

豊山ゼミ

年間活動報告書



平成22年度版

目次

1	豊山ゼミナールの紹介	3
2	社団法人東大阪市シルバー人材センターの紹介	4
3	年間の活動内容	5
4	各チームの活動内容	9
1)	Aチーム ～安全就業・途上事故防止について～	
2)	Bチーム ～広報活動、会員獲得に向けて～	
3)	Cチーム ～会員獲得と就業開拓の拡充について～	
4)	Dチーム ～入会説明会・講習会の改善～	
5	資料 1年間のポスター、パンフレットなど作成した資料のまとめ	30
1)	ヒアリング調査の資料とテープおこし	
i)	交通安全ヒアリング調査	
ii)	地域班ヒアリング調査	
iii)	開拓就業員ヒアリング調査	
iv)	中間報告会	
2)	入会説明会・講習会のポスター	
3)	報告会のポスター	
4)	学内活動の様子	
5)	学外活動の様子	
6)	パンフレット	
6	メンバーの紹介	101

1 豊山ゼミナールの紹介

テーマ「フィールドワークによる高齢者の就業支援」

東大阪市に「東大阪市シルバー人材センター」というところがあり、「まだまだ働きたい」と思っている高齢者に仕事の機会を提供してきました。そうしたセンターも時代の変化とともに課題を抱えるようになっていきます。同センターと協力してそれらの課題に取り組むことは、私たちの仕事を探す力、新しいビジネスチャンスを見つけ出す力を育てることにつながります。

平成 22 年度の豊山ゼミナールは当初総勢 16 名（男性 13 名、女性 3 名。後に 1 名リタイア）で、運営の中心には 4 名ずつ 4 つから成る A、B、C、D の 4 チームが位置しています。フィールド（活動の場）は、貴センターである東大阪市シルバー人材センターであり、4 チームはそれぞれにセンター運営の課題の発見ならびに改善策の提案と取り組んできました。また、東大阪市シルバー人材センターで毎月第 2、第 4 火曜日に行われている入会説明会・講習会に 4 チームでローテーションを組み参加させていただいています。

この演習ではシルバー人材センターの役割や働きを理解するために、まずセンター紹介のパンフレットを作成しました。つぎにそのパンフレットを全体的な地図として、グループごとに取り組む課題を設定し、資料ならびにヒアリング調査にもとづいて課題をより具体的に詰め、解決策を考えていきます。そして解決案をクライアントである東大阪市シルバー人材センターに提示し、協議のうえより完成度の高いものに仕上げていきます。最後にこれらの解決策をグループ自らの手で実行に移し、クライアントから評価してもらいます。

2 社団法人東大阪市シルバー人材センターの紹介

シルバー人材センターの紹介文（2010年10月13日版）

シルバー人材センターは日本全国で市町村ごとに存在し、60歳以上の高齢者に臨時的で、短期的で、軽易な仕事を提供しています。臨時的とはその仕事が定期的についてあるわけではないこと、短期的とはその仕事に長期間携わるわけではないこと、軽易というのはその仕事が過度の負担をともしないことを意味しています。具体的な仕事の内容としては駐輪場の管理、スーパーなどでのカートの整理、除草作業、マンションや一般家庭や公園などの清掃、植木の剪定などがあります。これらの仕事は定期的についてあるわけではありませんから、シルバー人材センターを通して得られる仕事の報酬は大きな金額にはなりませんし（全国平均でだいたい月3万円～5万円）、それを主な収入源として生活することは難しくなります。それはもともと、シルバー人材センターが「仕事を通して社会とかかわりあう（他の人の役に立つ）」「健康を維持する」といったことを目的に設立されたことと関連しています。

シルバー人材センターを通して仕事をしたい高齢者は、まず会費を払ってセンターの会員になり、日時や職種などの希望を登録する必要があります。そして個人や企業や役所からセンターに仕事の発注があり、それが登録者の希望と一致する場合はその人に連絡・同意のうえ仕事を提供します。東大阪市シルバー人材センターでは登録に至るまでに、入会説明会と入会申込者講習会の2つの段階を設けています。これらはいずれも毎月第2火曜日と第4火曜日の月2回実施されており、手順としては入会説明会で説明されたシルバー人材センターの概要を理解した人が、次の回の入会申込者講習会において登録をおこなうという流れになっています。

3 年間活動内容

豊山ゼミの2010年度（平成22年度）の活動内容を一覧表で示せば、次のようになります。

2010年度（平成22年度）豊山ゼミ 活動一覧

平成22年度（2010年度）1年間の豊山ゼミの活動日ならびに活動内容は以下のようになっています。2010年2月18日（木）は2009年度（平成21年度）の活動ですが、1年間に正規授業も含めて少なくとも74日は何らかのかたちで東大阪市シルバー人材センターとかかわったこととなります。これ以外にも学生たちの自主的な集まりがありますから、その日数はさらに増えることとなります。

	日時	内容	場所
1	2010年2月18日（木）	シルバー人材センターに挨拶	東大阪市シルバー
2	4月1日（木）	チームリーダー打ち合わせ	豊山研究室
3	4月13日（火）	入会説明会・講習会の手伝い（Aチーム）	東大阪市シルバー
4	4月14日（水）	演習 I	教室 453
5	4月21日（水）	演習 I	教室 453
6	4月27日（火）	入会説明会・講習会の手伝い（Bチーム）	東大阪市シルバー
7	4月28日（水）	演習 I	教室 453
8	5月9日（日）	東大阪市民ふれあい祭り協力	
9	5月11日（火）	入会説明会・講習会の手伝い（Cチーム）	東大阪市シルバー
10	5月19日（水）	演習 I	教室 453
11	5月25日（火）	入会説明会・講習会の手伝い（Dチーム）	東大阪市シルバー
12	5月26日（水）	演習 I	教室 453
13	5月28日（金）	東大阪市シルバー人材センター総会補助	東大阪市民会館
14	6月8日（火）	入会説明会・講習会の手伝い（Aチーム）	東大阪市シルバー
15	6月9日（水）	演習 I	教室 453
16	6月16日（水）	演習 I（豊山ぬきで）	教室 453
17	6月21日（月）	松井と打ち合わせ	豊山研究室
18	6月22日（火）	入会説明会・講習会の手伝い（Bチーム）	東大阪市シルバー
19	6月23日（水）	演習 I	教室 453
20	6月24日（木）	中間報告会用パンフレット作成 杉田、木澤、唐門	豊山研究室
21	6月25日（金）	中間報告会	東大阪市シルバー
22	6月30日（水）	演習 I	教室 453
23	7月7日（水）	演習 I	教室 453
24	7月8日（木）	交通安全講習会の補助	瓢箪山作業所
25	7月9日（金）	余田と打ち合わせ	豊山研究室
26	7月10日（土）	洲本と打ち合わせ	豊山研究室

27	7月13日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Cチーム)	東大阪市シルバー
28	7月14日(水)	演習 I 市村と打ち合わせ リハーサル(市村)	教室 453 豊山研究室 蒼天
29	7月20日(火)	リハーサル(市村)	4号館
30	7月21日(水)	演習 I	蒼天
31	7月24日(土)	リハーサル(市村)	蒼天
32	7月25日(日)	フィールドワーク中間報告会(洲本、今田)	蒼天
33	7月27日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Dチーム)	東大阪市シルバー
34	7月28日(水)	ゼミリーダーと今後の予定打ち合わせ	豊山研究室
35	8月24日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Aチーム)	東大阪市シルバー
36	8月31日(火)	チームごとの課題絞り込み	豊山研究室
37	9月6日(月)	資料探し	東大阪市シルバー
38	9月14日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Bチーム)	東大阪市シルバー
39	9月28日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Cチーム)	東大阪市シルバー
40	9月29日(水)	演習 I	教室 453
41	10月6日(水)	演習 I	教室 453
42	10月12日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Dチーム)	東大阪市シルバー
43	10月13日(水)	演習 I	教室 453
44	10月20日(水)	演習 I(福田さん、島田さん講演)	教室 453
45	10月26日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Aチーム)	東大阪市シルバー
46	10月27日(水)	演習 I	教室 453
47	11月1日(月)	ヒアリング(地域班、Bチーム)	東大阪市シルバー
48	11月9日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Bチーム)	東大阪市シルバー
49	11月10日(水)	演習 I	教室 453
50	11月11日(木)	エクセル講座(水谷ゼミ市原君、Cチーム)	情報処理室
51	11月15日(月)	ヒアリング(安全就業東川さん、Aチーム)	東大阪市シルバー
52	11月17日(水)	演習 I	教室 453
53	11月24日(水)	入会説明会・講習会の手伝い(Cチーム) 演習 最終報告会準備(村田)	東大阪市シルバー 教室 453 豊山研究室
54	11月26日(金)	最終報告会 反省会	東大阪市シルバー 教室 458
55	12月8日(水)	演習 I	教室 453
56	12月14日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Aチーム)	東大阪市シルバー
57	12月15日(水)	演習 I	教室 453
58	12月22日(水)	演習 I	教室 453
59	2011年1月11日(火)	入会説明会・講習会の手伝い(Dチーム)	東大阪市シルバー

60	1月12日(水)	演習 I	教室 453
61	1月17日(月)	成果報告会準備	
62	1月18日(火)	成果報告会準備	
63	1月19日(水)	演習 I (リハーサル)	蒼天
64	1月20日(木)	リハーサル	蒼天
65	1月21日(金)	リハーサル	蒼天
66	1月22日(土)	フィールドワーク成果報告会	蒼天
67	1月25日(火)	入会説明会・講習会の手伝い (B チーム)	東大阪市シルバー
68	2月8日(火)	入会説明会・講習会の手伝い (C チーム)	
69	2月9日(水)	シンポジウム準備 (市村、古森)	9号館4階
70	2月10日(木)	シンポジウム準備 (市村、古森)	9号館4階
71	2月15日(火)	フィールドワークシンポジウム	蒼天
72	2月22日(火)	入会説明会・講習会の手伝い (D チーム) 活動報告書作成打ち合わせ (余田)	東大阪市シルバー 豊山研究室
73	3月8日(火)	入会説明会・講習会の手伝い (A チーム)	東大阪市シルバー
74	3月22日(火)	入会説明会・講習会の手伝い (B チーム)	東大阪市シルバー

上記の表から主だったものを取り出せば次のようになります。

- 2010 年 2月18日(木) ゼミとして初のセンター訪問
5月 9日(日)
5月28日(金) シルバー人材センターの総会を見学
6月25日(金) センターにてゼミ内で作成したパンフレットなど発表
7月 8日(木) 瓢箪山にて行われた自転車の安全講習に4人参加
7月25日(日) 大阪商業大学の蒼天にてゼミの活動内容を発表
11月26日(金) センターにてゼミ内で考察してきたセンターの改善策を発表
- 2011 年 1月22日(土) 大阪商業大学の蒼天にて年間のゼミの活動内容発表
2月15日(火) 大阪商業大学の蒼天にて教育 GP シンポジウム
～フィールドワークについて～に参加

1年間の活動のなかで何か活動をするたびに報告書ならびにポスターの作成を課題としました。ゼミの共有財産としてストックされてあるものは以下の表に示されています。

2010年度（平成22年度）豊山ゼミ 報告書等保管状況

この一覧表は、誰が出した出していないということを問い詰めるものではありません。下記に○の付いた資料は別途保管してありますので、いつでも見ることができます。

1 入会説明会・講習会の手伝いの報告書とポスター

Aチーム	4/13報告書	ポスター	6/8報告書	ポスター	8/24報告書	ポスター	10/26報告書	ポスター	12/14報告書	ポスター	3/8報告書	ポスター
杉田秀一朗	○		○		○		○		○			
木澤卓司	○	○	○	○	○	○	○	○				
唐門俊明	○		○		○		○					
今田大樹	○		○		○		○					
Bチーム	4/27報告書	ポスター	6/22報告書	ポスター	9/14報告書	ポスター	11/9報告書	ポスター	1/25報告書	ポスター	3/22報告書	ポスター
松井大樹	○		○		○		○					
余田将裕	○	○	○	○	○	○	○	○				
尾平裕樹	○		○		○		○					
相部大樹	○		○		○		○					
Cチーム	5/11報告書	ポスター	7/13報告書	ポスター	9/28報告書	ポスター	11/24報告書	ポスター	2/8報告書	ポスター		
溝端大地	○		○		○		○					
村田十馬	○	○	○	○	○	○	○	○				
浮舟隆寿	○		○		○		○					
森本 亮	○		○		○		○					
Dチーム	5/25報告書	ポスター	7/27報告書	ポスター	10/12報告書	ポスター	1/11報告書	ポスター	2/22報告書	ポスター		
宮田美紀	○		○		○		○					
市村涼子	○	○	○	○	○	○	○	○				
洲本紗弥香	○		○		○		○					
古森淳史	○		○		○		○					

2 イベント等の報告書とポスター（本報告書に一部所収）

	挨拶2/18報告書	ふれあい祭り5/9ポスター	センター中間報告会6/25報告書	学内中間報告会7/25報告書	学内中間報告会7/25ポスター	資料収集9/6ポスター	講演会10/20ポスター	地域班ヒアリング11/1ポスター	エクセル講座11/11ポスター	交通安全11/15ヒアリングポスター	センター最終報告会11/26資料	センター最終報告会11/26報告書	学内成果報告会1/22報告書	高齢者に対する見方の変化
Aチーム														
杉田秀一朗	○		○	○								○	○	○
木澤卓司	○		○	○								○	○	○
唐門俊明	○		○	○								○	○	○
今田大樹	○		○	○										
Bチーム														
松井大樹			○	○								○	○	○
余田将裕	○		○	○								○	○	○
尾平裕樹	○		○	○								○	○	○
相部大樹	○		○	○								○	○	○
Cチーム		○			○	○	○	○	○	○	○			
溝端大地	○			○								○	○	○
村田十馬	○		○	○								○	○	○
浮舟隆寿	○		○	○								○	○	○
森本 亮			○	○								○	○	○
Dチーム														
宮田美紀	○		○	○								○	○	○
市村涼子	○		○	○								○	○	○
洲本紗弥香	○		○	○								○	○	○
古森淳史	○		○	○								○	○	○

4 各チームの活動内容

各チームの活動内容についてはチームごとに、2011年1月22日（土）に行われた教育GP「成果報告会」（場所：蒼天）時の原稿と、2010年11月26日（金）実施の「最終報告会」（場所：東大阪市シルバー人材センター）の資料を掲載することにします。

1) Aチーム～安全就業・途上事故防止について～

■ 教育GP「成果報告会」（場所：蒼天）時の原稿

私たちAチームは会員の途上事故を減少させることに課題を絞りました。そこで、11月15日に職員の方にヒアリング調査を行いました。センターの職員の方によると、職員の方が会員に何を言っても会員が話を聞かないことには意味がないということを知り、会員になる方の意識向上を計るために体力テストをしてはどうかと提言することに決めました。テストの内容は、二人一組になり、一人がものさしを落とし、もう一人がキャッチするという反射神経のテスト、片足で立ち、何秒間立っているかで自分の体力年齢がわかる平衡感覚テストで、狭い場所でも簡単にできるものです。

提言するにあたって知識のない私たちの意見では説得力に欠けるので相手のことをよく知るためにシルバー人材センターに資料を探しに行き、議案書を読んで情報を集めました。ヒアリング調査は私たちにとって初めての試みだったため、流れを知るために先生が中心となって進めました。

私たちは初め、ヒアリング調査とは、自分の聞きたい質問をぶつけ、それに答えてもらうだけのことだとおもっていましたが、私たちの用意した質問は「事故を減らすためにどういうことをしていますか？」といった相手の答えにくい質問ばかりだったため、職員の方は知手も困ってしまいました。その時初めて自分たちが何について聞きたいのか、またなぜその質問をしたいのかを理解していないといけないことを学び、それをしないと相手に対して失礼にあたることを学びました。そういった出来事などがあるたびに、ワードを使ってポスターを作成します。

このポスターはまだポスター作製のノウハウがない時に製作したポスターです。これが最近作製したポスターです。初めのポスターは何を言ってるかわからないところがあり、写真の縮尺はメチャメチャでした。最近作製したポスターは状況をより具体的にとらえて伝えることができるようになりました。

今後は、エクセルやパワーポイントを使いこなせるように積極的に使っていくことを目標としております。

■ 「最終報告会」（場所：東大阪市シルバー人材センター）の資料

2010年11月26日（金）

交通安全講習への提案

豊山ゼミナールAチーム

木澤卓司・今田大樹・唐門俊明・杉田秀一朗

1 提案の目的

私たちは途上事故を減らすために会員の事故に対する意識付けができるように努めたいと考えている。

2 なぜそう考えたか

まず平成 22 年度 10 月末の大阪府内の交通事故件数を見れば以下のとおりである（大阪府警察 HP：<http://www.police.pref.osaka.jp/03kotsu/kensu/tokucho.html>）。

	平成 22 年	平成 21 年	前年対比（増減率）
件数	41,920	42,384	-464（-1.1）
死者数	157	164	-7（-4.3）
死傷者数 （重傷者）	50,314 (2,919)	50,625 (2,993)	-311（-0.6） -74（-2.3）

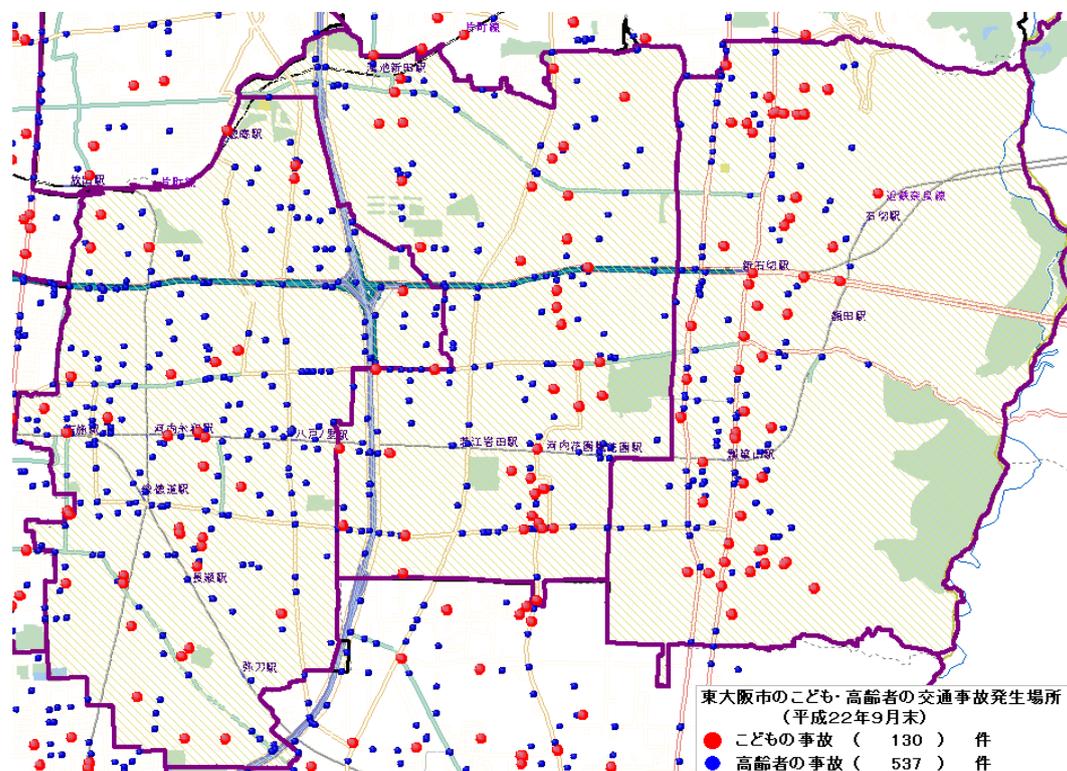
件数、負傷者数及び死者数はともに減少し、死者数は 157 人で、前年と比較して 7 人（-4.3%）減少した。

このうち死者数に関して、年齢層別に見たのが次ページの表である。

	平成 22 年（構成比）	平成 21 年（構成比）	前年対比（増減率）
15歳以下	5（3.2）	3（1.8）	+2（+66.7）
16～24歳	15（9.6）	23（14.0）	-8（-34.8）
25～34歳	18（11.5）	14（8.5）	+4（+28.6）
35～44歳	13（8.3）	16（9.8）	-3（-18.8）
45～54歳	20（12.7）	14（8.5）	+6（+42.9）
55～64歳	19（12.1）	27（16.5）	-8（-29.6）
65歳以上	67（42.7）	67（40.9）	±0（0.0）
合計	157（100.0）	164（100.0）	-7（-4.3）

年齢別では65歳以上が67人(42.7%)で前年と比較して同数だったが、依然として65歳以上の高齢者の死者数が突出している。

それではこのような高齢者の死者数、さらには高齢者の交通事故件数は、東大阪市において何らかの傾向があるのかを見たのが下のマップである(大阪府警察 HP : http://www.police.pref.osaka.jp/03kotsu/map/thisyear/03_08higashiosaka_2_1.html)。



判別しにくい小さい丸で示された高齢者の事故を見ると、東大阪市全域にわたっており、特定の傾向を見いだすことはできない。

当初は、事故を減らすために東大阪市の事故発生場所データを調べてどこが事故を起こしやすいかを会員に伝えることで注意を促そうと考えていたが、事故は様々な場所で起きているので特定することはできなかった。これは2010年11月15日(月)に安全就業推進員の東川文彦氏からおこなったヒアリングで得た情報を裏づけるものである。

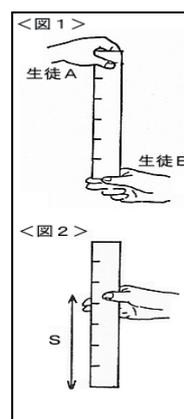
3 交通安全講習会への提案

特定の場所で事故が頻発し、そこに注意を促すことで高齢者の交通事故を減らそうと考えたが、現在までの簡単な調査では、そうした傾向は見いだせなかった。そうなるとやはり会員それぞれの交通事故への意識を高めるしかない。そこで交通安全講習で、どのようにして出席者の講習への関心を高めるか考え、次の提案に行き着いた。それは「講習の最初の段階で、簡単な体力チェックをおこない、会員になる方に自分の体力の衰えを自覚してもらう」というものである。

そのチェック方法としては以下のものが考えられる。

①棒おとし（反射神経）テスト

歩行中または自転車に乗っているときのとっさの判断や危険回避など、身体の反射速度が遅いと交通事故につながることもある。これはそういった事故を防ぐための反射神経のテストである。このテストは2人でおこなう。用意するものは30センチくらいの棒かものさしである。1人が棒を落としてそれをテストを受ける人がつかむ。集中力がなければうまく棒をつかむことができない。



②平衡感覚テスト

このテストで準備するものはストップウォッチだけです。やりかたは両手を腰に当ててどちらの足が立ちやすいかを確認するため、片足立ちを左右について行います。そして、片足立ちの継続時間を計測します。これを続けるとだんだん慣れて秒数が伸びていきバランス力がつく。よって、事故の減少につながる。

目安

20秒以上	まだまだ若い
10秒以上	まずまず
10秒未満	衰えている

③歩行テスト

ストップウォッチで5メートル歩く時間を計り、この時間が自身の年齢ごとに以下の範囲に入れば、同年代の大部分の人々と同程度の体力があると大まかな判断ができる。

年齢	男性	女性
65～69	1.4～3.3秒	1.7～3.9秒
70～74	1.7～3.8秒	2.1～4.6秒
75～79	2.0～4.3秒	2.5～5.3秒
80～84	2.3～4.7秒	2.9～6.1秒
85～89	2.5～5.2秒	3.3～6.8秒

ただこのテストは、比較的広いスペースを必要とするので、交通安全講習の前におこなうのは不向きであるかもしれない。

4 今後の方向性

- ①上記以外の簡易な体力チェックの項目を考える以外に、交通安全講習で出席者の集中度をどのように高めるか考えていく。
- ②将来的には、途上事故だけでなく就業中の事故も視野におさめたい。

2) Bチーム ～広報活動、会員獲得に向けて～

■ 教育 GP「成果報告会」(場所：蒼天) 時の原稿

私たちがセンターについて何かできることはないかと探していき、会員獲得に向けての広報活動について何かお手伝いできることはないかと考えました。なぜなら、徐々に会員の数が減ってきている現状を知ったからです。会員の方が、センターを知った理由として多かったものは、既にセンターの方が手を打っていました。何をしようか悩んでいるとき、先生の助言により新たな会員獲得という方法もあるが、会員の維持を目的とした広報活動もあると言われ、ならば会員向けの広報誌「燻」に力を入れようと思い、どう改善すればいいか考えました。文字が小さいことや、行間が狭いなど、読みにくいのでは？と思ったのですが、それでは内容全部をかえなければいけないので少し無理がありました。なかなか具体案が見つからない中、11月1日に地域班の班長の方々にヒアリングをさせていただいたところ、情報源が燻のみになっている会員の方が多いいということ、やはり「燻」で何かできることを探していこうと決めました。後日私たちゼミ生が行ったアンケートの結果、仕事の内容について知りたいといった意見が多いことがわかりました。説明会でもよくある質問としてとりあげられていたので、どんな仕事をしているかの具体的な説明を「燻」に取り入れては？という案を出し、11月26日にある最終報告会に向けて具体案を発表しました。内容は、このようなレイアウトにして仕事内容や感想を会員の方々に書いていただき、それを載せようというもの。丸1ページ使ってしまうことなど、課題は山ほどありますが実現に向けて検討中です。

ゼミでの活動を1年間行ってきて成長したと思うところはメモの取り方の大切さを知ったことです。以前は箇条書きでしか書けなかったものが文章にして残せるようになり、後から見直しても分かるように、日付や具体的な数値を残せるようになりました。そうすることで新しく課題を見つけても一から作業をしなくてすむので、効率良く仕事を進めることができます。説明会やイベントがあるごとにレポートを書いたり、ポスターを作ったりしたので、パソコンを使っただけの作成が上手く、そしてはやくできるようになったと思います。

2010年11月26日（金）

東大阪市シルバー人材センターの会報『燻』を通じた広報活動

豊山ゼミ B チーム

松井大樹・相部大樹・尾平裕樹・余田将裕

1 目的

B チームは、広報『燻』を通じた、会員への情報提供ならびに会員相互間の交流の促進を図る。

2 『燻』の位置づけ

本冊子の初めのところに記した「東大阪市シルバー人材センターの活動の概観図」を見れば、広報の対象として、発注者としての地域住民向け、企業向け、官公庁向け、会員候補生としての地域住民向け、現在の会員向け、協力相手としての関係機関向けのあることがわかる。それぞれについてそれぞれの工夫が必要であろうが、この報告では現在の会員向けに広報の焦点を絞る。さらに広報手段としては市政日より、ホームページなどがあるが、今回は広報誌『燻』に注目する。

3 『燻』に仕事のレポートを載せる提案

私たちは『燻』に、仕事内容ならびに従事者のレポートを載せることを提案する。理由は、次の3つである。

- ①今年の6月22日の入会説明会のときから「よくある質問」の説明が加わった。そのなかに「仕事の内容について詳しく教えてほしい」というものがあり、センター職員の方が仕事内容に関する会員候補者のニーズがあることを自覚している。
- ②私たちの行ったアンケート調査にも仕事の内容が知りたいという意見があった（下記参照）。

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。

かんたんていいのであが、仕事の内容がわかるように、
例えば、整理など、どうやって整理するのかとか、

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。

最近の仕事内容等の説明

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。

職種の内容の説明が少ない

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

1. わかりにくいところはなかつた
- 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（職種別、草、除草他）

③11月1日に地域班の班長、副班長さんからヒアリングを行つたが、そのときの話によると、地域班の間でも交流のない人は多数いて中には顔を知らないという人もいる。そういう人たちは、情報源が『燻』だけになる。

4 提案の具体的なイメージ

3で挙げた理由から『燻』に、仕事をしていて、または現在している人から仕事内容について簡単なレポートを書いてもらい、それを載せる。

過去に『燻』が年に2回発行されていたときは仕事の報告書があり、それは原稿用紙3~4枚ぐらいの量があつた。そうなる執筆する人もごく一部だけになる。そこで今回は長くせず100~150字程度の分量にし、1人でも多くの方に書いてもらうことを狙いとする。具体的なイメージは次のようである。

屋内外軽作業

スーパーの自転車、

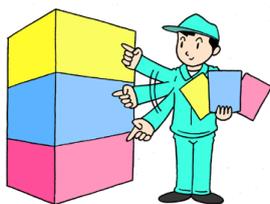
カゴ・カート整理

9～11月の間、〇〇のスーパーで自転車やカゴの整理をしました。自分も含め2人がその仕事に就き、日替わりで働きました。

最初は戸惑いも多く忙しく感じたが、次第に慣れていき顔見知りも増え楽しくできるようになった。気軽に挨拶するなど仲の良い人が増えたのは、うれしかったです。

〇〇班
東大阪 太郎

※例文です(125字)



技術・技能分野



事務・管理分野



サービス分野



3) Cチーム～会員獲得と就業開拓の拡充について～

■ 教育 GP「成果報告会」(場所：蒼天) 時の原稿

Cチームの浮舟孝寿です。私達Cチームは会員獲得、就業開拓の拡充を課題としています。そこで現状を知るために、センターで就業開拓員をしていらっしゃる、福田さんと島田さんのお話を聞かせて頂けることになりました。そこでは、時給についてハローワークとのバランスを考えて欲しいと要望されたという話や、リーマンショックの影響で仕事が減り、60歳後半の会員は就業機会が少なくなり辞めていかれた事など、興味深いお話をたくさん聞かせて頂きました。

さらに私達は課題をより具体的に絞り込むために、センターから入手した1996年度から、2008年度分の議案書のデータを整理することにしました。しかし、Cチームにはエクセルを使える者がいませんでしたので、水谷ゼミの市原君にお願いし、基本的な操作を教えてもらい、データを整理しました。市原君ありがとうございました。データを整理することで女性の会員比率が低い、会員の年齢層が高くなっているなど課題の絞り込みにつながる発見がありました。また入会動機についても興味深い事がわかりました。ここではそれを紹介します。

これは入会動機を人数別で表したグラフです。健康的動機が大半を占めています。それを比率で見ると、2008年のリーマンショックの影響で、経済的動機が増加するかと思いましたが、大きな変化は見られませんでした。最終報告会の時にセンターでも大きな課題となっているのが会員獲得、就業開拓の拡充だと聞き、より一層努力しなければならないなと思いました。

今後は、①女性会員の獲得。②会員の高齢化を考慮した会員獲得。③経済的動機の少なさを考慮した会員獲得。という3つの観点から他のセンターの先進事例などを参考にしながら考えていきたいと思っています。

東大阪市シルバー人材センター 時系列データ

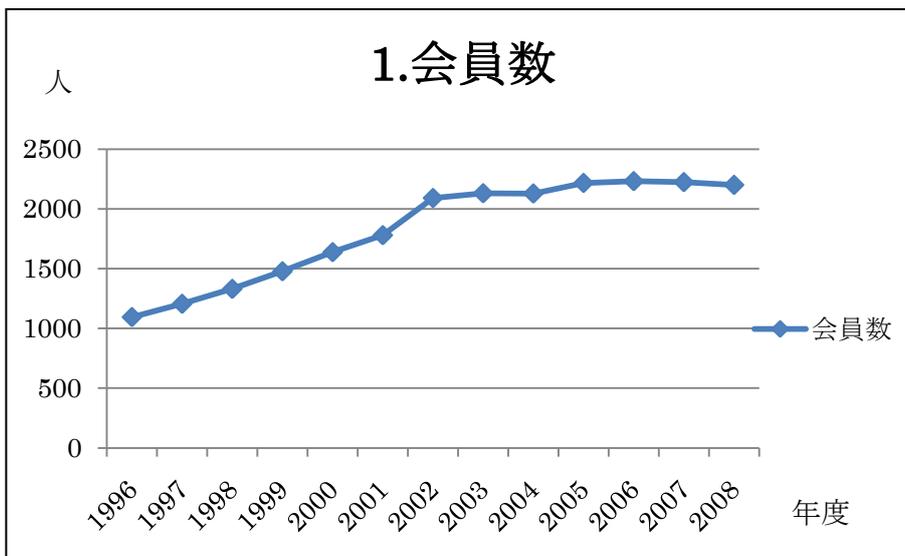
豊山ゼミナールCチーム

浮舟隆寿・溝端大地・村田十馬・森本 亮

1 データ整理の目的

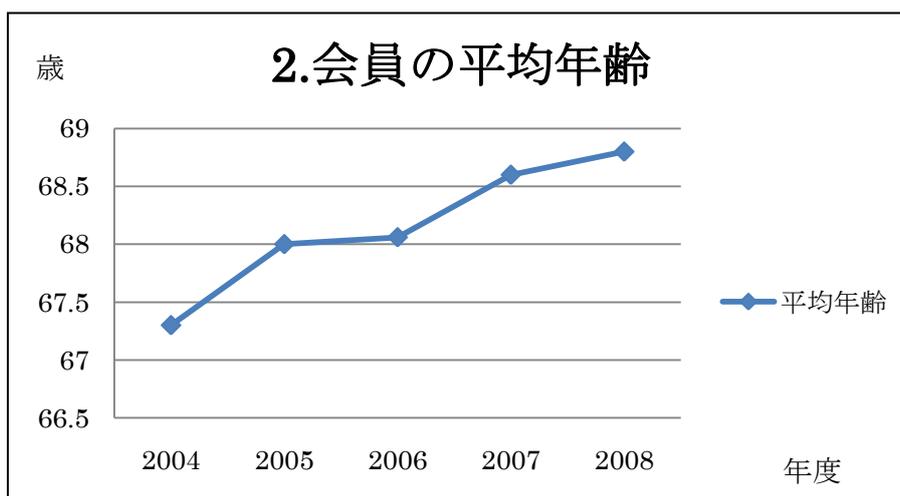
東大阪市シルバー人材センターの時系列での動きを皆が使えるデータとして整理し、今後Cチームの課題である「会員獲得」と「就業開拓の拡充」についての改善策を見つけ出すため。

2 データならびにコメント

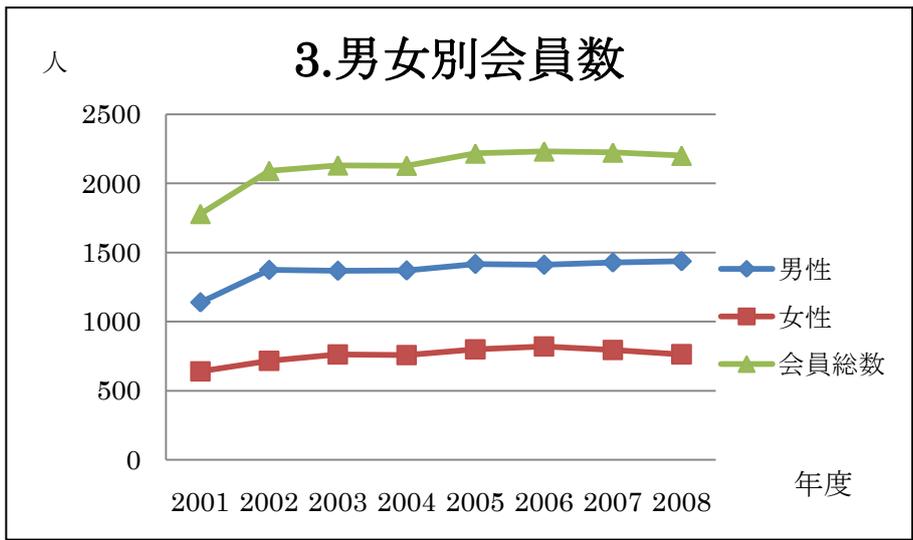


会員数は順調に増加し、2002年度で2000人を突破している。

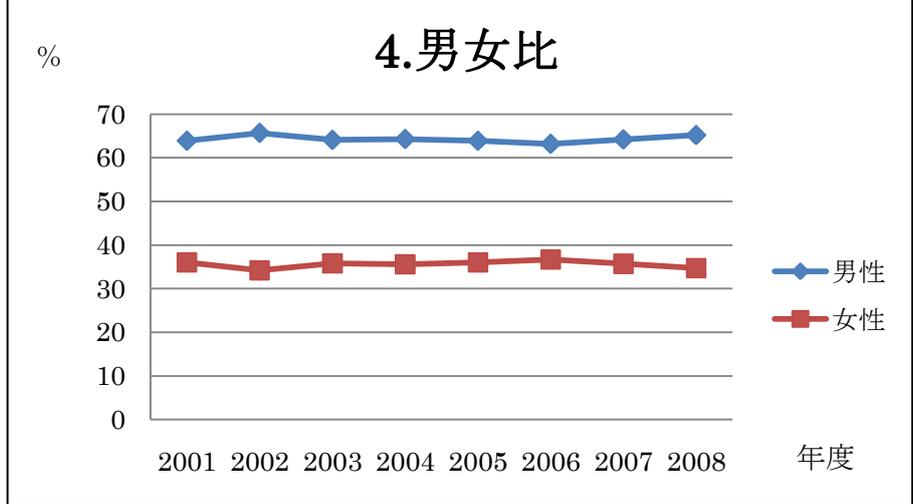
それ以降停滞している。



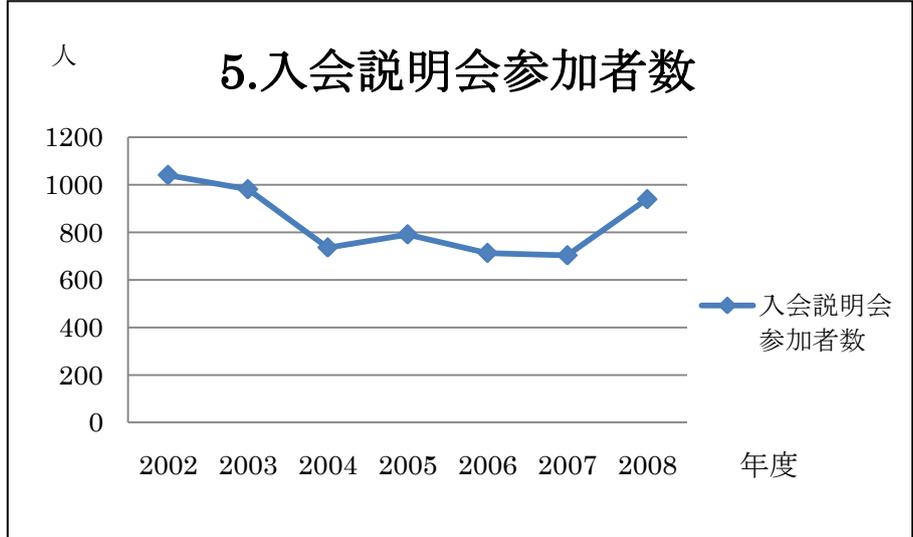
グラフを見てわかるように、かなり平均年齢が上がっている。このことは、企業がより若い高齢者を求めているとすれば、大きな問題となる。就業者の平均年齢がわからないので、それと比較することは今後の課題であるが、もし就業者の平均年齢低いとすれば、より年配の高齢者が仕事もないにもかかわらずセンター会員としてとどまり続けていることになる。



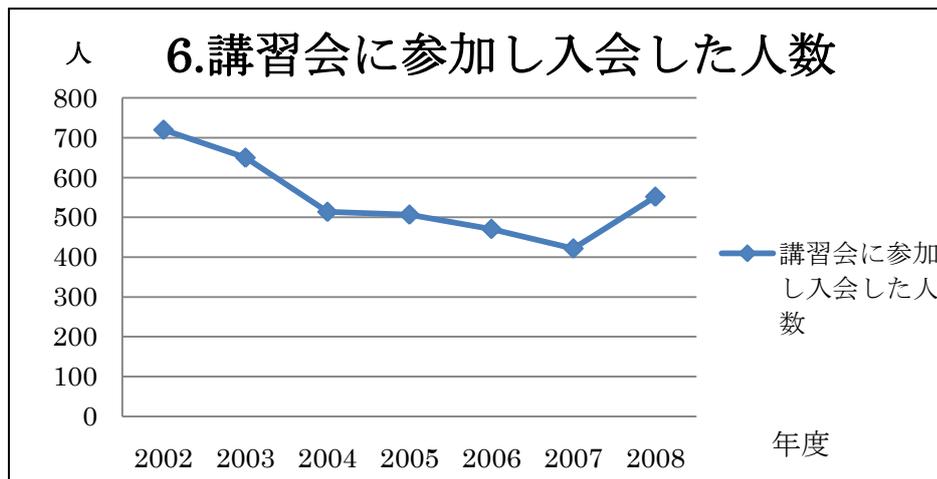
2001年度から2002年度にかけて、男性会員が増加しているが女性会員はあまり変わらない。会員総数が増えているにもかかわらず、女性会員の伸びが少ないには、何か理由があるのではないだろうか。



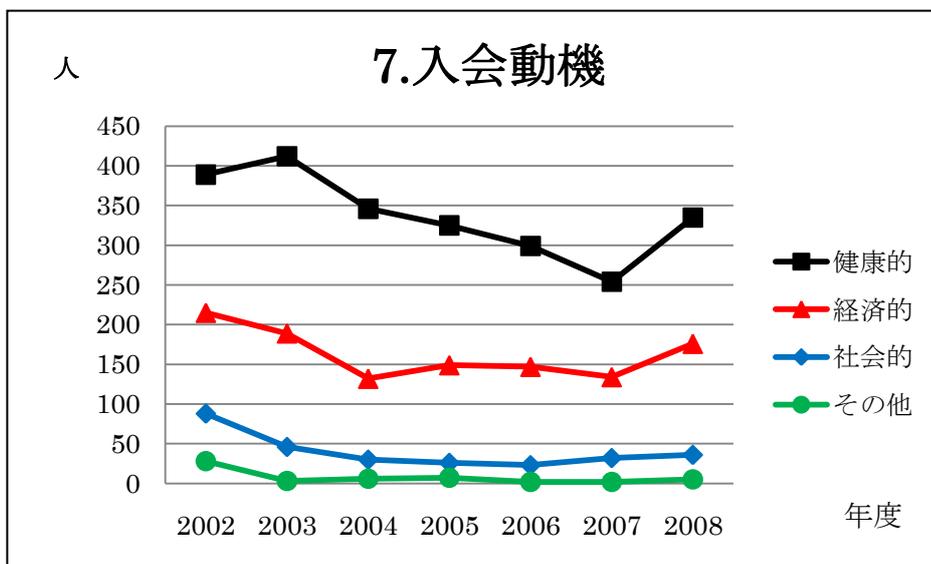
男性会員数が増加している2001年度、2002年度でも、比率にしてみるとあまり差がないのが見てとれる。そのほかよく指摘されることではあるが、女性比率をどのように上げるかが今後の課題となる。



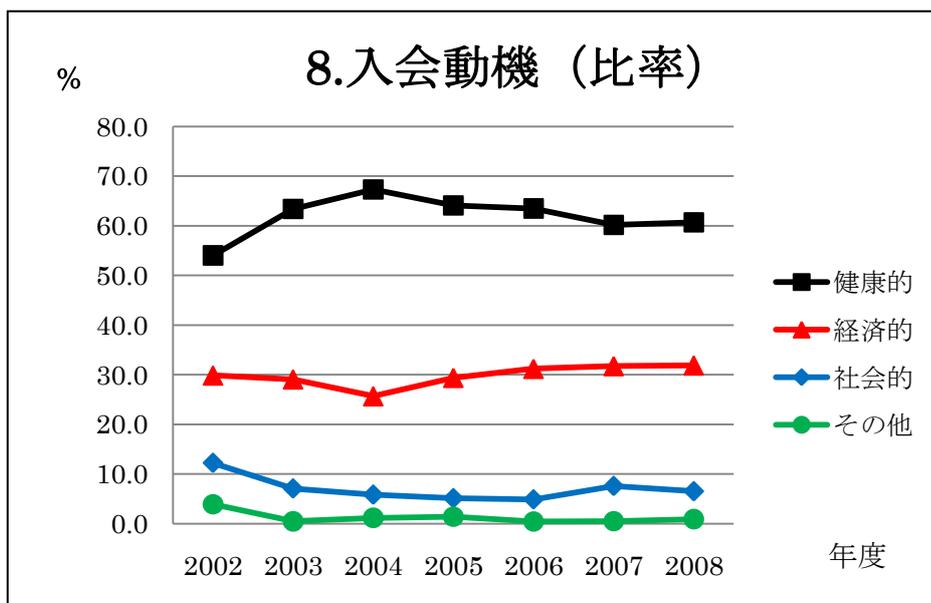
2008年度は、参加者が増加している。リーマンショックの影響かもしれないが、そうであれば経済的動機で入会している人が増えているはずである。実際はどうだろうか(データ7、8)?



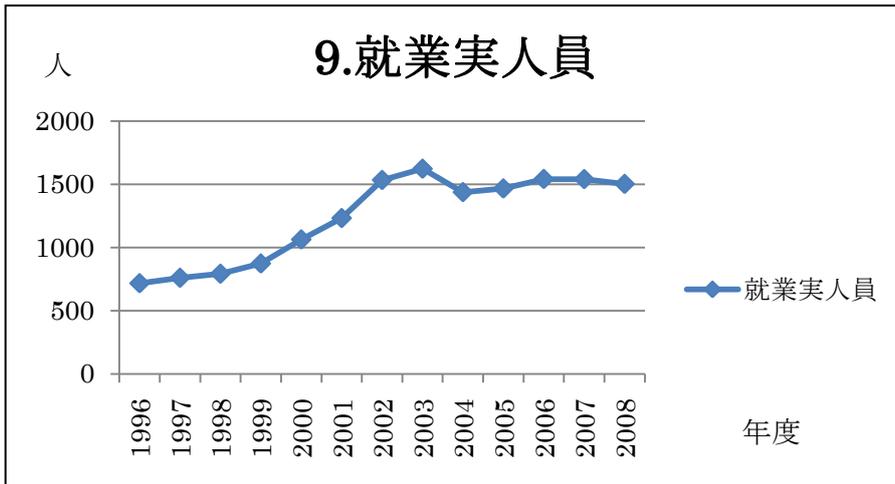
説明会参加者の半分以上が入会している(データ5)。これからすれば会員を獲得するには入会説明会への参加者を増やせばいいことがわかる。



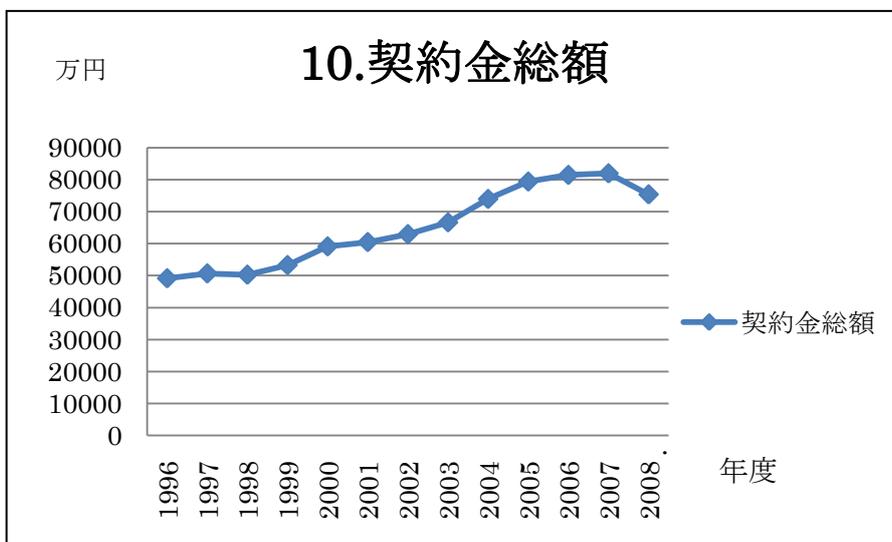
入会動機の大半を健康的という理由が占めている。



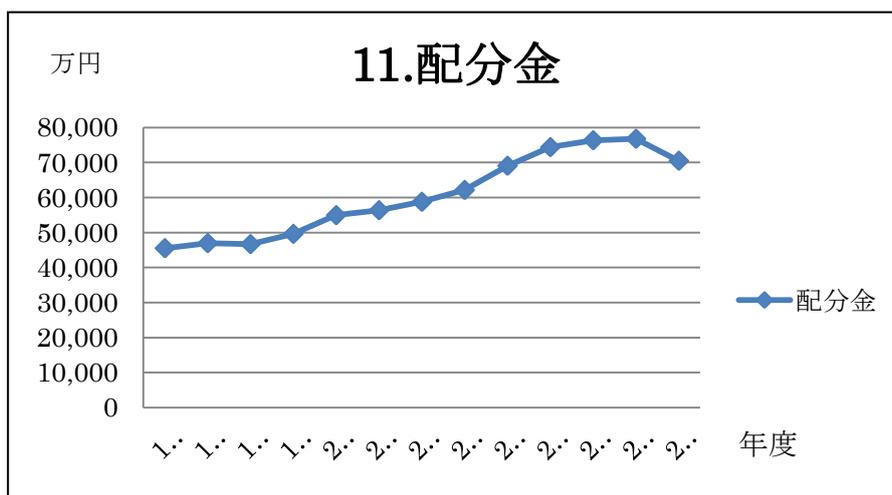
入会動機を比率で見ると、リーマンショックの影響で経済的動機の数値が上がるかと思われたが、大きな変化は見られない(データ5)。健康的動機として会員がどのようなことをイメージし、それが会員獲得にどのような生かせるか今後分析する必要がある。



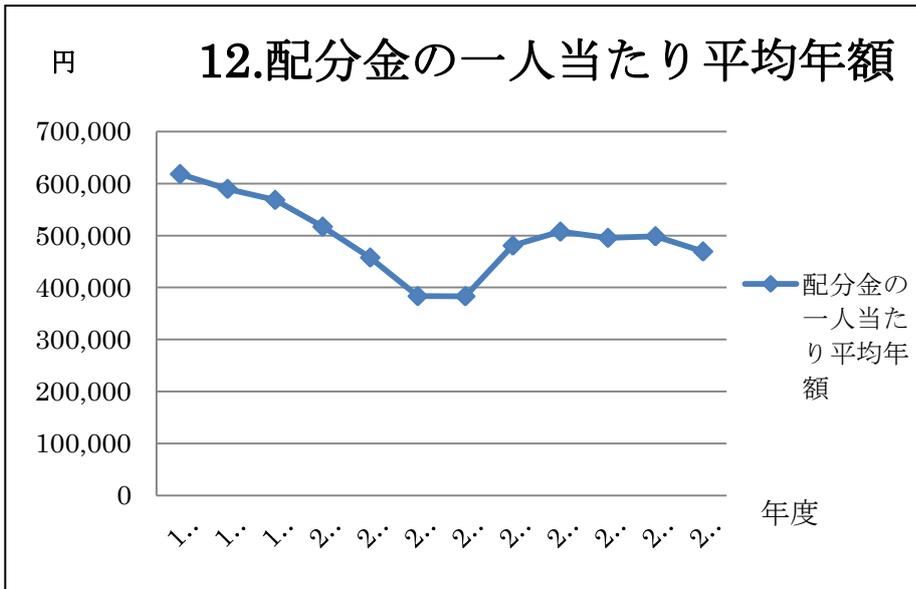
会員数は2000人を超えているが、実際に就業している人数は1500人前後である。



年々増加していたが、2008年度で減少している。リーマンショックの影響か。



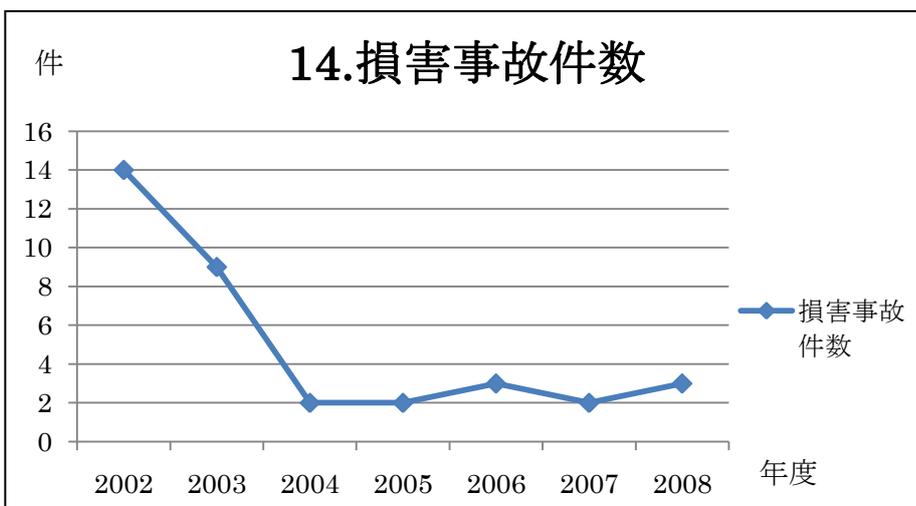
契約金総額と同じ動きである。



2002年の会員数増加によって、一人当たりの配分金は減っている。



会員数の増加と平均年齢が上がったことにより、事故件数も増加している。



2002年度以降の傷害事故件数の増加とは逆に、損害事故件数は減少した。

3 まとめと今後の方向性

今回の時系列データをまとめる作業は今後の活動に役立つものとなった。実際にグラフ、数値で表しデータとして残すことの重要性を再確認することができた。

以下、Cチームが今後のチームの課題として考えていることに限ってまとめておく(データ2、3、4、7、8)。

- ①会員の平均年齢が68歳にまで上がっている(データ2)。このことから、若い会員の獲得が課題となることが考えられる。
- ②女性会員が少ない(データ3、4)ことから、女性会員の獲得が課題となる。
- ③健康的動機での入会が依然として多い(データ7、8)。このことから、会員の動機を反映した入会戦略を練る必要がある。

Cチームは、この3つについて今後さらに考察を進めていくつもりである。

4) Dチーム ～入会説明会・講習会の改善～

■ 教育GP「成果報告会」(場所：蒼天)時の原稿

Dチームの宮田美紀です。私たちDチームは、入会説明会の改善を課題にしています。入会説明会に初めて参加したときその内容は、私たちが真剣に聞いても知らない単語が次々として出てきて難しいものでした。例えば、請け負いや配分金、ワークシェアリングなどです。なので、60歳を超えた方もわかりにくいのではないのか?と思いました。そこで入会説明会をよりわかりやすいものにし、入会者数を増やすお手伝いをしたいと思いました。まず、改善点は何なのかを知るためにアンケートを作成しました。実際のアンケート用紙の一部がこちらです。質問が多すぎると回答するのが面倒になり答えてもらえないと思い質問は5問に絞りました。質問内容は入会説明会の長さはどうか、声は聞き取りやすいか、スライドは見やすいか、内容に関してわかりにくいところはあったか、その他自由記入欄もつくりました。集計結果はこちらです。この結果からはわかりにくいところはなかったという回答が一番多かったですが、わかりにくいという部分では配分金についての疑問が一番でした。自由記入欄には、求人パーセントでなく、具体的な人数が知りたい、仕事の内容の説明がほしいなどの回答を得ました。センターへの最終報告会ではそれらの問題の所在を示すだけにとどまりました。3つとも具体的な解決策を出すことができず、最終的に私たちが一番したいことがわからなくなり発表もうまくいきませんでした。

私たちが一年間やってきてわかったことは計画性を持ち課題に取り組むことの大切さです。提出期限に合わせて逆算し、チームで集まる回数を増やしていくことが必要です。いつも期限が迫ってから取り組むので、内容がまとまりきらず、せつかく時間をかけてやってきたことを無駄にしまいました。よって、これからは時間に余裕を持ってまとめていきたいです。以上です。

2010年11月26日(金)

東大阪市シルバー人材センター入会説明会について

豊山ゼミDチーム

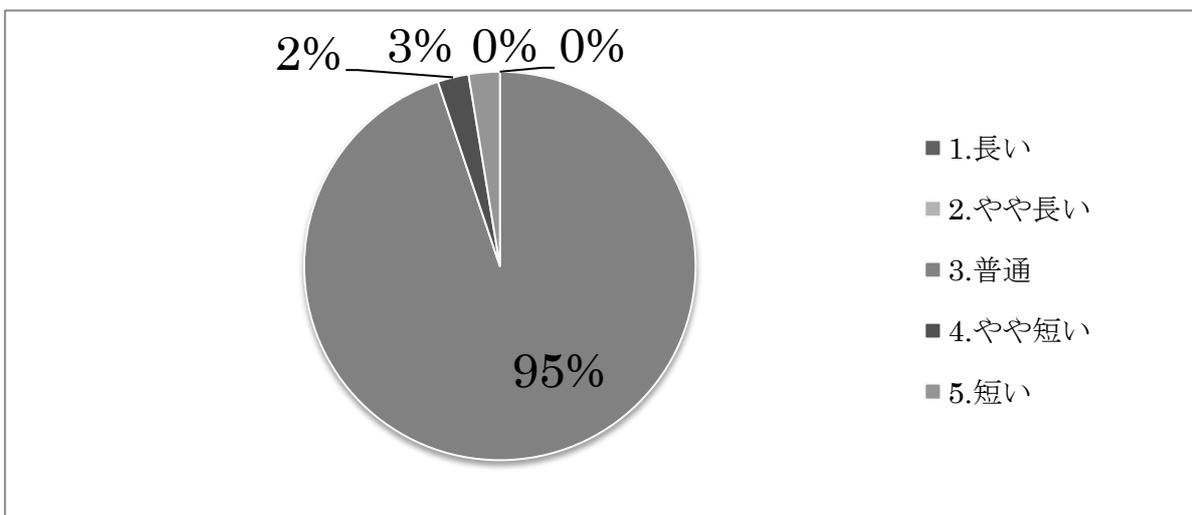
宮田美紀・市村涼子・古森惇史・洲本紗弥香

1 目的

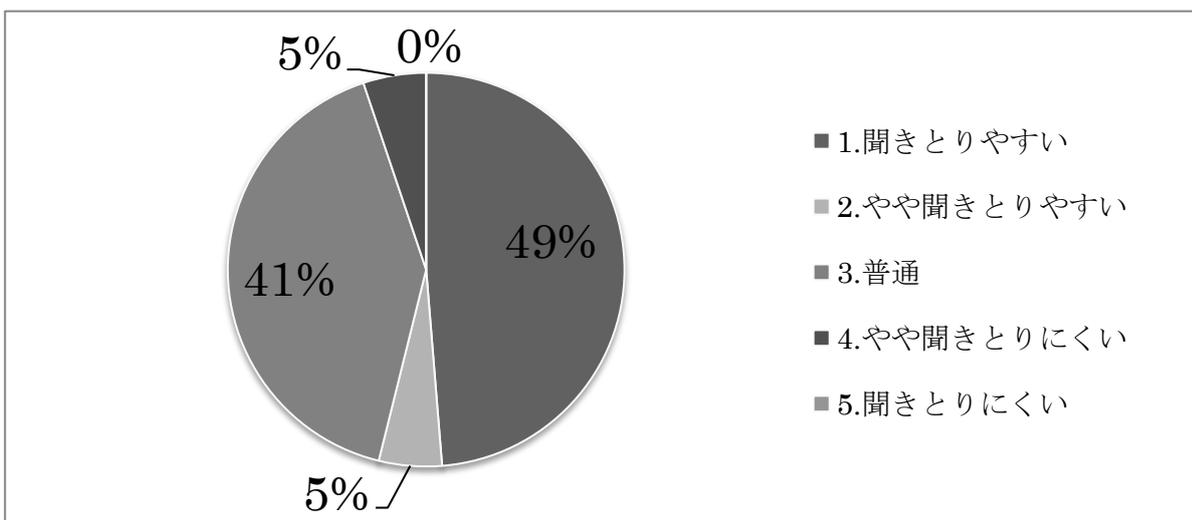
入会説明会をよりわかりやすいものにする事で、入会者数を増やしていきたい。
そのためアンケートをとり、参加者の方がどう思っているのかを調べてみた。

2 データ(アンケート結果)

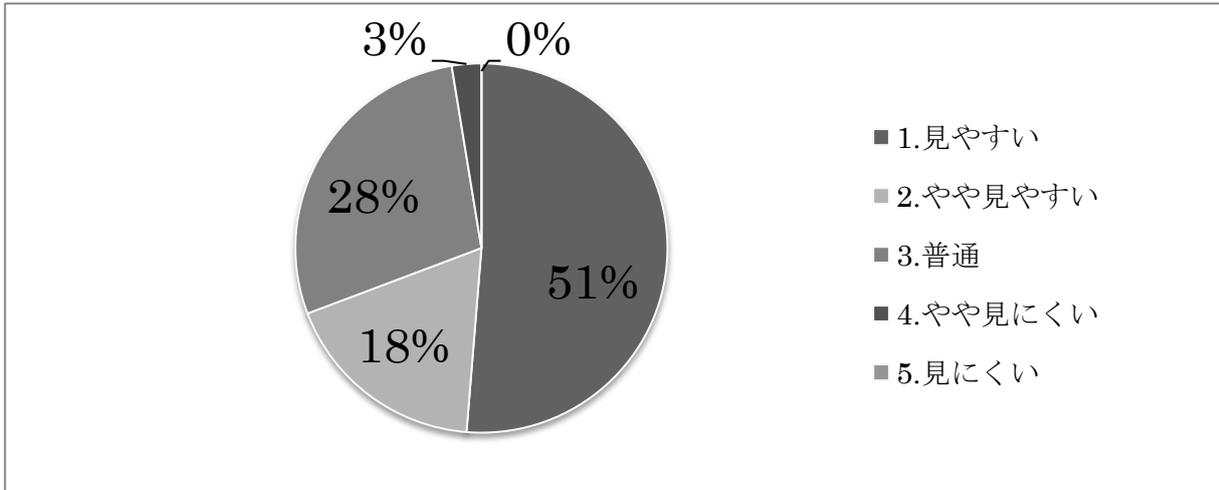
①入会説明会の長さはどうですか？



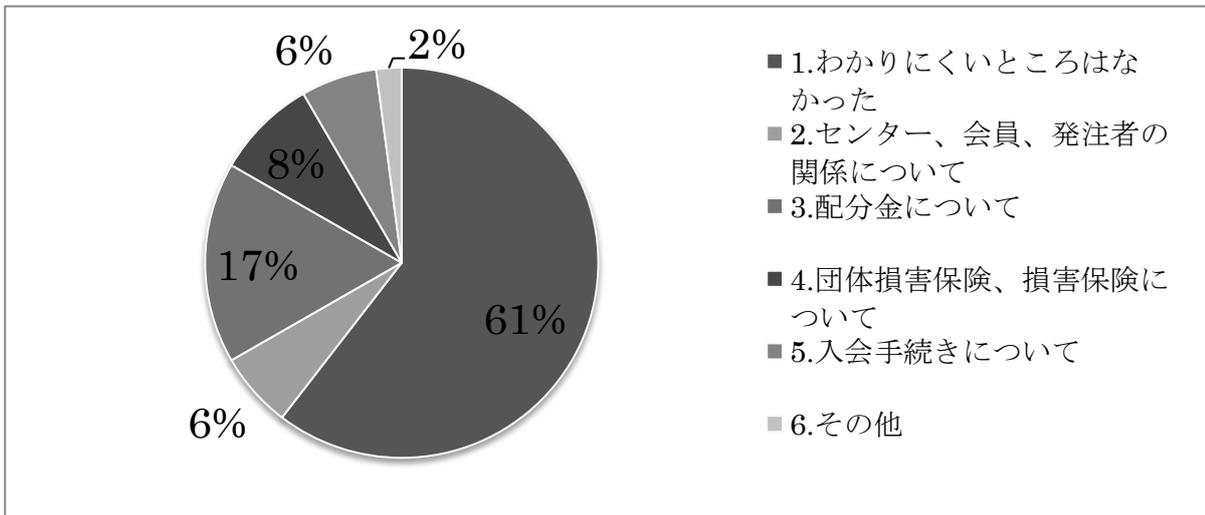
②声は聞きとりやすかったですか？



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がありましたか？



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。

10月26日(火)

- ・ホームページの入会説明会の日程が古い
- ・職種の内容説明が少なかった
- ・最近の仕事内容などの説明
- ・かんたんでいいのですが、仕事の内容なども知りたい。
例えば、整理など、どういうものを整理するのかとか

11月9日(火)

- ・企業向け求人PRの方法について説明がほしい
- ・求人%はわかるが、現在の求人数などがわかれば教えてほしい
- ・入会申し込みの日の曜日を多くしてほしい

3 提案

①アンケートの自由記入欄を見ると、求人パーセントでなく、具体的な人数が知りたいという意見があ

げられている。それゆえ実数のデータを提示する。

②仕事の内容について説明がほしいという意見もある。だが説明会の際に配付されている資料に仕事について書かれているものがある。にもかかわらず、このような意見がでることは、資料があることの周知が十分ではないように思われる。それゆえ資料の存在に関する周知を強める必要がある。

③アンケートのわかりにくかったところはあったか、という質問の回答で配分金についてがわかりにくいと答えた方が少し多くなっている。これに関してはまだ詳細に調べていないので、今後調べ、わかりやすい言葉での説明を考えていきたいと思う。

以下は、実際に作成し使用したアンケート用紙である。

5 資料

1) ヒアリング調査の資料とテープおこし

i) A チーム「交通安全ヒアリング調査」(東川さん) 2010年11月15日(月)

■ ヒアリング資料

ヒアリングの目的:

- ①A チームは途上中事故の減少を最初のとっかかりとする(可能であれば就業中事故についても考えてほしいと、豊山は思っている)。途上中事故の現状について聞く。
- ②途上中事故を減少させる取り組みについて聞く。

1 ヒアリング相手の属性を知る

- ①会員になって何年か?
- ②交通安全の講習を担当して何年になるのか?
- ③講習会で話す内容、構成に関して参考にした先進事例、講習会(たとえば警察主催の講習会)のよなものはあるか?

2 データにもとづいて現状とともに原因を明らかにする

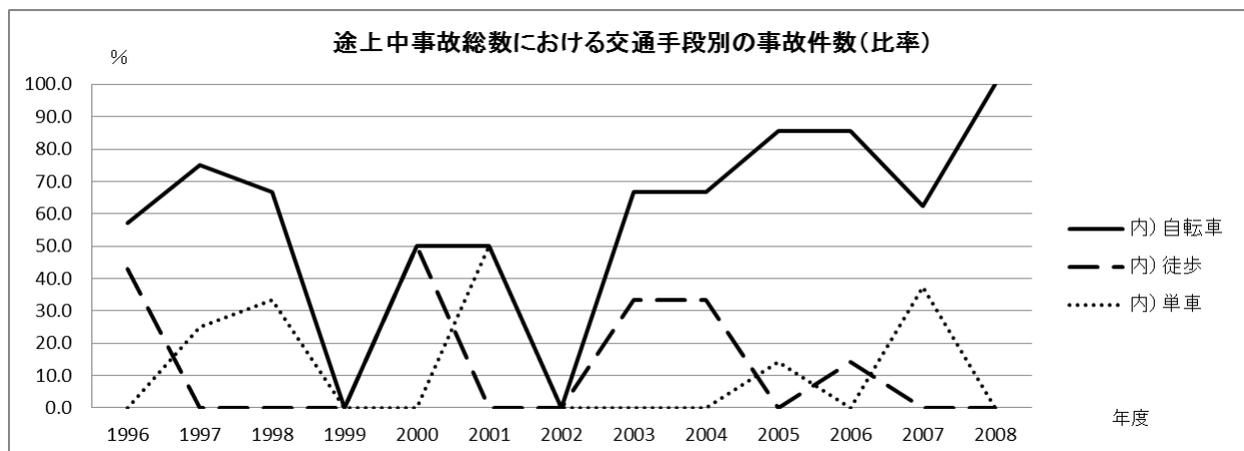
- 1) 過年度『議案書』によれば(最新の2009(平成21)年度は未入力)、就業中、途上中の事故の推移は次のようになっている。



- ①2005(平成17)年度 - 07(平成19)年度の急増の原因は何か?(このときは就業中、途上中の事故いずれも増加している)。
- ②2008(平成20)年度急減の原因は何か?(思い当たることがあれば) また2009(平成21)年度はまた悪化したそうだが(『燻』第53号、3頁)、その原因は何か?
- ③このデータは保険がおいたものを拾っていると考えていいのか? そうだとすれば保険を利用するまではない小さな事故というのはそれ以外にかなり起きているのではないかと? それが事故のヒヤリ・ハット事例と言えるのではないかと? そういった事例を集める仕組みは東大阪市シルバー

人材センターにはあるのか？（千葉県の横芝町シルバー人材センターでは会員に声をかけ聞き出しているそうである。『月刊シルバー人材センター』2008年7月号）。

- 2) 過年度『議案書』によれば（最新の2009（平成21）年度は未入力）、途上中事故の交通手段別の事故件数（比率）は次のようになっている。



- ① 途上事故件数の絶対数の多い2005（平成17）年度（7）、06（平成18）年度（7）、07（平成19）年度（8）では自転車の比率が高くなっているが、考えられる原因は何か？
- ② 最近、電動アシスト自転車が普及しているが、同自転車による途上事故というのは報告されているか？ この自転車は通常の自転車と比べるとより多くの事故につながりそうな気がするが、講習で練習などを行っているのか？
- ③ 東京都小金井市では単車による就業場所への往復を禁止しているそうだが（『月刊シルバー人材センター』2010年7月号）、東大阪市では単車利用をどのように位置づけているのか？（行動半径が広がるので推進？）

- 3) 就業実人員に対する事故者の割合を見ると、次のようになっている。

年度	事故合計	就業中事故	途上中事故	就業実人員	事故率(合計/実人員:%)
1991	14	7	7		
1992	8	6	2		
1993	10	7	3		
1994	7	5	2		
1995	9	5	4		
1996	8	1	7	717	1.1
1997	8	4	4	760	1.1
1998	4	1	3	792	0.5
1999	4	4	0	873	0.5
2000	5	3	2	1034	0.5
2001	10	8	2	1232	0.8
2002	4	4	0	1533	0.3
2003	8	5	3	1622	0.5
2004	11	8	3	1437	0.8
2005	17	10	7	1466	1.2
2006	15	8	7	1541	1.0
2007	17	9	8	1540	1.1
2008	7	6	1	1502	0.5
2009					

- ① 最大でも2005（平成17）年度の1.2%、最小では2002（平成12）年度の0.3%である。この数値が多いのか少ないのかの判定のためには比較基準がいるが、それはおいても数値的に大きいとはいえない。交通安全にはさほど時間および労力を割く必要がないと言えないこともないが、この見解についてはどう思うか？ 逆に現在のレベルの講習会をやっているから、成果として小さな比率に

おさまっている。それゆえ時間および労力を割く必要があるとも言える。東大阪市はいずれの立場を基本的なスタンスとするのか？

②先ほども述べたがこれは保険を利用した人だけだと思う。これ以外にも大きな事故につながりそうだったが運よくつながらなかった事例はあるか？

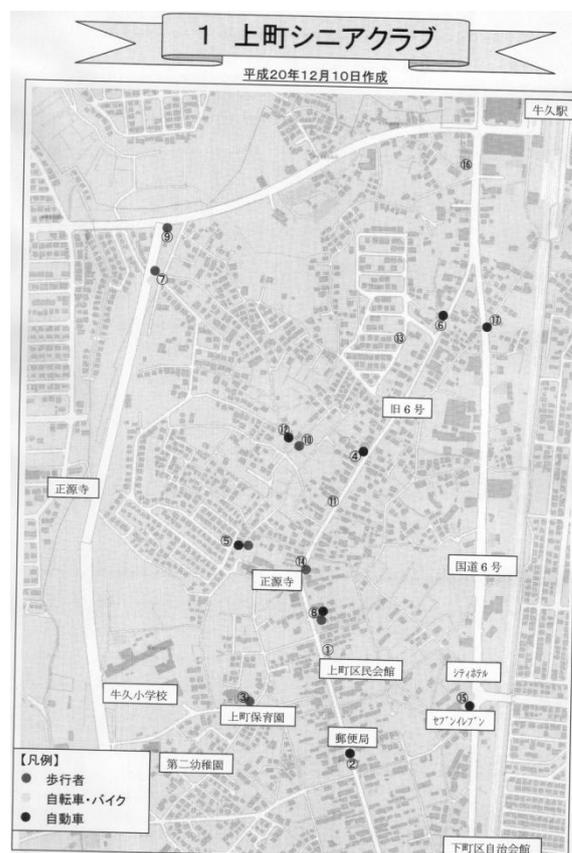
③東大阪市シルバー人材センターでの途上中事故は少ないとしても、高齢者全体での交通事故が多いのは事実である。2010年上半期の交通事故死亡者数のうち半数以上が65歳以上の高齢者である（『日本経済新聞』2010年9月17日）し、自転車死亡事故64%が高齢者である（『交通安全白書』）。その意味ではシルバー人材センターは警察の交通安全運動の一部（対象は高齢者のなかでも「仕事をしたい高齢者」に限定されるが）を担っているともいえる。警察との協力はどうなっているのか？

3 各種の対策について

1) 入会申込者講習会での安全講習について、アンケートのような講習会参加者からのフィードバックはあるのか？

2) 竜王町（滋賀県）、座間市（神奈川県）、坂戸市（埼玉県）のシルバー人材センターでは普通免許をもっている会員を対象に、ドライバー適性テストを実施している。とくに座間市では運転業務に就いている会員にシルバードライビングスクール（地元警察と教習所の共同開催で無料で受講できるところにセンター枠を確保してくれている）を実施している。就業場所に車で向かうことはないとしても、これは就業中の事故防止につながり、ひいてはセンター会員になろうとする刺激を与える（高齢になってからの運転を、家族もそして自分自身も心配になっている状況を仮定すれば、センター会員になることで無料で検査を受けることができることになるのは魅力である）ことになるのではないか？

3) 下は茨城県牛久市のシニアクラブ（老人クラブ）が作成した交通危険箇所を集めた「ヒヤリ・ハット地図」の一部である（<http://www.city.ushiku.ibaraki.jp/section/koutsuu/hiyari/01kamimati.pdf>）。牛久市の場合、こういった地図が全部で44存在しているので、細かすぎてかえってどこが危険か、わからなくなるような気がするが、東大阪市に関して大まかなものでいいから、交通危険箇所を集めた「ヒヤリ・ハット地図」のようなものは存在しないか？ あれば入会申込者講習会で配付したりすれば、会員となる魅力の1つになるのではないか？



■ ヒアリングテープおこし

吉富：それでは学生さん一応ゼミ生 16 名のうちの 4 名だけ A チーム 4 人が今日来られています。ちょっと順番に自己紹介してくれる。

唐門：唐門俊明です。よろしくお願いします。

木澤：木澤卓司です。よろしくお願いします。

杉田：杉田秀一朗です。よろしくお願いします。

今田：今田大樹です。

吉富：みなさんご承知のように安全就業推進委員の、

東川：東川と申します。

豊山：それでは時間もあまりないので 1 時間～1 時間半ということで本当にお忙しいところ申し訳ないと思っております。今日のお話しでお聞きしたいことは (A チーム)4 名は最初、安全就業というところから就業中のいろんな安全を視野に入れてやっていたのですが、さすがに時間的にも足らないですし知識も無いということなので、安全就業での途上中の交通安全のことについて知りたかったので東川さんから情報を頂けないかと思い、お願いしたわけですが、そこで今日色々準備してきました。これが私たちの作ってきた資料になります。全部で 4 ページありますが基本的にこの前の栗野さんが月間シルバー人材センターという本を 3 年分くらい大学に持ってきてくださったのです。関係あるところをピックアップしまして作ってきました。やっぱり情報が無いと色々考えることができないので、情報を得れば得るほど「こういう見方もあるんだ。」と思って若干私たちのここ (人材センター) での経験を加味しながらお話を聞かせて頂ければと思います。ヒアリングの目的としては就業中の事故は置いといて、途上事故の減少を最初の取り掛かりとしてこれから進めていきたいと思っております。将来的にとっても来年度ですけれど可能であれば就業中の事故などについても考えてくれればと思っております。今日は途上中の事故の現状についてお聞かせ願いたいというのが今日のお話のひとつのメインです。もうひとつは途上中の事故の減少させる取り組みで色々な講習会とかをやっているけれどそういったことについてもお聞かせ願えればと思います。まだ私自身が月間シルバー人材センターレベルですけど調べた範囲内でこんなことをやっていますがこちらはどうなっているのでしょうか？ということのでつくりを進めていきたいと思っておりますのでよろしくお願いします。

まず最初にこのヒアリングするときの鉄則なのですが、まあ東川さんがやるわけで属性なのですが東川さんは、今見たら理事なのですね？

東川：私は特別会員なのです。

豊山：そうですか。

東川：ですから東大阪の市民ではないのです。

豊山：そうなのですか。特別会員というのはどういったものなのでしょう？

東川：いわゆる安全関係の知識のということでこちらにお世話になっております。元々サラリーマンで安全関係のことを二十数年やりました。

豊山：そうですか。

東川：そういう絡みでこのセンターに入りお世話になっております。ですから平成 14 年の 6 月からお世話になっております。会員ではないのです。

豊山：そうですか。それは東大阪市民じゃないと会員にはなれないということですか？

吉富：正会員にはなれないです。

豊山：東川さんがいくらなりたくてもなれないわけですね。引っ越さない限りは。

東川：そうですね。ただ理事長が「東川は適任である」ということなので。本来はあくまでも市内の会員さんということになります。

豊山：それではよろしければ「警察ではない」とこの前お話しした時におしゃっていましたがどういったところですか？

東川：民間企業です。

吉富：民間企業の安全の方を主に担当されていた。

東川：警察官ではないです。

豊山：民間企業の安全ですか。

東川：そうです。民間の本社的機構の中でやっていました。ですから従業員が数千数百人ですかね。

豊山：そちらの方でずっと交通安全の指導とか講習を担当なさっていたのですか？

東川：メインは交通じゃないのですよ。やっぱり製造業でしたから。就業中の労災事故ですね。労災関係は就業中もありますし途上中もありますし、民間では通勤災害という表現があります。まあどちらもなんですが、就業中の事故というのがメインです。

豊山：ナルホドですね。だからこういった話を聞けること自体学生がすごい刺激になるのですよ。わかりました。次にですけど交通安全の講習を担当して何年になりますか？

東川：シルバーだけだと8年です。企業にいたころは車通勤に人もいてシートベルトを着用しているのかを毎朝チェックして、していなかったらタイムカードの前に名指しでその人を発表したりもしました。

豊山：でもシートベルト着用のおかげで死亡事故が減ったと新聞とかでもたまに取り上げられたりしていますよね。

東川：だから安全関係をやり始めてからだと30年近くやっていますね。本来ならここにお世話にならなかったら定年ですけどね。

豊山：わかりました。ありがとうございます。では次なのですが、安全講習会などの構成は東川さんの今までの経験の中で組み立てているのですか？

東川：あのテキストはオリジナルです。今までの企業などの経験も踏まえてあれは作っています。ほかのシルバーでは作ってないです。

豊山：それはどういうものですか？教えていただいたら学生たちの勉強になるのですが。

東川：シルバー人材センターで発行されている資料は途上事故の事例などが載っていません。ここでの安全講習会は私が民間企業で教えていた新入社員向けの安全講習と全シ協や労働基準監督署、基準協会のデータをもとに60歳からの新人に向けて手作りの資料で教えています。最近はパワーポイントを使っています。

豊山：ありがとうございます。今回の目的は情報をいただくのもそうなんですが、学生たちに私が見本になってヒアリングの方法を見せることなのです。こういったヒアリングで質問するときには資料をしっかりと読んで「ここはどうなっているか」といった質問が一番丁寧でしっかりと答えが返ってくる質問だから、「どうして事故が多いのですか？」などの質問は一番答えが返ってこない。だからヒアリングをしようと思ったらそれだけ準備しないとイケない。では2番のデータに基づいてなんですが、私の持っているデータは議案書なのですが、これを見ていくと2005年、6年、7年、それぞれ17件・15件・17件という事故の合計推移になっているのですが、この三年間で事故が増えたのには理由があるの

ですか？

東川：これらの半分は途上事故で、平成 17 年から増えてきているのです。理由は就業先が増えて自転車で行くことが増えたからで、そこでまずは途上事故から減らさないといけないと思い意識改善のキャンペーンを取り組んでいこうと思いました。私たちは事故を減らすお手伝いをするだけで、会員自身が気をつけないことには意味がないのです。センターでも途上事故が一番の問題になっているので何とかしようと思っている。私が東大阪市シルバー人材センターにお世話になる前に会員の重篤事故（死亡事故）がおこりました。

豊山：自転車ですか？

東川：就業中です。

吉富：屋外の清掃作業中（製カン業）にカンをつぶすプレス機に頭を突っ込んで首が落ちた状態で亡くなっていたという事故があったのです。そういった事故があったので東川さんに来ていただいた。

東川：その事故の資料を調べてみると設備に欠陥があったのです。それ以後の取り組みは、事前に会員に機械の説明をしたり実際に見てもらったりして、直接機械に触れるのではなく、あくまで補助的なことをするように仕組みを変えていきました。今までは何でもかんでも受けていたのですが、これらは本来のシルバー人材センターの本来の業務とは違うので変えていきました。あらかじめ受ける仕事の基準を決めておいて、企業さんからかかってきたら出来るか出来ないかを早く判断する。そこでわからない場合は現地に行って判断する。

豊山：その絡みで少し気になることがあったのですが、議案書を見て 91 年度から事故の合計を拾っていきまして、これを見ていくと 96 年は事故合計が 8 件で実人員は 7 1 7 人で比率は 1. 1 % です。ほかに 0. 3 % などあるのですが、このウェイトを大きいととらえるのか小さいととらえるのか。この 1. 1 % というのはある意味どうしようと事故は起こりうるのでも今までのいいのだと捉えるのか、それとも今まで一生懸命に講習をやってきたから小さい値に留まっているのだと捉えるのか。このあたりを私たちはどう捉えていったらいいのか。私たちは 1. 1 % という数字は大きくはないのではないかと、普通に生活していても起こりうる程度なのではないかと感じているのですがそのあたりはどうですか？ もう一つのとらえ方は今まで一生懸命やっていたのでこの程度でおさまっていたのだと、だからもうちょっとやらなければいけないのだと、というとらえ方の両方があるのですが、この数字に対するスタンスをどういうふうに東川さんは考えているのですか？

東川：私はこの事故率をあまり気にしてないです。安全のメジャーには度数率、強度率。だから経済のアポイント、傷やけがの程度が高いのか軽いのか、その辺の判断はどこの企業でも同じです。ですから、延べの就業時間で、発生した件数、人数を割るといって、つまり 100 万時間あたり何人という計算ですね。それでとらえますと、この事故率よりかなりの数字がでてくるのです。それから強度率、これが怪我の程度です。ですから死亡事故がでますと、その数字が高いです。ですからこの数字が 0 に近づけば近づくほど怪我は軽微であるということになる。ですからその辺のところをみているので、あまり事故率を気にしないです。

豊山：私もその数字があるのは知っていたのですが、この数字はどういうものなのだろうと思っていました。でもやはり専門の人がみるメジャーというか尺度がありますよね。なるほどと思いました。

東川：ですから、私は企業さんのほうに行ったらすぐに強度率、度数率はいくらですかと聞きます。これは世界共通の基準です。それを聞いて数字の高いところは結構怪我が起こっている、怪我が起これば生産も安定しないし品質も悪いという流れができてしまうのです。ゆえに度数率、強度率を中心にみてい

ます。

豊山：東大阪市のシルバーセンターの度数率、強度率というのは高いですかね？

東川：波がありますね。2008年には一気にぐっと下がっていて、度数率は低いです。ところが、強度率は高かったです。ということは、1件の件数でも長期間かかっているケースが多い。2009年は倍ぐらいに数値が上がっているが、度数率は2008年よりも下がっている。ということは2008年は件数は少ないですけど起こっている事件は大きい事故であるということになります。

豊山：なるほど。自分たちもそういう感覚をもたなければいけませんね。

東川：度数率と強度率で他の企業さんをみてもらえばよくわかりますよ。1つの基準というものは製造業の基準と結びつけられます。

吉富：度数率や強度率は議案書の一番下書いてあります。事例のほうにどうしても目がいってしまうので、なかなか見ないですよ。実際途上事故といっても本人の自覚の問題ですからね。なかなか東川さんがあだこうだ言っても最終的に本人さんに自覚してもらわないと。

豊山：東川さんの申し込み講習会はそういう意識づけに繋がられているかと思えますけど、意識づけるのに何かほかにいい案はありませんか？

東川：地方労働災害防止協会、厚生労働省の外郭団体ですかね、そこからの安全の指標の中から全国の災害の情報といった資料が毎年1回発行しています。

豊山：先のは、度数率は下がったけど強度率は上がったという捉え方でよかったんですよ。で、次ですが、今後の展開に繋がるのではないかと私的に思っているのですが、このデータは保険が下りたものをピックアップしていると思うのですが、そうだとすれば保険を使うまではいかないけれどといった小さな事故がかなりおこっているのではないかというのが1つと、千葉県の横芝町というところのシルバー人材センターの職員の人が保険の適用までいかない小さな事故、ヒヤリハット事例を聞いて収集していると本に書いてありました。そこで聞きたいのですが、この保険が適用されない小さな事故の情報は入ってくるのですか？

東川：全部というわけではないのですが、植木の剪定班があり、その会議のなかではそういった情報はできます。ですが私自身が完全に把握しているわけではありません。今まで月間の行事としてヒヤリハットの報告をしてくださいというような取り組みは過去にしましたが、横芝町のようにまではやってないですね。

豊山：私もこの少ない情報の中で、こういったとらえ方もあるのではないかと提示しただけでも、今日お時間をとっていただいた甲斐のようなものになるのではないかと一生涯懸命探そうとしているところなのです。で、システムチックに吸い上げるというのができてないですし、吸い上げたからといってどうにかなるわけではないでしょうけど、月に1回の会議の中で報告してくださいということを班の中でやっているということなのですね。

東川：とくに剪定班については作業を開始する前に朝礼をしています。その中であるいは終わったあとでミーティングがありますので、なにかあればそういう場でです。それをお互いに情報としてほかの会員さんにも伝えるという形のを完全ではないのですが今やりつつあります。

豊山：(学生に向けて)私もこういう世界には素人なわけで、プロの人に質問しようとしたらそれなりに調べないといけない。だから手間を惜しんではいけない。ということでなにか質問はありますか、ここまでで。

杉田：事故の事例をみたときにそれをどう改善しようと考えますか？

豊山：雑駁な質問やな（笑）。

東川：仮に事故がどういう風に起こったのかを調べてからそれについて安全委員会をひらいて実際にその事故の内容を説明して同時にその時には現場の写真をそえて、こういう場所でこういう時に事故がおこったというのを委員会で説明して、他の会員さんにどのような情報として伝えればいいかを検討し、たとえば信号をしっかりと見るとか、何か具体的にお願いを決めて、それを途上事故ニュースという形で「Aという会員さん何歳がこのここでこういう形で事故に遭いました。他の会員さん、こういうことを守って下さいね」というふうにA4一枚で、途上事故ニュースというように形で、地域の近くの方に限定するか、全部の会員さんに配るべきか、それを判断して配っています。それで、シルバーの会員さんなので文字が小さく見まじりません。だから、「あ！あそこだな」と事故の現場が見てすぐわかるような写真付きで「あ！ここ注意しないと」というような意識をちょっとでも、持ってもらいたい。あくまでも、本人がそういう意識を持ってもらわないといけない。

豊山：やっぱり東川さんは交通に関して有能な方なのですね

吉富：死亡事故を受けて来ていただいた方なので、そっちの方にも力を入れないといかん、ということで東川さんにきてもらいました。

東川：ニュースは、事故が起きてから発行するまでがだいぶずれています。

豊山：ニュースに載っているところは、実際に起こりやすい所なのですか。

東川：車の往来が多い所ですからね。

豊山：たとえば、このような図で言うと。4ページの最後なのですが、(3)のところが茨城県牛久市の老人シニアクラブのヒヤリハット地図なのですが、こちらのセンターでもあるのですか？

東川：こうゆう地図を一時作ったのですが、完全には活用していません。過去に事故が起こった場所を地図に貼りながら色々検討したのですが、バラつきがあり、ここは！という場所はなかった。

豊山：仮にこれを出しても「注意して下さい！」という意識付けにはなりますが、「この個所が危ないですよ！ 事故が起こりやすい場所ですよ」というのではないわけですね。

東川：そうですね。予告ではなく、この場所で起きました！ということだけですからね。

豊山：これでも、意識付けの問題では、とてもいい事だと思います。教えてもらった、事故が起こりやすい場所です！というところの共通点を私たちも探してみたのですが、そこに法則らしき所が見つからなかった。

東川：そうですね。事故後の会員さんへのヒアリングなども大事かなとも思います。それを十分にできていれば、ということになるかもしれません。

豊山：それから、もう一つ。その絡みで行くと事故関係での警察との絡みはどういうふうになっているのですか？ 情報の交換という意味で。

東川：警察との情報の交換は、この間枚岡の警察署の方から、講習で来てもらって行ったのですが、一般的なことというか、「外環状での途上の事故が多いですよ」という話の内容でした。突っ込んで、警察と交換などそういう事は、踏み込んでしてないです。だけど、今までの講習会というものが抑えとしてなかなか出来てなかったのが、今年初めて枚岡の警察署にお世話になって、瓢箪山での交通安全の講習会に参加しました。なかなか難しいことで、就業していただいている会員さんを中心として行うのが一番いいのですが、その就業の会員さんが集まるかが問題ですね。

豊山：これ、牛久市の老人クラブのものですが、本当に細かく44くらいあるんですよ。細かくあればあるほど、僕は情報が伝わらないと思ってるんですよ。どれを見ればいいか分からないという状況にな

りますから、だから、かりに警察署などとタイアップして、こことここが多いですよ！とピックアップ出来れば、なおかつ、入会説明会に来られた時に、渡せるようなかたちであれば、交通安全をしながら事故を減らすだけでなく、交通安全講習を受けられるということで、会員獲得の一つの手段になればなどと、考えています。

東川：それ以外は、春と秋の交通安全の習慣運動がありますね。そういうところで、警察からリーフレット頂くのですが、そこには一般的な交通事故なのですが、ここの個所は！！というものもありますので、そういうものは事前に頂いてそれを会員さんに配るということは、前からやっていました。

豊山：ありがとうございます。各種対策ということで、3ページ目お願いします。色々なさっているのですが、自転車、徒歩、単車この3つはよくお話してもらったのですが、車ですね。他の所では、例えば普通免許を持っている人を対象にドライバー適正テストを実施していたり、それから神奈川県座間市では、シルバードライビングスクールを行っていたりと、このようなことを行っているみたいなのですが、就業場所に当然車で向かうこととは思いますが、これは、就業中の事故防止につながって、ひいては、センター会員になろうという刺激を与え、高齢になってからの運転は、家族も心配ですが、自分自身も心配なわけですね。チェックを与える機会がないのでこういった機会があれば魅力になるのではないかと考えました。車に乗っているシニアの方に関しては、東大阪市のシルバー人材センターとしては何かなさってますか？

吉富：講習会とかはとくにやってないです。ただうちの場合には発注者所有の車の運転という業務はお受けしておりません。

豊山：あー、そうですか。

吉富：あくまでセンターが所有する車両の運転に限るということです。

豊山：なるほど。

吉富：東大阪市内の看板撤去とか、駅前清掃、というものがあるんですけど、うちで車両を用意して、うちの車両でいってもらってもらうというケースがありますけど、発注者が自分で車を用意してそれに乗るということはございません。

豊山：運転業務を受けていない、運転業務につくような仕事はほとんどないと。

東川：とくにリスクが高いという判断で受けない。

豊山：そうですか。

東川：よくほかの事例がありまして、この間も高齢者の方が車の中で突然意識がなくなって他の店に…という事例もございますので。

豊山：リスクはリスクなんですけどもそれを受けないということは、発注自体は少なくなり…。

吉富：そうですね。5年くらい前までは、一部受けていた部分があるんですけども。事故とかの問題もあるのでね、理事会のほうでそれはやめようということになったのですよ。

豊山：事故実際にあったのですか？

吉富：実際直接あったわけではないんですけどね、あったときにどうするのやということになりましてね。

東川：大阪府下にもいろいろ問い合わせをしたのですが、それでも、「何かあったとき問題や」とみなさんから出てくるのですがそこからはききはいってなかったということです。で、今まで受けていたのは猶予期間ということでその間で長期的雇用に変えていただきました。

吉富：シルバーでの契約はできないので直接雇って下さいと。ほとんどが福祉施設の送迎だったですね。

フルタイムの仕事だったらハローワークにも出せるんでしょうけど、朝2時間、あいだ飛んで夕方2時間とかなると雇用で人を雇うのはなかなか難しいみたいですね。

豊山：運転の安全が確保できれば、まさにシルバー人材センターにうってつけの仕事のように思えるんですが。シルバーの人がシルバーの人をお送りするので気持ちとかもよくわかるだろうし。

吉富：人身事故とはなかったようですが、東大阪は狭い道が多いので物損事故はちょっとあったみたいですね。それをあくまで発注者の方で対処してもらっていたというのが現状ですね。

豊山：2 ページ目すいません。ちょっと気になったのが2 ページ目の(2)の②ですね。電動アシスト自転車というのが普及してきていて特にお年寄りの方が乗っているのをよくみます。私の家にもあるんですけども、慣れるまでに少し大変なのですね。それに対する講習とかいうのはどうなのでしょう。

吉富：そういうのはちょっとないですね。

東川：ただこれは聞きますね。これは結構スピードでますよね。加速なら速いって言いますしね。

豊山：これからどんどん普及してきていますしね。

吉富：高齢者が利用する頻度増えますよね。

東川：今までにこの電動自転車で事故にあったというのはいないんです。

豊山：ないのが不思議なくらいで今後はね…。あと学生質問して。

木澤：今年は今日までで事故があった件数ってどのくらいですか？

東川：7件です。途上事故が2件です。7件のうち10月に4件あったんですよ。そのうち植木の剪定の転落事故が2件です。

豊山：それは同じ日に？

吉富：いいえ。違います。

木澤：2件の途上事故なんですけど、あんな風に地域班の地図とかのってるじゃないですか？ どのエリアで多く発生しているとかわかりますか？

東川：そこの新町と、花園ラグビー場の西側通りです。

木澤：やっぱり交通量とか多いんですか？

東川：新町のところは、交通量が多い中で信号がないところを北から南に渡ろうとしたことと、もう1つは裏道で夕方に路地から小学生が飛び出してきて会員さんが小学生の自転車で当てられたんですよ。

唐門：安全パトロール中でルールを守られていないところはどのくらいありますか？

東川：今まではないです。

唐門：またパトロール中どのようなことに注意していますか？

東川：危険を予知して、たとえば道具が挟まれないだろうか、切れないだろうかといろいろ見ているんです。要はその人が正しい作業なのか動きを見ながら、物と人との間でのポイントで挟まれないか、巻き込まれないか、切れないかというところをいろいろ見えています。

今田：事故の話をしていたときに会員の意識を変えさせるためにやっているキャンペーンでどのようなことをやっているのですか？

東川：意識を持ってもらうために「安全第一」と書いたシールを自転車の後ろに貼ってもらいました。

豊山：新聞記事を見ていたんですけども、とても面白かったのが、自転車の死亡事故64パーセント以上が高齢者ということで、もちろんシルバー人材センターだけではなくて警察自体がこういったことを何とかしないといけないと思っているわけですから、こういったシルバー人材センターでの試み自体も警察署とタイアップするなりして一環として位置づけることが出来ると思います。そこで面白かった

のが、高齢者向けの自転車を開発しているが、ただの安全性あるいは機能性だけで作ると売れないって
いうんですね。ある程度の格好よさが無いといけない。この「安全第一」というステッカーについても、
もう少しそういった点を考える必要があるんじゃないでしょうか。またついでに「シルバーは仕事をお
引き受けします」というのも付けて（笑）。これは『月刊シルバー人材センター』のなかの記事の受け
売りなんですけど。そこには理事の方の庭のフェンスに「お引き受けします」というのを貼ってもらう、
ただで広報できるということが書いてありました。今日はありがとうございました。

以上

ii) Bチーム「地域班ヒアリング調査」2010年11月1日(月)

■ ヒアリング資料

ヒアリングの目的：

- ①会員に対するセンターからの情報提供の状況について聞く。地域班の人に「もっとこうしてもらえればありがたい」という話を聞く。
- ②地域班の活動、会員同士の相互交流について聞く。

予備知識

- ・地域班は69班10ブロックに分かれ、@500円×会員数分の助成を受けている。
- ・センターが地域班に対して助言・協力をしている。
- ・センターは『燻』で地域班の活動を紹介している。

質問内容

1 地域班の全体像をまず聞く

1) ヒアリング相手の属性を知る

- ①会員になって何年か？ 班長になって何年か？
- ②どうして会員になったのか？ 何でセンターの存在を知ったのか？
- ③センター経由で仕事をしたことはあるか？ どのような仕事？
- ④センターの班長以外、たとえば地域における役職についているか？

2) 地域班の全体像を押さえる

- ①地域班内の会員は何名か？
- ②地域班はどのような活動を行っているのか？ どういった企画があり、それらにどのくらいの会員が参加しているのか？ センターからの助成は何のために使われるのか？
- ③地域班の運営に関して、センターはどのような援助をおこなっているか？ センターに対してどのような要望があるか？ (会員から仕事が紹介されないという不平を言われ、センターがそれに対応したというような事例はないか？)

2 センターの広報活動(情報提供)について聞く

1) 『燻』について

- ①あなたは『燻』をどんな交通手段で配っており、配る際の苦労は何か？ (相手が長くやっている人であれば、後継者になりそうな人はいるのか、も聞く)
- ②『燻』の内容についてあなたはどう思うか？ 他の会員はどのように評価しているか？ (他の会員から『燻』の評価を聞いたことはあるか？)
- ③『燻』の内容、レイアウト(字の大きさなど)、配付方法についてこうすればいいのに、こうしてほしいという要望はあるか？

2) 『燻』以外について

- ①あなたがセンターから受け取る情報は、『燻』以外で、どういった経路があるか？ (HP)
- ②あなたが、地域班以外の活動で、会員以外にシルバー人材センターへの入会を勧めるようなことはないか？ (あればその経路でのセンターの広報活動の充実についても考えたいと思う)

以上

■ ヒアリングテープおこし

豊山 はい。それでは、今日お聞きしたかった事は、この4名何を考えてるのかと説明いたしますと、広報活動についてです。シルバー人材センターの広報活動に関して何かお手伝い出来ることがあればと思い、そのあたりの事を調べてみようと思って今日来ております。ただ広報活動って言っても色々ありますよね。企業に向けて広報する場合もあれば、それから個人に向けて仕事を発注して欲しいという形で広報する場合もあればですね、色々あるんですが、今日特に念頭においてたのが、燻を中心としてですね。で、地域班の方々が燻を配っていると聞きましたので、まず会員相互の会員に対するこのセンターからの広報活動ですね、その辺りをお聞きしたいなと思って、今日は時間を取って頂きました。で、もちろんこれだけじゃちょっとわからないでしょうけども、おいおい説明していくなかで、具体化していきますので、宜しくお願ひしたいと思います。えーと、それでですね、まずあのえっと質問をほんとはこれ刷ってきたらよかったんですけども…

吉富 コピーしてきましょか？

豊山 えっとではお願ひします… 学生には渡してあるので…

吉富 では、こちらの3枚だけで？

豊山 はい お願ひします。

吉富 わかりました。

—吉富さん一時退室—

豊山 栗野さんも長いんですか。シルバーにかかわって？

栗野 10年近くですね。

豊山 あっ そうですか。それはもう定年なされてから…？

栗野 もちろん会員となると、あ 事務局は別ですよ。会員となりますと一応…60以上という事で。60から登録制なんで。昔僕らの時はもう自動的に入れたんですよ。

中塚 あーそうですね。

豊山 あ そうですか。10年前は自動的に…10年前ですか？

栗野 10年前ですね。あ 5、6、年前からああいう制度にしたんですけどね。

豊山 あー

栗野 それまでは自動的にここへ、事務所にきたら、名前と必要な事を書けば、用紙があって、で自動的にもう会員になれたんですよ

豊山 そうですか。じゃあ今はああいった面接…

栗野 今はあの一応皆さんお手伝いしていただけてます説明会をさしてもらって、でよければということでした承を得てから個別に入会するという意思がある人だけまた別に来ていただくというシステムになってます。ですから今はもう自動的に入れるという状況ではないのです。

豊山 ふーん なるほど。

栗野 だから試験があるわけじゃないし、資格の試験があるわけじゃないし 60以上の人は皆基本的に本人が希望すれば入れる訳ですよ

豊山 そうですね。えー中塚さんはもうどれくらいになるんですか？

中塚 あのね、えー現在ね、9000番くらいかな？新しい人でね。自分は4003番ですね

豊山 9000番くらい…

栗野 僕はね、3500番代くらいですね。

—いつの間にか吉富さん復帰—

吉富 現在 9196番ですね。新しい人で。

豊山 あー もうそんないってますか。

栗野 順番に番号をつけてるんですよ。1番からずっと。 で僕が 3549番。その頃になるとやっぱ7、8年から10年くらい前にになるんですよ。

豊山 あー なるほど。

吉富 で—古い人で101番で86歳の人があります。

豊山 101番で86歳ですか。

吉富 はい。この前表彰されたんですって。

栗野 ただ、欠員になって抜けていくと補充しませんので番号はもう自動的に増えていきます。

豊山 なるほど、なるほど。

栗野 だから会員はじゃあ9000人いるのかと言われれば、そうじゃなくて現在で2000くらいしかいません。

豊山 そうですね。…中村さんはどれくらいですか？

中村 そうですね。僕はまだ入って間がないんです。

豊山 あっ そうですね。

中村 はい。それで仕事をやりだしてからはまあ5年はなりだすんですけどね。ほんで今回副をやって頂けますか言う事で、お聞きさしてもうてまだ日にちが浅いもんでね、なんで内容的に詳しい事は僕もあんまりわかりませんねやわ。でもまあ、お世話をね、配布なりね、封筒に入れ込むとかね、で、お一人お一人のやっぱり仕事のメンバーとしてどういうお方がおられるかとかを配りながら出会いが一番大切やなど。出会いの中にも今現在こういう不況の時なので、どのようになされてるかなあとかそういう風な出会いがあった時にはですね、お声をかけさして頂いてお互いに頑張っていきましょうとお伝えさしてはもらっている状態です。

豊山 はあー なるほどです。…すいません。ちょっと学生に教えながらやらないといけないものなので…(汗) ヒアリングする場合には最初どういった方かちゃんと聞いとかないと、聞きたいことがあっても、いきなりそれを聞くと、あとからまとめる時にこの人どんな人だったかなとなるので、最初どんな人なのかちゃんとお聞きして、それから絞っていかないといけない。 あっ すいませんではお願いします。 えっと一応ですね、今日聞きたい事は全体像を聞くという事で、まず①からいきたいと思います。今簡単に中村さんから若干お聞きしたんですけども、①の会員になって何年かというのは今お聞きしたんですけど、班長、副班長になられて何年ぐらいになられるんですかね？

中村 僕はまだ浅いでもんね。1年もたってないですから。

中塚 あー そんなもんですか。

豊山 ではお二人とも1年くらいという事ですか…？

中塚 いえ 自分は地域班が最初に出来てくらいからです。 地域班は順番に立ち上げていったので地域ごとに出来た時期は違うんですがね。

豊山 なるほど

吉富 でも一番早かったんじゃないですか？ 荒川班

栗野 まあ最初に出来た班ですからねー

豊山 へえ 最初に出来たんですか。

吉富 大所帯なもんなのでいっぺんに立ち上げてというのが無理なので…

豊山 そうですよ。

吉富 だから順番に数箇所づつ立ち上げていったんですよ。

中塚 確かこれ 16年にできたんです。

豊山 平成 16年できたんですか

吉富 そうですね。 6年前になりますかね？

中塚 最初は 5つの班が出来たんですよ。 今はね、大分出来てますよね。

栗野 今は 69班ありますね。 言わば校区で別れてますからね。

吉富 現在はこんだけあるんです（資料を渡しながら）

豊山 ああー なるほど。

吉富 それをグループごとになんぼか分けて…

豊山 なるほどですねー …欲しいなこれ。（ボソッと）

吉富 それはかまいませんよ あとでコピーかなにか渡します。

豊山 ありがとうございます。 あとは、メインはですね先ほども言いましたようにこの②番のところなんですね。 センターの広報活動についてという所で。 情報提供について聞くというのがメインですので、まあそこまでパツと早くいきたいんですが、ちょっと前もって全体像をつかんでおきたいので、まず 1番の②ですけれども、どうして会員になったのか、若干今中村さんがおっしゃった事…中村さんはお手伝いがしたいという事で…

中村 ええ 僕はですね。 やっぱり会社退職し、定年したのちは、なんとかね… 体もまだ動ける状態ですし、仕事に対して今まで経験のない仕事をやってみようという心境でまあここによせて頂いたのが発端ですね。 あと今まで友達関係が少なかったんですよ。 そしてやっぱりこういう職場につかさせて頂くといろんなお方との出会いが出来るんで、そういうのと仕事といっぺん出来るか出来ないかやってみないとわからない事なんで、いっぺんさせて頂こうと思ってこのセンターによして頂いて、じゃあやって頂けますか言うことでね、今関わりをさしてもらってて 4人ペアでやってるんですよ。 お一人お一人の思惑が個々に違いますんで、そのなかで揉め事がまあ一番苦手なんで、僕にしたらね。 ところがやっぱり皆さんの気持ちが一体化なってね、何もなく毎日明るく仕事をさしていただける場が今与えられてる事に対してね、今一番嬉しいなとこのように思わせてもらってますね。

豊山 今なにかなさってるんですか？

中村 今はセンターさんから団地の清掃をさせて頂いてます。 おかげさまでよくさしてもらってるんで喜んでおりますんですけども。

豊山 うるさくないですか？ 住民？（笑）

中村 今の所は苦情聞いてないですけどね。 一回あったんですけどね。 仕事中にタバコ吸う人が注意されて一回やめさせられた事があるんですよ。 まあこういう事は信用問題なりますからね。 ですので、そういう一人の方がおられた言うくらいですね。

豊山 はあ。 では中塚さんは会員になった理由というのは？

中塚 自分は特殊じゃないですかね… 自分場合は、説明は聞きにきたんですけどね、登録はしてなかったんですよ。 それでたまたま家内の友達の会社からシルバーからの依頼で一人やめるんやけども仕事どうですかって言われてね。 で登録だけしといて下さいって言われてね。 シルバーとの契

約の仕事なんでね。それで登録してその会社に8年間いったんですよ。

豊山 へえー そうなんですか。

中塚 それでその人がたまたま定年で辞めるとなったので、それやったら一緒にやめよかなと思ってですね。そういうケースです。これはやっぱり特殊ですね。

豊山 それは、最初は登録してなかったけれども、知り合いの会社から言われて登録したって事ですね。

中塚 それで登録したらシルバーさんから連絡があってですね

吉富 登録される前からね、シルバーとそのある会社とはつながりがあって…

中塚 そうそう

豊山 あー なるほどね。

吉富 仕事の内容は宿直業務。1年365日が宿直業務やったんですけどねずっとつながりがあって、その二人でいってはりまして、一人が体調不良で辞めはるって事になった時にね、たまたま中塚さんの奥さんにお知り合いがその会社に勤めておられて、でその中塚さんの奥さんにね、あんたとこの旦那さん遊んでんねやったら、こんな仕事をしたらどうやって話になってね。ただシルバーとの契約があるんでね、会社直では雇えないと。だから仕事したいのであればシルバーの会員として登録しはってうち来たらええがなという話になって登録しはったという経緯ですね。

豊山 あー わかりました。

中塚 いろんな偶然があって、61でまだ嘱託にいつってその時からもう依頼があったんですけどね。こっちの方にきませんか？ってね。それでこっちの方にきたんですよ。

豊山 なるほどー その前にはシルバーの存在をもう知ってはった訳ですね。

中塚 はい 説明は聞いてましてね。

豊山 その説明会にくる前の時点でもう知ってはった訳ですね。

中塚 市の広報とかで知ってましたね。

豊山 あー 市の広報ですか。いや、どうして広げていくかってのを考えているので、我々どこにまけばいいのか、どこに行ったら色々やればいいのかって常に考えておかないとですね(笑) その…

中村さんの場合はこれも市の広報かなんかでー……？

中村 いえいえ 僕はもう自分で、ここへ求めてこさしてもらったということですね。

豊山 その場合なにでシルバーを知ったんですか？

中村 あの一 僕の知ってる方がですね、今シルバー人材センターさんで働かさしてもらってんねんけど、働くんやったら一回人材センターで聞いてみたらどうか言うのがきっかけですね。

豊山 なるほど。知人経由と市の広報経由って事ですね。その栗野さんはどういう？

栗野 僕はあんまりここの事知らなかったんですよ。家内が情報を仕入れてきてそれよりもね、定年になると急に仕事ってなにもせん訳ですよ。する事無いわけですよ。それに困っちゃってね。それで職安いったりしたんですがね。だからここに入ったのは64くらいだったと思います。4年くらい過ぎてたと思います。

豊山 あー そうですか。

栗野 それまではツレの仕事ちょっと手伝ってくれて事があったので手伝ってました。まあアルバイトみたいなものなんですがね。その4年ちょろちょろしてる間家内がどこから仕入れてきたのか未だに知らないんですが、シルバー人材センターに登録しろと言うから…

豊山 三者三様ですね。奥さん(笑) 市の広報、知人と言う形で。

栗野 それでここに来て、まあ当時は今言うように何もなかったので用紙を書くだけで自動的に会員になれた訳ですので。それで会員になったと。

吉富 でもしばらくは無かったですよね？ 入会されてからね。

栗野 入会してから約1年くらいなかったですかね。

豊山 その場合栗野さんはセンター経由で、1の③に入っていく訳ですが、そのセンター経由の仕事っていうのはどういった事をしたんですか？

栗野 最初はねこの仕事やないんですけども、自転車の整理に1ヶ月だけ行きました。人がなんかトラブルがあったのか知らないけどいなくなったみたいだったので、急にという事で1ヶ月だけ行きました。

吉富 それはシルバーとの契約やなしに直接雇用というのがあるんですよね。

豊山 はい。わかります。

吉富 その直接雇用の方で行かれたんですよね。多分。

栗野 それはシルバーの方でうちら関係ないんですけども、紹介だけするわと言う事で、1ヶ月だけ行きました。その… 補充で行ったんですよ。

豊山 はい。なるほど。

栗野 だから1ヶ月経つと自動的にその仕事は無くなるんですよ。

豊山 あーなるほど。

栗野 それから2、3ヶ月ほどしてから民間の事務員の仕事をしました。

豊山 え？ それはここ経由で？

栗野 ええ ここ経由です。これはもう純然たるここ経由です。

豊山 ふむ。

栗野 それもね。ずっと仕事がないんです。ですんで、1人でいいよという事なんで、朝9時から昼の12時までだけなんです。だから午後は他の人が来るとかそういうローテーションは無しでした。そこで事務所で事務の仕事を、台帳つけたりとそこはコンピューターでやってませんでした。台帳つける昔寄りの会社でした。それを約1年くらい行きました。でそこが事業縮小という事で人がいらなくなったので辞めさしてもらって、それから、市のアリーナで駐車場の受付で車両の出入りの管理などをやってました。そこでその仕事を2、3年やってそのあと引き続いて駐車場が機械化したんですよ。それで人がいらなくなって、自動で、もう機械がすることになったので、人が全然いらなくなっちゃって、それで当時僕含めて5人いてたんですよ。4時間ずつの交代で晩の9時までやりますから、朝9時から晩の9時までなんで、1日交代で4時間、5人でローテーション組んでたんですよ。で5人で組んでるって事は土曜日、日曜日関係なしにまわってくるんですよ。あるいは偶数で組むと、日曜日の人は日曜日ばかりあたるとかありましたね。4人で組むといいんですがね。朝昼晩、朝昼晩とこうくる訳ですよ。

豊山 で、それが終わったあとここの理事になったわけですか？

栗野 その就業中に理事になりましたね。もう理事になって3年半かな…？それがまあ機械化されたので、プールの受付業務に行ったんですよ。そこでもローテーション制なんですけど。

豊山 ああ 東大阪のアリーナですか？

栗野 そうです。今もプールの受付は行ってますけども。

豊山 あ そうですか。僕の息子もたまにあっちで水泳しますから… 大会出ますんで。

栗野 そうなんですか。 あ、でも大会の時はいないんです。

豊山 え そうなんですか。

栗野 大会の時は出入り自由なので大会の係員がいるんですよ。 我々はその日は休みになっちゃうんですわ。

豊山 あー そうですか。 じゃあお会いしたことはない訳ですね。 残念ながら。

栗野 そうなんですよ。 大会の時は我々定休日になってしまうんですよ。

豊山 なるほど。 そうなんですか。 ありがとうございます。 では中村さんはセンター経由で…

あ 順番に中塚さんからいきましょうか。 中塚さんはセンター経由で仕事っていうのはどういうのですか？

中塚 今までやったのって事ですか？ 今までやったのはですねー…巡回…かな。

吉富 それは宿直業務の中の一部として巡回って事やね。

中塚 あー そうやね。

吉富 じゃあメインはその宿直って事やね。

中塚 はい。 それを8年間やりました。 それで今現在はそれ辞めてから…もう3年くらいなりませぬ。

吉富 今はスポット的な仕事にちょっと行ってもらってますね。

中塚 ちょこちょこっとな。 あ 去年はあれ行きました。 成形の国家試験の補助みたいなの。

吉富 なんかプラスチックの型つくるのに国家試験がいるらしいんですよ。それが東大阪の産業技術支援センターいうところであって、そのための準備、機械を暖めたりね、不良品を破砕機に投入したりね。それはまあ期間がある仕事でね。 大体6月の後半から8月のお盆過ぎぐらいまでしかやってないんですよ。

豊山 はい。それで、中村さんはさっき団地の清掃今やってはるってお聞きしましたけど。

中村 はい。そうですね。

豊山 では1番③まで終わりましたが、④なんですけどもセンターの班長、あるいは副班長以外の仕事ですね、例えば地域の自治会なんかの。 そういったのは無いですか？ なぜこう言ったことを聞かかというかと…

中塚 やってないですけど、月にね2日ほど安全交通協力言うんかな？

吉富 アイガードとは違うんですか？

中塚 アイガードとは違います。 旗をもって学生の登校と下校の時のね。 あれを月…自治会4つあるんですけどね、それを各週ごとに分けて月2日ほどやっています

吉富 それはボランティアですね。

中塚 ええ それはボランティアです。

豊山 中村さんなんかありますか？

中村 そうですねー 僕はまああの今最近では封書…入れさしてもらったのを地域のメンバーのお方に先ほどもお話したようにお配りをさして頂く、まあそれだけでもいいからいっぺんやってみて欲しいって言われましてまだ1年足らずぐらいですんでね。 地域班としてお配りをさせて頂いてますんで。

豊山 なるほど。 栗野さんはこちらの理事で、もう駐車場の方は行ってないわけですよ。

栗野 ええ もう行ってません。

豊山 あとその自治会とか趣味の会とかは…？

栗野 他はもうなんもやってません。色々話はあるんですけどね。家内と二人だけですから。子供出て行っちゃって。家内は自治会やってます。なので二人ともでるって言うのはちょっとね（笑）
吉富・中塚・中村 （笑）

豊山 なるべく一緒にいないほうがいってことですね（笑）それはわかります。

栗野 そうですね。二人で牛耳ってるなんて言われちゃね。まずいんで。僕は自治会の方には一切出入りしないようにしてるんですよ。お断りしてるんです。家内おおいばりで行ってますけど。

豊山 いや よく聞くのがですね、なぜこれ聞いたかって言うと、いろんなありますよね、行政が音頭とってなんとか・・・地域班はこちらですけど、なんとか委員とかなんとか会とかありますやんか。それで、色々あるからその地域はすごくよく色々やってるんだと。ところがふたをぱっと開けたらですね全員同じ人がやっと思ったという方がいてね。そのパターンが結構あるみたいなので、そうなってきたら地域班に割ける時間は少なくなってきましたから、まあ大変だろうなとこちらもイメージを持たなければいけないんですけど、そういう意図があって聞いたまでですんで。なにも牛耳ってるとかそんなの考えてる訳ではありませんので（笑）。

では学生の4人、なにか聞くことがあれば・・・無理に聞かなくてもいいけど、ある？ なんか？

余田 栗野さんが理事になったのはそのセンターの要請ですか？

栗野 そうです。はい。いきさつは知りません（笑）

豊山 いきさつは聞きたいけど、聞いていいのか・・・（笑）

栗野 いやいや いきさつは知らないですよ。

吉富 一応あの、理事選考委員会っていうのがありますので、そこにまあ事務局から推薦とで最終的にはその理事選考委員会っていうので決めますので。

豊山 はい。では、すいませんけど次プリントの2番の方に、今25分くらい経過してますのでえーと2番の方なんですが、地域班ですね、その会員が何名かって言うの・・・先ほどなんかおっしゃってましたよね。正確ではなくていいので大体ね・・・

栗野 今現在37名ですね。

吉富 37名くらい？

栗野 現在はね。

吉富 荒川班が37名ですね。で、永和が17名。

中塚 はい。永和は17ですね 以前はもっといたんです。50名近く。

豊山 ふーん

豊山 荒川ってどのへんですか？

吉富 えっと 西側ですね。ちょうど近鉄奈良線と大阪線の間。

豊山 ああー あります あります

吉富 JRより西側の方ですわ。

豊山 あー はい。わかりました。あの辺りですか。

中塚 で、布施警から西の方が俊徳。

豊山 ええ まあ永和はわかりますんで。（笑） えー では次、地域班の活動です。2番の②なんですけども、もちろん燻を配るっていう事は活動なんですけど、それ以外にも沢山多分・・・調べたんじゃなかったっけ？ 色々こうあっちこっちに行って燻の方に出てたりするのをチラッとみたんですけども、なんか代表的な活動みたいなを細かいのは結構です。

吉富 荒川班でなんか地域班の活動かなんかしてはりますか？

中塚 いやー 活動という活動というのは…それはどういう？ ボランティアですか？

吉富 いやいや 地域班のメンバーを集めてなんか企画して催したりとかね、例えばですよ。

豊山 例えばですね。 燻をみたら、何人かがペア組んで奈良の 1300 年のあそこに行ってるとか。 そういったことがあったり…

中塚 あー どっか見学しにいったりってことですか。

豊山 あ 別になかったらなかったでいいんですが。 取り立てて思いあたることは一…？

中塚 いや そういうのしてる所もあるんやけども荒川班では今ん所は無いですね。 去年皆に集まってもらって、どういうところで皆勤めているかの把握と、皆にこのメンバー表っていうのを渡したんです。 以前から班長にはメンバー表、年齢から電話番号から書いてる表が渡されていたんですよ。ところがプライバシーいうんですかね、そのからみで年齢と電話番号から抜き、それを皆に配布したんですよ。 こんだけのメンバーがいてるっていうのをね。 以前からずっとやりたいな思いながら誰にも渡せてなかったんで、それを初めて去年やりました。

豊山 あー 渡したわけですか。 会員の方に。

中塚 そうです。 こういうメンバーがいてるっていうのでね。 皆顔が知らん人が多いんですよ。 同じ仕事でやったグループはわかってるんやけども、全然顔合わせたこと無いし、会合に出てこない人なんか全然わからない。 ほんとは写真つけたらいいんですがね。

豊山 写真。 ほんとしたくなりますよね。 私達もマンションでプライバシー関係でほんと配りたいんですけど、それが出来ないんですよ。

中塚 難しいですよ。

豊山 難しいですよ。 マンションでさえ出来ないんですから。 はい。 わかりました。 えーとじゃあその永和班の方はなんか特別な事してますか？

栗野 いえ なんもやってません。 人数が少ないですからね。 なんせ 17 人ですから。 全体寄せても 17 人。 仕事してる人もいるんで、話し合い言ってもなかなかあつまらんですよ。 燻でご覧になったって言うのはボウリングですか？

豊山 ボウリングとか色々やってるみたいで…

栗野 最近では班で活動してボウリングとか。 これはねボウリング場が近い地域が 10 班くらい集まってやってるんです。 1 つの班でやってる訳ではないんです。 人も集めないとあかんしそれなりの割引料金にしないあかんしね。 てことで自分らの班だけでやろうと思うとほんと 5 人とか 6 人になっちゃいますんで。

豊山 なるほど。

栗野 10 班くらいのブロックで有志だけでやるという形です。 具体的な班の活動と言うと近年でそれしかないですね。

吉富 歩こう会みたいなのがやってるとこもありますよ。 ハイキングとか。

栗野 歩こう会みたいなのはたまにはありますが、それ以外に歩こう会も同好会もありますんで。 同好会言うのは班とはまた別ですしね。

豊山 わかりました。

栗野 69 ブロックあっていっぺんにやる訳にはいかないんで、ブロック別にわけて活動をしようと思う人も沢山いるし、なんかやすい、とそういう話もち上がってるんです。

豊山 へえー

栗野 ただ、具体的にはまだね、進行中なんで…

豊山 人手がいる時は言ってくださいね（笑） いっぱいいますから（笑） まだ新しいのが入る予定ですから。

栗野 まだ先進んでないんです。

豊山 そうですね。 まあ人手がいるときは言ってください。 いつでも派遣しますんで（笑） さあえっとあと 500 円かける会員の助成があるって話があったんですが、あの…言いたくなかったら別に言わなくていいんですが、それ、今もあるんですか？

吉富 前はねそれ渡してそれを使いなさいっていうのがあったんですが、今年度からちょっと使い道に関して上のほうから指導等がありましてね。活動した分に対して支払いしますってなったんですよ。だから活動しない分にはこれは払いませんとなっております。

豊山 で、上限が…

吉富 はい。 上限がこれとなっております。 やっぱり活動してなかったところも結構ありましたんでね。

豊山 なるほどですね。 えーとあとこの③なんですけども、これちょっと意味がわかりにくいかもしれませんが、例えば班として会員の方から仕事が無いやないかって言われた場合にこういったときにセンターの方からどういった対応をしているんですか？

吉富 まあ要請があった場合はうちの専務なりが会議に出席することがありますね。

豊山 それ今まで結構あったんですか？

吉富 いや 結構…たまにしかないんですけども 結構は無いですね。

豊山 班の会議ってあるんですか？

吉富 随時親睦を深める意味で開催はしてくださいよってお願いしてますんでね。ただまあ全然されていないやっぱり所もあります。

豊山 それはまあ忙しいですからね。

吉富 それとか人が全然集まりにくいってところもありますし…

豊山 そういった困らされた経験とかはないですか？ 会員の方から。

中塚 それはどういった？

吉富 班の集会した時にね、仕事についてない方から仕事一個もないねんって不平不満の声はなかったですか？ってことですよ。

中塚 その時にはここへ、センターに来て探して貰えるって事を言ってますね。

吉富 仕事は相談しなさいって言うことですね。

中塚 そうそう。 してくれるって事を言ってます。 一個もそういうこともせんと無い無い言ってくる人もいるんですけどね。 それはいけませんよ。

栗野 ここへ登録すると自動的にすぐ仕事はあるもんだ判断してはるんですけどね。

中塚 そうそう。

豊山 そういふ方が結構多いと思いますよねー。

栗野 だから説明会の時に 1 年無い事もあればあるいは半年先になるかもしれないと、もう明日ある人も中にはあると思います。 入ったとたんにこれどうですか？っていう仕事もあるかもしれない。 ですんでね、すぐ仕事が理解されると困るんですよ。

豊山 確か就業率は 6 割くらいでしたよね。

吉富 そうですね。

中村 歳いくとわがままも多いですから（笑）

豊山 そうですか。 御3人にはお見受けできないですが（笑）

栗野 相手があるわけですからね。 こういう仕事がしたいんだって言われても相手から求人が無い限りは当てはまらんわけですからね。 最初はもう求人ですからね。 1番目に求人があつて、その求人があつたから会員なら誰でもって訳にはいかないのこの人だったらいいだろうという、近い適材適所とどういうか…

豊山 一応この学生達も私が選抜したんですよ？

吉富 まあ学生の方も何回か来てもらってますのでもうどんな感じかよくご存知や思いますけど。

豊山 だからその辺りはもう感覚を何回か定期的に手伝ってる中で、肌で感じてますから。揉めるところを見てもいいですし、何回も説明しても理解してくれない人もいるでしょうからそういったのを見るのも大事だと思うんですよね。 変にあの、高齢者に対して綺麗なイメージとか余生で盆栽をチョキンチョキンやってるイメージとかではなくて、実際を見てもらってますから、かなり本人達にとって将来いいと思うんですよね。

あとですけど、大体あの地域班の運営に関して困った事っていうのは、それほどないですか？ 永和の方に関しては。

栗野 例えばお花見に行くとかハイキングに行くとか言う話しを持ち上げようとしてもですね、なかなか人が集まらない。なぜ来ないかという理由があるんですが、会議に出てくるとですね、班長とか副班長とかの役員をさせられるという事でおいでにならないんです。

豊山 あー わかります。 それは。

栗野 ですからそんな抵抗なくおいでになる人はね、少ないんですよ。非常に。 だからここに来て二人の方も会議があれば呼び出されたら、何回か行くと顔見知りができる、お願いしますとこういう話がしやすいと。 行かなきゃなにもせんでもいいんだから。 だから行かないんですよ。

豊山 それはほんとに社会全般そうですね。 私達も大学でもそうですけど実際金が絡むと行かざる得ないんですけど、それ以外自由に行けるとかなると、変に発言すると、役職を割り当てられるしんどい思いをするということになりますから

栗野 もう正味のボランティアですからね。

豊山 そうですね。 じゃあ荒川班はなんか特別な、地域班として困られるような問題っていうのは… 中村さんはまあ短いんですかね。

中村 そうですね。 まだあんまり深く関わってないから動きがね、自分自ら率先して関わっていかない限り相手のお方のなにごって言うのがわかりませんのでね。 出来るだけ関わっていきたいなっていうのは持ち合わせておりますがね。 まあ尋ねられたら自分のある程度の体験、経験したものであればお答えしていけるという風な感じですね。

豊山 なるほど。 では中塚さんの場合は長いこと荒川班として活動してはって今まで困った事でセンターが助けてくれたって事は無いですか？ その経験の中で、記憶の中で。

中塚 困ったこと…

豊山 個人的な事ではなく、地域班として。

中塚 うーん まず会合開くにあたってどれだけの人数が集まってくれるのかが一番頭痛めますね。 以前50名くらいいたんですよ。 それでも出席してくれるのは15名前後でしたね。 と言うのは仕事持

ってる人は出られないっていうのがありますからね。　というのは、1時から入ったりしますからね。この前いっぺん去年は遅くしたんですけどね、ところが仕事持ってる人はもちろん出られないからね。結構仕事してる人多いんですよ。　その人はもう出られないからね。

豊山　その仕事っていうのはセンターから頂いた仕事になる訳ですよ。

中塚　そうです　そうです。

吉富　他の地域班からもよく聞くのは、人がなかなか集まってくれないと。　呼びかけてもね。それはようききますよね。仮に何人か集まってもうても、話・・・いろんな事企画したいんですけども、まず話ができるわけよ。　仕事に困れへんかなと。っていうのはやっぱり多いと。

豊山　わかりました。　どうもありがとうございます。この地域班に関してなんか全体像とか・・・

松井　あの一　地域班で、昔荒川 50 名いたって言われてましたけど、今現在一番多い地域班っていうのはどこで何名なんですか？

栗野　今多いのはねえ・・・　うーん　これで見たらね

吉富　地域 A か B が多いんじゃないかな？

栗野　これどこかな・・・　ともえ？　ともえ 60 名ってなってますよ

吉富　またきっちりとした数字調べときましょか？

豊山　あ　そうですか。　頂けると助かります。　他なんか聞きたいことある？　・・・今活発な地域班って言ったらどこですかね？

栗野　地域班で活発な言うたら八戸ノ里辺りやな。

中塚　あと佐野近辺あたりですね。

栗野　ここにはね、甲さん（聞き取れず）という人がおるんですよ。　この人なかなか熱心でね。そういう熱心なリーダーがいるとついていきやすいとかあるんですよ。

松井　地域班の班長さん同士の集まりっていうのは・・・

栗野　年にね、通常 1 回ないしは 2 回やるようにはなってるんです。　ただ、なっちはいるんですけども、現実には今まで 1 回行われただけなんです。　これを何回かやろうという話にはなってる。　たださっき言うようにね、班長だけが集まってね、班長になる人は比較的前向きな人が多いので、だから班長になるわけですが、そういう人達だけが集まって先へ行くと、どうしても間隔があいちゃうんですよ。会員との。だから会員も意識を高めてもらわないと、班長がちゃんと掛け声をかけてもついてこないとなってしまうんですよ。　まあ利害が生じませんよね。　これがしょっちゅう出てこないと仕事にありつけないとなるとこれは問題別でね。　これは利害が生じるので来ますやろうけど。そういうシステムになってませんので・・・

豊山　まあ来たい人で問題が生じるような気がしますがね。

豊山　それじゃ相部君、何か質問ないですか？

余田　荒川班の班長が不在ということですけども・・・

中塚　不在と言うよりも年齢的に、86 歳ということで退会するということで班長がなくなったということなんですけども。　ところがこの前、表彰式で会ったんです。古い方に。それで、案内書がセンターの方から行ったらしくて。そしたら、まだ会費を払ってないということで、また普通の会員として登録してという・・・。

豊山　じゃあその方を班長として？

中塚　もう普通の会員としてね、今。

豊山 ああああ、そうですか。

中塚 もうずーっと最初っからやってもらってたものですから。で、しょうがないからセンターに相談したら、代行という形でやってもらうということで。

豊山 ああー、成程。

栗野 というのも向こうから連絡が受けられなかったら具合悪いということで、それやったら良いですよということで。

栗野 当然私らは仕事はしませんし、紹介もしませんし。ですんで、名前だけのことやろうと。年会費だけ納めて、名前だけ残しとる状態ですね。その人だけに限らず結構居てはるんです。年に1回の会員だけの旅行があったり、歩こう会みたいなの同好会、そういったものだけに参加して、仕事の方はもう…って方も多いです。民間だと仕事をする人としらない人で色分けしてる感じですかね。ここではできませんけどね。

豊山 それはそうですね。もし色分けしてしまうと仕事しない会員は切り離しなさいってことになりまますからね。

栗野 一部のセンターでは違う部門を作って、そこに会員を入れると。今まではそうやってたんですけど、これからは公益法人になるんでそれも出来ない状態と…。

豊山 難しいですね。

栗野 今はまだ社団法人ですけど。公益法人になるとそうもいきませんので。

豊山 成る程…。君たち言ってることわかる？

松井 わかります。

豊山 わかる？ シルバー人材センターは、仕事をしたい、っていう人が来る場所だから、そこで仕事する人、しない人って分けると、仕事しないって言う人たちは、そっから外しなさいってことになる訳ね。だけど、世の中はそういう理屈通りじゃなくて、実際にそういう人たちも居た方が、社会参加って意味では良いことだと、私は思ってるんですけども。やっぱりシルバー人材センターっていうのは、仕事っていう形で旗を掲げると、仕事以外に広げることにはできないんですか？

栗野 今のところはできないですね。お役所の通達やらがありますからね。

豊山 やっぱり出来ないですか。

栗野 (聞き取れない)

豊山 実際、縦割りで仕事っていうのが正面にあるんだけども、上手くやりながら、この人はやる気あるんだよ、けどまだ仕事がないから同好会って所で暫くやってるだけなんだっていう形で私は良いと思うんですけども。

栗野 黙認してるんですよ。本来の仕事っていうのは(聞き取れない)~これができないって状況の人は、あんまり会員として好ましくない訳ですよ。ですけど、それはそれで今のところは黙認してる訳です。

豊山 じゃあ、そこから仕事をしたくなる人も居る訳ですか？

栗野 座ってる仕事だとか、全然ないって訳ではないです。(聞き取れない)の人なんかはかなり年配の方が多いので。

豊山 成る程、ありがとうございます。相部、何か質問ある？

相部 地域班の班長、副班長という役に就いて、今まで苦労したことややって良かったなと思ったことはありますか？

栗野 良かったと思うことはないですね…。(笑)

栗野 事務局から色々と通知が来るので、それを配ったりね。経費の節減のために、会員を使って配ってるんです。年に4回、一部ずつ会員に配ってというのは大変なので。余分な仕事が増えるだけなので、メリットと言えるものはないです。

中塚 自分は、自分より古い会員に色んなことを教えてもらえる事がメリットと思う。

栗野 地域によって差はありますけどね。我々のところはもう古い方は居ないですよ。

中塚 まあ、そのくらいでしょうか。どの役に就いてる人もそれぞれ色んな悩みもってますから。

栗野 僕の所の副班長は運動がてらにちょうどいいということで、そういう風に喜ばれてる方も居るには居ます。基本的には一軒一軒訪問して、顔を合わせることも仕事になってます。

豊山 手渡しなんですか。投函するもんだと思ってました。

栗野 一人でお住まいの方も居るので、なるべく顔を合わせるようにしています。元気なのかどうかの確認も含めて。行ってみたら入院していたというケースもありますので。なので、できるだけ顔を合わせるようにしています。

中塚 けれども、自治会も同じようなことをするんです。かぶっているんですよ、仕事が。

豊山 確かにボランティアなんかも募って安否確認とかやっていますもんね。

中塚 うちの前の班長も、防犯やってる、老人会もやってる色んな役してましたから。役をやる新しい人、若い人が出てこないんで仕方がないんですけども。殆どが70歳超えた人ばかりですから。

豊山 それは地域班の班長のことですか？それとも自治会の話ですか？

中塚 地域班でね、今俊徳の方では4つの地区があって一人ずつ防犯に行ってるけども、一度やってしまったら長い間続けなければいけないので、若い人はやりたがらない。

豊山 その防犯というのはシルバー人材センターの？それとも自治会の？

中塚 自治会です。

豊山 ありがとうございます。それでは燻についてお聞きしたいんですけども、センターの方から会員に対しての情報提供、つまり新規入会を促すものではなく、会員向けのものであるということで、まず1つ目ですがどのような交通手段で配られているんですか？

中塚 殆ど自転車ですね。その地域っていう近辺ですから。配るのは会員だけで、一般の方に配るというのは、それはまた別の問題になりますから。

豊山 それはまた別のやりかたで、ですね。・・・配る際の苦勞、先ほど手渡しという話がありましたが、ご自宅の方に居なかった場合は？

栗野 その場合は何回も行くわけにはいかないので、やむを得ないので投函という形になります。只、年に4回ありますから。いつもいつも居ないというのは問題なので、確認をするなりします。

豊山 栗野さんも中塚さんも結構長い感じですが、中塚さんの後継者は中村さんになるんですか？

中塚 次から次に亡くなったり辞めたりする人が多くて、地域班が50人居たところは副班長は4人居たけど、今はもう2人しか。本来は数年単位で交代するはずだったけども、去年立候補する人が居なかったの、やむなく中村さんをお願いしたという事で。

豊山 そういった中で何故中村さんは引き受けられたんですか？

中村 全体の流れというものは解らないけれど、出来れば少しでもお世話になってるシルバー人材センターさんに働かさせて貰ってるということの感謝の気持ちと、接点が少ないもんですから、人との関わりを持ちたいということで受けさせてもらったんです。

豊山 私なんかも委員会なんかで仕事振られるんですけども、私個人の性格的に、頼んでくる人がどれ

くらい苦労しているかと考えてしまうんですね。で、苦労している人を見ると「これはなんとかしてあげないといけない」と思って引き受けるパターンが多いんですけども。中村さんの場合は会話の機会が得られるということだったんですけども、では班長、或いは副班長でなければ他の方と会う機会というのは班の中ではあまりないんですね？

中塚 ないですね。同じ仕事をした場合は勿論あるんですけどね。私らふれあい祭りの後の清掃もしてるんですけど、そこに居る人であれば顔も名前も覚えるっていう。他の仕事してる人は、あまり行き来がないもんですから。2回目に出てきた人やったら燻を渡したときにでも話は出てくるんやけどね。

豊山 燻の中に、班同士の紹介みたいな、例えば永和班だったら永和班の…。

吉富 稀に出てますねえ。何か活動されてます言うてね？只、69班の内三分の一もないですけどね。

豊山 そうですか。何か今ぱっと持って、会合でも集まらないそうですし、班の中での会員同士の横の繋がりが無いと言うのであれば、この燻は横にこんな人が居ますよ、永和班の中にこんな人が居ますよっていう唯一の手段なんじゃないですかね？もしかすると。会員の方々の。

吉富 この燻ですらね、皆さんに汗流して配って頂いてますけど、読まない人も結構おられるみたいなんです。結局自分はこういうのを読む為に入ったんじゃないんやと。ただ仕事があったんやという方がね。

栗野 もう仕事してる人、毎日仕事してたら殆ど読まないですよ。

吉富 もしかしたらウチの燻の編集に問題があるかもしれないんですけどね。内容的に興味を引く内容が書いてあれば見ますけどね。

豊山 それを一緒に考えられたら良いなとも思ってるんですが、どうなのかな？ 相手がどう思っているかっていうのは実際解らないわけですからね。…それで2番目の話なんですけども、燻の内容についてですね、他の方がどう思っているのかというよりも、理事の方からすれば言いにくいでしょうけど、どんな感じですか、見た感じですけど。…理事の方は止めときましようか(笑)

吉富 いや、構いません。意見として重要ですから。

栗野 中身はね、専門屋がおるんですよ。こればかりやってる係というか部会が。ですのでこっちから「こんな載せれば良いじゃないか」というのがね、中々思いつかないですよ…。

豊山 自分らはどう？学生目から見てどう思う？

余田 そうですね…

豊山 ちゃんと言葉を選んで、言いたいこと言って良いよ(笑)

吉富 いやもうハッキリね、言うてもうて良いと思いますよ。読みづらいとか、面白くないとか。

豊山 その場合も言ってるんですよ。もし仮に言うのであれば、ココとココとココがアレですと、具体的に言いなさいと。まあ、今無理に絞り出すと良くないので、後でじっくり考えてみて、自分の中で、ココとココを変えたりしたら良いん違うかと言えるように。まあ、最低限言えるとしたらレイアウト云々の中で字の大きさとかどうですか？

栗野 それもね、随分大きくなってハズなんですよ。ですので、あまり書面には問題無いんじゃないかと思ってるんですけど。

豊山 確かに内容については私もこれじっくり見たことがないので…。

栗野 多分会員の皆さんが見るのは、最後の同好会の案内ですね。このページ結構ご覧になってると思います。カラオケが今度何時にある、とかね。

栗野 で、安全講習会があったとか、そういったコーナーもあるんですけどね。実際に本当に見て欲

しいですけど。就業先に行ったり来たりで事故起こしたりとか年間通して結構あるんです。事故したら入院か自宅療養になる訳ですから仕事も行けん訳ですよ。そうしたら事務所が大変なのは次の人を構えなければいけないですから。5人でローテーションしてるところから1人抜けると4人になっちゃいますから。そこへどうしても1人入れないかと。そういうことで、安全には気を配って欲しいんですけども。果たして見てくれているかどうか。で、実際に・・・例えば小阪の駅の前でこういう事故があったよ、というと小阪の近辺の人には別にこういったものを作ってですね、この燻と一緒に入れてくる訳です。事例を紹介してるわけですよ。ですんで、荒川の辺りで事故がない限り、荒川の人のご存知ないと、そういう状況ですけども、小阪の人には交差点の写真を撮って入れてるわけですよ。安全に仕事に行ってもらわないと、途端に仕事が出来なくなってしまうわけですから。結構あるんですわ。自転車事故、単車事故とかね。

豊山 違う班が交通安全に関してやっていますので、宜しければ東川さんが一番詳しいでしょうし、よければ部下のような感じでどうにか出来んか考えてみたらどうだって話をしてるんですけど。

栗野 その時に班が役に立つんですよ。例えば小阪ですと、小阪の近辺の班、何班かに詳しい話を聞くと。

豊山 ではそのパンフレットを班の人だけに渡すわけですね？

吉富 隣接する班にですね。1班だけじゃなく。そこを比較的に利用する班ですね。今回瓢箪山のほうでなんかやりましたね？

栗野 4班ほど集まってやりましたね。

吉富 例外として、しょっちゅう事故が起こる場所なんかは全員に知らせます。

豊山 成る程。

中塚 ところで、どういうきっかけでシルバー人材センターを取り上げようと思ったんですか？

豊山 学生が座学で勉強ばかりしてても、社会に出てすぐに役立つような力がつかないということで、フィールドに出て、学生がどこかにお願いして、そちらと協力しあって、機関が抱える問題点、課題を学生自身が見つけ、解決策を考えていく。課題を見つけ、どう解決していくかというのを現実的に即して、学生が勉強する。そういったのを意図として、フィールドワークゼミというのがあります。私が東大阪市のシルバー人材センターを知っていたのは、私自身がそもそも高齢者だとか、福祉関係の経済学をやっていたんですね。で、住民の自治的な活動といったものに興味があったので、それと雇用というものを考えたときにこれがピッタリ合うじゃないかということですね。高齢化というのもこれからの大きな問題であるし、雇用というものは経済学で大きな柱の一つですから、その二つがマッチするというので、お願いしたんですね。スイマセン、どういった意図的かと言われたら、わからないんですけども、何故東大阪市のシルバー人材センターを選んだのかという話ですか？

中塚 いえ、学生さんがね、どういう理由で人材センターを調べたいのかなっていうね。

豊山 人材センターを調べます、って決めたのは私です。で、それを受けて、こんなことやりますよ、課題を発見して解決策を考えますよっていうのを私が打ち出したわけですね、そしたらこの学生達は、それなりに自分のやりたいという形で来ています。表面上は。実際は1年生の時のゼミ生なんですよ、この3人は。この子は違うんですけど。横の繋がりですから。結局は成り行きなんですね。で、人材センターに興味を持ったのは私なんですけど、それを学生たちは私の興味に合わせて動いてくれると。で、本人達も徐々に見つけてきて、興味を見つけているといった感じですね。

栗野 では、以前はシルバーセンターというのをご存知なかったんですか？皆さんご存知でした？

松井 存在は。

豊山 お前どうや？

余田 や、知らなかったです。

相部 知らなかったです。東大阪に住んでますけど。

~~~~~

中塚 あれポイント制にするのはどないしたら良いかってわかります？

豊山 それはボランティアの話ですか？

中塚 ボランティアじゃなくて。現金でやりとりするんじゃないで…

豊山 地域通貨の話ですか？

中塚 それです。ああいうのってどこかに届出たりせなあかんのですか？

豊山 やっぱり事務局っていうのがあるわけですね。地域通貨っていうのがあって、これやってくれたら何枚、という風に。実際瓢箪山で別のフィールドワークゼミが地域通貨をなんとか導入したいということやってますけど。

中塚 あ、やってるところあるんですか。

豊山 いや、瓢箪山でやろうとしてるんです。それは中々成功しないんですけど。まあ、この学生たちもシルバー人材センターを全く知らなかったはずですよ。ですけど、やってる内に色んなことをここで関わることで勉強していつてって訳ですよ。例えば、卑近な例ですけど、最初きたときには昼ご飯を食べるときにあそこで買って公園で食べた。2回目からは、吉富さんに奥の部屋が空いてるよと(笑)。3回目来たときはどこの何が美味しいよと教えてくれるようになったと。つまり、関わることでお互いがお互いを信頼しあう、時間や手間がかかるし、パって行ってパッと「頂戴」っていうのは無理だよと、身を持って経験してると思うんですよ。つまり相手に対して関係を作るっていうのはそれだけ時間もかかるし大切な作業なんだよと。シルバー人材センターの課題を発見して、しょうもない課題の発見しかできないかもしれないですが、それなりに解決策考えるっていうのは、この子たちにとってやったことのないことですから、非常に勉強になると思うんですよ。で、大学で請け負いの話をするわけですよ。請負と労働があるんだよ、派遣とは違うんだよと。また、委任と委託ですとか。そんなんあるんだよと、教えるんですよ、一応。でも、分からないんですよ、当然、なんのことやら。ところがそう教えたことが現場に入って、社会の現実を目の前にしてパンフレットとかに請負とか書いてあるわけですよ。だから、大学で請負とか意味がわからなかったけど、何か大切な事なんだと思って、意識付けですね、比較的頭に入ります。そんなに難しい話でもないのよ。課題を発見して、解決策を見つけるっていうのも目指しますが、それはあくまでひとつの柱であって、それがいっぱいくっついてこの子たちもそれなりに成長していつてるわけです。ですから今回も余田君に約束取らせるという作業も大切ですし、以前福田さんに学生が電話したときも余りにも失礼な物言いだったみたいで、申し訳なかったと思って。そういうこともあって、後で本人呼んで言い方考えろよと。そういうのも勉強になるということ。今回お話聞きたかったのは、会員に対するセンターからの情報提供ということで、手段として(2)なんですけど、燻以外についてっていう話があるんですけども。ところで燻の内容はお二人どうですか？

中村 読ませていただくことによってこういった動きがなされてるというのは実感させてもらった。更に自分の趣味だとか、気になったものがあれば目を通すという気になりました。

中塚 この記事が一番目に付きましたね。ああ、こんなことされてるんだという。こういうこと滅多にないですからね。

吉富 滅多にというより初めてですから。

豊山 今回は本当にありがとうございました。頑張らなイカンなって、そいつが言ってました(笑)

豊山 では最後に燻以外についてなんですけども、センターから受け取る情報は燻以外で、例えば HP とかあったりするわけですが、なにかそれ以外でシルバーからの情報というものは？

中塚 他のセンターの燻とかもここに置いてあるんで、ああいうのも割と参考になります。

豊山 成る程、ここに来てそういった空いてる本を読んでしてるんですね。それは書庫みたいな所で？

中塚 表に置いてる「月刊シルバー」いうやつです。

吉富 以前お渡ししましたよね？

豊山 3冊程いただきましたね。また溜まったら下さい(笑)

豊山 最後ですが、会員でない方にシルバーを勧めることはないですか？

中村 個人ではないですね。センター自体はしてますよ。ご近所さんなんかは。

豊山 自治会に出ないって言ってましたもんね。もしそういった経路があるんでしたら、広報の一つの場所として絞って色々やれるわけですから。

豊山 中塚さんは、会員でない人にシルバーってところ有りますよっていう話とかはしないですか？

中塚 風呂場で良く話はしますけどね。年配の方は結構知ってますよ。

豊山 ああ、いいですね。そういうの。

吉富 ただ、高齢者のためのハローワーウと捉えられたら困りますけどね。

中塚 それに入会してもすぐに仕事があるわけじゃないですから。

豊山 わかりました、ありがとうございます。じゃあ、最後に尾平、何かあるか？

尾平 ちょっとズレるかもしれないんですが、以前就業開拓員の方にお話聞かせて頂いたんですけど、家庭からの仕事はどうやって採っているのかという質問をしたときに、HP と市政だよりで募集を掛けてる、という話を聞かせていただいたんですけど、実際 HP の方からの応募っていうのは実際の何割くらいあるのかなと思ったんですけど。

吉富 それはかなり少ないです。今リニューアルしてるんですけどね。それと以前お邪魔した就業開拓員というのは企業さんメインで回ってもらってますので、個人家庭のほうには回ってもらってません。個人家庭は主に口コミでの発注が多いですかね。ただ、個人家庭の仕事はどうしても手間暇かかる仕事が多いですから、あまりそちらに職員割きすぎても、そっちばかりに構ってられませんから。職員の受け皿の状態をキッチリしてそっちに回らんと。

豊山 その手間暇かかる仕事っていうのは例えば剪定とかですか？

吉富 そうですね、剪定ですとか襖の張り替えですとか。1時間程度の仕事だったりするとね。5人を就業させるのも1人を就業させるのも同じだけの労力かかりますから。

豊山 ああ、成る程。仕事の効率が悪いわけですね。獲得という面で。

豊山 他に何かありますか？

余田 燻の内容に戻るんですけど、説明会・講習会と受けて会員になってもわからないことっていっぱいあると思うんですけど、地域班通しても交流のない人は情報源が燻だけになってしまう方とかいっぱいいると思うんですけど、説明会でどんな仕事をしてるのっていう質問が多くあったと聴いてるんですけど、燻にそういった情報は載せることは出来ないんですか？

吉富 職種なの？

余田 職種ですね。屋外清掃作業といっても色々あって、こういった具体的な内容をしましたというレ

ポートのようなそういった体験のような。

豊山 アンケートの結果は大体問題ないだったんですけど、自由記入欄に仕事内容を詳しく知りたいというのがチラホラあったんですよ。

吉富 以前は発注者の声と会員の声というのやってたんですけど。もう今はやってないですね。職種といっても膨大になるんで燻には載せるスペースないですね。

栗野 確かに、2〜3年はどんな仕事があるかわからなかったんで、それは助かると思うんですよ。こんな仕事が増えたよ、とか。30周年の記念号には載ってるんですけどね、そういうの。

豊山 私がこの燻見て思ったのはちょっと字が小さいことと行間が詰まりすぎかなと思ったんですよ。あまり書き込みすぎるとそれだけで難しく見えるので。

栗野 30周年の冊子作ったときも、文字よりも写真メインにしようと言ったんですよ。文字ばかりなんて見てくれないぞと。文字はホントにダメですね。殆どご覧にならないです。極力写真を増やしたんですけど。ある写真を目一杯使って。

豊山 1時間半と長くなりましたか、ありがとうございました。学生なりに改善案を考えて出せたらなと思っておりますので。どうもありがとうございました。

ありがとうございました。

以上

■ヒアリングテープおこし

福田：普段、学生の皆様方には、平成22年度の4月シルバー人材センターのお手伝いというような形で世間でいわれる社会勉強というような形でご足労願っております。

16名の皆様方が4班に分かれて順番に来ていただいて、いろいろセンターの職員に混じったり、理事の方に混じったりしてお手伝いをいただいているので非常に助かっていると、上の方は判断して今後も是非頑張っていたきたいと思っているので、よろしくお祈りします。

私ども就業開拓員は日常、外に出ている時間の方が多いので直接、新規の会員さんの入会説明会及び講習会というなかには参加をしていません。われわれはたまには時間があつて部屋の中に入って話を聞くことはあるのですが、たくさん入会されてくる方に対する仕事の提供という形が私どもの本業でございますので普段は外に出ています。たまに私どもがおりまして皆さん学生さんとお顔を合わすことはあると思いますけど、この人達は何をしておるのだろうか、何も手伝わんと思われるかもわかりませんが、日常われわれはもう朝から車に乗って企業訪問する、そういうところで仕事を探しておるところという形でやっております。その中で今日の先生からお聞きしたテーマによりまして、やはり就業開拓員としてどういう形で会員さんを企業さんの中に送り込むような形をしておるのか、またその中で楽しかったこと、辛かったこと、おもしろなかったことをアットランダムに話をしてもらえたら、こういうようなことでございますので、私もこういう場合は現役の55～60歳ぐらいの間は多少業界の中で講演活動とかいろいろなことをさしていただきましたが15年程何もしておりません。だんだん年も行ってきておりますから口がまわりにくいところもありお聞き苦しいとは思いますが、ご理解していただきたいと思ひます

先ず始めにもう感じておられ、また聞かれてわかつておられると思ひますけども、シルバー人材センターという説明を簡単に説明させていただきたいと思ひます。東大阪市シルバー人材センターとは一番目には東大阪市で在住の60才以上の男女の方を会員として登録しておる組織でございます。今現在は社団法人でございます。利益をあげる団体では無いと言うような形でご理解していただければいいと思ひます。今年がちょうど創立30周年になりまして昭和55年、時の政府が将来高齢化社会となるであろうと言うような判断の下に一般で言う60歳定年の後の元気な老人の面倒をどうしてみるかと言う問題が昭和55年ぐらいから盛んに言われたわけでした。それで、今、平成22年で30年経っております。東大阪シルバー人材センターも今年で30年を迎えることが出来ました。この中で30年の総会に永和の市民会館でやらせていただいた時にお手伝いをさせていただいた方も沢山いらっしゃるかなように思ひますけども毎年、ああいう風な総会やっております。今年は30周年で少し盛大にやられたと言うことでした。そして、今、現在は民間で言う売上ですね、民間企業で考える売上として今で7億2000万ぐらいです、年間ですね。私が就業開拓員を引き受けてから、ちょうど今年で8年になるわけですね。その前からポチポチ会員さんをご紹介できる体制が整って来たようで、売上がどんどん上がって来ています。私が来たときはまだ3億5000万だったんです。今年で約7億、3年前ですね、ピークが平成19年ですね。19年が8億少しを超えました。そういうような形で就業も会員さんも一番多かったのが平成19年でございます。それから以降、ご承知のようにアメリカのリーマンショックと呼ばれる経済恐慌に似たような形の今は世界を不況に包んでいるような事態が起こりましたから、一番われ

われ、末端のシルバー人材センターの売上が急激に減ってきました。と言うのは民間の企業さんに軽作業でお手伝いに入っておる。シルバーの会員さんそこまでの経費節減がせまられた企業さんとしては経費節減の為に出すわけにはいかんという形で申し訳ないねんけどシルバーさんちょっと引いてください、こういう風な形がですね、われわれ入れてる人間が約200名居たのが一気に70名近くリーマンショックの形での経済不況が日本に響いてきたと言うようなタイミングで70名ぐらいが就業取り消しです。企業さんから経費節減の折り、シルバーさんごめんやけども今月限りで撤退してくれるかと沢山起こった。今その傾向が続いております。のちほどまたお話ししますが、私どもシルバー人材センターで就業開拓員として仕事をしている中で一番楽しかったこと、一番辛かったこと。私は8年少し、9年目に入っていますけども8年少しの間で一番辛かったことはこの2、3年間ですね。せつかく仕事の、いわゆるお手伝いの出来る場所を見つけてきて会員を入れてきて。それも継続の仕事ですよ。そういうのが経済環境の都合で戻されて来たと言うような事情がある。われわれと同じ年代の年配の会員さん達は62～64歳から入ってます。それから仕事に行っている期間が5年であれば67歳～69歳になられているわけですね。そこでこういう経済ショックが起きてしまって、申し訳ないけど引いてくれるかと言われて、帰ってきはった時は69歳、68歳です。ほんだらもう、仕事が無いですね。私が民間企業の経営者ならば、シルバーにちょっと手伝って欲しいと思って、頼むんやったら、出来たら65以下にして頼みます、こういう考え方当然ですね。民間の経営者から言えば当然のことです。われわれはそのところ、まあ右や左や言いながら、66の人でも67の人でも言いながらつつこんでいくわけですけども、使う側からすれば若い方のほうが、若いって言ったって60代シニアでも若い方が良い。と言うような中でやっておりますので、こういう状態で長いことシルバー人材センターの為に貢献してくれておる会員さんが70人ぐらい戻ってきよった。こういう形の時、それと次にいく場所が無い、翌年3月が来たら辞めよ言おうと思ったら案の定、皆辞めはります。そういう方というのは次の仕事が無いからですね。要求が出てくる企業さんからは65歳までの人にしてくれよと言うのをその人達はよく知っているから辞めて行かれる。そういうのがやっぱり就業開拓員としては辛かったと言えばそれですね。入れることは楽なんです。われわれは島田も含めまして、人を放りこむというのは楽なんです。頭下げにいて作戦を講じていろいろやっていって入れて行くんですから楽なんです。けれども、やっぱり外してくる辛さ、60歳以上の方を面接して連れて行きましても、全てが全て、向こうが期待されておられるような、体力、知識があるわけでは無いんですね。シルバーさんの中でも、だから僕らが出来ただけの人に仕事を世話したいんだから、この人いこかこの人いこか、2人欲しいところに4人ぐらいピックアップするわけですね。その中で再度僕らが面接するわけです。そうして「ほなこの人とこの人で行こうか」と決めた。それでもその方の本当の性質とか性格とか、現役時代にこういうことをやっておったということがわかりきれないですね。よくわかって、2割わかればいい方です。8割わかりません。もう連れて行くなり、この人は大丈夫と思って連れていくんですけれども連れていくなり、向こうで考えさせてくれということで、発注者が言われるケースもありますし、ほんで期待していた以上に頑張ってくれはって後から訪問した時に、ものすごくええ評価を受けるケースもあります。

ほんで、ちょっと島田来てくれって言われて、そうゆうは話の時はろくな話じゃない。ほんで行ったら、応接へ行かれて、向こうの管理職の偉い方が出てこられて、なにやと思ったら「二人入ったうちのあの人一人持って帰ってくれ」ってこうゆう話が出てるんですよ。だから、あのその乗って帰ってくれりゃええんですよ、何も辛いことはありません、外すだけですからね。だけど外した人の60歳のシニアエイジの人のプライドと言うんですね、世間で言うプライドなんですけども、その人の持っておられ

るプライドが世間で通用するプライドなのか？ その人個人だけのプライドなのか？ 長年の彼らの積まれた中の上にあるプライドなのか？ これわかりませんが、そのプライドを壊さないように一人の方をクビに切るわけですね。この仕事が一番辛い訳ですね。それは就業開拓員として入れたわれわれの責任において、何事もやっておりますので、いわゆる、引導と言う言い方をする人もいますけどね、引導を渡すんですな。それをするのはやっぱり辛いですね。その方のやっぱりプライドを守ってあげながらやっていく。それで私が5年過ぎたときにまた次に貴方の力を借りる時が絶対に来るから、今回引いてくれという言い方をするのが、なんかプライドを一番潰さんような言いかたかな、っと思って、今だに使っています。というのは、貴方の力を次絶対に借りる時が来ると、その時に準備して健康にだけおってくれよという言い方をしてその人のプライドを守ってあげたいという気持ちの中で就業開拓員を今やっております。まあそうゆうなかで、僕は今、アットランダムに喋っておりますけども、楽しいことあり辛いことあり、これはもうこの世の中どこに行ってもですわ、私らあなたがたと同じように、高校で学校、大学を出てやってきても、その年その年の年齢における辛さとか楽しみっていうのはもう経験して、70歳になりました。70やっていったらあなたがたのおじいちゃん、おばあちゃんと思えますよ。私らでも、でかい孫おりますねんけどね。

やっぱりそんなようなことやから、時代が変わったからどうかなと僕自身も今回、先生からこうゆうなことで、ちょっと、もの言うってくれて言われたときに、あまりにも時代が離れとるからなあ、わしらの言うことはなあと思いがらね、まあ孫の顔を思い出しながらねやったらいい、孫には半分説教ですわな。

豊山：説教してください。

福田：説教をやってるようなもんですわ、だけど孫が来よったらうるさいけども帰りよったら、寂しいとこれが、やっぱり家族なんですね。僕はそうゆう気持ちでね、ものも今回は言わしていただく。だから先生にどういうことを言うたらよろしいか、カリキュラムも無けりゃ目録も無けりゃなんにも無いと、まあ基本ラインだけはね離さんようにだけ離してくれたら何でもいいわと言っていただいたので話さしていただいています。島田君の場合はですね、去年の…。

島田：去年の8月。

福田：去年の8月から就業開拓員として来てくれてますので、まあ1年間僕と一緒におりますのでまあまあだね、全得意先を全部回った訳でもありませんし、色々な人間関係、その他がありますから、まあこれから頑張っていたらこうと思っておりますけども、僕はもう先が見えてきよったから、すぐ後輩を作って引退ですわね。ところてん式で押し出されていくのが常ですので、シルバー人材センターの就業開拓員として。私が採用されたときは、はじめは何をやるんだ、ということ。要は会員の職探し、ハローワークに似てる所なんかかなと思ってたんですけど、全然違いますねん。ハローワークはどちらかというとし計を立てるための仕事を探す場所ですね。それが基本です。シルバー人材センターは現役で充分まっとうされた60歳以上の方が、老後の健康のためだとか、東大阪市だったら東大阪市の、今までお世話になった地域のために恩返しをしたい。こういう風な考え方の中でやってるのがシルバー人材センターでのお仕事なんです。だから僕らが頑張るとハローワークから文句言われることもあるんです。ハローワークさんがお世話したいところを、僕ら就業開拓員が回って安い時給で仕事を請けると「ハローワークより安い時給でされると困る」と言われるケースもあります。まあ、これはその通りなんですけどもね。今のハローワークがどんな現状なんかもよくわかってます。僕が作業着脱いで、普通の格好してハローワークにサクラで何回も行ってます。年寄りが仕事をさせてもらいたいという感じでね。就

業開拓員という仕事は、先ほど申しあげたように、会員の方を企業に入れていく、新しい企業を開拓していく。これはなんにも難しいことじゃありません。多少はやっぱり営業経験といったものが大事かと思いますが、根本的には商売をやっている中で動いているのとちがいますから。営業マンというのは、人間対人間という凝り固まった勝負をしてるわけです。私共は就業開拓員ですんで営業マンとは言えないんですけどね。何ていうんですかね、シルバー人材センターの中で私共が戦力になっているのか、だとか、僕らが入れた会員さんは企業で戦力になっているのか。それと、その会員さんは喜んで仕事にしてくれているのか。こういうことが、今の私共の生きがいなんです。民間の営業をしている人たちは、やっぱり利益をあげなくちゃいけない。それが一番の目的ですよ。私共の一番の目的はさっき言った3つのことなんです。もうかってる、もうかってないというのは、われわれの範疇じゃないんです。ご承知のようにシルバー人材センターというのは、国から認められている組織であります。今、蓮舫さんがやっておられる、事業仕分けの第1回目でセンターに対して国の補助金を出しすぎなんじゃないか、と言われております。シルバー人材センターの経費というのは、国の補助金であり、大阪府の補助金であり、東大阪市の補助金でまかなっております。だから最初に申し上げたように、もうけてくる、営利を目的とした事業ではないんです。それだけに今、頭を悩ましてるんですが、補助金のことです。大阪府にしても橋下知事は補助金を切る方向で動かされてるんですよ。東大阪は理解がありますんで、そこまで言うてこないんですけどね。だからわれわれにしても、そういう状態を知ってるんで儲けて来んでいいとは言いながら、やっぱり売り上げを減らすわけにはいかんわけですね。それで、私共は毎月の売り上げのなかで、自分達の関わったものだけを抜粋したもの作って、常にチェックしてます。それは僕らに対してセンターの職員さんなり、上の方から、いっさい指示はされていません。申し遅れましたけど、僕ら職員でも何でもありません。会員なんです。私は番号が4200番なんです。今はもう9100番くらいまでいってんのかな？

島田：9200番かな。

福田：9200番までいってます。だから私の場合めっちゃくちゃ古いんですよ。まあ、そんなところで、基本的にはこんなことしてくれ、という指示をもらったのは最初の1度きりで、「お前なにしてんねん」と「こういうことするな」とかいう指示は一切受けません。また、しよりません。僕は、役所いうところはもっとそういうことがあるのかなと思っただけなんですけどね。だから自分らで考えて、言い方は悪いですけど、センターの上のほうからドンとつかれんようにするには、自分らでしとかなあきませんねん。ということで、自分らの実績は自分らでチェックしてます。それが多いときで、7億何千万のうちの1億8千万～1億9千万ありましたが、今一億5千万しかなくなりました。シルバーの安定的な収入として役所の仕事をいただいている分です。30周年の記念総会に今回手伝いで参加された方はわかると思うんですが、表彰されたような企業ですね。長いこと大量の人間を就業させていただいているイトーヨーカドーとかイズミヤとか他の民間企業もありますが、瓢箪山の作業場のほうに内職の仕事を出していただいたりする企業とか。あるいは安定的に、中に出していただいている事業さんもあるので。それとかマンションとか清掃でも長年われわれが携わるもんやからずーっと継続してやっていただいているという売り上げがそこそこあるんです。僕らがやっているのはしれてますんで、だからそれに一度高くて2億までつというようなことです。だけど2億かて一人の時給は750円～900円ですから2億という金額はでかいんですけどね、それだけの形で僕らは日常やらしてもらってます。ただ、発注者の企業さんに説明さしてもらっておるのが、シルバー人材センターの会員の弱点を、利点より先に説明させていただいております。というのは、年をとっているかスピードがつかないし、目がだんだん悪くな

っているから軽作業とかの出荷前のチェック段階とかの仕事は責任が大きすぎてシルバーの人間では無理です。こういうようなことははっきり言っております。それから頭の回転がどんどん鈍くなっていきますから、あんまり理解力・応用力を求めるとはしてくれたら困ります。いわゆる年寄りの弱点を先に発注者の企業さんの方にはっきりと申し上げることが一番大事なんです。言葉はいいんですが、昔取った杵柄というふうに経験とか何かをいかして企業に貢献してあげるといのは国の狙いなんです。**だけど、現実には違うわけです。**われわれは現実の世界を走っていますので。年寄りの弱点を先に申し上げる。ということで理解が出来ないとかそんなことないない尽くしで言いやがって、そんなんやったらいらんわって言われたらもう無理です。その代わり「何が一番長所ですか？」って聞かれたら、「真面目に誠実に物事を進めます！」と、この言葉一つなんです。僕らの売りは。そういう言い方を真摯に説明したら、まず90%以上の企業の経営者の方は、分かったといってくれます。やっぱりこちらはそれだけ真剣に言いますし、隠しても言いませんし全部だしていうわけです。そんなことがありますので、あんまりどうのこうのとか辛いとかいうのありませんけど、そういう形でやらせていただいています。時間もそこそきておりますので今申し上げた点、その他でなんか質問等あればどんどん挙手していただく。

豊山：はい、どうもありがとうございました。

全員：ありがとうございます。

豊山：私いっぱい聞きたいことがあるんですが、我慢してですね。では、Cチームの誰が担当？

村田：はい！ 福田さんが開拓委員に選ばれた理由とは？

福田：見られたと思いますが、入会する時の申込書に私もかいたわけです。職歴の中で自分の履歴を書いた。主な職歴のなかの営業経歴のところで30年くらいしてるということで引っ張りあげられて。「どうや！」といわれてなったわけです。それまでは入会して河内の医師会の会議会場の設営行ったり、こっち側で出荷のダンボールの箱詰めあるから行ってってくれていうのを3~4ヶ月くらいしました。そこでもう一つ声がかかったのが、その当時の池田の小学校で暴漢がつこんで各大阪の市の学校で防犯の仕事を6ヶ月任され、シルバーに帰ってきたら就業開拓員の枠あるんやけど入れへんかと言われ入らせていただいた。ただ民間で30年営業やってたと、私は建材の商社におったんですけど、だから建築関係が本来の仕事やったんですけど。そういう商社で飛び込み営業とか、いわゆる建築屋さん、土建屋さん相手に営業してきた経験はあったもんですから別にやらせていただけるならという形でやらせていただきました。

村田：ありがとうございます。

福田：何か他に？

豊山：聞きたいことあるんですが、開拓員の仕事で具体的にどんなことをしているのか先程言いましたが開拓員と聞くと新しい所を探してまわってイメージがあるんですが、どういう感じで活動しているかをイメージを具体的にするためにも教えていただきたいんですが。

福田：わかりました。就業開拓員は呼んで字の如しで新しい仕事を会員さんが増えてくるに対して仕事を探してきなさいという使命ですね。いわゆる商工会議所の企業名鑑を見てみたり、地域別に全部ピックアップしてみたり、従来われわれが行ってないところもピックアップします。それと地域を重点的にまわってみようというやり方もあります。というのは高井田地区を今週はせめてみる。そうすると高井田地区をピックアップします。来週は菱江地区の1丁目、2丁目に行ってみようとか。ところが行っても箸にも棒にもかからないところもあります。工場でしたら前にパートの人の自転車も20台も並んで

いるところがあります。これは「しめたもんや」ちゅうのが考えですな。これは入ってみる。シルバー人材センターの武器っていうのは先程申し上げたような真面目さと企業さんで仕事をさせていただいても、社会保険もいりません。普通は労働者は労災っていうのが雇てる方がかけないけれども、それはシルバーでもっているわけですからそれもいりません。なおかつ人件費扱いしなくてもいいんですね。シルバーの場合は国が押し込んできたやり方でできていますので、企業さんのメリットもだせるようになっているわけです。そのために外注費・委託費の中にシルバーの経費をいれて下さいということが出来るわけです。それがわれわれのPRする大きな武器なんです。そうすると企業さんにしてみれば通勤で自転車でおばちゃんが京都でひっくりかえって骨折しても企業としてはそれに対して面倒みなくていい。なぜならシルバー団体傷害保険というのに会員全員にかけているので、企業に宣伝するPRの大きなところがある。そんなかたちでPRしながら回っているわけですね。「給料25万の若い社員の方がこういう仕事されているんですか？もったいないですなあ」と「その方他のところで仕事させても働く意欲もたされたらどうですか？私どもやったら二人入れてもらったかてその方の半分以下ですみますからとこういう言い方して経費節減にも協力させていただける」と言い方をしているんです。あんまり稼げるようなことはありません。男性の方で平均月5万5千円稼げば良い方ですね。上の方は9～10万ぐらい稼ぐ方おられますが、女性で月4万円ぐらいですね。生活の足しになる・小遣いの足しになるというようなことはよく言われますけど、生計を立てるためには十分ではありません。だからそれぐらいの人を企業に売り込みにいくのでプラス面を考えていただくようにした場合に、ごっついプラスということを理解していただければ割りにうまくPRしていれてくれるような形です。

豊山：それは本当に気になってたんですよ。つまり、売り込む場合にはメリットがないと「こういうところが良いですよ。だからやとって下さい」という感じで売り込むと「なるほど」という話なるんですけど。そのメリットとして考えられる人件費ではなくて外注費とか委託費の方にいわゆる人件費といわれるものを入れ込むことが出来るっていうことですね。もう一つが、労災の件で出さなくていいと。あと最低賃金の適用もないですね。

福田：そうですね。大阪府の製造業の最賃（最低賃金）っていうのがありますね。僕らはそういうながら参考にはさせてもらって上手に単価決めるときはしています。相手は商売人ですから、みんな最賃がシルバー関係ないからいうたら、もっと安くしてもらおうと考えをだしてきますから。そのへんは僕らも知っておいて同じ人間が頑張ってるんやからという考えは常にもっています。

豊山：その点は聞かないとわからないんですよ。だから私は学生に最低賃金守らなくていいんだよと言いながらどこまでさげるんだろうか、と不安がありながら学生に説明するんですよ。だけど学生も質問してこないからそれをいいことにして流すわけなんですけど。なるほど最低賃金は参考にするわけですね。

島田：だいたい屋内作業で750～800円ですね。

豊山：どんな職種ですか？

福田：屋内軽作業で、ダンボール詰めとか。

島田：作業補助関係ですね。

豊山：ありがとうございます。

福田：仕事なんかも現地で就業開拓員はどんなことしてんねんというようなことでもいけるような可能性はありますよ。会員さんは会員さんはどんな仕事してんねん、年寄り世話してるというけどホンマにどんなんしてるのか。ヨタヨタしてやっているんやないかとか、そんなんいっさいありません。やっぱ

り企業としては戦力になってるという評価をきちっと僕らを受けん限りはやる気はおこらない。

豊山：で、今の話は見ることは可能ですかね？ 学生たちがついていっても大丈夫ですかね？

福田：それはいつペンに行っても企業さんも迷惑やけど、たまに今日一人今日一人でしたらどうってことないですけど。先生にお話したいんですけど、私ども就業開拓員というプライドの中でやっていますから、入れた人間で僕が入れた就業で残っているのは150人くらいはいますが100人は顔と名前一致します。自分が責任もって企業に紹介させていただいてやっているのだからその人をみている。難しい言い方をすればシルバーは雇用関係もないし、請負ですので、…説明会では請負とか何とかいろいろ言っていますが、こんなん初めてきた人にはわかりませんわ。雇用関係はありませんとか、これは請負でやりますのとか、嫌いうほど聞かれたと思います。彼（島田）にも聞いたんですが「入会してきたときわかってたか？」と。何もわかっていない（笑）。僕がいうてるのはそういう関係でありながら私どもが選任して、要求があったことにつれていった人間に対して僕が責任取りますと。身元引受人ですよこういう言い方極端に言えば、して入れるわけです。その代わりきついですよ。ボランティアとは違うよと頭からの一言です。仕事してお金いただく以上は汗かいてもらわな困ります。年輩の方は年いって定年退職したら家で時間あったらしゃーないから何かえーことすることないかと半分遊びにおもてる方も中には来ます。そんな方にはボランティアと違うからそんな考え方やったら帰ってくれと。僕ら企業に仕事いただいでくる以上は期待に添える人を出したいし、だから実地見れますかと言う話で今日どんだけ動けるか見に来たんやということも出来ます。

豊山：そうすると、開拓だけじゃないですよ。チェックみたいな感じも・・・。

福田：そうですね。私たちの仕事は開拓と会員さんに対する激励訪問というのがものすごく大きな仕事の内容なんです。日常で僕らも暇な時もありますねん。そういうときは仕事していただいている会員さんのところに激励にまわります。今年の夏は特に暑くて行ったら頭が下がる思いで。

豊山：それはどういう状況でした？

福田：今年4人ぐらい救急車で病院に運ばれたりありましたね。

豊山：それはどんなところでした？

福田：工場の中でしたり外でしたりですね。みんな頑張りますねん。年いった人は真面目さが売りだというてました。こんな暑いねんからいつもの半分でいいっていうんですけど、頑張りますねん。

豊山：村田君またはCチーム質問してね。

浮舟：先程八戸ノ里の自動車学校にも3人ほど連れていかせてもらってるって聞いたんですけど、他の事業所には何人ぐらいだいたい行っているんですか？

島田：だいたい6～8人ですね。

福田：例で言うたら小阪のハウスに18人いかせていただいでますね。ハウスは大口得意さんですわ、それとかイトーヨーカドー、大きなスーパーもですね。普通の民間企業で平均したら3～4人で、多いところでしたら8人、掃除とかでしたらおばちゃん一人。それも僕らが行って企業からとってきていますねん。「ここ掃除どないしてはりますねん？」という感じで。

島田：それと最近パチンコ屋さんの駐車場の管理ですわ。車上荒らしとか増えてきてて、警備会社に頼むと経費がかかるからシルバーに頼んでくる傾向もあります。

豊山：後、質問あったら言ってね。

古森：企業さんとかは飛び込みで出来ると思うんですけど、個人の家庭はどうするんですか？

福田：就業開拓員としては家事援助の舞台とかははずしておりますけど、HPに出したりそれとか市の

だよりとかにシルバーで手伝いさせていただきますかというようなPR・広告をいれていますね。女性の場合は屋内清掃・屋外清掃、家事援助が大半ですね。それがまた多いんです。男性の場合は入会されても景気がこういう景気ですので、すぐ仕事がないというケースがあります。女性の場合は割りと早いんですけど、家事援助も難しいんですね。他人さんの家にあげるということを嫌われる女性もいますからね。

古森：ありがとうございます。

福田：家事援助でも一週間に2回ぐらい、3時間ぐらい来て下さいっていうんやったらいいんですけど、一週間に一日だけ一時間でも言われたらはっきりいうて小遣いにもなりませんね。そういう現実の裏は僕ら分かりますからね。言うてきはつたらみんな受けていくと、電話とっていても僕らも「それはお宅でやってくださいよ」っていいなくなるようなことも頼んでははる。現実の話、お小遣いになり家計の足しになり、なおかつ汗かいて健康に動ける、こういうことがベストでありベターやと思います。受けたい日を一週間に一日やお金にならないですしね。責任は重たいですからね。もっと何でも聞いて下さい。

木澤：一日でどれぐらいの企業まわったりするんですか？

福田：だいたい多いときで一日15件まわるときもあります。年間で東大阪だけで1300~1400件まわってます。いただけるのは10%あつたらいいんですわ。こんだけ回って赤線引いたこんだけしか仕事はもらっていませんねん。そんなもんなんです。行っただけでもらえるわけではない。だいたいまわろうと決めたら一日で10件くらいはいけます。

島田：昔お世話になって景気が悪くなって断られた。そういうところも、最近またこういう景気ですので、再度掘り起こしっていう感じですね。

福田：1回断られた所っていうのは大事なんですよ。

豊山：そうなんですか。

福田：1回断られたっていうのは、こちらが悪くて断られた所と、発注者の事情で断られた所があるんですよ。発注者の事情で断られた所には「最近どうですか？」と訪問するっていうのが大事なんですね。新しい所を探すよりも、一旦途切れた所、リピーターっていうんですかね。そういう所を訪問するほうが楽ですね。それと、飛び込みやっけた時にわれわれもたくさん頭を下げてきましたけど、3割、4割の方には「こんな忙しい時に時間無いわ」と断られます。もし普通の民間の企業で飛び込みで行ったら、1割とってくれたら良いほうですよ。私共の名刺にはありがたいことに、「東大阪市」と入ってるけども、民間にいったらそんなもんありませんわ。例えば、〇〇株式会社っていう名刺出しても、アポも取らずに来るなって言われて終わりでしょ。この「東大阪市」って書いてある値打ちがやっぱりあります。7割の方は会ってくれます。でも役所嫌いの所に行ったら、全然ダメですね。「おたくら役所の人間か。俺役所嫌いやねん。」と経営者に言われることもありますよ。

豊山：みんな質問してね。時間もあんまりないので。

福田：何でも聞いて下さいよ。今日は参考になればと思って。これ1枚ずつ取ってください。

松井：配りましょうか？

福田：わけの分からないことを書いてますが、まあ1回見て下さい。少し説明しますね。これは30年前ぐらいにね、僕がまだ営業マンやっつた頃に先輩が出してきたんですよ。何かの本に載ってたものの抜粋らしいです。その本も分かりませんし、誰が書いたかも分かりません。でも就業開拓員をやっている今でも、資料と一緒にこれをもってます。我慢しろっていうことの羅列ですね。

豊山：本当に助かりますね。このゼミ生も大半が営業職に就くことになると思うので。

福田：そうですね。持ってくるか迷ったんですが、あわてて刷って持ってきました。書いてる中に良いことも載ってるんですよ。僕がさっき言いました、人に好かれる原則の三番目の「名前は当人にとってもっとも快い、もっとも大切な響きをもつ言葉であることを忘れない」。これが僕が言ってる、150人入れた内の100人の顔と名前が一致するよ、ということなんですね。どこかの工場に入った時に、ああ〇〇さんは元気やとか、「前はこんなことがあったけど大丈夫か？」とかこういうことができるわけなんですね。「あなた」とかって呼ぶのは、これはダメなんですよ。やっぱり絶対に名前で呼んであげる。これが一番大事ですね。競合相手であろうが、企業さんとか、どの場でもそうですね。その他に書いてあることことはね、全部人間的な問題ばかりですわ。我慢しろよとか、人を説得する方法とかが書いてます。自分の我を出してしまったら、そこで終わってしまうとかそんなことですね。それとね、私も民間の出なんですけど、民間の場合は売の商品が何かあるわけですよ。売りたいわけですよ。他社と競合しながら。その場合には、相手のニーズを充分すぎるほど聞いてあげないとイカン。それが民間の営業やと思います。こういう役所関係のシルバーとかは違うんですよ。シルバーセンターとは、ということをとコト説明して、相手に「そうか」と言わさないと使ってくれませんねん。ていうのも、「物」がありませんからね。民間のときは、6：4でこっちは4ですわ。買っていただける方の意向を6聞こうと。ところが役所関係になったら、相手の意向は3でいい。こっちは7喋れと、こういう考え方にね変わってきたんですよ。正解やおもいますね。

豊山：さきほど、シルバーの売りとして金銭的な話をおっしゃいましたが、それ以外にまじめさっていうのも売りにして営業する場合、それはいくら、まじめだとかちらが言っても、そこは分からないわけですよね？

福田：そうです。

豊山：それはどういったテクニックで説明されるんですか？

福田：言われたこと、何遍もあります。「売り込みの時には、大きい風呂敷広げてきたのに、実際に働きにきた人があれじゃ…」と、こういう言い方を何遍もされました。「申し訳ありません、面接の時に見抜けませんでした」と頭を下げます。それからです、実際に入れる前にシルバーに呼び出すようにしたんです。

豊山：なるほど。

福田：それまでは、全部良い人だという考えで、どこかに待たせていっしょにお世話先まで連れて行く。こういうやり方だったんですよ。ところが、先生が言いはったような反発ですね。発注者の方から「まじめや、まじめやって、そんなんわからへんわ」とこういうことがなんべんもありました。今でも継続してくれてる方には、初めのころにはボロボロに言われこともあります。今では違いますよ。「おたくらも難しい仕事してるなあ」とこういう風にかわってきたんです。

豊山：じゃあ、センターに呼んで何かお話を？

福田：そうなんです。色々言ってみるんですよ。でね、その場の態度がありますよね。われわれに会う時の態度、話を聞く態度。僕らは気に入らんかったら帰ってくれと言う立場ですから。今は割りとやりやすいほうですよ。私が70歳になりましたから、だいたい年下の方ばかりですからね。そんな考えかたやったら来なくていいと言って、4人呼んだ内の1人帰して、また1人。で残った2人を連れて行く。こういうやりかたをしています。でもそれに文句を言う人もいますよ。「こんなやり方でええんか」と上のほうに言うて行く人もいます。でも、われわれ、上からの指示がありませんので、それは僕らに任し

てもらってるんやから、と。やっぱり貴重な人材ですんで、大事に扱いたいし。て言うのもね、僕らも初めのころはどんな人でも入れてたんですよ。でもね、会員が「あの就業先は自分には合わない」と言って来るんですよ。で、頭下げてそこからまた新しい人探すほうが、エネルギー使いますよ。だから最初に厳しすぎるぐらいのことを会員さんに言うんですよ。

豊山：じゃあ、そろそろ時間もきたので、最後に誰か質問ありますか？

村田：はい。企業さんを回られる時に、計画をたててから、行くとおっしゃってたんですが、それは、会員さんの希望職種を考慮して回られるんですか？ それとも、たくさん数を回れるようにということなんですか？

福田：いえいえ、それは数をたくさんっていうよりも、私が出来る仕事だったら請けます、とこいうことですね。例えば「製造する機械を使って仕事してた人はおらんか？」といわれるケースもあります。でも実際に連れて行ってもダメやったっていう場合が多いんですよ。だからあくまで、補助作業というかたちで、素人が行って出来る作業ですね。だから製造作業のお手伝いならできますよと。出来た製品を箱に詰めていくとか。機械をモロに使う作業っていうのは、なんぼ経験がある人でもそれはさしません。実は今もあるんですよ、人が決まってない仕事。でもこれは体力がいるとか、年が62～3までとか。そういう場合はもう、しかたがないから断ろかと。でも、せっかく言うてきてくれた所なんで、スパッと関係を切るんじゃないくて、上手なやりかたで今後も軽作業で繋いでくれるかもしれませんからね。そういう所の引っ張りを上手にしていくと。

豊山：じゃあ、例えば希望職種が、こういう分野が多いからそこを重点的に開拓しよう、ということはやらないと。

福田：そうですね。地域で見て、この地域は未就業者が多いから、そっちの地域に行ってみよう、という事はしています。

豊山：なるほど。

福田：今、大東の境目なんかには、ほとんど会員がおられませんねん。でもそういう所からの発注の方が多いんですよ。今、未就業者が何人？600人ぐらいか。

島田：600人ぐらいかな。

福田：500～600人ぐらいいるんやけども、全部がうまいこと、各地域に点在してるわけじゃないもんですから。

豊山：じゃあ、基本的には家から自転車で行ける範囲で？

福田：男性なら25分。女性なら15分っていう考え方です。これは、通勤途上のリスクを下げるためにね、それぐらいでやってますねん。でも、仕事したいっていう人にはね、「東大阪の端から端まで、自転車でいきますがな。」っていう人もいます。今日みたいな天気やったらいいですけど、暑い日も、寒い日も、雨の日も全部ありますんでね。

豊山：その場合、基本的に自転車で行かれるんですか？

福田：自転車か、バイクですね。だから、日常でバイク使ってる人はとても有利ですよ。テリトリーが一気に広がりますんでね。それだけ順番が早く回ってきますね。

豊山：私達のほうでも、Aチームは事故を減らすために何か出来ないかなということ、色々調べようとしてるんです。よく事故があるところをマップに記して、このあたりは注意してくださいね、というものを作って渡していったらなと思ってるんですが、そういったことは、東大阪市のシルバー人材センターではやっていない？

福田：やってないですね。東川という者が安全就業員でおるんです。就業、途上事故のデータをとったりしてますんで。東の川と書いてとがわと読むんですが。事故の範例とか過去何年間の事故件数、どういった場所で事故が多かったとか、見通しやら、信号だとかいうのは、彼がデータ化してるんじゃないんですかね。今は2人乗り禁止とか、左からの乗り降りだとか、道路の左側を走りなさいとか、傘をさして乗ったらアカンとかね。「さすべえ」っていうのも使ったらアカンということになったんですけどね。業者に聞いたらあれはOKになったとかも聞くんですよ。工場内の安全も含めて、安全については東川が全部やってますんでね。われわれと同じ会員なんです。労働基準監督署関係で、昔そういう勉強をした人間ですからね。民間企業の安全就業委員だったんですよ。

豊山：いやあ、すいません。話がそちらの方にもおよんでしまつて。時間がもう12時過ぎてしまったんで。面白いお話をたくさん聞かせていただいて。そんなに何度も来ていただくわけにはいかないと思いますけども。

福田：いやいや、何でもよろしいねん。ざっくばらんに言いますよ。先ほど先生に言われたように、理系ではありませんから、将来は営業か、販売職かに進まれるんでしたら、私が生きてきた道と一緒にですね。その中のおもしろかった話とか、苦労話とか、多少足しになる話もあるかもしれません。ただ、今も話してて思ったのが、くどいかなあと。

豊山：いやいや、全然。

福田：年いったからね、くどくど言うてしまうんですよ(笑)。周りからも、女房からも言われてね、「くどく言うたらあかんよ。あんたの孫くらいのひとらばかりやねんから」ってね。でもね、私が持っているノウハウやったらなんでもいいから、持って行って欲しいんですよ。世の中のでたら、プラスになることもありましょ。関西の大きな工務店も相手にしてきましたし。おもしろい話もありまっせ。

豊山：またぜひ、お願いしたいと思います(笑)。

福田：私らはっきり言ってヒマですから(笑)。

豊山：ホンマですか(笑)。

福田：そりゃ、ただね僕らも会員やから、事務所の吉富とかの権限がありますからね。そこらから承諾とってもらわんとあきませんけど。今日、出しなも笑てましてん。「次長、今日学生にどうしても言うといて欲しいことないんですか？」聞いたら「何も無い」言うてね(笑)。

豊山：いやあ、どうもありがとうございました。

松井：この度は、貴重なお時間を割いていただきありがとうございました。また機会があればおねがいます。

福田：ありがとう。またシルバーにお手伝いに来ることがあれば、気軽に声をかけてね。

以上

杉田：最初にゼミのリーダーの松井君から挨拶があるのでお願いします。

松井：こんにちは。今日はお仕事で忙しい貴重な時間を私たちの発表に付きあって頂きありがとうございます。今手元にある資料は我々がセンターのパンフレットを構図として作成したものです。まだまだ我々もセンターのことでわからないことが多いですがこれを見て頂いてセンターのみなさんのご意見を頂きたいです。そしてセンターのことをもっと知り来年再来年も続くようなゼミにしていきたいと思っているのでよろしくお願いします。

杉田：配布資料は私たちが議案書を元にセンターがどのような機関と関わっているかどんな人と繋がっているかを表したものです。時間は一時間くらいを考えています。その後職員の方々にコメントをもらい議論する機会を設けたいと思います。今日お願いしたいことは私たちが作成した資料に間違いや付けたいこと、課題として考えてほしいことを指摘して頂きたいと思っています。それでは説明させて頂く前にゼミ生全員自己紹介させていただきます。私このゼミの一員であります木澤です。よろしくお願いします。Aチームリーダーの杉田です。よろしくお願いします。同じく唐門です。よろしくお願いします。

それでは説明にうつらせてもらいます。唐門君どうぞ。

唐門：まずは資料を見てください。これは議案書に基づいてセンターを中心として人々や機関の関わりをまとめたものです。人々や機関は太い枠で囲ってあります。中心にセンターを置き上には地域住民、発注者としての地域住民、同じように企業、官公庁がなっています。下には会員、関係機関、全国シルバー人材センター協会があります。細い枠で囲まれているところはその内容です。すみませんが少し足りないところがあるので書き加えてもらいたいです。中心のセンターのところに公益法人への移行、右下にあります全シ協、近シ協、大シ協に他のセンターと書いて下さい。では説明させていただきます。まず、センターを紹介させていただきます。センターは職業安定所ではなく、発注者と就業者の間には雇用関係はなく臨時的、期間的また軽易な仕事を提供しています。高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社会参加によって活性化に貢献しています。センターの下にある事務処理の効率化については、事業経営を視点においた職員の意思改革を図り、適切な対応を行うため連絡相談など組織の原点を見失うことなく適正な役割分担をもとに協力して組織体制の構築に努め、知識情報の習得を図り一体となって組織を充実させていくことを言います。そして左下にある会員については、入会できるのは60歳以上の高齢者を対象にしている。その中で発注者は主に60歳から65歳までの人材を求めている。しかし事故発生状況の資料を見ますと70歳近い方々も多く目に入りました。なので70歳くらいの方々でも仕事があるのかなと思いました。会員の上の(1)会員相互の情報交換のための広報に住民との情報交換とPRのための燻が発行されています。燻は年に4回発行されています。(2)の会員就業の機会均等化ワークシェアリングについては、ワークシェアリングは大きな収入のためでなく少しの収入なので仕事について社会との繋がりをなくさないためです。(3)の会員獲得については入会説明会によって会員になるための心得や入会の説明を行っています。技能講習会についてはわからないことが多いので後ほど教えて頂きたいです。そして(4)入会申し込み安全講習会は会員が就業を安全に行うための心得を説明しています。心得は15個あり、大きく分けると健康の自己管理や守秘義務、センターの会員発注者との連絡をたやさない、交通ルールを守るの4つで構成されています。接遇研修

では、就業中の言葉づかいやコミュニケーションの取り方、挨拶の大切さを説明しています。(5)の安全就業対策は、事故ゼロを目指し就業現場での定期的に巡回指導を行い安全用具着用の徹底を図る、また危険有害作業の有無等を事前に確認するとともに就業先の設備や作業環境等についても点検を行い、会員の安全就業確保を図っています。(6)について会員の福利厚生事業については会員の研修や会員同士の親睦を深めるのが目的で毎年会員研修親睦旅行を行っている。他にも会員のつどい作品展や手作り作品展会などのイベントを開催している。また開催により、センターのPRも兼ねている。(7)同好会に対する助成。そもそも同好会は9団体あり、パソコン、手芸、書道、囲碁などがある。また同好会での会員に繋がっているのが地域班、職群班です。地域班は69からなりセンターは一人当たり500円×会員数を援助している。職群班は3班あり、剪定、木工、筆耕の3つです。職群班についてはあまり自分たちはわからないので後ほど教えて頂きたいと思っています。

木澤：こちらからセンターの方に質問なのですが地域班の活動助成金は何に使っているのか教えて頂きたいです。よろしくお願いします。

唐門：左上の地域住民は周辺に住んでおられる方々のことです。その方々は会員になってる場合もあれば発注者の場合もあります。なので地域住民の方には深くセンターを理解して頂きたいのです。そのため市政だよりや折り込み紙、HP、会員によるイベントでPRをし理解をしてもらえるように努力をしていきます。近年では不況のため、仕事が減っています。なのでより一層、発注者と会員を増やすべくPRが必要です。企業についてですが、センター事業の収支及び会員を就業体制について情報提供し、企業からの受注増加に努めています。センター事業の主旨に賛同してもらえる企業に協力会員として協力を求めています。となりの官公庁については市や区、町役場のことでシルバー人材センターは就業機関確保のため普及、啓発活動として就業開拓活動に精力的に取り組み、官公庁からの受注増加に努めています。ハローワークといった様々な関係機関と、右下の関係機関については大阪の労働局、東大阪商工会議所、東大阪市経済局、東大阪市福祉部などです。右下の他のセンターについてはシルバー人材センターは北は北海道、南は沖縄まであり会員数は6万5千人にもなり、そのうち大阪府下の市町村に43ものシルバー人材センターがあります。以上で資料の説明を終わります。

杉田：コメントをいただく前に僕たちがセンターについて調べたんですけど技能講習と職群班についてよくわからなかったので教えてほしいです。お願いします。

吉富：技能講習会は当センターでは年に一回、植木の剪定、草刈りを行っています。植木の剪定は全国的に需要がたくさんあります。それはなぜかという今まで専門家をお願いしていたけどつぶれて高齢化してるというのもあるし、金額的にも一般的に一日2万円とります。よってセンターに植木の剪定の仕事の発注の依頼があります。センターもせっかく依頼があるので年に一回だけやけど植木の剪定または草刈りの機械の使い方を講習を行っています。職群班は植木の剪定と木工、その中でも植木の剪定が主に占めています。今は約50数名おられて、その中で植木の剪定をやっていただいて、めいめいの方がめいめいでやると事務局の職員は大変なので、仕事はシルバーのほうに問い合わせがきてそれを各会員に電話しなければならない。それを今まではシルバーの職員が聞いて会員さんにそれぞれ電話していたんですけど、それをすると50人、いや50人がばらばらの仕事に行くことはないとしてたとえば50人が30の班にわかれるとしても、一人の職員が30の班の人に連絡しないといけないので一人がかかりっきりになってしまう。それではだめなので**植木の剪定は班組織にしておいて、シルバーで仕事を受けたものを植木の剪定のリーダーに連絡しそれをそれぞれの班員にふっていく**。本来シルバーの事務局はお客からは仕事は受けるがそれを会員に**連絡したところで仕事は終わり**です。聞いた会員が全ての作

業をする。清掃作業したり道具運んだり自分らでして、そしてお客さんのところで終わりましたという証明をもらってセンターに提出する。入会説明会、講習会で聞いてもらってるからわかると思うけど、そこまでやるのは会員の仕事でそれをより効果的にやるのが職員の仕事です。職群班はここでいうゼミみたいなものやね。それで各地域の中で西、東と地域を3つにわけてそれぞれ行っています。ゼミでA～D班にわけて松井君が連絡してきてくれるのと一緒のことやね。

杉田：ありがとうございます。今までの発表で間違っていたとこや付け足してほしいとこや課題としてここについてもっと知ってほしいとこなどあればコメントをしていただきたいです。

貴治：(1)、(2)はどのようにつけているのですか？

唐門：(1)、(2)は議案書に基づいてわかりやすいようにつけました。

貴治：通し番号なのか意味があるのかというのが見いだせない。これを見てわかるような資料にしてほしい。これで説明するんだと逆に何のことかわかりにくい。

杉田：ありがとうございます。他には？

宮浦：地域班ていうのはね、うちの会員になれば全員が地域班に入ると、住んでる区域で69班にわけるといふ風になってます。会員同士でも顔は知らないこともありますので、同じ所で働いてたら顔はわかるけども。働いてる人と働いてない人がいますので、一応自分の住んでる地域のところで、地域班ていうことで会員同士の相互の連絡をするようにしてます。ただ、やっぱり働いてる方と働いてない方がいますんで、なかなか地域班の活動ていうのは難しいです。

今田：助成金についてお尋ねしたいんですが。

宮浦：それで一応地域班に対して助成金会員の方に500円出します。これは地域班の会合をしたときに公民館のお金がいるとかそういうのがありますので一応地域班会合のため費用として一人500円を使ったら請求していただいて渡しています。

杉田：ありがとうございます

吉富：上限が500円以内ね。何回か会合やったら500円じゃなしに上限が500円。それ以したやったらみさせていただくと。当然やれる規模が決まってくるんで会場の借り上げ料とかね。当然会議やったら何もなしやのもあれやしお茶とかもいるし、お茶なしやったら

宮浦：資料作るのにコピー代とかね。

吉富：あくまで会議のための経費やから。

貴治：会員数の数字とかありますね。そのあたりは？

吉富：一番最後のシルバーの会員数と公社負担とかね

唐門：全国のシルバー人材センターの会員数は6万5千

吉富：それは違う。確かに総会にのせた69万5千。特に団塊世代の退職時期と重なったのと、今の不況の影響で仕事がなくなって今までシルバーに出してたような仕事でも会社の方の仕事が少なくて社員でまわすという感じですので、シルバーにくる仕事が減っているというのが現状です。それと同好会なんですけど、一応シルバーは60歳以上の働く意欲のある方が会員になってもらうのが正規なんですけど、働けないので趣味でやりたいというので同好会が立ち上がっております。立ち上げるのに補助金を出してますけど、本来うちは働く意欲のある会員が欲しいですので、どちらかというと同好会は働けない方が入ってるものですのでそこに補助金出すのはどうかなあと。立ち上げるのに補助はするけど、ある程度したら自主自立でやっていただくと。

杉田：ありがとうございます。他には。なければこれで終わらせていただきたいと思います。質問など

あれば

余田：政府の高齢者雇用安定法という法律が、企業が 60 歳までの雇用から 65 歳までの雇用になりますが、このシルバー人材センターは 60 歳から 64 歳が会員の中心になると思いますが対策、対応みたいなのはありますか？

吉富：それははっきり今の課題やね。彼が言ったように、今度の 4 月で定年 60 から 65 に引き上げられ実際退職してくるのは 65 以上やね。ところがそれと逆に企業から求められてるのは 65 までやから。

余田：ありがとうございます

宮浦：それと高齢法が出来たのはかなり昔というか昭和 61 年。かなり昔にできて今の現状と合わなくなってきた。次の選挙が終わって派遣法が改正されると思うんですけど、派遣法が改正されたらまた高齢法も変えていかないことにはシルバーの仕事っていうのも派遣との兼ね合いでせんことには。上の発注者から配分金がセンターの方にきてるって流れになってるみたいなんですけど、発注者からは請負金。

吉富：配分金っていうのはうちから会員さんにであって、お客さんからもらうときは請負金って形に。

杉田：分りましたありがとうございます

吉富：仕事の発注・依頼とか本来は発注者からセンターの方に仕事に対する依頼があって、仕事が終わった後、請求して入金という感じです。

杉田：他に質問・意見などは？

宮浦：補助金なんですけども高齢法の中でシルバーは軽易な仕事というので、国と市から補助金という形でお金がでています

豊山：すみません、国と市だけなんですか？府は

吉富：府はないです

宮浦：大阪府の場合はね事業の補助とするので人件費ということでばっさりカットです。人件費の補助は認めないと。

豊山：結構多いですね、人件費を出さないというのは。

貴治：この表ですべてをまとめようとした、これも一つの方法です。素晴らしいことだと思います。仕事の流れとお金の流れ、これでいくと仕事の流れで抜けているところがある。そうすると複雑になってくるから分りやすいように簡略化する。どちらがいいのか分らないけど。

杉田：他に意見があればお願いします。ないようなのでこれで終わらせていただきます。

吉富さん：あの、ちょっといいですか？ あのみなさん一回以上は入会説明会、講習会来ていただいてシルバーってなんとなくぼやっとでもこんなかなってわかりかけてるかなっておもうんやけど、それで来てもらってね、なんか疑問に感じたところとかね、こんなどうなんかなっておもてる場所があると思うねんね。それを順番にみなさんにお聞きしたいんやけど。よろしい？

豊山：いいですよ。もう思う通りに言ってください。

吉富：あの説明会、講習会に参加されてね、なんか感想でも良いし、疑問でも良いし順番にひとことづつでも、どういうふう感じはったんかなって。

杉田：じゃあ A チームから順番に、唐門。

唐門：えー、僕は 2 回来たんですけど高齢者の立場から考えても僕らからの立場から考えても、安全就業講習会がちょっと……。もうちょっと短く……。笑。

吉富：それはあるわな。

木澤：Cチームの発表をきいてちょっと疑問に思ったんですけど、高齢者の方が暑くなったり寒くなったりすると少し人数が減る、減ってくるというのを聞いたんですけど、

吉富：参加する人数が？

木澤：はい。そこはどんな対策をとられてるんですか？

吉富：入会説明会は別に予約するでもなし、めいめい来てもらうだけやから対策というのはおかしいんやけど、それで少なかったらうちの宣伝部長なんかもいるし。

今田：こういっちゃなんなんですけど、ここのHPを見せてもらったんですよ。なんか他と比べて、他の人材センターのHPと比べてみてなんかわかりやすくてよかったんで・・・。

杉田：次、余田。

余田：はい。入会説明会、午前中の、ナレーションの説明、テープで流してるんですけど、たまに音声小さくなったり発音が悪かったりしたりして口頭で説明したほうがいいんじゃないかなと思うんですけど。

吉富：後ろのほうできいてはってよく聞こえる？うちの。

余田：あ、はい。聞こえますけど、ただ発音が悪かったりとかしたりして聞き取りづらいのがあるんで・・・。

杉田：次、宮田さん。

宮田：まだ一回しか行ってないんですけど、向こうの部屋で、午後から面談するじゃないですか。それで、履歴書じゃないんですけど、申込書を持ってこれはだれだれのところへとか。それは、あの、年齢とかによって変えてるんですか？

宮浦：あれはね、本人の希望職種によって。

宮田：職種？

吉富さん：職種。向こう来て面接とかなんとかしてるわね。あれはみな業務関係の人間ばかりやねんけどいろいろ担当の職種とか持ってるんやね。例えばA君は植木の剪定が担当やったり、B君は草刈担当やったり。植木の剪定希望してはる人やったら、その者と面談した方がよりいっそう細かいこと聞けるわね。そこにほりこんでるわけ。

宮田：職種だけですか？

吉富：まあ、まずは職種やね。

宮浦：一応担当職員がいてるのでね、その担当の人にみてもらう方が。

吉富：他の者が話したら、後日また改めて電話するか、来てもうて話せなあかんから、それやったら先にね、担当の者が直接話したほうが、大体聞きたい工程とかもあるしね。

宮浦：で、その中でどこに使おうかなというのが判断できるので。

杉田：次、古森。

古森：あ、はい。えっと、この前の総会に行かせていただいたんですけど、議案書を頂いて、見てたら、やっぱり怪我してるのが70くらいの方が多いんですけど、メインがやっぱり60から65なだけで仕事はあることにはあるんですか？

吉富：怪我してるのは70代が多いということやけど、ウチの平均年齢が67、8やからね。70近いから。

宮浦：せやからね、最初仕事につくのが60歳前半くらいでついて、ええ人やったらずっと長いこと行ってるので70超えても働いてる人はいます。

吉富：ホンマはそれだめやねんで。臨時、短期、軽易な業務を提供するところやから。

宮浦：どうしてもね、相手がね、慣れているこの人と言われるとね。

吉富：それもシルバーのホンマは課題やねんけどね。

宮浦：ここでねワークシェアリングというのをね、やっていかないとあかんねんけど。

吉富：何人かでね、交代していくというのがホンマは筋やねんけど。相手があることやから。

貴治：年齢構成でいくとね、60 から 64 歳は少ないわけやね、やっぱり。一応主力は 65 から 74 まで。これが主力です。その残りをそれ以上とそれ以下で。で、全体で言うと、下と上でいうと、下がだんだん減ってきている。若干減ってきている。で、中は変わらない。で上はやっぱり減ってきている。まあそういう年齢構成です。ですから主力は 64 までじゃなくて 65 から 74 までが主力やから。だからそのあたりで怪我が多くても不思議はない。で、やはり 70 下よりは上が怪我が多い。

杉田：次、市村さん。

市村：はい。午前の説明会するとき、質疑応答であまり質問ないじゃないですか。で、もしわからないことがあれば電話をかけてくださいってアナウンスありますけど、あれは実際かけてくる方は。

吉富：ほとんどないですね。

市村：それでもあれですよ。午後チェックしてる時記入ミスというか漏れが結構・・・。

吉富：あんだけ言ってもいい加減な人は忘れるからね。

杉田：次、洲本さん。

洲本：個人的意見なんですけど、午後の安全講習会があまりにも長いので短くしたほうが効率がいいと思うんですよ。なんかもうあまりにも長ったらしいので、みなさん眠たそうだったので。(笑)

吉富：ちなみにあれ 1 時間くらいやってると思うねんけど、どれぐらいが適当やと思う？

洲本：30 分くらいだと・・・。(笑)

宮浦：そうやなあ、今のままやとあまりに長すぎて頭に入らへん。

杉田：じゃあ、村田君。

村田：えっと、僕まだ一回しか来てないんで詳しいこととか良くわからないんですけど、やっぱり僕思ったことが、講習会の受付のところで記入漏れとかあるんですけど、質問されてる方が多く見えたんで、説明会での説明があんまり話はいってないのかな、それとも昼から来るひとは忘れてるんかわからないんですけど、もうちょっと、

吉富：学生さんみな一回は説明会来てもうてるやんか。その担当してる職員がようけいてるからね、多分言い方も若干ちゃうところもあると思うけど、それを聞いてみなさんはだいたいわかる？

村田：僕はそんなにわかってないです。

吉富：皆さんが聞いてわかってなかったらウチの職員が、説明してる職員の言い方がわるいって言うことやからね。ウチの言い方も改めなあかんし。みなさん方はずっと聞けるというか、やったら会員さんが、聞いてはる会員さんが悪いってことなるし。どないなんかな？

村田：僕らは、っていうか僕は、

吉富：まあ一回目やからね。何人かは二回目やけど。

村田：一応センターについて調べてるんで、その流れというかそういうのをわかってから、一応そういうのはつかめるんですけど、でもやっぱり初めてとか、さあ入ろうという方にはわかりづらいんじゃないかなと

吉富さん：わかりにくい？

村田：気がします。

杉田：じゃあ相部。

相部：他の人も言ったんですけど、僕も安全講習会は長すぎて、集中力が持たないと思うんですけど。だからもうちょい短くはしたほうがいいかと。

杉田：次、尾平。

尾平：はい。えっと午前中の説明会でさっきも言ってたんですけど、音声の方が画面と合っていないところがあったんですけど、あれ、画面操作は手動でやってはるんですか？

吉富：あれは自動で。

尾平：全部？手動に切り替えたほうがいいじゃないかなと

吉富：もともと手動やった。それがめんどいから自動にしようということになった。

尾平：あっ、そうなんですか。

職員：そのときの押すタイミングでちょっとね。

杉田：じゃあ松井君。あ～浮舟君。

浮舟：あっ、はい。安全講習会で長いとは思ったんですけど、事例を挙げているのはいいことだなと思いました。はい。

司会：松井。

松井：前、吉富さんに一回伺ったんですけど、最初僕が一回目来たときに、僕Bチームなんですけど、Aチームが一回行って、そのこんなん言っていていかわかんないんですけど、結構センターの方が、その講習に受けにこられる方に結構強い口調で言われてる。で、僕が二回目、始めてきたときに吉富さんにあれは、悪い言い方をしたら高齢者の方を振るいにかけているのかと聞いたと思うんですけど、それ、みんなに答えを伝えてなかったんで、ゼミ自体であれはどういう意図で強く言っているのかっていうのが一回出たんで、

吉富：説明会のこと？

松井：はい。質問の時に。じゃあ来なくて結構ですよ。って

吉富：あの、入会意思のない方はお帰りいただいて結構ですよって？

松井：はい。賛同できなければ結構ですよって。あれは、その、振るいにかけて、なおかつ、やれるならここでやりたいって意思のある人だけ来てもらったらいいからと。

吉富：もちろん、もちろん。あの振るいやなしに、あのシルバーってどんどこかわからんと来てはる、説明会に。で、ウチがそう説明させてもらって、それに賛同できる人は入ってください。賛同できひん人はお帰りになって結構ですよってということやから。賛同もしてへんのに入ってもらおうと問題が出てくるからね。トラブルが。それはまあはっきりしとかないと。

宮浦：特にね、東大阪の方は地域性なんか知らんけれども、年いって年金もかけてなかったって言う人もかなりいてます。で、ウチに、シルバーに来るのに働きたいと、もうフルタイムで、結局職場にいきたいねんけど、職場には全部振られてウチにきたというのが。で、ウチの趣旨というのが臨時的、短期的というのが週 20 時間以内と。そういう風な方々は毎日フルタイムで働きたいというような方々ですから。ですので、それはウチの趣旨には合いませんということだけ。

松井：ありがとうございます。

宮浦：えっとまああの関連するねんけども、シルバーいうのんは本来高齢者に仕事の間を与えるねんけども、仕事だけとちごうてやっぱり生き甲斐対策。老人の。やからシルバーの会員になってるの全国的にも、その医療費が普通年間のよりもかなり～～～、20 時間やったらうまいこと働いても週 2 日か 3

日くらいですので、休養的にはいいのかなというところです。

杉田：最後に豊山先生から一言。

豊山：いいですかね？ 1時間丁度たちましたけども、いろいろとホントありがとうございました。お忙しい中時間を割いていただきまして。このお茶まで頂いて。学生を、私4月から担当してるわけですが今日質問ないかと吉富さんが振ってくれたときに、後ろから見てて数名の学生がですね、メモ帳を取り出して、前自分が書いたメモをチェックしてるわけです。それを見たときにですね、ああ成長してきてるんだなと。やってないひともいますけれど、成長してるんだなと。こういう機会を与えてくださってホントに感謝してます。で、あのこのシルバー人材センターの図なんですけど、これを全体として見てですね、学生はそれぞれの関心に合わせて課題を絞り込んでいきます。で、自分が今なにをやっているかですね、それをわからせるためにですね、これ作らせたわけですね。結構四苦八苦して作ったわけですが、これを作る過程もですね、学生にとって勉強になったのではないかと。ホントに今日ありがとうございました。お忙しい中またお願いすることがあるかもしれませんがそのときはよろしく願いいたします。

以上

# 豊山ゼミ A チームはシルバー人材センターの 入会説明会(2010年4月13日)のお手伝い に行ってきました



いらっしゃいませ！！

ここは東大阪シルバー人材センター！！お年寄りが仕事を求めてやってくる場所(^◇^)

こんな感じにお手伝いしています。

彼は面接に来た方に資料をわたしている  
ところです

ち・な・み・に♡こいつ男前でしょ\(^o^)/

ゼミで1番の男前なん Y0~



最後に職員のみなさんと写真を  
撮っちゃいました(●^o^●)

たのしかった~



# 東大阪市シルバー人材センターの入会 説明会に参加しました。(‘10スラッシ ュ4スラッシュュ27)

この場で、センターの理念や  
方針を伝えます。

また働けるようにと、参加者  
は真剣に取り組んでいました。



僕らも何かお手伝いできたらと真剣に取り組み  
ました。が、センターの人は手際がよくつつい棒  
立ちに・・・＼(ロ＼)ココハドコ?(／ロ´)/アタ  
シハダアレ?



個人面談の様子です。  
これを最後にクリアし  
た人のみが、仕事を紹

# 東大阪市シルバー人材センター

2010.05.11

Cグループ（溝端、浮舟、村田、森本）

右の写真は、午後の**入会講習会**の受付を任された二人です。二人の会話を聞いてみましょう。  
**M君**:俺ら初めて来て、いきなり受付任されると思わなかったな（\_-）

**U君**:確かに。でも、事務員の方々良心的やし優しく教えてくれるから、分かりやすかったな！



左の写真は、**入会講習会**の説明を受けている皆さんです。  
会員になるにあたってみなさん、真剣に聞いていました!(^^)!  
しかし、事務員さんの話は長く、私達は寝そうにもなりましたが、最後まできちんと話を聞きました★

東大阪市内にお住まいの60才以上の皆さん

# 会員募集中

です

## 東大阪市シルバー人材センターの 入会説明会に行ってきました。

豊山ゼミ D チーム(平成 22 年 5 月 25 日)

東大阪市シルバー人材センターに行ってきました。

ここは高齢者の方が仕事を探しにやってきます。

いまどきの高齢者の方はお元気ですから…

これは入会説明会の様子

100%仕事もらえるとは限らないですが…

それでも毎月数十名の方がいらっしやいます。



その方たちにはまずシルバー人材センター知ってもらおう！

そういう説明会なわけです。

で、希望の職種に就けるかの個人面談。

希望職種によって面談をします。

まだまだわからないことだらけですが

がんばっていこうと思っています。



# 豊山ゼミ Aチーム第二弾！！

Inセンターの巻

今回、私たち Aチームは真面目なポスターを  
作ることにしました！！



これ入会説明会(6月8日)で  
配布される資料

やかな (-。-)v-°°°

この中に講習会の予約表が入っ  
とるがや(笑)

唐門「これ、面接だ。」

木澤「なんだ」

杉田「まちげえねえ。面接だ」



今田「つづく…か？」

再び東大阪市シルバー人材センターへお手伝いに行きました。<sup>\*</sup>(10/6/22)

(ver.B チーム)

今回、Bチームは、2回目ということで、前回よりも任される仕事が増えました。＼(^o^)／

右の写真は、午後から始まる講習会の受付をしているところです。



個人面談の呼び出しもさせてもらいました。

マイクでしゃべるのは、さすがに少し緊張！？

今回は、こんなもんかな～



## 第3回 Aチームポスター



今回も(2010年8月24日)、センターにお手伝いに行ってきました。入会説明会には、36名が来られていました。僕たちもお手伝いの要領が分かりだし積極的に参加しました。

入会講習会は、10名と少なかった。  
説明とスライドが少し変わっていました。

この写真は講習会の最後にやる個人面談の写真です。



これからも豊山ゼミをどうかお願いします。  
なお、この文章は営業の為のものではありません。

# 東大阪市シルバー人材センター

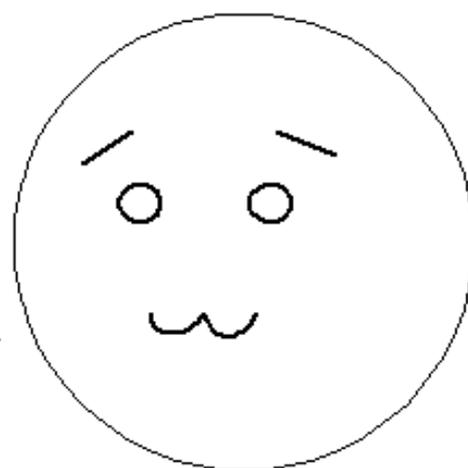
(9月14日Bチーム編)

その日は大雨が降り、更には1人欠席するという厳しい状況の中、センターへお手伝いに行った。

午前中の説明会は36人、午後の講習会は、17人と普段より少ない人数だった。やはり大雨は、ご年配の方々にも辛いのであらうと思われる。講習会の人数が少ないのは、天気だけでなく、説明会を聞いて入会を諦める人が多いのもある。ハローワークと勘違いして来る人などがいるためである。センターは、あくまでも就職斡旋の場ではない。なかなか難しい課題である。

今回はカメラを忘れて  
しまって写真がないの  
よ～w

ゴ・メ・ソ?



## 東大阪市シルバー人材センターに行きました！！

(豊山ゼミ Cチーム)



私たちは普段お世話になっている東大阪市シルバー人材センターに行ってきました。

東大阪市シルバー人材センターというのは、60歳以上の高齢者の経験や技能を生かし、臨時かつ短期的な仕事又はその他の軽易な業務

に係る仕事を家庭・企業・公共団体から有償で引き受け、会員の希望や能力に応じて組織的に提供することです。

私たちは、実際に東大阪市シルバー人材センターでどんな活動をしてきたのかというと、高齢者に対する受付での対応や、登録会員の説明会の話を見学させてもらい、それについて個人でレポートを書き、授業中に発表しています。

このように、豊山ゼミでは東大阪市シルバー人材センターについて積極的に取り組んでおり、これからも目標に向かって頑張っていきたいと思います。



東大阪市シルバー人材センターに  
入会説明会、入会講習会のお手伝いに行  
ってきました。(2010年 10月 12日 Dチーム)

東大阪市シルバー人材センターに行ってきました。

まずは入会説明会。

人数も多く30名の方たちが来ていました。  
この時期になるとよく質問されるのが、  
年会費のこと。なかなか理解しにくいようで  
数名の方々が「お金はいくら払えばいい  
の?」といった質問をしました。



そんな質問にも、ちゃんと答えられるようになってきた私たちです。

そして入会講習会。

やはり必要書類の記入ミスが目立ちます。  
写真はそれをチェックする職員さんたち。  
いずれはこういう作業もできるようになるの  
でしょうか？



がんばっていきたいです。

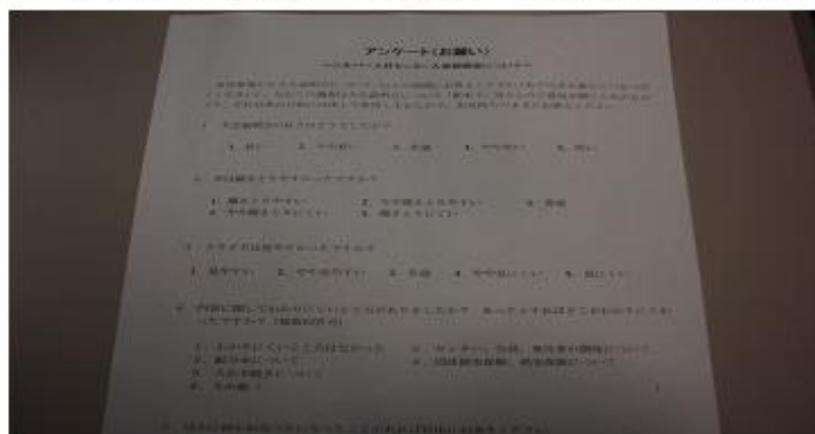
## 第4回 Aチームだによ (豊山ゼミ)

今回 (2010年10月26日) は、センターの特集よ?



この方は就業開拓員なんです。  
実は職員の方ではないんです!!  
センターの会員なんです。

これはDチーム作成の入会説明会についてのアンケートです。



今回は、入会説明会の後にお時間を頂いて  
アンケートに協力してもらい意見を頂きました。  
次回は私たちAチーム作成アンケートで意見を頂く  
予定です。

AJAs

# 東大阪市シルバー人材センターの

## 入会説明会に参加しました

2010・11・9（火） Bチーム



この日は、風が強くとっても寒かったので、午前 10時から始まる説明会には、19人しか集まらなかった。20人を切ったのは、初めてだ。

受付のお手伝いをするものなかなか人が現れず・・・

午後からの講習会も 36名の子約があったにもかかわらず、来たのは、21名であった。しかしこの時期は、どうしても少ない人数になってしまう傾向にある。寒さのせいも多少あるが、入会費の関係上そうになってしまうようだ。

講習会の最後に行われる個人面談ではアナウンスのお手伝いと、今回初めて写真撮影のお手伝いをさせてもらいました。 その様子が、こちら→ → →



この写真は、パソコンで管理している会員の個人情報に用いられるものです。

「男前に撮ってくれ」との要望をたくさん受けました。



面接が終わっても職員さんたちの仕事はまだまだ続く・・・

3) 報告会のポスター

# 豊山ゼミ自作パンフレット報告会だ

(2010年6月25日)



杉田君が司会を務めてくれました。

すごく緊張したようすでした。

彼は、いずれ大物になるでしょう…。

男は腐って四苦八苦

自作パンフレットの説明をしている

唐門と助手の本澤です。

彼らは、そこそこ良くできてました。

ただ一点を除いては…。



ゼミ生 with 職員～会議室にて～

## 11月26日(金)にシルバー人材センターにて最終報告会を行いました！ 豊山ゼミ



シルバー人材センターの方々と豊山ゼミでの集合写真

11月26日(金) 13:00 から豊山ゼミはシルバー人材センターに行って、最終報告会を行いました！まず初めに、チームごとに作成したレジュメをまとめた資料を配り、その後に A チームから D チームの順に各 15 分ほど自分達の調べてきた結果や提案などを発表していきましました。

今まで私たち豊山ゼミは、A B C D チームに分かれ、チームごとにシルバー人材センターの運営の課題の発見ならびに改善策の提案に取り組んでいました。今回の最終報告会では、各チームがそれぞれに調べた結果をセンターの方々に聞いて頂いて少しでも使えるような案があればセンターの人の意見を頂き、実行していければと考えたものでした。A チームは会員の途上事故を減らすための交通安全講習への提案、B チームはシルバー人材センターの広報誌『輝』を通じた広報活動について、C チームはセンターの会員獲得、就業開拓の拡充の改善策発見について、D チームは入会者を増やすための入会説明会をよりわかりやすくするための提案を発表しました！

どのチームも緊張しながらも慣れない調子の発表だったけど、センターの方々は最後まで丁寧に聞いて、真剣に意見して下さいました。

私たちゼミ生は今回の最終報告会の体験を活かして成長していき、これからも頑張っていこうと思いました！

4) 学内活動の様子

i) 中間報告会 (場所: 蒼天) のポスターセッション

**☆豊山ゼミナール☆**

**いらっしゃいませ!!**

**ここは東大阪シルバー人材センター!!**

**お年寄りが仕事を求めてやってくる場所!**

~僕らの活動日記~



僕たち…毎月2回あるお年寄りのための入会説明会で受付のお手伝いを任されています。整理番号を配った資料を渡したりしています。



こうしたお手伝いをするにより徐々に信頼を得ていき、少しだけいろんな仕事を任されるようになりました。信頼獲得には手間と時間がかかるもんなんですね。



6月25日(金)には課題を絞り込むためにセンターで自作パンフレットの説明会を開催しました。これからパンフレットをもとに課題絞り込みの作業をしていきます。不安です! でも…

**男を説くやっつるよ!!**  
**就活に入ってあげ**  
by 松井リーダー



## 10月20日（水）に、東大阪市シルバー人材センターから就業開拓員の方2名に来学いただき、講演をしてもらいました（豊山ゼミ）



2010年10月20日（水）10:40から、東大阪市シルバー人材センターの就業開拓員の福田さん、島田さんに来学いただき、ゼミ教室で講演をしていただきました。最初30分ほどお2人にお話しいただき、その後質疑応答に移り、活発なやりとりが交わされました。シルバー人材センターは60歳以上の高齢者に臨時的、短期的、軽易の仕事を紹介することを主な活動としています。そんななかで**就業開拓員はセンターに仕事を発注してくれる企業を探すという重要な役割**を担っています。福田さんは「ピーク時の2007（平成19）年度には契約金総額が8億円を超えていたが、現在は7億2000万円くらいになっている。その理由の1つに、2008年のリーマンショック以降の世界的な大不況がある」とおっしゃっていました。「**リーマンショック**」…確かに授業では聞きました（意味はわからなかったけど）。でも私たちには遠い世界の話だと思っていました。それが、私たちが月に2回手伝いに行っている入会説明会・入会申込者講習会の現場で大きく影響している。「就業開拓員として200人くらいに仕事につかせたが、リーマンショック以降の不況のせいで、70人くらいが就業取り消しとなって帰ってきた。そうした人を見るのが一番つらい」と福田さんは言っていました。ゼミ生の木澤君が「1日に何件くらい回るのか」と質問したとき「多いときで15件。年間で1300件くらい。飛び込みで行くと『東大阪市〇〇〇』という名前を持っていても3~4割は断られる。民間会社だと9割くらいは断られる」という答えが返ってきました。



営業の難しさの一端を垣間見た感じがしました。

iii) エクセル講座

## 11月11日(木)に、水谷ゼミの市原君から エクセルの使い方を教えてもらいました (豊山ゼミCチーム)

2010年11月11日(木)16:00から17:00まで、6号館5階情報処理実習室で豊山ゼミCチームは水谷ゼミの市原 呷君にエクセルの基本的な使い方を教えてもらいました。Cチ



市原君の説明に聞き入る私たちCチーム(1人いない)

ームは東大阪市シルバー人材センターの活動のうち「会員獲得」という、いわばセンターの活動のメインの部分に取り組もうとしています。ただ私たちがセンターとかかわったのはこの4月からですので、これまでセンターの職員の方々が長年苦勞しておこなってきた活動に関して軽々しく「このように改善したら？」と言えるわけはありません。そこで「会員獲得」という課題について解決策を提案することを念頭におきながらも、今回は東大阪市シルバー人材センターの『通常総会議

案書』にもとづいて **1997年度から2009年度までの基本的なデータをエクセルで整理**することにしました。他のフィールドワークのゼミであれば、ゼミの先生がエクセルの使い方を教えてくれるはずですが、豊山先生は詳しくないので教えることができません。そこで豊山先生が水谷先生に「エクセルを教えることのうまいゼミ生を紹介してほしい」とお願いをし、市原君を紹介してくれました。市原君は教え方が非常に上手で、エクセルを使ったことがなく質問もきわめて初歩的なものに限られる私たちに根気強く教えてくれました。



忍耐強い市原君(市原顧問)



真剣なCチーム(1人いない)

最後に、市原君、水谷先生ありがとうございました！ またよろしく！

#### 4) 学外活動の様子

##### i) 東大阪市ふれあい祭り

## 豊山ゼミは東大阪市ふれあい祭りで人材センターの撤収作業を手伝いました

豊山ゼミは、2010年5月9日(日)の東大阪市ふれあい祭りで社団法人東大阪市シルバー人材センターのお手伝いをしました。

当日は天候にも恵まれたたくさんの方が来場していました。

シルバー人材センターって何? とおっしゃる人がいらっしゃるかもしれませんが、**60歳以上の方に仕事を紹介する**ところです。



左のような掲示を出してシルバー人材センターの仕事を紹介していました。

高齢社会といわれ、今後もお年寄りの数は増えていきます。元気で仕事をやる気のある人に仕事を紹介するシルバー人材センターの活動はますます大切になっていきます。

このようなイベントについても豊山ゼミは学生間で調整しながらできるかぎり協力していくつもりです。

撤収後



## 豊山ゼミは、8月31日(火)に課題を絞り、その後9月6日(月)に精鋭4名(+先生)で資料収集に出かけました!

現在豊山ゼミでは、東大阪市シルバー人材センターの抱える課題を発見し、その解決策を考えるべく頑張っています。2010年8月31日(火)9:30から、夏休みであるにもかかわらず先生に呼び出され、前期にまとめた全体像をもとに取り組む課題を決めてくるように言われました。豊山ゼミはゼミ内を4チームに分けており、Aチームが「入会申込者講習会の改善(とくにそのなかの交通安全講習会)」、Bチームが「広報活動の改善」、Cチームが「会員獲得の拡大」、Dチームが「入会説明会の改善」というふうな課題を絞りこむことにしたのですが、「さあ、やろう」となって「あれっ?」となりました。そうです! **私たちは東大阪市シルバー人材センターの活動内容について具体的にはほとんど何も知らなかったのです!** 当たり前のことですが、人は知らないことに対しては語るできません。



「わけわからん!」  
「暇い!」  
「でも頑張るぞ!」



そこで各チームから1名ずつ参加して精鋭4名(+先生)で、2010年9月6日(月)の9時半から1時間半程度東大阪市シルバー人材センターに資料の収集に向かいました。お忙しいにもかかわらず宮浦さんと吉富さんが資料を書庫から出してくれました(感謝)。そこでまた「あれっ?」となりました。それぞれの課題に関連する単語が、吉富さんが持ってきてくださった資料にはあまりありません。たとえば「広報、広報、広報…」と探しても「同じ」単語があまりありません。途中で先生に言われたのですが、「広報という言葉そのものを探すだけでなく、『どのような手段で』というふうに頭を使わないといけない」。そうすると「ホームページ、会報、チラシ」といった言葉に目をとめることが、少しだけですが、できるようになりました。

**結論、資料収集は簡単ではないぞ!!**

豊山ゼミ精鋭4名と、お世話になった宮浦さん(左端)、吉富さん(右端)



# 11月1日(月)にシルバー人材センターにて地域班の班長、副班長の方々にヒアリングをさせて頂きました！

(豊山ゼミ Bチーム)



2010年11月1日(月)15:00から豊山ゼミBチームと豊山先生はシルバー人材センターに行き、荒川班班長の栗野さん、永和班副班長の中塚さん、中村さん、人材センターの吉富さんにヒアリングをさせて頂きました！ 初めに質問内容をまとめたプリントを全員

に配布して、その後プリントに沿って豊山先生が質問をしていき地域班の方々に答えて頂くという流れでした。話の途中で気になった事があればその都度ゼミ生達が質問する事もありました。このようなやりとりを1時間半ほど続けてヒアリングは終了となりました。

地域班の方々には沢山あった質問に一つ一つ丁寧な回答をして頂いたため、ゼミ生にも先生にも勉強になる話が聞けました！また僕達はヒアリングという行為自体が初めての経験だったので、この日はさまざまな事が勉強になった日でした。

右の写真はシルバー人材センターにあるロッカーで、このなかに『煙』を入れ、地域班の班長がそこからもっていくものらしいです。もっていった後にはネームプレートの色を変えておくシステムの様です。



## Aチームはヒアリングに行ったとさ！！

11月15日 13:30

in 東大阪シルバー人材センター

私たちAチームはシルバー人材センターの吉富さん、東川さんに協力してもらい  
**ヒアリング調査**を行いました☆

今回の目的は**ヒアリングの方法や流れを知る**こと！！

豊山先生が見本、中心となって話を進めていきました。



豊山先生は議案書を元にAチームの課題である交通安全に関する資料を作り、疑問に思ったことを吉富さん、東川に質問をしていきました  
**さすが先生！**

私たちが欲しい情報を的確に質問していき、お二人は質問すべてに丁寧に答えてくれ、今後役に立つ情報をたくさん教えてくれました。

先生の質問が終わり、続いて私たちが事前に用意していた質問をぶつける時間がやってきました。

**しかし！！**

私たちが用意した質問はYES・NOでしか答えられないような漠然とした質問ばかりだったので、お二人は少し困ったような顔をしていました??



### 反省

今回ヒアリング調査をおこなって、誰かにヒアリングをする際には事前に相手のことをしっかり調べてからいくこと、質問をする際には相手が答えやすいものを選ぶことを知ることができ、とても勉強になった。

今後は、先生がいなくても自分たちだけでヒアリングができるように、さらに経験をつみたいとおもいます。

## 6) パンフレット

豊山ゼミナール 東大阪市シルバー人材センターのまよめ

2010年6月25日【金】



## 6 メンバー紹介

### Aチーム

#### 杉田秀一郎

このゼミに入って一番学んだことは時間の使い方だと思う。最初は資料作りをする際も期限ギリギリで内容がまとまらずに先生の助けなしでは何も出来なかった。でも、進めていくうちに時間の使い方が分かってきて、余裕をもって行動することが出来るようになってきた。新学期からも今まで学んだことを実行してもっと成長したいとおもう。

#### 木澤卓司

この一年間でポスター作りのノウハウやメモ書きの習慣をつける、そしてなんとといっても、何をするにしても必ず下準備をしないと良い結果が出せないということを学ばしてもらったと思います。

#### 唐門俊明

この1年は、濃い1年で色々な習慣を付けることができ、凄く成長できました。しかし、社会の生の声を聴いて、自分たちなりにまとめ、発表という形でみんなに伝えようと頑張りましたが、散々な結果だったと思います。新学期からは、この1年での反省や足りなかったことを活かし、色々な事に挑戦し、もっともっと成長したいと思います。

### Bチーム

#### 松井大樹

私がゼミでの一年間を通じて学んだものそれは責任感です。誰かに任しているのは簡単ですが、もし自分の番になった時に力を出せる人間はやはり責任感がありいつも先頭に立っている者だと思いました。来年度もゼミを引っ張っていけるように頑張りたいです。

#### 相部大樹

このゼミでは大変な事もあったけど、その分とても勉強になりました。この1年でポスター作成やヒアリングなど今までしなかったことを色々したので、そういう力も身についたと思います。

#### 尾平裕樹

何をするにも時間管理が大切だということを知った。特に制作物の完成度に大きく関わるため、余裕を持ったスケジュール管理が大切だと学んだ

#### 余田将裕

シルバー人材センターを通じて資料集めや課題探し、そしてプレゼンといった貴重な体験ができて本当によかったと感じます。実際に現場に行き雰囲気味わったり、センターの職員の人たちにプレゼンをしたりなど教室の中にいるだけでは学べないことがたくさんありました。

### Cチーム

#### 溝端大地

シルバー人材センターが、まずどういった活動をしていて何のためにあるのか全く分かりませんでした。しかし、入会説明会・講習会に参加したり自分達で資料を調べたりすることで、だんだん理解出来ました。

## 浮舟隆寿

最初はシルバー人材センターの事が何もわからなかったのですが、お手伝いに行き、まだまだ元気なお年寄りの方が沢山いて、凄いなと思いました。

## 村田十馬

この一年で、Cチームの課題を3つに絞り込むことができました。その過程で、エクセル、ワードなどパソコンの基本的な操作を身につけることができました。

## Dチーム

### 宮田美紀

このままだと駄目だと気付いた1年でした。発表がうまくいかず辛かったです。失敗が多い1年だったので今年度は頑張ります。

### 市村涼子

大勢の人の前で話す機会が多かったように感じます。そのおかげで少し度胸がついたように思います。ただ、作業にかかる時間を計算できなくて、締切ぎりぎりだったり、間に合わなかったりと反省する点も多いです。

### 古森惇史

PPのわかりやすい作り方を意識して作ろうと考えることができた。考える時間も含めて予定を立てられるようにしていきたい。