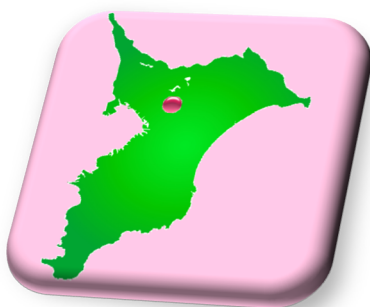


働く喜びと社会参加

X前期5か年計画

2019 - 2023



公益社団法人

四街道市シルバー人材センター

Yotsukaido City Silver Human Resources Center Association



目次

| | | |
|--------------------------|-----|----|
| ◆ 中長期計画概要 | ・・・ | 1 |
| ◆ 前期5か年計画の位置づけ | ・・・ | 2 |
| ◆ 前期5か年計画の目標値 | ・・・ | 2 |
| ◆ 前期5か年計画の推進にあたって | ・・・ | 2 |
| ◆ 前期5か年計画体系図 | ・・・ | 6 |
| ◆ 前中長期計画（平成21年度策定）の継承 | ・・・ | 10 |
| ◆ 組織（イメージ） | ・・・ | 10 |
| ◆ 基本目標1 元気に働く仲間づくり | ・・・ | 11 |
| 施策分野【会員の確保増強】 | ・・・ | 12 |
| 施策分野【就業機会の確保・提供】 | ・・・ | 16 |
| 施策分野【後継者の育成・確保】 | ・・・ | 20 |
| ◆ 基本目標2 安全・健康な職場づくり | ・・・ | 23 |
| 施策分野【安全・適正就業】 | ・・・ | 24 |
| 施策分野【健康管理と接遇技術】 | ・・・ | 28 |
| ◆ 基本目標3 取り組みを支えるための基盤づくり | ・・・ | 33 |
| 施策分野【組織体制の強化】 | ・・・ | 34 |
| 施策分野【存在の確立と定着】 | ・・・ | 38 |
| 施策分野【財源と活動拠点の確保】 | ・・・ | 42 |
| 施策分野【事務局体制】 | ・・・ | 50 |
| ◆ 資料編 | | |

目標とするセンターの未来像

“「だれもが健康でいきいき暮らせるまち」づくりの一翼を担う組織”

基本目標1 元気に働く仲間づくり

【会員の確保・増強に関する分野】

基本理念と事業目的の啓発、生きがい就業の推進、入会説明会の充実、就業機会の確保・拡充、地域に密着した就業機会の開拓、地域班活動・ボランティア活動の強化・推進、親睦会との連携による相互扶助、休耕地等村おこし同好会への重点協力など

基本目標2 安全・健康な職場づくり

【安全・適正就業に関する分野】

安全就業対策、適正就業の推進、既存受注の見直し、派遣事業の拡充、講習会・研修会の充実など

基本目標3 取り組みを支えるための基盤づくり

【組織体制・運営基盤の強化に関する分野】

会費・事務費率の見直し、補助金の確保、各種会議・委員会の活性化、活動拠点等の施設整備・維持、事務局体制の強化など



1. 前期5か年計画の位置づけ

前期5か年計画は、中長期計画で示した将来像、「だれもが健康でいきいき暮らせるまちづくりの一翼を担う組織」を実現するため、基本目標、施策分野ごとに具体的な取り組みを体系的に定めるものです。

この前期5か年計画は、中長期計画の計画期間である10か年のうち、当初の5か年を対象とする前期の計画で、平成31年度（2019年度）を初年度とし、平成35年度（2023年度）を目標年度とします。

2. 前期5か年計画の目標値

目標年度である平成30年度末の会員数、派遣事業を除く受注件数・契約金額・就業延人数を、以下のように設定します。

| 年 度 | 会員数 | 受注件数 (派遣を除く) | 契約金額 (派遣を除く) | 就業延人数 |
|-------------------|------|-----------------|-----------------|----------|
| 平成35年度 (2023年) | 740人 | 4,350件 | 267,700千円 | 65,250人日 |

3. 前期5か年計画の推進にあたって

中長期計画に掲げる将来像の実現に向け、前期5か年計画を効果的かつ着実に推進するため、次の取組方針に基づき、計画を推進していくものとします。

【取組方針】

(1) 前期5か年計画の推進に向けた基本的な考え方

公益社団法人四街道市シルバー人材センター（以下、「センター」という。）は、自主・自立・共働・共助という基本理念のもと、会員である高年齢者の自主的な活動を通じて、広く地域社会の高年齢者の就業ニーズに対応する仕事の創出等、高年齢者の就業についての条件整備に努めながら、併せて活力ある地域社会づくりに貢献するなど、生きがいや健康づくりを支援する高度の「公共的、公益的」性格を有する団体です。

その基本理念と社会的役割を将来にわたって堅持し、会員の参画による自主的な運営と、安全・適正就業の強化を図るとともに、高年齢者が長年培った知識・経験・技能を活かし、就業等を通じて高年齢者が主体的に活動できる体制づくりに尽力するとともに、活力ある地域社会づくりに寄与すること、地域住民により信頼かつ地域で望まれる必須のセンターであることを目標とし、事業運営に努めてまいりました。

本計画における各施策をより効果的に推進していくためには、役職員のみならず会員

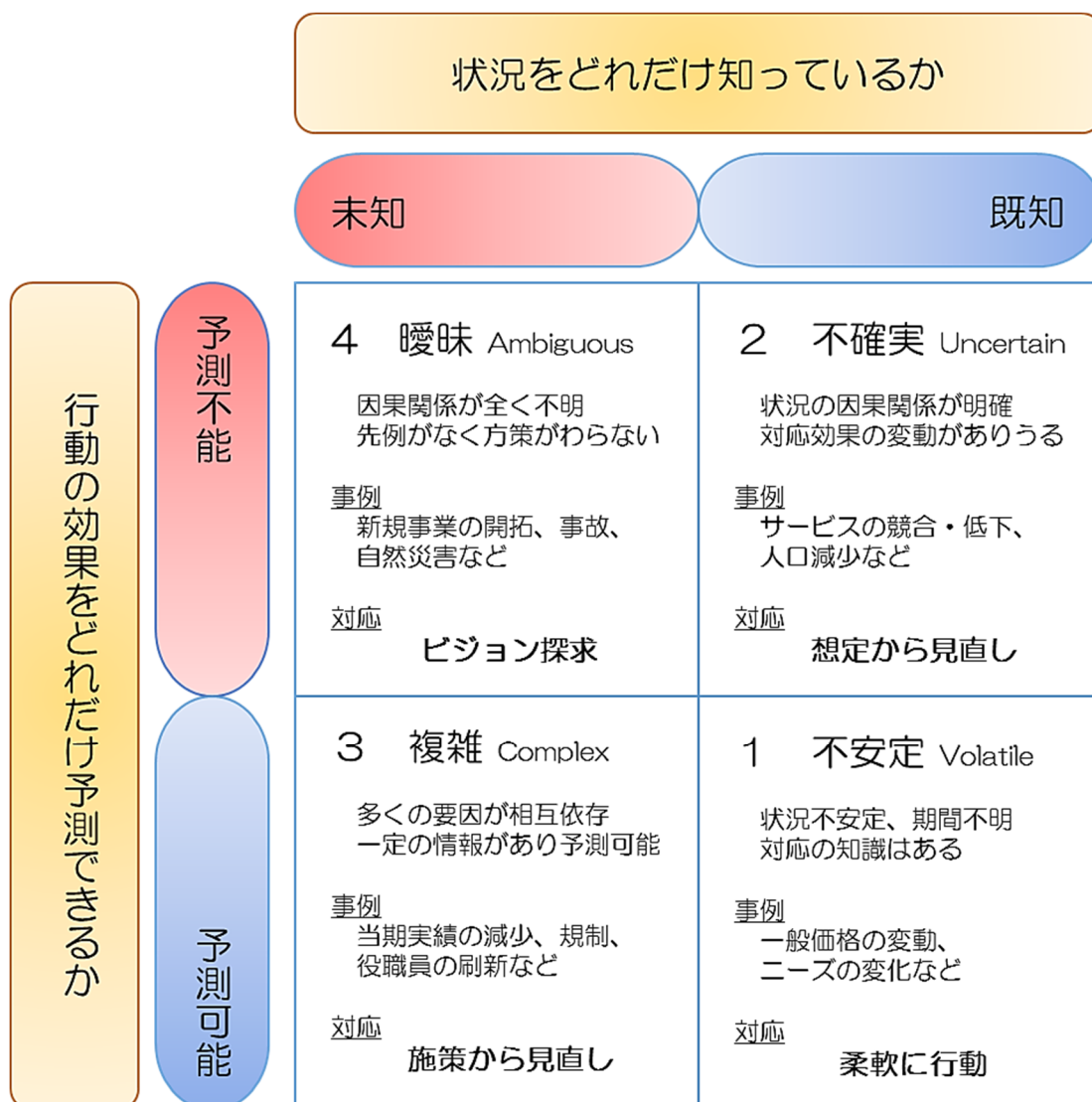
一人ひとりの取り組みと、理事会・委員会・地域班・職群班・会員親睦会・事務局等、各機関の相互の連携や協力による体制づくりが必要です。

そのため本計画では、前中長期計画（平成21年度策定）で指針とした、「会員力の活用」を継承しつつ、各機関がその役割を果たしていくことで、「だれもが健康でいきいき暮らせるまちづくりの一翼を担う組織」づくりを進めていきます。

（2）状況変化への対応と柔軟性の確保

社会情勢や地域社会の状況、高齢者や発注者のニーズ等、基本目標の達成にあたり影響する要因は絶えず変化しております。これらに対し、都度の対応と柔軟性が必要となります。そのため、VUCAフレームワークにより問題を整理し、D-OODAループにより状況を見ながら将来を予測し、それに基づいて今後の行動を決定して実行することを基本的な行動とし、基本目標の達成を目指します。

§ VUCAフレームワーク - VUCA Framework - §



レベル0：安定 Stable
状況が安定して変化がない状態。

レベル5：無秩序 Disorder
混沌として混乱した無秩序な状態。
事例) 戦争など

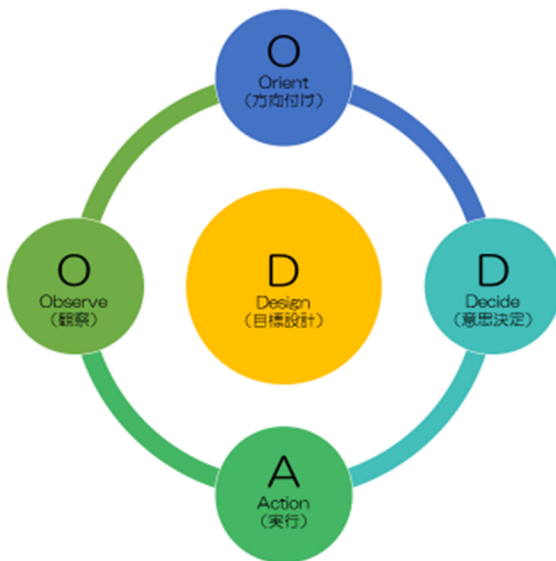
レベル1：不安定 Volatile
状況が不安定・期間不明、しかし対応の知識はある。
事例) 最低賃金の見直し、高年齢者や発注者のニーズ変化など

レベル2：不確実 Uncertain
状況の因果関係が明確で、対応効果の変動がありうる。
事例) 人口減少、作業の完成度の低下、サービスの競合など

レベル3：複雑 Complex
多くの要因が相互依存関係にあり、一定の情報があり予測可能。
事例) 法令の改正、実績の減少、役職員の刷新など

レベル4：曖昧模糊 Ambiguous
因果関係が全く不明で、先例がなく方策がわからない。
事例) 新規事業の立ち上げ、事故、自然災害など

§ D-OODAループ - D-OODA Loop - §



D：目標設計 Design
変化に柔軟に対応するからこそ、前提の大筋となる目標設計を明確にし、最終的に何を指すのかという軸を定め、変化に対応していながらも、根底ではぶれない行動を起こせるようにします。

O：観察 Observe
周囲の状況を観察します。
統計資料やアンケート調査などにより分析するなどして、できる限りの確に把握します。

O：方向付け Orient
「O：観察」で分析した結果を踏まえ、施策の方向性を定めます。

D：意思決定 Decide
「O：方向付け」で定めた方向性や施策を実行レベルまで落とし込み、次にとるべき行動が定まれば、意思決定を行います。

A：実行 Action
行動を実行します。実行中、状況が変化したと思ったら、「O：観察」に戻って現況を把握します。

4. 前期5か年計画体系図

目標とするセンターの未来像

“「だれもが健康でいきいき暮らせるまち」づくりの一翼を担う組織”

基本目標 1 元気に働く仲間づくり

施策分野【会員の確保・増強】

施策 1 新入会員の確保・増強

- (1) シルバー人材センター事業の啓発
- (2) 会員による勧誘活動の推進
- (3) 入会説明会の充実
- (4) Web サイトの充実
- (5) 市等関係機関との連携
- (6) 会費制度（入会金）の改善
- (7) ITを活用した入会方法の整備
- (8) その他新入会員の確保・増強に関する実行計画等の立案・実施

施策 2 退会会員の抑制

- (1) 未就業会員の解消
- (2) 会員制度の改善
- (3) 地域班・職群班活動の活性化
- (4) 会員親睦会との連携強化と支援
- (5) ボランティア活動等、社会参加活動の推進
- (6) その他退会会員の抑制に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【就業機会の確保・提供】

施策 3 就業機会の確保・拡充

- (1) 一般労働者派遣事業等の推進
- (2) 四街道市介護予防・日常生活支援総合事業の推進
- (3) 地域に密着した就業機会の創出
- (4) 請負基準単価（配分金）の標準化
- (5) 広域的な受注体制の整備
- (6) ITを活用した受注体制の整備
- (7) その他就業機会の確保・拡充に関する実行計画等の立案・実施

施策 4 就業機会の提供体制の充実

- (1) 就業情報の提供方法の整備
- (2) 公平な提供体制の整備
- (3) 即応体制の整備
- (4) ITを活用した提供体制の整備
- (5) その他就業機会の提供体制の充実に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【後継者の育成・確保】

施策5 講習会・研修会等の充実

- (1) サービスと技術の向上
- (2) 技術・技能の伝承
- (3) その他後継者の育成・確保に関する実行計画等の立案・実施

基本目標2 安全・健康な職場づくり

施策分野【安全・適正就業】

施策6 安全就業対策の強化

- (1) 安全意識の高揚
- (2) 事故防止能力の向上
- (3) 交通事故防止
- (4) 高齢化による事故の防止
- (5) その他事故防止と安全の確保に関する実行計画等の立案・実施

施策7 適正就業の推進

- (1) 適正受注の強化
- (2) 受注体制の整備・改善
- (3) 長期就業の是正
- (4) 市場に配慮した受注の推進
- (5) その他適正就業に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【健康管理と接遇技術】

施策8 健康維持対策の推進

- (1) 健康管理意識の高揚
- (2) 健康状態の把握
- (3) 健康診断の奨励
- (4) 健康維持に関する情報提供
- (5) その他健康維持に関する実行計画等の立案・実施

施策9 接遇技術の向上

- (1) 接遇意識の高揚
- (2) 接遇技術の向上
- (3) その他接遇対応に関する実行計画等の立案・実施

基本目標3 取り組みを支えるための基盤づくり

施策分野【組織体制の強化】

施策10 事業理念・目的の浸透

- (1) シルバー人材センター事業の理念・目的の浸透強化
- (2) 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った事業運営の推進
- (3) 会員研修会等の開催
- (4) コンプライアンスの体制強化
- (5) その他事業理念・目的の啓発に関する実行計画等の立案・実施

施策11 運営体制の強化

- (1) 理事会の活性化推進
- (2) 各種委員会・会議の活性化推進
- (3) 地域班の事業運営への参画
- (4) 会員力の活用
- (5) その他運営体制の強化に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【存在の確立と定着】

施策12 協定等、協力体制の推進

- (1) 「四街道市高齢者見守り活動に関する協定」の推進
- (2) 「四街道市空家等の適正な管理の推進に関する協定」の推進
- (3) 「高齢者交通安全・防犯に関する覚書」による活動の推進
- (4) 「地域包括ケアシステム」の構築への協力
- (5) その他地域における協定等に関する実行計画等の立案・実施

施策13 地域社会との連携強化

- (1) シルバーフェスタ（仮称）等の開催
- (2) 会員の知識・技能を活用した地域貢献活動の創出
- (3) 市内で活動する各種団体との連携強化
- (4) 民間事業者と競合する受注の調整
- (5) その他地域との連携等に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【財源と活動拠点の確保】

| | | |
|--|--|---|
| <p>施策 14 補助金の確保</p> | | <p>施策 15 自主財源の確保</p> |
| <p>(1) 連合交付金 (国補助金) (2) 市補助金</p> | | <p>(1) 年会費 (2) 配分金 (3) 事務費</p> |
| <p>施策 16 新たな財源の創出</p> | | <p>施策 17 活動拠点等の確保と活用</p> |
| <p>(1) グリーンリサイクル事業の展開 (2) 独自事業の創出 (3) アンテナショップの開設 (4) 賛助会員制度 (5) その他財源の創出に関する実行計画等の立案・実施</p> | | <p>(1) 活動拠点の確保と維持 (2) 活動拠点の有効利用 (3) 地域窓口の設置 (4) 各施設の維持・管理 (5) その他活動拠点等の確保・活用に関する実行計画等の立案・実施</p> |

施策分野【事務局体制】

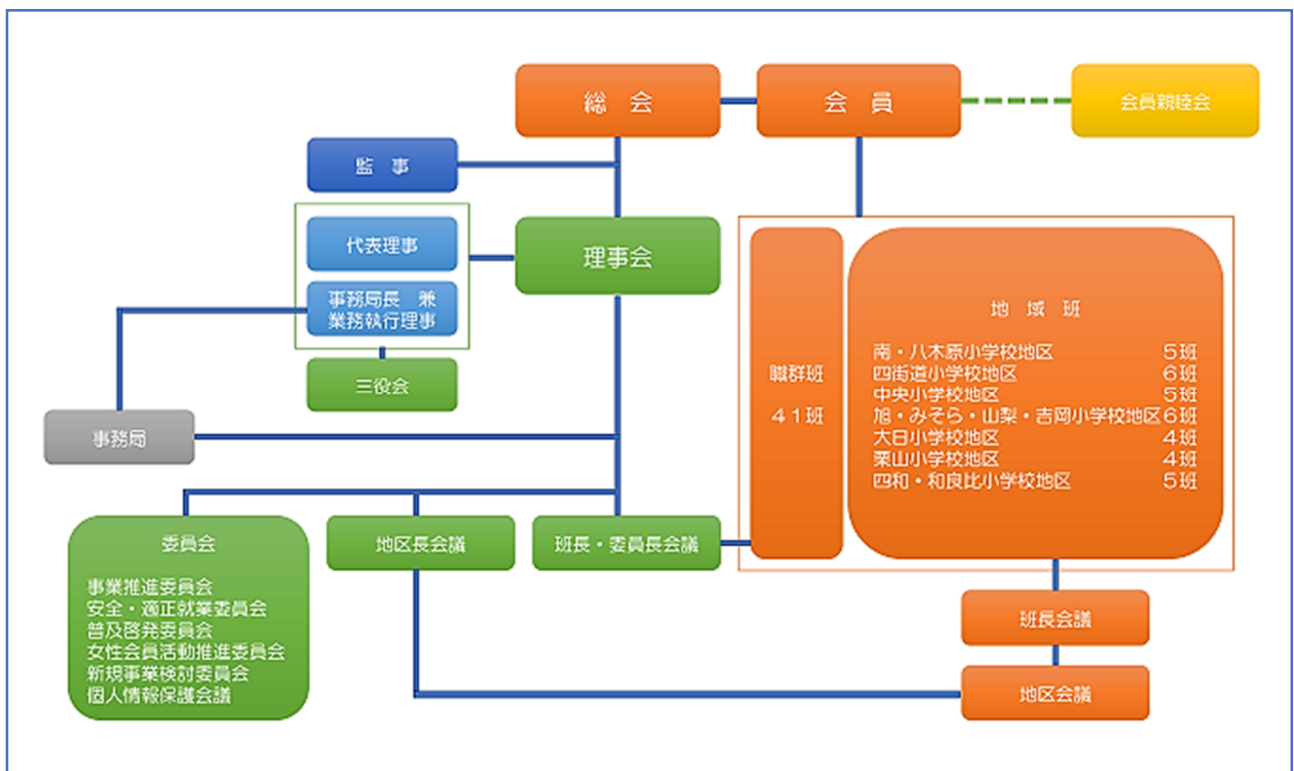
| | | |
|--|--|---|
| <p>施策 18 体制の整備</p> | | <p>施策 19 サービスの向上</p> |
| <p>(1) 職員の確保と適正配置 (2) 事務処理の軽減と簡素合理化 (3) 処遇の改善 (4) その他事務局体制の整備に関する実行計画等の立案・実施</p> | | <p>(1) 知識・能力の向上 (2) 組織運営を支える職員の育成 (3) 理事会との連携強化 (4) その他サービスの向上に関する実行計画等の立案・実施</p> |
| <p>施策 20 後継者の育成と保持</p> | | |
| <p>(1) 後継者の育成と保持</p> | | |

5. 前中長期計画(平成21年度策定)の継承

平成21年度に策定した中長期計画(平成21年度ー平成30年度)は、その最終年度となる、平成30年度の終結を以って進捗状況、達成状況等を取りまとめた後、同中長期計画、第1次五ヶ年計画とその中間報告、第2次五ヶ年計画とあわせて評価・検証し、本計画の礎として逐次継承または反映させることといたします。

| 第2次五ヶ年計画(平成26年度ー平成30年度) | | |
|-------------------------|-----------|-------|
| 基本目標 | | |
| 会員数 | 契約金額 | 就業率 |
| 700人 | 234,031千円 | 95.0% |

6. 組織(イメージ)



基本目標 1

元気に働く仲間づくり

施策分野【会員の確保・増強】

施策 1 新入会員の確保・増強

現況と課題

- 会員数は、平成23年度末（平成24年1月末）をピークに大幅に減少し、その後概ね横ばい傾向となっており、60歳以上人口の増加による影響は見られません。（図1-1）
 - 入会者数と退会者数は、いずれも減少傾向にあることから、会員数の減少・横ばい傾向は、入会者の減少が大きく影響していると考えられます。（図1-2）
 - 「高年齢者雇用措置」（定年制の廃止・定年の延長・継続雇用制度の導入等）の伸展が入会者数の減少に影響していると考えられます。（資料編：図1-3）
- さらに、労働力人口が減少傾向にあるなか（資料編：図1-4）、完全失業率も減少している（資料編：図1-5）ことから、高年齢者の就業（就労）機会が増加していると推測され、これらも入会者数の減少に影響していると考えられます。

図1-1 会員数と60歳以上人口の推移

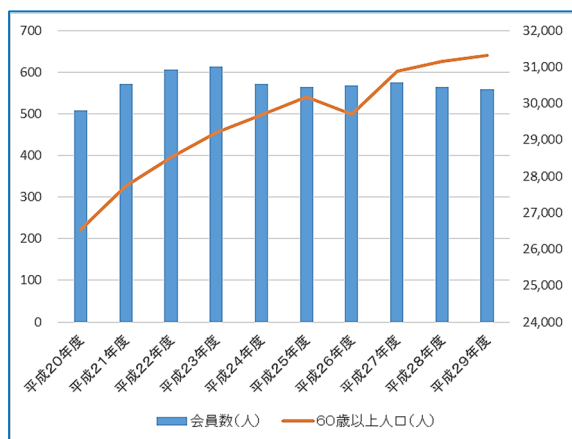
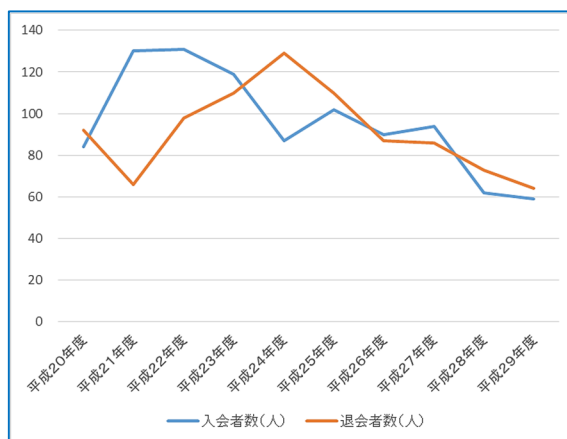


図1-2 入会者数と退会者数の推移



基本方針

- 会員の確保・増強は、センターの存続そのものに関わる重要な課題であると捉え、「第2次会員100万人達成計画」を踏まえ、総合的に推進します。

具体的な取り組み

- (1) シルバー人材センター事業の啓発
就業以外のニーズを持つ高齢者の入会促進など、新たなアプローチを模索しつつ、基本理念（事業理念）の浸透を図ります。
- (2) 会員による勧誘活動の推進
会員の自主性・自発性を尊重しつつ、「口コミ活動」等『会員力』を活用した勧誘活動を推進するための施策を展開します。
- (3) 入会説明会の充実
セミナー班（会員）による実施を継続し、仲間意識の醸成を図るとともに、内容及び運営の改善に努め、入会説明会の充実と効果的な開催を推進します。
- (4) Webサイトの充実
今後更なる啓発効果が期待できるため、内容の充実を図ります。
- (5) 市等関係機関との連携
行政・ハローワーク等の関係諸機関との連携による啓発活動は、認知度を上げる効果が大いことから、更なる連携強化を図ります。
- (6) 会費制度（入会金）の改善
定額となっている入会金に関し、公平性を検証し改善を検討します。
- (7) ITを活用した入会方法の整備
日々進化する Information Technology を活用した入会方法を検討します。
- (8) その他新入会員の確保・増強に関する実行計画等の立案・実施
会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【会員の確保・増強】

施策 2 退会会員の抑制

現況と課題

- 退会者のほとんどが、何らかの理由で未就業であることから、未就業会員の解消が重要な課題となっております。
- 病気やその治療を理由とした退会など、健康や加齢に起因するものが多いものの、就職や希望する仕事がないなど、就業機会の提供に関する理由によるものも見られます。(図2-1)
- 入会の動機から、生きがいや社会参加、健康の維持や増進を考えて入会する傾向があり、就業すること以外の理由で登録している会員もおります。(図2-2)
- 就業に復帰することを目標にして傷病の治療に臨んでいる、会員登録をしているということが生きがいになっているという会員もいるため、そういった方々が登録していただける環境づくりを検討する必要があります。

図 2-1 平成 29 年度退会理由

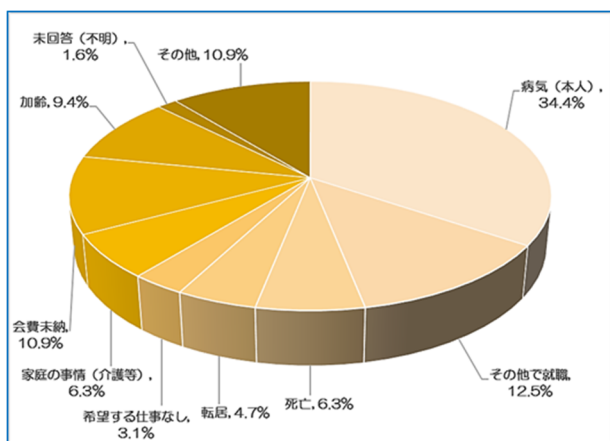
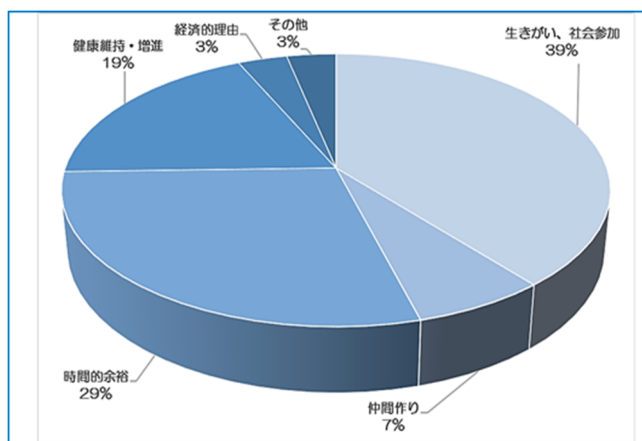


図 2-2 平成 29 年度入会動機



基本方針

- 多様な就業機会の確保に努めるほか、就業以外の社会参加の機会を創出するなど、魅力あるシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 未就業会員の解消

分かち合い就業を推進し就業機会の確保を図り、就業相談の開設等により、会員の希望業種の見直しや変更を促すとともに、希望業種にとらわれない柔軟な就業機会の提供に努め、未就業会員の解消を進めていきます。

(2) 会員制度の改善

就業以外の希望をもった方の会員登録や、会員相互の助け合いによる就業機会の創出を視野に入れた会員制度、賛助会員や特別会員の制度の運用など、会員制度の改善を図り、「担い手」から「受け手」となった会員も、継続して登録できる体制の整備を検討します。

(3) 地域班・職群班活動の活性化

地域との連携及び会員相互の連携と共助により、会員間のコミュニケーションを重視し、疎外感や孤独感の解消を図るとともに、会員相互の連帯意識の高揚に努めます。

(4) 会員親睦会との連携強化と支援

表彰・慶弔見舞制度のほか、親睦旅行や同好会など互助・親睦活動を行う会員親睦会との連携を強化し、その活動を側面から支援することにより、就業以外の魅力創出に努めます。

(5) ボランティア活動、社会参加活動の推進

ボランティア活動をはじめとする社会参加活動を推進し、地域の人々に愛され、地域に深く根差した存在となることを目指します。

(6) その他退会会員の抑制に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【就業機会の確保・提供】

施策 3 就業機会の確保・拡充

現況と課題

- 受注件数は、概ね順調に推移している（図3-1）ものの、個人・家庭からの発注が約90%（図3-2）を占めています。そのため、技能職群（植木剪定や表内装作業など）や一般作業群（除草作業など）、サービス群（家事援助サービスなど）が中心となり、事務・管理系の職種は非常に少ない状態です。
- 発注者のニーズと会員の就業ニーズには差異があり、受注の多い職種については、就業会員が不足しており、双方のニーズに答えきれておりません。
- 高齢者の居る世帯における「ひとり暮らし世帯」や「高齢者夫婦世帯」は、増加することが予測されており、生活支援や家事援助などの生活サポート関連の受注は増加すると考えられることから、それらの受注体制を強化する必要があります。
- 新たな職種の創出もさることながら、隣接区域を含む発注者のニーズに答えられる体制づくりをする必要があります。

図 3-1 受注件数の推移

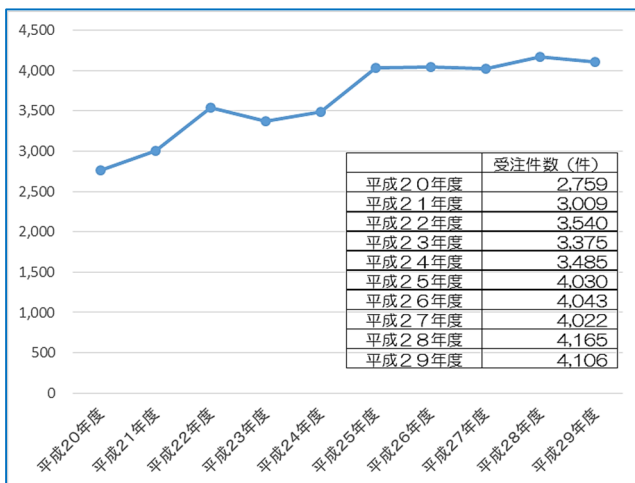
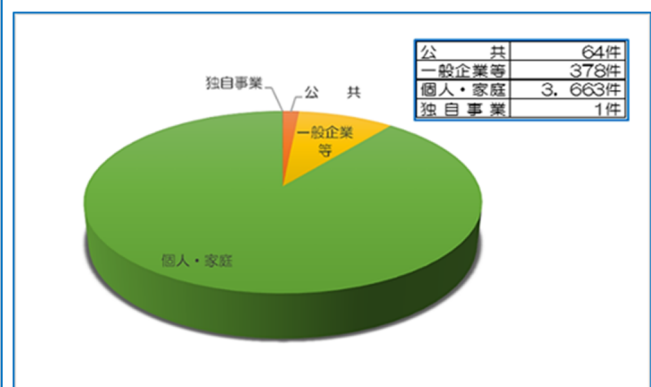


図 3-2 平成29年度における

受注件数から見た発注者の割合



基本方針

- 発注者のニーズと会員の就業ニーズにバランスよく対応できる体制づくりに努め、地域の期待に応えられるシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 一般労働者派遣事業等の推進

コンプライアンスと適正就業の励行、人手不足分野の対応のため、公益社団法人千葉県シルバー人材センター連合会と連携し、一般労働者派遣事業の更なる推進と職業紹介事業の伸展を図り、発注者のニーズと会員の就業ニーズに幅広く対応できる環境の整備に努めます。

(2) 四街道市介護予防・日常生活支援総合事業の推進

四街道市介護予防・日常生活支援総合事業の実績向上に努め、積極的に介護予防に取り組むとともに、住み慣れた地域で尊厳のある生活を可能な限り継続できるよう支援し、地域包括ケア体制の整備充実に寄与します。

(3) 地域に密着した就業機会の創出

地域に密着した仕事を強く意識した就業機会の創出に努め、地域における信頼と信用の確立を目指します。

(4) 請負基準単価（配分金）の標準化

請負基準単価（配分金）の適正化に取り組むとともに、契約金額の標準化を図り、発注者が安心して仕事を依頼できるよう、より明確な料金体制の整備に努めます。

(5) 広域的な受注体制の整備

近隣のシルバー人材センターや市内業者と連携・協力し、市外や隣接区域からの発注にも応えることのできる体制づくりに努めます。

(6) ITを活用した受注体制の整備

日々進化する Information Technology を活用した受注体制を検討します。

(7) その他就業機会の確保・拡充に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【就業機会の確保・提供】

施策 4 就業機会の提供体制の充実

現況と課題

- 就業状況の目安のひとつである就業率は、全国平均を上回り、概ね県の平均で推移しています。(図4-1)
- 発注者のニーズと会員の就業ニーズの差異から、第1希望の職群(仕事)に就業できるとは限らない状況にあり、会員が不足している職群など第1希望以外の職群に就業しなければ就業の機会を得られ難い状況になっています。(図4-2)
- 発注者はリピーターが多くを占めており、同一会員での履行を希望する傾向が強いいため、就業の場の提供に偏りが生じ易く、また、解消が難しくなっています。施策3と同様に発注者と会員、双方のニーズに答えきれておりません。
- 仕事の内容や時季によって、受注から履行までに期間を要することが増えており、即応体制を整えていく必要があります。

図4-1 国庫補助団体における就業率の推移(%)

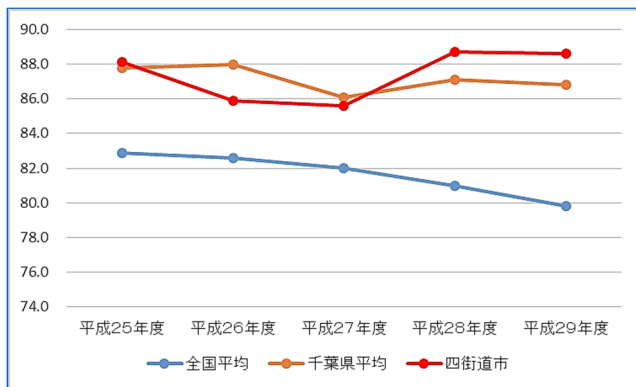
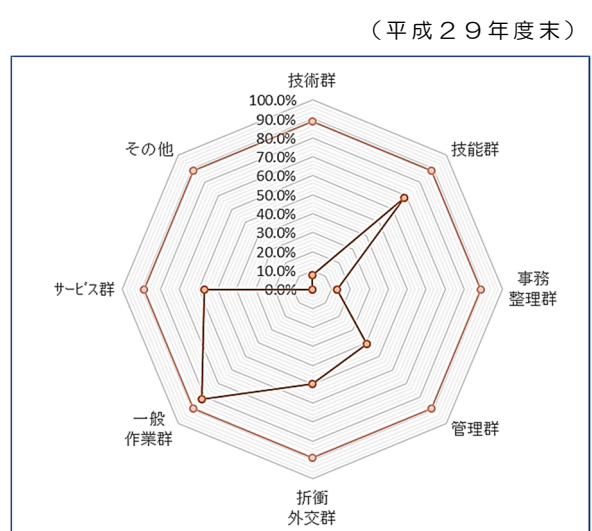


図4-2 第1希望職群における就業率(%)



基本方針

- 分かち合い就業や複数就業の推進を図るとともに、多様な就業情報の提供方法を整備することに努め、多くの会員が元気に働くシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 就業情報の提供方法の整備

就業機会に関する情報を可能な限り全会員に周知するよう努めるほか、様々な手法を効果的に活用し、適格な会員に就業の機会を提供できるよう、体制の整備を図ります。

(2) 公平な提供体制の整備

「公平」は「平等」とは異なる意味を持つことを認識し、できる限り会員の希望と能力に応じた「公平な就業機会の提供」を心がけ、「適材適所」という意味での公平性を確保できるような提供体制の整備に努めます。

(3) 即応体制の整備

受注後は、発注者を待たせることなく、これを迅速かつ的確に履行するため、提供体制の改善に努めるとともに、会員の経歴・有する技能・希望する仕事の内容等を十分把握し、それらの情報を会員・職群班・地域班・事務局等の各機関で共有できる体制の改善にも努め、即応体制の確立を図ります。

(4) ITを活用した提供体制の整備

日々進化する Information Technology を活用した提供体制を検討します。

(5) その他就業機会の提供体制の充実に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

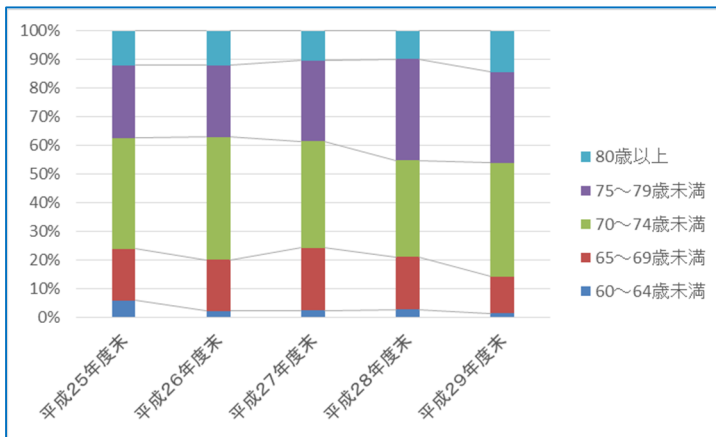
施策分野【後継者の育成・確保】

施策 5 講習会・研修会等の充実

現況と課題

- ・ 受注することのできる職群（職種）は、依頼や相談を受けた時点で登録している会員に依存するため、継続性に欠けやすくなる傾向があります。
- ・ 69歳未満の若い世代が減少傾向にあり、特に技能職群（植木剪定や表内装作業など）のような技術や技能を要する職種においては、将来的に後継者の不足が懸念されます。（図5-1）
- ・ 会員の能力や資質等の差は、提供するサービスに影響を与えることから、結果、発注者に不満感や不足感等を生じさせる可能性があるため、サービスの標準化が必要と考えられます。
- ・ 講習会や研修会は、講師の確保のほか、開催にあたり場所や費用が必要となるため、内容の充実はもとより、それらを将来的に確保していく必要があります。

図5-1 技能群における年齢構成の推移



電気班の勉強会



基本方針

- 会員の持つ技能や技術の伝承は、就業会員の育成や後継者の確保に限らず、会員以外の方々にも公開し、地域に貢献するシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) サービスと技術の向上

発注者のニーズに応えるため、就業会員のサービスと技術の向上に努めるとともに、継続性の確保、サービスの標準化を目指します。

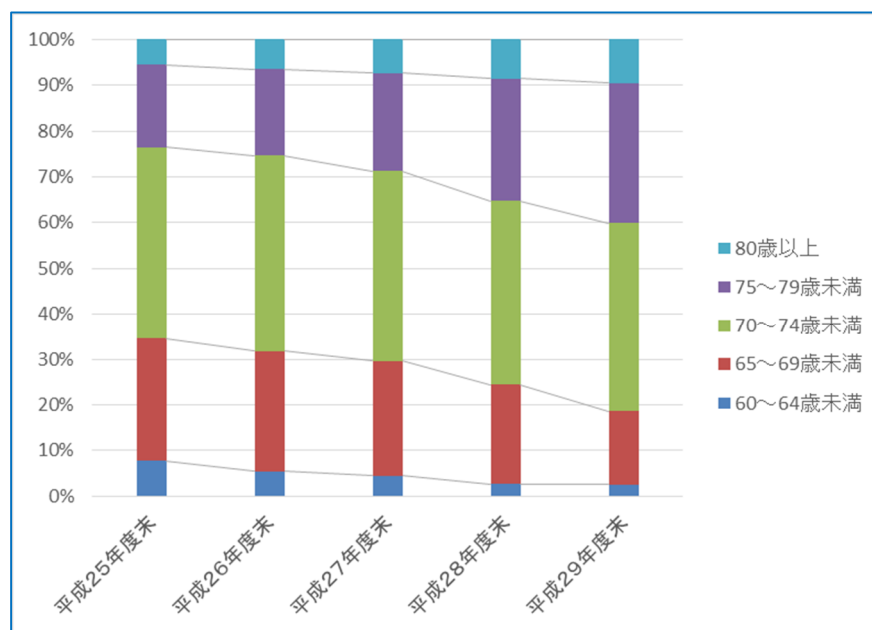
(2) 技術・技能の伝承

各種講習会・研修会等を開催し、会員のみならず地域に公開することによって、会員の持つ技術・技能の伝承を図り、後継者を育成するとともに、地域への貢献に努めます。

(3) その他後継者の育成・確保に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

図5-2 各年度末登録会員における年齢構成の推移



「たとえ労働能力が貧弱になり低下してしまった高齢者であっても、高齢者は高齢者なりに自分に残された、或いは古臭くなったエネルギーや技能をできるだけ活用し、またそれが活かされる場所を与えられながら、ささやかでも自分の仕事を社会に対して提供することによって、そのパイプを通して、はじめて彼は自分という一人の人間が広い社会にともかくも結びついているのだという意識を持つのであり、この意識があることがやはり個人を社会と結びつけている基本の紐帯です」

（大河内一男「高齢化社会に生きる」より）

基本目標 2

安全・健康な職場づくり

施策分野【安全・適正就業】

施策6 安全就業対策の強化

現況と課題

- ・ 傷害事故における重篤な事故の発生は抑えられているものの、ほぼ毎年発生しており、賠償責任事故にいたっては、毎年発生しています。(図6-1)
- ・ 会員とセンター(発注者)の間に雇用関係がないため、会員個人の自主性や積極性に頼るところが大きく、厳格な安全就業対策の実行は難しくなっております。
- ・ 加齢による安全意識の低下等が原因となる事故の増加が懸念されます。
- ・ 安全・適正就業担当理事、安全・適正就業委員会、安全・適正就業推進員を設置し、巡回パトロールや安全・適正就業研修会、新入会員安全・適正就業研修会の他、四街道警察署の協力による交通安全講習会等を開催し、会員の安全意識高揚に努めております。

図6-1 事故件数(保険適用)の推移

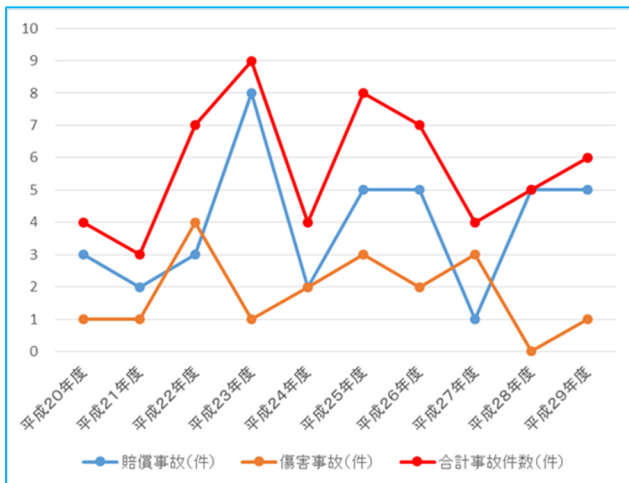


図6-2 度数率・強度率の推移



基本方針

- 安全就業は、会員の身を護ることのみならず、地域における信頼に関わるものと捉え、地域から信頼される、安全・安心なシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 安全意識の高揚

安全・適正就業担当理事、安全・適正就業委員会等が中心となり、シルバー人材センターにおける重要な事業のひとつとして、巡回パトロールや独自スローガンの設置、文書等による情報提供など、あらゆる機会を利用して、安全意識の高揚を図ります。

(2) 事故防止能力の向上

安全就業に関する講習会の開催、職群班による勉強会など、会員の事故防止能力の向上に努めます。

(3) 交通事故防止

四街道市役所、四街道警察署等関係諸機関の協力をいただき、交通安全講習会を開催するなど、就業の途上や就業中のみならず、日常生活においても交通事故を防止できるよう努めます。

(4) 高齢化による事故の防止

加齢による身体機能の低下や心の変化について啓発するほか、受注内容の見直しも視野に入れ、高齢化による事故の防止に努めます。

(5) その他事故防止と安全の確保に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

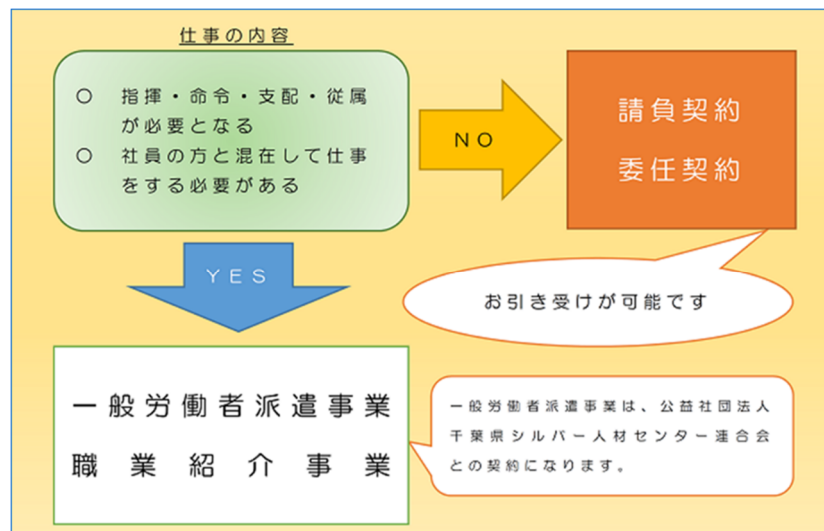
施策分野【安全・適正就業】

施策7 適正就業の推進

現況と課題

- ・ 適正就業とは、シルバー人材センター事業の理念である「自主・自立、共働・共助」のもとに、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第42条に定められた業務を、適正に遂行していくことですが、会員の就業ニーズや発注者のニーズが多様化し、それに合わせるように、取り扱える業務もその範囲を拡充してまいりました。
- ・ 一部のシルバー人材センターでは、請負として会員に提供した就業について、実際には、発注者から指揮命令を受け、実態として労働者派遣の状態となっているなどの理由により、都道府県労働局の是正指導をうけるケースが発生しています。
- ・ 就業会員が適正な就業であるか否かを判断しなければならない場合もありますが、会員の理解度に個人差があり、標準化する必要性が考えられます。
- ・ 特に人手不足分野における発注者は、費用を優先する傾向があるため、発注者への啓発を推進し、シルバー人材センター事業への理解を深めていただく必要が考えられます。

図7-1 シルバー人材センターで扱える仕事



基本方針

- 働く高年齢者の適正な就業の確保を推進する、健全なシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 適正受注の強化

コンプライアンスをより強く意識するとともに、登録会員の年齢層や技術、技能、身体能力にあわせた就業の確保に努めます。

(2) 受注体制の整備・改善

さらなる受注体制の整備・改善に努め、適正判断と受注処理が正確に、円滑に行えるよう努めます。

(3) 長期就業の是正

「公共受託事業管理業務就業基準」及び「公共受託事業管理業務就業基準実施要領」を見直すとともに、新たな規程設置を視野に入れ検討し、さらなる長期就業の是正に努め、ワークシェアリングを推進します。

(4) 市場に配慮した受注の推進

地域で類似の業務を行う事業者を把握することに努め、当該事業者に対して、シルバー人材センター事業の趣旨及び事業者の行う業務の棲み分け等について、理解を得た上での協力関係構築を目指すとともに、四街道市商工会との連携を密にし、市場に配慮した受注の推進を図ります。

(5) その他適正就業に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

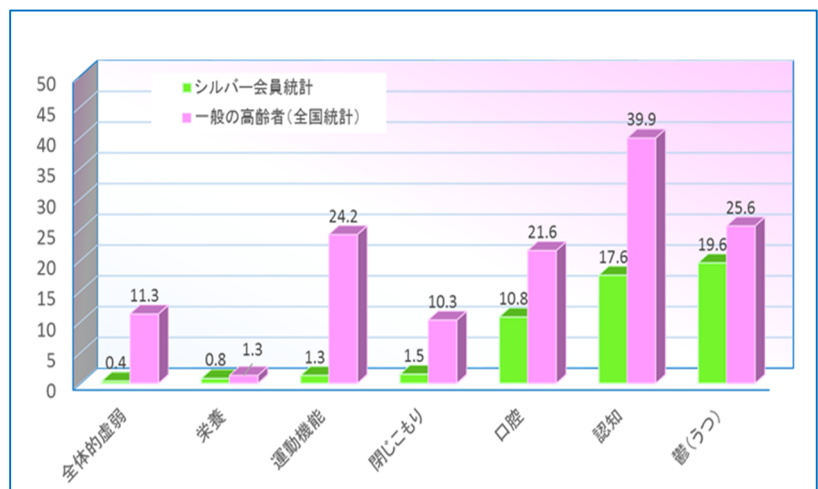
施策分野【健康管理と接遇技術】

施策8 健康維持対策の推進

現況と課題

- ・ シルバー人材センター事業は、昭和61年10月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において法的に位置づけられましたが、その原点は「老人福祉法」にあります。第三条において「老人は、老齢に伴って生ずる心身の変化を自覚して、常に心身の健康を保持し、又は、その知識と経験を活用して、社会的活動に参加するように努めるものとする」とあり、同条第2項では「老人は、その希望と能力とに応じ、適当な仕事に従事する機会その他社会的活動に参加する機会を与えられるものとする」となっています。シルバー人材センター事業の実施にあたり、「心身の健康保持」と「社会参加（就業機会の享受等）」は相互関係にあるものと捉え、対応する必要があります。
- ・ 「少子高齢化」や「高年齢者雇用措置」（定年制の廃止・定年の延長・継続雇用制度の導入等）の伸展により、新規入会者や登録会員の平均年齢が高齢になってゆることが予想される中、安全就業対策の強化、適正就業の推進と並行して施策を展開する必要があります。
- ・ 安全就業対策と同様に、会員とセンター（発注者）の間に雇用関係がないため、会員個人の自主性や積極性に頼るところが大いため、意識の高揚を目指す施策が中心となります。

図8-1 項目別
要介護リスク該当率（%）



基本方針

- 働く高年齢者が、健康でいきいきと輝くシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 健康管理意識の高揚

会員の自己管理能力の向上を図るため、熱中症対策講習会や健康管理講習会等を開催するなど、健康管理意識の高揚を図ります。

(2) 健康状態の把握

毎年行う「会員状況調査」の他、就業相談や就業（事業）説明会等における会話や面談等、会員の健康状態の把握に努めます。

(3) 健康診断の奨励

市が実施する健診（各種がん検診、特定健康診査等）等への積極的な受診を奨励いたします。

(4) 健康維持に関する情報提供

チラシ・パンフレット・文書等の配布など、あらゆる機会を利用して、健康維持を目的とした情報提供活動を推進いたします。

(5) その他健康維持に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

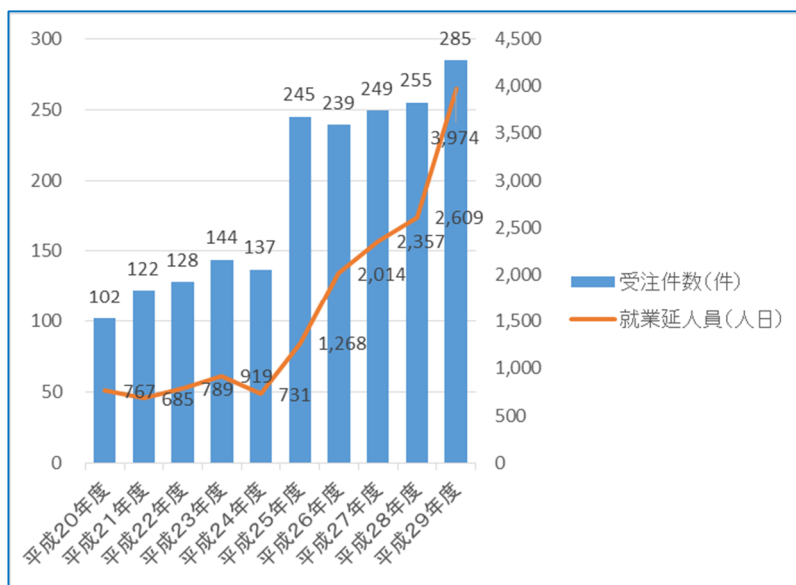
施策分野【健康管理と接遇技術】

施策9 接遇技術の向上

現況と課題

- ・ 接遇対応（特に、「接客」）の良し悪しは、発注者等の「安心」に大きな影響を与えます。
- ・ 四街道市介護予防・日常生活支援総合事業への参入とそれに伴うサービス群（家事援助サービス等）の受注増加、労働者派遣事業の推進など、就業内容が変化・多様化する中、接遇技術、特に「コミュニケーションスキル」(コミュニケーション能力)の向上は、さらに重要なものとなっております。
- ・ 加齢に伴う心とからだの変化やいわゆる「慣れ」が原因となって、コミュニケーション能力を存分に発揮できず、それによるトラブルの発生が増える可能性が考えられます。
- ・ 個人の人間性に深く関わる分野であり、シルバー人材センター事業において成果を上げ難い課題のひとつと考えられます。

図9-1 福祉・家事援助サービス群
受注件数と就業延人員の推移



基本方針

- 笑顔で挨拶、親切・丁寧な対応、誰もが親しみやすいシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 接遇意識の高揚

職群会議や勉強会の開催、チラシ・パンフレット・文書等の配布など、あらゆる機会を利用して、接遇意識の高揚を図ります。

(2) 接遇技術の向上

接遇講習会や研修会を実施し、接遇技術の向上を図ります。

(3) その他接遇対応に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

基本目標 3

取り組みを支えるための基盤づくり

施策分野【組織体制の強化】

施策10 事業理念・目的の浸透

現況と課題

- シルバー人材センター事業の理念は、
 1. 地域の高齢者が、自主的にその生活している地域を単位に連帯して、共に働き、助け合っていくことを目指す。
 2. 高齢者の就業を促進することにより、高齢者自身の活動的な生活能力を生み出すとともに、その家族や地域社会に活力を生み出し、ひいては地域社会の活性化につなげる。
 3. 働く意欲と能力をもった高齢者であれば、誰にでも参加の道を開き、自主的な組織参加と労働能力を発揮することにより、豊かで積極的な高齢期の生活と社会参加による生きがいの充実を図る。

ですが、「就業の場の提供」（就労支援）のイメージだけが強くなっており、「地域社会の活性化」や「社会参加による生きがいの充実」という、少子高齢化時代において、最も重要となるであろう理念の浸透が内外において不足していることは否めず、その影響が事業の随所にみられはじめております。

図1-9 シルバー人材センターのイメージ
 (平成30年6月
 NRI 社会情報システム株式会社の調査より)

| 回答 | 回答率 |
|--------------|-------|
| 植木の手入れ | 67.7% |
| 公園の清掃 | 58.9% |
| 駐輪場の整理 | 45.3% |
| ボランティア | 28.8% |
| 地域社会とのつながり | 26.4% |
| 高齢者サークル・仲間作り | 23.7% |
| 観光ガイド | 20.1% |
| 健康 | 18.7% |
| 生きがい | 18.0% |
| 家事援助・介護 | 15.1% |
| 宛名書き | 14.7% |
| 特にあてはまるものはない | 12.9% |
| パソコン操作 | 9.3% |
| 育児・子育て支援 | 7.1% |
| 経理・総務事務 | 4.3% |

基本方針

- 「生活のための就労」ではなく、「生きがいのための就業」の場を提供し、地域の福祉に貢献・寄与するシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

- (1) シルバー人材センター事業の理念・目的の浸透強化
各種イベントの参加、チラシ・パンフレット・文書等の配布など、あらゆる機会を利用して、シルバー人材センター事業の理念・目的の浸透強化を図ります。
- (2) 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った事業運営の推進
厚生労働省・公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会から通達された、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の周知と遵守に努め、適正な事業運営に努めます。
- (3) 会員研修会等の開催
会員研修会等を開催するなど、シルバー人材センター事業の理念・目的の浸透強化を図るとともに、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の周知に努めます。
- (4) コンプライアンスの体制強化
高齢者就業機会確保事業（シルバー人材センター事業）執行方針や関係法令の変化・改正などの情報収集を行い、コンプライアンスの体制をより一層強化することに努めます。
- (5) その他事業理念・目的の啓発に関する実行計画等の立案・実施
会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

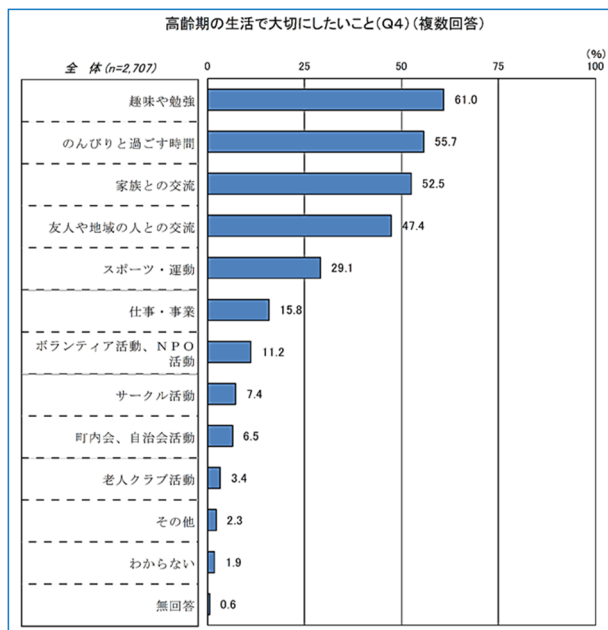
施策分野【組織体制の強化】

施策1-1 運営体制の強化

現況と課題

- 平成20年12月から施行された公益法人制度改革により、役員（理事・監事）の職務・義務・責任等が明確化され、同時に理事会や委員会等各機関の役割や活動も明確になり、その責務は以前に比べ増しております。
- 各種委員会や会議についてもその役割が明確になり、運営体制や各機関の役割等の見直しと整備、活動目的や活動内容の再確認が必要です。
- 新公益社団法人への移行に伴い、事業のみならず法人運営についても、コンプライアンスの強化・推進が課題になります。
- 現在、就業機会の提供（事業）と直接関わらないと思われがちな地域班の活動が、今後の事業運営・展開に大きく影響すると考えられます。
- 事業量（受託件数等）の増加や新規事業の展開等、それらに伴い事務や業務の処理量が増大する傾向にあり、前中長期計画から継続して、会員の能力（「会員力」）をより一層活用し、運営への積極的な参画を推進する必要があります。

図1-1-2 高齢期の生活で大切にしたいこと
 （内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査結果（概要版）」より）



基本方針

- 会員が運営にも積極的に参画し、会員の活力にあふれるシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 理事会の活性化推進

新公益法人制度や運営状況等を鑑み、課題別に担当理事を置くなど、理念を実現する最高の執行機関としての役割を果たすため、より一層の活性化を図ります。

(2) 各種委員会・会議の活性化推進

新公益法人制度に基づき、理事会の意向を受けて、理事を中心に会員が参加して組織される各種委員会・会議等の活性化を推進するとともに、創意工夫によってその活力を維持し、会員の運営への参画と円滑な事業運営を図ります。

(3) 地域班の事業運営への参画

地域単位での各種活動を推進するとともに、新たな活動機会の創出に努め、地域班が事業運営により一層の参画を図ります。

(4) 会員力の活用

前中長期計画から継続して、会員の能力（「会員力」）をより一層活用し、運営への積極的な参画を推進するとともに、今後増加が予想される事務や業務等の円滑な処理を図ります。

(5) その他運営体制の強化に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【存在の確立と定着】

施策12 協定等、協力体制の推進

現況と課題

- ・ シルバー人材センターは、「公益社団法人」の認定を取得しておりますが、その「公益性」よりも「就労支援」のイメージが強く持たれていると考えられ、会員の確保・増強、就業機会の確保・提供などの事業や運営においてその影響が見られます。
- ・ 四街道市をはじめとする公共団体等との連携やその施策への協力を強化・推進し、公益性の高い組織であることを地域に根付かせる必要があります。
- ・ 高齢者等の多様な社会参加ニーズに対応したワンストップサービス機能を備えた総合就労支援事業として、一層の推進を図ることが必要です。

§ シルバー人材センターは、「労働」と「福祉」の中間的組織です §

高齢者事業とよばれるものは、労使間の雇用関係を前提とした上での高齢者就労ではなく、あくまで地域の高齢者たちが自主的に働こうとするところの互助と共働のための就労活動であり、むしろおおよそ60歳以上の高齢者達が、自分の長い人生の中で身につけた経験と技能と生活の智慧とでもいうべきものを地域のために提供することに、老後の積極的生きがいを見つけ出そうとする運動なのである。 (大河内一男「高齢化社会に生きる」)

つまり、高齢者等が自主的な活動で地域のために自発的に働こうとするところに、生きがいを見い出す、そこに高齢者事業の意義があるという考えです。

この考えの下、シルバー人材センターは、高齢者等が「福祉の受け手」から「社会の担い手」になることを目指し、「自主・自立・共働・共助」の理念の下に活動を展開してまいりました。

基本方針

- 基本理念の下、「労働」と「福祉」が調和したシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 「四街道市高齢者見守り活動に関する協定」の推進

四街道市高齢者見守り活動の実施に関して締結した本協定の推進を図り、四街道市と協力して、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、地域福祉の向上により一層寄与するよう努めます。

(2) 「四街道市空家等の適正な管理の推進に関する協定」の推進

四街道市と相互に連携・協力をし、市内の空き家等の対策を進めることにより、市民生活に及ぼしている影響を改善し、「市民が安全で安心して暮らせるまちづくり」の推進に寄与するよう努めます。

(3) 「高齢者交通安全・防犯に関する覚書」による活動の推進

四街道警察署と協力し、高齢者が安心して暮らしてゆくために、交通事故防止・防犯活動に貢献するよう努めます。

(4) 「地域包括ケアシステム」の構築への協力

高齢者等が地域で自立した生活を維持・継続できるよう、高齢者やその家族の状況に合わせた高齢者福祉サービスの提供等を模索するとともに、高齢者等が住み慣れた地域で尊厳のある生活を可能な限り継続できるよう、四街道市が計画する地域包括ケア体制の整備充実に寄与し、その中核組織となることを目指した事業展開を図ります。

(5) その他地域における協定等に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【存在の確立と定着】

施策13 地域社会との連携強化

現況と課題

- ・ シルバー人材センター事業は、地域性が非常に高い事業です。そのため、地域のニーズを常に意識した事業展開が必要となります。
- ・ シルバー人材センターは公的な性格が強く、組織が環境の変化や要求に柔軟な対応をすることが難しい特性があります。
- ・ 変化を続ける地域のニーズにあわせ、基本的な考え方を堅持しながらもそれぞれの時代に必要な事業を行っていく必要があります。
- ・ 民間事業者や各種団体との十分な協議・調整を行い、共同受注が可能であれば共同事業として実施することも考える必要があります。
- ・ 就業の場の確保に留まらず、各種イベント等も含め、地域社会との連携強化が課題になると考えられます。
- ・ 高齢者等が集い、交流できる場をつくるといった事業の創出・展開が、シルバー人材センターの地域における存在価値のひとつとなる可能性が考えられます。一人ひとりの高齢者等が、それぞれの生活の質の向上を実感できるよう、学び・働き・活動する機会を創出し、生きがいづくりを推進する必要があります。



植木剪定ボランティア



地域交流演芸大会（創立30周年記念事業）

基本方針

- 地域に根差し、地域とともに歩むシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

- (1) シルバーフェスタ（仮称）等の開催
地域との交流とシルバー人材センター事業の普及啓発を目的とした、シルバーフェスタ（仮称）の開催を検討いたします。
- (2) 会員の知識・技能を活用した地域貢献活動の創出
一人ひとりの高齢者が、それぞれの生活の質の向上を実感できるよう、学び・働き・活動する機会を創出し、生きがいづくりを推進するため、会員の持つ、様々な知識・技能等を活用した、地域貢献活動の創出に努めます。
- (3) 市内で活動する各種団体との連携強化
市内で活動する各種団体との連携強化を図ることにより、シルバー人材センター事業への理解を深めていただくとともに、協力体制の確立に努めます。
- (4) 民間事業者と競合する受注の調整
四街道市商工会や民間事業者、組合等との連携を図り、民間事業者と競合する受注の調整を行い、事業の棲み分けと適正受注に努めます。
- (5) その他地域との連携等に関する実行計画等の立案・実施
会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

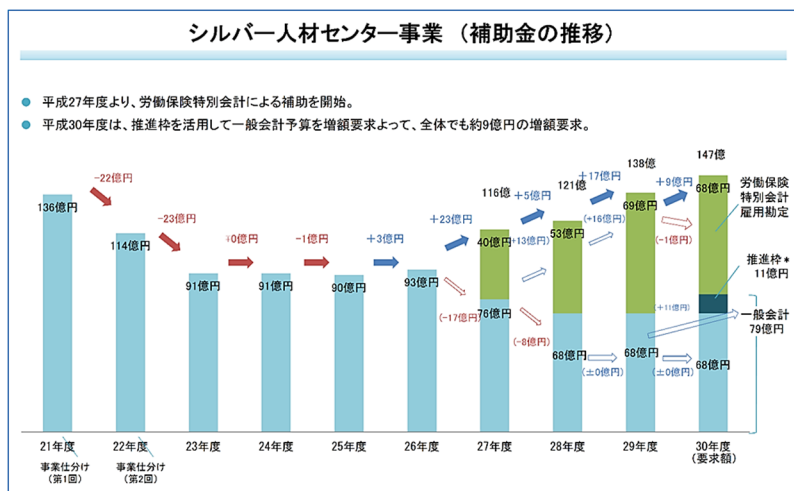
施策分野【財源と活動拠点の確保】

施策14 補助金の確保

現況と課題

- ・ シルバー人材センターは、その構成員である会員が高年齢者であることから、会費による財源の確保には限界があり、会費や事業から生じる収入（事務費）だけでは、運営は成り立たない状況であり、継続して国や市からの支援（補助金）が必要な状況です。また、国や市からの支援（補助金）を受けているということが、シルバー人材センター事業の「公益性」や「福祉の面」を証するもののひとつであり、透明性の確保等コンプライアンスの体制維持にも影響すると考えられます。
- ・ 連合交付金（国補助金）は、平成21・22年度に実施された事業仕訳以降減額を続けておりましたが、社会情勢等の影響もあり、高年齢者就業機会確保事業費等補助金は減額されるも、平成27年度から概ね横ばいで推移し、同年度から労働保険特別会計による補助が開始され、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業や地域就業機会創出・拡大事業等により、総額は増加される傾向にあります。（図14-1）
- ・ 市補助金は、平成23年度から活動拠点の移転費用、整備費用、賃貸借料としての増額はあったものの、「四街道市シルバー人材センター補助金」は、拠点関係費用を除いた本体部分については、平成20年度と比べ740万円の減額となっております。（図14-2）
- ・ 連合交付金（国補助金）による支援には、同額以上の市補助金を要することから、連合交付金（国補助金）の上限（限度額）が増加傾向にあるため、市補助金の額によっては、国補助金が上限までの要望をできなくなることが予想されます。

図14-1 国補助金の推移



具体的な取り組み

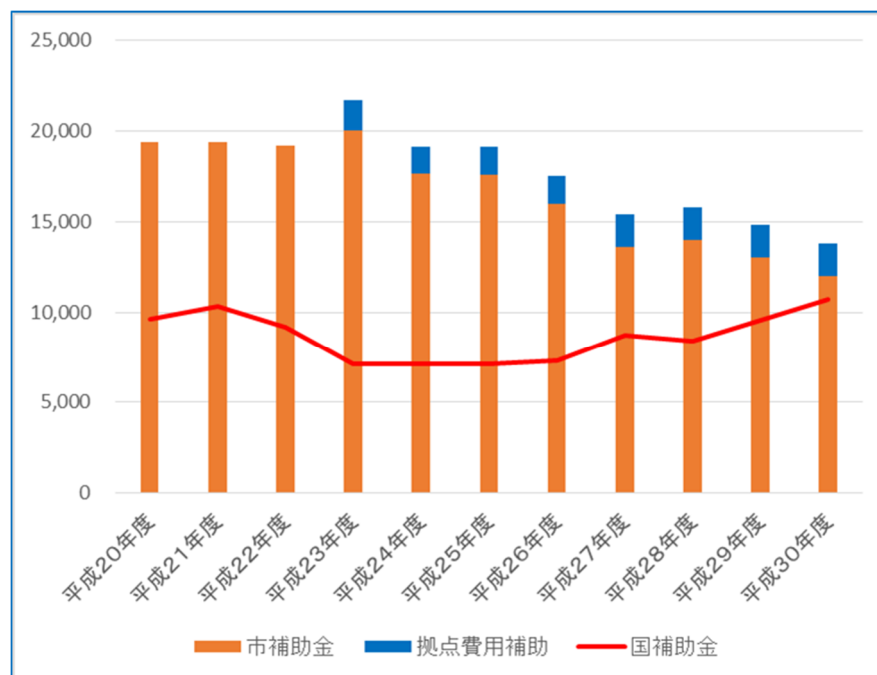
(1) 連合交付金（国補助金）

公益社団法人千葉県シルバー人材センター連合会ははじめ他シルバー人材センター連携し、国庫補助対象事業の見直しを図るとともに、連合交付金（国補助金）の確保に努めます。

(2) 市補助金

これまで以上にシルバー人材センターの使命ともいえる「地域社会への貢献」や「地域の活性化」を図る事業を積極的に推進し、四街道市当局や地域社会等に、より一層の理解と支援を頂き、市補助金をある程度までは確保できるよう、四街道市当局と円満な関係を築き、助成の要請に努めます。

図 1 4 - 2 補助金の推移



施策分野【財源と活動拠点の確保】

施策15 自主財源の確保

現況と課題

- ・ シルバー人材センターにおける財源は、補助金を除くと主に年会費、配分金に対する事務費、労働者派遣事業等受託収益、独自事業収益となります。
- ・ 年会費は、公益（一般）社団法人における社員（構成員＝会員）が、法人の運営に関して必要な経費の一部に充てるために、責務として支払うもので、その額は広く地域の高齢者が参加できるような額を定めることとされています。
- ・ 会費収入は、単に会員数に比例するものではなく、当該年度内に所属し会費を納入した会員数（登録会員・新規入会者・退会者）に影響され、平成25年度に会費の額を改定して以来、概ね横ばいを続けています。
- ・ 事務費は、受注のための具体的経費を受益者負担の形で配分金、材料費等とは別に発注者から徴するものです。直接発注者の負担となることから、高額になれば受注に影響を及ぼし、減収に繋がる可能性があります。

図15-1 会費収入の推移

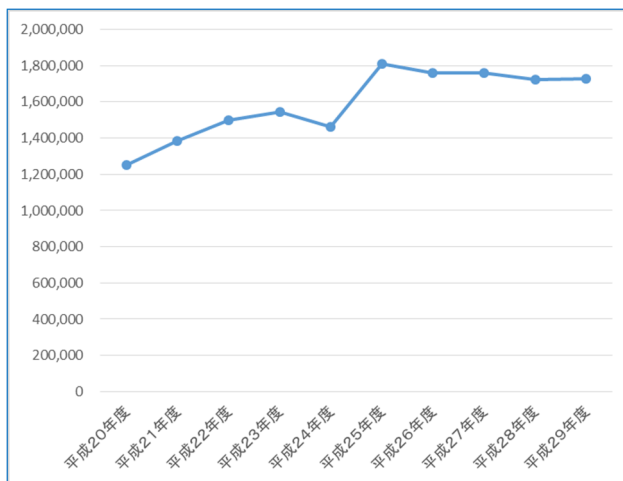
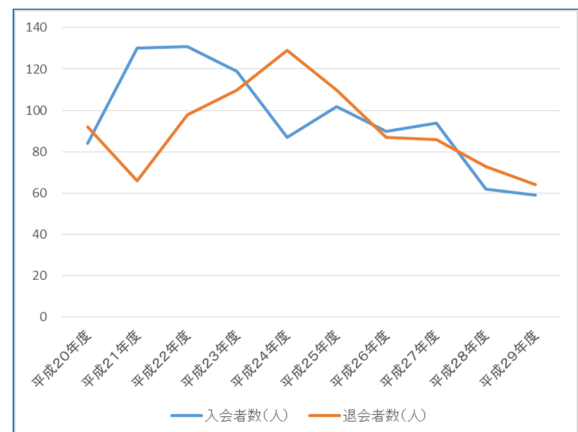


図15-2 入会者数・退会者数の推移



具体的な取り組み

(1) 年会費

社会情勢や県内の各シルバー人材センターの動向等を加味し、会員制度の改善とあわせて正会員会費のほか賛助会員、特別会員も含めて考慮し、さらに、就業中及び途上等に発生した事故に対応するシルバー保険の保険料の自己負担も視野に入れ検討してまいります。

(2) 配分金

地域における類似の仕事の対価に比べて、著しく低くならないように留意するとともに、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会からも、最低賃金を下回らないようにとの指導あることから、適正な金額を保持するよう努めます。また、配分金は消費税の対象となっており、2019年10月1日から予定されている消費税の改定に伴い、2023年10月に施行される予定の「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」に対応するため、現在の内税方式から外税方式への変更も踏まえ、会員への説明と周知に努めます。

(3) 事務費

社会経済や県内の各シルバー人材センターの動向等を考慮し、また、2019年10月1日から予定されている消費税の改定への対応等を含め、事務費率の改正を検討してまいります。

施策分野【財源と活動拠点の確保】

施策16 新たな財源の創出

現況と課題

- 会員の確保、受託事業によらない就業等、社会参加の機会を創出することは、今後のシルバー人材センター事業発展において、重要な課題になると考えられます。発注者の意向によらず、シルバー人材センター自らが行う事業である独自事業の創出がひとつの手段となり得ますが、経費や事務の負担増などを考慮する必要があります。
- 独自事業（自主事業）は、必ずしも新たな財源の創出に直接繋がるものではありません。その相乗効果によって、会員の増強・確保や受託事業の増加等による増収を期待するものです。
- グリーンリサイクル事業は、除草や植木剪定等の作業で発生する草木枝を自然発酵により熟成せしめ、堆肥化（土壌改良材）するなどして再利用をできるようにし、地域での有機栽培農業等に活用していただくことにより、地域づくりに貢献することを目的としてはじめましたが、事業は概ね順調に実施しているものの新たな展開が必要です。
- 会員制度の見直しと会費の額の精査等のほか、会員が個人事業主であることの認識を醸成するよう努め、必要な自費負担を徹底するなど経費の削減が優先されます。
- 労働者派遣事業の伸展に努め、労働者派遣事業等収益の増収を図るほか、賛助会員制度を利用した地域の個人・企業・団体等からの新たな会費収入の確保、所得控除制度（個人が公益社団法人及び公益財団法人に寄附を行った場合に、所得税が一定程度優遇される制度。全ての公益社団法人及び公益財団法人に対する寄附が対象となる。）の啓発による寄付金の確保等を検討する必要があります。

グリーンリサイクル事業



具体的な取り組み

(1) グリーンリサイクル事業の展開

完全なリサイクルの達成を目標に、堆肥化（土壌改良材）された草木枝を使用した野菜や花卉等の栽培、薪・チップの製作販売等を検討し、さらなる事業の伸展を図ります。

(2) 独自事業の創出

会員就業機会の創出とともに、地域に広く浸透したシルバー人材センター事業の実現、独自事業を通じての会員相互の信頼感や協調性の向上を図るため、伝統手工芸等の地域から共感を得られるもの、また、地域の社会的要請やニーズの高いものなど、持続性、経費、設備、事務量、人員等を精査し、独自事業の実施を検討いたします。

(3) アンテナショップの開設

JR総武本線を境にした南北の地域、国道51号線以南の地域で、シルバー人材センター事業の普及状況等に差異が生じています。地域全体を網羅したサービスの提供と事業展開を目指し、それぞれの地区窓口（事務所）を兼ね備えたアンテナショップの開設を検討いたします。

(4) 賛助会員制度

地域の個人・企業・団体等からの新たな会費収入の確保を意識し、賛助会員制度を精査し、その運用等について検討いたします。

(5) その他財源の創出に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【財源と活動拠点の確保】

施策17 活動拠点等の確保と活用

現況と課題

- ・ 四街道市和良比181番37に位置する活動拠点は、平成33年（2021年）3月31日を以って、契約期間が満了になります。継続して再契約をするか、新たな拠点に移転するか、経費を含めて早急に検討する必要があります。
- ・ 市施設の一部を賃借するのではなく、単独の活動拠点で活動しておりますが、活動拠点での定期的な地域サービスの提供やイベント開催等による普及啓発活動等、その有用性・利便性を存分に発揮できていない可能性が考えられます。
- ・ 「施策16」と関連がありますが、JR総武本線を境にした南北の地域、国道51号線以南の地域で、シルバー人材センター事業の普及や活動状況等に差異が生じています。地域全体を網羅したサービスの提供と事業展開を目指すため、さらに会員や発注者等の利便性の向上を図るために、それぞれの地区ごとに窓口（事務所）の設置が必要と考えられます。

活動拠点（四街道市和良比181番37）



具体的な取り組み

(1) 活動拠点の確保と維持

作業室や会議室、事務局等を備えた活動拠点は事業運営において、極めて重要な施設です。市当局と協議の上、活動拠点の維持・確保を図ります。

(2) 活動拠点の有効利用

活動拠点の確保と並行してその利活用について検討し、定期的な地域サービスの提供やイベント開催等による普及啓発活動等、有効に利用できるよう検討いたします。

(3) 地域窓口の設置

市内全域で同等のサービスを提供できるよう、地域窓口（地区事務所等）の必要性とともに、必要経費や利活用等を含め精査し、設置を検討いたします。

(4) 各施設の維持・管理

活動拠点の土地・建物の他、倉庫等を含めた各施設の維持・管理に努めます。

(5) その他活動拠点等の確保・活用に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【事務局体制】

施策18 体制の整備

現況と課題

- ・ シルバー人材センターの事業運営において事務局は、法人の事務部門を統括するとともに、事業を円滑に運営するための情報基地でもあり、理事会を中心とした組織運営や事業運営に的確に連動して実務処理を行えるか否かによって、シルバー人材センターの発展・拡充に大きく影響を与える機関です。また、会員や地域の窓口として、受発注のほか情報提供や各種相談などのサービスを提供いたします。
- ・ 当シルバー人材センターは、平成29年度末において千葉県シルバー人材センター連合に属する大小さまざまな規模の47団体と比較して、受注件数で第8位に位置し、契約金額においても第12位となっており、事務局における実務処理量が増大している中、平成30年度末には正職員4名、嘱託職員1名、常勤臨時職員1名、非常勤臨時職員1名で対応しています。(図18-1・2)
- ・ 新公益法人制度の施行により、事務量が増大するとともに煩雑化しており、適正な能力を持ち、長期間継続してその能力を発揮できる職員の確保と配置が必要です。
- ・ 事務処理の簡素合理化を推進するとともにその内容を精査し、会員の能力(「会員力」)をより一層活用することを念頭に棲み分け等を行い、事務局の負担を軽減し本来の機能をいかに発揮できる体制の整備が必要です。
- ・ 事務局勤務を生涯職とする職員の確保に努め、その職員を核とし、高年齢退職者等の中から人材を募り補強することも視野に入れた、体制作りをしていく必要があります。

図18-1 平成29年度末における

千葉県シルバー人材センター連合の実績状況(年度末会員数・受注件数)

| 団体名 | 区分 | 年度末会員数(人) | | | 受注件数(件) | | | | |
|--------|----|-----------|-----|-------|---------|--------|----|----|--------|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 請負・委任 | | 派遣 | | 合計 |
| | | | | | 公共 | 民間 | 公共 | 民間 | |
| 1 佐倉市 | 補助 | 730 | 291 | 1,021 | 905 | 14,627 | 0 | 16 | 15,548 |
| 2 千葉市 | 補助 | 1,747 | 684 | 2,431 | 159 | 12,355 | 2 | 45 | 12,561 |
| 3 松戸市 | 補助 | 1,672 | 479 | 2,151 | 90 | 9,429 | 2 | 26 | 9,547 |
| 4 船橋市 | 補助 | 1,154 | 278 | 1,432 | 172 | 6,248 | 0 | 5 | 6,425 |
| 5 市川市 | 補助 | 1,012 | 400 | 1,412 | 75 | 5,437 | 0 | 52 | 5,564 |
| 6 流山市 | 補助 | 606 | 160 | 766 | 111 | 4,230 | 0 | 7 | 4,348 |
| 7 市原市 | 補助 | 427 | 87 | 514 | 77 | 4,184 | 0 | 4 | 4,265 |
| 8 四街道市 | 補助 | 421 | 138 | 559 | 64 | 4,042 | 1 | 6 | 4,113 |
| 9 銚子市 | 補助 | 188 | 72 | 260 | 214 | 3,721 | 1 | 11 | 3,947 |
| 10 柏市 | 補助 | 1,271 | 401 | 1,672 | 45 | 3,625 | 0 | 76 | 3,746 |

具体的な取り組み

(1) 職員の確保と適正配置

事務局勤務を生涯職とする職員を確保するとともに、必要人員等を精査しつつ、適正な配置を行い事務局機能の向上と維持に努めます。

(2) 事務処理の軽減と簡素合理化

事務局で行う実務処理の見直し、規程の改正・整備等を行い、事務処理の軽減と簡素合理化を図り、事務局の負担を軽減し、本来の機能をより円滑に発揮できる体制の整備に努めます。

(3) 処遇の改善

職員の気力増進と労働環境を整えるため、実施可能な範囲において積極的に処遇の改善を図ります。

(4) その他事務局体制の整備に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

図18-2 平成29年度末における

千葉県シルバー人材センター連合の実績状況（年度末契約金額）

| 団体名 | 区分 | 契約金額（円） | | | | | 合計 |
|---------|----|-------------|-------------|------------|-------------|---------------|----|
| | | 請負・委任 | | 派遣 | | | |
| | | 公共 | 民間 | 公共 | 民間 | | |
| 1 千葉市 | 補助 | 191,618,241 | 850,110,581 | 4,691,953 | 56,212,444 | 1,102,633,219 | |
| 2 松戸市 | 補助 | 457,954,726 | 458,725,667 | 2,595,454 | 17,636,847 | 936,912,694 | |
| 3 船橋市 | 補助 | 430,146,576 | 459,349,231 | 0 | 6,625,383 | 896,121,190 | |
| 4 柏市 | 補助 | 178,636,235 | 540,100,907 | 0 | 104,749,725 | 823,486,867 | |
| 5 市川市 | 補助 | 357,063,390 | 375,459,396 | 0 | 57,046,386 | 789,569,172 | |
| 6 佐倉市 | 補助 | 81,150,740 | 444,629,281 | 0 | 15,056,833 | 540,836,854 | |
| 7 習志野市 | 補助 | 215,087,726 | 257,116,406 | 2,718,387 | 26,271,859 | 501,194,378 | |
| 8 野田市 | 補助 | 102,614,635 | 280,309,528 | 4,233,849 | 4,155,468 | 391,313,480 | |
| 9 流山市 | 補助 | 135,015,460 | 208,801,033 | 0 | 14,229,749 | 358,046,242 | |
| 10 我孫子市 | 補助 | 165,179,702 | 145,354,083 | 5,099,941 | 7,059,461 | 322,693,187 | |
| 11 八千代市 | 補助 | 162,176,269 | 108,396,312 | 0 | 23,974,292 | 294,546,873 | |
| 12 四街道市 | 補助 | 72,800,643 | 182,343,404 | 976,526 | 6,685,345 | 262,805,918 | |
| 13 市原市 | 補助 | 40,127,359 | 214,858,537 | 0 | 2,709,879 | 257,695,775 | |
| 14 成田市 | 補助 | 100,672,756 | 131,996,206 | 18,216,356 | 5,554,493 | 256,439,811 | |
| 15 鎌ヶ谷市 | 補助 | 82,358,242 | 136,952,648 | 23,786,424 | 105,384 | 243,202,698 | |

施策分野【事務局体制】

施策19 サービスの向上

現況と課題

- シルバー人材センターにおける事務の中心は、法人管理の他、雇用関係によらない就業を通じて高年齢者等が自己の労働能力を活用する就業受給システムの適正な運営にあるので、受託（独自）事業の管理、会計処理等、一連の事務処理にあたってはシルバー人材センター事業の理念に沿ったものでなければなりません。
- 事務局の職員は、事業遂行上必要な知識を身に着けることはもちろんのこと、高年齢者等の就業等に関する様々な相談等や発注者からの相談等に応じられる、専門的能力と管理能力が要求されます。さらに、日常の業務を円滑に処理する能力と同時に、法人組織の事務局として、法人の発展・持続性を図っていくための企画・展望能力が必要とされます。
- シルバー人材センターの組織構造は、社員総会、理事会、事務局、会員就業組織という4つの組織単位から成り立つといえますが、法の上で事務局は、公益社団法人の機関とは別の機関であるとされています。実際のところ、事務局は会員や地域の高年齢者や発注者、企業、関係諸機関等の窓口となることから、事務局が提供するサービスの善し悪しが、直接シルバー人材センターの評価に繋がります。そのため職員は事務処理に関する能力や技術に加え、コミュニケーション能力を中心とした接遇能力、情報収集能力やその伝達能力、業務に捉われない幅広い知識等も求められます。
- 事務局の提供するサービスの向上は、職員の知識・能力の向上と結びつきますが、事務局職員には特別の教育機関やシステムはなく、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会や公益社団法人千葉県シルバー人材センター連合会等が主催する研修会等の他は、OJT（On-the-Job Training）を中心とした先任職員等による教育やフォローと、各自の向上心と努力に期待しているところであるといえます。

具体的な取り組み

(1) 知識・能力の向上

各種研修会等、職員の学習機会等の創出に努め、職員の知識・能力の向上を図るとともに、事務局が提供するサービスの向上を推進します。

(2) 組織運営を支える職員の育成

理事会を中心とした組織運営や事業運営に的確に連動して実務処理を行い、運営に必要な情報等を収集・提供するなど、組織運営を支える職員の育成と永続的な確保に努めます。

(3) 理事会との連携強化

会員の代表である役員で構成され法人の業務執行を決定する理事会と、事務部門を統括する事務局の連携強化に努め、円滑な事業運営を図ります。

(4) その他サービスの向上に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【事務局体制】

施策20 後継者の育成と保持

現況と課題

- 創立から30年を超え、事務局職員の世代交代の時期を迎えます。
事務局は、「施策18」で述べたとおり、理事会を中心とした組織運営や事業運営に連動して法人の事務部門を統括するとともに、事業を円滑に運営するための情報基地等、シルバー人材センター事業の運営と発展の要ともいえる機関です。
実務経験や運営のノウハウ、長年蓄積した知識や技能を持つ職員の退職によって、事務局の能力や提供するサービス等が、著しく低下することがないようにする必要があります。
- 「施策19」で述べたとおり、事務局の職員には特別の教育機関やシステムがないことから困難を要すると思われませんが、実務経験や運営のノウハウ等を次代の職員に継承し、将来にわたり同等もしくはそれ以上のサービスが提供できるよう事務局構成や職務内容の見直しと簡素合理化、職員の適正配置等に努めなければなりません。
- 事務局における情報やノウハウ等の蓄積は、シルバー人材センターの将来に関わる重大な課題といえます。

事務局風景



具体的な取り組み

(1) 後継者の育成と保持

後継者を育成できる環境の整備し、必要な能力を備えた職員を永続的に保持できるように努めます。



資料編

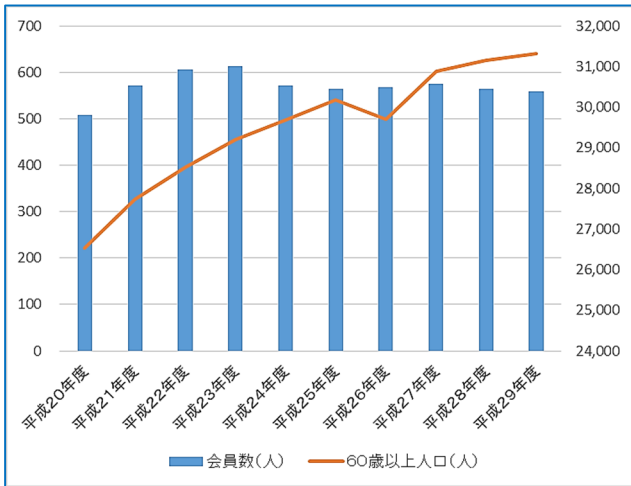


図1-1 会員数と60歳以上人口の推移

各事業年度末の会員数は、平成23年度末をピーク（平成24年1月末、672名が最高）に減少し、その後概ね「横ばい状態」となっています。四街道市の「60歳以上人口」の推移とは、必ずしも一致しておりません。

図1-2 入会者数と退会者数の推移

入会者数と退会者数は、ともに減少傾向がみられます。入会者数の減少は、会員数に直接影響を与えます。退会者数の減少は、会員数の減少が原因となっていると捉えることができます。入会者数を増加傾向に、退会者数は減少傾向を維持できるよう努めなければなりません。

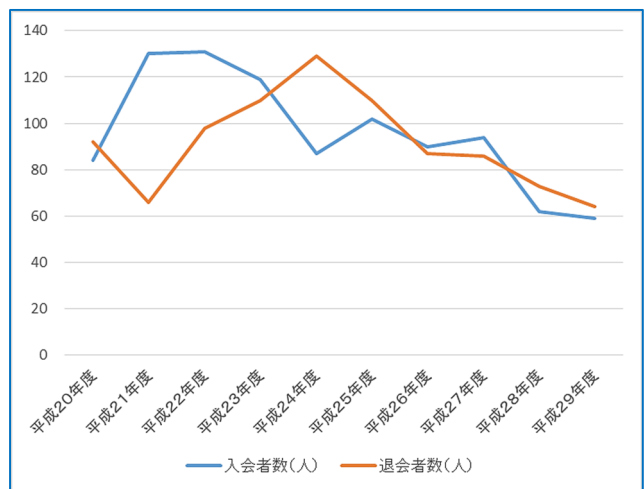


図1-3 高齢者雇用確保措置の実施状況

厚生労働省 PressRelease（平成29年10月27日）より引用

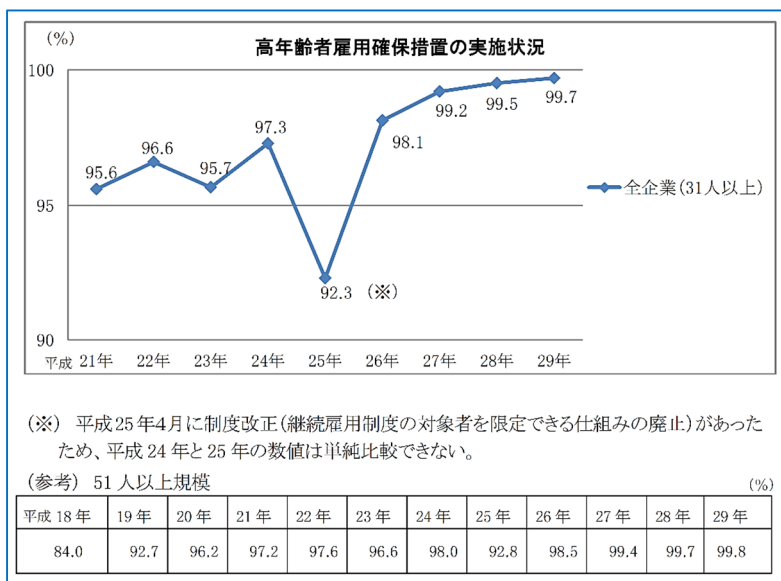


図1-2における入会者数の推移と概ね相対していることから、「高齢者雇用確保措置」（定年制の廃止・定年の延長・継続雇用制度の導入等）の伸展が入会者数の減少に、大きく影響していると考えられます。

図 1-4 労働力人口の推移（平成30年版高齢社会白書より引用）

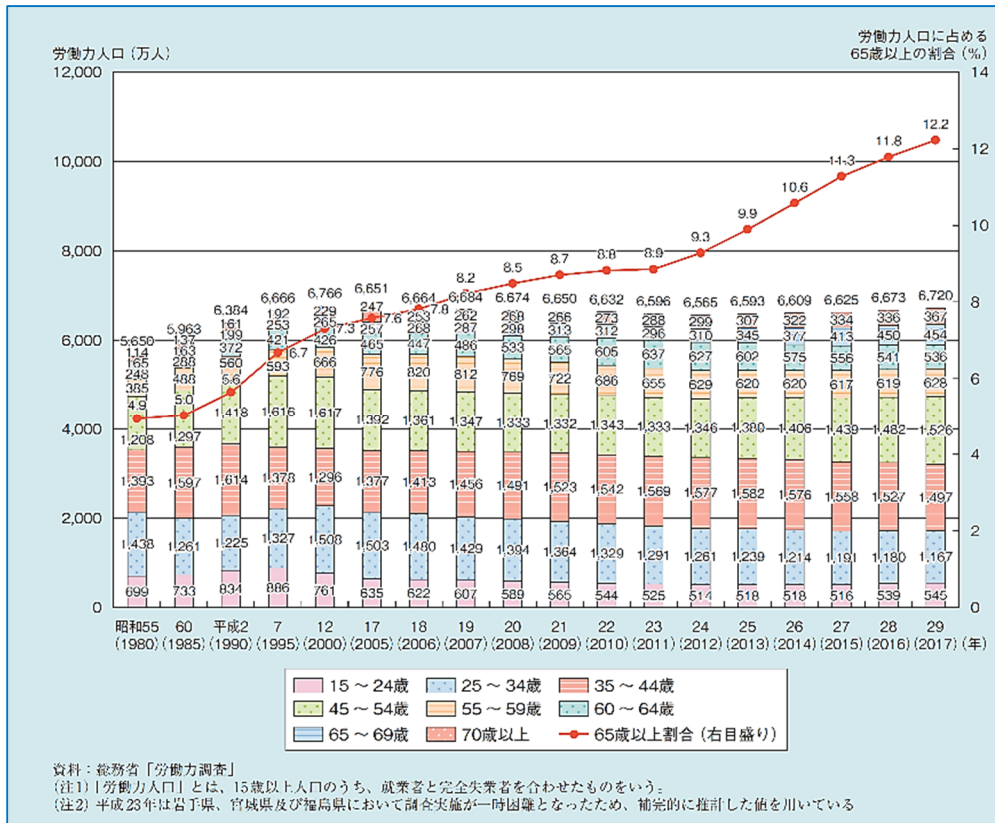
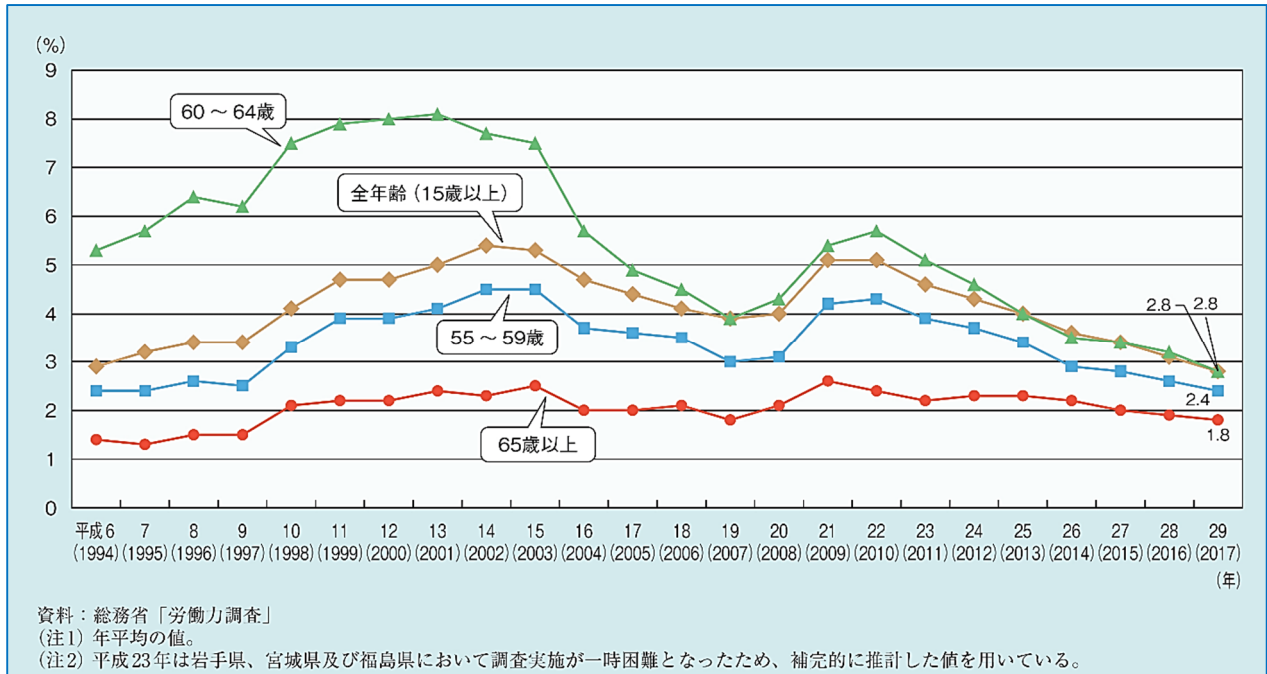


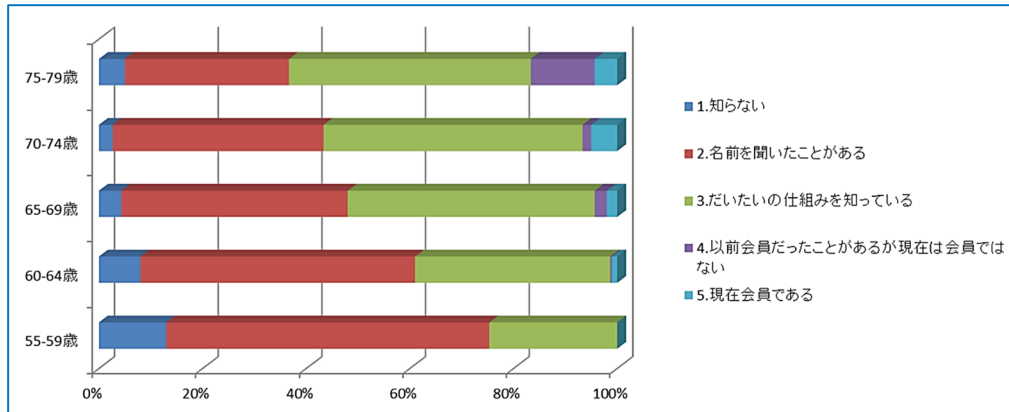
図 1-5 完全失業率の推移（平成30年版高齢社会白書より引用）



労働力人口が減少傾向にあるなか（図1-4）、完全失業率も減少している（図1-5）ことから、高年齢者の就業（就労）機会が増加していると推測され、これらも入会者数の減少に影響していると考えられます。

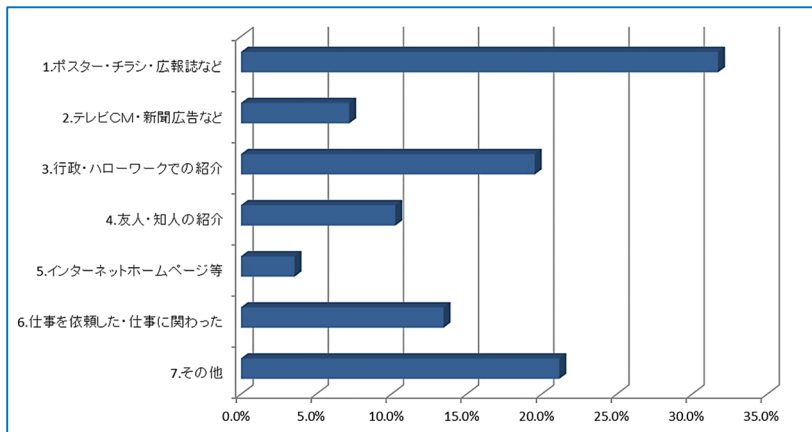
図 1-6 シルバー人材センターの認知度

(平成30年6月 NRI 社会情報システム株式会社の調査より)



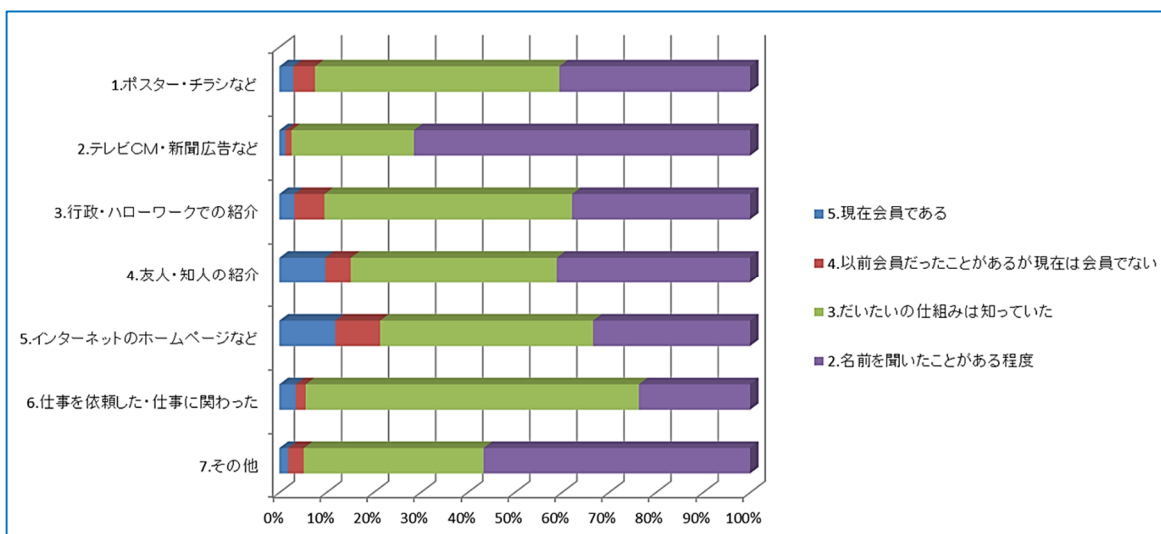
シルバー人材センターの認知度は、全体的に高いものの、64歳以下では低下する傾向がみられます。

図 1-7 シルバー人材センターの認知度 (平成30年6月 NRI 社会情報システム株式会社の調査より)



ポスター・チラシ・広報誌、行政・ハローワークの認知度を上げる効果は大きいと考えられます。

図 1-8 認知方法と入会の状況 (平成30年6月 NRI 社会情報システム株式会社の調査より)



友人や知人の紹介、インターネット経由でシルバー人材センターを知った人の入会率は高い傾向があります。

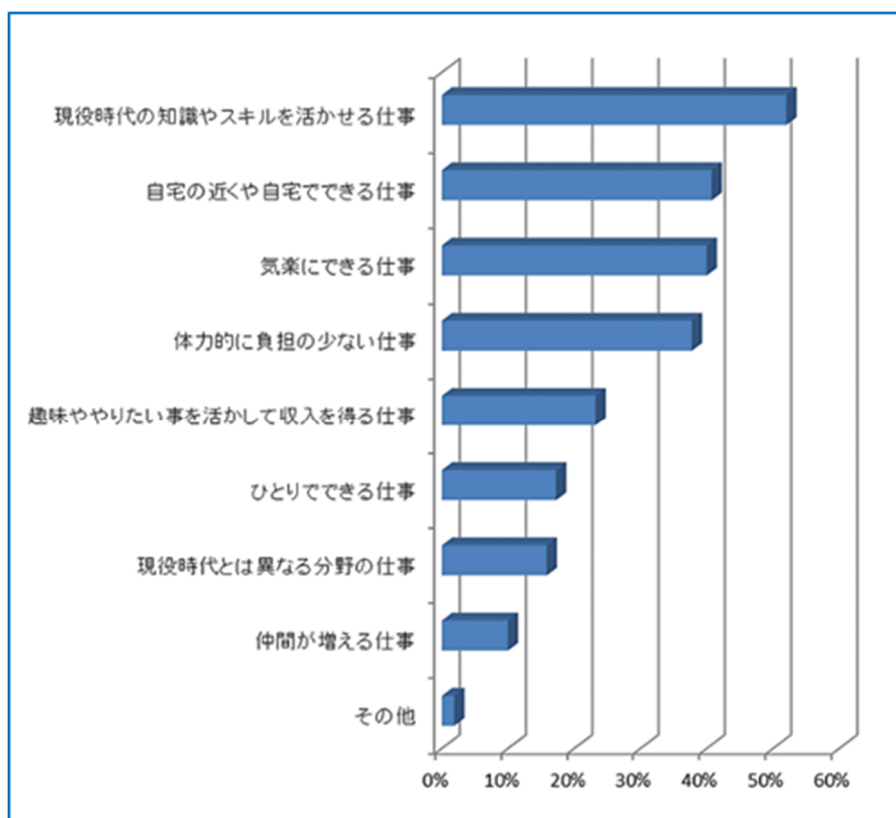
図1-9 シルバー人材センターのイメージ

(平成30年6月 NRI 社会情報システム株式会社の調査より)

| 回答 | 回答率 |
|--------------|-------|
| 植木の手入れ | 67.7% |
| 公園の清掃 | 58.9% |
| 駐輪場の整理 | 45.3% |
| ボランティア | 28.8% |
| 地域社会とのつながり | 26.4% |
| 高齢者サークル・仲間作り | 23.7% |
| 観光ガイド | 20.1% |
| 健康 | 18.7% |
| 生きがい | 18.0% |
| 家事援助・介護 | 15.1% |
| 宛名書き | 14.7% |
| 特にあてはまるものはない | 12.9% |
| パソコン操作 | 9.3% |
| 育児・子育て支援 | 7.1% |
| 経理・総務事務 | 4.3% |

シルバー人材センターに対して、「就業の場（補助的収入）の提供・取得」という働くためのものというイメージが強く、「社会参加」や「生きがいの充実」、「健康保持」といった目的の浸透は脆弱と言え、これらを希望する高齢者の入会を阻害している可能性が考えられます。

図1-10 高齢者の就業ニーズ（平成30年6月 NRI 社会情報システム株式会社の調査より）



「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」を希望する高齢者は多い（図1-10）が、当センターでは一般家庭からの受注が主になる（図3-2）ため、日常生活とその延長線上にある仕事の依頼が多く、高齢者の希望と発注者ニーズとの隔たりは大きいものと考えられます。

図 1-1-1 60歳以上の方の暮らし向き（平成30年版高齢社会白書より引用）

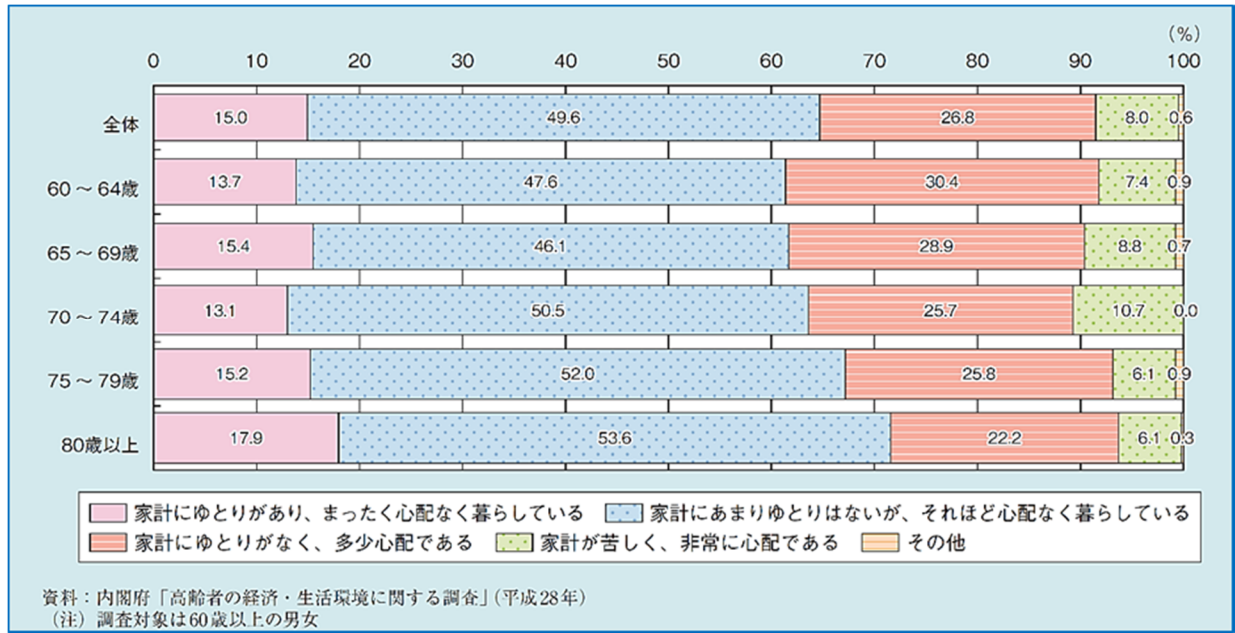
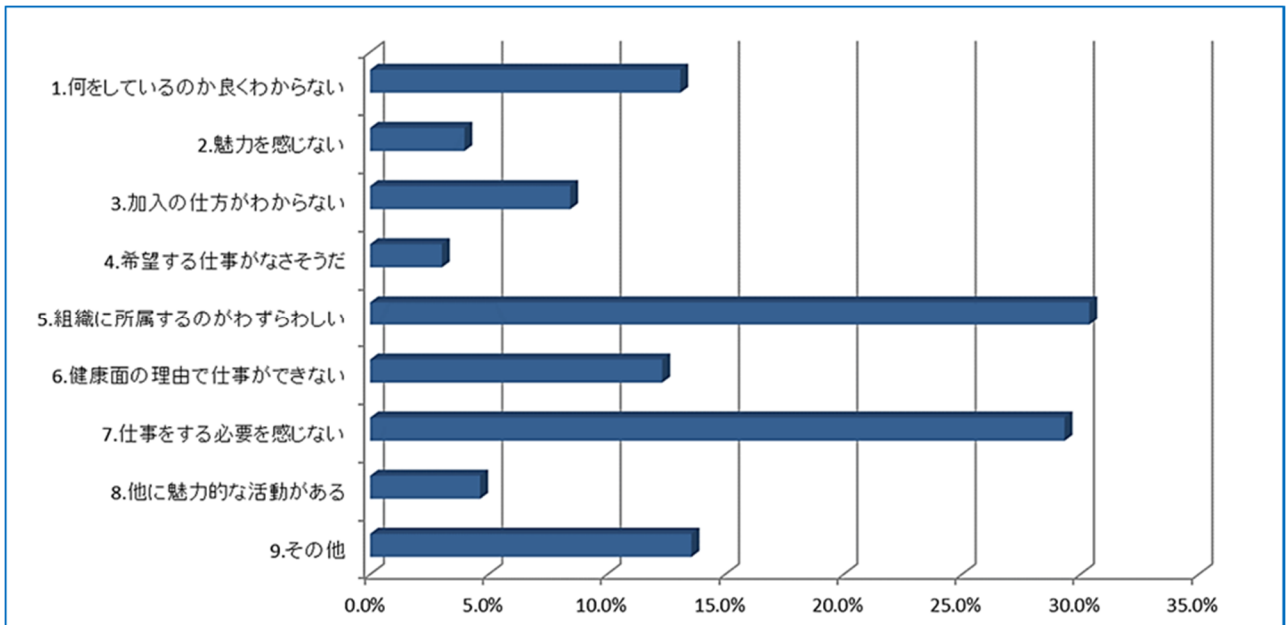


図 1-1-2 シルバー人材センターに入会しない理由

（平成30年6月 NRI 社会情報システム株式会社の調査より）



「経済的な暮らし向きに心配ない」と感じる60歳以上の方は64%を超え（図1-1-1）、さらに「仕事をする必要を感じない」、「組織に所属するのがわずらわしい」といった理由でシルバー人材センターに入会しない方が多く見られます。（図1-1-2）

さらに、「健康面の理由で仕事ができない」、「仕事をする必要を感じない」、「希望する仕事がなさそう」等、「労働」（就労支援（収入の生じる））のイメージが強く、地域貢献や社会参加の促進などの「福祉」というイメージは薄くなっていると考えられます。

図 2-1 平成 29 年度における退会理由

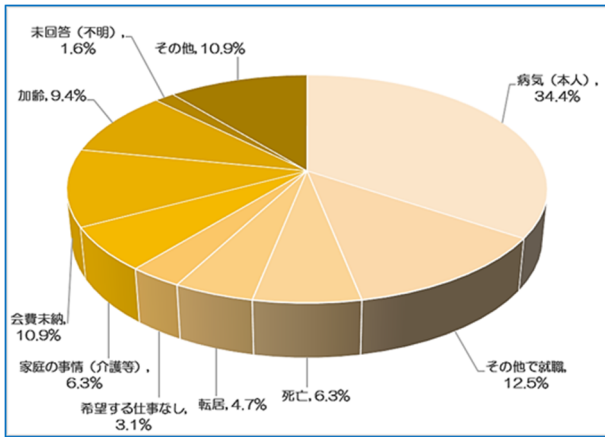


図 2-2 平成 29 年度入会動機

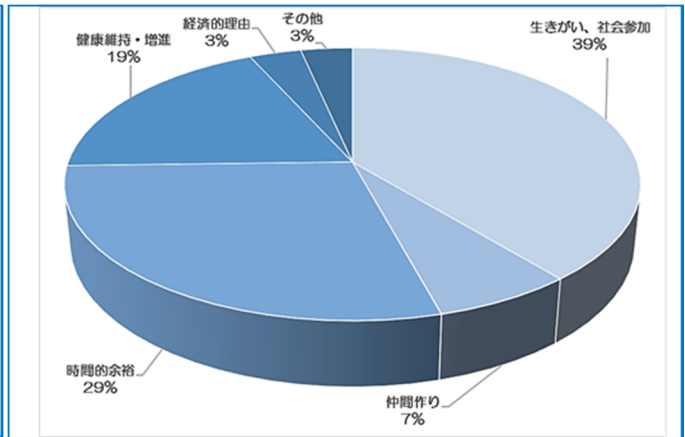
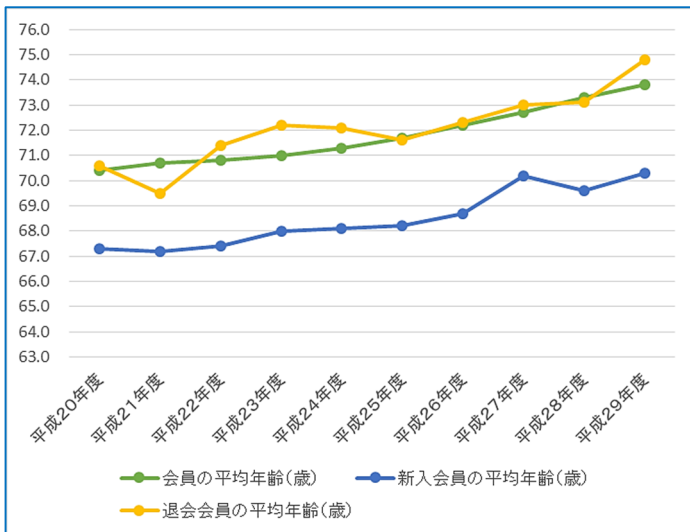


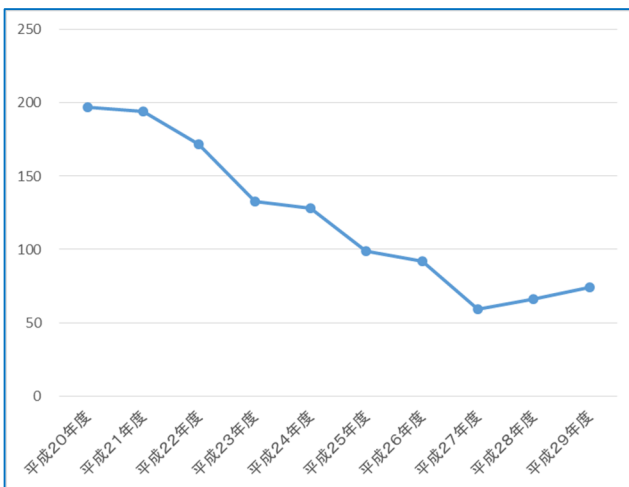
図 2-3 登録会員・入会者・退会者の平均年齢の推移



登録会員と退会者の平均年齢がともに上昇していることから、加齢による影響等が原因（年齢による身体能力の低下、家族等の介護、健康状態など）となって退会するケースが増加していると推測されます。また、新入会員の平均年齢も上昇する傾向が見られます。

これらのことから、福祉の「担い手」となる会員の確保を進めてきましたが、今後は働くことが困難になった会員（福祉の「受け手」となる高齢者）も登録していることができるとともに、優先して支援することができる体制等の整備が必要になると考えられます。

図 2-4 ボランティア活動の参加延人数の推移

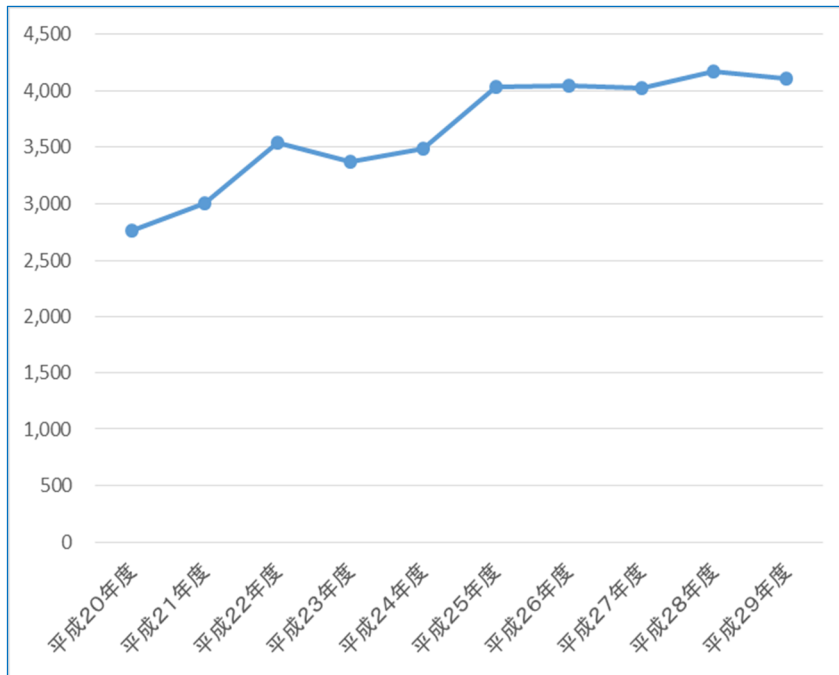


| | 参加延人員(人日) | 実施回数(回) |
|--------|-----------|---------|
| 平成20年度 | 197 | 3 |
| 平成21年度 | 194 | 3 |
| 平成22年度 | 172 | 3 |
| 平成23年度 | 133 | 2 |
| 平成24年度 | 128 | 2 |
| 平成25年度 | 99 | 1 |
| 平成26年度 | 92 | 1 |
| 平成27年度 | 59 | 1 |
| 平成28年度 | 66 | 1 |
| 平成29年度 | 74 | 2 |

ボランティア活動が衰退傾向にあり、就業以外の社会参加活動が不足しているとみられます。

地域班・職群班単位での活動によって、向上するものと考えられます。

図3-1 受注件数の推移



| | 受注件数 (件) |
|--------|----------|
| 平成20年度 | 2,759 |
| 平成21年度 | 3,009 |
| 平成22年度 | 3,540 |
| 平成23年度 | 3,375 |
| 平成24年度 | 3,485 |
| 平成25年度 | 4,030 |
| 平成26年度 | 4,043 |
| 平成27年度 | 4,022 |
| 平成28年度 | 4,165 |
| 平成29年度 | 4,106 |

受注件数は、同規模のシルバー人材センターと比較して、高い水準のまま横ばい状態に移行しています。しかしながら、企業の少なさから発注者のほとんどが個人・家庭となります。

家庭の延長線上にある職種が中心で、事務・管理系の職種は会員の就業ニーズに比べ不足しています。

図3-2 平成29年度における発注者の状況

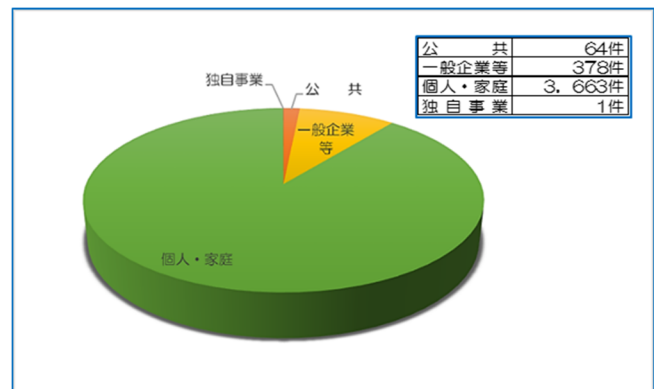
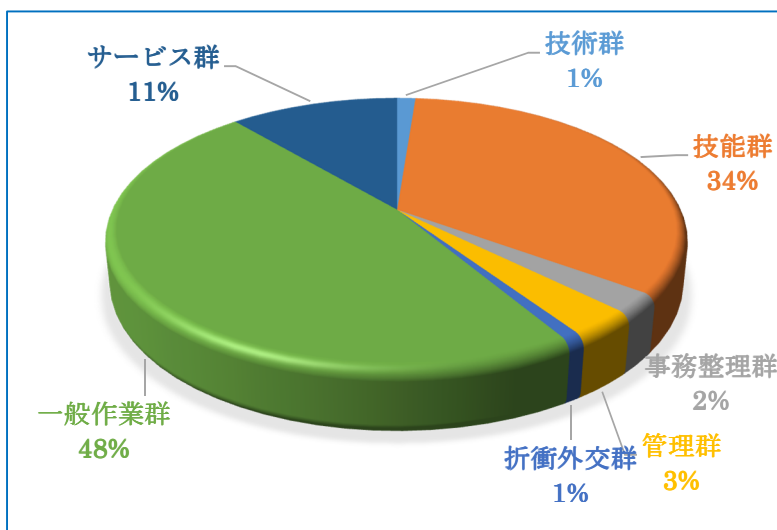


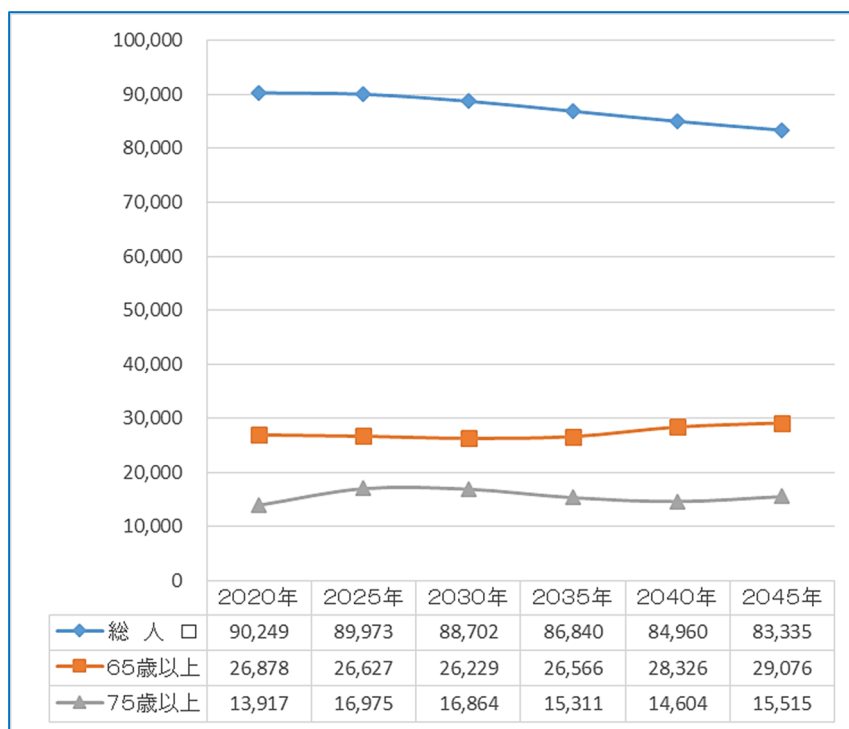
図3-3 平成29年度における受注職群（大分類）の比率



| 職群大分類 | 受託件数 (件) |
|-------|----------|
| 技術群 | 66 |
| 技能群 | 1,836 |
| 事務整理群 | 129 |
| 管理群 | 174 |
| 折衝外交群 | 47 |
| 一般作業群 | 2,578 |
| サービス群 | 611 |
| その他 | 0 |

図3-4 四街道市の将来人口推計

(国立社会保障・人口問題研究所 調べ)



| | 2020年 | 2025年 | 2030年 | 2035年 | 2040年 | 2045年 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 総人口 | 90,249 | 89,973 | 88,702 | 86,840 | 84,960 | 83,335 |
| 65歳以上 | 26,878 | 26,627 | 26,229 | 26,566 | 28,326 | 29,076 |
| 75歳以上 | 13,917 | 16,975 | 16,864 | 15,311 | 14,604 | 15,515 |

国立社会保障・人口問題研究所によると、四街道市の将来人口は推計で減少するとみられています。一方で、65歳以上人口は増加すると予測されています。

四街道市は、「四街道市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画 第7期」の中で、近年の動向をみると、「年少人口」はほぼ横ばいで推移し、「生産年齢人口」は減少、「老年人口」は増加しているとし（図3-5）、平成27年における「高齢者のいる世帯」は大幅に増加しており、その割合は国や県を上回っているとしています。（図3-6）

さらに、「ひとり暮らし世帯」・「高齢者夫婦世帯」もともに増加傾向にあり、その「高齢者のいる世帯」中の平成27年度における割合は、「ひとり暮らし世帯」は20.8%（国：27.4%・県25.2%）、「高齢者夫婦世帯」は36.8%（国：28.1%・県30.2%）となっており、いずれも増加傾向にあるとしています。（図3-7）

これらのことから、四街道市介護予防・日常生活支援総合事業に関する受注のほか、家事援助や室内清掃、さらに電球交換やゴミ出しなどのごく短時間で履行する仕事など、日常生活をサポートするための受注が増加すると予測され、これらの受注に即応できる体制が望まれます。

また、市内の各地区によって「ひとり暮らし世帯」や「高齢者夫婦世帯」の比率が異なるため、地区単位でそれぞれにあわせた受注体制を整備する必要性も考えられます。

図3-5 年齢人口の推移

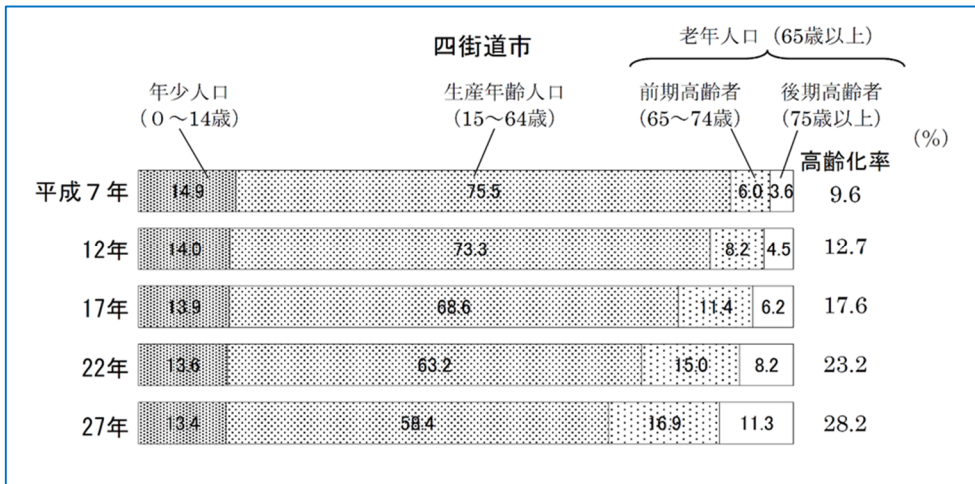


図3-6 高齢者のいる世帯の状況

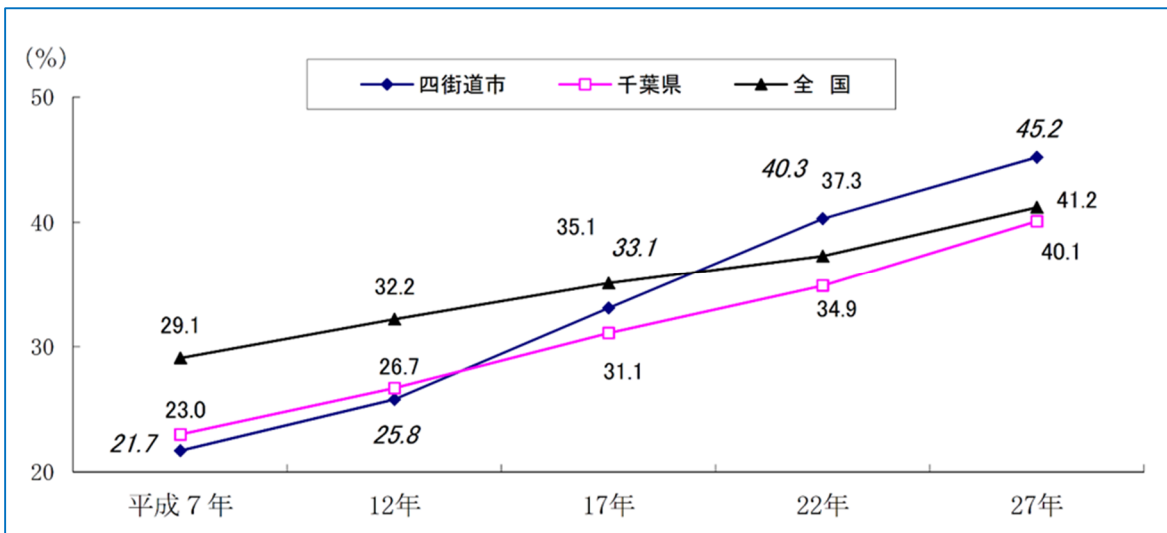


図3-7 ひとり暮らし世帯及び高齢者夫婦世帯等の推移 (高齢者のいる世帯中の割合)

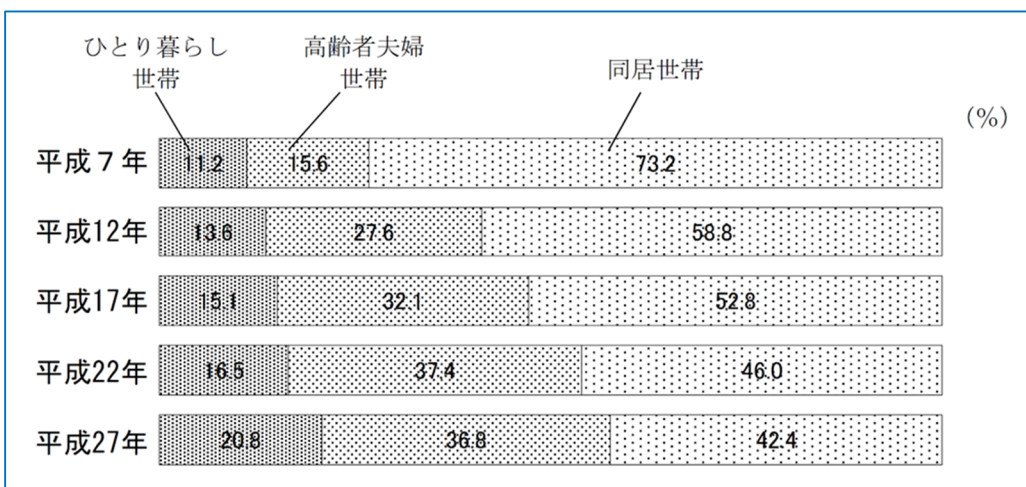


図3-8 インターネットの利用者数及び人口普及率の推移

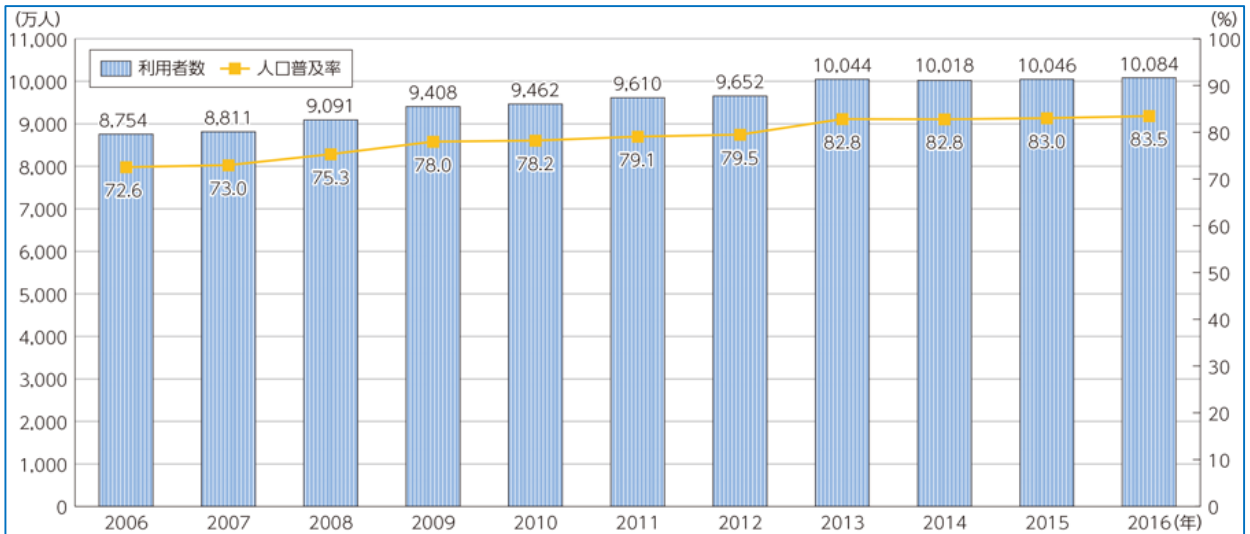
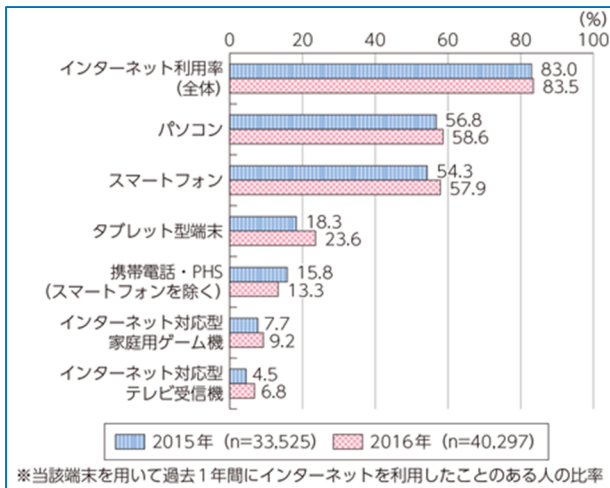


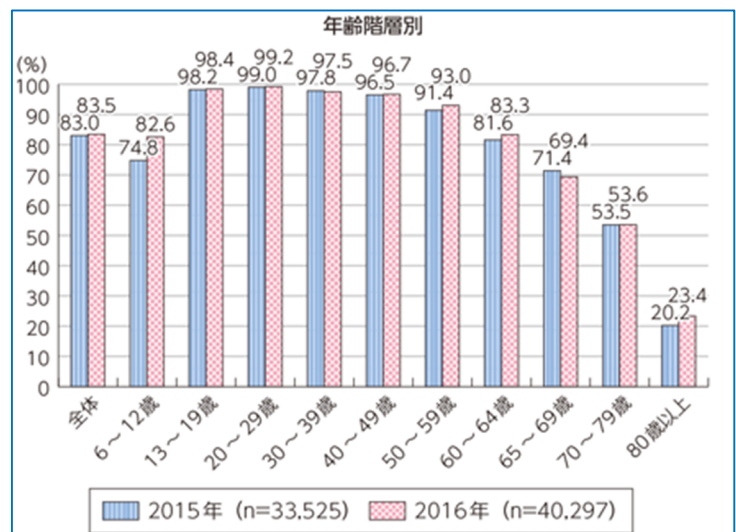
図3-9 インターネット利用端末の種類



総務省の発表した「平成29年版 情報通信白書」によると、2016年のインターネット利用者数は、2015年より38万人増加して1億84万人、人口普及率は83.5%（前年比0.5ポイント増）となり（図3-8）、また、端末別インターネット利用状況を見ると、「パソコン」が58.6%（同1.8ポイント増）と最も高く、次いで「スマートフォン」が57.9%（同3.6ポイント増）、「タブレット型端末」が23.6%（同5.3ポイント増）となっています。（図3-9）。

図3-10 年齢階層別

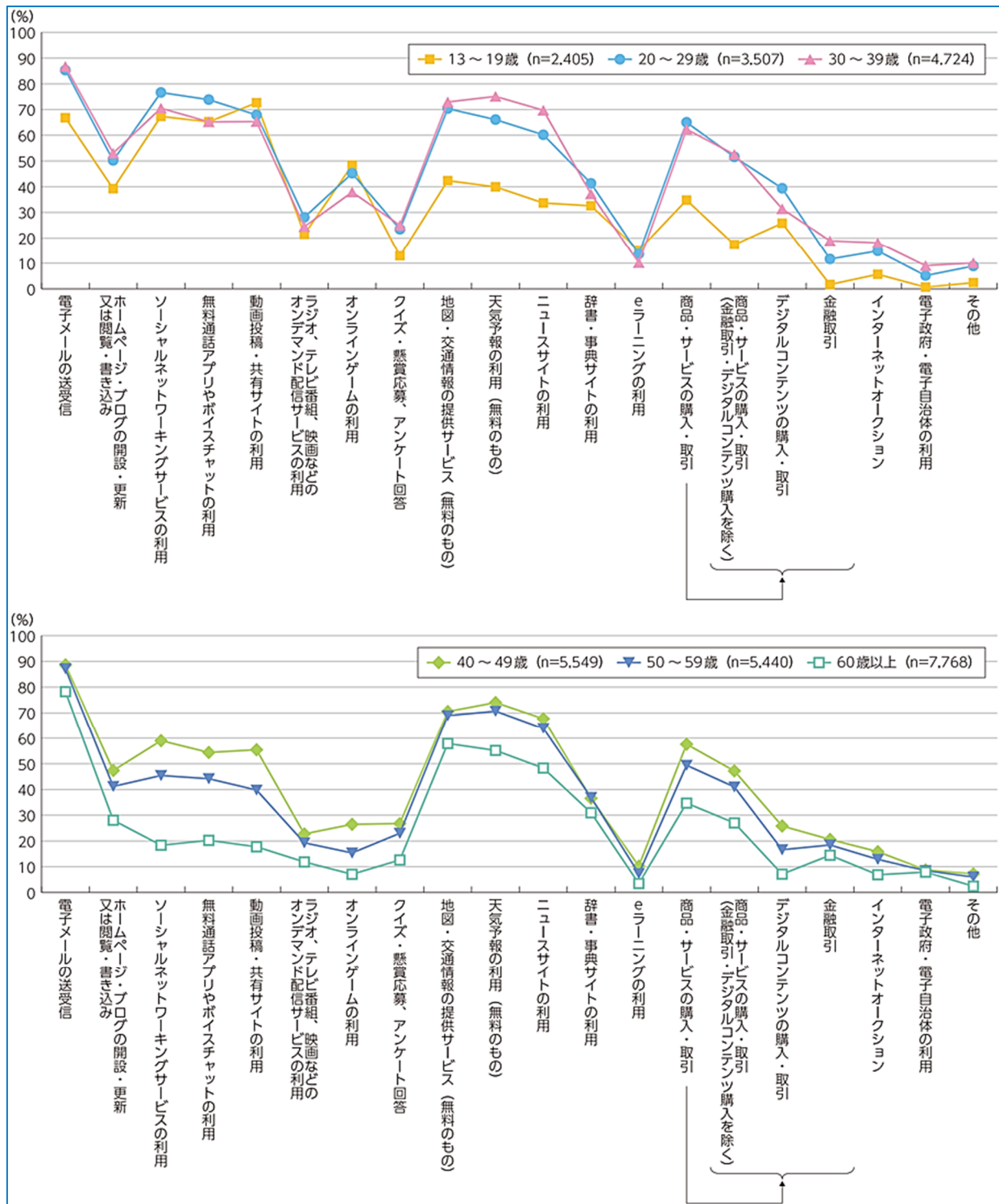
インターネット利用の目的・用途（複数回答）



2016年における、個人の年齢階層別インターネット利用率は、13歳～59歳までは各階層で9割を超えているほか、6歳～12歳の利用が82.6%と前年から7.8ポイントと大幅に上昇しています。

インターネット利用は概ね上昇傾向にあり、世代間の差は縮小しています。

図3-11 年齢階層別インターネット利用の目的・用途（複数回答）

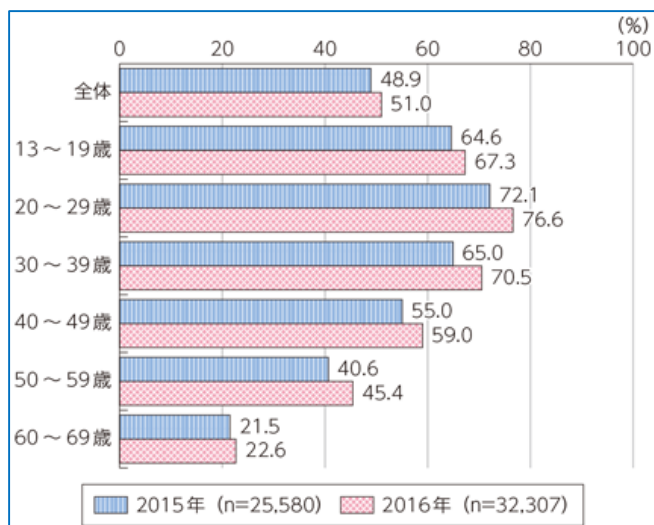


年齢階層別のインターネットの利用目的については、「電子メールの送受信」が年齢階層に関わらず高くなっている一方、「ソーシャルネットワーキングサービスの利用」や「動画投稿・共有サイトの利用」では、年齢階層による差が大きくなっています。（図3-11）

しかしながら、ソーシャルネットワーキングサービスについては、前年と比較して13～69歳の各年齢階層で利用割合が上昇しています。（図3-12）

図 3-12 年齢階層別

ソーシャルネットワーキングサービスの利用状況



インターネット上の行為は、オンラインプラットフォームやポータルサイトを経由するとともに、様々な無料・有料のサービス利用時に登録を伴い、身近なインターネット接続機器であるスマートフォンからは、膨大なデータが生成されることが挙げられます。

スマートフォンの普及状況は、2017年に入り、全世界での利用台数は40億に達していると推計されています。スマートフォンは、地域・世代・収入等による差異はあるものの、今や世界中でインターネット

接続に最も使われている機器といえます。その使い道は、個人・世代によって大きく異なり、若年層であればSNSや動画視聴、ゲームに多くの時間を割く傾向にあるといわれ、30歳代から50歳代にかけてはネット検索やショッピング、 banking等の消費活動、高齢層であれば携帯電話の延長で通話やメール等のコミュニケーションに使われることが多いといわれます。

政府は、平成13年1月に、「高度情報通信ネットワーク社会形成基本法」(平成12年法律第144号)を施行するとともに、「高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部」(IT総合戦略本部)を設置し、高度情報通信ネットワーク社会の形成に関する施策を迅速かつ重点的に推進してきており、平成25年6月には、IT総合戦略本部決定を経て、新たなIT戦略(世界最先端IT国家創造宣言)を閣議決定しました。さらに、平成28年12月には、国が官民データ利活用のための環境を総合的かつ効率的に整備するため「官民データ活用推進基本法」が公布・施行されました。続けて、平成29年5月に、全ての国民がIT利活用やデータ利活用を意識せず、その便益を享受し、真に豊かさを実感できる社会である「官民データ利活用社会」のモデルを世界に先駆けて構築する観点から「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」を閣議決定するなど、国家戦略として推進しています。

これらのことから、シルバー人材センター事業を推進する中でIT*(情報技術)の活用、特にICT*(情報通信技術)の活用は、避けては通れないものと認識し、各場面において活かしていく必要があります。

図 3-8・9・10・11・12:「平成29年版 情報通信白書」(総務省)より抜粋

※

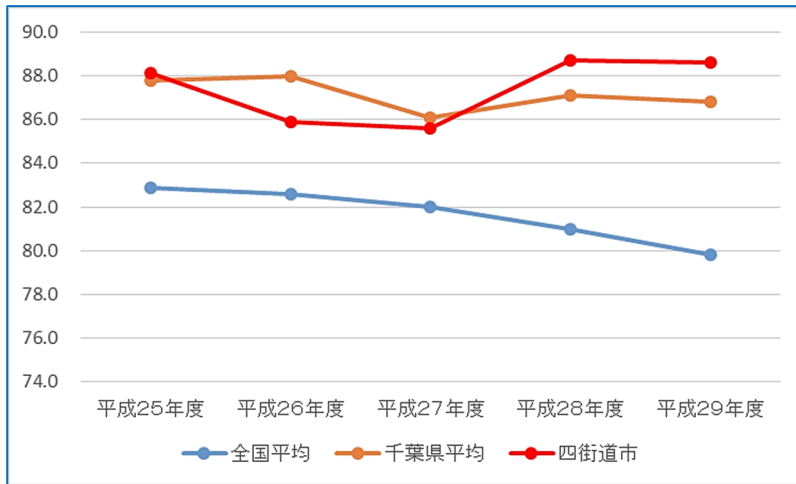
IT (Information Technology)

「情報技術」のことで、コンピューターやデータ通信に関する技術の総称。その言葉の意味は広く、情報通信分野の基礎技術から応用技術の範囲にまで及び。具体的には、コンピューターやインターネットを中心とするネットワークを活用し、会社の業務や生活に役立てるための技術を指すことが多い。現在は、「ICT」という用語が使われることも多い。

ICT (Information and Communication Technology)

「情報通信技術」のことで、情報処理や通信に関連する技術、産業、設備、サービスなどの総称。ICTは、「Information and Communication Technology (インフォメーション アンド コミュニケーション テクノロジー)」の略語。

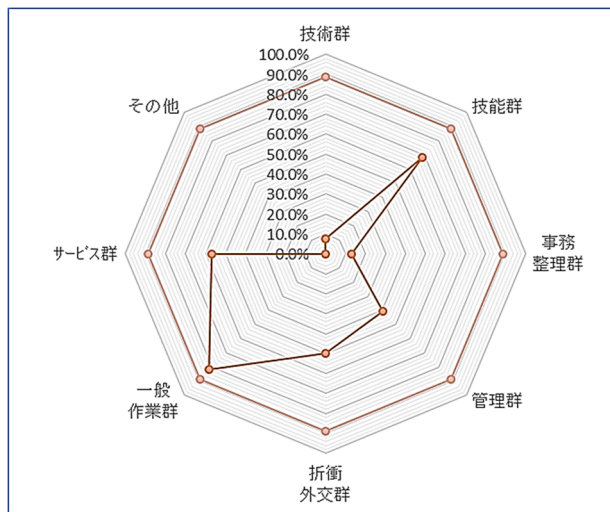
図4-1 国庫補助団体における就業率の推移（％）



| | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 全国平均 | 82.9 | 82.6 | 82.0 | 81.0 | 79.8 |
| 千葉県平均 | 87.8 | 88.0 | 86.1 | 87.1 | 86.8 |
| 四街道市 | 88.1 | 85.9 | 85.6 | 88.7 | 88.6 |

全国・千葉県内の国庫補助を受けているシルバー人材センターについて、過去5事業年度における就業率の推移を比較したところ、当センターは概ね千葉県の平均で推移しており、全国平均を上回っています。就業率は各年度末におけるもので、事業年度内に入退会が繰り返されることから目安にしかならないものの、会員の就業状況等の指標として、参考になります。

図4-2 第1希望職群における就業率（％）



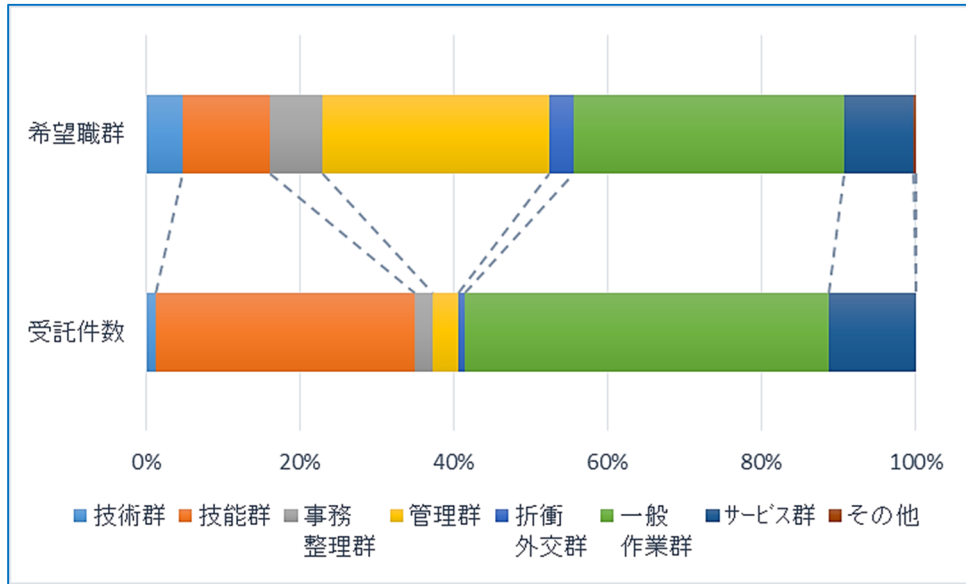
平成29年度末における職群（大分類）について第1希望に登録している会員のうち、希望する職群に就業している会員数を抽出して、就業率に置き換えて、全体の就業率（外側）と比較した。

一般作業は、概ね全体の就業率に近いものの、全ての職群について、全体の就業率を下回っています。このことから、第1希望の職群以外で会員が不足している職群等で就業している会員が多く、

さらに、発注者ニーズと会員の就業ニーズの差異が多いことがうかがえます。（図4-3も同様）

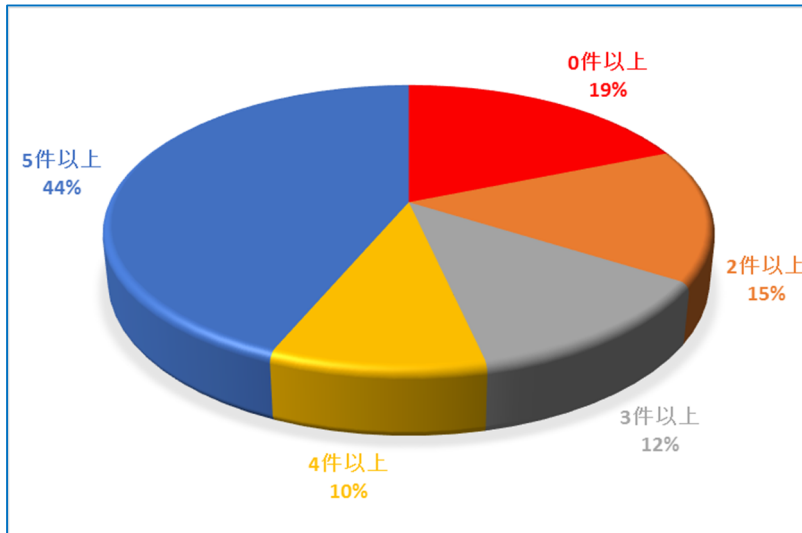
| | 技術群 | 技能群 | 事務整理群 | 管理群 | 折衝外交群 | 一般作業群 | サービス群 | その他 |
|-----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 登録会員数（人） | 27 | 63 | 38 | 165 | 18 | 196 | 51 | 1 |
| 就業実会員数（人） | 2 | 43 | 5 | 67 | 9 | 161 | 29 | 0 |
| 就業率 | 7.4% | 68.3% | 13.2% | 40.6% | 50.0% | 82.1% | 56.9% | 0.0% |

図 4-3 平成 29 年度における第一希望職群登録割合と受託割合の比較



| | 技術群 | 技能群 | 事務整理群 | 管理群 | 折衝外交群 | 一般作業群 | サービス群 | その他 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 希望職群 | 4.8% | 11.3% | 6.8% | 29.5% | 3.2% | 35.1% | 9.1% | 0.2% |
| 受託件数 | 12% | 33.7% | 2.4% | 3.2% | 0.9% | 47.4% | 11.2% | 0.0% |

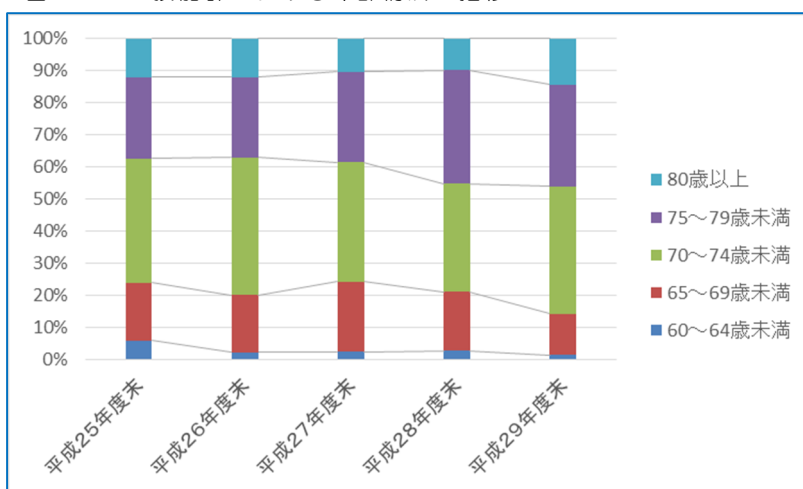
図 4-4 平成 29 年度中に就業実績のあった発注者の過去 5 年間における発注頻度の状況 (%)



| 5年間の受注頻度 | | 件数 (件) |
|----------|------|--------|
| 1 | 0件以上 | 406 |
| 2 | 2件以上 | 327 |
| 3 | 3件以上 | 271 |
| 4 | 4件以上 | 213 |
| 5 | 5件以上 | 942 |
| 合計 | | 2,159 |

平成 29 年度に就業実績のあった発注者（個人のみ）について、過去 5 年間の発注頻度を抽出したところ、「0 件以上」の中には 5 年以上前に発注があった発注者も含まれるが、ほとんど新規の発注者であると判断できるものと考えられることから、全体の約 81% の発注者がリピーターであると思われます。

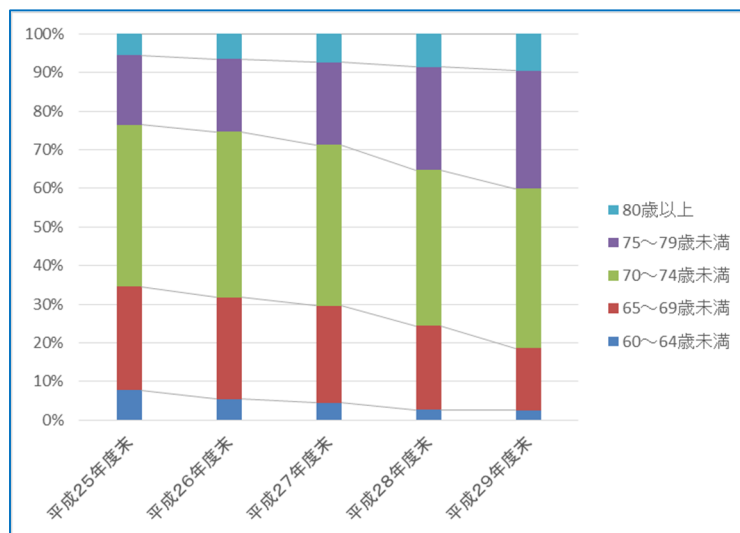
図5-1 技能群における年齢構成の推移



| 2. 技能群 | 60～64歳未満 | 65～69歳未満 | 70～74歳未満 | 75～79歳未満 | 80歳以上 |
|---------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 平成25年度末 | 5 | 15 | 32 | 21 | 10 |
| 平成26年度末 | 2 | 15 | 36 | 21 | 10 |
| 平成27年度末 | 2 | 17 | 29 | 22 | 8 |
| 平成28年度末 | 2 | 13 | 24 | 25 | 7 |
| 平成29年度末 | 1 | 8 | 25 | 20 | 9 |

植木の剪定や表内装作業、大工・修繕作業等のような特殊な技術や技能を要する職種においては、人材の確保そのものが難しくなると予測され、将来的に後継者の不足が懸念されます。

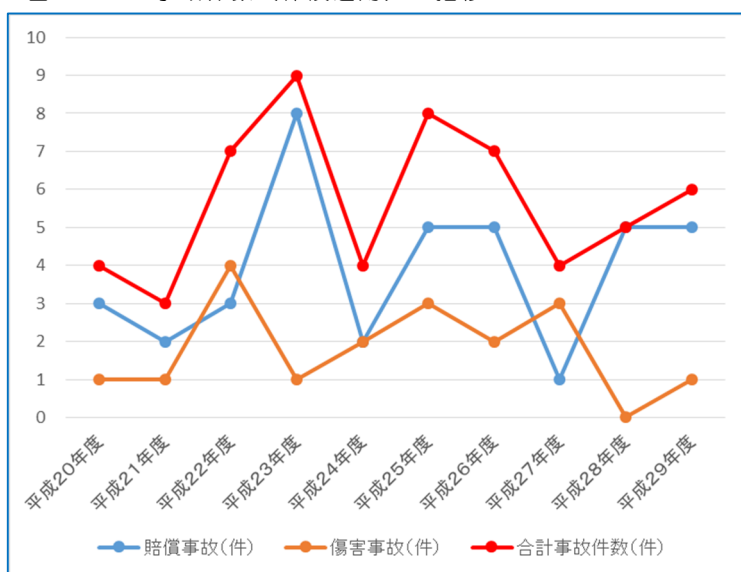
図5-2 各年度末登録会員における年齢構成の推移



| | 60～64歳未満 | 65～69歳未満 | 70～74歳未満 | 75～79歳未満 | 80歳以上 |
|---------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 平成25年度末 | 44 | 151 | 236 | 102 | 31 |
| 平成26年度末 | 31 | 149 | 243 | 107 | 37 |
| 平成27年度末 | 26 | 144 | 240 | 123 | 42 |
| 平成28年度末 | 15 | 123 | 227 | 151 | 48 |
| 平成29年度末 | 14 | 90 | 231 | 171 | 53 |

技能群に限らず、全体として69歳未満の会員数が減少しており、この傾向は今後も続く予想され、後継者の育成・確保が難しくなる可能性が考えられます。

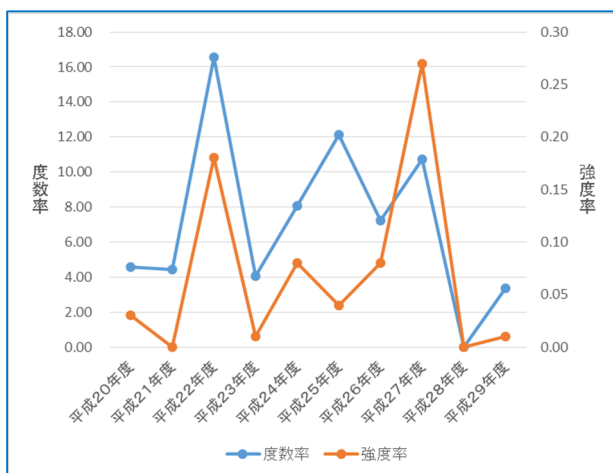
図6-1 事故件数（保険適用）の推移



結果として、重大事故や重篤事故の発生はありませんが、発生する可能性は否定できません。さらに、保険適用のあったもののみが統計の対象となるため、自動車事故や就業中・就業途上外での事故が潜在しています。登録会員の高齢化、就業の多様化など従来よりも範囲を広げた状況分析と、事故防止対策が必要になります。

| | 賠償事故(件) | 傷害事故(件) | 合計事故件数(件) |
|--------|---------|---------|-----------|
| 平成20年度 | 3 | 1 | 4 |
| 平成21年度 | 2 | 1 | 3 |
| 平成22年度 | 3 | 4 | 7 |
| 平成23年度 | 8 | 1 | 9 |
| 平成24年度 | 2 | 2 | 4 |
| 平成25年度 | 5 | 3 | 8 |
| 平成26年度 | 5 | 2 | 7 |
| 平成27年度 | 1 | 3 | 4 |
| 平成28年度 | 5 | 0 | 5 |
| 平成29年度 | 5 | 1 | 6 |

図6-2 度数率・強度率の推移



| | 度数率 | 強度率 |
|--------|-------|------|
| 平成20年度 | 4.56 | 0.03 |
| 平成21年度 | 4.45 | 0.00 |
| 平成22年度 | 16.55 | 0.18 |
| 平成23年度 | 4.05 | 0.01 |
| 平成24年度 | 8.06 | 0.08 |
| 平成25年度 | 12.14 | 0.04 |
| 平成26年度 | 7.22 | 0.08 |
| 平成27年度 | 10.71 | 0.27 |
| 平成28年度 | 0.00 | 0.00 |
| 平成29年度 | 3.37 | 0.01 |

度数率とは、ILO（国際労働機関）で採択された国際的な災害率で、事業所の事業規模の違いを考慮し、同一のベースで比較するものです。100万時間あたりの死傷者数を算出します。

$$\text{度数率} = (\text{死傷者数} \div \text{延べ総労働時間数} \times 1) \times 1,000,000$$

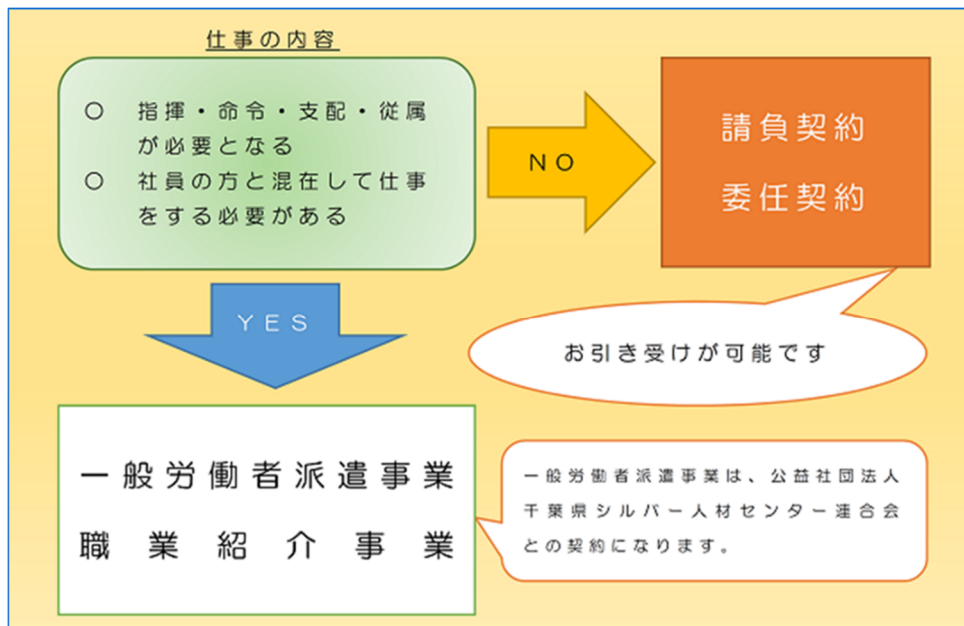
※1 シルバー人材センターの場合は、「年度間の就業延人員×5時間」で算出します。

強度率とは、事故の重篤さを考慮し、1,000時間あたりの労働損失日数を算出したものです。

$$\text{強度率} = \text{労働損失日数} \times 2 \div \text{総労働時間数} \times 1,000$$

※2 シルバー人材センターの場合は、「休業日数×120/365」で算出します。※3は、※1に同じ。

図7-1 シルバー人材センターで扱える仕事



「生きがいのための就業」を重視していることから、シルバー人材センターで行うことのできる仕事は、法令などによりある程度の限りが設けられています。いくら元気でも、会員は高齢者なので、働き盛りのときのような働き方をして、健康を害したり、怪我をしては「働くよろこびと社会参加」にはなりません。

シルバー人材センターでは、「臨時的・短期的、または軽易な作業」のみについて行うことができることとされ、これらの仕事は「雇用」にあたらぬ仕事のことです。

指揮・命令・支配・従属が必要となる仕事、社員の方と混在して仕事を必要のある仕事は、原則として「雇用」にあたるため、シルバー人材センターで請けることはできないとされており、それらは、公益社団法人千葉県シルバー人材センター連合会が行う、一般労働者派遣事業や職業紹介事業によって対応します。

また、法令に定めのある仕事や法人に資格が必要なものなども行うことができません。

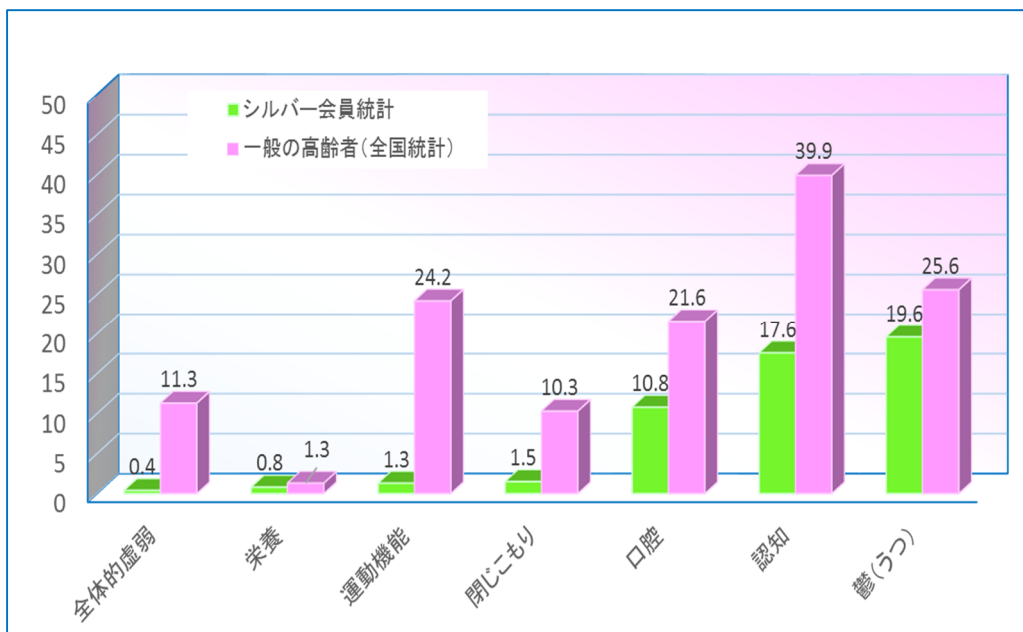
適正就業とは、シルバー人材センター事業の理念である「自主・自立、共働・共助」のもとに、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第42条に定められた業務を、適正に遂行していくことです。法制化から社会情勢や景気の動向等、様々な状況の変化に伴い、会員の就業ニーズや発注者のニーズが多様化し、それに合わせるように、シルバー人材センターで取り扱える業務もその範囲を拡充してまいりました。

結果、一部のシルバー人材センターでは、請負として会員に提供した就業にもかかわらず、実際には、発注者から指揮・命令を受け、実態として労働者派遣の状態となっているとして、都道府県労働局の是正指導を受けるケースが発生しています。

また、就業会員が適正な就業であるか否かを、下見・見積り時や現場で判断しなければならない場合もあり、会員の理解度に個人差があるため、人により判断が変わる可能性があるため、適正就業についての理解の向上と、意識の高揚を図るとともに、判断基準を標準化する必要性が考えられます。

さらに、人手不足分野における発注者は費用を優先する傾向があるため、発注者への啓発を推進し、シルバー人材センター事業への理解を深めていただく必要が考えられます。

図 8-1 要介護リスク該当率（％）



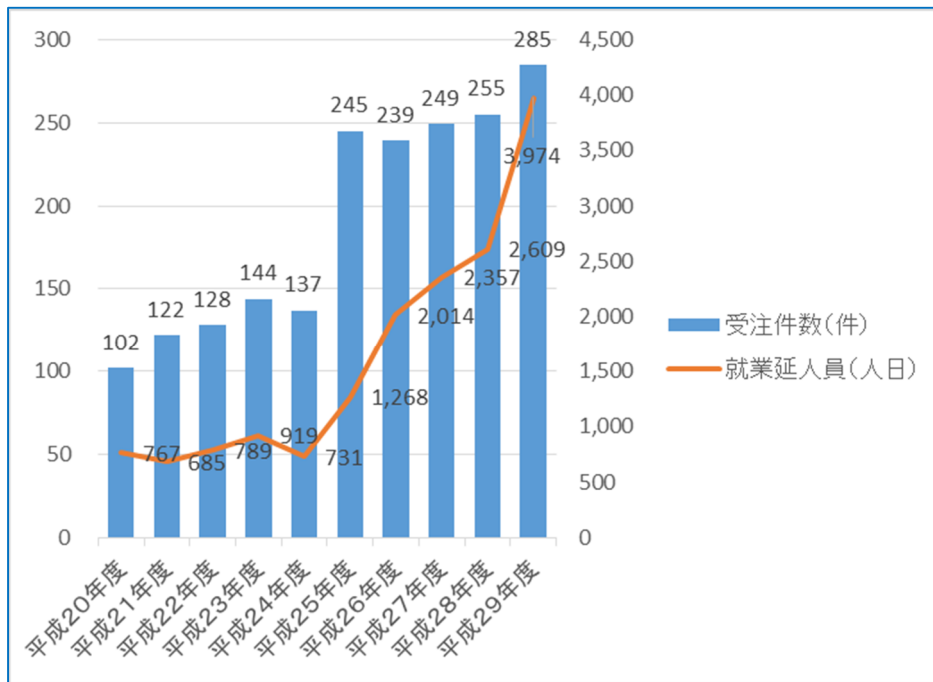
| | シルバー会員 | 一般の高齢者(全国統計) |
|-------|--------|--------------|
| 全体的虚弱 | 0.4 | 11.3 |
| 栄養 | 0.8 | 1.3 |
| 運動機能 | 1.3 | 24.2 |
| 閉じこもり | 1.5 | 10.3 |
| 口腔 | 10.8 | 21.6 |
| 認知 | 17.6 | 39.9 |
| 鬱(うつ) | 19.6 | 25.6 |

- ・一般の高齢者 n = 24,742 人 (要介護認定者を除く)
- ・シルバー会員 n = 16,213 人 (概ね～20時間/週の就業)

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 平成30年度調べ

社会とのつながりと、適度な労働が健康の維持と増進に効果的であるという結果が示されています。

図 9-1 福祉・家事援助サービス群の受注件数と就業延人員の推移



| | 受注件数 (件) | 就業延人員 (人日) |
|--------|----------|------------|
| 平成20年度 | 102 | 767 |
| 平成21年度 | 122 | 685 |
| 平成22年度 | 128 | 789 |
| 平成23年度 | 144 | 919 |
| 平成24年度 | 137 | 731 |
| 平成25年度 | 245 | 1,268 |
| 平成26年度 | 239 | 2,014 |
| 平成27年度 | 249 | 2,357 |
| 平成28年度 | 255 | 2,609 |
| 平成29年度 | 285 | 3,974 |

地域の高齢化率、ひとり暮らし世帯及び高齢者夫婦世帯等の推移にあわせるように、福祉・家事援助サービスに関する就業の機会は、増減していくことが考えられます。四街道市介護予防・日常生活支援事業への参入は、平成29年度からですが、平成25年度に急激に増加した後、増加傾向を示しています。

図 1 1 - 1

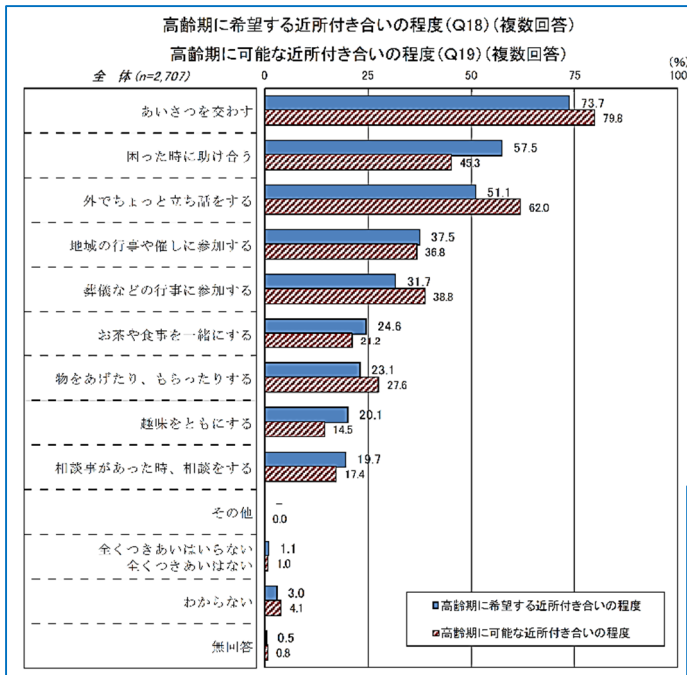
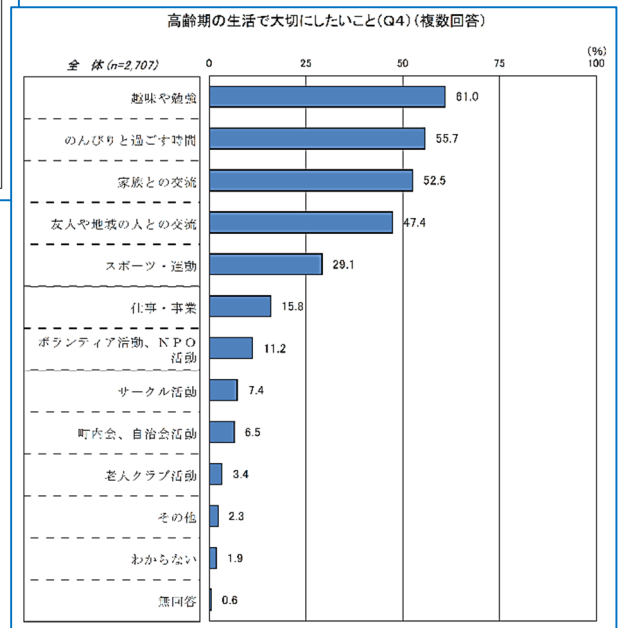


図 1 1 - 2



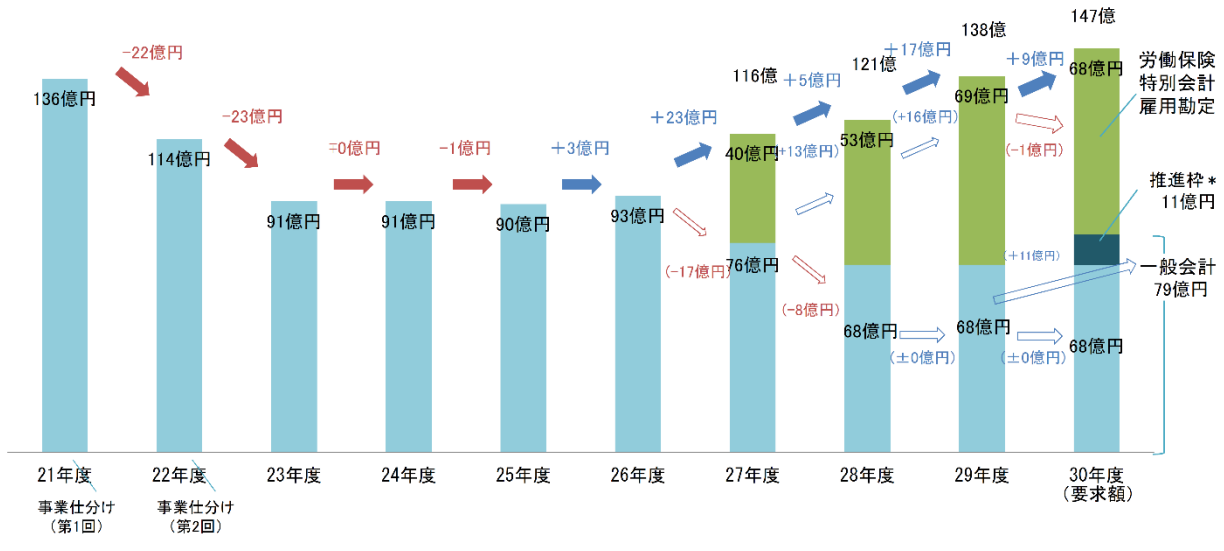
内閣府が、全国の35歳から64歳（平成25年10月1日現在）の男女6,000人を対象に行った「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」において、「高齢期に希望する近所付き合いの程度（Q18）」／「高齢期に可能な近所付き合いの程度（Q19）」について、複数回答による調査を行った結果、「高齢期に希望する近所付き合いの程度」と、「高齢期に可能な近所付き合いの程度」を比較すると、「困った時に助け合う」（希望57.5%、可能45.3%、差12.2ポイント）は、希望が可能を上回り、「外でちょっと立ち話をする」（希望51.1%、可能62.0%、差10.9ポイント）、「葬儀などの行事に参加する」（希望31.7%、可能38.8%、差7.1ポイント）、「あいさつを交わす」（希望73.7%、可能79.8%、差6.1ポイント）は、可能が希望を上回るという結果が示されています。（図11-1）

また、「高齢期の生活で大切にしたいこと」についての調査では、「趣味や勉強」が61.0%で最も高く、次いで「のんびりと過ごす時間」（55.7%）、「家族との交流」（52.5%）、「友人や地域の人との交流」（47.4%）などの順となっているという結果が示されています。（図11-2）

これらの調査結果から、居住する地域（地区）単位に視点を置いた施策の展開は、あらゆる面で重要になると考えられます。

シルバー人材センター事業（補助金の推移）

- 平成27年度より、労働保険特別会計による補助を開始。
- 平成30年度は、推進枠を活用して一般会計予算を増額要求よって、全体でも約9億円の増額要求。



連合交付金（国補助金）は、平成21・22年度に実施された事業仕訳以降減額を続けておりましたが、社会情勢等の影響もあり、高齢者就業機会確保事業費等補助金は減額されるも、平成27年度から概ね横ばいで推移し、さらに同年度から労働保険特別会計による補助が開始され、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業や地域就業機会創出・拡大事業等により、総額は増加される傾向にあります。

また、連合交付金（国補助金）による支援には、同額以上の市補助金を要することから、連合交付金（国補助金）の上限（限度額）が増加傾向にあるため、市補助金の額によっては、国補助金について満額（上限までの）要望をできなくなることが予想されます。

平成29年度第2回都道府県シルバー人材センター連合事務局長会議 厚生労働省説明資料

／厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課

シルバー人材センター事業（補助金の内訳）

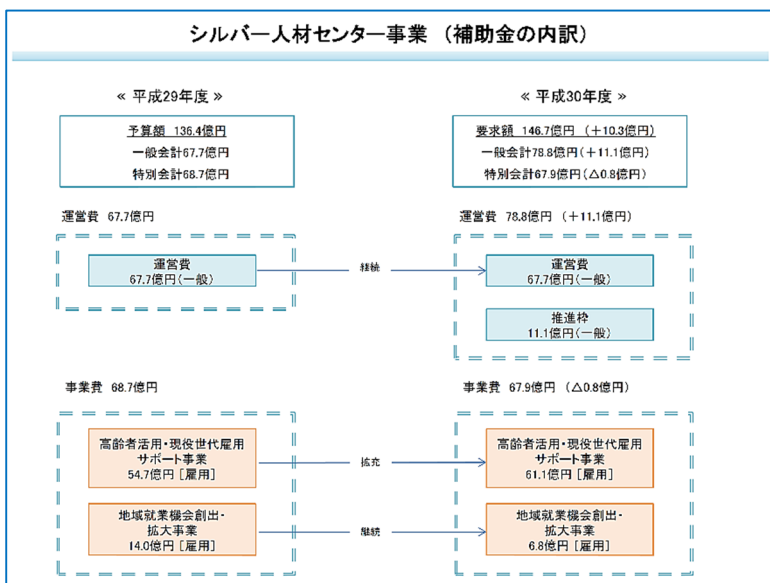
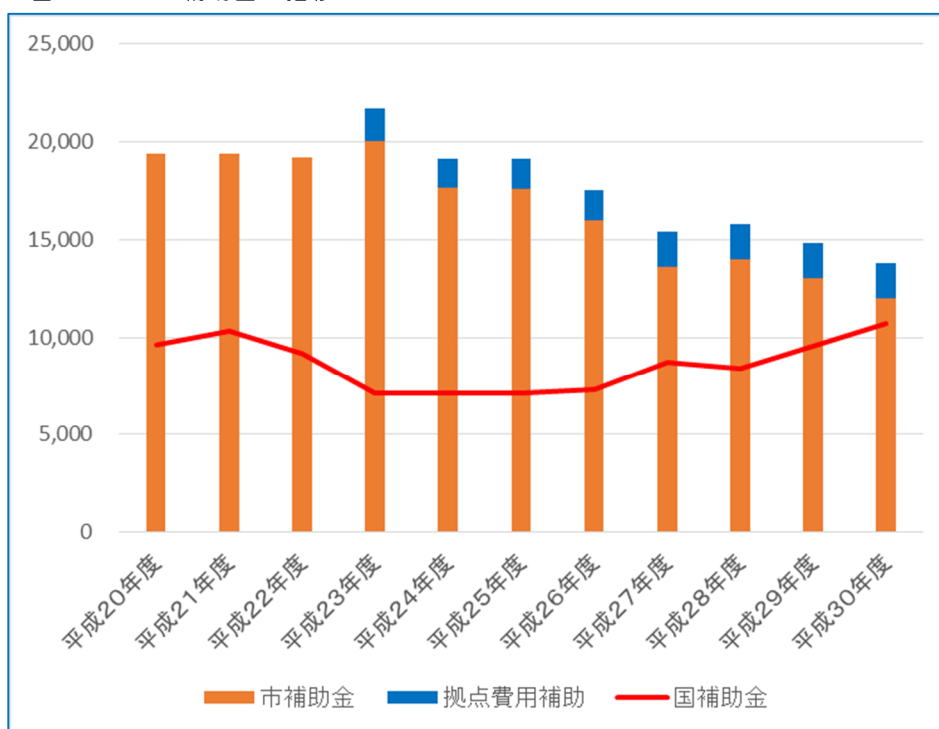


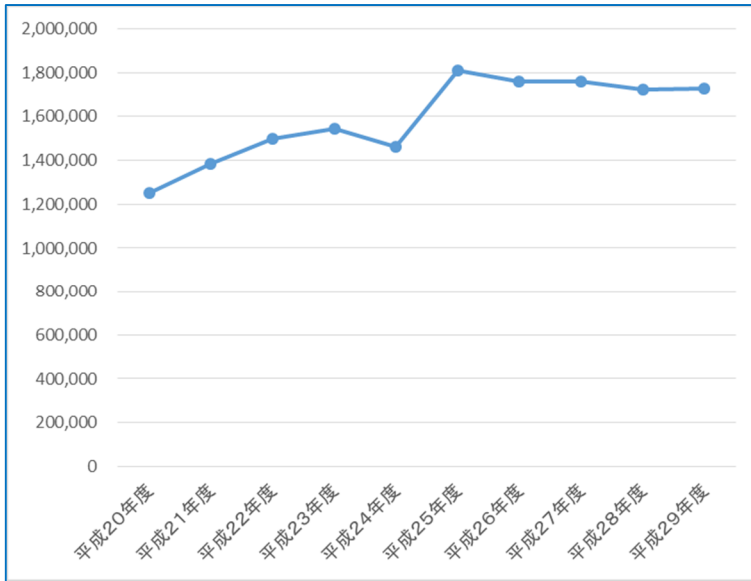
図 1 4 - 2 補助金の推移



| | 国補助金 | 市補助金 | 拠点費用補助 | |
|--------|--------|--------|--------|-------|
| 平成20年度 | 9,600 | 19,400 | | |
| 平成21年度 | 10,300 | 19,400 | | |
| 平成22年度 | 9,200 | 19,200 | | |
| 平成23年度 | 7,100 | 20,000 | 1,729 | 移転 |
| 平成24年度 | 7,100 | 17,622 | 1,529 | 拠点工事費 |
| 平成25年度 | 7,100 | 17,600 | 1,529 | 拠点工事費 |
| 平成26年度 | 7,280 | 16,000 | 1,529 | |
| 平成27年度 | 8,750 | 13,600 | 1,801 | 補助金返還 |
| 平成28年度 | 8,431 | 14,000 | 1,801 | |
| 平成29年度 | 9,531 | 13,000 | 1,801 | |
| 平成30年度 | 10,739 | 12,000 | 1,801 | |

市補助金は、平成23年度から活動拠点の移転費用、整備費用、賃貸借料としての増額はあったものの、「四街道市シルバー人材センター補助金」は、拠点関係費用を除いた本体部分については、平成20年度と比べ740万円の減額となっております。

図 1 5 - 1 会費収入の推移



| | 会費収入 |
|--------|-----------|
| 平成20年度 | 1,250,400 |
| 平成21年度 | 1,382,400 |
| 平成22年度 | 1,500,000 |
| 平成23年度 | 1,545,600 |
| 平成24年度 | 1,461,600 |
| 平成25年度 | 1,809,000 |
| 平成26年度 | 1,758,000 |
| 平成27年度 | 1,761,000 |
| 平成28年度 | 1,725,000 |
| 平成29年度 | 1,728,000 |

会費収入は、単に会員数に比例するものではなく、当該年度内に所属し会費を納入した会員数（登録会員・新規入会者・退会者）に影響され、平成25年度に会費の額を改定して以来、概ね横ばいを続けています。

また、配分金の額に対して一定の率で算出される事務費は、受注のための具体的経費を受益者負担の形で配分金、材料費等とは別に発注者から徴するもので、シルバー人材センター事業の実施に要する適正な費用を償う額及び法人運営に要する適正な費用を償う額を超えない額であり、補助金の減額分を補填するものとは違う性質であることを理解していなければ、場合によっては減収に繋がる可能性があります。

図 1 5 - 2 入会者数・退会者数の推移

| | 入会者数(人) | 退会者数(人) |
|--------|---------|---------|
| 平成20年度 | 84 | 92 |
| 平成21年度 | 130 | 66 |
| 平成22年度 | 131 | 98 |
| 平成23年度 | 119 | 110 |
| 平成24年度 | 87 | 129 |
| 平成25年度 | 102 | 110 |
| 平成26年度 | 90 | 87 |
| 平成27年度 | 94 | 86 |
| 平成28年度 | 62 | 73 |
| 平成29年度 | 59 | 64 |

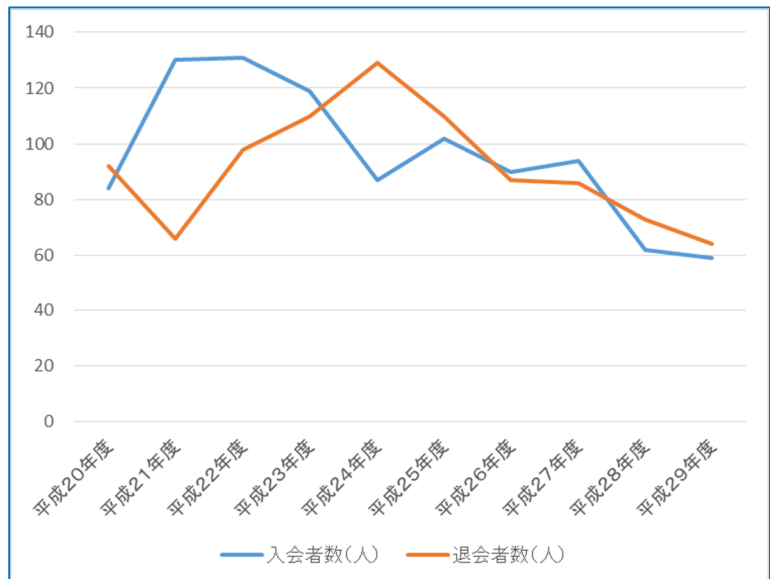


図18-1 平成29年度末における

千葉県シルバー人材センター連合の実績状況（年度末会員数・受注件数）

| 団体名 | 区分 | 年度末会員数（人） | | | 受注件数（件） | | | | |
|----------|----|-----------|-----|-------|---------|--------|----|----|--------|
| | | | | | 請負・委任 | | 派遣 | | 合計 |
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 公共 | 民間 | 公共 | 民間 | |
| 1 佐倉市 | 補助 | 730 | 291 | 1,021 | 905 | 14,627 | 0 | 16 | 15,548 |
| 2 千葉市 | 補助 | 1,747 | 684 | 2,431 | 159 | 12,355 | 2 | 45 | 12,561 |
| 3 松戸市 | 補助 | 1,672 | 479 | 2,151 | 90 | 9,429 | 2 | 26 | 9,547 |
| 4 船橋市 | 補助 | 1,154 | 278 | 1,432 | 172 | 6,248 | 0 | 5 | 6,425 |
| 5 市川市 | 補助 | 1,012 | 400 | 1,412 | 75 | 5,437 | 0 | 52 | 5,564 |
| 6 流山市 | 補助 | 606 | 160 | 766 | 111 | 4,230 | 0 | 7 | 4,348 |
| 7 市原市 | 補助 | 427 | 87 | 514 | 77 | 4,184 | 0 | 4 | 4,265 |
| 8 四街道市 | 補助 | 421 | 138 | 559 | 64 | 4,042 | 1 | 6 | 4,113 |
| 9 銚子市 | 補助 | 188 | 72 | 260 | 214 | 3,721 | 1 | 11 | 3,947 |
| 10 柏市 | 補助 | 1,271 | 401 | 1,672 | 45 | 3,625 | 0 | 76 | 3,746 |
| 11 香取市 | 補助 | 190 | 109 | 299 | 331 | 3,144 | 1 | 8 | 3,484 |
| 12 山武市 | 補助 | 258 | 123 | 381 | 200 | 2,980 | 0 | 9 | 3,189 |
| 13 君津市 | 補助 | 368 | 114 | 482 | 135 | 2,875 | 0 | 4 | 3,014 |
| 14 東金市 | 補助 | 240 | 90 | 330 | 93 | 2,820 | 0 | 0 | 2,913 |
| 15 習志野市 | 補助 | 766 | 192 | 958 | 55 | 2,712 | 1 | 25 | 2,793 |
| 16 木更津市 | 補助 | 261 | 98 | 359 | 11 | 2,496 | 0 | 8 | 2,515 |
| 17 成田市 | 補助 | 392 | 104 | 496 | 245 | 2,252 | 1 | 9 | 2,507 |
| 18 匝瑺市 | 補助 | 139 | 106 | 245 | 171 | 2,210 | 7 | 2 | 2,390 |
| 19 茂原市 | 補助 | 287 | 93 | 380 | 40 | 2,339 | 0 | 9 | 2,388 |
| 20 旭市 | 補助 | 139 | 84 | 223 | 178 | 2,084 | 9 | 3 | 2,274 |
| 21 八千代市 | 補助 | 515 | 98 | 613 | 48 | 2,005 | 0 | 78 | 2,131 |
| 22 鎌ヶ谷市 | 補助 | 350 | 141 | 491 | 102 | 1,952 | 5 | 1 | 2,060 |
| 23 野田市 | 補助 | 599 | 167 | 766 | 128 | 1,826 | 3 | 2 | 1,959 |
| 24 鴨川市 | 補助 | 171 | 48 | 219 | 59 | 1,619 | 4 | 0 | 1,682 |
| 25 館山市 | 補助 | 112 | 59 | 171 | 62 | 1,530 | 0 | 0 | 1,592 |
| 26 袖ヶ浦市 | 補助 | 238 | 37 | 275 | 41 | 1,460 | 0 | 3 | 1,504 |
| 27 我孫子市 | 補助 | 526 | 153 | 679 | 139 | 1,303 | 13 | 4 | 1,459 |
| 28 八街市 | 補助 | 190 | 120 | 310 | 38 | 1,338 | 0 | 9 | 1,385 |
| 29 印西市 | 補助 | 327 | 118 | 445 | 80 | 1,147 | 0 | 9 | 1,236 |
| 30 富里市 | 補助 | 179 | 52 | 231 | 28 | 1,168 | 2 | 7 | 1,205 |
| 31 栄町 | 補助 | 107 | 43 | 150 | 14 | 1,140 | 0 | 19 | 1,173 |
| 32 白井市 | 補助 | 358 | 92 | 450 | 124 | 1,015 | 1 | 26 | 1,166 |
| 33 大網白里市 | 補助 | 98 | 19 | 117 | 42 | 1,111 | 1 | 2 | 1,156 |
| 34 酒々井町 | 補助 | 120 | 29 | 149 | 55 | 1,057 | 1 | 2 | 1,115 |
| 35 長生村 | | 55 | 10 | 65 | 85 | 1,015 | 0 | 0 | 1,100 |
| 36 南房総市 | 補助 | 151 | 47 | 198 | 56 | 1,037 | 0 | 4 | 1,097 |
| 37 一宮町 | | 57 | 26 | 83 | 19 | 1,004 | 0 | 0 | 1,023 |
| 38 睦沢町 | | 53 | 16 | 69 | 105 | 688 | 0 | 0 | 793 |
| 39 富津市 | 補助 | 112 | 39 | 151 | 36 | 680 | 0 | 0 | 716 |
| 40 多古町 | 補助 | 89 | 64 | 153 | 37 | 652 | 3 | 3 | 695 |
| 41 横芝光町 | 補助 | 89 | 72 | 161 | 58 | 618 | 2 | 0 | 678 |
| 42 東庄町 | 補助 | 77 | 45 | 122 | 20 | 622 | 4 | 0 | 646 |
| 43 白子町 | | 82 | 48 | 130 | 25 | 594 | 0 | 0 | 619 |
| 44 勝浦市 | 補助 | 103 | 49 | 152 | 31 | 516 | 1 | 0 | 548 |
| 45 浦安市 | 補助 | 328 | 62 | 390 | 61 | 392 | 1 | 3 | 457 |
| 46 長南町 | | 30 | 14 | 44 | 30 | 399 | 0 | 0 | 429 |
| 47 長柄町 | | 49 | 14 | 63 | 64 | 312 | 0 | 0 | 376 |

千葉県内の各シルバー人材センターにおける統計資料です。各シルバー人材センターの規模は、原則として会員数で判断できます。受注件数は、地域性の影響を強く受け、概ね公共や企業からの受注比率が高いと件数は減少し、個人・家庭からの受注が多ければ件数は増加します。これらの判断は、契約金額とあわせて比較することで予想できます。当シルバー人材センターは、受注件数で個人・家庭からの受注が多いため受注件数も多く、そのため事務局における事務量等も比例して多くなります。新公益法人制度による新公益社団法人への移行に伴って増大した事務や新事業の創出による増加等と相まって、処理量は増大する傾向があります。増加する事務を処理するため、臨時職員で対応してまいりましたが、蓄積したノウハウや経験が必要なものと、継続的に従事する必要のあるものが多いため、正職員を確保して対応することが望ましいと考えられます。

図 18-2 平成29年度末における

千葉県シルバー人材センター連合の実績状況（年度末契約金額）

| 団 体 名 | 区分 | 契約金額（円） | | | | 合計 |
|----------|----|-------------|-------------|------------|-------------|---------------|
| | | 請負・委任 | | 派遣 | | |
| | | 公共 | 民間 | 公共 | 民間 | |
| 1 千葉市 | 補助 | 191,618,241 | 850,110,581 | 4,691,953 | 56,212,444 | 1,102,633,219 |
| 2 松戸市 | 補助 | 457,954,726 | 458,725,667 | 2,595,454 | 17,636,847 | 936,912,694 |
| 3 船橋市 | 補助 | 430,146,576 | 459,349,231 | 0 | 6,625,383 | 896,121,190 |
| 4 柏市 | 補助 | 178,636,235 | 540,100,907 | 0 | 104,749,725 | 823,486,867 |
| 5 市川市 | 補助 | 357,063,390 | 375,459,396 | 0 | 57,046,386 | 789,569,172 |
| 6 佐倉市 | 補助 | 81,150,740 | 444,629,281 | 0 | 15,056,833 | 540,836,854 |
| 7 習志野市 | 補助 | 215,087,726 | 257,116,406 | 2,718,387 | 26,271,859 | 501,194,378 |
| 8 野田市 | 補助 | 102,614,635 | 280,309,528 | 4,233,849 | 4,155,468 | 391,313,480 |
| 9 流山市 | 補助 | 135,015,460 | 208,801,033 | 0 | 14,229,749 | 358,046,242 |
| 10 我孫子市 | 補助 | 165,179,702 | 145,354,083 | 5,099,941 | 7,059,461 | 322,693,187 |
| 11 八千代市 | 補助 | 162,176,269 | 108,396,312 | 0 | 23,974,292 | 294,546,873 |
| 12 四街道市 | 補助 | 72,800,643 | 182,343,404 | 976,526 | 6,685,345 | 262,805,918 |
| 13 市原市 | 補助 | 40,127,359 | 214,858,537 | 0 | 2,709,879 | 257,695,775 |
| 14 成田市 | 補助 | 100,672,756 | 131,996,206 | 18,216,356 | 5,554,493 | 256,439,811 |
| 15 鎌ヶ谷市 | 補助 | 82,358,242 | 136,952,648 | 23,786,424 | 105,384 | 243,202,698 |
| 16 印西市 | 補助 | 42,669,701 | 171,944,171 | 0 | 18,116,315 | 232,730,187 |
| 17 君津市 | 補助 | 56,130,823 | 153,262,016 | 0 | 13,992,617 | 223,385,456 |
| 18 木更津市 | 補助 | 17,126,626 | 179,346,718 | 0 | 16,263,439 | 212,736,783 |
| 19 香取市 | 補助 | 70,525,957 | 124,926,563 | 3,557,830 | 11,165,608 | 210,175,958 |
| 20 山武市 | 補助 | 45,308,527 | 159,738,217 | 0 | 4,241,535 | 209,288,279 |
| 21 浦安市 | 補助 | 112,265,348 | 81,777,884 | 1,470,786 | 3,136,124 | 198,650,142 |
| 22 茂原市 | 補助 | 83,917,132 | 98,641,109 | 0 | 6,142,956 | 188,701,197 |
| 23 白井市 | 補助 | 41,899,575 | 103,882,189 | 694,928 | 33,616,149 | 180,092,841 |
| 24 銚子市 | 補助 | 14,491,438 | 127,221,206 | 2,195,503 | 11,922,008 | 155,830,155 |
| 25 八街市 | 補助 | 41,996,234 | 91,284,846 | 0 | 12,909,203 | 146,190,283 |
| 26 富里市 | 補助 | 21,153,043 | 101,048,539 | 6,485,657 | 11,277,726 | 139,964,965 |
| 27 匝瑳市 | 補助 | 37,755,067 | 90,858,270 | 6,597,194 | 2,060,689 | 137,271,220 |
| 28 旭市 | 補助 | 27,660,137 | 102,596,764 | 3,422,522 | 2,484,759 | 136,164,182 |
| 29 袖ヶ浦市 | 補助 | 68,684,993 | 62,170,834 | 0 | 3,541,590 | 134,397,417 |
| 30 東金市 | 補助 | 15,751,455 | 102,923,987 | 0 | 0 | 118,675,442 |
| 31 横芝光町 | 補助 | 21,509,510 | 76,039,595 | 2,689,167 | 0 | 100,238,272 |
| 32 多古町 | 補助 | 16,353,400 | 62,261,486 | 2,567,688 | 6,636,886 | 87,819,460 |
| 33 酒々井町 | 補助 | 18,884,408 | 58,772,846 | 1,108,185 | 389,743 | 79,155,182 |
| 34 栄町 | 補助 | 28,164,360 | 35,016,205 | 0 | 6,329,427 | 69,509,992 |
| 35 鴨川市 | 補助 | 17,762,665 | 49,307,128 | 1,312,919 | 0 | 68,382,712 |
| 36 白子町 | 補助 | 33,874,759 | 32,177,135 | 0 | 0 | 66,051,894 |
| 37 館山市 | 補助 | 17,583,318 | 48,242,598 | 0 | 0 | 65,825,916 |
| 38 大網白里市 | 補助 | 31,315,355 | 26,641,720 | 1,740,695 | 557,766 | 60,255,536 |
| 39 東庄町 | 補助 | 1,545,550 | 37,918,152 | 17,107,840 | 0 | 56,571,542 |
| 40 富津市 | 補助 | 4,653,279 | 34,131,032 | 0 | 0 | 38,784,311 |
| 41 南房総市 | 補助 | 7,374,756 | 27,631,232 | 0 | 1,567,846 | 36,573,834 |
| 42 勝浦市 | 補助 | 11,805,607 | 21,527,281 | 688,222 | 0 | 34,021,110 |
| 43 一宮町 | 補助 | 10,125,974 | 22,864,259 | 0 | 0 | 32,990,233 |
| 44 長生村 | 補助 | 8,457,964 | 23,738,432 | 0 | 0 | 32,196,396 |
| 45 睦沢町 | 補助 | 8,740,675 | 22,657,712 | 0 | 0 | 31,398,387 |
| 46 長柄町 | 補助 | 8,435,852 | 19,996,365 | 0 | 0 | 28,432,217 |
| 47 長南町 | 補助 | 13,750,303 | 13,145,087 | 0 | 0 | 26,895,390 |

シルバー人材センターの事業運営において事務局は、法人の事務部門を統括するとともに、事業を円滑に運営するための情報基地でもあり、法人の業務執行の決定機関である理事会と理事会を構成する役員のほか、会員や発注者等に必要な情報を提供することが重要な役割のひとつです。日常業務の処理に追われ、その役割に支障を来すことがないよう業務内容を精査し、事務の簡素・合理化を推進しなければなりません。

— 参考・参照・引用 —

- ・「高齢化社会に生きる 大河内一男講演集より」／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・「四街道市総合計画」／四街道市
- ・「四街道市総合計画_資料」／四街道市
- ・「四街道市総合計画 前期基本計画」／四街道市
- ・「四街道市人口ビジョン」／四街道市
- ・「四街道市市民意識調査 報告書」平成29年3月／四街道市
- ・「四街道市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画 第7期計画」平成30年3月／四街道市
- ・シルバー人材センター事業 運営の手引き／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・シルバー人材センター事業 関係法令・規程集／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・シルバー人材センター事業 会計・経理の実務手引き／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・安全・適正就業の手引き／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・シルバー人材センター事業 平成25年度～平成29年度統計年報
／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・シルバー人材センター事業のあり方に関する検討会 報告書（第1次～第3次 合本版）
／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・「80歳代になっても元気で働けるシルバー人材センターのあり方に関する調査研究」平成30年3月
／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・「第2次会員100万人達成計画」（リーフレット）／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・「第2次会員100万人達成計画」追補版／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・平成29年度第2回都道府県シルバー連合事務局長会議 資料
／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・平成30年度会員拡大・就業開拓担当者会議 資料／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・「80歳代になっても元気で働ける シルバー人材センターのあり方に関する調査研究」平成30年3月
／公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ・第6・7・9・10・13・14・15回NRI顧客セミナー資料／NRI社会情報システム株式会社
- ・「シルバー世代の人材活用に関するアンケート調査」／NRI社会情報システム株式会社
- ・第43回 雇用対策基本問題部会資料／厚生労働省

- 「平成29年高齢者の雇用状況 集計結果」 Press Release / 厚生労働省
- 「平成29年高齢者の雇用状況 集計結果」 別表 / 厚生労働省
- 「アフターサービス推進室活動報告書（Vol.13：2013年9～12月）平成25年12月26日
／厚生労働省アフターサービス推進室
- 平成29・30年版 高齢社会白書 / 内閣府
- 平成25年3月「団塊の世代の意識に関する調査」 / 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
- 平成26年3月「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査結果 報告書」
／内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
- 平成29年3月「高齢者の経済・生活環境に関する調査」 / 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
- 平成30年3月「高齢者の健康に関する調査」 / 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
- シルバー人材センター40年『伝統、そして未来へ』
／公益社団法人世田谷区シルバー人材センター 竹内弘・青山善樹
- 公益社団法人香川県シルバー人材センター連合会設立20周年記念講演
「シルバー人材センター運動の原点と将来」 / 城西大学経営学部教授 塚本成美
- 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
平成30年度定時総会講演「高齢者の社会参加が導く三方よし」
／東京都健康長寿医療センター研究所 社会参加と地域保健研究チーム 研究部長 藤原佳典
- 「高齢者の社会参加の実態とニーズを踏まえた社会参加促進策の開発と
社会参加効果の実証に関する調査研究事業 報告書」平成26年3月 / 東京大学高齢社会総合研究機構
- 「高齢者の社会参加と生きがい」一就労・ボランティア活動と生きがい要素に係る意識との関係一
／桃山学院大学総合研究所紀要 第43巻第2号
- VUCAフレームワーク / I & COMPANY <http://iandco.jp/>
- OODAループ / I & COMPANY <http://iandco.jp/>
- EDCA - SDCA - PDCAサイクル / I & COMPANY <http://iandco.jp/>
- 「公益法人制度の概要」平成25年5月 / 公益情報システム株式会社

（以上、順不同・敬称省略）

