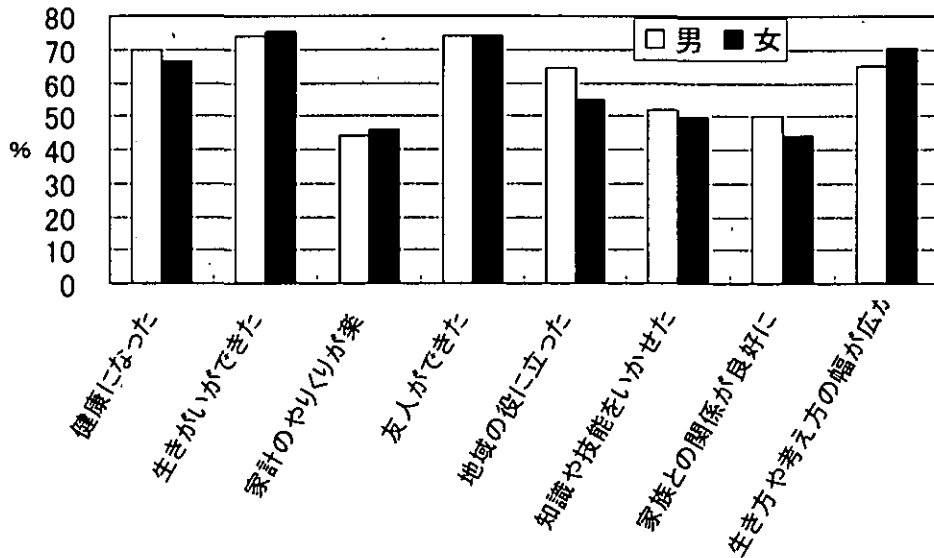


が最も多いのに対し、「家計のやりくりが楽になった」や「家族との関係が良好になった」についての評価はそれほど高くない。この傾向は男女共通にみられるが、なかでも「家族との関係が良好になった」は男性で女性より高く、「これまでより生き方や考え方の幅が広がった」は女性で高い。

図表Ⅱ-4-20 センター加入後の変化—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。

(5) 最近1年間のセンターにおける就業状況

調査回答者のうち、調査1年前以前に退会したサンプルは11.1% (614名) であるが、それを除いたサンプル (4900名) において、その後1年の間にセンターで何らかの就業をした人は全体の83.9%、男性では84.3%、女性では83.1%にのぼる。

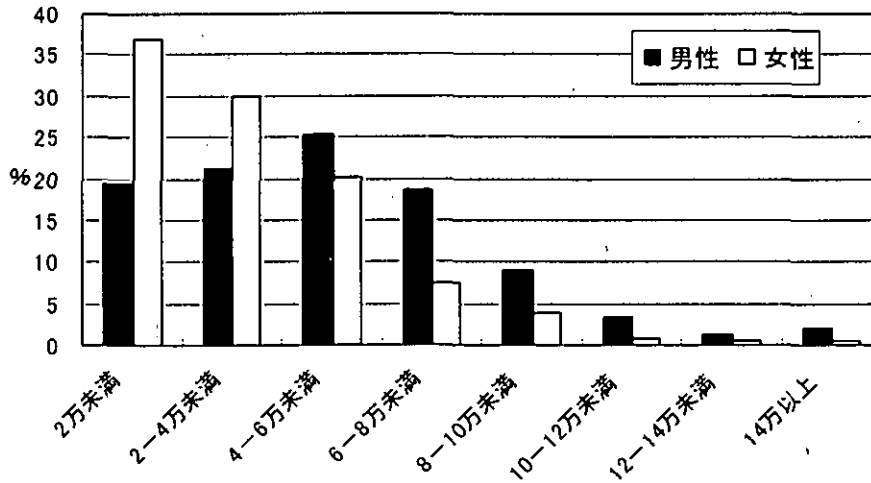
図表Ⅱ-4-21 最近1年間での不就業の理由 (複数回答) —男女別 (%)

| n | 就業しなかった理由 | | | | | | | | | |
|----|-------------------|------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------|-----|
| | センタ ー以外 で就業 | 仕事に 対する 不満 | 労働 意欲 なくな った | 希望する職 種がセンタ ーから紹介 されない | 仕事 の幹 旋が ない | 家族 の介 護 | その他 の家庭 の事情 | 自分の 健康上 の理由 | そ の 他 | |
| 全体 | 738 | 23.2 | 2.3 | 2.2 | 29.3 | 33.7 | 6.1 | 7.7 | 18.8 | 7.2 |
| 男性 | 504 | 23.2 | 2.0 | 2.2 | 29.6 | 37.5 | 5.0 | 6.2 | 17.7 | 7.7 |
| 女性 | 234 | 23.1 | 3.0 | 2.1 | 28.6 | 25.6 | 8.5 | 11.1 | 21.4 | 6.0 |

就業しなかった人々にその理由を尋ねたところ、「希望する職種がセンターから紹介されない」(29.3%) や、そもそも「仕事の幹旋がない」(33.7%) が最も多く、次いで「センタ

一以外で就業していたため」(23.2%)となっている。「自分の健康上の理由」も男性で 17.7%、女性では若干高く 21.4%にのぼる。また、女性の場合、「その他の家庭の事情」や「家族の介護」が理由となった比率も 10%前後みられる。

図表Ⅱ-4-22 1ヶ月あたり平均配分金額の分布—男女別



注：最近1年間における1ヶ月あたりの平均である。

最近1年間の就業経験をもつ人々における1ヶ月あたりの平均就業時間は、全体で53.1時間、男性では57.5時間、女性では42.5時間である。最短が1時間、最長は200時間であるが、サンプルの半数が50時間以内、90%が100時間以内の就業をしている。

1ヶ月あたりの平均配分金額は、男性では4~6万円が最も多いのに対し、女性では2万円未満が最も多く、配分金額が6万円未満の比率は、女性では87.2%であるのに対し、男性では65.7%である(図表1-22)。設問での配分金階級の間中点をとって配分金額の平均値を計算したところ(2万円未満を1万、14万円以上を15万として計算)、男性の平均金額は5万円であるのに対し、女性では3.3万円である。これを1ヶ月あたりの就業時間で割った時間当たりの配分金額は、男性1468.7円、女性1467.2円であり、男女間の月間配分金額の差は就業時間の違いによることがわかる。

図表Ⅱ-4-23 最近1年間の就業内容の実態および希望（複数回答）
（%）

| | 就業実態 | 就業希望 |
|------------------------------------|------|------|
| n | 4042 | 4550 |
| 教育指導(各種講師、講座の指導、試験監督等) | 2.6 | 6.4 |
| 執筆翻訳(翻訳、編集、テープ起こし等) | 0.4 | 1.5 |
| 経理事務 | 1.2 | 5.3 |
| 特殊技術(運転等免許を必要とするもの) | 6.4 | 11.4 |
| 経営相談(財務、労務相談・指導等) | 0.2 | 2.4 |
| 技能(大工・塗装、植木・造園、製図・パソコン作業、ふすま・障子張等) | 17.2 | 27.8 |
| 製作加工(機械・金属加工、印刷製本、木工製品加工等) | 4.3 | 7.3 |
| 一般事務(伝票整理、文書作成、受付事務等) | 8.4 | 17.4 |
| 毛筆・筆耕事務(宛名書き等) | 5.4 | 12.8 |
| 調査事務(各種調査、集計等) | 2.8 | 11.2 |
| 施設管理(会館、公園、駐輪場や駐車場の管理等) | 25.8 | 32.4 |
| 物品管理(商品、資材、工具、在庫管理等) | 3.2 | 12.9 |
| 販売集金(店員、電気・ガス等集金) | 1.4 | 4.1 |
| 外務(配達、ガス・水道検針等) | 2.9 | 5.3 |
| 屋外作業(清掃、除草、農林水産作業等) | 37.7 | 26.7 |
| 屋内作業(清掃、包装・梱包作業等) | 24.1 | 21.1 |
| 社会活動(交通安全指導、広報紙配布等) | 9.5 | 13.8 |
| 福祉・家事援助サービス(高齢者・障害者の介助、家事援助等) | 9.4 | 14.6 |
| 子育て支援サービス(保育を含む) | 1.7 | 5.8 |
| その他のサービス(観光案内等) | 1.5 | 5.2 |
| その他 | 1.3 | 1.1 |

注：就業実態については、最近1年間に就業経験のあるサンプルを対象に、就業希望については、調査1年前時点で会員であったサンプルを対象にしている。

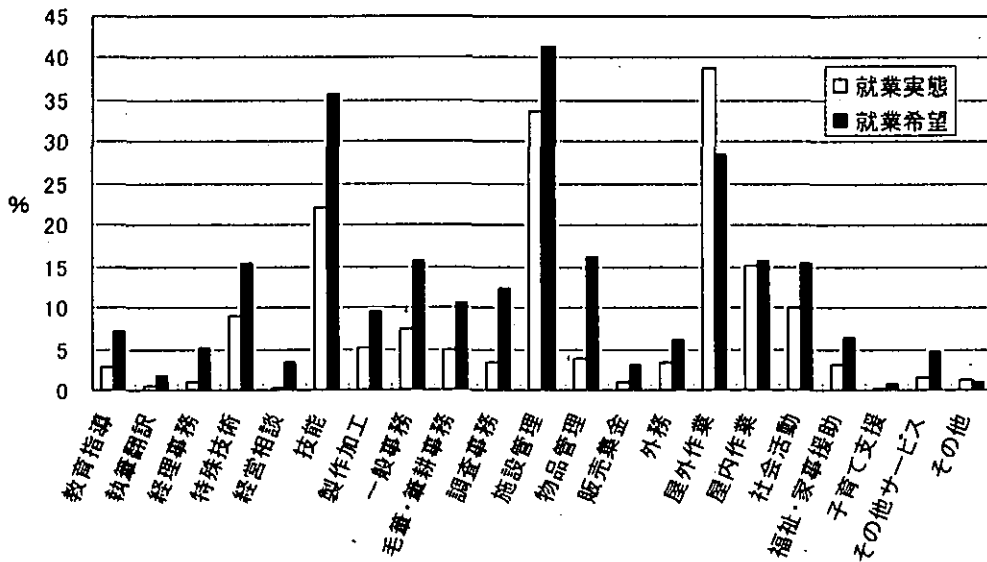
(6) 最近1年間のセンターにおける就業内容

最近1年間の就業経験者が従事した就業内容をみると、全体では清掃や除草などの「屋外作業」が40%程度で最も多く、次いで「施設管理」「技能」となっている。こうした就業実態に対し、就業希望をみると（こちらは最近1年間の就業経験のない人も対象）、「施設管理」が32.4%と最も多く、「技能」とならんで希望が実態を上回っている（図表Ⅱ-4-23）。

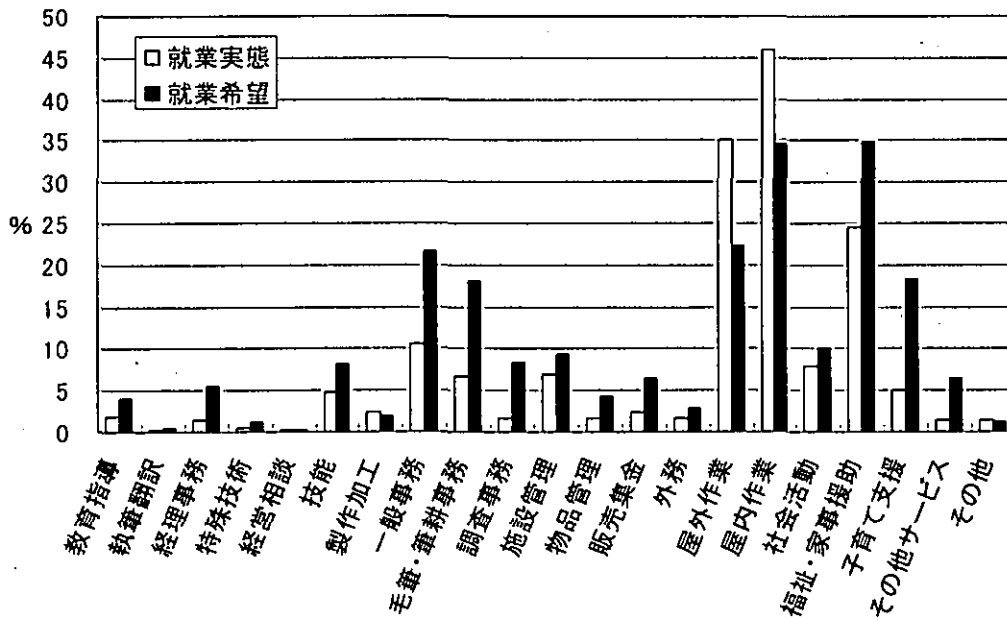
男女別にみると、男性においては「屋外作業」や「施設管理」、「技能」で実際の就業比率が高く、なかでも「技能」と「施設管理」では希望率が実際の就業率を上回っている（図表Ⅱ-4-24、Ⅱ-4-26）。そのほか、「物品管理」「調査事務」「一般事務」でも希望が実態を大きく上回っている。女性の就業は主に「屋内作業」と「屋外作業」そして「福祉・家事援助サービス」で成り立っているが、「福祉・家事援助サービス」や「子育て支援サービス、そして「一般事務」や「毛筆・筆耕事務」で希望が実態を上回っている（図表Ⅱ-4-25、Ⅱ-4-26）。男女共に清掃や除草などの「屋外作業」、女性に

においては清掃や包装などの「屋内作業」において実態が希望を大きく上回っており、センターでの就業機会に単純労務作業が多く、会員のニーズには十分対応できていない実態が示されているといえよう。

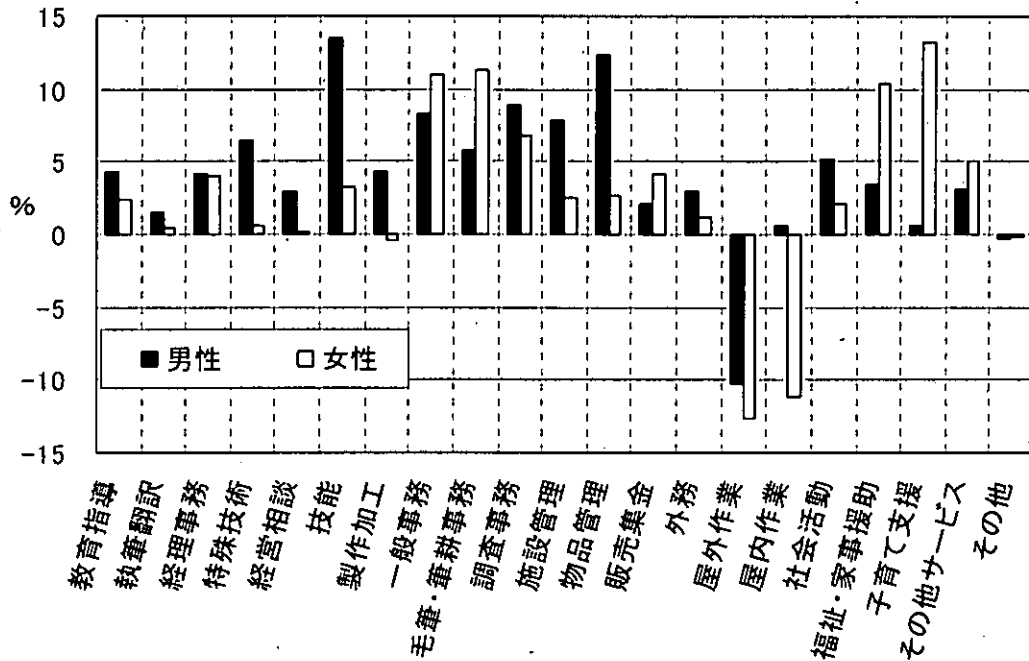
図表Ⅱ-4-24 最近1年間の就業内容の実態および希望（男性：複数回答）



図表Ⅱ-4-25 最近1年間の就業内容の実態および希望（女性：複数回答）



図表Ⅱ-4-26 最近1年間の就業希望と実際の就業内容との乖離（複数回答）



注：各職種群について、就業希望比率から実際の就業率を差し引いた数値。

図表Ⅱ-4-27 最近1年間のセンターにおけるイベント等への参加率—男女別 (%)

| | n | イベントへの参加状況 | | | 合計 |
|----|------|------------|------|---------|-------|
| | | 頻繁に参加 | 時々参加 | 参加しなかった | |
| 全体 | 4740 | 10.7 | 40.6 | 48.7 | 100.0 |
| 男性 | 3313 | 10.6 | 41.2 | 48.2 | 100.0 |
| 女性 | 1399 | 11.2 | 39.2 | 49.7 | 100.0 |

図表Ⅱ-4-28 最近1年間のセンターにおけるイベント等への参加率—センターでの就業有無別 (%)

| | n | イベントへの参加状況 | | | 合計 |
|---------|------|------------|------|------|-------|
| | | 頻繁に参加 | 時々参加 | 不参加 | |
| 全体 | 4738 | 10.7 | 40.6 | 48.6 | 100.0 |
| 就業した | 4064 | 11.8 | 42.8 | 45.4 | 100.0 |
| 就業しなかった | 674 | 4.5 | 27.6 | 68.0 | 100.0 |

(7) センターにおける就業以外の活動状況

シルバーセンターにおける就業以外の趣味や健康づくりのイベント、交流会（クラブ活動）あるいはボランティア活動の最近1年間の参加状況をみたものが図表Ⅱ-4-27である。そうしたイベント等への参加者は約半数程度であり、なかでも頻繁に参加しているのは男女共に10%程度である。

なお、同期間における就業状況との関連をみると、就業経験のある会員の方がイベントへの参加率は高くなっている（図表Ⅱ-4-28）。しかし年齢が高まるにつれて、イベント等への参加率は高まり、就業せずにイベント等にのみ参加した会員比率は64歳未満の20.3%から70歳以上では36.8%にまで増えている。

図表Ⅱ-4-29 最近1年間のセンターにおけるイベント等への参加率－就業状況・年齢階級別(%)

| | | n | イベントへの参加状況 | | | 合計 |
|-------|--------------|------|------------|------|------|-------|
| | | | 頻繁に参加 | 時々参加 | 不参加 | |
| 64歳以下 | 64歳以下全体 | 1009 | 7.6 | 32.9 | 59.5 | 100.0 |
| | 就業した | 861 | 8.5 | 35.5 | 56.0 | 100.0 |
| | 就業しなかった | 148 | 2.7 | 17.6 | 79.7 | 100.0 |
| 65歳以上 | 65歳以上69歳以下全体 | 1690 | 10.7 | 39.7 | 49.6 | 100.0 |
| 69歳以下 | 就業した | 1471 | 11.9 | 41.1 | 47.0 | 100.0 |
| | 就業しなかった | 219 | 2.7 | 30.6 | 66.7 | 100.0 |
| 70歳以上 | 70歳以上全体 | 1984 | 12.1 | 45.4 | 42.5 | 100.0 |
| | 就業した | 1682 | 13.2 | 48.0 | 38.8 | 100.0 |
| | 就業しなかった | 302 | 6.3 | 30.5 | 63.2 | 100.0 |

図表Ⅱ-4-30 最近1年間のセンターでの仕事に関する満足度（男女計） (%)

| | n | 満足度 | | | | | 全体 |
|------------------|------|-------|--------|-----------|------------|-------------|-------|
| | | 非常に満足 | まあまあ満足 | 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 | |
| 配分金 | 3850 | 9.8 | 47.4 | 22.0 | 17.1 | 3.8 | 100.0 |
| 仕事仲間 | 3734 | 16.1 | 53.5 | 20.1 | 7.4 | 2.9 | 100.0 |
| 発注側の態度や対応、理解度 | 3676 | 19.2 | 48.7 | 22.5 | 7.5 | 2.0 | 100.0 |
| 就業体制（仕事時間、仕事日数等） | 3793 | 11.7 | 47.5 | 18.8 | 16.3 | 5.7 | 100.0 |
| 仕事の出来具合 | 3725 | 19.3 | 60.9 | 16.0 | 3.0 | 0.9 | 100.0 |
| 自分の能力を発揮する機会 | 3719 | 13.9 | 36.4 | 27.4 | 14.1 | 8.2 | 100.0 |
| 知識や技術を習得する機会 | 3664 | 7.0 | 26.2 | 34.0 | 18.8 | 14.0 | 100.0 |
| 全般的満足度 | 4097 | 13.0 | 54.7 | 14.5 | 14.4 | 3.5 | 100.0 |

（8）満足度

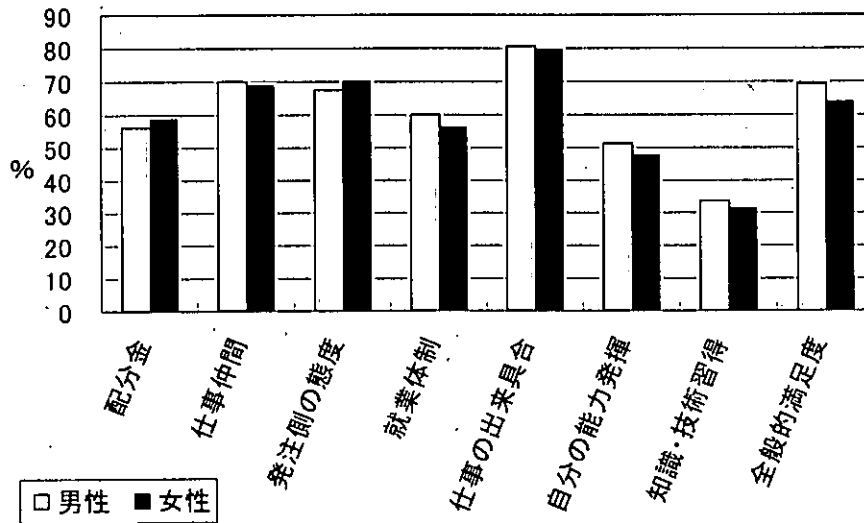
最近1年間のセンターでの仕事に関する満足度を示したのが図表Ⅱ-4-30である。満足度の高い項目は「仕事の出来具合」であり、「仕事仲間」や「発注側の態度」に対しても約7割の会員が非常に、あるいはまあ満足しているという状況が男女共通にみられる。一方、男女共に満足度の低い項目は「知識・技術を習得する機会」であり、ここからもセンターでの仕事内容の単純性に対する不満の多さがうかがわれる。

しかしながら、センターの仕事全般に対する満足度は高く、女性の63.9%、男性の69.2%が「非常に満足」あるいは「まあまあ満足」していると答えている

センターでの仕事のどのような側面が会員の全般的な満足度を高めるのであろうか。図

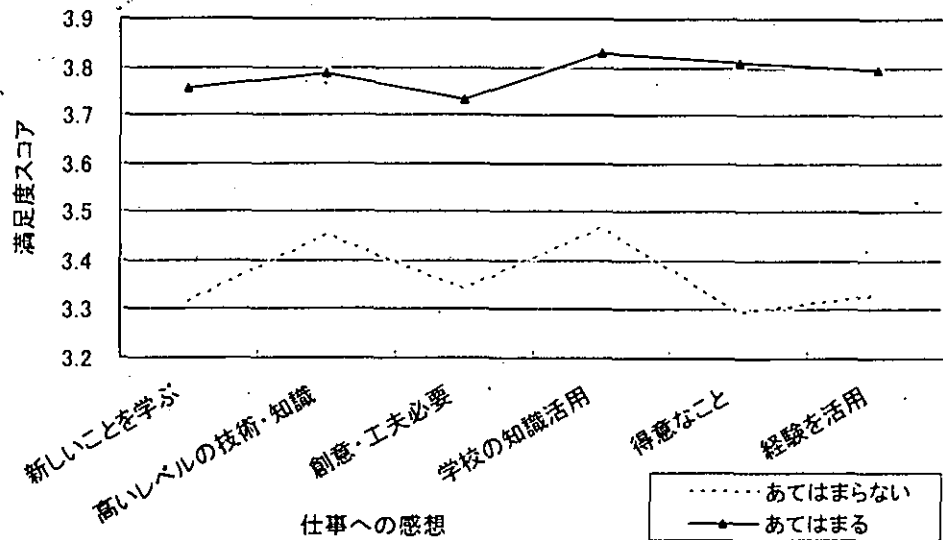
表Ⅱ-4-17およびⅡ-4-18でとりあげたセンターでの仕事に対する感想項目に該当しているかどうかによって、センターの仕事に対する全般的な満足度がどのように違うのかをみたものが図表Ⅱ-4-32である。これは、各感想項目について「あてはまる」か「あてはまらない」かによってサンプルを2つに分け、それぞれについて満足度スコアの平均を計算したものである。いずれの項目についても、該当している方が全般的な満足度は高いが、とくに「得意なことをする機会がある」や「職場や地域での経験や教育・訓練で得た技能を使える」が該当する場合の満足度スコアは、該当しない場合に比べて最も高く、経験等で培ってきた技能や知識を活かす仕事をセンターで提供することが、会員の満足度を高める上では重要であることがうかがわれる。

図表Ⅱ-4-31 最近1年間のセンターでの仕事に関する満足度—男女別



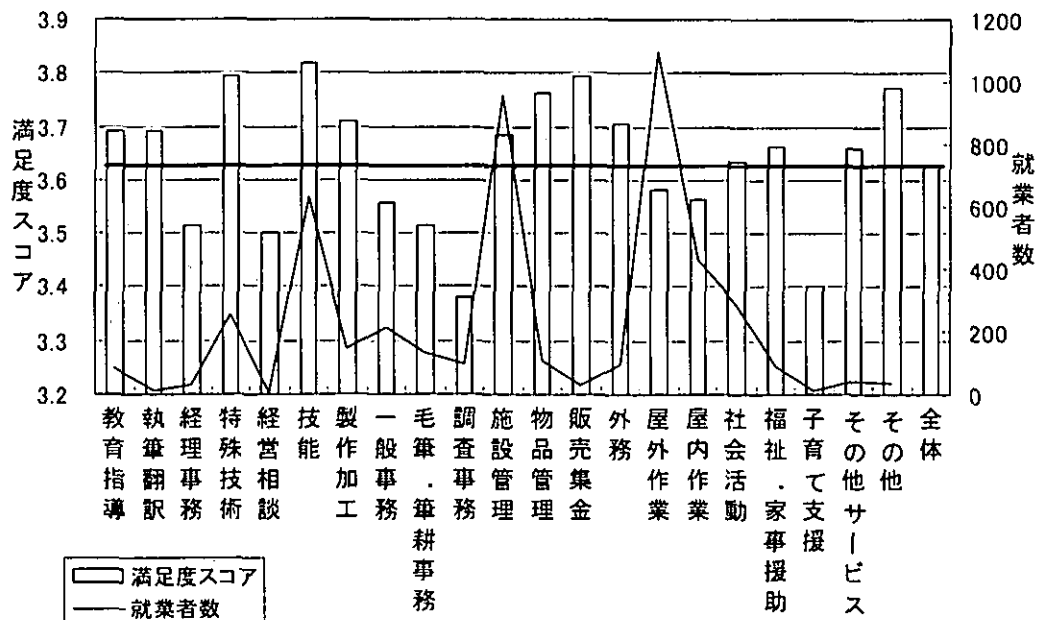
注：「非常に満足している」および「まあまあ満足している」を合わせた比率。

図表Ⅱ-4-32 最近1年間のセンターでの仕事に関する全般的な満足度スコア
—センターでの仕事への感想項目別（男女計）



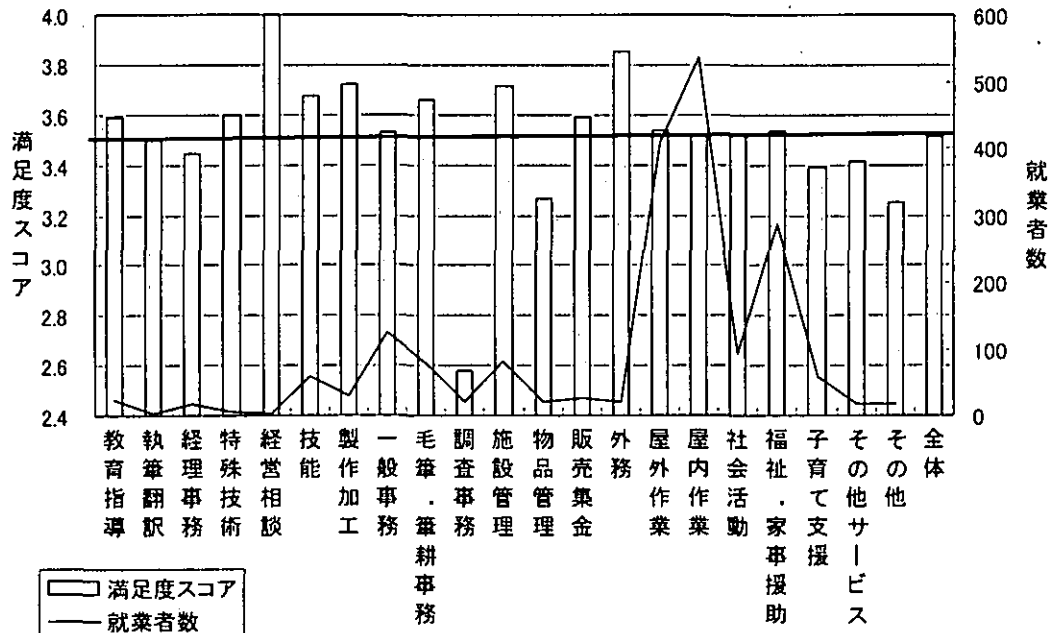
注：全般的な満足度を「まったく満足していない」=1 から「非常に満足している」=5 としてスコア化し、各感想項目について、該当の有無別に満足度スコアの平均値を計算したもの。各感想項目の該当の有無は、「とてもあてはまる」、「まああてはまる」を「あてはまる」、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」を「あてはまらない」としている。

図表Ⅱ-4-33 最近1年間のセンターでの仕事に関する全般的な満足度スコア（男性）—仕事内容別



注：各就業内容を最近1年間に従事したサンプルについて、その満足度スコアの平均値を計算したものである。太い実線は男性全体の満足度スコアの平均水準を示している。

図表Ⅱ・4-34 最近1年間のセンターでの仕事に関する全般的な満足度スコア(女性)－仕事内容別



注：太い実線は女性全体の満足度スコアの平均水準を示している。

就業内容によって満足度はどの程度違うのであろうか。仕事内容別に計算した満足度スコアの平均値をみたものが図表Ⅱ・4-33ならびにⅡ・4-34である。男性では、「技能」や「特殊技術」、「販売集金」、「物品管理」、「その他」で満足度が高く、「調査事務」や「子育て支援」で低い傾向がみられる。満足度スコアの高い分野のほとんどは、希望率が実際の就業率を上回っている分野でもあり、実際にそうした分野の仕事をした会員は少ない。

女性の場合は男性ほど仕事内容による満足度の違いがみられないが、それでも「経営相談」「外務」「施設管理」や「毛筆・筆耕事務」で満足度が高く、「調査事務」でとくに満足度が低くなっている（ただし「経営相談」を実施した会員サンプルは2名のみであるから、この突出して高い満足度が代表性のあるものとはいえない）。女性会員の就業はそのほとんどが「屋外作業」「屋内作業」ならびに「福祉・家事支援」に集中しているが、それらについての満足度は全体の平均値並みである。一方、「外務」や「毛筆・筆耕事務」など、満足度の高い業務には実際の就業者数が少ない。今後は会員の満足度の高い就業機会を開拓することも重要な課題であろう。

図表Ⅱ-4-35 最近1年間および3年前1年間のセンターでの就業・行事参加状況 (%)

| | 最近1年間の就業状況 | 3年前1年間の就業状況 |
|---------------------|------------|-------------|
| 就業率 | | |
| 全体 | 83.9 | 86.2 |
| 男性 | 84.3 | 86.2 |
| 女性 | 83.1 | 86.1 |
| 1ヶ月あたり平均就業時間 | | |
| 全体 | 53.1 | 55.3 |
| 男性 | 57.5 | 60.1 |
| 女性 | 42.5 | 43.7 |
| センターでの行事参加比率(頻繁に参加) | | |
| 全体 | 12.1 | 10.7 |
| 男性 | 11.8 | 10.56 |
| 女性 | 12.9 | 11.15 |

注：上記の数値は3年前と調査1年前の両時点において会員であったサンプルについて計算したものである。

図表Ⅱ-4-36 最近1年間および3年前1年間のセンターでの就業・行事参加状況 (%)
— 調査時点年齢階級別

| | 最近1年間 | | | 3年前の1年間 | | |
|----------|-------|----------------|-------|---------|----------------|-------|
| | 64歳以下 | 65歳以上 69歳以下 | 70歳以上 | 64歳以下 | 65歳以上 69歳以下 | 70歳以上 |
| n | 262 | 1039 | 1756 | 262 | 1039 | 1756 |
| 就業率 | 83.2 | 86.9 | 83.7 | 76.7 | 85.1 | 88.3 |
| 月間平均就業時間 | 60.2 | 55.9 | 49.1 | 57.2 | 56.0 | 54.6 |
| イベント参加率 | 43.1 | 52.0 | 60.7 | 48.2 | 56.9 | 59.6 |

注：月間平均就業時間は就業した人々についての平均。イベント参加率は「頻繁に参加」または「時々参加」した比率。nは就業率の計算におけるサンプル数である。続く2つの変数では無回答が増えるために、サンプル数は若干減少する。

(9) 3年前の就業状況

調査の1年前に会員であったサンプルの36.3%は3年前にはセンターに加入していない。それらのサンプルを除き、3年前と調査前1年の両時点共に会員であった人々の就業状況を比べたものが図表1-35である。3年の間にセンターでの就業状況やイベント参加比率にはほとんど変化がみられないが、年齢が高まると、イベント参加率には変化がみられないが、就業率や就業時間には若干の減少がみられる(図表Ⅱ-4-36)。

5. シルバー人材センター以外での就業ならびにボランティア活動状況

(1) センター以外での就業状況

最近1年間の間にセンター以外で就業経験をもつサンプルは男女共に約26~28%程度存在する。1年前以前にセンターを退会した者を除いたサンプル、すなわち1年前会員であった人々についてその後1年間のセンター以外での就業比率をみると、全体で27.0%、男

性では 25.5%、女性では 26.5%であり（図表Ⅱ-5-37）、高年齢になるほど、外部での就業は減っている（図表Ⅱ-5-38）。

図表Ⅱ-5-37 最近1年間のセンター以外での就業状況－男女別（%）

| | n | センター以外での就業 | | | | 合計 |
|----|------|------------|---------|---------|------|-------|
| | | 週3-4日以上就業 | 週1-2日就業 | 週1日未満就業 | 就業なし | |
| 全体 | 4682 | 11.4 | 7.3 | 7.7 | 73.5 | 100.0 |
| 男性 | 3309 | 11.4 | 7.1 | 8.4 | 73.0 | 100.0 |
| 女性 | 1373 | 11.5 | 7.9 | 6.1 | 74.5 | 100.0 |

図表Ⅱ-5-38 最近1年間のセンター以外での就業状況（男女計）－調査時点年齢階級別（%）

| | n | センター以外での就業 | | | | 合計 |
|------------|------|------------|---------|---------|------|-------|
| | | 週3-4日以上就業 | 週1-2日就業 | 週1日未満就業 | 就業なし | |
| 全体 | 4682 | 11.4 | 7.3 | 7.8 | 73.5 | 100.0 |
| 64歳以下 | 1011 | 18.2 | 8.5 | 6.5 | 66.8 | 100.0 |
| 65歳以上69歳以下 | 1685 | 11.6 | 6.8 | 8.4 | 73.2 | 100.0 |
| 70歳以上 | 1986 | 7.8 | 7.2 | 7.9 | 77.2 | 100.0 |

センター以外での就業状況とセンターでの就業との関連はどうであろうか。図表Ⅱ-4-39は、最近1年間のセンター以外での就業状況別に、同期間中のセンターでの就業率を見たものである。外部で就業していない場合に比べて、週に3~4日以上就業した場合には就業率が20%ポイント以上低下するが、それほど頻繁でない場合にはセンターでの就業率に大きな違いはみられない。

図表Ⅱ-5-39 最近1年間のセンターでの就業率（男女計）－センター以外での就業状況別（%）

| | 全体 | n | 男性 | n | 女性 | n |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| 全体 | 85.7 | 4695 | 86.0 | 3309 | 84.7 | 1373 |
| 週3-4日以上就業 | 65.3 | 536 | 65.6 | 378 | 64.6 | 158 |
| 週1-2日就業 | 81.5 | 346 | 79.7 | 236 | 85.2 | 108 |
| 週1日未満就業 | 86.5 | 363 | 85.6 | 278 | 89.3 | 84 |
| 就業なし | 89.2 | 3450 | 89.9 | 2417 | 87.4 | 1023 |

（2）センター以外でのボランティア活動状況

最近1年間にセンター以外でボランティア活動を実施した回答者比率は33.1%である。調査1年前時点での会員に限定した場合、その比率は全体で33.4%、男性で33.9%、女性では32.0%にのぼる（図表Ⅱ-5-40）。センター以外でのボランティア活動状況とセンターでの就業状況との関連をみると、ボランティア活動をしている人の方がセンターでの就業率が若干高い傾向が男性にみられ、逆の傾向が女性にみられるが、いずれも統計的に有意

な差ではない。

図表Ⅱ-5-40 最近1年間のセンター以外でのボランティア活動状況—男女別 (%)

| | n | ボランティア活動 | | 合計 |
|----|------|----------|-------|-------|
| | | した | しなかった | |
| 全体 | 4779 | 33.4 | 66.6 | 100.0 |
| 男性 | 3359 | 33.9 | 66.1 | 100.0 |
| 女性 | 1420 | 32.0 | 68.0 | 100.0 |

図表Ⅱ-5-41 最近1年間のセンターでの就業率—センター以外でのボランティア活動状況別 (男女計)

| | 全体 | | 男性 | | 女性 | |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| | (%) | n | (%) | n | (%) | n |
| 全体 | 84.4 | 4793 | 84.6 | 3359 | 83.7 | 1420 |
| ボランティア活動をした | 85.1 | 1601 | 86.0 | 1140 | 82.6 | 455 |
| ボランティア活動をしなかった | 84.0 | 3192 | 83.9 | 2219 | 84.1 | 965 |

6. 生活満足度と健康状況

(1) 生活満足度

調査回答者がこれまでの生活、あるいは現在の生活についてどのように感じているかを聞いたところ、約4割の人々が「今が自分の人生で一番幸せなときだ」と感じており、半数以上が各人の人生に対して肯定的に感じている。これを調査時点で会員のサンプルに限定したものが図表Ⅱ-6-42であるが、そのサンプルにおいても半数以上が調査時点の人生に対して肯定的な回答をしている。

現在の生活に対する満足度については、全体の67.8%が「まあまあ」あるいは「おおいに」満足であると回答しており、調査時点に会員のサンプルに限定すると、この数値は68.2%になる。3年前とくらべると、満足度が変わらない、あるいは高まった会員は男性の73.7%、女性の72.7%であり、約3割の人々では満足度が低下している。

図表Ⅱ-6-42 生活についての感想 (調査時点会員のみ、男女計) (%)

| | n | そう思う | どちらとも | | そうは思わない | 合計 |
|--------------------------------|------|------|-------|-----------|---------|----|
| | | | いえない | どちらともいえない | | |
| 今が自分の人生で一番幸せなときだ | 4284 | 40.9 | 43.7 | 15.5 | 100.0 | |
| 私は、自分の人生をふりかえてみてまあ満足だ | 4416 | 51.0 | 36.9 | 12.1 | 100.0 | |
| これから先にもおもしろいこと、楽しいことがいろいろありそうだ | 4258 | 32.3 | 50.4 | 17.3 | 100.0 | |

図表Ⅱ-6-43 自分についての感想（調査時点会員のみ、男女計）（％）

| | n | 大いに あては まる | ややあ てはま る | どちら ともい えない | やや違 う | まった く違う | 合計 |
|------------------------------|------|------------------|-----------------|-------------------|----------|------------|-------|
| 私にはいくつもよい点がある | 4294 | 8.4 | 39.0 | 47.5 | 3.9 | 1.2 | 100.0 |
| 私は少なくとも他人と同じぐらいには価値のある人間だと思う | 4345 | 13.3 | 42.4 | 39.0 | 3.8 | 1.5 | 100.0 |
| 私には誇れるものがあまりないと思う | 4286 | 4.5 | 20.1 | 47.9 | 19.5 | 8.0 | 100.0 |
| 全体として、自分自身に満足している | 4415 | 13.6 | 47.2 | 31.3 | 6.1 | 1.7 | 100.0 |
| 私は全く役に立たないと時々思う | 4277 | 1.6 | 7.7 | 31.5 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |

図表Ⅱ-6-44 生活への満足度—男女別（調査時点会員のみ）—男女別（％）

| | n | 生活満足度 | | | | | 合計 |
|----|------|------------|------------|---------------|----------------|-----------------|-------|
| | | おおいに 満足 | まあまあ 満足 | 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 | |
| 全体 | 4598 | 8.7 | 59.5 | 17.4 | 11.8 | 2.6 | 100.0 |
| 男性 | 3246 | 8.0 | 60.2 | 17.3 | 12.0 | 2.6 | 100.0 |
| 女性 | 1352 | 10.4 | 57.8 | 17.7 | 11.4 | 2.7 | 100.0 |

図表Ⅱ-6-45 3年前と比べた現在の生活満足度（調査時点会員のみ）—男女別（％）

| | n | 3年前との比較 | | | | | 合計 |
|----|------|---------|------|--------|------|-------|-------|
| | | かなり高い | 少し高い | だいたい同じ | 少し低い | だいぶ低い | |
| 全体 | 4602 | 2.9 | 10.5 | 59.9 | 18.5 | 8.1 | 100.0 |
| 男性 | 3248 | 2.6 | 10.3 | 60.8 | 18.5 | 7.9 | 100.0 |
| 女性 | 1354 | 3.8 | 11.1 | 57.8 | 18.7 | 8.6 | 100.0 |

（2）健康状態

調査回答者の8割以上が50歳時点で普段の活動に支障はなく、調査時点の健康状態が「よい」、「まあよい」、「普通」を合わせた比率は男性で90.0%、女性で90.4%にのぼる。調査時点に会員である人々に限定した場合の健康状態を示したのが図表Ⅱ-6-46である。後述するが退会者には健康状態が悪化した人々が多く、そうした人々が除かれると、健康状態が悪くない人々の比率は93.1%に高まり、また3年前と比べても健康状態が変わらない、あるいは改善された比率も高くなる。3年前の健康が「よくない」人の87.1%、ならびに「あまりよくない」人の95.6%の健康が改善している。

図表Ⅱ-6-46 調査時点の健康状態—男女別 (%)

| | n | 調査時点の健康状態 | | | | | 合計 |
|----|------|-----------|------|------|---------|------|-------|
| | | よい | まあよい | ふつう | あまりよくない | よくない | |
| 全体 | 4602 | 39.5 | 22.7 | 30.8 | 6.1 | 0.9 | 100.0 |
| 男性 | 3251 | 39.2 | 23.3 | 30.4 | 6.2 | 0.9 | 100.0 |
| 女性 | 1351 | 40.3 | 21.2 | 31.8 | 5.8 | 0.9 | 100.0 |

図表Ⅱ-6-47 3年前の健康状態別調査時点の健康状態 (調査時点会員のみ、男女計) (%)

| | n | 調査時点の健康 | | | | | 合計 |
|---------|------|---------|---------|------|------|------|-------|
| | | よくない | あまりよくない | ふつう | まあよい | よい | |
| 3年前の健康 | 4596 | 0.9 | 6.1 | 30.8 | 22.7 | 39.6 | 100.0 |
| よくない | 31 | 12.9 | 35.5 | 51.6 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| あまりよくない | 184 | 4.4 | 32.6 | 37.5 | 25.5 | 0.0 | 100.0 |
| ふつう | 1542 | 1.9 | 11.3 | 64.8 | 8.6 | 13.5 | 100.0 |
| まあよい | 1184 | 0.0 | 2.8 | 27.5 | 61.4 | 8.3 | 100.0 |
| よい | 1655 | 0.0 | 0.0 | 0.3 | 8.3 | 91.4 | 100.0 |

注：3年前頃とくらべて、「かなりよくなっている」を2、「少しよくなっている」を1、「だいたい同じ」を0、「少し悪くなっている」を-1、「かなり悪くなっている」を-2、調査時点については「よい」を5、「まあよい」を4、「ふつう」を3、「あまりよくない」を2、「よくない」を1とし、調査時点の健康指標から3年前との違い指標を差し引いた値を「3年前の健康」指標として作成。その際、3年前の指標が5を上回った場合は5に、1を下回った場合は1にしている。

3ヶ月間の通院回数を（歯医者や入院、はり、きゅう、マッサージを除く）、退会者を除いたサンプルで見ると、調査時点での平均回数は男性で3.3回、女性で3.2回であるのに対し、3年前はそれぞれ3.0回、2.7回であり、3年の加齢に伴う若干の増加がみられる。

図表Ⅱ-6-48 最近3ヶ月ならびに3年前3ヶ月間の通院回数平均値 (調査時点会員のみ) —男女別 (回)

| | 最近3ヶ月 | | | 3年前の3ヶ月 | | |
|----|-------|-----|------|---------|-----|------|
| | n | 平均値 | 標準偏差 | n | 平均値 | 標準偏差 |
| 全体 | 4565 | 3.3 | 5.1 | 4494 | 2.9 | 4.9 |
| 男性 | 3232 | 3.3 | 5.0 | 3191 | 3.0 | 5.1 |
| 女性 | 1333 | 3.2 | 5.2 | 1303 | 2.7 | 4.6 |

7. 退会者

(1) 退会者の属性

本調査のサンプル（5551名）において、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）。以下ではこの退会者（886名）について、その属性を現会員（4665名）と比較しながらみてゆく。

退会者の64.3%が男性、35.7%が女性であり、現会員のサンプルにくらべると、若干女

性が多い（現会員に占める女性比率は 29.4%）。調査時点の平均年齢は男性が 73.0 歳、女性が 70.4 歳で、現会員と比べると 3 歳程度高齢である。家計全体の平均年収は若干退会者の方が高くなっている。入会前の最長職が正社員であった比率は現会員において若干高いが、専門・技術職であった比率は退会者の方が高くなっている。

図表Ⅱ-7-49 退会者ならびに現会員の属性—男女別

| | 退会者 | 現会員 |
|-----------------------|-------|-------|
| 年齢(才) | | |
| 全体 | 72.1 | 68.9 |
| 男性 | 73.0 | 69.5 |
| 女性 | 70.4 | 67.6 |
| 大卒比率(%) | | |
| 全体 | 7.6 | 9.6 |
| 男性 | 10.8 | 12.7 |
| 女性 | 1.7 | 2.3 |
| 調査時点家計年収(万円) | | |
| 全体 | 336.3 | 321.8 |
| 男性 | 356.0 | 334.2 |
| 女性 | 299.1 | 290.7 |
| 最長職正社員比率(%) | | |
| 全体 | 71.9 | 75.5 |
| 男性 | 84.9 | 85.5 |
| 女性 | 47.8 | 51.0 |
| 最長職専門・技術職比率(%) | | |
| 全体 | 12.2 | 10.5 |
| 男性 | 12.5 | 11.1 |
| 女性 | 11.7 | 8.8 |

図表Ⅱ-7-50 退会者ならびに現会員の健康状況（男女計） (%)

| | 退会者 | 現会員 |
|----------------------|-------|-------|
| 調査時点健康状態(%) | | |
| よくない | 7.4 | 0.9 |
| あまりよくない | 18.2 | 6.1 |
| ふつう | 30.8 | 30.8 |
| まあよい | 16.8 | 22.7 |
| よい | 26.8 | 39.5 |
| 合計 | 100.0 | 100.0 |
| n | 869 | 4628 |
| 3年前とくらべた調査時点の健康状態(%) | | |
| かなりよくなっている | 4.3 | 5.9 |
| 少しよくなっている | 6.1 | 6.8 |
| だいたい同じ | 53.9 | 70.6 |
| 少し悪くなっている | 26.9 | 15.2 |
| かなり悪くなっている | 8.9 | 1.6 |
| 合計 | 100.0 | 100.0 |
| n | 867 | 4615 |

退会者と現会員の健康状態を比較したものが図表Ⅱ-7-50である。3年前と比べて、健康状態が少し、あるいはかなり悪くなっていると回答した比率は、退会者で35.8%であるのに対し、現会員では16.7%、また、調査時点の健康状態が「よくない」あるいは「あまりよくない」比率は退会者で35.5%であるのに対し、現会員では7.0%と、健康状態の悪化によって退会する人の多いことがうかがわれる結果となっている。

ただし、健康だけが退会の要因ではない。最近1年間のセンター以外での就業状況を見ると（図表Ⅱ-7-51）、退会者においては週3～4日以上就業している比率が21.2%と現会員の約2倍にもものぼる。ボランティア活動の実施率についても、現会員では66.5%であるのに対し、退会者では69.3%と若干高くなっている。

図表Ⅱ-7-51 退会者ならびに現会員の健康状況（男女計） (%)

| | n | センター以外での就業状況 | | | | 合計 |
|-----|------|--------------|---------|---------|------|-------|
| | | 週3～4日以上就業 | 週1～2日就業 | 週1日未満就業 | 就業なし | |
| 現会員 | 4469 | 10.9 | 7.3 | 7.8 | 73.9 | 100.0 |
| 退会者 | 633 | 21.2 | 8.4 | 6.3 | 64.1 | 100.0 |

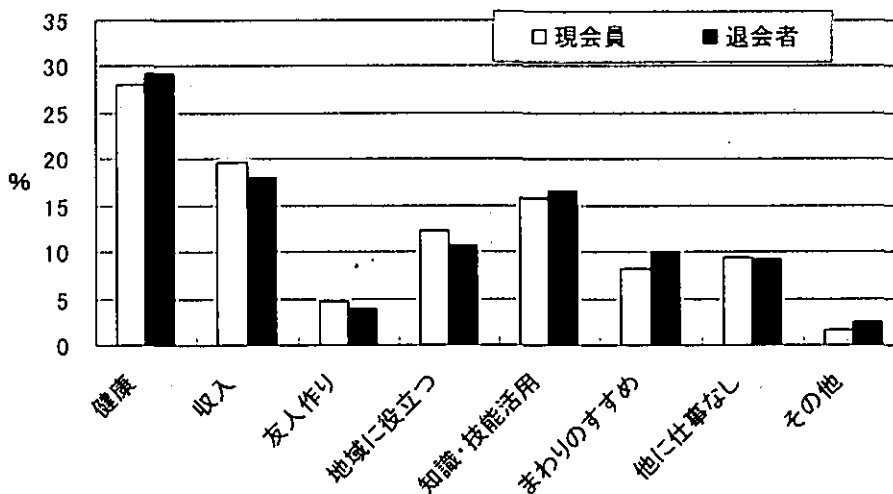
図表Ⅱ-7-52 退会理由—男女別

(%)

| n | 退会理由 | | | | | | | | | | |
|----|-----------|----------|-----------|---------------------|----------|-------|-----------|-----------|------|-----|------|
| | センター以外で就業 | 仕事に対する不満 | 労働意欲なくなった | 希望する職種がセンターから紹介されない | 仕事の幹旋がない | 家族の介護 | その他の家庭の事情 | 自分の健康上の理由 | 転居 | その他 | |
| 全体 | 858 | 18.4 | 6.1 | 5.9 | 17.6 | 11.2 | 7.5 | 12.0 | 40.2 | 1.0 | 13.9 |
| 男性 | 552 | 19.6 | 6.5 | 5.4 | 17.6 | 12.7 | 5.8 | 9.2 | 40.8 | 0.9 | 14.9 |
| 女性 | 306 | 16.3 | 5.2 | 6.9 | 17.6 | 8.5 | 10.5 | 17.0 | 39.2 | 1.3 | 12.1 |

たしかに、退会理由をみると「自分の健康上の理由」が男女共に40%程度と最多であり、未就業理由における指摘率を大きく上回る数値となっている。しかしそれ以外でもたとえば「希望する職種がセンターから紹介されない」点や「センター以外で就業」などが退会理由に挙げられている。退会者に経済的理由から入会した比率が高いわけではないことを考慮すると（図表Ⅱ-7-52）、センターにおける就業内容への不満も、ひとつの重要な退会理由になっていることが推測される。

図表Ⅱ-7-52 退会者ならびに現会員のセンターへの加入理由（男女計）



第三章 センターの施策の評価

—個人とセンターレベルでみたアウトカム指標への効果

1. はじめに

シルバー人材センターは発足以来、団体数、会員数、契約金額のいずれの指標でもその増加が著しく、高齢社会における高齢者の就業を推進する大きな役割を担っている。事業の目的は、定年退職者など的高齢者に臨時的・短期的な就業機会を提供することにおかれているものの、近年、中高年に失業率の高さに見られるように中高年の就業機会が乏しいことから、生計費を得ることを目的としてシルバー人材センターに加入する人が増加していると指摘されている。さらに高い技術や知識を有する高齢者の加入も増えており、このような人たちの就業ニーズに対応するためには、シルバー人材センターは新しい活動の展開が必要とされている。

今後の活動のあり方を展望していくには、現時点でシルバー人材センターが高齢者の就業、生きがい、社会参加のニーズをその程度満たしているか、その充足度を科学的に検証する作業が不可欠となる。これまで、行政、研究者、当事者であるシルバー人材センターによって、それぞれの立場から施策や事業の評価が行われてきている⁴。しかし、その報告事例は少なく、また評価が行われていても選択されている評価指標や研究方法論の面で問題を抱えたものも少なくない。

本報告では、序章で記述したような評価のための基本的な枠組みに基づき、市区町村におけるセンターの施策・運営上の取り組みについて、その推進がセンターや個人にどのような影響を与えているかを評価してみようというものである。

具体的に取り上げる施策は、「就業機会拡大策」「未就業会員対策」「新規分野の就業開拓対策」「安全就業対策」「健康づくり対策」「レクリエーション・ボランティア対策」「外部の機関との連携推進策」である。

評価指標は、個人とセンターの2つのレベルで設定した。センターのレベルには全国、都道府県の連合、各市区町村のセンターの3つがあるが、ここでは、各市区町村のセンターに焦点をあてた。各市区町村のセンターのアウトカム指標としては、厚生労働省の行政評価の指標を参考に「高齢人口に占める会員数の割合」「会員一人当たりの受注件数」「会員一人当たりの契約金額」「会員一人当たりの稼働回数」の各指標を選定した⁵。会員のレベルでのアウトカム指標は、「センターへの加入の主観的効果」「センター活動への満足度」

⁴ Bass, SA. Oka, M, 1995, An older-worker employment model: Japan's Silver Human Resource Centers, *The Gerontologist*, 35, 679-682. は、シルバー人材センターが全国的に数多く設立され、十分に資金もある組織であるけれども、その効果については研究が少ないことを問題視している。

⁵ 分析にあたっては、これらの指標の分布が正規分布からかなりゆがんでいるため、対数変換を行い正規分布に近づけた。

といったセンターに特異的な評価指標と、「生活満足度」「自尊感情」といった一般的な主観的指標を用いることにした⁶。

2. 施策の実施

各施策がどの程度実施されているかが表1に示されている⁷。「安全就業対策」については6項目のうち平均4.65項目が実施されており、実施度が高い。「未就労者対策」「レクリエーション・ボランティア推進」についてもそれぞれ平均すると半数以上（未就労者対策では4項目中平均2.67項目、レクリエーション・ボランティア推進では5項目中平均3.15項目実施）の項目が実施されており、比較的多くのセンターで取り組まれている。しかし、「就業機会の拡大策（外部への働きかけ）」「就業機会の拡大策（会員の技術向上）」「健康づくり対策」については項目の半数以下しか実施されておらず、「ホワイトカラーの就業開拓」にいたってはほとんどのセンターで取り組みが行われていない。

表Ⅲ-2-1 センターにおける各種施策の実施状況

| 施策 | 範囲 | 平均 | 中央値 |
|---------------------|-----|------|-----|
| 就業機会拡大策（外部への働きかけ） | 0-8 | 2.66 | 2 |
| 就業機会拡大策（会員の技術向上） | 0-5 | 1.50 | 1 |
| 未就労者対策 | 0-4 | 2.67 | 3 |
| ホワイトカラーの就業開拓策 | 0-4 | 0.48 | 0 |
| 安全就業推進対策 | 0-6 | 4.65 | 5 |
| 健康づくり対策 | 0-4 | 1.69 | 1 |
| レクリエーション・ボランティア推進対策 | 1-5 | 3.15 | 3 |
| 外部団体との連携推進 | 0-6 | 2.86 | 3 |

3. 施策の効果

(1) 会員への効果（表Ⅲ-3-2～4）

センターの施策や取り組みによって、センターに対する評価や生活満足度などに差が生まれるのであろうか。本稿で用いるデータは、会員個人の特性とともにその会員が属するセンターの特性（ここでは、施策の推進状況）の影響をみるような入れ子の構造となっているため、通常の重回帰分析ではセンターの特性の影響が有意か否かを評価するための標準誤差の推定値が過小に評価される可能性がある。このような問題を解消するため、本稿では Hierarchical Linear Modeling という手法を用いた。

「安全就業対策」を推進しているセンターでは、会員の主観的効果やセンターに対する満足度が有意に高い値を示していた。さらに「健康づくり対策」も会員の生活満足度を高

⁶ 評価指標の詳細は、本章の巻末を参照のこと。

⁷ 会員への影響を分析する際には、分析対象は会員調査が可能であったセンター（220センター）に限定されている。

めることに貢献していた。安全面に配慮し、健康に働くことができるよう体制整備することが、会員のセンターに対する評価だけでなく、生活全体の満足度の向上にもつながる可能性が示唆された。「未就労者対策」については、これを積極的に推進しているセンターでは会員の主観的な評価だけでなく生活全体の満足度も高かった。「未就労者対策」としては極端な言い方をすれば、管理的な立場に立ち未就労者を一方的に整理し、効率的に就業意欲の高い人のみを残そうという方法と、非効率ではあるが、就労者の側に立ちできるだけ多くのメンバーが就業の機会を得ることができるよう相手の意見を吸い上げながら働きかける方法がある。本稿で選定した項目は未就労者の立場に立った「未就労者対策」に関連するものを取り上げたが、この結果の解釈については、「未就労者対策」が直接的に会員に影響を与えているというよりも、「未就労者対策」を推進できる組織の寛容さややさしさが、会員へのプラス効果を生んでいるとみることができるのではないかと思われる。すなわち、このような施策を推進しているか否かが、組織のもつ寛容さややさしさの1つの指標となっており、非効率な存在である未就労者を受け入れている寛容な組織だからこそ、そのセンターの会員の主観的な評価や満足度が高まっているとみることができよう。

しかし、他方では、「就業機会の拡大策」を会員の技術向上によって図っていこうとする志向が強いセンターや「レクリエーションやボランティア」に力を入れているところでは、センターに対する主観的効果や満足度だけでなく、生活全体に対する満足度も低くなっており、これらの施策が目指すところとはまったく逆の結果が得られた。その理由については今後慎重に検討しなければならないが、1つの可能性としては、このような施策の推進が必ずしも会員の就業ニーズに対応していないからではないかと思われる。シルバー人材センターの会員の就業ニーズが、「技術の修得や向上」よりも自分のもつ技術の提供にあたり、あるいはシルバー人材センターに対しては就業機会の提供を求めており、老人クラブのようなレクリエーションの機会を求めているわけではないとするならば、このような対策を推し進めることは、センターと会員との間で軋轢を生じることにもなりかねないため、その結果としてセンターへの評価が低下し、ひいては生活全体の満足度が低下するという事態も起こりえるのではないかと思われる。