

# 地方都市における高齢者就労の現状と課題

キーワード：生きがい就労，社会的包摂，社会参加，収入，生きがい

人間共生システム専攻共生社会学コース

焦 暁蕾

## 問題と目的

高齢化が進み日本社会において、日本の高齢者の働く意欲が高く、そして就業人口や就労率は世界でかなり高い水準であることを知られている。ところが、働く理由から見れば、「経済的な理由」で働き続ける高齢者が大半である。年金寄付総額の抑制や年金支給開始年齢の引き上げなどの制度の実施によって、収入のために定年になっても働かざるを得ない者がかなり多い。また、年齢制限などの理由で、働く意欲がある高齢者が必ずしも就業できるとも言えない。働く意欲がないが働かざるを得ない高齢者と、働く意欲があるが働けない高齢者、どちらの状態においても社会に排除されている対象者である。これらの「社会的排除」にされた高齢者をどう対応するのかは高齢化社会対策で避けられない問題である。

一方で、日本における高年齢者の雇用就業対策は、65歳の年齢を境に、65歳以下の中高年齢者に労働省所管の雇用対策の一環としての「一般雇用の対策」と、65歳以上の高齢者に厚生労働省による老人福祉政策あるいは「生きがい対策」を実施している<sup>1</sup>。「一般雇用の対策」の実施によって、65歳までの高齢者の雇用を確保されている。それに対して、「生きがい対策」は、65歳以上の高齢者に生きがいを得ることを目的としている就労対策である。「生きがい対策」の一環として、シルバー人材センターが誕生した。

シルバー人材センターが成立して以来、会員数が昭和55年の4万人から、平成21年の79万人に急激に増えていたということで世間に注目されている<sup>2</sup>。ところが、注目される理由は単に巨大な会員数だけではなく、「生きがい

就労」という性格である。その性格としては、就労は、有償労働として行われているが、第一次的には、高齢者の社会参加の手段として位置づけられていることである。

この性格で、シルバー人材センターが提供されている仕事は、「臨・短・軽」という特性を持ち、生計の維持を目的とした本格的な就業ではなく、生きがいを得るための任意の就業を目的としている。このような働き方を通じて、高齢者が所得を獲得することと共に、個人の能力を発揮し、社会参加により社会への貢献感や責任感をもたらすことを期待されている。そのため、シルバー人材センターは、高齢者にとって生きがいの獲得を実現する場所として世間一般で認識されている。

ところが、シルバー人材センターの会員数は1999年にピークを迎えた後に年々減少してきた。本研究は、会員が減少することには、背景に「生きがい就労」の実施が関連すると推測される。たとえば、収入を得るために定年になっても働かざるを得ない高齢者がかなり多いという現状から、「生きがい就労」が強調される「臨・短・軽」という仕事は会員の収入を確保できないため、収入のニーズを満足できない「経済的な余裕を追求する」高齢者はシルバー人材センターに入会しない、あるいは離れていく可能性が大きい。つまり、「生きがい就労」の働き方と高齢者のニーズにミスマッチが存在していると推測している。

したがって、本研究は、高齢者が社会参加の手段のひとつである「生きがい就労」を注目し、「生きがい就労」という働き方を選択するあるいは離れる高齢者像を究明したうえで、「生きがい就労」により包摂される高齢者像（受益層）や排除された高齢者像（非受益層）を明らかにする。それによって、シルバー人材センターにおけ

<sup>1</sup> 高齢者福祉雇用研究会，1982，『高齢化社会の就労問題』碩文社，37-80。

<sup>2</sup> 全シ協 [http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei\\_pdf?id=10](http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei_pdf?id=10) による

る「生きがい就労」の役割や局限性を究明し、高齢者の就労の現状と課題を検討することを目的としている。

### 研究方法

「生きがい就労」の実態を把握するために、筆者は2016年8月頃から2016年12月まで地方都市に位置する糸島市シルバー人材センターの会員、元会員また一般市民を合わせて16人を対象者として聞き取り調査を行った。質問項目としては、会員に働く理由や仕事に対する満足度を中心に話を伺った。そして、元会員の退会の理由や経緯、またシルバー人材センターに未加入の一般市民の入会意識についても話を伺った（表1を参照）。

表1 主な質問項目

対象者	人数	質問項目
センター会員	10人	①シルバーの加入年数，入会動機，シルバーに対する満足度 ②現在の仕事，仕事の時間・頻度・難易度，仕事の満足度，現役の頃の仕事 ③年齢，同居世帯，収入源，年金・経済に対する不安
元会員	1人	①現在の就業状況 ②センターの加入年数，入会動機，センターを通じて従事した仕事，辞めた理由 ③年齢，同居世帯，収入源，年金・経済に対する不安
一般市民	5人	①現在の就業状況 ②センターに加入する意欲と理由，就労の意欲と理由 ③年齢，同居世帯，収入源，年金・経済に対する不安

### 調査結果

今回のシルバー人材センターにおける会員、元会員および一般市民を対象者としての聞き取り調査を通じて、各対象者の働く理由や仕事に対する満足度を合わせて下図1を作成した。軸の縦軸を糸島市シルバー人材

一が提供している仕事に対する満足度にした（上は満足，下は不満）。それに対して，軸の横軸を働く理由にした（右は収入を得るため働く人，左は生きがい・健康を得るため働く人）。この図を通じて，現在のシルバー人材センターにおいて，A，B，C，Dという4つのタイプの会員像が窺えた。

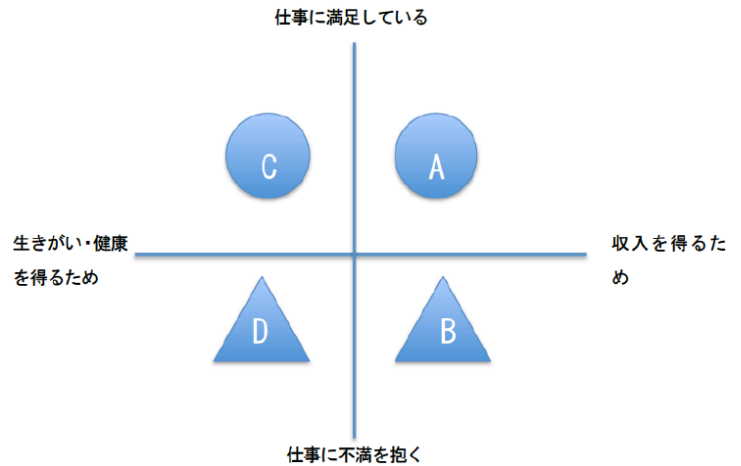


図1 4つの会員像

- Aタイプ：収入を得るため，仕事に満足している人（受益層）
- Bタイプ：収入を得るため，仕事に不満な人（非受益層）
- Cタイプ：生きがい・健康を得るため，仕事に満足している人（受益層）
- Dタイプ：生きがい・健康を得るため，仕事に不満な人（非受益層）

Aタイプは，収入を得るため入会し，仕事に満足している高齢者である。年金だけでは足りず，もっと余裕のある生活をしたいという理由で働いている，あるいは働かざるを得ない「経済的価値を追求する」高齢者のことである。Aタイプに該当する会員は，長時間に働ける固定的な仕事を見つけることができたため，「生きがい就労」の「枠」から離脱し，「運の良い」会員であると思われる。つまり，生きがいの獲得を強調するシルバー人材センターであっても，ある程度は経済的な余裕がない高齢者のニーズを満たせることがわかる。すなわち，Aタイプは意外な「受益層」であると言える。

Bタイプは、収入を得るため入会し、仕事に不満を持っている高齢者である。Aタイプと同じ、年金を補うために働いている、あるいは働かなければならない「経済的価値を追求する」高齢者のことである。「生きがい就労」が強調している「臨・短・軽」の枠では、収入のニーズに満たすことができないため、生活を維持するために「生きがい就労」を選ばない、あるいは生活のため選ばざるをえない困窮状態にある、社会的排除される高齢者である。これらの高齢者のニーズに応えることができないれば、貧困化につながり、心身の健康状態を悪化させる可能性がある。Bタイプは「非受益層」であると言える。

Cタイプは、生きがいや健康を得るため入会し、仕事に満足している高齢者である。このタイプの高齢者は生きがいや健康を主な目的として働いている「経済的価値を追求しない」高齢者である。Cタイプからは、シルバー人材センターは高齢者にとって「生きがい就労」を実現する場所として世間一般の認識に合致している。このタイプに該当する高齢者の事例を通じて、「生きがい就労」が社会参加の手段のひとつとして機能する「社会的包摂」の役割を明らかにした。つまり、Cタイプは「生きがい就労」が予想された「受益層」であると言える。

Dタイプは、生きがいや健康を得るため入会し、仕事に不満を持っている高齢者である。Cタイプと同じ、このタイプの高齢者は生きがいや健康を主な目的として働いている「経済的価値を追求しない」高齢者のことである。「生きがい就労」の「枠」に不満を持つため、シルバー人材センターを離れた、あるいは離れようと考えている。Dタイプに該当する高齢者が社会参加の方法としてもシルバー人材センターを選択肢としないということから、シルバー人材センターがターゲットにしたいが、獲得できない高齢者である。つまり、Dタイプは「非受益層」であると言える。

### 考察

以上の4つのタイプの会員像から、「生きがい就労」の役割や局限性を検討する。

まずは、役割の面について、AとCタイプに該当する高齢者はシルバー人材センターを通しての仕事に満足して

いる、つまりシルバー人材センターの「受益層」であることが今回の調査で判明した。AとCタイプの事例からは、「生きがい就労」という働き方を通じて、高齢者に「社会参加」の機会を提供し、高齢者の自己実現をすると同時に、社会に役に立たせる役割を果たしている。また、経済的価値を追求し、貧困状態を受けやすい高齢者を包摂する機能を果たしていることも明らかにした。

一方で、局限性の面について、「生きがい就労」がもつ「臨・短・軽」の特性いう「枠」で、BとDタイプというシルバー人材センターを離れるあるいは離れる意欲のある「非受益層」の存在は、シルバー人材センターの会員減少に関連があると推測される。会員減少という現状から、「生きがい就労」における「非受益層」の増大ということが窺える。つまり、日本社会で、定年後に経済的価値を追求する高齢者は、「生きがい就労」を選択する人が少なくなってきたという現実があると推測される。そして、もう一つ、「生きがい就労」を「社会参加」の手段として、生きがいの獲得を求める高齢者の減少も窺える。

収入を求める高齢者が「生きがい就労」から離れる現状から、日本の高齢者はらくらく暮らしているわけではなく、生活維持のお金が得られなかったら、貧困状態に陥る危険があると推測される。また、「生きがい就労」を「社会参加」の手段として生きがいの獲得を求める高齢者が減少することで、高齢者の「社会参加」の範囲が小さくなる。それによって、社会との繋がりが切れてしまい、孤立しやすい状況に陥る可能性があるという推測される。さらに、生活を維持するために「生きがい就労」を選ばざるを得ない高齢者は、現状として仕事に就いていても、「社会的排除」にされている状態にあると言えるだろう。今回の調査で、「生きがい就労」の役割によってシルバー人材センターにおける受益層の存在を明確にした。一方で、「非受益層」つまり「社会的排除」にされた高齢者をどうやって「包摂」するのが超高齢化社会の大きな課題のひとつであると考えられる。

今後の展望と課題に関しては、今回の調査対象者は、「生きがい就労」を実施しているシルバー人材センターの会員が中心であったが、シルバー人材センターからの

退会者、いわゆる元会員との接触を十分に達成していないため、データの偏向性がある恐れがある。そして、「生きがい就労」のみに注目して研究したが、ほかの就業形態との比較を行っていないのは、今回の調査での課題である。そのため、今後は「生きがい就労」の実態や高齢者のニーズの関係を検討し、シルバー人材センターから離れた高齢者の事例のさらなる調査や、「生きがい就労」と異なる就業形態との比較分析を合わせて行う必要があると考える。

### 主要な引用文献

- 藤田綾子, 2001, 「高齢者とコミュニケーション」土田昭司編『対人行動の社会心理学』北大書房.
- 福岡県シルバー人材センター連合会, 2013, 『業務年報』.
- 樋口明彦, 2013, 『福祉社会学の原理と構想』福祉社会学編集, 26-29.
- 糸島市シルバー人材センター, 2015, 『業務年報』.
- 高齢者福祉雇用研究会, 1982, 『高齢化社会の就労問題』碩文社:37-80.
- 労働政策研究・研修機構, 2009, 『高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査』(2014年9月4日取得, <http://www.jil.go.jp/index.html>).
- 高野和良・坂本俊彦・大倉福恵, 2007, 「高齢者の社会参加と住民組織—ふれあい・いきいきサロン活動に注目して—」山口県立大学大学院論集8:129.
- 塚本成美, 2008, 「高齢者の就業問題とシルバー人材センター組織の機能化」『島根県におけるエイジフリー社会に向けた就業・社会活動に関する調査研究報告書』高齢・障害者雇用支援機構, 174-191.
- 山口春子, 1989, 「退職高齢者の生きがい就労制度の展開——シルバー人材センター制度に関する考察」『人文学報. 社会福祉学』5:184.