

シルバー人材センターにみる 高齢者の就業と 地域社会への貢献

吉田徳博 氏 社団法人全国シルバー人材センター事業協会事務局長

多くの高齢者が就業を通して地域社会に貢献しているシルバー人材センターだが、さらに今後、ホワイトカラーが多い団塊の世代が大量に参入すると想定される。その対応などについて、社団法人全国シルバー人材センター事業協会事務局長・吉田徳博氏にお聞きした。



高齢化社会というマイナス面ばかりが目立ってしまいがちであるが、高齢者が活躍できる場を用意し、その能力を社会に還元する仕組みができれば、プラスの要因を引き出すことができる。そのような取り組みを担う存在として、シルバー人材センターは大きな可能性を秘めており、現在、ホワイトカラーの多い団塊の世代の退職に向けてさまざまな取り組みを始めている。



社団法人全国シルバー人材センター事業協会ホームページ <http://www.zsjc.or.jp/>

「自主・自立、共働・共助」の精神

シルバー人材センターの活動が始まった経緯からうかがいたいと思います。

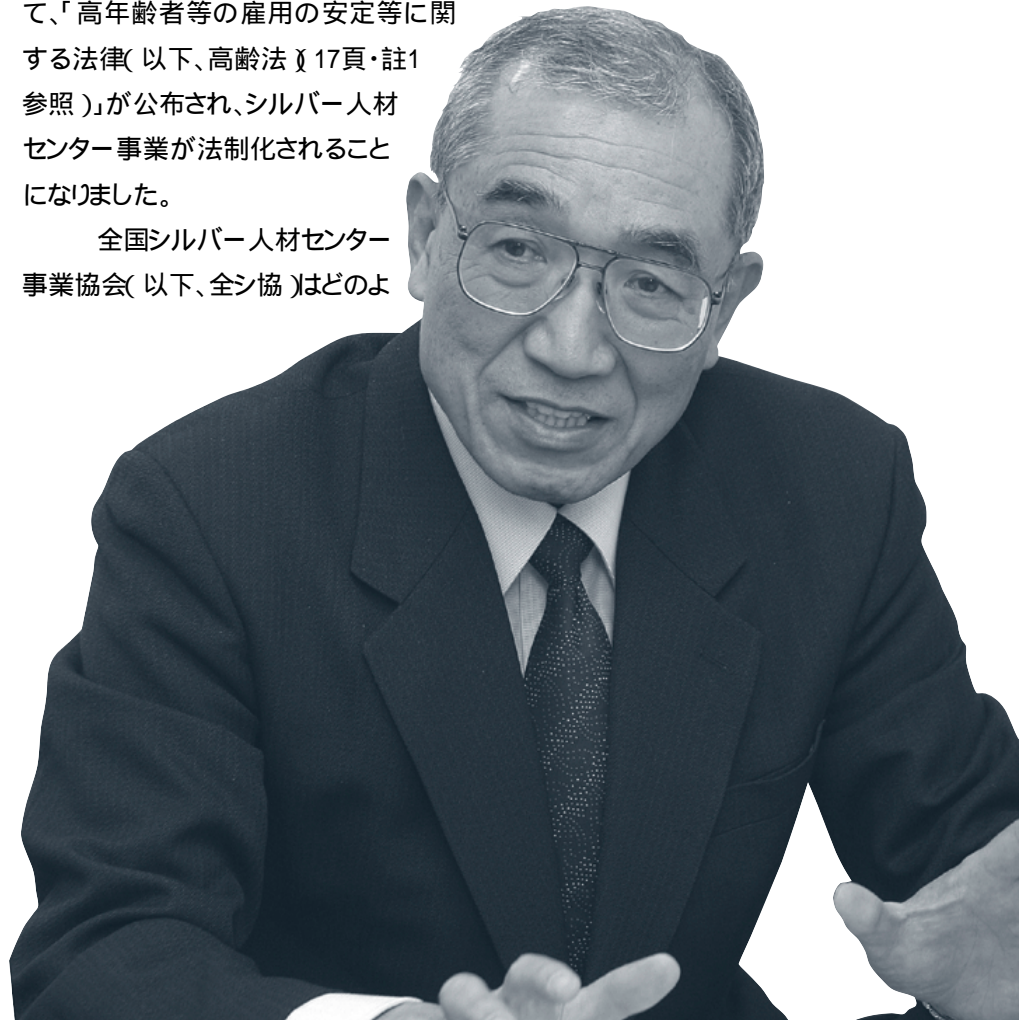
吉田 東京大学の学長をされていた大河内一男先生が、今日の高齢化社会を予測されてリーダーシップをお取りになり、昭和50年に東京都江戸川区で、「働くことのうちに生きがいを見いだす」という理念の下に高齢者事業団をつくられたことに始まります。就業を通して社会参加を希望する高齢者が、それぞれの能力に応じて臨時的・短期的な仕事をする。その組織は地域の高齢者が自主的に運営するという事業です。それが高く評価され、昭和55年4月に国の補助対象事業となり、同年7月には、社団法人としてシルバー人材センター協議会(現・

社団法人全国シルバー人材センター事業協会)がつけられ、大河内先生が初代会長に就任されました。さらに昭和61年には高齢社会を支える重要な施策として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、高齢法)第17頁・註1参照」が公布され、シルバー人材センター事業が法制化されることになりました。

全国シルバー人材センター事業協会(以下、全シ協)はどのよ

うな役割を果たされていますか。

吉田 全シ協の基本的な役割は、会員である全国のシルバー人材センターが集まり、お互いに交流を通して経験を共有



し、知恵を出し合って、時代の要請に応じて高齢者にふさわしい事業活動を発展させていくことにあります。具体的にはシルバー事業の広報を行うとともに、シルバー人材センターに対して運営指導、研修などを行います。国の補助対象団体については一定のルールはありますが、運営はそれぞれの地域の特色に応じたかたちで行われています。もっとも大切なことは地域に根差した活動を通じて地域社会に貢献することであるため、シルバー人材センターは市町村に1カ所が原則で、市町村単位の活動が基本です。

事業の概要についてご説明ください。

吉田 原則として60歳以上の方が入会できます。会員は自主的に組織や事業の運営に参画して、自分で働いた分、配分金(報酬)を受けます。働く日数は平均して週に1日~2日、配分金は月額にして平均4万円程度です。したがって、ここで働いて生活を維持するというのではなく、「働く」ことを通じて地域社会の一員としていきいきと活動する、今日的に言えば有償ボランティアの精神が基本になります。定年を迎え、老後をどのように過ごそうかというとき、気が付けば、会社人間になっていて、地域社会は知らない人ばかり。何をすればよいか分からない。このようなとき、シルバー人材センターに入会すれば、就業を通じて地域社会の役に立つことができます。また体を動かして働くことは健康増進にもつながり、さらに仲間も増やせます。私たちは「自主・自立、共働・共助」という理念を掲げ、高齢者として社会に支えられるのではなく、社会を支え、互いに助け合う精神を大切にしてきました。日本の地域社会ではサークル活動があまり盛んではありませんが、ここはサークル活動も盛んで、

それを通じて地域におけるコミュニケーションの促進を図ることもできます。

職種にはどのようなものがありますか。

吉田 当初は市町村からの受託事業がほとんどで、職種としては公園の清掃などの屋外作業が中心でした。分類すれば(資料1参照)まず「一般作業群」として屋内外の清掃、除草などがあります。また「管理群」ということで駐車場の管理、建物管理、「技術群」として植木の剪定や襖張りなどです。これらは主に市町村の委託事業ですが、近年、個人や企業から作業を依頼されることが多くなりました。以上のような従来型の職種のほか、設立から25年経ち、最近では、新たな業務が増えています。「サービス群」と分類される福祉・家事援助、観光ガイドであるとか、「技術群」ということで、学習教室やパソコン操作の講師、あるいは「事務群」の筆耕、あて名書き、そして経理事務、統計事務が、少しづつではありますが、新しい職種として増加しています。

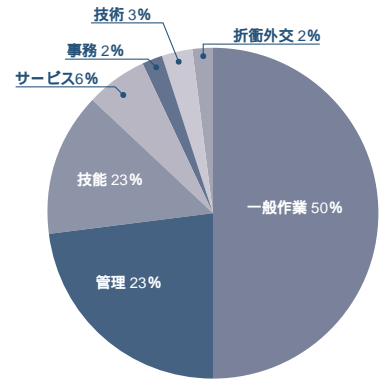
シルバー人材センターはどのような規模で活動されていますか。

吉田 会員数、団体数、契約金額とも年々増加の一途をたどっています(資料2参照)。会員数も順調に推移して、平成15年度で約76万人となっています。団体数は平成15年度で1,866団体、うち国庫補助の対象となっているのが957団体です。国の補助の対象になるのは会員120人以上の団体となっています。

日本全国をほぼカバーしているということでしょうか。

吉田 市町村合併が進んでいることもあり、正確に把握するのは難しいのですが、現在、全国の市町村の75%程度をカバーしていると思います。これをさらに広げて、すべての市町村にシルバー人

資料1 平成15年度契約金職群別実績



出所：全国シルバー人材センター事業協会ホームページ「統計・調査」
http://www.sjc.ne.jp/zsk_dir/toukei/index.html

資料2 契約金額・加入会員数・団体数の推移

年度	契約金額 (億円)	団体数	加入会員数 (男性)	加入会員数 (女性)
平成元年	681	425	138,429	64,828
2年	797	495	151,745	73,701
3年	901	574	166,349	83,260
4年	1,011	640	184,099	95,933
5年	1,100	660	201,870	105,686
6年	1,213	680	219,234	115,112
7年	1,343	699	238,207	125,186
8年	1,598	932	275,731	147,402
9年	1,806	1,124	310,166	166,723
10年	1,964	1,328	352,418	186,524
11年	2,163	1,445	390,361	203,602
12年	2,435	1,577	422,537	219,729
13年	2,577	1,688	450,153	231,488
14年	2,740	1,790	484,241	245,197
15年	2,916	1,866	507,171	255,118

出所：全国シルバー人材センター事業協会ホームページ「統計・調査」
http://www.sjc.ne.jp/zsk_dir/toukei/index.html

材センターをつくり、全国どこでも、多様なサービスを受けられるかたちにすることが目標です。会員数については当面の目標を100万人にしていますが、700万人弱の団塊の世代が2007年から定年年齢を迎えますから、それを考えれば、100万人という目標は遠からず達成できるのではないかと考えています。

事業収入の規模はどの程度なのでしょうか。

吉田 請負や委任のかたちでサービスの提供をするのですが、その契約の金額は毎年伸びており、平成15年度には2,916億円になっています。

ただ規模が大きくなれば、どうしても機能的な対応がしにくくなり、そのあたり



が一つの課題です。事務局任せの組織という意識ではなく、自分たちで運営する組織であるという出発点を再認識する、それがいっそうの活性化につながると思います。最近、市民によるボランティアの活動が活発になっていますが、シルバー人材センターも、それぞれの特性を活かしつつ連携をとりながら、活動を活性化させていきたいと思います。

ホワイトカラーの対策

高齢社会におけるシルバー人材センターの役割をどのように位置付けられていますか。

吉田 平均寿命が伸びるに伴い、老後をどのように暮らすのかということが、政策的にも重要な課題になっています。国は今回、高齢法を改正して、60歳だった定年年齢を段階的に65歳まで引き上げようとしています。高齢者の側には多様なニーズがあり、ボランティアのようなかたちで働きたいという方もいます。いわばソフトランディングの一つの手法としてシルバー人材センターを利用する選択肢もあるということです。

今後の重点課題は。

吉田 まず、国の政策課題に対応し、福祉・家事援助サービスの充実ということがあります。介護保険制度についてはコストの増大化を防ぐため、ある程度サービスを絞らなければならないという議論が出ていますが、買い物をしてきてほしいとか、家の掃除をしてほしいといった介護の周辺サービスをシルバー人材センターで担うということがあります。

そのほかには育児支援があります。少子化対策は国の最重要課題になっていますが、子どもを産んだ後、それをサポートする社会的な仕組みが大切です。昔

のようにおじいさん、おばあさんが子どもの世話をすることによりお母さんも働くことができましたが、核家族化に伴い、その機能を代替するものとして保育所や託児所などの社会的なインフラ整備が必要です。現在、それが十分に進んでいない状況において、シルバー人材センターはお役に立っています。保育施設への送迎、子守、学習指導などさまざまな支援が可能であり、特に高齢者は子育ての経験がありますから、心強い味方になれるはずであり、各シルバーで積極的に取り組んでいるところです。なお、国からもシルバー人材センターの役割に期待されており、2004年12月の少子化社会対策会議で決定した「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」でも、シルバー人材センターの役割が明示されました。

ホワイトカラーの団塊の世代が大量に定年を迎えるとき、その受け入れのための対応策としてはどのようなことをお考えですか。

吉田 それについては三つの柱で考えています。

第一に、それまでの経験、能力を生かすかたちでの新しい就業分野の開拓です。これまでシルバー人材センターの会員は、「平等・公平」という精神でやってきたため、キャリアの活用という点で若干遅れているのが現状です。ホワイトカラーとして社会の第一線で活躍されていた方で、かつ働く意欲が強い方であれば、その経験、経験を活かすことも重要です。これまではある程度職種が固定化されていましたが、現在、会員の間で、個々の能力、前職の経験をより活かせる職域を増やしていこうという動きが広がっています。会員提案型の事業を開拓していきたいと考えていますが、具体的には経

験を活かした相談業務などが有望であると思われます。そのためのインフラとして営業や広報、人事、経営管理などキャリアごとのデータベースをつくる必要があると思います。

第二に、職業経歴と全く離れた社会参加型就業の分野においても、どのように付加価値を付けていくかという課題です。公園の緑化にしても、清掃だけでなく、花を育てるとか、公園全体のトータルプランにかかわっていくことも可能であると思います。また、高齢者の多様な就業・社会参加ニーズに対応するワンストップサービス機能も強化したいと思います。

第三に、これは全シ協が中心となり、各シルバー人材センターと協力して「シルバーしごとネット」(<http://shigoto.sjc.ne.jp/>)を構築するということがあります。ホームページを介して仕事発注を受けられる仕組みをつくり、就業職種や就業地域の拡大とサービスの向上を図っていこうという試みです。従来は地域単位の活動を基本としていましたが、職種によっては広域的な発注が可能となります。例えば東京でフランス語の翻訳ができる方がいないか探しているとき、「しごとネット」で検索すれば、北海道の会員の中から対象者を見付けられる可能性があります。そうすれば利用者は地域の枠を超えて発注できます。高齢者の側にすれば、フルタイムで働きたくはないが、登録しておけば、翻訳や経理など自分の経歴、特技を活かした仕事ができるようになります。

地方のシルバー人材センターにおいては、農林業や環境関連などの分野で新たなニーズが開拓されるかもしれませんね。

吉田 日本全国には、若者が離れてしまつて林業や漁業、農業が疲弊している

地方が多数あります。そこでもお手伝いできることがたくさんあるはず。山が荒れていれば、間伐などの作業を手伝う。休耕田があれば、そこを借りて耕す。市町村や農協と交流を深めれば、地域に根差したそのような仕事のヒントはいくらでも出てくるでしょう。

民間との棲み分け

高齢者の活用は望まれるところですが、他方、サービス分野を拡大していくとき、民業を圧迫する可能性も出てくるのでは。

吉田 公園の管理や駐車場の管理などについて、シルバーに委託した方がよいのか、民間に委託した方がよいのか、そのような議論が時折起きます。コストだけ比較すれば、民間に任せたいほうが安いことがあるかもしれません。今、どの自治体もコスト削減に力を入れていますし、社会全体としてもコスト意識が先行しているように感じられます。ただ、シルバー人材センターにはコストだけで判断できない重要な意義があります。つまり、市町村長さんが、「こういうまちにしたい」と考えるとき、どのようなスタンスで判断するかにかかっていると思います。地域の高齢者が健やかに暮らせる。市民が集まる場がある。そのような福祉政策的な観点からシルバー人材センターの意義を積極的に評価するのか、それともコスト削減を徹底する必要性をより強くお感じになるのか、そこは市長さんなり町長さんの政策判断の問題です。

民間と競合しない職種も多いということでしょうか。

吉田 私たちの目的は決して利潤を追求することではなく、あくまで地域の高齢者のお役に立ちたい、地域でお手伝い

をしたいということです。そこから考えれば、一つは民間がビジネスのベースでできないところ、ニッチなところを担っていくということがあるでしょう。例えば福祉・家事援助では、洗濯をしたり蒲団を干したりといった家事のお手伝いをしていますが、このような作業は民間の会社は人件費を考えるとコストが合わないのではないかと思います。

ビジネスベースでは難しくても社会的なニーズのある仕事があるということですね。

吉田 たとえば昔から高齢者が果たしてきた重要な役割に、先人が築き上げてきた地域の文化、伝統、遊戯、技能などを次世代に引き継ぐということがありません。シルバー人材センターでもそのような取り組みを行っています。子どもたちに草鞋をつくってみせたり、伝統芸能や囲碁、将棋、竹細工のインストラクターとなったり、カブトムシを育成したり。あるいは、しめ縄、門松などをつくったり、名所・旧跡の観光ガイドになったり。そういった地域の伝統、文化の伝承は高齢者の大切な役割であり、金銭には代えがたい大切な価値感があると思います。

次世代への知識の伝承ということでは、キャリア教育の一貫として、企業などで活躍してきた高齢者が社会の仕組みや勤労の責を子どもたちに直接伝えるようなことも有意義では。

吉田 高齢者がこれまで培ってきた知識や経験、能力を子どもたちに伝える。現代の日本はそのようなかたちで高齢者を活かしていない社会なのかもしれません。例えば会員の中には元教師もいますから、補習授業もできますが、本格的な受験勉強が目的なら民間の立派な学習塾があります。そうではなく、ここでは放課後、両親が働いている子どもを

預かるとか、高齢者と子どもがコミュニケーションを図りながら、併せて勉強のお手伝いをするというかたちがあり得ると思います。しつけであるとか、きちんとした言葉遣いを教えることも大切でしょう。本来、各地域に子どもと高齢者が集う場があり、そこで伝統、文化、仕事のことなどを伝える、そのようなサークルのようなものが必要なのかもしれません。そうすれば、高齢者が人生の中で培ってきた知恵や経験を活かすし、高齢者も子どもたちと触れ合うことで精神的にリフレッシュされると思います。

このようにシルバー人材センターの事業には、さまざまなかたちで社会に貢献できる可能性があります。地域の人たちから喜ばれれば、高齢者は社会の役に立っていることを実感できます。また生きがいを持って元気に働くことは健康維持に有益です。社会全体で見れば、高齢者が健康でいることは医療費の削減につながり、社会保障費の削減にも貢献するでしょう。高齢者対策というと、負担増などかマイナスのイメージで語られる傾向がありますが、高齢者の能力を発揮できる場を用意すれば、高齢社会のプラスの要因を引き出せるはずであり、シルバー人材センターをその拠点としてより充実させていきたいと思っています。

社団法人全国シルバー人材センター事業協会事務局長

吉田 徳博(よしだのりひろ)

1944年長崎県生まれ。1989年山口県商工労働部職業安定課長、1998年島根労働基準局長を経て、2004年4月社団法人全国シルバー人材センター事業協会事務局長就任(現職)

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

変わる「定年」
団塊の世代・60歳からどう働く?

