

政務活動調査報告書

調査日	平成29年1月26日（木）
視察場所	埼玉県草加市
調査項目	「シルバー人材センターの取り組み」について
視察者名	畔柳敏彦 井手瀬絹子 畑尻宣長 野島さつき
市の概要	面積：27.46 km ² 人口：247,076人 人口密度：8,752.91人/km ² 世帯：107,582世帯 経常収支比率：89.6% 実質公債費率：4.3%

日本の人口が減少する中で、労働人口の確保が急務になってきています。国は働く意欲のある高齢者が働き続けられるよう、シルバー人材センターの労働時間規制を緩和する方針を決めました。

こうした動きに先駆けて、労働時間の上限を緩和している埼玉県草加市を会派で視察してまいりました。



〈草加市の概要〉

埼玉県の東南部に位置し、市域の南部を東京都足立区に接している。東西 7.24 km、南北 7.6 km。



昭和 33 年 11 月 1 日市制施行。

昭和 37 年の東武線と地下鉄日比谷線の相互乗り入れ、当時マンモス団地といわれた松原団地の造成等により、昭和 38 年に人口が 5 万人を突破し、昭和 43 年には、県下 8 番目の 10 万都市になった。

東京近郊という立地条件もあり、昭和 50 年代後半から人口は急激に増え、現在は 24 万人を超える都市となっている。（草加市 HP 引用）

近年の急速な高齢化の進行により、高齢者人口もここ 10 年間で 1.7 倍に増加している。生活保護世帯も年々増加し、増加率は過去 10 年間 3 倍と、全国平均（2 倍）を大きく上回っており、今後超高齢化社会になると予測されている。

〈草加市の構造改革特区の提案について〉

草加市では、シルバー人材センターにおける高齢者の就労業務制限を緩和し、就労機会の

拡大と収入の増加を図るため、就労日数及び就労時間の制限の緩和を求め、厚生労働省に対して構造改革特区として提案を行った。

シルバー人材センターに対する法令の規制

シルバー人材センターの業務は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律により「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」に限られている。

その運用については通達により、「臨時的かつ短期的な就業」とは、生計の維持を目的とした本格的な就業ではなく、任意的就業であって、連続的又は断続的なおおむね月 10 日程度以内の就業を指し、また、「軽易な業務」とは、一定の業務のうち、1 週間当たりの労働時間が平均的な労働時間に比して相当程度短い業務(1 週間当たりの就業時間がおおむね 20 時間を超えないもの)を指すと示されている。

この法令などにより、シルバー人材センターの業務取扱範囲が、就労日数はおおむね月 10 日程度以内、就労時間はおおむね週 20 時間以下、という制限がかけられている。

特区提案の内容

内閣官房地域活性化統合事務局が実施している構造改革特区の第 26 次提案募集(平成 26 年 10 月 14 日から同年 11 月 14 日まで)に提案した内容は次のとおり。

1 提案理由

草加市のシルバー人材センターは、2 千名を超える会員数、受注業務の多様さ、ボランティア活動の展開など、全国にも誇れる組織であるが、ここ数年会員数が減少傾向にある。高齢者の急速な増加に反して会員数が減少する原因の一つは、高齢者の働く市場、仕事に求めるものの変化にあると考えられる。第一に、より多くの収入を求める傾向が強まっていること。第二に、現役時代に培った経験、知識、技術等をより有効に生かせる仕事を求める傾向がある。しかし現行は、従事できる業務が「臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務」に限定されていることなどから、こうしたニーズに応える仕事を提供しにくい状況となっている。

そのため、大都市圏近郊で高齢者が増加しており、また雇用の需給状況に鑑みて民業を圧迫せず、むしろ中小企業の活性化に繋がることが想定される地域においては、シルバーの就労業務制限を緩和することで、元気なうちは働き、社会参加できる機会を画期的に拡大し、「孤立化」「病弱化」「貧困化」の連鎖を断ち切り、はつらつとした元気都市を目指すことができる。

2 求める措置の具体的な内容

シルバー人材センターにおける高齢者の就労業務制限を緩和し、高齢者の就労機会の拡大と収入の増加を図る。具体的には、就労日数の制限を月 10 日から 15 日に、就労時間の制限を週 20 時間から週 30 時間にして、シルバー人材センターが急増する高齢者の受け皿としての機能を十分に果たせるようにする。

提案に対する厚生労働省の回答

- ・提案に対する回答：措置の分類 D (現行規定により対応可能)
- ・シルバー人材センターが急増する高齢者の活躍の場の受け皿としての機能を十分果たすことは、重要と考える。シルバー人材センター事業で提供する就業については、おおむね月

10日程度以内の就業又は1週間当たりの就労時間がおおむね週20時間を超えない就業であり、両方の要件を満たす必要はない。

また、いずれの要件も「おおむね」の目安であるため、多少の超過等は運用の範囲としてありうるものであり、その点をご理解いただきたい。

回答後の草加市の対応

厚生労働省からの回答は、措置の分類D（現行規定により対応可能）とのことで、草加市が求めた「就労日数の制限を月10日から15日に、就労時間の制限を週20時間から週30時間」に変更するものではなかった。

しかし、回答内容に「いずれの要件も「おおむね」の目安であるため、多少の超過等は運用の範囲としてありうるもの」と記載されており、法令などの改正がおこなわれなくても、草加市が求めていることが実施することが可能ならば、厚生労働省からの回答に対して意見（再要請）を提出せずに、この回答内容に基づきシルバー人材センターにて運用していくこととした。

その後の国の対応

厚生労働省は、草加市の特区提案を受けて、労働時間の上限の緩和に動き出した。平成27年12月に高齢者雇用の拡大策を検討している厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会の部会にて、今後の高齢者雇用対策に関する報告書がまとめられた。この報告書を受け、平成28年1月に召集された通常国会に高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正の法案が提出され、可決後、平成28年3月31日に公布された。

改正後の内容は、「シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする」というものであった。

〈草加市シルバー人材センターの現状〉

◎草加市シルバー人材センターの概要

- 所在地：〒340-0021 埼玉県草加市手代町1009-1
(草加市立社会福祉活動センター内)
tel 048-928-9211 fax 048-928-9209
ホームページ <http://www.soka-silver.com>
メール soka@sjc.ne.jp
- 設立年月日：昭和58年4月27日
- 法人成立年月日：昭和60年1月26日
- 市所管：草加市健康福祉部 長寿・介護福祉課
- アクセス：東武スカイツリーライン草加駅から徒歩約20分
(草加駅より手代町循環バスあり)



◎草加市シルバー人材センター会員憲章

私たち会員は

- 1 仕事がある これまでの経験や知識・技術を生かして、共に助け合いながら働きます。
- 1 仲間がいる 人と人とのつながりを大切に、語り合い、学び合い、生き生きとした生活を楽しみます。
- 1 出会いがある 地域の人々との交流の輪を広げ、熟年としての役割を発揮します。

◎会員組織・・・平成 28 年 3 月 31 日現在

- 会員数 2,233 名 (前年同月比 104.6%)
- 男性 1,462 人 (前年同月比 104.3%)
- 女性 771 人 (前年同月比 105.3%)
- 入会率 3.1%

◎契約実績・・・平成 28 年 3 月 31 日現在

- 契約金額 968,531,333 円 (前年同月比 100.9%)
 - 受注件数 5,937 件 (前年同月比 103.5%)
 - 就業延人員 229,494 人日 (前年同月比 100.3%)
- 就業実人員 1,733 人 (就業率 77.6%)
- 契約金額内訳
 - ・公共事業 246,911,557 円 25.5%
 - ・民間事業 611,738,587 円 63.2%
 - ・一般家庭 95,173,699 円 9.8%
 - ・独自事業 14,707,490 円 1.5%
- 派遣事業 38,057,011 円 (派遣件数 67 件)
- 総契約金額 1,006,588,344 円 (請負・派遣合計)

◎就業機会の拡大・確保

□業務お客様担当の配置

- ・現在、臨時職員として営業担当者 3 名を配置
- ・市内の民間事業所を中心に企業訪問を行う

〈平成 27 年度の実績〉

- ・年間訪問件数：1,269 件
- ・新規受注件数：53 件
- ・主な仕事内容：屋内外清掃業務、工場軽作業、スーパーでの各種作業等
- ・新規就業開始会員数：110 名

◎注目される事業

☆親子のひろばのび～すく＝子育て応援つどいの広場を運営

- ☆児童クラブ開設＝民家を借り上げクラブを運営、現役世代をサポート
- ☆認知症高年者家族やすらぎ支援＝福祉の受け手から社会の担い手へ
- ☆ちょこっと手助けサービス（企画提案方式事業）＝65歳以上の高年者、障がいのある方への買い物、簡単な掃除、朝のゴミ出しなど
- ☆公民館管理業務
- ☆大学内施設管理業務
- ☆少人数学習教室＝小学生コース、中学生コース
- ☆カルチャー教室＝経験や知識を持つ会員が講師となり、様々な教室を開催
- ☆配布グループの活動＝市の広報や市議会議員活動等の配布
- ☆シルバーボランティア農園（企画提案方式事業）＝休耕田を借りて、保育園・小学校と世代間交流
- ☆チューリップいっぱい活動＝市内19の保育園にチューリップを咲かせる
等々

〈草加市シルバー人材センターの今後〉

大都市圏（特に首都圏）住民は、

- (1) 単身世帯や夫婦二世帯等、小世帯が中心である。
- (2) 借家の割合が多く、住居面積も狭い。
- (3) 居住地近隣における人間関係が希薄である。
- (4) 就労者に占める給与所得者等（賃金労働者）の割合が高く、賃金以外に確たる収入基盤や資産を持たない層も多い。
- (5) 定年制度の制約を受ける層が多く、かつ定年退職後に仕事に就かない、就けない層も多い。

などの特性を「弱み」として持っている。

これらの「弱み」が重なって、大都市圏では「高齢化（現役引退）＝孤立化＝病弱化＝貧困化」の連鎖が地方都市や農山村部以上に顕在化しつつあり、医療・介護・生活保護等の社会保障受給対象者が激増している。今後、大都市圏の高齢化はさらに加速する見込みであり、大都市圏において特段の高齢者対策を講じ、社会保障依存度を低下させることは不可欠であると考えられる。

この点に関して、大都市圏の住民は、現役時代に多様な職業に従事しており、その専門知識や技術、経験を生かせる層が厚いという特性を持つ。これを「強み」として生かすこと、すなわち年齢にかかわらず元気なうちは働き、職業経験を生かした社会参加ができる場、機会を画期的に拡大することは、大都市圏における最も効果的な高齢者対策（健康増進と所得向上、生きがいづくり、孤立防止）につながると思われる。

シルバー人材センターでの会員1人当たりの配分金（収入）は、平均で約41,000円であり、仮にこれが規制緩和により1.5倍になれば約61,500円となり、国民年金月約64,000円と合わせれば、125,500円となる。生活保護基準額の120,600円を上回ることになり、自立した生活を営むことが可能になる。

また就業会員の総医療費推計額は年間 35.8 万円、一般高齢者の 41.8 万円との差額は 6 万円であり、シルバー就業を通じた生きがいづくりが医療・介護の財政軽減にも寄与している。

(全シ協「高齢者の社会活動と健康維持・増進に関する調査」)

草加市シルバー人材センターは、全国的に誇れる活発な組織として実績を上げている。シルバー人材センターが、急増する高齢者の受け皿としての機能を十分果たし、シルバー人材センター事業の新たな就業システムの仕組みづくり又は関係法令等の穏やかな適用(規制緩和)により、働く高齢者の就業の確保・拡大を図ろうとするものである。

シルバー人材センターと市、またはハローワーク等との連携を図りつつ、シルバー世代が元気に働く都市として、高齢社会を切り開く先導役を果たしたいと、意欲的に取り組んでいる。

〈所 感〉・・畔柳敏彦

シルバー人材センターは、会員に働く機会を提供することを通じて、「健康の維持・増進」と「高齢者の経済的な生活の安定」を図るなど、地域社会へ貢献することが目的とされています。

以前、実施された全国シルバー人材センター事業協会の調査によると、高齢者医療費等の削減効果として、就業会員の総医療費推計額は年間 35.8 万円、一般高齢者の 41.8 万円との差額は 6 万円であり、介護保険サービス費用の削減と合わせ、医療と介護の財政軽減に寄与し、また、生活保護の削減に貢献という視点では、シルバー就業での収入がなくなると、会員の約 4 割が生活保護受給者となる恐れがあり、シルバー人材センター事業により、全国で年間 1,000 億円の生活保護費の削減効果が推計されるという結果も報告されています。シルバー人材センターの果たす役割は、ますます重要となってきております。

草加市では、シルバー人材センターの会員数は 2 千名を超えているものの、ここ数年は、会員数が減少傾向にあるとのことであります。

高齢者の急速な増加に反して会員数が減少する原因の一つには、高齢者の働く市場、仕事に求めるものの変化にあると考え、第一に「より多くの収入を求める傾向が強まっていること」。第二に「現役時代に培った経験、知識、技術等を、より有効に生かせる仕事を求めている傾向がある」と考え、様々な仕事のメニューを取り揃えておりました。

市からシルバー人材センター本部の無償貸与を受けていますが、ヘアカットサービス、リサイクル自転車作業所、親子のひろばのびーすくを市内 2 か所で実施。就業機会の拡大・確保のため、営業担当者を 3 名配置し、平成 27 年度には、訪問件数 1,269 件、新規受注件数 53 件の成果。屋内・外清掃業務、工場での軽作業、スーパーでの各種作業等の他、児童クラブ開設、認知症高齢者安らぎ支援、食事作り、換気扇清掃、ちょこっと手助けサービス、少人数学習教室、カルチャー教室、100 名の会員で市の広報など配布グループ活動、シルバーボランティア農園など、地域社会への貢献として、「福祉の受け手」から「地域の担い手」を目指し、教育、子育て支援、学童の見守り、福祉家事援助サービス、介護サービスなど、地域社会を支える活動を積極的に行っており、本市においても参考になる部分もあるのではないかと感じているところです。

また、昨年3月には、国において、高齢者の多様な就労ニーズを踏まえた雇用機会の拡大を図る観点から、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正が行われ、「派遣で就業する場合」と「職業紹介を行う場合」に限ってですが、現行の概ね週20時間以下とされていた就業時間が、週40時間まで拡大され、「もう少し収入が欲しい！もっと働きたい！」と考える高齢者に就業機会を提供できるような仕組みもつくられました。こうした流れの中で、本市のシルバー人材センターについても、より一層の積極的な業務への取り組みを期待するものであります。議会で提案したいと考えています。

〈所 感〉・井手瀬絹子

現在、65歳までの雇用確保措置が法的に義務付けられていますが、内閣府によれば65歳を超えても働く意向を示す高齢者は約7割にも上ります。しかし、総務省の労働力調査では、65歳以上就業率は20.8%にとどまっており、ミスマッチが生じています。シルバー人材センターの機能の充実を含め、退職シニアの相談体制の充実や雇用の受け皿の拡大が求められています。日本の人口が減少する中で、労働人口の確保が急務になっています。国は、働く意欲のある高齢者が働き続けられるよう、シルバー人材センターの労働時間規制を緩和する方針を決めました。今回、国の動きに先駆けて労働時間の上限を緩和された草加市シルバー人材センターを訪問、勉強させていただきました。シルバー人材センターは「高齢者が働くことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会の活性化に貢献する組織」です。現役世代の雇用に配慮し、民間企業を圧迫しないようにとの考えから、原則として、労働時間は週20時間、労働日数は月10日を上限として、厚労省が通達に基づき指導しています。草加市では、「働けるうちはもっと働きたい」との会員の要望と人手不足の中、労働力を確保したいという企業の事情等の背景があり、シルバー人材センターにおける高齢者の就労業務制限を緩和し、就労機会の拡大と収入の増加を図るため、就労日数及び就労時間の制限の緩和を求め、平成26年12月に厚生労働省に対して機構改革特区として提案を行いました。提案理由は草加市シルバー人材センターは2千名を超える会員数、受注業務の多さ、ボランティア活動の展開など、全国にも誇れる組織ですが、ここ数年、会員数が減少する傾向にあり、その原因の一つは、高齢者の働く市場、仕事に求めるものの変化にあると考えられます。第1に、より多くの傾向が強まっていること、第2に、現役世代に培った経験、知識、技術等をより有効に生かせる仕事を求める傾向があること。しかし、現行は、従事できる業務が「臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務」に限定されていることなどから、こうしたニーズに応える仕事を提供しにくい状況となっています。シルバー人材センターにおける高齢者の就労業務制限を緩和し、高齢者の就労機会の拡大と収入の増加を図るため、具体的に、就労日数の制限を月10日から15日に、就労時間の制限を週20時間から週30時間にして、シルバー人材センターが急増する高齢者の受け皿としての機能を十分に果たせるように提案しました。厚生労働省からの回答内容は、「おおむね月10日程度以内の就業又は1週間当たりの就業時間がおおむね20時間を超えない就業であり、両方の要件を満たす必要はない。また、いずれの要件も「おおむね」の目安であるため、多少の超過等は運用の範囲としてありうるものであり、その点をご理解いただきたい」とのものでした。この回答内容に基づき

シルバー人材センターで運用していくこととしました。厚労省は草加市の特区提案の内容を受けて、労働時間の上限の緩和に動き出し、平成 28 年 1 月の通常国会に高年齢者等の雇用の安定に関する法律の一部改正案が提出され可決、平成 28 年 3 月 31 日に公布されました。内容は「シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週 40 時間までの就業を可能とする」というものです。草加市は、東京都に隣接しており、急速な高齢化の進行により、高齢者人口もここ 10 年間で 1.7 倍に増加、生活保護世帯も年々増加し、その増加率は過去 10 年間で 3 倍と全国平均を (2 倍) 大きく上回っています。「民業圧迫」にならない、早朝や夜間、日曜、祝日といったどちらかといえば「すき間」的な分野を担っており、業務の内容も生産ライン上ではない軽作業的な、補完的な業務を行っており、「民業圧迫」にはならない分野で活躍しています。また、センターの会員一人当たりの配分金 (収入) は、平均で約 41,000 円であり、仮にこれが規制緩和により 1.5 倍になれば約 61,500 円になり、国民年金月約 64,000 円と合わせれば、約 125,500 円となり、生活保護基準額の 120,600 円を上回ることになり、自立した生活を営むことが可能になります。会員への仕事等の情報発信、安全就業対策、適正就業対策等実施、センター事業の内容として、「親子のひろばのびーすく」「児童クラブ開設」「地域社会への貢献」として、認知症高齢者家族やすらぎ支援、食事作り、研修交流会の実施、「ちょこっと手助けサービス」

また、センター独自として「少人数学習教室」「カルチャー教室」「配布グループの活動」「シルバーボランティア農園」「チューリップいっぱい活動」「夏の風物詩・朝顔市」「シルバー人材センターまつり」等、大変多様な取り組みがきめ細やかに行われています。私が特に興味を持ったことは、女性のためのシルバー説明会 (出張形式) を年 4 回開催 (参加者は 107 名) しており、これまでの開発・研修部会を廃止して平成 29 年度は、女性部会に変更するとのことでした。その理由は、定年の年齢が上がっており男性の入会年齢が高齢化しており体力的に厳しいことがある反面、女性は 60 代前半から入会でき体力的に余裕があるとのことで、これからはもっと女性にターゲットを当てていきたいとのことでした。お話を伺い感じたことは、草加市シルバー人材センターが全国的に誇れる活発な組織として実績を上げていることがよく理解できたことと、利用者の身になってどうしたら受け皿としての機能を果たすことが出来るか真剣に取り組んでいること、そのための事業の新たな就業システムの仕組みづくりを図ろうとしていることが良く理解できました。「市、またハローワーク等との連携を図りつつ、シルバー世代が元気に働く都市として、高齢社会を切り開く先導役を果たしたい」当に先導役としての働きを遺憾なく発揮されておりました。本市においても高齢者の就労課題は同じものがあります。今回学んだことを参考にしっかり活かして参りたいと思います。

〈所 感〉・ ・ 畑尻宣長

草加市のシルバー人材センターの取り組みについて学ばせて頂きました。まず、目を引いたのが「草加市シルバー人材センター会員憲章」があることです。1、仕事がある 2、仲間がいる 3、出会いがある の 3 項目です。仕事があるのは当然ですが、仲間がいて出会い

があるということを感じています。まさに高齢化社会において不足していく部分を補完する取り組みにもなると感じました。私のシルバー人材センターのイメージを覆す取り組みをされていました。会員数は、2,233名で、そのうち771名が女性というところも特徴的です。仕事のメニューを増やしているので、会員数を増やしていくことも課題だといわれていましたが、本市では仕事のマッチングがうまくいかない、仕事自体が需要に間に合っていない現状があります。草加市では、仕事の幅を増やす営業活動を続ける一方で、会員数を増やす取り組みも続け、高齢者にとって良い仕組みの一つとなっていると感じました。

第3次事業推進計画として平成25年～29年にて計画書19ページにわたるものがつくられています。また、第33回定時総会議案書も見せて頂きました。これは平成28年度の総会のものですが、全63ページにて、決算資料はもとより事業内容の説明などくわしく説明がなされていました。この姿勢が、いかに高齢化社会を迎える中で、様々な人材を活かしていく、生きがいを見つけてもらう、仲間を増やしていくなど重要なエッセンスが盛り込まれていると感じました。

組織運営体制については、事業部会、安全適正就業部会、開発研修部会、総務部会とありますが、来年度より、女性の活躍に主眼を置く、女性の部会を立ち上げるそうです。現状、男性会員数的には頭打ちの状況にある為、これからは女性にもっと活躍して頂け場を増やしていこう、会員数を増やしていこうとの動きになります。本市と比較しても、まず、男性会員が圧倒的な人数ではありますが、各個人にマッチした仕事がないなど、苦情を耳にします。しかし、草加市シルバー人材センターでは、そういった苦情はないそうです。それは、仕事の方が多き状況の為、シルバーの働くメンバーを増やすようにしているからです。もちろん、仕事を確保するための営業活動はされているようですが、闇雲に仕事を確保しているのではなく、シルバーのメンバーと面談し、その方にと



ってどのような仕事ができるのか、したいのかを汲み取って仕事を探しているということがあります。ですので、ミスマッチングがほとんどなく、働く側の満足度も高いと感じました。また、月に1回の会員相談という日を設け、ここでは仕事の相談だけでなく、いろいろの生活の悩みなどの相談に乗っています。これは、理事と専務理事で行っているということで、ここが、シルバー人材センターの人材を生活面から支える最も大事なことではないかと思いました。これは、シルバー人材センターを運営する側が現場の声をしっかり聴いて対応できるということです。こういった働きが人の集まってくる要因でもあり、出会いがあり、仲間を作るということになっているのだとも思いました。その上で、少しでも働くシルバーの為に、特区申請し働く日数、時間の要件緩和を行っています。この要件緩和に至るバックボーンはすでに働く高齢者の生活費の上乗せが出来れば、生活保護水準を超えられるとの試

算の元行われています。まさしく、高齢者目線での施策ではないかと感じました。もちろん緩和しても仕事がなければ意味がありませんが、それまでの営業努力もあり、働く人材の方が可能であればすぐ利用できるような状況にあります。そういった、すぐには本市では出来ませんが、考え方は見習うべきところがたくさんありました。まずは、シルバー人材センターで取り仕切る人たちの意識改革が必要であると考えます。これからの本市も突入していく高齢化社会をより良いものにしていくために提案して進めていきたいと思いました。

〈所 感〉・・野島さつき

60 歳以上の男女を対象とした内閣府の「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」によれば、65 歳を超えても働く意向を示す高齢者は約 7 割にも上ります。最も高い数値は、「働けるうちはいつまでも」が 36.8%、以下「70 歳くらいまで」23.0%、「65 歳くらいまで」19.2%の順となっています。また、55～69 歳の男女を対象とした独立行政法人労働歳咲く研究・研修機構の「定年退職後の働き方の選択に関する調査結果」によると、就業する主な理由は「経済上の理由」が 72.8%と圧倒的に高い数値となっています。以下、「いきがい・社会参加のため」22.3%、「時間に余裕がある」11.8%、「健康上の理由」11.4%の順となっています。

こうした状況の中で、草加市のシルバー人材センターはいち早く就労業務制限を緩和し、高齢者に働きやすい環境を整え、元気な高齢者に『支える側』で活躍をしてもらっています。

軽作業のほか、教育、子育て支援、学童の見守り、福祉・家事サービス、介護サービス等地域社会を支える活動を積極的に行っており、現役時代に培ってきた能力・経験を生かし、地域の課題解決の貢献にもつながっています。また、新たな仲間ができた、生活にハリができて規則正しい生活になった等「生きがい」を実感している方も多いようです。

同センターでは、組織運営体制が大変しっかりしており、4つの部会（事業部会、安全・適正就業部会、開発・研修部会→H29 年度から開発・女性部会、総務部会）があり、年 12 回定例会を開催。理事会、三役会議も年 12 回定例会を開催して様々な課題を検討しています。

会員への情報発信として、「しごと情報」を毎月 2 回、センター情報「シルバーニュース」を毎月 1 回、センター会報「ふれあい」を年 4 回発行しています。シルバー説明会を年 5 回、女性のためのシルバー説明会も年 4 回開催されており、新たな会員づくりにも積極的に取り組んでいます。

営業担当者も積極的に発注者（企業）や市内の民間事業所を中心に企業訪問を行い、働く場を増やしています。またカラオケ、グランドゴルフ等いろいろなサークルもあり、親睦会を立ち上げ仲間づくりも活発に行われています。スタッフ、会員の意欲が様々な活動を支えていることに敬服いたします。

超高齢社会を迎えた日本にあっては、「高齢者でもできる仕事」ではなく、長年培った知識・技術・経験・人脈・地縁などを持つ「高齢者だからできる仕事」へと意識変革をしていく必要があると思います。今後ますますシルバー人材センターの使命は大きくなって参ります。岡崎市でも、子育て支援、児童クラブ、訪問介護など人手不足の分野にシルバーの力を

生かすことで、地域社会の担い手として元気でいきいきと暮らす高齢者が増えるよう、今後しっかり取り組んでまいります。