

介護施設における要介護高齢者の就労的活動の実態と課題

- 全国の実施事業所へのアンケート・インタビュー調査に基づく分析 -

REALITY AND CHALLENGES OF WORK-RELATED ACTIVITIES AMONG THE ELDERLY NEEDING CARE IN CARE FACILITIES

- Analysis based on a nationwide survey and interview of elderly care facilities with work-related activities -

尤 琏 琦^{*1}, 三浦 研^{*2}

Kunqi YOU and Ken MIURA

This study investigated the operation of elderly care facilities providing work-related activities in Japan. The findings of this study are as follows. First, work-related activities are conducted mainly at day service facilities, and small-scale facilities (e.g., community-based day service facilities) are more likely to conduct a variety of work-related activities. Second, combining different types of work-related activities is more likely to result in positive effects. Third, one challenge for operators of elderly care facilities is the difficulty of seeking cooperation with other companies in order to create suitable work-related activities.

Keywords :Elderly care facilities, The elderly needing care, Work-related activities, Operation of activities

高齢者介護施設, 要介護高齢者, 就労的活動, 運営実態

1. 序論

1-1. 研究背景

障がい者分野では、公費の就労支援を通じて健常者と同様の就労が目指されてきたため、福祉分野を中心に就労や就労環境に関する研究の蓄積がある¹⁻²⁾。一方、高齢者の就労については、柏市・豊四季団地におけるリタイア後の「いきがい就労」³⁻⁴⁾、徳島県上勝町の「葉っぱビジネス」に代表される、地域おこしに関する研究⁵⁾など健常な高齢者を対象として研究が取り組まれてきた。要介護の高齢者の就労に関する研究は、参加実態⁶⁾と事業意義⁷⁾を検討した研究があるが、少数の事例に留まり、事業の全体像を掴む分析がなされていない。これは、要介護高齢者は自立して就労することが困難であることにくわえて、介護保険サービスの時間内に、私的利益を得ることはこれまで法令違反とされてきたため、通所介護などの活動で報酬が得られるような就労的活動を行うことができなかつたからである。

しかし、近年一部の介護施設がその法的課題を承知のうえで高齢者の就労的活動に取り組む事例が表れ始めた。当初、自治体は対応に苦慮し、厚生労働省への照会を余儀なくされたが、議論が重ねられ、ついに2018年に厚生労働省は介護サービス利用中の要介護高齢者の社会参加などの就労的活動^{注1)}を一定の要件で認める方向性を打ち出し、2021年には通所介護における利用者の社会参加が努力義務とされるに至った^{注2)}。

就労的活動とは、使用者と従事者の間に従属関係が弱く、労働法の範囲外に位置づけられる活動であり、要介護高齢者においては、ケアプランに基づき介護職員の見守り・介助等の支援を受けながら活動を行うことで、自らの役割を持ち、達成感や満足感、自信回復などの効果が期待される活動と本研究では定義する。

高齢者の就労的活動を取り入れた介護施設では、従来の高齢者介護施設が、高齢者をサービスを受ける側としてのみ位置づけたのに対し、高齢者の有する能力を最大限に活用し、社会との連携を強化する方向性を持っている。今後、高齢者の就労的活動を取り入れた介護施設の整備が広がれば、高齢者が自らの能力に応じて役割を持ち、介護サービスを受けつつも社会に貢献する主体として位置づけられるようになる。これは、高齢者介護施設の新しい形といえるが、筆者の管見によれば、その運営方法、地域資源の活用実態に関する研究蓄積は全体的に少ないのが現状である。

1-2. 研究目的と研究方法

本研究は、(1) 介護施設における高齢者の就労的活動の全国の取組状況、(2) 就労的活動の運営上に必要な地域資源、(3) 就労的活動の実施状況と職員配置、(4) 就労的活動の経営収支や効果、課題を把握することを目的とする。

そのため、まず、各種報告書やインターネット記事の検索により、高齢者介護施設における就労的活動に取り組む事例を収集した

*¹ 京都大学大学院工学研究科 博士後期課程・修士（工学）

*² 京都大学大学院工学研究科 教授・博士（工学）

Doctoral Candidate, Dept. of Architecture Graduate School of Engineering, Kyoto University, M.Eng.

Prof., Graduate School of Human Life Engineering, Kyoto University, Dr.Eng.

(2022年5月)。具体的には、「高齢者」、「介護施設」、「就労活動」というキーワードによる検索を行い、高齢者介護施設において、要介護者（要支援者も含む）の参加、「生きがい就労」、「有償ボランティア活動」などの記述が確認された事例を対象に電話による確認を2022年11月-2023年1月に53施設に実施し、その時点で活動の継続を確認できた42施設の取組状況(Table1)を整理したうえで、これらの介護施設に対して、就労的活動に参加する高齢者の基本情報、就労的活動の運営体制、事業効果、経営収支などに関するアンケート調査及びアンケート調査後のヒアリング調査を依頼し、調査への協力が得られた22施設を対象とした。なお、回答者の約7割は事業所管理者（15施設）、約3割は作業療法士または介護職員（7施設）である。

2. 全国の取組状況

本章では、就労的活動の参加者が確認された42施設の取組状況(Table1)を分析する。地理的な分布(Fig.1)をみると、北海道以外の東北から九州まで全国的に取り組まれ、千葉県（6事例）、神奈川県（4事例）、鹿児島県（4事例）などの事例を確認した。

なお、本研究では、「通所系」と「住宅系」の2種類に分けたうえで、通所系については定員^{注3)}規模も考慮して、定員12名以下の認知症対応型通所介護（以下、認知症通所）、定員18名以下の地域密着型通所介護（以下、地域密着通所）、「通い」の定員が18名以下の小規模多機能型居宅介護（以下、小多機）、定員19名以上の通所介護の4種類に分けた。また、住宅系は、サービス付き高齢者向け住宅（以下、サ高住）、軽費老人ホーム、養護老人ホームの3種類に分けた(Table2)。

また、就労的活動の内容(Table1)を「内職」、「製作」、「接客」、「身体的就労」の4種類に区分した。「内職」は、お弁当のシール貼り、ラベルスタンプ押し、商品の袋詰めなどの単純作業であり、作業工程が簡単で繰り返される就労的活動である。「製作」は、調理、木工、ミシンなどの参加者の趣味や特技を生かす就労的活動、「接客」は、商品販売、カフェ接客、ビラ配布など、コミュニケーションを取り必要がある就労的活動、「身体的就労」は、野菜作り、洗車、清掃等の参加者の身体を動かす就労的活動として区分した。

まず、施設の構成割合(Table2)では、通所系が37施設で全体の約88%を占める。通所系のなかでは、地域密着通所（19施設）と通所介護（14施設）が多く占める一方、住宅系では、サ高住が3施設確認された。

次に、施設別の就労的活動の内容の特徴をみると、「身体的就労」が通所系全体の約30%を占めた(Table2)。施設種別ごとにみると、通所介護では4種類の活動が比較的に均等に行われているのに対し、地域密着通所では、「接客」や「身体的就労」といった地域とつながる活動を多く含む。これは、地域密着通所が地域住民との交流や地域活動への参加などの取組に積極的であることが一因と考えられる。一方、住宅系では、「接客」や「身体的就労」が多く、「内職」の事例はみられない。これは、サ高住や軽費老人ホーム、養護老人ホームの高齢者が、他人との交流を求める就労や体を動かす就労に関心を示すためと推測される。

就労的活動の実施場所は、「a. 施設内」、「b. 施設敷地内」、「c. 施設周辺地域」、「d. 連携企業内」の4区分に分けられた(Fig.2)。

Table1 全国の取組状況

施設番号	施設所在地	施設類型	定員(名/日)	活動内容	実施場所
1	青森県八戸市	地域密着通所	18	食品加工 濡物販売 農作業	連携企業内
2	青森県八戸市	地域密着通所	10	調理 弁当作り	施設敷地内
3	宮城県仙台市	通所介護	20	庭整理 洗車 花の水切り	連携企業内 施設敷地内
4	福島県いわき市	地域密着通所	5	カフェ接客 製作物販売 ビラ配布	施設敷地内 施設周辺地域
5	栃木県那須塩原市	サ高住	71(戸)	運転 庭整理	施設周辺地域 施設敷地内
6	埼玉県上尾市	地域密着通所	15	弁当作り 弁当販売	施設内 施設周辺地域
7	埼玉県蓮田市	通所介護	22	駄菓子屋店番 農作業	施設内 施設敷地内
8	千葉県船橋市	地域密着通所	10	ティッシュ折り 豆削り 品出し 店舗清掃	連携企業内
9	千葉県船橋市	地域密着通所	10	ティッシュ折り 豆削り 品出し 店舗清掃	連携企業内
10	千葉県船橋市	通所介護	26	ティッシュ折り 豆削り 品出し 店舗清掃	連携企業内
11	千葉県船橋市	地域密着通所	10	シール貼り ビラ配布 スクールガード	施設内 施設周辺地域 連携企業内
12	千葉県船橋市	サ高住	59(戸)	調理 レストラン接客	施設敷地内
13	千葉県柏市	地域密着通所	12	新聞折り	施設内
14	東京都立川市	通所介護	25	新聞折り シール貼り スタンプ押し 製作物販売	施設内
15	東京都町田市	地域密着通所	12	包丁研ぎ ビラ配布 公園のベンチ拭き 洗車	施設内 施設周辺地域 連携企業内
16	東京都八王子市	地域密着通所	8	ビラ配布 洗車 水槽掃除	施設周辺地域 連携企業内
17	神奈川県横浜市	地域密着通所	12	手作り品製作 店舗清掃	施設内 連携企業内
18	神奈川県長井郡丹沢町	地域密着通所	9	広告誌の封入作業 手作り品製作 製作品販売 庭整理 公園清掃 花の水やり	施設内 連携企業内 施設敷地内 施設周辺地域
19	神奈川県藤沢市	地域密着通所	15	調理 レストラン接客 弁当販売	施設内 施設敷地内
20	神奈川県相模原市	地域密着通所	13	手作り品製作 庭整理	施設内 施設周辺地域
21	長野県諏訪市	小多機	18	新聞剪く 調理	施設内
22	石川県小矢部市	地域密着通所	10	温泉受付 庭整理 店舗清掃	施設敷地内
23	石川県金沢市	サ高住	32(戸)	温泉受付 レストラン接客 駄菓子屋店番	施設敷地内
24	福岡県認識症通所	認知症通所	12	スーパー商品の配達 店舗清掃 洗車	施設周辺地域 連携企業内
25	愛知県西尾市	通所介護	40	雑巾作成 学習机作成 パンの委託販売 農作業	施設内 施設周辺地域 連携企業内
26	滋賀県長浜市	通所介護	30	農作業 農作物の出荷整備	施設周辺地域
27	京都府守口市	通所介護	35	木工 刺し子作成 洗車	施設内 連携企業内
28	奈良県大和郡山市	地域密着通所	12	野菜の袋詰め シール貼り 収納箱の袋詰め	施設内
29	奈良県奈良市	通所介護	20	ハンカチの袋詰め トイレットペーパー巻き バスハーフ生産 着物ほどき 弁当づくり	施設内
30	大阪府東大阪市	養護老人ホーム	70(戸)	調理 カフェ接客 食器洗浄	施設敷地内
31	大阪府南河内郡御厨町	養護老人ホーム	90(戸)	公園清掃 庭整理	施設周辺地域
32	大阪府高槻市	地域密着通所	10	チョコレートの袋詰め 絵具の箱作り マスク梱包	施設内
33	兵庫県神戸市	地域密着通所	10	新聞折り 雜巾作成 カフェ接客 農作業	施設内 施設敷地内 連携企業内
34	岡山県井原市	認知症通所	12	にんにくの皮取り 農作業	施設内 連携企業内
35	岡山県倉敷市	通所介護	30	調理 パン屋さんの接客	施設敷地内
36	香川県三豊市	認知症通所	10	野菜の販売 農作業 農作物の出荷整備	連携企業内
37	福岡県福岡市	通所介護	30	木工 ミシン 革細工	施設内
38	鹿児島県大牟田市	通所介護	55	クロネコDM便の配達	施設周辺地域
39	鹿児島県鹿児島市	地域密着通所	10	積み木作成	施設内
40	鹿児島県霧島市	通所介護	30	シール貼り	施設内
41	鹿児島県霧島市	通所介護	40	スタンプ押し 小学校遊具のペンキ塗り 小学校でのあいさつ運動	施設内 連携企業内
42	鹿児島県姶良市	通所介護	40	シール貼り 新聞折り スタンプ押し ハンガー消毒	施設内

凡例: ■ 内職 ■ 製作 ■ 接客 ■ 身体的就労

注: 認知症通所は、認知症対応型通所介護を示す。地域密着介護は、地域密着型通所介護を示す。小多機は、小規模多機能型居宅介護を示す。サ高住は、サービス付き高齢者向け住宅を示す。

その結果、通所系では、「施設内」での活動が約45%と多く占めている。主な理由は、「内職」と「製作」が主に「施設内」で実施されるためである。また、「連携企業内」での活動は約29%を占め、二番目に多い。通所施設の送迎サービスの影響と考えられる。一方、事例は多くないが、入所系では、「施設敷

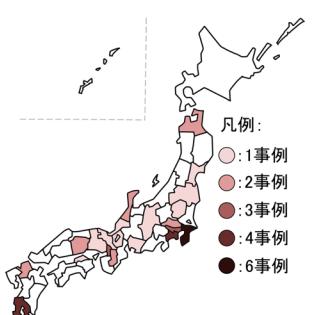


Fig.1 就労的活動を取り入れた高齢者介護施設の分布

Table2 全国の取組状況

施設種別	通所系					住宅系			
	認知症 通所	地域密 着通所	小多機	通所 介護	合計	サ高住	軽費老人 ホーム	養護老人 ホーム	合計
活動内容	施設数	3	19	1	14	37	3	1	5
	内職	1	11	1	12	25			
	製作		10	1	11	22	1	1	2
	接客	2	18		8	28	5	1	6
実施場所	身体的就労	5	17		10	32	1	2	4
	割合	63%	32%		29%	30%	71%		
	施設内	1	18	2	27	48			
	施設敷地内		10		5	15	6		
	施設周辺地域	1	7		5	13	1	2	3
	連携企業内	6	21		4	31			
	割合	75%	38%		66%	45%	86%		

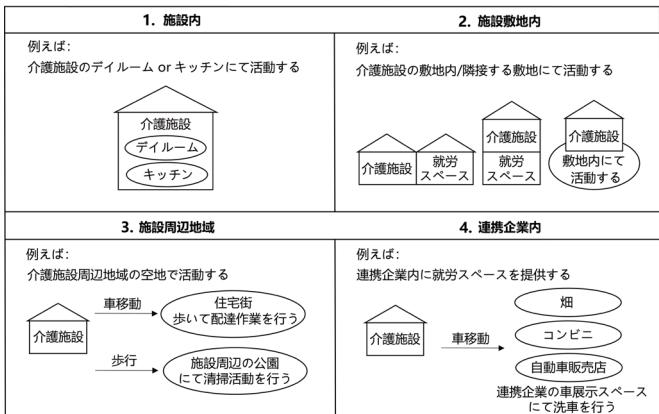


Fig.2 就労的活動の実施場所

地内」での活動が主となっている。これは、敷地が広く施設内で様々な就労機会を提供できるためだと考えられる。

就労的活動内容ごとの実施場所の特徴 (Table3) をみると、「内職」はすべて「施設内」で実施され、「製作」も約 71% が「施設内」で行われるが、一部の活動は「連携企業内」で行われている。ヒアリングから、専用の道具や機械などを必要とする作業があるためだとわかった。また、「接客」は実施場所の特徴がみられず、不特定多

Table3 全国の就労内容別の実施場所

実施場所	内職	製作	接客	身体的就労	合計
施設内	25	17	3		45
施設敷地内		5	11	7	23
施設周辺地域			9	8	17
連携企業内		2	11	21	34
合計	25	24	34	36	119
割合			71%	32%	58%

数の方に向けた活動を行われているといえる。「身体的就労」の約 58% が「連携企業内」で実施されている。ヒアリングによれば、地域住民からの仕事^{注4)}の依頼もあるため、「身体的就労」の実施場所は多岐にわたることを把握した。

3. アンケート・ヒアリング調査に基づく運営体制の分析

本章では、アンケート調査に協力の得られた 22 施設を対象に、地域資源について検討する。

3-1. 就労的活動の獲得・創出経緯

就労的活動の獲得・創出経緯を、介護施設内部で仕事を開発する「a. 内部開発」、やりたい取組を伝手のない企業などにアピールして仕事をもらう「b. 一般企業からの仕事」、協力組織（者）の紹介など、何らかの伝手のある企業などから仕事をもらう「c. つながりのある企業からの仕事」、逆に企業などから介護施設に仕事をの依頼がある「d. 企業依頼」の 4 分類に分けた (Fig. 3)。

「内部開発」には、作業療法士が高齢者一人ひとりの特性に合わせて多様な手芸の就労を用意し、個別に就労を依頼し、定期的に成果品を外部の方に展示・販売する (a1)。お弁当屋さんを運営するために、事前準備として、介護施設に隣接する建物を改修し、飲食店の許可を保健所から取得する (a2) など、介護施設側が、就労的活動の企画から、商品開発、活動実施、商品販売までの全段階を工夫・運営する事例がみられた。

「一般企業からの仕事をもらう」は、事例全体の約 1/3 を占める

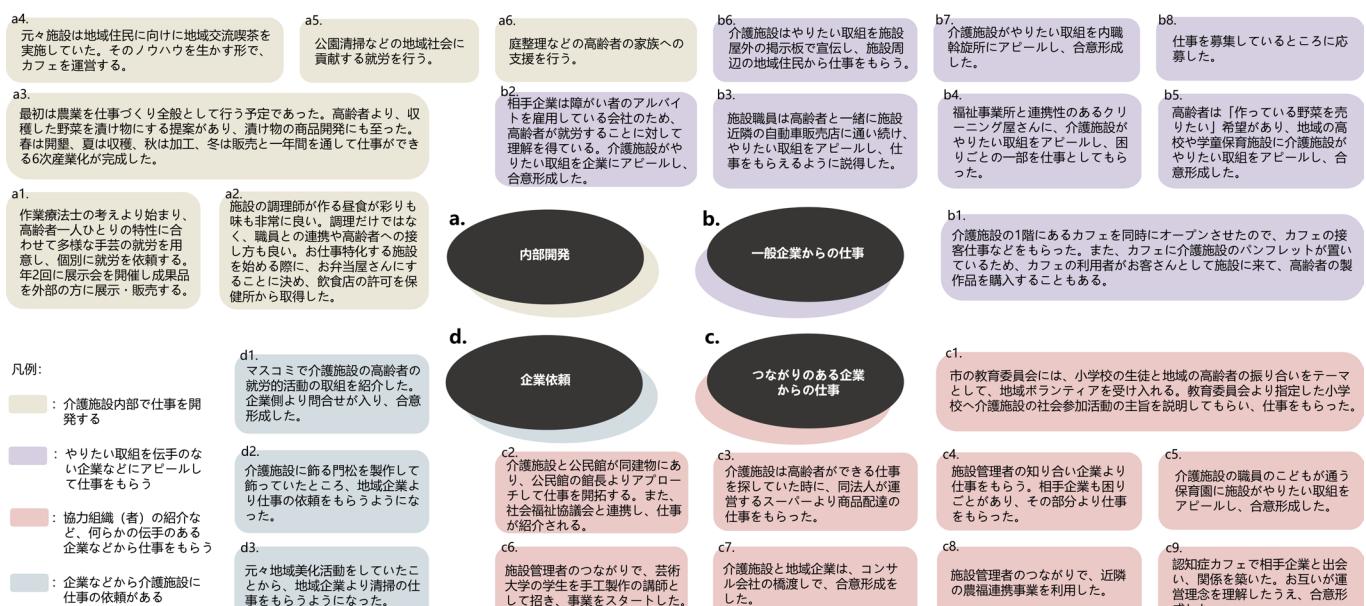


Fig.3 就労的活動の獲得・創出経緯

主要な就労的活動の獲得・創出方法であった。洗車の仕事をもらうために、施設職員は高齢者と一緒に1年半をかけて施設近隣の自動車販売店に通い続けて交渉したり（b3）、ボランティアなどの仕事を引き受けさせることを施設屋外の掲示板で宣伝し、施設周辺の地域住民に仕事を募集する（b6）など、介護施設側から主体的な働きかけが行われていた。

ヒアリングからは、高齢者の生きがいや社会とのつながりなどの創出を求める介護施設側と利益を求める企業側は「仕事」に対するイメージが異なる部分が存在することが指摘された。具体的には、企業側が容易と判断される仕事と介護施設側が相応しいと思う仕事が異なることや、企業側は仕事の納期・品質に厳しい条件を設けることなどの難しい実態が挙げられた。そのため、伝手のない企業の場合、合意形成する前に特に十分な交流を取る必要があり、介護施設側の熱意が必要といえる。

また、「つながりのある企業からの仕事」には、介護施設と公民館が同建物にあり、公民館館長のつながりで「農福連携」の仕事を紹介してもらった（c2）。介護施設がコンサルティング会社の紹介により地域企業と連携できた事例（c7）がみられた。協力組織（者）という橋渡し役が存在するため、「一般企業からの仕事」に比べて就労的活動を獲得・創出しやすいといえる。

次いで、「企業依頼」には、介護施設の就労的取組がTVなどのメディアで紹介されたことで、企業側から問合せが入ったケース（d1）など、企業側から仕事の依頼が入ったケースであった。

3-2. 地域における介護施設の連携による創出

千葉県の6事例のうち5事例が船橋市内で取り組まれ（Table1）、その中の3事例は市議会議員が介護施設と民間企業の橋渡し役となった事例である（Fig. 4）。具体的には「介護サービスを利用しながら社会参加ができる」プロジェクト^{注5)}を立ち上げ、「高齢者の社会参加・社会貢献活動を実施したい、かつ就労的活動で他介護施設とサービスの差別化を図る介護施設側と、人手不足の解消方法を求める企業側のマッチング」を市議会議員が高齢者施設に呼びかけ、介護施設側および企業側と共同して就労的活動のメニュー開発や運営プロジェクト開発、マニュアル作りなどを行い、参加する介護施設と民間企業をマッチングしていた。

このケースで特筆すべきは、異なる法人に属する3つの介護施設が1つの就労的活動をシェアし、平日の午前と午後に、各介護施設が1時間ずつ分担して就労的活動を実施する点である。就労的活動の実施場所は人通りが多い駅前に立地し、3つの介護施設の移動圏は「1.5-5.3km」（車で20分以内）である（Fig. 5）。ヒアリングを実施したところ、通所介護施設から介護士1名と高齢者2-3名が1チームで就労的活動に参加していた。1つの介護施設ではマンパワーが不足する就労的活動も、異なる介護施設間の協力により継続している点は特筆に値する。

3-3. 事業の運営状況

次に、就労的活動開始時に参考にした事例を確認したところ、22施設中10施設がE事例を挙げた（Table4）。E事例は「認知症でも社会とつながるべき」と考え、通所介護でははじめて「有償ボランティア活動」を導入し、自動車販売店での洗車、地域のビラ配布など

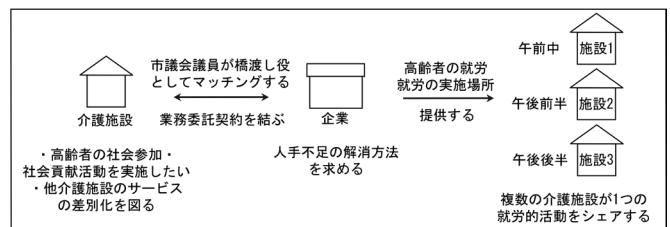


Fig.4 地域における連携仕組の創出

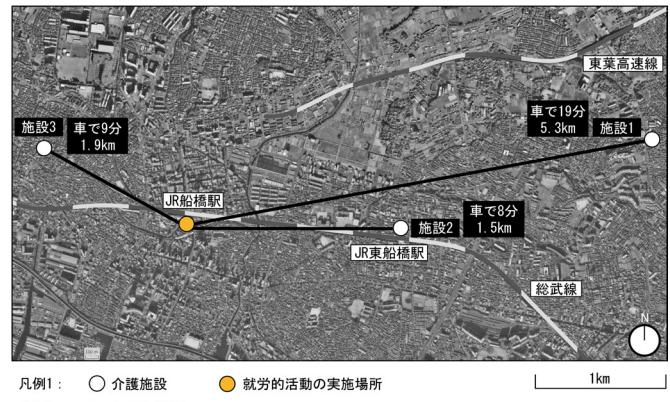


Fig.5 介護施設および就労的活動の実施場所の立地状況^{注6)}

どの就労的活動に先進的に取り組んだ事例であり、大きな影響を及ぼしていることが確認できた。

次いで、開催頻度をみると、「週1-2回」が最も多く、全体の約38%を占め、「週3回以上」と合わせてみると、約71%を占める一方、「月1-2回以下」、「特定季節」は限られていた（Table5）。就労的活動は単発的ではなく、継続的に開催する事例が大半であることがわかった。就労内容別にみると、「内職」は「週1-2回」が最も多く、「週3回以上」も含めると、全体の約95%を占め、開催頻度が高い。「製作」は「週3回以上」が最も多く、「週1-2回」が続くが、「接客」と「身体的就労」は4種類の活動のなかでは、開催頻度が低かった（Table5）。

就労的活動を、「施設周辺地域」と「企業敷地内」で行う場合は、介護施設から車などで移動する必要があり、その移動圏の特徴（Table6）をみると、全体的には「1.3-5.0km」（車で15分以内）が最も多く、おおむね近距離が半分以上を占める。ただし、農作業などは中心市街地から離れて、施設から「10.1km以上」を移動する（車で20分以上）ケースも確認された。「接客」は、5.0km以内に収まる事例が75%を占め、移動圏が比較的狭い。「製作」は施設外に出る事例が少ないが、介護施設のオリジナル販売食品を作るために、20km以上（車で30分以上かかる）の食品加工の専門会社まで移動するケースもみられた。

また、就労的活動の実施にあたっては、地域企業、地域住民などの連携がみられた（Table7）。活動内容別にみると、シール貼りや袋詰めなどを行う「内職」は地域企業との連携が多く、「製作」では、市役所や市内の他の福祉施設から、お弁当の注文を得たり、芸術大学の学生が手芸の講師を務める事例がみられたほか、「接客」では地域の高校や学童保育施設と連携して野菜を販売するケースなど、多様な連携がみられた。一方、「身体的就労」に含まれる洗車や農作業では、自動車販売店や地域農家との連携や、高齢者家族か

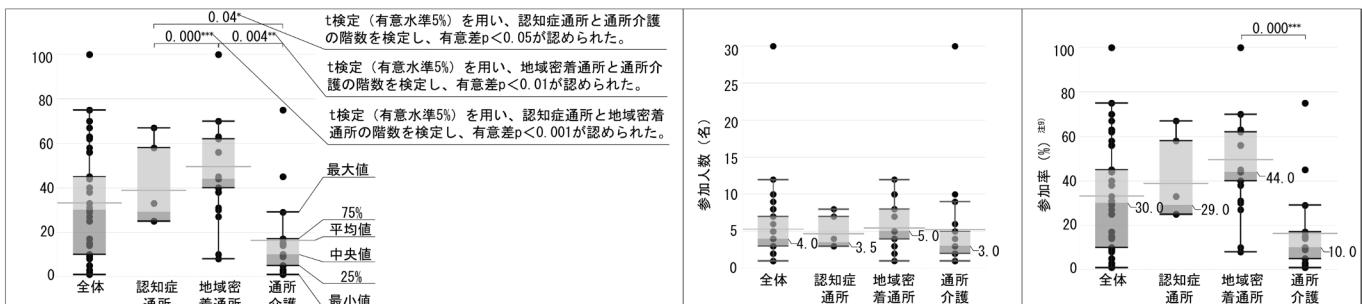


Fig.6 凡例

Fig.7 施設種別の活動参加人数

Fig.8 施設種別の活動参加率

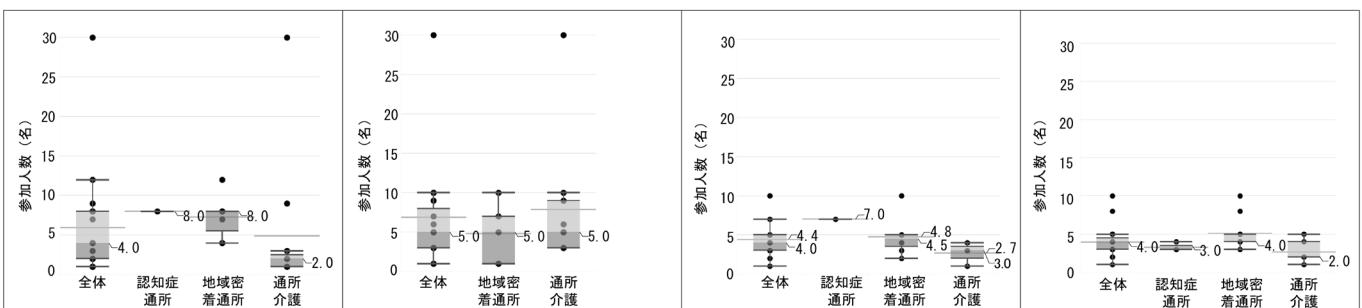


Fig.9 内職の活動参加人数

Fig.10 製作の活動参加人数

Fig.11 接客の活動参加人数

Fig.12 身体的就労の活動参加人数

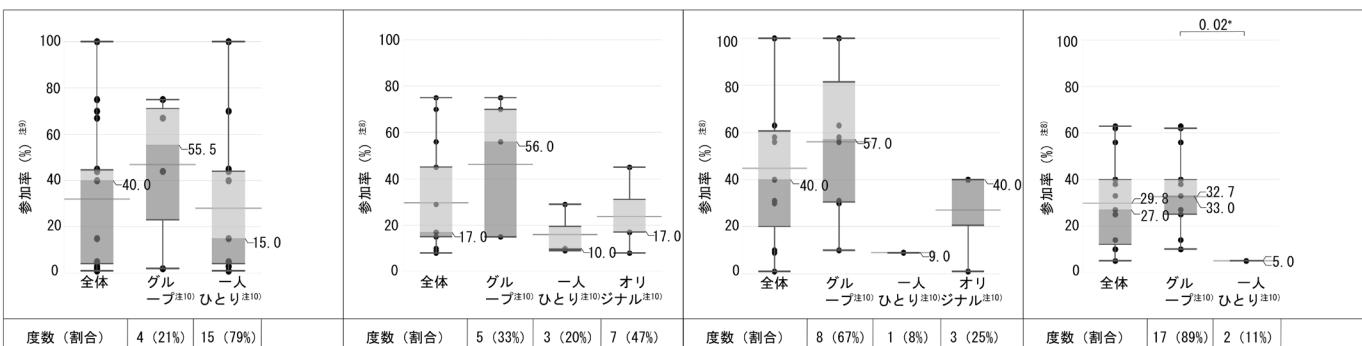


Fig.13 内職の参加形式別の参加率

Fig.14 製作の参加形式別の参加率

Fig.15 接客の参加形式別の参加率

Fig.16 身体的就労の参加形式別の参加率

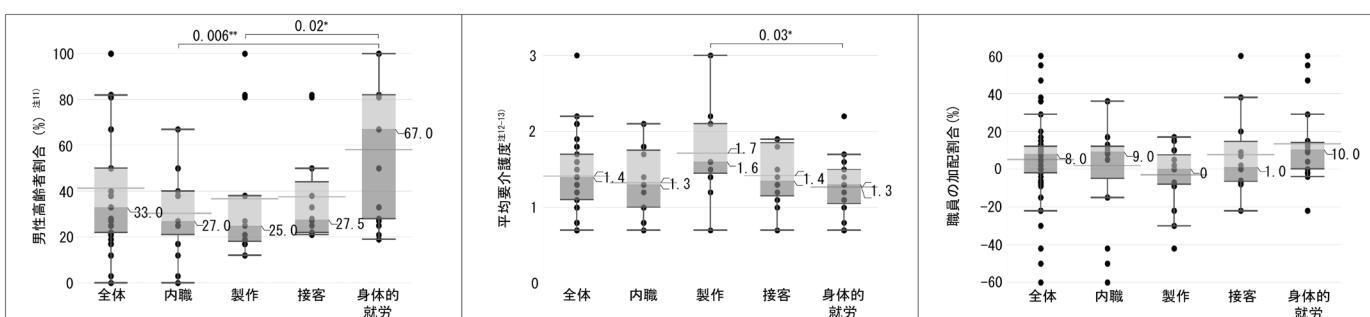


Fig.17 就労内容別の男性高齢者の割合

Fig.18 就労内容別の高齢者の平均要介護度

Fig.19 就労内容別の職員の加配割合

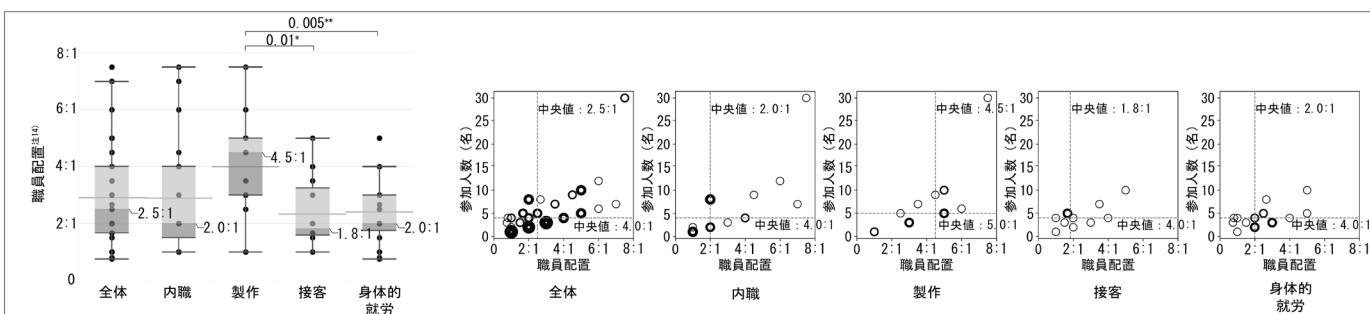


Fig.20 就労内容別の職員配置

施設種別ごとの就労的活動の参加率^{注8)} (Fig. 8) は、定員が少ない地域密着通所（定員 18 名以下）と認知症通所（定員 12 名以下）の参加率の中央値は 29%、44% である一方、通所介護の参加率の中央値は 10% にとどまり、特に、地域密着通所の参加率は通所介護より有意に高い。これは、小規模な施設は就労的活動を介護施設の魅力として特徴を打ち出しやすいこと、一方、定員が多い通所介護では、就労的活動は全体的に取り組むのではなく、少数に特化した活動となることなどが原因として考えられる。

4-2. 就労内容別の実施状況と職員配置

就労内容ごとに、どのような介護施設で取り組まれているのか、施設類型別に就労的活動の参加人数の特徴を分析した (Fig. 9-12)。その結果、通所介護では、「製作」への参加人数の中央値が 5 名で他活動より多いことがわかる。一方、定員の小さい介護施設（認知症通所、地域密着通所）では、定員が多い通所介護より規模が小さいにも関わらず、「内職」、「接客」、「身体的就労」の参加人数の多い傾向が読み取れる。このことから「製作」は、比較的定員の大きな通所介護でも実施されやすい一方、「内職」、「接客」、「身体的就労」などは、小規模な介護施設（認知症通所、地域密着通所）で実施される傾向があるといえる。

次に、就労的活動の参加形式と参加率の関係を分析する。就労的活動を、「グループ」、「一人ひとり」、「オリジナル」^{注9)} の 3 区分に分類、集計した (Fig. 13-16)。その結果、どの就労内容においても、全般的に「グループ」で参加率が高く、「グループ」で実施しやすい活動が参加率を高める傾向がみられた。特に、「身体的就労」は「グループ」での参加率は「一人ひとり」より有意に高い。また、内容別に分析すると、「身体的就労」と「接客」は「グループ」、「内職」は「一人ひとり」、「製作」は「オリジナル」で多く行われる傾向が読み取れる。これは、洗車（「身体的就労」の一例）やカフェでの接客（「接客」の一例）は、複数人で協力し合ったほうが、就労をスムーズに進められること、一方、「内職」は単純で重複作業が多く、一人でも行いやすいことが原因として考えられる。一方、「製作」で「オリジナル」が多いのは、手芸など「製作」の仕事は個人のスキルを要求されるためだと考えられる。

続いて、就労的活動に参加する高齢者の男性割合^{注10)} (Fig. 17) をみると、全体的な男性の割合の中央値は 33% と女性より参加が少ない。一方、「身体的就労」への参加割合の中央値は男性の参加割合は 67% と高く、手先の器用さが求められる「内職」と「製作」より有意に高いことが確認された。「身体的就労」は男性が取り組みやすい就労的活動といえる。

また、高齢者の平均要介護度^{注11-12)} を就労内容別に Fig. 18 に示す。「内職」、「接客」、「身体的就労」の要介護度の中央値が 1.3-1.4 に対して、「製作」では要介護度の中央値が 1.6 と高い。特に、「製作」の要介護度は「身体的就労」より有意に高く、要介護度が比較的高い高齢者も「製作」には参加しやすい実態を把握できた。

また、本研究では、職員は就労的活動に「参加する高齢者数」と「参加しない高齢者数」に按分して配置されるといったん仮定して、就労的活動に「参加する高齢者」の担当職員数を計算したうえで、それに対して実際に就労的活動に「参加する高齢者」を担当職員数が、何%、手厚く配置されていたかを、以下、加配割合と定義して

分析した。その結果、介護職員の就労的活動への加配割合の中央値は、全体で約 8.5% であった (Fig. 19)。次に、活動内容ごとに介護職員の加配割合をみると、「身体的就労」の職員配置が手厚く、介護職員の加配割合の中央値は 10% で、次いで、「内職」も介護職員の加配割合は 9% で高い。一方、「製作」の介護職員の加配割合は 0% であり、就労的活動に参加する高齢者と就労的活動に参加しない高齢者に、均等に職員配置がなされている実態を把握した。

次いで、介護職員の加配状況を含めて、就労内容別の職員配置^{注13)} と活動参加人数の関係を分析した (Fig. 20)。その結果、「製作」の職員配置は、「接客」と「身体的就労」より有意に高い。また、全体的にみると、職員配置と活動参加人数には特徴的な傾向はみられないが、就労内容別では、「内職」は参加人数が 10 名以下の規模が大半で、1 名の職員が 2.0 名の高齢者（中央値）を見守り・サポートしていた。ヒアリングで把握された、「内職」は量的仕事が主で納期が厳しく、スピードが要求されること、また、高齢者ができない就労を職員が代わりに受け持つ場合や、品質チェックを職員が担当する場合があることがその要因といえる。次に、「製作」は参加人数 4-10 名の規模が大半であり、職員配置は手薄く、1 名の職員が見守り・サポートする高齢者は 4.5 名（中央値）であった。オリジナリティが高い就労が多く、職員は最初に就労内容などをしっかり説明できれば、残りの就労は高齢者各自で趣味や経験を生かしながら行えるケースが多いためだと考えられる。さらに、「接客」は 3-5 名の参加規模が多く、1 名の職員が 1.8 名の高齢者（中央値）を見守り・サポートする配置であった。これは、客相手に配膳や会計などの仕事に関わることが多いため、隨時サポートする必要があり、きめ細やかな対応が必要なためだと考える。また、「身体的就労」も「接客」と同様な傾向がみられ、高齢者 3-5 名の参加に対して、1 名の職員が 2.0 名の高齢者（中央値）を見守り・サポートする配置がみられた。活動が施設外で実施されるため、車による送迎が発生すること、屋外で活動を安全に実施するため、見守りの人手が必要なことが原因として考えられる。

5. 就労的活動の報酬計算と経営収支

高齢者への報酬の計算方式を「a. 報酬なし」、「b. 活動運営金に充当する」、「c. 参加回数に応じて分配する」、「d. 参加回数ごとの報酬単価を払う」、「e. 成果物ごとの報酬単価を払う」、「f. 商品販売の売上高をそのまま渡す」の 6 区分 (Fig. 21) で集計した。その結果、就労への対価は、全体的に「参加回数に応じて分配する」が 19 事例で最も多く、全体の約 29% を占め、次に、「成果物ごとの報酬単価を払う」は 14 事例で 2 番目に多く、約 22% であった (Table 8)。就労内容別にみると、「接客」と「身体的就労」は「参加回数に応じて分配する」が最も多かった。これは、「接客」と「身体的就労」はグループで協力しながら就労を完成するため、グループでの活動成果を皆で分かち合うためだと考えられる。一方、「内職」は約 42% が「成果物」で報酬が計算されていた。「内職」は「一人ひとり」の就労が多く、個人差により単位時間内の成果が異なるため、個別に報酬を計算したほうが公平なためだといえる。なお、「製作」の報酬計算方式には特徴がみられなかった。

次に、就労的活動にかかる資金の確保について、「活動運営による収入」、「運営者による出資」、「支援者団体等による出資」、「行政

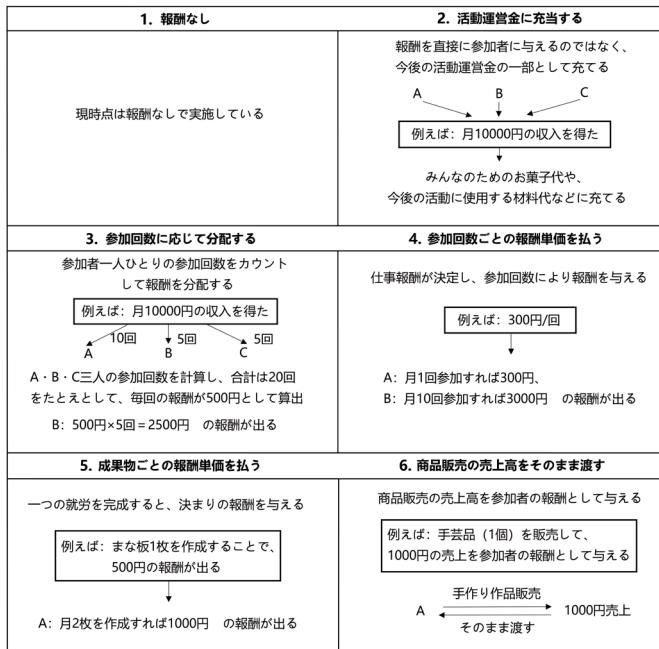


Fig.21 就労的活動の報酬計算方式

Table8 就労内容別の報酬計算方式

報酬計算方式	内職	製作	接客	身体的就労	合計
報酬なし	3	3	2	1	9
活動運営金に充当する	2	4	1	6	13
参加回数に応じて分配する	5	3	4	7	19
参加回数ごとの報酬単価を払う	1	1	2	4	8
成果物ごとの報酬単価を払う	8	4	1	1	14
商品販売の売上高をそのまま渡す			2		2
合計	19	15	12	19	65
割合					

Table9 各施設の経営収支（2022年時点）

活動	運営者	支援者	行政	就労的活動の開始年度						
				2012	2013	2015	2016	2017	2018	2019
✓				E	P	U	C	L	N	B
	✓									D
✓		✓						H	O	W
✓	✓					A			V	
✓		✓					T			
✓	✓	✓					S			
運営金収入源未記入						F		M		

凡例1: ○:かなり赤字 ○:やや赤字 ○:トントン ○:やや黒字 ○:かなり黒字

凡例2: ●:農業を実施する施設を網掛けで示す。

注1:活動は、活動運営による収入を示す。運営者は、運営者による出資を示す。支援者は、支援者団体による出資を示す。行政は、行政からの補助金・委託金を示す。

注2: ○の真ん中に該当する事例の番号を示す。

からの補助金・委託金」の4区分で集計した(Table9)。その結果、資金の確保方法としては「活動運営による収入」が多く、複数の資金を組み合せて事業運営として使用するケースもみられた。

一方、収支については、約42%の介護施設（8施設）で「トントン」、約32%の介護施設（6施設）が「やや赤字」であった(Table9)。興味深い点は、「やや赤字」と「かなり赤字」と回答した8介護施設の就労的活動の開始年度が2019年以降に集中している点である。事業をスタートしたばかり介護施設は試行錯誤中であることやコロナの影響が考えられる。なお、「農作業」を実施するA、H、O、S、Vの5施設もすべて赤字であった。ヒアリング調査により、「農作業の実施には、肥料、苗、場所代などの費用がかかり、イニシャル・ランニングコストが高い」ことが原因として挙げられる。

6. 就労的活動の効果と課題

高齢者に対する就労的活動の効果を、5つの指標「他者とのコミュニケーションの増加」、「生活における充実感・肯定感の向上」、「身体状態の維持・改善」、「表情の向上・改善」、「リハビリに対するモチベーションの維持・向上」で集計し、その結果を分析した(Table10)。具体的には、「製作」は15事例の11事例で「生活における充実感・肯定感の向上」を「非常にあてはまる」と高く評価していた。また、「接客」は12事例の11事例が「他者とのコミュニケーションの増加」を「非常にあてはまる」と高く評価した。さらに、「表情の向上・改善」については12事例の10事例が「非常にあてはまる」と回答し、同様に「身体状態の維持・改善」も高い評価がみられた。「リハビリに対するモチベーションの維持・向上」に関しては若干低いながらも、全体的には肯定的な効果が認められた。「内職」と「身体的就労」は、「他者とのコミュニケーションの増加」、「生活における充実感・肯定感の向上」、「表情の向上・改善」において、「あてはまる」、「非常にあてはまる」の回答が合わせて7割以上を占める。以上、就労的活動が高齢者の社会的、身体的、そして心理的な側面に肯定的な影響を与えていることを把握した。また、就労内容による効果の差について、Pearsonのカイ2乗検定を実施したが、サンプル数が限られていることもあり、有意差はみられず、この結果からは就労内容と活動効果の関係は見出せなかった。ただし、ヒアリングでは、「製作」は高齢者の生活歴などを考慮した上で就労をデザイン・分配するため、自己肯定感が得られやすい」や、「接客」は客相手に直接に接する機会が多いため、他人より感謝・賞賛をもらうことで、生きがいを感じやすく、表情改善などの効果にもつながる」などの指摘があった。

次に、介護施設における就労的活動のカテゴリー数と事業効果の関係(Table11)をみると、約4割の施設（9施設）は1カテゴリーの活動のみ実施していることがわかる。一方、2カテゴリー以上の就労的活動が実施される施設のほうが、効果を高く評価する傾向がみられ、活動の多様化が事業効果の実感へと繋がっていると推測される。

課題に関しては、「意欲・能力がある高齢者の不足」、「意欲・能力がある職員の不足」、「就労機会・受入先の開拓の難しさ」、「事業所内での支援と就労的活動の両立の難しさ」の4項目について調査した(Table12)。最も大きな課題として挙げられたのは、「就労機会・受入れ先の開拓が難しい」との回答で、全回答の約6割がこれに該当した。また、「事業所の人員不足による事業所内での支援と就労的活動の両立の難しさ」が50%の施設で課題とされ、介護福祉業界の慢性的な人手不足が実施の課題となることが明らかになった。

Table10 就労的活動内容別の効果

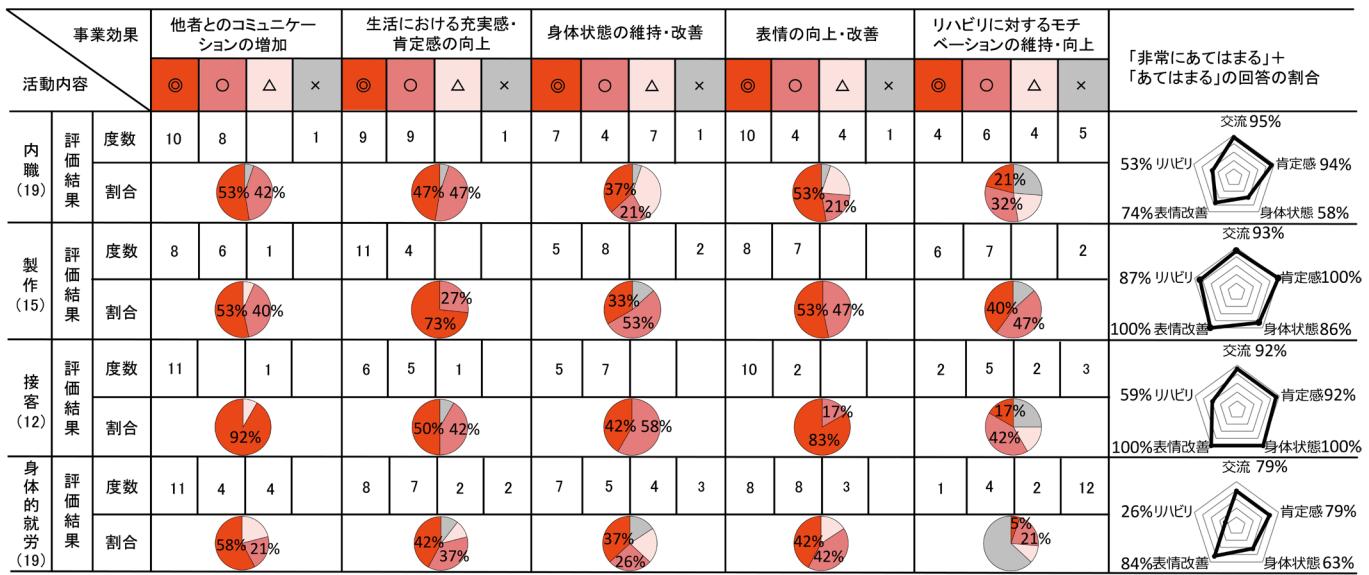


Table11 就労的活動カテゴリー数別の事業効果

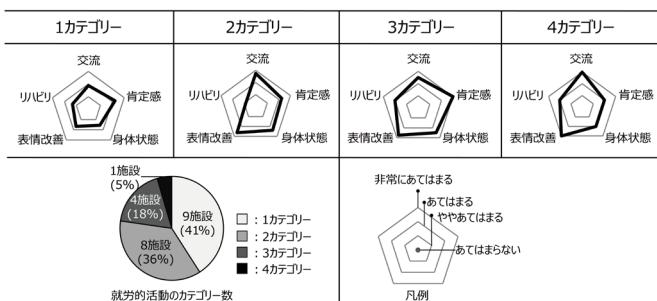


Table12 就労的活動の事業課題

事業課題 評価尺度	意欲・能力がある高齢者の不足	意欲・能力がある職員の不足	就労機会・受入先の開拓の難しさ	事業所内の支援と就労的活動の両立の難しさ
非常にあてはまる	1		3	1
あてはまる	2	1	7	4
ややあてはまる	8	5	3	6
あてはまらない	11	16	9	11
割合				

さらに、ヒアリングからは、「就労的活動の選択肢が不足」、「就労的活動に参加する高齢者との関わり方が難しい」、「就労的活動の形式は担当者（作業療法士など）の入れ替わりで変わるために、同じ活動を長く続けられない」、「ケアマネジャーは介護が必要な方の就労という考えに至らないため、高齢者の紹介を得られにくい」、「田舎に立地するため、企業とのマッチングが難しい」などの指摘があった。一方、経営面では、「就労的活動を経済的に事業化することが難しい」、「売上アップと高齢者の賃金アップ」などの課題も指摘された。

7. 結論

1) 全国の取組状況

北海道以外の全国的な地域で就労的活動の取組事例が確認され、

主に通所系施設で取り組まれている実態を把握した。通所系施設では、地域の特性や資源を生かした就労的活動が実施され、施設内に限らず地域における多様な場所に活動を展開し、一方、入所系施設では施設敷地内での活動が中心であった。これは、通所系施設では送迎サービスにより広範囲に活動を展開できる特徴を有する一方で、入所系施設では敷地が広く施設内部でも仕事を創出できる環境を有することに起因すると思われる。

2) 運営上に必要な地域資源

就労的活動の獲得・創出方法として、介護施設が積極的に外部企業などにアピールして、交流を重ねたうえで、就労的活動を獲得する事例が見受けられる一方で、ヒアリングから、要介護高齢者の生きがい・やりがい創出を目的とする介護施設側と利益創出を目的とする企業側は「就労」より求める「価値」が異なるため、就労的活動の実施には、橋渡し役の存在が双方の合意形成をスムーズに進めるうえで、重要な役割を果たす実態を把握した。

また、就労的活動の移動距離は多くの場合 5.0km 程度までに分布するが、就労内容により 20km 以上の長距離移動が必要となる事例も確認された。また、「内職」は地域企業との連携が多く、一方で「製作、接客、身体的就労」では、芸術大学（学）や市役所（官）、地域企業（産）、地域住民（民）、異なる介護施設間など、多様な連携により実施されている事例がみられ、地域に根ざした多様な連携が、就労的活動の創出および継続上に必要不可欠な要素であることを把握した。

3) 就労的活動の実施状況と職員配置

施設種別の利用状況について調べた結果、定員が少ない地域密着通所は定員が多い通所介護より、就労的活動の参加率が有意に高いことが確認された。小規模な地域密着通所は就労的活動の特徴を打ち出しやすく、就労的活動の実施を介護施設の魅力として位置づけやすいためだと考えられる。一方、定員が多い通所介護では、利用者の多くが就労的活動を希望するわけではないので、高齢者の趣味や経験を生かせる、少数の方に特化した就労的活動が実施されてい

る実態を把握した。

開催形式については、就労的活動の実施は介護施設の規模や特性により、運営の内容と方式が異なる傾向がみられた。具体的には、「内職」は量的仕事が主で、施設内に10名以下の規模で、高齢者一人ひとりで行われるケースが多い。ただし、納期が厳格な場合や高齢者には適さない就労など職員が引き受けことがあるため、充実したサポート体制が必要である。これに対して、「製作」も同じく主に施設内で行われるが、手芸・工芸的作業が主となるため、過去に経験がある高齢者の場合は、介護度が高くても参加しやすい。また、高齢者各々の趣味や経験を生かして行えるケースが多いため、4-10名の人数で実施されるケースが多いが、職員の配置が少なくとも実施できる。一方、「接客」と「身体的就労」は、3-5名のグループで実施されることが多く、手厚い職員配置がなされていた。これは客相手の就労で随時のサポートが必要になること、「身体的就労」は移動が必要となり、送迎や屋外での安全性の確保の必要性から、手厚い配置が求められるためだと考えられる。

4) 経営収支

報酬の計算方式について、グループで協力し合いながら完成することが多い就労的活動は、就労の成果となる報酬を皆で分かち合う形で分配するのに対して、一人ひとりで実施する就労的活動では、個人の成果に応じた報酬単価を払う方法が主に採用されていた。

経営収支に関して、「活動運営による収入」が主な財源になること、42%の施設の収支は赤字であること(2022年)を把握した。赤字は、事業開始から間もない場合は就労的活動が試行錯誤の段階にあること、また、農業などの活動のイニシャル・ランニングコストの高さが原因として考察された。

5) 事業効果と事業課題

事業効果に関しては、肯定的な効果が認められ、高齢者の生活の質の向上に寄与している実態を把握した。「製作」と「接客」に対する評価は全体的に高く、ヒアリングからも、「製作」は高齢者一人ひとりの生活歴などを含めて考慮し、就労のデザインを工夫する点、「接客」は地域の人と実際に接することができ、高齢者が就労的活動を通して、直接的な交流等の機会が増える点が重要なポイントとして挙げられた。高齢者が社会とのつながりを持ちやすく、生きがいを感じやすい就労的活動の実施やそのための環境の工夫が重要といえる。

また、就労的活動が1カテゴリー以下の内容で実施する施設が約4割を占め、活動の選択肢が限られている現状において、多様な種類の活動を組み合わせたメニューの設定が事業効果を高めることが窺えた。

一方、課題として、「要介護高齢者の就労」に対する企業側の理解不足や、企業が相応しい仕事をイメージしにくいこと、また、仕事を始めた際の納期・品質が安定するまでに時間がかかるなどの課題があるなかで、就労的活動の提供先を開拓する必要があること、さらに、「要介護高齢者の就労」を実施するための介護職員の確保などが、介護施設へのヒアリングから大きな課題として指摘された。

なお、本稿では、要介護高齢者の就労的活動を取り入れた介護施設の全国の取組を対象に分析を行ったが、地域に根差した就労的活動の運営・支援体制、環境整備の工夫や活動効果について個別の取組に関する考察は深められておらず、その点については稿を改めて

検討したい。

謝辞

本研究の調査にご協力頂いた施設運営者の皆様に御礼申し上げます。また、就労的活動の事例把握および対象施設へのヒアリングの実施において、京都橘大学教授・小川敬之、助教・川崎一平、令和健康科学大学助教・永井邦明、加茂永梨佳・神戸大学大学院博士後期課程の協力を得た。ここに感謝の意を表します。

なお、本研究は、文部科学省科学研究費補助金（基盤研究B課題番号21H01503、代表、三浦研）の助成、JST次世代研究者挑戦的研究プログラムJPMJSP2110の助成を受けたものである。

注

- 注 1) 厚生労働省老健局：若年性認知症の方を中心とした介護サービス事業所における地域での社会参加活動の実施について、vol.669、平成30年7月27日が公表している資料に、①利用者ごとの個別サービス計画における社会参加活動等を位置づけること、②社会参加活動等の内容が利用者ごとの個別サービス計画に沿うこと、③事業所の職員による見守り、介助等の支援が行われること、④利用者が日常生活を送る上で自らの役割を持ち、達成感や満足感を得て、自信を回復するなどの効果が期待される取組であること、⑤使用従属関係がないこと、適正な賃金の扱い方、労働者派遣に該当しないこと、の5つが用件として提示された。
- 注 2) 厚生労働省：「指定通所介護事業者は、その事業の運営に当たっては、地域住民又はその自発的な活動との連携及び協力をを行う等の地域との交流に努めなければならない」、指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準、第百四条の二
- 注 3) 定員は、1日介護施設において同時に指定介護サービスの提供を受けることができる利用者数の上限である。
- 注 4) 本論文では、高齢者からみた働く状態や、労働の内容を指す場合を「就労」と表記し、社会や企業からみた就労やその内容及び慣用的な使用方法に限り、「仕事」と表記している。
- 注 5) ななしあくプロジェクトー社会参加できる介護サービスホームページ
- 注 6) Google Map 航空写真
- 注 7) 不動産の表示に関する公正競争規約・同施行規則：「道路距離80m=1分」の基準により、15分徒歩圏の距離を1.2kmと設定した。
- 注 8) Kruskal-Wallis検定は、対応のない3つ以上の独立した標本の中央値が等しいかどうかを検定するための非パラメトリックな検定方法であり、データが正規分布に従わない場合に使用できる。
- 注 9) 参加率は、1日介護施設の利用定員数に対する就労的活動に参加する高齢者数の割合である。
- 注 10) 「グループ」は、参加者をグループ分けして、協力しながら一つの就労を完成する。「一人ひとり」は、参加者が一人ひとりで同様な就労を行う。「オリジナル」は、参加者それぞれでオリジナル就労を完成する。
- 注 11) 男性高齢者の割合は、活動参加者数に対する男性高齢者の参加者数の割合である。
- 注 12) 厚生労働省：介護給付費実態調査（平成29年5月審査分～平成30年4月審査分）、平成30年8月30日
- 注 13) 注10)より、平均要介護度の算出にあたり、「要支援1」と「要支援2」は「0.375」として計算している。
- 注 14) 職員配置は、1名の職員が1名～複数名の高齢者を見守り・サポートすることである。

参考文献

- 1) M.Kousaka, S.Matsubara, T.Suzuki, T.Oku, M.Kita and H.Katayama: Cafes Where Handicapped Person Work, -Practice and Research in Renewal Coffee Shop Based on Services and Supports for Persons with Disabilities Act Part1-, Architectural Institute of Japan, Architectural Planning and Design, E-1, pp.629-630, Sep., 2010(in Japanese) 松原茂樹ほか5名：障がい者の働き方に関する考察 障害者自立支援法に基づく喫茶店のリニューアルに関する実践・研究 その1, 日本建築学会学術講演梗概集, E-1, pp.629-630, 2010.09
- 2) H.Katayama, S.Matsubara, T.Suzuki, T.Oku, M.Kita and M.Kousaka:

- Working of Handicapped Persons, -Practice and Research in Renewal Coffee Shop Based on Services and Supports for Persons with Disabilities Act Part2-, Architectural Institute of Japan, Architectural Planning and Design, E-1, pp.629-630, Sep., 2010(in Japanese) 松原茂樹ほか5名：障がい者の働き方に関する考察 障害者自立支援法に基づく喫茶店のリニューアルに関する実践・研究 その2, 日本建築学会大会学術講演梗概集 , E-1, pp.631-632, 2010.09
- 3) H.Akiyama: Envisioning Science and Society in the Age of Longevity, Kagaku, Iwanami Shoten(in Japanese) 秋山弘子：長寿時代の科学と社会の構想 , 科学 , 岩波書店 , 2010
- 4) T.Tsuji: JST Research Project: Social Implementation of a System for Elderly People to Work for the Purpose of Living, 2013-2016(in Japanese) 辻哲夫 : JST 研究課題 : 高齢者の生きがい就労システムの社会実装 , 2013-2016(DOI: <https://doi.org/10.52926/JPMJRX13A2>)
- 5) M.Yano: Is Kamikatsu Town Stopping the Depopulation and Aging Trend: Challenges in Community Revitalization Activities with the Case of Leaf Business, Rikkyo Journal of Social Design Studies, vol.10, pp.101-113, 2011(in Japanese) 矢野正高 : 上勝町は過疎化・高齢化の流れを止めているか : 葉っぱビジネスを事例とした地域再活動の課題 , 21世紀社会デザイン研究 , 第10巻 , pp.101-113, 2011(DOI:<https://rikkyo.repo.nii.ac.jp/records/403>)
- 6) M.Kawamoto, E.Kameya: A Case Study of Employment Place and Community Place for Elderly People with Dementia, Architectural Institute of Japan, Architectural Planning and Design, pp.445-446, Sep., 2022(in Japanese) 川本真子ほか1名 : 認知症高齢者の就労の場と地域の居場所に関する事例的研究 , 日本建築学会大会学術講演梗概集 , pp.445-446, 2022.09
- 7) A.Ito, K.Ohara, Y.Fujioka: A Study on Workstyle for the Elderly in Long-term Care Facilities, Architectural Institute of Japan, Architectural Planning and Design, pp.685-686, Sep., 2022(in Japanese) 伊藤礼佳ほか2名 : 高齢者介護施設における高齢期の就労に関する研究 , 日本建築学会大会学術講演梗概集 , pp.685-686, 2022.09

(2023年11月10日原稿受理, 2024年3月25日採用決定)