

表Ⅲ-3-2 主観的な効果に対するセンターの施策の影響

<i>Fixed Effect</i>		<i>Coefficient</i>	<i>se</i>	<i>t Ratio</i>
センター平均		12.34	0.65	
就業機会拡大策（外部への働きかけ）		-0.02	0.08	-0.23
就業機会拡大策（会員の技術向上）		-0.31	0.10	-2.95
未就労者対策		0.26	0.12	2.11
ホワイトカラーの就業開拓策		-0.21	0.15	-1.41
安全就業推進対策		0.37	0.11	3.50
健康づくり対策		0.15	0.11	1.31
リクリエーション・ボランティア推進対策		-0.18	0.14	-1.24
外部団体との連携推進		0.03	0.08	0.38
性と結果変数のスロープの平均		-0.10	0.18	-0.54
年齢と結果変数のスロープの平均		0.13	0.01	9.02
収入と結果変数のスロープの平均		-0.00	0.00	-0.80
<i>Random Effect</i>	<i>Variance</i>	<i>df</i>	χ^2	<i>p Value</i>
性と結果変数のスロープ	0.83	182	228.8	0.011
年齢と結果変数のスロープ	0.00	182	158.7	>.500
収入と結果変数のスロープ	0.00	182	186.1	0.402
Level-1 の効果	20.03			

表Ⅲ-3-3 センターに対する満足度に対するセンターの施策の影響

<i>Fixed Effect</i>		<i>Coefficient</i>	<i>se</i>	<i>t Ratio</i>
センター平均		17.05	0.59	
就業機会拡大策（外部への働きかけ）		-0.02	0.08	-0.27
就業機会拡大策（会員の技術向上）		-0.20	0.10	-2.03
未就労者対策		0.08	0.11	0.67
ホワイトカラーの就業開拓策		-0.18	0.12	-1.48
安全就業推進対策		0.24	0.10	2.40
健康づくり対策		0.09	0.111	0.83
リクリエーション・ボランティア推進対策		-0.23	0.13	-1.74
外部団体との連携推進		0.11	0.07	1.50
性と結果変数のスロープの平均		-0.24	0.14	-1.67
年齢と結果変数のスロープの平均		0.09	0.01	7.35
収入と結果変数のスロープの平均		0.00	0.00	2.68
<i>Random Effect</i>	<i>Variance</i>	<i>df</i>	χ^2	<i>p Value</i>
性と結果変数のスロープ	0.17	182	172.29	>.500
年齢と結果変数のスロープ	0.00	182	133.27	>.500
収入と結果変数のスロープ	0.00	182	175.46	>.500
	-0.02	0.08	-0.27	

表Ⅲ-3-4 会員の生活満足度に対するセンターの施策の影響

<i>Fixed Effect</i>		<i>Coefficient</i>	<i>se</i>	<i>t Ratio</i>
センター平均		3.60	0.15	
就業機会拡大策 (外部への働きかけ)		0.00	0.02	0.20
就業機会拡大策 (会員の技術向上)		-0.06	0.03	-2.16
未就労者対策		0.06	0.03	2.01
ホワイトカラーの就業開拓策		-0.06	0.03	-1.92
安全就業推進対策		0.04	0.03	1.51
健康づくり対策		0.06	0.03	2.37
リクリエーション・ボランティア推進対策		-0.05	0.03	-1.49
外部団体との連携推進		-0.00	0.02	-0.07
性と結果変数のスロープの平均		-0.34	0.05	-6.22
年齢と結果変数のスロープの平均		0.02	0.00	4.64
収入と結果変数のスロープの平均		0.00	0.00	11.3
Random Effect	Variance	<i>df</i>	χ^2	p Value
性と結果変数のスロープ	0.10	182	187.53	0.374
年齢と結果変数のスロープ	0.01	182	189.09	0.344
収入と結果変数のスロープ	0.00	0182	190.03	0.326
Level-1 の効果	2.41			

表Ⅲ-3-5 会員の自尊感情に対するセンターの施策の影響

<i>Fixed Effect</i>		<i>Coefficient</i>	<i>se</i>	<i>t Ratio</i>
センター平均		11.38	0.16	
就業機会拡大策 (外部への働きかけ)		-0.00	0.03	-0.15
就業機会拡大策 (会員の技術向上)		-0.01	0.03	-0.46
未就労者対策		0.06	0.03	1.83
ホワイトカラーの就業開拓策		-0.02	0.04	-0.42
安全就業推進対策		0.02	0.03	0.50
健康づくり対策		-0.01	0.03	-0.47
リクリエーション・ボランティア推進対策		-0.07	0.04	-1.75
外部団体との連携推進		-0.00	0.02	-0.10
性と結果変数のスロープの平均		-0.39	0.08	-4.92
年齢と結果変数のスロープの平均		0.04	0.01	8.21
収入と結果変数のスロープの平均		0.00	0.00	2.43
Random Effect	Variance	<i>Df</i>	χ^2	p Value
性と結果変数のスロープ	0.29	182	252.77	0.001
年齢と結果変数のスロープ	0.00	182	162.7	>.500
収入と結果変数のスロープ	0.00	182	219.2	0.031
Level-1 の効果	3.31			

(2) センターの事業実績への効果 (表Ⅲ-3-6~9)

センターの事業実績に対する効果については、通常の重回帰分析によって分析した。分析の結果、「健康づくり対策」については、高齢者に占める会員の割合というセンターの事業実績を有意に増加させる効果をもっていた。しかし、「未就労者対策」や「安全就業対策」

は、個人の会員に対してはプラスの効果をもっていたものの、センターの事業実績に対して有意な効果をもっていなかった。センターの事業実績を上げることと、会員の評価や生活満足度を高めることを1つの施策で同時に成し遂げようとするのは意外に困難であるのかもしれない。

会員に対する効果と同じように、センターの事業実績に対してもマイナス効果を有する施策が存在していた。「ホワイトカラーの就業開拓策」を推進しているセンターでは、高齢者に占める会員の割合が低く、1件当たりの受注件数も低かった。さらに「外部機関との連携推進策」についても、それを推進しているセンターでは1人当たりの契約金額や稼働回数が低かった。施策の中でも「健康づくり対策」については、健康づくりのために入会したいという高齢者の健康ニーズに対応していることから、会員の高齢者に占める割合の増加に貢献しているといった解釈ができる。他方、センターの事業実績にマイナスに作用する施策については、どのような解釈・理解が可能なのだろうか。たとえば、因果の方向性が逆であり、高齢者に占める割合が少ないセンターなどでは会員拡大の一環として新規にホワイトカラーの出身者を取り込むような試みを積極的に行うということもあるのではないか。外部機関との連携についても、1人当たりの契約金額や稼働回数が低い場合に、自治体などから積極的な介入が行われるため、外部の機関、特に自治体との連携が促され、活動の強化が図られているといった見方もできる。これらの関係については今後の検討が望まれる。

表III-3-6 高齢者に占める会員の割合に対するセンターの施策の影響

	Coefficient	Standard Coefficient	有意確率
就業機会拡大策（外部への働きかけ）	0.001	.131	n.s.
就業機会拡大策（会員の技術向上）	-0.001	.127	P<.10
未就労者対策	0.000	.024	n.s.
ホワイトカラーの就業開拓策	-0.001	.134	P<.10
安全就業推進対策	0.000	.002	n.s.
健康づくり対策	0.001	.023	P<.01
リクリエーション・ボランティア推進対策	-0.000	.004	n.s.
外部団体との連携推進	0.000	.060	n.s.
定数	0.013		
R ²	0.066		P<.05

表Ⅲ-3-7 会員1人当たりの受注件数に対するセンターの施策の影響

	<i>Coefficient</i>	<i>Standard Coefficient</i>	有意確率
就業機会拡大策（外部への働きかけ）	0.003	.028	n.s.
就業機会拡大策（会員の技術向上）	0.001	.004	n.s.
未就労者対策	0.007	.042	n.s.
ホワイトカラーの就業開拓策	-0.032	-.142	P<.10
安全就業推進対策	0.015	.101	n.s.
健康づくり対策	0.006	.041	n.s.
リクリエーション・ボランティア推進対策	-0.035	-.176	P<.05
外部団体との連携推進	-0.006	-.055	n.s.
定数	0.754		
R ²	0.070		P<.05

表Ⅲ-3-8 会員1人当たりの契約金額に対するセンターの施策の影響

	<i>Coefficient</i>	<i>Standard Coefficient</i>	有意確率
就業機会拡大策（外部への働きかけ）	0.010	.152	P<.10
就業機会拡大策（会員の技術向上）	-0.005	-.054	n.s.
未就労者対策	0.008	.071	n.s.
ホワイトカラーの就業開拓策	-0.013	-.091	n.s.
安全就業推進対策	0.002	.017	n.s.
健康づくり対策	0.008	.084	n.s.
リクリエーション・ボランティア推進対策	0.002	.016	n.s.
外部団体との連携推進	-0.011	-.165	P<.05
定数	5.553		
R ²	0.066		n.s.

表Ⅲ-3-9 会員1人あたりの稼働回数に対するセンターの施策の影響

	<i>Coefficient</i>	<i>Standard Coefficient</i>	有意確率
就業機会拡大策（外部への働きかけ）	0.007	.115	n.s.
就業機会拡大策（会員の技術向上）	0.000	.004	n.s.
未就労者対策	0.013	.121	n.s.
ホワイトカラーの就業開拓策	-0.005	-.035	n.s.
安全就業推進対策	-0.001	-.006	n.s.
健康づくり対策	0.007	.077	n.s.
リクリエーション・ボランティア推進対策	-0.003	-.022	n.s.
外部団体との連携推進	-0.010	-.161	P<.10
定数	1.901		
R ²	0.008		n.s.

4. 終わりに

以下では、簡単に結果をまとめてみよう。本報告では、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」「健康づくり対策」といった就業のための基盤づくりや、「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、生活全体の満足度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さず、中にはマイナスの効果をもつ施策もあった。以上の結果から、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といえよう。

最後に、今後も継続的にこのような調査が実施されることが必要であることを強調しておきたい。シルバー人材センターは経済的な自立や継続的な雇用を目的としない、いわゆる生きがいのための就業といった福祉的な色合いが強い事業である。しかし、センターの施策も時代の影響を受けて変化を迫られている。失業者の増加や基礎年金の支給開始年齢の引き上げによって、高齢者の再就業の推進が焦眉の課題となっている。このような社会経済的な事情を反映して、高齢者の間にもシルバー人材センターに対して再就業を通じた経済的自立を期待して加入する人も多くなっている可能性がある。現実には、高齢者事業振興財団がまとめた報告書（高年齢者事業振興財団，1999、『高齢者就業のあり方—基本構想の策定に向けて）では、さらに、その期待に対応できるように、センターの設置の法律的な位置づけがされている「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の一部改正案が提出され、シルバー人材センターが「臨時的かつ短期的又は軽易な就業に関する一般労働者の派遣事業を可能とする」制度改正が行われようとしている。このような高齢者の就業に対するニーズの変化や制度的な変更によって、これまで以上にセンターの施策が就業支援に置かれるようになる可能性がある。

本報告で設定した会員やセンターのアウトカム評価指標は、センターに対する高齢者の就業ニーズが変化することによって影響を受ける。そのため、今後予想される高齢者の就業ニーズの変化を考えたとき、そのニーズに適切に対応しているか継続的なアウトカム評価を実施していくことが必要である。同時に、高齢者の経済的な自立を目的とした就業支援を志向していくか、それとも旧来のような福祉的な政策を堅持していくか、そのあり方をめぐっての議論も合わせて行う必要がある。

補遺

1. スケールの紹介

1) 会員レベルにおける結果変数

①シルバー人材センターに加入したことによる主観的效果

「健康になった」「生きがいを得られた」「家計のやりくりが楽になった」「友人ができた」「地域の役に

立つことができた」「自分の知識や技能を生かすことができた」「家族との関係が良好になった」「これまでより生き方や考え方の幅が広がった」の8項目について、「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」という選択肢を用いて質問。スケールはそれぞれの選択肢に3～0点を配点し、それらを単純加算して作成した。主成分分析の結果、すべての項目の第1主成分への付加量が.6を超えており、信頼性係数も.877であった。

②シルバー人材センターに対する満足度

「配分金」「仕事仲間」「発注者側の態度や対応、理解度」「就業体制」「仕事の出来具合」「自分の能力を発揮する機会」「知識や技術を習得する機会」の7項目について、「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」という選択肢を用いて質問。スケールはそれぞれの選択肢に4点～0点を配点し、それらを単純に加算して作成した。主成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.6を超えており、信頼性係数も.881であった。

③生活満足度

「今が自分の人生で一番幸せなときだ」「自分の人生を振り返ってみてまあ満足だ」「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」という3項目を用い、「そう思う」「どちらともいえない」「そうは思わない」の選択肢を用いて質問。スケールはそれぞれの選択肢に2～0点を配点し、それらを単純加算して作成した。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.7を超えており、信頼性係数も.729であった。

④自尊心

「私にはいくつもよい点がある」「少なくとも他人と同じくらいには価値のある人間だと思う」「私には誇れるところがあまりないと思う」「全体として自分自身に満足している」「私はまったく役に立たないと時々思う」の5項目を用いて質問。選択肢は「大いにあてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「ややちがう」「まったくちがう」であった。スケールはそれぞれの選択肢に4～0点を配点し、それらを単純加算して作成した。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.5を超えており、信頼性係数も.725であった。

2) 施策・取り組みの実施

①就業機会拡大策（外部への働きかけ）

「センター独自の就労機会開拓員による活動」「広域就業機会の提供」「商工団体との定期的かつ緊密な連携による就業開拓」「インターネットをはじめとするメディアを活用した就業機会の開拓」「専門的能力をもつ会員に対する広域就業機会の提供」「地域班や仕事別グループでの就業開拓への取り組み」「会員の知識、経験や地域特性を生かした独自事業の構築」「新規事業の立ち上げについての検討会の設置」の8項目について、「実施している」「実施していない」の選択肢を用いて質問。「実施している」に1点、「実施していない」に0点を配点し、単純加算してスケールを作成。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.4を超えており、信頼性係数は.581であった。

②未就業者対策

「未就業者に対する優先的な就業機会の提供」「就業機会拡大のための希望職種の転換や技能講習参加への積極的働きかけ」「一定時期に会員資格の継続意思の確認」「仕事を一定期間請けない場合の脱退の意思の確認」の4項目について「実施している」「実施していない」の選択肢を用いて質問。「実施している」に1点、「実施していない」に0点を配点し、単純加算してスケールを作成。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.4を超えており、信頼性係数は.374であった。

③ホワイトカラーの就業開拓策

「美術館、博物館、公共施設などの案内や観光ガイド」「英会話やパソコン教室などの講師」「NPOの運営支援」「学校教育への参画」の4項目について「実施している」「実施していない」の選択肢を用いて質問。「実施している」に1点、「実施していない」に0点を配点し、単純加算してスケールを作成。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.4を超えており、信頼性係数は.511であった。

⑤安全就業対策

「受注した仕事の就業現場・環境の事前確認」「会員の使用する機器類の安全点検」「安全・適正就業推進講習会」の開催」「機器操作技能講習会の開催・徹底」「就業途上事故防止キャンペーンの実施」「会員の健康状態の把握」の6項目について「実施している」「実施していない」の選択肢を用いて質問。「実施している」に1点、「実施していない」に0点を配点し、単純加算してスケールを作成。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.4を超えており、信頼性係数は.484であった。

⑥健康づくり対策

「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」「会員への健康に関する相談サービスの提供」「センターあるいは同好会主催の健康関連イベント」の4項目について「実施している」「頻繁ではないが、実施」「実施していない」の選択肢を用いて質問。「実施している」「頻繁ではないが、実施」にそれぞれ1点、「実施していない」に0点を配点し、単純加算してスケールを作成。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.4を超えており、信頼性係数は.545であった。

⑦レクリエーション・ボランティア対策

「趣味の集い・同好会の開催」「各種権協会」「旅行・交流会」「ボランティア活動の実施」「ボランティア活動に関する相談サービスや情報の提供、あるいはそうしたサービスを提供する施設の併設」の5項目について「実施している」「実施していない」の選択肢を用いて質問。「実施している」に1点、「実施していない」に0点を配点し、単純加算してスケールを作成。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.4を超えており、信頼性係数は.455であった。

⑧外部団体との連携推進

「自治体によるセンター会員拡大への援助」「センターと自治体の定期的な話し合い」「自治体によるセンター会員就業機会拡大への援助」「センターと公共職業安定所との情報交換」「センターの具体的な事業展開における連合の支援」「センターと高齢者クラブなどに代表される高齢者団体との連携」の6項目について「実施している」「実施していない」の選択肢を用いて質問。「実施している」に1点、「実施していない」に0点を配点し、単純加算してスケールを作成。成分分析の結果すべての項目の第1主成分への付加量が.4を超えており、信頼性係数は.664であった。

スケールの作成にあたっては、欠測が半数未満の場合には、次のような計算式によって推計値を求め分析に加えた。推計値＝回答項目のスコア×(項目数／(項目数－欠測項目数))。

第IV章 なぜシルバー人材センターを退会したのか？

—退会に関連する要因分析と退会者の類型化—

1. はじめに

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 人となっている。平成 14 年度 3 月 31 日時点の総会員数は 681,641 人であり、およそ 15%の会員が、1 年のあいだに何らかの理由でセンターを退会していることになる。

本章は、第 1 に、「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。具体的には、この 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。仕事満足度については、センターの仕事のどのような側面（金銭面、仕事仲間・発注者との関係、就業体制）に対する不満が、退会につながるのかを検討していく。経験・技能については、「自分の経験・技能が活用できないと考えている者ほど、退会する確率が高い」という仮説が考えられるであろう。希望職種について、全国シルバー人材センター事業協会（2002: 17）によれば、「職群別の就業状況をみると、一般作業群、管理群がそれぞれ約 50%、約 25%を占めており、会員の職歴別の内訳は、約 20%は事務系であるのにもかかわらず、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、退会する確率が高い」という仮説が考えられる。シルバー人材センター以外での就業については、高齢者のニーズの多様性とシルバー人材センターの理念の折り合いの問題が考えられる。すでに 1980 年代に、岩田正美・山口春子（1989）は、「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、センター会員において雇用労働との出入りが一定程度存在していることが示唆され、「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、退会する確率が高い」という仮説が考えられる。

本章は、第 2 に、対象者が選択した「退会の理由」にもとづいて退会者の類型化を試み、その類型による諸特性の比較を行うことを目的とする。本分析でとりあげる諸特性は、①基本属性、②センターでの履歴、③センターに対する評価の 3 つである。本章は、このように、「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と思う。

2. 方法

(1) 分析対象者

退会に関連する要因分析は、この1年間(平成14年11月～平成15年10月)にシルバー人材センターで何らかの就業をした3,049人を分析対象とした。

退会者の類型化の分析は、平成12年以降にシルバー人材センターを退会した673人を分析対象とした。

(2) 変数

退会に関連する要因分析の従属変数は、現会員(=0)、この1年間の退会者(=1)のダミー変数である。本分析で用いた要因は、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、「シルバーセンター以外での1週間の就業日数」を分析に投入した。また、統制変数として、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。

退会者の類型化は、対象者が選択した「退会の理由」にもとづいておこなった。本調査では、退会の理由として、「センター以外で就業のため」「仕事に対する不満のため」「労働意欲がなくなったため」「希望する職種がセンターから紹介されないから」「一度も仕事の斡旋がないから」「家族の介護のため」「その他の家庭の事情」「自分の健康上の理由」「転居のため」「その他」のうち、該当するものすべてを選択してもらった。ただし、「転居のため」を選択したのは9人のみであったので、本選択肢は、分析から除外した。また、「その他」のみを選択した退会者も分析から除外した。退会者の類型による諸特性の比較は、①基本属性、②センターでの履歴、③センターに対する評価を用いた。基本属性は、性別、学歴、最長職種である。センターでの履歴は、センター加入理由および会員継続年数を用いた。センターに対する評価は、先に述べた「経験・技能の活用」、およびセンターでの活動が「生活に与えた主観的評価」を用いた。生活に与えた主観的評価は、「健康になった」「生きがいを得られた」「家計のやりくりが楽になった」「友人ができた」「地域の役に立つことができた」「家族との関係が良好になった」「これまでより生き方や考え方の幅が広がった」という7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=.87)。

(3) 分析方法

退会に関連する要因分析は、ロジスティック回帰分析によっておこなった。退会者の類

型化は、8つの退会理由（該当・非該当の2値データ）を用いて、クラスター分析（Ward法、平方ユークリッド距離）によっておこなった。この分析によって析出された退会者の類型による諸特性の比較は、連続変量についてはF検定、離散変量については χ^2 検定にもとづいて検討した。

3. 分析結果

（1）退会に関連する要因

この1年間（平成14年11月～平成15年10月）にシルバー人材センターで何らかの就業をした者を、現会員と退会者に分けて、その特性の違いを検討した結果が、図表IV-3-1である。基本属性についてみると、この1年間の退会者は、現会員に比べて、年齢が高く、健康度の自己評価が低いことが分かる。しかし、性別および最長職種については、有意な違いはみられなかった。

図表IV-3-1. 現会員とこの1年間の退会者の特性

要因	カテゴリ	現会員 (n=2,966)	この1年間の 退会者(n=83)	有意差
満足度:配分金		3.39±.99	3.37±1.00	n.s.
満足度:仕事仲間		3.70±.90	3.39±1.17	$p<.001$
満足度:発注者側の態度・対応		3.74±.91	3.41±.91	$p<.01$
満足度:就業体制		3.41±1.07	3.29±1.14	n.s.
経験・技能の活用度		4.90±1.88	4.59±1.79	n.s.
センターでの希望職種	事務職(%)	9.7	19.3	$p<.01$
センター以外での就業日数(週)		.43±1.00	.68±1.25	$p<.10$
性別	男性(%)	74.0	69.9	n.s.
年齢		68.34±4.98	70.17±6.16	$p<.01$
主観的健康感		3.97±.98	3.42±1.26	$p<.001$
最長職種	農林漁業(%)	3.4	3.6	n.s.
	専門・管理職	22.1	20.5	
	事務職	19.0	28.9	
	販売・営業職	11.6	7.2	
	サービス職	6.6	4.8	
	技能・労務・保安職	37.3	34.9	

注) 検定は、連続変量はt検定、離散変量は χ^2 検定によっておこなった

このような基本属性の影響をコントロールして、退会に関連する要因を分析した結果が、図表IV-3-2である。

図表IV-3-2. 退会に関連する要因(ロジスティック回帰分析)

要因	カテゴリ	回帰係数	オッズ比
満足度:配分金		.223	1.250
満足度:仕事仲間		-.269*	.764
満足度:発注者側の態度・対応		-.312*	.732
満足度:就業体制		.049	1.050
経験・技能の活用度		-.056	.946
センターでの希望職種	事務職=1	.816**	2.262
センター以外での就業日数		.276**	1.317
性別	男性=1	-.232	.793
年齢		.072***	1.075
主観的健康感		-.480***	.619
最長職種	農林漁業(ref.)		
	専門・管理職	-.219	.803
	事務職	.158	1.171
	販売・営業職	-.508	.601
	サービス職	-.389	.678
	技能・労務・保安職	-.037	.964
定数項		-5.392	
モデル χ^2 (df)		65.136***	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

第1に、「仕事仲間」および「発注者側の態度・対応」に関する満足度が低い者ほど、シルバー人材センターを退会する確率が高いことが示された。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。全国シルバー人材センター事業協会(2002)によれば、「いったん就業すると既得権があるがごとく新入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や、発注者が特定個人との人間関係を優先する例」が挙げられている。就業の公平性の問題がしばしば指摘されているが、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も関連している点を示唆された。また、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(東京都高齢者事業振興財団, 1999)。シルバー事業であるから、当然、契約上は請負・委任の形態をとりながらも、実態として発注者との指揮命令関係にあるケースでは、会員が「発注者側の態度・対応」に不満をもつ場合も大いに考えられる。

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、退会する確率が高い」という仮説が考えられたが、本仮説は、支持されなかった。図表IV-3-1の単純比較の結果にも示されているように、この1年間の退会者と現会員の経験・技能の活用度に対する評価については、有意差はみられない。

第3に、センターで「事務職」の仕事我希望する者は、その他の仕事を希望する者に比べて、退会する確率が高いことが示された。近年、就業機会創出員を有効に活用することによって、事務職系の就業機会の積極的な開拓が試みられているが、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。今後、ホワイトカラーの退職者が増加することを鑑みると、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、センター以外のところで就業している日数が多い者ほど、退会する確率が高いことが示された。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、仕事がないので仕方なく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。たしかに、シルバー事業の基本理念は、「雇用保障」ではないが、結果として、より富裕な層を抱え込み、生活費のために長期雇用を希望する層を排除してしまう可能性は否定できないであろう（岩田・山口，1989：438）。

（2）退会者の類型化とその諸特性

退会者の類型化をおこなうために、「退会理由」にもとづいてクラスター分析を実施し、4クラスター解を採用した。この4つの類型ごとに、退会理由の選択状況を整理した結果が、図表IV-3-3である。

図表IV-3-3. 退会者類型ごとにみた当該理由の比率(%)

退会者類型(クラスター)	センター 以外で就業	仕事に 対する不満	労働意欲 なし	希望職種 紹介なし	仕事斡旋 なし	家族介護	その他の 家庭事情	自分の 健康問題	n(%)
介護・家庭の事情型	4.9	0.8	2.5	7.4	2.5	42.6	66.4	13.9	122(18.1)
自分の健康問題型	0.0	0.0	0.0	3.7	2.0	0.0	0.0	100.0	246(36.6)
仕事不満・ミスマッチ型	14.7	21.8	20.9	55.5	32.7	0.5	1.9	13.7	211(31.4)
センター以外就業型	100.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	5.3	94(14.0)

第1クラスターは、家族介護（42.6%）、その他の家庭事情（66.4%）を退会理由として挙げている比率が高いため、「介護・家庭の事情型」を示す退会者類型とした。第2クラスターは、全員が、自分の健康上の理由を退会理由として挙げており、「自分の健康問題型」を示す類型と考えられる。第3クラスターは、希望職種紹介なし（55.5%）、仕事斡旋なし（32.7%）、仕事に対する不満（21.8%）などを退会理由として挙げている比率が高いため、「仕事不満・ミスマッチ型」を示す類型とみなした。第4クラスターは、全員が、センター以外のところでの就業を退会理由として挙げており、「センター以外就業型」を示す類型と考えられる。

各類型に分類されたケース数をみると、自分の健康問題型がもっとも多く（36.6%）、

続いて、仕事不満・ミスマッチ型 (31.4%)、介護・家族の事情型 (18.1%)、センター以外就業型 (14.0%) という順になっている。

この4つの退会者類型と基本属性の関連を検討した結果が、図表IV-3-4である。性別についてみると、介護・家庭の事情型では、女性の比率 (45.9%) が、その他の類型に比べて高い。学歴については、仕事不満・ミスマッチ型では、大学卒の比率 (12.0%) が、その他の類型に比べて高い。また、最長職種について、自分の健康問題型では技能・労務・保安職であった者 (43.1%) が、仕事不満・ミスマッチ型では専門・管理職であった者 (27.9%) が、それぞれ他の類型に比べて多くなっていた。

図表IV-3-4. 退会者類型と基本属性の関連

カテゴリ	介護・ 家庭の事情型	自分の 健康問題型	仕事不満・ ミスマッチ型	センター以外 就業型	χ^2 検定	
性別	男性 (%)	54.1	63.6	67.0	n.s.	
	女性	45.9	36.4	33.0		
	合計	100.0(122)	100.0(242)	100.0(211)		100.0(94)
学歴	中学 (%)	44.1	52.4	29.8	$p < .001$	
	高校	45.8	31.9	42.8		47.3
	短大・専門	5.9	12.3	15.4		10.8
	大学	4.2	3.4	12.0		7.5
	合計	100.0(118)	100.0(235)	100.0(208)		100.0(93)
最長職種	農林漁業 (%)	6.4	6.7	3.6	$p < .05$	
	事務職	17.4	18.2	18.3		18.6
	販売・営業職	18.3	7.2	13.7		7.0
	サービス職	6.4	7.2	5.6		3.5
	技能・労務・保安職	34.9	43.1	31.0		40.7
	専門・管理職	16.5	17.7	27.9		25.6
	合計	100.0(109)	100.0(209)	100.0(197)		100.0(86)

注) カッコ内はサンプル数。

次に、退会者類型とセンターでの履歴の関連を検討した (図表IV-3-5)。まず、加入理由についてみると、仕事不満・ミスマッチ型では、「自分の知識や技能を活かしたいから」センターに入った者 (26.1%) が多いことがわかる。また、センター以外就業型では、「ほかに適当な仕事が見つからなかったから」センターに入った者 (22.2%) が、その他の類型に比べて多い。加入から退会までの会員継続年数を計算してみると、自分の健康問題型が7.85年でもっとも長く、センター以外就業型が2.71年でもっとも短くなっていた。つまり、センター以外就業型は、退職後センターに加入しても、別なところでよりよい仕事が見つければ退会するケースのように、シルバー人材センターを求職窓口の1つの選択肢ととらえている層と考えられる。

図表Ⅳ-3-5. 退会者類型とセンターでの履歴の関連

加入理由	カテゴリ	介護・	自分の	仕事不満・	センター以外	有意差
		家庭の事情型	健康問題型	ミスマッチ型	就業型	
	健康にいいから(%)	36.0	32.7	24.6	24.7	p<.01
	収入になるから	20.0	17.5	21.1	19.8	
	新しい友人をつくりたいから	5.3	2.7	4.0	3.7	
	地域の役にたちたいから	11.4	10.3	9.0	7.4	
	知識・技能をいかしたいから	8.8	17.0	26.1	11.1	
	まわりの人にすすめられたから	11.4	13.0	7.0	11.1	
	他に適当な仕事がないから	7.0	6.7	8.0	22.2	
	合計	100.0(114)	100.0(223)	100.0(199)	100.0(81)	
会員継続年数		6.16(108)	7.85(229)	5.11(194)	2.71(87)	p<.001

注) 検定は、連続変量はF検定、離散変量は χ^2 検定によっておこなった。カッコ内はサンプル数。

最後に、退会者類型とセンターに対する評価の関連を検討した(図表Ⅳ-3-6)。「経験・技能の活用」についてみると、仕事不満・ミスマッチ型では、その他の類型に比べて、その評価が低いことがわかる。センターでの活動が「生活に与えた主観的評価」については、介護・家庭の事情型がもっとも高く評価しており、仕事不満・ミスマッチ型がもっとも低く評価していた。

図表Ⅳ-3-6. 退会者類型とセンターに対する評価の関連

	介護・	自分の	仕事不満・	センター以外	F検定
	家庭の事情型	健康問題型	ミスマッチ型	就業型	
経験・技能の活用	4.91(96)	4.85(168)	4.06(168)	4.57(75)	p<.001
生活に与えた主観的評価	19.34(95)	19.02(167)	14.91(164)	16.81(72)	p<.001

注) カッコ内はサンプル数。

4. おわりに

シルバー人材センターは、「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」と言われる(岩田・山口, 1989)。このようなセンターの理念と、実際の高齢者がセンターに求めるニーズのズレが、「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。本研究は、このような問題関心にもとづいて、退会に関連する要因分析と、退会者の類型化を試みた。以下に、主な知見をまとめておきたいと思う。

分析の結果、第1に、「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。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」などで公平に処理するようにしている点が指摘されている（東京都高齢者事業振興財団，1999）。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。

第2に、クラスター分析の結果、退会者は、「介護・家庭の事情型」「自分の健康問題型」「仕事不満・ミスマッチ型」「センター以外就業型」の4つに分類された。介護・家庭の事情型は、女性の比率が高く、センターに対する評価が高い、まさに「やむを得ず」センターを退会した人びとと考えられる。自分の健康問題型は、もっとも多くの人びとが分類されたタイプであり、以前ブルーカラー職であった者が中心であった。この類型は、会員継続年数が長く、センターに対する評価も比較的高いと言えよう。そして、仕事不満・ミスマッチ型は、学歴が高く、専門・管理職であった者が比較的多かった。かれらは、自分の知識・技能を活かしたいと考えてセンターに加入したのにもかかわらず、結局、センターではその経験・技能を活用できなかつたと評価している人びとであった。この類型に、約3割の退会者が分類されており、センターでの実際の活動とかれらがセンターに求めるニーズのズレが、もっとも顕著にあらわれているタイプと位置づけられるであろう。最後の、センター以外就業型は、そもそも、他に適当な仕事が見つからなかったから加入した者が多く、会員継続年数も短い、非常に流動性の高い層であることが分かる。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、センターに加入している人びとに対して、どのような対応が有効かという課題（シニアワークプログラムの効果、無料職業紹介事業の評価など）は、今後もますます大きくなっていくであろう。

文献

- 岩田正美・山口春子，1989，「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。
- 東京都高齢者事業振興財団，1999，『都内シルバー人材センター活動の現状——シルバー人材センターヒアリング調査事例』。
- 全国シルバー人材センター事業協会，2002，『シルバー人材センターの事業の現状と今後の効率的な事業運営のあり方に関する調査研究報告書』。
- 全国シルバー人材センター事業協会，2003，『平成14年度シルバー人材センター事業統計年報』。

第V章 ホワイトカラー出身会員のセンター就業

1. はじめに

全国シルバー人材センター事業協会のホームページにもあるとおり、センター事業は高齢者が組織的に働くことを通じて、追加的収入を得るとともに、健康を保持し、生きがいを持ち、地域社会に貢献することを目的としている。生きがいを持って働く機会をより多くの会員に提供するために、センター及び会員によって様々な努力が重ねられ、会員の全国平均就業率は8割に手が届く勢いである。しかしこれまで軽作業を主に請け負ってきたセンターにとって、近年増加傾向にあるホワイトカラー出身者の会員が生きがいを持って従事できる就業機会の確保は、課題のひとつとなっている。

最近では月刊シルバー人材センター（全国シルバー人材センター事業協会，2001.6，2003.4）や各種報告書（全国シルバー人材センター事業協会，2002）などで、事務系職種拡大への取り組みについて紹介や提言がされており、センターとしてはヒントを得られる点も多いと思われる。しかし基本的なところで、ホワイトカラー出身の会員がどのような特性を持ち、センターに何を求めているのかといったことについては、あまり語られることがない。本節ではまずホワイトカラー出身会員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との関連性を検証することとした。

2. 会員特性及びセンター活動と就業状況・仕事満足度の関連性

まず会員の最長職を含む個人的な特性や、センターでの就業関連要因及びセンターごとの活動が、会員の就業状況やセンターでの仕事に対する満足度とどのような関連性があるのかを検証することにより、センターにおける会員の全体的な就業の現状を量と質の面から見ることにする。従属変数としては、個人調査回答者が①過去1年間にセンターで就業したか否か（就業した=1、就業しなかった・1年前以前に退会した=0）と②個人調査回答者のセンターでの仕事満足度（7項目5段階評価の合計）を用いた。独立変数としては個人調査回答者の個人的特性、センターでの就業関連要因、センターごとの施策から以下の要因を分析に投入した。会員の特性は性別（男性=1、女性=0）、年齢、最長職（ホワイトカラー（事務・専門・技術・管理職）=1、非ホワイトカラー（過去に就業経験なしを含む）=0）、センターへの主な加入理由（収入=1、収入以外=0）、現在の健康（5段階自己評価）を用いた。センターでの就業関連要因としては、個人調査回答者のセンターでの講習参加経験有無（参加=1、不参加=0）と、仕事満足度については、個人調査回答者が希望した職種にひとつでも就けたか否か（就けた=1、就けなかった=0）も用いた。センターごとの施策としては、巻末のセンター調査票にある項目のうち、会員全般に対する就業開拓活動（Q4：20項目）、ホワイトカラーの職種に特化した就業開拓活動（Q9：5項目）、公平な就業機会の提供努力（Q5：6項目のうち1,2,3,5の4項目）、他の

関連機関との連携活動（Q14：8項目）で、センター調査の回答センターが各カテゴリーにおいて実施している活動項目の合計数を用いた。なお個人調査とセンター調査の回答データは、センター番号をレファレンスとして結合した上で分析を行った。

個人調査回答者の就業状況についてはロジスティック回帰分析、仕事満足度については重回帰分析を行った結果が図表V-2-1に示すとおりである。センターの活動項目合計は会員の就業率や仕事満足度との有意な関連性がほとんど示されなかった。一方、会員の特性をみると、性別や年齢では例えば男性は就業率が高いが仕事満足度が低いといった様に、就業状況と仕事満足度で関連性が一貫していないことがわかる。しかしホワイトカラー出身の会員については、高い就業率と関連性がある講習参加や健康などを考慮しても就業率が低く、就業してもなお、希望職種に就けたことを考慮したにも関わらず仕事に対する満足度が低い傾向が見られた。

図表V-2-1：会員特性・就業関連要因・センター活動と会員の就業状況及び仕事満足度との関連性

	就業率		仕事満足度
	B	オッズ比	β
会員特性			
性別（男性=1、女性=0）	.303 ***	1.354	-.091 ***
年齢	-.060 ***	.942	.223 ***
最長職（ホワイトカラー=1、それ以外=0）	-.224 **	.799	-.151 ***
センター加入理由（収入=1、それ以外=0）	.002	1.002	-.080 ***
現在の健康	.288 ***	1.334	.106 ***
就業関連要因			
センター講習参加（参加=1、不参加=0）	.511 ***	1.667	.025
希望職種に1つでもつけた	—	—	.090 ***
センターの活動			
就業開拓活動（一般）	.016	1.016	-.021
就業開拓活動（ホワイトカラー）	-.020	.980	-.016
公平な就業機会提供	.020	1.021	.038 *
他の関連機関との連携	-.010	.990	.015
カイ2乗	291.860 ***		—
F	—		36.543 ***
調整済み R2 乗	—		.101

*: p<0.05、**: p<0.01、***p<0.001

3. ホワイトカラーと非ホワイトカラー会員の比較

上記の結果から、ホワイトカラー出身の会員については、センターでの就業の量・質と

もに課題が残されることが示唆される。ホワイトカラー出身会員の多くが事務系の職種を希望する一方で、センターとして事務系職種開拓に課題が残されていることは、これまでも言われてきた。しかしホワイトカラー会員とその他の会員との違いは、果たしてそれだけだろうか。本節では、個人調査回答者の最長職（ホワイトカラーかそれ以外）による、センターへの加入経路、センターでの講習参加、従事及び希望職種、仕事満足度、未就業及び退会理由を比較することにより、ホワイトカラー出身会員の特性を検証する。

図表V-3-1は、センターへの加入理由を比較したものである。両グループとも、健康のためにセンターに加入した割合が最も高いが、ホワイトカラーで特に高い割合を示したのが、自分の知識や技術を活用したい、あるいは地域の役に立ちたいといった理由であった。

図表V-3-1 センターへの加入理由比較 (%)

	ホワイトカラー	非ホワイトカラー
n	1913	3313
健康	24.2	30.6
収入	16.8	21.0
友人作り	3.6	5.0
地域に役立ちたい	15.2	10.2
知識や技術を活用したい	21.0	13.0
まわりのすすめ	8.1	8.8
他に仕事になかった	8.9	9.7
その他	2.4	1.5

注) ホワイトカラーと非ホワイトカラーで加入理由分布の違いを χ^2 検定で検定した結果、0.1%有意水準で有意差が観察された。

次に図表V-3-2として示したのは、センターへの加入経路の比較である。ホワイトカラー出身の会員はその他の会員と比較して、友人や知人を介した入会よりも自治体の広報をきっかけとした入会の割合が高いことがわかる。友人や知人を介しての入会の場合、特にそれがセンター会員である友人や知人であれば、入会前にセンターでの活動状況についての情報が入りやすい。一方自治体などの広報活動を介して入会する場合、広報内容として提供される情報が頼りになり、入会前後にセンターから入会希望者に対して、センターの趣旨や活動内容についての詳細な説明が行われないと、会員の期待とセンター活動の現実乖離が生じる危険性が高い。特にホワイトカラー出身の会員については、自治体の広報活動を通じての入会割合が高いことや、センターとして事務系職種を会員に紹介しにくいという現状を考慮すると、会員拡大のための広報活動及び入会希望者に対する事前説明なども、慎重に行う必要性が示唆される。実際に高就業率を維持・確保しているセンターを見ると、「入会説明会の時点でセンターの趣旨や現状（必ずしも希望通りの就業は容易ではない旨など）を理解してもらう」ための活動を行っている例が挙げられている（全国シルバー人材センター事業協会，1999.5，1999.6，2000.5，2001.11）。

図表 V-3-2 センターへの加入経路比較 (%)

	ホワイトカラー	非ホワイトカラー
n	1956	3470
友人・知人	38.4	52.9
自治体の広報	44.0	34.1
センターの催し	4.0	3.4
自分の家族	6.7	6.8
職業安定所	1.3	.6
その他	5.6	2.2

注) ホワイトカラーと非ホワイトカラーで加入経路分布の違いを χ^2 検定で検定した結果、0.1%有意水準で有意差が観察された。

図表 V-2-1 でも示したとおり、センターでの講習参加と就業率は有意な関連性が見られ、講習に参加した会員は不参加の会員と比較して就業した確率が 1.67 倍であった。ではホワイトカラーとそれ以外の会員では、講習参加状況に違いが見られるのだろうか。図表 V-3-3 を見ると、ホワイトカラー出身の会員はそれ以外の会員よりも、むしろ講習に参加した割合が高いことがわかる。しかし参加した講習の内容を見ると、ホワイトカラー出身会員の約 4 割が一般事務についての講習を受けており、これらの講習が、少なくとも現段階では就業に結びつきにくいという現状が浮かび上がる。事務系の講習を受けても実際の就業に結びつきにくいという現状を踏まえると、「講習内容がセンターでの就業活動に活かされているか」という質問に対して、ホワイトカラー出身の会員で比較的低い評価が出されたことにもうなずける。事務系職種の開拓には、会員の技術向上をはじめ、社会がセンターや高齢就業者に対して持つイメージの改革など、時間と根気を要する作業が多数存在するため、現段階ではいわば「投資期間」として事務系講習が行われているケースが少なくないと言えよう。

図表 V-3-3 講習参加の比較 (%)

	ホワイトカラー	非ホワイトカラー	有意確率 (χ^2 検定)
n	1985	3550	
講習参加経験あり	57.6	53.5	p<0.01
参加した講習内容 (講習参加経験者のみで複数回答)			
ヘルパー	13.8	18.0	p<0.01
福祉・家事援助	18.5	18.9	n.s.
施設管理	10.4	10.2	n.s.
技能	35.9	46.5	p<0.001
一般事務・筆耕	40.5	14.2	p<0.001
屋外作業	4.7	7.4	p<0.01
その他	15.7	16.2	n.s.
講習が活かされているか? (講習参加経験者のみ)			p<0.001
とても活かされている	37.3	42.9	
少し活かされている	40.8	40.4	
まったく活かされていない	21.9	16.7	

図表 V-3-4 に示すのは、希望職種と実際に従事する職種について、会員の最長職での比較を行った結果である。ホワイトカラー出身会員で特に希望が高い職種、ホワイトカラー以外の会員で特に希望が高い職種、2つのグループで特に希望に差が見られない職種に分けて示したが、希望職種も従事職種も、事務系とその他の作業で明確にグループが分かれることがわかる。事務系職種を希望する傾向が強いホワイトカラー出身会員で、実際に事務系職種に従事する割合も高いということは、センターとして会員が希望する職種を出来る限り実現させようとする努力のあらわれとも言えるだろう。しかし事務系職種の絶対数が足りないことから、ホワイトカラー会員が希望している事務系職種に実際従事できている割合は、希望の半分に満たないという厳しい現状を浮き彫りにしている。