

2021 年度博士論文（要旨）

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
ーホワイトカラー職種出身の男性に着目してー

桜美林大学大学院

上原桃美

定年退職後の再就職

定年退職後の再就職は容易ではなく、高齢者の完全失業率は増加傾向にある。また、高齢者の有効求人倍率は60-64歳0.19倍、65歳以上0.75倍と現役世代よりも低い（総務省統計局，2021a）。

企業以外での新たな就業ニーズの発掘が求められており、厚生労働省（2019）は高齢者の再就職先の受け皿を地域社会まで拡大する必要があると提言している（厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課，2020）。

高齢者の再就職先の受け皿を拡大したとしても、65歳を境に職業構成が大きく変化すると言われている。伊藤・西山（2016）は、これを“65歳の大きな「壁」”と称し、就業構造基本調査（総務省，2012）から“「生産工程従事者」，「事務従事者」，「専門的・技術的職業従事者」の比率が減少し，「運搬・清掃・包装従事者」，「農林漁業従事者」の比率が増加する。前者の3職業では，一定の職務経験・知識などを得た高齢人材が活躍できる場合は，就業者数で見ても比率で見ても減少している”と述べている。したがって，高齢期においては，就業できる仕事限定化するため，再就職に伴う仕事内容の変更は避けられないだろう。

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

高齢期の転職や仕事内容の変更に関する研究の蓄積は乏しいが，対象を現役世代まで広げると，その数はかなり増える。そして，その多くが，対象がホワイトカラーであるか，ブルーカラーであるかという視点が入っている。なぜなら，ホワイトカラーとブルーカラーとでは専門性が違い（藤本・池田，2019），職場環境も異なる（渡辺，1978）。この他に，ホワイトカラーについては，現役時代と異なる仕事内容に従事するのは困難であるという報告もあり，その理由は特別な技術や資格を持たないからといった指摘もある（高木，2002；今城・藤村，2014b）。さらに，高木（2002）は，定年後も雇用される高年齢ホワイトカラーの共通点は，同一職能内での長期にわたる就業と，その中での多くの異動を通じた多様な仕事経験があることであると述べている。

実際に，ホワイトカラー職種出身者は現役時代に同一職内での継続した就業が求められてきたため，その多くは退職後も同じ職種に就業したいと希望している（独立行政法人労働政策研究・研修機構，2016）。しかし，ホワイトカラー職種出身者が転職や再就職後にホワイトカラー職種を希望すると言われる一方で，高齢期の再就職においては，ホワイトカラー職種があまり用意できていないのが現状である。これらのことから，ホワイトカラー出身者に対しては，他の職種に従事する者よりも配慮すべき点が多いと考えられる。とくに，就業できる職種が限定化される高齢期においては，ホワイトカラー出身者が希望する仕事と実際に就ける仕事とのミスマッチの問題が懸念されている。

生きがい就業に対する政策的指摘

ホワイトカラー職種出身者が希望した職種に就けないというミスマッチの問題は、一般労働市場のみならず、生きがい就業を提供するシルバー人材センターに対しても及んでおり、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課（2013）は高齢期就業に関する提言の中で、“従来型の除草作業や植木の剪定、駐輪場の自転車整理などの仕事が多く、定年退職前にホワイトカラーとして働いていた高齢者の中には、シルバー人材センターへの受注が少ない事務的な職種を希望するため、ミスマッチが起こっている”と指摘しているが、そもそも、シルバー人材センターが提供する生きがい就業は一般労働市場での就業と区別されるべきものである。

シルバー人材センターとは「自主・自立、共働・共助」を理念とした組織で、会員一人ひとりが自主的に参加して活動することを基本としている（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2021）。近年、シルバー人材センターでは、法改正によって、一定の条件下では人材派遣事業ができるようになった。シルバー人材センターが行う人材派遣事業に限っては、一般労働市場での就業と同等に扱うことが可能かもしれない。しかし、シルバー人材センターが提供する仕事のうち、人材派遣事業の割合は未だ決して多くはない（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2021）。

シルバー人材センターに入会する高齢者の入会動機の上位は、「健康維持・増進」「生きがい」「友人交流」であり、入会動機からみても、経済的動機や知識・技術の活用などの動機が多い一般労働市場での就業とは異なる性質を持つと言えるだろう。そうであるにも関わらず、冒頭の政策的な指摘では、シルバー人材センターが提供する生きがい就業においても、ホワイトカラー職種出身者へのミスマッチが指摘されており、シルバー人材センターでもホワイトカラー職種に該当するような仕事内容を増やしていくべきだと言われている。

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

ホワイトカラー職種出身者のミスマッチに関して政策的に指摘される以前から、シルバー人材センターでは、入会した高齢者と生きがい就業のミスマッチを最小限にするための取り組みがおこなわれている。

シルバー人材センターでは、入会希望者に対して入会説明会を実施している。その頻度は、各センターで異なるものの、最低でも月に1度は行われ、シルバー人材センターの理念や就業内容などを丁寧に説明している。このなかで、シルバー人材センターが提供する仕事の多くは、駐輪場の自転車整理や除草作業、公共施設などの建物管理である点や就業で得られる収入も一般労働市場での就業と比較すると少ない点など説明している。この入会説明会では、生きがい就業の限界だけでなく、シルバー人材センターとは地域のために

高齢者がいきいきと働く場を提供するためのものであり、就業の副次的効果（介護予防効果、人間関係の広がりなど）についても説明されている。

そして、シルバー人材センターがホワイトカラー職種出身者のミスマッチを防ぐためにやっている取り組みは入会説明会だけではなく、フォーラムや市民向けフェアの開催、就業体験などが挙げられる。

シルバー人材センターでは、ホワイトカラー職種出身者と生きがい就業のミスマッチを最小限にするために様々な対策が行われている。そして、会員は生きがい就業の理念や仕組みをよく理解し、その効用を実感する者が多い。それにも関わらず、政策として指摘されるようなミスマッチが起きているのだろうか。

本学位請求論文の目的

前述の通り、シルバー人材センターでは、入会後の仕事内容に関するミスマッチを防ぐため、入会する高齢者に対して様々な対策が行われている。そもそも、シルバー人材センターが提供する生きがい就業は、その活動意義からも一般労働市場での就業とは区別されるべきである。それにも関わらず、一般労働市場と同様に“従来型の除草作業や植木の剪定、駐輪場の自転車整理などの仕事が多く、定年退職前にホワイトカラーとして働いていた高齢者の中には、シルバー人材センターへの受注が少ない事務的な職種を希望するため、ミスマッチが起こっている”と指摘されている（独立行政法人労働政策研究・研修機構，2016）。しかし、シルバー人材センターにおいて、このミスマッチが実際に起きているのかどうかについても明らかにされていない。

よって、生きがい就業を提供するシルバー人材センターにおいて、ホワイトカラー職種出身者のミスマッチ（現役時代と同じホワイトカラー職種を希望したが他の仕事内容に変更した）が実際に起きているのか確認するとともに、これがその後の退会や適応に影響するのか検討するべきであると考えた。

本学位請求論文では課題の検証に向けて、次の3点を明らかにすることを目的とした。(1)入会後のミスマッチに直面しているホワイトカラー職種出身者の割合（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）、(2)ホワイトカラー職種出身者が希望する仕事内容を考慮した上でのミスマッチの発生状況、(3)ミスマッチが退会（客観的評価）や生きがい就業（主観的評価）への適応に与える影響。

なお、本学位請求論文では対象者を男性に限定することとした。なぜなら、女性の事務系出身者の割合は過去5年でほとんど増加が見られず、無職であった会員の割合も女性の方が多（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2017；2018；2019b；2020a；2021）。これに加え、原田他（2009）は事務職を希望する会員の退会率が高いという現象は男性に顕著であると指摘されているからである。

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 —ホワイトカラー職種出身の男性の退会に着目して—

方法

分析に使用したデータ

本研究では、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会が実施した「ホワイトカラー層に係るシルバー人材センターの対応に関する調査研究」で得られたデータを二次利用して分析した。

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会は、全国 9 ブロック（北海道/東北/関東/北信越/東海/近畿/中国/四国/九州）から各 4 センターを選定した。各 4 センターの内訳は、シルバー人材センターでの仕事の内容は都市規模によって異なる（塚本他，2016b）という指摘を考慮し、ブロックごとに町村部と市区部から各 2 センターから選定している。

データ供与は 2014 年 6 月に依頼し、同年 7 月—9 月の間に対象となった全てのシルバー人材センターからデータの提出があった。供与されたデータは全在籍会員 51,547 名の 2013 年 1 月時点の「年齢」「入会日」、2013 年 1 月—12 月分の「退会日」「会員の前職」「希望職種」「仕事の内容」である。

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

「会員の前職」は総務省（2009）の日本職業分類に即して分類した。これを厚生労働省（2008）のホワイトカラー職種の定義に則り、ホワイトカラー職種出身者を特定した。そして、本研究では、入会から 2 年未満の会員を新入会員と定めた。本研究ではこれらのホワイトカラー職種出身の男性新入会員 1,459 名を分析対象者とした。

変数の作成

実働職種 供与されたデータのうち、シルバー人材センター独自の分類によって 109 職種に分けられている「仕事の内容」を用い、執筆者が日本職業分類に即して分類した。

希望職種 希望職種の作成には、供与されたデータの「希望職種」を用いた。これも、「仕事の内容」と同様にシルバー人材センター独自の分類によって 109 職種に分けられている。執筆者による日本職業分類への分類やホワイトカラー職種とブルーカラー職種等への分類は、実働職種の作成と同一の方法を用いた。

希望職種と実働職種の異同 上記で作成した実働職種と希望職種を用いて、対象者を「ホワイトカラー職種を希望し、ホワイトカラー職種に就業した群（以下 WW 群）」、「ホワイトカラー職種を希望したが、ブルーカラー職種等に就業した（以下 WB 群）」、「ブルーカラー職種等を希望し、ブルーカラー職種等に就業した（以下 BB 群）」、「ブルーカラー職種等を希望したが、ホワイトカラー職種に就業した（以下 BW 群）」の 4 群に分類した。

統計解析法

まず、ホワイトカラー職種でない仕事内容に従事していた（実働職種がブルーカラー職種等であった）会員の割合を示し、実働職種のみでのミスマッチの発生状況を確認した。その後、ホワイトカラー職種出身者が希望する仕事内容を考慮した上でのミスマッチの発生状況（WB 群の割合）を確認するため、希望職種と実働職種の異同によって分類された 4 群の分布を示した。

つぎに、実働職種による退会率と希望職種と実働職種の異同による退会率の差を χ^2 検定で分析した。その後、実働職種や希望職種を考慮した上でのミスマッチが退会に影響するののかについて強制投入法による二項ロジスティック回帰分析を用いて分析した。なお、二項ロジスティック回帰分析で設定した変数の詳細は次の通りである。

目的変数 在籍を 0、退会を 1 とするダミー変数を作成し、目的変数に設定した。

説明変数 実働職種と希望職種と実働職種の異同を設定した。

調整変数 年齢とセンター規模を設定した。

倫理的配慮

本研究は公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団の研究倫理審査の承認を得て実施した（承認番号 A26004）。

結果

対象者の特徴

対象者 1,459 名の平均年齢は 67.7 (± 4.1) 歳であった。対象者の 91.6%が市区町村に所在する大規模センターの会員で、対象者のうち期間内に退会した者の割合は 9.3%であった。

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

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は 80.8%であった。そして、希望職種と実働職種の異同によって対象者を分類した結果、ミスマッチ (WB 群) に該当する会員の割合は 13.1%であった。その他の群の分布は、WW 群 6.6%、BB 群 67.6%、BW 群 12.6%であった。

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

ホワイトカラー職種でない仕事内容に従事した会員の退会率は 8.0%であり、ブルーカラー職種等に従事した会員との退会率に統計的有意差は認められなかった ($\chi^2=0.35$)。

つぎに、希望職種を考慮したミスマッチに該当した会員 (WB 群) の退会率は 8.9%であり、その他の群の退会率と統計的な有意差は認められなかった ($\chi^2=4.15$)。その他の群の退会率は WW 群 14.4%、BB 群 9.3%、BW 群 7.1%であった。そして、では退会の有無 (退会 =1.00) を目的変数とする二項ロジスティック回帰分析の結果を示した。その結果、実働職種のみでの分析でも、希望職種を考慮した 4 群による分析のどちらもミスマッチによる退会への影響は見られなかった。

考察

入会後のミスマッチの実態

シルバー人材センター入会後にブルーカラー職種に従事した会員の割合は 80.8%で、このうち、政策的にミスマッチと指摘されているホワイトカラー職種を希望してブルーカラー職種等の仕事に従事する会員に該当したのは 13.1%のみであった。そして、そもそも、ホワイトカラー職種を希望した会員の割合は低く、塚本他 (2016b) の見解と同様に、シルバー人材センターに入会するホワイトカラー職種出身者は必ずしもホワイトカラー職種を希望するわけではないことが示された。よって、ホワイトカラー職種出身者が希望する職種が少ないと指摘されているシルバー人材センターにおいて、そもそもホワイトカラー職種出身者のほとんどがホワイトカラー職種への就業を希望しておらず、シルバー人材センターでのホワイトカラー職種出身者のミスマッチの発生率も少なかった。このことから、シルバー人材センターでのミスマッチは政策的に指摘される程のものではないだろう。

ホワイトカラー職種出身者の意識の変化や特性だけで退会を抑制できるとは考えにくく、シルバー人材センターがミスマッチへの対策として行う様々な取り組みが功を奏しているとも言えるだろう。本稿の序論部分で述べたように、シルバー人材センターでは、ホワイトカラー職種出身者と生きがい就業のミスマッチを防ぐべく、様々な取り組みが行われている。本研究においてホワイトカラー職種でない仕事を希望した (BB 群、BW 群) 会員が

多くみられたことから、入会前の取り組みがミスマッチの発生率を最小限にしていると考えられた。

ミスマッチによる退会（客観的評価）への影響

前述の通り、ミスマッチに該当する会員の退会率は8.9%と極めて低く、それ以外の会員の退会率と比較しても統計的な有意差は見られなかった。そして、多変量解析の結果ではミスマッチと退会との間に有意な関連は見られず、ミスマッチが退会要因になり得るとは考えにくい。退会の抑制については、入会前の取り組みだけでなく、入会後の取り組みも効果を発揮しているとも考えられる。シルバー人材センターでは、新しい仕事に就く会員に対し、研修会や講習会を行っている。研修会や講習会の講師は、長年その仕事に従事する会員などがその役割を担い、現場経験者だからこそ可能な細やかな指導がおこなわれている。この機会を通じて会員同士が交流することもあり、仕事への適応や仲間づくりと言った面でも、研修会や講習会が退会の抑制につながっている可能性は大いにあるだろう。

本研究の限界

本研究は全国区のシルバー人材センターを対象としたデータを二次利用し、分析をおこなった。その結果、多くのホワイトカラー職種出身者を対象とした分析ができた反面、退会と関連する可能性がある以下の項目を分析に加えられなかった点において限界がある。

第1に、対象者がシルバー人材センター以外で就業しているのかどうかを把握できなかった点である。第2に、対象者の健康度を把握できなかった点である。シルバー人材センターでは入会年齢に制限がない。そのため、新入会員に限定した本研究であっても、対象者の最高齢は83歳であった。高齢の会員も含まれるため、健康悪化が退会に繋がった可能性もある。第3に、シルバー人材センターに一定数存在すると言われる（中村他、2016）未就業者の存在を考慮できなかった点である。第4に、退会者の退会理由を把握できなかった点である。

結論

シルバー人材センターに入会するホワイトカラー職種出身者のうち、政策的にミスマッチと指摘される会員の割合は極めて少ないことが明らかとなった。そして、実働職種によるミスマッチだけでなく、希望職種を考慮したミスマッチでも退会（客観的評価）に関連しないことが示された。よって、シルバー人材センターに対する政策的指摘は再考の余地があると考えられたと同時に、シルバー人材センターが日常的におこなう取り組みがミスマッチの防止策として有効であると考えられた。

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 —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—

方法

分析に使用したデータ

本研究では、公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団が実施した「シルバー人材センター会員の効果的な健康管理に関する共同研究事業」で得られたデータを二次利用した。二次利用に供したデータは、次のような方法で収集された。

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団の担当者は、協力の意思を示した 9 センターに在籍する全会員 9,353 名に対し、センターを通じて質問紙を配布した。その結果、3,256 名の会員から調査票が回収された（回収率 34.8%）。配布・回収はセンターによって配布・回収に要した期間は異なるものの、2020 年 5 月—12 月の間でおこなわれた。

調査完了後、公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団担当者はシルバー人材センター事務局職員から会員基本情報と就業明細情報を得た。その内容は、会員基本情報として、調査票回収時点で在籍する全会員分の「会員番号」「年齢」「入会日」「退会日」「会員の前職」「希望職種」、就業明細情報として、質問紙の回収が完了した時点から前 1 年間分の「仕事の内容」とその会員の「会員番号」である。なお、「会員番号」は匿名化処理を施した後で、公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団担当者に供与されている。調査票でも「会員番号」の記載をもとめており、本研究では、この匿名化会員番号をキー変数にして突合したデータベースを作成した。

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

本研究では、ホワイトカラー職種出身の男性新入会員 98 名を分析対象者とした。ホワイトカラー出身者と新入会員の選定方法は研究 1 と同一の方法を用いた。

変数の作成

研究 2 では以下の変数を作成し、分析に用いた。このうち、実働職種、希望職種、希望職種と実働職種の異同の作成方法は研究 1 と同一である。

主観的健康感 調査票では「主観的健康感」について、「あなたは普段、ご自分で健康だと思いますか」に対し、「よい」「まあよい」「ふつう」「あまりよくない」「よくない」の 5 件法で回答を求めている。本研究では、これを「ふつう以上（「よい」「まあよい」「ふつう）」

と「あまりよくない以下（「あまりよくない」「よくない）」に2群化した変数を分析に用いた。

シルバー人材センター以外での就業の有無 調査票では「シルバー人材センター以外で収入を伴う仕事をしていますか」に対し、「している」「していない（センターのみ）」で回答を求めている。本研究では、これをシルバー人材センター以外での就業の有無として分析に用いた。

シルバー人材センターでの就業以外の活動への参加の有無 調査票ではシルバー人材センターでの就業以外の活動への参加について「あなたが仕事以外で参加しているセンターの活動や交流をすべて選択してください」という質問文を記載し、「研修会・講習会」「ボランティア・社会貢献活動」「サークル・同好会」「会員同士の食事会・飲み会」のうち参加している活動すべての選択を求めている。本研究では、各活動について「参加している」「参加していない」のダミー変数を作成し、分析に用いた。

活動意義への評価「利己的欲求」「社会関係拡充」 本研究では、活動意義への評価5項目に対して因子分析をおこない、項目の整理をおこなった。因子分析の結果、「利己的欲求（健康維持・増進、時間的余裕）」「社会関係拡充（生きがい・社会参加、仲間作り・友人交流、地域貢献）」の2因子が抽出された（ $\alpha=0.60$ ）。本研究では「利己的欲求」と「社会関係拡充」の合計点（とてもあてはまる=4点、まああてはまる=3点、あまりあてはまらない=2点、まったくあてはまらない=1点）を算出し、分析に用いた。なお、それぞれの満点は「社会関係拡充」12点、「利己的欲求」8点である。

統計解析法

まず、研究1で得られたシルバー人材センターではホワイトカラー職種出身者のミスマッチが起きていないという結果の再確認をおこなった。そのため、研究2でもホワイトカラー職種でない仕事内容に従事していた会員の割合を示し、実働職種のみでのミスマッチの発生状況を確認した。その後、ホワイトカラー職種出身者が希望する仕事内容を考慮した上でのミスマッチの発生状況（WB群の割合）を確認するため、希望職種と実働職種の異同によって分類された4群の分布を示した。

つぎに、実働職種別の活動意義への評価の得点差、希望職種と実働職種の異同別の活動意義への評価の得点差について、前者ではt検定、後者では分散分析を用いて分析した。その後、実働職種や希望職種を考慮したミスマッチが活動意義への評価に影響するのかを重回帰分析を用いて分析した。なお、重回帰分析で設定した変数の詳細は次の通りである。

目的変数 「社会関係拡充」「利己的欲求」の得点を目的変数とした。

説明変数 実働職種と希望職種と実働職種の異同を説明変数に設定した。

調整変数 年齢、主観的健康感、シルバー人材センター以外での就業の有無、シルバー人材センターでの就業以外の活動を調整変数とした。これらを調整変数とした理由は次の通りである。

倫理的配慮

本研究は公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団の研究倫理審査によって承認された（承認番号 A19007）。

結果

対象者の特徴

対象者 98 名の平均年齢は 70.6 (± 4.9) 歳であり、主観的健康感で「あまりよくない」「よくない」を選択していたのは対象者のうち 9.2%のみであった。これらの会員の 75.5%がシルバー人材センター以外でも就業していた。一方で、シルバー人材センターの中での就業以外の活動では参加していた会員の割合は、研修会・講習会 26.5%，ボランティア・社会貢献活動 28.6%，サークル・同好会 18.4%，会員同士の飲み会・食事会 11.2%であった。

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

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は 74.4%であった。そして、希望職種を考慮したミスマッチに該当する会員（WB 群）の割合は 12.2%であった。

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

ホワイトカラー職種でない仕事内容に従事した会員の活動意義への評価の得点は、「利己的欲求」6.3 (± 1.3) 点、「社会関係拡充」8.1 (± 1.7) 点であり、「社会関係拡充」においてのみホワイトカラー職種に従事した会員の得点と有意差が見られた ($F=0.89$, $p<0.05$)。

つぎに、希望職種を考慮したミスマッチに該当する会員（WB 群）の活動意義への評価の得点は、「利己的欲求」5.9 (± 1.5) 点、「社会関係拡充」7.9 (± 1.7) 点であり、どちらの活動意義への評価もその他の群とは統計的に有意な得点差は見られなかった。

活動意義への評価「利己的欲求」「社会関係拡充」の得点と各変数の相関を示した。まず、実働職種に着目した分析では、「利己的欲求」「社会関係拡充」のどちらの得点とも実働職種との間に有意な相関関係は見られなかった。つぎに、希望職種と実働職種の異同に着目した分析結果では、希望職種と実働職種の異同と「利己的欲求」の得点との間に有意な相関関係はみられなかった。一方で、「社会関係拡充」では BW 群 ($r=0.28$) との間で有意な

正の相関がみられた。

つぎに、重回帰分析の結果、ホワイトカラー職種でない仕事内容に従事したかどうかでは、活動意義への評価「利己的欲求」との間に有意な関連は見られなかったが、「社会関係拡充」においてはブルーカラー職種等に従事した会員の評価が有意に低くなる傾向がみられた ($\beta=-0.21$, $p<0.05$)。しかし、希望職種を考慮した分析では、ミスマッチに該当する会員 (WB 群) では WW 群と比較して「社会関係拡充」への評価に有意な影響はないものの、「利己的欲求」への評価は有意に低くなる傾向が見られた ($\beta=-0.32$, $p<0.05$)。

考察

入会後のミスマッチの実態

研究 2 の対象者においても、シルバー人材センター入会後にホワイトカラー職種でない仕事内容に従事したホワイトカラー職種出身会員の割合は 74.4%と非常に多く、希望職種を考慮したミスマッチに該当する (WB 群) の会員の割合は 12.2%と極めて少なく、研究 1 と同様に少ないことが示された。したがって、異なるシルバー人材センターを対象としても同等の結果が得られた。このことから、シルバー人材センターで起きていると指摘されるホワイトカラー職種出身会員のミスマッチの問題は政策として指摘される程、深刻ではなく、シルバー人材センター全体を通して同様のことが言えると考えられた。

ミスマッチによる活動意義 (主観的評価) への影響

まず、「利己的欲求」の結果を考察したい。実働職種に着目した分析では得点と有意な関連が見られなかったのに対し、ミスマッチに該当する (WB 群) において、「利己的欲求」の得点が有意に低くなる傾向がみられた。現役時代にホワイトカラー職種に従事してきた対象者の多くが、本研究でシルバー人材センターでのブルーカラー職種等に該当する駐輪場の自転車整理や除草作業などの肉体労働には不慣れであると推測できる。とくに、本研究の対象である男性会員については、健康を維持しながら働くために適した就業量を見誤る可能性があるとして指摘されており (中村他, 2016b)、慣れない職種に変更したことで「利己的欲求」の構成項目である「健康維持・増進」への評価を下げた可能性がある。

希望職種を考慮したミスマッチが、シルバー人材センターに入会するホワイトカラー職種出身者の「利己的欲求」に対する評価を下げる危険性があることから、シルバー人材センターがおこなう就業相談会は、これらの会員に対して重点的におこなう必要がある。前述の通り、ホワイトカラー職種出身者の多くが、駐輪場の自転車整理や除草作業などの肉体労働を経験していない。シルバー人材センターでは、仕事別に研修会や講習会が行われおり、就業者に対して丁寧に作業方法のレクチャーが行われている。一方で、無理なく、

健康に支障をきたさないような働き方の提案については、十分ではないようである。ホワイトカラー職種出身会員に限ったものではないが、森下他（2021）はシルバー人材センターでの会員の疲労管理は今後の課題だと述べている。本研究の結果から、ホワイトカラー職種出身者で、ブルーカラー職種等の肉体労働に従事する会員については、疲労管理や会員の健康管理を重点的に行う施策が必要であるとともに、従来の就業相談会や研修会・講習会は健康管理を軸とする内容に見直しが必要であるとも考えられる。

一方、「社会関係拡充」への評価は、希望職種を考慮したミスマッチとは有意な関連が見られなかった。しかし、ホワイトカラー職種でない仕事に従事した場合、その評価が下がる傾向がみられたことから、ホワイトカラー職種出身者で、ブルーカラー職種等に従事する会員に対しては、グループ就業や会員同士の交流の機会を積極的に提供し、評価を下げないための工夫が必要である。

本研究の限界

本研究では次のような限界があった。まず、第 1 に、シルバー人材センターで活動する意義を仕事内容の変更に適応できるかどうかを判断する変数とした点である。第 2 に、シルバー人材センターでの就業以外の活動への参加状況について正確に把握できなかった点である。第 3 に、対象センターの選定方法が不十分であった点である。第 4 に、活動意義への評価に仕事内容の変更が影響するかどうか検討したが、評価の過程までは言及できなかった点である。

結論

希望職種を考慮した仕事内容の変更と主観的評価との関連に着目した分析において、希望職種を考慮したミスマッチに該当する WB 群においてのみ、「利己的欲求」への評価が下がる危険性があることが示唆された。シルバー人材センターがおこなう就業相談会、研修会や講習会は、ホワイトカラー職種を希望したがその職種に従事できなかった会員に対して重点的に行う必要があり、その内容は、これらの会員の健康管理に軸をおいた内容にするべきであると考えられた。そして、実働職種のみに着目した分析と、希望職種を考慮した分析では結果が異なっていたことから、仕事内容の変更やミスマッチによる影響を正確に示すためには、希望職種を考慮した分析もおこなう必要があるといえるだろう。

総合考察

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

シルバー人材センターが提供する生きがい就業は、その活動意義からも一般労働市場での就業とは区別されるべきである。それにも関わらず、一般労働市場と同様に“従来型の除草作業や植木の剪定、駐輪場の自転車整理などの仕事が多く、定年退職前にホワイトカラーとして働いていた高齢者の中には、シルバー人材センターへの受注が少ない事務的な職種を希望するため、ミスマッチが起こっている”と指摘されてきた（独立行政法人労働政策研究・研修機構，2016）。本論文では、この指摘に対するエビデンスの乏しさに着目し、この政策的な指摘が妥当なものであるのか検証した。

その結果、ホワイトカラー職種出身者でホワイトカラー職種に従事した会員は少なく、入会時にホワイトカラー職種を希望したがその職種に従事できなかった会員の割合も極めて少ないことを確認した。

したがって、生きがい就業を提供するシルバー人材センターでは、ミスマッチ（ホワイトカラー職種でない仕事に従事した、ホワイトカラー職種出身者がホワイトカラー職種を希望したがその職種に従事できなかったという現象）が、政策的に指摘されるほど深刻なものであるとは言えない。よって、シルバー人材センターに対するホワイトカラー職種出身者のミスマッチに関する指摘については、シルバー人材センターでもホワイトカラー職種を増やしていく必要があるという方針を見直したほうがよいだろう。

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

前述の通り、シルバー人材センターが提供する生きがい就業は、一般労働市場の労働とは異なる性格を持ち、経済活動以外の様々な活動意義を持つ。シルバー人材センターに対するホワイトカラー職種出身者のミスマッチの指摘というのは、一般高齢者の再就労の条件として「自分の知識・活力が活かせる仕事」を希望している（福島，2006）といった指摘などが根底にあるが、入会動機の上位が健康維持や友人交流である生きがい就業と一般労働市場でのニーズと同一に扱い、ホワイトカラー職種出身者の仕事内容の変更を取り上げて、政策的にミスマッチと指摘するのが適切かは再考の余地がある。

入会する高齢者の多様な活動意義に沿うため、シルバー人材センターは様々な取り組みがおこなわれており、その一環として、ホワイトカラー職種出身者の入会後のミスマッチを発生させないよう入会説明会の実施や入会後の就業相談会、研修会や講習会を実施している。

本研究において、ホワイトカラー職種出身者の入会後のミスマッチが極めて少なかった結果は、これらのミスマッチを未然に防ぐための取り組みが功を奏していると考えられる。

本研究の結果では、前職と同じホワイトカラー職種への就業を希望した者は 2 割弱に過ぎなかった。永野（2012）によれば、高齢期就業は「継続的雇用型」「定年期転職型」「出向・斡旋型」の 3 型に分けられると言う。この「定年期転職型」に該当する一般高齢者を対象とした調査研究によれば、ホワイトカラー職種に従事する者で仕事内容の変更を希望する割合は 4 割程度にとどまっていた（東京大学社会科学研究所附属社会調査データアーカイブ研究センター，2003）。一方、本研究では仕事内容の変更を希望する者の割合が約 8 割と非常に高く、前述の一般高齢者と大きく異なる。この一般高齢者の状況との違いについては、就業開始前の入会説明会によって、生きがい就業の特性の説明やシルバー人材センターが提供できる仕事について丁寧な説明がなされている点が影響しているだろう。

この点については、シルバー人材センターの生きがい就業という他の就業団体とは異なり、高齢者の多面的な就業動機に答えようとする性質に起因する。こういったシルバー人材センターの理念や取り組みが、近年の課題とされるホワイトカラー職種出身者のミスマッチを予防しているという観点から、シルバー人材センターの組織的な意義やその取り組みについては再評価されるべきである。

一方、ミスマッチが「利己的欲求」への主観的評価を下げる可能性がある点については、今後の対策が必要である。高木（2008）は一般高齢者の転職を「自発的転職（本人が希望して転職した）」「半自発的転職（自発的転職と非自発的転職の間）」「非自発的転職（企業側等の一方的な退出による転職）」の 3 型に分類している。本研究が着目した希望職種を考慮したミスマッチに該当する会員は、この 3 つのうちの「半自発的転職」の考えに近い。高木（2008）は「半自発的転職」の場合、徐々に転職の意義を見出し受容できると述べている。本研究でも、半自発的と言える仕事内容の変更の場合、最初は利己的欲求の面で主観的評価を下げることに繋がるかもしれないが、働くなかで徐々に受け入れていくことができる可能性があるだろう。したがって、ミスマッチと言われる会員が生きがい就業を受容し適応していくために、これまでも行われてきた入会後の取り組み（就業相談会、研修会や講習会など）を重点的におこなうべきである。そして、そのテーマは会員の疲労管理や健康管理といった内容を充実させる必要がある。

一方、「社会関係拡充」への評価は、希望職種を考慮したミスマッチとは有意な関連が見られなかった。しかし、ホワイトカラー職種でない仕事に従事した場合、その評価が下がる傾向がみられたことから、ホワイトカラー職種出身者で、ブルーカラー職種等に従事する会員に対しては、グループ就業や会員同士の交流の機会を積極的に提供し、評価を下げないための工夫が必要である。

本研究の限界と今後の課題

最後に、本研究の限界と今後の課題について述べる。本研究は、研究 1 と研究 2 とともに、すでにおこなわれた調査のデータを二次利用して分析したため、次のようなデータ上の限

界があった。

第 1 に、高木（2008）は、ホワイトカラー職種を「事務系」「技術系」「経営・企画系」に分け、それぞれが持つ知識・技術体系から有する能力の違いを示している。これと同時に、高木（2008）は、円滑な高齢者雇用を阻む要因の一つとして能力のミスマッチをあげている。本研究では対象者をホワイトカラー職種出身であるという以上の分類はしておらず、彼らが有する能力にまでは言及していない。第 2 に、本研究では、ホワイトカラー職種出身者の男性に限定して分析をおこなった。これは、本学位請求論文の目的でも示したように、シルバー人材センターに対するミスマッチの指摘の対象は主に男性であると考えたためである。しかし、改正男女雇用機会均等法などの成立（厚生労働省，2016）や政府の成長戦略の核として女性の活躍推進がおかれる（首相官邸日本経済再生本部，2013）など、女性の労働参加を促進するための社会的な環境整備が進んでいる。これらの社会的な変化から、ホワイトカラー職種出身者の女性が増えていくだろう。今後は、ホワイトカラー職種出身女性についても、本研究と同様の検討が必要であると考えられる。

結論

シルバー人材センターが提供する生きがい就業は、その活動意義からも一般労働市場での労働とは区別されるべきである。それにも関わらず、一般労働市場と同様に“従来型の除草作業や植木の剪定、駐輪場の自転車整理などの仕事が多く、定年退職前にホワイトカラーとして働いていた高齢者の中には、シルバー人材センターへの受注が少ない事務的な職種を希望するためミスマッチが起こっている”（独立行政法人労働政策研究・研修機構，2016）という指摘に対して疑問を呈した。

本研究の結果から、シルバー人材センターでのホワイトカラー職種出身者のミスマッチは、問題提起される程には発生しておらず、そのミスマッチは客観的評価を下げることはないと示された。そして、主観的評価との関連については、そのミスマッチがホワイトカラー職種出身者の健康維持・増進などの活動意義に対する評価を下げることに繋がると示唆されたことから、今後はホワイトカラー職種出身者に対して、仕事内容に捉われすぎず、健康管理などの取り組みを進めていく必要があるだろう。

近い将来、地域社会での再就職が増え、仕事内容の変更を余儀なくされる高齢者も増えていくだろう。本研究で得られた示唆が、今後さらに入会者数が増加すると予測されるホワイトカラー職種出身者の生きがい就業を支援するための一助となることを期待したい。

引用文献

- Bennett, S., Plint, A., & Clifford, T. (2005) Burnout, psychological morbidity, job satisfaction, and stress—a survey of Canadian hospital based child protection professionals—. *Archives of disease in childhood*, 90 (11), 1112-1116.
- 藤本昌代・池田梨恵子 (2019). 日本の社会学における 2000 年以降のホワイトカラー研究経緯(1)——尾高邦雄の職業社会学的視点の再確認と現代の傾向分析——. *評論・社会科学*, 130, 107-141.
- 福島さやか (2006). 高齢者の就労ニーズ分析——高齢期における就労形態の探索——. *Works Review*, 1, 8-21.
- 原田謙・杉澤秀博・柴田博 (2009). 高齢者のシルバー人材センターの退会に関連する要因. *老年社会科学*, 31 (3), 350-358.
- 石橋智昭・森下久美・中村桃美 (2020). シルバー人材センター会員の加齢と就業——65-66 歳会員の 3 時点 10 年間の変化——*老年社会科学*, 42 (3), 209-216.
- 伊藤由希子・西山裕也 (2016). 職業特性と高齢者特性——現役世代の意識調査から見えてくるもの—— <https://www.nira.or.jp/paper/monograph40.pdf> (2021 年 12 月 27 日)
- 今城志保, 中村天江, 須東朋広, 藤村直子, 今野浩一郎 (2014a). 中高年ホワイトカラーの仕事内容の変更の実態と課題. *経営行動学*, 27 (5), 137-157.
- 今城志保, 藤村直子 (2014b) 中高年ホワイトカラーのキャリアチェンジ——キャリアの継続性と適応の観点から——. *経営行動科学学会年次大会 発表論文集*, 17, 193-198.
- 川崎ゆりか・西谷直子・榊原久孝. ブルーカラー, ホワイトカラーの男性における抑うつと関連する要因 (2015). *産業衛生学雑誌*, 57 (4), 130-139.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2006). 月刊シルバー人材センター 高齢社会を生きる. 11, 10-21.
- 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 運営の手引き. 全国シルバー人材センター事業協会.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2010). 平成 21 年度シルバー人材センター事業統計年報. 全国シルバー人材センター事業協会.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2015). 平成 26 年度シルバー人材センター事業統計年報. 全国シルバー人材センター事業協会.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2017). 平成 28 年度シルバー人材センター事業統計年報. 全国シルバー人材センター事業協会.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2018). 平成 29 年度シルバー人材センター事業統計年報. 全国シルバー人材センター事業協会.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2019a). 月刊シルバー人材センター 高齢社会を生きる. 4, 42-43.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2019b). 平成 30 年度シルバー人材セン

- ター事業統計年報. 全国シルバー人材センター事業協会.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2020a). 令和元年度シルバー人材センター事業統計年報. 全国シルバー人材センター事業協会.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2020b). 月刊シルバー人材センター 高齢社会を生きる. 3, 16-17.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2021). 令和2年度シルバー人材センター事業統計年報. 全国シルバー人材センター事業協会.
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2021). 令和2年度全国統計. http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei_pdf?id=15 (2021年11月15日)
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 (2021). シルバー人材センターとは. http://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html (2021年12月9日)
- 小松優紀・甲斐裕子・永松俊哉・志和忠志・須山靖男・杉本正子 (2010). 職業性ストレスと抑うつとの関係における職場のソーシャルサポートの緩衝効果の検討. 産業衛生学雑誌, 52 (3), 140-148.
- 厚生労働省 (2008). 平成20年度版労働経済の分析 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/> (2021年11月15日)
- 厚生労働省 (2016). 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html (2021年11月15日)
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課 (2013). 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 <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034ttj-att/2r98520000034ty2.pdf> (2021年11月15日)
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課 (2020). 生涯現役促進地域連携事業のご案内——地域が一丸となって高齢者に新たな活躍の場を—— <https://www.mhlw.go.jp/content/000505087.pdf> (2021年11月15日)
- 前田信彦 (2005). 定年後の職業観——定年文化の変容とアクティブ・エイジング——. 社会学論評, 56 (1), 55-85.
- 前田祐司 (2001). 義手とロボットハンド. 人間と科学, 1 (1), 1-5.
- 森下久美・渡辺修一郎・長田久雄 (2021). シルバー人材センター会員における屋外作業時の疲労対処行動: 運動機能と認知機能の類型による比較. 日本公衆衛生雑誌, 68 (8), 564-571.
- 内閣府 (2017) 平成29年度版高齢社会白書 https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/zenbun/29pdf_index.html (2021年11月15日)
- 内閣府 (2018). 平成30年度版高齢社会白書 <https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/html/zenbun/index.html> (2021年11月15日)

- 内閣府 (2021). 令和 3 年版高齢社会白書 https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s2s_01.pdf (2021 年 11 月 15 日)
- 中村桃美・長田久雄・杉澤秀博 (2016). 都市部シルバー人材センターにおける就業の高次生活機能低下抑制への影響. 老年学雑誌, 6, 15-24.
- 中村桃美・石橋智昭 (2018a). シルバー人材センターに対する会員の領域別満足度と関連要因の検討. 応用老年学, 12 (1), 70-79.
- 中村桃美・森下久美・石橋智昭 (2018b). シルバー人材センター会員の年齢段階別の退会理由——全国 6 万人調査の結果から——. 日本公衆衛生学会総会抄録集, 65 (10), 1-623.
- 永野仁 (2012). 離職行動とその後の就業に関する実証研究——「2002 年就業構造基本調査」個票データによる定年前後の移動分析. 明治大学社会科学研究所紀要, 50 (2), 187-206.
- 小笠原泰・渡辺智之 (2012). 2050 老人大国の現実——超高齢化・人口減少社会での社会システムデザインを考える——東洋経済新聞社
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2016). 中高年齢者の仕事内容の変更・再就職調査 <https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/149.pdf> (2021 年 11 月 15 日)
- 首相官邸日本経済再生本部 (2013). 日本再興戦略——JAPAN is BACK—— https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf (2021 年 11 月 15 日)
- 総務省 (2009). 日本標準職業分類 (平成 21 年 12 月統計基準設定) https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/21index.htm (2021 年 11 月 15 日)
- 総務省統計局 (2021a). 労働力調査 (基本集計) 2020 年 (令和 2 年) 平均結果の要約 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf> (2021 年 11 月 15 日)
- 総務省統計局 (2021b). 労働力調査 (詳細集計) 2020 年 (令和 2 年) 平均 <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf> (2021 年 11 月 15 日)
- 佐藤厚 (2000). 日本の労働者の労働意識. 季刊労働法, 194, 55-70.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L.. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement : Rand McNally.
- 高木朋代 (2002). 高年齢ホワイトカラーの能力とキャリア——雇用継続者選別の論理と条件——. 日本労働社会学会年報, 13 (0), 137-165.
- 高木朋代 (2008). 高年齢者雇用のマネジメント——必要とされ続ける人材の育成と活用—— 日本経済新聞出版社.
- 武石恵美子 (2004). 高齢期における就業からの引退家庭と生活意識. ニッセイ基礎研所報, 30, 26-57.
- 塚本成美 (2016a). シルバー人材センター組織の特質——組織原則をめぐって——. 城西大学経営紀要, 12, 95-126.
- 塚本成美・中村桃美・石橋智昭 (2016b). シルバー人材センター会員の前職と希望する職

- 種の関係. 老年社会科学, 38 (1), 57-65.
- 田中美由紀 (1998). 職務満足感に関する諸要因の検討. 早稲田心理学年報, 30 (1), 29-36.
- 東京大学 社会科学研究所附属社会調査データアーカイブ研究センター (2003). ホワイトカラーの職業的生涯の昇進・異動・仕事内容の変更——連合総研・ホワイトカラー関連調査の再分析—— <https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/rps/RPS027.pdf> (2021年11月15日)
- 渡辺健 (1978). ブルーカラーとホワイトカラーの意識構造に関する研究. 日本経営工学会誌, 28 (4), 445.
- 山田一子 (2015). ホワイトカラー労働者の職場に対する個人感情と精神的健康との関連. 応用心理学研究, 41 (2), 196-206.