

平成２４年～２６年度

豊山ゼミ活動報告書

平成27年3月

大阪商業大学　豊山ゼミナール

目次

第１章　高齢化の現状　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２

第２章　シルバー人材センターとは？・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４

第３章　シルバー人材センターの動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

第４章　東大阪市シルバー人材センターとは？・・・・・・・・・・・・・・・・・１４

第５章　入会説明会アンケート分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１８

第６章　各チーム活動報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３
１　Hチーム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２５
２　Ｉチーム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３０
３　Ｊチーム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３８
４　Ｋチーム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４７

資料
テープ起こし
H25年6月20日高松市シルバー人材センターヒアリング調査・・・・・・・・・・・５０
H25年11月21日図書館インタビュー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７３
H25年11月29日公園インタビュー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７５

1章　高齢化の現状

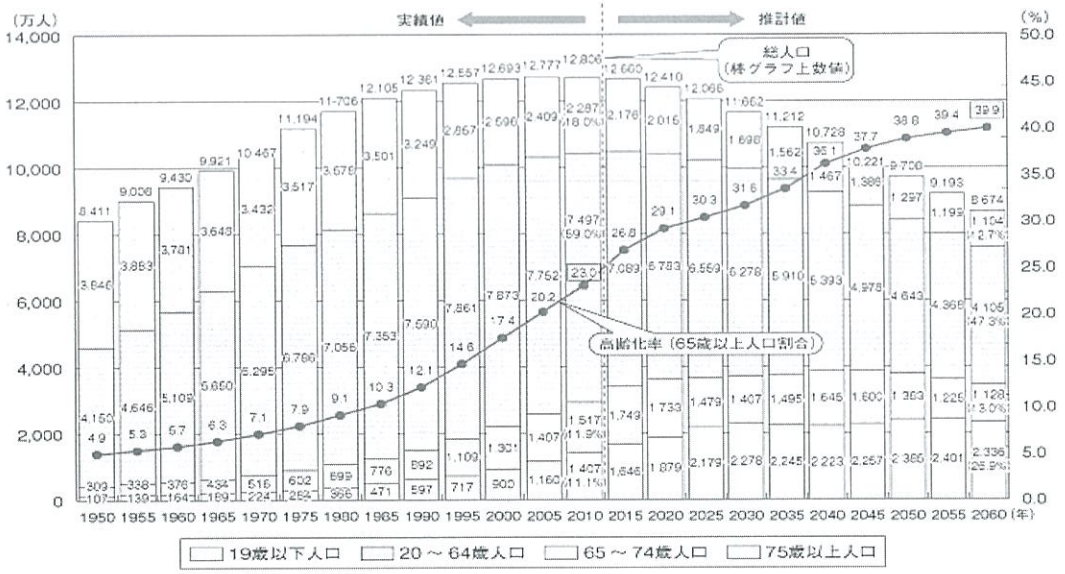
田中　健介

我が国の総人口は減少傾向にあり、2060年では9,000万人を割り込み8,674万人になると推計されている。

そして、高齢者人口は今後、いわゆる「団塊の世代」（昭和22（1947）～24（1949）年に生まれた人）が65歳以上となる平成27（2015）年には3,395万人となり、その後も高齢者人口は増加を続け、54（2042）年に3,878万人でピークを迎え、その後は減少に転じると推計されている。

総人口が減少し、高齢者人口が増加することで高齢化率は上昇を続け、平成25（2013）年には高齢化率が25.1%で4人に1人、47（2035）年に33.4%で3人に1人となる。54（2042）年以降は高齢者人口が減少に転じても高齢化率は上昇を続け、72（2060）年には39.9%になり、国民の約2.5人に1人が65歳以上の高齢者となると推計されている。

人口ピラミッドから見る高齢化の推移と将来推計



資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
（注）1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む

図1-1

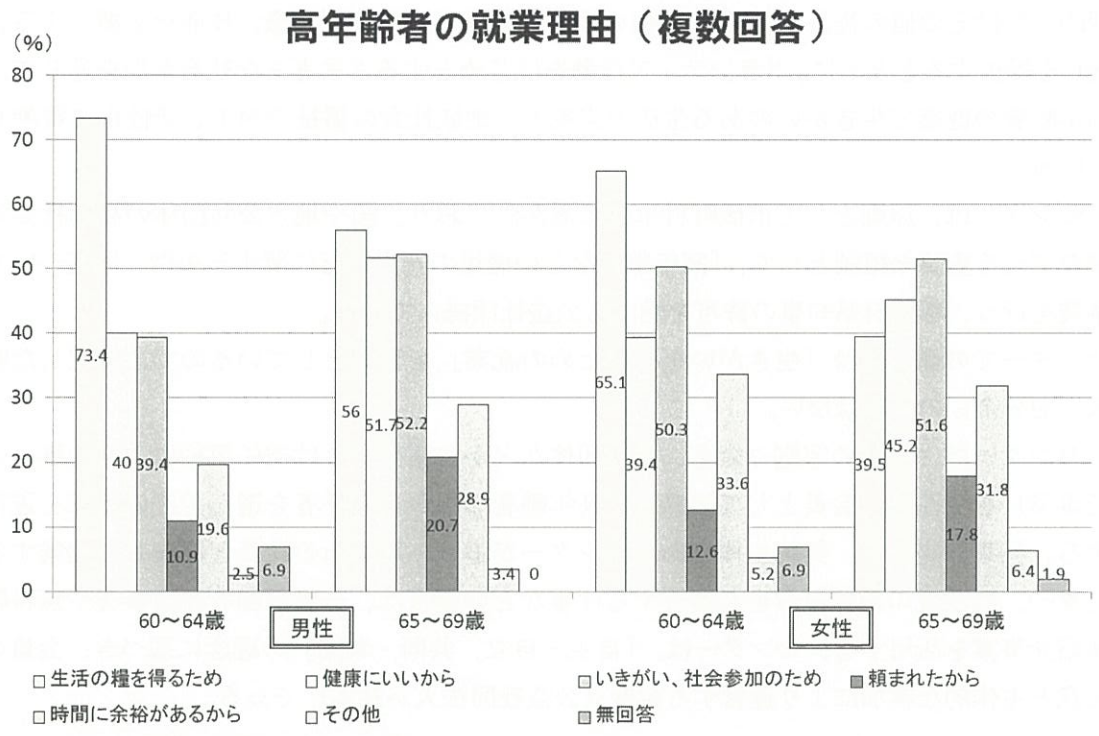
65歳以上の高齢人口と20歳～64歳人口（現役世代）の比率は昭和25（1950）年には高齢人口1人に対して10.0人の現役世代が支えていたが、平成17（2005）年には高齢者1人に対して3人になり、平成22（2010）年には2.6人となっている。今後、高齢化率は上昇を続け、42（2030）年には1人の高齢人口に対して1.7人の現役世代という比率になり、72（2060）年には、1.2人になる。

このように、高齢化率が上昇するに伴って就業人口が減少し生産力、サービスや経済活動の低下、社会保障費の負担と若者への負担が増加するなどの問題が出てくる。

これらの課題を少しでも改善していくために高齢者の就業を促進していく必要がある。

高齢者の就業理由は以下の通りである。

60歳～64歳までは生活の糧を得るために就業している高齢者が多いが、65歳～69歳までの高齢者は60歳～64歳までの高齢者と比べ生きがい、社会参加のために就業している。



資料出所：JILPT「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成23年）
注1）基本的に雇用者である者を対象にしたもの
注2）60～64歳は雇用者のみの回答、65～69歳は自営業者を含む
注3）本調査は、平成23年7月の就業等の状況について調査を行ったもの

図1-2

2章　シルバー人材センターとは

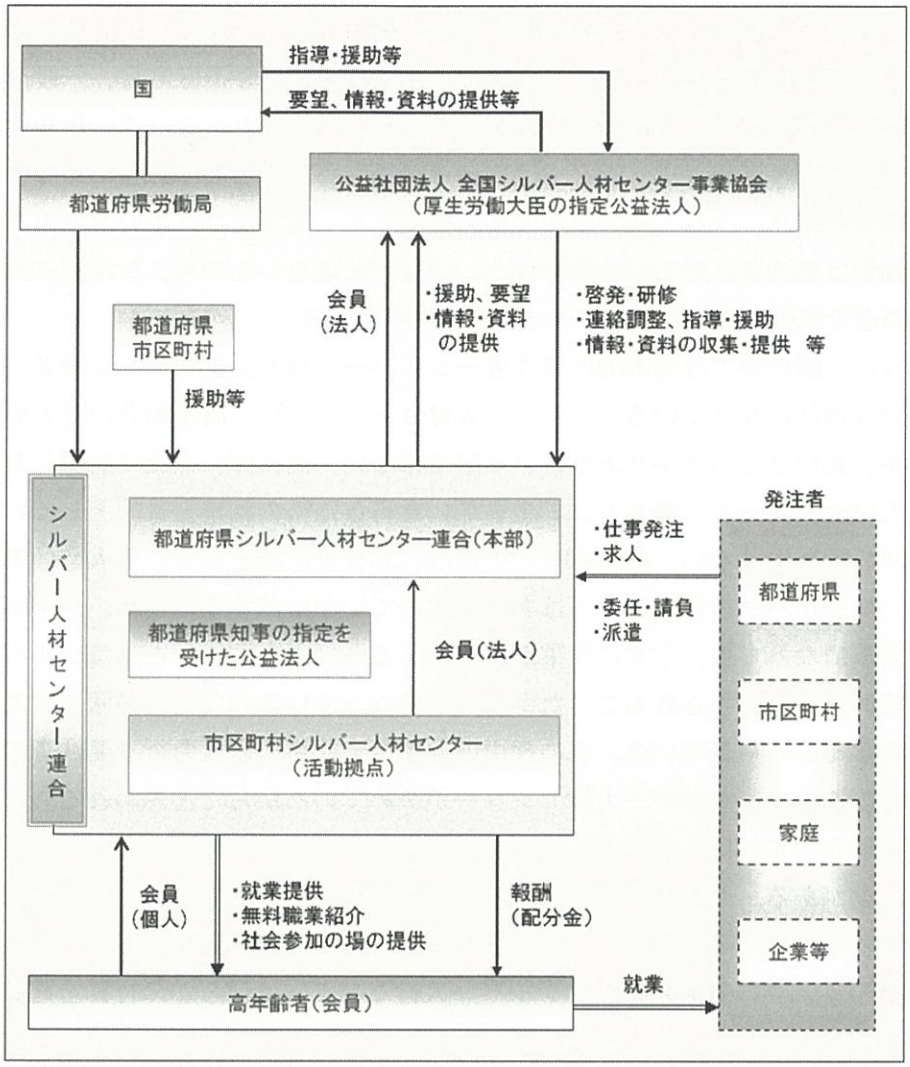
十亀　涼

私が所属している豊山ゼミナールでは、公益社団法人シルバー人材センターについての研究を行っている。では、シルバー人材センターとは一体どういうものなのかを説明しようと思う。

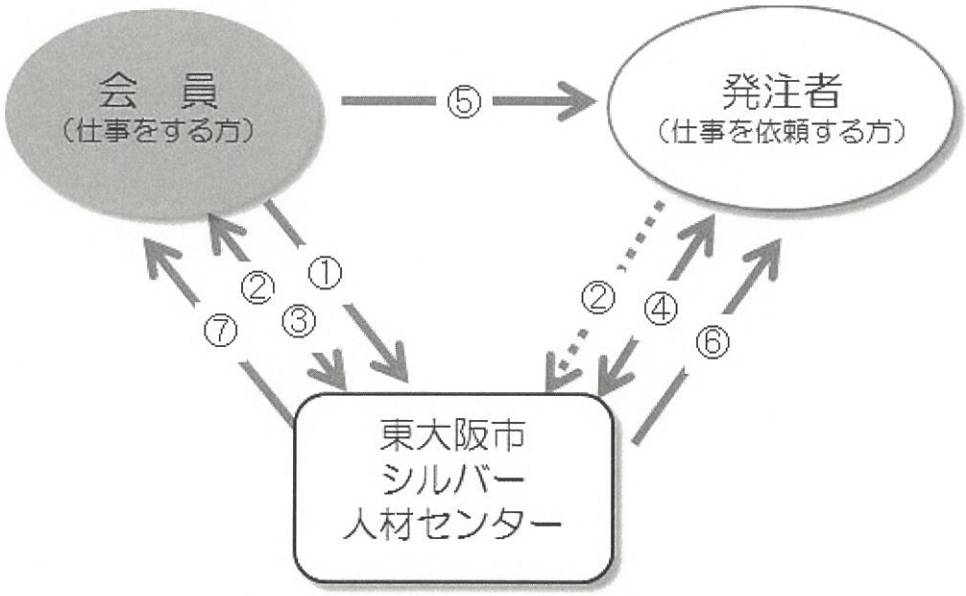
まず初めに、公益社団法人シルバー人材センターとは、働きたいと思っている高齢者が、働くことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会の活性化に貢献する組織である。
センターは、定年退職者などの高年齢者にそのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的またはその他の軽易な就業(その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業)」を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高年齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と活性化に貢献している。

センターは、原則として市区町村単位に置かれており、国や地方公共団体の高齢社会対策を支える重要な組織として、「高年齢者などの雇用の安定などに関する法律」に基づいて事業を行う、都道府県知事の許可を受けた公益社団法人である。
センターでの働き方は「生きがいを得るための就業」を目的としているので、一定した収入（配分金）の保証はない。

センターは、地域の家庭や企業、公共団体などから請負または委任契約により仕事（受託事業）を受注し、会員として登録した高年齢者の中から適任者を選んでその仕事を遂行する。仕事の完成は、契約主体であるセンターが追う。事業所の社員と混在して就業する仕事や、発注者の指揮命令を必要とする仕事などの場合は、一般労働者派遣事業や無料職業紹介事業を活用する。センターは、「自主・自立、共同・共助」の理念に基づき、会員の総意と主体的な参加により運営する組織（公益社団法人が基本）である。



http://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html　　図 2-1



http://www4.ocn.ne.jp/~higasisc/okonau.html　　図 2-2

次に、シルバー人材センターの概要図を詳しく説明しようと思う。上記で一部説明したとおり、シルバー人材センターでは、発注者である都道府県や市区町村、一般家庭や企業などが仕事に必要な求人、委任や請負、派遣をシルバー人材センター連合に発注する。その発注を受けたシルバー人材センターは、会員登録されている高年齢者に対して就業の提供、無料職業の紹介、そして社会参加の場を提供する。図で記されているとおり、会員である高年齢者は発注者に対して就業を行う。会員が仕事をしたのち、シルバー人材センターに仕事の遂行報告を行い、報酬である配分金を受け取る。

このように、図の中では基本的に発注者→シルバー人材センター→高年齢者（会員）→発注者という流れになっている。シルバー人材センターでは、高年齢者のための活動を行っているが、良いところばかりあるという訳ではない。例えば、上記で説明したとおり、シルバー人材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るため、一定した収入はあまりない。高年齢者の中には、お金を必要としている人もいるが、そういった方にはシルバー人材センターはあまり向いていないだろう。また、シルバー人材センターの会員になっても、すぐに仕事が回ってくるとは限らない。これはシルバー人材センターの説明会でも知らされることだが、会員になっているのに仕事が回ってこないという苦情が数多く寄せられている。この理由としては、仕事の求人を行う発注者が必要としている人材の適性を、シルバー人材センターが決めているからだと思われる。シルバー人材センター側からすれば、発注者の信用や信頼を失わないためにもきちんと適性のある会員を送る必要がある。しかし、仕事が回ってこない会員側から見ると、不満が出るのは仕方がないだろう。この不満を放っておくと、最終的にシルバー人材センターの会員を辞めてしまうだろう。この対策のため、シルバー人材センターは何らかの行動を起こした方が良いだろう。

第３章　シルバー人材センターの動向

森田優介・瀧野将大

近年のシルバー人材センターに関連する社会の変化は主に２つある。

１つ目は「日本の急速な高齢化の発展」である。人口の高齢化が急速に発展し労働者の供給構造が急激に変化する中労働者需要構造も、これに合わせて変わっていかなければ、高齢者は大幅過剰、若年者は大幅不足というアンバランスが生じる。こうした事態を避け社会の活力を維持するためには、社会の中で高齢者がその経験を活かし、労働を含む幅広い方面で活躍できる仕組みを構築していくことが極めて重要である。

２つ目は「高齢者像及び高齢者を取り巻く環境の変化」である。高齢者の健康状況に対する自己評価が高まるとともに、就業希望者のうちの雇用希望者（特に短時間勤務希望）の割合の上昇、高学歴化の進展など、高齢者の属性の変化が生じている。平成１３年度から、特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が引き上げられ、平成２５年度からは報酬比例部分についても支給開始年齢の引き上げが実施された。こうした年制度改革は高齢者世帯の生活に大きな影響を及ぼすことが予想される。

１　シルバー人材センターの加入者の現状

１）会員の加入状況を全国で見てみると２００９年度の会員数は７９万１８５９人となっており男女構成比は男性が５３万３１７８人（６７．３％）、女性が２５万８６８１人（３２．７％）で、男性の入会者が多くなっている。

２００５年度以降の加入状況はやや減少傾向にあり、これは高齢期の過ごし方の多様化もあるが、２００４年高齢化改正により６５歳までの安定した雇用確保措置を講じる努力義務が定められたこと、さらに２００６年４月時点で高年齢者雇用確保措置を講じることが義務化されたことにより、これまでセンターに加入していた（もしくは加入希望となったであろう人）、特に６０歳代前半層が一般の労働市場に吸収された影響があると思われる。なお、６０歳以上人口に対するセンターの会員登録数の全国平均２．１％台であり、その数は決して多くないというのが現状である。

２）会員の最近の年齢構成を見れば、２００８年度の会員の平均年齢は７０．１歳である。また２００９年度の年齢構成比でみると６５歳～６９歳がもっとも多く、次いで７０歳～７４歳が３０．４％となっており、原則とする会員の年齢区分よりも実際の加入者は高年齢層が多数となっている事がわかる（図表１）。

また、年度比較でみてもこの１４年で６５－７４歳未満の会員が一貫して増加している傾向が見て取れる。一方６５歳未満では減少している傾向がみられているが、その要因は前途のとおり、高齢法改正の影響があると思われる。

図表１

		１９９４年度（全会員）	２００５年度（全会員）	２００９年度（全会員）		２００９年度（新入会員	
		（%）	（%）	（%）	前年比	（%）	前年比
総会員数		１００	１００	１００	３．６	１００	２１．６
	６０歳未満	２．９	１．２	０．５	▲１３．９	１．５	４．２
	６０～６４歳	２０．８	２０．５	１４．３	６．２	３７．５	２８．０
	６５歳～６９歳	３１．８	３５．３	３５．８	２．１	４０．４	２２．５
	７０～７４歳	２５．３	２７．９	３０．４	２．３	１６．３	１２．８
	７５歳～７９歳			１４．６	７．４	３．８	５．９
	８０歳以上	１６．２	１５．０	４．４	７．８	０．６	１２．２

資料）財団法人全シ「シルバー人材センター事業統計年報」　　図 3-1

３）会員の入会動機は、健康維持が５２．６%、経済的理由が２１．４%、社会参加が１９．８%、その他が６．２%となっており、健康的理由が過半数を占めている。また経済的理由も２割を占める。

４）新入会員の加入状況を見てみると、２００９年度現在の会員数は１４万５６８７人となっており、男女構成比では男性が１０万０４２８人（６８．９%）、女性４万５２５９人（３１．１%）で既加入者と同様に男性の入会者が多くなっている。

次に、新入会員の入会動機をみてみると男女ともに健康維持が最も多く、次いで経済的理由が２番目で社会参加が３番目に多かった。年齢別の特徴をみると６０歳以上では男女ともに健康維持が４割を超え年齢が上がるにしたがい数値はあがる。また、６０歳未満男性の４割強、６０歳女性と６０～６４歳男女の３割が経済的理由で加入している。このことからわかるように健康維持や生きがいのため就業していく人が多い一方、経済的な理由で就業している人も少なくない事がわかる。既会員との比較では、新入会員のいずれかの年齢階層においても経済的理由が高くなってきている。このように高年齢女性において経済的理由で入会している人の割合が高いということは、今後の高齢化の動向から女性高齢者の高齢期の所得保障および雇用保障を考えるうえで重要な示唆を与える。なお新入会員における職歴別の割合は既会員とほぼ同じであった。

2　全国のシルバー人材センターの推移

1）シルバー人材センターの全国的データの推移

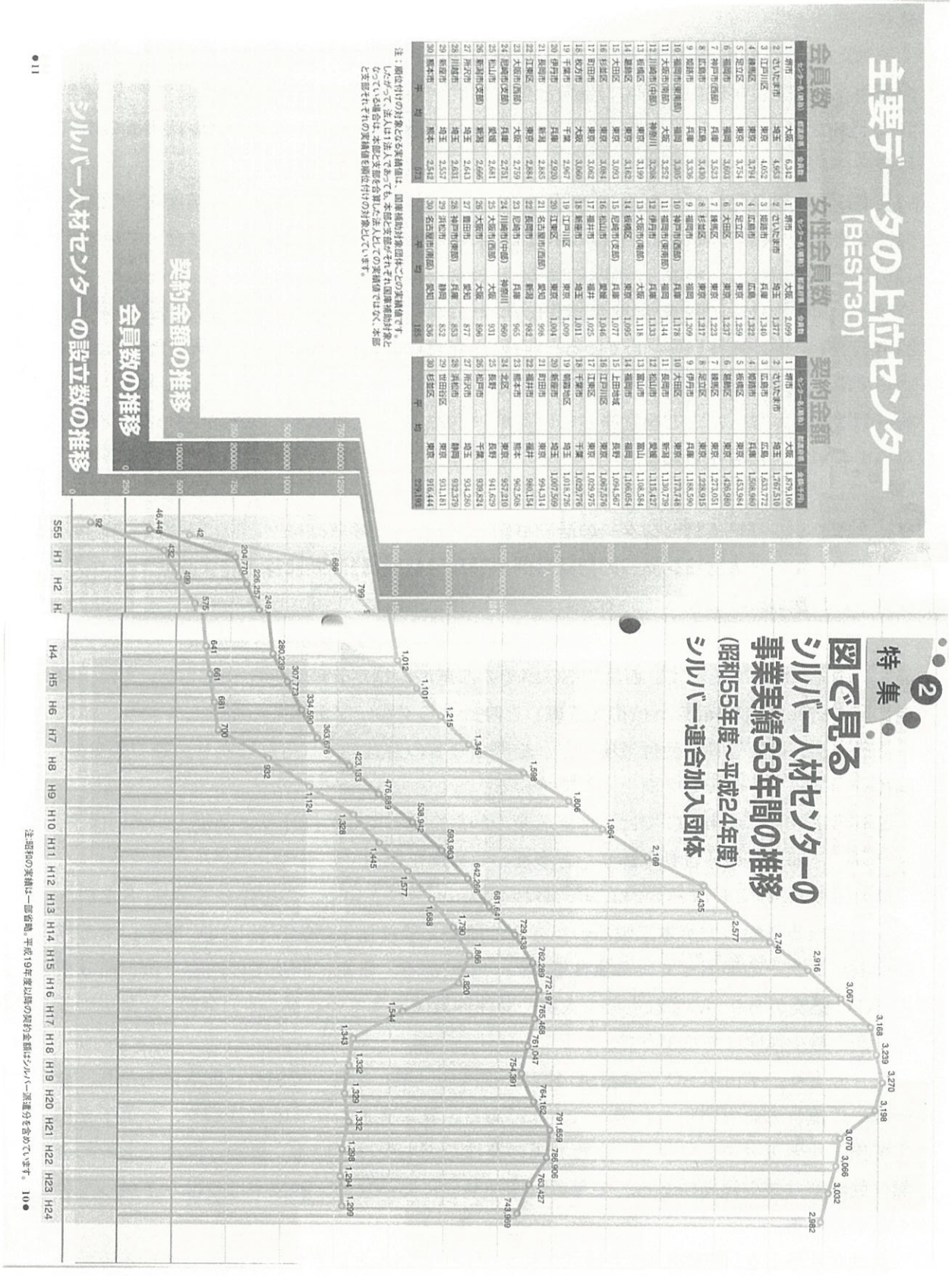


図 3-2

上の図は、全国シルバー人材センター事業協会編『月刊シルバー人材センター』2013年10月号から抜粋したものである。全国シルバー人材センター事業協会は毎月『月刊シルバー人材センター』を発行しており、毎年10月号には全国のセンターのデータがまとめて掲載される。

それによれば昭和55年度のシルバー人材センターの設立数は全国で92であったが、その後徐々に増え、平成15年度に1866となってピークをむかえ、その後減少して平成24年度は1299になっている。平成16年度から平成18年度にかけての急激な減少は平成の市町村合併にともなうものである。

会員数の推移を見れば、平成55年度で4万6448人だったのが、平成16年度77万2197人になり、その後若干減少したものの平成21年度で過去最高の79万1859人になっている。しかしその後減少し、平成24年度には74万3969人になっている。

契約金額の推移は昭和55年度42億円、ピークの平成19年度で3270億円、直近の平成23年度では2982億円と減少している。平成21年度は会員数が過去最高であったにもかかわらず平成20年度の3198億円から3070億円に減少している。これは会員1人当たりの契約金額が小さくなったことを意味しているが、平成20年（2008年）以降のリーマンショックの影響がここにも見られる。

2）全国のシルバー人材センターの活動事例

全国のシルバー人材センターの活動事例を『月刊シルバー人材センター』からピックアップすれば次のようになっている。

まずは２０１２年１月号より。 西尾市SCでは、西尾のシンボル「西尾城」の一部を復元し、観光スポットとして、西尾市SCがその西尾城の指定管理人となりました。また、旧近衛邸に訪れたお客様に、「接待抹茶班」と呼ばれるグループが抹茶を提供しており、他には施設清掃、庭園管理、受付業務など、総勢２６名の会員がそれぞれの得意分野で歴史公園の魅力アップとサービス向上に努めている。

２月号より。厚木市SCでは、地元名産のわらを使ってしめ縄作りに励む人が多い様子。リース、ごぼうじめ、自動車飾りなど多種のしめ縄を作っています。

３月号より。みよし市SCでは、木工製わんわんパズルというものを作っており、８２歳、９１歳となる高齢の方が木工製品のパズルの研磨と最終仕上げを担当しています。木工作業は同センターの展開している独自事業の一つである。また、同誌での内容では、他３市のSCの概要があり、いずれも年々人数や受注件数は増えているが、契約金額、就業率のどちらかが減少傾向にあるようだ。

５月号より。半田市SCでは、SC独自で喫茶店「楽」を営んでおり、開店にあたり、コーヒーの淹れ方を専門家から学んだそうである。ランチメニューは日替わり、お菓子を添えて出すなど工夫をしている。また弁当の発注なども受けている。また、同誌でも契約金額、就業率は減少傾向にある。会員数は増加傾向にあるため、就業率はやはり下がっていく様子である。

次は６月号より。門真市SCではスプリングカーニバルというものを開催しているみたいで、会場では現金を地域通貨の「蓮」に引き換えて使ってもらう、という制度を実施して

います。内容は木彫りの魚釣り、市内NPO団体によるハンドマッサージやスタンプラリー、フリーマーケットやキッズダンス、といった催しものがある。また弁天池公園に関わるゆるキャラも応援にやってきている様子。また伝統文化である沼津城に関わる沼津垣の製作を年々続けている。

続いて８月号より、松本市SCでは「えがお」というJAの一角にあるショップの店先に、会員が作った野菜や山菜を並べる、ということをしている。どれも１袋１００円という安価で販売されており、大人気ですぐに売り切れてしまう様子。また店の前で刃物研ぎの実演など他とは変わった事を実施している。

次に９月号より。七尾市SCでは、綾？という名のサークル活動があり、ポーチやかごを編むなどをしている。また、同SCではJR七尾駅前にリサイクルショップを運営している。古い家に代々伝わる物も並べているため、名器の掘り出し物がある可能性もある。そして、同誌で、倉敷市SCでは寝たきりの方に向けての介護？サービスの一環で、出張美容サービス、ということを行っている。これは会員の中に有美容資格者がいるため成り立っている。

次に１０月号より。鳥取市SCでは傘作りの技能を伝承しており、それの象徴として、「しゃんしゃん祭り」というものがある。４０００人の踊り子が一斉に舞う、といった内容だが。衣笠製作には男性２名、女性６名という８名のみで構成されているという。飾り付けには９名の会員が携わっており、合計しても１７名で４０００人分を賄っているというから驚きである。

次に１１月号より。桐生市SCではソバを育てている、という。ソバ打ちが趣味という方がソバ栽培の責任者となり、グループの中心となって活動している。また、ボランティアで、地域の福祉施設などに行き、ソバを打つ活動をしている様子。別件、ここでも野菜を栽培、販売しており、野菜販売に力をいれているところが多い様子である。

最後に１２月号より。常陸太田市SCでは、基本的にどこのSCでもやっている手工芸の活動が取り上げられているが、変わった事をしており、同SCの入り口ではマネキンが置いてあり、会員が作ったニットの帽子をかぶり出迎えてくれるという。笑

同じ手工芸でも他には、さるぼぼというナンテンという木の枝があり、それの上に手芸で作ったサルが乗っている、という変わった魔除けを作っています。サルの頭にはフウセンカズラの種を使っており、サル模様だという

３）『月刊シルバー人材センター』の特集記事

ここで、各誌の特集記事「誌上パーティー」という項目について、今後の資料としてまとめたいと思う。

「２０１３年６月号　テーマ　効果的な研修・講習で就業開拓」

① 松原市SC(大阪府) すべての技能講習に座学を加え仕事の基本と安全就業、接待マナーを徹底。
② 高岡市SC(富山県) 技能講習を併せて職群別懇談会で安全教育・マナー教育を実施。
③ 沼津市SC(静岡県) 約四百年前から伝わる沼津垣の製作や家事援助など各種技能講習を毎年実施。

「２０１３年７月号　テーマ　安全・適正就業の徹底で重篤事故ゼロを目指す」

① 富山県 SC 連合会 研修会やパトロール、情報配信など様々な角度から安全・適正就業を徹底。

② 鶴岡市 SC(山形県) 安全管理推進委員会が中心となり安全就業基準を順守し事故ゼロを目指す

③ 多賀市 SC(滋賀県) すべての就業現場をパトロール安全への注意を促す OJT を協力推進。

「２０１３年８月号　テーマ　地域に浸透する企画提案方式事業①

① 釜石市 SC(岩手県) 復興のまちに笑顔を咲かせたい花とカブトムシを届ける。

② 平塚市生きがい事業団(神奈川県) 会員の特技や資格、経験を生かし市民対象の寺子屋教室を始める。

③ 防府市 SC(山口県) 世代交流、エコ推進事業と観光宣伝事業を展開目標クリアと独自事業化を目指す。

「２０１３年９月号　テーマ　地域に浸透する企画提案方式事業②」

① 倉敷市 SC(岡山県) 子育て支援、出張理美容サービス、出前手芸講座に取り組む

② 甲賀市 SC(滋賀県) 高齢者と障がい者世帯の生活支援、甲賀野菜のブランド化、生涯学習講座開催に取り組む。

③ 2013 年 8 月号③と同様 割愛

「２０１３年１０月号」には誌上パーティーが無く、統計のグラフを載せてある。

「２０１３年１１月号　テーマ　親切・丁寧な仕事で信頼度アップ」

① 仙台市 SC(宮城県) 会員で構成する部会と委員会が接待研修、顧客満足度調査を行う。

② 国分寺市 SC(東京都) 接待研修に加え、仕事場で学び頻繁なミーティングで向上に努める。

③ 大阪市 SC(大阪府) 接待、個人情報保護、人権をテーマにした就業会員研修を毎年一回開催

「２０１３年１２月号　テーマ　福祉･家事援助サービス事業の強化」

① 北区 SC(東京都) 地域で困っている人を支援する「スマイルサポート」奮闘中！。

② 静岡市 SC(静岡県) 職群班を組織して推進。専門委員会なども関わって事業拡大を図る。

③ 守口市 SC(大阪府) 介護サービス事業と家事援助サービス事業十二年間の歩み。

「２０１４年１月号」には誌上パーティーは記載なし

「２０１４年２月号　テーマ　シルバー派遣事業の定着と推進」

① 関市 SC(岐阜県) 会員の就業機会の確保、拡大を目指し派遣、請負ともに推進。

② 新潟県 SC 連合会 ディスカッション形式の研修会などを通じて連合を各センター間の連携で事業を推進。

③ 徳島県 SC 連合会 連合会主導で請負から派遣への切り替え推進センターを巡回し直接指導展開。

「２０１４年３月号　テーマ　平成２５年度シルバーの日活動実施状況」

① 石川県 SC 連合会 シルバーフェスタの開催、地域イベントへの参加など、様々な活動を実施。

② 大阪府 SC 協議会 シルバー人材フェスティバルを北部ブロックが合同で開催
このイベントには２０１３年度　当時の３回生の J チームが参加させていただき、活動資料などを報告した。映像は粗いが動画ファイルもある。

③ 長崎県 SC 連合会 地域イベントへの参加、発表会・作品展の開催、ボランティア活動などを実施。

それ以外にも個人的に調べた最近の SC での出来事がある。NHK で、週の決まった時間に５～１０分ほど、地域の SC の清掃活動を取材し、それを放映しているところがある。どういった経緯かはわかりませんが、テレビを使った広報活動は成果があるように思う。

参考文献）

１）萱沼美香（2011）「シルバー人材センターの役割と課題」『エコノミクス』15（3）19－51。

２）全国シルバー人材センター事業協会編『月刊シルバー人材センター』各年版。

第4章　東大阪市シルバー人材センターとは

田井　裕也

東大阪市シルバー人材センターの会員数及び配分金について

現在、東大阪市シルバー人材センターでは就業人員は1483人、就業率は99.1%である。

その中で専門技術群は46人、技能群は7248人、事務整理群は7731人、施設管理群は28465人、折衝外交群は2971人、軽作業群は12808人、サービス群は12671人、その他の群は26人となっている。

また、各群の配分金は専門技術群で165,600円、技能群で4,555,3863円、事務整理群で31,321,762円、施設管理群で111,700,027円、折衝外交群で12,585,390円、軽作業群で30,361,227円、サービス群で30,950,554円、その他の群で155,780円となっている。

（※資料1参照）

平成24年度の結果について

● 事業実績について

事業実績については景気回復の兆しが見え「規約金額」は対前年度比の3,200万円増しの7億2,910円、「契約件数」も民間からの発注増により前年度比243件増しの4,212件となった。人件費抑制でシルバー会員への就業が移行する傾向があるものと推測。

年度末会員数は就業終了等により360名が退会、現在1496名（男性：1,005名、女性：491名）となっている。会員の就業状況において「就業実人員（年間で一度でも就業した会員）」は1,483名で前年度比の65人増しである。就業実人員を会員数で除算した就業率は99.1%となっており前年度の95.8%より3.3%増しとなっている。

● 平成24年度東大阪市シルバー人材センターの事業概要について

1：就業機会の確保と適正就業の推進

就業開拓員による市内事業所への就業開拓訪問や既存の発注者へのフォロー訪問といった取り組みを実施。また、就業推進委員会を中心にローテーション就業などワークシェアリングを進めるとともに就業の適正化に努めた。

2：会員拡大及び普及啓発活動の推進について

会員の入会促進と就業機会の拡充のため、市政だよりミニコミ誌への広報記事の掲載や会員によるクチコミを通じセンターのPR活動に努める。

会員の意識の向上と親睦の輪を広げるために会報をセンターと会員・会員相互の情報交換・コミュニケーションツールとして活用することに努めた。また、ホームページや同好会などの活動状況を掲載することで最新情報を発信するなど会員との接点の役割を果たしている。

発注者の要望に対応するためにも幅広い人材の確保とともに、センターの趣旨・目的を

十分に理解できるよう、入会説明会や入会講習会における講習内容の充実に努めた。また、会員に健康管理と安全就業に対する意識の徹底を図るために入会に際して安全就業推進委員による「安全就業について」と、資質向上を図るための「接遇研修」などの講習も実施した。

● 会員の安全就業対策について

安全委員会では、安全教育指導を行い、安全パトロールを強化し会員の健康と安全就業を守るよう努めた。

新たな就業受注に当たり、危険・有害作業の有無などを事前に確認するとともに就業中の会員に対し、安全就業意識の再確認を徹底指導した。また、就業先の設備や作業環境などについても点検を行い、その改善を葉注射に提言するなど会員の事故防止、安全就業確保に努めた。

会報「燻」の健康と安全のページに啓発記事を掲載するとともに会員の意識の向上を図るため、あらゆる機会を通じて安全対策・健康管理の注意喚起に努めた。

● 技能講習会の実施について

剪定・除草（機械刈り）などの技能講習会を実施、会員の技能習得・資質向上を図り発注者のニーズに対応し満足度をより高められるように努めた。

● 財政運営の推進について

補助金の減少など厳しい財政状況の中、経費節減に努めるとともに効率的・効果的な実施に努めた。

● 事務局体制の充実について

勉強会へ積極的に参加し、知識・情報の習得、資質向上を図り、関係機関主催による業務研修にも積極的に参加し、職員の事務処理能力の向上に努めた。

● 関係機関との連携強化について

東大阪市をはじめとする関係行政機関や、近隣シルバー人材センターとの連携を緊密にするとともに、大阪府シルバー人材センター協議会が主催する大会にも積極的に参加・出席し、適正な事業運営に努めた。

平成24年度　　公益社団法人 東大阪市シルバー人材センター実績報告書　（職群別）

区分 職群	公民計	就業延時間（時間）	就業延人員（人日）	申込件数（件）	受注件数（件）	契約金額 配分金（円）	事務費（円）	材料費（円）	（円）計
専門技術群	公	0	0	0	0	0	0	0	0
	民	184	46	1	1	165,600	11,592	0	177,192
	計	184	46	1	1	165,600	11,592	0	177,192
技能群	公	2,706	415	26	26	3,681,600	318,890	277,990	4,278,480
	民	28,572	6,833	1,831	1,831	41,872,263	4,038,065	6,594,106	52,504,434
	計	31,278	7,248	1,857	1,857	45,553,863	4,356,955	6,872,096	56,782,914
事務管理群	公	3,281	493	20	20	3,226,412	243,166	0	3,469,578
	民	35,276	7,238	85	85	28,095,350	1,968,718	0	30,064,068
	計	38,557	7,731	105	105	31,321,762	2,211,884	0	33,533,646
施設管理群	公	22,052	3,925	2	2	18,527,250	1,317,800	1,376,271	21,221,321
	民	116,305	24,540	59	59	93,172,777	6,438,532	0	99,611,309
	計	138,357	28,465	61	61	111,700,027	7,756,332	1,376,271	120,832,630
折衝外交群	公	0	0	0	0	0	0	0	0
	民	15,574	2,971	5	5	12,585,390	880,208	0	13,465,598
	計	15,574	2,971	5	5	12,585,390	880,208	0	13,465,598
軽作業群	公	33,512	7,672	49	49	33,951,915	2,673,937	5,997,184	42,623,036
	民	500,675	121,136	1,982	1,982	396,410,801	27,687,290	4,337,219	428,435,310
	計	534,187	128,808	2,031	2,031	430,362,716	30,361,227	10,334,403	471,058,346
サービス群	公	0	0	0	0	0	0	0	0
	民	36,837	12,671	149	149	30,950,554	2,129,633	0	33,080,187
	計	36,837	12,671	149	149	30,950,554	2,129,633	0	33,080,187
その他群	公	0	0	0	0	0	0	0	0
	民	146	26	3	3	155,780	14,700	0	170,480
	計	146	26	3	3	155,780	14,700	0	170,480
合計	公	61,551	12,505	97	97	59,387,177	4,553,793	7,651,445	71,592,415
	民	733,569	175,461	4,115	4,115	603,408,515	43,168,738	10,931,325	657,508,578
	計	795,120	187,966	4,212	4,212	662,795,692	47,722,531	18,582,770	729,100,993

期間 就業基準日数	244 日
期間 末会員数 男	1,005 人
女	491 人
計	1,496 人
期間 就業実人員	1,483 人
期間 就業率	99.1 %
1日 平均就業人員	770.4 人
1日 平均就業時間	4.2 時間
期間 平均就業日数	126.7 日
1日 平均単価	3,326 円
期間 平均配分金額	446,929 円

（資料）

7

※資料 1:平成 25 年度東大阪市シルバー人材センター定時総会議案書 7 ページ　　図 4-1

東大阪市シルバー人材センターの課題

現在定年制の延長などでシルバー会員の就業機会が極めて限られている。

東大阪市シルバー人材センターでも公益認定基準に沿った事業運営、事務処理などを行わなければならないといった、以前にもまして公益法人としての、透明性、公益性の確保、予算執行にも厳格な対応が求められるといった課題がある。

平成 25 年度事業実施計画について。

- 事業の普及啓発及び会員の拡大について

シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立・共働・共助」の精神に基づき、あらゆる機会を捉えて積極的に普及活動の推進及び、会員の拡大に努めるため、2 つ実施する。

１：市政だより、ミニコミ誌やホームページなどによりPR活動に努め、また会員によるクチコミなどを通じ普及啓発活動の推進を行う。

２：センターの趣旨・目的を十分理解できるよう、入会説明会や入会講習会における講習内容の充実を図り、幅広い人材の確保に努める。また、健康管理と安全就業に対する意識の徹底を図るために、入会に際しての安全就業推進委員会による「安全就業について」や資質向上のための「接遇研修」を引き続き実施する。

● 就業機会の確保と会員就業の適正化について

シルバー事業の基本である「みんなで就業」のために一人でも多くの会員が就業できるよう適性就業の推進に努める。

１：就業機会の拡充を図るとともに適正就業基準に基づき、会員及び発注者の理解を得る。また、長期間・長時間就業者のなくすためペア・ローテーションやワークシェアリングの活用で適正就業に努める。

２：臨時的・短期的な雇用と思われる就業に関しては、シルバー派遣事業または星苦行紹介を行い、就業機会の確保に努める。

３：未就業会員相談会を実施し、会員の就業希望内容を再度確認し、就業機会を提供。就業率の向上を図る。

● 技能講習事業等の実施について

会員の就業意識の啓発と技能習得・資質向上を図るため技能講習会等を実施。適正な業務執行を確保するとともに、発注者のニーズに対応し満足度を高めるよう努める。

● 会員の安全就業対策について

１：会員の安全就業はシルバー事業の基本である。事故ゼロを目標に就業現場への定　期的・臨時的な巡回指導と安全用具着用を徹底するとともに、特に就業会員を対象として就業途上の自転車・ミニバイクによる事故や就業中の事故防止のため、安全教育指導に努める。

２：新たに就業受注にあたり危険・有害作業の有無等を事前に確認するとともに、就業中の会員に対し安全就業意識の再確認を徹底指導し事故防止を喚起する。

就業先の設備や作業環境等についても点検を行い、改善を発注者に提言する等、会員の安全就業の確保に努める。

「安全」と「健康」は特に高齢者にとって密接な繋がりがあるため、健康診断受診を徹底するよう取り組む。

● 組織体制の充実について

１：会員の参画による部会・委員会を通じて積極的な事業運営について検討するとともに、相互の連携を密にして効率的な活動を行う。

２：公益法人としての経営に視点をおいた職員の意識改革を図り、適切な対応を行うために「連絡」「相談」などの組織の原点を見失うことのないように適正な役割分担のもと協力して組織体制の構築に努める。

３：役員・職員を対象とした研修・講習会等へ積極的に参加し、知識・情報の習得を図ることで一体となって組織の充実・発展に取り組む。

5章　入会説明会アンケート

大内　泰治・和木　裕司

私たちはゼミ創設 2 年目から続いているアンケート分析を先輩から引き継いだ。約 2 年半のデータを取ることができていて、これからも継続していく予定である。また 2013 年の夏から講習会でもアンケートを取り出した。講習会は、説明会に参加された方が入ろうと決めた方が来るので、そこでアンケートを取ってデータを集めていって、今後の提案に役立てていきたいと考えている。入会説明会はシルバー人材センターに入会したいという方へセンターの内容を詳しく説明する機会を設けた場所である。データを取る目的は予備知識の無い方が聞いて分かりづらかったり、疑問に思った点の改善案を挙げる為、そして改善案に説得力をもたす為である。

説明会に参加した人を男女比で表したグラフがこれである。

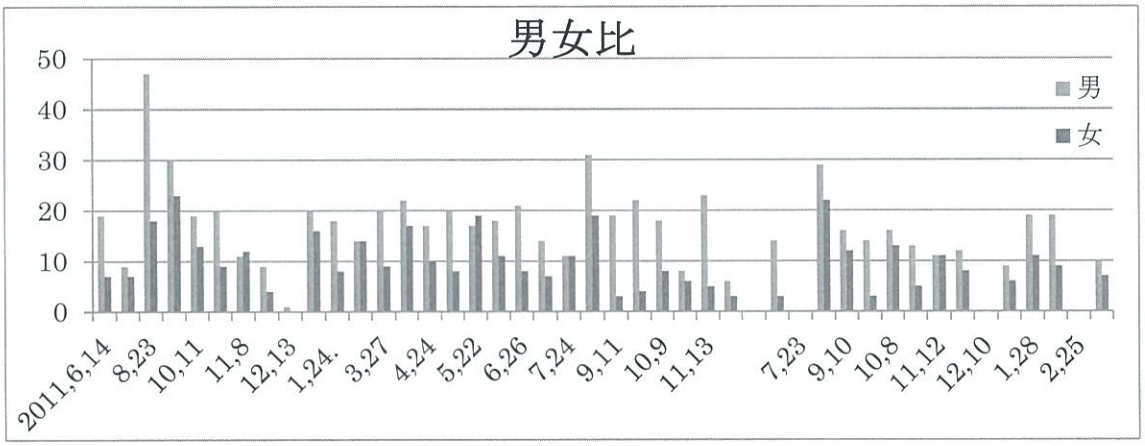


図 5-1

一目でわかるように、青の男性がとても多い。この 2 年半の間に男性より女性の方が多かったのは、2 回しかなかった。シルバー人材センターの会員になれる 60 歳以上の方はいわゆる団塊の世代と言われる人たちなので、男性が仕事をして女性は家庭を守るという考えがあるのかもしれない。現在、全国のシルバー人材センターでは、女性会員を増やすことが非常に大きな課題になっている。女性ならではの仕事のニーズが増えてきているが、それに対応するだけの会員数を確保できていないのが現状である。これからもセンターに協力していく中で、私たちの課題にもなっているので、どうすれば女性会員が増えるか対策を考えていきたい。

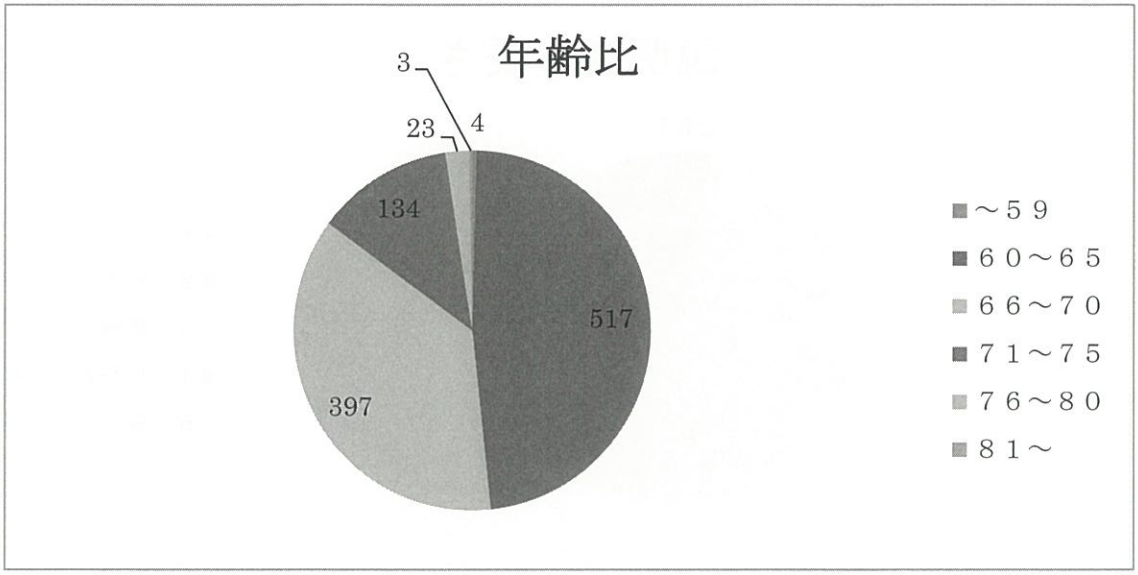


図 5-2

こちらは年齢比の構成のグラフである。

やはり、定年になってから入会を考える人が多いのだと思われる。そこからは年齢が若い方から順に人数が増えていく。このグラフを初めて見る方でも、予想通りと思われる方も多いだろう。どうしても体の動く年齢の方が働きたいとなるのは普通のことだからである。だが、平成 24 年に高齢者雇用安定法という法律が改正された。また、厚生年金の受給開始を遅らしていくということが決まった。2013 年から年金の受給を 61 歳に引き上げ、その後も 3 年に 1 歳のペースで年齢を引き上げていき、2025 年に 65 歳にまで引き上げることが決定した。この法により 60 歳で定年してしまうと一切の収入が無くなってしまう期間が出来る可能性がでてきた。そこで政府は、平成 25 年 4 月施行の改正高年齢者雇用安定法で 65 歳までの雇用継続を企業に義務付けた。これにより現在のほとんどの企業で継続雇用制度が導入されています。この制度は継続雇用を希望した人は雇用をしなければならないというものである。この制度により、今までより 65 歳以降から入会される人が増えるので、入会される人の年齢層が高くなっていくことが予想される。発注者の方は、高い年齢の方より低い年齢の方を希望する。今までセンターで主に働いてもらっていた年齢の方が減ってしまうとセンターにとってあまり良いことではない。

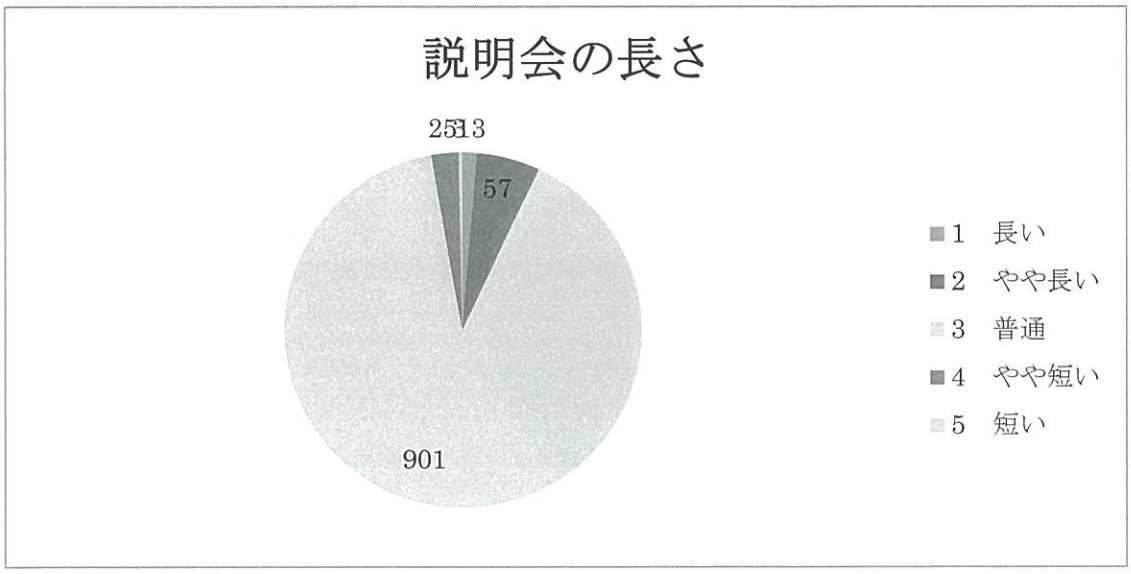


図 5-3

説明会の長さについては約 9 割の方が普通と回答した。５％程の方がやや長いと答えているが、内容の割には時間が長いと思われる人がいるといった印象がある。今の説明会は休憩含めて 1 時間 30 分ほどで、この時間は変えることなく、内容をさらに良いものに変えていけるような提案をしていきたいと考えている。

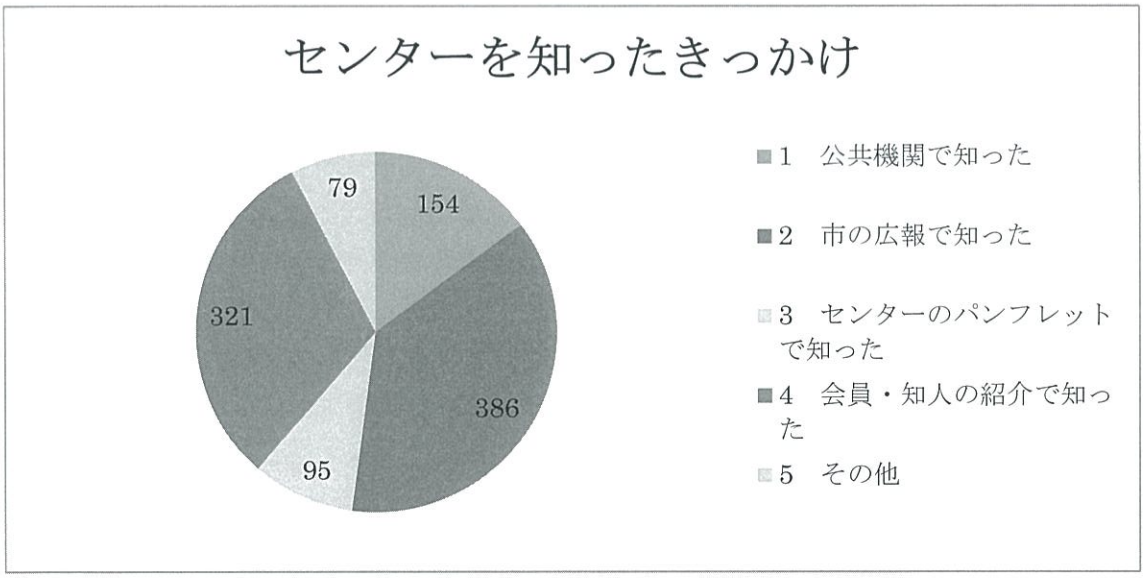


図 5-4

センターを知ったきっかけはという問いには市の広報が一番多く、次に知人の紹介という結果になった。このグラフを見ると、やはり市との連携はとても大事なものであると再認識させられると共に口コミも大きな力を持っていると考えられる。このデータを参考にして、会員の方に依頼をしてセンターのことを広めてもらえれば、センターの会員は増やすことができる可能性がある。センターだけの活動だけでは限界があると思うが、市や会員と連携していくことでセンターの認知度を上げていくことが出来るかもしれない。この

ことを上手く活用して提案していきたいと思っている。

市の広報の一例として、市が発行している（**※東大阪市政だより 2013 年 8 月 15 日**）のように定期的に会員募集の為の広告を載せ広報活動を行っている。

そしてこの月の入会希望者は普段の倍近い人数で、さらにアンケートでは、半数以上の方がセンターを知ったきっかけを市の広報で知ったと答えており、このことからも市政だよりはセンターを知ってもらうきっかけとして効果が高いことがわかります。

さらに市政だよりは平成 24 年に行われた発注者アンケート調査でも三分の一の方が知ったきっかけとして答えており、入会希望者を増やすだけでなく、新たな発注者を獲得するうえでも効果的であることが窺えます。

活かしませんか

豊かな知識や経験を

健康で働く意欲のある

シルバー会員 募集中

シルバー人材センターは、国・府・市からの指導・援助を受け、会員が自主的に設置・運営を行う公益社団法人です。

市内の会員数は現在、男性1120人、女性556人です。豊かな知識や経験を活かして第二の人生を楽しみませんか。





シルバー人材センターでは、高齢者が元気に働くことにより、地域社会とのふれあいを高め、いきいきとした生活を送ることができるように、さまざまな仕事を紹介しています。

官公庁や民間事業所、一般家庭などから、高齢者に適した仕事を請け負います。力のいる仕事や危険な仕事、反福祉的な仕事を紹介することはありません。

センターの会員は、あらかじめ希望する職種（下表参照）をセンターに登録しておきます。

仕事の依頼があると、センターからその仕事を希望する会員に電話などで連絡します。

会員は、仕事の内容や時間、場所などの条件を確認したうえで、引き受けるかどうかを決めることができます。ただし、いったん引き受けた仕事は、最後まで責任をもって従事していただかなければなりません。

仕事が終了すると、センターから配分金を支払います。

【職業安定所（ハローワーク）との違い】

雇用関係のある常用的な仕事を紹介する職業安定所とは異なり、センターでは発注者と就業者との間に雇用関係をつくらず、委任契約または請負によって、臨時的、短期的な仕事を提供します。

【団体傷害保険（シルバー保険）】

発注者と会員の間には雇用関係がないので、労働保険（労災保険、雇用保険）や社会保険（健康保険、厚生年金保険）の適用はありません。

このため、会員の皆さんには、シルバー人材センター団体傷害保険（シルバー保険）に加入していただいています。

【福利厚生】

会員の技能や技術を高めるため、各種講習会を行っています。また、会員相互の親睦と連帯感を深めるため、同好会や地域別の活動をはじめ、会員のつどいや作品展などを開催しています。

◇　◇

◇問合せ先　東大阪市シルバー人材センター（永和1-15-2）06(6224)2408、既06(6224)2409

職種の一例

屋内外清掃、屋内外軽作業、樹木の剪定・消毒、襖・障子の張替え、駐車場管理、一般事務、内職作業、家事・育児援助、宛名書き（毛筆）など

基本理念

シルバー人材センターの基本理念は、「自主・自立、共働・共助」です。

センターは、助け合いながら仲良くともに働くことによって社会に参加し、そこに喜びや生きがいを見出そうとする市内の高齢者が集まって組織し、自主的な運営をしています。

▷自主＝自分のものとして考え
▷自立＝自分たちの力で育てる
▷共働＝いっしょになって働く
▷共助＝互いに助け合う

入会方法

シルバー人材センターに入会できるのは、市内在住で原則60歳以上の働く意欲のある方です。

ただし、入会説明会に出席し、入会を申し込んだあと、理事長の承認があってはじめて会員資格が得られます。

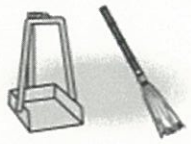
現在失業保険を受給している方は、就業して収入を得ると職業安定所に自己申告しなければなりませんので、注意してください。

なお、会費は年間3,000円で、その年度末（3月末）まで有効です。引き続き新年度も会員になる場合は、前年度の3月31日までに会費を納めてください。会費の納入がないと、退会扱いとなりますので、ご注意ください。

【入会説明会】

センターでは毎月2回、入会説明会を行っています。　とき　8月～来年3月の第2・4火曜日（8月は第4、12月は第2火曜日のみ）午前10時～11時30分　※受付は午前9時30分から。

ところ　シルバー人材センター会議室



※（東大阪市政だより 2013 年 8 月 15 日から引用）　　図 5-5

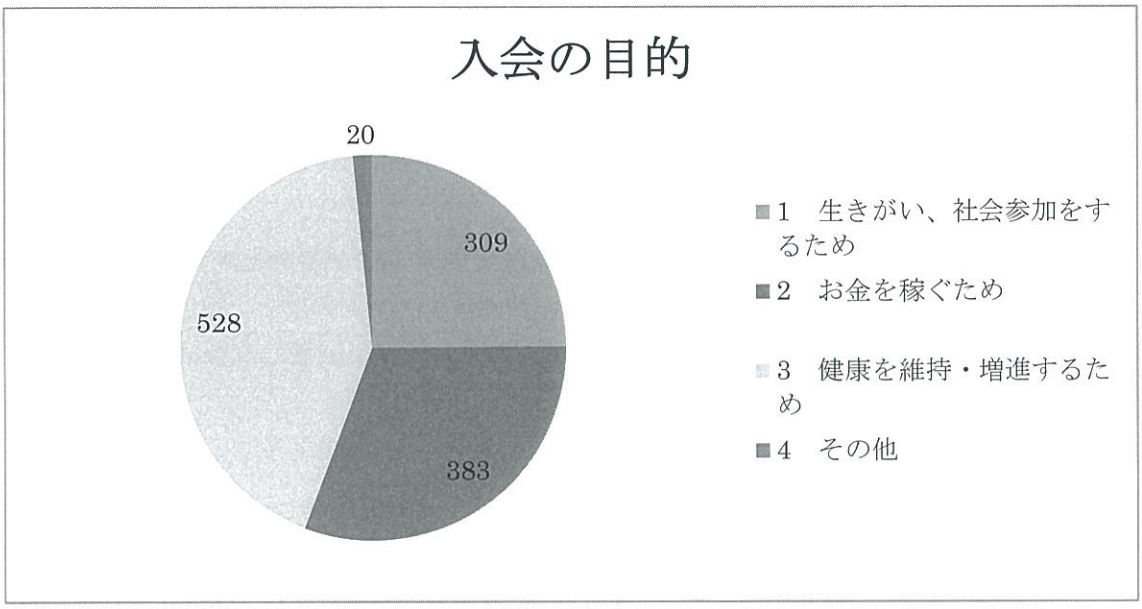


図 5-6

入会の目的では、健康の維持のためという回答が多かった。定年してもまだまだ体が動かしたいと思っている方が多いということを表していると感じた。また、お金を稼ぐためというシビアな回答も４分の１ほどあった。年金や蓄えだけでは、生活が難しいという人もいるようだ。しかし、センターで紹介しているのは軽易な作業であり、収入を得ることを目的にしている人には合わないと説明しているが、それでも入会する人がいるという現状がある。高齢者の方が働く場所が無くなってきてしまっているのだろう。

6章　各チーム活動報告

チーム活動の概観

松田　圭吾

1　入会説明会・講習会について

「入会説明会」

東大阪市シルバー人材センターでは毎月第二、第四火曜日に入会説明会を実施している。内容はセンターの理念、仕事内容の説明、配分金支払い方法、入会金（保険料）が掛かり会員になっても必ず仕事があるとは限らないなどの説明をしている。

その後センターの趣旨を理解し賛同する者のみに入会に必要な書類を渡し、二週間後に行われる入会申込者講習会に進む。

「入会申込者講習会」

配布資料「入会のしおり」についての説明、接遇についてのビデオ上映、安全に就業するための安全講習会がある。その後個人面談を行い移動距離や職種の希望を確認し入会手続き（写真撮影、入会金の支払い）をする。

2　豊山ゼミの活動

各チームローテーション方式で毎月第二、第四火曜日に開かれる入会説明会・入会講習会の運営補助（受付、書類配布＆回収、面談会場への案内）をしながらセンター職員とコミュニケーションをとり、センターの抱えている課題を取り組むことで思考力や協調性を学んでいる。また、入会説明会終了後にアンケートをとり、より良い入会説明会にするよう努めている。H チームは、ゼミ創設 2 年目から続いているアンケート分析を先輩から引き継ぎでいる。アンケートを取る目的は、疑問に思った点の改善案を挙げる為や改善案に説得力をもたす為である。I チームは、会報「燻」の改善を行っている。目的として、今ある燻をもっとより良いものにすること、そして燻に興味を持っていただく為である。J チームは、広報活動及び「入会のしおり」の改善を行っている。東大阪市シルバー人材センターでは発注者不足による会員が発生しているのでまず、シルバー人材センターの存在を知らない高齢者や若い世代に知ってもらうことで会員増加や発注者の開拓に繋がると考えたことがこの課題に取り組んだ理由である。K チームは、女性会員の増強に従事し、女性会員が少ない原因を追求するために、様々な調査をしている。L チームは入会説明会の改善班、M チームは大学祭での PR 班に分かれ活動している。

下記は、各チームが活動した内容である。

2013 年（平成 25 年度）豊山ゼミナール年間実績表
アンケート分析（H チーム）、会報「燻」の改善（I チーム）、広報活動及び「入会のしおり」の改善（J チーム）、「女性会員獲得」（K チーム）、入会説明会の改善（L チーム）、大学祭での PR（M チーム）

日時	内容（参加チーム）
2013年4月9日（火）	入会説明会・講習会の補助（J）
4月23日（火）	入会説明会・講習会の補助（K）
5月14日（火）	入会説明会・講習会の補助（L）
5月28日（火）	入会説明会・講習会の補助（M）
6月11日（火）	入会説明会・講習会の補助（H）
6月20日（木）	高松市SCヒアリング（K）
6月25日（火）	入会説明会・講習会の補助（I）
7月4日（木）	東大阪市SCでの中間報告会（2・3回生、全員）
7月9日（火）	入会説明会・講習会の補助（J）
7月23日（火）	入会説明会・講習会の補助（K）
8月8日（火）	会報『燻』編集会議に出席（I、M）
8月22日（木）	会報『燻』編集会議に出席（I、M）
8月27日（火）	入会説明会・講習会の補助（L）
9月6日（金）	会報『燻』編集会議に出席（I、M）
9月10日（火）	入会説明会・講習会の補助（M）
9月19日（木）	会報『燻』編集会議に出席（I,M）
9月24日（火）	入会説明会・講習会の補助（H）
10月8日（火）	入会説明会・講習会の補助（I）
10月22日（火）	入会説明会・講習会の補助（J）
10月25日（金）	御厨祭で模擬店・センターのPR（2・3回生全員、4回生有志）
10月26日（土）	御厨祭で模擬店・センターのPR（2・3回生全員、4回生有志）
10月27日（日）	御厨祭で模擬店・センターのPR（2・3回生全員、4回生有志）
11月12日（火）	入会説明会・講習会の補助（K）
11月21日（木）	シルバー会員のインタビュー（K）
11月26日（火）	入会説明会・講習会の補助（L）
11月29日（金）	会報『燻』編集会議に出席（I、M） シルバー会員のインタビュー（K）
12月10日（火）	入会説明会・講習会の補助（M）
12月12日（木）	東大阪市SCでの最終報告会（2・3回生、全員）
1月14日（火）	入会説明会・講習会の補助（H）
1月28日（金）	入会説明会・講習会の補助（I）
2月8日（土）	学内最終報告会（2・3回生、全員）
2月12日（水）	入会説明会・講習会の補助（J）
2月25日（火）	入会説明会・講習会の補助（K）
3月11日（火）	入会説明会・講習会の補助（L）
3月25日（火）	入会説明会・講習会の補助（M）

東大阪市シルバー人材センターの年間活動としては、以下の活動である。　図6-1

H チーム活動報告

島上　雄貴、中野　翔太

私たち H チームは、今年度も大阪商業大学の学園祭「御厨祭」でシルバー人材センターの広報活動として、「おばあちゃんのとん汁」の販売をセンターと協力して販売した。2012年の御厨祭では、とん汁の販売の他に手芸・友禅、木工、書道の各同好会の模擬店「シルバーのお店」を出店してセンターの宣伝を行っていたが、今年度はとん汁の販売のみの宣伝になった。そして、御厨祭で「とん汁」を出店するにあたって、豚汁の具材、味、作り方を決めるために試食会を行った。9 月 11 日にセンターで会員の小林さんと同好会の方と話し合いをして試食会について細かいことを話し合った。そして、10 月 2 日に試食会をセンターの厨房をお借りして行った。(図 6-2)



試食会には同好会から 6 名参加していただいた。ゼミの中には普段料理をしない学生もいたので、予行練習になり、試食会の場所の提供、また同好会の方には野菜の切り方や味付けを教えていただきとてもありがたかったです。また味の調整の仕方を知ることで、本番でも一定水準の味を保つことは売上を左右するとても大事なことであり、味付けや、調理に慣れている同好会の方に教えてもらえる機会はとても貴重だった。この試食会がなければ、豚汁販売の成功はなかったので、これからも継続させていただきたいと思っている。

今年度は、シルバー人材センターの PR 活動について新たな取り組みとして、とん汁の具であるかまぼこにおばあちゃんの顔 (図 6-3) とシルバーの文字の焼印を押し、とん汁の上にのせた。八月下旬、御厨祭について話あった際、看板、パンフレットだけではなく「買った人がかならず食べる」すなわち「買った人全員にアピールできる」豚汁自体にもなにかインパクトのあるシルバーに関連のあるものを使えないのか。という意見から焼印のアイディアが出た。そこで、すぐに専門の業者に問い合わせ、見積りをしてもらい金額もゼミ費の許容範囲内だったので、夏季休業に入っ



てから、業者に発注をかけて 9 月に１つ目の焼き印が完成し、かまぼこに試して確認をしてから、２つ目を発注し、受け取った。ここで焼き印を作るうえで、気をつけたことが２点ある。１つ目は、一目でシルバーのイメージを持ってもらえ、興味をもつようなおばあちゃんのイラストにしたこと。イラストはネットのフリー素材などを使おうか迷ったが、自分たちで考えて自分たちで最後までやりたいと思っていたので、手描きのイラストを描いて、より親しみがでるようにした。何度も描いては、やり直しをしてイラストを決定した。かまぼこに押すのでもちろんサイズは小さくなければならないが、小さいサイズでイラストを入れるとどうしても簡素なものになってしまう。このような点からシルバーとわかるようにするのは難しかった。また、イラストだけでは、ただのおばあちゃんでおわってしまい、シルバー人材センターにつながらないかもしれないと思ったのでシルバーとカタカナでいれて、一目でわかるように工夫した。２つ目にかまぼこに押せるサイズでないといけないということで、最終的には２㎝四方の大きさになった。もう少し大きいほうが良かったが、大きいかまぼこをたくさん買ってしまうとコストがかさむので、小さいかまぼこでないと予算が足りなかったので、このサイズになった。しかし、２㎝四方の大きさでも十分にわかるサイズであったので安心した。この焼印は、ふたつ合わせて 17,850 円かかった。しかし、これからずっと使える「おばあちゃんのとん汁」の名物になりえるものを作ったということを考えると、十分にその価値はあったと思われる。豚汁を渡す際に焼印を押したかまぼこのことを説明することで、かまぼこを見たお客さんは「かわいい」と言ってくれる人もいたが、「へえー、すごい」などと興味を示してくれる方もいた。このかまぼこの目的としては、看板を置くだけでは素通りしてしまう方に向けて、盛り付けの際に一番目立つところにおばあちゃんとシルバーと書いたかまぼこをおき、渡すときにもアピールし説明することで「シルバーとはなんだろう」と思ってもらい、手間はかかったが少しでもセンターについて興味を持ってもらえたと思う。今年から始めた焼印だが、とてもよい宣伝効果があったと思われる。こうした結果から来年以降も焼印を続けていき、御厨祭の名物と言えば「おばあちゃんのとん汁」そしてその「とん汁」を豊山ゼミと協力して販売しているのは、東大阪市シルバー人材センターであるということを覚えていただけたらいいなと思う。

御厨祭の売り上げ（H チーム）

2013 年度御厨祭での豚汁販売の総売上数は 3 日間で 650 杯、総売上金額は 12 万 5,080 円だった。この数字は豊山ゼミナールで歴代最高の売り上げを記録している。1 日目の売り上げは、121 杯のとん汁が売れた。この日は台風が近づいていた影響と平日なので、お客さんはあまり来ないと思い食材を少なめに用意したが、すぐに完売してしまい、売り上げはあまりなかった。2 日目は、239 杯のとん汁が売れた。この日は、終了時間の 16 時を待た

ずにすべて売り切ることができた。1日目と違って、鍋を有効に使えたので倍近くの売り上げを達成することができた。また、台風が去ったこともあり、2日目から天候も回復したのでお客さんも増えたと思われる。3日目は最終日なので、食材をすべて使うつもりで用意した。この日は体育館でアクアタイムズのコンサートがあったこともあり、夕方から人通りが増え、豚汁を売るチャンスが数多くあり、途中で買い出しに行ったりと、大繁盛であった。その結果290杯もの豚汁が売れた。以上3日間で650杯の豚汁が売れたので、少なくとも650人の方にはシルバー人材センターの存在を知ってもらうことができたと思う。

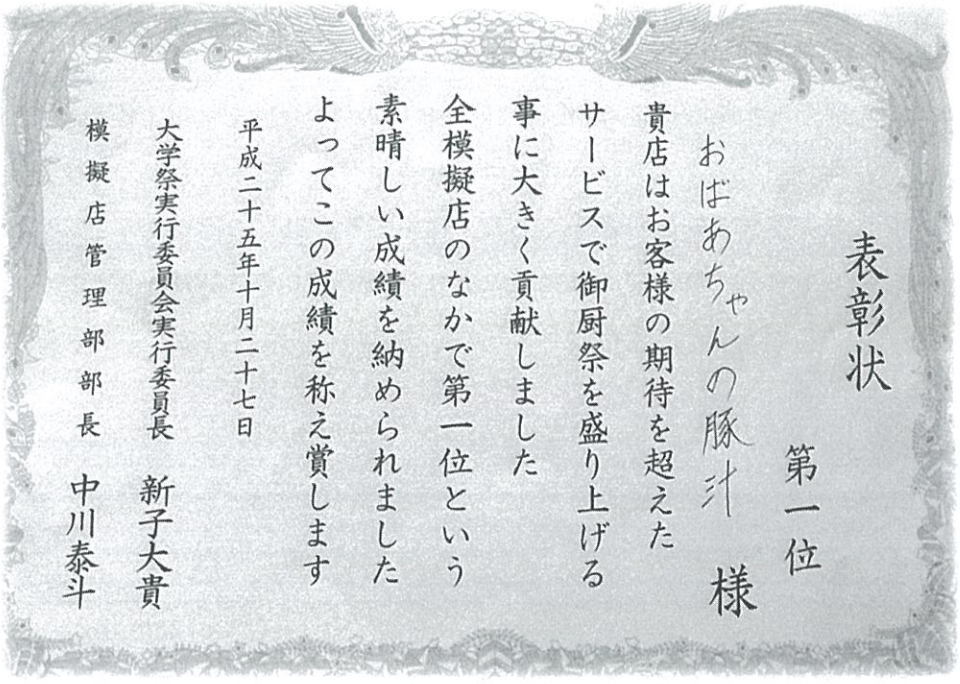
摸擬店ランキング

御厨祭では「MOGI－1グランプリ」という運営委員の審査員による味、見た目、店舗アピールによるコンテストがあるが、このコンテストでは4位だった。しかし、このコンテストは審査員の偏見も入っていると思われるので気にはしていなかった。

重要なのは会場に来ていただいたお客さんのアンケートによる「模擬店ランキング」である。これは会場に来ていただいたお客さんが味や見た目などで総合的に判断する人気投票なので、どれだけ気に入っていただけたかが分かるようになっている。

1日目の途中経過では4位だったが、この日は早々に完売してしまったため準備不足だった。しかし、2日目から売り上げをのばした結果、2日目の途中から1位になり、3日目まで1位をキープすることができた。このコンテストで1位をとれたことはシルバー人材センターの宣伝効果として大きなものになったと思われる。

こちらが模擬店ランキング1位の表彰状である。



表彰状

第一位

おばあちゃんの豚汁　様

貴店はお客様の期待を超えた
サービスで御厨祭を盛り上げる
事に大きく貢献しました
全模擬店のなかで第一位という
素晴しい成績を納められました
よってこの成績を称え賞します

平成二十五年十月二十七日

大学祭実行委員会実行委員長　新子大貴

模擬店管理部部長　中川泰斗

図 6-4

表彰状を持っているのは我々の活動に協力してくれたシルバー人材センターの会員さんである。



図 6-5

来年は模擬ワングランプリでも1位をとれるように、更なるPRに取り組んでもらいたい。

御厨祭での広報活動（パンフレット）

今年度の御厨祭では来場者に配られるパンフレットに広告を掲載するという試みも行った。

これは2回生のMチームが作成したものである。このパンフレットは1500冊ほど配られ、載せるのに22000円もかかったが、豚汁の約2．5倍の数が配られており、広報活動の効果はとても大きなものになったと思う。



図6-6

御厨祭での広報活動まとめ

今年度の御厨祭での広報活動はHチームが主導となって行ったが、昨年度の先輩方が残してくれたデータがあったので、昨年よりはスムーズに販売ができたと思う。しかし、まだまだ反省点は多く、鍋の使い方や味の統一など甘いところが多々あった。

来年度はこの反省をふまえて御厨祭での更なる広報活動に取り組んでいけるように協議を重ねて新しい試みにも取り組んでいってもらいたいと思う。

歴代最高の売り上げを記録し、人気投票で1位という好成績をおさめられたのも準備段階から豊山ゼミナール全体が一丸となって取り組んだ成果である。

Ｉチーム活動報告

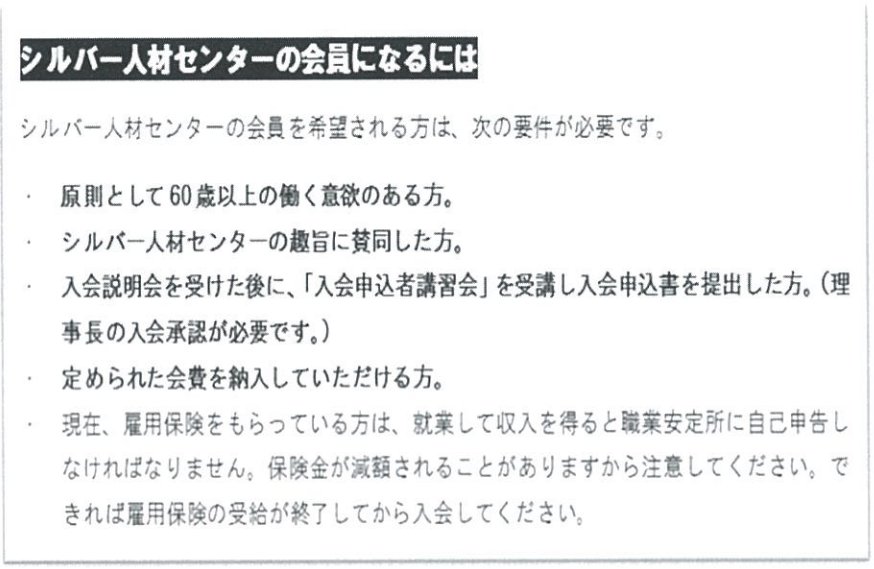
小石原　光

私たちＩチームは“入会のしおり”、会報“燻”の改善、編集を担当した。

１、“入会のしおり”の改善

目的として、文字が多く、専門的な言葉を使った表現があることにより、一度読んだだけではなかなか伝わりにくいのではないかということがあった。

そこで説明会にきてくださった方によりわかりやすく、簡潔にセンターについて理解していただくことを目標にしおりの改善を行った。



シルバー人材センターの会員になるには

シルバー人材センターの会員を希望される方は、次の要件が必要です。

- **原則として60歳以上の働く意欲のある方。**
- **シルバー人材センターの趣旨に賛同した方。**
- **入会説明会を受けた後に、「入会申込者講習会」を受講し入会申込書を提出した方。（理事長の入会承認が必要です。）**
- **定められた会費を納入していただける方。**
- 現在、雇用保険をもらっている方は、就業して収入を得ると職業安定所に自己申告しなければなりません。保険金が減額されることがありますから注意してください。できれば雇用保険の受給が終了してから入会してください。

図 6-8

これは改善前のしおりの一部である。

変更点として

【１】文字数の削減と表現の改善

従来からあったしおりの印象として、文字数が多く、専門的な知識を要する箇所があり、少し難しかったので、文字を少なくし重要なところは太字にするなど工夫をした。

この作業をするにあたり、しおりの内容を理解しようと自分たちなりにしおりの翻訳を行った。わかりにくかった箇所をわかりやすい言葉に置き換え、伝わりやすい表現を用いて文を作ることを心掛けた。

【２】項目数の変更や配置の変更である。

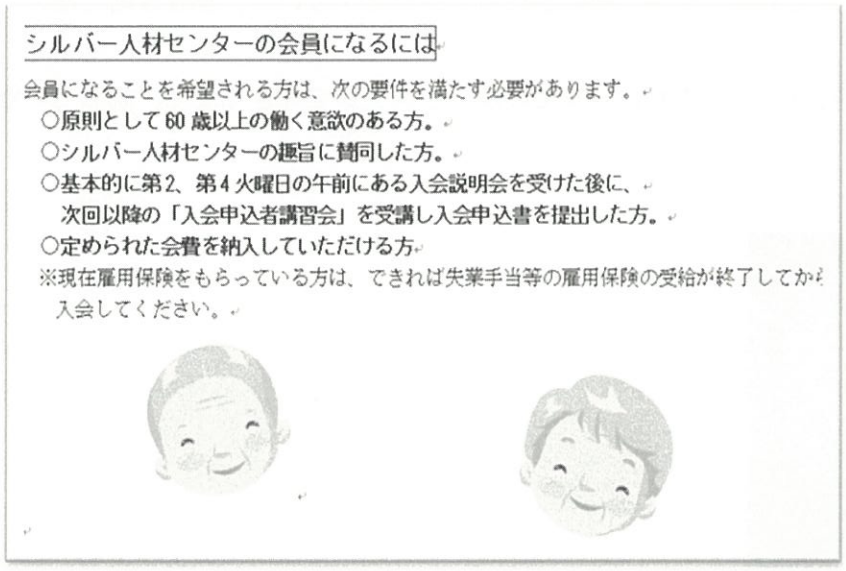
やはり、センターのことについてより深く知っていただくためにはしおりを読んでいただかなくてはならない。読んでいただくうえで読みやすく、また理解していただくためには、文章的また内容的なつながりも重要だと考えたうえで、変更を行った。

【３】最後に挿絵の挿入である。

従来しおりには基本的には文字しかなく、堅い印象を持つような内容であったので、読み手側に手軽に読んでいただけるように挿絵の挿入を行った。

また挿絵もセンターにちなんだものにした。

これは改善後のしおりである。


シルバー人材センターの会員になるには

会員になることを希望される方は、次の要件を満たす必要があります。
○原則として60歳以上の働く意欲のある方。
○シルバー人材センターの趣旨に賛同した方。
○基本的に第2、第4火曜日の午前にある入会説明会を受けた後に、
次回以降の「入会申込者講習会」を受講し入会申込書を提出した方。
○定められた会費を納入していただける方。
※現在雇用保険をもらっている方は、できれば失業手当等の雇用保険の受給が終了してから
入会してください。

図 6-9

２、会報“燻”の改善

目的として今ある燻をもっとより良いものにすることと、燻に興味を持っていただくことである。

燻の編集会議に参加させていただく中で、会員の方々から、“燻を読む方が減っている”“燻の発行をしても読まずに捨てられてしまう”などと聞き、燻の編集会議に参加する身として、燻をもっと読んでもらうにはどうしたらよいのか、また興味を持ってもらうにはどうすればよいのか、というところに重点をおき、改善を行った。

今の燻でも読みやすいが、全体的に大きな変更することで今までのイメージを変えようと、表紙、目次、文字の三つの変更と、会員紹介のページについて取り組んだ。

まず、燻全体の把握を行うために、昨年、一昨年の読み込みを行った。

そうすることにより、燻が会員にとってどのような会報なのか、理解しようとした。

【１】表紙の編集。

これは平成２５年一月号の表紙を引用したものである。



図 6-10

私たちはこの表紙を見て堅苦しくあまり興味がわかないという感想であった。
表紙は本の顔となる部分であり、そこで興味を持っていただかないと、読者は増えないと考えた。

そこで大きな変更を行うことにより、今までの燻のイメージを大きく変え、読んでいただこうと考えた。

それがこれである。



図 6-11

見てわかる様にイラストを表紙いっぱいに広げ、インパクトあるものにした。こうすることで、現在の燻とは大きく変わったものになったと思う。

工夫した点としまして、イラストが表紙いっぱいになっているが、その中で目次が見づらくならないように文字の色の調整を行い、より見やすい物にしようと努力した。

また毎号イラストをその季節にあったものなどに変えることで“燻”に少しでも興味を持っていただけると思う

【２】目次の改善

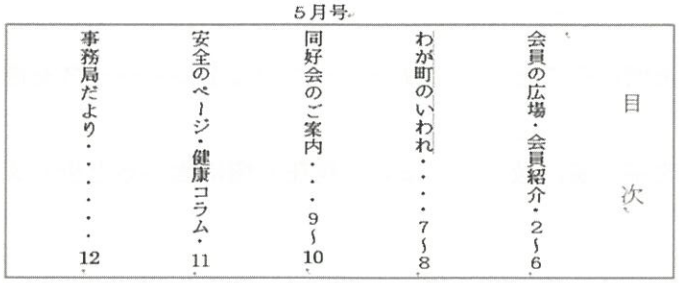
今の目次はこれである。



図 6-12

これは平成２４年１０月号の“燻”の目次を引用したものである。

そこで私たちが思ったのが、“同好会の案内”などの詳細など、各ページの大まかな詳細が書かれていることで、文字が多くなり、複雑に見えたので目次の詳細の削除を行った。
それがこれである。



5月号

目　次

会員の広場・会員紹介・2～6
わが町のいわれ・・・7～8
同好会のご案内・・・9～10
安全のページ・健康コラム・11
事務局だより・・・・・・12

図 6-13

こうすることで、文字が少なくなり、見やすくすることができたと思う。

【３】文字の改善

今の文字はこちらである。



第66号　燻（いぶし）　平成25年10月（2）

▼平成25年度 定時総会開催される

事業報告・決算報告を承認

平成24年度の事業報告や決算報告、定款の一部改正等の重要な案件と役員の選任を審議する公益社団法人東大阪市シルバー人材センターの平成25年度定時総会が、6月6日（木）午後1時30分から東大阪市立市民会館市民ホールで開催されました。総会には、会員131名が出席、委任状提出1，11

オカリナサークル古猫の皆様

図 6-14

これは平成２５年１０月号の燻の定時総会についての部分から引用したものである。今の文字・字の大きさは一番一般的な設定の“ＭＳ明朝の大きさが 12”だと思う。この設定でも読みやすいが、やはり文字が小さい、また文字が多く窮屈と感じた。そこでより良いものにするためには字の大きさの変更や、字体、字のスペースの変更をすればもっと良いものになると考えた。

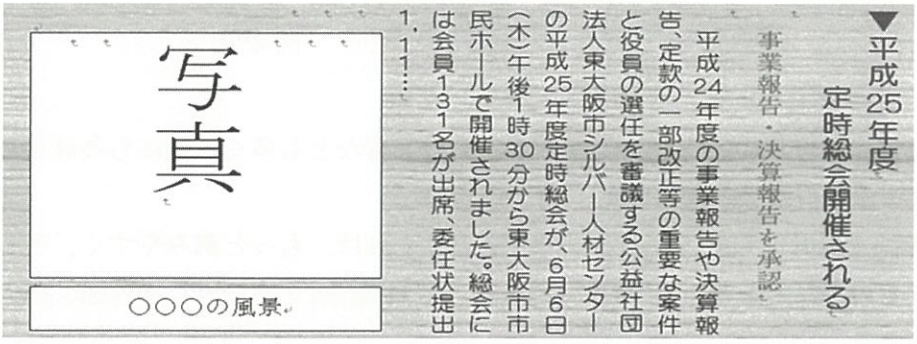
会報を読んでいただくにあたり、一番重要な部分の一つとして、文字がある。

まず読んでいただかないと、情報は伝わらない。

そのためにも大きな変更をしないといけないと考えた。

まず文字を明朝体から丸ゴシック体に変更し、字の大きさを 12 から１３にし、行間を１から 1.15 に変更した。

それがこれである。



写真

○○○の風景

▼平成25年度 定時総会開催される

事業報告・決算報告を承認

平成24年度の事業報告や決算報告、定款の一部改正等の重要な案件と役員の選任を審議する公益社団法人東大阪市シルバー人材センターの平成25年度定時総会が、6月6日（木）午後1時30分から東大阪市市民ホールで開催されました。総会には会員131名が出席、委任状提出1，11…

図 6-15

この文字設定を選んだ理由は、中身が固い内容な部分が多いので、堅い内容に　固い文字ではなく、丸ゴシックにし、柔らかな印象を与えられるような文字にすることで、読み

やすさを考えた。

また字の大きさを大きくし、行間を開けることで、より一つ一つの文字のスペースを確保し、読みやすさを重視した。

しかし難点として、一行に収まる文字の量が減ってしまい、現在の燻に比べると少し文量を減らさないといけない。

【４】会員のページ作成

会員のページを作成した理由として、豊山ゼミナールに匿名のメールが届いた。
その内容とは「実際に働いている人が一人も登場しないのはなぜでしょうか？
いろいろな職域があり、それぞれ働いていますが、なぜ実際の就業の感想を聞かないのか？」など様々なことが書いてあり、ここで気になったところが燻にどこにも会員紹介のページが無いところであった。

そこで燻の中に会員紹介のページを作ろうと考えました。

東大阪市シルバー人材センターに協力してもらい、他の市の会報誌を見せていただき参考にしようと考えた。

たくさんある会報誌のなかで私たちの興味を引いたものは、大阪府守口市シルバー人材センターの会報誌「ふれあい」、長野県松本市シルバー人材センターの会報誌「まつもと」、滋賀県甲賀市シルバー人材センターの会報誌「こうか」の三つであった。

これは平成２４年９月の甲賀市シルバー人材センターの会報である。





引用：甲賀市シルバー人材センター「こうか」平成24年9月号　図 6-16

これらの会報誌には、会員のページや就業内容、また写真なども多く、他にも会員さんが読みたくなるような内容が書かれていた。

この三つの会報誌を参考にして、今ある「燻」をどうすれば、もっと読みやすく、そして親しみやすくなるのかなどを考え、“目次”の改善と“会員紹介のページ”の作成、挿入する場所などを考えた。

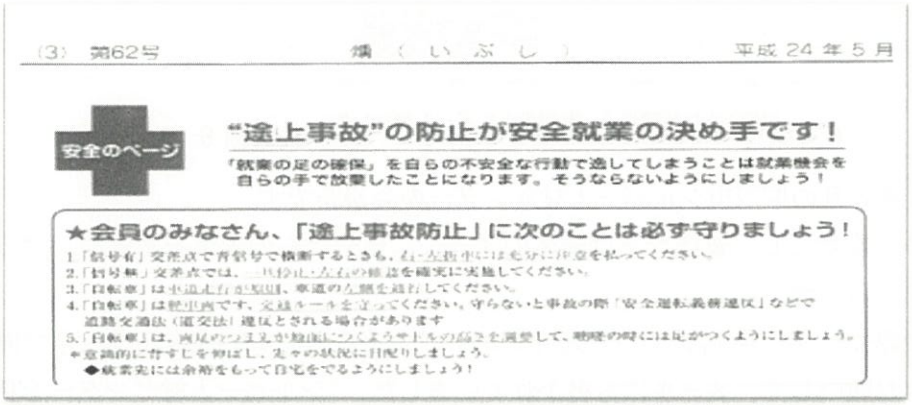
次に会員紹介のページの、掲載部について考えた。

一からコーナーとして考えると、構成的にも大きく変わってくると感じたので、今ある“会員の広場”の中に入れることを考えました。

また掲載部の確保としまして、安全のページと健康コラムを一緒にすることを考えた。

その理由として、安全のページと健康コラムは毎号掲載されている内容に、似通った部分があった。

その例がこれである。


(3) 第62号　燻（いぶし）　平成24年5月

安全のページ

“途上事故”の防止が安全就業の決め手です！

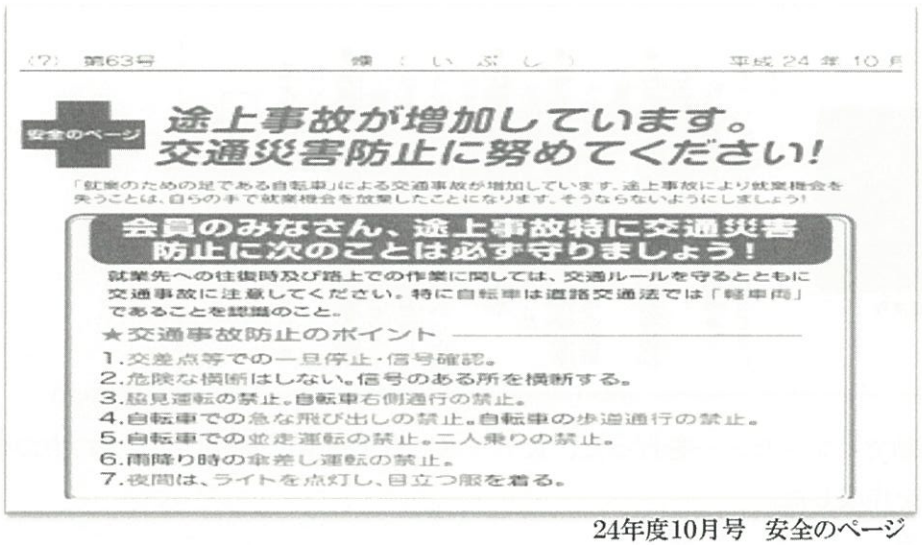
「就業の足の確保」を自らの不安全な行動で逸してしまうことは就業機会を自らの手で放棄したことになります。そうならないようにしましょう！

★会員のみなさん、「途上事故防止」に次のことは必ず守りましょう！

1.「信号有」交差点で青信号で横断するとき、右・左折車には十分に注意を払ってください。
2.「信号無」交差点では、一旦停止・左右の確認を確実に実施してください。
3.「自転車」は歩道走行が原則、車道の左側を通行してください。
4.「自転車」は軽車両です、交通ルールを守ってください。守らないと事故の際「安全運転義務違反」などで道路交通法（運転者）違反とされる場合があります
5.「自転車」は、両足のつま先が地面につくようサドルの高さを調整して、発進の時には足がつくようにしましょう。
＊意識的に余裕を持ち、先々の状況に目配りしましょう。
◆就業先には余裕をもって自宅をでるようにしましょう！

24年度5月号　安全のページ

図 6-17


(2) 第63号　燻（いぶし）　平成24年10月

安全のページ

途上事故が増加しています。
交通災害防止に努めてください！

「就業のための足である自転車」による交通事故が増加しています。途上事故により就業機会を失うことは、自らの手で就業機会を放棄したことになります。そうならないようにしましょう！

会員のみなさん、途上事故特に交通災害防止に次のことは必ず守りましょう！

就業先への往復時及び路上での作業に関しては、交通ルールを守るとともに交通事故に注意してください。特に自転車は道路交通法では「軽車両」であることを認識のこと。

★交通事故防止のポイント

1.交差点等での一旦停止・信号確認。
2.危険な横断はしない。信号のある所を横断する。
3.脇見運転の禁止。自転車右側通行の禁止。
4.自転車での急な飛び出しの禁止。自転車の歩道通行の禁止。
5.自転車での並走運転の禁止。二人乗りの禁止。
6.雨降り時の傘差し運転の禁止。
7.夜間は、ライトを点灯し、目立つ服を着る。

24年度10月号　安全のページ

図 6-18

これは平成２４年の５月号、10月号の安全のページであるが、途上事故について、２号にわたって掲載されていた。

このことから、安全のページと、健康コラムは一緒にしようと考えた。

またそうすることで“会員紹介のページ”を入れることができると考えた。

次に質問内容、構成ですが、先ほどの三市より具体的な例がほしく、どのような紹介の仕方が良いのか、参考にしようと思い、インターネットで調べ埼玉県坂戸市シルバー人材センターの会報誌“さかど”を参考にしようと考えた。

それがこれである。

平成24年度8月号 シルバーさかど


会員の声

引用：公益社団法人 坂戸市シルバー人材センター

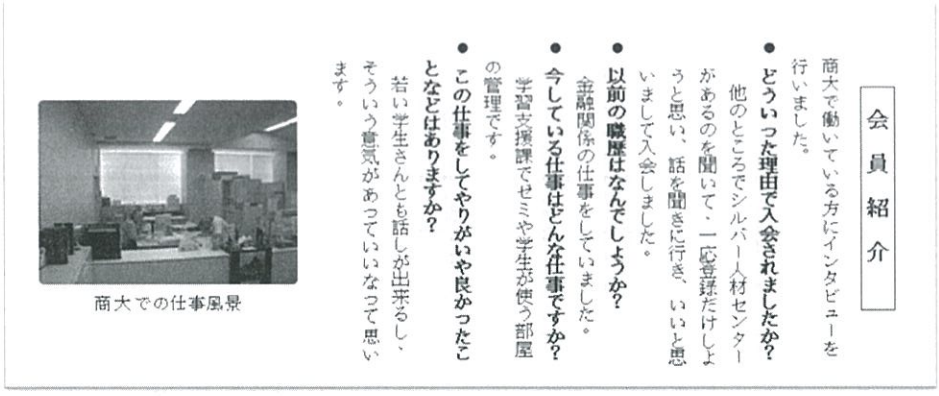
図 6-19

これは平成２４年８月の坂戸市シルバー人材センターの会報誌です。

このレイアウトを参考にし、質問などは匿名のメール、自分たちの考えをまとめ、ゼミで発表し、意見をもらい考えた。

今はまだ実験段階ですが、今回シルバー人材センターの会員である、大阪商業大学で働いておられる方にお願いして、メールにも書かれていました、“シルバー人材センターを利用しようと思った理由、働いている感想、良かった点”などの質問に答えていただいた。

それがこれである。


会員紹介

商大で働いている方にインタビューを行いました。

● どういった理由で入会されましたか?
他のところでシルバー人材センターがあるのを聞いて、一応登録だけしようと思い、話を聞きに行き、いいと思いまして入会しました。

● 以前の職歴はなんでしょうか?
金融関係の仕事をしていました。

● 今している仕事はどんな仕事ですか?
学習支援課でゼミや学生が使う部屋の管理です。

● この仕事をしてやりがいや良かったことなどはありますか?
若い学生さんとも話しが出来るし、そういう意気があっていいなって思います。

商大での仕事風景

図 6-20

また、別の活動でインタビューを行った、KチームにMチームに同行し、二人の方の会員紹介のページを作成した。

それがこれである。


会員紹介ページ

Q・シルバー人材センターへ入会したきっかけはなんですか?

A・家内から「入会説明会にあなたも行ってみてはどうか?」と背中を押されて会員になりました。

Q・どのような仕事をなさっておりますか?

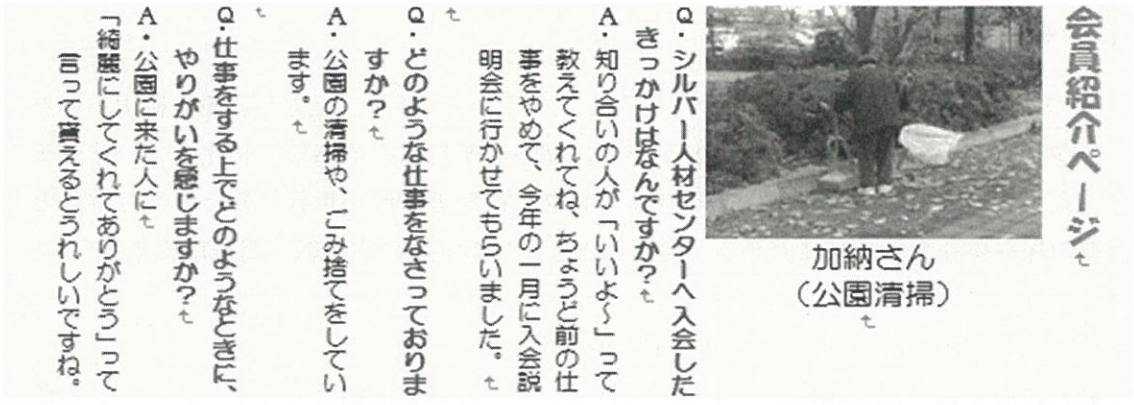
A・図書館専門の資格を持った司書の方の補助的な仕事です。

Q・仕事をする上でどのようなときに、やりがいを感じますか?

A・学生さんが探している本を一緒になって探して見つかった時の「ありがとう」と言ってもらった時ですね。

玉木さん
（大阪商業大学図書館勤務）

図 6-21


会員紹介ページ

加納さん
（公園清掃）

Q・シルバー人材センターへ入会したきっかけはなんですか？

A・知り合いの人が「いいよ～」って教えてくれてね、ちょうど前の仕事をやめて、今年の一月に入会説明会に行かせてもらいました。

Q・どのような仕事をなさっておりますか？

A・公園の清掃や、ごみ捨てをしています。

Q・仕事をする上でどのようなときに、やりがいを感じますか？

A・公園に来た人に「綺麗にしてくれてありがとう」って言って貰えるとうれしいですね。

図 6-22

上の方が大阪商業大学の図書館に勤められている玉木さん。

下の方が安全パトロールをされている加納さん。

質問内容についてですが、あまり難しい内容にならないようになるべく簡単なものにし、また、回答者も答えやすい質問を考えた。

ご覧いただけるように、入会に関して知人や身内が多いことや、お二人ともやりがいを感じておられ、仕事を楽しんでいることがわかる。

しかし今回は報告会で使うということで顔出し、名前だしの了承をいただきましたが、会報として燻の中に掲載するにはまだまだ抵抗があると思いますし、課題を解消する必要があると感じた。

このように会員のページを設け、会員の方々の興味を持っていただき、意欲を掻き立てられるような内容を掲載し、意欲的に読んでいただけるような、燻にできたらよいなと思う。

Ｊチーム活動報告

土居　紗希・植田　寧々

現在、東大阪市シルバー人材センターでは発注者不足による会員の発生している。そこで、まずシルバー人材センターの存在を知らない高齢者や若い世代に知ってもらうことで会員増加や発注者の開拓に繋がると考えたことがこの課題に取り組んだ理由である。

１）　ホームページの改善　（２０１２年度）

最初に取り組んだ課題は、シルバー人材センターの広報活動としてホームページの改善である。

こちらは、変更前の東大阪市シルバー人材センターのホームページである。



公益社団法人　東大阪市シルバー人材センター
「トップページ」,http://www4.ocn.ne.jp/~higasisc/（参照 2012-12-10）

図 6-23

お年寄り向けのホームページにしては、文字が小さく見にくい印象を受けないであろうか。Ｊチームでは、このホームページを一新することで、広報活動として良い影響がでるのではないかと考えた。

【１】 他市の調査

私達は最初に他のセンターがどのようなホームページを使用しているのかを調べるために、大阪府内でURL記載のある３２市町村のシルバー人材センターのホームページを調査した。

その中で、参考にしたいと考えたのは以下の内容である。

・文字が大きい　・活動報告(写真)や宣伝がある　・説明文だけではなく図がある
・背景が見やすい　・今後の予定の記載　・メニューの項目が少ない

この調査結果から大きいフォントを使い、字数を少なくし、写真を使ったホームページを作れば良いのではないかと考えた。

【２】 レイアウト案作成

1.　トップページ

次に、トップページのレイアウト案を紙で作成した。何度もゼミ内で話し合いをし、改善を繰り返し、１１月１４日の編集会議で発表した新案がこちらである。

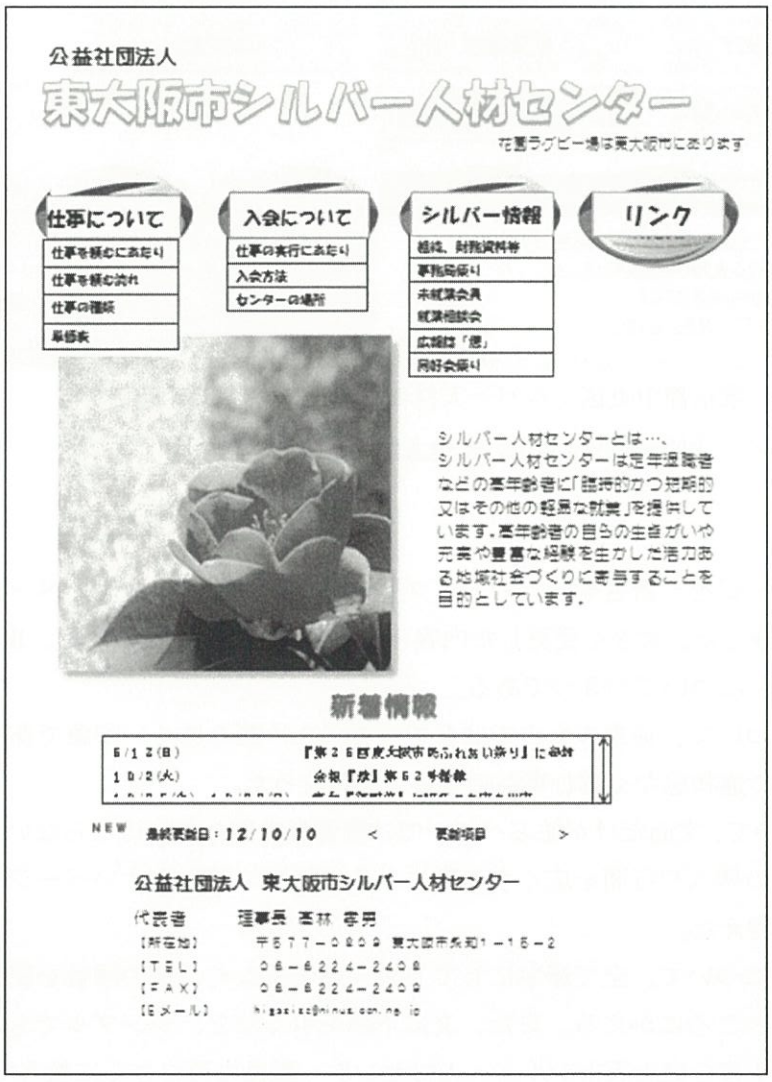


図 6-24

この案では、画面が縦長の為、メニューバーが小さく見にくい。また、文字を更に少なくし、見やすく出来るのではないか、という意見から更に改善を加えた。そこで、東大阪市シルバー人材センター職員の西口さんに、「東京都中央区シルバー人材センター」のトップページを参考にしてはどうか、との意見を頂いた。そこで、同じ形で作れないか試行錯誤を繰り返し、トップページを変更した。



公益社団法人　東京都中央区シルバー人材センター
「トップページ」, http://www.chuo-sc.or.jp/ (参照 2012-12-10)

図 6-25

2．ページ

更に、イメージを一新させるためトップページだけではなく、他のページも全てリニューアル案を作成した。大きく変更した内容としては、Ⅰ．文字色の変更、Ⅱ．挿絵の挿入、Ⅲ．文の強調、についての３つである。

Ⅰ．文字色について、従来のものでは全て青色のため読みにくい印象であった。それを黒字にかえる事で違和感なく読む事ができるようになった。

Ⅱ．挿絵について、文面だけが並ぶページでは閲覧者も読む気にはならないかもしれない。しかし、挿絵の挿入や行間を広くする事により一転して読みやすいページへと変わるのではないか、と考えた。

Ⅲ．文の強調について、全て赤字にしてしまうのではなく、文の順番を変え重要事項を一番目に止まるところにかえる。また、文に下線を引くなど、シンプルでもわかりやすい強調の仕方がある事を東大阪市シルバー人材センター職員の西口さんに教えていただいた。

３．　単価表の記載について

従来のホームページでは、仕事の料金の目安として「単価表」を記載していた。しかし、安易に単価を載せると発注者に足下を見られてしまい、交渉の際に不利になってしまう。

そこで、大阪府内のシルバー人材センターからランダムに１０ヶ所のホームページの「単価表」記載の有無を調査した。すると、池田市、豊中市、枚方市、八尾市、堺市、松原市の６ヶ所のシルバー人材センターでは記載があった。そのため、「単価表」を記載させる方向で話し合いを進めた。

【３】 提案

実際に、東大阪市シルバー人材センターでの編集会議に参加し、レイアウト案を提案した。

細かい所を何度も修正し、文の修正や図の修正を行い、最終的にホームページの作成を認められた。認めていただく事ができたのも、自分達の努力だけではなく、先輩方が積み上げてきた信頼の柱のおかげであると思っている。

【４】 ホームページ作成

紙のレイアウト案から、実際にデータとしてパソコンに打ち込みをした。大阪商業大学野プロジェクトルーム１、２にホームページビルダーをダウンロードして頂き、作業をした。

２月２１日、大阪商業大学プロジェクトルーム１にて西口さんと打ち合わせ、細かい確認後本格的に作業開始。

３月２７日、東大阪市シルバー人材センターを訪問し、西口さんにデーターを渡し、実質ホームページ編集が終了。

４月２４日リニューアルホームページ公開

５月１５日の編集委員会にて、今後のホームページ編集について話し合った結果、今後の編集はセンターに託すこととなる。同時にホームページのリニューアルについての活動は完全に終了した。

【５】 ホームページレイアウト

最後に J チームが作成し、現在東大阪市シルバー人材センターで公開されているホームページの中からトップページを紹介する。



図 6-26

公益社団法人　東大阪市シルバー人材センター
「トップページ」，http://www4.ocn.jp/~higasisc/ (参照 2013-09-25)

従来のホームページと比べて、明るく見やすい印象を受けないであろうか。トップページの写真については、センター職員の西口さんに季節ごとに定期的に変更していただくことになっている。

今回、１からチームでホームページ案を考えるにあたって様々な視点から物事を考える事が重要だと思った。また、一人では絶対に成し得なかったことでありチームとしての在り方など学ぶことができた。

２）　ふれあい祭りにかわる広報活動調査（２０１３年度）

今年度取り組んだ課題は「ふれあい祭りにかわる広報活動調査」と「入会のしおりの改善」である。東大阪市シルバー人材センターでは、昨年度まで「ふれあい祭り」にてティッシュ配り，会員の勧誘などの広報活動を行っていた。しかし、２０１３年度よりふれあい祭りの参加を取りやめたため、これにかわる広報活動の調査を決めた。

【１】 参考事例の調査

最初に、ヒアリング調査を行える範囲の４３市のシルバー人材センターの独自の広報活動をホームページから調べた。そのうち２３市は東大阪市シルバー人材センターにはない

活動をしていた。
それが以下の内容である。

・子供関連のイベント　４市
・清掃活動　３市
・会員直営の野菜や地元産の料理の飲食店運営　３市
・ボランティア　２市

その他
・柏原市　レンタルサイクル事業
・高石市　地域の体育祭入場パレード
・尼崎市　フリーマーケットを開催
・河内長野市　会員が作った日用雑貨をセンターの駐車場で定期的に販売
・羽曳野市　一般家庭や公共施設からの依頼も請け負い
・枚方市　公共機関へのポスター開示、路頭の看板設置、自転車置き場の利用者に対してシルバー人材センターのティッシュ配り
・豊中市　定期的にリサイクルショップを開催
・大阪市　生活介護、身体介護の訪問介護事業

この結果から、子供関連のイベントを４市が実施しているということで一番多かった。そこで、子供関連のイベントがふれあい祭りにかわる広報活動のヒントになるのではないかと思い、２０１３年１０月６日に茨木市で行われたシルバー人材センターフェスティバルを見学した。

【２】 シルバー人材センターフェスティバル

このフェスティバルは、茨木市・吹田市・摂津市・豊中市・箕面市・高槻市・島本町・能勢町・豊能町の７市３町のセンターが資金を出し合い合同で開催されている。会員が協力し合って焼きそば・タコせん・揚げパンなどのお店を開いており、利益目的ではないため、焼きそばが１５０円、タコせん５０円、揚げパン１００円など、価格が比較的安く提供されている。そのため、手軽に買い物ができ立ち寄りやすくなっていた。子ども向けの絵手紙教室、工作教室、似顔絵、折り紙教室などのブースがあり、ウルトラマンショーやピエロのバルーンパフォーマンス・ふわふわすべりだい・ミニＳＬなどこのようなアトラクションやショーを設けることで子供が参加することが出来る。また、子供向けのアトラクションを行う事で必然的に、両親や祖父母も一緒に参加することになる。この機会をきっかけにシルバー人材センターのことを知ってもらい、保護者はもちろん社会人であるので、そこから発注者へとつながるのではないか。また、祖父母はシルバー世代であるため、会員獲得の促進にもつながるフェスティバルである。

広報活動だけではなく、会場のゴミ拾いや駐輪場の整備などが会員によって行われていたため、会員にとってもプラスになるイベントであった。



図 6-27



図 6-28

【３】 提案まとめ

他市との協力でこのような子供向けのフェスティバルが東大阪市シルバー人材センターでも実施出来れば、発注者や会員の獲得、地域の活性化の貢献としても非常に良い広報活動になるはずである。しかし、今回残念であったのはプログラムや看板、屋台にもフェスティバルの字が一番大きく記載してあり、シルバー人材センターが目立っていなかった点である。主催が不明瞭であり、宣伝の機会を逃していると思った。今後東大阪市シルバー人材センターで実施されるのであれば、フェスティバルのアピールも重要であるが、まず広報活動であるということを最優先に考えて準備をするべきである。以上が広報活動についての調査結果である。

２）　入会のしおり改善

入会のしおりは何年も同じものが使用されてきた．従来のものはホームページと同様に文字が多く読みにくい印象であった。これを、見やすく簡潔にまとめる事により会員希望者がシルバー人材センターについてより理解を深めることが出来ると考えたのが改善の理由である。

【１】 表紙について

あったかく、親しみのある表紙をテーマに作成した。会員さんから「若々しいイラスト」が良いとの意見があったため、イラストについて出来るだけ若々しい高齢者をテーマに変更した。

公益社団法人
東大阪市シルバー人材センター

入会のしおり





公益社団法人 東大阪市シルバー人材センター

〒577−0809 東大阪市永和1−15−2
TEL 06−6224−2408
FAX 06−6224−2409
MAIL higasisc@ninus.ocn.ne.jp
ホームページ http://www4.ocn.ne.jp/~higasisc/

【２】 中身について

Ｉチームが２０１２年度に担当しており、「字数を少なくし見やすいしおり」を目指し、分かりやすい表現を用いて誰でも理解できるように、改善案を考えていた。その案を引き継ぎ、試作の入会のしおりを作成した。Ｉチームの改善案では、就業システムの図が未完成であった。しおりを見るのは会員希望者のため、発注者と会員の位置を逆にし、会員スタートの図に変更した。

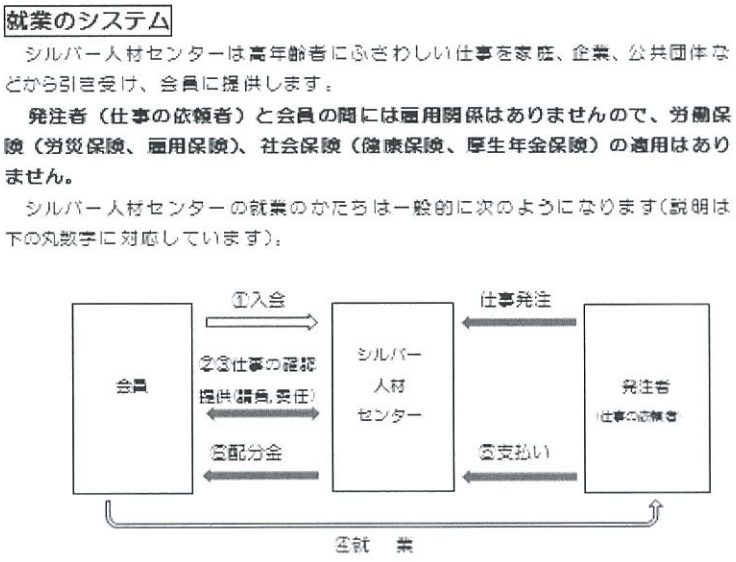


図 6-29

ホームページのセンターのシステムの説明の図では逆三角形のサイクルであったが、これではどこが最初で、どこに向かって、どの順番で見ればよいのか分かりづらい考えたため、この形を採用した。

３月２８日、東大阪市シルバー人材センターでのしおり編集会議に参加し、正式に私たちが作ったしおりが採用されることになった。細かい手直しはあるが、このしおりを一人でも多くの会員希望者が読み、理解されることを望む。

Kチーム活動報告

太田貴之、前田克利

私たちKチームは女性会員の増強に従事し、女性会員が少ない原因を追求するために、様々な調査をした。

まず、女性会員の増強が注目される所以は、シルバー人材センターの男女会員比率が全国的にみても、少ないことがデータとしても明らかになっており、今後の発展を考える上で、重視していかなければならない課題でもあった。女性会員が少ない要因を調査したところ次のような事である。

・仕事が限られている
・男子でもできる内容が多い
・女性が活躍できる仕事が少ない

この事柄を踏まえて、教育、家事労働など、女性が活躍できる仕事に力を注げばいいと考えた。

そして、男女比率の全国統計を調べ、女性比率が東大阪市シルバー人材センターより１０％も高い、香川県高松市シルバー人材センターだと判明し、早速その原因をつきとめるべく、また、上記の事柄に注力しているのかを実際に現地に赴きヒアリング調査させて頂いた。

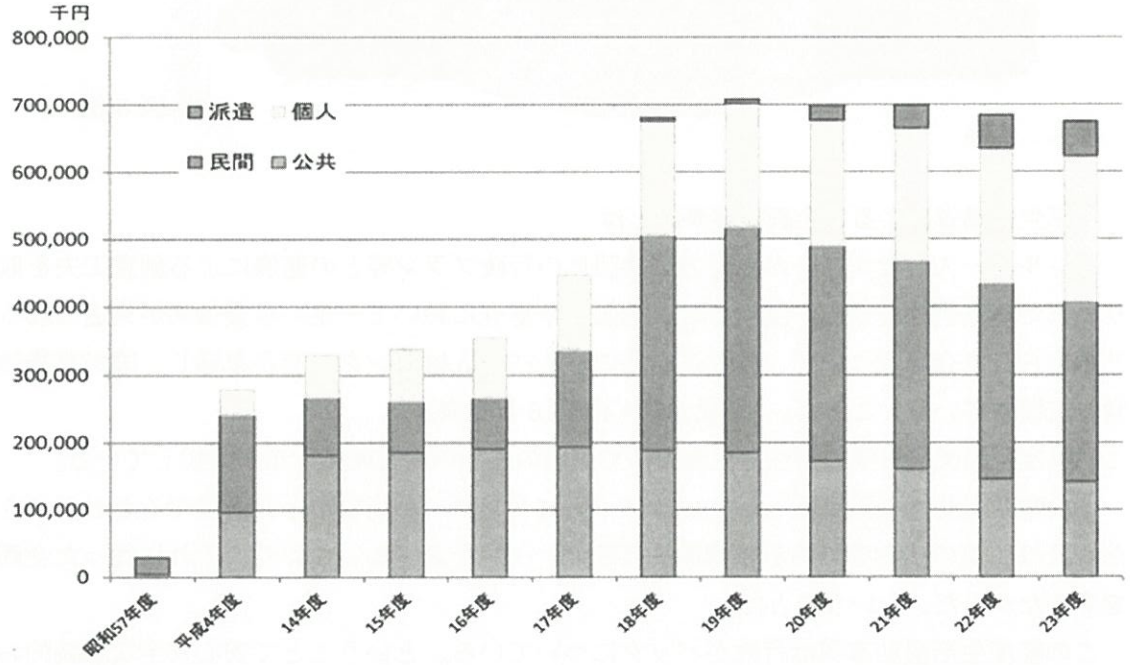


図 6-31

この図から読み取れるように

高松市センターは民間企業や公共団体を中心に契約金額を増やしてきた。が、今回注目していただきたいのはこの緑色のグラフ、個人事業の比率だ。

ご覧の通り、１７年度から個人契約がジワジワ伸びてきている。その理由は高松市独自のメニュー、「軽度生活援助事業」にあった。軽度生活支援事業とは『６５歳以上でひとり

暮らしの方を対象に、お部屋の整理・整頓，家の周りの清掃，家屋の軽微な修繕など軽易な作業を，月に２回まで行う』というものだ。

このメニューは、200 円で利用可能である。

なぜ高松市はこうした事業が実施できるのか。

その秘密は「企画提案事業」にあった。

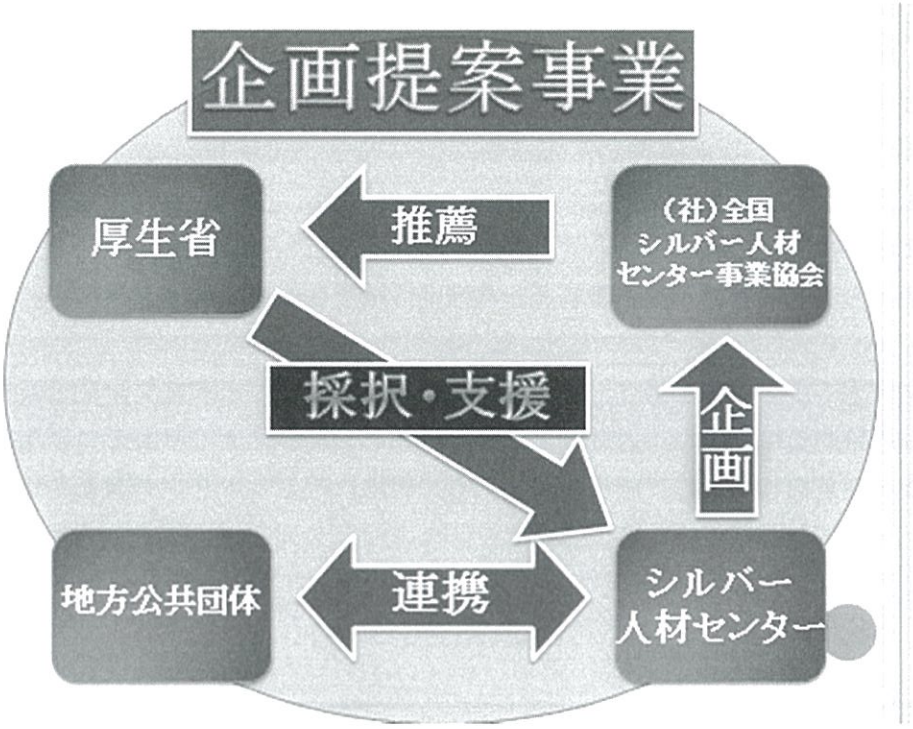


図 6-32

厚生労働省によると企画提案事業とは

『シルバー人材センターから地方公共団体の行政プラン等との連携による創意工夫を取りいれた事業構想を企画・提案させ、企画競争審査において一定の事業効果が見込まれると認められた企画について、各都道府県のシルバー人材センター連合を通じ、国が事業運営を支援していく』ことだ。（平成 20 年 4 月 16 日発表）

この軽度生活支援事業の発注者は高松市で、国の支援のもと時給も市が負担している。

この事業を企画提案事業としてシルバー人材センターが高松市と共同でやることができた背景は、市の出身者である事務局長行政のニーズをよく知っており、それに従った企画を考えたからだ、ということだ。

この軽度生活援助事業は行政がバックについている、ということで安心安全な継続的お仕事として女性会員の就業に一役買っているそうだ。

他にも高松市シルバー人材センターは企画提案事業を行っている。次に紹介する「お遍路への観光案内お接待事業」や「放課後児童ふれあい育成支援事業」などだ。

このお遍路への観光案内、お接待事業とは、平たく言えば観光案内所兼休憩所のことで、おすすめの観光スポットや遍路道などの案内をしている。

また地元小中学生の参加もあり、遍路文化に触れてもらえる良い機会となっているそうだ。

次は放課後児童ふれあい育成支援事業だ。これは放課後児童クラブへの出張教室である。
メニューはこのようなものがある。
この二つは女性部会の発案による企画提案事業だそうだ。
今回のヒアリングを通じて、高松市のセンターは市との連携が密であることがわかった。
企画提案事業がまとまったのはそのあたりに理由があると思う。
そして、この企画提案事業をもってすれば女性会員の増強に繋がるのではないかと考えた。

続いて、東大阪シルバー人材センター「燻(いぶし)」に豊山ゼミが紹介された時に、先生宛てに会員の方から送られてきた匿名(とくめい)のメールのお声を反映させるために企画した会員の就業様子の撮影についてである。
そのメールの内容というのが「実際に働いている人が、一人も登場しないのはなぜでしょうか？ いろいろな職域があり、それぞれ働いていますが、なぜ実際の就業の感想を聞かないのか？」というものだ。
また入会説明会で行っている、アンケートでも「就業されている方の様子が知りたい」との声が寄せられており今回、センター会員さんにインタビューを行わせていただき、動画を作成した。
会員さんの就業様子の紹介を目的とした動画を入会説明会の休憩時間などに上映することで、入会希望者からの理解を得やすくなり、女性会員だけでなく会員全体の増強に繋がるのではないかと考え、提案させて頂いた。

高松市シルバー人材センターヒアリング調査

日時：2013 年 6 月 20 日（木）14：00－
川崎正視　事務局長(以下川崎)
藤澤宣子　福祉家事コーディネーター(以下藤澤)
樋本正子　前・理事　(以下樋本)

豊山：東大阪市シルバー人材センターとタイアップしてですね。素人の集まりなんですけども、こう言った先進事例を調査してお知らせする。そう言った作業をやっているところです。
川崎：そうですか。
豊山：それでですね。早速、時間はだいたい 1 時間から 1 時間半ぐらいで。それでは早速始めさせて頂きたいんですが。
川崎：先に関係のある資料を説明します。
豊山：そうですね。お願いいたします。
川崎：そうしたら、まず最初に一番厚い 25 年度の総会議案書になっていますけれども、殆どメインが 24 年度の実績報告となっています。これも詳しく載っていますから。
豊山：はい、本当に助かります。かなり厚いですね。
川崎：1 ページからずっと行って・・・
豊山：すごい手間がかかってるのではないのですか？
川崎：36 ページまでかな。正確にいったら 39 ページまでが実績報告です。
豊山：すごいですね。
川崎：それで、一般的なものと少し違うものだけ言います。件数が出てると思うのですが。
豊山：はい。
川崎：全シ協がやっている件数と違って、こちらでは**ひと月単位で一件とカウントをしています。ですから全国統計と少し違うので知っておいてください。例えば、1 年間で 12 か月同じところへ契約で行くとして、全国版では 1 件なんですがこちらでは 12 件**となっています。
豊山：なるほどなるほど。1 ヶ月単位で。
川崎：1 ヶ月単位で一つの契約としてみなしたカウントになっています。
豊山：それで契約件数が東大阪市と比べた時に 2 万いくらでかなり違うので、私がそのときに考えたのは、契約件数は高松市が 2 万 1824 件で約 6 億。東大阪の場合が 4212 件で 7 億なので、見た時に多分高松は小口の・・・？
川崎：それもあります。(藤澤さんへ：今ちょっと聞きに行って、全国統計レベルの件数でいったら去年何件になるか聞きに行ってくれる)
豊山：これを見た時に聞いておきたいと思ったのが小口の一般家庭などをどう集めているのかが、今後シルバー人材センターにとってとても大事になっていくと思います。例えば、

スーパーのカートの整理の話になると今までそれがメインだった。どうしても小口のものが拾えてなかったというというのが私の中で問題意識としてありまして、これだけのたくさんの件数でこの金額だと。どう集めているのかのシステムが気になります。
川崎：ほんなら話が飛ぶんですけど、この冊子（高松市シルバー人材センター記念誌『今日も輝いて』）の 26 ページ開けてください。26 ページにこちらでの件数のカウントのやり方で載っているのですけれども、所謂、公共・民間・個人・派遣と契約の種別ごとの統計表で各年度の経緯がずっと入ってますから、これで大体変遷が分かると思います。今から**２０年前であればかなり公共が多く**てですね。シルバーの何人かが、仕事をもらう範囲がどんどん変わってきているんですよ。
豊山：そうですね。**個人が増えてきているというのは興味深いですね。**
川崎：そうですね。それで、こちらの場合**軽度生活事業で市が独自にメニューを作ってくれているんですよ。**
豊山：そうですか。
川崎：こちら（25 年度定時総会議案書）の 4 ページ開けてください。4 ページに仕事のジャンルごとの契約の状態が載っています。去年作った本なので 24 年度の実績で、24 年度の実際の契約額と言うのは（4）の計がありますね。6 億 2 千万の。
豊山：これが契約金額ですね？
川崎：そうです。それと（6）派遣の 5521 万 7000 円。これを足したものが全体の合計契約額になります。それで、この横長の分は月ごとの計が載っています。例えば、7 ないし 8 ページとか、11 ないし 12 ページの 3 月のところを見ると累計が出ています。それが今の月毎がこの横長で。性質別の計が 4（ページ）とか 5 とか 6 なんです。**だから 4、5、6 をご覧頂いたらわかると思います。**
豊山：全体額がわかるということですね？
川崎：そうです。まず 4 と 5 は同じものなんです（藤澤：よろしくお願いします。どうぞ。
豊山：ありがとうございます。すみません）。
豊山：4 と 5 と言うのは・・・？
川崎：計が一緒でしょう。4 番の計と 5 番の計は 6 億 2300 円。一緒ですね？
豊山：あぁ。これの事ですね？
川崎：そうです。分類の仕方が違うんですね。4 と 5 は同じものを対象にして分類の仕方が違うんです。上は仕事の種類ごと。5 は契約先のジャンルで分けています。
豊山：はいはい。
川崎：で、この中でまずサービスと言うところを見て頂いたらいいと思うのですけれども。箱で入ってる欄がありますね？
豊山：はい。
川崎：これは再掲なんですけれども、軽度生活援助事業になっていますけれども、これは実質、**市が独自にお年寄りの支援事業として独自メニューでしているのを、うちに受注させて頂いているんです。うちが独占契約をさせてもらっているんです。**
豊山：なるほど
川崎：**これが契約件数も多いんです。今からちょっと利用チラシを配ります【豊山：対象**

者は「日常生活の援助が必要な 65 歳以上の在宅のひとり暮らし高齢者、高齢者のみの世帯の方など」。利用できるサービスは「外出時の援助」「宅配の手配」など 7 種類】。

豊山：なるほど、これが全部個人の方に出てくるわけですね？

川崎：そうです。**個人の方でどんと出てくる**わけです。

豊山：なるほどなるほど

川崎：で、これの条件は今お配りしたような方に、市が支援して。だけど、こちらの受注としては、市が 600 円か？

藤澤：600 円です。

川崎：で、個人が 200 円負担と言う形で。市が 600 円で。1 時間当たり 800 円。

豊山：なるほどなるほど。

川崎：だから**下駄履かせてくれているんです**。営業的に。

豊山：なるほどなるほど。じゃあ、この個人ってこちらにあるのも・・・本当は 6：2 ぐらいで・・・。

川崎：そうそう。金額は 3900 万、約 4000 万くらいがその部分**【豊山：サービスの契約金額は 7416 万円で、そのうち 3962 万円が軽度生活援助事業。そしてそのうちの 8 分の 6 は市が負担する（『議案書』4 頁）】**。件数はやたらでてきますけど。

豊山：うーん。なるほどなるほど。

川崎：で、月に 6 時間かな？

藤澤：6 時間です。

川崎：3 時間かける 2 回、というのが上限。

豊山：あー。なるほど上限ですね。

川崎：それもそれに載ってますから。またご覧ください。3 時間かける 2 回。

豊山：ちょっとこれ（チラシ）を簡単に説明してもらえますか？

川崎：はい。

藤澤：こちらが高松市の高齢者の方の対策と言うことで、市の負担金が 8 割個人さんが 2 割と言うことで実質作業費になります。それで、市の方から補助金が出るということで仕事の内容とか時間とか回数に制限があります。65 歳以上の方でお一人または二人暮らしの老人の方と伺っております。

豊山：なるほど。

藤澤：一応、月 2 回となっていますが 1 回の限度がある。単位は 1 時間単位で行っています。実際に利用される方が直接センターに連絡いただいて申込みいただく形で

豊山：なるほど。で、これが外出とかの付き添いとか宅配とか・・・。

川崎：ここに書いてあるメニューですね。

藤澤：？？？

豊山：ふむ。なるほどなるほど。では、派遣されるのは会員の方ですね？

川崎：そうです。会員が行きます。

豊山：で、その会員の方と言うのは大体いろんな研修とか受けて行くんですか？　それとも、研修なしに？

川崎：殆ど研修してません。

豊山：なるほど。
川崎：結構面倒なんですよね。ある意味では。
豊山：そうなんです。だから・・・
川崎：人間関係が、ですね。仕事そのものと言うのではなくて。**人間関係が面倒なんですよね。**研修みたいなのはやるにはやっているんですけど、完全ではないですね。
豊山：こう言ったことでは完全な研修と言うのは無理ですよね。
川崎：無理ですね。泥棒扱いされるとか、機嫌が悪くなったとかいろいろあるんです。これは。
豊山：なりますね。この学生たちも 1 年目なんですけれども月に 2 回入会説明会ありますよね？
川崎：はい。
豊山：私のところのゼミ生はローテーションで月 2 回必ず手伝いに行ってるんです。で、そこにいるのはお年寄りの方と触れ合うので、そのあたりのややこしさと言うのは身を持って分かってる部分がありますので。私なんかもゼミで 4 年目になるんですけど、この前 70 回。トータルで入会説明会に行ってますので、かなりある程度お年寄りに対するイメージと言うのは理想化もしていないので、よくわかってると思います。
川崎：何がおきるかわからんで、というスタンスで行っているんですよね。
豊山：そうですね。ありがとうございます。

川崎：これでちょっと法的な契約上の話から言いますと 4 ページご覧いただきますと 4 とか 5 と言うのは請負・委任と言うような契約なんです。4 と 5。
豊山：はい。
川崎：4 と 5 のことは。請負とか委任。普通は請負契約です。一応、請負と言うのは一定の成果を求めるような契約。委任と言うのは、成果は求められないがここで 2 時間受付してください、とかね。
豊山：そう言ってくださると本当に私うれしくて。学生に教えてるんですよ、授業で。請負と言うのはこういうもののだよ。委任ってこういうもんだよ、って。でも、通常大学で勉強することって役に立たないと思っているんです。ところがこう言った現場の話とかそう言った話をしてくれると学生も聞いて役に立つことも教えてくれてるだなって。
川崎：請負と言うのは、一定の成果を。これだけの物を作るとかこういうことができましたとか、品物を全部ここにきれいに並べましたとか。そう言うようなことですね。委任と言うのは、なかなか成果が出せずにこの時間の間ちゃんとしてくださいと言う世界。
豊山：僕がいつも学生に教えるのが、いつもその違いを教えているときに必殺仕事人は請負ですか？　委任ですか？　って言うんですよ。
川崎：なるほど。
豊山：請負でないとダメなんです。やっぱり。結果を出さないと。
川崎：そうですね。
豊山：頑張ったけど殺せませんでしたって言うでのは・・・。委任はそれっぽいところが。
川崎：それからですね。4、5 がそれですね。6 が派遣でして。所謂、派遣契約です。それ

で、派遣の場合はシルバーの場合は、拠点と言うか市町村シルバーは契約上の許可はもらってないんです。
豊山：そうですね。
川崎：県の連合会。県の連合会の高松事務所と言う形で。実際は全部うちがしているんですけども、契約もやっている、こういう話です。
豊山：これで面白いのが、派遣が伸びているんですね。
川崎：そうですね。派遣はね。と言うのも逆に言うと今全国的にシルバー自体どこのシルバーも一緒なんですけれども、平成 16 年か 17 年からですね、シルバーで派遣を扱うようになったんですね。それまでは従来の派遣法のジャンルのものでも請負や委任の契約で、ずっとやっていたわけです。要は、シルバー契約と言う形でやっていたので。実は、派遣法の適応が、厚生労働省が厳しくどんどんなってきよるので・・・。派遣法に触れる 10 項目かなんか、点検項目があって、「指揮命令がある」とか「混在して作業する」とか「時間単価で勤務する」とか、そう言うあたりについて従来の契約を派遣契約に切り替えようというのも含まれています。
豊山：なるほど。他のところでも大阪のところでも回っているんですけれども、派遣は結構単価が高いですよね？
川崎：そうですね。元に戻って高松市シルバーの 24 年度の事業内容の簡単な一枚ものの説明書きになっているんですね（『平成 24 年度　事業概要』）。それで、組織図のところなんですが、まあ見ておいてください。職員が何人いるとかが載っています。今やりおるのが、右のページの（事業運営の）2 番ですね。2 番のところが高松シルバーの場合は事務費いわば手数料なんです。
豊山：はい。
川崎：手数料が請負や委任の場合は 9%なんです。で、派遣が 15%。ただ、派遣はですね。消費税が外付けになってましてこれ掛ける 1.05 なんですよ。だから 20%強の事務費がいるんです。手数料が。
豊山：なおかつ、派遣なので指揮命令が発生するので保険とかも入ってきますよね？
川崎：この 15%の中に労災保険が・・・
豊山：入っているんですか？
川崎：入っています。ただ（請負や委任の）9%の方は 9%の方でシルバー保険というのが入ってます。それはもうみなさんご存じで。
豊山：この 15%の中に保険も入って・・・
川崎：そうです。実質は県の連合会の事務費と言うことで今年は 9%と 6%。うちが 9%。県の連合会が 6%。これはもう不自然なんですよ。行革をしてもらわないといかん。国が連合会を維持するのに変なことをしているんですよ。
豊山：なるほど、そうですか。そのあたりは私は知らないんですけど。
川崎：結局実質的にはうちが全部契約を取ってきているし、会員の派遣もうちがしているわけで、向こうは机の上で集計して、それで労災保険かけて、そこの名前でお金の請求をしているだけで、実質うちが全部しているわけですよ。ほとんど仕事の 8 割～9 割をうちでしているんですよ。

豊山：なるほど、なるほど。
川崎：それを天下り先みたいなのが、そこにあるんですよ。
豊山：あの～、表立った風にはしませんのでご心配なく（笑）。
川崎：そういうことです。そういうことです、それはもう全国版です。厚生労働省のそういう話です。本当はもうちょっとこの差が少なくなればいいと思うんですよ。そうすればもうちょっと派遣を安く出来るんですよ。
豊山：シルバーを利用する発注者の方が利用するときの一つの大きなメリットとして安いというので、請負とか委任とかの仕組みだと保険とかが発生しないので安くできるんだけど、派遣だとどうしても高くなるので。
川崎：けど本当は高くならないと思うんですよ。**たとえば請負の場合だと、仕事が十分にできないと、賠償責任がうちにあるんですよ。**
豊山：あ～、そうかそうか、そうですね。
川崎：それに対して**派遣の場合は、いわゆる物の仕事のキチッと出来る出来ないは、むしろ指揮命令している方に重い責任**があって、うちは形式的にきちんとした人間を教えてあげて、行ってもらうというそういうレベルの責任しかないんですよ。
豊山：だけど、そういう結果を問われるということは、請負ではあまりないですよね？
川崎：請負の結果を問われることは、ときどきありますよ。
豊山：そんな頻繁にあるんですか。
川崎：そんな頻繁にはないですよ。たまにね、剪定が綺麗にできてないとか、なんか壊したとか、うちの場合、年に 10 件から 20 件の単位でありますね。

豊山：あっ、ちょっといいですか。あの、たまに振るので、質問ちゃんとかんがえてくださいね。良いですね。すいませんでした。えっとそれでは、ちょっと確認して事業報告書は今いただきましたね。20：59
川崎：職員数がわかるのはここですね。このあたり【豊山：『平成 24 年度　事業概要』】。うちの場合、この組織図のところを見ていただいたら、理事会は上から 4 番目のところにあって、その横に専門部会、委員会、横に出てますね。これが個別の問題を議論をする場でして、今回の話にあるのが女性部会ですね。それ以外の 4 つの部会と、あと安全と適正就業の委員会と 2 つあるということですね。安全委員が安全の問題、適正就業がいわゆる労働関係の法律の順守と、臨時的・短期的・軽易な仕事のとおりにできているかどうかの 2 つですね、適正就業。長期就業になってないか、ローテーションをきれいにもっているのかとか、そういう話ですね。
豊山：今はどれくらいですか。お客さんがある仕事ですから。短期といっても、5 年くらいですか？
川崎：今年ね、**上限が 5 年**というのでやりよるんですよ。うちの場合、50 時間を超えて 5 年超えている人を変えようということですね。
豊山：5 年超えている人を代えると…。
川崎：それともう 1 つ、**今年からは新規の仕事についてもらう場合に、5 年で必ず代わってもらうということに変えました。**今までは事前に何も言ってなかった。

豊山：ただそれは、お客様がいらっしゃる場合で、この人たちが嫌がるという話を聞いたことがある。この人はいい人なので、この人でずっとお願いします、そこでなかなか代えられない。
川崎：そうですね。そのあたりが難しいですよね。でも、やっぱり発注者の理解を得ながらですね。
豊山：会員の方は決まりだから理解してくれると思うんですけど、お客様がいらっしゃることですから。
川崎：特に、個人的な仕事をしてる人はものすごく代えにくい。集団的に行きよるのは代えやすい。たとえば個人の何とかさんの掃除に行くとかだと人間関係が出来て難しい。
豊山：いやぁ、本当に難しいと思います。シルバーは本当に難しい組織ですからね。中間を狙っていかないといけない所もあって。
川崎：シルバー自体が雇用ではないからね。職務命令が出来ないからなかなか難しい。理解をして？？
豊山：頭の中で考えるとそうなるかもしれないけど現実それで回すのは難しいという所がありますよね。私たちもかかわって 4 年になりますから、この子たちは 1 年ですけど、私はそのあたりは本当に良くわかります。
川崎：実際そういう所の問題は、うちの会員も相手も含めて会社みたいに思っているんですよ、普通の。だけどうちが今動いているのは社団法人としての動きであって、会員も一人一人一票の権利を持ってるからね。株式会社に置き換えたらみんな一株づつ持っているような組織なんでね。なかなか雇用している訳ではないしね。？？
豊山：はい、ありがとうございます。それじゃこの 4 番目ですが、シルバー人材センターの広報誌とチラシとか。
川崎：これはね、一般的なパンフレットとしてこういうのを作っています**【豊山：『シルバー人材センターご案内』】**。これは入会、仕事の注文を含めてですね。会員募集もお仕事もくださいね、も含めたような感じに、まあ主に入会を説明したものにはなってます。それともう一つ、請負とか委任の仕事で作っているチラシとしてはこんなの。裏に値段がついてる**【豊山：「ちょっとしたお仕事お引き受けいたします」のチラシ】**。だいたい目安ね。あとこれも特に言われるんだけど、シルバー全国的に一時間なんぼでやりよるんだけど、これが派遣法に触れるんですよ。派遣法は**いわゆる時間で何時間勤務**、言うたら派遣やということになっていますからね、派遣の判定項目の一つとして。ただ今まではそんな言われてなかったんですが、ここへ来ていわゆる厚生労働省の方は総額請負にしなさいと、時間単価の見積もり積み上げは派遣法に触れるよというようなことを言いよる。
豊山：ただそうなると比較ができないですよね。
川崎：だから今地元の労働局は公共とか大きい契約については総額請負に変えなさいと言うんですよ。
豊山：ほぉ～、公共とかですか。
川崎：いわゆる？？個人の契約なんか契約書を作成してないんです。電話で掃除に行きますよということで、多分どこもしてない。で、そういったものは目こぼししますよと。今すぐは強制しませんけども。行政との契約、要は国や県や市との契約、それから一般的な

大手の企業との契約なんかは、いわゆる民間がやっている請負の公式の契約書にしなさいと。特に**平成25年度から公共に関しては「しなさい」と、まあ命令に近い**わ。してなかったら指摘するよと言われたんで。
豊山：じゃあそうせざるを得ないんですね。
川崎：そうそうそう。だけど一応25年度からは公共に関しては、実質は表現の上で変えている。だから、たとえば1回この単位でこういう事したらなんぼというような形にはして、5回かかるから1万円を5回で5五万円と。ただ一回当たりが何時間くらいかかってするか、というのを？？　まあそんな形でね、今年から変えていきなさいと。一応これは外向きの個人とか、民間に対してはこういう形でやっている**【豊山：「ちょっとしたお仕事お引き受けいたします」のチラシ】**。行政はというと、ただ実際は成果はきちっと見えないので、別のイメージとしてこんなんも（豊山：上のチラシのようなものも）渡している。契約書の上では表現しない。
豊山：契約書の上では総額で契約書をかわして、だけど実際には…。
川崎：これだけの単位の仕事量があって、これだけしたというのは別のメニューで。
豊山：時給で計算などもしているわけですね。
川崎：労働局としては**「時間単価表現が契約書になければいいでしょう」**ということです。多分これは全国で進められると思っています。大阪では知りませんが。
豊山：大阪はね、私たちも外に話をよく聞きに行くんですが、東大阪市で聞くことは余り無くてですね、機会を設定して改めて東大阪市のシルバー人材センターでもやらないといけないですね。
川崎：今もう一つはですね、シルバーの契約で問題になっているのは、総額請負と、もう一つは派遣の問題でね、通常の派遣は3年が上限なんですよ。3年で辞めないといけないんですよ。実はシルバーについてはいわゆる単純労務で、働いているお年寄りたちが就職しよう、させてもらおうという意識がほとんどなくて取り組んでいる、元々スタートしている就業事業については**派遣契約の 3 年は適応しないようにしてくれと政治運動を全国的にしている**んですよ。それについて今後シルバー人材センター事業については 3 年は適応しない、するというこれが今一番大きな問題となっておりましてね。うちも平成17年度【豊山：18年度の間違い。『今日も輝いて』26頁参照】からスタートして、3年を超える派遣事業がどんどん出ているのが現実です。で困ると。だからたとえば従来、請負で行っていたけど、混在とか指揮命令絡みで派遣に変えたものについてそろそろ 3 年がやってくると。そこで**契約の打ち切りや中断が発生するのが今は問題**になっていますね。
豊山：一通り終わりましたね。
川崎：次はこれ行こうかな。
豊山：これ後でお話しいただけますか。
川崎：ええですよ。次はチラシやな【豊山：ヒアリング質問用紙の 2－④「SC を広報したチラシなど」】。広報は積極的にしてないですよ、私らは。シルバーはやっぱり地道に会員が真面目に仕事をすることが一番広報になると思うんでね。例えばうちなんかではこんなことが出来ます、こんなことが出来ますって言ったって、普通の会社みたいに、**会員が常に目の前にいるわけではない**んでね。「こんな仕事します」となかなか言えない訳です。そ

の仕事ができる会員が何人いるかも正確にはわからないしね。**事務局として会員の一人一人の人格とか能力とかを十分に把握できていないのが実際のシルバーですね。**毎日来るわけではないですしね。そういうことから言ったらこつこつと今しよる仕事について、きちんと仕事の成果を上げるということが最もふさわしいんじゃないかな。

豊山：すいません、名前ちょっと控えたいんですが、川崎さんは分かるんですが。すいません。
藤澤：名刺をもってきます。

豊山：（学生に向けて）また質問するからね、注意しときや。他人事と思っとらんで。
太田：派遣法がわからないんですけど。そんなん知らないんですけど。
豊山：帰って教える。わからんとこわからんでいいよ。

樋本：私も理事が終わったところなので、この名刺は前のものなので。川崎さんに聞かないと。
豊山：女性部会を長いことやっていたんですか
樋本：はい、一応皆さん楽しくやっております。
豊山：立ち上げの頃からですか。
樋本：立ち上げはずっと前からなんですよ。
豊山：今回はそれをメインで聞きに来ているんですよ。
樋本：**局長さんのバックアップが良いから女性部会も元気よく頑張っているんですよ。**
豊山：へぇ～。そのあたりもぜひ聞かせていただきたいです。

樋本：局長さん、私は前理事なので、この理事と書いてある名刺を渡してもいいですか？
川崎：ええよ。あの、この前まで理事だった樋本さん。
樋本：任期が終わったんで切れてしまった名刺になって申し訳ないんですけど、樋本正子です。よろしくお願いします。
川崎：そしたら次、質問用紙の 3（豊山：「小学校児童農業体験ふれあい事業」「高齢者活用地域たすけあい事業」などで培ったノウハウを女性専門部会でいかしたのではないかという質問）に行ったら良いのかな。
豊山：そうですね、あの、個別に。
川崎：農業体験のところですね、これはですね具体的には…。
豊山：あの、流れとしてはですね、女性の専門部会の方に繋げていく流れになっているんですけども。
川崎：わかりました。これ**【豊山：『今日も輝いて』】**の 28 ページに、上の黄色がですね、平成 21 年から 23 年度にかけてやった事業です。それから下の緑のところが今やっているやつですね。今回の『月間シルバー』に載ったやつは、下の 2 つ。女性部会が中心にやったというのが載ってますね。
豊山：それでですね、「小学校の農業体験ふれあい」**【豊山：上の黄色】**とかは、これは別

に女性部会が中心にやった訳ではないですね。
川崎：ではないですね。これはね、南部事務所がやってるんですよ。これ**【豊山：『今日も輝いて』】**の裏表紙開けてもらったら、事務所が載っている。本部、南部地区センター、東部地区センター、国分寺連絡所。この下 3 つのうちの南部地区センター、もとの香川町と香南町と塩江町を所管している事務所。ここがメインでやった事業です。これはね。香川町の大野という小学校区があるのですけども、大野小学校の校区でやったんです。小学校と休耕田を使ってのもち米作りと田植えなど、内容ここ（豊山：28 頁）に書いています。
豊山：この絡みで（豊山：外に置いてあった）じゃがいもとかができたんですか？
川崎：これは別ですね。
豊山：あー別なんですね。これを読んでたので、この絡みでできたんだろうなあと思って。
川崎：それで話の続きなんですけども、小学校児童ふれあい事業がこれですね。これはお米作りと子どもとの共同で何かやるのと？？　それとこっちの(議案書)24 ページ開けてください。24 ページの（10)。独自事業ってのがあるでしょ？　この大野小学校の分について補助事業を終わった、終わった後というか、補助事業と並行して①の南部稲作班ができた。
豊山：ここにつないだって感じになるんですね？
川崎：まぁつないだというか**同時にスタートでこれ（小学校児童ふれあい事業）で補助金をもらいながらして、今も独自事業だけでやってる。**
豊山：なるほどなるほど。これが（豊山の質問用紙の）3 の下の方に関わってくるわけですね（豊山：補助金が切れたあとのことを聞いている)。この下の話でいくと「継続されているようである。そのシステムは？」ということに対して、**「独自事業として始めて、補助金が切れても独自事業として継続している」。**
川崎：もう一つ。「高齢者活用地域たすけあい事業」（豊山：上の黄色）てのがあるでしょ。これについても実質は、当時、私も当時はいなかったんだけど、当時の国の補助金の査定っていうのは甘かってね、あまりきつくなかって、うちの軽度生活援助を含めて出したら補助がついたというのが、この高齢者活用地域たすけあい事業。だから市から支援、ゲタをはかしてくれる事業自体に補助がついた。**これも今の軽度生活援助として続いている、ある意味【豊山：今であれば市から支援されているのだからということで国は補助をしないかもしれない。それゆえ高齢者活用地域たすけあい事業のなかに含まれていた軽度生活援助は市と国の両方から支援を受けていたことになる。そして 3 年間で国の補助がなくなったが、軽度生活援助の事業として続いていることになる】**
豊山：ほんとですね。わかりました。それでね、私が思ったのは、多分こういったノウハウがあったので、基本私が来ているのは女性部会がどうして活発に行われているかってところなんですけど、多分ここでのノウハウっていうのが…。
川崎：ノウハウっていえるかな？
豊山：ではないんですか？
川崎：コピー配った分の 3 枚目。**「女性専門部会活動の記録」。**でこういうことは詳しくはようわからんけど、これはね、今回 30 周年っていうことで雑誌『今日も輝いて』というのをお渡ししたけど。これの 20 周年の記念雑誌にあるページが、これ（「女性専門部会活動の記録」）なんです。古くはこういう頃から**【豊山：平成 9 年 6 月 17 日「女性部会として**

新体制になり始めての会合をする」とある】女性だけが集まっていろんな活動をしよったという歴史がどうもあるようです。それで、もう1つ。「専門部会設置要綱」っていうのがあるでしょ、それの施行のところを見てください。
豊山：平成17年ですね。
川崎：そういうキチっとしたのを作らんときの活動が、さっきの（「女性専門部会活動の記録」）。
豊山：あー、なるほどね！助かりますほんとうに。
川崎：それで具体的な専門部会員位置づけいうんで、その17年に、4つの専門部会という位置づけの中で女性の専門部会がその1つになった。
豊山：これは市町村合併あったときですね？
川崎：そうですね。**その頃多分整理されたんでしょう。**
豊山：樋本さんが関わり始めたっていうのはいつ頃になりますか？
樋本：一応理事の役をやったのが6年前で、ちょうどこの春で退任。
川崎：前に専門部会はあったんやね？
樋本：そうです。**理事になって初めてね、センターの活動の中身が素晴らしいというのか、楽しいことがあることを知った。**多くの人の出会いでね、いろんな？？ができて、センターがこんなに組織がいいとは、よくわからないまま入会してましたので。
豊山：あーそうですか。どうして理事に選ばれたんですか？
樋本：どうしてかよくわからない。その当時の局長さんからお電話いただいて、よくわからないから色々ちょっと長電話なってたんですけど、とりあえず私にできることでいいんだったらということで最終的に。だけど最初はビックリしました本当に。大変な役だわと思って。
豊山：私もね、西宮市でヒアリングをした時に、なんで（理事に）選んだんですか、って聴いた時に、**やっぱり事務局の方がよく見てる**っていう話なんですね。この方に頼んだら快くやってくれるので任せられるだろうっていうのを見た上で、多分そういった経緯があって頼まれたんでしょうね。
川崎：そうやろな。**会員同志はなかなかわからんからね**
豊山：事務局がどんだけ見ててこの人やったら女性部会任せても大丈夫だとかですね、そういった感じで多分ふった。
樋本：センターに足を運んだりしてないと。
川崎：事務局によく顔を出してる人にどうしてもなりやすい。
豊山：結構事務局に顔をだしてはりました？
樋本：一応、世話というんですかさしてもらうようになってからは本当に頻繁にきています。
豊山：理事になる前はどうですか？
樋本：その前までは、本当にあまりお仕事をしてなかったんです。
豊山：あ、そうなんですか！　どういったとこが楽しいですか？
樋本：自分の知らない世界がいっぱいあるからビックリするほど(笑)。それがまた一般の家庭に行った時にそこの人に**手作りのお茶なんかを出してもらった時に、「これどないして**

作ったんですか？」って言うて教えてもらって、また自分なりに作ってみて、うまくいったなって思ったらまたそれを誰かにお話してっていう輪が広がって。
豊山：女性部会っていうのは何人ぐらい？
川崎：10 人です。一応 10 人やけども、周辺も含めて 15 人ぐらいおるんちゃいますかね。それで女性部会を中心にやってるのがこの独自事業の②の方です。これは企画提案事業とは直接関係はないんやけど。24 ページね(議案書)。
豊山：「シルバーわいわい農園」ってやつですね。
川崎：そうそう。これが女性専門部会のメンバーを中心にやっとる。ようは南部の方でそんなんしよるんで、こっちの本部の方でよう似たようなことができんかないうんで始めたんです。
豊山：これがそこのじゃがいもですか？
川崎：そうそうそう。
豊山：ようやくじゃがいもがでてきました(笑)。で、不思議なんですけど、基本はめんどくさいですよね？　色々立ち上げてやるってこと自体は。それはどこのセンターでも同じような感じ、状況があって、でもその中でやる人が出てくるところと、出てこないところがあるんですね。そこが、僕としてはすごい興味があるところで。例えばこの平成 23 年度から（シルバーわいわい農園を）試験的に実施したってありますけど。これは女性部会が中心となってやってるんですけど、それは女性部会の中から意見が出てきたのか、それともうまく川崎さんにやられてでてきたのか(笑)。どんな感じなんですか？　女性部会の中でわいわい農園をやろうってでてきたんですか？
樋本：その前に南部でお米作った時に子ども達とお餅ついたり（豊山：小学校児童ふれあい事業)。
川崎：こっちのメンバーが手伝いにいっていた。
豊山：加勢にいってたんですか！
樋本：そうです。それでお雑煮も作ったりね。それで南はいいわねーっていう話から。
豊山：あーそうですか！！
川崎：完全に事務所自体が全部独自しているわけではなくて連携をしながらね。だから女性部会もですね 10 人のうちで 1 人は南部やな。本部のメンバーが 8 人おるんかな？　国分寺のメンバーはいない、今のところ【豊山：高松市 SC は本部事務局、南部地区センター、東部地区センター、国分寺町連絡所から構成されている】。
豊山：もっと遡ると南部の話ですからわからないかもしれませんけど、南部ではなんで立ち上がったんですかね？
川崎：それは、やっぱり企画提案事業じゃないかな。企画提案事業しないと、と。それはこっちサイドの問題。そんななかで、考えたなかでお米作りが、私はおらんときやけどな。私が聞いとる範囲では企画提案事業で新しいのやろうということで、話が出たのは南部の事務所でもち米作りと子どもの食育と絡んだような事業。
豊山：それで企画提案事業ですけど、それは当然、厚生労働省がやって、政策的に進めた話ですよね。それで、よく厚生労働省がいっても、市が動かない、シルバーが動かないってところが沢山あるわけで、なんの企画提案が出てこないっていうシルバーもあるわけで

すよね？
川崎：ただでも今 2 つか 3 つかそうなってんな。
豊山：ただそれでも東大阪はやってないと思うんですよね。
川崎：**うちは企画提案事業やらないと経営がもたんねん、ある意味で。やらざるをえない。**
豊山：あ、そうなんですか！
川崎：**今、企画提案事業でかなり助かってる。**
豊山：（企画提案事業は）平成 20 年くらいにはじまったんですかね？　それ以前は本当に大変だったんですね。
川崎：そうそう。企画提案事業はせずに、普通の請負とかだけでは今の経費がまかないきれん。で、一般的な今の事務所の陣容というのは私が考えるに最低限やと思う。時間外もしょっちゅうしよるし。そんな中で、もう 1 つは事務費を値上げするというのにも限界があると思う。前回 7%から 9%に、3 年ほど前かな、値上げしたんよ。実質値上げ効果も 1 年しかなかって。
豊山：その後減りました？
川崎：そういうことや。だけんあんまり事務費あげるについて積極的ではない。それからもう 1 つ事務費の話で、香川県下で高松以外の西の方ね。坂出市から丸亀、善通寺あたりは、実は去年から 10%に値上げしてるんです。それで経営的にいよいよ困った時にはうちも 10%にできるかなという感じはしているんやけど。まぁ当面維持したいっていうのが私の考え、でもあるし、そんな感じやな。
豊山：なるほどね。（学生に向かって）言ってることわかりますか？　事務費っていうのはシルバーがお金をもらって、そこから（会員に）配分金を渡すんですけど、その間でいろんな経費がかかるので事務費としてとるわけです。
川崎：一般の会社でいったら諸経費みたいなもんやな。
豊山：それをとって財政的にどっちも厳しいので方針としては事務費を上げて独自財源としてやっていきなさいってところもあるんだけど、今おっしゃたように上げるにも難しい。
川崎：そうそう。とくに行政の仕事なんかは値上げしたって金額が減る一方なんで、むしろ同じ金額で**事務費は食い込みなさいというような話**でね。逆に例えば 100 円の仕事をくれて、うちが例えば 9 円の事務費で 91 円を会員に払えてたのが、10 円にしたら 10 円が事務費に入ってやっぱり 100 円は変わらんとやな、配分金が 90 円になると、こういう話になるんですわ。で、会員からももものすごい抵抗があるんです。事務費上げるについて。
豊山：なるほど、なるほど。
川崎：だからそういうあたりは非常に難しい。
豊山：なかで取り合いになりますもんね
川崎：そうそう。へたしよったら例えば全体として 100 円を 101 円にしますっていうたら契約が減ると、こういうことになるんで。マクロ的な契約の動きで言うたら値上げ＝収入が上がるとは必ずしもならないということです。

豊山：はい。では 2 ページ目の質問なんですが、女性専門部会の構成はどうなっているのかっていうのはもうわかりました。10 名で、国分寺がいないわけですね。

川崎：そうですね。もともとあそこ会員が少ないやな？
藤澤：そうですね。それと会員さん自体が高齢の方が多くて行動範囲が狭いことになるんです。
川崎：積極的に排除してるわけじゃないんですけどね（笑）。入る人がおらんという話でね。
豊山：あと女性部会できたのが平成9年くらいになるわけですね（「公益社団法人高松市シルバー人材センター専門部会設置要綱」34頁の表）。
川崎：専門部会としての位置づけが17年。
豊山：専門部会となったのは平成17年ってことですね。で、長いこと続いてるわけですけども、そのうまく高齢者がいわゆる代替わりしてきて今まであるんですよね。このあたりっていうのは？
川崎：やっぱり**女性向けの仕事として軽度生活援助っていうのはかなり効果をあげとるな。**
豊山：なるほど、はいはい。
川崎：だから男性も行きよるけどメインは女性の仕事で。
豊山：**女性の仕事があるわけですね。**それも行政がバックについた。
川崎：例えば月2回いうのが定期的になるわけですよ。気心知れた相手の利用者だったら。また「来月来てねー」みたいなね。
豊山：はいわかりました。なるほどですね！
川崎：まあ、このあたりについて今後、高松市当局とね、今ちょっと考えて別のメニュー、**軽度以外のそういうメニューについて「なんかできんかなー」というボールも投げよるんだけどね。**
豊山：ふーん。で、ちょっと話飛ぶんですけど、（豊山作成用紙の）3の質問のところの「いずれも市との協力関係を想定させ（市の観光計画、市のこども未来計画）、市の施策にシルバー人材センターがしっかりと組み込まれている感じがある」と書いてあるんですけども
川崎：これは、こんなにうまげな話ではなしに、私とか次長、もう一人いるけど**市の出身でね。まあほとんどそういうラインで働きかけてやっている**んです
豊山：なるほど。ただ、市の出身でもあの東大阪でもそうですけど、シルバーに例えば公園の清掃とか、市によってはちゃんとふってくれるとこもありますけど…。
川崎：それは、一応うちのところも振ってくれてますけど。それは、あくまで経験的に降ってくれているのであって、企画提案とかこんなんはもうあのまったく新しくこっちでいかなあかん。
豊山：なるほど、なるほど。
川崎：だから、それはもう**私がちょっとつつきまわって、やりよるんやけど。**
豊山：ふーんそれ、いいですね。
川崎：だけん、こんなうまげな話でもないんです。
豊山：で、いわゆる職員人事の交流っていうのは…。
川崎：だけん、事務局長とか次長がね、**市の退職者。だけん一応市のこういう計画とか、こういうなんをある程度すぐ調べられるし、「こんなんやったらできるんやないか」いうんで始めた。**
豊山：なるほど。**勘所というのがわかるんですね。**実際、市全体としてシルバーをこう盛

り立てていこうっていう発想はありよね？
川崎：いや、まあないことはない、ある。総論としてはあるんやけど、財政当局レベルから言うたらあんまりない。
豊山：ああ、そうなんですね
川崎：うん。やっぱり私らが向こうに行ったら、お前んとこは民間会社やないか、というみたいな感じのイメージ。そういいながら「シルバーは競争見積もり【豊山：複数社に見積書をだしてもらい、最低額を提示したところと契約】はできないんやぞ」とかいうと、向こうは「え～っ」とか言う。確かに契約とかなんかとかについては民間なんやけども、いわゆる民間の業者の方からいえば、安さだけで売ってはいかんとかね。競争見積もりに参加したらダメやとかいうのは知られてない。
豊山：競争見積もりに参加っていうのは？　僕も知らないんですけど。
川崎：**見積もり要請に参加できんのですよ、基本的には。**
豊山：あ、そうですか。
川崎：**民業圧迫ということで。**
豊山：だけど例えば指定管理者とかありますよね。
川崎：うん。それは、**だからシルバーの法人を理解していただいたうえで契約するというのが基本**なんです。シルバー自体が、全てに関して。だから入札のような、同時に見積もりを合わせて安いからシルバーに、というような契約は基本的には駄目なんです。
豊山：なるほど。わかりました。**そもそも保険も掛からないので安いので**、っていうことなんでしょうね。
川崎：そうそう。だからあくまでシルバーが臨時的、短期的、いわゆる法人設立の趣旨を理解したうえで独立して見積もりとって、見積もり合わせじゃなくて、「検討するんで独立して見積もりとって、安いんで決めた」というのはかまわない。
豊山：ああ、なるほど。だから一緒のであれば駄目っていうことなんですね。
川崎：そうそう。だから入札。一般競争入札とか指名競争入札で、シルバー人材センターに落札させると言うのはできないんです。
豊山：指定管理者もですか？
川崎：指定管理者も値段で決めるケースと、もう一つは法人の指定管理の**施設の特性にこの法人がマッチしたというような選び方が出来るんで**、シルバーも場合によったら選ばれる可能性は十分にある。例えばその、いまうちできてないけど、駐輪場の指定管理うちが受けるとか言うのは可能やと思うな。

豊山：分かりました。えー戻りますけども。先ほど言いましたけども、女性部会必要とわかっていてもですね、負担のせいかそれを担う人がなかなか出てこないと言うのが、私たち東大阪市の方で女性部会を作りたいとずっと思ってるんですが、当然あちらはあちらの仕事がありますから外部からいろいろいったら、かえって反発を食らうだけなので。ただあの女性部会って必要ですよねっていうことを、毎度毎度提案してそのたびに今後の課題、課題っていうことになっている**【豊山：私としてはこれでいいと思っている。学生に考える機会をつくることが大事なので】**。

川崎：うちもそんなに…、同じだと思いますよ(笑)。
豊山：そうですか。
川崎：それはね、どんどん（女性会員が）来るわけでもないし、後任を選ぶのも苦労しよるし、よう似てますよ。ただ、できとるいうだけで。
豊山：そう、それが（すごい）。昔からできてるからそうなんでしょうけど。
川崎：まあ、そうやろね。だけど、まあなんとかその**女性部会に加わることによって普通の就労以外の楽しさを得られるような形に持っていかんといかんやろな。だけん、うちは、わいわい農園があったり、今回の企画提案事業があったり、というのもそういう面がある**わ。だけん、わいわい農園にしても企画提案事業にしても就労みたいにお金が儲かる世界ではない。
豊山：女性専門部会に関してのまあ金銭的以外に仲間の集まりとかいろんなメリットがある。
川崎：そうそう。
豊山：で、その中で1つがわいわい農園。
川崎：今 2 つの企画提案事業をやっとる。これは完全に全部、女性部会がしとるんではないけど、女性部会が中心になっとるわな。メンバーのうえで。
豊山：お遍路さんのやつですね【豊山：「遍路への観光案内・お接待事業」】。これは…。
川崎：平成 24 年度から始まっとるわね。
豊山：観光案内って、ちょっと先ほどの（豊山の質問用紙の質問の）下なんですけども「お遍路さんへの観光案内・お接待事業」の空き店舗借り上げを行っているという話なんですけども。これはセンターが借り上げてるんですか？
川崎：そうそう。場所、いや結局全部うちがしよるんですよ。全て。極端に言うたら。
豊山：あ、そうなんですか。市がお金出してくれるわけでは？
川崎：市はね、だけん国の補助金と同額をくれる。
豊山：提案事業の話ですね。
川崎：そうそう。お遍路さんの方がね、200 万円くらいやったかな。えーと、180 万いくらだったか、ちょっと忘れたけど。ここの資料にはないな。企画提案事業の補助金の上限が 200 万円なんよ。
豊山：そういった細かい話は、学生はまったく知らないので（教えてもらえなくても問題ない）。
川崎：国と市が、**国の条件として市が同額以上補助を出すということ**になっとるんや。だけん「市が出すのを上限にする」と。「200 万円が上限やし、市が出すんが上限。だけん市が 100 万円しかださなんだら、国も 100 万しか出さん」という補助制度になっている。シルバー全体がそう。で、うちはたぶん「お遍路さん」は 180 万円くらい…持ってきたらわかる。お遍路さんは 180 万位やったんかな。学童保育の方が 100 万ちょっとや。
豊山：100 万ですか。
川崎：ちょっと今持ってくるから財源がわかりますわ。で、その 2 つの事業を去年からしてる。で、検討したんはもう私が、今 4 年目なんですが、4 年目で最初の 2 年目やな、2 年目の頭くらいから検討しよったんや。で、ほぼ 1 年くらい検討した中で去年スタートした

んやね。でその検討の中で女性部会が中心となって検討しよったんや。私がなんやかんや言ったって、結局動くんは会員の人やからね。会員が付いてこんことには話にならん。
豊山：川崎さんは、元々観光畑の方ですか？　市では？
川崎：私はね、多少は噛んどる。
豊山：じゃあ、今ある程度はアイディアが…。
川崎：私はね、文化財の所におったんや、四国遍路とか、世界遺産とかね。それから学童保育のところも、私がいわゆる放課後児童クラブの担当の所におった。まあそういうあたりで自分がようわかってる。
豊山：なるほど～。
川崎：市がこう言うとこが弱いと言うか、こんなことしてくれたら喜んでくれるとか。
豊山：ありがたいって言う所を分かってるわけですね
川崎：そうそこを抑えてね。で、従来はそこに直接金を市が出してなかったんやけど、まあ計画の中ではそんなことしたいと書いとる。
豊山：なるほど。で、ここ薄いってこと分かってて、ここではこう食い込めるかなって。
川崎：そうそう。まあ、そういう話でね。今の企画提案事業の２つ【「遍路への観光案内・お接待事業」「放課後児童ふれあい育成支援事業」:『今日も輝いて』28 頁】は、それで始めたんです。もちろん具体的に「この人なにする」は女性部会の中で１年もかけてね、議論してスタートしたんです。

豊山：なるほど。じゃあ結構いろいろヒントを与えて頂いたりしたわけですね。樋本さんの活動とかに関しても。
樋本：局長さんがね、こうやってくれるからね、ものすごく楽しくなってきてね。本当に皆、頑張っておりますね。これまでね、先の局長さんと他のセンターへ視察に行ったりしよったんですよ。よそのセンターの女性部会の活動を見たりしているうちに、こんなん出来たら良いなあ、あんなん出来たら良いなあいうんで、なかなか前に進まなかったんですよ。まあ、結果的に川崎局長さんになってから色々道筋を考えてくださったんですよ。それでみんなこの頃楽しくして「忙しくなったのー」とかいって。この間も玉ねぎが出来たりしたから、ちょっとここで親睦会で食事もして、そういう輪が出来てね。色々中身や幅が広がってます。
豊山：その当たりもう少し詳しく聞きたいんですけども。川崎さん、ちょっと面映ゆいかもしれませんけど。川崎さんが来る以前って言うのも女性部会はあった訳ですけども、そんな積極的に活動してなかったんですね。
樋本：あちこちね、センター見学と言うか視察には行ってたんです。そんで私も東京の目黒区の方に視察させてもらったりしたんやけど、都会でもこんなに頑張ってるのにそれでうちはなんか出来んかなあと、そこの地点でいつも止まってたんです。それから先は進まんで。それで今いう休耕田の活用でね、南が、センターが頑張ってしてたんですけども。
川崎：それは私より前の人。
樋本：そんでね、本部も何かできたらいいないうてね。休耕田がね、それで出来るようになったもんで【「小学校児童農業体験ふれあい事業」:『今日も輝いて』28 頁】。販売できる

ところも少しできたりしてきたもんで、ちょっと試食とか、皆で作って食べたり。
豊山：へー。販売してるんですか、どこかで？
樋本：あの、そんなに大きなもんやないんですけど、ちょっとシルバー・フェアのときにちょっと出したり。
川崎：独自事業でも、ちょっと参考までにいうとくけど、南部の稲作についてはね、もう結構販売は好調でね。普通の仕事並みの配分金を出すようにしている。
豊山：へー。
川崎：すごいんや。売上 120～130 万円。だけん 800 円～1000 円くらいの時間単価で出せる。まあ、もちろん、うちの南部の事務所の職員がお手伝いしよる。本部のわれわれについては経費は出よるけど、配分金も少し、年間仕事したんで何千円出せる、とかそんな世界や。
豊山：赤になってなかったら、それでもう…。
樋本：だけどね、そういうふうになってきてたいうんと、皆それぞれのお仕事持ってるのにようここまで頑張って続けてこれよるなというのをすごいなと…。
川崎：配分金はあんまり出しよらん、われわれの方は。
樋本：だけどね、**できたもので親睦会をする。**
川崎：そうそうそう。
樋本：ついこないだ 12 日にもえんどう豆のご飯でね、かき揚げにしたりして。
豊山：その**「わいわい農園」を始めた頃っていうのは、川崎さんがいらっしゃったとき？**
樋本：はい。
川崎：2 年くらい前やね。
樋本：まあチームワークも良かったからだろうし、何かにつけて。
川崎：私の前任者までの人の対応が、なんと言うか、不満だったんやろうな。だけん、一肌脱いでくれなんだんや。全部自分の責任でしなさいみたいな話で、そら出来ひんわな。
豊山：「わいわい農園」があって、そのあとにこのお遍路さんの話、それから学童保育の話が出てくるわけですね。

川崎：さっきのあの、お金の話でね。お遍路さんの国の補助金が 172 万 7000 円。そんで市も同額くれる。あとうちの財源が 100 万円弱くらいでやっている。それからもう 1 つの学童保育の方は、放課後児童ふれあいの方が補助金が国が 108 万、で、市も 108 万。残り 60 万ほどかな、これがうちの財源。まあこんな感じです。だけん、企画提案事業したらものすごく助かる。そのこっちの分は、配分金でみんな出せるしね。
豊山：はいはい。順番からいくと市が 108 万出すので、国が 108 万出して…。
川崎：そうそう。で国が上限 200 万。支出に合わせて今の財源が配分される。そんな感じで今、なってます。

豊山：後、もう時間もあれですから 10 分位しかないので、ちょっと話戻りますけど高松市の女性会員の比率が多いんですけども…。
川崎：40 パーセントくらいかな。
豊山：多いですよね。特に四国は多いですよね。

川崎：どうしてかは知らん。
豊山：そらそうですよね。そうだろうと思って、大ざっぱな質問なんですけども。
川崎：こう言う質問をされてもちょっと分からんな。
豊山：なんで多いのかなっていう。
豊山：30 って大体聞くんですよ、全国的に。
川崎：うちは 40 くらいやね。
豊山：それでも結構四国が高いですよね。何でやろうと思って。
川崎：女性の労働意欲が高いんちゃう。
豊山：そうかも知れませんね。
川崎：ちょっと答え見つからんな
豊山：いや、多分答え出てはないだろうなと思って、一応聞けたらなと思って。次は観光・お接待事業とか女性専門部会が中心となって改革、立案されたということで。
川崎：あのね、実際やりおるんでね、観光の方はね、かなり男性も入ってきています。
豊山：そうですね。
川崎：まあ半々くらいかな。
藤澤：男性の方が多いかもわからない
川崎：40～50 人位居るんかな。
藤澤：43 名くらいですね。
川崎：43 人居るって。彼女が担当やからね。実際に就労の報告とかもらいよる。
豊山：どんな感じですか。良い感じですか
藤澤：良い感じですね。楽しいといってやっていますね。色々な全国の方や海外の方もいらっしゃいますから、そこで色々な話を聞けたり。

豊山：**（学生に向かって）こう言った企画があげれたら良いんだけどな。**

川崎：それからそういう事でこれは 2 カ所でしよるんです。
豊山：2 か所ですか
川崎：うん、2 カ所。国分寺とな、もう 1 つは壇ノ浦いうてね、屋島の源平合戦のあったあたりに遍路口の途中、お寺との真ん中くらい、札所。
豊山：壇ノ浦ってあるんですか？
川崎：壇ノ浦、屋島壇ノ浦。
豊山：屋島壇ノ浦があるんですか？
川崎：屋島の源氏平家、屋島の戦場の事や。
豊山：それを壇ノ浦って言うんですか？
川崎：壇ノ浦って言うんです。
豊山：屋島は知ってましたけど。
川崎：屋島の壇ノ浦って言うんです(笑)
豊山：山口のほうかと…(笑)。
川崎：違うんです、こっちの壇ノ浦です(笑)。そこは仮設テントで、国分寺のほうはお店

の古い空き家を借りているんだけども、そこは仮設のテントでやっている。その 2 か所でやっているんです。
豊山：この「放課後児童ふれあい育成支援事業」、これは女性専門で？
川崎：これはもうほとんど女性。男性 2 人くらいかな？
藤澤：3 人ですかね。
豊山：女性は何人ぐらいですか？
藤澤：女性は 30 人ぐらいです。
豊山：会員の事前研修とかいろいろやっているという話を書いてあったんですが…。
川崎：そうやな、お遍路とか、いずれも全部最初スタートするときは事前研修してる。途中でもやったりしている。特に変わってきているのは、学童の方については、今年から会員の 1 人で、能力の高い人というのをつけてやっている。その人が企画も研修もどんどんやりよる。
豊山：そういった人がいるといいですねー
藤澤：その人が次のリーダーを育成していく感じで。
豊山：その方のもともとの職業は？
藤澤：ホームヘルパーです。
川崎：そうだ、高齢者施設なんかでそういったこともやっていた。
豊山：やっていたわけですね。これを聞くのは**「前職との関係で、こんな人たちは狙い目だよ」というのを（知りたいから）**。この地図は？

川崎：この綴じとる分を全部いこうかな。ホッチキス止めで、地図のコピーがついとるやろ？　これ【「高松市内「遍路道地図」」】は、国分寺の方の接待所で観光案内に使っていた一般的な、市の観光課が作っているような、パンフレット。これがワンセットでこんなの配りよる。これは行政からもろうたパンフレット。これは 1 つ先生に。
豊山：ありがとうございます。
川崎：これはみんなに 1 つずつ。みんなにお配りしたのは市ではなく **NPO 法人【「NPO 法人遍路とおもてなしのネットワーク」】が四国のお遍路を世界遺産にしようという運動で作られたパンフレット【1 枚ものカラーで「高松地区など 7 ヶ寺　歩き遍路　体験マップ」】。これは私知り合いでもろてきて、これも配りよる。**こういうので観光案内をしよる。そのうえにローカル版として作った国分寺専用パンフレットがこれ【ジャバラ風の「心かよわす遍路道」】。国分寺のメンバーが作ったパンフレット。
豊山：もう 1 度。これは市？
川崎：これは NPO 法人「遍路とおもてなしネットワーク」が作ったチラシ。これは高松市内の歩き遍路の道をある程度簡単に表現したもの。古い遍路道に沿ってシールがはられてて、あんまりようわからんでも、次々歩けるようになってる。で、旧遍路道いうんは、あんまりようわからん、普通の道みたいになっとんよ。古い道しるべがあったりするような世界でもあるんやけど。そんな感じでスタートした。それから国分寺でもこんなん作って、近場でこんなんあるでいうて作ったのがこれ。

川崎：それから話がものすごい飛ぶけど、これが「現在放課後児童クラブでこんなことできます」いうて毎月だしよるチラシの先月版【「放課後児童ふれあい育成支援事業・出前教室の申込クラブ事業について（6月以降分）」】。
豊山：メニュー一覧というやつですね？
川崎：この事業の狙いはここに書いてある。普通の学童保育は放課後から6時から7時くらいまでの短い時間で終わるけど、**土曜日とか祝日、振替休日とかね、それから夏休みとかは朝の8時から晩の6時までと非常に長い時間の学童保育になるので、そういう時に出かけていってお年寄りと触れ合ってもらうのがこれのねらい。**実は毎月こういうメニューをだして、シルバーからでていってこんなんしますよというのを毎月送りよる。これが申込書になっとって、今月号も近々だしますわ。今、児童クラブが高松市内に40なんぼある。その放課後児童クラブ全部に送り付けよん。ほいで手が挙がったところに行きよる。最後のページが今年の4月1日以降に行った実績や。
豊山：これは手をあげた学童クラブにいって、お金もらうわけですよね？
川崎：いやいや、お金もろてない。無料。
豊山：えっ？　これ無料なんですか？　じゃあこれはボランティアの事業として行ってるんですか？
川崎：そうやな。もともとはボランティアやな。ただ将来的には位置づけしたら、市からお金もらおうという話や。今は国も市も補助金出しよるから。
豊山：あー、そうかそうか【まだ企画提案事業の段階（平成24～26年度）】。それが終わったころにまた…。
川崎：そうそう、もしお金をだせるようやったらお願いしたい。そう意味で継続を狙っとる。お遍路さんもそうですよ。観光やそんなんいうたってお金やとれんもん。
豊山：提案事業で、もらってるわけですね。
川崎：そうそう。

豊山：ちょっと（時間も）あれですが…。この放課後ふれあい保育のメニューはどうやって決めてるんですか？　話し合って…？
川崎：話し合いもそうやけど…有能な人がおって次から次に考えてくれよる（笑）。最初のおったてはな、**読み聞かせとかでスタートしたんよ、去年は。去年は私がかなり汗かいた。今年はもう全く自立してくれとる。**
豊山：良いですよねぇ。そういった学生が一人いると僕もたすかるんですが（笑）。
川崎：去年は、私よーけ、ついて行ったんよ。私はもともと図書館に10年歴があるんで、読み聞かせとかは仕事でしよった。

豊山：最後ですがHP見たら技能講習会がかなり頻繁に行われているんですが…。
川崎：これはですね、うちのというよりもシニアワークプログラム。国の委託事業がメインでやっとんで。うちの『議案書』は詳しいんでね、何でも載っている。19頁。技能講習別というのがあるわな。これがシニアワークプログラム事業、いわゆるSP事業というもので、**国の委託事業。香川県シルバー人材センター連合会と高松市シルバーセンターとの共**

同事業。10 割国庫。国の特別会計からでてる。19 頁にこれだけメニューがあるのと【「フォークリフト運転技能」から「樹木剪定・緑地保全」まで 9 種目 13 回】、高松が香川県下の半分以上を、うちでしよる。エリア人口が多いから。で多いんや。たとえば大阪府であれば全体で講座がなんぼあっても東大阪でなんぼできるといってもなかなか当たらんわ。香川県の場合は、高松が半分以上。
豊山：香川県全体のをしている。
川崎：そうそう。だから多い。うちが実質的にしているわけではない。21 頁については、うちが独自の、高松市シルバーの財源でやっているやつ。1 番上は違うけど、2 番目、3 番目、…1 番上は（平成 24 年）7 月 25 日【これは違う】、それから 7 月 31 日、8 月 29・30 日、9 月 26 日、（平成 25 年)2 月 27 日、3 月 7 日、3 月 13・14 日、3 月 26 日、これがうち独自の講習会。さっきの軽度生活援助の講習会というのが 9 月 26 日の分や。例の家事援助するやつね。こっちは全然補助金もらわず、うち単独でやっている。たくさんあるのはシニアワークプログラムの部分がよーけあるから、全体としてよーけしよるような感じになる。
豊山：県の、をやっているわけですね。
川崎：そうそうそう。

豊山：私は聞き取りましたので、時間もあれですが…みんな質問があれば…“絶対”あるはずなので（笑)。必ずあるはずなのでするように（笑)。すみませんちょっと写真撮らせてもらいますね。
川崎：どうぞどうぞ。
十亀：はい。女性専門部会はどういった経緯でできたのですか？　たとえば、女性会員の皆さんが集まってもっと楽しくワイワイやりたいとか…。
川崎：一般的な狙いから言うたらな、女性を取り上げてせなんだら、なかなか女性が出ることができないやんか、男性に埋もれて。女性の地位向上のために女性だけの集まりでなんかできひんかなという場があるということや。うちの場合も理事のなかで女性は何人やったかな？
藤澤：3 人。
川崎：うちも理事は 14～15 人いるんだけど、そのうち 3 人は女性がなると決めている、決めているというか暗黙の了解がある。男性ばっかりなったらいかんでな。女性を管理職にしようとか、厚生労働省次官を女性にするとか、文科省の審議官を女性にするとかっていいよるやろ。それと一緒やな。
十亀：ありがとうございます。

田中：はい。遍路の観光案内と学童保育はボランティアみたいなものとおっしゃいましたが、これは、学童だったら子どもを通じた、おじいちゃん、おばあちゃんへのシルバーの PR 活動につながっていますか？
川崎：そこまでは、いってないなぁ。この頃核家族化でおじいちゃん、おばあちゃんがおらん家庭もいっぱいある。**そこにシルバーの会員がいって年寄りの話を聞くとか、考え方とかを知ってもらうねらいがある。ある意味料金をもらうというのとは違う。いわゆる行**

政的スタンス。個人が来てくれて料金をもらいますよっていうのとはちょっと違う。お遍路さんもそう。お遍路に、高松に観光へいっぱいきてくださいという狙いの中でするのであって、それは行政がお金を負担するようなスタンスのもの。両方ともそう。**今回平成 25 年度から企画提案事業についての、国の考え方が変わってきて「必ず事業料金を取る方向に」と変わってきた**。24 年度採用なんでクリアしてるけど、これについては今後考えていかなあかん。来年、企画提案事業について補助金も終わるんで、経営的な問題もあって 24 日の理事会で新しい企画提案事業をうったてをしよう、ってことに今しとります。

豊山：それは川崎さん中心に…。

川崎：まぁ、せにゃいかんやろな（笑）。**市の方とも話をしよるんで。介護とか、市がシルバーに頼んだら良いメニューみたいなものを考えてくれと**。今までのうちの企画提案はシルバーが全部考えていた。市の方で、軽度生活のような事業を考えてくれという話を持って行っている。それができたら企画提案でスタートして、目途がついたら軽度生活支援みたいに独立した事業になればシルバーにとって良いんじゃないか、とこういう話ですね。

豊山：なるほどですね。え一時間もあれなんで、バス、このあたりからありますよね。

川崎：ええ、いやいや乗せていきますよ。

豊山：いやいや、もう時間も 40 分ですから

川崎：かまへん、かまへん。今からで良かったら行きますよ（笑）。これおまけでね、説明してないこれ。これはな、実は、お遍路の観光案内をするにあたってどういう経路かわからんいうことで一番最初に作ったのがこれ。これは県の教育委員会が調べた古い遍路道の調査、これをそっくりコピーさせてもろて。要は、再販もの。これが 24 年の 9 月。これではなかなかいかんってことで、この 25 年 3 月にできたのがこれ。これはもう一遍、旧遍路道を歩いて取材して、これよりももっと使いやすくして作ったのがこれ。

豊山：なるほど、確かにこれ（教育委員会の）見て、「うーん（難しい）」と思った。

川崎：学術的なものでおもしろない。で、これは私のほうで配ろうって作ったのがこれ。以上です。

豊山：ありがとうございました。なんかバタバタバタバタしてしまって（笑）

川崎：いやいや、よかったら乗せて行きますよ。

豊山：いやいや、だってもう 4 時に…

川崎：いやいや、ね、4 時“過ぎ”でええんよ。

（一同笑）

川崎：4 時半に人が来るので。

以上

2013年11月21日図書館インタビュー

太田「じゃあ、インタビューを始めさせていただきます。シルバー人材センターへ入会したきっかけはなんですか？また、なぜ入会しようとおもいましたか？」

玉木さん「まぁ定年退職しまして、半年ほどはぶらぶらしておったんですけど、家内のほうが先に会員になっておりまして「入会説明会にあなたも行ってみてはどうか？」と勧められたというよりも、背中を押されたということで会員になりました。その後一カ月くらい立ちまして、大阪商業大学の図書館を紹介していただきました。」

太田「ありがとうございます。では次の質問です、どのような仕事をなさっておりますか？」

玉木さん「はい、この図書館では我々シルバー人材センターから五名で三名勤務ということで、え～そうですね、あの～ローテーションを組みまして、一週間に大体20時間でやっております、で仕事の内容を言いますと図書館専門の資格を持った司書の方の補助的な仕事です。まぁあの具体的には新着図書の配下とかそれから返却本を所定の位置に戻す配下、また整理整頓もちろん館内の巡回、そしてパソコンを学生さんたちに貸し出したり返却したりの受付処理などをやりまして、最終的には館内に異常がないかとか、ということを確認して消灯、施錠して作業終わるということで、皆仲良くやっています。」

太田「ありがとうございます。3つ目の質問です。仕事をする上でどのようなときに、やりがいを感じますか」

玉木さん「ん～やりがいって難しいですね・・あの～嬉しいことは学生の皆さんがこの本はどこにあるんだということをちょくちょく聞かれるんですけども、まぁ一緒になってパソコン等で検索して、所定の場所までいって「あっ、あったこれだ」と言ってもらえたら「ありがとう」っというこの一言がうれしいですね。」
太田「ありがとうございます、では四つ目の質問です。仕事をして得られたもの、変わったことはあるでしょうか？」

玉木さん「ん～そうですね、あの規則正しい生活がある程度出来るのと、この図書館は2階から6階までありまして、非常に広いです。ですからえ～配下作業とか巡回等で移動するんですけど、一日に・・そうですね６０００歩ぐらい歩きます、そういうことで健康作りにはいいんじゃないかなと気はしております。」

太田「ありがとうございます。では５つ目の質問です、よろしければ入会を考えている人に一言お願いします。」

玉木さん「そうですね、現役時代は終わってますんで、やはり以前の職場の地位だとかおごりがないように皆さんと一緒にチームワークを保って、そうですね、仲良くやることが一番じゃないでしょうか？」

太田「ありがとうございます。最後の質問なんですが、名前とご年齢をお願いします。」

玉木さん「玉木しゅうじと言います７１歳です。」

太田「すみません、ありがとうございました。」

以上

2013年11月29日公園インタビュー

岡「まず、入会したきっかけはなんですか？」

「あのー、知り合いの人が「いいよ～」って教えてくれてね、ちょうど前の仕事をやめて、んで今年の一月に入会説明会に行かせてもらいました」

岡「わかりました、ありがとうございます。では次にどのような仕事をなさっていますか？」

「ちゃんと、いえるようなことはしてないんですが、ここ掃いたり、ごみ捨てをしています。」

これ以降雑音や、打ち合わせ中のため・・・

１分４０秒くらいから再開

岡「では続きでお願いします。仕事をするときにどのようなやりがいがあります？」

「んとね、仕事やからね、これといってやりがいってたいしたことじゃないんやけど、公園に来た人に
「綺麗にしてくれてありがとう」って言って貰えるとうれしいですね。こんなところですかね」

岡「では、仕事をして変わったこと、得られたことは何ですか？」

「これといって変わったことはないんで、ずっと通って来てるんで、どこも一緒やなって思いますね」

岡「それでは最後に、入会を考えている人に一言お願いします」

「６０歳過ぎたら普通にハローワークに行くより、シルバーに来たほうがいいんじゃないかなと思いました。」

岡「ありがとうございました」

平成２４年―２６年度　豊山ゼミ活動報告書

編集責任者	渡邊　亮太			
執筆者	植田　寧々	大内　泰治	太田 貴之	小石原　光
	島上　雄貴	田井　裕也	瀧野　将大	田中　健介
	十亀　涼	土居　紗希	中野　翔太	前田　克利
	松田　圭吾	森田　優介	和木　裕司	

平成 24－26 年度　豊山ゼミナール生

演習テーマ　フィールドワークによる高齢者の就業支援

クライアント　公益社団法人　東大阪市シルバー人材セン

