

シルバー人材センターの社会的有用性

ダイヤ高齢社会研究財団 リサーチアシスタント 中村 桃美

1. いま、シルバー人材センターへの期待が高まる背景

団塊の世代が65歳に到達した翌年（2013年）6月に「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報告書」（厚生労働省）が公表された。同報告書では、これまで、居住地域とは別の場所で仕事中心の生活を送ってきた層の多くが、居住地域に活動の場を移しはじめたことを受け、これらの人が活躍できる地域の環境整備が喫緊の課題であるとしている。これと同時に、人口ボリュームが大きい団塊の世代が高齢者となることから、社会保障負担増加への懸念にも触れ、健康維持、介護予防に資するとして高齢期の社会参加に期待を寄せた。超高齢社会を乗り切るための方策の一つとして、高齢期においても地域で生きがいを持って活躍できる社会、すなわち、生涯現役社会の実現に向けて、シルバー人材センター等を通じた就労が具体的な案として挙げられている¹⁾。

シルバー人材センターとは、昭和40年代後半に行われた失業対策事業見直しの一環として生み出された高齢者事業団構想の後身である。この高齢者事業団構想が求められた背景は次の通りだ。経済激動期と言われた当時の雇用情勢は厳しく、中高年齢者の雇用は困難を極め、当時の定年年齢である55歳以降の就労先を見つけることは難しかった。その一方で、高齢化社会への突入、国民の平均寿命の延伸によって、いかにして老後を充実させるかが大きな関心事でもあった。しかも、年金制度も未熟であった当時は、年金受給者の多くが年金のみで生活を維持することが困難であったことから、労働政策の一環としても大きな課題となった。高齢者が自主的に働く仕組みをつくり、これま

でに培った経験や能力を活用して、就労を通じての仲間づくりや健康維持、社会参加の喜びを得るとともに地域社会の活性化に努めるといふ新しい高齢期就労の仕組みとして設立されたのが高齢者事業団である。高齢者事業団設立から10年後の昭和54年、社会経済情勢や更なる高齢化を見据えた第4次雇用対策基本計画によって「高齢者の就業に関しては必ずしも常用雇用に限らず、個々の希望や能力、体力を生かした多様な形態での就業の機会が確保されるように努める。」という方針が示された。これを受け、旧労働省は昭和55年度から高齢者に任意的な就業機会を提供する団体を育成する地方公共団体に対し、国庫補助を行うことを決めた。これが、いまのシルバー人材センター事業である。その数年後には、法制化も果たされ、シルバー人材センターは全国的に急速に広がり、地域社会にも定着していった²⁾。

社会保障費用が急増し、現役世代への負担増加も大きな問題（2050年問題）であると懸念されるなか、どれ程に生きがい、やりがいを持てる出番と居場所を確保できるかが、高齢期を豊かにする鍵である。さらに、シルバー人材センター設立の社会的背景は、活動場所を会社から地域に移す高齢者の存在とその受け皿の創造、高齢化による社会保障負担の増加や年金問題の解決で、団塊世代が高齢者となった現在の社会状況と通じるところがある。高齢化問題に直面するたびに、我が国では生きがい就業が目目されてきた。超高齢社会を迎えた今だからこそ、生きがい就業を提供するシルバー人材センターが豊かな高齢期実現にもたらす寄与に着目する必要がある。³⁾

(平成 年度 月実施)

シルバー人材センター

健康・生活アンケート

ご記入にあたって

1. このアンケートは、「働くこと」と「健康づくり」の関係を示していくために、シルバー人材センターとダイヤ高齢社会研究財団が実施するものです。

2. 質問は、介護予防用が作成したものを使用しています。やや体の弱い人向けの項目も含まれていますが、すべての質問に回答をお願いします。

3. 回答は統計的に処理し、他調査の平均値との比較に利用させていただきます。なお回答によって仕事の提供や紹介が影響を受けることは一切ありません。

4. 回答後は封筒に入れ、封をして各班長・または事務局に提出して下さい。

5. 回答は任意です。回答をもって、本アンケートへの同意とみなします。

6. 記入に際して、不明な点がありましたらセンターまでお問い合わせ下さい。

下記に会員番号をお書きの上、次の質問から答えしてください。
(※ 氏名は不要ですので、書かないで下さい)

会員番号	
------	--

■あなたはふだん、ご自分で健康だと思えますか。あてはまるものを1つ選んでください。
(よい・まあよい・ふつう・あまりよくない・よくない)

■ 年度の〇〇市の健康診断(成人健康診査)を受けましたか?
(受けていない・受けた・これから受ける)

■あなたは要介護認定を受けていますか。受けている場合は介護度も選択してください。

受けていない	受けている
【要支援 1・要支援 2・要介護 1・要介護 2・要介護 3・要介護 4・要介護 5】	

■あなたのふだんの仕事や社会活動について、あてはまる番号1つに○をつけてください。また今後、仕事や活動を増やしたいと思うかどうかについても、お答えください。

質問	現状の活動状況				今後について		
	1週間に1回以上	1ヶ月に2、3回	1ヶ月に1回	してない	増やしたい	現状維持/減らしたい	
例 (回答例) 当センターでの...	1	2	3	4	1	2	
36 当センターでの仕事	1	2	3	4	1	2	
37 当センター以外での仕事	1	2	3	4	1	2	
38 (当センター) 仕事以外の活動	①共助会・同好会	1	2	3	4	1	2
	②講習会	1	2	3	4	1	2
	③会員同士の打ち合わせ	1	2	3	4	1	2
	④ボランティア活動	1	2	3	4	1	2
	⑤その他の会合	1	2	3	4	1	2
39 (当センター以外)の地域活動 仕事以外の活動	①町内会	1	2	3	4	1	2
	②老人クラブ	1	2	3	4	1	2
	③ボランティア団体	1	2	3	4	1	2
	④その他()	1	2	3	4	1	2

■あなたにとって、当センターの会員であるということは、どのような意味がありますか。次の40~47のそれぞれについて、あてはまる番号1つに○をつけてください。

質問	とてもあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
40 健康を維持できる	1	2	3	4
41 生きがいを得られる	1	2	3	4
42 家計のやりくりが楽になる	1	2	3	4
43 友人と交流できる	1	2	3	4
44 地域の役に立つことができる	1	2	3	4
45 自分の知識や技能をいかすことができる	1	2	3	4
46 家族との関係が良好になる	1	2	3	4
47 これまでより生き方や考え方の幅が広がる	1	2	3	4

アンケートは以上で終わります。

封筒に入れ、封をして各班長・または事務局に提出して下さい。ご協力ありがとうございました。

2

図1 健康生活アンケート(一部抜粋)

2. シルバー人材センター研究の状況

ところで、シルバー人材センター研究の成果はどの程度蓄積されているか。国内の学術誌を収録対象とする学術情報データベースのCiNii(国立情報学研究所)を用いて情報を検索した結果、「高齢/労働」4,340件、「高齢/就労」496件、「高齢/就業」656件であったのに対し、「シルバー人材センター」169件、シルバー人材センターでの就業の呼称である「生きがい就労」では19件のみであった(2015年5月29日現在)。しかも、「シルバー人材センター」、「生きがい就労」で該当した学術情報のほとんどが制度の解説や事例紹介にとどまり、実証的研究は数少ない。シルバー人材センターの会員を対象にした実証的研究の中で最も古いものは小林(1986)が行ったもので、会員の半数以上がシルバー人材センターの会員になったことは「健康によかった」と感じ、「生活に張りが出た」と感じている会員の多くが女性であったことなどを明らかにした⁴⁾。小林の研究は、東京都近郊のとある市に限定されているのに対し、岡ら(1998)が実施したシルバー人材センター新

規加入者アンケート調査では、調査対象者が大都市部(東日本・西日本)と地方都市部(東日本・西日本)の複数のシルバー人材センターの新規入会者に設定されている。調査期間は1年間で、半年毎、計3回の調査を実施しており、調査対象センターの多さや追跡期間も他の先行研究よりも長く、大規模かつ精緻な調査であったことから、シルバー人材センター研究の礎とも言える。同研究では、会員の年齢、性別、婚姻状況、世帯収入、公的年金額、退職・引退年齢とその理由などの詳細な基本情報を把握した上で、会員がシルバー人材センターに入会し、どのような実感を持ち、どのような変化があったのかを明らかにしている。たとえば、シルバー人材センター事業への参加状況と入会1年後の会員の健康状態とでは有意な相関関係が認められなかったことや、シルバー人材センターでの就業と自己敬愛、社会的存在感という幸福感において有意な偏相関関係が認められたことといったように、シルバー人材センターでの就業が高齢期に与える影響を明らかにした⁵⁾。しかし、これ以降、シルバー人材センターの会員を対象とした実証的研究は

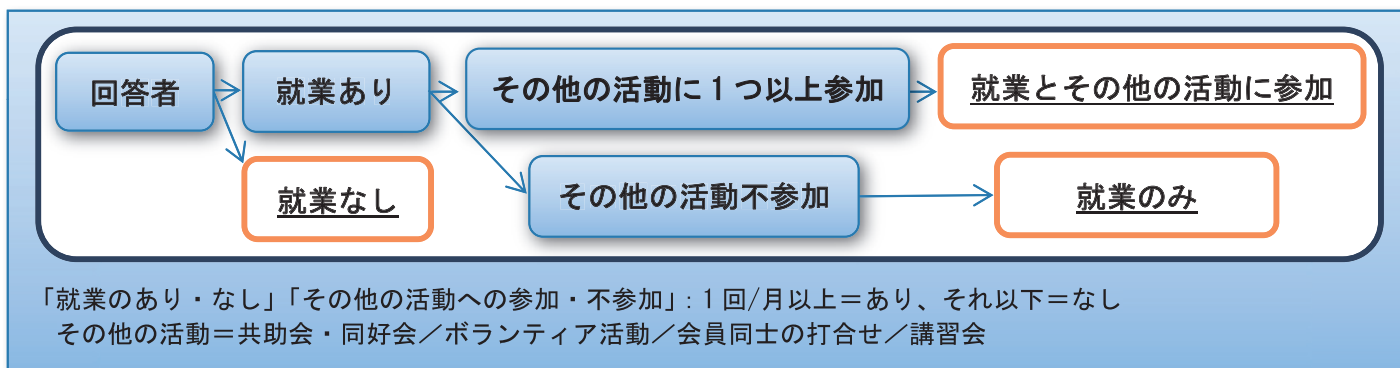


図2 シルバー人材センター内活動状況による回答者の類別方法

- 会員であることの意義 8項目**
- [Q40] 健康を維持できる
 - [Q41] 生きがいを得られる
 - [Q42] 家計のやりくりが楽になる
 - [Q43] 友人と交流できる
 - [Q44] 地域の役に立つことができる
 - [Q45] 自分の知識や技能をいかすことができる
 - [Q46] 家族との関係が良好になる
 - [Q47] これまでより生き方や考え方の幅が広がる

図3 シルバー人材センターの会員であることの意義 (問40～47)

乏しい。先にも述べたように、超高齢社会となった我が国においては、高齢期を充実させるための一つの方策としてシルバー人材センターでの就業による効用が期待される。一方で、その効用の実証が追い付いていないのが現状である。

3. 実証研究の深化を求めて

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団では、シルバー人材センターの社会的有用性を実証するため、2008年から東京都町田市シルバー人材センターと共同研究を行っている。この共同研究はシルバー人材センターでの生きがい就業が介護予防プログラムとして活用できないかといった仮説から出発している。石橋(2013)は、実際にシルバー人材センターの会員には介護予防対象層が存在し、彼らが実際に就業できていたことを明らかとしたうえで、仕事内容別のプログラム(案)を提案した⁶⁾。その後、「シルバー人材センターの会員がどの程度地域活動(地域貢献)しているのか」

表1 ロジスティック回帰分析の結果

会員であることの意義	オッズ比 ^{※1}
Q40 健康維持 (n=2, 344)	就業のみ=4.60 就業+ α ^{※2} =8.47
Q41 生きがい獲得 (n=2, 364)	就業のみ=3.08 就業+ α =5.26
Q42 家計補助 (n=2, 364)	就業のみ=2.59 就業+ α =2.18
Q43 友人との交流 (n=2, 373)	就業のみ=1.76 就業+ α =2.33
Q44 地域貢献 (n=2, 356)	就業のみ=1.52 就業+ α =1.96
Q45 知識技能の活用 (n=2, 357)	就業のみ=1.46 就業+ α =2.21
Q46 家族関係良好 (n=2, 353)	就業のみ=1.89 就業+ α =2.28
Q47 生き方広げる (n=2, 369)	就業のみ=1.50 就業+ α =2.52

※1「就業なし」を基準とした場合の「会員であることの意義」に「はい」と答える倍率
 ※2「就業+ α 」:就業とその他の活動に参加

「新入会員はシルバー人材センターに何を求めて入会し、実際に何を感じたのか」など、テーマを拡張しつつ、シルバー人材センターの社会的有用性を解明するために実証研究を継続している。会員に対して年1回配布される「健康生活アンケート」(図1)への回答会員数は述べ1万3千人を超える。さらに、2014年からは大阪府、奈良県、埼玉県、兵庫県の17ヶ所のシルバー人材センターが調査対象センターに加わり、共同研究に広がりが見られている。シルバー人材センターに関するどの先行研究よりも、調査対象地域が多く、東京都町田市シルバー人材センターに関しては追跡期間も最長である。2014年度には、初の試みとして、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会の企画競争事業である「ホワイトカラー層に係るシルバー人材センターの対応に関する調査研究」を受諾し、全国的な調査を実施した⁷⁾。本稿では、我々が行うシルバー人材センターに関する実証研究の成果の一部を紹介したい。

4. 研究成果の一例 ―会員の満足度―

【仮説】シルバー人材センターに対する会員の満足度は、シルバー人材センター内での活動状況が関連する。【方法】東京都町田市シルバー人材センターで実施した2014年度調査内の「センター内での活動状況（問36・問38①～38⑤）」にすべて回答し、「シルバー人材センターの会員である意義（問40～47）」それぞれに回答した会員を分析対象者とした。このアンケートの結果データとシルバー人材センターから供与された会員基本情報データを用いてデータベースを作成した。「シルバー人材センターの会員である意義」は、「まったくあてはまらない」から「とてもあてはまる」の4件法で回答を求めているが、本分析では「まったくあてはまらない」「あまりあてはまらない」を不満足群、「とてもあてはまる」「まああてはまる」を満足群に類別した。このシルバー人材センターの会員であることに対する意義（満足度）を従属変数、「センター内での活動状況」は、就業していない会員、就業のみ行っている会員、就業とその他のシルバー人材センター内の活動に参加している会員の3群に類別して独立変数とした。この他に、年齢、性別、主観的健康感（ふつう以上・それ未満）、シルバー人材センター以外での地域活動への参加の有無を調整変数に設定した強制投入法によるロジスティック回帰分析を行った（図2・3）。【結果】シルバー人材センターの会員である意義8項目すべてにおいて、シルバー人材センター内での活動状況との優位な関連が認められた。「問42家計のやりくりが楽になる」を除く7項目で、就業していない会員と比較して、就業のみの会員の方がそれぞれの意義を実感できる確率が高く、就業の他に何か一つでもシルバー人材センター内での活動に参加している会員がそれぞれの意義を実感できる確率は、就業のみの会員の確率よりも高い結果であった（表1）。【考察】シルバー人材センターで行われる就業は、会員に健康維持や生きがいの獲得、地域貢献できているといった実感をもたらしていた。さらに、就業のみに留まらず、就業の他にシルバー人材センターでの活動の一つでも参加すると、実感できる確率が上がることが明らかとなった。このこと

から、「これまでに培った経験や能力を活用して、就労を通じての仲間づくりや健康維持、社会参加の喜びを得るとともに地域社会の活性化に努める」というシルバー人材センター設立の目的は確かに果たされていると考察できる。また、就業だけでなく、講習会やボランティア活動といったシルバー人材センターの機能をフル活用することが、シルバー人材センターでの活動意義を実感しやすくしていた。今後は、町田市シルバー人材センターにとどまらず、昨年度から新たに共同研究を開始した他のシルバー人材センターでも実証し、シルバー人材センターが高齢者、ひいては社会に与える寄与を明らかとする必要がある。

5. まとめ

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団では、今回紹介した研究例の他にも、超高齢社会におけるシルバー人材センターの社会的有用性の検証を多角的に進めている。今後は、シルバー人材センターから供与された大規模データのみならず、会員への個別調査も視野に含め、シルバー人材センターに入会して得られた効果を幅広い視点から実証していく予定である。

<引用文献>

- 1) 厚生労働省：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報告書（2013）。
- 2) 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会：シルバー人材センター運営の手引き(改訂第5版)．公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，東京（2013）。
- 3) 石橋智昭：生きがい就業を支えるシルバー人材センターのシステム，老年社会科学，2015．Vol.37-1:17-21
- 4) 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）。
- 5) 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書，都市政策研究シリーズ1，横浜市立大学経済研究所，（1998）。
- 6) 石橋智昭・中村桃美：介護予防の観点からみた生きがい就業の効用，病院設備，2014.VOL.56-4
- 7) 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会：ホワイトカラー層に係るシルバー人材センターの対応に関する調査研究報告書（2014）。



◇ PROFILE 中村 桃美 (なかむら ももみ)

法政大学経済学部(社会システムコース)卒業後、桜美林大学大学院博士前期課程(老年学)を修了。現在、同博士後期課程に在籍しながら、ダイヤ高齢社会研究財団のリサーチ・アシスタントを兼任。専門は、老年学。研究テーマは生きがい就業を中心とした高齢者就業の社会的有用性の検証とその支援方法の開発。財団では、「生きがい就業の介護予防効果に関する共同研究事業」を担当。