

1. シンポジウム「ストップ介護離職2 ―仕事を続けながら認知症の家族と暮らす―」を開催

介護離職問題に対する社会の関心が増す中、ダイヤ高齢社会研究財団ではシンポジウム「ストップ介護離職2 ―仕事を続けながら認知症の家族と暮らす―」を2016年11月11日に開催しました。

【第1部】テーマ解説・問題提起

ダイヤ財団常務理事 樋渡 泰典

2014年に当財団と明治安田生活福祉研究所が共同で実施した「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査」の結果概要を説明したうえで、以下の問題提起を行ないました。

- ・親の介護を自分一人で抱え込むことが介護離職につながる。
- ・公的介護保険などの制度を十分に利用せず仕事を辞めるケースがある。
- ・会社のサポートや職場環境によっては介護離職が避けられたかもしれない。
- ・勤務先を辞めることで介護者本人が経済的にダメージを負う。

【第2部】講演

認知症の理解とケアのあり方について

(医)悠翔会 理事長・診療部長 佐々木 淳氏

認知症の家族の介護に際し、以下の点に留意する必要があると説明しました。

- ・認知症の原因となる疾患は多数あり、適切な薬を飲めば進行を遅らせることができるが、不適切な薬を飲むと副作用が出たり悪化したりすることがあるので、「正しい診断」と「正しい治療」をすることが重要。
- ・症状の進行は個人差が大きく、周囲の環境（特に周囲の対応）が大きく影響するので、悪いストレス（不安・恐怖）を与えないことが大切。認知症のことを理解し、信頼関係を構築したうえで、本人が安心と自信を持って生活できる環境を整備することが重要。
- ・家族であるが故の無言の圧力が症状を悪化させる場合もあり、家族で介護することが一番よいとは限らない。適度な距離感を保ち状況を客観視できる専門職が介入した方がよい場合もある。様々なサービスを適切に利用することが重要。



【第3部】パネルディスカッション

介護経験者で仕事と介護を両立できた坂本氏、離職を余儀なくされた田中氏、主任介護支援専門員（主任ケアマネジャー）の杉山氏、民間企業で人事制度等を担当している前川氏がそれぞれの立場から話題提供した後、講演者の佐々木氏も加わり、当財団研究部長の石橋智昭をコーディネーターにディスカッションを行ないました。

(話題提供)

認知症の人と家族の会会員（仕事と介護の両立経験者） 坂本 恵司氏

認知症を正しく知り、本人の自尊心を傷つけないよう寄り添うこと、一人で抱え精神的に追い込まれないことが大切。そのために介護サービスをうまく利用し、在宅に限らず状況に合った介護環境を考えること、特にできるだけ早く「地域包括支援センター」に相談することが重要。また、家

Ⅲ 研究・活動トピックス

族、兄弟、夫婦と親の介護について話し合っておくことも大切。

認知症の人と家族の会会員（介護離職経験者） 田中 充夫氏

介護を通じて重要だと感じたことは、日ごろからよく親を観察し認知症や介護について考えておくこと、相談する医師を検討しておくこと、また周囲の人に状況をよく説明し応援してもらえるようにしておくこと。介護で困った時は、親身に相談に乗ってくれる「認知症の人と家族の会」の電話相談を利用することを勧めたい。一人で抱え込まないことが重要。



(株)やさしい手 居宅介護支援事業部長 杉山 想子氏

介護保険制度と介護保険外のインフォーマルサービスを有効に利用するためには、中学校区に1箇所程度の割合で設置されている「地域包括支援センター」に相談することを推奨したい。また、介護をするうえで身内がしっかりと情報共有することや、よい介護をするためにはよいケアマネジャーと出会うことも重要。

三菱化学(株) 人事部労制グループグループマネジャー 前川 博昭氏

介護と仕事の両立支援として同社では、勤務制度、経済的支援、情報提供の3本柱を整備しているが、制度の理解・浸透がまだ充分ではなく、そのため必ずしも有効に活用されていない、相対的に男性社員の関心が低い、職場の理解・協力が得られるか不安に感じている社員が少なからずいるといった問題点がある。今後は、仕事の効率化やカミングアウトしやすい雰囲気作りといった視点から管理職の職場のマネジメントを向上させること、また今ある制度をもっと社員に周知するための工夫が必要。



(ディスカッション)

「介護の支援づくり」をテーマに、介護で困った時の相談先、認知症患者の介護において重要なこと、よい医師・ケアマネジャーの探し方、企業における介護と仕事の両立支援制度の現状と今後の課題、企業における働き方改革等について議論しました。

これらの議論を踏まえ、最後にコーディネーターが「認知症介護は最初が肝心なので、普段から身近に相談できる『かかりつけ医』を探しておくこと、そして困った時は『地域包括支援センター』や『認知症の人と家族の会』等に相談することが大切。企業内の相談窓口があればもっと安心なので、企業は『企業内ケアマネジャー』、『産業ソーシャルワーカー』のような専門相談員の配置を検討してはどうか」と締めくくりました。

電子書籍ライブラリー

「ダイヤ財団新書」(シンポジウム講演録)

<https://bpub.jp/dia-zaidan/top/>



リンクしない場合は財団のトップページからアクセスしてください

2. 勤労者のメンタルヘルスの実態とハッピープログラムの介入効果に関する研究を実施

近年、心理学や経済学、脳科学などさまざまな分野において、“幸せ”に関する研究が進められています。幸福感は私たちの健康や寿命にポジティブに寄与するだけでなく、仕事、人間関係、経済面などにおいてもその寄与が大きいという研究成果がこれまでに発表されています。さらに脳科学の研究においても、幸福感と心身との関係性のメカニズムが解明されてきました。

蓄積したエビデンスをもとに当財団が2009年に開発した「ハッピープログラム」では、幸せの健康習慣の体験と実践を勧めています。ハッピープログラムは、ポジティブ心理学の手法を中心に、精神医学、心理学、脳科学、中国医学などの従来の研究成果に基づいて開発されたメンタルヘルスの維持増進プログラムです。高齢者や企業の勤労者に対する介入研究において、「ハッピープログラム」がうつ、不眠、不安の改善、幸福感の向上に効果的であることが検証されています。

勤労者のメンタルヘルスの実態

業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行なわれる事案が近年増加するなど、勤労者のメンタルヘルスに関し社会的な関心が高まってきています。したがって、企業においても、積極的に心の健康の維持増進を図ることが重要な課題となっています。

そこで、企業のメンタルヘルスに関するニーズへの対応に有益なエビデンスを得るため、東京都内の企業（社員数1,171名 2016年4月時点）で行なわれた職員研修の参加者を対象に2016年1月に調査を行い、メンタルヘルスの実態を明らかにしました（回答者数686名）。メンタルヘルスの実態については、「抑うつ状態」「睡眠状態」「状態不安」（注1）「特性不安」（注2）の4つの指標を用いて、評価を行いました。

調査結果によると、「不眠症の疑いあり」が6割強と最も高く、「高い状態不安」、「高い特性不安」、「抑うつ症状あり」の順に続いており、「抑うつ症状あり」の割合は3割強を占めていました。また、これらの指標のうち、いずれか一つ以上の不調を抱えている割合は8割弱と高いことが示されました。

以上の結果から、企業勤労者のメンタルヘルスの問題が深刻であることが示されました。こうした実態を踏まえ、メンタルヘルスの問題に総合的に早急に対応することが望まれます。

（注1）状態不安：ある特定の時点や場面で感じる一時的・状況的に不安な状態

（注2）特性不安：性格などに由来する不安になりやすい傾向。特性不安が高いと状態不安を起こしやすい

「ハッピープログラム」の介入は勤労者のメンタルヘルスの維持増進に有効

「ハッピープログラム」を企業内研修の一環として、2015年6月～7月に前出の企業で実施しました。参加者は、同意の得られた社員45人（女性34人、男性11人）で、平均年齢は45.4歳でした。今回は、「ハッピープログラム」の介入が勤労者のメンタルヘルスの維持増進に効果的であるかどうかを検証しました。「ハッピープログラム」開始前、参加者のうち4人に3人の割合でメンタル不調がありました。不調の内容は不眠症が6割を超え最も多く、その次に不安、低幸福感、抑うつ状態の順でした。このように参加者には高い頻度でメンタルヘルスの不調がみられましたが、「ハッピープログラム」の終了時にはそれらの改善がみられました。その効果は抑うつ状態の改善、睡眠状態の改

善、不安の改善、幸福感の向上などにおいて明らかであり、「ハッピープログラム」が勤労者のメンタルヘルスの維持増進に応用可能なアプローチ方法であることが考えられます。

3. 「メンタルヘルスの自己チェック」ツールをホームページで公開

現在のこころの状態を確認し、不調に気づくためのツールとして「メンタルヘルスの自己チェック」を制作しました。このメンタルヘルスの自己チェックは、現在のこころの状態を確認し、不調に気づくためのものです。ストレスは必ずしも悪いものではありませんが、許容範囲を超えてしまうと、気づかないうちにこころや身体に変調をきたし、病気を誘発してしまうこともあります。

「メンタルヘルスの自己チェック」は会員制のサービスとしてご利用いただけるよう準備中です（2017年8月末までに公開予定）。会員には「一般会員」と「ハッピー会員」の2種類があり、会員になるとメンタルヘルスの自己チェックの過去5回分の結果を出力することができます。さらに「ハッピー会員」は『幸せアップ実践ワークブック』の実践記録や「Y式五感健康法」の一部をご利用いただけるとともに、メルマガ「幸せレーター」の配信もあります。

「メンタルヘルスの自己チェック」

<http://www.dia.or.jp/enquete/>



リンクしない場合は財団のトップページからアクセスしてください

『幸せアップ実践ワークブック』

メンタルヘルスの改善に効果的な「ハッピープログラム」のエッセンスが詰まった『幸せアップ実践ワークブック』を作成しています。幸福感を高めるためにはいくつかのコツがあります。このワークブックでは、幸福感の意味、幸福感を高めるスキル、幸福感を高めることによって期待される効果などについて説明し、具体的な実践方法を紹介しています。

『幸せアップ実践ワークブック』

<http://happy.dia.or.jp/custom.html>



リンクしない場合は財団のトップページからアクセスしてください

DVD 「Y式五感健康法」

「Y式五感健康法」は体の調子を整え、脳の活性化を促すためのリラクゼーション法です。DVDでは、五感を中心に点在する「ツボ」の位置及びその効果、施術方法を詳しく解説しています。「手・指の健康法」「目の健康法」「耳の健康法」「口の健康法」「呼吸法・鼻」の各部位ごとに再生できます。

『幸せアップ実践ワークブック』とDVD「Y式五感健康法」の購入をご希望の方は、「メンタルヘルスの自己チェック」の「ハッピー会員」にご登録ください。

4. 「40代・50代正社員の退職・引退に向けた意識調査」を実施

高齢者の雇用環境が変化する中、現役中高年正社員の生活実態や将来に向けた意識を明らかにするとともに、企業の人事政策の立案に役立ててもらうことも視野に、標記調査を実施しました。

- ・対象：定年制のある民間企業に勤務する全国の40～59歳の正社員
- ・調査時期：2017年2月6日～9日
- ・調査方法：インターネット
- ・有効回答数：5,000人（男性3,595人、女性1,405人）

〔主な調査項目〕

調査分野	現在（実態・意識）	将来（意識・希望）
ライフコース	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤務先の定年後・完全引退後に向けた準備状況 	<ul style="list-style-type: none"> ● 60～70代の生き方の希望・予想 ● 引退希望年齢 ● 引退後の生活の中心、不安
家族・親族	<ul style="list-style-type: none"> ● 配偶者・子どもの状況 ● 自身の親・配偶者の親（介護の要否、介護の状況等） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 引退後の夫婦関係の希望、熟年離婚、卒婚 ● 引退後の子どもとの距離の希望 ● 自身の財産の相続に関する考え
住まい	<ul style="list-style-type: none"> ● 居住地域、住居の種類 ● 住宅ローンの状況 	<ul style="list-style-type: none"> ● 引退後の住まいの希望
就労・勤務先	<ul style="list-style-type: none"> ● 業種、従業員数、定年・勤務可能年齢 ● 高齢社員関係制度の現状・評価 	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤務先の退職希望年齢 ● 60～70代の働き方の希望・予想
経済	<ul style="list-style-type: none"> ● 年収（本人、夫婦合算） ● 金融資産保有額 	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職金の予想額、使途計画 ● 60～70代の収入水準の希望
地域・交友	<ul style="list-style-type: none"> ● 友人の状況 ● 近隣との交流の状況 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域との関わり方に関する意向
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 「高齢者」と考える年齢 ● 公的年金に関する考え方 ● 生活満足度 	—

〔調査結果（一部）〕

現勤務先に継続就労したい年齢

仮に制度上の制限がなければ、現在の勤務先に何歳まで勤めたいかを尋ねたところ、全回答者の平均は64.6歳で、従業員規模が小さいほど勤め続けたい年齢の平均が高い傾向が見られました。

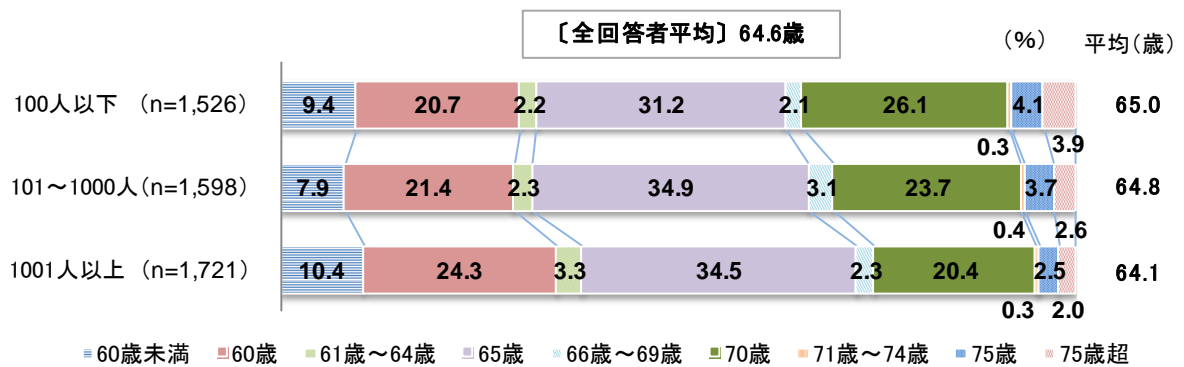
分布は図1のとおりで、男女とも、またどの従業員規模においても「65歳」が最多で、全体の3分の1を占めています。

全体の7割ほどが「65歳以上」の年齢を挙げており、従業員規模1,001人以上の企業に勤務する人の4人に1人、100人以下の企業では3人に1人が、今の勤務先に「70歳」またはそれ以上の年齢まで働き続けることを希望しています。

厚生年金の受給開始年齢引き上げのほかに、60歳定年制が努力義務となった1985年以降の約30年間に平均寿命が6年ほど伸び、老後が長くなったこと、2013年に65歳までの雇用確保が法定されたことも、こうした意識に影響しているものと考えられます。

Ⅲ 研究・活動トピックス

図1 制度上の制約がなければ現在の勤務先に勤めたい年齢



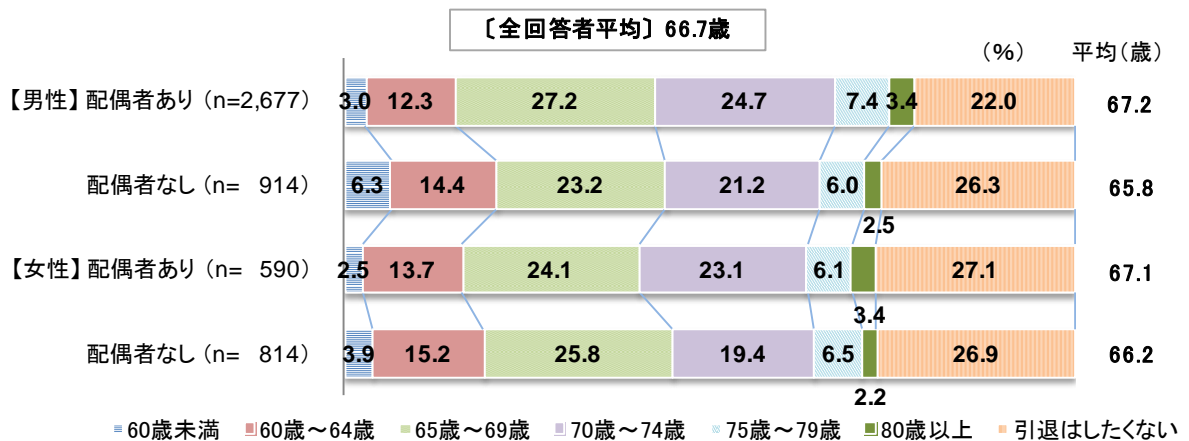
完全引退希望年齢

再雇用、再就職などを経る場合も含め、収入を伴う仕事から最終的に引退する時期（以下「完全引退」という。）は、何歳頃を希望しているのかを尋ねました。

4人に1人が「引退したくない」と答えました。引退を望まない割合は、配偶者のいる男性が相対的に低く、女性や配偶者のいない男性が高いという現象が確認されました。この原因は定かではありませんが、別の質問で、配偶者のいる男性が将来の生活において希望する「仕事」の比重が小さいという傾向は特に認められない一方で「家庭・親族」の比重が相対的に高いという結果が見られたことから、引退して家族との時間を大切にしたいという思いの表れと想像されます。

完全引退を希望する年齢の平均は 66.7 歳で、希望年齢の分布は図 2 のとおりです(回答形式は実数)。年齢を回答した全回答者の中では、「65 歳」と「70 歳」がそれぞれ 3 割を占めています。

図2 引退希望年齢(配偶者の有無別)



完全引退後の生活における不安

完全引退後の生活を考えた際に不安に思うことを挙げてもらくと、上位には「自身の健康」「自身の経済的困窮」「家族の健康」「年金」「配偶者や親族の介護」と、経済面と健康面に関する項目が並びました。

「自身の健康」は男性の6割、女性では3人に2人近くが挙げており、また、配偶者のいる男女の

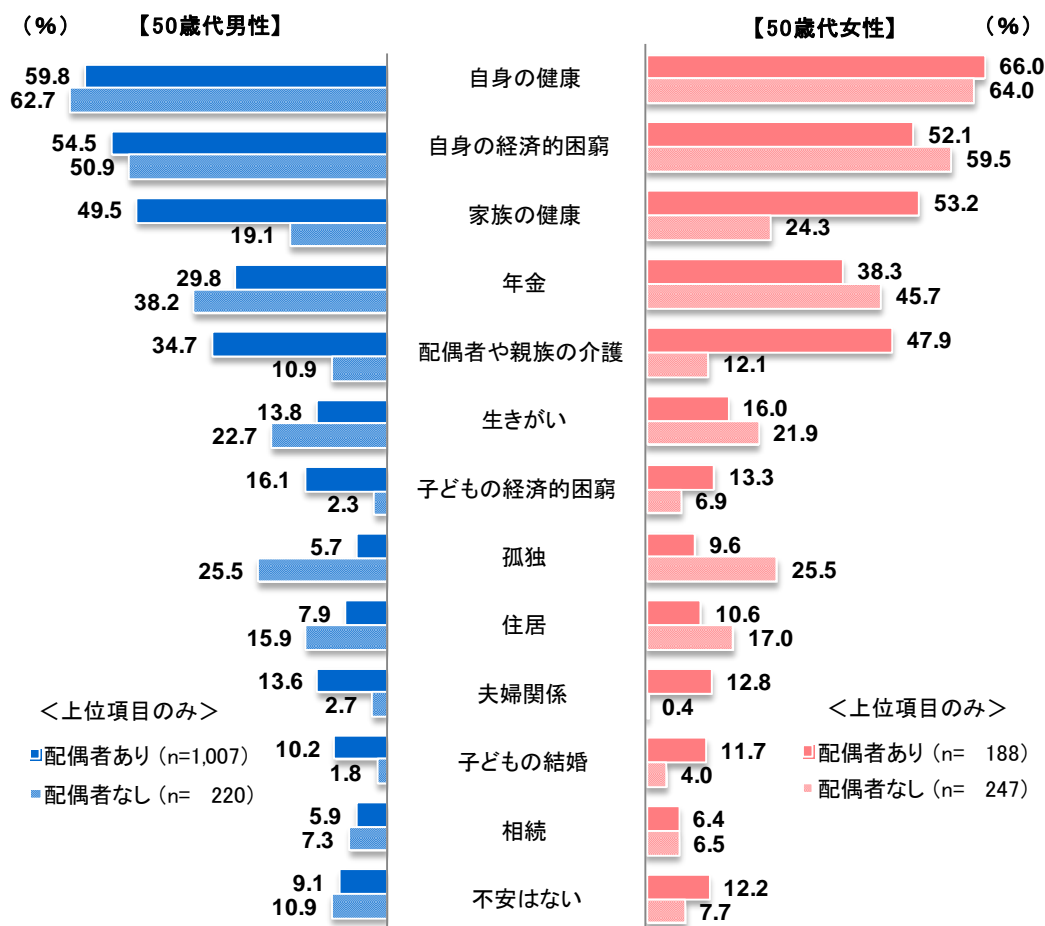
半数前後が「家族の健康」を不安だと回答しています。「配偶者や親族の介護」は、配偶者のいる男性の3人に1人、女性の半数近くが挙げています。この選択肢には配偶者のほかに、親や他の親族の介護が含まれますが、配偶者のいない男女の選択率が1割程度にとどまっていることから、配偶者に対する介護（老老介護）を意識している人が多いものと考えられます。

また、配偶者のいない男女は4人に1人が「孤独」を、5人に1人が「生きがい」を挙げており、高齢期の心のケアの重要性が示唆されます。

「自身の経済的困窮」は男女とも半数以上が挙げており、特に配偶者のいない女性では約6割が不安だと回答しています。

また、老後の生活の柱になる「年金」を不安に挙げた割合には、男性よりも女性、配偶者のいる人よりもいない人が高い傾向が見られ、配偶者のいない女性では45.7%に上りました。

図表3 完全引退後の生活における不安（複数回答。50代のみ）



「高齢者」と考える年齢

平均寿命、健康寿命の伸長や労働力問題などを背景に、65歳は高齢者と位置付けるには若すぎるのではないかという議論があります。そこで、「高齢者」と呼ぶのは何歳以上が相応しいかを尋ねました。

回答者の3割近くが「年齢では決められない」と答えました。

具体的な年齢を挙げた人の平均は69.4歳で、男女とも4割前後が「70歳」と回答しています。（図

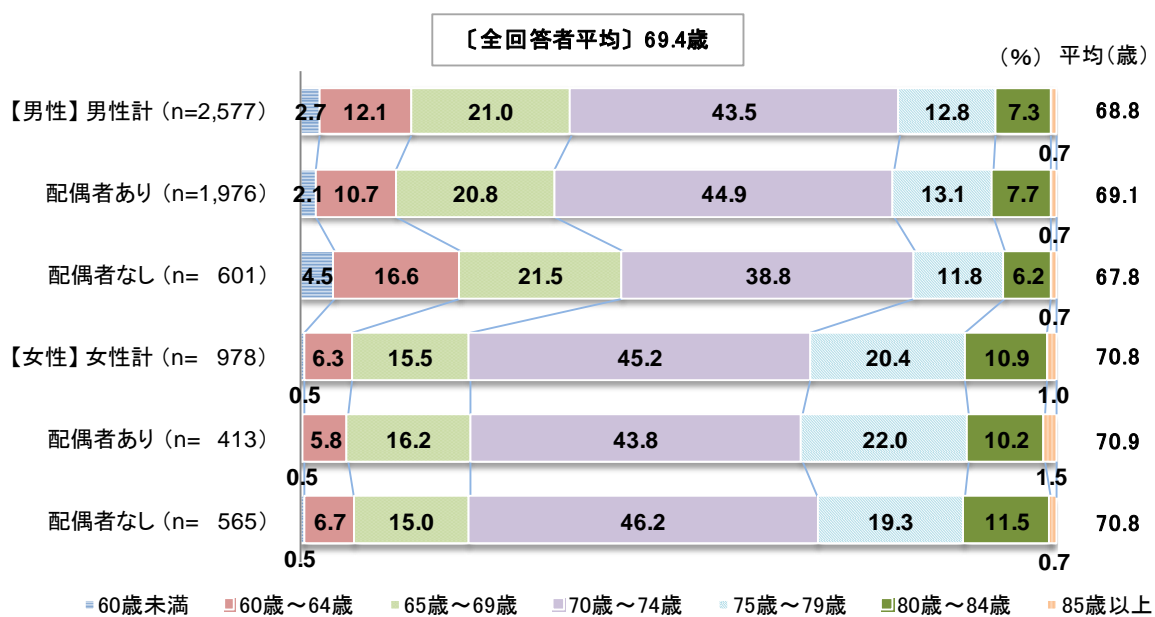
Ⅲ 研究・活動トピックス

4は5歳刻みですが、実際の質問は年齢を実数で訊いており、9割以上の回答が5の倍数でした)

回答の分布を見ると、70代前半（ほとんどは「70歳」）が4割前後で最も多い点は、男女に共通です。一方、男性は3割以上が60代の年齢を挙げているのに対し、女性は3割以上が75歳以上の年齢を答えており、平均の差以上に分布は男女で対照的な結果となりました。

この質問に対して70歳未満の年齢を回答した割合は、男性が35.7%、女性は22.4%でした。40代・50代の男性の6割強、女性の8割近くが、60代はまだ「高齢者」とは思っていないことがわかりました。

図4 「高齢者」と考える年齢



誌面の都合からここでは調査結果のごく一部しかご紹介できません。

詳しくは当財団のホームページをご参照ください。

アンケート調査 (介護、生活設計、企業福祉等)
<http://dia.or.jp/disperse/questionnaire/>



リンクしない場合は財団のトップページからアクセスしてください

5. 社会貢献としての囲碁教室 —ダイヤネット囲碁会による活動—

高齢者にとっての囲碁の効用

日本人の囲碁愛好者は約 500 万人（日本棋院）といわれていますが、高齢者にとって囲碁の効用とはどのようなもののでしょうか。対局のため「出歩く」「会話する」、対局により「指先を使う」「頭を使う」、そして対局の結果に「喜怒哀楽を伴う」など、まさに「ボケ防止」の処方です。「囲碁愛好者はボケない」という医学研究レポートもあるようです。

社会貢献としての囲碁教室

「ダイヤネット囲碁会」設立の経緯

「ダイヤネット囲碁会」は 1999（平成 11）年に、ダイヤ財団のリードの下に生まれた DAA（注）の 1 グループとして発足以来、関東地区の三菱グループ企業の退職者が中心となり 20～30 人ほどが集まって、月次の例会（勉強会）、大会（又は合宿）を重ねてきました。現在は会員数 22 名（うち女性 2 名、平均年齢 78 歳）が、都内地区と常磐地区を拠点に対局（囲碁用語では「手談」）を楽しんでいます。また、三菱グループ各社の囲碁愛好者が集う全三菱囲碁大会にも参加しています。

（注）DAA：「ダイヤ・アクティブエイジング・アソシエーション」の略称。三菱グループ各社の退職者がメンバーの自主的な会員組織で、親睦行事の他、社会参加や社会貢献活動を行なっている。

「出前囲碁」活動の開始と社会貢献としての囲碁教室

2001 年初めに、当時の囲碁会の事務局長が「全国有料老人ホーム協会」を訪ね「出前囲碁」の構想を伝えたところ、上述した囲碁そのものの効能に加え、乏しくなりがちな施設外の人との交流の機会にもなると歓迎され、ライフ&シニアハウス港北で活動がスタート。その後 2006 年頃からは松戸ニッセイエデンの園でも出前囲碁を始め現在に至っています。

現在、DAA グループ内の囲碁会として行なっているボランティア活動は以上の 2 施設ですが、会員の中には別の NPO ボランティア団体に参加し、児童たちへの囲碁指導や親子囲碁教室を指導している人もいます。

この活動に長年携わっている囲碁会の会員から次のようなコメントがありました。「囲碁の社会貢献活動（出前囲碁）は相手のある活動ですから、こちらの都合だけでは中断はできません。あまりはじめから背伸びし過ぎないようにし、自然体で取り組むことが大事だと思います。気楽に、自らも心から愉しみ、長続きさせる事が大切ではないでしょうか。」

施設側からの要請がある限り、会員自身の為にも、この「出前囲碁」活動を継続していく方針です。



ライフ&シニアハウス港北

6. 機関誌「Dia News」で四半期ごとに情報発信

大学などの教育機関、医療・福祉・高齢関係の諸団体、福祉関係施設、官公庁・自治体、三菱グループ各社の皆さん、三菱グループ各社のOB・OG、ダイヤビックのインストラクターなどを対象に年4号無償で発行しています。毎号の発行部数は約2,000部です。

No.85 (2016年4月25日発行)

巻頭言「受け入れよう 人生いろいろ、生き様、死に様」
医療法人財団天翁会 相談役 天本 宏

Dia Forum「未婚ミドルの生活と意識の実態を探る
—40代・50代未婚者の生活と意識に関するアンケート調査より—」
企画調査部長 森 義博

高齢社会レポート「安心を残す—遺産相続における遺言の役割—」 弁護士 勝亦 康文

財団研究紹介「幸せの健康習慣—ハッピースキルで幸せをアップ—」
主任研究員 兪 今

エッセイ「新茶の美味しい楽しみ方」 日本茶インストラクター 市川 雅恵



No.86 (2016年7月25日発行)

巻頭言「超高齢化と社会インフラの変革」 長寿社会開発センター 理事長 河村 博江

Dia Forum「介護QIによるケアサービスの質の評価：インターライ日本との共同研究」
研究部長(首席研究員) 石橋 智昭

高齢社会レポート「どのようにソーシャル・キャピタルが重要なのか—高齢期における健康とソーシャル・キャピタル—」 成蹊大学文学部 准教授 渡邊 大輔

財団研究紹介「社会貢献としての囲碁教室」 ダイヤネット囲碁会 代表 福元 博幸

エッセイ「冷茶の美味しい楽しみ方」 日本茶インストラクター 市川 雅恵

No.87 (2016年10月25日発行)

巻頭言「『地域共生社会』実現」
地域ケア政策ネットワーク代表理事 東京大学名誉教授 大森 彌

Dia Forum「国際比較調査からみる高齢期の『ゆるやかなつながり』—ご近所付き合いとインターネットの利用状況から—」 主任研究員 澤岡 詩野

高齢社会レポート「介護は何年つづくのか —20年以上つづく覚悟が必要か?—」
明治安田システム・テクノロジー 事業推進担当部長 斎藤 和久

財団研究紹介「生涯を通じた健康づくりに向けて —育児期の女性への調査から—」
研究員 早尾 弘子

エッセイ「秋のスイーツと楽しむ日本茶」 日本茶インストラクター 市川 雅恵



No.88 (2017年1月25日発行)

巻頭言「高齢社会を生きるのはむずかしい」
人間総合科学大学人間科学部 教授 丸井 英二

Dia Forum「企業のメンタルヘルスの推進のための実態調査から得られた知見」
主任研究員 兪 今

高齢社会レポート「地域高齢者を支えるコンビニエンスストア—地域包括ケアシステムにおける協働を目指して—」 東京大学大学院医学系研究科 講師 五十嵐 歩

財団研究紹介「シンポジウム『ストップ介護離職2』—仕事を続けながら認知症の家族と暮らす—」
企画調査部次長 松田 均

エッセイ「美人をつくる朝のお茶」 日本茶インストラクター 市川 雅恵