

氏名	上原 桃美 (ウエハラ モモミ)
本籍	東京都
学位の種類	博士(老年学)
学位の番号	博乙第29号
学位授与の日付	2022年3月18日
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当
学位論文題目	シルバー人材センター入会に伴う仕事内容の変更とその客観的・主観的評価—ホワイトカラー職種出身の男性に着目して—

論文審査委員	(主査) 桜美林大学教授	杉 澤 秀 博
	(副査) 桜美林大学教授	長 田 久 雄
	桜美林大学教授	渡 辺 修一郎
	横浜市立大学名誉教授	岡 真 人

論文審査報告書

論文目次

序論

定年退職後の再就職.....	1
ホワイトカラー職種出身者の仕事内容の変更とミスマッチ.....	1
生きがい就業に対する政策的指摘.....	2
シルバー人材センターによるホワイトカラー職種出身者への対応策.....	3
本学位請求論文の目的.....	5

本学位請求論文の意義.....	5
-----------------	---

研究1 シルバー人材センター入会に伴う仕事内容の変更とその主観的評価

ーホワイトカラー職種出身の男性の退会に着目してー

方法

分析に使用したデータ.....	7
ホワイトカラー職種出身者の新入会員の選定方法と分析対象者数.....	7
変数の作成.....	8
統計解析法.....	9
倫理的配慮.....	10

結果

対象者の特徴.....	10
ホワイトカラー職種でない仕事内容に従事した会員の割合および希望職種を考慮したミスマッチの発生状況.....	10
ホワイトカラー職種でない仕事内容に従事した会員および希望職種を考慮したミスマッチに該当した会員の退会率.....	11

考察

入会後のミスマッチの実態.....	11
ミスマッチによる退会（客観的評価）への影響.....	12
本研究の限界.....	12

結論

研究2 シルバー人材センター入会に伴う仕事内容の変更とその客観的評価

ーホワイトカラー職種出身の男性の活動意義への評価に着目してー

方法

分析に使用したデータ.....	14
ホワイトカラー職種出身者の新入会員の選定方法と分析対象者数.....	14
変数の作成.....	15
統計解析法.....	17
倫理的配慮.....	18

結果

対象者の特徴.....	18
ホワイトカラー職種でない仕事内容に従事した会員の割合とおよび希望職種を考慮したミスマッチの発生状況.....	19

ホワイトカラー職種でない仕事内容に従事した会員および希望職種を考慮したミスマッチに該当した会員の活動意義への評価	19
考察	
入会後のミスマッチの実態と活動意義	20
ミスマッチによる活動意義（主観的評価）への影響.....	20
本研究の限界	21
結論	

総合考察

結果の要約.....	23
ホワイトカラー職種出身者のミスマッチに関する生きがい就業への指摘の妥当性	23
シルバー人材センターによるミスマッチ防止策への評価と今後の課題	24
本研究の限界と今後の課題.....	25

結論

引用文献

図表

論文要旨

高齢者の就業を70歳まで継続させる施策が導入されてきている。その背景には、年金受給者の増加に伴う年金財政の逼迫と労働力不足がある。高齢者が70歳まで就業を継続するには定年退職後の再就職に伴う仕事内容の変更に適応する必要がある。しかし、定年退職後の再就職については、この年齢層の有効求人倍率が低く、容易ではない。そして高齢者が就業できない理由として「希望した職種につけない」など定年退職後の高齢者の仕事ニーズと求人する企業が高齢者に求める仕事内容のミスマッチが考えられる。中でもホワイトカラー職種出身の高齢者については、求人する企業がブルーカラーの仕事を求めることが多いため、仕事内容の面でミスマッチがより一層深刻であると考えられる。しかし、ホワイトカラー職種出身者の定年退職後の仕事内容の変更割合とその影響については研究がほとんどない。

他方、日本では、高齢者が就業を通じて生きがいの獲得を目指せるようシルバー人材センター事業が1986年に制度化された。最近、シルバー人材センターの新会員の中に占めるホワイトカラー職種出身者の比率が増加しつつあるものの、シルバー人材センターが提供できる仕事がブルーカラーの仕事が多いことから、ホワイトカラー職種の出身者への仕事紹介におけるミスマッチの問題が生じていると指摘されている。しかし、シルバー人材センターに関しては、これまで培った知識の活用だけでなく、職業訓練や会員同士の交流など多面的な活動を展開している。入会に際してもセンター事業の意義を説明した上で会員となってもらいなどホワイトカラー職種出身者の仕事内容の変更への適応を促すための取り組みを行っている。既存研究では、シルバー人材センター会員の前職と希望職種の間について検討し、必ずしもホワイトカラー職種の出身者がホワイトカラーの仕事我希望するとは限らないことが明らかにされている。しかしながら、ホワイトカラー職種の出身者がシルバー人材センターへの入会後にどの程度仕事内容に変更があるのか、その変更に伴う影響は何かについての研究はほとんど行われていない。

本研究の目的は、ホワイトカラー職種出身の男性を対象に、シルバー人材センター入会後の仕事内容の変更の割合とその変更に対する客観的・主観的評価を明らかにすることである。研究は大きく以下の2つで構成された。研究1では、①入会後にブルーカラーの仕事に就いた人の割合、②希望の仕事としてホワイトカラーの仕事我希望したにもかかわらずブルーカラーの仕事に就いた人の割合、それぞれを明らかにする。さらに変更に対する客観的評価として2年間の退会率について、①のグループではホワイトカラーの仕事に就いた人、②のグループではホワイトカラーを希望しホワイトカラーの仕事に就いた人との対比で明らかにする。研究2では、研究1と異なるデータベースを用いて、研究1の①と②に該当する人を対象に、研究1と同じ対照群との対比でセンターへの主観的評価である活動満足度に差があるか否かを分析する。分析の結果、研究1については、①と②のグループの割合がそれぞれ80%と13%であったこと、いずれのグループとも対比したグループと比較して退会率に有意な差が観察されなかったこと、研究2では、②のグループでのみ「利己的欲求」の面での活動満足度が有意に低いことが明らかにされた。以上の結果をもとに、シルバー人材センターではホワイトカラー職種出身の男性がブルーカラーの仕事に就いたとしても適応に大きな支障がないこと、その要因にはセンター事業が職業訓練や会員との交流など多面的な活動を展開するとともに、事業の説明をきちんとし、活動への同意に基づき入会を認めていることと関係していることが示唆された。

論文審査要旨

本研究では、シルバー人材センターという高齢者の就業機会を提供する施策の利用者、中でもホワイトカラー職種の出身者を対象に、入会後に仕事内容を変更した者の割合とその主観的・客観的評価を行っている。ホワイトカラー職種出身の高齢者については、定年退職後に希望する仕事内容と求人のある仕事内容にかなりの違いがあり、解決が必要な課

題であると指摘されているものの、この課題を実証的に明らかにした研究はほとんどない。本研究では、高齢者の就業の場として一定の位置を占めるセンター事業の利用者を対象にした新規性のある研究である。ホワイトカラー職種の出身者の選択に際しても、センターが有する会員の入会前の職種に関するデータを日本職業分類に基づき再集計しており、精度の高い研究である。分析の結果、センター入会時にホワイトカラーの仕事を希望しているにもかかわらず、ブルーカラーの仕事をしている人の割合がホワイトカラー職種出身者の中で10%と少ないこと、さらに主観的・客観的評価についても仕事の内容に変更のなかった人との間で一部の指標を除き有意差がないことが明らかにされた。センターの活動に対してもホワイトカラー職種の出身者に対する職業紹介の問題が指摘されているが、本研究では、この指摘が妥当でないことが示唆されており、政策的にも意味のある知見を提供している。ただし、本研究のような結果が得られた要因には、入会の際のセンター活動についての説明と同意が徹底されていることが影響していると思われる。したがって、一般労働市場におけるホワイトカラー職種出身者の定年退職後の再就職に伴う適応に一般化できない点もきちんとみておくことが必要である。

口頭審査要旨

分析結果に対する考察、研究方法上の問題、今後の研究課題について質疑応答がなされた。①分析結果については、ホワイトカラー職種の出身者の中でブルーカラーの仕事をした人ではシルバー人材センターに対する利己的欲求に対する満足度が有意に低いという結果であったが、その理由と支援方法について言及する必要がある。②研究方法上の問題については、研究1ではホワイトカラー職種の出身者の特定に際して前職に関する情報を用いていることから、定年後の再就職先での職種の可能性がある、研究2では調査の回収率が4割程度であり、未回収者はシルバー人材センター事業に対する評価が低い人が多いと考えられることから、結果にはその選択的バイアスの可能性がある、さらに主観的評価については仕事に対する満足度が測定されていないことから、仕事内容の変更に対する直接的な評価を行っていない点についても限界としてきちんと指摘する必要がある。③今後の研究課題については、本研究では会員の側からの主観的評価を行っているが、受注者側からの仕事内容に対する満足度も明らかにする必要がある、シルバー人材センターの事業の中でも人材派遣事業に参加している対象者を対象に同じような研究を行う必要がある。以上の質問・意見に対しては、上原氏は的確な回答を行った。以上の質疑応答を踏まえ、審査員は全員一致して、本論文を学位論文としての水準にあるという評価で一致した。