

2021年度博士論文

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—

桜美林大学大学院

上原桃美

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

65 歳以上の就業者数が増加している。2021 年には高齢者の就業者数が過去最高の 892 万人となった（総務省，2021）。これらの 36.7%が「働けるうちはいつまでも」働きたいと望んでおり、「80 歳くらいまで」働きたいと考える高齢者も少なくない（内閣府，2021）。

高齢期の就業は人口減少に伴う労働力不足（独立行政法人労働政策研究・研修機構，2016），社会保障費の増大（小笠原・渡辺，2012），年金財政の悪化防止（内閣府，2017；2018）の背景から，政策としても推進されている。そして，厚生労働省（2013）は“健康な高齢者が虚弱高齢者を支えるシステムを構築するためには，就業意欲の高い健康な高齢者ができるだけ長くその状態を維持することが重要であり，その方法について検討するべきだ”と提言した（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）。

これらを受け，近年の研究では，高齢期の就業期間を可能な限り延伸するための方法が検討されている。例として，ロボットハンドなどの支援器具の開発（前田，2001）や就業中の事故防止策の検討（森下・渡辺・長田，2021），加齢の変化に応じた無理の無い働き方の確立（石橋・森下・中村，2020）が挙げられる。

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）。

高齢者が就業できない主な理由として，「労働力調査年報」（総務省統計局，2021b）では「企業の求人と年齢が合わない」，「希望した職種につけない」などの理由が挙げられている。これらへの対策として，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）。

しかし，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，“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，就業できる仕事が限定化するため，再就職に伴う仕事内容の変更は避けられないだろう。

転職後の高齢者の職務満足度は低い（武石，2004）という報告もあるが，そもそも高齢期の転職や仕事内容を変更することに言及した研究は少ない。高木（2008）は，日本における転職研究の蓄積は乏しく，高齢者の転職分析はとくに少ないと指摘している。

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）。そして、ホワイトカラーは長時間労働やサービス残業の多い職種であるとも指摘され、ブルーカラーよりもホワイトカラーの方が過重労働によるメンタルヘルス不調を起こしやすいという多くの報告がある（川崎・西谷・榊原，2015）。この他に、ホワイトカラー職種出身者については、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、ホワイトカラー職種出身者に対しては、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、ホワイトカラー職種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）。シルバー人材センターを組織論的に分析した塚本（2016a）

によれば、シルバー人材センターは“就業機会を提供することによって、高齢者に生活を支えるだけの収入を保障することはできないが追加的な収入はえられる。「生きがい」をもとめる活動であるが、主として、無償のボランティアとして社会貢献をするのではなく、有償労働＝就業労働をつうじて社会参加の機会を高齢者に提供する”組織であり、その生きがい就業は「高齢者に固有の誇り高き」仕事であるとも述べている。

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が主に提供している生きがい就業の仕事の多くは、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。これらは、ただ単に単純作業として理解されがちだが、前述の通り、塚本（2016a）は公共性の高い「高齢期の誇り高き」仕事であると述べている。そして、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が丁寧に説明されている。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といった仕事内容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も説明されている。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

行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。ここでは、例として、日野市（東京都）と箕面市（大阪府）のシルバー人材センターの取り組みを紹介したい。

日野市シルバー人材センターでは、市民にシルバー人材センターのことをもっと知ってもらうため、“充実したセカンドライフを「シルバー」で”をテーマに「生きがいフォーラム」を開催した経験がある。これと同時に、入会前の市民に対して「生きがい発見の場」として数日間の就業体験を提供するとともに、就業に関することを気軽に相談できるよう会員が相談役となって実施する就業相談教室を実施した。この他にも、条件は厳しいが、会員のアイデアが事業化される提案型事業を立ち上げた（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2006）。

つぎに、会員の多くがホワイトカラー職種出身者である箕面市シルバー人材センターでも、事務系の仕事は少ないが、この状況を会員自身がよく理解しているという。そのため、会員らは現役時代とは違う分野で新しい生きがいを見つけようと活動している。この会員の姿を市民向けに発信するため「退職前高齢者生きがい就業体験」が行われている（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2006）。

確かに、シルバー人材センターでの就業は駐輪場の自転車整理といった単純作業に分類される職種が多い。しかし、これらの取り組みからも分かるように、提案型事業や就業相談会の実施など、就業の場面以外での活躍の場も非常に多い。そして、シルバー人材センターでは、就業に伴い会員同士の打合せが行われている。さらには、会員が就業開拓を行うなど、生きがい就業を充実させるために、会員らは日々活動しているのである。

本稿では2センターの取り組みを例として記載したが、他のシルバー人材センターでも、市民にシルバー人材センターを知ってもらうための取り組みが様々な形で行われている。

シルバー人材センターでは、これらの仕事に関する取り組みだけでなく、社会貢献活動やサークル活動も盛んにおこなわれている。公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会が刊行している「月刊シルバー」では、会員の声を紹介するコーナーが設けられており、その中からも会員の充実した生きがい就業の実態が読み取れる。とある会員は、シルバー人材センターでの就業やその他の活動を通じ、“健康で頑張れる力”や“毎日の生きがい”を得ていると述べ、また別の会員は“作業仲間がよき友人になる”と述べている（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2019a）。これらの会員が言うように、生きがい就業は会員である高齢者の豊かな高齢期の実現に寄与していると言え、このことが、近年の実証研究でも明らかになっている（中村・石橋，2016：中村・石橋，2018）。

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、これらの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。

これに対し、疑問を呈しているのは塚本他（2016b）のみであり、ホワイトカラー職種出身会員は必ずしもホワイトカラー職種を希望しているわけではないと述べている。一方で、シルバー人材センター会員全体を対象とした研究であるものの、事務職希望者の退会率が高いという指摘もある（原田・杉澤・柴田，2009）。

これらを総じて、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している。これらの理由から、シルバー人材センターのなかで起きていると言われる仕事内容のミスマッチに直面しているのは主に男性であると考えたからである。

本学位請求論文の意義

本学位請求論文では以下2点の意義を設定した。

実働職種を含む新たなデータセットの構築 本研究では筆者がデータの収集やデータセ

ットの構築に携わった既存の調査研究事業のデータを分析に用いた（研究1「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（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会）」、研究2「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（公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団）」）。

これらは、各団体が全国のシルバー人材センターに対して協力を依頼し、調査協力が得られたシルバー人材センターから調査期間に在籍する全会員分の会員基本情報と就業明細情報の供与を受けたものである。

本研究では、テキストデータである「会員の前職」「希望職種」「仕事の内容」を一件ずつ確認し、日本職業大分類に即して整理した後でホワイトカラー職種であるかどうか分類した。塚本他（2016b）も「会員の前職」「希望職種」を日本職業分類に即して分類しているが、本研究ではこれらに加え、実際に就業した「仕事の内容」も日本職業分類に即して分類し、新たなデータセットを構築した。

新入会員に対象者を限定した 先に取り上げた先行研究では、会員の在籍年数による影響が排除されていない（原田他，2009）（塚本他，2016b）。シルバー人材センター会員の在籍年数は、1年未満—20年以上と会員によって大きく異なる。そのため、在籍年数が長い会員は、ミスマッチに関する課題を乗り越え、生きがい就業そのものに適応した会員であると考えられる。よって、本研究ではミスマッチの影響をもろに受ける新入会員に対象者を限定して分析をおこなった。

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—

研究 1 では、本学位請求論文の目的である(1)シルバー人材センター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）と(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、このミスマッチの発生状況を明らかにしたうえで、このミスマッチが退会（客観的評価）に影響するのか検討した。

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。

シルバー人材センターの選定方法 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。

在籍会員のデータの入手期間 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 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

本研究では、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。ホワイトカラー職種出身者と新入会員の選定方法は次の通りである。

ホワイトカラー職種出身者の選定方法 「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。

1. 会員の職歴に該当するテキストデータ「会員の前職」を日本職業分類の小分類 329 職種

と照合させ、コード化した。なお、「会員の前職」は、シルバー人材センター入会時に会員が事務局職員に対して自己申告したものを入力している。複数の前職が申告されている場合には、直近の職種を分析に用いた。

2. ホワイトカラー職種出身者の特定は、厚生労働省（2008）の統計で採用されている類別に準じた。日本職業分類の小分類まで細分化した「会員の前職」を大分類に再コード化し、「A. 管理的職業従事者」「B. 専門的・技術的職業従事者」「C. 事務従事者」「D. 販売従事者」に該当した会員をホワイトカラー職種出身者とした。本研究で用いた分類とは別に、「E. サービス職業従事者」をホワイトカラー職種に分類した先行研究（原田他，2009）もある。しかし、本研究では、厚生労働省が公表するデータと比較し、対象者の代表性を確認するために厚生労働省の類別に準拠した。
3. 「会員の前職」の分類に際しては、労働科学や社会学でホワイトカラーに関する造詣が深い専門家からスーパーバイズを受けた。分類し難いケースについてもスーパーバイザーから助言を受けた上で分類した。また、スーパーバイザーでも判断が難しいケース（企業名のみを入力の場合など）については、「不明」に分類し、分析から除外した。

新入会員の選定方法 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。この理由と選定方法については以下の通りである。

1. シルバー人材センター会員の在籍年数は、1年未満—20年以上と会員によって差が大きい（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2021）。在籍年数が長い会員は、すでに生きがい就業に適応している可能性がある。また、会員が退会する1つのタイミングとして入会2年後が挙げられる。この時期に退会する会員のほとんどが仕事や運営に対する不満を理由に退会している。また、2年目以降は、会員自身の加齢に伴う体調不良や家族の介護といった不可抗力による退会理由が多いという報告もある（中村・森下・石橋，2018b）。これらの理由から、本研究では、仕事への不満による退会を再就職や仕事内容の変更に適応できなかったとするため、対象者の在籍年数を2年未満に揃えた。
2. 供与されたデータのうち、2013年1月時点の「入会日」を用いて、入力されている日付から2年未満の会員を特定し、新入会員とした。

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。

1. ホワイトカラー職種とブルーカラー職種等への分類方法は次の通りである。「B. 専門的・技術的職業従事者」「C. 事務従事者」「D. 販売従事者」に該当するものをホワイトカラー職種とし、それ以外の職種をブルーカラー職種等に再分類した。なお、これらのもとの「仕事の内容」は、「B. 専門的・技術的職業従事者」が「特殊技術」、「C. 事務

従事者」が「経理事務」「一般事務」「毛筆筆耕事務」「調査事務」,「D. 販売従事者」が「販売集金」「外務」である。

2. シルバー人材センターでは, 1名の会員が複数の仕事に従事する場合がある。本研究の対象者のうち15.6%がホワイトカラー職種とブルーカラー職種等の両方に従事していた(ホワイトカラー職種のみ15.5%, ブルーカラー職種等のみ68.9%, 両方に従事15.6%)。対象者の大半がブルーカラー職種等にのみ従事していたことから, 対象期間内に一度でもホワイトカラー職種への就業記録があった場合をホワイトカラー職種に従事したと定義した。

希望職種 ホワイトカラー職種出身者の希望職種に関しては先行研究で一致した見解が示されておらず, ホワイトカラー職種出身者が希望する職種はホワイトカラー職種なのかブルーカラー職種等なのかは分からない。よって, 本研究では, どちらの可能性も考慮した上で分析する必要があったことから, 希望職種がブルーカラー職種等であった場合も含め分類した。

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 mismatches 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 mismatches 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 mismatches が退会に影響する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 供与されたデータの「退会日」を用いて調査期間内に退会記録があった場合を退会とした。本研究では在籍を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（ホワイトカラー職種、ブルーカラー職種等）と希望職種と実働職種の異同（WW 群，WB 群，BB 群，BW 群）を設定した。

調整変数 年齢とセンター規模を設定した。これらを調整変数とした理由は次の通りである。

1. 年齢を調整変数とした理由は次の通りである。シルバー人材センターでは就業意欲のある 60 歳以上の高齢者を対象に入会が認められており、入会時の年齢制限はない（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2013）。そのため，新入会員であっても年齢の幅が大きいと考えられた。シルバー人材センターでの就業では，事務局職員が会員の健康状態などを見て仕事を紹介する。よって，会員の年齢が実働職種にも影響することが考えられた。また，年齢が高いほど，自身の健康問題や家庭環境などから退会しやすい状況が発生すると考えられたためである。
2. センター規模を調整変数とした理由は次の通りである。シルバー人材センターでの就業は発注者の 5 割が民間企業を占めている（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2021）。そのため，工場や大型商業施設の有無による影響を受けやすい。このことから，都市規模による仕事の種類への影響が考えられる。この都市規模による職種の偏りが退会に結び付く可能性もある。

倫理的配慮

データ供与の際に氏名・住所などの個人情報をシルバー人材センター側で除外した。個人単位でのデータ接合に用いる識別番号は，会員番号から変換されたあとに，執筆者に提供された。また，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 (table1)。

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 (table1)。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。その他の群の割合は WW 群 6.6%, BB 群 67.6%, BW 群 12.6%であった (table2)。

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の退会率との間に統計的な有意差は認められなかった ($\chi^2=0.35$) (table3)。

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 (table4)。

そして、table5 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、実働職種のみ分析でも、希望職種を考慮した 4 群による分析のどちらと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等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、深刻なものではないと言えるだろう。

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。これに加え、中年期の再就職や仕事内容の変更に関する意識の変化(佐藤, 2000)も関連していると推察できる。とくにシルバー人材センターでの就業に対し、「新しい人生が開ける」といった印象を持つ高齢者が増えている(前田, 2005)とも言われ、これらの変化が影響している可能性もあるだろう。そして、ホワイトカラー職種出身者のもともとの特性も関連している可能性がある。仕事内容の変更を経験した中高年者へのインタビュー調査によれば、ホワイトカラー職種出身者は新しい仕事・環境に抵抗が無く、素直さや高い受容力があるといった報告もある(今城・藤村, 2014b)。シルバー人材センターという現役時代とは全く異なる環境下での仕事内容の変更であったとしても退会に結びつかない理由は、今城・中村・須東・藤村・今野(2014a)の言うこのホワイトカラー職種出身者の高い柔軟性が影響しているのかもしれない。

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。

研修会や講習会の他に、就業相談会を実施しているセンターもある。これは、「もっと就業したい」「希望した仕事につけない」などの悩みを抱える会員に対し、事務局職員や他の会員が相談役となり、できるだけ近い職種への就業を促したり、他の職種への転換を提案する機会である。シルバー人材センター自体が、この就業相談会は退会抑制のための取り組みであると銘打っているように、就業に対する不安や悩みを解消する場を設ける機会が多い点は、ホワイトカラー職種出身者の退会抑制策としても評価できる。

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

った点である。原田他（2009）は、シルバー人材センターの会員では事務職を希望する者だけでなく、センター以外での就業日数が多い者ほど退会する傾向が高いと指摘している。シルバー人材センターでは副業が許されており、シルバー人材センター以外でも就業機会を得ていると推察できる。本研究の対象者にも、シルバー人材センター以外でも就業している会員がいたと考えられるが、本研究ではこれを把握できていない。

第 2 に、対象者の健康度を把握できなかつた点である。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（table1）。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つた点である。未就業者が就業しない理由は、ボランティア活動やサークル活動に参加したいためだけに入会したケースが多い。しかしながら、シルバー人材センターの年会費は年額 2,000 円程度と安価であるため、就きたい仕事に就けるまで未就業となっているケースもある。本研究では、希望職種と実働職種の異同に着目したため、実際に就業した会員のデータを分析に用いる必要があった。そのため、これらの未就業者を含めた分析はできていない。

第 4 に、退会者の退会理由を把握できなかつた点である。本研究では退会者の退会理由を把握できていない。これらの会員が仕事に関する不満で退会した可能性があるため、今後は退会理由を分析し、希望職種と実働職種の異同に関する内容であるのかなどを明らかにする必要がある。

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—

研究 1 において、シルバー人材センター入会に伴う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は 13.1%と少なく、このミスマッチと退会（客観的評価）との有意な関連はないことが示された。

研究 2 では、ミスマッチの発生状況を再度確認したうえで、このミスマッチが活動意義への評価（主観的評価）に与える影響について検討した。

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。

シルバー人材センターの選定方法 まずは、協力してもらうセンターを選定した。公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団の担当者が各都道府県に設置されている都道府県連合を通じ、市区町村のシルバー人材センターに対して調査協力センターの募集をおこなった。その結果、9 ヶ所のシルバー人材センターから事業参加の意思表示があった。

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あとで、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」の記載を求めており、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（下記再掲）。

ホワイトカラー職種出身者の選定方法 「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。

1. 会員の職歴に該当するテキストデータ「会員の前職」を日本職業分類の小分類 329 職種と照合させ、コード化した。なお、「会員の前職」は、シルバー人材センター入会時に会員が事務局職員に対して自己申告したものを入力している。複数の前職が申告されている場合には、直近の職種を分析に用いた。
2. ホワイトカラー職種出身者の特定は、厚生労働省（2008）の統計で採用されている類別に準じた。日本職業分類の小分類まで細分化した「会員の前職」を大分類に再コード化し、「A. 管理的職業従事者」「B. 専門的・技術的職業従事者」「C. 事務従事者」「D. 販売従事者」に該当した会員をホワイトカラー職種出身者とした。本研究で用いた分類とは別に、「E. サービス職業従事者」をホワイトカラー職種に分類した先行研究（原田他，2009）もある。しかし、本研究では、厚生労働省が公表するデータと比較し、対象者の代表性を確認するために厚生労働省の類別に準拠した。
3. 「会員の前職」の分類に際しては、労働科学や社会学でホワイトカラーに関する造詣が深い専門家からスーパーバイズを受けた。分類し難いケースについてもスーパーバイザーから助言を受けた上で分類した。また、スーパーバイザーでも判断が難しいケース（企業名のみを入力の場合など）については、「不明」に分類し、分析から除外した。

新入会員の選定方法 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。この理由と選定方法については以下の通りである。

1. シルバー人材センター会員の在籍年数は、1 年未満—20 年以上と会員によって差が大きい（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2021）。在籍年数が長い会員は、すでに生きがい就業に適應している可能性がある。また、会員が退会する 1 つのタイミングとして入会 2 年後が挙げられる。この時期に退会する会員のほとんどが仕事や運営に対する不満を理由に退会している。また、2 年目以降は、会員自身の加齢に伴う体調不良や家族の介護といった不可抗力による退会理由が多いという報告もある（中村・森下・石橋，2018b）。これらの理由から、本研究では、仕事への不満による退会を再就職や仕事内容の変更に適應できなかったとするため、対象者の在籍年数を 2 年未満に揃えた。
2. 供与されたデータのうち、2013 年 1 月時点の「入会日」を用いて、入力されている日付から 2 年未満の会員を特定し、新入会員とした。

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 調査票の「主観的健康感」を次の方法で再分類し、分析に用いる変数を作成した。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」という質問文に対し、「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」という質問文に対し、「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」という質問文に対し、「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。

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。

1. ホワイトカラー職種とブルーカラー職種等への分類方法は次の通りである。「B. 専門的・技術的職業従事者」「C. 事務従事者」「D. 販売従事者」に該当するものをホワイトカラー職種とし、それ以外の職種をブルーカラー職種等に再分類した。なお、これらのもとの「仕事の内容」は、「B. 専門的・技術的職業従事者」が「特殊技術」、「C. 事務従事者」が「経理事務」「一般事務」「毛筆筆耕事務」「調査事務」、「D. 販売従事者」が「販売集金」「外務」である。
2. シルバー人材センターでは、1 名の会員が複数の仕事に従事する場合がある。本研究の対象者のうち 15.6%がホワイトカラー職種とブルーカラー職種等の両方に従事していた（ホワイトカラー職種のみ 15.5%、ブルーカラー職種等のみ 68.9%、両方に従事 15.6%）。対象者の大半がブルーカラー職種等にものみ従事していたことから、対象期間内に一度でもホワイトカラー職種への就業記録があった場合をホワイトカラー職種に従事したと定義した。

希望職種 ホワイトカラー職種出身者の希望職種に関しては先行研究で一致した見解が示されておらず、ホワイトカラー職種出身者が希望する職種はホワイトカラー職種なのかブルーカラー職種等なのかは分からない。よって、本研究では、どちらの可能性も考慮した上で分析する必要があったことから、希望職種がブルーカラー職種等であった場合も含め分類した。

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。

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（ホワイトカラー職種、ブルーカラー職種等）と希望職種と実働職種の異同（WW 群、WB 群、BB 群、BW 群）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。

1. 年齢を調整変数とした理由は次の通りである。シルバー人材センターでは就業意欲のある 60 歳以上の高齢者を対象に入会が認められている。入会時の年齢制限はない。そのた

め、新入会員であっても年齢の幅が大きいと考えられた。シルバー人材センターでの就業では、事務局職員が会員の健康状態などを見て仕事を紹介する。よって、会員の年齢が実働職種にも影響することが考えられた。また、年齢が高いほど、自身の健康問題や家庭環境などから退会しやすい状況が発生すると考えられたためである。

2. 主観的健康感を調整変数とした理由は次の通りである。満足度項目のなかには、会員の健康度に関する「健康維持・増進」含まれているため、もともとの健康度が活動意義への評価に影響することが考えられる。また、健康度の違いが実働職種に影響することも考えられたためである。
3. シルバー人材センターでの就業の有無を調整変数とした理由は次の通りである。シルバー人材センター以外でも就業していた場合、シルバー人材センターでの就業頻度が少なくなることで、従事できる仕事限定される可能性がある。また、シルバー人材センター以外でも就業機会を得ている場合、シルバー人材センターでの就業との比較対象があり、これによって評価基準が統一されない可能性があったためである。
4. 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理由は次の通りである。シルバー人材センターでは、サークル活動や同好会、ボランティア活動などの様々な活動を通して会員同士の交流を支援している。これらに参加しているかどうかは実働頻度に影響し、これが実働職種を限定的にする可能性がある。また、これらの活動に参加することで得られた会員（仕事仲間）との交流が、活動意義への評価を高める可能性もあると考えられたためである。

倫理的配慮

データ供与の際に氏名・住所などの個人情報をシルバー人材センター側で除外した。個人単位でのデータ接合に用いる識別番号は、会員番号から変換されたあとに、執筆者に提供された。また、本調査への回答は任意であり、回答の有無によってシルバー人材センターでの今後の就業提供に一切の影響が無い旨を質問紙に明記した。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 (table6)。

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 (table6)。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 (table7)。

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 ($F=0.89$, $p<0.05$) (table8)。

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 (table8)。

そして、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 table9 に示した。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 (table10)。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 (table10)。

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 ($\beta=-0.21$, $p<0.05$) (table11)。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 ($\beta=-0.32$, $p<0.05$) (table12)。

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%と非常に多かった。そして、希望職種を考慮したミスマッチに該当する（WB 群）の会員の割合も 12.2%と極めて少なかったことから、研究 1 と同様の結果を確認できた。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。一方で、WB 群と同様にブルーカラー職種等に仕事内容を変更した BB 群では「利己的欲求」への評価と有意な関連がみられなかった。この群については、そもそもブルーカラー職種等を希望している段階で、駐輪場の自転車整理や除草作業などの作業内容やその強度を理解し、自身の健康を保ちながら働き続ける方法を見出し、ブルーカラー職種等に該当する仕事内容に適応していった可能性がある。

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の経験が少ない。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。本研究の対象者の活動意義に対する評価の得点は「利己的欲求」「社会関係拡充」とも高い結果であった。本研究で扱った活動意義が、シルバー人材センターの入会動機として掲げられるもの（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会，2021）と同一であり、入会する会員のほとんどが、これらの就業動機をもともと持っていた可能性がある。活動意義よりも、労働学や経営学などにおいて用いられる職務満足度（Smith et al, 1969）（田中，1998）などの既存の尺度を用いるのがより適切であると考えられた。

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。本研究で使用したデータの調査期間（2020年5月—12月）は、世間的にも新型コロナウイルス感染拡大による活動自粛期間であった。シルバー人材センターも活動自粛の影響を受け、就業以外の活動は最低限とされていた時期である。本研究の対象者でシルバー人材センターでの就業以外の活動に参加していたのは、どの活動においても 2 割程度であった。しかし、シルバー人材センターでの講習会や行事の頻度から考えても、通常はこれよりも多くの会員が就業以外の活動に参加していると推察できる。この点は、新型コロナウイルス感染拡大による活動自粛の影響を受けていると考えられる。シルバー人材センターでの就業以外の活動がシルバー人材センターでの活動意義に対してどのように影響するのかについては、活動自粛期間外での再試をおこなう必要があるだろう。

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。本研究で使用したデータの対象となったシルバー人材センターは、全国的に調査協力を呼びかけたなかで、協力の得られた 9 ヶ所に過ぎない。協力が得られたセンター数が少なく、対象となったシルバー人材センターの特徴には偏りがある。たとえば、対象となったシルバー人材センターのうち 8 ヶ所が郊外にあり、都市圏内のシルバー人材センターを対象とした検証は不十分と言える。先行研究では、都市規模やその所在地域の産業によって、シルバー人材センターで提供できる就業内容やシルバー人材センターでの活動内容は大きく異なるとの指摘がある（塚本他，2016）。よって、今後は、都市規模や所在する地域の産業特性なども踏まえた上で、対象とするシルバー人材センターを選定し、追試する必要がある。

第 4 に、活動意義への評価にミスマッチ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。今後は、ホワイトカラー職種出身者がどのような経緯でシルバー人材センターにおける仕事内容の変更や生きがい就業そのものに適応し、活動意義を見出したのか、それができないとすればどこに要因があるのかなど、質的な調査をおこなうべきである。

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。この課題は残るものの、ミスマッチに該当する会員の主観的評価は決して低くない結果であった。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をおこなう必要があるといえるだろう。

総合考察

結果の要約

本学位請求論文では(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）や活動意義に対する評価（主観的評価）に与える影響について明らかにするという3点の目的に対し、2つの研究から次のことが示された。

研究1については、政策として指摘されているようなホワイトカラー職種出身者のミスマッチは13.1%しか発生していなかった。そして、そのミスマッチは、退会（客観的評価）と有意な関連はなかった。研究2については、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）は極めて少なく、研究1と同様の結果であった。したがって、対象者を変えても同じような見解が得られることを確認した。そして、希望職種を考慮したミスマッチ（WB群）では活動意義「利己的欲求」の評価を低くする可能性も示された一方で、「社会関係拡充」への評価には有意な関連がないことが明らかとなった。

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だろう。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と考えられた。

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・活力を活かせる仕事」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すべきである。

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、シルバー人材センターがおこなうホワイトカラー職種出身者のミスマッチを防ぐための取り組みが効果を発揮していると考えられる。シルバー人材センターでは、入会する高齢者の多様な活動意義に沿うため、様々な取り組みがおこなわれている。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のである。

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、就業開始前に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応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、近年の課題とされてきた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中間）」「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、ホワイトカラー職種を一括りにして分析している点である。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、円滑な高年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。今後は、ホワイトカラー職種で事務系、技術系、経営・企画系のどの系統に該当するのか把握した上で、彼らが培ってきた能力についても加味し、仕事内容の変更に対する適応との関連について検討する必要があるだろう。

第2に、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ている点である。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して指摘されているミスマッチの課題の対象とされているの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ことが示された。しかし、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ことが示されたことから、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ことが示唆された。

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・榎原久孝. 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.

Table 1
実働職種別の割合

実働職種	ホワイトカラー職種	19.2%
	ブルーカラー職種等	80.8%
センター規模	町村部（小規模）	8.4%
	市区部（大規模）	91.6%
年齢	平均値	67.7 歳
	標準偏差	4.1 歳
	最小値	60 歳
	最大値	83 歳
退会の有無	在籍	90.7%
	退会	9.3%

Table 2
希望職種と実働職種の異同別の割合

希望職種と 実働職種の異同	WW 群	6.6%
	WB 群	13.1%
	BB 群	67.6%
	BW 群	12.6%
センター規模	町村部（小規模）	8.4%
	市区部（大規模）	91.6%
年齢	平均値	67.7 歳
	標準偏差	4.1 歳
	最小値	60 歳
	最大値	83 歳
退会の有無	在籍	90.7%
	退会	9.3%

Table 3
実働職種による退会率の差

			退会の有無		χ ² 値
			在籍 N=1323	退会 N=136	
実働職種	ホワイトカラー職種	N=375	92.0%	8.0%	0.35
	ブルーカラー職種等	N=1084	90.2%	9.8%	

Table 4
希望職種と実働職種の異同別にみた各変数の基本統計量と単変量解析の結果

		退会の有無		単変量解析	
		在籍 N=1323	退会 N=136		
				χ ² 値	
希望職種と実働職種の異同	WW 群	85.6%	14.4%	4.15	
	WB 群	91.1%	8.9%		
	BB 群	90.7%	9.3%		
	BW 群	92.9%	7.1%		
		WW 群・BW 群 ¹⁾ の合計	92.0%	8.0%	0.35
		BB 群・WB 群 ²⁾ の合計	90.2%	9.8%	
センター規模	町村部（小規模）	86.2%	13.8%	3.22	
	市区部（大規模）	91.1%	8.9%		
				F 値	
年齢	平均値	67.7 歳	67.5 歳	0.39	
	標準偏差	4.1 歳	4.0 歳		
	最小値	60.0 歳	61.0 歳		
	最大値	83.0 歳	81.0 歳		

1)実働職種がホワイトカラー職種であった会員（仕事内容の変更が生じなかった群）

2)実働職種がブルーカラー職種等であった会員（仕事内容の変更が生じた群）

Table 5
実働職種および希望職種と実働職種の異同と退会との関連（二項ロジスティック回帰分析）

		N	退会の有無（退会=1.00）		
			オッズ比	95%信頼区間	
実働職種	（基準：ホワイトカラー職種）	1084			
	ブルーカラー職種等	375	0.97	(0.62 - 1.51)	
センター規模	（基準：小規模）	124			
	大規模	1338	0.62	(0.36 - 1.08)	
年齢		1462	0.99	(0.95 - 1.04)	
希望職種と 実働職種の 異同	（基準：WW 群）	97			
	WB 群	191	0.58	(0.27 - 1.24)	
	BB 群	989	0.64	(0.35 - 1.17)	
	BW 群	185	0.47	(0.21 - 1.04)	
センター規模	（基準：小規模）	124			
	大規模	1338	0.64	(0.37 - 1.12)	
年齢		1462	0.99	(0.95 - 1.04)	

Table 6
実働職種別の割合

実働職種		ホワイトカラー職種	25.5%
		ブルーカラー職種等	74.4%
主観的健康感		あまりよくない以下	9.2%
		ふつう以上	90.8%
シルバー人材センター以外での就業		していない	24.5%
		している	75.5%
シルバー人材センターでの 就業以外の活動	研修会・講習会	していない	73.5%
		している	26.5%
	ボランティア・社会貢献活動	していない	71.4%
		している	28.6%
	サークル・同好会	していない	81.6%
		している	18.4%
	会員同士の食事会・飲み会	していない	88.8%
		している	11.2%
年齢		平均値	70.6 歳
		標準偏差	4.9 歳
		最小値	62 歳
		最大値	83 歳
活動の意義に対する評価	利己的欲求	平均値	2.0 点
		標準偏差	8.0 点
		最小値	6.3 点
		最大値	1.3 点
	社会関係拡充	平均値	3.0 点
		標準偏差	12.0 点
		最小値	8.4 点
		最大値	1.7 点

Table 7
希望職種と実働職種の異同別の割合

希望職種と実働職種の異同		WW 群	7.1%
		WB 群	12.2%
		BB 群	62.2%
		BW 群	18.4%
主観的健康感		あまりよくない以下	9.2%
		ふつう以上	90.8%
シルバー人材センター以外での就業		していない	24.5%
		している	75.5%
シルバー人材センターでの 就業以外の活動	研修会・講習会	していない	73.5%
		している	26.5%
	ボランティア・社会貢献活動	していない	71.4%
		している	28.6%
	サークル・同好会	していない	81.6%
		している	18.4%
	会員同士の食事会・飲み会	していない	88.8%
		している	11.2%
年齢		平均値	70.6 歳
		標準偏差	4.9 歳
		最小値	62 歳
		最大値	83 歳
活動の意義に対する評価	利己的欲求	平均値	2.0 点
		標準偏差	8.0 点
		最小値	6.3 点
		最大値	1.3 点
	社会関係拡充	平均値	3.0 点
		標準偏差	12.0 点
		最小値	8.4 点
		最大値	1.7 点

Table 8
希望職種と実働職種の異同別にみた各変数の基本統計量と単変量解析¹⁾の結果

		利己的欲求 (8点満点)		社会関係拡充 (12点満点)		
希望職種と実働職種の異同	WW 群	7.3(±1.0)点	F=1.91	9.3(±1.0)点	F=1.35	
	WB 群	5.9(±1.5)点		7.9(±1.7)点		
	BB 群	6.7(±1.0)点		9.4(±2.1)点		
	BW 群	6.3(±0.7)点	F=0.02	8.9(±1.0)点	F=0.89*	
	WW 群・BW 群 ²⁾	6.4(±1.2)点		9.0(±1.6)点		
	BB 群・WB 群 ³⁾	6.3(±1.3)点		8.1(±1.7)点		
主観的健康感	あまりよくない以下	5.2(±1.5)点	t=-2.74**	8.1(±1.1)点	t=-0.46	
	ふつう以上	6.4(±1.2)点		8.4(±1.7)点		
シルバー人材センター以外での就業	していない	6.4(±1.3)点	t=-0.61	8.4(±1.6)点	t=-0.68	
	している	6.2(±1.2)点		8.1(±2.0)点		
シルバー人材センターでの就業以外の活動	研修会・講習会	していない	6.4(±1.3)点	t=1.42	8.1(±1.7)点	t=-2.16*
		している	6.0(±1.3)点		9.0(±1.6)点	
	ボランティア・社会貢献活動	していない	6.4(±1.4)点	t=0.72	8.1(±1.7)点	t=-2.15*
		している	6.2(±1.0)点		8.9(±1.6)点	
	サークル・同好会	していない	6.2(±1.3)点	t=-1.53	8.2(±1.7)点	t=-1.96
		している	6.7(±1.2)点		9.1(±1.7)点	
会員同士の食事会・飲み会	していない	6.3(±1.3)点	t=0.01	8.3(±1.7)点	t=-1.35	
	している	6.3(±1.2)点		9.0(±1.7)点		

1) 単変量解析では、一元配置分散分析と t 検定をおこなった。なお、独立変数に設定した年齢と従属変数との関連については、table7 で相関係数を求めた。

2) 実働職種がホワイトカラー職種であった会員（仕事内容の変更が生じなかった群）

3) 実働職種がブルーカラー職種等であった会員（仕事内容の変更が生じた群）

**<0.01, *p<0.05

Table 9
実働職種と他の変数の相関係数

	2	3	4	5	6	7	8	9
1 利己的欲求 ¹⁾	-0.04	-0.09	0.27**	0.06	-0.14	-0.06	0.15	-0.01
1 社会関係拡充 ¹⁾	-0.05*	0.35	0.09	0.27	0.24*	0.08*	0.17*	0.21
2 実働職種		-0.12	0.14	-0.06	-0.02	-0.10	-0.02	-0.01
3 年齢			-0.07	0.10	0.13	0.01	0.18	0.19
4 主観的健康感				-0.10	-0.05	0.04	0.15	0.11
5 シルバー人材センター以外での就業					0.07	-0.11	-0.04	-0.02
6 研修会・講習会 ²⁾						0.13	0.13	0.23*
7 ボランティア・社会貢献活動 ²⁾							0.23*	0.20*
8 サークル・同好会 ²⁾								0.17
9 会員同士の食事会・飲み会 ²⁾								

1) 就業に対する満足度 利己的欲求と 2 - 12、社会関係拡充と 2 - 12 の変数間の相関を示した。

2) シルバー人材センターでの就業以外の活動

**p<0.01, *p<0.05

Table 10
希望職種と実働職種の異同と他の変数の相関係数

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 利己的欲求 ¹⁾	0.12	-0.16	0.07	-0.03	-0.09	0.27**	0.06	-0.14	-0.06	0.15	-0.01
1 社会関係拡充 ¹⁾	-0.04	-0.06	-0.16	0.28**	0.05	0.05	0.08	0.22*	0.21*	0.20	0.14
2 WW 群 (ダミー変数)		-0.10	-0.36**	-0.13	-0.14	-0.05	0.07	0.01	0.00	-0.03	0.03
3 WB 群 (ダミー変数)			-0.48**	-0.18	-0.24*	0.01	0.00	-0.01	-0.03	0.06	-0.03
4 BB 群 (ダミー変数)				-0.61**	0.05	0.12	-0.05	-0.01	-0.07	-0.07	0.01
5 BW 群 (ダミー変数)					0.24*	-0.12	0.03	0.01	0.11	0.05	0.00
6 年齢						-0.07	0.10	0.13	0.01	0.18	0.19
7 主観的健康感							-0.10	-0.05	0.04	0.15	0.11
8 シルバー人材センター以外での就業								0.07	-0.11	-0.04	-0.02
9 研修会・講習会 ²⁾									0.13	0.13	0.23*
10 ボランティア・社会貢献活動 ²⁾										0.23*	0.20*
11 サークル・同好会 ²⁾											0.17
12 会員同士の食事会・飲み会 ²⁾											

1) 就業に対する満足度 利己的欲求と 2 - 12、社会関係拡充と 2 - 12 の変数間の相関を示した。

2) シルバー人材センターでの就業以外の活動

*p<0.05

Table 11
 実働職種と就業に対する満足度との関連（重回帰分析）

		β	95%信頼区間	
利己的欲求の得点				
(基準：ホワイトカラー職種)				
ブルーカラー職種等		-0.09	(-0.86	- 0.31)
年齢		-0.11	(-0.08	- 0.03)
主観的健康感 ¹⁾		0.25	(0.23	- 2.02)
シルバー人材センター以外での就業 ²⁾		0.10	(-0.30	- 0.89)
シルバー人材センターでの就業以外の活動	研修会・講習会 ²⁾	-0.14	(-0.99	- 0.19)
	ボランティア・社会貢献活動 ²⁾	-0.09	(-0.85	- 0.32)
	サークル・同好会 ²⁾	0.18	(-0.11	- 1.27)
	会員同士の食事会・飲み会 ²⁾	0.01	(-0.83	- 0.87)
		R ²	0.14	
		調整済み R ²	0.06	
社会関係拡充の得点				
(基準：ホワイトカラー職種)				
ブルーカラー職種等		-0.21*	(-1.58	- -0.05)
年齢		-0.04	(-0.09	- 0.06)
主観的健康感 ¹⁾		-0.11	(-0.84	- 1.51)
シルバー人材センター以外での就業 ¹⁾		0.10	(-0.44	- 1.11)
シルバー人材センターでの就業以外の活動	研修会・講習会 ²⁾	-0.14	(-0.14	- 1.41)
	ボランティア・社会貢献活動 ²⁾	-0.09	(-0.24	- 1.29)
	サークル・同好会 ²⁾	0.18	(-0.32	- 1.47)
	会員同士の食事会・飲み会 ²⁾	0.01	(-0.85	- 1.37)
		R ²	0.15	
		調整済み R ²	0.08	

1) 「あまりよくない以下」を reference とした。 2) 「していない」を reference とした。

*p<0.05

Table 12
希望職種と実働職種の異同と就業に対する満足度との関連（重回帰分析）

	β	95%信頼区間		
利己的欲求の得点 (基準：WW 群)				
WB 群	-0.32*	(-2.43	-	-0.09)
BB 群	-0.17	(-1.45	-	0.54)
BW 群	-0.13	(-1.55	-	0.70)
年齢	-0.04	(-0.09	-	0.02)
主観的健康感 ¹⁾	1.08*	(0.19	-	1.96)
シルバー人材センター以外での就業 ²⁾	0.30	(-0.29	-	0.88)
シルバー人材センターでの就業以外の活動				
研修会・講習会 ²⁾	-0.40	(-0.98	-	0.18)
ボランティア・社会貢献活動 ²⁾	-0.27	(-0.85	-	0.31)
サークル・同好会 ²⁾	0.67	(-0.01	-	1.35)
会員同士の食事会・飲み会 ²⁾	0.00	(-0.84	-	0.84)
	R ²	0.19		
	調整済み R ²	0.09		
社会関係拡充の得点 (基準：WW 群)				
WB 群	-0.01	(-1.60	-	1.47)
BB 群	0.04	(-1.17	-	1.45)
BW 群	0.30	(-0.17	-	2.80)
年齢	-0.10	(-0.11	-	0.04)
主観的健康感 ¹⁾	0.06	(-0.84	-	1.50)
シルバー人材センター以外での就業 ¹⁾	0.10	(-0.39	-	1.15)
シルバー人材センターでの就業以外の活動				
研修会・講習会 ²⁾	0.17	(-0.11	-	1.42)
ボランティア・社会貢献活動 ²⁾	0.13	(-0.29	-	1.24)
サークル・同好会 ²⁾	0.14	(-0.31	-	1.49)
会員同士の食事会・飲み会 ²⁾	0.06	(-0.77	-	1.44)
	R ²	0.18		
	調整済み R ²	0.09		

1) 「あまりよくない以下」を reference とした。 2) 「していない」を reference とした。

*p<0.05