第五次基本計画

令和４(2022)年度～令和８(2026)年度

「任せてね!! あなたと地域のお手伝い」

令和４(2022)年３月

公益社団法人 広島市シルバー人材センター

はじめに

「任せてね‼
あなたと地域のお手伝い」

公益社団法人　広島市シルバー人材センター
理事長　　建　部　賢　次

広島市シルバー人材センターは、昭和56年６月に会員230人でスタートし、令和３年には約3,800人を擁するセンターへと成長すると同時に、設立40周年の節目の年を迎えました。

この間、当センターでは、センターのあるべき組織体制や事業目標を中・長期的視点でとらえ、平成６年に「第一次基本計画」、平成12年に「第二次基本計画」、平成24年に「第三次基本計画」を、そして、平成29年には「第四次基本計画」を策定し、それぞれの時代において、高齢者が「社会の支え手」として活躍し、働くことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会の発展に貢献するよう努めてまいりました。

しかし、令和２年の初頭から続く「新型コロナウイルス感染拡大」という未曽有の事態は、シルバー事業にも大きな影を落としています。

こうした中、現行の「第四次基本計画」の計画期間が令和３年度で終了することから、「第四次基本計画」の検証と評価を行い、残された課題や新たな課題等に適切に対応するため、外部委員と当センターの会員で構成する「シルバー活性化検討会議」のご意見もいただいた上で、このたび、令和８年度を目標とする中期５か年計画である「第五次基本計画」を策定いたしました。

今後、この新たな計画を指針として、会員、役員及び事務局が協力し、目標達成に向け取り組むとともに、当センターのキャッチフレーズである「任せてね‼ あなたと地域のお手伝い」を実践することで、多くの皆様からの期待に応えてまいりたいと考えています。

そのためにも、引き続き、広島市をはじめ関係機関並びに市民及び事業者の皆様のご理解・ご支援、そして、当センターの主役である会員の皆様の多大なるご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

終わりに、この計画の策定にあたり、ご協力いただきました「シルバー活性化検討会議」の皆様並びにアンケートにご協力いただきました市民、会員、発注者、企業の皆様に、心からお礼を申し上げます。

第五次基本計画

◇　はじめに

序　章　シルバー人材センターの概要……1
1　シルバー人材センターの概要……1
2　公益社団法人広島市シルバー人材センターの概要……5

第１章　第五次基本計画の策定にあたって……10
1　計画策定の趣旨……10
2　計画の期間……12
3　計画の推進等……12

第２章　シルバー人材センターを取り巻く環境……13
1　人口の動向……13
2　社会経済環境の変化……16
3　広島市の高齢者施策……18

第３章　第四次基本計画の評価と課題……19
1　第四次基本計画の目標値と取組の柱……19
2　項目別取組状況の評価と課題……19

第４章　第五次基本計画……34
1　会員の確保・環境等の整備……34
2　就業の拡大……38
3　安全・適正就業……40
4　経営及び事業運営の基盤整備……42
5　数値目標……44

資料編……45
◎　SDGs（持続可能な開発目標）……47
◎　市民・会員・発注者・企業アンケート……50

◇　あとがき

序章　シルバー人材センターの概要

1　シルバー人材センターの概要

(1) シルバー人材センターの沿革（基本的背景）

元東京大学総長・大河内一男氏の提唱した「高齢のため一般の雇用による就職は望まないが、自らの能力や経験を活かして働きたいと考える高齢者が、居住地ごとに組織を作り、公共団体、企業、家庭などから仕事を受け、就業機会を確保する」という構想を具体化した新しい就業システムとして、昭和50年に現在のシルバー人材センターの前身である「高齢者事業団」が東京都江戸川区に誕生しました。

これを契機に全国各地に同様の団体が設立されるようになりました。

昭和55年には、労働省がこの事業を高年齢者労働能力活用事業（シルバー人材センター事業）として国庫補助を開始し、各地で様々な名称で呼ばれていた団体名も「シルバー人材センター」に統一され、任意団体から民法上の法人格を与えられることになりました。

昭和61年には、シルバー人材センターは「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。）において、指定法人として位置づけられ、平成８年には、「高齢法」に都道府県単位で事業を実施するシルバー人材センター連合に関する規定が設けられ、シルバー人材センターが設置されていない市町村でシルバー人材センター事業を展開できる体制が整備されました。

また、平成12年の「高齢法」の改正により、センターが提供する就業機会の範囲として、従前からの「臨時的」「短期的」な就業に、「軽易な業務に係る就業」が加わり、平成16年の改正では、届出により請負・委任業務だけでなく、労働者派遣事業を行うことが可能となりました。

さらに、平成27年の労働者派遣法改正により、60歳以上の派遣労働者の派遣期間３年の期間制限が廃止され、継続派遣が可能となるとともに、平成28年には、シルバー人材センターにおける業務に関し、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業が可能となりました。

(2) シルバー人材センター事業の理念

「自主・自立、共働・共助」

シルバー人材センターは、「高齢法」に基づき、都道府県知事の指定を受けて設置され、運営している公益法人です。

「自主・自立、共働・共助」の基本理念の下、「仕事を通じて社会に参加し、地域の活性化に貢献したい」と考える高齢者が、自らの豊かな知識、経験、技術等の能力を活かし、働くことによって活力ある地域づくりに貢献しています。

自主・自立

シルバー人材センターは、会員による自主的・主体的な運営を理念としています。

共働・共助

会員の一人ひとりが経験と知識を活かし、共に働き、共に助け合って、事業活動していくことを理念としています。

(3) シルバー人材センターの事業内容

シルバー人材センターは、昭和61年10月に施行された「高齢法」に基づき、次に掲げる業務を行います。(参考：「高齢法」第38条)

○　臨時的かつ短期的な就業（雇用によるものを除く。）又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高年齢退職者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。

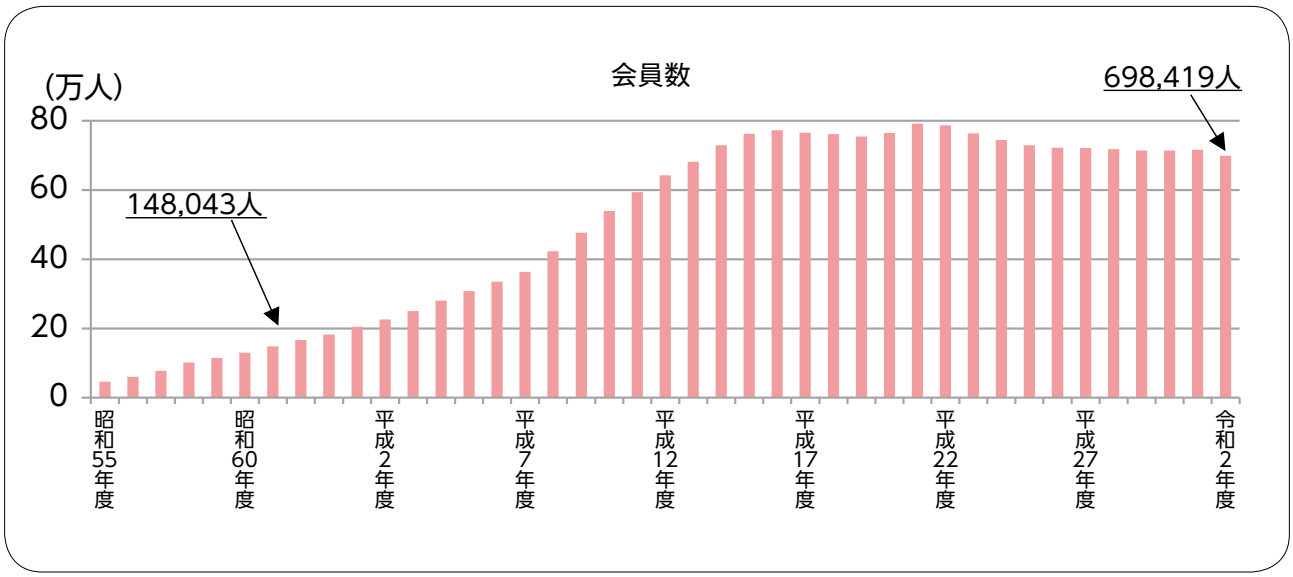
○　臨時的かつ短期的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものに限る。）を希望する高年齢退職者のために、職業紹介事業又は労働者派遣事業を行うこと。

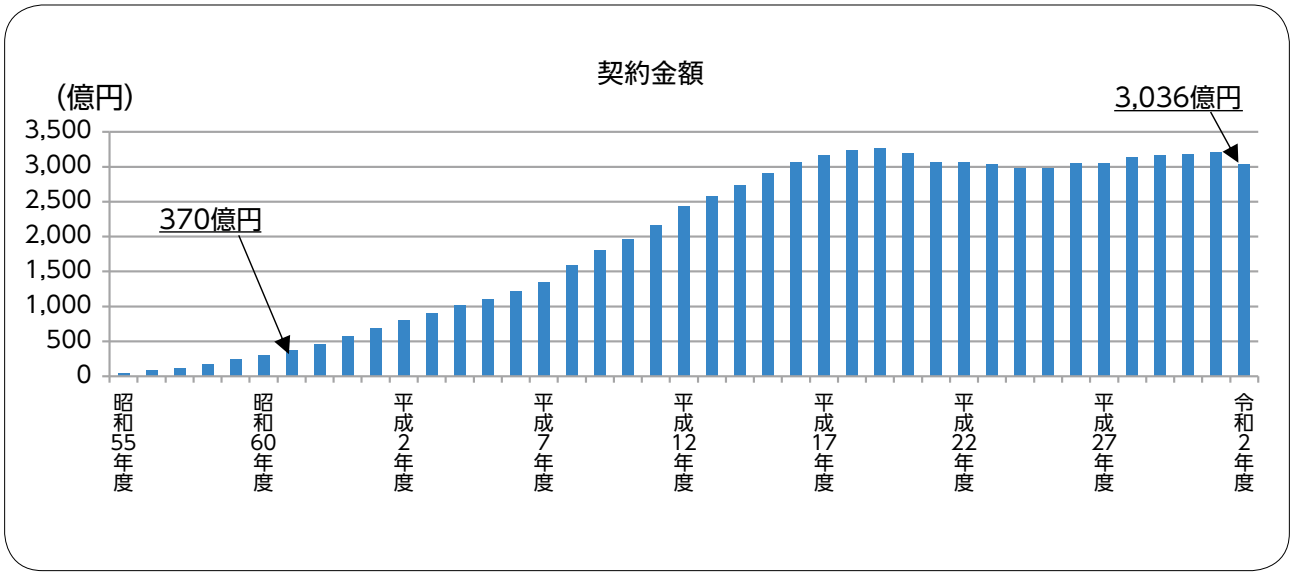
○　高年齢退職者に対し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。

○　上記に掲げるもののほか、高年齢退職者のための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関し必要な業務を行うこと。

⑷ シルバー人材センターの事業実績

シルバー人材センターは、法制化された昭和61年度末時点では314団体、会員数約14万８千人、契約金額約370億円でしたが、令和２年度末時点では、1,335団体、約70万人で契約金額が約3,036億円となっています。



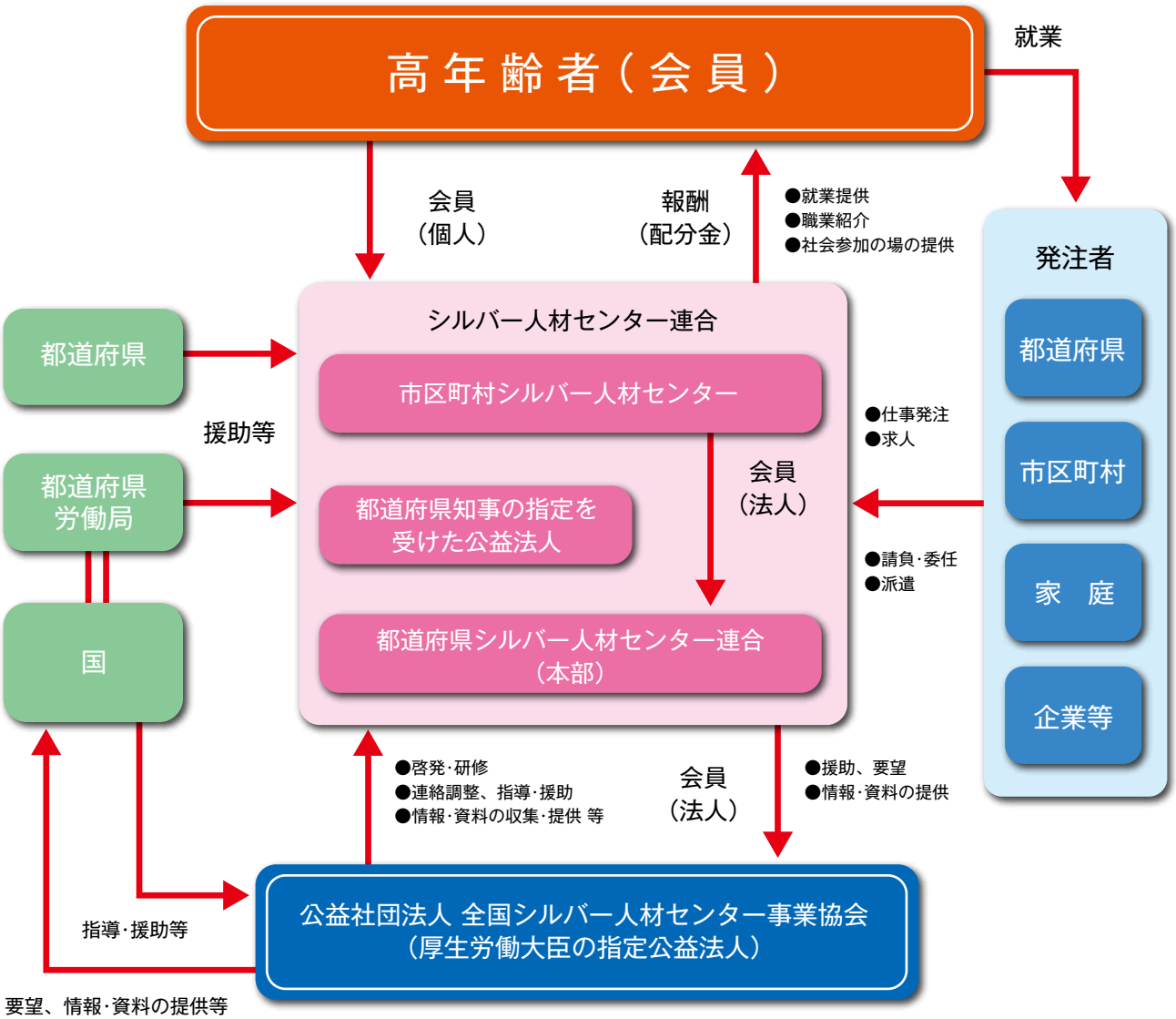


(5) シルバー人材センターの基本的性格

シルバー人材センターの理念は「自主・自立、共働・共助」です。センターは地域の高齢者が自主的にその生活をしている地域を単位として連携し、共に働き、共に助け合っていくことを目指し、主体的に運営する団体です。

- 公益的・公共的性格を持つ団体
- 会員の自主性・主体性を尊重する団体
- 会員の共働・共助によって運営される団体

(6) シルバー人材センターの組織体系



２　公益社団法人　広島市シルバー人材センターの概要

(1) 広島市シルバー人材センターの沿革

21世紀における超高齢社会の到来を展望し、従来の高齢者福祉対策のみでなく、健康で働く意欲のある高齢者に対する施策の必要性に迫られ、広島市においても活力ある高齢化社会を形成するための取組について、昭和52年から広島県、広島商工会議所等と協議がされてきました。

加えて、事業所に対する高齢者の就業に関するアンケート調査により、高齢者向きの仕事があること、また、高齢者を対象とした働くことによる社会参加の希望の有無のアンケート調査により、高齢者に就業の意思があることが確認されました。

これらのことから、広島市は、高齢者対策の一環として、高齢者に就業機会を提供し、健康な高齢者が自らの経験と能力を役立たせながら就業を通じて生きがいを高め、あわせて、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とした高齢者の自主的団体である「広島市高齢者能力活用協会」を昭和54年３月に設立しました。

さらに、国は、第４次雇用対策基本計画で示された基本方針（常用雇用的な就業に限らず、多様な形態での就業機会が確保されるよう努める）に沿って、昭和55年から高年齢者に対する任意的な就業機会を提供する団体を育成する自治体に対し国庫補助を行うこととし、これを契機に「高齢者能力活用協会」、「高齢者事業団」などの名称は、「シルバー人材センター」に統一されました。

広島市においても、昭和56年６月に県知事の許可を受け、県下では呉市に続いて２番目となる「社団法人広島市シルバー人材センター」として、当初会員数230人により事業を開始しました。

また、平成23年３月に公益社団法人として県知事の認定を受け、同年４月から、「公益社団法人広島市シルバー人材センター（以下「センター」という。）」となりました。

センター設立から40年を経過した現在、本部のほかに１支部、２出張所の事務局体制で広範囲な市域をカバーするとともに、「任せてね‼ あなたと地域のお手伝い」をキャッチフレーズに、地域に根ざした、きめ細かなシルバー事業の展開に努めています。

なお、令和２年度末の会員数は3,807人、契約金額は約15億円となっています。

⑵ 広島市シルバー人材センターの年表

年　月	内　　容
昭和56年６月	社団法人広島市シルバー人材センター設立
昭和57年１月	「広島シルバーだより」創刊号発行
昭和58年12月	会員互助会設立
昭和59年１月	再生自転車作業所設置
４月	北支部設置
昭和60年４月	佐伯出張所設置
昭和62年４月	安芸出張所設置
平成元年11月	本部事務所移転（現在地）
平成４年10月	労働大臣表彰「優良シルバー人材センター」受賞
	リサイクル推進功労者表彰受賞「自転車再生事業」
平成６年12月	第一次基本計画の策定
平成11年６月	安佐南区分室「ソーイングサービス事業」開始
平成12年１月	シルバープラザ交遊館事業開所
12月	理事会専門部会設置
	第二次基本計画の策定
平成15年４月	ホームページ開設
平成17年４月	湯来町との合併に伴い湯来分室開設
平成20年４月	会費制度の見直し（10～３月入会者の会費半額免除）
平成21年２月	シルバー派遣事業参入
平成23年４月	文化教室創設
	公益社団法人移行
平成24年３月	第三次基本計画の策定
４月	シルバー農園開設（安芸区中野）
平成25年６月	リサイクルショップ開設（西部リサイクルプラザ内）
平成26年10月	有料職業紹介事業参入
平成27年６月	無料情報誌「はた楽」創刊
７月	会員情報提供サイト「Smile to Smile」導入
平成28年９月	「適正就業ガイドライン」が国から示される
平成29年３月	第四次基本計画の策定
６月	シルバー活性化検討会議設置
12月	出張入会説明会開始
平成30年１月	キャッチフレーズ「任せてね‼ あなたと地域のお手伝い」決定
４月	本部に企画係を設置
５月	事務局だよりの発行開始
９月	中野ふれあい農園「社会参加章」（内閣府）受章
11月	市民向け講座の開始
平成31年１月	「交流カフェ」開始
	会費制度の見直し（１～３月入会者の会費全額免除）
３月	会員互助会解散
	新聞折込版「求人ガイド」へ求人情報の掲載を開始
４月	会員部会発足
令和２年12月	市民・会員・発注者・企業アンケート実施
令和３年４月	本部に安全推進員を配置
令和４年３月	第五次基本計画の策定

(3) 広島市シルバー人材センターの組織

【運営組織】

● 総会

総会は全会員で組織され、会員全体の意思を直接反映させる最高必須の意思決定機関で、センターの最も重要な会議です。

総会では、役員の選任、定款の変更、各事業年度の決算の承認などの決議を行います。

● 理事

理事は理事会を構成し、法令及び定款で定めるところにより、センター業務の執行の決定に参画します。

理事長及び常務理事は理事の中から選定され、理事長はセンターを代表し、常務理事は理事長を補佐し、センターの業務を執行します。

● 理事会

理事会は全理事で構成し、意思決定を行う合議制機関であり、総会の日時及び場所並びに目的事項の決定、規程の制定･変更及び廃止、各事業年度の事業計画及び収支予算の承認、理事長・常務理事の選定の決議などを行います。

● 監事

監事は理事の職務の執行を監査し、法令で定めるところにより、監査報告を作成します。

● 専門部会

専門部会は理事及び会員から選出された委員で構成され、会員主体の団体としてのセンターの自主的・民主的な運営のため、業務の執行に関する事項について調査・研究を行うとともに、目標の具体化や課題解決を推進することを目的として、活動分野に応じて５つの部会が設置されています。

（総務部会、会員部会、業務推進部会、安全・適正就業部会、広報部会）

● 顧問

センターの顧問として公認会計士及び司法書士を選定し、顧問契約を締結しています。

公認会計士は財務諸表・税務書類などの作成や会計に関する指導・助言を、司法書士は法人運営や諸規定の改廃等について適法性や適正性の指導・助言を行います。

● 事務局（本部・支部・出張所）

広島市シルバー人材センターの事務所は、昭和56年に中央老人福祉センターの施設内に設置され、市内全域を所管していましたが、昭和59年に北部地域の拠点として北支部を、昭和60年に五日市町との合併に伴う西部地域の拠点として佐伯出張所を、さらに、昭和62年には東部地域の拠点として安芸出張所を設置しました。

平成元年には本部事務所を現在地に移転し、平成17年には湯来町の合併に伴い湯来分室を設置しました。

【会員組織】

● 地域班

地域班は会員相互の連帯意識と親睦を基調に、センター事務局と会員との緊密な連絡体制を整え、積極的意欲をもって事業効果を高めるとともに、地域の発展に貢献するため、小学校区単位に組織しています。

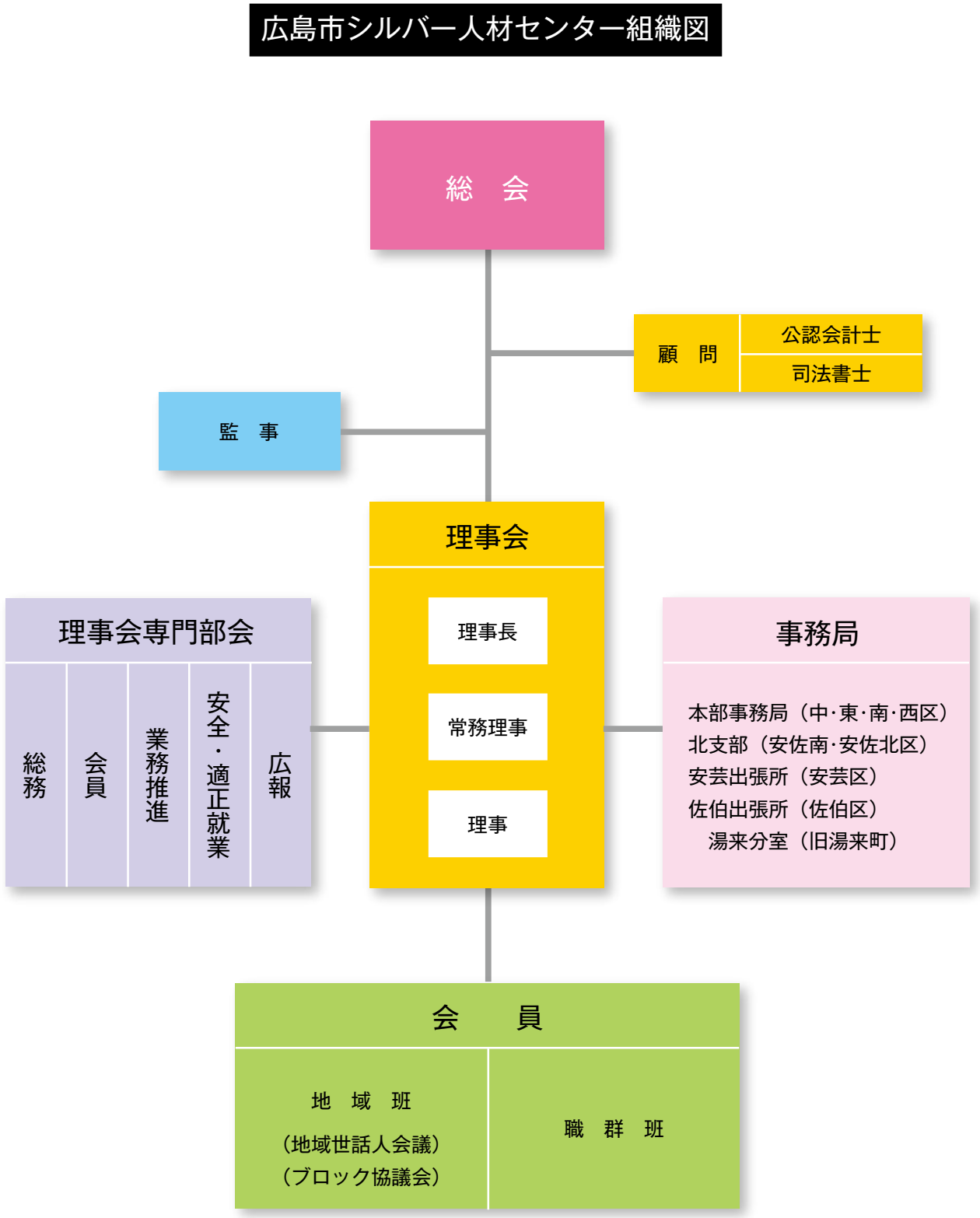
各地域班には地域世話人を置き、地域の会員の意見・希望等の伝達調整及び現況確認やセンターのPR（普及啓発等）などを行っています。

また、地域世話人相互の情報交換や地域世話人と事務局との意見交換の場として、全地域世話人による「地域世話人会議」や、行政区単位の地域世話人による「ブロック協議会」を開催しています。

● 職群班

会員による「自主・自立、共働・共助」を基調に、就業の効率化と発注者に対するサービスの向上を図ることを目的として、職種ごとに班（剪定班、ソーイングサービス班、保管所班、除草班）を編成し、リーダーを中心に会員相互の連携・協力の下業務を執行しています。

● 広島市シルバー人材センター組織図（令和４年２月末現在）



第1章 第五次基本計画の策定にあたって

1　計画策定の趣旨

わが国では、少子高齢化の進行により、平成19年に65歳以上の高齢者人口が占める割合である高齢化率が21％を超えて超高齢社会に突入し、いわゆる「団塊の世代」と言われる昭和22年から昭和24年に生まれた約660万人が平成の時代に70歳を迎え、65歳以上の高齢者人口は、令和３年10月１日現在、日本の総人口１億2,550万２千人に対して、3,621万４千人、高齢化率は28.9％となりました。

広島市の高齢者人口は、令和４年１月末日現在、総人口118万8,440人に対して30万7,591人、高齢化率は25.9％となっており、令和５年度には31万1,993人になり、高齢化率は26.2％に上昇、「団塊ジュニア世代」が65歳以上の高齢者となる令和22年度には、高齢者人口が36万9,363人、高齢化率が32.5％に上昇し、超高齢社会がますます進行する見込みです。

これに伴い、高齢者の一人暮らしや高齢者世帯の増加、社会保障給付費の増大など、超高齢社会における社会的な課題が拡大しており、その解消に向けて、従来の支えられる高齢者としてではなく、「生涯現役」として多様な形で社会参加することが求められています。

シルバー人材センターは、地域の日常生活に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進、ひいては地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減などに貢献してきました。

こうした中で、平成28年６月に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、「働き方改革」として、高齢者のニーズに応じた多様な就業機会の提供が掲げられ、医療の進歩や生活環境の改善により平均寿命が延伸していること等を踏まえ、平成29年１月には日本老年学会などが、一般的に「65歳以上」とされている高齢者の定義を「75歳以上」に見直し、高齢者を社会の支え手であり、モチベーションを持った存在として捉えなおすことで、超高齢社会を明るく活力あるものとすることなどを提言しています。

さらに、平成30年２月には「高齢社会対策大綱」が閣議決定され、令和３年４月施行の「改正高齢法」に基づく「高年齢者等職業安定対策基本方針」の中において、多様な形態による雇用・就業機会の確保として、シルバー人材センター事業の活用の推進が掲げられています。

また、広島市においても、「高齢者施策推進プラン」を策定し、持続可能な地域共生社会の実現を目指し、高齢者がいきいきと住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができる社会の実現を図っていくこととしています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大や、社会経済情勢の変化と社会ニーズの多様化など、様々な環境変化の中で、「自主・自立、共働・共助」の理念の下にシルバー人材センターの果たすべき役割は、健康で働き続けられる社会を目指して、働く意欲のある高齢者が、何歳になっても生き生きと輝き、地域社会に密着した仕事を担い、持続可能な地域共生社会の実現や地域社会の活性化に寄与していくことだと思います。

こうしたことを踏まえて、平成29年に策定した第四次基本計画の検証と評価を行い、残された課題や新たな課題等に適切に対応するため、令和４年度から令和８年度までの５年間を計画期間とする中期計画である第五次基本計画を策定するものです。

２　計画の期間

第五次基本計画の計画期間は、令和４年度から令和８年度までの５年間です。

３　計画の推進等

(1)　本計画に基づく各種事業の実施状況等については、シルバー活性化検討会議※において、専門的な立場から検証を行うとともに次年度の方向性についてまとめます。

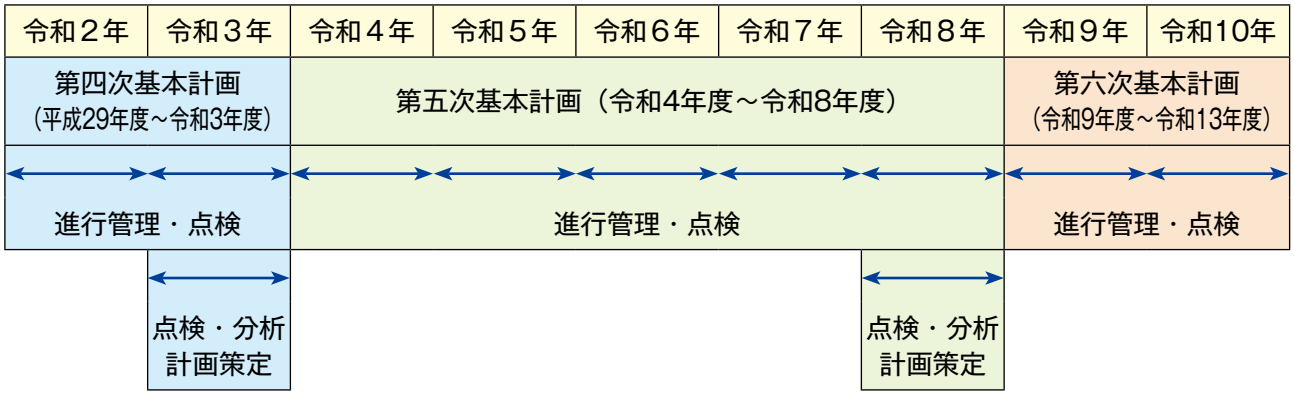
その結果を、理事会専門部会及び理事会に報告し、翌年度以降の事業に反映させることにより、PDCAサイクルを実践します。

※シルバー活性化検討会議

広島市シルバー人材センターにおける諸課題解決のため、平成29年６月に設置。（学識経験者、関係団体、会員等で構成）

(2)　令和８年度には、国、広島県、広島市及び関係団体の動向や事業の実施状況等を踏まえて計画の点検、分析を行い、次期計画の策定に取り組みます。

＜計画策定・推進等に係る全体スケジュール＞



第2章　シルバー人材センターを取り巻く環境

1　人口の動向

令和２年国勢調査での令和２年10月１日現在のわが国の人口は１億2,614万６千人で、前回調査（平成27年）から94万９千人減少し、前回調査に引き続き、減少となりました。【率にして0.7％の減少となりました。】

高齢者人口（65歳以上）は3,602万７千人（28.6％）、年少人口（０～14歳）は1,503万２千人（11.9％）で、調査開始以来、高齢者人口は最高の割合、年少人口は最低の割合となりました。

また、生産年齢人口（15～64歳）については、戦後一貫して増加を続け、平成７年国勢調査では8,717万人（69.4％）に達しましたが、その後一転して減少過程に入り、令和２年10月１日現在では7,508万８千人（59.5％）となっています。

平成27年には、団塊の世代（昭和22年～昭和24年生まれ）が全て65歳以上になりましたが、その後も高齢者人口の増加は続き、その割合は、令和17年には低出生率の影響を受けて33.4％となり、３人に１人を上回ると見込まれています。さらに、令和30年には、人口は１億人を割ると見込まれています。

わが国は、世界にも例をみないスピードで少子高齢社会が進行し、超高齢社会、人口減少社会が到来しています。

◎広島市の人口

広島市の令和２年の国勢調査による人口は120万754人で、前回調査（平成27年）と比べると6,716人の増加となりました。

高齢者人口（65歳以上）は30万8,586人（25.7％）、生産年齢人口（15～64歳）は73万3,066人（61.1％）、年少人口（０～14歳）は15万9,102人（13.3％）となっています。

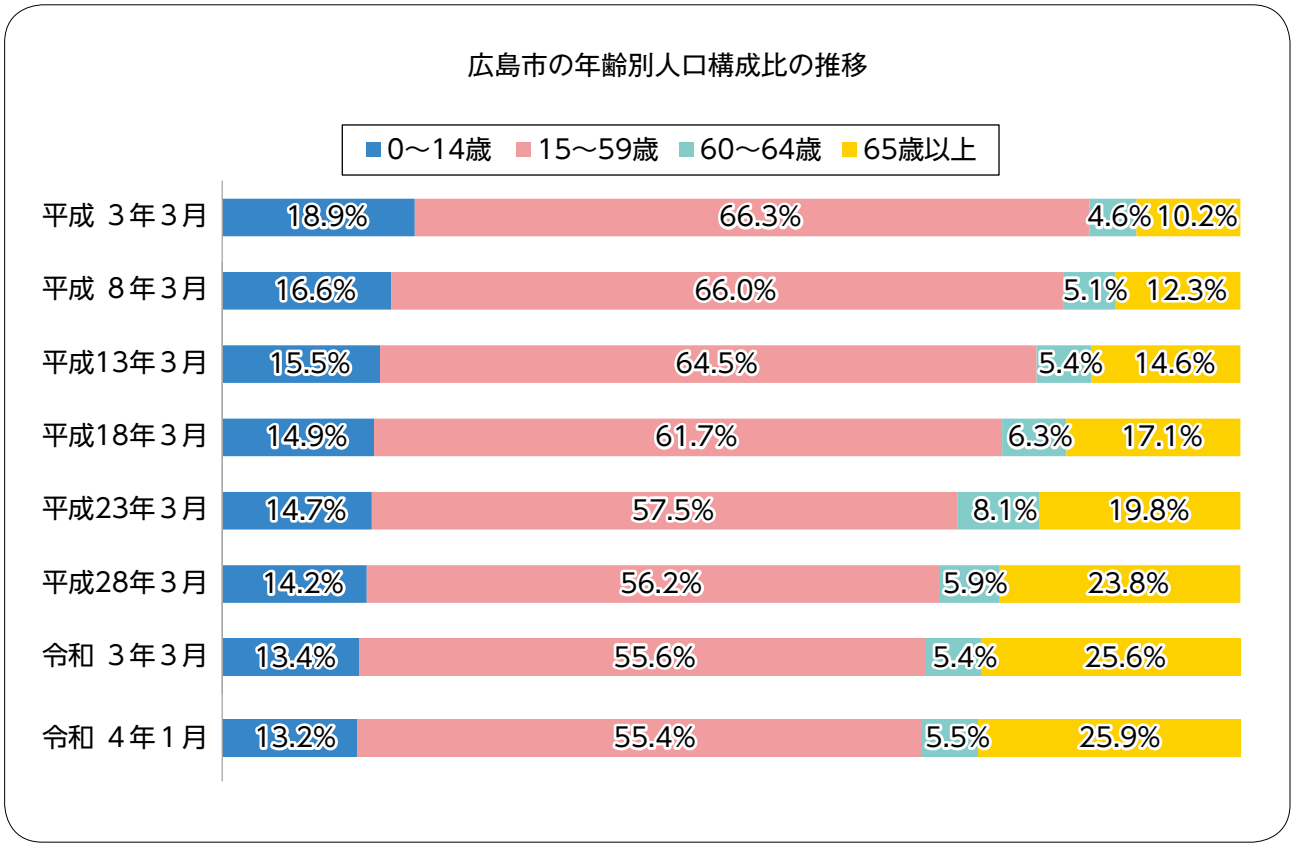
前回調査と比べると、高齢者人口が２万9,275人増加しているのに対して、生産年齢人口が11,246人、年少人口が7,610人減少しており、割合では高齢者人口が2.0ポイント上昇、生産年齢人口が1.3ポイント低下、年少人口が0.7ポイント低下しており、少子高齢化が進んでいます。

また、住民基本台帳による広島市の令和４年１月末日現在の人口では、118万8,440人で、65歳以上の高齢者人口は30万7,591人、高齢化率は25.9％となっており、いずれも21％を超えて超高齢社会となっています。

［高齢社会：65歳以上の割合が14％を超えた社会
超高齢社会：65歳以上の割合が21％を超えた社会］

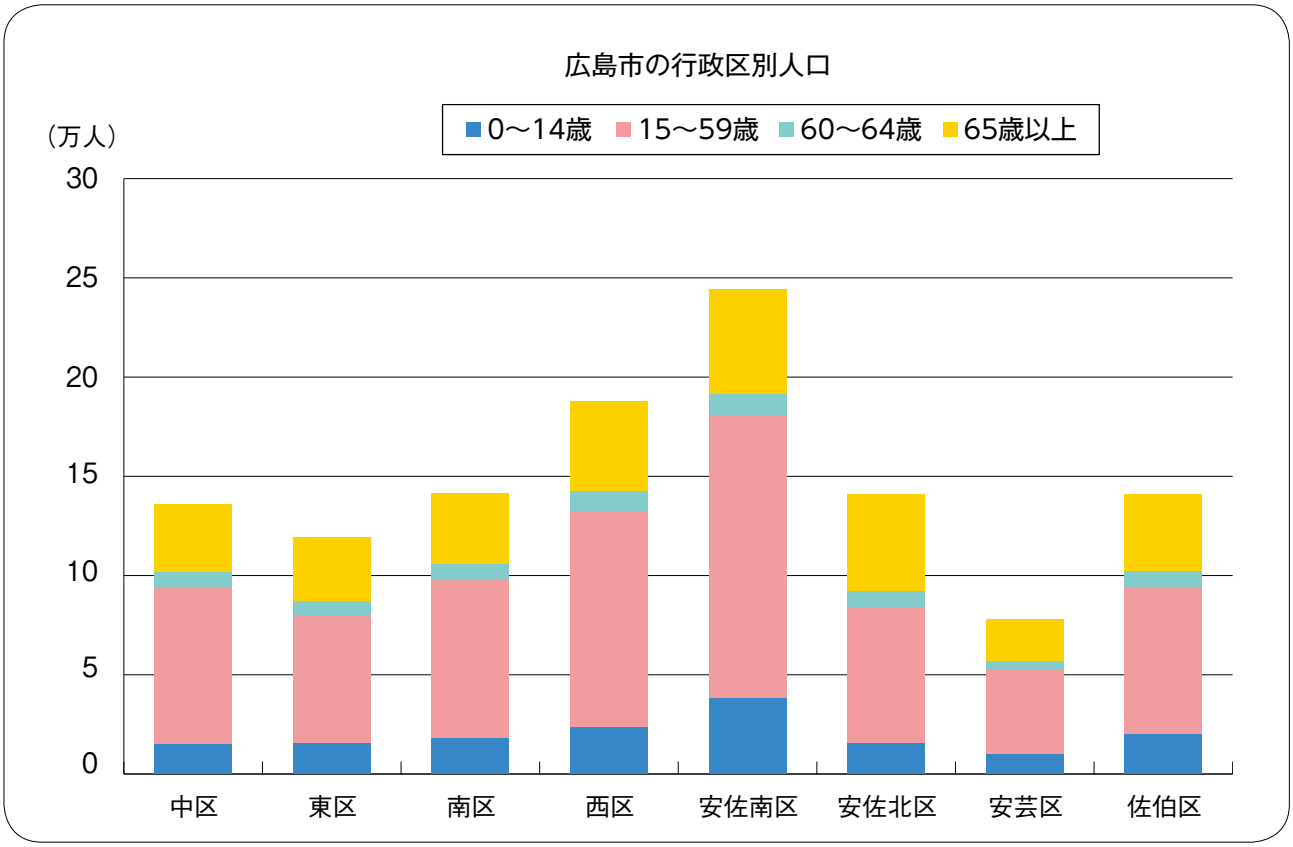
広島市の人口推移（広島市住民基本台帳）

区　分	0 ～ 14歳	15 ～ 59歳	60 ～ 64歳	65歳以上	計
平成３年３月	200,210人	704,021人	49,234人	108,399人	1,061,864人
平成８年３月	180,718人	717,958人	55,433人	133,745人	1,087,854人
平成13年３月	171,555人	715,929人	60,367人	161,973人	1,109,824人
平成18年３月	169,547人	702,425人	72,122人	194,059人	1,138,153人
平成23年３月	169,997人	666,094人	93,383人	229,914人	1,159,388人
平成28年３月	168,719人	669,289人	69,930人	282,939人	1,190,877人
令和３年３月	159,575人	662,691人	64,611人	305,712人	1,192,589人
令和４年１月	157,159人	658,855人	64,835人	307,591人	1,188,440人



広島市の行政区別人口（令和４年１月末現在）

区　分	0 ～ 14歳	15 ～ 59歳	60 ～ 64歳	65歳以上	計
中区	15,005人	79,446人	7,619人	34,135人	136,205人
東区	15,757人	64,496人	6,966人	31,946人	119,165人
南区	18,225人	79,905人	7,871人	35,303人	141,304人
西区	23,902人	108,531人	10,348人	44,910人	187,691人
安佐南区	38,376人	142,075人	11,120人	52,746人	244,317人
安佐北区	15,827人	67,848人	8,603人	48,701人	140,979人
安芸区	10,035人	42,602人	4,093人	21,138人	77,868人
佐伯区	20,032人	73,952人	8,215人	38,712人	140,911人
全市	157,159人	658,855人	64,835人	307,591人	1,188,440人



２　社会経済環境の変化

内閣府の令和３年度年次経済財政報告によると、わが国経済は、令和２年１－３月期以降、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け始め、実質GDPが令和２年度は前年度比マイナス4.5％と、比較可能な平成７年度以降で年度としては最大の落ち込みとなりました。

大規模な財政出動や金融緩和措置により、同年７－９月期及び10－12月期にはプラス成長となりましたが、令和２年秋以降、新規感染者数が再び増加傾向に転じ、経済活動の制限措置が講じられたことに伴い、実質GDPはマイナスに転じました。令和３年に入り、海外経済の回復を背景にわが国の輸出はゆるやかに増加し、感染拡大前の令和２年１月の水準を超えるまでに回復しています。

雇用は、高齢男性や若年女性の就業回復が遅れ気味となるなど、男女別・年齢階層別には違いがみられるものの、企業による雇用維持の取組と雇用調整助成金等の政策支援もあって、全体としての失業率の上昇は抑制されています。

賃金動向については、対面型のサービス業を中心に人為的な活動制限が続いていることから、勤務時間に連動する所定外給与やパートタイム労働者の所定内給与等には引き続き弱いマイナス寄与の動きが残るものの、一般労働者の所定内給与等には底堅さがみられることから、経済活動の制限が緩和されるにつれ、増勢が顕在化していくものと期待されます。

金融政策については、日本銀行は、企業等の資金繰り支援と金融市場の安定維持の観点から、新型コロナウイルス感染症対応金融支援特別オペを導入するなど、金融緩和を推進しており、市中資金量は増加しています。

なお、令和４年２月に内閣府が公表した直近の月例経済報告によれば、「景気は、持ち直しの動きが続いているものの、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が残る中で、一部に弱さがみられる。」とされており、令和４年１月以降の感染の急拡大による影響を、今後注視していく必要があります。

【シルバー人材センターを取り巻く状況】

少子高齢化が急速に進展し、労働力人口の大幅な減少が見込まれている中、高齢者雇用の促進を図るため、直近５年間で次のような指針が国から示されました。

☆**「働き方改革実行計画」**（平成29年３月28日働き方改革実現会議決定）

65歳以降の継続雇用延長や、65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実する一方、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供することが盛り込まれました。

☆**「高齢社会対策大綱」**（平成30年２月16日閣議決定）

退職後に、臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者等に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進するとともに、地方公共団体が中心となって、シルバー人材センターなどの地域の様々な機関と連携して、高齢者の就業機会を創る取組を推進することとされました。

☆**「令和３年版高齢社会白書」**（令和３年６月11日閣議決定）

シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図る等、高齢者の就業機会の促進を図ることとされました。

また、令和２年３月には、高齢法が改正（令和３年４月１日施行）され、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として多様な選択肢を法制度上整え、70歳までの定年引き上げや70歳までの継続雇用制度の導入などの措置を講ずる努力義務が新設されました。

こうした高齢者雇用の拡充に取り組む中、令和２年２月頃から新型コロナウイルス感染症の感染拡大が始まると、たび重なる緊急事態宣言の発出やまん延防止等重点措置の適用により、市所管施設の臨時休館及び開館時間の短縮が要請され、イベント等の開催も制限されるとともに、特に高齢者の外出自粛が求められるなど、シルバー事業の推進に大きな影響を及ぼしています。

３　広島市の高齢者施策

広島市では、令和３年２月、高齢者施策の総合的な推進と介護保険事業の円滑な実施を図ることを目的として、令和３年度から令和５年度までを計画期間とする「第８期広島市高齢者施策推進プラン」（以下「第８期プラン」という。）を策定しています。

第８期プランでは、高齢者を含めた地域全体の支え合いの下、高齢者、障害者、子どもなど全ての市民が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合い、住民が住み慣れた地域で持続的に生活できる地域共生社会の実現を目指す必要があること、また、団塊の世代が75歳以上となる2025年、さらには、団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年を見据え、医療・介護・介護予防・住まい・生活支援が包括的に確保される地域包括ケアシステムの更なる充実・強化が重要となることを踏まえ、基本理念及び目標について、次のとおり設定しています。

基本理念

高齢者一人一人が、いきいきと、住み慣れた地域で、住民が相互に支え合い行政がそれを支援することにより、安心して暮らせる、持続可能な地域共生社会の実現

目　標

2025年・2040年を見据えた地域包括ケアシステムの推進と深化

また、この目標の達成に向け、「高齢者がいきいきと暮らしていくための活動の促進」「高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らしていくための環境づくり」「援護が必要な方々が安心して暮らせるための施策の充実」という３つの施策の柱の下、各施策を推進していくこととしており、その中で、まちの活性化につながる多様な活動の促進のため、高年齢者の就業やその他の社会参加活動を推進している広島市シルバー人材センターを支援することとしています。

第３章　第四次基本計画の評価と課題

１　第四次基本計画の目標値と取組の柱

⑴ 第四次基本計画（平成29年度から令和３年度までの５か年計画）の目標値

☆会員数　4,300人
☆契約金額　17億円
（請負・委任事業＋派遣事業）
☆就業率　75％
（請負・委任事業＋派遣事業）

（会員数及び契約金額は、当センターが適正就業に向けた契約の見直しに着手した平成25年度（適正就業元年）の実績を踏まえて設定）

⑵ 第四次基本計画の取組の柱（６つの項目）

上記目標を達成するため、６つの項目を柱とした取組を実施

① 会員の確保
② 就業の拡大
③ 安全就業・安全管理
④ 適正就業
⑤ 施設・会員を取り巻く環境等の整備
⑥ 経営及び事業運営の基盤整備

２　項目別取組状況の評価と課題

⑴ 会員の確保

評　価

○　センターの会員数は、平成18年度以降、減少傾向にありましたが、会員数減少に歯止め

をかけ増加に転じていくために、平成29年度に「シルバー活性化検討会議」を設置し、「アクティブシニア」を意識した入会促進の方策について検討しました。この検討会議からの「提言」、「講評」を受け、従前からの「会員一人ひとりが広告塔」の取組に加え、次の会員増の具体的な取組を行いました。

・「出張入会説明会」の開催（平成29年12月～）

従来からの本部・支部・出張所での随時入会受付に加え、地域に出向いての出張入会説明会の実施

・「求人ガイド」の活用等入会促進PR方法の検討と実施（平成31年３月～）

新聞折込広告である「求人ガイド」へ職種、地域を限定した広告を掲載する等、入会促進PRの実施

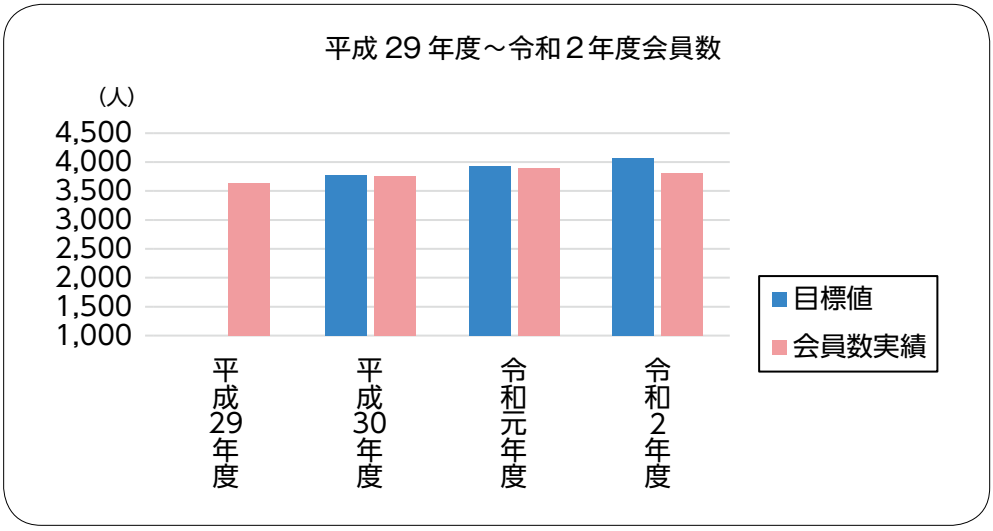
・「会費制度」の見直し（平成31年１月～）

年度末入会者（１月～３月）に対する、当該年度会費の免除

また、上記のほか、市民向け講座の開催（平成30年11月～）や、区民まつりなどのイベント参加によるPR、ラジオ・テレビ広告など、いろいろな場面、あらゆる媒体を活用した「認知度向上の取組」の実施など、会員確保に向けた様々な取組を行いました。

○　会員数は、平成30年度に12年ぶりに前年度を125人上回り3,758人、令和元年度も144人上回り3,902人となりましたが、令和２年度においては「新型コロナウイルス感染症拡大」の影響等により、様々な会員拡大の取組に制限がかかり減少に転じました。

区　分	年度別 目標値	実　績
平成29年度	－	3,633人
平成30年度	3,774人	3,758人
令和元年度	3,921人	3,902人
令和２年度	4,073人	3,807人
令和３年度	4,300人	－



課　題

○　市民アンケートの結果では、約７割がシルバー人材センターの「名前も活動内容も知っている」と答え、「活動内容は知らないが名前だけは知っている」を合わせると95.5％に達しており、センターはよく知られていることがわかります。

　しかしながら、知っている活動内容の８割以上が「除草・草刈」、「剪定」となっており、これらの業務については広く周知されているものの、その他の業務や地域貢献事業、会員相互の交流事業についてはあまり知られていないという結果となっています。

　会員の確保のためには、センターが地域社会の一員として存在意義を高め、「市民に親しまれ、信頼され、そして魅力ある」ことが必要であり、広く市民に意義や役割、活動内容等の周知を図るため、関係団体との連携の下、効果的・効率的な広報活動に引き続き取り組む必要があります。

○　現在、65歳以上人口に占める女性の割合は60％近くであるにもかかわらず、当センターの女性会員の割合は約35％（令和２年度末）と低いことから、女性会員拡大の余地は大きいと考えられ、より一層女性会員の確保に努めることが重要です。

○　会員アンケートの結果では、ボランティア事業など就業以外の活動に対して、参加意欲を示す会員が約半数います。

　また、「地域社会とつながりができた」「地域社会の役に立っている」と感じている人は、相対的に満足度が高いことから、有償ボランティア制度※を立ち上げ、地域貢献事業に積極的に取り組むことで、会員の退会抑制及び会員拡大を図っていく必要があります。

※有償ボランティア制度
「有償ボランティア会員」として登録した会員が、地域の高齢者等のゴミ出しや電球の交換など軽易な困りごとをワンコイン程度で実施するサービス

（参考）　●市民アンケート結果

認知度：名前・内容 71.0%、名前のみ 24.5%、知らない 4.5%

内容：除草・草刈 83.6%、剪定 80.1%、

駐車・駐輪場管理 52.9%、家事援助 35.3%

入会したい・どちらかといえば入会したい 21.9%

●会員アンケート結果

就業以外の活動（ボランティア活動や同好会活動等）

「活動したい」19.6%、「できれば活動したい」36.8%　計56.4%

会員数の推移

区　分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度
男　性	2,356人 （64.8%）	2,425人 （64.5%）	2,504人 （64.2%）	2,466人 （64.8%）
女　性	1,277人 （35.2%）	1,333人 （35.5%）	1,398人 （35.8%）	1,341人 （35.2%）
計	3,633人	3,758人	3,902人	3,807人
差	－	125人	269人	174人

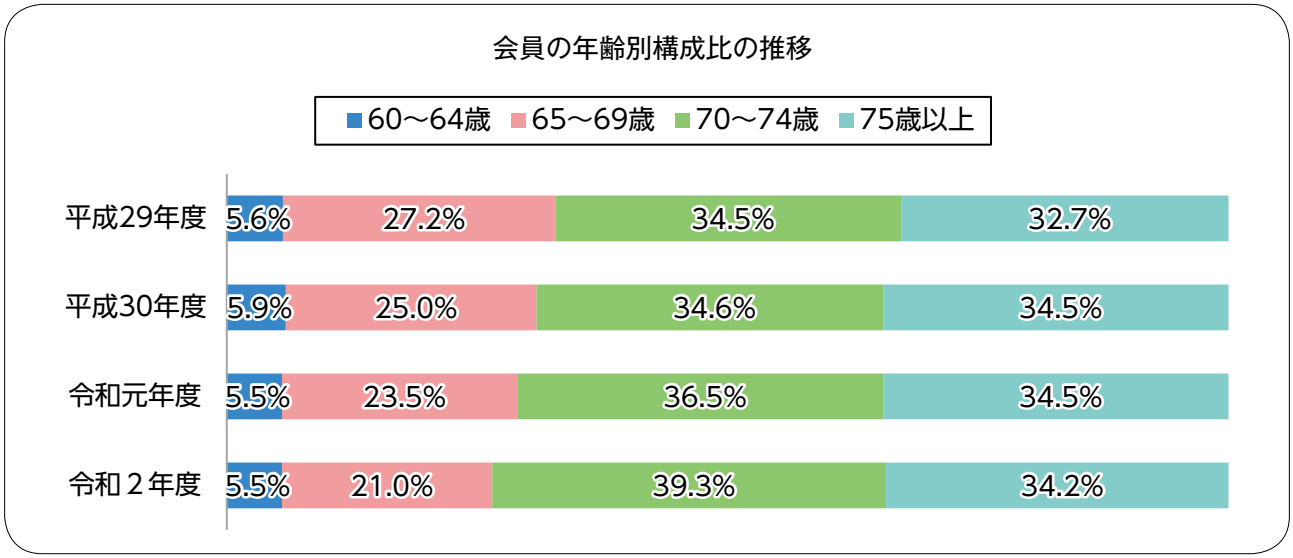
※差：平成29年度の計との差

会員の年齢別構成

区　分		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度
60 ～ 64歳	男性	104人	110人	100人	94人
	女性	100人	111人	116人	114人
	計	204人	221人	216人	208人
	差	－	17人	12人	4人
65 ～ 69歳	男性	662人	609人	594人	511人
	女性	325人	332人	324人	289人
	計	987人	941人	918人	800人
	差	－	△46人	△69人	△187人

70 ～ 74歳	男性	837人	886人	950人	1,002人
	女性	418人	414人	473人	496人
	計	1,255人	1,300人	1,423人	1,498人
	差	－	45人	168人	243人
75歳以上	男性	753人	820人	860人	859人
	女性	434人	476人	485人	442人
	計	1,187人	1,296人	1,345人	1,301人
	差	－	109人	158人	114人
計		3,633人	3,758人	3,902人	3,807人

※差：平成29年度の計との差



【課題解決に向けた方策】

○第五次基本計画において重点的に取り組むべき内容

・入会促進の取組の強化
・女性会員の積極的な確保
・普及啓発活動の強化
・会員の退会抑制の取組の強化
・地域貢献活動（有償ボランティア制度等）の推進
・関係団体との連携強化

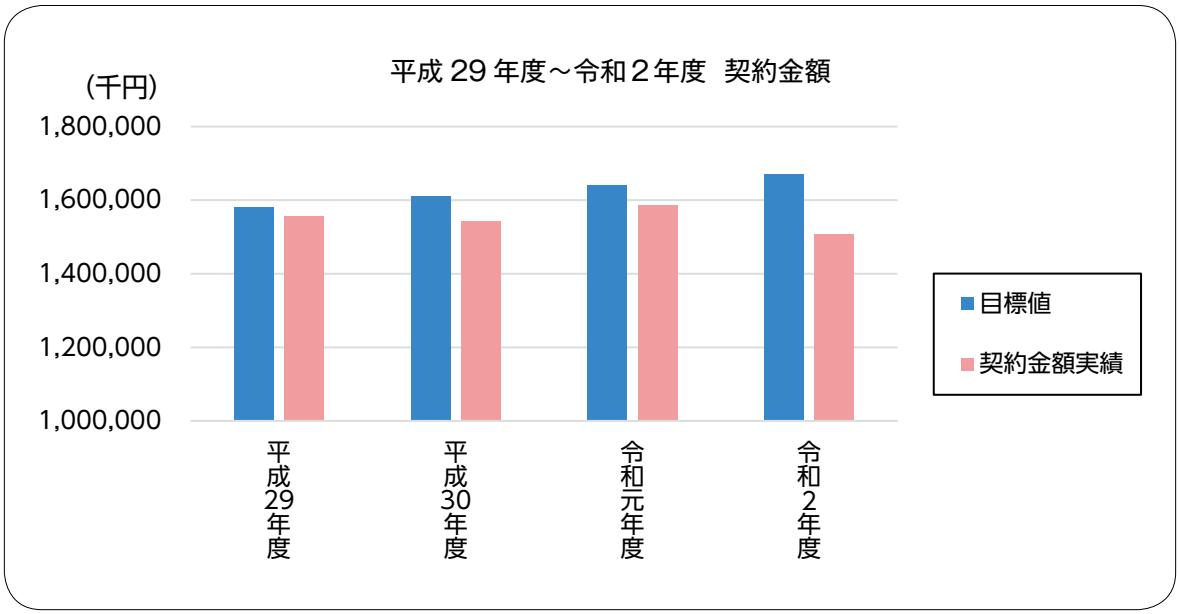
(2) 就業の拡大

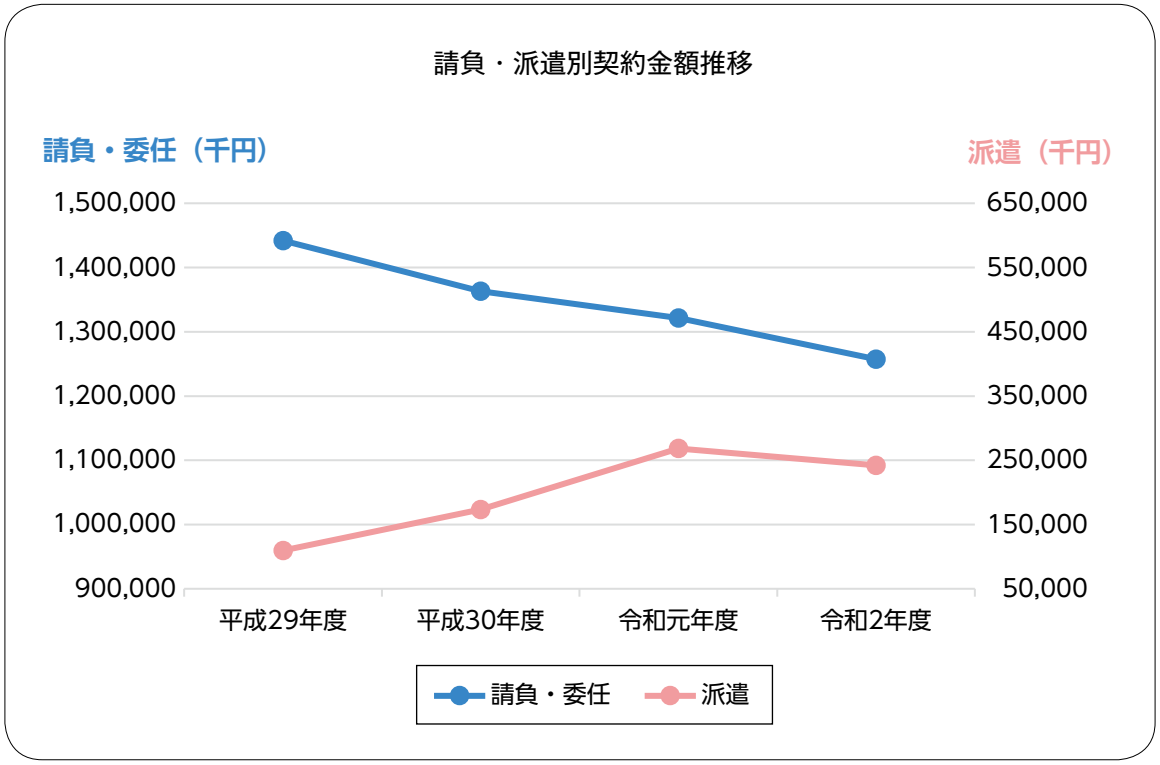
評　価

○　就業拡大の指標として、契約金額を目標値としていますが、第四次基本計画では、適正就業に向けた契約の見直しに着手した「適正就業元年（平成25年度）」の実績を踏まえて、契約金額の目標値を設定しました。

この目標の達成に向け、平成29年度に「任せてね‼ あなたと地域のお手伝い」をキャッチフレーズ（公募）として掲げるとともに、就業開拓推進員（４名）を活用して、就業機会の拡大に取り組んできましたが、新型コロナウイルス感染症拡大や、改正労働者派遣法の施行に伴う同一労働同一賃金制度及び定年延長の影響に加え、適正就業への取組により、シルバー事業全体の契約金額は減少し目標値を下回りました。

区　分	目　標　値	実　績　計	内　訳	
			請負・委任	派　遣
平成29年度	1,579,760千円	1,556,399千円	1,446,801千円	109,598千円
平成30年度	1,609,760千円	1,542,857千円	1,369,259千円	173,598千円
令和元年度	1,639,840千円	1,584,013千円	1,315,747千円	268,266千円
令和２年度	1,669,920千円	1,507,179千円	1,265,217千円	241,962千円
令和３年度	1,700,000千円	－	－	－





○　平成25年度を「適正就業元年」と位置づけ、業務内容に応じた契約への見直しを進めるとともに、平成28年度には、厚生労働省から「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」が示され、発注者、会員及び事務局職員のそれぞれが適正就業に対する認識と理解を深め、適正な事業運営に努めてきました。その結果、一部の請負・委任業務の派遣業務への切り替えなどにより、請負・委任業務の契約金額は減少傾向にありました。

一方、派遣業務については、適正就業の取組により、令和元年度まで増加傾向にありましたが、新型コロナウイルス感染症拡大や、改正労働者派遣法の施行に伴う同一労働同一賃金制度及び定年延長の影響により、令和２年度は減少しました。その後、令和３年度には、放課後児童クラブの支援業務や選挙事務の受託が増えたことなどから、増加に転じています。

課　題

○　少子高齢化が進展し、人口減少社会を迎える中で、「生涯現役社会」の実現に向けて、現役世代の下支えや、人手不足分野における高齢者の就業率を高めていくための取組が行われています。当センターとしても、元気で就労意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者の就業ニーズ等に対応できるよう、新たな就業機会の拡大に向けた取組をより積極的に推進していく必要があります。

○　企業アンケートの結果では、市民アンケート同様、シルバー人材センターの「名前も内容も知っている」が42.7%、「名前のみ知っている」が54.5%となっており、合わせると97.2%にのぼり、高い知名度を有していると思われます。

知っている内容についても、市民アンケート同様、８割以上が「除草・草刈」、次いで、７割以上が「剪定」となっており、これらの業務については広く周知されているものの、その他の業務についてはあまり知られていないという結果となっています。

また、発注者（企業及び個人）アンケートにおいても、依頼内容の大半が「除草・草刈」「剪定」となっており、長くセンターが担ってきた分野で、象徴的な領域であり、こうした仕事に対するニーズは根強いことがわかります。

これらの業務は、今後もセンターの中心となるものと期待できますが、社会の変化とこれを担う会員の構成等の変化に対応していくためには、シルバー事業に対する従来のイメージを転換し、他の領域のニーズを掘り起こしていくとともに、領域の拡大を目指す取組が重要です。

○　シルバー事業は「個人の持つ知識、技術、技能をもって就業につなげる」ものであることから、会員一人ひとりの能力を正しく把握するとともに、個々のスキルアップを図るための講習会・研修会等を通して、会員の能力の向上を図ることが重要となっています。

○　発注者（個人）の年代を見ると、70代以上の発注者が73.2%となっており、高齢者が高齢者を支えあう状況が確認できます。一方で、50代以下の発注者の割合は10.5%と少なく、若い世代に向けた情報発信により、就業開拓に取り組む必要があります。

○　理事長等役職員により、官公庁、関係団体に対してシルバー人材センターの活用をより積極的に要請するとともに、民間企業については、就業開拓推進員により、新たな業務の開拓及び既存の発注者のフォローアップを行うことが大切です。

○　シルバー人材センターの仕事は、通常、発注者の依頼を受けて会員が就業していますが、「独自事業」はセンターが自ら創出し、経営している事業で、会員の拡大、就業の拡大を通じて社会貢献にもつながる事業です。

こうした事業を継続・発展させていくため、自転車再生事業など現在の独自事業の一層の充実を図り、後継者を育成することに加え、新たな事業の開拓に努めていく必要があります。

（参考）　●企業アンケート結果

認知度：名前・内容 42.7%、名前のみ 54.5%、知らない 2.8%

内容：除草・草刈 87.9%、剪定 75.9%、清掃 50.0%、駐車・駐輪場管理 46.6%

●発注者（企業及び個人）アンケート結果

【企業】依頼した仕事：屋内外作業 72.2%（うち、除草・草刈 71.8%）

技能 27.2%（うち、剪定 95.5%）

【個人】依頼した仕事：技能 82.7%（うち、剪定 89.3%）

屋内外作業 31.7%（うち、除草・草刈 86.2%）

年代：50代以下 10.5%、60代 16.3%、70代 32.4%、80代以上 40.8%

＜ 就業率について ＞

過去四次にわたる基本計画において、就業の公平化を図るためワークシェアリングにより就業率の向上を図ることを前提に、この就業率を目標値として設定してきました。

しかしながら、就業率については全体の会員数の増減に影響を受けやすいこと、また、会員数、就業実人員が減少しているにも関わらず、就業率は増加しているといった矛盾する実態があることから、目標値に据えることは適していないため、第五次基本計画では就業率に代えて「就業延人員」を目標値とすることとします。

区　分	目標値	就業率（B/A）	会員数（A）	就業実人員（B）	（参考）就業延人員
平成29年度	－	76.6%	3,633人	2,784人	336,302人日
平成30年度	－	74.0%	3,758人	2,780人	325,352人日
令和元年度	－	72.7%	3,902人	2,835人	324,109人日
令和２年度	－	73.6%	3,807人	2,803人	308,365人日
令和３年度	75.0%	－	－	－	－

【課題解決に向けた方策】

○第五次基本計画において重点的に取り組むべき内容

・就業機会の拡大

・シルバー事業のイメージの転換

・既存の発注者へのフォローアップの充実

・独自事業の充実

(3) 安全就業・安全管理

評　価

○　安全就業等についての各種研修等を実施し、安全就業等に対する会員意識の醸成や知識・技能の習得に努めていますが、令和２年度の事故件数は、傷害事故24件、賠償事故23件の合計47件で、過去５年間では、ほぼ横ばいの状況です。

　このため、令和３年度から新たに安全推進員を配置して就業現場の巡回等を実施し、事故やトラブルの未然防止、安全に対する意識の醸成に努めています。

　また、高齢者は、若い時ほど体が素早く動かないことを認識し、どのようにしたら事故を防ぐことができるのか、会員一人ひとりが考え、実行するよう啓発に努めています。

○　社会生活においては、高齢者の安全に配慮することが何より大切です。とりわけ、働くことを通じて健康、生きがいの増進、社会参加の実現を希望する高齢者に、就業の機会を提供するシルバー人材センターにおいては、安全就業は事業運営の基本であり、会員の就業中の事故や就業途上における交通事故等の防止に全力を挙げて取り組む必要があることは言うまでもありません。

事故発生件数の推移

区　分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度
傷害事故	28件	25件	27件	24件
就業中	21件	17件	18件	19件
就業又は帰宅途上	7件	8件	9件	5件
賠償事故	14件	20件	20件	23件
合　計	42件	45件	47件	47件

課　題

○　就業に伴う事故により、顧客等の財産を損壊し、そのことでシルバー人材センター全体の信頼を失うことにもなりかねません。

　また、安全は「ここまでやれば大丈夫」ということはありません。「安全はすべてにおいて優先する」を合言葉に、安全就業に努めていくことが重要です。

○　傷害事故では、つまずき・転倒などの身体能力の低下による事故が例年多数発生しており、会員一人ひとりが自己の体力を把握し、日頃から体力の保持増進に取り組み、年齢に応じた身体活動を行うことが大切です。

○　賠償事故においても、不注意や技能、技術及び知識の不足から引き起こされたものが少なくありません。このため、刈払機の取り扱いなど、安全就業に関する研修を通じて、個人の持つ技能・技術及び知識のさらなる向上と安全に対する意識の醸成を図ることが重要です。

【課題解決に向けた方策】

○第五次基本計画において重点的に取り組むべき内容

・安全意識の徹底
・安全就業に関する研修・講習の実施
・健康管理の推進

(4) 適正就業

評　価

○　平成28年度に、厚生労働省から「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」が示されたことを受けて、発注者、会員及び事務局職員のそれぞれが適正就業に対する認識と理解を深め、適正な事業運営が確保できるよう努めています。

○　当センターは公益社団法人であり、組織運営及び事業運営に当たっては、関係法令や定款等に沿って行うことが求められます。このため、平成25年度を「適正就業元年」と位置づけ、以後シルバー事業について、業務内容に応じた契約への見直しを進めるほか、シルバー事業に適合しない業務の就業を中止するなど、適正就業の推進に努めています。

課　題

○　全ての業務について、請負・委任事業、派遣事業、職業紹介事業のいずれに該当するかを整理し、適正に、かつ、より多くの会員が就業できる環境整備を行うことが重要です。

○　「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」について、様々な機会を通じて周知に努め、適正就業に対する意識を醸成し、シルバー人材センターの適正な事業運営を推進していくことが大切です。

○　「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」を基本として、適正な就業に努めるとともに、就業に係る会員間の公平化や配分金の適正化を図ることが必要です。

【課題解決に向けた方策】

○第五次基本計画において重点的に取り組むべき内容

・「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の遵守

・就業機会の公平化等の徹底

⑸ 施設・会員を取り巻く環境等の整備

評　価

○　シルバー人材センターでは、広島市からの施設の無償貸与により、本部事務所、北支部事務所、安芸出張所、佐伯出張所及び湯来分室を設置しており、それぞれの事務所が管轄区域における業務を統括しています。

　また、事務所以外の施設としては、シルバープラザ交遊館、再生自転車作業所、リサイクルショップ、安佐南分室、機材倉庫及び駐車場２か所があり、シルバー事業推進のための拠点として活用しています。

○　本部の会議室等を活用して、会員が気軽に立ち寄り、情報交換ができる「交流カフェ」を定期的に開催し、会員相互の交流機会の促進と、会員のセンターに対する帰属意識の醸成を図りながら、退会抑制につなげるとともに、事務局からの効果的な情報伝達、情報交換の場としても活用しています。

課　題

○　当センターの事務所は、仕事の開拓、受注、契約などの事務を行う場であると同時に、会員、地域住民や関係団体等との接点ともなる場であり、利用しやすく、親しみやすい環境であることが必要です。

　また、事務所は事務局機能だけでなく、会員の作業や会員相互の交流が行えるなど、会員が自主的・主体的に、生き生きと活動できる環境を整備していくことも必要です。

○　地域の中でシルバー事業を積極的に進めていくためには、会員だけでなく、働くことを通じて生きがいと社会参加を求める地域の高齢者にも開かれた存在であることが求められており、このため、施設面での環境整備だけでなく、地域、行政や関係団体等との連携により、地域とセンターを結びつけるための環境整備に向けた取組が重要です。

○　交流カフェ等を通じ会員相互の交流を図り、会員が会員で良かったと思えるセンターに成長していくため、センター本部等を活動拠点として一層の環境整備に努めていく必要があります。同時に、ボランティア活動や地域行事への参加を積極的に推進していくことも重要です。

【課題解決に向けた方策】

○第五次基本計画において重点的に取り組むべき内容

・会員相互の交流の充実

・活動拠点・交流拠点としての環境整備

(6) 経営及び事業運営の基盤整備

評　価

○　シルバー人材センターの機能として重要なものは、「自主・自立、共働・共助」という理念の下、会員の自主的・主体的な運営により、地域の高齢者の就業ニーズと地域の仕事を結びつけることを行う仕組みであり、その運営は関係法令等に基づき適正かつ円滑に行うとともに、社会経済情勢等に応じた事業展開を図る必要があります。このため、組織運営や就業に係る具体的な事務等を行う体制として、役員、事務局を設置しています。

　平成29年度には、「シルバー活性化検討会議」を設置し、事業の検証及び評価を行うとともに、提言や講評をいただき、翌年度以降の事業に反映するといったPDCAサイクルを実践しています。

　また、平成30年度には、事務局本部に企画係を設け、執行体制の強化を図ったほか、「事務局だより」の発行（毎月）を開始しました。

　さらに、令和元年度には、理事会専門部会に新たに「会員部会」を創設し、会員主体の運営を進める体制の強化を図りました。

○　現在、新型コロナウィルス感染症の影響もあり、センター運営の財政基盤は厳しい状況が続いていますが、業務の見直しはもとより、新たな分野の就業開拓や運営財源の確保に向けた取組みを強化しています。

課　題

○　「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」を踏まえ、引き続き、公益法人としての適正な事業運営にあたることが必要であり、そのため、会員と役員、事務局（職員）が一体となって、相互理解のうえ、協働して事業を実施していくことが重要です。

○　シルバー事業のさらなる発展を図るため、運営の基盤である理事会専門部会の一層の充実が必要です。

　とりわけ、会員の意思を反映するための仕組みや、会員組織の活性化を図るため、令和元年度に設置した会員部会の一層の充実に取り組むなど、センターにおける事業運営体制の充実強化が重要です。

○　同時に、事務局体制の充実も不可欠であり、常に、見直しを行い社会情勢等に適応した体制とすることが重要です。

　また、職員の人材育成のため、全国シルバー人材センター事業協会などの他機関との人事交流を行うことにより、職員の人材育成及び事務局体制の充実強化を図っていくことも重要です。

○　当センターを発展させていくためには、広島市社会福祉協議会や「自主･自立、共働･共助」の同じ理念の下で活動している「協同労働団体」との連携が重要です。

　そのため、広島市社会福祉協議会や広島市「協同労働」プラットフォームとの連携を強化する必要があります。

○　今後、経営の視点でセンターの事業運営を進め、運営財源としての補助金の確保や受注拡大による事務費の確保に、引き続き取り組むとともに、社会情勢や就業内容に応じた見積基準配分金単価の設定に努め、就業内容等に応じた契約金額の確保及び配分金の適正化を図っていく必要があります。

【課題解決に向けた方策】

○第五次基本計画において重点的に取り組むべき内容

・理事会・理事会専門部会等の充実
・事務局体制の充実強化
・地域や関係他団体との連携強化
・経営の視点での事業運営の推進

第4章　第五次基本計画

「第五次基本計画」の取組の柱は、「第四次基本計画」の取組を継承しつつ、前章の評価と課題を踏まえた上で、取組内容を精査して再構築を図り、現状に沿った最善の形とするべく、これまで６つであった取組の柱を、以下の４つに集約することとしました。

１　会員の確保・環境等の整備
２　就業の拡大
３　安全・適正就業
４　経営及び事業運営の基盤整備

また、この「第五次基本計画」においては、４つの取組の柱の下で実施する取組が、持続可能な開発目標（SDGs）のどの目標と関係しているかを明確にし、その達成に向けて推進していきます。

一人でも多くの高年齢者の方々に会員になっていただくとともに、センターに求められている役割を十分に発揮することにより、持続可能な社会の実現を目指していきます。

１　会員の確保・環境等の整備

活力ある地域社会の支え手として、シルバー事業の拡充発展を図るためには、多くの高年齢者の参加の下、地域に根差した事業を展開する必要があり、会員の確保等に向けて、次の事業に取り組みます。

入会促進の取組の強化

①　出張入会説明会の充実

当センターの各事務所での随時入会に加え、市民が参加しやすい身近な場所等を検討し、出張入会説明会の充実を図ります。

②　「求人ガイド」の活用等入会促進PR方法の充実

新聞折込広告「求人ガイド」を活用し、職種、地域、掲載時期等を検討して、より効果的なPRを実施します。

③　**シルバー人材センターの明るく・楽しいイメージづくりや認知度の向上**

広島市等が実施する各種イベントなど、いろいろな場面を活用し、シルバー人材センターの明るく・楽しいイメージづくりや認知度の向上に取り組みます。

④　**入会促進方策の検討**

その他、より効果的で実効性のある入会促進方策を検討します。

女性会員の積極的な確保

①　**女性向け講習会の開催**

女性が参加しやすい講習会を開催します。

②　**就業機会の創出**

女性が働きやすい就業先の確保など、就業機会の創出に取り組みます。

③　**女性対象の入会説明会の開催**

女性を対象とした入会説明会を開催します。

④　**「女性部会」の創設**

「女性部会」の創設を検討します。

普及啓発活動の取組強化

①　**区民まつり等各種イベントへの参加**

広島市等が開催する区民まつり等の各種イベントに参加し、PRに取り組みます。

②　**シルバー事業のイメージの転換のためのPR活動**

シルバー事業のイメージの転換のため、いろいろな場面やあらゆる媒体を活用したPR活動に取り組みます。

③　**会員一人ひとりが広告塔としてのPR活動の展開**

会員の協力の下、会員一人ひとりが広告塔としてのPR活動の展開を継続強化します。

④　**施設を活用したPR機能の充実**

本部建物を活用したPRの充実や、会員交流スペース等活動環境の整備を行います。

会員の退会抑制の取組の強化・会員相互の交流の充実

① **会員部会の充実強化**

会員の交流機会の充実を図るため、会員部会を充実・強化し、多様な交流事業の企画・実施に取り組みます。

② **就業機会の早期提供**

新規入会者に対し、できるだけ早期に就業機会を提供するよう努めます。

③ **社会情勢・ニーズに応じた就業機会の創出**

社会情勢やニーズを分析し、場面に応じた就業機会を提供できるよう、「就業機会の拡大」の取組と連携して対応します。

④ **未就業会員対策の充実**

未就業相談の実施により未就業会員のニーズを把握するとともに、広島城清掃に試行的に参加することなどにより、未就業会員の就業機会の確保につなげるよう努めます。

活動拠点・交流拠点としての環境整備

① **会員交流スペース等の活動環境の整備**

本部会議室等を活用した交流カフェなど、会員交流スペースの充実を図ります。

② **図書コーナーの整備**

会員から寄贈いただいた図書の拡充を図るとともに、この図書を自由に閲覧し、また、貸出しすることができる図書コーナーとして整備します。

③ **ホームページ等を利用した会員の交流拠点の創出**

同好会活動のサポート等により、会員同士の交流を活性化するため、ホームページやSNS上に会員専用の交流拠点を設置することを検討します。

地域貢献活動の推進

① **「有償ボランティア制度」の実施**

地域の高齢者の社会参加を促し、地域の活性化に貢献するため、高齢者のゴミ出しや電球交換など軽易な困りごとを支援する「有償ボランティア制度」を創設し、早期の実施に取り組みます。

② **「シルバーの日」事業等ボランティア活動の実施**

「シルバーの日」事業等ボランティア活動の充実を図ります。

③　**市民向け講習会の開催**

会員をはじめ、一般市民の方にも多く参加いただけるよう、講習会の内容や時期等の充実を図ります。

④　**広島市等が実施する清掃ボランティアへの参加**

ごみゼロキャンペーンなど、広島市等が実施する清掃ボランティアに積極的に参加します。

⑤　**スポーツ大会ボランティア等への参加の検討**

スポーツ大会ボランティア等への参加を検討します。

関係団体との連携強化

①　**全国シルバー人材センター事業協会、広島県シルバー人材センター連合会、他シルバー人材センターとの連携**

全国シルバー人材センター事業協会、広島県シルバー人材センター連合会、他シルバー人材センターと一層の連携の強化を図り、共通課題の解決に向けて取り組みます。

②　**広島市、広島県との連携**

広島市、広島県と情報や問題意識の共有を行い、より一層連携の強化を図るとともに、行政課題の解決に向けて積極的に協力します。

③　**広島市老人クラブ連合会や広島市社会福祉協議会等と連携した入会説明会の開催**

広島市老人クラブ連合会、広島市社会福祉協議会及び広島市地域女性団体連絡協議会と連携し、入会促進につながる入会説明会を開催します。

２　就業の拡大

就業機会の確保・拡大は、会員の拡大と相まってシルバー事業の維持発展のための両輪となっています。

このため、一般的な仕事の受注に加え、地域のニーズの受け皿として、様々な会員の活躍の場である従来の中核事業の充実と、これからの重点事業の拡充を図るため、次の事業に取り組みます。

就業機会の拡大

①　従来の中核事業の充実と、これからの重点事業の拡充

次の４つの事業をこれからの重点事業とし、その拡充を図るとともに、このうちの「地域社会を支える事業」の中で、従来から取り組んでいる除草、剪定、清掃等を従来の中核事業として、一層の充実を図ります。

・「同世代を支える事業」

高齢者世帯への支援や、介護補助などを通じて、介護保険制度の下で実施されている新総合事業実施事業者の下支えに取り組みます。

・「次世代を支える事業」

育児支援、学童保育、放課後児童クラブの下支えとして参画するなど、子育て支援の推進に取り組みます。

・「地域社会を支える事業」

従来からの中核事業である除草、剪定、清掃、空き家管理、公民館管理、駐輪場管理に加え、選挙事務など市の事業の下支えや、地域の関係団体との共働、地域の困りごとなどへの対応に取り組みます。

・「地域経済を支える事業」

人手不足の地元企業への派遣など、企業の下支えに取り組みます。

シルバー事業のイメージの転換

①　新たな分野の就業機会の開拓・開発

社会の変化等に対応していくため、新たな分野の就業機会の開拓・開発に努めます。

②　会員向け講習会の充実強化

会員の技術、能力の向上のため、講習会の充実強化を図ります。

③　**若い世代に向けて情報発信**

若い世代に向けてシルバー事業をPRし、様々な世代のニーズに応じた就業機会の開拓に取り組みます。

既存の発注者へのフォローアップの充実

①　**就業開拓推進員の活用**

既存発注者のフォローアップ及び新たな就業機会の開拓のため、就業開拓推進員の一層の活用を図ります。

②　**利用者アンケートの実施**

次の契約につなげるための利用者アンケートを実施します。

独自事業の充実

①　**自転車再生事業、ソーイングサービス事業、文化教室などの拡充**

後継者の育成・確保に努め、自転車再生事業、ソーイングサービス事業、文化教室などの拡充を図ります。

②　**会員の技術・技能を最大限に活かした事業の開発**

会員の技術・技能を最大限に活かした新たな独自事業の開発に努めます。

3　安全・適正就業

シルバー事業は、健康で働く意欲のある高年齢者が「いきいき」と就業することが目的です。そのため、事故にあうこと、事故の不安を抱えて就業することがないよう、「安全はすべてにおいて優先する」を合言葉に次の事業に取り組みます。

また、公益法人として、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」を遵守した事業運営にも取り組みます。

安全意識の徹底

①　安全・適正就業部会による安全パトロール及び注意喚起

安全・適正就業強化月間等における、安全・適正就業部会による安全パトロール及び注意喚起を継続実施します。

②　「安全スローガン」や「ヒヤリ・ハット体験記」の募集による会員の安全意識の醸成

「安全スローガン」や「ヒヤリ・ハット体験記」の募集を継続実施することにより、会員の安全意識の醸成を図ります。

③　安全推進員の就業現場巡回による安全に対する意識の醸成

安全推進員の就業現場巡回により、会員の安全に対する意識の醸成を図ります。

安全就業に関する研修・講習の実施

①　安全就業及び交通安全に関する研修会等の実施による安全意識の醸成

事故ゼロを目標とし、安全意識の徹底を図るため、安全就業及び交通安全に関する研修会等の実施により、安全意識の醸成を図ります。

②　事故原因検証体制及び会員への情報提供体制の整備

事故の再発防止のため、事故原因検証体制及び会員への情報提供体制の整備を図ります。

③　安全就業ハンドブックの配布

安全就業ハンドブックの配布を通じ、安全意識の徹底を図ります。

健康管理の推進

①　健康管理に関する記事の会報等への掲載

健康管理に関する記事を会報（シルバーだより・事務局だより）に掲載することにより、健康管理に対する意識の向上を図ります。

②　健康診断受診の促進

広島市が実施する健康診断を受診するよう、会報やSMSを活用して促します。

③　健康に関する講習会の開催

健康維持のため、健康に関する講習会を開催します。

「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の遵守

①　シルバー人材センターの適正な事業運営を推進

「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」について、引き続き様々な機会を通じて周知に努め、会員及び職員の適正就業に対する意識の醸成を図り、シルバー人材センターの適正な事業運営を推進します。

②　就業現場訪問等による適正就業の徹底

就業現場訪問等により、就業状況の把握に努め、適正就業の徹底を図ります。

就業機会の公平化等の徹底

①　ワークシェアリングの推進

公平な就業機会の提供のため、長期就業の是正やローテーション就業の実践などにより、ワークシェアリングの推進に努めます。

4　経営及び事業運営の基盤整備

シルバー事業を取り巻く環境が変化している中で、シルバー人材センターは時代の要請にあった事業の展開が求められています。そのためには、組織体制の強化や財政基盤の拡充を図る必要があり、次の事業に取り組みます。

理事会・理事会専門部会等の充実

①　理事会・理事会専門部会への適時適切な情報提供による課題意識の共有

理事会及び理事会専門部会へ適時適切な情報を提供することにより、課題意識の共有を図ります。

②　理事会専門部会の充実

理事会専門部会の構成員として、理事、地域世話人、職群リーダー及び一般会員からバランス良く適任者を選出し、専門部会の充実を図ります。

③　「シルバー活性化検討会議」の設置

「シルバー活性化検討会議」を引き続き設置し、事業のPDCAサイクルの実践に努めます。

④　「女性部会」の創設

「女性部会」の創設を検討します。

⑤　地域世話人等の育成のための各種研修会の実施

地域世話人等を育成するため、地域世話人会議等を活用した研修会を実施します。

事務局体制の充実強化

①　組織体制の見直し

社会情勢等に適応した事業運営を行うため、適宜適切に組織体制の見直しを図ります。

②　全国シルバー人材センター事業協会、広島県シルバー人材センター連合会等が開催する研修への参加

事務局職員の資質の向上のため、全国シルバー人材センター事業協会、広島県シルバー人材センター連合会等が開催する研修への参加を促進します。

③　**他団体との人事交流等による職員の人材育成及び事務局体制の充実強化**

全国シルバー人材センター事業協会など、他団体との人事交流を含めた職員の人材育成に努め、事務局体制の充実強化を図ります。

地域や関係他団体との連携強化

①　**広島市社会福祉協議会、広島市「協同労働」プラットフォームなど関係団体との連携強化**

事業の目的や実施内容が類似した広島市社会福祉協議会、広島市「協同労働」プラットフォームなど、関係団体との連携強化を図ります。

経営の視点での事業運営の推進

①　**見積基準配分金単価の見直し**

社会情勢等に応じた見積基準配分金単価を設定するよう、適宜見直しを実施します。

②　**インボイス制度導入への対応**

消費税制の見直しによるインボイス制度導入へ適切に対応します。

③　**財源の確保**

国の補助金など、より一層の財源確保に努めます。

５　数値目標

○　会員数、契約金額、就業延人員の基本計画数値目標（令和８年度末目標値）を、次のとおりとします。

会員数

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により２年間事業が停滞したことから、全国シルバー人材センター事業協会第２次会員100万人計画の令和６年度末の目標人数である5,100人を目標値とします。

契約金額

新型コロナウイルス感染症拡大による影響や、適正就業の取組などにより減少傾向にはありますが、第四次基本計画の目標値で、「適正就業元年」である平成25年度の実績17億円を目標値とします。

就業延人員

第四次基本計画では、就業率を目標に掲げていましたが（P27参照）、新たに就業者数を表す就業延人員を採用しました。目標値は契約金額同様に「適正就業元年」である平成25年度の実績361,000人日とします。

【第五次基本計画の最終（令和８年度末）目標値】

☆　会員数…5,100人

☆　契約金額（請負・委任事業＋派遣事業）…17億円

☆　就業延人員（請負・委任事業＋派遣事業）…361,000人日

資　料　編

「任せてね!!　あなたと地域のお手伝い」

SDGs（持続可能な開発目標）

SDGs（エス・ディー・ジー・ズ）とは

SDGs（Sustainable Development Goals）は、2015年（平成27年）９月の国連サミットにおいて全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年（令和12年）を年限とする17の国際目標です。

「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済や社会、環境などの広範な課題に対して、開発途上国だけでなく先進国を含む全ての国々が取り組む目標です。

SDGsの17のゴール

1　貧困をなくそう

あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。

2　飢餓をゼロに

飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する。

3　すべての人に健康と福祉を

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。

4　質の高い教育をみんなに

すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。

5　ジェンダー平等を実現しよう

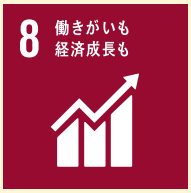
ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。

6　安全な水とトイレを世界中に

すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。

7　エネルギーをみんなに、そしてクリーンに

すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する。



8　働きがいも経済成長も

包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。

9　産業と技術革新の基盤をつくろう

強靭（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る。

10　人や国の不平等をなくそう

各国内及び各国間の不平等を是正する。

11　住み続けられるまちづくりを

包摂的で安全かつ強靭（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する。

12　つくる責任、つかう責任

持続可能な生産消費形態を確保する。

13　気候変動に具体的な対策を

気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる。

14　海の豊かさを守ろう

持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する。

15　陸の豊かさも守ろう

陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する。

16　平和と公正をすべての人に

持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する。

17　パートナーシップで目標を達成しよう

持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。

市民・会員・発注者・企業アンケート

アンケート調査の概要

1　調査の目的

第五次基本計画の策定にあたり、広島市シルバー人材センターの「現状と課題」等を分析し、その対応策を基本計画に反映させることを目的として、令和２年度から３年度にかけて、『市民』、『会員』、『発注者』、『企業』に対するアンケート調査を実施しました。

2　調査対象者

調査の種類	調査対象
市民アンケート（広島市実施）	無作為抽出した55歳以上の広島市民2,000人
会員アンケート	無作為抽出した1,000人
発注者アンケート	無作為抽出した企業・団体500社 無作為抽出した個人500人
企業アンケート	無作為抽出した発注者ではない500社

3　調査の方法と期間

調査の種類	調査方法	調査期間
市民アンケート	郵送配布・郵送回収	令和３年２月５日から 令和３年２月19日まで
会員アンケート		令和２年12月11日から 令和２年12月25日まで
発注者アンケート		令和２年12月11日から 令和２年12月25日まで
企業アンケート		令和２年12月11日から 令和２年12月25日まで

4　調査対象数及び回収数

調査の種類	A：配布数	B：回収数	回収率（B／A）
市民アンケート	2,000人	799人（男性340人,女性441人, ※その他回答18人）	40.0％
会員アンケート	1,000人	630人（男性406人,女性222人, ※その他回答２人）	63.0％
発注者アンケート	企業・団体 500社 個人 500人	企業・団体322社, 個人308人（男性117人,女性185人, ※その他回答６人）	63.0％
企業アンケート	500社	153社	30.6％

※その他回答：「答えたくない」又は無回答の合計です。

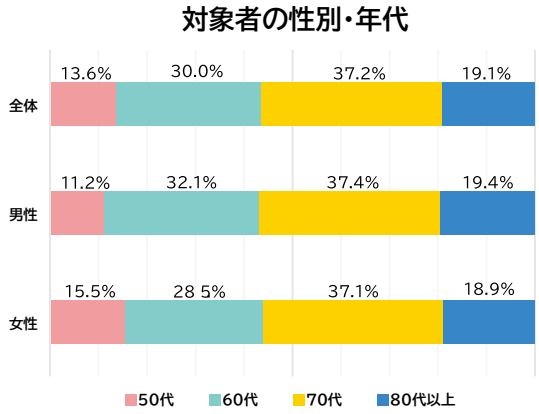
5　調査結果等

アンケート調査の結果等については、調査対象者ごとに次ページ以降にまとめています。

市民アンケート

［1］対象者の属性

1　性別・年代

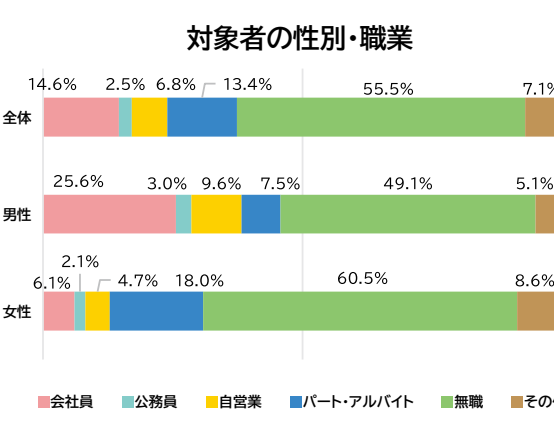


社会調査の回収率は年々低くなり、調査を困難なものにしているが、中でも男性・若年層・都市部で低くなる傾向にある。本調査でも「男性」が43.4%、「女性」が56.3%と若干「女性」の割合が多くなっている。

年代について注目すると「70代」が最も多く、37.2%を占めている。対象が55歳以上であるため「50代」は特に少ないが、「60代」も「70代」に比べて少ない。

年齢構成に男女差はない。

2　性別・職業

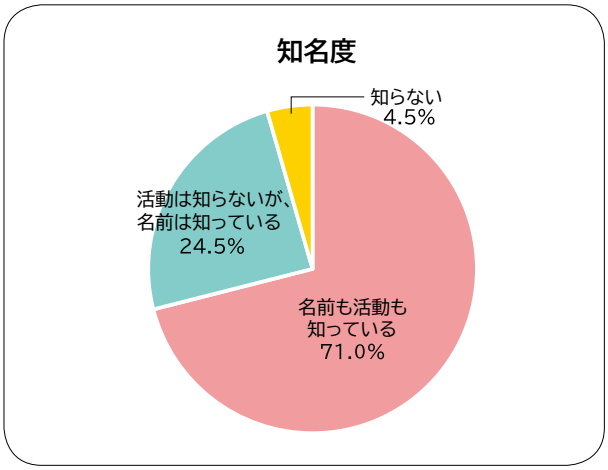


対象者は55歳以上であることから、多くが定年に達しており、全体の半数強は「無職」である。有職者では「会社員」が最も多く、次いで「パート・アルバイト」が多い。

職業については男女差があり、「会社員」、「公務員」は「男性」に多く、「無職」、「パート･アルバイト」は「女性」に多い。また、「男性」でも「パート･アルバイト」が7.5%あり、非正規就労が女性・若者だけでなく、高齢男性にも一定数あることが確認できる。これは、定年後にも就労の必要性や希望があるということを示していると考えられる。

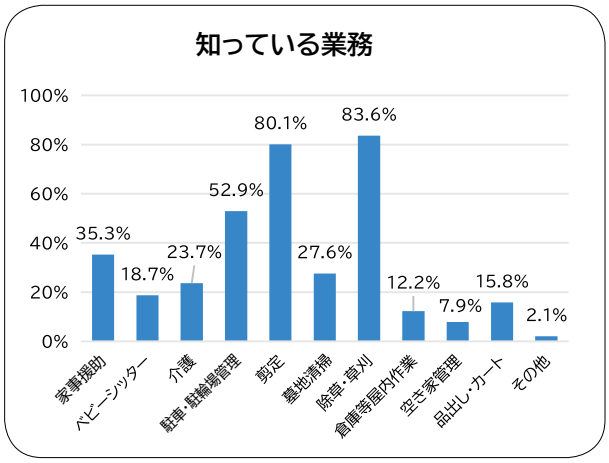
［2］シルバー人材センターの知名度

1　知名度



7割が「名前も活動も知っている」と答えており、「活動は知らないが、名前は知っている」を合わせると、95.5%に達する。「知らない」は、わずかに4.5%と、シルバー人材センターはよく知られていることがわかる。

2　知っている業務

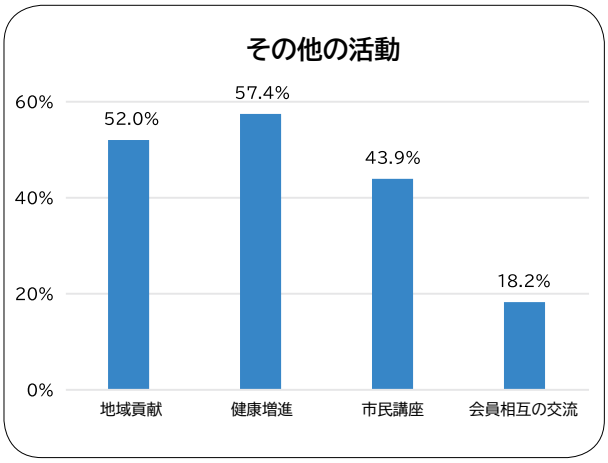


「名前も活動も知っている」と答えた人に知っている業務について尋ねてみると、８割以上の人が「除草･草刈」(83.6%)､「剪定」(80.1%)を挙げる。これらは､いわばシルバー人材センターの看板業務とも言うべきもので、他の調査においてもよく知られていることである。そのほか､半数強(52.9%)が「駐車･駐輪場管理」を、1/3強（35.3%）が「家事援助」を知っていると答えている。

企業へのアンケートと比べてみると､「家事援助」（市民35.3%：企業24.1%)､「墓地清掃」（市民27.6％：企業10.3%)､「介護」（市民23.7％:企業6.9%)､「ベビーシッター」（市民18.7％：企業8.6%）の認知度は比較的高い。市民にとって「知っている業務」とは、広告等に掲載されている業務の中で、自らが会員となって働く業務より、発注者として業務を依頼する側の視点から回答されているものと考えられる。

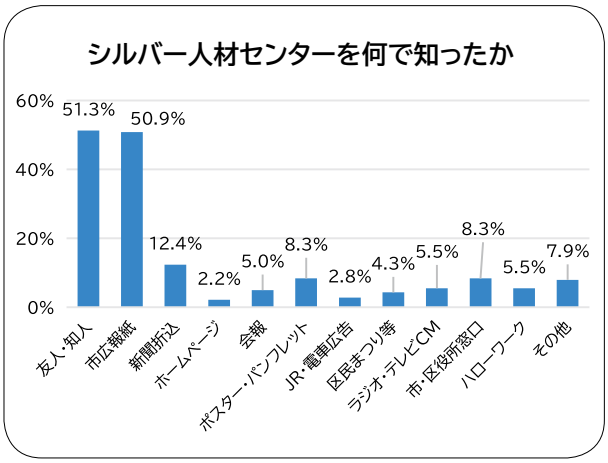
市民からの多様なニーズに対応して業務を拡大していくことで、それがまた、入会に向けての知名度向上につながっていくことが期待できる。

3　その他の活動



業務以外の活動では、「地域貢献」､「健康増進」は過半数が知っていると答えているが､「会員相互の交流」については、これを知っていると答えた割合は２割に満たない。「会員相互の交流」については、内部の活動であり、市民が知る機会が他の活動より少ないことによると思われるが、会員確保の視点からは、これについても広く知ってもらう必要がある。

4　シルバー人材センターを何で知ったか



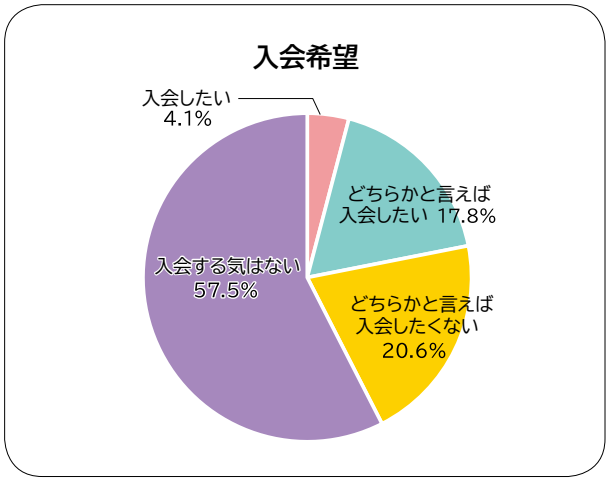
シルバー人材センターを何で知ったかについては、「友人・知人」と「市広報紙」が50%を超えており、この二つが有力な情報源となっていることがわかる。その他は「新

聞折込」（12.4%）、「ポスター・パンフレット」（8.3%）、「市・区役所窓口」（8.3%）を挙げるものが１割前後あるものの、情報源として大きく貢献しているとは言えない。新聞の購読者数が減少し、インターネット版で新聞にアクセスする人も増えていることから、新聞折込からの情報は次第に届きにくくなるものと思われる。こうした中でも、友人・知人からの情報は、対面からSNSへと移行しても、重要な情報源であり続けると考えられることから、これを意識した広報活動を検討する必要がある。

「ホームページ」は、現段階では2.2%と低く、情報源としてはほとんど機能していないが、世代の移り変わりを見据えつつ、高齢者にもアクセスしやすいページ作り等を検討して、活用する必要がある。

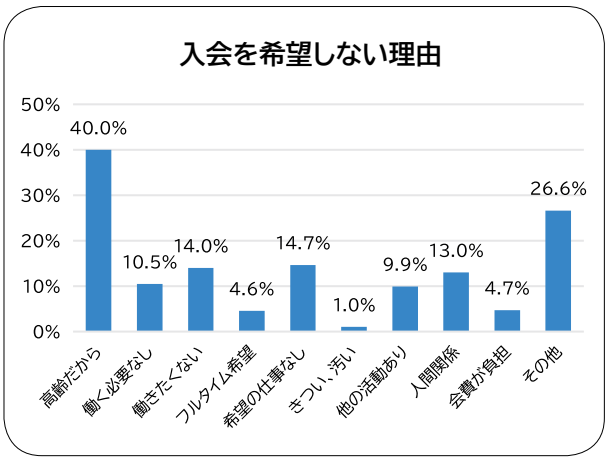
［3］入会希望

1　入会希望



入会希望については、「入会したい」は4.1％、「どちらかと言えば入会したい」は17.8%、合わせて21.9%とあまり高いとは言えない。しかし、「すでに入会している」が1.9%（上記のグラフには含めず）であるのに対し、入会したいはその倍を超える値であり、約２割が入会に対して肯定的であることを思えば、今後の会員増を期待できる結果と評価することもできる。

2　入会を希望しない理由



入会を希望しない理由としては、「高齢だから」を挙げる人が最も多く、40%の人はこれを挙げている。「高齢だから」は80代で高くなるが、「働きたくない」「働く必要なし」は、70代で高く、60代以下と80代以上では少ないU字型の分布となる。「希望の仕事なし」と「フルタイム希望」は60代以下に多い。フルタイム希望が、単に時間の問題ではなく、雇用形態として、正社員を想定しているのであれば、これは本来シルバー人材センターの範疇ではないが、フルタイムの仕事として想定される仕事があることが、入会希望につながることを示唆する結果である。

［4］まとめと考察

シルバー人材センターは市民にもよく知られている。とりわけ、これまでも継続してシルバー人材センターが担ってきた「除草・草刈」「剪定」は多くの市民に認知されている。しかし、より身近な「家事援助」、「墓地清掃」、「介護」、「ベビーシッター」などを知っていると答える割合は企業アンケートと比較すると相対的に高く、こうした市民のニーズに答えていくことも、今後のシルバー人材センターに期待されていることと言える。

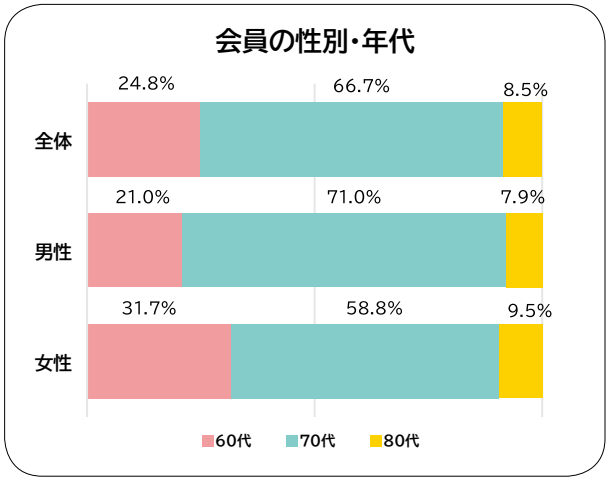
入会希望は高いとは言えないものの、「すでに入会している」と回答した割合の２倍以上が「入会したい」と答えており、「どちらかと言えば入会したい」を合わせると全体の２割に達する。

入会を希望しない理由としては、80代以上の人を中心に「高齢だから」を挙げる人が最も多いが、それに次いで「希望の仕事なし」を挙げる人がいることを考えれば、職種の開拓によって「希望する職種」と「提供できる職種」のミスマッチを防ぐことができれば、会員増加を期待できる。

会員アンケート

［1］会員の属性

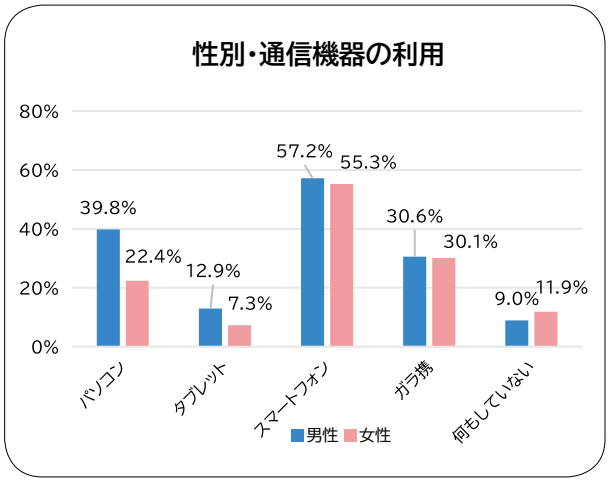
1　性別・年代



回答のあった会員の構成は、「男性」が64.5%で全体の６割強を占めており、年齢では「70代」が最も多い。年代別に見ると「70代」では「男性」が多いが、「60代」は「女性」の比率がやや高く、「女性」の方が入会時の年齢が比較的若い傾向が見られる。今回の回答者の構成は「男性」、「70代」が多数である。

2　通信機器の利用

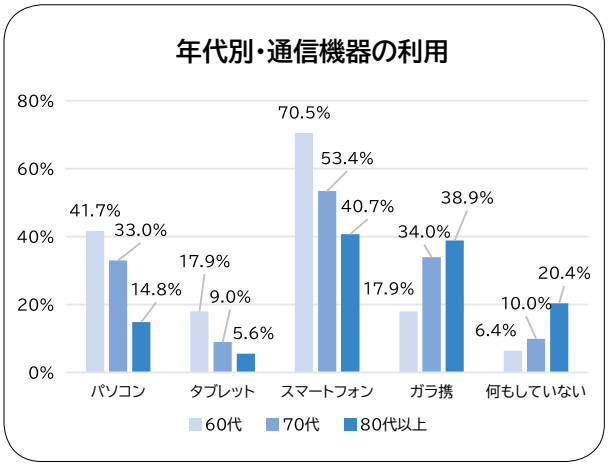
(1)　性別・通信機器の利用



通信機器の利用は、「何もしていない」は10%と少なく、半数以上は「スマートフォン」を利用し、３割は「パソコン」を利用している。

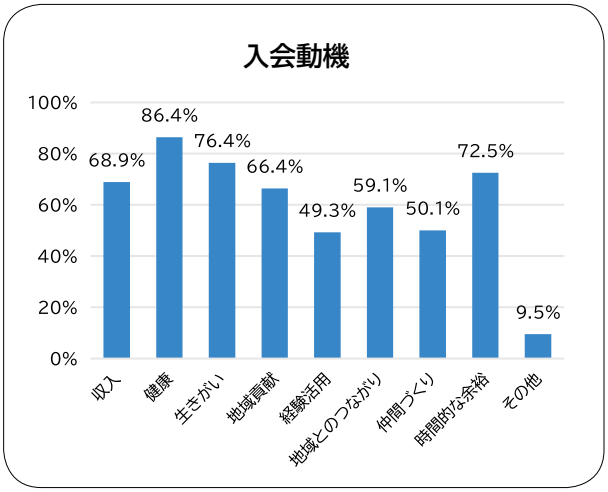
項目によって、男女差があり、「パソコン」と「タブレット」では男性の利用率が高く、男性の情報化がやや先行していると言える。

(2)　年代別・通信機器の利用



年齢との関係でみていくと、「パソコン」などの情報機器の利用は「60代」で高く、高齢になると低くなる。一方、「ガラ携」は、「70代」、「80代以上」で高い。また、「80代以上」では、５人に１人（20.4％）は「何もしていない」と答えているが、「70代」では１割、「60代」では6.4%とさらに少なく、「60代」では７割（70.5％）が「スマートフォン」を使うなど、会員の中での情報化も確実に進んでいる。

［2］入会動機



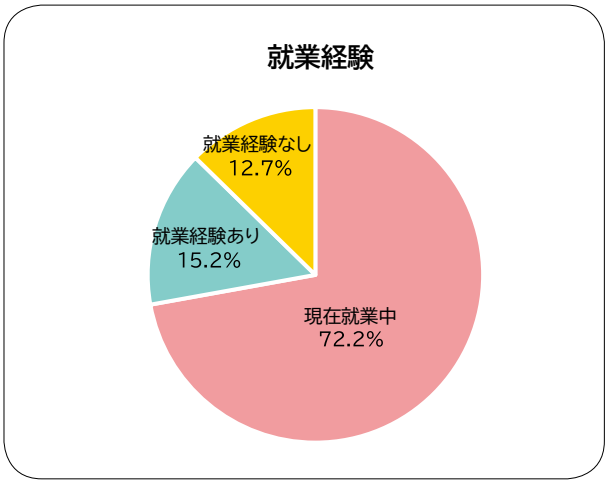
入会動機として「健康」（86.4%）を重視しているという会員が多く、「生きがい」（76.4%）「時間的な余裕」（72.5%）がこれに続く。これらの項目が「収入」（68.9%）を上回っており、健康維持や生きがいの提供がシルバー人材センターに求められる機能であることが確認できる。

データは省略するが、「収入」については、男性の方が重視しており、「経験活用」、「地域とのつながり」では、女性の方が重視していると答える比率が高い。女性会員の増加には、こうした機能の充実と、その機能に関する広報が必要である。

また、年齢との関係を見ると、「収入」を選択した場合では年齢による差は見られなかったが、年齢が高くなるほど、「健康の維持」、「生きがい」、「仲間づくり」などが重視されるようになることがわかる。

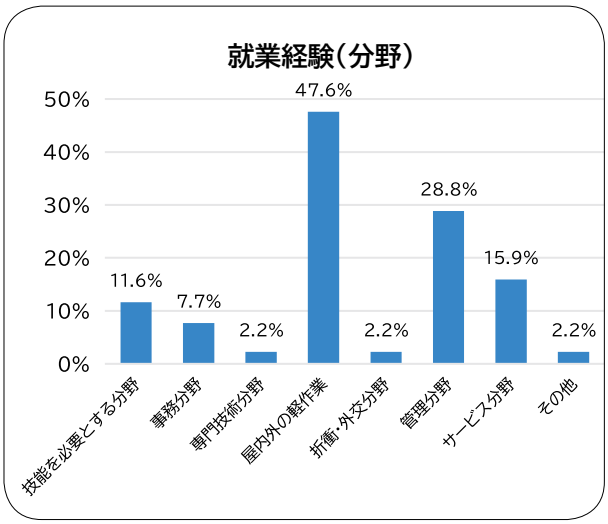
［3］就業経験

1　就業経験



就業経験では「現在就業中」が72.2％を占めており、15.2%は、現在は就業中ではないが、就業した経験があると答えている。合わせて、就業経験ありが87.4％となる。

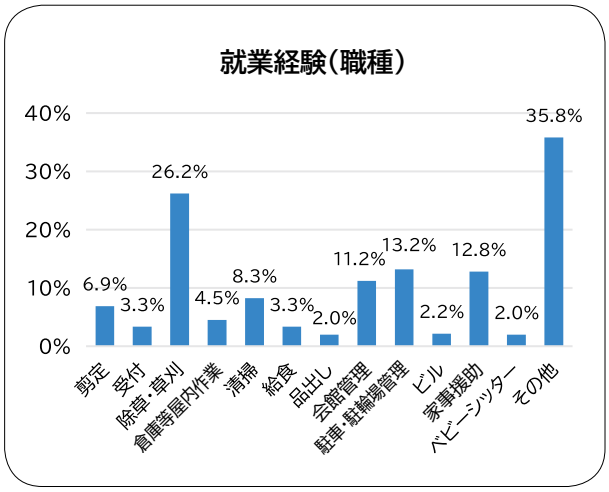
2　就業経験（分野）



就業経験ありの会員について、その業務内容を尋ねると、「屋内外の軽作業」が最も多く、これが回答者の半数近く（47.6%）を占める。次に、「管理分野」が多く、約1/4（28.8％）の会員が「管理分野」の仕事に就いている、もしくは就いた経験があると答えている。次いで、「サービス分野」(15.9%)、

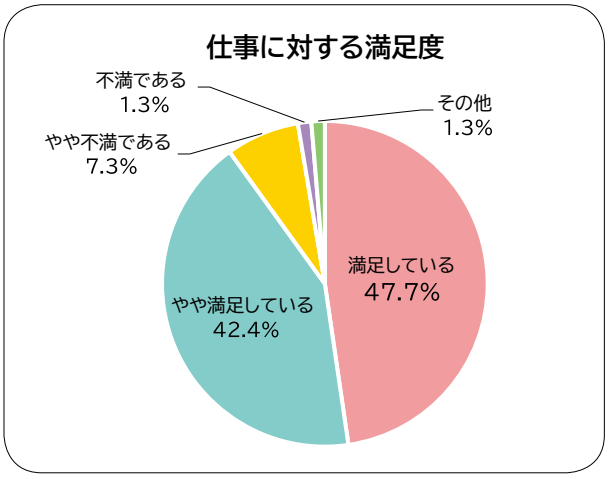
「技能を必要とする分野」（11.6％）であるが、他は全て10％に満たない少数で、就業経験はいくつかの分野に集中していることがわかる。

3　就業経験（職種）



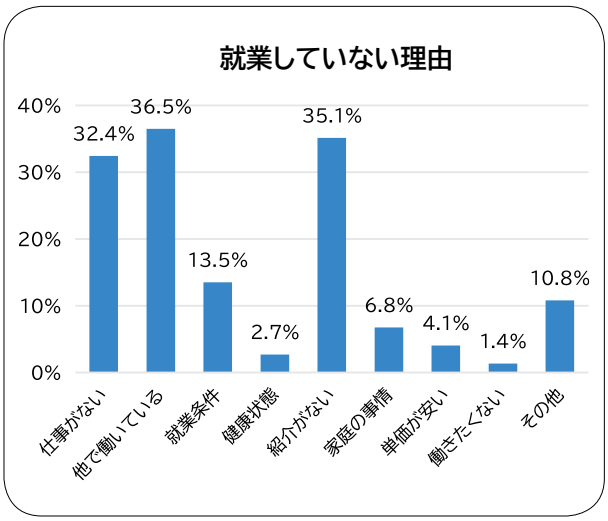
各分野の、具体的な職種を並べてみると、最も多いのは「除草・草刈」で、1/4強（26.2％）がこれを挙げている。次いで多いのは「駐車・駐輪場管理」（13.2％）で、「家事援助」（12.8％）、「会館管理」（11.2％）などがこれに続く。「除草・草刈」は、センターの仕事として、認知度からしても、従事した人の数、比率からしても、代表的な業務であることが確認できる。

［4］仕事に対する満足度



仕事に対する満足度については、半数近く（47.7％）が「満足している」と答えている。「やや満足している」も42.4％あり、合わせると９割（90.1％）になる。仕事に対する満足度は極めて高いと言える。

［5］就業していない理由

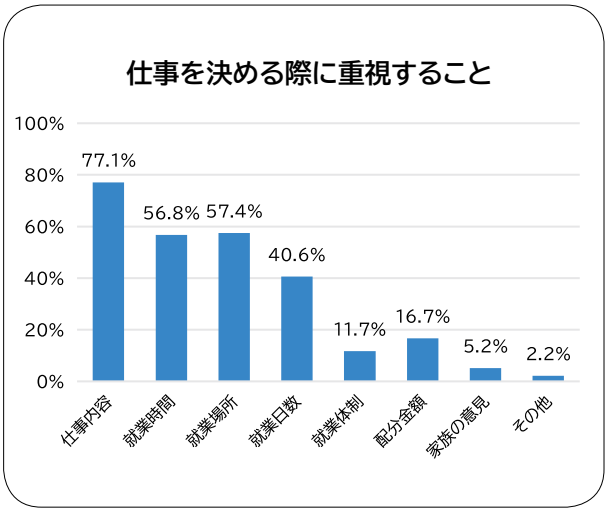


就業していない理由で大きいのは「他で働いている」（36.5％）、シルバー人材センターの「紹介がない」（35.1％）、希望する「仕事がない」（32.4％）の３つである。

これは、多くが就業への希望を持っていることを示していると言える。「紹介がない」だけでなく、「他で働いている」は、シルバー

人材センターから紹介された仕事より他のルートで探した仕事の方がよかったという可能性を含み、「仕事がない」もまた、紹介がなかったと同様に会員の満足度を下げる要因となり得ることから、就業開拓推進員の活用等により、さらなる就業機会の拡大を図ることで、未就業会員のフォローアップに努めていく必要がある。

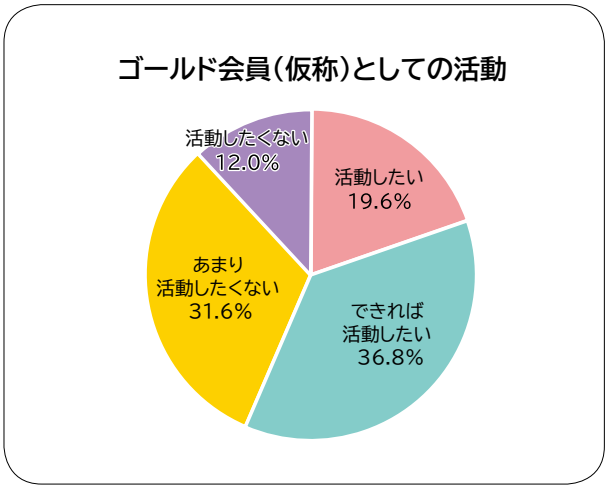
［6］仕事を決める際に重視すること



仕事を決める際に、「仕事内容」を重視するとした人（77.1%）が最も多く、次いで「就業場所」（57.4%）、「就業時間」（56.8%）、「就業日数」（40.6%）を選択する人が多い。これらはいずれも「配分金額」（16.7%）を大きく上回り、配分金額より、仕事内容、就業場所、就業時間などを考慮して決めていることがわかる。

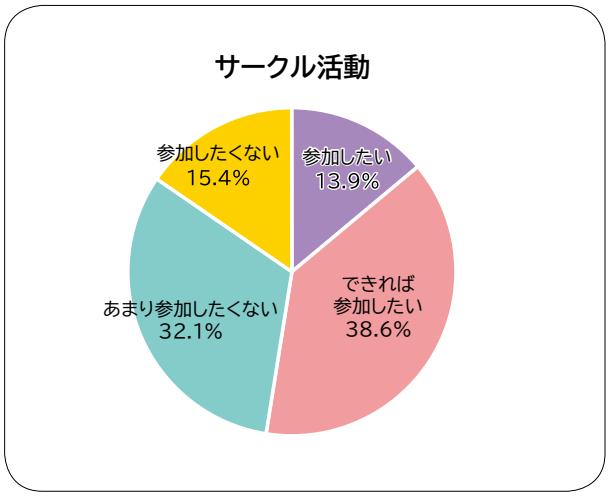
［7］就業以外の活動

1　ゴールド会員（仮称）としての活動

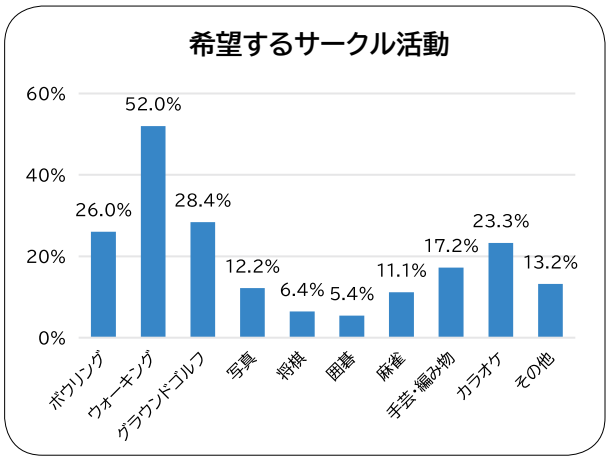


諸般の事情により就業が難しい、あるいは自らの生きがいの充実や社会貢献のためなどの理由により、ボランティア活動や同好会活動等への参加を希望する会員を対象とした制度を「ゴールド会員制度（仮称）」と称し、仮に「ゴールド会員制度が導入された場合、引き続き活動したいか」という問いに対して、最も多いのは、「できれば活動したい」（36.8%）で、「活動したい」（19.6%）と合わせると、半数強（56.4%）は参加の意向を示しており、ボランティア活動等の社会貢献活動に対して意欲的な会員が一定数見込めることから、有償ボランティア制度など、地域社会の活性化に寄与することを重視した分野のさらなる開拓が望まれる。

2　サークル活動



サークル活動に対しても「できれば参加したい」（38.6%）が最も多く、「参加したい」（13.9%）と合わせると、半数強（52.5%）は参加の意向を示している。



「参加したい」「できれば参加したい」と答えた会員に、参加したい活動について尋ねてみると、参加希望者のほぼ２人に１人が「ウォーキング」、ほぼ４人に１人が「グラウンドゴルフ」、「ボウリング」に参加したいと答えており、体を動かし、健康維持に貢献する活動が志向されていることがわかる。

［8］まとめと考察

本調査の範囲では、会員は70代の男性が中心であることが推測できる。実際の会員数の状況に照らし合わせても、同様の状況であると言え、女性、比較的若い世代の入会が望まれる。

「除草・草刈」をはじめとする「屋内外の軽作業」など、いわば伝統的にシルバー人材センターが担ってきた仕事を中心に、８割以上はこれまでに就業経験を持ち、3/4が今も何らかの仕事についている。

しかし、未就業の人が１割強あることなどを考慮するなら、看板職種における受注の拡大に加えて、幅広い就業先を準備し、就業率を上げていく必要がある。

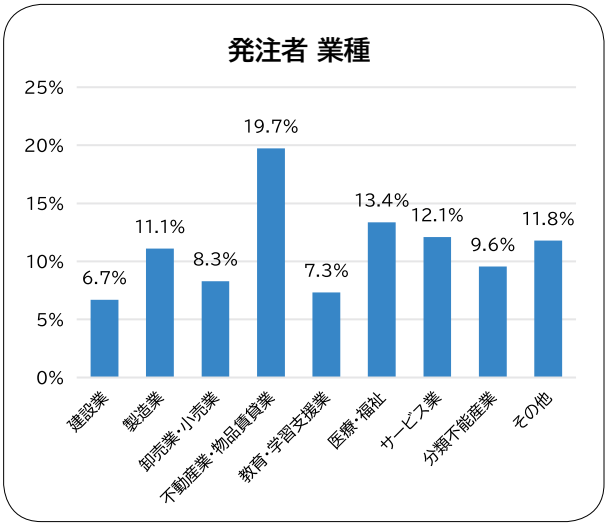
60代は「収入」を主たる理由に入会する人が多いが、70代以降では「健康」「生きがい」を理由に入会する割合が高く、仕事の選択にあたっては、「配分金額」より「仕事の内容」を重視する傾向にある。

仕事の満足度は総じて高く、特に「仕事の内容」を重視して職に就いた人では満足度が高い。今後、さらに満足度を上げていくためには、会員が希望する内容の職につけるよう、新たな就業先の開拓に努めるとともに、丁寧な面談により潜在的な希望を引き出して、その希望に沿った職を紹介するなど、会員の希望と就業先とのマッチングを図っていく必要がある。

現在のところ、サークル活動やボランティアなど就業以外の活動に対して、参加意欲を示すのは約半数で、あまり積極的な動きは見られない。しかし、「友人や話し相手ができた」「地域社会とのつながりができた」「地域社会の役に立っている」と感じている人は、相対的に満足度が高いことから、これらの活動への参加を通した仲間づくりや社会参加は、満足度を高めることにつながるものと期待できる。

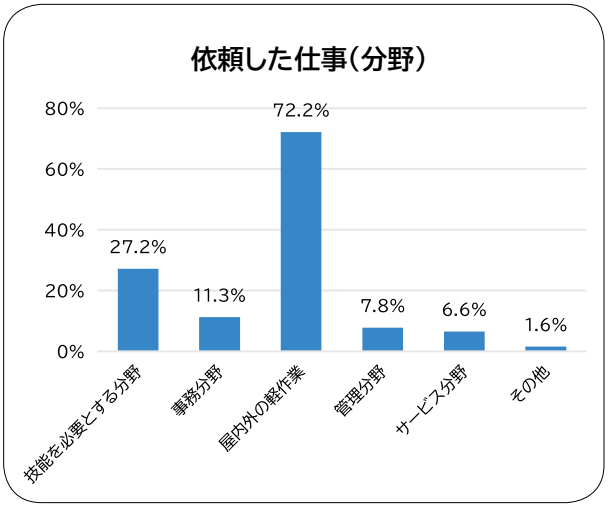
発注者・企業アンケート

［1］発注者（企業）の属性（業種）

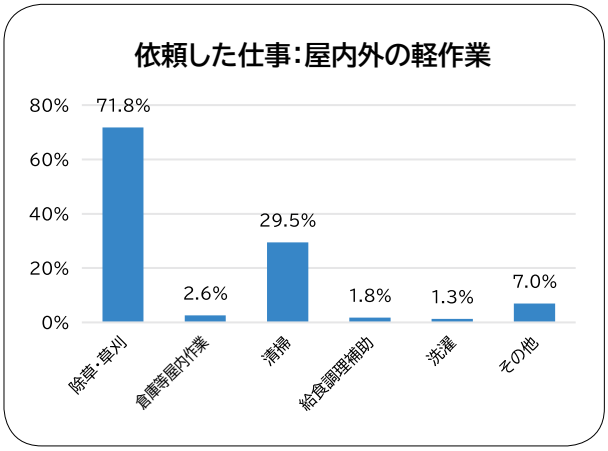


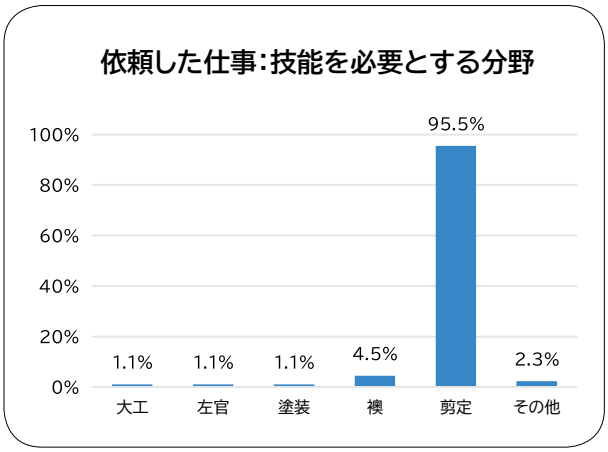
発注者（企業）の事業内容は多岐に渡るが、最も多いのは「不動産業・物品賃貸業」である。これが約２割、その他、「医療・福祉」「サービス業」「製造業」が１割強で、それに続く。

［2］依頼した仕事（分野）



依頼した仕事としては、「屋内外の軽作業」が最も多く、回答者の72.2%が依頼している。次いで、「技能を必要とする分野」の仕事を依頼するものが多く、27.2％の回答者が依頼している。

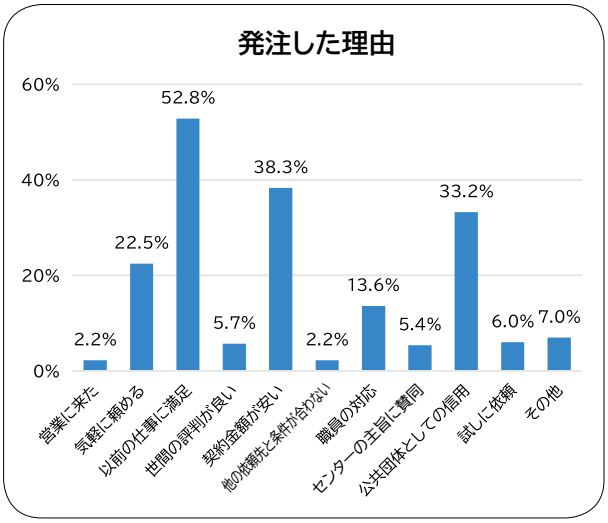




さらにその詳細を見ていくと、「屋内外の軽作業」の中では「除草・草刈」（71.8%）、「技能を必要とする分野」の中では「剪定」（95.5%）に集中している。

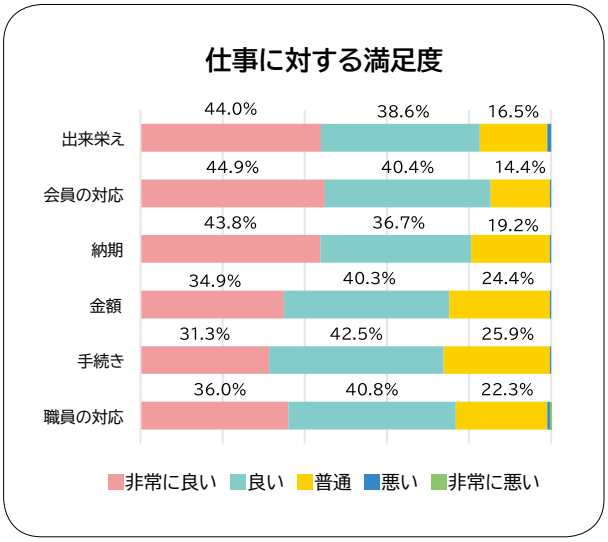
この二つの分野は、個人からの依頼も多い分野であるが、個人では「技能を必要とする分野」に、より多くの発注が集中していたのに対し、企業からは「屋内外の軽作業」の方が多く、また企業からの発注には、「事務分野」など、個人からの発注では見られない分野への依頼もある。

［3］発注した理由



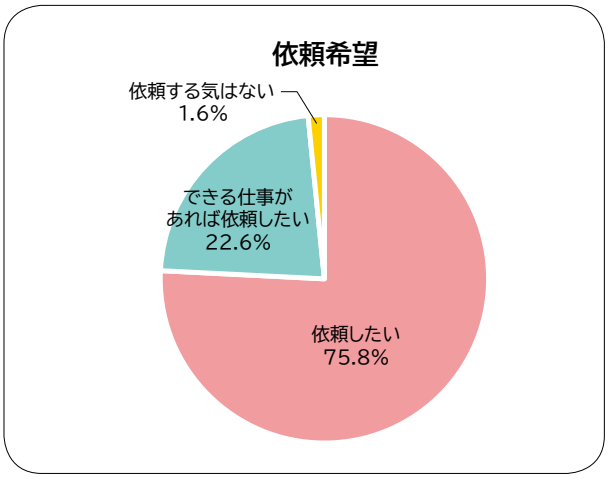
シルバー人材センターに仕事を依頼した企業は、「以前の仕事に満足」と言うものが52.8%で最も多い。次いで多いのが「契約金額が安い」（38.3%）、その次が「公共団体としての信用」（33.2%）となっている。金額は重要な要因であろうが、以前の仕事の満足がそれを大きく上回っており、仕事の実績や、公共団体としての信頼度が大きいことがわかる。

［4］仕事に対する満足度



発注した仕事に対する評価を６つの項目について尋ねたところ、どの項目においても、高い評価を得た。特に、「会員の対応」は、44.9%が「非常に良い」と答えており、「良い」（40.4%）を合わせると、85.3%に達する。「金額」や「手続き」については、「非常に良い」の比率が若干低いものの、「非常に良い」と「良い」の合計は「金額」で75.2%、「手続き」で73.8%と、約3/4が肯定的な反応を見せている。

［5］依頼希望



高い満足度は、次の依頼希望につながっている。「依頼したい」が75.8%を示し、「できる仕事があれば依頼したい」（22.6%）を加えると98.4%に上る。

［6］まとめと考察

企業による発注は、個人からの発注にはあまり見られない、事務職や管理などの依頼も見られるが、これまでに依頼した仕事も、今後発注したい仕事においても、個人からの発注同様、「除草・草刈」を中心とした「屋内外の軽作業」、「剪定」を中心とした「技能を必要とする分野」に集中する傾

向にある。

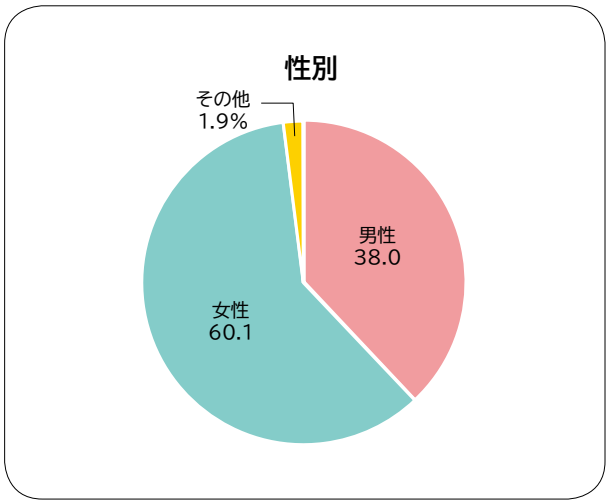
仕事の出来栄えにも満足度は高く、依頼する最も大きな理由としては、以前依頼した仕事への満足度を挙げる企業が多く、良い仕事を提供できていることが、継続した受注につながっていることがわかる。今後とも、信頼される仕事をすることが、安定的な受注につながるものと考えられる。

継続して、丁寧な仕事を心がけ、顧客を確保するとともに、出来栄えにも、会員の対応にも高い満足度を得ていることや、公益法人への信頼を糧に、新しい事業への展開、新規顧客の獲得へ向けた努力が必要である。

発注者・個人アンケート

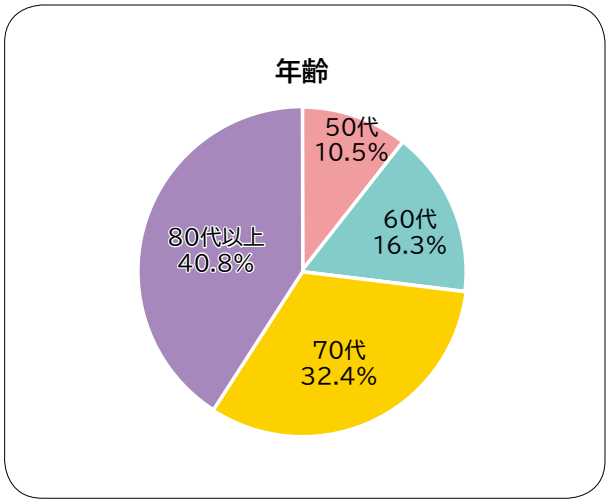
［1］発注者（個人）の属性

1　性別



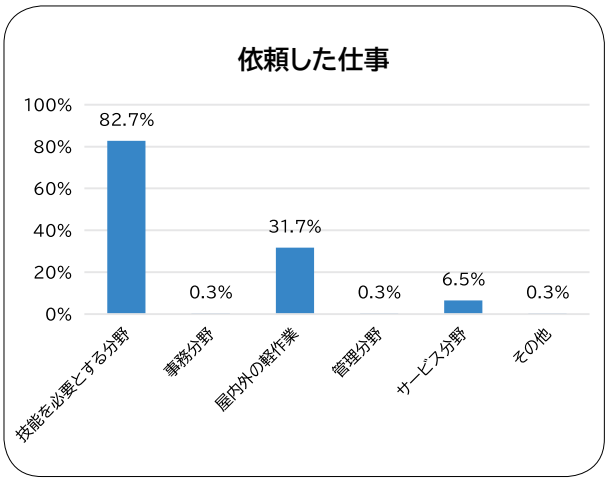
発注者（個人）の構成は、「男性」が38.0%、「女性」60.1%で女性が多い。なお、「その他」は、「答えたくない」および無回答を合わせた数である。

2　年齢

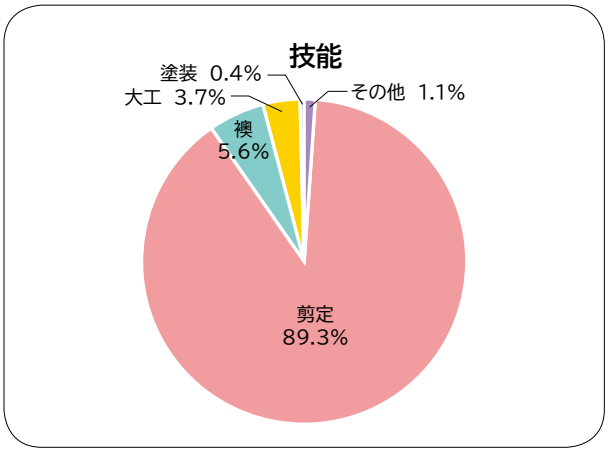


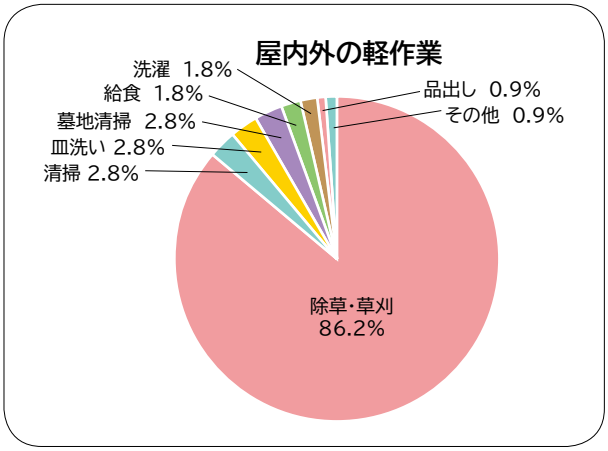
年齢では「60代」、「70代」と年齢が高くなるほど多くなり、「80代以上」が40.8%を占め、シルバー人材センターの仕事が高齢者の日常生活を支えていることがわかる。

［2］依頼した仕事



依頼した仕事としては、「技能を必要とする分野」が最も多く、回答者の82.7%が技能職を依頼している。次いで、「屋内外の軽作業」を依頼するものが多く、31.7%の人が依頼している。この両者を依頼するものは、回答者の約93%に上り、個人からの発注は、技能職と軽作業に集中していると言える。



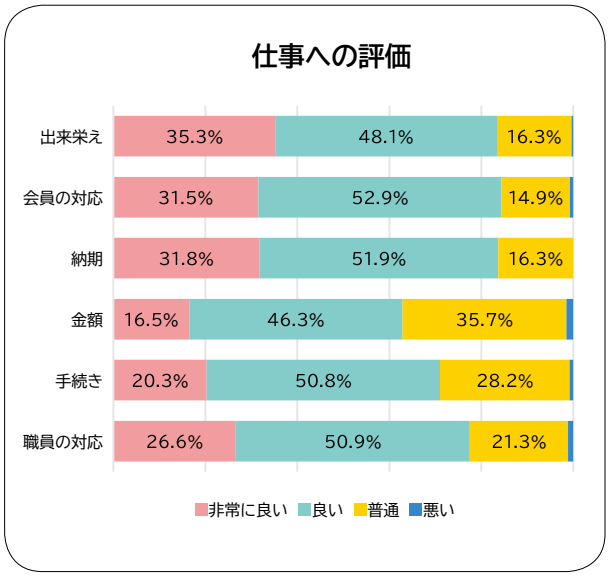


さらにその詳細を見ていくと、「技能を必要とする分野」の中では「剪定」(89.3%)、「屋内外の軽作業」の中では「除草・草刈」(86.2%)に集中している。

「剪定」、「除草・草刈」は、ともに個人の自宅の庭での仕事であり、「技術」や「経験」を問われるものであると同時に、長くシルバー人材センターが中心となって担ってきた、いわば「伝統的」な領域であり、この仕事に対するニーズは根強いことがわかる。

［3］仕事に対する評価

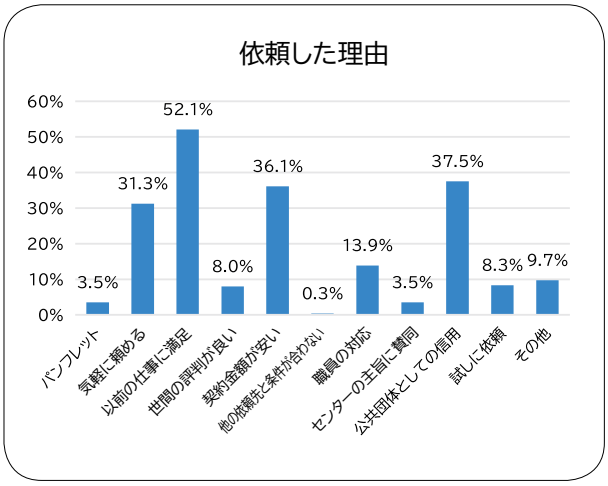
1　仕事への評価



シルバー人材センターに仕事を依頼した個人は、その「出来栄え」に対して35.3%が「非常に良い」と回答しており、「良い」を合わせると、８割以上に達する。「会員の対応」や「納期」に対する評価もほぼ同様である。それらの項目に比較すると若干「普通」という回答の比率が上がるものの、「金額」、「手続き」、「職員の対応」においても、６割から７割強が「非常に良い」もしくは「良い」と回答している。なお、選択肢には「悪い」「非常に悪い」を用意したが、数が少ないので、グラフではこの二つを合わせて「悪い」とした。「非常に悪い」「悪い」は合わせても0～1.5%以下と極めて少ない。個人の発注者からの評価は大変高いと言える。

このことは、次にまたシルバー人材センターに仕事を依頼しようという依頼動機にも繋がっている。

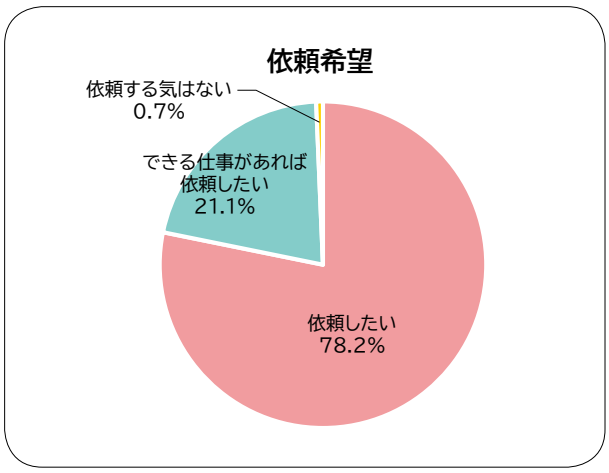
2　依頼した理由



依頼した理由でもっとも多いのは、「以前の仕事に満足」であり、依頼者の半数がこれを挙げている。次いで「公共団体としての信用」が37.5%で、「契約金額が安い」の36.1％を上回っており、金額よりも、実績や信頼が次の依頼に繋がっているということを示している。

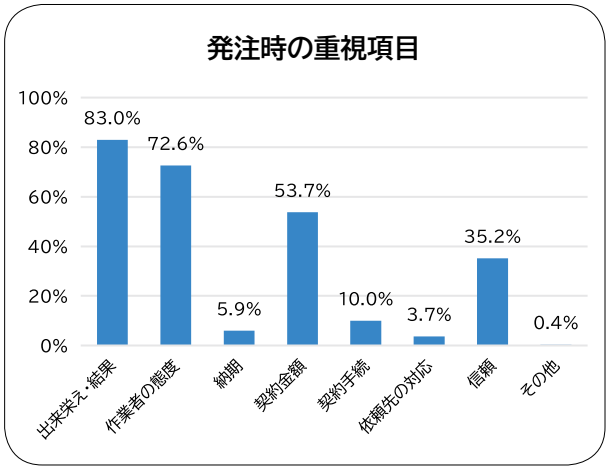
［4］今後の依頼

1　依頼希望



８割近くは、また「依頼したい」と答えており、「できる仕事があれば依頼したい」を加えると99.3%と、発注者のほぼ全員が依頼希望を持っており、高い満足が次の発注に繋がっていることがわかる。

2　発注時の重視項目



個人が仕事を依頼するにあたっては、「出来栄え・結果」がもっとも重視されており、発注者の８割を超える人が、これを重視すると答えている。次いで、重視されているのは「作業者の態度」（72.6%）で、これらは、「契約金額」（53.7%）を超えている。

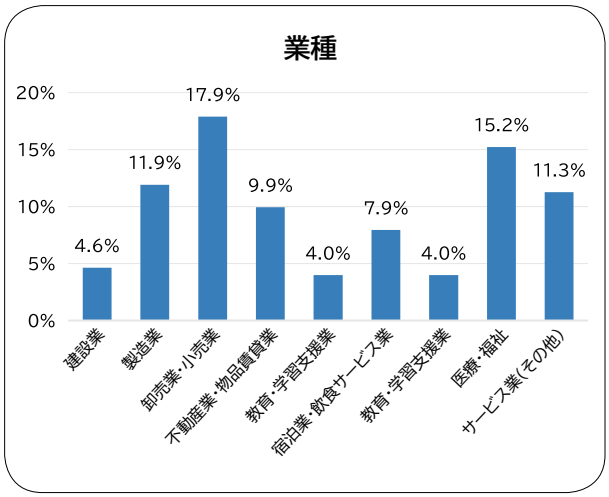
［5］まとめと考察

発注者の年齢は比較的高齢で、シルバー人材センターが地域の高齢者を支えている一面を確認できる。現在、シルバー人材センターに発注されている仕事においても、今後発注したい仕事においても、「剪定」「除草・草刈」といった伝統的にシルバー人材センターが担ってきた内容がそのほとんどを占めているが、依頼する際に重視するのは出来栄えであり、依頼する最も大きな理由は、以前依頼した仕事への満足度であることから、良い仕事を提供できており、その満足度が次の依頼に繋がっていることがわかる。

一方で、これは、新しい業種への依頼や、新しい顧客への展開の難しさを物語ってもいる。継続して、丁寧な仕事を心がけ、顧客を確保するとともに、新しい事業への展開、新規顧客の獲得へ向けた努力が必要である。

企業アンケート

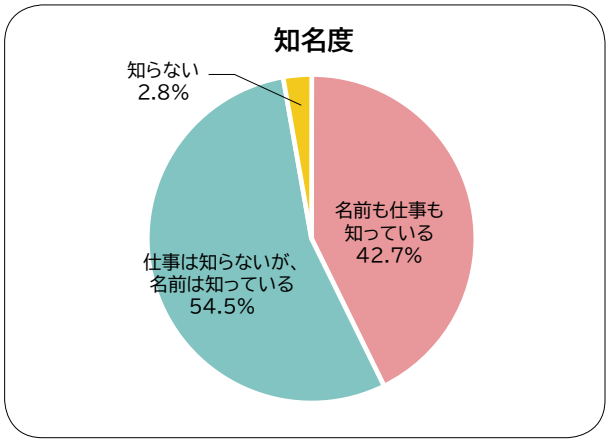
［1］対象者の属性（業種）



業種は多岐に渡り、幅広い業種の事業所から回答を得ていることがわかる。最も多いのは「卸売業・小売業」で約２割、その他「医療・福祉」「製造業」「サービス業」が１割強で、それに続く。

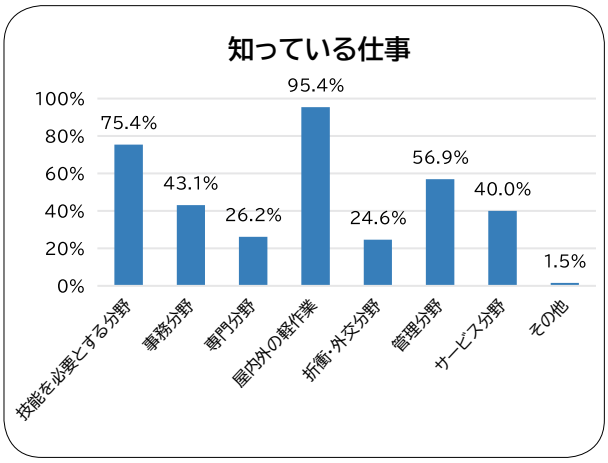
［2］シルバー人材センターの知名度

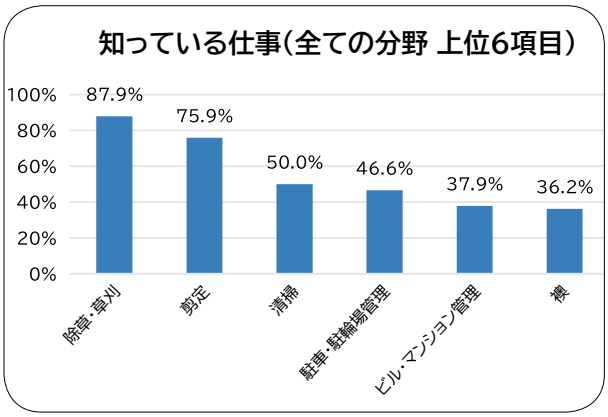
1　知名度



４割強が「名前も仕事も知っている」と答えており、「仕事は知らないが、名前は知っている」を加えると、97.2%に上る。名前は知られており、高い知名度を有していることがわかる。

2　知っている仕事

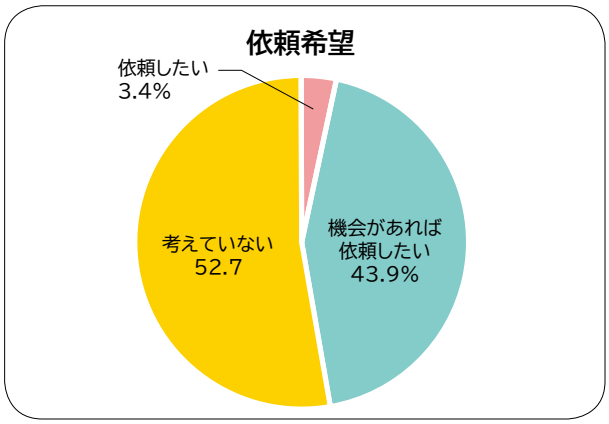




最も知られているのは、「屋内外の軽作業」で、シルバー人材センターを知っていると答えた企業の95.4%が、この分野を挙げている。次いで知られているのは、「技能を必要とする分野」で75.4%。「管理分野」についても、過半数の企業が知っていると答えている。しかし、「専門分野」「折衝・外交分野」の知名度は低く、1/4程度に止まる。多くの企業にもその部署があるにもかかわらず、これらの業務をシルバー人材センターが担っているということが周知されていないということである。個人よりも企業からの発注を期待する分野であり、企業にこそ、これらの仕事をシルバー人材センターが担っていることについて知ってもらう必要がある。

［3］依頼希望

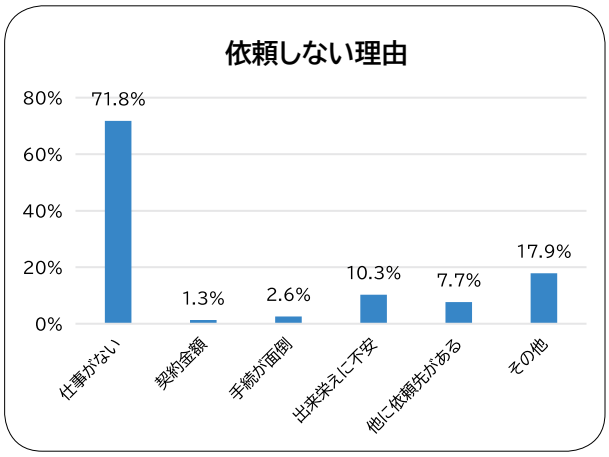
1　依頼希望の有無



今後、「広島市シルバー人材センターに仕事を依頼してみたいですか」という問いに、「依頼したい」と答えた企業は、残念ながら大変少なく、全体の3.4%に止まった。しかし、「機会があれば依頼したい」と答えた企業は43.9％あり、合わせると、半数近く（47.3%）が、依頼の可能性を示している。

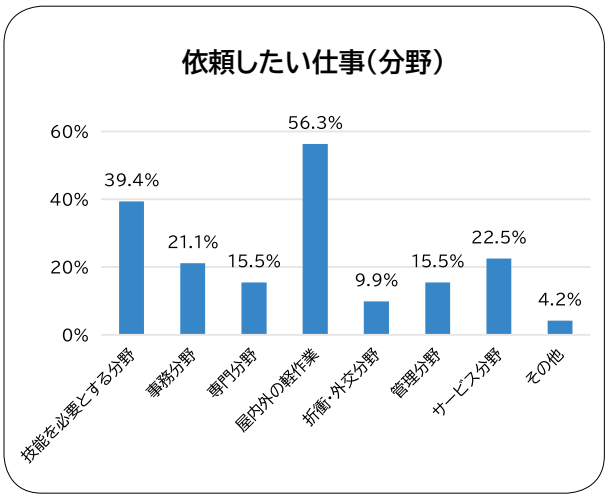
発注者（企業）の調査から、一度発注を受けた業務についてのリピート希望は大変高いということがわかっており、依頼があれば、継続した依頼に繋げることができると思われるが、初期のアプローチにはなお工夫の余地があると言える。

2　依頼しない理由

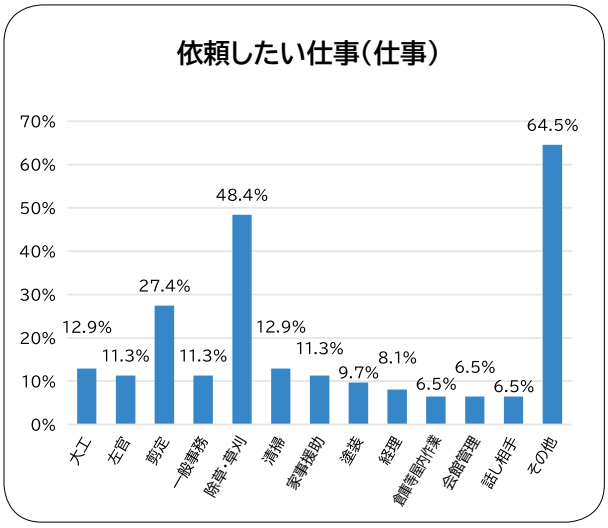


依頼を「考えていない」とした企業に理由を尋ねてみると、その71.8%が「依頼する仕事がない」と回答しており、それ以外の理由をあげた企業は少ない。

3　依頼したい仕事



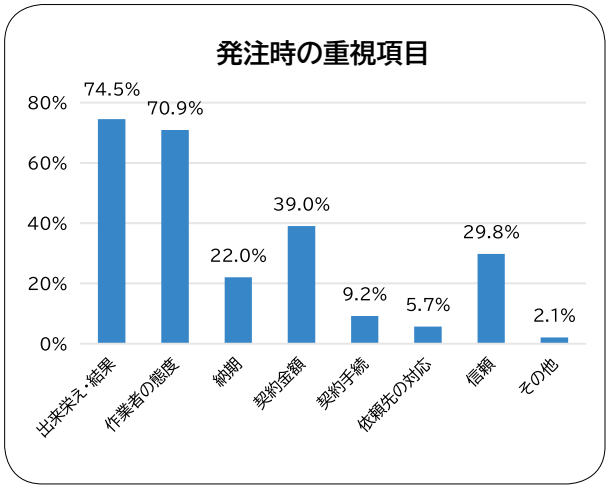
依頼したい仕事の分野としては、「屋内外の軽作業」（56.3%）が最も多く、次いで「技能を必要とする分野」（39.4%）となっており、概ね「知っている仕事」と同様の傾向を示している。



具体的な仕事としては、「除草・草刈」（48.4%）が最も多く、次いで「剪定」（27.4%）が多く挙げられている。ここでも、「除草・草刈」と「剪定」がシルバー人材センター

の看板業務であり、ニーズも高いことを確認できる。

［4］発注時の重視項目



シルバー人材センターに仕事を依頼する際に最も重視するのは、仕事の「出来栄え・結果」（74.5%）、次いで重視されるのは「作業者の態度」（70.9%）であり、「契約金額」（39.0%）を大きく上回っている。また、「信頼」をあげた企業も３割ほどあり、「出来栄え・結果」や「作業者の態度」を通して、「信頼」を獲得していくことが、次の発注につながると言える。

［5］まとめと考察

企業においても、シルバー人材センターの知名度は大変高いと言える。

仕事内容についても、「除草・草刈」「剪定」を中心に広く知られている。他の調査でも確認したように、シルバー人材センターの看板業務であり、これらの業務へのニーズは手堅いものがある。発注者への調査からも、それらへの満足度は高いことが示されており、一度依頼があれば、継続した依頼を期待できる。

しかし、仕事を依頼したいという積極的な希望は高くなく、依頼を考えない理由についても考えてみる必要がある。「依頼する仕事がない」という理由は、センターの側に不足や問題があるからではなく、やむを得ないとも言えるが、シルバー人材センターの仕事といえば、「除草・草刈」「剪定」であろうと固定的、限定的な知識から、それらの業務を依頼する予定はないとして、依頼を「考えていない」と回答した可能性がある。若干ながら、「知っている仕事」よりも、「依頼したい仕事」として挙げられた回答数の方が多いものがいくつかあったことから、本調査の選択肢を見て初めて知り得た業務もあろうと予測できる。そのような業務も担っているのであれば、発注してみたいと思われた可能性のある業務も存在すると思われる。現行の業務でも、広く知られていない業務が多くあることから、これらの仕事を知ってもらうことで、依頼の幅も件数も拡大するものと考えられる。

さらには、企業サイドのニーズを汲み取り、それに対応する仕事を開拓していくことで、企業からの発注が増加することが期待できる。

あ と が き

このたび、広島市シルバー人材センターの令和４年度から令和８年度までの中期５か年計画である「第五次基本計画」を策定いたしました。

策定までの経緯ですが、この策定においては、まず「第四次基本計画」での取組状況の検証・評価を行いました。

「会員数の下げ止まり感未だ見えず」の平成28年度に策定した、平成29年度から令和３年度までの中期５か年計画である「第四次基本計画」でしたが、会員の皆様と職員の頑張りで、コロナ禍に陥るまでは何とか目標達成に至る道がおぼろげながら見えておりました。

通常、計画策定には、社会経済情勢、雇用に関する情勢の変化を見通し、シルバー人材センターとして求められる役割等を勘案して目標を定め、そこに至る方策を様々な事業展開を通して計画する、という考えで策定を進めてまいりました。

しかし、「第四次基本計画」期間中には、それにも増して「自然災害」「新型コロナウイルス感染拡大」という新たな要素が市民の日常生活にまで影響を及ぼし、シルバー事業に大きな影を落とすこととなりました。

このことから私たちは、様々なことを学びました。

今回「第五次基本計画」を策定するにあたり、「第四次基本計画」の継続すべきことを受け継ぎ、さらに一歩前進するためにはどうしたらよいかを検討し、外部委員と会員により構成する「シルバー活性化検討会議」にもご意見をいただき、「取り組むべき柱を６本から４本に集約する」など「選択と集中」を図ったところです。

計画を実施するためによりわかり易いものになったと思っています。

これからの５年間、会員の皆様や関係者の皆様、そして職員が協力して、「今できること」を全力で実施し、その先にある、『会員が「会員で良かった」と思えるようなセンター』に少しでも近づいていけるよう、取り組んでまいりたいと思います。

最後になりましたが、ご協力いただきました「シルバー活性化検討会議」の皆様にお礼を申し上げます。

令和４年３月

常務理事　保　田　卓　己

第五次基本計画

発行日　令和４年６月
発　行　公益社団法人広島市シルバー人材センター
〒730-0005　広島市中区西白島町23番９号
電　話（082）223－1156
ＦＡＸ（082）223－8528
E-mail　hirosima@sjc.ne.jp
デザイン
印刷　株式会社ぎょうせい