

機関番号：32618

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2010

課題番号：21730463

研究課題名（和文）シルバー人材センターにおける退会者問題と就業支援事業に関する研究

研究課題名（英文）Causes of Elderly People Leaving Senior Citizens Human Resource Centers and Reemployment Programs in Japan

研究代表者

原田 謙（HARADA KEN）

実践女子大学・人間社会学部・准教授

研究者番号：40405999

研究成果の概要（和文）：

本研究は、シルバー人材センターの退会に関連する要因を明らかにすることを目的とした。分析の結果、「仕事仲間」や「発注者側の態度・対応」に関する満足度が高い者ほど、退会する傾向が低かった。また、センターで事務職の仕事を希望する者ほど退会する傾向が高く、センターが受注する仕事と会員が希望する仕事のミスマッチの問題が示された。さらに、センター以外で就業している日数が多い者ほど、退会する傾向が高かった。こうした労働市場への参入・退出を繰り返しながらセンターに加入・退会している高齢者に対する各種プログラムの評価を地域ごとに行う必要性が示唆された。

研究成果の概要（英文）：

Factors correlated with withdrawing from human resource centers for senior citizens in Japan; known as Silver Human Resource Centers (SHRCs) were investigated. Results indicated that participants in the study who had higher satisfaction with co-workers and service beneficiaries were less likely to withdraw from membership of SHRCs. Secondly, participants who wanted to find clerical jobs were more likely to withdraw from membership, suggesting that the mismatch between jobs offered by SHRCs and jobs desired by members was a cause of withdrawal. Thirdly, participants regularly working in other workplaces were more likely to withdraw from membership, suggesting that some older workers became involved in SHRCs in the process of reemployment. Evaluation of reemployment programs is needed in future research.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	800,000	240,000	1,040,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,400,000	420,000	1,820,000

研究分野：社会老年学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：シルバー人材センター，高齢就業者，臨時的・短期的就業，仕事満足度

1. 研究開始当初の背景

シルバー人材センターは、「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業」を民間企業・個人や公共団体から引き受け、60歳以上の会員の希望や能力に応じて提供する組織である。シルバー人材センターは、東京都が始めた高齢者事業団事業から発展した組織であり、1975（昭和 50）年に最初の高齢者事業団が江戸川区に設立された。高齢者事業団は、急速に都内全域に広がり、全国的な注目を集めたため、政府は、1980（昭和 55）年に国の補助事業として「高齢者労働能力活用事業（シルバー人材センター）」を創設した。シルバー人材センターは、1986（昭和 61）年に「高齢者等の雇用の安定に関する法律」によって制度化され、「自主・自立、共働・共助」の理念に基づく公益法人（社団法人）として、ほぼ全国の市区町村に開設されている。

シルバー人材センターに関する先行研究として、上記の法的位置づけをめぐる問題点をふまえた設立当初の事業団の実態、「生きがい就労」の理想と現実、地域におけるセンターの周知度と入会希望の実態、センター会員の経済的基盤・就業問題（会員が希望する仕事とセンターが受注する仕事のミスマッチなど）・就業意識が議論されてきた。近年では、特定の県や市におけるシルバー人材センターの現状と課題が検討されつつある。

高齢者の生産的な社会参加の重要性を提起する「プロダクティブ・エイジング（productive aging）」の観点から、シルバー人材センターは、アメリカの研究者にも取り上げられている。Bass（1995）は、定年退職者に臨時的・短期的な就業機会を提供しているシルバー人材センターの事業を高く評価し、このモデルのほかの先進国への適用可能性を示唆している。また、Roberts（1996）は、シルバー人材センターの政策理念と実態の差異を、会員に対する聞き取り調査にもとづき、おもに性差と階層差の観点から議論している。

シルバー人材センターは、岩田・山口（1989）が端的に述べているように「一般の雇用対策としての労働行政と『生きがい』や『社会参加』を目的とする福祉事業の中間にまたがる分野、すなわち一般の労働市場には適さないが、単なる社会参加や健康保持のみではない、高齢者の就労ニーズに対応するもの」として発展してきた。センターに加入する高齢者のニーズの多様性と理念の折り合いの問題は、上記の先行研究でたびたび指摘されてきた論点である。こうしたセンターの理念と、実際の高齢者がセンターに求めるニーズのずれが「退会」というかたちにおいて、もっとも顕著にあらわれるのではないだろ

うか。

実際に、事業統計（2003）によれば、2002（平成 14）年度のシルバー人材センター退会者数は、男性 66,305 人、女性 38,785 人の合計 105,090 人である。入会者数は、男性 100,048 人、女性 52,656 人の合計 152,704 人である。2002 年 3 月 31 日時点の総会員数は 681,641 人であることを考慮すると、シルバー人材センター自体が非常に出入りの激しい組織だということがわかる。

また、団塊の世代が定年退職を迎え、あらたな就業先を確保する必要性、健康維持や地域活性化を目的とした就業ニーズもますます高まるであろう。こうした状況は、これまで臨時的・短期的就業の紹介に限られていたシルバー人材センターにも、能力開発や職業紹介といった新たな機能を要請している。したがって、今後のセンターの事業展開を考えた場合、センター活動の現状を評価し、その問題点を整理しておくことが必要と考えられる。

2. 研究の目的

本研究は、このような問題関心にもとづいて「なぜシルバー人材センターを退会したのか」を明らかにすることを目的とする。退会者という組織から離れていった人びとに焦点をあてることによって、今日のシルバー人材センターが抱えている問題点を検討していきたい。こうした視点から、シルバー人材センターの現会員と退会者を比較検討した研究は、これまでおこなわれてこなかった。具体的には、調査直近の 1 年間にセンターで何らかの就業をした者に焦点をあて、退会に関連する要因を検討する。本分析でとりあげる要因は、①仕事満足度、②経験・技能の活用、③希望職種、④シルバー人材センター以外での就業の 4 つである。

第 1 に、仕事満足度について「仕事満足度が低い者ほど、退会する傾向が高い」という仮説が考えられる。請け負った仕事の報酬にあたる「配分金」、仕事仲間、発注者側の態度・対応や理解度、就業体制（仕事時間、仕事日数）といったセンターの仕事のどのような側面に対する不満が、退会につながっているのかを検討していく。

第 2 に、経験・技能の活用について、「自分の経験・技能が活用できないと考えている者ほど、退会する傾向が高い」という仮説が考えられる。自分の得意なことをする機会が少ないこと、職場や地域での経験や教育・訓練で得た技能を使えないことが、退会とつながっているかもしれない。

第 3 に、希望職種について、全国シルバー人材センター事業協会によれば、「職群別の就業状況を見ると、一般作業群、管理群がそ

れぞれ約 50%、約 25%を占めており、事務系の仕事は少なく、事務系会員の就業ニーズには十分こたえられていない」という現状が指摘されている。つまり、就業ニーズにこたえられていないという状況が退会に直接的につながっている可能性があり「事務職の仕事を希望する者は、その他の仕事を希望する者に比べて、退会する傾向が高い」という仮説が考えられる。

第4に、シルバー人材センター以外での就業について、岩田・山口(1989)は、すでに1980年代に「センターの理念からすると雇用保障ではないので、必要生活費の足りない層や長期雇用を望む人はむしろ対象にならないが、現実には一定程度これらの人びとのシルバー就労が不可避的という現実がある」という論点を提示している。つまり、センター会員のなかには、「生きがい」というよりも「生計を立てる」ための選択肢のひとつとして、センターに関与している人びとが一定程度存在しており「センター以外のところで就業している日数が多い者ほど、退会する傾向が高い」という仮説が考えられる。

3. 研究の方法

(1) データ

本研究のデータは、桜美林大学加齢・発達研究所(2004)が実施した「シルバー人材センターでの就業に関する意識調査——個人調査」から得た。調査対象となるシルバー人材センターの抽出は、各都道府県のシルバー人材センター連合会に、国庫補助対象センターからの30%抽出を依頼した。対象センターは、基本的に無作為に抽出されたが、無作為抽出が困難な場合には、連合会からセンターへの協力依頼に同意したセンターのみの抽出が行われた。その際には、「小規模(もしくは大規模)なセンターばかりに偏らない」「県内で抽出されるセンターが地域的に偏らない」ように依頼した。その結果、46都道府県の279センターが抽出された。

個人調査のサンプルは、279センターの現会員および退会者名簿からそれぞれ5%を抽出し、11,073人が調査対象となった。5%という抽出確率は、実査にかかる金銭的・人的コスト、各センターにおけるサンプリング作業の軽減を考慮して設定した。本調査は、2003年11~12月に、郵送調査法(郵送配布・郵送回収・自記式法)によって実施した。郵送配布の方法は、①センターから調査事務局へ対象者名簿を送付してもらい、事務局が直接対象者に調査票を郵送、②センターから調査事務局へ対象者人数のみを報告してもらい、事務局が人数分の調査票一式をセンターに郵送し、各センターが対象者へ郵送、の2種類を用いた。有効回答数は、5,553(有効

回答率50.1%)であった。

(2) 変数

従属変数は、現会員を0、調査直前の1年間(2002年11月~2003年10月)の退会者を1とするダミー変数である。

独立変数は、①仕事満足度、②経験・技能の活用、③希望職種、④シルバー人材センター以外での就業である。

仕事満足度は、「配分金」「仕事仲間」「発注者側の態度・対応」「就業体制」の4項目を用いた。「非常に満足している」「まあまあ満足している」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「まったく満足していない」の選択肢それぞれに5点~1点を配点し、分析に投入した。

経験・技能の活用は、「自分の得意なことをする機会がある」および「職場や地域での経験や教育・訓練で得た技能を使える」という2項目で測定した。「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」という選択肢それぞれに4点から1点を配点し、単純加算した得点を分析に投入した(Cronbachの α 係数 = .80)。

希望職種は、「事務職(一般事務、経理事務)希望」を1、それ以外の職種を0とするダミー変数を用いた。

センター以外での就業は、「シルバー人材センター以外での1週間の就業日数」を用いた。

統制変数として、地域、年齢、性別(男性 = 1)、主観的健康感(5点~1点で得点が高いほど健康状態がよいことを示す)、最長職種を用いた。地域は、「住民基本台帳人口移動報告」の分類にもとづき「三大都市圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県、岐阜県、三重県、大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)」を1、その他の「地方圏」を0とするダミー変数を用いた。最長職種は、「ホワイトカラー(専門職、管理職、事務職、販売・サービス職)」を1、「ブルーカラー(技能・生産工程・労務職、保安職、農林漁業従事者)」を0とするダミー変数を用いた。

(3) 分析方法

退会に関連する要因分析は、①仕事満足度、②経験・技能の活用、③希望職種、④シルバー人材センター以外での就業を独立変数とするロジスティック回帰分析によっておこなった。性および地域による関連要因の違いを確認するために、男女別、地域(三大都市圏・地方圏)別の分析もおこなった。

分析対象は、調査直前の1年間(2002年11月~2003年10月)にセンターで何らかの就業をし、分析に投入した項目に欠損値がない3,049人である。

4. 研究成果

(1) 分析対象者の特性

分析対象者を現会員と退会者に分けてみると、退会者は、現会員に比べて、仕事仲間に対する満足度、発注者側の態度・対応に関する満足度が低く、事務職希望の比率が高い。基本属性について、退会者は、現会員に比べて、年齢が高く、健康度の自己評価が低い。

(2) 退会に関連する要因

基本属性の影響を統制して、退会に関連する要因を分析したロジスティック回帰分析の結果は以下の通りである。全体でみると、仕事仲間に関する満足度が高い者（オッズ比＝.763）、発注者側の態度・対応に関する満足度が高い者ほど退会する傾向が低く（オッズ比＝.733）、事務職を希望する者（オッズ比＝2.419）、センター以外での就業日数が多い者ほど退会する傾向が高かった（オッズ比＝1.310）。

男女別に分析すると、男性では、事務職を希望する者（オッズ比＝2.422）、センター以外での就業日数が多い者ほど退会する傾向が高かった（オッズ比＝1.459）。女性では、いずれの要因も有意な影響をもっていなかった。

地域別に分析すると、三大都市圏では、仕事仲間に関する満足度が高い者ほど退会する傾向が低く（オッズ比＝.669）、事務職を希望する者ほど退会する傾向が高かった（オッズ比＝2.224）。地方圏では、発注者側の態度・対応に関する満足度が高い者ほど退会する傾向が低く（オッズ比＝.642）、センター以外での就業日数が多い者ほど退会する傾向が高かった（オッズ比＝1.394）。

(3) 考察

本研究は、高齢者のシルバー人材センターの退会に関連する要因を明らかにすることを目的とし、4つの仮説を検討した。

第1に、「仕事仲間」および「発注者側の態度・対応」に関する満足度が高い者ほど、シルバー人材センターを退会する傾向が低いことが示された。地域別にみると、「仕事仲間」の影響は三大都市圏において、「発注者側の態度・対応」の影響は地方圏において顕著であった。一方、「配分金」や「就業体制」に関する満足度は、センターの退会とは有意な関連はみられなかった。これまでも、「いったん就業すると既得権があるがごとく新会員の受け入れ拒否や、後継者育成を拒み、仕事別グループ形成や交代を困難にしている例」、「発注者が特定個人との人間関係を優先する例」、「リーダーがボス化し、一部

の会員の囲い込みと他会員の排斥や他グループとの没交渉がみられる例」が指摘されてきた。就業の公平性の問題もしばしば指摘されてきたが、このセンターの組織運営の基本である職群班、地域班における人間関係の問題が、センターからの退会に関連している点が示された。この問題は、センターの規模が比較的大きく、会員間の関係性も匿名的になりやすい大都市部において、顕在化しやすいと考えられる。

班・グループ内のトラブルは、基本的に事務局が対応し、問題が大きい場合などは、「安全就業課題検討委員会」などで公平に処理されている。しかし、多くのシルバー人材センターが設立後、それなりの年月を経たが故に、在籍年数の長い会員が仕事をなかなか手放そうとしないという問題が示唆される。この問題が、会員間の軋轢、ないし新会員の「仕事がまわってこない」という不満につながっていると考えられる。

また、都内のある会員は、シルバー人材センターでの働き方について「一旦仕事を紹介されれば、後は発注者との関係だけが続いていくため、通常はシルバー人材センターとのつながりがみえにくくなる」という側面を指摘している。センターでは、そのほとんどの事業が、契約上、請負・委任の形態をとっている。しかし、実態として会員が発注者の指揮命令下にあるケースでは、会員が接する発注者の態度・対応に不満をもつ場合も多いと考えられる。

第2に、センターでの仕事において、「自分の経験・技能が活用できないと考えている者ほど、退会する傾向が高い」という仮説が考えられたが、本仮説は支持されなかった。

第3に、センターで事務職の仕事を希望する者は、その他の仕事を希望する者に比べて、退会する傾向が2倍以上であることが示された。この影響は、男性および三大都市圏において顕著であった。これは、先の知見と合わせて考察すると、自分が培ってきた能力発揮よりも、一般事務や経理事務といった自分が慣れ親しんできた職務内容および職場環境の方が、シルバー人材センターでの会員継続では重要であることを示唆している。

事務系の就業機会の拡大は、これまでもシルバー人材センターの課題として指摘されてきた。近年、ホワイトカラー向けの仕事を獲得するため企業等に営業に回る「就業機会創出員」という制度を有効に活用することによって、事務系の就業機会の積極的な開拓が試みられている。しかし、センターの受注する仕事と会員の希望する仕事のミスマッチの問題は、センターからの退会にも直接的に関連していることがわかった。近年、公共施設の管理運営をめぐる「指定管理者制度」の導入にともない、民間企業との競争が激しく

なっている。今後、大都市部の男性を中心に、団塊世代のホワイトカラー退職者が増加することを考慮すると、このミスマッチはさらに拡大していく可能性がある。

第4に、センター以外での就業日数が1日増えるごとに退会する傾向は1.3倍になっており、センター以外での就業日数が多い者ほど退会する傾向が高いことが示された。この影響は、男性および地方圏において顕著であった。センターの会員のなかには、職業安定所などで職さがしをしながら、本当はフルタイムの雇用で働きたいが、仕事がないのでシルバー人材センターを紹介されたというケースも少なくない。シルバー人材センターは、「臨時的・短期的就業」もしくは「生きがい就労」といった趣旨からいえば、生活費を稼ぐために長期的に就業したい高齢者には不向きである。しかし、本研究の知見は、地方の男性を中心に、再就職活動の一環としてセンターに関与している高齢者が存在していることを示唆している。

最後に、今後の課題および本研究の限界を述べておく。第1に、今日の厳しい雇用状況下において、労働市場への参入・退出を繰り返しながらセンターに加入・退会している高齢者に対して、シルバー人材センターはどのような対応が可能だろうか。この論点に関連して、シルバー人材センターは「シニアワークプログラム」と呼ばれるパソコン業務・警備・訪問介護などの技能講習、無料職業紹介事業を実施し、一部のセンターは「一般労働者派遣事業」にも参入している。こうしたシルバー人材センターの機能の変化をふまえ、高齢者の就業支援にかかわる個別事業の評価研究を、地域別におこなうことが今後の課題である。

第2に、女性では、いずれの要因もセンターの退会に有意な影響をもっていなかった。今後は、シルバー人材センターでの就業継続や退会の問題をジェンダーの視点から検討する場合、家族の介護状況、配偶者の就労状況といった「家族的要因」を含めた分析枠組みが必要とされる。

第3に、分析対象となった退会者数(83人)は年間の退会者総数のごく一部分にすぎず、抽出された標本にバイアスが生じている可能性がある。また本研究は、現会員と退会者を同時に調査した横断研究であり、分析結果にバイアスが生じている可能性がある。シルバー人材センターには、分析対象とした就業経験のある「会員」と「退会者」のあいだに、会員ではあるが就業していない「未就業会員」の問題がある。センターからの退会に至る過程を、この未就業の問題も含めて厳密に明らかにするためには、新規加入者を追跡する縦断研究が必要である。

引用文献

Bass SA, Oka M : Older-worker employment model ; Japan's Silver Human Resource Centers. *Gerontologist*, 35(5) : 679-682 (1995).

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(3): 424-439 (1989).

桜美林大学加齢・発達研究所: シルバー人材センター活動に関する評価研究. (2004).

Roberts GS : Between policy and practice ; Japan's Silver Human Resource Centers as viewed from the inside. *Journal of Aging and Social Policy*, 8(2-3) : 115-132 (1996).

全国シルバー人材センター事業協会: 平成14年度シルバー人材センター事業統計年報. (2003).

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計 1 件)

①原田謙, 杉澤秀博, 柴田博: 高齢者のシルバー人材センターの退会に関連する要因. 老年社会科学, 31(3): 350-358 (2009) 査読あり.

[学会発表] (計 1 件)

①原田謙: エイジズム研究の動向と課題. 第52回日本老年社会学会(あいち健康プラザ)日本老年社会学会奨励賞受賞記念講演(2010).

6. 研究組織

(1) 研究代表者

原田 謙 (HARADA KEN)

実践女子大学・人間社会学部・准教授

研究者番号: 40405999

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし