

シルバー人材センター 40年 『伝統、そして未来へ』

公益社団法人世田谷区シルバー人材センター
竹内 弘会長 青山善樹事務局長

困難・混乱を乗り越えて 高齢者の就業事業を支えた40年。

シルバー人材センターの前身である東京都高齢者就労対策担当に就任して40年。草創期から高齢者の就業に関わる事業を支え、育んできた世田谷区シルバー人材センターの竹内会長。小山昭作氏、大河内一男氏、中里喜一氏など、シルバー人材センター創設に関わる人物との交流、事業の歴史などを振り返っていただきました。



小山昭作氏の発想が 東京都庁を動かした

「昭和31年、私は都庁の臨時職員になりました。当時は失業者が30万人にも達して失業対策事業が大変盛んな時期でした。その後、失業対策部の組合担当になったんですが、それが将来のシルバー人材センターと大きな関わりを持つことになるんです」

昭和5年、島根県生まれの竹内 弘会長。京都から東京へ移り、大学へ進んでNHK松山に入職したものの、東京が「恋しく」なって都庁の臨時職員に。それがシルバー人材センター発足につながって行くことになるのは竹内会長自身も及びがつかないものでした。

「失業対策部のあと、渋谷区の勤労福祉会館の副館長を務めていたとき、失業対策部に東京都高齢者就労問題担当組織というセクションができたんです。これがシルバー人材センターの前身を創っていくのですが、私は高齢者問題にも関心を持っていたこともあって、担当係長に就いて原案作成に当たりました。それが昭和49年でした」

事業推進の第一段階でまず苦勞したことは東京都庁内の意見調整だったと語ります。竹内会長の生涯でも、とくに忘れることのできないことが多かったそうですが、同じように、シルバー

人材センター設立の草創期を語るうえで、どうしても避けて通れない人物がいると続けます。

「小山昭作という人なのですが、100人に1人しか受からないという当時難関の東京都管理職試験をパスして江戸川区の清掃事務所の所長に赴任したんです。その後、いろいろなことがありまして当時の東京労働局に移るんです」

昭和40年に入って失業者は35、6万人にふくれあがっていました。失業対策事業は自治体が税金で労働者を雇うわけで、財政はいくらあっても足りなくなります。そこで東京都は昭和46年にこれ以上失業者を受け入れないことを決めるのですが、どんどん増える失業者のために新たな方策が求められていました。

「当時、東京都では八王子霊園や夢の島開発などを計画していました。増え続ける失業者を、そうした施設の建設や整備に生かそうという案が浮上し、都の上層部ではほぼ決定しかけていました。そこに絡んでくるのが小山昭作さんなんです」

小山氏は、到来する高齢化社会で特に「退職高齢者等の失業問題について」構想を練っていました。それこそが、のちのシルバー人材センターの基本となるものでした。

「小山昭作さんが考えていたことはいくつもあるのですが、大きく3つに分けられると思います。一つめは『行政は特定の失業者を雇わない』、

二つめが『働きたい希望の高齢者は誰でも受け入れる』、三つめが『受け入れても自治体の財政を圧迫しないシステムの構築』というものでした。その後『高齢者にふさわしい働き方を作る』ということも加わるのですが、こうした柱を小山氏は提案してきたのです」

竹内会長は、小山氏が自らの構想を実現しようと動き始めたときに、先に触れた高齢者就労問題担当係長に就いて小山氏と共に活動を始めますが、当時の庁内の意見調整の困難さを振り返ります。

「ところが、東京都は八王子霊園や夢の島の事業を進めようとしてるのでから耳を貸してくれません。そんな状況が半年から10ヵ月ほども続いたでしょうか。その間、エネルギーな小山さんはさまざまな部署や関係者に働きかけたんですね。そうこうするうち、当時の総務部長が、これは夢のような発想だけれど面白いんじゃないかと言ってくれたんだそうです」

この構想は、さらに上層部に話が上がります。

「当時の都労働局の上層部は、これは面白いが大変なことだ。都庁の歴史的な事業になる。できるかできないか分からないが議論の俎上に乗せようということになったんです。そして、ようやく東京都知事(美濃部亮吉)まで話が上がり、東京都高齢者就労対策会議が設置されることになりました。次いで昭和49年5月には、会議を発展させた東京都高齢者就労対策協議会が設置されました」

全庁的な理解と協力を得るために、副知事を会長として関係十局長、教育長を委員として準備活動を開始することになりました。

中里喜一江戸川区長の英断があればこそその事業推進

「小山氏の構想にあるように、直接自治体に関わるということが基本ですから、23区の区長に働きかけをしたんですが、殆どがけんもほろろ

でした。区や市は昭和24年以来の失業対策事業で財政的にも労働者対策でもさんざん辛酸をなめ尽くしているわけです。でかい夢は描いているけれどもこれは第二の失業対策事業じゃないかということで理解が得られなかったんですね。それではと都の老人クラブ連合会にも話しかけたんですが、これも不調でした」

そんな中で、面白いじゃないかと声を上げた人物がいました。江戸川区の中里喜一区長でした。

「区民のためなら新しい施策を何でもやろうという区長さんでした。コロンブスの卵が立つか立たないかといった慎重な討議を重ねたうえで、やってみようじゃないかとなったわけです。中里区長の英断を得て勇気百倍。次に高齢者事業団設立準備会の設置に移るんですが、リーダーを誰にするかという話になりました」

白羽の矢が立ったのが元東京大学学長、社会保障制度審議会会長だった大河内一男氏でした。

「大河内先生は、高齢化問題が俎上に乗っていた時期でもあったので、ご自分でメモを作っていたらしゃったんですね。私の考えと同じようだとということで、快諾していただきました」

スタッフは、会長代理の江幡清(朝日新聞論説主幹)を筆頭に24名が各界を代表して集まり、高齢者事業団設立準備会が昭和49年の6月に誕生となりました。

12月に事業団構想を都知事に提出すると同時に東京都高齢者事業団を設立しました。江戸川区ではモデル事業団の準備が進み、昭和50年2月24日に江戸川区高齢者事業団がモデル事業として発足することになりました。

「私は、庁内調整やら何やらとずいぶん苦労してやっと発足したけれど、都内でせいぜい10ヵ所もできればいいんじゃないかと思っていたんですよ。それが数年で燎原の火の如く広がったんですね。しかも、時を同じくして伊丹、姫路、福島に事業団ができたんですね。定年後の高齢者がいかにこういう組織を希求していたのかと

いうことを実感しました」と竹内会長は語っている。

昭和50年10月、東京都高齢者事業団は改組され、財団法人東京都高齢者事業振興財団となりました。江戸川区にモデル事業の誕生後、昭和54年度までに設立された事業団は都内19区24市、各都道府県37市、全国にすると80区市にまで達しました。竹内会長はここまでを第1期と位置づけている。

紆余曲折を経て 「シルバー人材センター」が誕生

竹内会長が、こんなこともあったなあと懐かしげに語っていました。

「事業団も会員も大きく増えていったわけですが、欠けていたのは災害のときの補償でした。シルバー保険を新たに創設したことは、昭和50年から55年の間の大きな出来事のひとつでしたね」

第2期は昭和55年から。全国的に展開されていた高齢者事業団に対して公益法人化を前提に「社団法人シルバー人材センター・高齢者事業団」として国から補助金を得られることになりました。

「当時の内閣で、シルバー人材センターにするかゴールド人材センターにするかという議論があったそうですよ」

昭和58年頃から法制化運動が起き、昭和61年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正の中にシルバー人材センターの条文が入りました。

「ところが、できた法律は抽象的な部分が多いんです。大河内先生はもう少し丁寧な法律にして欲しいとおっしゃったんですが、当時の国会で成立させないと廃案になるということで押し切られた形になりました。急いで作ったものですから今でも不備な点がたくさんあるんです」

平成2年7月、都内のシルバー人材センター・

高齢者事業団は「シルバー人材センター」と改称されました。

第3期は平成8年から11年にかけて。平成8年10月、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、シルバー連合制度が作られました。それまでは、区市町村が国の補助金を受け取りそれぞれのシルバー人材センターが指定団体として運営されていたが、「それを、県にひとつの連合を設置し、国の補助金を受け取る資格を持ち、連合が唯一の指定団体となりました。区市町村のシルバー人材センターは、連合の構成員になったわけです。そうは言っても、シルバー人材センターが独立した法人格を持ち、「自主自立」の理念のもとに、その運営を主体的に進める組織であることには変わりはありません。全国的に会員が減少している今こそ、区市町村のシルバー人材センターの主体性を発揮すべき時ではないでしょうか。会員一人ひとりが社団法人を構成する一員としての自覚を持ち、組織運営に関わってほしいと思います。また、連合もシルバー人材センターの活動が自由、かつ活発に行われるような事業運営をお願いしたい」

世田谷区シルバー人材センターの 運営指針、会員憲章が語る シルバー文化

世田谷区シルバー人材センターの会員は3,116人（平成26年3月31日現在）。全国的に会員が減少傾向にある中で会員の変動が少ないセンターです。竹内会長に会員の意識の変化を尋ねてみました。

「この仕事に携わって40年になりますが、戦前戦中生まれの方は許容心が高いですね。権利義務をあまり主張しません。ところが戦後生まれはそれが強いですね。運営に対しても意見が多いですよ」

青山事務局長は

「シルバー人材センターを作った方達は明治生

まれですから基本的に人が違うのかなあと感じますね。我慢強くあまり権利義務を主張しない。そういう意味では一緒に新たなものを作っていくという感じでしたが、今は違うなあと感じる人が多いですね」と続けました。こうした危機の変化を受けて、運営方針を定め、会員の気持ちを一つにしようとされています。

世田谷シルバー人材センター運営の指針は、次の通りです。

1. 生きがい就業に、生涯現役をつらぬく
2. 会員には一人でも多くの就業の場を確保する
3. 地域社会にシルバー文化を創造していく
4. シルバー人材センターの認知度を高め、会員が誇りを持って仕事をする環境を整える
5. 地域社会との連携を深める
6. シルバー人材センターは「超高齢化社会に生きる元気高齢者の生き方である」との運動を強める

また、3年前には会員憲章も定めたそうです。

「全国のシルバー人材センターでも憲章を作っているところはあまりないようです。シニアになっても働いて少しでも収入を得たい。けれども近所の人に見られるのが嫌だから遠くで働かせて欲しいという方がいるんです。ということは高齢で働くのは貧しさに通じるという日本人特有の考え方からでしょうか。しかし、40年

間で高齢者が元気に働いて社会に参加するというのはシルバー人材センターが作ってきた文化ではないかと、私は主張しているんです。この文化は大切じゃないかと。運営指針にも触れていますが、会員憲章にも働く高齢者の文化を創造していくと謳っています」

最後に「三働一楽・一学一社一休」の奨めを紹介していただきました。

- 三日間シルバーで働いて、一日を同好会活動などで楽しむ
- 一日を生涯学習に充当し、教養を高め、会員同士で学びあう
- 一日を社会奉仕に当てようではないか、ボランティア活動や地域間交流に当てよう
- 残りの一日は、完全に休養をとり、家族との団らんに当てよう



竹内 弘会長



青山善樹事務局長