

厚生労働科学研究研究費補助金

長寿科学総合研究事業

高齢者における健康で働きがいのある就労継続の

社会的基盤に関する研究

平成15年度 総括研究報告書

主任研究者 柴田 博

平成16（2004）年 4月

目 次

I. 総括研究報告書	
高齢者における健康で働きがいのある就労継続の社会的基盤に関する研究.....	4
柴田 博	
II. 研究各論	
1編 シルバー人材センターの評価研究	
序章	9
杉澤 秀博・柴田 博	
第I章 シルバー人材センター調査の概要.....	14
横山 博子	
第II章 個人調査結果の概要.....	52
黒澤 昌子	
第III章 センターの施策の評価.....	77
—個人とセンターレベルでみたアウトカム指標への効果	
杉澤 秀博	
第IV章 なぜシルバー人材センターを退会したのか?.....	87
—退会に関連する要因分析と退会者の類型化—	
原田 謙	
第V章 ホワイトカラー出身会員のセンター就業.....	95
山田 嘉子	
2編 全国55～64歳のパネル調査	
1章 働く意思と就業行動の分析	110
黒澤 昌子、樋口 美雄	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	127
IV. 研究成果の刊行物・別刷	129
(資料)	

個人調査の単純集計
センター調査の単純集計
個人調査調査票
センター調査調査票
第2回追跡調査調査票

I. 総括研究報告書

高齢者における健康で働きがいのある就労継続の社会的基盤に関する研究

主任研究者 柴田 博 桜美林大学大学院国際学研究科・教授

本研究の目的は、①全国 55～64 歳のパネルに対する継続的な追跡調査に基づいて、職業性ストレスモデルの視点から高齢者の就労の質を評価すること、および良好な就労継続・転職・再就職の心理的・社会的予測要因を解明すること、②都市部に居住する若年就労者に対する調査に基づき、この年齢層の高齢就労者に対する態度や意識を評価すること、③高齢者の健康で働きがいのある就労持続からみたシルバー人材センターや行政による職業訓練という既存の高齢者就労の推進施策を評価することにある。今年度の課題は、③に関連して、高齢者の就労政策とともに社会参加、生きがいや健康増進といった保健福祉政策としても位置づけられるシルバー人材センター事業の施策評価を行うとともに、①に関連してパネル調査の解析とパネルの継続的な調査を実施することであった。

分担研究者

黒澤 昌子（政策研究大学院大学・助教授）

杉澤 秀博（桜美林大学大学院・教授）

横山 博子（つくば国際大学・助教授）

杉原 陽子（東京都老人総合研究所・主任研究員）

を評価することにある。今年度の課題は、③に関連して、高齢者の就労政策とともに社会参加、生きがいや健康増進といった保健福祉政策としても位置づけられるシルバー人材センター事業の施策評価を行うとともに、①に関連して、パネル調査の解析とパネルの継続的な調査を実施することであった。

A. 研究目的

本研究の目的は、①平成 13 年度では全国 55～64 歳のパネルに対する継続的な追跡調査に基づいて、職業性ストレスモデルの視点から高齢者の就労の質を評価すること、および良好な就労継続・転職・再就職の心理的・社会的予測要因を解明すること、②平成 14 年度では東京都およびその近郊に居住する若年就労者に対する調査に基づき、この年齢層の高齢就労者に対する態度や意識を評価すること、③平成 15 年度では高齢者の健康で働きがいのある就労持続からみたシルバー人材センターや行政による職業訓練という既存の高齢者就労の推進施策

今後は定年と引退の間を段階的に接続するような就業ニーズや、短期的・臨時的労働や社会参加・生きがいを目的とした就労への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「安易、短期、かつ臨時的」就労の紹介に限られていたシルバー人材センターにも新たな機能を要請するものである。本報告での政策評価分析が今後のセンターが進むべき方向性に示唆を与え、センター事業の一層の発展に資する。

B. 研究方法

1. シルバー人材センター調査

(1) 対象センターの抽出

調査対象となるセンターの抽出は、各都道府県のシルバー人材センター連合会に依頼し、国庫補助対象センターの30%を抽出してもらった。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、センターの規模や地域のばらつきを考慮しての抽出や、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。その結果、46都道府県の279センターが抽出された。

(2) 調査方法と回収状況

調査は、2003年11月に、郵送調査法（郵送配布・郵送回収・自記式法）にて実施し、センター職員に回答してもらった。249センターから回答があり、回収率は89.2%であった。

2. シルバー人材個人調査

(1) 対象者の抽出

個人調査の対象者は、センター調査の対象となった279センターに、現会員と退会員の各5%を抽出してもらい、11,073人が抽出された。

(2) 調査方法と回収状況

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。5,602人から回答を得たが、うち49票は無回答項目多数のため無効票と判断し、有効回答数

は、5,553（有効回答率 50.1%）であった。調査不能者のうち、110人は、「住所不明」などで調査票が返送されたものであった。

3. センター調査と個人調査回答者のマッチング

センター調査と個人調査は同時進行で行われたため、センター調査には回答しなかったが個人調査に協力したセンター、あるいはセンター調査には回答したが個人調査には協力できなかったセンターも存在する。このため、すべてのセンター及び個人調査回答者がマッチする訳ではない。個人調査とセンター調査回答者のマッチング内訳は以下の通りである。

- (1) センターと個人調査ともに回答：216
センターに所属する5,420人の現・退会員
- (2) センター調査のみのデータ：33センター
- (3) 個人調査のみのデータ：4センター
に所属する133人の現・退会員

4. パネルの追跡調査

1999年に初回調査を実施し、2001年に第1回追跡調査を実施したパネル（1999年に55~64歳）に含まれる対象（3,834人）に対して面接調査を実施した。

C. 結果と考察

1. シルバー人材センターの評価

1) 施策評価

シルバー人材センターの各種施策の実施が、会員のセンターに対する評価やセンターの業務実績にどのような影響をもたらしているかを検証した。「安全就業対策」「健

健康づくり対策」といった就労の基盤づくりや、「未就労者対策」を推進しているセンターでは、そこに属する会員のセンターに対する評価が高く、主観的 QOL も高い傾向が見られた。さらに、「健康づくり対策」の推進は、高齢者に占める会員数の割合も向上させるなどセンターの事業実績にも貢献していた。他方、「就業拡大策」「ホワイトカラーの就業推進」「レクリエーション・ボランティア対策」あるいは「他団体と連携推進」などの施策は、会員やセンターに対してプラスの効果をもたらすものではなかった。以上のように、会員のセンターに対する評価や生活満足度を向上させたり、センターの会員数を増加させるには、施策の重点化を図り、中でも「安全就業対策」「未就業者対策」「健康づくり対策」を積極的に推進していくことが重要であることが示唆された。

2) シルバー人材センターの退会者の特徴

「仕事仲間」および「発注者側の態度・対応」に対する満足度が低い者、「事務職」の仕事我希望する者、センター以外での就業日数が多い者ほど、退会する確率が高いことが示された。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、ないし新入会員の「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。

3) ホワイトカラー出身者のセンターにおける就業の問題

近年増加傾向が見られるホワイトカラー出身会員の就業に焦点を当て、彼（女）らの就業状況及び特性を把握した上で、セン

ターの具体的な施策とホワイトカラー出身会員の就業状況の関連性を検証した。ホワイトカラー出身会員は、他の会員と比較してセンターでの就業において就業率、仕事満足度のいずれも低く、入会理由や講習参加内容など、センターでの就業自体以外でも特性が異なることがわかった。これまでホワイトカラー出身会員へは、事務系職種の開拓に力が注がれてきたが、限定された職種の就業機会の開拓努力に加え、新しいスキルの開発などより総括的な対応が必要といえよう。

2. パネル調査

1) 既存のデータの解析

1999年に55歳から64歳の男性サンプルを2年後の2001年に再調査して得られたパネル・データを用いて、同一人物をとりまく環境の変化が各人の就業意欲にどのような影響を与えるのかを分析した。分析結果より、わが国における高齢者の就業意欲は今後も高水準を維持するとは限らず、高齢者の就業継続意欲は健康状況や資産状況だけでなく、企業の雇用管理制度によっても変化しうるものであることが示された。今後、企業での雇用調整がますます進展し、その時々業績や成果に応じて給与が支払われる成果主義へと処遇の在り方が変われば、高齢者の就業意欲は低下する可能性は十分ある。その一方で、これまでの「就業経験」よりも「学校」で学んだ知識を活かせるかどうかで就業継続意欲を高めるといふ観察事実は、高齢期においても基本的・汎用的な技能を身に付け、それを活かすことが就業意欲の促進につながる可能性を示唆しているといえる。

2) パネル調査の継続実施

完了数は 3,011 (回収率 78.5%) であり、最終欠票数 823 (未回収率は 21.5%) であった。現在、データの点検・解析中であり、その結果を報告書に含めることはできなかった。

D. 結論

1. シルバー人材センターの活動評価を評価した結果、シルバー人材センターの施策によって、会員のセンターに対する評価や生活満足度、さらにはセンターの事業実績までもがかなりの影響を受けていることが明らかにされた。会員およびセンターの活性化を図るには、施策の中でも特に「安全就業対策」「未就業者対策」「健康づくり対策」の推進に重点的に取り組むことが重要であるといえよう。

2. シルバー人材センターの退会者の分析、およびホワイトカラー出身者の就業状況の分析から、仕事の配分が適正に行われていない問題やホワイトカラー出身者に適した仕事の提供が十分に行われているとはいえない現状が浮かびあがってきた。

3. パネルの分析の結果、企業での雇用調整がますます進展し、その時々業績や成果に応じて給与が支払われる成果主義へと処遇の在り方が変われば、高齢者の就業意欲は低下する可能性は十分あることが示唆された。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

・杉澤秀博, 山田嘉子, 原田謙, 杉原陽子, 塚原陽子, 柴田博. 若年就労者の高齢者就労に対する態度に関連する要因. 第 45 回日本老年社会科学会. 2003. 6. 名古屋.

・山田嘉子, 杉澤秀博, 原田謙, 杉原陽子, 塚原陽子, 柴田博. 中高年就労者と若年就労者の従事する企業特性・職業とエイジズムとの関連. 第 45 回日本老年社会科学会. 2003. 6. 名古屋.

・原田謙, 杉澤秀博, 山田嘉子, 杉原陽子, 塚原陽子, 柴田博. 若年者におけるエイジズムの測定と要因分析—Fraboni Scale of Ageism (FSA) を用い. て第 45 回日本老年社会科学会. 2003. 6. 名古屋.

・杉原陽子, 杉澤秀博, 原田謙, 山田嘉子, 塚原陽子, 柴田博. 年金・介護保険料に対する若い世代の意識とその関連要因. 第 45 回日本老年社会科学会. 2003. 6. 名古屋.

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

II. 分担研究報告

1 編 シルバー人材センターの評価研究

序章 課題設定

1. 就業と生きがいの両立—シルバー人材センターの役割

旧来の高齢者施策は、年金や医療、介護などの社会保障や福祉分野が中心となってきた。しかし、人口の高齢化の急速な進展によって、その保障・施策の対象となる高齢者の割合が絶対的にも全人口に占める割合においても増加していることから、このままの状態では、高齢社会の経済的な基盤を支える若い年齢層への負担が極めて深刻となることが予想されている。そのため、高齢者の経済的な自立度を維持する高齢者の就業延長をいかに図るかが政策課題としてその重要度を増してきている。他方では、高齢者は就労¹に加えてボランティアなどを通じて社会的に貢献していこうという意欲のある者も少なくなく(前田信彦、2003)、心身の健康の多様性も加わり、高齢期における働き方に対する志向も多様化してきている。そのあり方は多様であっても社会に貢献する活動に参加することが、高齢者の心身の健康の維持や増進、生きがいの保持に少なくない効果があることが実証的に明らかにされつつある(杉原陽子、2003)。したがって、高齢社会が直面する課題に対応し、高齢者の経済的な自立と心身の自立度を維持していくためには、経済的な自立を目指した就業推進策だけでなく、高齢者の多様化した就業への志向を生かした社会貢献活動の推進施策をも合わせて強化・拡充していくことが重要である。厚生労働省の高齢者雇用就業政策は、「知識を活用した65歳までの雇用の確保」「中高年齢者の再就職の援助・促進」「就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保」「職業能力のミスマッチの解消」などが柱となっているが、シルバー人材センターは、まさに高齢者の「就業意欲や体力の多様化に応じた就業機会の確保」の事業に位置づけられる事業を展開している。

2. シルバー人材センターの歴史²

東京都が1974年度に各界有識者等の参加を得て「東京都高齢者事業団(仮称)設立準備会」(会長 大河内一男東京大学名誉教授)を設置し、同年12月に同準備会から示された「高齢者事業団についての構想と提言」に基づき「東京都高齢者事業団」(会長 大河内一男)を設立した。その設立の目的は、一般雇用は望まないが、就業を通して社会参加を希望する高齢者を対象として、その能力と希望に応じて補助的・短期的な仕事を組織的に確保・提供する、しかも行政が直接実施する事業としてではなく、地域の高齢者の自主的な組織として運営されるというものである。「東京都高齢者事業団」は、1985年

¹ 内閣府政策統括官高齢社会対策担当、2001、『高齢者の生活と意識に関する国際比較調査』によれば、男性高齢者の場合、望ましい退職年齢が70歳くらいまで(それ以降の退職も含む)という人の割合が、日本では39.0%、米国(18.8%)、ドイツ(4.0%)、スウェーデン(3.8%)と比べてかなり高い。

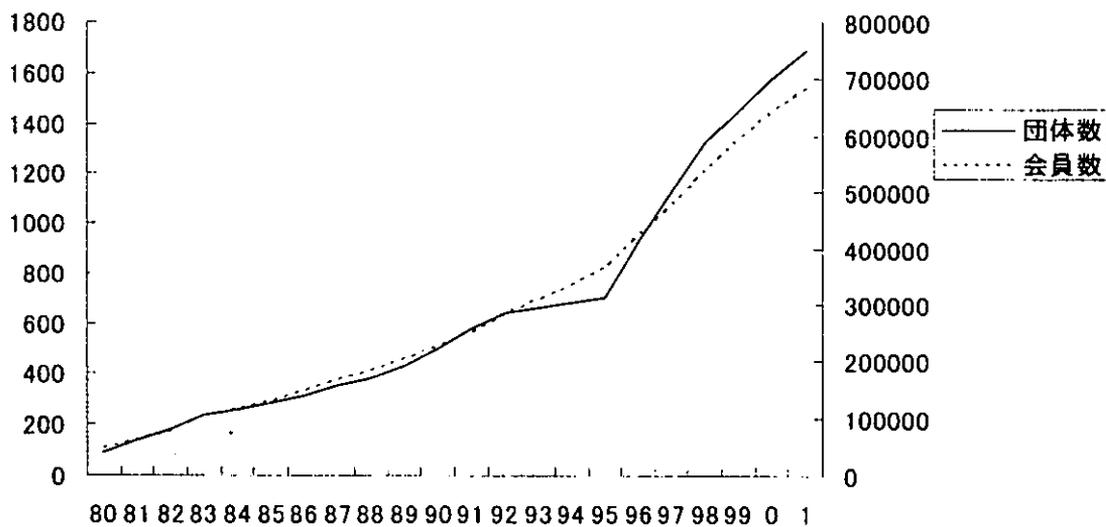
² 財団法人東京しごと財団のホームページ(http://www.tokyosilver.or.jp/silver/silver_fr.html)から抜粋

10月に改組され、東京都からの出捐を受け「財団法人東京都高齢者事業振興財団」（会長 大河内一男）として設立された。

1975年2月に地区高齢者事業団のモデルとして江戸川区高齢者事業団が発足し、同年10月の昭島市高齢者事業団の発足以降、順次各区市町村に設立が進められた。この高齢者事業団は、都内に普及・定着が進められると同時に、全国各地の都市にも設立されるようになり、国（労働省）は、1975年に「高年齢者労働能力活用事業（シルバー人材センター）」として補助制度を創設した。この補助制度の要件を満たすため、都域の「高齢者事業団」は、それまでの任意団体から民法上の社団法人へと移行することとなり、同年12月1日をもって一斉に社団法人化され、「シルバー人材センター・高齢者事業団」となった。シルバー人材センター事業の全国的拡大に伴い、事業の法的整備の必要性が高まり、1986年10月、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の施行によりシルバー人材センター事業の法制化が実現した。国は、シルバー人材センター事業の拡充・発展のために、都道府県単位にシルバー人材センターを会員とする「シルバー人材センター連合」を置き、事業の全国的展開を図ることなどを内容とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正（平成8年10月1日施行）を行なった。

図1に団体数と会員数の推移が示されている。団体数と会員数は1980年にはそれぞれ約100、約50,000であったものが、この20年間に急速に10倍以上に増加し、2000年にはそれぞれ約1,600、650,000となっている。

図1 団体数と会員数の推移



出典) 全国シルバー人材センター事業協会, 2001, 『シルバー人材センター事業統計年報』

3. 施策評価の枠組み

「行政機関が行う政策の評価に関する法律」（2002年4月1日制定）における「標準的

ガイドライン」では、評価を行う時点として「事前」「中間」「事後」、評価の観点として「必要性」（政策の目的は妥当か、行政関与のあり方から見て行政が行う必要があるか）、「効率性」（投入された資源量に見合った効果が得られているか）、「有効性」（政策の実施により、期待される効果が得られているか）、「公平性」（政策の目的に照らして、効果の便益や費用の負担が公平に分配されているか）、「優先性」（他の政策よりも優先的に実施すべきか）、などが提示されている。行政によるシルバー人材センターの評価については、事前評価の対象として2001年度実施の「高齢者生活援助サービス事業」、2002年度では「子育て支援事業」が取り上げられた。事後評価については、その評価指標として会員による就業延人員が設定されている。この指標は、施策目標である「高齢者の雇用就業を促進すること」に照らして「有効性」の視点からの評価指標の設定といえよう。さらに、事業評価にかかわって総務省の「高齢者雇用対策に関する行政評価・監視結果に基づく勧告」（2002年）において、シルバー人材センターのプログラムに対する評価の問題点として、1998年度から実施されているシニアワークプログラムの4種類の講習に関して、講習修了者の雇用就業実績が把握されていないなどが指摘されている。

就業延人員以外の指標を用いて事業効果を測定した試みもある。岡らは、シルバー人材センターの活動が生きがいに与える効果を次の2つの方法で評価している（岡真人，1998）。1つは振り返り法であるが、入会前と入会半年後の「生きがい」をたずね、それを比較することによって入会前後で生きがいがどのように変化したかを評価している。他の1つは入会直後、入会半年後、入会1年後の追跡調査によって主観的な幸福感がどのように変化するかを検討している。以上の分析の結果、入会前後で「生きがい」にかなりの改善が見られること、入会後の追跡調査においても主観的幸福感の有意な改善が見られることを明らかにしている。全国シルバー人材センター事業協会は、人材センターへの加入が高齢者の健康、受療回数、医療費にどのような効果があるかを会員と一般住民との比較やセンターにおける就業日数とのクロスによって検討し（全国シルバー人材センター事業協会，1998，1999、）、シルバー人材センターへの加入効果を示唆する研究結果を得ている³。さらに同協会は老人クラブの会員などを比較対照とした調査も実施している（雇用促進事業団、全国シルバー人材センター事業協会，1998）

以上のように、シルバー人材センターの事業評価については、行政、当事者である全国シルバー人材センター事業協会、研究者の側から行われつつあるが、それぞれの立場からの一面的な評価に留まっており、評価の枠組みが体系的に整理され、明確に提示されているわけではない。

以下では、介護分野における評価枠組み（医療経済研究機構，2001）を参考にしながら、シルバー人材センターの事業評価の枠組みを提案してみたい。

介護分野における評価指標は、事業の展開に即してインプット（資源の投入）、アウトプット（事業運営）、アウトカム（事業効果）の各次元で構成され、さらにそれぞれが事業内容に応じて「要介護認定」「居宅介護支援（ケアマネジメント）」「介護サービス」「保険者体制」「介護予防事業」に区分されている。シルバー人材センターの場合、全国、都道府

³ 研究方法が断面調査に基づくものであるため、健康が良好なためにシルバーに加入したり、就労日数が多いといった因果の方向性が逆の可能性もある。

県、市区町村の各レベルでそれぞれの独自の役割を担いながら、相互に連携しながら施策を展開しているが、以下では主として市区町村におけるセンターの取り組み・施策について示してみよう。施策の種類としては、「普及啓発」「就業開拓」「交流・研修」「安全・適正就業推進」などがある。それぞれについてインプットについては、自治体からの助成金、人員配置などが、アウトプットについては上記の各事業がそれぞれどのように運営されているかが重要な評価ポイントとなる。アウトカムについては、会員数、就業人数、就業延人数、受注件数、契約金額、事故、センターに対する満足度、会員の生活満足度、健康などの指標が位置づけられる。シルバー人材センターの業務統計を用いた場合、アウトプットについての評価はほとんどできない。アウトカム評価についても業務統計によって会員数、就業人数、就業延人数、受注件数、契約金額、事故については可能であるものの、会員のセンターに対する満足度、生活満足度や健康の面については日本労働研究機構（2003）でその重要性が指摘されているものの、別途調査を行わなければ評価ができない指標である。

4. 本稿の目的と構成

本報告の目的は、高齢者の就労政策とともに社会参加、生きがいや健康増進といった保健福祉政策としても位置づけられるシルバー人材センター事業の施策評価を、上記の評価枠組みに依拠しながら行ってみようというものである。この目的を果たすために、本報告では全国のセンターを対象にその活動に関する情報収集のための調査、ならびに各センターに所属する会員および退会者に対する調査を実施した。以下、各章ごとにその論点を紹介してみよう。

第Ⅰ章は、アウトプット評価に位置づけられ、シルバー人材センターにおける施策の実施状況とその特徴をまとめたものである。

第Ⅱ章は、センターの現会員ならびに退会者を対象とした調査の概要を、センターに対する満足度、主観的幸福感、健康などアウトカム評価に焦点をあてながらまとめたものである。

第Ⅲ章は、会員およびセンターの各レベルで設定されるアウトカム指標の格差の原因について、第Ⅰ章で明らかにされたセンターの施策との関連で検討してみようというものである。

第Ⅳ章とⅤ章は、アウトカム評価に関連して会員のニーズにセンターの事業がどの程度対応できているかという視点から課題を設定している。すなわち、第Ⅳ章では、アウトカム指標である会員数に影響を与える退会者の問題に焦点をあて退会者の特徴を現会員との比較の中で明らかにしようというものである。

第Ⅴ章は、近年、センターでもその対応に力を入れているホワイトカラー出身者について、現在のセンターの活動がこのような人たちのニーズにどの程度対応しているかについて検討してみようというものである。

2007年には団塊の世代が60歳代を迎える。今後は定年と引退の間を段階的に接続するような就業ニーズや、短期的・臨時的労働や社会参加・生きがいを目的とした就労へのニ

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「安易、短期、かつ臨時的」就労の紹介に限られていたシルバー人材センターにも新たな機能を要請するものである。本報告での政策評価分析が今後のセンターが進むべき方向性に示唆を与え、センター事業の一層の発展に資することを願ってやまない。

この報告書を作成するにあたり、全国シルバー人材センター事業協会の木村仁志様、東京しごと財団の横尾 啓江様、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長 苅谷秀信様始め、シルバー人材センターとその会員・旧会員の皆様には多大なご協力をいただきましたことに心より感謝申し上げます。

文献

- 医療経済研究機構，2001，『介護保険による効果の評価手法に関する研究報告書』
雇用促進事業団、全国シルバー人材センター事業協会，1998，『高齢者の雇用就業意識の
変容等と雇用就業事業のあり方について』
前田信彦，2003，『高齢期における多様な働き方とアンペイド・ワークへの評価－男性定
年職者の分析』「国立女性教育会館研究紀要」7、21-31
日本労働研究機構，2003，『実践的な労働政策評価』のあり方、手法を求めて』
岡真人編著，1998，『高齢期の就業と生きがい』都市政策研究シリーズ No.1
杉原陽子，2003，『「生涯現役」をめぐる疑問：向高齢期における実態と意義』杉澤秀博，
柴田博編「生涯現役の危機」，東京：ワールドプランニング，107-136
全国シルバー人材センター事業協会，1998，『シルバー人材センター会員等の健康保持に
関する基礎調査研究報告書』
全国シルバー人材センター事業協会，1999，『シルバー人材センター会員等の健康保持・
増進に関する調査研究報告－会員の健康保持と医療費』

第 I 章 シルバー人材センター調査の概要

1. はじめに

シルバー人材センターは、就労を通じて、高齢者に追加的収入と健康で生きがいのある生活の機会を提供し、ひいては、地域社会に貢献することを目的としている。全国的にみると、登録会員数は年々増加しているものの、センター運営の観点からは、就業率の伸び悩みが問題として指摘されており、いかに各地域の雇用ニーズを適確に把握しながら、会員の希望する活動にきめ細かく結び付けて行くかが重要な課題となっている。

そこで、本調査では、会員の希望に沿った就労機会を提供するために、各センターではどのような就業機会を増やす試みを実施しているか、また、会員が健康で生きがいをもって就労するためにどのような活動をしているかを知ることを目的とした。具体的には、①就業機会拡大のための活動 ②未就業会員への働きかけ ③安全就労のための活動 ④会員のための活動 ⑤広報活動 ⑥自治体との関係 について調査した。

本章は、今回の調査結果（回答数:249センター）をまとめたものである。尚、当該センターの基本的データは『平成 14 年度統計年報』を用いた。

2. 地域特性

(1) 都市規模

『平成 14 年度統計年報』のデータを用いて都市規模をみたところ、「小都市 A」が 4 割、「町村」が 2 割強、「中都市」と「小都市 B」が 17%弱であった（図表 I-2-1）。

図表 I-2-1 都市規模 (%)

n	大都市	中都市	小都市 A	小都市 B	町村	合計
249	5.2	16.9	39.8	16.5	21.7	100.0

注： 大都市—政令都市及び東京都区部
中都市—人口 15 万人以上 100 万未満の市及びさいたま市
小都市 A—人口 5 万以上 15 万未満の市
小都市 B—人口 5 万未満の市
町村—町及び村

(2) 高齢化率

高齢化率の平均は 26.0%であり、全国平均の 17.2% (2000 年：人口問題研究所の資料) に比して高い比率を示していた。尚、最も高い比率は 41.0%であった (図表 I-2-2)。

図表 I-2-2 高齢化率 (%)

n	15%未満	15%以上 20%未満	20%以上 25%未満	25%以上 30%未満	30%以上 35%未満	35%以上	合計
248	0.4	7.3	39.5	33	15.4	4.4	100

(不明は除く)

3. 基本的データ

(1) 設立年

センターの設立年を質問したところ、設立が早いセンターから遅いセンターまで広く分布していた。昭和 55 年の国庫補助制度開始時までに設立されたセンターは全体の 15.3%、シルバー人材センターの法的位置づけ(高齢者等の雇用安定等に関する法律)が行なわれた昭和 61 年以降に設立されたセンターは 45.4%と全体の約半分を占めていた (図表 I-3-1)。

図表 I-3-1 センター設立年 (%)

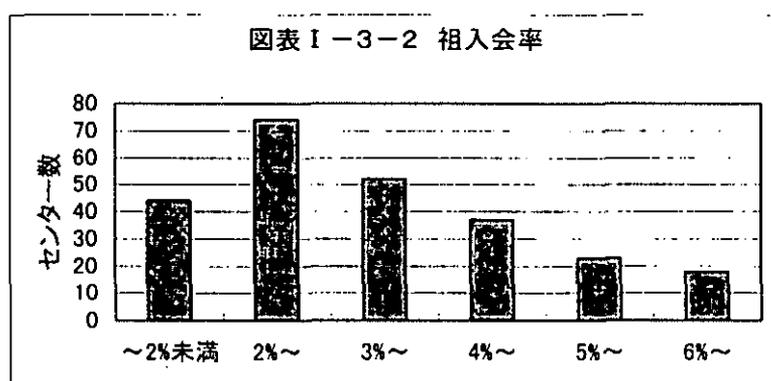
n	昭和 51~55 年	昭和 56~60 年	昭和 61~平成 2 年	平成 3~7 年	平成 8~
249	15.3	27.7	28.5	16.9	11.6

(2) 広域区分

「単独」は 90.0%、「広域」は 9.6%、「不明」は 0.4%であった。

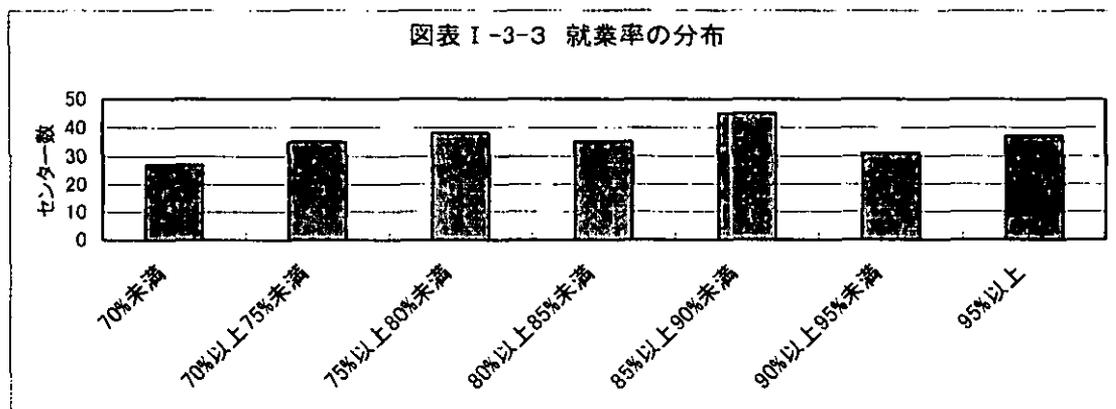
(3) 祖入会率

『平成 14 年度統計年報』によると、祖入会率は、最小値 0.5%から最大値 19.4%に分布しており、平均祖入会率は 2.9%であった (図表 I-3-2)。



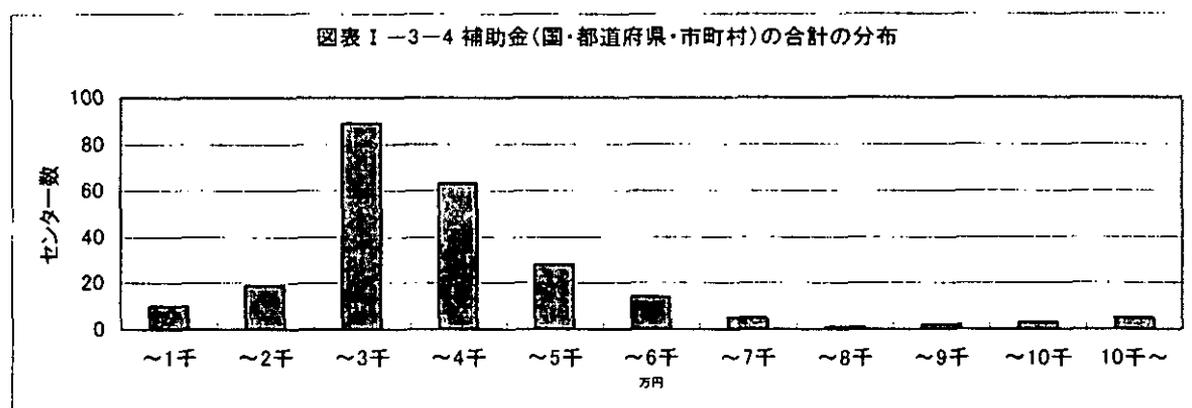
(4) 就業率

『平成14年度統計年報』によると、就業率は、最も低いセンターが48.7%、最も高いセンターが100%であり、平均は82.6%であった(図表I-3-3)。



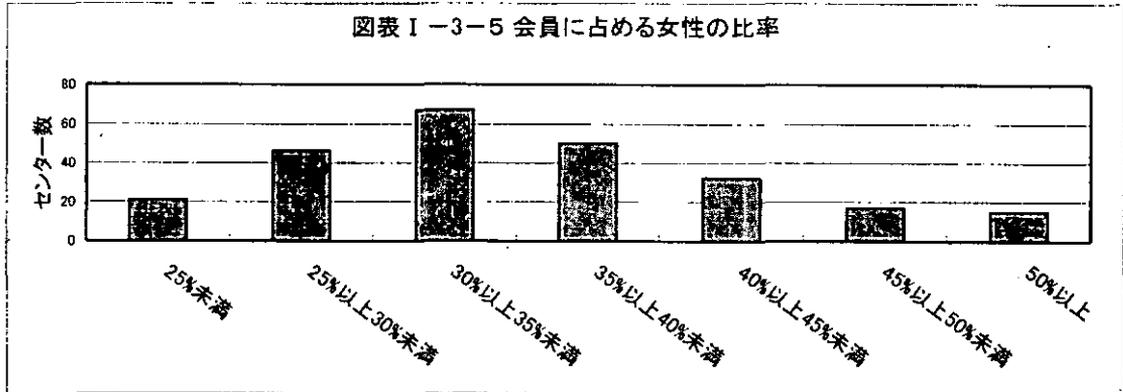
(5) 補助金

国・都道府県・市町村の補助金を合計した額を図表I-3-4に示した。「2000万円以上3000万円未満」が89センターで37.2%と最頻値であり、平均は3453万円であった。



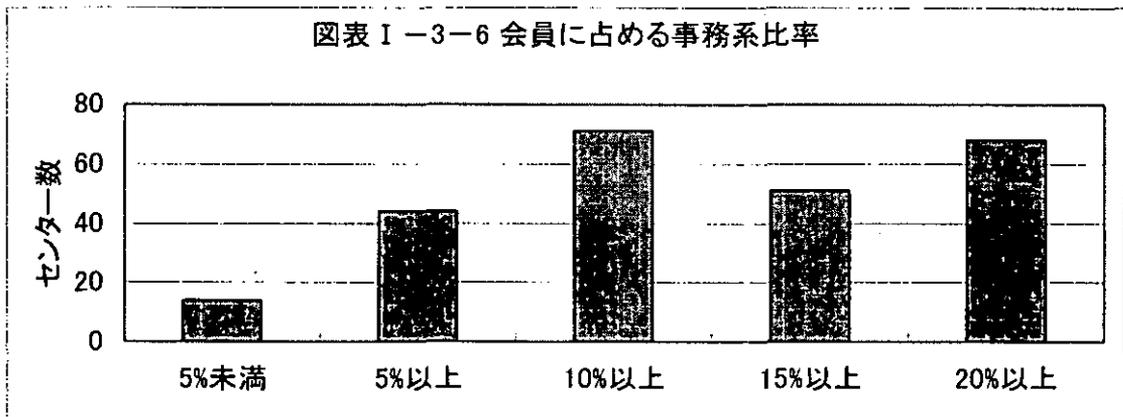
(6) 女性比率

『平成14年度統計年報』によると、会員に占める女性割合をみたところ、最小値14.9%から最大値60.6%まで分布していた。平均は35.2%であった(図表I-3-5)。



(7) 事務系比率

事務系の職歴の方が会員の中でどの程度の割合(図表中では「事務系比率」と表示)を占めるかを『平成14年度統計年報』から得た。その結果、事務系比率は、1.9%から48.1%まで分布しており、平均比率は16.3%であった(図表I-3-6)。



(8) 相関関係

地域特性である高齢化率・都市規模、基礎的データである祖入会率、就業率、補助金合計額、女性比率、事務系比率の相互の関連性をみた。

これらの変数は、相互に関連がみられたが、特に、都市規模はそれぞれの変数と強い関連がみられた(図表I-3-7)。

図表 I - 3 - 7 諸変数の相関係数

	都市規模	祖入会率	就業率	補助金額	女性比率	事務系比率
高齢化率	.285**	.217**	.131*	-.332**	.191*	-.221**
都市規模	—	-.534**	-.432**	.619**	-.358**	.351**
祖入会率		—	.160*	-.345**	.325**	.184**
就業率			—	.216**	.224**	-.278**
補助金額				—	-.126	.364**
女性比率					—	-.278**

***p < .001 **p < .01 *p < .05

(9) 都市規模別にみた祖入会率・就業率・女性比率・事務系比率の特徴

a) 祖入会率

都市規模が小さくなるほど、祖入会率は高くなる傾向がみられた。都市規模別の平均祖入会率は、「大都市」2.0%、「中都市」2.1%、「小都市A」3.1%、「小都市B」3.9%、「町村」5.0%であった（図表 I - 3 - 8）。

図表 I - 3 - 8 都市規模と祖入会率 (%)

祖入会率	n	2%未満	2%以上 3%未満	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上	合計	検定
全体	249	17.7	29.8	21	14.9	9.3	7.3	100.0	
大都市	13	46.2	46.2	7.7	0.0	0.0	0.0	100.0	***
中都市	42	57.1	28.6	11.9	0.0	0.0	2.4	100.0	
小都市A	99	13.3	35.7	27.6	15.3	6.1	2.0	100.0	
小都市B	41	2.4	34.1	19.5	17.1	14.6	12.2	100.0	
町村	54	0.0	13.0	20.4	27.8	20.4	18.5	100.0	

***p < .001 **p < .01 *p < .05

b) 就業率

就業率も、都市規模が小さくなるほど、高くなる傾向がみられた。「大都市」の平均就業率は68.4%、「中都市」は74.1%、「小都市A」84.0%、「小都市B」87.6%、「町村」86.3%であり、大都市と町村では約18ポイントの差がみられた（図表 I - 3 - 9）。

図表 I - 3 - 9 都市規模と就業率

(%)

就業率		70%未満	70%以上 75%未満	75%以上 80%未満	80%以上 85%未満	85%以上 90%未満	90%以上 95%未満	95%以上	合計	検定
全体	249	10.9	14.1	15.3	14.1	18.1	12.5	14.9	100.0	
大都市	13	53.8	15.4	23.1	7.7	0.0	0.0	0.0	100.0	***
中都市	42	23.8	35.7	16.7	7.1	9.5	7.1	0.0	100.0	
小都市A	99	7.1	9.2	18.4	15.3	22.4	12.2	15.3	100.0	
小都市B	41	2.4	0.0	12.2	26.8	19.5	17.1	22.0	100.0	
町村	54	3.7	16.7	9.3	9.3	20.4	16.7	24.1	100.0	

***p < .001 **p < .01 *p < .05

c) 女性比率

会員全体に占める女性の比率は、「中都市」と「小都市A」で比率が低くなっていた。平均をみると、「大都市」36.1%、「中都市」31.0%、「小都市A」32.8%、「小都市B」37.5%、「町村」40.6%であった（図表 I - 3 - 10）。

d) 事務系職歴者比率

会員に占める事務系職歴の方の比率は、都市規模が大きいほど高い傾向がみられた。「大都市」平均比率は23.4%、「中都市」平均比率は21.0%、「小都市A」16.1%、「小都市B」14.2%、「町村」12.7%であった（図表 I - 3 - 11）。

図表 I - 3 - 10 都市規模と女性比率

(%)

女性比率		25%未 満	25%以 上 30% 未満	30%以 上 35% 未満	35%以 上 40% 未満	40%以 上 45% 未満	45%以上 50%未満	50%以上	合計	検定
全体	249	8.5	18.5	27	20.2	12.9	6.9	6	100.0	
大都市	13	0.0	15.4	30.8	23.1	23.1	0.0	7.7	100.0	***
中都市	42	16.7	28.6	31.0	16.7	7.1	0.0	0.0	100.0	
小都市A	99	10.2	25.5	29.6	17.3	12.2	4.1	1.0	100.0	
小都市B	41	9.8	12.2	12.2	29.3	14.6	14.6	7.3	100.0	
町村	54	0.0	3.7	29.6	20.4	14.8	13.0	18.5	100.0	

***p < .001 **p < .01 *p < .05