



平成 26 年度～28 年度 活動報告書

大阪商業大学
豊山ゼミナール

目 次

第 1 章	高齢化の現状・・・・・・・・・・・・・・・・	2
第 2 章	シルバー人材センターの歴史と現状・・・・・・・・	9
第 3 章	東大阪市シルバー人材センターの現状・・・・・・・・	16
第 4 章	P チーム活動報告　ーとん汁、アンケート分析ー・・・・・・・・	30
第 5 章	Q チーム活動報告　ー撮影、動画編集ー・・・・・・・・	58
第 6 章	R チーム活動報告　ー歩こう会、総会補助ー・・・・・・・・	71
第 7 章	松山班の活動・・・・・・・・	83

第1章 高齢化の現状 ～高齢化から見る様々な問題～

畦崎 健太・城 拓磨

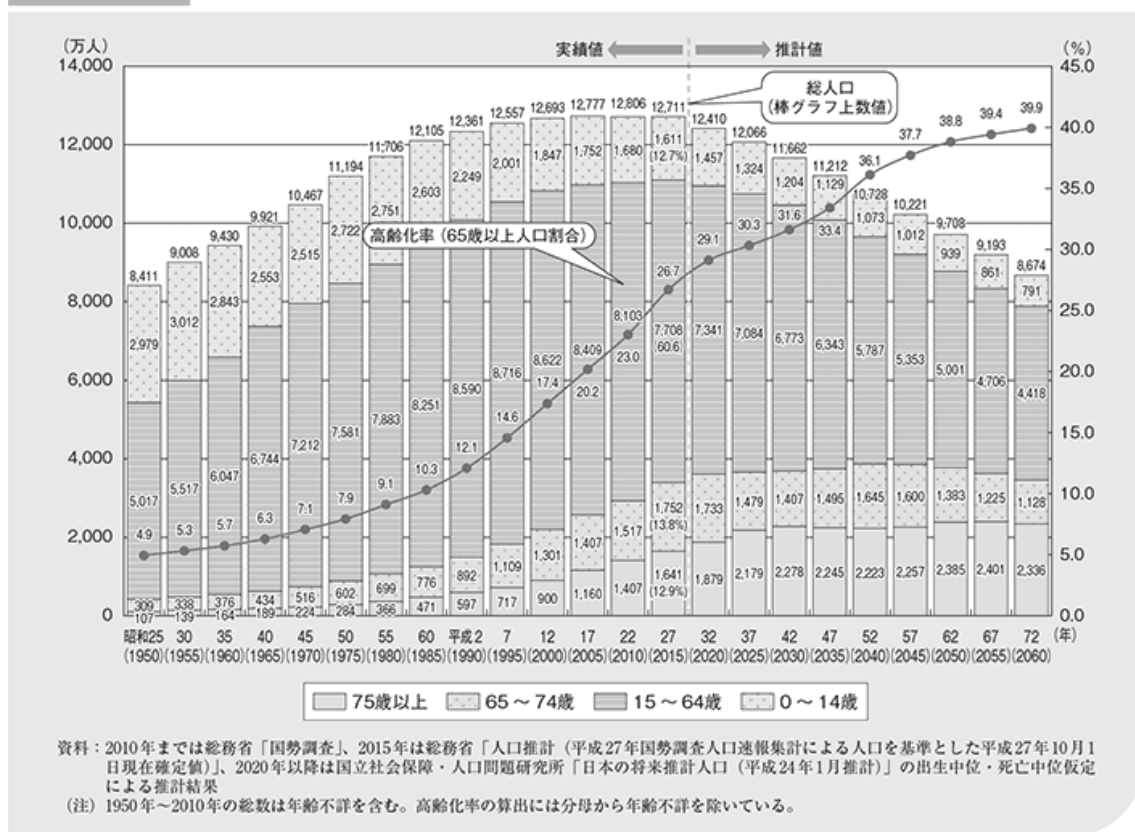
第1節 高齢社会

1 高齢化とは

高齢化とは総人口に占める高齢者の割合が大きくなっていることで、65歳以上の高齢者の割合が7%を超えた社会を「高齢化社会」といい、14%をこえると「高齢社会」、21%を超えると「超高齢社会」という。

我が国の総人口は2015（平成27）年10月1日現在で1億2711万人である。そのうちの65歳以上の高齢者の人口は3392万人となり、総人口に占める割合は26.7%になる。つまり日本人の4人に1人が高齢者の「超高齢社会」といえる。

図1-1-2 高齢化の推移と将来推計



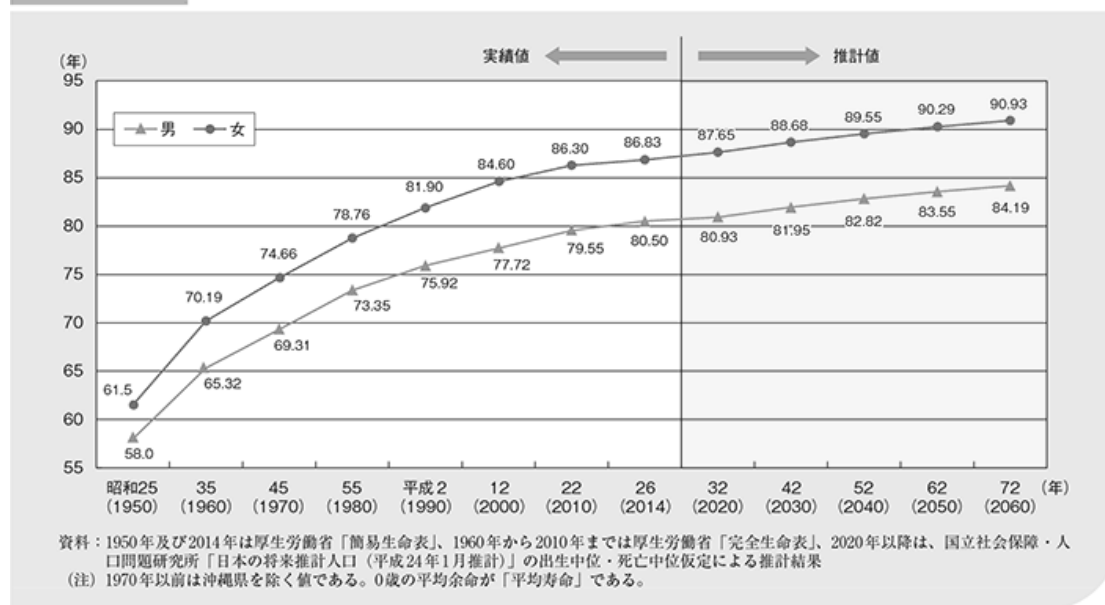
上の図を見てわかるように、高齢化率は年々上昇しており、このペースで高齢化率が上昇し続けると2060（平成72）年には2.5人に1人が65歳以上、4人に1人が75歳以上になり高齢化率は39.9%に達すると予測される。

2 人口減少と高齢化進行の背景

1) 長寿化

高齢化の進行の大きな要因の一つが長寿化である。長寿化の理由として、出生時の死亡率が減少したこともあげられるが、食生活の改善や医療の進歩もあげられる。日本人は高齢になっても勤労意欲が高くなっており、高齢者の社会参加が寿命の延長につながっているということを示す研究結果も出されている。これらの結果、寿命を延ばすことになり、2000年には平均寿命が80歳になった。わずか55年で平均寿命が30歳も伸びた国は他に例をみず、そしてその後も平均寿命は90歳を超えると見込まれている。

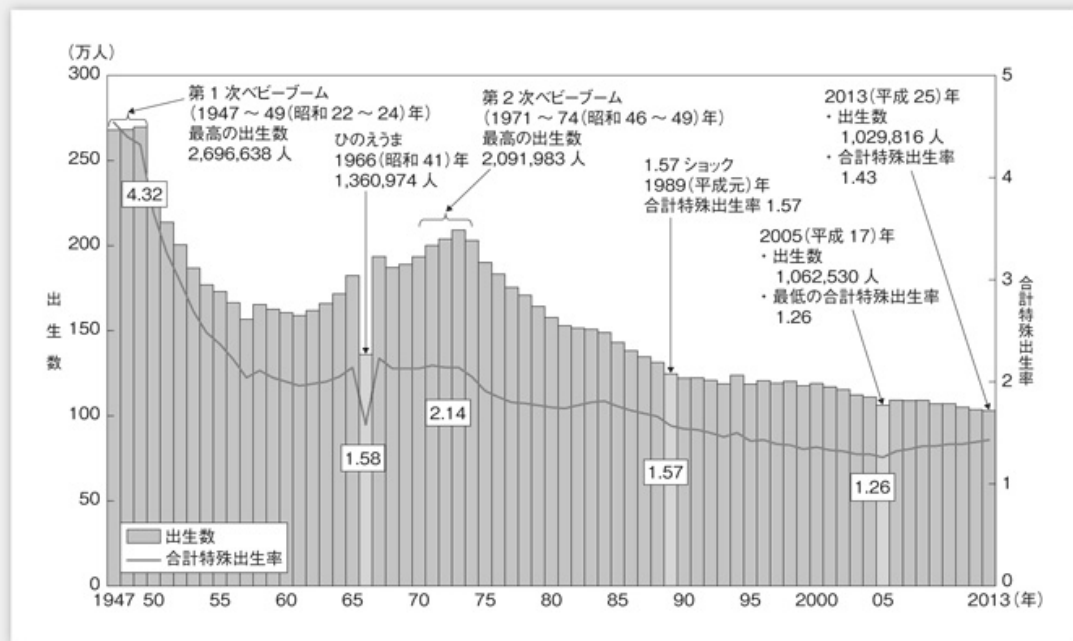
図1-1-4 平均寿命の推移と将来推計



2) 少子化

年間の出生数は、第1次ベビーブーム期には約270万人、第2次ベビーブーム期には約210万人でそれ以降、毎年減少し続けた。1984（昭和59）年には150万人になり、1991（平成3）年以降は緩やかな減少傾向となっている。2013（平成25）年の出生数は、102万9,816人であり、前年の103万7,231人より7,415人減少した。

合計特殊出生率をみると、第1次ベビーブーム期には4.3を超えていたが、1950（昭和25）年以降急激に低下した。その後、第2次ベビーブーム期を含め、ほぼ2.1台で推移していたが、1975年に2.0を下回ってから再び低下傾向となった。1989（昭和64、平成元）年にはそれまで最低であった1966（昭和41）年の数値を下回る1.57を記録し、さらに、2005（平成17）年には過去最低である1.26まで落ち込んだ。



資料：厚生労働省「人口動態統計」

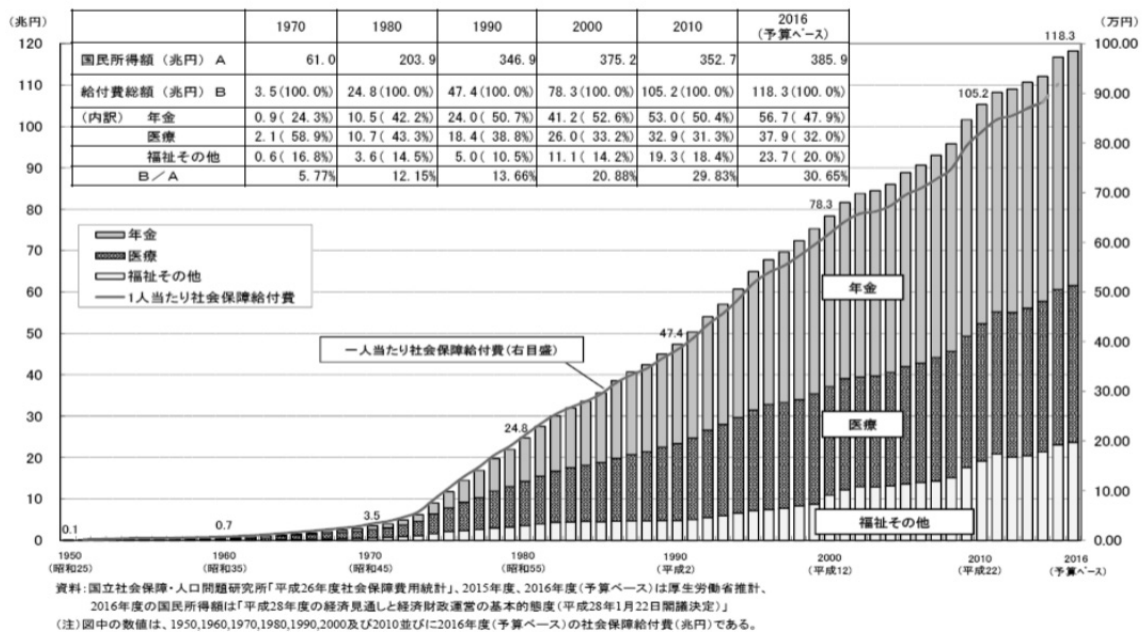
原因としては女性の就業率の増加や未婚化・晩婚化などが挙げられる。厚生労働省の21世紀縦断調査によると、男性の結婚意欲は横ばいだが、女性の結婚に対する意欲は少しずつ上昇傾向にあるのに対して、出産に対する意識に関しては、国立社会保障・人口問題研究所の実施した「出生動向基本調査」（2010年）によると夫婦の理想の子供の数は2.42人なのに比べ、実際に持つつもりの子供の数は2.07と低下している。子供を持たない理由として金銭的な問題が60.4%。高年齢で生むのが嫌だからというのが35.1%もあり、前者は若い世代ほど割合が高く、後者は年代が高くなるほど、割合が高くなる傾向がみられる。また、若い世代の所得の伸び悩みや失業率・非正規雇用の増加、妊娠・出産前後の子育て支援が十分に確立していないのも少子化となる背景の要因といえる。

第2節 高齢社会の問題

1 社会保障

急速に少子高齢化が進行する日本では下の図を見て分かるように、社会保障給付費が年々増加しているのに対して、労働人口が減り、国の社会保険収入が横ばいであるため、国民の一人あたりの負担はこれからも増加していくと考えられる。とくに年金はその半分を占め、日本の高齢者の数がいかに多いかがわかる。

社会保障給付費の推移

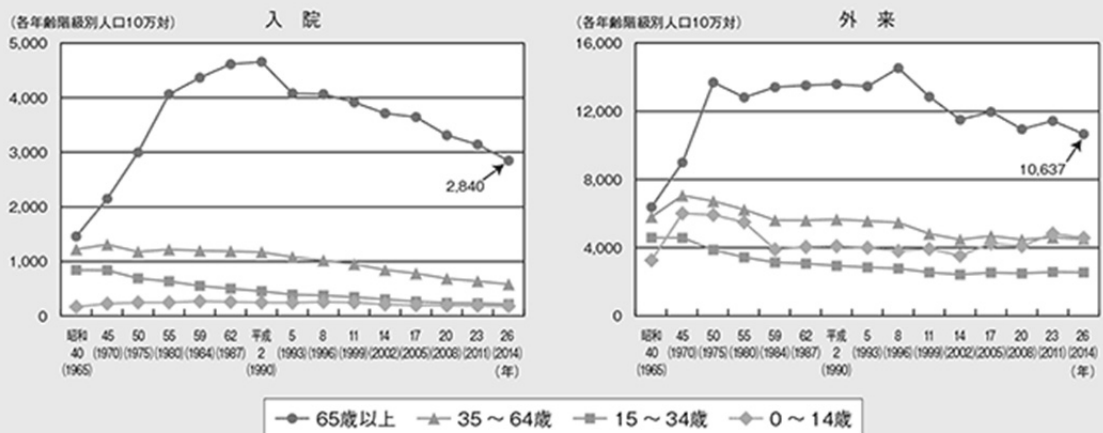


2 医療保障問題

医療保障費も高齢化の進行で、年々増加している。下の図は年齢階級別の受療率の推移である。年齢が増加するほど受療率は上昇し、グラフを見るとわかるが、入院・外来ともに65歳以上の高齢者が大半を占めている。

老人医療費の医療費増加が主要因となっている日本では、高齢化の進行と合わせても国が負担する医療費の増加は逃れられない。医療の高度化や団塊の世代の高齢化がさらに進めば、一層増加し、国民にさらなる負担を求められるだろう。

図1-2-3-5 年齢階級別にみた受療率の推移



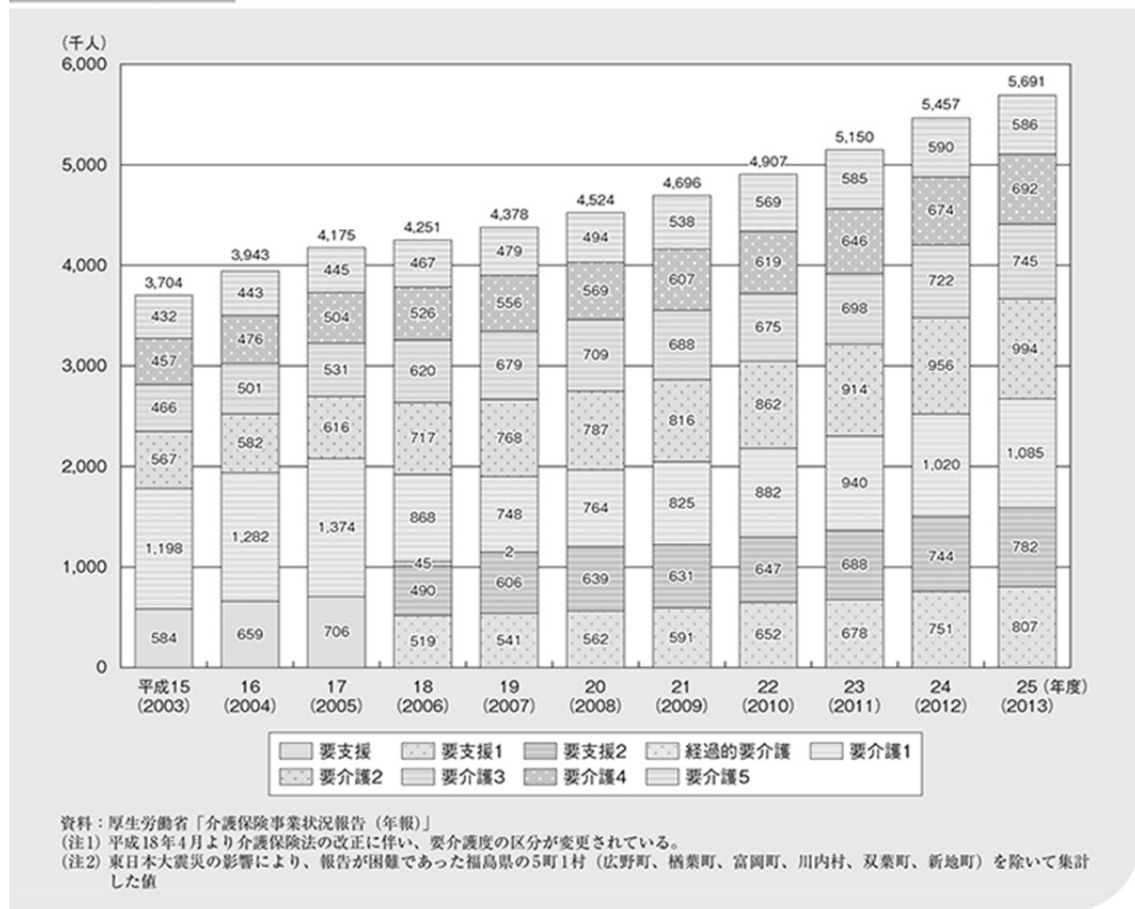
3 年金問題

高齢化が進行することで一番問題が発生してくるのは年金問題といえるだろう。今現在でさえ問題視されている年金問題だが、少子高齢化が進行すれば、現役世代の負担が重くなり、2050年には高齢者1人あたり生産年齢人口1.4人で扶養しないと維持できなくなると予想される。上の社会保障給付費の推移でも年金の伸び率が高く、全体の50%を超えている。

4 介護問題

社会保障給付費の推移において福祉の比率は比較的小さいものの、増加傾向にあり、高齢社会の無視できない問題の一つといえるだろう。2013（平成25）年における65歳以上で要介護認定を受けている者の数は569.1万人で2003（平成15）年から198.7万人も増加している

図1-2-3-8 第1号被保険者（65歳以上）の要介護度別認定者数の推移

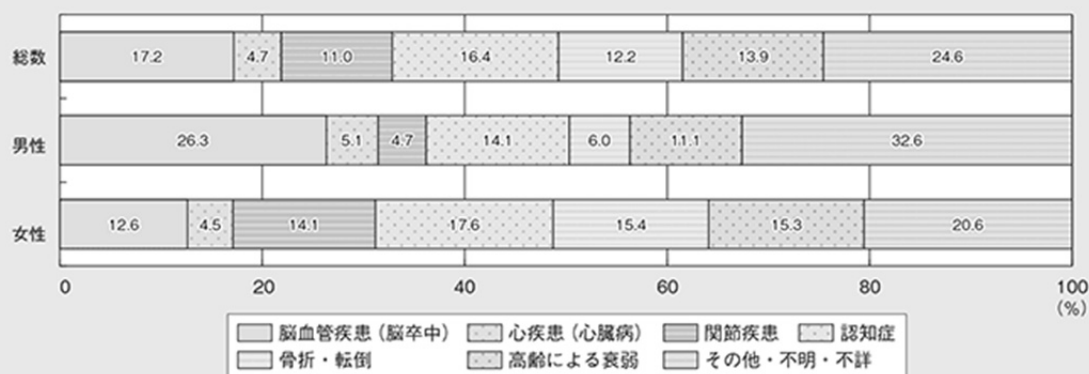


被保険者の中でも74歳までで要介護または要支援が必要と認定を受けたものは約5%なのに比べ、75歳以上で認定を受けたものは30%と一気に上昇している。さらに

は男性に比べて女性が7割を占めている。

介護が必要になった主な原因については「脳血管疾患」が17.2%、「認知症」が16.4%、「高齢による体の衰え」が13.9%、「関節疾患」が11.0%となっている。

図1-2-3-11 65歳以上の要介護者等の性別にみた介護が必要となった主な原因



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成25年)

第3節 高齢者の就業問題

1 健康寿命

日本の定年の年齢は現在65歳と義務付けられているが、定年を迎えた高齢者の就業意欲は非常に高く、2010年の65歳以上の就業率はアメリカが16.2%イギリスが8.4%、ドイツが4.0%なのに対し、日本は21.3%となっており、また就業理由として生きがい、健康などが多く挙げられた。働くことによって健康が維持できるだけでなくボケ防止などの効果があることも研究結果で明らかになった。さらに近年高齢者の健康志向が高まってきており、フィットネスやスポーツクラブなどに対する支出額も年々増加している。

2 高齢者の消費

高齢者の消費というのは日本経済にとって大事なもので、家計消費の大部分は高齢者が占める。だが、その高齢者にも無職世帯と勤労世帯が存在し、無職世帯は貯金などを取り崩して生活している。

現在は働いていないが、その中の働く意欲のある人間が就労し、収入が得られれば、より一層の消費活動が見込まれる。

3 高年齢者雇用の課題

60歳で定年を迎えるのがあたりまえであったが、法改正によりすべての企業で定年の引き上げや継続雇用制度をとられ、働きたいと望む人は65歳まで働くことが可能になった。今までは60歳で定年を迎え、就労意欲がある者は60歳からシルバー人材センターに入会していたが、65歳からが増えてくるので、シルバー人材センターではその年齢層のニーズに合った仕事を探す必要がでてきた。

第2章 シルバー人材センターの歴史と現状

吉田 直樹

第1節 シルバー人材センターの始まりと背景

1 戦後の日本の就労ニーズ

シルバー人材センターの始まる背景には、戦後日本の高齢者就労の実態とそれに対する労働行政と厚生行政が関係する。労働行政による高年齢者雇用対策においては、生計を営むための一定金額以上の賃金を稼ぐということに重点がおかれる一方、厚生行政による社会福祉施策においては「お金＜社会との繋がり」であり、生きがいや健康維持、社会参加が重視される。

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

2 シルバー人材センターの歴史

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

1975年に東京都にシルバー人材センターの前身である「高齢者事業団」が前項で述べた、一般労働市場には適さないが、単なる社会参加や健康維持のみではないという就労ニーズに対応するため、これまでの労働行政、福祉行政にまたがる施策として高齢者事業団構想

が発想された。

労働省は当初この事業に関与しない方針を立てていたが、方針を転換した。なぜなら当事業が全国的に展開され、さらに、東京高齢者事業団などにおいて5～6年に及ぶ研究や運営の実績があり、高齢者対策として積極的な意欲が認められたからであった。このような経緯を経て、1979年8月に雇用対策基本計画で示された基本方針に沿い、当事業は国の施策に位置づけられ、1980年度から国庫補助事業として予算措置が図られることになった。また、高齢者に対する任意就業機会を提供する団体を「シルバー人材センター」と位置付け、高齢者労働能力活用事業（シルバー人材センター構想）を創設して全国的な拡大を図ることとなる。そして同年12月に情報交換・経験交流等を図ることを目的としたシルバー人材センターの全国組織として「全国高齢者事業団・シルバー人材センター等連絡協議会」が作られた。高年齢者事業団からセンターへの移行過程の中で、事業団の自主性は減っていき、追加的収入の獲得と生きがいの充実の両立を目指す社会運動から、臨時的かつ短期的な任意就業の制度へ、組織と活動の枠組みが変わったとされている。しかし事業団のときから、追加的収入と生きがいの充実という二つの就労ニーズを内包しつつ、部分就労の場を高齢者に提供してきたことには変わらず、実績を積み重ねてきた。それゆえ補助対象団体も拡大され、1981年に補助対象となる基準は、人口規模要件の人口20万人以上の市から、人口10万人以上の市およびそれと同規模程度の事業の実施が見込める市へと変更された。1982年6月には全国的発展のための活動母体として、先の「全国高齢者事業団・シルバー人材センター等連絡協議会」は「社団法人全国シルバー人材センター協議会」として再発足された。

1986年「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」制定に伴う、高齢者の就労機会確保は、国および自治体の責務となり、「シルバー人材センター」（高齢法第41条）および「社団法人全国シルバー人材センター協議会」（高齢法46条）は法的に認められ、一般雇用によらない高齢者就労の機会確保のための対策の中核に位置付けられることとなる。同年、法制化時には設立基準が人口規模要件から、センター会員が150人、就業延べ6000人見込める地域へと大きく緩和された。事業拡大では、高年齢者就業機会開発事業（シルバー人材センター委託援助事業）が創設され、市町村がその事務及び事業の一部をセンターに請負または委託し、それに対して援助を行うことができるようになった。そして、国は実施する市町村に対し予算の範囲内において1/3相当を補助することとされた。

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

1996年高齢法改正時には、都道府県ごとに指定される「シルバー人材センター連合」の規定が設けられ、都道府県が行う高齢社会対策との円滑な連携とともに、これまで地域単

位で行われてきた事業が都道府県単位で実施することが可能となり、未設置地域の市町村でも事業が展開できるよう法的に整備された。これにより効率的な事業展開が可能となった。

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

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

2000年には「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正があり、臨時的・短期的な就業に加え、学習教室・各種自動車の運転などの「軽易な業務」も可能となる事業拡大が行われた。2004年改正労働者派遣法の施行は、届け出制による一般労働者派遣事業の実施を可能にした。しかしその反面、他の一般労働者や民間事業者との間にさらなる競争を

引き起こし、市場において摩擦が生じやすい状況をもたらした。2008 年度には企画提案方式事業が実施された。これは、地域社会における「教育」「子育て」「介護」「環境」分野の需要に対するため、シルバー人材センター連合またはシルバー人材センターと地方公共団体が連携し、共同で企画提案された事業を、厚生労働省の採択を受けシルバー人材センターがおこなうといった事業のことである。

近年では「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正（2013 年 4 月 1 日施行）のなかで、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みを廃止し、事業主は定年の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入といった高齢者雇用確保措置を講じることを義務付けられた。

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

第 2 節 シルバー人材センターの現状

1 シルバー人材センターの仕事の特徴

シルバー人材センターの受注する仕事は、「臨時的かつ短期的な又はその他の軽易な作業」である。その仕事を通じて年退職後に第一線を退いたものの就業を通じ生きがいの充実などのため、社会参加を希望する高齢者に対し、高齢者の日常生活に密着した就労機会増大を図り、活気ある地域社会づくりに寄与するとしている。

2 シルバー人材センターの全国データ

1) 概要

平成 26 年度末現在、団体数 1,304 団体、会員数約 72 万 2 千人、受注件数約 360 万件、就業実人員は請負・委任で約 60 万人、シルバー派遣で約 2 万 4 千人、就業延人員約 6,914 万人日、契約金額約 3,050 億円となっている。受注件数で前年度比 0.1%増、就業延人員 0.4%増、契約金額 2.4%増となっている。一方、会員数については、前年度に比べて 1.0%の減となっている。

区分		全国	国補	国補外	全国 前年度 数値	前年度比 (%)
団体数		1,304	1,076	228	1,300	+0.3
会員数(人)		721,712	703,621	18,091	729,206	-1.0
受注件数(件)		3,602,944	3,476,991	125,953	3,600,721	+0.1
就業実人員 (人)	請負・委任	596,507	581,148	15,359	604,735	-1.4
	派遣	24,481	24,427	54	18,973	+29.0
就業延人員(人日)		69,141,288	67,708,257	1,433,031	68,874,800	+0.4
契約金額(千円)		304,977,854	298,039,826	6,938,028	297,890,718	+2.4

2) 就業実人員・就業率

平成 26 年度末現在、全国では請負・委任 が前年度比 1.4%減 の約 60 万人、シルバー派遣が 29.0%増の約 2 万 4 千人 となっている。就業率は、全国では請負・委任 が前年度比 0.2 ポイント減 の 82.7%、シルバー派遣が 2.5 ポイント減の 64.3%と となっている。

区分		全国	国補	国補外	全国 前年度 数値	前年度比	
						%	P
就業実人員 (人)	請負・委任	596,507	581,148	15,359	604,735	-1.4	—
	派遣	24,481	24,427	54	18,973	+29.0	—
就業率 (%)	請負・委任	82.7	82.6	84.9	82.9	—	-0.2
	派遣	64.3	64.3	84.4	66.8	—	-2.5

3) 性別会員数と粗入会率

平成 26 年度末現在、全国の男性 は前年度比 1.5%減 の約 48 万 5 千人、女性 は前年度比 0.1%減 の約 23 万 7 千人 とな り、男女比は 67.2:32.8 と なっている。全国の粗入会率は、1.8%と なっている。

区分		全国	国補	国補外	全国 前年度 数値	前年度比	
						%	P
合計		721,712 (100.0)	703,621 (100.0)	18,091 (100.0)	729,206 (100.0)	-1.0	—
男性		485,182 (67.2)	473,032 (67.2)	12,150 (67.2)	492,392 (67.5)	-1.5	-0.3
女性		236,530 (32.8)	230,589 (32.8)	5,941 (32.8)	236,814 (32.5)	-0.1	+0.3
粗入会率 (%)	合計	1.8	1.8	1.6	1.8	—	0.0
	男性	2.7	2.7	2.5	2.8	—	-0.1
	女性	1.0	1.1	0.9	1.1	—	-0.1

第 3 節 シルバー人材センターの活動

1 シルバー人材センターの業務

シルバー人材センターの業務は、高齢法 42 条において定められており、次の内容で行われている。

1) 請負、委任による就業

上でも述べた「臨時的かつ短期的な又はその他の軽易な作業」を前提として、家庭、事業所、官公庁等から引受け、会員の希望や能力に応じて請負または委任の形式で供給する。雇用関係が発生しないため、発注者は就業する会員に対して指揮命令権を持たない。

2) 無料職業紹介事業による就業

会員が企業の社員などと共同して仕事を行う必要がある場合は、無料職業紹介事業により提供する。雇用主との間で雇用関係が生じるため、労働法関係法規は適用される。

3) 一般労働者派遣事業による就業

会員が企業の社員などと共同して仕事を行う必要がある場合は、一般労働者派遣事業により供給する。シルバー人材センターとの間で雇用関係が生じ、派遣先からの指揮命令を受ける。また最低賃金も適用される。

第3章 東大阪市シルバーセンターの現状

富川 康文・沖村 寛斗

第1節 東大阪市の現状

1 東大阪市の地域背景

1) 東大阪市の高齢化率

第1章でも述べたように日本は現在、高齢化率26%の超高齢社会である。東大阪市もその例外ではなく、2000（平成12）年は14.6%であった高齢化率が2015（平成27）年には28.5%に上昇しており、全国平均とほぼ横並びで高齢化が進んでいる。2030年には高齢化率は33%にまで上昇すると予測されており、深刻な問題となっている（<http://jp.gdfreak.com/public/detail/jp010050000001027227/2>）。

その原因として医療の発達や未婚化、晩婚化といった全国的なものはもちろんであるが、東大阪においては若者の転出があげられる。東大阪では近年転出者の数が転入者の数を上回っており、中でも25歳～44歳の若年層の転出の割合が高くなっている。このように東大阪では若年層の転出による高齢化の進行も懸念されている（<http://www.city.higashiosaka.lg.jp/cmsfiles/contents/0000016/16765/02.pdf>）。

こういった高齢化の進行は60歳以上の高齢者を対象とする東大阪市シルバー人材センターの会員増加にもつながっている。シルバーの会員数の増減についてはのちの2節で詳しく述べる。

2) ものづくりの街

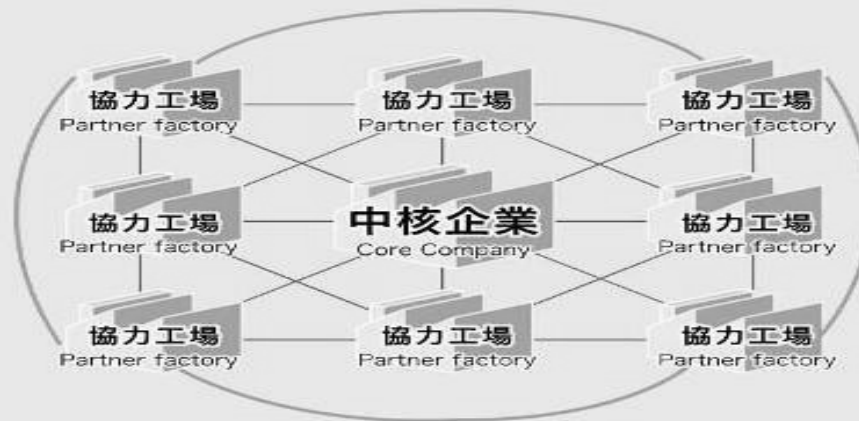
東大阪市はモノづくり産業を中心に様々な企業が多く集積するモノづくりのまちである。6546の事業所が存在し（2014年8月14日）、その数は全国第5位であり、工場密度は全国第1位である。そのほとんどが中小企業であるが、東大阪で作られたものはスカイツリーや新幹線などにも使われており、日本の産業の大きな支えとなっている（<http://www.city.higashiosaka.lg.jp/>）

東大阪の製造業の技術力は、それぞれの専門分野に特化し、その製造技術を高めることで様々な需要に柔軟に対応することできている。

東大阪市の場合 Higashiosaka city

多くの中核企業と近隣の協力工場との縦横ネットワークが発達

Developed network between core company and their nearby partner factories



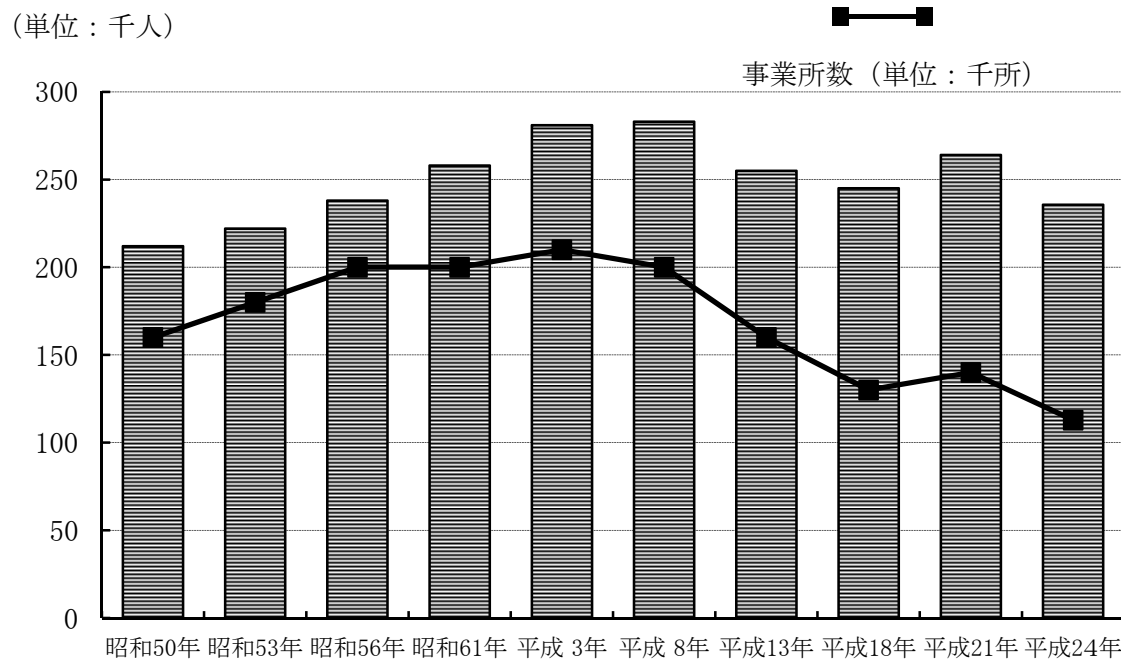
市内の企業の約割は親会社を持たない小規模の会社であるが、上図のように取引の際には近隣の協力工場との連携により、多種多様な製品を製造することができている。このように、東大阪は高度な技術と企業間の緊密なネットワークによって高品質な製品が製造することができる環境にある。

2009（平成 21）年には、中小企業で働く人たちが集まり、開発した人工衛星「まいど1号」が打ち上げられ、世界初の雷の観測などの実験に成功した。このように東大阪の製造業の技術力は日本だけでなく世界でも活躍しており、近年企業のグローバル化も進んでいる。世界にも通用する企業が集まるということは、その経営者やそこで働く者は専門分野に特化した人である。このことから東大阪は専門分野に特化した人が集まる町だということがいえる。

2 地域背景を踏まえた問題点

1) 中小企業の減少

1 でも述べたように、東大阪市はモノづくりのまちとして中小企業が多数集積するまちである。しかしその数は近年減少傾向にある。



上記のグラフは1975（昭和50）年から2013（平成24）年までの事業所数と事業者数の推移である。事業所数は昭和50年から平成8年にかけて増加傾向にあるが、それをピークに近年は減少傾向にある。事業者数も平成3年ピークに減少傾向にある。

これらの要因としてまず後継者の減少が挙げられる。2016年3月、東大阪市の委託で東大阪商工会議所による「市内製造業の事業承継の実態に関する調査」が行われた。モノづくり企業3068社に送付し589社が回答した。経営者の年齢「65歳以上」が286社（48.6%）、経営者の就任年数は「20年以上」が312社（53.0%）、事業承継の予定は「後継者決定・事業を承継する」が174社（29.5%）と最も多い半面で、「事業継続の意思なし」が118社（20.0%）もあった（『日刊工業新聞』）。後継者の減少は深刻な問題となっている。

もう1つの要因として企業のグローバル化が挙げられる。現在の厳しい経済情勢の中、企業のグローバル化が進展していくことによって日本の中小企業は急速に減少している。こうした中小企業の減少は企業の競争力を低下させるおそれがある。また、中小企業集積地の密度を低下させ、企業間の連携に乱れが生じることが懸念される。東大阪もその例外ではない。取引先の大企業が海外に拠点を移し、中小企業が倒産してしまうケースが起き

ている。さらに近年、東大阪では廃業率が開業率の推移を大幅に上回っている（<http://www.city.higashiosaka.lg.jp/cmsfiles/contents/0000012/12535/mono02-02siroyou1.pdf>）。

中小企業の減少は東大阪市シルバー人材センターにも大きな影響を与える。中小企業が倒産し、その後シルバー人材センターに入会する高齢者が多くいる可能性がある。これはシルバーにとってメリットだが、発注者という面からみると、中小企業からの受注の減少ということでマイナスに働く可能性もある。中小企業減少のシルバー人材センターへの影響は、今後考察していく必要があるだろう。

2) 中小企業減少のシルバー人材センターへの影響の可能性

1でも述べたように東大阪市には自営業や技術系の職に就いていた人が多い。そのような人たちが東大阪市シルバー人材センターを訪れるとすれば、どのような影響が考えられるだろうか。

シルバーではこんな仕事をお引き受けします。

軽作業分野 ● マンション・事務所清掃作業 ● 除草・草刈 ● 梱包・ピッキング ● 封筒入れ・袋詰め ● ラベル貼り ● 水やり ● 整理整頓 など 	技術分野 ● 襖・障子・網戸の張替 ● 大工・塗装・左官 ● 植木剪定 ※依頼時期により、すぐに作業できない場合があります。 
施設管理分野 ● 駐輪場・駐車場管理 ● マンション管理 ● 施設管理 など 	事務整理分野 ● 賞状書き ● 宛名書き ● 書類作成 ● 伝票・帳簿整理 ● 受付事務 など 
専門技術分野 ● 経理事務 ● パソコン など 	その他 ● アンケート調査 ● 店番 ● チラシ配布 ● 家事援助（掃除、洗濯、買い物、食事の準備） ● 子守 ● 高齢者の話し相手・介護補助 ● 病院の付添 など 

上図は東大阪市シルバー人材センターが紹介している仕事の種類である。シルバーの仕事は様々な分野に分かれている。中小企業で特定のスキルを身につけた職人がシルバー人材センターにくるとしても、シルバーでの仕事は実際、清掃などの軽作業の割合が高い。前職のスキルとは無関係な仕事に、プライドを捨てて従事できるかということは、1つの課

題となる。また可能であれば、そういった会員のスキルや希望に沿った仕事を見つけだす、あるいは作り出すこともしなければならない。

第2節 東大阪市シルバー人材センターについて

1 東大阪市シルバー人材センターの概要

公益社団法人 東大阪市シルバー人材センターは東大阪市永和に位置しており、東大阪市在住の住民を対象に高齢者の方たちに働くことを通じて、高齢期の安定した生活を支え、健康の維持や生きがいを感じてもらい、地域の社会発展に貢献する組織である。2011（平成23）年には公益社団法人として認定されている。

豊山ゼミナールは2010（平成22）年度から、東大阪市シルバー人材センターと提携している。

2 東大阪市シルバー人材センターの事業内容

東大阪市シルバー人材センターの『議案書』からセンターの事業内容を抜き出せば、以下のようになっている。

①就業機会の確保・拡大と適正就業の推進

就業開拓員による市内事業所への就業開拓訪問や、既存の発注者へのフォロー訪問に取り組んでいる。また、就業機会の均等化を図るため、企業等発注者の理解を得ながら、適正就業推進委員会を中心にローテーション就業などワークシェアリングを進めると共に、就業の適正化に努めている。ちなみにローテーション就業とは、一つの仕事を複数の会員の方で交替しながら就業する体制のことであり、これにより会員への就業機会が増加することになる。

②会員の拡大及び啓発活動の推進

- ・会員の入会促進と就業機会の拡充のため、市政だより・ミニコミ誌への広報記事の掲載や、会員による口コミを通じ当センターのPRに努めている。
- ・会員の意識の向上と親睦の輪を広げていくため、会報『燐』にセンターからの情報や、同好会の活動状況などの記事を掲載し、会報がセンターと会員・会員相互の情報交換・コミュニケーションの手段として活用できるように努めている。
- ・ホームページにセンターや同好会などの活動状況などを掲載し、常に最新の情報を発信するなど、会員の方々との接点の役割を果たしている。
- ・発注者の要望に対応するためにも幅広い人材の確保に努めるとともに、センターの主旨や目的を充分理解できるよう入会説明会や入会講習会における講習内容の充実に努めている。また、会員に健康管理と安全就業に対する意識の徹底を図るため、入会に際して安全就業推進委員会による「安全就業について」、資質向上を図るための「接遇研修」などの講習を実施している。

③ 会員の安全就業対策

- ・安全委員会では安全講習受講を義務化し、会員の健康と安全就業を守るよう努めている。
- ・新たな就業受注にあたり、危険・有害作業の有無などを事前に確認するとともに、就業中の会員に対し安全就業意識の再確認を徹底指導している。また、就業先の設備や作業環境等についても点検を行い、その改善を発注者に提言するなど、会員の事故防止・安全就業確保を図っている。
- ・会報「燐」の健康と安全のページに引き続き啓発記事を掲載するとともに、会員の意識の向上を図るため、あらゆる機会を通じて安全対策・健康管理について注意喚起に努めている。

④ 技能講習会の実施

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

⑤ 財政運営の推進

- ・補助金の減少など厳しい財政状況のもと、経費削減に努めるとともに、効率的・効果的な事業実施に努めている。

⑥ 事務局体制の充実

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

⑦ 関係機関との連携強化

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

3 東大阪市シルバー人材センターの歴史

全国でセンター事業が国庫補助事業として、名称を「シルバー人材センター」として統一した 1980（昭和 55）年から 2016（平成 28）年までで東大阪市シルバー人材センターが行ってきた地域事業及び功績の歴史を年表として表し、この 40 年近くでどのように成長してきたのか見ていく。

昭和 55（1980）年	4 月 1 日	センター事業が国庫補助事業になり、全国で名称を「シルバー人材センター」に統一
昭和 55（1980）年	8 月 20 日	「東大阪市シルバー人材センター」の設立総会を開催 初代理事長に大西誠一氏を選出（会員総数 267 名）
昭和 55（1980）年	10 月 27 日	第 1 回理事会開催
昭和 55（1980）年	11 月 4 日	大阪府知事より当センターの設立が認可（雇用開発センターから「能力活用、生きがい確保」事業を分離独立）
昭和 56（1981）年	5 月 26 日	第 1 回通常総会を東大阪労政事務所（現事務所）で開催
昭和 57（1982）年	7 月 1 日	全高シ連を発展的に改組し「社団法人全国シルバー人材センター協議会」（現事業協会）設立（162 団体）
昭和 58（1983）年	8 月 24 日	大阪府シルバー人材センター協議会発足
昭和 59（1984）年	9 月	「センターだより」（会報「燐」の前身）創刊号発行
昭和 61（1986）年	3 月 15 日	設立 5 周年記念事業として、第 1 回会員研修親睦旅行を実施（日帰りで叡福寺・太子温泉）

昭和 61 (1986) 年	3 月 23 日	設立 5 周年及び瓢箪山共同作業所(一部事務所)の竣工記念式典開催(事務所移転は 6 月 2 日)
昭和 61 (1986) 年	3 月 31 日	契約金額 1 億円達成(会員数 567 名)
昭和 61 (1986) 年	4 月 30 日	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法あるいは高齢法)の制定(改称)、シルバー人材センターが法的に認められる、「臨時的かつ短期的な就業」(概ね月 10 日程度以内)が規定される
昭和 63 (1988) 年	3 月 31 日	契約金額 2 億円達成(会員数 713 名)
平成 2 (1990) 年	3 月 31 日	契約金額 3 億円達成(会員数 746 名)
平成 2 (1990) 年	5 月 30 日	設立 10 周年記念・第 10 回通常総会開催
平成 5 (1993) 年	9 月 9・10 日	第 1 回「会員の集い」「作品展」を普及啓発事業の一環として開催
平成 7 (1995) 年	4 月 1 日	常時入会制から入会説明会制を導入
平成 8 (1996) 年	3 月 31 日	会員数 1,000 名達成(1,012 名)
平成 8 (1996) 年	5 月 12 日	第 19 回「東大阪市民ふれあい祭り」に初めて参加
平成 10 (1998) 年	3 月 31 日	契約金額 5 億円達成(会員数 1,206 名)
平成 10 (1998) 年	4 月 13 日	現在地(東大阪市永和 1-15-2)に事務所移転
平成 11 (1999) 年	5 月 1 日	全シ協機関紙「月間シルバー人材センター」の表紙に当センターの木工同好会作品(ふとん太鼓)が掲載
平成 11 (1999) 年	10 月 20 日	事務局に庶務係と業務係の 2 係制を導入
平成 12 (2000) 年	5 月 23 日	センターの情報システム整備事業でパソコン(ホームページ)を導入
平成 12 (2000) 年	5 月 26 日	設立 20 周年記念・第 20 回通常総会開催(水年在籍会員・永年勤続職員表彰)
平成 13 (2001) 年	7 月 19 日	就業促進事業の一環として「アンケート調査」実施(～8 月 14 日)
平成 13 (2001) 年	10 月 28 日	「東大阪市民健康まつり」(清掃ボランティア)に初めて参加
平成 14 (2002) 年	1 月 30 日	「シルバー就業フェスタ in 東大阪市」開催
平成 14 (2002) 年	3 月 31 日	契約金額 6 億円達成(会員数 1,780 名)
平成 15 (2003) 年	3 月 31 日	会員数 2,000 名達成(2,091 名)
平成 15 (2003) 年	4 月 15 日	地域班の結成開始(第 1 次 5 班)
平成 16 (2004) 年	6 月	高年齢者雇用安定法の改正(高年齢者雇用確保措置の導入を義務化。施行は平成 18 (2006) 年度～。ただし例外規定あり。

平成 17 (2005) 年	4 月 1 日	「職群班」設置(植木剪定班・木工班・筆耕班)
平成 18 (2006) 年	4 月	会報編集委員会を設置 会報「燠」に「事務局だより」を統合し、年間 2 回から 4 回に増加
平成 18 (2006) 年	7 月	会員の「健康アンケート」実施
平成 18 (2006) 年	12 月	全市域に地域班結成
平成 19 (2007) 年	3 月 31 日	契約金額 8 億円達成(会員数 2,232 名(歴代最多))
平成 19 (2007) 年	10 月	「30 周年記念事業準備委員会」及び「中・長期基本計画策定委員会」を設置
平成 19 (2007) 年	10 月 31 日	「お客様(発注者)アンケート」実施
平成 21 (2009) 年	3 月 31 日	米国のサブプライムローン問題に起因する世界同時不況の影響を受けて契約金額並びに就業率共に低下
平成 21 (2009) 年	4 月 1 日	「中・長期基本計画」策定 「一般労働者派遣事業」登録
平成 21 (2009) 年	6 月 5 日	「適正就業推進委員会」、「就業開拓委員会」を設置
平成 22 (2010) 年	4 月 1 日	「就業基準規程」施行
平成 23 (2011) 年	4 月 1 日	公益社団法人化
平成 24 (2012) 年	3 月 31 日	会員数 1,480 名に減少(会費値上げの影響)
平成 24 (2012) 年	3 月 31 日	契約金額 6 億 9103 万円まで減少
平成 24 (2012) 年	10 月	高年齢者雇用安定法の改正(有料職業紹介事業が実施できるようになる)
平成 27 (2015) 年	5 月	全シ協機関紙「月間シルバー人材センター」5 月号で活動が紹介される
平成 27 (2015) 年	6 月	平成 27 年度総会で谷村佳昭氏を新理事長に選出
平成 28 (2016) 年	3 月 31 日	会員数 1,601 名まで増加
平成 28 (2016) 年	3 月 31 日	契約金額 8 億円台回復(8 億 1355 万円)
平成 28 (2016) 年	4 月 1 日	派遣・職業紹介に限り週 40 時間まで就業可能になった(規制緩和)

注) 青色で表されているものは東大阪市シルバー人材センターだけでなく、全国に影響を及ぼした事柄である。

注) 法律は成立(両議院で可決)、公布(官報に掲載)、施行(現実的に発動)の 3 つがあるが、本表では厳密に区別していない。

この年表を見ていくとセンターが設立してからほぼ毎年新たな事業政策が行われていることがわかる。設立当初は「シルバー人材センター」の趣旨および事業内容についてのPR不足もあり、市民及び各界各層に充分浸透しなかった。しかし1986（昭和61）年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」）の中で明文化され、制度としても安定し、少しずつ成長の兆しを見せる。そして平成になると日本は高齢化で世界にも例を見ない速度で急速に進展し、「人生50年時代」は終わり「人生80年時代」といわれるほど本格的な超高齢化社会を迎えることとなる。経済界の設備投資の落ち込みや産業の空洞化、企業のリストラ（事業の再構築）などが影響し、厳しい経済環境のなかを日本が歩むなか、それでも東大阪市シルバー人材センター含め、センター事業は増加傾向にあった。その結果、2007（平成19）年には契約金額を8億円まで伸ばし、また会員数は歴代最多となる2232名が集るセンターになる。日本の高齢化が進むにつれてセンターは功績を残し、1980（昭和55）年から2009（平成21）年まで確実に増加の道をたどっていた。しかし、2009（平成21）年のアメリカでのサブプライムローン問題を起因としたリーマンブラザーズショックの金融危機による世界同時不況は東大阪市の企業経営を大きく圧迫し、そのことはそのままセンターへの契約減少となって現れ、会員の就業機会の低下に繋がり、会員に登録されても仕事を紹介できない方や就業打ち切りが増えていくこととなる。

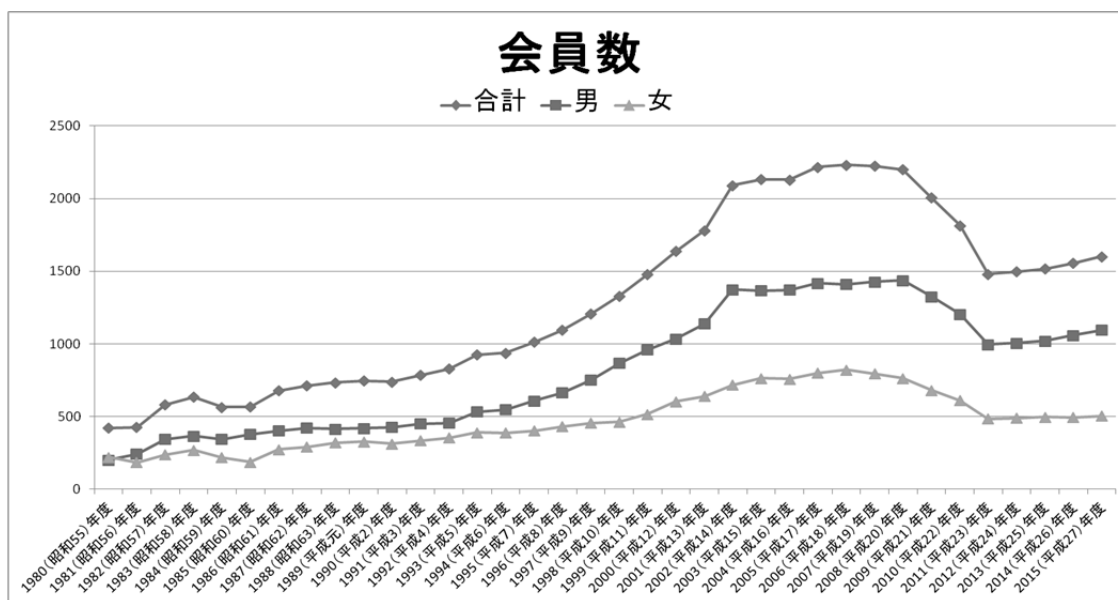
こうした厳しい状況の中での取り組みとして就業開拓検討委員会を設置し、「不況の中でこそ就業開拓を」ということで、地域を限定して企業等を絞り込み就業機会の継続・確保と新規受注のため企業発注者訪問を実施する。一方、シルバー派遣事業の届出をし、2009（平成21）年4月1日から社団法人大阪府シルバー人材センター協議会東大阪事務所として事業活動をはじめたのである。更には2011（平成23）年には公益社団法人化し、「社団法人」から「公益社団法人」へ移行、新たな法人組織「公益社団法人 東大阪市シルバー人材センター」としてスタートし、社会的に高い信用を得ることで行政からの支援なども得やすく、会員にとっても一定のステータスとなり、市民からも大きな信用を得る結果となる。2016（平成28）年には契約金が約7億円まで落ち込んだ数字を8億円まで回復させ、会員数は1480名まで減少したところから1601名まで増加させることとなった。

4 東大阪市シルバー人材センターの事業推移

東大阪市シルバー人材センターの第1～30回通常総会議案書と平成23～27年度定時総会議案書（平成23年以降、通常総会から定時総会変更。回数から年号へ）を元に過去36年分の会員数・就業実員数・受託事業収入のデータを集計しグラフ化、そこから分かる変化を分析していく（2回生、3回生が時間をかけて分析・作成した資料をそのまま転記している）。

1) 会員数

続いて、会員数のデータの推移を見てみる。会員数の推移は図の通り。

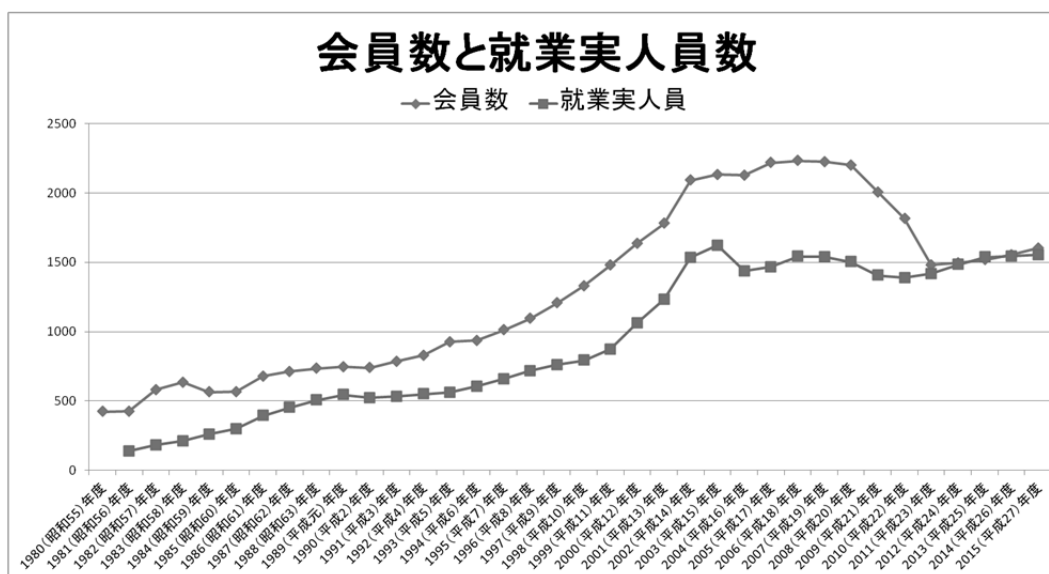


1980（昭和55）年の設立から2001（平成13）年度まで、長期不況による高齢者の再就職難はあったが、高齢者になっても何らかの仕事に就きたいと思う方が全国の高齢者の4人のうち3人ということが1989（平成元）年の総理府の世論調査から判明し、なだらかではあるが会員数は増加傾向にあった。まず、大きな変化が見られたのは、2002（平成14）年。日本の失業率が5%のなか、大阪府は7.5%を記録し失業の増加に歯止めが効かない状況だった。その影響もあってか、センターに会員数は急激に増加し、2091人と初の2000人台となり前年度の311人（17.4%）増となった。入会説明会には一回平均47人（最高来場者は82人）と2001年（平成15）年度より約24%も増える。新入会者は720人と過去最高を記録している。そして、2006（平成18）年度には、会員数はピークとなり2232人となっている。しかし、2007（平成19）年度、会員数は昨年より8人減少、これは雇用の延長により退職者が入会者を上回ったためであった。また、2008（平成20）年10月に、アメリカのサブプライムローン問題を起因としたリーマンブラザーズショックによる世界

同時不況は大阪市の企業経営を大きく圧迫し、その後 2011（平成 23）年度までの急激な会員数の減少のきっかけとなった。2012（平成 24）年度、シルバー人材センターは、「公益社団法人」へ移行し、それ以降会員数は増加傾向に転じた。公益社団法人化したものの、企業の雇用機会の増加や、再雇用制度の影響で高齢者の働く環境が整備されていき、センターの会員数の伸び率は少なく、2015（平成 27）年度には、1601 人である。

2) 就業実員数

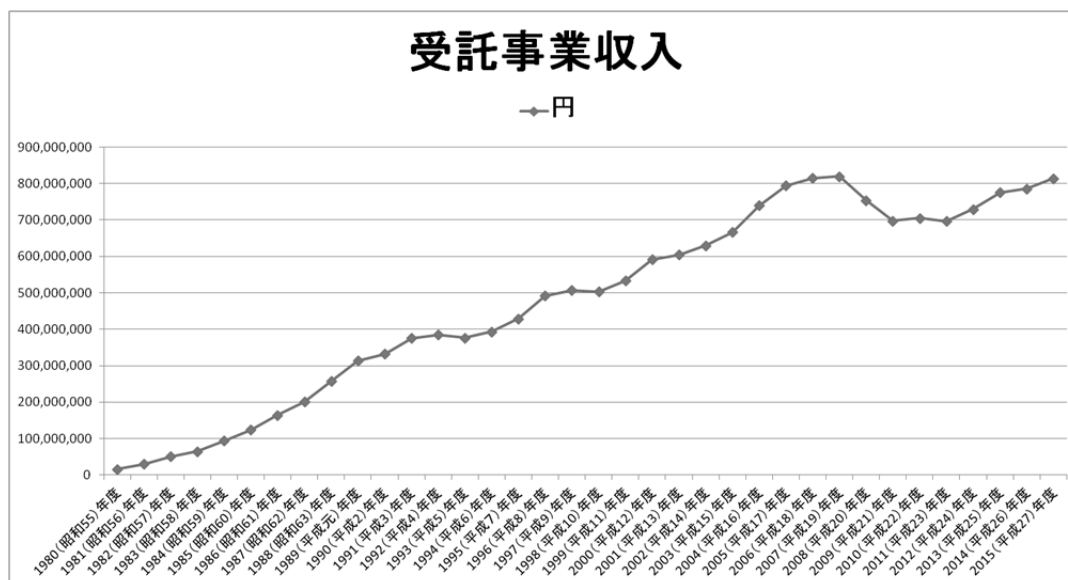
次に就業実員数の推移を見てみる。推移は図の通りである。



設立から、増減の波は少しあるものの、就業実員数は会員数の増加に伴い増加している。2001（平成 13）年度から少し大きな増加傾向がみられたのは、会員数の増加に伴い、事務局が一人でも多くの会員の就業を目指し、センターの PR チラシなどの各戸配布やペア就業・ローテーション就業を推進したことが要因として考えら、2003（平成 15）年度には就業実人員数は 1622 人とピークとなった。しかし、2004（平成 16）年度には、2003（平成 15）年度に比べ、185 人（11.4％）減少。このことは、2001（平成 13）年度より行われていた新入会者による PR のためのチラシ・ティッシュペーパー各戸配布をやめたための現象と思われる。2004（平成 16）年以降、就業実人員は横ばいに推移し、リーマンブラザーズショック以降大きく減少傾向であった会員数に対し、就業実人員は大きな変化もなく、増加傾向である。2012（平成 24）年度の公益社団法人化以降、就業実人員は増加を続け、会員数を超えていたが、2015（平成 27）年度には数字は逆転した。

3) 受託事業収入

続いては受託事業収入の推移を見てみる。推移は図の通り。



受託事業収入は設立当初から 2007（平成 19）年度まで順調に上昇している。注目すべきは、2008（平成 20）年度に減少している点である。2008 年度は、年度当初から景気の低迷を受け契約金額は前年実績を下回る展開になった。さらに 10 月になり、リーマンブラザーショックの金融危機による不況で東大阪市の企業経営を苦しめることになり、そのままシルバー人材センターの受託事業減少へ繋がった。このことは、会員の就業機会の低下に繋がり、会員に登録されても仕事を紹介できない方や就業打ち切りとなる会員が増えた。公益社団法人化以降は徐々にではあるが増加傾向である。

第3節 豊山ゼミと東大阪市 SC の連携

豊山ゼミナールと東大阪市シルバー人材センターの提携は 2010（平成 22）年 4 月から始まり、これまで様々な活動を行ってきた。開始当初から行っている入会説明会、講習会は 140 回を超えた。100 回目の際には記念イベントを行った。ヒアリング調査も今まで計 12 回行われており、その先進事例を基に会員の入会方法や会員の配慮について検討してきた。御厨祭では、シルバーの PR のため豚汁の販売を行っている。この活動によって、会員の方との関わりを持つことができた。私たち 5 期生は P、Q、R の 3 チームに分かれ、それぞれの活動を行った。活動結果をセンターや学内で報告し、センターや大学の職員の方にアドバイスをいただくことで、更なる課題を見つけ、それを改善していくことで私たちの成長

にもつながった。個々の活動結果については4章以降で紹介する。

こうした活動を行うことができたのは、センターの職員や会員の方の支えがあったからである。今後もゼミの活動を行う上で、センターの職員や会員の方の協力が必要になる。そのためにはゼミの活動を通じてさらにセンターとの連携を深めていく必要があるだろう。

第4章 Pチーム活動報告ーとん汁、アンケート分析ー

正本 涼・遠田 拓馬

私たちPチームは豊山ゼミでの活動で入会説明会・入会申込者講習会の補助の度に行っているアンケートの集計・分析と御厨祭でのとん汁販売によるPR活動の2つの活動を行ってきた。

この章ではその成果について報告する。

第1節 アンケート分析について

豊山ゼミでの活動の一つに入会説明会・入会申込者講習会の補助があるが、その参加者に対して2010（平成22）年10月からアンケート調査を行ってきた。ここでは私たちが主として活動した2015（平成27）年度をメインにアンケートの集計と調査結果をまとめている。

1 入会説明会アンケート分析

1) 目的

まず、なぜ毎回入会説明会の時にアンケート取っているのかについて説明する。第3章で触れられているが、2009（平成21）年のアメリカのサブプライムローン問題に起因する世界同時不況や2011（平成23）年の東大阪市シルバー人材センターの公益社団法人の移行によって会員数が減少した。新たな会員を獲得するためにも東大阪市シルバー人材センター（以下SC）の存在を外に向けてPRしていく必要がある。

PR活動に力を入れるべき場所を絞り込むために東大阪市SCの存在をどこで知ったかという質問を用意しリサーチをしたり、説明会の改善点をあぶり出すことなどを目的としてアンケートを行っている。

2) 変遷

まず、現在の形式に至るまでに2011（平成23）年5月と2013（平成25）年8月にそれぞれ改訂が行われ、2014（平成26）年11月に現在の形式に変更された。以下がそれぞれのアンケート用紙である。なお、2013年（平成25年）改訂分は用紙が発見できなかったため載せていない。

ご記入日 平成 年 月 日

アンケート（お願い） ～シルバー人材センター入会説明会について～

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

- 1 あなたの性別をお答えください。

1. 男 2. 女
- 2 あなたの年齢をお答えください。

歳
- 3 入会説明会の長さはどうでしたか？

1. 長い 2. やや長い 3. 普通 4. やや短い 5. 短い
- 4 あなたは当センターをどちらでお知りになりましたか？

1. 公共機関で知った 2. 市の広報で知った
3. センターのパンフレットで知った 4. 会員・知人の紹介で知った
5. その他（ ）
- 5 あなたは当センターの入会説明会にどのような目的に参加しましたか？

1. 生きがい、社会参加をするため 2. お金を稼ぐため
3. 健康を維持・増進するため
4. その他（ ）
- 6 内容に関してわかりにくいところがありましたか？
また、ほかに何かお気づきになったことがあれば自由にお書きください。

【例】仕事の内容をもっと詳しく教えてほしい。

配分金についてももっと教えてほしい。 など

ご協力ありがとうございました。

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

ご記入日 平成 年 月 日

入会説明会アンケート（お願い）

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

1 あなたの性別をお答えください。

1. 男 2. 女

2 あなたの年齢をお答えください。

歳

3 入会説明会の長さはどうでしたか？

1. 長い 2. やや長い 3. 普通 4. やや短い 5. 短い

4 あなたは当センターの入会説明会をどちらでお知りになりましたか？

1. 公共機関で知った 2. 市の広報で知った
3. センターのパンフレットで知った 4. 会員・知人の紹介で知った
5. インターネットで知った 6. その他（ ）

5 あなたは当センターの入会説明会にどのような目的で参加しましたか？

1. 人と触れ合ったり、世に役立つことをしたい為
2. 家計の足しにする為 3. 健康を維持する為
4. その他（ ）

6 内容に関してわかりにくい所はありませんでしたか？

また、ほかにお気づきになったことがあれば自由にお書きください。

【例】仕事の内容をもっと詳しく教えてください。

配分金についてもっと教えてください など

[]

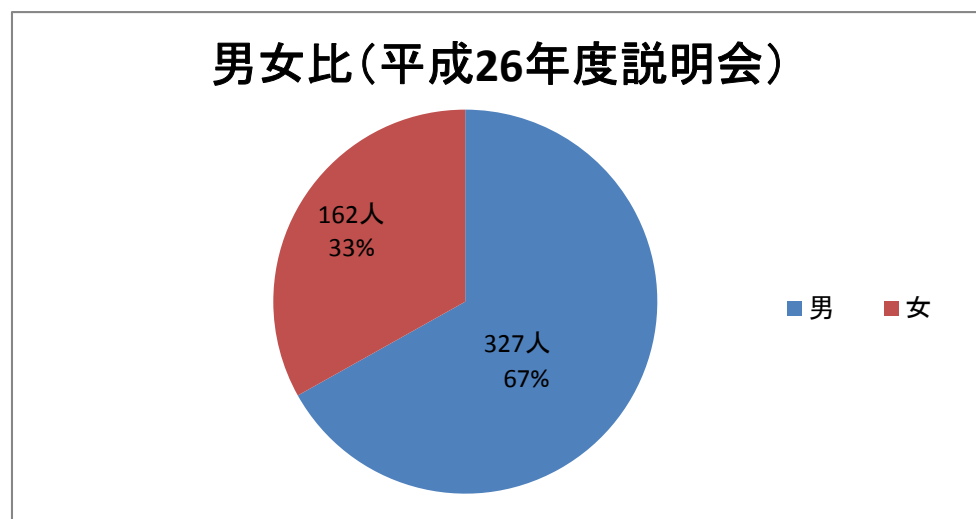
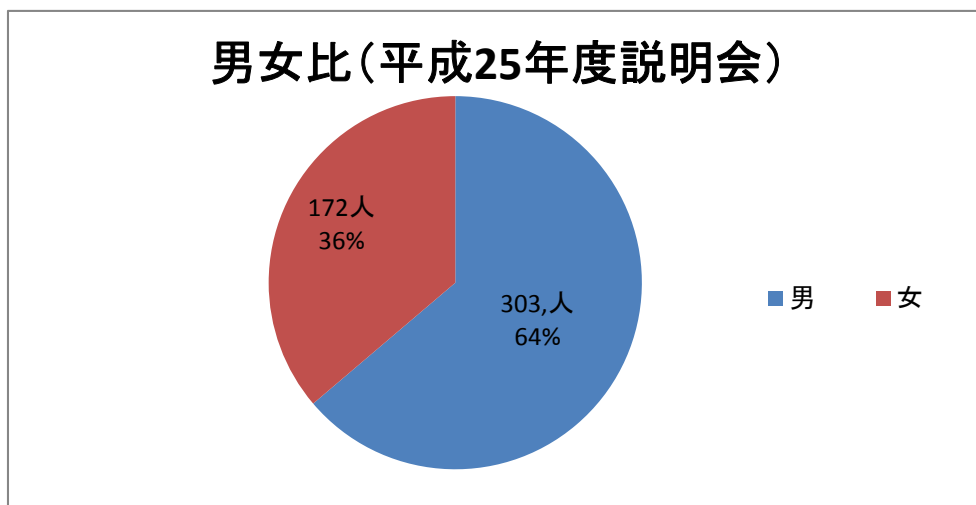
ご協力ありがとうございました。

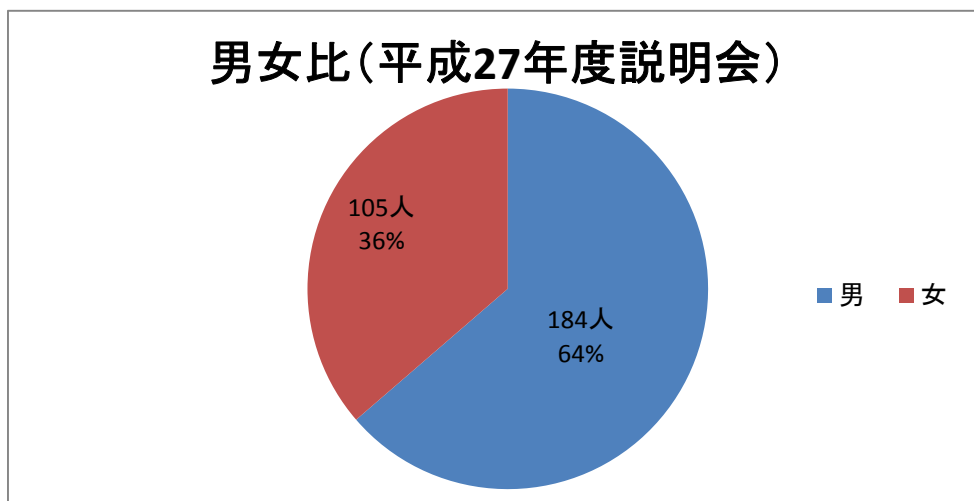
公益社団法人 東大阪市シルバー人材センター
(大阪商業大学 豊山ゼミナール)

3) 分析

①性別

2013（平成25）年度、2014（平成26）年度、2015（平成27）年度の入会説明会参加者の男女比は、以下のようにになっている。

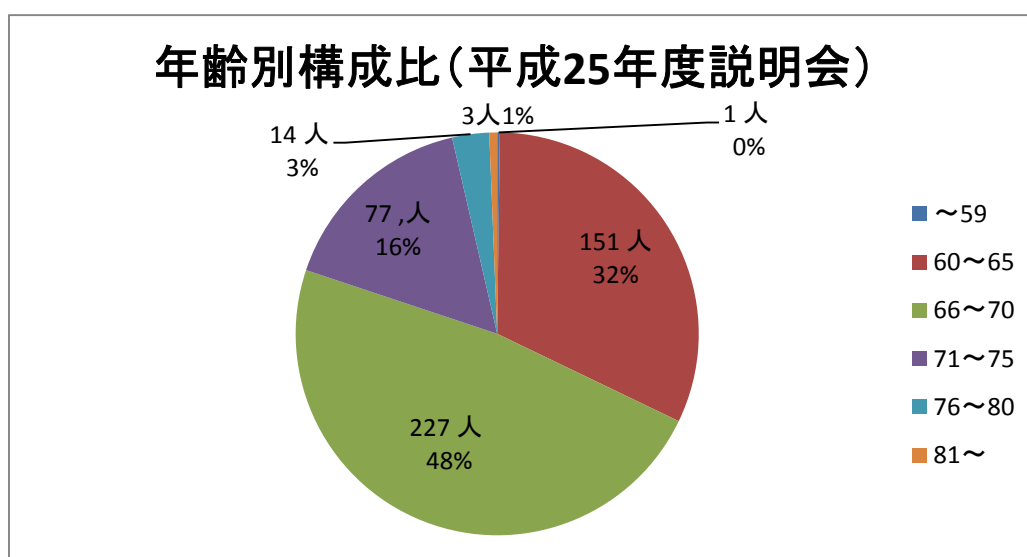




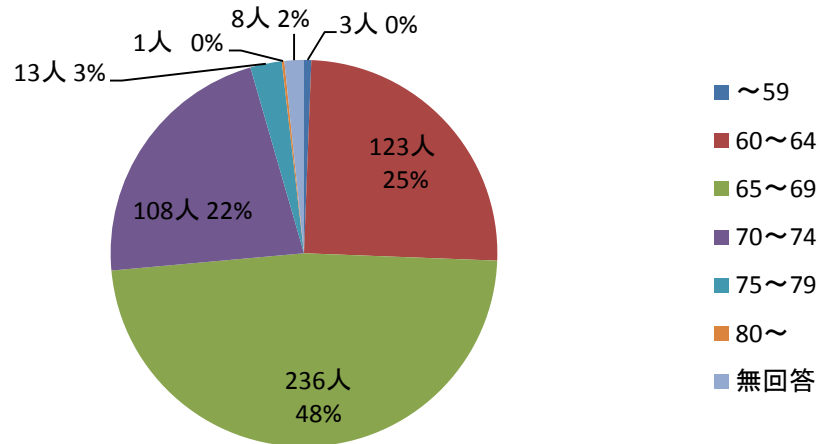
2013年度は男性64%、女性36%、2014年度は男性67%、女性33%、2015年度は男性64%、女性36%となっている。東大阪市シルバー人材センター作成の議案書によれば、シルバー会員としてその年に入会した男女の比率は、2013年度が男性67.3%、女性32.7%、2014年度が男性68.1%、女性31.9%、2015年度が男性68.5%、女性31.5%と3年連続でほぼ同じとなっていて、女性の比率がもう少し比率が高くなってもよいと考えられる。平成27年度全シ協統計年報でも、会員のうち男性67.1%、女性32.9%となっていて、女性会員の増加はシルバー人材センター全体の課題である。

②年齢

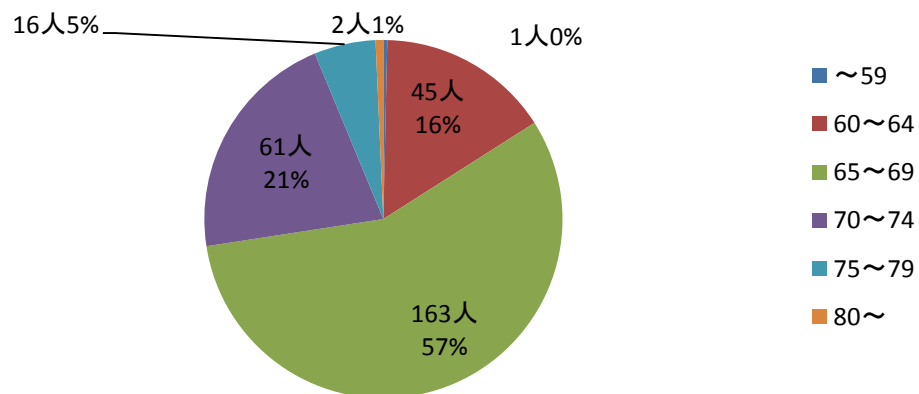
2013（平成25）年度、2014（平成26）年度、2015（平成27）年度の入会説明会参加者の年齢比は、以下のようになっている。



年齢別構成比(平成26年度説明会)



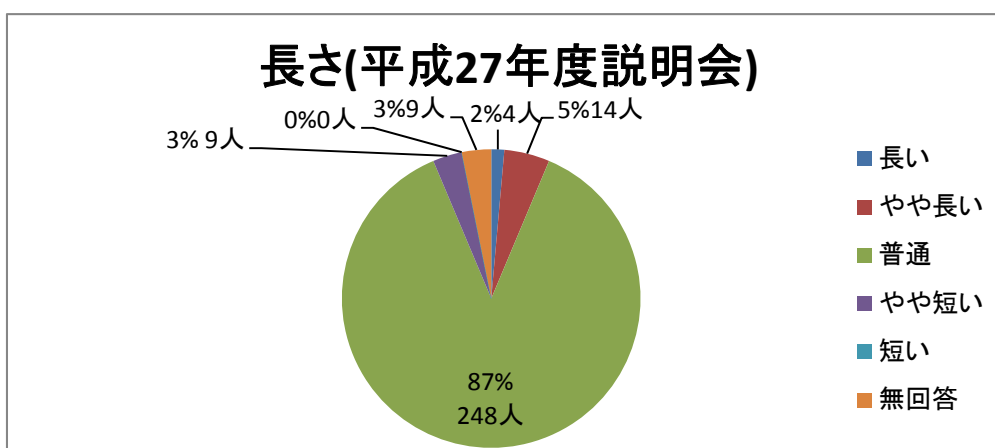
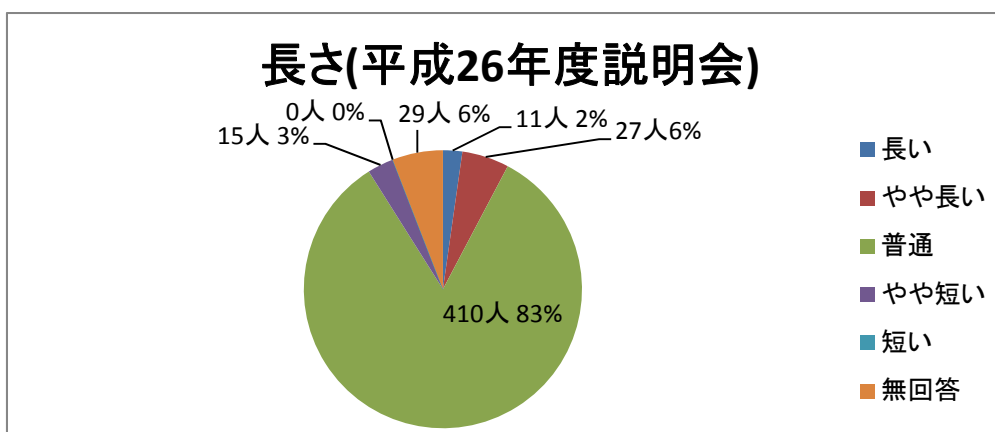
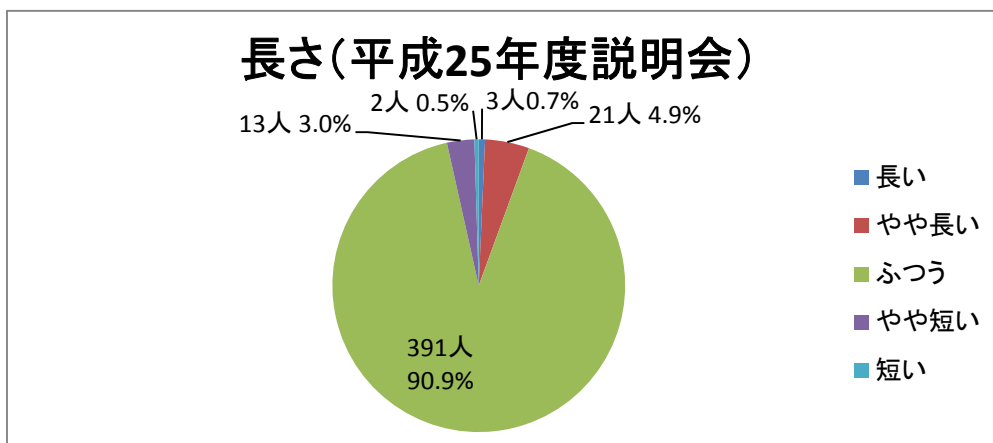
年齢別構成比(平成27年度説明会)



2013年度は66～70歳層48%、60～65歳層32%、71～75歳層16%、2014年度も65～69歳層が48%で最も多く、60～64歳層25%、70～74歳層22%と続いている。2015年度は65～69歳層が57%とさらに増え、60～64歳層が16%と減っていることから、入会希望者の更なる高齢化が進んでいると考えられる。

③長さ

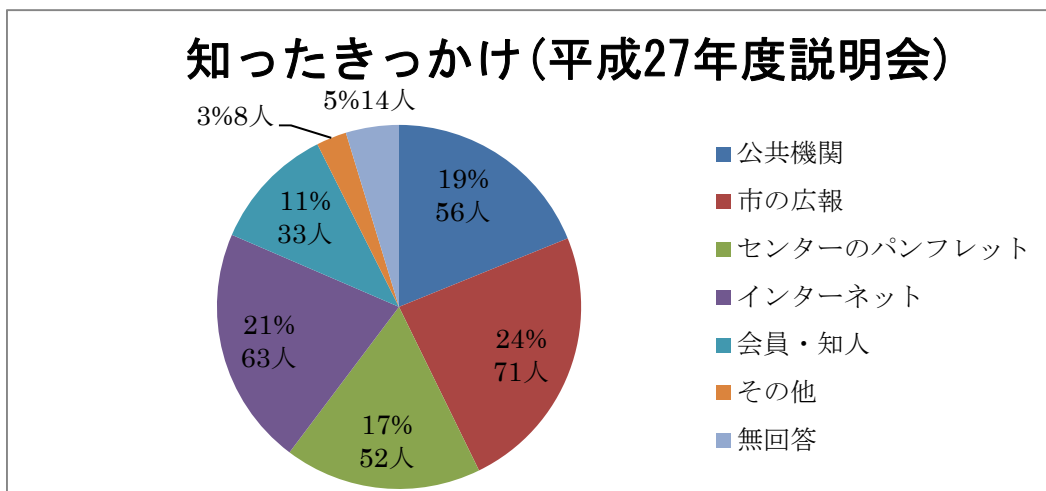
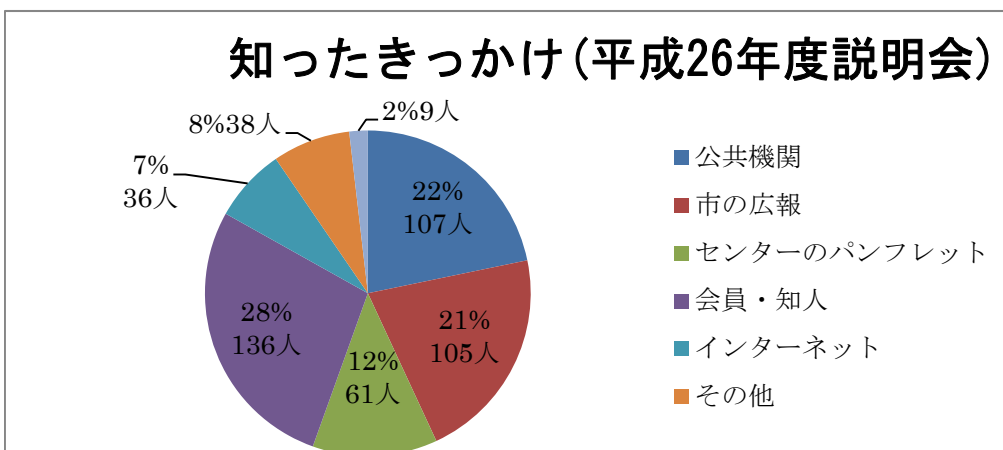
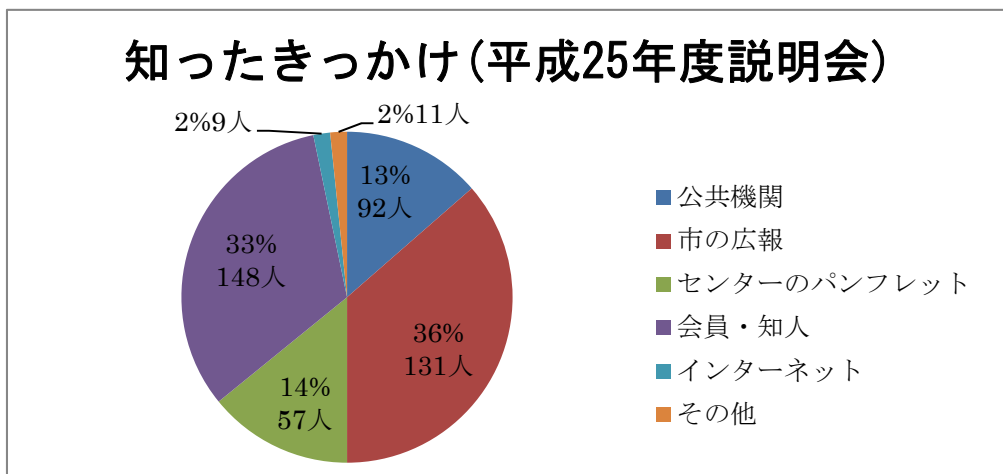
2013（平成25）年度、2014（平成26）年度、2015（平成27）年度の説明会の長さについての回答をまとめると、以下のようになっている。



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

④知ったきっかけ

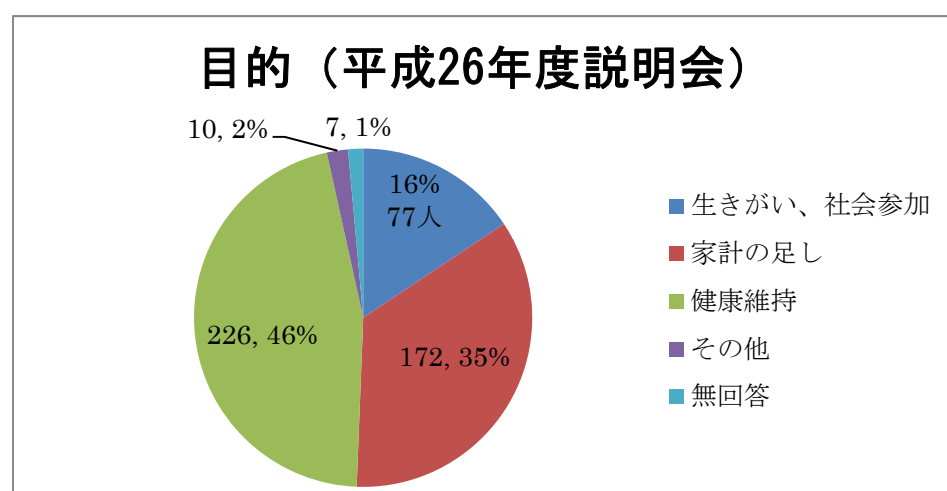
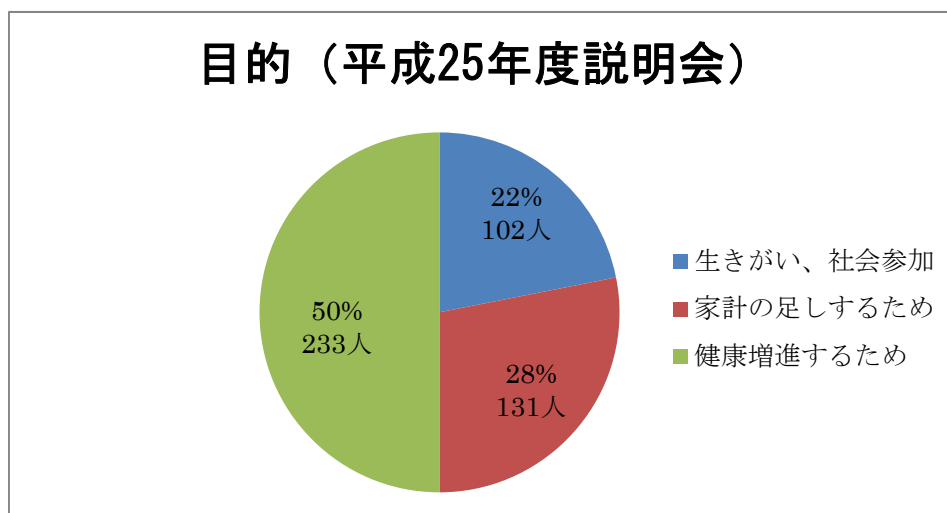
2013（平成25）年度、2014（平成26）年度、2015（平成27）年度のシルバー人材センターを知ったきっかけの回答をまとめると、以下のようになっている。

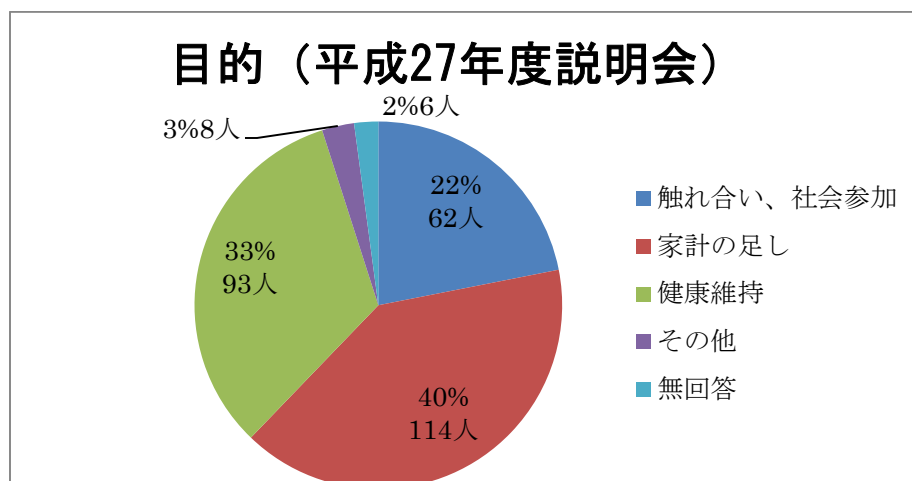


知ったきっかけについては、2013年度は「会員・知人の紹介で知った」が33.0%、「市の広報で知った」29.2%、「公共機関で知った」28%という順になっている。2014年度は「会員・知人の紹介で知った」が28%、「公共機関で知った」22%、「市の広報」が21%という順になっている。2015年度は「市の広報で知った」24%、「インターネットで知った」21%、「公共機関で知った」19%となり、「インターネットで知った」が2014年度の7%から21%まで伸びていることがわかる。今後も増加することが予測されるのでインターネットでのより一層のPRが求められる。

⑤目的

2013（平成25）年度、2014（平成26）年度、2015（平成27）年度の入会説明会にきた目的についての回答は、以下のようになっている。





2013年度、2014年度ともに「健康維持するため」が最も多く、次に「家計の足しにするため」、「人と触れ合うため（生きがい、社会参加するため）」の順になっていた。しかし2015年度になると、「家計の足しにするため」が最多になり、次に「健康維持するため」、「人との触れ合い、社会参加」となり本格的にお金を稼ぎに来る人が増えてきているという考え方もできる。

⑥自由記述

2015（平成27）年度び実施したアンケートの自由記述欄に寄せられた感想をすべてまとめたものが以下である。

- ・全体のシルバー登録者数と就業数をもっと聞きたかった、事故からのトラブルの内容や解決方法などがあれば聞きたかった。
- ・負担にならない仕事がいいと思っています。楽しく仕事ができること。
- ・大変良くわかりやすかったです。よく理解することができました。
- ・細かいところが説明不足仕事エリアや交通費
- ・配分金についてもっと知りたい
- ・1日の労働時間は平均どのくらいですか
- ・ビデオの音声はやや聞き取りにくい
- ・現在にて地域にもよるが、募集人員が何名の求人で何名の募集があるのか？
- ・定期的な仕事はあるのか？
- ・発注先、企業名等のデータが知りたい。
- ・会費3000円、先払いは負担では？就職時に払うべきです。
- ・仕事の内容。
- ・スライドテープの説明の音声聞こえにくい。各種業務の技術認可書など必要ですか。全くの技術はありませんが。

- ・もう少し仕事（収入）が安定しているのかとおもった。
- ・東大阪市を69か所の地域班で編成されているがどのようになっているのか
- ・仕事の内容と配分金についてもって教えてください。
- ・前に住んでいたところでシルバーセンターで仕事をしていました。
- ・近鉄線より南側が少ないのが少し残念です。
- ・介護ヘルパーのことなどもっと知りたい、仕事内容をもっと知りたい
- ・ありますが、また、後日連絡します。
- ・職種一覧表がもう少し充実してればよい
- ・家事サービス等の職種受注が少ないと思い自分に合った仕事があるかなと思いました
- ・説明の音声聞き取りにくい。担当者が肉声で説明すべき。
- ・どのような所からどのような仕事があるのか知りたい
- ・仕事の内容を詳しく知りたい。

2 入会申込者講習会アンケート分析

1) 目的

以前はアンケートを実施していたのが説明会のみであったので入会希望者はどんな人たちなのか実態を把握できていなかった、講習会で前職や収入など一歩踏み込んだ情報を手に入れたかったため実施している。

2) 変遷

2011(平成23)年11月に最初のアンケート用紙が作成され、少しの間中断した後の2013(平成25)年8月にアンケート用紙を改訂し正式に調査をスタートさせ、2015(平成27)年5月に改訂が行われ現在のフォーマットになった。画像は上から順に2011(平成23)年11月改訂分、2013(平成25)年改訂分、2015(平成27)年改訂分表面、裏面である。

ご記入日 平成 年 月 日

アンケート（お願い）

～シルバー人材センター入会申込者講習会について～

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

- 1 入会申込者講習会の長さはどうですか？

1. 長い 2. やや長い 3. 普通 4. やや短い 5. 短い

- 2 声は聞きとりやすかったですか？

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

- 3 スライドは見やすかったですか？

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

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

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

- 5 ほかに何かお気づきになったことがあれば自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

公益社団法人 東大阪市シルバー人材センター
(大阪商業大学豊山ゼミナール)

入会申込者講習会への参加者アンケート（お願い）

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

- 1 あなたの性別をお答えください。
1. 男性 2. 女性
- 2 あなたの年齢をお答えください。
_____ 歳
- 3 あなたは今日の講習会に参加する前に、何月何日の入会説明会に参加しましたか？
(正確にわからない場合は、月だけでも結構です)
_____ 月 _____ 日の入会説明会に参加した
- 4 あなたは当センターをどちらで知りになりましたか？
1. 公共機関で知った 2. 市の広報で知った
3. センターのパンフレットで知った 4. 会員・知人の紹介で知った
5. インターネットで知った 6. その他 ()
- 5 あなたは、どのような目的で当センターの会員になろうと思いましたか？
1. 他の人と触れ合ったり、世の中の役に立つ機会を得るため
2. 家計の足しにするため 3. 健康を維持するため
4. その他 ()
- 6 講習会の長さはどうでしたか？
1. 長い 2. やや長い 3. 普通 4. やや短い 5. 短い
- 7 講習会の以下の内容のうち、わかりにくかったところ、改善した方がよいと思うところはありましたか？ 該当するものすべてに○をつけてください。
1. 特になし 2. 会員のしおり
3. 接遇ビデオ 4. 安全就業
5. 個人面談 6. その他 ()
- 8 ほかに何かお気づきになったことがあればご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

公益社団法人 東大阪市シルバー人材センター
(大阪商業大学豊山ゼミナール)

ご記入日：平成 年 月 日

入会申込者講習会への参加者アンケート(2015 年改訂)

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

なおこの調査は入会申込者講習会について「匿名で」皆様のご意見を聞き、参加者の属性や希望を知り、入会申込者講習会ならびに今後のシルバー人材センター活動の改善に役立てようとするものです。それ以外の目的には使用しませんので、お気持ちのままにお答えください（回答次第で、お仕事の紹介に影響が及ぶことはありません）。

1 あなたの性別をお答えください。

1. 男性 2. 女性

2 あなたの年齢をお答えください。

_____ 歳

3 入会申込者講習会の長さはどうでしたか？

1. 長い 2. やや長い 3. 普通 4. やや短い 5. 短い

4 あなたは当センターの入会説明会にどのような目的で参加しましたか？

1. 社会との関係を維持するため 2. 家計の足しにするため
3. 健康を維持するため 4. その他（ ）

5 あなたの現在の収入を教えてください。

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

6 あなたの最終学歴を教えてください。

1. 中卒 2. 高卒 3. 大卒 4. その他（ ）

7 あなたの前職をお答えください。

1. 事務系 2. 技術系 3. 自営業 4. 無職
5. その他()

8 あなたが今後つきたいと希望する仕事を教えてください。

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

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

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

10 本日の入会申込者講習会の内容のうち、わかりにくかったところ、改善した方がよいと思うところがありましたか？ あれば該当するものすべてに○をつけてください。

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

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

()

12 ほかに何かお気づきになったことがあればご自由にお書きください。

()

ご協力ありがとうございました。

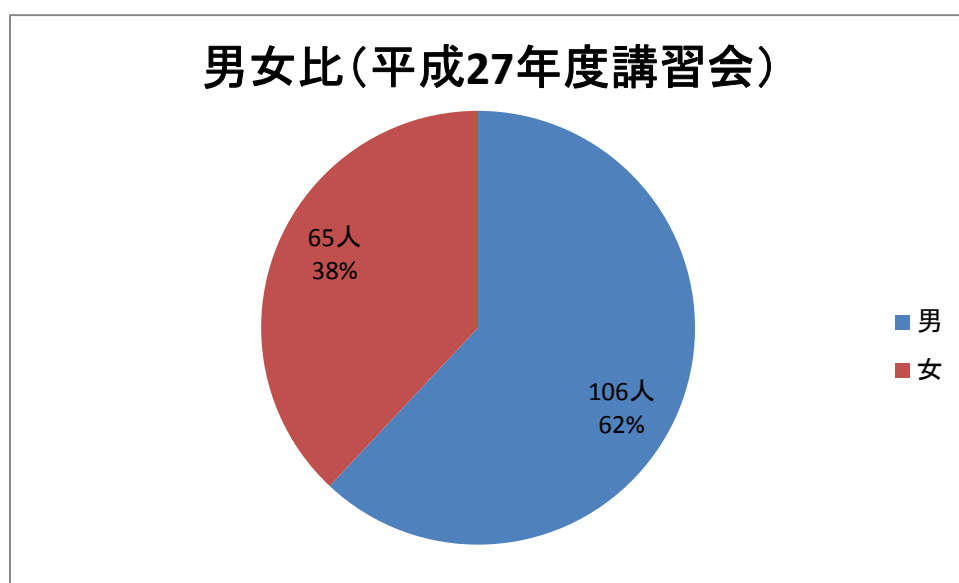
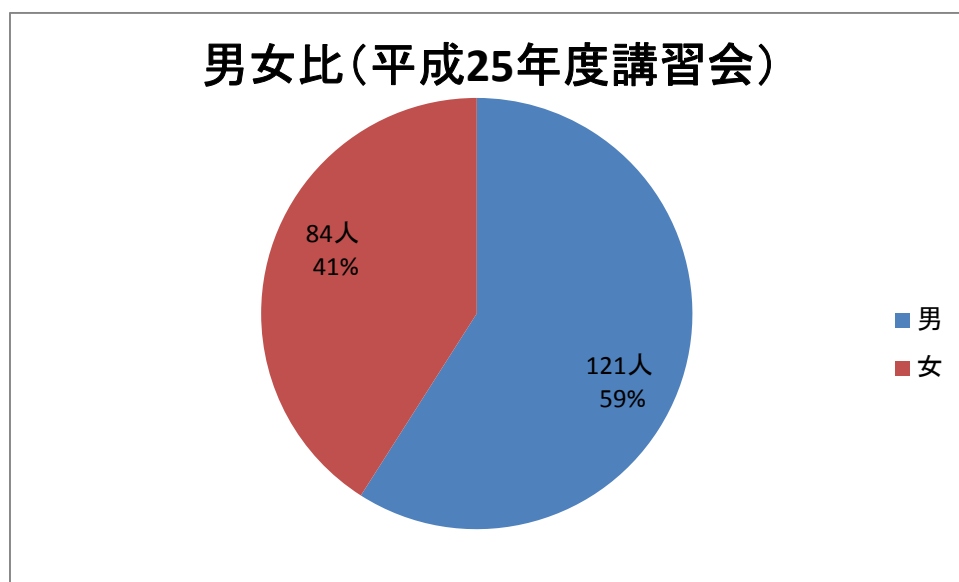
(大阪商業大学豊山ゼミナール)

3) 分析

講習会のアンケート分析はアンケートの改定により質問内容が大きく異なっていて集計が困難であったことや、2014（平成26）年度のデータの発掘が出来なかったことなどから、かなり制約のある分析になっている。

①男女比

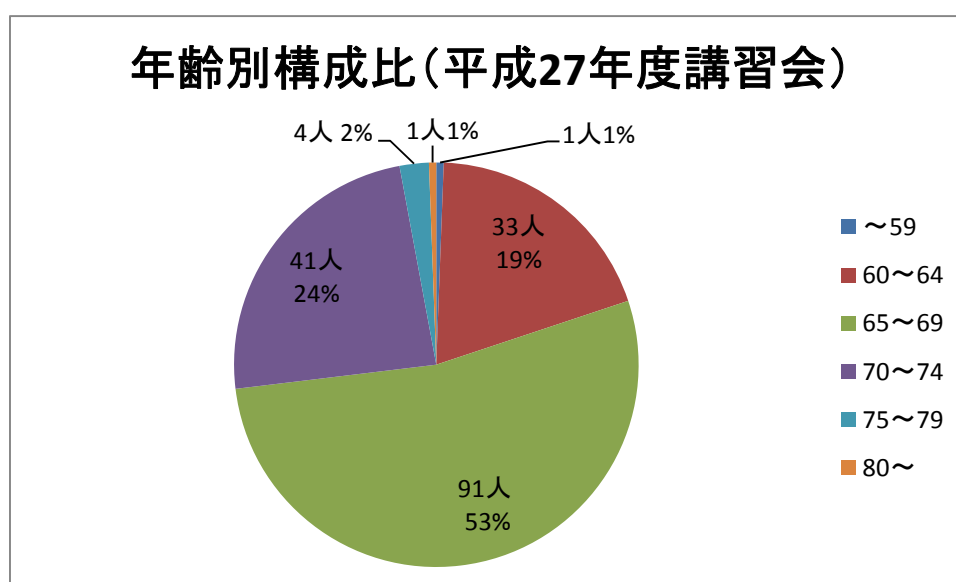
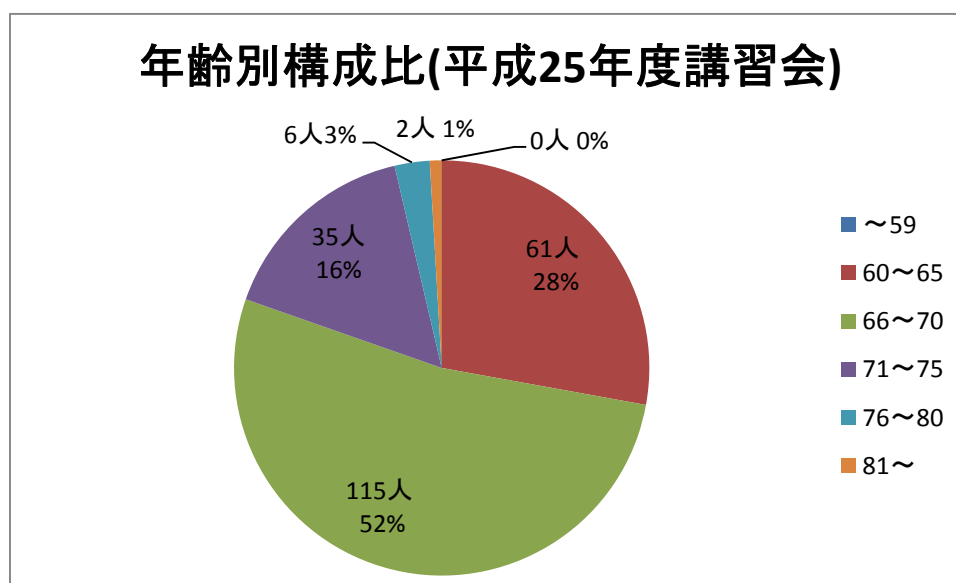
データの残っている2013（平成25）年度、2015（平成27）年度の入会申込者講習会参加者の男女比は、以下のようになっている。



2013年度が男性59%女性41%、2015年度が男性62%女性38%となっており説明会とか変わらず女性の比率は低いままである。しかし説明会の男女比に比べ女性の比率が少しではあるが高くなっていることが見られる。これは男性に比べ、説明会の時点で入会に前向きな方が多いと考えることができる。

②年齢

下のグラフは2013（平成25）年度、2015（平成27）年度の年齢別構成比である。

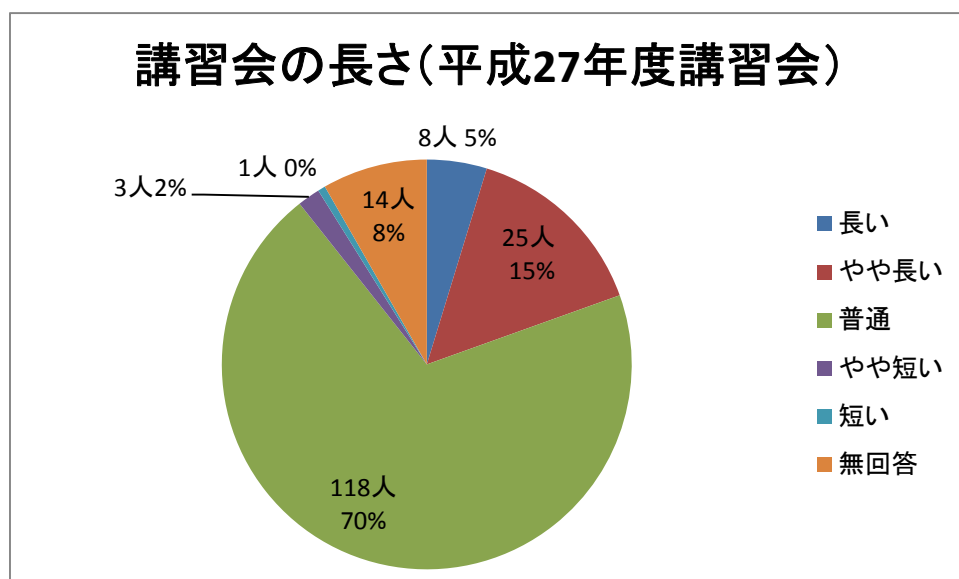
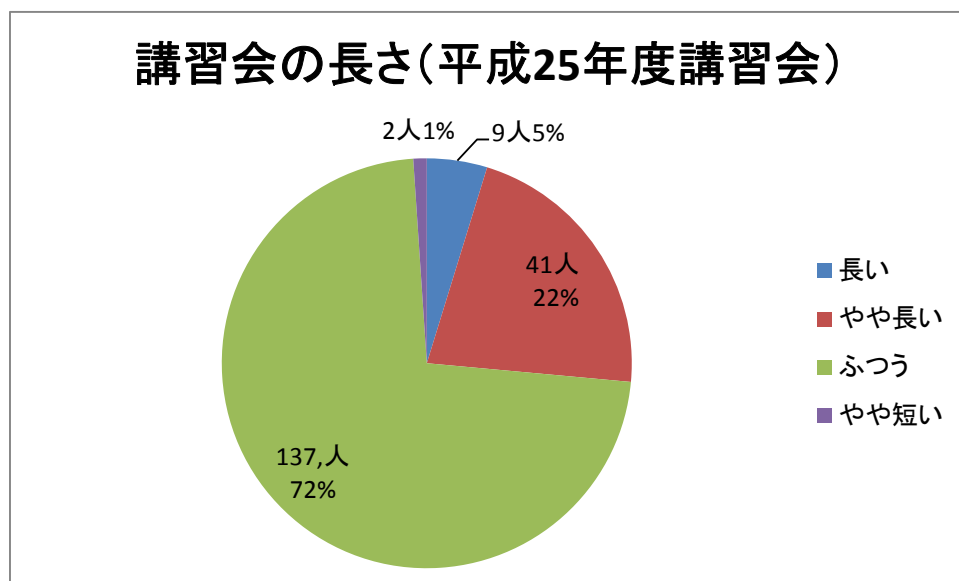


2013（平成25）年が60～65歳28%、66～70歳52%、71～75歳16%、2015（平成27）年が60～65歳19%、66～70歳53%、71～75歳24%と説明会を同じく入会者の高齢化が進んでいる。これ

は高齢者雇用安定法の影響が大きく関係していると考えられていて今まで多くを占めていた60歳～65歳の層が減少しているところを見るとよくわかる。センターとしては、より高齢な人をターゲットにした仕事を増やす必要があるだろう。

③長さ

下のグラフは2013（平成25）年度、2015（平成27）年度の講習会の長さについての回答をまとめたものである。

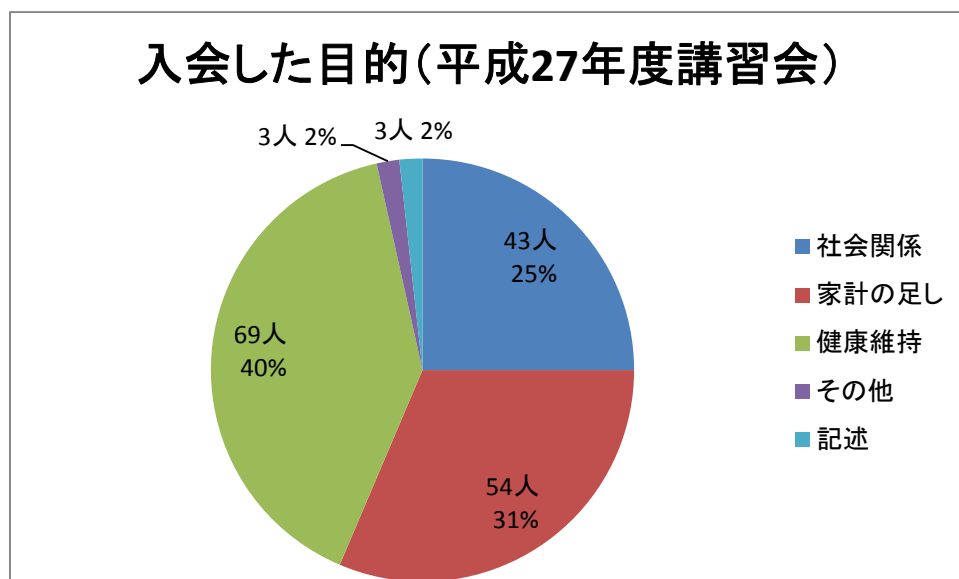
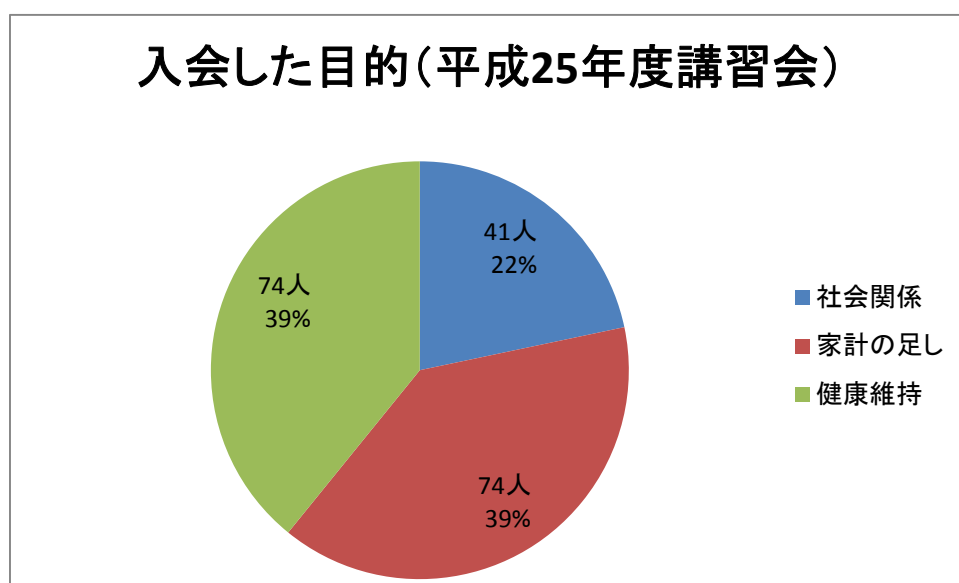


説明会と比べ2013（平成25）年も2015（平成27）年も長いと感じている方が20%以上いる。書類を出したら帰れるくらいの気分で来られた方が長かったと感じているのではないかと

思われる。私たちが講習会の補助として参加させてもらっても長いと感じるので、長さに関してはこれから検討していかなければならない。

④目的

以下のグラフは2013（平成25）年度、2015（平成27）年度の入会した目的についてのグラフである。



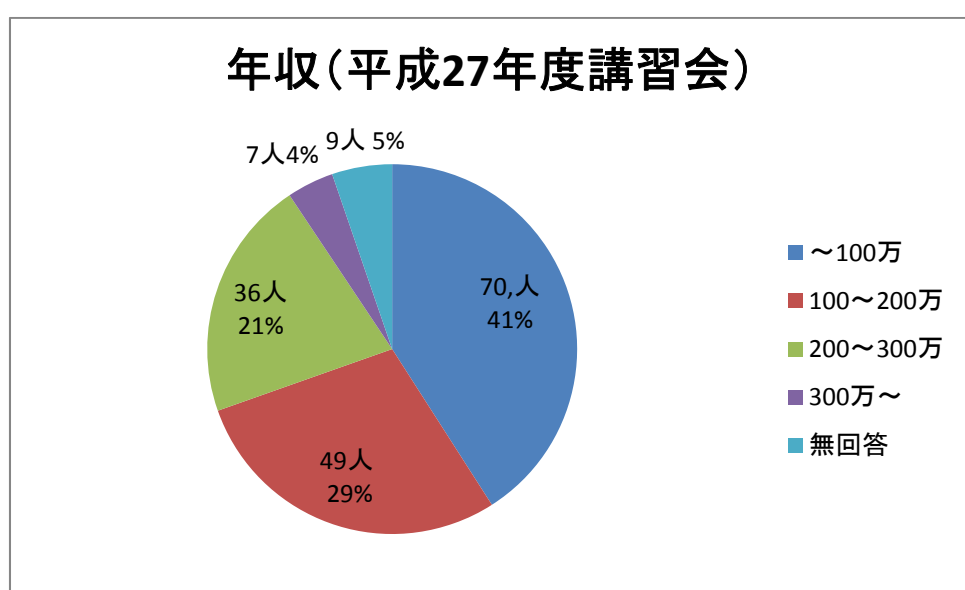
説明会の同様の質問では年々金銭的理由の人が増加していたが、講習会では説明会よりも比率が減少している。説明会でお金をしっかり稼ぐには向いていないという事を話しているのもよりお金を稼ぎたい層が抜けたためだと思われる。

以下は記述欄によせられた回答である。

- ・IT 機器の仕事がしたいため
- ・時間的余裕があるので
- ・時間的に余裕

⑤収入

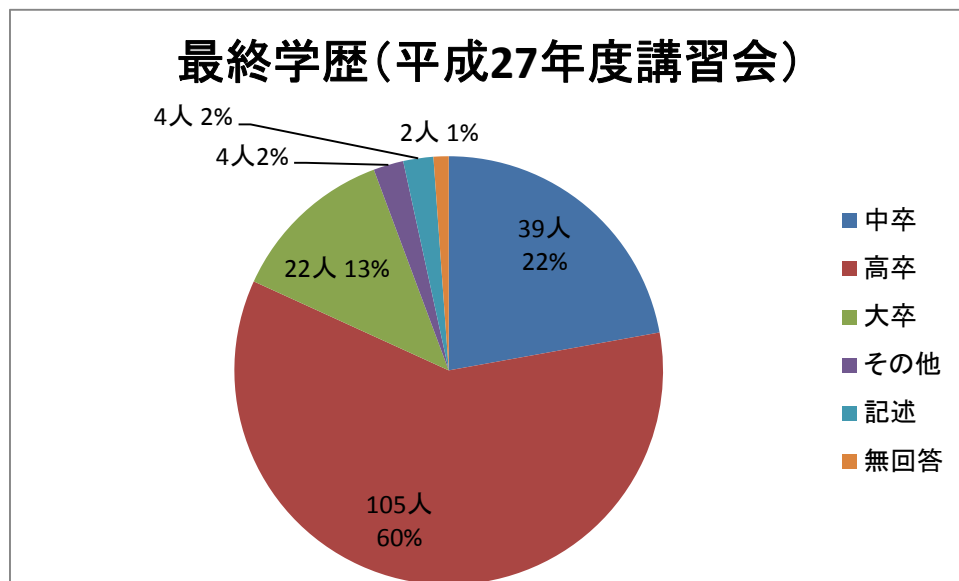
ここからは改定したアンケートで新設した設問のため2015（平成27）年度のデータのみとなる。



立命館大学産業社会学部教授の唐鎌直義氏が2014（平成26）年の国民生活基礎調査を2016（平成28）年に分析した調査では、65歳以上の高齢者は年収が160万円未満だと貧困層だと定義し、全国の27.4%の高齢者世帯が貧困層だと発表しているが、東大阪市では100万円未満の収入の方が41%と全国と比べても貧困層がかなり多いことがわかる。

⑥学歴

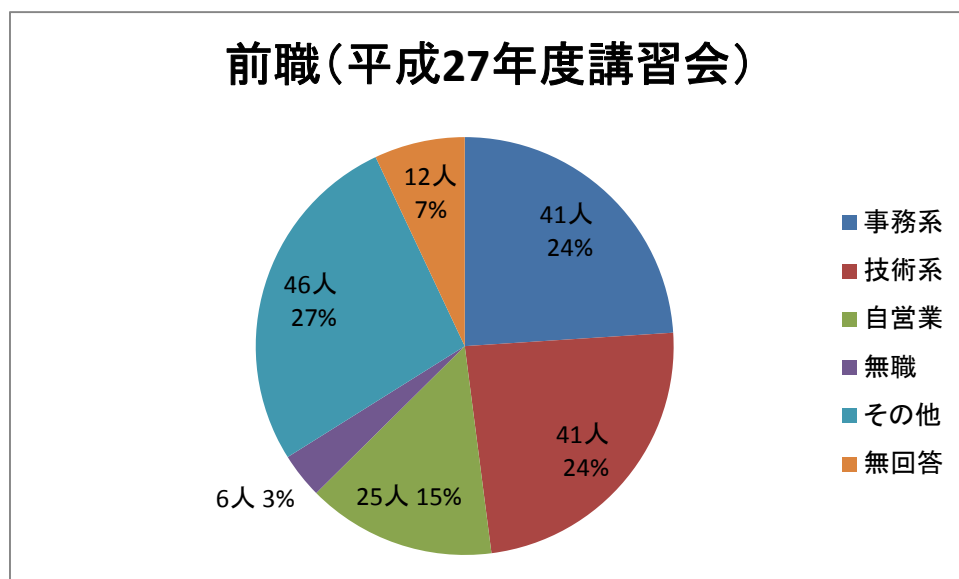
下のグラフは2015（平成27）年の講習会参加者の最終学歴である。



中卒と高卒で全体の82%を占め、年収と学歴が比例していることがわかる。低学歴の場合、高度な技術を学んでいない可能性があるため、スキルを得るための講習会があってもいいと考えられる。また学歴と年収が比例していることから考えられる通り、低収入から本気で仕事を探しに来ている人が多いはずで、そのような人にきちんと仕事を紹介しているか重要になってくる。

⑦前職

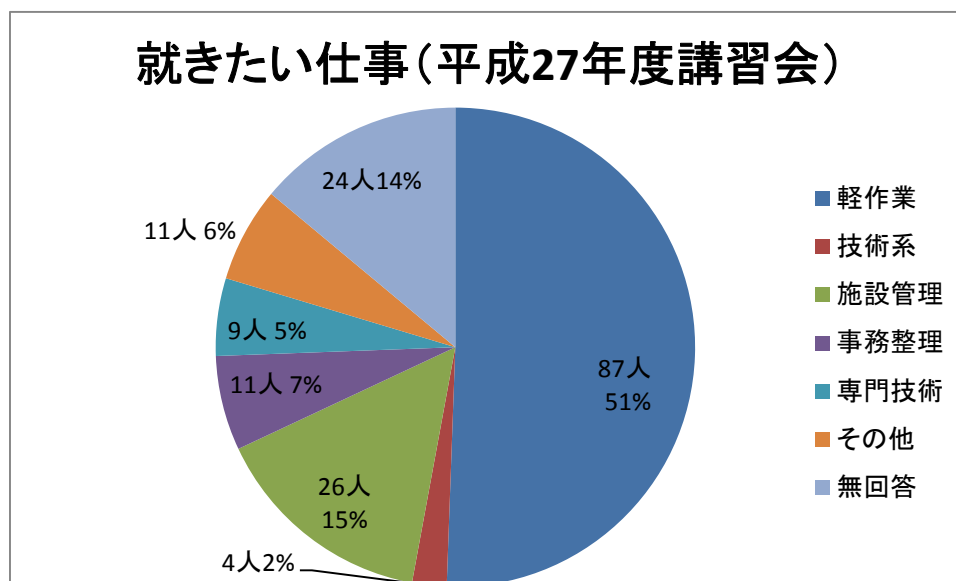
以下は2015（平成27）年度の講習会参加者の前職をまとめたものである。



モノづくりの街東大阪という事で技術職が多く占めるかと思われていたが予想に反して多種多様な回答が見られた。その他の意見で多く見られた回答は営業とサービス業であった。

⑧つきたい仕事

以下のグラフは2015（平成27）年度の講習会参加者のSCで就きたい仕事についての回答である。

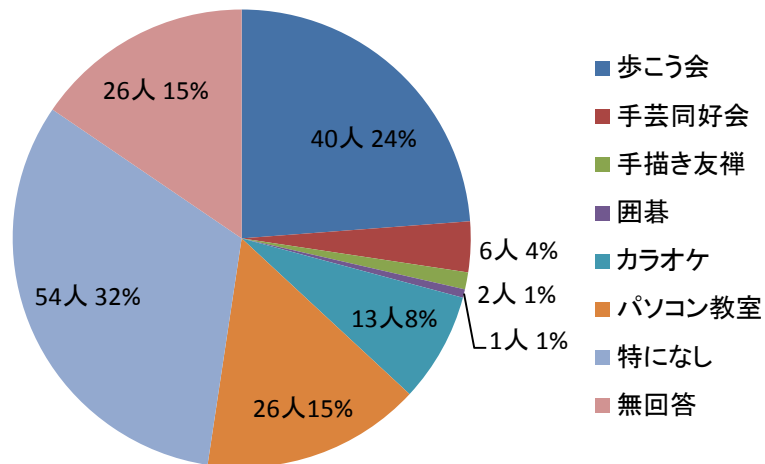


一般的なシルバー人材センターのイメージと思われる軽作業と回答した人は51%となった。現役時代の技術や経験を生かそうというかたは少ないように見受けられる。これらのことから、上記でも載せた通りスキルを得るための講習会が必要になってくるのではないかと考えられる。

⑨同好会

以下は2015（平成27）年度の講習会参加者の入りたい同好会をまとめたグラフである。

入りたい同好会(平成27年度講習会)

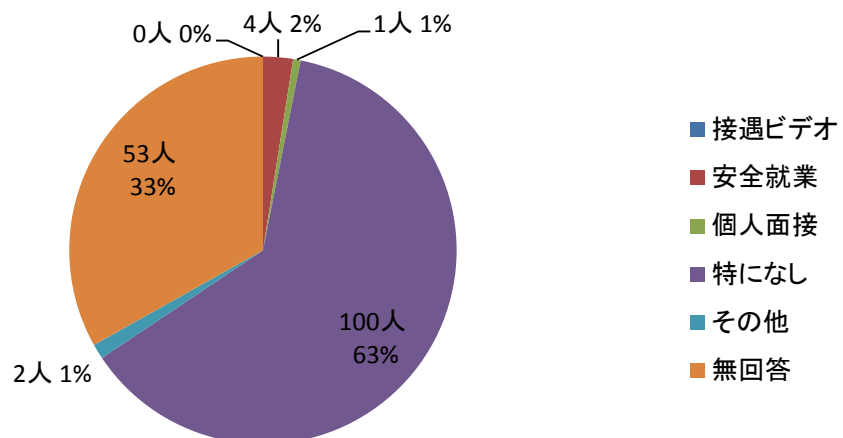


特になし、無回答を合わせると47%となり半数の人は同好会に関心を持っていないことがわかる。入会の理由に健康の維持を目的にあげる人が多かったので、歩こう会のような運動を目的とする同好会を増やすことが望まれる。そうした新しい同好会の動きを今後豊山ゼミが担っていければ良いのではと感じた。

⑩改善点

以下は2015（平成27）年度の講習会の改善点についての回答のグラフである。

講習会の改善点(平成27年度講習会)



特になし、無回答を合わせると96%となり問題点は無さそうである。

⑩の記述欄の回答

- ・時間が長い
- ・説明は白板も有効利用されてはどうか
- ・職種リスト（実績わかればよい）
- ・請負と実行者との安全な了解が必要
- ・会場スピーカーなどを使う

設問12の自由記述欄の回答

以下は自由記述欄によせられた回答をまとめたものである。

- ・事故者例が多く多大ではない。
- ・交通ルールをプリントにて資料に添付してほしい
- ・挨拶のビデオよかった！
- ・センターの人が「うちの方」におっしゃっていましたが「センター」といったほうがききやすいと思います。
- ・職種の拡大を希望
- ・プログラミング講習会等があれば参加したい

第2節 御厨祭でのとん汁販売PR活動について

2015（平成27）年10月29～31日にかけて行われた第64回御厨祭において私たち豊山ゼミは東大阪市シルバー人材センターの会員さんと協力し毎年恒例となっているとん汁の販売を行った。第2節ではその活動内容をまとめた。

1 とん汁販売のPR活動を行った目的

御厨祭で販売を行った目的は大きく3つあり、①東大阪市 SC の宣伝 ②大学周辺の地域の発注者へのPR ③私たち豊山ゼミの活動内容のPRの3つである。

このとん汁販売は毎行っている入会説明会の補助から培われた長年の東大阪市 SC との信頼関係の中で生まれた活動であり、私たち学生が直接会員さんと触れ合える貴重な機会でもある。

なぜとん汁の販売なのかだが、会員さん達の人脈などを生かし主店街などで具材を購入できることと、学生には出せないシルバーの力を活かした本格的な味が出せるという2つの魅力があるためである。

2 実際の活動内容

前年のとん汁販売に携わった正本が代表者になり副代表を遠田が務めた。前年は元々濃い味付けであったが煮詰まるとさらに濃くなり評判が良くなかったので、2015年はよりたくさんの人に好まれるよう薄めの味にする事を目指した。

2015年10月21日に東大阪市 SC にて会員の辻本さん、平野さんたちと共にとん汁の試食会を行った。煮詰めても味付けが濃くならないように赤みそと白みその比率を調整し、薄めの味を試してみたところ問題なくいけそうな味になったのでその比率で当日に臨むことになった。

例年と同じく具材や味噌などは会員の平野さんのネットワークを生かして布施の商店街で購入した。昨年までは平野さんの知り合いで、たこ焼き屋「こぐま」の店主枝本さんという方が商店街の顔利きで、各商店に話を通してもらっていたがこの1年の間に亡くなられていたので平野さんと学生でお世話になるお店に挨拶をして回った。

今年は昨年よりも東大阪市 SC の PR に力を入れた模擬店活動をしようということで新たに看板とのぼりの作成を行った。

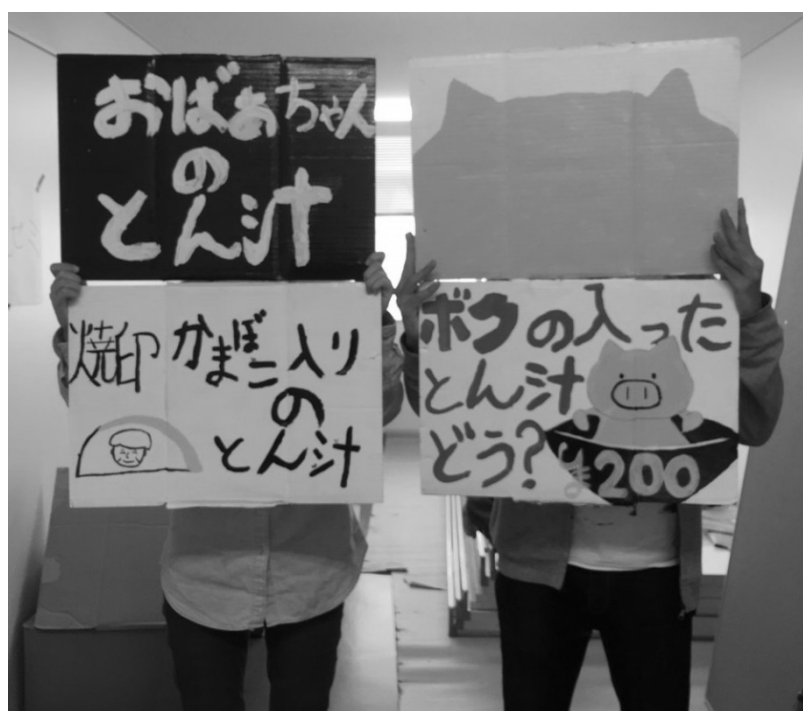
のぼりの作成に当たっては私たち豊山ゼミナールの卒業生である、越智さんの勤めるアトム株式会社に製作をお願いした。ただとん汁の宣伝をするだけでなく豊山ゼミと東大阪市 SC の協力プロジェクトであることが伝わることを意識した。

下の画像が実際に使用したのぼりの図である。



普段社会人の方とやり取りする機会も少ないためメールでの挨拶文もわからず越智さんに迷惑をかけたりすることもあったが、最後までアイデアの提案や修正をしていただき結果としてみなが納得いくものを作ることができた。

またこちらは新たに作成した看板である。



昨年同様かまぼこにおばあちゃんの焼き印を押しお客さんに詳しいことは伝わらなくても、何かシルバー世代と協力しているということを理解してもらえることも意識した。



昨年とはん汁購入者に SC のチラシを封入したポケットティッシュを配布していたが、配っている最中に学祭実行委員の方から広告類を配らないでくれと注意を受けたため、2015 年は配布を中止した。とにかく目立って売り上げを伸ばして SC の PR に繋げようとしていたため大量のコスプレ道具を購入し出費が嵩み学生から不満が噴出することとなった。

味噌は白みそと赤みそを混ぜ合わせて使っていたので配合率を一定に保つため、味担当の学生と会員さんが常時ブースに在中し味の管理を行っていた。それが功を奏したのか初日 127 杯、2 日目 178 杯、3 日目 253 杯のトータル 558 杯、金額にして 167,400 円を売り上げ 3 日間共に売り上げ 1 位を獲得し 3 日間通しての学園祭総合ランキングでも 1 位を獲得することができた。

実際にどのくらいの PR に繋がったのか分からないので目的が達成出来たと言えるのか分からないが、この活動を通じゼミ生間の交流はできてまとまったと感じる。学園祭のすぐ後に松山移住バスツアーが行われたが、学生同士の連携が取れるようになっていたので円滑にプロジェクトを進めていくことができたなど、後の活動に繋げていくことができた。特に 2 回生と 3 回生は、それまで顔合わせる機会もなく繋がりが薄かったので交流を持つ良いきっかけになった。

また、改めてシルバー世代の人脈の広さは協力して頂いた会員さんとも親交を深めることが出来たので一定の結果は出せたように思う。この親交をきっかけに後に手芸・手描き友禅の同好会に参加させていただくことができたなどとネットワークを築く上で重要な出

来事だったと思う。

このとん汁活動が後の様々な活動に繋がるきっかけになれただけでも意義のある活動であったといえるであろう。

御厨祭最終日 総合ランキング1位の記念の1枚



第5章 Q チーム活動報告 ― 撮影、動画編集 ―

松本 朋之・伊藤 潤

第1節 就業風景撮影

1 就業風景撮影の目的

入会説明会時のアンケートの自由記述欄に「仕事内容についてもっと具体的な説明がほしい」「職種内容を具体的に説明してほしい」といった意見が以前から多数寄せられており、説明会だけでは伝えきれない部分がみられる。そこで、仕事に対しての具体的なイメージや関心を持ってもらうため、実際に会員として働いておられる方々の所へ行き、インタビューや就業風景の撮影を行い、動画を編集して説明会の休憩時間に流してもらったり、会報『燐』にインタビュー記事を載せるなどして、現場の生の声を伝え、会員になる後押しをする。これが目的である。

2 インタビュー実施日・場所一覧

私たちはこれまでで、8か所でインタビューと撮影を行った。これがその一覧とインタビュー協力者である。

2013(平成 25)年 11 月 21 日 大阪商業大学の図書館

玉木さん

2013(平成 25)年 11 月 29 日 八戸ノ里公園

加納さん

2014(平成 26)年 05 月 30 日 布施駅周辺の清掃

徳永俊一さん 宮本進一郎さん 名古屋伸五さん

2015(平成 27)年 01 月 19 日 川俣スカイランド

新宮博志さん 吉田秀嗣さん 神原密行さん 大島正美さん

2015(平成 27)年 06 月 10 日 市営楠根斎場

島新盛さん 浜岡直一さん 外園雅一さん

2015(平成 27)年 10 月 09 日 金岡公園

河合久夫さん 河野正夫さん 岩俊弘さん

2016(平成 28)年 01 月 15 日 瓢箪山の東大阪市シルバー人材センターの作業所

木村マツエさん 平井瑋恵さん 橋本俊和さん

2016(平成 28)年 04 月 21 日 株式会社カツロン

亀岡隆さん 金丸敏幸さん 北畠靖夫さん 北内徳治さん

3 就業風景撮影を行う時の注意点・改善点

就業風景撮影に至るまでの手順は以下である。①シルバー人材センターの吉富さんに、就業風景撮影をさせてもらえる場所を探して頂きたいと電話で交渉する。②撮影場所が決まれば、提示された候補の日程に行くメンバーで相談して決め、吉富さんに連絡する。③撮影実施日より前に、シルバー人材センターにメールで質問内容を事前に伝えて頂きたいという旨を伝える。その時、Word で質問内容や撮影についての説明、お願いなどを記し、作成し、添付する。ここでの注意点として、高齢者の方がご覧になるものなので、文字のサイズを少し大きくし、色や線をつけて大事な所を強調させるなど、読み手のことを考慮して作成する。

撮影時は、事前にスケッチブックに書いた質問内容を会員さんに全て見せ、確認してもらう。撮影させて頂くのだから、相手のペースに合わせる必要がある。なので、現在は、質問ごとに撮影を一度止めるようにしている。

4 会員さんへの質問と会報『燐』

1) 質問内容とそれに対する回答

4 つの質問に対して、毎回会員さんの生の声がよく伝わる回答を得ることが出来ている。毎回聞いている質問内容としては、以下の4つである。

質問 1. 「シルバー人材センターに入会したきっかけは何ですか？」

質問 2. 「どんな時にやりがいを感じますか？」

質問 3. 「就業を通して得たことを教えてください」

質問 4. 「センターに入会を考えている方たちへ一言お願いします」

以下の質問に対する回答は、2015(平成 27)年 06 月 10 日に市営楠根斎場でインタビューを行った時のものである。

1 人目 島新盛さん 80 歳 前職 自営業

質問 1. 「私、それまでね。自分で、町工場で個人工場経営しておったんですけども、ちょっと病気に、癌という病気にかかって。ほんで、鉄工所一遍辞めて、辞めるというか息子に任して完全に引退しまして。ほんで、入院して体良くなって、それからあんまり良くなり過ぎて、今度パチンコ行くようになりまして。で、もうこれではいかなんと思ってその話しとったら、仲間にちょっと、シルバーいう所でなんか年寄り使うところあるらしいで言うて、ほんで行って、ほんでお話聞いて、入会する気になりまして現在に至っております」

質問 2. 「普段から動くのが好きなもんで、絶えず動かんとなんか体がなまってるような感じで。で、シルバーの仕事をするようになりまして。で、また、仲間も増えだし、もうな

んかやりがいもあるなあ思っで。で、また晩酌も美味いし、もうそれ以上良いこと無いなあ思っで。ほんとやりがいがいっぱいです」

質問 3.「仕事していて、まあ仲間も増えたし、また色々と今まで経験の無い話をまた経験のある人の話を聞いて、本当に参考になる面もいっぱいあって、ほんと良かったと思っております」

質問 4.「もうみんな歳いってね、定年なって家でゴロゴロ寝とったんじゃ1つも得がありませんので、できたら外を出て、身体を動かして、シルバーさんそこ行って1つお話を聞いて、一遍仕事やったらどうかなあ思います。頑張ってくださいと言いたいです」

2 人目 浜岡直一さん 68 歳 前職 大工

質問 1.「時間が少しあったので、訪ねてみて入りました」

質問 2.「お墓へ来て、綺麗にしてくれてありがとうございますって言ってもろた時が一番嬉しいですね」

質問 3.「耐えること、忍耐力」

質問 4.「一遍入ってみて、良いか悪いか自分で経験した方が良いと思います。他人の口で言うより自分が一日でも来て見学するなり、なんなりしてやった方が良いと思います」

3 人目 外園雅一さん 72 歳 前職 建築関係

質問 1.「市政だよりで 60 歳以上は人材センターに登録できるということで、60 になってから登録して来て。それから、一番最初、シルバーセンターの看板撤去いうて、2 トントラック乗って、それで半年。それから後、シルバーセンターの世話で警備員の大阪府警察本部の警備員を半年やって。それから、それ終わって今度駐輪場。東大阪の駐輪場へ 4 年半行きましたね。それが終わって一旦シルバーセンターを辞めて、辞めてからまた、どうしても暇になって、健康やし、又入ろう思っで再開しまして。それで脱退入会脱退入会脱退、これを三度目の正直で今シルバーセンターに登録してます」

質問 2.「言うたらおかしいけど、一つはこういう歳になってきたら一緒に語るか、ボケ防止と、色んなシルバーセンターの登録しとったら、色んな仕事の世話してくれはるからね。それに対して自分が経験してないことでもやるということを、それで良いなと思います」

質問 3.「それだけ家でぶらぶらぶらぶらしとったらね、そういう色んな所でお金使うしね。それをやめて、やととったらそんだけ健康にもええし、お金も減らんし、嫁さんにボロクソ言われへんし。その 3 つですわ」

質問 4.「とにかく 60 歳以上になったらね。男女問わず入会できるし、健康であつたらちょっとくらいの持病あつても、高血圧とか中性脂肪が高いとか、そんなんは一応薬飲んでやったら、現時点で健康やったら別にセンターもそういう健康診断とか、とやかく言いませんから、入りはった方が言うたら一つは、言い方悪いけれども暇つぶし、それとやったらそれだけお友達も増えるしね。友人関係も増えると思います」

2) 会報『燠』について

これを編集したものが、会報『燠』の2015年10月号に掲載されている。

就業会員の声

大阪商業大学豊山ゼミナールは平成27年6月10日、市営楠根斎場にて、除草などの清掃作業をしていただける就業会員の方にインタビューを行いました。ご協力いただいた3名の会員の皆様、ありがとうございました。

今回のインタビューで行った質問内容は以下の4つです

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



島新盛さん 80歳

① 病気がかり入院したから体が良くなりすぎてパチンコに行くようになり、これではいかんと思いい入会しました。

② 仲間も増えたり、晩酌も美味しいし、やりがいがいっぱいあります。



浜岡直一さん 68歳

① 時間が少しあつたので、訪ねて入会しました。

② 「綺麗にしてくれてありがたうございませう」と言ってもうた時ですね。

③ 耐えること、忍耐力です。

④ 人の口で言うより自分が一日でも来て見学するなりして、良いか悪いか自分で経験した方がいいと思います。



外園雅一さん 72歳

① 60歳になって登録をし、看板撤去、警備員、駐輪場などの仕事をして一旦シルバーセンターを辞めたが、暇になって健康やしました入ろうと思て今が三度目の正直です。

② シルバーセンターに登録しとつたら色々な仕事を世話してくれるのと、自分が経験



除草作業をしているところです。

除草作業と、土を均しているところとです。



③ 仕事をすればそれだけ健康にもいいし、お金も減らんし、嫁さんにボロクソ言われへんし、この3つです。

④ 男女問わず入会できるし、入りはったほうか、言い方悪いけれども、暇つぶしになるし、それとお友達も増えるしね。友人関係も築けると思います。

してない事もできるので良いなと思います。

東大阪市シルバー人材センターで行われる会報『燐』の編集会議には、私たちも参加させて頂いている。この記事は、会報『燐』の1ページを「豊山ゼミナール」に任せて頂き、そこに就業風景撮影時のインタビュー内容や就業風景写真を編集し、紹介したものである。インタビュー時の動画を編集したものをシルバー人材センターで流してもらうだけでなく、写真と文字で会員の方にも見てもらえるように努めている。

3) インタビュー結果

8回のインタビューを通して毎回似たような意見や貴重な意見が見られる。質問1～3の回答を簡易的であるが、次のように表でまとめた。

①「シルバー人材センターに入会したきっかけは何ですか？」についての回答

	家族・知り合いの紹介	地元・近所	働きたい	時間を持て余していた	社会との繋がり	市政だより	健康	小遣い稼ぎ
玉木さん	○							
加納さん	○							
徳永さん		○	○					
宮本さん	○							
名古屋さん			○					
新宮さん				○	○			
吉田さん	○			○				
神原さん				○				
大島さん				○				
鳥さん	○			○				
浜岡さん				○				
外園さん				○		○	○	
河合さん				○				
河野さん				○				○
岩さん				○			○	○
木村さん							○	
平井さん	○							
橋本さん					○			
亀岡さん				○			○	○
金丸さん				○				
北畠さん				○			○	○
北内さん	○	○						

質問1.「シルバー人材センターに入会したきっかけは何ですか？」に対しては、定年後に「時間を持て余していた」という意見が半数以上の方が回答し、次いで「家族・知り合いの紹介」が多い。「健康」、「小遣い稼ぎ」と老後を楽しむためと思われる回答も多い。逆に「市政だより」は一人だけで、雑誌や記事を通してシルバーに入ろうとする人は少ないようだ。表には記していないが、中には「何か目的を持って人間らしく生きたい」や「社会への恩返し」といった熱い思いの込められた回答もあった。

②「どんな時にやりがいを感じますか？」に対する回答

	感謝の言葉	仲間が増えた	色々な業種の話が聞ける	働くこと	身体を動かせる	晩酌がうまい	未経験のことができる	仕事が上手くできた
玉木さん	○							
加納さん	○							
徳永さん	○							
宮本さん	○							
名古屋さん	○							
新宮さん		○	○					
吉田さん	○							
神原さん	○							
大島さん				○				
島さん		○			○	○		
浜岡さん	○							
外園さん			○				○	
河合さん			○					
河野さん	○							○
岩さん								○
木村さん								○
平井さん								○
橋本さん						○		○
亀岡さん								○
金丸さん				○				
北畠さん					○			
北内さん								○

質問 2. 「どんな時にやりがいを感じますか？」に対しては、野外で働く人のほとんどが「感謝の言葉」をかけてもらえることと回答した。利用される方々と身近に接する機会が多いからであろう。逆に屋内で働く人のほとんどが「仕事が上手くできた」と回答した。清掃作業などとは違い、覚えることが多いので段々出来るようになり達成感を得ているからだろう。中には「仕事が上手くできた」と答えた野外で働く清掃作業の方で、作業前と作業後の写真を取るなどして仕事の達成感を得るなど、一人一人仕事のやりがいを見つけておられる。

③「就業を通して得たことを教えてください」に対する回答

	健康・体力維持	人との繋がり・出会い	色々な人の考え方・知らない業種の話	忍耐力	感謝の言葉	前の仕事を引きずらない
玉木さん	○					
加納さん						○
徳永さん		○				
宮本さん		○	○			
名古屋さん		○				
新宮さん		○				
吉田さん			○			
神原さん	○					
大島さん	○					
島さん		○	○			
浜岡さん				○		
外園さん	○					
河合さん					○	
河野さん		○	○			○
岩さん		○				
木村さん				○		
平井さん	○	○				
橋本さん		○				
亀岡さん			○			
金丸さん		○	○			
北畠さん						○
北内さん		○				

質問 3. 「就業を通して得たことを教えてください」に対しては、「人との出会い・繋がり」や「いろいろな人の考え方・知らない業種の話」、「健康・体力維持」という回答が多く見られる。働くことで人と繋がり、社会的孤立が無くなるので、同居人以外との交流が少ない

人より要介護状態や認知症になるリスクが少なくなることが、日本福祉大学や千葉大学などの研究チームの調査によりわかっている。この調査結果は、次の新聞記事に詳しく記されている。

孤独な高齢者 認知症リスク

交流少ないほど発症率上昇

他者と毎日頻りに交流する人との健康リスク発症の比較

他者との交流頻度	要介護度2以上になるリスク	認知症の発症リスク	早期死亡するリスク
月1回～週1回未満	1.4倍	1.39倍	1.15倍
月1回未満	1.37	1.45	1.34

(注)日本福祉大、千葉大などによる

日本福祉大など調査 早期死亡の恐れも

研究チームは、2003年10月時点で要介護認定を受けていなかった愛知県に住む65歳以上の男女約1万2千人を対象に、その後約10年間の健康状態を追跡調査した。2272人が歩行や立ち上がりが困難で入浴や排泄の際に介助が必要など「要介護2」以上になり、1986人が認知症を発症。2922人が亡くなった。これらの人を対象に、別居する家族・親族や友人と会ったり、電話やメールをやり取りしたり、電話をしたりして交流する頻度と健康状態の変化を、性別や年齢、世帯構成などの影響を除いて分析した。

その結果、他人との交流が月1回～週1回未満の人は、要介護2以上になるリスクが毎日頻りに交流している人に比べて1・4倍高かった。認知症を発症するリスクも1・39倍高くなった。交流が月1回未満のお年寄りの場合、早期に死亡するリスクが1・34倍高まった。

交流が月1回未満のお年寄りの割合は全体の7・4%（男10・2%、女4・7%）、月1回～週1回未満も含めると15・8%（男21・2%、女10・6%）に上った。

調査に当たった日本福祉大の斎藤雅彦准教授（社会福祉学）は「社会的な孤立と健康への悪影響の関係はこれまで指摘されてきたが、今回の調査結果で週1回未満という目安が示された」と指摘。

指針。「人付き合いは少ないと健康に影響を及ぼす」とは、お年寄りの健康に悪影響を及ぼすことを示している。

そのため、定年後でも働くことは金銭面だけでなく、健康面でもいい効果をもたらすと先ほどの表を見ても言えるだろう。

④「センターに入会を考えている方たちへ一言お願いします」に対する回答

質問 4.「センターに入会を考えている方たちへ一言お願いします」に対しては、「家でぼうっとしているなら、健康や人脈、経験など色々得られる」と経験からくる言葉を返す人が多い。「まず何より考えるより挑戦するべきだ」と会員になるかを考えている方々の後押しするように話す方もいれば、「我慢強くなければ勤まらない。前の仕事の地位や驕りをなくし、過去を引きずらないこと。自分を知り、人の意見を素直に聞くこと」と、厳しい意見を出す方もおられる。こういった意見はセンターへ入会を考えている方々だけではなく、働く全ての人々に言えることであり、何より厳しい社会を経験して来られたからこそ言える言葉だろう。

4) インタビュー結果を通して

インタビューでの動画や記事は、入会の後押しを目的としているので、会員さんやすでに少しでも興味を持っている方の目にしか入らない。しかし、せっかく熱意を持って答えてくださった会員さんの言葉を、その人たちだけに伝えるのではもったいない。質問 1 の回答でもある様に、定年を迎え時間を持て余している方が多いという情報があるのだから、そういう人たちに対してのアプローチを考え、行動することで、新たな会員増加に繋がるはずだ。

例えば、質問 1 では雑誌や記事がシルバー人材センターに入会するきっかけになった人が一人しかいなかったが、新聞や雑誌などは見ている方は多くおられるだろう。そこに『燻』の時とは違い、シルバー人材センターを知らない人でも楽しめるようなインタビューの記事を書かせてもらうことが出来れば、シルバー人材センターに少しでも興味を持ってもらえるだろう。また高齢者がよく行く場所を会員さんや入会説明会のアンケートなどで聞き、意見の多かった場所の目立つ所に、ポスターや先ほどと同じような記事を書いたフリーペーパーを置かせてもらえれば、自然と目につき、興味を持って頂けるだろう。

このような方法でシルバー人材センターや豊山ゼミの活動をアプローチできれば、いずれインタビュー時の質問 1 での回答に豊山ゼミの記事を見たからという人が出てくるかもしれない。その時、目に見える結果と達成感が得られるはずだ。

参考文献

日本経済新聞「孤独な高齢者 認知症リスク」『日本経済新聞』2015 年 05 月 26 日、朝刊

第2節 動画編集

Q チームでは昨年度からの引継ぎで就業風景の撮影とその撮影された動画の編集を行ってきた。本節では動画編集に重点をおいて説明していく。

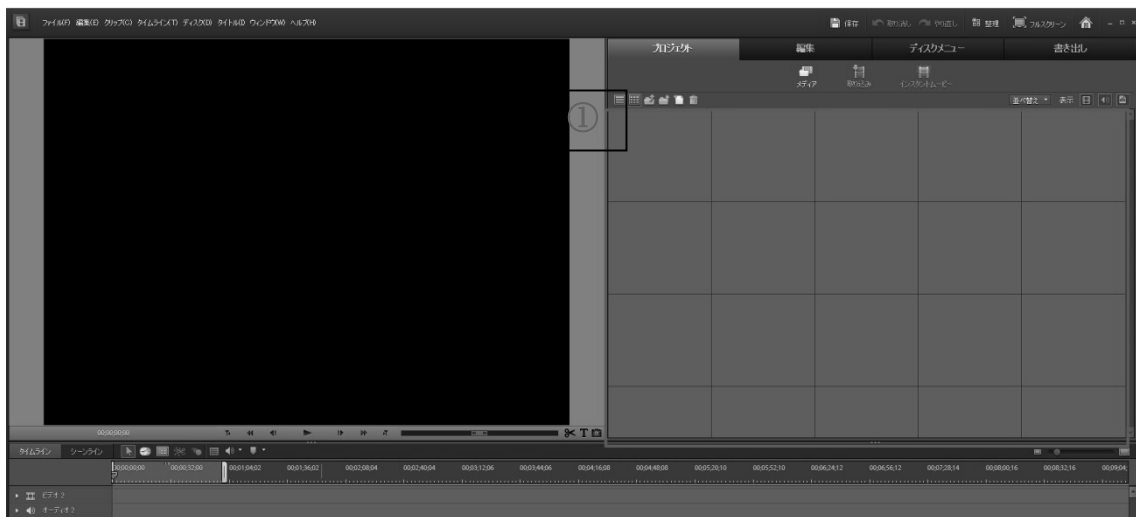
1 動画編集の目的

説明会の内容だけでは実際に働くというイメージを抱くことができず疑問、不安、悩みを感じている方が少なからずいたため、就業風景を見てもらうことによって少しでも仕事に対して具体的なイメージを得ることができるのではないかと考えたためである。

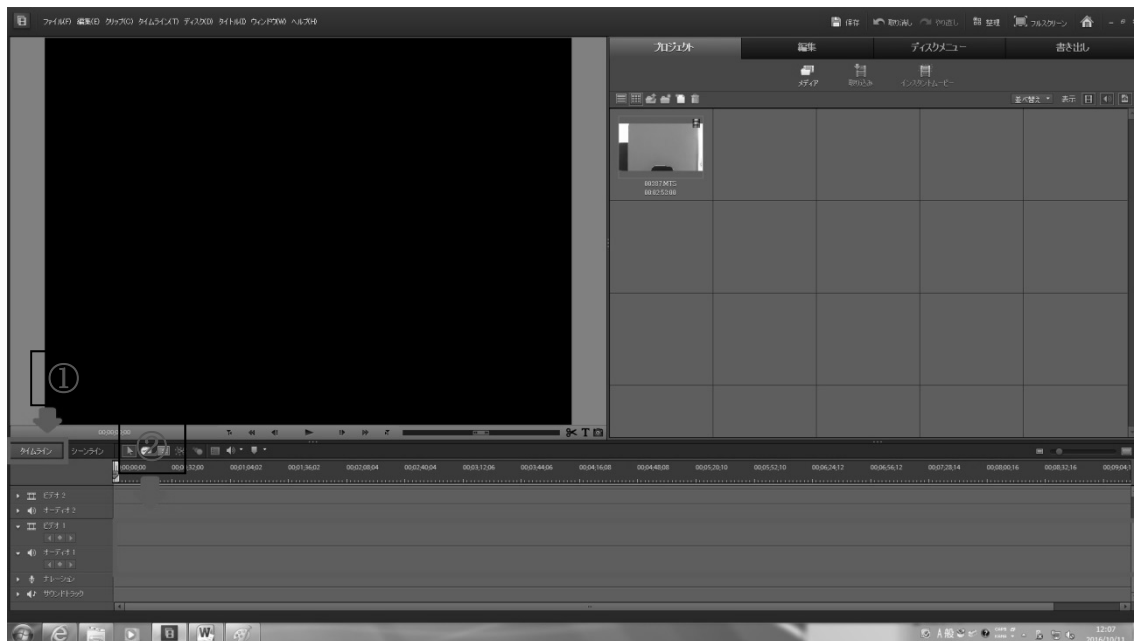
2 編集内容

1) 動画編集の作業過程

ここでは動画編集の作業過程について書いていきたいと思う。使用する編集ソフトは「Adobe Premiere Elements10」というソフトだ。



①まず、ソフトを起動し、赤枠で囲われている個所に編集したい元となる動画をドラッグ&ドロップする。

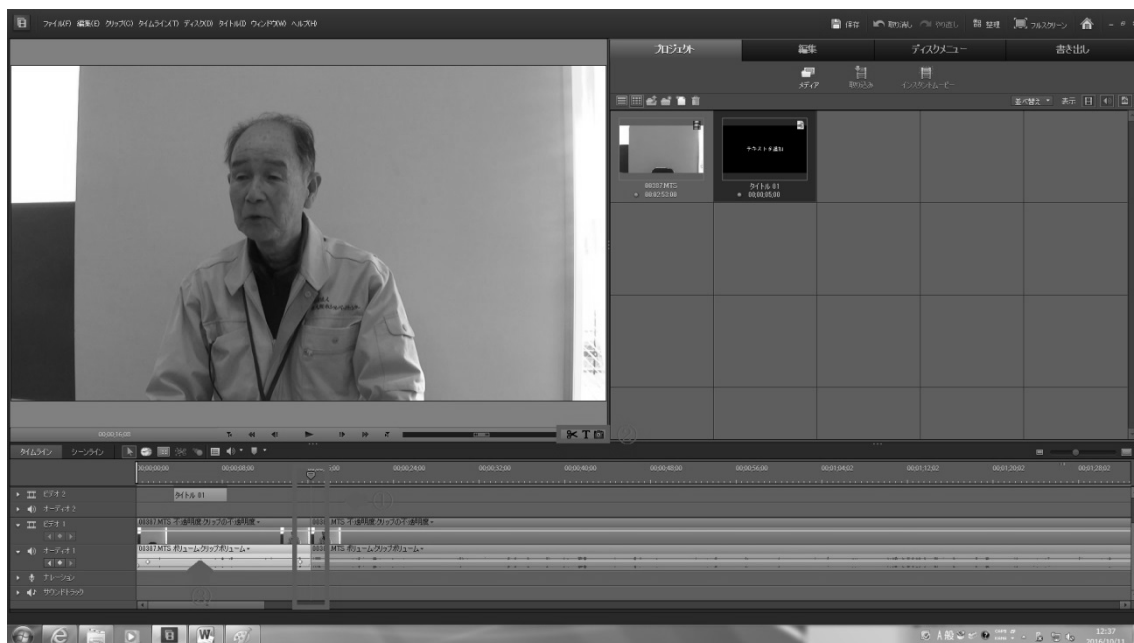


次に①のタイムラインをクリックし、②のビデオ1という箇所に動画をドラック&ドロップ。

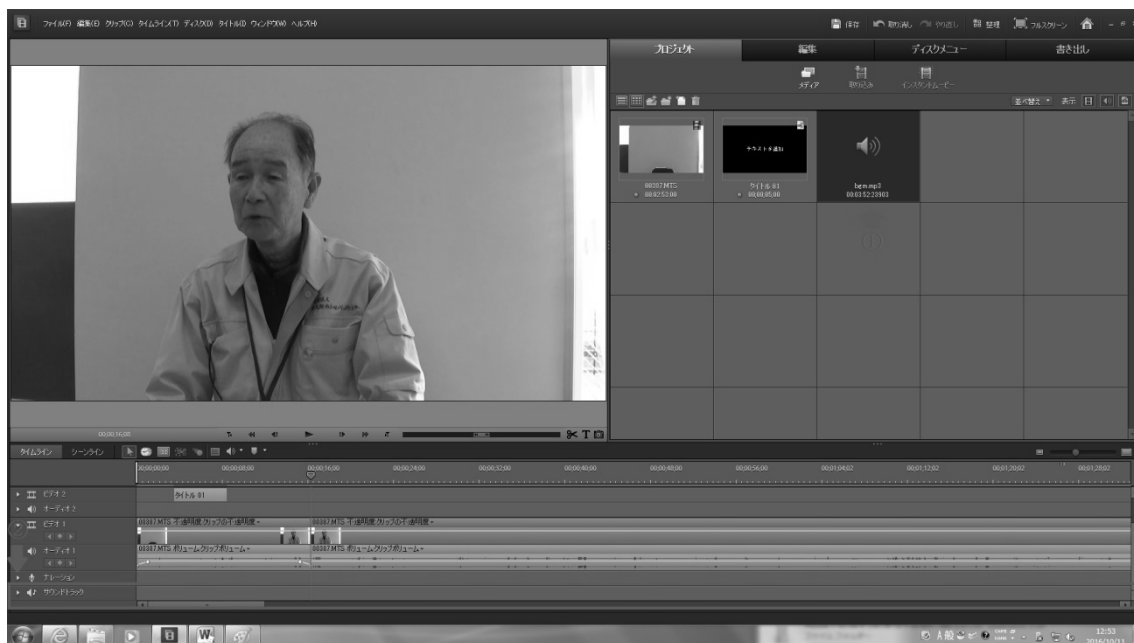
入れた動画の上で左クリックをし、「オーディオとビデオのリンクを解除」を選択。この作業により動画とオーディオを別々で編集することが可能になる。



字幕の追加の仕方は①の「T」をクリックすると「テキストの追加」という項目が出てくるのでそこに字幕を入れ、好きなところに字幕を配置する。入力した字幕は②のテキストスタイルで字体を変更可能。③では色を変更することができる。④の「T」を左クリック長押しすることで横文字入力に切り替えることができる。



動画のカットの仕方は①の「バー」をカットしたい場所にもっていき、②の「ハサミの絵」をクリックするとその部分でカットされる。カットされた動画、オーディオはそれぞれの箇所でも右クリックし「消去」を選択すると消去可能。③ではオーディオのフェードイン、フェードアウトを選択可能。右クリック、「フェード」、を選択し、やりたい方を選択。



BGM の入れ方は①に動画ファイルと同じように BGM ファイルをドラック＆ドロップ。次に②にドラック＆ドロップ。BGM もオーディオと同じくカット、フェードイン等を選択できる。BGM の大きさは、右クリック、「オーディオゲイン」を選択し、変更することができる。

し、撮影の際の背景にも注意を払って撮影を行い、少しでも入会希望者の方にイメージを
してもらいやすい動画を作製していただきたいと思います。強く思う。

現在センターで入会説明会、講習会の合間の時間に流してもらっている動画に関して、
職員の方に意見をいただいた。

職員の方の意見では、「ビデオを真剣に見ている人にはとてもいいのではないと思うが、
真剣に見ていない人、ギリギリに入ってきて見ない人などがいるので、何とも言えないと
いうのが現状」とのことだった。また、動画に対する評価は「今の状況は短い動画が繰り
返し再生されているだけなので、何度も見ている人は飽きてしまう。もう少し素材がほし
いところ。」とのことだった。また、「動画によって字幕の色や字体がバラバラなので、字
が読みやすいように工夫してほしい。統一感がある方がよいのではないか。」という意見を
いただいた。今後、このような意見を参考により良い動画を作って製作してほしい。

第6章 Rチーム活動報告 一歩こう会、総会補助一

松本 一希

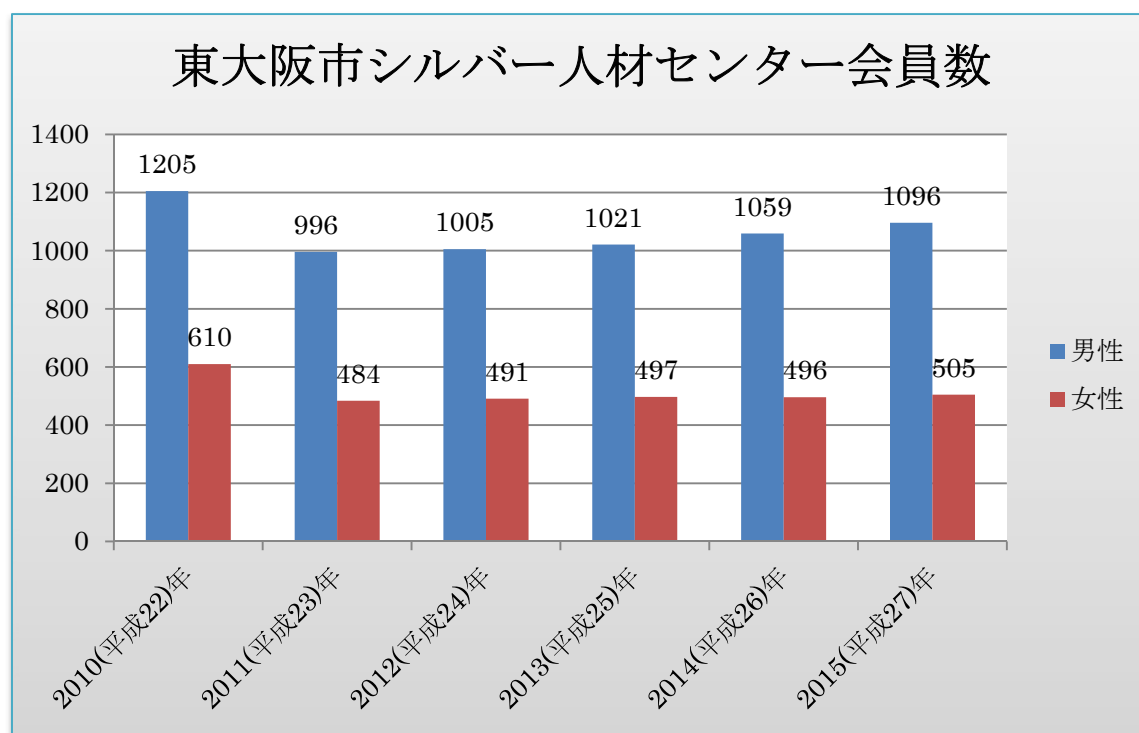
第1節 歩こう会

1 目的

近年シルバー人材センターの会員数は減少してきている。その原因の1つとして考えられることはシルバー人材センターが地域社会の健全な発展を目的とする事業を初めに公衆の日常生活に欠くことのできない事業を行う法人、「公益社団法人」になったからである。

「公益社団法人」になったことにより懇親会や親睦旅行に対するセンターからの援助金が無くなり、当面の仕事が終了すると会員で有り続けるメリットが少なくなってしまったからだろう。

しかし、それでも同好会を行っている方々がいる。援助金がなくなっても同好会を続けている、それはシルバー会員の皆さんにとって何か魅力的なものがあるから続けているのだろう。私達はその同好会を続けている目的や理由を突き止め、同好会はシルバー会員にとってどのようなものであるのかそしてこのシルバー人材センターにどのような影響を与えているのか知るために同好会の1つである「歩こう会」に参加した。



注) シルバー人材センター各議案書

2 行き先や当日の様子

初めに 2015(平成 27)年 6 月 11 日に京都の城陽駅^{じょうよう}というところに行きそこから山城青谷^{やましるあおだに}駅までの 7.5 キロを歩くプランに参加する予定だったが雨天の影響により、初回の歩こう会は中止となった。

次に 9 月 14 日に服部川駅^{し ぎ さんぐち}から信貴山口駅^{しんぎさんぐち}まで約 7.5 キロを歩くプランに参加した。

点呼を取った後、皆で準備体操を行い、歩きながら様々な古墳を見て回ったり、小さな古墳の中に入って見物したり、玉祖神社^{たまおや}で皆と一緒に昼食を食べたりと有意義な時間を過ごした。

一緒に歩いた会員の皆さんは仲が良く、道中は会話が絶えず、歩いている途中で靴が壊れるというトラブルが起きたがシルバー会員みんなで靴を売ってる店を探し、靴を買っている間はその人をみんなで待つといった、とても仲間を大切にしているのがわかる場面があった。昼食中も家で作ってきた弁当を会員はもちろん、私達にもお裾分けしたりと賑やかだった。

昼食後は集合写真を撮り、帰りの道中でも会話が絶えず、無事に山城青谷駅について解散した。解散後にある 1 人のシルバー会員の方に「あなた達が参加してくれたからいつもより楽しかった」と嬉しい言葉をもらい、私達が参加したことによりシルバー会員の皆さんに何らかの影響を与えている事を知ることができた。



↑ 2015(平成 27)年 9 月 14 日当日の歩こう会の様子の写真

次に10月19日に東寝屋川駅から京阪萱島駅までの約7.7キロを歩くプランに参加した。

最初は寝屋川市立埋蔵文化財資料館に行き15分ほど見学し、そこでは縄文時代や弥生時代の土器だけではなく、当時の人が食べていた貝やどんぐりの食べかすを捨てる貝塚の後に土ごと標本にしたものが展示されていた。

そのあと正縁寺^{しょうえんじ}に行き墓石などたくさんの石造物を見て、昼食を東寝屋川公園でとり、最後に大念寺に訪れ、萱島駅で解散した。

会員の皆さんは物知りな方が多く、資料館では色んな歴史や博学を、道中では今と昔の生活の違いや将来のことについてのアドバイスなどもたくさん教えていただいた。また会員同士でも昔のことや互いが知っている知識や歴史を楽しそうに話していた。この交流会に参加しているシルバー会員の皆さんは心の底からこの『歩こう会』を楽しんでおり、この交流会はシルバー会員の皆さんにとって楽しみの1つなのだと知ることができた。



↑2015(平成27)年10月19日当日の歩こう会の様子の写真

最後に 11 月 16 日に山田川駅から祝園駅^{ほうその}の約 5 キロを歩くプランに参加した。この日は京都にあるけいはんな記念公園周辺を歩くという事になっていた。

歩いているとききれいな柿がよく目につき、歩こう会の皆さんともそこから会話がはずみ、昔の事や、今の趣味、為になる話などを聞いて散歩中はとても賑やかな時間が流れた。

その後、国立国会図書館の関西館前を歩いてけいはんな記念公園で昼食をとったのだがその当日に参加していた一人のゼミのメンバーが弁当を忘れ、それに気づいた会員の皆さんはそのメンバーに自分たちが持参した弁当を少しづつお裾分けをしてくれて、私達はシルバー会員の皆さんの優しさに触れることができた。

昼食後はけいはんな記念公園の中にある、「水景園 観月楼^{かんげつろう}」を訪れ、そこでとても情緒のある景色を堪能しつつ、記念撮影を行った。

最後には来迎寺^{らいこうじ}を訪れて寺内にあった鐘を鳴らして帰り、祝園駅で解散した。

この日はシルバー会員の皆さんの優しさに触れたり、日本の歴史ある景色を堪能したりと充実した一日となり、2015(平成 27)年最後の歩こう会は終了した。



↑ 2015(平成 27)年 11 月 16 日当日の歩こう会の様子の写真

3 評価

3度の歩こう会を通してわかった事はこの「歩こう会」を初めとした同好会を続けてる理由はシルバー会員にとって生きがいでもあり、更に我々が参加したということで若者との交流できる機会の場になっているという事だ。

下記の記事は内閣府による2016(平成28)年版高齢社会白書に記載されているアンケート結果である。

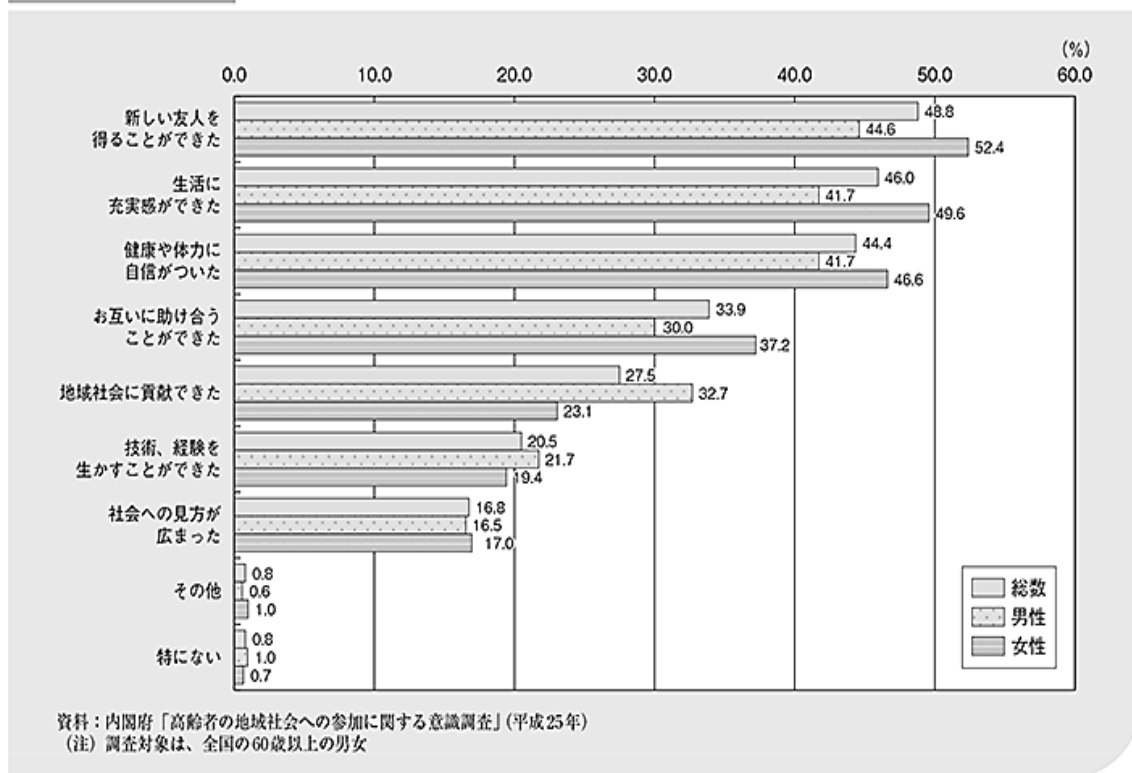
初めに高齢者のグループ活動効果についてのアンケートを見てみると多くは新しい友人ができた、生活に充実感が出たと答えている人が半数近くもいる。

高齢になってからは定年退職を迎え、家で過ごす時間が増えたが、様々な人との交流が少なくなっている人が多いのが現状である。家族と楽しく過ごせている高齢者は交流したいとはさほど感じないかもしれないが一人暮らしや家族と暮らしていても交流できる機会が少ない高齢者は交流したいと思うし、生活していても楽しくないはずだ。

色んな人と交流したい、生活を充実なものにしたい、そういった人々がグループ活動に参加したことによりこのような結果が出ているのだろう。

そして私はその様々な人と交流したいと思っている人の中でも若い世代と交流したいと思っている人が多いと考えている。

図1-2-5-2 高齢者のグループ活動参加による効果（複数回答）

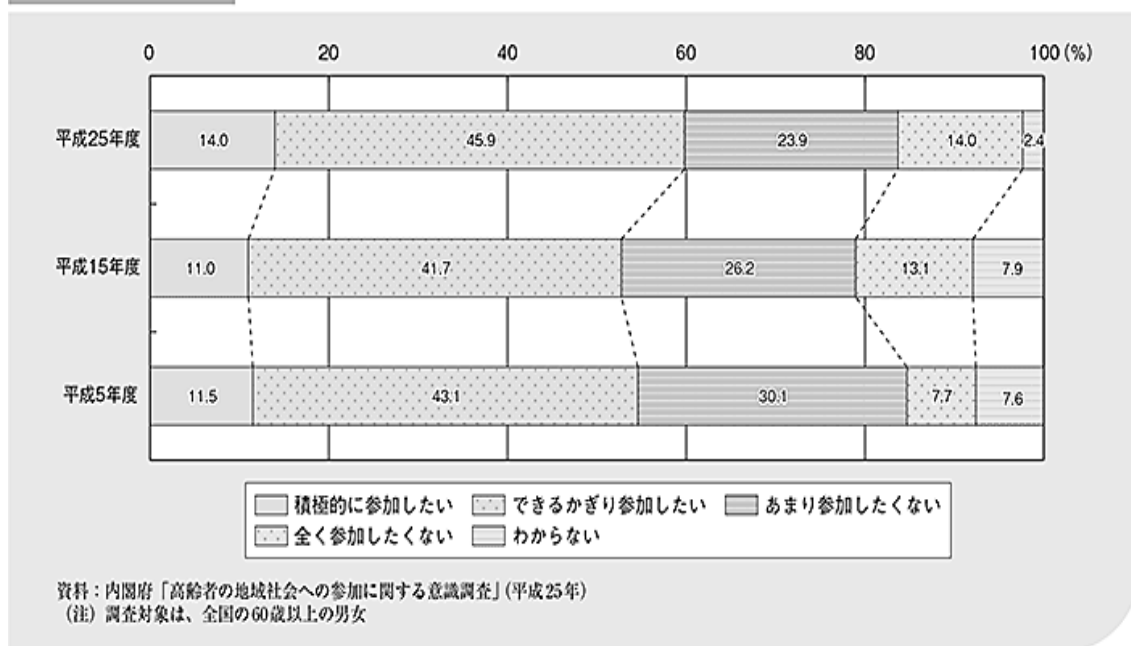


注) 2016(平成28)年版高齢社会白書 高齢者のグループ活動参加による効果

次の記事は若者との交流できる機会の参加意向の有無をアンケートで確認したものだ。結果は「参加したい」が約 60%、「参加したくない」が約 38%と 6 割近くの高齢者の方々が若者との交流できる機会を求めているという結果が出ている。

これも高齢者になって交流する機会、特に若い世代との交流の機会が減ってしまったことにより出た結果である。

図1-2-5-6 若い世代との交流の機会の参加意向



注) 2016(平成 28)年版高齢社会白書 若い世代との交流の機会の参加意向

これらのアンケートを見て私は若者との交流できる機会を求める高齢者が増え、自らその機会を作って参加した事により高齢者のグループ活動参加に効果による結果が上記のようになったのだと私は考えている。

歩こう会はまさにその友人作り、知人になるきっかけ作りになっており、更には我々豊山ゼミが参加する事で若者との交流する機会の場になっている。活動中に印象に残っていた同好会の方々の「歩こう会がある日はウキウキしている。」や「最近の私の生きがいの一つがこの同好会になっている。」といった発言は正にシルバー会員の生きがいと言える証拠だ。同好会や懇親会はこういった同年代同士の交流だけでなく若者との交流も深まることにつながっており、さらにシルバー人材センターにとっては脱会防止にも繋がっているのではないかと考えている。

私は今後も歩こう会への参加活動は継続していくべきであり、それはシルバーの脱会を防ぐだけでなく会員増加にもつながる後押しになっていると思っている。高齢化が進む今だからこそ高齢者の生きがいを感じられる場、多くの方と交流できる環境づくりが必要であり、その問題や課題を少しでも解決できる場所の一つが同好会と懇親会である。

第2節 総会補助

1 目的

2015(平成 27)年 6 月 12 日、東大阪市立市民館で行われた東大阪市シルバーセンター定期総会に我々はシルバー人材センターとの信頼関係をさらに構築する為、総会補助として参加した。

また、この東大阪市シルバーセンター定期総会は毎年シルバー会員の参加人数が少なく、少しでも多くのシルバー会員の方に参加してもらえるよう工夫することにした。そこで我々は定期総会自体に面白みを加えつつ参加者とのコミュニケーションを取れば参加者は増えると考え、久保山ゼミに健康体操を企画していただいた。

2 内容

初めに我々豊山ゼミは自転車整理、写真撮影、受付などを補助を行った。

受付をあらかじめ終えた後はシルバー職員さんと定時総会終了後に渡す参加品の分配作業を手伝い、1 人は会場で撮影を行った。

参加品の分配を終えたあとは遅れてくるシルバー会員の案内と受付を行った。



参加品の配付の手伝い

そして定時総会が始まり、下記の記事は 2016(平成 28)年度定時総会議案書から抜粋した当日のスケジュールである。

平成 28 年度定時総会次第

第 1 部 安全講演 「自転車の交通ルールとマナー」 午後 1 時 30 分～

講師 大阪府布施警察署
交通課 警部補 鷹西 克典 氏

第 2 部 総 会 午後 2 時 50 分～

1. 開会の辞
2. 理事長挨拶
3. 来賓紹介
4. 祝電紹介
5. 議長選出
6. 定足数報告
7. 議事録署名人選出
8. 議 題
 - 議案第 1 号 平成 27 年度 事業報告承認の件
 - 議案第 2 号 平成 27 年度 決算報告承認及び 監査報告の件
 - 議案第 3 号 役員選任の件
9. 報告案件
 - 報告第 1 号 平成 28 年度 事業計画の件
 - 報告第 2 号 平成 28 年度 収支予算の件
 - 報告第 3 号 平成 28 年度 資金調達及び設備投資の見込
10. 閉会の辞
11. 健康体操 大阪商業大学公共経営学科 久保山 直己 准教授

注) 2016(平成 28)年度定時総会議案書 参照

初めは大阪府布施警察署交通課警部補の鷹西 克典さんからの自転車交通マナーについての講座が行われた。

自転車交通マナーでは近年自転車との衝突事故が増えており、自動車と自転車の交通事故の様々なケースを過去にあった交通事故も入れながら話していた。車が左折時に自転車に気付かずぶつかるケースやその左折する自動車を回避しようとして後続車にぶつかるケース、対向車と正面衝突したりと様々なケースを説明していた。更に歩行者との衝突では怪我をさせたら最低約 50 万円、最悪、意識不明の状態になると 9500 万円と多額の損害賠償を払わなければならないと説明していた。

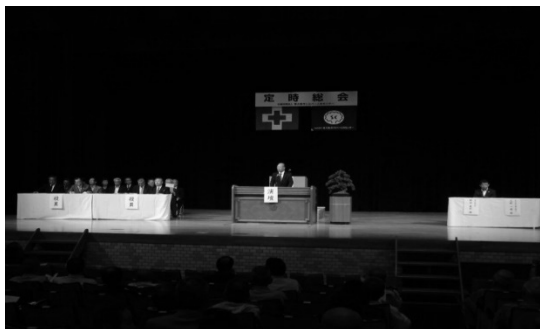
他にも自転車保険について、万が一交通事故が起きた際の対処方法について話したり、とても現実味がある内容でシルバー会員の皆さんはもちろん補助として参加していた私も明日は我が身かもしれないと感じながら話を聞いていた



自転車交通マナーの様子

次に本題である総会が開かれ初めに理事長からの挨拶を行い、そのあとに議長選出をおこなった。各東大阪シルバーセンターの代表者達が挨拶を終えたあと、会議・講習会・イベント等開催状況や公益社団法人東大阪市シルバー人材センター実績、決算報告承認及び監査と言った 2015(平成 27)年度の事業報告等、様々な議案についての報告と提案が行われた。

この総会はシルバー人材センター関係者にとって重要である為、シルバー会員の中には質疑応答で自ら手を挙げて質問をする人がいるくらい、総会に積極的に参加していた。



総会の様子

最後に久保山ゼミによる健康体操が行われ、内容は家庭でもできる簡単健康体操であった。久保山教授による挨拶を終えた後、久保山ゼミの生徒たちが舞台に立ち、その場で健康体操を実演し、さらには総会に参加していたシルバー会員の方々と一緒に舞台に立って健康体操を一緒に行った。

健康体操を受けている間、シルバー会員の皆さんは先程まで見せていなかった笑顔を見せて、舞台に立って参加したシルバー会員の方は若者とコミュニケーションが取れたことが嬉しかったのか久保山ゼミの生徒と握手をしていた。



久保山ゼミの健康体操の様子

この健康体操は若者との交流を含め、認知症対策にも大いに貢献していると私は考えている。

下記の新聞記事によると近年問題視されている高齢者の認知症に影響を与えることが、

千葉大、日本福祉大の合同の研究結果によりわかった。実際に同居人以外との交流が週 1 回の未満のお年寄りの人々は、認知症になる確率が 毎日頻繁に交流している人よりも 1.4 倍高く、さらに同居人以外との交流が月 1 回未満のお年寄りの場合、早期に死亡するリスクが 1.34 倍にまで高まるという結果が出ている（第 5 章の記事参照）。

久保山ゼミの健康体操は正に若者との交流に繋がり、更には生活習慣において運動は大切なことで、体を動かすだけでも認知症対策にもなるため、2 つの認知症対策をこの健康体操で行われている。

私はこの健康体操はシルバー会員にとって 2 つの楽しみがこの定期総会にできたのではないかと考えている。

総会も健康体操も無事に終わり、最後は出入口前でシルバー職員の皆さんと一緒に総会に参加したシルバー会員に参加品を配布した。参加品を受けたと会員の皆さんは受け取って「ありがとう」とお礼を言ってくれた。中には「健康体操は楽しかった」と健康体操は高評価だったという事がわかった。

こうして 2016(平成 28)年度シルバーセンター一定時総会は無事に終わった。



総会最後の挨拶



出入口前で参加品を配付



3 評価

今回の定時総会は総会も難なく終え初の健康体操も成功と呼んでもいい結果になったが、参加者の人数は少ないままという悲しい結果になってしまった。

原因としては宣伝やネット広告と言った広報力が不足していたからだろう。広報力が不足していたことにより情報が広まらず、参加者の人数が例年通り、少ないままで終わってしまった。

しかし、今回の総会が無駄に終わったわけではない。シルバー人材センターが発行している会報『燠^{いぶし}』の第75(平成28年10月)号に2016年(平成28)年に行われた定期総会について記載されている。記載されている記事の中には大阪商業大学による健康体操が載せられており、「ただ硬いだけの総会にはなっていない」と記載されている。

これは我々の活動をセンターが評価しているということであり、今までの定期総会の補助を初め、様々なシルバー人材センターの仕事の補助をし続けた結果である。更には健康体操を入れたことにより、定期総会で多くのシルバー会員を呼ぶきっかけにもなっている。今後もさらなる信頼を得ていくために、定期総会は久保山ゼミと協力して健康体操を続け、多くのシルバー会員が定期総会に参加できるように広告や宣伝などと様々な方法でシルバー人材センターに貢献していくべきだろう。

事務局通信



第5回目の今回は「総会」をテーマに発信させていただきます。

今年も去る6月13日(月)に大阪商業大学のユニバーシティホール「蒼天」にて定時総会を開催いたしました。委任状も含めると1,140名の出席があり、無事に全議案承認を受け、終えることが出来ました。会員各位には厚く御礼申し上げます。

しかし一方で、当日の会員総数1,686名に対し、実際に会場にご来場いただけただのは143名で全体の9%にも満たない状況でした。多くの会員が仕事を抱えていますので、全員が顔をそろえるというのは所詮無理なことではあります。それが、それにも来場者数が寂しいというのが正直なところです。

会場に來られないほとんどの会員が委任状と言う形でご出席いただいておりますので、総会としては何ら問題ありません。ただ、役員の選任や事業報告の承認など、非常に重要な決議を行う定時総会の場に、ほとんどの会員が

足を運んでいただけないというのはやはり残念です。

総会への出席は義務ではなく権利です。出るか否かや出席の形は会員個人の判断にゆだねられています。しかし、年に1度の総会です。可能な限り会場での出席と行う形で行使していただければ、当センタ―としても良い意味での緊張感が生まれ、会員各位の考えがより反映されやすい組織へと変わっていくのではないかと思います。

去年と今年の総会では大阪商業大学による健康体操も行っています。ただ硬いだけの総会ではなくなってきたと思います。来年以降は出席について前向きにご検討いただければ幸いです。



健康体操



今年の総会

東大阪市シルバー人材センター定款 第3章 総会

(構成)
第12条 総会は、正会員及び特別会員をもって構成する。(以下、省略)

(権限)
第13条 総会は、次の事項について決議する。

- (1) 役員の選任又は解任
- (2) 役員の報酬等の額の決定又は役員
の報酬等の支給の基準
- (3) 定款の変更
- (4) 各事業年度の事業報告及び決算の承認

- (5) 会費及び賛助会費の金額
- (6) 会員の除名
- (7) 解散、公益目的取得財産残額の贈
与及び残余財産の処分
- (8) 合併
- (9) 前各号に定めるもののほか、一般
社団・財団法人法に規定する事項及
びこの定款に定める事項

(議決権)

第17条 総会における議決権は、正会員及び特別会員1名につき1個とする。

(定定数)

第18条 総会は、正会員及び特別会員の総数の過半数の出席がなければ開催することができない。

(5)

注) 2016(平成 28)年 10 月号『燾』参照。

第7章 松山班の活動

宮崎 勇成・南 健太

第1節 日本版 CCRC

1 日本版 CCRC の説明

政府が地方創世の一環としている、元気な高齢者の地方移住を検討する自治体が全国で増えている(右上図)。理由として人口減少への危機感から、高齢者の知識や経験を地元企業の活性化に繋げる考えである。右上図にも多数みられる CCRC とは、米国で高齢者が健康なうちに移り住み、生涯学習や社会貢献に取り組みながら暮らす生活共同体である。(Continuing Care Retirement Community の略称。)右下図は日本版 CCRC のイメージ図である。介護施設不足の都市から地方へ移住してもらうために、国が地方自治体に資金・制度面で支援している。そうすることで、手厚い医療・介護を受けることができる環境を整え元気な高齢者の方々が健康作り・ボランティアに参加することが想定されている。

(元気なシニア呼び込め 日本版 CCRC 『日経』

2015 年 7 月 23 日夕刊)



2 CCRC の松山プロジェクトでの目的と必要性

松山プロジェクトでは、都市から移住してもらうために、先ほど説明した日本版 CCRC に「働く」という要素を追加して進めている。CCRC に向けて移住してもらうことが必要だが、現段階ではまだ目標であり、松山市シルバー人材センターがバックアップしてツアーなどを行い、まずは愛媛県の魅力を伝えることを目的とした。今回のバスツアーでは、愛媛県

のシルバーの方の元気で働いている姿を見たり、交流することで、松山の良さを理解してもらうことに力を注いだ（2015年Uチーム中間報告会.pptx）。

第2節 松山移住促進プロジェクト

1 松山移住促進プロジェクトの目的と経緯

1) 目的

シルバー人材センターは長年シニア層に臨時的、短期的、軽易な仕事を紹介している。しかし時代の変化とともに、これまでサラリーマンであったホワイトカラー層に対応できず、その層に関心を持ってもらえるような仕事を提供できないという状況にある。それゆえ高齢者が増えているにもかかわらず、会員数は減少している。これは全国的な動向だといえる。松山市シルバー人材センターは、県内での仕事を開拓し、居場所を創設するために「げんえきもん」事務局を開設している。これは愛媛県からの受託事業で、げんえきもん事務局は、着実に実績を上げてきている。そこでこの、げんえきもん事務局の事業を通して、仕事を開拓した愛媛県のシルバーの方々と交流を行ってもらうために今回バスツアーが計画された。

2) 経緯

なぜ松山市シルバー人材センターと豊山ゼミが共同企画をするようになったかと、2014(平成26)年9月12日松山に当時2回生のQチームがヒアリングに行ったことに端を発する。当初は、同好会の活性化のために健康体操についてのヒアリングを目的としていた。同プログラムについても有益な情報を得られたが、その際シルバー（特に団塊の世代）のIターンUターン者にターゲットを絞ったプロジェクトに協力してくれないかと依頼を受け、プロジェクトがスタートした。

2 参加者募集の方法

2015(平成27)年	2月10日	松山市シルバー人材センターの職員の方と打ち合わせ
2015(平成27)年	5月14日	愛媛県大阪事務所訪問
2015(平成27)年	5月20日	大阪商業大学校友会訪問
2015(平成27)年	6月6日	校友会愛媛県支部での報告(先生だけ)
2015(平成27)年	6月14日	近畿愛媛県人会定期総会でのPR活動
2015(平成27)年	7月21日	豊中市市議会議員今村正議員来学

2015(平成 27)年 7 月 27 日 五百縁会（大和ハウス関係の会社の集まり）で PR 活動

2015(平成 27)年 10 月 14 日 東大阪市シルバー人材センターで PR 活動

2015(平成 27)年 11 月 7 日 愛媛県ふれあい祭り参加

私たちが PR 活動により募集した結果、大阪商業大学の教員を含め 12 名の方が参加している。松山市シルバー人材センターの職員の方が 10 名集めてくださり、学生を入れて参加者計 40 名の方が参加してくれた。

3 ツアー内容

次ページは、ツアーで使用したリーフレットである。

公益社団法人 松山市シルバー人材センター
地域人づくり事業「げんきもん」事務局
大阪商業大学豊山ゼミナール

連携企画

愛媛県／松山市

交流・移住促進バスツアー

Iターン・Uターン希望者・関心層拡大プロジェクト

近畿在住の皆様へ、本年11月に一泊二日で愛媛県のバスツアーにご参加いただき、松山市シルバー人材センター企画のイベントで、センターのバックアップのもと頑張っているシニア層と交流するプロジェクトです。将来的には愛媛県、松山市に移住してくれる方々が増えることを期待していますが、まずは具体的なシニア層の活動の姿、このようにすればシニア層も動き出すという支援のあり方を知っていただくことを目標にしています。



募集人数
35名

募集締切

9月30日(水)まで
申込・お問い合わせは、電話、
FAX、メールで(連絡先はこの
リーフレットの最後にあります)

ねらい

松山市シルバー人材センターは長年、松山の地でシニア層に臨時的、短期的、軽易な仕事を紹介してきました。しかし時代の変化とともに、これまでのシルバー人材センターでは紹介できない仕事が増えてきました。そこで当センターは、厚生労働省「地域人づくり事業」の一環として「仕事を開拓し、居場所を創生する」ための「生涯現役！セルフプロデュース実践プログラム事業」を愛媛県から受託しました。県内での仕事の開拓は「げんえきもん」事務局を中心に展開し、実績もあげつつありますが、新しい仕事の開拓の担い手は、必ずしも愛媛県在住者である必要はありません。都会には、愛媛県出身の団塊の世代の方々を中心にさまざまなスキル、ネットワークをお持ちの方がいらつやいます。そこで今回、大阪商業大学豊山ゼミナールの協力を得て、近畿で参加者を募り、一泊二日で交流イベントを実施することにしました。イベントでは、愛媛県や松山市で頑張っているシニア層との交流や、事務局としてののかかり方についての情報交換を予定しています。将来的には、参加者から愛媛、松山に移住いただいて新しい仕事を開拓する人のでてくることを期待していますが、まずは「具体的なシニア層の活動の姿を知っていただく」ということに重点をおいてツアーを実施します。



主なツアー日程(仮)

1日目:2015年11月14日(土)

- 7:45 大阪シティエアーミナル(OCAT)ビル集合
- 8:00 出発～湊町IC
- 9:05～9:20 休憩(淡路 SA)
- 11:20～12:10 休憩・昼食(吉野川 SA)～松山 IC
- 13:55～14:55 研修(松山城)
- 15:10～18:10 研修・夕食 愛媛学園:渡邊笙子
松山市シルバー人材センター:柳原祐二

渡邊笙子:愛媛学園理事長、生涯現役で活躍し続ける松山市の女性リーダーのおひとり。

自宅で、地域の高齢者と一緒に「稼ぐ地域サロン」を開設しています。

渡邊氏の言葉:「商い心がないとダメです!発想も企画も生まれてこない」

サロンは才能の掘り起こしの場!

静かに眠っている能力を引き出して人生の活性化。



18:20頃 ホテル到着(カンテオホテル大街道)

8月グランドオープン!松山市中心部に位置し日本最古の温泉である道後温泉へもアクセス抜群、目前に松山城を一望。雄大な瀬戸内海も望め、最上階には展望露天風呂がある。



2日目:2015年11月15日(日)

- 9:30~10:15** 松山市からのガイダンス
10:30 ホテル出発~今治IC~大三島IC^{おみせ}
12:20~14:20 研修・昼食(大三島)

メンバーは、大三島から2時間かけて松山市の「げんえきもん」事務局のプログラム「コレカラどそ一会」に通いました。「地区の独居高齢者の方々にせめて週に1度でも栄養のある食事を食べさせてあげたい」という思いを実現するために、団体の立ち上げ方や運営方法、地元での仲間の集め方などを勉強され、地域貢献という観点から「ふれあいサロン 大空」を始めました。サロンでの食事は地産地消、海の幸(テングサから作った心太)や山で獲れた猪や鹿などの燻製、「もふりめし」という混ぜご飯など地元ならではの食事を振る舞うところが売りです。



- 14:20** 大三島IC~西瀬戸尾道IC~福山西IC
16:00~16:15 休憩(吉備SA)
17:40~17:55 休憩三木SA
19:05 大阪シティエアターミナル(OCAT)ビル到着/解散



募集対象者・費用・連絡先

募集対象者：「愛媛県出身者やシニア層」に限らない

- Uターン希望者：近畿在住の愛媛県や松山市出身者
- Iターン希望者：近畿在住で、愛媛県や松山市での仕事や生活に関心のある方
- その他関心者層：近畿在住者で、愛媛県や松山市のシニア層のもつノウハウやネットワークを、自らの住んでいる地域で活用したいとお考えの方、など。

料金：お一人当たり(交通費・宿泊費・食事代・諸費用込み)

- 18,000円

※松山市から補助金をいただいておりますので、かなりお安くなっています。ただ旅程の調整等で今後若干の変更の可能性があります。

連絡先(申込・お問い合わせ)

- 大阪商業大学経済学部教授 豊山 宗洋

電話・FAX 06-6785-6213 (研究室直通)

メール toyoyama@daishodai.ac.jp

※振込先の口座等は、料金が最終的に確定した後に、申込者にお知らせ致します。
連絡先を必ず明記ください。

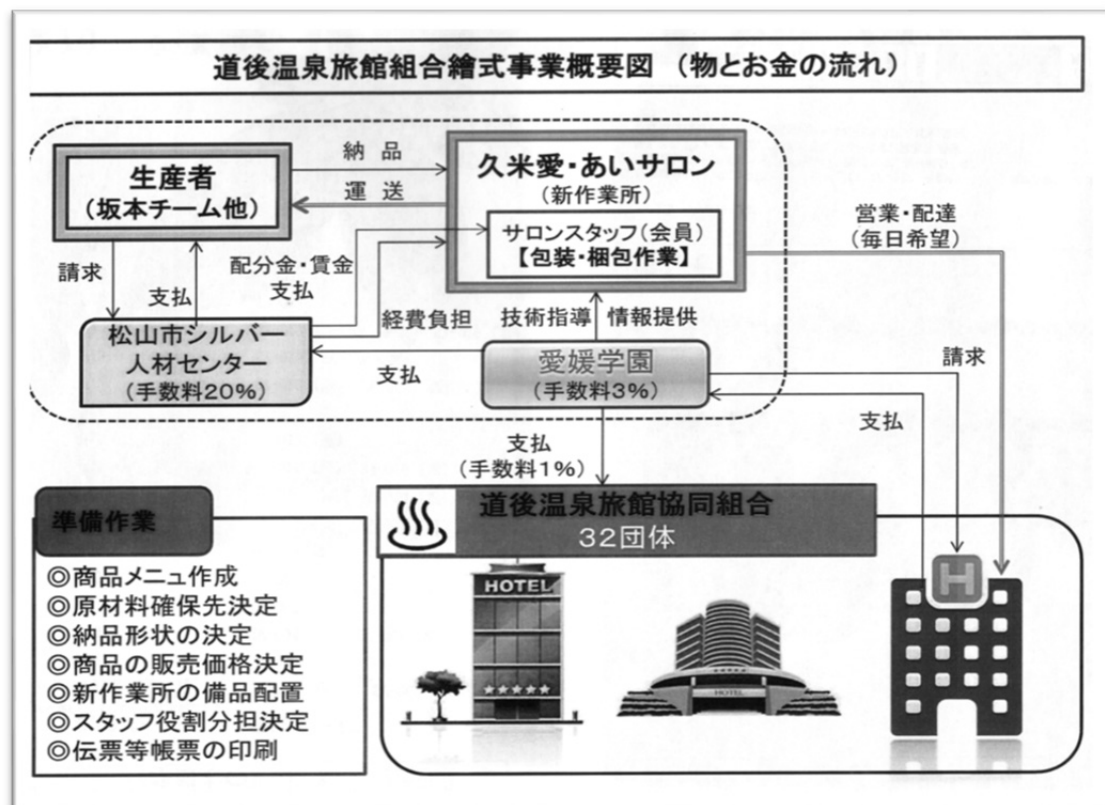


4 かいしきビジネス・ふれあいサロン大空

1) かいしきビジネス



上図がかいしきである。これは料理に添えるものであり、かいしきビジネスとは、これを道後温泉旅館協同組合に加入しているホテルに販売するビジネスである。仕組みとしては下図である。



なぜ道後温泉旅館協同組合とつながりを持てたかという、発案者である渡邊笙子さんは調理専門学校で理事長をしており、道後温泉旅館協同組合とコネクションを持っていたからである。渡邊笙子さんの人生訓は「商い心がないとダメです！発想も企画も生まれてこない」というもので、シルバーの事業の一環だとしても、あくまでも商売として、顧客満足度も儲けもともに考えている。こういった高齢者の独自のネットワークを使い、松山市シルバー人材センターがバックアップすることで成功していることがうかがえる。

2) ふれあいサロン大空

「ふれあいサロン大空」は愛媛県今治市大三島にある。この大三島では人口減少が問題となっている。1947(昭和22)年には2万3000人いたそうですが現在では6000人まで減少している。「ふれあいサロン大空」のメンバーの方は「地域の独居高年齢者の方々に、週に一度でも栄養のある食事をさせてあげたい！」という思いから、大三島から2時間かけげんえきもののプログラムに参加し、そこで団体の立ち上げ方、運営方法、地元での仲間の集め方などの勉強し「ふれあいサロン大空」を設立しました。ここでは地産地消をモットーに、海の幸のほか、山で採れた猪や鹿などの燻製、もぶりめしという混ぜご飯など地元ならではの料理を食べることができる。



上が「ふれあいサロン大空」での料理である。

今回バスツアーに、かいしきビジネス・ふれあいサロン大空を組み込んだ理由として、シルバーの方が松山市にあるコネクションや経験をいかしてこのような活動を行っているというイメージを持ってもらい、頑張っている姿を見せることで、自分もやってみたいという考えを起こしてもらうためである。

5 評価

1) 成果

今回私たちはツアーの最後に、アンケートを行った。その一部をまとめれば以下のようになる。

■「今回のツアーで印象に残った企画や話はなんでしたか。その理由とともにお答えください」という質問には、大多数の方がふれあいサロン大空について書かれており、「料理を作っている人の顔が生き生きしていた」や「サロンの方との交流で地域高齢者の思いや考え方を知ることができた」などプラスの意見が多かった。

■「今回のツアーについて何でも結構ですので(教員や学生の態度など)について一言あればお願いします」という質問には、「教授の企画で学生さんが役割を分担し、明確に実施されたこと」「一部の学生さんと対話をしましたが、明るい性格で目標をしっかりとっておられるように感じ、将来が楽しみと思った」「今後も頑張って生徒さんへの対応をお願いします」や「先生、松山市シルバー人材センターの方々には頭が下がります」「バス内での学生さんの企画も大変楽しかったです」といった感想があった。

2)改善点

私たちは先ほど「参加者募集の方法」で述べた、多くの場所にPR活動に行ったが、思ったよりも参加者が集まらなかった。その原因として大阪商業大学校友会や近畿愛媛県人会の方々は、定期的に愛媛県に帰っているのでお金を出してまでツアーに参加するはずがないことがあげられる。これらのことを踏まえ、今後バスツアーを開催する機会があれば、改善していく必要がある。

■「今回のツアーでもう少しこうすれば良かった等のご要望があればお願いします」という質問には、「参加者同士の交流や、センター・シルバーの方との意見交換の時間を求める声も少なくなかったため、今回のバスツアーでの愛媛県のシルバーの方々と交流を行ってもらうという目的が、あまり実行できていなかったと思われる」。

今回のツアーでは、移住は最終段階であり、興味やイメージを持ってもらうことが先決だと考えていたが、移住することを視野に入れて参加されている方には、「住宅街とスーパーの見学や、物件の相場、所得の平均や有効求人倍率などの情報がより移住のモチベーションになることが分かった」。

今回のアンケートでは、マイナス意見もあったが、プラス意見が大多数を占めていた、よってこの松山移住促進プロジェクトは成功だったといえる。

平成26～平成28年度 豊山ゼミ活動報告書

編集責任者 小椋 衣世

執筆者	畦崎 健太	城 拓磨	吉田 直樹	富川 康文
	沖村 寛斗	正本 涼	遠田 拓馬	松本 朋之
	伊藤 潤	松本 一希	宮崎 勇成	南 健太

平成26～平成28年度 豊山ゼミナール生

演習テーマ フィールドワークによる高齢者の就業支援

クライアント 公益社団法人 東大阪市シルバー人材センター
公益社団法人 松山市シルバー人材センター

