

大阪商業大学　豊山ゼミナール

平成２７年度～２９年度活動報告書

目次

第１章　高齢化の現状と高齢社会対策におけるシルバー人材センターの位置づけ..... １

第２章　シルバー人材センターの全国的な動き ２０

第３章　東大阪市シルバー人材センターの過去と現在.....２７

第４章　会員獲得班の活動報告 ４５

第５章　現状・歴史分析班の活動報告：入会説明会・入会申込者講習会参加者のアンケート分析...５６

第６章　事業研究班：松山市の「かいしき」ビジネス調査 ７１

第７章　広報班の活動報告：御厨祭でのセンターPR 活動.....８１

第１章　高齢化の現状と高齢社会対策における
シルバー人材センターの位置づけ

第１節　高齢化の現状

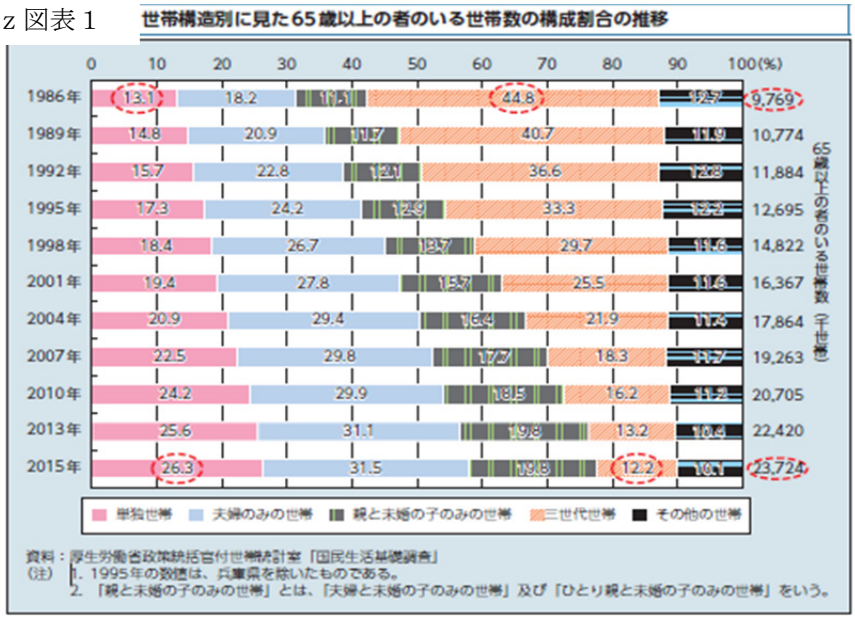
金野　祐太

１）高齢者の生活状況

ⅰ）世帯構成の変化

図表１によると、1986 年時点で 976 万 9 千世帯であった我が国の 65 歳以上の高齢者のいる世帯数は、2015 年時点では 2,372 万 4 千世帯へとおよそ 30 年間で 2 倍以上増加した。65 歳以上の高齢者のいる世帯について、世帯構造別の構成割合の推移を見てみると、1986 年時点では、三世代世帯が全体のおよそ半数近くを占めていたが、その後、一貫して減少し、2015 年では 12.2%となっている。一方で、1986 年時点で 13.1%であった単独世帯の構成割合は、その後、一貫して上昇し、2015 年では全世帯の約 4 分の 1 が単独世帯となっており、夫婦のみ世帯と合わせると半数を超える状況となっている。

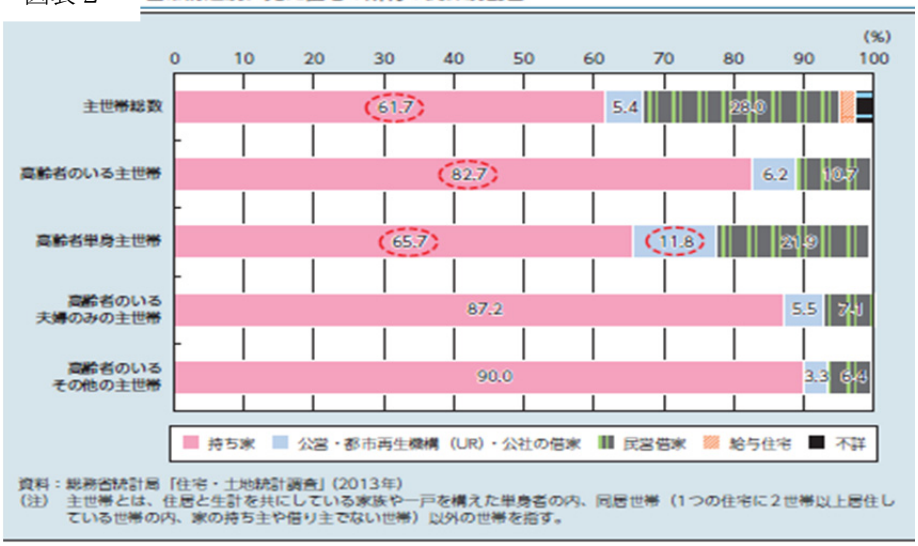
z 図表１



ⅱ）住宅の所有状況

総務省「住宅・土地統計調査」で居住している住宅の所有の関係について、図表２を見てみると、65 歳以上の高齢者のいる主世帯では、持ち家が 8 割を超えており、主世帯全体（61.7%）に比べ、持ち家の割合が高くなっている。一方で、高齢者のいる主世帯について見てみると、高齢者のいる夫婦のみの主世帯や高齢者のいるその他の主世帯では、9 割近くが持ち家に居住しているのに対し、高齢者単身主世帯では、持ち家が 6 割代となっており、借家の割合が 1／3 を超えている。また、主世帯全体では民営借家の割合が多いのに対し、高齢単身主世帯では公営・都市再生機構（UR）・公社の借家の割合が多くなっている。

図表２　世帯構造別に見た住宅の所有の関係別割合

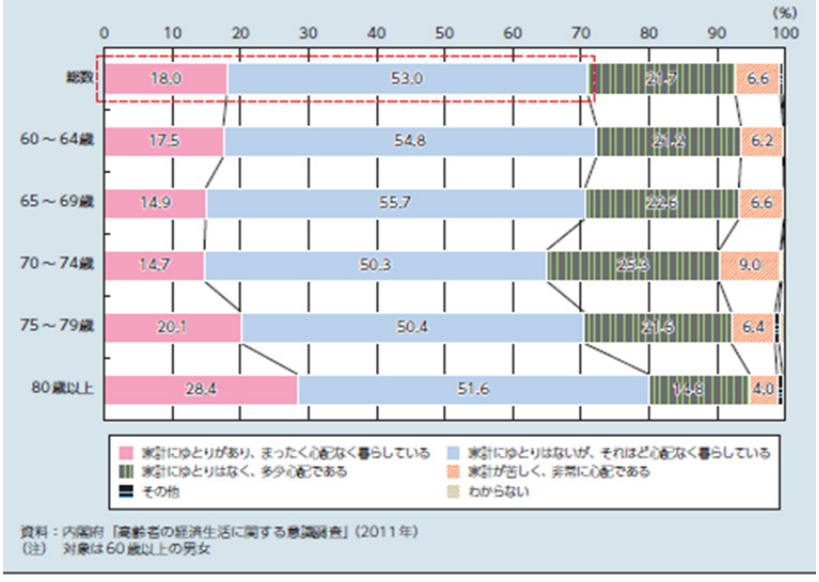


資料：総務省統計局「住宅・土地統計調査」(2013年)
(注)　主世帯とは、住居と生計を共にしている家族や一戸を構えた単身者の内、同居世帯（1つの住宅に2世帯以上居住している世帯の内、家の持ち主や借り主でない世帯）以外の世帯を指す。

iii）高齢者の生活水準

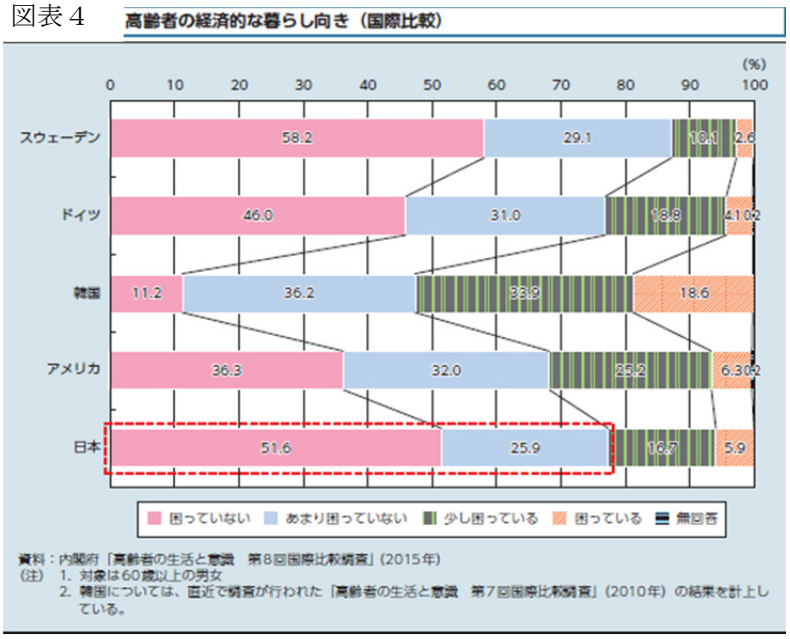
我が国の高齢者はその他の世代に比べて貯蓄額は多く持ち家率も高いことから、平均的に見れば、それなりの生活水準が維持出来ているといえる。60 歳以上の高齢者の経済的な暮らし向きについて、内閣府が実施した「高齢者の経済生活に関する意識調査」でも図表３を見ると、「心配ない」と感じている高齢者の割合は全体で 7 割を超えており、80 歳以上では 80.0%と高い割合になっている。また、高齢者の経済的暮らしについて、諸外国と比較をしてみても、経済的に困っていないと感じている高齢者の我が国の割合は高い（図表４）。一方で、年齢階級別に生活保護受給者数の構成割合を見ると、受給者総数に占める 60 歳以上の高齢者の割合は 5 割を超えている。

図表３　高齢者の暮らし向き



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」(2011年)
(注)　対象は60歳以上の男女

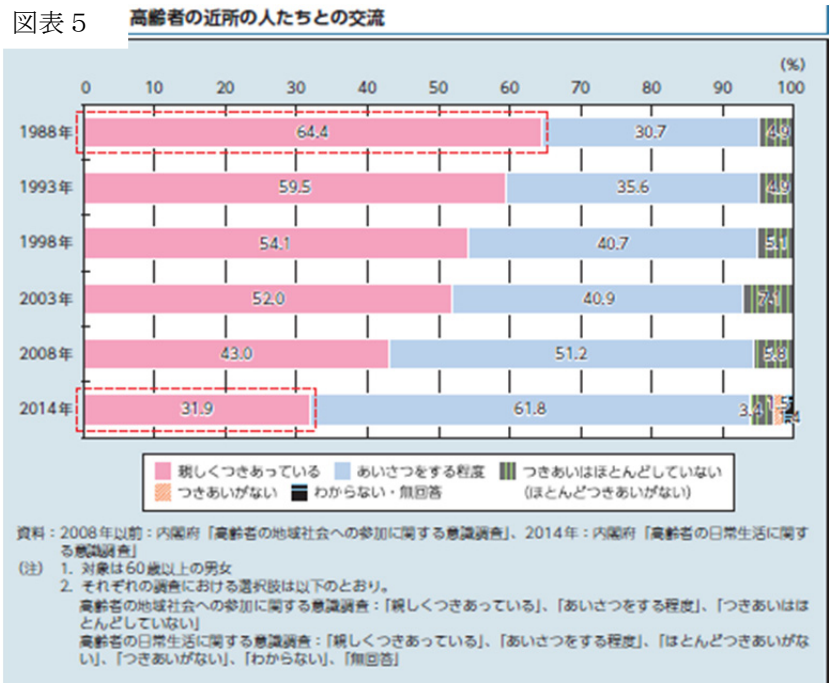
図表４



ⅳ）高齢者の社会参加

ア）図表５を見てみると、「親しくつきあっている」と回答した割合は、年々減少しており、1988 年には 64.4%と 6 割を超えていたものが、2014 年には 31.9%と半分以下にまで減少している。また図表６をみると、大都市では 22.8%と低い割合となっていることがわかる。このことから、高齢者の近所の人たちとの交流は年々減少しており、都市規模が大きいほど近所の人たちとの交流が少なくなる傾向があるといえる。

図表５



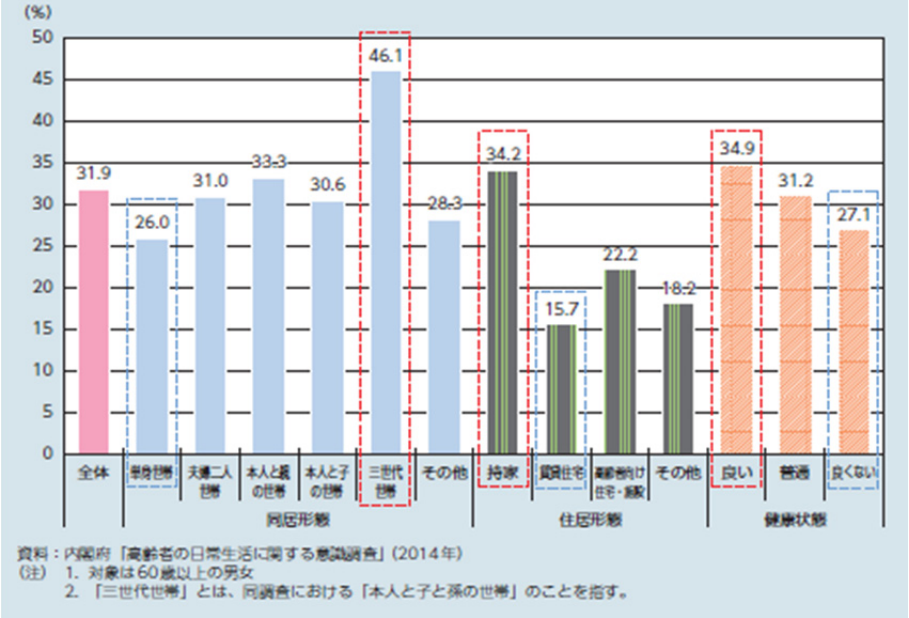
図表６　都市規模別に見た高齢者の近所の人たちとの交流



資料：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2014年)
(注)　1. 対象は60歳以上の男女
　　2. 大都市とは、東京都区部と政令指定都市を指す。

さらに、属性別に近所の人たちと親しくつきあっている人の割合を示したのが図表７である。まず、同居形態別で見てみると、親しくつきあっている人の割合は、「三世代世帯」で高く「単身世帯」で低くなっている。特に「三世代世帯」では 46.1%と全体の 31.9%と比較して高い割合となっていることがわかる。次に、住居形態別で見てみると、親しくつきあっている人の割合は、「持家」で高く「賃貸住宅」で低くなっている。特に「賃貸住宅」では 15.7%と全体の半分に満たない割合となっている。なお、図には示していないが、「持家」でも集合住宅で所有している人の割合で見ると 14.0%と低い割合となっている。また、近所の人たちと親しくつきあっている人ほど、健康状態が良い傾向であることも見てとれる。

図表７　属性別に見た近所の人たちと親しくつきあっている人の割合

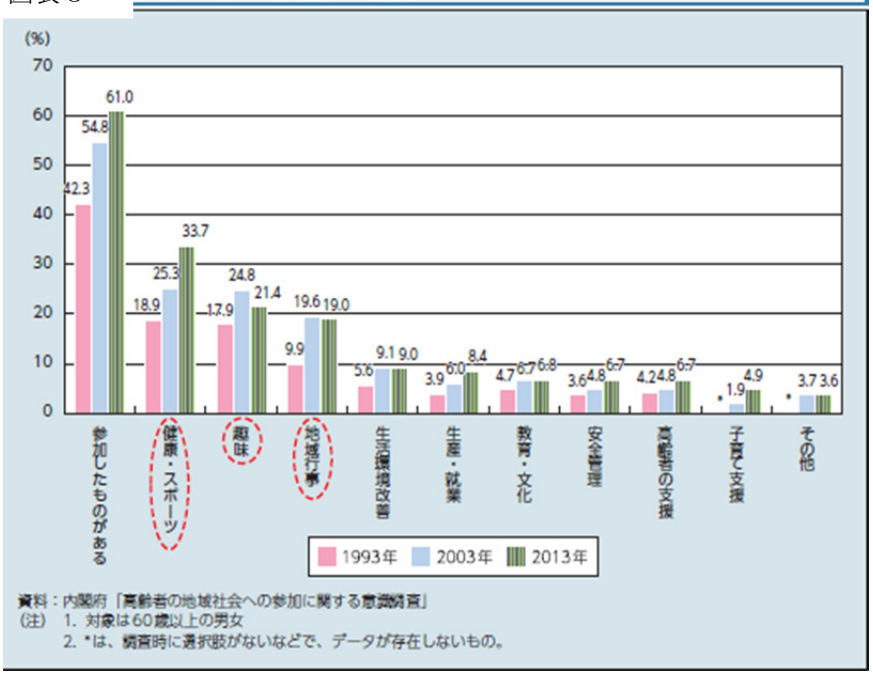


資料：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2014年)
(注)　1. 対象は60歳以上の男女
　　2. 「三世代世帯」とは、同調査における「本人と子と孫の世帯」のことを指す。

イ）社会参加活動の状況

60 歳以上の高齢者の自主的社会活動への参加状況について図表８を見てみると、何らか自主的な活動に参加している高齢者の割合は、1993 年では 42.3%であったのが、2003 年では 54.8%、2013 年では 61.0%と年々増加している。次に具体的な活動について見てみると、「健康・スポーツ」、「趣味」、「地域行事」の順となっており、特に「健康・スポーツ」は年々増加している。こうしたことから、高齢者の自主的社会活動への参加は年々増加しているといえる。

図表８　高齢者の自主的社会活動への参加状況

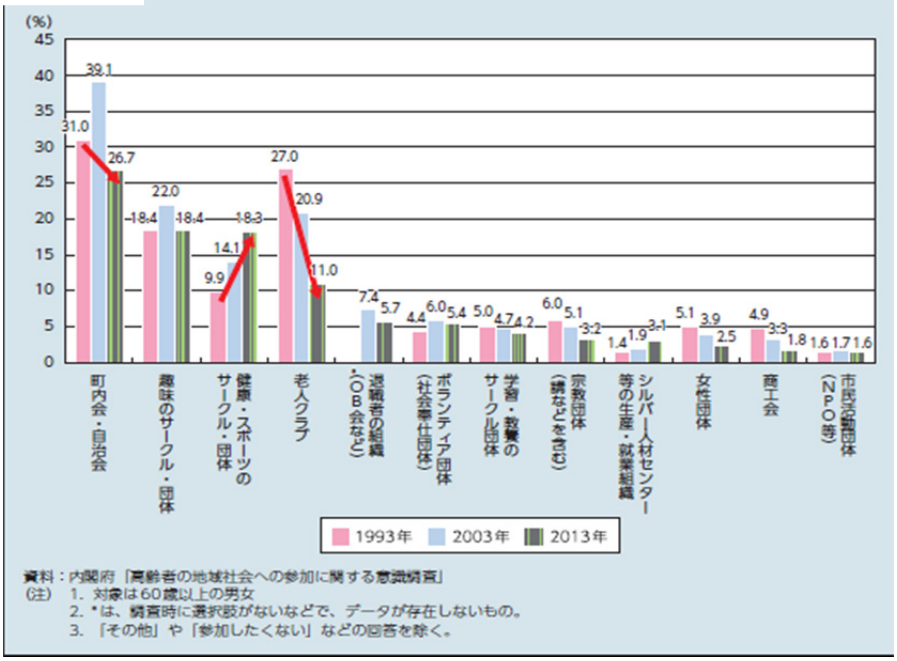


資料：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」
(注)　1. 対象は60歳以上の男女
2. *は、調査時に選択肢がないなどで、データが存在しないもの。

次に高齢者が参加している団体について、図表９を見てみると、「町内会・自治会」が 26.7%ともっとも多く、「趣味のサークル・団体」（18.4%）、「健康・スポーツのサークル・団体」（18.3%）、「老人クラブ」（11.0%）と続いている。時系列で見てみると、「健康・スポーツのサークル・団体」への参加は増加している一方で、「町内会・自治会」や「老人クラブ」といった伝統的な地域組織への参加については、1993 年と比較して減少している。また、団体に参加したいと考えている高齢者のうち、実際に参加している人の割合を団体別に見てみると、伝統的な地域組織である「町内会・自治会」や「老人クラブ」では、「参加したい」と考えている人の７割以上が「参加している」と回答している一方で、「ボランティア団体」、「市民活動団体（NPO 等）」では「参加したい」と考えている人で「参加している」と回答した人は約３割にとどまっている。

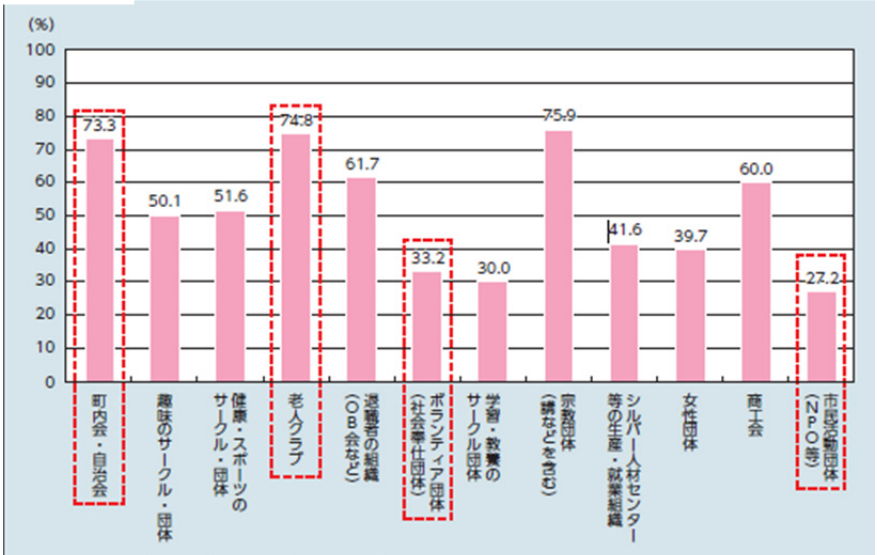
地域での活動等に興味を持っている高齢者のうち、その興味が実際の地域活動へと結びついていない実態があることがうかがえる。そのためには、地域の多様な社会活動を認知し、「地域を知るきっかけ」が必要であり、そのきっかけとしてシルバー人材センターの存在が大きく、入会することでより多く高齢者の社会参加に繋がるのではないだろうか。

図表 9　高齢者の参加している団体



資料：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」
(注)　1. 対象は60歳以上の男女
2. *は、調査時に選択肢がないなどで、データが存在しないもの。
3. 「その他」や「参加したくない」などの回答を除く。

図表 10　参加したいと回答した団体への参加状況



資料：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013年)
(注)　1. 対象は60歳以上の男女
2. 「その他」を除く。

２）高齢者の健康状況

山本　なつ来

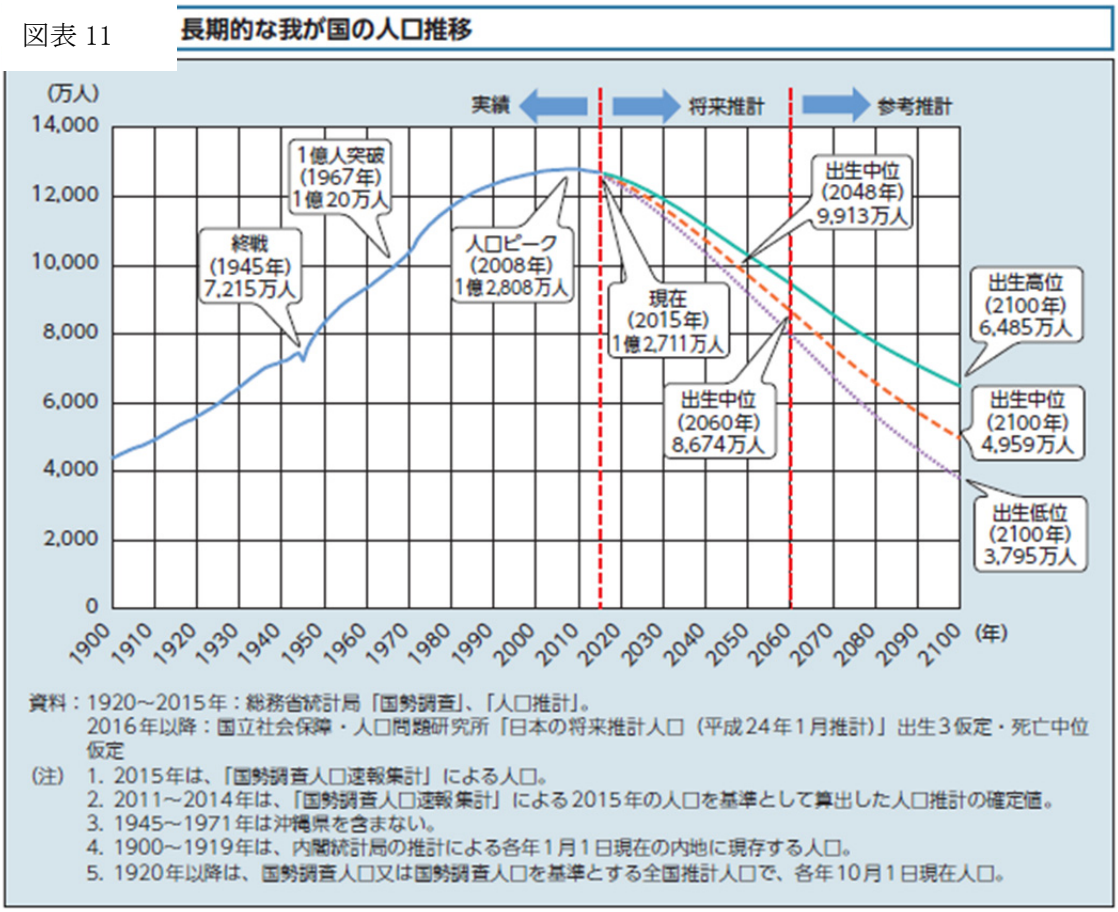
ⅰ)総人口の推移と人口構成の変化

図表 11 保障・人口問題研究所の日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）によると、

戦後直後の 1945 年に人口は 7,215 万人となり、以降右上がりに変動していった。1967 年には 1 億人を上回り、80～90 年代にかけて拡大していった。しかし、2008 年 1 億 2,808 万人をピークに右下がりになっている。

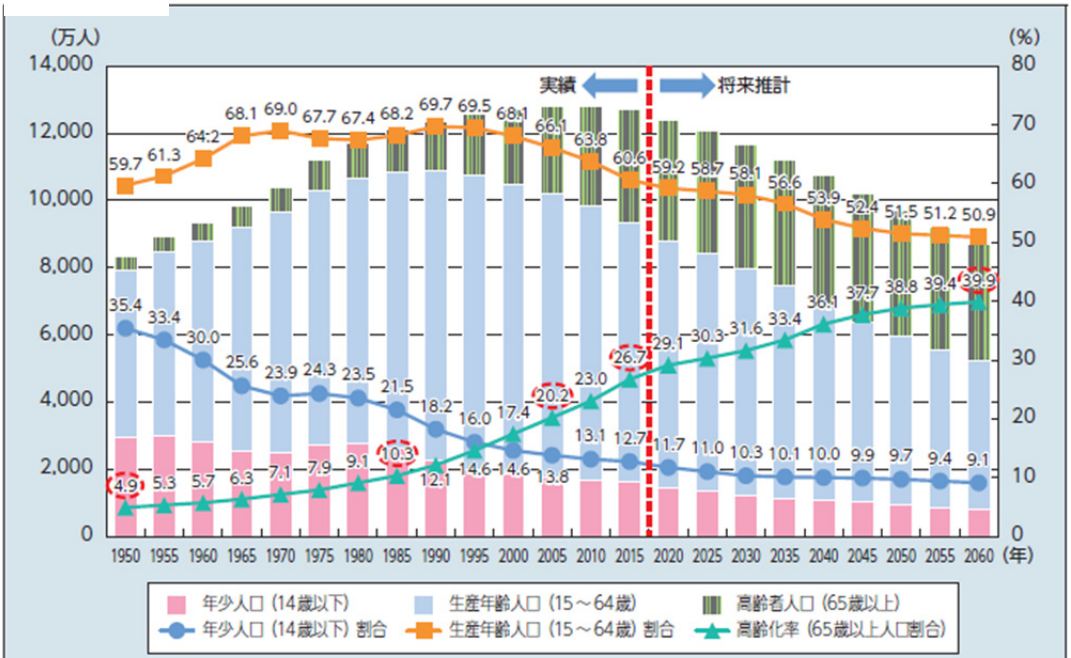
日本の人口は、今後も減少し続け 2048 年には 9,913 万人と 1 億人を割り込み、2060 年には 8,674 万人になると推計されていることがわかる。

図表 11



次に図表 12 年齢 3 区分別人口で推移を見てみると、年少人口（14 歳以下）割合は、1950 年以降、現在まで減少し、生産年齢人口（15～64 歳）割合についても、1995 年の 69.5%をピークに現在まで減少し続けている。2015 年から 2060 年までの将来推計では、年少人口の割合 12.7%から 9.1%（-3.6%）、生産年齢人口の割合 60.6%から 50.9%（-9.7%）と一貫して減少傾向であることが見込まれている。

図表 12　年齢３区分別人口及び高齢化率の推移



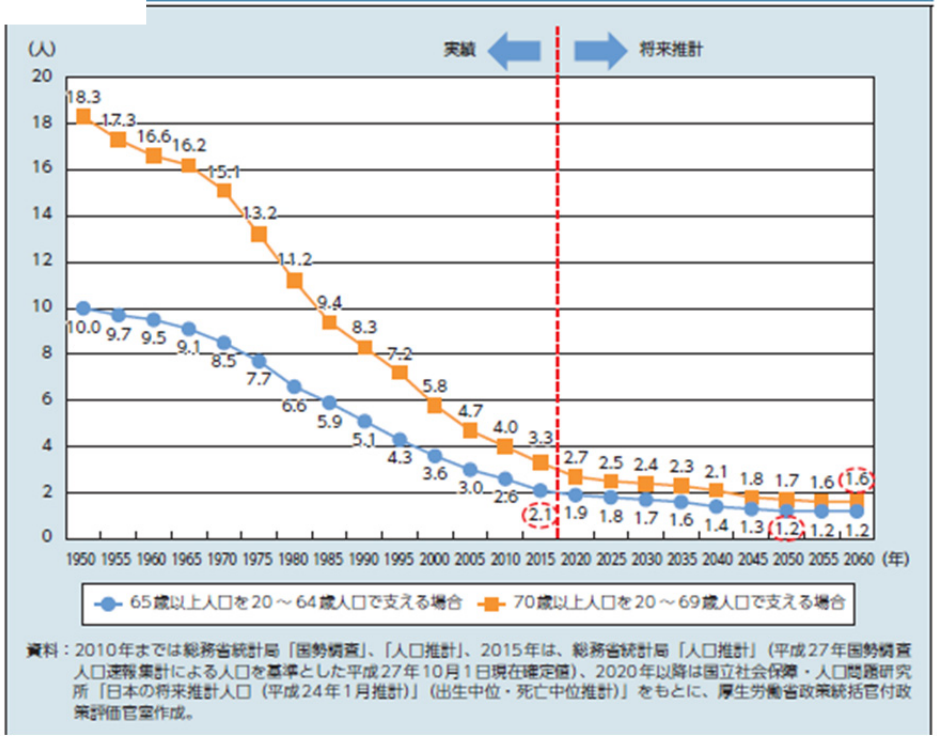
資料：2015年以前：総務省統計局「国勢調査」及び「人口推計」（年齢不詳の人口を按分して含めた）
2020年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位・死亡中位推計）
(注) 1. 2015年は、総務省統計局「人口推計」（平成27年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした平成27年10月1日現在確定値）
2. 1970年までは沖縄県を含まない。

一方、1950 年時点で 4.9%と 5%未満であった高齢化率（65 歳以上人口割合）は、1985 年には 10.3%、2005 年には 20.2%と急速に上昇し、2015 年は 26.7%と過去最高となっている。将来推計についても、2060 年まで一貫して高齢化率は増加し、2060 年時点では約 2.5 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者となると予測される。

65 歳以上の高齢世代人口と 20～64 歳の現役世代人口の比率を見てみると、現役世代を 1950 年では 65 歳以上の高齢者 1 人を 10 人で支えていたのに対し、2015 年には 65 歳以上の高齢者 1 人に対し現役世代 2.1 人になっている。今後、高齢化率が上昇し、現役世代は 2050 年になると高齢者 1 人に対し 1.2 人で支える見込みとなる。

仮に 20～69 歳を現役世代人口が支えたとし、70 歳以上を高齢世代人口として計算してみても、1950 年では 18.3 人から 2060 年には 70 歳以上の高齢者 1 人に対する現役世代の人数は 1.6 人という比率になると考えられる。

図表 13　高齢世代人口と現役世代人口の比率の推移

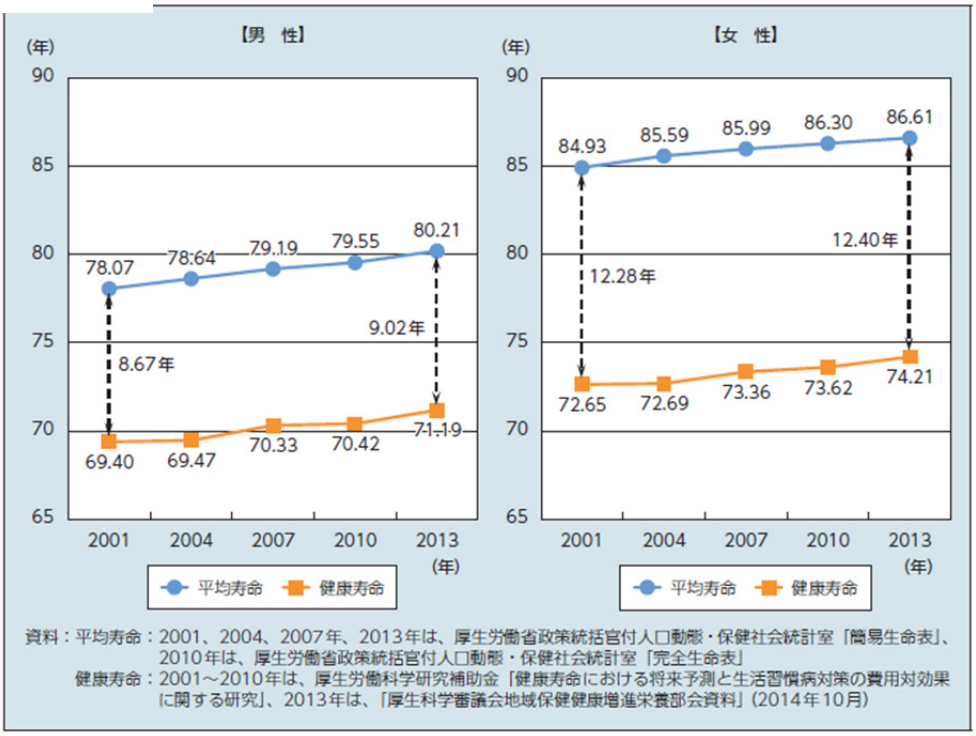


資料：2010年までは総務省統計局「国勢調査」、「人口推計」、2015年は、総務省統計局「人口推計」（平成27年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした平成27年10月1日現在確定値）、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位・死亡中位推計）」をもとに、厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成。

ⅱ)平均寿命と健康寿命

戦後、平均寿命は生活環境の改善や医学技術の進歩したことにより、2015 年の平均寿命は、現在は男性 80.79 歳、女性 87.05 歳と長寿国になっていることから、「健康状態が続きよりよい生活できる健康期間」である健康寿命についても 2013 年で男性 71.19 歳、女性 74.21 歳と世界トップクラスになっている。しかし、日本の平均寿命と健康寿命の推移について図表 14 を見てみると、この 2 つの寿命の推移はともに延びているのも関わらず、健康寿命の延びは、2001 年から 2013 年の 13 年間で男性:8.67 年→9.02 年(＋1.79)、女性：12.28 年→12.40 年（＋1.56）と男女ともに同期間における平均寿命の延びと比べ小さいことがわかる。

図表 14　平均寿命と健康寿命の推移



資料：平均寿命：2001、2004、2007年、2013年は、厚生労働省政策統括官付人口動態・保健社会統計室「簡易生命表」、2010年は、厚生労働省政策統括官付人口動態・保健社会統計室「完全生命表」
健康寿命：2001～2010年は、厚生労働科学研究補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」、2013年は、「厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会資料」(2014年10月)

生活習慣病による「不健康な期間」の拡大は、個人や家族の生活の質（快適な生活環境や精神面など）の低下に繋がっている。今後、平均寿命はさらに延びることが予測されており、平均寿命の延び以上に健康寿命を延ばす（不健康な期間を短縮する）ことが重要となる。

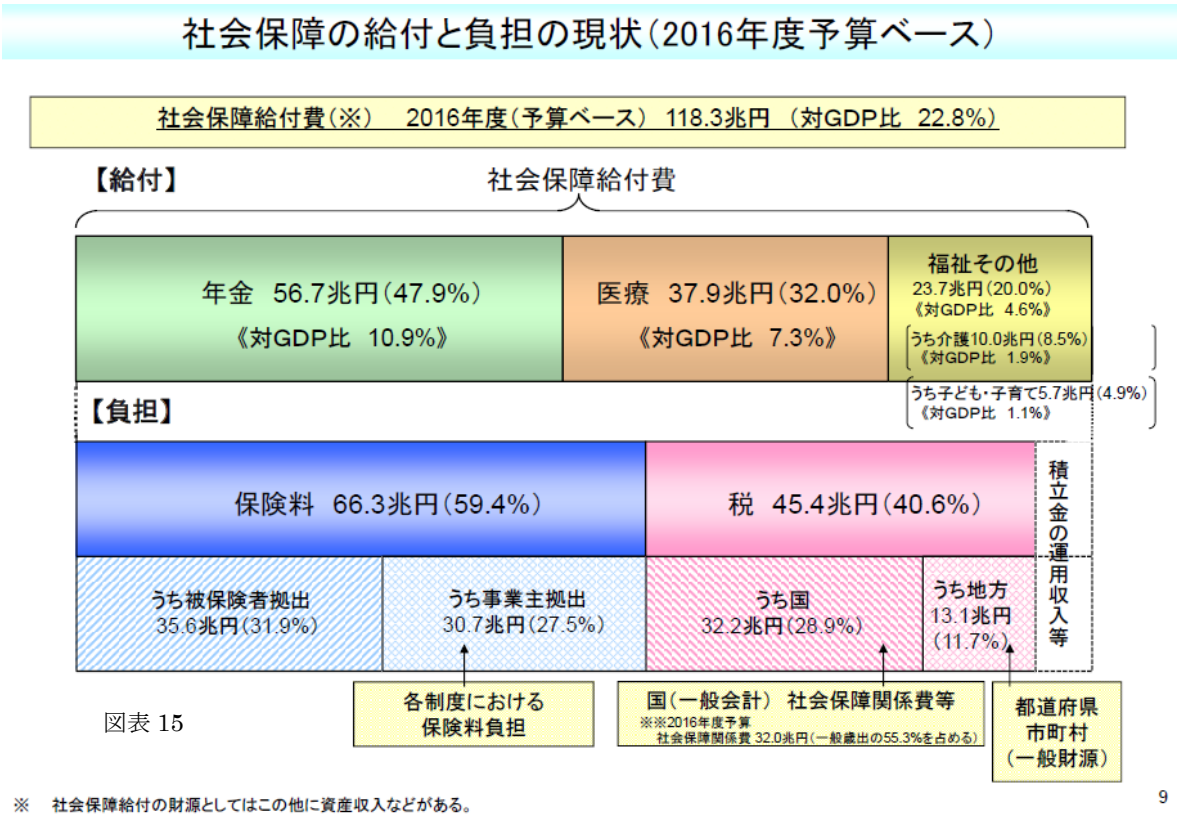
3）高齢者の経済状況

下林　康二

ⅰ)社会保障費

内閣府(国立社会保障・人口問題研究所)によると、2016 年度の年金や医療、介護などの社会保障給付費が前年度 116.8 兆円から 1.5 兆円増の 118.3 兆円となった（図表 15)。高齢化に伴い金額は過去最高を更新した。持続的な社会保障制度の構築のために、負担と給付の見直しが課題となっている。

社会保障給付費は税と社会保険料などを財源にした費用の合計で、病院の窓口で支払う利用者負担などは含まない。給付全体の半分近くを占める年金は 47.9%の 56.7 兆円である。医療分野は 32.0%で、高額な医療品の普及など医療の高度化の影響が大きい。介護や失業給付などを含む福祉分野は 23.7 兆円となった。

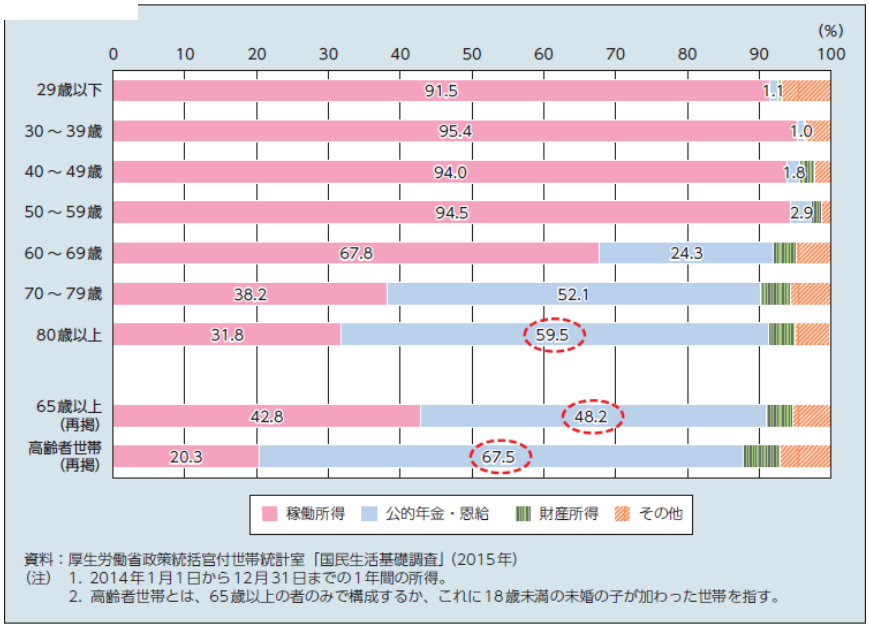


図表 15

ⅱ)高齢者の所得

厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、世帯主の年齢階級別に 1 世帯当たりの平均所得額の構成割合を見てみると、世帯主が 60 歳未満の世帯では、稼働所得が中心であるのに対し、世帯主が 65 歳以上の世帯では公的年金・恩給が 48.2%ともっとも多くなっている（図表 16)。年齢階級が高くなるほど、平均所得額に占める公的年金・恩給の割合が高くなり、世帯主が 80 歳以上の世帯ではおよそ 6 割を占めている。また、高齢者世帯では、平均所得額に占める公的年金・恩給の割合は 7 割近くとなっている。

図表 16　世帯主の年齢階級別に見た所得の種類別１世帯当たり平均所得金額の構成割合



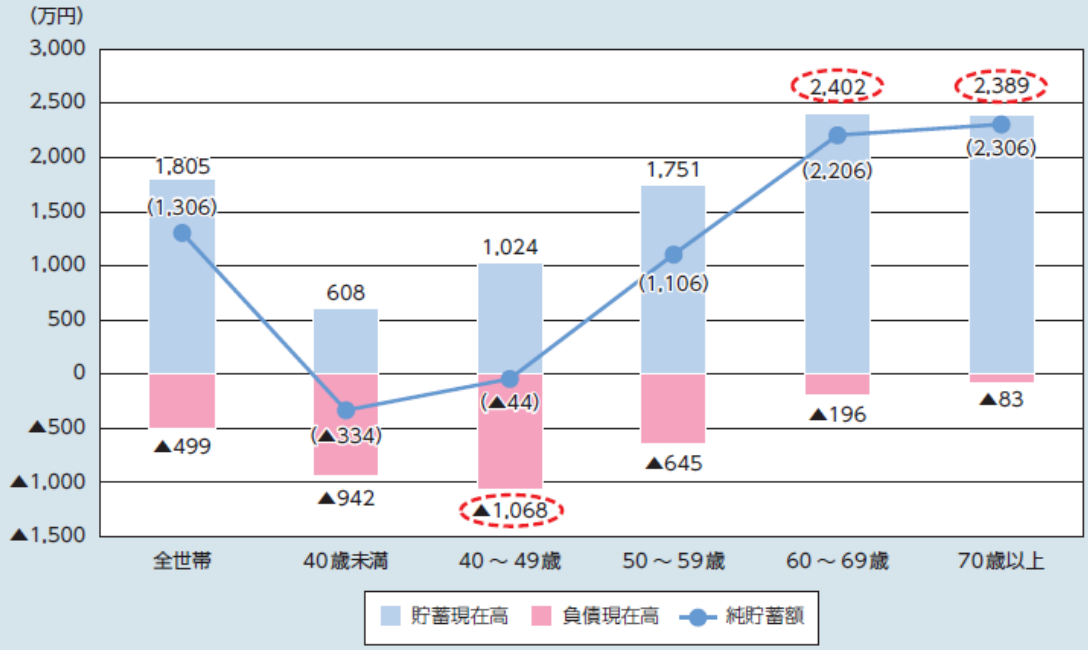
資料：厚生労働省政策統括官付世帯統計室「国民生活基礎調査」(2015年)
(注)　1. 2014年1月1日から12月31日までの1年間の所得。
　　2. 高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、これに18歳未満の未婚の子が加わった世帯を指す。

iii)高齢者の貯蓄

総務省統計局「家計調査」によると、二人以上の世帯について世帯主の年齢階級別に1世帯当たりの貯蓄現在高の状況を見てみると、年齢階級が高くなるに従い多くなる傾向にあり、60歳以上の年齢階級では2,000万円を超える貯蓄現在高となっている。

60歳以上の年齢階級では、他の世代と比べて貯蓄現在高が多く負債現在高が少ないため、1世帯当たりの純貯蓄額（貯蓄現在高－負債現在高）は、60歳未満の年齢階級と比較して大きな額を保有している(図表17)。

図表 17　世帯主の年齢階級別に見た貯蓄・負債現在高



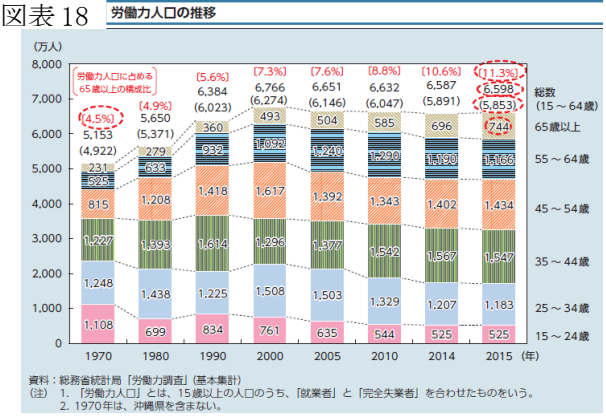
資料：総務省統計局「家計調査（二人以上世帯）」(2015年)

4）高齢者の就業状況

土井　千鶴

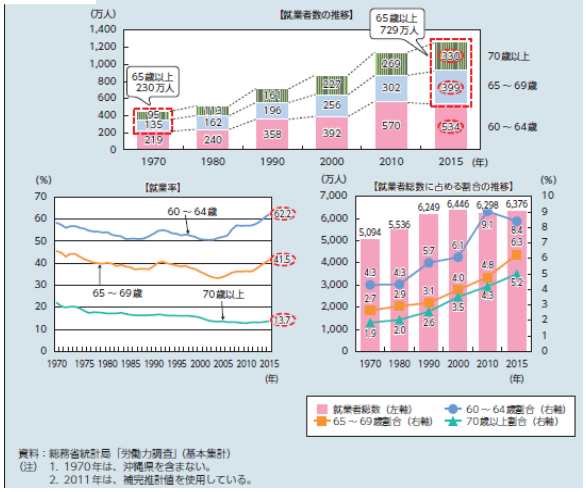
ⅰ）高齢者の就業率

図表 18　労働力人口の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」（基本集計）
（注）1.「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。
2. 1970年は、沖縄県を含まない。

図表 19　就業者数と就業率などの推移



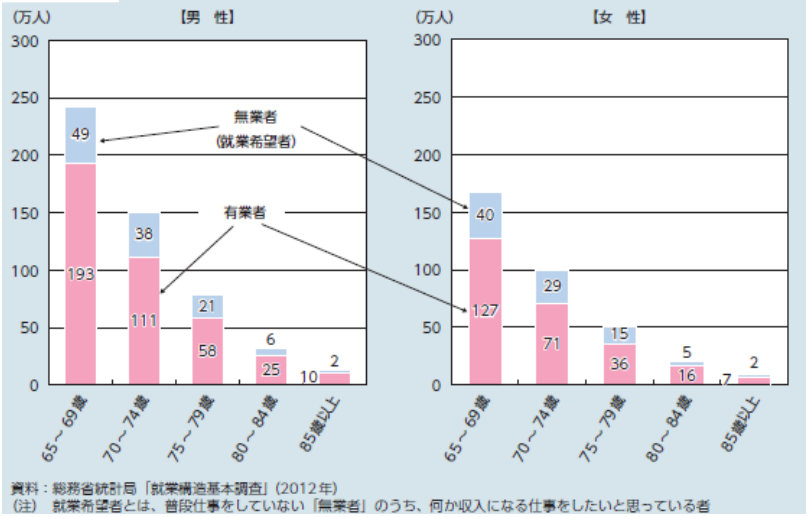
資料：総務省統計局「労働力調査」（基本集計）
（注）1. 1970年は、沖縄県を含まない。
2. 2011年は、補完推計値を使用している。

図表18をみると2015年の労働力人口は全体的には増加傾向にあるが、15～64歳いわゆる生産年齢人口呼ばれるうちの労働人口は前年に比べ38万人減少したことが分かる。それに対し65歳以上の労働力人口は前年に比べ48万人の増加し総数を押し上げている。また労働人口総数に占める65歳以上の割合を1970年と2015年で比較した場合、1970年よりも2.5倍に増えており高齢化の傾向がみられ、2005年から2015年の間でも60歳から69歳の労働力人口比率も上昇している。1970年当時と2015年の労働力人口総数に占める65歳以上労働力人口の割合を比較すると、4.5%から11.3%とおよそ2.5倍に増えており、人口構成の高齢化と同じく、労働力人口の構成においても高齢化の傾向が見られる。図表19での2015年の60歳以上の就業者数について見てみると、60～64歳 は534万人（62.2%）65～69歳は399万人（41.5%）70歳以上は330万人（13.7%）となっている。60～64歳層は、後述の高年齢者雇用確保措置の導入が義務付けられた2006年以降、就業率が上昇している。そして65 歳以上の就業者数は、1970年に230万人であったが、2015年には729万人 と3倍以上に増加しており、就業者総数に占める割合も上昇傾向にある。

ⅱ）高齢者の就業形態

65歳以上の男女で就業希望がありながら就業できていない者は合計で207万人にのぼる。また別調査にはなるが、男女ともいずれの年齢階級でも「適当な仕事がみつからなかった」が最も多く、なかでも60～64歳でその割合が高い。続いて健康上の理由も高く、女性の場合においては介護などの家庭の事情という理由も男性に比べて比率が高い。しかし就業率について各国と比較して見てみると、我が国の60～64歳の男性の就業率は74.3%と、スウェーデンと同水準であり、65歳以上でも29.3%と高い水準にある。また、各国の雇

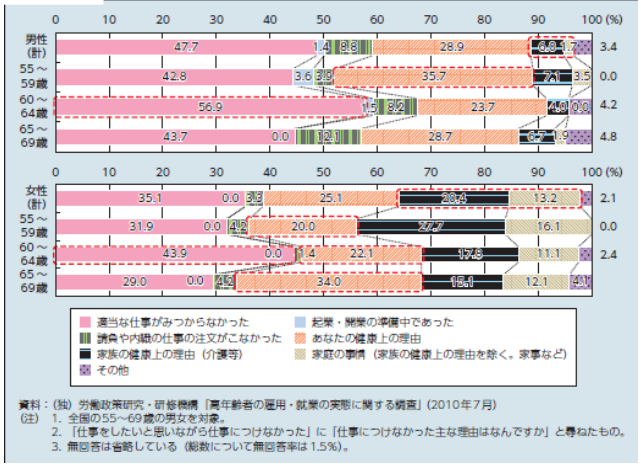
図表 20　有業者数と就業希望者数



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」（2012年）
（注）就業希望者とは、普段仕事をしていない「無業者」のうち、何か収入になる仕事をしたいと思っている者

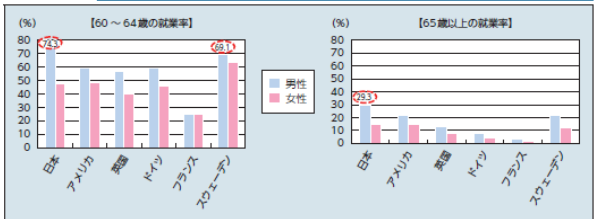
用対策の共通点として、年齢を理由にした差別を禁止している点が挙げられる。フランスにおいては、就業率が低いものの、高齢者の雇用維持施策として世代契約制度を創設し、若年者の雇用創出と高齢者の雇用維持に加え、企業内の円滑な技能継承を目指すなどの取組みを行っている。

図表 21 仕事につけなかった主な理由（性・年齢階級別）



資料：（独）労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（2010年7月）
(注) 1. 全国の55～69歳の男女を対象。
2. 「仕事をしたいと思いながら仕事につけなかった」に「仕事につけなかった主な理由はなんですか」と尋ねたもの。
3. 無回答は省略している（総数について無回答率は1.5%）。

図表 22 就業率の国際比較（2014年）と高齢者雇用対策等の概況



資料：日本の値は、総務省統計局「労働力調査」（基本集計）
その他の国は、OECD.Statより厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成。
(注) スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65～74歳の状況

［主な高齢者雇用対策の概況］

日本	アメリカ	英国	ドイツ	フランス	スウェーデン
・定年を定める場合は、60歳を下回ってはならない。 ・定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置（高年齢雇用確保措置）の実施義務 ・募集・採用における年齢制限の禁止	・1967年雇用における年齢差別禁止法により、使用者が40歳以上の労働者に対し、年齢を理由とする差別を行うことを禁止している。 ・強制的な定年退職制度は、ごく一部の例外（上層の管理職を退職前に2年間務めた65歳以上の者で、年間44,000ドルの退職年金等を受け取れる者）を除き違法である。	・年齢を理由とする差別は2010年平等法により正当な理由がある場合を除き禁止されている。 ・標準退職年齢は、2011年10月1日に完全に廃止されている（※） ※航空管制官や警察官など、標準退職年齢を設けることについて合理的な理由があることを事業主が立証できる場合には引き続き標準退職年齢を設けることが可能。	・2006年8月に制定された「一般均等待遇法」により原則として雇用及び職業訓練等における年齢を理由とする差別は禁止されている。	・労働法典により、雇用における年齢差別が厳格に禁止されている。 ・高齢者雇用促進措置として、各企業に対して高齢者雇用のための行動計画策定を義務付けている。 ・世代契約制度を創設し、若年者の雇用促進と高齢者の雇用維持の両立かつ企業内の技能継承を目指している。	・雇用保障法において、若年する者に対しては67歳まで雇用を保障することが義務付けられている。 ・差別禁止法により、年齢を理由とする直接・間接の差別的取扱いは禁止されている。

資料：厚生労働省大臣官房国際課「2015年海外情勢報告」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成。

iii）高齢者への就業支援

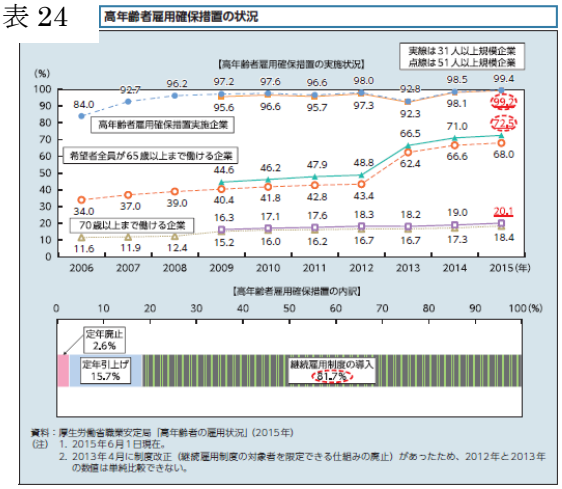
ア）法律について

1986年に60歳定年が努力義務化。1998年に義務化され2006年に定年を65歳未満に定めている企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じることが義務化された。2013年、継続雇用の対象者を限定できる仕組みを廃止し、原則として希望者全員に適用されるようになった。2015年6月1日には、高年齢者雇用確保措置を導入している企業99.2%になり希望者全員が65歳以上まで働ける企業も72.5%と近年増加傾向にある。雇用形態として最も多いのが、「正社員以外（嘱託・契約社員・パート等）」で68.7%であり、その約8割の雇用契約期間は、「1年単位」としている。また、65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由を尋ねたところ、もっとも多いのが「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるか

図表 23

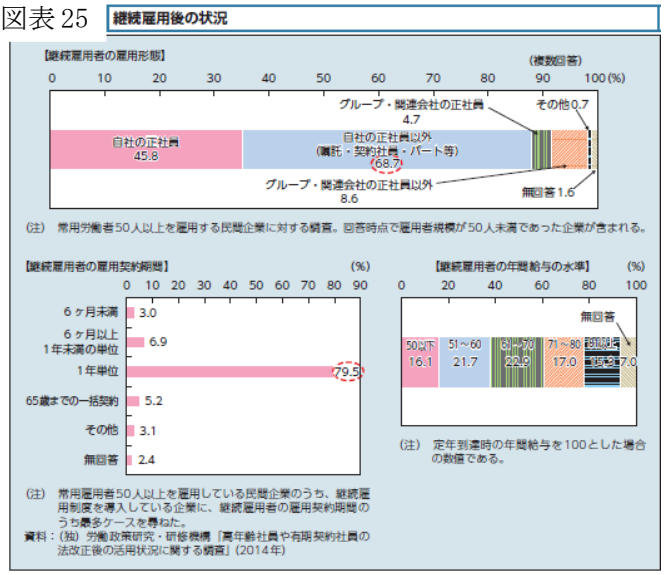
法改正年	高年齢者雇用安定法
昭和61年（1986年）	○中高法改正―高年齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正 ①題名を「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）に改正 ②60歳定年の努力義務化（昭和61年10月1日施行） ③定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等 ④再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等 ⑤高年齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等
平成2年（1990年）	○65歳までの継続雇用の推進 ①高年齢者等職業安定対策基本方針の策定 ②定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告
平成6年（1994年）	○60歳定年の義務化 ①60歳定年の義務化（定年を定める場合、60歳を下回ることができない）（平成10年4月1日施行） ②継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告 ③高齢者に係る労働者派遣事業の特例 ④高年齢者職業経験活用センター等の指定等
平成8年（1996年）	○シルバー人材センター事業の発展・拡充 ・シルバー人材センター連合の指定等
平成12年（2000年）	○再就職援助計画制度拡充 ①定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化（平成12年10月1日施行） ②再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大（45歳以上） ③シルバー人材センターの業務の拡大
平成16年（2004年）	○雇用確保措置法的義務化 ①定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の法的義務化（平成18年4月1日施行） （※義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ） ②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化 ③求職活動支援書の作成・交付の義務化等 ④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例（許可を届出とする） ⑤高年齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成24年（2012年）	○継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 ①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止（平成25年4月1日施行） ②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大 ③義務違反の企業に対する公表規定の導入 ④高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 ⑤厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備

図表 24

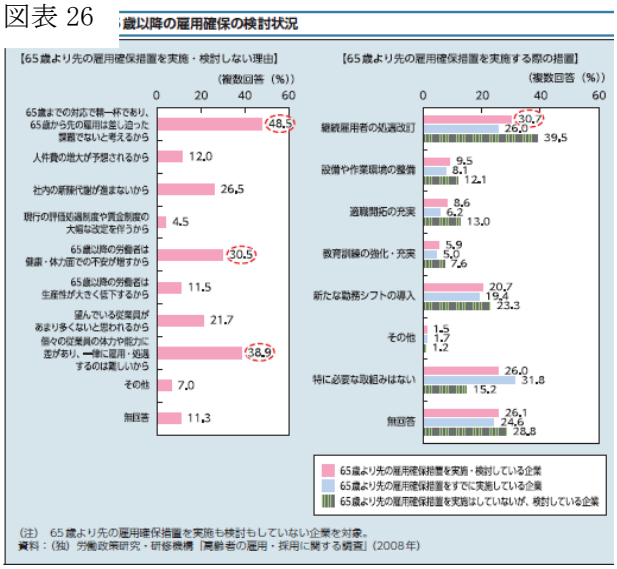


ら」で 48.5%、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」が 38.9%、「65 歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」が 30.5%となっている。65 歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」をしている企業に、65 歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要になると思われること、あるいは既に実施していることについて尋ねると、「継続雇用者の処遇改訂」が最も多く 30.7%となっている。

図表 25



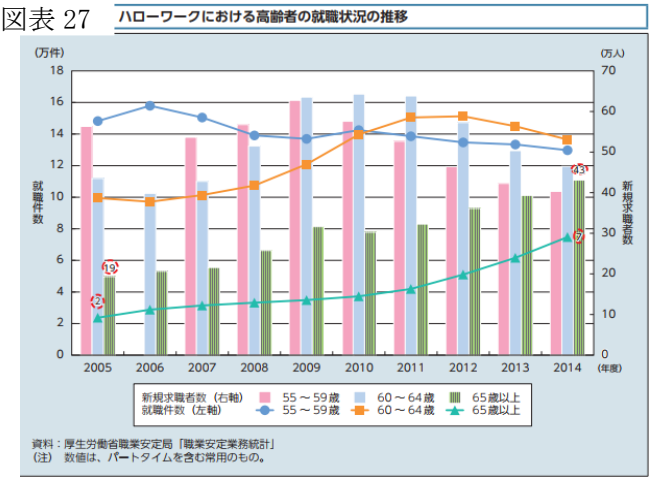
図表 26



イ）ハローワークにおける高齢者

ハローワークとは、職業紹介事業を行う機関で国が所管し、無料で職業紹介や就職支援のサービスを行っている。ハローワークにおける高齢者の就業状況を2005年度と2014年度を比べると、65歳以上の高齢者の就職件数は3.5倍増加、その新規求職者数は約2倍増加。就業2005年度の２万人から2014年度には7万人と3.5倍増加し、新規求職者数も2005年度の19万人から2014年度には43万人と2倍以上増加した。

図表 27



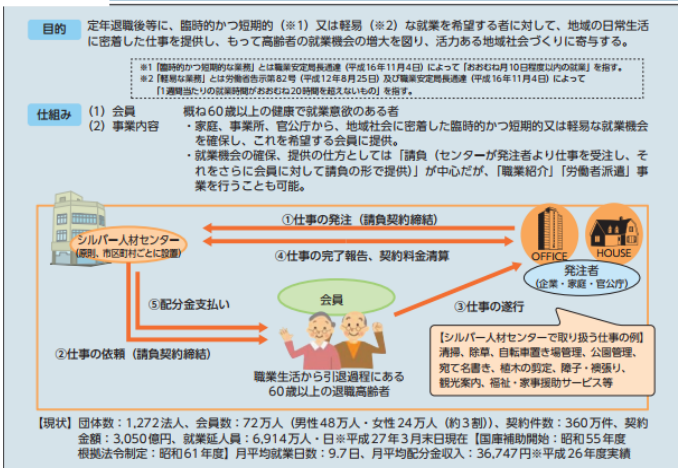
ウ）シルバー人材センター

シルバー人材センターは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて事業を行い、特別区を含む市町村単位ごとに設置された団体で臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務を主に請負・委任の形態で行う都道府県知事の指定を受けた公益法人等であり、概ね 60 歳以上の健康で就業意欲のある者とされる会員が構成している団体である。

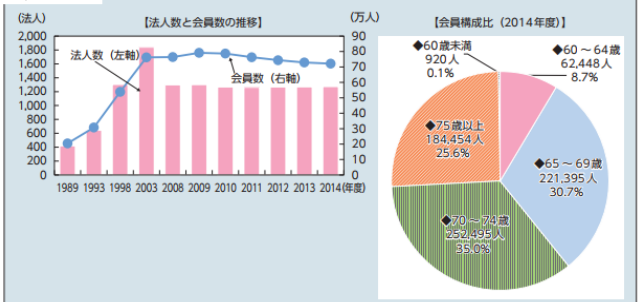
2014 年度で法人数 1,272、会員数 72 万人となり、高齢者の就業機会確保のための基盤として一定の機能を果たしているが、高齢者の就業のニーズが変化し多様化してきている現状に対応するため、地域の課題に対応した多様な就業機会を掘り起こして対象者に提供する仕組みを作っていくことが課題である。我が国の人口が減少し、65 歳以上の人口の増加が見込まれている状況下において、高齢者の就労状況も増加傾向を見せながら、様々な 理由・就業形態で就労していることがうかがえる。

今後は、引き続き 65 歳までの雇用を確保しつつ、多様な形態により、健康で意欲と能力がある限り年齢に関わりなく、働き続けることができることが可能となるような就業機会の確保が重要な課題である。

図表 28 シルバー人材センター事業の概要



図表 29 シルバー人材センターの利用状況



[事業実績の推移]

	法人数	会員数（人）	1団体あたり会員数（人）	契約件数	就業実人員（人）	就業延人員（人日）
1989年度	419	204,770	474	1,056,908	150,771	17,279,158
1993年度	643	307,773	466	1,188,079	224,522	23,983,220
1998年度	1,303	538,942	406	2,011,875	406,483	41,415,512
2003年度	1,839	762,289	409	3,081,939	605,766	63,320,834
2008年度	1,297	764,162	575	3,412,906	626,576	72,850,034
2009年度	1,300	791,859	594	3,377,190	641,762	70,332,510
2010年度	1,266	786,906	606	3,458,749	642,629	70,406,549
2011年度	1,262	763,427	590	3,487,709	629,824	69,785,779
2012年度	1,267	743,969	573	3,543,941	615,626	68,952,969
2013年度	1,268	729,206	561	3,600,721	604,735	68,874,800
2014年度	1,272	721,712	567	3,602,944	596,507	69,141,288

資料：公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計」(2014年度)

参考文献

・厚生労働省「平成 28 年版厚生労働白書」
〈http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/16/〉
・公益財団法人シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センターとは」
〈http://www.zsjc.or.jp/about/about_02.html〉
・独立行政法人労働政策研究・研究機構「ハローワークの機能について教えてください」
〈http://www.jil.go.jp/rodoqa/07_jinji/07-Q02.html〉

第２節　高齢社会対策とシルバー人材センター

赤井　宏嘉・今村　友哉・上村　清菜
大石　代樹・岡井　彩

１）高齢社会対策基本法の実施状況

ⅰ）高齢社会対策基本法の概要

国民一人一人が生涯にわたって安心して生きがいを持って過ごすことができる社会を目指して、あるべき高齢社会の姿を明らかにするとともに高齢社会対策の基本的方向性を示すことによって、高齢社会対策を総合的に推進するため、平成 7 年 11 月 8 日に「高齢社会対策基本法」が成立した。

日本の高齢社会対策の基本的枠組みは、「高齢社会対策基本法」（平成 7 年法律第 129 号）に基づいている。同法は、参議院国民生活に関する調査会の提案により、平成 7 年 11 月に衆参両院ともに全会一致をもって成立し、同年 12 月から施行されている。

高齢社会対策基本法は、高齢社会対策を総合的に推進し、経済社会の健全な発展と国民生活の安定向上を図ることを目的とし、高齢社会対策の基本理念として、公正で活力ある、地域社会が自立と連帯の精神に立脚して形成される豊かな社会の構築を掲げている。

また、国及び地方公共団体は、それぞれ基本理念にのっとって高齢社会対策を策定し、実施する責務があるとするとともに、国民の努力についても規定している。さらに、国が講ずべき高齢社会対策の基本的施策として、就業及び所得、健康及び福祉、学習及び社会参加、生活環境などの施策について明らかにしている。あわせて、政府が基本的かつ総合的な高齢社会対策の大綱を定めること、政府が国会に高齢社会対策に関する年次報告書を提出すること、内閣府に特別の機関として「高齢社会対策会議」を設置することを定めている。

ⅱ）高齢社会対策大綱の概要

高齢社会対策大綱は、高齢社会対策基本法によって政府に作成が義務付けられているものであり、長期にわたる基本的かつ総合的な指針となるものである。目的として高齢社会対策大綱は、我が国が超高齢社会を迎えている中で、意欲と能力のある高齢者には社会の支え手となってもらうと同時に、支えが必要となった時には、周囲の支えにより自立し、尊厳のある超高齢社会を実現させていくとともに、国民一人ひとりの意欲と能力が最大限に発揮できるような社会を構築することを目的としている。

高齢社会対策大綱の基本的施策である、「就業・年金等分野」、「健康・介護・医療等分野」、「社会参加・学習等分野」、「生活環境等分野」、「高齢社会に対応した市場の活性化と調査研究推進」、「全世代が参画する超高齢社会に対応した基盤構築」の 6 つを分野別の指針を定めている。

「就業・年金等分野」では、全員参加型社会の実現のための高齢者の雇用・就業対策の推進、勤労者の生涯を通じた能力の発揮、公的年金制度の安定的運営、自助努力による高齢期の所得確保への支援を図ることとしている。

「健康・介護・医療等分野」では、健康づくりの総合的推進、介護保険制度の着実な実施、介護サービスの充実、高齢者医療制度の改革、住民等を中心とした地域の支え合いの仕組み作りの促進を図ることとしている。

「社会参加・学習等分野」では、社会参加活動の促進、学習活動の促進を図ることとしている。

「生活環境等分野」では、豊かで安定した住生活の確保、ユニバーサルデザインに配慮したまちづく

りの総合的推進、交通安全の確保と犯罪、災害等からの保護、快適で活力に満ちた生活環境の形成を図ることとしている。

「高齢社会に対応した市場の活性化と調査研究推進」では、高齢者向け市場の開拓と活性化、超高齢社会に対応するための調査研究等の推進と基盤整備を図ることとしている。

「全世代が参画する超高齢社会に対応した基盤構築」では、全員参加型社会の推進を図ることとしている。

ⅲ）高齢者の就業促進

平成 29 年度の日本では、構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の取組を通じて「一億総活躍社会」の実現を目指している。

平成 29 年 3 月 28 日に策定された「働き方改革実行計画」では「高齢者の就業促進」がテーマの一つとされている。平成 29 年度においては、「働き方改革実行計画」に盛り込まれた施策について、10 年先を見据えたロードマップに沿って進めている。

就業や年金については、全員参加型社会の実現のための高齢者の雇用・就業対策の推進、勤労者の生涯を通じた能力の発揮、公的年金制度の安定的運営、自助努力による高齢期の所得確保への支援を図ることとしており、高齢者等の再就職の援助・促進、企業の支援、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備、情報通信を活用した遠隔型勤務形態の開発・普及、持続可能で安定的な公的年金制度の確立、高齢期に備える資産形成等の促進といった高齢社会対策の施策がなされている。

雇用・就業対策の推進は、年齢にかかわりなく働ける社会の実現に向けた取組としており、「雇用対策法」（昭和 41 年法律第 132 号）第 10 条に基づき、労働者の一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるよう、引き続き、労働者の募集・採用における年齢制限禁止の義務化の徹底を図るべく、指導等を行う。また、企業における高年齢者の雇用を推進するため、65 歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う事業主、高年齢者の雇用環境の整備や高年齢の有期雇用労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対する支援を実施し、企業への働きかけを行っている。

健康・介護・医療については、健康な高齢期を送るため、市町村が健康増進法に基づき実施している健康教育、健康診査、機能訓練、訪問指導等の健康増進事業について一層の推進を図るという生涯にわたる健康づくりの推進、要介護状態等になることを予防し、要介護状態等になった場合でもできるだけ地域において自立した日常生活を営むことができるよう市町村における地域の実情に応じた効果的・効率的な介護予防の取組を推進するという介護予防の推進、必要な介護サービスの確保、認知症高齢者支援施策の推進などがなされている。

2）シルバー人材センターの役割

多様化する高年齢者のニーズに対応するため、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介にかぎり、民業圧迫等をおこさないように検討された一定の条件のもとで週 40 時間までの就業が可能になった。

厚生労働省「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書」（2013 年 6 月）では、「今後の生涯現役社会における就労・社会参加のあり方についての提言」のなかで「現在でも、各地域

においてシルバー人材センター等を通じた就労ＮＰＯ・社会福祉協議会等によるボランティアの斡旋・提供、高齢者に対する支援が行われている。しかし、『生涯現役社会』を目指すためにはこれらの取組より一層発展させ、高齢者の活躍の場を拡大することが求められる。」とされている。また、「高年齢者雇用安定法改正によって 65 歳までの希望者全員の雇用確保は担保されたが、高齢者の就労ニーズは多様であるから今後は企業における活用の場とともに、新たな高齢者の活用と活躍の場を考えていく必要がある」とされている。

厚生労働省「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」(2015 年 6 月)では、現状把握のなかでシルバー人材センターは「高年齢者の就業ニーズが変化し多様化している現状に対してうまく対応しきれていない可能性がある」とされ、シルバー人材センターに関して「当面求められる施策の方向性」として「センターが積極的に就業機会・職域の開拓を促進すること」「センターのいわゆる「臨・短・軽」要件について、民業圧迫の懸念等を念頭におきながら緩和等の可能性を検討すること」「自治体とセンターが連携して行う事業の充実など、センターの事業創造への取組を促進すること」が述べられている。

シルバー人材センターが役割を果たすための背景として以下のことが考えられる。

ⅰ)高齢者の高い就業意欲

高齢者の就業意欲は非常に高く、2010 年 65 歳以上の就業率はアメリカ 16.2%、イギリス 8.4%、ドイツ 4.0%であるのに対し、日本で 21.3%となっている。さらに、65 歳以上まで働きたいと回答した人が約 9 割、70 歳以上まで働きたいと回答した人が約 7 割を占めており、就業の「場」を確保すれば、就労に結びつく可能性が高いと考えられる 。

また、高齢者の就業理由として 65 歳から 69 歳の男性 56.0%が「生活の糧を得るため」、52.2%が「いきがい、社会参加のため」女性 51.6%が、「いきがい、社会参加のため」45.2%が「健康でいたいから」を挙げている。

ⅱ)地域での高齢者就業・社会参加

地域での高齢者の活躍の場としては、企業型雇用や起業、ＮＰＯ型雇用をはじめシルバー人材センターを通じた就業、民生・児童委員、有償・無償ボランティア等がある。さらに、地方自治体が支援する高齢者大学などにおける学習活動を通じた社会参加の方法もある 。

しかし、 高齢者の社会貢献活動への取組状況をみると、65 歳以上の高齢者で社会貢献活動に「取り組んでいる」と回答した人は全体の 18.1%にとどまる。また、65 歳以上の 高齢者で社会貢献活動に取り組んでいる主な団体としては、「町内会・自治会」41.8%と最も多く、「ＮＰＯ・ボランティア団体」は 13.4%となっており、地域の活躍の場が十分に生かし切れていない現状がある。

ⅲ)多様な就労・社会参加のニーズ

高齢者は、健康状態、職業経験等の個人差が大きく、また、家族介護を要するか否かなど家庭の状況や経済等も異なっていることから、就労や社会参加のニーズは多様である。そのため、高齢者それぞれの希望や能力に合うよう、多彩な活躍場を提供していくことが必要である。一方、 就業時間について柔軟に対応できる高齢者も多いことから人材のミスマッチが生じている産業の労働力を補うため早朝休日等閑散時間帯の勤務や短時間勤務などに高齢者を活用することも考えられる。

今後、高齢者が急激に増加していくこと見込まれる。そのため、元気な高齢者の「居場所」と「出番」の創出が地域の活力維持の必須課題である。よって、就労や社会参加に対する意欲と能力を持つ高齢者が、これまでに培った経験や意欲と能力を活かし、「共助」により安心して暮らせる地域社会を維持いくことが求められている。

ⅳ)活躍の場を探す高齢者

一方、社会参加したいという希望がありながら、現役時代に地域との結びつきが希薄で知り合いがいないなどの理由から、退職後自ら地域に出てくることを躊躇する人もいる。

このような人々に知識・経験を活かした地域づくり進める観点から、社会参加のきっかけを与える仕組み整備することが必要である。また、すでに地域のつながりを持つ家族、友人等を通じた社会参加の勧奨など、個々の人のつながりを活かすとともに、就労・社会参加を促す地域の様々な機関による有機的な連携と的確な支援が鍵となると考えられる。

ⅴ)地域社会のニーズと高齢者就労・参加マッチング課題

今後、地域社会の支え手を確保していくことが必要であると見込まれる分野としては、子育て、高齢者に対する生活支援、介護等が考えられるがこれは同時に退職した元気な高齢者が活躍しうる分野でもある。こうした場で、高齢者が働くことを通じ元気で健康な生活を維持するとともに、地域の課題を解決し社会の下支えをすることが期待される。

一方、地域で就労・社会参加を希望する高齢者は数多く存在していたがそういった場の存在を知らないことなどの理由によって、現状では高齢者希望が満たされているとは言えない。このため、地域社会と高齢者ニーズについて有効なマッチングの仕組みを整備することが重要である。

高齢者の就業目的は、単に収入を得ることだけではなく、自分の知識や経験を社会に役立てることである。

地域創成など地域が抱える課題解決に関わる分野での新事業など、高齢者が参加する意欲を高められる事業を創造することが必要となる。

そこで、シルバー人材センターの大きな役割である、高齢者が持つ知識や経験を有効に活用することは、高齢者の社会参加の促進だけでなく、新たな産業振興や地域創成につながることになる。

参考文献

・豊山宗洋(2017)「シルバー人材センターにおける事業補助金の有効活用－養父市シルバー人材センターの事例－」『大阪商業大学論集』185。
・厚生労働省「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書」
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034ttj-att/2r98520000034ty2.pdf

第２章　シルバー人材センターの全国的な動き

第１節　統計データで見る全国のシルバー人材センター

長谷　英幸

１)会員数の推移

図表１　契約金額・加入会員数・団体数の推移（全国）

年度	契約金（億円）	団体数	加入会員数（男性）	加入会員数（女性）	加入会員数（合計）
昭和55年	42	92	33,442	13,006	46,448
平成元年	681	425	138,429	64,828	203,257
１３年	2,577	1,688	450,153	231,488	681,641
１４年	2,740	1,790	484,241	245,197	729,438
１５年	2,916	1,866	507,171	255,118	762,289
１６年	3,067	1,820	513,763	258,434	772,197
１７年	3,168	1,544	509,697	255,771	765,468
１８年	3,239	1,343	506,322	254,725	761,047
１９年	3,270	1,332	501,422	252,969	754,391
２０年	3,198	1,329	509,408	254,754	764,162
２１年	3,070	1,332	533,178	258,681	791,859
２２年	3,066	1,298	532,340	254,566	786,906
２３年	3,032	1,294	516,344	247,083	763,427
２４年	2,982	1,299	503,748	240,221	743,969
２５年	2,979	1,300	492,392	236,814	729,206
２６年	3,050	1,304	485,182	236,530	721,712
２７年	3,085	1,314	483,470	237,478	720,948
２８年	3,137	1,323	481,247	237,128	718,375

（出典：全シ協統計年報）

図表１を見ると会員数は、平成 16 年度まで増加しているが、平成 17 年度からは減少している。これは平成 16 年の高年齢者雇用安定法の改正の影響と考えられる。「定年年齢の 65 歳への引き上げ」「希望者全員対象の 65 歳までの継続雇用制度導入」「定年の定めの廃止」のいずれかを義務づけたことにより、これまでセンターに加入していた 60 歳代前半層が一般労働市場に吸収されたと思われる。その後会員数は平成 20 年度から 2 年連続増加したが、リーマンショックの影響により平成 21 年度の 79 万 1859 人をピークに 7 年連続で減少を続けている。平成 28 年度は 71 万 8 千 375 人となり、前年度に比べて 0.4%減少した。男女構成比では男性 48 万 1247 人（67%）、女性 23 万 7 千 128 人（33%）となっている。

図表２　平成 28 年度年齢階層別会員数（全国）

区分	全国	国補	国補外	全国 前年度 数値	前年度増減	
					%	P
合計	718,375 (100.0)	701,179 (100.0)	17,196 (100.0)	720,948 (100.0)	−0.4	—
60 歳未満	677 (0.1)	513 (0.1)	164 (1.0)	815 (0.1)	−16.9	0.0
60～64 歳	44,756 (6.2)	43,080 (6.1)	1,676 (9.7)	52,664 (7.3)	−15.0	−1.1
65～69 歳	219,326 (30.5)	213,886 (30.5)	5,440 (31.6)	228,920 (31.8)	−4.2	−1.3
70～74 歳	233,464 (32.5)	228,605 (32.6)	4,859 (28.3)	238,510 (33.1)	−2.1	−0.6
75～79 歳	158,510 (22.1)	154,963 (22.1)	3,547 (20.6)	144,915 (20.1)	+9.4	+2.0
80 歳以上	61,642 (8.6)	60,132 (8.6)	1,510 (8.8)	55,124 (7.6)	+11.8	+1.0

図表２の年齢別で見ると、「70 歳～74 歳」（32.5%）が最も多く、次いで「65 歳～69 歳」（30.5%）となっており、この両階層で約 60%を占めている。前年度との比較では、65 歳未満が大きく減少し 75 歳以上が増加している。これは前述の平成 16 年の高齢者雇用安定法改正による「定年年齢の引き上げ」や「定年の定めの廃止」等が影響しており、65 歳以上の人口の増加も原因であると考えられる。第１章の第１節でもあったように 65 歳以上の人口は今後も一貫して増加するとされており、更に会員が高年齢化していく。

図表３　平成 28 年度職歴別会員数（全国）

区分		全国	国補	国補外	全国前年度数値	前年度増減 %	前年度増減 P
合計		718,375 (100.0)	701,179 (100.0)	17,196 (100.0)	720,948 (100.0)	−0.4	—
公務員	事務系	30,121 (4.2)	29,346 (4.2)	775 (4.5)	29,366 (4.1)	+2.6	+0.1
	技術系	14,199 (2.0)	13,904 (2.0)	295 (1.7)	14,290 (2.0)	−0.6	0.0
	その他	21,179 (2.9)	20,801 (3.0)	378 (2.2)	20,996 (2.9)	+0.9	0.0
会社員等	事務系	116,628 (16.2)	115,281 (16.4)	1,347 (7.8)	113,910 (15.8)	+2.4	+0.4
	技術系	197,782 (27.5)	193,716 (27.6)	4,066 (23.6)	199,674 (27.7)	−0.9	−0.2
	その他	263,825 (36.7)	257,671 (36.7)	6,154 (35.8)	265,647 (36.8)	−0.7	−0.1
自営業		58,640 (8.2)	56,347 (8.0)	2,293 (13.3)	60,146 (8.3)	−2.5	−0.1
無職		16,001 (2.2)	14,113 (2.0)	1,888 (11.0)	16,919 (2.3)	−5.4	−0.1

図表３の会員の職歴を見ると全会員の約 80%が会社員等である。そのうち、「事務系」（16.2%）、「技術系」（27.5%）、「その他」（36.7%）となっている。公務員の場合は「事務系」（4.2%）、「技術系」（2%）、「その他」（2.9%）と事務系が最も多い。全体で見ると事務系が増加しており、それ以外が減少する形になっている。

２）入会・退会数

図表４　平成 28 年度新入会員数（全国）

区分	全国	国補	国補外	全国前年度数値	前年度増減 %	前年度増減 P
合計	98,153 (100.0)	95,097 (100.0)	3,056 (100.0)	103,451 (100.0)	−5.1	—
男性	63,047 (64.2)	60,982 (64.1)	2,065 (67.6)	66,046 (63.8)	−4.5	+0.4
女性	35,106 (35.8)	34,115 (35.9)	991 (32.4)	37,405 (36.2)	−6.1	−0.4

図表５　平成 28 年度退会会員数（全国）

区分	全国	国補	国補外	全国前年度数値	前年度増減 %	前年度増減 P
合計	100,726 (100.0)	98,225 (100.0)	2,501 (100.0)	104,215 (100.0)	−3.3	—
男性	65,270 (64.8)	63,543 (64.7)	1,727 (69.1)	67,757 (65.0)	−3.7	−0.2
女性	35,456 (35.2)	34,682 (35.3)	774 (30.9)	36,458 (35.0)	−2.7	+0.2

図表４を見ると、平成 28 年度の新入会員数は 9 万 8 千 153 人で全年度に比べて（5.1%）減少した。男女構成比では男性 6 万 3 千 47 人（64.2%）、女性 3 万 5 千 106 人（35.8%）である。図表５の平成 28 年度の退会会員数では 10 万 726 人と前年度より（3.3%）退会者が減少した。男女構成比は男性 6 万 5 千 270 人（64.8%）、女性 3 万 5 千 456 人（35.2%）となった。入退会者の男女構成比はほぼ同じである。

3）入会・退会動機

図表６　平成 28 年度入会動機別新入会員数（全国）

区分	全国	国補	国補外	全国 前年度 数値	前年度増減	
					%	P
合計	98,153 (100.0)	95,097 (100.0)	3,056 (100.0)	103,451 (100.0)	-5.1	—
生きがい、社会参加	34,310 (35.0)	32,998 (34.7)	1,312 (42.9)	35,322 (34.1)	-2.9	+0.9
仲間作り	3,690 (3.8)	3,542 (3.7)	148 (4.8)	4,105 (4.0)	-10.1	-0.2
時間的余裕	16,420 (16.7)	16,190 (17.0)	230 (7.5)	16,737 (16.2)	-1.9	+0.5
健康維持・増進	21,629 (22.0)	20,918 (22.0)	711 (23.3)	23,569 (22.8)	-8.2	-0.8
経済的理由	18,544 (18.9)	18,102 (19.0)	442 (14.5)	19,963 (19.3)	-7.1	-0.4
その他	3,560 (3.6)	3,347 (3.5)	213 (7.0)	3,755 (3.6)	-5.2	0.0

注：動機は一つだけの選択とした。

図表７　平成 28 年度退会理由別退会会員数（全国）

区分	全国	国補	国補外	全国 前年度 数値	前年度増減	
					%	P
合計	100,726 (100.0)	98,225 (100.0)	2,501 (100.0)	104,215 (100.0)	-3.3	—
病気（本人）	24,305 (24.1)	23,835 (24.3)	470 (18.8)	24,174 (23.2)	+0.5	+0.9
シルバー事業を通じて就職	629 (0.6)	607 (0.6)	22 (0.9)	757 (0.7)	-16.9	-0.1
その他で就職	11,574 (11.5)	11,238 (11.4)	336 (13.4)	11,660 (11.2)	-0.7	+0.3
死亡	5,004 (5.0)	4,888 (5.0)	116 (4.6)	4,967 (4.8)	+0.7	+0.2
転居	2,787 (2.8)	2,732 (2.8)	55 (2.2)	2,956 (2.8)	-5.7	0.0
希望する仕事なし	5,256 (5.2)	5,126 (5.2)	130 (5.2)	5,527 (5.3)	-4.9	-0.1
就業機会なし	3,305 (3.3)	3,180 (3.2)	125 (5.0)	3,717 (3.6)	-11.1	-0.3
家庭の事情（介護等）	8,176 (8.1)	8,069 (8.2)	107 (4.3)	8,720 (8.4)	-6.2	-0.3
会費未納	11,869 (11.8)	11,697 (11.9)	172 (6.9)	13,673 (13.1)	-13.2	-1.3
加齢	11,629 (11.5)	11,293 (11.5)	336 (13.4)	12,129 (11.6)	-4.1	-0.1
他団体等への加入	207 (0.2)	198 (0.2)	9 (0.4)	218 (0.2)	-5.0	0.0
センター運営に対する不満	356 (0.4)	348 (0.4)	8 (0.3)	400 (0.4)	-11.0	0.0
未回答（不明）	3,255 (3.2)	3,158 (3.2)	97 (3.9)	2,333 (2.2)	+39.5	+1.0
その他	12,374 (12.3)	11,856 (12.1)	518 (20.7)	12,984 (12.5)	-4.7	-0.2

第１章の第２節であったように日本の高齢者の就業意欲が高く、就業理由は生きがい社会参加、健康維持、生活の糧などが大半を占めている。

センターの入会動機を見ると、新入会員の入会動機は「生きがい、社会参加」（35%）が全体の 3 分の 1 を占め最も多くなっており、昭和 60 年度の（15%）から倍以上になった。次いで「健康維持、増進」（22%）、「経済的理由」（18.9%）がきている。一方既会員の入会動機では「健康維持、増進」が最も多く（35.1%）、次いで「生きがい、社会参加」（28.9%）、であった。退会動機は「病気」（24.1%）が最も多く、次いで「会費未納」（11.8%）、「加齢」（11.5%）、「その他で就職」（11.5%）となっている。

4）事業実績

図表８　平成 28 年度就業実人員・就業率（全国）

区分		全国	国補	国補外	全国前年度数値	前年度増減 %	前年度増減 P
就業実人員（人）	請負・委任	583,919	568,259	15,660	591,550	−1.3	—
	派遣	53,410	53,305	105	40,109	+33.2	—
就業率（%）	請負・委任	81.3	81.0	91.1	82.1	—	−0.8
	派遣	68.7	68.7	99.1	67.7	—	+1.0

図表９　平成 28 年度契約金額（全国）

区分	全国	国補	国補外	全国前年度数値	前年度増減 %	前年度増減 P
請負・委任	291,317 (100.0)	284,731 (100.0)	6,586 (100.0)	293,676 (100.0)	−0.8	—
派遣	22,340 (100.0)	22,290 (100.0)	50 (100.0)	14,830 (100.0)	+50.6	—

図表８、９を見ると請負・委任契約が就業実人員 58 万 3 千 919 人で前年度より 1.3%減少、契約金額も 2913 億 1700 万円となり 0.8%減少した。一方派遣契約は実人員 5 万 3 千 410 人で前年度より 33.2%増加、契約金額 223 億 4000 万で 50.6%と大幅に増加した。これは平成 27 年の派遣法改正で 60 歳以上の高齢者について 3 年の派遣期間の制約が取り払われたことが要因である。平成 28 年度時点では契約金額全体の約 7%であるが、今後更に増加するとみられる。

第２節　全国のシルバー人材センターの活動事例

１）統計データとの関連

第１節の図表６の入会動機は「生きがい、社会参加」が最も多くなっている。しかし広島市シルバー人材センターの調査では「収入が欲しい」が 50%以上であり「生きがい、社会参加」を上回っている。他にも東大阪市シルバー人材センターの入会講習会参加者動機の調査では、「健康維持」が最も多く、次いで「家計維持」となっている。このように地域によってばらつきがあるため、各センターはその地域に合わせた対応をしていく必要がある。

２）各センターの活動事例

ⅰ）リサイクル、栽培、販売

ア）広島市 SC

広島市シルバー人材センターでは資源を再利用し、有効活用する「自転車再生事業」を行っている。自転車を再生し「シルバーリサイクルショップ」に展示・販売している。

イ）多度津町 SC

多度津町シルバー人材センターでは、企画提案方式事業で「休耕田で育てようたどつイチジク事業」を行っている。栽培管理から収穫ジャムの加工まですべて会員が行っている。生のイチジクをパック詰めにして販売し、規格外のものをジャムに加工して販売している。

ⅱ）地域密着

ア）川口市 SC

川口市シルバー人材センターは「地域見守り活動を行っている」子供たちとのふれあいと、犯罪を起こしにくい環境づくりを目的に活動している。活動内容は「地域見守り活動実施中」と明記した黄色のプレートを自転車やバイクのカゴに付けて通学路周辺をパトロールする。

イ）南房総市 SC

南房総市シルバー人材センターでは就業の 7 割が草刈りなどの一般作業である。個人の庭や畑、空き家の庭などの手入れを行っており、「生きがい社会参加」を重視し仕事を提供している。

ⅲ）入会説明会・講習会

ア）米子広域 SC

米子広域シルバー人材センターでは「仕事の説明会」を開催している。通常の事業説明会とは違い、具体的にどのような仕事があるかや、その仕事内容などを説明している。この説明会は連続した 2 日間に午前午後の計 4 回行われ、応募者はどの説明会に参加してもよい。仕事に就きたい人はその場で入会の意向を固めてもらい、早ければ当月から就業を開始できる。

イ）横浜市 SC

横浜市シルバー人材センターでも説明会の改善に取り組んでいる。通常の説明会を廃止し、電話などで予約を受け初めから個人面談を行っている。こうすることで登録までの道のりを早くすることができ、日程が合わず説明会に参加できないという人への課題が解消できた。

ウ）今治市 SC

今治市シルバー人材センターでは「接遇マナー講習会」を入会説明会時に行っている。市民や発注者とのトラブルが相次ぎ、それに対応するために平成 18 年度から始めている。当初は申込み制で行っていたが、会員の反応は鈍く申込みは少なかった。そこで入会説明会時に行う事になった。内容は、企業の社員研修を行っている外部の専門機関に講師を依頼し、あいさつ、言葉遣い、お辞儀の仕方などの指導を行っている。

参考文献

・全シ協（2017）「平成 28 年度 SC 事業統計年報」概況・実績
・全シ協「平成 28 年度全国統計」
http://www.zsjc.or.jp/toukei/list_page
・豊山宗洋（2017）「シルバー人材センターにおける事業補助金の有効活用－養父市シルバー人材センターの事例―」『大阪商業大学論集』185。
・「月刊シルバー人材センター」

第 3 章　東大阪市シルバー人材センターの過去と現在

第 1 節　東大阪市シルバー人材センターの 2016（平成 28）年度の活動

青木　宏彰・井澤　俊輝
田中　和哉・増田　秀行

1）シルバー人材センターが引き受ける仕事：臨時的・短期的、軽易

シルバー人材センターが引き受けることのできる仕事には「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業」（高年齢者雇用安定法第 42 条）という基準がある。「臨時的かつ短期的な就業」とは「概ね月 10 日以内程度の就業」、「軽易な就業」とは「1 週間あたりの就業時間が概ね 20 時間を超えない就業」のことである。かつてはこの基準を守ることに関して厳しく指導されることはなかったが、最近はコンプライアンス（法令順守）強化のもと、労働基準監督署から目安として「1 ヵ月あたりの就業時間が 80 時間を超えない」よう明確に指導を受けている（『燻』第 74 号）。

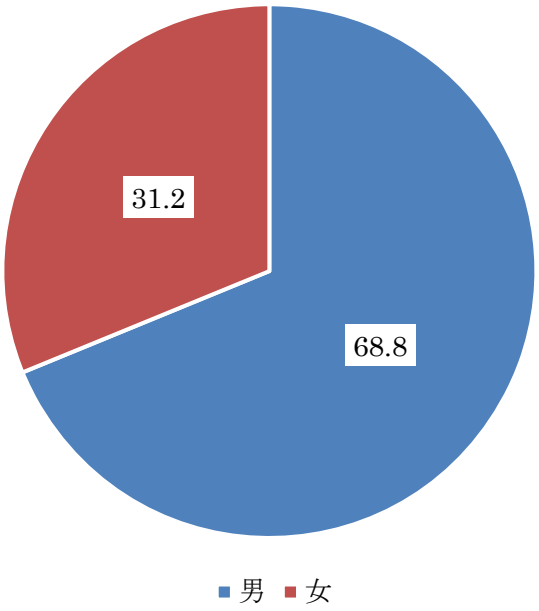
「1 ヵ月あたり就業時間 80 時間を超えない」という基準は請負・委任という就業形態のみならず、派遣に関しても同様に当てはまるが、前述したように、派遣に関しては、一定の条件のもとに 2016（平成 28）年 4 月 1 日から、週 40 時間までの就業が可能になっている。しかしそれはまだ小さな部分にすぎず、シルバー人材センターの引き受ける仕事としては「1 ヵ月あたり就業時間 80 時間を超えない」就業が大勢を占めている。

2）会員数

2016（平成 28）年度の会員数は男性 1096 人、女性 498 人、総数 1594 人である。

男女の割合を表したものが下の円グラフ（図表 1）である。男性約 7 割に対して女性約 3 割と女性の会員数が少ないことが読み取れる。

図表1　男女比率（2016（平成28）年度、単位：%）



3）会費収入・補助金等収入

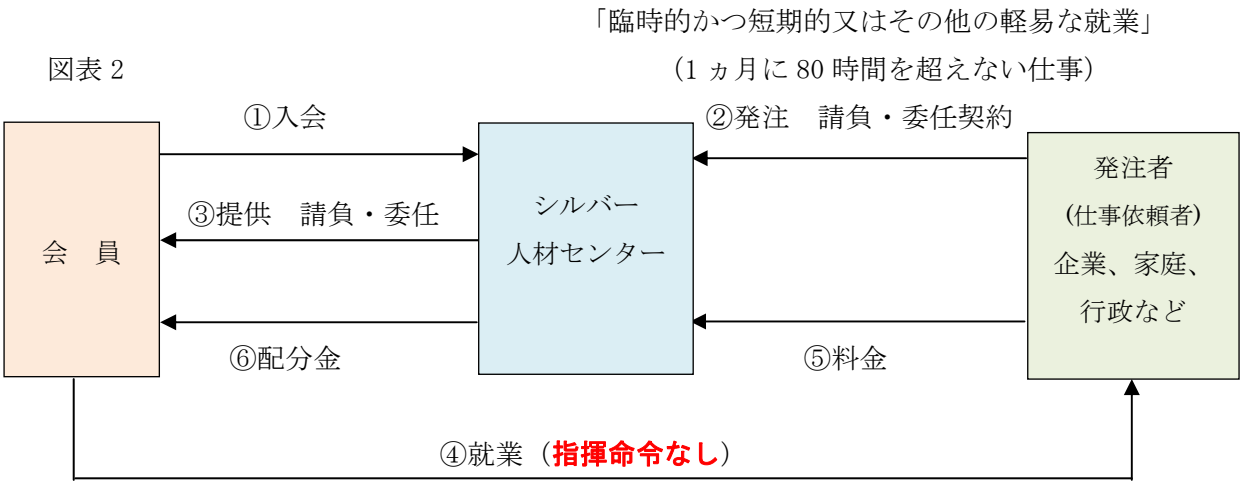
会費収入総額は 369 万 5000 円である。会費は 2016（平成 28）年 4 月 1 日から、会員増加を目的として年 2000 円に引き下げられている。（2015（平成 27）年度までは年 3000 円）

補助金等収入は 4128 万 7000 円である。内訳は連合交付金（国庫補助金）708 万 8000 円、東大阪市補助金 3419 万 9000 円である。

4）請負・委任

会員が就業する場合、多くは請負もしくは委任という就業形態である。整理すれば図表 2 のようになる。

図表 2



①会員は、あらかじめ希望する職種等をシルバー人材センターに登録しておく。
②センターは、「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業」（1 ヵ月に 80 時間を超えない仕事）に関して、発注者(仕事の依頼者)と請負契約または委任契約を結ぶ。
③センターは、同意のもとに会員に仕事を提供する（請負または委任)。
④会員は提供された仕事をおこなう。
⑤⑥仕事が完成したら（請負)、あるいは仕事が実施されたら（委任)、センターは料金を受け取り、その中から会員に配分金を支払う。

会員が、請負または委任で働く場合は、雇用契約のもとで働く場合と異なり、会員と発注者（仕事の依頼者）とのあいだで指揮命令関係は存在しない（仕事中に発注企業の社員が会員に対して指図することはできない)。また請負は、全国シルバー人材センター事業協会の「適正就業ガイドライン」(http://www.zsjc.or.jp/）によれば、「会員が業務を完成させること」を目的とするのに対して、委任は「会員が業務を実施すること（業務の完成は目的でない)」を目的とする。事例は、請負の場合、清掃、除草、植木の剪定、宛名書き、障子・ふすま張りなどであり、委任の場合、観光ガイド、高齢者の見守り、留守番などである。

指揮命令ができないというのは、発注者にとっては業務を行使するうえでデメリットである一方で、最低賃金の適用はなく、社会保険料の負担も不要なので、料金が安いというメリットもある。しかしそうだからといっていくらでも安くできるわけではない。なぜなら高齢者である会員も独立した人格であり、自らの意思をもち、あまりに安い配分金だと就業しないからである。したがって法律的に最低賃金

が適用されないといっても、現実には最低賃金の近傍で配分金は決定される。

2016（平成 28）年度の東大阪市シルバー人材センターの請負・委任に関する就業実績は図表 3 のようになっている。

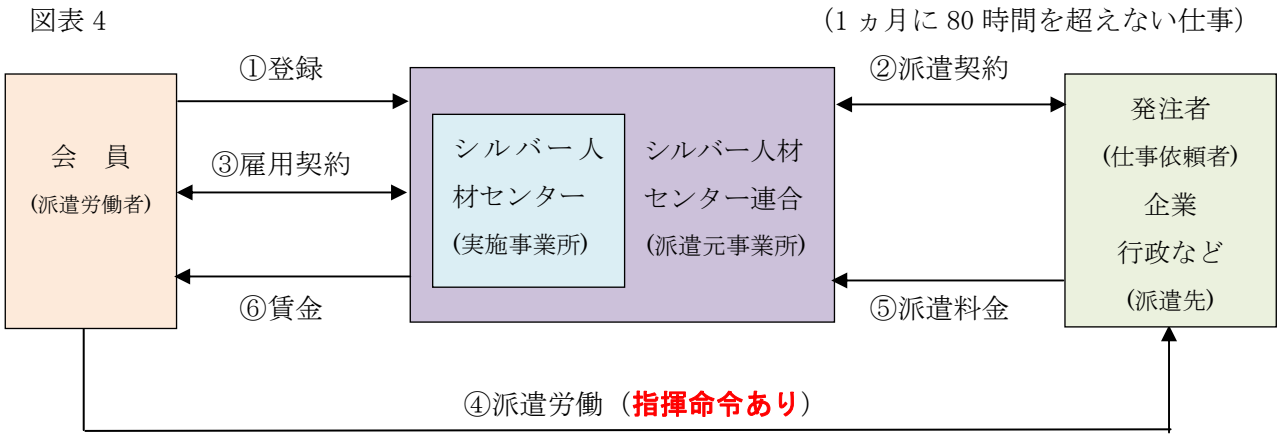
図表 3

1	就業実人員	1537 人
2	就業率	96.4%
3	1 日当たり平均就業人員	851.6 人
4	（1 人）1 日当たり平均就業時間	4.0 時間
5	1 人当たり年間平均就業日数	134.6 日
6	1 日当たり平均単価	3614 円
7	1 月当たり平均配分金額	48 万 6531 円
8	受託事業収入	8 億 2807 万 5081 円

５）労働者派遣

派遣とは雇用契約を結び、使用者の指揮命令により労働し、賃金を受け取る就業形態である。ここにおいても―2016（平成 28）年度に要件緩和がなされたとはいえ―「臨時的かつ短期的又はその他の軽易」な業務、すなわち「概ね月 10 日以内程度」「1 週間当たり就業時間が概ね 20 時間を超えない」業務、労働基準監督署の目安でいえば「1 ヵ月当たりの就業時間 80 時間を超えない」業務という基準は順守される（図表 4）。このとき請負・委任の場合と異なり、派遣事業の派遣元事業主は都道府県シルバー人材センター連合（大阪府でいえば公益社団法人大阪府シルバー人材センター協議会）であり、各地のシルバー人材センター（東大阪市シルバー人材センターなど）は、派遣事業を登録することで該当する連合の実施事業所の 1 つになる。

図表 4



①会員（派遣労働者）はシルバー人材センター（→シルバー人材センター連合）に派遣登録をおこなう。

②シルバー人材センター連合と発注者（仕事の依頼者）のあいだで、「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業」（1 ヵ月に 80 時間を超えない仕事）に関して派遣契約を結ぶ。

③会員はシルバー人材センター（→シルバー人材センター連合）と雇用契約を結ぶ。

④会員は発注者（派遣先）に派遣されて、指揮命令を受けながら働く。

⑤⑥発注者から派遣料金が支払われ、そのなかから会員に賃金が支払われる。

このとき雇用契約が結ばれるから、派遣労働には最低賃金が適用されるし（だから請負・委任のように配分金ではなく賃金と記してある)、社会保険の 1 つである労災保険も適用される（雇用保険は適用される場合もあるが、厚生年金保険、健康保険は適用されない（https://www.okayama-ksjc.or.jp/rengo/haken.html))。その分、派遣料金は、請負や委任の料金と比べて割高になるが、派遣先（発注者）の社員は、派遣社員を指揮命令のもとに働かせることができる。

また「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下、労働者派遣事業法）では日雇い派遣（31 日未満の短期の派遣）が禁止されているが、60 歳以上のシルバー会員は適用除外になっている。さらに派遣労働者は 3 年以上の派遣が禁止されているが、シルバー会員はこれも適用除外になっている（http://miyagisjc.net/?page_id=80)。

2016（平成 28）年度の東大阪市シルバー人材センターの派遣労働に関する実績は図表 5 である。

図表 5

1	就業実人員	32 人
2	就業延人員	4511 人日
3	受注件数	41 件
4	賃金	1733 万 8950 円
5	手数料	433 万 6812 円
6	労働者派遣等受託収入	159 万 6785 円

6）公民比率

2016（平成 28）年度の受託事業収入は 8 億 2807 万 5081 円であったが、その内訳は、行政等からの公共契約金額が 9715 万 5124 円（11.7%)、一般企業や家庭等からの民間契約金額が 7 億 3091 万 9957 円（88.3%）と民間部門が約 9 割を占めている。

7）職種別比率

東大阪市シルバー人材センターの会員の仕事は職群別に以下の 9 つに分類される（2016 年 8 月 30 日に東大阪市シルバー人材センター事務局次長・吉冨和廣氏に確認)。

ⅰ）専門技術群

・教育指導(家庭教師、パソコン講師、英会話、書道、着付、絵画、短歌、俳句、盆栽など)

・執筆翻訳(各種翻訳、各種編集、レタリング、コピーライター、各種通訳、テープ起こし)

・経理事務(起票、記帳、決算、現金、現金取扱い)

・特殊技術(各種自動車の運転、ボイラー保守管理、電気設備点検、公害分析、土質検査、書画、設計、調理師、栄養士、速記、ソフトの作成など)

・経営相談(財務、経営診断、労務、労務管理指導、生産、販売相談等)

ⅱ）技術群

・技能(室内改造、家屋内外塗装、タイル工事、障子張り、樹木・植木の剪定など)

・製作加工(金属加工、プラスチック加工、カバン、化粧品、家具製造、食品加工、自転車組立て、ペットボトル・缶等の再生加工など)

ⅲ) 事務整理群

・一般事務(帳簿整理、伝票整理、名簿作成、入力事務、受付事務など)

・毛筆・筆耕事務(毛筆宛名書き、席名札、賞状書きなど)

・調査事務(アンケート調査、通行量調査、集計、統計など)

ⅳ) 施設管理群

・施設管理(学校管理、マンション管理、駐輪所管理、公園管理、グランド管理、ゲームセンター管理、公園巡回、店内管理など)

・部品管理(商品管理、入出荷、検収、保管)

ⅴ) 折衝外交群(接待、外交)⇒接待はサービス群、外交は折衝外交群だが、吉冨氏と相談しどちらも折衝外交群に入れることにした。

・販売集金(店番、デパート販売、電気・水道、新聞等の集金等など)

・外務(配達、営業、勧誘、集配得意先回りなど)

ⅶ) 軽作業群

・屋外作業(公園・プール等清掃、除草、グランド整備、荷物運搬、チラシ配り、ポスター貼り)

・屋内作業(学校・ビル等の清掃、袋詰め、ラベル貼り、皿洗い、印刷、部品検査、商品整理、値札付け、容器洗浄、マウス飼育)

ⅷ) サービス群

・社会活動(公園・園庭安全指導、広報紙配布、巡回バス乗客整理、遺跡発掘、検診受付、献血血液の仕分け)

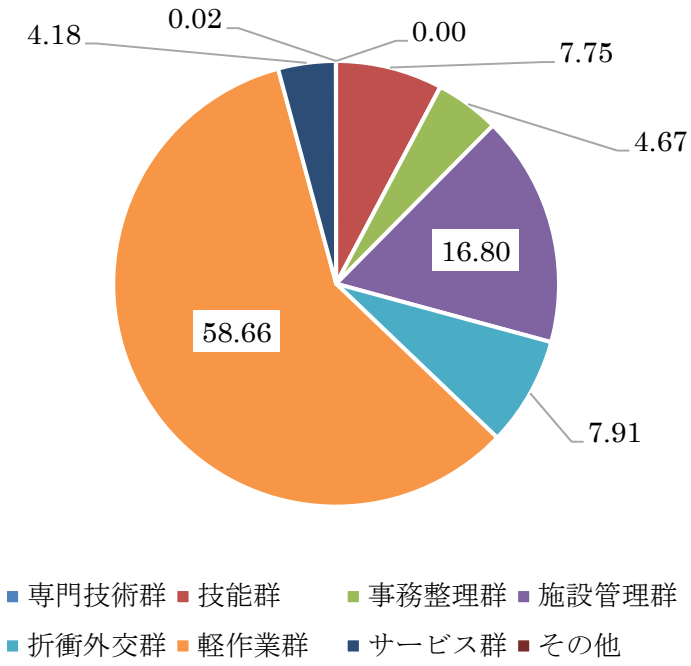
・福祉・家事援助サービス(話し相手、外出の介助、デイサービス、掃除、洗濯、買物、学童保育、ベビーシッター)

・その他のサービス(観光案内、来客接待、支配人)

ⅸ) その他(モデル、芸能)

2016(平成 28)年度の職種別比率は専門技術群 0.00%、技能群 7.75%、事務整理群 4.67%、施設管理群 16.80%、折衝外交群 7.91%、軽作業群 58.66%、サービス群 4.18%、その他 0.02%である(総額 8 億 2807 万 5081 円)。下のグラフ(図表 6)が職別の割合を表したものである。データを見ると、軽作業群が多くの割合を占めている。

図表6　職種群別契約金額比率（2016（平成28）年度、単位：%）



参考文献

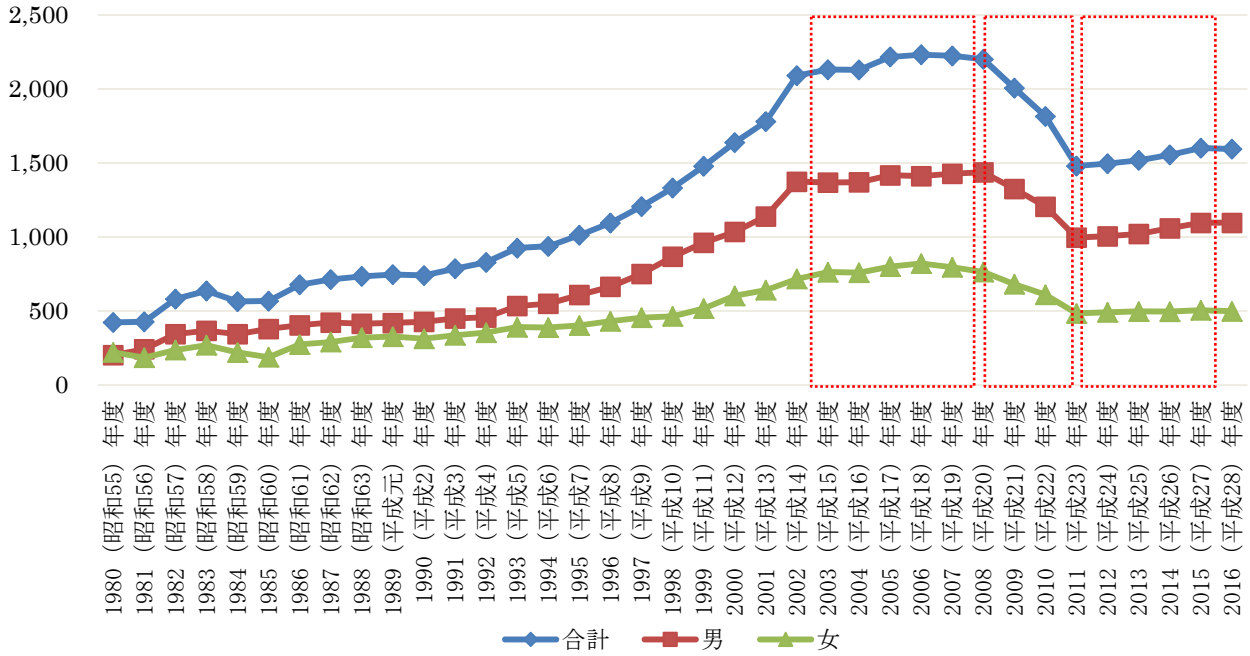
・東大阪市シルバー人材センター（2017 年）『平成 29 年度定時総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センターあゆみ

第２節　東大阪市シルバー人材センターの歴史

―設立から平成 28（2016）年度まで―

１）会員数

図表７　会員数（単位：人）



2003（平成 15）年度から 2008（平成 20）年度にかけて、それまで順調であった増加の伸びが弱まり、会員数（図表７）は停滞している。これは、新入会員数が伸び悩むなかで、それに匹敵する数の退会者が存在したことから生じた現象である。『第 24 回通常総会議案書』から『第 29 回通常総会議案書』によると新入会員と退会者の増減は図表８の通りになっている。

図表８　新入会員と退会者の増減　（単位：人）

年度	新入会員（A）	退会者（B）	増減（A－B）▲マイナス
2003（平成 15）年度	650	610	40
2004（平成 16）年度	514	516	▲2
2005（平成 17）年度	507	419	88
2006（平成 18）年度	471	456	15
2007（平成 19）年度	422	430	▲8
2008（平成 20）年度	552	575	▲23

新入会員の伸び悩みの理由は企業での再雇用・延長雇用の増加などがあげられており、退会者の増加の理由は配分金の一人当たり平均年額の減少、会員の高齢化などがあげられている。

2009（平成 21）年度には会員数は大きく減少している。『第 29 回通常総会議案書』によると、これは

2008（平成 20）年度 10 月に入ってからの、アメリカのリーマンショックに起因する世界同時不況が原因である。これにより東大阪市の企業経営は大きく圧迫され、そのことがシルバー人材センターへの契約減少となって現れ、下期に入ってから契約金額は前年同月に比べ 10%近く下回る結果となった。そしてそのことが、会員の就業機会の低下につながり、会員に登録されても就業できない人や、就業打切りとなる人が増え、会員数は大きく減少した。

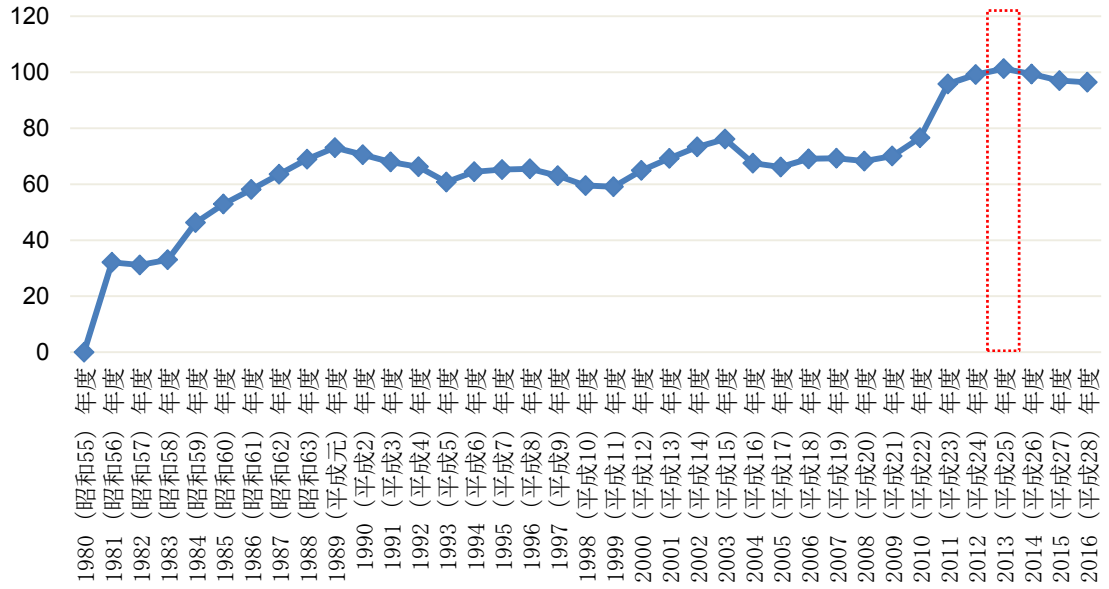
2012（平成 24）年度には前年度までの会員数の減少が止まり、その後徐々にではあるが会員は増加している。『平成 25 年度定時総会議案書』によれば、2012（平成 24）年度には景気回復の兆しが見え、契約金額、契約件数がともに増加した。こうしたことを背景に、市政だよりやミニコミ誌への広報記事の掲載、会員の口コミによる PR 効果も相まって、会員数は持ち直していると思われる。

参考文献

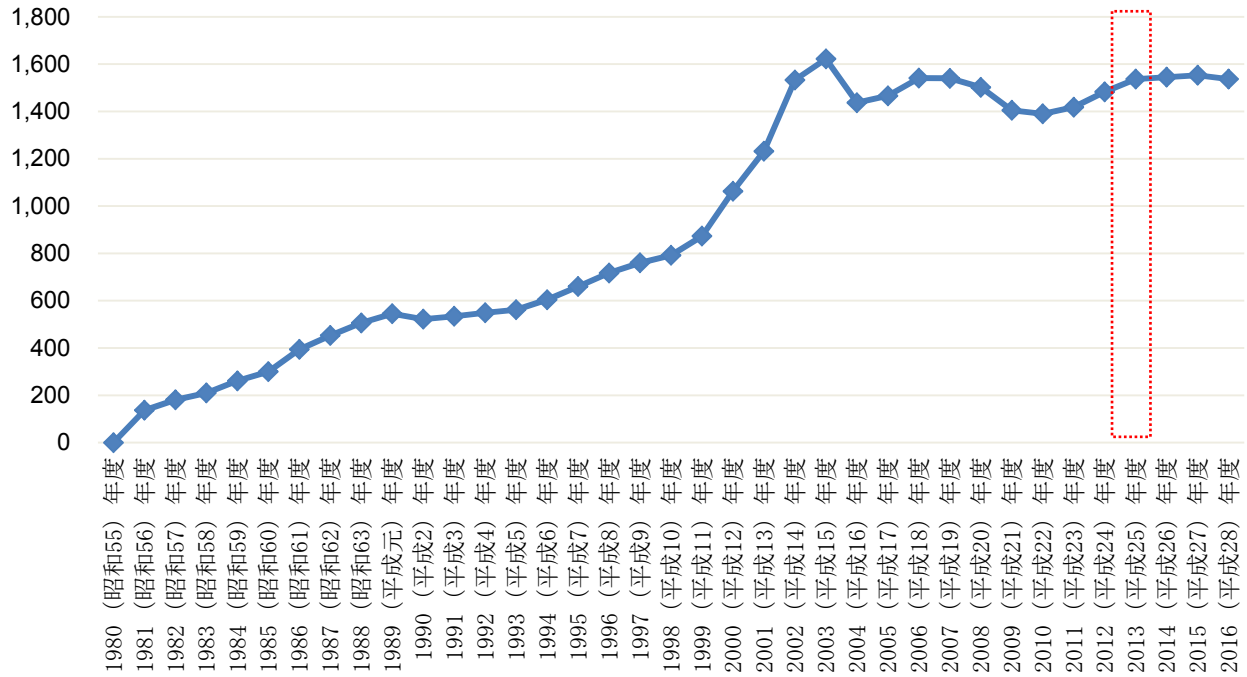
・東大阪市シルバー人材センター（2004）『第 24 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2005）『第 25 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2006）『第 26 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2007）『第 27 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2008）『第 28 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2009）『第 29 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2012）『平成 25 年度定時総会議案書』

2）就業率・就業実人員

図表 9　就業率（単位：%）



図表１０　就業実人員（単位：人）



就業率は 1 年間の就業実人員数÷年度末の会員数で求めることができる。就業実人員数とは年間において 1 回でも就業した会員の数のことである。

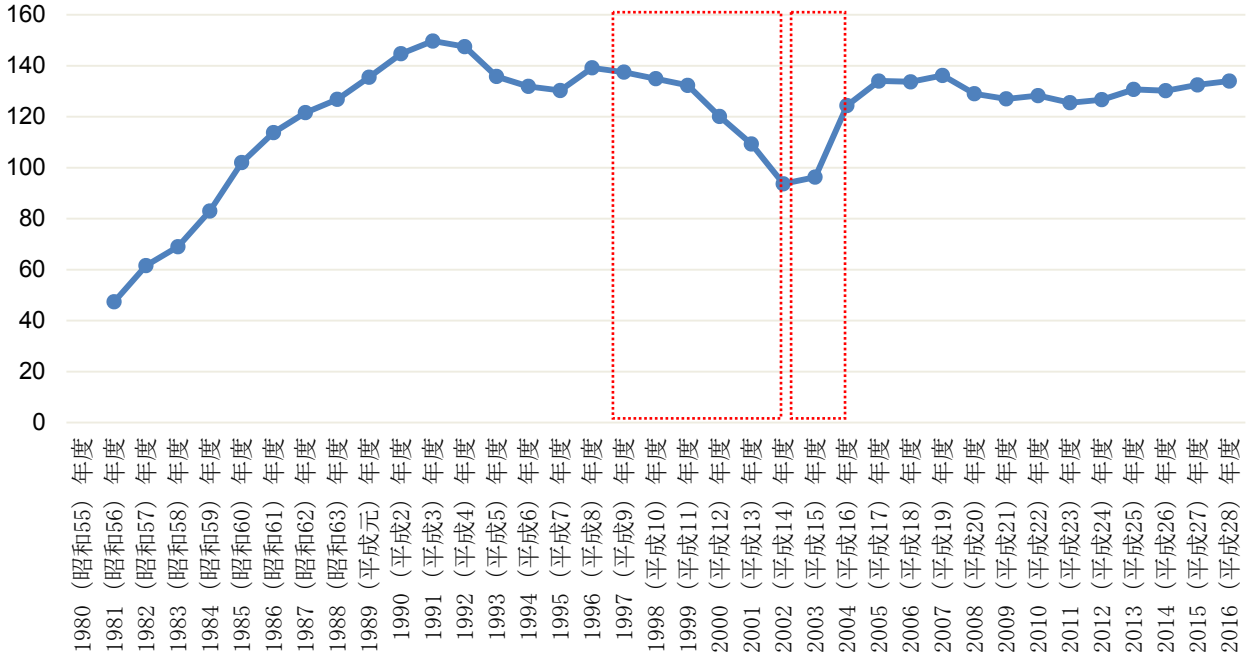
ここでは 2013（平成 25）年度（図表９）の就業率が 100%を超えたことについて述べる。100%超えるということは、会員数以上の会員が就業できたということを意味し（たとえば会員は 100 人であるのに対し就業できた会員は 107 人）、こういったことは通常ありえない。にもかかわらず100%を超えたのはなぜか。一般に就業率が上昇する可能性としては2つ考えられる。1つは、実際の就業実人員数が増加した可能性であり、もう 1 つは（年度末）退会者数の増加による就業率の上昇である。2013（平成 25）年度の（図表１０）就業実人員数を見れば、数字の増加は確かに認められる。しかし就業率が 100%を超えることが生じた理由は、退会者の増加に求めることができる。事実『平成 26 年度定時総会議案書』では 2013（平成 25）年度の退会会員の増加が指摘されている。

参考文献

・東大阪市シルバー人材センター(1989)『第 9 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター(2003)『第 23 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター(2004)『第 24 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター(2005)『第 25 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター(2006)『第 26 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター(2009)『第 29 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター(2014)『平成 26 年度定時総会議案書』

3）1 人当たり年間平均就業日数

図表１１　１人当たり年間平均就業日数（単位：日）



１人当たり年間平均就業日数は､1 人が平均で 1 年間にどのくらいの日数働いているのかを意味し、計算式は、１人当たり年間平均就業日数＝年間就業延人員÷年間就業実人員である。1997（平成 9）年度から 2002（平成 14）年度まで 1 人当たり年間平均就業日数（図表１１）が減少している。『第 18 回通常総会議案書』によれば、1996（平成 8）年度の年間就業延人数は 9 万 9800 人だったのが、1997（平成 9）年度には 10 万 4489 人に増加した。他方で 1997（平成 9）年度の年間就業実人員も 760 人と前年度より 43 人増加した。それゆえ年間就業延人数を年間就業実人員で割った 1997（平成 9）年度 1 人当たり年間平均就業日数は、前年度の 139.2 日から 137.5 日（＝10 万 4489 人÷760 人）に減少した。理由としては 1997（平成 9）年度から就業の機会均等を図るため、新規発注者について極力ローテーション就業・ペア就業を推進したことが挙げられている。

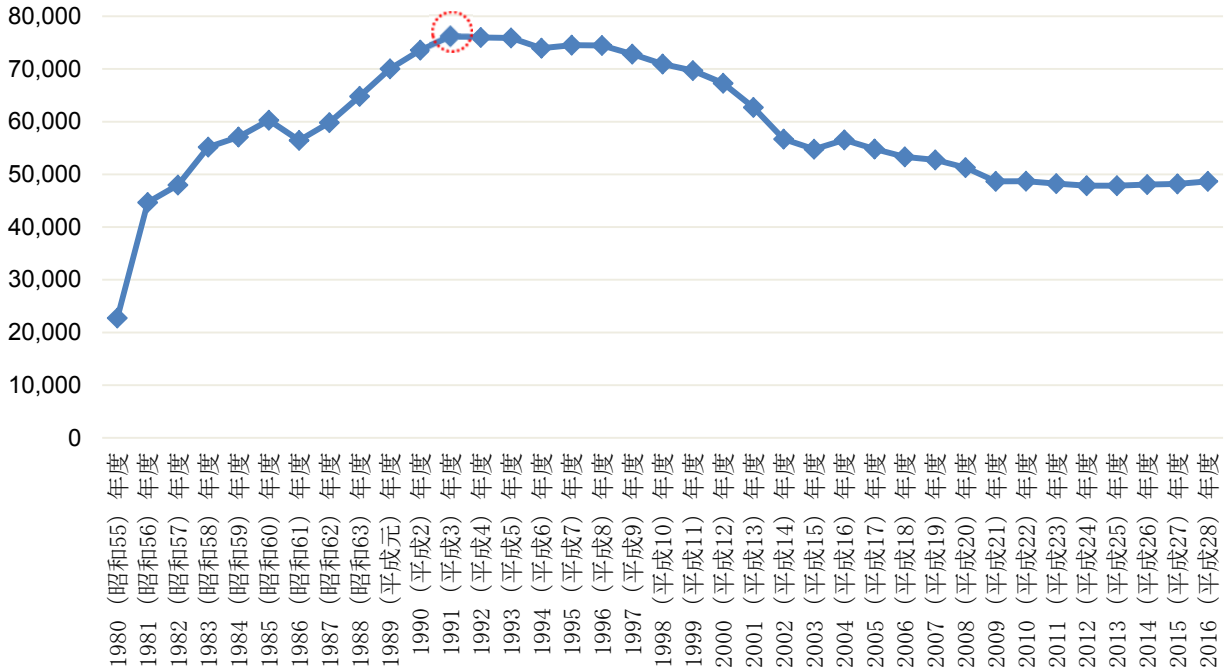
『第 20 回通常総会議案書』においても、1 人当たり年間平均就業日数の減少に関する記述が見られ、ローテーション就業・ペア就業を促進したことが見て取れる。一方 2004（平成 16）年度には 1 人当たり年間平均就業日数が急増している。『第 25 回通常総会議案書』ではこの動きへの直接的な言及は見られないが、年間就業実人員の前年度比 11.4%減少していることは記されている。理由としては PR のためのチラシ・ティッシュペーパーの各戸配布を取りやめたことが挙げられている。

参考文献

・社団法人東大阪市シルバー人材センター（1998）『第 18 回通常総会議案書』
・社団法人東大阪市シルバー人材センター（2000）『第 20 回通常総会議案書』
・社団法人東大阪市シルバー人材センター（2005）『第 25 回通常総会議案書』

4）1 月当たり平均配分金額

図表１２　1月当たり平均配分金額（単位：円）



1 人当たり平均配分金額は、センター加入を考えている人が「1 月あたりいくらもらえるか」ということで重視する数字である。計算式は 1 月平均配分金額＝年間配分金契約金額÷1 月あたり就業実人員の 12 ヵ月分合計である。

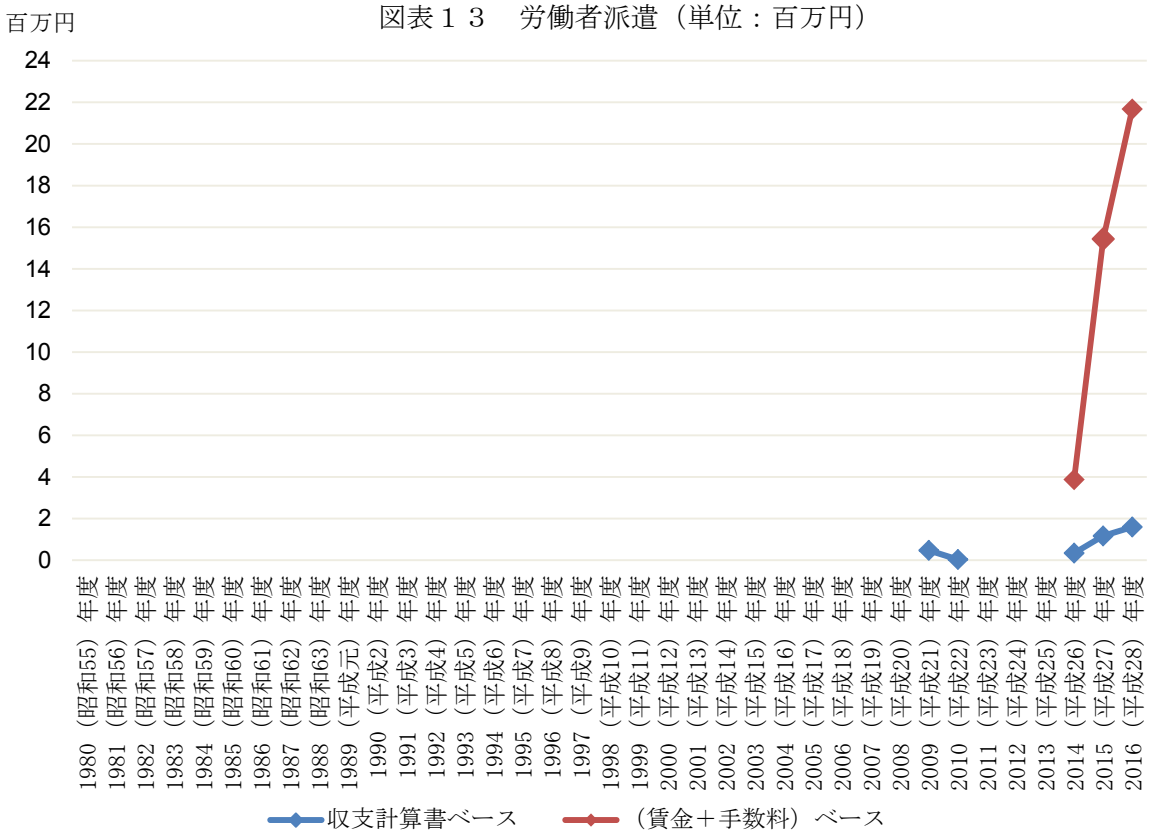
1 月平均配分金額（図表１２）のピークは 1991（平成 3）年度の 7 万 6166 円である。その後徐々に下がってきて 2016（平成 28）年度は 4 万 8672 円になっている。1991（平成 3）年度の会員数は 786 人、就業率 67.9%、2016（平成 28）年度の会員数 1.594 人、就業率 96.4%であるから、仕事を多くの会員で分け合うワークシェアリングが進んできたといえるだろう。ただし就業率は年度末に退会者が多いと上昇する。仕事につけず退会し、そのワークシェアリングの恩恵にあずかることのできなかった会員がいることも忘れてはいけない。

参考文献

・社団法人東大阪市シルバー人材センター（1992）『第 12 回通常総会議案書』
・社団法人東大阪市シルバー人材センター（2017）『第 29 回通常総会議案書』

5）労働者派遣等契約金額

図表１３　労働者派遣（単位：百万円）



2004（平成 16）年 6 月 11 日の高年齢者雇用安定法の改正によって、シルバー人材センターに、届け出による一般労働者派遣事業の実施が可能になった。東大阪市シルバー人材センターで同事業を登録したのは 2009（平成 21）年度からである。派遣事業をおこなう場合、派遣労働者と雇用契約をむすぶ派遣元は大阪府シルバー人材センター協議会であるから、東大阪市シルバー人材センターは同協議会の東大阪事務所という位置づけになる（『第 30 回通常総会議案書』）。だが、2011（平成 23）年度から派遣実績はなくなり、昨今のコンプライアンス（法令順守）強化の影響もあって 2014（平成 26）年度に再開している。『平成 27 年度定時総会議案書』には「発注者から指揮命令を受ける「請負・委任事業になじまない就業」については、シルバー一般労働者派遣事業で対応するか又は有料職業紹介を行い、就業機会の確保に努めます」と記されている。

全国シルバー人材センター事業協会（2015）『平成 26 年度シルバー人材センター事業統計年報』では、労働者派遣の契約金額は「賃金＋手数料」ベースで示されているが、東大阪市シルバー人材センターの『第 30 回通常総会議案書』『平成 23 年度定時総会議案書』に同ベースのデータはなく、収支計算書ベースのものしかない。それゆえ同期間のグラフ（図表１３）は収益計算書ベースの数値しか載せていない。また請負・委任と比べると労働者派遣の契約金額はい

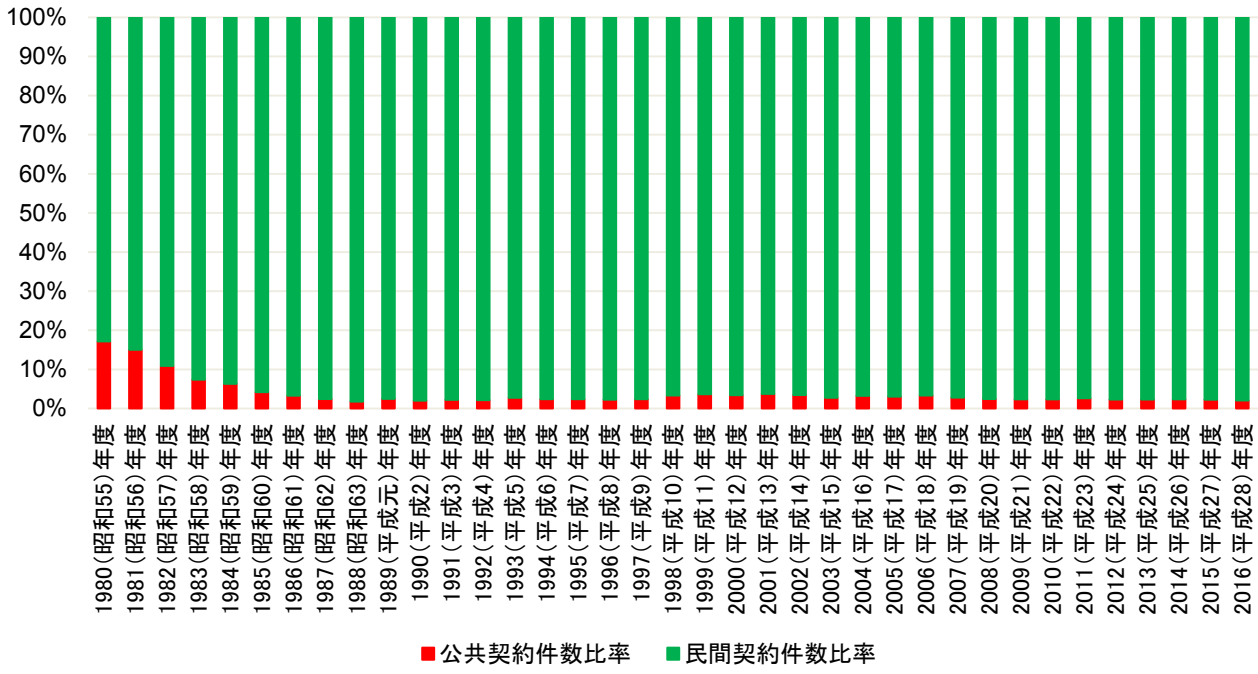
まだ小さく、2015（平成 27）年度の請負・委任契約金額（事務費、材料費含む）の 8 億 1355 万円に対し、労働者派遣契約金額は 1543 万円である。

参考文献

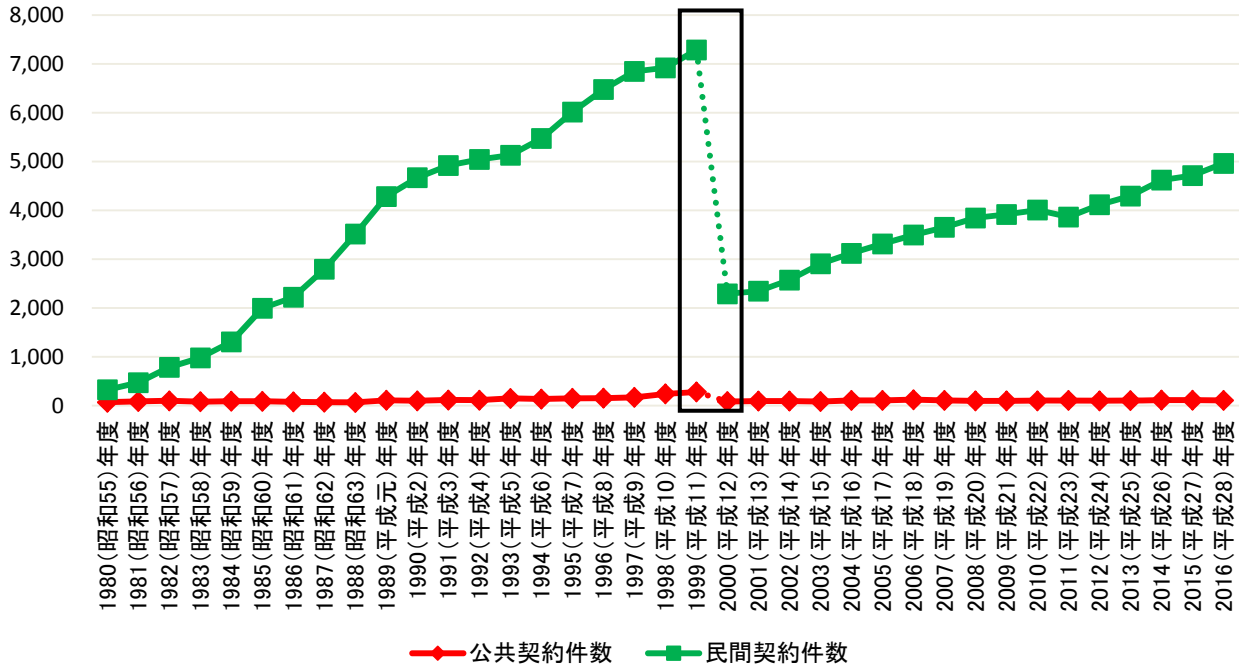
・東大阪市シルバー人材センター（2010）『第 30 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2011）『平成 23 年度定時総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2015）『平成 27 年度定時総会議案書』
・全国シルバー人材センター事業協会（2015）『平成 26 年度シルバー人材センター事業統計年報』

6）公民契約件数・公民契約金額

図表１４　公民比率（契約件数：単位%）



図表１５　公民契約件数（単位：件）



契約件数（図表１４と図表１５）で公民比率をみれば、公共比率が一貫して低い。この理由の１つは、東大阪市には外郭団体が多く、公共の仕事が同団体を経由してシルバー人材センターにきた場合に、統計区分上、民間の仕事となるところにある。

公民契約件数（図表１５）をみれば、合計契約件数は 2000（平成 12）年度に激減している。この理由は、1999（平成 11）年度までは年間の継続の仕事を１ヵ月１契約で数えていたのを、2000（平成 12）年度から１年１契約と数えるように変更したからである（大シ協の通達）。具体的な数値の動きを見れば、『第 21 回通常総会議案書』（図表１６）と『第 22 回通常総会議案書』（図表１７）の事業実績は、2000（平成 12）年４月の契約件数と前年同月とではあまり変わらないが、５月以降数値が大きく減少している。これは 2000（平成 12 年度）の１年契約分を４月に計上したことによる影響である。

図表１６　1999（平成 11）年度

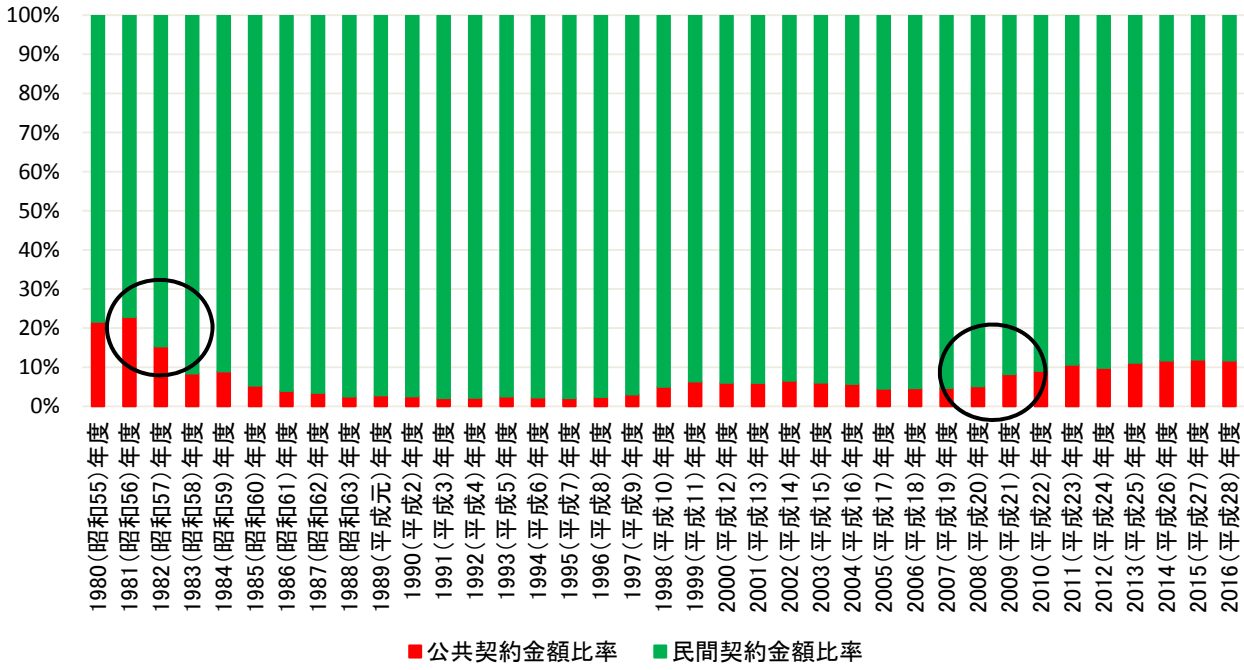
	公民別	契約件数
４月	公共	19
	民間	573
５月	公共	20
	民間	627
６月	公共	21
	民間	585

図表１７　2000（平成 12）年度

	公民別	契約件数
４月	公共	9
	民間	617
５月	公共	2
	民間	167
６月	公共	10
	民間	194

つぎに契約金額（図表１８と図表１９）で公民比率をみれば、推移は次のようになっている。

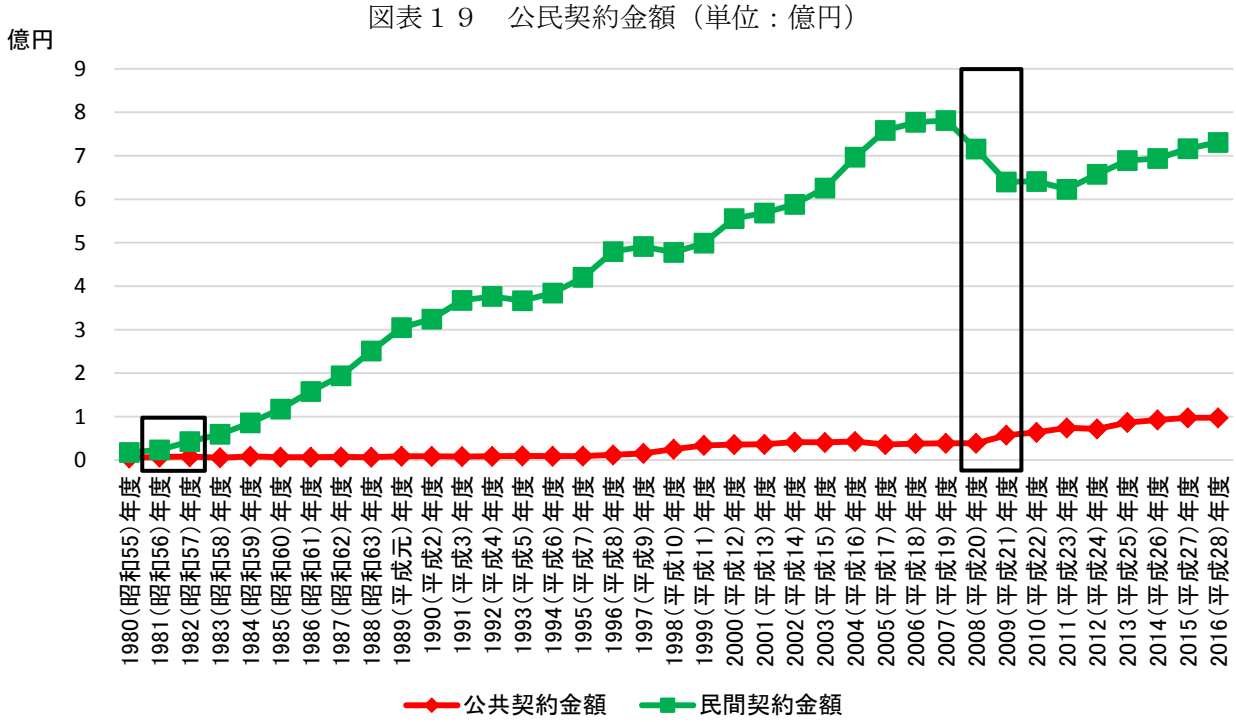
図表１８　公民比率（契約金額：単位％）



1982（昭和 57）年度に民間比率が 77.2%から 84.7%に増加している。これは下の契約金額（図表１９）のグラフの四角で囲んである箇所に示されているように、民間の仕事が増加したからである。縮尺が大きいのでわかりにくいが、契約金額は 2359 万円から 4269 万円に増えている。

2009（平成 21）年度に注目すれば、同年度の民間比率は 2008（平成 20）年度の 94.9%から 91.8%に下がり、公共比率が 5.1%から 8.2%に上がっている。これは、リーマンショックによって民間から東大阪市シルバー人材センターへの契約金額が 7 億 1561 万円から 6 億 3996 億円へ減少する一方で（2008（平成 20）年度と比べて 11.8%減少）、公共からの契約金額は 3845 万円から 5735 万円に増加したからである（2008（平成 20）年度と比べて 32.8%増加）。

図表１９　公民契約金額（単位：億円）



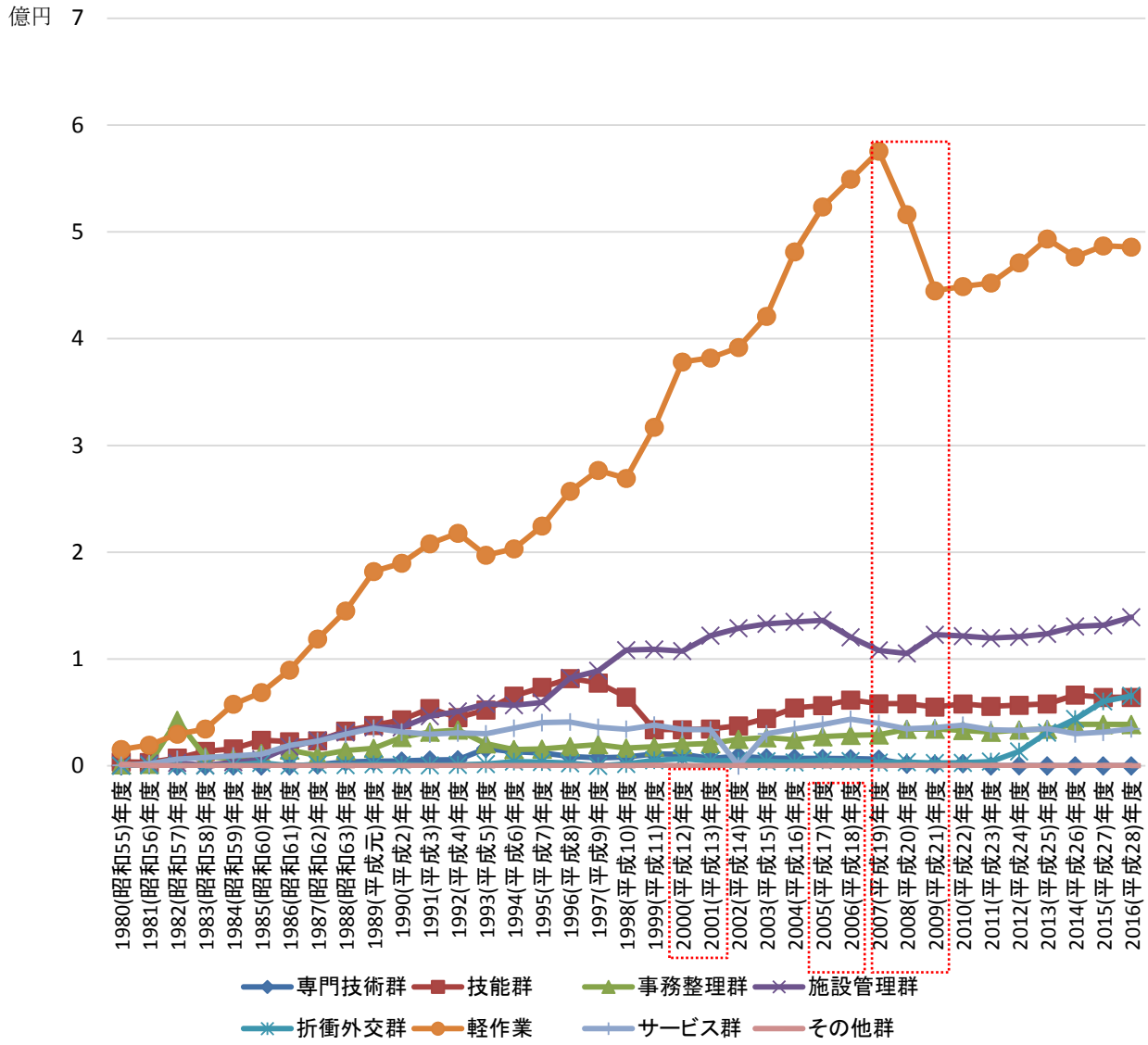
東大阪市シルバー人材センターは、リーマンショック後の厳しい状況への取り組みとして2009（平成21）年度に就業開拓検討委員会を設置し、地域を限定して企業等を絞り込み就業機会の継続・確保と新規受注のため企業発注者訪問を実施した。2009（平成 21）年度から 2010（平成22）年度にかけて、契約金額の減少が止まったのは、そのことも貢献していると思われる。

参考文献

・東大阪市シルバー人材センター（1982）『第 2 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（1988）『第 8 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（1994）『第 14 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（1999）『第 19 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2000）『第 20 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2001）『第 21 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2007）『第 27 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2008）『第 28 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2009）『第 29 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2010）『第 30 回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センターのあゆみ

7）職種群別契約金額

図表２０　職種群別契約金額（単位：億円）



職種群別契約金額（図表２０）は『第 22 回通常総会議案書』によれば、2001（平成 13）年度の契約金額が 6 億 467 万円と 6 億円の大台に達したものの、前年度より 1354 万円の増加にとどまり、2000（平成 12）年度の 6831 万円増にはおよばなかった。「施設管理群」「事務整理群」「技能群」で受注は増加したが、不況による民間企業等の人件費削減によって「専門技術群」「折衝外交群」が大きくダウンしたせいである。

『第 27 回通常総会議案書』によれば、2006（平成 18）年度の契約金額は 8 億 1479 万円で、前年度より 2073 万円増加した。事業実績を職業群別にみると「軽作業群」5 億 4940 万円（2597 万円増）、「施設管理群」1 億 2040 万円（1580 万円減）、「技能群」6168 万円（520 万円増）、「サービス群」4304 万円（502 万円増）、「事務整理群」2,854 万円（120 万円増）、「専門技術群」670 万円（11 万円減）、「折衝外交群」438 万円（80 万円減）となっている。「施設管理群」が大き

く減少しているが、これは、2003（平成15）年6月に創設された指定管理者制度（公の施設の管理の委託先は公共的団体等に限定されていたが、民間が持つノウハウを活用することが有効と考えられる場合に、民間事業者などに公の施設の管理を代行させることができる制度（http://www.city.higashiosaka.lg.jp/0000003201.html2017年3月1日アクセス））によって、これまでシルバー人材センターにきていた仕事が別の事業者に流れた影響だとされている。

2008（平成20）年度の契約金額の急減は、リーマンショックの影響である。事業実績を職業群別に見ると「軽作業群」が5億1617万円（5938万円減）、「施設管理群」1億522万円（290万円減）、「技能群」5822万円（4万円増）、「サービス群」3457万円（516万円減）、「事務整理群」3423万円（521万円増）、「折衝外交群」342万円（37万円増）、「専門技術群」が170万円（449万円減）となっている。「軽作業群」の大きな減少は、製造業を中心とした発注者からの請負契約の減少に由来している。

参考文献

・東大阪市シルバー人材センター（2002）『第22回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2007）『第27回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2008）『第28回通常総会議案書』
・東大阪市シルバー人材センター（2009）『第29回通常総会議案書』

第４章　会員獲得班の活動報告

裏野　慎太朗

第１節　就業風景撮影・動画編集

１)就業風景撮影

ⅰ）目的

就業風景撮影の目的は３つである。

ア）広報活動をする私たちが就業の現場を知るため。

私たち学生は会員の実際の就業について詳しいわけではない。そこで撮影にいくことにより実際の現場の雰囲気などを知ることができる。例えば夏場に行った撮影は屋外でのシートの清掃作業であった。撮影をすると肉体を酷使する作業があることがわかり、会員の話では「夏は暑く、冬は手がかじかむので作業しづらい」とのことであった。

イ）撮影時のインタビューをもとに会報『燻』の記事を作成するため。

『燻』については、第二節で詳しく行う。

ウ）撮影後の動画を入会前の人に見てもらい就業に対するイメージをつけてもらうため。

これは、入会説明会のアンケート調査結果で仕事内容を詳しく・具体的に知りたいといったようなコメントが多く書かれていたことへの対応である。動画を見ることで就業のイメージがわき、入会希望者が実際に入会することを期待している。動画によって、口頭や文章ではなく、実際に働いている姿、インタビュー回答者の表情の変化、手振りなどから生まれる雰囲気を伝えることができる。

ⅱ）撮影場所

豊山ゼミがこれまでにおこなった動画撮影の日程・場所は以下である。

2013 年 11 月 21 日	大阪商業大学図書館
2013 年 11 月 29 日	八戸ノ里公園
2014 年 5 月 30 日	布施駅周辺の清掃
2015 年 1 月 19 日	川俣スカイランド
2015 年 6 月 10 日	市営楠根斎場
2015 年 10 月 9 日	金岡公園
2016 年 1 月 15 日	瓢箪山作業所（内職）
2016 年 4 月 21 日	株式会社カツロン
2016 年 8 月 1 日	瓢箪山作業所（シート洗浄）

2017 年 1 月 12 日	甲子化学工業
2017 年 2 月 13 日	剪定会員向け安全講習会 除草会員向け安全講習会

ⅲ）インタビューの質問内容・役割分担・回答例

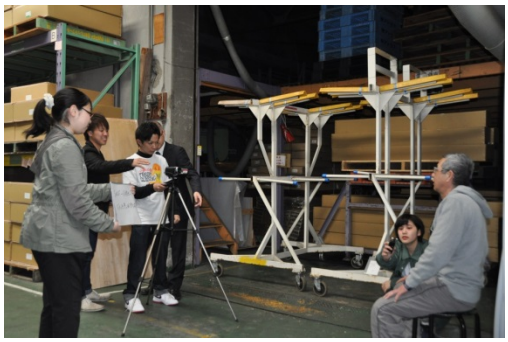
ア）インタビューの質問内容は４つである
①シルバー人材センターに入ったきっかけ。
②どのような時にやりがいを感じるか。
③就業を通して得たこと。
④センター入会を考えている人に一言。

イ）役割分担
撮影はカメラ（二種)、カンペ、マイクに担当を分け行う。
2016 年度は 4 回の撮影にいき、甲子化学工業の時に、ビデオカメラと連動したピンマイクが導入されたためマイクの担当が不要になった。当初、マイクをゼミで用意しようとしたがビデオに対応しないものを用意してしまった。最終的に大学側で用意していただいた。

ウ）会員さんの回答例
質問①に対しては「職業安定所は自分のやりたい仕事を見つけにくいが、シルバー人材センターだと自分に合った年相応の仕事ができる」「同好会があり所属している先輩の紹介で入会した」などの意見があった。
質問②に対しては「なかなかできなかった作業も年数が経つにつれ早くできるようになったという達成感がある」「覚えるのが難しくてもそれでも覚え、１日の仕事が終わって一杯飲んだ時にやりがいを感じる」などの意見があった。
質問③に対しては「種類がいくつもある折り紙をまとめて１つに仕上げる仕事とか、難しい仕事もあるから我慢強くなりました」「個性の強い皆さんの中でもお互いに和気あいあいやっていける雰囲気は作れたので良かったと思います」などの意見があった。
質問④に対しては「いろいろな仕事があるからね、覚えられへんかってもすぐに辞めたりせんと辛抱して根気よく勉強していただければと思います。ボケ防止にもなります」「今まで社会にお世話になった恩返しっていうんですかね、そういう気持ちで来てもらえたらって思います」などの意見があった。

ⅳ）撮影の様子（2016 年度）

ア）株式会社カツロン



仕事内容はパッキン加工、当日はコンテナの防水用パッキンの制作作業。

特殊な機械での作業を終えた時や同じ作業をしている方との交流がやりがいにつながっている。

撮影時の問題点として、天気が雨であったこともあり雑音が入るなどの問題があった。マイクを導入することにした。

イ）瓢箪山作業所



仕事内容は選挙などで使われるシートの清掃作業。

外での体を使った作業なのできつい部分がある。

年齢層が高い方が多かったが水分補給などこまめにおこない体調管理をしていた。

撮影時の問題点として、新しくマイクを導入したがカメラに対応しておらず失敗であった。

ウ）甲子化学工業



仕事内容はプラスチック製品の検品、ピッキング（picking：伝票や指示書にしたがって倉庫などで商品や製品を取り出していく作業のこと）作業。

それぞれ経験の違う人と一緒にやることで刺激や学びがある。

大学側でワイヤレスのビデオ対応マイクを用意してもらい始めて導入した。音声は格段に改善した。

ⅴ）まとめ

撮影をして実際に就業現場へ行き会員さんの働いている姿を見るまではシルバー人材センターの仕事は体力的には楽なものだと思っていた。というのもシルバー人材センターの仕事は「臨時、短期」そして「軽易」という条件があったからである。しかし屋外での仕事もあり、夏場のシートの清掃作業ではセミの声が聞こえる中、作業をしている。こまめな水分補給など健康面の管理もしながらやっていた。このように行かなければわからないことを、会報『燻』や編集動画で伝えていけたらと考えている。

２）動画編集

ⅰ）目的

編集後の動画を入会前の人に見てもらい就業に対するイメージをつけてもらうこと、文字だけでは伝わらない会員さんの表情などから感じ取れる雰囲気を伝えることである。

編集後の動画は、センターのご協力のおかげで、入会説明会で始まる前の待ち時間に流していただいている。

ⅱ）作成手順

ア）会員さんのもとへインタビューに行かせていただく。

イ）そこで就業について質問を行う。質問は以下の通りである。

①仕事内容、②シルバー人材センターに入会したきっかけ、③どのような時にやりがいを感じるのか、④就業を通して得たこと、⑤入会を考えている方に一言。

ウ）実際に働いている風景を撮影。

エ）データをパソコンに移しＢＧＭや字幕をつけたり、余分な部分のカットを行う。

オ）最終的なチェック。

初めて動画を作成したときは字幕の大きさも小さく、さらに文字のフォントが細くて見えづらいものとなっていた。また、ＢＧＭの音量も大きくなっていて会員さんの声とのバランスが悪くなっていた。ミリ単位の作業であったので集中力と根気が必要であった。先生やセンターの方からのご指摘などがあり、試行錯誤しながら変えていき、バランスがよく、何より入会を考えている方に対して見やすい動画に仕上げることができた。会員さんの表情もよく伝わり、入会を考えている人へとても見やすいものになったのではないかと思う。

ⅲ）気づき・改善点

ア）気づいたこと

入会をしようと思ったきっかけとして経済的な理由が大きいのかと思っていたが、インタビューを聞いていると、書道同好会、歩こう会、それから木工会その活動に魅力を感じたことや、健康のため入会したことや、知らなかったことをたくさん経験できることなどが挙げられていた。よく入会者に関しては経済的理由が挙げられるが、人との付き合いや自分を成長させるためなどの社会的な意義で入会している人もいることが体験としてわかった。もっとも全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター会員の実態に関する調査」（2010 年）によれば、生活費のためにセンターで働く会員は 3 分の 1 以上いるようである（塚本 2016：78）。

撮影場所については、これまでの公的な機関の依頼する仕事に限られていたが、2016 年度に初めて民間企業で撮影をすることができた（株式会社カツロン）。センターでの仕事は民間からの仕事が多く、これを動画にすることで入会前の人に対してより実体に近い情報提供になればと考えている。

イ）改善点

最初のころはカメラを回し始めてからすぐに話し始めてもらっていたため字幕を入れるスペースがなく表示する時間が短かった。だから、カメラを回し始めてから 3 秒ほどおいて話してもらうように変更した。

音声については、ＢＧＭボリュームとかではなく会員さんの声自体がうまく拾えておらず、聞き取りづらいものとなっていた。そこでマイクを購入したが、カメラとの互換性がないものを購入してしまい、使用することができなかった。学修支援課が新しく互換性のあるマイクを購入してくださりそれを使用し撮影を行った。結果、音もきれいに聞こえて聞き取りやすくなった。

参考文献

・塚本成美（2016）「高齢社会問題とシルバー人材センターの役割」『城西大学経営紀要』12、63－94。

第２節　会報『燻』編集補助・記事作成

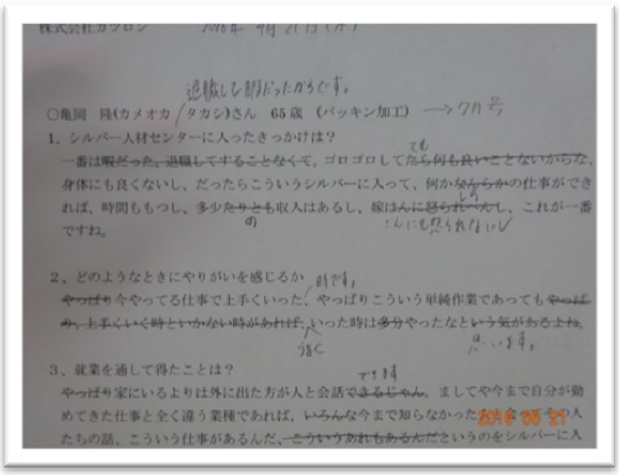
１)就業会員の声（記事）の目的

就業会員の声の目的としては実際に就業している人の生の声を聞いてもらい、会員になるかを検討している人に対して就業の具体的なイメージを持ってもらうためである。記事内には実際に会員の方が就業をしている就業風景写真を掲載している。こうした写真があることにより、就業の雰囲気、仕事の種類なども少なからずわかる。また、初めて就業する会員の不安も解消されるのではないかと考えられる。また既存の会員の方に他の会員の仕事のイメージを持ってもらい、会員間の交流を深めるためである。

２)就業会員の声が完成するまでの流れ

まずセンターと連絡を取り、インタビューを撮影する日程を決める。撮影当日作業をしておられる会員の方にインタビューを行う。その後記事にも掲載する実際の作業風景も撮影する。ビデオカメラに収めてある会員の方にお答え頂いたインタビューの音声を文字に起こす。最後に就業会員の声の記事の編集である。文字おこしをした文章をもとに記事になる原稿を作成する。その際、意味が通るように文章に加筆・修正する作業は方言もあるので、箇所が多いほど、難しい作業だった。





○亀岡　昌(カメオカ/タカシ)さん　65歳（パッキン加工）→7月号

1、シルバー人材センターに入ったきっかけは？

一番は暇だった。退職してすることなくて。ゴロゴロしてたら何も良いことないかもな。身体にも良くないし、だったらこういうシルバーに入って、何かなんらかの仕事ができれば、時間ももつし、多少とも収入はあるし、線はんに縛られないし、これが一番ですね。

2、どのようなときにやりがいを感じるか

今やってる仕事で上手くいった、やっぱりこういう単純作業であっても、上手くいく時といかない時があれば、いった時は多分やったという気がするよね。

3、就業を通して得たことは？

やっぱり家にいるよりは外に出た方が人と会話できるじゃん。ましてや今まで自分が勤めてきた仕事と全く違う業種であれば、いろんな今まで知らなかった人たちの話、こういう仕事があるんだ、こういうあれもあるんだというのをシルバーに入

下が完成した「就業会員の声」である。

就業会員の声

大阪商業大学豊山ゼミナールは平成27年10月9日、金岡公園にて、除草などの清掃作業をしておられる就業会員の方にインタビューを行いました。ご協力いただいた3名の会員の皆様、ありがとうございました。

今回のインタビューで行った質問内容は以下の4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



河井　久夫さん 63歳

①家でじっとしてるよりは外出てみんなの顔見ながら、何か目的を持つ方が人間らしいって感じたことがきっかけでしょうね。

②気さくな人だとかいろんな人が来るんですけども、そういった人たちと気楽に話してコミュニケーションを取れるっていうところですかね。

③きれいに掃除したときに「毎日ご苦労さん」って言ってもらえるのが嬉しいですね。

④毎日、決まったことがある方がやっぱり生きがいになるんじゃないかなと思う。自分の余暇を利用しながら楽しく働ける所が生きる糧になると思うので、センターに入ってもらいたい。



河野　正夫さん 67歳

①退職してからどっかへ行こうと思ってブラジルへ行き、三ヶ月ほど遊んどった。でも、「やっぱり働きに行ってまたお金を稼ぎたいな、自分の小遣いくらい稼いで、そのお金でまた、ブラジルへ行きたいな」ということで二年半前に入会しました。

②うまいこと出来たなっていうときにはやりがいを感じます。また、作業をしてると挨拶できる人が段々増えてきて、ちょっとは人のためになっているんやろうな言う風に感じた時もやりがいを感じます。

③生まれ育ちもみんなバラバラでここへ来てるけど、まぁみんな今仲ようやっていけてる。そういうことが得たことかな。

④生まれ育ち違う人と一緒に仕事して、チームワーク作りをしていただいたらいいと思います。



岩　俊弘さん 63歳

①働いたらちょっとお金をもらえるから入りました。

②草を刈って、最後は集めていうのがやりがいがあると思います。

③チーム言うか仲間ですかね。

④挑戦いうんかね。一から始めるいう気持ちでやったら続くと思います。



作業風景

就業会員の声

大阪商業大学豊山ゼミナールは平成28年1月15日、東大阪市シルバー人材センター作業所にて、折り紙の袋詰めや商品管理などの作業をしておられる就業会員にインタビューを行いました。ご協力いただいた3名の会員の皆様、ありがとうございました。

今回のインタビューで行った質問内容は以下の4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



木村　マツエさん（内職作業）

①昔はね職業安定所で仕事を探していたわけです。ほんならキツイ仕事ばっかりでした。これは身体に良くないからもっと年相応の仕事を探そうということで登録しようってなりました。

②折り紙の種類がいろいろ変わります。1日終わった時に今日はやれやれ無事に過ごしたなって感じます。それですかね。

③種類がいくつもある折り紙をまとめて1つに仕上げる仕事とか、難しい仕事もあるから我慢強くなりましたね。

④我慢強い人じゃないと務まりません。明日また頑張ってしよう、みんなに付いていこうっていう我慢強い気持ちがいりますね。



平井　瑋恵さん（内職作業）

①民謡の先輩がセンターの民謡同好会をやっておられて、私も民謡してましたから、その人の紹介で入ったんです。

②入った当初はなかなかできなかったけど、年数が経つにつれ早くできるようになりました。その達成感ですかね。

③みんな一緒に楽しくやっています。1日元気で時間きっちり仕事もさしてもらって、ほんで健康で喜んでいます。

④いろいろな仕事があるからね、覚えられへんかってもすぐに辞めたりせんと辛抱して根気よく勉強していただければと思います。ボケ防止にもなります。



橋本　俊和さん（商品管理）

①何か社会に還元したかったんです。何かの形でお返ししたいと思ったので申し込みました。

②色紙の種類が多くて、覚えてと言われても難しい。それでも覚え、1日の仕事が終わって一杯飲んだ時にやりがいを感じます。

③共同作業所っていう職場なんですけど、皆さん個性が強いんで、大変です。でもお互いに和気あいあいやっていける雰囲気は作れたので良かったと思います。

④今まで社会にお世話になった恩返しっていうんですかね、そういう気持ちで来てもらえたらって思います。

作業風景



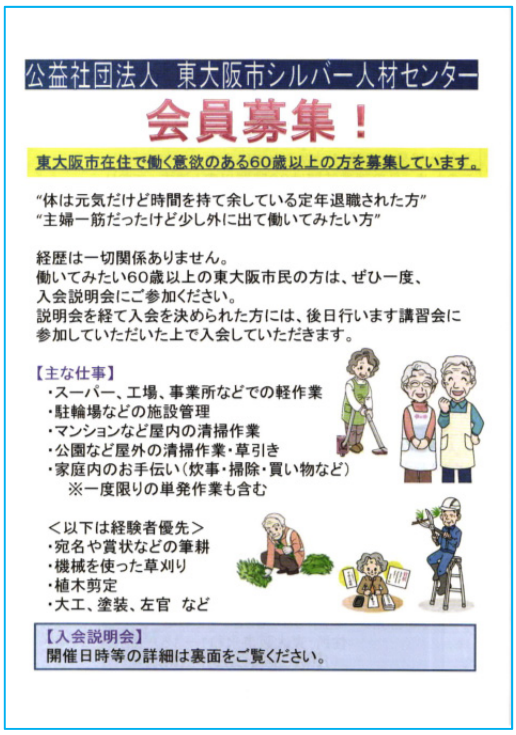


3）PR 方法

センター中間報告会の際に職員の方から「会員の方以外にも PR したらどうか」とご指摘を頂いた。そこで私たちは以下の 2 つの方法を考えた。1 つ目はスーパーに『燻』を置いてもらうということである。2 つ目は入会説明会に来られた方に「就業会員の声」を配付するということである。

スーパーは多くの人が訪れる場所であり、また利用客は女性の方が多いため、女性会員の増加につながるのではないかと考えた。そこで私たちは 11 月 16 日、18 日に合計 5 店舗のスーパーにお伺いし、『燻』を置いていただけないかとお願いした。そして 5 店舗中スーパーことぶきさんと万代小阪店さんの 2 店舗から許可を頂くことができた。許可をいただけなかった店舗からの理由は、広告などは一切置いていない、入会費などの料金の発生する広告は置くことができない、というものであった。

センター最終報告会で提案した結果、採用され、『燻』ではなく、センター会員募集のリーフレットを置いてもらうことになった。2017 年 1 月 17 日に 45 部ずつ置いてきた。3 月 13 日現在でことぶきの残部は 8 部、3 月 27 日現在で万代小阪店の残部は 11 部だった。効果が期待される。


公益社団法人　東大阪市シルバー人材センター

会員募集！

東大阪市在住で働く意欲のある60歳以上の方を募集しています。

“体は元気だけど時間を持て余している定年退職された方”
“主婦一筋だったけど少し外に出て働いてみたい方”

経歴は一切関係ありません。
働いてみたい60歳以上の東大阪市民の方は、ぜひ一度、
入会説明会にご参加ください。
説明会を経て入会を決められた方には、後日行います講習会に
参加していただいた上で入会していただきます。

【主な仕事】
・スーパー、工場、事業所などでの軽作業
・駐輪場などの施設管理
・マンションなど屋内の清掃作業
・公園など屋外の清掃作業・草引き
・家庭内のお手伝い（炊事・掃除・買い物など）
※一度限りの単発作業も含む

＜以下は経験者優先＞
・宛名や賞状などの筆耕
・機械を使った草刈り
・植木剪定
・大工、塗装、左官　など

【入会説明会】
開催日時等の詳細は裏面をご覧ください。



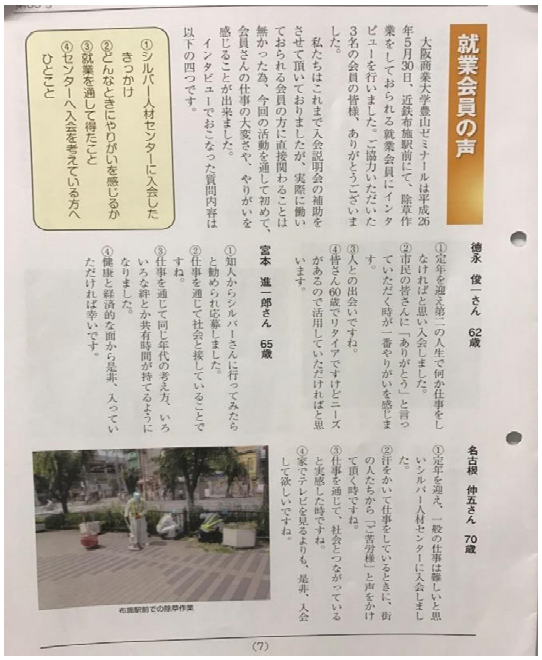


2 つ目は入会説明会で「就業会員の声」のページを配付し、見てもらう事によって具体的な就業のイメージを持ってもらうことであり、2017 年 1 月 24 日 150 回目の入会説明会からアンケートと一緒に配付を始めた。





4）新旧記事の比較



就業会員の声

大阪商業大学豊山ゼミナールは平成26年5月30日、近鉄布施駅前にて、除草作業をしておられる就業会員にインタビューを行いました。ご協力いただいた3名の会員の皆様、ありがとうございました。

私たちはこれまで入会説明会の補助をさせて頂いておりましたが、実際に働いておられる会員の方に直接関わることは無かった為、今回の活動を通して初めて会員さんの仕事の大変さや、やりがいを感じることが出来ました。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

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知人から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仕事を通し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行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」と声をかけて頂く時ですね。
③仕事を通して、社会とつながっていると実感した時ですね。
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

(7)



就業会員の声

大阪商業大学豊山ゼミナールは平成28年4月21日、株式会社カツロンにて、パッキン加工などの作業をしておられる就業会員にインタビューを行いました。ご協力いただいた4名の会員の皆様、ありがとうございました。本号では前号でご紹介できなかった2名の会員のインタビューをご紹介します。

今回のインタビューで行った質問内容は以下の4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

北島 靖夫さん 73歳
①65で定年になって、ぶらぶらしてたら、身体がなまってきたので小遣い稼ぎでもと、入ったら皆さんの身体も健康になりますしね。

北内 勝治さん 72歳
①家がシルバーセンターに近いので、センターの紹介で入りました。
②仕事が早くできるようになったり、きれいな仕事ができた時にもっとやろうか、頑張ろうという気になります。
③若い人に教育しないといけないし、人との付き合いですね。
④ボケる前に身体動かして、足腰かすことが大事やと思います。どんな仕事でも良いから、やってみることです。

作業風景

(4)

左側の過去のものは会員さんの顔写真が無く、就業風景の写真も少ないため、就業の様子が分かりにくくなっていた。しかし顔写真を入れ、就業風景の写真を 4 枚にしたことで、就業の様子が伝わりやすくなった。

5）改善点

1 つ目は、就業会員の声の作業風景の写真の下に何の作業をしているかの説明を載せるということである。こうすることでより詳しく仕事の内容を理解してもらえるのではないかと思う。

2 つ目は、69 ある地域班のなかで唯一活動している西提班（下記参照）の活動内容を燻に載せるということだ。こうすることで地域班の活性化に繋がるのではないかと思われる。実際に過去の『燻』には地域班のことが紹介されていた。それをセンター最終報告会で提案した結果、入会講習会で会員が所属する地域班の確認などの説明がされるようになった。

【西堤班】地域班は現在東大阪市SCに全69あるうち2つしか活動していない。そこで地域班を活発にするためにはどうすれば良いのかと考えた結果、2016年10月24日に、活動ができている西堤班の班長である坂崎勝巳さんにヒアリングをすることにした。ヒアリングの結果、活動がうまくできているのはイベントに参加してもらう事に成功しているからであるとわかった。1月は全体会議、3月は花見会、11月は歩こう会がある（これはセンター実施のものとは違い、終了後すぐに解散せずスタート時点まで戻ってから解散する)。少なくとも参加会員の脱会防止には寄与していると考えられる。また、1月に行われる全体会議も飲み会のような雰囲気のため、参加しやすくなっているのも要因となっている。しかし、イベントを開催するだけでは人は集まらない。その際、イベントの情報を流すために必要なのが連絡網である。だが、連絡網はメンバーの入れ替わりが多々あるのでその都度更新しなければいけないため、まめな人でないといけない事がわかった（『あゆみ』http://higashiosakasc.ec-net.jp/ayumi.pdf　5頁も参照)。

6)会員からの評価

このような活動を続けた結果2016年11月30日に行われた『燻』の編集会議にて広報委員の皆さんから就業会員の声についての意見をいただいた。

「新しく入った会員の方は仕事の内容や就業のイメージがつかめるのでいいと思う」

「取材を受けることで、就業の励みになる」

「若い人が職場に来ると場がなごみ嬉しい」

このように評価していただき本当にうれしく思った。今後はもっと改善して、よりよいものにし、会員の期待に一層応えることができるようにしたい。

第５章　現状・歴史分析班の活動報告
入会説明会・入会講習会アンケート分析

金野　祐太・下林　康二

第１節　入会説明会アンケートの分析調査結果

１）目的

私たちは豊山ゼミナールでの活動で入会説明会・入会申込者講習会の補助の度に実施しているアンケートの集計・分析を行ってきた。入会説明会・入会申込者講習会は毎月第２火曜日と第４火曜日(当日が祝日の場合は翌日、８月は第４火曜日のみ、１２月は第２火曜日のみ)で実施している。

データを取る目的として、説明会に参加した人が説明を聞いて疑問に思った点の改善案を挙げる為、そしてその改善案に説得力をもたす為である。ここでは私たちが主に活動した 2016(平成 28)年度を中心にアンケートの集計と調査結果を報告する。

(調査期間：2014 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日。ただし、2014 年度 11 月 2 回目、12 月の 2 回、2015 年度 9 月 1 回目～10 月 2 回目、12 月、2 月 2 回目の 6 回はアンケート未回収のためデータはなしとする)。

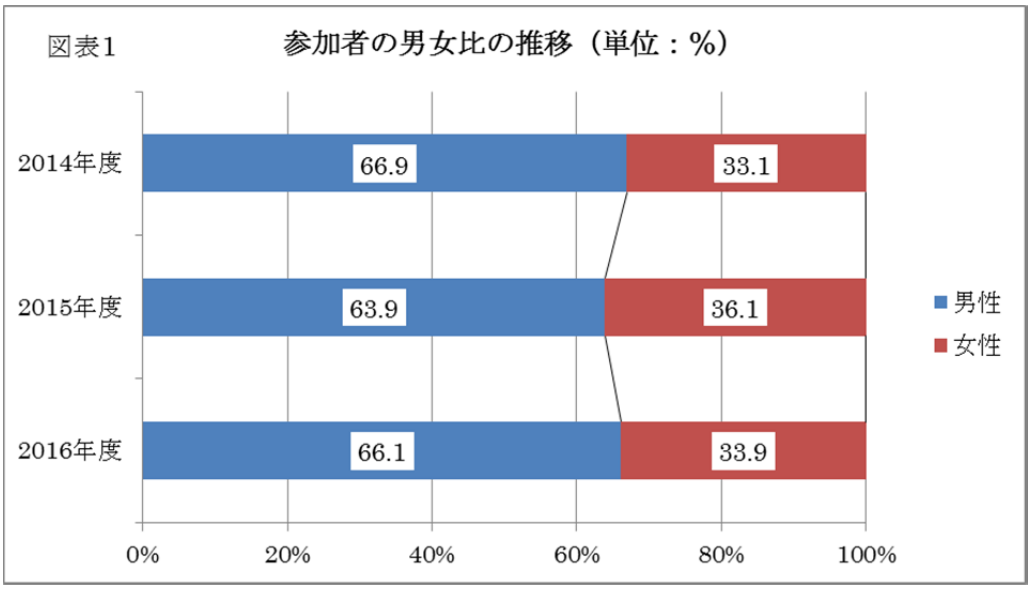
２）分析

ｉ)男女比

2014(平成 26)年度、2015(平成 27)年度 2016(平成 28)年度の入会説明会参加者は、図表 1 のようになっている。

2014 年度は男性が 66.9%、女性が 33.1%、2015 年度は男性が 63.9%、女性が 36.1%、2016 年度は男性が 66.1%、女性が 33.9%となっている。どの年度も男性の比率が高く、女性の参加者が少ないことがわかる。このことから、現状として女性の会員増加が課題であると考えられる。

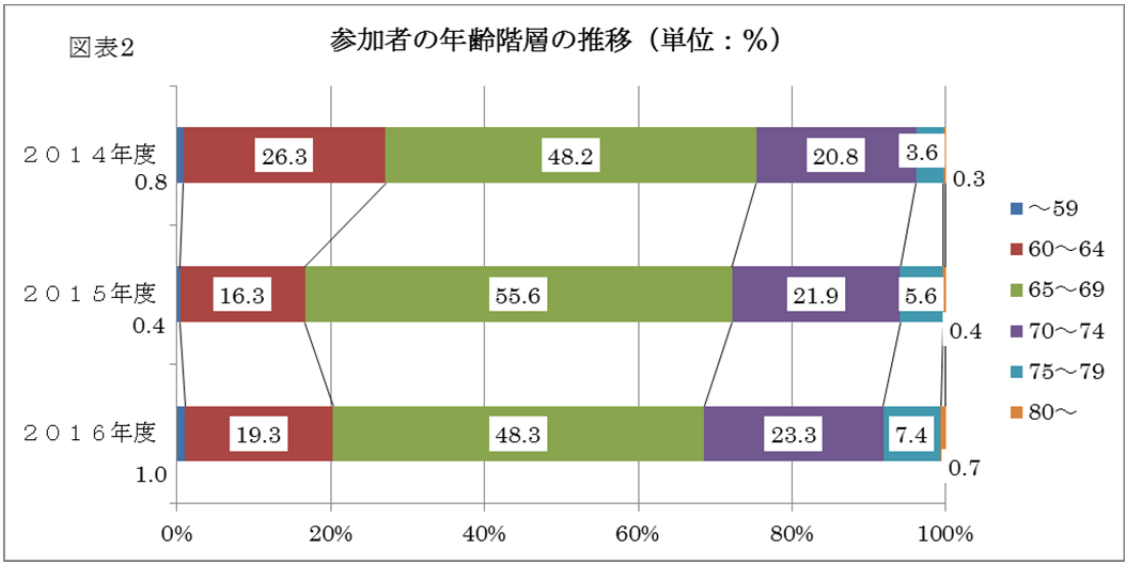
図表1



ⅱ)年齢

2014(平成 26)年度、2015(平成 27)年度 2016(平成 28)年度の年齢比は、図表 2 のようになっている。

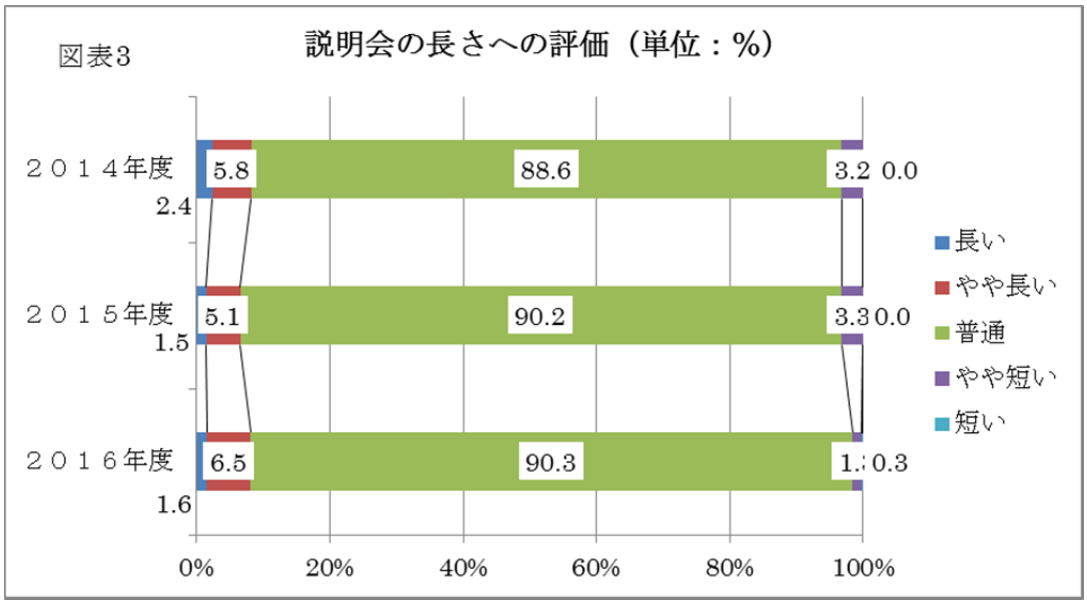
どの年度も 65～69 歳が最も多く、2014 年度は 60～64 歳が 26.3%と増加するも 2015 年度では 16.3%と減少し、2016 年度も 19.3%と低い。また、2014 年度から 70～74 歳の参加者が増加していることから、説明会参加者の高齢化が進んでいると考えられる。



ⅲ)説明会の長さ

2014(平成 26)年度、2015(平成 27)年度、2016(平成 28)年度の説明会の長さについての回答をまとめると、図表 3 のようになっている。

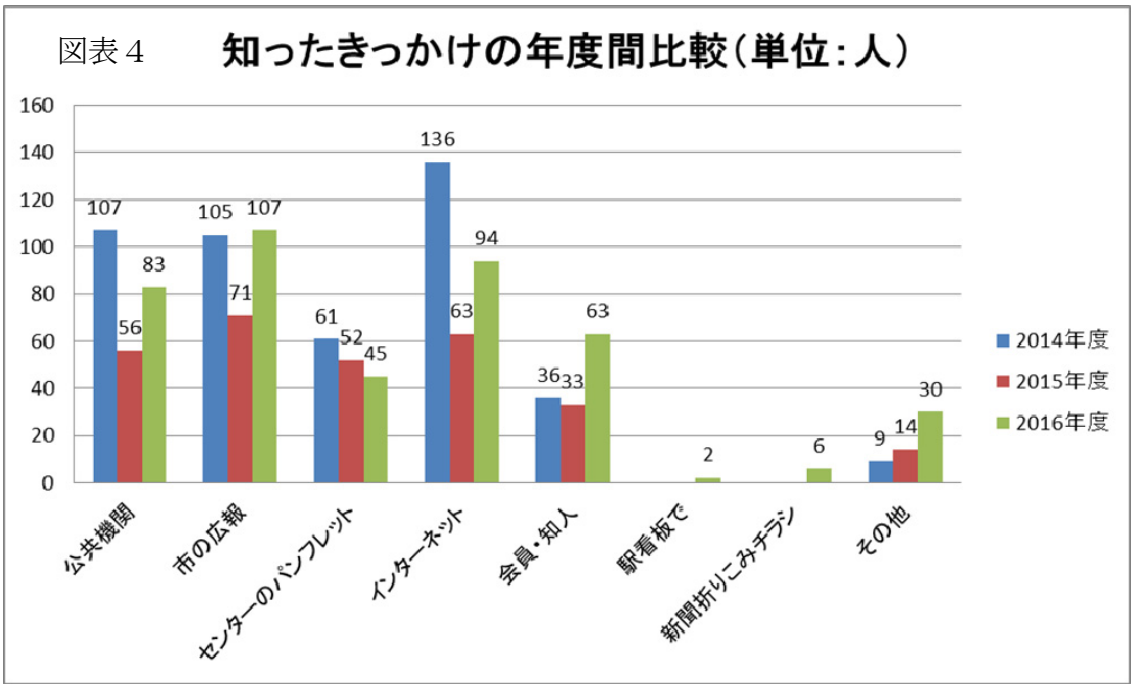
説明会の長さに関しては、どの年度もふつうと感じている人が多く、現状のままでよいと問題点は無さそうである。



ⅳ)知ったきっかけ

2014(平成 26)年度、2015(平成 27)年度、2016(平成 28)年度のシルバー人材センターを知ったきっかけの回答をまとめると、図表４のようになっている。

図表４　知ったきっかけの年度間比較（単位：人）

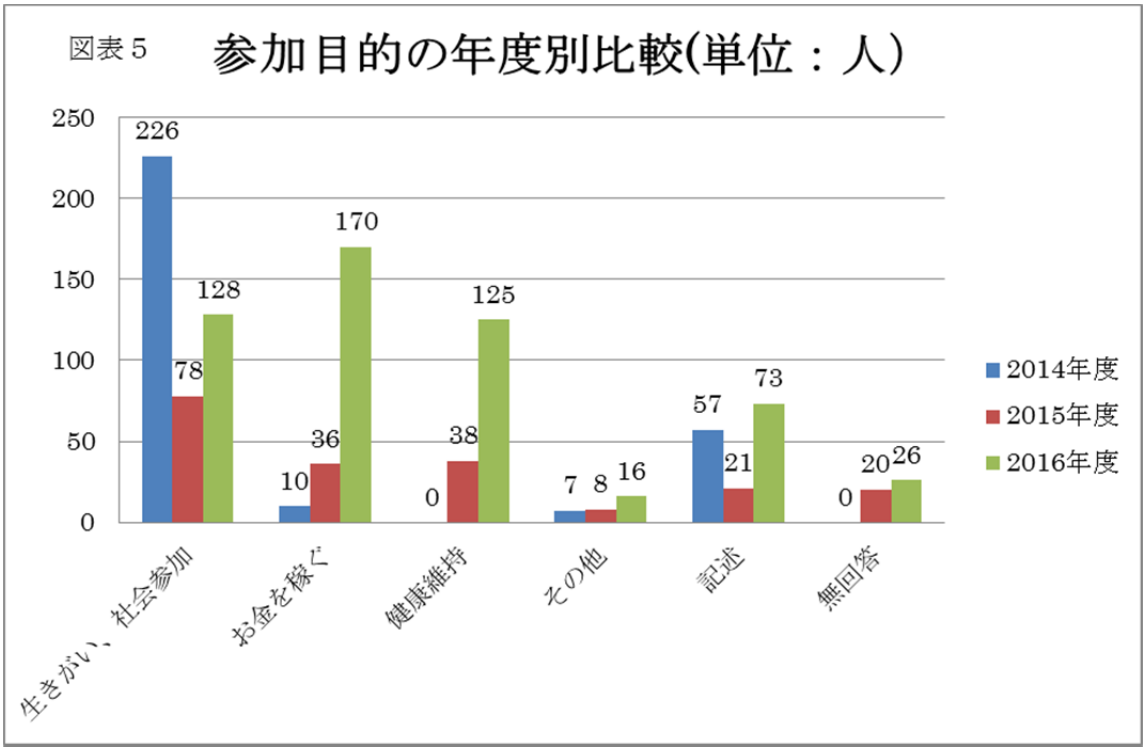


知ったきっかけについて、2014 年度は「インターネットで知った」が 136 人、「公共機関で知った」が 107 人、「市の広報で知った」が 105 人という順になっている。2015 年度は「市の広報で知った」が 71 人、「インターネットで知った」が 63 人、「公共機関で知った」が 56 人という順になっている。2016 年度は「市の広報で知った」が 107 人、インターネットで知った」が 94 人、「公共機関で知った」が 83 人という順になり、どの年度もインターネット、市の広報、公共機関で知る機会が多いことがわかる。また、2016 年度では「会員・知人で知った」が 63 人と昨年度より多く、口コミなどの影響もあると考えられる。

ⅴ）参加目的

2014(平成 26)年度、2015(平成 27)年度、2016 年度(平成 28)年度の入会説明会に参加した目的についての回答は、図表５のようになっている。

参加目的について、2014 年度、2015 年度ともに「生きがい、社会参加」が最も多く、次に「健康維持」や「お金を稼ぐ」であったのに対し、2016 年度では「お金を稼ぐ」が最多となり、次に「生きがい、社会参加」、「健康維持」の順となった。「お金を稼ぐ」が年々増加していることから、老後破産などの対策としてお金を稼ぎに来る人が増えてきているとも考えられる。



第２節　入会講習会アンケートの分析調査結果

1)目的

当初は入会説明会のみアンケートを実施していたため、実際に東大阪市シルバー人材センターに入会し働いてもらう人の実態を把握することができなかった。また、最終学歴や年収など一歩踏み込んだ情報を入手することで、どのようなニーズを持った高齢者の方々が会員になっているのかを判断することも込められている。

2)変遷

2011（平成 23）年 11 月に最初のアンケート用紙が作成され、少しの間中断した後、2013（平成 25）年 8 月にアンケート用紙を改定させ、正式に調査をスタートさせた。そして、2015（平成 27）年 5 月に改定がなされ、現在のフォーマットになった。画像は順に 2011（平成 23）年 11 月改訂版（図表 6）、2013（平成 25）年改訂版（図表 7）、2015（平成 27）年改訂版（図表 8-1）、（図表 8-2）となっている。

図表 6

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）

図表 7　　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）

図表 8-1

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(2015 年改訂)

以下の質問にお答えください（あてはまるものに○をつけるか、自由に記述ください）。

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、参加者の属性や希望を知り、入会申込者講習会ならびに今後のシルバー人材センター活動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**（回答次第で、お仕事の紹介に影響が及ぶことはありません）。

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　入会申込者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

4　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．社会との関係を維持するため　　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（　　）

5　あなたの現在の収入を教えてください。

1．100 万円未満　　2．100 万円以上 200 万円未満
3．200 万円以上 300 万円未満　　4．300 万円以上

6　あなたの最終学歴を教えてください。

1．中卒　　2．高卒　　3．大卒　　4．その他（　　）

図表 8-2

入会申込者講習会アンケート（2015 年改訂）

7　あなたの前職をお答えください。

1．事務系　　2．技術系　　3．自営業　　4．無職
5．その他（　　）

8　あなたが今後つきたいと希望する仕事を教えてください。

1．軽作業(清掃・除草など)　　2．技術分野(襖張替え、植木の手入れなど)
3．施設管理(駐車場管理など)　　4．事務整理(宛名書き、受付事務など)
5．専門技術(経理、パソコンなど)　　6．その他(　　)

9　当センターには以下の同好会があります。入りたいと思うものがあれば、お答えください。

1．歩こう会　　2．手芸同好会
3．手描き友禅　　4．囲碁
5．カラオケ　　6．パソコン教室
7．特になし　　8．あればいいと思う同好会（　　）

10　本日の入会申込者講習会の内容のうち、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？　あれば該当するものすべてに○をつけてください。

1．接遇ビデオ　　2．安全就業
3．個人面談　　4．特になし
5．その他（　　）

11　問10において改善した方がよいと回答した方にお聞きします。どのように改善すればよいとお考えですか？

（　　）

12　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。

（大阪商業大学豊山ゼミナール）

3)分析

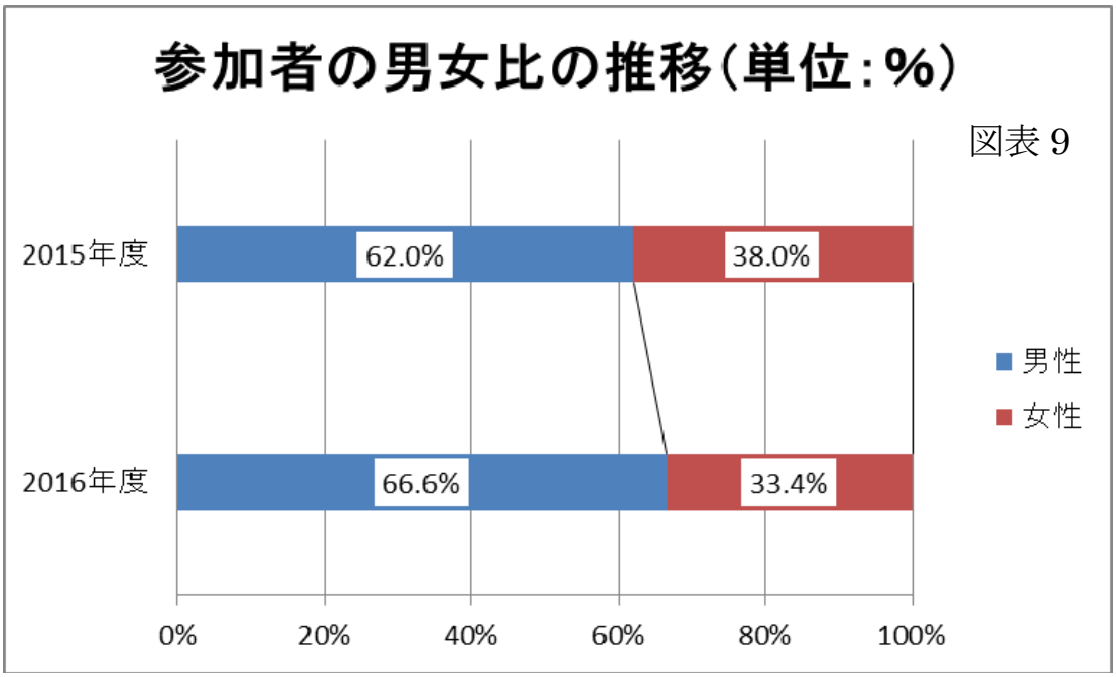
入会講習会アンケートは 3 度に渡るアンケート用紙の改訂により、質問内容が大きく変化しているため、集計が困難であった。また、2014（平成 26）年度データが発掘されなかったため、2015（平成 27）年度 8 月以降のデータを調査対象としている

(調査期間：2015 年 8 月 1 日～2017 年 3 月 31 日。2015 年度 12 月の 1 回はアンケート未回収のためデータはなしとする)。

ⅰ）参加者の男女比の推移

入会講習会に参加した男女比の推移を示している（図表 9)。青が男性を、赤が女性を表している。入会講習会も入会説明会同様に男性の比率が高いことが分かる。そこで、より多くの女性会員を増加させるには女性の要望にあった仕事を探すもしくは開拓する必要がある。

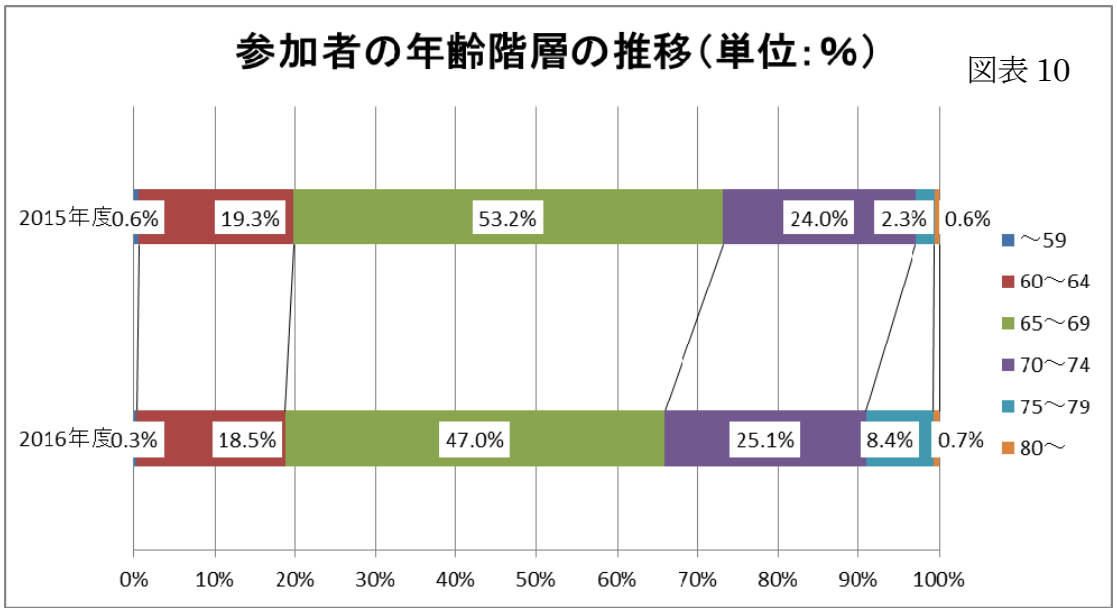
豊山ゼミナールでは過去に姫路市シルバー人材センター、松山市シルバー人材センターの 2 センターにヒアリング調査を行った。そこでは女性会員のみならず会員の方の性格や環境などを考慮してその人にあった仕事の提供をする方などがおり、より会員の方と親身になったパイプ役が必要だと考えられる。東大阪市シルバー人材センターでもそういった存在が必要であろう。



ⅱ）参加者の年齢階層の推移

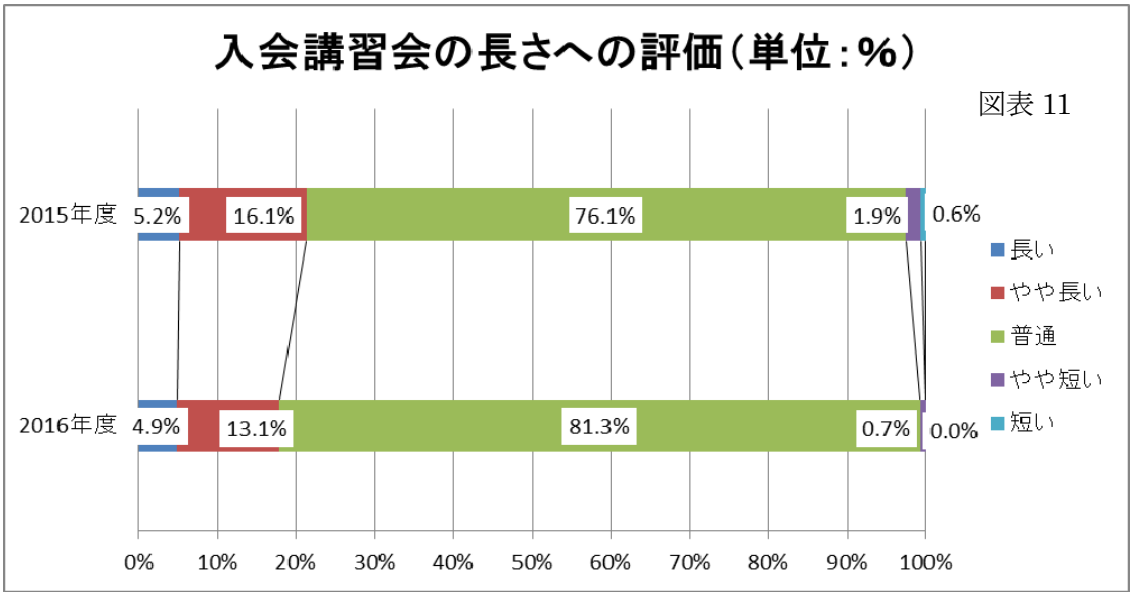
次に参加者の年齢階層の推移を表したものである(図表 10)。60 代の参加者の割合が減少し、70 代の参加者の割合が増加している。中でも 65～69 歳の割合が 6.2%減少、75～79 歳の割合が 6.1%増加と、高年齢者雇用安定法の影響が及ぼされていることがわかる。また、入会講習会は入会説明会を受けた方が来るものであるため、入会説明会に参加した年齢階層がそのまま

反映された結果になったと言える。こうしたことを受け、センター側も参加者の年代や男女構成等によって仕事の要望を変動させる必要があるのではないだろうか。



iii）入会講習会の長さへの評価

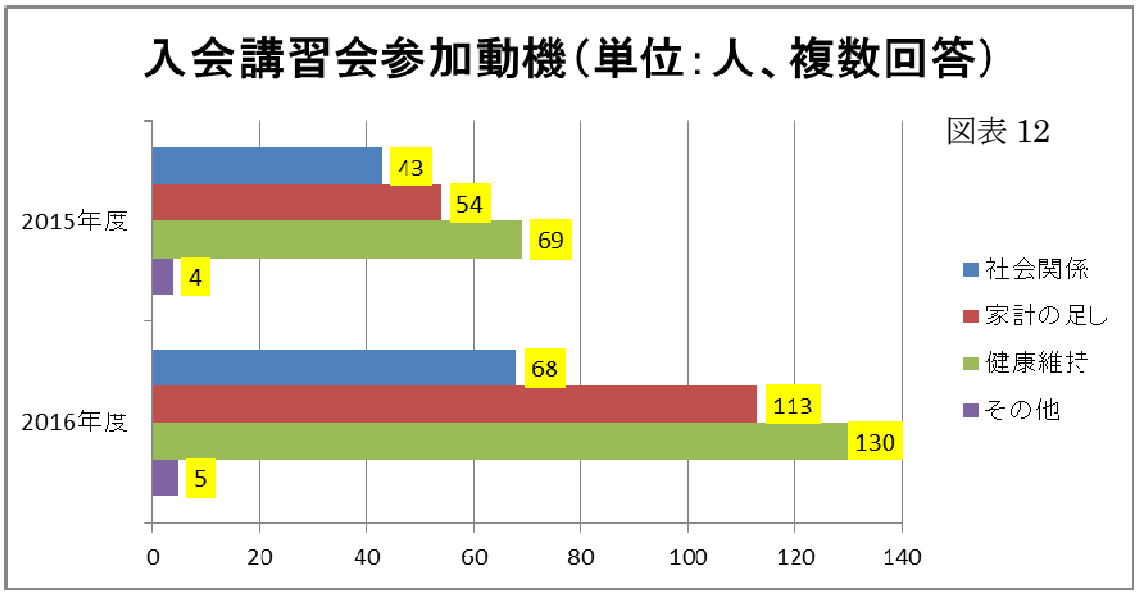
続いて入会講習会の長さへの評価についてのグラフである（図表 11）。昨年度と同様で普通が多く回答され、時間の変更はなしでいいと思われる。



iv）入会講習会参加動機

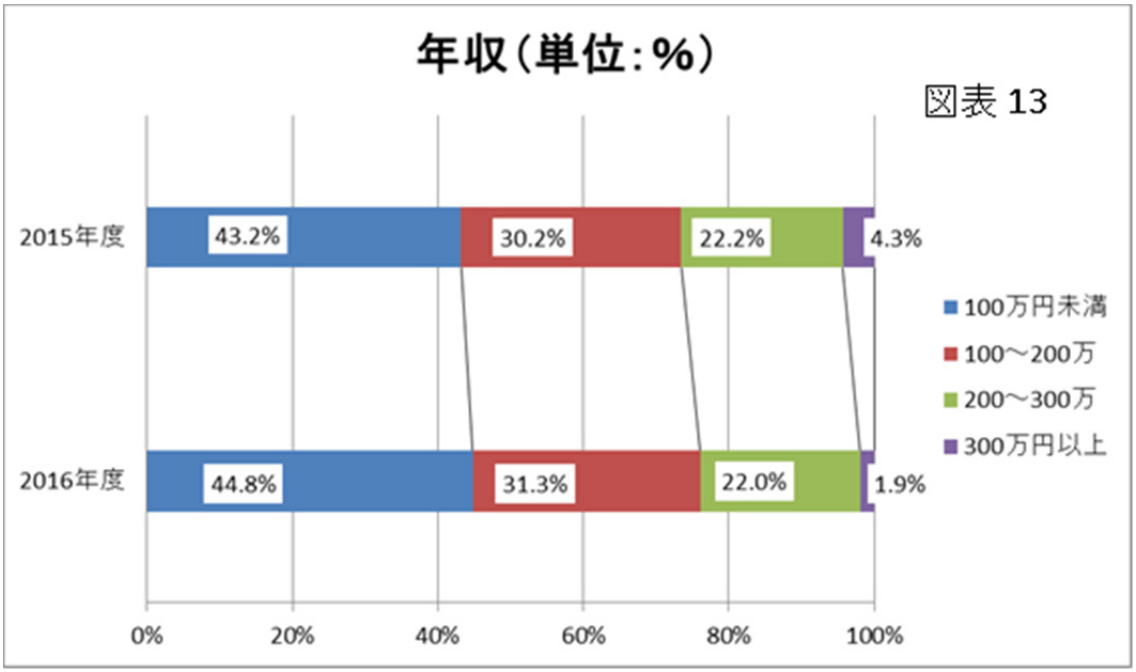
参加動機では、健康維持と回答した人が、家計の足しと回答した人を上回った結果となった（図表 12）。退職しても体を動かして健康でいたいと思う会員が増加しつつあるのではないだろうか。また、入会説明会での参加動機はお金を稼ぐが一番多く回答されたのにもかかわらず、

入会講習会では健康維持が多く回答されている。これはシルバー人材センターの趣旨(臨時的かつ短期的又は軽易な仕事を提供する)を理解したからだと思われる。



v）年収

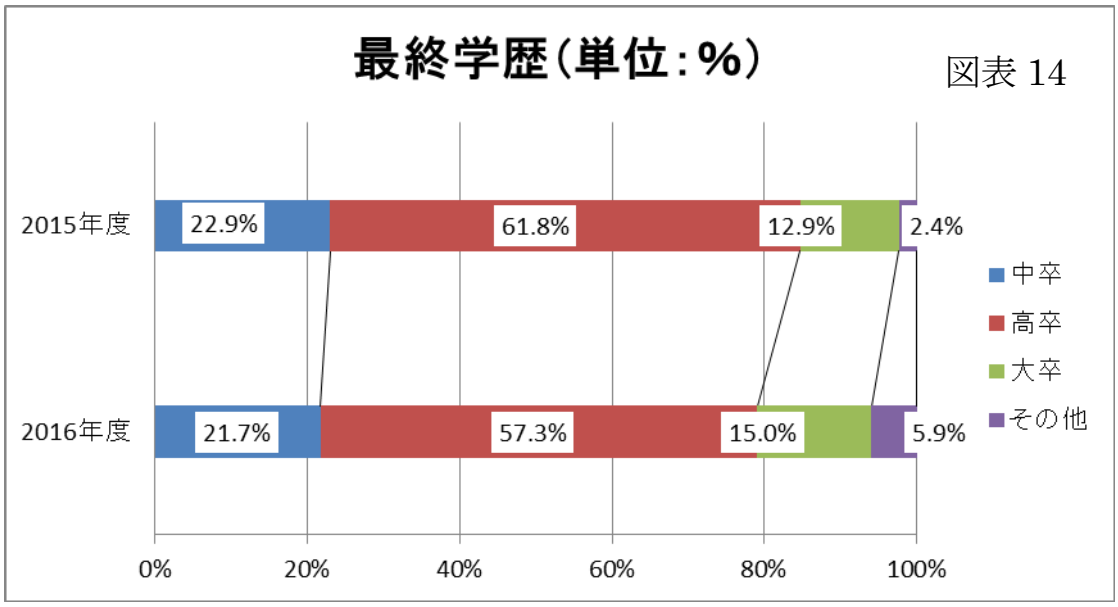
シルバー人材センターに来る人は低所得者が多いと言われているが、まさにその通りの結果となっただろう（図表 13)。年収 100 万円未満の割合が昨年度と同様に一番の比率を占め、上昇傾向にあると言える。



vi）最終学歴

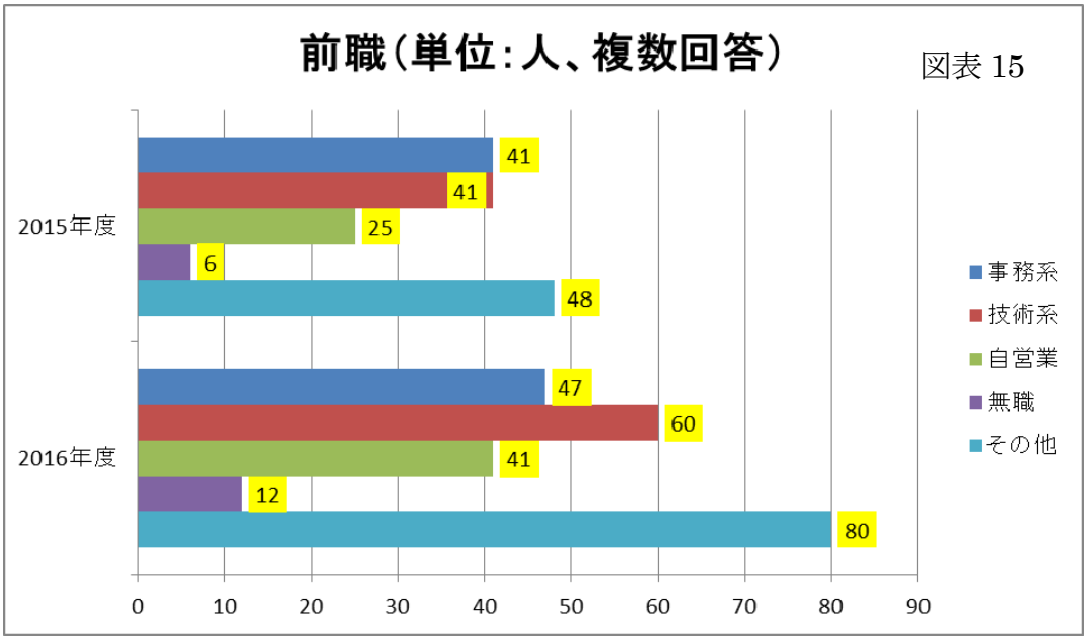
低所得者に続き、低学歴者も多いと言われるシルバー人材センターだが、昨年度と比較してみると、大卒の割合が増加しており、割合でいえば高卒が一番多く占めている（図表 14）。先ほどの結果と合わせると、低収入で低学歴の会員が減少しつつあると言える。

しかし近年、大学の進学率が 52%を超え、最終学歴が大学であることが珍しくなくなっているため、高学歴者が多いとはまだ言えないだろう。



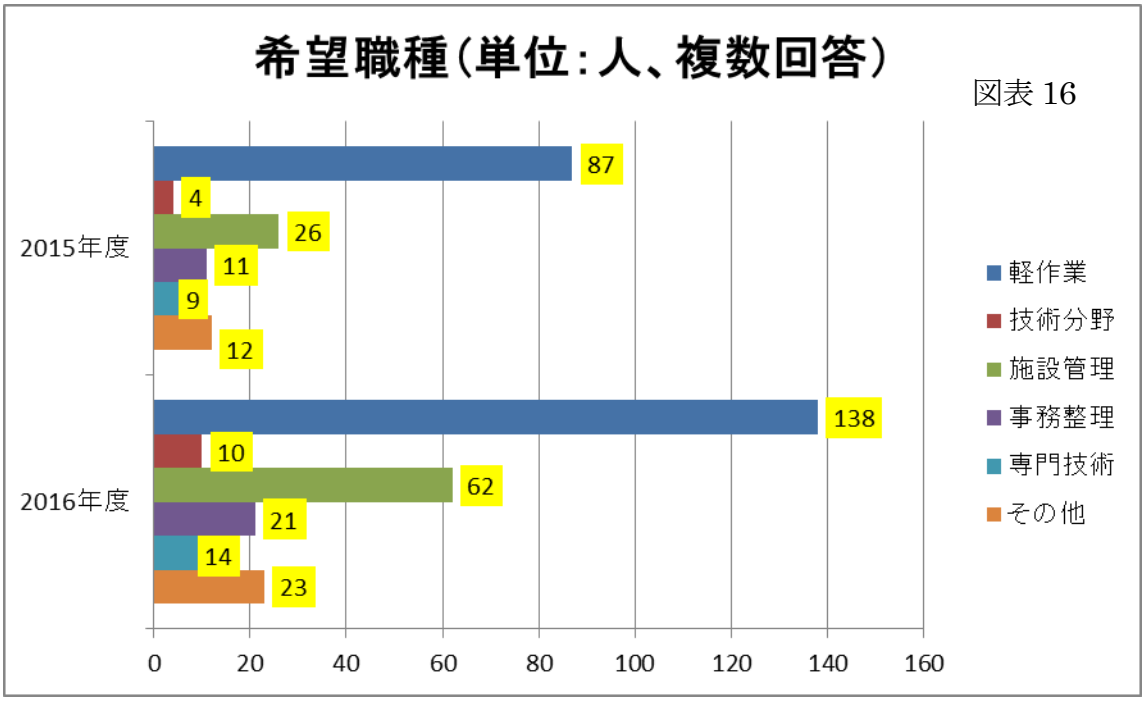
Ⅶ）前職

前職では技術系が多く、高いスキルや技術を持った会員が多く入会したことになる（図表 15）。



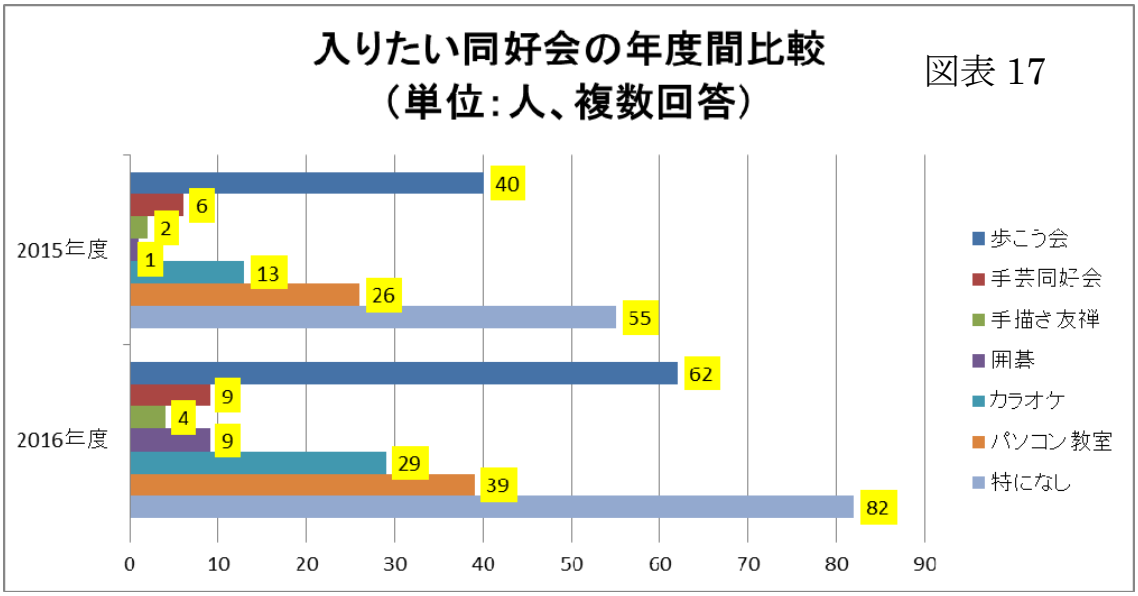
Ⅷ）希望職種

シルバー人材センターに入会して希望する職種は軽作業が多く、先ほどの結果から前職とは違う職種の仕事がしたいように思われる（図表 16）。そのため、シルバー人材センターもその要望に応じた仕事の開拓、紹介をしていく必要がある。



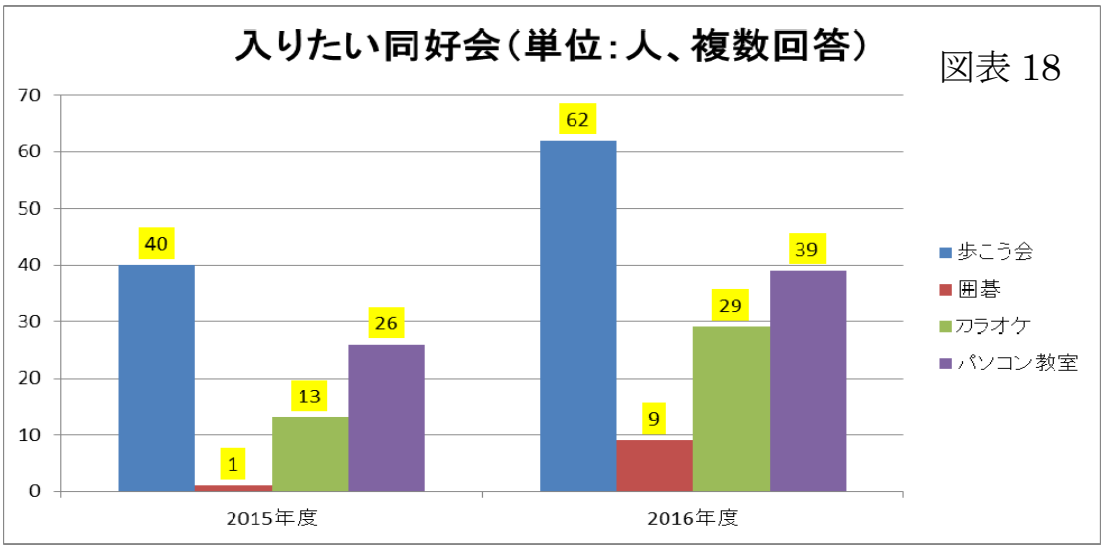
Ⅸ）入りたい同好会

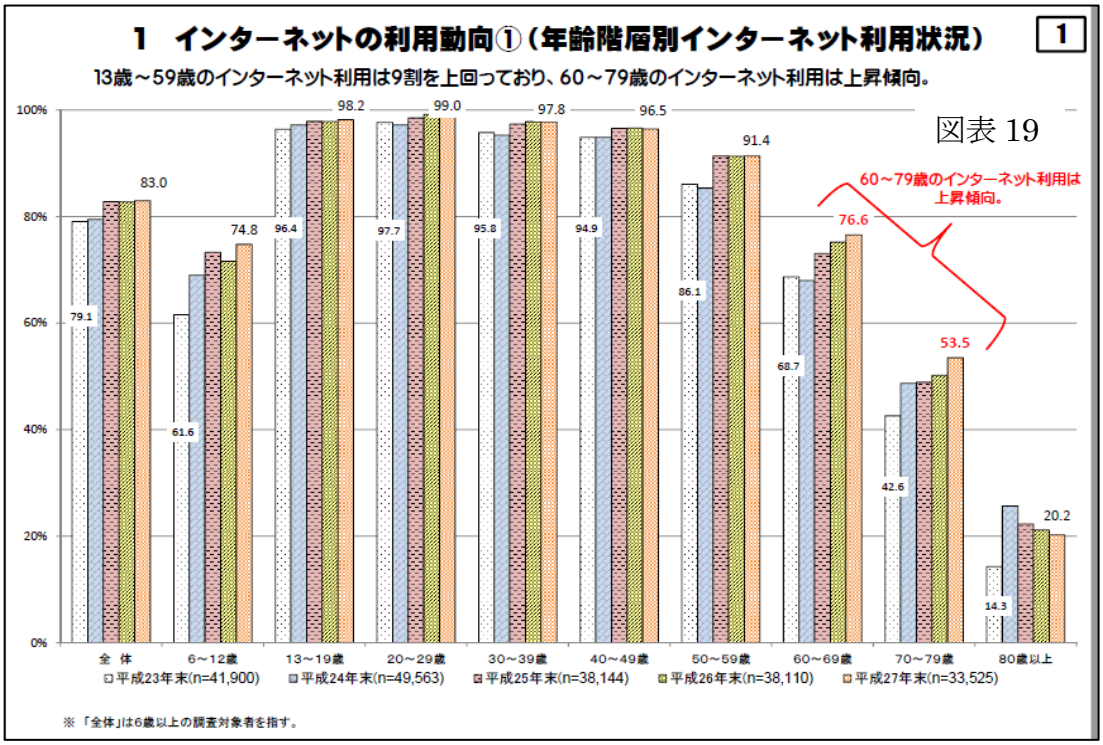
入りたい同好会は昨年と変わらず特になしが一番多く、仕事に集中したい方が多く思われる（図表 17）。



数ある中でも特に増減の多いものをピックアップしたものが次のグラフである（図表 18）。歩こう会が一番多く、参加目的で健康維持と回答した方が多いことを合わせると、体や脳を維持、活性化させる同好会の参加を宣伝するとより入会者が増加すると考えられる。

そして、パソコン教室と回答した割合も増加している。現代社会の流れに負けたくない方がいるということがうかがえる。実際にデータで確認すると、総務省が 2016 年 1 月から 2 月にかけて行った「通信利用動向調査」では 60 歳から 69 歳までの人のネット利用率は 76.6%という数値となっている（図表 19）。入会説明会での知ったきっかけを見ると、インターネットが市の広報に次いで 2 番目に多く回答されているため、これからの会員増加につながる紹介手段のキーを握ることになる。

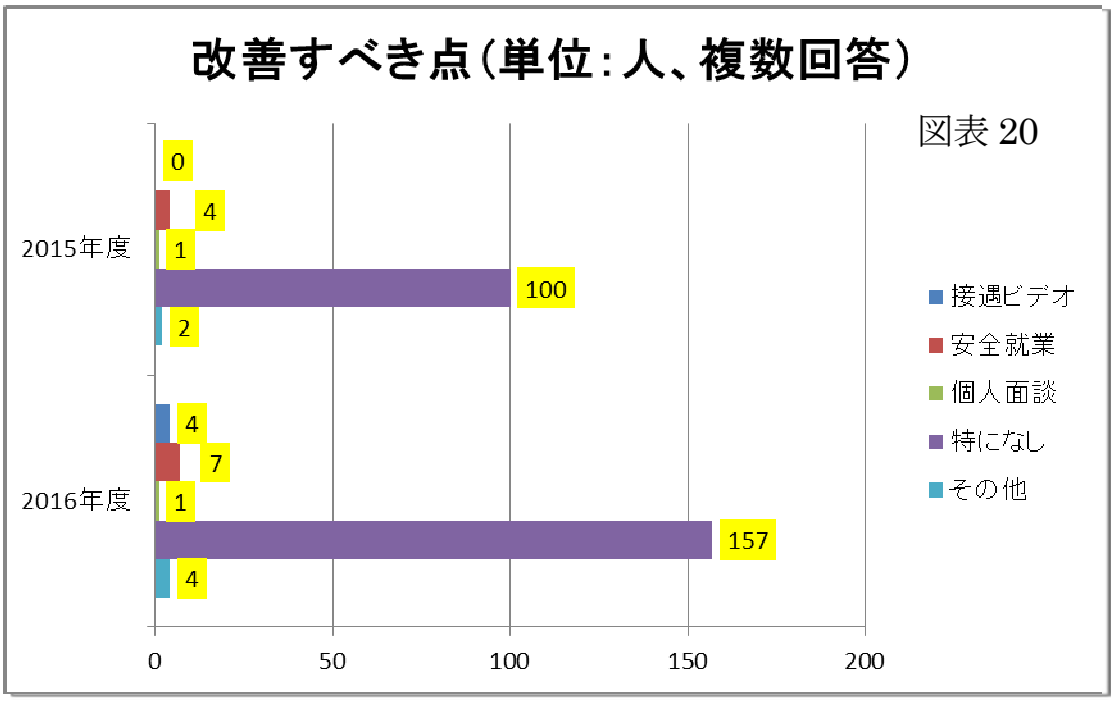




X）改善すべき点

改善すべき点では、特になしが一番多いが、この傾向はアンケートを回収するタイミングが関わってくる（図表 20）。個人面談が終了次第、年会費を窓口で払いそのまま帰られる方が多く、そういった方は個人面談に行く前に提出してしまい、すべての質問項目を体験せず「特になし」という回答が多くなったと思われる。

私たちも入会説明会・講習会補助に参加させていただいているため、会員増加に向けて改善していきたい。



4)まとめ

「アンケート分析はゼミナールの人数が少なくなっても、継続して行っていく。」と豊山先生がおっしゃっていたほど重要な役割を担っているため、今後も継続して行っていく。

参考文献

・大学進学率をグラフ化してみる
http://www.garbagenews.net/archives/2014387.html
・60 代のネット利用率は 7 割超！高齢者のインターネット利用状況がわかる最新データを解説
https://ferret-plus.com/7333
・平成 27 年通信利用動向調査　総務省
http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/160722_1.pdf

第６章　事業研究班：松山市の「かいしき」ビジネス調査

第１節　久米愛あいサロン「かいしき」ビジネス調査報告

赤井　宏嘉・今村　友哉・上村　清菜
大石　代樹・岡井　彩

１)調査の目的と結果

i)調査の目的

豊山ゼミナールは、東大阪市 SC の活性化を目的として活動しており、それを実現するために先進的な取り組みの調査をおこなっている。その一環として 2014 年 9 月 12 日に、同好会活性化のために松山市シルバー人材センターの健康体操のヒアリング調査を実施した。同プログラムに関して有益な情報が得られたが、その席で松山市 SC の事務局次長・柳原祐二氏から、シルバー世代のＵターン･Ｉターン者にターゲットを絞ったプロジェクトへの協力の依頼を受けた。そして 2015 年 11 月 14～15 日に、松山市 SC と豊山ゼミナールの共催で「松山バスツアー」を実施し、その際、ツアー参加者を前にして紹介されたのが「稼ぐサロン」としての久米愛あいサロンならびにかいしきビジネスであった。

高齢者の就業機会を拡大するためにビジネスを立ち上げることは重要であるが、きわめて難しいことだと考えられる。そこで、かいしきビジネスの内容や、それを運営する久米愛あいサロンについて、人の集め方、地域のネットワークの利用の仕方、運営上の工夫など、さまざまな運営のノウハウを取り出すということを目的に再度調査を実施した。

ii)調査の結果

久米愛あいサロンは、松山市運営の「いきいきサロン」の廃止を創設の契機としている。サロン発起人であると同時に学校法人愛媛学園の理事長でもある渡邊笙子氏が､松山市 SC に相談して「稼ぐサロン」という方向性が定まった。松山市 SC は厚生労働省の「地域人づくり事業」から資金を得て「生涯現役セルフプロデュース実践プログラム事業」を実施し、「稼ぐサロン」である久米愛あいサロンの立ち上げ（2014 年 7 月 31 日開所)、運営を支援した。久米愛あいサロンの運営の担い手は「いきいきサロン」に参加していた人びとであり、その意味で地域の人的資源が引き続いて有効に活用されたことになる。かいしきビジネスは久米愛あいサロンの事業の１つであり、2015 年度までは松山市 SC からの支援があった。しかし 2016 年度からはそれがなくなり、会計的に独立することになった。だが独立したからといって運営のすべてがサロンに任されているわけではない。かいしき事業は①高齢のサロン会員の担う仕事､②SC 会員（サロン会員でもある）の担う仕事、③雇用労働によって担う仕事に切り分けられ、それらを相互に組み合わせることで成立している。こうした工夫は、他の自治体の SC の事業においても多くの示唆を与えると思われる。

第２節　松山市 SC の基本情報と久米愛あいサロン

１）松山市 SC と東大阪市 SC の比較

i)会員数と人口（2014 年度末）

	会員数(男女比)	粗入会率
松山市SC	2299人（男性：1375人（60.74%）、女性：859人（39.26%））	1.4%
東大阪市SC	1555人（男性：1059人（68.1%)、女性：496人（31.9%））	1.0%

	人口（A)	60 歳以上人口（B)	高齢化率（B/A)
松山市	51 万 6571 人	16 万 5037 人	31.9%
東大阪市	49 万 8023 人	16 万 2301 人	32.6%

全シ協（2015)『平成 26 年度シルバー人材センター事業統計年報』によれば、全国平均が男性 67.2%、女性 32.8%であることから、東大阪市 SC は全国平均並み、松山市は女性会員の比率が高いことがわかる。

松山市と東大阪市の人口と会員数を比較すると、両市の人口および高齢化率はほぼ同じであるのに、松山市 SC の会員数は 2299 人(粗入会率 1.4%)、東大阪市 SC は 1555 人(粗入会率 1.0%)で松山市 SC の方が大きく上回っていることがわかる。『公益社団法人松山市シルバー人材センター　事業概要』（2016 年 4 月）の事務局体制を見れば、松山市 SC は松山福祉事務所、北条福祉事務所、中島福祉事務所の 3 福祉事務所で受託事業（福祉・家事・育児支援サービス）と介護保険事業を実施しており、そこに 95 名の職員がいる。会員数が多い理由の 1 つは、福祉事業を実施し、それにともなってかなりの仕事を確保できているからだと思われる（受託事業で就業延人員 3 万 1849 人日、介護保険事業で就業延人員 1 万 7847 人日）。

ii）受注件数・契約金総額（2014 年度末）

	受注件数（A)	契約金総額（B)	受注件数1件当たりの契約金額（B/A)
松山市SC	1万3358件	10億4241万円	7万8036円
東大阪市SC	4740件	7億9054万円	16万6780円

受注件数、契約金総額は、松山市 SC が東大阪市 SC を上回っている。このとき注目に値するのは松山市 SC の受注件数の多さである。受注件数 1 件当たりの契約金額を計算すると松山市 SC は 7 万 8036 円（＝10 億 4241 万円/1 万 3358 件）、東大阪市 SC は 16 万 6780 円（＝7 億 9054 万円/4740 件）であり、松山市 SC は小口の契約をより多くたくさんとっているということがわかる。

2）松山市 SC・久米愛あいサロン・かいしきビジネスの関係

松山市 SC は、2014 年度に、厚生労働省の「地域人づくり事業：生涯現役に向けた取組を促進する事業」の 1 つとして、愛媛県より、ホワイトカラー層の就労機会の創出を目的として「生涯現役セルフプロデュース実践プログラム事業」を受託した。松山市 SC（2015）『平成 26 年度生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業／平成 26 年度地域ひとづくり事業　生涯現役に向けた取組を促進する事業報告書』によれば、「具体的な就業内容」として、以下の 4 つの形態を想定していた。

「シルバー就業①：高齢者だからできる仕事の確保と提案」

「シルバー就業②：高齢者が提案する商品・サービス開発」

「シルバー独自事業：後期高齢者の就労モデル事業「稼ぐサロン」」

「起業：飲食業とレストラン経営」

このうち「シルバー独自事業：後期高齢者の就労モデル事業「稼ぐサロン」」の具体化が久米愛あいサロンである。また「シルバー就業②：高齢者が提案する商品・サービス開発」においては、徳島県上勝町の「葉っぱビジネス」をヒントに、かいしき（日本料理等の添え物）ビジネスの展開が構想されていた。現在かいしきビジネスは久米愛あいサロンの 1 つの事業として運営されているから、本調査は「シルバー就業②」と「シルバー独自事業」の 2 つの形態をともに対象としたことになる。ただし、本報告書はかいしきビジネスに照準を絞っているが、久米愛あいサロンの事業はかいしきビジネスだけではない。

事業関係をまとめると「松山市 SC の事業の 1 つが久米愛あいサロンの創設・運営、久米愛あいサロンの事業の 1 つがかいしきビジネス」となる。2015 年度までは、松山市 SC から、かいしきビジネスに対しても資金支援がなされていたが、2016 年度からサロンの事業でありながらも、松山市 SC から独立して運営されることになった。ここでは SC 会員でも担えるようなかたちでの仕事の切り分けが行われている。

第３節　久米愛あいサロンのかいしきビジネス

１）かいしきビジネス

i)かいしき（掻敷、繪式などさまざまな漢字表記がある）とは？

　かいしきとは、料理に添えて季節感や清潔感を表すものであり、料理の下に敷く葉っぱや紙を指す場合もあれば、刺身や前菜で季節や風景を表す小物を指す場合もある。久米愛あいサロンを調査で訪れた 11 月には、室内に次のような掲示があった。





書かれているのは次のことである。

【左写真】

「葉っぱ事業」かいしき・季節のいろどり

（通年）　南天葉（災い、困難転じて福となす）、青もみじ（夏は涼しさを演出）、笹葉（殺菌、防腐効果があり）、山茶花の蕾・葉、椿葉、檜葉

【右写真】

（秋）　青・赤柿の葉、紅葉もみじ、青・黄いちょう葉、栗の葉・いが栗、赤南天、すすき、萩の花、ブルーベリー葉、小菊花



それ以外に、2015 年のバスツアーの際には、久米愛あいサロンから、かいしきとして、左の写真のような小物を紹介された。これは、葉っぱや稲穂をそのまま提供するのではなく、それらに簡単な加工を施し、おめでたい雰囲気を演出して、商品として付加価値を加える試みであるといえる。

ii）事業化までの経緯

久米愛あいサロンが、かいしきビジネスに注目したのは、全国的にも有名な徳島県上勝町「葉っぱビジネス」の成功があったからである。しかし先進事例が身近にあったとしてもそれで自動的に事業が立ち上がるわけではなく、相応する取り組みが必要となる。ここにおいて久米愛あいサロンのネットワークが決定的な役割を果たしている。

かいしきビジネスを運営するためには、原材料となる葉っぱや草花をどこから仕入れるか、誰がどのように加工するか、商品をどこに販売するのか、といった課題をクリアしなければならない。

まず原材料の仕入れは、サロン推進員の人的ネットワークに負うところが大きい。たとえば推進員の武智氏は山間地の出身であり、そのつながりで彼女の地元から草花を仕入れることが可能となっている（ヒアリング調査のなかから他の経路もあることは推測できたが、詳しい情報は収集できなかった)。

次に実際の作業を担うのはサロン会員の高齢者たちであるが、そこにはどのような葉っぱや小物を、どう商品化するのかという課題が存在する。ここおいて力を発揮するのが、久米愛あいサロンの発起人であると同時に愛媛調理製菓専門学校を運営している学校法人愛媛学園理事長の渡邊笙子氏のもつノウハウであり、人脈である。たとえばサロンの月 1 回の運営会議には愛媛学園和食技術相談役の増田昭氏も出席しており、かいしきに関するアドバイスを料理人の視点からおこなっている。

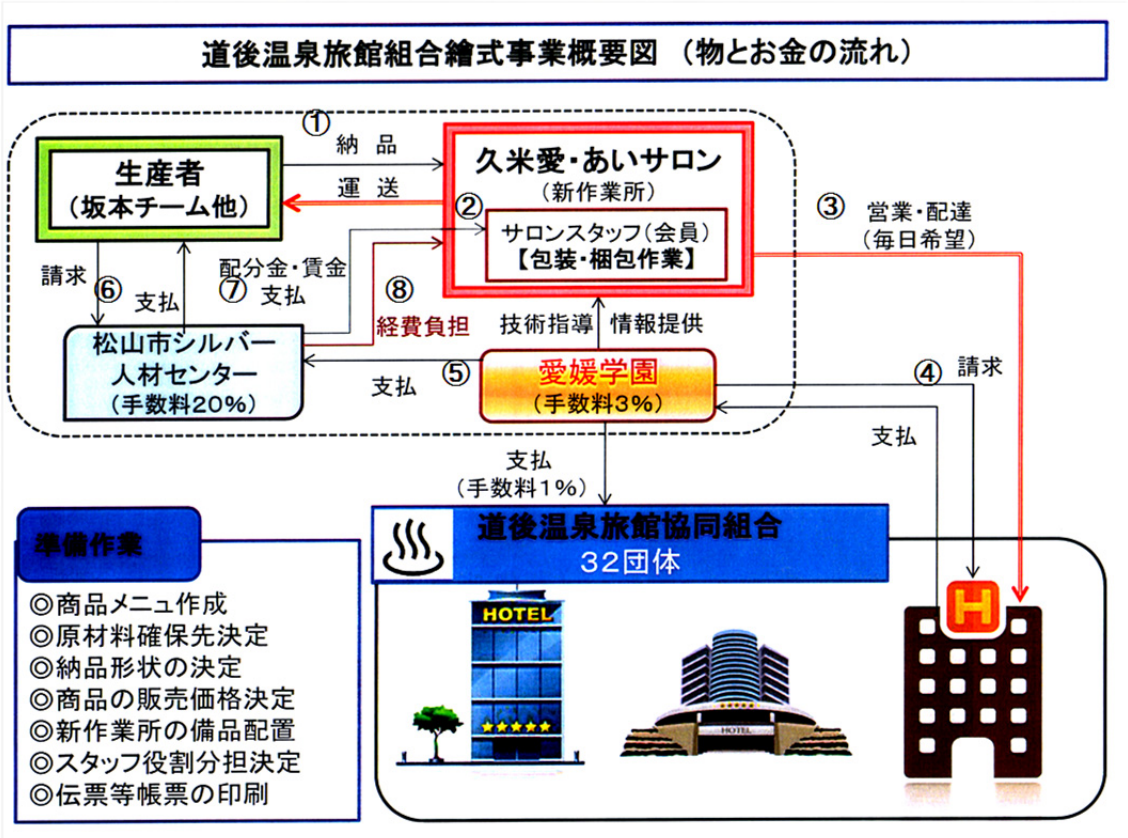
製作された商品は販路がなければならない。当初、渡辺氏という男性（すでに逝去）が自らの現役時代のノウハウを活用して販路を広げていった。その結果、配達や手配をする人が必要になり、デパートの営業マンをしていた飛田氏を雇い、現在は 40 代の吉兼氏がその役割を担当している。この部分は雇用労働によって担われており、かいしきビジネスは高齢者だけによっておこなわれているわけではないことには注意が必要である。主要な納入先は道後舘、椿館、大和屋、ふなやであり、とりわけ道後舘の川端康和料理長は、事業開始時からサロンのかいしきビジネスに協力的だった。また「道後温泉旅館協同組合」に加盟する旅館等のなかには、愛媛調理製菓専門学校の卒業生も多く、販路の拡大・確保という点でも、渡邊笙子氏の人脈が生かされている。

2）かいしきビジネスの運営

i）2015 年度末まで

かいしきビジネスは、久米愛あいサロンの事業の一つである。久米愛あいサロンは厚生労働省の資金を活用して立ち上がった。2015 年度末まではかいしきビジネスに対しても松山市 SC から経費補助がおこなわれていたが、2016 年度から補助がなくなり、かいしきビジネスは事業として独立することになった。そこで独立以前の運営形態、独立以後の運営形態をそれぞれ見ていくことにする。

2015 年度末までの物とお金の流れをまとめたのが下の図である。



図中の丸数字に対応する形で説明すれば、

① 本地区などの生産者が原材料となる葉っぱ等を納品する。

② 米愛あいサロンでサロンスタッフがかいしき（掻敷、繪式）の加工、包装、梱包をおこなう。このときサロンスタッフには、松山市 SC からサロン運営を委託（委託内容はかいしき事業だけでなく、野菜販売、手作り手芸品販売、趣味の教室なども含む）

されたサロン推進員（彼らは SC 会員でもある）と、SC 会員ではないサロン会員の２種類がいる。

③ 製作したかいしきを、道後温泉旅館協同組合に加盟する旅館等に納品する。主な納品先は道後館、椿館、大和屋、ふなやである。

④ かいしきの代金が愛媛学園に支払われる。

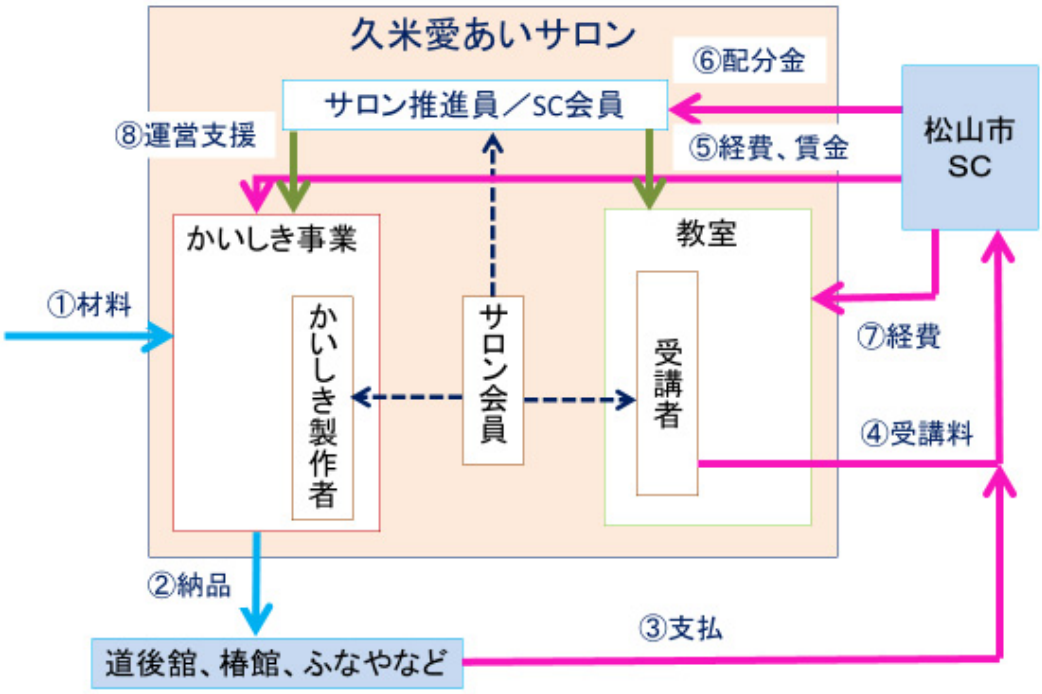
⑤ 愛媛学園は手数料を 3%分徴収して技術指導や情報提供を行う。残りを松山市 SC に支払う。

⑥ 松山市 SC は手数料を 20%徴収し、残りの一部を生産者への支払にあてる。

⑦ 残りの他の部分は、SC 会員でもあるサロン推進員の「サロン運営」業務に配分金・賃金として支払われる。

⑧ 松山市 SC は 2015 年度末まではサロンの運営経費（たとえばカラオケ設備の導入）のほかに、かいしき事業に関する経費負担もしていた。

2016 年度からの新しい運営システムとの比較が明確になる形で、なおかつ久米愛あいサロンの他の事業、とりわけ「趣味の教室」との関係を明示的に考慮して、上の図を書き換えれば次のようになる（野菜販売事業、手作り手芸品販売事業、愛媛学園などは図では考慮外におく。理由は図が複雑になるし、何よりも収集した情報が限られているからである。とくに渡邊笙子氏を理事長とする愛媛学園は久米愛あいサロンを全面的にバックアップし、サロン事業の運営には欠かせない存在である。そうした支援は 2016 年度の前でも後でも変わらない）。



登録料として年 1000 円を払えば、サロン会員になることができる。サロン会員にはかいしき製作の従事者、趣味の教室の受講者、サロンの推進員などがいる。

①かいしき事業として坂本地区などから材料を仕入れる。

②かいしきを加工、包装、梱包し、道後舘、椿館、ふなやなどに納品する。

③道後舘、椿館、ふなやなどから松山市 SC が支払いを受ける。

④サロン会員で趣味の教室の受講者は、受講料を支払う。

⑤松山市 SC は集まったお金ならびに補助金等を活用して、かいしき事業の経費や賃金を支払う。

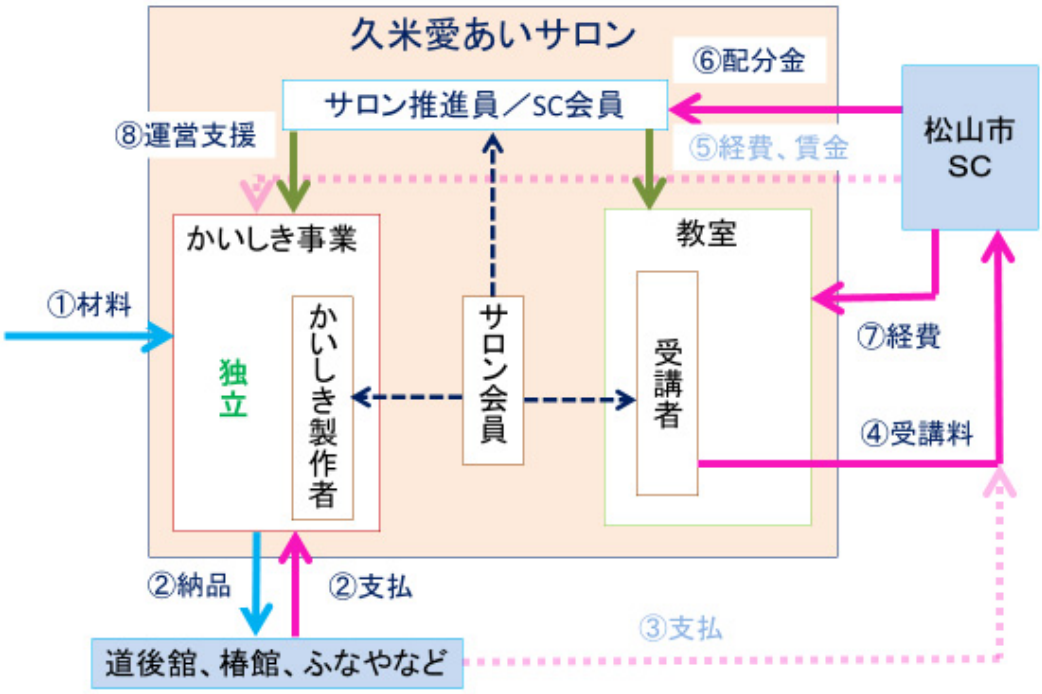
⑥サロン推進員は、SC の会員として久米愛あいサロンの運営を委託されているから、それに相応した配分金を受け取る。

⑦松山市 SC は教室などの運営に必要な経費も負担する。

⑧サロンの推進員は、SC の会員としてかいしきや趣味の教室といったサロン事業の運営支援も行う。

ii)2016 年度以降

2016 年度からかいしき事業は、久米愛あいサロンの事業として松山市 SC から独立した。先程の図と対応させる形で図にすれば次のようになる。



変化したところに焦点を合わせてまとめれば②道後舘、椿館、ふなやなどに納品されたかいしきの支払は、かいしき事業に対してなされ、松山市 SC へはなされない（図中で「③支払」消去)。同時に松山市 SC からの経費、賃金の支払いもなくなっている（図中で「⑤経費、賃金」消去)。

もっとも、かいしき事業が独立したからといって、それによって松山市 SC からの支援が完全になくなったわけではない。図で示したように、松山市 SC はサロン推進員を通して、かいしき事業の⑧運営支援をおこなっている。たとえば、かいしき製作、包装、梱包には、サロン会員のなかでも、より高齢の会員が従事する。それゆえ年齢的な影響から仕事のミスをする可能性は高くなる。しかしだからといって旅館等に不良品を納入することは許されず、もしそんなことをすれば信用を失い、事業は頓挫してしまう。そこで松山市 SC からサロン運営を委託されている推進員が商品を検品し、不良品等があれば取り除いていく。会計的に独立させることでサロン会員の自立的な活動を確保しながら、必要な支援を SC としておこなっているのである。

3）かいしきビジネスから見たサロン事業と松山市 SC の関係

久米愛あいサロンと松山市 SC は「会員の自主性を活かしながら、必要な支援をおこなう」という運営形態を実現している。一言でいえば簡単だが、それを実現するやり方には工夫が必要である。愛媛学園の全面的なバックアップがあるというのを念頭においてポイントをまとめれば、以下のようになる。

① より高齢の会員が業務の一部（加工、包装、梱包）を担うことのできる「かいしき」という事業を作り出している。
② SC 会員を兼ねるサロン推進員に久米愛あいサロン全体の運営を委託するという形で松山市 SC が関わっている。
③ サロン推進員の配分金の原資は「趣味の教室」などサロン事業の収入である。
④ 本調査では情報を十分に集めることができなかったので簡単に触れるにとどまったが、高齢者層では難しい配達や手配業務を担う人を特別に雇っている（現在は吉兼氏）。松山市 SC によれば、吉兼氏は自社ブランド商品を道後に納めることを本業としており、その関連でサロンのかいしき事業にも関わっている。

ここからわかるように、かいしき事業に関連して、高齢のサロン会員の担う仕事、SC 会員（サロン会員でもある）の担う仕事、雇用労働によって担う仕事が切り分けられ、それらを相互に組み合わせることで 1 つの事業が成立している。支援が多すぎると会員は依存的になるだろうし、逆に少なすぎると事業は立ちいかないだろう。松山市 SC の「高齢者の自主的な活動を実現していきながら、必要な支援をおこなう」ための工夫は、他の自治体の SC がそれぞれの保有する社会資源を活用しながら事業をしようとする際に、多くの示唆を与える事例だといえる。

第 7 章　御厨祭でのセンターＰＲ

土井　千鶴・山本　なつ来

1)目的

私達 S・X チームが 1 年間かけて行ってきた活動は御厨祭模擬店出店による東大阪市シルバー人材センターの PR である。御厨祭出店による PR は 2011 年から開始され今年で 6 回目の出店となる。PR の理由は二点あり、一つは東大阪市シルバー人材センターの知名度を上げるため、もう一点はシルバーの就業者の獲得である。大学生やその保護者を対象とし、シルバーのことを知っていただき発注者の獲得につながるよう PR 活動を行った。

2)主な PR 活動

御厨祭で行った主な PR 活動は「就業風景パネルの作成」「容器に貼る PR シールの作成」「学祭パンフレットの掲載」の 3 つである。また、前年と同様幟の設置や手持ち看板なども使用した。今年制作した「就業風景パネルの作成」「容器に貼る PR シールの作成」「学祭パンフレットの掲載」については下記で順に説明する。



まず就業風景パネルの作成についてだが、就業風景パネルは御厨祭で大学生やその保護者を対象とし作成した。左の図が作成したパネルである。作成方法は U・W チームが担当している就業風景撮影での仕事内容を聞き、主にマナバにアップされている写真を活用した。また他に、ゼミ生が作成したポスターや燻の「就業会員の声」なども参考にした。就業風景の写真は、「金岡公園の清掃作業」、「楠根斎場」、「瓢箪山のシルバー人材センター」、「株式会社カツロン」を使用し、作業風景がわかりやすい写真を選ぶことで、来場された方に雰囲気やイメージが伝わりやすいように努めた。そして就業風景パネルのデザインはシンプルにして、文字や写真をできる限り大きくし、離れたところからでも見やすいように心掛けた。

またセンターや地元の方に支えていただきながら「おばあちゃんのとん汁」が成り立っていることも伝えたく、就業風景の写真だけでなく布施商店街での食材購入時の写真も掲載した。地元商店街の方とも交流があることを伝えることにより、地域活性化をアピールすることができるからである。

しかし、就業風景パネルは誤字脱字があり、遠くから気づくには文字や写真が小さく私達が想像していたよりも分かりづらい結果となった。また設置場所を机の下にしたため購入者の目

に届きにくくなってしまった。そのため来年は設置場所の変更や、可能であれば作り直しを推奨する。それであれば現在よりも大きいサイズのパネルを購入する必要がある。

次に PR シールの作成についてだが、昨年まで行っていた焼き印入りかまぼこに代わる PR 方法として器に PR シールを貼ることにした。下の図が作成した PR シールである。変更理由は、出来栄えにムラがあり素手で触らないと作成できないかまぼこは衛生面上よくないという意見があった為である。また焼き印入りかまぼこは、かまぼこ単体の値段だけでも昨年は 2288 円かかっている。その上焼き印を押すためにはガスコンロを長時間使用する必要があり、ガスコンロを貸していただいた家主に大きな負担をかけてしまい、非常にコストパフォーマンスの悪い PR 方法であった。それに対し、印刷シールは 1200 食分 3650 円であり 3 日間総売り上げ数 600 杯を未だかつて超えたことがないため、来年も使用することが可能だと考えられる。そのため一年あたりの経費は 1825 円となり、焼き印入りかまぼこを使用するより大幅なコスト削減につながる。しかし実際購入後容器の PR シールには気づく人が少ないという結果となった。原因はシールの大きさに対しての文字の多さやイラストの少なさなどが挙げられた。また「シールを作成しても捨てられるだけなのはもったいない。」などの意見もあり、改善点も多くまだまだ試行錯誤の必要がある。



最後は学祭パンフレット掲載についてである。模擬店前の看板だけでは豚汁を購入した人のみでしか宣伝効果を受けることができない。しかし来場者全員に配布される学祭パンフレット巻末にある協賛ページにシルバー人材センターの広告を載せることで（左図参照）、模擬店に来ない方にも PR できた。広告のデザインは豊山ゼミ全 6 チームからそれぞれ試作品を提出してもらい、その後投票で選ばれたデザインを掲載した。しかし予算の関係で広告サイズを 1 ページの 4 分の 1 サイズ 5000 円のものにした為、他社の広告に埋もれてしまい目立たない結果となった。来年は 1 万円の 2 分の 1 サイズもしくは、2 万円の 1 ページ分を購入すべきである。



また今年は同学年に学祭実行委員が在籍しており話し合いがスムーズに進んだが、来年以降学祭実行委員が在籍しない場合、どのように話し合いを進めるかを考えなければならない。

以上 3 つが今年の PR 方法である。

3)引継ぎ資料

センターの PR とは関係のない学祭模擬店出店に必要な書類や、注文リストなど、知っておいたほうがスムーズに進むと考えられる箇所をまとめた資料を作成した。これにより、事務作業にかかる時間が削減され、より PR に専念できるのではないかと考えている。

4)反省点・改善点

報告書を書くにあたり S・X チームで 2016 年度反省点の話し合いを行った。反省点は「報・連・相、情報共有の不備」「当日の PR 不足」「当日の写真が例年比べて少ない」などが挙げられ、その改善点として「こまめにマナバ・グループラインにて報告」「模擬店前で豚汁の宣伝を行うとともに PR パネルを持ちながら東大阪市シルバー人材センターの PR を行う」「シフト表で撮影係を指定」が挙げられた。報告不足においては全員が集まり話し合いをする時間が取れず意見をまとめるのが遅れたのが一番の原因である。来年はより時間に余裕を持たせることが必要である。

反省点が多数存在するも売上面では例年を大幅に上回る高収益を得ることができ、学祭実行委員主催の模擬店アンケートでは見事 2 年連続 1 位を収め、累計 4 回目の一位となった。

平成２７年度～２９年度活動報告書

編集責任者　溝江　悠矢

執筆者　　土井　千鶴　　金野　祐太　　下林　康二　　山本　なつ来

赤井　宏嘉　　今村　友哉　　上村　清菜　　大石　代樹　　岡井　彩

裏野　慎太朗　長谷　英幸

青木　宏彰　　井澤　俊輝　　田中　和哉　　増田　秀行

平成２７年度～２９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


大阪商業大学
Osaka University of Commerce