

シルバー人材センターにおける 「地域班」活動の現状と課題

——「地域班」の世話人に対するアンケート調査から——

脇 坂 幸 子
森 詩 恵
藤 澤 宏 樹
橋 本 理

1. はじめに—問題の所在
2. 研究方法
3. 「地域班」の世話人に対する主なアンケート調査結果
4. 「地域班」活動の現状と課題—考察にかえて

1. はじめに—問題の所在

少子高齢化の進展によって、2014年現在では全世帯のうち「65歳以上の高齢者のいる世帯」は46.7%となっており、高齢者世帯が年々増加している。また、「65歳以上の高齢者のいる世帯」のうち、「夫婦世帯」が30.7%と最も多く、次いで「単身世帯」が25.3%となっており、この二つの世帯で高齢者世帯の半数を超える状況である¹⁾。家族形態や地域のつながりの変化とともに、高齢者と地域や社会との接点が少なくなりつつあり、孤立死（孤独死）を身近な問題だと感じる人（「とても感じる」「まあ感じる」の合計）の割合は、60歳以上の高齢者全体では2割に満たないが、単身世帯では4割を超えている²⁾。このように、少子高齢社会において医療や介護をはじめとする社会保障・社会福祉政策のさらなる拡充は当然のことであるが、それとともに高齢者が地域や社会との接点を作り出し維持するための取り組み、つまり高齢者の社会的孤立、社会的排除を防ぐ政策も必要であるといえる。

そこで、本稿ではシルバー人材センターにおける「地域班」活動に焦点をあてる。周知のとおり、シルバー人材センターとは、「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、「定年退職者などの高齢者に、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

1) 内閣府 [2016:13]。

2) 同上, 50頁。

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³⁾する組織である。一般的にシルバー人材センターといえば、「高齢者就業」というイメージが強いが、前述の説明にもあるように、シルバー人材センターには配分金を得るための生きがい就業支援という役割だけでなく、ボランティア活動や会員同士の支え合いを通じて高齢者の社会参加を促進し、積極的に社会との接点をもつための支援もその重要な役割の一つなのである。今後、高齢者の社会的孤立や社会的排除をどう防ぐかという政策を考えるにあたって、シルバー人材センターの果たす役割はさらに重要なものとなってくるが、とくに、本稿で焦点をあてる会員の積極的な関わりで実施される「地域班」活動については、その創設が推奨されつつも全てのセンターで実施されているわけではなく、その実際の姿についてはほとんど明らかにされていない⁴⁾。

以上のことから、本稿ではA市シルバー人材センターにおける「地域班」の世話人に対するアンケート調査結果から、シルバー人材センターにおける「地域班」活動及び世話人の現状とその課題を明らかにすることを目的とする。そして、高齢者が地域や社会とのつながりを維持・向上させていくための方策を導き出し、今後のシルバー人材センターのあり方を模索したい。

2. 研究 方 法

本稿で使用するアンケート調査の対象者は、2017年1月31日現在、A市シルバー人材センターの「地域班」活動を支える代表世話人、副代表世話人、世話人の計216名である。A市シルバー人材センターは、5000人程度の会員を有する規模のセンターで、男女比をみると、男性約60%、女性が約40%である(2017年2月28日現在)。A市シルバー人材センターを調査対象にした理由は、センター創設の翌年に「地域班」活動が開始され、これまで長い活動の歴史を有している点、また各地域班には詰め所が用意されるなど、積極的にその活動を事務局が推進している点からである。A市シルバー人材センターでは、会員相互の親睦と連帯意識の高揚及びセンターと会員との連絡体制の密接化を目的として地域班を創設しており、地域班の活動内容は、①仕事の開拓やボランティア活動などを行う自主的な事業、②代表世話人会議や地域ごとの事業開拓など事務局と協同して行う事業、③配布作業や便利屋班の運営を行う職域班としての活動、などである。

調査方法は、A市シルバー人材センター事務局を通して、自記入式アンケートを世話人

3) 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センターとは」(http://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html)。

4) 地域班の主な役割と具体的な活動としては、①センターからの連絡事項を会員へ伝達するための文書、会報等の配布、②センターの役員や事務局と会員とのパイプ役、③会員と地域の高齢者との交流を深めるためのシルバー事業の企画、実施、④センターの普及啓発・新規会員の入会促進のための活動、⑤地域社会の仕事のニーズの把握及び開拓、開発のための活動、⑥会員の就業及び未就業会員等に対する就業に関しての連絡調整・情報提供、⑦広報活動、ボランティア活動、地域見守り活動、各種催し、文化活動(サークル活動)等の企画、実施、が示されている。公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 [2013: 172-173]、を参照のこと。

に配布していただき、各地域班の詰め所に設置したアンケート回収ボックスにて回収した。調査期間は、2017年2月17日から2月28日までの12日間で、配布数は216票であった。回収数は198票、うち有効回収票は198票、回収率は91.7%であった。

調査項目は、①地域班の状況（地域班の活動を通してよかったと思うこと、地域班での困りごと、地域班発展のために必要であると思う取り組み）、②世話人の状況（世話人・副代表世話人・代表世話人を引き受けた期間、世話人を引き受けた経緯、世話人の活動を通してよかったこと、世話人の活動での困りごと、世話人の活動における課題、世話人・副代表世話人・代表世話人の報酬希望額）、③シルバー人材センターの状況（入会してよかったこと、退会について、シルバー人材センターへの要望・課題）など、大きく三つの項目に沿って質問した。

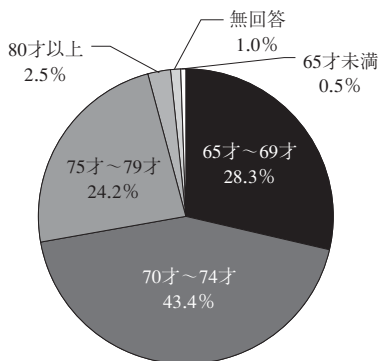
また、アンケート調査においては、個人の情報は絶対に漏らさぬよう万全の体制をとり、プライバシー保護には最善の注意を払い、倫理面での配慮も十分に行った。また、アンケート調査対象者にはその旨をアンケート配布時に説明文においてお伝えした。

3. 「地域班」の世話人に対する主なアンケート調査結果

(1) 回答者の主な基礎属性

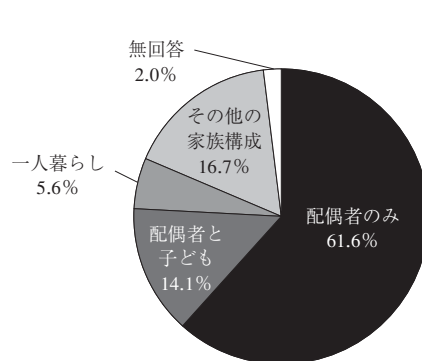
男女別では、「男性」が116人（58.6%）、「女性」が80人（40.4%）、「無回答」が2人（1.0%）であった⁵⁾。年齢別（図表1）では、「70～74才」が86人（43.4%）で最も多く、次いで「65～69才」が56人（28.3%）、「75～79才」が48人（24.2%）、「80才以上」が5人（2.5%）、「65才未満」が1人（0.5%）、「無回答」が2人（1.0%）であった。最高齢は81才、最年少は60才で前期高齢者が7割を占めている。家族構成（図表2）では、「配偶者のみ」の高齢者世帯が122人（61.6%）と最も多く、次いで「配偶者と子ども」と「子ども」の世帯が28

図表1 年齢



(出所) 筆者作成。

図表2 家族構成



(出所) 筆者作成。

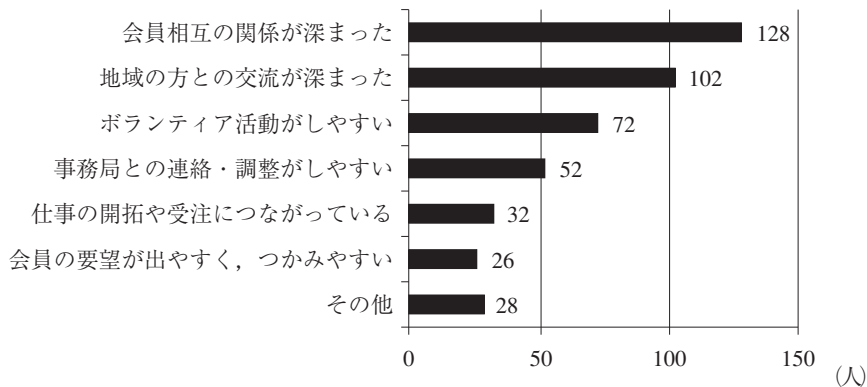
5) アンケート集計結果については、小数点第二位で四捨五入しているため合計が100%にはならない場合もある。

人 (14.1%), 「一人暮らし」の世帯が11人 (5.6%), 「その他の家族構成」が33人 (16.7%), 「無回答」が4人 (2.0%) であった。そして、健康状態では、「まあ健康」が141人 (71.2%), 「非常に健康」が32人 (16.2%), 「あまり健康でない」が22人 (11.1%), 「健康でない」が2人 (1.0%), 「無回答」が1人 (0.5%) であった。

(2) 「地域班」活動についての現状

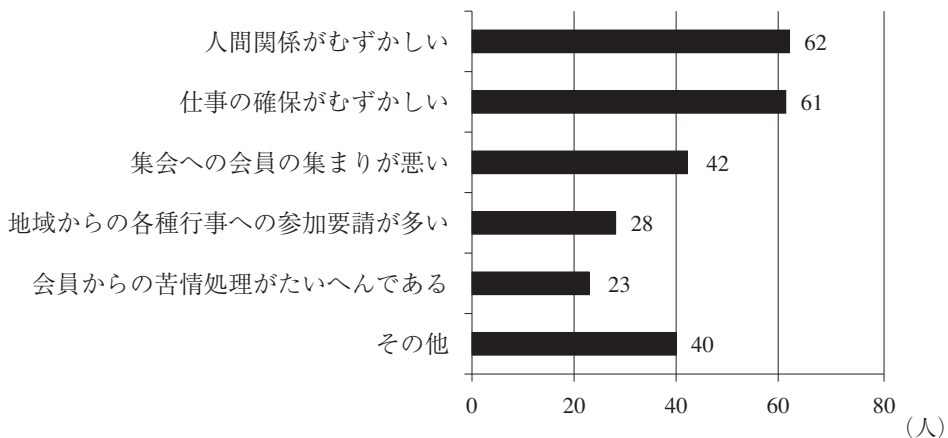
地域班の活動を通してよかったと思うこと (複数回答: 図表3) では、「会員相互の関係が深まった」が128人 (64.6%) と最も多く、ついで「地域の方との交流が深まった」が102人 (51.5%), 「ボランティア活動がしやすい」が72人 (36.4%) であった。一方で、地域班での困りごと (複数回答: 図表4) では、「人間関係がむずかしい」が62人 (31.3%) で最も多く、僅差で「仕事の確保がむずかしい」が61人 (30.8%), そして「集

図表3 地域班の活動を通してよかったこと (複数回答)



(出所) 筆者作成。

図表4 地域班での困りごと (複数回答)



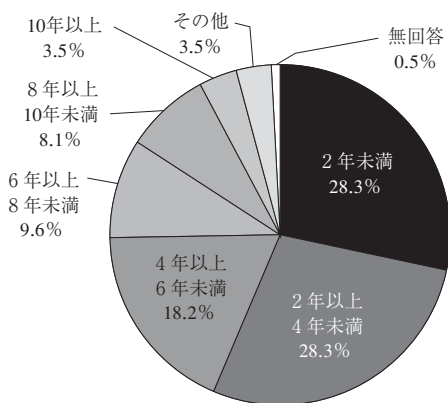
(出所) 筆者作成。

会への集まりが悪い」が42人（21.2%），であった。

(3) 世話人について

世話人を引き受けた期間（図表5）では、「2年未満」「2年以上4年未満」がそれぞれともに56人（28.3%）と最も多く、次いで「4年以上6年未満」が36人（18.2%），「6年以上8年未満」が19人（9.6%），「8年以上10年未満」が16人（8.1%），「10年以上」が7人（3.5%），その他7人（3.5%），「無回答」1人（0.5%）であった。そして、世話人を引き受けた経緯（複数回答）については、「前世話人から頼まれた」が103人（52.0%）と最も多く、次いで「事務局から頼まれた」が69人（34.8%），「自主的に引き受けた」が12人（6.1%），「順番制で担当時期になった」が5人（2.5%），「その他」が31人（15.7%），「無回答」が2人（1.0%）であった。

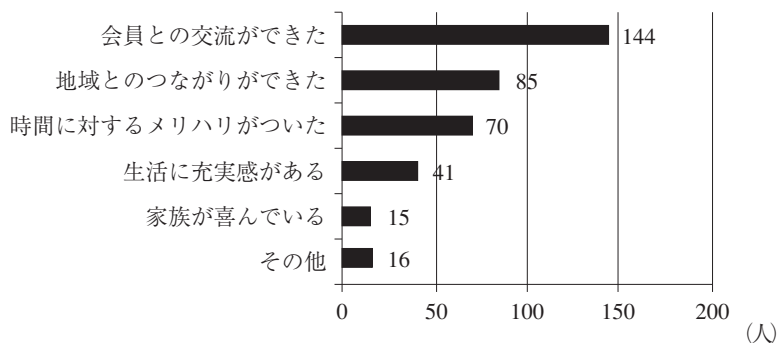
図表5 世話人を引き受けた期間



(出所) 筆者作成。

世話人の活動を通してよかったこと（図表6：複数回答）では、「会員との交流ができた」が144人（72.7%）と最も多く、次いで「地域とのつながりができた」が85人（42.9

図表6 世話人の活動を通してよかったこと（複数回答）

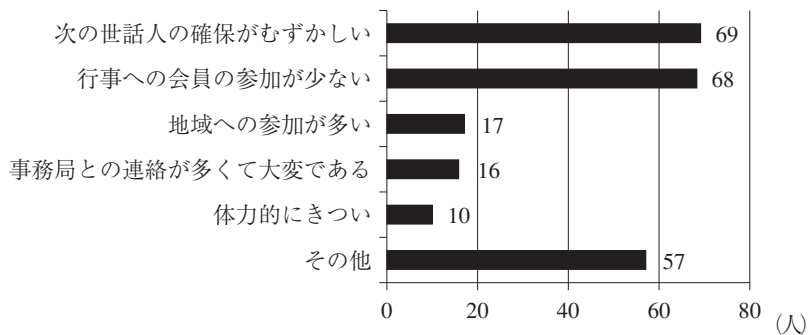


(出所) 筆者作成。

%), 「時間に対するメリハリがついた」が70人 (35.4%), 「生活に充実感がある」が41人 (20.7%), 「家族が喜んでいる」が15人 (7.6%), 「その他」が16人 (8.1%) であった。

一方、世話人の活動での困りごと (図表7: 複数回答) では、「次の世話人の確保がむずかしい」が69人 (34.8%) と最も多く、僅差で「行事への会員の参加が少ない」が68人 (34.3%) となっており、「地域への参加が多い」が17人 (8.6%), 「事務局との連絡が多くて大変である」が16人 (8.1%), 「体力的にきつい」が10人 (5.1%), 「その他」が57人 (28.8%) となっている。

図表7 世話人の活動での困りごと (複数回答)

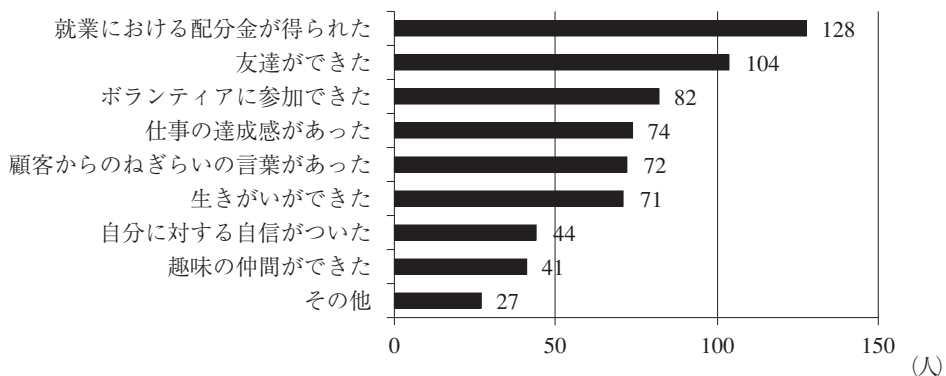


(出所) 筆者作成。

(4) シルバー人材センターに対して

シルバー人材センターに入会してよかったこと (図表8: 複数回答) では、「就業における配分金が得られた」が128人 (64.6%) と最も多く、次いで「友達ができた」が104人 (52.5%), 「ボランティアに参加できた」が82人 (41.4%), 「仕事の達成感があった」が74人 (37.4%), 「顧客からのねぎらいの言葉があった」が72人 (36.4%), 「生きがいがあった」が71人 (35.7%), 「自分に対する自信がついた」が44人 (22.0%), 「趣味の仲間ができた」が41人 (20.7%), 「その他」が27人 (13.5%) となっている。

図表8 シルバー人材センターに入会してよかったこと (複数回答)

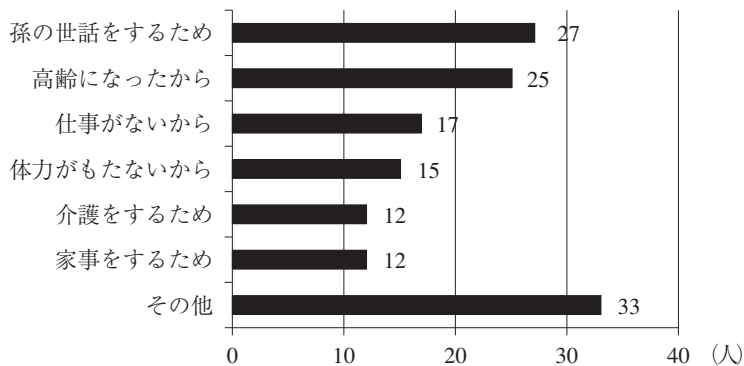


(出所) 筆者作成。

た」が71人（35.9%）、「自分に対する自信がついた」が44人（22.2%）、「趣味の仲間ができた」41人（20.7%）、「その他」が27人（13.6%）であった。

一方で、シルバー人材センターの退会を考えたことがあるかでは、「考えたことがある」が131名（66.2%）、「考えたことがない」が64人（32.3%）、無回答が3人（1.5%）であった。そして、退会を考えたことがある理由（図表9：複数回答）では、「孫の世話をするため」が27人（20.6%）、「高齢になったから」が25人（19.1%）、「仕事がないから」が17人（13.0%）、「体力がもたないから」が15人（11.5%）、「介護をするため」「家事をするため」がそれぞれともに12人（9.2%）、「その他」が33人（25.2%）であった。

図表9 退会を考えたことがある理由（複数回答）



（出所）筆者作成。

4. 「地域班」活動の現状と課題—考察にかえて

これまでA市シルバー人材センターの「地域班」活動を支えている世話人に対して実施したアンケート調査をもとに、「地域班」活動及び世話人の現状と課題を明らかにしてきた。そこで、アンケート調査から得られた結果を以下にまとめ、「地域班」活動とその世話人及びシルバー人材センターの課題を探ってみたい。

第一は、シルバー人材センターの役割に対する再認識の必要性である。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における高齢者事業とは、「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くところの互助と共働のための就労活動」（生きがい就業）⁶⁾である。しかし、法制化以降、シルバー人材センターに対する政策は労働政策の中に位置づけられたことから、高齢者の就業支援のみがシルバー人材センターの役割であるかのようにとらえられる状況が強まった⁷⁾。今回のアンケート調査でも、「シルバー人材センターに入会してよかったこと」では、「就業における配分金が得られた」が6割強と最も多く、会員においても経済面で

6) 大河内 [1982 : 17]。

7) シルバー人材センターに対する国の政策の変遷については、脇坂 [2015]、を参照されたい。

のメリットがその一つとして考えられていることがわかる。その一方で、「友達ができた」が52.5%、「ボランティアに参加できた」が41.4%と、4～5割の人がシルバー人材センターを通して人や地域とのつながりを持てたことをよかったと考えている。また、「シルバー人材センターに入会してよかったこと」と同様に、「地域班」活動や世話人の仕事を通して「会員相互の関係が深まった」「会員との交流ができた」と回答する人が6～7割と最も多く、次いで「地域の方との交流が深まった」「地域とのつながりができた」と回答する人が4～5割となっている。これらからわかることは、シルバー人材センターの事業への参加は会員が配分金を得ることだけでなく、高齢者が地域や社会とのつながりを維持することに役立っているという点である。つまり、わが国の高齢者福祉政策が高齢者介護へと収斂しつつある現在、介護を必要としない高齢者への福祉政策の一役を担うという能力がシルバー人材センターには備わっているといえるのである。シルバー人材センターが高齢者の就業支援への役割のみを強めつつあるなかで、改めて高齢者の就業支援だけでなく会員同士、また地域や社会とのつながりを作り出すという面でのシルバー人材センターの役割を再確認することがなによりも重要である。そして、会員をはじめ地域や社会の高齢者にシルバー人材センター自体に高齢者が社会との接点を作りだし維持する機能を備えている点を積極的に伝えていくことが今後もさらに必要であろう。

第二に、高齢者と地域や社会との接点を作り出す役割を果たしている「地域班」活動やその支え手である世話人が抱えている課題についてである。先ほども述べたように、シルバー人材センターでの活動や世話人の仕事を通して、高齢者が地域や社会との接点を作り出すことが把握できた一方で、会員の高齢化や世話人の後継者不足の問題も当然生じている。今回のアンケート調査では世話人の平均年齢は71.8才で、世話人を引き受けている期間をみると、「4年未満」が約6割である一方、「4年から8年未満」が約3割、「8年以上」が約1割となっており、10年以上引き受けられている人も7人いた。世話人の活動での困りごとでは、「次の世話人の確保がむずかしい」が最も多く3割を占めた。シルバー人材センターは高齢者を対象とした組織であるため、この問題は常に抱えることになるが、センター自体を高齢者自身の手で運営することを理念として掲げ実現するためには、会員がどのようにセンターに、また地域や社会に関わっていくかを考えた取り組みがセンターの会員数の増加を目指した取り組みとあわせて今後さらに必要である。

最後に、地域班発展に向けて必要であると思う取り組みについてである。自由記述での回答であったため今後詳細な分析を必要とするが、とくに目を引くものとしては、シルバー人材センターを退会した会員や地域の高齢者に対する見守り活動の必要性が述べられている点である。「高齢で退会された方や病気で退会された方がその後どうされておられるのか、何かお手伝いできることがないのか、見まわり隊として気遣ってあげるのはいかがでしょうか」「各世話人は会員さんの見回り隊の役割をしてほしい」といった声は、独居・高齢者世帯が増えるなかで、高齢者同士の支え合いが求められている結果を反映していると考えられる。また、会員や地域との交流をさらに深めるための取り組みの必要性も声としてあげられており、交流会やイベントを通じて会員同士のつながりをさらに深め、ボランティア

活動を通じた地域との共生の必要性も述べられていた。このように高齢者の支え合いや生涯現役社会の確立が目指されているなかで、新しく関係を作り出すことだけでなく、一度作られたつながりを維持していく「しかけ」づくりも必要ではないだろうか。

以上のように、本稿では「地域班」活動やその支え手である世話人の現状と課題を明らかにすることを目的としたが、「地域班」活動は会員同士のつながりを深め、地域や社会との接点を作り出すことに非常に大きな役割を果たしていることが示されたといえよう。しかし、今回は調査データの単純集計のみの分析となっており詳細な現状を描き出すには至っていないため、さらに地域ごとの特性などを考慮した分析・考察が今後の課題である。

(謝辞) A市シルバー人材センターの事務局長はじめ、アンケート調査にご協力いただきました世話人のみなさま、大変お世話になりました。心よりお礼申し上げます。本研究は、平成28年度科学研究費助成事業(基盤研究C「高齢者支援における日英ボランティアセクター比較研究—史的・政策的・実践的分析」)及び大阪経済大学共同研究費の助成を受けている。

<参考・引用文献>

- Alan Walker (ed.) [2005] *Understanding Quality of Life in Old Age*, Open University Press, McGraw-Hill Education. (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。)
- 安保則夫 [1988]「高齢者能力の社会的活用—シルバー人材センターを中心として—」『都市問題研究』40(3), 都市問題研究会。
- 大河内一男 [1982]「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)。
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 [2013]『シルバー人材センター事業 運営手引』。
- 「シルバー人材センターとは」(http://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html)。
- 小林謙一 [1986]「シルバー人材センター会員の生活・意識状況—武蔵村山市のケース・スタディを中心として—」『経済志林』54(1), 法政大学。
- [1987]「高齢者事業団の二つの類型—シルバー人材センターと高齢者雇用福祉事業団の組織と運営—」『経済志林』55(2), 法政大学。
- 内閣府 [2016]『平成28年版高齢社会白書』(http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/zenbun/28pdf_index.html)
- 塚本成美 [2008]「高齢者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雇用・社会活動に関する調査研究報告書』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構。
- [2010]「シルバー人材センター調査編」『首都圏におけるエイジフリー社会構築に向けた就業・社会活動に関する調査研究報告書』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構。
- 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。
- [2016]「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～』『大阪経大論集』第67巻第2号。