

令和元年6月17日現在

機関番号：82674

研究種目：基盤研究(A) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16H02049

研究課題名(和文)大都市求職高齢者の実態解明およびシームレスな社会参加支援に向けた研究

研究課題名(英文) Research for elucidation of the actual conditions of job seeking elderly people in metropolis and support them for seamless social participation

研究代表者

藤原 佳典 (Fujiwara, Yoshinori)

地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター(東京都健康長寿医療センター研究所)・東京都健康長寿医療センター研究所・研究部長

研究者番号：50332367

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 30,500,000円

研究成果の概要(和文)：【研究1】では、首都圏在住の高齢者を対象に郵送調査をおこなった。就労群は、非就労群より健康状態は良好で、サービス業従事者の健康状態がより良好であったが、既往症は比較的多かった。【研究2】では、66歳以上の高齢者の雇用実態と雇用者側の意向を把握すべく、都内の企業と保育・介護事業所を対象にWeb調査を実施し、介護事業所において無資格高齢者の雇用が比較的消極的であると明らかになった。【研究3】では、専門家や実務者との研究会を通じ、介護福祉分野での高齢者就業の重要性を確認した。【研究4】では、介護福祉分野における就労支援カフェへのヒアリングにより、カフェ自体が地域に根付いた福祉資源であるとわかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

首都圏では、急速な超高齢化が進展し、独居や認知症高齢者の増大や経済格差の拡大による地域社会の荒廃が危惧されている。こうした中、中高年齢者の社会参加の形態として経済的な生産性の高い「就業」についての検討することは、貧困や孤立への対応策になり、また、元気高齢者の生きがいの醸成にも繋がる。本研究の成果は、高齢者就労の現状を把握するとともに、雇用者、求職高齢者、就労支援組織の他側面から、高齢者就労をさらに促進するための要件について検討した点で意義がある。

研究成果の概要(英文)：[Study 1]: A mail survey was conducted for 3,773 elderly people living in the metropolis. The employed group had better health status than the unemployed group, and those working in the service industry were healthier but had more past histories of chronic conditions than those who were unemployed. [Study 2]: In order to understand the employment condition of workers aged 66 years and over and the intention of their employers, we conducted web surveys of nursery schools and nursing facilities in Tokyo. The surveys revealed that nursing facilities feel pessimistic about hiring unqualified elderly people. [Study 3]: We confirmed the importance of employing elderly job-seekers in the care welfare business, by holding workshops and research meetings with experts and practitioners. [Study 4] Interview surveys of the so-called job cafes, which act as employment support desk for elderly job-seekers in care welfare business, revealed that cafes themselves are community-based welfare resources.

研究分野：公衆衛生学

キーワード：高齢者福祉 高齢者就業 社会参加

様式 C-19、F-19-1、Z-19、CK-19（共通）

1. 研究開始当初の背景

首都圏では急速な超高齢化が進展し、独居や認知症高齢者の増大や経済格差の拡大により地域社会の荒廃が危惧される。こうした中、中高年者の社会参加の形態として経済的な生産性の高い「就業」への期待は大きく、高齢者の貧困、孤立への対応策としても、また元気高齢者の生きがい活動としても推奨される。

2. 研究の目的

そうした認識に立ち、本研究では以下の4つの目的を設定した。

- (1) 高齢者の就業実態の解明と職業適性の検討を行う。
- (2) 就業を介した世代間意識、ソーシャル・キャピタル、健康・継続への影響を調べる。
- (3) 社会的包摂及び貧困対策の手段として地域福祉の観点から就業の効果を評価する。
- (4) 高齢求職者の「居場所づくり」についてアクションリサーチによる介入策の提示を行う。

3. 研究の方法

これらの目的を達成するために以下の4つの研究を実施した。いずれの調査についても、事前に、東京都健康長寿医療センター研究部門倫理委員会の承認を得て実施した。

研究 1.

高齢期の就業が、継続へ及ぼす影響を明らかにするために、東京都 A 区、I 橋区、O 区、都外郊外 B 市、都外郊外 C 市の 5 地域において各 3,000~4,000 人を対象に郵送アンケート調査を実施した。この内、調査項目を完全に統一することができた東京都 A 区と都外郊外 B 市をデータベースとして用いた。

1) 対象

2016年7月に東京都A区に居住する65~84歳の高齢者74,714人から無作為抽出した3,000人、および、都外郊外B市に居住する65~84歳の高齢者34,389人から無作為抽出した3,773人。

2) 調査方法

2016年8月に自記式調査票による郵送調査を行った。項目: 属性、既往歴、社会活動、就労状況（フルタイム就労、定期的・週35時間未満、不定期就労、無職）、主観的経済状態、精神状態質問票 WHO-5-J、老研式活動能力指標など。2018年10月に同対象に対し同様の方法にて追跡調査を行った。

3) 分析対象

2016年の調査に有効回答を得た3,116人の内、2018年の調査に有効回答を得た1,561件。

4) 分析方法

①性別に職業構成を比較した。②就労の有無別に疾病既往状況を比較した。次いで、③性別・就労形態別に2年間の就労形態の変化を比較した。更に、④多項ロジスティック回帰分析を行った。うち、分析対象は、2016年に何らかの形で就労していた者833名である。

従属変数は、2年後の就労形態（基準カテゴリー：無職）について、フルタイム就労 v.s., 定期的・週35時間未満 v.s., 不定期に分類した。

独立変数は、性別、年齢、WHO-5-J、老研式活動能力指標、がん・脳卒中・心疾患の既往、経済的ゆとり（ゆとり無：非常に苦勞～どちらともいえない、ゆとり有：非常にゆとりがある・ややゆとりがある）、サービス職従事の有無、であった。

研究 2.

66歳以上の高齢者雇用に関する実態と雇用者側の意向を把握すべく、都内の企業および保育・介護事業所を対象としたアンケート調査を実施した。

1) 対象

企業については、公益財団法人東京しごと財団が保有するリストに記載されている企業より無作為に抽出した3,000社を、保育・介護事業所については、東京都社会福祉協議会に登録する2,536カ所全てを調査対象とした。

2) 調査方法

2018年1月から3月にかけて、Webによるアンケート調査を実施した。WebアンケートページのURLは郵送にて事前に送付し、人事担当者による回答を依頼した。回答時間は20分程度を想定した。

分析項目：企業、保育・介護事業所についての基本属性のほか、高年齢者雇用安定法による雇用機会確保の義務のない66歳以上の高齢者について、(1)新規に雇用する意向の有無、(2)新規雇用するにあたっての課題などを尋ねた。高齢者雇用における課題については、公益財団法人東京しごと財団に所属する高齢者の就労支援に関する専門家らの協議を通じて作成された7つの質問項目（①健康管理・体力の維持に不安がある、②作業効率が低下する、③保守的で職務の変化への対応が弱い、④部下や若手との人間関係が難しい、⑤上司や代表者との人間関係が難しい、⑥若年者の採用の妨げになる、⑦人件費の負担が増加する）について、既に新規雇用を実施、もしくは新規雇用を検討している場合は実際に雇用する中で、もしくは雇用を検討する中で生じた課題全てを選択する形式とした。

3) 分析対象

調査対象のうち、781の企業及び事業所（回収率14.1%、企業：660社、保育：47カ所、介護：74カ所）から回答を得た。

4) 分析方法

企業、介護・保育事業所から得られたアンケート結果について、記述統計およびカイ二乗検

定を行った。

研究 3.

これまで、過去 3 年間に亘る、高齢者就業のあり方を検討する研究会(通称: ESSENCE 研究会<<https://sites.google.com/site/elderlyemployment/>>)の議論の結果、益々、進む IT・ロボットとの区別や若年就業者との協調という観点が重要と結論づけた。それを踏まえて、介護福祉分野に焦点を当てて、ESSENCE 研究会を再編した。その研究会を通じて、学術関係者、事業所実務者、行政他を招きディスカッションを継続して実施した。

研究 4.

上記、研究 3 の ESSENCE 研究会の議論において、介護福祉分野での高齢者就業の重要性を確認した結果、その紹介システムについて検討した。具体的には、東京都大田区 A 地区のシニアステーション(区立の高齢者向け社会参加総合推進施設)にて福祉分野への就労支援窓口「ジョブカフェ」を行っている担当者を対象に、インタビュー調査を実施し、内容を質的に分析した。

1) 対象

東京都大田区 A 地区のシニアステーションにて福祉分野への就労支援を担当する 1 名。

2) 調査方法

2018 年 12 月に半構造化面接調査を行った。インタビュー内容は「就労支援を担当している人数や支援を行っている時間、ジョブカフェの会員人数、就労実績等について」、「福祉分野へ就労支援を行おうとしたきっかけや目的・意義について」等であった。

3) 分析方法

活動の概要や事例について聞き取った内容を集約し、支援の様子は、TEM 法を用いた。福祉分野で就労支援を行う目的や意義については、KJ 法を用いた。KJ 法を使用するにあたっては、川喜多研究所認定の研修を受講している。

4. 研究成果

研究 1

2 地域とも 65 歳以上と対比することを目的に、25~64 歳を対象とした調査も実施できた。

(A) 都市部高齢者の性別・年齢別就労形態の実態

両地域で基本的な項目について、明らかな差は認めなかったためデータを統合した。

何らかの形で働いている高齢者は、男性では 60 歳で約 80%、65 歳で約 60%、70 歳で約 40%、75 歳で約 25%、女性では 60 歳で約 60%、65 歳で約 40%、70 歳で約 30%、75 歳で約 15% が就労していた。

(B) 都市部高齢就業者の就労継続に関連する要因

a.性別職業構成

2016 年調査時、男性の 37.3% (1,351 名中)、女性の 21.7% (1,765 名中) (専業主婦・主夫を除く) が何らかの職業に従事していた。

パート従業の主婦・主夫を除くとサービス職に従事する者が最も多かった。

b.就労の有無別にみた疾病既往状況

就労群は、非就労群に比較し既往のない者の割合が有意に高く、脳卒中、心疾患、聴力障害、その他の疾病の既往が有意に少なかった。就労者の 16.0%を占めるサービス業従事者はさらに健康状態は良好であったが、高血圧症、がん、心疾患の既往が比較的多かった。

c.就労形態の 2 年間の推移

フルタイム、定期的就労群の 2 年間の離職は 75 歳未満で 10~20%にとどまっていた。不定期就労群は、75 歳以上になると、2 年間で約半数が離職していた。

d.就労継続に関連する要因

フルタイム就労については、若い、男性、心疾患既往無、経済的ゆとり無、サービス職が、関連した。週 35 時間未満就労については、若い、精神的状態良、心疾患既往無、経済的ゆとり無が関連した。不定期就労については、心疾患既往無、サービス職が関連した。

考察・結論

介護職をはじめとするサービス職業従事者は就労者の内、男性で 13.1%、女性では 17.7%、計 16.0%と最も多い職種であった。

国の調査(厚生労働省:平成 28 年版 労働経済の分析, 2016)において 60 歳以上の職業別就業者数の内訳と推移については、サービス職業(175 万人)が最も多い。高齢女性では増加も著しいことが報告されている。このような傾向から、本研究においても、サービス業に注目して健康や就労継続との関連について検討した。高齢サービス職の離職理由の内訳(総務省:平成 29 年就業構造基本調査)については、「定年・雇用契約満了のため」が最も多い。「病気・高齢のため」は年齢階層が上がるほど多くなっている。高齢女性では「介護・看護のため」が多くなっている。「年金や貯金などで生活が困らないから」という理由は多くないことが示されている。よって、本研究では特に、慢性疾患について着目した。

その結果、就労群は、非就労群に比較し健康状態は良好で、サービス業従事者はさらに健康状態は良好であったが、高血圧症、がん、心疾患の既往が比較的多かった。また、フルタイム、定期的就労群の 2 年間の離職は 75 歳未満で 10~20%にとどまっていた。

一方、就労維持には、心疾患の既往がないことが共通して関連していた。更には、フルタイム就労および定期的・週 35 時間未満就労の維持には、経済的ゆとりがないことが共通して関連していた。

総じて、サービス職は、高齢期の就労を維持しやすい職業と考えられた。

研究 2

企業については 216 社 (31.2%) で 66 歳以上の高齢者の新規雇用を既に実施、または雇用の検討を進めていることが示された。また、保育事業所においては、有資格者高齢者については 31 ヶ所 (66.0%) で、無資格者高齢者については 27 ヶ所 (57.4%) で新規雇用を既に実施、または雇用の検討を進めていることが示された。さらに介護においては、有資格者高齢者については 52 ヶ所 (70.2%) で、無資格者高齢者については 29 ヶ所 (39.1%) で新規雇用を既に実施、または雇用の検討を進めていることが示された。

また、66 歳以上の高齢者を新規雇用するメリットについての回答内容についてカイ二乗検定残差分析を行った結果、他業種と比較して、企業は即戦力人材としての活用 ($p<.01$) を、保育事業所は勤務時間の柔軟性 ($p<.01$) を、介護事業所は欠勤の少なさ ($p<.05$) や人材不足の解消 ($p<.01$)、若年世代に向かない仕事の依頼のしやすさ ($p<.01$) をメリットに挙げる企業・事業所が有意に多かった。

一方、新規雇用における課題については、他業種と比較して、介護事業所において業務指示の方法の難しさ ($p<.01$) を挙げる事業所が有意に多かった。

考察・結論

企業よりも保育・介護事業所において、66 歳以上の高齢者の新規雇用に積極的であることが示された。ただし、介護事業所における無資格者の新規雇用については、企業とほぼ同じ水準にとどまった。

また、企業は即戦力となる人材の獲得を、保育事業所は勤務形態が柔軟な人材の獲得を、介護事業所は人手不足の解消につながる人材の獲得を 66 歳以上高齢者の新規雇用によって生じるメリットとして捉える傾向が示された。高齢者雇用に見いだすメリットが異なることは、求める人材としてのシニア像もまた異なっていることを示唆すると考えられる。

介護事業所において無資格高齢者の雇用が比較的消極的であった理由としては、介護業務に関する知識や経験が無い高齢者への指示出しなどが、かえって職員の負担になる可能性を考慮した可能性が考えられる。この対策としては、介護業務の部分的な切り出しや、高齢者の資格習得支援、地域の潜在的な人材の掘り起こしなどが考えられる。

研究 3

新生「ESSENCE」研究会の議論を踏まえて、無資格の地域高齢者を高齢者施設に導入する「介護助手」システムについて、研究することになった。研究分担者を中心とし、3 年間で合計 17 回の研究会を開催した。それぞれの講演者及び概要については、研究会のウェブサイト <<https://sites.google.com/site/elderlyemployment/seminar>> に掲載した。

17 回にわたる研究会をふまえ、2019 年 3 月 16 日に桜美林大学四谷キャンパスにて、シンポジウム「介護福祉領域における高齢者就業の展望」を実施した。登壇者は研究代表者および分担者、協力者全員をはじめ、3 部 12 人、参加者は 70 人に及んだ。

研究 4

1) 就労支援の体制と実績

就労支援の担当は 3 名 (男性 1 名・女性 2 名、30 代 2 名・40 代 1 名) から構成され、支援の実施時間は 9 時から 17 時までであった。ジョブカフェの会員数は 40 名 (男性 3 名、女性 37 名) で、半数の 20 名が就職していた。就職先は保育園、母子生活支援施設、特別養護老人ホームと多岐に渡り、会員と支援担当者との間には世代間交流がみられた。

2) 支援の様子

支援は、会員の継続就労をめざした手厚い内容であった。主な内容は、支援担当者全員で会員がどのような仕事が適するかを検討するカンファレンスの実施、就労体験への同行、就労が決まった後の相談支援である。

3) 福祉分野に就労支援を行う意義

元ラベルから示された概念図では、「来所のきっかけは趣味・生きがいがづくり」は「就労は社会参加の 1 つの形」を支え、「就労は社会参加の 1 つの形」は「地域で担う福祉の支援」を支えていた。つまり、全体では「地域で担う福祉の支援の 1 つとしての就労の実践」が示された。

考察・結論

A 地区のシニアステーション「ジョブカフェ」では、会員と支援担当者との世代間交流が行われ、個々に即した継続的な支援から信頼関係が築かれていた。福祉分野への就労を通して、高齢者の世代間交流や次世代支援を間接的に促進する可能性があり、地域に根付いた福祉のあり方を模索する取組みと言える。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 (計 11 件)

1. 高橋知也, 松永博子, 南潮, 相良友哉, 西中川まき, 藤原佳典. 高齢者新規雇用における積極/消極的な企業における「高齢者雇用への課題」の認識. 日本世代間交流学会誌, 2019, 8(2), 21-27.
2. 長田久雄, 中村桃実, 森下久美. 高齢者の雇用には何が必要か—ジェロントロジー活用の可能性. 東京都社会保険労務士会会報『社労士 TOKYO』2019, 1.
3. 渡辺修一郎. 高齢者が就業する意義. 労働の科学, 2018, 73, 4-7.

4. 渡辺修一郎. 質疑応答プロからプロへ—高齢者の健康にとって望ましい働き方とその指導法. 日本医事新報, 2018, 4909, 55.
5. 高橋知也, 藤原佳典. ジェロントロジーとは何か. 月刊シルバー人材センター, 2018, 373, 16-19.
6. 藤原佳典. 健康度に応じた高齢者のシームレスな社会参加・社会貢献の枠組みとその効果. Geriatric Medicine, 2017, 55, 23-26.
7. Minami U, Suzuki H, Kuraoka M, Koike T, Kobayashi E, Fujiwara Y. Older Adults Looking for a Job through Employment Support System in Tokyo. PLOS ONE, 2016 Jul 21; 11(7)
8. 塚本成美 シルバー人材センターの原点と変革. 月刊シルバー人材センター, 労政労務, 2016, 4.
9. 塚本成美, 中村桃美, 石橋智昭 シルバー人材センター会員の前職と希望する職種の関係. 日本老年社会科学, 2016, 38(1), 57-65
10. 塚本成美 高齢社会問題とシルバー人材センターの役割. 城西大学経営紀要, 2016, 12, 63-94.
11. 塚本成美 シルバー人材センター組織の特質;組織原則をめぐって. 城西大学経営紀要, 2016, 12, 95-126.

〔学会発表〕(計 24 件) 内、一般演題発表 19 件は省略した
シンポジウム 5 件

1. 本科研費研究班成果発表公開シンポジウム「介護福祉領域における高齢者就業の展望」桜美林大学四谷キャンパス (東京都渋谷区) 2019.3.16
2. 「第 55 回 ESRI 経済政策フォーラム」, 『高齢者就労と AI 社会』藤原佳典 内閣府 経済社会総合研究所, 霞が関ビル (東京都千代田区) 2018.12.4
3. 桜美林大学大学院老年学研究科・大原記念労働科学研究所合同公開講座「高齢者の就労のあり方」桜美林大学四谷キャンパス (東京都渋谷区) 2018.5.26.
藤原佳典「高齢者の就労支援の枠組み」松田文子「高齢労働者を対象とした心身機能測定と職場改善の実践」長崎純一「高齢者を対象とした職業能力開発訓練の実際」渡辺修一郎「高齢者の就労と健康との関連」
4. 日本老年社会科学会第 60 回大会「地域包括ケア時代の高齢者就業支援;エイジレス就業に向けた現状と課題」日本教育会館(東京都千代田区)2018. 6.9.
渡辺修一郎「高齢労働者の健康管理」, 高橋知也「企業・事業所調査から見る高齢者雇用の実態」, 石橋智昭「シルバー人材センターにおける就労支援」, 福島彰太「シニアステーション 糀谷における就労支援」
5. 日本公衆衛生学会第 75 回大会「高齢者の就業と健康」グランフロント大阪 (大阪府大阪市), 2016.10.26.
渡辺修一郎「高齢労働者の健康実態と健康管理のあり方」石橋智明「高齢者が支え手となる「生きがい就業」の有用性:介護予防の視点から」南潮「都市高齢者就業支援施設に来所する求職者の特性」西山裕也「エイジレス就業実現のために:能力と職務環境から見た高齢者が働きやすい職業の分析」

〔図書〕(計 2 件)

1. 藤原佳典・南潮編「就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ:社会参加の促進と QOL の向上」ミネルヴァ書房 2016 年 11 月 ISBN:4623077454
2. 藤原佳典・小池高史編「何歳まで働くべきか?(ジェロントロジー・ライブラリー—高齢期の就業と健康)」社会保険出版社 2016 年 10 月 ISBN:4784602992

〔産業財産権〕

なし

〔その他〕(計 1 件)

ホームページ等

URL: <https://sites.google.com/site/elderlyemployment/>

高齢者就労支援研究プロジェクト

ESSENCE 研究会 (Employment Support System for Enhancing Community Engagement)

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名: 小池 高史

ローマ字氏名: (KOIKE Takashi)

所属研究機関名: 九州産業大学

部局名: 国際文化学部

職名: 准教授

研究者番号 (8 桁): 00707929

研究分担者氏名: 塚本 成美

ローマ字氏名: (TSUKAMOTO Narumi)

所属研究機関名: 城西大学

部局名: 経営学部

職名: 教授

研究者番号 (8 桁): 10227374

研究分担者氏名：渡辺 修一郎
ローマ字氏名：(WATANABE Shuichiro)
所属研究機関名：桜美林大学
部局名：自然科学系
職名：教授
研究者番号（8桁）：20230964

研究分担者氏名：南 潮
ローマ字氏名：(MINAMI Ushio)
所属研究機関名：鳥取短期大学
部局名：公私立大学の部局等
職名：准教授
研究者番号（8桁）：20775829

研究分担者氏名：稲葉 陽二
ローマ字氏名：(INABA Yoji)
所属研究機関名：日本大学
部局名：法学部
職名：教授
研究者番号（8桁）：30366520

研究分担者氏名：長田 久雄
ローマ字氏名：(OSADA Hisao)
所属研究機関名：桜美林大学
部局名：自然科学系
職名：教授
研究者番号（8桁）：60150877

(2)研究協力者

研究協力者氏名：松永 博子
ローマ字氏名：(MATSUNAGA Hiroko)

研究協力者氏名：高橋 知也
ローマ字氏名：(TAKAHASHI Tomoya)

研究協力者氏名：相良 友哉
ローマ字氏名：(SAGARA Tomoya)

研究協力者氏名：西中川 まき
ローマ字氏名：(NISHINAKAGAWA Maki)

研究協力者氏名：中村 桃美
ローマ字氏名：(NAKAMURA Momomi)

研究協力者氏名：森下 久美
ローマ字氏名：(MORISHITA Kumi)

研究協力者氏名：深谷 太郎
ローマ字氏名：(FUKAYA Taro)

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。