

## 地方都市における高齢者就労の現状と課題：「生きがい就労」の実態を注目して

焦, 晓薔  
大阪YMCA学院

<https://doi.org/10.15017/4771872>

---

出版情報：人間科学共生社会学. 8, pp.13-30, 2018-02-14. Faculty of Human-Environment Studies,  
Kyushu University  
バージョン：  
権利関係：



KYUSHU UNIVERSITY

# 地方都市における高齢者就労の現状と課題

—「生きがい就労」の実態を注目して—

焦 晓 蕎

## 要 旨

高齢化が進み日本社会において、日本の高齢者の働く意欲が高く、そして就業人口や就労率は世界でかなり高い水準であることを知られている。ところが、働く理由から見れば、年金寄付総額の抑制や年金支給開始年齢の引き上げなどの制度の実施によって、「経済的な理由」で働き続ける高齢者が大半である。また、年齢制限などの理由で、働く意欲がある高齢者が必ずしも就業できるとも言えない。一方で、日本における高年齢者の雇用就業対策は、65歳の年齢を境に、65歳以下の中高年齢者に労働省所管の雇用対策の一環としての「一般雇用の対策」と、65歳以上の高齢者に厚生労働省による老人福祉政策あるいは「生きがい対策」を実施している<sup>1)</sup>。その中、「生きがい対策」の一環として、シルバー人材センターが誕生した。

「臨・短・軽」という特性を持ち、「生きがい就労」が強調されるシルバー人材センターが成立して以来、巨大な会員数で世間に注目されている<sup>2)</sup>。ところが、会員数は1999年にピークを迎えた後に年々減少してきた。そのため、「生きがい就労」の働き方と高齢者のニーズにミスマッチが存在していると推測している。本研究は、生きがい就労の実態を中心にし、糸島市シルバー人材センターの会員、元会員また一般市民を合わせて16人を対象者として聞き取り調査を通じて、現在のシルバー人材センターにおいて、A、B、C、Dという4つのタイプの会員像をまとめた。「生きがい就労」という働き方を選択するあるいは離れる高齢者像を究明したうえで、「生きがい就労」により包摂される高齢者像（受益層）や排除された高齢者像（非受益層）を明らかにした。それによって、シルバー人材センターにおける「生きがい就労」の役割や局限性を究明し、高齢者の就労の現状と課題を検討した。

キーワード：生きがい就労、収入、生きがい

## 1 はじめに

日本社会では、定年後も働き続ける高齢者の姿がよく見られる。日本国内において、65~69歳の高齢者の就業率は5割となっている<sup>3)</sup>。また、世界において、65歳以上の労働人口は2割であり、欧米諸国を遥かに越えている状況である<sup>4)</sup>。つまり、日本の高齢者は高い就労意欲を持つことがわかる。

ところで、なぜ日本の高齢者が働き続けるのだろうか。彼らの働く理由は何だろうか。近年行われた高齢者の就業現状に関する調査によって、挙げられた働く理由をまとめると、大きく次の2つに分類される。一つは、収入を得るためにある。つまり経済的な理由で働き続ける、あるいは働くなければならない高齢者がいるということである。もう一つは、健康や生きがいを得るためにある。つまり、働くことを社会参加活動として、健康や社会との繋がりなど「生きがい」の獲得を主な理由で働き続ける高齢者がいることである。

働く理由から見ると、日本ではいずれの年齢層においても「経済上の理由」で働いている高齢者が一番多いことが見られる。理由としては、超高齢社会が進んでいる日本社会では、社会保障制度の維持に困難をもたらしたため、年金寄付総額の抑制や年金支給開始年齢の引き上げなどの制度が行なった。年金支給開始年齢の引き上げによる年金空白期間の生活を維持するため、あるいは減少された年金を補助するため、定年後も「収入を得るために」働き続ける高齢者がいる。つまり、高齢者は必ずしも「らくらく」と暮らしているわけではなく、収入のために定年になっても働くを得ない者がかなり多いと推測される。

ところが、65歳以上では、就業率は72.2%から48.8%に下がる<sup>5)</sup>こと、65歳までに退職したい人は3割未満<sup>6)</sup>という現状を考慮すると、65歳以上の働く意欲のある高齢者にとって、就業することは容易なことではないと推測される。つまり、働く意欲がある高齢者が必ずしも就業できるとは言えない。

65歳以上の高齢者の就業率が下がる原因は、日本の高齢者の雇用就業対策には関連があると考えられる。日本における高齢者の雇用就業対策は、65歳の年齢を境に、65歳以下の中高齢者に労働省所管の雇用対策の一環としての「一般雇用の対策」と、65歳以上の高齢者に厚生労働省による老人福祉政策あるいは「生きがい対策」を実施している。「一般雇用の対策」の実施によって、65歳までの高齢者の雇用を確保されている。それに対して、「生きがい対策」の実施によって、65歳以上の健康で働く意欲と能力がある高齢者の受け皿として機能するのが、シルバー人材センターである。

シルバー人材センターは、1974年に設立された東京都高齢者事業団が前身であり、「自主・自立、共働・共助」の理念のもとに、高齢者に就労機会を提供する公益社団法人である。定年後、年金に加えた収入源、そして人に役に立つ働き方として、シルバー人材センターは数多くの高齢者に選ばれている。年間の仕事の斡旋実績人数がハローワークの4倍にも上る<sup>7)</sup>。シルバー人材センターは高齢者の就業施策の一翼として世間に注目されている。しかし、注目される理由は単に巨大な会員数だけではなく、「生きがい就労」という性格である。

その性格はシルバー人材センターの目的である「高齢者が持つ豊かな経験、知識、能力、技術等を生かしつつ、働くことを通じて社会に貢献し、生きがいを得ていく機会を確保する」(全シ協<sup>8)</sup>)に示されている。こういった労働市場とは異なる就労形態は「生きがい就労」と呼ばれ、誕生した背景として、高齢者人口の増大や核家族に伴う私的扶養機能の衰退、また低い年金水準があり、増加が予想される健康で働く意欲のある高齢者に対する新しい高齢者就労施策

が求められている（山口 1989）。

シルバー人材センターが提供する仕事は「臨・短・軽」という特性を持ち、このような働き方を通じて、高齢者が所得を獲得することと共に、個人の能力を発揮し、社会参加により社会への貢献感や責任感をもたらすことを期待されている。「生きがい就労」を実施しているシルバー人材センターは、高齢者にとって「生きがい就労」を実現する場所として世間一般で認識されている。ところが、シルバー人材センターの会員の数は1999年にピークを迎えた後に年々減少してきた<sup>9)</sup>。

それでは、なぜ会員が減少しているのだろうか。本研究は、会員が減少することには、背景に「生きがい就労」の実施が関連あると推測される。たとえば、収入を得るために定年になつても働くを得ない高齢者がかなり多いという現状から、「生きがい就労」が強調される「臨・短・軽」という仕事は会員の収入を確保できないため、収入のニーズを満足できない「経済的な余裕を追求する」高齢者はシルバー人材センターに入会しない、あるいは離れていく可能性が大きい。つまり、「生きがい就労」の働き方と高齢者のニーズにミスマッチが存在していると推測している。

したがって、本研究は「生きがい就労」を注目し、糸島市のシルバー人材センター会員、元会員と一般市民を合わせて16名を調査対象者として、働く理由や仕事に対する満足度などを通じて、シルバー人材センターを選択するあるいは離れる高齢者像を明らかにする。その上、「生きがい就労」により包摂される高齢者像（受益層）や排除された高齢者像（非受益層）を明らかにする。それによって、シルバー人材センターにおける「生きがい就労」の役割や局限性を究明し、高齢者の就労の現状と課題を検討することを目的としている。

## 2 先行研究

### 2.1 「社会的包摂」という視点から

「生きがい就労」に関する先行研究においては、「生きがい就労」という働き方が高齢者にとって「社会的包摂」の役割を果しているという研究が多く見られる。それでは、なぜ「社会的包摂」が必要であろうか。

EU の定義<sup>10)</sup>によれば、「社会的包摂」というのは、「貧困や社会的排除の状態にある人々が、経済、社会及び文化的な生活に参加し、当該地域社会において一般的だと考えられる標準的な生活水準および福祉を享受するために必要な機会や資源を得ること、及び生活に影響を与える意思決定に参加をすすめ、基本的人権が保証される状態」をいう（中島恵理 2005）。すなわち、生活困難を抱えた人間を社会的に排除せずに、社会的に包み込もうというものである。

ところで、どのような人が社会的排除を受けやすいただろうか。「貧困と社会的排除調査」は、社会的排除を次の4つの側面に整理している。①経済的困窮化（適正な所得の欠如生活必需品の欠如）、②労働市場からの排除（賃労働の欠如、労働条件の悪さ、労働の質の悪さ）、③サー

ビスからの排除（自宅の基本サービスの欠如）、私的な社会サービスの欠如、④社会関係からの排除（公共活動への不参加、社会的ネットワークの量と質、平常時あるいは研究時に頼ることのできるサポートの欠如、政治的あるいは社会的活動への不参加、ひきこもり）が挙げられている（樋口明彦 2013）。

以上の4つの側面から、貧困、失業、サービスや社会関係の欠如は社会的排除にされやすい状態であることがわかる。

そこで、「社会的包摶」の手段の一つとして、ヨーロッパの文脈でもっとも強調されたのは、労働市場からの排除に対して労働市場を開いていく、労働市場への参加を確保していくということである。ところが、社会的包摶のもう1つの重要なキーがあることが指摘された。それが社会参加である。つまり、他人と交わる、あるいは社会的に自分の存在意義を感じる、いわゆる居場所的な場づくりをやっていくということである。失業や貧困のほか、「孤立化」、「無縁社会」、「孤族」などと称されるように、地域や職場、家庭での「繋がり」が薄れ、社会的に孤立し生活困難に陥る問題が、新たな社会的リスクとなっている。そして、社会的包摶の「場」として、一番身近である地域やコミュニティの活躍が期待されている（奥野・栗田 2010）。つまり、地域社会における「社会参加」という機能である。次は「社会参加」は高齢者にとってどんな役割を果たしているのかを先行研究をめぐって検討する。

## 2.2 社会参加という視点から

社会老年学の分野では、「離脱理論」と「活動理論」がよく言及されている。「離脱理論」とは「老化に伴う社会からの離脱を受容することが良い適応であるとする考え方」であり、老化によって社会的関係が縮小するのは、発達的に避けられないことで、高齢者自身も社会からの離脱を望んでいるためであるとしている。これに対して、「活動理論」は「老年期でも中年期と同じように社会的関係を維持することができ、また高齢者自身も活動的でありたいと願っている。そのため、その社会的活動性を保ち続けることが、老化に対しても良い効果をもたらすと考えられている」（松村健生 1981）。この論争をめぐって、日本でもいくつかの実証研究がなされ、多くの研究は活動理論を支持した。

藤田綾子によれば、高齢期という時期は、社会との関係から見ると、「役割喪失」の過程だと考えられる。社会活動などへの参加は役割喪失を補完できて、高齢者の生きがい感に影響を与えていていると考えられる。社会参加活動を通して、定年した高齢者は生活のリズムを維持できて、社会への所属感や地域との連帯感を感じる機会も多くなる。また、責任感や緊張感による良いストレスは高齢者の健康維持によい効果を果たしていると考えられる（藤田 2001）。

高野和良は、高齢者の社会参加の意義については、「個人の視点からして、就業、趣味、スポーツ活動、学習活動、地域活動、ボランティア活動などに参加することで、他人と触れ合う機会が生まれ、生きがいや健康を維持することにつながる」と指摘している（高野ほか 2007）。また、「高齢者の社会参加は、今日における重要な政策課題の一つでもある。政策課題になると

いうことは、これを促進することが、何らかの社会的意義をもつ」という。また、「社会の視点からして、それは、「高齢者においても、高齢期に生きがいや健康の維持が可能な社会に生きているという事実が、あらゆる世代に社会への信頼感と安心感をもたらし、結果として社会生活の安定と社会秩序の維持が図られることになる、ということだ」と述べている（高野ほか2007）。このような考え方のもとで、新しい活動として「ふれあい・いきいきサロン」を位置づけ、サロンが果たしている役割・機能を検討しているのである（高野ほか2007）。

このように、社会参加活動が高齢者に良い影響を与えることがわかった。今までの「社会参加」の役割として取り上げたのは、「ふれあい・いきいきサロン」などの活動が中心に議論されてきたが、「就労」は社会参加の一つ要素として、高齢者の生きがいを持たせる役割を果たすことも判明されていた。

直井道子は、「東京都老人総合研究所の長期的研究で、有職から無職へと移動したものは幸福感が低下し（直井・岡村 1986）、無職から有職になったものは幸福感が上昇する傾向が読み取れる。また、日本社会では就労している高齢者の幸福感が高くなる傾向にあり、活動理論が適合するとされている（直井 2001）と述べている。筒井健二は「老後を趣味や娯楽で過ごすだけではなく、働くことに社会貢献の歓びとその意識を認める高齢者が、働けるうちは働いて社会の役に立ち、いくらかでも収入があるがゆえに責任感や緊張感をより感じるなど、生き生きとした生活を通して、社会参加の喜びと健康で生きがいのある生活を送るという考え方のことである」（筒井 2012）と述べている。

以上の研究から、「就労」は社会参加の一つ要素として、高齢者の生きがいを持たせる役割を果たすことも示されている。ところが、日本の高齢者の就労意欲が高いであるが、雇用制度の面の高齢者雇用対策は、おおむね65歳以下の中高年齢者を中心に行っていることが、65歳以上の高齢者は再雇用される資格を失うため、企業で再雇用されている者が非常に少ないので現実である。そのため、地域で65歳以上の高齢者を包摂する就労組織として、「生きがい就労を支える」シルバー人材センターが現れた。次は先行研究においてのシルバー人材センターへの評価を述べる。

### 2.3 シルバー人材センター活動への注目

シルバー人材センターに注目する先行研究は、健康や社会参加についての評価に関連したものが多く見られる。

健康の面では、シルバー人材センターでの活動は、健康に有用であるとの報告がされている。小林謙一（1986）は、センターの会員になったことは「健康によかった」と感じている会員が半数以上いたと述べている。また、龍円恵喜二（2005）は、シルバー人材センターでの就業は健康増進効果、通院増進効果、生きがい効果があると論じている。

社会参加の面では、シルバー人材センターを通じての就業は、高齢者の生きがいの獲得、社会的包摂の役割や地域問題解決へ貢献などに効果があると論じる研究が多く見られる。岡眞人

(1998)によると、センターでの就業は、幸福感の増進に影響していることが検証された。特に、自己敬愛と社会存在感について顕著な効果が認められた。石橋智昭（2016）は、高齢者組織であるシルバー人材センターは「同世代、同年代の人々が日々の生活で困っていること、不自由を感じていることをお手伝いし、支えながら地域社会に貢献できる活動を実現する」組織であると論じている。また、塚本成美（2008）は、「賃仕事」を通じて地域に貢献するとともに高齢者を社会的に包摂していく役割をもつことを指摘した。「定年退職後に孤立しがち高齢者は、そのままにしておけば受動的ではあるが社会的に排除されていく。社会的に包摂されることを最も必要としている孤立しがちな高齢者を1人ずつ社会につなぎとめていく役割を担うのに最も適した組織のひとつが、シルバー人材センターである」と述べている。

しかしながら、現在のシルバー人材センターにはどんな問題が起こっているのかについての研究は多く見当たらない。たとえば、「臨・短・軽」の仕事は収入が限定されるため、経済的に余裕のない会員のニーズを満足できないこと、あるいは一般作業群の仕事が多いため、ホワイトカラーの受け皿になりきれないなどの課題があると推測される。そして、今までの研究の中では調査票を使った計量的な調査が多く、個々人の会員の意識を聞き取り調査を通じて高齢者の働く実態の詳細を明らかにした調査が少ない。本研究は、シルバー人材センターに残っている高齢者は何のために働いているのか、また、離れた会員はどんな理由で退会したのかを明らかにする。そして、シルバー人材センターの実態を明らかにすることを通じて、「生きがい就労」を強調する働き方と高齢者の就労ニーズとの関係を検討したいと思う。

### 3 「生きがい就労」を支えるシルバー人材センター

#### 3.1 シルバー人材センターの概要

シルバー人材センターは、1974年に設立された東京都高齢者事業団が前身であり、「自主・自立、共働・共助」の理念のもとに、高齢者に就労機会を提供する公益社団法人である。現在は、全国1,314拠点センターに720,948人の会員を擁し、3,085億円の売り上げ（契約金）をあげている全国的組織である（全シ協 2016）。前身となる「高齢者事業団」は1975（昭和50）年に東京都で設立され、1980年に国の補助事業として「シルバー人材センター」となって全国的に展開され始めた。組織は市区町村、都道府県、国の3層の構造を持ち、全会員の出席する総会が最高の意思決定機関である。また、「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、会員の自主性、自発性を強調している。

シルバー人材センターは図4-1にあるように、地方公共団体や一般家庭、企業からの請負・委任契約で受注した仕事を会員に提供するほか、派遣、有料職業紹介も行なっている。

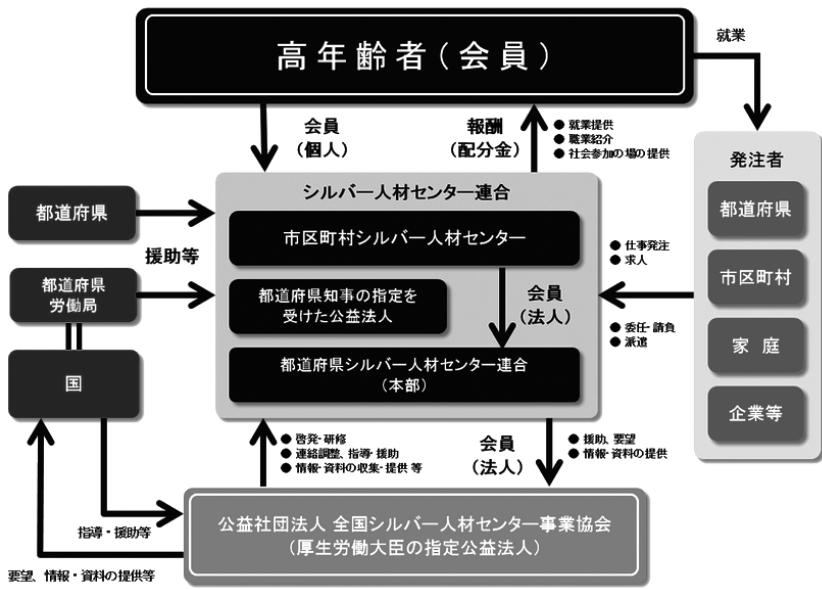


図3-1 シルバー人材センターの枠組み

出典：全国シルバー人材センター事業協会（2016）

### 3.2 「生きがい就労」という性格

全シ協のホームページにはシルバー人材センターについて次のような紹介が載せられている。「センターでの働き方は『生きがいを得るための就業』を目的としていますので、一定した収入（配分金）の保証はありません」<sup>11)</sup>。つまり、シルバー人材センターは、生計の維持を目的とした本格的な就業ではなく、生きがいを得るための任意の就業を目的としている組織である（石橋 2015）。

#### (1) 「臨・短・軽」

「生きがい就労」を確保するために、シルバー人材センターが提供している仕事は「臨・短・軽」という特性がある。いわゆる適正就業である。「臨」は「臨時」、「短」は「短期」、「軽」は「軽易」である。具体的に言うと、センターの仕事は連続的または断続的な概ね月10日間以内の就業であり、また、1週間あたりの就業時間が「概ね20時間を超えない」もので、そして軽易な業務である。さらに、継続的な就業は長期間できない（厚生労働省 2004）。

職種からみると、表3-2は2014年度の統計に基づき全国シルバー人材センターで提供されている仕事の内容を整理したものである（石橋 2015）。最も多いのは、屋内外清掃・草刈り、園芸・農作業、軽作業といった「一般作業群」の仕事で、全体の半数（54.8%）を占める。次に、公共施設やスポーツ施設の管理、また駐車場管理などの「管理群（21.5%）」の仕事が多く、家事援助・福祉・育児サービスなどの「サービス群（9.1%）」の仕事と障子張り・剪定などの「技

能群（8.6%）」が続く。一方で、学校、役所、企業などの「技術群」や「事務群」の仕事はいずれもわずか2%前後で非常に少ない。表3-1に示されたように、草刈り・清掃・チラシ配りなどの「一般作業群」の仕事や施設・駐車場管理などの「管理群」の仕事はセンターの仕事のおおよそ8割近くを占める。このような仕事はセンターの仕事の「臨・短・軽」という特性を充分に証明されている。

このように、「臨・短・軽」という特性は会員の就業の時間、頻度、また仕事の内容を限定し、結果的に会員は収入を多く得られないのが普通である。つまり、シルバー人材センターを通じた「生きがい就労」は生計の維持を目的とした就業ではなく、生きがいを得るために任意の就業という姿が窺える。

表3-1 シルバー人材センターの仕事の分類

職 群	割 合	職 種（主な仕事の例）
1 技術群	2.2%	家庭教師、学習教室の講師、翻訳・通訳（英語と他の言語）
2 技能群	8.6%	庭木などの剪定、障子・襖張り、ペンキ塗り、しめ縄づくり
3 事務群	1.4%	一般事務、経理事務、宛名書き、パソコン入力
4 管理群	21.5%	建物管理、施設管理、駐輪場の管理
5 折衝外交群	2.3%	販売、配達、集金、営業、電気・ガスなどの検針
6 一般作業群	54.8%	除草・草刈り、屋内・外清掃、包装、チラシ配り、運搬
7 サービス群	9.1%	家事サービス、福祉サービス、育児サービス
8 その他	0.2%	その他

出典：全国シルバー人材センター事業協会（2014）

## （2）地域密着性

シルバー人材センターでの働き方は「生きがいを得るための就業」を目的としている。高齢者が働くことを通じて、高年齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献することを期待されている<sup>12)</sup>。受注件数からみると、たとえば、2013年福岡県シルバー人材センター連合会の業務年報によると、個人からの依頼が圧倒的に多いことがわかる（個人：109,191件；公共 11,711件）。その理由としては、個人からの依頼は家事援助サービスということで、家庭からの選定作業が多いである。そして、福祉・家事援助・育児支援サービス事業受注件数は2009年から2013年にかけて28.5%伸びていた。

以上から、シルバー人材センターは、「高齢者の収入を増える」のを主な目的としない、地域における「生きがい就労を支える」社会システムであることがわかる。

### 3.3 シルバー人材センターの会員の実像

シルバー人材センター会員の構成は、男性の割合が高く、それが地域密着型の他のボランティア組織やNPO団体と比較した際の特徴にもなっている（石橋 2015）。全国平均では会員の3分の2を男性が占め、男女比はこの15年間ほぼ変わっていない。現在の会員の平均年齢は、男性

71.5歳、女性71.1歳に達している（全シ協 2015）。そして、一番多い年齢層は70~74歳で、全体の35%を占めている。60~70歳の会員が減っている傾向があり、設立当初は6割を占めていたが、現在では4割にまで縮小している（石橋 2016）。

また、会員の収入は、個人の差が大きい。全シ協により、会員が受け取る配分金の全国平均は月額3万5,298円、月間就業日数は平均9.1日であると報告されている（全シ協 2015a）。ところが、就業するかどうかは会員によって違うため、収入や就業日数はかなり大きな個人差が生じることがわかる（石橋 2016）。

さらに、会員の入会動機をみると、「生きがい・社会参加」のほか、「経済的な理由」や「健康のため」などの理由も挙げられた。全国の集計では、「健康維持（39%）」と「生きがい・社会参加（26.8%）」が最も多く、「経済的な理由」（20.6%）が続く、また「時間的余裕（6.8%）」や「仲間づくり（1.9%）」などの理由がある（全シ協 2015）。つまり、現状からみると、生きがいを求める高齢者のか、各種の目的をもつ高齢者がシルバー人材センターに集まってきたことがわかる。ところが、「生きがい就労」を強調する「臨・短・軽」という働き方は一体全ての高齢者のニーズを満たすことができるだろうか。そして、満足できない高齢者との間にどんなずれを引き起したのだろうか。これを明らかにするのは、今回の調査の目的のひとつである。

### 3.4 シルバー人材センターの課題

前節で先行研究を検討することを通じて、シルバー人材センターの役割を明らかにしたが、実際にはシルバー人材センターが難局に直面している状況がある。

高齢者が増加する一方で、シルバー人材センターは全国的に会員数の減少に歯止めがかからない状況であるといわれている。2013年12月に厚生労働省のアフターサービス推進室が公表した「アフターサービス推進室活動報告書」<sup>13)</sup>によれば、シルバー人材センターの、会員数は、2009年の79万人をピークに減少を続けている。また、シルバー人材センター事業の受注件数、受注金額などの数値も6年以上にわたり減少しており、会員数も年々減っていて、高齢化が進展する中にあって相反した結果となっている。本研究は、「生きがい就労」を注目し、高齢者の働く理由や仕事に対する満足度を明らかにした上で、糸島市シルバー人材センターに残っている高齢者は何のために働いているのか、また、離れた会員はどんな理由で退会したのかを究明することを通じて、糸島市シルバー人材センターの「生きがい就労」の実態を明らかにする。

## 4 糸島市シルバー人材センターの実態

### 4.1 糸島市シルバー人材センターの概要

糸島市シルバー人材センターは平成元年前原町シルバー人材センターとして設立された。平成5年には前原市と二丈町、志摩町広域化で糸島市シルバー人材センターに改称された。また、平成22年、行政合併により「糸島市」誕生とともに単独センターとなった。

現在（2015年）の会員数は1,150人で、男性は628名、女性は522名がいる。平均年齢は70.8歳である。粗入会率は3.6%であり、全国の中で第17位、福岡県内で第2位である。そして、全国の傾向と同じ、会員数は年々減少している傾向がある。

職種からみると、2014年度の統計に基づき糸島市シルバー人材センターで提供されている仕事の内容によると、最も多いのは、屋外内清掃・草刈り、園芸・農作業、軽作業といった「一般作業群」の仕事で、全体の半数（48.2%）を占める。次に、障子張り・剪定などの「技能群（23.9%）」の仕事が多く、家事援助・福祉・育児サービスなどの「サービス群（9.1%）」の仕事と公共施設やスポーツ施設の管理、また駐車場管理などの「管理群（6.8%）」が続く。一方で、学校、役所、企業などの「技術群」や「事務群」の仕事はいずれもわずか1%未満で非常に少ない。草刈り・清掃・チラシ配りなどの「一般作業群」の仕事や障子張り・剪定、しめ縄づくりなどの「技能群」の仕事はセンターの仕事のおおよそ7割近くを占める。このような仕事はセンターの仕事の「臨・短・軽」という特性を充分に証明している。

また、糸島市シルバー人材センターにおける受託事業からみれば、民間事業の件数が8割であり、契約金額が6割を占めている。そして、センターは高齢者の知識、経験や能力を生かし、地域へ多種多様なサービス提供することを目指し、サービス事業を展開している。最も注目されているのは「まかせんしゃい」<sup>14)</sup>というサービス事業である。元気な会員が地域のひとり暮らしの高齢者を対象に日常的の不便や不安の解決を目的としている。こうして、センターの仕事の「地域密着性」という特性を充分に証明している。

また、表4-1が示される新入会員の入会理由からみると、2013年から2015年連続3年のデータによって、「生きがい・社会参加」の割合が例年多く占めているが、年々減少している傾向が見られる。それに対して、「経済的な理由」で入会した会員の数の変動はそれほどないように見えるが、総務課長のU氏の話によれば、意外なことに、近年「就職の理由」で退会した会員が増えたという。就労支援機関から「就職の理由」で退会した高齢者は、一体どんな理由でシルバー人材センターから離れたのか。それを明らかにすることも今回の調査の目的である。

表4-1 新入会員の入会理由

年度	生きがい・社会参加	健康のため	経済的	時間的な余裕	仲間作り	その他
2013年	36.6%	19.0%	16.9%	21.8%	4.9%	0.7%
2014年	34.6%	18.9%	23.3%	21.4%	1.9%	0.0%
2015年	31.3%	32.2%	12.1%	20.0%	3.5%	0.9%

出典：糸島市シルバー人材センター『業務年報』（2016）より筆者作成

## 4.2 糸島市と糸島市シルバー人材センターの特性

前原市と二丈町、志摩町が合併して誕生された糸島市の高齢化率は25.9%（2015）であり、4人に1人は高齢者である。国の高齢化率と同じ水準を保っているため、高齢者の就労に対する

普遍的な意識の姿を捉えることが期待できる。

また、地方都市であり、農業・漁業に従事している人が多く、企業数が限られている。さらに、大都市と比べて、高齢者就労支援組織が少ない。今回の調査では、フルタイムの仕事を見つけられずに、やむなくシルバー人材センターに加入した高齢者がいる。つまり、地方都市である糸島市に住んでいる高齢者にとっては、働く場所が少なく、そして就労支援組織が足りないという現状がある。シルバー人材センターは糸島市で数少ない就労支援組織として、重要な役割を果たしているといえるだろう。

ところが、会員が年々減少していることは無視できない現実である。つまり、高齢化率が進んでいる糸島市においては、シルバー人材センターを「就職の場所」としない高齢者が増えてきた。会員減少の理由を解明するために、糸島市シルバー人材センターに残っている高齢者は何のために働いているのか、また、離れた会員はどんな理由で退会したのかを明らかにすることは大事であると考えている。糸島市シルバー人材センターの実態を調査することを通じて、「生きがい就労」を強調する働き方と高齢者の就労ニーズとの関係を明らかにすることは有意義であると思われる。

## 4.3 調査

### 4.3.1 調査の経緯

2016年8月から、糸島市シルバー人材センターの総務課長U氏と連絡を取り、調査を始めた。U氏に糸島市シルバー人材センターの沿革や活動の実績についての話を伺った。その後、U氏の紹介で、糸島市シルバー人材センターの会員の方（3人）にアクセスすることができた。それから、糸島市シルバー人材センターの講習会や会員サークルに参加することを通して、会員の10人、元会員の1人、それと一般市民の5人にも聞き取り調査を行なった。調査の対象と調査方法は以下の表に示した（表4-2を参照）。また、インタビュー対象者の詳細は別途の表に示した。

表4-2 調査対象と調査方法

日付	対象者	調査方法	時間
2016年8月29日	糸島市シルバー人材センターの総務課長U氏	聞き取り調査	1時間30分 (録音あり)
2016年10月27日	糸島市シルバー人材センターの会員3人	聞き取り調査	1時間20分 (録音あり)
2016年11月2日	センター前原地域班奉仕活動	参与観察	2時間 (録音なし)
2016年11月18日	センター障子・襖張り講習会に参加していた会員1人、一般市民5人	聞き取り調査	4時間15分 (録音あり)
2016年11月22日	センター手芸サークルの成員5人	聞き取り調査	2時間30分 (録音あり)
2016年11月29日	センター会員2人、退会者1人	聞き取り調査	3時間21分 (録音あり)

今回の聞き取り調査では、対象者の16名の中で、糸島市シルバー人材センターの会員が10人、元会員が1人、また一般市民が5人である。「生きがい就労」の実態を把握するために、シルバー人材センターに加入している高齢者に働く理由や仕事に対する満足度を中心に聞き取りを行なった。そして、元会員の退会の理由や経緯、またシルバー人材センターに未加入の一般市民の入会意識についても話を伺った。主な質問の項目は以下のようになっている（表4-3を参照）。

表4-3 主な質問項目

対象者	人数	質問項目
センター会員	10人	①シルバーの加入年数、入会動機、シルバーに対する満足度 ②現在の仕事、仕事の時間・頻度・難易度、仕事の満足度、現役の頃の仕事 ③年齢、同居世帯、収入源、年金・経済に対する不安
元会員	1人	①現在の就業状況 ②センターの加入年数、入会動機、センターを通じて従事した仕事、辞めた理由 ③年齢、同居世帯、収入源、年金・経済に対する不安
一般市民	5人	①現在の就業状況 ②センターに加入する意欲と理由、就労の意欲と理由 ③年齢、同居世帯、収入源、年金・経済に対する不安

#### 4.3.2 調査結果

シルバー人材センターにおける会員、元会員および一般市民を対象者としての聞き取り調査を通じて、各対象者の働く理由や仕事に対する満足度を合わせて下図4-1を作成した。軸の

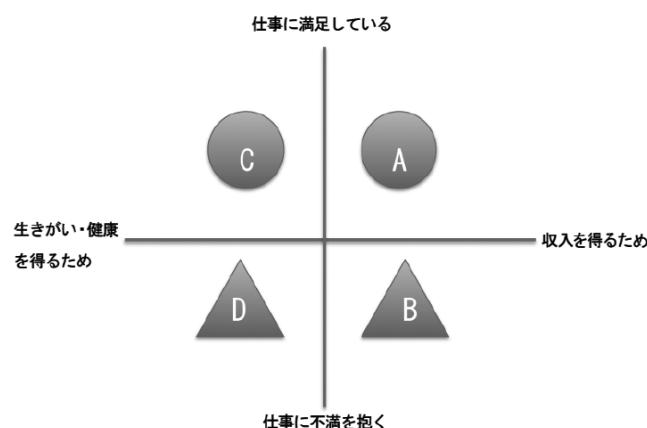


図4-1 4つの会員像

- Aタイプ：収入を得るため、仕事に満足している人（受益層）
- Bタイプ：収入を得るため、仕事に不満な人（非受益層）
- Cタイプ：生きがい・健康を得るため、仕事に満足している人（受益層）
- Dタイプ：生きがい・健康を得るため、仕事に不満な人（非受益層）

縦軸を糸島市シルバー人材センターが提供している仕事に対する満足度にした（上は満足、下は不満）。それに対して、軸の横軸を働く理由にした（右は収入を得るために働く人、左は生きがい・健康を得るために働く人）。この図を通じて、現在のシルバー人材センターにおいて、A、B、C、Dという4つのタイプの会員像が窺えた。

Aタイプは、収入を得るために入会し、仕事に満足している高齢者である。年金だけでは足りず、もっと余裕のある生活をしたいという理由で働いている、あるいは働くを得ない「経済的価値を追求する」高齢者のことである。Aタイプに該当する会員は、長時間に働く固定的な仕事を見つけることができたため、「生きがい就労」の「枠」から離脱し、「運の良い」会員であると思われる。つまり、生きがいの獲得を強調するシルバー人材センターであっても、ある程度は経済的な余裕がない高齢者のニーズを満たせることがわかる。すなわち、Aタイプは意外な「受益層」であると言える。

Bタイプは、収入を得るために入会し、仕事に不満を持っている高齢者である。Aタイプと同じ、年金を補うために働いている、あるいは働くなければならない「経済的価値を追求する」高齢者のことである。「生きがい就労」が強調している「臨・短・軽」の枠では、収入のニーズに満たすことができないため、生活を維持するために「生きがい就労」を選ばない、あるいは生活のため選ばざるをえない困窮状態にある、社会的排除される高齢者である。これらの高齢者のニーズに応えることができなければ、貧困化につながり、心身の健康状態を悪化させる可能性がある。Bタイプは「非受益層」であると言える。

Cタイプは、生きがいや健康を得るために入会し、仕事に満足している高齢者である。このタイプの高齢者は生きがいや健康を主な目的として働いている「経済的価値を追求しない」高齢者である。Cタイプからは、シルバー人材センターは高齢者にとって「生きがい就労」を実現する場所として世間一般の認識に合致している。このタイプに該当する高齢者の事例を通じて、「生きがい就労」が社会参加の手段のひとつとして機能する「社会的包摶」の役割を明らかにした。つまり、Cタイプは「生きがい就労」が予想された「受益層」であると言える。

Dタイプは、生きがいや健康を得るために入会し、仕事に不満を持っている高齢者である。Cタイプと同じ、このタイプの高齢者は生きがいや健康を主な目的として働いている「経済的価値を追求しない」高齢者のことである。「生きがい就労」の「枠」に不満を持つため、シルバー人材センターを離れた、あるいは離れようと考えている。Dタイプに該当する高齢者が社会参加の方法としてもシルバー人材センターを選択肢としないということから、シルバー人材センターがターゲットにしたいが、獲得できない高齢者である。つまり、Dタイプは「非受益層」であると言える。

## 5 考 察

今回のシルバー人材センターにおける会員、元会員および一般市民を対象者としての聞き取

り調査を通じて、現在のシルバー人材センターにおいて、A、B、C、Dという4つのタイプの会員像が窺えた。そこで、この4つのタイプの会員像から、生きがい就労が果たしている役割や局限性を検討する。

### 5.1 生きがい就労の役割

AとCタイプに該当する高齢者はシルバー人材センターを通しての仕事に満足している、つまりシルバー人材センターの「受益層」であることが今回の調査で判明した。そのうち、Cタイプに該当する高齢者は生きがいや健康を主な目的として働いており、そして、働くことによって、健康維持のほか、充実感、有用感、社会との連帯や社会奉仕への実現などをもたらすことがわかった。すなわち、「生きがい就労」という性格の目的と一致している。つまり、Cタイプはシルバー人材センターの主な「ターゲット層」と考えられる。この知見については今まで先行研究においても検証された。これらのことから、「生きがい就労」が社会参加の手段のひとつとして機能する「社会的包摂」の役割を持つことを明らかにした。

また、もうひとつ、今回の調査で意外だったことは、Aタイプの会員の満足理由である。Aタイプの会員は「生きがい就労」が強調している「臨・短・軽」の「枠」から離脱し、固定的・安定的な仕事に恵まれているため、仕事に満足している、「運が良い」会員であると思われる。つまり、経済的価値を追求する高齢者の収入のニーズを満たすことができることも、今回の調査で明らかにした役割である。ところが、このような会員は非常に少ない。

すなわち、AとCタイプの事例からは、現在のシルバー人材センターが強調する「生きがい就労」という働き方を通じて、高齢者に「社会参加」の機会を提供し、高齢者の自己実現をすると同時に、社会に役に立たせる役割を果たしているほか、経済的価値を追求し、貧困状態を受けやすい高齢者を包摂する機能を果たしていることも明らかにした。

### 5.2 生きがい就労の局限性

今回の調査を通じて、「臨・短・軽」の特性をもつ「生きがい就労」は、局限性があることがわかった。

まずは、「臨・短・軽」の枠で、短時間や不定的な仕事が多いため、Bタイプのような、年金を補うために働いている、あるいは働かなければならない高齢者にとって、収入のニーズを満たせないことがあった。調査を通じて、収入を入会の動機としている会員が、長時間・固定的な仕事に就けなかった場合は退会する傾向があるとわかった。また、65歳以上の高齢者は、ハローワークを通じて一般的な雇用の仕事に就くことが難しい現状がある。そのため、生活を維持するために「生きがい就労」を選ばざるを得ない高齢者もいる。つまり、「生きがい就労」に就いても、「社会的排除」にされている状態にあると言えるだろう。

それから、Dタイプのような、シルバー人材センターで「健康や生きがい」を求める高齢者にとって、「臨・短・軽」の枠で、仕事の種類が少ないと、自分の適性に合う仕事がない、あ

るいは就業交替制度で異動されることで、就労のニーズを満たせないこともあった。そして、退会した会員がボランティア団体や老人クラブなどの団体で活躍していることから、このタイプに該当する高齢者は、「就労」を生きがいの獲得の手段や方法としないことがわかった。

さらに、「生きがい就労」という就労環境で、不公平な現状が存在している。固定・安定の仕事に就いているため、普通より多くの収入を得ている会員もいるが、毎月の配分金がわずかなので、他のところでアルバイトをしている会員もいる。また、公平のために作られた就業交替制度があるものの、就職先で長く働き続ける人もいるが、短期間で移動しなければならない人もいる。

すなわち、シルバー人材センターが持つ「臨・短・軽」という特性は、「生きがい就労」の局限性と言えるだろう。BとDタイプに該当し、シルバー人材センターを離れるあるいは離れようと考えている「非受益層」の高齢者の存在は、シルバー人材センター会員の減少に関連があると推測される。

### 5.3 生きがい就労への再考

本研究はシルバー人材センターにおけるA、B、C、Dという4つのタイプの会員像をまとめたうえで、シルバー人材センターが実施している「生きがい就労」の役割や局限性を検討した。

A、B、C、Dという4つのタイプの会員像のうち、AとCタイプに該当するのは、シルバー人材センターに残っている、あるいは加入する意欲がある「受益層」である。それに対して、BとDタイプに該当するのはシルバー人材センターを離れるあるいは離れようと考えている「非受益層」である。

そこから、BとDタイプの「非受益層」の高齢者の存在は、シルバー人材センターの会員減少に関連があると推測される。会員減少という現状から、「生きがい就労」においての「非受益層」の増大ということが窺える。つまり、日本社会で、定年後に経済的価値を追求する高齢者は、「生きがい就労」を選択する人が少なくなってきたという現実があると推測される。そして、もう一つ、「生きがい就労」を「社会参加」の手段として、生きがいの獲得を求める高齢者の減少も窺える。

すなわち、「生きがい就労」という働き方は、社会参加の手段のひとつとして機能する「社会的包摶」の役割を持つことを今回の調査で明らかにした。一方で、「非受益層」の増大という現実から、高齢者にとって局限性が役割を上回ったことは否定できない事実である。

収入を求める高齢者が「生きがい就労」から離れるという現状から、日本の高齢者はらくらく暮らしているわけではなく、生活維持のお金が得られなかった場合、貧困状態に陥る危険があることがわかる。また、「生きがい就労」を「社会参加」の手段として生きがいの獲得を求める高齢者が減少することで、高齢者の「社会参加」の範囲が小さくなる。そのため、社会との繋がりが切れてしまったら、孤立しやすい状況に陥る可能性があると推測される。さらに、生活を維持するために「生きがい就労」を選ばざるを得ない高齢者の場合は、現状として仕事に

就いていても、「社会的排除」にされている状態にあると言えるだろう。今回の調査で、「生きがい就労」の役割によってシルバー人材センターにおける受益層の存在を窺えた。一方、「非受益層」つまり「社会的排除」にされた高齢者をどうやって「包摂」するのかが超高齢化社会の大きな課題のひとつであると考える。

## 6 今後の課題

今後の展望と課題に関しては、今回の調査対象者は、「生きがい就労」を実施しているシルバー人材センターの会員を中心であったが、シルバー人材センターからの退会者、いわゆる元会員との接触を十分に達成していないため、データの偏向性がある恐れがある。そして、「生きがい就労」のみに注目にして研究したが、ほかの就業形態との比較を行っていないのは、今回の調査での課題である。そのため、今後は「生きがい就労」の実態や高齢者のニーズの関係を検討し、シルバー人材センターから離れた高齢者の事例のさらなる調査や、「生きがい就労」と異なる就業形態との比較分析を合わせて行う必要があると考える。

### 注

- 1) 高齢者福祉雇用研究会、1982、『高齢化社会の就労問題』碩文社、37-80。
- 2) 全シ協 [http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei\\_pdf?id=10](http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei_pdf?id=10)による。
- 3) 総務省統計局『労働力調査』(2015)による。
- 4) 総務省統計局『労働力調査』(2016)による。
- 5) 総務省統計局『労働力調査』(2015)による。
- 6) 内閣府『高齢者の地域社会への参加に関する意識調査』(2010)による。
- 7) 全国シルバー人材センター事業協会(以下は全シ協を略す)『2013年度事業報告』による。
- 8) 全シ協 <http://www.sjc.ne.jp/fujimino/senta-syoukai/senta-syoukai.html>による。
- 9) 全シ協 [http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei\\_pdf?id=10](http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei_pdf?id=10)による。
- 10) EU (2003) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions-joint report on social inclusion summarising the results of the examination of the National Action Plans for Social Inclusion (2003-2005).
- 11) 全シ協 [http://www.zsjc.or.jp/about/about\\_04.html](http://www.zsjc.or.jp/about/about_04.html)による。
- 12) 全国シルバー人材センター連合会ホームページ ([http://www.zsjc.or.jp/about/about\\_02.html](http://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html))
- 13) 厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/iken/after-service-vol15.html>)による。
- 14) 「まかせんしゃい」は糸島市の方言であり、意味は「任してください」である。

## 文 献

- 藤田綾子, 2001, 「高齢者とコミュニケーション」土田昭司編『対人行動の社会心理学』北大書房.
- 福岡県シルバー人材センター連合会, 2013, 『業務年報』.
- 樋口明彦, 2013, 『福祉社会学の原理と構想』福祉社会学編集, 26-29.
- 糸島市シルバー人材センター, 2015, 『業務年報』.
- 石橋智昭, 2016, 「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」藤原佳典・南潮編『就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ: 社会参加の促進と QOL の向上』ミネルヴァ書房:100-119.
- 小林謙一, 1986, 「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.
- 高齢者福祉雇用研究会, 1982, 『高齢化社会の就労問題』碩文社:37-80.
- 厚生労働省, 2004, 『高年齢者などの雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の施行について』(2016年7月2日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002l15q-att/2r9852000002l19o.pdf>).
- 小山昭作, 1980, 『高齢者事業団』碩文社:87.
- 松村健生, 1981, 「定年退職後と生活適応」『定年退職後の職業移動と生活適応』文部省科学研究所費助成金報告書.
- 内閣府, 2009, 『高齢社会白書』.
- , 2010, 『高齢者の地域社会への参加に関する意識調査』.
- , 2015, 『高齢社会白書』.
- 中島恵理, 2005, 『EU・英国における社会的包摂とソーシャルエコノミー』大原社会問題研究所雑誌: 12.
- 直井道子, 2001, 『幸福に老いるために一家族と福祉のサポート』勁草書房, 69-70.
- 直井道子・岡村清子, 1986, 「定年期における職業・生活の変化」『季刊労働法』141:64-97.
- 岡眞人, 1998, 「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』横浜市立大学経済研究所.
- 労働政策研究・研修機構, 2009, 『高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査』(2014年9月4日取得, <http://www.jil.go.jp/index.html>).
- 龍円恵喜二, 2005, 「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.
- 総務省統計局, 2015, 『労働力調査』.
- , 2016, 『労働力調査』(2016年12月4日取得, <http://stats.oecd.org/>)
- 高野和良・坂本俊彦・大倉福恵, 2007, 「高齢者の社会参加と住民組織—ふれあい・いきいきサロン活動に注目して—」山口県立大学大学院論集 8:129.

塚本成美, 2008, 「高齢者の就業問題とシルバー人材センター組織の機能化」『島根県におけるエイジフリー社会に向けた就業・社会活動に関する調査研究報告書』高齢・障害者雇用支援機構, 174-191.

筒井健二, 2012, 『高齢者働く生きがい論』文藝春秋企画出版部, 2-3.

山口春子, 1989, 「退職高齢者の生きがい就労制度の展開—シルバー人材センター制度に関する考察」『人文学報・社会福祉学』5 : 184.

全国シルバー人材センター連合会, 2012, 『平成23年度事業報告』.

———, 2013, 『平成24年度事業報告』.

———, 2015, 『平成26年度事業報告』.

———, 2016, 『平成27年度事業報告』.