

高齢者の経験と能力を生かすために

岩澤幹夫

一 はじめに

わが国は確実に高齢社会へ向かっている。このことは日本人の平均寿命が世界でも一位、二位の長寿国となる一方で、出生率の低下により、人口が少産少死の先進国パターンに移行したためである。さらに、わが国においては人口の高齢化のスピードが西欧諸国と比較しても極めて早いということである。老年人口比率（総人口に占める六五歳以上の人口の割合）が七%から一四%に増加するの、例えば比較的短かいといわ

れる西ドイツですら約四五年かかっているのに、わが国の場合は、わずか二六年で高齢社会を迎えようとしている。

この結果、就労対策、あるいは健康や所得保障、孤独や生きがいといった高齢者をめぐるさまざまな課題が、質的にも量的にもさらに深刻化することが容易に想像できる。

従来、高齢者には、老人福祉法第二条、「老人は、多年にわたり社会の進展に寄与してきた者として敬愛され、かつ、健全で安らかな生活を保障されるものとする」との精神に

基づいて行政は施策を実施してきた。

老人福祉法の基本理念は、第二条と第三条から成っている。第三条第一項、「老人は、老齢に伴って生ずる心身の変化を自覚して、常に心身の健康を保持し、その知識と経験を社会に役立たせるように努めるものとする」、さらに第三条第二項は、

「老人は、その希望と能力とに応じ、適当な仕事に従事する機会その他社会的活動に参与する機会を与えられるものとする」としている。この第三条には、高齢者も社会の一員

- 一 はじめに
- 二 行政の役割
- 三 市民の自立・自助
- 四 シルバー人材センター
- 五 おわりに

として働く機会が与えられるという能動的側面が強く打ち出されている。

高齢者の就労―働く―は、単に老後の生き甲斐という面だけでなく、社会の活性化という面からも重要な問題である。この高齢者が働くというのをいろいろな面から考えてみたい。

二 行政の役割

高齢化社会への対応を労働面から見ると、第一に生産年齢人口一五歳

表一 今後機会があったら働きたいと思いませんか。

	働きたい	働きたくない	その他
(全体)			
55~59歳	65.7%	29.1%	5.2%
60~64	59.1	39.0	1.9
65~69	40.9	57.3	1.8
70~74	27.4	71.4	1.2
(男)			
55~59歳	87.8%	6.4	5.8
60~64	79.0	18.1	2.9
65~69	63.4	33.9	2.7
70~74	41.1	56.7	2.2

横浜市中高年意識調査 (1979年)

最重要課題は「六〇歳定年制」であるが、企業も努力をしており、中小企業ではまだ低いものの、約五割の企業が六〇歳定年になった(昭和五十九年一月一日現在・労働省「雇用管理調査」)。政府は定年制の一般化を図るため次のような施策を実施している。

「六四歳人口のなかでも四九歳以下の数が少なくなってくるので、高齢者の能力を活用していかねければならない。第二に扶養される高齢者層がふくらんでいくので、扶養される層も働けるうちは働き、できるだけ扶養してくれる層の負担を軽くしていく必要がある。」

また、「横浜市中高年意識調査」において、「今後機会があったら働きたいと思いませんか」の間(表一)に五五歳~六九歳の人では約六割が今後働きたいと答え、さらに男性に限ると約八割の回答である。「働きたい理由」も「収入を得たい」という経済的動機の他にも「働けるうちに働けるのが当然」「健康によいから」「世の中につくしたい」「自分の知識や経験を活かしたい」等の幅広い、積極的な意見である。

労働省の「加齢と職業能力に関する調査(昭和五十六年)」で、「労働者が六〇歳になってもいまままでどおりに働けるか」との間に職場管理者の約三割、従業員の半数以上が「働ける」と回答している。このように高齢者にも働く意欲がうかがえる。

高齢者対策として、「六〇歳定年制の一般化」、「六〇歳以上の再雇用・勤務延長の普及」、「常用雇用を望まない高齢者の就労機会の確保」があげられる。

今後とも、行政の指導のもとに、企業が六〇歳定年を実現するよう、労働者を含めた三者が一体となって推進していく必要がある。

次に、「六〇歳以上の再雇用・勤務延長の普及」である。これは定年後も勤務を続けるための制度であり、賃金は下がるケースは多いが、六五歳まで働ける形が標準ケースになろう。昭和五十九年九月に実施した「横浜市内の雇用動向アンケート

①「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」に基づく高齢者雇用率未達成事業主(常用雇ユーザーのうち六%相当数以上の五五歳以上の高齢者を雇用していないもの)に対しては、高齢者の積極的な雇用の奨励、定年延長の促進についての指導。

②定年延長を実施する雇用保険事業主に対して、定年延長奨励金を支給。

③高齢者の作業を容易にするために、施設、設備の新増設を行う事業主に対し、高齢者職場改善資金融資制度を創設。

第三点は、「常用雇用を望まない高齢者の就労機会の確保」である。前述の「働きたい理由」にも経済的動機以外に、健康面をはじめとする種々の意見があった。地域社会内の仕事をしたいという高齢者の就労の

調査結果によると、

①定年制がある事業所のうち、継続雇用を行っている事業所は七八・九%、そのなかでも、いったん会社を退職してから再び雇用される再雇用が、勤務延長の約三倍の比率である。

②再雇用の対象者は、「会社が必要と認めた者に限る」(約七〇%)、「原則として希望者全員」(約三〇%)の割合である。

③再雇用の期間をみると、「期間を決めている」が半数あり、年齢では六五歳までが約三五%と最も多い。

高齢者の再雇用・勤務延長は、制度自体を取り入れるとともに、高齢者が勤務時間を含めた働きやすい環境づくりを促進することが強く望まれる。

希望と、ちよつとしたことを頼むのに人手がみつからない等から地域ニーズとを結びつける新しい労働力供給システムが「シルバー人材センター」である。

行政として、以上のような高齢者の就労機会の拡大を推進していくとともに、高齢者の所得保障として退職金や年金制度の確立が必要である。ということは、老後の生活は若い頃から考え準備をするため、制度そのものが幾度も変わるようであると老後の生活設計のメドがたたなくなってしまうからである。現在、企業においては、企業年金制度の導入が増えてきた。この企業年金もいくつかのパターンがある。

- ①退職一時金をやめ、企業年金にする。
 - ②退職一時金を残しながら、その一部を企業年金に回す。
 - ③従来の退職一時金の他に企業年金を上乗せする。
- などいろいろある。
- さらに、四人の働き手で一人の高齢者を扶養する社会に備えるため、

従来バラバラであった公的年金制度を統合した新しい制度が検討されている。その内容としては、

- ①基礎年金制度の導入
 - ②給付と負担の適正化
 - ③婦人の年金権の確立
- などである。

同時に、高齢者がねたきりや痴呆等の状態になったときには、家族だけに負担を押しつけることのない在宅、施設両面からの福祉サービスが必要である。この時点においても、行政からの押しつけでない高齢者及び家族が選べるメニュー方式でなければならぬ。

三——市民の自立・自助

総理府の「勤労者の老後の生活設計に関する世論調査（昭和五十六年十二月）」によると、二〇歳から五〇歳代で「老後について最も心配していること」は自分の健康が四〇％で最も多く、以下老後の生活費用（三三％）、家族のこと（一四％）、住む家（五％）、生きがい（四％）

の順となっている。自分の健康と老後の生活費用の不安が群を抜いている。

特に「健康」は生活の基盤である。健康であるが故に老後も就労することができる—老後の生活費用の足しにもなるし、家族にも病気等の看護など、精神面でも経済面でも負担をかけなくてすむ。この「健康」は中高年になる以前から本人の身体の健康管理が大事であり、老後に向けての第一歩かも知れない。

厚生省が実施した「昭和五十八年社会保障総合調査」では、老後の六〇歳代前半・六〇歳代後半の時期に収入源として一番目にあげられるものは何かを、三〇歳代の人と五〇歳代の人に聞いた結果が次のとおりである。

いま三〇歳代の人では、自分が六〇歳代の前半にいたった段階では「収入源の第一を夫婦の就労収入で賄う」と答えた人が七割、五〇歳代の人では約六割。これが、六〇歳代後半に達した時点の想定になると、どちらも公的年金を第一に考える人

が圧倒的になる。

この二つの調査からも、六五歳までは少なくとも老後の生活費用は自分の手という年金制度への不安をのぞかせながらも積極的な思考である。同時に六五歳まで自力で頑張れば、あとは年金等という願望がこめられている。

また、「高齢（就労）者の特質その長所」は図—1のとおりである。

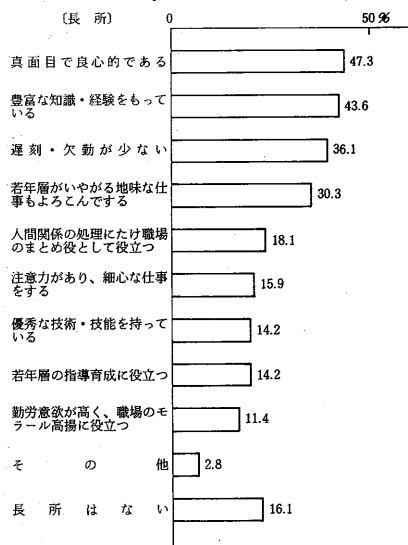
高齢者が就労するには、これらの特質をいかしながら能力の再開発を試みる位の頭の柔軟さと、社会の一員という自覚と謙虚さが必要と思える。

四——シルバー人材センター

①—設立の趣旨

「高齢者が自己の経験と能力を生かし、比較的長期にわたらない勤労行為を通して主体的に社会参加する機会を拡大し、もって高齢者の福祉の増進を図るとともに、活力ある地域づくりに寄与すること」を目的と

図一 高齢（就労）者の特質と長所



人間能力開発センター「高齢者の能力活用と開発」による

して、昭和五十五年十月に財団法人横浜市シルバー人材センターが設立された。さらに昭和五十六年二月に南部地域シルバー人材センター、三月に北部地域シルバー人材センターが設立された。財団は中核として全体の推進、調整役で、地域シルバー人材センターは日常業務を担当している。

このセンターは、横浜市が高齢化社会に対応する新しい施策として、各種調査結果や学識経験者、労働団体、商工団体、市民団体等で構成する「横浜市高齢者事業団調査研究委員会」の調査研究報告を踏まえて設立されたものである。

立されたものである。会員には、「おおむね六〇歳以上の健康な市民で職業に就いていない人」ならだれでも入会できる。現在六〇歳以上の多くの人々、そしてこれから六〇歳になる人、市民の多くが会員になりうる組織でもある。それも本人の意思によって入退会できる。会員はセンターが引き受けた仕事の範囲内で勤労することになり、会員に所得保障や就業保障をするものではない。同時に、市民の誰もが発注者になりうる。

仕事は、「発注者とセンターとの間で請負契約を結び、会員が仕事を完成させる」という特徴がある。

しかし、なかには、センターとして注文を受けないケースもある。

例えば次のようなものである。

① 高所作業等

の危険な仕事

② 重労働又は長時間労働等の高齢者には不相当と思われる仕事

③ 専門業者が行うことが妥当な仕事

これはシルバー人材センターが「地域社会に密着した補助的、短期的な仕事」を大きな柱としており、所得保障の場ではないからである。

一般的に大規模な仕事は、「補助的、短期的な仕事」とはなりにくく、小規模な企業経営を圧迫するおそれのある仕事は、相手方の生活―所得―を奪ってしまう。当シルバー人材センターは、横浜市・県・国から運営費の大部分が補助されている公共的な組織で、企業・団体・市民の理解と協力とともに前進していく。よって、大規模な仕事や専門業者の領域を侵す仕事をセンターを受けず、専門業者の団体の方へ回す形をとっている。逆に専門業者には、あまりに小さな仕事の場合にはセンターの方へ回ってくるケースもあるし、手元（親方や専門家の補助）の依頼もある。お互いの立場を尊重した「Give

and take”の形を今後とも維持していくことが肝要であると思われる。センターの役員に技能職団体から選出されると同時に会員の技能講習会にも講師の派遣等で活躍している。

センターは無理な仕事を会員にやらせることなく、できる仕事を充実し、その評価を市民社会に高めていくということである。

② 現状と問題点

センターの目的が、「活力ある地域づくりに寄与すること」ということは、地域社会にかかわりをもつ団体・組織の支持・協力がなければセンター機能の活性化はありえない。

そのなかでも、市が財政・人的等に大きな役割を担っている。例えば、「広報よこはま」をはじめとする広報媒体での繰り返しPRは非常に大きな反響を呼び、センターの電話が鳴り響く。この裏づけとして、「発注者に対するアンケート調査（昭和五十九年三月）」と「調査結果（昭和五十九年一〇月）」によると、「シルバーセンターを何で知

りましたか」の問に対して二人にひとり「広報よこはま」と答えている。「知人・友人から聞いた」という答えもかなりあり、センターが周知されてきたと同時にこれらの何割かの人も「広報紙でセンターを知った」と考えられる。

これを金額に換算すると高額になるであろうし、他の方法では広報紙の域までは困難と思われる。発注者にとっても横浜市の看板は信用の面で大きな要素をもっていると思える。

少なくとも横浜のシルバー人材センターは、仕事の受注については行政に頼ることなく、仕事の開拓をしている。これは設立時から公共に依存することなく、センターの「自主性・主体性」を確立するということである。

現在でも公共の受注比率は5%位である。もちろん、センターにとって適合する仕事は公共でもどしどしやってくるといううまでもない。

配分金（会員の「しごと」に対する報酬）も順調に伸び、五十九年度は

四億に近い数字が見込まれる。この額は一つの目標額であり、会員一人ひとりの「しごと」の積み重ねが一年間でこんな大きな金額となった。

会員数も三、四〇〇人を超え、五十九年度中に三、五〇〇人に達するの目前になったが、健康上の理由（死亡を含む）・再就職・転居等で退会する会員との差引増であるため、飛躍的な増が困難である。

会員の平均年齢は六七歳であり、全国的にもほぼ一致している。企業における六十歳定年制の定着、再雇用等の普及という大きな流れのなかで会員の平均年齢が下がる要素は少ない。

高齢者は一年一年、時間とともに体力が衰える。これを回避することは不可能であるが、センターとしては常に一定の戦力を持続していかねばならない。そのためには、常に新しい戦力が注がれている必要がある。

横浜市の場合、六〇歳以上人口が三〇万を超えているのに対し、会員数は極端に少ない。これは、会員す

べてが個人として入会していることや高齢者の就労場があるからとも受け取れる。今後も会員募集は種々の方法、機会を通じて反復していくとともに、センターの日頃の評価を通して会員を増加させることが最善であろう。幸いなことに、前述の発注者に対するアンケート調査結果においても「今後も発注したい」が九七%もの高率であった。

会員においても、会員の希望する仕事と発注される仕事に大きなアンバランスも生じている。例えば、会員のなかで一、〇〇〇人を超える事務系職種希望があるが、人数の割には仕事が少ないのが実情である。

これを打破するために、事務系の仕事の開拓にあたり、体力のある会員には軽作業への転換打診や事務系の延長線上の仕事の多様化（ピラ配り、駐車場管理等）を図っていく。これらにしても働きやすい条件づくりをすることはいうまでもない。

さらに、シルバー人材センターの法制化の問題がある。既存の労働法

体系には該当させるのは無理がある。それは雇用でない新しい労働形態の事業であるからである。法制化はセンターが既存の枠の内に押しこまれることなく、弾力性をもったものが望まれる。

このように現在より今後の事業であるため、試行錯誤のなかにも前向きな姿勢が必要であろう。その意味でもセンターでは、

①会員のなかから「事業推進担当」一〇人を選び、特に事務系、技術系の受注促進のために常務理事の統轄のもとに民間事業所に対するPRや受注開拓を行い、会員の自主性、主体性の確立を図っている。

②発注者からの仕事をまつだけでなく、自主事業として選挙用掲示板の再利用による「犬小屋作り」や教職経験の会員による小・中学を対象とした「補習教室」を開設した。

③昭和五十九年度から会員による上海市への技術者派遣というような国際交流の一翼も担っている。

④職群班編成の手始めとして機械金属、化学、電気、ボイラー等の専門技術班を作り、受注促進に努めている。

⑤センターにおいては、コンピュータを導入し、今後の会員検索・統計や請求業務に威力を発揮するものと期待されている。

五——おわりに

従来の福祉は救済的色彩が強く、質的にも量的にも行政で対応が可能であった。

しかし、これからの老人福祉をはじめとする福祉が全市民的なものであるならば、行政のみならずすべての対応が必要とされる。市民・行政等がそれぞれの役割分担の責務を果すとともに連携が大事となる。

それぞれを一枚の紙に例えるなら、紙と紙が「線」で接することが量的には最大であるが、質的には接点がある。また、多くを重複させれば、質的には丈夫であるが量的に減少してしまい、役割分担も不明確

になる。適度な「面」で重複することが最も効果的である。

さらに、福祉社会にも競争が必要ではないか。特に高齢化社会の老人福祉には強いえよう。老人福祉のなかでも、早くから「民間活力」を導入している「老人ホーム」は明確に競争社会で生きようになる。

老人ホームが「大きな家」として地域社会に位置づけられるであろうし、入所者が老人ホームを選択する時代になる。

民間老人ホームで最も大事なことは、基本理念であろう。「民間活力」を導入してプラスとしなければならぬ。時代が厳しくなればなる程、基本理念が必要とされる。建設の段階から基本理念があつてこそ設備の配置、連携して大きさを決定することができる。この理念に基づく建物があつて、運営が可能になる。そしてボランティアも来るであろう。入所者だけの世界から地域老人も含めた広がりや、処遇のメニュー化においてもしかりであろう。「老人ホーム」も社会とともに歩ま

なければ取り残されることは明白である。福祉も「市民の福祉」であるとするならば、一般社会と同じように「福祉も競争社会」である。

厳しさという面では、大蔵省が、「公的年金制度が昭和六十一年四月から大幅変革されることに対応し、昭和六十一年度税制改正で、年金受給者の優遇措置を縮少し、年金受給者にも応分の税負担を担わせようとする」方針を固めた。

ともあれ、従来の老人福祉は「高齢者本人が満足する」ことが上限であつたのに対し、これからの老人福祉が高齢者の就労を通して「高齢者本人の満足」に加えて「社会の一員としての役割」の側面を持つということは画期的なことである。

「シルバー人材センター」は順調にいけば現在よりもっと身近なもの、必要なものとして存在する。法的にも位置づけが明確化されるであろうし、平均寿命の延びや年金・退職金制度の変化等から生活費の一部として、センターで現在よりも多くの高齢者が就労する。経済面以外からも

価値観の多様化などがあげられる。

さらに、労働省がまとめた「雇用の動向と見通し」によると、「五年後の昭和六十五年には第三次産業就業者の構成比が五割を超える」との見通しがあるが、この第三次産業の発展に伴う社会変化もシルバー人材センターの活動源になる。

このときには、シルバー人材センターがもつともっと市民社会に浸透しているであろう。当然なことながら、発注者ニーズの変化への即応と他の関係機能との統合・連携があつてのことである。

このように福祉が市民の手一庶民の手一でやつてこそあるいはやれてこそ初めて「福祉」といえるのではないか。それも無理をしないで、できることをする。誰もが対等である。

これからの「福祉」は、「形」だけでない、人間としての根本である「思いやり」——こころの福祉が必要とされている。

△財団法人横浜市シルバー人材センター事業課長・民生局主査▽