

シルバー人材センター運動の原点と将来

日 時 / 平成28年6月20日(月)

会 場 / ホテルパールガーデン

講 師 / 城西大学経営学部教授

塚本 成美



皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました塚本でございます。今日は、20周年記念ということでおめでとうございます。このような記念式典でお話しさせていただくことに感謝いたします。

さて、私が今日皆様にお話ししたいことは、ただ一点、シルバー人材センターとはどういう組織なのかということにつきます。香川県の連合会は、20周年ということなので、連合制度ができた時に多分できたのだと思います。シルバー人材センター事業自体は、源流を東京都の高齢者事業団に求めれば41年ということになります。この組織は、非常に複雑な特性を持った組織であることと、非常に先進的な先見の明を持った組織であることに大きな特徴があります。私は、シルバー人材センターの研究を始めてまだ8年ですが、理解するには大変難しい組織であり、いろいろな思惑とか要因とか環境・条件とかそういったものが複合的に混じり合った組織であります。

そこで今日は、そもそもこの組織がどういう考え方でできたものであるか、我々のこの時代にどういう役割を果たすべきなのか、そういうことを中心にお話をさせていただきます。それではパソコンを使いますので座らせていただきます。

シルバー人材センター運動の原点と将来ということで、まず日本の高齢社会の概況をおさらいしておきたいと思います。ご存知のことと思いますが、高齢化社会・高齢社会・超高齢社会という言葉を使いますが、これらはちょっとずつ意味が違っております。国民総人口に占める65歳以上の人口の割合を高齢化率といいます。その高齢化率が7%を超えた社会を高齢化社会、14%を超えた社会を高齢社会、21%を超えた社会を超高齢社会というふうに通常言われております。また、最近よく使われるのは、老年人口指数という言葉で、生産年齢人口(15~64歳)に対する老年人口(65歳以上の人口)の比率を表します。これは要するに、何人かで高齢者を担うかということです。ここでは、高齢者の多い社会という一般的な意味で「高齢社会」を使用して65歳以上を「高齢者」とします。

それでは、高齢社会の現状はどうでしょうか。『平成26年版高齢社会白書』によりますと、2013年10月1日時点の日本の総人口は1億2730万人で、その内の高齢者人口は3190万人、高齢化率25.1%で過去最高でした。男性が1370万人、女性が1820万人でその比率は75.3対100となっています。なぜこの数字を持ってきたのかといいますと、高齢化率が25%を超えて4人に1人が高齢者になったということで、大変インパクトがあったからです。ところがこの次の年、2014年になりますと人口がさらに減りまして1億2708万人になり、その時の高齢化率は26.0%、現在一番新しいものが『平成28年版高齢社会白書』ですが、これを見ますと人口がやや増えて1億2711万人、高齢化率は26.7%となって2013年度より1.6ポイント増えています。男女比率に関しては、男性比率が若干上がってきています。人口構造をもう少し長い経年変化でみますと、1990年には総人口が1億2361万人でそれがずっと増え続けています。少子化少子化と言いつつ実は20年間総人口は増え続けております。今は、減少に転じて2030年には1億1662万人に、2060年には8674万人にまで、つまり3分の2まで人口が減っていくということです。2060年というのはどういう年かといいますと、今の大学生がちょうど高齢者になる年で、私が教えている学生たちが高齢者になるのが2060年頃なのでそんなに遠い将来ではないと考えています。ここでよく言われる65歳以上の人口「高齢化率」は、2030年には31.6%になることが見込まれています。2060年には39.9%、つまり人口が3分の2に減ってさらに高齢化率が4割に達する高齢社会が来ることが分かっています。現在の統計技術によりますと、こういう数値は殆ど間違いないと考えていいことになります。確かに40何年もの先の話なのでなかなかピンとこられない方もいらっしゃると思いますが、実は国も自治体も結構焦っています。なぜかといいますと、システムというのは、特に人のネットワークが中心となるシステムをつくるには時間がかかります。ですから今からつくり始めても本当に間に合うのかどうか、これからの10年20年30年先をどうやって乗り切っていくのかということはかなり深刻な問題です。

高齢化の状況をグラフにしますと5ページのようになりますが、赤い線が高齢化率で右肩上がりとなっています。一番下のピンクの75歳以上人口のところですが、これもやはり右肩上がりになっており75歳以上人口が増えていくということがもう一つの大きな特徴です。さらに、高齢者の世帯構造、これも単身高齢者世帯が非常に増えていることが明らかにな

っています。先ほどの数字をみますと大体 3 対 4 の割合で女性の高齢者の方が多いことを考えますと、女性の単身世帯が、これから増えていく可能性が高いということがみてとれます。これが日本の状況です。

それでは、世界はどうなっているのかということを見てみますと、2013 年の順位ですが、日本は 25.08%で世界第 1 位の高齢社会ということになります。その下にフランス、スウェーデン、ドイツ、イギリス、イタリア、アメリカとありますが、フランスが 17.86%で 15 位、スウェーデンが 19.33%で 5 位、ドイツが 21.14%で 2 位、イギリスが 17.49%で 18 位、イタリアが 21.13%で 3 位、アメリカが 13.96%で 40 位です。表中の日本の下に書かれているフランスを先頭とするこの順番は「高齢化社会」に突入した順番です。1970 年という年は、日本にとって非常に大きな年です。高齢化率が 7%を超えた、つまり高齢化社会に日本が突入した年が 1970 年でした。ところが、表の下を見るとフランスは 1865 年にすでに高齢化社会に突入しています。100 年以上も前のことです。スウェーデンはどうかと言うと 1890 年、ドイツでは 1930 年、イギリスも 1930 年、イタリアが 1935 年、アメリカが 1945 年です。これが、世界の先進諸国が高齢化社会に突入した順番です。現在の高齢化率は、日本が 1 位、ドイツが 2 位、イタリアが 3 位、スウェーデンが 5 位、4 位はこの表には書いていませんがギリシャです。ここでは基本的に先進諸国を並べましたので、ギリシャはとりあえず除いております。

このようにフランスを先頭にヨーロッパの国々は、戦前期にはすでに高齢化社会に突入しています。ところが、日本が高齢化社会に突入するのは、1970 年です。問題はどこにあるのかというと高齢化の速度です。一番右端を見ていただくと、そこに所要年数が書いてあります。日本では 24⇒13 と書いてありますが、左側の 24 の数字は高齢化率が 7%から 14%になるのにかかった年数、これが 24 年ということです。さらに 14%から 21%、つまり高齢社会から超高齢社会までにかかった年数が日本の場合は 13 年ということです。日本は 1970 年に高齢化社会に入って 1994 年に高齢社会になって、2007 年には超高齢社会に入っていく、つまり 24 年、13 年という短い年月で超高齢社会になった。それと比べて下のヨーロッパ諸国を見ていただくと、フランスは 7%から 14%になるのに 114 年かかっている。現在は、21%の超高齢社会に入っていない。スウェーデンの場合は 82 年かかっている。ここもまだ超高齢社会に入っていない。ドイツは 42 年かかって、超高齢社会に入るのに 40 年かかっています。要するに日本は、物凄い勢いで高齢化率がアップしている。物凄い勢いで高齢化社会が進んでいることが分かります。つまり別の言い方をしますと、システム構築が高齢化のスピードに全然追いついていないと言えるかと思えます。

以上を考えたときに、日本の高齢社会問題は何かというと 4 つのことが考えられます。まず、日本では飛び抜けて高齢化率が高いこと、二番目に高齢化の速度が速いこと、三番目に高齢者の単身世帯が非常に増加しており、これからも増加していくこと、四番目に人口の減少による支え手の負担が増える、それと同時に地域の人手不足が深刻になってきていると

いうことです。このような高齢社会、日本の高齢社会問題の中にシルバー人材センターがあって、シルバー人材センターの社会的意義というものがあるわけです。高齢社会現象というものは、すでに40年50年近く前には分かっていたことで、そういったことがどんどん進んでいくことを見越して、シルバー人材センター事業というものが立ち上げられていったと考えられます。

そこで、このような高齢化速度の速い社会において、シルバー人材センターがどういう使命をもっているのかと言うと、一言で申し上げると、高齢社会におけるシステム構築、これがシルバー人材センターの使命であると考えていいと思います。それはどういうシステムかと言うと、それぞれの地域における相互扶助のシステムをどういう風につくっていくのか、助け合いのシステムをどうつくっていくのかということです。しかもこれまでのような伝統的な地縁血縁に基づく古い伝統的な共同体が色々なところで崩れていっている。もちろんこれが残っているところもたくさんありますが、どういう相互扶助のシステムをつくるのかは地域によって全く違ってくると思います。しかし、何らかの形の地域の相互扶助システムをつくっていかないと、これからの高齢社会は成り立っていかない。

具体的に必要なことは、二つあります。第一に、高齢者の生活システムをつくっていくことです。例えば、買い物難民とか、認知症の問題、あるいは介護の問題など、高齢者が自立した生活をしていくために困難となることをサポートしていくにも、なかなか人手が足りない。じゃあこれをどうするのか、システムとしてどうやってこれをサポートしていくのか、ということを考えなくてはならない。もう一つは、現役世代の生活環境整備です。これからは一億総活躍社会と言われておりますが、夫婦共稼ぎ世帯がどんどん増えていく。好むと好まざるとに関わらず労働力人口が減っていくし、世帯収入は減ってきている。やはり夫婦共稼ぎということが、多くの家庭では現実的な姿になっていくでしょう。そうなった時に、家事や育児、保育、あるいは空き家の管理や住環境保持など現役世代の目がなかなか届かない場合、それをどうサポートしていくのか、夫婦共稼ぎでも子どもへの目が地域で行き届いているようなシステムをどうやってつくっていくのか。こういったシステムづくりに対して、シルバー人材センターは何らかの貢献ができるのではないかと。というよりもむしろ、こういったシステムをつくるために、シルバー人材センターがある。そのためにつくられた団体であると考えられる。

それでは、シルバー人材センターはどのようにしてつくられたのでしょうか。これはシルバー人材センター事業に長く携わってきている人たちはご存知だと思います。一番最初は、先ほど申し上げました1974年、東京都の高齢者事業団が設立されます。当時、1960年代1970年代にかけていわゆる失業対策事業が徐々に縮小されて、高齢者が失対事業に入れなくなって、その受け皿として全国で色々な形の高齢者事業団がつくられていきます。最初、西宮につくられ、愛知、京都、東京と、この四つが先駆けて高齢者事業団をつくっていきました。そういう中で東京都高齢者事業団は、他の事業団と違った毛色のもので、失対事業の受け皿

という意味合いは持っていたのですが、単なる失対事業の受け皿ではなくて、むしろ「生きがい就業」ということを中心に考えた高齢者の社会参加に、より比重を置いた事業団として設立されました。この牽引者となったのが、東京大学の元総長だった大河内一男先生であったわけです。これが1974年12月でした。

これを受けて1975年2月にモデル事業団として東京都の江戸川区高齢者事業団ができました。1980年に「高齢者労働能力活用事業」において、高齢者事業団はシルバー人材センター事業として正式に国庫補助事業となり、その6年後に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正されて、シルバー人材センターは法律上の地位を獲得します。その後、10年経って連合制度が出来て、今日はそれから20年たった20周年記念ということになります。設立当初から、シルバー人材センターは事業団運動として立ち上げられて活動を続けてきており、国庫補助事業になってから全国各地にたくさんのシルバー人材センターが作られていっていますが、基本的にはその理念と言いますか、運動理念の中心にあり続けたのは、東京都高齢者事業団の「生きがい就業」という考え方であり、これがシルバー人材センター事業の中核的な考え方として現在に続いています。

設立以来40年間、色々な環境の変化を受けてきていますが、実は、この5年間で一番大きな荒波に揉まれていると言えます。特に、事業仕分け以降、補助金の減額や、シルバー人材センター事業の経済的な機能強化など、いろんな形で組織の性格そのものに関わるような要求が出されてきており、現在は非常に大きな過渡期にあると考えられています。それも、ここでシルバー人材センター運動の原点をお話しする一つの理由です。

こういう制度化がなされていくわけですが、全シ協のホームページにある事業実績の推移を見てみると、契約金額は平成19年をピークとしてずっと減少傾向にあります。このところずっと減っていたのが、少し盛り返してきました。ただ付け加えると、契約金額は減ってきていますが受注件数が増えてきています。つまり、仕事一つ当たりの収入が減ってきている。契約金額は減ってきていますが、受注件数が増えていることはとても大事なことです。団体数は平成15年にピークが来ていますが、市町村合併などがありましたのでその後減ってきています。会員数については、平成21年度の79万人をピークに徐々に減ってきており、100万人目標等いろんなことが言われていますが、実際会員数自体は減ってきている現状になっています。

全体的なシルバー人材センター組織の概況は、2015年3月時点で全国に1304団体があって72万2千人の会員さんがいる。表にありますように1741の市区町村数があり、その中でセンター設置数は1408です。設置率は80.9%で、単独と広域があり一つの地区に一つのセンターから、いくつかの自治体で一つのセンターといういくつかのパターンがありますが、全部で1304のセンターがあります。80%という設置率の数値は意外に少ないと思われるかもしれませんが、実は、この80%で日本の人口の98%が住む地域をカバーしています。ですから、ほぼ全国にあると考えていいと思います。もう一つの大きな特徴は、年齢階層から

いうと 70 歳台前半が 34.6%、65 歳台後半が 30.6%、つまり 65 歳から 74 歳までの会員が約 3 分の 2 を占める団体ということです。会員年齢は、年々上がってきています。これは会員の減少と無関係ではなく新しい若い会員さんが入ってこなくて、今の会員さんが年々歳を取っていくからです。東京都では平均 72.6 歳、足立区とか墨田区では 74 歳とかそういう平均年齢になっています。ですからシルバーは概ね 60 歳以上という会員の登録条件がありますが、全国的に見てもシルバー人材センターは大体 70 歳台前半の組織といっても差し支えない、それだけ高齢化が進んだ組織です。

設置形態別に見てみますと、4 種類のシルバー人材センターがあります。第一に、市区町村に一つの拠点センターがある、つまり 1 法人 1 センターでこれが一番多い形態です。1 つの自治体に 1 つのセンターということです。それから市区町村に複数の拠点センターがあるところがあります。これは、法人は自治体内に一つですが、その法人が本部と支部を持っている場合です。この 2 番目の類型に分けたものは、支部にも国庫補助が出ているような比較的大きなセンターです。例えば、横浜は全部で 6 つ支部があり、全て国庫補助対象になっています。他に補助のある支部と補助のない支部の 2 つもっている場合とか様々あります。3 つ目は、同じように市区町村に複数のセンターがある場合、つまり自治体の中には 1 つの法人しかないが、本部と支部があり、しかも支部や事務所に補助金が出てないパターンがあります。これは、市町村合併などがあり事務所として残しているような場合です。例えば埼玉では大宮とか浦和とかいくつか合併して、事務所としてそれまでのセンターを残しているところは、国庫補助はついていません。4 番目のパターンは、複数の市区町村に一つの法人センターがある、つまり広域センターと呼ばれるもので全国に 73 あります。更に、最近では、埼玉県ふじみ野市のセンターで、もともとふじみ野市と富士見市と三芳町と 3 つのセンターが市町村合併によらない合併をしました。つまり自治体が別々であるのにセンターとして一つに合併したわけです。さらに、去年 4 月から会津あたりで一つの広域センターが活動を始めているとか、ここで皆さんに頭の隅に入れておいてもらいたいのは、一つは、シルバー人材センターには実はいろんな形態があるということです。もう一つは、いろんな組織的な動きがあり、新しくできたり、合併したり、なくなったり、シルバー人材センターの組織には多様な形があって常に動いているということです。

さて、シルバー人材センターとは何かということですが、第一に、シルバー人材センターとは、一言でいうと運動体です。運動体とは、改革主体です。改革とは、例えば、街づくりとか、より住みやすい地域社会をみんなで作っていくのが改革の意味です。運動体と言いますと、例えば公害運動とか政治運動のような非常に急進的で緊迫した切迫感のあるような運動を思い浮かべる方が結構多いかもしれません。しかしそれだけが運動ではなくて、例えば、環境美化運動とか先ほど申し上げた街づくり運動とか、地域の日常生活に組み込まれた運動がございます。シルバーというのはまさにそういった意味で自分たちにとって住みやすい地域を一つ一ついろんな課題を解決しながら、変えながらつくっていくという意味の

街づくりの運動体と考えていきたいと思えます。第二に、シルバー人材センターは、日常生活に非常に密着した運動です。日々の生活の課題を解決していくことが、シルバーの重要な役割です。第三に、シルバーの大きな特徴で、民主的で自治的な協同組織であるということです。もしもシルバー人材センターが、ただ高齢者に就業の機会を斡旋するだけの組織であれば、会員による総会には必要ありません。国とか自治体がハローワークなどの一部局として就業の機会を提供すればよいわけです。しかし、総会という民主的な意思決定機関があって、そして総会で選出された自治的な理事会があって事務職員の組織があって就業組織がある、というような自治的な組織をつくっている点です。更に協同、つまり能力的に序列化された企業のような階層組織ではなくて、基本的にみんなが対等な立場で協力しあう、それを一番大事にしようとする組織です。ですから、効率とかそういうものも大事ですが、シルバー人材センターは、効率とか能力とか収益ではなく、地域をつくるとか社会参加をするとか、そういうことをより大事にする組織として続いてきているわけです。しかし、ただのボランティアやNPOのような組織ではなく、純粋な仕事の組織です。仕事の組織であるが、任意の自由な就業ができる、そういう組織です。それから最後に、シルバー人材センターは行政の下請機関ではなく独立した市民の組織です。ヨーロッパでもそうですが、いわゆるサードセクター組織、企業と行政の中間にあって、非収益的な事業を行っている組織が社会のなかで大きな役割をはたす、そうならざるを得ない時代になっています。地域の市民参加型の組織がやらなければ、行政も企業も手が届かない、そういうサービス供給の必要性が出てきているからです。シルバーは行政の機関でもない民間の機関でもない、つまり市民の独立した組織を目指してきている。ここはしっかりと理解していただきたいと思っています。

少し整理してみますと、運動体としてのシルバー人材センターは、まず第一に、非常に先進的で新しい組織の型、或いは新しい社会の型を追求していく、そして新しい時代を開拓していく、そういった使命を担って生まれてきました。東京都高齢者事業団の初期のころの議事録を読みますと、皆さんがすごい情熱をもって議論している。こんな組織をつくりたい、あんな組織をつくりたいということでシルバーに夢を託しているといえますか、将来の社会をこんな風にするのだと議論されている。そういう意味で、それまでになかったような組織をつくりたいという意欲が非常に強い。要するに、社会改革の主体として市民の力で地域社会をつくっていく、シルバーをその担い手にしたいということです。草創期にあって、シルバー人材センターは新しい価値を創造して、環境を創造していくんだと、つまり高齢者が自分たちの住みやすい地域をつくっていく、さらに自分たちが働くことによって、働くとはどういうことなのかということを見せしていく、そのような意味を持った組織としてつくられてきました。

もう一つは、高齢者をひとつの社会集団、社会的勢力として、ある社会的な存在として社会形成の担い手として組織化する、そういう意味で組織的な運動としてシルバー人材センターはつくられてきました。シルバー人材センターの運動組織としての強みのひとつは継続性にあります。例えば、NPOとか民間の市民運動団体というのは、世代交代がなかなかう

まくいきません。NPOはそれを立ち上げて一生懸命やってきた人がいなくなると、どんどん衰退していく場合があります。ところが、シルバーは次から次へと受け継がれながら40年間やってきているという強みがあります。二つ目に、福祉組織もNPO組織でもそうなのですが、横の連携が非常に弱い。やはり皆さん独自の考え方やり方があって、連携して全国的に盛り上げていくということができません。しかし、シルバーの場合は全国に1304の組織があって、連携をとってそれぞれ独自の方向性を持ちながらもシルバー人材センターというひとつの統一的な勢力として運動を盛り上げていくという力を持っています。また、行政との関係が密接であるため、信頼度が高いという強みもあります。ですから、市民の団体で、地域をつくっていく団体の中では土台のしっかりした団体であり、そういう組織として地域に根付いている、こういった組織を皆さんが担っています。

シルバー人材センターの原点は、老人福祉法にあります。老人福祉法は1963年にできた法律で、第二条、第三条が基本的理念になります。第二条は、「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、かつ、豊富な知識と経験を有するものとして敬愛されるとともに、生きがいを持てる健全で安らかな生活を保障されるものとする」。第三条は、「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、又は、その知識と経験を活用して、社会的活動に参加するように努めるものとする。第2項、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加する機会を与えられるものとする」となっています。第二条と第三条は、基本的に逆のことを書いています。どう逆なのかというと、第二条は、老人は保障される、敬愛される、いわば保護的な受動的な規定となっています。これに対して第三条は、参加する、従事する、進んで社会に参加しなさいと能動的な規定になっています。つまり第二条では、高齢者は保護される、それまでの社会に対する貢献を敬愛されるものであり尊敬される対象として、保障されなければならないとされています。他方では、しかし高齢者は同時に社会に参加し社会をつくるその主体となるものなんだというふうに能動的な規定をしているのです。シルバー人材センターは、第三条第2項の理念に立脚してつくられた組織であります。つまり、適当な仕事に従事する機会その他の社会活動に参加する機会を与えられるというところを具体化したのが、シルバー人材センターです。これをシルバーの論理として構築したのが、東京都高齢者事業団の初代の会長であった大河内一男先生でした。

大河内一男の高齢者事業論はどういうものであったか、その考え方を紹介します。第一に、大河内一男は、「高齢者事業とよばれるものは、労使間の雇用関係を前提とした上での高齢者就労ではなく、あくまで地域の高齢者たちが自主的に働こうとするところの互助と共働のための就労活動であり、むしろおおよそ60歳以上の高齢者たちが、自分の長い人生の中で身につけた経験と技能と生活の智慧とでもいべきものを地域のために提供することに、老後の積極的生きがいをみつけ出そうとする運動なのである」と言います。つまり、自主的な活動で地域のために自発的に働こうとするところに生きがいを見い出す、そこにシルバ

一の高齢者事業の意義があるということです。それから、必ずしも労使間の雇用関係を前提としていないと言っています。よく間違えられるのは、シルバーは雇用関係にあってはならないというふうにおっしゃる方がいますが、そうではありません。初期の時代から、雇用関係にあってはならないとは誰も言うてはいません。雇用関係を前提としない、必ずしも雇用関係でなくてもよいとか、そういう言い方です。それは、当然雇用関係を含んでいます。含んでいるけど、それにこだわらなくていい、と私は考えています。大河内先生の考え方を表すもう一つの言葉は、「高齢者にとっては『働く』ことのうちに真の福祉と生きがいがあり、この二つのものは高齢者にとって別個のものではなく、むしろすすんで高齢者が『働く』ことのうちに生きがいと高齢者としての独立自主の気概をもつことができるようになるための環境づくりであるかぎりにおいて、老人福祉は有意義なものだと考えて出発した」というものです。高齢者はただ保護されて福祉的に受け身のかたちで生活できればいいということではなくて、むしろ積極的にすすんで生きがいを持ちなさいということです。

なぜ働くことが生きがいとか社会とかにつながるのかということ、大河内一男の高齢者労働論を見るとわかります。19 ページに、「個人個人の『労働』は、これは必ずしも雇用労働だけを意味するわけではありませんが、大小さまざまなパイプを通して大きな社会全体のメカニズムと固く結び合っております」とあります。つまり、労働というのは社会のメカニズムと結びついている、これが第一です。

二つ目は、「必要なことは個人が広い社会に結びつくその媒体となるものは個人のその日その日の『労働』であり、彼の『仕事』であり、彼の提供するサービスである」ということです。つまり、労働や仕事を通じて我々一人一人が広い社会と結びついている、それを実感するということです。

三番目に、大河内一男は、「たとえ労働能力が貧弱になり低下してしまった高齢者であっても、高齢者は高齢者なりに自分に残された、或いは古臭くなったエネルギーや技能をできるだけ活用し、またそれが生かされる場所を与えられながら、ささやかでも自分の仕事を社会に対して提供することによって、そのパイプを通して、はじめて彼は自分という一人の人間が広い社会にともかくも結びついているのだという意識を持つのであり、この意識があることがやはり個人を社会と結びつけている基本の紐帯です」と言います。

高齢者が働くということは、何よりも働くという社会的な意味、そこに重点を置いているということです。現役時代は、働くということイコール収入という考え方が中心でしょう。もちろん、有償労働は当然収入を伴うもので、収入を軽視することはできませんが、現役時代でも生活のため収入のため働いていただけではなくて、その働きの中に生きがいを感じていただろうし、社会との結びつきを感じていたはずで。しかし、現役では先に生活があり収入がある、そして企業で働けば雇用関係のもとで企業の利益を最優先に考えなければなりません。高齢者になったらそれを逆転させよう、つまり収入や企業のためよりもまず自分が社会と結びついている、働くことが社会のためになる、そちらの方を、まず優先して考えて労働と結び付けてみよう、というふうと考えられたわけです。そこに社会的活動

としての労働を行うシルバー人材センターの意義を見出したということです。

もう一つ大事なことがあります。大河内一男は、こういった話を1974年に出版された『余暇のすすめ』という新書の中で論じています。余暇とは一体何か、ということ論じていて、老後は余暇なんだ、老後の長い余暇を人間どう過ごすのかといった時に、人間の個性を自由に発展させるのが余暇であると、ただ快樂を追求するだけではだめなんだと言っています。大河内一男は、その快樂追求型の余暇人間の行き着く先は「頹廢」と「傍觀」だと言っています。特に、この中で問題なのは「傍觀」、つまり社会と結びつきが薄いため、傍觀者の立場に立とうとする生活態度です。「生活態度としての『傍觀』は、民主主義とか個人と社会とのつながりについての意識が全く欠けた人間の生活態度で、心情としても行動としても一種の無責任体制である」と言っています。

つまり、高齢者が社会の当事者ではなくなって、私は社会を引退した人間なんだというふうに考えてしまう。そうやって傍觀者の立場に立ってしまうと、社会における民主主義とか、或いは社会の形成とか、そういうものがきちっとできない。社会に参加するということは、社会を形成する当事者であるという意識を持ち続けることです。そのためには仕事をするのが大事である、と彼は考えたわけです。「結局は自分の毎日の『労働』なり『仕事』なりを通じて広い日本という社会の存立に自分が結びついているのだし、自分はそれにいわばささやかながら一役買っているのだという意識が民主主義の基本」なのですが、快樂追求型、余暇万能の生活態度はこの意識を麻痺させてしまうと大河内一男は言っています。

注意しなくてはいけないのは、働くことだけが社会参加と言っているわけではないということです。つまり「働く」ことは、社会参加活動の一つと考えていいだろう、当然ボランティアもあっていいだろうし、趣味の活動があってもいいはずです。実際に、シルバーで働かれている方は、それ以外の趣味のサークルとか町内会とか、いろんな活動を掛け持ちしている方が結構多い。「働く」ことは、単に収入のためでもないし、或いは働くことが万能の社会参加とも言っていない。高齢期における社会活動の一つとして「働く」ということも考えていいだろうということです。そして、シルバーでの就業は収入を伴うものだから、社会参加に加えて小遣い程度の収入によって生活がある程度潤うというプラスアルファもあります。もちろん、自立にとってもこういったことも必要なんだ、という考え方です。

ここで語られているのは、新しい二つの高齢者像でした。一つは、高齢者の「生きがい」について、もう一つは高齢者の「働き方」についてです。つまり、生活の知恵や技能、人生経験を後代に残していくこと、地域の中で積極的に自分の能力を活かすことは高齢者の社会的義務であり、そのためには働くことが必要であり、働くことのなかに生きがいを見つけなければならないということです。そして、その「働き方」はどうなのか、というと、高齢者が働くためには、高齢者と仕事を地域の中で結びつける組織が必要です。ここにシルバー人材センター事業の意義があります。大河内先生は、こう言っています。「高齢者事業における高齢者の働き方は高齢者に固有の誇り高き仕事である。高齢者就業は、地域の高齢者が

自主的にまた共助的に行うものであり、地域コミュニティを活力あるものにするのはこのような高齢者の自信に満ちた活動なのである」。シルバー人材センターというのは、地域の住民が自分たちの住む地域を自分たちで管理し、自分たちでつくっていく、そういう意味での社会的な自治を行っていく組織であるということです。ここに「生きがい就業」の意味があります。シルバー人材センターは、ただの就業斡旋機関ではありません。

シルバー人材センターで働くということはどういうことなのか。それは一言でいうと、地域のために働くということです。先ほど申し上げましたように、現役世代と高齢者世代の支援をすること、これは生活環境整備事業ということが出来ます。シルバーがやっている事業はどれをとってみても生活環境整備事業のなかに含まれるもので、除草もそうですし、公園の掃除もそうですし、或いは保育サービス・家事サービスもそうです。生活環境整備事業には、簡単に申しまして二つの柱がございます。一つは、住環境整備で、除草とか、庭木の剪定とか、ふすま・障子の張替、空き家の管理等です。もう一つは、最近特に必要になってきている社会サービスです。福祉家事援助とか保育サービスのようものがそれに当たります。

公共空間を清潔に安全に保っておくことは、地域形成の基本です。公共空間が、公園でも道路でもそうですが、不潔であったり危険であったりした場合、若いお母さんが子供を連れて外に出で来るようなことはしません。そうなってくると、公共空間に人が集まらなくなってしまう。人が集まらなくなってくると人の関係はできません。だからそこは、地域社会として成り立たなくなってしまう。つまり、公共空間を綺麗に、清潔に保って、明るくしておくことは、地域を明るく安全にみんなの交流の場として保っておくための不可欠の前提です。空き家の管理もそうです。そういったことも、住環境の整備の一つです。

大切なことは何かというと、それぞれの地域の課題を掘り起こして、事業化していくことです。会員さんは、地域で生活する居住者です。会員さん自身が、どんなことがあったら生活し易いのか、生活していくうえでどんなことが不自由なのか、アイデアを出し合って、こういうことを事業化しながら仕事としてやっていく、それがシルバー人材センターの原点ではないでしょうか。例えば、埼玉県のあるシルバー人材センターは、去年、成年後見人制度をやるようになりました。成年後見人として資格を取ってやっています。出発点は、高齢者の会員さんに障がい者のお子さんがいらっしゃって、私が亡くなった後どうなるのかと大変心配されていたということにあったそうです。それだったらシルバーがやろうということになって、非常に苦労して成年後見人の資格を取得した。だから、会員さんが何を欲しているのか、それこそ地域の課題です。企業の場合は、収益にならないと事業にできません。行政の事業の場合は、形式的、一般的なものになりがちです。しかし、それぞれの住民のニーズというものは、個別的で収益にならないものが多い。こういったものを誰がやるのかといった時に、シルバー人材センター以外にやる組織がありません。収益にならなくても、必要であればそれを何とかやっていく。それがシルバーの役割だと考えられます。

さて、来たるべき高齢社会を見据えてつくられたシルバー人材センターですが、こういったシルバー人材センター組織の先進性はどこにあるのでしょうか。大きく三つあります。一つ目は、組織の民主的形態です。シルバー人材センターは、社会的使命それ自体を事業目的とする非営利の社会的事業組織であり、会員一人一票の意思決定機関を持つ自治的協同組織です。民主的な組織であることはシルバー組織の先進性です。会員さん、つまり、地域の住民の方が自分たちの声をこの組織に反映することができるということがとても大事なポイントです。二つ目は、高齢者の地域社会への参加と貢献を目指していることです。人間的諸関係が壊れてきつつある現代社会を再生するためには、地域社会をつくりなおさないといけない、地域コミュニティの再編ということシルバーは目指してきた、ここにもシルバーの先進性があります。最後に、老人福祉法の第三条第2項で言いましたように、高齢者の立場を福祉の受動的な対象者から公共社会の能動的な担い手へと転換したことです。これは、近年ヨーロッパを出発点としてよく言われることですが、能動的な社会政策と言われるものです。つまり、社会政策や福祉政策は、これまで保護ということを中心に考えてきましたが、90年代以降、そうではなくて徐々に自立支援ということを、つまり自分で生活をしていくための支援をしていこうと、そのために能力開発をするのであれば経済的な援助をしますよ、自分たちが地域をこうつくりたいと考えているのなら補助金を出しますよという形で、能動的・主体的に社会をつくっていく、その担い手として活躍しなさい、というふうな考え方が変わってきました。その背景には、国の財政が危うくなってきている事情もあります。しかし、こういったことを40年前に、この組織は考えていました。新しい公共社会の形成をにらんだ先駆的な運動として40年間やってきているのです。これがシルバーです。

しかし、残念ながら組織がうまく機能していない部分もあります。これは、事業仕分けでもそうでしたが、厚生労働省をはじめとしていろいろなところで、シルバー、もうちょっと機能化してくれと言われていました。組織が上手く機能しない理由のひとつは、まず組織の性格が曖昧であるという点にあります。福祉の組織なのか労働の組織なのか、公共の組織なのか市民の組織なのかよくわかりません。これに決着をつけることは出来ません。むしろ、その両方の性格を持っていることが先進性なのです。つまり、シルバー人材センターがなぜ曖昧なのかというと、公的な機関と市民の純粋な民間の機関との中間にある、福祉と労働の中間にあるものだからです。そういった中間領域は日本ではまだ確立されていません。シルバーという組織が先進的に出発して、いまでは様々な中間的組織がつくられているのですが、この種の組織が活動できる自由な領域が、法整備も制度整備もお金の流れもまだできていないわけです。しかし、このような領域を構築していかないと、これからの高齢社会を支えていけません。

ヨーロッパの場合には、このような中間領域、あるいは公共社会領域で、例えば、イギリスなどは、社会的企業が、イタリアは社会的協同組合が中心となって活動しています。社会経済とか連帯経済とかいろいろな言い方をされながら、公と私の間で中間的な組織が活躍できる領域をつくってきました。そこが日本は、まだ弱いところです。だからシルバーはい

ろいろな矛盾を抱えています。シルバーの環境がまだ整っていないという部分が少しあります。

労働と福祉の両方の領域に跨っているところに、シルバーの抱える矛盾があります。労働の部分を実走してしまうと福祉の部分が無くなってしまいます。労働ということであれば、能力に応じて働いた分だけ報酬がもらえるのは当たり前だろうと考えられますが、福祉の組織であれば公平性の原則が優先されます。会員さんを能力や資質によって評価し選別するのではなく、福祉サービスの公平な享受という視点から、就業機会と配分金を平等に配分していかななくてはならない、というところで矛盾をしてしまう。

最後に、シルバー人材センターは公的な性格が強く、組織が環境の変化や要求に柔軟に対応できません。例えば、収支相償原則であるとか、民業圧迫であるとか、いろいろなところに軋轢が生じます。2年前ですが全国シルバー人材センター事業協会を通じて、シルバー人材センターはどんな組織ですかというアンケートをとりました。結果、労働の組織として捉えているのが31.6%、福祉の組織として捉えているのが34.6%、どちらもいえないが33.8%というふうにきれいに三分の一ずつに分かれています。つまり、シルバー人材センターに携わっている方たちの中にも、この組織はどういう組織なのかとはっきり言えないという部分があるわけです。そのはっきりいえないところがシルバーの一番重要な特質です。

27 ページの図はシルバーの組織構造です。皆さんは、シルバー人材センターといった時に、一体どこを指してシルバー人材センターと考えていらっしゃるのでしょうか。シルバーの組織構造は、上から会員総会、理事会、事務局、会員就業組織という4つの組織単位から成り立っています。私は、事務局の方と話すことが多いのですが、事務局の方と話す事務局を指して、シルバー人材センターとおっしゃっている方が多い。それと会員さんが、自分がシルバー人材センターだと考えている方は意外と少ない。やっぱり、事務局を指してシルバー人材センターと言います。実はそうではなくて、この4つが統一されてひとつのシルバー人材センターなんです。ですから、全部でシルバーです。会員さんが自分たちこそシルバー人材センターだよと言っている自覚的なセンターは、非常に活動が活発で元気です。非常に楽しく活動しています。

ここは、組織論的に考えると非常に厄介な点です。何が厄介かということ、性格の異なる2つの組織単位と2つの労働が併存していることです。つまり、事務局組織はシルバー人材センターと雇用関係を結んでシルバーを管理しています。高齢者に就業の機会を提供することで福祉的な仕事をしています、という感覚が割と強いです。さらに、高齢者に就業の機会を提供するのは、言わば公的なサービスとして行ってもよい、公共サービスです。それに補助金が付いているというところから、準公務員的な意識を持つようになることが多くなります。これが事務局の性格をつくっている。他方で、会員さんはどうかと言うと、登録制で除草、植木の剪定とか清掃など色々やっていますが、仕事そのものは労働組織の性格を持っています。それで会員さんは、準公共機関に仕事をもらいに行くというような依存意識が強くなる。ですから、事務局も会員さんも一緒になって我々はシルバーの仲間で、地域

の社会的形成・社会的自治という目的に向かって、シルバーという運動をみんなで担っているんだというような意識をなかなか持っていないと、それぞれがそれぞれの理屈でものを考えるようになるわけです。

これをどういうふうに統合していくのか、そこで大事なのは、理事会の役割です。理事会には二つの機能があります。一つはガバナンスで、事務局と会員組織を統治することです。もう一つは、マネジメントの意思決定と業務の遂行です。総会が最終意思決定機関ですが、現実的には理事会が総会の意をくんで中心となって事業を考えながら事務局を通して会員さん全てを統合していくということをやっていないと、シルバーは全体としてひとつのまとまりある経営として活動していけなくなっていきます。

この民主的組織を機能化していくためにもう一つ必要なことは、事務局職員と会員の教育です。教育というのは、「教える」ということではなく、「学び合う」ということです。事務局は、シルバーの事務局というお店を構えていて会員さんを集めて登録してもらって仕事を探しに来た方に仕事を紹介することをやっているだけでは、それはただの就業斡旋機関にならざるを得ません。そうではなくて、結局職員も会員もお互いにいろいろ交流しながらシルバーをどんな組織にしたいのか、これからどんな地域をつくっていくのかというようなことを話し合っていくことが、シルバー人材センターには必要なのです。きちっと組織の在り方や考え方を理解したうえで、お互いがそれを議論できるということが、とても大事なことです。

運動組織の条件は、四つあります。まず、動態性、常に動きがあるということ。二つ目に、能動性、積極的に事業展開して攻めていくこと。三つ目は、時代性、時代に合っていること。40年前にできた組織ですが、やはり40年前と今では時代が随分違ってきています。運動組織は時代の要請に応える、時代に合ったものでなければなりません。時代に合わせるということは、基本的な考え方を堅持しながらもそれぞれの時代に必要な事業を行っていくということです。最後に、組織性。個別的・断片的でなくてみんなが連帯してやっていないと、この組織の土台が危うくなります。特に、財政的土台が危ういです。ですから、みんなが力を合わせてやっていくということが必要になってきます。運動体の本質はどこにあるかというと、社会的な価値をみんなで考えて創りだしていくことにあります。そして、それを参加者の自主性と自発性のもとで実現していくことです。自発性や自主性は、待っていても生まれてきません。つまり、教育しなければ自主的な姿勢、あるいは自発的に参加するという習慣は身につけません。教育とは学び合いということですが、そういったものが当然必要になってきます。

それでは、今のシルバー人材センターにはどのような課題が突き付けられているのでしょうか。特にこの2・3年、いろいろなことが言われています。その一番の現れというのが、内閣府の「高齢社会対策大綱」（2012年9月）、厚生労働省の2013年の「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」、それから昨年出ました厚生労働省の「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」です。この三つの報告書はシルバーの機能化を提言しています。特に「雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」の趣旨は、一言でいうと、シルバーの経済的機能強化の要請です。

この要請の背景には、二つの事情があります。一つは、高齢者の経済生活の実態です。世帯収入、貯蓄や年金の全てにおいて、高齢者の経済生活は厳しくなっています。働かなくてはならない、生活に追加的収入がどうしても必要だという高齢者が増えています。シルバー人材センターの場合は、調べてみますと 3 割の方が生活のためにシルバーで働いています。そういう中で厚生労働省の要求は何かというと、「今後センターは労働者派遣事業や職業紹介事業によって雇用・就業機会を提供することについても積極的に対応し、生きがい就労を含めていわば高年齢者雇用・就業機会提供の総合デパートとして機能できるようにすることが求められる」として、シルバー人材センターは総合デパートとしてやっていけと言っています。

この経済的機能強化の圧力がどこに加えられているのかというと、同じ報告書に、センターに対する「補助金における就業機会・職域開拓に係るインセンティブを強化」することと明確に書かれていて、これが要するに補助金の出方に表れています。事業仕分け以降、2010 年度以降、補助金額はどんどん減っていきました。それが昨年度から盛り返してきました。2015 年度、どうやって盛り返したかということ、労働保険特別会計雇用勘定から補助金が拠出されるということでプラスされて、補助金額が増えています。雇用勘定は企業の労災保険と雇用保険を基とするお金ですから、雇用主の役に立つような事業に使いなさい、という趣旨のお金です。ですから別の言い方をすると、派遣をもっとやりなさいということ、つまり企業を元気にするために、或いは雇用の安定に関することに使いなさいということです。これが雇用勘定の意味です。

雇用勘定から補助金がでるということはシルバーの経済的機能を強化しろということであって、二つの内容を持っています。一つは、派遣の拡充です。派遣を拡充する意義は、2 つあります。いま雇用勘定からお金が出ているということでやむを得ない圧力はありますが、シルバー側からの理屈でいうと、まず派遣を充実させることは、不適正就業を是正することに繋がってきます。これは今、非常に大きな問題で、厚生労働省が適正就業ガイドラインをつくる予定です。その適正就業ガイドラインをどうつくるかということで、全シ協に投げかけています。それを、先ほど紹介していただきましたように、全シ協が「適正就業ガイドライン検討委員会」というものをつくりまして、意見を厚生労働省に言っています。適正就業は、シルバー人材センターの存続にとって重要な問題です。もう 1 つは、高齢者の就業ニーズの多様化への対応をしなさいということです。つまり、長く働きたいとか、或いは派遣で働きたいというような高齢者が増えてきていますので、そういった方達に対応するということです。

経済的機能強化の二つ目は、「臨短軽」の緩和ということで、高齢者の就業ニーズに対応

するという意味で、「臨短軽」を少し緩和していくということです。つまり、「生きがい就業」だけではなく「生活のための就業」も少し考えていったらどうかということです。そこで考えなければならないのは、「生活のための就業」にシルバーが応えるべきかどうかということです。もともと「生きがい就業」ということでつくられたシルバー人材センターが、「生活のための就業」というものに応えるべきなのかということです。ここで問われているのは、運動組織としてのシルバー人材センターの時代性です。

シルバー人材センターの立場から、「生きがい就業」と「生活のための就業」はどう考えるべきなのでしょう。私は、シルバー人材センターには「生きがい就業」も「生活のための就業」もなく、ただ「高齢者のための就業」があるだけだと考えています。働く目的が生きがいのためなのか収入のためなのかということは本人の問題であって、シルバー人材センターがあなたは生活のためだからダメですよとはもちろん言えません。本人が主観的にいったい何を求めて働くのか、という問題について組織は立ち入るべきではありません。しかし、シルバーでの就業の目的はあくまでも「生きがい就業」にあるわけです。それでは、シルバーが守るべき一線はどこにあるのかというと、制度上は「臨短軽」の原則の範囲内にあるものを「生きがい就業」と呼び、これを超えるものを「生活のための就業」と呼んでいるにすぎません。制度の中で、「臨短軽」の原則を守るのであれば、その範囲で生活のために働こうが生きがいのために働こうが、要するに、それは主観的な問題です。しかし、シルバーの組織としての就業の目的は、あくまでも「生きがい就業」に軸足がある、ということです。そこは、組織として引くことのできない一線です。

地域の社会的形成をめざすシルバー人材センターが「生活のための就業」を無視できないのは、その背後に現代の高齢社会の象徴的な二つの問題があるからです。高齢者の貧困と孤立という問題です。貧困というのは、労働市場において競争力や適応力の弱い高齢者が労働からも福祉からも排除される問題です。つまり、企業でも雇ってもらえない、福祉の方の生活保護で面倒見てもらえるかということ、それもやってもらえない。こういう高齢者はどうするのか考えた時に、シルバーで何とかしなければならない。もう一つは孤立の問題です。これは要するに、地域社会関係の崩壊から生じる問題です。しかも、貧困と孤立は結びつきやすい。貧困と孤立の中で地域から段々疎外されていく高齢者を、社会的包摂といいます。地域の社会に繋ぎ止めていくことはシルバー人材センターの大事な役割です。つまり、地域を社会的に形成するということは、地域で生きている一人ひとりを社会と結び付けていくということです。シルバーは、「生活のための就業」というよりはむしろ孤立や貧困ということ課題として、地域の社会的形成と結び付けて、それを解決したり予防していくためにこういった問題には応えていかなければならないのではないのでしょうか。それが、先ほど申し上げた時代性ということだと思います。

では、「生活のための就業」と「生きがい就業」は、どこが違うのでしょうか。やはり、

違いはもちろんあります。「生活のための就業」というのは、基本的に自分のためであり、自立した生活という自己完結的な目的のためです。しかし、高齢者の生活の自立に貢献することは、高齢者福祉の重要な目的の一つです。シルバー人材センターで「働く理由」を聴くと、常にトップにくるのは「健康のため」です。健康も自立した生活のために必要です。生活の自立に必要なものは、生活費と健康、この二つです。この二つをサポートするのは、シルバーの重要な役割なんだと思います。シルバー人材センターの就業は、追加的な収入プラス健康のためという二つの重要な役割を持っています。「生活のための就業」というと自己完結的ですが、自立はシルバーにとって重要なキーワードなのです。

これに対して、「生きがい就業」は、むしろ他者との関わりや社会的交流が、人間の生きがいということに繋がってくるという点で、より開放的で社会的な性格を持つものです。つまり、社会的交流は高齢期において非常に重要な領域、特に心の豊かさにとって重要な要素になっている。「生きがい就業」と言った時に、「生きがい」とは「役に立っているという感覚」だし、人と交わっているという感覚です。社会の中に現役でいるというこの感覚こそが、また健康の源泉でもあります。そういう意味の「生きがい就業」、これがシルバーにとって一番大事なところであるわけです。

さて、シルバー人材センターの就業をどう考えるのか。以上をまとめますと、シルバー人材センターは、多様な高齢者を包摂しながらも、運動体として高齢者の福祉の増進とともに地域の相互扶助を推進することを目的とし、公共性を見失ってはならない、と最初の話に戻るわけです。

労働社会は少しずつ変化しています。例えば、生活の中の小さな需要を企業が収益事業としてやるようになり、シルバーも有償労働である以上、効率と労働成果の質が問われるようになってきています。小さな事業を民間企業がやるようになってきているため、民間事業者との軋轢も増えてきています。就業労働が社会的に認知されてきたこともひとつの変化です。その意味で、労働市場における一般労働者との競争が生じてきています。要するに、シルバーにも競争力というものがようになってきているということです。競争力とは、仕事の質の高さです。例えば、指定管理者業務とかそういう所でも、民間の企業と競合する部分がどうしても出てきます。だから、ある程度の競争力を持つことが必要になってきます。でも、そうすると民業圧迫とか、いろんなことが言われます。しかし、かつての様に年寄りが暇に任せて福祉的にやっている仕事という風にお客さんは見てくれません。つまり、お金を払って仕事をする以上、それがシルバーであろうが民間企業であろうが、きちっとやってねと言われるようになってきています。他方、高齢者も仕事の質、就業の質、就業条件を問うようになってきており、要求や希望に対応できなければ、シルバー人材センターに代わる組織に高齢者が行ってしまうということにならざるを得ません。

このような状況の中で、運動の方向性として考えられるのは何か。三つあります。公共社会＝市民社会を形成していくこと、地域を活性化すること、そして貧困や孤立に対応する、

つまり高齢者個人を社会的に包摂するという事です。日本社会にとっての急務は、シルバーのような矛盾を抱えた中間的組織、非営利の社会的事業組織が活動できる新しい公共社会を構築していくことです。シルバーの場合、それを就業を通じてつくっていく。シルバーの就業は、経済的機能と社会的機能を止揚したもの、その両方を統合し、良いところを結び付けたものです。つまり、働くことで地域をつくりながら収入も得られる。高齢者が就業を通じた運動によって地域を活性化し、公共社会領域をつくっていくことが求められています。

そして同時に、シルバーは独立性を確保していかなければなりませんし、組織の「民主性」と「自治性」は、地域の組織である以上、まもっていかなければなりません。また、シルバー人材センターは地域性や社会性も堅持しなければなりません。特に、社会性は、他の組織との差別化、例えば企業組合などとの差別化にとって必要です。企業組合が労働局にやってきて、うちも高齢者を使って同じような仕事をしているのに、なぜシルバーだけに補助金が出るのか、とってきます。企業組合というのは、基本的に経済組織です。だから何よりも大事なのは経済的な成果ですし、経済的な自立です。それに対して、労働局では、シルバーは、地域を、社会をつくっていく組織なので補助金が出ると説得されるそうです。この社会性をまもっていかなければ、シルバーのシルバーたる所以がなくなってしまう。そのうえで、事業展開を地域に密着した必要性のある課題を解決していく、ここに集約していかなければなりません。

新しい公共社会をつくっていくということに関して、ここはちょっと時間がないのでスライドを読んでほしいのですが、「新しい公共」は、「支え合いと活気ある社会をつくっていくということ」と言っています。政府の政策用語として「新しい公共」という言葉が、2000年代、2009年くらいに出てきました。これは90年代にも使われた言葉なのですが、人と地域の絆をつくり直すための社会的事業組織の必要性を主張しています。つまり、社会性と企業性を両立させたような組織、こういう組織を社会的企業と言いますが、シルバーがこの一翼を担えるのか、ここが今、問われているところです。新しい公共社会におけるシルバー人材センターは、「地域に密着」した個別的課題を「自主・自立、共働・共助」の理念のもとで解決していく組織です。このような組織の絶えざる運動が社会改革と社会構築の基礎となります。そして、このような社会的役割をはたすうえでシルバー人材センターに必要とされているのが、協同社会関係に基づく共働システムの形成、あるいは会員総会、理事会、事務局および会員就業組織の組織的機能化ということです。

最後に、シルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」という理念を持っています。この理念に基づいて、この意味をよく理解して、会員さんの全て、事務局の全ての方が、「自主・自立、共働・共助」とはどういう意味なのか、ということを正しく説明できるようにならなければなりません。それと同時に、時代に合ったシルバー人材センターの組織文化をつくり上げていく、そして、シルバー人材センターの社会的地位をもっともっと向上させ

ていく必要があります。それによって、市民社会をつくっていく牽引力とならなければなりません。そういう組織として活動することが期待されるというふうに思います。ある意味で、歴史的な事業に皆さんは携っているわけです。そういう「自負」と「自信」と「使命感」を持ち、これからもご活躍いただきたいといます。以上で終わりたいといます。ありがとうございました。