

表4-2 地域の団体組織活動の状況(年齢別)

		年齢階級						合計	
		65-69 歳	70-74 歳	75-79 歳	80-84 歳	85-89 歳	90歳以上		
活動している人の割合	町内会・自治会	度数	92	81	54	25	13	2	267
		列%	22.4	17.9	14.1	11.0	12.5	5.6	16.5
	老人会・高齢者団体	度数	241	373	329	202	92	33	1270
		列%	58.6	82.3	85.7	89.0	88.5	91.7	78.6
	婦人会・女性団体	度数	28	13	5	5	2		53
		列%	6.8	2.9	1.3	2.2	1.9		3.3
	民生委員や福祉関係の団体組織	度数	20	20	11	12	5	1	69
		列%	4.9	4.4	2.9	5.3	4.8	2.8	4.3
	保健や食生活改善関係の推進組織	度数	8	7	8	3	1		27
		列%	1.9	1.5	2.1	1.3	1.0		1.7
	体育・スポーツ関係指導者団体	度数	15	14	13	13	1	1	57
		列%	3.6	3.1	3.4	5.7	1.0	2.8	3.5
	趣味やレクリエーション関係の会・サークル	度数	121	95	59	24	11		310
		列%	29.4	21.0	15.4	10.6	10.6		19.2
	地域の文化や祭りに関わる組織	度数	47	35	21	15	6	1	125
		列%	11.4	7.7	5.5	6.6	5.8	2.8	7.7
	農協・漁協・森林組合	度数	108	104	80	34	17	3	346
		列%	26.3	23.0	20.8	15.0	16.3	8.3	21.4
	商工会・法人会などの商工団体	度数	61	32	19	4	2	2	120
		列%	14.8	7.1	4.9	1.8	1.9	5.6	7.4
	宗教関連団体・後援会	度数	104	107	89	46	20	8	374
		列%	25.3	23.6	23.2	20.3	19.2	22.2	23.2
	政治関連団体・寺の檀家組織	度数	47	39	15	15	5	3	124
		列%	11.4	8.6	3.9	6.6	4.8	8.3	7.7
	戦友会・遺族会	度数	23	24	38	36	19	5	145
		列%	5.6	5.3	9.9	15.9	18.3	13.9	9.0
	退職者団体・会	度数	45	45	37	14	8	1	150
		列%	10.9	9.9	9.6	6.2	7.7	2.8	9.3
	ボランティア団体・組織	度数	55	29	15	4	3		106
		列%	13.4	6.4	3.9	1.8	2.9		6.6
その他団体・組織	度数	15	16	12	4	5	1	53	
	列%	3.6	3.5	3.1	1.8	4.8	2.8	3.3	
合計	度数	411	453	384	227	104	36	1615	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

表4-3 地域の団体組織活動の状況(移動能力別)

		日常の移動能力			合計	
		障害なし なんでも 出来る	障害あるが ほぼ出来る	介助必要		
活動している 人の割合	町内会・自治会	度数	182	65	12	259
		列%	17.7	15.7	10.7	16.7
	老人会・高齢者団体	度数	781	346	97	1224
		列%	76.0	83.6	86.6	78.8
	婦人会・女性団体	度数	35	13	3	51
		列%	3.4	3.1	2.7	3.3
	民生委員や福祉関係の団体組織	度数	40	20	9	69
		列%	3.9	4.8	8.0	4.4
	保健や食生活改善関係の推進組織	度数	18	5	2	25
		列%	1.8	1.2	1.8	1.6
	体育・スポーツ関係指導者団体	度数	36	16	2	54
		列%	3.5	3.9	1.8	3.5
	趣味やレクリエーション関係の会・サークル	度数	225	74	5	304
		列%	21.9	17.9	4.5	19.6
	地域の文化や祭りに関わる組織	度数	89	31	2	122
		列%	8.7	7.5	1.8	7.9
	農協・漁協・森林組合	度数	240	83	13	336
		列%	23.4	20.0	11.6	21.6
	商工会・法人会などの商工団体	度数	90	23	3	116
		列%	8.8	5.6	2.7	7.5
	宗教関連団体・後援会	度数	237	106	17	360
		列%	23.1	25.6	15.2	23.2
	政治関連団体・寺の檀家組織	度数	85	31	7	123
		列%	8.3	7.5	6.3	7.9
	戦友会・遺族会	度数	85	42	16	143
		列%	8.3	10.1	14.3	9.2
	退職者団体・会	度数	100	45	3	148
		列%	9.7	10.9	2.7	9.5
	ボランティア団体・組織	度数	72	29		101
		列%	7.0	7.0		6.5
その他団体・組織	度数	33	17	2	52	
	列%	3.2	4.1	1.8	3.3	
合計	度数	1027	414	112	1553	
	列%	100.0	100.0	100.0	100.0	

5 健康関連指標と役割の相関

	職業労働	家事労働	ボランティア	団体・組織活動
活動能力	0.174***	0.391***	0.205***	0.259***
精神的健康度 (抑うつ度)	-0.088**	-0.175***	-0.096**	-0.175***
精神的自立度	0.134***	0.269***	0.198***	0.226***
通院数	-0.009	0.026	0.011	0.070*
入院経験	-0.024	-0.044	-0.034	-0.039

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

厚生労働科学研究費補助金（長寿科学総合研究事業）  
分担研究報告書

山村地域での高齢者の役割と健康関連指標の関係

分担研究者 高田 和子（独立行政法人 国立健康・栄養研究所 主任研究員）

研究要旨

山梨県山間部の1村の65歳以上の全住民277名を対象として、参加している役割と健康関連指標に関する調査をおこなった。277名の調査対象者のうち回答が得られた者は236名（85.2%）であった。

男性では約半数が職業を持っているが、女性では1/4にとどまった。家の中で持っている役割や仕事（家事労働）は、男性では「庭・花壇・菜園の管理」、「ごみ捨て・ごみ処理」が多く、女性では「食事のしたく」、「洗濯」、「掃除」、「漬物・乾物・味噌作り」の順で多かった。運動は性・年齢・移動能力に関らず、約1/3が行っていた。余暇活動・ボランティア活動は運動実施より少なく、約1/6が行っていた。地域団体・組織活動の状況は、最も多く参加しているのは「老人会・高齢者団体」で「町内会・自治会」がそれに続いた。

家事労働が、自己効力感、活動能、入院日数、入院経験と正の相関がみられた。また団体・組織活動への参加が自己効力感、活動能力と正の相関があり、余暇活動・ボランティアの参加は精神的健康度と負の相関を示した。

A. 研究目的

昨年度、高齢者の活動内容とQOLの関係を検討し、身体活動を高めるような活動が生活活動力、健康満足感を高めていること、学習活動、新聞を読む、本・雑誌を読むなどの知的活動と他人の世話、相談にのる、若い人への話しかけの実施がQOLの下位6項目すべてを良好にしていることを報告した。様々な活動への参加が高齢者の生活の質や健康状態に大きく影響していることが推測された。

そこで、本年度は、さらに詳細な活動への参加状況とともに、その中での役割にも

重点をおいて、それらへの参加、実施と健康関連指標との関係を性・年齢・移動能力別に検討し、高齢者がより良い生活を送れる方向性を探ることを目的とした。

B. 研究方法

山梨県山間部の1村の65歳以上の全住民277名を対象として、2005年12月に調査をおこなった。調査は、調査員（愛育会会員）が対象者の自宅を訪問し、調査目的の説明、調査協力への依頼、調査内容の説明、調査用紙の配布と回収、未記入項目の確認等を行った。調査員には、あらかじめ調査の内

容・方法を説明し、各調査員が同じ方法で対象者への説明・確認が実施できるようにした。調査内容は、①健康状態、②活動能力（老研式活動能力指標）<sup>1)</sup>、③自己効力感（日常生活動作に関する自己効力感）<sup>2)</sup>、④精神的健康（GDS: Geriatric Depression Scale、日本語版）<sup>3)</sup>、⑤睡眠状況、⑥食事の状況、⑦運動の実施状況、⑧仕事の状況、⑨家事の実施状況、⑩地域の団体・組織への参加状況、⑪余暇・ボランティア活動への参加状況である。

そのうち、本解析では、高齢者の役割行動として①職業行動（収入の伴う仕事（職業）の有無）、②家事労働（15項目についての実施状況）、③余暇・ボランティア活動（実施の有無）、④運動（月に1回以上の運動の実施の有無）、⑤地域の団体・組織活動（16項目の活動への参加の有無）、⑥リーダーシップ（⑤の団体・組織での役員・役職数）を取り上げた。健康指標としては、自己効力感、活動能力、精神的健康度、入院数（過去1年間での入院経験の有無）、通院数（過去1ヶ月間の通院日数）を取り上げた。すべての解析はSPSS 13.0Jを用いて行った。

### C. 研究結果

277名の調査対象者のうち回答が得られた者は236名（85.2%）であった。内訳をみると、男性100名（42.4%）、女性136名（57.6%）であった。年齢は、65～69歳が50名（21.2%）、70～74歳57名（24.2%）、75～79歳59名（25.0%）、80～84歳44名（18.6%）、85歳以上が26名（11.0%）で、最高齢は98歳であった。役割などの解析においては、65～74歳107名（45.3%）と75

歳以上129名（54.7%）に分けて解析した。日常生活での移動能力は「障害がなく何でもでき、自由に外出できる者」158名（66.9%）、「障害があるが、日常生活はほぼ自分でできる者」50名（21.2%）、「屋内での生活はおおむね自分でできるが外出に介助を要する者」5名（2.1%）、「屋内での生活に介助を要し、日中はベッドの生活が多いが座位を保てる者」6名（2.5%）、不明17名（7.2%）であった。役割などについての解析においては、「屋内での生活はおおむね自分でできるが外出に介助を要する者」と「屋内での生活に介助を要し、日中はベッドの生活が多いが座位を保てる者」をあわせて、「何らかの介助が必要な者」11名（4.7%）として扱った。

職業労働の実施の有無について表1に示した。男性では約半数が職業を持っているが、女性では1/4にとどまった。年齢による差はみられなかった。移動能力別では「障害がなく何でもできる」と「障害があるがほぼできる」のどちらでも約1/3が仕事をしていたが、「何らかの介助が必要」では仕事をもっている者はいなかった。

表1 職業労働の実施状況

	もっている	もっていない
性別		
男	45.1	54.9
女	25.7	74.3
年齢別		
65～74歳	33.0	67.0
75歳以上	35.0	65.0
移動能力		
障害なく何でもできる	37.4	62.6
障害はあるがほぼできる	30.0	70.0
何らかの介助が必要	0.0	100.0
		(%)

家の中で持っている役割や仕事（家事労働）について表2に示した。男性では「庭・花壇・菜園の管理」、「ごみ捨て・ごみ処理」が多く、女性では「食事のしたく」、「洗濯」、「掃除」、「漬物・乾物・味噌作り」の順で多かった。年齢別ではいずれも65～74歳の

方が多く従事していた。移動能力別では「障害なくなんでもできる」で従事している割合が多い傾向にあるが、「食事のしたく」、「洗濯」、「留守番や電話番」は「障害あるがほぼ何でもできる」で「障害なくなんでもできる」より多くの人が実施していた。

「何らかの介護の必要」な人でも「留守番や電話番」、「家計や財産の管理」には参加していた。

表2 家事労働の実施状況(複数回答)

	食事のしたく	洗濯	掃除	家計や財産の管理	孫の世話や保育	親や配偶者の介護	ペット・家の世帯の管理	神棚・仏壇の管理	庭・花壇・ごみ捨て・ごみ処理	留守番や電話番	近所付き合いや町内会活動	大工仕事や家の修繕	漬物・乾物・味噌づくり	その他
性別	男 22.0	19.0	29.0	35.0	2.0	3.0	10.0	39.0	51.0	50.0	29.0	47.0	28.0	20.0
	女 82.4	84.6	80.9	45.6	2.2	7.4	12.5	55.9	61.0	67.6	62.5	57.4	1.5	72.8
年齢別	65~74歳 66.4	64.5	69.2	46.7	2.8	9.3	13.1	54.2	67.3	70.1	56.1	60.7	14.0	62.6
	75歳以上 48.8	50.4	50.4	36.4	1.6	2.3	10.1	44.2	48.1	51.9	41.1	46.5	11.6	40.3
移動能力	障害なく何でもできる 59.5	59.9	62.7	46.2	2.5	7.0	10.1	55.7	65.8	69.0	48.7	61.4	15.2	57.6
	障害はあるがほぼできる 64.0	62.0	62.0	36.0	0.0	4.0	16.0	42.0	52.0	56.0	50.0	48.0	10.0	44.0
	何らかの介護が必要 0.0	9.1	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	36.4	0.0	0.0	0.0

(%)

運動は性・年齢・移動能力に関らず、約1/3が行っていた(表3)。余暇活動・ボランティア活動は運動実施より少なく、約1/6が行っていた。

表3 運動、余暇活動・ボランティアの実施状況

	運動	余暇活動・ボランティア
性別	男 30.6	17.0
	女 32.5	14.7
年齢別	65~74歳 33.9	18.7
	75歳以上 29.9	13.2
移動能力	障害なく何でもできる 29.9	16.5
	障害はあるがほぼできる 34.5	22.0
	何らかの介護が必要 40.0	0.0

(%)

表4 地域団体・組織活動の状況(複数回答)

	町内会・自治会	老人会・高齢者団体	婦人会・女性団体	民生員・福祉関係	保健・食生活改善	体育・スポーツ	趣味・リクリエーション	地域の文化・祭り	農協・漁協・森林組合	商工会・法人会	宗教関連	政治関連	戦友会・道族会	退職者団体	ボランティア団体
性別	男 52.4	82.1	1.3	7.2	1.2	13.1	13.1	21.7	53.7	7.2	42.2	13.3	14.3	6.0	1.2
	女 48.3	88.1	3.4	1.7	0.0	5.1	8.5	13.7	24.6	2.6	23.3	5.2	6.1	1.7	0.0
年齢別	65~74歳 50.5	83.0	4.4	4.3	1.1	14.0	14.0	21.5	38.0	6.5	34.1	16.1	5.4	4.3	1.1
	75歳以上 49.5	86.0	1.0	3.7	0.0	3.7	7.4	13.1	35.2	2.8	28.7	1.9	13.1	2.8	0.0
移動能力	障害なく何でもできる 50.0	87.1	3.7	4.4	0.7	11.6	13.8	19.0	40.9	5.8	31.6	10.2	9.5	4.4	0.7
	障害はあるがほぼできる 52.3	86.4	0.0	2.3	0.0	2.3	4.5	13.6	31.8	2.3	31.8	7.0	11.6	2.3	0.0
	何らかの介護が必要 57.1	75.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0

表5 地域のリーダーシップ状況(複数回答)

	町内会・自治会	老人会・高齢者団体	婦人会・女性団体	民生員・福祉関係	保健・食生活改善	体育・スポーツ	趣味・リクリエーション	地域の文化・祭り	農協・漁協・森林組合	商工会・法人会	宗教関連	政治関連	戦友会・道族会	退職者団体	ボランティア団体
性別	男 8.3	10.7	-	2.4	0.0	7.1	0.0	0.0	7.3	0.0	8.4	3.6	0.0	1.2	0.0
	女 2.6	0.8	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年齢別	65~74歳 5.4	7.4	1.1	2.2	0.0	5.4	0.0	0.0	4.3	0.0	5.5	3.2	0.0	1.1	0.0
	75歳以上 4.7	2.8	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	1.9	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0
移動能力	障害なく何でもできる 5.1	5.8	0.7	1.5	0.0	4.3	0.0	0.0	3.6	0.0	4.4	2.2	0.0	0.7	0.0
	障害はあるがほぼできる 4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	何らかの介護が必要 0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

地域団体・組織活動の状況は、最も多く参加しているのは「老人会・高齢者団体」で「町内会・自治会」がそれに続いた(表4)。性・年齢・移動能力での差が大きいものは、「体育・スポーツ」、「趣味・リクリエーション」、「政治関連」は女性より男性、75歳以上より65~74歳、移動能力の高い者での参加が多かった。「地域の文化・祭り」、「退職者団体」は男性と65~74歳で多く、

「農協・漁協・森林組合」は男性で多かった。リーダーシップでは男性で「町内会・自治会」、「老人会・高齢者団体」、「体育・スポーツ」、「農協・漁協・森林組合」、「宗教関連」で多く、それらは年齢が若く、移動能力の高いもので多い傾向にあった(表5)。

役割実施数の平均値は職業活動とリーダーシップは男性が高いが、運動、余暇・ボランティア、団体・組織活動では性による

差は小さく、家事労働は女性で高かった(表6)。家での役割・仕事を持たない者は、男性18名(18.0%)、女性13名(9.6%)、年齢別では65~74歳で6名(5.6%)、75歳以上で25名(19.4%)であり、移動能力別では

「障害なく何でもできる」で12名(7.6%)、「障害はあるがほぼできる」で7名(14.0%)、「何らかの介助が必要」で6名(54.5%)であった。

表6 役割実施数の平均値

		職業活動		家事労働		運動		余暇・ボランティア		団体・組織活動		リーダーシップ	
		mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD
性別	男	0.45	0.50	3.85	3.38	1.69	0.47	0.17	0.38	1.94	2.16	0.29	0.78
	女	0.26	0.44	6.96	3.37	1.68	0.47	0.15	0.36	1.60	1.73	0.04	0.19
年齢別	65~74歳	0.33	0.47	6.60	3.63	1.66	0.48	0.19	0.39	2.56	2.10	0.20	0.67
	75歳以上	0.35	0.48	4.85	3.59	1.70	0.46	0.13	0.34	2.46	1.64	0.10	0.41
移動能力	障害なく何でもできる	0.37	0.49	6.22	3.49	1.70	0.46	0.16	0.37	2.69	1.98	0.18	0.59
	障害はあるがほぼできる	0.30	0.46	5.50	3.88	1.66	0.48	0.22	0.42	2.23	1.50	0.02	0.14
	何らかの介助が必要	0.00	0.00	0.82	1.25	1.60	0.55	0.00	0.00	2.33	1.63	0.00	0.00

職業活動、運動、余暇活動・ボランティアは実施ありを「1」、なしを「0」とした。

健康関連指標の平均値を表7に示し、それらと役割実施数の性・年齢調整の偏相関係数を表8に示した。5%以下の危険率で有意な相関がみられたものは、家事労働が、自己効力感、活動能、入院日数、入院経験と正の相関がみられた。また団体・組織活動への参加が自己効力感、活動能力と正の相関があり、余暇活動・ボランティアの参加は精神的健康度と負の相関を示した。

表6 健康関連指標の内容

	mean	SD
自己効力感	14.93	4.28
活動能力	10.96	2.80
精神的健康度	3.70	3.01
通院日数	1.74	4.74
入院経験	0.15	0.36

入院経験はありを「1」、なしを「0」  
 活動能力は、障害なく何でもできる「5」  
 障害はあるがほぼできる「4」  
 屋内はほぼできるが屋外は介助が必要「3」  
 屋内でも何らかの介助が必要「2」  
 1日中ベッド、すべてに介助が必要「1」

表8 役割実施数と健康関連指標の偏相関係数

		職業活動	家事労働	余暇・ボランティア	団体・組織活動	リーダーシップ
自己効力感	相関	0.150	<b>0.469</b>	0.094	<b>0.240</b>	0.065
	有意確率	(0.175)	(0.000)	(0.395)	(0.029)	(0.476)
活動能力	相関	0.079	<b>0.368</b>	0.106	<b>0.258</b>	0.035
	有意確率	(0.481)	(0.001)	(0.339)	(0.019)	(0.704)
精神的健康度	相関	-0.128	-0.038	<b>0.226</b>	-0.105	-0.031
	有意確率	(0.254)	(0.719)	(0.031)	(0.324)	(0.773)
通院日数	相関	0.027	<b>0.222</b>	0.021	0.043	-0.065
	有意確率	(0.811)	(0.044)	(0.854)	(0.701)	(0.478)
入院経験	相関	-0.042	<b>0.220</b>	-0.059	0.042	-0.066
	有意確率	(0.707)	(0.046)	(0.599)	(0.708)	(0.468)

性別、年齢調整済み

#### D. 考察

本研究対象地域は山間部に位置し、高齢化がすすんではいるが、坂道が多く移動による活動量が大きいこと、農業従事者が多いこと、移動能力の高い高齢者が

多いことが特徴となっている。収入を得る仕事を持っているものが多いことは、高齢になったり、移動能力がやや低下しても農作業を続けている者が多いことによる。家事労働については、全体でも

87%が何らかの家事労働をおり、その多くは食事、洗濯、掃除、漬物・乾物作りなど身の回りの作業、庭・花壇・菜園の管理、ごみ捨てが多い。家事労働は年齢が高い者や「障害があってもほぼ自分でできる」者でも実施しており、それぞれが可能な範囲での役割をもっていると推測される。また、古くから在住している住民が多く、町内会・自治会や老人会、農協などへ参加率は高くなっているが、村の規模が小さいため、趣味的なグループは限られており、そのことが余暇活動の実施状況、体育・スポーツ、趣味・リクリエーションの組織への参加の低さに影響していると考えられる。

役割実施状況と健康関連指標の関連をみると、家庭内での仕事・役割を持つことは、精神健康度以外のすべての健康指標と有意な正の相関をもっていた。一人暮らしが63名(26.7%)、子供・孫との同居をしていない高齢者世帯が136名(52.6%)であることが、家庭内での仕事・役割を持たなければならぬ状況を引き起こし、また生活していくことに直結していることが、健康関連指標を高くしているのかもしれない。一方で、介助を要するような人でも、留守番など限られた範囲であっても役割を担っていることが、健康関連指標を高くしている可能性もある。また、団体・組織活動への参加が自己効力感、活動能力と正の相関を持っているが、これらの活動へ参加することが、特に体の健康状態を良くし、自己効力感を高めていると思われる。

#### E. 結論

移動能力に一部障害があっても日常生活が可能な人においては、身体障害がない者と同じレベルの役割を保持していた。また介助を有するような人でも、実施可能な範囲での家庭内での役割を持っていた。家庭内での仕事・役割の保持や地域の組織への参加をしている者では健康関連指標が高い傾向がみられた。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

なし

##### 2. 学会発表

Kazuko Ishikawa-Takata, Toshiki Ohta, Noriko Watanabe, Makoto Fujita, Ryoji Takeda, Hirofumi Tanaka. Good appetite and exercise: key factors for predictiong funcitonal independence among community-dwelling elderly. 52st annual meeting, American college of sports medicine. 2005.6.2.

兪今、長田久雄、芳賀博、高田和子. 高齢者の社会参加に関連する要因の包括的検討. 第47回日本老年医学会. 2005.6.17  
功刀たみえ、長田久雄、兪今、西下彰俊、高田和子. 高齢者の孤独感とライフイベントおよび他者との交流の関連. 第47回日本老年医学会. 2005.6.17

#### H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

#### I. 引用文献

1)芳賀博. 転倒に対する意識・態度の尺度化の試み、地域高齢者における転倒骨折に関する総合的研究(平成7~8年度科学研究費補助金「基礎研究A(1)」)研究成果報告書.124-136.1997.

2)古谷野亘他. 地域老人における活動能力の測定—老研式活動能力指標の開発. 日本公衆衛生雑誌. 34.109-114.1987.

3)Niino Net al. A Japanese translation of the Geriatric Depression Scale. ClinicalGerontologist 10.85-87.1991.

シルバー人材センター活動の評価に関する研究

－先進センターの事例分析と民間企業のニーズ調査から－

分担研究者 杉澤秀博 桜美林大学大学院教授

研究要旨

本研究の目的は、高齢者の社会参加の場を提供する施策の1つであるシルバー人材センター事業について、①東京都内におけるセンターを対象に、事業の推進・阻害要因を量的・質的に解明すること、②シルバー人材センターの委託元であり、今後浸透が期待される民間企業のシルバー人材センターに対する評価を明らかにすること、の2点である。①に関しては、センターの活動よりもセンターの置かれた地域の住民の労働特性（農業やブルーカラー階層が多いこと）、あるいは事業所数が少ないなど産業基盤の特性も、会員の割合や会員一人あたりの契約件数と関係していることが示唆された。②については、利用率は10%、今後の利用意向は20%程度とセンターに対する民間事業所のニーズはそれほど高くはなかった。その理由には、そもそもセンターのことが知られていないなどセンターの民間企業に対する働きかけの弱さもあるが、勤務体制や環境への配慮など高年齢就業者に対する施策の導入が遅れていたり、「勤勉性」「協調性」という点で高年齢就業者に対する労働力としての評価が低いことも関係していた。

A. 研究目的

シルバー人材センターは、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という「自主・自立、共働・共助」の理念を基本とした事業を展開している。この事業は発足以来、団体数・会員数・契約金額のいずれの指標でみてもその増加が著しく、高齢社会における高齢者の就業や生きがいを求めるニーズの受け皿として一定の役割を果たしている」と評価できる。

しかし近年、センターに対する高齢者や行政の期待やニーズに大きな質的变化がみられている。第1は経済的な動機から加入しようという高齢者が増加しており、行政の方もこれに対応することを求めている。中高年者の高い失業率にみられるように中高年における就業機会が乏しいことから、センターの本来の目的とは異なる生計費の確保を目的としてセンターに加入する高齢者が増加している。さらに、団塊世代の定年退職の時期にあたり、年金財政の破綻を防

ぐために年金の支給開始年齢の引き上げが行われつつあるが、それによって生じる定年年齢と年金の受給開始年齢の間の経済保障を図るべく、国の方からは就業機会の拡大を目指した活動の展開を求められている<sup>(注1)</sup>。第2は会員が就業を希望する職種の変化である。センター事業はこれまで主に軽作業を請け負ってきたが、最近では営業や事務などホワイトカラー出身の高齢者の加入も増えてきており、事務系職種の希望が拡大してきている。まさに、福祉施策の一環として行われてきたセンター活動が、これまでの理念や方向性、目的に転換を迫るような事態に直面している。

このような時期にこそ、現状のリアルな分析を踏まえ、センター活動の成果や課題を科学的に整理・検討し、新しい理念や目的への転換の必要性も含めセンター活動のあり方について議論することが不可欠である。介護分野における評価枠組みを参考にした場合、シルバー人材センターの成果や課題を評価するための枠組みとしては次のようなものが考えられる。まず、評

価対象の特定である。シルバー人材センターは全国・都道府県・市区町村の各レベルで組織され、それぞれの組織が独自の役割を担いながら連携し事業を展開しているため、その役割に対応した各レベルでの評価が必要となる。中でも市区町村のセンター事業内容が評価の対象として重要であろう。市区町村のセンターは事業の最前線に位置し、地域の高齢者と直接向かい合いながら事業を展開しており、このレベルにおける事業展開のあり方が会員や地域住民に直接影響を与えていることから、事業評価の対象としてはもっとも適当といえよう。次いで評価指標の設定である。評価指標は一般的には、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）で構成されている。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運営方法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。

以上の枠組みに基づき、これまでの評価作業を概括すると、アウトカム評価に関する成果がいくつか提出されている。岡は、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。その結果、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が明らかにされている。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（注2）。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）。筆

者らも、会員の一般的な well-being 指標やセンターの活動に対する満足度にセンターの活動の特性がどの程度影響しているか、また、住民対比の会員比率や受注件数・受注金額のセンター間の格差に着目し、その差がセンターの活動とどのように関係しているか、を検討している（杉澤，2005）

アウトカム評価に関する研究の蓄積が図られつつあるものの、既存の視点とは異なるアプローチによって新しい評価に関する情報を提供することも必要であろう。第1は、高齢者一人あたりの会員比率、会員一人あたりの受託件数や受託金額といったアウトカム指標については、その格差をみるだけでなく、なぜバラツキが生じているのか、その背景や要因についても解明することが必要だということである。筆者がセンターの施策との関連でアウトカム指標を分析した結果では、センターの特性で説明できる部分は少なく、センターが置かれている自治体の住民や産業の特性も関連していると思われた（杉澤，2005）。もし、自治体の住民や産業特性にかなり規定されてアウトカム指標の差が生じているとするならば、画一的な活動の展開ではなく、それらの特性に応じた柔軟な活動の展開が求められることになる。第2には、自治体や企業、一般家庭という受託元またはその可能性のある対象からどのような評価を受けているかといった視点からの検討である。センター活動は、高齢者の就業や生きがいに関する要望や期待の充足を目指した事業とはいえ、これのみを優先させるだけでは事業として成立しない。受託元がいて初めて事業が成立している以上、活動は受託元の要望や期待にも応えなければならないという点でかなり社会性を帯びている。つまり、活動の受け手からどのような評価を受けているかが、今後の事業拡大の可能性や展開の方向性を検討する上で不可欠な情報であるが、このような情報は決定的に不足している。

本研究では、シルバー人材センター活動の成果や課題を明らかにする評価研究の一環として、第1に、東京都においてセンターレベルで見たアウトカム指標、すなわち各自治体の60歳以上の住民に対する会員比率（以下、粗入会率）、会員一人あたりの受注金額・件数の格差の背景や要因を解明することにある。要因の解明に際してはセンターの施策とともに自治体の住民の労働や産業の特性との関連でも量的に明らかにし、

粗入会率の高いセンターに対する個別ヒアリングによって質的にも解明する。第2は、シルバー人材センターの委託元であり、今後浸透が期待される民間企業のシルバー人材センターに対する評価やニーズを明らかにすることにある。

第1の課題の対象を東京都に限定したのは、都市化が全国的に進展する中でもその先頭に東京都が位置するため、他の自治体におけるセンター活動の今後のあり方を模索する上においても参考となる情報が提供できると考えたからである。

## B. 方法

### 1. アウトカム指標の格差の要因・背景

#### 1) 量的な分析結果から

##### (1) センターの施策の影響

###### ①対象センター

筆者らが、国庫補助対象センター(30%の抽出確率)に対して行った調査のデータを再解析した<sup>(注3)</sup>。この調査では、46都道府県279センターが無作為に抽出された。調査は郵送調査法にて2003年11月に実施し、回答者はセンター職員とした。全国249センターから回答があり、回収率は89.2%であった。東京都市区のセンターは全部で51(品川と世田谷は2箇所)あり、抽出されたセンター数は18であった。回収数は16センター、回収率は88.9%と全国とほぼ同じであった。

###### ②分析項目

###### i) アウトカム指標

指標として「粗入会率」「会員一人あたりの契約件数」「会員一人あたりの契約金額」を用いた。これらの情報については、「(社)全国シルバー人材センター事業協会」の統計年報(2002年)に基づいている。

###### ii) センターの施策

施策については、「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)」「未就業者対策」「ホワイトカラーの就業開拓策」「安全就業推進対策」「健康づくり対策」「レクリエーション・ボランティア推進策」「外部との連携推進策」の8領域について、その実行数を把握した<sup>(注3)</sup>。それぞれの実行数の分布を表1に示した。

###### ③分析方法

ケース数が少ないため、多変量解析は行わなかった。アウトカム指標と各施策の実行数の相

関係数を算出し、その相関係数の統計的有意性についてはt検定で評価した。

##### (2) 住民の労働特性・産業基盤の影響

###### ①対象

東京都区市の51センターのうち、品川と世田谷については支部を統合したため、49のセンターを分析対象とした。

###### ②分析項目

###### i) アウトカム指標

センターの施策の影響を解析した際の指標と共通して、「粗入会率」「会員一人あたりの契約件数」「会員一人あたりの契約金額」を用いた。これらの情報については、「(社)全国シルバー人材センター事業協会」の統計年報(2002年)から収集した。

###### ii) 住民の労働特性・産業基盤

住民の労働特性を評価する指標として、「失業率」「就業者中の一次産業就業者の割合」「就業者中の二次産業従業者の割合」「就業者中の三次産業従業者の割合」を設定した。自治体の産業基盤に関連する指標として、「会員一人あたりの事業所数」「会員一人あたりの2次産業事業所数」「会員一人あたりの三次産業事業所数」を設定した。これらの情報は、「統計でみる市区町村のすがた2005」(総務省統計局)のデータから入手した。

###### ③分析方法

センターのアウトカム指標と住民の労働特性・産業基盤に関する指標との相関係数を算出し、その相関係数の統計的有意性についてはt検定で評価した。

##### 2) 質的な調査による分析

###### (1) 対象センター

東京都市区の51センターの粗入会率(2002年)をみると、最低は1%から最高は7%まで分布していた。粗入会率が5%以上という上位5センターを対象に、センターの職員に対して電話か訪問によるインタビュー調査を実施した。1センターについては「多忙」との理由でインタビューが延期されたため、報告書をまとめる時期までにインタビューが実施できなかった。

###### (2) 分析方法

質的なデータの分析方法の1つである「内容分析法」によって分析した。

##### 2. 民間企業からみたセンターの評価

###### 1) 調査対象

神奈川県下の8産業(「建設業」「製造業」「電

気・ガス・熱供給・水道業」「運輸・通信」「卸売・小売・飲食店」「金融・保険業」「不動産業」「サービス業」)に属し、常用労働者を5人以上雇用する民営事業所88,143から無作為に抽出した3,000事業所であった。抽出名簿は、平成13年事業所・企業統計調査データからであった。調査方法は郵送配布・郵送回収であり、実施時期は平成17年5～6月であった。822事業所から回答があり、回収率は27.4%であった。ただし、直近で利用できる事業所名簿が4年前のものであったため、廃止や統合などによって未回収だった事業所が少なくなかった。その数は判明しただけで386であった。それを除きた回収率は31.4%となる。この調査は、神奈川県シルバー人材センターと共同で実施した。

## 2) 分析項目

### (1) 従属変数

①シルバー人材センターに対する認知、②利用の有無、③利用意向、④センターに対する満足度を設定した。センターに対する満足度についてはセンターの利用経験のある事業所に限定した。

①認知については、「仕事の内容や利用の仕方などをよく知っている」「詳しい内容は知らないが、大体知っている」「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」「まったく知らない」の4つの選択肢で回答を得たが、分析に際しては前2つの選択肢を認知が「高い」群、後2つの選択肢を認知の低い群の2群に区分した。②利用の有無については、過去3年間における実績で把握した。③利用意向については、「現在利用しており、今後も継続して利用したい」「今すぐに利用したい」「利用することを考えたい」「利用は考えていない」「わからない」「その他」の選択肢を用いて把握したが、前3つの選択肢を利用意向「あり」群、後3つの選択肢を「なし」群とし、2群に区分して分析した。④センターに対する満足度については、過去3年間に利用経験のある事業所に対して、利用した際の全体的な評価を「非常に満足」「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把握した。分析に際しては「非常に満足」「まあ満足」を「満足」群とし、残り3つの選択肢を「それ以外」とし、2群に区分した。

### (2) 説明変数

①業種、②企業規模といった属性的な要因にくわえて、③高年齢労働者への施策、④高齢者

に対する認識、⑤経営状況や収益改善の方法との関連について分析した。

①業種については、「建設」「製造」など8業種に区分した。②企業規模については、常用労働者数によって「5～29人」「30～299人」「300人以上」の3区分とした。③高年齢就業者への施策については、「就業体制・環境の整備」と「就業の延長策」をそれぞれ評価した。「就業体制・環境の整備」については、仕事量の調整、職務の再設計、適職への配置などを1つでも行っている場合を「実施」、そうでない事業所は「未実施」とした。「就業の延長策」については、再雇用制度、定年の延長、転籍・出向などを1つでも行っている場合を「実施」、行っていない場合を「未実施」とした。④高年齢就業者に対する認知については、「効率性」「勤勉性」「協調性」<sup>(注4)</sup>の3次元それぞれの点数に基づき、集団を「強い」「中くらい」「低い」の3分位に区分し分析に用いた。⑤経営状況と収益改善の方法については、次のように把握した。経営状況については、過去5年間における営業収益の動向を「増加傾向にある」「ほとんど変化なし」「減少傾向にある」という選択肢を用いて把握した。収益改善の方法については、「調達先の見直し」「人件費の削減」「物流コストの引き下げ」「作業工程の見直し」「外部委託」の5つの施策の必要性の有無をそれぞれについて把握した。

### 3) 分析方法

シルバー人材センターに対する認知、利用経験、センターに対する満足度、利用意向のそれぞれの変数の分布が、業種、企業規模、高年齢就業者への施策、高年齢就業者に対する認識、高齢者を採用する際の問題、経営状況、収益改善方法の各変数によって有意に異なるか否かを $\chi^2$ 検定によって評価した。

## C. 結果

### 1. アウトカム指標の格差の要因・背景

#### 1) 量的な分析

##### (1) センターの施策の影響

表1には施策の実行数が種類別に示されている。「安全就業対策」については提示した6項目のうち平均4.55項目実行されており、実行度が高い施策であった。「レクリエーション・ボランティア推進」についても3.81項目で実行に移されており、比較的多くのセンターで取り組まれ

ている施策であった。以上の施策と比較すると、「就業機会の拡大策（会員の技術向上）」「ホワイトカラー就業開拓策」あるいは「健康づくり対策」については、その取り組みが比較的弱い施策であった。

各種施策の実行数とセンターのアウトカム指標との相関係数を求めた結果を表2に示した。「安全就業対策」あるいは「健康づくり対策」

の実行数と粗入会率との間には10%の有意水準で意味のある相関係数がみられ、これらの施策の実行数が多いセンターでは粗入会率が高いことが明らかとなった。「健康づくり対策」の実行数については会員一人あたりの契約件数との間にも有意な相関係数がみられ、この施策の実行数が多いほど会員一人あたりの契約件数が高いことも明らかとなった。

表1 各種施策の実行状況

施策	範囲	平均
就業機会拡大策（外部への働きかけ）	0-8	4.38
就業機会拡大策（会員の技術向上）	0-5	1.75
未就業者対策	0-4	2.06
ホワイトカラーの就業開拓策	0-4	1.69
安全就業推進対策	0-6	4.55
健康づくり対策	0-4	1.69
レクリエーション・ボランティア推進対策	0-5	3.81
外部団体との連携推進	0-6	3.50

注)分析例数は16である。

表2 各種施策の実行数とセンターのアウトカム指標との相関係数

施策	粗入会率	会員一人あたり契約件数	会員一人あたり契約金額
就業機会拡大策（外部への働きかけ）	.085	.157	-.182
就業機会拡大策（会員の技術向上）	-.278	-.244	.126
未就業者対策	-.101	-.132	.347
ホワイトカラーの就業開拓策	.105	-.185	-.239
安全就業推進対策	.488+	.344	.010
健康づくり対策	.446+	.444*	.367
レクリエーション・ボランティア推進対策	.018	.129	-.060
外部団体との連携推進	-.396	-.272	.052

注1)分析例数は16である。

注2)検定はt検定。+; P<.10, \*; P<.05。

### (2) 住民・地域特性の影響

表3には、住民の労働特性や産業基盤とセンターのアウトカム指標との相関係数を示した。住民の労働特性を評価するための指標として設定した「就業者中の一次産業従事者割合」「就業者中の二次産業従事者割合」については粗入会率と有意な正の相関係数がみられ、「就業者中の三次産業従事者割合」については逆に負の有意な相関係数が観察された。つまり、「就業者中の一次産業従事者割合」や「就業者中の二次産業従事者割合」が高い自治体では粗入会率が高く、「就業者中の三次産業従事者割合」が高い自治

体では逆に粗入会率が低いという傾向がみられた。

産業基盤の評価指標として設定した「会員一人あたりの製造・出荷額」「会員一人あたりの総事業所数」「会員一人あたりの2次産業事業所数」「会員一人あたりの3次産業事業所数」のいずれも、「粗入会率」あるいは「会員一人あたりの契約件数」と有意な負の相関係数が観察され、「会員一人あたりの製造・出荷額」などの指標の数値が高い自治体では、「粗入会率」あるいは「会員一人あたりの契約件数」が低い傾向がみられた。

表3 住民の労働特性・産業基盤とセンターのアウトカム指標との相関係数

施策	粗入会率	会員一人あたり 契約件数	会員一人あたり 契約金額
失業率	.196	-.105	-.175
就業者中の一次産業就業者割合	.482**	.391**	.027
就業者中の二次産業就業者割合	.329*	.049	-.058
就業者中の三次産業就業者割合	-.325*	-.105	.059
会員一人あたりの製造・商業出荷額	-.080	-.288*	-.090
会員一人あたりの事業所数	-.299*	-.379**	-.089
会員一人あたりの2次産業事業所数	-.451**	-.489**	-.168
会員一人あたりの3次産業事業所数	-.276+	-.359*	-.078

注1) 分析例数は49である。

注2) 検定はt検定。\*; P<.05、\*\*;P<.01。

## 2) 質的分析

粗入会率が5%以上のセンターを対象にヒアリングした結果、粗入会率が高い理由として次のようなことが指摘された。1つのセンターについてのみ、センターの主體的な働きかけが粗入会率を高めているという発言がみられた。具体的には、60歳になった住民全員に対して個別にダイレクトメールを送付し、その結果として入会者が多くなっているということであった(小金井市)。それ以外の3センターについてはいずれも、入会率が高い理由についてインタビューの開始の時点では明確な回答がなかったものの、ヒアリングの過程でセンターの活動の特性とともにセンターが置かれている地域の社会的環境、たとえば住民の組織や住民の労働特性あるいは産業基盤が入会率の高さに関係しているという認識が示された。

センターの活動の特性としては、「センターに仕事を発注した農家や商店などの自営業者の人たちが、センターの会員の活動を触れることで、入会してくる例がある。それは会員同士が和気藹々と楽しく仕事をしているからではないか。」(武蔵村山市)というセンター活動の雰囲気や「会員の方が周囲の高齢者に口コミなどで積極的に参加を呼びかけている」(武蔵村山市、稲城市)という会員による新入会員獲得の努力、「多くの会員の参加によって、公園の清掃・手入れ、市内のバス停・

主要な道路の清掃などのボランティア活動が行われている。それによってシルバーの活動が高齢者に理解されるようになってきている。」(武蔵村山市)という住民へのPR、が取り上げられていた。

地域の社会的環境については、「老人クラブが少ない。また、老人クラブに対しては、「年寄りくさい」ということで敬遠する傾向が高齢者には強い。社会参加の受け皿としてシルバー人材センターが位置づいている。」(武蔵村山市)という高齢者に関する地域組織の実情、「大きな団地を抱えており、そこでは高齢化が著しい。しかし、定年後の高齢者が従業できるような産業がないため、就業できる機会を探し、それを提供してくれるシルバー人材センターに入会する。」(武蔵村山市)といった産業基盤が乏しいこと、さらに、「代替わりで農業を辞めた、農業出身の人が多く、その人たちは外での仕事が得意」(稲城市)といった地域住民の労働特性が入会者率に関係しているのではないかと指摘がみられた。

特殊な事情が関係しているとの指摘もある。すなわち、「周囲の自治体に人材センターがなかったため、その地域の企業からの発注を、福生市の人材センターが受けることができていた。このような背景から、会員に多くの仕事を配分することが可能であった。しかし、現在は周囲の自治体にもセンターができたため、企業からの受注が減少している。」(福生

市)とセンター間の競合がないことも仕事の受注を増加させ、会員数の拡大の背景にあるとの指摘もあった。

粗入会率については、新入会員の獲得だけでなく、退会者が少ないことで結果として粗入会率が高くなるという要因も作用する。その点に関連した指摘もあった。すなわち、「100名程度が未就業。高齢の会員に多い。未就業であるのに会員としていたいのは、新年会、サークル、総会などで交流ができることが理由ではないか。できるだけ未就業者を少なくするために、一般家庭に宣伝(敬老会、ゴミカレンダー、商工会など)のチラシを配っている」(稲城市)。

## 2. 民間企業からみたセンターの評価

### 1) 認知・利用経験・利用意向・満足度の分布

認知については、「仕事の内容や利用の仕方などをよく知っている」「詳しい内容は知らないが、大体知っている」「名前は聞いたことがあるが、内容は知らない」「まったく知らない」への回答分布はそれぞれ 9.5%、39.3%、41.1%、7.7%であった。無回答は 2.4%であった。本研究の分類でみると、認知が「高い」群が 48.8%、認知の低い群も同じ 48.8%を占めるということになる。

利用の有無については、過去3年間における実績で把握したが、「ある」が 10.2%、「なし」が 88.3%、無回答が 1.5%であった。利用意向については、「現在利用しており、今後も継続して利用したい」「今すぐに利用したい」「利用することを考えたい」「利用は考えていない」「わからない」「その他」への回答分布はそれぞれ 4.8%、0.5%、16.3%、49.0%、24.7%、2.8%、無回答が 2.0%であった。本研究の分類でみると、利用意向が「ある」群が 21.6%、「ない」群が 76.5%となる。

センターに対する満足度については、利用経験のある事業所に対して、利用した際の全体的な評価を質問したが、「非常に満足」「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」への回答分布がそれぞれ 21.5%、55.9%、10.7%、4.8%、0.0%であった。本研究の分類でみると、「満足」群が 77.4%、「それ以外」が 15.6%を占めることになる。

### 2) 評価指標に関連する要因

表4には、センターに対する認知・利用経験・利用意向・満足度のそれぞれの変数の分布が、業種および企業規模によって有意に異なるか否かを  $\chi^2$  検定によって評価した結果を示した。業種との関連では、「金融・保険」においては利用経験や利用意向の割合が、「運輸・情報」「不動産」においては利用経験が低いことを除いては、業種による差は大きくなかった。事業所が属する企業の常用労働者数別にみると、認知については有意な差がないものの、利用経験や利用意向については有意差がみられ、「5~29人」という小企業や「300人以上」という大企業と比較し、「30~299人」という中企業で利用経験や利用意向をもつ事業所の割合が高かった。満足度についても有意差がみられ、「5~29人」という小企業で満足度が高い人の割合が低いという結果であった。

表5には、高年齢就業者に対する施策の有無によって、シルバー人材センターに対する認知・利用経験・利用意向あるいは満足度がどのように異なるかを示した。高年齢者に対する勤務体制や環境整備に取り組んでいる事業所や雇用延長を実施している事業所では、利用経験や利用意向が有意に高いという結果が得られた。

表6には、高年齢就業者に対する認識によって、シルバー人材センターに対する認知・利用経験・利用意向あるいは満足度がどのように異なるかを示した。高年齢就業者に対して「勤勉性」や「協調性」が高いという認識のある事業所では、シルバー人材センターへの利用意向が有意に高いという結果が得られた。

表7には、シルバー人材センターに対する認知・利用経験・利用意向あるいは満足度が経営状況や収益改善の方法によってどのように異なるかを示した。経営状況についてはいずれの評価指標とも有意な関連がみられなかった。収益改善の方法については、「調達先の見直し」がセンターの利用意向と、「外部委託」がセンターに対する認知と有意な関連がみられた。

表4 センターに対する認知・利用経験・利用意向・満足度と業種・企業規模との関連

	認知が高い 事業所の割合	利用経験がある 事業所の割合	利用意向がある 事業所の割合	満足度が高い 事業所の割合	n
業種					
建設	45.7	4.9	14.8	100.0	82
製造	54.5	16.3	22.0	86.7	100
電気	38.5	16.7	21.4	100.0	14
運輸・情報	46.7	2.2	26.7	100.0	47
卸・小売・飲食店	46.2	11.0	23.4	66.7	238
金融・保険	65.0	0.0	0.0	-	21
不動産	22.2	0.0	22.2	-	9
サービス	52.3	10.7	23.8	88.0	245
その他	57.4	14.3	22.2	100.0	66
常用労働者数					
5～29人	47.0	7.7**	19.8*	72.7*	472
30～299人	54.5	16.6	29.5	90.6	202
300人以上	54.5	9.7	18.9	100.0	116

注1) 分析に使用する変数に欠測のあるケースは除いている。nについては、評価指標に欠測を含むケースも含まれている。満足度については、センターを利用した経験のある事業所に限定。

注2) 検定は $\chi^2$ 検定。\*; P<.05、\*\*;P<.01。

表5 センターに対する認知・利用経験・利用意向・満足度と高年齢就業者に対する施策実施との関連

	認知が高い 事業所の割合	利用経験がある 事業所の割合	利用意向がある 事業所の割合	満足度が高い 事業所の割合	n
就業体制・環境の整備					
あり	53.6	14.3*	30.0**	76.5	243
なし	48.3	8.2	16.6	89.2	506
雇用の延長策					
あり	57.4**	14.0*	26.2*	92.3	197
なし	46.2	8.4	18.7	78.0	530

注1) 分析に使用する変数に欠測のあるケースは除いている。nについては、評価指標に欠測を含むケースも含まれている。満足度については、センターを利用した経験のある事業所に限定。

注2) 検定は $\chi^2$ 検定。\*; P<.05、\*\*;P<.01。

表6 センターに対する認知・利用経験・利用意向・満足度と高年齢就業者に対する認識との関連

	認知が高い 事業所の割合	利用経験がある 事業所の割合	利用意向がある 事業所の割合	満足度が高い 事業所の割合	n
効率性					
第一3分位(低い)	48.7	10.6	21.6	71.4	229
第二3分位	47.6	9.7	21.9	85.7	230
第三3分位(高い)	51.9	11.1	22.5	91.2	318
勤勉性					
第一3分位(低い)	47.1	9.2	17.2**	89.3	330
第二3分位	48.9	9.3	19.3	87.5	271
第三3分位(高い)	56.4	14.9	35.9	76.0	174
協調性					
第一3分位(低い)	57.0	10.9	18.0**	60.0	101
第二3分位	47.9	9.2	19.4	89.7	442
第三3分位(高い)	50.0	12.9	29.7	85.2	227

注 1) 分析に使用する変数に欠測のあるケースは除いている。n については、評価指標に欠測を含むケースも含まれている。満足度については、センターを利用した経験のある事業所に限定。

注 2) 検定は $\chi^2$ 検定。\*; P<.05、\*\*;P<.01。

表7 センターに対する認知・利用経験・利用意向・満足度と経営状況・収益改善方法との関連

		認知が高い 事業所の割合	利用経験がある 事業所の割合	利用意向がある 事業所の割合	満足度が高い 事業所の割合	n
営業利益(5年間)						
増加		53.1	13.5	28.0	90.5	164
変化なし		49.3	10.8	21.6	86.7	292
減少		48.2	7.4	18.8	76.2	311
収益を上げる方法						
調達先の見直し	必要	48.0	13.5	29.1*	72.7	180
	不必要	51.8	11.0	21.4	86.5	503
人件費の圧縮	必要	50.9	11.5	23.9	81.4	403
	不必要	50.7	11.8	22.7	83.9	280
物流コストの削減	必要	51.4	13.0	21.9	80.0	180
	不必要	50.6	11.2	24.0	83.3	503
作業工程の見直し	必要	49.6	15.0*	26.3	86.8	263
	不必要	51.6	9.6	21.5	77.8	420
外部委託	必要	61.1*	13.5	26.1	69.2	113
	不必要	48.8	11.3	22.9	85.2	570

注 1) 分析に使用する変数に欠測のあるケースは除いている。n については、評価指標に欠測を含むケースも含まれている。満足度については、センターを利用した経験のある事業所に限定。

注 2) 検定は $\chi^2$ 検定。\*; P<.05、\*\*;P<.01。

## D. 考察

### 1. センターのアウトカム指標を高めている要因

センターの施策の実施状況との関連でセンターのアウトカム指標の格差を量的に説明しようと試みた結果、センターに対する委託先を開拓したり、会員を獲得したりするというセンター自身による外部への働きかけを積極的にしているか否かについては、センターのアウトカム指標の格差を十分に説明できないことがわかった。しかし、質的な研究では、今回の量的な調査では設定しなかったセンターや会員による活動の2つの点が粗入会率の高さと関係していると指摘されていた。1つが「60歳に新しくなった住民に対する入会呼びかけのダイレクトメールの発送」ということである。さらに、入会への働きかけをイベント的に行うのではなく、個々の会員が仕事や地域活動で交流をもった住民に対して、地道に入会への働きかけを行うことであった。これらの活動が実際の程度会員の獲得に有効であるか否かについては検証してみる必要がある。

本研究における量的な分析の結果、粗入会率が高いセンターは、安全就業推進策と健康づくり対策に積極的に取り組んでいるという特徴をもっていることが明らかとなった。この結果をどのように解釈したらよいかについては、粗入会率の高いセンターに対する質的な分析からヒントを得ることができる。質的な分析では、未就業であるにもかかわらず、会員として継続している人が少なくないこと、その理由として新年会、サークル、総会などで交流ができることが理由ではないかと指摘されていた。つまり、新入会者が多いということだけでなく、退会者が少ないことも粗入会率を高めていることの背景にあり、退会しない理由としては、センターの本来の機能とは異なり、会員同士の交流の場を期待している点があることが示唆されている。このような質的な分析結果からすれば、安全就業推進策と健康づくり対策が高い粗入会率と関係しているという結果については、以下のように解釈ができる。すなわち、粗入会率が高いセンターには、就業しなくても退会していない会員を多く抱えたセンターもある。このようなセンターでは会員の高齢化が著しく、高齢の会員のために健康づくりや安全就業対策を行

うことが必要となっている可能性もあることから、本研究の量的な分析結果から、これらの活動が新規会員の獲得や退会者の防止に貢献していると解釈することは早計に過ぎるといえよう。

センターの施策と比較して、自治体の住民の労働特性や産業基盤の方がセンターの粗入会率や会員一人あたりの契約件数に対して大きな影響をもっていることが、本研究から示唆された。住民の労働特性との関連では、就業者中の「一次産業の就業者割合」や「二次産業の就業者割合」が高い自治体では粗入会率が高く、「一次産業就業者の割合」が高い自治体ではさらに会員一人あたりの契約件数も多かった。一次産業や二次産業の就業者が多く、その出身者が多く居住する自治体では、シルバー人材センターの受託する主な仕事、すなわち屋外作業(清掃、除草、農林作業等)、屋内作業(清掃、包装・梱包作業等)とマッチした人材を多く抱えていることから、センターに対するニーズも高く、粗入会率も高くなるのであろう。「代替わりで農業を辞めた、農業出身の人が多く、その人たちは外での仕事が得意」といった指摘も、粗入会率が高いセンターからのヒアリングから得られており、こうした見方が妥当であることが支持されている。他方、三次産業の就業者の割合が高い自治体では粗入会率が低かった。そのことは、センターが三次産業の出身者のキャリアにマッチする仕事、たとえば一般事務やサービス業を受託する機会が乏しいため、この人たちの就業ニーズ期待に応えられないことも他方では示唆している。

産業基盤との関連では、センターの仕事の受託元の1つが民間事業所であることからすれば、会員一人あたり事業所数や出荷額が多い自治体では、センターに対する契約件数や金額が多くなり、さらに粗入会率の向上にもつながると考えられる。他方、民間の事業所が多い自治体では、民間事業所で高齢者を雇う機会も多くなることから、高齢者の就業ニーズを満たすという点では補完的な位置にあるシルバー人材センターについては、逆に粗加入率や受注件数が減少するのではないかとこの見方もできる。粗入会率が高いセンターの調査では、「大きな団地を抱えており、そこでは高齢化が著しい。しかし、定年後の高齢

者が従業できるような産業がないため、就業できる機会を探し、それを提供してくれるシルバー人材センターに入会する。」(武蔵村山市)というように、第2の見方、すなわち産業基盤が強いことはセンターの粗入会率や契約件数にマイナスに作用するということを支持する発言がみられた。量的な分析の結果、「会員一人あたりの製造・出荷額」「会員一人あたりの総事業所数」「会員一人あたりの2次産業事業所数」「会員一人あたりの3次産業事業所数」のいずれも、それらが高い自治体では「粗入会率」あるいは「会員一人あたりの契約件数」が有意に低いという結果が得られた。民間事業所が多く、雇用機会が多い自治体では、高齢者の就業ニーズを満たすという点では補完的な位置にあるシルバー人材センターへのニーズが低下することが示唆されている。

以上の結果は、今後のセンターの活動を考える上で興味深い。すなわち、年金の受給開始年齢が引き上げられつつある現在、団塊の世代の定年という時期も重なり、高齢者の就業ニーズは今後より一層高まることが予想される。しかし、景気が回復してきたとはいえ、このニーズを吸収するための民間事業所の労働需要はそれほど高くなっていない。本研究の結果では、民間の事業所が少ない自治体では、民間での需要が低いため、このニーズへの対応を求めてセンターに高齢者が集中する可能性が高まることが示唆されている。このような事態に直面し、センターがとりうる選択肢としては、受託元として自治体による仕事の創出をより強く求めていくことと、センターに対する民間の需要を新しく創出していくための手だて、たとえば民間の需要の喚起や新しい市場の開拓を図る、会員の能力の向上などに挑戦していく必要がある。ただし、自治体については財政的にきわめて厳しい状況にあるため、今以上の財政支出は困難である。1つの方向性としては、民間企業への働きかけをいかに強めていくかである。

## 2. 民間企業からみた評価

以上のように民間企業への働きかけを強めることが必要な事態がさしさまっているが、民間のセンターに対する評価はどのようなであろうか。本研究では、シルバー人材センター

に対する期待や需要はかなり低いことが明らかとなった。利用の有無については、過去3年間における実績で把握したが、「ある」が10.2%、利用意向については、「現在利用しており、今後も継続して利用したい」「今すぐに利用したい」「利用することを考えたい」を合わせても21.6%と4分の1の事業所しか意向をもっていなかった。

この背景の1つには、センターに対する認知が低いということがある。「仕事の内容や利用の仕方などをよく知っている」「詳しい内容は知らないが、大体知っている」がそれぞれ9.5%と39.3%であり、本研究では、これらを合わせて認知が高い群としたが、それでも約半数の事業所がセンターのことをよく知らないということが明らかとなった。全国のセンターに対する調査では、「商工団体との定期的かつ緊密な連携による就業開拓を行っている」センターが10.8%であり、「自治体との定期的な話し合い」の47.8%、「高齢者団体との連携」が30.5%と比較してかなり低ことが明らかにされている(桜美林大学加齢発達研究, 2004)。センターの民間企業に対する働きかけの弱さが民間企業の認知の低さの1つの要因であるとみることができよう。

では、他に利用や利用意向に影響する要因として明らかとなったものは何であろうか。就業体制・環境整備」を実施している事業所や「雇用延長」を実施している事業所では、シルバー人材センターの利用経験や利用意向が有意に高いという結果であった。すなわち、高年齢就業者に対する対策が行われていないことも、センターに対する利用や利用意向が低いことの背景にあることが示唆された。「就業体制・環境整備」や「雇用延長」を実施していない事業所では、全就業者中の高年齢就業者の割合が低いことから(結果は省略)、高齢者の就業対策が遅れているのは、企業内に高年齢就業対策へのニーズが低いからといえる。このような企業では、外部にいる高年齢就業者に対しても就業体制・環境の整備が整っていないということで、センターの活用に消極的になるのではないかと考えられる。

さらに、高年齢就業者に対して「勤勉性」や「協調性」があるという評価に乏しい事業所では、シルバー人材センターへの利用意向

が有意に低いという結果が得られた。企業が高年齢者の労働能力に対して低く評価・認識していることが、企業の高年齢就業者の採用を低く抑えている原因であるとの指摘があるが、シルバー人材センターの利用意向に対しても、これと共通する要因が作用していることが示唆された。したがって、利用意向を高めていくには高年齢就業者に対する低い評価を変えていくよう企業に働きかけていくことが必要である。先にシルバー人材センターに対する認知が低いことの背景には、センターによる企業への働きかけが弱いことがあると指摘したが、働きかける際にはシルバー人材センターに関する情報に加えて、高年齢就業者の労働能力に対する認識の変化を促すような情報をも提供することが重要である。

センターに対する満足度については、利用した経験のある事業所が少なく、それに関連する要因を十分にとらえることができなかった。唯一、常用労働者数が小さい規模の事業所ほど満足度が有意に低いという結果が得られた。このような関連がみられた理由については慎重に検討してみる必要はあるが、以下の見方が妥当であるとするならば、今後のセンター活動に対して重要な示唆を与えていると思われる。すなわち、大企業ではシルバー人材センターの会員の受け入れは実際の労働力としてよりも福祉的な立場から行っている、他方では小企業では実際の戦力として活用している場合が多いと考えられることから、小企業では求める水準が高く、仕事に対する評価も厳しくなる。このような評価基準の違いが満足度の違いの原因ではないかと思われる。シルバー人材センターが新しく人材派遣業にまで活動の範囲を広げていこうとしているが、この場合には福祉的な視点から評価するのではなく、労働力として役に立つかという視点からの評価がより強まる。したがって、現在の満足度を維持し、さらに改善を図っていくとするには、これまで以上に会員の技術や技能の向上を図るための手立てを講じるが必要となるのではないか。

## E. 結論

本研究の目的は、高齢者の社会参加の場を提供する施策の1つであるシルバー人材センター事業について、①東京都内におけるセン

ターを対象に、事業の推進・阻害要因を量的・質的に解明すること、②シルバー人材センターの委託元であり、今後浸透が期待される民間企業のシルバー人材センターに対する評価を明らかにすること、の2点である。①に関しては、センターの活動よりもセンターの置かれた地域の住民の労働特性（農業やブルーカラー階層が多いこと）、あるいは事業所数が少ないなど産業基盤の特性も、会員の割合や会員一人あたりの契約件数に関係していることが示唆された。②については、利用率は10%、今後の利用意向は20%程度とセンターに対する民間事業所のニーズはそれほど高くなかった。その理由には、そもそもセンターのことが知られていないなどセンターの民間企業に対する働きかけの弱さもあるが、勤務体制や環境への配慮など高年齢就業者に対する施策の導入が遅れていたり、「勤勉性」「協調性」という点で高年齢就業者に対する労働力としての評価が低いことも関係していた。

## <注>

- 1) 改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律では、これまでの業務を拡大し、その構成員である高年齢退職者のみを対象として一般労働者派遣事業を行うことができるとしている。
- 2) 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、就業日数が多いといった因果の方向性が逆の可能性もある。
- 3) 詳細は、桜美林大学加齢・発達研究所(2004)による報告書を参考のこと。
- 4) 「効率性」については、「柔軟性が低い」「生産性が低い」などの4項目、「勤勉性」については「忍耐強い」「良心的である」などの4項目、「協調性」については「共同で仕事をするのがうまい」などの2項目で構成され、各項目で選択肢である「そう思う」「どちらともいえない」「そうは思わない」に2から0点までを配点（逆転項目の場合は0から2点）し、それらを単純に加算することでスコアとした。

## <文献>

- 1) 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』。
- 2) 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.

- 3) 桜美林大学加齢・発達研究所, 2004, 『シルバー人材センター活動に関する評価研究』
- 4) 杉澤秀博, 2005, 「シルバー人材センター事業に関する評価研究」『桜美林シナジー』4号, 15-36.
- 5) 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』.
- 6) 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』.

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

- ・杉澤秀博, 2005, 「シルバー人材センター事業に関する評価研究」『桜美林シナジー』4号, 15-36.

#### H. 知的財産権の出願・登録状況

なし