

高齢者に生きがいを与えるシルバー人材センターの役割

社会文化コース社会学分野

12110177 マリヤム・アズラ

【目次】

第1章	問題関心.....	1
第2章	全国シルバー人材センター事業協会	
第1節	シルバー人材センターとは.....	2
第2節	シルバー人材センターの歴史.....	2
第3節	現状及びデータ.....	3
第4節	シルバー人材センターの特徴.....	3
第3章	マレーシアにおける高齢化状況.....	5
第4章	日本とマレーシアにおける年金制度.....	6
第5章	先行研究.....	7
第6章	持続可能なセンターを目指す滑川市シルバー人材センター.....	9
第7章	調査	
第1節	調査概要.....	10
第2節	主なインタビュー内容.....	10
第3節	対象者の基本情報.....	11
第8章	分析	
第1節	仕事の提供について.....	12
第1項	仕事を探す側・会員について.....	13
第2項	人材を依頼する側について.....	14
第2節	クラブ活動及びボランティア活動について.....	15
第3節	「生きがい就労」.....	16
第4節	令和元年度から3年間の取り組みについて.....	16
第5節	老後の暮らしを支える年金制度に対する意識.....	18
第6節	高齢者の過ごし方と多様な活動.....	18
第7節	シルバー人材センターとの関わり.....	20
第8節	シルバー人材センターを通しての仕事と収入.....	20
第9節	シルバー人材センターに入会後の生活と人間関係.....	21
第10節	今後の活動.....	22
第9章	考察	
第1節	シルバー人材センターへの入会目的.....	23
第2節	生きがいを感じさせる仕事の多様な特性.....	23
第3節	高齢者の生きがいに対する役割.....	24
第4節	シルバー人材センターがもたらす生きがい.....	25
第5節	シルバー人材センターがマレーシア社会に対してもつ含意.....	26
第6節	まとめ及び今後の課題.....	27
参考文献(日本語).....		29
参考文献(英語).....		30

第1章 問題関心

国連の推計により、母国であるマレーシアは2030年に高齢者が人口の15%を占める高齢化社会になると言われており、急速に変化する社会経済環境の中で、高齢者が貧困に苦しむことなく、より健康で、より社会的に支援された生活を送るための取り組みに積極的に参加するように、政策やプログラムの重点を変える必要があると考えられる。

そこで、日本における高齢者就労に対する組織、シルバー人材センターについて学び、マレーシアに当てはめられるところの有無を検討し、高齢者に対する生きがいに日本におけるシルバー人材センターはどのような役割を持っているのかについて課題として調査していきたい。また、本研究では積極的に取り組みを実施したため、他のシルバー人材センターと違って会員数が増加した公益社団法人滑川市シルバー人材センターに着目し、研究していく。

第2章 シルバー人材センターについて

第1節 シルバー人材センターとは

シルバー人材センターは一般の雇用対策として高齢者が働くことを通じて生きがいを得ると共に、地域社会活性化に貢献する組織である。センターは定年退職後等に、臨時のおよび短期的な就業等を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、高齢者の就業機会の拡大を図り、活力がある地域社会作りに寄与するという目的を持っている。提供される仕事の内容は「臨時かつ短期的な就業」または「その他の軽易な業務」に限定されている。

シルバー人材センターは企業、家庭、公共団体などの発注者から仕事を引き受け、希望する会員に請負・委託という形で提供する。発注者と就業する会員の間には雇用関係がないため、会員への指揮命令権を持たないのだ。会員は実績に応じて支払われる一定の報酬はセンターからであり、「配分金」という名称になっている。

シルバー人材センターは原則として市町村単位に設置されており、国や地方公共団体の高齢社会対策を支え、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて事業を行い、都道府県知事の指定を受けた公益法人である。令和3年度では、シルバー人材センター連合加入は1339団体で、会員数は約68万人である（全国シルバー人材センター事業協会2023a）。

第2節 シルバー人材センターの歴史

急速な高齢化の進展の中で高齢期を有意義にしかも健康に過ごすためには、定年等で現役引退した後でも、なんらかの形で就業し続けたいと希望する高年齢者が増えてきたことを背景に、昭和50(1975)年東京都においてシルバー人材センターのさきがけとなる「高齢者事業団」が創設された。昭和55(1980)年度から国の補助事業として「シルバー人材センター」の名のもと全国的に事業展開され、各市区町村での設置が相次ぐなか、昭和55(1980)年12月情報交換・経験交流等を図ることを目的としたシルバー人材センターの全国組織として「全国高齢者事業団・シルバー人材センター等連絡協議会」(高シ連)が発足した。

昭和57(1982)年7月全高シ連を発展的に改組し、「社団法人全国シルバー人材センター協議会」(全シ協)が発足した。昭和61(1986)年には「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の成立によりシルバー人材センター事業が法制化され、名称を「社団法人全国シルバー人材センター協会」に変更、同法に基づく法人として労働(厚生労働)大臣の指定を受けた。平成8(1996)年同法の改正によって「社団法人全国シルバー人材センター事業協会」と改めた。

さらに、公益法人制度改革により、平成24(2012)年、「公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会」と改め、現在に至っている。

第3節 現状及びデータ

2021年の高齢者の就業者数は909万人で、2004年以降増加し続けている。909万人というのは、15歳以上の就業者数に占める割合において13.5%にあたる。加えて、2021年の65から69歳の就業率は初めて50%を超えた（総務省統計局2022）。

令和3年におけるシルバー人材センター団体数は、1339団体で、総加入員数は686651人にのぼる。また、契約金は3055億円で、経済の一端を担っているのがわかる（全国シルバー人材センター事業協会2023a）。

2022年度新規加入会員の入会動機は、「生きがい、社会参加」が一番であり、二番目に「健康維持・増進」、三番目に「経済的理由」が挙げられている。職業分類別の就業者数では53.8%が「運搬・清掃・包装等」27.0%が「サービス」、7.8%が「農林産業」であり、この三つがほとんどを占めている。もう少し具体的に述べると、「運搬・清掃・包装等」は屋内外清掃、除草、カート整理などで、「サービス」は、建物管理、広報配布、福祉・育児援助などで、「農林産業」は、植木の剪定、農業支援などのことをそれぞれさしている。シルバー人材センターは、地域とのつながりも重要視しており、それに伴った仕事も展開している。その点がシルバー人材センターならではの仕事となっている。例えば、福祉・家事サービスや、放課後児童クラブ、観光ガイドなどがあげられている（全国シルバー人材センター事業協会2023b）。

また令和4年度にはSDGsの取り組みが始まっている。シルバー人材センターの活動自体が3「すべての人に健康と福祉を」と8「働きがいも経済成長も」の二つの項目に当てはまっており、会員の拡大、就業機会の拡大を進めることで、SDGsの達成に貢献し、サステナブルな社会を実現することを掲げている。細かい活動に関しても、SDGsを土台にテーマを設定している。地域貢献だけでなく事業を進めることで社会貢献することへと発展させようとしていることがわかる（全国シルバー人材センター事業協会のパンフレット令和4年「SDGsの取り組み」より）。

第4節 シルバー人材センターの特徴

シルバー人材センターの最大の特徴はセンターが受注して、高齢者会員に提供する仕事が「臨時的かつ短期的なもの」であり、「軽易な業務」に限られることである。シルバー人材センターの理念は「自主・自立、共働・共助」であり、会員の自主性、自発性を強調している。「臨時的かつ短期的なもの」とは、概ね月10日程度以内の就業で、「軽易な業務」とは、週20時間を超えないもの、相当程度短い業務をさす。また、ボランティア活動をはじめとする様々な社会参加を通じて、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活性化に貢献する。シルバー人材センターが取り扱う仕事の中には、機械修理や植木剪定などの熟練したスキルが求め

られる仕事と、スキルを必要としない草刈りや毛筆筆耕などの仕事が混在している（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会,2023b）。

その一方で、全国シルバー人材センター事業協会のホームページにはシルバー人材センターについて次のような紹介が載せられている。「センターでの働き方は『生きがいを得るための就業』を目的としていますので、一定した収入（配分金）の保証はありません」。つまり、シルバー人材センターは生計の維持を目的とした本格的な就業ではなく、生きがいを得るための就業を目的としている組織である。

第3章 マレーシアにおける高齢化状況

経済省マレーシア統計局によると、2024年の15から64歳である働き手世代の人口割合は、2023年の69.9%から2024年の70.1%に増加した。一方、65歳以上である高齢者世代の人口割合は7.4%から7.7%に増加した。また、0から14歳である若年層の人口割合は2023年の22.7%から2024年には22.2%に減少したという。さらに、統計によると2024年のマレーシアの平均寿命は75.2歳であり、女性が77.8歳、男性が73.0歳とされている。また、2024年に60歳の男性は、あと18.6年生きると予想され、2023年に60歳の女性はあと21.4年生きると予想される。2023年に65歳である男性はあと15.1年、女性は17.4年生きると推測される。

それに加え、「従属人口比率」という指標は、働き手世代（15から64歳）100人に対して支える必要がある若年層（0から14歳）と高齢者（65歳以上）の人数を表す。2023年から2024年にかけて、65歳以上の高齢者の従属人口比率は10.6から10.9に増加した。

国連は高齢化社会を次の3つに分類している：

- 高齢化社会：65歳以上の人口が全体の7%に達した場合
- 高齢社会：65歳以上の人口が14%に達した場合
- 超高齢社会：65歳以上の人口が20%に達した場合

また、「高齢者国家政策（DWEN）」では、60歳以上の人口が全体の15%以上となる場合を高齢化と定義している。

マレーシアでは、60歳以上と65歳以上の人口割合が年々増加しつつある。60歳以上の人口割合は2023年の11.3%から2024年には11.6%に増えた。それと同時に、65歳以上の人口構成は、2023年の7.4%から2024年には7.7%に増加した。（Ministry of Economy, Department of Statistics Malaysia Official Portal, 2024）

このように、国連の基準をもとに見ると、マレーシアでは全体的な高齢化が進行しており、65歳以上の人口割合が7%を超えたことで「高齢化社会」に分類されている。さらに、60歳以上や65歳以上の人口割合が年々増加していることから、将来的には「高齢社会」への移行も予測される。平均寿命の上昇も、全体の高齢化が進む要因の一つと言える。このような状況を踏まえ、高齢者が安心して暮らせるための経済と社会参加を支援する制度の整備が必要と考えられる。

第4章 日本とマレーシアにおける年金制度

日本の年金制度とマレーシアの年金制度は、それぞれ主に2つの柱から成り立っている。日本の場合、国民年金と厚生年金という2つの制度で構成されている。マレーシアは公務員年金と民間部門の退職基金（EPF）、2つの制度が存在する。

日本の公的年金制度は、全ての働く世代が高齢の時、事故や病気などで障害を負った時、あるいは家族の稼ぎ手がなくなった時に支えるという考えをもとに設計されている。国民年金保険料の支払い義務者は国籍を問わず日本に住むすべての20歳から60歳までの人である。「社会保険制度」とはすべての人と企業が拠出金を支払い、政府が補助金を提供する。拠出金を支払わなければ、年金を受け取ることができない。この年金制度は世代間の支え合いであり、現役世代が拠出金を払うことで受給者の生活を支えている。政府は税金を通じて年金制度の財源を補助する支援者の一つで、制度を維持する形である。さらに、年金の支払い期間が長ければ、受け取る金額が増える。会社で働く人は、厚生年金保険制度に加入し、雇用主が厚生年金保険制度の加入手続きを行う。また、退職後は国民年金に加入する必要があるということだ。

それに対して、マレーシアの年金制度は、日本と違って、1951年に設立された民間部門の退職基金（EPF）が中心となっている。14歳から75歳まで誰でもEPF口座を開設可能になっている。また、EPFは民間企業で働く従業員が対象であり、自営業者、家事使用人、非正規労働者、外国人労働者、専業主婦も任意で加入することができる。初期の拠出比率は会社と本人の合計が10%だったが、1981年には20%を超え、現代は雇用主が13%で、被用者が11%だ。この仕組みには55歳または60歳の定年後に一括払いあるいは毎月均等に支払われる仕組みがある。その上、今は条件付きで住宅購入資金や医療費、子弟の教育費、メッカ巡礼費用にも利用可能になった。また、EPFには転職してもEPF番号が引き継がれることと積立金には利息がプラスされるという特徴がある。他方、公務員年金が公務員が対象であり、退職時に退職一時金と老齢年金を受け取る仕組みである。このように、マレーシアの年金制度は個人が積み立てたお金を将来または老齢の自分が使用できるという仕組みとなっている。

さらに、マレーシアの労働市場は好調で、雇用者数は前年比1.9%増、失業率は3.2%と低水準を維持している。さらに、労働力率は70.5%と安定している。この良好な労働市場環境は、EPFの新規加入者の増加に寄与している。2024年第1から3四半期に、EPFは36万4,364人の新規加入者を獲得し、加入者総数は1,610万人に達した。このうち、合計869万人が正会員¹であり、マレーシアの労働人口（1,724万人）の50.4%を占めている。

期間中の新規雇用者登録は55,717人で、EPFに登録された有効雇用者総数は612,889人となった。拠出金総受入額は2023年第3四半期の231億マレーシアリングギットから2024年第3四半期には252億マレーシアリングギットに増加したという。（KWSP|EPF 2024）

¹過去12ヶ月間に少なくとも1回以上貢献した会員を指す

第5章 先行研究

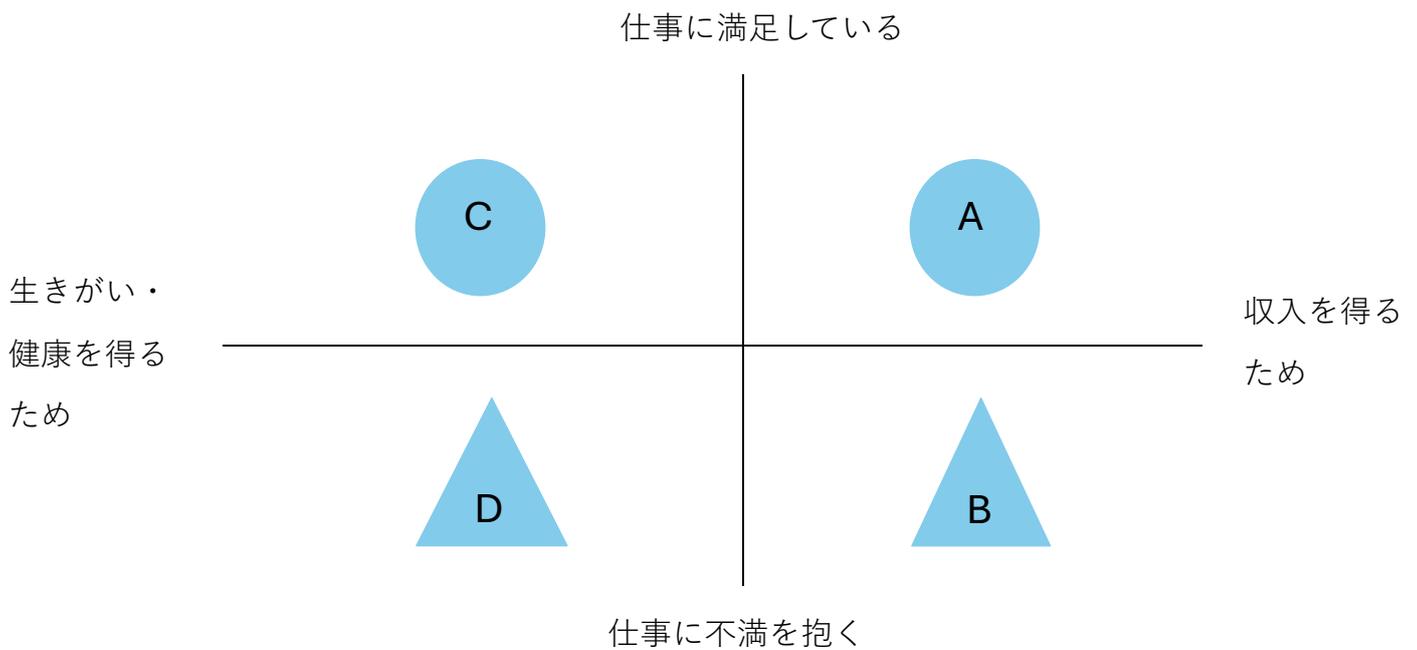
和泉（2009）はシルバー人材センターに高齢者は何を求めているのかについてインタビュー調査を行った。調査対象は富山市シルバー人材センターの職員、労働のみを行う会員、労働とクラブ活動を行っている会員、クラブ活動の管理をしている互助会の会長とひと針工房²で仕事をしているシルバー人材センターの会員である。

インタビューの結果から会員がシルバー人材センターに求めるのは報酬、健康の維持、人との交流などであるが、それは社会の影響によって大きく変化していくものだと分かった。センターに入会する理由はやはり働いて収入を得ることが何よりである。シルバー人材センターは、依頼された仕事で責任を持ってこなす場としての役割を果たしている。また、社会不況や経済状況などにより労働以外の目的で参加した高齢者が、次第に「働く」ことへとシフトしていく傾向が見られる。このように、シルバー人材センターは高齢者の生きがい作りの場としての機能よりも、高齢者の就業形態の一つとしての役割が強まりつつある。今後、クラブ活動などを含めた「ほどよく働く」ということで、より「働く」ことに重点を置く高齢者が増え、シルバー人材センターに定着する可能性があるとして述べている。

焦（2018）は生きがい就労の動機と満足度によって4つのタイプに分けている。AとCタイプは、現在のシルバー人材センターが強調する「生きがい就労」という働き方を通じて、高齢者に「社会参加」の機会を提供し、高齢者の自己実現をすると同時に、社会に役に立たせる役割を果たしている。また、経済的価値を追求し、貧困状態を受けやすい高齢者を包摂する機能も果たしている。

他方で、焦（2018）は、生きがい就労の限定性についても論じている。Bタイプのような働かなければならない高齢者にとって、収入のニーズを満たせない場合があり、収入を入会の動機としている会員が、長時間・固定的な仕事を就けなかった場合は退会する傾向があると分かった。Dタイプのような「健康や生きがい」を求める高齢者にとって、「臨・短・軽」の枠で、仕事の種類が少ないため、自分の適性に合う仕事がないことで、就労のニーズを満たせず、「就労」を生きがいの獲得の手段としないことが分かった。つまり、シルバー人材センターが持つ「臨・短・軽」という特性は、「生きがい就労」の局限性を示しており、会員の減少に関連があると推測される。

² 女性会員を増やそうとするため、衣服の手直し、古くなった衣服をリサイクルするなどの縫製作業を行うところ。



- A タイプ：収入を得るため、仕事に満足している人（受益層）
- B タイプ：収入を得るため、仕事に不満な人（非受益層）
- C タイプ：生きがい・健康を得るため、仕事に満足している人（受益層）
- D タイプ：生きがい・健康を得るため、仕事に不満な人（非受益層）

図1 焦 (2018) より再引用

第6章 持続可能なセンターを目指す滑川市シルバー人材センター

滑川市シルバー人材センターは昭和63年に創設され、平成23年に公益社団法人に移行した。令和5年3月末現在において会員数は370名であり、職員は6人働いている。行われている業務の分野は幅広く、清掃、草刈りや庭木の剪定、保育補助または訪問型サービスなどがある。提供する仕事は多様で、1日単位から、1年を通じたものなどだ。

センターは人手不足地域のニーズを把握し、雇用機会の開拓、会員の確保、利用者および就業会員へのフォローなど、事業推進に努めている。また、就業に向けた高齢者活躍人材確保育成事業では技能講習を行い就業分野の技能を持たない高齢者に必要なスキルを習得させる。

滑川市シルバー人材センター（2023）は、持続可能なセンター運営を目指して、令和元年度から「イメージアップ」、「女性会員の拡大」、「就業機会拡大」をテーマにして段階的に取り組んでいると述べている。また、高齢者の社会参加を促進し、生きがいの充実、健康の保持または増進に貢献するセンター活動は地域社会の活性化や課題解決の一助を負うものでもあることから、令和4年度事業計画にSDGsへの取り組みを盛り込み、好循環の社会を目指していく。ほかのシルバー人材センターと違って、3年間の取り組みの成果として、今まで減少していく会員数、特に女性会員数がコロナ禍にもかかわらず3年連続して増加したという³。平成30年度は会員数が299人に対して令和3年度は355人に増えた。

³全国シルバー人材センター事業協会，2023，「契約金額・加入会員数・団体数の推移（全国）」より

第7章 調査

第1節 調査概要

本研究では、SDGsの取り組みを取り入れ、好循環社会の実現を目指す滑川市シルバー人材センターに焦点を当てていく。令和5年に、滑川市シルバー人材センターの事務局長である中田勉さんに対して、滑川市シルバー人材センターの活動、生きがい就労、および令和元年度から3年間の取り組みに関するインタビュー調査を行ってきた。そして、今年度は滑川市シルバー人材センターの会員にインタビューを実施した。

●インタビュー 1

実施日時：令和5年6月21日（水）14：00～15：30

場所：滑川市シルバー人材センター

対象者：事務局長 中田さん

●インタビュー 2

実施日時：令和6年6月25日（火）13：00～14：30

場所：滑川市シルバー人材センター

対象者：Aさん 滑川市シルバー人材センターの会員
追加インタビュー

実施日時：令和6年9月5日（木）13：00～14：00

場所：滑川市シルバー人材センター

●インタビュー 3

実施日時：令和6年11月5日（火）13：30～14：15

場所：滑川市シルバー人材センター

対象者：Bさん 滑川市シルバー人材センターの会員

第2節 主なインタビュー内容

インタビュー 1 : 滑川市シルバー人材センターの活動について

- ・仕事の提供
- ・仕事を探す側・会員について
- ・人材を依頼する側について
- ・クラブ・ボランティア活動について
- ・「生きがい就労」について

- ・令和元年度から3年間の取り組みについて

インタビュー 2と3：シルバー人材センターと日常生活のかかわりについて

- ・年金について
- ・退職後の生活について
- ・シルバー人材センターとのかかわりについて
- ・シルバー人材センターの仕事と収入
- ・シルバー人材センターに入会後の生活と人間関係
- ・今後の生活について
- ・一日のスケジュールについて
- ・ボランティア活動について
- ・現在の暮らし・家族について
- ・今までの仕事について

第3節 インタビュー2と3の対象者の情報

2回目のインタビュー対象者は、シルバー人材センターの女性会員で、現在73歳。平成25年（2013年）にシルバー人材センターに入会し、在籍期間は約11年である。Aさんはシルバー人材センターに入会する前、主に家族経営の自営業の手伝い、事務作業や書類作成など、家庭内での業務を担当していた。シルバー人材センターに入会后、最初の仕事は老人施設である「かづみの里」の厨房で約6年間の勤務であり、その次ホテルの厨房で約1年半働いていた。現在は幼稚園の補助業務を担当しており、令和2年（2020年）の12月から初めて約4年経過。平日16時から18時までの勤務を行い、週5日働いている。土日休日は休み、カレンダー通りの勤務体制。

3回目のインタビュー対象者は、シルバー人材センターの男性会員で、現在73歳。彼は71歳の時、シルバー人材センターに入会し、在籍期間は約3年間。Bさんは、40年間市役所で土木技術者として道路や橋のプランニングに関する業務をしていた。62歳で退職後2年間にわたり市防犯協会で事務局長を務め、さらに民間の会社で2年間、統括責任者として勤務した。現在は滑川市総合体育館で週2、3日、1日約8時間の程度で仕事をしている。仕事内容は窓口業務や施設管理、清掃などである。具体的には、朝7時半から11時半までと夕方5時15分から9時15分までの4時間ずつ働いている。

第8章 分析

第1節 仕事の提供について

滑川市シルバー人材センターが行う仕事の依頼にはいくつかの方法がある。1つ目は、ハローワーク（公共職業安定所）から情報をもらい、それまでも発注者になっていた企業から継続的な仕事の依頼、または新規の依頼を得る方法である。

2つ目は行政、すなわち滑川市の方からまたは滑川市の関連団体の方からの仕事の依頼を受ける方法である。例えば、滑川市役所から、宿直業務の依頼や公園の掃除、深層水の塩の袋詰めのような仕事の依頼や、市の関連団体である文化スポーツ振興財団という財団組織における各種イベント（音楽イベント）の準備、お手伝いの依頼もある。また、商工会議所や社会福祉協議会、市内にある福祉施設からの仕事の依頼も多い。

3つ目はシルバー人材センターから事業所に直接アプローチする方法である。例えば、保育園、幼稚園、こども園では今までの園児の見守りと共に、ここ三年間で消毒などのコロナ対応の仕事が増えてきている状況に際し、センターのほうからできる仕事をチラシで伝えてアプローチすることで、仕事獲得につなげたケースがある。

そのほかに、滑川市商工会議所という滑川市の各事業所がほぼ加入している団体が発行している「滑川商工会議所だより」に、滑川市シルバー人材センターの広告を毎月出して仕事の依頼に結び付けている。

依頼方法	仕事類
ハローワーク（公共職業安定所）	1. 継続的な依頼企業
	2. 新規依頼企業
行政	1. 滑川市役所： a. 宿直業務 b. 公園の掃除 c. 深層水の塩の袋詰め
	2. 滑川市の関連団体： a. 文化スポーツ振興財団： イベントの準備・お手伝い
	3. 商工会議所
	4. 社会福祉協議会
	5. 福祉施設

事業所に直接アプローチ	1. 保育園・幼稚園・こども園： a. 園児の見守り b. コロナ対応の仕事（消毒など）
	2. 滑川商工会議所だよりの広告

筆者作成

会員の希望する仕事は入会申込書を通して聞き取る。入会申込書には希望する仕事を3つ記入する欄がある。

仕事のマッチングが一番の悩みで、スムーズにいかないものである。会員が希望する仕事内容、時間帯と、発注者が要望する仕事内容、時間帯とが合わないことがある。例えば、会員は午前中だけ働きたい、自分の時間を持ちながら余裕のある時間帯で仕事したいと言うことが多く、会員の希望と発注者の要望を合わせるのは大変である。

仕事の内容も微妙に違い、会員の希望する仕事が発注者から来るかということ、決してそうではない。そこで、職員が会員と発注者との間で相談し、すり合わせをする。しかし、会員の希望に近いものを優先的に紹介することが前提条件である。

第1項 仕事を探す側・会員について

会員の男女比率や現役時代の職業に関して大きな特徴はない。しかし、入会時の年齢に関しては法律が変わり企業での定年が65歳に引き上げられたことで、新規入会者の平均年齢が70歳と高齢化してきている。滑川市内で60歳以上の働く意欲のある人なら誰でも入会可能であり、その他の条件は無い。互助会費500円は、会員同士の親睦団体である互助会組織、「ほたる会」での活動や運営に使われる費用である。

入会説明会時のアンケートによると、滑川市シルバー人材センターに入会する目的が「生きがい・社会参加」である入会者は全体の40%を占めており、「収入」が目的の入会者は全体の12%である。つまり統計的な割合では、「生きがい・社会参加」を目的として滑川市シルバー人材センターに入会している人が多い。

実際に会員から話を聞く機会は多くはないが、地域とのつながりを求めて入会する人が多いので、自分の時間にあった地域の仕事をしながら、人とのつながりを感じることができる喜びを持っているのではないかと中田さんは述べている。加えて年齢を経ると精神的にも肉体的にも衰えていくが、1週間で何日か仕事をすることで健康を維持できると中田さんは考える。シルバー人材センターに入会するきっかけは、ハローワークからの紹介、会員からの紹介、マスコミ報道やチラシがある。

シルバー人材センターに対してのイメージは、会員自身でないため一部想像も入るが、草刈り、剪定、草むしりといった外仕事を中心の男性の仕事であるというイメージを持っている人が比較的多いと考えられる。会員が持っていたイメージは入会すると変わる。また、未入会者のシルバー人材センターに対するイメージアップを図るために、シルバー人材センターのキャッチコピーを新たに作ってチラシに載せるという取り組みをしている。

会員を辞める人は、過去3年（2020～2022年）の平均で1年に48名である。これは会員総数の10%強にあたり、少なくはない。辞める理由は大きく分けて3つある。1つ目は、会員本人の体調不良である。2つ目は、会員が家族の介護をすることになったことである。3つ目は、希望とマッチした仕事がないことである。これは、会員が希望する仕事と発注者の要望で違いが出てしまい、自分のしたい仕事がなかなか紹介してもらえず辞めてしまうということである。

2023年時点でシルバー人材センターの在籍期間の割合は、入会后4年未満の間が、56%を占めている。4年以上10年未満が21%、そして10年以上が全体の23%である。そして平均は5.8年である。

第2項 人材を依頼する側について

企業・団体がシルバー人材センターに人材を求める理由の一つは、雇用契約が必要ないことである。つまり会員は個人事業主という位置づけになり、会員と発注者で個別の雇用契約は結ばれない。またこの場合、労災保険、健康保険、雇用保険、厚生年金保険といった保険料の支払い義務が発生しないため、企業の経費節減につながる。

もう一つは求人票が要らないことである。ハローワークの場合、時間帯や時給など条件を提示した求人票を出さなければならないが、その必要がない。つまり、仕事の依頼は基本的にセンターの方に来るということである。これは発注者から見ると、外注扱いになるため、人件費に比べて経理処理が楽になり、事務の負担の軽減にもつながっている。

仕事の報酬は、仕事の種類・内容によって異なるが基本的にセンターが決めている。富山県の最低賃金が、調査を行った令和5年6月21日時点で時給908円のため、金額の幅は、約910円から約1600円の間である。内容としては、暑い日の外仕事と屋内での掃除活動では仕事の大変さが変わるため、そこを考慮して設定している。

一般的に社会で使われる賃金と違うことを示すために配分金という言葉を使っている。なぜなら賃金とは、労働契約を結ばれていたときに仕事をした対価のことを指す。シルバー人材センターは、会員が個人事業主扱いで仕事をするのがほとんどのため、仕事をした時の対価については配分金というのが正確な言葉なのである。

会員が企業と労働契約を結んで派遣という形で働くケースが1割程度あり、この場合の仕事に対する対価は賃金と呼ばれる。しかしそれ以外の会員が個人事業主として労働契約をせずに働く場合の仕事に対する対価は配分金と呼ばれる。仕事の配分金の平均は、月4万円前後である。

第2節 クラブ活動についておよびボランティア活動について

滑川市シルバー人材センターでのクラブ活動は行われていない。理由として、会員からクラブ活動の要望が上がってこないことがあげられる。互助会組織での活動がクラブ活動の代わりになっている可能性がある。

互助会組織とは、会員が運営する会員同士の親睦を目的とした組織のことである。滑川市シルバー人材センターでは「ほたる会」と呼ばれている。過去の活動として、研修旅行やパークゴルフ大会などがある。この活動は定期開催ではなく、会員が提案してその都度行われるものである。互助会組織は役員が9名で、滑川市の9つの地区それぞれから、一人出して運営に当たることになっている。企画や運営自体は会員が行うが、イベントにかかわる事務手続きや、ほかの会員への広報はセンターが行っている。

現在行われているボランティア活動は、ほたるいかミュージアム周辺の清掃ボランティア活動である。清掃ボランティア活動は10月の中旬に年一回の頻度で行われている。昨年度は職員と会員あわせて50名程度が参加した。

その他に、門松づくり交流会が行われたこともある。門松づくり交流会とは、滑川市シルバー人材センターの近くにある保育園の創立50周年を記念して企画されたイベントである。卒園する園児とシルバー人材センターの会員がお正月に門松を作った。ボランティア活動を通して世代間交流が図られ、園児の卒園の思い出の一つになったのではないかと中田さんは述べている。このボランティアが直接関係しているかは不明だが、ボランティアをした翌年から保育補助の仕事が依頼されるようになった。

第3節 「生きがい就労」について

いくつかの文献で、シルバー人材センターの活動意義は収入に関わらない「生きがい就労」であるという説明がされているが、個人によって収入に重きを置いている人もいるのかという質問に対して、滑川市の場合、現在のデータから40%が生きがいと社会参加を、12%が収入を目的としていることが分かる。これをみると、一部には収入に重きを置いている会員もいる。ただ、それは全体の約一割であり、多くの会員は就労を通して地元への地域貢献や社会参加を望んでいる。このように、滑川市シルバー人材センターとしては会員の生きがい作りをサポートすることが必要だと考えている。

以上の理由で、滑川市シルバー人材センターとして、「生きがい就労」という言葉は重要だと中田さんは思っている。センターの重要な役割である仕事マッチングは、会員のニーズと発注者のニーズを合わせることであり、このマッチングが会員の生きがいや社会参加を実現するための大切な仕事であると認識している。

第4節 令和元年度から3年間の取り組みについて

持続可能なセンター運営に向け令和元年から3年間、1年ごとにテーマを決めた。テーマは6人の職員と話し合いながら決めてきた。1年目のテーマはシルバー人材センターのイメージアップである。これまでよりもアクセントをつけてイメージアップを図ろうと取り組んだ。シルバーでの仕事内容は草刈り、剪定、草むしりのような男の仕事というイメージがあるのではないかということから、まずはシルバー人材センターをより知ってもらい、イメージを良くするために努力した。入会説明会用のチラシに工夫を加え、読み手が引き付けられるようアクセントを加えるようにした。

2年目のテーマは「女性会員拡大」であり、その理由は女性会員が増えると会員総数が増えるという傾向があるからである。この傾向は滑川市シルバー人材センターだけでなく全国でも見られている。また、中田さんが個人的に女性同士の繋がりを重視しているためでもあるという。シルバーセンターの職員も女性二名と男性四名がおり、男女関係なくそれぞれできることを模索し相談しあいながら仕事に励んでいる。

中田さんは女性会員が少ないのは、シルバー人材センターに草刈り、草むしり、剪定というような外仕事をする男性のイメージがあったことが理由であると考え。また、男女混合で行われる説明会に参加することに抵抗がある女性も少なくない。気軽に参加してほしいことから、女性限定での説明会も実施することにした。そうすることで参加しやすくなる人が増加すると思われる。具体的な内容に関してというよりも参加者と説明する人が女性であることで、堅苦しくなく様々な話がしやすい雰囲気になっている。

事務所での打ち合わせのある外仕事をしている会員と違い、屋内で仕事をしている会員は仕事に関しての話をする機会が少ないため、有志の女性会員6名による座談会が開かれた。座談会では会員同士のコミュニケーションの場が少ないことや、別の仕事に挑戦してみたいという要望を聞き取ることができた。別の仕事に関してセンターでは、それぞれの講習会を引き行うことで、新たな仕事に就く機会を作っている。例えば訪問介護講習では、女性のイメージが強いが男性の方も含め20人程度の参加者がおり、新たな仕事を知る機会を提供できている。

従来から会員の就業の基本データはパソコン上で管理していた。令和3年度からの取り組みは、基礎的なデータだけでなく、会員の現在の状況や日常会話から得られる会員の情報、発注者からの要望といった日々更新される細かな情報も一元管理したことである。情報は生ものであるため、日々最新の情報に更新することでより良いマッチングが実現すると中田さんは考えている。データの活用例として今就業していない会員の現況を入力している。そのおかげで体調不良などの理由で休む期間が決まっていた場合、その期間が明けたタイミングで就業の提案をすることができるようになった。

この3年間の取り組みを実施するにあたり、剪定、草刈り、草むしりなどのような外仕事を希望する新しい会員がいないことが問題となった。つまり、今外仕事を引き受けている会員の平均年齢が毎年1歳ずつ上がっていき、加齢とともに体力が落ちることで、仕事をする会員の安全と健康を優先すると外仕事の依頼を受け続けるのが困難な状況になっている。実際今年度について女性6人で行っていた草むしりの依頼を受けることを中断しており、発注者からの需要はあるのだが、人手がなく断らざる得ない状況がある。

それに加え、シルバー人材センターの抱える現在の課題として会員との連絡体制の強化が挙げられる。スマホなどの電子機器を上手に使いこなすことのできる高齢者は少ない。今年の4月から滑川市ではDX推進課という新しい課ができた。そのことに際し、課と連携をして、会員に対するスマホ教室やシルバー人材センターでの事務の効率化などを含めたデジタル化に取り組んでいきたいと考えている。

今後の計画として放課後学童保育事業への参入や一人暮らし高齢者へのボランティア活動などを検討していたが、一人暮らしの高齢者の方へのボランティアはまだ進んでおらず、断続問題である。ただし、一人親世帯の子どもに対する学習支援は、現在滑川市が主体となってやることになった。補助ということで会員が参加し、一人親世帯のボランティアの学習支援の補助をやっているというようなことは今始めたところだ。

令和四年度からは事業計画の基本計画の一つに、SDGsへの取り組みを掲げている。まず中田さんはシルバー人材センターや会員が行っていることは、そもそもSDGsとのつながりが深いと考えている。それは活動がSDGsのゴールありきではなく、日常的に行っていることが結果としてSDGsにつながっていると考えているということである。そして、最終的に地域社会と信頼関係が確立することで好循環の仕組みができることを目標としている。このような積み重ねが「持続可能な社会」の実現に貢献できていくのではないかとと思われる。

第5節 老後の暮らしを支え年金制度に対する意識

Aさんは夫の死後、自分が60歳になってから自身の年金を受給し始めた。夫は自営業だったため、年金額はあまり多くはなく、Aさん自身の年金も少ない。国民年金での受給により、12～13万円程度である。シルバー人材センターを通じて幼稚園の補助業務を行い、月に3万5千円程度の収入を得ている。

Aさんは年金はあまり多くはないので、年金だけでは十分な生活ができないと述べている。しかし、贅沢を避け、衣類などを自作し、外食や贅沢品をほとんど購入しないような生活の送り方で、年金に対する不満は特に表明していない。生活費を抑えているが、たまに旅行ぐらいは行く。Aさんは年金が十分であるかどうかと聞かれた時、「仕方がない」と語った。

その一方で、Bさんは現在1年間で約220万円の年金を受給しており、年金だけでも普通の生活には十分だと感じている。シルバー人材センターを通じて総合体育館の仕事で、月に5万円から6万円程度の収入を得ている。妻もアルバイトをしているため、2人の収入と年金を合わせて、現在の生活は困らない状況であると述べた。また、もらっている収入は趣味のスキー道具や自転車の維持費、家族との旅行や車中泊の費用、孫たちとの食事会の費用に充てる。

年金制度に関して、年金がたくさんあった方がいいけど、国の方は今少しずつ下げようとしているため、Bさんは若い世代が高齢者を支えるのが大変だと感じており、何かの改善が必要だと考えている。

第6節 高齢者の過ごし方と多様な活動

Aさんはシルバー人材センターに入会する前は特に会社などで働いていなかったため、「退職」とは言えない状況である。現在の仕事は16時から始まるため、15時半前までは自由に過ごす時間と語った。早朝に起き、経を唱え、瞑想をすることから一日を始めている。1時間ほど祈りやお参りに費やした後、ラジオ体操を行い、朝食を準備するという、規則正しい生活を送っていることが分かった。午前中は、読書やラジオ、CDを聴きながら過ごし、時には洋裁や編み物などの趣味に時間を費やすこともあると話している。午後もし家事や買い物をし、3時半には仕事のために家を出る準備をするという日常を過ごしている。Aさんはシルバー人材センターに入会し、外で働くようになった時の心境について、「人の役に立てて良かった」と感じている。また、事務作業や体を使う仕事が得意で、オールマイティに対応できると自己評価している。

Aさんはボランティア活動にも積極的参加しており、赤十字や町内の集まりなどに行っている。赤十字奉仕団に平成29年から所属しており、月に2回ほどの役員会や関連する活動に参加している。ボランティアの赤十字団体ではお金の管理や献血呼びかけ、障害者のレクリエーション

ン運動会の手伝いなどのことをやっている。その上で、Aさんは洋裁や編み物を趣味とし、何かと体を動かしている。テレビを見ながら編み物をしたり、音楽をかけながら掃除をしたりするなど、日常生活を楽しんでいる。同時に町内のカラオケにも参加しており、新しいことに挑戦している。体を動かすことが好きで、活発に活動を行っている。

夫が亡くなってからは16年が経ち、今年は17回忌を迎える。Aさんには3人の子どもがいて、長男と一緒に住んでいる。子供や孫と定期的に交流しているが、距離や仕事の都合で頻繁には会えないのだ。娘は夫の仕事の都合で新潟に暮らしており、以前は長崎に住んでいた。次男は富山県の砺波市で家を建てて生活している。

今まで生活に対する不安は特になく、ポジティブで楽観的な性格であることが影響している。それに加え、Aさんは毎日感謝の気持ちを持って生活しており、これが精神の安定につながっていると感じられる。

Bさんは40年間をわたって市役所で働く後、62歳の時防災士を通して市民への恩返しとしてボランティア活動を始めた。各町内会や女性の集まりなど様々なところで防災講座を行っている。自然災害が多い国である日本は、「市民の安全・安心のため」地震や津波、水害など、突然の災害に備えるために、「自分自身や家族をどう守るか」、「災害に備えて何を準備しておくべきか」などについて説明をしている。

それだけでなく、Bさんは退職後も趣味として新しいことに挑戦し続けており、スキー、自転車と水泳を積極的にやっている。スキーは3歳からやっており、22歳からスキーのインストラクターを始めた。自転車は55歳で、水泳は2年前から取り組んでいる。これらの活動を通じて、健康を維持し、心豊かな生活を楽しんでいる。

Bさんは現在妻と2人暮らしで、2人の子ども、息子と娘がいる。子供は2人とも結婚して独立している。子供たちはBさんと近くに住んでいるが、月に1、2回しか会わないようだ。Bさんには2人の孫がいて、夏休みや冬休みに良く訪れる。

退職後の生活の不安や課題は特にあまりないとBさんが語った。退職後の生活全体的はどう思うかについては、現在の総合体育館での仕事が十分で満足しており、充実していると感じている。Bさんは妻と2人毎日楽しく生活していると述べた。

第7節 シルバー人材センターとの関わり

Aさんは夫がなくなった数年後、何か仕事をしたいと思い始めた。ハローワークに行くことはなかったが、広報などで出シルバー人材センターの存在を知り、ある日訪れてみた。その日に、「かづみの里」での面接を受け、その翌日から働き始めることになった。自分がやりたい仕事は何か考えることなく、自分がオールマイティであると思うため、特に問題はないと感じている。

身体が元気であるため、何か人の役に立てることをしたいという気持ちから入会を決意した。入会目的として「生きがい」と「社会参加」を選んだ理由は、何か役に立てることがあればという思いを持ち、ボランティア的な活動も行っているため、お金に対しての思い入れはあまりない。

Aさんは求人情報サイトを利用したことはなく、シルバー人材センターしか通じて仕事を求めている。その理由は、お金を稼ぐために仕事を探しているのではなく、必要とされる場所に行けばいいという考え方を持っているため、求人情報サイトの利用する必要はなかったと述べた。

前節で述べられたように、Bさんは退職後、スキーマのトレーニングや自転車と水泳を通じて体を鍛えていたが、一人の時間が多くなり、家にずっといると認知症になるのではないかと心配し、シルバー人材センターに入会することにした。考えることや人と話すことが少なくなり、一人でテレビを見ることが増えると、自分が物忘れになると不安で、軽い仕事をした方がいいと思っていた。

Bさんはシルバー人材センターについて以前から知っていた。3年間仕事なしの時、やはり人との交流がしたいという動機で滑川市シルバー人材センターに申し込んだ。入会前、市役所の職員だったため、自分がある程度分かる仕事、市役所にいた時の仕事と少しでも近い仕事がいいと思っており、センター側から総合体育館を紹介された。

また、Aさんと同じように、Bさんは他の求人情報サイトを利用したことはなく、シルバー人材センターしか通じて仕事を探していない。

第8節 シルバー人材センターを通しての仕事と収入

入会以前から特定の仕事を希望しておらず、基本的にシルバー人材センターから依頼された仕事をこなしている。Aさんは仕事に特にこだわりなく、現在やっている仕事内容は廊下や階段の掃除、タオルなどの洗濯、おもちゃの片づけと消毒であり、自分にとってちょうどいいと感じている。以前していた厨房の仕事は嫌いではないが、個性の強い人がいると負けてしまうため、一人の仕事の方が楽だと感じた。さらに、幼稚園での仕事は丁寧にするか早く済ませるか自分のペースで決められるため、今の仕事は自分に合っていて、楽しくできると感じている。過去には

理不尽な思いをしたことがあったが、怪我を理由に辞めることができた。この経験から、Aさんは現在の仕事環境に対する感謝の気持ちが強い。また、収入に対して不満な気持ちはなく、年金も受給しているため現在の収入で十分だと述べている。

BさんはAさんと違って、できるだけ退職の時に近い仕事を求めている。現在の仕事に関して、Bさんは「人との交流ができてそれで毎日働く目的ができたから生きがいのある仕事だと思って非常に今はいいと思ってます」と述べており、前向きに捉え、人との交流を通じて目的をもって働けることに満足している。また、仕事自体は「しやすい」と感じている。収入については、「たくさんもらったらいいけど」という希望はあるが、自分が最低賃金で働いていると分かっているため、大きな不満は抱いていないようだ。そして、現在の収入がなくても、生活がそれほど困らないと述べている。

第9節 シルバー人材センターに入会後の生活と人間関係

シルバー人材センターに入会する前、Aさんは孤独感や退屈さは感じることなく、夫の死後も落ち込まずに活動を通じて前向きに生活していた。シルバー人材センターに入会後、毎日の生活が規則正しくなり、午前中の活動や午後の仕事のリズムが生活の一部となっている。

仕事場で世代の異なる若い先生、お母さんや子供たちと会話をする機会が増え、深い関係性を築くほどでもないが、子どもたちにハサミの片づけ方など、物を大切に感じる感覚ことなどを伝えたいと思うこともある。

シルバー人材センターを通してボランティア活動である清掃活動は2回行ったことがある。滑川市シルバー人材センターの互助会である「ほたる会」に今まで参加したことはないが、関心は持っている。現在、コロナ禍で活動が中止となっている。毎日何か一つのことを成し遂げるようにしており、自分自身をほめることで充実感を獲得する。

Bさんも入会前から孤独感や退屈さを余り感じることなく、水泳などの活動で充実した日々を送っていた。入会後は、総合体育館での仕事を通じて職員やシルバー人材センターの仲間たち、さらに利用者とも挨拶や会話を交わす機会が増え、人間関係がより広がり深まったと感じている。仕事をきっかけに、多くの人々との関わりが生まれた。若い世代から高齢者まで、幅広い世代の人々と親しみやすくなる。

在籍期間が3年という短期間であるBさんはシルバー人材センターのボランティア活動に参加したことはない。だが、前節で述べられたように、Bさんは防災士というボランティア活動は積極的に取り組んでいる。

第 10 節 今後の活動

現在の活動で A さんは非常に満足しており、今の生活は「忙しい」のではなく、「充実している」と表現する。自分を自然の流れに任せることで、今後も無理なく活動が続けたいと考えている。特に感謝の気持ちを持つことやポジティブに生きることを広めたいという。祖先や日常の出来事に感謝の気持ちを持つのが重要だと強調しており、毎日の生活で感謝の気持ちを忘れず、明るく楽しく過ごすことが大切だと語った。

B さんは現在の生活、特に仕事に満足しているため、今後もこれだけの活動、仕事、趣味とボランティア活動を続けていきたいと考えている。

第9章 考察

第1節 シルバー人材センターへの入会目的

今回の調査を通して滑川市シルバー人材センターでの会員は「生きがい・社会参加」を目的として入会する人が多く、全体の40%を占めている一方で、「収入」を目的とする会員は全体の12%しかないということが最も印象的だった。これは、第2章で言及した資料、および第3章でレビューした先行研究の指摘とも基本的には一致している。

滑川市シルバー人材センターでは地域とのつながりを求めて入会する人が多いため、自分の時間に合わせて仕事をしながら、人との交流を感じることができると述べられている。同時に、会員の肉体的な健康の維持にもつながっており、高齢者にとって良い仕事環境ができると考えられる。

センターの会員の男女比率や現役時代の職業に大きな特徴はないとされているが、その一方で、定年の延長により新規入会者の平均年齢が70歳と高齢化してきているということが分かった。注目すべき点として、滑川市シルバー人材センターの女性会員数は現在増加しつつあり、そのための積極的な取り組みが行われてきたことがわかった。

第2節 生きがいを感じさせる仕事の多様な特性

本調査から、いくつかの理由によって生きがいをもたらす仕事、すなわち生きがい就労の個人差と多様性が見られる。まず、Aさんの場合、幼稚園での「お手伝い」は、自己のペースで業務を進めることができる点が大きな魅力である。これは、個人の判断や思考が尊重される環境で働くことは自己効力感を高め、自らの成長や貢献を実感しやすくなるためである。

次に、職場環境や人間関係も重要である。「お手伝い」として働くことで、若い先生たちと協力し合いながら、子どもたちとの関わりを楽しむことができる。このような環境は、気づかぬうちに孤独感を減らす要因になる。仕事で得られる感謝の言葉や、子どもたちの笑顔は、働く上での大きな動機となる。

最後に、幼稚園での「お手伝い」は、次世代の子供たちの成長に貢献するという社会的意義があることも大切だ。自分の仕事在社会全体にふさわしい環境や良い影響を与えているという認識は、自己の仕事に誇りを持つ理由となる。それに加え、幼稚園以前の仕事では、明確な役割分担や指示に従う形式が多かったため、自由度が制限されていた。そのため、充実感や満足感を得にくいとすることがあったと考えられる。

その一方で、Bさんはシルバー人材センターで働くことに多くの意義を感じている。まず、人との交流ができることである。体育館での仕事を通じて、若い人からお年寄りまで多くの人と

接することができ、それが大きな喜びになっている。また、シルバー人材センターで働くことで、日々の生活に目的を持ち、生きがいを感じることができた。

さらに B さんは、仕事を通じて健康を維持できていると感じている。身体を動かし、頭を使うことで、認知症の進行を防ぐことができると考えている。そのため、定年後も充実した生活を送ることができる。また、シルバー人材センターからの収入は B さんの暮らしを支え、経済的な安定にもつながっている。B さんは週 2～3 日の勤務で月 5～6 万円の収入を得、生活の一助となっている。

以上本節では、「生きがい就労」の多様性と個人差について、A さんと B さんの事例を通じて考察した。A さんの場合、幼稚園での「お手伝い」という仕事が、自己効力感を高め、良好な人間関係を築き、社会的意義を感じることで生きがいにつながっている。一方、B さんはシルバー人材センターでの仕事を通じて、日々の生活に目的を持ち、多様な人々との交流から充実感を得ていることがわかる。さらに、身体を動かし頭を使うことで健康を維持し、経済的な安定にもつながっている。

しかしながら、これらの生きがい就労は、一定の年金収入が前提となっている点も無視できないのだ。年金制度による基盤がなければ、シルバー人材センターでの働きがいを感じるための経済的余裕や生活の安定が確保できない可能性がある。したがって、生きがい就労を推進するためには、年金制度の充実が不可欠であり、高齢者が安心して働き続けられる環境整備が重要であると考えられる。

生きがいを感じさせる仕事には個々のニーズや価値観に応じた多様な要素が存在し、それぞれの特性が働く上での満足感や充実感に大きく寄与している。また、これらの働きがいを持続させるためには、経済的基盤としての年金制度の充実が不可欠であり、社会全体での支援体制の整備が求められる。

第 3 節 高齢者の生きがいに対する役割

今回の調査では現在高齢者の生きがいに対してシルバー人材センターの役割がいくつか見られる。仕事のマッチングはある程度手間がかかる作業であるにもかかわらず、シルバー人材センターは会員の希望を優先し、多様な仕事機会を提供する。仕事を通して社会参加の機会も得られる。すなわち、センターは会員への仕事のマッチングを通じて、希望に合わせた仕事を紹介し、生きがいを追加する手助けをしていると考えられる。それだけでなく、外仕事、室内の仕事、訪問介護などのような仕事機会があり、会員の健康維持もできるため、安全な環境が作られ安心して仕事ができる。これにより、高齢者が自分に似合う仕事を見つけることで生きがいが感

じられるのだろう。それに加え、センターを通して、会員同士の交流やコミュニケーション機会が与えられる。滑川市シルバー人材センターではクラブ活動は行われていないが、かわりに「ほたる会」と呼ばれている会員が運営する会員同士の親睦を目的とした互助会組織で研修旅行やパークゴルフ大会などのようなイベントが開催される。このように、新たな人間関係を築き、社会的なつながりが手に入ると考えられる。要するに、シルバー人材センターは高齢者に対して、会員が元気で生活を続けるためのサポートし、高齢者の生きがいに重要な役割を持っていると示唆される。

第4節 シルバー人材センターがもたらす生きがい

滑川市シルバー人材センターは、会員が生きがいを得られる仕事を提供するために、一定のサポートを行っているが、マッチングには多くの課題がある。まず、センターは入会時に申込書を通じて、会員の希望する仕事を聴き取り、申込書には希望する仕事を3つまで記入できる。これにより、センターは会員の希望を把握し、その希望に合った仕事を提供しようとしている。

しかし、仕事のマッチングは難しく、会員の希望と発注者の要望が必ずしも一致することは限らないのである。例として、会員は午前中だけ働きたい、あるいは余裕のある時間帯で働きたいと希望することが多いが、発注者が求める条件と合わないことがある。また、仕事内容も微妙に異なり、会員の希望通りの仕事が発注されることは少ないため、職員が会員と発注者の間で相談し、すり合わせを行う。最終的に、会員の希望にできるだけ近い仕事を優先的に紹介することが基本となっている。

それに対して、サポートの限界も見られる。Aさんは以前の職場で理不尽な思いをしたことはあったが、シルバー人材センター側はこの状況に対応することができなかった。これは、Aさんが直接その事情について話さなかったため、センター側が事実を知らなかった可能性がある。サポート体制におけるこのようなコミュニケーション不足が課題として挙げられる。ただし、Aさんの場合、転職自体はスムーズに行われた。転職に関しては、センターが柔軟に対応していることが分かった。

以上のことから、シルバー人材センターは会員が生きがいを感じられるような仕事を提供しようと努力しているが、マッチングや職場でのサポートには課題があり、特に細やかなフォローが不足しているケースがある。それでも、転職に関しては比較的スムーズに行われる場合もあり、センターのサポートが一定の役割を果たしていると考えられる。

和泉（2009）はシルバー人材センターが高齢者の生きがい作りのためのものというよりも高齢者の就業形態の一つとしての傾向が強まっていると指摘している。しかし、会員さんへのイン

インタビューでは、シルバー人材センターからの仕事は単なる経済的活動を超え、生活がより豊かになっているということが明らかになった。さらに、外で他者と関わりながら働くことを通じて人の役に立つ喜びを感じており、社会貢献にもつながっている。このように、シルバー人材センターは単なる高齢者に仕事を紹介する場以上の役割を果たしていると考えられる。シルバー人材センターを通じて働くことは、高齢者が社会に積極的に参加し続け、自分自身の生きがいを見出し、社会的つながりを保つための重要な手段であり、生きがい就労の場としても重要な役割を持っていると示唆される。

それだけではなく、シルバー人材センターに入会した会員は、孤独感や退屈感を解消し、積極的に人生を楽しんでいることが明らかだ。特に印象的なのは、仕事を通して規制正しい生活を送り、新しい人間関係を築きながらも、自分が持っている価値観を大切にしていることだ。また、収入に対して不満がないことから、シルバー人材センターを通じた働き方が高齢者の生活の質を上向させ、安心して働くことができる環境を提供していることが分かる。この点において、シルバー人材センターが高齢者の日常生活に生きがいをもたらしていると言えるだろう。

第5節 シルバー人材センターがマレーシア社会に対してもつ含意

マレーシアにおける高齢化という状況において、シルバー人材センターが持つ含意として、高齢者が積極的に社会に参加し、働く機会を得ることが重要である。シルバー人材センターは、定年退職後も健康で働く意欲を持つ高齢者に対して、就労機会を提供する仕組みであり、マレーシア社会に存在する高齢化問題の一つの解決策となり得る。

シルバー人材センターの導入により、マレーシア社会において雇用機会を広げ、特に高齢者が社会から孤立しないようにするために重要な役割を果たすことができる。高齢者が生きがいを持ち、社会に貢献することは、全体の福祉の向上や地域の繋がりも強化する。シルバー人材センターの仕組みでは、「臨時的かつ短期的またはその他の軽易な業務」⁴である柔軟な働き方が可能であるため、高齢者が自身の体力やライフスタイルに合わせて働けるという柔軟性を提供する。これについては、マレーシア社会においても多様な働き方を受け入れる文化を推進する含意があり、特に年齢に関わらず活躍できる社会の形成を導くと考えられる。

それに加え、シルバー人材センターの存在により、マレーシア社会にある様々な課題、特に貧困や高齢者の経済的自立問題の解決に向けた一つの手段ともなり得る。2023年9月時点、EPFの報告により、55歳未満の雇用者積立基金（EPF）の加入者の48%（630万人）が、貯蓄

⁴公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会のホームページより
(https://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html)

額1万マレーシアリングット未満という厳しい状況に直面している。このような低貯蓄は、コロナ禍による引き出しや限られた拠出が要因であり、退職後20年間で月々わずか42マレーシアリングットに過ぎず、安定した生活を送るには不十分である（Official Portal of Ministry of Finance, 2023）。このような背景を踏まえると、年金制度の補完として、高齢者に働く場を提供することは、生活の安定や収入向上に寄与し、福祉コストの削減にもつながる可能性が高い。

また、仕事に従事することで、高齢者は社会活動に参加し、孤独感を避けることができる。社会とつながりは高齢者にとって重要であり、人間関係を促進し、コミュニケーションを改善させる。クラブ活動や他の社会組織に関与している人は定期的な会合を楽しみにしており、これらのような活動に参加する機会を与え、精神的に活発な生活を維持できる。

まとめとして、シルバー人材センターの導入は、マレーシア社会において高齢者の雇用を促進し、高齢化に対応した社会作りを支援するという大きな含意を持っていると考えられる。これにより、社会全体で高齢者を活かし、高齢者の生活の質にも良い影響を与えると期待される。

第6節 まとめ及び今後の課題

最後に、シルバー人材センターは、高齢者に働く機会を提供し、経済的基盤の補強だけではなく、生きがいや社会参加の機会を助長する。地域に根差した柔軟な働き方を通じて孤立を防ぎ、高齢者の健康的で充実した生活を支援する。また、年金制度の補完としての役割も果たし、マレーシアの高齢化社会における持続可能なモデルとして期待されている。

以前述べられたように、マレーシアの年金制度、EPFは積立方式となっており、受給年金額は加入者の収入と拠出額とによって決まる。高所得者層はより多くの年金を積み立てることができるが、低所得者層は受け取れる年金が少なく、十分な生活を支えることが難しいと推測される。加入期間も影響はあるが、収入と比べればあまり大きくはない。したがって、年金の不足分を補うために、高齢者が収入を得られる場としてシルバー人材センターを導入することは非常に重要である。この取り組みは、高齢者の経済的安定と社会参加の促進にもつながる可能性がある。これには、延長労働、投資、政府補助金制度の利用が含まれる。

加えて、EPFには最低貯蓄基準がある一方、多くの加入者はこの基準を満たしていないという理由で、生きがいだけの問題ではないと言える。今回の調査対象者は、焦（2018）のCタイプである「生きがい・健康を得るため、仕事に満足している人」の会員が中心であったが、Aタイプ、「収入を得るため、仕事に満足している人」という会員への接触が不足している。そして、マレーシアの所得層と調査内容の関連付けができなかったのは、今回の調査の限界である。このように、本研究のシルバー人材センターの役割がより広範に捉えきれなかった点は課

題として残るが、それでも、日本のシルバー人材センターのシステムがマレーシア社会においても有益である可能性が高いことを示せたと考える。

参考文献（日本語）

- ・石井孝治、「社会保険・年金のキモが2時間でわかる本」、日本実業出版社、2008、99-114 ページ
- ・和泉 雅士、2009、「シルバー人材センターの曲がり方」
- ・厚生労働省、2023、「高齢者雇用対策関係資料」(https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000109575.pdf 2023年6月16日獲得)
- ・焦 暁 蕾、2018、「地方都市における高齢者就労の現状と課題—「生きがい就労」の実態を注目して」人間科学共生社会学. 8, pp.13-30, 2018-02-14. Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University
- ・菅谷和宏、2020、「マレーシアの年金制度」(https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kaigai_nenkin_12.pdf 2024年9月1日獲得)
- ・菅谷和宏、2022、「マレーシアの年金制度」(https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/pdf/kaigai_nenkin_16.pdf 2024年9月1日獲得)
- ・全国シルバー人材センター事業協会、2022、「SDGsの取り組み—より良い未来のために」(https://zsjc.or.jp/pamph_pdf?id=17 2023年7月28日取得)
- ・全国シルバー人材センター事業協会、2023a、「契約金額・加入会員数・団体数の推移（全国）」(https://zsjc.or.jp/toukei/toukei_pdf?id=16 2023年6月16日取得)
- ・全国シルバー人材センター事業協会、2023b、「シルバー人材センター事業の概要」(https://zsjc.or.jp/pamph_pdf?id=20 2023年7月28日取得)
- ・全国シルバー人材センター事業協会、2023c、「シルバー人材センターで行っている主な仕事」(https://www.zsjc.or.jp/about/about_06.html 2023年7月28日取得)
- ・総務省統計局、2022、「統計トピックス No.132 統計からみた我が国の高齢者—「敬老の日」にちなんで—/2. 高齢者の就業」(<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1322.html> 2023年7月28日取得)
- ・鳥居 高、「人々は「退職後」にどのように備えるのか?」、エリア・スタディーズ 199 — マレーシアを知るための58章、大江道雅、2023年9月、217-222 ページ
- ・滑川市シルバー人材センター、2023、「地域とつながり、ニーズに応え持続可能なセンターを目指す:公益社団法人滑川市シルバー人材センター(富山県)」、シルバー人材センター 年:2023号:429 頁:14-17
- ・日本年金機構、2023、「老齢年金」(<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyuu/roureinenkin/jukyuu-yoken/20150401-01.html> 2024年9月1日獲得)

参考文献（英語）

- KWSP|EPF, 2024, “EPF Records Total Investment Income of RM57.57 Billion for 9M 2024” (<https://www.kwsp.gov.my/en/w/epf-records-total-investment-income-of-rm57-57-billion-for-9m-2024-1#ref3> 2024 年 11 月 16 日獲得)
- Ministry of Economy, Department of Statistics Malaysia Official Portal, 2024, “Current Population Estimates by Administrative District, 2024” (<https://www.dosm.gov.my/portal-main/release-content/current-population-estimates-by-administrative-district-> 2024 年 11 月 16 日獲得)
- Official Portal of Ministry of Finance, Press Citations, 2023, “6.3 MLN EPF Contributors Under 55 Have Less Than RM 10,000 In Savings” (<https://www.mof.gov.my/portal/en/news/press-citations/6-3-mln-epf-contributors-under-55-have-less-than-rm10-000-in-savings> 2024 年 12 月 16 日獲得)