

会員アンケート 集計結果

平成28年4月実施

公益社団法人 日野市シルバー人材センター

はじめに

9年ぶりに「会員アンケート」調査を行いました。皆様にはお忙しい中ご回答いただきありがとうございました。

お気づきになられていると思いますが、このたびのアンケート調査では例示した項目から選んでいただく選択方式を少なくして、お一人お一人にお考えを書き込んでいただく、記述方式を多く取らせていただきました。

これは、これからのセンターの運営・経営に会員の皆様の意見を少しでも多く反映していこうということによるものです。

そのため、調査結果の報告にいたるまで多くの時間を経過してしまいました。総務委員会の委員を中心に他の委員会の委員の方々の助力を得て、パソコンへの打ち込み作業から分析作業をすべて会員の手作業により行いました。どうぞご理解をお願いいたします。

この調査結果は、課題や方向性を短期的・中期的そして長期的に取り組むものに分け、具体的施策に反映させ、29年度以降の「公益社団法人 日野市シルバー人材センター」の運営に活かしてまいります。

シルバー人材センターは、「自主・自立」「共働・共助」の理念の下に動いております。皆様には引き続き会員の自覚と誇りを持って就業・地域貢献に活躍されますことをお願いいたします。

このたびはご協力、誠にありがとうございました。

日野市シルバー人材センター 会員アンケート（選択式）集計

平成28年4月実施

	回答数	会員数	回収率	回答者の男女比	会員の男女比
男	502名	1,181	42.5%	69.9%	72.9%
女	177名	438	40.4%	24.7%	27.1%
記入無し	39名			5.4%	
合計	718名	1,619	44.3%	100.0%	100.0%

■回答者【全体】

年齢	回答者	シェア
60歳	1名	0.1%
61歳	5名	0.7%
62歳	2名	0.3%
63歳	9名	1.3%
64歳	17名	2.4%
65歳	24名	3.3%
66歳	33名	4.6%
67歳	42名	5.8%
68歳	56名	7.8%
69歳	40名	5.6%
70歳	52名	7.2%
71歳	37名	5.2%
72歳	53名	7.4%
73歳	57名	7.9%
74歳	57名	7.9%
75歳	47名	6.5%
76歳	23名	3.2%
77歳	29名	4.0%
78歳	29名	4.0%
79歳	17名	2.4%
80歳	14名	1.9%
81歳	11名	1.5%
82歳	6名	0.8%
83歳	5名	0.7%
84歳	3名	0.4%
85歳	1名	0.1%
86歳	3名	0.4%
87歳	2名	0.3%
88歳	0名	0.0%
89歳	1名	0.1%
記入無し	42名	5.8%
合計	718名	

■男性回答者

年齢	回答者	シェア
60歳	1名	0.2%
61歳	0名	0.0%
62歳	0名	0.0%
63歳	5名	1.0%
64歳	11名	2.2%
65歳	15名	3.0%
66歳	20名	4.0%
67歳	29名	5.8%
68歳	41名	8.2%
69歳	30名	6.0%
70歳	41名	8.2%
71歳	20名	4.0%
72歳	46名	9.2%
73歳	41名	8.2%
74歳	40名	8.0%
75歳	37名	7.4%
76歳	21名	4.2%
77歳	24名	4.8%
78歳	24名	4.8%
79歳	16名	3.2%
80歳	12名	2.4%
81歳	10名	2.0%
82歳	4名	0.8%
83歳	5名	1.0%
84歳	1名	0.2%
85歳	1名	0.2%
86歳	3名	0.6%
87歳	2名	0.4%
88歳	0名	0.0%
89歳	0名	0.0%
記入無し	2名	0.4%
合計	502名	

■女性回答者

年齢	回答者	シェア
60歳	0名	0.0%
61歳	5名	2.8%
62歳	2名	1.1%
63歳	4名	2.3%
64歳	6名	3.4%
65歳	9名	5.1%
66歳	13名	7.3%
67歳	13名	7.3%
68歳	15名	8.5%
69歳	10名	5.6%
70歳	11名	6.2%
71歳	17名	9.6%
72歳	7名	4.0%
73歳	16名	9.0%
74歳	17名	9.6%
75歳	10名	5.6%
76歳	2名	1.1%
77歳	5名	2.8%
78歳	5名	2.8%
79歳	1名	0.6%
80歳	2名	1.1%
81歳	1名	0.6%
82歳	2名	1.1%
83歳	0名	0.0%
84歳	2名	1.1%
85歳	0名	0.0%
86歳	0名	0.0%
87歳	0名	0.0%
88歳	0名	0.0%
89歳	1名	0.6%
記入無し	1名	0.6%
合計	177名	

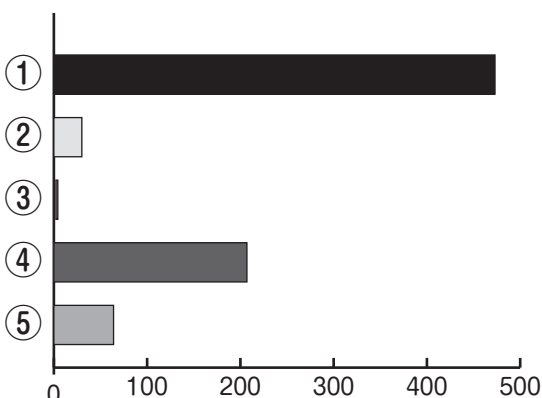
アンケート調査は平成28年2月に全会員1,619人に質問用紙を郵送し、4月末の締切までに718人から回答が返送され、回収率は44.3%でした。回答者は男性が502人と約70%を占めました。また回答した会員の年齢は男女合計で73歳、74歳が各57人で最も多く、次いで68歳56人、72歳53人、70歳52人などとなっています。年齢を記入した男女回答者の平均年齢は71.9歳でした。なお、選択式7問の回答には複数回答が含まれています。

※注記 2ページから6ページまでの男女合計数は、性別無回答の方がいた為一致しておりません。

設問① シルバー人材センターを何で知りましたか。

■全体

	全体		男性		女性	
	人員	シェア	人員	シェア	人員	シェア
① 広報ひの（日野市の広報誌）	473名	61.0%	335名	61.8%	112名	57.1%
② センターのチラシ	30名	3.9%	21名	3.9%	8名	4.1%
③ センターの横断幕	2名	0.3%	2名	0.4%	0名	0.0%
④ 友人（知人）から教えられた	207名	26.7%	138名	25.5%	58名	29.6%
⑤ その他	64名	8.2%	46名	8.5%	18名	9.2%
合計	776名	100.0%	542名	100.0%	196名	100.0%



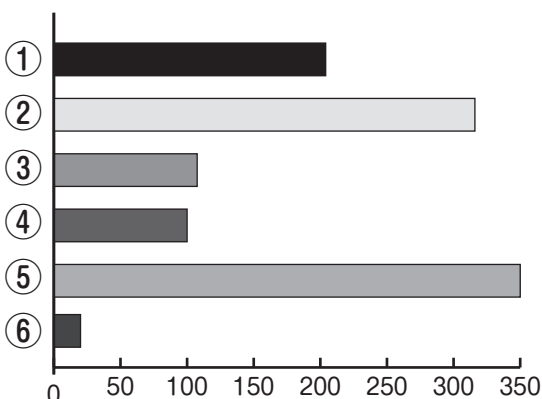
■コメント

日野市が発行している「広報ひの」誌（月2回刊）で知ったと答えた会員が473人、61%と断然多く、次いで「友人（知人）から教えられた」が207人、26.7%でした。市内の全戸に配布される「広報ひの」にはセンター入会案内説明会のお知らせが月1回掲載されており、それだけ目に触れる機会の多いことが他を大きく引き離れた理由と考えられます。また次位の「友人（知人）」は、口コミの威力の大きさを改めて教えてくれるものです。

設問② 入会の1番の動機は何ですか。

■全体

	全体		男性		女性	
	人員	シェア	人員	シェア	人員	シェア
① 収入が期待できる	204名	18.6%	136名	18.0%	57名	20.3%
② 働きたかったから	316名	28.8%	207名	27.4%	93名	33.1%
③ 社会貢献活動をしたかったから	106名	9.7%	74名	9.8%	25名	8.9%
④ 仲間がくれそう	100名	9.1%	72名	9.5%	24名	8.5%
⑤ 健康維持に役立つと思ったから	350名	31.9%	253名	33.5%	76名	27.0%
⑥ その他	20名	1.8%	13名	1.7%	6名	2.1%
合計	1,096名	100.0%	755名	100.0%	281名	100.0%

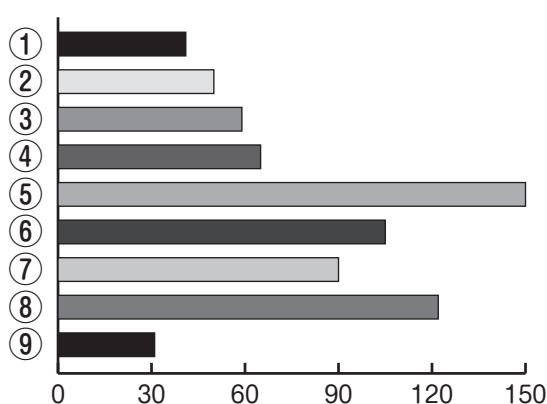


■コメント

入会の「動機」のベスト3は、「健康維持」が350人、31.9%、「働きたかったから」が316人、28.8%、「収入が期待できる」が204人、18.6%で、この3つで回答の約80%を占めました。健康、仕事、収入の順ですが、できるだけ健康を保ちながら、働くことに生きがいを求め、同時にある程度の収入も手にしたい、という会員の方々の入会に託した平均的な願いが浮き彫りになる回答でした。

設問③ 入会して何年になりますか。

	■全体		■男性		■女性	
	人員	シェア	人員	シェア	人員	シェア
① 6ヵ月未満	41名	5.8%	28名	5.6%	13名	7.3%
② 6ヵ月以上～1年未満	50名	7.0%	27名	5.4%	20名	11.3%
③ 1年以上～2年未満	59名	8.3%	39名	7.8%	18名	10.2%
④ 2年以上～3年未満	65名	9.1%	42名	8.4%	20名	11.3%
⑤ 3年以上～5年未満	150名	21.0%	102名	20.4%	38名	21.5%
⑥ 5年以上～7年未満	105名	14.7%	79名	15.8%	22名	12.4%
⑦ 7年以上～10年未満	90名	12.6%	71名	14.2%	13名	7.3%
⑧ 10年以上～15年未満	122名	17.1%	89名	17.8%	26名	14.7%
⑨ 15年以上	31名	4.3%	23名	4.6%	7名	4.0%
合計	713名	100.0%	500名	100.0%	177名	100.0%

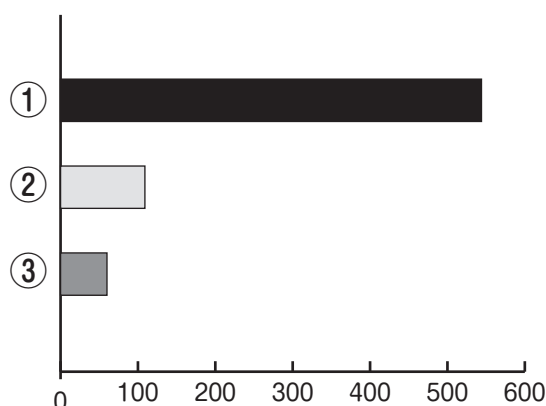


■コメント

入会期間は「3年以上～5年未満」が最も多く、次いで「10年以上～15年未満」、「5年以上～7年未満」の順でした。ただ、たとえば「3年以上～7年未満」の計が255人、35.7%であるのに対し、「7年以上～15年未満」は「15年以上」も加えると計243人、34%とほぼ拮抗しており、センター在籍期間の長い会員の方が想像以上に多いと受け止める人も少なくないでしょう。

設問④ シルバー人材センターで就業したことはありますか。

	■全体		■男性		■女性	
	人員	シェア	人員	シェア	人員	シェア
① 現在就業中	544名	76.3%	393名	78.4%	126名	71.6%
② 過去に就業経験あり	109名	15.3%	74名	14.8%	27名	15.3%
③ 就業経験なし	60名	8.4%	34名	6.8%	23名	13.1%
合計	713名	100.0%	501名	100.0%	176名	100.0%

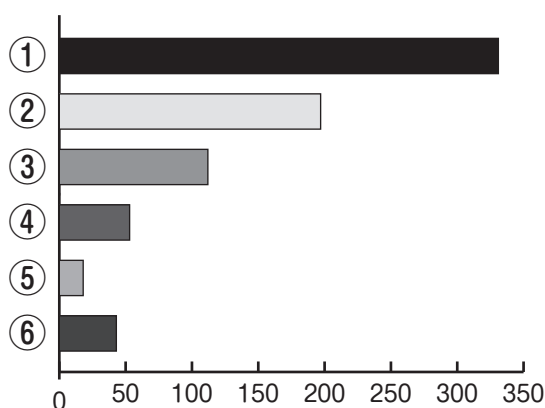


■コメント

「現在就業中」と「過去に就業経験あり」をあわせると653人で、回答した会員の90%以上を占めました。一方「就業経験なし」の会員の方からの回答は60人とどまり、大きな開きがありました。

設問⑤ 就業経験のある方にお聞きします。就業してどんな感想を持ちましたか。

	■全体		■男性		■女性	
	人員	シェア	人員	シェア	人員	シェア
① 気に入ってる	331名	43.9%	232名	43.4%	81名	44.0%
② やりがいがある	197名	26.1%	142名	26.6%	45名	24.5%
③ やりたかった仕事だ	112名	14.9%	81名	15.2%	29名	15.8%
④ 気に入ってないが、他に仕事がないから	53名	7.0%	36名	6.7%	13名	7.1%
⑤ つらいが我慢してやっている	18名	2.4%	16名	3.0%	1名	0.5%
⑥ その他	43名	5.7%	27名	5.1%	15名	8.2%
合計	754名	100.0%	534名	100.0%	184名	100.0%

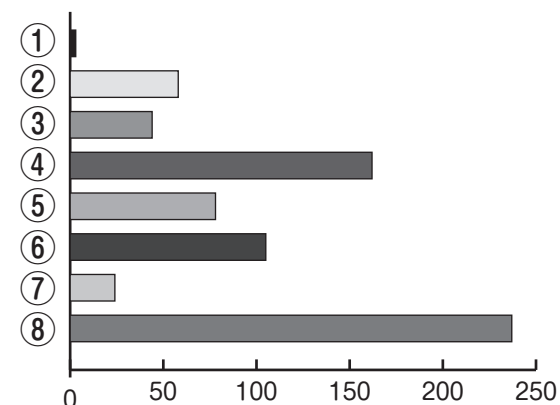


■コメント

就業の感想として「気に入っている」「やりがいがある」「やりたかった仕事だ」の回答が計640人、84.9%に達し、多くの会員の方がセンターから提供された仕事に満足している様子が映し出されました。一方「気に入ってないが、他に仕事がないから」という回答も53人、7%あるなど、就業の現状に不満な姿も少なからず見られました。

設問⑥ 何歳くらいまで仕事をしたいですか。

	■全体		■男性		■女性	
	人員	シェア	人員	シェア	人員	シェア
① 65歳	3名	0.4%	0名	0.0%	3名	1.7%
② 70歳	58名	8.2%	31名	6.2%	23名	13.1%
③ 73歳	44名	6.2%	27名	5.4%	17名	9.7%
④ 75歳	162名	22.8%	113名	22.6%	41名	23.3%
⑤ 78歳	78名	11.0%	54名	10.8%	17名	9.7%
⑥ 80歳	105名	14.8%	93名	18.6%	9名	5.1%
⑦ 85歳	24名	3.4%	20名	4.0%	2名	1.1%
⑧ 働ける限り	237名	33.3%	161名	32.3%	64名	36.4%
合計	711名	100.0%	499名	100.0%	176名	100.0%



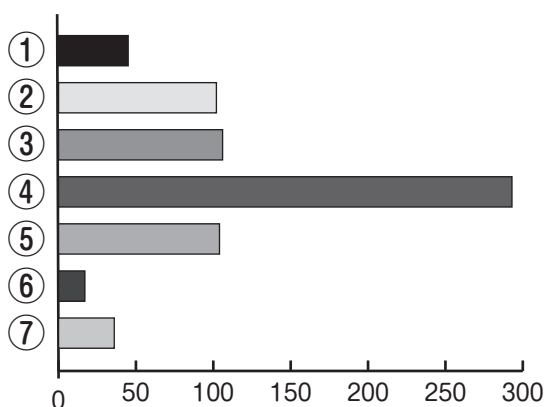
■コメント

何歳まで働きたいかの問いに「働ける限り」と答えた人が237人、33.3%にのぼり、3人に1人はそう考えていることにいささか驚かれる人も多いでしょう。これに「75歳」以上「85歳」までの回答を単純に加えると85%にもなり、多くの会員の方が働き続けることに強い意欲を持っていることを示す回答になりました。これは、センター在籍期間が長い会員の方がきわめて多いことと連動しているとも言えるでしょう。

設問⑦ 仕事による収入は月額でどの程度を望みますか。

■全体

	■全体		■男性		■女性	
	人員	シェア	人員	シェア	人員	シェア
① 2万円	45名	6.4%	22名	4.5%	22名	12.6%
② 3万円	102名	14.5%	62名	12.6%	38名	21.8%
③ 4万円	106名	15.1%	77名	15.6%	26名	14.9%
④ 5万円	293名	41.7%	216名	43.7%	60名	34.5%
⑤ 7万円	104名	14.8%	83名	16.8%	13名	7.5%
⑥ 10万円以上	17名	2.4%	13名	2.6%	3名	1.7%
⑦ その他	36名	5.1%	21名	4.3%	12名	6.9%
合計	703名	100.0%	494名	100.0%	174名	100.0%



■コメント

「収入を月額でどの程度望むか」の問いには「5万円」の回答が41.7%と突出し、次いで「4万円」が15.1%でした。「4～5万円」の合計は56.8%とほぼ半数を占め、会員の2人に1人はこの金額を望んでいることとなります。さらに、これに「3万円」と「7万円」の回答を加えると86.1%に達し、会員が期待する収入の幅が鮮明になりました。

日野市シルバー人材センター 会員アンケート（記述式）集計

設問⑧ シルバー人材センターに入会して、どんな点が一番良かったですか。

順位	回 答	件 数						
		20	40	60	80	100	120	140
1	仕事ができる 働く喜びを感じる	130						
2	友人や仲間が出来た	120						
3	健康でいられるので、生活にリズムがつく	106						
4	いろいろな人と交流ができる	60						
5	他の会員と接して自己研鑽が出来、いろいろな情報が得られた	45						
6	収入がある	38						
7	地域や地域の人とつながりが出来た	28						
8	社会に役立っている ボランティアなど社会貢献が出来た	20						
9	就業先で貢献出来た	9						
10	センター事務局の対応がいい	8						
11	第二の人生に生き甲斐が出来た	6						
12	自宅近くで仕事ができる	5						
	その他	20						
回答合計（複数回答を含む）		595						

「シルバー人材センターに入会して、どんな点が一番良かったですか。」との問いに、働くこと、働けることの喜び、また、友人・仲間が出来た、増えた、そして健康や生活リズムの維持をあげる会員が多くいることが分かります。そのほかの回答のいずれをとってみても、シルバー人材センターの目指すところの会員の持っている経験や知識・能力を就業や地域参加を通じて発揮し、生きがいの創出や健康の増進、そして地域づくりに貢献していくという目的につながっているように思われます。

今後の仲間づくりや会員交流事業については、この程立ち上がった総務委員会の「会員交流推進プロジェクトチーム」の活動に期待するところです。

会員の声

1. 仕事ができる 働く喜びを感じる

- ・①高齢者でも結構働き口があることが分かったこと ②同年齢の友人を作るキッカケとなったこと（男性 82）
- ・就業中は気持ちが高揚している時間でいつも満足している（男性 78）
- ・70歳になったとき、民間の仕事は切られることが多く、どこにも年齢の制限が付くようになり あ～シルバーしかないのか！と思った（女性 70）

2. 友人や仲間が出来た

- ・①「知人」が大勢出来たこと ②自分の小遣い位あったこと ③地域には親しい知人が大勢出来て本当に良かった。（男性 79）
- ・友人が増えた 役員・委員をやり、シルバーの全体像が見え生き甲斐を感じた（男性 73）
- ・仲間が出来たこと、出かける機会が増えたこと（女性 73）

3. 健康でいられるので、生活にリズムがつく

- ・「健康寿命」管理に貢献している（労働することで）。文化の違う人たちとの交流の機会が増えて、生活を楽しめている（男性 76）
- ・10日/月の就業日数により、生活のリズムが保たれる事と遊び友達が出来た（男性 74）

- ・仕事に向かう時の心引き締まる思いや、やりがいのある気持ちは毎日の生活の中で張合いになり良かった（女性 68）

4. いろいろな人と交流ができる

- ・定年退社後地域の人とのつながりの必要性を感じていた が、入会・就業を通じて人との出会い、趣味などで交流が出来た（男性 74）
- ・就業先・センターの会員・職員方達と就業後も親しく付き合えるのが嬉しい（女性 73）
- ・還暦を過ぎて家にこもりがちだったが、外出したり知り合いの人が出来たて良かった（女性 61）

5.他の会員と接して自己研磨が出来、いろいろな情報が得られた

- ・色々な経験をした仲間と同じ地点に立ち仕事をする 毎回自分のスキルUPに繋がる 生きがいをかんじている（男性 74）
- ・同年齢近くの方と就業をしていると世間の情報や地域の在り方等を聴けて参考になる（男性 69）
- ・これまでに体験した社会と全く違う世界の多くの方々に出会えること。人生観、世界観の違いが実におもしろい（女性 61）

※注記 設問⑧～⑮の会員の声は、多くの声の中から抜粋したものです。

設問⑨ シルバー人材センターに入会して、どんな点に失望や不満を感じましたか。

順位	回 答	件 数					
		10	20	30	40	50	60
1	希望する仕事が少ない	52					
2	仕事がない（次の仕事がない）	29					
3	就業の人選に問題がある（就業選考が不透明）	24					
4	就業に関する話し合いの場がない（センターと会員、あるいは就業現場のコミュニケーション不足）	23					
5	収入が少ない	23					
6	個人の資質に問題がある	21					
7	センター事務局の対応に問題がある（対応がよくない）	18					
8	就業先での会員同士の人間関係が大変（現役時の上下関係を振り回すなど）	18					
9	会員同士の交流の場が少ない	17					
10	就業内容の相違	14					
11	就業するまで時間がかかる	13					
12	高齢になると仕事がない	7					
13	就業期限	7					
14	事務局は就業状態を正確に把握すべきだ（例えば、一人就業の不安など）	6					
15	就業条件としての班会議やボランティア活動の参加強要は納得できない	6					
16	経験を生かせる仕事が少ない	3					
17	研修期間中の無報酬（配分金なし）はおかしい	3					
18	仕事のやり方に不満	3					
	その他	50					
	回答合計（複数回答を含む）	337					

「失望や不満」についてたずねてみました。希望する仕事が少ない、仕事がない、就業の人選に問題がある、就業内容の相違、就業するまで時間がかかるなど、就業に関する不満が多くあります。一方、会員同士の交流の場が少ない、班会議やボランティア活動への参加など就業以外のシルバー人材センターの活動に対する不満も見受けられました。就業なくしてシルバー人材センターの存在価値はありませんので、就業に関する不満を少しでも少なくするような対策を講じていかなければなりません。限られた地域における就業環境下において、会員のニーズにマッチすることは難しい面もありますが、新たに導入した派遣事業もフルに活用し、対応していかなければなりません。その際にはシルバー人材センターのスローガンである「自主・自立」「共働・共助」を大切にし、会員相互の連帯による施策展開が必要と思われる。

会員の声

1. 希望する仕事が少ない

- ・やりたい職種が少なく、継続して就業できない。会員の相談に対応する事務局側に親身さが無い。フォローアップ不足（男性 72）
- ・希望した仕事にほとんどつかなかった。多くの方の申し込みがあり止むを得ない…とは思いますが…（女性 70）
- ・もう少し仕事に就けるかなと思っていたが、自分にあった仕事が見つかりません（女性 70）

2. 仕事がない（次の仕事がない）

- ・入会して何年も仕事が無く退会を考えている（女性 73）
- ・入った時に4、5回だけで後は仕事が無い（男性 73）
- ・就業先が少ない。特に公共機関は殆ど期待できない。事務局の存在が遠い。自主活動、請負、一事業者という立場は分かるが（男性 71）

3. 就業の人選に問題がある（就業選考が不透明）

- ・就業の待機期間が長い（1年以上）、面接制度の効果が生かされていないのでは？（男性 81）
- ・同じ人が公共ばかり次々とまわっているのはおかしいと思う。事務局の人は、上から目線で見下すような雰囲気である（男性 78）

- ・就業している会員が、本当に適材適所で選ばれているのか疑問に感じる人が多い（男性 68）

4. 就業に関する話し合いの場がない

- （センターと会員、あるいは就業現場のコミュニケーション不足）
- ・就業者の人達が仲良く助け合いながら仕事に従事することが大切で、センターの方々が時折従事者に様子を聞くなど声掛けして頂きたい（女性 77）
 - ・事務局と現場の一体感の不足。現場作業に関する事務局の踏み込み不足。（男性 74）
 - ・会合が無い限り、同士として会えない。仕事時間中、黙々と一人きりで不安（女性 69）

5. 収入が少ない

- ・作業時間の割には配分金が低い。業務に使用する道具も自己負担となり、収入・収益には不満が残る（男性 75）
- ・昼間の仕事はだんだん少なくなってきている。シェアするということで一人当たりの収入がだんだん少なくなりすぎている（4～5万は必要）（男性 69）
- ・配分金が最低賃金以下である（男性 64）

設問⑩ 就業先として新たにぜひ開拓してほしい職種や事業がありますか。

順位	回 答	件 数							
		5	10	15	20	25	30	40	50
1	事務職	26							
2	個人の経験や資格を生かした就業	15							
3	スーパーマーケット	11							
4	農業関連	10							
5	市の仕事のさらなる開拓	10							
6	保育関連	9							
7	製造職	9							
8	派遣の仕事	9							
9	営業職	8							
10	技術・専門職	8							
11	介護関連	8							
12	便利屋的な仕事	8							
13	軽作業	7							
14	高齢者・障がい者支援	7							
15	コンビニ・外食産業	6							
16	マンション・ビルの管理	6							
17	OA入力	5							
18	憩いの場の経営（飲食等）	5							
19	カルチャー教室の活用	5							
20	空家見守り	4							
	その他	48							
回答合計（複数回答を含む）		224							

開拓して欲しい職種は多岐にわたりました。その中でも事務系の仕事の要望が多く見受けられます。事務職の26件に加えて、市の仕事の中にも少なからず事務の仕事に要望するものがありますし、OA入力も該当します。

次に個人の経験や資格を生かした就業という要望が15件ありました。他にも保育関連、営業職、製造職と、様々な職種が上がっていますが、これらについても会員一人一人の前職や経験、資格が多く含まれていると思われます。以前は請負契約の壁により資格や経験を生かした需要の開拓になかなか繋がりませんでした。派遣事業の導入に伴い、新規の就業先も発掘できてきています。

会員の声

1. 事務職

- ・今掃除の仕事が多いけれど（女性）、何故事務のようなものが無いのでしょうか。電話の仕事とか、福祉の現場でもやはり掃除以外に使ってもらえない、皆さん元気でやる気が多い方が多い中、もう少し使い道があると思うのですが（女性 70）
- ・電話番、事務所の留守番、食事作り（女性 75）
- ・事務系や営業職 現役時のノウハウを持った人が多くいる（男性 68）

2. 個人の経験や資格を生かした就業

- ・個々人が過去に習得した技術・技能を生かした社会への奉仕が出来ればうれしい（男性 78）
- ・会員の職歴をみればもっと経験を活かす事の出来る業種を検討する機会を！清掃作業ばかりが多い様だが？（男性 71）
- ・今後の高齢者労働時代の為に、入会時や求職時にスキル・経験の調査を充実させる（男性 68）

3. スーパーマーケット

- ・市内大型店舗での作業（男性 68）

4. 農業関連

- ・農業者の作業援助（男性 77）

5. 市の仕事のさらなる開拓

- ・私共は日野市民ですので民間より市の仕事を取ってほしい（男性 78）
- ・市の仕事の中にまだあるのでは（男性 75）

設問⑪ シルバー人材センターの会員を増やすために、どんなことをしたらいいですか。

順位	回 答	件 数										
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110
1	就業先、職種を拡大する											103
2	会員から呼びかけて勧誘する											41
3	更なるPR活動 全般的											23
4	就業外の交流の場を設け、楽しい会を作る(会員のたまり場等)											23
5	更なるPR活動 シルバーでの実際の仕事内容の紹介											21
6	あえて会員を増やす必要はない											14
7	会員研修旅行、会員作品展の再開 文化イベント(カラオケ・舞踊・体験発表)の開催											13
8	収入増 (就業単価UP 最低賃金の確保等)											11
9	更なるPR活動 イベントへの参加											11
10	更なるPR活動 広報の活用											10
11	更なるPR活動 チラシの配布											10
12	個人の知識、経験、能力を生かせる仕事を開拓する											7
13	ワークシェアの一層の推進(掛け持ちを減らす、就業先の入れ替え)											7
14	更なるPR活動 組織への対応(自治会・老人会・企業)											5
15	更なるPR活動 ポスターをこまめに掲示											5
16	年齢制限の撤廃(植木班の75歳等)											4
17	就業の為にハードルを下げる 新入会員には特典(1年以内に就業可、等)											4
18	サークル活動の増加											3
19	事務局は、会員への目配りと就業先の仕事を理解する必要がある											3
20	女性交流会											3
	その他											50
回答合計(複数回答を含む)												371

会員増強策としては、「就業先・職種の拡大」と「センターのPRと会員募集の広報活動」そして「サークル活動・旅行などの交流事業」の三つに大別されます。PR活動においては、今年度より「まちづくり市民フェア」への参加やホームページのリニューアル、日野市ホームページへのバナー広告の掲載、またシルバーいきいき祭りの「広報ひの」への有料広告の掲載など、シルバー人材センターの認知度アップに努めてきました。その効果かは不明ですが、会員数が3年ぶりに1,700人を越えました。引き続き更なるPR施策展開が必要と思われます。一方「会員を増やす必要はない」という意見もありましたが、公益社団法人としてのシルバー人材センターには、高齢者の自立支援や社会参加・貢献の促進なども期待されているところです。それゆえに公的支援(補助金)や契約における優位性(随意契約)などで保護されている側面があります。

会員の声

1. 就業先、職種を拡大する

- ・働き場所が必ずあるとのキャッチフレーズ必要 今は働き場所が少ないと先輩から聞いて知っている(男性76)
- ・今後とも高齢者の人の入会が増えてくると考えられます。その年代に合った就業の提案が出来れば(男性72)
- ・入会は仕事に従事する事が目的であり、仕事の量を増やすことが先決(男性72)

2. 会員から呼びかけて勧誘する

- ・会員個々が友人・知人にシルバーの活動内容等を知らせ、PRして勧誘(男性77)
- ・現会員が知人、友人、地域の仲間、サークルメンバーなど何かにつけPR(男性74)
- ・“楽しいことをやっています”と口コミで広げる(女性73)

3. 更なるPR活動 全般的

- ・会員の就業やボランティア活動が、有意義でかつ楽しい事を積極的にPRする(男性74)

- ・働くという意欲が健康管理にも大切と言うことをもっとPRする(男性72)
- ・シルバーのPR不足。私は友人にPRしています(女性77)

4. 就業外の交流の場を設け、楽しい会を作る(会員のたまり場等)

- ・就業先があるだけでなく、地域や知人を作り交流できるような、第二の人生を楽しく過ごせるような仕組み、機会を作る。会社人間には地域に知人が全くいません(男性79)
- ・気軽な交流の場の提供(飲み会、映画会)(男性78)
- ・シルバーカフェの様な場を設け、気楽にお茶でも飲みながら情報を得られるようにする(女性67)

5. 更なるPR活動 シルバーでの実際の仕事内容の紹介

- ・楽しく仕事をしている姿を広報へ ボランティア活動のPR(男性81)
- ・実際に仕事をしている様子が良くわかるように、市民の目に見える形をとる(女性71)
- ・日野CATVで業務をアピール(男性69)

設問⑫ シルバー人材センターからの退会者を減らすためには、どうすればいいですか。

順位	回 答	件 数						
		20	40	60	80	100	120	140
1	仕事があること 就業先の拡大・多様化	128						
2	会員の交流の場を設け、就業以外の楽しみや、サークル活動を活発にする	42						
3	退会することは止むを得ない(年齢・体力・家庭の事情等)	28						
4	退会理由をよく聞き要因を分析し対策を考える	18						
5	ワークシェアリングを一層推進し、仕事の分散により就業者を増やす	15						
6	時間単価を上げる	13						
7	会員が悩みを相談できる窓口を設ける 事務局とのコミュニケーション不足	12						
8	公平な就業になるよう努める 不公平とみられることをなくす	10						
9	就業していない人に、事務局から適材適所を踏まえて就業させる	10						
10	楽しく心地よい職場作り 一部に親分主義のリーダーがいる	7						
11	仕事があること 持っている知識・技能の活用	5						
12	年齢制限の撤廃	4						
13	就業選考基準に行事参加度があるのはおかしい	4						
14	入会時にシルバー人材センターのあり方を良く説明する	3						
15	同じ職群の会員との交流	3						
	その他	43						
回答合計(複数回答を含む)		345						

回答は、設問⑪と同様に「仕事があること」「会員の交流の拡大」に集中しています。退会理由をよく聞き要因を分析するようにとありますが、多くが健康上の理由や体力の衰えなどを挙げています。希望する仕事がないなど就業に関する理由も少なからずあります。この数年の退会者数の推移は、24年度が345名、25年度280名、26年度301名、27年度263名、28年度が10月までで74名になっており、このままでいけば28年度は200名前後と予測しています。会員数の増加と同様に、退会者の減少は当シルバー人材センターの業績の伸びが背景にあると考えられます。いずれにしても、会員ニーズに沿うような就業開拓と会員交流施策の展開が退会者減少策に不可欠なことは言うまでもないところであり、その具体策が課題であります。

会員の声

1. 仕事があること 就業先の拡大・多様化

- ・第一は、何と言っても就業面を充実させること。希望通りでなくても「仕事がある」こと。第二に相談窓口を設けること。以前あったが、無くなった。第三に会員交流を旺盛、充実させること(男性 76)
- ・就業イコール会員。就業機会がなくなって退会して行くのではないか。交流の機会、場がない(男性 80)
- ・地域の就業者の連帯強化 就業の拡大、多様化は必須の事項。80歳代でも就業できる仕事の開拓(男性 75)

2. 会員の交流の場を設け、就業以外の楽しみや、サークル活動を活発にする

- ・シルバーに居れば、就業することの他に、楽しいことが一杯あると言うことを考え実行すること(男性 79)
- ・班の会議に出来るだけ参加すること、そして会員同士が世間話が出来るような問柄にする(男性 78)
- ・サークル活動の組織化 就業の減った会員の楽しみを共有する(男性 73)

3. 退会することは止むを得ない(年齢・体力・家庭の事情等)

- ・個人的な理由のある人や、やる気を喪失した人を無理して確保しておく必要があるのか?なぜそんなに頭数にこだわるのか(男性 75)
- ・年齢からみて止むを得ない。退会より入会が大事。仕事の選択肢を増やす(男性 74)

- ・事情があつたり、仕事がなかったりと、皆様々な理由で退会するようです。仕方がないと思います。去る者は追わず…です(女性 69)

4. 退会理由をよく聞き要因を分析し対策を考える

- ・退会届提出時に面接などを実施、退会する本音を聞く必要がある。これにより、分析・傾向と対策がとれるのでは?一面高齢者の集まりなので退会者が出るのはやむを得ないと思うが、センターに籍を置いて人との交流を求める会員も居るのでは?(男性 76)
- ・年齢が進めば、体力や家族状況から退会するのはやむを得ない。一人一人の要望などを具体的に聞き、受け止めて、丁寧に対応する(男性 70)
- ・退会理由をよく聞き、本当の理由を考察すること。退会しようと考えている時点で、良く話を聞く相手を持つような状況になっていると良いと思います(女性 61)

5. ワークシェアリングを一層推進し、仕事の分散により就業者を増やす

- ・就業に就けず退会することが要因と思われるので、出来る限り仕事をシェアする様にして就業者を増やす(男性 77)
- ・公平に仕事を与えること。希望すれば半年から1年以内に就業できるように仕事を用意する。一年待っても就業できなければ退会してしまう(男性 69)
- ・「会費会員」に終わらせることなく、最低でも1年に3日でも就業させるローテーションを組まないといけ(男性 82)

設問13 社会や市民にシルバー人材センターへの関心を一層高めてもらうイメージアップ策として、どんなことが考えられますか。

順位	回 答	件 数						
		10	20	30	40	50	60	70
1	一人一人の質の高い仕事ぶりを示してシルバーをアピール							42
2	市及び地域のイベント（市民フェア等）に参加してPR							34
3	メディアやホームページ等で動画の活動報告や就業実績を紹介							22
4	ボランティア活動を充実し活発にする							19
5	引き受けている仕事をわかりやすく説明したチラシを配る（家庭・企業へ）							18
6	活動時にシルバー人材センター名入りのものを着用する							17
7	「広報ひの」で活動内容を掲載してPR							17
8	社会奉仕活動で地域社会に貢献していることをアピール							16
9	公共施設や、駅等に目に付きやすいポスターを							9
10	年寄りの集まりだけのイメージを持たれない工夫を							8
11	人目の付くところでの活動に心がけアピールする							3
12	ボランティアによる学童の見守り、交通整理							3
13	小中学校のあいさつ運動の回数を増やす							2
	その他							66
回答合計（複数回答を含む）								276

シルバー人材センターのイメージアップ策については、大別すると「質の高い仕事の提供」、「シルバー人材センターの認知度アップの諸施策」、「ボランティア活動などの地域貢献活動」の三つになります。質の高い仕事の提供は非常に大切なことです。このことを実現するためにはどのようにしていくのが課題です。たとえば研修の実施や優良会員表彰制度などスキルアップにつながる具体策の検討が必要になります。

認知度アップの施策として、「まちづくり市民フェア」への参加、ホームページのリニューアル、日野市ホームページへのバナー広告の掲載、またシルバーいきいき祭りの「広報ひの」への有料広告の掲載、名入りジャンパーの作成など行ってきましたが、まだまだ不足しています。ボランティア活動、地域貢献活動については現在地域委員会で検討しています。

会員の声

1. 一人一人の質の高い仕事ぶりを示してシルバーをアピール

- ・仕事はきれいに早くお客さんに喜んでもらえるよう努力する。シルバーの名を汚さない心（損得の気を持たない）お客さんに和気藹々の姿を見せる（特にグループ作業は、良い人間関係が必要）信頼される事によりお互いに嬉しい気分になれる（男性 77）
- ・シルバーの仕事は丁寧で安心と言ってもらえるような仕事をする（男性 82）
- ・一人一人の真面目な仕事ぶりの積み重ね（男性 81）

2. 市及び地域のイベント（市民フェア等）に参加してPR

- ・日野市後援の「まちづくり市民フェア」へ参加し、シルバーをアピールする（男性 80）
- ・市内で行われるいろいろなイベントへの参加（費用対効果ばかりねらってはダメ、損して得取れの精神）（男性 80）
- ・いろんな場所に活動を広めてきちんとやり遂げる。日野市のあちこちにシルバー主催の集いの場を作る（女性 64）

3. メディアやホームページ等で動画の活動報告や就業実績を紹介

- ・低廉な庭木手入れ等、既往業種で評判の良い面をPRする「シルバーいきいき祭り」のPR（男性 81）

- ・市の「広報ひの」に募集だけでなく活動している様子を載せる（市民に知らせる）（男性 78）

- ・メディアを使いPRする（全国、関東、東京の単位で）。先日、FM横浜で「シルバー人材センターとは」「どんな事が頼めるか」を紹介していた。分かりやすかった（男性 71）

4. ボランティア活動を充実し活発にする

- ・数ヶ月に1度のボランティア活動。近隣の駅や公園の清掃（東京都の公園で手入れをボランティアでやってる所あり）（男性 78）
- ・地道に公共の清掃ボランティアやあいさつ運動が良いと思います。一人一人の自覚が必要である（男性 74）
- ・河川の定期清掃のみでなく集中豪雨、夏休みの前後の一斉清掃の実施。包丁研ぎの半額サービスの実施（男性 70）

5. 引き受けている仕事をわかりやすく説明したチラシを配る（家庭・企業へ）

- ・時々案内のパンフが配布されて、良いと思います（女性 68）
- ・シルバーセンターによる仕事の内容の紹介（男性 73）
- ・まだまだ認知度の面からあと一歩の所だと思われます。チラシ等で目玉となるものをアピールしたらどうか（男性 72）

設問14 シルバー人材センターの社会奉仕活動として、
 現在の一斉清掃や高齢者見守りなどのほかに、どんな活動に
 取り組んだらよいと思いますか。

順位	回 答	件 数			
		10	20	30	40
1	子供を対象とした活動（登下校の見守り、子育て支援など）				31
2	独自の清掃活動（地域や公園の清掃、高齢者宅や施設の清掃など）				22
3	高齢者を対象とした活動（声掛け、話し相手、一人暮らし・認知症支援など）				19
4	子供たちとの交流（学童の工作支援、子供会への関わりなど）				15
5	現状で良い 現状を徹底させる				14
6	現状の改善、充実を（一斉清掃の回数を増やすなど）				11
7	貧困家庭、障がい者、介護施設への支援・慰問活動				9
8	自治会など地域の活動に積極的に関わる				9
9	生活と密着した無償（一部は有償）活動（買い物代行、通院付添いなど）				8
10	防犯活動（夜の見回り、駅周辺のパトロールなど）				7
11	緑化運動（公園の草取り、花植え、花壇の手入れ、植樹など）				7
12	社会奉仕活動の必要はない				7
13	農家の手伝い（援農）				2
	その他				38
回答合計（複数回答を含む）					199

全8問ある記述式の設問の中でもっとも回答数の少ない設問でした。余り関心事でないのか、それとも回答の中にもあるように、現行の取り組みの改善・充実でよいとのことでしょうか。回答で多かったものは、子供を対象にした活動で、46件ありました。社会奉仕活動の必要はないというものは7件だけでした。シルバー人材センターが社会性を持った団体であるということが概ね理解されている結果といえましょう。

会員の声

1. 子供を対象とした活動（登下校の見守り、子育て支援など）

- ・学童（小学生）の見守り。朝のあいさつ運動も良いが、登下校の見守り活動（男性 80）
- ・他の公益団体や市の業務等と連携し検討していくことが必要性あり（例えば、以前シルバーが行っていた児童の帰途の見守りなどについて実施方法等を検討し行うことも考えては？）（男性 75）
- ・子育て支援 保育、学童後の見守りなど（女性 67）

2. 独自の清掃活動（地域や公園の清掃、高齢者宅や施設の清掃など）

- ・市で行っている、多摩川・浅川クリーン作戦などと一緒しないで、独自で一斉清掃などをする（男性 80）
- ・一人でも清掃等ボランティア活動ができるようチョッキを作成 有料でもよい（男性 70）
- ・一斉清掃の他に、たとえば公園清掃等でボランティア活動を活発にする（男性 68）

3. 高齢者を対象とした活動（声掛け、話し相手、一人暮らし・認知症支援など）

- ・増加の一途をたどる ①高齢者の独り暮らし②認知症③振り込め詐欺等シルバーセンターの活動は多くあると思う。①～③声掛け運動で1件でも助けになれば幸い（男性 82）

- ・話しかける、話をよく聞く（男性 75）
- ・老人ホームの話し相手 お手伝い（女性 69）

4. 子供たちとの交流（学童の工作支援、子供会への関わりなど）

- ・保育園・幼稚園の園外行事に見守り隊として活動する（男性 76）
- ・子供の勉強（おさらい）等。皆さんスゴイ方がおられるのに、もったいないと思います（女性 69）
- ・子供達の通学や遊び場での安全確保をしながら、人とのつながりを知ってもらう（男性 65）

5. 現状で良い 現状を徹底させる

- ・今の活動を拡大、充実させればよい（男性 80）
- ・あまり範囲を広げても問題あり、人材センターの身の丈の現在の活動をもっと濃くすることの方が重大！（男性 74）
- ・メニューを増やすより、成果を発表してください。評価をどのようにしているか。活動内容の紹介。負担にならない楽しい活動の紹介があれば良いのかな（男性 71）

設問15 地域班会議のあり方について、ご意見を聞かせてください。

順位	回 答	件 数			
		20	40	60	80
1	会議のテーマを工夫する必要（つまらない。事務的、マンネリ）				45
2	会議だけでなく楽しい懇親・交流の場へ（茶菓、飲み会、カラオケ、旅行会など含め）				39
3	今まで通り（現状）で良い				20
4	意義が理解できない（目的が判らない、メリットがない、無くてよい）				20
5	会員同士のコミュニケーションが第一（班内の交流が班会議を活発にする）				18
6	班長の負担が大きい（軽減のために副班長との2人制に、手当を増やすなど）				15
7	みんなが本音をぶつけ合う発言をできるようにする				15
8	開催日の設定に配慮を（就業と重なる、土日開催ばかり）				12
9	女性の参加者がなく出席しづらい				7
10	意見、要望、質問が出てもその後のフォローがない（反映されない、事務局の対応がない）				6
11	開催回数を増やす（年4回や2カ月に1回）				6
12	班会議の名称を変える（「○○班の集い」など親しみが感じられるものに）				4
13	開催は年1回で良い				4
14	他班との合同会で交流を				3
15	会員名簿が必要				2
	その他				72
	回答合計（複数回答を含む）				288

現在の班会議のありように、有用・有効性を疑問視している結果でありました。必要ではあるかもしれないが、今のままではその主旨が分からないというものが多く寄せられています。また、会議だけでなく、懇親や交流の場にしてほしいという要望も多くありました。

地域班会議実施要領に「前期の班会議は、センターの役員等が出席してセンターの現状報告を行い、会員との連帯意識の醸成に努める。後期の班会議は、地域班長がセンターの現状報告を行い、会員との連帯意識の醸成に努める。」とあります。規定されていることをしっかりと行うと共に、アンケート調査で寄せられている提案を参考にし、有意義な班会議としていくようにしなければなりません。

会員の声

1. 会議のテーマを工夫する必要（つまらない。事務的、マンネリ）

- ・出席を心掛けているが、つまらない、内容が無い（男性 79）
- ・一方的なSC報告のみで、毎回同じ内容。もっと会員相互の親睦を深めるよう希望。いつもマンネリ化（男性 77）
- ・就業との絡みで、出たり出なかつたりしているが、出席者の顔触れが何時も同じであると報告の内容が毎回同じである（女性 73）

2. 会議だけでなく楽しい懇親・交流の場へ（茶菓、飲み会、カラオケ、旅行会など含め）

- ・会議のみでなく昼食会を兼ねた場にするのも良い（女性 69）
- ・会議終了、解散ではなかなか親睦もはかれないので、時には親睦の時間があっても良いのでは（ウォーキング、花見、バーベキュー、工場見学等々…）（男性 67）
- ・会員としての親睦を図ることが肝要。会議半分 親睦会半分が丁度良いと思う（男性 67）

3. 今まで通り（現状）で良い

- ・年2回の地域班会議には出席しています。出席者の就業の様子等聞くことが楽しいし、親睦が深まる（女性 73）

- ・2時間くらいの会議では、現在の会議内容では仕方がないと思う（女性 75）

- ・皆の就業先の仕事について聞くと、自分自身も元気が出て頑張ろうと言う気持ちになる。女性会員の方も出席してほしい（女性 68）

4. 意義が理解できない（目的が判らない、メリットがない、無くてよい）

- ・地域班の役割を具体的に、明確に（男性 75）
- ・目的が判らない 親睦なのか周知業務なのか（男性 71）
- ・班会議に出席するメンバーは毎回ほぼ同じ。班会議に出席するメリットを、会員にもっとアピールする必要があると思う（男性 68）

5. 会員同士のコミュニケーションが第一（班内の交流が班会議を活発にする）

- ・一斉清掃やあいさつ運動で班内の交流ができると、班会議が活発化する（男性 77）
- ・一斉清掃を含めて会員の方と顔を合わせる良い機会です。情報交換もあり、班長さんの工夫もあり出来るだけ多くの方が出席して欲しい（女性 74）
- ・義務的でなく仲間意識を持てる様な会にする（女性 74）

おわりに

会員の皆様のご協力により、当初の予想をはるかに上回る数の回答をいただくことができました。改めてお礼を申し上げます。

今回のアンケート調査は、特に記述式の設問（計8問）で会員の皆様の「本音」をお聞きしたいというのが大きな目的でした。文章で答えるという手間のかかる設問にもかかわらず、寄せられた回答は計2,635件に達しました。今回の冊子に収めた「会員の声」はそのごく一部です。

回答には、最も大事な就業をはじめ会員交流、ボランティア活動、地域班会議のありかたなどについて会員の皆様が日ごろから感じ、抱いている喜び、期待、疑問、不満などの思いが率直につづられているほか、実に多様な意見、要望、提案も同時に添えられました。

少子高齢化の進展による働き手不足など社会情勢が大きく変わる中で、シルバー人材センターが果たすべき役割もまた変わりつつあります。どうすれば活力あるセンターを実現し、会員の皆様がその中でいきいきと働き、生き甲斐を見い出していけるか…アンケート調査結果は、そうした問いへの大きなヒントになることは間違いありません。

アンケートへのご協力に重ねて感謝を申し上げますとともに、アンケート結果を最大限に生かすよう努力していく所存です。

日野市シルバー人材センター会員アンケート

性別に○、年齢を記入してください。

男 ・ 女
年齢 歳

このアンケートは①問から⑦問までが選択式、⑧問から⑮問までは記述式の回答になります。

〈選択式〉回答方法 該当する数字に○をつけてください(複数回答可)。

①シルバー人材センターを何で知りましたか。

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 広報ひの(日野市の広報誌) | 4. 友人(知人)から教えられた |
| 2. センターのチラシ | 5. その他() |
| 3. センターの横断幕 | |

②入会の一歩の動機は何ですか。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 収入が期待できる | 4. 仲間がくれそう |
| 2. 働きたかったから | 5. 健康維持に役立つと思ったから |
| 3. 社会貢献活動をしたかったから | 6. その他() |

③入会して何年になりますか。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 6ヵ月未満 | 6. 5年以上～7年未満 |
| 2. 6ヵ月以上～1年未満 | 7. 7年以上～10年未満 |
| 3. 1年以上～2年未満 | 8. 10年以上～15年未満 |
| 4. 2年以上～3年未満 | 9. 15年以上 |
| 5. 3年以上～5年未満 | |

④シルバー人材センターで就業したことはありますか。

1. 現在就業中
2. 過去に就業経験あり
3. 就業経験なし

⑤就業経験のある方にお聞きします。就業してどんな感想を持ちましたか。

- | | |
|--------------|-----------------------|
| 1. 気に入っている | 4. 気に入ってないが、他に仕事がないから |
| 2. やりがいがある | 5. つらいが我慢してやっている |
| 3. やりたかった仕事だ | 6. その他() |

⑥何歳くらいまで仕事をしたいですか。

- | | |
|--------|----------|
| 1. 65歳 | 5. 78歳 |
| 2. 70歳 | 6. 80歳 |
| 3. 73歳 | 7. 85歳 |
| 4. 75歳 | 8. 働ける限り |

⑦仕事による収入は月額でどの程度を望みますか。

- | | |
|--------|-----------|
| 1. 2万円 | 5. 7万円 |
| 2. 3万円 | 6. 10万円以上 |
| 3. 4万円 | 7. その他() |
| 4. 5万円 | |

<記述式>回答方法 文章でお応えください。特になければ空欄にしてください。

⑧シルバー人材センターに入会して、どんな点が一番よかったですか。

.....
.....

⑨シルバー人材センターに入会して、どんな点に失望や不満を感じましたか。

.....
.....

⑩就業先として新たにぜひ開拓してほしい職種や事業がありますか。

.....
.....

⑪シルバー人材センターの会員を増やすために、どんなことをしたらいいですか。

.....
.....

⑫シルバー人材センターからの退会者を減らすためには、どうすればいいですか。

.....
.....

⑬社会や市民にシルバー人材センターへの関心を一層高めてもらうイメージアップ策として、どんなことが考えられますか。

.....
.....

⑭シルバー人材センターの社会奉仕活動として、現在の一斉清掃や高齢者見守りなどのほかに、どんな活動に取り組んだらよいと思いますか。

.....
.....

⑮地域班会議のあり方について、ご意見を聞かせてください。

.....
.....

会員アンケート編集にご協力いただいた方々

(1) 全体の編集作業

総務委員会	賀来総務委員長	
	岡村総務副委員長	光田総務委員 (兼広報委員)
	岸総務委員	由井総務委員
事務局	増子事務局長	岡主任

(2) PCへの入力作業

各委員会	賀来総務委員長	
	根津業務委員	小林地域委員
	岸総務委員	由井総務委員

(3) 会員の意見・要望の集計作業

各委員会	賀来総務委員長	
	近藤事業委員	根津業務委員
	小林地域委員	森久保副女性委員長
	渡辺安全委員	岡村総務副委員長
	光田総務委員	岸総務委員
	由井総務委員	

※各委員会やセンター事務局からもご協力いただきました。

会員アンケート集計結果

平成29年3月発行

公益社団法人

日野市シルバー人材センター

東京都日野市日野本町2-4-7

電 話 042-581-8171