

分野への参入が挙げられる。そこで、以下では、介護保険事業への参入状況と介護保険以外での介護予防・生活支援活動状況を調査した。

a) 介護保険関連事業への参入

介護保険関連事業指定を取得したか否かを質問した。「指定訪問介護事業者(知事指定)」は5.2%が、「基準該当訪問介護事業者(市区町村届出)」は1.2%、「居宅介護支援事業者(知事指定)」は2.0%が、既を取得していた。しかし、9割以上のセンターでは、今後も申請予定はないとしていた(図表I-5-10)。

これら事業の申請予定がないと回答したセンターを対象として、その理由を複数回答で質問したところ、「会員に当該業務を行なうものがない」(48.7%)や「地域事業者との競争が激しい」(22.5%)が挙げられた(図表I-5-11)。

図表I-5-10 介護保険事業への参入

	n	取得した	申請予定	申請予定なし	不明	全体
指定訪問介護事業者	249	5.2	2.8	90.8	1.2	100.0
基準該当訪問介護事業者	249	1.2	2.4	92.4	4.0	100.0
居宅介護支援事業者	249	2.0	2.4	93.2	2.4	100.0
基準該当居宅介護支援事業者	249	0.0	2.0	94.0	4.0	100.0

図表I-5-11 申請予定がない理由 (%) n=236

理由(複数回答)	はい
需要がない	7.2
地域事業者との競争が激しい	22.5
採算が取れない	7.2
初期投資が大きすぎる	4.2
指定基準が厳しい	1.3
会員に当該業務を行なうものがない	48.7
新規事業を始める時間的余裕がない	7.6
介護保険関連事業に興味がない	0.4
その他	14.0

b) 介護予防・生活支援活動

介護予防・生活支援(個人からの依頼・自治体や社会福祉協議会の委託等)の実施状況を質問した。「軽度生活援助」(61.8%)、「外出支援サービス」(20.9%)、「配食サービス」(12.4%)、「生きがい活動支援通所」(6.8%)の順で実施率が高かった(図表I-5-12)。

それぞれのサービスを実施しているセンターとそうでないセンター間での高齢化率や就業率等の平均の差をみたところ、「外出支援サービス」は入会率で、「軽度生活援助」は高齢化率で、「住宅改修指導」は就業率で有意な差がみられた。いずれも実施しているセンターの方がその比率は高かった。都市規模や一人当たりの受注件数とは差がみられなかった。

「配食サービス」や「生きがい活動支援通所」、「生活管理指導員派遣」は、高齢化率や祖入会率、就業率の差はみられなかった（図表 I-5-13）。

図表 I-5-12 介護予防・生活支援活動の実施率

	n	実施している	実施していない	不明	合計
配食サービス	249	12.4	87.1	0.4	100.0
外出支援サービス	249	20.9	78.3	0.8	100.0
軽度生活援助	249	61.8	37.8	0.4	100.0
住宅改修指導	249	10.0	89.2	0.8	100.0
生きがい活動支援通所	249	6.8	92.0	1.2	100.0
生活管理指導員派遣	249	0.8	98.0	1.2	100.0
その他	249	4.4	94.8	0.8	100.0

図表 I-5-13 活動の実施群と実施していない群における諸変数の平均値の差

	高齢化率	祖入会率	就業率
配食サービス	n. s.	n. s.	n. s.
外出支援サービス	n. s.	3.9/3.3*	n. s.
軽度生活援助	26.5/25.1*	n. s.	n. s.
住宅改修指導	n. s.	n. s.	88.4/81.9**
生きがい活動支援通所	n. s.	n. s.	n. s.
生活管理指導員派遣	n. s.	n. s.	n. s.
その他	n. s.	n. s.	n. s.

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

(4) 会員への講習

能力開発・シニアワークプログラムとして、平成14年度の「技能講習第2種」と「介護講習第2種」の実施回数を質問した。

その結果、「技能講習第2種」は、全体の約95%が実施しており（図表 I-5-14）、平均は9.5回、最大実施回数は143回であった。実施回数の大小は、一人当たり受注件数の大小と関連がみられ、実施しているほど、受注件数も多かった（図表 I-5-15）。

一方、「介護講習第2種」の実施は、「技能講習第2種」に比べて少なく、実施率63.5%で、一センターあたり平均2.7回、最大実施回数は41回であった。高齢化率が高いほど、祖入会率が高いほど、実施する回数が多くなる傾向がみられた。また、実施回数が多いほど、一人あたりの受注件数が多かった。

図表 I - 5 - 1 4 講習の実施頻度

(%)

	N	0回	1~5回	5~10回	11~15回	16~20回	20回以上
技能講習	249	5.2	47.0	24.9	8.0	4.0	10.8
介護講習	249	36.5	51.0	7.6	2.0	1.6	1.2

図表 I - 5 - 1 5 講習回数と諸変数との相関係数

	技能講習(回数)	介護講習(回数)
高齢化率	0.094	0.127*
祖入会率	0.013	0.193**
就業率	0.027	0.03
女性比率	0.004	0.103
都市規模	0.11	0.014
受注件数/人	0.172**	0.175**

6. 未就業会員への働きかけ

未就業会員の増加は、センター運営にとって、財政的重荷となり、センター活動の活性化を阻むものとされている。未就業会員への対応の方法として、①就労への積極的働きかけ ②継続 ③脱会へ ④予防 の4つの側面からその実施状況を調査した。

まず、就労への積極的働きかけについては、「優先的な就業機会の提供」と「希望職の転換や技能講習参加の積極的働きかけ」の実施の有無を質問したところ、いずれも 84.7%、80.6%と高い比率で実施されていた。しかし、いずれも、就業率とは関係がみられなかった。

次に、継続への方向として、「(一定の時期に)会員資格の継続意思の確認」と「就業意思がない会員の継続的在籍の容認」をたずねた。それぞれ 65.5%、63.1%と6割以上のセンターが実施していた。「会員資格の継続意思の確認」の有無は、都市規模によって異なり、大都市では全く実施されていなかったのに対し、町村ではその約4分の1において実施されていた点が特徴的である。また、「就業意思がない会員の継続的在籍の容認」は就業率と関係がみられ、就業率が低いセンターほど、容認している傾向がみられた。

次に、脱退へ方向づけるものとして、「仕事を一定期間受けない場合の脱退意志の確認」と「一定期間、会費未納者は自動的に脱会扱いする」か否かを質問した。前者は 36.0%、後者は 61.0%であり、仕事を受けないことよりも会費未納を理由に脱会へと進めるセンタ

図表 I - 6 - 1 未就業会員への働きかけ

	就労への働きかけ		継続		脱会	予防	その他		
	優先的 な就業 機会提 供	希望職 種の転 換や技 能講習 会参加 の積極 的働き かけ	会員資 格の継 続意思 の確認	就業意 思がな い会員 の継続 的在籍 の容認	仕事を 一定期 間受け ない場 合の脱 退意志 の確認	一定期 間会費 未納者 は自動 的に脱 会扱い に	加入に 先立つ 体験就 業の実 施	その 他	
N	248	248	249	249	247	246	248	248	
全体(実施率)	84.7	80.6	65.5	63.1	36	61	7.3	5.2	
3年前以降実施率※	19	17.5	27.9	13.3	21.1	15.7	32.9	61.5	
就業率別実施率									
<70%	27	74.1	77.8	44.4	70.4	25.9	65.4	3.8	3.7
70% ≤ <75%	35	85.7	85.7	57.1	74.3	17.1	80	2.9	5.7
75% ≤ <80%	38	86.8	73.7	63.2	76.3	28.9	69.4	7.9	5.3
80% ≤ <85%	35	85.7	88.6	65.7	65.7	28.6	51.4	2.9	2.9
85% ≤ <90%	45	86.7	84.4	73.3	57.8	41.9	60	6.7	9.1
90% ≤ <95%	31	80.6	83.9	67.7	54.8	45.2	51.6	12.9	6.5
95% ≤	36	88.9	69.4	78.4	45.9	62.2	48.6	13.5	2.7
		n.s.	n.s.	n.s.	##	**	##	n.s.	n.s.
都市規模別実施率									
大都市	13	7.7	15.4	0	7.7	7.7	0	0	0
中都市	42	19	19	14.3	14.3	9.5	14.3	4.8	4.8
小都市 A	99	15.2	6.1	8.1	6.1	5.1	4	1	4
小都市 B	41	17.1	17.1	12.2	9.8	12.2	19.5	0	2.4
町村	54	16.7	22.2	25.9	7.4	7.4	11.1	5.6	1.9
		n.s.	##	*	n.s.	n.s.	*	n.s.	n.s.

※ 活動を実施しているセンター内での比率 ***p < .001 **p < .01 *p < .05 ## p < .10

一が多くみられた。就業率が高いほど「仕事を受けない場合の脱退意志確認」を実施している比率が高く、都市規模が小さい方が「会費未納者は自動的に脱会扱い」していた。また、「脱会意志の確認」を実施しているセンターの80.9%は、「継続意志の確認」も行っていた。

また、未就業会員を増やさないための予防策として「加入に先立つ体験就業の実施」の有無を質問した。結果は7.3%と1割に満たない実施率であった。この実施は、就業率や都市規模とは関連がみられなかった。

以上のように、未就業会員への働きかけで最も多くのセンターが採っている方法として

は、就労への積極的働きかけであり、未就労であっても、どちらかといえば、脱会よりも継続しているようであった。

7. 安全な就業のための活動

高齢者が安全に就業のためにどのような活動を行っているかを質問した。

9割以上のセンターが実施している活動としては、「就業現場の調査・確認」(94.4%)と「機器類の安全点検」(90.0%)であり、8割以上実施は「安全・適正就業推進講習会の開催」(85.9%)、「機器操作技能講習会の開催」(82.7%)であった(図表I-7-1)。これらの活動の実施の有無と都市規模、就業率、祖入会率との関係をみたところ、「就業現場の調査・確認」は都市規模と関連がみられ、都市規模が小さいほど実施率が高く、大都市では76.9%の実施であったが、町村では100%の実施であった。

これらの4つの活動に「事故防止キャンペーン」(64.9%)と「会員の健康状態把握」(48.2%)を加えた6活動を合計し、センターごとに、その実施合計活動数をみたのが図表I-7-2である。6つの活動の中で一つも実施していないセンターは0.4%(1センター)であったが、85.1%のセンターは4つ以上の活動を採用していた。この活動数と、就業率や入会率、都市規模との関連をみたが、いずれの変数とも関連はみられなかった。

図表I-7-1 安全就業のための活動の実施 (%)

	n	実施	実施せず	不明	合計
就業現場の調査・確認	249	94.4	5.6	0.0	100.0
機器類の安全点検	249	90.0	10.0	0.0	100.0
安全・適正就業推進講習会の開催	249	85.9	13.7	0.4	100.0
機器操作技能講習会の開催	249	82.7	17.3	0.0	100.0
事故防止キャンペーン	249	63.9	36.1	0.0	100.0
会員の健康状態把握	249	48.2	51.8	0.0	100.0

図表I-7-2 安全就業のための実施活動数/6つの活動数 (%)

n	0/6	1/6	2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	合計
249	0.4	1.2	5.2	8	24.5	32.5	28.1	100.0

8. 会員のための活動

(1) 会員の健康維持のための活動

会員の健康維持のための活動について、「実施している」「頻繁ではないが実施している」「実施していない」のいずれかで答えてもらった。

結果を実施率の高いものから並べると、「健康関連イベント」(64.7%)、「健康増進講習会の開催」(46.1%)、「健康関連パンフレットの作成・配布」(36.5%)、「健康相談サービス」

(21.3%)であった(図表I-8-1)。

次に、これらの活動の実施と他の変数との関連をみると、「健康増進講習会の開催」「健康関連パンフレットの作成・配布」「健康相談サービス」はいずれも祖入会率と有意な相関がみられ、祖入会率が高いほど、実施率が高い傾向がみられた。

図表I-8-1 会員の健康維持のための活動

	n	実施	頻繁でない が実施	実施しな い	不明	合計
健康増進講習会の開催	249	12.0	34.1	53.8	0.0	100.0
健康関連パンフレットの作成・配布	249	10.4	26.1	63.1	0.4	100.0
健康相談サービス	249	5.6	15.7	78.7	0.0	100.0
健康関連イベント	249	36.9	27.7	35.3	0.0	100.0

図表I-8-2 健康維持のための活動と諸変数との相関係数

	祖入会率	女性比率	就業率	都市規模
健康増進講習会の開催	0.185**	0.128*	0.010	0.021
健康関連パンフレットの作成・配布	0.157*	0.030	-0.037	0.035
健康相談サービス	0.210**	0.100	0.053	-0.018
健康関連イベント	0.089	0.144*	0.003	0.022

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

また、「健康増進講習会の開催」と「健康関連イベント」は、女性比率と関連があり、女性の比率が高いほどそれらの実施率が高かった(図表I-8-2)。

これら4つの活動の合計をセンターごとにみたところ、全く実施していないセンターは全体の16.1%を占め、一方、センターの1割は、すべての活動を実施していた(図表I-8-3)。

図表I-8-3 健康維持のための活動合計数/4つの活動数 (%)

n	0/4	1/4	2/4	3/4	4/4	合計
249	16.1	34.5	24.1	15.3	10.0	100.0

(2) その他の活動—余暇的活動

シルバー人材センターは、就労の機会を提供するのみならず、サークル活動などの会員同士の交流を目的にした活動も行なわれている。そこで、趣味の活動や旅行会、ボランティア活動などがどの程度実施されているかを質問した。

「旅行・交流会」の実施(94.4%)や「ボランティア活動の実施」(86.7%)は高い比率で実施されており、また、「趣味の会・同好会運営」も半数以上の65.1%で実施されていた。しかし、「各種勉強会」(31.7%)や「ボランティア活動の相談・情報提供」(9.2%)は比較的低い比率であった(図表I-8-4)。

図表 I-8-4 余暇的活動

(%)

	N	実施している	実施していない	不明	合計
趣味の会・同好会運営	249	65.1	34.9	0.0	100.0
各種勉強会	249	31.7	67.5	0.8	100.0
旅行・交流会	249	94.4	5.6	0.0	100.0
ボランティア活動の実施	249	86.7	13.3	0.0	100.0
ボランティア活動の相談・情報提供	249	9.2	90.8	0.0	100.0

これらの活動と諸変数との関連をみると、「趣味の会・同好会運営」は都市規模の大きい地域で実施される比率が高く、実施しているセンターではそうでないセンターと比べて女性の比率が低かった。

「各種勉強会」が実施されているセンターは、そうでないセンターと比較して、高齢化率が低く、就業率も低く、事務系職歴者比率が高く、また、都市規模が大きいほどその実施率は高い傾向にあった。

「旅行・交流会」「ボランティアの実施」はいずれの変数とも関連がみられなかったが、「ボランティア活動の相談・情報提供」は大都市・中都市でその比率が高く、実施しているセンターは事務系職歴者比率が高かった（図表 I-8-5、図表 I-8-6）。

図表 I-8-5 余暇的活動の実施と諸変数との関係

	高齢化 ¹⁾	就業率 ¹⁾	事務系比率 ¹⁾	女性比率 ¹⁾	都市規模 ²⁾
趣味の会・同好会運営	n. s.	n. s.	n. s.	34.4/36.6*	0.241**
各種勉強会	25.1/26.4*	79.9/84.0**	18.3/15.3*	n. s.	0.207**
旅行・交流会	n. s.	n. s.	n. s.	n. s.	0.037
ボランティア活動の実施	n. s.	n. s.	n. s.	n. s.	-0.039
ボランティア活動の相談・情報提供	n. s.	n. s.	20.3/15.9*	n. s.	0.067

1) 実施しているセンターと実施していないセンターの平均値の差

2) 相関係数

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

図表 I-8-6 都市規模別余暇的活動の実施率

(%)

	n	趣味の会・同好 会運営	各種勉強会	旅行・交流会	ボランティア 活動の実施	ボランティア活動の 相談・情報提供
全体	249	65.1	31.7	94.4	86.7	9.2
都市規模						
大都市	13	61.5	46.2	92.3	69.2	23.1
中都市	42	85.7	57.1	97.6	88.1	16.7
小都市 A	98	68.7	28.6	93.9	86.9	4.0
小都市 B	41	68.3	19.5	95.1	95.1	7.3
町村	53	40.7	24.5	92.6	83.3	11.1
検定		***	***	n.s.	n.s.	#

***p < .001 **p < .01 *p < .05 # p < .06

9. センターの広報活動

センターの広報活動は、入会率を高めるためにも、また、地域での就労機会の拡大のためにも、重要な活動である。具体的広報活動の有無を質問したところ、「独自の広報誌製作」(92.8%)、「自治体広報誌に掲載」(82.7%)といった広報紙での実施率はともに高い比率を示していた。しかし、「センターのPRのための集い・イベントの開催」(69.1%)や「仕事抜きのサークル活動設置」(64.3%)の実施率は低下し、さらに、「一般向けの講習や研修会の実施」は46.2%と最も低い値であった(図表 I-9-1)。

図表 I-9-1 広報活動の実施

(%)

	n	実施	実施していない	不明	合計
センターのPRのための集い・イベントの開催	249	69.1	30.5	0.4	100.0
一般向けの講習や研修会の実施	249	46.2	53.8	0.0	100.0
仕事抜きのサークル活動設置	249	64.3	34.9	0.8	100.0
自治体広報誌に掲載	249	82.7	16.5	0.8	100.0
独自の広報紙作成	249	92.8	6.8	0.4	100.0

これらの広報活動が粗入会率や就業率等とどのような関係にあるかをみたところ、「仕事抜きのサークル活動設置」は、都市規模が小さいところでは実施率が低く、実施しているセンターとそうでないセンターでは、前者の方が会員の女性比率の平均が低かった(図表 I-9-2、図表 I-9-3)。

図表 I-9-2 広報活動の実施と諸変数との関係

	祖入会率 ¹⁾	就業率 ¹⁾	女性比率 ¹⁾	都市規模 ²⁾
センターのPRのための集い・イベントの開催	n. s.	n. s.	n. s.	0.111
一般向けの講習や研修会の実施	n. s.	n. s.	n. s.	-0.004
仕事拔きのサークル活動設置	n. s.	n. s.	34.2/36.9*	0.249**
自治体広報誌に掲載	n. s.	n. s.	n. s.	0.086
独自の広報紙作成	n. s.	n. s.	n. s.	0.162*

1) 実施しているセンターと実施していないセンターの平均値の差 2) 相関係数

図表 I-9-3 サークル活動設置と独自広報活動の都市規模別実施率(%)

	n	サークル活動設置	独自広報
全体	249	64.3	92.8
都市規模別実施率			
大都市	13	61.5	100
中都市	42	88.1	100
小都市A	99	68.7	94.9
小都市B	40	60.0	82.9
町村	53	43.4	90.6
検定		***	*

10. 自治体及び関連機関との関係

シルバー人材センターが、自治体や関連諸機関と連携していくことは、運営を活性化させる一つの方法であろう。そこで、諸機関との関係について個々に「ある」「ない」で回答を求めた。

図表 I-10-1 自治体及び関連機関との関連 (%)

	n	ある	ない	不明	合計
自治体からの事業受注	249	99.6	0.4	0.0	100.0
自治体による会員拡大援助	249	37.8	61.4	0.8	100.0
自治体との定期的会合	249	47.8	51.0	1.2	100.0
自治体による就業機会拡大援助	249	59.8	39.0	1.2	100.0
自治体による運営費助成	249	95.6	4.0	0.4	100.0
職安との情報交換	249	36.1	63.1	0.8	100.0
事業展開における連合の支援	249	71.9	25.7	2.4	100.0
高齢者団体との連携	249	30.5	68.3	1.2	100.0

その結果、まず、自治体との関係においては、「自治体からの事業受注」が「ある」としたセンターは、1センターを除く99.6%であり、また、「自治体による運営費助成」は

95.6%と高率であった。「自治体による就業機会拡大」(59.8%)や「自治体との定期的会合」(47.8%)は半数前後のセンターで「ある」であったが、「自治体による会員拡大援助」は4割弱であった。

次に、自治体以外との関係団体との関係についてみると、連合との「事業展開の支援」は7割が「ある」としたが、「職安との情報交換」(36.1%)と「高齢者団体との連携」(30.5%)はいずれも3割代であった(図表I-10-1)。

図表I-10-2 「ある」群と「ない」群の高齢化率・祖入会率等の差

	高齢化率 ¹⁾	祖入会率 ¹⁾	都市規模 ²⁾
自治体からの事業受注	n.s.	n.s.	0.038
自治体による会員拡大援助	24.7/26.8***	n.s.	0.115
自治体との定期的会合	26.7/25.2*	n.s.	0.091
自治体による就業機会拡大援助	n.s.	n.s.	0.103
自治体による運営費助成	n.s.	n.s.	-0.004
職安との情報交換	27.0/25.4*	n.s.	0.198**
事業展開における連合の支援	n.s.	n.s.	0.059
高齢者団体との連携	n.s.	n.s.	0.085

1) 実施しているセンターと実施していないセンターの平均値の差 2) 相関係数

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

図表I-10-3 高齢化別自治体等との関係 (%)

	n	自治体からの事業受注	自治体による会員拡大援助	自治体との定期的会合	自治体による就業機会拡大援助	自治体による運営費助成	職安との情報交換	事業展開での連合の支援	高齢者団体との連携
高齢化率別実施比率									
15%未満	1	100	100	100	100	100	100	100	0
15%以上 20%未満	18	100	72.2	55.6	82.4	94.1	22.2	88.2	17.6
20%以上 25%未満	98	100	40.8	38.8	58.2	96.9	24.7	70.5	33.3
25%以上 30%未満	82	98.8	35	47.5	60.5	95.1	44.4	74.1	34.1
30%以上 35%未満	38	100	26.3	62.2	51.4	94.7	52.6	71.1	23.7
35%以上	11	100	18.2	81.8	81.8	100	45.5	81.8	36.4
		n.s.	**	*	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.

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

また、これらの関係の有無と地域特性や入会率との関係をみたところ、「自治体による会員拡大援助」が「ある」センターは「ない」センターと比較して高齢化率が低く、「自治体との定期的会合」が「ある」センターは高齢化率の平均が高かった(図表I-10-2)。

「職安との情報交換」が「ある」センターは、高齢化率の平均が高く、都市規模別にみる

と、規模が大きい地域ほど「ある」比率が高かった（図表1-10-3）。

11. まとめ

結果をまとめると次のとおりである。

(1) 地域特性・基礎的データ

都市規模によって、シルバー人材センターの祖入会率、就業率、事務系職歴者比率が異なり、都市規模が大きいほど、祖入会率と就業率は低く、反対に事務系職歴者比率が高くなる。

(2) 就労実績

① 職群の特徴

ア. 全就労を職群比率で分けたところ、最も比率が高かったものは「一般作業群」で半分以上を占めていた。「技術群」「事務群」「折衝外交群」は約2%と低い比率であった。

イ. 職群比率は都市規模によって異なり、都市規模が大きいほど「技術群」「事務群」「管理群」「サービス群」の比率は高く、「技能群」「一般作業群」の比率は低くなる。

② 受注件数/人

ア. 一人あたりの受注件数の平均は6.2件であった。

イ. 都市規模によっては、受注件数に違いはみられなかった。

(3) 就業機会拡大のための活動

① 就業機会拡大のための活動状況

ア. 就労開拓

- ・「開拓員」と「グループ」での開拓は半数以上のセンターでおこなわれていた。
- ・「商工団体」との連携は就業率の低いセンターで実施されていた。

イ. 新規・独自事業

- ・「独自」事業は約半数のセンターで実施されていた。

ウ. 技能講習

- ・「実践的な技能講習」は3分の2のセンターで実施されていた。しかし、就業率、受注件数とは関連がみられなかった。

エ. 会員の把握

- ・「希望調査」は8割が、「データベース化」は7割弱が実施していた。

オ. 相談窓口

- ・「就業相談」「苦情」は4割弱が実施していた。都市規模が大きいほど実施率が高かった。

カ. 広域就業機会の提供

- ・「専門的能力」がある人への広域就業機会の提供は4分の1が実施していた。

キ. 「会員の把握」が最も実施率が高かった。センター外との連携による開拓活動の比率は低い。

② ホワイトカラーのための就業機会開拓努力

事務系職歴者比率が高いほど、実施率高い。

③ 福祉分野への参入

ア. 介護保険事業への参入はほとんどみられなかった。

イ. 介護保険外である「軽度生活援助」の実施は6割以上であった。高齢化の
高い地域で実施されていた。

④ 会員への講習

「技能講習」は「介護講習」より頻回に実施されていた。講習回数が多いほど、一
人当たりの受注件数は高くなる傾向がみられた。

(4) 未就業会員への働きかけ

未就業会員には、就労への積極的働きかけが最もよく行なわれており、就業意志がな
くても在籍を容認するセンターが半数以上を占めた。

(5) 安全就業のための活動

99.6%のセンターが安全就業のための活動を実施していた。

(6) 会員のための活動

① 健康維持のための活動：祖入会率が高いほど、実施率が高い傾向がみられた。

② 余暇的活動：どちらかといえば、都市規模が小さいと実施率が低い傾向がみられた。

(7) センターの広報活動

9割以上が「独自の広報誌」を作成していた。広報活動と、祖入会率・就業率とは関
連がみられなかった。

(8) 自治体等との関係

① 自治体からは仕事や金銭的支援は多くのセンターで受けているものの、会員拡
大・就業機会拡大の援助は少ない。

② 職安との情報交換は都市規模の大きい方がよく行なわれている傾向があった。

以 上

第Ⅱ章 個人調査の結果概要

1. はじめに

本章は、全国の220のセンターにおける、現会員の5%および過去3年間の旧会員（退会者）の5%を無作為に抽出した人々に対して実施された「個人調査」の結果概要を記すものである。当該サンプルにおける調査時点の退会者比率は16.0%である（うち30%は調査時点から遡って1年の間の退会者）。調査設計および調査概要についてはp.5をご参照いただきたい。なお、以下に示される図表の数値はいずれも無回答を除外したサンプルについてのものであり、分析対象となるサンプル数はnに示されている。

2. 調査回答者の概要

(1) 基本属性

調査回答者の男女比率は、男性69.6%に対し女性30.4%で、平成14年度の業務統計上の女性比率（33.6%）をわずかに下回る程度である。調査時点における回答者の平均年齢は69.4歳で、最も若い人が55歳、最高齢は93歳、全体の85%以上が75歳以下である。男女別にみると、男性の平均年齢が70.0歳であるのに対し、女性は68.1歳である。

最終学歴については、男女ともに高卒および中卒が最も多く、両者で全体の80%程度を占めているが、男性においては大卒が12.4%であり、この世代における大卒比率を若干上回っている（図表Ⅱ-1-1、平成12年国勢調査によると、60歳以上の男性に占める大卒比率は約11.4%）。

図表Ⅱ-2-1 最終学歴 ー男女別 (％)

	n	最終学歴						合計
		中学校	高校	専門・専 修学校	短大・ 高専	4年制 大学	その他	
全体	5414	37.9	42.5	5.6	4.5	9.3	0.2	100.0
男性	3769	38.8	40.6	3.8	4.2	12.4	0.2	100.0
女性	1645	35.9	46.8	9.5	5.3	2.2	0.2	100.0

婚姻状況については、配偶者ありが83.7%でその比率はとくに男性で高い（93.3%）。女性においては配偶者のない人が約40%にのぼり、なかでも死別の経験者が28.0%と多い（図表Ⅱ-2-2）。同居子のある比率は男女とも約半数（男性48.2%、女性45.5%）で変わらず、女性の一人暮らし比率が21.3%と高くなっている（図表Ⅱ-2-3）。交友関係を「目ごろから何かと頼りにし、親しくしている友人」の数でみると、男性の平均が5.6人に対し、女性の平均は4.9人と、女性の方が少ないが、交友活動の頻度を考慮すると女性の方が活発であることがわかる（表Ⅱ-2-4）。

図表Ⅱ-2-2 婚姻状況 —男女別 (％)

	n	婚姻状況					合計
		配偶者あり	未婚	離婚	死別		
全体	5462	83.7	1.4	3.1	11.8	100.0	
男性	3807	93.3	0.6	1.4	4.7	100.0	
女性	1655	61.6	3.3	7.1	28.0	100.0	

図表Ⅱ-2-3 同居者数 —男女別 (％)

	n	同居者数(人)										合計
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
全体	5431	10.6	44.0	20.4	7.5	5.9	7.4	3.4	0.6	0.1	0.1	100.0
男性	3783	5.9	46.4	22.3	7.5	5.5	7.9	3.7	0.6	0.1	0.1	100.0
女性	1648	21.3	38.7	16.0	7.4	6.9	6.4	2.6	0.6	0.1	0.1	100.0

図表Ⅱ-2-4 友人や近所との接触(会う、電話)頻度—男女別 (％)

	n	友人・近所との接触頻度						合計
		1週間に2回以上	1週間に1回	1ヶ月に2-3回	1ヶ月に1回	1ヶ月に1回未満	まったくない	
全体	5375	42.6	19.0	18.8	11.1	4.9	3.6	100.0
男性	3751	38.7	17.8	20.1	12.8	6.1	4.4	100.0
女性	1624	51.5	21.7	15.6	7.1	2.3	1.7	100.0

図表Ⅱ-2-5 住宅の状況—男女別 (％)

	n	住宅の状況			合計
		持ち家	賃貸住宅	間借り	
全体	5444	84.7	14.5	0.8	100.0
男性	3789	87.5	11.8	0.7	100.0
女性	1655	78.4	20.8	0.8	100.0

図表Ⅱ-2-6 家計全体の年収—男女別 (％)

	n	家計年収									合計
		120万未満	120-240万未満	240-300万未満	300-360万未満	360-480万未満	480-600万未満	600-720万未満	720-840万未満	840万以上	
全体	5038	9.6	21.1	20.0	18.7	16.1	7.8	3.1	1.3	2.2	100.0
男性	3554	5.5	19.0	22.2	20.7	18.1	8.1	3.1	1.1	2.3	100.0
女性	1484	19.5	26.2	14.7	14.0	11.4	7.3	3.2	1.8	1.9	100.0

(2) 住宅・所得

次に、調査時点における住宅の状況についてみると、持ち家比率は全体でも84.7%にのぼるが、女性の方が10%ポイントほど低い(図表Ⅱ-2-5)。家計全体の年収については、男性においては240万~300万、300万~360万円がそれぞれ22.2%と20.7%で最も多いのに対し、女性においては120万未満(19.5%)や120~240万(26.2%)が多く、やは

り女性の方が厳しい経済状況に面しているといえる（図表Ⅱ-2-6）。3年前の家計年収と比べた場合、現在の平均年収は女性において約47.4万円、男性においては約56.2万円減少しており、引退過程に伴う所得の漸減が観察される（カテゴリの平均を元に計算）。

3. シルバー人材センターに加入するまでの就業経験

(1) 最長職の特徴

シルバー人材センターに加入するまでの就業経験のうち、最も長く従事していた仕事（最長職）についてみると、男性ではそのほとんどが正規職員（85.4%）である。一方、女性において正社員としての最長職経験をもつ人は約半数にとどまっており、パート・アルバイトが24.3%と多く、まったく仕事に就いた経験のない人も5.6%存在する（図表Ⅱ-3-7）。

最長職の勤務先の規模は、男性においては1000人以上の大企業が最も多く（24.3%）、次に30～299人（24.3%）、官公庁（15.3%）と続くのに対し、女性においては30～299人（31.3%）、5～29人（20.8%）とより小規模な企業からの出身者が多くなっている。

最長職の業種や職種はどうであろうか。男女ともに製造業が最も多く約30～40%を占めており、職種についても同様に生産工程関係が多くなっている（図表Ⅱ-3-8、Ⅱ-3-9）。そのほか、男性で多い業種は公務（13.4%）や運輸・通信（12.6%）、女性ではサービス業が多く（24.4%）、次いで卸売・小売、公務となっている。また職種では男性で管理職（14.6%）が多いのに対し、女性では事務職経験者が多い（31.0%）。

図表Ⅱ-3-7 最長職の就業形態—男女別 (%)

	n	最長職の形態								仕事 経験 なし	合計
		正規 職員	パート・ アルバイ ト	嘱託	派遣	自営 業主	家族 従業	内職	その 他		
全体	5308	74.9	8.1	1.3	0.7	8.8	2.3	1.1	0.4	2.2	100.0
男性	3714	85.4	1.2	0.9	0.4	10.4	0.4	0.2	0.3	0.8	100.0
女性	1594	50.4	24.3	2.1	1.3	5.2	6.8	3.5	0.8	5.6	100.0

図表Ⅱ-3-8 最長職の企業規模—男女別 (%)

	n	最長職の企業規模							官公 庁・公 団	合計
		自分ひ と	家族従 業員の み	4人以 下	5-29 人	30- 299人	300- 999人	1000人 以上		
全体	5165	2.5	4.4	3.6	14.7	24.3	10.7	24.3	15.4	100.0
男性	3701	2.5	3.4	3.0	12.3	21.6	11.4	29.2	16.6	100.0
女性	1464	2.5	7.0	5.3	20.8	31.1	8.9	12.0	12.5	100.0

(2) 最長職からの引退とセンター入会まで

調査時点においてもこうした最長職から引退していない人が男性では 2.4%、女性でも 3.5%存在するが、男性の 67.0%、女性の 73.3%は 60 歳までに最長職から引退している。65 歳までとした場合、引退比率は男性が 91.2%、女性が 92.8%にそれぞれ引き上げられる。

最長職を引退した人々について、引退からセンターへ入会するまでの間の就業経験の有無を聞いたところ、男性においては 47.1%、女性においても 44.2%の人々がなんらかの就業経験をしたと回答している。なかでも男性では最長職引退後もフルタイムの仕事に就いていた比率が高い (27.9%)。女性については、パートタイムの経験者が 34.1%と最も高いが、それでもフルタイム就業を経験した人も 10.1%存在する。60 から 65 歳人口全体に占める就業率は男性で 64%、女性で 37%であるから (平成 12 年国勢調査より)、とくに女性については就業意欲の高い人々が入会していることがうかがわれる。

図表 II-3-9 最長職の企業業種—男女別 (%)

n	最長職の業種											合計	
	農 林 漁	鉱 業	建 設	製 造	電 気・ ガス	運 輸・ 通信	卸・小 売・飲 食	金融・ 保険・ 不動産	サ ー ビ ス	公 務	そ の 他		
全体	5194	4.0	0.3	7.8	35.7	2.1	9.8	11.4	3.6	12.7	12.4	0.1	100.0
男性	3712	3.9	0.5	9.5	37.0	2.5	12.6	9.3	3.3	8.1	13.4	0.1	100.0
女性	1482	4.2	0.1	3.6	32.5	1.1	2.8	16.7	4.5	24.4	10.0	0.1	100.0

図表 II-3-10 最長職の職種—男女別 (%)

n	最長職の職種										合計
	農 林 漁 業	事 務	販 売・ 営 業	サ ー ビ ス	保 安	生 産 工 程	専 門・ 技 術	管 理	そ の 他		
全体	5043	4.3	18.0	11.1	7.0	2.9	35.2	10.8	10.6	0.1	100.0
男性	3629	4.2	12.9	9.8	4.2	4.0	38.8	11.3	14.6	0.2	100.0
女性	1414	4.7	31.0	14.6	14.0	0.1	25.9	9.3	0.4	0.1	100.0

図表 II-3-11 最長職引退後の就業経験—男女別 (%)

n	引退後の就業経験			合計	
	まったく ない	フル タイム	パート タイム		
全体	4911	53.7	22.8	23.4	100.0
男性	3516	52.9	27.9	19.2	100.0
女性	1395	55.8	10.1	34.1	100.0

注：調査時点で最長職より引退していないサンプルを除く。

4. シルバー人材センターでの活動

(1) 加入時期・理由

調査回答者におけるセンターに入会してからの平均期間（退会者については退会までの期間）をみると、男性で5.5年、女性で5.2年（全体では5.4年）であり、全体の56.7%が入会から5年未満である。

センターへ加入した最も大きな理由としては、男女共々「健康によいから」が最も多く、次いで「収入になるから」、「自分の知識・技能を活かしたいから」、「自分の住む地域の役に立ちたいから」が続いている（図表Ⅱ-4-12）。女性の方が若干「収入になるから」や「まわりのすすめ」を加入動機とする比率が高くなっている。

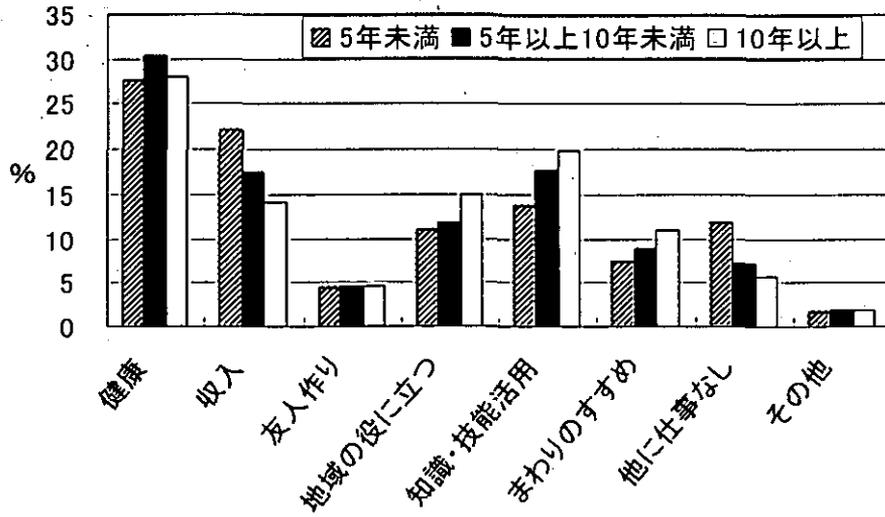
入会時期（入会からの期間）によって加入動機にどのような変化がみられるかを示しているのが図表Ⅱ-4-13である。それを見ると、「健康」が指摘率の最も高い理由である点是不変だが、近年になるほど収入を理由とする比率が増え、地域の役に立つ点や知識・技能の活用を理由とする比率の減る傾向が示されている。

センターを知った最初のきっかけは「友人・知人から聞いた」が男女共に約半数を占め、「自治体の広報で知った」と共に全体の85%程度となっており、その傾向は5年、10年前と比べても変わらない（図表Ⅱ-4-14、図表Ⅱ-4-15）。

図表Ⅱ-4-12 センターへの加入理由（単数回答）－男女別 (%)

	n	加入理由								合計
		健康	収入	友人作り	地域の役に立つ	知識・技能活用	まわりのすすめ	他に仕事なし	その他	
全体	5196	28.3	19.5	4.5	12.1	15.9	8.5	9.4	1.8	100.0
男性	3638	29.7	18.7	4.1	12.3	17.0	7.4	9.3	1.6	100.0
女性	1558	25.0	21.3	5.5	11.6	13.4	11.2	9.6	2.4	100.0

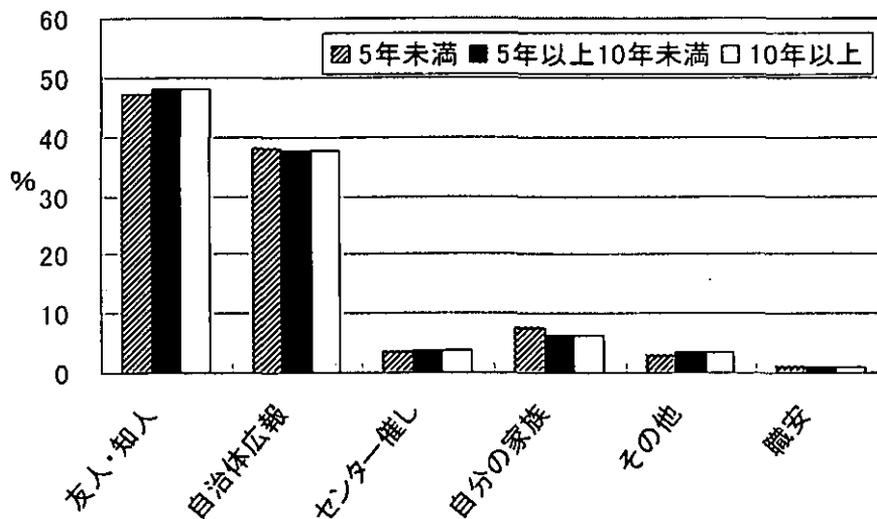
図表Ⅱ-4-13 センターへの加入理由の推移（単数回答、男女計）－入会からの期間別



図表Ⅱ-4-14 センターを知った最初のきっかけ（単数回答）－男女別 (%)

	n	センターを知ったきっかけ						合計 (%)
		友人・知人	自治体広報	センター催し	自分の家族	その他	職安	
全体	5392	47.6	37.7	3.6	6.8	3.4	0.9	100.0
男性	3755	46.2	39.4	3.7	6.0	3.7	1.0	100.0
女性	1637	50.8	34.0	3.4	8.5	2.9	0.5	100.0

図表Ⅱ-4-15 センターを知った最初のきっかけの推移（単数回答、男女計）－入会からの期間別



(2) センターでの研修・講習参加状況

男性の54.6%、女性の55.6%がセンターでの就業に関する研修や講習への参加経験がある。参加した人々について、その講習内容をきいたところ、男性では造園（剪定を含む）が55.0%で最も多く、次いで一般事務（24.7%）であるのに対し、女性においてはヘルパ―講習が36.5%で最多、次に一般事務（23.6%）となっている（図表Ⅱ-4-16）。

こうした研修・講習で学んだ内容が、センターでの就業内容に活かされている（いた）かどうかを聞いたところ、男性の42.0%、女性の38.0%が「とても活かされている」と答えており、「少し活かされている」とあわせた比率は約80%にのぼる（男性82.3%、女性78.9%）。

図表Ⅱ-4-16 センターで参加した研修・講習（複数回答）—男女別 (%)

	n	ヘルパ ―講習	福祉・ 家事援 助	ビルメン テナン ス	造園	一般事 務	屋外作 業	その他
全体	2965	16.4	18.8	10.3	42.4	24.4	6.3	16.0
男性	2061	7.6	6.3	11.4	55.0	24.7	8.2	16.2
女性	904	36.5	47.2	7.9	13.8	23.6	2.1	15.6

注：「一般事務」はパソコン等講習を含む。

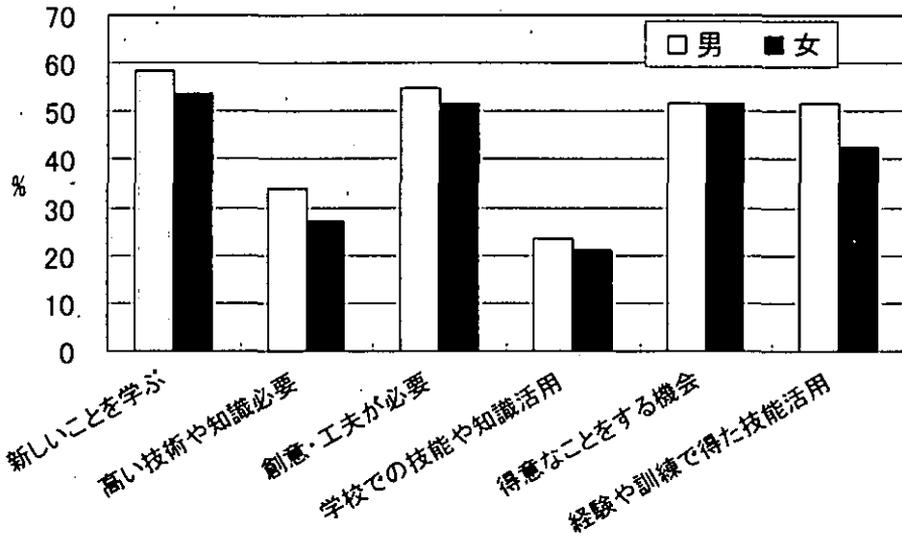
(3) センターまでの交通手段

最寄りのセンターまでの所要時間は平均すると19.0分で、90.8%が30分圏内に居住している。センターまでの交通手段としては、自家用車を用いる人が50.7%と最も多く、徒歩あるいは自転車のみが33.8%、電車やバスなどの公共交通手段を用いる人が18.7%となっている。

図表Ⅱ-4-17 センターでの仕事への感想（男女計） (%)

	n	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	全くあ てはま らない	合計
新しいことを覚えたり学んだりすることが求められる	4743	19.3	37.7	27.5	15.5	100.0
高いレベルの技術や知識を必要とする	4527	9.7	22.1	39.6	28.6	100.0
あなた自身の創意・工夫が求められる	4608	15.5	38.4	30.4	15.6	100.0
高校・大学・専門学校など学校で学んだ技能や知識を仕事で活用できる	4417	6.5	16.2	36.7	40.6	100.0
自分の得意なことをする機会がある	4744	18.5	33.1	25.6	22.7	100.0
職場や地域での経験や教育・訓練で得た技能を使える	4645	16.9	32.3	26.1	24.7	100.0

図表Ⅱ-4-18 センターでの仕事への感想—男女別 (%)



注：各項目について、「とてもあてはまる」、「まああてはまる」を選択した比率。

(4) センターでの仕事への感想と加入後の変化

これまでのセンターでの仕事に対する感想としては、「新しいことを覚えたり学んだりすることが求められる」や「創意・工夫が求められる」などが過半数ある一方で、「得意なことをする機会がある」や「経験や訓練で得た技能を使える」などについても約50%が指摘しており、センター加入前の経験や技能を活かす仕事が必要とも少なくない状況が示されている(図表Ⅱ-4-17、Ⅱ-4-18)。ただし、「学校で学んだ技能や知識を仕事で活用」や「高い技術や知識が必要」については該当しないとする比率の方が高く、センターでの仕事が「簡易」なものに限定されている実態がうかがわれる。

図表Ⅱ-4-19 センター加入後の変化 (男女計) (%)

	n	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	合計
健康になった	4752	22.2	46.8	23.1	7.9	100.0
生きがいを得られた	4781	27.6	47.0	19.0	6.4	100.0
家計のやりくりが楽になった	4711	10.4	34.3	38.4	16.9	100.0
友人ができた	4821	28.7	45.3	17.6	8.4	100.0
地域の役に立つことができた	4744	19.7	41.8	25.5	13.0	100.0
自分の知識や技能をいかすことができた	4729	18.7	32.7	29.1	19.6	100.0
家族との関係が良好になった	4633	10.4	37.9	36.4	15.3	100.0
これまでより生き方や考え方の幅が広がった	4780	21.2	45.5	24.8	8.6	100.0

センター加入後の変化について聞いたところ、「生きがいを得られた」や「友人ができた」