

# 第四次基本計画

平成29(2017)年度～平成33(2021)年度

「生きがいと 地域のニーズを 結びます」



平成29(2017)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

## ～「生きがいと 地域のニーズを結びます」～

公益社団法人 広島市シルバー人材センター  
理事長 滝澤 宏二

広島市シルバー人材センターは、これまで、当センターのあるべき組織体制や事業目標を中・長期的視点で捉え、平成6年に「第一次基本計画」を、平成13年に「第二次基本計画」を、平成24年に「第三次基本計画」を策定し、効率的な事業運営を図りながら、高齢者の生きがいがづくりや地域社会への貢献に努めてまいりました。

こうした中、平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」の高齢者の就労促進において、「日本には、『アクティブシニア』とも言われるように、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が多数おられる。他方、高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は2割にとどまっている。生涯現役社会を実現するため、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。」とあります。

また、シルバー人材センターを通じた高齢人材の活用により、人手不足分野や保育・介護等の分野における現役世代の支え手として活躍できるシルバー事業の重要性と、シルバー人材センターに向けられる地域社会の期待は一層大きなものになっています。

このため、当センターが地域社会における様々な課題解決の担い手として、高齢者の受け皿としての機能を十分に果たし、「社会の支え手」を実践できるよう一層の事業展開を図ることを目指して、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、会員、役員、職員が協働し、第三次基本計画を検証したうえで、平成33年度を目標にした中期5か年計画としての第四次基本計画を策定しました。

今後、この第四次基本計画を指針として、より効率的・効果的な事業運営に努め、センターが地域社会の一員としての意義を果たし、その期待に応えていきたいと考えています。

終わりに、本計画を着実に推進することができますよう、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、当センターの根幹である会員の皆様の多大なるご協力を賜りますようお願い申し上げますとともに、本計画の策定にご協力いただきました関係各位に心から感謝申し上げます。

# 第四次基本計画

## ◇ はじめに

<b>序章 シルバー人材センターの概要</b> .....	<b>1</b>
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
<b>第1章 中期計画の策定にあたって</b> .....	<b>10</b>
① 計画策定の趣旨 .....	10
② 計画の期間 .....	12
③ 計画の推進及び点検 .....	12
<b>第2章 シルバー人材センターを取り巻く環境</b> .....	<b>13</b>
① 人口の動向 .....	13
② 社会経済環境の変化 .....	17
③ 広島市の高齢者施策 .....	19
<b>第3章 現状と課題</b> .....	<b>21</b>
① 第三次基本計画目標値と実績との比較 .....	21
② 安全就業・安全管理 .....	33
③ 適正就業 .....	35
④ 施設・会員を取り巻く環境等の整備 .....	36
⑤ 経営及び事業運営の基盤整備 .....	38
<b>第4章 基本計画</b> .....	<b>40</b>
① 会員の確保 .....	40
② 就業の拡大 .....	41
③ 安全就業・安全管理 .....	43
④ 適正就業 .....	44
⑤ 施設・会員を取り巻く環境等の整備 .....	44
⑥ 経営及び事業運営の基盤整備 .....	45
⑦ 数値目標の設定 .....	46
◇ <b>行動計画 年次スケジュール</b> .....	<b>47</b>
◇ <b>あとがき</b> .....	<b>52</b>

# 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、各地でさまざま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」）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」の基本理念のもと「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。

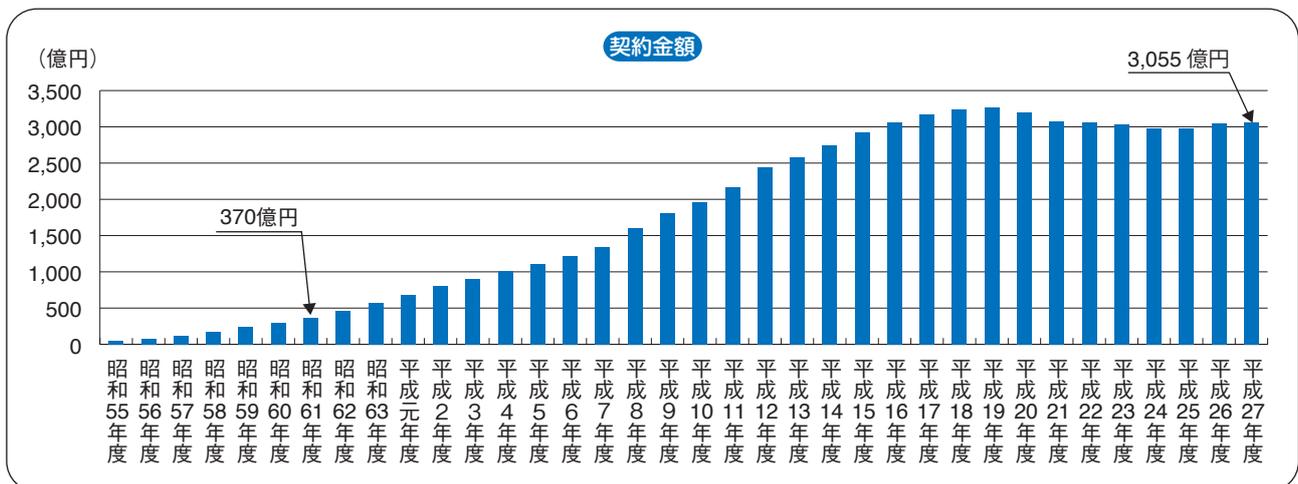
## ③ シルバー人材センターの事業内容

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。

## ④ 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、平成27年度末時点では、1,314団体、約72万人で契約金額が約3,055億円となっています。

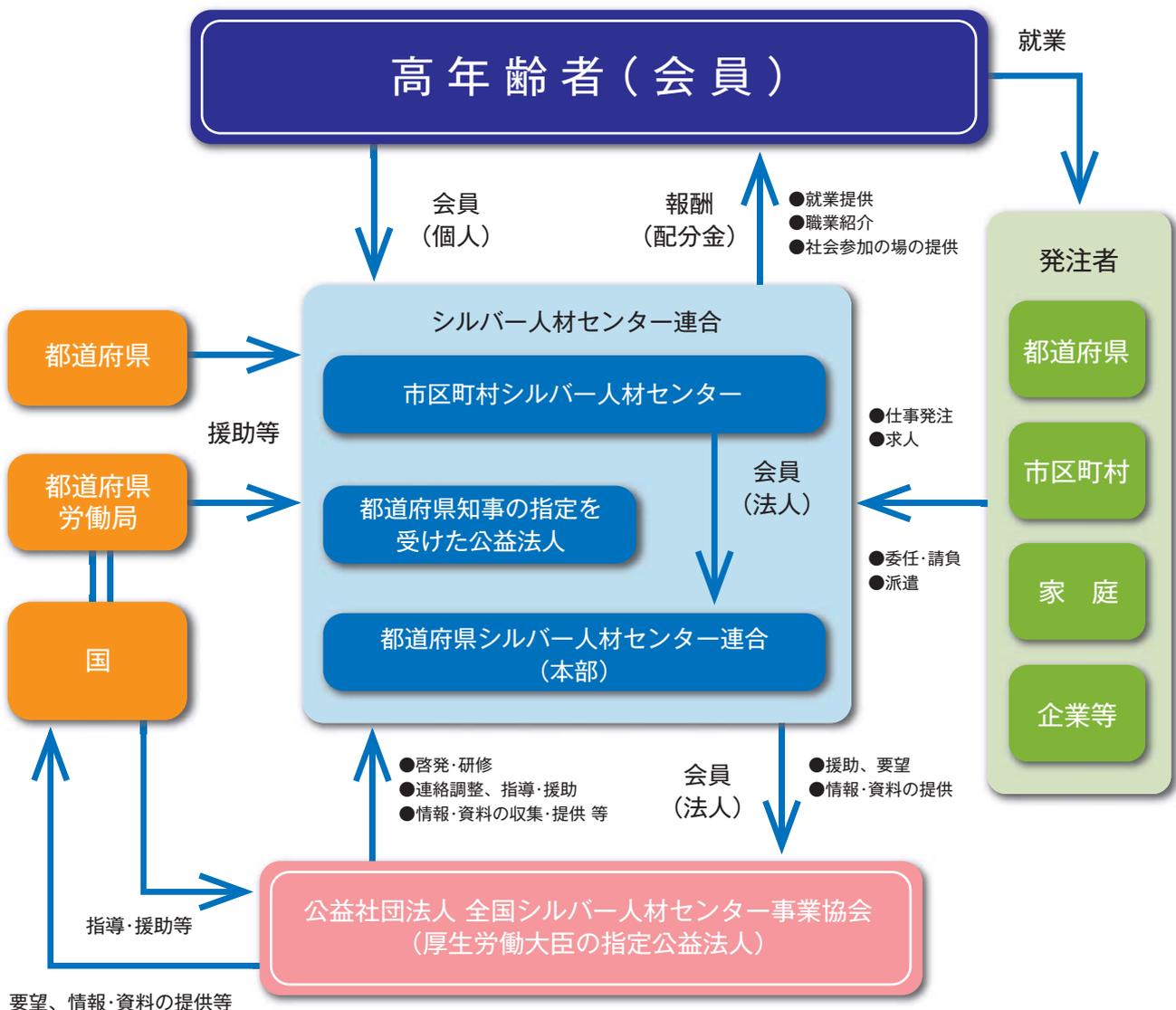


## ⑤ シルバー人材センターの基本的性格

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、自主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、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」となりました。

センター設立35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、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、平成27年度末の会員数は3,811人、契約金額は約15億円となっています。

## ② 公益社団法人 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
7月	事業開始（中区西白島町24-36）
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（安佐北区可部三丁目19-23）
昭和60年 4月	佐伯出張所設置（佐伯区海老園二丁目5-28）
昭和61年 9月	創立5周年記念事業の実施
昭和62年 4月	安芸出張所設置（安芸区船越四丁目28-3）
平成元年 11月	本部事務所の移転（中区西白島町23-9）
平成3年 7月	創立10周年記念事業の実施
10月	労働大臣表彰受賞「優良シルバー人材センター」 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8年 10月	北支部事務所の移転（安佐北区亀山一丁目20-1）
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
平成13年 3月	第二次基本計画の策定
11月	設立20周年記念事業の実施
平成15年 4月	ホームページの開設
4月	シルバープラザ交遊館の移転（中区西白島町24-36）
平成17年 4月	湯来町との合併に伴い湯来分室開設
平成21年 2月	シルバー派遣事業に参入
11月	佐伯出張所の移転（佐伯区海老園二丁目11-41）
平成23年 4月	公益社団法人広島市シルバー人材センター登記
8月	設立30周年記念事業の実施
平成24年 2月	佐伯出張所の移転（佐伯区海老園二丁目5-28）
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（西区商工センター七丁目7-2）
平成26年 6月	北支部事務所の移転（安佐北区可部四丁目13-13）
10月	有料職業紹介事業に参入
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」の導入
平成29年 3月	第四次基本計画の策定

### 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、役員を選任、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4つの部会が設置されています。

(総務部会、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、法人運営や諸規程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、駐輪場班、除草班）を編成し、リーダーを中心に会員相互の連携・協力のもと業務を執行しています。

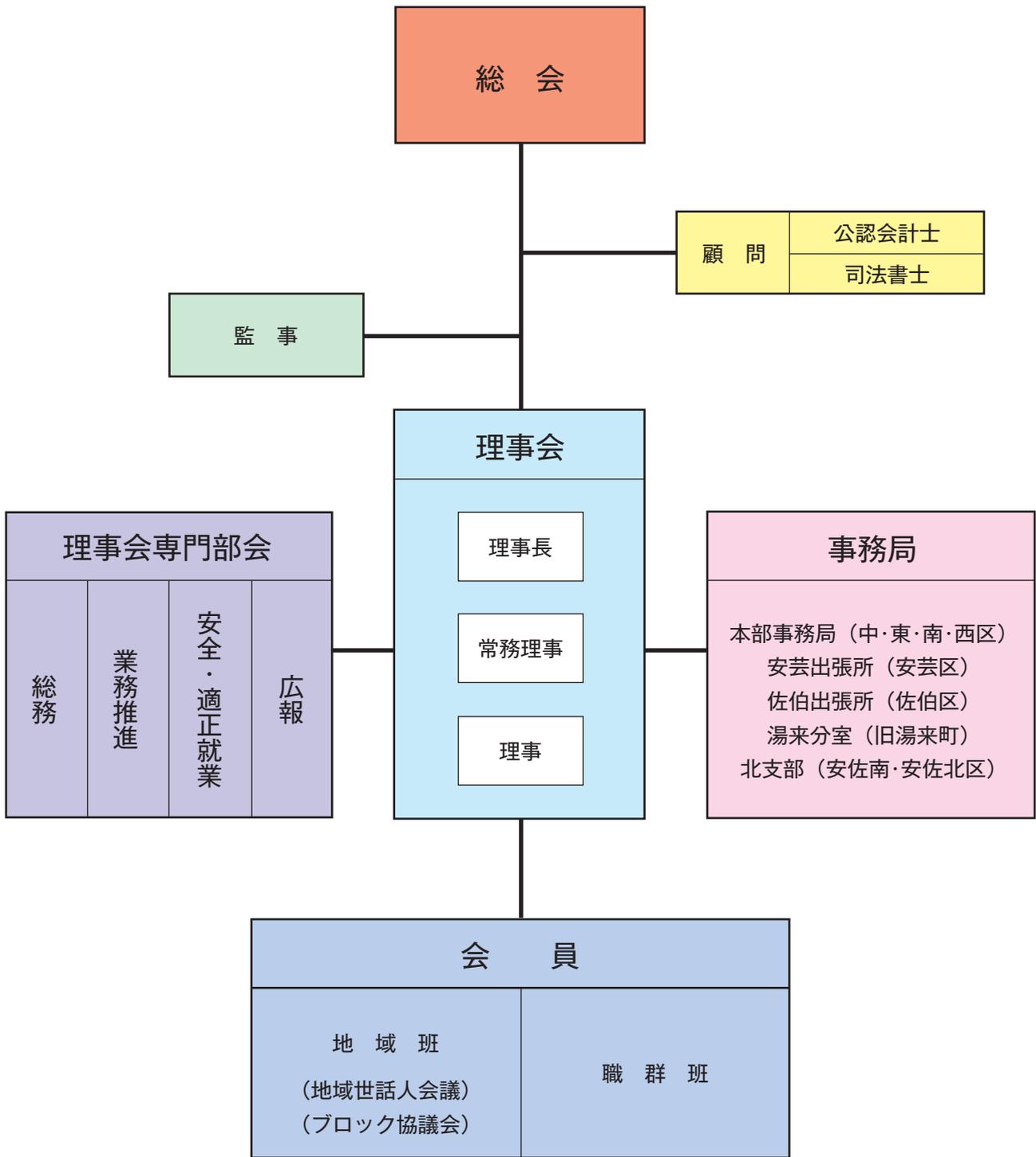
## ○ 会員互助会

会員の共助の精神に基づき、相互扶助及び福利厚生を図ることを目的として設置され、会員の自主運営により、研修見学、趣味の作品展示会、新年懇話会等の各種事業を実施しています。



○ 広島市シルバー人材センター組織図（平成29年2月末現在）

広島市シルバー人材センター組織図



# 第1章 中期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、総人口に対して65歳以上の高齢者人口が占める割合である高齢化率が平成19年に21%を超えて超高齢社会に突入し、平成27年には26.6%となりました。

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27年には65歳以上になり、平成29年からは70歳を迎えることとなります。

広島市の平成29年1月末日現在の総人口は119万2,975人（広島市住民基本台帳）で、高齢者人口は28万6,038人、高齢化率は24.0%となっており、広島市も超高齢社会となっています。

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。

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」として高齢者の就労促進が掲げられ、シルバー人材センターの業務範囲の拡張、地域の実情に応じた高齢者の就業機会を確保するための仕組みづくりなどにより、高齢者の多様な就業機会の拡大を図ることとされています。

シルバー人材センターの果たすべき役割は、まさしく、定年で職場を離れた高齢者等が「福祉の受け手」から「社会の担い手」になることを目指すもので、「自主・自立、共働・共助」の理念のもとに、多様化する社会経済情勢や社会ニーズの変化にも即したシルバー事業を行うことにより、「健康の保持増進」及び「生きがいづくり」など、何歳になってもいきいきと輝き、地域社会に密着した仕事を担い、地域社会の活性化にも寄与することです。

広島市においても、団塊の世代が75歳以上となる平成37年に向けての高齢者関連施策を取りまとめた「高齢者施策推進プラン」を平成27年2月に策定し、高齢者一人ひとりがいきいきと住み慣れた地域で安心して暮らせる社会の実現に努めることとしています。

この「高齢者施策推進プラン」では、地域活動や就業などの多様な社会参加の意欲を持つ高齢者がその意欲と能力に応じ、長年培った知識、経験、技能を社会で有効に活かせるよう、多様なニーズに見合った就業機会の拡大につながる取組を推進することとしており、広島市シルバー人材センターにおける新規事業の展開や就業機会の開拓・提供等を支援するとともに、希望する勤務時間や働きたい職場環境などの多様なニーズに応じた就業を促進することが求められています。

また、「団塊の世代」を中心とする60～70歳代のうち、自分なりのこだわりや価値観を持ち、仕事や趣味などに意欲的で元気な世代を生涯現役志向が強く、経験豊富な「アクティブシニア」として捉え、地域活動等を通じて社会を支える重要な役割を担ってもらおうという取組が各地で始まっています。

さらに、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など提言しています。

こうしたことを踏まえて、平成24年度に策定した第三次基本計画を検証したうえで、平成29年度から平成33年度までの5年間を対象期間とした中期計画である第四次基本計画を策定するものです。



## ② 計画の期間

第四次基本計画の計画期間は、平成29年度から平成33年度までの5年間です。

## ③ 計画の推進及び点検

- ① 本計画に基づく各種事業の実施状況等を、毎年度、理事会に報告し、事業の進行管理及び点検を行うとともに、専門的な立場から意見をいただきます。
- ② 平成33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。

平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	平成32年	平成33年	平成34年	平成35年	
第三次基本計画 (平成24年度～平成28年度)		第四次基本計画 (平成29年度～平成33年度)					第五次基本計画 (平成34年度～平成38年度)		
進行管理・点検		進行管理・点検					進行管理・点検		
点検・分析 計画策定							点検・分析 計画策定		



# 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

平成27年国勢調査での平成27年10月1日現在のわが国の人口は1億2,709万5千人で、前回調査(平成22年)から96万3千人減少し、大正9年の調査開始以来、初めての減少となりました。

高齢者人口(65歳以上)は、3,346万5千人(26.6%)、年少人口(0～14歳)は、1,588万7千人(12.6%)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、平成27年10月1日現在では7,628万9千人(60.7%)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、平成47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、平成60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

広島市の平成27年の国勢調査による人口は、119万4,034人で、前回調査(平成22年)と比べると2万191人の増加となりました。

高齢者人口(65歳以上)は27万9,311人(23.7%)、年少人口(0～14歳)は16万6,427人(14.2%)、生産年齢人口(15～64歳)は73万388人(62.1%)となっています。

前回調査と比べると、高齢者人口が4万8,166人増加しているのに対して、年少人口が1,366人、生産年齢人口が2万5,595人減少しており、割合では高齢者人口が3.7ポイント上昇、年少人口が0.4ポイント低下、生産年齢人口が3.4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平成29年1月末日現在の人口では、119万3,860人（外国人17,352人を含む）で、65歳以上の高齢者人口は28万7,873人、24.2%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。

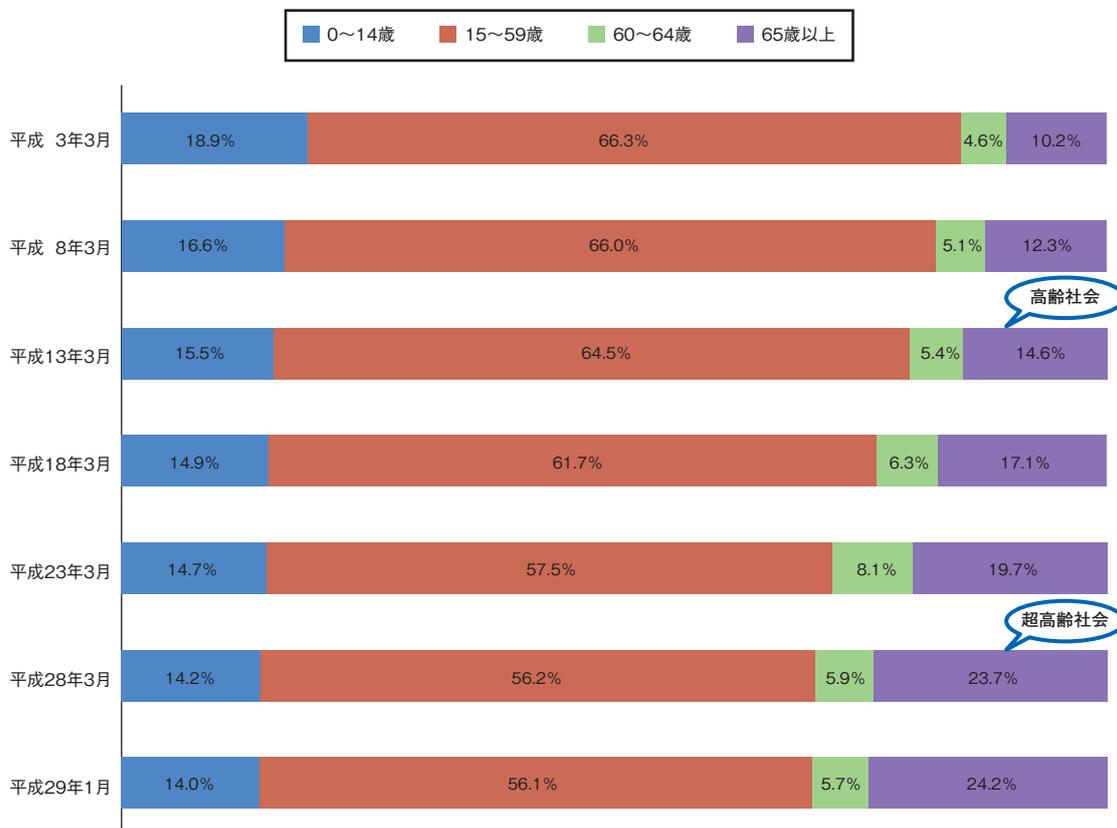
〔高齢社会：65歳以上の割合が14%を超えた社会〕  
〔超高齢社会：65歳以上の割合が21%を超えた社会〕

### ◎広島市の人口の推移【広島市住民基本台帳】

平成28・29年は住民基本台帳人口に外国人を含む。

年 月	0～14歳	15～64歳		65歳以上	計
			60～64歳		
平成3年3月	200,210人	753,255人	49,234人	108,399人	1,061,864人
平成8年3月	180,718人	773,391人	55,433人	133,745人	1,087,854人
平成13年3月	171,555人	776,296人	60,367人	161,973人	1,109,824人
平成18年3月	169,547人	774,547人	72,122人	194,059人	1,138,153人
平成23年3月	169,997人	759,477人	93,383人	229,914人	1,159,388人
平成28年3月	168,719人	739,219人	69,930人	282,939人	1,190,877人
平成29年1月	167,725人	738,262人	68,087人	287,873人	1,193,860人

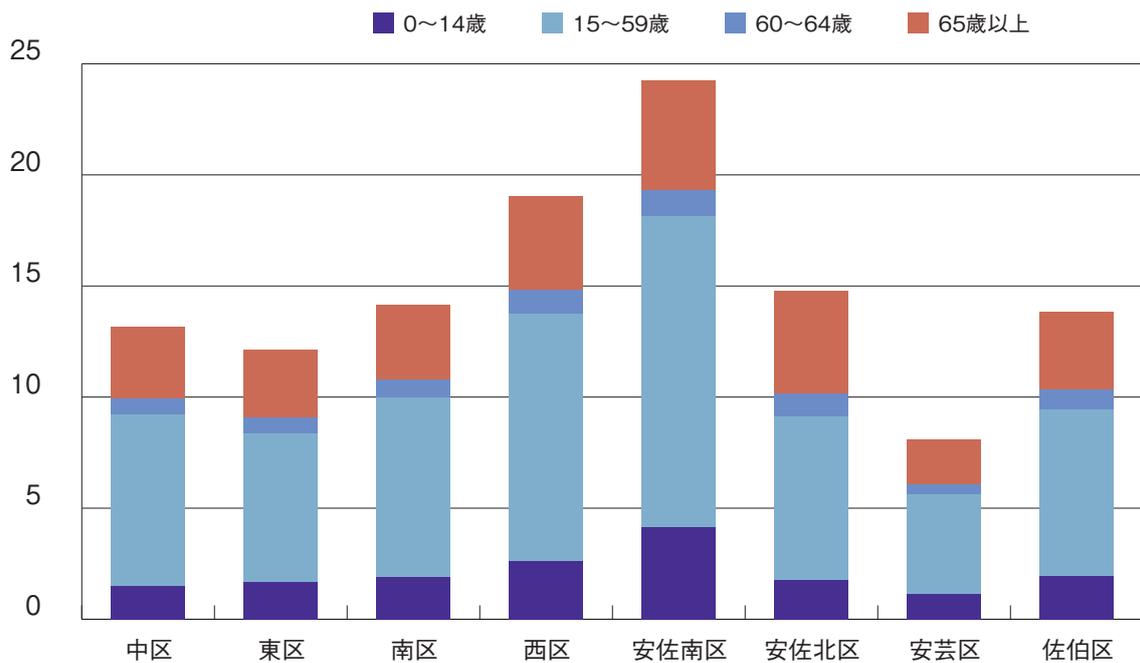
### 広島市の年齢別人口構成比の推移



【行政区別人口（平成29年1月末日）】

（住民基本台帳 外国人を含む）

区	0～14歳	15～64歳	60～64歳	65歳以上	計
中区	14,902人	84,784人	7,595人	32,048人	131,734人
東区	16,777人	74,146人	7,120人	30,261人	121,184人
南区	19,103人	88,822人	7,935人	33,531人	141,456人
西区	26,145人	122,162人	10,513人	42,005人	190,312人
安佐南区	41,761人	151,451人	11,304人	49,248人	242,460人
安佐北区	17,670人	83,966人	10,170人	45,907人	147,543人
安芸区	11,592人	49,085人	4,344人	20,132人	80,809人
佐伯区	19,775人	83,846人	9,106人	34,741人	138,362人
全市	167,725人	738,262人	68,087人	287,873人	1,193,860人

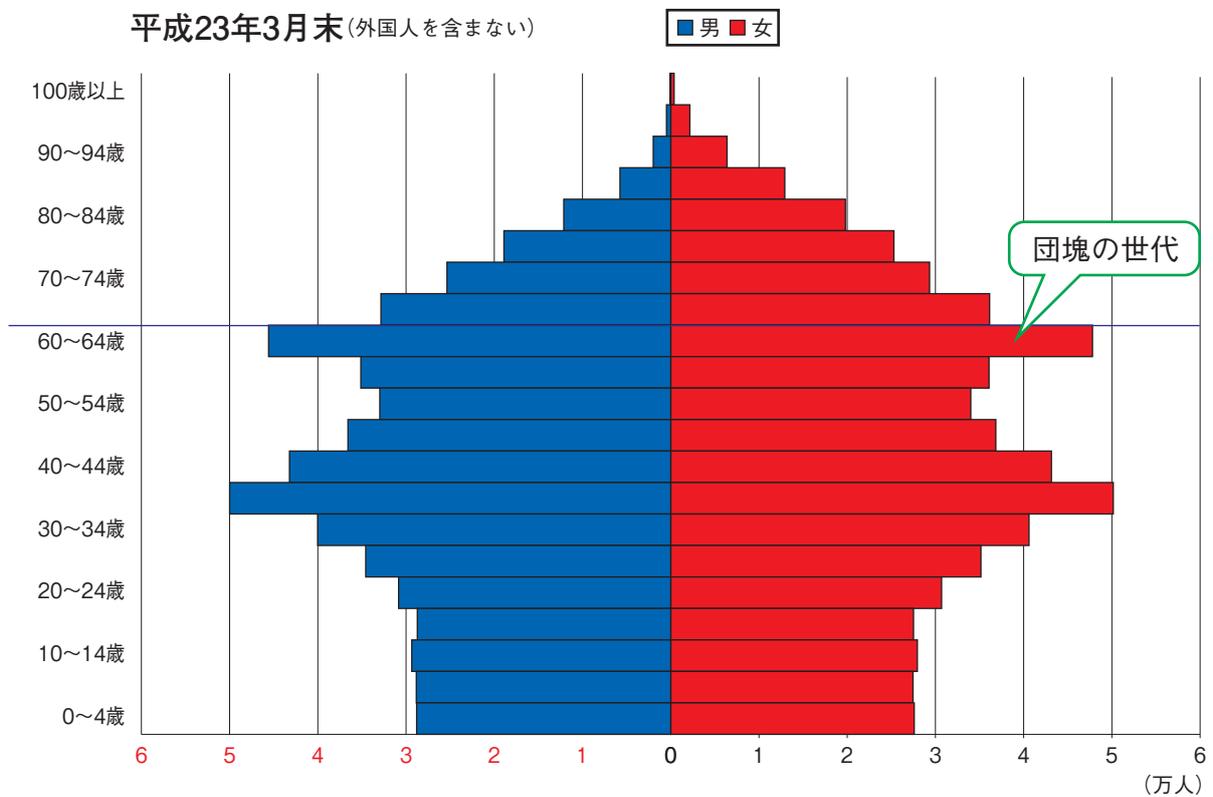
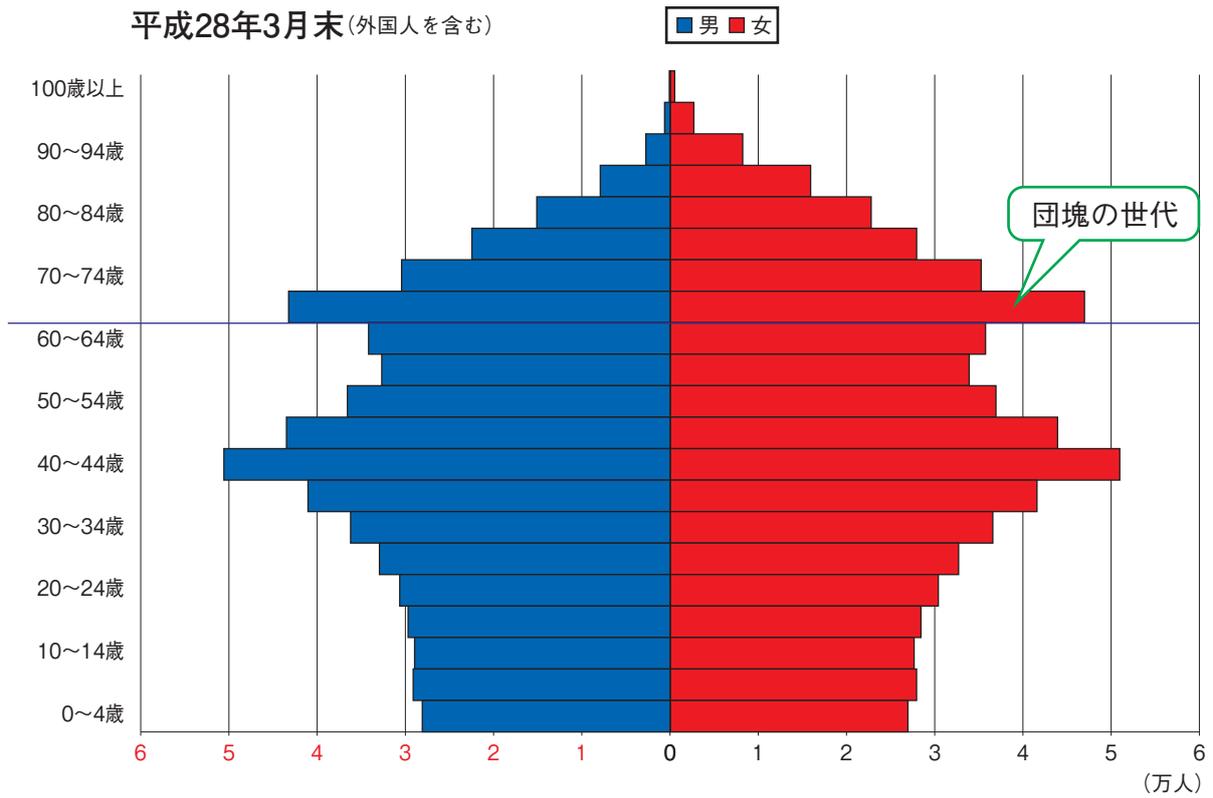


※ 広島市は国や県に比較すると、高齢化率（65歳以上の割合）は若干低い状況にありますが、これから着実に少子超高齢社会・人口減少社会が進行することが予想されます。

高齢化率（平成27年国勢調査）

- ・ 広島市：23.7%
- ・ 広島県：27.5%
- ・ 国：26.6%

【広島市の人口構造図】（住民基本台帳）



## ② 社会経済環境の変化

内閣府の平成28年度年次経済財政報告によると、わが国経済の現状は、アベノミクスの取組のもと、経済再生・デフレ脱却に向けた進捗がみられ、平成27年度は名目GDP、実質GDP、GDPデフレーターが18年ぶりにそろって前年比プラスとなりました。

一方で、英国の国民投票でEU離脱が支持されたことにより、世界経済の先行き不透明感が高まっているなど、我が国経済を取り巻くリスクには注視が必要となっています。

雇用は、生産年齢人口は減少しているものの、景気の緩やかな回復基調が続く中で高齢者や女性の労働参加が進み、労働力人口は平成25年から前年比プラスで、平成27年には正規雇用者数も8年ぶりに前年比プラスになりました。賃上げは3年連続で高い水準で、パートの時給は過去最高となるなど、賃金の増加には裾野の広がりがみられます。

金融政策については、「マイナス金利付き量的・質的金融緩和」の導入後、住宅ローン金利等の低下や社債発行残高の増加など一部に変化の兆しがみられ、回り始めた経済の好循環を確立するよう、個人消費や設備投資等にみられる需要の弱さを克服し、経済成長と財政健全化の双方を達成することが大きな課題とされています。

### 【過去5か年の社会情勢の変化】

- ☆ 公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げ…平成25年度から段階的に60歳から65歳へ引上げられることとなりました。
- ☆ 消費税率の引上げ…平成26年4月1日から消費税率が5%から8%に変更されました。  
なお、平成29年4月に予定されていた消費税率8%から10%への引上げについては、「世界経済は想像を超えるスピードで変化し、不透明感を増しており、内需を腰折れさせかねない消費税率の引上げは延期すべきだ」との判断により、平成31年10月に延期することとなりました。
- ☆ マイナス金利の導入…平成28年2月16日から民間銀行の日本銀行当座預金にある超過準備に対して、マイナス金利を適用することになりました。

### 【シルバー人材センターを取り巻く状況】

- ☆ 国庫補助金は、平成21年度から平成22年度に行われた事業仕分け以降、大きく削減された状態が続いていましたが、平成27年から労働保険特別会計による補助が開始され、補助金の総額としては事業仕分け前の水準までに回復しています。
- ☆ 平成27年9月の労働者派遣法改正により、会員である60歳以上の派遣労働者については、派遣期間3年の期間制限が廃止されました。
- ☆ 平成28年4月の高齢法改正により、労働者派遣事業及び職業紹介事業に限り、高年齢退

職者の就業機会の確保に寄与すると見込まれ、民業圧迫などがないと認められるとして県知事が指定した業種及び職種については、週40時間までの就業が可能となりました。

☆ 平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、人口減少の中で我が国の成長力を確保していくためにも、保育や介護分野などにおける高齢人材の活用など、高齢者の就業率を高めていくことが重要であるとされています。



### ③ 広島市の高齢者施策

広島市では、元気で活動的な高齢者には地域を支える存在として活躍できる場を広げ、自立した生活が難しくなった高齢者にはこれまでの貢献に敬意を表しつつ地域全体で支えるという、広島市にふさわしい新たな仕組みを整えるため、「**高齢者一人一人が、いきいきと、住み慣れた地域で安心して暮らせる社会の形成**」を基本理念として掲げています。(広島市高齢者施策推進プラン)

また、基本理念を実現するために、以下の3つの柱を立て、各種施策・取組を推進することとしています。

- 1) 高齢者がいきいきと暮らしていくための活動の促進
- 2) 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
- 3) 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

#### 《広島市基本計画等での位置づけ》

##### ◎第5次広島市基本計画（平成21年度～平成32年度）

☆ 広島市基本計画は、広島市基本構想を達成するための施策の大綱を総合的・体系的に定め、議会の議決を経て策定したものです。

☆ 内容は、高齢化の進展や平均余命の延伸により、支援を必要とする高齢者が増加する一方で、元気で活動的な高齢者も増えており、高齢者の多様な社会参加の促進を図る観点から、広島市シルバー人材センターの活動の充実や、就業支援の取組み等、高齢者の能力の活用促進を図ることが必要であるとしています。

##### ◎広島市高齢者施策推進プラン（平成27年度～平成29年度）

☆ 「第6期高齢者施策推進プラン」として策定し、平成37年を見据えた地域包括ケアシステムの実現に向けて、地域包括ケアシステムの基盤づくりを目標としています。

この目標を達成するために、特に力を入れて取り組むべきものとして、

- ①高齢者がいきいきと暮らしていくための健康づくりと介護予防の促進
- ②高齢者を見守り支え合う地域づくり
- ③在宅医療・介護連携の推進

を重点施策として設定しており、この中で、高齢者がいきいきと暮らしていくための活動の促進施策の一つとして、広島市シルバー人材センターにおける新規事業の展開や就業機会の開拓・提供等を支援するなどにより、就業などの多様な社会参加の活動を促進することとしています。

## ◎広島市地域福祉計画（改訂版）

☆ 「広島市地域福祉計画」は高齢者、障害者、子どもをはじめ、市民の誰もがその住み慣れた地域で憩いとやすらぎのある人間らしい生活を送れよう、福祉の視点からの「地域づくり・まちづくり」を目的として、地域住民自らが主体となり、住民主体の活動や行政との協働によって、地域の生活課題を解決していくための仕組みづくりを目指し、地域が主体的に考えるという「地域発」の視点を基本に策定したものです。

### 資料

#### 1) 第5次広島市基本計画（平成21年10月）

- ・ 第2部 分野別計画、第5章 保健・医療・福祉の充実、第2節 高齢者福祉の充実

#### 2) 広島市高齢者施策推進プラン（平成27年度～平成29年度）

（平成27年2月）

- ・ 第1章 総論 3基本理念、今期（第6期）の目標及び重点施策の設定
- ・ 第2章 各論 施策の柱1 高齢者がいきいきと暮らしてための活動の促進

#### 3) 広島市地域福祉計画（改訂版）（「地域発」による福祉のまちづくり）

（平成21年5月）



# 第3章 現状と課題

## ① 第三次基本計画目標値と実績との比較

- 第三次基本計画における目標値（会員数、契約金額、就業率）は、基本計画策定プロジェクトチームが全国シルバー人材センター事業協会等の資料を入手、分析するとともに、全国的な活動状況を鑑み設定したものです。

### （1）会員の確保

#### 現状と課題

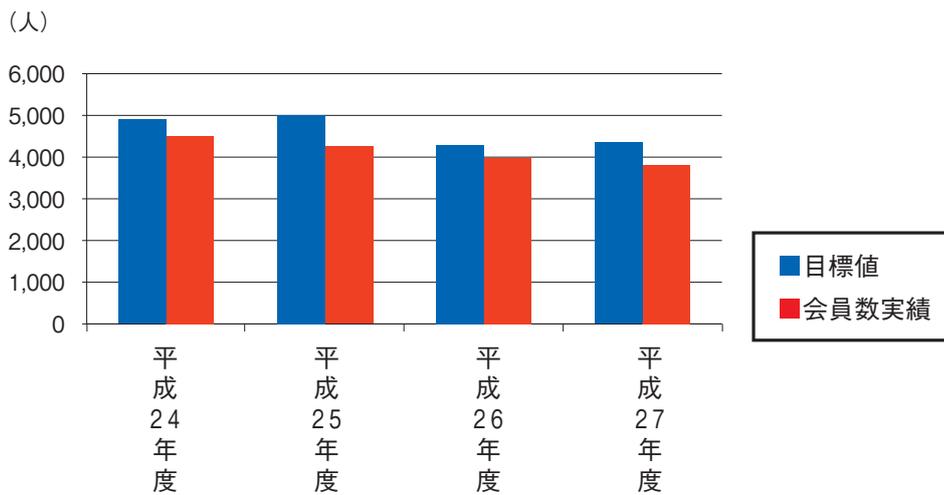
- ◇ 第三次基本計画では、会員数の実績を踏まえたうえで、随時入会の実施、「会員のしおり」の改定や「会員一人ひとりが広告塔」という合言葉に基づく会員のチラシ配布等、会員確保に向けた様々な取組を行うことで新規入会者を確保することを見込んで目標値を設定しました。

しかし、高年齢者の雇用確保措置の義務化以降、定年延長・継続雇用制度の導入が進み、特に60歳代の会員が大幅に減少したことなどにより、目標値を下回ったものと思われます。



年 度	当初目標値	修正目標値	実 績
平成24年度	4,900人	—	4,504人
平成25年度	5,000人	—	4,254人
平成26年度	5,100人	4,300人	3,984人
平成27年度	5,200人	4,350人	3,811人

※ 平成26及び27年度の目標値については平成25年度理事会において審議し、実績値を踏まえた数値に修正を行っています。



センターの会員は、平成18年度以降、減少傾向にあり、平成26年度には4,000人を下回る状況となっています。これは、団塊の世代が60歳代を迎えたものの、高齢者の雇用確保措置の義務化以降、定年延長や継続雇用制度の導入が進んだことにより、60歳代の会員の確保が困難になるなどにより減少傾向となっているものです。

このため、会員の多様なニーズに対応するため新たな仕事を開拓していくとともに、仕事や趣味などに意欲的で、元気な、いわゆる「アクティブシニア」（特に継続雇用が終了した65歳以上の団塊の世代）を意識した会員の確保に取り組んでいく必要があります。

○ わが国の総人口に占める65歳以上の高齢者の割合（高齢化率）は26.6%で、広島市は23.7%となっています。（平成27年国勢調査）

特に、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、平成47年には高齢化率が33.4%となることが見込まれることなどから、高齢者への就業機会の提供とこれを通じた福祉の増進に資することを目的とするシルバー人材センターの役割はますます重要になってくると考えています。

○ 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、効果的・効率的な広報活動に取り組むことが大切です。

○ 入会した会員が継続して登録することができるよう、就業機会を早期に提供する仕組みや環境を整備する必要があります。

○ 現在、当センターの女性会員は会員総数の約37%であることから、男性に比較して女性の平均寿命が長いことや、「ニッポン一億総活躍プラン」の推進などにより、育児や介護などの分野における需要が増加することを勘案すると、より一層女性会員の確保に努めることが重要です。

○ 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。

### 会員数の推移

区 分	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男 性	2,745人 (60.9%)	2,633人 (61.9%)	2,476人 (62.1%)	2,387人 (62.6%)
女 性	1,759人 (39.1%)	1,621人 (38.1%)	1,508人 (37.9%)	1,424人 (37.4%)
計	4,504人	4,254人	3,984人	3,811人
差	－	△250人	△520人	△693人

※差：平成24年度の計との差

### 新規入会者数及び継続率

区 分	新規入会者	継 続 率		
		1 年	2 年	3 年
平成24年度	856	88.7%	73.0%	63.1%
平成25年度	617	88.3%	73.1%	54.5%
平成26年度	580	87.2%	73.6%	－
平成27年度	559	87.7%	－	－

### 新規入会者の入会1年以内での就業率

24年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
	入会者	146	97	71	87	47	28	71	90	64	48	72	35	856
	1年就業者	101	58	40	56	24	17	35	42	30	32	41	18	494
	就業率													57.7%

25年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
	入会者	67	89	64	46	47	28	73	77	40	35	36	15	617
	1年就業者	34	55	27	28	29	11	35	34	13	18	14	10	308
	就業率													49.9%

26年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
	入会者	76	84	58	48	36	20	48	58	38	35	52	27	580
	1年就業者	40	44	31	24	17	16	30	37	20	19	28	14	320
	就業率													55.2%

27年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
	入会者	95	71	50	59	33	18	54	75	37	28	24	15	559
	1年就業者	55	45	32	34	15	10	35	33	25	14	11	8	317
	就業率													56.7%

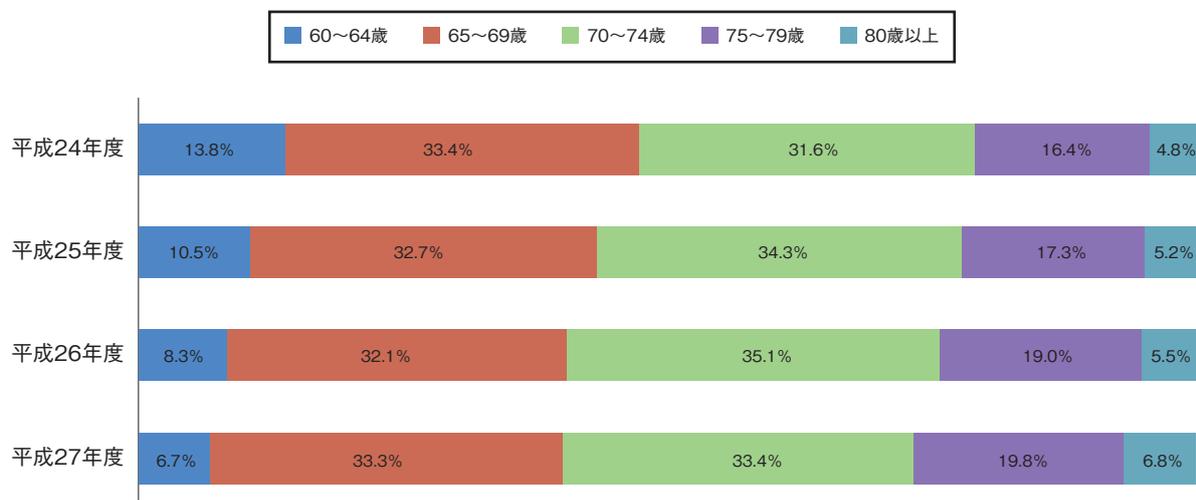
## 会員の年齢別構成（平成28年3月31日）

単位：人

区 分		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
60～64歳	男 性	387	285	202	142
	女 性	233	161	130	115
	計	620	446	332	257
	差	－	△174	△288	△363
65～69歳	男 性	919	876	825	822
	女 性	586	515	452	446
	計	1,505	1,391	1,277	1,268
	差	－	△114	△228	△237
70～74歳	男 性	856	892	857	805
	女 性	567	565	540	468
	計	1,423	1,457	1,397	1,273
	差	－	34	△26	△150
75～79歳	男 性	453	445	455	456
	女 性	285	289	301	298
	計	738	734	756	754
	差	－	△4	18	16
80歳以上	男 性	130	135	137	162
	女 性	88	91	85	97
	計	218	226	222	259
	差	－	8	4	41
計		4,504	4,254	3,984	3,811

※差：平成24年度の計との差

## 会員の年齢別構成比の推移



### 【課題に対する方策】

- ・ アクティブシニアを意識した入会促進  
(「親しまれ、信頼され、魅力あるシルバーを目指して」)
- ・ 女性会員の積極的な確保
- ・ 普及啓発活動の取組
- ・ 会員の退会防止の取組
- ・ 地域貢献活動の推進
- ・ 各種講習会・研修会の充実
- ・ 関係団体との連携



## (2) 就業の拡大

### 現状と課題

#### 【契約金額】

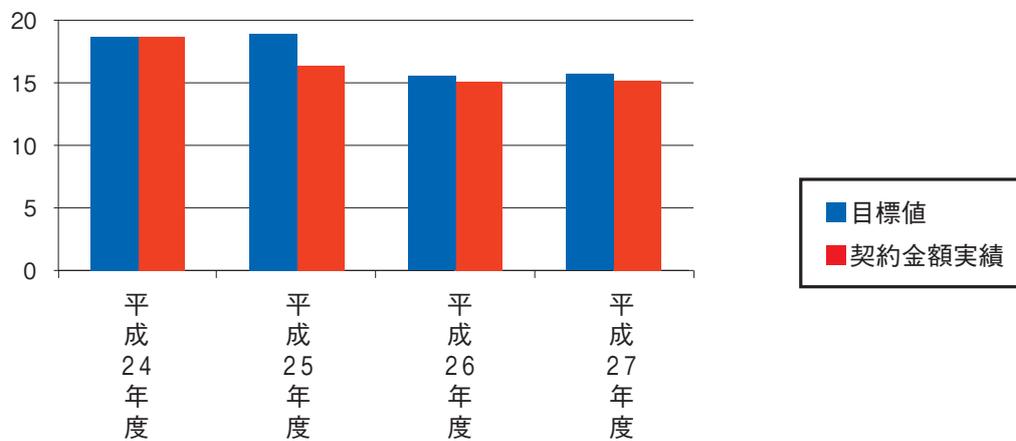
- ◇ 第三次基本計画では実績を踏まえて、各年度に一定程度の増加を見込んで目標値を設定しましたが、指定管理者の変更や適正就業に向けた契約の見直しに伴う影響に加え、リーマンショック以降の経済不況からの復調過程にあることなどから目標値を下回りました。

単位：千円

年 度	当初目標値	修正目標値	実 績
平成24年度	1,867,000	—	1,866,003
平成25年度	1,893,000	—	1,637,835
平成26年度	1,913,000	1,553,000	1,506,861
平成27年度	1,943,000	1,568,000	1,516,733

※ 平成26及び27年度の目標値については平成25年度理事会において審議し、実績値を踏まえた数値に修正を行っています。

(億円)



我が国の経済はリーマンショック以降の長引く不況から、平成24年を底に緩やかな景気回復基調が続いています。

そうした中で、当センターでは平成25年度を「適正就業元年」と位置づけ、不適切な就業の根絶に向けて業務内容や契約の見直しを進めている一方で、指定管理に係る一部業務の削減などにより、契約金額等の減少が続きました。

次表は請負業務における平成24年度と平成27年度の受注件数、契約額等を職業分類ごとに比較したもので、全体として受注が減少している状況を示しています。

この中で、家事支援が主力である「サービスの職業」で大きく減少しており、平成12年度から始まった介護保険事業により、家事支援サービスを民間事業所が行うようになった影響が大きいことを表しています。

一方、派遣業務については、適正就業の推進に加え、需要の高まりにより、大幅な増加となっています。

このようなことから、社会経済情勢や社会ニーズを的確に把握して、就業開拓に取り組むことが重要なポイントとなることが分かります。

国においては、少子高齢化が進展し、人口減少社会を迎える中で「ニッポン一億総活躍社会」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積極的に推進していく必要があると考えます。

○ 近年、契約件数及び契約金額は減少傾向にあり、特に、大きく減少している「サービスの職業（主として介護、家事援助、子育て等）」については、平成29年度から実施される「介護予防・日常生活支援総合事業」（新総合事業）、介護・育児に関連する福祉・家事援助サービスや空き家管理などへの参入等に取り組む必要があります。

また、平成26年度から4年間における広島市自転車等駐車場に係る指定管理者の選定では、一部施設の指定管理者が従来の広島市都市整備公社から民間企業に変更になったことに伴い、契約金額の減少と多くの会員の就業機会が失われました。このため、次回の指定管理者選定にあわせ、広島市都市整備公社と連携して就業機会の確保に取り組む必要があります。

○ 一方、会員の就業率は概ね70%で推移しているものの、約30%の会員が未就業となっています。会員のニーズと仕事とのミスマッチがその要因ですが、希望しない仕事は避けるという会員も見受けられます。会員のニーズや未就業の理由を見極めて、就業マッチングの仕組みを整備するとともに、会員意識の向上を図ることが必要です。

○ 事業展開に当たっては、適切な事業目標の設定と進行管理を行い、お客様満足度等の社会ニーズとあわせた分析結果を反映することが重要です。

また、シルバー事業に対する従来のイメージを転換し、新たな分野の事業展開を進めることが重要であり、国・県・市や各種団体とも連携した取組を展開する必要があります。

○ 就業開拓は、社会経済状況を念頭に社会ニーズと会員ニーズを的確に把握して、組織的・計画的に行う必要があります。



職業分類別事業実績（請負）

職業分類	区 分	平成24年度	平成27年度	増減値	増減率
専門的・ 技術的職業	件数（件）	109	115	6	5.5%
	延日人員（人日）	2,561	2,055	△ 506	△19.8%
	契約金額（円）	17,375,485	11,505,902	△ 5,869,583	△33.8%
事務的職業	件数（件）	849	880	31	3.7%
	延日人員（人日）	5,378	3,389	△ 1,989	△37.0%
	契約金額（円）	24,362,577	17,509,993	△ 6,852,584	△28.1%
販売の職業	件数（件）	40	42	2	5.0%
	延日人員（人日）	1,404	3,064	1,660	118.2%
	契約金額（円）	4,954,236	11,294,215	6,339,979	128.0%
サービスの職業	件数（件）	7,815	6,169	△ 1,646	△21.1%
	延日人員（人日）	189,794	139,687	△ 50,107	△26.4%
	契約金額（円）	837,880,909	628,209,107	△ 209,671,802	△25.0%
農林漁業の職業	件数（件）	7,539	6,991	△ 548	△7.3%
	延日人員（人日）	18,951	17,434	△ 1,517	△8.0%
	契約金額（円）	153,129,361	164,208,842	11,079,481	7.2%
生産工程の職業	件数（件）	710	693	△ 17	△2.4%
	延日人員（人日）	4,394	4,767	373	8.5%
	契約金額（円）	21,664,419	22,206,081	541,662	2.5%
輸送・機械運転の 職業	件数（件）	45	6	△ 39	△86.7%
	延日人員（人日）	643	322	△ 321	△49.9%
	契約金額（円）	3,536,574	1,809,058	△ 1,727,516	△48.8%
建設・採掘の 職業	件数（件）	146	76	△ 70	△47.9%
	延日人員（人日）	781	449	△ 332	△42.5%
	契約金額（円）	5,870,373	2,930,938	△ 2,939,435	△50.1%
運搬・清掃・ 包装等の職業	件数（件）	10,414	9,321	△ 1,093	△10.5%
	延日人員（人日）	193,086	161,722	△ 31,364	△16.2%
	契約金額（円）	797,229,716	657,059,195	△ 140,170,521	△17.6%
合 計	件数（件）	27,667	24,293	△ 3,374	△12.2%
	延日人員（人日）	416,992	332,889	△ 84,103	△20.2%
	契約金額（円）	1,866,003,650	1,516,733,331	△ 349,270,319	△18.7%

※ 件数は、延べ件数である。（1年間継続契約の場合12件としている。）

## 事業実績（派遣）

職業分類	区 分	平成24年度	平成27年度	増減値	増減率
合 計	件数（件）	23	49	26	113.0%
	延日人員（人日）	6,857	8,194	1,337	19.5%
	契約金額（円）	32,314,518	49,349,399	17,034,881	52.7%

※ 件数は、延べ件数である。（1年間継続契約の場合12件としている。）

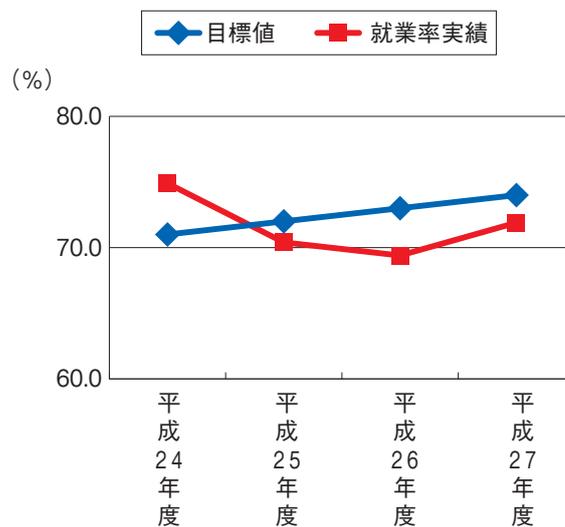


## 【就業率】

◇ 第三次基本計画では、ワークシェアリングの推進により就業率の向上を図ることを前提に目標値を設定しましたが、会員の減少等によりワークシェアリングに必要な会員確保が困難であったことなどから、平成25年度以降の目標達成はできませんでした。

就業率の向上は、会員の確保と就業機会の確保に密接に関連するものであることを踏まえた取組を進めることが重要です。

年 度	目標値	実 績
平成24年度	71.0%	74.9%
平成25年度	72.0%	70.4%
平成26年度	73.0%	69.4%
平成27年度	74.0%	71.9%



### 【課題に対する方策】

- ・ 就業開拓の強化
- ・ 就業マッチングシステムの充実
- ・ 新規事業の開発
- ・ 労働者派遣事業の拡充
- ・ 既存の発注者へのフォローアップ体制の充実
- ・ 独自事業の充実
- ・ シルバー人材センター、シルバー事業のイメージの転換
- ・ 関係団体との連携

## ② 安全就業・安全管理

## 現状と課題

社会生活において高齢者の安全に配慮することが大切であることは言うまでもありません。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ります。

このため、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、事故発生件数は横ばいで平成27年度には就業中の死亡事故も発生しています。

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、実行する必要があります。

また、就業に伴う事故により顧客の財産を損壊し、そのことでシルバー全体の信頼を失うことにもなりかねません。

会員自らが安全管理の重要性を認識し「事故ゼロ」を目指すための方策を考え、行動することで、「家を出てから家に帰るまで安全無事に」を当センターの基本として具現化することが重要です。

事故発生件数の推移（平成28（2016）年3月末現在） 単位：件

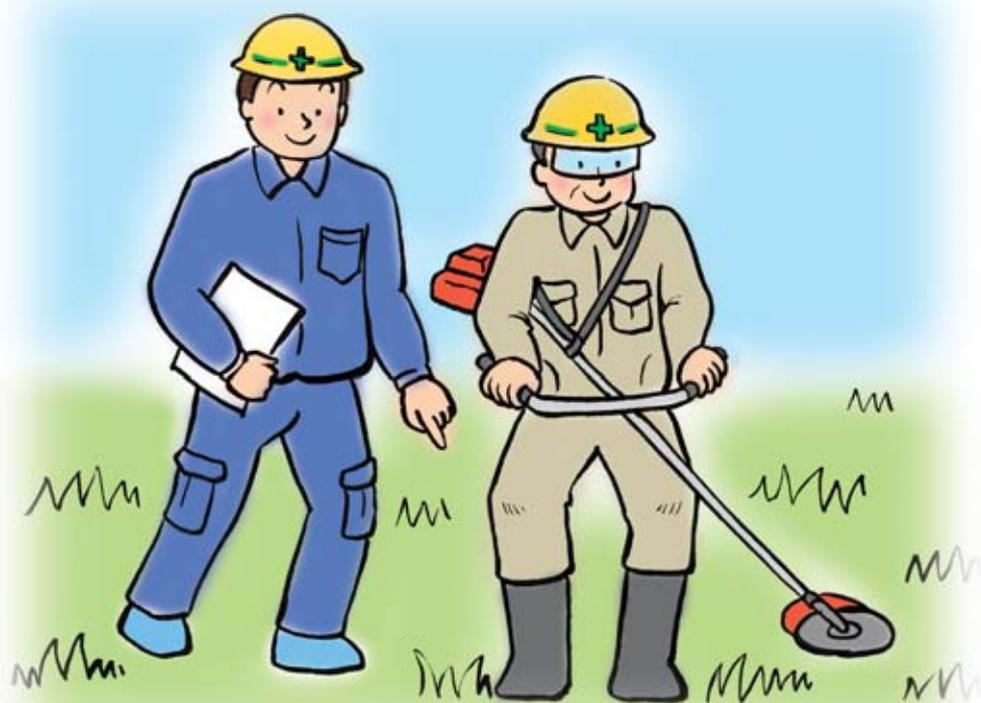
区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
傷害事故	19	15	19	18	19
就業中	14	10	14	10	12
就業又は 帰宅途上	5	5	5	8	7
賠償事故	19	16	12	12	14
合 計	38	31	31	30	33

- 平成27年度の事故件数は、傷害事故19件、賠償事故14件の合計33件で、過去5年間では、ほぼ横ばいの状況です。
- 傷害事故のうち、就業途上の事故では、自転車の利用による事故やつまずき・転倒などの身体能力の低下による事故が増えており、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。また、就

業中の事故においても、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、安全研修や安全管理マニュアルの徹底を通じて、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。

#### 【課題に対する方策】

- ・ 安全意識の浸透の徹底（家を出てから、家に帰るまで）
- ・ 安全就業に関する研修の実施
- ・ 技能・技術及び知識の向上
- ・ 健康管理の推進



### ③ 適正就業

#### 現状と課題

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、シルバー事業について業務内容に応じた契約の見直しや請負から派遣事業への切替えを進めるほか、シルバー事業に適合しない業務の就業中止など適正就業の推進に努めました。

また、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」が示されたことを受けて、発注者、会員及び事務局職員それぞれの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るところです。

- 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、会員や役職員に対する研修、発注者への説明を行うなど、様々な機会を通じて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ます。
- 「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ります。

#### 【課題に対する方策】

- ・「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づく適正な事業運営の確保
- ・就業機会の公平化等の徹底

## ④ 施設・会員を取り巻く環境等の整備

### 現状と課題

シルバー人材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ともに、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・主体的に活用できる環境であることも必要です。

さらに、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も必要です。

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。

○ 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指定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、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、安佐南分室及び駐車場2か所があります。

○ 会員活動の活性化を図るためには、会員の来訪や作業等の利便性を考慮した施設機能の充実を検討する必要があります。

事務所	指定区域
本部事務所	中区・東区・南区・西区
北支部事務所	安佐南区・安佐北区
安芸出張所	安芸区
佐伯出張所	佐伯区
湯来分室	佐伯区旧湯来町

○ 地域、行政や関係団体等との連携を図り、地域貢献のための取組を推進します。また、会員相互の交流を図り、センターの認知度やイメージの向上を目指すため、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ます。

【課題に対する方策】

- ・シルバー人材センターのイメージの転換
- ・地域や他団体等との連携
- ・会員相互の交流
- ・活動拠点・交流拠点としての環境整備



## ⑤ 経営及び事業運営の基盤整備

### 現状と課題

センターは「自主・自立、共働・共助」という理念のもと、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ための体制として、役員、事務局が設置されています。

#### 【会員・役職員の一体的取組み】

会員と役員、事務局（職員）が一体となって、相互理解のうえ、協働して事業展開することが重要です。

さらに、我が国の経済は回復基調にあるとはいえ、センター運営の財政基盤は厳しい状況が続いており、新たな分野の就業開拓や運営財源確保の取組を一層強化していく必要があります。

○ 平成28年9月に厚生労働省から示された「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ります。

○ シルバー事業のさらなる展開を図るため、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、会員の意思を反映するための仕組みの充実や会員組織の活性化などにより、センターにおける事業運営体制の充実強化を図る必要があります。

また、職員だけでなく、会員一人ひとりの技能・技術及び知識の向上を図り、就業を通じて社会や市民のニーズに適切に対応することで、「市民に親しまれ、お役に立てるセンター」を目指します。

○ 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取り組みます。

また、社会情勢や就業内容に応じた見積基準単価の設定に努め、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ります。

【課題に対する方策】

- ・ 理事会・専門部会等の充実
- ・ 会員、役員、職員の連携強化
- ・ 経営の視点での事業運営
- ・ 財源の確保



# 第4章 基本計画

## ① 会員の確保

### アクティブシニアを意識した入会促進 「親しまれ、信頼され、魅力あるシルバーを目指して」

- ・ シルバー人材センターの明るく・楽しいイメージ作りや認知度の向上
- ・ ボランティア活動や広島市関係イベント等の行事への参加
- ・ 入会に伴うインセンティブの検討
- ・ 会員登録の簡素化等の検討
- ・ 無料情報誌「はた楽」等の充実
- ・ 市民を対象とした講座等の開催
- ・ 全国シルバー人材センター事業協会が策定予定の「第二次会員100万人達成計画」（平成30年度～平成35年度）を参考

### 女性会員の積極的な確保

- ・ 子育て、介護など女性が得意とする分野の就業機会の創出
- ・ 「女性部会」の設置、女性対象の入会説明会の開催等の検討

### 普及啓発活動の取組

- ・ 会員一人ひとりが広告塔としての活動の展開
- ・ 会員一人ひとりが就業時等を活用し、口コミによるPR活動を実施
- ・ 会員による広報チラシのポスティング等の徹底
- ・ あらゆる広報機会・広報媒体でのPR活動の実施

### 会員の退会防止の取組

- ・ 就業機会の早期提供



- ・ 社会情勢・ニーズに応じた就業機会の創出
- ・ 就業配置のシステム化
- ・ 特別会員制度の創設の検討
- ・ 互助会活動の活性化

### 地域貢献活動の推進

- ・ 高齢者等の困りごとや地域生活の支えとなる個人宅等からの軽作業の拡大と推進

### 各種講習会・研修会の充実

- ・ 業務に必要な接遇マナーアップや技能・技術・知識の取得に関する講習会・研修会による会員一人ひとりの資質の向上

### 関係団体との連携

- ・ 行政、社会福祉協議会・老人クラブ等の団体、企業等との連携活動や協定締結
- ・ 高齢者の社会活動に関する窓口の確保（各団体相互にPR、相談や情報提供の実施）

## ② 就業の拡大

### 就業開拓の充実 新規事業の開拓

- ・ 会員一人ひとりによる口コミやPR活動による就業開拓の実施
- ・ 現状分析に基づく就業開拓の戦略策定と実行のためのシステムづくり
- ・ 組織的・計画的な発注者・企業訪問
- ・ 就業開拓での会員データベース（資格・技能等）の活用
- ・ 適切な事業目標の設定と進行管理の徹底
- ・ 介護予防・日常生活支援総合事業（新総合事業）、空き家・墓地の管理など社会の情勢に応じた就業の開拓

## 就業調整（マッチング）の推進

- ・ 就業調整（マッチング）のシステム化
- ・ 会員へホームページ等でのリアルタイムな情報の提供
- ・ ワークシェアリングの徹底

## シルバー人材センター・シルバー事業のイメージ転換

- ・ シルバー事業に対する従来のイメージを転換し、新たな分野（ホワイトカラー層を対象等）の事業の開拓・開発
- ・ 社会ニーズの高い業務に係る、技能・技術及び知識取得の講習・研修

## 労働者派遣事業の拡充

- ・ 労働者派遣に係るPR活動の実施
- ・ 労働者派遣事業拡充に伴う組織体制等の整備
- ・ 発注者に対する、適正就業に関する情報提供及び派遣事業への切替の推進

## 既存の発注者へのフォローアップ体制の充実

- ・ お客様満足度・社会ニーズの把握システムの構築
- ・ 定期的・重点的な企業訪問の実施
- ・ お客様満足度等に基づく事業検証及び新たな事業展開

## 独自事業の充実

- ・ 会員の技能等を最大限に活かした事業の開発
- ・ 既存の事業の効率的な運営・拡充を推進



## 関係団体との連携

- ・ 広島市、広島県、広島県シルバー人材センター連合会（以下、連合会）、他団体、地域、企業等と連携した事業の創出
- ・ 連合会、他シルバー人材センターと共催での事業実施
- ・ 関係団体等との協同事業の推進

## ③ 安全就業・安全管理

### 安全意識の浸透の徹底

- ・ 安全・適正就業部会による就業現場視察及び注意喚起
- ・ 「安全標語」や「ヒヤリハット体験記」等の募集による会員の安全意識向上

### 安全就業に関する研修の実施 技能・技術及び知識の向上

- ・ 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等に関する研修会等の実施による安全意識の醸成
- ・ 作業別安全就業基準の見直し（指差呼称の導入、安全確認手順等の整理）
- ・ 事故原因検証体制及び、会員への情報提供体制の整備
- ・ 安全就業ハンドブックの配布

### 健康管理の推進

- ・ 健康管理に関する記事の会報等への掲載
- ・ 食生活、栄養指導の実施



## ④ 適正就業

### 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づく適正な事業運営の確保

- ・ 「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、会員や役職員に対する研修、発注者への説明を行うなど、様々な機会を通じて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
- ・ 就業現場訪問等による適正就業の確保
- ・ チェックリスト（自主点検表）による適正就業の徹底

### 就業機会の公平化の徹底

- ・ 会員の就業の公平化と適正化を図り、多くの会員が幅広く就業できる体制づくり
- ・ 実勢価格や最低賃金を踏まえた見積基準単価の適正化

## ⑤ 施設・会員を取り巻く環境等の整備

### シルバー人材センターのイメージの転換

- ・ ボランティア活動や広島市関係イベント等の行事への参加
- ・ 無料情報誌「はた楽」等の充実
- ・ 市民を対象とした講座等の開催
- ・ 施設を利用したPR機能の充実

### 地域や他団体等との連携

- ・ 行政、社会福祉協議会・老人クラブ・介護関係の団体、企業等との連携活動や協定締結

## 会員相互の交流 活動拠点・交流拠点としての環境整備

- ・ 会員互助会の充実・活性化
- ・ 会員交流スペース等の活動環境の整備

## ⑥ 経営及び事業運営の基盤整備

### 理事会・専門部会等の充実

- ・ 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
- ・ 専門部会構成員の充実（理事、地域世話人、職群リーダー、一般会員から選出）及び部会の合同開催等による活性化
- ・ 事務局会議等への会員参加の促進
- ・ 地域世話人及び職群リーダーの育成のため、各種研修の実施

### 会員、役員、職員の連携強化

- ・ 連絡会議等の積極的な開催
- ・ 経験・知識を有する会員の事務局業務への参画の推進

### 経営の視点での事業運営

- ・ 適切な見積基準単価の検討
- ・ 適切な目標設定と進行管理の徹底

### 財源の確保

- ・ 関係機関等との連携による補助金対象事業の拡大
- ・ 就業開拓・新規事業創出による受注金額の拡大



## ⑦ 数値目標の設定

- 会員数、受注金額、就業率の基本計画数値目標を、次のとおりとします。

受注金額及び会員数は適正就業に向けた契約の見直しを着手した適正就業元年（平成25年）の実績を踏まえて設定

### 【第四次基本計画の最終（平成33年度末）目標値】

- ☆ 会員の確保…4,300人
- ☆ 受注金額（請負事業＋労働者派遣事業）…17億円
- ☆ 就業率…75%



## 行動計画 年次スケジュール



行動計画 年次スケジュール

区分	平成29年度 (1年目)	平成30年度 (2年目)	平成31年度 (3年目)	平成32年度 (4年目)	平成33年度 (5年目)
目標項目					
1 会員の確保					
アクティブシニアを意識した入会促進 「親しまれ、信頼され、魅力あるシルバーを目指して」					
認知度の向上	↑	↑	↑	↑	↑
イベント等の行事への参加	↑	↑	↑	↑	↑
入会に伴うインセンティブの検討	↑	↑	↑	↑	↑
無料情報誌等の充実	↑	↑	↑	↑	↑
女性会員の積極的な確保					
「女性部会」の実施の検討	↑	↑	↑	↑	↑
普及啓発活動の取組					
会員一人ひとりが広告塔としての活動の展開	↑	↑	↑	↑	↑
会員の退会防止の取組					
就業機会の早期提供	↑	↑	↑	↑	↑
地域貢献活動の推進					
個人宅等からの軽作業の拡大・推進	↑	↑	↑	↑	↑
各種講習会・研修会の充実					
講習会・研修会の実施	↑	↑	↑	↑	↑
関係団体との連携					
行政等との連携や協定締結	↑	↑	↑	↑	↑
高齢者の社会活動に関する窓口の確保	↑	↑	↑	↑	↑

2 就業の拡大																			
就業開拓の充実・新規事業の開拓																			
会員一人ひとりによる就業開拓の実施	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
組織的・計画的な発注者・企業訪問	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
就業開拓での会員データの活用	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
社会の情勢に応じた就業の開拓	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
就業調整（マッチング）の推進																			
会員へのリアルタイムな情報の提供	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
ワークシェアリングの徹底	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
シルバークンセンタースタッフ・シルバー事業のイメージの転換																			
新たな分野の事業の開拓・開発	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
社会ニーズの高い業務に係る研修会等の実施	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
労働者派遣事業の拡充																			
労働者派遣に係るPRの実施	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
労働者派遣事業拡充に伴う組織体制等の整備	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
既存の発注者へのフォローアップ体制の充実																			
お客様満足度等の把握システムの構築	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
独自事業の充実																			
会員の技能等を最大限に活かした事業の開発	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
関係団体との連携																			
他団体と連携した事業の創出	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→

→ 準備・試行期間      → 実施期間      → 継続実施期間

区分	平成 29 年度 (1 年目)	平成 30 年度 (2 年目)	平成 31 年度 (3 年目)	平成 32 年度 (4 年目)	平成 33 年度 (5 年目)
<b>3 安全就業・安全管理</b>					
<b>安全意識の浸透の徹底</b>					
安全・適正就業部会による就業現場視察					↑
「安全標語」等の募集による会員の安全意識向上					↑
<b>安全就業に関する研修の実施 技能・技術及び知識の向上</b>					
毎月の安全目標を設定					↑
研修会による安全意識の醸成					↑
作業別安全就業基準の見直し			.....	↑	↑
安全就業ハンドブック配付					↑
<b>健康管理の推進</b>					
健康管理に関する記事の掲載					↑
<b>4 適正就業</b>					
<b>「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に 基づく適正な事業運営の確保</b>					
就業現場訪問等による適正就業の確保					↑
チェックリストによる適正就業の徹底					↑
<b>就業機会の公平化の徹底</b>					
多くの会員が幅広く就業できる体制づくり					↑
見積基準単価の適正化	.....	↑	↑	↑	↑



## あ と が き

おかげさまで、広島市シルバー人材センターは、昭和56年6月に発足して以来、市民の皆さまをはじめ、民間企業、広島市や関係団体のご理解とご支援に支えられ、昨年で設立35年の節目を迎えることができました。これもひとえに、会員の皆さまの日頃からのシルバー事業に対するご理解とご尽力のたまものと、心から感謝申し上げます。

さて、この度、公益社団法人広島市シルバー人材センター第四次基本計画として、平成29年度から平成33年度までの5か年の中期計画を策定いたしました。

今回の計画を策定するにあたり、最初に考えましたことは、「会員の皆さんに分かりやすいこと、そして手に取って読みやすいこと」、そして、「第三次基本計画」の内容を継承しつつ、第三次基本計画を検証し修正を行うことにより新たな計画を策定することでした。

そのため、現在の理事だけでなく前任の理事や事務局の職員などに策定委員会の委員になっていただき、さらに、広島市からもシルバー事業関連課からオブザーバーとして参加いただきました。

昨今は、社会経済情勢の将来見通しが難しい時期でもありますことから、5か年の計画としております。最終年度の33年度には、本計画の検証を行い、第五次基本計画へつなげるものとししました。

最後に、この計画の策定にあたり、委員の皆さまのご協力に深く感謝いたしますとともに、本計画が、さらなる飛躍への原動力となることを心から願っております。

第四次基本計画策定委員会

委員長 柄 脇 常 雄

平成29年3月吉日

### 【第四次基本計画策定委員会】

(敬称 略)

委 員 長	柄 脇 常 雄 (理事)	
委 員	大 谷 諭 (理事)	熊 地 妃 和 子 (前理事)
	奥 田 勝 海 (理事)	小 清 水 宮 子 (元理事)
	増 田 保 (理事)	保 田 卓 己 (常務理事・事務局長)
	綿 谷 嘉 朗 (理事)	三 谷 信 利 (事務局次長)
	秋 本 隆 (前理事)	小 林 良 充 (管理係長)
オブザーバー	末 政 直 美 (広島市健康福祉局高齢福祉課長)	
	佐 々 木 昌 彦 (広島市経済観光局雇用推進課長)	



#### 第四次基本計画

発行日 平成 29 年 5 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

F A X (082) 223-8528

E -mail hirosima@sjc.ne.jp

デザイン 株式会社 きょうせい  
印刷