

東大阪市シルバー人材センターのあゆみ —設立から 2015（平成 27）年度まで—

編集責任者：豊山宗洋（大阪商業大学経済学部教授）

執筆担当者：大阪商業大学豊山ゼミナール

協力：公益社団法人東大阪市シルバー人材センター広報委員会

2017（平成 29）年 3 月

目次

| | |
|---|----|
| 第1章 報告書の目的ならびに方法・構成 | 1 |
| 1 報告書の目的 | |
| 2 報告書の方法と構成 | |
| 1) 方法 2) 構成 | |
| 第2章 東大阪市シルバー人材センターの現在 | 3 |
| 1 組織体制 | |
| 1) 総会 2) 理事会 3) 部会・委員会 4) 地域班 5) 職群班 | |
| 6) 同好会 | |
| 2 2015(平成27)年度事業実績 | |
| 1) シルバー人材センターが引き受ける仕事：臨時的・短期的、軽易 2) 会員数 | |
| 3) 会費収入・補助金等収入 4) 請負・委任 5) 労働者派遣 | |
| 6) 公民比率 7) 職種別比率 | |
| 3 東大阪市シルバー人材センターの特徴：2014(平成26)年度 | |
| 1) 男女比 2) 就業率 3) 契約金額 4) 公民比率 5) 平均年齢 | |
| 第3章 東大阪市シルバー人材センターの設立からのあゆみ | 15 |
| 第4章 東大阪市シルバー人材センターの事業実績—設立から平成27(2015)年度まで— | 19 |
| 1 会員数 | |
| 2 会費収入・補助金等収入 | |
| 1) 会費収入 2) 補助金等収入 | |
| 3 請負・委任、派遣 | |
| 1) 就業率・就業実人員 2) 1日当たり平均就業人員 3) 1日当たり平均就業時間 | |
| 4) 1人当たり年間平均就業日数 5) 1日当たり平均単価 6) 1月当たり平均配分金額 | |
| 7) 受託事業収入 8) 労働者派遣等契約金額 | |
| 9) 公民契約件数・公民契約金額 10) 職种群別契約金額 | |
| 編集後記 | 37 |

第1章 報告書の目的ならびに方法・構成

1 報告書の目的

シルバー人材センターをめぐる環境は、少子高齢化、人口減少の影響のもとで近年急速に変化している。その変化がどのようなものであるのかを①雇用確保措置の義務づけ、②就業時間の要件緩和を事例にみておこう。

①雇用確保措置の義務づけ：2004（平成16）年に「高年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）」が改正され（施行は2006（平成18）年度）、65歳までの雇用確保措置の導入が企業に義務づけられた。ただこの段階では例外規定、経過措置があり、事業主は対象者を選別することができた。しかし2012（平成24）年改正によってそうした例外規定はなくなり、希望者全員の雇用確保を図ることが義務づけられた。これらの一連の改正は、概ね60歳以上の高齢者を対象とするシルバー人材センターに対して、会員年齢の上昇をもたらした（萱沼2011：35-36）。その一方で、センターへの仕事の発注者の多くは、高齢者のなかでも、より若い層の就業を希望する傾向がある。こうした事態は就業者の需給ギャップを大きくし、センターを難しい課題の前に立たせている。

②就業時間の要件緩和：2016（平成28）年3月29日に「雇用保険等の一部を改正する法律」が成立し、その一環として高年齢者雇用安定法が改正され、4月1日から、シルバー人材センターの業務のうち、派遣・職業紹介において週40時間までの就業が可能となった（<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000123023.pdf>）。ただし、この要件緩和によって民業圧迫等が生じたりしないように、「都道府県知事による厚生労働省基準への適合認定」「地域の関係者の意見聴取」「基準に適合しなくなった場合の指定取り消し」といった条件がつけられている。もともとこの要件緩和は、派遣・職業紹介に限定された話であり、シルバー人材センターの主要な就業形態である請負・委任はこれまで同様、概ね週20時間のままで変わらない。こうした緩和の動きが、一部にとどまる話なのか、それとも請負・委任あるいは他のセンターに広がっていくのかは、現時点ではわからない。しかし少なくとも、センターをめぐる環境が変化してきているということは確認できる。

こうした変化を前提にすれば、公益社団法人東大阪市シルバー人材センターが自らの今後の方向性を検討する場合、センターの歴史を振り返り、自らの特徴を確認しておくことは、重要な作業になる。どういった意味で重要なのか。このことを理解してもらうために、思考実験として、東大阪市シルバー人材センターが、公共部門の発注者を大幅に増加させる試みに着手したということを仮に考えてみよう。契約金額で見れば、東大阪市シルバー人材センターへの仕事の発注者のうち公共部門の占める割合は、2014（平成26）年度で11.7%であり（それゆえ民間部門は88.3%）、全国平均の31.5%、大阪府平均の28.8%と比べてかなり低い。このとき東大阪市の数値が1~2年の短期的な動きであり、それ以外の年度では全国もしくは大阪府の平均と変わらなかったというのであれば、公共部門比率を引き上げるといった目標を実現することはそう難しいことではないかもしれない。しかし、それが長期間続いているのであれば、この数値は、構造的な要因によるものと判断することができる。そして本文でも述べるように、東大阪市における発注者の公共部門比率は以前から一貫して低く、2014（平成26）年度には、大阪府下で最低である（最高の摂津市シルバー人材センターの比率は62.3%）。したがって公共部門比率を大幅に引き上げるには、東大阪市における構造的な変化が生じる必要がある。このように課題への取り組みが短期的に成果を見込めるものなのか、それとも中長期的なものなのかは、東大阪市シルバー人材

センターのあゆみを振り返ることで判断しやすくなる。近年のような変化の時代には、歴史をふりかえることで自らの特徴を確認し、それを参考にしながら今後の展望を描いていくことが一層求められる。まさに温故知新であり、本報告書の目的は、そのために必要な基礎的データを整理・提供することにある。

2 報告書の方法と構成

1) 方法

本報告書は、公益社団法人東大阪市シルバー人材センターの設立時の 1981（昭和 56）年度定時総会から 2016（平成 28）年度定時総会までの 36 年分の『議案書』をもとにしている。ここで『議案書』が総会に提出される年と、事業報告の年度が 1 年ずれるということには注意が必要である。たとえば 1981（昭和 56）年度定時総会で配付される『議案書』では、前年度の 1980（昭和 55）年度の事業報告がなされている。それゆえ本報告書の分析対象となる最終年度も 2015（平成 27）年度になる。

報告書を作成するにあたって、ゼミ生は、かなりの時間と労力を費やしている。最初、センターから過去の『議案書』をすべて拝借し、分担し合って全ページをコピーした（裁断すれば楽だったと思うが、多くの『議案書』が 1 冊ずつしかなく、それができなかった）。その後コピーされたものを裁断し、スキャナーで読み込める大きさに統一した。そしてスキャナーで読み込み、PDF ファイル化した。このことが、報告書作成担当者のあいだでの情報の共有をかなり容易にした。

2) 構成

報告書の構成は次のようである。

「第 2 章 東大阪市シルバー人材センターの現在」では最新の 2016（平成 28）年度定時総会『議案書』に掲載されている「2015（平成 27）年度事業報告」をもとに、東大阪市シルバー人材センターのデータをまとめ、特徴を整理している。また 1 年に 4 回発行される会報『燻』を参考に、センターの組織図や年間行事、同好会の活動などもまとめている。それ以外に、全国シルバー人材センター事業協会（2015）『平成 26 年度 シルバー人材センター事業統計年報』の全国データをもとに、大阪府や全国平均と比較した東大阪市シルバー人材センターの特徴も検討している。

「第 3 章 東大阪市シルバー人材センターの設立からのあゆみ」では会報『燻—設立 30 周年記念号』（2010 年）に掲載された年表を下敷きに各年度の『議案書』のデータをくわえて、センターのこれまでの主な出来事についてまとめている。

「第 4 章 東大阪市シルバー人材センターの事業実績」では設立から現在までのデータを時系列でまとめ、会員数（総数、男性、女性）、就業実人員、就業率などの 10 項目についてグラフを作成している。グラフのなかで特徴的な動きが識別できる場合には、当該年度の『議案書』に立ち返り、要因分析もおこなっている。

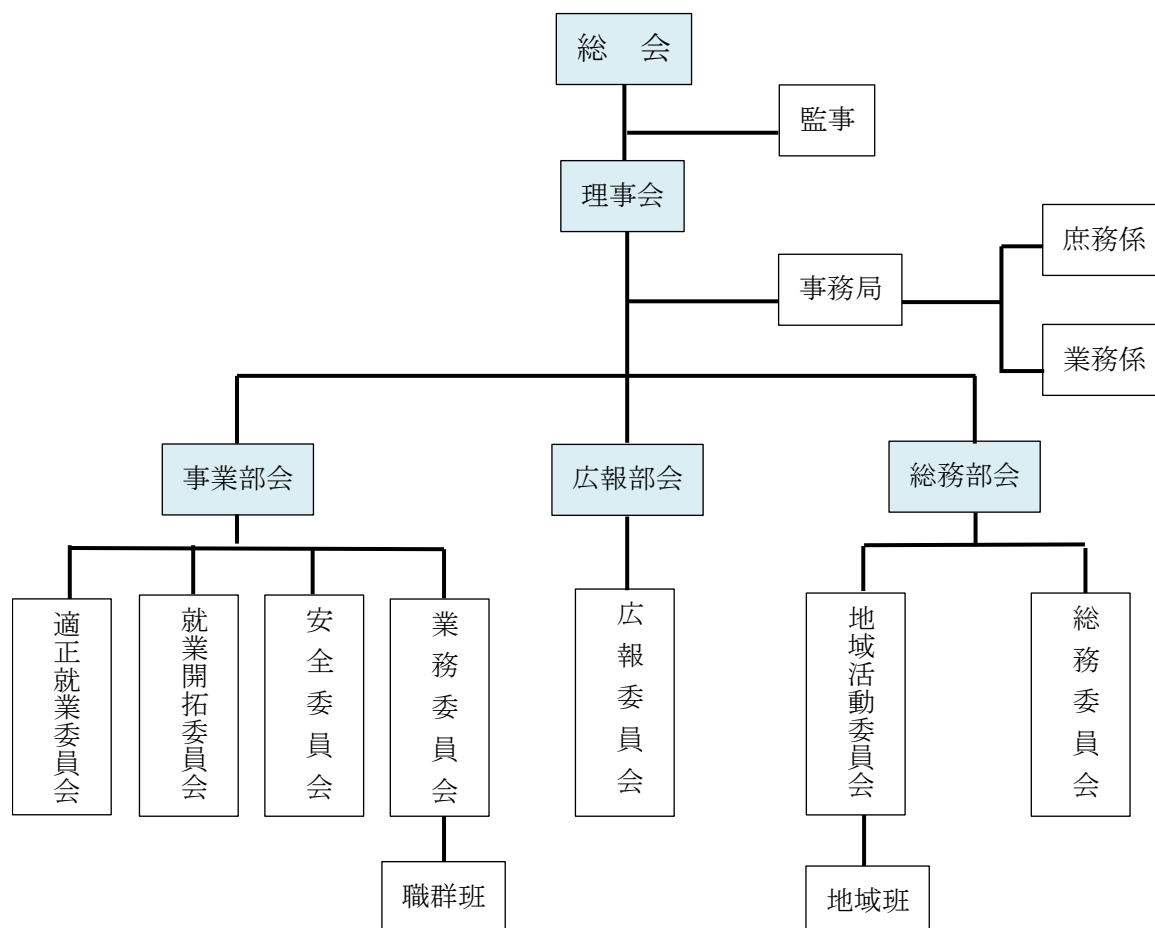
参考文献

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

第2章 東大阪市シルバー人材センターの現在

1 組織体制

東大阪市シルバー人材センターの組織図は以下の通りである。



1) 総会

総会は毎年1回行われており、2016（平成28）年度は2016（平成28）年6月13日（月）午後1時30分から、大阪商業大学蒼天ホールで開催された。

当日のプログラムならびにコメントは、『燻』第74号に次のように記されている。

①安全講演「自転車の交通ルールとマナー」

大阪府布施警察署交通課の鷹西克典警部補に交通事故の現状や死亡事故の詳細について具体的に話をいただき、安全確認の重要性をより一層理解することができた。

②総会

栗野副理事長の開会の辞と谷村理事長の挨拶により総会は開催された。

議長を選出が行われ会員の武庫邦男氏を選出した。総会には会員143人が出席、委任状出席1140人分と合わせて1283人の出席があり、当日の会員総数1686人の半数以上の承認を受け、総会は

成立したことを確認した。そのあと第一号議案：平成 27 年度事業報告承認、第二号議案：平成 27 年度決算報告承認及び監査報告、第三号議案：役員選任の件が提案・説明され、いずれも承認・可決された。

ひきつづき報告案件、平成 28 年度の事業計画・収支予算・資金調達及び設備投資の見込みの報告があった。

③健康体操

大阪商業大学公共経営学科の久保山直己准教授監修のもと学生による健康体操がおこなわれた。簡単なストレッチをおこなった後に、手を旗に見立てての旗上げゲーム、座席列ごとで競うボール回しゲームをおこなった。最後に「上を向いて歩こう」を全員で合唱した。

2) 理事会

2016（平成 28）年度の理事会の役員は次のようになっている。

理事長：谷村佳昭

副理事長：栗野康浩 副理事長：平本善憲

専務理事：岸上 澄

理事：市川武彦 理事：玉木修二 理事：永水悦美 理事：日高正之

理事：平野慶子 理事：福井 徹 理事：本持勝三 理事：山本豊昭

監事：入江芳一 監事：中村郁一 監事：吉兼正能

3) 部会・委員会

部会は、大きく事業部会、広報部会、総務部会の 3 つに分かれている。事業部会には、適正な就業日数、就業時間、就業形態（詳細は第 2 章）にかかわる適正就業委員会、センターに仕事を発注する企業を採す就業開拓委員会、安全パトロールなどをおこなう安全委員会、職群班を管理している業務委員会が属している。広報部会のもとに属する広報委員会は、年 4 回発行の会報誌『燻』の作成・編集をおこなっている。総務部会には、地域班を管理する地域活動委員会のほかに、原則第 2・4 火曜日開催の入会説明会・入会申込者講習会を管理する総務委員会が属している。

4) 地域班

地域班は、会員とセンターの中間にあって、相互の連携を強化する目的で設けられた。現在、地域班は全部で 69 存在している。

| | | | | | |
|---------|---------|--------|-----------|---------|----------|
| 孔舎衛東 | くさか | 石切東 | シルバー新石切 | シルバー額田 | 枚岡山麓 |
| シルバー梅花 | 旭会 | 喜里川 | かわち東 | 瓢箪山 | パワフル縄手 |
| シルバー末広 | やまなみ | なるかわ | 新池 A | 新池 B | 六桜 |
| シルバー六万寺 | シルバー横池 | シルバー加納 | シルバー鴻池 | シルバー中鴻池 | 成和 |
| 北宮 | 新鴻 | 春宮 | 英田北 | 意岐部紅葉会 | 稲葉 |
| 吉田 234 | ラクビー吉田 | 花園桜通 | 岩田 456 | 西岩田 | 花園津原 |
| たまみ A | たまみ B | ふれあい花園 | シルバー玉串友の会 | シルバー若玉 | 若江第一 |
| 若江第二 | シルバー稲田 | 稲田 | 楠根 | シルバー森河内 | 御新長田 |
| 西堤 | シルバー高井田 | 御厨 | 菱栄 | 長堂足代睦 | シルバー八戸ノ里 |

| | | | | | |
|------|------|--------|--------|-----|-----------|
| 八戸ノ里 | 永和 | 荒川 | 小阪なのはな | 太平寺 | 青葉 |
| 上小阪 | 近大前 | 友江フレンド | 白鳥 | 柏田 | シルバー弥刀クラブ |
| 衣蓮 | 金岡大蓮 | おおはす | | | |

ただしこれらの地域班のなかで、現在活発に活動しているのは西堤班^{にしづつみ}だけである。多くの地域班の活動が停滞するなかで、なぜ西堤班だけが活動を展開できているのだろうか。それを知るために2016（平成28）年10月24日に班長の坂崎勝巳氏にヒアリングを実施した。結論からいえば、西堤班は年に数回イベントを企画・実行しており、そこに会員を参加させることに成功している。1月は飲食、カラオケ付きでおこなう全体会議、3～4月は花見会、11月は東大阪市布施駅前リージョン実施の歩こう会（東大阪市シルバー人材センター同好会の「歩こう会」ではないことに注意）へ参加している。これらのイベントの実施は、少なくとも参加している会員の退会防止には寄与していると考えられる。

このようなことが可能になっているのは、班長や副班長の努力に負うところが大きい。その手法に関しては他の地域班の活性化の参考になる部分も多い。まずイベントに参加してもらうには案内をする必要があり、その前提となるのが連絡網の作成・更新である。このとき連絡網の作成・更新は一見簡単そうに思えるが、実際にはかなり手間のかかる作業である。というのも会員の入れ替りが結構あるが、その情報がセンター経由で班に対して自動的に配信されるわけではないからである。そこで坂崎氏はたびたびセンターに行き、新規会員の情報をもってきては連絡網に配置するというをおこなっている。もちろん連絡網が機能するには、西堤班の他の会員の協力も必要になる。西堤班を参考に地域班の活性化案を提示すれば、各班においてイベントの企画・実施とともに、連絡網の作成・更新を担う人を探すことである。こうした作業に関しては、名簿を管理しているシルバー人材センター事務局も会員異動情報を伝えるなどのかたちで協力をすることができるだろう。

現在の東大阪市の地域班（西堤班の位置）



5) 職群班

職群班で現在活動しているのは木工班である。木工班は、毎年干支づくりをおこなっている。2016（平成28）年11月2日に開催された干支づくりには、13名が参加した。参加者はさまざまで、和やかに会話をしながら作業は進められた。

6) 同好会

2016（平成28）年度には、手芸同好会、手描き友禅、初歩のパソコン教室、囲碁、カラオケ同好会、歩こう会の6つの同好会が活動している。手芸同好会は毎月第2水曜日に活動しており、主にパッチワークや折り紙などを行っている。手描き友禅同好会も毎月第2水曜日におこなわれている。手書きで布に模様を染める技法であり、女性会員の人気が高い。初歩のパソコン教室は毎週水・木に実施されており、住所録・家計簿・チラシなどの作成スキルを磨いている。囲碁教室は毎月第1・3水曜日におこなわれており、カラオケ同好会は月末の金・土曜にカラオケラウンジ「馬ちゃん」で実施されている。歩こう会は5月「琵琶湖なぎさ公園から石山寺へ」、6月「石川畔から富田林寺内町へ」、9月「六甲山で一足早い秋を満喫」、10月「りんくうタウン公園周遊」、11月「京都東寺・梅小路公園など周遊」、1月「新春初詣と親睦会」、4月「郡山城址（お城まつり）約2km」という企画を実施している。

2 2015（平成27）年度事業実績

1) シルバー人材センターが引き受ける仕事：臨時的・短期的、軽易

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

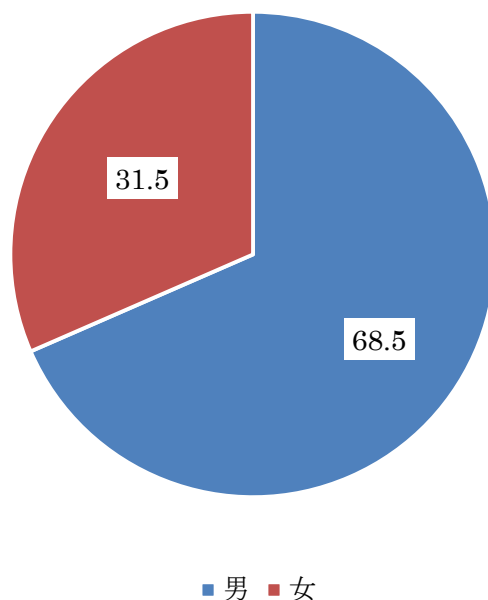
「1ヵ月あたり就業時間80時間を超えない」という基準は請負・委任という就業形態のみならず、派遣に関しても同様に当てはまるが、前述したように、派遣に関しては、一定の条件のもとに2016（平成28）年4月1日から、週40時間までの就業が可能になっている。しかしそれはまだ小さな部分にすぎず、シルバー人材センターの引き受ける仕事としては「1ヵ月あたり就業時間80時間を超えない」就業が大勢を占めている。

2) 会員数

2015（平成 27）年度の会員数は男性 1096 人、女性 505 人、総数 1601 人である。

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

男女比率（2015（平成27）年度、単位：％）



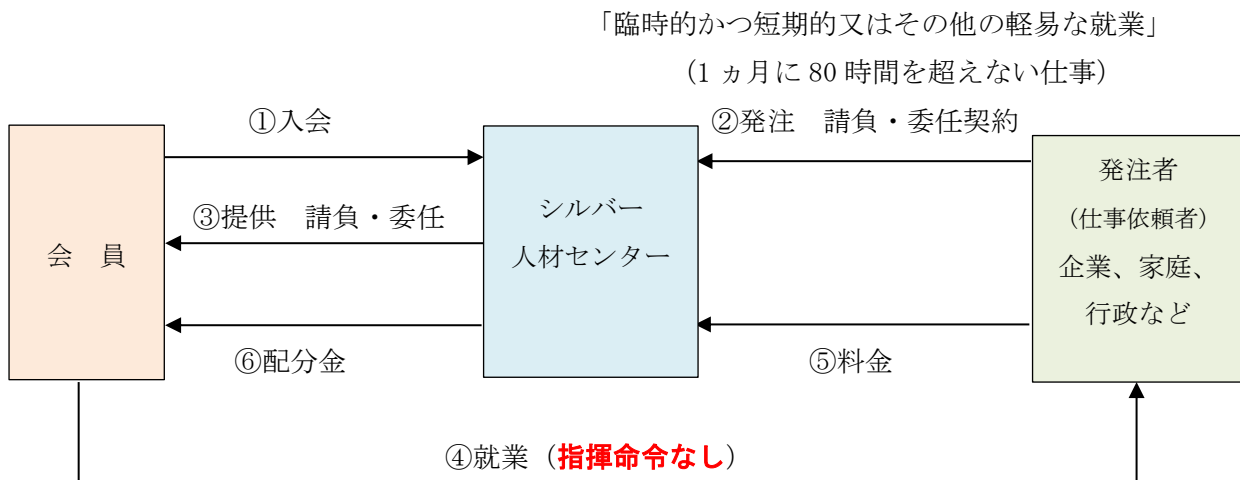
3) 会費収入・補助金等収入

会費収入総額は 541 万 500 円である。会費は 2015（平成 27）年度で年 3000 円である（ただし 2016（平成 28）年 4 月 1 日から、会員増加を目的として年 2000 円に引き下げられている）。

補助金等収入は 4299 万 1000 円である。内訳は連合交付金（国庫補助金）814 万円、東大阪市補助金 3485 万 1000 円である。

4) 請負・委任

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



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

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

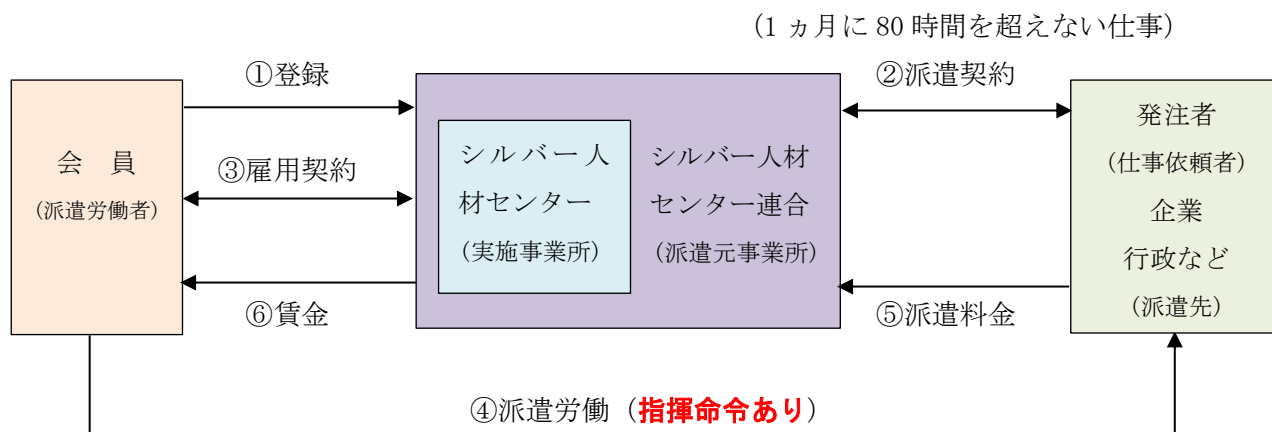
指揮命令ができないというのは、発注者にとっては業務を行使するうえでデメリットである一方で、最低賃金の適用はなく、社会保険料の負担も不要なので、料金が安いというメリットもある。しかしそうだからといっていくらでも安くできるわけではない。なぜなら高齢者である会員も独立した人格であり、自らの意思をもち、あまりに安い配分金だと就業しないからである。したがって法律的に最低賃金が適用されないといっても、現実には最低賃金の近傍で配分金は決定される。

2015（平成 27）年度の東大阪市シルバー人材センターの請負・委任に関する就業実績は以下のようになっている。

| | | |
|---|--------------------|-------------------|
| 1 | 就業実人員 | 1553 人 |
| 2 | 就業率 | 97.0% |
| 3 | 1 日当たり平均就業人員 | 846.5 人 |
| 4 | (1 人) 1 日当たり平均就業時間 | 4.1 時間 |
| 5 | 1 人当たり年間平均就業日数 | 132.5 日 |
| 6 | 1 日当たり平均単価 | 3571 円 |
| 7 | 1 月当たり平均配分金額 | 4 万 8192 円 |
| 8 | 受託事業収入 | 8 億 1355 万 1409 円 |

5) 労働者派遣

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



- ①会員（派遣労働者）はシルバー人材センター（→シルバー人材センター連合）に派遣登録をおこなう。
- ②シルバー人材センター連合と発注者（仕事の依頼者）のあいだで、「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業」（1 ヶ月に 80 時間を超えない仕事）に関して派遣契約を結ぶ。
- ③会員はシルバー人材センター（→シルバー人材センター連合）と雇用契約を結ぶ。
- ④会員は発注者（派遣先）に派遣されて、指揮命令を受けながら働く。
- ⑤⑥発注者から派遣料金が支払われ、そのなかから会員に賃金が支払われる。

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

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

2015（平成27）年度の東大阪市シルバー人材センターの派遣労働に関する実績は以下である。

| | | |
|---|------------|------------|
| 1 | 就業実人員 | 28人 |
| 2 | 就業延人員 | 3442人日 |
| 3 | 受注件数 | 24件 |
| 4 | 賃金 | 1234万9999円 |
| 5 | 手数料 | 308万4546円 |
| 6 | 労働者派遣等受託収入 | 116万9868円 |

6) 公民比率

2015（平成27）年度の受託事業収入は8億1355万1409円であったが、その内訳は、行政等からの公共契約金額が9719万3439円（11.9%）、一般企業や家庭等からの民間契約金額が7億1635万7970円（88.1%）と民間部門が約9割を占めている。

7) 職種別比率

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

①専門技術群

- ・教育指導(家庭教師、パソコン講師、英会話、書道、着付、絵画、短歌、俳句、盆栽など)
- ・執筆翻訳(各種翻訳、各種編集、レタリング、コピーライター、各種通訳、テープ起こし)
- ・経理事務(起票、記帳、決算、現金、現金取扱い)
- ・特殊技術(各種自動車の運転、ボイラー保守管理、電気設備点検、公害分析、土質検査、書画、設計、調理師、栄養士、速記、ソフトの作成など)
- ・経営相談(財務、経営診断、労務、労務管理指導、生産、販売相談等)

②技術群

- ・技能(室内改造、家屋内外塗装、タイル工事、障子張り、樹木・植木の剪定など)
- ・製作加工(金属加工、プラスチック加工、カバン、化粧品、家具製造、食品加工、自転車組立て、ペットボトル・缶等の再生加工など)

③事務整理群

- ・一般事務(帳簿整理、伝票整理、名簿作成、入力事務、受付事務など)

- ・毛筆・筆耕事務(毛筆宛名書き、席名札、賞状書きなど)
- ・調査事務(アンケート調査、通行量調査、集計、統計など)

④施設管理群

- ・施設管理(学校管理、マンション管理、駐輪所管理、公園管理、グラウンド管理、ゲームセンター管理、公園巡回、店内管理など)
- ・部品管理(商品管理、入出荷、検収、保管)

⑤折衝外交群(接待、外交)⇒接待はサービス群、外交は折衝外交群だが、吉富氏と相談しどちらも折衝外交群に入れることにした。

- ・販売集金(店番、デパート販売、電気・水道、新聞等の集金等など)
- ・外務(配達、営業、勧誘、集配得意先回りなど)

⑦軽作業群

- ・屋外作業(公園・プール等清掃、除草、グラウンド整備、荷物運搬、チラシ配り、ポスター貼り)
- ・屋内作業(学校・ビル等の清掃、袋詰め、ラベル貼り、皿洗い、印刷、部品検査、商品整理、値札付け、容器洗浄、マウス飼育)

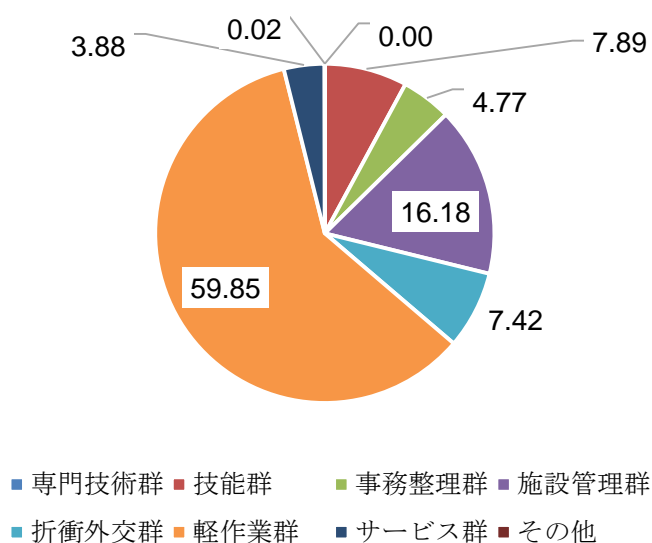
⑧サービス群

- ・社会活動(公園・園庭安全指導、広報紙配布、巡回バス乗客整理、遺跡発掘、検診受付、献血血液の仕分け)
- ・福祉・家事援助サービス(話し相手、外出の介助、デイサービス、掃除、洗濯、買物、学童保育、ベビーシッター)
- ・その他のサービス(観光案内、来客接待、支配人)

⑨その他(モデル、芸能)

2015(平成27)年度の職種別比率は専門技術群 0.00%、技能群 7.89%、事務整理群 4.77%、施設管理群 16.18%、折衝外交群 7.42%、軽作業群 59.85%、サービス群 3.88%、その他 0.02%である(総額 8億 1355万 1409円)。下のグラフが職別の割合を表したものである。データを見ると、軽作業群が多くの割合を占めている。

職種群別契約金額比率 (2015(平成27)年度、単位：%)



3 東大阪市シルバー人材センターの特徴：2014（平成 26）年度

ここでは全国シルバー人材センター事業協会（2015）『平成 26 年度シルバー人材センター事業統計年報』にもとづいて、2014（平成 26）年度のデータをみることにする。

1) 男女比

男女比率については全国で男性 67.2%、女性 32.8%、大阪府は男性 67.8%、女性 32.2%、東大阪市は男性 68.1%、女性 31.9%であり、いずれも女性が 3 割強である。女性会員が少ないのは全国的な傾向であり、東大阪市だけの問題ではない。

2) 就業率

就業率については全国で 82.7%、大阪府では 79.1%、東大阪市では 99.4%であり東大阪市シルバー人材センターの就業率は、全国・大阪府に比べて極めて高い。また、大阪府下での就業率は第 2 位である。もっとも就業率には年度末に退会者が多いと、数値が上昇し、一見好ましい現象がおきたかのように見える数字のマジックがある。ときには 100%を超えることさえあるので数値例で確認しておく。

就業率の計算式は以下である。

$$\text{就業率} = \text{年間就業実人員数} \div \text{年度末会員数} \times 100$$

今年度 1 年間（4 月 1 日～翌年 3 月 31 日の期間）で 70 人が就業し、年度末（3 月 31 日時点）の会員数が 100 人だったとする。このときの就業率は $70 \div 100$ で 70%である。他方、就業者数は 70 人のままで年度末の 3 月 31 日の直前に 35 人の人が退会したとする。年度末 3 月 31 日の会員数は $100 \text{ 人} - 35 \text{ 人} = 65 \text{ 人}$ になる。就業率は 1 年間の就業実人員数 \div 年度末の会員数で計算されるため、この場合就業率は $70 \div 65$ で 107%となり、100%を超えることになる。実際、東大阪市シルバー人材センターの 2013（平成 25）年度の実績は 101.3%であった。このように年度末の前に会員が退会するときには、計算上何の調整もしないとすれば、就業率は高くなる。それゆえ就業率を見る場合には、計算上の調整がなされているかいないかを確認し、調整がなされていないとすれば就業率は大きくなることを頭においておく必要がある（東大阪市シルバー人材センターでは調整はなされていない）。

3) 契約金額

大阪府下のシルバー人材センターの契約金額を多い方から並べれば、以下の通りである。

大阪府下シルバー人材センターの契約金額（2014（平成 26）年度、単位：千円）

| | | | | | |
|---------|-----|------------|------------------------------------|------|---------|
| 大阪府計 | | 20,108,632 | 国補：国庫補助対象 | | |
| 大阪府国補計 | | 19,960,348 | 国補外：国庫補助対象外（忠岡町、能勢町、田尻町の 3 町のセンター） | | |
| 大阪府国補外計 | | 148,284 | | | |
| 大阪市計 | | 2,746,826 | | | |
| 1 | 堺市 | 2,063,160 | 22 | 門真市 | 487,094 |
| 2 | 八尾市 | 902,090 | 23 | 岸和田市 | 478,220 |

| | | | | | |
|----|---------|---------|----|-------|---------|
| 3 | 吹田市 | 900,811 | 24 | 柏原市 | 436,703 |
| 4 | 枚方市 | 897,197 | 25 | 泉大津市 | 416,525 |
| 5 | 東大阪市 | 790,545 | 26 | 羽曳野市 | 411,018 |
| 6 | 豊中市 | 744,983 | 27 | 富田林市 | 347,860 |
| 7 | 大阪市（西部） | 741,765 | 28 | 藤井寺市 | 335,141 |
| 8 | 大阪市（南部） | 763,720 | 29 | 河内長野市 | 296,220 |
| 9 | 和泉市 | 684,741 | 30 | 交野市 | 271,403 |
| 10 | 大阪市 | 683,455 | 31 | 四條畷市 | 244,794 |
| 11 | 守口市 | 614,292 | 32 | 泉南市 | 231,410 |
| 12 | 大阪市（北部） | 584,886 | 33 | 高石市 | 227,271 |
| 13 | 貝塚市 | 582,513 | 34 | 池田市 | 202,478 |
| 14 | 寝屋川市 | 562,569 | 35 | 阪南市 | 165,992 |
| 15 | 松原市 | 542,146 | 36 | 大阪狭山市 | 117,888 |
| 16 | 大東市 | 538,442 | 37 | 忠岡町 | 98,087 |
| 17 | 摂津市 | 533,114 | 38 | 島本町 | 79,888 |
| 18 | 茨木市 | 500,875 | 39 | 熊取町 | 79,658 |
| 19 | 高槻市 | 500,492 | 40 | 豊能町 | 39,902 |
| 20 | 泉佐野市 | 493,133 | 41 | 能勢町 | 28,428 |
| 21 | 箕面市 | 492,952 | 42 | 田尻町 | 21,769 |

東大阪市シルバー人材センターは7億9054万5千円で、府下では5番目に契約金額が多い。

4) 公民比率

公民比率を契約金額に関して全国平均、大阪府平均、東大阪市シルバー人材センターで比較すると次のようになる。

| | 公共 | 民間 |
|------|-------|-------|
| 全国 | 31.9% | 68.1% |
| 大阪府 | 28.8% | 71.2% |
| 東大阪市 | 11.7% | 88.3% |

東大阪市の公共比率が極端に低い理由の1つは、東大阪市には外郭団体が多く、公共の仕事が同団体を經由してシルバー人材センターにきた場合、統計区分上、民間の仕事となるところにある。

5) 平均年齢

シルバー会員の平均年齢をみれば、次のようになっている。

| | 全国 | 大阪府 | 東大阪市 |
|----|--------|--------|--------|
| 全体 | 71.5 歳 | 70.8 歳 | 69.9 歳 |
| 男性 | 71.7 歳 | 71.1 歳 | 69.9 歳 |
| 女性 | 71.1 歳 | 70.2 歳 | 69.8 歳 |

全国平均や大阪府平均と比べると、東大阪市シルバー人材センターの平均年齢は男女ともに低い。

第3章 東大阪市シルバー人材センターの設立からのあゆみ

東大阪市シルバー人材センターの設立から平成27(2015)年度末(平成28(2016)年3月31日)までの主な出来事を、会報『燻—設立30周年記念号』の年表をもとに、各年度『議案書』データならびに国の施策動向(シャドウ部分)を加えてまとめれば次のようになる。

| | | |
|-------------|----------|---|
| 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55(1980)年 | 12月10日 | 全国組織として「全国高齢者事業団・シルバー人材センター等連絡協議会」(全高シ連)設立(114団体) |
| 昭和56(1981)年 | 3月20日 | 第2回理事会で傷害保険・賠償責任保険の加入が可決 |
| 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 会費規程など承認を得て施行 |
| 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」(平成8(1996)年に社団法人全国シルバー人材センター事業協会(全シ協)に改称)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「燻」の前身)創刊号発行 |
| 昭和59(1984)年 | 12月17日 | 臨時総会において中野悦三氏を新理事長に選出 |
| 昭和60(1985)年 | 5月27日 | 「5年のあゆみ」作成(第5回通常総会議案書に合冊) |
| 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 | 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高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2(1990)年 | 9月 | 設立10周年を記念して、会旗と会員章を制定 |
| 平成4(1992)年 | 5月28日 | 第12回通常総会で清水行雄氏を新理事長に選出 |
| 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6(1994)年 | 6月17日 | 高齢者雇用安定法の改正(60歳定年義務化)、施行は平成10(1998)年4月1日 |
| 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7(1995)年 | 9月28・29日 | 「会員の集い」「作品展」を15周年記念事業として開催 |

| | | |
|-------------|--------|--|
| 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8(1996)年 | 5月15日 | 高年齢者雇用安定法の改正(シルバー人材センター連合が規定される)、施行は平成8(1996)年10月1日 |
| 平成8(1996)年 | 9月27日 | 臨時総会で小川善康氏を新理事長に選出 |
| 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1日 | 国がシニアワークプログラム事業(55歳以上の高齢求職者を対象に、技能講習、就職支援を一体的におこなう)開始 |
| 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10(1998)年 | 8月～ | 「協力会員」募る(年度末:個人114日、企業・団体207日、合計321万円の貴重な会費収入) |
| 平成11(1999)年 | 5月1日 | 全シ協機関紙『月刊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 | 5月28日 | 第19回通常総会で綾仁正治氏を新理事長に選出 |
| 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12日 | 高年齢者雇用安定法の改正(「軽易な業務」の追加)、施行日は平成12(2000)年10月1日 |
| 平成12(2000)年 | 5月23日 | センターの情報システム整備事業によりパソコン(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(永年在籍会員・永年勤続職員表彰) |
| 平成13(2001)年 | 5月25日 | 第21回通常総会で岡本明倫氏を新理事長に選出 |
| 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11日 | 高年齢者雇用安定法の改正(届け出(労働者派遣法の特例)により、一般労働者派遣事業の実施が可能になる)。施行日は2004年12月1日。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)。施行日は平成18(2006)年4月1日。ただし例外措置あり。 |
| 平成16(2004)年 | 11月1日 | 臨時総会で江浦保氏を新理事長に選出 |
| 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17(2005)年 | 12月14日 | 東大阪菊水ライオンズクラブより音響機器等の寄贈 |
| 平成18(2006)年 | 4月 | 会報編集委員会を設置 会報「燻」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19日 | 臨時総会で城戸義雄氏を新理事長に選出 |
| 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 | 11月 | 行政刷新会議の事業仕分け(第一弾)でシルバー人材センターが事業仕分けの対象となる |
| 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22(2010)年 | 5月 | 第30回通常総会で高林孝男氏を新理事長に選出 |
| 平成22(2010)年 | 11月 | 行政刷新会議の事業仕分け(第二弾)で第一弾の評価結果の確実な実施を求められる(2011(平成23)年度予算から削減) |
| 平成23(2011)年 | 4月1日 | 公益社団法人化、年会費1000円から3000円に値上げ |
| 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 | 4月6日 | 高年齢者雇用安定法の改正(有料職業紹介事業が届け出で実施できるようになる) |
| 平成24(2012)年 | 9月5日 | 高年齢者雇用安定法の改正(高年齢者雇用確保措置の義務を強化、例外規定なくなる)。施行日は平成25(2013)年4月1日 |
| 平成27(2015)年 | 5月 | 全シ協機関紙『月刊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名まで回復 |
| 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 | 3月31日 | 高年齢者雇用安定法の改正(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))、施行日は平成28(2016)年4月1日 |

法律の日付はいずれも公布日。

表の出来事から主なものをさらに抜き出せば、次のようになる。

1980(昭和55)年4月1日にセンター事業が国庫補助事業になり、全国的に名称が「シルバー人材センター」に統一された。同年8月20日に「東大阪市シルバー人材センター」(以下、当センター)の設立総会、10月27日に第1回理事会が開催された。11月4日には大阪府知事から当センターの設立が認可された。

当センターの事業はその後順調に拡大し、1986(昭和61)年3月31日(1985(昭和60)年度)に契約金額1億円を達成した。同年4月30日には「高年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)が制定(改称)され、シルバー人材センターが法的に規定された。同法のなかで「臨時的かつ短期的な就業」(概ね月10日程度以内)が定められた。

1988(昭和63)年3月31日に当センターは契約金額2億円、1990(平成2)年3月31日に契約金額3億円を達成した。1995(平成7)年4月1日以降、会員募集のあり方を、常時入会制から入会説明会制(現在、原則毎月第2、4火曜日に実施)に変更した。1996(平成8)年3月31日には会員数1000名を実現し、1998(平成10)年3月31日には契約金額5億円を達成した。同年4月13日には、事務所を現在地の東大阪市永和1-15-2に移転した。

2000（平成12）年5月12日に高年齢者雇用安定法が改正され、「臨時的かつ短期的な就業」の規定に「軽易な業務」（概ね週20時間を超えないこと）が追加された。2002（平成14）年3月31日に当センターは契約金額6億円、2003（平成15）年3月31日に会員数2000名を達成した。

2004（平成16）年6月11日の高年齢者雇用安定法の改正によって、シルバー人材センターに、届け出による一般労働者派遣事業の実施が可能となった（ただし臨時・短期・軽易の制限はある。当センターは2009（平成21）年4月1日に同事業を登録した）。また同法改正で高年齢者雇用確保措置の導入が義務化された。施行は2006（平成18）年4月1日であり、この改正段階では「一定の条件を満たせば、希望者全員を対象としなくてもよい」という例外措置が設けられていた（森戸2014）。

当センターは2006（平成18）年12月、全市域に地域班を結成した（ただし第2章で見たように、現在積極的に活動をしているのは西堤班だけである）。2007（平成19）年3月31日には契約金額8億円を達成し、会員総数も2232名（これまでのところ歴代最多）になった。

2009（平成21）年3月31日、サブプライムローン問題に起因するリーマンショックの影響を受けて、当センターの契約金額ならびに就業率はともに低下した。同年4月1日に当センターは「中・長期基本計画」を策定し、一般労働者派遣事業も登録した（2009（平成21）年度、2010（平成22）年度で実績はあったが、その後3年間活動実績はなく、2014（平成26）年度に再開した）。11月には行政刷新会議の事業仕分け（第一弾）でシルバー人材センター事業が対象となり、2010（平成22）年11月の事業仕分け（第二弾）では第一弾評価の確実な実施が求められた。その結果2011（平成23）年度から連合交付金（国庫補助金）は3割程度削減された（小澤2015）。当センターでも連合交付金は2010（平成22）年度の1117万円から2011（平成23）年度に870万円に減少した。

2011（平成23）年4月1日から当センターは公益社団法人となり、事業仕分けの影響もあって会費を1000円から3000円に引き上げた。その結果2012（平成24）年3月31日には会員数が前年度の1815人から1480人に大きく減少した。

2012（平成24）年9月5日に高年齢者雇用安定法が改正され、2004（平成16）年改正時にあった例外措置がなくなり、希望者全員を雇用確保措置の対象とすることが義務づけられた（施行は2013（平成25）年4月1日から）。

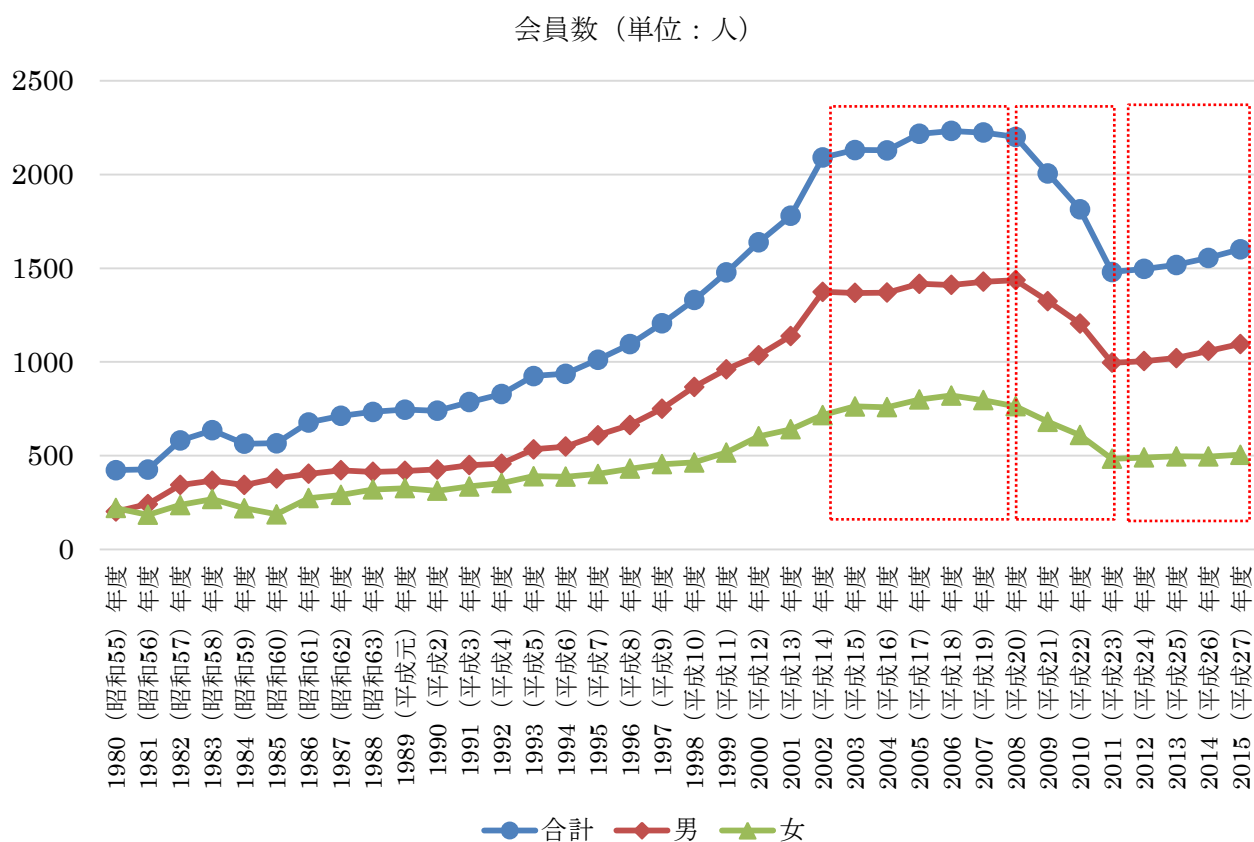
2016（平成28）年3月31日には会員数は1601人まで回復し、契約金額も8億円台を回復した。

参考文献

- 1) 東大阪市シルバー人材センター（2010）『燻—設立30周年記念号』
- 2) 森戸英幸（2014）「高年齢者雇用安定法—2004年改正の意味するもの」『日本労働研究雑誌』642、5-12。
- 3) 小澤一貴（2015）「シルバー人材センターの成立と発展」『公共政策志林（法政大学）』3、47-60。

第4章 東大阪市シルバー人材センターの事業実績—設立から平成27（2015）年度まで—

1 会員数



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

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

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

2009（平成 21）年度に会員数は大きく減少している。『第 29 回通常総会議案書』によると、これは 2008（平成 20）年度 10 月に入ってから、アメリカのリーマンショックに起因する世界同時不況が原因である。これにより東大阪市の企業経営は大きく圧迫され、そのことがシルバー人材センターへの契約減少となって現れ、下期に入ってから契約金額は前年同月に比べ 10% 近く下回る結果となった。そしてそのことが、会員の就業機会の低下につながり、会員に登録されても就業できない人や、就業打切りとなる人が増え、会員数は大きく減少した。

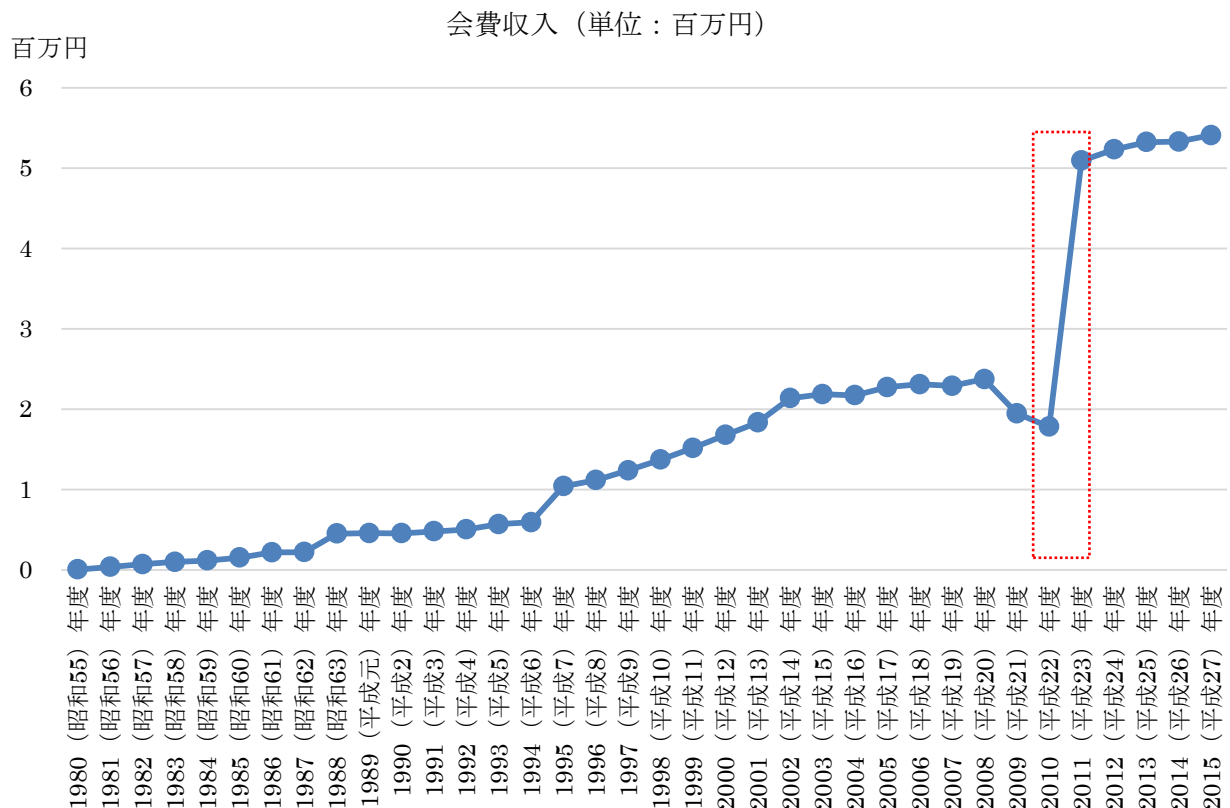
2012（平成 24）年度には前年度までの会員数の減少が止まり、その後徐々にではあるが会員は増加している。『平成 25 年度定時総会議案書』によれば、2012（平成 24）年度には景気回復の兆しが見え、契約金額、契約件数がともに増加した。こうしたことを背景に、市政だよりやミニコミ誌への広報記事の掲載、会員の口コミによる PR 効果も相まって、会員数は持ち直していると思われる。

参考文献

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

2 会費収入・補助金等収入

1) 会費収入

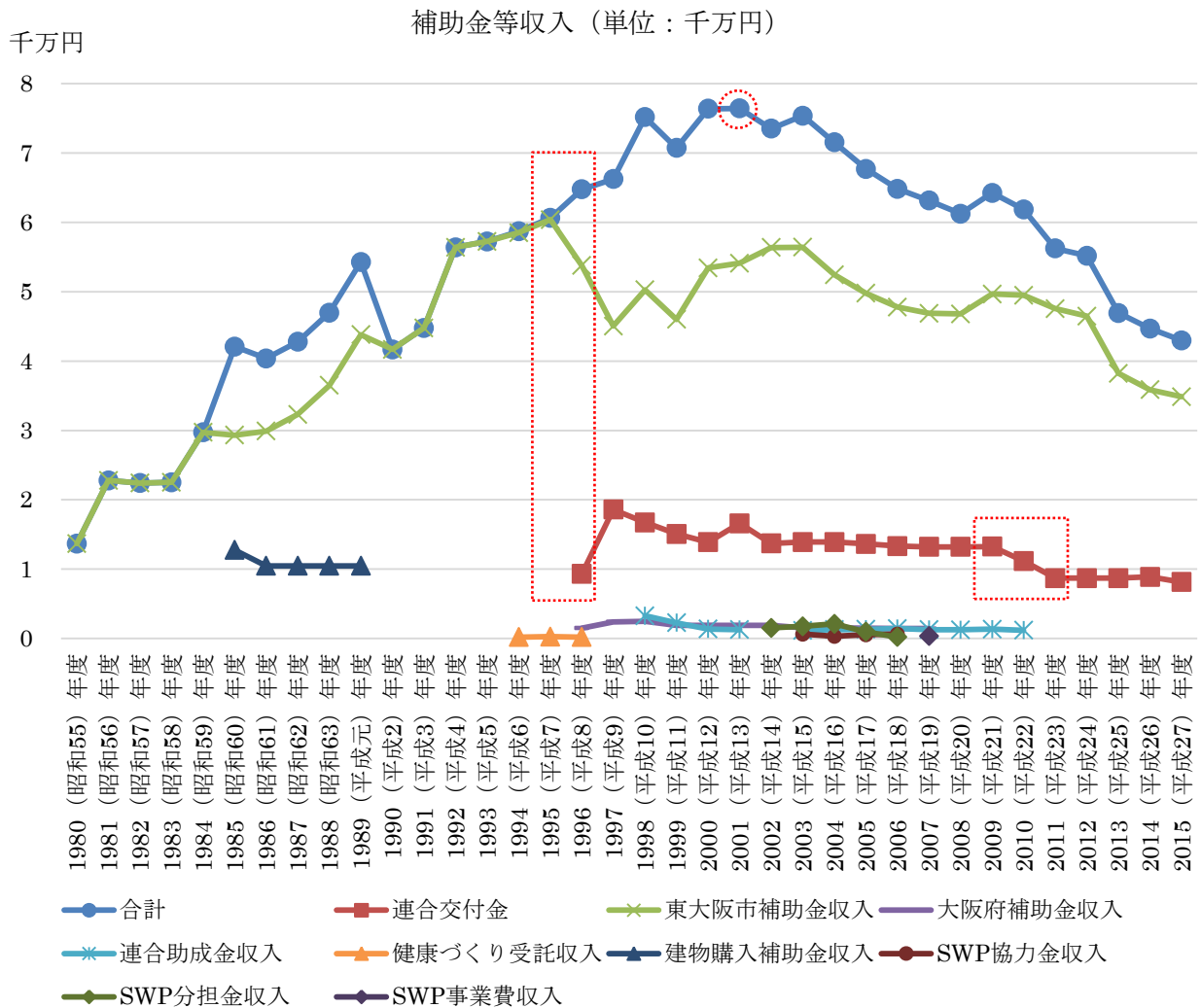


会費収入は設立時から傾向として徐々に増加してきたが、2010（平成22）年度から2011（平成23）年度にかけて急上昇している。これは2009（平成21）年11月にシルバーセンター事業が、行政刷新会議の事業仕分け（第一弾）の対象となり、2010（平成22）年11月の事業仕分け（第二弾）で第一弾評価の確実な実施が求められたことを背景にしている。『第30回通常総会議案書』では、事業仕分けと予算削減についての指摘があり、第7号議案の「会員会費規程（案）」のなかで正会員の会費を「年額3,000円とする」ことが記されている（ちなみに2016（平成28）年4月に、会員増加を目的として会費は2000円に引き下げられているので、2016（平成28）年度実績では会費収入の下方屈折が予想される）。その結果、会費引き上げで会員数は2010（平成22）年度の1815人から2011（平成23）年度に1480人に激減したが、会費収入を減少させるまでにはならず、差し引きで会費収入は大きく増加している。

参考文献

- 1) 東大阪市シルバー人材センター（2010）『第30回通常総会議案書』

2) 補助金等収入



全体的な傾向として、補助金等収入は「東大阪市補助金」を中心に増加し、2001（平成 13）年度で 7644 万円とピークを迎え、その後減少している。凡例の SWP は「シニアワークプログラム」の略であり、第 3 章の年表に示したように「55 歳以上の高齢求職者を対象に、技能講習、就職支援を一体的におこなう」事業である。

1995（平成 7）年度から 1996（平成 8）年度にかけては「東大阪市補助金」が減少する一方で、「連合交付金」（国庫補助金）が開始されている（トータルとしての補助金等収入は増加）。これは 1996（平成 8）年 10 月 1 日の「大阪府シルバー人材センター連合」の新設にともなう動きであり、この制度の発足とともに東大阪市シルバー人材センターは同連合の活動拠点の 1 つとなった。

2009（平成 21）年度～2011（平成 23）年度にかけて「連合補助金」が減額されているのは、シルバー人材センター事業が、行政刷新会議による事業仕分けの対象となったことによる影響である。

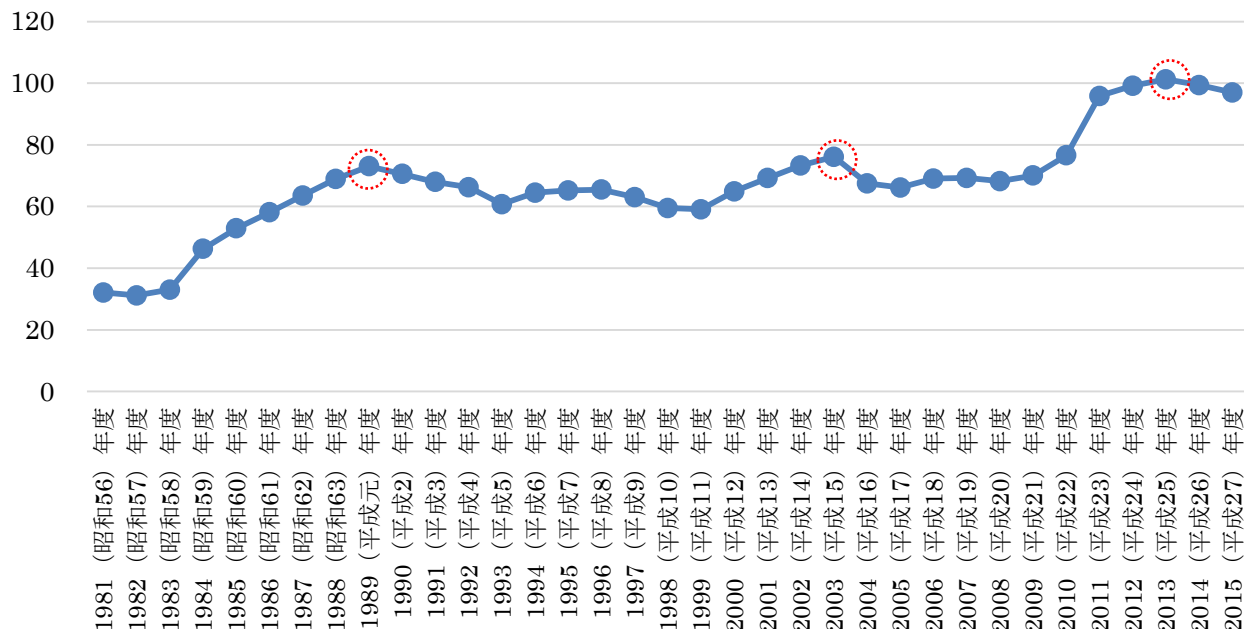
参考文献

- ・東大阪市シルバー人材センター（1997）『第 17 回通常総会議案書』。

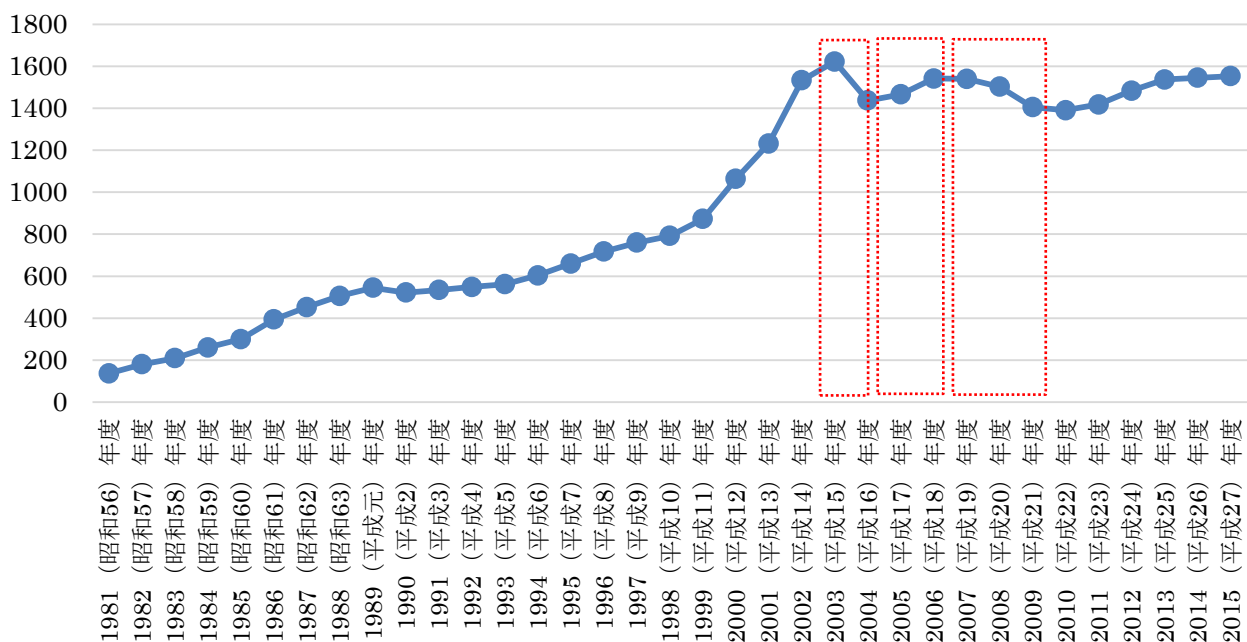
3 請負・委任、派遣

1) 就業率・就業実人員

就業率（単位：％）



就業実人員（単位：人）



第2章で述べたように、就業率は1年間の就業実人員数÷年度末の会員数で求めることができる。就業実人員数とは年間において1回でも就業した会員の数のことである。

就業率のグラフ（上図）の推移を見ると1989（平成元）年度、2003（平成15）年度、2013（平成25）

年度において、就業率が各期間でピークを迎えていることがわかる。

『第9回通常総会議案書』によれば、1つ目のピークである1989（平成元）年度の上昇は市政日より、パンフレットによる事業PR及び会員募集の活動にもとづくことされている。『第23回通常総会議案書』によれば、2つ目の2003（平成15）年度の実業率が改善された要因としては、ペア就業・ローテーション就業の推進・新入会員によるチラシやPR用ポケットティッシュ・カットパンの各戸配布などが挙げられている。『平成26年度定時総会議案書』によると、3つ目の2013（平成25）年度の上昇は会員の入会促進と就業機会の拡充のために、市政日より・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たセンターのPRに努めたからである。2013（平成25）年度の実業率を100%を超えるについては後で述べる。

次に就業実人員数のグラフ（下図）を見れば、2003（平成15）～2004（平成16）年度の実急な下落、2004（平成16）～2006（平成18）年度の実持ち直し、2007（平成19）～2009（平成21）年度の実下落が見てとれる。第23回と第24回の『通常総会議案書』によれば、2003（平成15）～2004（平成16）年度の実急な下落は当年度から新入会者によるPRのためのチラシ・ティッシュペーパー各戸配布を取り止めたためと記されている。2004（平成16）～2006（平成18）年度の実持ち直しは、第25回と第26回の『通常総会議案書』によれば、第28回東大阪市民ふれあい祭りに参加して会員就業風景パネルの展示やPRチラシを配布し、同時に木工・書道・手芸同好会会員創作の作品を展示即売するなど市民にセンターのPRを行ったこと、第12回「東大阪市民健康まつり」で役職員及び多くの会員参加のもと清掃ボランティアの活動と簡易トイレの給水作業を行い、その会場でPRチラシ・ティッシュペーパーを参加者に配布したためである。2007（平成19）～2009（平成21）年度にかけての実就業実人員数の下落は、『第29回通常総会議案書』によれば、不況によって就業機会が減少したからである。

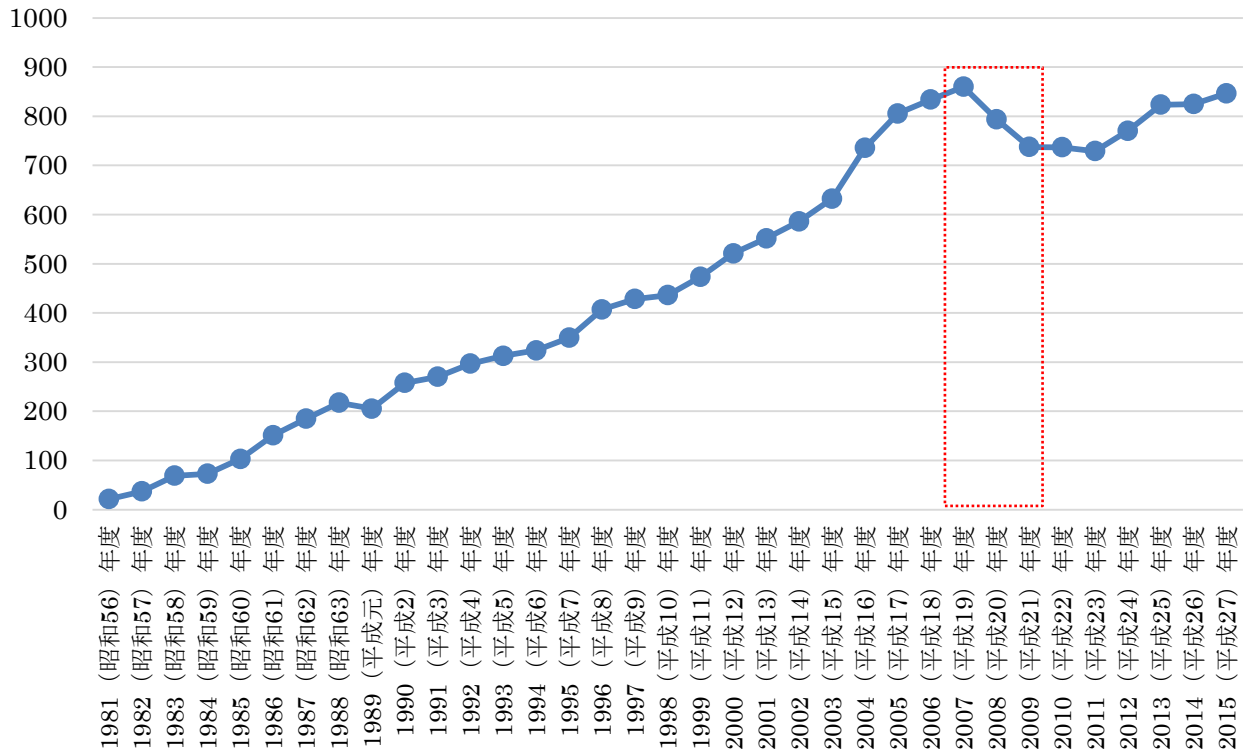
最後に2013（平成25）年度の実業率が100%を超えたことについて注釈を加えておく。100%を超えるということは、会員数以上の会員が就業できたということ意味し（たとえば会員は100人であるのに対し就業できた会員は107人）、こういったことは通常ありえない。にもかかわらず100%を超えたのはなぜか。一般に就業率が上昇する可能性としては2つ考えられる。1つは、実業の実就業実人員数が増加した可能性であり、もう1つは（年度末）退会者数の増加による就業率の増加である（数字のマジック）。2013（平成25）年度の実就業実人員数を見れば、数字の増加は確かに認められる。しかし就業率が100%を超えることが生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

参考文献

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

2) 1日あたり平均就業人員

1日あたり平均就業人員（単位：人）



1日あたり平均就業人員は、1日に平均何人の会員が働いているのかということを意味し、計算式は以下である。

$$1日あたり平均就業人員 = \text{年間就業延人員} \div \text{年間就業基準日数}$$

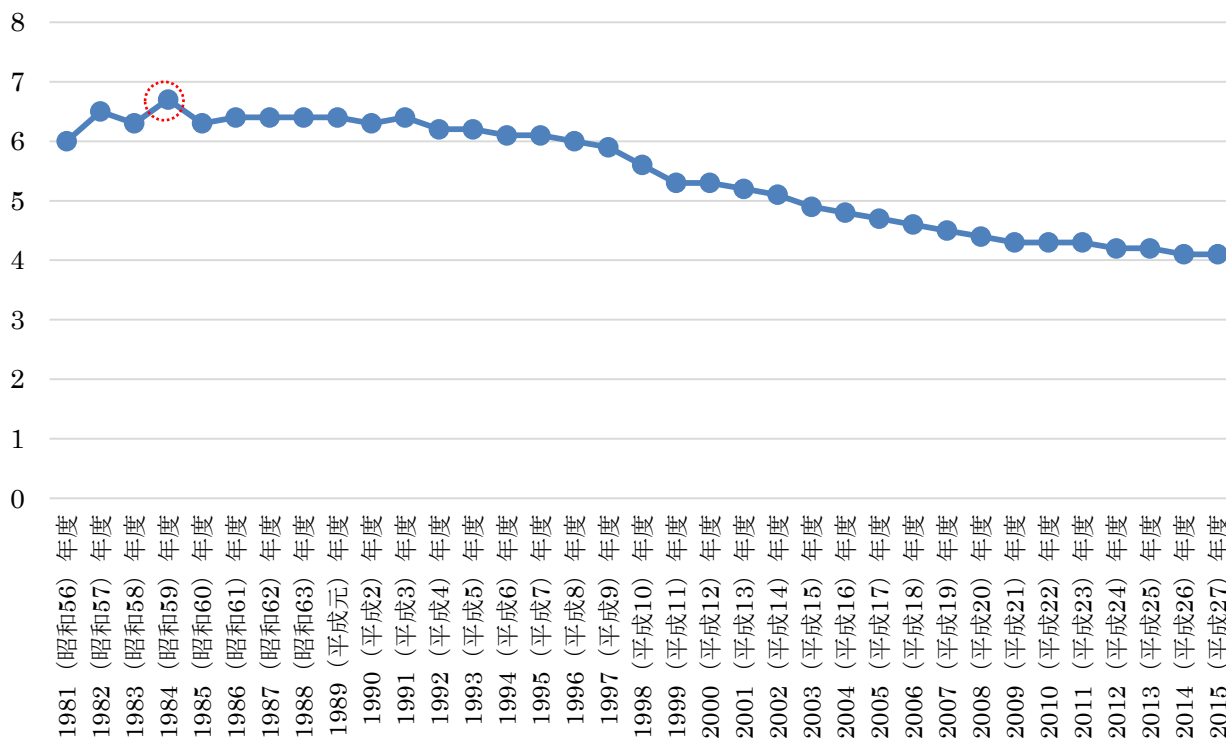
2007（平成19）年度まで増加傾向だが、2008（平成20）年度、2009（平成21）年度と減少している。リーマンショックの影響である。

参考文献

- 1) 東大阪市シルバー人材センター（2009）『第29回通常総会議案書』

3) 1日あたり平均就業時間

1日あたり平均就業時間（単位：時間）

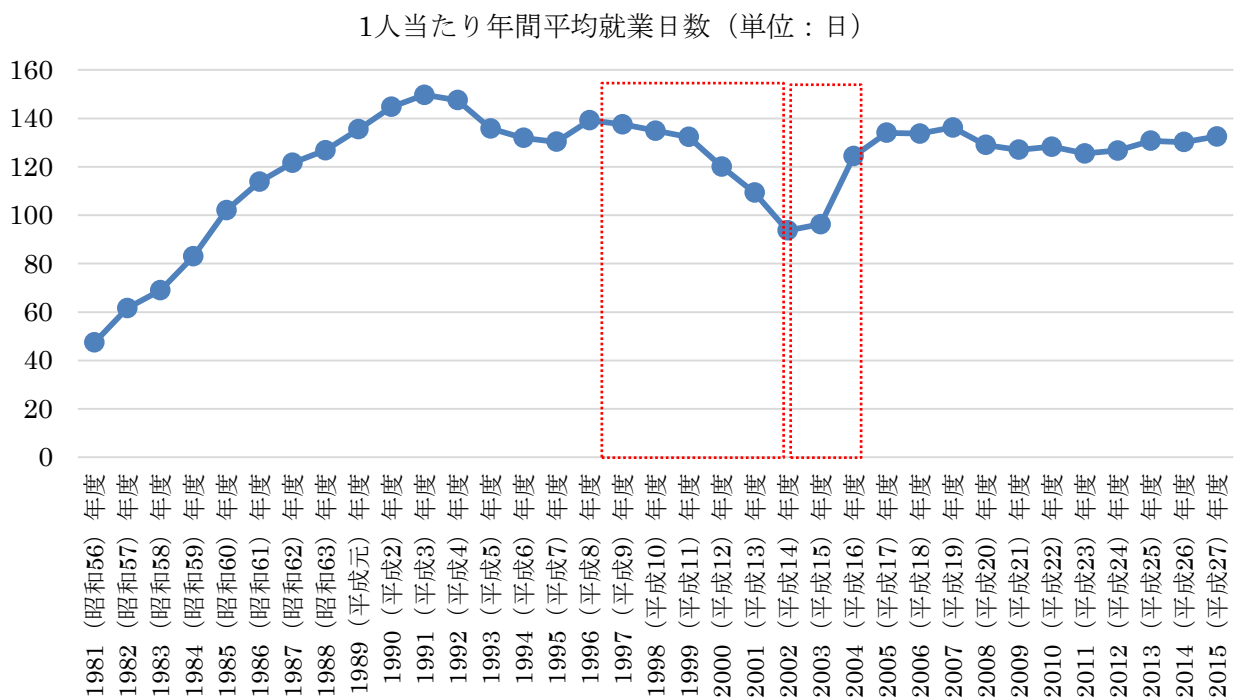


1日あたり平均就業時間は、1人が1日に平均何時間働いているのかを意味し、計算式は以下である。

$$1日平均就業時間 = 就業延時間 \div 就業延人員$$

1984（昭和59）年度のピーク時の6.7時間から2015（平成27）年度の4.1時間と傾向的に減少している。2009（平成21）年度のリーマンショック時に急激に減少していないのは、不況による就業延時間の減少と同時に就業延人員も減少したからである。

4) 1人当たり年間平均就業日数



1人当たり年間平均就業日数は、1人が平均で1年間にどのくらいの日数働いているのかを示す。

$$(1人当たり) \text{年間平均就業日数} = \text{年間就業延人員} \div \text{年間就業実人員}$$

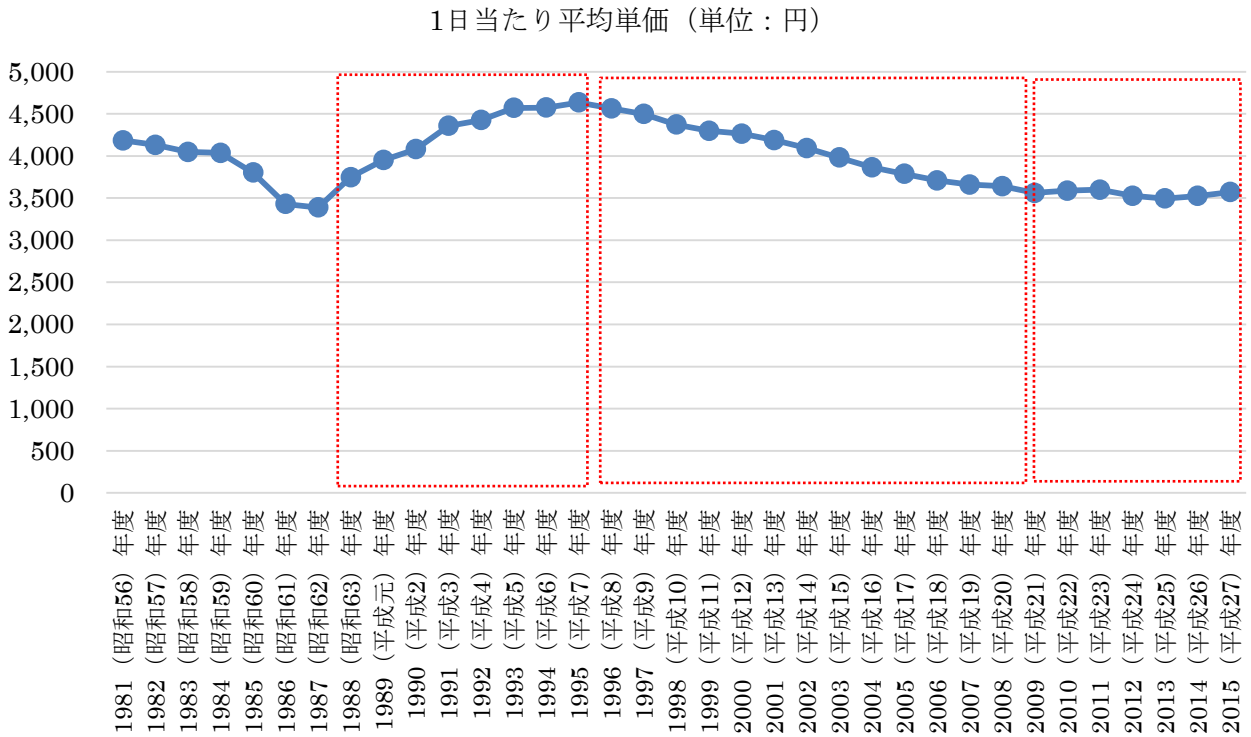
1997（平成9）年度から2002（平成14）年度まで1人当たり年間平均就業日数が減少している。『第18回通常総会議案書』によれば、1996（平成8）年度の年間就業延人数は9万9800人だったのが、1997（平成9）年度には10万4489人に増加した。他方で1997（平成9）年度の年間就業実人員も760人と前年度より43人増加した。それゆえ年間就業延人数を年間就業実人員で割った1997（平成9）年度1人当たり年間平均就業日数は、前年度の139.2日から137.5日（＝10万4489人÷760人）に減少した。理由としては1997（平成9）年度から就業の機会均等を図るため、新規発注者について極力ロ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

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

参考文献

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

5) 1日当たり平均単価



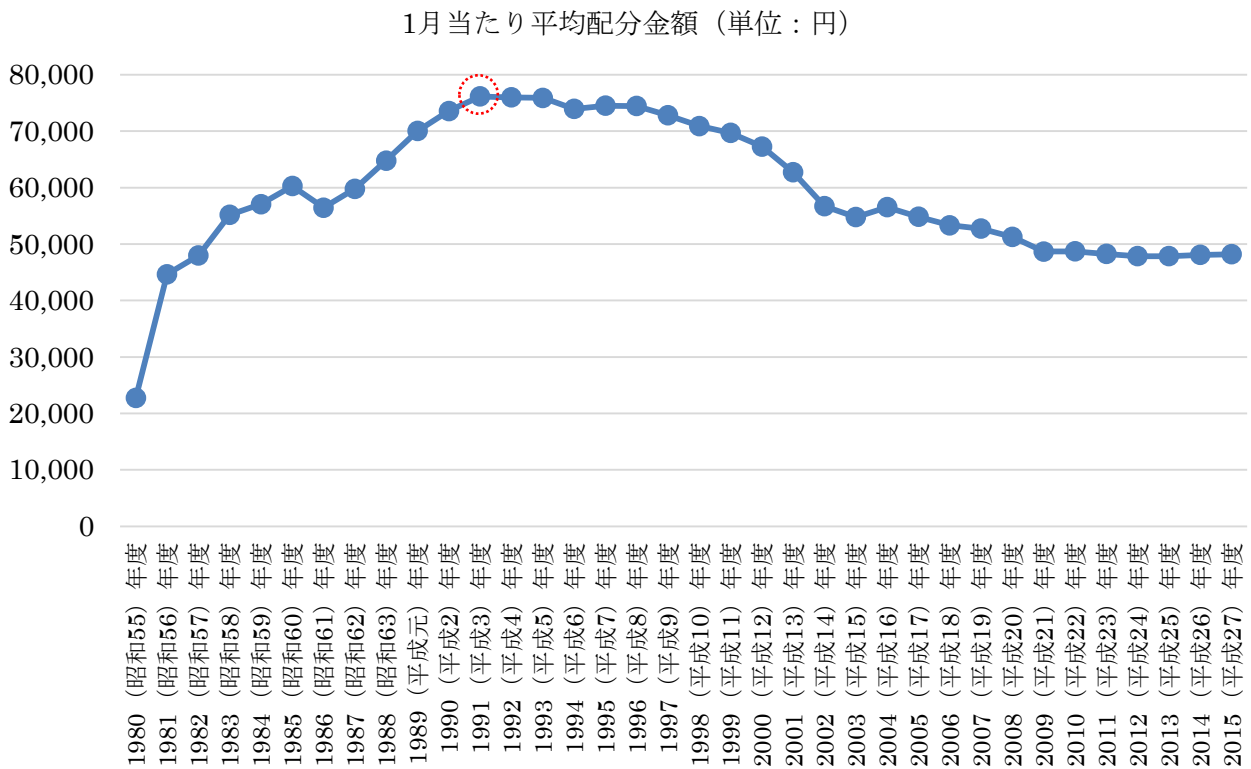
1日当たり平均単価は、1人が平均で1日にどのくらい稼いでいるのかということを示す。計算式は以下である。

$$(1人) 1日当たり平均単価 = \text{年間配分金契約金額} \div \text{年間就業延時間} \times 1日平均就業時間$$

年間配分金契約金額を年間就業延時間で割って時給換算し、それに1日平均就業時間をかけることで計算する。

1988 (昭和63) 年度から1995 (平成7) 年度まで1日当たり平均単価は増加しているが、1996 (平成8) 年度からなだらかに減少し、近年は横ばいである。

6) 1月当たり平均配分金額



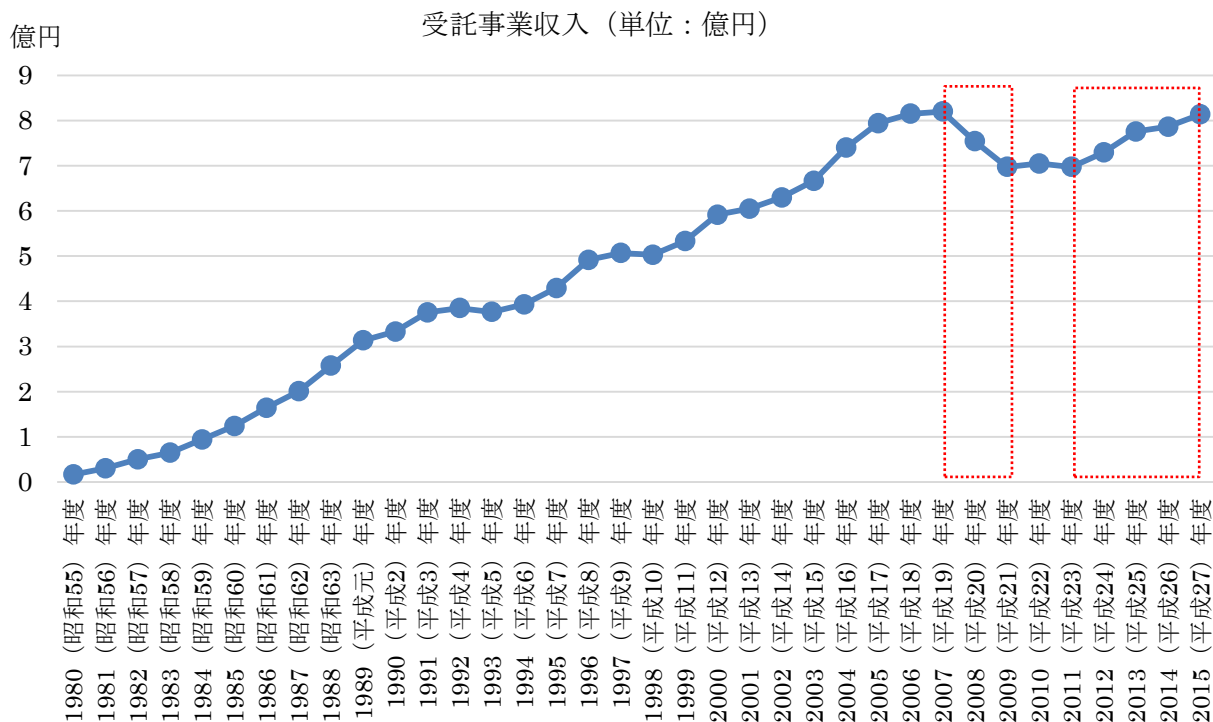
1人あたりの1月平均配分金額は、センター加入を考えている人が「1月あたりいくらもらえるか」ということで重視する数字である。計算式は以下である。

$$1月平均配分金額 = \text{年間配分金契約金額} \div \text{1月あたり就業実人員の12ヵ月分合計}$$

1月あたり就業実人員の12ヵ月分合計とは、4月の就業実人員+5月の就業実人員+・・・というふうに4月から翌年3月までの1ヵ月ごとの就業実人員を合計したものである。したがって複数月にわたればカウントの重複はでてくるが、1ヵ月のなかでは重複のない実人員である。

1月平均配分金額のピークは1991(平成3)年度の7万6166円である。その後徐々に下がってきて2015(平成27)年度は4万8192円になっている。1991年(平成3)年度の会員数は786人、就業率67.9%、2015(平成27)年度の会員数は1601人、就業率97.0%であるから、仕事を多くの会員で分け合うワークシェアリングが進んできたといえるだろう。ただし就業率は年度末に退会者が多いと上昇する。仕事につけず退会し、そのワークシェアリングの恩恵にあずかることのできなかった会員がいることも忘れてはいけない。

7) 受託事業収入



2007（平成 19）年度まで受託事業収入は傾向的に増加していたが、2008（平成 20）年度、2009（平成 21）年度にかけて大きく減少している。これは、リーマンショックの影響である。

2012（平成 24）年度からは景気回復の兆しとともに上昇し始めている。

参考文献

- 1) 東大阪市シルバー人材センター（2009）『第 29 回通常総会議案書』
- 2) 東大阪市シルバー人材センター（2012）『平成 25 年度定時総会議案書』

8) 労働者派遣等契約金額



第3章の年表で見たように、2004（平成16）年6月11日の高年齢者雇用安定法の改正によって、シルバー人材センターに、届け出による一般労働者派遣事業の実施が可能になった。東大阪市シルバー人材センターで同事業を登録したのは2009（平成21）年度からである。派遣事業をおこなう場合、派遣労働者と雇用契約をむすぶ派遣元は大阪府シルバー人材センター協議会であるから、東大阪市シルバー人材センターは同協議会の東大阪事務所という位置づけになる（『第30回通常総会議案書』）。だが、2011（平成23）年度から派遣実績はなくなり、昨今のコンプライアンス（法令順守）強化の影響もあって2014（平成26）年度に再開している。『平成27年度定時総会議案書』には「発注者から指揮命令を受ける「請負・委任事業になじまない就業」については、シルバー一般労働者派遣事業で対応するか又は有料職業紹介を行い、就業機会の確保に努めます」と記されている。

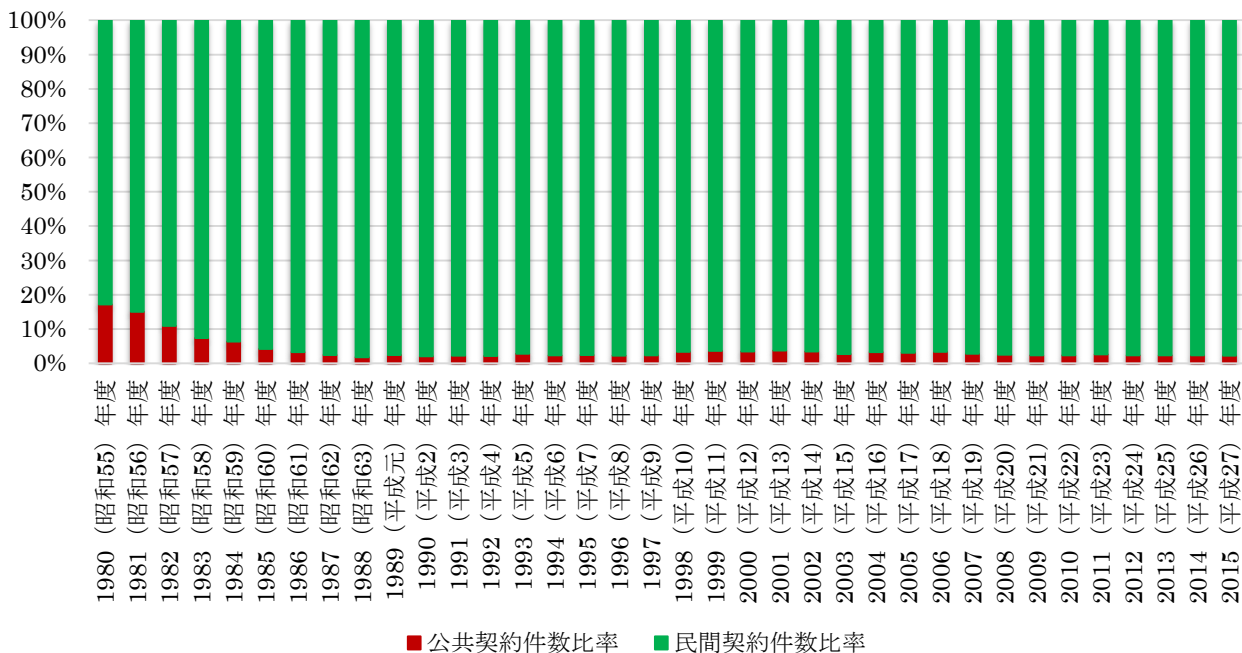
全国シルバー人材センター事業協会（2015）『平成26年度シルバー人材センター事業統計年報』では、労働者派遣の契約金額は「賃金+手数料」ベースで示されているが、東大阪市シルバー人材センターの『第30回通常総会議案書』『平成23年度定時総会議案書』に同ベースのデータはなく、収支計算書ベースのものしかない。それゆえ同期間のグラフは収益計算書ベースの数値しか載せていない。また請負・委任と比べると労働者派遣の契約金額はいまだ小さく、2015（平成27）年度の請負・委任契約金額（事務費、材料費含む）の8億1355万円に対し、労働者派遣契約金額は1543万円である。

参考文献

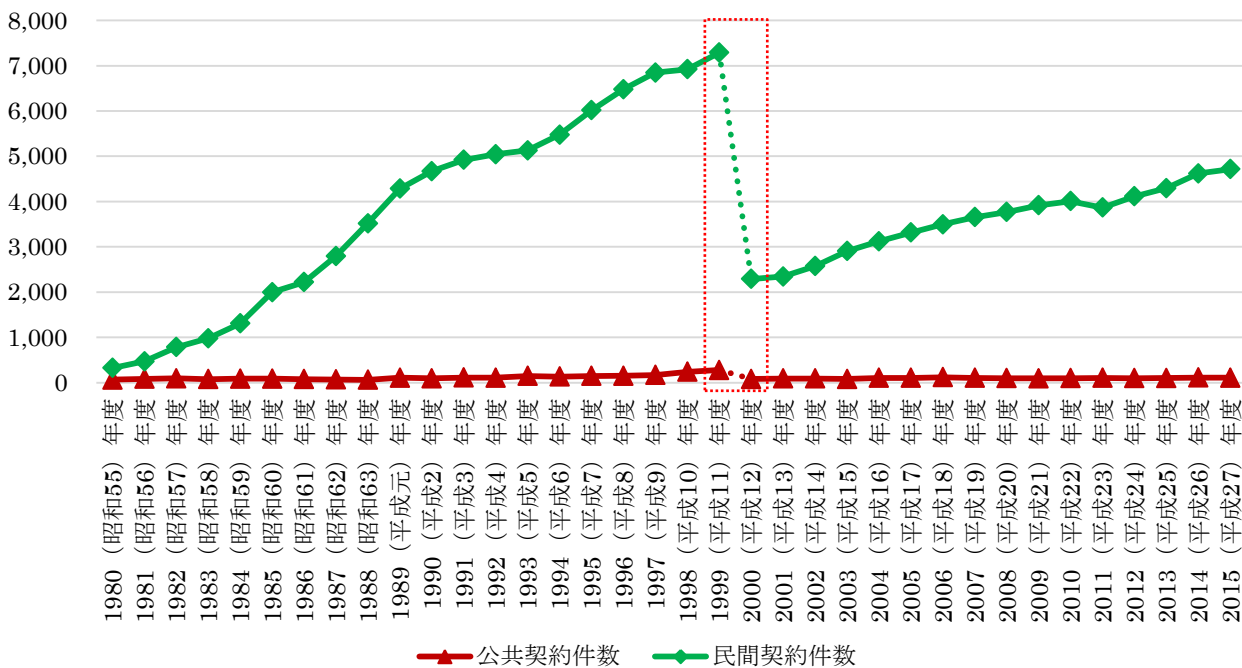
- 1) 東大阪市シルバー人材センター（2010）『第30回通常総会議案書』
- 2) 東大阪市シルバー人材センター（2011）『平成23年度定時総会議案書』
- 3) 東大阪市シルバー人材センター（2015）『平成27年度定時総会議案書』
- 4) 全国シルバー人材センター事業協会（2015）『平成26年度シルバー人材センター事業統計年報』

9) 公民契約件数・公民契約金額

公民比率（契約件数：単位%）



公民契約件数（単位：件）



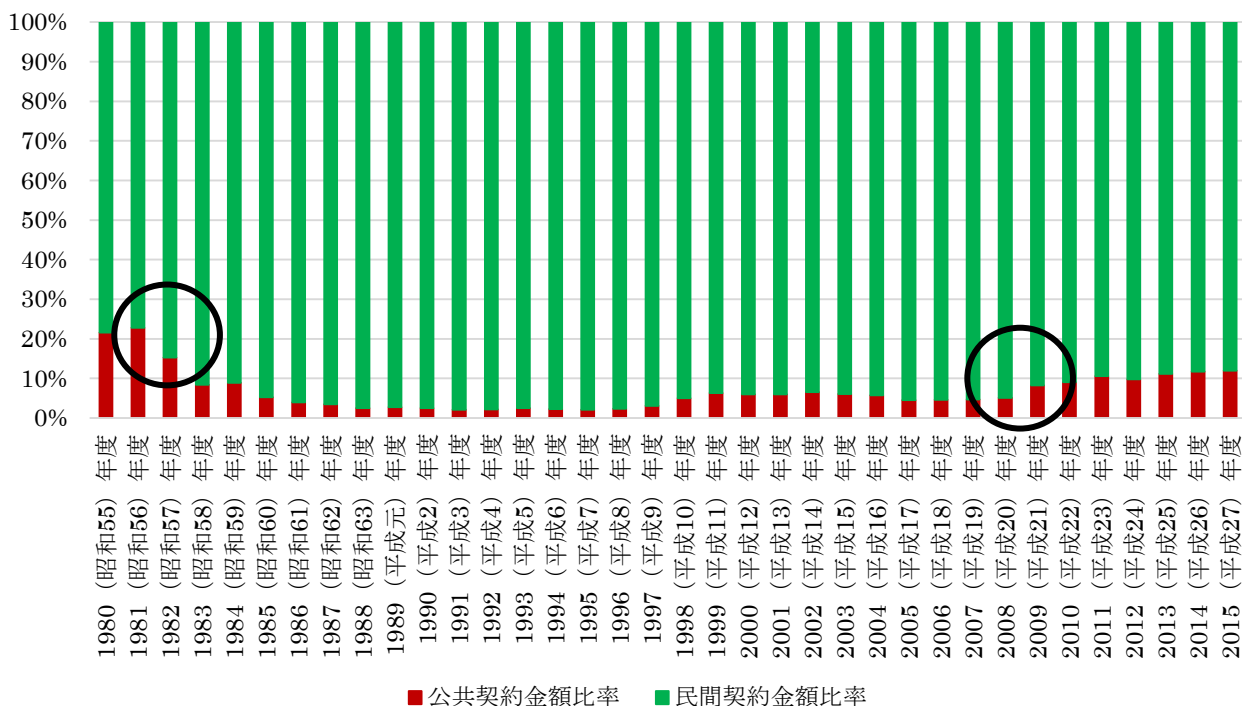
契約件数で公民比率をみれば、公共比率が一貫して低い。この理由の1つは、前に指摘したように、東大阪市には外郭団体が多く、公共の仕事が同団体を経由してシルバー人材センターにきた場合に、統計区分上、民間の仕事となるところにある。

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

| 1999（平成11）年度 | | | 2000（平成12）年度 | | |
|--------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | 公民別 | 契約件数 | | 公民別 | 契約件数 |
| 4月 | 公共 | 19 | 4月 | 公共 | 9 |
| | 民間 | 573 | | 民間 | 617 |
| 5月 | 公共 | 20 | 5月 | 公共 | 2 |
| | 民間 | 627 | | 民間 | 167 |
| 6月 | 公共 | 21 | 6月 | 公共 | 10 |
| | 民間 | 585 | | 民間 | 194 |

つぎに契約金額で公民比率をみれば、推移は次のようになっている。

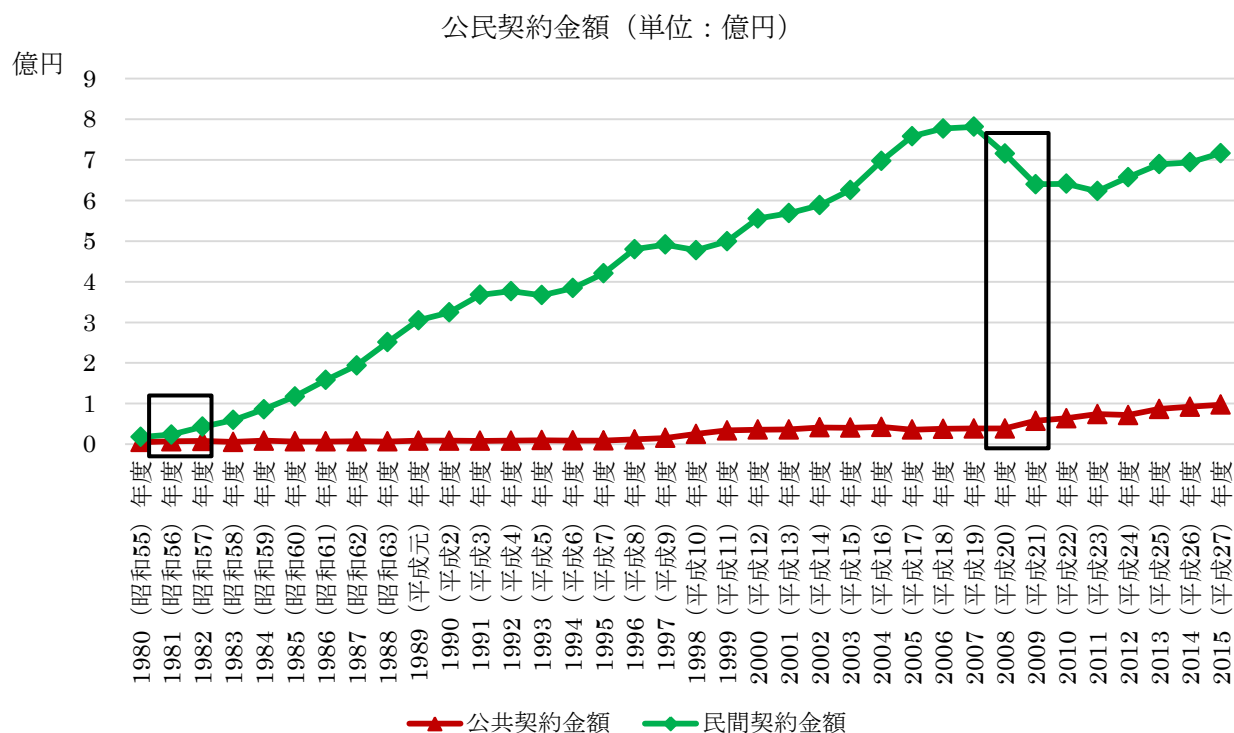
公民比率（契約金額：単位%）



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

2009（平成21）年度に注目すれば、同年度の民間比率は2008（平成20）年度の94.9%から91.8%に下がり、公共比率が5.1%から8.2%に上がっている。これは、リーマンショックによって民間から東

大阪市シルバー人材センターへの契約金額が7億1561万円から6億3996億円へ減少する一方で（2008（平成20）年度と比べて11.8%減少）、公共からの契約金額は3845万円から5735万円に増加したからである（2008（平成20）年度と比べて32.8%増加）。

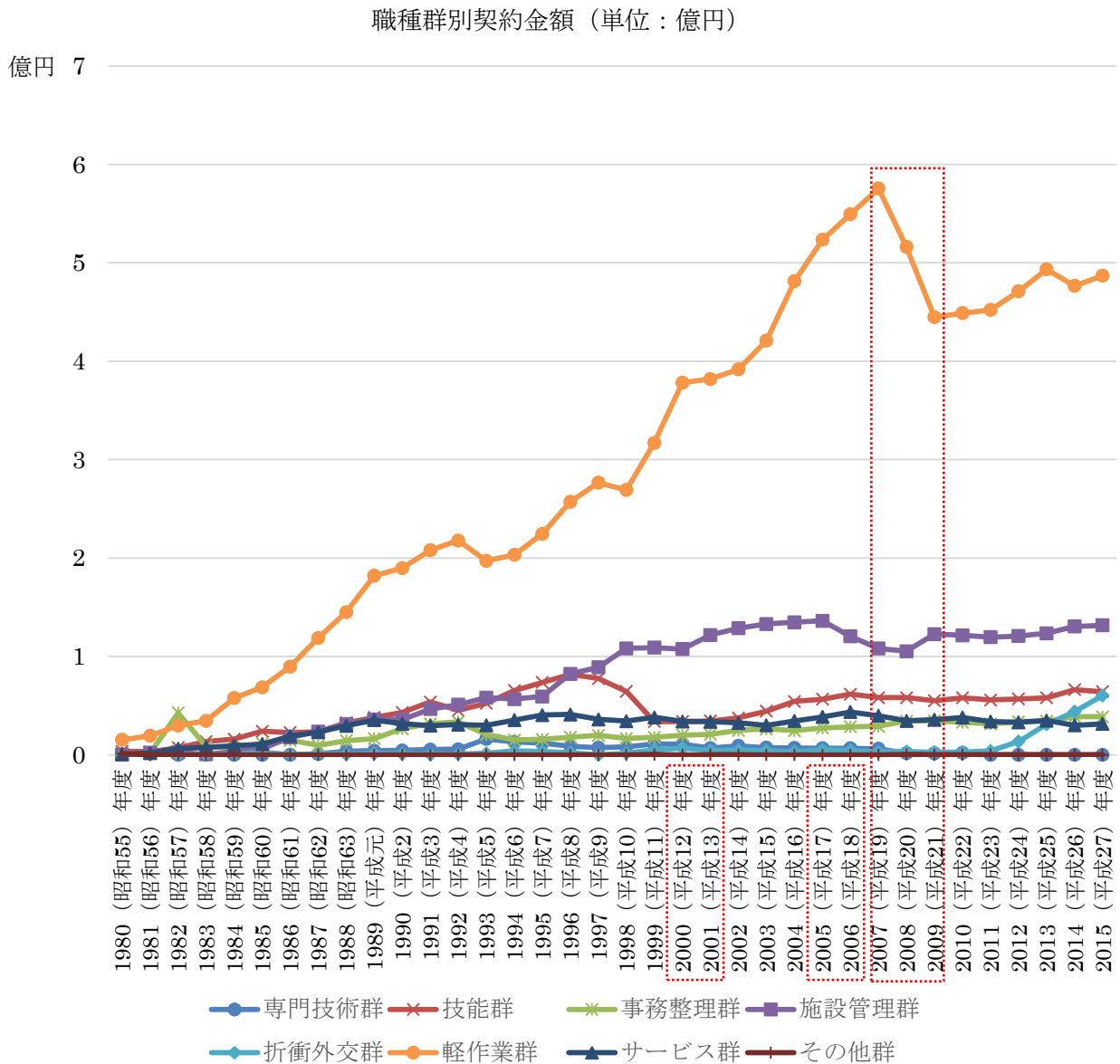


東大阪市シルバー人材センターは、リーマンショック後の厳しい状況への取り組みとして2009（平成21）年度に就業開拓検討委員会を設置し、地域を限定して企業等を絞り込み就業機会の継続・確保と新規受注のため企業発注者訪問を実施した。2009（平成21）年度から2010（平成22）年度にかけて、契約金額の減少が止まったのは、そのことも貢献していると思われる。

参考文献

- 1) 東大阪市シルバー人材センター（1982）『第2回通常総会議案書』
- 2) 東大阪市シルバー人材センター（1988）『第8回通常総会議案書』
- 3) 東大阪市シルバー人材センター（1994）『第14回通常総会議案書』
- 4) 東大阪市シルバー人材センター（1999）『第19回通常総会議案書』
- 5) 東大阪市シルバー人材センター（2000）『第20回通常総会議案書』
- 6) 東大阪市シルバー人材センター（2001）『第21回通常総会議案書』
- 7) 東大阪市シルバー人材センター（2007）『第27回通常総会議案書』
- 8) 東大阪市シルバー人材センター（2008）『第28回通常総会議案書』
- 9) 東大阪市シルバー人材センター（2009）『第29回通常総会議案書』
- 10) 東大阪市シルバー人材センター（2010）『第30回通常総会議案書』
- 11) 東大阪市シルバー人材センター（2013）『平成25年度定時総会議案書』

10) 職种群別契約金額（職种群別の項目分類については第2章2-6を参照）



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

『第27回通常総会議案書』によれば、2006（平成18）年度の契約金額は8億1479万円で、前年度より2073万円増加した。事業実績を職業群別にみると「軽作業群」5億4940万円（2597万円増）、「施設管理群」1億2040万円（1580万円減）、「技能群」6168万円（520万円増）、「サービス群」4304万円（502万円増）、「事務整理群」2,854万円（120万円増）、「専門技術群」670万円（11万円減）、「折衝外交群」438万円（80万円減）となっている。「施設管理群」が大きく減少しているが、これは、2003（平成15）年6月に創設された指定管理者制度（公の施設の管理の委託先は公共的団体等に限定されていたが、民

間が持つノウハウを活用することが有効と考えられる場合に、民間事業者などに公の施設の管理を代行させることができる制度 (<http://www.city.higashiosaka.lg.jp/0000003201.html> 2017年3月1日アクセス) によって、これまでシルバー人材センターにきていた仕事が別の事業者に移った影響だとされている。

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

参考文献

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

編集後記

本報告書は、豊山ゼミナールのVチームとXチームの学生を中心に作成したものである。報告書の方法と構成のところでも記したように、本報告書作成にあたって、豊山ゼミナールのゼミ生はかなりの時間と労力を費やしている。『議案書』のなかでも年代の古いものは現物の1冊しかなく、貴重であったから、それを拝借してコピーする作業には慎重な取り扱いが求められた。ゼミ生諸氏は、そうした慎重さが必要とされるとともに、なによりも非常に単調な作業を、これといった不平を言うこともなく、こなしてくれた。頭の下がる思いである。コピーされたものは裁断し、スキャナーで読み込んでPDFファイル化した。このデータは東大阪市シルバー人材センターにとっても有益な財産になるように思う。

PDFデータをもとに豊山が報告書の構成を決め、ゼミ生に担当を割り当てた。彼らは、その割り当てに従って、まずエクセルで表を描き、特徴的な動きがあるところは『議案書』に立ち返り分析をおこなった。ゼミ生にとっては、シルバー人材センターの事業や日本や世界の経済動向についての知識を身につけながらの作業であったから、さぞ大変だったと思う。しかし彼らはそれをやり遂げてくれた（もともこの編集後記は書く予定はなかったが、ゼミ生の頑張りを読者に知ってほしくて、また私から彼らに感謝の意を表したくて書いている）。報告書の内容については2016年7月のセンターでの中間報告会、8月の勉強会、12月のセンターでの最終報告会、2017年2月の勉強会などの機会を利用しながら形にしていった。最終的なとりまとめは豊山がおこなったので、本報告書の責任は豊山個人にある。

本報告書の作成にあたっては、東大阪市シルバー人材センター広報委員会の協力も受けている。広報誌『燻』の編集会議のたびに、追加的に時間を割いてもらい、報告書の進捗状況を説明し、丁寧なコメントをいただいた。日高正之委員長をはじめとした広報委員会の委員の方々に、心より感謝申し上げます。また常日頃からフィールドワークゼミナールという手間のかかる活動にご協力いただいている東大阪市シルバー人材センターの宮浦忠三事務局長、吉富和廣事務局長、西口雅人主任にも御礼申し上げたい。吉富次長からは個人所有の『議案書』をお貸しいただき、職種群の項目分類に関しては学生に有益な助言もいただいた。西口主任には豊山の取りまとめた原稿に目を通してもらい、詳細な指摘をいただいた。この報告書を作成したことで、少しでも恩返しになれば、と思う。

最後に、『議案書』コピー段階を含め、本報告書の作成に従事したゼミ生の氏名を記して編集後記としたい。

2016（平成28）年度

3回生 青木宏彰、井澤俊輝、加藤優輝、田中和哉、増田秀行、溝江悠矢、山口宏樹

2回生 掛水佐和、中坊美乃里

2017年3月31日

大阪商業大学経済学部教授

豊山宗洋