

高齢者雇用の意義とは何か

シルバー人材センターによる高齢者雇用は
高齢者の生きがいと社会とのつながりに貢献しているか

吉 野 未 来

目次

はじめに

1. 高齢化社会の現状と高齢者雇用の課題

- 1. 1 高齢化社会の現状
- 1. 2 高齢者雇用の現状
- 1. 3 高齢者雇用の課題

2. 高齢者の働く生きがい

- 2. 1 生きがいとは
- 2. 2 高齢者の働く生きがい
- 2. 3 高齢者の労働と健康

3. シルバー人材センターの現状と課題

- 3. 1 シルバー人材センターとは
- 3. 2 シルバー人材センターの現状と課題 —先行研究から—
- 3. 3 シルバー人材センターの現状 —インタビューから—
- 3. 4 シルバー人材センターの課題 —インタビューから—

4. シルバー人材センターによる高齢者雇用

シルバー人材センターによる高齢者雇用は、
高齢者の生きがいと社会とのつながりに貢献しているか

おわりに

参考・引用参考文献

図表

参考資料

はじめに

現在、私の祖父は田舎で商店を営み、非常に快活な日々を過ごしている。1年前に脚を痛め、入院していたときの祖父とは比べものにならないほど、生き活きとした姿である。傘寿のお祝いを行った際に祖父が「自分にやらなければならない仕事があると生きがいとなり、日々過ごすことが楽しくなる」という話をしていた。確かに、自身に役割が生じると責任感を感じられ、日々の生活のなかに刺激が与えられると考える。私の祖父は自営業を営んでいるため、生きがいへとつながる仕事を身近で見つけることができている。一方、企業で雇われ、後に定年を迎えた高齢者はどうだろうか。私が就職活動のためにハローワークを訪ねた際に、「仕事を探しているが自身の望む仕事が見つからない」と話す高齢者と出会った。このことから、高齢者が増加し続けるわが国において、働くことは高齢者の生きがいとなっているのか、高齢者がより充実した生活を送るためには何が必要であるのか、など今後のわが国の高齢者増加を見込み、高齢者雇用について気になる点がいくつも出てきた。よって本テーマにて研究を行うことを決めた。

私は、高齢者が増加する社会のなかで、高齢者と高齢者を支える地域や周囲の人々がいかに協力することのできる社会にできるかが、今後のわが国の発展に影響を与えると考える。高齢者が増加する現代、国民年金保険料の未納率が高いことが騒がれるなど、高齢者との支えあいが実現できているとはいえない状況がある。このような状況のなかで、高齢者が定年後の余暇を趣味や自身の楽しみだけを求めて過ごすのではなく、地域との交流を深め、様々な世代とかわることで、両者の理解が進み、支えあいの社会を実現することができるのではないかと考える。

本論文では、高齢者にとって働くことがどのような意味をもつか、高齢者雇用が高齢者や社会にどのような変化を与えるか、ということ进行明らかにしたいと考える。その上で、現在の高齢者雇用の改善点を克服し、高齢者が働きやすい環境や望む条件で働くことのできる社会を創造したいと考える。

なお、本研究において、筆者自身が現状をよりリアルに感じるために、文献による高齢者雇用の見解だけではなく、実際に働く高齢者の考えや思いにも触れてみたいと思った。そこで、シルバー人材センターで働く高齢者や職員に直接インタビューすることで、高齢者雇用の現状と課題を考察することを試みた。

本論文は4章構成となっており、まず1章では、高齢化社会の現状を確認し、高齢者雇用の歴史を紹介するとともに、現在取り組まれている高齢者雇用の例を取り上げる。また、現在の高齢者雇用から考えられる課題をまとめる。2章では、そもそも「生きがい」とは何かを性質や定義から確認し、高齢者にとっての働く生きがいの例を具体的に取り上げるとともに、高齢者の労働と健康について述べる。3章では、実際にシルバー人材センターにおいて働いている高齢者へのインタビューから、シルバー人材センターにおける高齢者雇用の現状と課題を考察し、より良い高齢者雇用のかたちについて考える。4章では、シルバー人材センターによる高齢者雇用が高齢者の生きがいや社会とのつながりに貢献していることを述べ、今後、高齢者がさらに活躍できる社会へ導くために行うシルバー人材センターや地域の取り組みを考察する。

1. 高齢化社会の現状と高齢者雇用の課題

1. 1 高齢化社会の現状

「高齢化社会」とは、総人口に占める高齢者の比率が増大しつつある社会¹のことである。社会は、一定の環境が継続すれば、ある一定の面積に生存している人口を養っていく能力に限界が訪れる。そして、人口を養う能力の限界に達し、ある程度の時間が経過すれば、必ず高齢化が顕在化してくる。高度に社会福祉制度が発達した国は、その負担に応じるため労働人口増加や子孫繁栄よりも現実にある高齢化対策に追われるため、少子化が進行し、さらなる高齢化を助長していく場合が多い。これに対して、「高齢社会」とは、人口の占める割合がある水準でほぼ安定し変化のない社会のことである。その意味では、日本も現在人口高齢化が進行中であり、「高齢化社会」の状況にあるが、すでに 65 歳以上の人口の総人口に占める割合が 25%を超える高い水準になっており、「高齢社会」ともいえる。また、世界保健機構（WHO）や国連の定義によると、高齢化の進行に伴う社会状況をみる目安として、高齢化率が 7%を超えた社会を「高齢化社会」、14%を超えると「高齢社会」と言う区分をしている。この視点では 21 世紀に入り、高齢化率が 21%を超える日本は超高齢社会ともいえる。

わが国の総人口は、2015 年 10 月 1 日現在、1 億 2,711 万人となっている。65 歳以上の高齢者人口は、3,392 万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は 26.7%となった。²一方で、生産年齢人口（15～64 歳）は、1995 年に 8,716 万人でピークを迎え、その後減少に転じ、2013 年には 7,901 万人と 1981 年以来 32 年ぶりに 8,000 万人を下回っている。

高齢者人口は、「団塊の世代」が 65 歳以上となった 2015 年に 3,392 万人となり、「団塊の世代」が 75 歳以上となる 2025 年には 3,657 万人に達すると見込まれている。その後も高齢者人口は増加を続け、2042 年に 3,878 万人でピークを迎え、その後は減少に転じると推計されている。総人口が減少する中で高齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2035 年に 33.4%で 3 人に 1 人となる。2042 年以降は高齢者人口が減少に転じても 65 歳到達者数が出生数を上回ることから高齢化率は上昇を続け、2060 年には 39.9%に達して、国民の約 2.5 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されている。65 歳以上の高齢者人口と 15～64 歳人口の比率をみると、1950 年には 1 人の高齢者に対して 12.1 人の現役世代（15～64 歳の者）であったのに対して、2015 年には 1 人の高齢者に対して 2.3 人の現役世代となっている。今後、高齢化率は上昇を続け、現役世代の割合は低下し、2060 年には、1 人の高齢者に対して 1.3 人の現役世代という比率になる。

日本の人口高齢化の特徴は、高齢化スピードが著しく速いことである。それは日本の出生率と死亡率の低下のスピードが西欧諸国と比べて急速であったためである。わが国の 65

¹ 松村明編、「高齢化社会」．『大辞林第三版』三省堂

² 「第 1 節－1 高齢化の現状（平成 28 年度版高齢社会白書）」内閣府

http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/zenbun/pdf/1s1s_1.pdf

歳以上の高齢者人口は、1950年には総人口の5%に満たなかったが、1970年に7%を超え、さらに、1994年には14%を超えた。高齢化率はその後も上昇を続け、現在、26.7%に達している。人口全体のなかで65歳以上の高齢者の占める割合が7%に達したときから、それが2倍の14%になるまでにかかった年数を比較すると、日本は25年足らずであるが、西欧諸国はその3倍から4倍かかっている。

1. 2 高齢者雇用の現状

労働人口は1998年をピークに減少している。これは少子化が要因であることは言うまでもないが、出産や子育てで離職した女性の復職が難しいこと、増大する高齢者に対応した仕事や就業づくりが発展していないことも大きな要因である。また、雇用を嫌い、就業意欲に欠けるニートと称される若者などの増大も理由の一つといえるだろう。いずれにしても少子高齢社会で求められる労働力の維持には問題が多い現在の社会状況である。急速に高齢化し、減少する人口のなかで、労働力を維持しなければならないという課題を対処するためには、現役世代だけでわが国の成長を支えるのではなく、増加し続ける高齢者の活躍が期待されるため、高齢者の高い労働力率を維持することが極めて重要であると考えられる。高齢者を労働力として活用できるか。確かに、高齢者はすでに生理的な能力において、減退期であり、体力あるいは知的な能力においても、働き盛りの人たちと比べると、期待水準をはるかに下回ることもある。しかし、長寿社会となり、従来の高齢者像と現在の高齢者はかなり違いがあり、社会は依然と大きく変化している。現代社会では、個人差が多くなり一般的な枠組みを作ることは難しく高齢者という定義づけも難しい。多くの65歳以上の高齢者は、まだ労働力としての可能性を十分もっている。この高齢者を労働力として活用できるか、それを国力の一部に取り込むことができるかによって、超高齢社会のありかたも大きく変わってくるのではないかと。

退職年齢を定めた定年制がわが国で普及したのは工業化が進み、雇用者が増えた大正時代からである。その頃の定年は50～55歳で、これが1950年代には55歳が一般化し、1986年に「60歳定年」が法制化されるまで、「55歳定年」が普遍化していた。その後1998年から60歳以上定年制が義務化され、65歳まで継続雇用が努力義務とされた。さらに「高年齢者雇用安定法」の改正により、平成25年度以降、定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施することを義務化した。

高齢者における「労働力」の問題は、2つの視点から考える必要がある。1つは国民経済の活力の担い手としての労働力であり、もう1つは高齢者社会参加としての労働力である。高齢化社会は、増加する高齢者の社会扶養のために、その経済力のかなりの部分を割かなければならないので、できる限り国民経済の活力を高く維持することが必要である。それゆえに、経済の基礎である労働力が人口の高齢化が進む社会においてどのような規模、形態になるか、また、どの程度の労働力が期待できるかは重要な問題である。わが国では、西欧諸国と比較して、高齢者の労働参加率が非常に高く、少子高齢化社会にとって、好ましい社会状況とされる。これは、日本やアジアに共通する共通な勤労観の表れともみられ

ている。しかし、実際には高齢者の就労は必ずしも容易ではないという事実もあり、それゆえ、高齢者の能力活用と生きがい対策という観点からみた高齢労働力の課題が重要になってくる。

地域社会における高齢者雇用の場として「シルバー人材センター」がある。シルバー人材センターは、60歳以上の健康な高齢者を会員とする法人で、定年退職者など的高齢者に、そのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務（その他の軽易な業務とは、特別な知識又は技能を必要とすることその他の理由により同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務をいう）」を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献している。³当初は「高齢者事業団」という名称で地方公共団体によって始められたが、1980年度から国庫補助によって普及が図られることになり、1986年度からは高齢者雇用安定法によって、その役割が法で位置づけられるようになった。シルバー人材センターは、原則として市（区）町村単位に置かれており、基本的に都道府県知事の指定を受けた社団法人で、それぞれが独立した運営をしている。1980年度の団体数は92団体、会員数は4万6448人であったが、次第に増加し、2015年度の団体数は1304団体、会員数は72万1712人となっている。さらに、事業契約金額も当初の42億円から大幅に増加し、3050億円となっている。

就労条件総合調査では、多くの企業が継続雇用制度を行っているとの結果が示されている。継続雇用制度に関して、最高雇用年齢を定めている企業では、その約8割の企業が最高雇用年齢を65歳に定めており、66歳以上に定めている企業も1割強存在する。適合基準に基づく継続雇用制度を実施している企業において、定年到達者のうち何割が継続雇用されているかをみると、7割を超える企業で定年到達者の9割以上が継続雇用されている現状にある。⁴また、就業者数と雇用者数の伸びを調べた労働力調査では、最近になり、55歳以上の雇用者数はかなり高い率で増加し続けていることがわかる。⁵わが国では高齢者雇用は長期にわたって増加を続け、年齢別には相対的に高い伸びを示した。2000年代に入って以降、他の年齢層と比較して、相対的にはやや改善されていることを考え合わせると、わが国の労働人口の高齢化が深まる過程において、労働市場は高齢者の高い労働供給をかなり吸収して、雇用してきたといえる。企業においては、雇用確保のためにしくみが着実に改善されつつあり、高齢者雇用も確実に増加している。また、最近の政府も高齢者雇用を進める動きをしている。

2011年6月、厚生労働省は「今後の高齢者雇用に関する研究会」において、希望者全員の65歳までの雇用確保のための方法として、法定定年年齢を65歳に引き上げる方法か、または法定定年年齢は60歳にしたままで、希望者全員について65歳までの継続雇用を確保する方法を考えること、また、併せていずれの場合にも、60歳代以前の期間を含めた、

³ 「全国統計（平成26年度全国統計）」公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
http://www.zsjc.or.jp/toukei/list_page（2016/12/8アクセス）

⁴ 「就労条件総合調査（平成27年就労条件総合調査）」厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>（2016/12/8アクセス）

⁵ 「労働力調査」総務省統計局
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>（2016/12/8アクセス）

賃金や昇進・昇格などの人事管理について適切な見直しを行う必要がある、という検討結果をまとめている。⁶上記を見た限りでは、わが国の高齢者雇用の現状は比較的悪い状況にはないように思うが、高齢者に尋ねることや、実際の労働現場の状況を見ることで数多くの問題点が見えてくる。これは、高齢者の就業構造は変化を続けているためであり、現代では世の中や環境がすぐ変わってしまうためである。そのため、現在の高齢者雇用が良い状況に見えても、時代の変化に合わせ改善をしなければならないのだ。

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」において、就業希望がある未就業の高齢者に対して仕事につけない理由を尋ねたものでは、男性は「適当な仕事が見つからなかった（条件には拘らないが仕事がない、技能や経験が活かせない）」が5～6割を占めていて最も多く、女性も「適当な仕事が見つからなかった」はいずれの年齢層も多くを占めていた。60歳代に入っても、働いている理由を尋ねたものがある。これをみると男性高齢者の場合には圧倒的に多くの者が生活維持のためとする経済的理由を挙げている。その割合は60歳代層では55歳～59歳層よりわずかに少ないものの、両者はほとんど差がない。いずれも、家計を支える経済的目的で働いていることが窺える。一方女性の場合には、経済的理由が最も多くを占めるとはいえ、同世代の男性と比べると10～15ポイント前後でその割合は低く、代わりに生きがいや社会参加や健康のためとする割合が高くなっている。なお、過去20年余りの間に、経済的理由の占める割合は緩やかに減って、代わりに生きがいや社会参加によるものの割合がわずかにではあるが、確実に増える傾向が見られる。⁷

65歳を越えた高齢者雇用をめぐる企業の取り組みはどのようなのだろうか。わが国は高齢者の寿命が長く、しかも健康であることが特徴として挙げられる。そのため、わが国の現在の平均的な定年年齢である60歳から数えると15年以上も健康で過ごす長い年数がある。この長い年数が職場生活であれ、個人の活動ないし様々な社会活動であれ、元気で楽しく、生きがいをもって費やされることが重要であり、また大いに期待される場所である。これまでみてきたように、65歳まで何らかの形で雇用を確保する取り組みは構築されてきたが、今後は高齢者が健康寿命をより積極的に生かして、企業や社会に貢献する支え手になり、働きたい人の場合には65歳以上になっても好きなだけ働ける、そうした生涯現役社会の構築が重要になってくると思われる。JILPTの「高齢者の雇用・採用に関する調査」において、65歳以上の雇用確保措置の実施状況について読み取ることができる。⁸まず、65歳以上の雇用確保卒を実施又は検討しているとする企業は、65歳以上の高齢者を雇用する場合もケースごとに現実的に検討し、結果として65歳以上の高齢者でも雇用されることが多く、65歳以上の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業は「65歳以上の雇

6 「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書（平成23年6月）」厚生労働

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fz36-att/2r9852000001fzaz.pdf>

7 「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査（平成22年7月）」独立行政法人労働政策研究・研修機構

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2010/documents/075.pdf>

8 「高齢者の雇用・採用に関する調査（平成22年6月）」独立行政法人労働政策研究・研修機構

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2010/documents/067.pdf>

用は差し迫った課題ではないと考える」とする企業がもっとも多く、続いて「従業員の体力や能力に差があり一律雇用・処遇するのは難しいから」「社内の新陳代謝が進まないから」などの回答となり、企業規模での差はあまりみられない。65歳以上の雇用確保措置を実施又は検討している企業に措置を必要と考える理由を尋ねると「高齢者での十分に働けるから」「戦力となる高齢者を活用する必要があるから」と社会的責務ではなく、企業として積極的に高齢者を雇用し、戦力として活用しようという考えが多く見られる。この結果から、65歳以上の雇用確保措置を実施又は検討もしていない企業が多く存在する背景には、65歳以上の雇用に関して、まだ社会的な取り組みが進められていない現状が多く企業の意識や認識に影響しているのではないかと考えられる。

1. 3 高齢者雇用の課題

JILPTによる、「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」を通じて、65歳を超えた高齢者雇用のあり方について高齢者自身がどのように考えているかをみることにする。60歳から64歳の層では、9割近くの人が65歳以降も働くことを希望している。多くの高齢者は、仕事に対して今もなお、企業の戦力として働ける自負を持ちながらも、老後については仕事だけを考えているわけではなく、仕事以外の生きがいも大切にし、また趣味や家族との団欒、地域活動など、高齢者が長い間、退職後を楽しみにしてきたものの存在も強く感じられる回答である。⁹この調査結果から、国は高齢者の雇用に対して、高齢者のこうした複雑な心理や多様さを広く捉え、65歳以上になっても働かなければならない環境にするわけではなく、総合的に見て納得のいく制度を作り上げることが期待されていると痛感させられる。

高齢者のなかには60歳を超え、65歳を超えても働く意欲がある方が多数いる。しかし、高齢者が定年後も継続した雇用を希望しても、企業の状況や制度の強制力の無さから、高齢者が働くことのできないこともある。また、希望する仕事が見つからず、働きたくても働くことのできない高齢者もいる。高齢者は、自分らしく働くことを希望しており、強制的に働かされることを期待しているわけではない。そこで、高齢者が自ら希望する仕事を探そうとしても、条件が合わず就業することができないケースがある。私は就職活動の際にハローワークを訪ね、高齢者の方がハローワークでは若い方に仕事がまわってしまうため、歳をとるにつれて仕事を探すことが難しいという話を耳にした。ハローワークも企業へ人材を紹介する際にできるだけ歳が若い方を優先してしまいがちであるとのことで、高齢者が自ら希望する仕事を探すことは困難を伴う状況となっている。また、国の社会保障政策において、年金支給は65歳から開始され、高齢者は年金を収入として生活を送ることになる。一方で、雇用政策では60歳でいったん退職し、その後、賃金や仕事内容が変化されたうえで65歳まで継続雇用されるというかたちになっている。65歳まで継続雇用されるかは確実ではなく、これでは定年を迎えた60歳から年金の支給が開始される65歳

⁹ 「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査（平成24年3月）」 独立行政法人労働政策研究・研修機構
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2012/094.html>（2016/12/8 アクセス）

までは経済的な保障が無い状態で過ごさなくてはならない。60歳から65歳まで収入を得ることができなければ、高齢者は貧困を抱えたまま生活しなくてはならなくなる。また、現在、わが国には65歳以上は雇用に対する政策や支援が充実していない。現代では65歳以上でも元気で過ごす高齢者が大勢いるにもかかわらず、加齢による理解力や体力の個人差の開きから、高齢者を積極的に雇用しようとする社会の動きはほとんどない。スーパーなどで人手不足を補うために70歳までの雇用を進める企業も出てきたが、70歳またはそれ以上の高齢者を積極的に雇用する企業が少ないため、高齢者が求める仕事の条件と企業が求める仕事内容が合わないというのが現状である。

上記の高齢者雇用の課題を踏まえ、今後さらに高齢者が増加する社会のなかで、高齢者雇用をより一層促進させると考えるとき、高齢者の生きがいや財政状況を踏まえたうえで、高齢者が望む条件や環境で働くことができるように整備することが大切であると感じた。そのためにも、現状よりも高齢者が働くことができる場所を増やすこと、フルタイム雇用ではなくパートタイム雇用を促進するなど高齢者に合わせた条件での雇用を増やすことが望まれると考える。高齢者が社会においてさらに活躍できるようにするために、高齢者雇用の制度を構築する際には、以下のような3点に注意する必要があると私は考える。

- ①企業の継続雇用制度は強制ではないため、希望者全員が確実に65歳まで雇用されるわけではないことも問題である。定年で離職した場合、再就職する労働者が少ないこともわかっている。その理由は企業の支援なく自分で探す場合は、少なからず困難を伴っている場合が多いからと考えられる。再就職が難しいということから、継続雇用を65歳まで強制にすることも検討するべきではないかということ。
- ②高齢者が継続雇用を希望していたが就業できなかった、もしくは新たに仕事を探す状況になったとき、高齢者が仕事を探すことを相談することのできる場所があるのかということ。ハローワークは若い人も多く利用しており、高齢者が仕事を探したくても、提供できる仕事が少ないのではないかと懸念。
- ③65歳以降の高齢者雇用状況はどうか。65歳まではある程度保障されているが、健康な高齢者が人生をより積極的に活かし、企業や社会に積極的に貢献する経済社会の支え手となり、働きたい人は65歳以上になっても好きなだけ働けるような、いわゆる生涯現役社会を構築できるかということ。

2. 高齢者の働く生きがい

2. 1 生きがいとは

増加する高齢者について、ただ長生きするだけでも意味があるとする考えもあるが、私はただ長生きするだけでなく、元気で生きがいをもって生活することに、長生きする意味があると考え。何がその人にとっての生きがいなのかは、人それぞれ違いがあり、その選択も自由である。そのため、生きがいの定義は様々である。

私たちは日頃、「仕事に生きがいを感じて」、「生きがいをなくして」などと、「生きがい」

をいう言葉を何気なく使っている。そもそも「生きがい」とは何か。「生きがい」の定義はこれまで数多く提示されている。そのなかから一部を紹介する。井上(1997)は「辞書の定義は、『広辞苑』によれば、「生きているだけの値打ち、値打ち、すなわち価値である。老人の生に意味や価値をもたらす充実感を与えてきた諸要因こそ「生きがい」そのもの。「人(生)に生きる価値や意味を与えるもの(こと、人、出来事)」と定義、その生きがいがあるがゆえに、人生は充実すると考えられる。老人に当てはめれば、老後の人生に意味や価値を与えてきた充実因は、疑問の余地なく「生きがい」と呼べる」とする。また、神谷(1980)は、らい患者の看取りのなかで、生きがいの意味について問い続けたなかから、「生きがいは」との問いを定義し、その要因として次の7つを挙げた。①存在の充実感②変化と成長への欲求を充たすもの③未来性への欲求④反響への欲求⑤自由への欲求⑥自己実現への欲求⑦意味への欲求。

このことから私は、「生きがい」を以下のように定義する。①健康であり②他者との交流を持ち③生きることに喜びを感じている状態を「生きがいである」状態とする。また、「生きがい」は、公共の構築やボランティア活動などの奉仕活動といった社会的活動の中での事象・行動と、読書やスポーツや家族との団欒などといった個人的活動の中での事象・行動に分けて考えることも可能であるとする。「生きがい」とは、人によって様々であり、それらを包括する概念だといえる。

老年期の生きがいは、青年期の生きがいとは質的にも量的にも異なり、生きがいは年齢によってかなり違いがある。一般的に現役サラリーマンであれば「仕事」が生きがいとして多く挙げられるのに対して、定年を迎え、年を重ねるごとに「健康づくり」や「趣味」が生きがいとして挙げられるようになるのは、年齢によって環境や生活に違いがあるためであると考えられる。また、生活の仕方や意識によっても異なってくる。人はその生きがいをなくしてしまうと、精神的に不健全な状態に陥って、生きる望みや張り合いさえも失いかねない。近年、高齢者の自死がかなり増えているが、こうした状況には、多少なりとも生きがいの喪失という事態が絡んでいるだろう。

高齢者にとっての生きがいの例として、以下のものが挙げられる。「余暇やライフワーク」「自分の健康」「家庭」「内面の充実」「配偶者」「仕事」「社会活動」「金や物」があること、充実していること。このことから、高齢者は生きがいを感じる中で、人とのかかわりを得ようとしている傾向が強いように感じる。もちろん高齢者だけでなく人間は、他者とのかかわりを得ようとする意向が強いが、高齢者は自らの身体機能の衰えもあり、いきおい精神的に人とかかわり、しがみつきたいと思う気持ちが強くなるため、高齢者は特に人とかかわりを大切にすると考える。

一般的に生きがい論では、物事や人間、社会的活動などの具体的な「外的要因」である内容が挙げられるが、それだけでは生きがいを成り立たせるには十分でない。生きがいは個人にとってどんなものであろうと自由であるが、家族や友人、旅行や趣味といった、外的内容だけをもってそれとするのは、あまりにも単純であるとする。この、外的要因にプラスして、高齢者自身の心の問題や、自己の存在と生きる意味を考える活動といった「内的要因」の意識と自覚があつてこそ、それを生きがいと言うことができ、外的要因と内的要因が相互に調和し合っているところに高齢者の幸せや精神の健康をむかえることができる。

2. 2 高齢者の働く生きがい

高齢者の生きがいある生き方の選択肢の一つとして、よく労働が挙げられる。老後を娯楽や趣味だけで過ごすのではなく、働くことで、社会貢献の喜びを感じる高齢者が、働けるときに働くことで社会に貢献し、収入があることで責任感や緊張感を持つなど、生き活きとした充実した生活を通じて、生きがいを感じるということである。

では、わが国の高齢者は働くことによって、生きがいを感じるができるのであろうか。以下の資料によって推論する。リクルートワークス研究所が行った「シニアの就労意識調査 2006」では、有業者の仕事への満足度を示している。仕事への満足度が「生きがい」になっているかどうかは必ずしも一致していないと思われるが、一般論として私は仕事に満足していることは「生きがい」にもつながっていると推測する。この調査によると「とても満足」と「まあ満足」をあわせて 72.7%で、有業者の多くの人がおおむね仕事に満足しており、高齢になるほど満足度は高まっている。¹⁰

また、全国シルバー人材センター事業協会は会員の就業に対する意識の変化や就業の実態に関する調査、事業への評価、健康づくりの推進に関する調査を行っている。この調査の中で、「就労することを生きがいに感じますか。」という質問がある。図表 2-2 に示したように、就労することに生きがいを「とても感じる」と答えた会員は全体の 31.5%、「感じる」と答えた会員は 56.5%、「やや感じる」と答えた会員は 9.7%という結果になっており、ほとんどの会員が就労を生きがいに感じている。¹¹

以上の調査結果から、シルバー人材センターで働く高齢者は働くことによる生きがいを感じていることが窺える。また、この感覚はシルバー人材センター会員や働く高齢者の意識に共通したものではないかと推論する。

私が「高齢者の働く生きがい」というテーマで本論文を書こうと考えたきっかけでもある私の祖父も働くことを生きがいであると考えている。祖父は、会社の従業員として働いているわけではなく、独自に事業を展開させ、働いている。祖父は複数の山、畑を持ち、一方で弁当屋と商店を経営している。私も手伝ったことがあるが、朝が非常に早く、常に動いていた。朝から畑に行き、育てている野菜を収穫することから始まり、その野菜を用いて弁当を作り、作り終わったかと思うと弁当を持って車を運転し、弁当を届ける。それが終わったところで山に行き山の整理を行い、帰ってきたかと思うと新しく経営を始めたコインランドリーの清掃を行う。まだ 20 代で体力があると思っていた私にとってもきつく感じられる仕事を、80 歳を超える祖父はてきぱきと楽しそうにこなしていく。仕事が終わり、ひと段落着いたところで祖父に話を聞くと、「日々仕事がないと、生きている心地がしない。常に動いて、自分の周りの人とかかわって、笑っていられることが幸せなんだ」と話していた。田舎であるため、お客さんは近所の顔見知りの方がほとんどであるが、そ

¹⁰ 「シニアの就労意識調査 2006」リクルートワークス研究所
http://www.works-i.com/pdf/s_000089.pdf

¹¹ 「平成 24 年度シルバー人材センター会員アンケート」全国シルバー人材センター事業協会
http://www.f-ikigai.jp/global-image/units/upfiles/763-1-20131226093556_b52bb79ec5a362.pdf

のお客さんが会いに来てくれること、お客さんとかかわれることに本当の幸せを感じるそうだ。祖父の行っている仕事は膨大であり、これほど大変なことを無理矢理やらされていたら、続かずにすぐにやめてしまうだろう。しかし、自分自身の仕事が周囲の人とかかわるきっかけとなっており、人々とかかわれる時間を幸せに感じるからこそ、祖父は自分に役割を感じ、仕事を楽しく行えるのだと考える。周囲の方々にとっても、祖父の商店や弁当は非常にありがたいとのことで、田舎のため他の店が遠い場所にある近所の方々にとって、近くで買い物ができるだけでなく、みんなで集まって話ができる場所であるとのことで、なくてはならない存在になっているようだ。このことから、高齢者にとっても働くことで、自分自身の存在が認められるということは非常に嬉しいことであり、私の祖父にとっては働くことが生きがいとなっていると言える。

次に、日本人は働くことを好むということから、わが国の高齢者の働くことに対する意識を示す。ポール・ボネ(1975)、『不思議の国・ニッポン』を読むと、ワーカーホリック(働き中毒)といわれる日本人とフランス人とでは働くということに対する基本的な考え方や態度に大変大きな違いがあることが読み取れる。フランス人は「年金があり、資産があって働かなくても済むのであれば、できるだけ早くから働かずに過ごしたい。バカンスとは、何もしないことと割り切って長期休暇を楽しむものだ」と書いてあるが、日本人は「有給の長期休暇でも、全く仕事を離れて何もしないではいられない体質なのだ」と書かれている。定年に関しても同じような傾向がみられる。欧米では日本のような定年の制度がないようだが、たとえばフランスでは一年でも早く年金生活に入りたいと願っているのに対して、日本人は一年でも定年を先延ばしにしたいという願望があるといわれている。このような現状の中で、現在取り組まれている60歳や65歳での定年はそぐわなくなっており、より長期にわたったフレキシブルな労働が望まれている。この記事からも、わが国では高齢者にとっても働くことは生きがいの重要な要素であることが読み取れる。

以上の調査結果から私は、わが国では、「働くことは高齢者にとって、生きがいである」と推論する。

2. 3 高齢者の労働と健康

高齢者の労働により、心と身体の健康が保たれるという見解がある。国民の医療・介護に要する費用の総額である「国民医療費」、「介護費」はわが国の急速な少子高齢化を背景に年々膨張を続けている。2016年9月に厚生労働省が発表した「国民医療費の概況」によると、2014年度のわが国の国民医療費の総額は40兆円を超えており、1年間の一人当たりの医療費は32万1100円、75歳以上では、90万7300円となっている。¹²国は膨張を続ける医療費の削減や適正化のために様々な施策を講じているが、しばしば議論で取り上げられるのが「医療費の地域格差」である。特に75歳以上に医療費が最も高い福岡県では、以前から医療費が低いといわれている長野県を引き合いに1.5倍も格差があると指摘されることが多いが、その医療費の地域格差の要因として、高齢者の就業率もかなり重要

¹²「平成26年度国民医療費の概況」厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-iryohi/14/dl/kekka.pdf>

な要素となっていると考えられる。長野県は一人当たりの医療費が低く、高齢者の農業就業率が最も高い。一方で、福岡県は一人当たりの医療費が高く、高齢者の就業率が低い。労働により、日々に刺激があり、身体を動かすことから身体の健康が維持できるだけでなく、労働により自分の役割を見つけることや仕事のやりがいから、心の健康にもつながることが、医療費の軽減にもつながるのではないかと考える。また、65歳以上の就業率と10年後の後期高齢者水準を比べると、就業率が高かった都道府県で後期高齢者医療費の水準が低くなる傾向があることもわかった（図表2-3）。¹³このことから、健康寿命を高めるための取り組みを進めるとともに、健康な高齢者の就業率を高めていくことは地域経済の自立と財政顕在化の双方に寄与することが期待される。

お年寄りの実態調査をしたものを見ると、「老後一番心配なこと」「不安を感じること」の項目に対する質問において、一番多い回答は、「健康について」と「介護の問題」と答える人が比較的多い。老いていくにつれて、何らかの病にかかる等、病気と無関係ではいられなくなる。健康であればこそ、老いていくことに対してそれほど不安は感じられないが、病気になることや健康で過ごせなくなることが老後の不安材料となる。特に現在のわが国のように核家族化している社会では、高齢者だけの世帯や一人暮らし世帯が増え、子どもたちや若い世代の人と同居しなくなることで、その安全対策や介護が問題となってくる。高齢者にとって、老後の心配や不安なことは健康や介護の問題だけでなく、他にも様々に存在する。不慮の事態に対する対応能力も衰え、体力や判断力も鈍ってくることから、犯罪の犠牲にもなりやすくなるなど身の危険もある。このような状況で、高齢者が生き活きと社会において生活、活躍することは、地域や社会、同世代や若い世代とのかかわりを増加させ社会とのつながりを構築でき、高齢者のより快活な老後になると考えられる。

高齢者のより快活な老後の実現のためにも、高齢者が健康で幸せを感じて暮らすことが最も重要であるが、高齢者が幸せを感じられるようにするには、①心の健康と②経済的な安心と③自身の役割が非常に重要であると私は考える。

- ①心が健康であるためには、まず病気などをしていない健康な身体があることが望ましい。食事の面では、普段から脂肪の少ないものと繊維質の多いものをバランスよく摂り、肥満と体力の低下を避ける。タバコの吸いすぎや、アルコールの飲みすぎ、薬の常用は避けたい。そして、なによりも適度な運動習慣を身につけることが重要である。
- ②暮らしを営むためのお金が準備されていることは非常に重要である。高齢期において十分な収入がないことは、心の憂鬱につながるばかりでなく、身体の老いのきっかけにもなる。十分な収入なしには健康と幸せを維持するのに必要な栄養が摂れず、住まいも満足のいく状況にならず、適切な医療も受けられなくなるなど、余裕を持って生活を送ることができなくなってしまう。
- ③私たちは立場や役割がある。自分に与えられた役割を果たすことで、周囲の人々との関係も構築され、信頼や支え合いの関係ができる。高齢者にとっても自身の立場や役割を持つことは重要であり、例えば仕事上で自分がいなくてはできないことがあるとわかるとその仕事に取り組むことが自分の役割となり、周囲とのかかわりができるだ

¹³ 「次期保健福祉総合企画（高齢者分野の現状）」福岡市
http://www.city.fukuoka.lg.jp/data/open/cnt/3/50393/1/06_hokenfukushi27_koreibu_kai02_shiryo0203.pdf

けでなく、自分にとって自信となり、やりがいを感じられるようになる。このような状況にあることが高齢者の幸せにつながり、高齢者のより快活な老後の実現となるといえるだろう。また、上記の状況により近づくために、労働は重要であり、働くことは高齢者の生きがいとなると考える。

高齢化社会で、高齢者が多いため高齢者にも労働力として期待したいということではなく、働きたいと思う高齢者には安心して働けるような機会や職場を提供できるかということが重要であると考え。そのなかで、高齢者の生きがい対策が思索の中心に位置づけられることが望ましいことであり、高齢者が働くことで喜びを感じられる支え合いの社会が実現すれば素晴らしいと考える。

3. シルバー人材センターの現状と課題

3. 1 シルバー人材センターとは

シルバー人材センターとは、1. 2でも述べたように、60歳以上の健康な高齢者を会員とする法人で、定年退職者など的高齢者に、そのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献している。¹⁴シルバー人材センターは原則、市区町村ごとに設立されており、地方公共団体や一般家庭、企業から請負・委任契約で受注した仕事を会員に提供するほか、派遣、有料職業紹介も行っている。シルバー人材センターの最大の特徴は、シルバー人材センターが受注して、高齢者会員に提供する仕事が「臨時的かつ短期的なもの」であり、「軽易な業務」に限られることである。これは、シルバー人材センターの設置根拠法となる高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第41条¹⁵に定められているためである。

私は就職活動の際に、ハローワークを訪ね、高齢者雇用について考えるようになった。ハローワークを訪ねた際に、新しく仕事を始めようと考えている高齢者の方と話し、ハローワークでは、高齢者だけを対象として職業紹介をしているわけではなく、若い人にも紹介をしていることから、高齢者が自身の望む仕事を紹介してもらうことが難しいという現状にあることを知った。このことから、高齢者を対象に職業を紹介し、高齢者に地域や社会とのつながりと生きがいを与えることを目的としているシルバー人材センターをさらに活用することで、高齢者雇用を促進したいと考え、シルバー人材センターについて論じることとした。

¹⁴ 「全国統計（平成26年度全国統計）」公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 http://www.zsjc.or.jp/toukei/list_page（2016/12/8 アクセス）

¹⁵ 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」厚生労働省 <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S46/S46HO068.html>（2016/12/8 アクセス）

3. 2 シルバー人材センターの現状と課題 —先行研究から—

シルバー人材センターが取り扱う仕事内容は、家庭教師、障子やふすまの張替え、大工仕事、一般事務、ビルや駐輪場の管理、除草作業、家事サービスなど多岐にわたる。そして、この中には熟練したスキルが求められる仕事とそうでない仕事が混在している。しかし、月 10 日、週 20 時間という臨時的且つ短期的な、軽易な業務という働き方の制約から、シルバー人材センターを経由する就業実態の多くは、特別なスキルを要求されないスポットワークへの就業がかなりの割合を占めるというのが現状である。スポットワークが多くなってしまうこと、会員の数に対して就業依頼が少ない現状から、就業機会を増やすために「独自事業」として学習教室やカルチャー教室の運営、農業、工芸品の製造販売、食堂の運営等を行っているシルバー人材センターもある。しかし、独自事業を増やしてもなお、高齢者が望む仕事を提供することができているとは言えないのが現状である。

厚生労働省も検討会において、以下のような指摘をしている。シルバー人材センターでは民間の家庭から発注を受ける植木の剪定や、市の受託事業である駐輪場の自転車整理など、従来型の仕事が多く、「ホワイトカラーとのミスマッチが起きている」と断定し、高齢者ニーズに対応した就業機会の提供を課題に掲げている。¹⁶日本の高齢者就業試作を担ってきたシルバー人材センターだが、発足時からの軽作業主体のイメージや多様な事業展開に乏しい現状が、ホワイトカラーの受け皿となることができていないシルバー人材センターが多く存在する要因になっていると考えられる。しかし、非営利事業であるがために、一般的に直接雇用をすることや労働者派遣を受けるより、安価なため多くの企業に利用されるが、障子やふすまの張替えや除草作業などは地域の一般業者と比較し価格設定が安くになっている場合もあり、民業圧迫との批判を受けることもある。このような批判があることも、シルバー人材センターが安易に多様な事業展開ができない要因のひとつである。

会員の就業による所得に関しては、会員の平均所得が低いほど、就業率が高い傾向にある。これは就業率が高いシルバー人材センターほど、なるべく多くの会員に仕事を提供するために一つの仕事を 2 人で賄うワークシェアリングを進めているためである。しかし、11 市平均の会員の所得は 3 万 4980 円で、生活のために働く高齢者が増えている現状では、生活費を補う金額としては十分とは言えない。シルバー人材センターは、なるべく多くの会員に仕事を提供すると会員の平均所得が下がってしまうというジレンマを克服し、就業率と会員の平均所得の双方の向上を迫及していく必要があるといえる。¹⁷

会員と事業の発注者、会員とシルバー人材センターの間にはいずれも雇用関係がない。そのため、会員は請負または委任で働く個人事業者となり、労働災害保険の適用はない。そのため各シルバー人材センターは独自に団体障害保険に加入しているが、就業先から仕事に関して直接指揮・命令、管理・監督を受けている状況で事故が起きた場合は雇用関

16 「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書 2013 年」厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034ttj-att/2r98520000034ty2.pdf>

17 「シルバー人材センターの現状と課題 —シニア就業拡大に向けた事例研究—」リクルートワークス研究所

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034ttj-att/2r98520000034ty2.pdf>

係があるとして労働災害保険が適用された判例がある。また、たとえ請負の状態であっても危険な仕事で事故が起こった場合にシルバー人材センターが安全な仕事を提供しなかったとして、安全配慮義務違反が認定され損害賠償を命じられた判例もある。このことから、シルバー人材センターは高齢者が働くために整った環境であるとは言えず、シルバー人材センターは高齢者が安心して働くことができるように被雇用者としての保障である保険等を整備、制度を改善する必要があるといえるだろう。

シルバー人材センターの現状と課題を論じたが、これは先行研究からであり、実際に働く高齢者の方々がどのように考え、何を課題としているのかを知るために、A市にあるシルバー人材センターを訪ね、3名の高齢者の方々へそれぞれ30分程度のインタビューを行った。なお、3名の高齢者の方々へのインタビュー内容については本論文の資料に掲載する。

3. 3 シルバー人材センターの現状 —インタビューから—

A市のシルバー人材センターでは、会員の数が徐々に減ってきているという話があった。そのため、会員をもっと増やしたいかと思い、会員を増やすための工夫をしていると職員に質問をしたところ、「シルバー人材センターは、もともと福祉的活動であったこともあり、社会が変化し、雇用が増え、高齢者も働くことができる環境であるのならば、会員が減ることは社会の変化に対応しているということであり、問題ないと思う」との回答であった。この回答を聞き、増やしたいという回答でなかったことを意外であると感じるとともに、社会は着実に変化しており、変化に対応しなければ役に立つことさえできなくなるのだと感じた。確かに、高齢者雇用は増えてきており、条件を選ばなければ、シルバー人材センターを利用しなくても、65歳を過ぎて働くことのできる状況にもなっている。しかし、実際には働きたいが働くことのできない高齢者が多いのが現状である。実際に私がシルバー人材センターでインタビューをした高齢者の方は、定年後に仕事を探したが、ハローワークでは若い方を優先とした対応をされるそうで、すぐに自分に合った仕事を探すことができなかったため、シルバー人材センターを利用するようになったと話していた。この話を聞き、シルバー人材センターはなくてはならない存在であり、高齢者の生きがいを産みだすためにも、社会の変化に対応し、変化していかなければならない存在であると感じた。

シルバー人材センターの会員の数が減ってしまっている原因として、①高齢者の求める仕事内容とシルバー人材センターが提供する仕事内容の相違。②シルバー人材センターの就労時間の制限。が挙げられると考える。

①シルバー人材センターの職員の方も会員の方も両者ともに、事務の仕事を求める高齢者が多いという話をしていた。事務の仕事をしていたなど、今までの経験から希望する人、身体を動かすことが難しいという理由から希望する人が多いようで、特に女性の場合、事務の仕事希望の方がほとんどであるとのことだった。また、事務の仕事であると常に同じ場所に出勤することから、予定を組みやすく職場の人とも関係が構築できることも魅力であるとのことだ。一方で、シルバー人材センターが提供する仕事内容は、国から委託されている駐輪場の整理整頓や除草作業、庭の剪定などであり、外で身体を動かして作業する仕事、商品や在庫の管理やビルの管理など人とかか

わることが少ない仕事が多く、高齢者が求める仕事を多く提供できていないという現状だ。シルバー人材センターも工夫を凝らし、より多くの会員に仕事を提供できるよう、独自の事業を始めている。例えば、学習塾の経営を行い、シルバー人材センターの会員が講師として小学生や中学生に勉強を教えてもらうこと。安心電話サービスを行い、シルバー人材センターの会員が70歳以上の高齢者に電話を掛けて安否確認を行うこと、500円で行うワンコイン事業等、徐々に仕事内容を多角化している。しかし、学習塾も安心電話サービスも知名度が低く、利用する人が減少傾向にあるとのことで、今後どれほど会員の仕事を増加することができるかは不透明である。

②シルバー人材センターは週に20時間までしか働くことができない、もし40時間までと延ばすことになると企業が税金を払わなくてはならなくなるなど、税金の面、保険の面でなかなか積極的に採用を行うことができない。そのため、基本的に長時間労働となる事務の仕事は、民間からの依頼がないとのことだった。最近では、生きがいや社会参加の目的で働くのではなく、経済的理由から働く高齢者も増加しており、経済的理由で仕事を行う場合、週20時間の労働では生活に必要な十分な収入が得られないという問題がある。近々、労働時間を増やすことのできる制度を整えようという動きがあるそうだが、シルバー人材センターを通して募集すると企業が負担しなければならない負担が多いという問題から、企業はシルバー人材センターに依頼することなく直接労働者を雇ってしまうこともあるとのことで、シルバー人材センターを通じて長時間労働を行うことは現段階では厳しい状況となっている。このことから、収入を多く得たい高齢者は民間の企業の直接雇用により労働を探し、シルバー人材センターを利用しなくなっている。

3. 4 シルバー人材センターの課題 —インタビューから—

インタビューを行うことで、シルバー人材センターが改善すべきと感じたことを3つ挙げる。

1つ目は、税金の控除等を整えて、高齢者が望む時間働ける環境にすることである。現在、シルバー人材センターが会員に長時間労働を依頼すると、会員が労働のために税金を徴収されてしまうだけでなく、企業もある程度の税金を負担しなければならない状況となっており、高齢者が自分の望むかたちで長時間労働をすることができない環境となっている。そのため、高齢者が働きたいときにできるだけ希望に沿った仕事ができるよう、税金の控除や政策、条例を考える必要があると思う。高齢者が働くことで、若者だけで支える社会ではなく、高齢者と若者が一緒に社会の発展に貢献できるようになると考えるため、高齢者雇用に優しい環境づくりは重要であると考えます。

2つ目は、怪我をしたときの保険の制度をつくり、自己責任にしないことで、高齢者の労働における負担を軽減することである。現在、シルバー人材センターは会員と雇用関係を結んでいないとのことで、高齢者が怪我をした際にも自己責任で、シルバー人材センターが負担することはない。しかし、庭の剪定や除草作業など外で行い、危険を伴う作業が多い中で、全て自己責任として高齢者に負担してもらうことは、高齢者にとって負担が大きいと感じる。そこで、高齢者が安心して仕事を始めることができるよう、保険を整備す

るなど、高齢者が働きやすい環境にする必要があると考える。

3 つ目は、知名度を高めることである。知名度を高め、民間からも多くの仕事を請け負い、多角化することで高齢者に合った仕事を提供することが可能となる。インタビューをした際にも、シルバー人材センターで仕事をしようとする直前までシルバー人材センターの存在さえ知らなかったと話してくださった会員さんがいらっしやう。私の友達に話をしても、福祉の勉強をしていない場合、知らないという友達が多く、知名度が高くないと感じられた。高齢者のためになる取り組みをしており、高齢者にとって重要な存在になっているにもかかわらず、知名度が原因で今後、シルバー人材センターが縮小傾向になってしまうのは、高齢者を苦しめることになってしまう。そこで、国や地域がより高齢者雇用の活躍を世間に知ってもらうことで、企業からの事業も増やし、高齢者がさらに働きやすい環境を作ることができれば良いと感じる。私がインタビューした方々は、より多くの方にシルバー人材センターを知ってもらうことを望んでいた。多くの高齢者が自身の望む環境や労働条件で働き、地域や社会とのつながり、生きがいを産みだすためにも、シルバー人材センターは上記の3点の改善を目指し、高齢者がより不自由なく働くことのできる環境を作り出すことが重要であると考えている。

4. シルバー人材センターによる高齢者雇用

シルバー人材センターによる高齢者雇用は、 高齢者の生きがいと社会とのつながりに貢献しているのか

インタビューを通じて、シルバー人材センターで働いている高齢者に対して、非常に生き生きとしている印象を持った。高齢者本人も仕事をすることで、仕事を通じて仲間ができること、コミュニティが広がることを嬉しく思い、仕事が生きがいの一つとなっていると話していた。ボランティアでは賃金がもらえないため、責任がなく、天候や体調の都合を理由に不参加としてしまうこともあるが、賃金をもらいながら仕事をする中で、自分には役割があり、責任を果たさなくてはならないという気持ちから、真剣に取り組むことができるそうだ。私もアルバイトをすることで多くのことを学び、責任を感じながら仕事に取り組むことができているが、高齢者も働くことで私と同じように、多くの良い影響を得ることができていると感じた。シルバー人材センターは高齢者雇用に特化していることから、仕事を通じて同世代の方々とのつながりが増えることで、人とのつながりが増え、日々の生活に刺激が与えられるようになり、仕事が高齢者をより元気にさせるきっかけの一つになっていることもわかった。先行研究を通じて、高齢者にとって働くことは生きがいの一つだと推論したが、シルバー人材センターで働く高齢者にインタビューをすることで、シルバー人材センターでの高齢者雇用は、高齢者の生きがいに貢献していると結論づけることができると考える。

また、シルバー人材センターは会員の高齢者各々に希望する仕事内容を詳しく伺い、その方のできるだけ合った仕事を提供しよう心がけていることから、国や地域がより積極的になってシルバー人材センター等を通じた高齢者雇用を促進させることで高齢者が地域

で生活しやすい環境を作り出すことができると感じた。仕事をすることは家にいるよりも社会からの刺激を受け、地域や社会とのつながりを得ることができる。さらに、高齢者雇用が増えることは地域の高齢者が元気になるだけでなく、地域の活性化にもつながると考えられる。もちろん、高齢者には余暇の時間や趣味の時間も求められ、自由に過ごすことのできる時間を作ることも大切だが、それと同時に、少しでも就労することで高齢者にとってメリハリのある、生活を送ることができると考える。実際に、インタビューをした高齢者の方々も、仕事をする事で、地域との交流が増えたと感じるとともに、仕事を始める前よりも外に出掛けることが増えたと話していた。高齢者雇用のなかでもシルバー人材センターでの仕事内容は地域とのかかわりが密接なものが多く、仕事を通じて地域の方々触れ合うことができる。このことから、高齢者がシルバー人材センターを通じて働くことは、地域や社会とのつながりにも貢献していると考えられる。

上記より、シルバー人材センターにおける高齢者雇用は、高齢者の生きがいと社会とのつながりに貢献している結論する。

しかし、シルバー人材センターの課題で挙げられていたように、自身の希望する仕事を得られないために働くことができない高齢者がいることや、シルバー人材センターが提供する仕事内容が偏っていること、シルバー人材センターには高齢者が安心して働けるような、被雇用者としての補償である保険が整備されていないという問題点が明らかになった。シルバー人材センターは高齢者の生きがいと社会とのつながりに貢献しているが、未だ改善すべき点が多くあり、時代の変化に合わせて、制度や事業を変える必要がある。

働きたくても働くことができない状態は高齢者の活躍の機会を妨げてしまっている。EU では 2000 年に「年齢、障害等に係る雇用・職業に関する一切の差別の原則禁止（定年制など多数の例外あり）」を EU 加盟国に求めている¹⁸が、わが国で現在厚生労働省が各事業所に望んでいるものは、「65 歳以降についても、年齢にかかわらず意欲と能力に応じていつまでも働き続けられる制度の導入の措置を実施すること」¹⁹である。EU とわが国の比較をすると、わが国の高齢者雇用の措置が緩いように感じられるとともに、高齢者の増加を見込み、今後はより積極的に高齢者雇用に取り組むことが求められると考える。

現在、労働人口が減少してしまっているわが国だからこそ、元気で健康な高齢者の力を活用し、さらに活性化した地域づくり、高齢者の生きがいや社会とのつながりを推進することが求められる。高齢者がより自身に合った環境や条件で働くことのできるよう、制度改革や条例について見直す必要があると感じる。

また、シルバー人材センターは高齢者雇用の知名度を向上させ、仕事内容を増やすとともに、必要があると感じる。シルバー人材センターで働く高齢者にインタビューした際に「定年を迎え、実際に自分が働く状況になるまで、シルバー人材センターの存在さえ知らなかった」と話していた方がいたことや、福祉を専攻していない大学の友達に聞いた際に、シルバー人材センターを全く知らなかったように、本論文の調査をする中で、シルバー人

18 「世界の厚生労働 2007」厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/dl/03.pdf>

19 「高年齢者の雇用」厚生労働省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09.html (2016/12/8 アクセス)

材センターの知名度がまだまだ低いと感じられた。シルバー人材センターを多くの方に認知してもらい、シルバー人材センターに仕事を依頼する企業の方や地域の方々が増えることで、高齢者の雇用の増加が見込めるとともに、より高齢者が仕事を選びやすい環境となるだろう。さらに、地域の方々からの家事の手伝いや育児の補助、庭の除草作業などの依頼が増えることで、高齢者の地域とのかかわりを増やすことができ、さらなる高齢者と地域や社会とのつながりを強めることができると考える。

しかし、高齢者の求める仕事に合わせてシルバー人材センターが仕事内容を増やすことには限界があると考えられるため、高齢者雇用に関して国や地域の政策に頼るだけでなく、民間企業も働く意欲のある高齢者を積極的に雇用するように意識することで、少しずつではあるが、高齢者雇用にも変化が起こるのではないかと。また、高齢者と地域や周囲の人々が協力し合うことのできる社会を実現するためにも、高齢者雇用を通じた高齢者と地域や様々な世代とのかかわりを増やす必要性も感じた。

おわりに

本論文では、「シルバー人材センターによる高齢者雇用は、高齢者の生きがいと社会とのつながりに貢献しているか」という問いを立て、高齢者雇用の現状と課題を明らかにするとともに、実際にシルバー人材センターで働く高齢者にインタビューすることで、その答えを明らかにすることを試みた。その結果、シルバー人材センターで働いている高齢者は生きがいや社会とのつながりを実感しており、働くことで日々の活力を得ていることがわかった。一方で、自身の希望する仕事を得られないために働くことができない高齢者がいることや、シルバー人材センターが提供する仕事内容が偏っていること、シルバー人材センターには高齢者が安心して働けるような、被雇用者としての保障である保険等が整備されていないという問題点が明らかになった。そして、高齢者が増加する社会のなかで、高齢者と地域や周囲の人々が協力し合うためには、シルバー人材センターなどの高齢者雇用の知名度を向上させるとともに、高齢者と地域とのかかわり、さらには様々な世代とのかかわりを増やすことが必要であることを述べた。

シルバー人材センターを実際に訪問し、仕事をされている姿を見るとともに、インタビューを行うことで、わが国の高齢者は元気であり、65歳を過ぎても、勤労者生活を続けるのに十分な勤労意欲と職業意識、そして健康があることがわかった。現在のところ65歳を超えた雇用について、国も企業も特段取り組みを実施していないが、働きたい人は65歳を超えても好きなだけ働けるような社会の仕組みづくりがぜひとも必要であると考え。ただし、高齢者は仕事だけを考えているわけではない。余暇や趣味も重要であり、仕事を中心として生活する高齢者は少ない。また、加齢とともに拡大していく個人差を認める社会を望んでいる。このことを理解し、高齢者の望む多様性に政策でどこまで柔軟に対応し、制度化することができるのが、一つの大きな鍵を握っていると考え。

本論文の執筆における残された課題は、「高齢者雇用を通じた高齢者と様々な世代とのかかわり」についての調査を行うことである。高齢者が労働を通じて、若者など自身とは異

なる世代のかかわることができているか、異なる世代同士の地域での支え合いどれほどあるかを言及していないため、この点を補強したい。高齢者が社会で活躍することで、より地域や異なる世代との交流が増し、高齢者が生きがいを感じられるだけでなく高齢者と周囲の人々が支え合うことのできる社会を構築することができると思う。

就職活動中にハローワークに来ている高齢者を見たことで興味をもち始めた高齢者雇用であるが、私が思っていた以上に「高齢者雇用が取り組まれていた」というのが正直な感想である。しかし、未だ高齢者の仕事への需要は供給よりもかなり多く、賄いきれていないという現状であるため、今後は更なる高齢者雇用促進を目指し、働くことで生きがいや社会とのつながりを実感することのできる高齢者を増やしたいと考える。

最後に、今回本論文を執筆するにあたり、インタビューにご協力いただいた A 市シルバー人材センターの職員、会員の方々に心からお礼申し上げます。

参考・引用参考文献

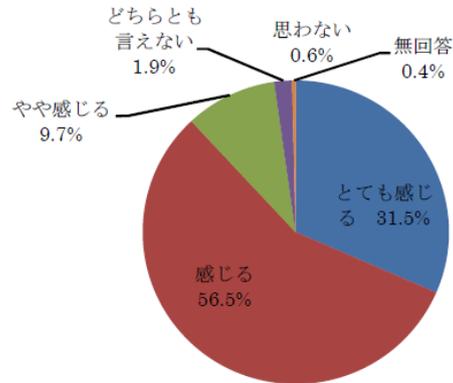
- _____, 2001, 「高齢者における就業意識 —シルバー人材センターの場合」. 田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭著『高齢者就労の社会心理学』株式会社ナカニシヤ出版
- OECD, 清家篤監訳, 山田篤裕・金明中訳, 2005, 『高齢社会日本の雇用政策』株式会社明石書店
- アードマン・B・パルモア, 1999, 『高齢期をいきる高齢期をたのしむ』株式会社ミネルヴァ書房
- 井上勝也ほか編, 1997, 『老いと暮らしの実用百科』時事通信社
- 小林宏昭和, 1980, 『生きがいの老年学』株式会社実業之日本社
- 芝生田晴四, 2012, 『2030 年超高齢未来 破綻を防ぐ 10 のプラン』東京大学ジェロントロジー・コンソーシアム
- 神谷美恵子, 1980, 『生きがいについて』みすず書房
- 清家篤, 1993, 『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社
- 高瀬高明, 2001, 『生きがい探し 12 の物語 —高齢時代の光と影』株式会社ミネルヴァ書房
- 筒井健二, 2012, 『高齢者の働く生きがい論』文藝春秋企画出版部
- 独立法人労働政策研究・研修機構, 2012, 『高齢者雇用の現状と課題』独立法人労働政策研究・研修機構
- 野上芳彦, 2002, 『超高齢社会をいき生き生きる —21 世紀はエイジレスの時代』株式会社青也コミュニケーションズ
- 田尾雅夫・西村周三・藤田綾子, 2003, 『超高齢社会と向き合う』名古屋大学出版会
- ポール・ボネ, 1975, 『不思議の国ニッポン在日フランス人の眼』ダイヤモンド社
- 労働省職業安定局高齢・障害者対策部高齢者雇用対策課, 1999, 『高齢者雇用就業ガイドブック』株式会社労働新聞社

図表

図表 2-2 「平成 24 年度シルバー人材センター会員アンケート」

2. 質問 2 就業することに生きがいを感じますか。

回答	回答数	回答率
とても感じる	169 件	31.5%
感じる	303 件	56.5%
やや感じる	52 件	9.7%
どちらとも言えない	10 件	1.9%
感じない	0 件	0.0%
無回答	2 件	0.4%
計	536 件	100.0%



「平成 24 年度シルバー人材センター会員アンケート」全国シルバー人材センター事業協会

http://www.f-ikigai.jp/global-image/units/upfiles/763-1-20131226093556_b52bb79ec5a362.pdf

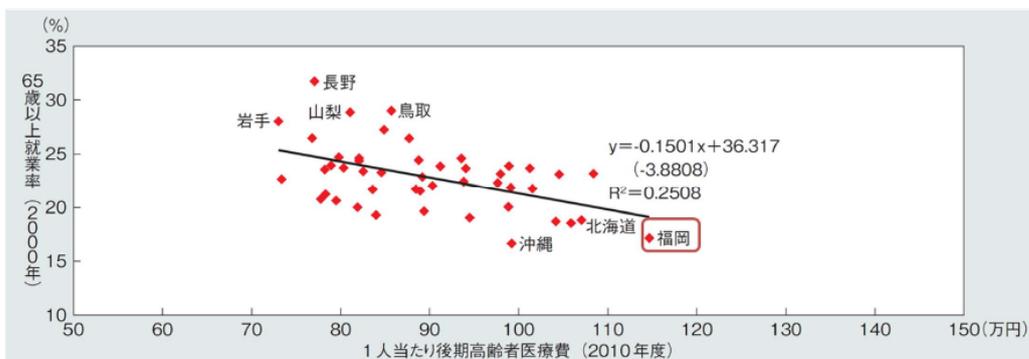
図表 2-3 「次期保健福祉総合企画（高齢者分野の現状）」

「65歳以上就業率が高いほど、1人当たり後期高齢者医療費が安い傾向にある」

65歳以上就業率が高いほど、1人当たり後期高齢者医療費が安い傾向にある

追加

<都道府県別の65歳以上就業率(2000年)と1人当たり後期高齢者医療費(2010年度)の関係>



資料出所：後期高齢者医療事業状況報告【厚生労働省】、国勢調査【総務省統計局】
 (注1) 75 歳以上の高齢者を対象とする後期高齢者医療費について、10年前の高齢者の就業状況との関係を見るため、
 2000 年の都道府県別65歳以上就業率と2010 年の都道府県別1 人当たり後期高齢者医療費をプロットしたものを。
 出典：平成24年版 労働経済の分析【厚生労働省】

「次期保健福祉総合企画（高齢者分野の現状）」福岡市

http://www.city.fukuoka.lg.jp/data/open/cnt/3/50393/1/06_hokenfukushi27_koreibukai0

参考資料

シルバー人材センターで働く A さん

リタイヤする前は医療事務の仕事を行っていた。8年前までパートとして週5日フルタイムで働いていた。しかし、人と話す機会が少ない仕事であり、いつも同じ作業で疲れてしまうという理由から、他の仕事を探すようになった。

シルバー人材センターを利用するようになったきっかけは、知り合いの方が登録していると知ったためであり、知人から話を聞くなかで、自身も遊んでいるだけではなく、何か仕事をしてみようという気持ちになったためである。

現在はシルバー人材センターにおいて安心電話サービスの業務を行っている。安心電話サービスの仕事内容は、高齢者である会員の方々に電話を掛けることで、安否を確認することである。シルバー人材センターの一室において4人程度が常時電話を掛けており、会員さんと何気ない話をする中で、地域とつながりをつくっている。

勤務状況は週2日程度、9時から17時までのフルタイムで働いている。シフト制であり、毎回違う方と仕事ができることも魅力と感じている。

仕事をするなかで良いと感じることや不満なことがないかという質問をしたところ、「電話を掛けていると精神的に病んでしまっている方もいるため、そのときはもちろん受け答えをすることが大変であるけれど、電話を掛けるたびに、喜んでくれる人がいること、自分が働きに来ると一緒に働いているみんなに会えるだけでなく、新たな発見があり、刺激があるため、いつも楽しい気持ちで仕事をする事ができる」と生き生きとした表情で仕事の魅力を語ってくれた。

シルバー人材センターで仕事として電話をすることで地域の人と関わることができ、シルバー人材センターに来て職場の仲間と会って話すことができ、今までのように遊んで過ごしているよりも、社会との繋がりを感じる。また、電話をして喜んでもらえると、自身も元気をもらえ、社会に貢献しているという気持ちで幸せになり、様々な世代の方と話ができることは楽しいそうだ。

Aさんは現在の仕事の中で不満を抱えていることは特に無いとのことであり、賃金が少ないとも、フルタイムが辛いとも思っていない。シフト制であり、週2日で自身の生活にメリハリがつけられる程度の働きであることも良く思っている。

シルバー人材センターで働く B さん

リタイヤする前は65歳まで、35年間程、保育所で給食を作る仕事をしてきた。その後、マリスタジウムで、食品を売るなどのアルバイトをしていたが、試合がある日が偏っており、もっと決まった日に仕事ができる職に就きたいという理由から、他の仕事を探すよ

うになった。

シルバー人材センターを利用するようになったきっかけは、ハローワークに行ってみたところ、若い方の求人しかないといわれ、悲しい気持ちになったため。妹から、シルバー人材センターが近くにあると教えてもらい、来てみると意外と楽しそうで、仕事を与えてもらえたため、はじめた。

現在はシルバー人材センターにおいて安心電話サービスの業務を行っている。上記の A さんと同じ仕事内容である。

勤務状況も上記の A さんと同様であり、週 2 日程度、9 時から 17 時までのフルタイムで働いている。

仕事をするなかで良いと感じることや不満なことがないかという質問をしたところ、「社会や人とのかわりが楽しい。間違いというものがなく、自分の好きなように仕事ができること、自分の個性が出せるところも良いと思っている。お金をもらって仕事をするため、自分の中でもメリハリがつき、お金をもらえることで孫に何か買ってあげられることのできるため、非常に魅力的である」と話してくれた。

シルバー人材センターで仕事することで、怠惰に過ごしていた生活に変化が起き、生き生きとすることができている。毎日、どこかへ出かけようという気持ちにも変わり、元気なうちにできることをより多くやっておこうという気持ちで、最近はさらにボランティアの数を増やすなど活動的な日々を送ることができるようになったそうだ。

B さんも現在の仕事内容には不満を抱えていないとのことだった。しかし、安心電話サービスの利用者が減少傾向にあるため、市やシルバー人材センターが宣伝をすることで利用者を増やし、自身の仕事がなくなることを防いでほしいという希望を話してくれた。また、事務の仕事が少ないため、より多くの高齢者が働くことができるように、事務の仕事を増やすべきであるとのことだ。シルバー人材センターに登録している女性の会員数が少ないことも、事務の作業が少ないからではないかと話していた。

シルバー人材センターで働く C さん

リタイヤする前は化学会社のプラント設計や調査などを行っていた。定年で退職、趣味でパソコンしながら、自営業をはじめてみるも、うまくいかず 2 年程で諦め、仕事を探すようになった。その後 2 年程シルバー人材センターで伝票を管理するなど、シルバー人材センターの職員の補助をしていた。

シルバー人材センターを利用するようになったきっかけは、仕事をやめて、自営業をはじめたがうまくいかず、何かやらなくてはと思い、自分が得意であったパソコンの技術を活かすことのできるパソコン教室の先生になろうと思ったことであり、65 歳のときに初めてシルバー人材センターを訪ねた。

現在はシルバー人材センターにおいてパソコン教室の指導員を行っている。指導員としてシルバー人材センターに常駐し、シルバー人材センターを訪れた 4~5 名の生徒へパソコンの使い方を教えている。

勤務状況は週に 1 日か 2 日程度、9 時から 17 時までのフルタイムで働いている。シフト制であり、毎回違う方と仕事ができる状況にある。

仕事をするなかで良いと感じることや不満なことがないかという質問をしたところ、「今までとは異なる社会とのつながりや出会いが増えたことが嬉しい。今まで引っ込み思案で自分から外に出たり、他の人と話すことがなかったため、非常に変化したと思う。みんなと話すことが楽しく、新しい発見がいつもあるから、仕事が楽しく感じる。自分の興味のある仕事ができることは嬉しい。仕事をしていれば必ず何かしらの問題はあるけれど、自分が責められることもなく、自分の好きなように仕事ができるというところが良いところ。自分一人であるとなかなか考えないため、仕事をしているほうが気楽で良いと思う。」と語ってくれ、仕事に対して誇りを持っていると感じられた。

シルバー人材センターで働くようになり、人と出会う場が増えたため、外に出るようになった。仕事を楽しく感じられ、地域の方々や一緒に働く方々と出会えることはうれしい。健康のために働くことができている、家で動かないよりも、仕事に来て頭と体を使って、身も心も健康でいられるとともに、お金をもらうことができるから、働くことは良いことだと感じるとのことだ。

Aさんは現在の仕事の中で不満を抱えていることは、シルバー人材センターで働く会員の入れ替わりが少ないこと。指導員を始めてから2年ほど経過するが、指導員に入れ代わりがないため、人脈を広げるためにも、もう少し指導員に入れ代わりがあればよいと思うとのことだ。賃金について不満はないとのこと、お金がほしいから仕事に来ているわけではなく、働く理由は健康のためであるから仕事の時間も週に2日程度で十分であると話してくれた。

