

シルバー人材センターにおける 「生きがい就業のダブルスタンダード」とその課題 ～「ゴールド会員」「プラチナ会員」に対するインタビュー調査をもとに～

脇坂幸子

目次

1. はじめに
2. 「生きがい就業」の「ブレ」と「生きがい就業のダブルスタンダード」
 - (1) 「就業できない」会員への対応とその意味するもの
 - (2) 「就業を希望しなくなった」会員への対象範囲の拡大
3. 「ゴールド会員」「プラチナ会員」の導入背景とその意味
4. 「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みと現状～インタビュー調査から～
5. むすびにかえて

1. はじめに

超高齢社会を迎えたわが国では、高齢期をどのように過ごすかが高齢者にとって非常に大きな課題となっている。平均寿命が伸長する一方で高齢者の単身世帯・夫婦世帯が増加し、高齢者を取り巻く問題は貧困、健康、介護といった経済・健康状態の課題だけでなく、孤独死¹⁾などの生活全般にまで広がりつつある。高齢者と地域や社会とのつながりが弱まっていることは高齢者の「生活の質（QOL）」に大きな影響を与えていると考えられ²⁾、高齢者における社会的孤立、社会的排除をどのように解決していくかが喫緊の課題であるといえよう³⁾。そのため、高齢者の生活を支える基盤の再構築が今後の高齢者に対する生活支援に必要であり、超高齢社会のなかで高齢者が地域や社会とどのようにつながるのか、どのように高齢者自身が支援する側としてその力を発揮するのか、という視点は欠かすことができないものである。

しかし、高齢者の能力・経験を活かすことの重要性が今新しく認識されたわけではない。それは、大河内一男氏がその中心となり設立した東京都高齢者事業団（現在のシルバー人

1) 岩田 [2008: 131～132] においても、「周縁—地域空間と社会的排除」の項目で「孤独死」についてふれられている。

2) 高齢期における「生活の質（QOL）」に関しては、A. Walker (ed.) [2014] らがイギリスで大規模な研究調査を行いその成果を取りまとめている。

3) 「社会的孤立」に関しては阿部 [2013] がその先行研究をまとめている。また、「社会的排除」に関しては岩田 [2008] を参照されたい。

材センターの前身)が1970年代に設立されていることから理解できるであろう⁴⁾。

大河内氏の言葉を用いて説明すれば、シルバー人材センターの事業、つまり「高齢者事業は労使間の雇用関係を前提とした上での高齢者就労ではなく、あくまで地域の高齢者たちが自主的に働こうとするところの互助と共働のための就労活動」⁵⁾(生きがい就業)であって、「自分の長い人生の中で身に付けた経験と技能と生活の智慧ともいべきものを地域のために提供することに老後の積極的生き甲斐を見つけ出そうとする運動」⁶⁾とする。つまり、高齢者の生きがい就業とは、「苦痛を伴うが、①資本の雇用関係に包摂されない労働、②高齢者の主体性を尊重し、生きがいを感じる労働」⁷⁾とまとめられよう。

しかし、ここで注意すべきことは、シルバー人材センターの法制化以降、その根幹である「生きがい就業」のとらえ方に「ブレ」が生じているという点である⁸⁾。その「ブレ」の意味を簡単に説明すれば、現在も大河内氏が提唱した「生きがい就業」の理念や枠組みが受け継がれている一方で、実際には「生きがい就業」のとらえ方が「配分金が得られる」就業へと矮小化し、その時々で「生きがい就業」のとらえ方が異なっているということである。

その背景には、シルバー人材センター法制化からこれまでの政策展開が大きく影響している⁹⁾。つまり、大河内氏が提唱した高齢者の「生きがい就業」は、高齢者事業団の創設当初「労働政策と福祉政策の中間にまたがる分野」として位置づけられたにもかかわらず、1980年代の国庫補助及びシルバー人材センターの法制化によって、労働政策の中に位置付けられてしまった。さらに、1990年代においても、「生きがい就業」の「配分金が得られる」就業としての側面が、急速に進展する高齢化や年金不備の解決策として打ち出された労働市場に傾斜する政策によって強まっていったのである¹⁰⁾。その結果、シルバー人材センターに加入する高齢者は「配分金が得られる」就業に就くことができるかどうか、実践現場では「配分金が得られる」就業機会の支援こそがシルバー人材センターの中心的役割、というような関心や意識が大部分を占める状態が生み出されることになった。しかし一方で、「生きがい就業」が「配分金が得られる」就業へと矮小化したために、シルバー

4) 大河内 [1982a], を参照のこと。

5) 大河内 [1982b: 17]。

6) 同上。

7) 脇坂 [2015: 146]。

8) 岩田・山口 [1989: 426] においても、「シルバー人材センターは高齢者事業団から国庫の補助事業化、法制化という展開過程において、『生きがい就労』の就労の側面にウェイトを徐々に移し、労働政策としての性格を強めている」こと、そして「このような制度上の変化にもかかわらず、『生きがい』が否定されたわけではなく、『生きがい就労』の理念の追求は今日でも各センターの中心課題となっている」と述べている。

9) この点についての詳細な分析は、脇坂 [2015], を参照のこと。

10) もう一つの背景には、年金制度が未成熟であった高齢者事業団設立時においても、法制化後の1990年代における年金の支給開始年齢の引き上げにおいても、常に高齢者の生活問題には老後の生活費用をどう補うかが大きな課題となっており、実際、入会希望者の多くは、いつの時代においても「経済的理由」とその入会目的を述べている点も大きく影響しているだろう。

人材センターは財政的問題だけでなく、組織自体の存続の意義という点でも危機的状況に陥ることになったのである。

そこで、本稿ではシルバー人材センターにおいて「就業できない」または「就業を希望しなくなった」会員に対しての取り組みに焦点をあて、そのとらえ方に「ブレ」が生じている「生きがい就業」について再整理したうえで、シルバー人材センターが担う役割の再検討を目的とする。このことによって、シルバー人材センター自体の存続意義が問われる今、シルバー人材センターが担うべき役割を改めて明確にすることが可能となる。そして、高齢者がその能力・経験を地域や社会へ還元するための方策について改めて検討することで、超高齢社会において高齢者自らが生活支援や地域の再構築の支え手となる道しるべを見つけ出したい。

2. 「生きがい就業」の「ブレ」と「生きがい就業のダブルスタンダード」

(1) 「就業できない」会員への対応とその意味するもの

先にも述べたように、シルバー人材センターに対するこれまでの労働市場へ傾斜した政策によって、シルバー人材センターでの「生きがい就業」のとらえ方に「ブレ」が生じ、「生きがい就業」は「配分金を得られる」就業に矮小化されつつある。しかし、シルバー人材センターの理念である「自主・自立・共働・共助」の考え方や実践現場の支援をみても、シルバー人材センターが会員に対して「配分金が得られる」就業機会の支援のみを行っているわけではないことは明らかである。その例の一つとして、「就業できない」会員への対応がある。この節では、この「就業できない」会員に対する対応について検証する。それは、シルバー人材センターに求められている役割が「配分金を得られる」就業機会の支援だけではないことがより明確になるからである。

まず、『シルバー人材センターの手引き』（第1版，1989年。以下、『手引き（1989年）』とし、他の年度についても同様の方法で記載する。）では、その第8章「シルバー人材センターに関する質疑応答」において「問35 就業が全くできない会員の対応は如何に。」という項目があり、その対応を説明している。少し長いですが、重要な内容であるためその答えの一部を以下に引用しよう¹¹⁾（下線，筆者）。ちなみに、この質疑応答は、『手引き（1994年）』においても「問38 就業がまったくできない会員への対応策を示してください。」という項目があり、『手引き（1989年）』とその回答内容は全く同じ文面で記載されている¹²⁾。

加齢によって体力的な衰え等により就業はできなくなったが、なお、会費を払い会員となっていること自体で孤独感を逃れ、生きがいとしている方がいる場合のことを考えてみましょう。

11) 全国シルバー人材センター事業協会編 [1989：223～224]。

12) 全国シルバー人材センター事業協会編 [1994：224]。

ア センターの目的は、働くことを通じて……となっていますが、定款上（第9章の2定款（例）参照）働くことができなくなった会員に対して「あなたは働けなくなったから退会するように」といって、会員から排除することは情においてできない場合も多く、定款上からも問題がありそうです。

イ 一方、就業を希望する高齢者に対して就業機会を提供することを目的として設立された団体（センター）に、就業することができない人を会員としておくことについてはその目的からも問題があると考えられます。

ウ この矛盾を解決するには定款の中の会員の規定を検討してみる必要があると思います。定款（例）（第9章の2参照）によれば、会員には正会員、特別会員及び賛助会員の3種類があり、このうち正会員はあくまで就業でき得る高齢者ということになっております。

また、特別会員は、「センターに功労があった者又は学識経験者でセンターの事業運営に必要と認めて理事長が推薦し、理事会の承認を得たものとする。」となっておりますので、この特別会員の解釈の中に含めることも考えられます。

特別会員は、定款（例）によれば、総会の構成員となり、議決権を行使できますし、特別会員として会費を徴収することや、センターが行う諸行事への参加を求めることも差し支えないはずです。

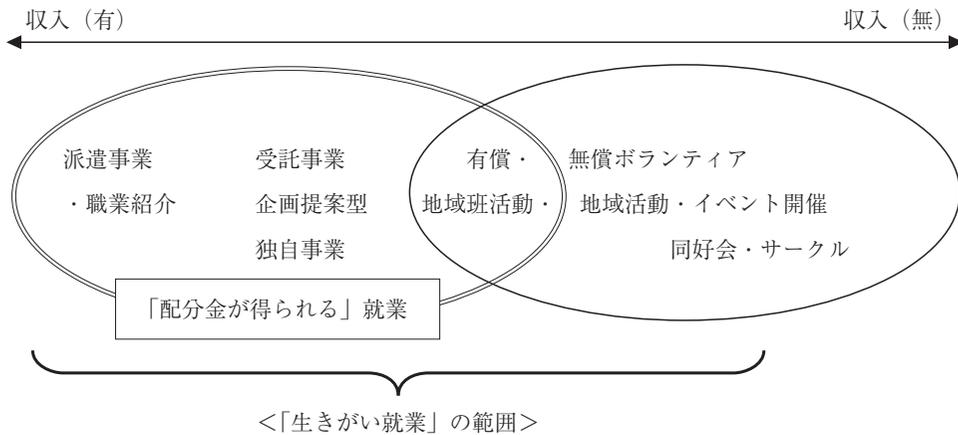
以上のように、「就業が全くできない会員の対応」に関する回答をまとめると、①会員が就業できなくなったからといって退会を促すことは情においてできない場合が多いが、②就業機会を提供する目的でセンターは存在するため、就業できなくなった人をそのまま会員として認めることには問題がある、③そのため正会員ではなく、たとえば特別会員にして対応することなども考えられる、という内容である。

この質疑応答からわかることが、大きく2つある。その一つは、文言でもあるように、現在のシルバー人材センターは「就業を希望する高齢者に就業機会を提供する」ためにあるにもかかわらず、その会員が就業できなくなった場合に会員から排除することは人間の情から難しいとして、シルバー人材センターの組織そのものに「矛盾」が内包されていること、またそれを自らが認識しているということである。その一方で、設問の回答にある「…会費を払い会員となっていること自体で孤独感を逃れ、生きがいとしている方がいる場合」（下線、筆者）という記述からもわかるように、「就業できなくなった」会員本人がシルバー人材センターに所属することで孤独感を逃れ、生きがいとなっている点があるということをシルバー人材センターが認識したうえで、（積極的ではないにしても）「就業できなくなった」会員への対応を行うことがシルバー人材センターの役割の一つだということを認めている点である。つまりこれは、会員に対して「配分金を得られる」就業機会の支援以外の役割をシルバー人材センターが認めているということの証明に他ならない。この点こそ、シルバー人材センターが単に高齢者に就業機会を提供する組織だけでなく、「自主・自立・共働・共助」の理念のもとに、その人ができる範囲で地域や社会へ自分の能力や経験を提供できることが可能となる支援、さらには就業できなくなっても高齢者と社会とのつながりを支援する組織として、その役割を認識しているということであろう。

では、なぜこのようなシルバー人材センターの組織そのものに「矛盾」が内包されているのだろうか。それは、シルバー人材センターにおける「生きがい就業」のとらえ方に「ブレ」が生じているためである。つまり、「生きがい就業」は、あるときは「配分金が得られる」就業として狭い範囲でとらえられ、あるときは大河内氏が提唱した意味での「生きがい就業」として広い範囲でとらえられるという状況が起こっており、常にこの両方のとらえ方が混在するという、「生きがい就業のダブルスタンダード」が組織自体に存在するからである。

その背景には、シルバー人材センター法制化後の労働市場へ傾斜した政策展開によって、生きがい就業の範囲が、「配分金が得られる」就業（図表1 ）に矮小化されて取り扱われるようになってきたこと（「生きがい就業」の矮小化）があり、大河内氏が提唱した意味での「生きがい就業」としてとらえられる範囲（図表1 ）が狭められたためであるといえる。その結果、たとえ無償のボランティアやセンター運営のための地域班での協力・活動、自らの能力を活かした同好会活動での取りまとめ役などに貢献したとしても、それは「生きがい就業」には含まれず社会や地域へ貢献したこととしてとらえられない現状が起っている。それは、それぞれのシルバー人材センター自体だけの問題ではなく、シルバー人材センターを評価する指標が、会員数や契約金額で判断されることが多いことも影響しているといえよう。

図表1 「生きがい就業のダブルスタンダード」の概念図



（出所）筆者，作成。

さらに問題なのは、この「生きがい就業」のとらえ方に「ブレ」が生じ、「生きがい就業のダブルスタンダード」が存在していることについて、会員や実践現場が認識していない、また認識していたとしても組織運営に大きな影響がないと思っている、またどうにかしたくても「配分金が得られる」就業機会の支援で精一杯である、というようなそれぞれの状況が存在し、なにをもって「生きがい就業」とするかはその時々で異なってしまう状況が生み出されていることである。そして、シルバー人材センターの進むべき方向性を打

ち出す際には、これまでの大河内氏が提唱した意味として広い範囲での「生きがい就業」の提供を目指して議論されるが、実際には多くの実践現場では「配分金が得られる」就業機会の支援が「生きがい就業」であると考え行動する、またはせざるを得ない状況となっている。そのため、シルバー人材センターでは、常に「雇用のミスマッチ」などがその問題の中心となり、「就業できない」また「就業を希望しなくなった」会員に対して、組織自体が「矛盾」を抱えているようにみえるのである。

(2) 「就業を希望しなくなった」会員への対象範囲の拡大

『手引き (1989年)』と『手引き (1994年)』において記載されていた「就業できない」会員に対する対応は、その後、時代とともにその対象範囲を変化させていくことになる。それは、『手引き (2002年)』における文言の変化が示している。回答の書式は違えども、その内容はほぼ同じなのであるが、大きく変化しているのはその質問の見出しである。

『手引き (2002年)』では、「加齢による会員への対応」という項目において、「加齢による就業を希望しなくなった会員への対応策についてご教示ください」(下線、筆者)という質問が記載されている¹³⁾。先にも述べた通り、それ以前の『手引き (1989年)』と『手引き (1994年)』では、「就業が全くできない会員」と記載されていた文言が「就業を希望しなくなった会員」という言葉に変化したことが意味するのは、当然、会員が加齢や健康の理由で「就業が全くできない」だけでなく、例えば、介護や孫の世話といった家族の事情、また会員が「就業できない」のではなく、働く能力はあっても単に会員が「就業を希望しなくなった」場合のことも含まれると理解できよう¹⁴⁾。つまり、加齢や健康の問題から「就業が全くできない」のではなく、働く力はあるが「就業を希望しなくなった」状況にまで、シルバー人材センターがその対応する対象範囲を広げたということである。このことからみても、シルバー人材センターの組織そのものに「矛盾」が内包していることを示す一方で、センターに対して会員への就業機会の支援だけでない役割がこれまで以上に求められているということが明確になっているのである¹⁵⁾。

13) 全国シルバー人材センター事業協会編 [2002: 329]。

14) 第3節で説明する「ゴールド会員」「プラチナ会員」制度へのインタビューにおいても、「会員が健康の理由ではなく、ただ単に就業を希望しなくなったという声もあがってきた」という回答を得た。

15) 付け加えれば、『手引き (2013年)』では、「加齢により就業を希望しなくなった会員への対応として、定年制を設けることの是非についてご教示ください」という質問が記載されている。この「定年制を設ける」という文言からわかることは、やはりシルバー人材センターにおける「生きがい就業」が「配分金が得られる」就業として実践現場ではより狭くとらえられていることを意味しているといえよう。しかし、ここでの回答は、その文言は少し短くなったとはいえ『手引き (1989年)』で記載されている内容とほぼ同様で、削除されている文言は「情において」という点だけである。このように、シルバー人材センターが法制化からこれまで、組織そのものに「矛盾」が内包されていることを認め続け、そしてその「矛盾」が生み出されている背景は「生きがい就業のダブルスタンダード」が存在しているためなのである。

3. 「ゴールド会員」「プラチナ会員」の導入背景とその意味

前節でみたように、シルバー人材センターでは法制化以降から「就業できない」または「就業を希望しなくなった」会員に対する対応が行われてきたが、さらに2000年代中頃にはこの対応に対する仕組みづくりが積極的に行われるようになった。それは、先駆的なシルバー人材センターで導入された「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みである。本節では、この「ゴールド会員」「プラチナ会員」に対する取り組みの背景を探り、実際にこの仕組みを導入しているシルバー人材センターへのインタビュー調査を通してその姿を明らかにしたい。

ではまず、「ゴールド会員」「プラチナ会員」が導入された背景を探るために、全国シルバー人材センター事業協会（以下、「全シ協」とする。）の報告書「社会経済環境の変化に対応したシルバー人材センター事業の進め方」（2007年5月）をみてみよう。

この報告書の「2 後期高齢者会員等の社会参加活動の推進」では、「加齢に伴って体力的な理由等により通常の就業が困難となった場合、これまではセンターを退会し、社会生活から引退していくケースが一般的であった」¹⁶⁾とし、「高齢者が『働く』意義は、単に就業を通じて健康を維持し、収入を得るという側面だけでなく、社会参加・社会貢献を通じての生きがいを得るということにもある」¹⁷⁾と、シルバー人材センターの「生きがい就業」についてのとらえ方を説明している。そして、「もともと高齢者は社会との交流が少なくなり、孤独になりがちであるが、長年慣れ親しんできたセンターを離れた場合、新たな社会活動団体等に参加していくことは難しい。シルバー事業は、雇用の場を離れて地域社会にかえる高齢者等のコミュニティづくりという役割を果たすことが期待されることからすれば、このような事態を放置することはできない」¹⁸⁾として、「配分金が得られる」就業機会の支援以外のシルバー人材センターの役割を示している。そして、現時点でも「センターにおいて、例えば、通学時の児童の安全面の見守りなど、高齢会員の生活環境に合わせたボランティア活動への参加や趣味を生かしたサークル活動など『できることを』、『できる範囲で』行う社会参加活動が始められ、徐々に活性化している」¹⁹⁾として、今後もその活動の必要性を述べている。また、「高齢者の社会参加活動の定着を図っていくためには、会員制度について、例えば、定款に定める『正会員あるいは特別会員』等とするか、あるいは『名誉会員』等その他どのような会員制度を作るか、また、会費をどのように定めるかなどについて検討を深め、これを実現するために合意を形成していくことが必要である」²⁰⁾とし、「この場合、『共助』の理念に基づく、会員が老後をサポートし合う組織として位置づけ、会員が主体となって運営するフレキシブルな会員制度とすることが望まし

16) 全国シルバー人材センター事業協会 [2007b：17～18]。

17) 同上，18頁。

18) 同上。

19) 同上。

20) 同上，19頁。

いであろう²¹⁾と述べている。

このように、この報告書では「就業できない」会員に対する社会参加活動への参加の重要性を述べたうえで、その支援がシルバー人材センターの役割であると認めている。そして、この項目ではいくつかの事例、後期高齢会員のボランティア活動への参加、同好会活動への参加、そして「ゴールド会員」制度創設などを提示している。ここでは、ゴールド会員制度の概要を知るために、紹介されている事例を以下に引用しておこう。しかし、後期高齢会員に対する対応の必要性はこの報告書でも明確に述べられているが、その仕組みである「ゴールド会員」については事例で登場する程度となっている。

Bセンターでは、加齢等により就業活動への参画が困難となるも、多様な地域社会参加活動や厚生事業を通じて、健康を維持し、生きがい充実を希望する後期高齢会員を対象として、「ゴールド会員」制度を創設した。

ゴールド会員は、定款上の「特別会員」とし、活動内容、会費等ゴールド会員規定も整備した。

日頃の活動は、「ゴールド会員連絡会」を中心に活動を始めている。活動参加に際しては、「レクリエーション保険」により事故に備えている。

その後、全シ協が出した「シルバー人材センター事業のあり方に関する検討会第一次報告書—生きがい就業の推進」（2013年3月）においても、「ゴールド会員」「プラチナ会員」についての記述がある。それは、以下の「5 会員数の拡大と会員への働きかけ」内の「(1) 会員の増加 ②退会の防止」という項目においてである²²⁾。

会員の定着を高めるためには、就業機会を拡大するための開拓を積極的に行い、会員に就業を提供し、仕事がないことを理由とした退会を防ぐことが重要である。

また、年齢や体力的な理由などにより、就業が困難な会員であっても退会しなくてもよいような会員制度（ゴールド会員、プラチナ会員等）が必要である。それらの会員に対して、ボランティア活動、サークル活動等を行い、生きがいと健康保持、よき仲間づくりを図るための制度を設けているセンターも多くなっている。これについては、会員区分、会費額など会員との検討を行い、望ましい会員制度を構築する必要がある。（下線、筆者。）

このように、全シ協の報告書では就業が困難な会員に対して「ゴールド会員」「プラチナ会員」のような仕組みが必要であることを述べているが、項目からもわかるように、その目的の一つはシルバー人材センターからの「退会を防止」するための施策であるといえる。この背景には第一次安倍政権下で出された「再チャレンジ支援総合プラン」（2006年12月）がかかわっているという側面も見逃せない。「再チャレンジ支援総合プラン」では、その基本的認識として「国民ひとりひとりがその能力や持ち味を十分発揮し、努力が報われる公正な社会を構築していくことは、国政の重要課題である」²³⁾とし、「このためには、

21) 同上。

22) 全国シルバー人材センター事業協会 [2013: 13]。

23) 「多様な機会のある社会」推進会議 [2006: 1]。

多様な機会が与えられ、仮に失敗しても何度でも再チャレンジができ、『勝ち組、負け組』を固定させない社会、また、働き方、学び方、暮らし方が多様で複線化した社会の仕組が必要である²⁴⁾としている。そして、支援の考え方として「再チャレンジ支援策は、フリーター、ニート、子育て中の女性、障害者、高齢者といった様々な事情・状況にある人々が、就業・起業、学習、居住等に関し、何事かを実現できるようになるための障害を取り除く、もしくは、選択肢を多様化しようとするものであり、チャレンジしようとする『人』への支援が施策の中心となる²⁵⁾。さらに、再チャレンジ支援における重点課題を三つあげ、その第三として「人生の各段階における働き方、学び方、暮らし方について選択肢を多様化するため、高齢者・団塊世代の活躍の場や社会人の学び直しの機会の拡大、農林漁業への就業機会をはじめとするUJIターンへの支援や二地域居住への支援等を推進する（複線型社会の実現）」²⁶⁾（下線は原文ママ）ことを示している。

この「再チャレンジ支援総合プラン」において「シルバー人材センターの会員数を2010年度までに100万人にすることが当面の目標とされたこと」を受けて、全シ協は平成19年度定期総会（2007年）で、「団塊世代の多様な専門的知識や経験を生かす仕組みを確立すること、加齢により就業できなくなった後期高齢会員が退会して孤独な老後を送るのではなく、生活リズムに合わせてボランティア活動やサークル活動を通じて社会参加活動ができるような仕組みを構築すること²⁷⁾」などを決議した。

以上のように、この報告書では「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みは「退会の防止」の一つの策として考えられているが、この「退会の防止」には大きく二つの側面がある。それは、これまでシルバー人材センターで対応を求められていた「就業ができない」または「就業を希望しなくなった」会員に対する対策の必要性からと、もう一つは国や地方公共団体の行財政改革による補助事業の見直しや2005年には初めて会員数が前年度を下回るという状況もとの²⁸⁾、シルバー人材センターの組織存続に対する危機意識の面からである。つまり、シルバー人材センターにおける後期高齢会員に対する対策をみた場合、「ゴールド会員」「プラチナ会員」の導入に際しては、「生きがい就業」や人道的な立場からの意味合いだけでなく、シルバー人材センターの組織存続に向けての会員数の維持、退会者の防止を目的とした意味も含まれていたということがいえる。

4. 「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みと現状～インタビュー調査から～

本節では、「就業できない」または「就業を希望しなくなった」会員に対する仕組みである「ゴールド会員」「プラチナ会員」を導入している全国のシルバー人材センターに対して行ったインタビュー調査の結果から、仕組みの導入背景や内容を把握しその現状を探

24) 同上。

25) 同上、1～2頁。

26) 同上、3頁。

27) 全国シルバー人材センター事業協会 [2007a]。

28) 全国シルバー人材センター事業協会 [2007b：はしがき]。

図表2 インタビュー対象のシルバー人材センターの概要

	センター 設立年	会員数 (2006年3月現在)		センター 設立年	会員数 (2006年3月現在)
事例1	1990年	240人	事例9	1988年	664人
事例2	2003年	438人	事例10	1980年	5,192人
事例3	1982年	1,133人	事例11	1989年	744人
事例4	1983年	2,233人	事例12	2003年	331人
事例5	1980年	1,697人	事例13	1997年	255人
事例6	1979年	3,529人	事例14	1989年	2,694人
事例7	1991年	597人			
事例8	1989年	1,113人			

(出所) 各シルバー人材センターのホームページ及びインタビュー調査でのデータに基づき、筆者作成。

る。

インタビュー調査の対象は、「ゴールド会員」「プラチナ会員」といった「就業できない」または「就業を希望しなくなった」会員に対する仕組みを導入しているシルバー人材センター（14団体、会員規模は240人～5,192人）である。「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みを導入しているシルバー人材センターかどうかについては、筆者が全国のシルバー人材センターのホームページ及び会報等を精査し可能な限り見つけたものである²⁹⁾。その概要は図表2のとおりである。調査期間は2014年5月～2016年4月で、調査方法は調査項目に沿った訪問及び電話でのインタビュー調査である。主な調査内容は、「ゴールド会員」「プラチナ会員」制度に関して、(1) 導入年と導入背景、(2) 会員種別と人数、(3) 適用条件、(4) 活動内容、会費、会員種別の変更条件、(5) 今後の課題、である。それでは、以下でインタビュー調査の結果をみてみよう。

(1) 導入年とその導入背景

「ゴールド会員」「プラチナ会員」制度の導入年をみてみると、最も多いのが「2005～2009年」の8団体、次いで「2010～2014年」の5団体で、「2000～2004年」が1団体となっている。最も早く導入されたのは2001年である。

また、なぜ導入することになったのか、その背景や理由については、①「退会者の抑制・防止・緩和や会員数減少の防止」が6団体、②「仕事ができなくなったが、会員として残りたい・社会貢献や行事へ参加したい」「定年制が決まっているが、会員として残りたい」が7団体、③理事会からの通達が1団体³⁰⁾であった。以上のことから、2000年代中頃以降

29) 本論文作成直後、「ゴールド会員」「プラチナ会員」を導入しているシルバー人材センターを確認し追加調査したが、本論文の結果に追加するには間に合わなかった。次回論文で調査内容は追加し、あわせて検証したい。

30) また、①の「退会者の抑制・防止・緩和や会員数減少の防止」のうち2団体においても「連合からの通達」という理由もあげている。

に仕組みの導入が多いのは、会員の高齢化や後期高齢者の増加という要因の他にも、シルバー人材センターの会員を増やす、退会者の防止という目標を達成するという要因もあったと思われる。

(2) 会員種別と人数

シルバー人材センターの会員は、定款の定めによるが、通常は正会員、特別会員、賛助会員の3種類で、正会員および特別会員が法人法上の社員とされる³¹⁾。この調査では、「ゴールド会員」「プラチナ会員」の会員種別は、「正会員」が7団体、「特別会員」が7団体であった。

また、「ゴールド会員」「プラチナ会員」の会員数をみると、最も多いのが「0～9人」の6団体で、次いで「30～39人」「90～99人」がそれぞれ2団体、「10～19人」「20～29人」「40～49人」「50～59人」がそれぞれ1団体であった。最も多い人数は96人で、最も少ないのは0人であった。

しかし、シルバー人材センターの総会員数によって、そのシルバー人材センターでどの程度の「ゴールド会員」「プラチナ会員」の人数が占めるか異なるため、そのシルバー人材センターの総会員数に対して「ゴールド会員」「プラチナ会員」の会員数が占める割合を算出した。その結果、シルバー人材センターの会員数に対して「ゴールド会員」「プラチナ会員」が「5%未満」であるのが12団体と最も多く、「5%以上10%未満」「20%以上」がそれぞれ1団体ずつであった。

(3) 適用条件

「ゴールド会員」「プラチナ会員」になるための適用条件についてみてみよう。大きく、①年齢、②会員の在籍年数、③就業希望なし・センター活動への参加や社会参加希望、④就業実績または未就業期間、⑤就業機会減少・就業困難、⑥会費、に分けられ、これらが組み合わさって決められている（図表3）。

まず、①年齢がある団体は4団体で、「70歳以上」が1団体、「75歳以上」が3団体で、そのうち、年齢のみが適用条件の団体は1団体（「おおむね75歳以上」）であった。そして、①年齢と③就業希望なし・センター活動への参加や社会参加希望、との併用は1団体であった。

②会員の在籍年数が条件とするのは8団体で、全体の約6割となっている。そのうち会員の在籍年数のみが条件である団体は2団体で、「正会員として1年間」（1団体）、「正会員として5年以上」（1団体）であった。そして、②会員の在籍年数と③就業希望なし・センター活動への参加や社会参加希望との併用が1団体であった。さらに、①年齢、②会員の在籍年数、③就業希望なし・センターの活動への参加や社会参加希望の3条件が必要な団体は2団体であった。そのほかにも②会員の在籍年数に④就業実績または未就業期間

31) 全国シルバー人材センター事業協会編 [2013: 123]。

図表3 「ゴールド会員」「プラチナ会員」の適用条件

①年齢	・おおよね75歳以上（75才を満たない会員が希望した場合理事長が推薦し、理事会の承認を得た者）
②会員の在籍年数	・正会員として1年間 ・正会員として在籍5年以上
①年齢 ③就業希望なし・センターの活動への参加や社会参加希望	・原則75歳以上で、就業は希望しないが事業団の諸活動に参加する意欲のある者
②会員の在籍年数 ③就業希望なし・センターの活動への参加や社会参加希望	・就業を希望しないで、かつ入会を継続する意思のある者で1年以上の正会員
①年齢 ②会員の在籍年数 ③就業希望なし・センター活動への参加や社会参加希望	・就業によらず生きがいの充実や社会参加を希望し、5年以上の正会員かつ70才以上の者 ・就業によらず生きがいの充実や社会参加を希望し、5年以上の正会員でかつ75歳以上の者
②会員の在籍年数 ④就業実績または未就業期間	・正会員として10年以上経過し就業実績のある会員を会員表彰しているもので、その後、登録意志のある会員
⑤就業機会減少・就業困難	・高齢や体力の限界により就業できないが、センターの目的に賛同し活動を希望する会員 ・高齢になり就業を希望しない
④就業実績または未就業期間 ⑤就業機会減少・就業困難	・体力的に通常の仕事が無理な会員で、未就業2年以上 ・相当年数の実績のある正会員で、本人の都合で仕事ができない者
②会員の在籍年数 ③就業希望なし・センター活動への参加や社会参加希望 ⑤就業機会減少・就業困難	・生きがい充実や社会参加等を希望し、1年以上の正会員で、加齢等により就業の機会の減少が認められること
②会員の在籍年数 ④就業実績または未就業期間 ⑥会費	(1) (イ) 班長以上の役職を1年以上務めた正会員または (ロ) 連続して3年(36か月)以上のもの (2) 会費未納がないもの (3) ただし上記①(イ)または(ロ)の基準を満たしたものであっても、センターの名誉を棄損したもの、目的を違反したもの、秩序を乱したものを、公序良俗に反したものは除く

(出所) インタビュー調査結果及び各シルバー人材センターの「ゴールド会員規定」「プラチナ会員規定」より、筆者作成。

の条件を付けている団体は1団体であった。

そして、「ゴールド会員」「プラチナ会員」は「就業できない」または「就業を希望しない」会員に向けて導入されたという側面もあるため、⑤就業機会減少・就業困難をその適用条件として位置付けている団体もある。⑤就業機会減少・就業困難を条件とするのは5団体で、そのうち⑤就業機会減少・就業困難のみが条件である団体は2団体で、④就業実績または未就業期間と⑤就業機会減少・就業困難との併用を条件としている団体も2団体あった。さらに、⑤就業機会減少・就業困難に②会員の在籍年数と③就業希望なし・センター活動への参加や社会参加希望を条件としている団体も1団体あった。ここで確認しておくべきは、この就業機会減少・就業困難な理由として、「加齢」「高齢者」「体力の低下」だけでなく、「本人の都合」という広い範囲の対応もあったことである。このことから考

えても、「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みは、会員の年齢や体力低下から就業できなくなった会員を対象としたものだけでなく、本人が就業を希望しない、家族の介護、なども含まれると考えられよう。そして、最後に「班長以上の役職の実績」や「会費の未納の有無」を一つの条件として位置付けている団体も1団体あった。

(4) 活動内容, 会費, 会員種別の変更条件

「ゴールド会員」「プラチナ会員」の活動内容は、「役員活動」, 「就業以外の各種センター事業への参加」, 「シルバー行事への参加」, 「ボランティア・社会参加活動」, 「サークル・同好会活動」であった。また、「ゴールド会員」「プラチナ会員」に対しての集いを実施しているセンターもあった。

そして、「ゴールド会員」「プラチナ会員」の会費についてみると、最も多いのが「1000円以上2000円未満」が6団体、次いで「1000円未満」が5団体であった。登録料(1500円)のみを徴収し会費の設定がない団体が1団体で、最も会費が高いのは2000円(2団体)であった。また、正会員との会費を比較してみると、「会費が正会員と異なる(「ゴールド会員」「プラチナ会員」の方が会費が低い)」が10団体で、「会費が正会員と同じ」が3団体であった。

図表4 「ゴールド会員」「プラチナ会員」の会費—正会員との比較

会費	正会員との会費の比較	
	金額が同じ	金額が異なる
1000円未満	1	4
1000円以上2000円未満	1	5
2000円以上3000円未満	1	1
その他	1 (登録料のみで会費なし)	

(出所) インタビュー調査結果より, 筆者作成。

また、「『ゴールド会員』『プラチナ会員』から正会員へ戻ることができるか」については、「戻ることは可能」が12団体、「戻ることはできない」が2団体であった。「正会員へ戻ることが可能」なセンターでは、「時期を問わずいつでも」可能なセンターと「年度初めに戻る」と時期を決めているセンターとがあった。また、正会員へ戻ることが可能ではあっても、「希望者はいない」という回答をしたセンターもあった。そして、「正会員へ戻ることができない」と回答があったセンターの一つは、「ゴールド会員」「プラチナ会員」を「就業ができなくなり正会員を退会したから」と位置付けているためとした。

(5) 今後の課題

今後の課題については、最も多いのが「会員の減少」「入会者の減少」「会員を増やすこと」(5団体)であったが、一方で「会員は減少しているが特に問題なし」と回答したと

ころもあった（1団体）。また、「ゴールド会員として残る会員数が減少している」との声もあった。

次いで、「会員の高齢化」（3団体）であった。また、「入会者の年齢上昇」「一般企業の定年制延長により入会者の高齢化が進んでいる」という回答もあり、現在の会員の高齢化の問題だけでなく、入会時の年齢の高齢化も起こっているということである。そのほか、会員に関しては、「女性会員不足（慢性的不足）や未就業会員の増加（仕事のえり好み）」という声もあった。

そして、「ゴールド会員」「プラチナ会員」に対しては、「ゴールド会員の活動事業を課題としている」（2団体）という声や「高齢のため中心となって周りをひっぱってくれる会員が少ない」といった課題もあげられた。そして、「就業ができなくなるとほとんどの会員が退会される。ゴールド会員として、多くの会員に社会参加の機会を作ってほしい。」（1団体）という要望もあった。

最後に、シルバー人材センターに関しては、「会員が制度の内容を十分理解していないこと」、「魅力のあるシルバー人材センターを築くこと」を課題としてあげる団体もあった。

5. むすびにかえて

これまでシルバー人材センターにおける「就業できない」「就業を希望しなくなった」会員に焦点をあて、これまでのシルバー人材センターの対応を再整理し、「生きがい就業」のとらえ方に対する「ブレ」を明らかにした。そのうえで、「就業できない」「就業を希望しなくなった」会員への積極的対応策として導入された「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みの導入背景やその内容をインタビュー調査から探った。これらをもとに、シルバー人材センターにおける「生きがい就業」のとらえ方や、シルバー人材センターに求められている役割について、以下に整理しておこう。

第一に、シルバー人材センターの根幹をなす「生きがい就業」は、そのとらえ方に「ブレ」が生じており、「生きがい就業のダブルスタンダード」が存在しているという事実である。つまり、シルバー人材センターにおける「生きがい就業」は、あるときは「配分金が得られる」就業として狭い範囲でとらえられ、あるときは大河内氏が提唱した広い範囲で「生きがい就業」をとらえるという状況が起こっており、常にこの両方のとらえ方が混在している状況なのである。

そのため、「生きがい就業」を「配分金が得られる」という狭い範囲でとらえられた場合には、就労できなくなった会員が残された道は、大きく①退会する、②就労はできなくなったが会費を払い続け会員となる、というどちらかの選択になろう。①の場合はどうであろう。シルバー人材センターの「生きがい就業」を「配分金が得られる」就業機会の支援をいう意味の狭い範囲でとらえるならば、退会することは当然である。会員も就業だけが目的で本人が就労できない状況であれば会費を支払うことで損になるという考えから退会することは妥当であると考えられる。しかし、②の場合はどういったものだろうか。それは、シルバー人材センターの理念「自主・自立・共働・共助」のもと、会員として自ら

のできる範囲でできることを地域や社会へ還元していこうという本来の「生きがい就業」の意味でとらえた場合である。それは、シルバー人材センターには「配分金が得られる」就業機会の支援だけでなく、有償ボランティアや社会貢献活動、さらには会員同士の助け合いも含めて、社会とのつながりが薄れやすい高齢者に社会とのつながりを維持する機能、孤立化を防ぐ機能があるということであり、それがシルバー人材センターの意義だということである。

第二に、シルバー人材センターの役割は、これまで「就業できない」会員に対する対応として、積極的ではなくとも広い範囲での「生きがい就業」の支援が行われてきたということである。しかし、この広い範囲での「生きがい就業」に対しては、会員も実践現場レベルでもそれぞれの認識に差が生じており、すべてにおいて「生きがい就業のスタンダード」の存在を意識しているわけではない。おりしも、財政的に非常に厳しい状況のもと、会員数や契約金額での評価が主になっているシルバー人材センターにおいて、その支援が必要であったとしても「配分金が得られる」就業機会の支援以外の業務に手が回らない状況も理解できる。そのため、今後は、より会員同士が、また社会や地域とのつながりを強固にし、それぞれの高齢者の能力・経験を活かすことができる事業やボランティア活動を評価する指標を構築していくことも重要である。そして、「生きがい就業」の意味を再度確認したうえでその「ブレ」をなくし、本来の「生きがい就業」の意味を再度徹底して理解する必要があるといえよう。

第三に、「就業できない」会員への対応から、「就業を希望しなくなった」会員へとその範囲を拡大した流れののち、「ゴールド会員」「プラチナ会員」の仕組みが登場するということである。「就業を希望しなくなった」という背景には、加齢や健康上の理由から「就業できない」のではなく、介護や孫の世話、また働く力はあっても就業は希望しないというような「本人の都合」までもシルバー人材センターがその役割を認めているということである。一方で、会員数の減少や「再チャレンジ支援総合プラン」を受けて、シルバー人材センターがその会員数増大の目標を掲げたことで、積極的に退会防止策を講じることも「ゴールド会員」「プラチナ会員」導入促進の一つであったといえる。そのことは、「ゴールド会員」「プラチナ会員」の導入理由として「退会防止」や「会員減少を防ぐ」といった回答がインタビュー調査でも明らかになったことからわかる。一方で、就業以外の社会貢献活動等のために会員として残りたいという要望に応えての意味合いもある。

今後、高齢者支援にとって高齢者が健康で余暇を過ごすために、社会との関わりを維持するための支援が重要であるということは間違いない。そのため、介護保険法では、介護予防に力を入れ、地域包括ケアシステムの構築を推進することによって、高齢者の生活問題にも対応しようとしている。また、2015年介護保険改正では、要支援者に対する支援の仕組みが変更され、訪問介護員の専門的な支援を必要とするサービスだけでなく、住民やNPOなどが行う支援も介護保険制度からのサービスとして提供されることが可能となった。

このことから、高齢者自身が自らの健康を維持し、その持てる力を社会や地域で活か

すことができる仕組みが求められているということである。そこで、これまでその役割を担ってきたシルバー人材センターが再び「生きがい就業」の意味を内外に知らしめることによって、会員同士のつながりや社会貢献活動への参加に対するシルバー人材センターの果たす役割の重要性も再認識され、本来の意味での「生きがい就業」を支援する組織へと名実ともに立ち返ることが可能となるといえる。

(謝辞) 櫻井幸男先生には、論文指導をはじめ、私の研究に対して数々の貴重なご意見を頂き、心より感謝申し上げます。また、インタビュー調査に快くご協力くださった各シルバー人材センターの担当者みなさま、心よりお礼申し上げます。そして、この論文を執筆するにあたり、森詩恵先生からご指導いただきましたこと、感謝申し上げます。

<引用・参考文献>

- Alan Walker (ed.) [2005] *'Understanding Quality of Life in Old Age'*, Open University Press. (岡田進一監訳・山田三知子訳 [2014] 『イギリスにおける高齢期のQOL—多角的視点からの生活の質の決定要因を探る』 ミネルヴァ書房。)
- Thomas Scharf and Norah Keating [2012] *'From Exclusion to Inclusion in Old Age'*, The Policy Press.
- 阿部彩 [2014] 「包摂社会の中の社会的孤立—他県からの移住者に注目して」『社会科学研究』第65巻第1号, 東京大学社会科学研究所。
- 岩田正美 [2012] 『社会的排除』有斐閣。
- 岩田正美・山口春子 [1989] 「シルバー人材センターにみる『生きがい就業』の理想と現実」『季刊社会保障研究』24 (4), 社会保障研究所。
- 大河内一男 [1974] 『余暇のすすめ』中央公論社。
- [1982a] 「財団の基本計画のための覚え書き」『高齢者事業団のセンター構想—財団の基本計画—』, 東京都高齢者事業振興財団。
- [1982b] 「シルバー人材センター事業について—その理念と構想—」『公益法人』11 (9)。
- 全国シルバー人材センター事業協会 [2007a] 「決議」『月刊シルバー人材センター』9月号。
- [2007b] 「社会経済環境の変化に対応したシルバー人材センター事業の進め方」。
- [2013] 「シルバー人材センター事業のあり方に関する検討会第一次報告書—生きがい就業の推進」。
- 全国シルバー人材センター事業協会編 [1989] 『シルバー人材センターの設立と運営の手引』ワイズ
- [1994] 『シルバー人材センター事業 運営の手引 (初版)』ワイズ
- [2002] 『シルバー人材センター事業 運営の手引 (上巻)』雇用問題研究会。
- [2013] 『シルバー人材センター事業 運営の手引 (改訂5版)』社会保険研究所。
- 「多様な機会のある社会」推進会議 [2006] 「再チャレンジ支援総合プラン」 (http://www.kantei.go.jp/jp/singi/saityarenzi/hukusenka/dai2/siryoul_1_2.pdf)
- 東京都高齢者事業団設立準備会 [1974] 「高齢者事業団について」『高齢者事業団のセンター構想—財団の基本計画—』東京都高齢者事業振興財団。

長勢甚遠 [1987] 『シルバー人材センター』 労務行政研究所。

山口春子 [1989] 「高齢者の生きがい就労の展開—シルバー人材センター制度に関する考察—」
『人文学報』 No 211, 東京都立大学人文学部。

脇坂幸子 [2015] 「高齢者事業団における『生きがい就業』は再生されるのか—労働市場に傾斜する政策展開の中で—」 『大阪経大論集』 第66巻第2号。