

公益社団法人福岡県シルバー人材センター連合会  
第4回 シルバー事業推進検討会議 次 第

開催日時；平成26年2月21日（金） 13:30～16:30

開催場所；福岡県中小企業振興センタービル 4F  
~~302~~  
402 会議室

- 1 委員長あいさつ
  
  
- 2 第3回会議について  
※議事録の確認
  
  
- 3 検討事項
  - (1) 今後の委員会の運営について
  
  
  - (2) 推進計画（素案）について
  
  
  - (3) その他

公益社団法人福岡県シルバー人材センター連合会  
第3回シルバー事業推進検討委員会議事録

開催日時：平成25年12月16日（月）13：30～15：40

開催場所：福岡県中小企業振興センタービル 4階 402会議室

1 委員長あいさつ

伊藤委員長 あいさつ

2 第2回会議について

溝部（事務局） 会議録の概要説明

3 検討事項

(1) コンテンツ内容の修正について

※前回（第3回）の検討内容から

伊藤委員長 議事録について、労力がかかるが、続けて作成できるのか。

溝部（事務局） 今後も作成する。第1回の議事録が作成できていないことを詫げる。

議事録の確認をお願いし、内容について質問を受ける。

桑野（事務局） 質問がなければ、3の検討事項に入ります。

溝部（事務局） 前回のコンテンツ修正について、論点がしぼりにくい、基本構成（計画期間）としては5ヵ年でよかったかなと思う。第何期を朱色で消している、明確に決めていただきたい。第3章の1. 事業仕訳後のシルバー人材センターの表現は必要か、第3章の2. 財政面から見るシルバー人材センターの中に包含することでいかがかという風にご意見をうかがっています。各委員から内容的に修正等があればお伺いしたい。

伊藤委員長 3章の赤字で消している所はそれでいいが、何かがあればいけないと思う。

溝部（事務局） 自分のメモでは、(2)の「公益社団法人としてシルバー人材センターが問われるもの」が1の方に來るべきではないかと意見をいただいている。

いかがでしょうか。

この間に移行について論議されたが、移行についての記述は必要ないとなる。

猪口委員 「公益社団法人の事業」ということではいいのでは。

怡土委員 「公益社団法人として」で止めたらいいいのでは。

溝部（事務局） 1. は公益社団法人としてでよろしいですか、各委員いかがでしょうか。

堤委員 「公益社団法人としてのシルバー人材センター」ではいかがか。

伊藤委員長 (1)はコンプライアンスへの対抗はおかしくないか。

溝部（事務局） 対応に訂正します。

怡土委員 第3章1. の(1)と(2)を分ける必要があるのか。

三船委員 シルバー人材センターが問われるものとは、社会の目ではないのか、第3章の(1)と(2)が逆転表示されると書きやすいのではないか。

伊藤委員長 コンプライアンスと問われるものは多少違うと思うが、小分けすると作文が難しくなる、(2)を1. のタイトルにし、その中にコンプライアンスのことを書いたらどうか。コンプライアンスへの対応は後ろ向きな感じがする。後でいいのでは。

櫛井委員 これだったら、3本柱を立てていて、後は文章の書きぶりの問題ではないか。

伊藤委員長 今頂きましたご意見の趣旨を理解して、作文をするということで先に進んでは

いかがか。

溝部 (事務局) 解りました。そのように対応します。

伊藤委員長 そのほかの意見を委員からお願いします。第4章あたりのご意見はありませんか。第4章の現状と課題と第5章の具体的戦略をどのように書き分ける考えだったか。第4章では考え方で、第5章で具体的に書くという趣旨でしたか。

溝部 (事務局) そうです。第4章では課題も見えていますので列記しておりますが、第5章で具体的に示すと考えていました。

#### 資料準備のため休憩

溝部 (事務局) 第5章では第4章に合わせて対比した形で1. の安全・適正就業から順に行こうと考えています。

怡土委員 元に戻るが、第2章の確認をしていただきたい。2. 高齢社会におけるシルバー事業の位置づけを消し、(1)を2.に(2)を3.にすることでメモしている。

溝部 (事務局) その通りです。修正します。

怡土委員 第4章の6.の次に7. 連合会と拠点の役割が追加されたと思うが。前回会議で。

溝部 (事務局) ご意見のとおりです。

怡土委員 第4章の7. は第5章にも7. として入ることになるのでは。

溝部 (事務局) そうということになります。修正します。

伊藤委員長 第5章に書こうとしてることがアクションプランとなるのか。

溝部 (事務局) その通りです。

猪口委員 第4章の「現状と課題」というタイトルは相応しくないのでは。

猪口委員の意見に対し、各委員よりそれぞれ意見が出され、論議の結果、第4章のタイトルは、「シルバー人材センター事業の現状と課題」となった。

溝部 (事務局) コンテンツについて、今日ご指摘いただいたところは修正し、この案で文章化していく事によろしいか。

委員 了解。

#### (2) 目標設定、資料についての説明をする。

伊藤委員長 この表はセンターの全体を示しているものか

溝部 (事務局) その通りです。

堤 委員 8ページの派遣事業、対前年度比の数値は今の数値にプラス100なのではないか。

溝部 (事務局) 比ということでプラス100とします。

伊藤委員長 7ページの円グラフの中の一般作業とは何を示すのか。よくわからない。

溝部 (事務局) 区分している内容を、ある程度わかりやすくということですか。そうします。

伊藤委員長 5ページの5就業状況の円グラフに、わかりやすくコメントを挿入すべきだ。

溝部 (事務局) 資料にコメントを入れる必要があると思う。文書化していく。

三船委員 1ページの2. 人口及び会員数の数値(1)のグラフが見えにくいので工夫をお願いしたい。縮尺や一部カットなどできるのでは。

溝部 (事務局) 工夫します。

伊藤委員長 4ページの4福祉・家事援助・育児支援サービス事業(1)受注件数の推移の棒グラフの区別がつかない、色がつかないならわからない。

溝部 (事務局) 明確に見えるよう色を付けます。

- 怡土委員 今日資料は、目標設定に繋がってくると思うが、表（18年度中長期改訂版より）の②と③は不要という事で整理ができたと思うが整理をお願いしたい。
- 溝部（事務局） 意見は頂いています。ただこれが決論としていえるものかどうかわからなかった。数字を見ていただきたく全部を（①から⑤まで）出しています。
- 伊藤委員長 ページ数の許す限りは、できるだけ沢山の資料を出していただきたい。
- 怡土委員 現在、派遣に切り替え事業も伸びているが、就業率に反映されない矛盾がある。目標設定をするのであれば、整理をお願いしたい。
- 伊藤委員長 派遣事業は就業率に反映しないのか。
- 怡土委員 そうです。反映しないんです。
- 堤委員 しかし、連合事業だったら派遣も受託も合わせたもので数値的には考えるのではないか。
- 溝部（事務局） そうです。全体でみるとときには。
- 堤委員 ただ、働き方が違うというか、形態が違うということであって、述べ人日なども現プラス受託という作り方で考えているのか。
- 溝部（事務局） 全国的にみても、もともとそういうカウントが、国の方でなされていない。あくまで連合会事業としている。全シ協の年度統計もカウントされていない。他県の例では、滋賀連合が各センターに振り分けて統計を出している。一度、計算式を教えてほしいと乞うたが、教えていただけなかった経緯がある。派遣の数字を別掲で作ってしまうことも考えられる。
- 伊藤委員長 今頂いている統計には、派遣は一切含まれていないということか。
- 溝部（事務局） そうです。資料8ページの派遣事業の数字は、7ページまでの数字には含まれていません。
- 伊藤委員長 派遣のグラフも掲載しないと各センターの実態がわからないのではないか。派遣事業の雇用規模はどの位の比率になっているのか。金額でも件数でもいいが。
- 溝部（事務局） 派遣の方が実際には1.何%とというようなところですよ。（実数1.2%）
- 伊藤委員長 そんなものですか、分かりました
- 溝部（事務局） 今までのご意見等総合して、現状からすると、会員数、就業述べ人日、契約金額の3点で絞るということになるのでしょうか。
- 怡土委員 私はそれでいいと思います。
- 溝部（事務局） 各委員の方で、何かございましたら。女性会員増強の問題ですが、次回の試案に女性会員の増強について、何かを考えるとということでもよろしいでしょうか。そのようにご理解願います。
- 委員 了解
- 猪口委員 次回は本文を出していただきたい。コンテンツだけでは先に進まない。
- 溝部（事務局） 次回は全体像を見せられるようにします。
- 猪口委員 資料があれば載せたほうがいいのでは。
- 櫛井委員 資料は多い方が良くと思う。考えるときは資料ありき、情報ありきでそれからどうするのが念頭にある。
- 桑野（事務局） それでは資料をつくり、載せるということで作業します。

- (3) その他次回開催日の変更について委員に諮る。  
平成26年2月21日（金）に決定する。  
資料については事前に送付する。

# 目 次

前文

3

## 第1章 計画の目標と期間

- 1 基本目標
- 2 計画期間

## 第2章 計画策定の背景

- 1 社会情勢の変化と高齢社会
- 2 国におけるシルバー人材センター事業の位置づけ
- 3 福岡県におけるシルバー人材センターの位置づけ

## 第3章 シルバー人材センターを取り巻く環境

- 1 公益社団法人としてのシルバー人材センター
  - (1) シルバー人材センターが問われるもの
  - (2) 一般社会とコンプライアンスへの対応
- 2 財政面から見る組織の継続的運営と人材育成

## 第4章 シルバー事業の現状と課題

- 1 安全・適正就業
- 2 就業機会の開拓
  - (1) 受託事業
    - ①公共団体
    - ②企業・個人
  - (2) 独自事業
  - (3) 派遣事業
  - (4) 職業紹介事業
  - (5) 社会貢献関連事業
    - ①福祉・家事援助サービス事業
    - ②子育て支援事業
    - ③ワンコインサービス事業
    - ④ボランティア活動
- 3 会員数の拡大
  - (1) 未就業会員
  - (2) 男女比率

- (3) 入会動機の変化
- 4 普及啓発活動
- 5 事務局体制
- 6 研修のあり方
  - (1) 会員研修
  - (2) 職員研修
- 7 連合会とセンターの役割

## 第5章 具体的戦略

- 1 安全・適正就業
- 2 就業機会の開拓
  - (1) 受託事業
    - ①公共団体
    - ②企業・個人
  - (2) 独自事業
  - (3) 派遣事業
  - (4) 職業紹介事業
  - (5) 社会貢献関連事業
- 3 会員数の拡大
  - (1) 未就業会員
  - (2) 男女比率
  - (3) 入会動機の変化
- 4 普及啓発活動
- 5 事務局体制
- 6 研修のあり方
  - (1) 会員研修
  - (2) 職員研修

## 第6章 今後の指針

- 1 組織・制度改正への取り組み
- 2 地域貢献の組織として
- 3 業務効率化の推進
- 4 女性会員の増強と役員登用

## 第7章 資料集

## 前 文（基本的な考え方）

平成26年3月

公益社団法人福岡県シルバー人材センター連合会

会 長 鹿 野 至

# 福岡県シルバー人材センター連合における シルバー事業推進基本計画（素案）

## 第1章 計画の目標と期間

### 1 基本目標

シルバー人材センター ~~(以下「センター」という)~~ は、少子高齢化の進展に対応し、アクティブ・エイジング（活力ある高齢化）実現のため、その中核機関として福岡県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という。）は、県下全域にシルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）を浸透させ、普遍的な事業展開を図ると共に、連合会の会員たるセンターは、その活動基盤は常に地域社会にあるとの認識のもと、連合会の行う事業の一翼を担い、協同してシルバー事業の推進と安定的な運営を目指してきた。

しかしながら、前回の計画（平成23年度から平成25年度）以降、社会情勢の変化等に伴い、~~センターの位置づけも大きく変化し~~、新たな課題も生まれている。

また、団塊の世代を取り込み、シルバー事業はその規模が拡大していくものと予測されたが、期待に相反して会員数は減少、契約件数、契約金額も減少している。

こうした状況を踏まえ、前回の計画を踏襲しつつ、センターのあり方を検証し、会員数、受注件数、就業実人員や就業延べ人員の増大など、新たに事業規模拡大に向けた、全県下での取り組みを推進していく。

### 2 計画期間

前回においては、公益社団法人としての事業展開及び社会情勢や景気の先行きの不透明感が強いなか、中長期的な計画を立案することが困難であったため、平成23年度（2011年4月1日）を起点として平成25年度までの3ヶ年間の計画とした。

~~しかし~~、平成25年度までに各活動拠点センターが公益法人への移行を終え、政府与党内に「シルバー人材センター事業活性化議員連盟」が発足するなど、シルバー人材センターへの期待と位置づけが明確になりつつあることから、この計画は中長期的視野に立ち平成26年度（2014年4月）からの5か年を対象とする。



## 第2章 計画策定の背景

### 1 社会情勢の変化と高齢社会

高齢化社会から高齢社会へ、さらには超高齢社会へと、国全体が高齢化していくなか、介護保険や後期高齢者医療制度の創設など、高齢者を取り巻く環境は大きく変化している。

とくに、介護保険の創設にあたっては、高齢者の生活を国全体で支える仕組みづくりとともに、保険料の徴収や予防に努めることなど、高齢者自身の自己責任も言及している。

しかし、その背景にあるのはやはり人口の高齢化であり、平成25年度高齢者白書によると、我が国の総人口は平成24(2012年)年10月1日現在、1億2,752万人、65歳以上の高齢者人口は過去最高の3,079万人(前年2,975万人)、65歳以上を男女別にみると、男性は1,318万人、女性は1,762万人で、性比(女性人口100人に対する男性人口)は74.8%、総人口に占める65歳以上人口の割合(高齢化率)は24.1%(前年23.3%)となっている。(巻末参考資料No.〇〇を参照)

すでに、総人口のおよそ4人に1人が65歳以上という状況になっており、「健康保持」や「介護」に対する関心は、益々高まってくることが予想される。

### 2 国におけるシルバー人材センター事業の位置づけ

平成24年2月、厚生労働省に設置された、「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」では、その報告書のなかで「シルバー人材センターは全国各地に広く設置されており、就業を希望する高齢者に対し就業機会を提供する役割を担っている。」として、その存在の重要性を認めている。

その一方で、「従来型の除草作業や植木の剪定、駐輪場の自転車整理などの仕事が多く、定年退職前にホワイトカラーとして働いていた高齢者の中には、受注が少ない事務系職種を希望するため、ミスマッチが生じていることもあり、ニーズに十分対応できていない。」との指摘もある。

また、平成25年10月、自由民主党内に設立された「シルバー人材センター活性化議員連盟」では、シルバー人材センター事業の活性化を図るための政治的支援とともに、活性化のために必要な厳しい指摘も行うものとしており、散見される諸問題の指摘も行われている。

### 3 福岡県におけるシルバー人材センター事業の位置づけ

福岡県においては、平成23年9月、経済団体、労働者団体、高齢者関

そと画に

係団体、NPO、ボランティア団体と行政が一体となって「70歳現役社会」の実現に取り組むため「福岡県70歳現役社会推進協議会」を設立され、~~当連合会会長（生田征生前会長）が委員として就任した。~~

から

また、平成24年7月に開設した福岡県70歳現役応援センターには、来場者や電話質問等に対応する相談員を当連合会から配置し、事業の紹介、広報に努めている。

福岡県行政においても、シルバー事業への期待は高く、連合会、センターともに支援を受けている。

一方、発注者クレームや事業への取り組み、とりわけ農業支援分野においてはその対応にスピード感がないなどの指摘を受けており、様々な課題も指摘されているところである。

？  
。

### 第3章 シルバー人材センターを取り巻く環境

#### 1 公益社団法人としてのシルバー人材センター

##### (1) シルバー人材センターが問われるもの

当県下では、42活動拠点センター中41センターが公益認定を終え、平成26年4月から、国庫補助団体となっている全てのセンターが公益社団法人としての運営を行うこととなる。

公益法人に求められるものとしては、公益目的事業を行うことを主たる目的とするものであること、公益目的事業を行うのに必要な経理的基礎及び技術的能力を有するものであること、その事業を行うに当たり、社員、評議員、理事、監事、~~役員~~その他の政令で定める当該法人の関係者に対し特別の利益を与えないものであることなどがあるが、シルバー人材センターにおいては、厳格な会計管理と、広く地域住民に貢献できる公益事業を行うことが重要である。

心

19-21  
と  
と

##### (2) 一般社会とコンプライアンスへの対応

国や地方自治体から支援を受けながら運営しているシルバー人材センターは、公益法人に移行した団体はもとより、全てが公益性を色濃く有しており、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（略称「法人法」）や公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（略称「認定法」）などの関係行政法規の遵守（コンプライアンス）を常に意識して運営にあたる必要がある。

行政刷新会議による事業仕分け以降、民業圧迫や事業関係法令に関する社会の目は厳しい。

また、雇用紛いと疑われるような仕事については、発注者と十分に協

と  
議・調整を行ったうえで、指揮・命令が伴うものについてはシルバー派遣事業や職業紹介による対応を~~を~~仕様を明確にする。また指揮・命令が不必要なものについては適切な請負・委任契約書の作成、契約の締結を行うなど、職業安定法や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（略称「一般労働者派遣業法」）に基づく徹底した受注の適正化が必要である。

雇用紛い、違法派遣の疑いなどの指導があった場合には、国、地方自治体からの補助、委託事業等に係る契約もできないことも懸念されるため、適正な事務、適正な就業に努めるよう尚一層の努力が求められる。

## 2 財政面からみる組織の継続的運営と人材育成

福岡県においては、昭和 55 年 7 月に久留米市シルバー人材センターが設立されて以来平成 26 年 3 月末現在 42 のセンターが存在する。

国の補助金については、組織の自立を求める観点から縮減の一途を辿っており、厳しい運営を強いられている。平成 20 年度からの企画提案方式事業、平成 26 年度からの地域ニーズ対応事業など、会員の意見を取り込んだ事業展開を行い、財源を確保するための企画力が問われている。

30 年を超える歴史を持つセンターも増えるなか、まもなく定年を迎える職員も多く抱えている。今後、職員の世代交代に伴う人材育成への取り組みをより強化する必要がある。

## 第 4 章 シルバー事業の現状と課題

### 1 安全・適正就業

「安全は、全てに優先する」を合言葉に、シルバー人材センターでは、KY（危険予知）活動や作業前ミーティング、現場パトロールや安全保護具（ヘルメットや安全帯）の着用など、その徹底に努めている。

しかし、死亡や後遺障害、長期入院を余儀なくされる事故があとを絶たず、平成 20 年度以降では年間を通じ 0 件となることはなかった。また、賠償事故などでは、例年その 6 割が刈払機での草刈中の石飛ばし事故であり、防護ネットなどの養生（予防策）不足、不注意が原因となっている。

#### <事故件数の推移>

	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
傷害事故(件)					

うち重篤事故					
賠償事故(件)					

※重篤事故とは、死亡、6か月を超える入院もしくは、事故後身体障害者手帳 1,2 級程度の後遺障害のある状態をいう。

## 2 就業機会の開拓

### (1) 受託事業

#### ①公共団体

公共からの受託事業については、例年受注件数は全体の 8%程度と少ないものの、受注金額では 45%近くに及んでおり、会員にとっては貴重な就業の場となっている。

#### ②企業・個人

企業からの発注については、受注件数、受注金額ともに、ここ数年落ち込んでおり、特に受注金額については平成 23 年度から 24 年度にかけて約 7.2%のマイナスである。個人家庭については、ここ数年ほぼ横ばい状態の推移であるが、受注件数増、受注金額減となっており、単発、短期間の仕事を受注するケースが多いようである。

### (2) 独自事業

独自事業は、ここ数年売上額が増えており、ほぼ倍増している。各センターがその開発に積極的に取り組んでおり、農産物（青果等）販売、衣服のリフォームや門松の製作などの会員制作物の販売、飲食業など多岐にわたっている。

### (3) 派遣事業

契約件数、契約金額ともに平成 21 年度の事業開始以降、右肩上がりの事業となっている。コンプライアンスと適正な受注形態にするために、従来の受託事業からの移行が多いが、徐々に新規開拓による契約も増えている。

しかし、現在派遣事業を実施しているのは、届出済みの 41 センター中 17 センターであり、半数以下である。会員の就業機会の確保、拡大のためにも、全センターが実施に向けて取り組みを推進していく必要がある。

### (4) 職業紹介事業

年間数件の実績である。職業安定法を根拠法としており、センターが請負・委任を通してマッチングができる（許されている）、シルバー事業の根幹をなす事業である。

平成 26 年度からは、「無料」から「有料」に移行することに伴い、体制の再編が必要である。

#### (5) 社会貢献関連事業

シルバー事業自体の目的が、高齢者の生きがい創造であり、社会参加を促すものとして、地域社会に大きく貢献している。

とくに、①福祉・家事援助サービス事業、②子育て支援事業、③ワンコインサービス事業、④ボランティア活動などは、社会貢献事業として一般市民に「目に見える」事業であり、連合会としては平成10年以降福祉・家事援助サービスコーディネーターを、平成12年には子育て支援サービスコーディネーターを配置し、その普及啓発、県内における事業の浸透に注力している。

##### ①福祉・家事援助サービス事業

ここ数年、受注件数、受注金額ともに減少傾向にあるが、就業会員の確保、事業啓発などを行い、受注体制を常に整えておく必要がある。

介護保険制度の補完的役割を担い、障がい者や独居で何らかの生活障害をもつ高齢者にとっては、家事援助などは日常生活を営むのに不可欠なサービスである。

##### ②子育て支援事業

シルバー事業で行う子育て支援は、子育てを代行することではなく、産前・産後の家事手伝いや子どもの見守りなど、子育てを応援する立場で行う事業である。年々、受注件数も増え、相談も多い。

また、連合会では平成24年度からは福岡県の実施する「子育てマイスター認定研修」を受託しており、高齢者による子育て支援制度の一端を担っている。

##### ③ワンコインサービス事業

地域での「ちょっと困った」「些細なことだけ」という、通常ではなかなか引き受け手のない小さな仕事を、ワンコイン（100円～500円）で請け負うサービスである。

平成25年度では、13のセンターが実施しており、高齢者世帯の電球交換やゴミ出し、家具の移動などをワンコインで行っている。

##### ④ボランティア活動

シルバー事業におけるボランティア活動は、従来は福祉施設の植栽剪定や清掃などが多かったが、近年、イベント時の託児や、登下校時の児童の見守り活動など多岐多様にわたっている。また、会員による完全無償のボランティアサービスも増えている。

### 3 会員数の拡大

会員数は、近年減少傾向にあり、その要因は様々なものが考えられる

が、多くは単なる未就業状態や、不適正な男女比率、時代や社会情勢の変化に伴う入会動機が多様化などに起因すると思われる。

#### (1) 未就業会員

センター会員の平均就業率は、86%から87%台を推移しており、10人に1人以上が、入会後も未就業状況にあるが、センターは高齢者の「居場所」としての機能もあり、就業率のみに拘る必要はないと考える。

仕事のミスマッチ、ワークシェア不足、体力的要因などがみられ、未就業会員についてはなぜ働いていないのかなどの、根本的原因を探っていく必要がある。

#### (2) 男女比率

福岡県下の69歳以上人口が概ね男42%、女58%であるのに対し、会員の男女比率については、男67%、女33%と、常に男2:女1前後で推移している。一部、女性会員が40%を超えているセンターもあるが、総体的に女性会員が少ない。

女性が入会したくなる魅力づくり、入会促進に繋がる就業機会開発が課題となっている。

#### (3) 入会動機の変化

現在でも、統計上は会員の約7割が「健康保持・社会参加」を入会動機としている。「経済的理由」も増えてはいるが、2割弱である。

一方で、入会説明会などでは、就業が補償されないことや、配分金が希望する収入額に届かないことを理由に入会しない参加者が多いという現状がある。

~~このことは、シルバー人材センターの存在意義を問われているといえる。~~

このトピックの変化

### 4 普及啓発活動

従来は、事業の広がりは何とんでも「口コミ」であるといわれ、会員の働きぶりが口伝えで広がっているとされていた。

しかし、一般的には口コミは悪い噂も広がりやすく、それだけに頼る訳にはいかない。また、チラシなどを作成し啓発・広報しているセンターは多いが、民業圧迫となるような「安価・廉価」を前面に出したものは配布できない、というようなジレンマのなかで広報活動を行っている。

シルバー事業におけるホームページやソーシャルネットワークの活用も、時代に遅れ気味といえる。

## 5 事務局体制

事務局体制については、第3章2「財政面からみる組織の継続的運営と人材育成」にもあるとおり、定年を迎えつつある正規職員と、嘱託職員、臨時職員で構成されている。補助金の縮減、受注の減少などマイナス要因が多いことから、小規模体制で事業を賄っているケースが多い。

今後、順調に世代交代を行うことができるセンターは少ないが、シルバー事業の永続性を考えるうえでも、各センターの規模、実施事業、財源確保などを考慮した事務局体制の整備は大きな課題である。

## 6 研修のあり方

### (1) 会員研修

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高齢法」という。)では、その業務等として第42条三に「高年齢退職者に対し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。」としている。

つまり、剪定や草刈講習など、会員が就業にあたり必要な知識・技術に関する講習等を行うことが法的にも求められている。

しかし、一部のセンターでは、「時間がない」、「予算がない」などの理由により、実施していない。

### (2) 職員研修

各センターでは、OJT(センター内研修)を実施しているところは少ない。前述の事務局体制が整っていない現状では当然とも思える。

そうしたなか、連合会の研修事業は重要な役割を担っており、理事(長)、監事を対象とした研修や、事務局長、総務・経理、業務担当や子育て支援・福祉・家事援助担当者など、数多くの研修を実施している。

しかし、シルバー事業に関する初任者研修、事業分野ごとの研修などは実施できていない。時代の変化を受け、営業力、企画力の向上に向けた研修を行うことが今後の課題である。

## 7 連合会とセンターの役割

従来は、連合会は補助金交付と各センターを支援・指導する組織という位置づけであった。しかし、派遣事業や職業紹介などは、連合会が「主たる事務所」であり、その機能は多様化している。

今後、更なる連携と事業の共働化が必要となる。

## 第5章 具体的戦略

## 1 安全・適正就業

当連合会では、安全・適正就業対策委員会を設置しており、委員会委員による安全・適正就業パトロール、重篤事故現場パトロールや事故分析などを行っている。

また、県内の安全就業の指標となる「就業別安全基準」を平成 25 年度内に作成した。今後も、定期・不定期の就業現場パトロールと、事故分析を行うことにより、安全就業の徹底を推進していく。

適正就業については、第 3 章 1 の (2) のコンプライアンスへの対応にあるとおり、受注内容に応じた派遣、職業紹介、請負・委任による適正な契約形態で対応していくこととする。

なお、平成 24 年度では、傷害事故 141 件、賠償事故 112 件となっており、当面の 5 か年で半減させることを目指し、安全基準として理解しやすい強度率、度数率を数値目標として掲げる。また、連合会、センターが一丸となって安全・適正就業を推進していくものとする。

### <度数率、強度率の目標>

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
度数率	〇〇以下	〇〇以下	〇〇以下	〇〇以下	〇〇以下
強度率	〇〇以下	〇〇以下	〇〇以下	〇〇以下	〇〇以下

100万時間当たりの死傷者数を算出したのを度数率といます。

※度数率の算定式

$$\{ \text{事故件数} \div (\text{就業延人員} \times 5 \text{ 時間}) \} \times 1,000,000$$

強度率とは、就業時間 1,000 時間当たりの災害によって、(災害を受けて)失われた労働損失日数をいいます。

※強度率の算定式

$$\frac{[(\text{死亡事故件数} \times 7,500 \text{ 日}) + (\text{入院日数}) + (\text{通院日数}) + \{ (\text{後遺障害保険金給付総額} \div \text{後遺障害保険金限度額}) \times 7,500 \text{ 日} ] \times (120 \div 365)}{\text{年度間就業延人員} \times 5 \text{ 時間}}$$

## 2 就業機会の開拓

### (1) 受託事業

#### ① 公共団体

地方公共団体からの発注については、随意契約から一般競争入札や指定管理者制度への移行により、受注が減少し、対応方法が懸案となっていたが、平成 16 年、地方自治法施行令の改正（平成 16 年 11 月 8 日政令第 344 号）により、それまでの随意契約条項に加えて、新たにシルバー人材センター等から役務の提供を受ける契約が同施行令の中に規定され（改正自治令第 167 条の 2 第 1 項関係）、平成 16 年 11 月



10日から施行されている。

しかし、施設管理業務の多くが指定管理者制度へ移行し、入札指名業者としての登録を余儀なくされているケースが多い。

今一度、地方公共団体担当課等との協議を図り、地方自治法施行令に基づく随意契約の締結を要望すべきである。

## ②企業・個人

契約金額の落ち込みが激しい企業・個人からの発注であるが、政府による景気対策、アベノミクス効果に期待したい。

また、地域において民業圧迫とならないような分野を掘り起こしていく必要がある。そのためには、発注者ニーズやマーケットを分析する能力も必要である。

## (2) 独自事業

各センターが、その開発に積極的に取り組んでいるところである。

県内の先行事例に学び、模倣することも大切であるが、地域住民の声に耳を傾け、会員のアイデアを取り入れるなどセンターの独自性を培っていくことが重要である。実施にあたっては、アンケート調査などを行い、地域事情、地域特性に見合った事業にする努力を行う。

## (3) 派遣事業

偽装請負や雇用紛いの可能性があるとして、従来断っていた仕事も受注できるという発想による対応が望まれる。

また、連合会には派遣元事業主としての報告事務や派遣会員に対する給与支払いなどの役割と責任、センターにおいては仕事の受注や就業状況の確認などの実施事務所の役割と機能が果たせるよう、相互協力の下、業務連携に努める。

## (4) 職業紹介事業

「無料から有料へ」の移行により、先行きが見えない部分も多いが、発注者にとっても、センターにとっても新しい選択肢として、職業紹介事業に対応していく必要がある。

## (5) 社会貢献関連事業

前述しているようにシルバー事業自体が、地域社会に大きく貢献している。これをさらに機能強化し、看板事業となるよう各センターで普及啓発に努めていく。

近年、「有償ボランティア」が浸透してきている。本来、無償で奉仕活動を行うことをボランティアの旨としてきたが、平成23年東北地方太平洋沖地震による震災（東日本大震災）以降、ボランティア活動にも必要な経費があり、活動のための移動や機材については有償によ

る対応も容認されつつある。

まさに、シルバー事業はその要素が濃く、先駆的に行っているといってもよい。

今後、ワンコインサービスなどは、全県下で取り組めるような方法を模索し、社会貢献関連事業によりシルバー事業の知名度が高められるようにしたい。

就業機会開拓については、公共事業の受注についても積極的に取り組むことが必要である。しかし、公共、民間の受注比率については、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）から、公共 3：民間（企業・個人家庭等）7 が望ましいという指導もあることから、今後民間からの受注に注力することとし、公共・民間の区分をせずに目標設定する。

<就業機会開拓に関する目標>

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
請負・委任による受注件数(件)					
派遣による受注件数(件)					
請負・委任による受注金額(百万円)					
派遣による受注金額(百万円)					
請負・委任による就業実人員(人)					
派遣による就業実人員(人)					
請負・委任による就業延人員(人日)					
派遣による就業延人員(人日)					

3 会員数の拡大

高齢法改正に伴う定年制の廃止、または 65 歳までの雇用延長など、様々な要因もあって、65 歳以上になった「団塊の世代」を取り込むことができていない状況にある。

今後は、多種多様なニーズに対応できるような就業機会の確保・拡大に取り組むとともに、広く市民参加を呼びかけるイベントの開催やサー

クル活動の実施など「魅力あるシルバー人材センター」を目指し、会員の目に見えるメリットや生きがい創造を提供していくことが重要である。

なお、こうした事業のターゲットは60歳以上の高齢者であり、ニーズ調査やアンケートを行う場合には、地域高齢者全てに目を向けなければならない。

#### (1) 未就業会員

未就業会員に対しては、電話、センター便りなどの広報誌、ホームページなどあらゆる手段で仕事の紹介を行っていくとともに、個別面談なども実施し、会員とのコミュニケーションを深めていく必要がある。

また、体力低下などにより就業ができなくなった会員に対しても、サークル活動やセンターの主催するイベントなどへの参加を促し、賛助会員とは異なる「ゴールド会員」、「プラチナ会員」などの名称により特別会員制度を設け、「居場所」づくりを行うことも必要と思われる。

#### (2) 男女比率

男女共同参画の時代でもあり、男女同数（50%：50%）が、理想であるが、現状に鑑み、子育て支援や福祉・家事援助サービスなどの、比較的女性会員が参入しやすい仕事の確保を行う。その上で、女性比率が40%を超えるよう5か年をかけて達成することを目標とする。

なお、とくに女性会員は、センターに自分達の「集う場所」を求めていることから、気軽に集える場所の提供や確保にも考慮すべきである。

#### (3) 入会動機の変化

入会時に適正な面接を行い、何を求めて入会するのかを確認するとともに、入会後も、適宜面談やアンケートによって意思や意識確認をする必要がある。

#### <会員拡大の目標>

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
会員数（人）					
女性比率（%）					40%
就業率（%）					

#### 4 普及啓発活動

「口コミ」に頼らない、普及啓発活動を模索していく。

ホームページやソーシャルネットワークは、時代の流れとして必要不可欠な媒体であり、連合会としては、センターにおけるホームページ開設率 100%を目指す。(平成 25 年 3 月末現在開設センター数 35、83.3%)

また、ホームページは常に最新の情報に更新していくことが必要であり、また、背景色やコンテンツも、閲覧率を高めていく要素であることから、継続的に研究していく。

その他、例年開催しているシルバーフェスティバルについても、多くのセンターが紹介できるような工夫を凝らし、センターと協議のうえ、広く県民に周知できる体制を整える。

各センターが参加する、地域のイベント（福祉まつり、産業まつりなど）も活用し、シルバー事業の啓発に努めることとする。

## 5 事務局体制

事務局体制については、センター規模や地域事情により異なるが、事務の効率化、近隣センターとの共同化や事務集中化を図ることにより、適正な事務処理が可能となるよう、連合会に設置する広域需給調整検討委員会等において、引き続き研究、検討を重ねていく。

なお、事務集中化、広域需給調整については、連合会において平成 26 年度中に指針を示すこととする。

## 6 研修あり方

### (1) 会員研修

各センターにおいては、就業にかかる技能講習を実施するとともに、研修内容には必ず「安全就業」に関する内容を盛り込むこと、また会員が自ら講師を務め、就業することのすばらしさが伝わるような工夫をすることも、推奨、支援していく。

### (2) 職員研修

現行の研修のあり方、内容等を検証し、シルバー事業に関する初任者研修や中堅職員研修、事業分野研修などを、連合会主催で実施していく。

連合会研修では、適正な会計管理に関する研修はもちろんのこと、運営から経営へと、公益法人のあり方が変化するなか、営業力、企画力、マーケティングなど、民間企業などで通常行われているコンテンツを取り入れる。

また、ワークショップ型（受講者参加型）の研修を増やしていくこととする。

## 第6章 今後の指針

HL ✓

前回の計画（平成23年度から平成25年度）の策定にあたっては、~~今後の~~シルバー事業の方向性を、（1）組織・制度改正への取り組み、（2）地域貢献の組織として、（3）業務効率化の推進、（4）女性会員の増強と役員登用、の4つの視点で示してきた。

組織・制度改正の取り組みについては、この3年間で公益法人への移行がほぼ完了しているが、組織の再構築を課題として残している。また、地域貢献については、ワンコインサービスへの取り組みなど、各センターが新たな取り組みを始めているものの、全県下での事業とはなっていない。

業務の効率化の推進については、連合会において広域需給調整委員会を平成25年度に設置し、その方向性を平成26年度内に示すこととしている。

女性会員の増強と役員登用については、女性会員の増強は第4章3「会員数の拡大」及び第5章3（2）「男女比率」において、課題と戦略を掲げているが、役員登用には未着手である。

以上のことから、前回の計画を踏襲し、残っている課題、今後も検討が必要と思われるものを、シルバー事業の目指す方向性として示すこととした。

のり  
指針

### 1 組織・制度改正への取り組み

県内にはシルバー人材センターが未設置の地域もあり、今後も設置促進や既存センターの広域化による地域拡大を目標とし、発足当初一般社団法人としてスタートしても、必ず公益法人化を目指すものとする。

### 2 地域貢献の組織として

福祉・家事援助サービスや子育て支援サービスはもちろんのこと、地域の「ちょっとしたお困りごと」に対応できるような、ワンコインサービスを全県下で実施できるよう啓発していく。

### 3 業務効率化の推進

連合会に設置している広域需給調整委員会を柱として、平成26年度中に方向性を定め、受注業務や契約事務などの集中化を図る。

### 4 女性会員の増強と役員登用

福岡県内の男女の人口比率からすると、女性は過半数を超えるが、センターの女性会員は当面、本計画にある40%台を目指すこととする。女性の理事、

監事が、県下全センターに複数名が存在するような団体、またその人数が増えることが望ましい。

女性理事、監事の意見を取り入れることにより社会貢献事業に対する斬新なアイデアが生まれ、センター事業がより活性化することが期待される。

## 第7章 資料集