

# 超高齢社会における シルバー人材センターの課題と可能性

## —「生きがい就業」の視点から—

AO WEIYI

本研究は今後の超高齢社会におけるシルバー人材センターの課題と、新たな可能性を明らかにすることを目的としたものである。そのために本研究では、①シルバー人材センターの現状把握、②超高齢社会での高齢者の仕事と生きがいの問題の検討、③シルバー人材センターのあり方を考察した。

論文の構成及び内容については下記のとおりである。

第 1 章「シルバー人材センターの歴史」では、シルバー人材センターの前身である高齢者事業団の設立を紹介した。そして、シルバー人材センターの概要、会員現状、就業形態、事業実績を明らかにした。

その中、これまでの先行文献で本論文のテーマと関わる文脈を抽出し、シルバー人材センターの課題をまとめて紹介した。

第 2 章「高齢者の就労と生活の現状」では、高齢者社会参加、就業機会の確保のための政策動向を把握した。高齢社会の到来に直面した日本が 1960 年代から、どのような高齢者雇用政策を創出したのかについて明らかにした。また、高齢者雇用政策の中で、シルバー人材センター設立からの歴史的雇用政策や、高齢社会対策基本法と高齢社会対策大綱を策定する社会背景を紹介した。本稿の主題は、高齢社会対策の分野別の基本的な施策の中のシルバー人材センターに関する内容についての分析である。さらに、シルバー人材センター事業(高齢者現役世代・雇用サポート事業)の拡充の社会背景と内容を比較検討した。最後に、高齢者の雇用状況、日本の定年制度、年金制度についても言及した。

第 3 章「都市と地方のシルバー人材センターの臨床研究」では、文献調査とインタビュー調

査を行った。

文献調査では、主にシルバー人材センターに関する文献と資料収集を行い、シルバー人材センターの歴史の流れを追い、特質を把握した。そして、京都市のシルバー人材センターの資料によって、高齢者の能力を活用する事例と地域づくりの活動を整理し、分析して、センターの具体的な実績を把握した。

インタビュー調査では、京都市のシルバー人材センターのインタビュー調査に基づき、事例を分析した。具体的には、京都市シルバー人材センターと京丹後市シルバー人材センターを調査対象として実施し、この 2 つのシルバー人材センターの会員及び事務局職員に対し、インタビューを行った。会員に対しては、1. 名前・性別、2. 入会のきっかけ・理由、3. 働く時間・内容・配分金、4. 前職との違い、5. 生きがい就業の意義、6. 悩みごと、7. 独自事業に対する意見、などについて個別あるいはグループによるインタビュー調査を行った。また、事務局職員に対しては、

1. 独自事業をする出発点及び今後の発展方針、2. 受託事業と派遣事業、3. 配分金、4. 会員増強、などについてインタビューを実施、分析した。

第 4 章「結論と今後の課題」では、まず、調査の結果に基づいて、「生きがい就業」を実現するために、シルバー人材センターはどのような困難と挑戦に直面するのかについて、3 つの課題(1. 会員の増強、とりわけ女性会員の増強の課題、2. 会員の高齢化、3. シルバー人材センターの仕事と会員のニーズのミスマッチ)を明らかにした。そして、先行文献調査で議論された内容と調査の結果から、シルバー人材センターの目的である「生きがい就業」とは何かを見出した。最後に、現在の仕事の形態のほかに、どのような方法でシルバー人材センターの会員の「生きがい」を実現することができるのかは、会員が実現したいことを前提として起業という形で職域を開拓して、その結果、会員の増加と組織運営能力の増強の可能性の示唆を得た。

シルバー人材センターの独自事業の経営の独立性の保持と独自事業の拡大により、シルバー人材センターの会員の増加・増強の効果を期待しているという内容と理由を説明して、今後の課題とした。