

シルバー人材センターとは

シルバー人材センターとは、高齢者が働くことを通じて生きがいを得ると共に、地域社会の活性化に貢献する組織です。

センターは、原則として市（区）町村単位に置かれており、都道府県知事の許可を受けた社団法人で、それぞれが独立した運営をしています。

●センターは、定年退職者などの高齢者に、そのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業（その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業）」を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献しています。

●センターは、原則として市（区）町村単位に置かれており、国や地方公共団体の高齢社会対策を支える重要な組織として、法律に基づいて事業を行う、都道府県知事の許可を受けた公益法人です。

●センターでの働き方は「生きがいを得るための就業」を目的としていますので、一定した収入（配分金）の保障はありません。

●センターは、地域の家庭や企業、公共団体などから請負又は委任契約により仕事（受託事業）を受注し、会員として登録した高齢者の中から適任者を選んでその仕事を遂行します。仕事の完成は、契約主体であるセンターが負います。

●事業所の社員と混在して就業する仕事や、発注者の指揮命令を必要とする仕事などの場合は、一般労働者派遣事業や無料職業紹介事業をご活用いただきます。

●センターは、「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、会員の総意と主体的な参画により運営する組織（社団法人が基本）です。

事業のしくみ

シルバー人材センターは、家庭、企業、公共団体（発注者）からの「臨時的・短期的又はその他の軽易な仕事」に対し、会員の中から適任者を選任して、その仕事を行います。（その他の軽易な就業とは、特別な知識、技能を必要とする軽易な就業をいいます。）

■請負又は委任による就業「シルバー就業」の場合

センターは発注者から高齢者にふさわしい仕事を請負契約又は委任契約により引き受け、センターはその契約内容に従って仕事を完成させます。

●発注者と就業する会員との関係

発注者と就業する会員との間に雇用関係はありません。発注者は、就業する会員に対して指揮命令権はありません。

●契約代金の支払い

発注者は仕事の完成後、センターに対して契約に基づく代金を支払います。

●安全対策と保険制度

センターは、受注した仕事の遂行に当たっては、十分な安全対策を講じています。万一、仕事中に会員が傷害を受けたり、発注者等に損害を与えた場合に備えて、民間の損害保険（センター団体傷害保険、総合賠償責任保険）に加入しています。ただし、故意、飲酒、寄り道、自然災害などの時には、損害保険は適用になりません。

■雇用による就業の場合

会員が企業の社員などと共同して仕事を行うことが必要な場合や発注者から指揮、命令を受けた働き方をする場合には、無料職業紹介事業または、一般労働者派遣事業を利用することができます。

シルバー人材センターの会員組織と働き方

シルバー人材センター（センター）は、「自主・自立、共働・共助」を理念とし、会員自らが運営に参画する組織です。

センターは、家庭、企業、公共団体（発注者）からの「臨時的・短期的又はその他の軽易な仕事」を基本的に請負又は委任の形式により行います。

●センターは、「自主・自立、共働・共助」を理念とした会員組織です。会員一人ひとりが自主的に参加して活動することを基本とします。会員は自分たちで役員を選び、組織や事業の運営に参画します。

●センターは、地域社会に密着した「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業（その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業をいいます）」を家庭、企業、公共団体などから引き受け、会員の希望や能力に応じて提供します。

●高齢者の就業ですので、危険・有害な作業を内容とする仕事は、お引き受けしません。

●会員はセンターから基本的に請負又は委任の形式により仕事を引き受けます。

●センターは、会員に対して仕事の完成後に、発注者から支払われた契約代金から仕事の内容と就業実績に応じた「配分金」（報酬）を支払います。

●センターにおける就業は、高年齢者のライフサイクルに応じた任意就業ですので、就業日数や収入の保障はありませんが、各人の希望と能力に応じた働き方ができま

す。

●センターでは、会員の技能・技術を高めるため、各種の講習を実施しています。

●発注先の社員と混在して就業する仕事や、発注者の指揮命令を必要とする仕事などの場合は、一般労働者派遣事業により実施するか、無料職業紹介事業によることになります。

シルバー人材センター事業のあゆみ

■シルバー人材センターの創設

急速な高齢化が進展する中で、高齢期を有意義にしかも健康に過ごすためには、定年などで現役引退した後も、なんらかの形で働きたいと希望する高年齢者が増えてきたことを背景に、昭和 50 年、東京都において「高齢者事業団」が設立されました。同事業団は、「自主・自立、共働・共助」の理念の下に、「一般雇用にはなじまないが、高年齢者とその経験と能力を生かしつつ、働くことを通じて社会に貢献し、生きがいを得ていく機会を確保する」ことを主たる目的とするものであり、同事業団の設立を契機として、全国各地域に広まっていきました。

■国の政策とシルバー人材センター

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ました。これを契機に、「高齢者事業団」などの名称は、「シルバー人材センター」と統一され、事業が更に拡大されました。

■シルバー人材センターの法制化とその後

昭和 61 年に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において、定年退職者などの高年齢者の就業機会の確保のため、必要な処置を講ずるよう努めることが国及び自治体の責務として位置付けられ、シルバー人材センターは法的に認められました。これにより、全国各地におけるシルバー人材センターの設立は飛躍的に伸びることとなりました。さらに、同法の平成 8 年度の改正により、シルバー人材センターは、新たに都道府県ごとに指定される「シルバー人材センター連合」の活動拠点として位置付けられました。これにより、都道府県が行う高齢社会対策と円滑な連携の下に、活動拠点が一体となってシルバー人材センター事業を効果的に展開することが可能となりました。また、平成 16 年には届出制による一般派遣労働者事業が、平成 20 年には企画提案方式事業が実施されました。