

都市部シルバー人材センターにおける就業の高次生活機能の低下抑制への影響
The Effect of Working in a Silver Human Resource Center in a Tokyo Suburb
on Cognitive Higher-level Functional Capacity in Daily Living

中村桃美

(桜美林大学大学院, 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団)

長田久雄

(桜美林大学大学院)

杉澤秀博

(桜美林大学大学院)

要旨

本研究の目的は、シルバー人材センター（以下、センター）における就業の高次生活機能の低下を抑制する効果を検証することにある。分析対象は、2011年1月時点で東京都近郊に位置するセンターに在籍し、さらに高次生活機能の指標として用いた老研式活動能力指標が10点以上の人全数2,509名であった。センターにおける就業については、2011年1月から2013年1月までの配分金の月平均額で評価し、それを金額の少ない順に、「就業なし」、配分金の第1三分位未満（2.3万円未満；「少量群」）、第1以上第2三分位未満（2.3万円以上4万円未満；「中量群」）、第3三分位以上（4万円以上；「多量群」）の4区分とした。結果変数としての生活機能の変化は2013年1月時点で評価し、維持／改善、低下の評価（2点以上低下）の2区分とした。分析に際しては、2013年1月時点で退会などの理由で生活機能に関する情報が無い脱落群も結果変数に加え、維持／改善を参照カテゴリとする多項ロジスティック回帰分析を行った。分析の結果、就業なし群と比較した場合、少量群では有意な低下抑制効果が観察され、低下の確率を3分の1程度に抑えることが明らかとなった。中量群と多量群においても低下の確率を抑制する効果はあったが、有意ではなかった。

キーワード：シルバー人材センター、生きがい、就業、高次生活機能、老研式活動能力指標

1. 緒言

我が国は深刻な少子高齢化に直面している。2050年ごろには、2.5人に1人が65歳以上、4人に1人が75歳以上となると予想されており、近い将来、高齢者1人を現役世代（20歳から64歳）の1.2人が支える社会が到来する。小笠原ら(2012)は、長寿化自体は好ましい

ことであるが、少子化が進む中では現在の社会システムは維持できないのも当然だと述べ、長寿化した社会を支えるコストが、どのくらい急速に肥大化するか強く認識する必要があると指摘している¹⁾。我々は、類まれな超高齢社会を前に、多角的な視点を持って超高齢社会に伴う諸問題を解決する糸口を探す必要がある²⁾。その解決の方法の一つに、健康な高齢者の活用があげられる。たとえば、虚弱な高齢者の増加によってケアニーズが高まる一方で、介護の担い手の人材不足が発生している。この問題を現役世代の力だけで乗り切るのは困難であることから、高齢者、中でも健康な高齢者については支えられる側から支える側へと転換する方策が推進されようとしている。厚生労働省は、生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会(2013)の報告書のなかで、健康な高齢者が虚弱高齢者を支える社会システムを構築するためには、健康な高齢者ができるだけ長くその状態を維持することが重要であり、その方法について検討すべきだとしているのである。その方法として、高齢者の能力を活かしつつ意欲や目標を持って継続的な活動に関わり続けること、すなわち、社会参加活動が有効であると述べている³⁾。以上のように、高齢者の継続的な社会参加活動は、社会の支え手として社会に貢献すると同時に、介護予防の効果にもつながる、一石二鳥の利益を生むものとみられている。

高齢者の社会活動の種類としては、趣味活動、ボランティア、就業などがある。本研究では、そのなかでも就業に着目することにする。我が国の高齢者の就業意欲はかなり高いが、実際に就業している高齢者は限られている⁴⁾。このような高齢者の高い労働意欲を生かし、それを実際の生産活動に結びつける社会の仕組みづくりが求められている⁵⁾。研究面においては、老年学分野では高齢者の就業が身体機能、セルフ・エフィカシーや生きがい感⁶⁾、あるいは生活の質(Quality of life)⁷⁾の改善や向上に貢献することが明らかとされており、他方、労働経済学の分野では就業継続に関連する要因も明らかにされつつある。

我が国の高齢者の就業の形態には、正規の職員・従業員、契約社員・委託、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員などがある。このほかに、日本独自の高齢者の就業団体としてシルバー人材センター(以下、センター)での就業がある。このセンター事業は、米国でも注目されており、「引退者の生産的社会参加を促進する既存の3つの制度(①ボランティア型、②高齢就業希望者を対象とする大学ないしカレッジの特別教育プログラム、③職業再生訓練)」に加え、第4のモデルであるといわれている⁸⁾。この事業の最大の特徴は、高齢者が社会に支えられるだけでなく、社会を支え、互いに助け合うという「自主・自立・共働・共助」の理念を掲げて活動するところにある。センターの会員は、ひとり一人が運営主体となり、地域に貢献するという理念のもとで就業している⁹⁻¹¹⁾。センターの会員数は設立当初よりも飛躍的に増加し、2014年には全国の会員数は743,969人(男性503,748人、女性240,221人)となった。

センターにおける就業は以下のような特徴をもつ。①センターが受注した企業や各家庭から仕事は会員に紹介されるが、会員は紹介された仕事を必ず受けなければいけない訳でなく、自分の都合に合わせて引き受けるか否かを決定することができる^{12,13)}。②実際に就業すると

センターから配分金が給付される。配分金とは、発注者である企業や各家庭からセンターへ支払われた契約金を作業内容と時間数に応じて個々の会員に配分した金額を指す。一つの仕事に複数の会員が従事する場合には、従事した会員で契約金を配分する。③発注者と会員との間には雇用関係がなく、就業先での仕事のノルマや強制がない。④センターにおける就業は、臨時的で短期的、かつ軽易的な作業に限られており、施設管理や植木の手入れ、事務作業などが代表的である。⑤センターにおける就業は、生きがい就業とも呼ばれており¹⁴⁻¹⁶⁾、経済的な理由よりも生きがい、やりがいを求めて入会する高齢者が多い。

センターの会員を対象とした研究や報告は多くない。国内の学術誌を収録対象とする学術情報データベース CiNii (国立情報学研究所) を利用したキーワード検索によれば、検索数は「高齢／労働」で4,363件、「高齢／就労」で495件、「高齢／就業」で659件であったのに対し、「シルバー人材センター」では169件、「生きがい就労」では19件であった(2015年7月10日現在)。「シルバー人材センター」あるいは「生きがい就労」で検索された論文のほとんどがセンター事業制度の解説や事例紹介にとどまっている¹⁷⁾。数は少ないが、センターにおける就業がもたらす効果を検証した報告が見られる^{10, 18-23)}。心理面については、生きがい感や生活の質 (Quality of life)、セルフ・エフィカシーの改善に効果があること、身体面についても、主観的健康感の改善、介護予防、年間医療費の減少に効果があることが明らかにされている。さらに、一般高齢者と年間医療費を比較した研究では、会員の年間医療費が一般の高齢者よりも低額であったと報告されている⁹⁾。しかし、以上の研究の多くは、会員に対して入会前後の生きがいや健康度の違いを振り返り法によって質問するなど、方法論的に問題を抱えている。さらに、生きがい就業を目指すセンター事業であることから、効果の測定指標としては、基礎的な日常生活動作よりもより高次な生活機能指標を用いることが必要となるが、このような指標を用いた研究がほとんどない。

本研究の目的は、センターの会員の就業による配分金に焦点をあて、無就業も含めた配分金の多寡による高次生活機能の低下抑制への影響を検証することにある。

2. 方法

1) 分析データ

東京都 A 市のセンターでは、2011年1月と2013年1月に在籍する会員全数を対象に高次生活機能を含めた健康を測定するための調査を実施している。調査対象者は2011年では3,533人、2013年では3,308人であった。調査項目は、老研式活動能力指標を含む3つの健康指標 (35問)、センター内外での活動状況 (12問)、センターに登録する意義 (8問) の計55問であった。調査は自記式で、センターの事務局によって手渡すか郵送というかたちで全会員に配布された。回収する際には、封筒に入れるなどして個人が特定できない状態で会員が直接事務局に提出するか、あるいは各職班の班長経由で事務局が回収している。回収率は2011年と2013年ではそれぞれ80.2%、79.4%であった。本研究では、この調査データのうち、

分析に使用する老研式活動能力指標の結果と、別途センターから提供された会員データ（年齢、性別、入会日付、配分金年間合計金額）とを突合することでデータベースを作成した。

2) 分析対象者

本研究では、2011年1月の調査において、高次生活機能に大きな障害のない者を分析対象者とした。高次機能を評価する指標として古谷野ら(1987)によって開発された老研式活動能力指標²⁴⁾を用いた。2011年1月時点で老研式活動能力指標得点が10点以上であった会員を分析対象とした。それは、老研式活動能力指標の得点が10点以上の高齢者は地域高齢者のほぼ75%を占めており、その人たちはおおむね自立した生活を送ることができているという藤原ら(2003)の指摘に基づいている²⁵⁾。老研式活動能力指標得点が10点未満であった会員194名を分析対象から除外した結果、分析対象者は2,509名となった。

3) 高次生活機能の変化

結果変数として2011年1月時点から2013年1月時点における老研式活動能力指標の改善／維持と低下を設定した。老研式活動能力指標の±1点の変動は、測定誤差の範囲である可能性が高い²⁵⁾という藤原ら(2003)の指摘をもとに、得点が2点以上低下した群を低下群、それ以外を維持／改善群とした。この2群のほかに、統計的検出力の低下と分析から除外することでのバイアス発生の防止のため、2013年1月時点までに退会した会員などを脱落群として結果変数に加えた。そのため、最終的な結果変数は、維持／改善群、低下群、脱落群の3群となる。

4) 配分金平均月額額の区分と調整変数

2011年1月から2013年12月の月当たりの平均配分金額（交通費や材料費などを除いた金額）に基づき、「就業なし群(0円)」「就業少量群(2.3万円未満)」「就業中量群(2.3万円以上4万円未満)」「就業多量群(4万円以上)」の4群に区分した。区分は以下のように行った。配分金平均額が0円の会員を就業なし群として除外した上で、配分金平均月額額の分布を三分位で分け、第1三分位(2.3万円未満、千円以下切り捨て)、第2三分位(2.3万円以上4万円未満、同)、第3三分位(4万円以上、同)に区分した。就業日数や就業時間数、就業件数を採用しなかったのは、次のような理由からである。センターにおける就業には、時給制もあれば、出来高制もあるために、仕事によって記録される就業実績項目が異なる。そのため、就業日数、就業時間数そして就業件数については仕事によって欠測が多く、すべての会員について測定指標として用いることができないからである。ただし、配分金額を採用するにあたり、仕事内容によって配分金単価が異なることから、単純に仕事の量のみが反映されているわけではない。しかし、ほとんどの会員の時給は、760円～1,200円に分布しており、大きな違いはない。そのため、仕事内容による配分金への影響はそれほど大きくないと思われる。

交絡要因として、2011年1月時点の年齢、性、2011年1月時点の老研式活動能力指標、お

よび2011年1月までの在籍年数を位置づけた。

5) 分析方法

まずは、老研式活動能力指標が維持／改善された群に対比して、低下群、脱落群の各群がどのような特徴をもつかについて、配分金および調整変数の分布の違いを分析した。比率尺度の分布の差の検定はt検定で、名義尺度の分布の差の検定は χ^2 検定で行った。

次いで、交絡要因の影響を調整した上でも配分金の違いによって低下の確率が有意に異なるかを分析するため、維持／改善群を参照カテゴリに、低下群と脱落群の各出現確率のロジットを予測する多項ロジスティック回帰分析を行った。独立変数には、就業なし群を参照カテゴリとし、配分金の3区分および交絡要因を投入した。統計処理にはIBM SPSS Statistics 20.0 for Windows (IBM 東京)を用いた。

6) 倫理的配慮

データは氏名・住所等の個人情報除外された後に執筆者に供与された。本研究はダイヤ高齢社会研究財団の研究倫理審査の承認を受けている (承認番号 26003)。

3. 結果

分析対象者の3.3%が2年間の間に低下群となった。脱落群は27.7%であった。それぞれの群の特性を比較してみた結果が表1である。低下群は維持／改善群と比較して配分金の分

表1. 分析対象者の群別特性の比較¹⁾

	カテゴリ (n)	単位	低下群 ⁵⁾	脱落群 ⁵⁾	維持／改善群
配分金 ²⁾	なし群 (n=657)	%	21.7*	59.2**	13.1
	少量群 (n=626)		16.9	16.5	28.7
	中量群 (n=577)		28.9	11.4	27.4
	多量群 (n=649)		32.5	12.9	30.8
年齢 ³⁾		M (SD) ⁴⁾	73.7 (±5.2)	75.0 (±5.8)**	73.2 (±4.7)
性別	男性 (n=1,842)	%	84.3**	72.7	73.2
	女性 (n=667)		15.7	27.3	26.8
在籍年数 ³⁾		M (SD) ⁴⁾	5.3 (±4.4)	6.1 (±5.2)**	5.4 (±4.4)
老研式活動能力指標 ³⁾		M (SD) ⁴⁾	12.3 (±0.9)	12.2 (±1.0)**	12.4 (±0.9)
	N (%)		83 (3.3)	696 (27.7)	1,730 (69.0)

1) 分析対象者の総数は2509人である。

2) なし群；0円，少量群；2.3万円未満，中量群；2.3万円以上4万円未満，多量群；4万円以上

3) 2011年1月時点

4) M；平均値，SD；標準偏差

5) 統計的検定は、維持／改善群と比較した場合の、低下群と脱落群のそれぞれの変数の分布の違いである。
*； $p < 0.05$ ，**； $p < 0.01$

布が有意に異なり ($p<0.05$), なし群の割合が多かった。そして男性の割合も有意に多かった ($p<0.01$)。脱落群は維持/改善群と比較して配分金の分布が有意に異なり ($p<0.01$), なし群の割合が高かった。平均年齢も有意に高く ($p<0.01$), 在籍年数も有意に長かった ($p<0.01$)。加えて, 老研式活動能力指標の得点も有意に低かった ($p<0.05$)。

多項ロジスティック回帰分析を行った結果を表2に示した。維持/改善群を参照カテゴリとした場合, 少量群における低下群の出現確率は, 就業なし群と比較して0.35倍となり, 有意に低下群の出現確率が低下することが明らかとなった。中量群, 多量群の場合も就業なし群と比較して低下群の出現確率を減らすように作用していたものの, 有意な差ではなかった(表2)。

表2. 多項ロジスティック回帰分析の結果

		低下群 ²⁾		脱落群 ²⁾	
		OR ⁴⁾	95%CI ⁴⁾	OR ⁴⁾	95%CI ⁴⁾
就業量 ³⁾	無群	—	—	—	—
	少量群	0.35	0.18-0.76*	0.10	0.08-0.14**
	中量群	0.61	0.32-1.16	0.08	0.06-1.11**
	多量群	0.61	0.33-1.15	0.09	0.07-0.12**
年齢		1.05	0.99-1.11	1.09	1.06-1.12**
性 ³⁾	女性	—	—	—	—
	男性	1.73	0.92-3.24	0.90	0.71-1.14
在籍年数		0.96	0.90-1.03	1.01	0.99-1.04
老研式活動能力指標		1.00	0.79-1.27	0.82	0.86-1.02

1) 分析対象者の総数は2509人である。

2) 維持/改善群を参照カテゴリとして, 低下群と脱落群の各出現確率のロジットを予測した。

3) 就業量の参照カテゴリ; なし群, 性の参照カテゴリ; 女性

4) OR; オッズ比, CI; 信頼区間, * $p<0.05$, ** $p<0.01$

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$

4. 考察

本研究では, センターにおける就業の健康に与える影響について, 従来の研究とは異なる新しい方法論を用いて分析した。その方法論とは, 第1に, 前向き法で評価した老研式活動能力指標の低下を結果変数に設定したことである。センターにおける就業の有無や就業時間については, 健康状態の良否が影響していることから, 断面調査に基づく情報だけでは, 就業なしや就業時間の多寡の結果として健康状態が悪くなったのか, それとも健康状態が悪い結果として就業なしや就業時間の多寡が影響を受けたのかが区別できない。第2には, 就業の有無だけでなく, 就業による配分金に基づき4段階に区分し, どの程度の就業が健康状態に最も良い影響, あるいは悪い影響を与える可能性があるかを分析できるようにした。

以上の方法論を用いて分析した結果、老研式活動能力指標の低下に影響すると考えられる要因の影響を排除したうえで、2年間に1度も就業しなかった群と比較して、少量群の方(配分金額が月2.3万円未満)が、老研式活動能力指標の低下の確率を三分の1にするという結果が得られた。加えて、中量群と多量群では有意な結果は得られなかったものの、就業をしなかった群と比較して、老研式活動能力指標の低下を抑制する傾向が見られるという結果が得られた。1ヶ月で得られる配分金が2.3万円未満というのは、センターで最も多く用いられる配分金単価850円に基づき就業時間に換算すると、6時間/週(例:2時間×週3日,3時間×週2日)程度となる。

一般高齢者を対象とした調査では、低賃金であっても、勤務日数や一日の勤務時間を短くした勤務を望む高齢者が多く、とくに、週3日前後の出勤で1日6時間程度の勤務を望む高齢者の割合が多いと報告されている²⁶⁾。その一方、センターでの就労は「臨時的かつ短期的な就業(連続的または継続的なおおむね月10日程度以内の就業)」または「その他の軽易な就業(特別の知識・技能が必要な業務のうち、日数の制限は設けないが1週間当たりの労働時間がおおむね20時間を超えないもの)」に限定されている²⁷⁾。本研究の分析対象者の43%が後期高齢者であることを考えるならば、高次の生活機能の維持に貢献する就業時間が、一般の高齢者が希望する労働時間やセンターが設定する上限の労働時間1/3程度であるという結果は妥当であると考えられる。

本研究では、検討すべき課題も明らかになった。第1には、センター以外の就業については、それによる収入を配分金に加えていない点である。原田ら(2007)によれば、センターの会員の中では、センター以外でも就業している会員が一定割合存在すると報告されている。センターにおける就業の独自効果を検出するには、センター以外の就業の影響を調整することが必要である。第2には、本研究における分析対象が高次生活機能に大きな障害がない人に限定しているため、低下抑制に対する効果を分析することに留まった点である。センターの仕事内容は、軽作業であり、室内でも可能な作業も多い。そのため、高次の生活機能が障害された人でも、自分の機能レベルに合わせて仕事内容を選択することができる。高次の生活機能に障害がある人を対象に、センターにおける就業が機能の維持あるいは改善に効果があるか否かを研究することが必要である。第3には、本研究では、配分金額に基づき、就業なし群、少量群、中量群、多量群の4区分としたが、就業をするか否かが個人の生きがいや人生の目的を反映している可能性があり、それを除外できていない点である。センターにおける就業を引き受けるか否かは任意であることから、就業していない人の場合には仕事への意欲に乏しく、生きがい感が低下している可能性もある。つまり、活動能力指標の低下が抑制できたのは、配分金の多寡ではなく、その背景に仕事への意欲や人生の目的が関係している可能性が否定できない。第4には、従事している仕事の詳細な内容について分析モデルに組み込んでいない点である。センターにおける就業の内容は、職種別にみると20種類あり、地域差も大きい。本研究で対象としたセンターとは、都市規模や主要産業が異なる地域に所在するセンターの会員を対象に、本研究の知見の妥当性を検証する必要がある。

謝辞

本研究にご協力頂いた東京都 A 市シルバー人材センターの皆様、また、論文執筆に際し、ご指導いただきました桜美林大学老年学研究科の先生方、公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団研究部の皆様に心より御礼申し上げます。

文献

- 1) 小笠原泰, 渡辺智之: 2050 老人大国の現実; 超高齢化・人口減少社会での社会システムデザインを考える. 東陽経済新聞社 (東京). 2012.
- 2) 内閣府: 平成 23 年度版高齢社会白書 第 2 章高齢社会対策の実施の状況 第 2 節高齢社会対策の動き (<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2011/gaiyou/pdf/2s2s.pdf>, 2015.9.11 アクセス) (2011).
- 3) 厚生労働省 老健局: 全国厚生労働関係部局長会議資料 8 高齢者の生きがいと健康づくり事業について (<http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/bukyoku/rouken/10.html>, 2015.9.11 アクセス) (2005).
- 4) 内閣府: 平成 24 年度版高齢社会白書 第 1 章高齢化の状況 第 2 節高齢者の姿と取り巻く環境の現状と動向 4 高齢者の就業 (http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/pdf/1s2s_4.pdf, 2015.9.11 アクセス) (2012).
- 5) 内閣府: 平成 19 年度版高齢社会白書 第 1 章高齢化の状況 第 3 節前例のない高齢社会に向けた対策・取組の方向性 (<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2007/zenbun/html/j1312000.html>, 2015.9.11 アクセス) (2007).
- 6) 小柳達也: 在宅高齢者における社会参加活動とセルフ・エフィカシーとの関連. 新潟医療福祉学会誌, 13(1), 55(2012).
- 7) 徳山ちえみ: 介護予防につながる高齢者の朝市活動に関する研究; 活動意義と健康に関する年齢差. 川崎医療福祉学会誌, 20(2), 347-3 (2011).
- 8) 岡真人: 高齢期の就業と生きがい; シルバー人材センター新規加入者アンケート調査最終報告. 横浜市立大学経済研究所 (1998).
- 9) 吉田徳博: シルバー人材センターにみる高齢者の就業と地域社会への貢献. 法律文化, 17(7), 24-27 (2005).
- 10) 秋山憲治: '新しい労働' の位置; 職業労働と非職業労働の再考のために. 社会学評論, 49(2), 238-254(1998).
- 11) 公益財団法人全国シルバー人材センター事業協会: 共に働く; 30 周年記念誌 (2013).
- 12) 前田信彦: 高齢期における多様な働き方とアンペイド・ワークへの評価; 男性定年退職者の分析. 国立女性教育会館研究紀要, 7, 21-31(2003).
- 13) 竹内規彦: 1997 年 - 1998 年度 国内実施研修報告書; 愛知県東加茂郡足助町における多角的検討. 名古屋大学大学院国際開発研究科. 21-29(1999).
- 14) 針金まゆみ, 石橋智明, 岡真人ほか: 都市部シルバー人材センターにおける就業実態; 性・年齢階級による検討. 老年社会科学. 3(1), 32-38(2009).
- 15) 岩田正美, 山口春子: シルバー人材センターにみる「生きがい就労」の理想と現実. 季刊社会保障研究, 24, 424-439(1988).
- 16) 高野剛: 生きがい就労の現状と問題点; シルバー人材センターの検討. 経済科学通信, 123, 44-49 (2010).

- 17) 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団：シルバー人材センターの社会的有用性. DiaNews, (82), 3-6 (2015).
- 18) 菊池恵美子：高齢者の職業的心身機能の特性；シルバー人材センター登録者の実態から. 職業リハビリテーション, 4, 28-32(1992).
- 19) 小林謙一：シルバー人材センター会員の生活・意識状況；武蔵村山市のケース・スタディを中心として. 経済志林, 54(1), 1-28(1986).
- 20) 佐藤光子：高齢者の生活習慣と体力；シルバー人材センター会員を対象に. 大阪教育大学, 40(2), 229-240(1992).
- 21) 龍岡恵喜二：働く高齢者が創り出す効果；シルバー人材センターの場合. 帝京法学, 24(1), 67-74 (2005).
- 22) 瀧敦弘, 野崎祐子：高齢者就業の現状と問題点；広島市シルバー人材センターのアンケート調査より, 地域経済研究. 19, 77-85(2008).
- 23) 高橋正明, 村田和浩, 相澤正樹：高齢者のトマト収穫作業とキク摘芽作業での作業能率・負担調査. 東北農業研究, 63, 143-144(2010).
- 24) 古谷野亘, 橋本勉生, 府川哲夫, 柴田博ほか：地域老人の生活機能；老研式活動能力指標による測定値の分布. 日本公衆衛生雑誌, 40: 468-474(1993).
- 25) 藤原佳典, 新開省二, 天野秀紀ほか：自立高齢者における老研式活動能力指標得点の変動；生活機能の個別評価に向けた検討. 日本公衆衛生雑誌, 50(4), 360-367(2003).
- 26) 大阪府立公衆衛生研究所：「高齢勤労者の働きがいと健康に関する調査」報告書 (<http://www.iph.pref.osaka.jp/report/aged/aged99.html#r1>, 2015.9.11 アクセス)(1999).
- 27) 杉澤秀博：シルバー人材センター事業に関する評価研究. 桜美林シナジー, (4), 51-36(2005).

The Effect of Working in a Silver Human Resource Center in a Tokyo Suburb on Cognitive Higher-level Functional Capacity in Daily Living

Momomi Nakamura

(J.F. Oberlin University Graduate School of Gerontology,
The Dia Foundation for Research on Ageing Societies)

Hisao Osada

(J.F. Oberlin University Graduate School of Gerontology)

Hidehiro Sugisawa

(J.F. Oberlin University Graduate School of Gerontology)

Key words : Silver Human Resource Center, Tokyo Metropolitan Institute Gerontology Index, Higher-level functional capacity in daily living, Ikigai, Work

This follow-up study aims to clarify the effects of work on preventing the deterioration of higher-level functional capacity in daily living (HLADL). The subjects of the study were 2,509 members of the urban Silver Human Resource Center (SHRC) in Japan, who were assigned to four groups: non-working, small amount of paid work, medium amount of paid work, and large amount of paid work. HLADL deterioration was measured by the results of test-retest, and the data was analyzed by logistic regression analysis, using workload as the independent variable. The results showed that HLADL deterioration was less in the small amount of paid work group than in the non-working group. Therefore, it appears that providing a small amount of paid work (even six hours per week) to elderly persons can prevent the deterioration of HLADL in that group.