

さいたま市シルバー人材センター中・長期計画
(平成 20～29 年度)

平成 19 年 12 月

社団法人　さいたま市シルバー人材センター



はじめに

—— 地域社会に貢献する魅力あるシルバー人材センターをめざして ——

(社)さいたま市シルバー人材センターは、平成13年10月1日に旧浦和市、旧大宮市、旧与野市のシルバー人材センターが統合し発足しました。

その後、平成17年7月1日に旧岩槻市シルバー人材センターとの統合があり、それぞれの旧市の運営体制、組織体制をさいたま市シルバー人材センターが引継ぎ、現在に至っております。

こういった状況下、さいたま市シルバー人材センターとして新たなセンターのあり方を模索、検討を重ね高齢者がいきいきと働く機会・場を提供することを通して地域社会に密着した臨時的、短期的な仕事を組織的に把握し、提供することにより高齢者の就業機会の増大と福祉の増進を図り地域社会に寄与してまいりました。

しかし、急激な少子・高齢化の進展、団塊世代の大量退職、さらに国からは「再チャレンジ支援総合プラン」の個別行動計画において目標値が示され埼玉県シルバー人材センター連合においても目標達成するための「埼玉県シルバー人材センター事業活性化計画」が策定されました。

当センターとしてもこのような社会環境等の変化に対応し、地域社会に貢献する魅力あるシルバー人材センターを目指して取り組むべく、更なる発展・拡充を期すためには、シルバー人材センター事業の役割を明確にし、今後取り組むべき事業の展開方向を明らかにすることが重要となっています。

そこで、当センターにおいて、今後進むべき方向を明確にするため平成29年度を目標年度とする中・長期的な将来を見据えた「さいたま市シルバー人材センター中・長期計画」を策定しました。

今後、この計画を事業運営の重要な指針とし、より一層の事業の発展に努めていく所存でございます。

最後になりますが、計画の策定にあたり貴重なご意見、ご審議をいただきました策定委員会の皆様方には、心より感謝いたしますとともに、今後ともより一層のご指導とご協力をお願い申し上げます。

平成19年12月

(社)さいたま市シルバー人材センター
理事長 鈴木 政 義

【 目 次 】

第 1 章 中・長期計画の策定にあたって.....	1
1 . 計画策定の趣旨.....	1
2 . 計画の基本理念.....	1
3 . 計画のフレーム.....	2
第 2 章 高年齢者を取り巻く環境	5
1 . さいたま市における高齢化の状況.....	5
2 . 高年齢者の就業状況.....	6
3 . 高年齢者の職務能力.....	7
4 . 高年齢者の就業意向.....	8
第 3 章 さいたま市シルバー人材センターの概況.....	11
1 . シルバー人材センターの制度的準拠基盤	11
2 . 会員の動向.....	12
3 . 契約実績の動向.....	24
第 4 章 計画の目標と目標達成に向けた具体的取組.....	34
1 . 会員の増強.....	34
2 . 就業の場の確保.....	38
3 . 安全・適正就業対策の推進.....	43
4 . 運営体制の強化・充実.....	45
参考資料	50

第1章 中・長期計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

我が国は他に例を見ない超高齢社会、人口減少社会を迎え、高年齢者が生きがいをもって活動する地域社会の形成が大きな課題となっている。さいたま市においても例外ではなく、特にいわゆる団塊世代が高齢期となり地域に回帰してくる時期を迎えようとしており、高年齢者が様々な形で地域において活躍できるまちづくりが必要とされている。

このような中、これまでの経験や知識等を地域において生かすことのできるシルバー人材センター事業の果たすべき役割、期待される役割は、より一層増大すると考えられる。

さらに国からは、「再チャレンジ支援総合プラン」(平成18年12月25日)の個別行動計画において、全国のシルバー人材センターの会員数を平成22年度末までに100万人(平成17年度末対比30%増)とする目標が示され、埼玉県シルバー人材センター連合においても、この目標を達成するための「埼玉県シルバー人材センター事業活性化計画」(平成19年9月)が策定された。

このような背景を踏まえ、高年齢者の健康で生きがいのある生活を実現するため、同時に地域社会からの期待に応えるため、さいたま市シルバー人材センターの今後の方向性を定める必要がある。

2. 計画の基本理念

さいたま市シルバー人材センターは、全国のシルバー人材センターの準拠法である「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(1986年)の理念「組織的に働くことを通じて追加的収入を得るとともに、健康を保持し、生きがいを持ち、地域社会に貢献する。」および「自主・自立、共働・共助」を基本として、下記を基本理念として定める。

- 1 高年齢者が、これまでの経験や知識等を活かしつつ、生きがいをもって仕事をできるように後押しする。
- 2 経験や知識が豊富な高年齢者の“智慧”を活かすとともに若い世代に継承し、豊かな地域社会の創造に寄与する。
- 3 人材センターの運営にあたっては、自主・自立、共働・共助の精神に則り、会員自らが創意、工夫を持って組織運営に参画できるようにする。

また、さいたま市シルバー人材センターは、それぞれ個性的な自治体4市のシルバー人材センターが、さいたま市の合併を契機として統合され拡大してきたという背景を持つ。今後は、母体となったシルバー人材センターが持つ強みや特徴を融合させ、相互に活かしつつ大都市圏型のシルバー人材センターへと展開していく。

そのためにも、就業や高齢者福祉に関する類似の機関、近隣地域の機関と連携を強めた事業展開を図るものである。

3. 計画のフレーム

(1) 計画期間

計画期間は、平成20年度から平成29年度末までの10年間とする。ただし、社会経済情勢等の変化を勘案して、計画期間中であっても、適宜、見直しを行うこともある。

(2) 計画の対象

さいたま市シルバー人材センター、およびその会員を対象とする。

(3) 計画の目標

計画に基づいて実施する事業の成果を具体的に示すとともに、計画の進捗状況を確認、評価できるように、複数の指標を設定する。また、計画期間中間期（平成24年度末）における目標値を定める。なお目標値については、部会において進捗状況の確認等をおこなうこととする。

	指標	平成18年度末	平成24年度末	平成29年度末
1	会員数	4,386人	6,300人	7,700人
2	契約件数	15,864件	23,000件	28,000件
3	契約金額	2,062百万円	3,000百万円	3,600百万円
4	就業率	88.6%	89.4%	90.0%

(4) 事業の体系

さいたま市シルバー人材センターが取り組む事業は、下記の体系に位置づけられるものとする。

- | | | |
|---|------------|-------------------|
| 1 | 会員の増強 | ～ 助け合って働く仲間づくり ～ |
| 2 | 就業の場の確保 | ～ いきいきと働ける仕事づくり ～ |
| 3 | 安全・適正就業対策 | ～ 安全に働く環境づくり ～ |
| 4 | 運営体制の強化・充実 | ～ 取組みを支える基盤づくり ～ |

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の理念

- ・組織的に働くことを通じて追加的収入を得るとともに、健康を保持し、生きがいを持ち、地域社会に貢献する。
- ・「自主・自立、共働・共助」をめざす。



第1章

計画の基本理念

- 1 高年齢者が、これまでの経験や知識等を活かしつつ、生きがいをもって仕事をできるように後押しする。
- 2 経験や知識が豊富な高年齢者の“ 智恵 ”を活かすとともに若い世代に継承し、豊かな地域社会の創造に寄与する。
- 3 人材センターの運営にあたっては、自主・自立、共働・共助の精神に則り、会員自らが創意、工夫を持って組織運営に参画できるようにする。

計画のフレーム

計画期間	計画の目標（平成 29 年度末）	
・平成 20 年度～平成 29 年度の 10 年間	・会員数 7,700 人	・契約件数 28,000 件
	・契約金額 3,600 百万円	・就業率 90.0%

第2章

高年齢者を取り巻く環境

- ・高齢化の進行と就業を希望する高齢者の増加
- ・さいたま市の 65 歳以上高齢者の 3 割弱が収入のある仕事に従事。うち 3 割は「元気であれば何歳でも働きたい」と就業意欲が旺盛。
- ・就業を希望する高齢者の過半数は「パート・アルバイト」を望み、7 割が市内での就業を希望。

第3章

さいたま市シルバー人材センターの概況

- ・会員数の増加（4,386 人：平成 18 年度）
- ・就業率 88.6%、年間配分金額 50 万円弱
- ・契約金額は年々増加。7 割が企業からの受注。
- ・職群別にみると、一般作業が 45%、管理 29%。
- ・会員は、家族、会員からの口コミで、発注者は市の広報でセンターについて知ることが多い。
- ・会員は、「センター事業の普及啓発」「自主事業の拡大」「他の公共機関等との情報交流」を求めている。

第4章

事業の体系

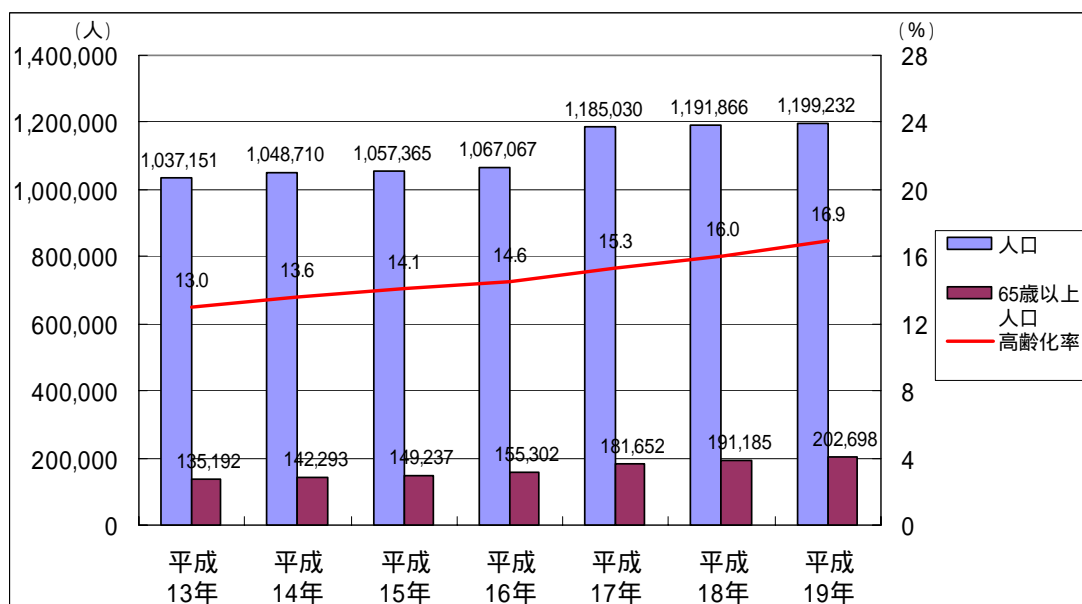
1. 会員の増強 ～ 助け合って働く仲間づくり ～
 既存会員による新会員獲得に向けた取組み 会員 1 人が 1 人を誘う運動の推進
 普及啓発活動の積極的な展開、イメージアップ
 会員増強カレンダーの作成、
 会員増強強化月間の設置、
 パンフレット設置場所の増加、
 新聞折込チラシ配布、
 さいたま市等のイベントへの参加と PR、
 ポスティングの実施、
 さいたま市市報への掲載、
 女性向け説明会、
 会員少数地域での説明会の実施
 会員の資質の向上 研修の充実
2. 就業の場の確保 ～ いきいきと働ける仕事づくり ～
 センター事業の周知度の向上 就業機会創出員の増強、地域内主要企業への訪問営業、職業安定機関との連携強化、
 新聞折込チラシ配布、
 さいたま市市報への掲載
 センター事業の広報の充実 職群とできることの再整理、
 Web サイトの充実
 事務系の就業分野の新規開拓 会員による事務系就業開拓研究会の開催、就業機会創出員による重点訪問
 福祉系の就業分野の新規開拓 会員による女性就業開拓研究会の開催、就業機会創出員による重点訪問
 派遣事業の検討 派遣事業実施可能性の検討
 自主事業の開拓 やりたいこと・できることアンケートの実施と希望者のグループ化、
 ボランティア登録と活動促進
 顧客満足度の向上 就労後のご意見はがきの配布・回収
 反省会・引継ぎ会の実施
3. 安全・適正就業対策 ～ 安全に働く環境づくり ～
 安全意識の向上 研修の充実
 安全・適正就業の促進 安全就業ガイドブックの充実、
 就業基準要綱等の積極的活用
 健康管理対策の推進 入会時の健診勧奨と健康セミナーの実施、
 特定健診・保健指導など市の保健事業の広報
4. 運営体制の強化・充実 ～ 取組みを支える基盤づくり ～
 事務局体制の整備 各事務所の管轄地域の再検討
 総会のあり方の検討 総会の運営方法の検討と会員の運営参画意向の調査
 職群班、地域班の再構築、活性化 職群班の増加と制度の見直し、
 職群別技能セミナーの実施
 健全な財政運営に関する検討 財政評価指標の検討、
 会費のあり方の検討・議論の喚起、
 事務費のあり方の検討、
 多様な会員制度の検討

第2章 高齢者を取り巻く環境

1. さいたま市における高齢化の状況

さいたま市は、平成17年4月1日の岩槻市との合併を経て、平成19年8月1日現在、総人口119万9,232人、65歳以上の高齢者人口は20万2,698人、高齢化率は16.9%となっている(図表2-1)。高齢化率は、国勢調査によると政令市の中では低い方であるが、さいたま市も例外ではなく、高齢化率の上昇傾向が見られる(図表2-2)。

図表2-1 さいたま市の高齢者人口



(資料) さいたま市住民基本台帳、各年7月1日現在(平成19年のみ8月1日現在)。

(注) さいたま市は平成17年4月1日に岩槻市と合併。

図表2-2 政令市の高齢化率

都市	平成12年		平成17年	
	人口	高齢化率	人口	高齢化率
札幌市	1,822,368	14.4	1,880,863	17.3
仙台市	1,008,130	13.2	1,025,098	15.8
さいたま市	1,133,300	12.7	1,176,314	16.9
千葉市	887,164	12.6	924,319	16.5
東京都区部	8,134,688	16.4	8,489,653	18.5
川崎市	1,249,905	12.4	1,327,011	14.6
横浜市	3,426,651	13.9	3,579,628	16.9
名古屋市	2,171,557	15.6	2,215,062	18.4
京都市	1,474,471	17.2	1,474,811	19.9
大阪市	2,598,774	17.1	2,628,811	20.1
神戸市	1,493,398	16.9	1,525,393	20.0
広島市	1,134,134	14.2	1,154,391	16.9
北九州市	1,011,471	19.2	993,525	22.2
福岡市	1,341,470	13.3	1,401,279	15.2
全 国	126,925,843	17.3	127,767,994	20.1

(資料) 国勢調査、各年10月1日現在。

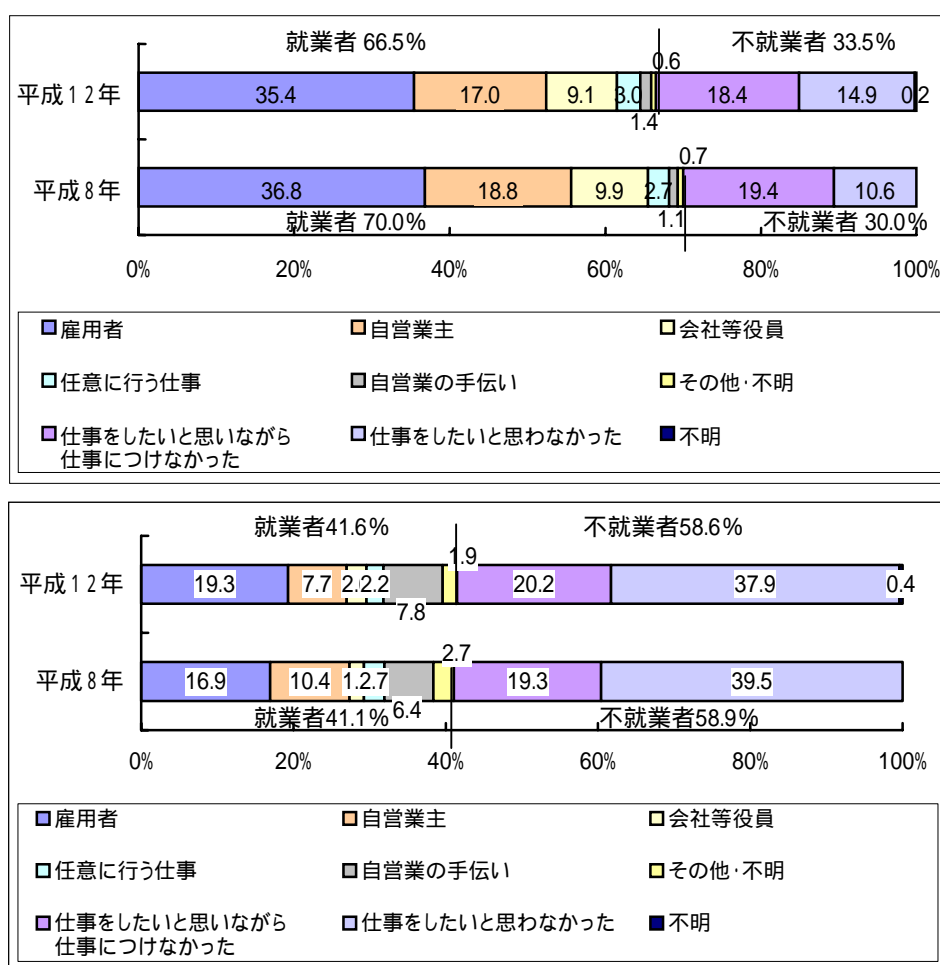
2. 高齢者の就業状況

全国レベルのデータによると、60歳前半層の就業状況は、男性が66.5%、女性が41.6%（平成12年）である。男女ともに「仕事をしたいと思いながら仕事につけなかった」が2割程度存在しており、「仕事をしたいと思わなかった」人もいるものの、高齢者の一定の割合に就業ニーズが見込まれるものである。なお、4年前と比べると、女性は雇用者が増えており、一方、男性は「仕事をしたいと思わなかった」が増加していることが特徴的である（図表2-3）。

図表2-3 60歳前半層の就業状況（上：男性、下：女性）

（資料）厚生労働省大臣官房「高齢者就業実態調査」平成12年。

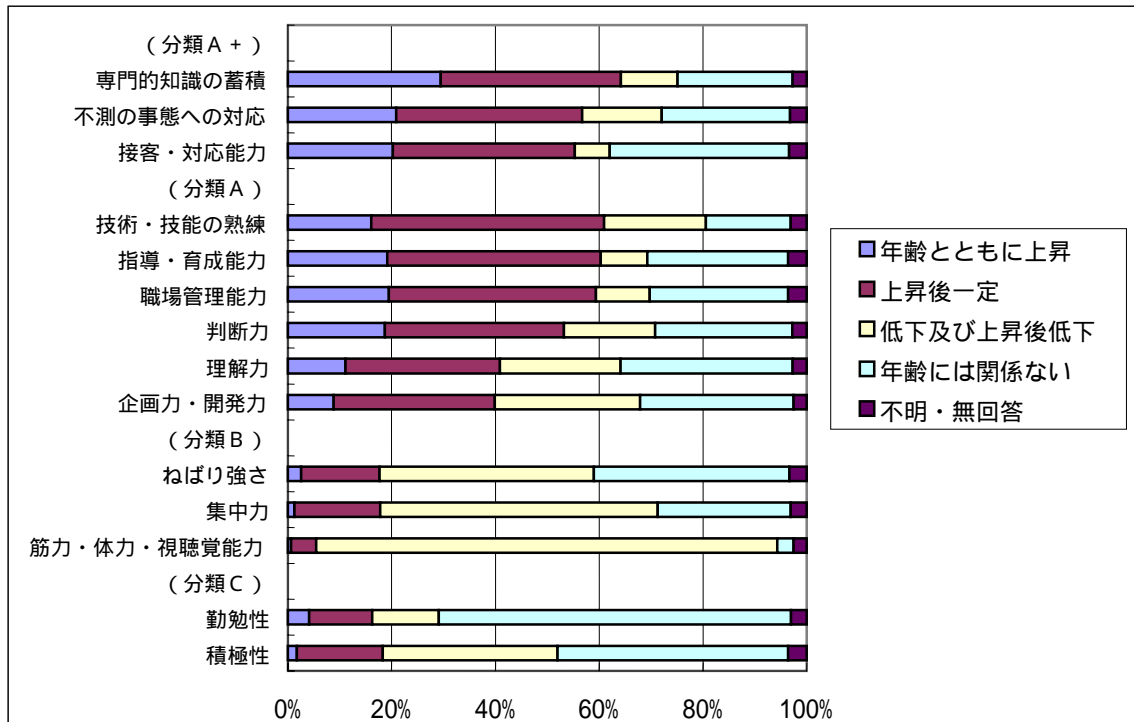
（注）「任意に行う仕事」とは、近所の人や会社などに頼まれて任意に行う仕事をした者をいう。



3. 高年齢者の職務能力

高年齢者の職務能力については、日本労働研究機構が企業を対象に行った調査によると、年齢とともに上昇する、または上昇後一定となる能力として、「専門的知識」、「不測の事態への対応」、「接客・対応能力」、「技術・技能の熟練」、「指導・育成能力」、「職場管理能力」、「判断力」、「理解力」、「企画力・開発力」などがあげられている。一方、年齢とともに低下する能力としては、「筋力・体力・視聴覚能力」、「集中力」、「ねばり強さ」などがある。高年齢者にあっても、一部の身体的能力を除いて、十分な職務能力を持っていることが明らかである（図表 2-4）。

図表 2-4 加齢にともなう要素別職務能力の変化



(資料) 日本労働研究機構「職場における高齢者の活用等に関する実態調査」(企業調査、1999年)。

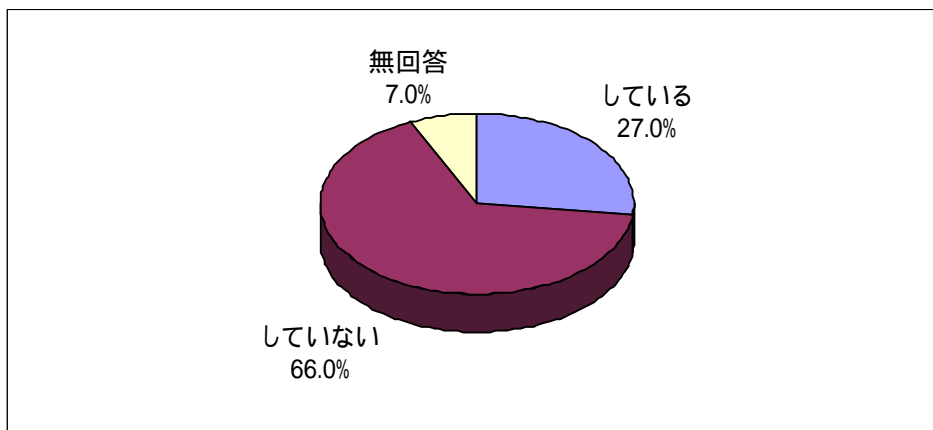
- 1) 自社で最も多い職種と2番目に多い職種に必要な能力要素を全て選択、その能力は45~60歳までにどのように変化するかを答えたもの。
- 2) 能力変化パターンの選択肢はそれぞれ以下のとおり
 - 「年齢とともに上昇」 : 年齢と共に能力も上がる
 - 「上昇後一定」 : 年齢に伴い能力も上がるが、ある年齢以降は一定の水準に落ち着く
 - 「低下及び上昇後低下」 : 年齢と共に能力は下がる + 年齢に伴い能力も上がるが、ある年齢以降は低下する
 - 「年齢には関係ない」 : 年齢には関係ない
- 3) 各能力要素を、加齢による能力変化パターンにより、以下のとおり分類した
 - 「分類A」 : 「年齢とともに上昇」「上昇後一定」の割合の合計が、他の能力変化パターンよりも高かった能力要素
 - 「分類A+」 : 「分類A」のうち「年齢とともに上昇」の割合が高かった能力要素
 - 「分類B」 : 「低下及び上昇後低下」の割合が他の能力変化パターンよりも高かった能力要素
 - 「分類C」 : 「年齢には関係ない」の割合が他の能力変化パターンよりも高かった能力要素

4 . 高年齢者の就業意向

さいたま市の調査によると、65 歳以上の高年齢者において収入のある仕事をしている人は 27.0%、そのうち 3 割以上の高年齢者が「元気であれば何歳でも働きたい」と回答している。旺盛な就業意欲がうかがえる（図表 2-5）。

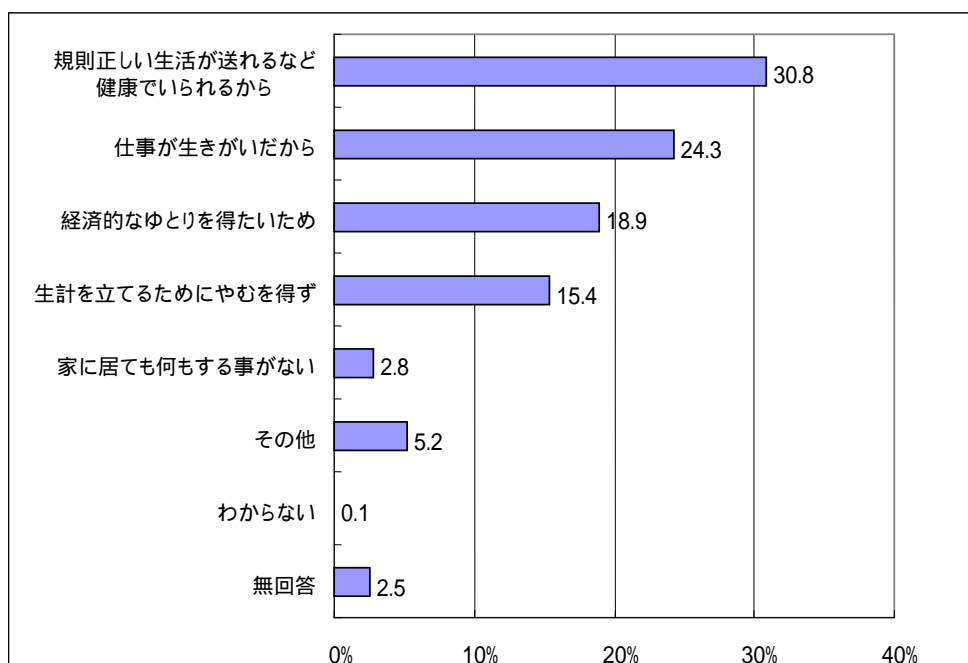
収入のある仕事をしている理由については、「規則正しい生活が送れるなど健康でいられるから」、「仕事が生きがいのため」などが上位にあがっている（図表 2-6）。

図表 2-5 65 歳以上高齢者における収入のある仕事をしている割合



（資料）さいたま市高齢者保健福祉計画 介護保険事業計画、平成 18 年 3 月

図表 2-6 収入のある仕事をしている理由（複数回答）

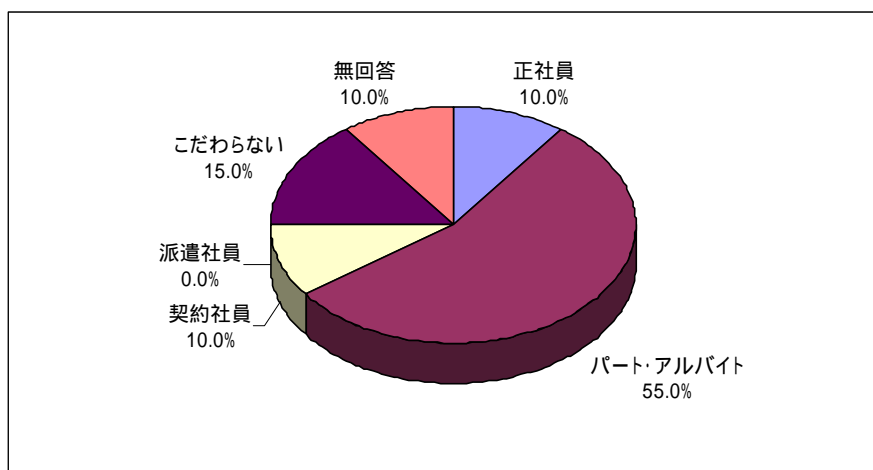


（資料）さいたま市高齢者保健福祉計画 介護保険事業計画、平成 18 年 3 月

別の調査によると、就業を希望する高齢者の過半数が「パート・アルバイト」の形態を望んでおり、「正社員」は 10.0%に過ぎない。他の年代と比べ、逆の傾向となっている（図表 2-7）。

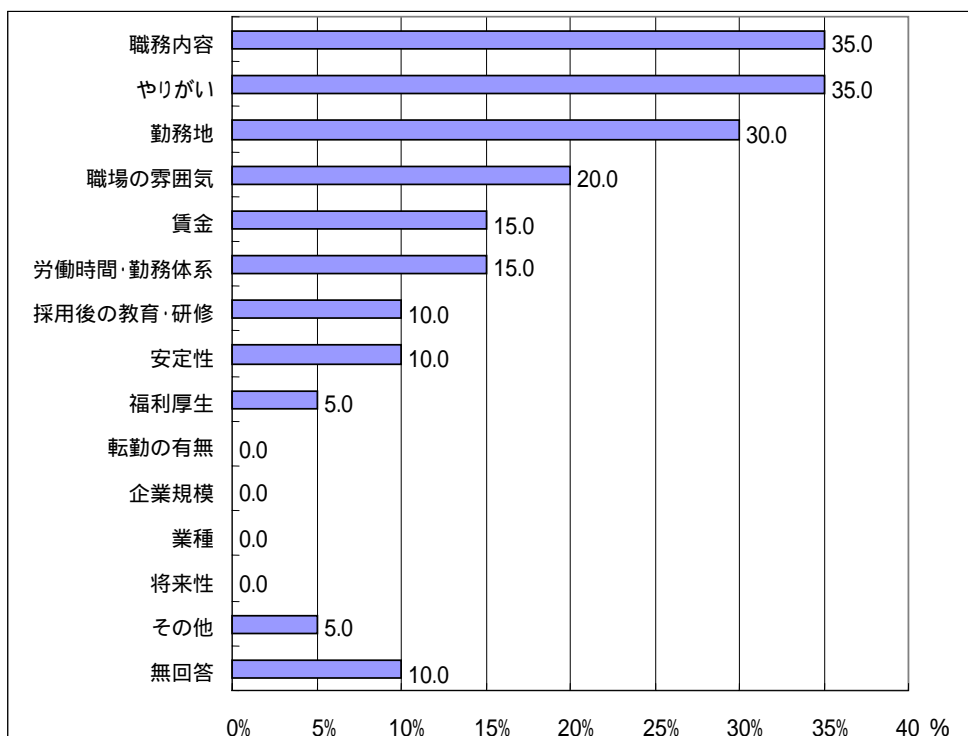
また、求職にあたり重視することは、「職務内容」、「やりがい」、「勤務地」などである。他の年代と比べると「職務内容」が低く（他は過半数）、「やりがい」はやや高いことから、内容もさることながら「やりがい」に留意している様子がかがえる（図表 2-8）。

図表 2-7 希望する就業形態



（資料）さいたま市「さいたま市就労実態調査」平成 18 年 3 月。

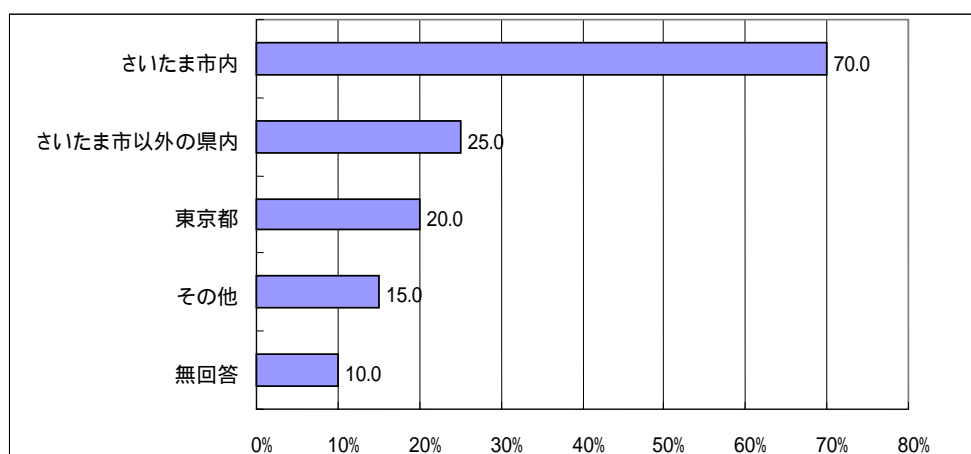
図表 2-8 求職にあたり重視すること（複数回答）



（資料）さいたま市「さいたま市就労実態調査」平成 18 年 3 月。

なお、希望する勤務地は、70.0%がさいたま市内である。東京都も20.0%ほどあるが、基本的には通しやすい範囲での勤務が望まれている（図表2-9）。

図表2-9 希望する勤務地



（資料）さいたま市「さいたま市就労実態調査」平成18年3月。

第3章 さいたま市シルバー人材センターの概況

1. シルバー人材センターの制度的準拠基盤

シルバー人材センターは、定年退職後等に就業を希望する高齢者に対して、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的な仕事を提供する高齢者の自主的な団体である。シルバー人材センターの目的は、高齢者の多様な就業ニーズに対応することにより、その就業機会を増大させるとともに、活力ある地域社会づくりに寄与することである。

シルバー人材センターは、昭和61年10月施行の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」において、同法に規定する業務を行うものとして指定された。その後、全国で余るところなく事業展開ができるように、平成8年10月に同法が改正施行され、都道府県知事は2つ以上のシルバー人材センターを会員とするシルバー人材センター連合を指定できるようになった。埼玉県では、財団法人埼玉県高齢者生きがい振興財団(平成14年に財団法人埼玉県県民活動総合センターと統合し、財団法人いきいき埼玉となる)が埼玉県シルバー人材センター連合として指定され、各市等のシルバー人材センターはその会員と位置付けられている。

平成12年9月に同法が改正され、会員の就業機会が拡大されており、現在、シルバー人材センター連合は、以下の業務を行うことが定められている。(高齢者等の雇用の安定等に関する法律第47条...平成8年9月30日職発684号および平成12年9月29日職発第575号による)

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)を希望する高齢退職者のために、無料の職業紹介事業を行うこと。
高齢退職者に対し、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。

～ までのほか、高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。

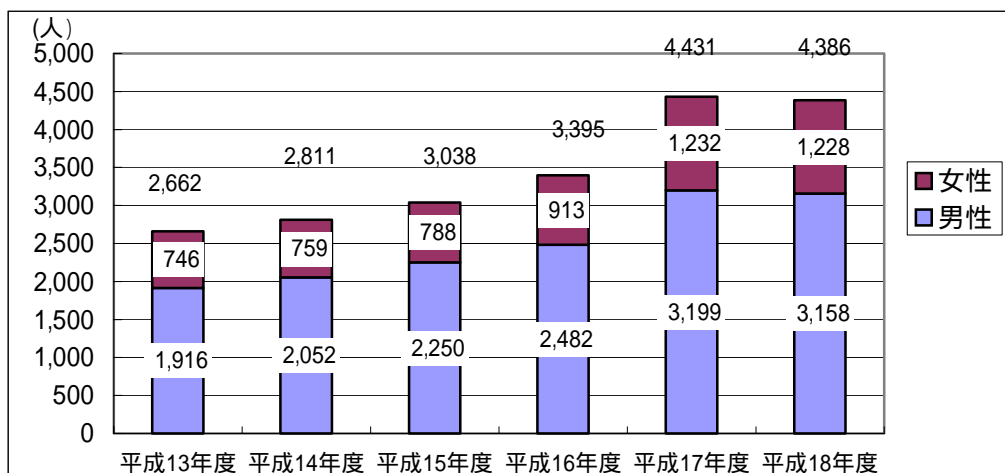
2. 会員の動向

(1) 会員数

さいたま市シルバー人材センターの会員数は増加基調で推移してきたが、平成18年度は減少し4,386人であった。なお、平成17年度の大きな増加は、岩槻市との合併によるものである。会員のおおむね3割弱を女性が占めている(図表3-1)。

会員数を区別に整理すると、岩槻区、見沼区の会員数が多く、緑区の会員数が少ない。仮に各区の会員数が60歳以上人口に占める割合を加入率とみなして算出すると、0.9%~2.5%とばらつきが見受けられる。岩槻区(岩槻事務所管轄)および中央区(与野事務所管轄)における加入率が比較的高く、浦和区(浦和事務所管轄)が比較的低い(図表3-2)。

図表 3-1 会員数



(資料)さいたま市シルバー人材センター資料。3月末における数値。

図表 3-2 会員数(区別)

区分	平成16年度			平成17年度			平成18年度			平成18年 4月1日 60歳以上 人口	加入率 /
	男	女	計	男	女	計	男	女	計		
西区	257	67	324	265	72	337	277	79	356	22,243	0.0160
北区	332	103	435	349	116	465	356	118	474	28,356	0.0167
大宮区	259	91	350	255	106	361	258	107	365	26,752	0.0136
見沼区	490	155	645	498	145	643	536	152	688	37,704	0.0182
中央区	321	120	441	311	135	446	308	135	443	20,066	0.0221
桜区	188	82	270	217	99	316	215	99	314	19,849	0.0158
浦和区	189	97	286	202	107	309	194	101	295	33,001	0.0089
南区	275	133	408	297	144	441	273	149	422	33,225	0.0127
緑区	171	65	236	186	72	258	186	72	258	23,523	0.0110
岩槻区	-	-	-	619	236	855	555	216	771	30,865	0.0250
合計	2,482	913	3,395	3,199	1,232	4,431	3,158	1,228	4,386	275,584	0.0159
対前年比(%)	(109.6)	(103.8)	(108.1)	(110.3)	(115.9)	(111.8)	(98.7)	(99.7)	(99.0)		

(注) 単位：人

(資料)さいたま市シルバー人材センター資料、会員数は3月末における数値。60歳以上人口は住民基本台帳。

なお、会員の年齢構成は、60歳台後半が37.3%、70歳台前半が33.8%を占め（図表3-3）平均年齢は、男性70.3歳、女性69.2歳である。平成15年度以降、わずかであるが高齢化が進んでいる（図表3-4）。

図表 3-3 会員の年齢構成（平成18年度）

区分	64歳以下	65～69歳	70～74歳	75歳以上	計
男	402	1,148	1,101	507	3,158
女	233	488	381	126	1,228
合計	635	1,636	1,482	633	4,386
構成比(%)	14.5	37.3	33.8	14.4	100.0

（注） 単位：人

（資料）さいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

図表 3-4 会員の平均年齢

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
男性	69.9	70.0	70.0	70.3
女性	68.7	68.8	68.8	69.2
全体	69.6	69.7	69.7	70.0

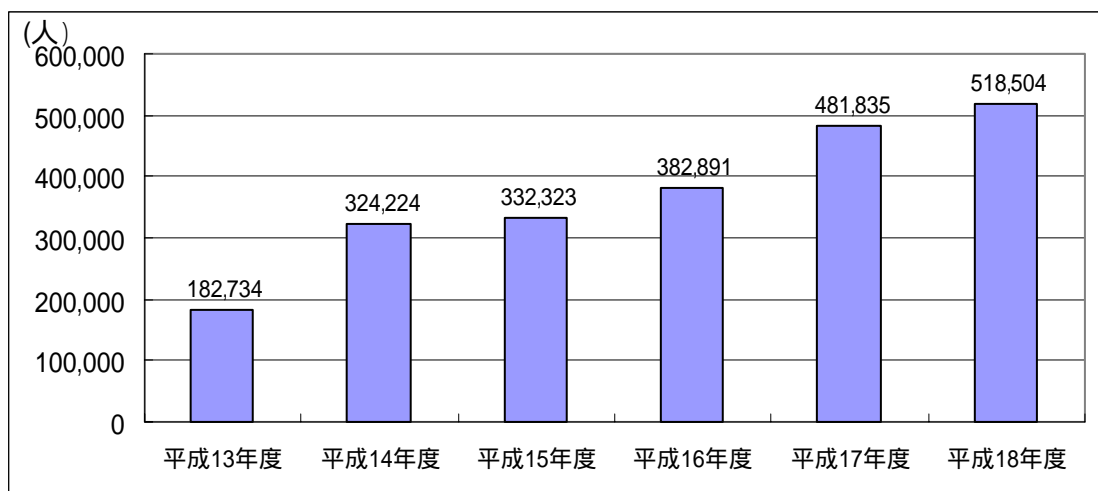
（資料）さいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

（2）就業者数

さいたま市シルバー人材センターの就業者数は、延べ人数で51.9万人（図表3-5）実人員で3,887人である。就業率（実人員が会員数に占める割合）は、88.6%となっている（図表3-6）。

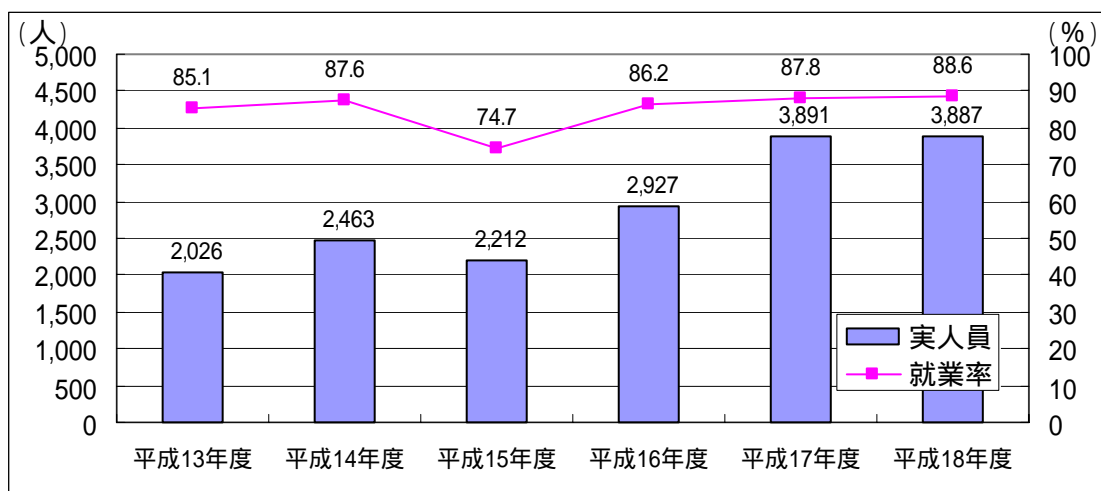
また、実人員ベースの一人あたり年間配分金額は、49.3万円となっている（図表3-7）。

図表 3-5 就業者数（延人数）



（資料）さいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

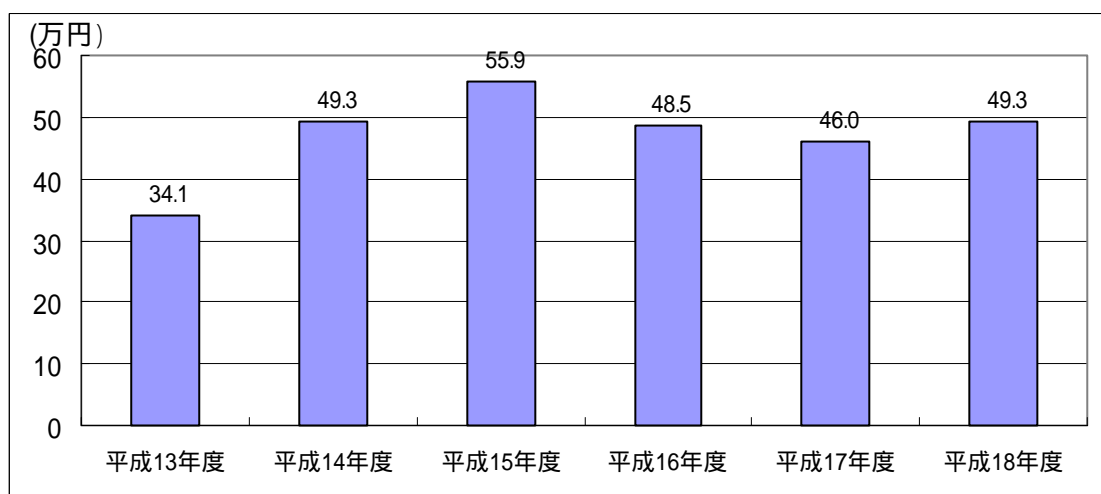
図表 3-6 就業者数（実人数）と就業率



(資料) さいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

(注) 就業率は3月末の会員数を母数として算出。

図表 3-7 1人あたり年間配分額（実人員ベース）



(資料) さいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

(3) 会員の意識

さいたま市シルバー人材センターでは、会員を対象にアンケート調査を実施している。調査結果から、会員の意識を概観する。^{注1}

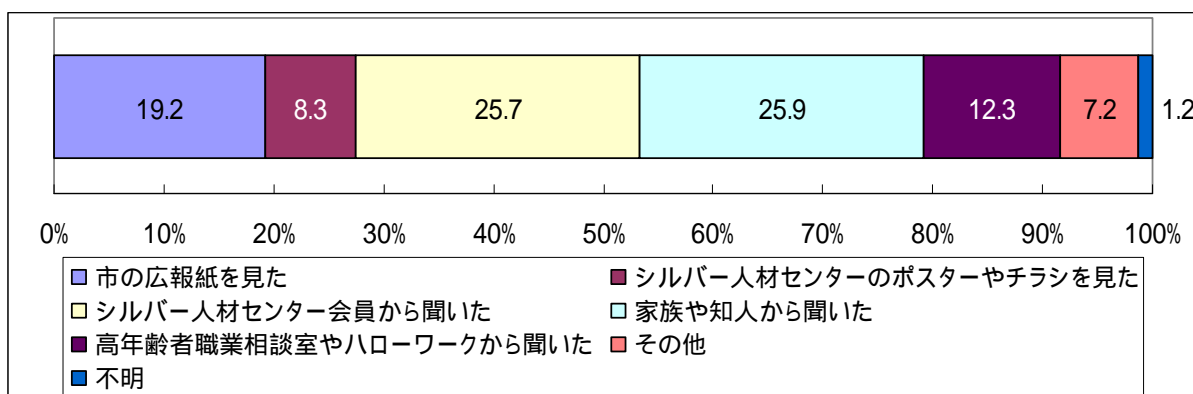
さいたま市シルバー人材センターへの入会経緯

さいたま市シルバー人材センターについて最初に知ったきっかけは、“家族や知人から聞いた”が25.9%、次いで“シルバー人材センター会員から聞いた”(25.7%)、“市の広報紙を見た”(19.2%)と続く(図表 3-8)。大宮事務所、与野事務所では“市の広報誌”が、また岩槻事務所では“ポスターやチラシ”が、浦和事務所では“高齢者職業相談室やハローワーク”が比較的多くなっている

^{注1} 平成19年1~2月に実施した会員アンケート調査による。調査は、会員1,000人に対して郵送法により行われ、567件(回収率56.7%)の回答を得た。回答者は、男性が80.8%、女性が14.6%、平均年齢は69.5歳である。

(図表 3-9)

図表 3-8 さいたま市シルバー人材センターについて知ったきっかけ



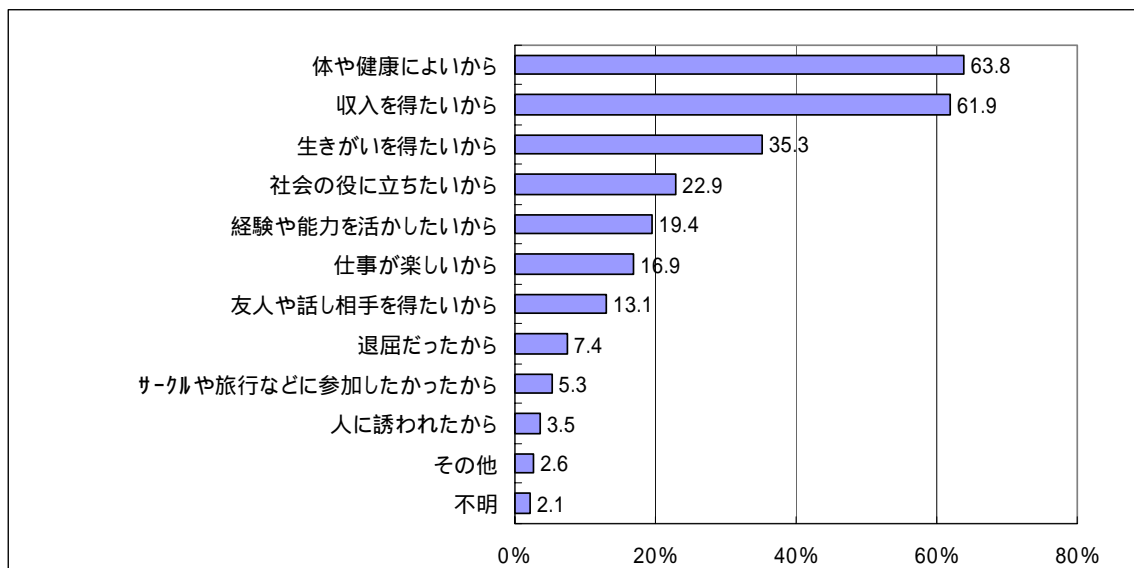
件数 = 567

図表 3-9 さいたま市シルバー人材センターについて知ったきっかけ (事務所別)

	全体	市の広報紙を見た	シルバー人材センターのポスターやチラシを見た	シルバー人材センター会員から聞いた	家族や知人から聞いた	高齢者職業相談室やハローワークから聞いた	その他	不明
合計	567	109	47	146	147	70	41	7
	100.0	19.2	8.3	25.7	25.9	12.3	7.2	1.2
浦和事務所	159	27	13	35	42	30	10	2
	100.0	17.0	8.2	22.0	26.4	18.9	6.3	1.3
大宮事務所	215	49	14	58	52	22	18	2
	100.0	22.8	6.5	27.0	24.2	10.2	8.4	0.9
与野事務所	57	12	5	13	18	3	6	0
	100.0	21.1	8.8	22.8	31.6	5.3	10.5	0.0
岩槻事務所	105	18	13	28	29	11	5	1
	100.0	17.1	12.4	26.7	27.6	10.5	4.8	1.0

さいたま市シルバー人材センターに入会した理由は、“体や健康によい”(63.8%)、“収入を得たいから”(61.9%)、“生きがいを得たいから”(35.3%)などである(図表 3-10)。

図表 3-10 さいたま市シルバー人材センターに入会した理由

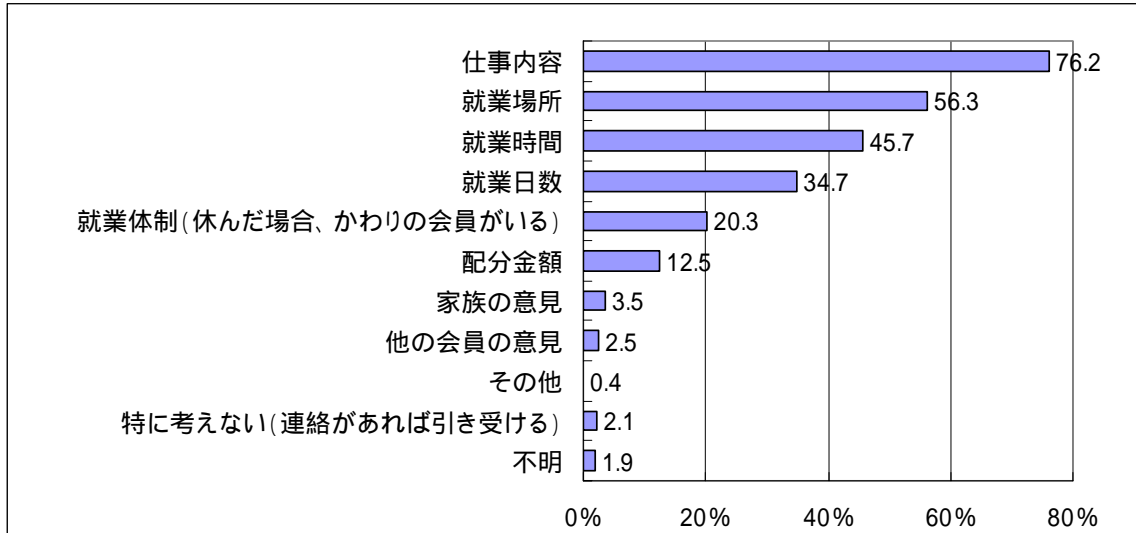


件数 = 567

仕事について

さいたま市シルバー人材センターで就業を決める場合に重要と考えるのは、“仕事内容”(76.2%)“就業場所”(56.3%)“就業時間”(45.7%)“就業日数”(34.7%)などである(図表3-11)。

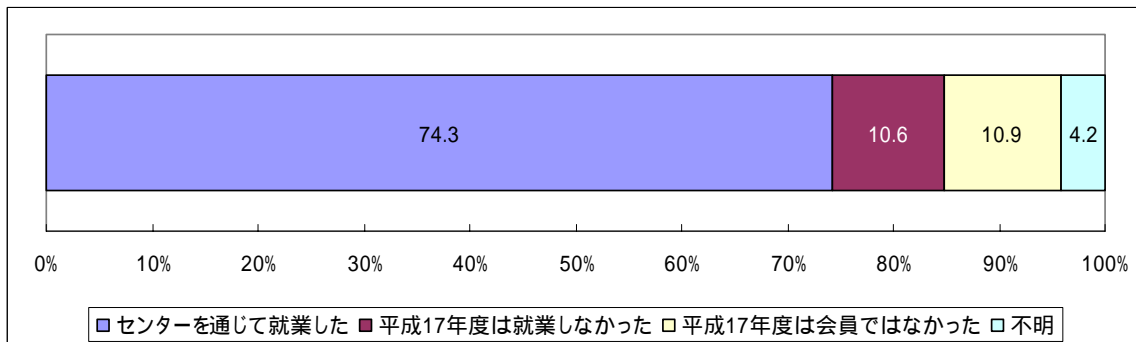
図表 3-11 就業を決める際に重視すること(複数回答)



件数 = 567

平成17年度にさいたま市シルバー人材センターを通じて就業した人は74.3%で、年平均132.4日である(図表3-12)。

図表 3-12 平成17年度の就業状況

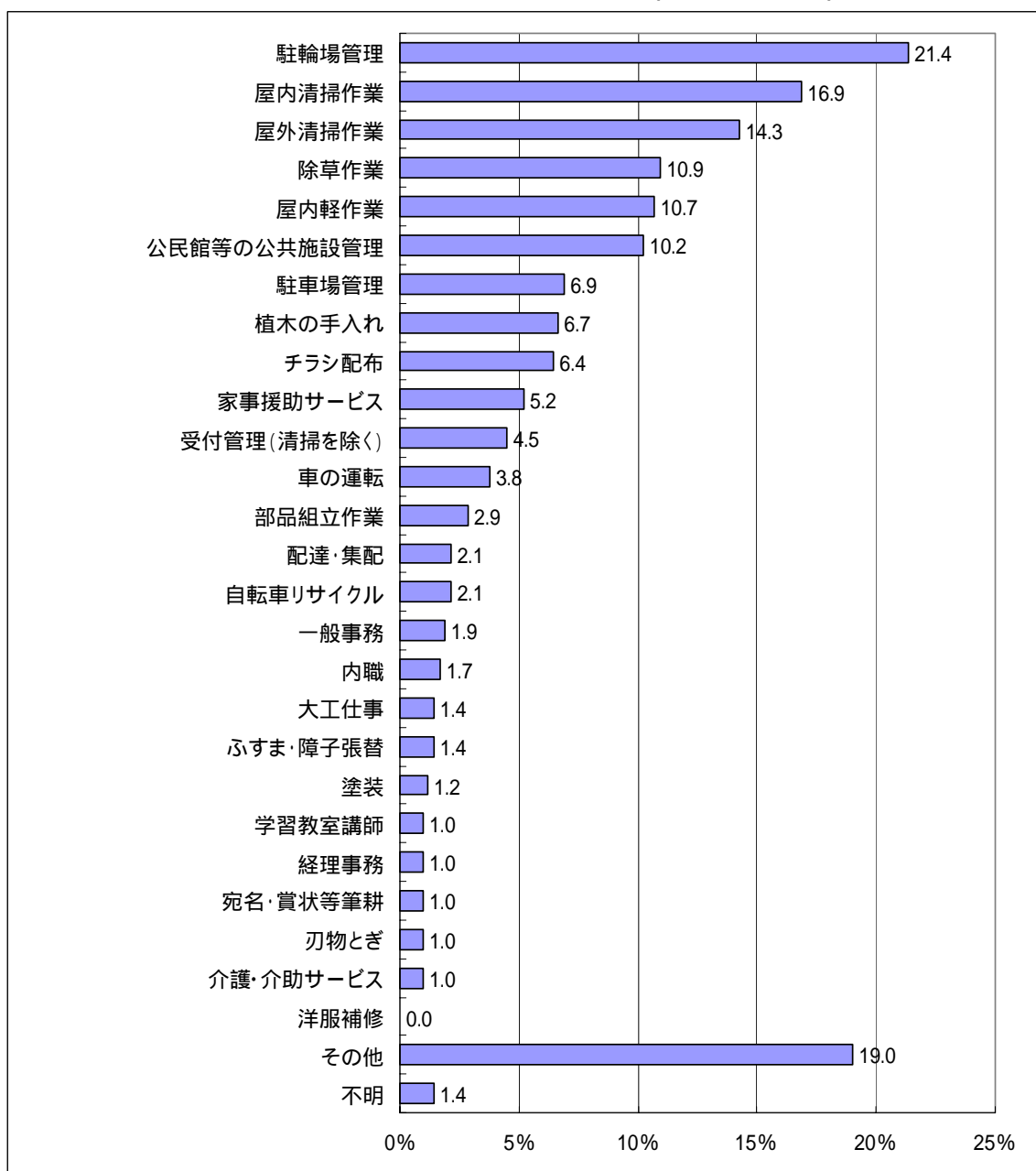


件数 = 567

就業した仕事の内容は、“駐輪場管理”(21.4%)、“屋内清掃作業”(16.9%)、“屋外清掃作業”(14.3%)、“除草作業”(10.9%)、“屋内軽作業”(10.7%)などである。“その他”が19.0%となっているが、これらは、スーパー、ホームセンター等の小売店における店内作業・商品管理・荷さばきや、マンション管理、選挙管理事務補助などである(図表3-13)。

就業条件は、月平均12.9日、週平均3.4日、1日平均4.8時間、配分金は月平均44,690円である。

図表3-13 平成17年度に就いた仕事(3つまで回答)



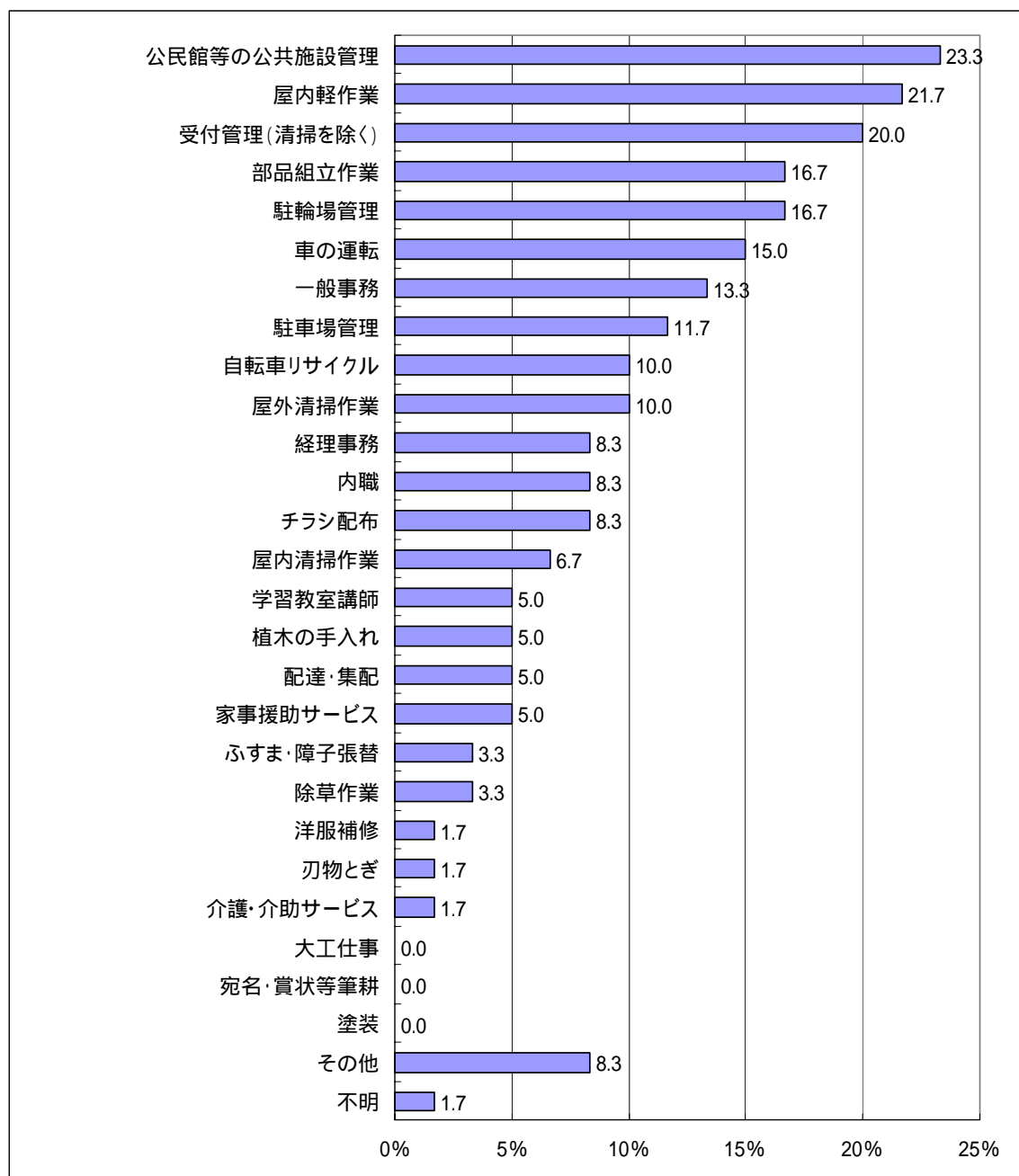
件数 = 421

一方、平成 17 年度にさいたま市シルバー人材センターを通じて就業しなかった人は 10.6%で、その理由は、“仕事が希望と合わなかった”、“紹介を受けなかった”(ともに 25.0%)、“他からの紹介で働いていた”(21.7%) などである。

今後希望する仕事の内容は、“公共施設管理”(23.3%)、“屋内軽作業”(21.7%)、“受付管理”(20.0%) などである(図表 3-14)。

就業条件は、月平均 14.2 日、週平均 3.3 日、1 日平均 5.3 時間、配分金は月平均 47,380 円である。就業した人の平均的な条件とくらべると、長時間働き高い配分金を得ることを希望している。

図表 3-14 未就業者が希望する仕事(3つまで回答)

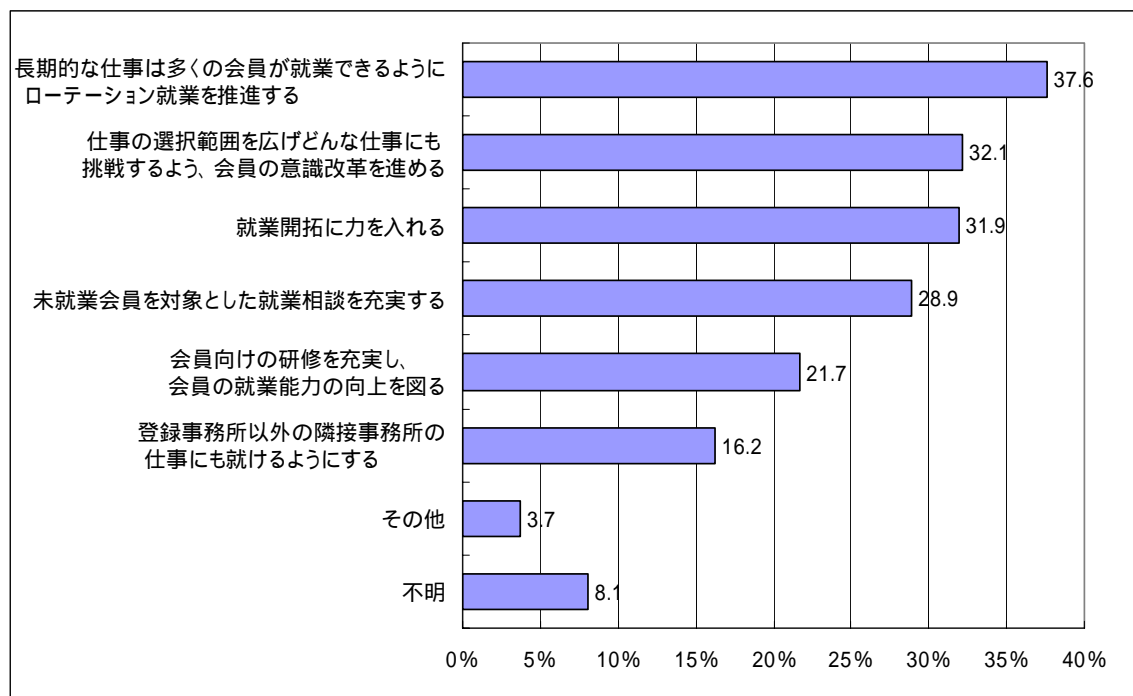


件数 = 60

今後のさいたま市シルバー人材センターのあり方について

未就業者を減らすための対応策としては、“ローテーション就業”(37.6%)、“意識改革”(32.1%)、“就業開拓”(31.9%)、“就業相談”(28.9%)などがあげられている(図表 3-15)。

図表 3-15 未就業者を減らすための対応策(2つまで回答)



件数 = 567

さいたま市シルバー人材センターに入会した効果として、“健康の維持増進に役立った”(ポイント 3.21)、“自分に適した仕事があった”(3.08)、“生きがいを得られた”(2.95)、“社会の役に立てた”(2.85)と考える人が多い。一方、もっとも少ないのが“経験や能力を活かした”(2.43)である(図表 3-16)。

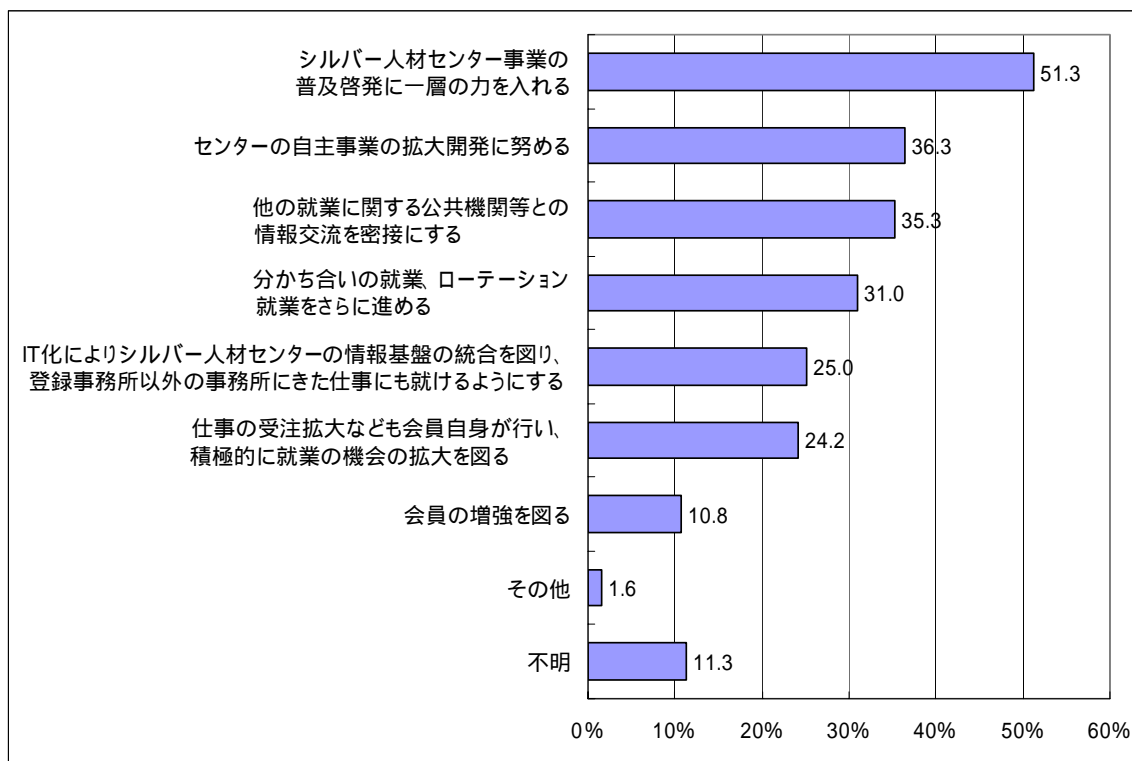
図表 3-16 さいたま市シルバー人材センターに入会した効果について

	全体	浦和事務所	大宮事務所	与野事務所	岩槻事務所
希望していた収入が得られた	2.71	2.64	2.72	2.65	2.82
自分に適した仕事があった	3.08	2.94	3.07	3.32	3.15
健康の維持増進に役立った	3.21	3.16	3.26	3.13	3.19
経験や能力を活かした	2.43	2.37	2.43	2.41	2.48
社会の役に立てた	2.85	2.86	2.87	2.68	2.90
生きがい得られた	2.95	2.94	2.93	3.00	2.97
友人が得られた	2.72	2.50	2.84	2.76	2.74

(注) ポイントは、「そう思う」と回答した人に4点、「どちらかというと思う」に3点、「どちらかというと思うわない」に2点、「そう思わない」に1点を付与し、回答者全体の平均点を算出したもの。

今後のさいたま市シルバー人材センターのあり方については、“センター事業の普及啓発”(51.3%)、“自主事業の拡大”(36.3%)、“他の公共機関等との情報交流”(35.3%)、“ローテーション就業”(31.0%)などに力を入れることが望まれている(図表3-17)。

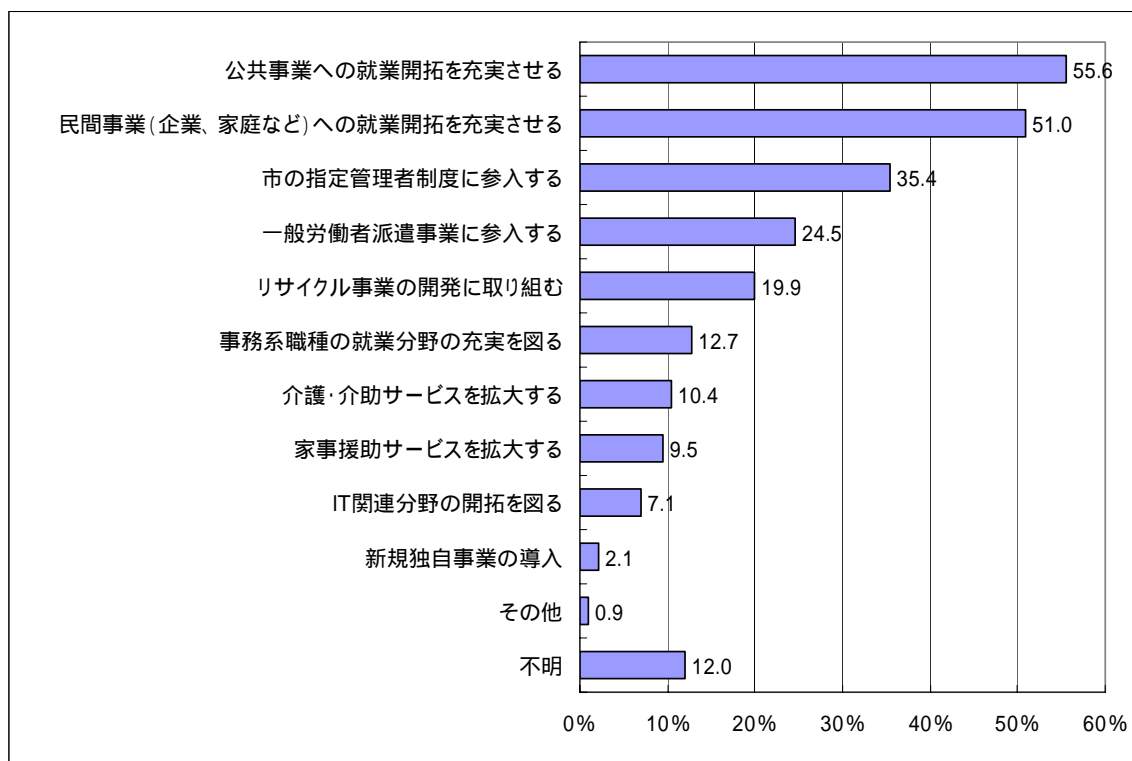
図表3-17 さいたま市シルバー人材センターのあり方に関する希望(3つまで回答)



件数 = 567

さいたま市シルバー人材センターに今後取り組んで欲しい就業分野は、“公共事業”(55.6%)、“民間事業”(51.0%)、“市の指定管理者制度への参入”(35.4%)などである(図表3-18)。

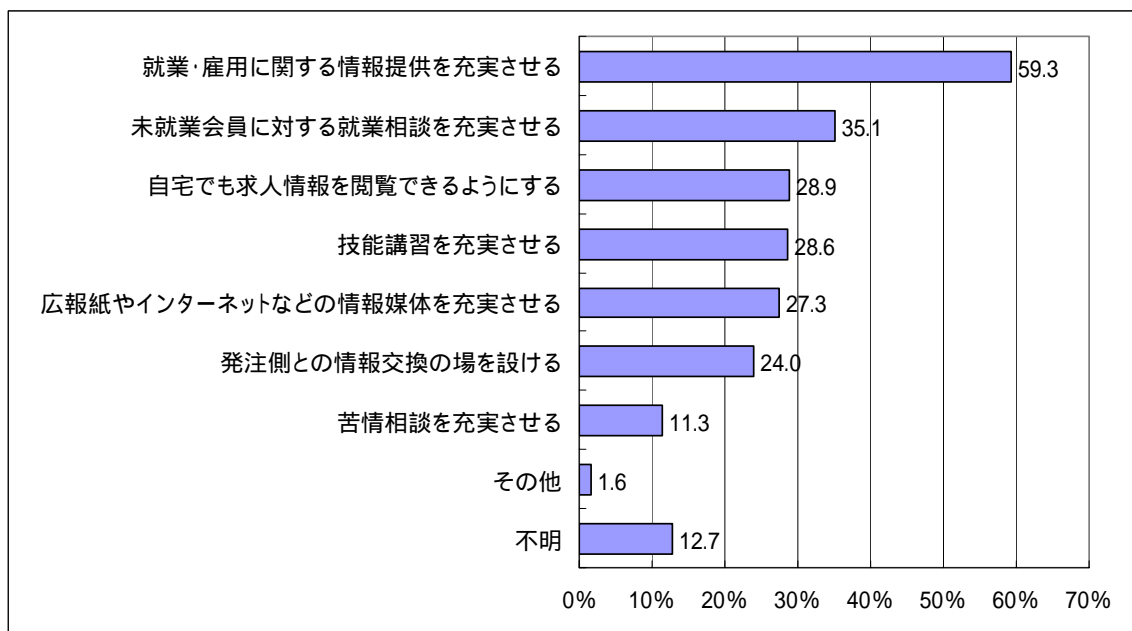
図表3-18 さいたま市シルバー人材センターに取組みを希望する就業分野(3つまで回答)



件数 = 567

さいたま市シルバー人材センターにおける情報提供・相談・研修体制については、“就業・雇用に関する情報提供の充実”(59.3%)、“未就業者向け就業相談の充実”(35.1%)、“自宅でも求人情報を閲覧できるようにする”(28.9%)、“技能講習の充実”(28.6%)などが求められている(図表3-19)。

図表 3-19 情報提供・相談・研修体制に関する希望（3つまで回答）



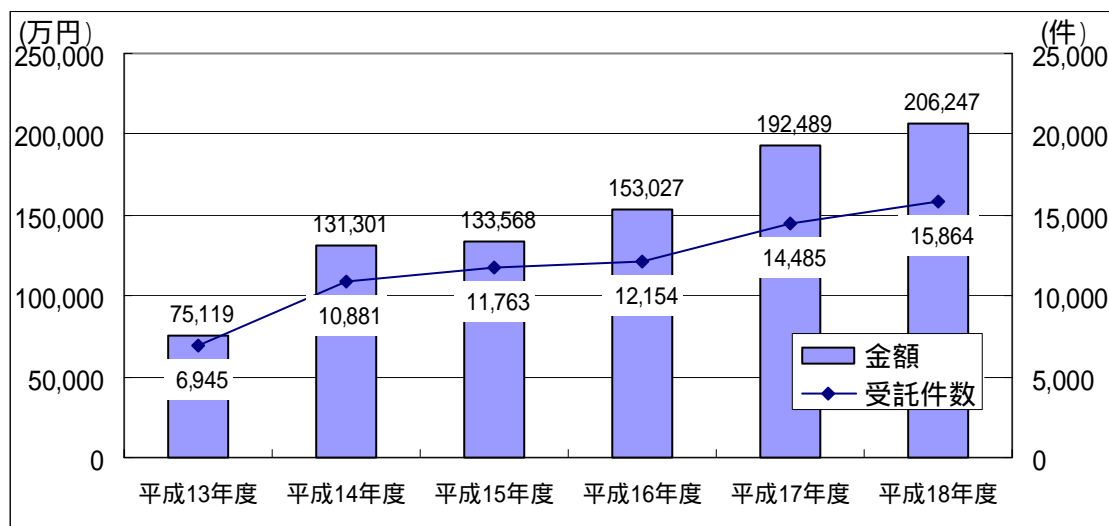
件数 = 567

3. 契約実績の動向

(1) 契約実績

さいたま市シルバー人材センターの契約件数、契約金額は、合併による増加を考慮しなくても一貫して増加しており、平成18年度は15,864件、20.6億円であった(図表3-20)。

図表 3-20 契約件数、契約金額



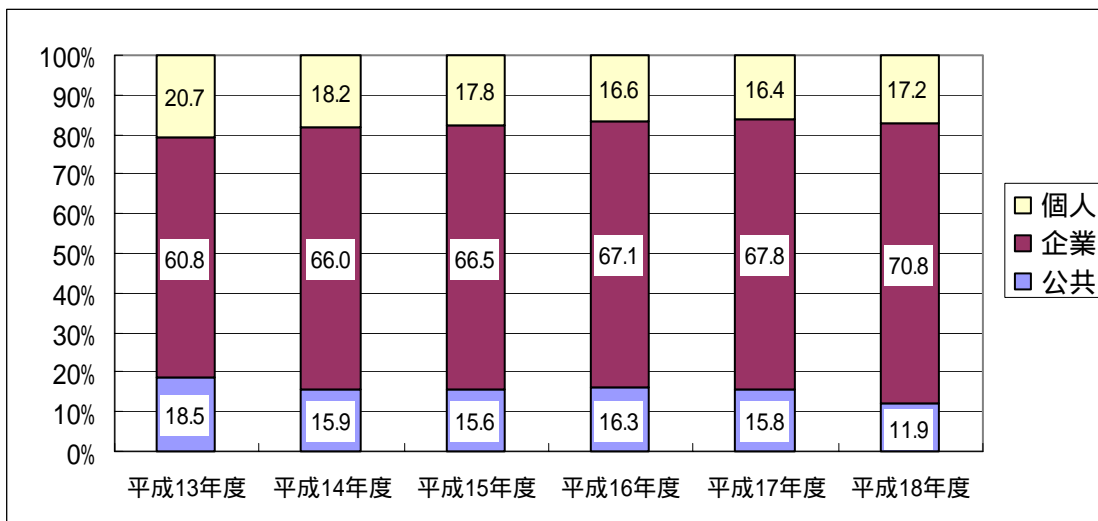
(資料) さいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

(注) 年度途中の統合により、平成13年度は4~9月の浦和SC、大宮SCの実績が含まれておらず、また平成17年度は4~6月の岩槻市SCの実績が含まれていない。

契約金額を受注先別に整理すると、7割を企業からの受注が占めており、公共からの受注は約1割である(図表3-21)。

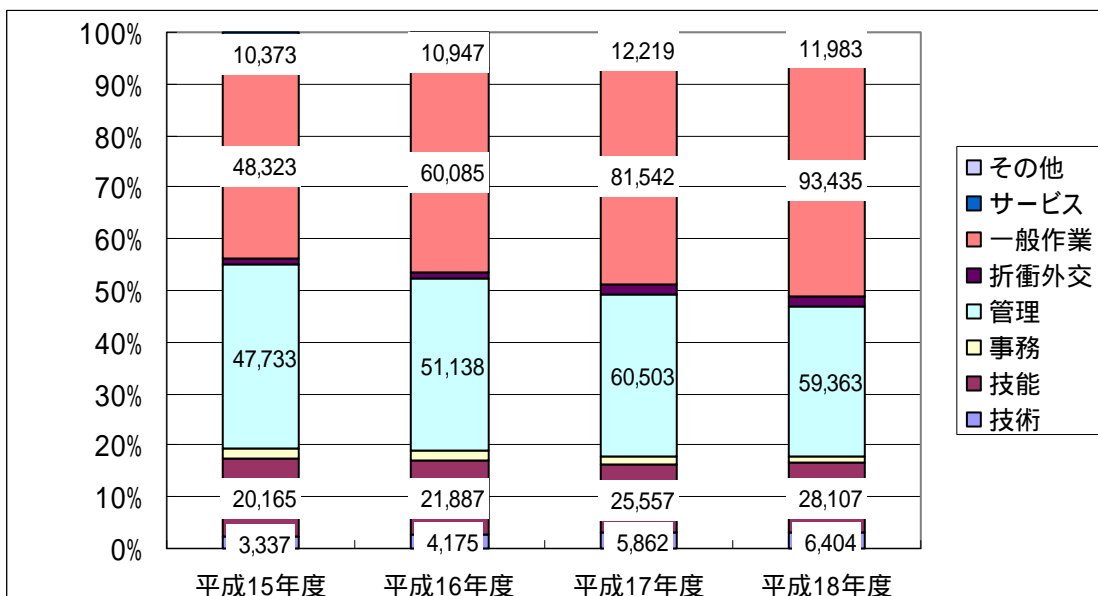
また、職群別に整理すると、一般作業が9.3億円(45.3%)、管理が5.9億円(28.8%)となっており、この2種類で全体の7割以上を占めている。技術や技能、サービスは、金額は増えているものの、全体に占める割合はあまり変わらない(図表3-22)。

図表 3-21 受注先別契約金額



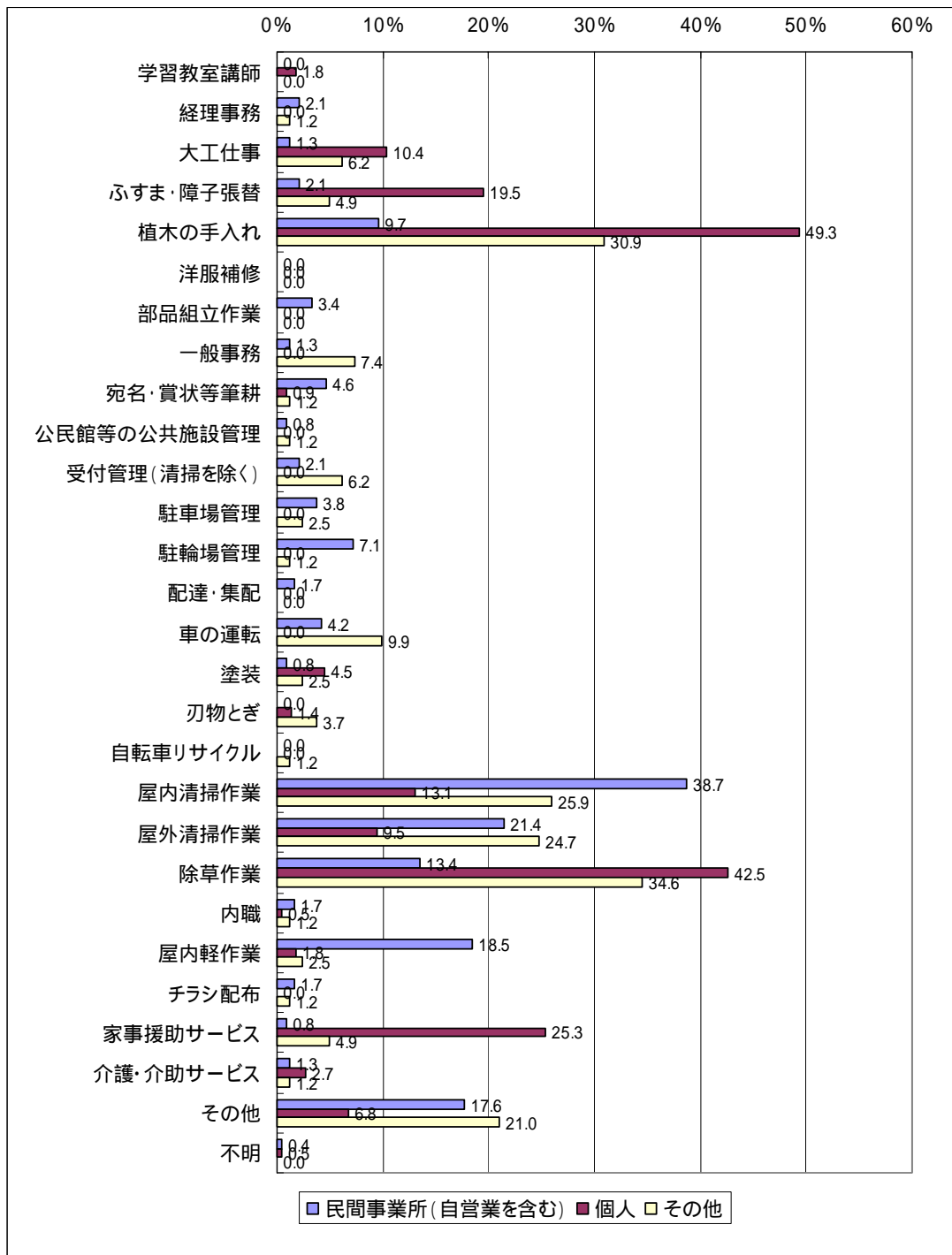
(資料) さいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

図表 3-22 職群別契約金額



(資料) さいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

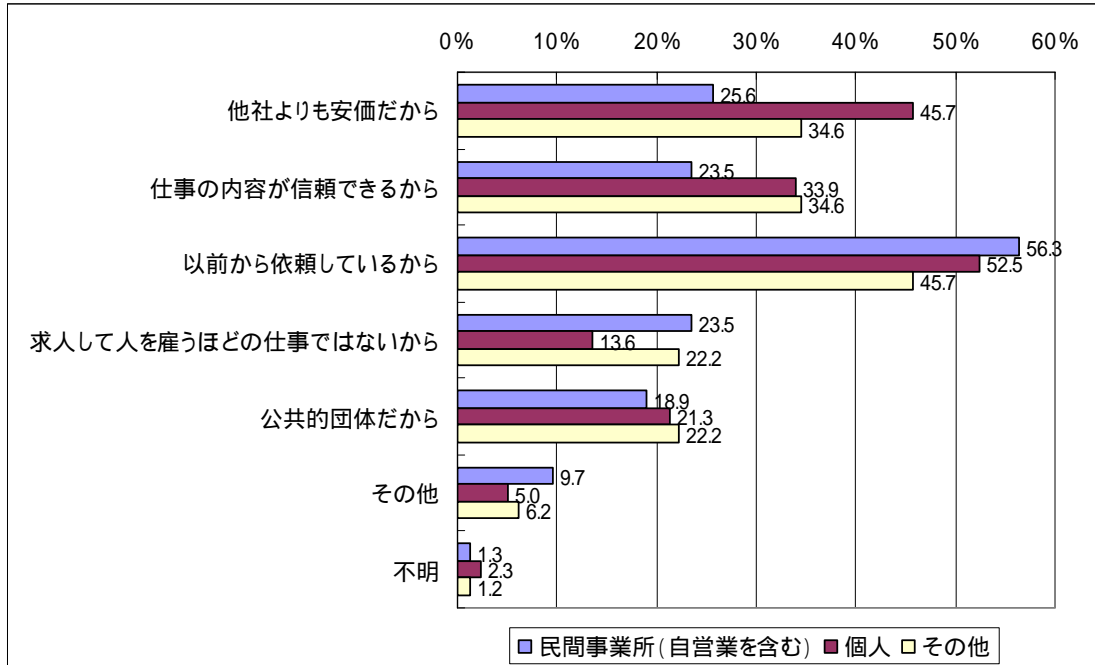
図表 3-24 さいたま市シルバー人材センターに依頼した仕事（複数回答）



件数 = 民間事業所 238、個人 221、その他 81

さいたま市シルバー人材センターに発注した理由は、民間事業所、個人ともに“以前から依頼しているから”がもっとも多い。個人の場合は、“他社よりも安価だから”も大きな発注理由となっている（図表 3-25）。

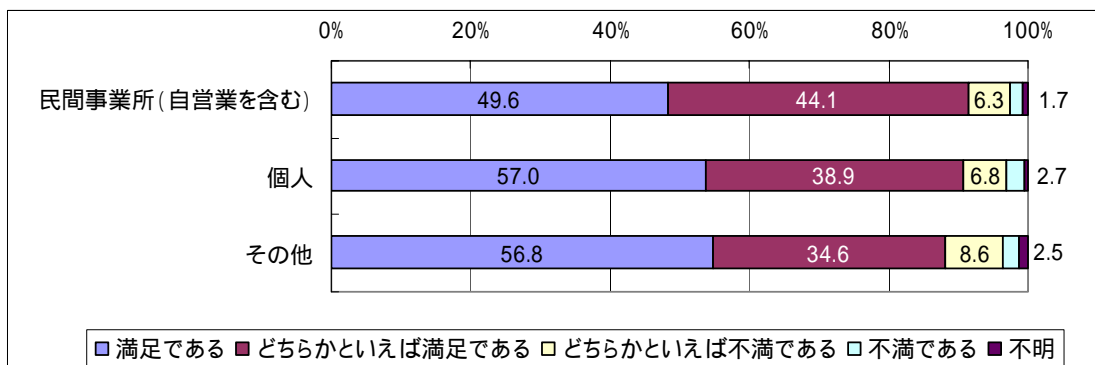
図表 3-25 さいたま市シルバー人材センターに発注した理由（複数回答）



件数 = 民間事業所 238、個人 221、その他 81

仕事の内容については、民間事業所、個人の9割以上が“満足”または“どちらかといえば満足”と回答している（図表 3-26）。

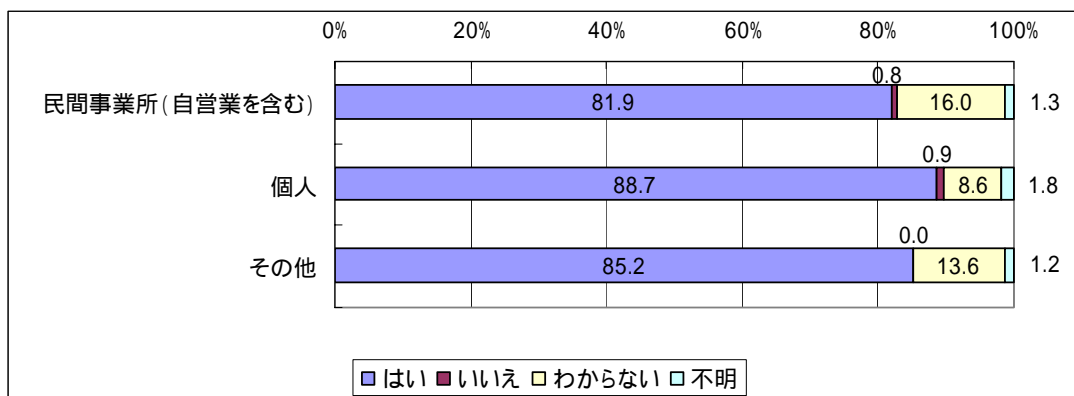
図表 3-26 仕事の内容について



件数 = 民間事業所 238、個人 221、その他 81

今後の仕事の依頼については、いずれも 8 割以上が “ 依頼したい ” と回答している (図表 3-27)。

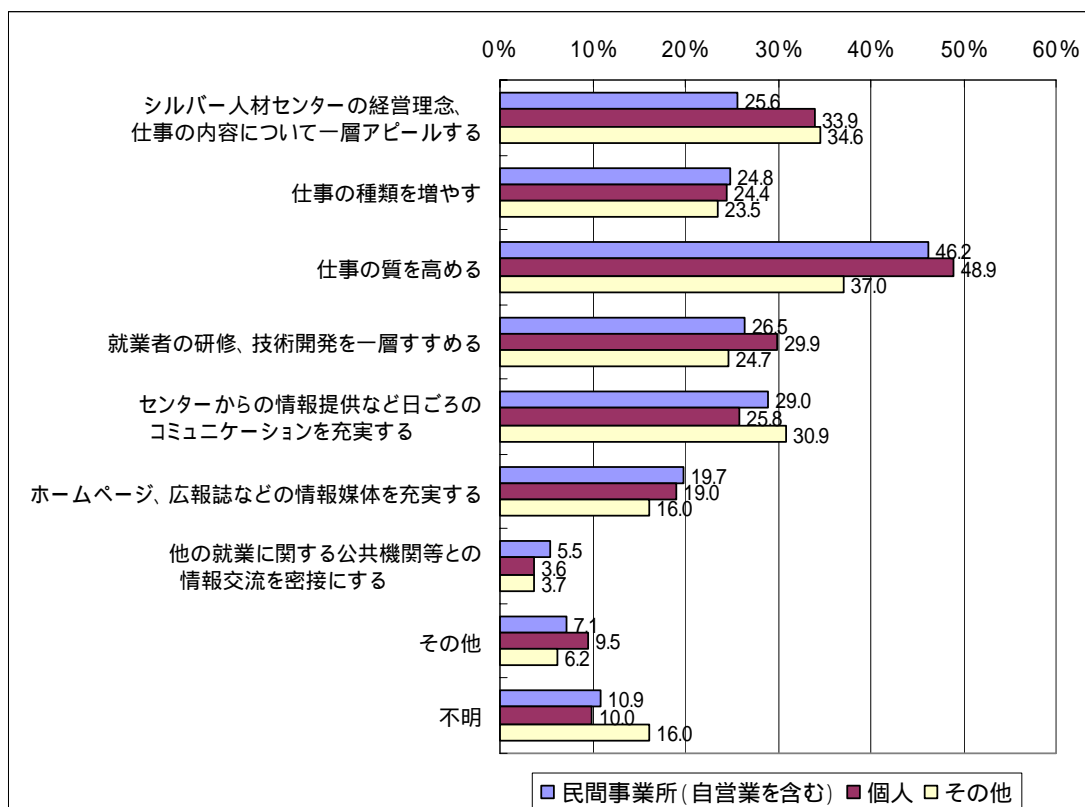
図表 3-27 今後の仕事の依頼



件数 = 民間事業所 238、個人 221、その他 81

さいたま市シルバー人材センターへの希望は、いずれも “ 仕事の質を高める ” がもっとも多い (図表 3-28)。

図表 3-28 さいたま市シルバー人材センターへの希望



件数 = 民間事業所 238、個人 221、その他 81

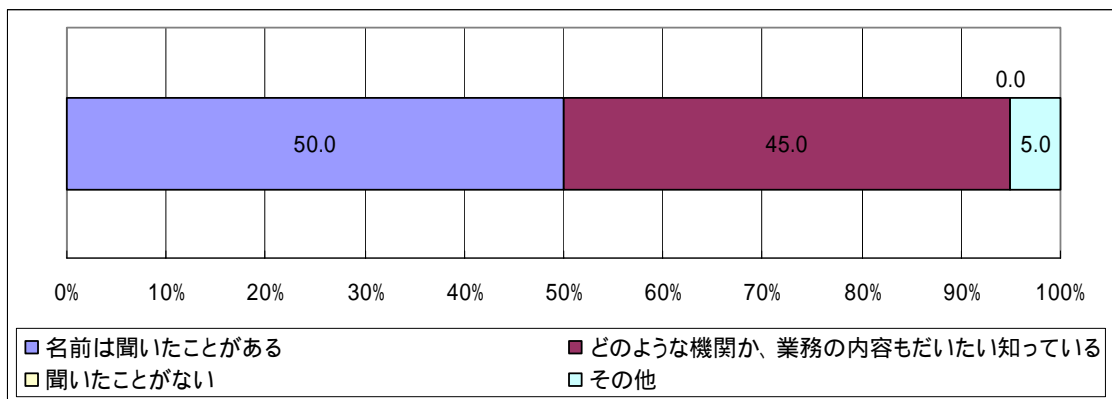
(3) 未発注者の意識

さいたま市シルバー人材センターでは地域内の未発注である主要事業所および個人に対してアンケート調査を実施している。^{注3}

< 主要事業所 >

回答件数が少ないのであくまで参考扱いであるが、調査結果によると、さいたま市シルバー人材センターについては、半数が“(名前を聞いたことがあるだけでなく)業務の内容もだいたい知っている”と回答している(図表 3-29)。

図表 3-29 さいたま市シルバー人材センターに関する認知状況



件数 = 20

^{注3} 平成 19 年 1～2 月に実施した未発注事業所アンケート調査による。調査は事業所調査と個人調査からなり、事業所調査は各事務所管轄地域の未発注の主要な事業所 100 事業所に対して、個人調査は住民基本台帳により無作為抽出した世帯主が 55 歳～59 歳、60 歳以上の人各 500 人、計 1,000 人に対して、郵送法により行った。回答は、事業所調査 20 件(回収率 20.0%)、個人調査 204 件(回収率 20.4%)である。

さいたま市シルバー人材センターに依頼してもよいと思う仕事は、“除草作業”、“植木の手入れ”、“筆耕”、“屋外清掃作業”などである（図表 3-30）。

図表 3-30 さいたま市シルバー人材センターに依頼してもよい仕事（複数回答）



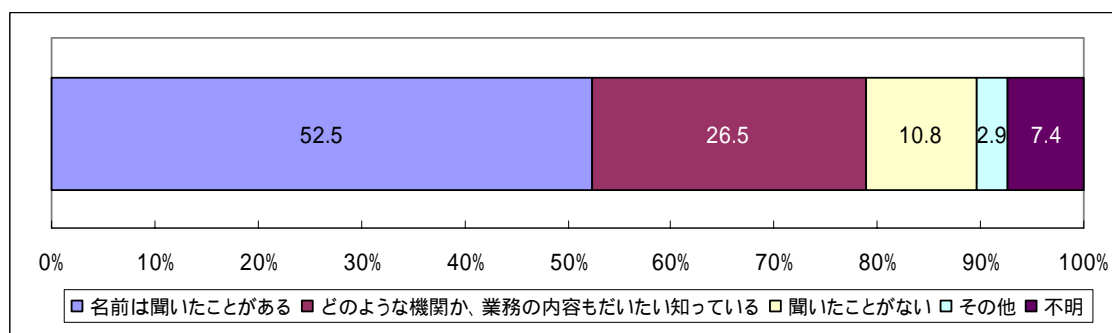
件数 = 20

さいたま市シルバー人材センターにこれまで仕事を依頼していなかった理由は、“依頼する仕事があった”(65.0%)、“センターでどのような仕事ができるのかわらなかつた”(20.0%)などである。今後については、“依頼してもよい”が40.0%、“わからない”が50.0%であった。

<個人>

さいたま市シルバー人材センターについては、民間事業所ほどの認知はなされていないが、それでも半数が“名前は聞いたことがある”と回答しており、“(名前を聞いたことがあるだけでなく)業務内容もだいたい知っている”人も26.5%いる(図表3-31)。

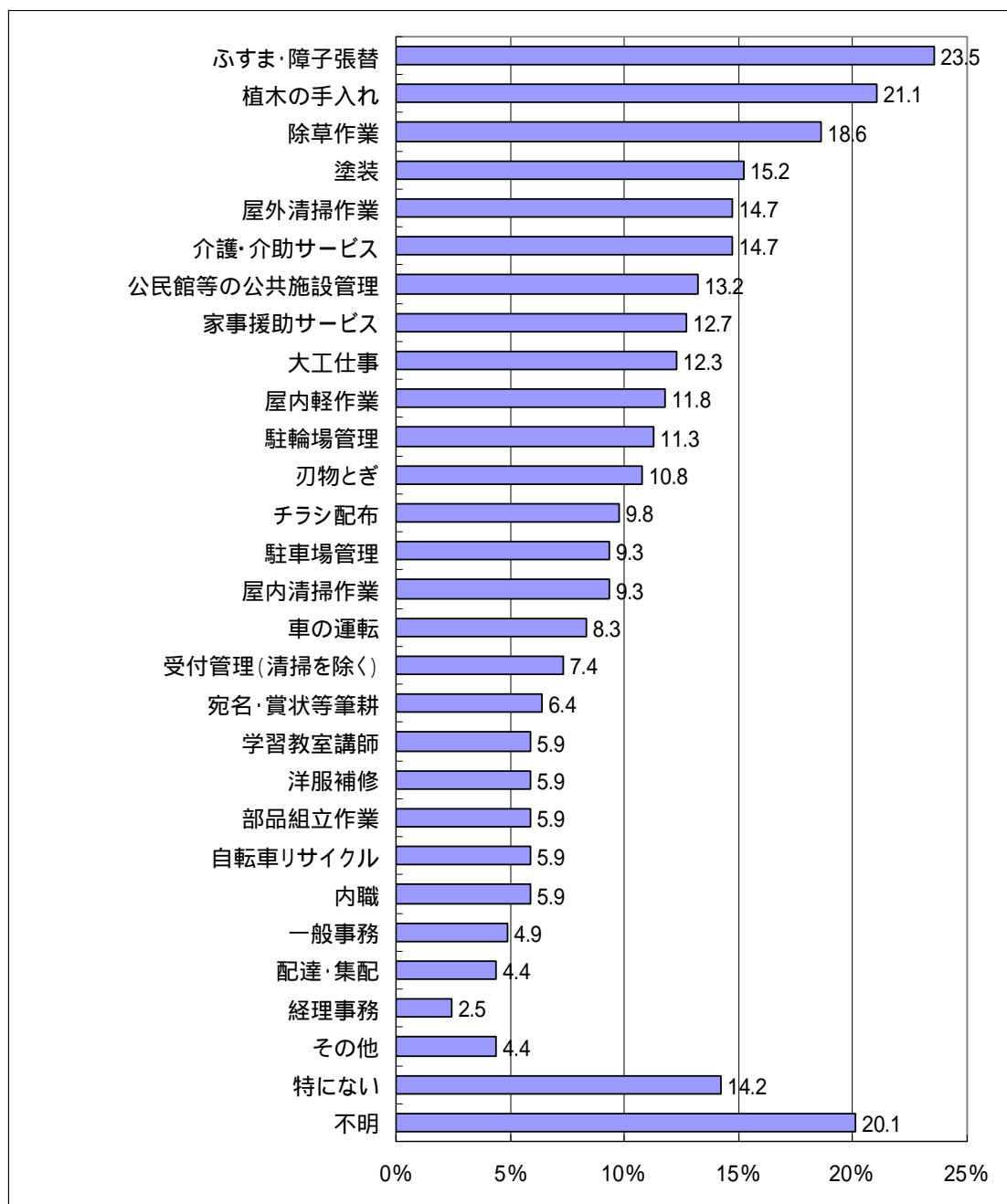
図表 3-31 さいたま市シルバー人材センターに関する認知状況



件数 = 204

さいたま市シルバー人材センターに依頼してもよいと思う仕事は、“ふすま・障子張替”、“植木の手入れ”、“除草作業”などである(図表3-32)。

図表 3-32 さいたま市シルバー人材センターに依頼してもよい仕事（複数回答）



件数 = 204

さいたま市シルバー人材センターにこれまで仕事を依頼していなかった理由は、“依頼する仕事なかった”(32.4%)、“センターでどのような仕事ができるのかわらなかつた”(29.9%)などである。今後については、“依頼してもよい”が42.2%、“わからない”が32.4%であった。

第4章 計画の目標と目標達成に向けた具体的取組

1. 会員の増強

(1) 現状と課題

我が国の高齢化の進行を受けて、民間企業における高年齢者雇用に対する取組みが進んでいるものの、いまだ十分なものとは言えず、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的な就業を望む高齢者は一定の割合で存在すると考えられる。

こうした中において、さいたま市シルバー人材センターは、仕事の依頼は数多くある一方で、対応できる会員を探すことが非常に困難な状況にある。特に、郊外では、仕事量に対して会員が極端に少なく、仕事の依頼があっても対応できずお断りしている事態が発生している。また、会員の7割を男性が占めており、女性会員が極端に少なくなっている。

会員アンケート調査では、会員もシルバー人材センターの普及啓発に力を入れることを望んでいる。また、会員が、シルバー人材センターに所属し仕事を通じて地域社会の存続に貢献していることに誇りを持つよう、さいたま市シルバー人材センターのイメージアップを図る必要もある。

なお、現会員の入会のきっかけは、家族や知人、会員勧誘に意欲的な会員からのインフォーマルな情報提供によるものが多く、広報や説明会、チラシ等の公的、あるいはフォーマルな情報提供が必ずしも十分な効果をあげていないことも考慮する必要がある。

以上を踏まえると、「会員の増強」に関しては、下記が課題としてあげられる。

既存会員による新規会員獲得活動の推進

さいたま市シルバー人材センター事業の広報の充実、イメージアップ
潜在的な会員の掘り起し

女性会員の拡充

会員の加入率が低い地域の解消

会員の資質の向上

(2) 主な取組み

課題の解決に向けて、下記に取り組むこととする。

- 既存会員による新会員獲得に向けた取組み
 - 会員 1 人が 1 人を誘う運動の推進
- 普及啓発活動の積極的な展開、イメージアップ
 - 会員増強カレンダー（広報計画）の作成
 - 会員増強強化月間の設置
 - パンフレット配置場所の増加
 - 新聞折込チラシ配布
 - さいたま市等のイベントへの参加と P R
 - ポスティングの実施
 - さいたま市市報への掲載
 - 女性向け説明会の実施
 - 会員少数地域での説明会の実施
- 会員の資質の向上
 - 研修の充実

(3) 目標の設定

「会員の増強」に関する達成状況を評価し、取組み内容の改善に向けた検討が可能となるように、下記の目標を設定する。

指標	平成 18 年度末	平成 24 年度末	平成 29 年度末
会員数	4,386 人	6,300 人	7,700 人

(4) スケジュール

	前期 (平成20年度～24年度)	後期 (平成25年度～29年度)
会員1人が1人を誘う運動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・会員が配布するパンフレット類の作成 ・会員の口コミによる入会促進(パンフレット配布)の拡充 ・各種研修会への一般市民の誘いかけ ・社会福祉協議会、老人クラブ等と連携した会員募集 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・会員の口コミによる入会促進の拡充 ・センター非会員を対象とした研修会の実施と一般市民への誘いかけ
会員増強カレンダー(広報計画)の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・会員増強強化月間を含めた年間の会員増強活動(広報活動)の実施カレンダー(対象や媒体別の広報計画)を作成し、実施担当者(役割分担)を定める 	<ul style="list-style-type: none"> ・会員増強強化月間を含めた年間の会員増強活動(広報活動)の実施カレンダー(対象や媒体別の広報計画)を作成し、実施担当者(役割分担)を定める
会員増強強化月間の設置	<ul style="list-style-type: none"> ・4～5月、10～11月を会員増強強化月間に指定 ・強化月間に集中させる形で、会員1人が1人を誘う運動、パンフレット配置、新聞折込チラシ配布、イベント参加、ポスティング、市報掲載、女性向け説明会、会員少数地域での説明会などを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
パンフレット配置場所の増加	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・行政関係機関に限定せず、商業施設、集客施設、駅、郵便局、教育機関、医療機関などに協力を依頼しパンフレット等を配置 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
新聞折込チラシ配布	<ul style="list-style-type: none"> ・年数回、地域を分けてPRチラシを配布 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
さいたま市等のイベントへの参加とPR	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・市内各種機関・団体が主催するイベントに積極的に参加しPR 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・市内各種機関・団体が主催するイベントに積極的に参加しPR

	前期 (平成 20 年度～24 年度)	後期 (平成 25 年度～29 年度)
ポスティングの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・家庭に保存しておけるパンフレットの作成と配布 ・配布は会員が分担 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・家庭に保存しておけるパンフレットの作成と配布 ・配布は会員が分担
さいたま市市報への掲載	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・定期的および年 2 回程度の特集記事掲載を要望 ・市報以外の広報紙(「自治連だより」「社協だより」など)への掲載も要望 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・定期的および年 2 回程度の特集記事掲載を要望 ・市報以外の広報紙(「自治連だより」「社協だより」など)への掲載も要望
女性向け説明会の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・婦人関係機関・団体が主催するイベントに積極的に参加しPR ・婦人関係機関・団体に対し、センター主催のイベントへの参加を要望 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
会員少数地域での説明会の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・該当地域を重点地域に指定 ・重点地域の自治会の協力を得て、センター案内ポスターの掲示およびパンフレット等の配布を実施 ・重点地域の最寄り駅にて駅前街頭キャンペーンを実施 ・重点地域にて広報のためのクリーン作戦(清掃奉仕活動)を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・ビジネスマナーに関する研修会の実施 ・課題発見、解決手法に関する研修会の実施 ・他のシルバー人材センターの自主事業、新規事業開拓などの成功事例研修の実施 ・技術、技能を有する会員による講習会の企画、実施 ・公共機関が主催する講習会、研修会の紹介と積極的参加 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価

2 . 就業の場の確保

(1) 現状と課題

2007年頃から団塊の世代が退職期を迎えることにより、退職前にホワイトカラー層であった会員が男性、女性ともに増加することが見込まれ、会員の持つ知識や経験、スキルの多様化が進むものと考えられる。

一方で、現状では、事務系職種の依頼は非常に少なくなっている。その背景として、さいたま市シルバー人材センターの存在と対応可能な業務に関する認知度が、とりわけ民間企業の間で不十分であることが考えられる。また、女性に適した仕事の開拓も進んでいない。

このように、多様な仕事の受け皿が十分整っていない状況にあるが、さいたま市シルバー人材センターの広報活動、就業開拓活動は必ずしも充実していない。また、サービスの提供水準を高めて顧客満足度を向上させるような取組みも十分には行われていない状況にある。

仕事の受け皿の一つとして、自主事業の積極的な展開が考えられるが、これについても開拓が十分ではなく、会員アンケート調査でも、自主事業の拡大開発に努めることが望まれている。自主事業については、会員の主体的な提案、仲間集め、事業化が求められるところであるが、会員の自発性、積極性が不十分との意見もあることに考慮する必要がある。

以上を踏まえると、「就業の場の確保」に関しては、下記が課題としてあげられる。

- さいたま市シルバー人材センターの事業の周知度の向上
- さいたま市シルバー人材センターの事業の広報の充実
- 事務系職種の開拓
- 女性に適した仕事の開拓
- 自主事業の充実

(2) 主な取組み

課題の解決に向けて、下記に取り組むこととする。

- さいたま市シルバー人材センターの事業の周知度の向上
 - 就業機会創出員の増強、地域内主要企業への訪問営業、職業安定機関との連携強化
 - 新聞折込チラシ配布
 - さいたま市市報への掲載

- さいたま市シルバー人材センターの事業の広報の充実
 - 職群とできることの再整理
 - Webサイトのさらなる充実
- 事務系の就業分野の新規開拓
 - 会員による事務系就業開拓研究会の開催、就業機会創出員による重点訪問
- 女性に適した就業分野の新規開拓
 - 会員による女性就業開拓研究会の開催、就業機会創出員による重点訪問
- 派遣事業の検討
 - 派遣事業実施可能性の検討
- 自主事業の開拓
 - やりたいこと・できることアンケートの実施（埋もれた能力の発掘）と希望者のグループ化
 - ボランティア登録と活動促進
- 顧客満足度の向上
 - 就業後のご意見はがきの配布・回収
 - 反省会・引継ぎ会の実施

(3) 目標の設定

「就業の場の開拓」に関する達成状況を評価し、取組み内容の改善に向けた検討が可能となるように、下記の目標を設定する。

指標	平成 18 年度末	平成 24 年度末	平成 29 年度末
契約件数	15,864 件	23,000 件	28,000 件
契約金額	2,062 百万円	3,000 百万円	3,600 百万円
就業率	88.6%	89.4%	90.0%

(4) スケジュール

	前期 (平成20年度～24年度)	後期 (平成25年度～29年度)
就業機会創出員の増強、地域内主要企業への訪問営業、職業安定機関との連携強化	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・就業機会創出員を会員から募集し人員数を増加 ・業種を絞って定期的に企業を訪問し営業 ・さいたま市高齢者職業相談室、ハローワーク等との定期的情報交換の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・業種を絞って定期的に企業を訪問し営業 ・さいたま市高齢者職業相談室、ハローワーク等との定期的情報交換の実施
新聞折込チラシ配布	<ul style="list-style-type: none"> ・年数回、地域を分けて地域内主要事業所や自営業者、家庭を対象にPRチラシを配布 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
さいたま市市報への掲載	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・定期的および年2回程度の特集記事掲載を要望 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
職群とできることの再整理	<ul style="list-style-type: none"> ・職群を企業等にアピールする名称、分類により再整理 ・会員の保有資格、職歴を企業等にアピールしやすい分類により再整理 ・上記の人数等を把握、整理 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
Webサイトのさらなる充実	<ul style="list-style-type: none"> ・センターのWebサイトを、人材派遣事業者、民間職業紹介事業者等のサイトを参考にさらに充実 ・提供サービス紹介ページにおいて、再整理した職群、保有資格・職歴別人数を掲載 ・お客様の声、会員の声などを掲載 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・オンライン会員登録システムの構築 ・オンライン求人検索、求職検索の構築

	前期 (平成 20 年度 ~ 24 年度)	後期 (平成 25 年度 ~ 29 年度)
会員による事務系就業開拓研究会の開催、就業機会創出員による重点訪問	<ul style="list-style-type: none"> ・会員による事務系就業開拓研究会を組織し、シニア系人材派遣事業者など類似事例における事務系職種就業開拓状況を取材、調査 ・就業機会創出員を活用し、本社事業所、サービス業、小売業、中小企業における事務業務の需要開拓 ・公共機関の事務系職種の就業分野の開拓促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
会員による女性就業開拓研究会の開催、就業機会創出員による重点訪問	<ul style="list-style-type: none"> ・会員による女性就業開拓研究会を組織し、シニア系人材派遣事業者、家事サービス事業者など類似事例における女性職種就業開拓状況を取材、調査 ・就業機会創出員を活用し、福祉分野事業所における需要開拓 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
派遣事業実施可能性の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣事業に取り組むシルバー人材センターを対象に、事業化までの留意点、成果、問題点などを取材、調査し実施可能性を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
やりたいこと・できることアンケートの実施と希望者のグループ化	<ul style="list-style-type: none"> ・会員アンケートを実施し、自主事業としてやりたいこと、関係する資格や技術の保有状況を把握して整理 ・上記をもとに自主事業化が可能な事業を洗い出し、希望者を組織化 ・自主事業の開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価

	前期 (平成 20 年度～24 年度)	後期 (平成 25 年度～29 年度)
ボランティア登録と活動促進	<ul style="list-style-type: none"> ・会員アンケートにより、ボランティアとしてやりたいこと、関係する資格や技術の保有状況を把握して整理 ・行政機関、NPO等関係団体のボランティア募集情報を収集し、会員に情報提供 ・PR、イメージアップを兼ねたクリーン作戦（清掃奉仕活動）の実施 ・市内各種機関・団体が主催するイベントに積極的に参加しPRを兼ねてバザーを実施 ・ボランティア活動の経費の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・行政機関、NPO等関係団体のボランティア募集情報を収集し、会員に情報提供 ・PR、イメージアップを兼ねたクリーン作戦（清掃奉仕活動）の実施 ・市内各種機関・団体が主催するイベントに積極的に参加しPRを兼ねてバザーを実施
就業後のご意見はがきの配布・回収	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客満足度を問うご意見はがきを作成し、就業後に配布 ・回収結果の分析と反省会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・顧客満足度を問うご意見はがきを作成し、就業後に配布 ・回収結果の分析と反省会の実施
反省会・引継ぎ会の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・職群や地域班、同一企業で働いた仲間グループ等において反省会、業務引継ぎ会を行い、顧客情報やノウハウを共有化 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・職群や地域班、同一企業で働いた仲間グループ等において反省会、業務引継ぎ会を行い、顧客情報やノウハウを共有化

3 . 安全・適正就業対策の推進

(1) 現状と課題

会員アンケートによれば、会員はさいたま市シルバー人材センター入会の動機として、体や健康によいからをあげており、けがや病気をせずに生活することは、収入や社会貢献以上に望まれている。

また、会員の高齢化も進んでいる。今後は、団塊世代の会員増による一時的な平均年齢の低下が想定されるものの、基本的には高齢化の進行は妨げられない。

このような会員の入会動機や会員の高齢化を踏まえると、適正就業が守られ会員が安心して就業できる環境づくりを進めるとともに、労働災害のない会員が安全に就業できる環境を維持することは、シルバー人材センターにとっては最重要課題と言えるものである。

以上を踏まえ、「安全・適正就業対策の推進」に関しては、下記が課題としてあげられる。

- 安全意識の啓発
- 適正就業の促進
- 健康管理対策の推進

(2) 主な取組み

課題の解決に向けて、下記に取り組むこととする。

- 安全意識の啓発
 - 研修の充実
- 安全・適正就業の促進
 - 安全就業ガイドブックの充実
 - 就業基準要綱等の積極的活用
- 健康管理対策の推進
 - 入会時の健診勧奨と健康セミナーの実施
 - 特定健診・保健指導など市の保健事業の紹介

(3) 目標の設定

「安全就業対策の推進」に関しては、会員の就業中における無事故の達成とすべての業務における適正就業を目標とする。

(4) スケジュール

	前期 (平成 20 年度～24 年度)	後期 (平成 25 年度～29 年度)
研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・安全就業、適正就業および交通安全に関する研修会の実施 ・ストレッチ等の準備体操に関する研修会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・安全就業、適正就業および交通安全に関する研修会の実施 ・ストレッチ等の準備体操に関する研修会の実施
安全就業ガイドブックの充実	<ul style="list-style-type: none"> ・作成済みの安全就業ガイドブックを見直し、必要に応じて加筆修正 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価
就業基準要綱等の積極的活用	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・適正就業に関する意識改革とローテーション就業の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・適正就業に関する意識改革とローテーション就業の実施
入会時の健診勧奨と健康セミナーの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・現況の確認と評価 ・新入会員に対し健康診断の受診を勧奨 ・健康に関する研修会の実施 ・任意的傷害保険への加入促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施状況の確認と評価 ・新入会員に対し健康診断の受診を勧奨 ・健康に関する研修会の実施 ・任意的傷害保険への加入促進
特定健診・保健指導など市の保健事業の紹介	<ul style="list-style-type: none"> ・さいたま市の衛生部門、国保部門が実施する特定健康診査・特定保健指導などの保健事業を紹介し受診を勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> ・さいたま市の衛生部門、国保部門が実施する特定健康診査・特定保健指導などの保健事業を紹介し受診を勧奨

4 . 運営体制の強化・充実

(1) 現状と課題

シルバー人材センターの自立的経営が求められる中、会員や仕事の依頼が増加しても、それに対応するために職員を増加させることは困難な状況にある。一方で、シルバー人材センターの会員には、自主・自立、共働・共助といったシルバー人材センターの基本理念が十分には浸透していない。

今後、さいたま市シルバー人材センターが高年齢者の多様な就業ニーズに対応して就業機会を増大させ、活力ある地域社会づくりに寄与するためには、会員自らがシルバー人材センターの運営に参画することも必要となってくる。さいたま市シルバー人材センターには、すでに職群班、地域班の仕組みがあり、これらは、本来は会員の主体的な運営を促すことを期待された仕組みであったが、現状では必ずしも有効に機能していない。

また、さいたま市シルバー人材センターは、合併4市のシルバー人材センターを母体とした事務所管轄区域を設けてきたが、今後は、居住地と登録事務所、就業先の対応状況に応じた管轄区域の見直しや隣接地域の就業希望者への仕事の効率的な提供などを進める必要がある。

会費についても、平成13年以降、据え置かれているが、シルバー保険に対する国庫補助がなくなった現在にあって、さいたま市シルバー人材センターの健全経営を維持するためには、保険料の一部を会員が自己負担することも検討する必要がある。

同様の視点から、さいたま市シルバー人材センターが発注者からいただく事務費の割合も検討せざるを得なくなる可能性がある。

さいたま市シルバー人材センターの掲げる基本理念の実現に向けては、会員自らがシルバー人材センター事業の企画・運営に参画する機会を確保するとともに、自立的運営に向けた健全な財政運営および効率的なシルバー人材センターの運営を目指すことが求められる。

以上を踏まえ、「運営体制の強化・充実」に関しては、下記が課題としてあげられる。

事務局体制の整備

総会のあり方の検討

職群班、地域班の再構築

財政運営の健全化

(2) 主な取組み

課題の解決に向けて、下記に取り組むこととする。

事務局体制の整備

各事務所の管轄地域の再検討

総会のあり方の検討

総会の運営方法の検討と会員の運営参画意向の調査

職群班、地域班の再構築、活性化

職群班の増加と制度の見直し

職群別技能セミナーの実施

健全な財政運営に関する検討

財政評価指標の検討

会費のあり方の検討・議論の喚起

事務費のあり方の検討

多様な会員制度の検討

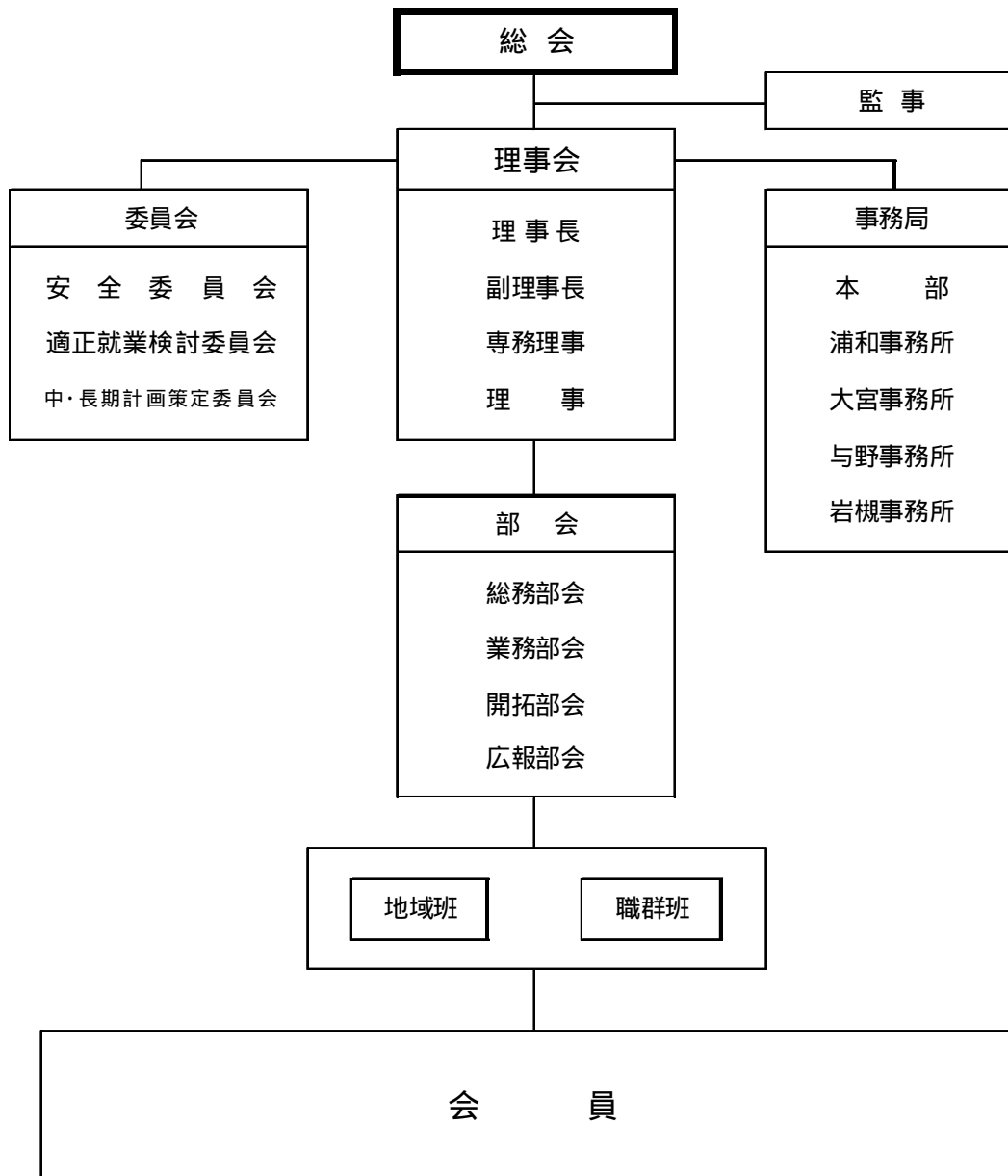
(3) 目標の設定

「運営体制の強化・充実」に関しては、当面は会員の満足度の向上をもって推し量ることとし、中期的には運営状況を評価するための経営指標を検討するものとする。

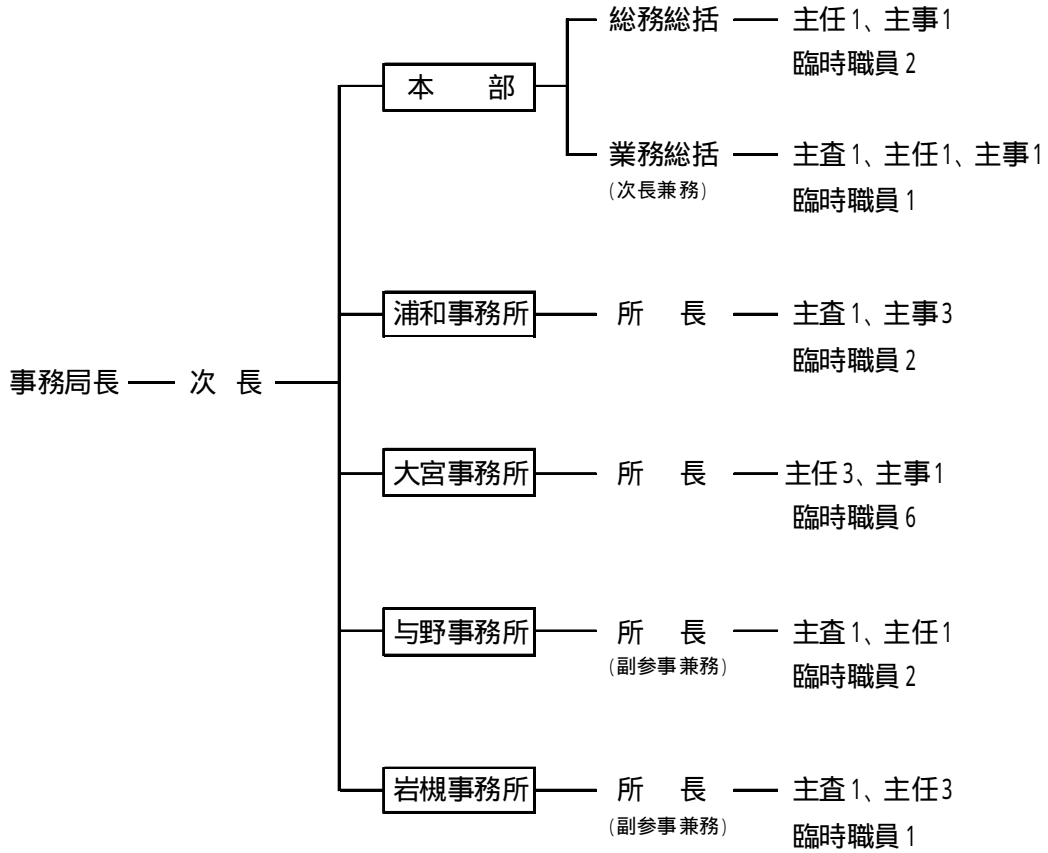
(4) スケジュール

	前期 (平成 20 年度～24 年度)	後期 (平成 25 年度～29 年度)
各事務所の管轄地域の再検討	<ul style="list-style-type: none"> 各事務所が所管する地域の妥当性を再検討 地域班を会員の居住地に合わせて再編成 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の確認と評価
総会の運営方法の検討と会員の運営参画意向の調査	<ul style="list-style-type: none"> 議案、資料の事前配布と出欠通信はがきを活用したご意見メモの記入依頼、運営協力意向アンケートの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の確認と評価
職群班の増加と制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 現況の確認と評価 職群班の機能と編成ルールの見直し 会員の能力、技術、仕事の状況に鑑み職群班の分類、数を見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の確認と評価
職群別技能セミナーの実施	<ul style="list-style-type: none"> 現況の確認と評価 職群別に技術、技能を有する会員による講習会の企画、実施 講習会において、トラブル事例、顧客情報、顧客満足度向上に向けたポイント等の情報を共有化 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の確認と評価 職群別に技術、技能を有する会員による講習会の企画、実施 講習会において、トラブル事例、顧客情報、顧客満足度向上に向けたポイント等の情報を共有化
財政評価指標の検討	<ul style="list-style-type: none"> 財政状況を的確に表現する指標の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の確認と評価
会費のあり方の検討・議論の喚起	<ul style="list-style-type: none"> 正会員年会費に関する検討 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の確認と評価
事務費のあり方の検討	<ul style="list-style-type: none"> 社会情勢に対応した配分金の堅持と、配分金に対する適正な事務費率の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の確認と評価
多様な会員制度の検討	<ul style="list-style-type: none"> 多様な会員制度を持つシルバー人材センターを参考に当該制度について検討 長期会費滞納者に対する適切な措置の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 実施状況の確認と評価

さいたま市シルバー人材センター運営体制（平成19年度）



さいたま市シルバー人材センター運営体制（平成19年度）



職員構成

区分	人数
市派遣職員	4名
プロパー職員	21名
嘱託職員	1名
臨時職員	14名
計	40名

(平成19年4月1日現在)

< 参 考 资 料 >

参考資料

1.(社)さいたま市シルバー人材センター中・長期計画検討委員会設置要綱

(設置)

第1条 急速に進む高齢化社会の中で、高齢者の就業機会を増大させ、福祉の増進を図り高齢者の能力を活かした地域社会づくりのため、より一層効果的な取組みを図るため、さいたま市シルバー人材センター中・長期計画策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は次に掲げる事項について検討を行う。

- (1) 中・長期計画の策定に関する事項
- (2) 設定した目標の計画的な実施に関する事項
- (3) その他目標設定等に関する情報収集等必要な事項に関する事項
- (4) 計画の実現に向けての体制・整備に関する事項

(組織)

第3条 策定委員会の委員(以下「委員」という。)別表に掲げる学識経験者、関係行政機関の職員、会員等で組織する。

- 2 委員会の下部組織として、ワーキング部会を設置する。

(任期)

第4条 委員会の委員の任期はセンターの理事会において中・長期計画を承認した日までとする。ただし、任期中であっても委員がその本来の職を離れたときは、委員の職を失うものとする。

(委員長及び副委員長)

第5条 策定委員会には、委員長及び副委員長1人を置く。

- 2 委員長及び副委員長は、委員の中から互選する。
- 3 委員長は会務を統括し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 会議は、必要に応じ委員長が召集する。

- 2 委員長は、必要があると認めたときは、関係者の出席を求めることができる。

(庶務)

第7条 策定委員会の庶務は、さいたま市シルバー人材センター本部において処理する。

(雑則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、策定委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附則

- 1 この要綱は、平成18年7月1日から施行する。
- 2 この要綱は、平成19年12月28日限り、その効力を失う。

別表（第3条関係）

(社)さいたま市シルバー人材センター中・長期計画策定委員会 委員名簿

策定委員

(敬称略)

職名	役職	氏名
委員	聖学院大学大学院教授（政治政策学研究科）	富澤 賢治
委員	さいたま市保健福祉局福祉部高齢福祉課長	大塔 幸重
委員	（財）いきいき埼玉シルバー人材センター連合 高齢者就業促進課長	関谷 正博
委員	さいたま市商工会議所 総務部経理課長	小山 妙子
委員	埼京高架サービス㈱営業二部長	福田 勝義
委員	イオン株式会社ジャスコ与野店総務課長	田上 隆司
委員	さいたま市老人クラブ連合会理事	田辺 久子
○委員	さいたま市シルバー人材センター専務理事（h19.3.31まで） （h19.4.1～）	小林 昇 大木 秀志
委員	さいたま市シルバー人材センター理事（総務部会）	藺田 優
委員	さいたま市シルバー人材センター理事（業務部会）	戸田 博巳
委員	さいたま市シルバー人材センター理事（開拓部会）	高近 峰敏
委員	さいたま市シルバー人材センター理事（広報部会）	宮田 賢一
委員	公募会員（女性）	石原 幸子
委員	公募会員	山脇 正純
委員	公募会員	柿沼 正悦
事務局	さいたま市シルバー人材センター本部	

委員会委員長 ○ 委員会副委員長

別表（第3条関係）

(社)さいたま市シルバー人材センター中・長期計画策定委員会 ワーキング部会 委員名簿

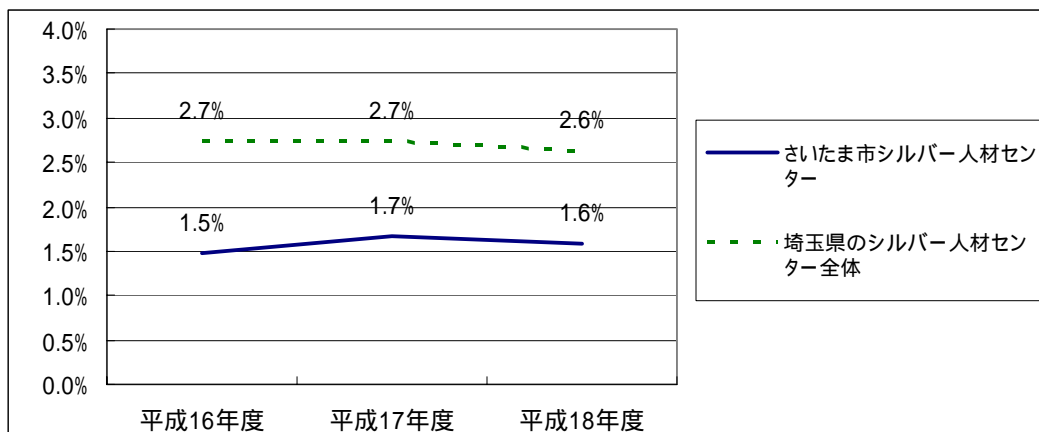
敬称略

職名	役職	氏名
委員長	さいたま市シルバー人材センター事務局長(h19.3.31まで) (h19.4.1~)	宇野 英二 小池 宏明
副委員長	さいたま市シルバー人材センター副参事	利根川 登
委員	さいたま市保健福祉局高齢福祉課課長補佐(h19.3.31まで) さいたま市保健福祉局高齢福祉課主査 (h19.4.1~)	石田 忠利 川島 一浩
委員	さいたま市環境経済局労政経済課係長	山田 浩二
委員	さいたま市シルバー人材センター事務局次長(h19.3.31まで) (h19.4.1~)	上林 義徳 井上 祐一
委員	さいたま市シルバー人材センター浦和事務所長	小山 郁夫
委員	さいたま市シルバー人材センター岩槻事務所長(h19.4.1~)	斉藤 義明
委員	さいたま市シルバー人材センター大宮事務所長	村田 正彦
事務局	さいたま市シルバー人材センター本部	

2. さいたま市シルバー人材センター事業実績

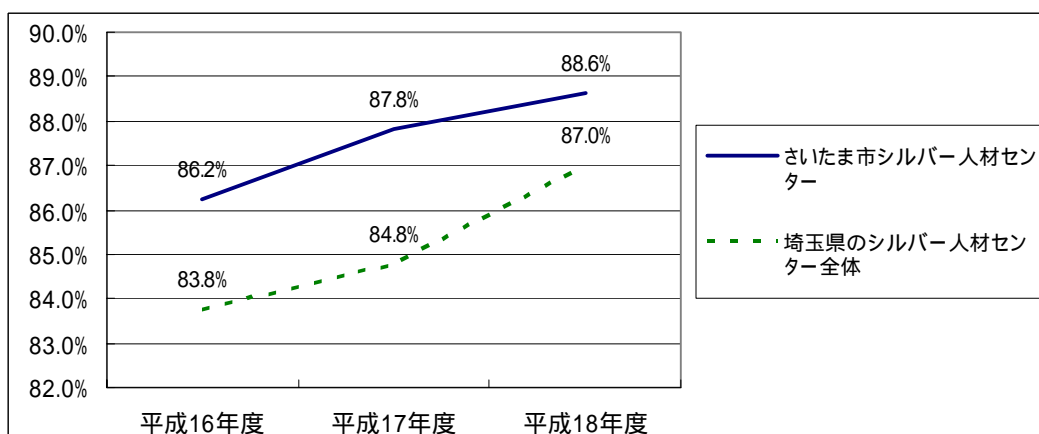
資料はすべてさいたま市シルバー人材センター資料。数値は3月末現在。

入会率



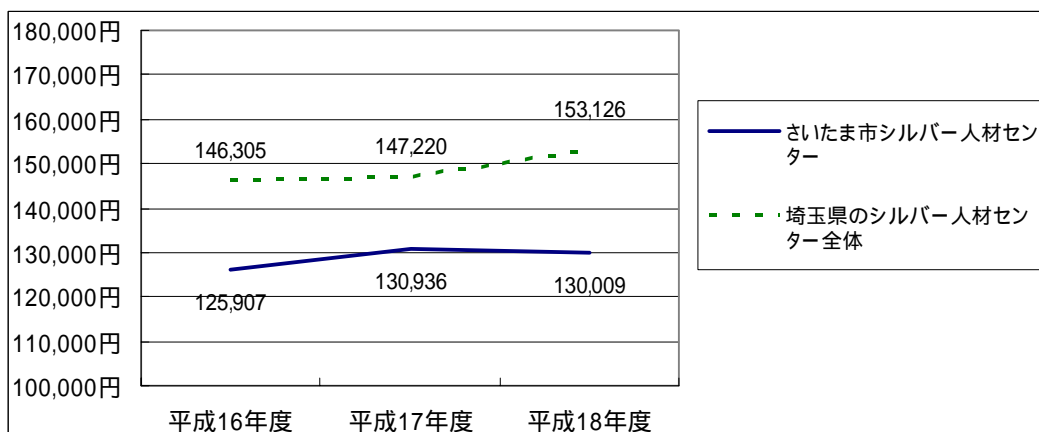
(注)入会率は、会員数 / 60 歳以上人口 × 100 による。

就業率

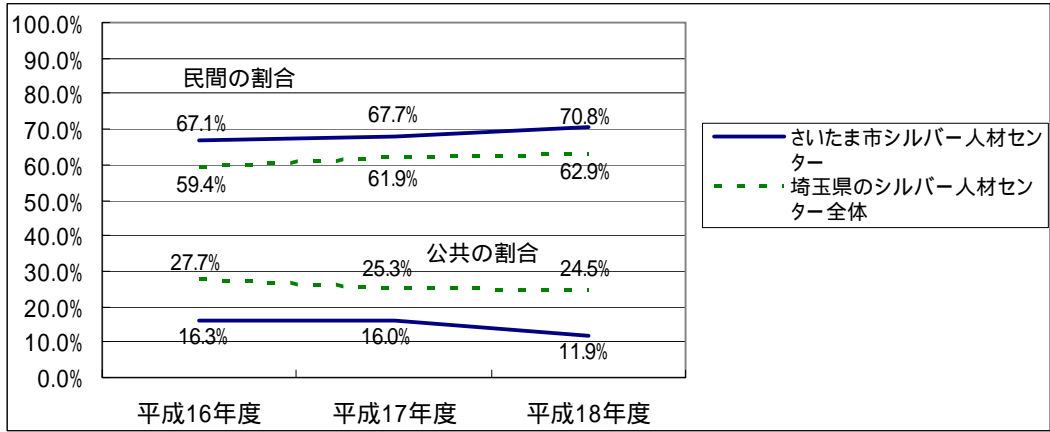


(注)就業率は、就業実人員 / 会員数 × 100 による。

一件あたり契約額



契約額に占める公共・民間の割合



3 . シルバー人材センターのあゆみ

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続けたいと希望する高齢者が増えてきたことを背景に、昭和 50 年（1975 年）東京都において「高齢者事業団」が設立された。

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、高齢者がある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、同様の組織が全国各地域に広まっていった。

一方、国にあっても、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（1980 年）から、高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になった。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るようになった。

昭和 61 年（1986 年）に施行された「高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になった。

さらに、同法の平成 8 年（1996 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った。

また、平成 10 年にはシニアワークプログラム事業が始まり、さらに平成 12 年には無料職業紹介ができるようになり、次いで平成 16 年には届出制による労働者派遣事業が実施されるようになり、事業の幅が広がって現在にいたっている。

（資料）社団法人 全国シルバー人材センター事業協会ホームページより

4 . Web サイトページ構成 (例)

