

# SDGsの取り組み



## 会長メッセージ

全国1,300箇所以上のシルバー人材センターでは、67万人の会員の方々が、それぞれの希望や能力に見合った就業を通じて、同世代、次世代、地域社会を支える仕事に従事されるとともに、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、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。

人生100年時代を迎え、元気なうちはいくつになっても働き続けることができる就業環境を整えること、また、就業することが困難になった会員の居場所としての機能を果たすことが、地域社会の中で求められているセンターの大事な役割です。

全シ協は、センター、シルバー人材センター連合本部と連携して、一人でも多くの高齢者の方々に会員となっていただくとともに、こうしたセンターの役割を十分に発揮していただくことにより、持続可能な社会の実現を目指してまいります。



公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会

会長 西島 喜義

# 01 全シ協の概要

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）は、高年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シルバー人材センターの健全な発展、並びに定年退職者等の能力の積極的な活用を促進するための事業を行う全国唯一の団体です。

## 1. シルバー人材センターの事業の目的

地域の高齢者が、「**自主・自立、共働・共助**」の理念のもと、

- ① 長年培った知識・経験・技能を生かして就業することにより、
- ② 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を充実するとともに、
- ③ 地域に活力を生み出し、地域社会の福祉と活性化に寄与することを目的としています。

## 2. シルバー人材センター事業の基本理念

**自主**・・・自分自身のものとして取り組む  
**自立**・・・自分たちの力で育む  
**共働**・・・一緒になって汗を流す  
**共助**・・・仲間が互いに助け合う



### 3. 全シ協の事業内容

全シ協は、シルバー人材センターの健全な発展並びに定年退職者、その他の高年齢退職者の能力の積極的な活用を促進するための全国唯一の団体として厚生労働大臣の指定を受け、定款に定められた以下の事業を行っています。

1. シルバー人材センター、シルバー人材センター連合の業務に関する普及・啓発事業
2. シルバー人材センター、シルバー人材センター連合の業務に従事する者に対する研修事業
3. シルバー人材センター、シルバー人材センター連合の業務についての指導など事業
4. シルバー人材センター、シルバー人材センター連合の業務に関する情報・資料の収集及び提供事業
5. その他シルバー人材センター、シルバー人材センター連合の健全な発展並びに定年退職者などの高年齢者の能力の積極的な活用、生きがいの充実及び社会参加などの推進を図るために必要な事業



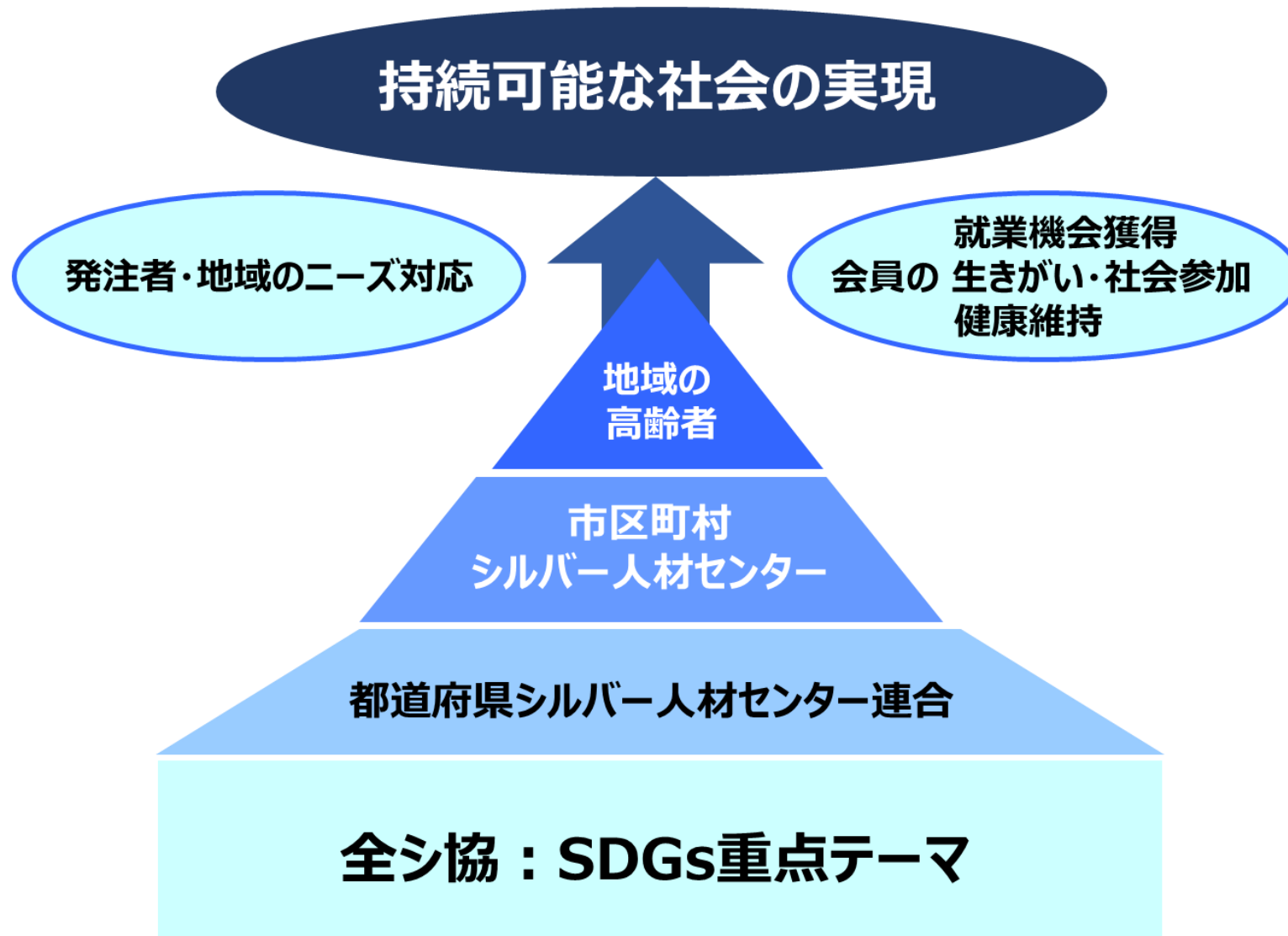
## 4. 全シ協の沿革



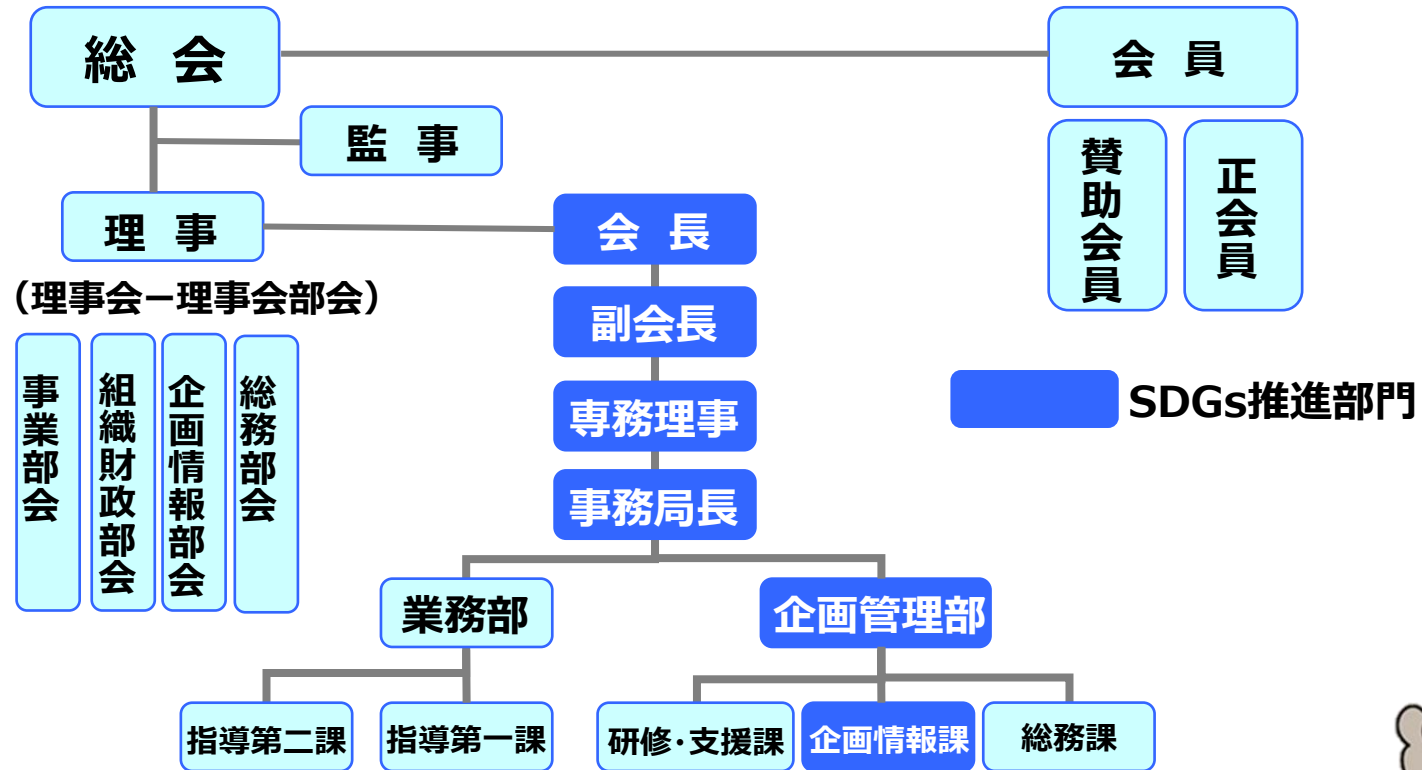
- **昭和50（1975）年** シルバー人材センターの前身「高齢者事業団」が東京都江戸川区に誕生
- **昭和55（1980）年** シルバー人材センターに対する国の補助金制度創設  
シルバー人材センターの情報交換・経験交流等を図ることを目的とした全国組織として「全国高齢者事業団・シルバー人材センター等連絡協議会（全高シ連）」発足
- **昭和57（1982）年** 「全高シ連」を発展的に改組し、「社団法人全国シルバー人材センター協議会（現・公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会）」設立
- **昭和61（1986）年** 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）の成立により、シルバー人材センター事業が法制化され、「社団法人全国シルバー人材センター協議会（全シ協）」発足
- **平成 8（1996）年** 高齢法の改正により、「社団法人全国シルバー人材センター事業協会」と改める
- **平成24（2012）年** 公益法人制度改革により、「公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会」と改め、現在に至る

## 02 サステナビリティの取り組み

### 1. サステナビリティに対する考え方



## 2. サステナビリティ推進体制



## 3. レビューの仕組み

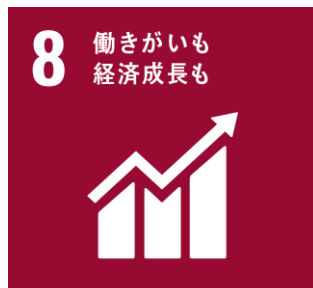
SDGsへの取組み状況の年次レビュー  
(PDCAによる達成度合評価及び改善内容報告)

- ① 全シ協活動による貢献状況報告 (年度)
- ② 目標値による達成度評価 (年度)

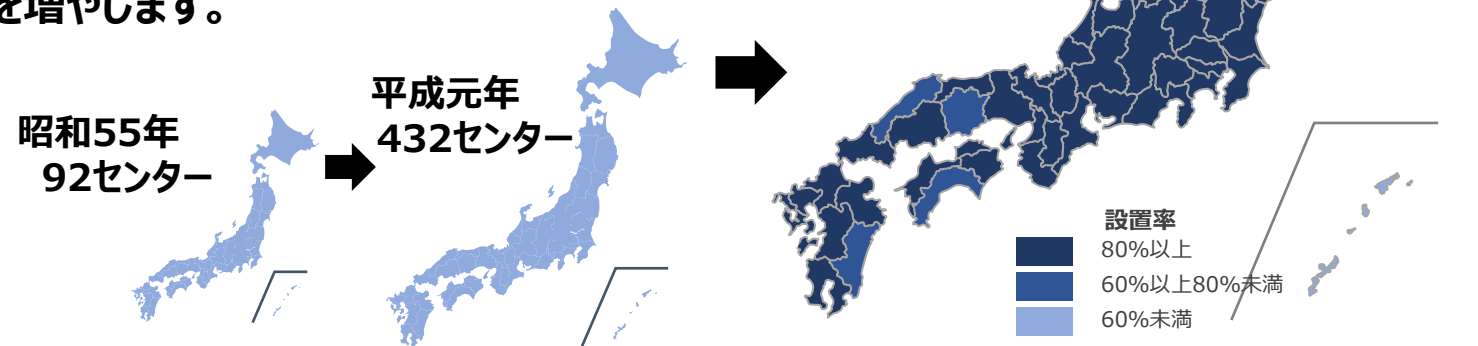


全シ協は、シルバー人材センターの会員の拡大、就業機会の拡大といったセンター活動を支援し、SDGsの達成に貢献することで、サステナブルな社会を実現します。

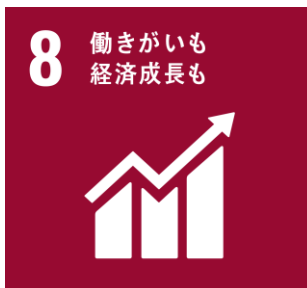
## 1. 未設置市区町村の解消に向けた活動



- シルバー人材センターは、すべての働く意欲と能力を持った高齢者であれば、だれにでも参加の道を開いています。
- シルバー人材センターは、法律（高齢法）で、市区町村に1つしか設置できない公共性の高い組織です。
  - ・ 全国の8割以上の市区町村に設置されています。
  - ・ 設置されている市区町村の人口は、全国の人口の98%以上に当ります。
- 私たちは、シルバー人材センター未設置市区町村の解消に努め、希望する高齢者がシルバー人材センターに入会できる機会を増やします。



## 2. 女性会員の更なる拡大に向けた活動



- 元気な高齢者が地域社会の課題解決の担い手となって活躍するシルバー事業は、ますますその役割を果たすことが求められており、そのためには「会員の拡大」が最重要課題であり、特に女性会員の拡大が重要です。
- 私たちは、様々な取組を通じて、女性会員の確保に重点的に取り組めます。
  - ・ シルバー人材センター全国女性代表者会議やイベント等の開催
  - ・ センター及び連合本部においても、女性限定説明会や女性向けのイベントを開催するとともに、女性会員拡大のための専門部会、委員会等を設置して新たな就業機会の確保に努める
  - ・ 新総合事業及び福祉家事援助サービス事業等の積極的推進など



家事援助サービス



新総合事業

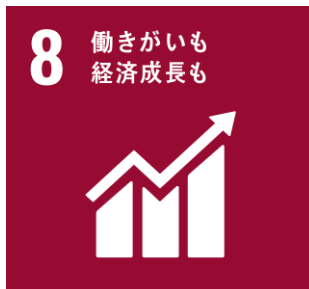


放課後児童クラブ



子育て支援

### 3. 新しい生活様式に対応した就業機会の確保



- 遠方で地元に戻れない場合など、空き家や空き地の管理、墓所の清掃・墓参り代行、親孝行代行サービスとしてふるさとにいる親の話し相手や家の掃除、ごみ出しなど様々なサービスを提供しています。
- 私たちは、時代に即した、必要な業務の発掘に努めるとともに、新たな就業機会の確保に努めます。



買物代行



空き家管理



空き地管理



墓所清掃



ふるさとにいる親の話し相手

## 4. デジタル社会への対応



- 生活のあらゆる場面に、デジタル技術（DX）が浸透してきており、シルバー事業においても、デジタル技術を取り入れた事業展開が必要になっています。
- シルバー人材センターでは、業務の効率化や入会関連業務、あるいは就業機会として、デジタル技術を取り入れた取組を進めてきています。
  - ・ 業務の効率化 スマートフォンを活用した業務連絡、Webによる仕事の発注受付
  - ・ 入会関連業務 オンライン入会説明会・入会手続き
  - ・ 広報・情報発信活動 SNSによる情報発信
  - ・ 就業機会 オンライン就業、スマートフォン・パソコン教室など
- 私たちは、引き続き、デジタル技術を活用したセンター業務の効率化や新たな就業機会の確保に取り組むとともに、「誰一人取り残さない、人に優しい」デジタル化の実現に向けて、会員及び地域の高齢者のデジタルデバイドの解消に努めます。



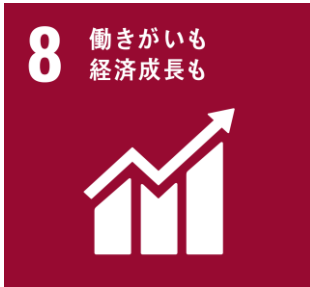
パソコン教室



スマートフォン教室



## 5. 80歳を超えても活躍できる就業環境等の創出



- 人生100年時代を迎え、元気なうちはいくつになっても働き続けることができる就業環境を整えること、また、就業することが困難になった会員の居場所としての機能を果たすことが、地域社会の中でシルバー人材センターに求められています。
- 特に、本来事業である受託事業とは別の形として、センターが会員の就業機会を広げるために、自ら工夫して行う事業である「独自事業」は、センターの活性化につながると同時に、そこには多種多様な仕事が生まれる可能性があり、いくつになっても会員が活躍できる場となり得ることから、地域のニーズを踏まえ、地方自治体と連携を図りながら積極的にこれを活用します。
- 私たちは、独自事業などを活用し、80歳を超えても活躍できる就業機会の創出に努めます。また、センターは、就業することが困難になった会員の居場所としての機能を果たせるよう、ボランティア活動やサークル活動等就業以外の分野でも長く活躍できる環境を整備します。



シルバー農園



観光ガイド



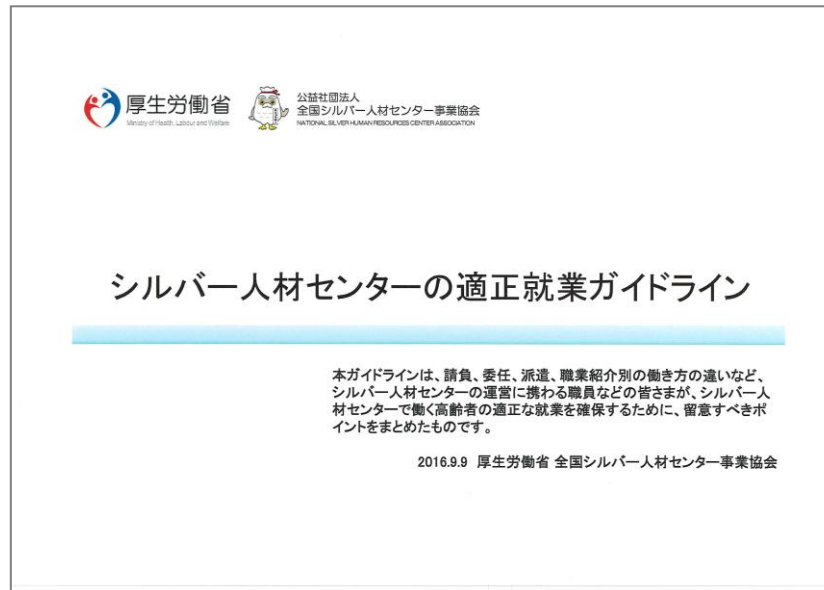
小物づくり

(その他) おさらい(補習)教室、洋服リフォーム、刃物研ぎ、自転車リサイクル、門松・注連縄作り、毛筆賞状書き、植木チップリサイクル、腐葉土作りほか

## 6. 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った業務運営



- 全シ協では、厚生労働省と連携し、シルバー人材センターで働く高齢者の適正な就業を確保するため、請負・委任・派遣・職業紹介別の働き方の違いや労働関係法令の適用、保険の加入、適正な料金など、留意すべきポイントを、センター・連合本部職員向け、会員向け、発注者（企業・家庭・官公庁）向けの「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」として作成、周知しています。
- 私たちは、公益法人として、法令遵守の立場から、不適正な請負契約における就業の根絶及び「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務」に係る就業の範囲を著しく逸脱した就業の是正に向けて、センター及び連合本部と連携して取り組みます。

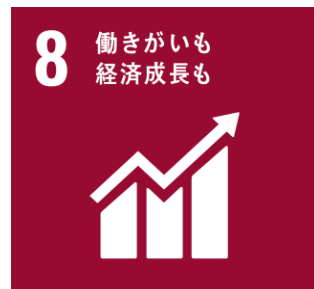


目次	
1 シルバー人材センターの目的	4
2 シルバー人材センターの仕組み	5
3 シルバー人材センターが提供する業務	6
(1) 臨時的かつ短期的または軽易な業務	6
(2) 就業時間を拡大する特例措置	7
4 会員の就業形態	8
(1) 請負	8
(2) 委任	9
(3) 派遣	10
(4) 職業紹介	11
(5) 就業形態別の主な相違点	12
(6) 就業形態別の主な業務例	13
(7) 就業形態別の主な判断基準	14
(8) 不適切な請負、委任	17
(9) 業務別の留意事項	26
5 労働関係法令の適用、保険の加入	27
(1) 労働関係法令の適用	27
(2) 保険の加入	28
6 適正な料金、賃金、配分金の水準の設定	31
(1) 適正な料金水準の設定	31
(2) 適正な賃金、配分金水準の設定	31
7 民衆圧迫などが生じた場合の対応	32
8 会員、発注者への適正就業の周知	32
別添	
(発注者向けパンフレット)	
(会員向けパンフレット)	

### 適正就業ガイドライン

## 7. シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携

## 8. 地域社会との信頼関係確立



### 7. シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携

- 高齢者の多様なニーズに応じた多様な就業機会を提供するため、地方自治体をはじめ、ハローワークや高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関及び社会福祉関係団体並びに各地域の商工会議所等の経済団体との連携を強化します。
- その際、全国組織の経済団体、人手不足が多いとされる業種別団体等との連携も進め、センター、連合本部、全シ協が協調して、それぞれの地域において関係機関との連携をより一層推進し、企業退職（予定）者層を対象とした会員拡大と新たな就業機会の確保につなげていきます。

### 8. 地域社会との信頼関係確立

- センターが、地域社会の一員として存在意義を高めていくため、ボランティア等の社会活動のほか、地域の課題解決につながる活動を行うことができるよう、日頃から地方自治体等と連携を強化し、地域貢献にも取り組みます。



登下校の見守りボランティア



放置自転車見回り



移動販売

