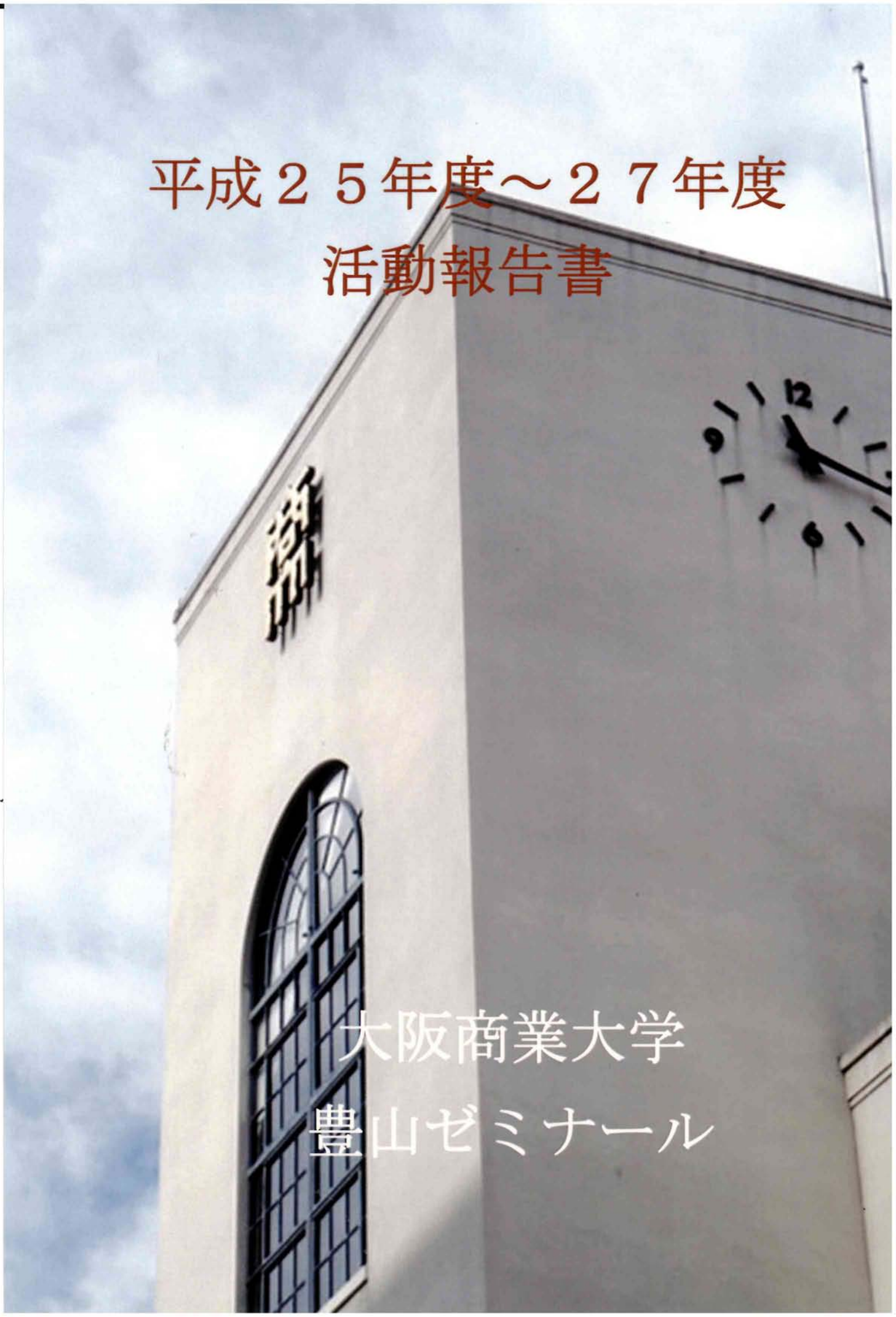


平成２５年度～２７年度
活動報告書

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？・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１３

第３章　シルバー人材センターの動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３

第４章　東大阪市シルバー人材センターとは？・・・・・・・・・・・・・・・・・２９

第５章　入会説明会アンケート分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４９

第６章　各チーム活動報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７７
　第１節　Ｌチーム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７９
　第２節　Ｍチーム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８５
　第３節　Ｎチーム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９０
　第４節　０チーム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９６

資料
テープ起こし
平成２６年６月茨木市シルバー人材センターヒアリング調査・・・・・・・・・・１０７

第１章　高齢化の現状

飯田雅和・松岡剣

第１節　高齢化社会の背景

1-1　少子化

1975 年に合計特殊出生率が初めて 2 を割り込み 1.91 になった。1980 年は 1.75、1990 年には 1.54、2000 年には 1.36。2015 年は 1.43 と低い状態が続いている。

出生率が 2 を割った背景として女性の就業が進んだ影響があり、晩婚化も進んでいることが挙げられる。その後も女性の高学歴化と社会進出が進み、子育てと仕事の両立のための社会的インフラの整備も少しずつ進んできたが一向に出生率は戻ってこなかった。それは、晩婚化ではなく非婚化が進んでいるからである。原因の一つとして人生のライフサイクルの中で 30 歳代という一番の働き盛りの時が出産、子育ての時期に重なる結果、仕事優先になってしまい結婚せず、出産せず 40 歳代に出産を延ばす、あるいは結婚しないという人が増えてきたからである。近年は 40 歳前後で結婚を考えている女性が増え始めその結果、運でも子供一人というケースが増え始め、出生率は 2 に回復すことなく下がり続ける。

年々人口が減り続けその結果、国全体の GDP は右肩下がりの時代になってきている。既に生産年齢人口も減少しており長期的に見ると、少子化の影響はこれからの日本社会により大きな歪みを生むとともに、経済成長の抑圧要因となっている。

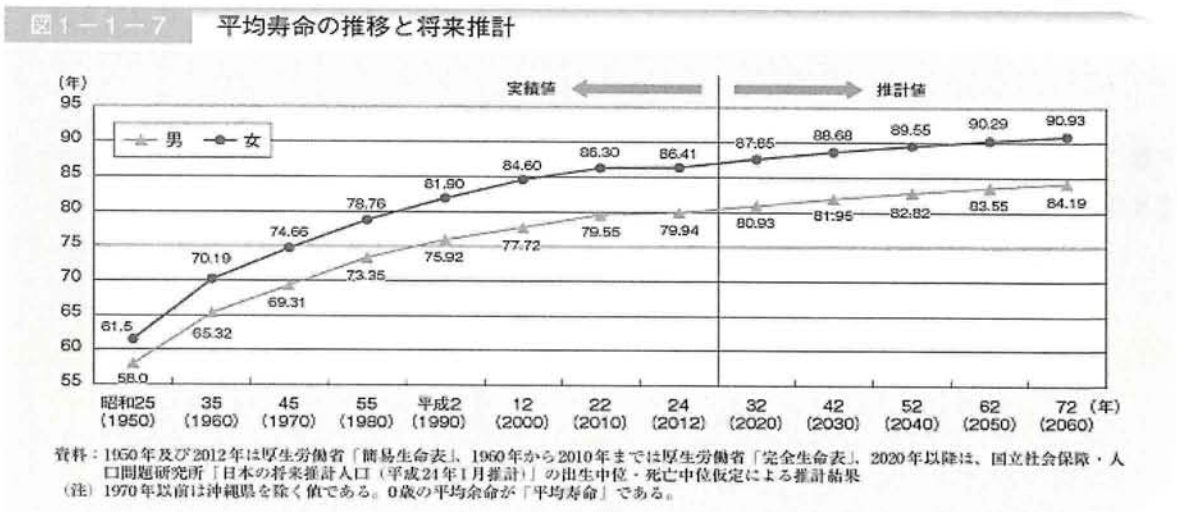


図 1「高齢者白書　平均寿命の推移と将来推計」

1-2　長寿化

今の日本にとって大きな歪みをもたらしているのは「長寿化」である。長生きすることは素晴らしいことだが、この長寿化こそが今の社会問題の本質である。

長寿化の理由として、出生時の死亡が減少したことも挙げられるが、食生活の改善と医療の進歩も挙げられる。その結果、人間の寿命を大きく伸ばすことになり 1945 年から 55 年後の 2000 年には平均寿命が 80 歳になった。わずか 55 年で平均寿命が 30 歳も伸びた国は他に例をみず、そして、その後も平均寿命が伸び続け、今や男性は 80 歳を突破し、女性は 87 歳となっている。

2060 年には、男性 84 歳、女性 90 歳となり、女性の平均寿命は 90 歳を超えると見込まれている。また、65 歳時の平均余命は、1955 年には男性が 11 年、女性が 14 年であったものが、2010 年には男性が 18 年、 女性が 23 年となっており、男性、女性とも高齢期が長くなっている。65 歳時の平均余命について今後の推移をみていくと、2060 年には男性 22 年、女性 27 年となり、高齢期はさらに長くなっていく。

75 歳以上の人口が増加してきた時こそ、医療保険の給付額や介護費用が嵩んできて、国民負担の増大が本格化されるといわれている。

労働行政は人生 50 年時代から抜け切れず、定年延長したといっても 65 歳止まりであり、働くことイコール雇用と捉えていることにも問題がある。働くことは雇用されることだけではなく、農業者や自営業者にはそもそも定年はない。高齢者にとっては雇用されるよりも自らの意志で働くことが求められている。

これからの時代は、会社を辞めた後も元気な間は社会に出て稼ぎながら働くという形式が求められていく。これは東大阪市シルバー人材センターでも同じようなことが言える。

1-3　人口ピラミッド

我が国の近年の我が国人口の年齢構造を見ると、年少人口(15 歳未満)の減少と老年人口(65 歳以上)の増加が著しく、少子高齢化が急速に進んでいる。人口構造の変化について、いわゆる人口ピラミッドの変遷で見てみると、戦前からの「富士山型」から、高齢化の進展により、二度のベビーブームによる凹凸はあるものの、現在では「釣鐘型」となっており、将来的には、さらに少子化が進んで、「つぼ型」に変わっていくといわれている。

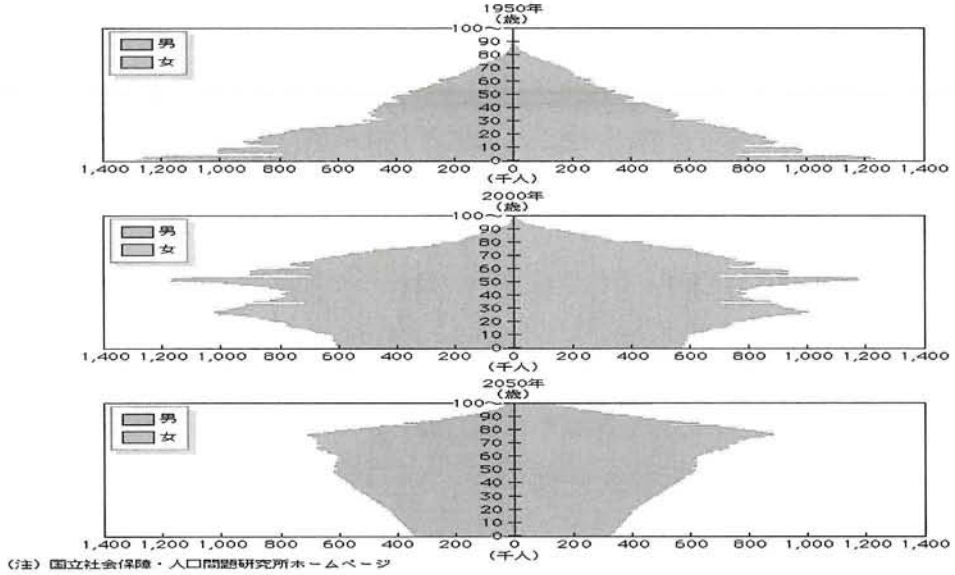
このような日本の人口構成の変化スピードは、世界屈指である。人口学では、65 歳以上の高齢者率が人口全体の 7%を超えると「高齢化社会」、14%超を「高齢社会」と呼ぶが、日本が高齢化社会になったのは 1970 年、高齢社会を迎えたのは 1994 年だ。たった 24 年しかかかっていない。

第 1 次ベビーブーマー層が 2010 年には、65 歳を超え、今後 20 年近くにわたって、人口構成のピークが高齢側へ向かって動いていく、ということが容易に推測される。

現行の公的年金制度は、現役層が高齢者層を養うという賦課方式をとっているため、高齢化が伸展すると現役層の負担が大きくなり、制度の維持に支障が出てくることが考えられる。同時に、年金負担が増えることは、労働人口層の可処分所得が低下することであり、労働意欲そのものに対し

て、悪影響を及ぼし、国力をも低下させることになる。

一方、日本の医療保険制度は、個人が保険料を負担したあと、不足する部分は税で補充するという構造となっている。加齢によって疾病リスクは高まり、高齢者は自ら支払う負担を上回る医療費の給付を受けることになり、生産年齢層の負担が増えるという公的年金と同じ問題が発生する。少子化による生産人口の減少への対策は、更なる機械化や生産施設の国外展開、産業構造のサービス化、労働力の輸入（移民解禁）といったさまざまな施策が考え られるが、高齢者の急速な増加については、強制力のある施策は考えにくく、自然減を待つに任せるほか根本的な対策はないという状況である。

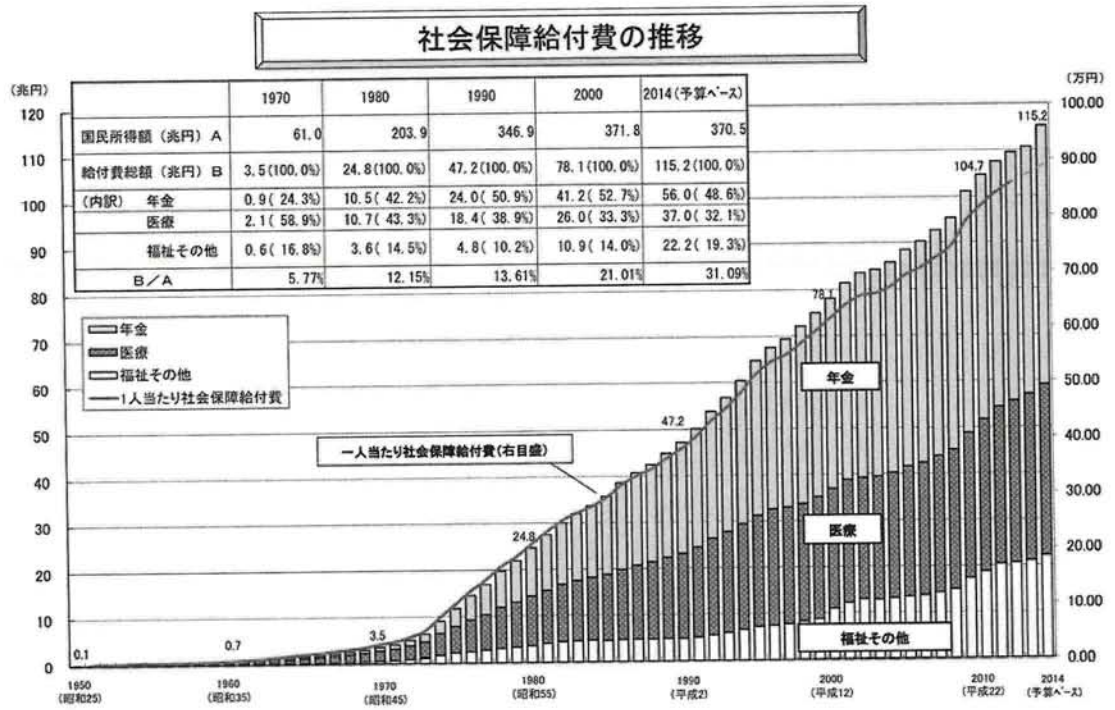


（注）国立社会保障・人口問題研究所ホームページ

図２「国土交通白書　日本の人口ピラミッドの変遷(1950 年、2000 年、2050 年)」

第２節　高齢化社会の様々な問題について

2-1　社会保障給付費の推移



	1970	1980	1990	2000	2014(予算ベース)
国民所得額（兆円）A	61.0	203.9	346.9	371.8	370.5
給付費総額（兆円）B	3.5(100.0%)	24.8(100.0%)	47.2(100.0%)	78.1(100.0%)	115.2(100.0%)
(内訳)　年金	0.9(24.3%)	10.5(42.2%)	24.0(50.9%)	41.2(52.7%)	56.0(48.6%)
医療	2.1(58.9%)	10.7(43.3%)	18.4(38.9%)	26.0(33.3%)	37.0(32.1%)
福祉その他	0.6(16.8%)	3.6(14.5%)	4.8(10.2%)	10.9(14.0%)	22.2(19.3%)
B／A	5.77%	12.15%	13.61%	21.01%	31.09%

図３「厚生労働省　社会保障給付費の推移」

少子高齢化が進み、年金や医療、介護などの社会保障の給付額は年々増加している。現在は国や地方の財政の大半を占め、社会保障にかかる費用が増加する中で、社会保険料の収入が横ばいのため、国民の税金と借金で補っている。図を見ると、年々右肩上がりで給付額が上昇している。特に年金給付額が年々増加している。次いで医療が増加している。1970 年の総給付額は 3.5 兆、1980 年にはその倍以上の 24.8 兆に増加している。その後も、1990 年には 47.2 兆、2000 年には 78.1 兆と増加してきたが、とうとう 2010 年には 100 兆を突破した。その内訳は、年金が約 50.7%、 医療が約 31.2%、福祉その他が約 18.1%であった。2025 年度には 148 兆に増加すると予想されている。今後も社会保障費は増え続け、慢性的な財政不足に陥ってしまう。

さらに 2012 年には 65 歳以上の高齢者を若者が 2.4 人で支えているのに対し、2025 年には 1.8 人で支え、さらには 2050 年には 1.2 人で支えなければならない状況に陥ってしまう可能性がある。支え手が 2.4 人の騎馬戦型に対し、1 人が 1 人を支える肩車型社会に変わってくる。

2-2　年金問題

高齢化社会が進展したくさんの年金の問題が出てくる。今の若者は将来年金をもらうことができるのか心配になる人が大勢いる現状である。私もその中の一人である。

年金制度は高齢化社会の更なる進展によって制度が維持できるのかという大きな問題である。現在は高齢者がどんどん増えていて、それに伴って年金受給者の比率が高まって、先ほども述べたように、2012 年は生産年齢人口 2.4 人で 1 人の高齢者を支えているのが、2050 年には 1.4 人で 1 人の高齢者を扶養しないといけなくなると予想されている。

年金は保険料を支払っている労働者の減少と受給する高齢者の増加のために毎年赤字が膨らんでいる。将来的には、2030 年代には年金資金が枯渇し、高齢者に年金が支払われなくなる可能性がある。年金制度を現状のまま維持させるとすれば、年金保険料を上げて国民の負担を増大させるか、高齢者に対する年金給付を下げるかという選択肢のどちらかになる。年金給付を下げる例として、年金の支給開始年齢を 60 歳から 65 歳に引き上げたりしている。

高齢者になると、年金保険料の支払いに比べてはるかに給付の割合が高いということになり、若者の場合だと、年金保険料の保険料に対して年金として受け取る金額が少ないという可能性がでてくる。

今の年金制度の賦課方式の問題点は、少子高齢化社会が進むにつれて、現役世代の保険料負担が重くなるという問題がある。

それならば、自分が納めた年金保険料を自分がもらうといった積立方式であれば若い人の年金制度の不信感はなくなる。人口構成にかかわらず、自分が支払った年金保険料は、自分が必ず受け取ることができるし、高齢者と若者の支給と負担のアンバランス感は解消される。問題は、賦課方式から積立方式に制度変更することができるのかということになる。

上の図を見てもらいたい。年金に対する給付費は年々右肩上がりで伸び率も一番高い。2010 年の年金の社会保障給付費は全体の 50%を超え、今後も伸び続けると予想され、年金制度として危機を迎えるのは、2030 年以降である。それは、現在 40 代である第二次ベビーブームで生まれた団塊ジュニア世代はあまり子供を産まなかったので、この世代が年金受給を開始する頃に年金資金が不足する。2040～2065 年が年金制度としては一番苦しい時期と予想されている。年金問題は高齢者が減る 2070 年頃には落ち着くとも予想されている。

また、2007 年には「消えた年金問題」として大きくニュースに取り上げられた。国民年金や公的年金の納付記録漏れが約 5000 万件発覚し多くの国民の不安や怒りを買ってしまった問題である。また今年の 6 月に 125 万件の年金情報が流出した問題が発覚し、また多くの国民の怒りを買ってしまった。こうして年金問題は少子高齢化が原因だけでなく政府の管理体制にも問題があると私は感じている。将来私たちのような若者が安心して年金を受け取れる社会になってもらいたいし、こうした社会を作り上げていくのも私たち若者の使命であるとわたしは思う。

2-3　医療保障問題

続いて医療保障の問題について述べる。

医療保障費についても、年金保障同様年々右肩上がりで上昇してきている。このまま高齢化が進めば、財政が破たんしてしまう。医療保障は年金と違って、高齢者も保険料を負担している。しかし、所得に応じた負担になっているため負担する保険料は現役世代より少ない。1人当たりの医療費は高齢になるほど高くなっている。75歳以上の高齢者では年間1人当たり80万円前後と莫大な費用がかかっているといわれている。老人医療費の増加が日本の医療費増大の主要因として考えられる。現日本の医療保険制度は上の図を見てもらうように急激に増加する医療給付費を抑えるため、保険給付の引き下げをおこなっている。

健康保険法は、昔は自己負担が無かったが、1984年に1割負担、1997年には2割負担、2003年には3割負担となっている。また、後期高齢者医療制度では、1973年に無料化が実施されたが現在は高齢者の所得に応じた自己負担割合が実施されている。

しかし、医療制度は、2006年に改正され高齢者を中心に自己負担が引き上げられた。70歳～74歳の改正前は1割負担、改正後は2割負担となっている。さらに、70歳以上の現役並みの所得者の改正前は2割負担、改正後は3割負担と自己負担が引き上げられた。

なぜなのか、それは、高齢化が進み医療が高度化するにつれて、社会保障費は毎年1兆円ずつ増え続けており、政府は団塊の世代全員が75歳以上になる2025年に備えて社会保障制度を改革し、消費税率を5%から8%に引き上げて国民の負担を求めながら、医療にかかる費用増を抑えるからである。

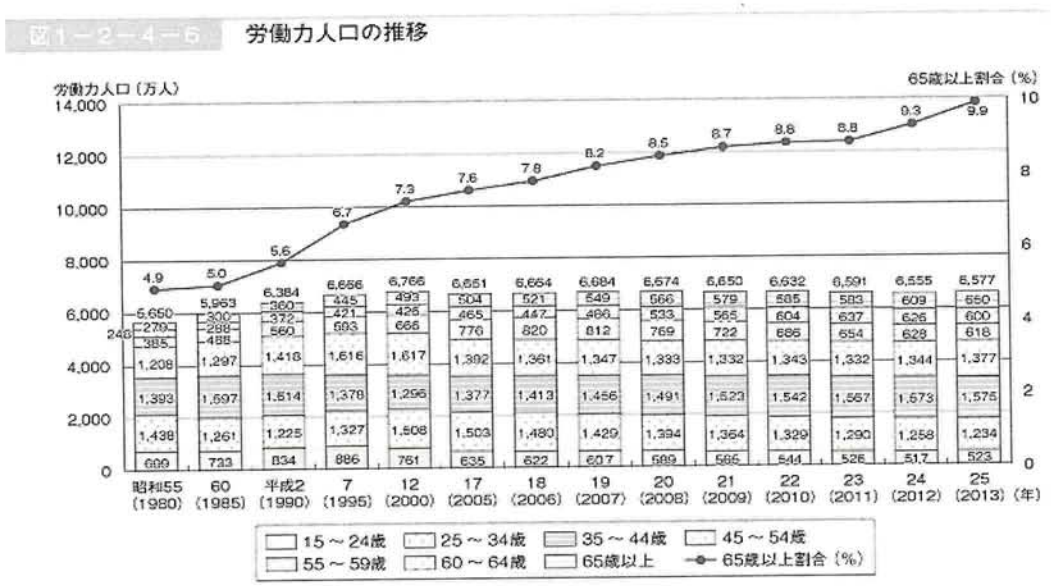
第３節　労働力人口の減少と高齢者

3-1　労働力人口の現状

人口減少や少子高齢化に伴い、我が国の１５～６４歳の労働力人口は減少してきている。日本の労働力人口は、1980年の5650万人を始めに、2000年の6766万人まで増加の一途を辿っていた。しかし、少子高齢化の影響から2000年以降、前年度より微増している年もあるが労働力人口は右肩下がり、つまり減少してきている。年齢別に見てみると、25～34歳の労働力人口は2000年の1508万人をピークに年々減少していき、2013年は1234万人と低い値である。何よりも注目したいのが、60歳以上の労働力人口が増加していることである。1980年の労働力人口は510万人と低い値であったが、1990年には700万人を超え、2007年には1000万人を超えてきている。その後も減少することなく、2010年には1100万人、2012年には1200万人の労働力人口になっている。この数値は今後も増え続けると予想されている。

高齢化率の割合も1980年の4.9%に始まり、その後も右肩上がりで1990年には5%を超え、2000年は7%を超えてきている。2010年には8%を超え2014年には10%を超えている。

さらに、今後の日本の総人口は、長期の人口減少過程に入り、平成2026年に人口1億2,000万人を下回った後も減少を続け、2048年 には1億人を割って9,913万人となり、2060年には8,674万人になると推計されている。一方で、高齢者人口は今後、いわゆる「団塊 の世代」（1947～1949年に生まれた人）が65歳以上となる平成2015年には3,395万人となり、「団塊の世代」が75 歳以上となる2025年には3,657万人に達 すると見込まれている。その後も高齢者人口は増加を続け、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。 総人口が減少するなかで高齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2013年には高齢化率が25.1%で4人に1人となり、 2035年に33.4%で3人に1人となる。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、2060年には 39.9%に達して、国民の約2.5人に1人が65歳 以上の高齢者となる社会が到来すると推計されている。



資料：総務省「労働力調査」（年齢階級別労働力人口及び労働力人口比率）より内閣府作成
（注）「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたものをいう。

図1「高齢者白書　労働人口の推移」

下の図2は2013年の労働力人口数を示したグラフを元に今後の2030年、2060年の労働力人口の変化を示したグラフである。今後出生率が大幅に回復し、出生率が2.07に回復し女性や高齢者の労働参加が進んでも2060年で約4500万人と労働力人口が減るとの結果になった。もし仮に女性の労働参加が進まなかった場合、労働力人口は約1000万人になるという。2013年の労働力人口は、6577万人と2012年に比べ22万人増えた。景気回復や共働き環境の整備で、女性などの労働参加が増えたのが要因である。だが、長期的には高齢化や人口減で働き手の減少は避けられない。

こういった働き手の現象の解消として有力なのは、高齢者の活用である。定年退職年齢を65歳ではなく70歳、またはそれ以上に引き上げることで、労働力人口を増やす。これは、労働力人口対策だけでなく、年金支給額を減らし、さらに仕事による生きがい作りから医療・介護費を減らす効果まで見込める。実際、65歳以降も働きたいと考えていることを踏まえると、定年引き上げは有効な施策である。さらには、60歳以上の高齢者が増え、労働力人口が減る中で、シルバー人材センターの存在は非常に重要である。60歳前半の高齢者は企業に残るケースもあるが、70歳、70歳以上の高齢者になると仕事をしなくなる場合もあり、そこでシルバー人材センターがこうした高齢者に就業支援をすることで、社会参加、生きがいも得られ労働力人口の増加にもつながる。そういった意味ではシルバー人材センターはなくてはならない存在である。

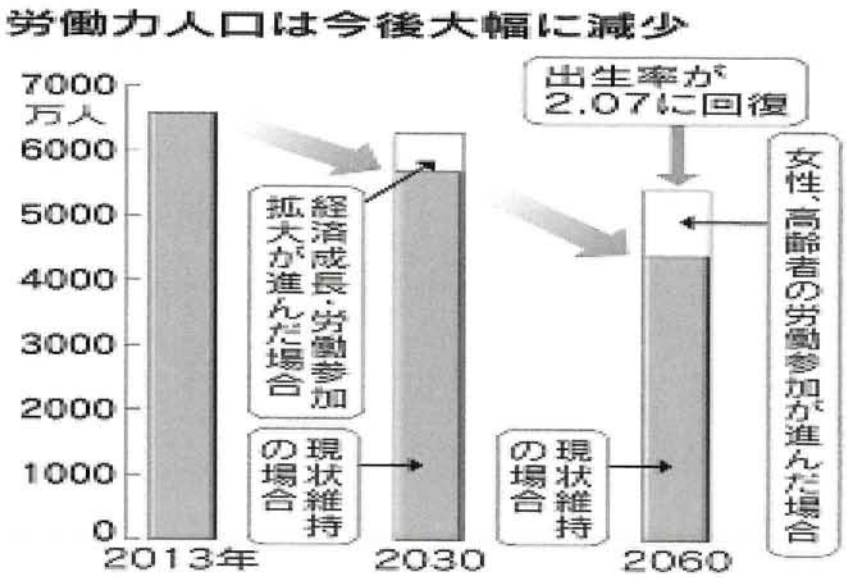


図 2　2014 年 3 月「日本経済新聞」

3-2　企業の取り組み

企業において 60 歳定年制が主流となっている現在，公的年金の支給開始年齢が 60 歳以降に繰り上げられ、そのことによって，収入を得られない空白期間を埋めるため，2013（平成 25）年 4 月から国は改正高齢法の施行をおこなった。雇用の継続を希望する人は原則として全員が 65 歳まで再雇用されることが可能となった。

下の図を見ると、企業には定年の廃止，定年年齢の引き上げ、継続雇用制度（再雇用 など）の導入のいずれかで対応することが求められるようになり、図で示したように 2013 年 6 月の定年の廃止は 2.7%、定年の引上げは 15.6%と合計で 18.3%と少なく、80%以上の企業は継続雇用制度、それも主に 60 歳定年で退職した高齢者を有期雇用社員として改めて雇用する再雇用制度をとっている。したがって、現状の高齢社員は有期雇用の再雇用者というのが一般的である。改正高齢者法の施行によって，これまでのように 60 歳で企業等を定年退職してフリーとなり，職場から地域に場所を変え，仕事を求めてシルバー人材センターに入会するというパターンに大きな変化をもたらした。これまで働いてきた企業を 60 歳で退職せざるをえないとすると、高齢者はそれまで蓄積してきた能力を活かせる仕事を見つけることが難しいうえに失業する恐れもあるので、同じ企業で継続的に働くことを望んでいる。

しかし企業は、60 歳以前と変わらない仕事で雇用を延長すると、新しい人材を採用できない、人件費負担が増える、高齢社員に続く世代が高度な仕事を経験し能力を高める機会が減少するため労働意欲が低下するとともに、長期的な観点から人的資源の維持・向上をはかることが阻害される等の問題が起こる恐れがあるので、希望する全ての高齢者を継続雇用することは避け、選抜した高齢者にかぎり継続雇用したいと考える。60 歳台前半層については 継続雇用によって職場に残るケースが多くなり，センター加入のきっかけがなくなったため，各地のシルバー人材センターで会員数が減少する事態が起こっている。

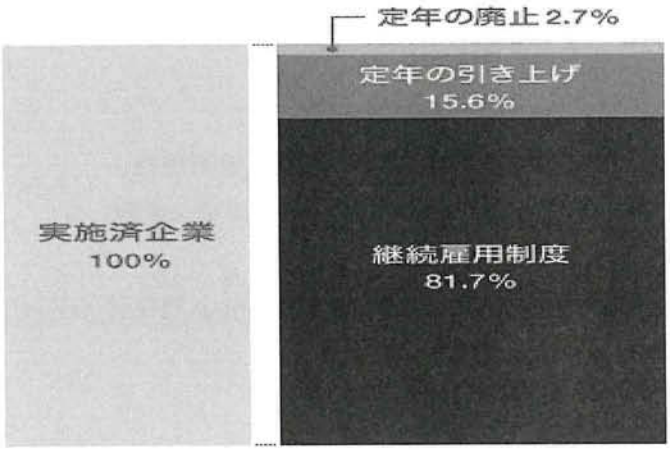


図３「厚生労働省　高年齢者の雇用状況」

3-3　国政の取り組み

また、厚生労働省は、シルバー人材センターを通じて働く高齢者を対象に、週２０時間までしか働けない規制を緩和する方向で検討を始めた。年々増える高齢者に働きやすい環境を整え、人手不足のなか活用したいという自治体などの要望にも応える。

シルバー人材センターに登録する人は、65 歳以上の労働力人口の１割に相当し、高齢者の大きな受け皿になっているため、これを 30～35 時間程度まで広げるという。

６５歳の定年後も働き続けたいという人は多い。シルバー人材センターで登録した会員に紹介する仕事は、原則として労働時間は週 20 時間、労働日数は月 10 日を超えないよう、厚労省が通達に基づき指導している。こうした規制から利用しにくいという高齢者もいて、2005 年に約 800 万人いた会員数が 2010 には少し盛り返したものの、それ以降右肩下がりで、年々65 歳以上の労働力人口は増加しているのにも関わらず、会員数は減る一方だ。全国の人材センターへの調査では、約６割が就労時間や業務内容の条件の緩和や撤廃を求めている。

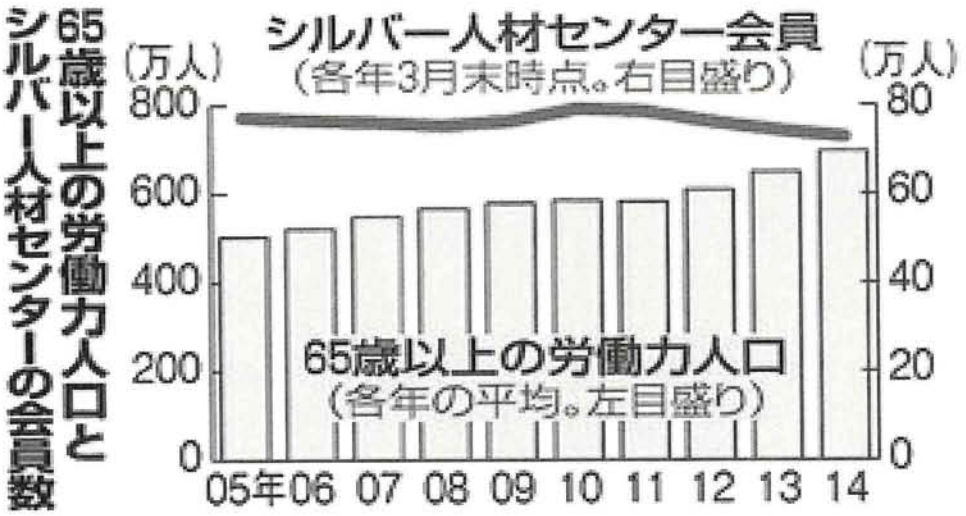


図４　2015 年５月「朝日新聞　65 歳以上の労働力人口とシルバー人材センターの会員数」

■参考文献

・高橋　元「超高齢化社会」2012年　中央経済者

・小笠原　泰「2050老人大国の現実」2012年　東洋経済新報社

・中島　克己「日本の高齢化を考える」1995年　ミネルヴァ書房

・平成27年版高齢者白書

http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2015/zenbun/27pdf_index.html

第２章　シルバー人材センターとは

松井花織・水井真苗美・岡本涼

第１節　　シルバー人材センターの始まりと背景

1-1　戦後の日本の就労ニーズ

シルバー人材センターの始まりの背景には、戦後日本の高齢者就労の実態とそれに対する労働行政による高年齢者雇用対策と、厚生行政による社会福祉施策が関係している。まず、労働行政による高年齢者雇用対策とはなにかであるが、ここでは生計を営むための一定金額以上の賃金を稼ぐということに重点がおかれる。一方、厚生行政による社会福祉施策は“お金＜社会との繋がり”であり、生きがいや健康維持、社会参加を重視している。

1970 年代になると、高齢者を対象とした就労支援が勧められたが支援対象である高年齢者の実情を見ると、65 歳未満の者では、就労ニーズは依然高いにも関わらず定年延長の事実は難航し、高齢者の雇用情勢も厳しい現状であり、高齢者の就業機会は限られていた。また、65 歳以上の高齢者においても、なんらかの形で就業を続けたいというニーズは存在していた。さらに 60 歳を過ぎると、就労希望者の心身の健康状態や退職後の所得・資産の状況により、その就労に対するニーズもより多様化してくる。そのため、既存の就労の労働市場で提供される雇用にとらわれない働き方、すなわち一般労働市場には適さないが、単なる社会参加や健康維持のみではないという就労を実現する場が求められていた。

1-2　シルバー人材センターの歴史

戦後の日本において「中高年齢者」ではなく、「高齢者（高年齢者）」を対象にはじめて実施された就業支援は高齢者等就労福祉事業（1966 年に失業就労事業に吸収された）である。同事業は、1962 年 10 月 30 日労働省[付]「失業対策制度の刷新改善に関する構想」において、高齢などの理由により失業者就労事業に吸収することが適切ではないが、就労支援が必要な者について同事業にて軽作業に就労させることを定めた。同事業は地方公共団体及びその委託を受けた民間団体が事業主体となり、事業主体が原則として選定した公園など公共的な施設の清掃などの種目に就業させ、若干の作業手当を付加するとした。そのため高齢者等就労福祉事業は、一般的な労働市場内での就労支援ではなく福祉的な支援であったといえる。同年 12 月には労働省によって社会福祉法人東京都社会協議会による老齢者就労あっせん事業（高年齢者無料職業紹介事業）が認められ、それ以降このような高年齢者の無料職業紹介事業が積極的に認可されるようになる。1968 年 4 月には老人クラブ（概ね 60 歳以上の高齢者が自主的に組織する団体）による老人社会活動推進事業（高齢者無料職業紹介事業）が予算化される。このような一連の動きがあったものの 1960 年代の高齢者就労施策は始まったばかりであり、労働行政における本格的な高齢者雇用対策は高齢化の進展が意識され始める

1970年代に入ってからである。

1971年には「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が制定され、労働市場における中高年齢者の雇用対策が積極的に推進されるようになった。1973年の雇用対策法改正により60歳定年を一般化する目標が提示され、定年延長・継続雇用といった企業内部での雇用維持対策による支援が始まった。当時の労働市場が主な対象とした高齢者は、先の「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」によって、「中高年齢者等の範囲は45歳から65歳未満」と限定されていた。それゆえ65歳以上の高齢者の経済保障については、社会保障による給付（65歳から給付される老齢年金や老人福祉に関する措置）の活用や雇用対策法に基づく職業転換給付金制度（第4章）等の活用、概ね40歳以上の管理的職業、専門的・技術的職業に従事してきた方を対象とする人材銀行や、高齢者無料職業紹介事業による就労対策にて対処することができるとされた。

1975年に東京都にシルバー人材センターの前身である「高齢者事業団」が前項で述べた、一般労働市場には適さないが、単なる社会参加や健康維持のみではないという就労ニーズに対応するため、これまでの行政施策、労働行政、福祉行政にまたがる施策として創設された。東京都で始まったこのような高齢者事業団と同様な活動は労働市場になじまない高齢者の人的資本を有効に活用し、社会参加を促進するものとして全国的に自主的な取り組みというかたちではじまり、1978～79年度にさらなる広がりをみせた。

労働省は当初この事業に関与しない方針を立てていたが、方針を転換した。なぜなら当事業が全国的に展開され、さらに、東京高齢者事業団などにおいて5～6年に及ぶ研究や運営の実績があり、高齢者対策として積極的な意欲が認められたからであった。　このような経緯を経て、1979年8月に策定された第四次雇用対策基本計画で示された基本方針に沿い当事業は国の施策に位置づけられ、1980年度から国庫補助事業として予算措置が図られることになった。また、高齢者に対する任意就業機会を提供する団体を「シルバー人材センター」と位置付け、高齢者労働能力活用事業（シルバー人材センター構想）を創設して全国的な拡大を図ることとなる。そして同年12月に情報交換・経験交流等を図ることを目的としたシルバー人材センターの全国組織として「全国高齢者事業団・シルバー人材センター等連絡協議会」（全高シ連）が作られた。高年齢者事業団からセンターへの移行過程の中で、事業団の自主性は後退し、追加的収入の獲得と生きがいの充実の両立を目指す社会運動から、臨時的かつ短期的な任意就業の制度へ、組織と活動の枠組みが変わったと指摘されている。しかし事業団のときから、追加的収入と生きがいの充実という二つの就労ニーズを内包しつつ、部分就労の場を高齢者に提供してきたことには変わりない。補助対象団体も拡大され、1981年に補助対象の人口規模要件の人口20万人以上の市から人口10万人以上の市およびそれと同規模程度の事業の実施が見込める市に変更された。そのあと、1982年6月に全国的発展のための活動母体として、先の連絡協議会（全高シ連）は「社団法人全国シルバー人材センター協議会」として再発足された。さらに、1986年「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」制定に伴う、高齢者の就労機会確保は、国および自治体の責務となり、「シルバー人材センター」（高齢法第41条）および「社団法人全国シルバー人材センター協議会」（高齢法46条）は法的に認められ、一般雇用に依らない高齢者就労の機会確保のための対策の中核に位置付けられることとなる。同年、法制化時には設立基準が人口規模要件からセンター会員が150人、就業延べ6000人見込める地域へと大きく緩和された。事業拡大では、高年齢者就業機会開発事業（シルバー人材センター委託援助事業）が創設され、市町村がそ

の事務及び事業の一部をセンターに請負または委託し、それに対して援助を行うことができるようになった。そして、国は実施する市町村に対し予算の範囲内において1/3相当を補助することとされた。

また、1991年には高齢者労働能力活用円滑化事業（シルバーワークプラザ奨励事業）が創設される。シルバーワークプラザとは会員の労働能力の活用および就業機会の増大ならびに福祉の増進を図るための施設のことであり、それを援助する事業のことである。国は市町村に対し、予算の範囲内において1/2の一相当の補助をすることとし、最高限度額1,000万円とした。しかし、当事業は2009年をもって廃止となっている。

1996年高齢法改正時には、都道府県ごとに指定される「シルバー人材センター連合」の規定が設けられ、都道府県が行う高齢社会対策との円滑な連携とともに、これまで地域単位で行われてきた事業が都道府県単位で実施することが可能となり、未設置地域の市町村でも事業が展開できるよう法的に整備された。これにより効率的な事業展開が可能となった。

また、1998年にシニアワークプログラム事業も実施されている。当事業は、企画競争を経て、国からの委託事業として高齢者の雇用促進のため、雇用保険二事業予算より、60歳代前半層を中心とする働く意欲のある高齢者を対象に、地域の事業主団体の参加の下、雇用・就業の機会を前提とした技能講習・面談などを一体的に実施し、高齢者の雇用・就業の機会を確保・支援している。

2000年に入ると「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正があり、臨時的・短期的な就業に加え、学習教室・各種自動車の運転などの「軽易な業務」も可能となる事業拡大が行われた。2004年改正労働者派遣法の施行は、届け出制による一般労働者派遣事業の実施を可能にした。しかしその反面、他の一般労働者や民間事業者との間にさらなる競争を引き起こし、市場において摩擦が生じやすい状況をもたらしている。2008年度には企画提案方式事業が実施された。これは、地域社会における「教育」「子育て」「介護」「環境」分野の需要に対するため、シルバー人材センター連合またはシルバー人材センターと地方公共団体が連携し、共同で企画提案された事業を、厚生労働省の採択を受けシルバー人材エンターがおこなうといった事業である。

近年では2012年8月29日に「改正高年齢者雇用安定法」が改正され、60歳などで定年を迎えた社員のうち、希望者全員の65歳までの雇用を確保するために①定年延長②継続雇用③定年廃止いずれかを選択することが、企業に完全に義務付けられた（2013年4月から施行）。

現在シルバー人材センターは、今後の日本社会において高齢者就業を促進するために大きな期待が寄せられる一方で、民業圧迫の批判や公的支援の縮小という課題にも直面しているのである。

1962年10月30日	「失業対策制定の刷新改善に関する構想」
1962年12月	高年齢者の無料職業紹介事業が積極的に許可
1968年4月	老人クラブによる老人社会活動推進事業が予算化
1971年	「中高年齢者等の雇用対策の促進に関する特別措置法」が制定
1973年	雇用対策法の改正
1975年	東京都でシルバーの前身「高齢者事業団」が創設
1979年8月	第4次雇用対策基本計画で示された1980年度から国庫補助事業として予算措置が図られた
1980年	「シルバー人材センター」の名のもとに全国的に事業展開され１２月に全国組織として「全国高年齢者事業団・シルバー人材センター等連絡協議会」（全高シ連）が発足。
1981年	補助基準の変更
1982年6月	活動母体として社団法人全国シルバー人材センター協議会として再発足
1986年	シルバー人材センターの設立
	事業拡大で高年齢者就業機会開発事業(シルバー人材センター委託援助事業)創設
1991年	高年齢者労働能力活用滑活事業(シルバーワークプラザ奨励事業)が創立
1996年	都道府県ごとに指定される「シルバー人材センター連合」の規定
1998年	シニアワークプログラム事業が実施
2000年	「高年齢者などの雇用を安定化などに関する法律」の改正
2004年	改正労働者派遣法の施行
2008年	企画提案方式事業が実施
2012年8月29日	「改正高年齢者雇用安定法」の改正
2013年4月1日	「改正高年齢者雇用安定法」施行

図1-1

■参考文献

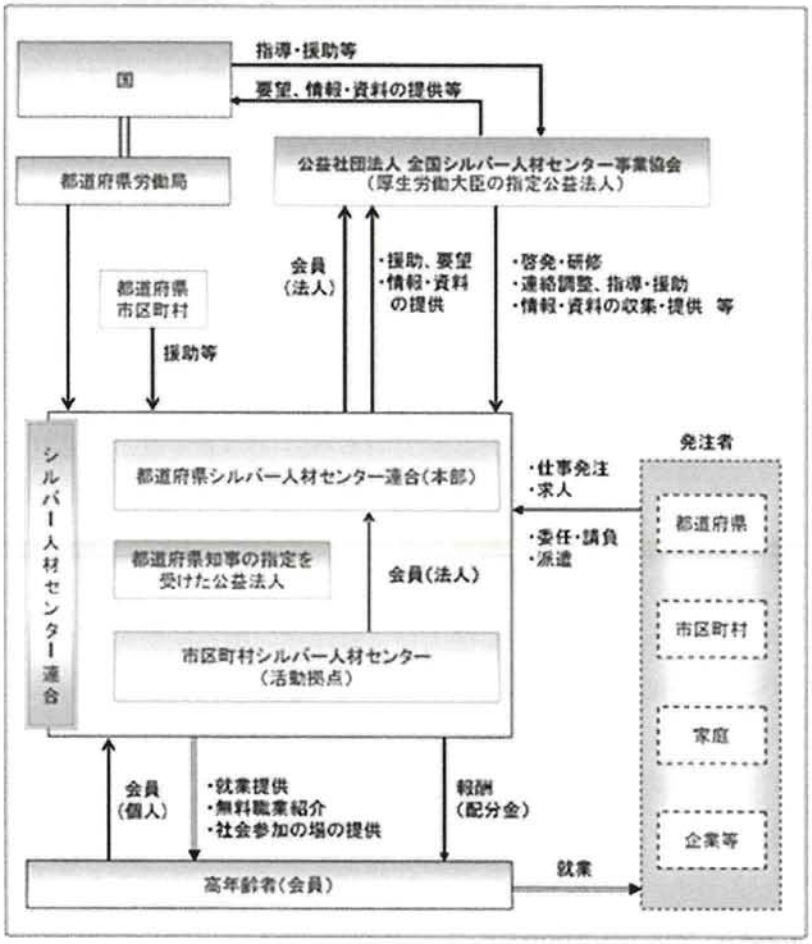
萱沼美香（2011）　「シルバー人材センターの役割と課題」『エコノミクス』第15巻第3号、19−51頁。

第２節　シルバー人材センターの概要について

2-1　センターの法的位置

シルバー人材センターは、「自主・自立・共働・共助」の基本理念に基づき、「一般雇用にはなじまないが、高年齢者がその経験と能力を生かしつつ、働くことを通じて社会に貢献し、生きがいを得ていく機会を確保する」ことを目的としている。その目的に賛同する概ね60歳以上の高齢者が会員となり自主的に組織する民法上の公益法人であり、その多くは、公益社団法人として設立・運営されている（一部地域においては公益法人財団も存在し、その運営は寄付行為により行われる）。

ちなみに一般社団法人は、一定の基準を満たすことが出来れば、登記のみで設立することができる。非営利目的であれば、様々な事業を行うことが可能である。一方、公益社団法人とは、法律で定められた「公益性」の基準を満たす法人が、行政庁の指定を受けてなることができる。事業運営としては適法であれば制限はないが、５０％以上の比率で公益目的事業を実施する必要などの条件がある。「公益社団法人」、「一般社団法人」のどちらに移行するかについては、それぞれの法人の目的、事業内容、収入の状況など、各法人が主体的に適当な法人へ移行することとなっているが、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会（全シ協）は、センターの法人形態について、地域社会からの幅広い理解と協力が得られる「公益社団法人」へ移行することが最適であると考えている。公益社団法人へ移行した際のメリットは法人として、公益認定基準を満たして行政庁から公益認定を受けることになるので、社会的に高い信用を得ることができ、行政からの支援なども得やすくなり、会員にとっても一定のステータスとなり、市民からも大きな信用を得ることができる。また、税制上の優遇措置として法人税において、収益事業であっても公益目的事業と認められれば非課税となる。また、寄附金に対する優遇制度などがある。



（公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会HP　より http://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html）

センターは、定年退職後等において第一線を退いた者の就業を通じて、追加的な収入の獲得や生きがいの充実などのため社会参加を希望する高齢者に対し、地域社会の日常生活に密着した「臨時的かつ短期的な又はその他の軽易な就業」を提供することでこれらの高年齢者の就労機会の増大を図り、あわせて活力ある地域社会づくりに寄与する。これにより高年齢者の多様な就業ニーズと地域社会のニーズに対応すると同時に、高年齢者の就業生活からの引退の過程をできる限り円滑に移行させることも図ろうとしている。

2-2　センターの設置条件

センターは、会員 150 人以上が見込め、かつ会員の年間就業延べ人員が 6,000 人日以上を見込める市町村（特別区含む）に設置されている。また、原則として一市町村につき一団体という条件がある。2013 年度現在、1300 団体が設立されている。2004 年以降にみられる加入団単体数の急激な減少は、市町村合併に伴う影響と考えられる。2010 年度末に国主導の平成の大合併が終了したこともあり、2009 年度は全体数として増加に転じていた。センターの設置が原則、一市町村につき一団体であることから全国の市町村の 75%をカバーしていることになる。会員は、60 歳以上 65 歳未満の

健康な高年齢者を原則としているが、雇用関係を有しない臨時的・短期的な就業を希望する者であれば、年齢制限に関しては柔軟な設定がなされている。また、居住地要件としては、地方公共団体が補助事業者となっていることから、会員は、センターが所在している地域（市町村及び特別区）に居住している高年齢者が対象である。

2-3　シルバー人材センターの業務

センターの具体的な業務は、高年齢者雇用安定法第 42 条において定められている。

① 請負又は委任による就業

地域社会に密着した「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業（特別な知識、技能を必要とする就業）」を家庭、事業所、官公庁等から引き受け、センターに加入している会員の希望や能力に応じて、請負または委任等の形式で提供する。雇用関係が生じないため、発注者は就業する会員に対して指揮命令権を持たない。また、労働法関係法規も適用されない。就業の対価は「配分金」としてセンターより支払われる。

② 無料職業紹介事業による就業

会員が企業の社員などと共同して仕事を行うことが必要な場合は、無料職業紹介事業により提供する。雇用主との間で雇用関係が生じるため、労働法関係法規は適用される。就業の対価は「賃金」として雇用主より支払われる。

③ 一般労働者派遣事業による就業

会員が企業の社員などと共同して仕事を行うことが必要な場合は、一般労働者派遣事業により提供する。センターとの間で雇用関係が生じ、派遣先からの指揮命令を受ける。また、労働法関係法規も適用される。就業の対価は「賃金」としてセンターより支払われる。

■参考文献

松原市シルバー人材センターHP（http://www.sjc.ne.jp/matsubara/home.html）
全国シルバー人材センターHP（http://www.zsjc.or.jp/）
萱沼美香：シルバー人材センターの役割と課題

第３節　シルバー人材センターの役割について

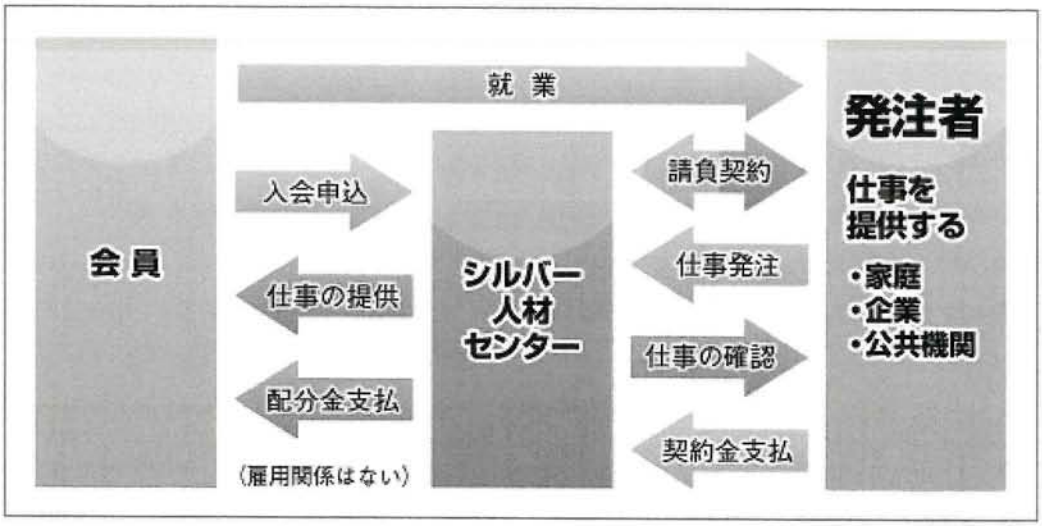
3-1　シルバー人材センターの位置づけ

世界的な出生率の低下と平均寿命の伸長により高齢化が進行している中で、日本は特に高齢化が進行している。６５歳以上の割合が２０６０年には、３９．９％と推定されており「元気なうちは定年後も働きたい」という中・高年者が増加している。しかし、企業は労働能力の低下を理由に高齢者は定年後の生活に経済的な不安をかかえており、厚生年金の定額部分の支給開始年齢が２００１年（男性の場合。女性は２００６年から）に引き上げられ、２０１３年からは（男性の場合。女性は２０１８年から）報酬比例部分の支給開始年齢も引き上げられたこと（http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/　2r9852000001r5zf.pdf）は不安要因のひとつであると思われる。それゆえ経済的な理由から、元気なうちは働きたいと考える高齢者もかなり存在している。また経済的な理由だけでなく、社会参加や健康維持という理由から働きたいという高齢者も少なくなく、こうした「元気なシルバー世代」を就業を通してバックアップしている組織にシルバー人材センターがある。

3-2　シルバー人材センターのシステムと活動の先進事例

①　就業システム

シルバー人材センター（センター）は、家庭、企業、公共団体（発注者）から「臨時的・短期的又はその他の軽易な仕事」に対し、会員の中から適任者を選任して、就業に従事させる。



（下伊那西部シルバー人材センターHPより http://www.sjc-shimoinaseibu.com/index.html）

具体的には次のような流れになっている。まず会員は自身の就業の希望や前職などを申告したうえで、センターに入会する。センターは、地域社会に密着した「臨時的かつ短期的又はその他の軽

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いいます）」を家庭、企業、公共団体などから引き受け、会員の希望や能力に応じて提供する。
会員がセンターから仕事を引き受ける形式は、基本的に請負又は委任である（最近では派遣にも力を入れているところが多いが、それについてはここでは触れない）。それゆえ会員は仕事の完成後に、発注者からセンターに支払われた契約代金から仕事内容と就業実績に応じた「配分金」（報酬）を受け取る

センターでの働き方は「生きがいを得るための就業」を目的としており、一定した収入（配分金）の保障はないが、高年齢者のライフサイクルに応じた任意就業なので、各人の希望と能力に応じた働き方ができる。

② 会員の条件

会員となるためには、

・原則６０歳以上の健康で働く意欲のある方
・シルバー人材センターの趣旨に賛同していただいた方
・入会説明を受け、入会申込書を提出した方（理事会の入会承認が必要）
・定められた会費を納入していただける方

という条件がある。

③ 行なっている主な仕事

主な仕事内容として家庭教師や自動車運転などの「技術分野」、衣類のリフォームや庭木などの剪定などの「技能分野」、パソコン入力や一般事務などの「事務分野」、建物や施設を管理する「管理分野」、集金や営業を行なう「折衝外交分野」、除草・草刈作業やチラシ・ビラ配りの「一般作業分野」、家事サービスなどサービスを行なう「サービス分野」の７つの分野に分けることができる。

④ センターの先進的な取り組み

センターのなかには先進的な取り組みをおこなっているところがある。そのいくつかを見てみよう。

第１は、栃木県日光市のシルバー人材センターである。同センターでは、平成６年（１９９４年）から学童保育事業に従事している。高齢者が主体となり、次世代を担う子供達と触れ合い、成長を見守ることで社会貢献をすることが目的だ。当初は一箇所だけであったが、その後徐々に規模を広げていき、現在では１９の児童クラブの運営を担っている。就業会員も約１００人と大規模な事業となっている。

第２は、埼玉県秩父市のシルバー人材センターである。同センターでは、「秩父市シルバー農園」が平成２１年（２００８年）３月に発足した。１６００坪の荒地を開墾し、畑を作った。ジャガイモやサツマイモを作り販売している。食の問題が取りざたされているなか、安心して食べることの出来る野菜を目指し、除草剤などは使わず育てているという。

第３は、大阪府泉佐野市のシルバー人材センターである。同センターでは、平成２２年（２００９年）５月からセンターの独自の事業でシルバーの店「よってちょうだい」を運営している。これは会員が自ら作った米や野菜、他にもぬいぐるみやかばんなどを売っている店である。店番もセンターの会員が交代で行っている。このようにシルバー人材センターが運営している店は他にもあり、福井県の越前市にも「ある座」というシルバー人材センター会員の店がある。

第４は、東京都狛江市のシルバー人材センターである。同センターでは、平成２２年（２００９

年）２月に洋服のフォームとイージーオーダーを扱う衣服工房「ひまわり」を始めている。きっかけは入会者の経歴に裁縫のベテランが数名いることに気がついたからだという。現在は週２日この工房を開いており、追々開店日を増やしていこうと考えているようだ。そのためには技術者の会員を増やすことは不可欠ではあるが、この工房の存在を知り、シルバー会員になる人も出てきている。

第５は、兵庫県西宮市のシルバー人材センターである。同センターでは、市政だよりの全戸配布を行っている。主に市政ニュースなどの広報誌を配布しており、センターのチラシを配ったりもしている。もちろん簡単にできることではないが、役割分担を決め仕事を行うノウハウが出来ているため、今ではセンターの主な仕事となっている。

第６は、福井県敦賀市のシルバー人材センターである。同センターでは「シルバー刃物研ぎ」という事業を行っている。毎週火曜日にセンターの会員３人で行っているものだ。近隣の住民から重宝されているようで常連客もついている。３人の中の２人は刃物研ぎの仕事に携っていたわけではないのだが、教わりながら楽しんで仕事をしている。

第７は、私達がヒアリング調査を行なった香川県丸亀市シルバー人材センターである。同センターも平成１９年に「シルバーママサービス」という育児・介護に伴う家庭内での不安を高齢者の方が支援するサービスを行なっていた。これは、広島県府中町シルバー人材センターなどでも取り入れられているサービスである。待機児童が多いこの東大阪市でも是非取り入れていきたいものである。

3-3　シルバー人材センターの役割について

一般に高齢者の就労促進に対する社会的ニーズには、経済的自立の保持や年金財政に対する貢献、労働力人口減少への対応策があげられるが、それ以外の社会的なニーズとしてセンターに求められている役割には、地域社会への貢献がある。「サービスの受け手から担い手へ」その役割を転換し、その活動を通じて、高齢者の人的資本を有効に活用しながら少子高齢化の進展する地域社会において民間企業や行政では対応できないニーズに応えることが求められている。

またシルバー人材センターは就業する高齢者にとっても重要な役割を果たしている。大きく４つに区分すると、１．追加的所得の会得、２．就業意欲の充足、３．社会参加機会の確保、４．健康増進の促進である。これら４つのうちの１は経済的理由だが、２～４は社会的理由といえる。特に３はボランティア活動や人々と話す機会など、孤立化しやすい高齢者に当該高齢者の生活圏内で社会とつながる「場」を提供し、その活動を通じて高齢者が社会活動に一員として参与し、さらに自身の生活の充実がもたらされることが期待されている。

■参考文献

厚生省大臣官房統計情報部「人口動態統計」
全国シルバー人材センターHP
２０１３年度度豊山ゼミ卒業論文
萱沼美香：シルバー人材センターの役割と課題

第３章　シルバー人材センターの動向

田中雄也・前田錬冶

第１節　全国のシルバー人材センターの推移

1-1　なぜセンターの数が減少したのか？

シルバー人材センターは昭和 50 年(1975 年)東京都の「高齢者事業団事業」(シルバー人材センターの前身となる)の発足を受け、昭和 50 年代前半からその数を増やしていった。これは、昭和 55 年(1980 年)にシルバー人材センター事業が『国庫補助事業』になり、さらに昭和 61 年(1986 年)に「高齢者雇用安定法」が制定され法的にシルバー人材センターが認められた事などが理由として考えられるのである。

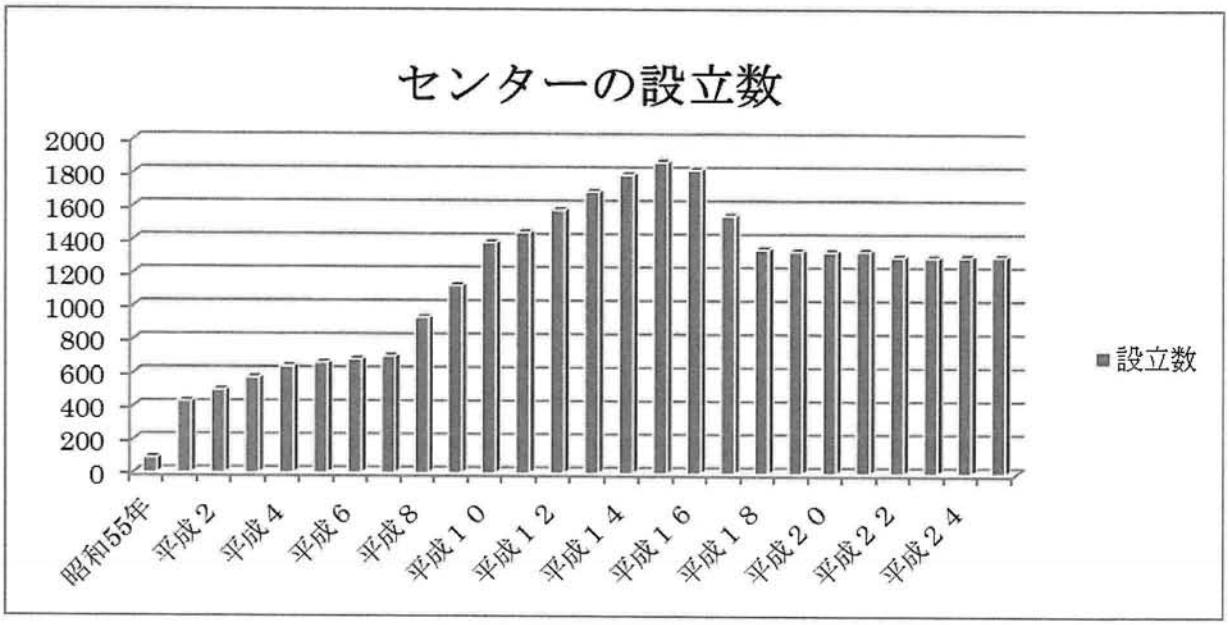
平成15年(2003年)に団体数はピークを迎え1866となったが、翌年、平成16年(2004年)を機に団体数は大きく減少している。これは、平成11年(1999年)から行われた市町村合併が主な要因として考えられる。ここで、市町村合併について詳しく説明したいと思う。図表１は平成の大合併を経た市町村数を表した図です。平成の大合併では、地方分権の推進等のなかで、与党の『市町村合併後の自治体数を1,000を目標とする』という方針を踏まえ、自主的な市町村合併を推進となり、明治21年(1888年) には７万を超えていたが、現在では1.730市町村にまで減少したのである。特に注目したのは、平成の合併で、シルバー人材センターがどのように減少したのか注目したい。平成11年3月３31日時点では、3232数、7年後の平成18年3月３31日で、1821数となり、1411数も減少し4年後の平成22年3月３31日では、1730数で９１数減少しているが、10年間で1505数と約半分近くも減少したのである。また、平成に入ってからのシルバー人材センターの設立数を図表２で見てみたいと思う。平成の大合併の影響で、平成11年で1445数あったが、平成22年になると1332数で147のシルバー人材センターが減少したのである。

平成11年(1999年)から平成22年の間に1499もの市町村が合併され、原則として１市町村に１つであるシルバー人材センターも影響を受け、多くのセンターが統合されることとなった。この市町村合併により会員数に影響はでているのであろうか。図表３会員数のグラフで触れていきたい。しかしその前に、全体の動向を確認しておこうと思うのである。

図表１

年月			市	町	村	合計
平成１１年(１９９９年)４月			671	1,990	568	3,229
平成１８年(２００６年)３月			777	846	198	1,821
平成２２年(２０１０年)３月			786	757	187	1,730

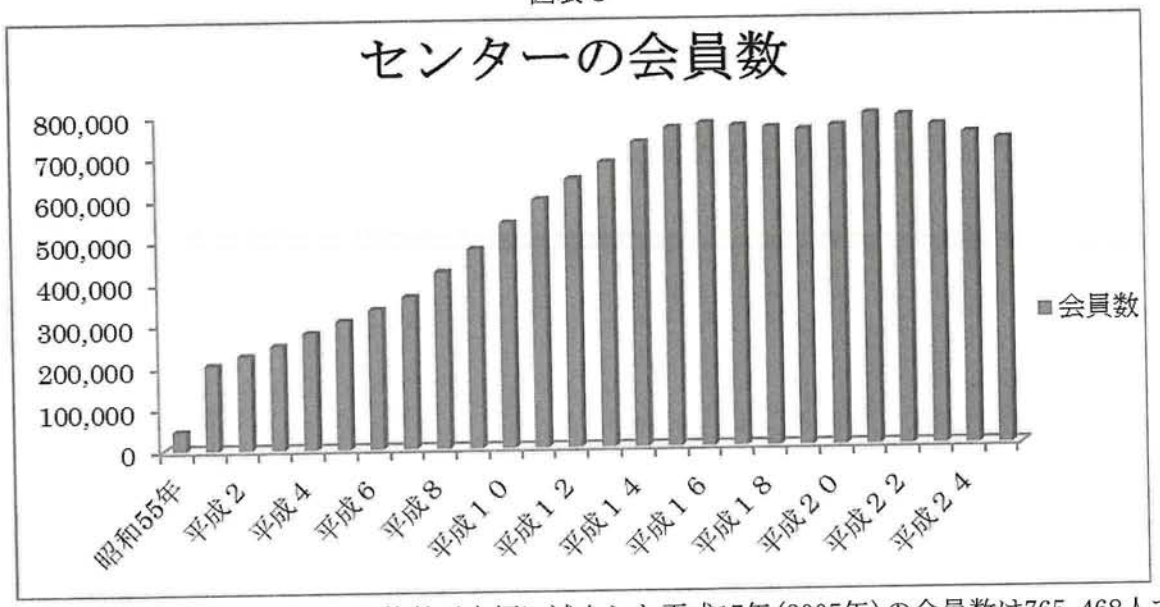
図表２



第２節　シルバー人材センター会員の現状

2-1　会員の現状

図表３



そして市町村合併により、団体数が大幅に減少した平成17年(2005年)の会員数は765.468人で、平成15年(2003年)と比べると3.179人増加しており団体数の減少がそのまま会員数の減少につながるわけではないことがわかる。平成16年(2004年)以降徐々に会員数が減ってきていたが、平成21年(2009年)には一時的に過去最高の791.859人となっている。この会員数の増加は平成20年(2008年)のリーマンショックの影響であると考えられる。(『東大阪市シルバー人材センター　平成21年度定時総会議案書』)しかし平成16年(2004年)以降の会員数の減少はシルバー人材センターの全国的傾向となっており、平成21年以降も徐々に減少しているので、今後も会員の獲得が課題となっている

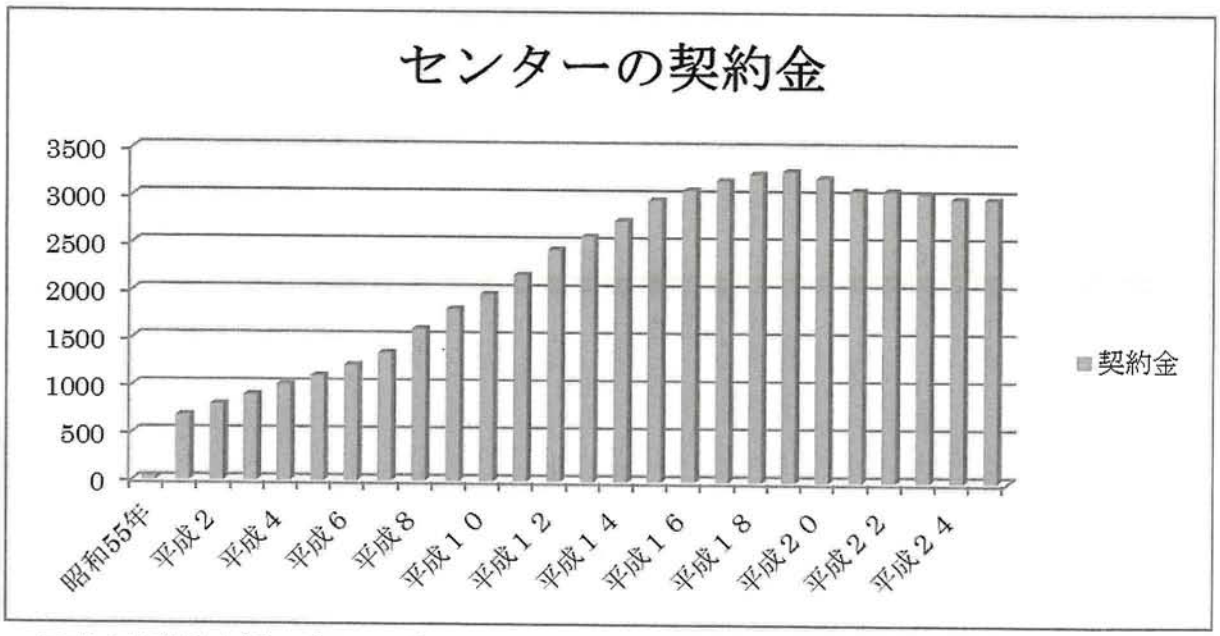
2-2　加入者の入会動機

高年齢者の就業意欲は、60歳以上の高齢者のうちおよそ７割が65歳過ぎても働きたいと思っている。「働けるうちはいつまでも」36.8%　「76歳以上」2.4%「75歳くらいまで」8.9%「70歳くらいまで」23.0%「65歳くらいまで」19.2%「60歳くらいまで」9.7%である。また、「生きがいの充実や健康づくり」の就業から「経済的理由の就業へシルバー人材センターにおける入会動機について「生きがい、社会参加」及び「健康維持・増進」が占めてきているが、新入会員の入会理由について、「経済的理由」が増加＇平成22年度（全 体「生きがい・社会参加」＆「健康維持・増進」70.8%「経済的理由」21.5% うち新入会者「生きがい・社会参加」＆「健康維持・増進」59.9%「経済的理由」25.2%で、シルバー人材センターにおける入会動機について「生きがい、社会参加」及び「健康維持・増進」 が占めてきているが、新入会員の入会理由について、「経済的理由」が増加しているのである。

第３節　契約金額の推移

3-1　節契約金のグラフ

図表４



図表３は契約金額のグラフである。昭和 55 年(1980 年)は約 42 億円となっている。
平成 19 年(2007 年)には過去最高の 3.270 億円となったが、以降は減少が見られ
平成22年(2010年)は3.066億円となる。この減少の理由については、リーマンショック以降の景気の低迷により、契約数が減少したということが考えられるのである。

3-2　リーマンショック以降の景気の低迷

リーマンショックとは、**アメリカの大手証券会社であるリーマン・ブラザーズが破綻してしまった事が発端**となり、世界的な金融危機を引き起こしてしまった事件です。

我が国の経済は、平成20年秋に発生したリーマンショック後の経済危機の状況から政策効果や東日本大震災からの復興需要等により徐々に持ち直してきた。 大阪府域の雇用失業情勢をみると、平成24年平均の有効求人倍率が0.77倍と前年の平成23年平均の0.65倍と比較し、0.12ポイント改善した。

第４節　全国シルバー人材センターの活動事例

4-1　取り組みや活動内容の紹介

・粗入会率(当該地域 における 60 歳以上人口に占める会員数の割合である)

全国の粗入会率は、平成１５年度の2.50%をピークに逓減している。２５年度は1.82%まで低下した。年齢層別に見ると、70歳以上の会員が増えている(21年度391.400人→２５年度427.493人)のに対して、70歳未満の会員が大幅に減少している(21年度400.459人→25年度301.731人)。雇用継続が影響していると思われる。こうような状況の中にあって、過去5年間、福井は唯一3%を維持し滋賀も2位をキープしている。

・福井県ＳＣ連合の取り組み

福井県ＳＣ連合本部では、10月と3月を会員募集強化月間に設定し、県内全域で集中的な入会促進運動を実施している。また、「会員1人が1人の仲間を増やす」運動、入会してすぐに就業できるように入会手続の簡素化、さらには、「地域人づくり事業」等の活用や広域需給調整事業の積極的な展開など、会員の強化と就業機会の拡大が同時並行で進んでいくように、各センターと緊密な連携をとりながら、事業の展開を図っている。

・滋賀県ＳＣ連合の取り組み

滋賀県ＳＣ連合会は、県内企業への退職者セミナー等への協力要請、退職者団体等への広報活動を実施している。また、従来からの受託調整事業、広域労働者派遣事業や県内ＳＣ事務集中化事業による事業拡大を行っている。

・滋賀県県内の各センターの取り組み

各センターは、企業への退職者セミナーでのシルバー人材センターの説明、自治会回覧板での入会勧誘、ホームページでの就業情報公開等を行っている。それに加え、今年度中、連合会と合同して、入会促進ＶＴＲを作成する予定である。

■参考文献

・(社)全国シルバー人材センター事業協会
www.mhlw.go.jp/stf/shingi/...att/2r9852000001t3bq.pdf

・全シ統計年報
www.zsjc.or.jp/

・平成24年－平成26年3月大阪商業大学豊山ゼミナール卒業報告書
・平成24年3月大阪商業大学豊山ゼミナール卒業報告書1
・月刊シルバー人材センター

第４章　東大阪市シルバー人材センターとは

天王寺谷剛・辻真佑・番場農

第１節　東大阪市シルバー人材センターの概要

1-1　東大阪市シルバー人材センターの概要

公益社団法人 東大阪市シルバー人材センター(以下「センター」)とは東大阪市永和に位置しており、同市在住の市民を対象とし高齢者の方たちに働くことを通じて、高齢期の、生活を支え、健康の維持や生きがいを見出し地域社会に貢献する組織であり、また平成２３年に公益社団法人として認定された公共的で公益的な団体である。

そして2009年から私たちが所属する豊山ゼミナールも当センターと提携し、センターのホームページのリニューアル、会報誌「燻」の編集作業の手伝い、女性会員獲得の先進事例調査、会員紹介のビデオ、ページの作成、大学祭でのセンターのPR活動などに取り組んでいる。

平成26年度のセンターの事業概況と概要

事業の概況

長期化する景気低迷を脱し事業実績としては前年を上回っている、しかし再雇用制度の影響による入会会員の減少、高齢による就業終了や発注地域の偏りによる未就業と思われる退会会員の増加により、会員数では伸び悩む結果となった。また発注地域の偏りよる会員不足も深刻で、適正就業による仕事の分かち合いも推進しているが、発注者の意向もあり成果が上がっていないのが現状である。

事業概要

① 就業機会の確保・拡大と適正就業の推進

・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に取り組んでいる。また、就業機会の均等化を図るため、企業等発注者の理解を得ながら、適正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共に、就業の適正化に努めた。

② 会員の拡大及び普及啓発活動の推進

・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、会員による口コミを通じ当センターのPRに努めた。

・会員の意識の向上と親睦の輪を広げていくため、会報「燻」にセンターからの情報や、同好会の活動状況などの記事を掲載し、会報がセンターと会員・会員相互の情報交換・コミュニケーションの手段として活用できるように努めた。

・ホームページにセンターや同好会などの活動状況などを掲載し、常に最新の情報を発信するなど、会員の方々との接点の役割を果たした。
・発注者の要望に対応するためにも幅広い人材の確保に努めるとともに、センターの主旨・目的を充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、入会に際して安全就業推進委員会による「安全就業について」、資質向上を図るための「接遇研修」などの講習を実施した。

③　会員の安全就業対策
・安全委員会では安全講習受講を義務化し、会員の健康と安全就業を守るよう努めた。
・新たな就業受注にあたり、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等についても点検を行い、その改善を発注者に提言するなど、会員の事故防止・安全就業確保を図った。
・会報「燻」の健康と安全のページに引き続き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・健康管理について注意喚起に努めた。

④　技能講習会の実施
・剪定・除草（機械刈り）等の技能講習会を実施し、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努めた。

⑤　財政運営の推進
・補助金の減少など厳しい財政状況のもと、経費削減に努めるとともに、効率的・効果的な事業実施に努めた。

⑥　事務局体制の充実
・勉強会へ積極的に参加し、知識・情報の習得、資質の向上を図るとともに、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。

⑦　関係機関との連携強化
・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

第２節　東大阪市シルバー人材センターの推移

東大阪市シルバー人材センターの第 17～30 回通常総会議案書と平成 23～26 年度定時総会議案書（平成 23 年以降、通常総会から定時総会変更。回数から年号へ）を元に過去 19 年分の就業基準日数・会員数・就業実人員・一日平均就業実人員・就業率・一日平均就業時間・年間平均就業日数・一日平均単価・平均配分金額と決算の受託事業収入・会費収入・補助金等収入のデータを集計しグラフ化、そこから分かる変化を詳しく見ていく（次頁）。

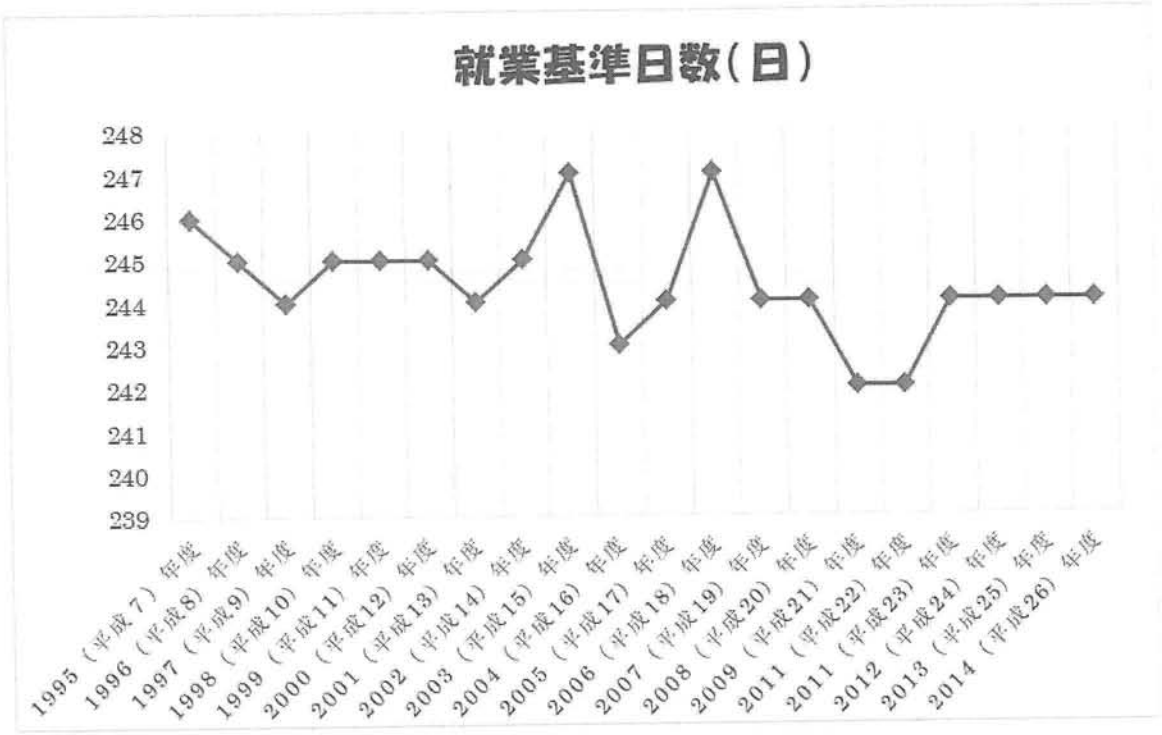
東大阪市SC基本データまとめ

	年度	1995(平成7)年度	1996(平成8)年度	1997(平成9)年度	1998(平成10)年度	1999(平成11)年度	2000(平成12)年度	2001(平成13)年度	2002(平成14)年度	2003(平成15)年度	2004(平成16)年度	2005(平成17)年度	2006(平成18)年度	2007(平成19)年度	2008(平成20)年度	2009(平成21)年度	2010(平成22)年度	2011(平成23)年度	2012(平成24)年度	2013(平成25)年度	2014(平成26)年度
	出所		第17回 議案書	第18回 議案書	第19回 議案書	第20回 議案書	第21回 議案書	第22回 議案書	第23回 議案書	第24回 議案書	第25回 議案書	第26回 議案書	第27回 議案書	第28回 議案書	第29回 議案書	第30回 議案書	平成23年定時総会	平成24年定時総会	平成25年定時総会	平成26年定時総会	平成27年度定時総会
	出来高														リーマンショック			公益社団法人化			
項目	単位																				
就業基準日数	(日)A	246	245	244	245	245	245	244	245	247	243	244	247	244	244	242	242	244	244	244	244
会員数	合計(人)B	1,012	1,095	1,206	1,331	1,478	1,638	1,780	2,091	2,131	2,129	2217	2,232	2,224	2,201	2,006	1,815	1,480	1,496	1,518	1,555
	男(人)		664	751	867	961	1035	1139	1374	1,368	1,370	1,417	1,411	1,428	1,437	1,325	1,205	996	1,005	1,021	1,059
	男(比率)		60.6	62.3	65.1	65.0	63.2	64.0	65.7	64.2	64.3	63.9	63.2	64.2	65.3	66.1	66.4	67.3	67.2	67.3	68.1
	女(人)		431	455	464	517	603	641	717	763	759	800	821	796	764	681	610	484	491	497	496
	女(比率)		39.4	37.7	34.9	35.0	36.8	36.0	34.3	35.8	35.7	36.1	36.8	35.8	34.7	33.9	33.6	32.7	32.8	32.7	31.9
就業実人員	(人)E	660	717	760	792	873	1063	1,232	1,533	1,622	1,437	1466	1,541	1,540	1,502	1,405	1,390	1,418	1,483	1,537	1,545
	就業率F(=E/B)(%)	65.2	65.5	63.0	59.5	59.1	64.9	69.2	73.3	76.1	67.5	66.1	69.0	69.2	68.2	70.0	76.6	95.8	99.1	101.3	99.4
1日平均就業実人員	(人)G	349.6	407.3	428.2	436	473.4	520.9	551.8	586.2	632.4	735.5	805.4	833.9	859.9	793.9	737.4	736.8	729.2	770.4	823.3	824.7
1日平均就業時間	(時間)H	6.1	6	5.9	5.6	5.3	5.3	5.2	5.1	4.9	4.8	4.7	4.6	4.5	4.4	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	4.1
平均就業日数	(日)I	130.3	139.2	137.5	134.9	132.3	120.1	109.3	93.7	96.3	124.4	134	133.7	136.2	129	127	128.3	125.5	126.7	130.7	130.2
1日平均単価	(円)J	4,635	4,563	4497	4372	4,297	4,263	4,188	4,093	3,990	3,865	3,786	3,708	3,660	3,640	3,560	3,588	3,599	3,526	3,495	3,525
平均配分金額	(円)K	603,917	603,917	618,243	589,682	568,509	517,111	457,670	383,466	383,294	480,721	507,512	495,549	498,606	469,418	452,190	460,263	446,498	446,929	456,759	
決算																					
受託事業収入	(円)	429,340,998	491,526,785	506,706,907	502,809,990	532,879,413	591,218,000	604,671,682	629,575,893	666,425,346	739,642,259	794,057,110	814,791,108	819,845,841	754,074,215	697,315,549	704,840,924	697,103,067	729,100,993	775,475,479	786,089,697
労働者派遣等受託	(円)															473,038	34,867	0	0	0	343,062
会費収入	(円)		1,118,000	1,238,000	1,372,000	1,518,000	1,680,000	1,834,000	2,137,000	2,188,000	2,174,000	2,275,000	2,310,000	2,290,000	2,374,000	1,947,250	1,783,000	5,094,000	5,232,750	5,325,000	5,331,000
補助金等収入	合計(円)		64,765,000	66,257,000	75,173,200	70,747,000	76,400,213	76,441,028	73,514,242	75,379,342	71,534,332	67,705,587	64,830,172	63,159,382	61,240,000	64,260,000	61,865,000	56,254,000	55,188,000	46,924,000	44,689,200
	運合交付金(円)		55,465,000	18,600,000	16,740,000	15,070,000	13,882,000	16,600,000	13,700,000	13,900,000	13,900,000	13,640,000	13,330,000	13,200,000	13,200,000	13,250,000	11,175,000	8,700,000	8,700,000	8,700,000	8,880,000
	市補助金収入(円)		53,765,000	45,057,000	50,269,000	46,011,000	53,431,213	54,122,528	56,383,242	56,431,342	52,444,832	49,785,000	47,793,000	46,891,000	46,790,000	49,670,000	49,500,000	47,554,000	46,488,000	38,224,000	35,669,200
	府補助金収入(円)		1,500,000	2,400,000	2,460,000	1,912,000	1,912,000	1,912,000	1,912,000	1,512,000	1,512,000	1,481,000	1,436,000	1,436,000	0	0	0	0	0	0	0
	運合助成金収入(円)		なし	なし	3,279,000	2,270,000	1,370,000	1,270,000	0	1,170,000	1,270,000	1,310,000	1,440,000	1,270,000	1,250,000	1,340,000	1,190,000	0	0	0	0
東大阪市人口		517,232	518,301	517,785	516,993	516,621	515,064	514,725	513,872	513,093	513,029	513,821	512,187	509,818	507,077	505,415	509,533	508,918	507,616	506,230	
高齢化率																					

2-1　就業基準日数

まずは、就業基準日数の推移からみてみる。

就業基準日数の推移は図の通り。

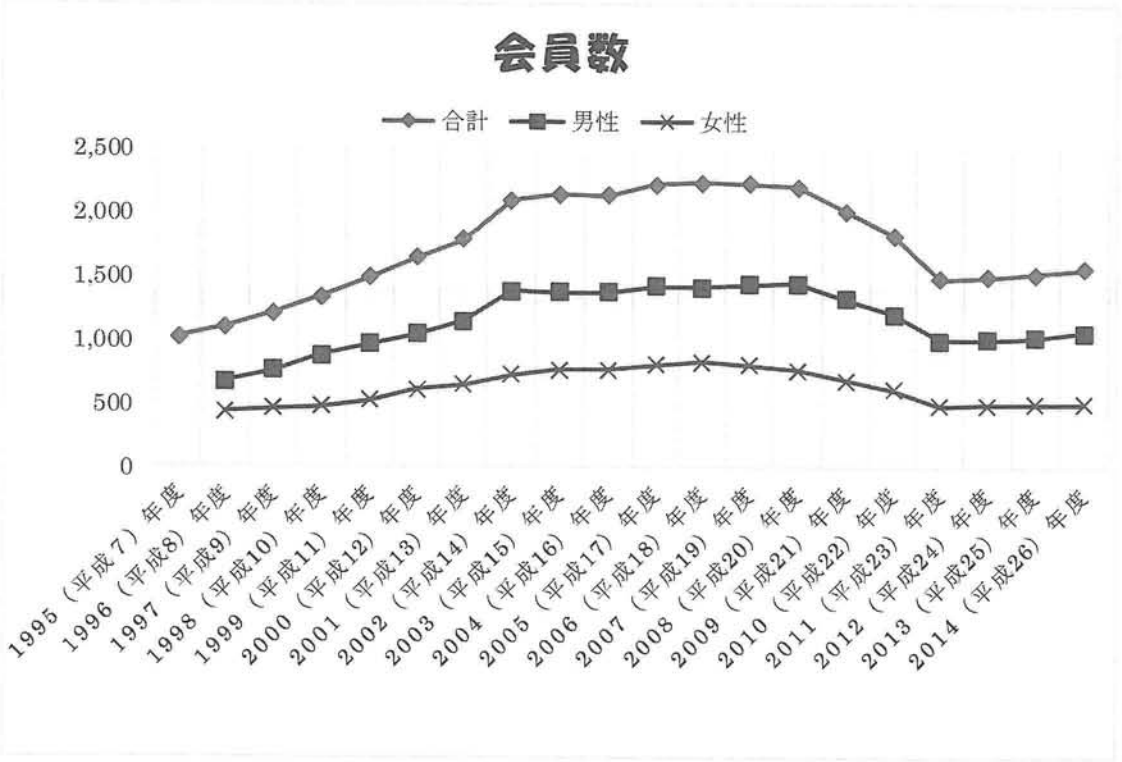


図の通り、ほぼ変化はなく 2003（平成 15）年度と 2006（平成 18）年度の 247 日をピークに、最も少なかった 2009（平成 21）年度と 2010（平成 22）年度の 242 日と差は 5 日である。2011（平成 23）年度から 2014（平成 26）年度の変化はなく 244 日が続いている。

2-2　会員数

続いて、会員数の推移をみてみる。

会員数の推移は図の通り。



2001(平成13)年度まで、長期不況による高齢者の再就職難のため、なだらかな増加傾向であった会員数で、まず、大きな変化が見られたのは、2002（平成14)。急激に増加し、2091人と初の2000人台となり前年度の311人（17.4%）増となった。入会説明会には一回平均47人（最高来場者は82人）と2001年度（平成15年度）の約24%増えた。新入会者は720人と過去最高を記録している。そして、2006年度（平成18年度）には、会員数はピークとなり2232人となっている。しかし、2007年度（平成19年度)、会員数は昨年より8人減少、これは雇用延長により退職者が入会者を上回った結果である。その上、2008年度（平成20年度）10月に、アメリカのサブプライムローン問題を起因としたリーマンブラザーズショックに端を発した金融危機による世界同時不況は大阪市の企業経営を大きく圧迫した影響で、その後2011（平成23）年度までの急激な会員数の減少のきっかけとなった。2012年度、シルバー人材センターは、「社団法人」から「公益社団法人」へ移行、新たな法人組織「公益社団法人　東大阪市シルバー人材センター」としてスタートし、それ以降会員数は増加傾向に転じた。

公益社団法人化したものの、企業の雇用の好転や、再雇用制度の影響で会員数の伸び率は少なく、2014（平成26）年度には、1555人である。

※リーマンブラザーズショック

アメリカ第4位の投資銀行だったリーマンブラザーズが、サブプライムローンと呼ばれる高リスクの住宅ローンで大規模な損失を計上。

その処理に失敗し、2008年9月15日、連邦裁判所に連邦倒産法第11章を申請、事実上の破産となった。別名、リーマンクライシスとも呼ばれる世界金融危機の一つ。

リーマンブラザーズショックの原因は、アメリカの住宅バブルの崩壊とそれに伴うサブプライム問題（2007年のサブプライムショック）だと言われている。リーマンブラザーズショック以前には5%台だった失業率は月を追うごとに悪化。2009年10月には10%の大台に乗せる。GDPの伸び率も2008年12月期には前期比-6.3%となり、明確な景気後退期（リセッション）入りを果たす。その後、2011年3月には史上最高値となる76円まで円高が進み、日本経済を直撃。日銀が円安誘導を目論み為替介入に踏み切りますが、アベノミクス政策が始まる2012年まで超円高水準を維持し続けていました。

また、株価への影響も大きく日経平均株価は、2008年10月28日にバブル後の最安値となる7000円割れまで下落しました。

※公益社団法人

公益法人の機関は、民法において規定されている理事などの法定機関と、定款や寄付行為で定められる評議委員会などは、主務官庁の指導により設置が必要となっている。社団法人には社員総会があり、社団法人にあっては最高の意思決定機関であり、不可欠の決定機関である。社団法人にあっては、定款によって理事やその他の機関に委任された事項を除き、すべての事項を社員総会で決定します。

以下の事項は、民法や行政指導によって社員総会の決議事項とされています。

1. 定款の変更
2. 解散及び残余財産の処分
3. 事業計画及び収支決算ならびにその変更
4. 事業報告及び収支決算
5. 役員の選任及び解任、職務、報酬
6. 入会金、会費の額
7. 長期借入金又は権利の放棄、義務の負担
8. 事務局の組織及び運営

なお、通常総会は、民法第60条により年1回以上開催するように定められていますが、適正な法人事務の執行上、年2回（事業計画・予算の承認総会、決算承認総会）開催することが望ましいとされている。

理事（理事長）

理事は民法第52条の法定機関であり、対外的には法人の意思を代表する権限と責任を持ち、また、内部的には法人業務を執行する権限と責任があります。

民法の規定によれば、理事が数人ある場合、理事はだれでも単独ですべての事務について法人を代表することができますが、通常は法人内部で理事長などの代表を定めたり、重要事項の執行につい

て総会や理事会の決議を必要とするなど、理事の代表権に対して制限を行っている。ただし、理事の代表権に加えた制限は、これを知らなかった第三者に対抗することはできない。理事の選任方法について民法に明文の規定はありませんが、選出手続は必ず定款又は寄附行為に規定しておく必要があります。社団法人においては前項のとおり、社員総会で選任しますが、財団法人については、「評議会の決議に基づいて理事が決定する」方法が主務官庁の指導によって一般的に採用されています。

1. 理事の定数は、法人の事業規模、事業規模、事業内容等法人の実態からみて適正な数とし、上限と下限の幅が大きすぎないこと。
2. 社団法人の理事は、総会で選任すること。
3. 理事の任期は、原則として２年を基準とすること。
4. 理事の任期の満了又は辞任に伴う後任理事の選任については、速やかに行うものとし、後任の理事が選任されるまでの間、なお職務を行う義務があることを定めること。
5. 理事のうち同一の親族、特定の企業の関係者、所管する官庁の出身者が占める割合は、それぞれ理事現在数の３分の１以下とすること。また同一の業界の関係者が占める割合は、理事現在数の２分の１以下とすること。
6. 常勤の理事の報酬及び退職金等は、その法人の資産及び収支の状況ならびに民間の給与水準と比べて不当に高額に過ぎないものとすること。

理事会

理事会は民法上の機関ではないが、理事が複数いる場合の合議体として、法人の業務執行のため理事が意思統一を図り、円滑な業務執行が行われるよう、定款又は寄附行為の規定により設けられる。社団法人の決定事項は、下記の通り

1. 社員総会の議決事項の執行に関するもの
2. 社員総会に提出する議案
3. 事業計画及び予算、事業報告及び決算等の案
4. 会員入会の承認
5. 諸規程の作成と内容の決定
6. その他

評議委員会

財団法人においては理事の選出が評議委員会の決議を必要とするため、財団法人では実務上必須の機関である。

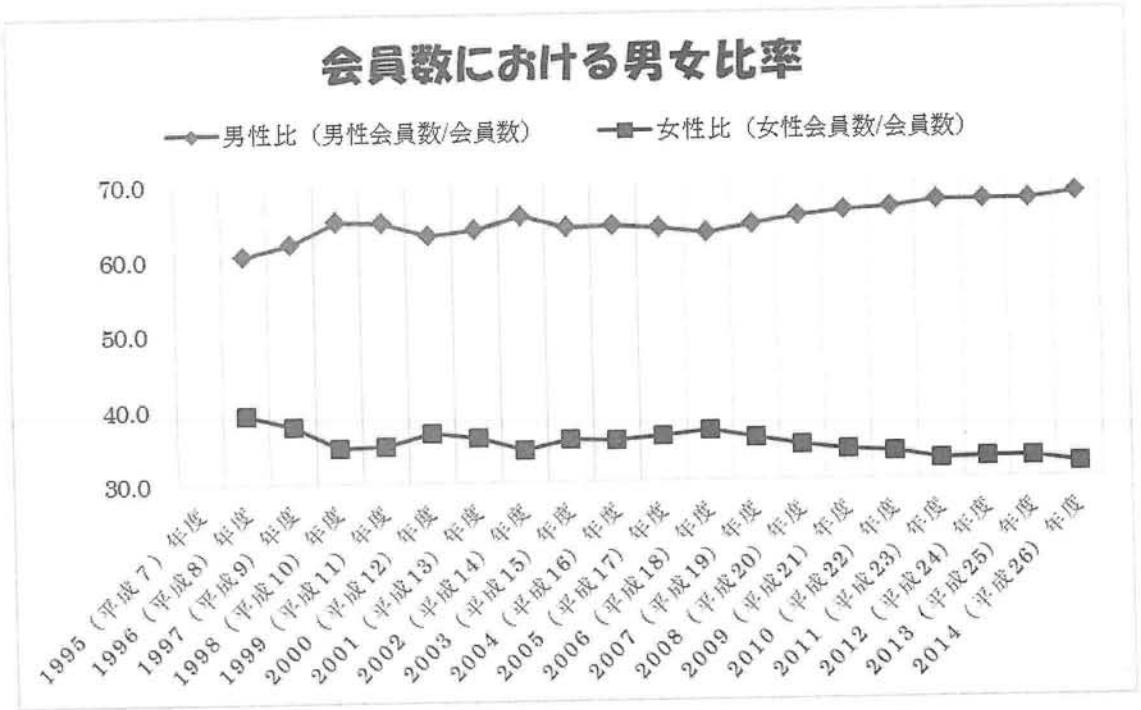
社団法人でも、法人運営上の重要事項について意見を諮問するため、また、理事の独善的運営をチェックするため、定款に基づいて設置される。

監事

監事は民法上は任意の機関ですが、理事の業務執行や法人財産の状況などの監査を行うことから重要な機関であり、監事を必ず１名以上置くことが指導監督基準法等で求められている。また、監事は理事との兼任は許されず、社員総会や評議委員会といった第三者的機関で選任する必要があります。

理事の業務執行を監査するために、監事は理事会に出席し、必要に応じて理事から法人運営に関する報告を求めることができる。なお、会計監査については専門知識が要求されるため、外部の公認会計士又は監査法人に会計監査を依頼し、報告を求めることも行われている

会員数の推移をみたところで、会員数における男女比率をみてみる。
会員数の男女比率の推移は図の通り。

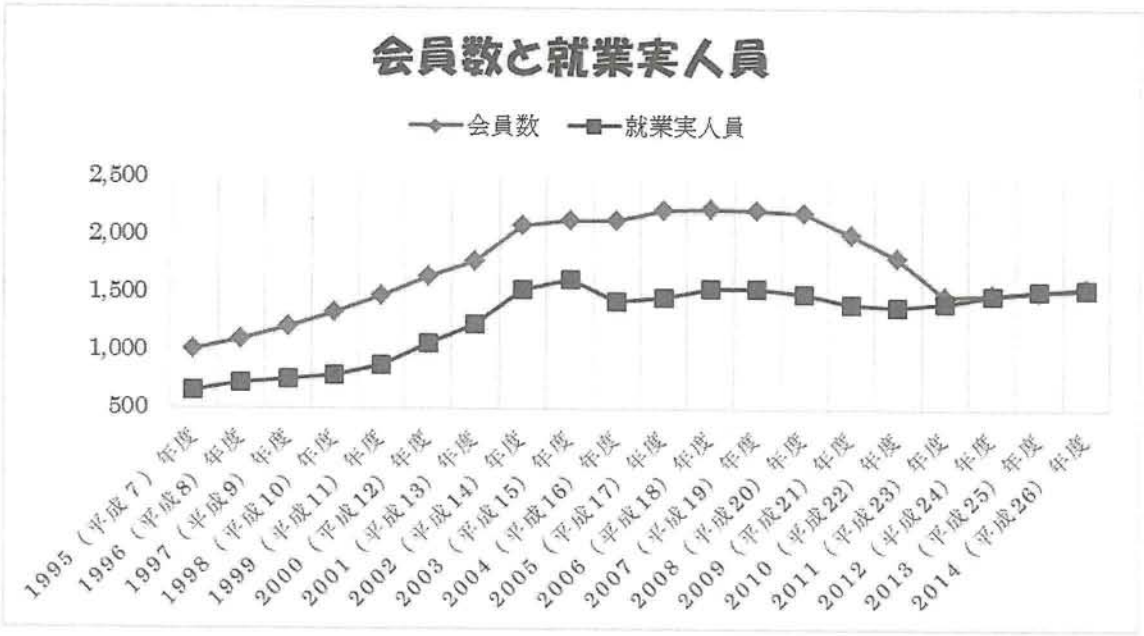


全体的にみてみると、男性は60%台、女性は30%台にある。

1994（平成８）年度当初、男性60.6%、女性39.4%と６：４の割合であったが、会員数の増加に伴い、男性会員数の増加率に比べ、女性会員数の増加率が低いため、男女比の差が増える傾向がみられる。2014（平成26）年度には差が最も大きくなり、男性68.1%、女性31.9%と７：３の割合になっており、女性会員獲得を目指す東大阪市シルバー人材センターにとっての大きな課題に思われる。

2-3　就業実人員

続いて、会員数と就業実人員の推移をみてみる。
会員数と就業実人員の推移は図の通り。



1995（平成 7）年度より、会員数の増加に伴い、就業実人員も増加。2001（平成 13）年度から少し大きな増加傾向がみられたのは、会員数の増加に伴い、できるだけ多くの会員の就業を目指し、センターPR チラシ・ティッシュペーパー・カットバンなどの各戸配布やペア就業・ローテーション就業を推進したことが要因と考えら、2003（平成 15）年度には就業実人員数は 1622 人とピークとなった。しかし、2004（平成 16）年度には、2003（平成 15）年度に比べ、185 人（11．4％）減少。このことは、2001（平成 13）年度より行われていた新入会者による PR のためのチラシ・ティッシュペーパー各戸配布を取りやめたための現象と思われる。2004（平成 16）年以降、就業実人員は横ばいに推移し、リーマンショック以降大きく減少傾向であった会員数に対し、就業実人員は大きな変化もなく、増加傾向である。2012（平成 24）年度の公益社団法人化以降、就業実人員は増加を続け、会員数を超えている。

2-4　就業率

続いて、就業率の推移をみてみる。

就業率の推移は図の通り。



当初、高齢者の再就職難を反映し入会者が急増し、それに見合う仕事量を確保できてなかったため、減少傾向だった就業率は、2001（平成13）年度に増加に転じた。この要因として、上記の就業実人員と同じく、新入会員によるチラシやPRポケットティッシュ・カットバンの各戸配布やペア就業・ローテーション就業の推進が寄与していると考えられる。しかし、2004（平成16）年度には、前年に比べ、8.6%減少し5年ぶりに減少した。このことも、ペア就業やローテーション就業およびワークシェアリングを推進し、上記の就業実人員と同じく、新入会者によるPRのためのチラシ・ティシュペーパ各戸配布を取りやめたための現象と考えられる。2004（平成16）年以降、就業率は横ばいに推移したが、就業実人員数はほぼ変化のない中、2008（平成20）年度のリーマンショックによる会員数の急激な減少により、就業率が大きく推移した。2013（平成26）年度以降、就業率が100%を超えている。

2-5　一日平均就業実人員（年間就業実人員/就業基準日数）

続いて、一日平均就業実人員の推移をみてみる。

一日平均就業実人員の推移は図の通り

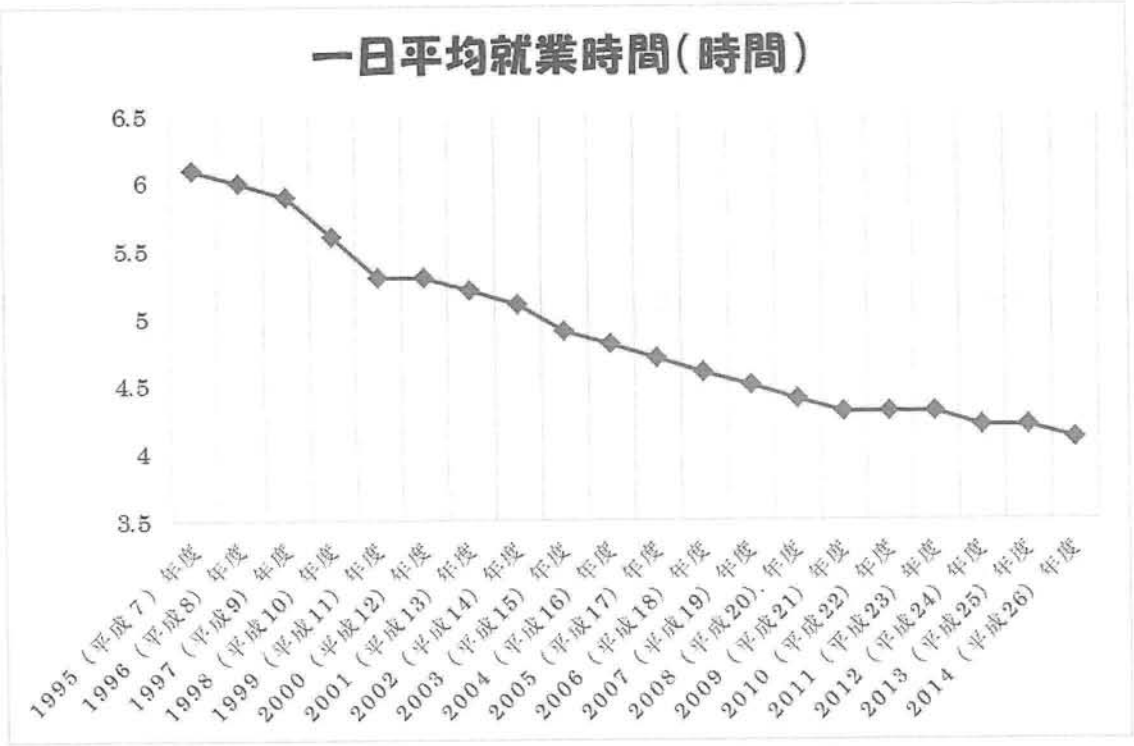


当初、会員数の増加に伴い、ペア就業やローテーション就業を推進したため大きな増加率を記録していた一日平均就業実人員は2007年（平成19）年度の859.9人をピークに減少に転じた。このことは、リーマンブラザーズショックによる世界同時不況で大阪市の企業経営を大きく圧迫し、発注者側が対策として、仕事の量を減らす傾向が目立ち、契約が小口化した影響であると考えられる。2012（平成24）年度の公益社団法人化以降、一日平均就業実人員は増加傾向にあるが伸び率は以前に比べて少ない。

2-6　一日平均就業時間（時間）

続いて、一日平均就業時間の推移をみてみる。

一日平均就業時間の推移は図の通り。

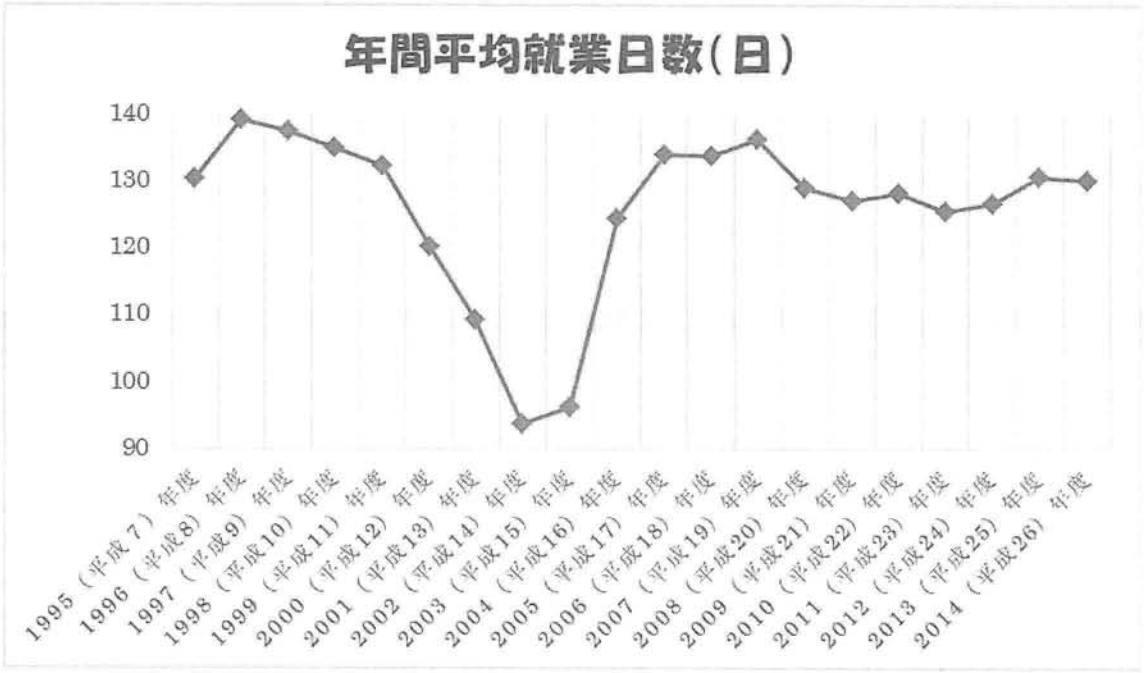


大きく見てみると、一日平均就業時間は毎年減少している。当初減少していたのは、会員数の増加とうらはらに、発注者側が長期不況対策として、仕事の量を減らす傾向が目立ち、契約が小口化したのと、「一人でも多くの会員に働く喜びを」の合言葉で、事業局がペア就業、ローテーション就業を推進したためである。統計した中でのピークは1995年の6,1時間で2014年は4.1時間と19年間で2時間減少している。

2-7　年間平均就業日数（日）

続いて、年間平均就業日数の推移をみてみる。

年間平均就業日数の推移は図の通り。

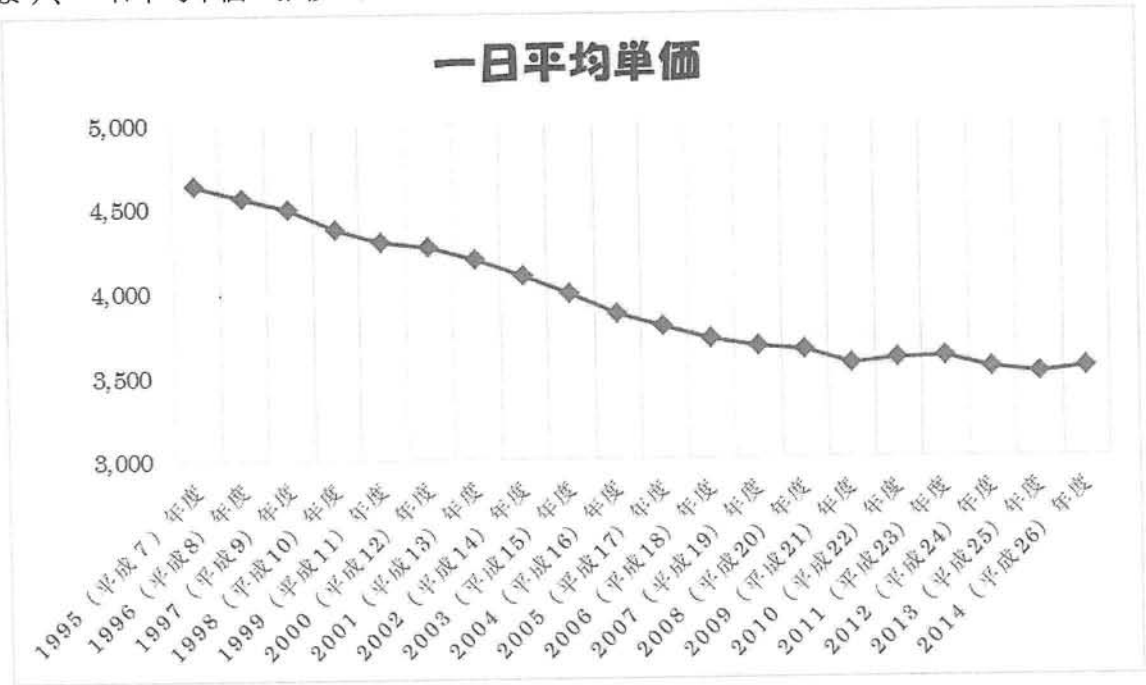


1997（平成 9）年度の 139.2 日をピークに、「一人でも多くの会員に働く喜びを」の合言葉で、事業局がペア就業、ローテーション就業を推進したため、減少に転じた。さらに、2000（平成 12）年度に急激に減少傾向がみられたのは、ペア就業・ローテーション就業の推進に加え、新入会員によるチラシや PR ポケットティッシュ・カットバンの各戸配布が寄与していると考えられる。2003 年には増加に転じ、2004（平成 16）年度に大幅に増加した要因は、上記の新入会員によるチラシや PR ポケットティッシュ・カットバンの各戸配布を取りやめたためであると考える。しかし、2008（平成 20）年度のリーマンブラザーズショックで 2007（平成 19）年度より 5.3%減少し、以降減少傾向がみられたが、2012（平成 24）年度の公益社団法人化以降、僅かながらも増加に向かっている。

2-8　一日平均単価と年間平均配分金額

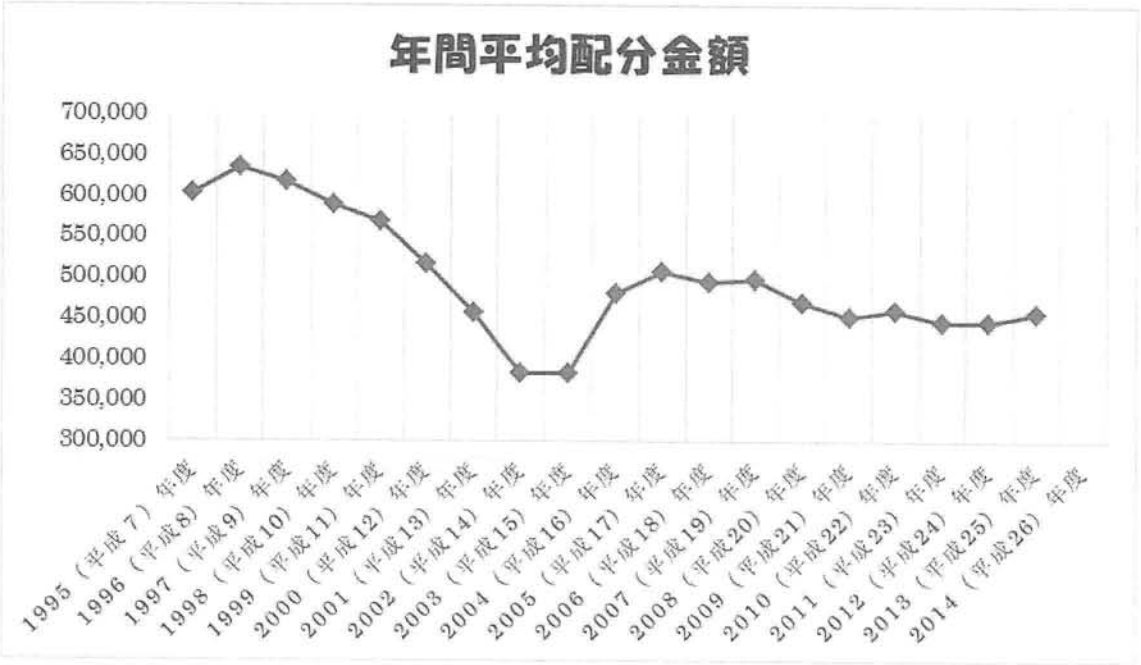
続いて、一日平均単価推移と年間平均配分金額をみてみる。

まず、一日平均単価の推移は図の通り。



統計した中では、1995（平成7）年度の4,635円をピークに毎年なだらかに減少がみられた。2008（平成20）年度のリーマンブラザーズショックの際も大きな変化はみられず、2012（平成24）年度の公益社団法人化の際も同じく大きな変化はみられなかった。しかし2014（平成26）年度には、分かっているだけでも19年ぶりに増加がみられた。

続いて、年間平均配分金額をみてみる。

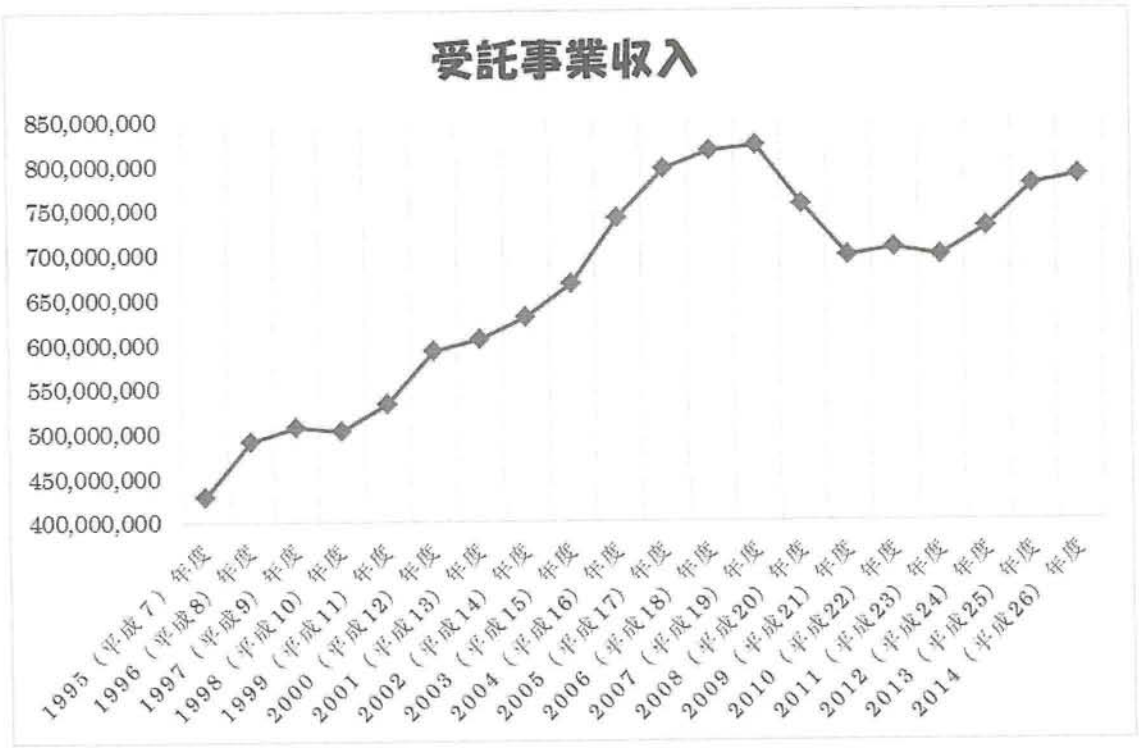


1996（平成 8）年度は、前年と比べ 14，3%増加し、過去最高の 63 万円台を配分した。しかし、その後、2003（平成 15）年度まで減少が続いた。このことは、どん底不況にあえぐ企業からの契約キャンセル、就業会員数の削減などが相次いだためや、2001（平成 13）年度に大きく減少がみられるのは、新入会員によるチラシや PR ポケットティッシュ・カットバンの各戸配布や、「一人でも多くの会員に働く喜びを」の合言葉で、事業局がペア就業・ローテーション就業の推進が寄与していると考えられる。2004（平成 16）年度には、前年に比べ、25.4%の大幅増加。このことは、上記の新入会者によるチラシや PR ポケットティッシュ・カットバンの各戸配布を取りやめたための現象と思われる。2008（平成 20）年度のリーマンブラザーズショック以降、世界同時不況で大阪市の企業経営を大きく圧迫し、発注者側が対策として、仕事の量を減らす傾向が目立ち、契約が小口化した影響で減少傾向にみられたが、2012（平成 24）年度の公益社団法人化以降、僅かながらも増加傾向にある。

2-9　受託事業収入

続いて、受託事業収入の推移をみてみる。

受託事業収入の推移は図の通り。



受託事業収入は当初から2007（平成19）年度まで上昇している。注目すべきは、2008（平成20）年度に減少している点である。

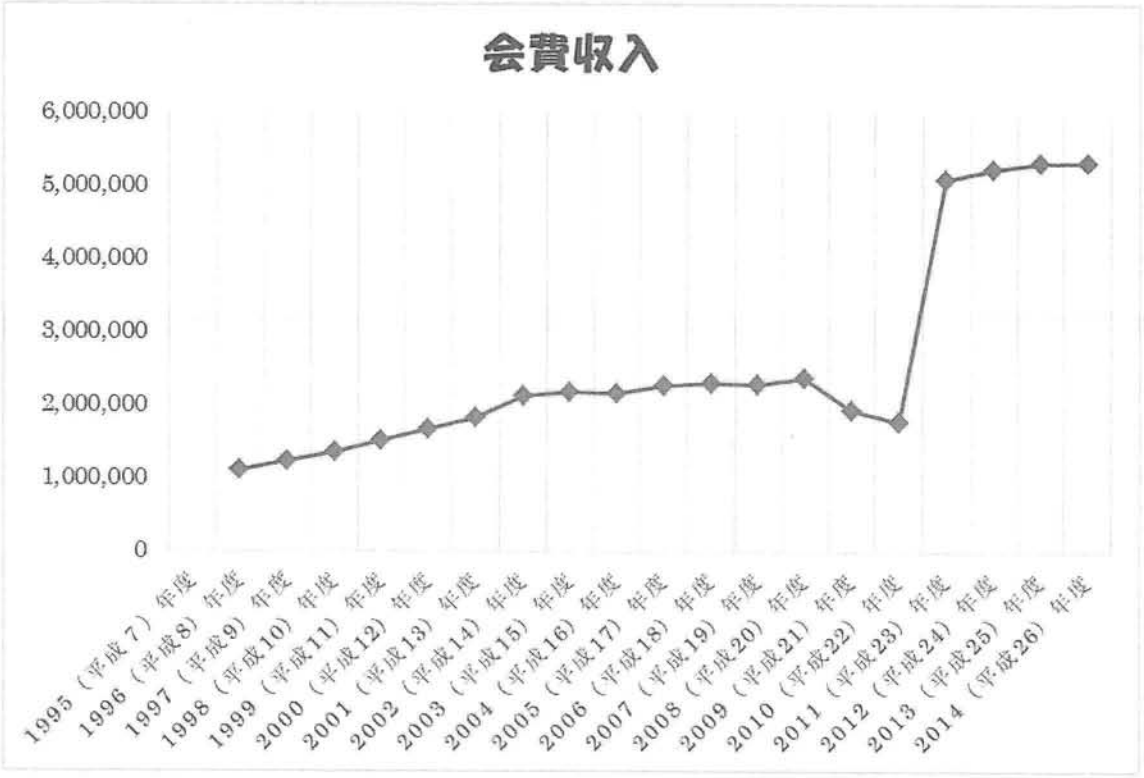
2,008（平成20）年度は、年度当初から景気の低迷を受け契約金額は前年実績を下回る展開になった。さらに10月になり、アメリカのサブプライムローン問題を起因としたリーマンブラザーズショックによる金融危機による不況で東大阪市の企業経営を大きく圧迫し、そのままシルバー人材センターへの契約減少となって現れ、下期に入ってからの契約金額は前月に比べ10%近く下回る状況となった。このことは、会員の就業機会の低下に現れ、会員に登録されても仕事を紹介できない方や就業打切りとなる方が増えている。

公益社団法人化以降は増加傾向である。

2-10　会費収入

続いて、会費収入の推移をみてみる。

会費収入の推移は図の通り。



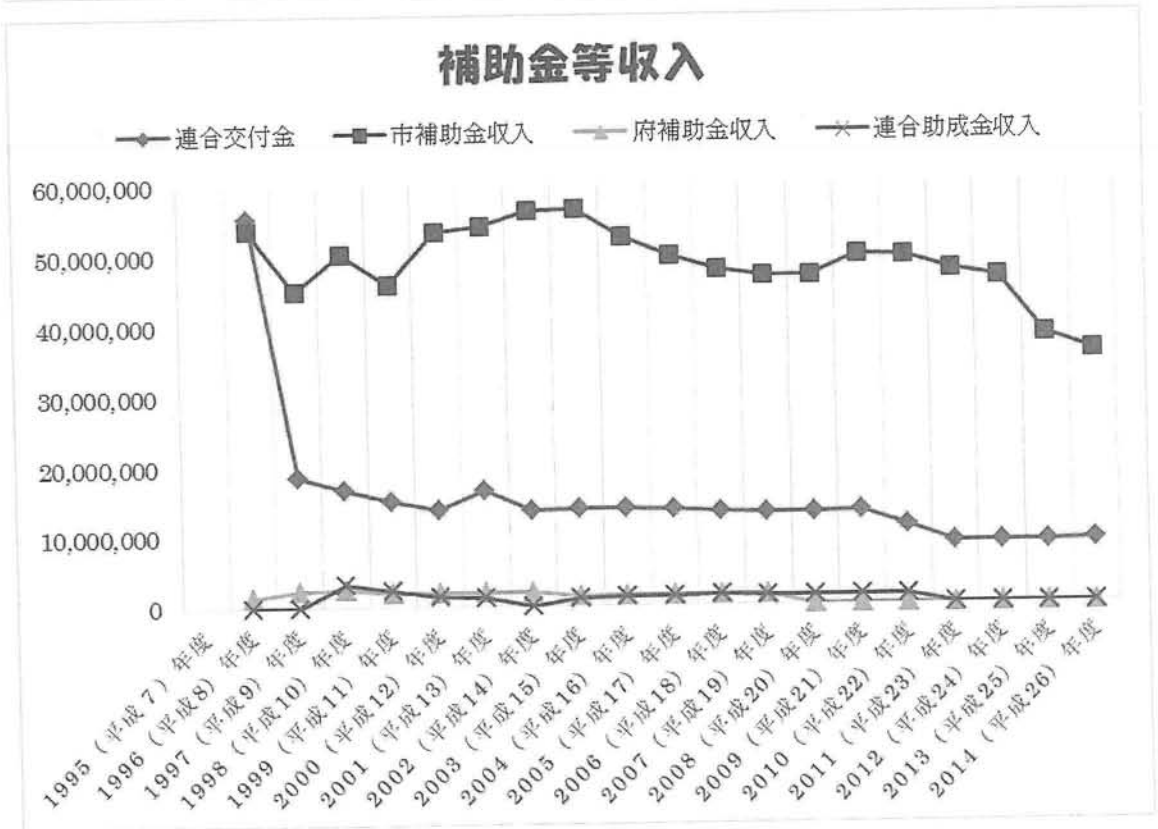
会費収入については、1995（平成７）年度から 2011（平成 22）年度まで横ばいなグラフを辿っている。2008（平成 20）年度には、リーマンブラザーズショックによる影響で、少し減少し、そして 2011 年（平成 22）年度の公益社団法人化を機に、急激に増加しているのは、会費の増額が行われたためである。

2-11　補助金等収入

続いて、補助金等収入の推移をみてみる。

補助金等収入の推移は図の通り





第3節　まとめ

今回東大阪市シルバー人材センターについて改めて過去のデータ（第17～30回通常総会議案書と平成23～26年度定時総会議案書を）元に、過去19年分の就業基準日数・会員数・就業実人員・一日平均就業実人員・就業率・一日平均就業時間・年間平均就業日数・一日平均単価・平均配分金額と決算の受託事業収入・会費収入・補助金等収入のデータをまとめることで、様々な角度から変化の要因を見つけ出すことができた。2008（平成20）年度のリーマンブラザーズショックなどシルバー人材センターに直接関係が無いと思われることから、2012（平成24）年度の公益社団法人化などシルバー人材センターに直接関係があることがどれほど大きな変化をもたらすのかを学ぶことができた。特に今回のデータを算出することで分かったことが、シルバー人材センターが随時課題に対して行ったことが、大きな変化を生んでいたことである。例えば、2000（平成12）年度にシルバー人材センターが会員数の増加に対し、就業実人員が増えず、就業率が激減した際に、ペア就業・ローテーション就業の推進に加え、新入会員によるチラシやPRポケットティッシュ・カットバンの各戸配布行ったために、その後、増加傾向がみられたことなどである。このように、今後時代の流れとともに発生する課題に対して、小さな行動一つが解決へと向かうことを学べた。その課題をみつけ解決策を提案することも、私たち豊山ゼミナールの役目だと思う。

■参考文献

東大阪市シルバー人材センターホームページ http://higashiosakasc.ec-net.jp/

東大阪市シルバー人材センター事業報告書

東大阪市シルバー人材センター第 17 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 18 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 19 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 20 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 21 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 22 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 23 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 24 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 25 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 26 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 27 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 28 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 29 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター第 30 通常総会議案書

東大阪市シルバー人材センター平成 23 年度定時総会議案書

東大阪市シルバー人材センター平成 24 年度定時総会議案書

東大阪市シルバー人材センター平成 25 年度定時総会議案書

東大阪市シルバー人材センター平成 26 年度定時総会議案書

「リーマンショックブラザーズ」http://www.toha-search.com/

「公益社団法人」公益法人の運営実務と税務・会計

第５章入会説明会アンケート分析

山本樹・山口大輔・渡壁孝一

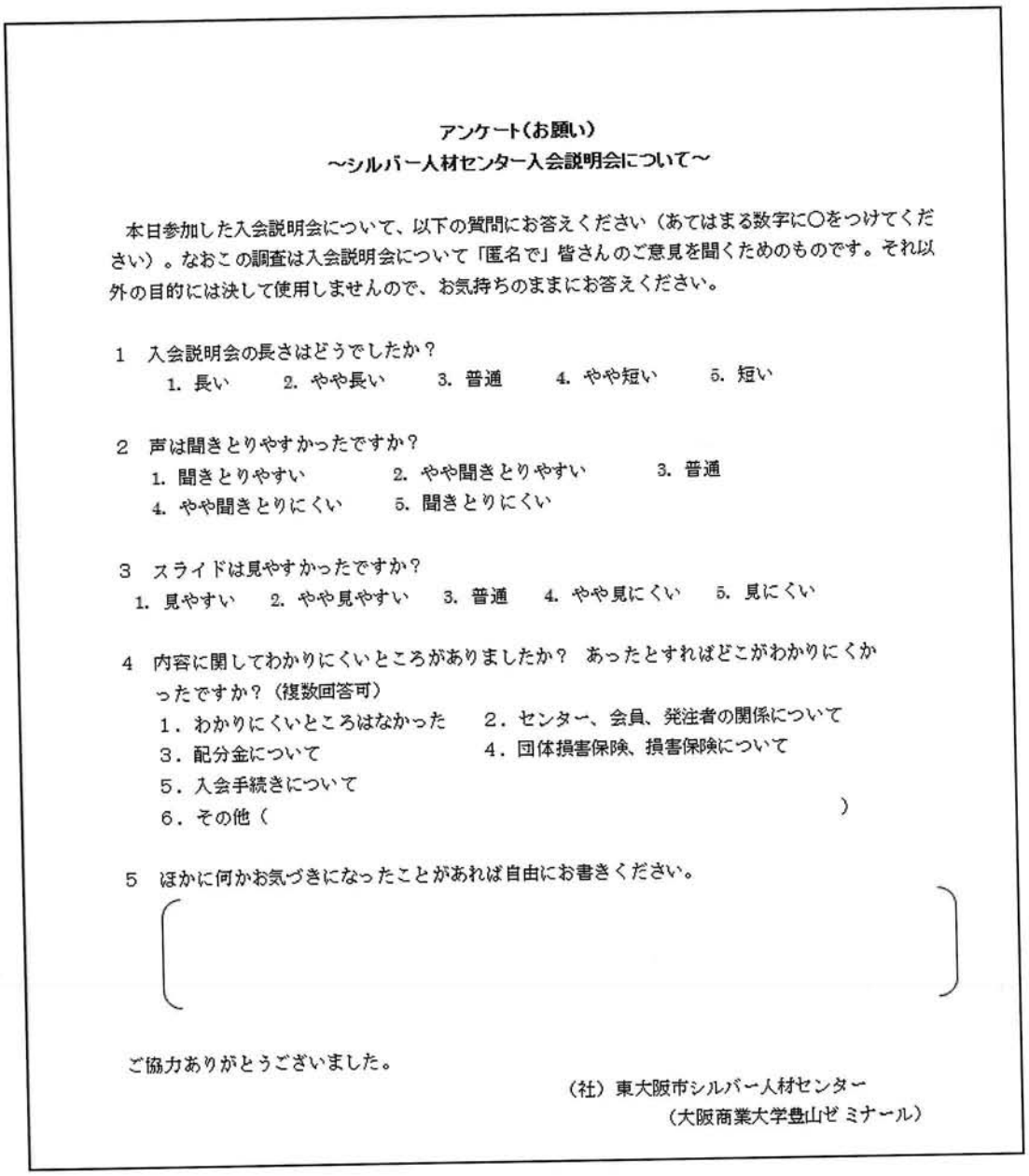
第１節アンケート調査の変遷

豊山ゼミナールは 2010 年 10 月から東大阪市シルバー人材センターの入会説明会でアンケート調査を実施している。また現在、入会申込者を対象におこなわれる入会申込者講習会においても同様にアンケート調査を実施している。

１）　入会説明会アンケート用紙の変遷

アンケート用紙は最初から現在まで同じ形式ではなく、入会説明会アンケートは 2011 年５月に大きな改訂、2013 年８月に小さな改訂をそれぞれ１回おこない、入会申込者講習会アンケートは長期の中断のあと、2013 年８月に再開した。本節ではアンケート調査の変遷を示しながら、ときどきで使用されたアンケート用紙も紹介したい。最初のアンケート用紙は図１である。

図 1



アンケート(お願い)
～シルバー人材センター入会説明会について～

本日参加した入会説明会について、以下の質問にお答えください（あてはまる数字に○をつけてください）。なおこの調査は入会説明会について「匿名で」皆さんのご意見を聞くためのものです。それ以外の目的には決して使用しませんので、お気持ちのままにお答えください。

1　入会説明会の長さはどうでしたか？
1. 長い　2. やや長い　3. 普通　4. やや短い　5. 短い

2　声は聞きとりやすかったですか？
1. 聞きとりやすい　2. やや聞きとりやすい　3. 普通
4. やや聞きとりにくい　5. 聞きとりにくい

3　スライドは見やすかったですか？
1. 見やすい　2. やや見やすい　3. 普通　4. やや見にくい　5. 見にくい

4　内容に関してわかりにくいところがありましたか？　あったとすればどこがわかりにくかったですか？（複数回答可）
1．わかりにくいところはなかった　2．センター、会員、発注者の関係について
3．配分金について　4．団体損害保険、損害保険について
5．入会手続きについて
6．その他（　　）

5　ほかに何かお気づきになったことがあれば自由にお書きください。

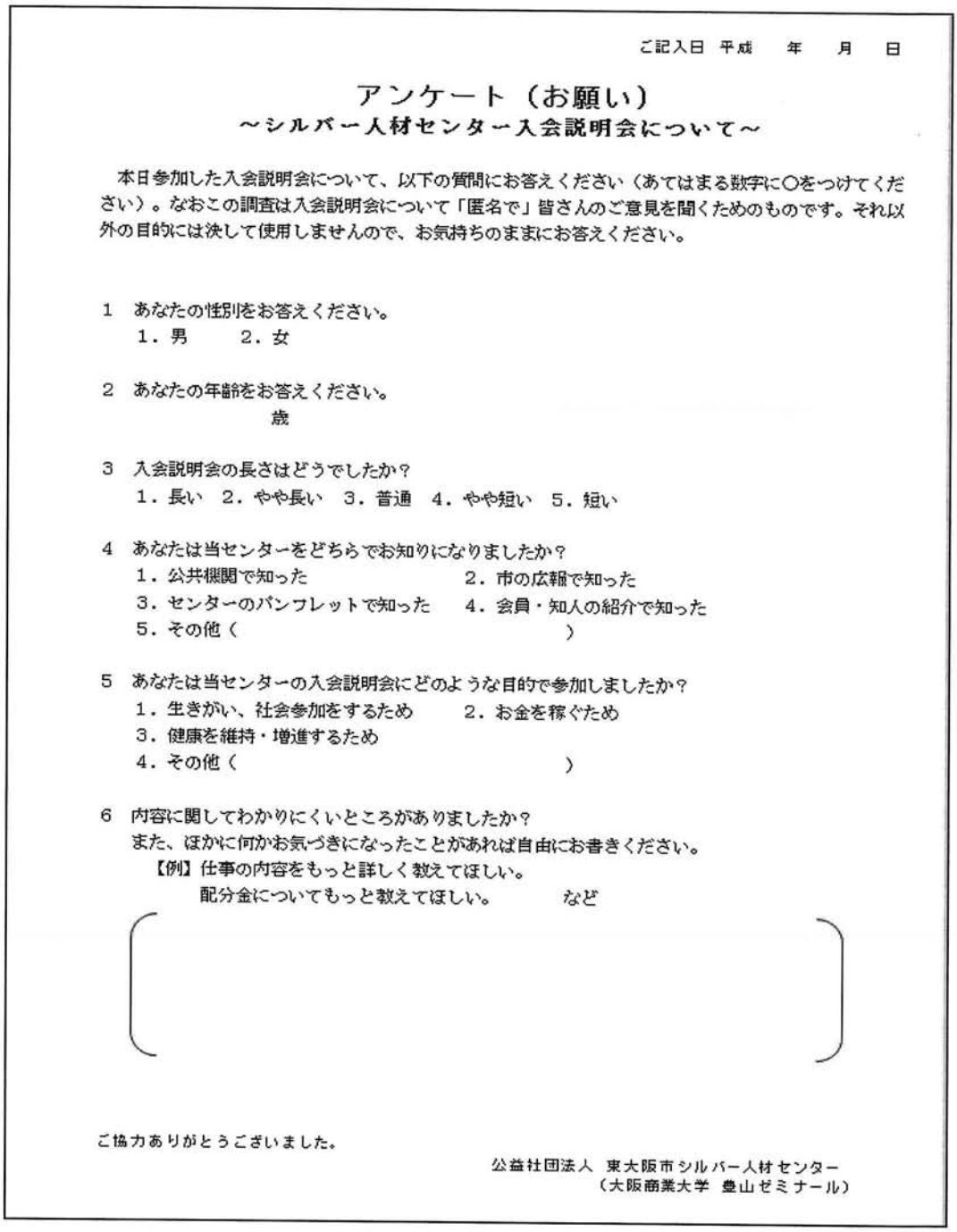
ご協力ありがとうございました。

（社）東大阪市シルバー人材センター
（大阪商業大学豊山ゼミナール）

当初は入会説明会の改善のためのデータをとることに主眼を置きすぎたために「1　入会説明会の長さはどうでしたか？」「2　声は聞きとりやすかったですか？」「3　スライドは見やすかったですか？」「4　内容に関してわかりにくいところはありましたか？」というふうに回答者の主観的な感想を聞く質問項目だけになってしまった。結果として「普通」という回答が頻発し、改善に向けての有益な情報はほとんど得られなかった。

そこで2011年5月にアンケート用紙を大きく改訂し、「3　入会説明会の長さはどうでしたか？」という質問は残しながら、性別、年齢、センターを知った経路、入会の目的という回答者が客観的に答えることのできる質問項目に変更した。

図 2



ご記入日 平成　　年　　月　　日

アンケート（お願い）
～シルバー人材センター入会説明会について～

本日参加した入会説明会について、以下の質問にお答えください（あてはまる数字に○をつけてください）。なおこの調査は入会説明会について「匿名で」皆さんのご意見を聞くためのものです。それ以外の目的には決して使用しませんので、お気持ちのままにお答えください。

1　あなたの性別をお答えください。
　1．男　　2．女

2　あなたの年齢をお答えください。
　　歳

3　入会説明会の長さはどうでしたか？
　1．長い　2．やや長い　3．普通　4．やや短い　5．短い

4　あなたは当センターをどちらでお知りになりましたか？
　1．公共機関で知った　　2．市の広報で知った
　3．センターのパンフレットで知った　　4．会員・知人の紹介で知った
　5．その他（　　）

5　あなたは当センターの入会説明会にどのような目的で参加しましたか？
　1．生きがい、社会参加をするため　　2．お金を稼ぐため
　3．健康を維持・増進するため
　4．その他（　　）

6　内容に関してわかりにくいところがありましたか？
　また、ほかに何かお気づきになったことがあれば自由にお書きください。
　【例】仕事の内容をもっと詳しく教えてほしい。
　　配分金についてもっと教えてほしい。　　など

ご協力ありがとうございました。

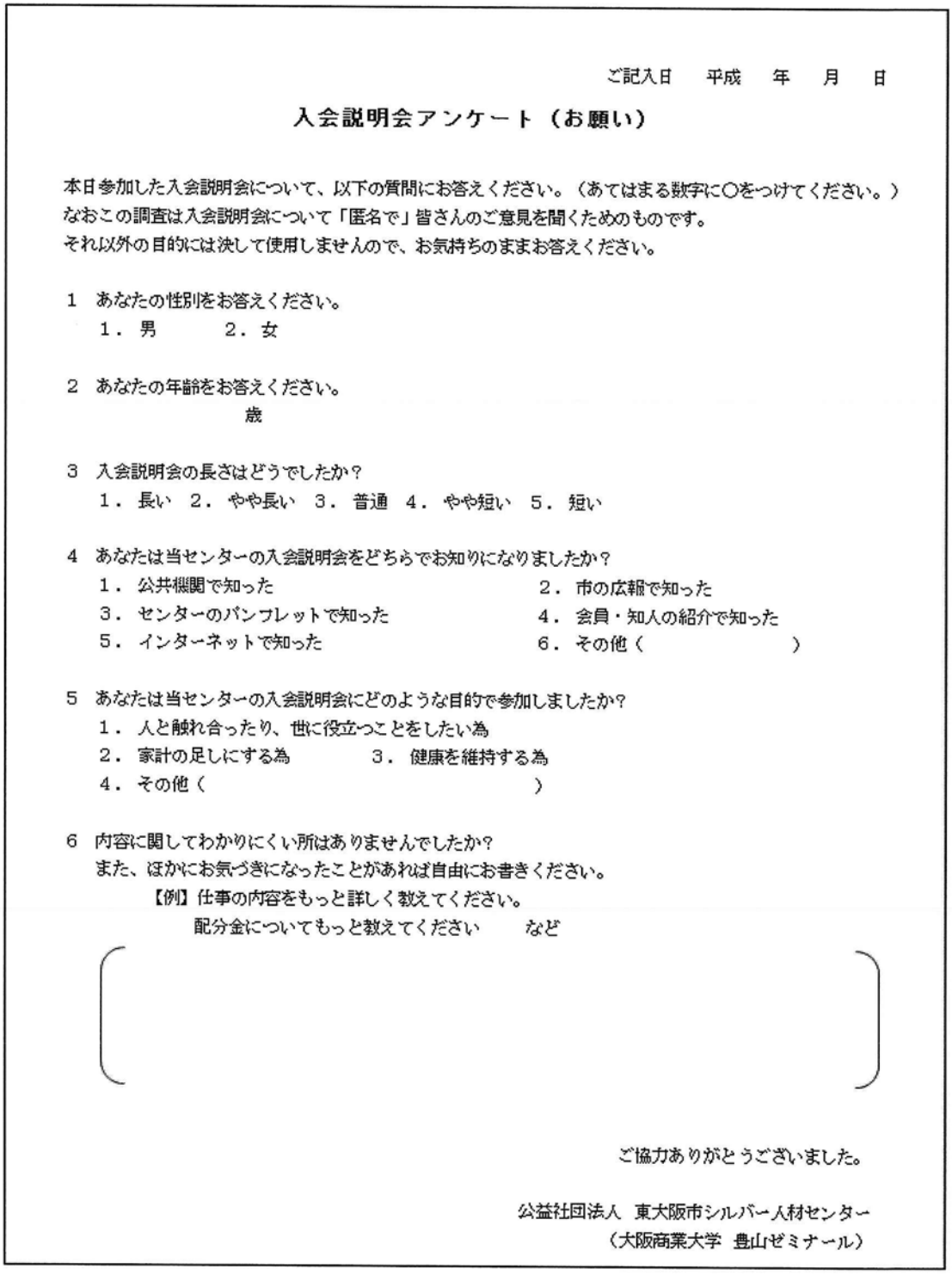
公益社団法人　東大阪市シルバー人材センター
（大阪商業大学　豊山ゼミナール）

もっとも客観的事実にかかわる同じようなデータは、東大阪市シルバー人材センターも入手しており、改めて本ゼミでとる必要はないのではないかという疑問もあった。しかしながらセンターの入手した情報は、個人情報の関係上、本ゼミに対して公開することはできない。それゆえ独自にアンケートを実施し情報を入手するということにした。もちろんゼミのアンケートの質問内容とセンターの入手する情報はまったく同じというわけではない。とりわけ自由記述欄からは、複数年アンケートをとりつづけたことで入会説明会の改善の方向性に関して有益な情報が得られている。それ

についてはⅢで説明するが、ここでアンケート用紙の不備を指摘しておくことは重要であろう。「6 内容に関してわかりにくいところがありましたか？」という自由記述欄では、回答者に回答をイメージしやすいように例として「仕事の内容をもっと詳しく教えてほしい」「配分金についてもっと教えてほしい」を挙げている。それ以前のアンケートの回答結果を参考にこの事例を挙げたのだが、逆にこのことが回答を誘導することになった可能性がある。というのも自由記述欄では、この 2 つにかかわる記述が圧倒的に多いからである。その点、割り引いて判断してほしい。

入会説明会のアンケート用紙は、2011 年 5 月の大改訂のあとに、2013 年 8 月にもう 1 回小さな改訂をおこなっている。具体的には「5　あなたは当センターの入会説明会にどのような目的で参加しましたか？」という質問回答のなかの「1　生きがい、社会参加をするため」と「2　お金を稼ぐため」という選択肢の表現の変更をおこなっている。前者については生きがいや社会参加という言葉が抽象的でイメージしにくいので、「他の人と触れ合ったり、世の中の役に立つ機会を得るため」というわかりやすい表現に改めた。後者についてはセンター関係者から、とくにリーマンショック以降経済的理由で参加している人が多くなっているという話をよく聞いていたことに由来する。そうであれば経済的理由でくる参加者は増加するはずであるが、アンケートの回答のなかにはそれが反映されていなかった。私たちはその理由が東大阪市シルバー人材センターの「入会のしおり」に書かれた以下の文章にあるのではないかと考えた。それは「定年退職者などの高年齢者に、ライフスタイルに合わせた臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業（週 20 時間以内の就業）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、地域社会の福祉向上と活性化に貢献しています」「センターは」「あくまで高年齢者の「生きがい」・「健康」のための組織ですので、就業または収入、生活の保障はありません」という文章である。入会説明会でそうした説明を聞いた参加者は、その後のアンケートで「2 お金を稼ぐため」という表現は強すぎて、選択しにくいのではないかと考えた。そこで「2　家計の足しにするため」という柔らかい表現に変更した。しかしそれでは図 2 のアンケート用紙とでは区別がつかないため実際には赤い枠線を入れて区別しやすくしている。それが次頁**図 3** のアンケート用紙である。

図 3



ご記入日　平成　年　月　日

入会説明会アンケート（お願い）

本日参加した入会説明会について、以下の質問にお答えください。（あてはまる数字に○をつけてください。）
なおこの調査は入会説明会について「匿名で」皆さんのご意見を聞くためのものです。
それ以外の目的には決して使用しませんので、お気持ちのままお答えください。

1　あなたの性別をお答えください。
　1．男　　2．女

2　あなたの年齢をお答えください。
　　歳

3　入会説明会の長さはどうでしたか？
　1．長い　2．やや長い　3．普通　4．やや短い　5．短い

4　あなたは当センターの入会説明会をどちらでお知りになりましたか？
　1．公共機関で知った　　2．市の広報で知った
　3．センターのパンフレットで知った　　4．会員・知人の紹介で知った
　5．インターネットで知った　　6．その他（　　）

5　あなたは当センターの入会説明会にどのような目的で参加しましたか？
　1．人と触れ合ったり、世に役立つことをしたい為
　2．家計の足しにする為　　3．健康を維持する為
　4．その他（　　）

6　内容に関してわかりにくい所はありませんでしたか？
　また、ほかにお気づきになったことがあれば自由にお書きください。
　　【例】仕事の内容をもっと詳しく教えてください。
　　配分金についてもっと教えてください　　など

ご協力ありがとうございました。

公益社団法人　東大阪市シルバー人材センター
（大阪商業大学　豊山ゼミナール）

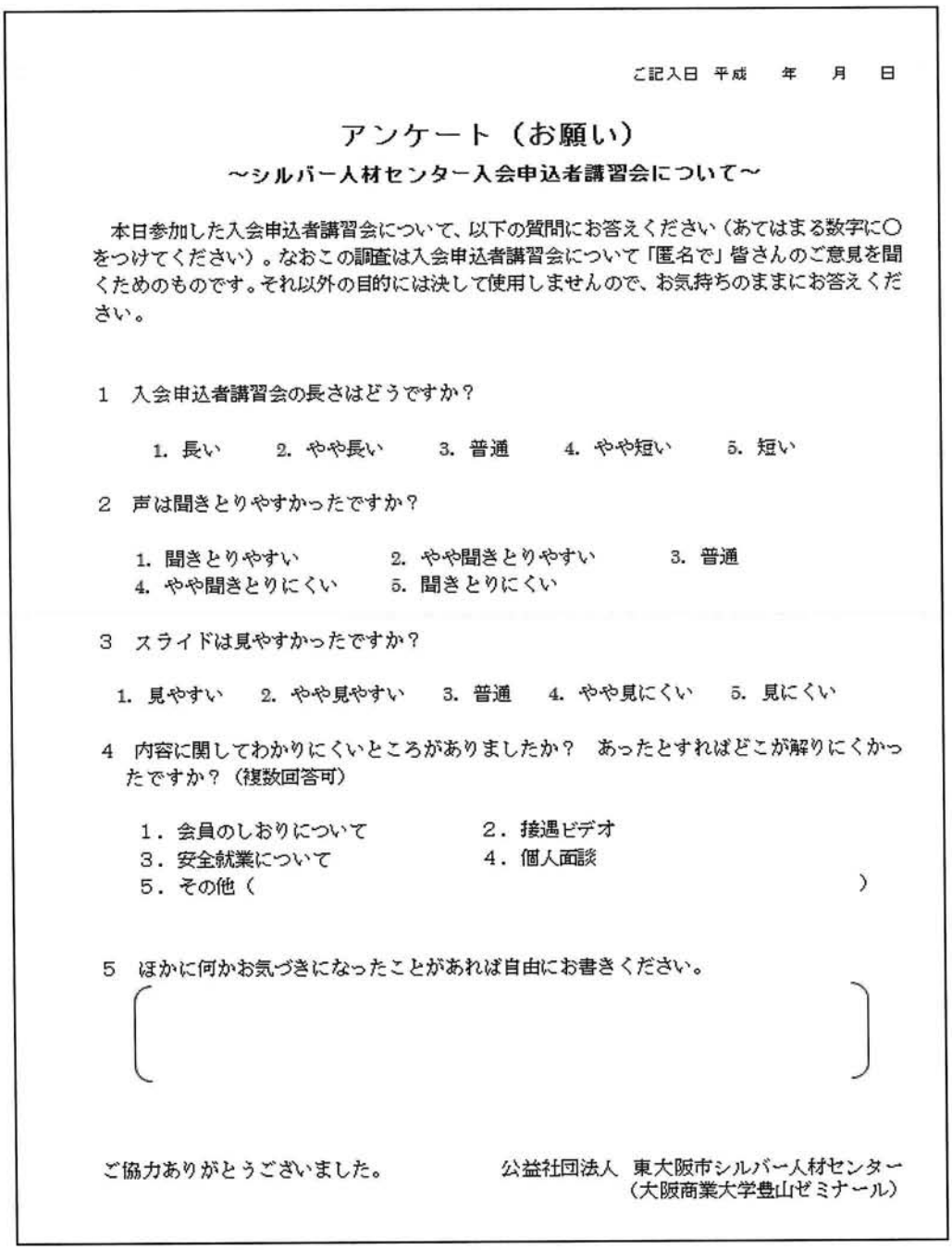
潜在的に多いとされる経済的理由の回答者が、そのことで実際に増加したのかについてもⅢで見ることにする。

2）入会申込者講習会アンケートの変遷

入会申込者講習会は、説明会に参加し入会を決意した人を対象におこなわれる。彼らは自身の受けた入会説明会当日の講習会には参加することができず、次回以降の開催日の入会申込者講習会に参加する。それゆえ入会申込者は、説明会に参加した時点で一度アンケートを受けていることになる。

入会申込者を対象としたアンケートも、最初は入会説明会アンケートと同時の 2010 年 10 月に始めた。それが**図 4** である。

図 4



ご記入日 平成　年　月　日

アンケート（お願い）

～シルバー人材センター入会申込者講習会について～

本日参加した入会申込者講習会について、以下の質問にお答えください（あてはまる数字に○をつけてください）。なおこの調査は入会申込者講習会について「匿名で」皆さんのご意見を聞くためのものです。それ以外の目的には決して使用しませんので、お気持ちのままにお答えください。

1　入会申込者講習会の長さはどうですか？

1. 長い　2. やや長い　3. 普通　4. やや短い　5. 短い

2　声は聞きとりやすかったですか？

1. 聞きとりやすい　2. やや聞きとりやすい　3. 普通
4. やや聞きとりにくい　5. 聞きとりにくい

3　スライドは見やすかったですか？

1. 見やすい　2. やや見やすい　3. 普通　4. やや見にくい　5. 見にくい

4　内容に関してわかりにくいところがありましたか？　あったとすればどこが解りにくかったですか？（複数回答可）

1．会員のしおりについて　2．接遇ビデオ
3．安全就業について　4．個人面談
5．その他（　　）

5　ほかに何かお気づきになったことがあれば自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

公益社団法人　東大阪市シルバー人材センター
（大阪商業大学豊山ゼミナール）

「4　内容に関してわかりにくいところがありましたか？　あったとすればどこが解りにくかったですか？」という質問項目のところが異なるだけで、あとは入会説明会のアンケートと一緒になっている。しかも最初の入会説明会アンケートと同様、参加者の主観的な感想を聞く質問に終始しており、説明会アンケートを大改訂をした2011年5月に講習会アンケートは休止することにした。

しかし入会説明会参加者のうちどのくらいの割合が実際に入会しているかを知るために、以前のアンケートを大改訂し、2013年8月から講習会アンケートを再開することにした。その用紙が**図5**である。

図5

ご記入日　平成　　年　　月　　日

入会申込者講習会への参加者アンケート（お願い）

本日参加した入会申込者講習会について、以下の質問にお答えください（あてはまるものに○をつけてください）。なおこの調査は入会申込者講習会について「匿名で」皆さんのご意見を聞き、参加者の傾向を知るとともに講習会の改善に役立てようとするものです。それ以外の目的には使用しませんので、お気持ちのままにお答えください。

1　あなたの性別をお答えください。
　1. 男性　　2. 女性

2　あなたの年齢をお答えください。

　＿＿＿＿＿＿＿＿歳

3　あなたは今日の講習会に参加する前に、何月何日の入会説明会に参加しましたか？
　（正確にわからない場合は、月だけでも結構です）

　＿＿＿＿月＿＿＿＿日の入会説明会に参加した

4　あなたは当センターをどちらでお知りになりましたか？
　1. 公共機関で知った　　2. 市の広報で知った
　3. センターのパンフレットで知った　4. 会員・知人の紹介で知った
　5. インターネットで知った　　6. その他（　　）

5　あなたは、どのような目的で当センターの会員になろうと思いましたか？
　1. 他の人と触れ合ったり、世の中の役に立つ機会を得るため
　2. 家計の足しにするため　　3. 健康を維持するため
　4. その他（　　）

6　講習会の長さはどうでしたか？
　1. 長い　　2. やや長い　　3. 普通　　4. やや短い　　5. 短い

7　講習会の以下の内容のうち、わかりにくかったところ、改善した方がよいと思うところはありましたか？　該当するものすべてに○をつけてください。
　1. 特になし　　2. 会員のしおり
　3. 接遇ビデオ　　4. 安全就業
　5. 個人面談　　6. その他（　　）

8　ほかに何かお気づきになったことがあればご自由にお書きください。

（　　）

ご協力ありがとうございました。

公益社団法人　東大阪市シルバー人材センター
（大阪商業大学豊山ゼミナール）

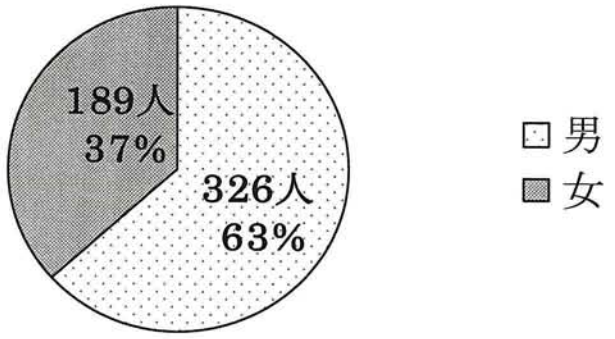
ただ2011年5月の入会説明会アンケートの大改訂と同様にここでも主観的な感想を聞く質問から客観的な事実を聞く質問に変更したために、入会説明会で回答した人は講習会アンケートにおいて、その多くの部分でまったく同じ回答をすることになった。この点については今後検討が必要である。それゆえ本章では、入会申込者講習会のアンケート分析は行わないことにする。

第２節　アンケート分析

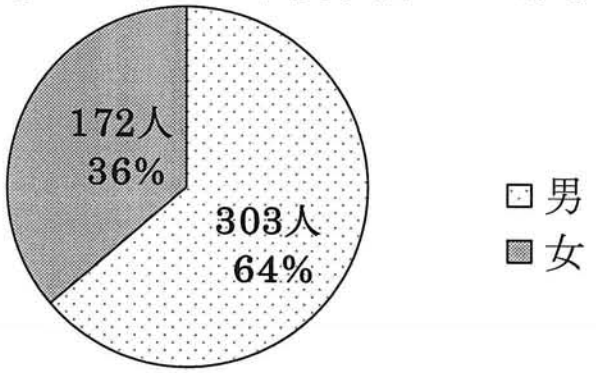
１）性別

2012 年度、2013 年度及び 2014 年度の入会説明会参加者の男女比を示せば、以下のようになっている。

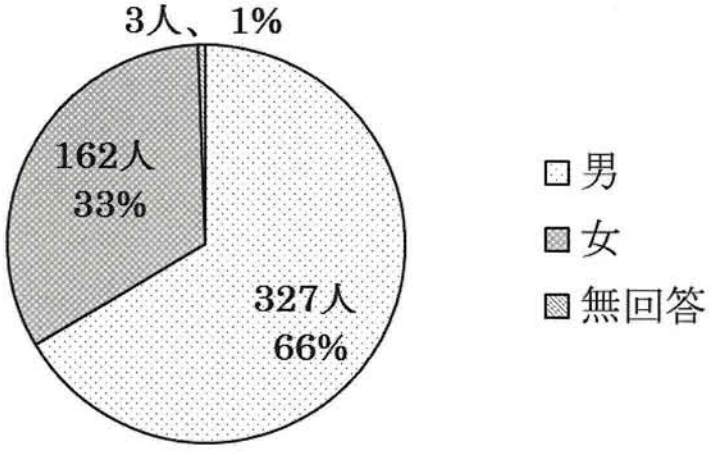
男女比（2012年度、計＝515人）



男女比（2013年度、計＝475人）



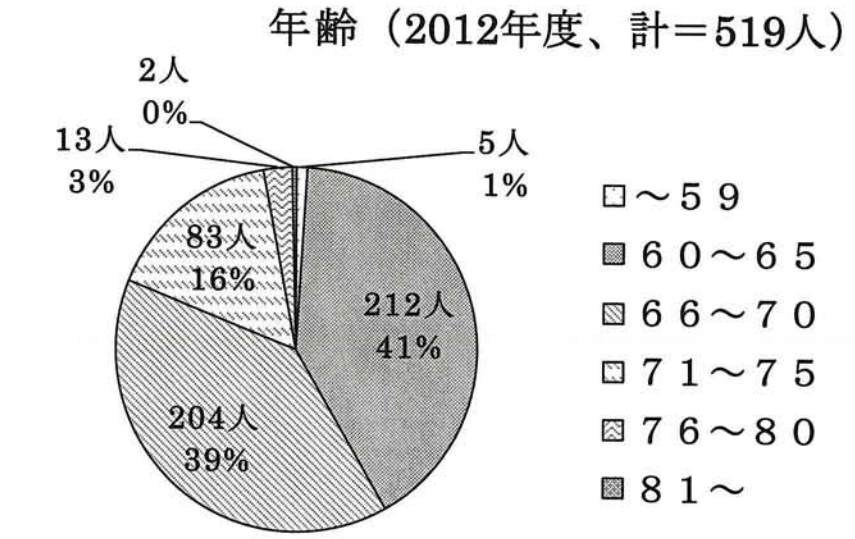
男女比（2014年度、計=492人）

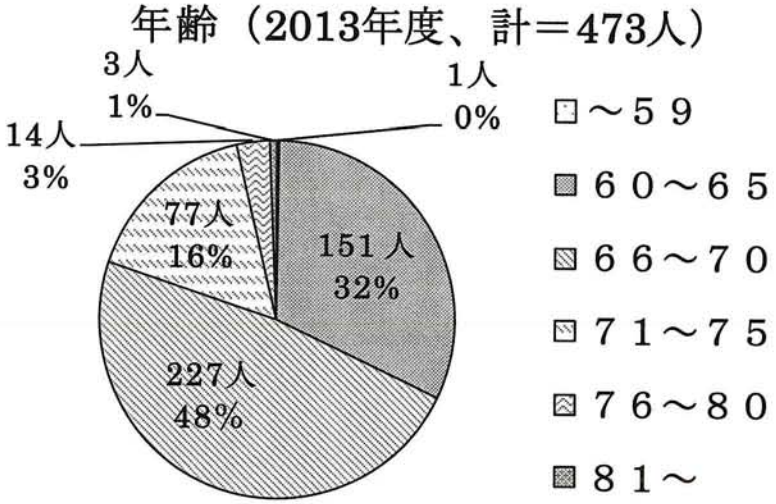


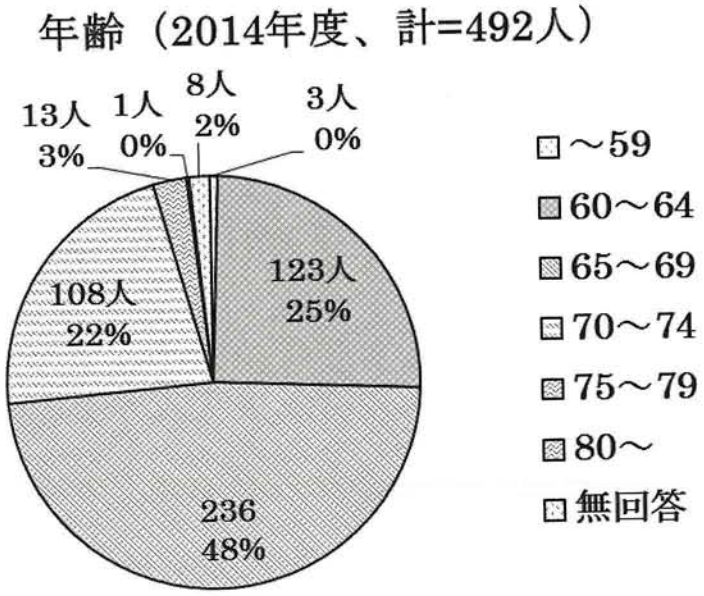
2012年度は男性63%、女性37%、2013年度は男性64%、女性36%、2014年度においては男性66%、女性33%になっている。東大阪市シルバー人材センター作成の『議案書』によれば、シルバーに会員として入会した男女の比率は、2012年度で男性67%（1496人中1005人）、女性33%（1496人中491人）、2013年度で男性67%（1518人中1021人）、女性33%（1518人中497人）2014年度で男性68%（1555人中1059人）、女性32%（1555人中496人）と2年連続で同じであり、入会説明会参加者と比べると女性比率が若干小さくなっている。東大阪市の2014年3月31日現在の60歳以上の男女比は男性45%（16万1614人中7万2331人）、女性55%（16万1614人中8万9283人）であるから
(http://www.city.higashiosaka.lg.jp/cmsfiles/contents/0000012/12684/nenreibetu140331.pdf)、女性の入会説明会参加者であれ、センター入会者であれ、もう少し比率が高くなってもよい（ちなみに全国のシルバー人材センターの合計でも、会員のうち男性は68%（74万3969人中50万3748人）、女性は32%（74万3969人中24万221人）となっており、東大阪市の会員の男女比率とほぼ同じである（http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei_pdf?id=7)。女性会員の増加は全国のシルバー人材センターの課題であり、先進的な試みを実施しているセンターも存在している。ゼミでは『月刊シルバー人材センター』ならびにヒアリングによって収集した情報のデータベース化を進めてきた（第6章各チームの活動報告、第4節0チームの活動報告に一覧表掲載)。

2）年齢

2012 年度、2013 年度及び 2014 年度の入会説明会参加者の年齢比は次のようになっている。







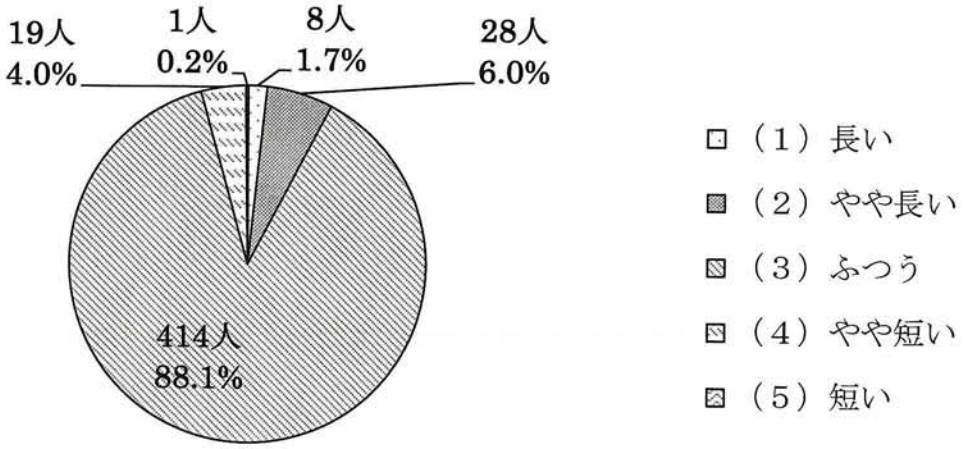
2012 年度は多い順に並べると 60～65 歳層が 41%（519 人中 212 人）、66～70 歳層が 39%（519 人中 204 人）、71～75 歳層が 16%（519 人中 83 人）となっていた。2013 年度は 66～70 歳層が 41%（519 人中 227 人）で最多であり、60～65 歳層は 32%（473 人中 151 人）と 2012 年度と比べると比率を大きく減らしている。こうした傾向は今後も続くものと思われ、東大阪市シルバー人材センターの 2014 年 4 月～6 月のデータでも、最多は 66～70 歳の層となっており、71～75 歳層の比率が 60～65 歳層の比率を上回っている。これは「入会説明会参加者の高年齢化」と呼ぶことができる。

高年齢者雇用安定法改正により雇用継続義務のある年齢は、年金支給開始年齢の引き上げとともに引き上げられるから、これまで定年後にシルバー人材センターに来ていた人びとがますます多く企業にとどまることになり、センターの「入会説明会参加者の高年齢化」ならびに「入会者の高年齢化」には拍車がかかることになる。こうした現象はシルバー人材センターの投資意欲にも影響を及ぼす。公益社団法人丸亀市シルバー人材センターの常務理事・事務局長の横山孝信氏の話によれば「植木剪定の従事者を一人前にするには時間がかかる。仮にそれを 5 年とすれば、60 歳に会員になった人は 65 歳で一人前になる。しかし会員になるのが 65 歳だとすると一人前になるのは 70 歳であり、その分実働期間は短くなる。そうであれば多くの道具を購入し、より多くの会員を一人前にしようとする意欲がそがれることになる」（2014 年 9 月 16 日ヒアリング）。「入会説明会参加者の高年齢化」ならびに「入会者の高年齢化」にどのように対処していくかは、シルバー人材センター今後の大きな課題の 1 つである。

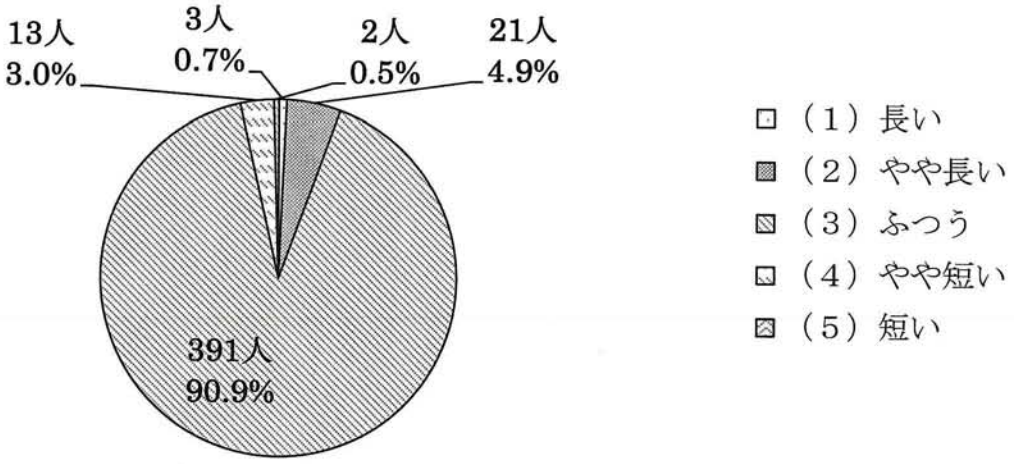
3）説明会の長さ

2012 年度と 2013 年度及び 2014 年度の「説明会の長さ」についてまとめるとつぎのようになる。

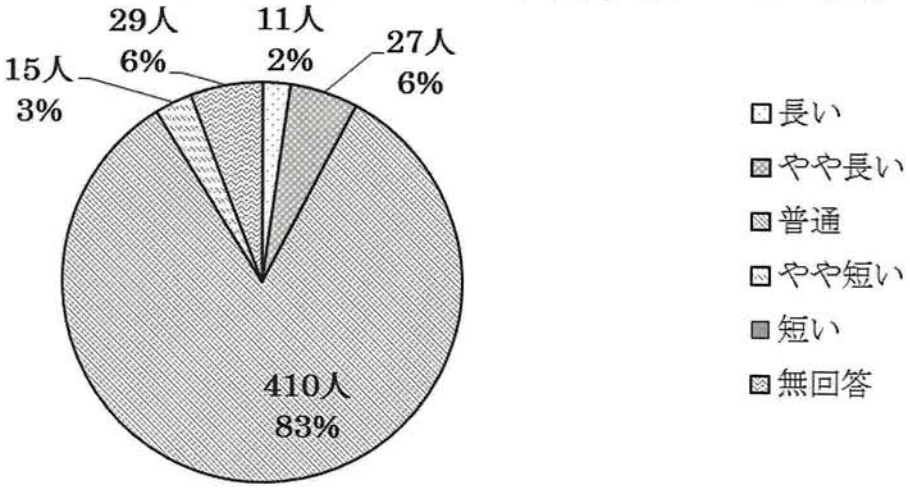
説明会の長さ（2012年度、計＝490人）



説明会の長さ（2013年度、計＝448人）



説明会の長さ（2014 年度、計＝492 人）



説明会の長さについては、2012 年度、2013 年度も約 9 割の方が「ふつう」と感じており、これに関しては現状のままでよいように思う。

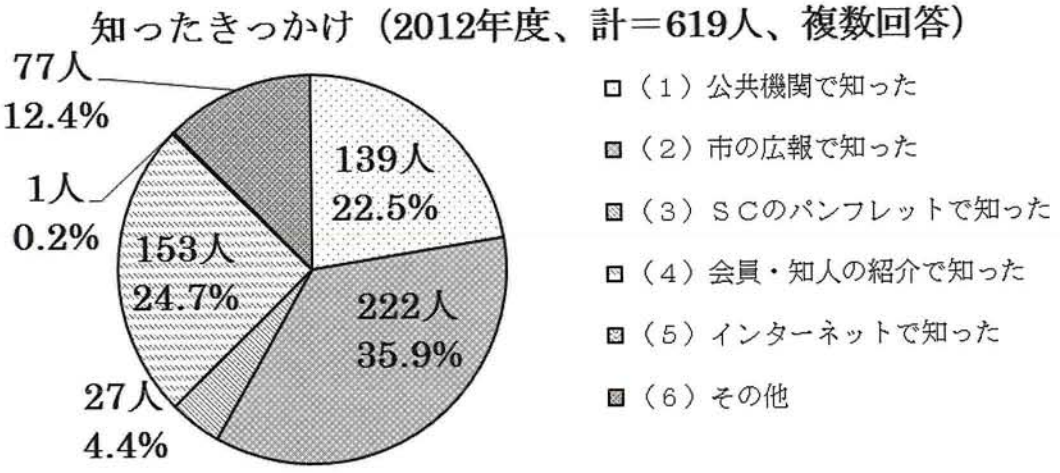
説明会の内容について、詳細は本報告書の最後に掲載した資料に示してあるが、「仕事内容についてもっと具体的な説明がほしい」「職種内容を具体的に説明してほしいです」といった仕事内容に関する自由記述が 2012 年度で 19 件、2013 年度で 17 件、2014 年度で 16 件「配分金について、教えてほしい」「配分金を具体的に、報酬を具体的に」といった配分金に関する自由記述が 2012 年度で 4 件、2013 年度で 2 件、2014 年度で 4 件あり、入会説明会参加者が、仕事に関して具体的なイメージをもつことができるような工夫が必要になっている（ただし先に指摘したようにアンケートの設問が誘導するような形になっていることには注意）。

そのためには私たちは会報『燻』第 68 号（平成 26 年 7 月）から「就業会員の声」というコーナーを担当させていただき、今後継続的に会員の就業時の様子を紹介していく予定である。（第 6 節各チーム活動報告第 1 節 L チームの活動報告を参照）

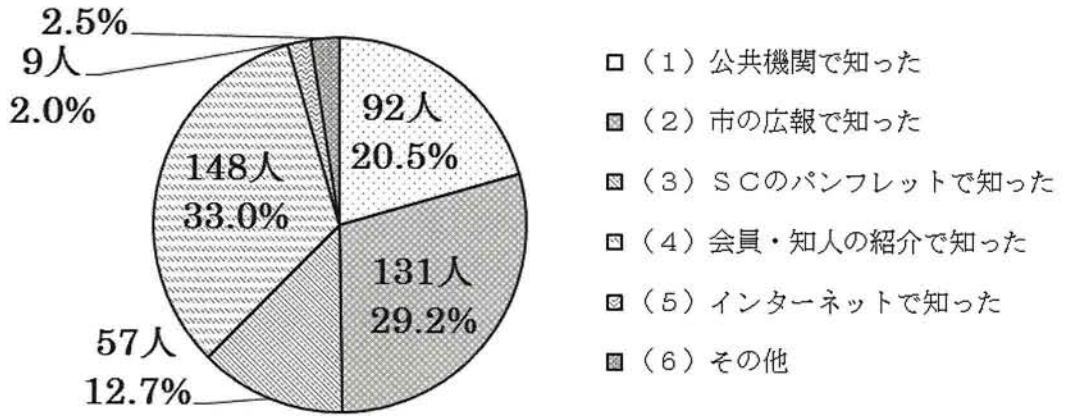
さらに就業時の様子は、ただ写真に収め『燻』で紹介するだけでなく、ビデオカメラで動画としても記録し、入会説明会の待ち時間に流すという試みにも着手している。

4）入会説明会を知ったきっかけ

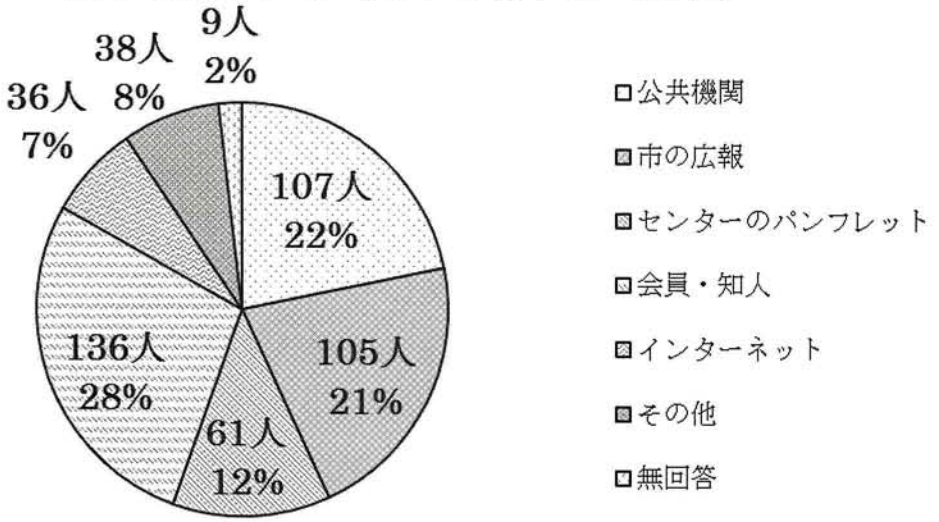
「入会説明会を知ったきっかけ」についてはつぎのようになっている。



11人　知ったきっかけ（2013年度、計＝448人）



知ったきっかけ（2014年度、計=492人）



知ったきっかけについて 2012（平成 24）年度は「市の広報で知った」が 35.9%（619 人中 222　人）で最多、ついで「会員・知人の紹介で知った」が 24.7%（619 人中　153 人）、「公共機関で知った」が 22.5%（619 人中 139 人）という順になっていた。2013（平成 25）年度は「会員・知人の紹介で知った」が 33.0%（448 人中 148 人）で最多となり、つぎに「市の広報で知った」29.2%（　448　人中 131　人）、「公共機関で知った」20.5%（448 人中 92 人）の順になっていた。2014（平成 26）年度は「会員・知人の紹介で知った」が 28%（492 人中 136 人）、「公共機関で知った」が 22%（492 人中 107 人）、「SC パンフレットで知った」が 21%（492 人中 105 人）という順になっていた。なぜ 2013（平成 25）年度は「会員・知人の紹介で知った」という回答が最多となったのだろうか。それを考える際にポイントとなるのが、2012（平成 24）年度には 4.4%であった「SC のパンフレットで知った」という回答が、2013（平成 25）年度には 12.7%と大きく伸びている事実である。そのパンフレットの表紙が以下である。



東大阪市シルバー人材センターは、会員減少対策として 2013（平成 25）年度から地域限定でポスティングを積極的に展開している（東大阪市シルバー人材センター事務局次長・吉冨和廣氏に電話で確認（2014 年 10 月 6 日電話による確認））。そうした活動が直接に「SC のパンフレットで知った」という回答を増加させるとともに、パンフレットによってセンターを知った「知人」による紹介も増加させたのではないかと推測される（会員、知人を同じ設問で聞いているために会員か知人かの判定はできない。設問の文章を改善する必要がある）。

ただし 2012（平成 24）年度で最多であった「市の広報で知った」という経路も依然重要である。東大阪市は『市政だより』を毎月 2 回発行しているが、次ページの記事は 2012（平成 24）年 8 月 15 日号、2013（平成 25）年 8 月 15 日号でシルバー人材センターが紹介された広告および記事である。

お知らせコーナー

記号の見方
□とき　□ところ　□対象　□定員・定数　□内容　□講師
□料金（表示のないものは無料）　□持ち物　□申込方法・応募方法など
□申込み先・応募先など　□問合せ先　□メールアドレス

まなぶ

土曜講座「食の考古学」

□□▷9月8日=「つくる～はたけで作られた食物」　▷15日=「とる道具～石包丁と鏃」　▷22日=「お酒のはなし」　☆いずれも午後1時30分～3時で全3日間　□発掘ふれあい館（埋蔵文化財センター）　□50人（申込先着順）　□8月16日(木)から電話で
□□郷土博物館　072（984）6341、FAX072（986）1432

大正琴体験教室

音符を変わった大正琴を楽しく体験します。　□9月27日(木)・28日(金)・10月2日(火)午後2時～4時（全3日間）　□全日程参加できる市内在住・在勤・在学（いずれか）の方　□15人（抽選）　□往復ハガキに教室名、住所、氏名（ふりがなも）、年齢、電話番号を書いて、8月31日(必着)までに郵送
□□〒577-0054高井田元町1-11-17　青少年女性センター　06（6789）5746、FAX06（6789）2049

夏の教室＆催し　グリーンガーデンひらおか

【布花教室】
バラの花を作ります。　□8月28日(日)午前10時30分～午後0時30分　□30人（抽選）　□1,050円　□持ち帰り用袋　□8月22日(水)まで
【悩い心を話してみませんか～カウンセリング】
□8月30日(木)午前10時30分から（1人1時間）　□4人（申込先着順）　□550円　□8月28日(火)まで
◇　◇
□行事名、住所、氏名、年齢、電話番号を各申込期限までに電話またはファクスで　※月曜日は休館。
□□グリーンガーデンひらおか　072（982）9920、FAX072（982）9921

男性講座　"オトコの子育て"でみんな元気に！

孫育てのノウハウやコツ、また異なる世代の価値観や考え方を知り、自分らしい生き方を考えませんか。　□9月8日(土)午後2時～4時　□市内在住・在勤・在学（いずれか）の男性　□20人（抽選）　※1歳6か月～就学前幼児の保育あり（1人200円で定員10人。申込先着順）。　□ハガキに講座名、受講動機、住所、氏名、電話・ファクス番号、保育の有無（必要な場合は子どもの氏名と生年月日も）を書いて、9月1日(土)（必着）までに郵送（電話、ファクス、Eメール、当日も可）
□□〒578-0941岩田町4-3-22-601　メコーラム（男女共同参画センター）　072（960）9201、FAX072（960）9207、□mkoramu@nifty.com

高井田障害者センターの教室

【紙手紙と押し花を作って遊ぼう】
□8月26日(日)午後1時～4時　□高井田障害者センター　□市内在住の方　□100円　※申込不要。
【初めてのフラダンス】
□9月9日(日)午後2時～3時30分　□市民ふれあいホール（鳥出町）　□市内在住の方　□30人（障害者を優先して抽選）　□8月31日(必)までに電話またはファクスで（当日も可）
◇　◇
□□高井田障害者センター　06（6789）0131、FAX06（6789）2870

ワンコインで家事などを援助　地域安心生活サポーター養成講座

日常生活の困りごとを手伝う援助者になりませんか。　□8月28日(火)午前9時30分～午後4時30分　□総合福祉センター　□受講後にサポーターとして登録し、活動できる市内在住・在勤(いずれか)の方　□50人（申込先着順）　□大阪教育大学准教授の新納由広さんなど　□講座名、住所（市外在住の場合は勤務先と所在地も）、氏名、電話番号を8月24日(必)までに電話またはファクス、Eメールで
□□地域福祉課　072（962）9322、FAX072（963）2020、□schelp2@comet-tcn.ne.jp

高井田老人センターの教室

【笑って元気・一期一笑】
□8月31日(金)午後1時30分～3時20分　□40人（申込先着順）　□健康巻き寿司と健康講話、健吉体操
【学んで、笑って、楽しみませんか！】
□9月6日(木)午後1時30分～3時10分　□50人（申込先着順）　□講演「健康寿命とは…」もり内科クリニック院長の田村みずさん、ミニコンサート
◇　◇
□市内在住の60歳以上の方　□8月15日(水)から電話または当日
□□高井田老人センター　06（6789）3751、FAX06（6789）8174

五条老人センターの教室＆催し

【敬老大会】
□9月14日(金)午後1時～3時45分　□市内在住の60歳以上の方　□カラオケ、民踊、ダンス、フラダンス、新舞踊　※申込不要。ボランティアグループ「五葉会」による新舞踊もあります。
【自分たちのまちのごみ事情を知ろう！】
□8月27日(月)午後1時30分～2時30分　□市内在住の60歳以上の方　□40人（申込先着順）
【自然にあるもので工作しよう！】
音楽かしいぶんぶんゼミを作ります。　□8月31日(金)午後1時30分～3時30分　□市内在住の60歳以上の方または60歳以上の方と小学生までの子どものペア　□40人（申込先着順）　□200円
◇　◇
□8月16日(木)から電話または当日
□□五条老人センター　072（965）3751、FAX072（966）7592

あなたの経験を活かしませんか　シルバー人材センター会員を募集

シルバー人材センターでは、高齢者に適した仕事を企業や公共団体、一般家庭などから引き受け、雇用を伴わない臨時・短期的な仕事を会員に提供しています。
仕事に就業する気持ちをもっている60歳以上の方は加入して、能力や経験を活かしてみませんか。
ただし、失業保険を受給中の方は、就業して収入を得ると就業安定所に自己申告しなければなりませんので、ご注意ください。
入会説明会の□は第2・4火曜日の午前10時から（受付は午前9時から）
※8月は28日(火)のみ実施　□働く意欲のある市内在住の60歳以上の方　※後日、入会申込者講習会を受講していただきます。　□年会費3,000円　□筆記用具
□□公益社団法人東大阪市シルバー人材センター（永和1-15-2）　06（6224）2408、FAX06（6224）2409

初心者のための茶道教室

□9月～12月の第1木曜日午後6時～8時（全4日間）　□15人（申込先着順）　□裏千家正教授の鎌江宗碧さん　□4,000円　□8月17日(金)から電話で
□□ユトリート東大阪　06（6721）6000、FAX06（6721）1212

花とみどりいっぱい講座

土作りから花苗を作る方法を学びます。



□8月30日(木)・10月4日(木)午後2時～4時（全2日間）　□市民会館4階第4会議室　□全日程受講できる市内在住・在勤・在学(いずれか)の方　□30人（抽選）　□古新聞、ナイロン袋、軍手、筆記用具　□8月15日(水)～23日(木)に電話で
□□みどり対策課　06（4309）3227、FAX06（4309）3836

ひとり親家庭を支援　コールセンタースタッフ養成講座

□□▷基礎訓練＝9月27日～11月15日の木曜日午前9時15分～午後5時(全8日間)　▷応用訓練＝60時間の訓練企業での実務研修と2日間の集合研修　□大阪府ひとり親家庭等在宅就業支援センター（大阪市中央区）など　□全日程受講できる市内在住のひとり親家庭の母・父で応用訓練終了後にコールセンターで就労可能な方　□18人　※適性審査（一般常識、パソコン入力など）があります。基礎訓練のみ保育あり。　□電話予約のうえ、ひとり親家庭が証明できるもの（ひとり親家庭医療証や児童扶養手当証書、戸籍謄本など）、履歴書用の写真（縦4cm×横3cm）を持って、8月22日(水)までに直接　※11月24日以降からも同様の講座を開講します。
□□東・中・西福祉事務所子育て支援係　▷東＝072（988）6619、FAX072（988）6671　▷中＝072（960）8274、FAX072（960）7110　▷西＝06（6784）7682、FAX06（6784）7677
□子ども家庭課　06（4309）3194、FAX06（4309）3817

ひきこもりを subtitle　若者自立支援学習会

□8月25日(土)午後2時～3時30分（受付は午後1時30分から）　□市民会館5階5会議室　□ひきこもり状態の若者やその家族、支援者　□40人（申込先着順）　□8月24日(金)までに電話で
□□東大阪若者サポートステーション　06（6787）2008、FAX06（6787）2018
□労働雇用政策室　06（4309）3178、FAX06（4309）3846

語学ボランティア研修

市内に暮らす約1万7,000人の外国籍住民のために、語学力を活かして通訳・翻訳をしませんか。□□▷9月7日(金)=語学ボランティア制度や通訳の心構えなど　▷13日(木)=外国人の出産や子育ての紹介、通訳現場のロールプレイなど　☆いずれも午後1時30分～4時30分　□市役所本庁舎18階会議室　□日常会話ができる語学力があり、市の語学ボランティアに登録して活動できる方　□各30人程度（申込先着順）　□研修名、希望日、受講動機、住所、氏名（ふりがなも）、電話番号、母語、通訳言語を9月6日(木)までに電話またはファクスで（Eメールも可）
□□文化国際課国際情報プラザ　06（4309）3311、FAX06（4309）3823、□bunkoku-plaza-c@bunkoku-city.higashiosaka-osaka.jp

相談

宅建相談

□8月28日(火)午前10時～午後2時　□市役所本庁舎1階相談室　□10人（当日先着順）　□不動産に関すること
□市政情報相談課　06（4309）3104、FAX06（4309）3801

多重債務(借金整理)　法律相談

借金の返済・多重債務などの相談に弁護士が応じます。　□8月28日(火)午後1時～4時　□市内在住の方　□6人（申込先着順）
□□□消費生活センター　072（965）6002、FAX072（962）9385

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00分から。

ところ　シルバー人材センター会議室



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1,120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、高齢者の元気に働くことにより、地域社会とのふれあいを深め、いきいきとした生活をおく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。

仕事は、一般家庭からの、高齢者に適した仕事が多いです。力のいる仕事や危険な仕事、反復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、あらかじめ約束する範囲（一般家庭）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、報酬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お払いします。

【職業安定所（ハローワーク）との関係】

雇用関係のある常用的な仕事を斡旋する職業安定所とは異なり、センターは発注者と会員の雇用関係をつくらず、発注者また会員によって臨時的、短期的な仕事を斡旋します。

【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】

会員の技能の向上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、日帰り会や地域別の活動をはじめ、会員のつどいや行事などを開催しています。

◇◇

◇申込先　東大阪市シルバー人材センター（永和1-15-2）☎06(6744)2240、06(6744)2249

職種の一例

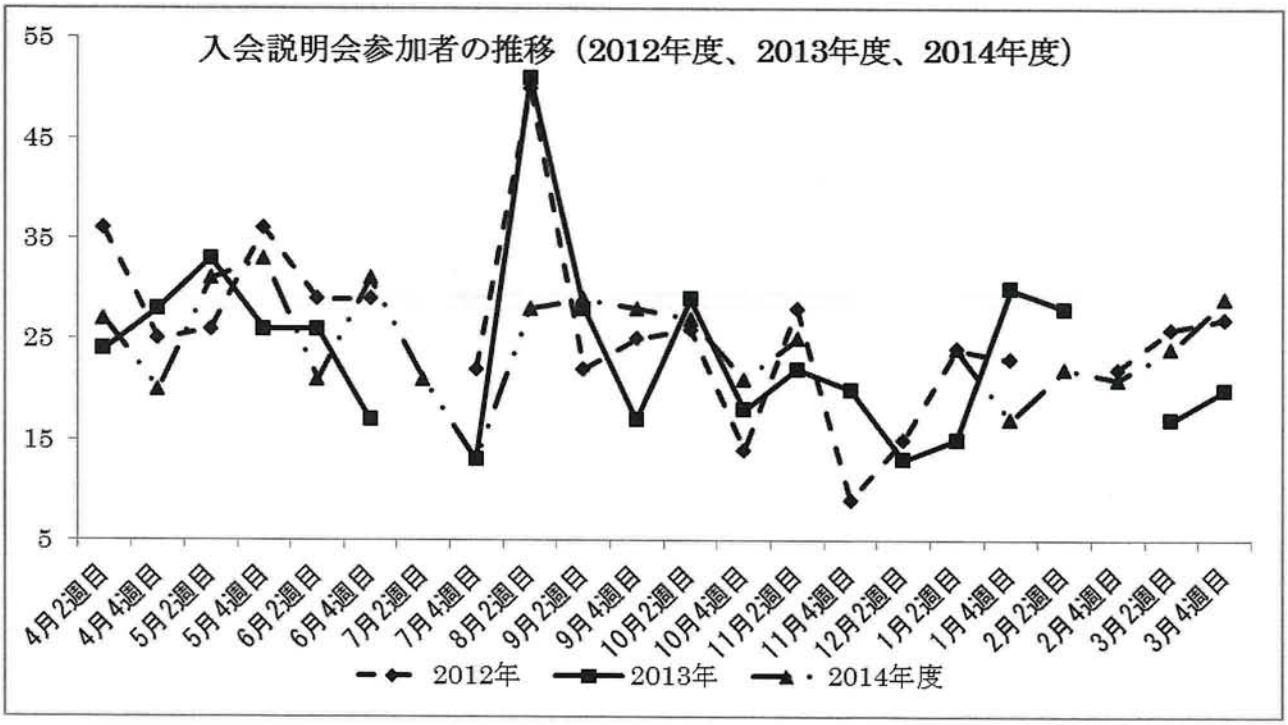
屋内外清掃、屋内外軽作業、植木の剪定・刈込、襖・障子の張替え、駐車場管理、一般事務、内職作業、家事・育児援助、宛名書き（毛筆）など

テレホンガイド

番号はよく確かめてダイヤルしましょう

市役所本庁舎/荒本北1-1-1　06(4309)3000
東部生涯事務所/加納1-1
（高齢者総務課）……072(986)6617
（障害者総務課）……072(986)6626
（保護係）……072(986)6616・6618
（子育て支援係）……072(986)6619
中部生涯事務所/松原町4-3-22-300
（高齢者総務課）……072(960)9275
（障害者総務課）……072(960)9285
（保護係）……072(960)9271～3
（子育て支援係）……072(960)9274
西部生涯事務所/長栄寺院町2-8-21
（高齢者総務課）……06(6784)7981
（障害者総務課）……06(6784)7980
（保護課）……06(6784)7686
（子育て支援係）……06(6784)7982
リージョンセンター
ゆうゆうプラザ（日下）/日下町3-1-2
（日下行政サービスセンター）072(986)9282
（日下市民プラザ）……072(986)9294
やまなみプラザ（盾津）/角田新町1-1
（盾津行政サービスセンター）072(986)3111
（盾津市民プラザ）……072(986)3113
グリーンパル（中鴻池）/中鴻池町2-3-13
（中鴻池行政サービスセンター）06(6747)1560
（中鴻池市民プラザ）……06(6747)1562
くすのきプラザ（若江岩田事前）/若江岩田3-2-300
（若江岩田事前行政サービスセンター）
……072(967)5930
（若江岩田事前市民プラザ）…072(967)5975
もものき園（額根）/額根1-17-12
（額根行政サービスセンター）06(6743)9144
（額根市民プラザ）……06(6743)9147
事応寺（布施駅前）/長堂1-8-37
（布施駅前行政サービスセンター）06(6784)2000
（布施駅前市民プラザ）……06(6784)2015
はすの広場（近江堂）/近江堂2-12-15
（近江堂行政サービスセンター）06(6730)5715
（近江堂市民プラザ）……06(6730)3840
行政サービスコーナー
石切駅/上石切町2-1-22　…072(986)0683
旭町/旭町1-1　…072(985)5624
鷹殿山駅/若江町4-1　…072(981)7775
豊浦/豊浦町12-5　…072(985)0164
北宮/川田2-3-20　…072(967)0961
花園/花園本町2-5-21　…072(967)0955
長田/吉田本町1-1-48　…072(962)0455
高井田/高井田本通7-4-18　…06(6781)1601
永和/高井田西2-5-27　…06(6784)0250
八戸の里駅/小阪3-1-13　…06(6781)2437
弥刀駅/弥刀1-12-2　…06(6726)1228
大蓮/大蓮北4-3-21　…06(6730)3260
病院生活センター/永和町5-7-30
…072(985)0102
環境事業所
東部/上石切町5-3-52　…072(984)8005
中部/若江2-1-12　…072(963)3210
西部/弥刀町2-12-5　…06(6722)2994
北部（資源化チーム）/西堤本通西2-1-15
…06(6618)8085
病院局/御幸通1-1-5　…072(966)9680
防災学習センター/御幸通1-1-5
…072(966)9999
病院等
東/長田町3-3　…072(983)0119
中/御幸通1-1-5　…072(966)0119
西/西堤栄町3-1-41　…06(6786)0119
上下水道局水道庁舎/若江西新町1-5-5
…06(6724)1221
保健所/荒川町4-3-22　…072(960)3800
保健センター
東/荒川1-1　…072(982)2603
中/松原町4-3-22-300　…072(965)6411
西/岩田町2-8-27　…06(6786)0085
総合病院/若松町3-4-5　…06(6781)5101
東部専用/荒川4-1　…072(982)3821
休日急病診療所/若松町4-4-30
…06(6787)0123
動物指導センター/水走3-12-32
…072(963)6211
子育て支援センター
蓮池/東蓮池町4-5-3　…06(6748)8212
長瀬/長瀬町5-2-3　…06(6726)1600
荒本/荒本5-5-35　…06(6788)1055
あさひっこ/旭町1-5　…072(980)8891
社会教育センター/長堂1-17-29
…06(6789)4100
青少年女性センター/岩井田北町1-11-13
…06(6789)0745
ドリーム21/松原南2-9-21　…072(962)0211
東大阪アリーナ/中小阪4-9-60
…06(6726)1999
東体育館/渋川町7-2　…072(982)1381
市民ふれあいホール/荒川町3-3
…072(982)6568
スポーツホールかがやき/角田7-3-6
…072(962)8811
自生の森なるさわ/六万寺町1-1888
…072(988)1551
旭町図書館/旭町1-1　…072(982)1235
花園図書館/吉田4-9-20　…072(965)7700
永和図書館（指定施設）/長堂1-8-37
…06(6781)5500
市民美術センター/荒川5-7-22
…072(964)1313
郷土博物館/上四条町13-12　072(984)6341
瓢箪山新田会所/友井北町2-30
…06(6745)6409
発酵ふれあい館/角田新町3-33
…072(983)2340
市民会館/旭町2-1-1　…06(6722)9001
文化会館/荒川4-1-3　…072(965)1501
イコーラム/松原町4-3-22-300
…072(960)9201
ユトリート東大阪/中小阪5-14-30
…06(6721)6000
グリーンガーデンひらおか/新喜多町11-27
…072(982)9920
産業技術支援センター/長田西3-1-5-3
…06(6785)3325

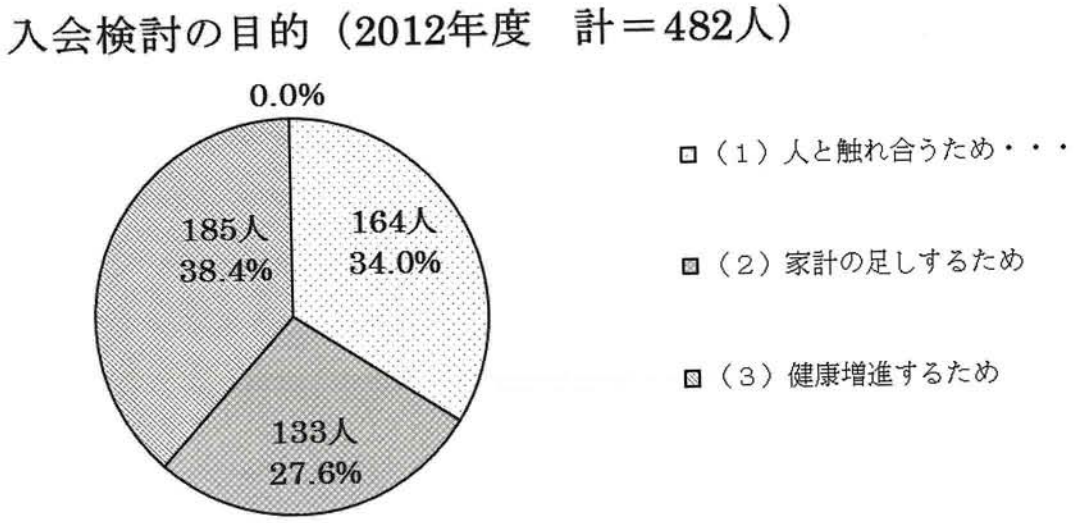
『市政だより』による広報の効果を知るために、2012（平成24）年度、2013（平成25）年度、2014（平成26）年度の入会説明会参加者数の推移のグラフを作成した。7月2週目、11月4週目、12月1週目、2月4週目はデータが欠損しているが、それは当日の入会説明会補助の担当者が調査の実施を忘れた、回答票をなくしてしまったという理由からである。

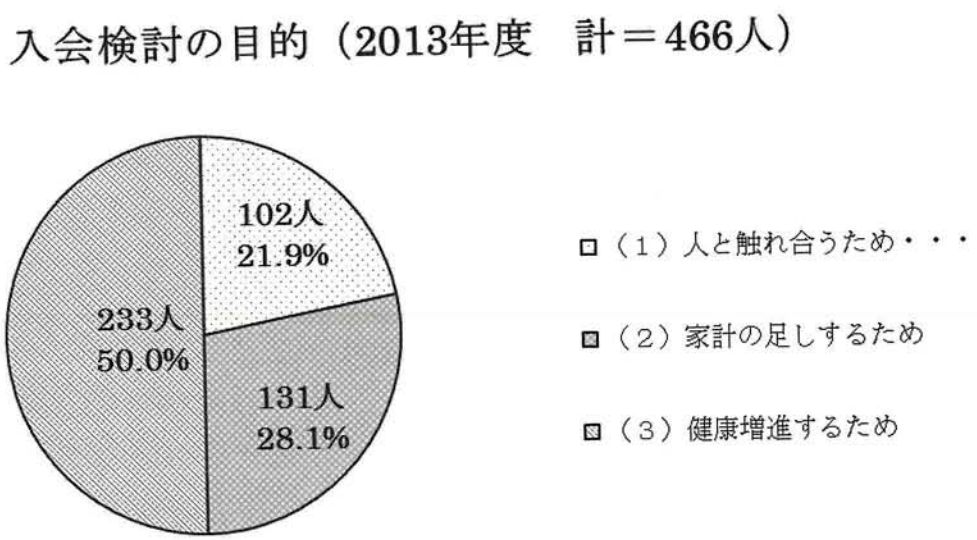


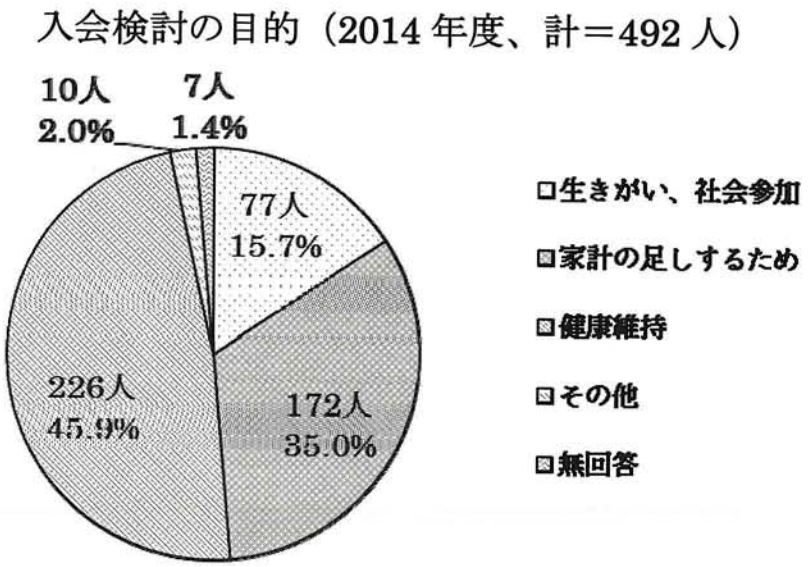
2012（平成24）年度も2013（平成25）年度も8月4週目の参加者が突出している。この2年とも当該週の入会説明会の前に『市政だより』による「市の広報」がなされていた。さらに私たちの入会説明会アンケートをみれば「市の広報で知った」という人が2012年度で35.9%、2013年度で29.2%いた。これらは『市政だより』の効果と結論づけることができるだろう。ただ次の特殊要因は考慮に入れておく必要がある。それは、他の月の入会説明会の開催が2回のところ、8月と12月に関しては1回にすぎないということである。したがって2回分の入会説明会参加者が一度に参加するという状況が生じ、8月4週目の参加者が急増する傾向があることになる。しかし2014年8月の『市政だより』ではシルバー人材センターの広報がなされず、2014年8月4週目の説明会参加者は29人であり、参加者数が多い他の月とそれほど差はなかった。それゆえあらためて過去2年間の参加者数の突出は『市政だより』による広報の効果と結論づけることができるのである。

5）入会説明会にきた目的

入会説明会にきて入会を検討する目的について、質問した結果が以下の円グラフである（実数）。

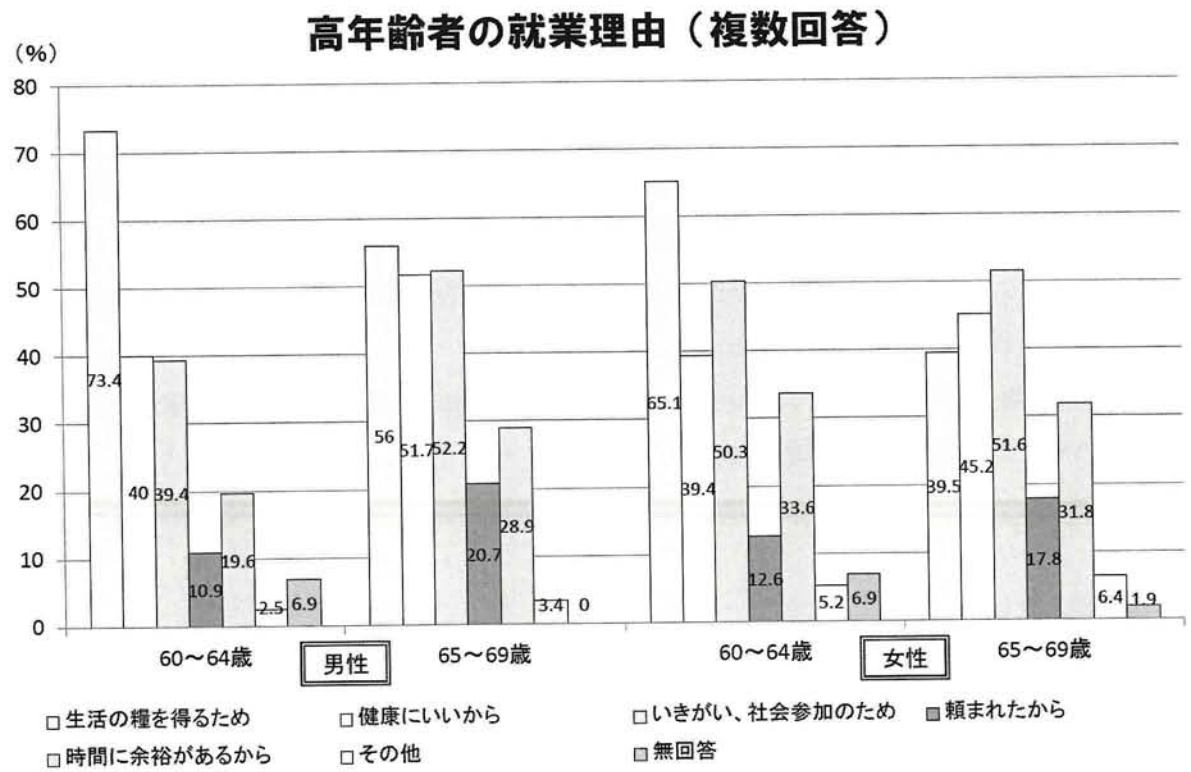






2012年度は「健康増進するため」が最多の38.4%（482人中185人）、ついで「人と触れ合うため（「生きがい、社会参加をするため」）」34.0%（482人中164人）、「家計の足しにするため（「お金を稼ぐため」）」28.1%（482人中133人）の順になっている。2013年度は「健康増進するため」が最多で50.0%（466人中131人）となっており、つぎに「家計の足しにするため」28.1%（466人中131人）、「人と触れ合うため」21.9%（466人中102人）となっている。2014年度は「健康維持するため」が最多で45.9%（492人中226人）次に「家計の足しにするため」35.0%（492人中172人）、「人と触れ合うため」15. 7%（492人中77人）となっている。「2　アンケート調査の変遷」の節で述べたように2013年8月には設問の文章を「お金を稼ぐため」から「家計の足しにするため」とよりマイルドな表現に変更したが、この3期の比率を見るかぎり、あまり影響はなかったようである。本当に影響がなかったかは慎重に判断する必要がある。またこの傾向が1年を通じて続くのであれば、その要因についても検討していく必要がある。

そこで本節では2012年度と2013年度の結果に注目し、「健康増進するため」の割合が50.0%に達している事実を考えよう。これは今後のシルバー人材センターのあり方を考えるうえでも1つの視点を提供してくれる。さきに「2　年齢」のところで述べたように、高年齢者雇用安定法の改正もあって、今後センターでは「入会説明会参加者の高年齢化」ならびに「入会者の高年齢化」は進んでいく。そして高齢になればなるほど、就業に関しても「健康にいいから」「生きがい、社会参加のため」という比率が高くなっていく（下図）。



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

健康志向の高まりを背景に、健康のための消費（健康食品やドリンク剤、運動・フィットネスのための施設利用料、運動・健康器具の購入費）が増加し、とくに65歳以上の高齢者の場合1月に1万円以上出費している人が男性で18.6%、女性で15.1%に達している（20～39歳では男性6.4%、女性5.3%、40～64歳では男性7.9%、女性7.8%）

（http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/002.pdf）。経済的理由で働かざるをえない人は企業にとどまるであろうし、もちろん65歳になったからといって経済的理由で働かざるをえない人がいなくなるというわけではない。しかしシルバー人材センターの会員となる層でそういった層は相対的に減少してくる。高年齢者雇用安定法によって、シルバー人材センターには「生きがい」「健康のため」といった層が、相対的により一層増えてくるだろう。こうした動きにどのように対応するかということも今後考えていく必要があるだろう。

■参考資料

入会説明会の自由記述欄を参考資料として載せておく。

まず概略を述べれば「仕事内容についてもっと具体的な説明がほしい」「職種内容を具体的に説明してほしいです」といった仕事内容に関する記述は2012年で18件、2013年で17件であった。

「配分金について、教えてほしい」「配分金を具体的に、報酬を具体的に」といった配分金に関する記述は2012年で4件、2013年で2件であった。

ただし何度も指摘しているが、このアンケート用紙の設問自体がこれらの回答に誘導するようなかたちになっていることは注意が必要である。

2012年

- 仕事がしたい
- 地域別の仕事内容
- 仕事内容についてもっと具体的な説明がほしい
- 仕事の内容について詳しく説明してほしい
- 仕事内容もっと詳しく教えてください（職種統計）グラフ表示などして頂ければ有難いです
- 職種内容を具体的に説明してほしいです
- 仕事内容をもっと詳しく教えてください
- 仕事の内容を詳しく教えてほしい
- 仕事の内容を詳しく。配分金についても
- 仕事の内容を詳しく教えてほしい
- 仕事の内容を詳しく
- 仕事の内容について詳しく
- 具体的な職種及び時間等
- 職種についてもう少し詳しく
- 地域を分割されていると説明がありましたが
- その具体的な内容を説明していただければと思いました
- 職種がもっとあればいいと思う
- 職種の範囲が狭いと思います
- 具体的な就業する場所等が分かれば良い

- 配分金について、教えてほしい
- 職種によっては経験者と未経験者の大きな違いが有ると思いますが技術不足でも同じ配分金がいただけるのか？
- 配分金についてもっと教えてください
- 配分金は月間3万円あればと思っています

- 就労するために、じっと待つ以外に積極的に求める方法があれば教えてほしい。
- もし会員になったとして、仕事が回ってきた場合、どこから連絡がくるのか
- シルバー人材センターの所官官庁はどこですか？
- 希望する仕事についてはあっせんしてもらえるのでしょうか？
- 自分に適した仕事があればいいのですが・・・。
- 依頼先の拡大方法はどのようにされているのか？個人もできるのか？
- 雇用関係なく請負・委任になること、
- 短期臨時でローテーションなど全く知りませんでした
- 休日のことを教えてください
- ハローワークとの違いがという点で考えていたのと違った高齢者を中心の仕事斡旋のように思っていたけれど年金的にこういう窓口にもあってもいいのでと思う
- 技能講習は草刈り剪定以外にもありますか
- シルバーに仕事を申し込む方法などがアピールできていないのでは
- 生活保護受給証でも可を明示すべきでは
- 時間的余裕
- 残念ながら、希望の職種が少ないので入会はいたしません

2013年

- 仕事内容（具体的・時間等）を詳しく願いたい
- 仕事内容の豊かさと会員の年齢分布、収入分布などの詳細が有れば入会の意思表示に役立つ資料提供して頂きたい
- 女性にできる仕事の内容をもう少し知りたい
- 仕事の職種や内容
- 仕事内容をもっと詳しく教えてほしい
- 仕事は清掃以外に何があるかもっと知りたい
- 仕事の内容を詳しく知りたい
- 仕事の内容
- いろいろ知りたい
- 仕事の内容ベストテンまで教えて
- 仕事の内容
- 職種をもっとあげてほしいと思う。
- 女子の仕事が少なそう。増えるような宣伝してほしい。
- 清掃業の男女比、パソコンの一般事務はありますか
- 実施例の紹介を教えてほしかった
- 週に2日程仕事がしたいです
- 働く時間が決まっていないので参加できません

- 配分金について
- 配分金を具体的に、報酬を具体的に

- スライドがわかりやすかった
- 同好会について詳しく説明してほしい
- もっと簡単に
- 説明がわからない
- 八尾市で仕事しました会社で会長さんはじめ会社の方皆さんにとても大切にしていただきました。一日も休まず年に関係ないと思います。
- このような場があることを、うれしく思います。年をとっても、世の中の役立つことができれば喜びです。
- 入会するかどうか迷っている
- 1回800円や1000円の仕事でもセンター打ち合わせ、面談、当日と3回も行かなければならないのか？
- 発注者の開拓が課題かな？地域班のリーダーさんのお名前などわかれば。
- 仕事の総会が多い人と少ない人の差があると思われますが、入会金も同じなのに差が出るということは問題だと思います。どのようにしてその差を少なくしようとしているか？手を打っているのか？
- 交通費が出れば少し遠くまで働くことは可能になるのではないでしょうか？例えば、1日短時間で週 3〜4 日くらいの高齢者に合うような働き方を希望してくれるような企業なり個人経営者などはあるのでしょうか？

2014年
- 仕事内容をくわしく教えて下さい（勤務時間等）
- 技術的内容の仕事はないのですか？
- 作業電話をする時どうやって仕事を選んでいますか？
- 特種工事等、受注されないのですか？
- 登録後実際どのような仕事が受けられるのか不安です。
- 仕事の内容をもっと広く説明してほしい。
- 仕事の種類を入れてほしいと思います。ふやしてほしい。
- 2か所以上の所で掛け持ちで仕事が出来るか？

予定の人が急に都合が悪くなった場合、
その方の代務として臨時に入ることができるのですか？
- 職務で20位以下のイメージがわからなかったのがある
- 職種が限定されている。
- 倉庫内の作業があれば教えてください。
- 人材センターのコア年齢はどうなっているのか。
- 全体のシルバー登録者数と就業者等をもっと聞きたかった。

- 事業所からのトラブルの内容や解決方法などがあれば聞きたかった。
- 仕事の事例を数例示して欲しい。
- 職種を選ばなければ必ず仕事に就けますか？

- 配分金とはどういうものなのか？
- 実際の収入金額等、職種別にご説明いただいた方がいいと思います
- 職種別、配分平均詳細知りたい
- 個人で確定申告をした事がない

- 説明会・講習会が一日で終わるように
- 個別相談があっても良いのでは
- 説明会・講習会の間の期間が長い（一日の午前・午後でできるのでは？）
- 耳が少し遠いせいですがマイクを通しての説明、スライドの声が聞き取りずらかったです。（座席の位置を考えればよかったのかな？）
- 写真は各自が持ってくるのか？それとも講習会で撮るのですか？
- 音声が聞き取りにくかったです。（プロジェクター）
- 1日で全部終わらしてほしい。

- 発注者と会員の間の雇用関係について具体的な例も教えて欲しい例えばセンターから支持されてないことなどを要求された時のことなど
- 本日の説明で良く分かりました。
- 私の家の200m先に内職のシルバー人材センターがあります。⇒東大阪市神田町です。
- 同上5の2、3の目的で働けたらと思っております。宜しくお願い申し上げます。
- 説明はよく分かりました。しかしシルバーというか何か全体的に暗いイメージがします。
- もっと明るく出来ませんか。

■参考文献・WEB サイト

・東大阪市年齢、男女別人口

http://www.city.higashiosaka.lg.jp/cmsfiles/contents/0000012/12684/nenreibetu140331.pdf

・全国シルバー人材センター、契約金額・加入会員数・団体数の推移（全国）

http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei_pdf?id=7

・厚生労働省、厚生年金の支給開始年齢の引上げ

http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/2r9852000001r5zf.pdf

・厚生労働省、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要（平成 24 年 8 月 29 日成立）

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf

・厚生労働省、少子高齢化等調査検討事業（健康意識調査編）

http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/002.pdf

・東大阪市、東大阪市市政だより（平成 24 年 8 月 15 日号）

http://www.city.higashiosaka.lg.jp/cmsfiles/contents/0000009/9007/120815.pdf

・東大阪市、東大阪市市政だより（平成 25 年 8 月 15 日号）

http://www.city.higashiosaka.lg.jp/cmsfiles/contents/0000011/11421/130815.pdf

・東大阪市シルバー人材センター、会報「燻」第 68 号

http://higashiosakasc.ec-net.jp/ibusi68.pdf

・東大阪市シルバー人材センター、リーフレット「シルバー人材センターのご案内」

URL 不明

・豊山ゼミ独自データベース「女性会員獲得の先進事例」

URL 無し

第６章　各チーム活動報告

土橋健人・西本宏明

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発見することに取り組んだ。

Ｌチームは、会報「燻」の編集作業の手伝いと就業風景の動画撮影に努め、後輩にもその活動を継いでいる。

Ｍチームはゼミ創設２年目から続いている入会説明会終了後にアンケートをとり、その分析を行うことで、より良い入会説明会にするよう努めている。

Ｎチームは、その入会説明会の補助が１００回目に達した事を記念しての「１００回記念イベント」を中心になり企画・運営や、公益社団法人大阪府シルバー人材センター協議会また、茨木市にあるシルバー人材センターへヒアリング調査を行った。

Ｏチームは、女性会員獲得の先進事例調査を行うために香川県丸亀市にあるシルバー人材センターへとヒアリング調査を行った。また、御厨祭でのPR企画「おばあちゃんのとん汁」販売を行い、またそこで着用したウィンドブレーカーの作製も行った。

Ｐチームは各チームの補助を行いＱチームは同好会の活性化について活動している。

入会説明会・講習会について

2014年度の説明会の補助は次の表のように行った。
そして10月14日に100回目を迎えることができた。

2014年度			
89回	4月	8日	L
90回		22日	M
91回	5月	13日	N
92回		27日	O
93回	6月	10日	P
94回		24日	Q
95回	7月	8日	L
96回		22日	M
97回	8月	26日	N
98回	9月	9日	O
99回		26日	P
100回	10月	14日	Q

「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。

第１節　Ｌチーム活動報告

私たち豊山ゼミナールは、入会説明会・講習会の補助を行うのはもちろん、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発見することに取り組んできた。課題の取り組みとしましては、会報「燻」の編集作業の手伝い・女性会員獲得の先進事例調査・会員紹介のビデオ作成・学園祭での「おばあちゃんのとん汁」販売を通したPR活動などを行ってきた。

そして、Ｌチームは会報誌の編集作業の手伝い、就業風景の動画撮影、各報告会での補助、学園祭での「おばあちゃんのとん汁」販売の補助を行ってきた。

中でも、会報「燻」の編集作業の手伝いと就業風景の動画撮影に力を注いだ。なので、この２つの項目について論じていく。

１　会報「燻」の編集



「燻」というのは東大阪市シルバー人材センターが年に３回発行している会報でありその内容としては、センターから会員さんへの呼びかけ、会員さんがつくられた作品の紹介、同好会の紹介がなされている。

1-1　「燻」編集会議の参加

東大阪市シルバー人材センターで行われる編集会議には私たちも以前から参加させて頂いている。主に文字や表現の誤り、レイアウトに関しての意見をださせていただいている。

また、昨年から読者の減少が課題とされており表紙のレイアウトの変更案を出したり、会員紹介のページを作成したりしていた。そして今年から「豊山ゼミナール」のページを１ページ任せて頂くことになり、そこで就業会員の声としてインタビューの結果を燻内でも紹介している。

1-2　編集会議の参加日時

2014年6月20日　7月号

7月11日　7月号

10月23日　1月号

11月10日　1月号

11月21日　1月号

2015年3月12日　5月号

3回生の田中が中心となりＬチーム、2回生が会議に参加した。

これは燻に掲載された豊山ゼミのページであり、インタビュー結果の映像を説明会に流すだけでなく文字におこして、会員の方にも見てもらえるように努めている。

就業会員の声

平成２６年５月３０日、近鉄布施駅にて、除草作業をしておられる就業者の方にインタビューを行いました。今回は、こちらの手違いで、会員の方お一人お一人の顔写真の撮影を忘れてしまいました。次号以降、このようなことがないようにしたいと思います。インタビューにご協力いただいた３名の会員の方々、ありがとうございました。

インタビューでおこなった質問内容は以下の四つです。

①シルバー人材センターに入会したきっかけ
②どんなときにやりがいを感じるか
③就業を通して得たこと
④センターへ入会を考えている方へひとこと

みなさん暑い中のでお仕事にもかかわらず笑顔で応じていただきました。

徳永　俊一さん　６２歳

①定年を迎え第二の人生で何か仕事をしなければと思い入会しました。
②市民の皆さんに「ありがとう」と言っていただく時が一番やりがいを感じます。
③人との出会いですね。
④皆さん６０歳でリタイアですけどニーズがあるので活用していただければと思います。

宮本　進一郎さん　６５歳

①知人がシルバーさんに行ってみたらと勧められ応募しました。
②仕事を通じて社会と接していることですね。
③仕事を通じて同じ年代の考え方、いろいろな絆とか共有時間が持てるようになりました。
④健康と経済的な面から是非、入っていただければ幸いです。

名古根　伸五さん　７０歳

①定年を迎え、一般の仕事は難しいと思いシルバー人材センターに入会しました。
②汗をかいて仕事をしているときに、街の人たちから「ご苦労様」と声をかけられて頂くとき時ですね。
③仕事を通じて、社会とつながっていると実感したときですね。
④家でテレビを見るよりも、是非、入会して欲しいですね。



布施駅前での除草作業

2　就業風景の動画撮影・編集

2-1　動画撮影の目的

Mチームを中心に行っていたアンケート集計の中に「仕事内容についてもっと具体的な説明がほしい」「職種内容を具体的に説明してほしい」といった仕事内容に関する自由記述が2012年度、2013年度合わせて36件もあり、そこで入会説明会参加者に仕事に対して具体的なイメージをもつことができるような工夫が必要だと考え、働いておられる様子を動画として撮影し入会説明会の待ち時間に流そうと考えた。

2-2　就業風景の現場の声

質問者「よろしくお願いします。まず、初めに入会をしたきっかけを教えてもらってもよろしいですか？」

徳永さん「今までサラリーマンしていまして定年退職で仕事終わりまして、第二の仕事、第二の人生でなにか仕事しなければアカンということでたまたまシルバー人材センターとか・・・もともとここが地元なのでシルバー人材センターに行ってみようとそこで入会してみようというきっかけです。」

宮本さん「私の知人がシルバーさんに行ってみたらどうかと言われそれでシルバーさんの方に応募しました。」

名古根さん「将来現役を、目指したいことから社会とのつながりまぁこの歳になりまして一般の仕事も難しいと思いましたけど、幸いにもシルバー人材センターがあったので、入会したいという気持ちになりました。」

質問者「次にどのような仕事をしていますか？」

徳永さん「そうですね、近鉄沿線の駅周辺と幹線道路の清掃の仕事ですね。」

宮本さん「東大阪市の近鉄、JR、地下鉄、公共機関の駅前の清掃と幹線道路の清掃ですね。あと、除草などです。」

名古根さん「現在はですね公共交通機関の駅の周辺の清掃ですね。それと、幹線道路の清掃ですね。」

質問者「どんな時にやりがいを感じますか？」

徳永さん「そうですね、今までは気にしなかったんですが、この仕事をさせて頂いてから清掃という業務に対して誇りを持てるようになりました。それプラス市民の皆さん“ありがとうございます”と言っていただくんですよその時が一番嬉しいですね。」

宮本さん「東大阪市の近鉄、JR、地下鉄、公共機関の駅前の清掃と幹線道路の清掃ですね。あと、除草などです。」

名古根さん「そうですね汗をかいて草刈をして、また周辺の掃除をして街の人たちからですね“ご

苦労様”と声をかけられて頂くときに“あぁ良かった”という感じはしますね。」

質問者「仕事をしていて得たことを教えてもらってよいですか？」

徳永さん「そうですね、６０年過ぎてから人との出会いですね。それはシルバーさんに入ってからの出会いですね。皆、和気アイアイとしているんでこれが楽しかったかなと。」

宮本さん「仕事を通じて同じ年代の方の考え方、環境、いろいろな絆とか共有時間それが凄く持てるようになって、家にいたらどうしても一人だけの考えになるけど、やはりみんなと共有できる時間があるということは素晴らしいですね。」

名古根さん「社会との縁を切りたくないという希望からですね少しでもこういった形で仕事をしていることがプラスになっているんじゃないかと思います。」

質問者「最後に入会を考えておられる方に一言お願いします。」

徳永さん「そうですね、これからの時代、シルバーさんが多くなるんでもっとシルバーさんに仕事を知って頂けたらまぁ企業さんにも対しても感謝ですね、皆さん６０でリタイアですけどニーズがあるのでそれを活用していただければと思います。」

宮本さん「是非健康と経済的な面から是非入って頂いたら結構だと思います。やりがいは自分で見つけなしゃーないです。」

名古根さん「是非ともですね、家でテレビを見るよりも、シルバーを迎えた段階で自分で現役生活を送れるように身体を鍛えることもこういう仕事を通じてできると思いますので是非とも入会されたらどうかと思います。」

2-3　就業風景の撮影・編集

2014年5月30日布施駅周辺清掃をしておられる会員の方々にインタビューをする際には次の事に気を付けた。カメラに内蔵されているマイクの音声ですと、周りの雑音が入ってしまい聞き取りづらいため、携帯のマイク機能を使い撮影と同時に録音も行った。また、回答者が質問内容をわかりやすくするため質問者はフリップを持ちながら質問を行った。

そして、編集では回答風景の間に就業風景を入れ映像は就業風景で音声はインタビューの声が聞こえる箇所の編集を作った。その他にも背景を考え見えやすい色や文字の形にこだわり作業を行った。下の資料はその編集を行う際の画面である。



2-4　成果

実際 100 回記念の際に OB, OG や関係者の方の前でこの動画を流し「就業風景の映像を通じて、会員の方々がいかに楽しく働いているかが良く伝わりました。」といった意見を多く頂けた。

また、就業風景の動画が増えていくなかこの活動を始めたきっかけとなった入会説明会の待ち時間に流すということも今後センター職員の方々とかけあっていきたいと思う。

■参考文献

東大阪市シルバー人材センター会報「燻」平成 27 年度 5 月号　表紙

東大阪市シルバー人材センター会報「燻」平成 27 年度 1 月号　就業会員の声

引用元：東大阪市シルバー人材センターHP(http://higashiosakasc.ec-net.jp/)

動画編集作業中画面

引用元：L チーム作成 2014 年 10 月

動画撮影の目的

2014 年度説明会補助参加のグラフ

引用元：100 回記念での報告

第２節　Ｍチーム活動報告

八木宏樹・文岩貴浩

Ｍチームは100回記念入会説明会アンケート報告書作成と通年の入会説明会アンケート分析を行ってきた。

本節では 100 回記念入会説明会アンケート報告書作成の目的と通年の入会説明会アンケート分析の目的と流れについて論じる。

2-1　入会説明会アンケートの目的

公益社団法人東大阪市シルバー人材センターは、原則として毎月第2、第4火曜日の午前に入会説明会、午後に入会申込者講習会を実施している。シルバー人材センターの就業のかたちは一般的に次のようになっている。

シルバー人材センターの仕事は高年齢者にふさわしい仕事を家庭、企業、公共団体などから引き受け、会員に提供することであるから、発注者（仕事の依頼者）獲得とならんで、会員獲得が事業にとって不可欠の要素となる。そして入会説明会は会員獲得のための最初の、重要なイベントと位置づけることができる。その後におこなわれる入会申込者講習会も同様に大切であり、入会説明会を受けセンターへの加入を決めた人に対して、入会手続きをおこなうと同時に、会員ならびに就業者としての講習をおこなう。また入会説明会を受けたその日に入会申込者講習会を受けることはできず、今回の説明会参加者は次回以降の講習会に参加する。

私たち豊山ゼミがフィールドワークとして東大阪市シルバー人材センターと関わるようになった2010年度は、センターが公益社団法人への移行を進めているときであり、実際にセンターは2011年度から公益社団法人に移行した。そのとき図1の通り会員数が2010年度の1815人から1480人に激減し、会員減少への対応は主要な課題の１つとなった。

今回入会説明会補助100回を迎えるにあたり、それを記念してアンケート分析の報告書を作成しようということになった。しかし２年とはいえ、それぞれ１年間を通したデータが入手できたことで、対前年同期比の比較検討ができるようになった。このアンケートデータの収集にあたっては先輩方も努力してくださったからである。

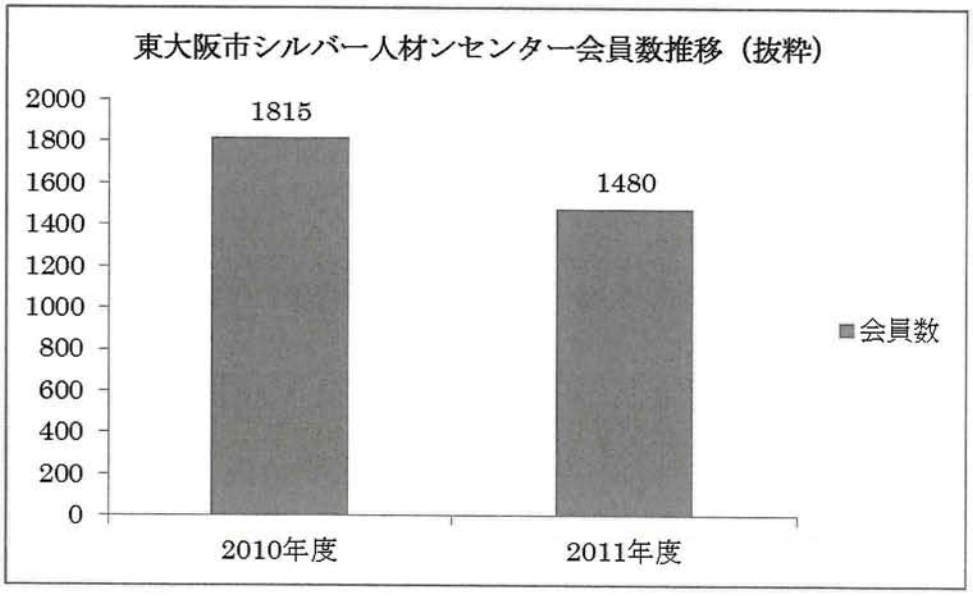


図 5

そこで私たちは、会員獲得のために入会説明会をよりわかりやすいものにすることを考え、そのために「入会説明会および入会申込者講習会のアンケート」を実施することにした。（詳細は第 5 章 入会説明会アンケート分析　第 1 節　アンケート用紙変遷にて論じている）初めて聞く人にもわかりやすいようにするには説明会のどこを改善すればいいのか、具体的に取り組むべき課題は何か等について、アンケートを通して明らかにし、それらへの対応等を検討しようとしたのである。

2-2　アンケート収集からデータ入力の手順

入会説明会はセンター職員の方が作成したマニュアルにそっておこなわれる。
そのマニュアルが下図である。

【入会説明会・講習会　商大生マニュアル】

＜説明会開始前＞

1．**事務所でロッカーの鍵を受け取る**
　ロッカーは小会議室に入った正面にある

2．**配布物の準備**
　配布するパンフレットは、"入会のしおり"（A3の2つ折り）と緑色の"シルバー人材センター"（A4の4つ折り）。大会議室後方の棚の中から、各30-40枚ほど受付場所に持って行く。緑色の"シルバー人材センター"がない時は、東大阪市シルバー人材センターのパンフレット「シルバー人材センターのご案内」を代わりに準備する。

3．**出席者名簿の準備**
　大会議室後方の書棚（講習会資料の封筒等が入った書棚）にある出席者名簿をクリップボードに挟み（もともとはさまれている場合はそのまま）、会議室後方の棚（OA機器が置かれた棚周辺）にあるペン立て（筆記具一式）と共に受付場所に持っていく。

4．**出席者名簿のファイリング**
　受付が終わったら、出席者名簿を大会議室後方の書棚上段にある"新入会説明会出席者名簿"のファイルに綴じる。その際、男女それぞれの人数と合計人数を、同じファイルの別用紙に記入する。

※1．～3．については、学生各位が来る前に、職員が対応できる範囲で対応する

＜説明会中＞

1．**入会希望者への申込書類等の準備**
　説明会後半で配布する"入会申込者講習会受付予約票"と"入会申込書兼会員票"の準備を徐々に始める。予約票には黒で受付日の欄に日付印を、入会申込書には左上に赤で日付入りの受付印を押す。帰る人を見込み、出席者の9割程度を目安に準備をする。受講者の邪魔にならないよう静かに行う。休憩に入ったら配布を開始する。

2．**講習会受付予約票の回収**
　回収に際しては、名前はもちろん、住所・電話番号・講習会予約日等にも記入漏れがないか確認しながら回収する。また、本人控えについても記入漏れがないか集める際に確認しておく。
　会議室後方の棚にある集計用の用紙を使って希望受講日ごとに集計し、出席者全員分の回収が確認できたら、その日の担当職員にその旨を伝える。

＜講習会終了後＞

1．**大会議室のOA機器片付け**
　プロジェクターやパソコン等を大会議室後方の書棚に片付ける。その際、下記に注意する
- プロジェクター側に挿入しているケーブル等はすべて抜かない
- ラジカセ側に挿入している配線等はすべて抜かない
- マイクは乾電池を抜き、マイク入れにマイクと一緒に入れておく（マイク入れは書棚の上段）
- 大会議室後方のOA機器電源は、左下（左から2番目）の小さなON/OFFボタン以外は電源を切らない

＜その他＞

- 説明会や講習会開始前の受付や誘導等については、各チームの判断で適宜人員配置をして対応する。
- 会員の写真撮影や面談時の動きについては、その都度、職員の指示に従う。また、写真撮影を誰が行うかはあらかじめ決めておく（1名）。
- その他、わからないことがあれば職員に確認し、臨機応変かつ積極的に行動する。

公益社団法人
東大阪市シルバー人材センター

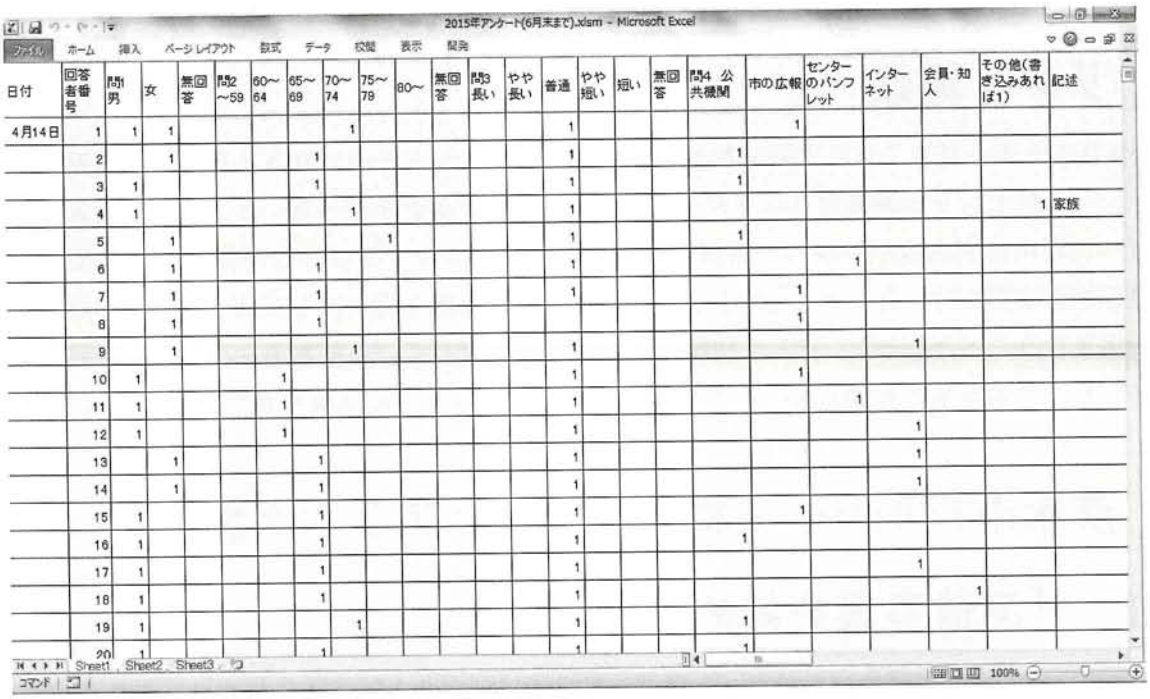
アンケート調査は、このマニュアルに書かれた事項の合間におこなわれる。具体的には、入会説明会でシルバー人材センターについての説明がおこなわれる。それが終了すると、トイレ休憩に入り、その間にアンケート協力をお願いしながらアンケート用紙を配付する。

そして入会説明会終了後にセンター職員の方に、アンケート回収の声掛けをお願いし、ゼミ生が回収する。

アンケート用紙の管理と集計については、入会説明会の補助に行った担当者が回答用紙をすべて持ち帰り、学内の 9 号館 4 階にあるプロジェクトルームの豊山ゼミ専用ロッカーに入れる。そして 7 月と 12 月にセンターでおこなわれる中間報告会と最終報告会での発表に合わせて集計し分析している。集計ソフトはエクセルを用いており、以下のような画面になっている。

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	6/25アンケートデータ							
2								
3	入会説明会アンケート							
4	No.	性別	年齢	問3 説明会の長さ	問4 知ったきっかけ	問5 目的	問5その他	問5 自由記述欄
5	1	女	72	ふつう	他	触れ合い		八尾市で仕事しました会社で会長さんはじめ会社の方皆さんにとても大切にしていただきました。一日も休まず年に関係ないと思います。
6	2	男	62	ふつう	広報	健康増進		仕事内容(具体的・時間等)を詳しく願いたい
7	3	男	71	ふつう	広報	触れ合い		配分金について
8	4	男	70	ふつう	紹介	家計		配分金を具体的に報酬を具体的に
9	5	男	70	ふつう	SC	健康増進		
10	6	女	77	ふつう	SC	健康増進		
11	7	男	71	ふつう	紹介	触れ合い		
12	8	男	65	ふつう	広報	家計		
13	9	女	65	ふつう	公共	触れ合い		
14	10	男	64	ふつう	紹介	健康増進		
15	11	男	62	ふつう	広報	家計		
16	12	男	64	ふつう	広報	触れ合い		
17	13	男	64	ふつう	公共	健康増進		
18	14	男	69	ふつう		触れ合い		
19	15	女	66	ふつう	広報	健康増進		
20	16	男	68	ふつう	紹介	健康増進		
21	17	男	68	ふつう	紹介	健康増進		
22	18	男	65	やや長い	公共	家計		
23	19	男	64	ふつう	公共	健康増進		
24	20	男	68	ふつう	広報	健康増進		
25	21	男	63	ふつう	広報	触れ合い		
26	22	女	68	ふつう	広報	健康増進		
27	23	女	71	ふつう	公共	家計		
28	24	男	60	ふつう	広報	触れ合い		
29								
30								
31								
32								

しかしそのデータを集計するのに複雑な関数を使っており今後引き継いでいくにあたって少しスキルを要する。それゆえ非効率的であることから、全員が簡単に入力出来るようなフォーマットを作成した。それが下図である。



2015年アンケート(6月末まで).xlsm - Microsoft Excel

日付	回答者番号	問1 男	女	無回答	問2 ～59	60～64	65～69	70～74	75～79	80～	無回答	問3 長い	やや長い	普通	やや短い	短い	無回答	問4 公共機関	市の広報	センターのパンフレット	インターネット	会員・知人	その他(書き込みあれば1)	記述
4月14日	1	1	1					1						1					1					
	2		1				1							1				1						
	3	1					1							1				1						
	4	1						1						1									1	家族
	5		1						1					1				1						
	6		1				1							1						1				
	7		1				1							1					1					
	8		1				1												1					
	9		1					1						1							1			
	10	1				1								1					1					
	11	1				1								1						1				
	12	1				1								1							1			
	13		1				1							1							1			
	14		1				1							1							1			
	15	1					1							1					1					
	16	1					1							1				1						
	17	1					1							1							1			
	18	1					1							1								1		
	19	1						1						1				1						
	20	1					1							1				1						

Sheet1 Sheet2 Sheet3

先ほどと比べるとわかるようにアンケートの質問事項とその選択肢が一番上の行にあるだけのシンプルな作りなっていることが分かる。このフォーマットでは該当するものに数字の「1」を入力することで、合計を出す関数のみで集計することが可能になるほか、効率がかなりアップする。今後はこのフォーマットを使用してアンケート入力・分析を行っていく。

■参考文献

東大阪市シルバー人材センター会員数（抜粋）
引用元：全国シルバー人材センター事業協会（http://www.zsjc.or.jp/toukei/toukei_center）
入会説明会・講習会　商大生マニュアル
引用元：東大阪市シルバー人材センター　職員　西口さん　作成（URL なし）
旧アンケートデータ入力フォーマット
引用元：M チーム山本作成 2014 年 4 月（URL なし）
新アンケートデータ入力フォーマット
引用元：豊山教授作成 2014 年 11 月（URL なし）

第３節Ｎチーム活動報告

仙石健・村上友樹

ヒアリング調査

２０１５年６月２７日に大阪府茨木市シルバー人材センターへ、６月３０日に大阪府シルバー人材センター協議会（以下大シ協）へヒアリング調査を行った。ヒアリング調査を行った理由は東大阪市シルバー人材センターが昨今のコンプライアンス問題などを受け再び派遣事業を行うということから、センターより「課題を洗い出してほしい」とのお話を頂き行うこととなった。そして積極的に派遣事業を行っている茨木市シルバー人材センターと、派遣事業を管理している大シ協に課題点やこれまでの経緯を聞くこととなった。

1　茨木市シルバー人材センターヒアリング調査

1-1　「派遣事業を始めた経緯」

初めに茨木市で派遣事業が始まった経緯を聞いた。平成２１年に発注者のマイカルグループ（現在のイオングループ）の方から指揮命令が出ているのになぜ請負なのか、これは偽装請負ではないかという話が全国シルバー人材センター協議会に入り、その流れのなかで茨木市 SC も平成 21 年度からイオン、さらにはジャスコ、興和物流の 3 社を派遣にすることが決まり、そこから派遣事業が始まった。

派遣事業への参入は就業形態の多様化が目的であるといわれていますが実際は適正就業という観点が強くある。ただ適正就業に対する意識、行動によっても違うが同じイオンであっても店舗ごとに違ってくるとのことだった。

1-2　「質問内容・回答」

１、実績では派遣、請負、委任ではどれが一番多いのか？という質問に対しては、委任が一番多いということだった。

２、大シ協から派遣と請負に区別する指針などは出ているのか？という質問に対しては、特別なものはなく、労働局が出しているものと同じ物ということだった。

3、請負のつもりで依頼してきた発注者に対して、茨木市 SC が派遣に振り替えようとしたことで断られたことはないのか？という質問に対しては、これまでは断られたことはないとのことだった。これについては後で派遣事業を増やすポイントのところで少し詳しく説明する。

4、派遣先を開拓するのに特別なことはしているのか？という質問に対しては、特に広告を作る、などの広報はしていないとのことだった。

5、これから会員登録をする方には最初の登録の時点で派遣労働者として働く意志があるのかを確認するのか？という質問に対しては、入会希望者は請負や派遣といった就業形態の違いに詳しくないために、説明すると理解してもらうのに時間がかかってしまうので発注者との派遣契約が決まった段階で、候補者に派遣の話をするそうとのことだった。

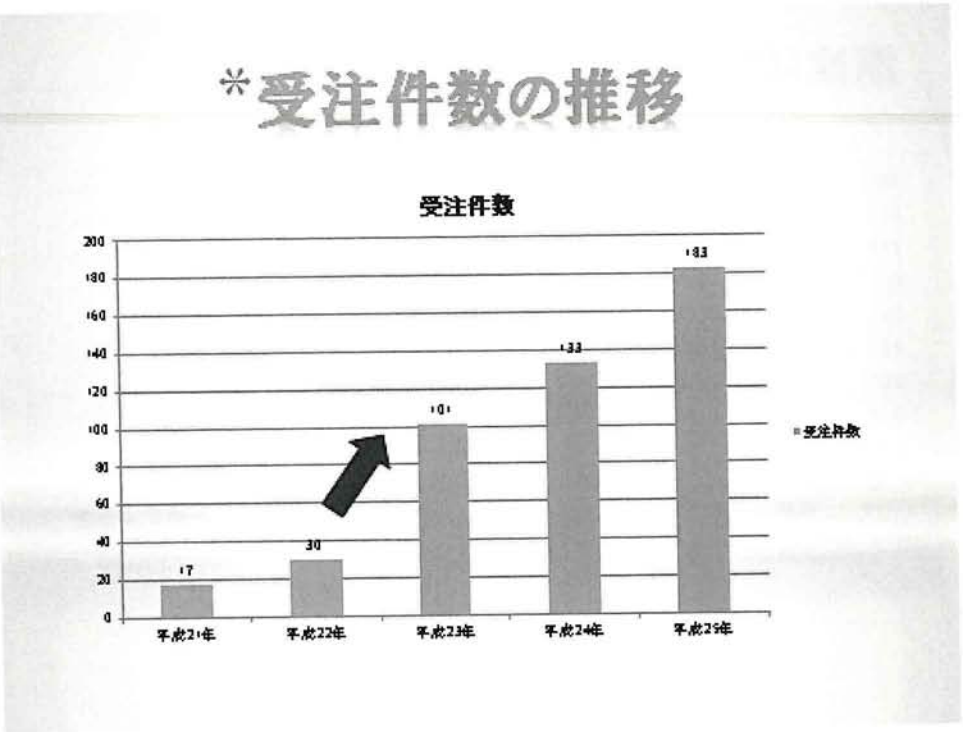
6、契約書を作成するといった作業は茨木市 SC で担っているのか？という質問に対しては、契約書の作成はかなりの手間がかかるので、茨木市では大シ協に任せているとのことだった。

1-3　「派遣就業に移行させるポイント」

最後に請負、委任での就業形態から派遣事業に移行させるためのポイントを聞いた。

基本的なセンターの姿勢として大切なのは交渉時に踏み込めるかどうかであるということである。請負から派遣への切り替えは、受注を減らす可能性があるが、しかしそれでも踏み込めるかどうか、受注が減ってもいいという姿勢で押し切れるかどうかが大切だということだった。ただし、適正就業で 3 年間の期限が定められているので、それを終えるときが絶好のチャンスであるとも仰っていた。茨木 SC は、適正就業の論拠を持ち出し、たとえば「請負で就業中に自己があった場合、SC も困るが、発注者も困りますよ。新聞等に載りますよ」というふうに説得をすると、納得していただけるとのことで、それによりこれまでそうした交渉をして断られたことはないとのことであった。そのほかに一般の派遣よりは安いことを前面に出すとのことなどもあった。一般の派遣では 35～40%の手数料が徴収されるのに、シルバーの派遣は１５%～２０%と安いのでそのことを全面に出して交渉するとうまくいきやすいそうだ。

下の図は、受注件数の推移を表しています。



注目してほしいのは平成 22 年～23 年にかけての増加である。この増加は前のスライドで述べた適

正就業の期間が終わる時期に派遣への変更を交渉して獲得した数である。

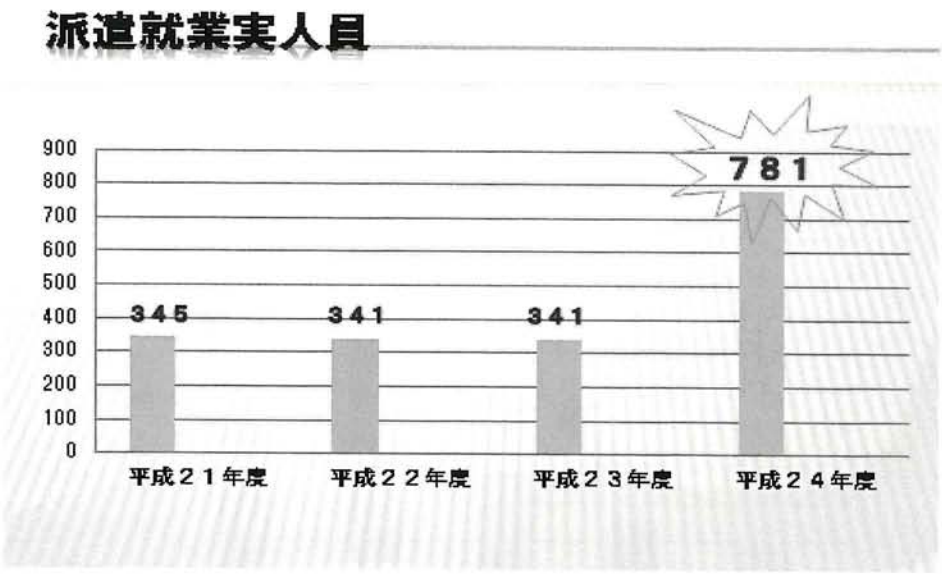
また発注者はほとんど法律を知らないので、派遣業法などの必要な条文は控えて、説得する際の材料として使うということもやっているとのことである。さらにマイナスの要素（たとえば3年で終わるなど）をあまり言わないというのも交渉時のポイントだと聞いた。

ただ派遣となると最低賃金が適用されるので、パートやアルバイトと変わらなくなるので、それゆえシルバー派遣の魅力を高めるために最低賃金減額特例を検討してほしいと大シ協には茨木SCの方から言っているとのことだった。最低賃金減額特例はいくつか要件がありますが、そのなかに「軽易な業務に従事する者」「断続的労働に従事する者」がある。これはまさにシルバーの軽易、臨時という要件とも合致するのでいけるのではないかという考えだ。今回は報告していないが、大シ協のヒアリングで特例の申請を考えているかどうかヒアリングした際には、可能かもしれない、というくらいの返答を頂いた。

2　大阪府シルバー人材センター協議会ヒアリング調査

2-1　「派遣事業の始まりと推移」

シルバーで派遣事業に取り組み始めたのは平成21年で当時はまだ取り扱い数も少なかった。その後22、23、年度は受注件数、契約金額伴にそれほど変化はなかったが、２４年に受注件数、契約金額伴に大幅に増加している。理由としてはＰＲなどのことは特にしていないが、徐々に浸透してきたのではないのかということを聞いた。



2-2　「質問内容・回答」

そこで25年に大幅に派遣事業が増えたということは、請負などが少なくなったのか、それとも需要自体が増えたのかを尋ねた。

請負などを入れ全体的に見ると派遣事業は全体の1割程度である。なので需要が増えたのではないかと考えられる。そして適正就業が非常に重要視されているので、偽装請負などにならぬよう請負を派遣に変えていってほしいという指導はしているそうだ。

それが派遣事業の増えている1つの要因になっていると認識しているそうだ。

しかし現実問題、請負で指揮、命令なしに働けるのかという問題がある。

スーパーのカート整理を例にすると『これをあっちに運んでくれ』、『時間が余ったらやってくれ』などと言うのも厳密に言えば指揮、命令に含まれてしまう、ということがある。

さらにスーパーのレジを打っている人とシルバー会員が同じ場所、同じフロアで働くということは、基本的に請負ではないと判断される。

それを厳格にするセンターもあればそうでないセンターあるが、やはり事故などが起こってしまったときに大きな問題となってしまう。

なのでスーパーからの依頼も請負から派遣にどんどん変わってきている。それはシルバーの指導もあるが、事業所の方も事故があった場合などのリスクが大きいという認識を高めていることが大きな要因だと考えている。

それに加え大シ協の方からこの仕事は派遣、この仕事は請負で、という明確な指針は出していないという話があったが、自主点検用というものを作っており、それは各シルバーが持っているそうだ。

最後に手数料に関して質問をした。

手数料に関しては現在一律7％となっているが、以前はもう少し高かった。

公益社団法人ということもあり、あまり多くの手数料を取るわけにも行かず、議論を重ね7％に落ち着いた。ただし7％でも契約金が上がってくると金額が大きくなってくるので6％にするのか5％にするのかという議論は行っていく必要があるとの見解を示していた。

まとめ

今回茨木市シルバー人材センターと大シ協に訪れて最初予想していた回答とは違うことが多く、私たちも派遣事業が始まった経緯や派遣事業を増やすポイントなどさまざまなことを学ぶことができた。非常に興味深かったのは、シルバー人材センターは自治体によって福祉部の所管になっていたり、経済部の所管になったりするが、茨木市SCはいろんな制約をはずせばもっと就業先を獲得できるという立場ということである。つまりより経済部的な志向が強いところである。豊山先生の言った話ですが、豊山先生は東大阪市では公園の清掃を特定の外郭団体が請け負っているという話を聞いて「それでは公園の清掃の受注はあきらめるしかない」と考えていたが、茨木市SCは、その特定の外郭団体に営業をかけるとおっしゃっていた。どん欲に仕事を開拓していこうとしているというのが先生の感想であった。

3　豊山ゼミ補助活動１００回記念イベント

3-1　「企画」

イベント内容といたしまして、1部でシルバー人材センターの意義、シルバー人材センターの概要、就業風景の映像上映、５年間のアンケート分析、５年間の振り返りスライドショー。２部では、ワークショップを企画。

このイベントを企画するにあたり、８月中旬から動きだした。どのような方を招待するのか、その招待状の作成、企画の進行内容、過去、現在の資料集め、５年間の活動ビデオの作成、イベント終了後の親睦会の企画などイベントに向けてさまざまな事に取り組み出した。しかし、このようなイベントをすること自体が豊山ゼミで初めてだったので、ネットなどでこのようなイベントを開催しているところを探すことから始まった。

招待状、案内状の作成では実際にある招待状を参考にし、どういったことを書けばよいのかなど調べた。５年間の活動ビデオの作成では過去のゼミ生の写真、入会説明会の際の写真、学園祭での写真などこれまでの５年間の写真を集めそれをつなぎ合わせた。

イベント開催の作業を行うことは普段の学生生活では体験することのないことだった。

それゆえ段取りの過程でわからないこと、失敗も多くあったが、それも貴重な経験に繋がる。

3-2　「ワークショップ」

主な議題として

１「豊山ゼミとシルバー人材センターと関わり始めた理由」

２「ゼミ生は実際に役に立っているのか」

３「１期生・２期生による話」

４「会員からこれからゼミに対して期待すること、入会した生の感想」

まとめ

結果として１００回記念イベントにはシルバー関係者、学校関係者、学生、OB、OG、総勢６５名の方にご参加いただいた。シルバー職員の方を初め、多くの方にご参加いただけたことが何より嬉しく、OB・OG築き上げてくれたことで、このようなイベントを企画できたことを感謝したい。

今後も２００回、３００回と今回のようなイベントが続いてほしいと強く思う。


・現セミ生
3回生：土橋健人 4回生：大内泰治
・OB OG
1期生：相部大樹様 2期生：北尾勇樹様
・センター職員
吉冨和廣様
・会員
辻本啓子様


誠にありがとうございました

第４節　０チームの活動報告

楠田将大・岡晃弘

1-1　女性会員獲得

まず、女性会員獲得とは何か。なぜ女性会員を増やす必要があるのかについて論じる。

全国のシルバー人材センター事業協会の近年の「事業統計年報」の“はしがき”に次のことが書かれていた。2007 年では、シルバー人材センターは「緑化などの地域環境の保全、介護・福祉や育児支援サービスなど、幅広い分野で活躍し、地域社会にとってかけがえのない存在になっています」。「緑化など」は男性、女性両方の会員の仕事だろうが、「介護・福祉や育児支援」となると女性会員が中心にならざるをえない。また 2008 翌年の「事業統計年報」では、「2010 年度　会員数 100 万人」の「目標達成に向け、多様な就業機会の確保提供など、魅力ある事業の展開を図り、会員獲得や各種事業の取り組みを強化している」と書かれている。市町村合併などの影響で，77 万人に増えていた全国のシルバー人材センターの全会員数が，2008 年には 76 万人に減少していた状況のなかで，「2010 年度　会員数 100 万人」という目標を掲げたのである。それを受けて翌年 2009 年秋には，「2010 年度会員数 100 万人」の「目標達成に向けシルバー事業活性化計画の推進，地方公共団体と連携して，教育，子育て，介護，環境の分野を重点とした企画提案方式による事業等を推進する」という文章が“はしがき”に記された。そのためには女性会員をいかに重視し、増強させるのかについて考えていかなければならない。

参考文献：シルバー人材センター女性会員の増強（小林謙一）

これがわれわれ０チームの１年間の活動の大きな目標、課題である。

図は年度別の議案書に記載している東大阪市シルバー人材センターの会員数及び男女比率である。

東大阪市SC基本データまとめ(2014年7月7日作成)							
	年度	2008(平成20)年度	2009(平成21)年度	2010(平成22)年度	2011(平成23)年度	2012(平成24)年度	2013(平成25)年度
	出所	第29回 議案書	第30回 議案書	第31回 議案書	第32回 議案書	第33回 議案書	第34回 議案書
	出来事				公益社団法人化		
項目	単位						
就業基準日数	(日)A	244	242	242	244	244	244
会員数	合計(人)B	2,201	2,006	1,815	1,480	1,496	1,518
	男(人)C	1,437	1,325	1,205	996	1,005	1,021
	男(比率)=C/B(%)	65.3	66.1	66.4	67.3	67.2	67.3
	女(人)D	764	681	610	484	491	497
	女(比率)=D/B(%)	34.7	33.9	33.6	32.7	32.8	32.7

女性会員比率は傾向として下がってきている。

1-2　女性会員獲得のための先進事例について

女性会員を多く獲得している人材センターには様々な取り組みがあり、それらをいくつかピックアップすれば次のようになっている。

① 女性部会の設置

女性部会とは女性会員同士が交流を深めるための場である。このような場を設置し、就業先とは別にそこに参加することで、家事等のために一人で発注先の家庭で就業している女性も、孤独感を感じることがなくなり、また自分の悩みを聞いてくれる友人ができ、女性会員の活動が活発になる。

例）山口県周南市SCでは「女性の集い」、「おばあちゃん達のエコ朝市」、「はつらつの女性講習会」を企画実施し、会員だけでなく広く市民の方々の情報を発信している。「女性の集い」は会員のみの情報交換、親睦の場であったが、現在は一般の女性市民を巻き込み、認症サポートやヨガ、太極拳、介護予防の講習会など工夫をしながら企画を立てている。

② 女性会員の仕事の開拓

女性は男性に比べ、センターでできる仕事の内容で限られているため供給が少ないのが現状である。そのため、男性だけでなく女性もできる仕事に関しては、極力女性を採用している。また、辞めたい人を補充する際も女性会員を優先して入れている。

③ シルバーママサービス

子どもをもつ女性が働きやすい環境を作るための子育て支援とコラボしたもので、一時託児事業などを主に行っている。

例）香川県丸亀市SCでは企業団体のイベントの際、企業から依頼を受け一時的に子どもを預けるサービス、子ども英会話教室、ものづくり体験イベントなどが行われている。

このような取り組みの中で、われわれが注目し、実際に東大阪市シルバー人センターで行えば女性会員獲得につながると考えたのが「シルバーママサービス」である。なぜ同サービスに注目したかといえば、図１のように、東大阪市は大阪府の中でも待機児童が多いからである。

市町村名	待機児童/利用児童		
	計	0歳	4歳以上
河内長野市	2.90%	11.30%	0.20%
松原市	2.90%	25.70%	0.00%
大東市	1.30%	7.20%	0.10%
和泉市	2.10%	6.60%	0.00%
箕面市	5.10%	25.30%	0.50%
柏原市	2.40%	30.80%	0.00%
羽曳野市	1.80%	4.50%	0.20%
門真市	6.00%	38.30%	0.10%
摂津市	5.70%	34.50%	0.00%
高石市	0.10%	0.90%	0.00%
藤井寺市	4.70%	26.00%	0.00%
泉南市	0.00%	0.00%	0.00%
四條畷市	4.50%	33.00%	0.50%
交野市	2.60%	19.50%	0.20%
大阪狭山市	6.00%	26.60%	0.60%
阪南市	1.60%	0.00%	0.00%
島本町	1.60%	7.10%	0.00%
豊能町	0.00%	0.00%	0.00%
大阪市	1.00%	4.20%	0.00%
堺市	1.60%	6.90%	0.30%
高槻市	2.20%	4.80%	0.40%
東大阪市	**7.70%**	**50.80%**	**0.40%**
豊中市	2.30%	6.40%	0.00%
大阪府計	2.20%	10.70%	0.10%

また次の新聞記事は2014年11月24日の日本経済新聞であり、子育て問題がとりあげられている。夫の収入のみでは厳しいため働きたいが、子どもを預ける場所がない。それは保育所の申し込み倍率の向上・保育士不足が原因であり、職場復帰を断念している母親は依然として多い。東大阪は大阪府内でも特にこうした問題が深刻な都市なのである。これらのことから、東大阪市シルバー人材センターでも「シルバーママサービス」を行えば、子育てに困っている母親の手助けになり、待機児童も減るのではないか、そしてそれは女性の社会進出にもプラスの働くのではないかと考え、丸亀市シルバー人材センターでヒアリング調査を実施した。



問う 2014 衆院選 ㊥

「働きたいけど…」保育所入れず

子育て 不安との闘い

「誰が熱心か見極める」

「近所の保育所はどこも申し込み倍率が高い。入れるかどうか」。2歳の息子を育てる大阪府東大阪市の石田奈菜子さん（32）は不安そうな表情を浮かべた。少しでも面談で有利になるよう、週に3回は市内の保育所の親子教室に足を運ぶ。

■保育士も不足

夫の収入のみでは家計が厳しいためフルタイムで働きたいが「保育所が見つからないと安心して職を探せない」。一時預かりすら断られることも多く、夕方、近所に住む母親に息子を預けてからパートに出る生活だ。

東大阪市は大阪府内で待機児童が最も多い（同市内の保育園）

厚生労働省によると、今年4月の全国の待機児童は4年連続で減っているが、なお2万1371人と依然厳しい。大阪府全体では1124人。うち東大阪市は前年同月比54人増の284人と府内43市町村で最悪だった。

同市は認可保育所を新設したり、既存の保育所の定員を増やしたりと対策を打っているが、市保育課の担当者は「働くママの急増に追いつかない」と頭を抱える。

市内で子育て相談や児童の一時預かりなどに取り組むNPO法人「きらりっこ」には母親から悩みが寄せられる。「保育所が見つからず職場復帰を断念するお母さんの姿はここ何年も変わっていない」と尾崎真理子理事長は話す。

保育士不足も深刻だ。0～1歳児の場合、3～5人ごとに保育士1人が必要だが、府内の認可保育所の関係者は「新しい保育士を確保できず、定員を増やせない」と明かす。求人誌にも募集要項を掲載し、里もれた有資格者を探している。

■反応鈍い政治

女性の社会進出を後押しし「女性の輝く社会」をつくると宣言した安倍政権。来年4月に「子ども・子育て支援新制度」を導入し、小規模保育や事業所内保育を認可施設に含めて財政支援するなどとしているが、財源の消費増税は延期が決まり、先行きは不透明だ。

通常年1回の保育士試験とは別の試験の合格者が国家戦略特区で働ける「地域限定保育士」の創設が盛り込まれた同特区法改正案は、突然の衆院解散で廃案になった。

「預けられなければ仕事が続けられない」。保育所に入れなかった保護者らが自治体に集団異議申し立てを行う動きも相次いでいるが、政治家の反応は鈍い。

長年、保育所の問題に携わる「保育園を考える親の会」代表の普光院亜紀さんは「票を持たない子供のことはいつも後回し。誰が将来の日本を背負う次の世代に責任を持つのか」と憤る。

生後8カ月の娘を抱える公務員女性（35）は話す。「保育所に入れないという恐怖を感じて初めて政治を身近に思った。選挙では誰が子育て支援に熱心かを見極めたい」

掲載日 2014年11月24日 日本経済新聞 大阪朝刊 大阪朝刊社会面 (C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。

1-3　ヒアリング調査

2014年9月16日に香川県丸亀市シルバー人材センターへヒアリング調査を実施した。はじめにスペース１１４を実施した。スペース１１４は平成19年4月19日にオープンした、丸亀の中心市街地にある、百十四銀行の元丸亀支店の歴史的建造物を再利用したものである。スペース114は地域の町おこしのために市・センター・商工会が援助してつくられ、英会話教室やひだまり食堂等、手芸同好会の方たちの活動の場として使われている。（英会話教室は1人の講師が年間で約250人の子どもたちに教えている。）手芸同好会の方たちが作った作品もたくさん展示されている。また、「お城祭り」でその作品を販売し、講座の案内や活動内容などは広報に載せてもらっている。会員さんからの発案でフリーマーケットを始め、手芸や会員さんがいらなくなったシャツを販売している。

さらに、ひだまり食堂という全体で9人の会員さんで営み、その中で「ゆり」と「すみれ」の2つのグループに分かれて活動している。お客さんはただご飯を食べに来るだけではなく、話すことを楽しみに来る。ここでは設計の段階から会員が参加し、リーダーがいるわけではなく、みんながまとまっている。また、輝き食堂という小屋で焼きそばを販売し、開店日には一日100食ぐらい売れている。ただし、長続きするために、毎日やらないで毎週土曜日のみ営業している。焼きそば販売が行われるようになった背景は、紙芝居クラブをやっていてその中で焼きそばが好評だったからである。

丸亀市シルバー人材センターは現在、平成14年11月10日から保育所跡地を活用している。組織については職員数10名であり、会員の平均年齢は男性70.5歳、女性70.1歳である。ここ4，5年（リーマンショック後）経済的な目的で入会してきている人が増えており、それまでは健康的な理由が多かった。平成24年から公益社団法人になり、会費が上がり会員減少した。

主な仕事は、剪定などであるが、この技術取得には5年ほどかかる。これまでは60歳で会員になると65歳で一人前になり、長く働けていたが、定年退職が65歳からなると70歳で一年前となり、働ける期間が短くなる。人材育成への投資も消極的になりがちである。また、女性会員の5名に会員獲得の営業活動を実施してもらい、、各家庭に飛び込みで回ってPRする、呼びかけ運動を行っている。女性会員の5名は理事、営業経験者で、時給、成果給、交通費をセンターが負担している。男性会員の5名は企業へ訪問しており、これらの営業活動に職員はあまり関与せず、会員主導で行っている。本題の「シルバーママサービス」は、丸亀市は少子高齢化の煽りを受け、待機児童が減少し、託児事業から介護事業に活動のウェイトをシフトさせつつあるということであった。

＊質問内容

丸亀市SCの独自事業（託児業務、学童保育、子ども英会話教室等）の子育て支援事業は女性を中心とした活動と考えてよいか？

→はい

□　事業を立ち上げるにあたってどのような経緯があったのか？　どのような段取りでおこなったのか？企画提案事業（市と共同で申請して認められれば3年間国と市から補助金がおりる）とし

て実施しているのか？

→平成２１年からやり始め、市が場所を設けてやっている。Ｈ２４年から独自事業→支援なし

□　託児や保育は、世話をするシルバーの側にそれなりの能力が求められる。どのように研修をおこなったのか？

→障がい者の子どもなどに対しての講習

折り紙講習

□　シルバーママサービスの現状および課題はどこにあるか？　社会福祉協議会とかなり関係が深いことが推測されるが、それはもともとか？　それとも何らかのきっかけがあって、構築されたのか？

関係は普通である。

輝き食堂について

□　「輝き食堂」（焼きそば店）が８月９日にオープンしている（毎週土曜日営業）。これは女性会員が中心となっていると考えてよいか？

→二人は固定、ほかの数名はローテーションで新入会員を入れている。

同好会について

□　会報『輝き』にある「たんぽぽ」という同好会は何をしているのか？

→毎月第二月曜日　13：30～15：00

女性 10 名

セラピーティックケアーを無償で実施

□同好会の活動がかなり活発であることが推測される（東大阪も手芸、手描き友禅は活発だが、販売するには作品数が不足しているといわれているので質問している）。実際はどうか？　同好会は全般的に活発か？

→早くから準備している。

ヒアリング調査をまとめると、丸亀市シルバー人材センターでは「シルバーママサービス」は活動しておらず、介護事業に力を入れていく傾向にあった。

2-1　会員獲得のための PR 活動

昨年に引き続き大阪商業大学の大学祭「御厨祭」においてシルバー人材センターの広報活動を行った。

今年も昨年同様、とん汁一杯一杯におばあちゃんの顔とシルバーの文字の焼印を押したかまぼこをのせる、とん汁を買っていただいた方にシルバー人材センターのティッシュを配るというかたちで PR 活動を行った。それらに加え今年はシルバー人材センターと豊山ゼミがコラボして作成したウィンドブレーカーを着てとん汁販売をするなどして広報活動を行った。

2-2　ウィンドブレーカー　～企画から制作～

4月末日、東大阪市シルバー人材センターからゼミ生が野外活動での活動で着るウィンドブレーカーの企画・制作の依頼メールを頂き、0チームがそれを担当した。なぜ依頼が来たのかと言うと、ふれあい祭りなどの野外イベントの際、シルバー人材センターのことがあまり宣伝できておらず、イベントスタッフに間違えられてしまうことが起こったからである。また入会説明会や講習会の際会員の方からなぜ学生がいるのか、何をしているのか、ボランティア？などの疑問の声が上がったからである。

そこでシルバーのこともＰＲし、また、商大の学生だとわかるようなデザインのウィンドブレーカーを作成してほしいということで企画・制作に着手したのである。

初めにシルバー人材センターから文字にする内容、文字の色、字体、大きさ、
ウィンドブレーカーの色を踏まえてデザインを考えてほしいということであった。
シルバー人材センターが提案したウィンドブレーカー（写真①）は
シンプルで広報手段としてはどうかということになり、
初めに写真②デザインを考えた。

写真①



写真②





ウィンドブレーカーの色はシルバー人材センターからの要望通り目立つ色ということで蛍光色のオレンジにし、表のデザインは大阪商業大学の学生と分かるように胸の所に「Osaka University of Commerce 豊山ゼミ」というロゴをつけて商大の学生だと分かってもらえるようにした。裏のデザインにはシルバー人材センターをPRするためにシルバー人材センターの文字を大きくし強調した。文字の色は、ウィンドブレーカーが蛍光色のオレンジということで文字は地味目で目立つ黒色にし、字体はしっかりとした字体にして見やすいように工夫した。しかし、過去にシルバー人材センターがオレンジのウィンドブレーカーを制作していたことと、オレンジ色ではあまり目立たないのではないのかという意見をもらい蛍光イエローに変更した。表面のマークではシルバー人材センターのことがわからないので不採用となり、裏面の絵は著作権の問題や絵が年寄すぎではないかという意見が出たので不採用になった。そこで私たちはシルバー人材センターのロゴマークデザインを使う

ことにした。これらのことを踏まえ、もう一度検討し、先生からセンターと商大のコラボを表現してみてはどうかと意見ももらい完成したデザインが写真③である。

写真③





このデザインをセンターに送ってみたところ、表のロゴに豊山ゼミの名前を載せなくて良いのかという意見を頂いたので載せることにした。また、商大のシンボルマークを使おうと考えていたが、商大のマークとシルバー人材センターのロゴマークをコラボすると、どうしても商標権にひっかかってしまうということがわかり、商大のシンボルマークから商大のマスコットキャラクター「商ちゃん」を使うことに変更した。
こうして完成ウィンドブレーカーが完成した。(写真④)

写真④





表面は、今までの意見を参考にし「商ちゃん」とシルバー人材センターのロゴマークをつけて、シルバー人材センターと商大のことが前からもPRできるようにした。裏面は前回のデザインを基に、シルバー人材センターから頂いたマークに「商ちゃん」を乗せてコラボしているのがわかるように強調した。また、長袖のウィンドブレーカーを考えていたが夏場など暑くて年中使えないこともあり、シルバー人材センターとの話し合いの末ベストタイプも発注することになった。

見積もりは豊山ゼミのＯＧの方の会社に頼んだところ、

＊長袖代＊

１，１４０円×１５枚＝　１７，１００円

＊ベスト代＊
１，０２０円×１５枚＝　１５，３００円
＊プリント代（左胸）＊
９８０円×３０枚＝　　２９，４００円
＊プリント代（背面）＊
１，７５０円×３０枚＝　　５２，５００円
＊合計＊
１１４，３００円（１２３，４４４円税込）
という風になった。

実際作ったウィンドブレーカーを着て御厨祭でのとん汁販売もし、入会説明会の際も着用している。実際御厨祭のとき来場者の方から「かわいいデザインですね」という声もいただきより一層シルバー人材センターのPRにつながっているのではないかと思う。今後も私たち０チームが作ったこのウィンドブレーカーを着てシルバー人材センターのPRに励んでほしい。

2-3　御厨祭でのとん汁販売

2014年9月5日に代表の岡本と副代表正本、岡との顔合わせを行った。
9月25日に会員の方と試食会の打ち合わせを行った。試食会の打ち合わせでは、参加していただける方が今年もがんばるよと言ってくれ、とん汁未経験の私たちの不安を和らげてくれた。　そして10月6日にシルバー人材センターの台所を借りて試食会を開催した。試食会では3年生は3人、2年生は3人の計6名が出席し、会員の方々の協力によりに野菜の切り方やとん汁の味付けを教えてもらい、豚汁を作った。当初20杯ほど作る予定だったが、とん汁をセンターの方々にも食べていただこうと思い30杯ほど作った。試食会での豚汁の味は好評であった。

10月23日の買い出しについては学祭で大量の豚汁を作るために、昨年と同じ布施商店街で材料を調達した。平野さんがたこ焼き屋「こぐま」の枝本さん、お肉の「マルトヨ」さん、味噌の「石塚商店」さん、八百屋の「太井青果」さんに事前に連絡してもらったおかげで、スムーズにお店を回ることができ、センター会員のネットワークの広さに驚き、またこのネットワークをセンターの広報活動にいかせないかと思った。

10月24日の仕込みでは買い出しの食材たちを二つの班に分かれ、ニンジン・大根・ごぼう・厚揚げ・こんにゃく・ネギを一口サイズに切り分けた。

10月24日25日26日の3日間行われた御厨祭本番においては、初日はテーブルの設置のやり方やレンタル会社とのやり取りゼミ生の集合時間が早すぎたなどの問題が起き、売り上げも88杯と思ったよりよくなかったが1日目ということもあり残りの2日間へと気持ちを切り替えた。

2日目は前日の反省が生かされた為スムーズに準備が進んだ。しかし１４時の段階で豚汁がなくなってしまい店を閉めなければならないという事態が起きてしまった。しかし売り上げ自体はとても良かった。

3日目は最初こそ仕込みに時間がかかったが、初日、2日目より販売、呼び込みとも要領よくできた。ところが、材料が途中で足りなくなり 4 回生の先輩たちに買い出しに行ってもらった。その結果学園祭終了時には豚汁を完売することができた。

1日目は88杯2日目は223杯3日目253杯の売り上げだった。3日間での累計は564杯で108300円だった。豚汁を販売する時にはシルバー人材センターのポケットティッシュを一緒に配ることでセンターの広報にも務め、豚汁の販売数を見ると 3 日間で 564 杯売れ、それに相当する広報ができたと思われる。また今回は宣伝で大学祭の企画等に参加しステージ上でシルバー人材センターの広報活動も行ったので今まで以上の広報活動ができたのではないかと思う。

次に御厨際における売り上げと MOGI－1 グランプリ・模擬店ランキングの結果に関する発表について報告する。MOGI－1 グランプリは学祭実行委員会が味・量・値段を審査して商品の一番を決める昨年から始まった企画である。特設会場で模擬店のアピールをし、審査員にとん汁を食べてもらい、評価してもらった。私たち以外にもとん汁を販売しているチームもあり苦戦が強いられたがシルバーの会員の方たちの援護もあり無事優勝することができた。

昨年第1位を取った模擬店ランキングは第 2 位の準優勝という結果になり、連覇を達成することができなかったが、数ある出店の中で上から 2 番目という高評価をいただいた。優勝チームとはわずか数票の差で2日目に早々と店を閉めたのが敗因となってしまった。

3-1　最後に

約 1 年間女性会員獲得のための活動をしてきたが初めは女性会員獲得という大きな課題になにから取り組めばよいかわからずなかなか作業がうまくいかず苦しい時があった。しかしウィンドブレーカーの企画制作での成功から自信をつけ香川県丸亀市ヒアリング調査、御厨祭でのとん汁販売と着々と会員獲得の活動を行うことができた。Oチームの半分以上が途中加入のメンバーだったが皆一人ひとりが自覚を持って作業をこなしたからこそこの一年間をやり遂げることができたと思う。一番成長することができたのはOチームではないかと感じている。これからも私たちの活動である「女性会員獲得の為の活動」を引き継ぎ活動していってほしい。

茨木市シルバー人材センターヒアリング調査

基本的な視点

東大阪市シルバー人材センター（以下、東大阪市）で派遣業務に力を入れるにあたって、どのようなところに注意する必要があるかを明らかにする。

東大阪市の現状としては過去に派遣事業をやっていたが、人数が１名と少なくなったのでやめた。そして2014年６月から新たに始めることになっている。

2004 年改正労働者派遣法の施行により、届け出制による一般労働者派遣事業の実施が可能となった（萱沼 2011：28)。

確認および質問事項）

１）東大阪市は、事業実施の届出についてはすでに行っている。

２）東大阪市は、派遣事業に係る事務についても委任契約は行っている。

３）東大阪市は、労働契約（委嘱）についてもすでに行っている。

東大阪市の担当者は吉冨次長。大シ協は派遣料金のなかから15%を受け取り、7%を大シ協の手数料としてとり、8%を東大阪に支払う。残りから派遣労働者に賃金を支払う。

質問）大シ協（1)：残りの 85%から労災の保険料とかが支払われるのか？　最終的に派遣労働者の会員の手元には何%くらいがいくことになるのか？

大シ協（2)：手数料15%を引き上げる予定はあるのか？

質問）茨木市（1)：派遣料金の 15%を手数料としてとるということについて、手間との比較において見合った金額になっているか？

４）大シ協と派遣先が労働者派遣契約を結ぶ。シルバー人材センター（活動拠点）が派遣先と「派遣元責任者として派遣に係る各種事務の実施」。

質問）大シ協（3)：派遣先が大シ協に直接仕事を依頼してくるということがあるのか？　まずシルバー人材センター（活動拠点）に仕事を依頼し、そこから大シ協に回ってくるということが多いと思うが、どうか？

大シ協（4)：大シ協の方から、シルバー人材センター（活動拠点）に対して「こういった仕事は請負・委任、こういった仕事は派遣としてうちに回すように」といった指針のようなものを出しているのか？　それともシルバー人材センター（活動拠点）が独自に基準を決めているのか？　またどういった仕事が大シ協に回ってくるのか？　その実績表のような資料があれば入手したい。

質問）茨木市（2)：大シ協から、請負と派遣を区別する指針のようなものは出ているのか？　それとも独自に基準を設定しているのか？　実績としては請負が多いのか、派遣が多いのか？

茨木市（3)：請負のつもりで依頼してきた派遣先に対し、茨木市が派遣に振りかえようとしたことで断られたということはないか（おそらく派遣料金の方が高いだろうから）？　断られたことがあるとすればそういったケースは多いのか？

茨木市(4):派遣先となる企業、一般家庭、行政等をどのようにして開拓していっているのか？　特別なことをしているのか？

5）シルバー人材センター（活動拠点）と会員（派遣労働者）が「使用者・労働者関係で派遣に係る各種事務の実施」する。

質問）茨木市（5）：会員は請負、派遣の区別なしに会員登録をしようとするはずであるが、登録の最初の時点で派遣労働者として働く意思も確認するのか？　派遣労働者として働く意思がある人とそうでない人とのあいだで何らかの区別があるのか？（たとえば年会費の金額が異なるとか）

6）大シ協と会員（派遣労働者）が労働契約を結ぶ。

質問）大シ協（5）：会員の意思を確認して、契約書を作成するといった作業は実質的にはシルバー人材センター（活動拠点）が担うと思うが、その理解でよいか？　派遣労働者として労働契約を結ぶにあたって大シ協の方から、シルバー人材センター（活動拠点）に対して選別の基準のようなものを提供しているのか？

大シ協（6）：労災の保険料とかは、すべて会員の会費と派遣料金で賄っているのか？　それとも大シ協もしくは行政等からの補助はあるのか？

質問）茨木市（6）：会員の意思を確認して、契約書を作成するといった作業は実質的にはシルバー人材センター（活動拠点）が担うと思うが、その理解でよいか？　派遣労働者として労働契約を結ぶにあたって大シ協の方から基準のようなものが提供されているのか？　それとも独自の基準を設定しているのか？

茨木市（7）：労働契約を実質的に担うのはシルバー人材センター（活動拠点）だと思うが、契約を仲介する際にこれは注意した方がよいということはあるか？

豊山：それでは、本当に今日はお忙しいところありがとうございます。

私たち大阪商業大学のフィールドワークゼミナールというのをやっておりまして、これがそのパンフレットなのですけども、座学だけではなくて、私たちの場合だと東大阪市のシルバー人材センターなんですけど、そのタイアップとして学生に社会的な問題などを発見したり、解決したりするノウハウを身に着けさせようと、そのプロジェクトでやっているゼミナールです。

全部で７つのフィールドワークゼミナールがありまして、その中の１つとして私たちは東大阪市シルバー人材センターとの連携でフィールドワークをやっているというのが私たちのゼミの趣旨となります。

２０１０年度から東大阪市のシルバー人材センターと関わりまして、すでに５年目に入るんですけども、それであちこち行かせていただいてですね、去年北摂の公園の方でシルバー人材フェスティバルがありまして、私一年くらい前に箕面市シルバー人材センターの白川さんの所でもヒアリングをしました。そこで紹介していただいて、今日学生２，３人連れて見学に来たんですけども、本当に北摂の方はシルバー人材センターの活動がかなり活発で、もちろんそれはいろいろな理由があるのでしょうけども。そういった話はある程度は知識としてもっています。まずは自己紹介からさせていただきたいと思います。私は豊山といいます。大阪商業大学の教員をしております。

学生：仙石と申します。天王寺谷と申します。辻と申します。馬越と申します。小椋と申します。

飯倉：私シルバー人材センターの参事をしております、飯倉一史と申します。
大垣：大垣といいます。
豊山：今日お伺いしたのは、既に大垣さんの方には申し上げたのですけども、シルバー人材センターはこれまで請負と委任が主だった、…こちらは委任が多いですか？
飯倉：委任もあります。
豊山：請負の方が多いですか？
飯倉：**基本的には単発で終わる仕事は請負。同じ人が月を跨いで継続していく場合は委任**という形をとっています。
豊山：では委任の方が多いですか？
飯倉：**企業は主に委任です。**
豊山；こういった話を聞かせていただくと、学生に授業でも教えているんですけど、ここに来て実際に話を聞くと現実に請負や委任があるんだと実感できるので、本当にありがたいです。
ところで、実際にこのごろ派遣が増えてきていますよね。
飯倉：派遣というのが全国で増えてきてシルバーの事業の一環として推進がされている。１７年か１８年から話は持ち上がっていた、当センターが始めたのが２１年度からです。
豊山：ここにも書いたのですけど東大阪の方も当初派遣をやろうという話で、やっていたそうなのですけども、中々人が集まらずに最終的に人数が１人になったため自然消滅してしまった。ただ昨今のコンプライアンスの関係で、シルバー人材センターに関して「指揮命令があるかないかをしっかり確認しなさい」と上から指導があったという話を聞きました。厳しくなってきているので、派遣のほうに変えていかないといけないという流れがある中で東大阪も改めてやり直したいということで、今年６月から派遣事業を始めるということです。
先進事例はどこがあるのか聞いた時に、茨木市のシルバー人材センターは派遣に関しては実績があるので、聞いてきてほしいということで、依頼を受けました。そこで今日参りました。
まず、最初に確認したい所からでいいですか。
まず入手したい資料として、前もってお願いしておいたんですけども、まず茨木シルバー人材センターの最近の事業活動を時系列で示したものがあればいただきたい。このいただいた資料に関して説明をお願いしてよろしいですか？
大垣：概要とその裏に組織図。それ以外の２つが時系列で示したものです。
飯倉：概要は申し訳ないですけど、どこのセンターでもヒアリング行かれてもこれは出てくるとおもうんですね。これは認めていただければと思っているんですね。あと２枚目の資料が「一般労働派遣事業実績の推移」と、なってましいて、これが今まで、ここのセンターが始めてきて、現在までの推移を、グラフと表にしてあるものです。
豊山：すごく増えていますね。
飯倉：あとは、月別の実績表とか、これは数字細かいので、この辺の推移がのっていますので、これを見ていただければと思います。
豊山：まず、時系列でしめしたものが、こちらになるんですね？
飯倉：そうですね。
そもそも、派遣事業っていうのが、センターの受託事業が発注者と従事する会員がいなければ受託

はできないんです。派遣事業に特化してお話させていただきます。派遣事業とは、発注者にとってメリットがあるのかどうかとおもうんですよ。普通請負、委任という形で、シルバー人材センターは本来「受託事業を遂行しなさい」というなかで、派遣がぽっとでてきた、これは何故かというと、働き方の窓口を広げるため。**ホワイトカラーがちょうど定年するので、そういう専門的な分野、たとえば事務職であったりとか、そういう分野を広げるために派遣へと、位置づけで受諾拡大しようと、表向き**はです。実質の問題は、**適正就業の観点からの改善**ですね。請負、委任では相手の指揮命令が発生してはいけない、混在業務をしてはいけない。しかしその部分を派遣に変えることによって、これが可能になる。適正就業の観点から、現状では請負、委任では対応しきれない。もちろんコンプライアンス重視と考えたら、しきれない部分を、**発注者と交渉を重ねて派遣に変更**したと、思っていただけたらと思います。

豊山：それがすごいテクニックがいるんだろうなと、その努力が、通常派遣にしてくださいと、「コンプライアンスだからしてくれと」と言っても、理屈ではそうなるが発注者の方が、いわゆるお金自体が高くなるわけですよね？

飯倉：そうですね。事務費というものがありまして、センターの運営費。唯一の受託事業のなかで自主財源、事務費、配分金、お給料に何%かをかけた部分が事務費となります。**請負、委任の場合は、現状 7%になります。始まった当初は 5%だった。**800 円で契約したら、856 円をいただいて、この 56 円がセンターの事務費になる。しかし、**派遣の場合は、20%の事務費をいただくことから始まっている。**同じ仕事をするのに、**発注者の立場にたつと、10%支払ってまでシルバーと、契約結ぼうとは中々思はない。**しかも、高齢者。そういった特殊な部分から入っています。では本当に、この 20%必ず必要なのかというと、これまた、シルバーの特殊なとこで、当初は 20%と言っていたんですが、**現状は 15～20%。**

豊山：発注者によって違うのですか？

飯倉：違います。発注者さんに 20%くださいと、発注者さん「同じ仕事してるのに何故 20%払わないといけないの？もう少しまかれないか？」と、そこでこの交渉が、枠内で交渉している。現状は、そうなっている。

そもそもの表向きはホワイトカラーの、例えば専門職、専門技術をもった段階の世代の活用方法として派遣事業が、推進されることになっていた。実は、適正就業。請負なのに指揮命令がある、混在してる、そこで大きな事故が起こった場合、特に重篤事故、それが明るみに出てしまった、その時に、契約が偽装請負だと大問題になる。昔流行りました、その部分からどのセンターも多分そうだと。「頭から派遣を推進しましょう」ではなくて、**今現状ある部分の請負委任を精査した上で派遣に変更していく。**

豊山：そうだと思います。実際問題として、それを変えるときに、**納得させるのが非常にすごい。**そこが一番、他のシルバー人材センターを知りたいと思っている。

飯倉：これは中々ひとことでは言えなくて、交渉ももちろん必要だと思うんですけど。もし、私が答えを出すとすれば簡単で、センターが引き上げるか、それとも継続するかどちらか選んでくださいだと思うんです。最終的な答えはそこ。もしそこで発注者さんが、今言っている会員さんがものすごく必要だといっているならば、私たちの要求をのみます。**それだけ腹をくくるかくくらんかになってくる。**受注を減らしてでも、減るかもしれない、「それやったらセンターはいいですわ」と

なるかもしれない。なるかもわからないけども、コンプライアンスという組織を守るためのものに踏み込めるか踏み込めないか。**大抵の発注者さんは「派遣にしましょう」となります。**というのはこちら側のコンプライアンスを守ると、向こう側もコンプライアンス守らなければならない。その駆け引きです。

豊山：そういった場合、シルバーに代わる組織はないんですか？　一般の派遣会社とか…。

飯倉：**一般の派遣会社よりも、センターの行っている派遣会社のリベート、要するに事務費が安い。**一般の派遣からは手数料が取られるんですね。当初で 40～35%だったかな。派遣を始めるとき、うちも人材派遣会社とのパイプがありましたから聞いたことがあった。

豊山：40～35%、人材派遣の場合手数料として取るけども、シルバーの場合だと 20%で収まる。その件なんですけど、私が質問事項であげた話でですね、図中番号 3 のところがありまして、3 番は何かっていうと、シルバーと連合会との労働契約、委嘱の件です。これは茨木市人材センターで担当しているのは、派遣元の責任者、実施事業者は飯倉さん、それとも大垣さんになってくるんですか？

飯倉：派遣元の責任者は、大垣になります。

豊山：それでですね。おそらく 20%とか 15%という話は、ここからきたときの話だったんですね。そのなかで、15%のすべてをこちらが貰うわけではなくて、8%ぐらいは大シ協にいくんですか？

飯倉；基本的には折半と言われています。派遣事業の場合、大阪の場合、半分にしましょうと。でも、大シ協の方が、例えば研修費であったりだとか、労災の関係で若干上です。本来は「折半ですよ」と言われていますけど。

豊山：ある県に行くと、主導権をどっちが握るかという話で、いわゆる大シ協に相当する部分が握ってるとこもあれば、逆にシルバー人材センターが握っている場合があるんですけど。大阪だと大きいし、シルバー人材センターもたくさんありますから、それぞれが独立して形で捉えていいわけですか？

飯倉：**基本的には派遣元っていうのは大シ協なんです。茨木はそのなかの支部という位置づけ。要するにするこちら側がやることは、人の手配、発注者との交渉のみという形。**契約書云々何々関係は全て大シ協が行う。請求書に関しても、です。

豊山：そうなんですか。私のイメージだとですね、いろんなデータを持っているのは各地域の、茨木であり、東大阪市でありシルバー人材センターだろうと思っているんですね。その人を知っているのも地域のセンターが知っていて、契約に関しては、こちらが書いて全部やって、大シ協に送って、大シ協はポンと印鑑を押す、そんなイメージがあります。

飯倉：**そうではないです。**もしかしたら、滋賀県なんかは連合会がしっかりしているので、滋賀、兵庫とかはそういう形をとっているかもしれない。大阪に関してはすくなからず、大シ協がすべてやっている。うちは人の手配と交渉。その書類を作るにあたって必要最低条件の情報の交換。

豊山：それで図中 3 の質問を終わらせたいんですが、8%や 7%みたいな分け方になっていますが、それに関しては仕事に応じた配分と受け取ってよろしいですか？

飯倉：逆に仕事よりも発注者の要望をなるべく合わせるのが形ですね。「この間なら動かせますよ」と。**15%を切ってしまうと正直言って苦しい。派遣で事業を起こすということは。**その部分で、発注者と交渉しながら範囲内で動かしている。頭から 20%を押していくと、発注者はそれやったら

考えると、やっぱりいいってなるので、その時に「17%だったらどうでしょう？　16%だったらどうでしょう？」そのなかで合致したところで契約を結ぶ。
豊山：その交渉は茨木がするんですよね。
飯倉：**以前は、20%って言っていたんですが。その交渉は途中から各支部に任せるとなりました。**
豊山：各発注者によって、17 であったり 15 であったり、かわってくるわけですね？
飯倉：派遣をやるやらないは、コンプライアンスの問題なので、センター側もコンプライアンス守らないといけない、発注者さんもコンプライアンスを守らないと大変なことになりますよ、ということで交渉はできます。でも、それで交渉して次にのんでくれたら、事務費の問題で、それも必ずしも 20%で同じようにいってしまうと、そこで発注者さんそこで難色を示してしまいます。そこで緩和してあげるですよね、心理的に。
豊山：交渉の術になるわけですね。その場合、例えば 18%で契約できたとして、そのあとの配分は大シ協とのからみですよね？　その時その時に決めていくんですか？
飯倉：それは常に折半と決まっている。どんな事務費であろうが。大シ協自身は連合といわれるとこは７％で成り立つみたいです。７％事務費を確保できれば、派遣事業はできます。
豊山：後から、そのあたり詳しく聞きたいんですけど、7%には当然、労災の保険料とかも入っているわけですよね。そこから連合が、何かあれば、払うわけですよね。
飯倉：これは決定ではありません、今言っている 7%は。これは、あくまでも私が聞いている情報のなかでの話です。
豊山：こんな感じだろうなということですね。わかりました。入手した資料の中で時系列をいただいたんですが、**平成 21 年度に始めようと思った経緯**はあるんですか？
飯倉：これは、もともとうちが派遣に初めて踏み込んだときのものなんですが。これ 1 枚しかないのであとでお渡しします。これ、平成 21 年度にジャスコ、今イオングループですが、こちらの方が、東京かどこかで、「いまシルバー人材センターと請負契約を結んでいるんですけど、それが偽装請負に当たるのではないか」ということで、**発注者さん側からの提案があったみたいです**。これが全シ教だったとおもうんです。全国シルバー人材センター協会そういうところにいって、そこから、**当初イオン関係は全て派遣にしなさいよと通達がおりてきました。**
豊山：はー、発注者さんの方から偽装請負になるのではないかと話があったと。それが全シ教にいって、全シ教から各地域に通達おりてきた。
飯倉：だいぶ前からあったんじゃないかな、その前にイトーヨーカドーがあったと思うんですよ。イオン始まる前に、イトーヨーカドーからも通達みたいなんがあったんだと思います。**当初イトーヨーカドーを全体的に派遣に見直しなさいよと通達、そのあとイオングループ。**
豊山：全シ教が、指示をだしてきたのは、具体的にだしてきたわけですね。イトーヨーカドーに関してはこうしてくださいと、それからイオンに関してはこうしてくださいと。
飯倉：それが各連合におりていって、**そこからバタバタと派遣登録を取らないといけない、今までやってなかったんで、派遣の申請をとらないといけないということで各連合が動き出して**、各連合が代表として、大阪なら大阪府知事に申請をだしました。そのなかにこの茨木支部とか高槻支部とかが含まれている。うちは 21 年度最初にジャスコとマイカル、ついで興亜物流というところで 3 つから始めています。

豊山：ということはイオンは東大阪に当然あるわけですから、そういう意味ではやりやすい？
飯倉：やりやすかったと思います、当時は。**ただ、これも足並みがそろわなかったんですよ。**例えば、これも元々請負でやっていた部分を発注者さん側から指摘があったのでセンターが急に派遣に動き出した。実は、茨木もそうなんですけど、当初始めてジャスコ、マイカルと変えるときに。うちと吹田シルバーと高槻シルバーやったんですけど、高槻は派遣をしなかった、そのまま請負でいった。なので茨木と吹田だけ21年度にジャスコ、マイカルを派遣に変えた。**この当初ジャスコもマイカルも各店舗ごとに考え方違っていて、どれだけコンプライアンス問題をだしたところで、店舗によって、今まで請負でいっていたのに、**それだったらシルバーでなくていいというかたちで、多分高槻さんは言われたのかもしれない。だからそのまま請負でいった。足並みは揃っていなかった。
豊山：ただ、昨今増えていっていることは、派遣ということでシルバーやらないといけない。そいうことは増えてきているということは皆さんが周知していって、のむような話が増えていったんですかね？それとも、交渉の末だったんですか？
飯倉：**最終的には、適正就業なんですね。**なにかおこった場合に、請負にそぐわない実態内容で就業させていて、なにかおきた場合、まず偽装請負ということでたたかれ、で、契約自体がおかしいとなる。せめて契約ぐらいは派遣にしときましょうと。観点としては、本当に適正就業だと思います。例で言いますと、今現状についていえば、平和堂さん、派遣で契約しています。高槻さんも平和堂さんです。**高槻さんは請負、茨木は派遣です。**整合性が全くとれていない。簡単に言えば、いけるとこは派遣でいこうと。
豊山：これ自体が、そもそも労働局が監督するにあたって、派遣の方にしなさいという形になってくると思うんですね。東大阪の方もやらないといけないということになりますけども。
飯倉：現状労働局は、派遣を推奨しています。そもそもシルバー人材センターに請負しか存在しないでしょう。委任というのも本当は存在しない、っていうところまで目はつけられていますね。委任っていうのは例えば弁護士に何々を委任しますっていうことで、無償が原則なんですよ。法律上、民法上では、委任契約とは。すくなからずそういう事務的な要素を委任しますっていう仕事、シルバーの中に存在しないんですね。どこのシルバーに行ってもそうだと思うんですけど。端的な話をすると若者がやらない仕事、っていうのに対してセンターに依頼が来ているというのも事実。**本当に高齢者にふさわしい仕事を提供しないといけません等々、高齢法40条に書いてあるような仕事を精査していくと、ほとんど無いと思います。**
豊山：そうなんですよね、学生にもいつも言っているんですけど。指揮命令で、例えば請負でカートの整理とかしているスーパーだと、カートがあって、社員が「かたづけといて」というのは言えないんだよっていう話をするんです。理屈上は。ただ、そんなことがあるかというと、ないです。指揮命令があると思うんです。そしておもしろかったのが、出勤時間きめられて、それを守ること自体も指揮命令になるんですよね。
飯倉：そうです。タイムカード、時間で管理されている。請負はそもそも趣旨っていうのは、受けた人間が裁量でその仕事を完成させればそれでいいんです。相手さんが満足すれば報酬を支払う、満足しなければ、払わなくていいですよっていうのが民法上、法律上で決められていること。実際シルバーの仕事の中で、高齢者に裁量でしなさいと、なかなか難しいところなんです。**正直に言っ**

て、非常に難しいです、請負だけでするのは。どんな所にいってもすくなからず、指揮命令、雇用とか派遣に囚われるような就業形態が行われているっていうのが事実なんです。シルバー人材センターは、そういう中で運営されている。だから、より、なるべくクリーンにするには派遣事業に導入して、派遣に逃げようか、というのも１つの方法。

豊山：私は、これから、派遣がメインになっていくと思っていたんですけど。請負はそれなりのシェアが今後もキープできるのか？

飯倉：**派遣と請負でいうなればセンターとしてありがたいのは請負で、請負が増えてほしい。**派遣は今のところは、増やしていますけど、いろいろと問題がある。例えばこれ、一般労働派遣事業っていう風になっていますけど、一般の民間企業さんが派遣業としてやろうとしているのは、また違う。**臨時的、短期的、軽易な作業。高齢法がまたのってきますんで、発注者にとっては非常に使いにくい。時間の制約もありますし。**

豊山：月に 80 時間、これが厳格に守られないといけないみたいですから。

飯倉：いろいろ派遣業をとっていますけど、発注者としてはまだまだ使いにくい。シルバー人材センターは基本的に長期就業したらだめですよ、派遣でもそうです。原則として１年契約。請負にもそうなんですよ、うちの場合も派遣に準じている。でも、はたして、発注者さんはそれを求めていますかという話なんです。A さんにせっかく来てもらった、３年たったら交代してもらわないといけない、**A さんはまだ 65 歳、まだまだ働ける、ここで代えられたら、また１からになってしまう。**特に派遣は国の法律なので、これを守らないと違反になってしまう。でも請負だとそうではない。請負とは、臨時的、短期的軽易な作業ですよと、という風に高齢法にうたわれていますけど、それが３年なの４年なの５年なのと明確な根拠がないんですよ、法律では。ということは**各センター決めている、規定であったり、基準であったり、規則だったりする。**規則、基準、規定は法律ではありません。これは緩和することは可能なんです。派遣だけは国の法律なんで緩和できません。

豊山：請負の場合だとそうなんですか。でも**請負でも３年というのを厳格に守れと言われてきているという話を聞いた**んですが。

飯倉：３年なのか５年なのか明確な根拠はないですよ。私も調べましたし、他センターといろいろな情報を交換しましたけど。例を上げますと茨木は３年、後の他センターは全部５年なんです。なにが違うのか。

豊山：特段根拠はないんですね？

飯倉：ないですね。**もし逆にあったら教えて欲しい。**臨時的、短期的がなんで３年なの５年なの、本当はもっと短くてもいいと思う。

豊山：東大阪市の方で話を聞いたときは、月 80 時間、これに関しては厳しくなっているという話をされていたので。

飯倉：今大シ協で言われているのは年間 1200 時間を越えないようにと通達がきています。ではその 1200 時間の根拠は？　と言われると「うーん」といわざるをえない。

豊山：年間 1200 時間働けるんですか？

飯倉：**働けますね。**

豊山：月 80 時間だと年間 960 時間ですもんね。あれって感じですね。

飯倉：請負が何時間、各センターがそれぞれ基準があると思います。

豊山：そうなんですか。5年もやっているんですが、何回かヒアリング行ったんですけど、もちろんそのときそのときで問題が違うので、こういった話は初めて今日聞くんですけど。各センターで違うんですね。

飯倉：違いますね。**考え方が違いますし、指針が違うし、方向が違う。**まだまだシルバー人材センターというのは一枚岩なれてない、沢山あると思います。基準であったり、規定であったり、そういうの含めて。だから派遣の推奨もそうです。派遣をやってるセンターもあれば派遣をやっていないセンター、やらないセンターもある。

豊山：本当に私は、適正就業の話で今後ずーと派遣は増えていくだろうと思っていた。今厳しくなっていますよね、世の中、管理管理で。法律守りなさいよと厳しくなってきているので、より一層派遣の方にウェイトを置いていくと考えていた。実態が指揮命令の中で働いているわけですから、通勤時間の指示も含めてですね。だから今後増えていかざるをえないと思っていたんですが。**聞いている感じだと、まだそこまでじゃないみたいですね。**

豊山：派遣のメリットと請負のメリットの件で、請負の方がメリットがあるという話でしたが、例えば、派遣の場合だと15%の内8%は大シ協がとって、7%が茨木にくるということになりますよね。請負の場合だとどのぐらい？

飯倉：請負の場合だと、茨木にまるまるはいってくる。もし15%で契約できたら15%が自主財源です。

豊山：そういう、メリットがあるわけですね。随時上からまた話をしていきたいんですけど、先ほど平成21年度から始めた経緯に関しては解りましたの。面白いですね、発注者さんから言ってくるんですね。

飯倉：これは元々ね、一般労働派遣は発注者さんから。いろんな資料を調べられると、多分私が先ほど言ったホワイトカラーの会員さんの経験を活かした、なんやらを書いていますけども、実質問題はここから始まっている。「このままいったら、危ないんちゃいます？」ということから始まっている。

豊山：苦労しただろうなと思ったんですよ。導入するにあたってですね、労働局がいってセンターがそれに従って行動して発注者を説得という話しになってくると、そういった局面も今あるでしょうけど、最初の時点でそのような感じになると思っていましたが、違っていたんですね。次ですけど、この組織図なのですが、これって派遣に関してなにか特別のものはありますか？　大垣さんがその責任者という担当というのは分かっていますが、派遣を積極的に進めるにあたって、このポジション、これは大事だなというのはありますか？

大垣さん自身が派遣に関しては大体全部みているんですか？

飯倉：そうですね。

豊山：その説得なども大垣さんがやっているんですか？

飯倉：そうですね。交渉、やはり民間企業というひとつの枠内の中でやっていますので、発注者と交渉したり、会員さんを探したりそういう形で全面的に前にたって…

豊山：大変ですね。「いやいや高いから派遣ではなく、請負にしたいんや」という人はあまりいないんですか？

大垣：そうですね。まあ実際にその平成２１年から始めて、急に伸びた時にもちろんその請負とい

う契約から派遣に、とお客様にいったとき、**じゃあ契約をやめるってなった方がいなかった**。全部派遣に変わった。
豊山：さっきいった話しですね。こう腹をくくって…
大垣：まあそれからは、あとはもううちでお仕事をいただくときは、最初の新規のお客様のときは指揮命令があるので絶対に派遣でしか受け入れられませんという。
豊山：はい、はい、はい。
大垣：初めからそのアプローチしかしていなかったので、ではもう最初に新規のお客様であれば別に、じゃあ高いから断るということはないですと。それはそれでお願いするっていうところも、そこでお客様が決められるので、なので元から会員にを探さないといけないのでということになれば、その今まで働いてきた人の首を切るということではないので…。結構、**派遣で案内すればほとんどのお客様は派遣でわかりましたという感じでした**。だからよその市の担当の方は「え？　なんで派遣で受けてくれるの？」という感じではあったんですが、でも逆に、なんで派遣で受けてくれなかったのかなというのはすごく思いました。
豊山：よそのところが？
大垣：よその市ですね。
豊山：その絡みでいくとですね、大シ協の方から…例えば図中番号④ということで、ここでいくとここの大シ協と茨木市の関係。多分、大シ協の方に直接「こんな仕事をお願いします」とは言ってこないと思うんですね。茨木市のシルバー人材センターのほうにいってくると思うんですけど、その際、こちらで判断しないといけないわけですよね。これは「請負」だとか、これは「派遣」だとかそういった割り振りをしないといけないんですよね。その基準のようなものは大シ協が与えているんですか？
飯倉：大シ協の基準というのは、労働局が出している基準と全く同じです。
豊山：あっそうなんですか。
飯倉：大シ協は労働局の指示をうけて基準を策定していますので、「問題起こさないでね、指揮命令しないでね」など、全く一緒です。
豊山：そうか、そういう中でそれをやろうとするとほとんど顧客がいなくなるんですね。なので独自に工夫をしていかなければいけないんですね。そういった場合、差支えなければこれは「派遣だな」とかこれは「指揮命令だな」とかそのような割り振りはどんなかんじですか？
飯倉：まずは**指揮命令は「混在あるかどうか」きいて、あるというのなら派遣に変えるし、あともう一つはセンターを守るために「その仕事が危険かどうか」です**。でも危険だからぜんぶ断るというのは受託需要が無くなっていきますよね。その中でじゃある程度許せる部分に関しては「派遣」ということで、というのは「労災」が出てくれるので。一番怖いのは「請負」でいって事故が起こったときには「労災」が出ない事です。だから結局シルバーの保険で全て対応しないといけなくなるので死亡事故などが発生すると莫大なお金がかかってしまうので、すごく矛盾した言い方ですが、そういう基準もひとついるかなといます。
豊山：では「指揮命令」があるかないかを聞いてあるのであれば、特に新規のお客様だと「派遣」でお願いしますといって、ない場合は「請負」という形で？
飯倉：そうですね。

豊山：尚且つ次の関門として危険かそうでないか、もし危険なら「派遣」違うなら「請負」という形になるんですね。なるほど、それだとひとつの基準でわかりやすくていいですね。
飯倉：ただね、**危険の度合いなんですね**。プレス機などつかっているなどは最初からシルバーでは受けれませんよ。ちょっとした道具で穴を空けるなどだと、また怪我のリスクは少ないのでいけるかなと…。事故が必ず起こるわけではないので。
豊山：車はどうですか？運転、送迎など。
飯倉：車の運転はうちではやめていますね。
豊山：それがまた別れるんですね。
飯倉：豊中さんはやられてますね。
豊山：それで危険と思っているんでしょうけど。
飯倉：車の運転というのは多分、**受託事業では受けれないので「派遣」にしているところが多いと思います**。
豊山：送迎などもですか？
飯倉：送迎はね、もともとシルバーの業務としてはできないと思います。運輸業法に引っかかるので。
豊山：ああそうですか。いろいろあるんですね。手足を縛って泳げと言われている感じがありますけど。それぐらいですか？　多分、東大阪の方もそこを知りたいと思うんですけど。大シ協の通達、あるいは基準というのは多分どこも一緒でしょうから、その中でありながらも**知恵を絞っているところと、そうでないところがある**わけですね。
飯倉：一番いいやり方というのはまず一つ目に東大阪で請負の適正就業があるのであれば**その切り替えの時期なんです**。切り替えの時期を狙って、たとえば請負・委任は３年しかできませんよと、でも発注者がどうしてもこの人に来てほしいとなった場合にそこで派遣を持っていくんです。あと３年いけますと、今の法律だと。契約を変えて継続しませんかと。
豊山：なるほどね、本当はおわりなんですけどどうしてもきてほしいなら派遣ですと。
飯倉：派遣なら対応できますと。請負、委任だとうちの基準があって無理なんですけど派遣ならＡさんまだ３年もいけますよと。
豊山：実際のその人間関係なので、この人が来てほしいというのがあればずっときてほしいということですね。
飯倉：そうですねシルバーを利用する発注者にとってはそれが一番ですよね。
豊山：相手あってのことですもんね。だからこういうことを知ることで、学生は社会を知っていくんですよね。このような決まりがあっても現実でうまく回らないことが結構あって、それをどううまく回すかが知恵の見せ所で、それを茨木市は一生懸命考えて派遣をやっているし、それを東大阪でもやろうとしていますし。だからその切り替えのときに来て欲しいのであれば「派遣」に切り替えて。
飯倉：その場合は内容は変わらないが、契約が変わるのであと３年いけますよと。
大垣：**それで増やしたんです**。
豊山：ああそれでですか。どのあたりですか？自分で一番増えたと思うのは。
大垣：平成22年から23年にかけてですかね。

飯倉：それまで民間企業はうちもなかったんですよ、適正就業というものはね。3年という縛りがなかったんですよ。

豊山：**わあすごい。鳥肌が立ちますね。なんでかというとですね、これは使えるんですよ論拠として。**

大垣：それとあとスーパーの平和堂さんに入っていて、初めはカートだけだったのが肉に広がり、青果に広がりということで、一つの契約がすべてこのように誰かがいなくなると、相手方のパートさんがやめてまた発注していただいてということですごく広がっていくんです。だから一つのお客様があったら次変わるときにまた全部広がっていくんです。それとうちの会員さんでよく働いていたら、次どこかから人をいれようとしていたところも、次もシルバーさんからおねがいしますということになります。

豊山：この22~23年にかけて更新、まあ新しく3年するというときに「派遣でどうですか？」という形にするんですね。それは狙い目ですね、本当に。

飯倉：**一番のねらい目ですよ。適正就業があるのであれば発注者は必ず乗ってきます。あともうひとつはコンプライアンスを前に前面に出すことです。**うちも困りますけどお宅さんも名前が載りますよと。これちょっと脅しのようになってしまいますが、**それぐらいいかないと相手は乗ってきません。**なおかつ、会員の質ですね。質がよいとある程度の企業さんはそのままですね。

豊山：そうですね。一番大事なポイントかもしれないですね。

飯倉：それでもだめというのならもう引いたらいいんです。

豊山：今広がっていったというのはそういう話ですもんね。ちゃんと頑張ったおかげでカートの仕事から青果や肉に増えていったということが出てきたんですもんね。なるほど、すごく面白いですね。ではその交渉ごとに関しては飯倉さんと大垣さん2人が担当なんですか？

飯倉：いや、大垣の方が一人で担当しています。

豊山：そうですか、最初のころは説得に回ったというのは2人でまわっていたんですか？

飯倉：あと、やっぱり発注者さんはあまり法的根拠を知らない、法律を知らない。法律すごく大事なんです。知っている方が強いんです。

豊山：そういうことだと思うんですよね。だから発注者の人に今まで請負だったよというのを、派遣に変えるよというと、ただ（値段が）高くなるだけなんですよね、発注者にとっては。だからメリットがないですよね。高くなるだけじゃないかと。こんな法律がありますよとか、適正就業というのがあるんですよとかを知っていると、その理屈がわかるわけですよね。

飯倉：なので、「相手が困りますよ」と「法律違反したらいろんなことが起こりますよ。」と、その中で不安にというより、法律を前に押し出して相手に考えてもらう繰り返しですね。

豊山：でもまあ、一般と比べるとまだ安いですよと。

飯倉：それもあります。ほとんど知らないのです。なかにはごく稀にきっちりと派遣のことを熟知されている方もいますが。

豊山：そういう人だと話しが早いんですか？

飯倉：早いですね。判断が特に早いです。仕様がないとなるか、やめようとなります。

豊山：あとですね、あるかどうかわからないんですけど。茨城市シルバー人材センターとして広報すると思うんです。チラシを配るなど。その時に派遣を前面に押し出したりするんですか？

飯倉：いや、それはないです。
豊山：では会員募集とかお仕事募集というかたちで…？
飯倉：会員募集の時は派遣業の申し込み用紙を貼り出して、派遣業で今人を求めていますよと。
豊山：派遣に関して会員がきますよね？　仕事を探してて登録したいんですけどときて、本人は請負や派遣どちらでもいいんですよね？　働ければ。
大垣：こんな感じですよね。（チラシを渡す。）
豊山：その時に図中⑤ですが、会員は請負、派遣区切りなく会員登録しようとするはずなんですけど、登録の最初の時点で派遣でもいいですか？などの意思確認はするんですか？
飯倉：基本的にはしておりません。本来、大シ協、連合からの通達では入会説明会があるので、その時に必ず派遣の場合は派遣登録会員の説明をしなさい、別用紙で派遣登録会員証というものを書いてもらいなさい、といわれているのですが、頭からその話しをしても会員さんにはあまりわからないので、会員さんはただ働きたいだけなので、そこで派遣がどうとか請負がどうとかいっても仕方がないのでうちの場合は派遣が決まった場合にその用紙を書いてもらっています。本来は事前にしなさいと言われていますがね。派遣業務取扱いマニュアルに書いています。
豊山：その場合は派遣で働いてもいいですよとか、派遣はやめてくださいという選択肢が会員にはあると思うんですけど、その場合に会費とかが違うのかなと思ったのですが、そういうのはないんですね。
飯倉：そうですね一律です。派遣と請負の違いというのは、会員さんにとってなにが違うのかというと「労働基準の適用があるかないか」です。請負、委任では適応されません。ということは労災もないし最低賃金もないのです。しかし、派遣業法は労災、労働基準法の適応があります。また発注者さんが嫌がるのは毎年 10 月ごろに最低賃金が改正されますが、この契約をしていると必ずその時に（賃金を）上げないといけないのです。上げないと法律違反になるからです。
豊山：１人だとまだなんとかなりますが、数人だとね…
飯倉：そうです。数人いるとかなり人件費が上がってしまうのです。
豊山：いま年金と最低賃金が反対になって、最低賃金を上げろ上げろという圧力がかかってくるんですよね。だから大変ですね。
飯倉：逆にいうと請負だったら今大阪では 819 円、780 円でもいけますもんね。もっというと 500 円でもいけますね。やっぱり**発注者さんにいわれえるのはこれ以上最低賃金が上がると、自分が抱えるパート、アルバイトの賃金と一緒になってしまうと申し訳ないですがシルバーの方を切ってしまいますよ**と。だからそれまでに派遣にしても、なににしてもシルバーを利用するための他社、一般民間企業との差別化を図ってほしい、何かその特殊なものもつくってほしいというのが発注者側の要望ですね。
豊山：もともとそういった発想ですもんね。シルバーの存在意義自体が。
飯倉：派遣業法の中に臨時的な仕事、短期の軽易な仕事は労働局に認可を受ければ、最低賃金を守らなくてもいいという法律があります。ということはこれを大シ協自身、本部自身がシルバー人材センターの趣旨に沿っているわけですから、それを申請しなさいと。そしたらもっとコンプライアンスも守れるし、シルバーも利用しやすくなります。
豊山：それはなんの法律になりますか？

飯倉：派遣業法の…軽易な業務に従事する者、断片的労働に従事する者、精神または障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、これらは適応除外です。この2つがまさしくセンターの会員に当てはまるのです。これを大シ協に提案したところなかなか労働局から認可を取りにくいということで、もともとからこういう発想はしていないと。
豊山：労働局自体がですか？
飯倉：いえ、連合自体がです。でもそれをできるのであれば発注者さんがすごく使いやすくなると思います。コンプライアンスも守れて、賃金も安くなるので。
豊山：なるほど。法律を知っているといいなあ。（学生に向けて）
ただ本当にシルバーというのはもともと福祉就業と一般労働との間を担うというのが本来の趣旨だから難しい問題ありますね。
飯倉：相反する2つの法律に縛られる。労働も供給しないといけない、片一方で福祉の増進。相反しますよね。でも現状は労働の供給なんです。高齢者の労働の供給なんです。だからうちの管轄が厚生労働省にいって、本当に労働局、**そういうところの管轄でいいじゃないか**と、高齢者の60以上の**ハローワークの第二版ですよという形で運営させてもらえるとどれだけ楽か**、こんな適用全部取れますよと、福祉の増進とも取れるともっともっと労働市場においては発展していきますね。
豊山：これから活用していかないといけないですからね。だからといって若い人と同じようには同じ賃金をもらって働ける人というのは、いるでしょうが、それは例外の話しになっていきますもんね。大半の人は働くことはできるけれど、その能力は落ちてきていると、その人たちをどう活用するかですね。第2のハローワークとしてやった方がいいかもしれないですね。
飯倉：そうですよね。だから実質問題、ハローワークとうち、違いますよという説明をしないといけないですしね。
豊山：そういう意味ではこの派遣業をやること自体が突破口に繋がるかもしれないですしね。わかりました。ありがとうございます。
(チラシを見ながら)これが広報したチラシですね。箕面市の白川さんが言っていたんですけど、シルバーで難しいのは発注者の目線と、会員目線がある。違うんですけど、混乱してしまうんですよね。発注者向けの広報をしているのか、会員募集なのかはっきり区別しないといけない。その観点からどっちの広報誌かなと思ってこれを見たんですけど。これに関してはお仕事お請けしますという発注者に向けて、これが会員向けということですね。発注者向けに関しては派遣業もお請けしていますということは書いていないんですね。
飯倉：書いてませんね。
豊山:わかりました。ありがとうございます。では図中④の大シ協から区別する指針は出ているが、労働局のとは変わらないということですね。改めて独自に工夫は大事ということですね。では実績にとして多いのは、こちらは請負が多いという訳ですね。いや、委任か。
飯倉：そうですよね。委任が多いですかね。
豊山：まあこれは事業報告書いただきましたので後でデータをみてみたいです。請負のつもりでいらした発注者には派遣としたことで断られたことはないかということですが、これは聞きましたね。実際説得するとあまりないということですね。その派遣先となる企業、一般家庭、行政をどのように開拓しているのかということなのですが、この広報誌にそれが出てくると思ったんですが、必ず

しもそうではなく現場現場で個別で対応しているわけですね。じゃあいってみればきている仕事というのは、派遣にもあてはまるような仕事の方が多く来ているわけですね。
飯倉：基本的にはそうですね。そっちの方が多いでしょうね。だからどこのセンターでもきく言葉かはわかりませんが、グレーゾーン…あまり好きな言葉ではないですけど、真ん中をとったような、そういう形で請負をというところもありますよね。正直にいうと行政の仕事でも「これは完全に派遣だろう。」という仕事もありますから。
豊山：行政が、ですか？
飯倉：行政にとくに多いですね。一般家庭の人もあるんですが、どれだけ派遣を説明しても分からないので。そこで無理をしても、そんなにややこしいならやめときます、となってしまうので。
豊山：わかりました。ありがとうございます。あと図中⑥の労働契約、先ほどきかせていただいたのですが、確認の意味も込めて。シルバー人材センター茨木の方は「人」を探すんですか？　人を探して契約はこちらの方でやってください、大シ協の方に持って行ってくださいと。では仲介、資料(契約書など)はこちらにおいてあるんですね？
飯倉：契約書は…、システム…派遣システムというのが入っていまして、これは大シ協と連携をとって共通でみれるようになっているので。なので、必要条件の契約書。例えば派遣契約なら、基本契約がいる、個別契約がいる、労働条件明示書がいる、通知書がいるとそういった必要条件は渡しますよ、契約書はそちらで作ってくれ、でないと困りますと、大シ協に言う。うちでも作れるんですよ。でもそれをすると全てこちらの仕事になるので、派遣元はどこやねんとなると「大シ協」。そこが判子を押すのが当たり前というのが茨木の考えです。
豊山：私もそれでいいと思っているんですが、ところが大シ協についてではないんですが、違うところで聞いたんですけど「上は何もしない」と。だからここもそういった形になっているのかと思ったけれど、それなりの仕事は茨木は振っているわけですね。
飯倉：うちもそうなんですよ。大シ協自身は指針はある。支部はここまでやらないといけないというふうに。本来契約書は支部でつくらないといけないと書いてある。でもうちとしては、それはしないと。派遣元はどこやと？　苦情が出れば派遣元が責任を取らなければいけないと言っている。最初は交渉はしますよ。しかし最終的に出てくるのは派遣元と派遣先の話ですよ。
豊山：茨木はそうしてますけど、**違うところで新しく始めようとしたところは言われるがままになってしまうんでしょうね？**　契約書を全部作って、印鑑を打ってくださいということで大シ協に送る。
飯倉：例えばうちはそうしていますけど、豊中SCさんでは昔は違いました。全部豊中さんでやっていました。でも茨木がそうしているなら「うちも言うわ」となって向こうも同じ形になりました。だから結局、派遣元は、時間もかかるし、ややこしいので、どこの連合もそうなんですが、あんまりやりたがらないですね。根本的に派遣元がどこなのかというのか大事だと思いますね。それが大シ協ですと。
豊山：すごく面白いですね。すすんでいるところというのは、少しグレーゾーンに入りながら頑張っていますよね。そうせずいわれるがままにしていると回らないですし、派遣の人も増えていかないと思います。あと…実質的に担っているのは図中⑥に関しては「契約書をつくれ」という指針はあるが、茨木や豊中は「派遣元でつくってくれ」ということですね。派遣労働者というのは最初の

時点で決めるのではなくて、派遣の話しが出てきた時に、どうですか？と話しを持っていくわけですね。これはわかりました。労働契約も今した話しですね。終わりです。ありがとうございます。勉強になりました。あとそれを広げていくにあたって、なにかテクニックやノウハウをお聞きしたのですが、ほかに導入するにあたってこんな問題が起こるよ、これに関しては準備したほうがいいなどということはありますか？

飯倉：まず、そうですね。派遣業法も法律も私も派遣に携わるまで知らなかったんですけど、それは全部覚える必要はないですが、交渉ごととして使える文言を控えとく、小出ししにしていく、引くところは引く、押すところは押す。**メリハリをつけて交渉することが一番いいと思います**。自分の腹の中には「これがだめでもいいや。」と。そうでないと増やしていけないので。

豊山：すごいですね。こう600万円も派遣ですね仕事を取っているのは。600万円というのは事業報告書をみていっているのですけど。

飯倉：**あとマイナスな事をいわないこと**。派遣をとれないところは多分何をいっているかというと、「3年たつと終わるんですね。」などマイナスの要素をいっているところだと思います。3年たって終わるなら今契約しなくてもいいのでは？という考えなってしまうんです。そうではなくて、派遣にしたら指揮命令できますとかいう。

豊山：そうですね、尚且つ根幹自体が、いまの派遣業法とかと考えると方向性自体は間違っていないですもんね。

飯倉：騙しているわけではないので、指揮命令があるなら、それは仕方がないでしょう、派遣でもと、それを納得できない人をどうこっちに引きずり込むかですよね。

飯倉：だから、逆に請負の場合、逆にこれを使うんです。請負の場合は、例えば発注者としてのメリットは安い、あともうひとつ「もし変な会員さんきたらどうするの？」と、そのときには「請負の場合は労働基準法が関係ありませんから、いつでも切れます。でも派遣は切れませんよと逆にいう」

豊山：何年というのがあるからですか？

飯倉：一か月前の通知が必要なので、急には切れませんよと。

豊山：ああそういう意味ですか。

飯倉：その契約書が生きている以上、個別契約書で何月から何日まで働きますよといわれている以上、これを切ってしまうと**今度その分の無駄なお金が発生**してしまいます。請負の場合はそれが必要ないんですよ。労働基準法の適用がないので、もし会員が労働基準監督署にいってもどうにもなりません。

豊山：なるほど、だからそういう意味ではこのときはこれとうまくバランスを考えてこう説得するわけですね。いやあすごい。自分ら(学生に向けて)も卒業したらこんな社会人にならないとな。なにか質問はありますか？私はもう聞きましたので、聞きたいことがあればこの機会ですから。なにかありますか？

学生：面白かったです。いい話しを聞けました。

豊山：面白かった？本当にそうですね。こういう話しを聞けると学生を連れてきて良かったなと思うんですよね。

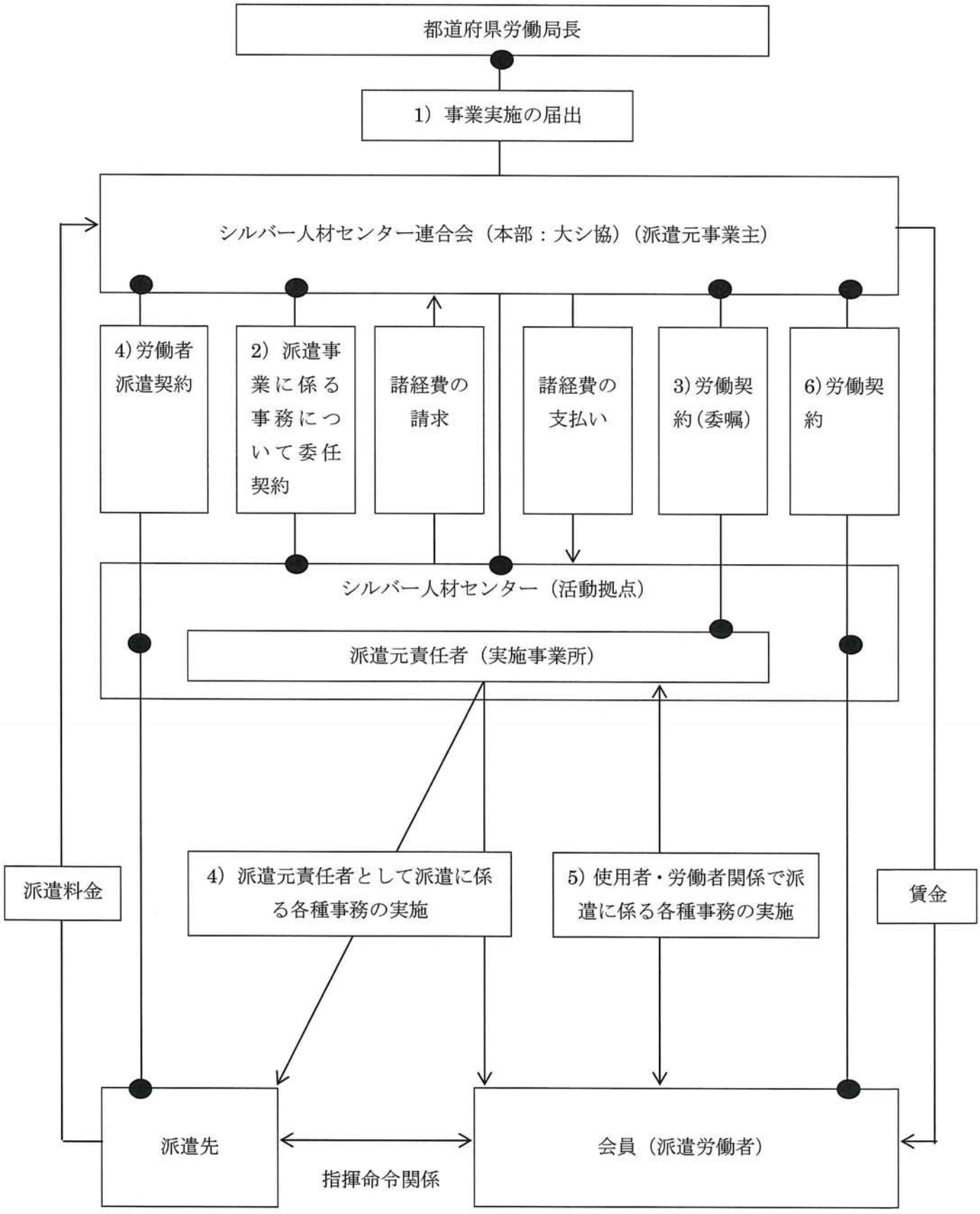
飯倉：でもまっとうにしてくださいね。あまりそういうグレーゾーンなど駆け引きでも、強引な駆

け引きは敵も多くつくりますからね。本当は正論が一番いいんですよ。世の中は多分。僕はわからないですけど。
豊山：まあだけど派遣を増やすことは正論だと思うので…改めてこう知恵を絞っていったら増えていく可能性があるなというのは思いましたね。他に質問ないですか？
飯倉：ではもうひとつ、私の方から、シルバー人材センターは民業圧迫ということをよくいわれるのですが、本来、民間企業が行わない産業、隙間産業をするのがシルバー人材センターの趣旨です。でもいまを見てください。派遣もしている、倉庫の掃除も仕分けもしている。これは民間企業でも対応できますよね。そのところの分野まで踏み込んでいる。いちばん派遣に関して怖いのは、一般の企業さんが派遣登録をとって、企業さんも派遣業者として活動している。これがあまりにシルバーが今度安いから、使いやすいからとなって増えてくるとこれがまた民業圧迫です。派遣業界においても。
豊山：いまはいわれないんですか？
飯倉：現在は言われていませんね。
豊山：まだ範囲が小さいからですかね？
飯倉：いまセンターは剪定、除草など庭木のお手入れなどそういうのはいわれますね。
豊山：そうですね。もともと造園業とか。
飯倉：そうそう。そのへんがだんだん下火になってきているんで。
豊山：はい。じゃあどうもありがとうございました。1 時間 15 分ぐらい頂きまして、おかげさまですごく勉強になりました。
不明…
飯倉：外郭団体だけではまかなえない部分もありますから、シルバーとしてはその振られた先に営業をかけるんです。
豊山：ほう、なるほど。
飯倉：その仕事をシルバーにくださいと。
豊山：なるほど、そういった発想自体が。
飯倉：なんでもやらせてもらいます、と言っておいたらいいんです。
豊山：これは発注、探して回るというのは違う人が回っているんですよね？
飯倉：就業開拓員ですね。
豊山：その方は会員の方が回っているんですよね。そういった方はもともとそういうのを得意としている営業の方ですか？
飯倉：そういう方もいますし、大垣も行ったりしますし、そういう情報があると。もちろん会員さんが行くのもいいのですが、突っ込んだ話しを初めからしないとなかなか相手も乗ってこないので、で**きれば熟知している会員さんか職員の方にという形**ですね。
豊山：はいはい。
飯倉：指定管理でもそうなんですね。これから指定管理を振っていくことになると思うのですが、その**指定管理、落ちた先を狙うんですよ。指定管理をシルバーがやると大変しんどい**。もともとをやってしまうと。一つの会社を運営するのと一緒なので、それは会員さんにはできないですね。職員も手が回らないです。だから落ちるのを待っておいて、落ちた先に営業が入るんです。1 つでも

2つでもひっぱって、この清掃業務はセンターでいけますよと。
豊山：なるほど。豊中でしたかね？　指定管理でどこかの施設を管理していたと思うのですが。
飯倉：摂津ですかね。
豊山：摂津ですか。
飯倉：今年とったみたいですね。あっぷあっぷいっていますよ。しんどくて。
豊山：そういった発想自体がなかったですね。そういった話しを東大阪の人たちとしなかったので。だいたい民間…公共が少ないですねと。それは行き先が決まっていますねと、外郭団体が。だから少ないという話しで終わっていたんですけど。
飯倉：そこも多分、人材を探すのは大変だと思います。まかなえたらいいですけど。例えば広告を出したり、ハローワークにいったりしていると思うので**そこを狙っていったら１人でも２人でも最初に入れてしまえば**、そしてそのシルバーの会員さんが頑張りさえすれば、とったあとに全部シルバーに流そうとなるので。これは法律上なにもならないので。派遣だと「二重派遣」など、いろんな法律がでてきますからね。請負だといい。
豊山：なるほど、どうもありがとうございました。すごく貴重な話しを。面白いですね。(学生に向けて)良かったね。今日来て。
それではありがとうございました。本当に。
飯倉：僕みたいな社会人にならないようにね。

以上

大阪商業大学豊山ゼミナール・ヒアリング資料（2014年6月）



平成２５年～平成２７年度　豊山ゼミ活動報告書

編集責任者　樋口　阿利紗

執筆者　飯田　雅和　岡　晃弘　岡本　涼　楠田　将大
仙石　健　田中　雄也　辻　真佑　天王寺谷　剛
土橋　健人　西本　宏明　番場　農　文岩　貴浩
前田　錬冶　松井　花織　松岡　剣　水井　真苗美
村上　友樹　八木　宏樹　山口　大輔　山本　樹
渡壁　孝一

平成２５年～平成２７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ター

