

茨城県シルバー人材センター連合

事業推進計画

令和3年度～令和7年度
(2021年～2025年)



令和3年3月

公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会

「事業推進計画（令和3年度～令和7年度）」の策定にあたって

シルバー人材センターは、昭和50年（1975年）に東京都で「高齢者事業団」が設立されて以来、令和3年で46年目を迎えます。同事業団の設立目的である「自主・自立、共働・共助」の理念の下、「一般雇用にはなじまないが、高齢者がその経験と能力を活かしつつ、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」は、現在もシルバー人材センターの基本姿勢として広く関係者に浸透しています。

しかしながら、シルバー人材センターを取り巻く環境は大きく変化しました。昭和50年の関係指標では、平均寿命（女）は76.89歳で、令和元年には87.45歳に、同じく、高齢化率は7.9%から28.7%に、公的年金受給者数は550万人から7,543万人（平成30年度）へと急速に高齢化が進展しています。

今回の計画策定にあたっては、このような時代の変化に適切に対応できるように、今後目指すべき方向性を再確認するとともに、団塊の世代がシルバー会員の中心となることや、70歳までの就業機会の確保など時代の変化や制度改正等にあわせた事業の見直し、さらには、新型コロナウイルス感染という未曾有の経験を踏まえ、今後、予期せぬ状況の変化にも柔軟に耐えうる組織体制の在り方などについて検討を加えました。

シルバー人材センターは、地域に密着した就業を通じて、高齢者の生きがいの充実や社会参加の促進、健康の保持増進、さらには地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減に貢献しています。

人生百年時代を迎えた今、誰もが生涯現役で活躍できる社会の実現がより一層強く求められており、高齢者の多様な就業ニーズに応えることが出来るシルバー人材センターには、大きな期待が寄せられています。

今後とも、この計画を下にシルバー人材センターの機能強化に取組み、高齢者と地域社会に貢献出来るように最大の努力を重ねてまいります。

最後に、本計画の策定にあたり格別の御指導、御支援を賜りました委員会をはじめ、関係の皆様方に深く感謝を申し上げますとともに、会員の皆様はもとより、国・県・市町村をはじめとした各関係機関・団体の皆様には、より一層の御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和3年3月

公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会
会 長 綿 抜 剛

目 次

第1章 計画策定の趣旨、計画期間等

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の期間	1
3 計画の推進	2
4 事業推進計画（H28～H32）の達成状況	2

第2章 シルバー事業を取り巻く環境の変化

1 高齢化の進展	
(1) 高齢者人口の推移と将来推計	5
(2) 高齢者の就業状況	8
2 制度改正等	
(1) 関係法令の一部改正等	11
(2) 新たな方針等	13
3 高齢者雇用対策	
(1) 厚生労働省（ホームページから）	14
(2) 茨城県（「第7期いばらき高齢者プラン21」より）	15

第3章 事業推進計画（R3～R7）で対応すべき現状と課題

1 会員の拡大	
(1) 現状	17
(2) 課題	22
2 就業機会の確保	
(1) 現状	22
(2) 課題	25
3 安全・適正就業の徹底	
(1) 安全就業	
ア 現状	26
イ 課題	27
(2) 適正就業	
ア 現状	27
イ 課題	28

4	運営基盤の強化	
(1)	適正な会計・経理処理	
ア	現状	28
イ	課題	28
(2)	適正な組織体制（適正な人事労務管理、関係機関との円滑な連携）	
ア	現状	29
イ	課題	30
5	生きがい就業と地域の活性化	
(1)	現状	30
(2)	課題	32

第4章 事業推進計画（R3～R7）の目標と取組み

1	基本方針	33
2	数値目標	33
3	計画推進のための具体的な取組み	
(1)	会員の拡大	36
(2)	就業機会の確保	38
(3)	安全・適正就業の徹底	41
(4)	運営基盤の強化と組織の活性化	43
(5)	生きがい就業の促進と地域の活性化	45

参考資料1

事業推進計画策定に係るアンケート調査結果について	47
--------------------------	----

参考資料2

1	高齢化の状況（人口、世帯数等の実績と将来推計等）	100
2	令和元年度事業運営状況一覧（センター別会員数、契約額等）	102
3	全シ協第2次100万人計画目標会員数（センター別）	104
4	独自事業実施状況（センター別）	106
5	福祉家事援助サービス実施状況（センター別）	107
6	ボランティア活動実施状況（センター別）	108
7	事業推進計画策定委員会委員名簿	109

第1章 計画策定の趣旨、計画期間等

1 計画策定の趣旨

我が国においては、人口減少、少子高齢化が進展し、人生百年時代を迎えた今、誰もが生涯現役で活躍できる社会の実現が求められている。

シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、地域の日常生活に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実に貢献するなど、その果たす役割は大きい。

このような中、本連合会では、平成28年3月に「事業推進計画（H28～H32）」を策定し、今年度までの5年間、全県が一丸となって、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）を推進してきた。

しかしながら、センターを取り巻く状況は、65歳までの雇用確保措置や高齢者の就業機会の多様化などの影響もあり、会員数は減少傾向を続けている。また、政府の打ち出している70歳までの就業機会の確保などにより入会年齢は上昇し、事業の推進に影響が出てきている。

一方で、センターはシルバー事業を通じ、地域の高齢者が、社会参加により地域の期待に応えるとともに、地域に活力を生み出し、地域社会の福祉と活性化に貢献するなど、将来にわたり魅力あるセンターとして成長していく必要がある。

このため、現計画に基づく事業の検証を行うとともに、高齢者を取り巻く新たな環境の変化や課題を踏まえ、今後のシルバー事業を展望し、取り組むべき事業と方向性を定めるために新計画を策定するものである。

2 計画の期間

この計画の期間は、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間とする。

「高齢者」の記述については、「高年齢者」等類似の表現があり各法令等で対象年齢が定められているが、当計画では、一部引用部分を除き「高齢者」で統一する。

3 計画の推進

この計画を着実に実行するために、連合会および各センターは、年度ごとに事業計画を策定し、当計画を踏まえた具体的な事業を明記するとともに、事業報告において成果を明らかにし検証するものとする。

また、会員拡大等の重要課題については、P D C Aサイクル等を活用するなどして進捗管理を行うこととする。

なお、期間途中の社会経済情勢の変化や制度改正等により、新たな対応が必要になった場合には、当計画の修正を行うものとする。

4 事業推進計画（H28～H32）の達成状況

(1) 会員数・粗入会率

ア 会員数

(単位：人、%)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
目標	18,700	19,700	20,700	21,700	22,700	23,700
実績	17,770	17,489	17,051	16,764	16,583	*16,289
達成率	95.0	88.8	82.4	77.3	73.1	

(出典) 公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という。）調べ

※令和2年12月末現在

(第2次100万人計画の目標と実績)

	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
目標	17,697	18,366	19,062	20,149	21,295	22,508
実績	16,764	16,583	*16,289			
達成率	94.7	90.3				

(出典) 連合会調べ

※令和2年12月末現在

会員数の目標については、毎年、1,000人の増加を計画していたが、計画期間中、会員数は減少を続け、各年度の達成率も低下し続けている。

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。）が策定した第2次100万人計画上の目標数は、前年度の目標会員数に令和2年度までは3.9%、令和3年度から令和6年度は5.8%を乗じて得た数値であるが、その目標も達成されていない。

イ 粗入会率

(単位：%)

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度	R2 年度
目 標	1.9	2.0	2.1	2.2	2.3	2.4
実 績	1.8	1.7	1.7	1.7	1.6	
達成率	94.7	85.0	81.0	77.3	69.6	

(出典) 連合会調べ

粗入会率は、全国平均の 1.7 を確保してきたが、令和元年度に 1.6 となり全国平均以下となった。

(2) 受注件数

(単位：件、%)

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度	R2 年度
目 標	113,000	116,000	119,000	123,000	127,000	131,000
実 績	106,619	108,066	104,768	101,819	96,893	-
うち派遣	428	653	774	916	1,190	-
達成率	94.4	93.2	88.0	82.8	76.3	-

(出典) 連合会調べ

受注件数の目標は、平成 29 年度までは年間 3,000 件の増、平成 30 年度から令和 2 年度までは年間 4,000 件の増を計画していたが、実績では毎年減少続けている。うち派遣については毎年増加し続けており、令和元年度は、平成 27 年度の 2.8 倍になっている。

(3) 契約金額

(単位：百万円、%)

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度	R2 年度
目 標	8,727	8,989	9,259	9,537	9,823	10,118
実 績	8,465	8,410	8,304	8,139	8,007	-
うち派遣	432	613	819	988	1,224	-
達成率	97.0	93.6	89.7	85.3	81.50	-

(出典) 連合会調べ

契約金額の目標は、年 3% の増加を見込んでいたが、毎年度減少を続けている。うち派遣については、毎年増加し続けており、令和元年度は、平成 27 年度の 2.8 倍になっている。

第2章 シルバー事業を取り巻く環境の変化

1 高齢化の進展

(1) 高齢者人口の推移と将来推計

ア 全国の状況（総務省統計局のホームページから）

総務省統計局が令和2年9月20日に発表した令和2（2020）年9月15日現在の推計によると、我が国の総人口（2020年9月15日現在推計）が減少している一方、65歳以上の高齢者（以下「高齢者」という。）人口は、3,617万人と過去最多となった。総人口に占める割合も28.7%と過去最高となっている。

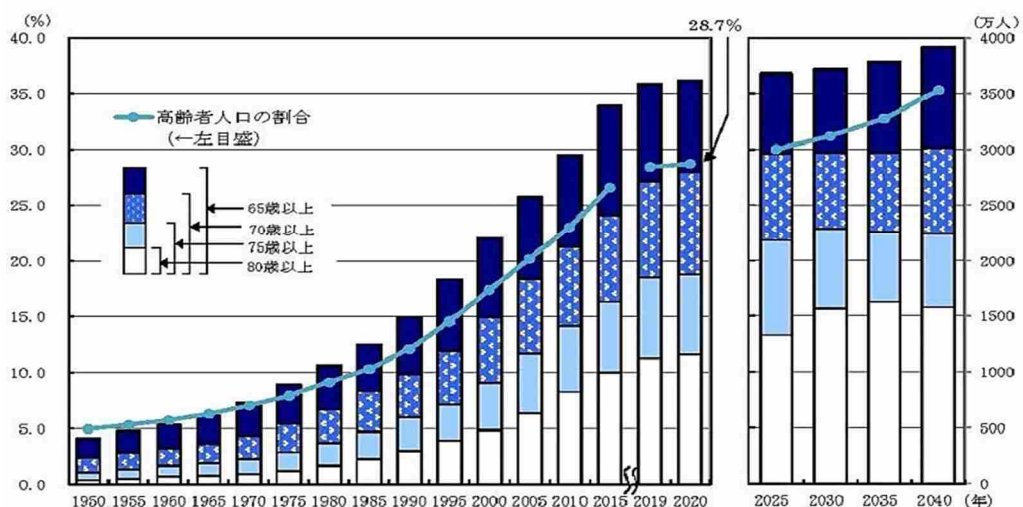
男女別にみると、男性は1,573万人（男性人口の25.7%）、女性は2,044万人（女性人口の31.6%）で、女性が男性より471万人多くなっている。

年齢階級別にみると、いわゆる「団塊の世代」（1947年～1949年生まれ）を含む70歳以上人口は2,791万人（総人口の22.2%）で、うち、75歳以上人口は1,871万人（同14.9%）、80歳以上人口は1,160万人（同9.2%）となった。

総人口に占める高齢者人口の割合の推移をみると、1950年（4.9%）以降一貫して上昇が続いており、1985年に10%、2005年に20%を超え、2020年は28.7%となった。

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、この割合は今後も上昇を続け、第2次ベビーブーム期（1971年～1974年）に生まれた世代が65歳以上となる2040年には、35.3%になると見込まれている。

図1 高齢者人口及び割合の推移（1950年～2040年）



(出典)「国勢調査」、総務省統計局人口推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

イ 茨城県の状況（茨城県のホームページから）

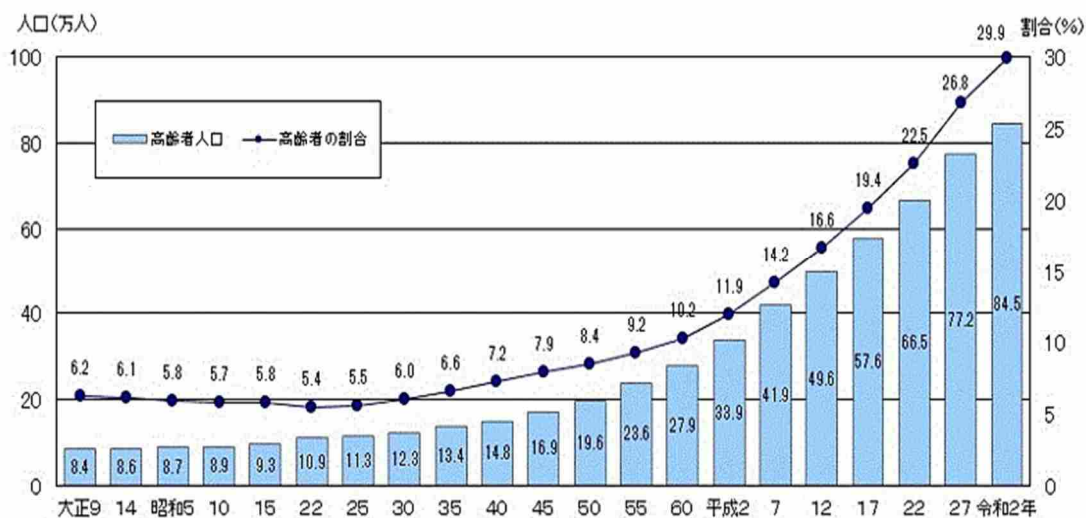
茨城県が令和2年9月15日に発表した資料によると、茨城県常住人口調査の結果を基に令和2（2020）年9月21日現在の高齢者の数を推計すると844,716人となり、県総人口に占める割合は29.9%になる。この数値は人口、割合ともに過去最高である。

	高齢者の人口 (65歳以上)	総人口に占める 高齢者の割合
男女計	844,716人	29.9%
男	381,226人	27.1%
女	463,490人	32.8%

注）茨城県常住人口調査結果（令和2年7月1日現在）から、過去3年間（平成29年～令和元年）の平均伸び率を勘案して令和2年9月21日現在の数値を推計した。なお、総人口に占める高齢者の割合は年齢不詳を除いて算出。

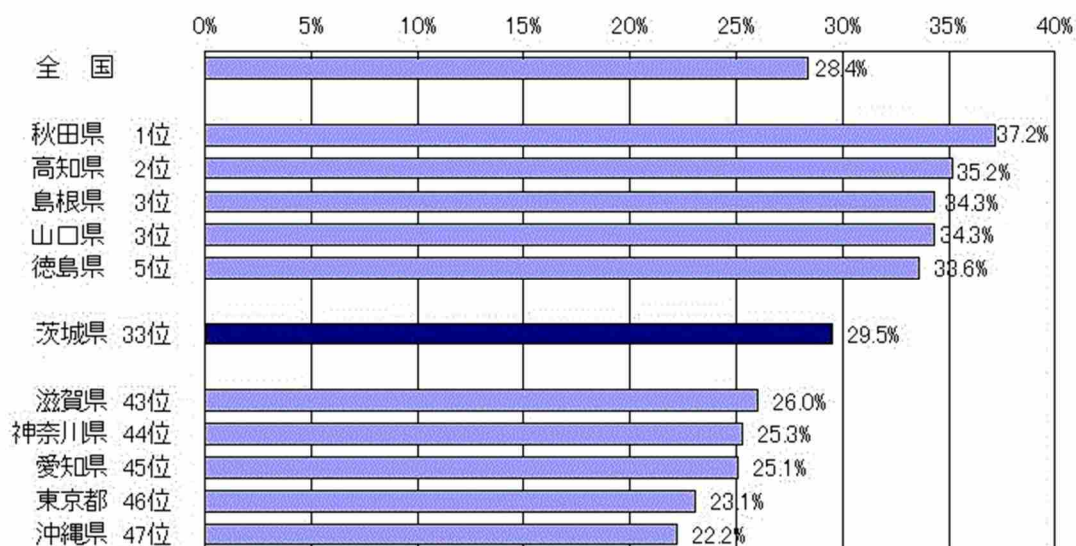
総人口〔年齢不詳を除いた人口〕：男女計…2,855,723〔2,822,091〕人
 男…1,427,021〔1,407,598〕人
 女…1,428,702〔1,414,493〕人

なお、国勢調査の結果から、本県の高齢者の人口などの推移を見てみると、高齢者人口は、大正9年の調査開始以来、一貫して増加している。また、高齢者の割合は、昭和30年頃までは5～6%程度で推移していたが、その後は年々上昇している。

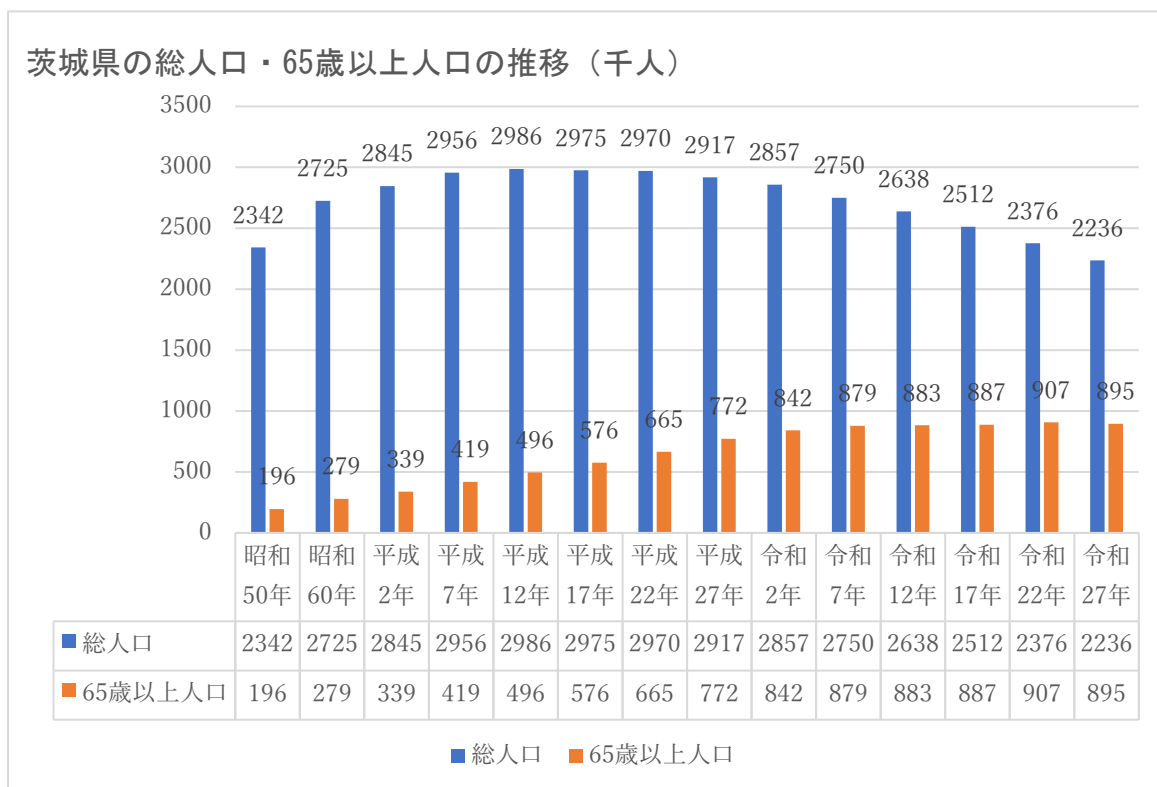


注）国勢調査結果より作成。（各年10月1日現在。ただし令和2年は9月21日現在の推計値。）

総務省統計局が推計した令和元年10月1日現在の都道府県別人口推計によると、総人口に占める高齢者の割合は、茨城県では29.5%で、これは全国平均の28.4%を1.1ポイント上回っているが、全国順位では33位となる。なお、前年同期の推計値と比べると、高齢者の割合は全ての都道府県において増加している。



注) 総務省統計局「令和元年10月1日現在人口推計」より作成。

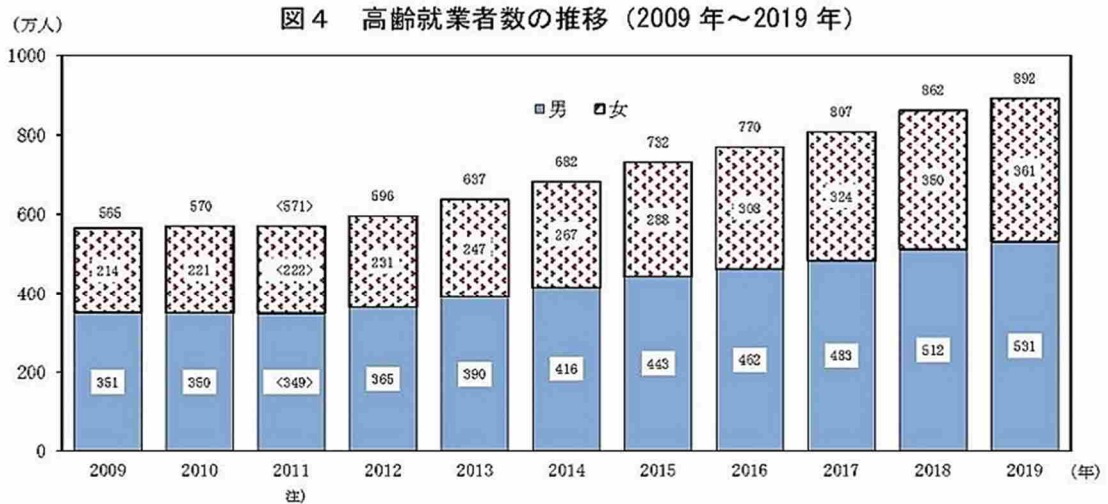


(出典) 「国勢調査」、総務省統計局人口推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

(2) 高齢者の就業状況（総務省統計局のホームページから）

2019年の高齢者の就業者^{※1}（以下「高齢就業者」という。）数は、2004年以降、16年連続で前年に比べ増加し、892万人と過去最多^{※2}となっている。

※1) 就業者とは、月末1週間に収入を伴う仕事を1時間以上した者又は月末1週間に仕事を休んでいた者

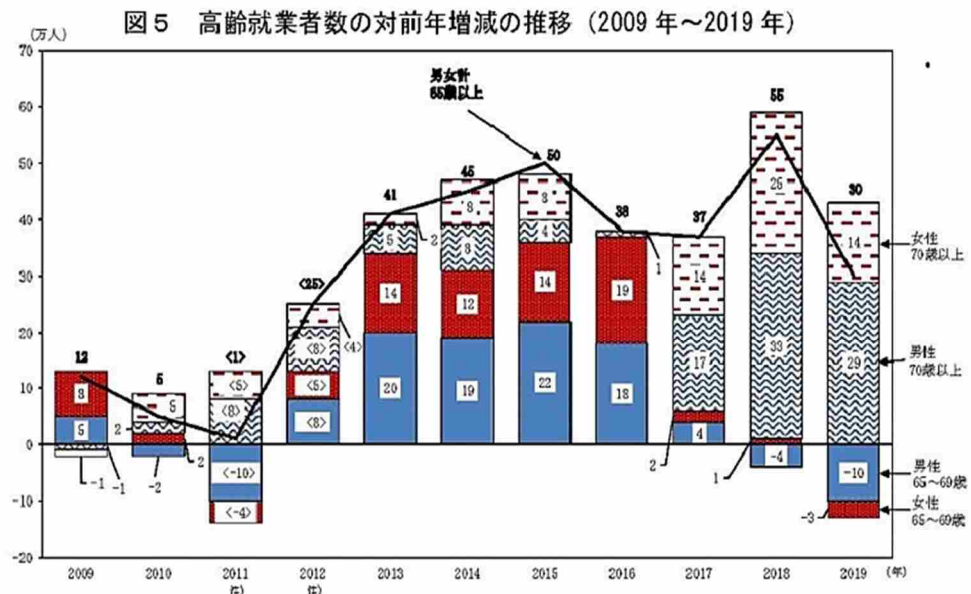


資料：「労働力調査」（基本集計）

注1) 数値は、単位未満を四捨五入しているため、合計の数値と内訳の計が一致しない場合がある。

注2) 2011年は、東日本大震災に伴う補完推計値

高齢就業者数の対前年増減をみると、「団塊の世代」の高齢化などを背景に、2013年から2016年までは主に65～69歳で増加、2017年以降は「団塊の世代」が70歳を迎え始めたことなどにより、主に70歳以上で増加している。



資料：「労働力調査」（基本集計）

注1) 数値は、単位未満を四捨五入しているため、合計の数値と内訳の計が一致しない場合がある。

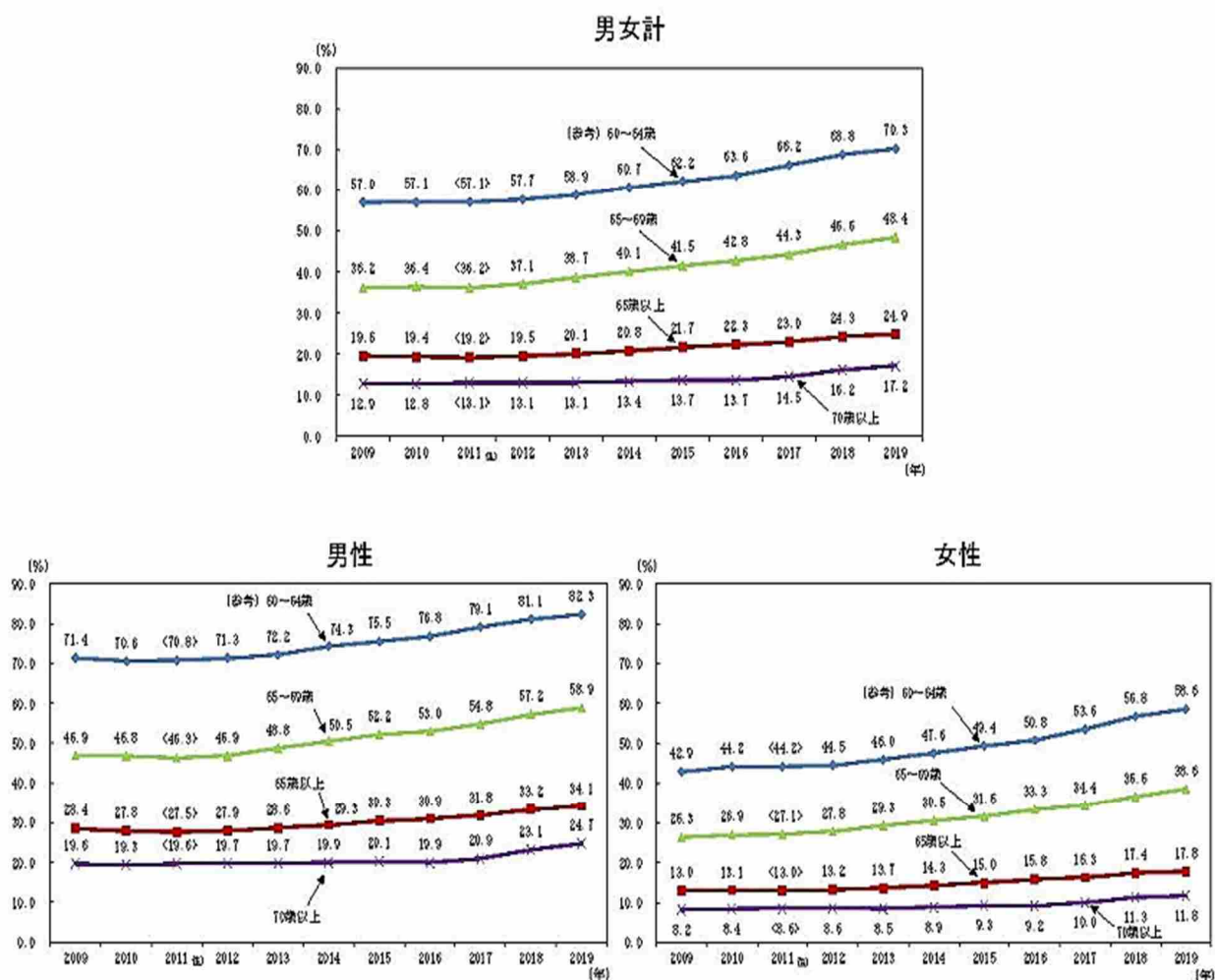
注2) 2011年及び2012年は、東日本大震災に伴う補完推計値

2019年の高齢者の就業率※3)を年齢階級別にみると、2019年は65～69歳で48.4%、70歳以上で17.2%となり、年齢が高くなるとともに就業率は低くなっている。

また、男女別にみると、男性が34.1%、女性が17.8%と、いずれも8年連続で前年に比べ上昇している。65～69歳の就業率をみると、2014年に男性は50%、女性は30%を超え、その後も一貫して上昇している。

※3) 高齢者の就業率は、65歳以上人口に占める就業者の割合

図6 高齢者の就業率の推移（2009年～2019年）



資料：「労働力調査」（基本集計）

注1）年齢階級別就業率は、各年齢階級の人口に占める就業者の割合

注2）2011年は、東日本大震災に伴う補完推計値

15歳以上の就業者総数に占める高齢就業者の割合は13.3%と、過去最高※)となっている。

※) 比較可能な1968年以降



資料:「労働力調査」(基本集計)

注) 2011年は、東日本大震災に伴う補完推計値

茨城県の高齢者の就業状況

(単位:人、%)

区分	60～64歳			65～74歳			75歳～		
	総数	就業者数	割合	総数	就業者数	割合	総数	就業者数	割合
茨城県	215,831	132,887	61.6%	412,649	139,836	33.9%	359,029	36,467	10.2%

(出典) H27「国勢調査」



2 制度改正等（前. 計画期間中 H28～H32 のものに限る。）

(1) 関係法令の一部改正等（センターに関わる主なもの）

ア 高年齢者雇用安定法の一部改正（平成 28 年 4 月施行）

労働者派遣事業および職業紹介事業に限り週 40 時間までの就業が可能となった。都道府県知事が厚生労働大臣と協議の上、市町村ごとに業種・職種を指定。

イ 雇用保険法の一部改正（平成 29 年 1 月施行）

65 歳以上で新たに雇用される者が雇用保険の対象とされた。

ウ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

① 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働衛生法）

- ・時間外労働の上限を月 45 時間、年 360 時間を原則とする。
- ・10 日以上有給休暇が付与される労働者に対して、毎年、時季を指定して 5 日与えなければならない。

（平成 31 年 4 月施行、中小企業の時間外上限は令和 2 年 4 月）

② 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法、労働者派遣法）

- ・短時間・有期雇用労働者の不合理な待遇禁止に関し、個々に適切と認められる事情を考慮して判断されるべき等
- ・派遣労働者について、派遣先労働者との均等・均衡待遇、一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかの確保を義務化

（令和 2 年 4 月施行、中小企業のパートタイム・有期雇用労働法、労働契約法の改正は令和 3 年 4 月）

③ 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法、労働者派遣法）

- ・短時間・有期雇用・派遣労働者に対する正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

（令和 2 年 4 月施行、中小企業のパートタイム・有期雇用労働法、労働契約法の改正は令和 3 年 4 月）

エ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和 2 年 6 月施行）

新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、休業手当を受け取ることが出来なかった労働者に対する新たな給付制度の創設、基本手当の給付日数の延長等

オ 雇用保険法等の一部を改正する法律

- ① 高齢者の就業機会の確保および就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）
 - ・ 65 歳から 70 歳までの高年齢者就業確保措置（継続雇用制度の導入等）を講ずることの努力義務化（令和 3 年 4 月施行）
 - ・ 高年齢雇用継続給付の見直しおよび高年齢者就業確保措置導入等に対する支援（令和 7 年 4 月施行・令和 3 年 4 月施行）
- ② 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（雇用保険法等）
 - ・ 複数の事業主に雇用される 65 歳以上の労働者への雇用保険の適用等（令和 4 年 1 月施行）

カ 国民年金法等の一部改正（令和 4 年 4 月施行）

年金の受給開始時期の選択肢を 60 歳から 75 歳の間拡大

キ センターへの期待（政府の計画・方針）

- ① 「安倍首相の国会演説」（平成 27 年 2 月 施政方針演説）
 - ・ ・ 高齢者に多様な就業の機会を提供するシルバー人材センターには更にその機能を発揮してもらいます。
- ② 「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）
 - ・ ・ シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就業機会を提供する。
- ③ 「労働事業基本方針」（平成 30 年 12 月 28 日閣議決定）
 - ・ ・ シルバー人材センターによる就業支援の強化等を通じて、高齢者の多様な就業機会を提供する。
- ④ 「成長戦略実行計画」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）
 - ・ ・ 女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層女性の就業支援を進める。
- ⑤ 「労働政策審議会建議」（令和元年 12 月 25 日）

シルバー人材センターにおいて・ ・ 人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な

取組（高齢者世帯の生活 支援、子育て支援・家事援助サービス、空き家・空地管理など）を強化すること。

(2) 新たな方針等

ア シルバー人材センターの適正就業ガイドライン（平成 28 年 9 月）

厚生労働省と全シ協は、請負、委任、派遣等の働き方の違いなど、センターの運営に携わる職員等が会員の適正な就業を確保することを目的に留意すべきポイントをまとめた。

イ シルバー人材センターにおける安全な運転のために（平成 30 年 2 月）

全シ協は、交通事故防止と会員の安全確保を図ることを目的に「高齢運転者等に係るガイドライン」を策定し、就業者や派遣先と十分に連携した実効性ある活用を求めている。

ウ 第 2 次会員 100 万人達成計画（平成 30 年 3 月）

全シ協は、センターの地域における存在意義を高め、積極的な事業運営を行うためには会員拡大が喫緊かつ最重要課題とし、平成 30 年度から令和 6 年度を計画期間とする会員 100 万人計画を策定した。全国の連合本部および各センターは各年度の目標数を設定し、PDCA サイクルによる目標管理を実施するなど目標達成に努めている。

エ 高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（令和 2 年 3 月）

厚生労働省は、働く高齢者の特性に配慮した職場環境の整備を目的とした「エイジフレンドリーガイドライン」を策定した。高齢者は身体機能が低下する等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことから、体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るために職場環境改善の取組が重要としている。



3 高齢者雇用対策

(1) 厚生労働省（ホームページから）

ア 高齢者が年齢にかかわらず働くことができる企業の拡大

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働くことができる企業の拡大に向け、雇用環境の整備に取り組む企業への支援を充実するとともに、生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図るために企業の取組事例等の普及を行う。

① 65歳超雇用推進助成金の支給

65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用環境整備、高齢者の有期契約労働者を無期雇用に変換する措置を講じた事業主に対する助成

② 高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、実務的な知識や経験を有する専門家である「高齢者雇用アドバイザー」による相談・助言サービスをはじめとした各種事業を実施

イ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

シルバー人材センターの活用などにより、地域における高齢者の多様なニーズに応じた就業機会を確保する。

① シルバー人材センター事業の推進

人手不足分野の就業機会の拡大、地方自治体等と連携した就業機会の創造、就業時間の要件緩和の活用

② 生涯現役促進地域連携事業（平成28年度新規事業）

地方自治体が中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就業促進に資する事業を幅広く実施

ウ 高齢者の再就職支援の充実・強化

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要なハローワークにおいて職業生活の再設計に係る支援やチームによる就業支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

① 生涯現役支援窓口事業の実施

全国の主要なハローワーク 300箇所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高齢者求職者に対する再就職支援や求人開拓等を重点的に実施

② 高齢退職予定者キャリア人材バンク事業の実施（平成28年度新規事業）

公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者を提供

③ 特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給

高年齢者をハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主に対する助成等

エ 高年齢者雇用確保措置の実施義務

改正高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の確実な実施を行う。

① ハローワーク等による高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する啓発指導等

② 高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談、援助【再掲】

(2) 茨城県（「第7期いばらき高齢者プラン21」より）

（抜粋）各論 / 第1編 / 第2章 / 第4節（p79～p80）

〔第4節 高齢者の就業促進〕

現状・課題

- 少子・高齢化が急速に進展する中、労働力人口の減少に対応し、経済と社会を発展させるためには、高齢者をはじめ働くことができる全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められています。
- 平成24年就業構造調査によると、本県の65歳以上の高齢者のうち、ふだん仕事をしている人の割合は約20%です。元気な高齢者は年齢にとらわれることなく、いつまでも働きたいという意識も高く、多様な就業の場の提供が必要です。
- これらの状況を踏まえ、高齢者の安定した雇用を確保するための措置を講ずることや、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会を確保することなど、勤労者が高齢期になってもその能力を有効に発揮できる雇用・就業環境の整備を図っていく必要があります。
- また、就業を希望する高齢者は意欲や体力に個人差があり、就業ニーズも多様であることから、きめ細かな職業能力開発の実施や「人生100年時代」を見据えた多様な形の高齢者雇用が求められています。

対 策

(1) 高年齢者の職業能力開発

高年齢者がその意欲と能力に応じて多様な就業形態を選択できるよう、県、労働局および（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、民間の教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練コースを設置し、職業能力開発の機会確保を図ります。

(2) 高齢者の活躍推進（65歳以上まで働ける企業の割合の増加）

就業意欲の高い労働者が、長年培った知識、技能、経験を発揮することのできる雇用の場を確保するため、企業に対して定年の廃止や定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以降の継続雇用制度の導入について啓発に努めてまいります。

【目標】 高齢者の活躍推進

項 目	年 度	実績	目標値
		平成 28 年度	令和 2 年度
希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合*		82.0%	91.0%

(3) 就業相談窓口の充実

退職後の高年齢者の社会参加と生きがいづくりのため、その意欲と能力を發揮することが出来る多様な就業機会を確保することが大切です。

このため、いばらき就職支援センターにおいては、雇用・就業、生活に関する設計を立てる際の参考となるよう、就業相談やセミナーを実施し、高年齢者雇用の促進を図るとともに、公共職業安定所（ハローワーク）との連携を強化するなど、相談窓口の充実に努めてまいります。

いばらき就職支援センター：水戸、県北、日立、鹿行、県南、県西

(4) シルバー人材センターの充実強化

県内 42 のシルバー人材センターでは、定年退職者などの高年齢者に、そのライフスタイルに合わせた臨時的・短期的な雇用・就業機会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の機会を設け、高年齢者の健康で生きがいのある生活の実現と社会福祉の向上、地域の活性化を進めてまいります。

また、より多くの高齢者に就業の機会を提供するため、老人クラブをはじめとする高齢者団体と連携をはかり情報を提供してまいります。

※ 令和 3 年度から 70 歳までの就業機会確保措置を講じることが努力義務となった。

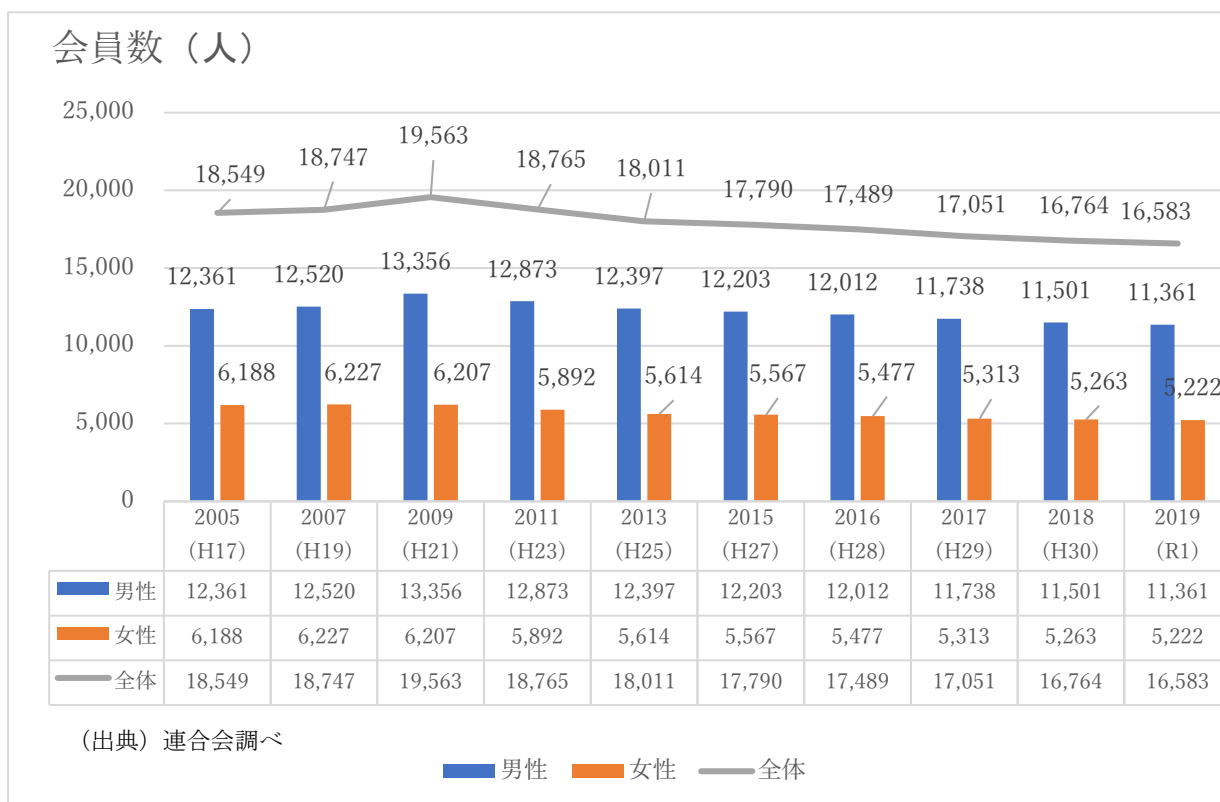
第3章 事業推進計画（R3～R7）で対応すべき現状と課題

1 会員の拡大

(1) 現状

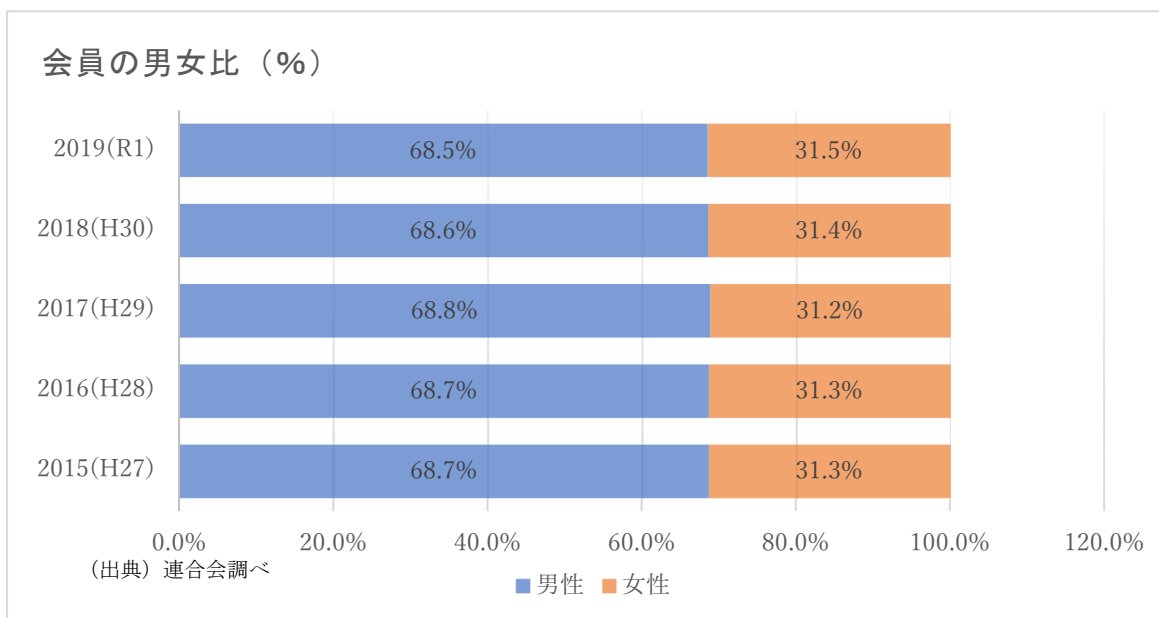
ア 会員数

- ・本県のシルバー会員数は、平成21年度をピークに毎年減少している。
- ・令和元年度の会員数は、平成21年度に比べて15.2%減少し、うち男性は14.9%、女性はピークの平成19年度に比べて16.1%減少している。



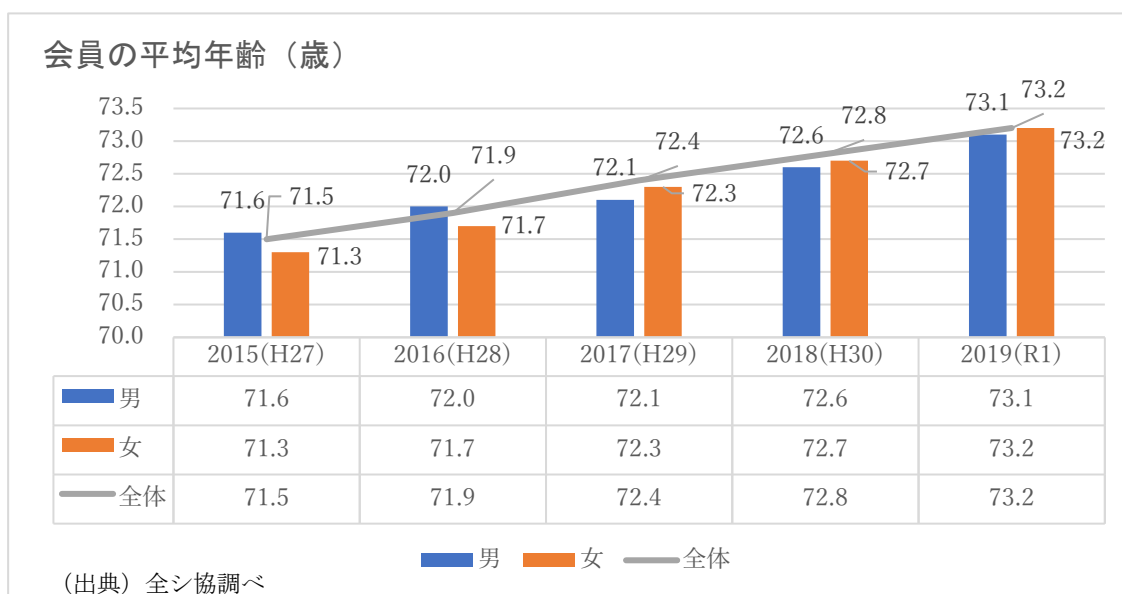
イ 男女比

- ・ 本県会員の男女比では、女性が占める割合がやや増えている。
- ・ 女性が占める割合では、令和元年度は 31.5% であり、平成 27 年度の 31.3% から 0.2 ポイント上昇している。



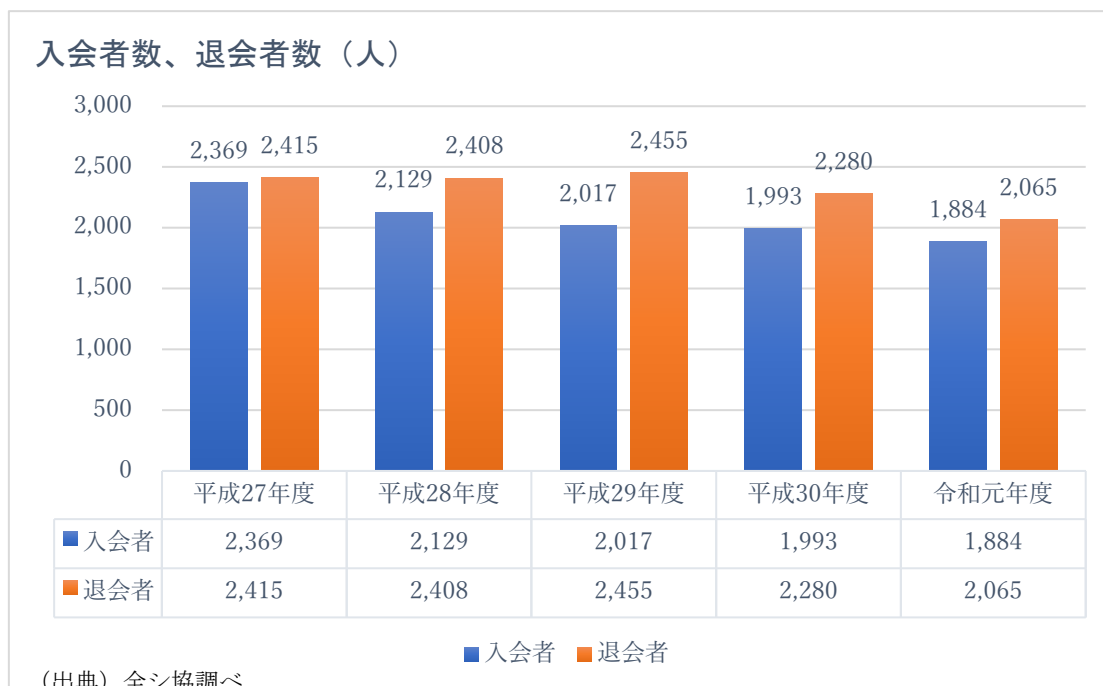
ウ 平均年齢

- ・ 本県会員の平均年齢は上昇している。
- ・ 男女全体で、令和元年度は 73.2 歳であり、平成 27 年度の 71.5 歳から 1.7 歳上昇している。
- ・ うち男性は 1.5 歳上昇し、女性は 1.9 歳上昇している。



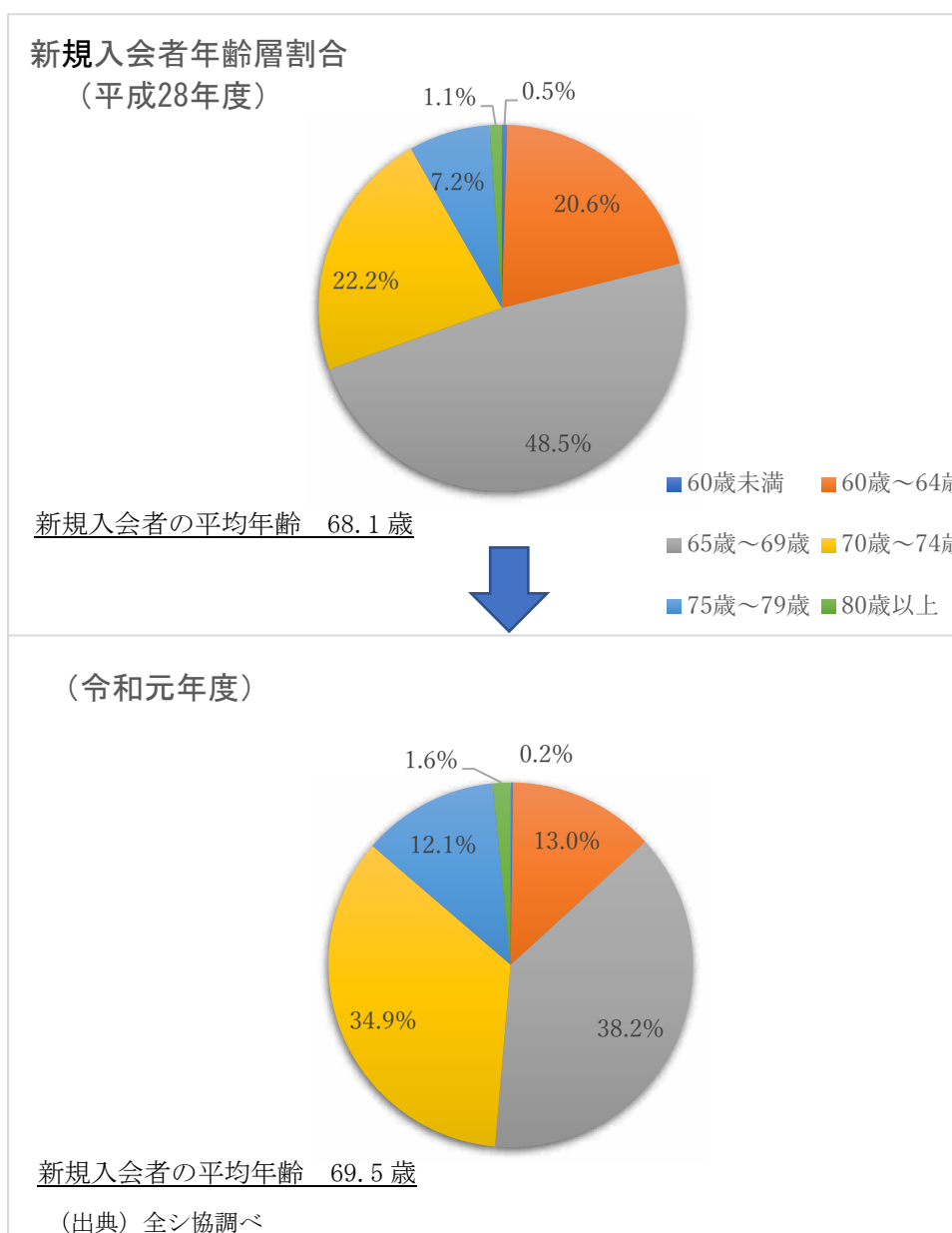
エ 入会者数、退会者数の推移

- ・ 本県の入会者数、退会者数は、ともに減少している。
- ・ 入会者数よりも退会者数が多い。
- ・ 過去5年間で入会者数より退会者数が1,231人多い（年平均246.2人）



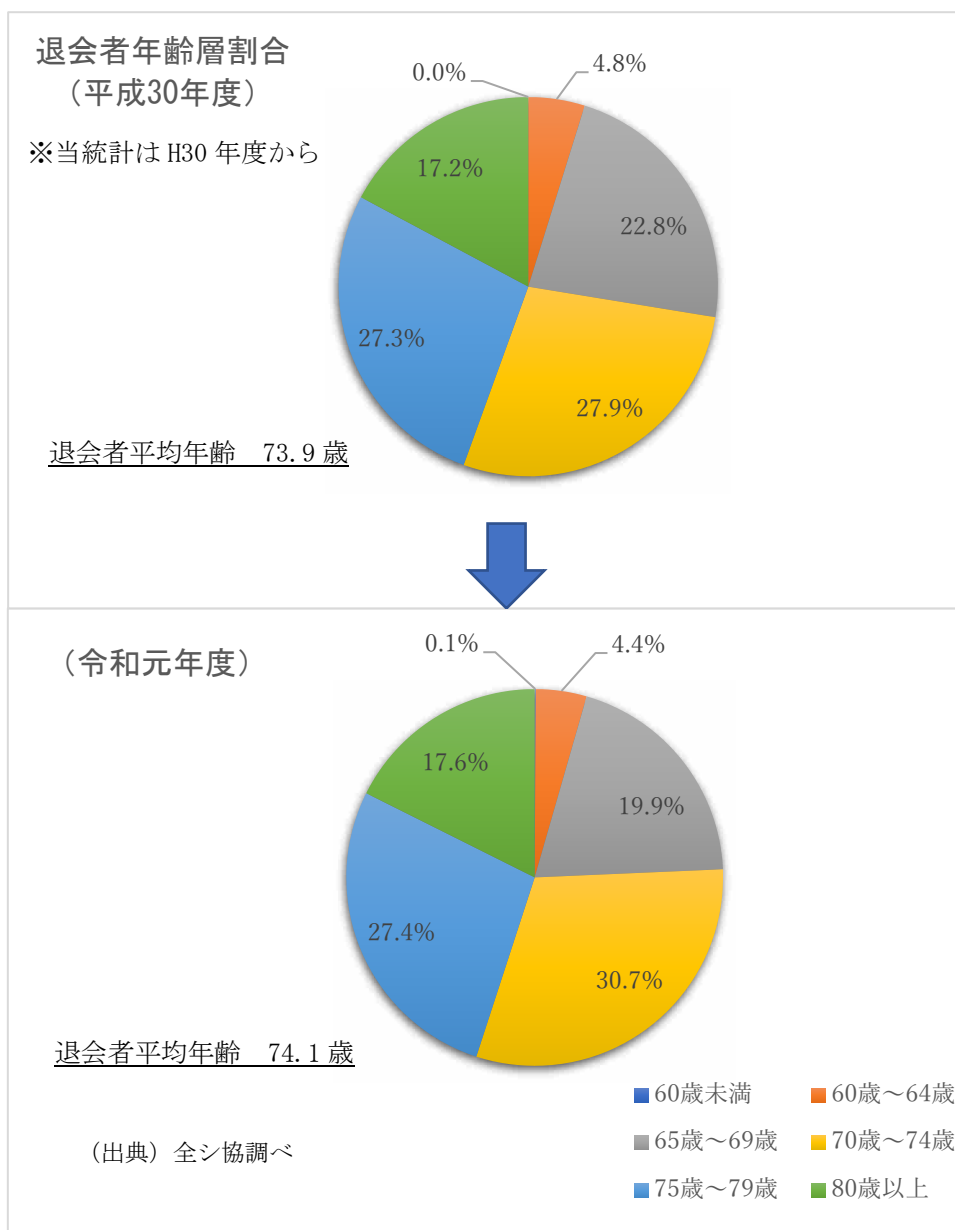
オ 新規入会者年齢層割合

- ・ 本県の新規入会者の年齢は上昇している。
- ・ 新規入会者の平均年齢は、平成 28 年度 68.1 歳で令和元年度は 69.5 歳
- ・ 新規入会者の年齢層割合では、60 歳から 69 歳までの新規入会者は、平成 28 年度には 69.1%であったが令和元年度は 51.2%に減少した。
- ・ 70 歳から 79 歳までの新規入会者は、平成 28 年度には 29.4%であったが令和元年度には 47%に増加した。



カ 退会者年齢層割合

- 本県の退会者の年齢は上昇している。
- 退会者の平均年齢は、平成30年度73.9歳で令和元年度は74.1歳
- 退会者の年齢層割合では、69歳以下の退会者は、平成30年度には27.6%であったが令和元年度は24.4%に減少した。
- 70歳以上の退会者は、平成30年度には72.4%であったが令和元年度には75.7%に増加した。



(2) 課題

① 会員拡大が最重要課題である。

- ・ 本県の会員数は、平成 21 年度をピークに毎年減少し続けている。
- ・ 茨城県は、全国でも会員数の減少が多い県である。

会員数の減少が多い府県の動向（対前年度減少数）

順位 \ 年度	H27-H28	H28-H29	H29-H30	H30-R1
：	：	：	：	：
42位	長崎県	福島県	徳島県	茨城県
43位	福岡県	山口県	山梨県	大阪府
44位	山口県	埼玉県	宮崎県	福岡県 [※]
45位	茨城県	新潟県	茨城県	奈良県 [※]
46位	広島県	茨城県	大阪府	三重県
47位	神奈川県	神奈川県	兵庫県	兵庫県

※ R30-R1の奈良県と福岡県は同位

② 女性会員の拡大が必要である。

- ・ 令和元年度の会員男女比は、男性 68.5%、女性 31.5%で、全国の女性会員の平均割合の 33.8%と比較すると女性が少ない。
- ・ 女性会員の減少率は、男性会員よりも高い。

③ 会員の高齢化への対応が必要である。

- ・ 会員の平均年齢は、毎年度 0.4～0.5 歳上昇し、新規入会者の平均年齢も上昇している。
- ・ 若年層を対象とした入会案内、高齢者向けの就業開拓・創出、高齢者に多い事故の防止・健康管理など総合的な対応が必要である。

④ 退会者の抑制が必要である。

- ・ 入会者以上に退会者が多いことから、新規会員勧誘と並行して行っていく必要がある。
- ・ 令和元年度の退会者の平均年齢は 74.1 歳であり、今後「団塊の世代」がこの年齢層を迎えることから早めの対応が必要である。

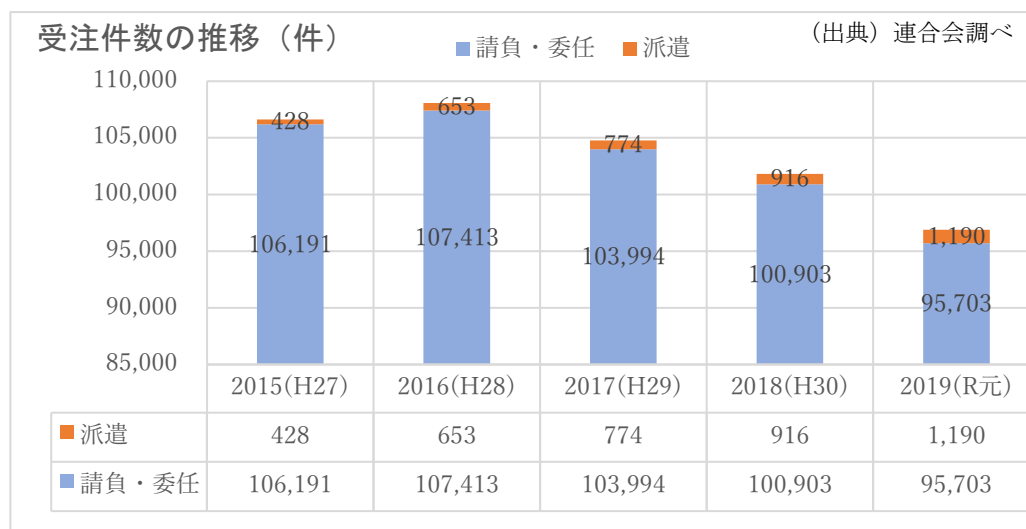
2 就業機会の確保

(1) 現状

ア 受注件数

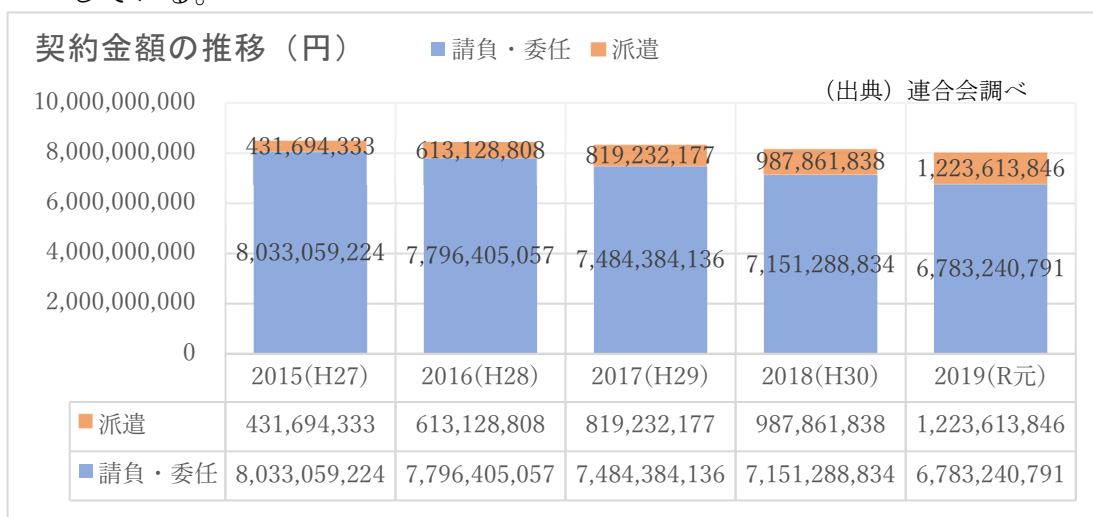
- ・ 本県の受注件数全体（請負・委託と派遣の合計）は、平成 28 年度をピークに減少している。

- ・うち、請負・委託の受注件数は、平成28年度から令和元年度の4年間で10.9%減少している。
- ・一方、派遣の受注件数は、令和元年度は平成27年度の約2.8倍に増加している。
- ・特に、令和元年度の派遣の受注件数は平成30年度に比べ29.9%増加している。



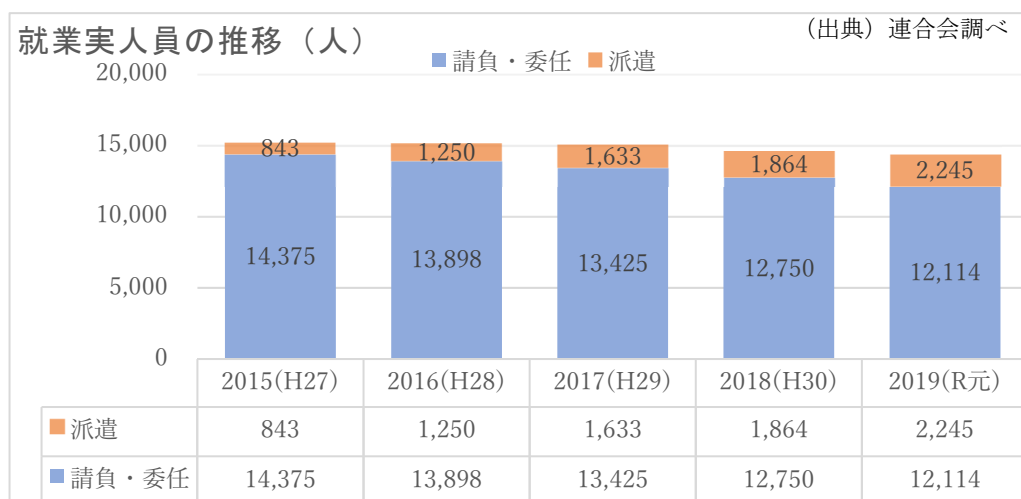
イ 契約金額

- ・本県の契約金額全体（請負・委託と派遣の合計）は、毎年度減少している。
- ・うち、請負・委託の契約金額は、平成27年度から令和元年度の5年間で15.6%減少している。
- ・一方、派遣の契約金額は、令和元年度は平成27年度の約2.8倍に増加している。



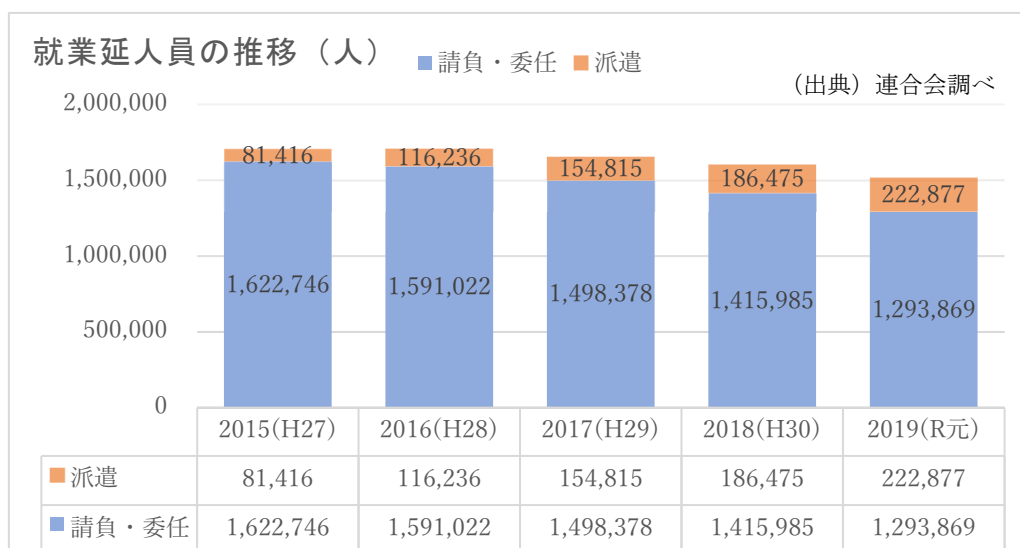
ウ 就業実人員

- ・ 本県の就業実人員全体（請負・委託と派遣の合計）は、毎年度減少している。
- ・ うち、請負・委託の就業実人員は、平成 27 年度から令和元年度の 5 年間で 15.7%減少している。
- ・ 一方、派遣の就業実人員は、令和元年度は平成 27 年度の約 2.7 倍に増加している。



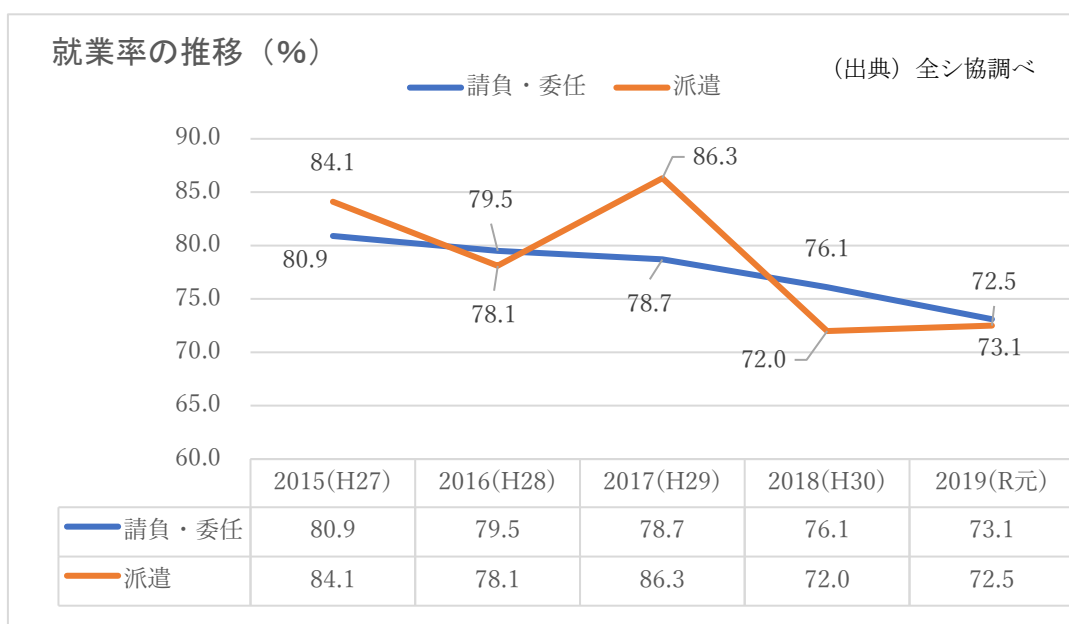
エ 就業延人員

- ・ 本県の就業延人員全体（請負・委託と派遣の合計）は、減少している。
- ・ うち、請負・委託の就業延人員は、平成 27 年度から令和元年度の 5 年間で 20.3%減少している。
- ・ 一方、派遣の就業延人員は、令和元年度は平成 27 年度の約 2.7 倍に増加している。



オ 就業率

- ・本県の請負・委託の就業率は、平成 27 年度から令和元年度の 5 年間で 7.8%ポイント減少している。
- ・派遣の就業率は、平成 29 年度に伸びを見せたが平成 30 年度には再び下落し、令和元年度は平成 27 年度より 11.6 ポイント減少している。



(2) 課題

①新規受注先の開拓

- ・一定の需要が見込まれる施設管理等は、特に、受注拡大が望まれる。
- ・清掃、除草、剪定等の伝統的事業は地域からの要望・期待が多いが、従事する会員の減少が課題

②シルバー派遣事業の推進

- ・受注件数、契約金額、就業人員等増加傾向にあり更なる推進が必要
- ・令和元年度実績では、受注件数は全国 16 位、契約金額は全国 11 位

③成長分野等への積極的な取組み

地域ニーズが高く、地域社会に寄与できる介護・育児関係等は、センターの存在感の向上にも繋がることから積極的に取り組んで行く必要がある。(関連資料は参考資料 2 の 107 ページに)

④独自事業等の創出、拡大

- ・会員の創意・工夫により運営する独自事業は、会員のやりがいや達成感を得られるとともに、センターの活性化・イメージアップに繋がる。

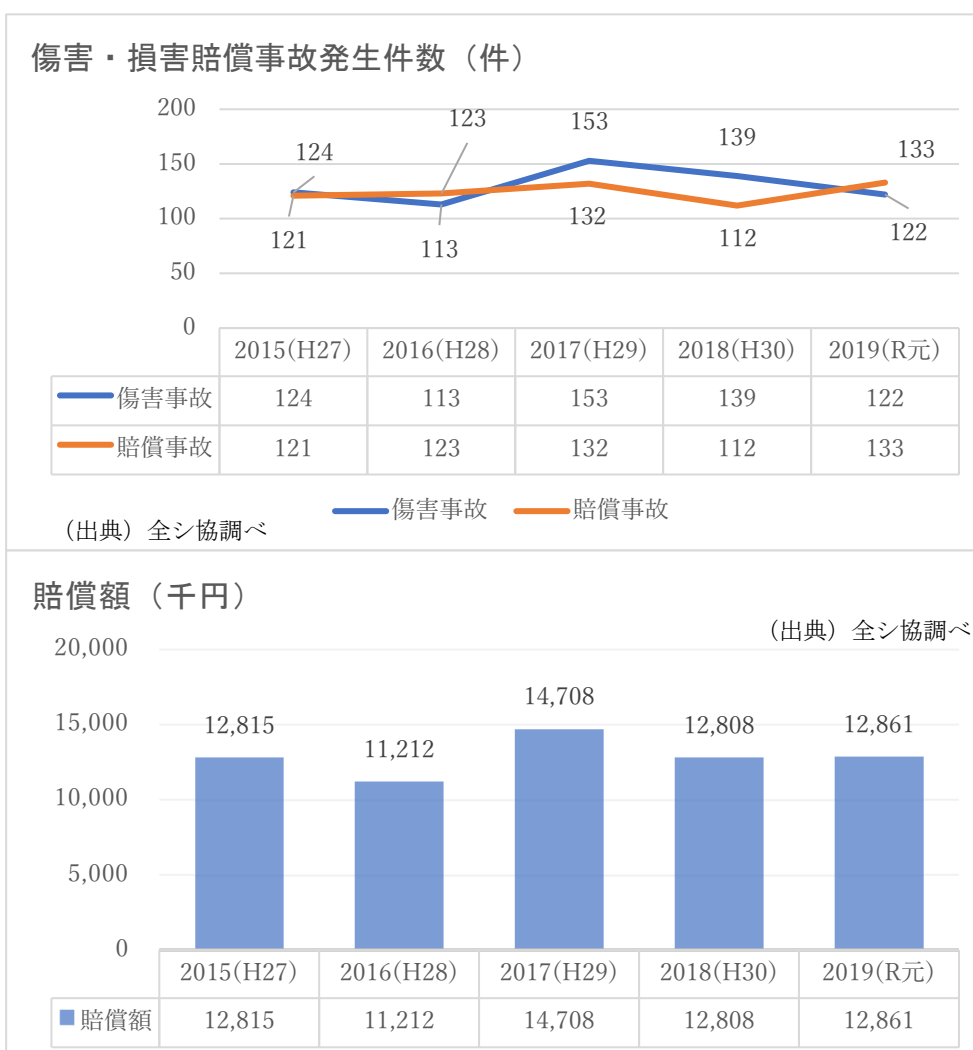
- ・経営状況によっては、赤字の場合は経営への影響、黒字の場合は収支相償の原則（公益法人）への影響もあることから、開始前に十分な検討が必要。（関連資料は参考資料2の106ページに）

3 安全・適正就業の徹底

(1) 安全就業

ア 現状

- ・本県の事故発生件数は、平成27年度から令和元年度の間、平成29年度に上昇したが、112件～139件の範囲で推移している。
- ・賠償額は、平成27年度から令和元年度の間、11,212千円から14,708千円の範囲で推移している。
- ・死亡事故は、平成30年度から発生していない（6ヶ月以上入院事故の発生あり。）



イ 課題

①会員の安全意識の徹底

事故事例等を他人事として見過ごすことなく、会員一人一人が自らのこととして認識する必要がある。

②センターの安全対策の徹底と体制の確立

高齢になると視力・聴力等が弱まり周囲の情報が得にくくなるとともに、反射神経の鈍化、体力の衰え、客観的判断の遅れ等が生じることにより、事故を起こしやすく、また、巻き込まれることが懸念される。

③就業途上の事故防止取組の強化

全国的に高齢者の交通事故が多いことから、全シ協が策定した「高年齢運転者等に係るガイドライン」を参考に、交通事故の防止と安全確保の徹底に努める必要がある。

(2) 適正就業

ア 現状

・請負・委任契約の切替等の実施状況（令和元年度）

区 分	受注リストの 疑義件数（件）	計	切替等の状況（件）		
			派遣に切替	職業紹介に切替	契約解除
茨城県	413	281	193	0	87
全 国	40,692	2,269	1,254	25	990

（出典）全シ協調べ

・適正就業ガイドラインの周知状況（令和元年度）

区 分	会員への周知 (人、%)		発注者への周知 (件、%)			
			企業等		個人家庭	
	対象者数	実施率	対象数	実施率	対象数	実施率
茨城県	2,471	87.3	681	92.4	9,563	64.1
全 国	178,252	74.8	61,741	61.9	335,135	46.2

（出典）全シ協調べ



イ 課題

①会員および発注者への適正就業ガイドラインの周知徹底

- ・センターが会員に提供する業務は、臨時的かつ短期的または軽易な業務であり、就業日数・時間に上限があることを会員および発注者に周知する必要がある。
- ・発注者から就業している会員に指揮命令出来ない就業形態（請負・委任）について、会員および発注者に周知徹底する必要がある。

②請負・委任の就業実態の点検

- ・請負・委任でありながら、発注者からの指揮命令の下で作業を行うなどがないよう受注リスト等を活用して就業実態を点検する必要がある。

③不適切な就業形態の是正

- ・問題が認められる場合は、先送りすることなく、適正な請負形態への是正や労働者派遣契約への切替、直接雇用（職業紹介）への転換、止むを得ない場合は契約解除も含め適切に対応する必要がある。

4 運営基盤の強化

(1) 適正な会計・経理処理

ア 現状

全国のシルバー人材センターの横領・不正経理等の状況は次のとおりであり、人事労務管理を含めた内部牽制制度の機能充実が必要である。

年度	件数	事案	被害合計額	処分等
H27	3	横領、不正経理	10,190 万円	懲戒解雇、告訴
H28	2	横領	1,679	懲戒解雇
H29	3	横領	3,277	懲戒解雇
H30	3	横領、不正経理	823	退会勧告、諭旨解雇等
R1	4	横領、窃盗	437	懲戒解雇、依願退職等

(出典) 全シ調べ

イ 課題

- ・会計、現金取り扱いに関わる横領・不正経理等の不祥事は、全国的にみれば未だ根絶されていない状況にあり、決して油断することなく、常に職員・会員のモラルの向上、牽制体制の確保に努める必要がある。

- ・消費税率引き上げに伴う配分金への適正な転嫁や適格請求書等保存方式（インボイス制度）への対応、マイナンバーをはじめとする個人情報の適正管理など会計・経理処理能力の強化が望まれる。
- ・大規模災害や感染症の拡大等により地域経済に影響が生じた場合、特に、公益法人では収支相償の原則から柔軟な財政運営に制限があり、法人運営に支障が生じやすい。

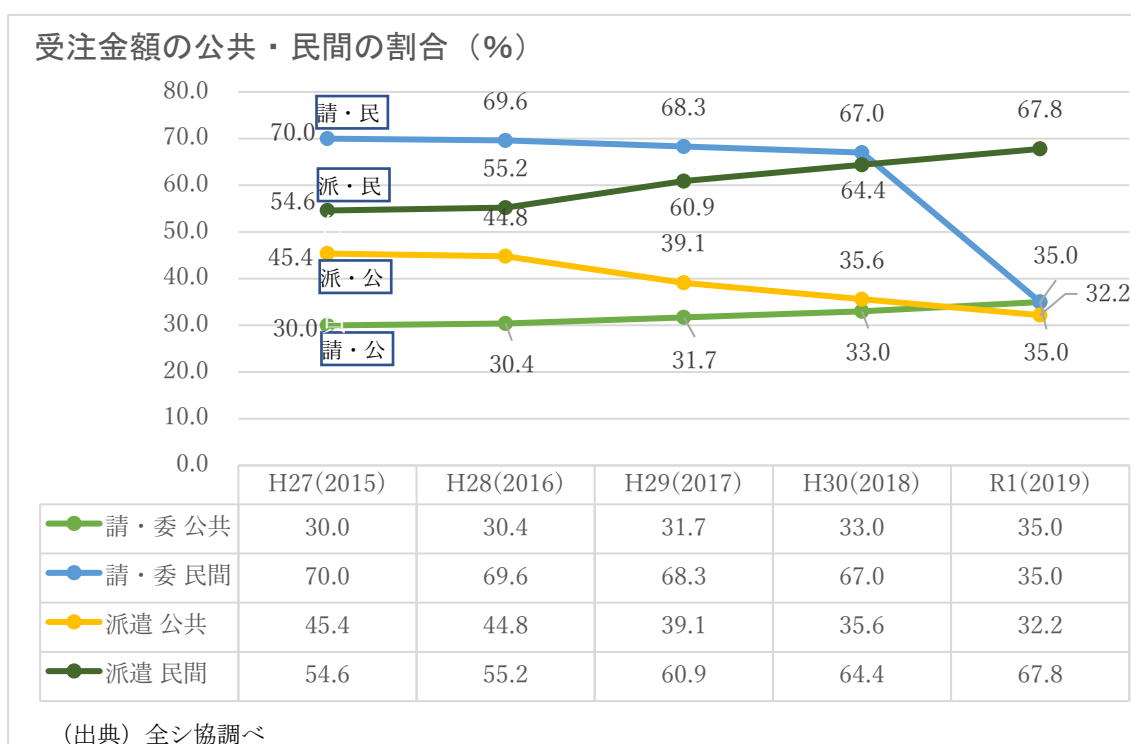
(2) 適正な組織体制（適正な人事労務管理、関係機関との円滑な連携）

ア 現状

- ・職員数の少ない事務所が多く、また、非常勤職員が多い中で、派遣事業の増加や公益法人としての適正管理など職員の負担は増加している。

職員数	事務所数	割合	備考
3 ～ 5 人	9	21.4 %	
6 ～ 10 人	27	64.3 %	
11 ～ 34 人	6	14.3 %	
計	42	100 %	

- ・受注金額の公共・民間の割合では、公共関係は、請負・委任で微増、派遣では減少しており、基幹受注先である公共からの受注確保が必要である。



イ 課題

①適正な人事労務管理

働き方改革関連法や労働施策総合推進法の改正等が進められる中、職場環境の改善に努め、誰もが働きやすく効率よい事務処理が行われるような人事労務管理が必要である。

②関係機関等との円滑な連携

国・県・市町村などの行政機関は、補助金の交付団体、指導・監督機関であり、特に、市町村は公共関係の主たる受注先でもあることから、常に円滑な連携を確保していく必要がある。

5 生きがい就業と地域の活性化

(1) 現状

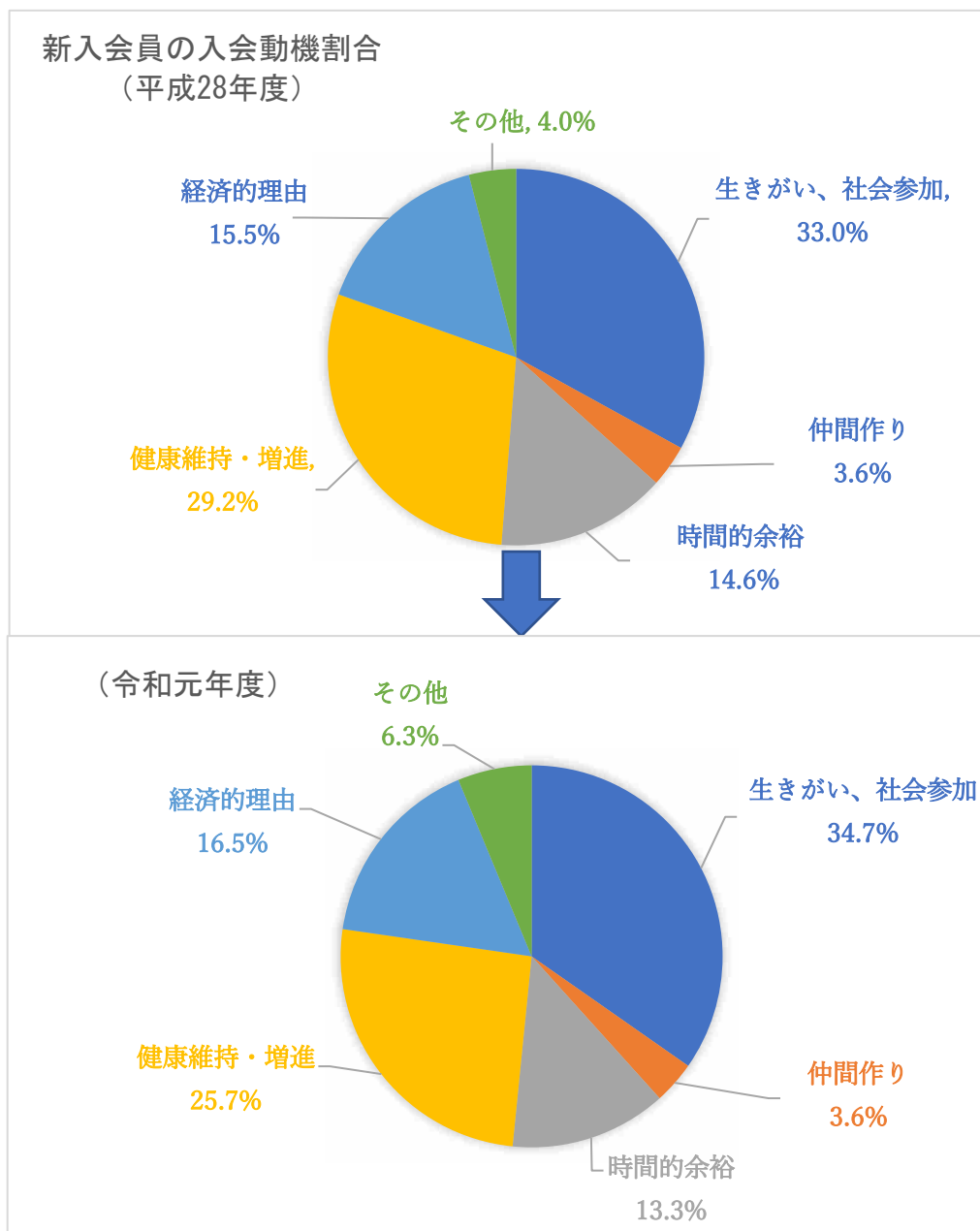
・地域活性化への貢献例としてのボランティア実施は減少傾向にある。

年 度	実施センター数	参加延べ人数
平成 27 年度 (2015)	28 センター	3,466 人
令和元年度 (2019)	25 センター	2,754 人

(関連資料が参考資料 2 の 108 ページにあります。)



- ・本県の新入会員の入会動機で一番多いのは「生きがい・社会参加」であり、その割合は、2016年では33.0%で、2019年では34.7%と増加している。



(出典) 全シ協調べ

(2) 課題

①生きがい就業の拡大

シルバー新入会員の入会目的では、生きがい・社会参加が一番多いことから、就業を通じて働く喜びや人との交流促進、自己研鑽や社会貢献の実施など生きがい就業の拡大に努める必要がある。

②地域の活性化に貢献

地域の高齢者が就業を通じて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がセンターの目的の一つであることから、地域との密接な連携が重要である。



第4章 事業推進計画（R3～R7）の目標と取組み

1 基本方針

地域の高齢者を担い手として

- ① 希望に沿った就業機会の提供に努めます。
- ② 社会参加等を通じた生きがいの充実を支援します。
- ③ 就業を通して活力ある地域社会づくりに貢献します。
- ④ 地域社会からの期待に応えられる組織づくりを推進します。



2 数値目標

(1) 会員数等

ア 会員数

(単位：人)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標会員数	16,134	16,763	17,417	18,096	18,802

(出典) 連合会

※ 令和元年度の月別増減率（実績値）を用いて令和2年度末の会員数を推計し、推計した令和2年度末会員数を令和3年度目標数とする。

※ 令和4年度からは、全シ協100万人計画で使用された会員増加率3.9%（前期）を使用。

※ 参考として、全シ協の第2次100万人計画に基づく本県目標値を掲載する。

(参考) 全シ協第2次100万人計画目標数

(単位：人)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標会員数	20,149	21,295	22,508	23,792

(出典) 全シ協

イ 粗入会率

(単位：%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標粗入会率	1.6	1.6	1.7	1.7	1.8

(出典) 連合会

※ 60歳以上人口推計および目標会員数から算出。

※ 人口推計は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」および茨城県常住人口調査茨城県の年齢別人口（令和2年7月1日現在）をもとに連合会が独自に作成

(2) 女性会員拡大関連

ア 女性会員の割合

(単位：%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性会員割合	33.3	34.5	35.9	37.5	39.3

(出典) 連合会

※ 全国の女性会員の割合をみると、平成29年度から30年度において2か年とも対前年度比+0.2%で、平成30年度から令和元年度は+0.4%となっている。今後、全国的にこの傾向が続くと予想され、令和7年度までの増加率を2年度は+0.4%、3、4年度は+0.6%、5、6年度は+0.8%、7年度は+1%とし、7年度の全国の女性会員の割合を38%と予想する。本県の女性会員の割合の目標は、毎年度漸増させ令和7年度にはこの全国予想割合を上回る率を目標とする。

イ 女性役員の割合

(単位：%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性役員割合	18.8	23.9	29.1	34.2	39.3

(出典) 連合会

※ 令和2年度本県女性役員割合13.7%を基準に会員数目標割合の39.3%までの差をR3～R7間で均等に配分する。



(3) 受注件数

(単位：件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標受注件数	95,976	96,353	96,824	97,508	98,339
うち請負・委任	94,467	94,467	94,467	94,561	94,656
うち派遣	1,509	1,886	2,357	2,947	3,683

(出典) 連合会

※ 請負・委任は、これまでの傾向および新型コロナウイルスの影響を勘案して、令和2年度から5年度までは令和元年度の件数を維持する。令和6、7年度は、それぞれ対前年度比で0.1%の加算とする。

※ 派遣については、令和元年度を基本に各年度25%を加算する。

(4) 契約金額

(単位：百万円)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標契約金額	8,312	8,694	9,172	9,777	10,531
うち請負・委任	6,782	6,782	6,782	6,789	6,796
うち派遣	1,530	1,912	2,390	2,988	3,735

(出典) 連合会調べ

※ 請負・委任は、これまでの傾向および新型コロナウイルスの影響を勘案して、令和2年度から5年度まで令和元年度の金額を維持する。令和6、7年度は、それぞれ対前年度比で0.1%の加算とする。

※ 派遣については、令和元年度を基本に各年度25%を加算する。

(5) 事故発生件数

(単位：件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
傷害事故件数	107	101	95	90	85
損害事故件数	124	111	98	85	71
死亡事故件数	0	0	0	0	0

(出典) 連合会

※ 傷害事故にあつては全国平均+14件(1.14倍)全国ワースト13位であることから、毎年、前年度実績の5%減を目標とする。(元年度実績から24%減)

※ 損害事故にあつては全国平均+66件(1.93倍)全国ワースト6位であることから、令和7年度に元年度全国平均件数を目標とする。(元年度実績から47%減)

3 計画推進のための具体的な取組み

(1) 会員の拡大

会員の減少が続くと、発注者や地域社会等の多様なニーズに応えられなくなり、地域におけるセンターの存在感・イメージの低下が懸念される。

センターの評価が低下すると、高齢者と地域社会とを繋ぐ新たな仕組みが必然と提唱されようになる。センターに代わる制度が出来れば会員・職員は自分の仕事に誇りが持てなくなり、会員のシルバー離れに歯止めがかからなくなる。会員減少は衰退のスパイラルの入口といえる。

技能講習会受講者へのアンケート結果では、センターの「活動内容までは知らない」と「全く知らない」を回答した者が全体の約4割を占めた。また、入会したくない理由では「センターの制度がよくわからない」が2番目に多かった。このことから、センターを知らない人は、まだまだ多い状況であり、今後とも、より一層積極的に周知広報を行っていく必要がある。



ア 新規入会の促進

①周知広報等の充実

a 連合会が行うもの

- ・ポスター、チラシ、パンフレットの作成・配布
- ・ラジオ、ケーブルテレビ等メディアの活用
- ・ラッピングバス、ラッピング電車の運行
- ・動画配信サイト等の活用
- ・新聞・情報誌等への広告掲載
- ・県広報誌の活用

b センターが行うもの

- ・ポスター、チラシ、パンフレットの掲出
- ・会報・市町村広報誌の活用
- ・会員による口コミ、一人一会員運動の促進
- ・チラシ等の各戸配布

c 連合会とセンターが行うもの

- ・ホームページ、SNS等の活用
- ・ハローワークの生涯現役支援窓口との連携強化
- ・セミナー開催、地域イベント等への積極的参加



②女性会員等の拡大

a 連合会が行うもの

- ・女性会拡大に向けた大規模イベント等
- ・県内センターの女性役員を集めた入会促進のための検討会

b センターが行うもの

- ・女性向けイベントと女性限定入会説明会等の連携
- ・時間・場所・職種などを特定した出張説明会の実施
- ・女性役員・会員、女性部会等による入会促進策の企画・実施

c 連合会とセンターが行うもの

- ・専業主婦など就業経験の乏しい人向けの就業体験、入会説明会の開催
- ・女性が就業を希望する職種の開拓
- ・退職予定者、ホワイトカラー、団塊の世代等絞り込んだ入会促進

③受け入れ態勢（センター側）の改善

a 連合会が行うもの

- ・他センターの好事例の収集と横展開

b センターが行うもの

- ・入会説明会の改善（個別・随時説明、オンライン説明会等）
- ・入会手続きの簡素化（理事長承認、持回り理事会、オンライン申請等）

c 連合会とセンターが行うもの

- ・生涯学習講座、技能講習等と入会説明会の合同開催
- ・PDCAサイクルによる目標達成のための継続的管理
- ・感染症対策など会員の安全・安心の確保



イ 退会抑止策

a 連合会が行うもの

- ・各センターへのコンサルティングおよび好事例の収集と横展開

b センターが行うもの

- ・未就業会員へのきめ細やかな就業相談
- ・退会希望者との理事長面談
- ・ゴールド会員制度等の導入
- ・80歳以上でも無理なく就業できる職種の開拓
- ・サークル活動、ボランティア活動、健康増進活動等の活発化

c 連合会とセンターが行うもの

- ・会員の就業希望を踏まえた新たな就業先の開拓

(2) 就業機会の確保

就業機会の確保は、会員の拡大とともにセンター運営の両輪であり、どちらも欠かすことはできない。また、就業先の減少は、シルバー事業の評価指標である受注件数、契約金額にも直接影響するとともに衰退のスパイラルを加速させる。

シルバー会員へのアンケート結果では、不満なこととして「希望する仕事が少ない」が一番多かった。また、会員を増やす方法でも「就業先、職種の拡大・開拓」が一番多かった。このことから、職員・役員・会員が一丸となって、就業機会の確保に取り組んで行かなくてはならない。

ア 新規受注先の開拓

a 連合会が行うもの

- ・県レベルの関係団体との情報交換およびシルバー事業の説明

b センターが行うもの

- ・各センター運営の地域事情を踏まえた基幹となる受注先の確保
- ・指定管理者制度への取組
- ・施設管理、福祉・家事援助サービス等公共からの受注確保
- ・一人一仕事開拓、深耕開拓
- ・就業開拓員等による企業訪問等
- ・役職員等による事業所等への営業活動
- ・清掃、除草、剪定、筆耕、襖・障子張り等シルバーの伝統事業の後継者育成

c 連合会とセンターが行うもの

- ・就業開拓員等による企業訪問等



イ 顧客満足度のアップによる就業先の確保・拡大

a 連合会とセンターが行うもの

- ・顧客満足度のアンケート調査の実施
- ・アンケート結果を踏まえた業務改善
- ・業務改善の検証・見直し等



ウ シルバー派遣事業の推進

a 連合会が行うもの

- ・県レベルの関係団体との情報交換および派遣元としての組織体制の充実

b 連合会とセンターが行うもの

- ・高齢法第 39 条による業務拡大の取組み
- ・業務拡大の指定を受けた業種・職種を中心とした新規就業先の開拓
- ・新規就業先に適応できる会員の職務研修、接遇研修等の実施
- ・請負・委任契約に馴染まない就業からの契約替え

エ 人手不足・現役世代支援分野等への積極的な取り組み

「令和2年版厚生労働白書」によると、「生活の支えが必要と思われる高齢者世帯は、過去25年間で3.5倍程度増加し、今後25年間でさらに1.5倍程度増える見込みとされている。また、『地縁、血縁、社縁』の弱まりの一方、ボランティア等によってつながる『新たな縁』や支え合いながら暮らす『地域共生社会』の実践も広がりつつある。人口減少による地域社会の縮小が見込まれる中で、新たなつながり・支え合いを構築することが必要」と指摘している。

センターは、高齢者の生きがい就業と地域貢献をめざす組織であるとともに、地域社会で孤立しがちな高齢者を含めた相互扶助組織としても機能していくことが期待されている。このためにも、今後、担い手不足が深刻化する医療福祉分野や生活支援分野への就業を通して、地域社会における新たなつながり・支え合いの構築に能動的に関わっていくことが重要である。

このため、これら事業の主体となる市町村関係課等と積極的な連携を確保するなど情報収集に努めるとともに、先進地事例等を参考に導入可能性について事前検討し、会員の研修や事業管理方法の準備など事業参入に向けた積極的な取り組みが期待される。

①介護予防・日常生活支援総合事業

a 連合会が行うもの

- ・県レベルの情報収集と連携の模索

b センターが行うもの

- ・スーパー、商店街との連携

c 連合会とセンターが行うもの

- ・先進地事例の視察、好事例の横展開
- ・介護、家事援助に関する会員研修



②放課後児童クラブにおける育児支援

a 連合会が行うもの

- ・先進地事例の紹介と課題等への相談、支援

b センターが行うもの

- ・有資格者会員の獲得、再研修
- ・市町村等実施主体との連携

③空き家管理対策事業

a 連合会が行うもの

- ・ 県人会等への働きかけ

b センターが行うもの

- ・ 市町村関係課との連携（固定資産税納付書へのチラシ同封等）
- ・ 前金制の周知徹底、SNSによる完了報告、ネット決済等の導入検討
- ・ 空き家管理と合わせた墓所清掃、墓参代行等の実施



オ 独自事業等の創出、拡大

a 連合会が行うもの

- ・ 他センター好事例の横展開

b センターが行うもの

- ・ 会員の特技、意欲、既存サークル等を尊重した独自事業の創出
- ・ 地域特産品など地域資源の活用、地域ニーズへの貢献
- ・ 会員の生きがい、居場所づくりのための新規事業

(3) 安全・適正就業の徹底

ア 安全就業

会員の安全就業は、シルバー事業の拡充・発展を図るうえで極めて重要であり、組織を挙げて安全対策の徹底になお一層取り組むなど、就業中の重篤事故、傷害事故および損害賠償事故の撲滅に努めなくてはならない。

①会員の安全意識の徹底

a 連合会が行うもの

- ・ 安全就業対策講習会、安全就業推進大会の開催

b センターが行うもの

- ・ 事故防止のための定期的な講習会の実施（事故の多い就業、発生の頻度に応じて実施）
- ・ 飛石事故防止（防護柵使用、対象物撤去等）の強化（賠償事故の約60%を占める）
- ・ 会報等による安全意識啓発、安全就業ニュース等の活用
- ・ 会員の健康診断受診の勧奨
- ・ 作業用器具・工具等の点検義務付け
- ・ 保護帽、墜落制止用器具等の着用義務付け
- ・ 熱中症対策、虫よけ対策

- ・ストレッチやラジオ体操などの活用

c 連合会とセンターが行うもの

- ・ヒヤリ・ハット事例の周知
- ・安全就業のしおり、手帳等の配布



②センターの安全対策の徹底と体制の確立

a センターが行うもの

- ・安全就業委員会の運営
- ・安全就業担当理事の選任
- ・安全就業推進員の配置

b 連合会とセンターが行うもの

- ・安全パトロールの実施（強化）および情報の共有化
- ・安全就業に関する諸規程・諸計画等の策定

③就業途上の事故防止取組の強化

a センターが行うもの

- ・交通事故防止講習会（自転車の乗り方、ヘルメットの着用等）の実施
- ・交通ルールの遵守、安全確認の徹底、夜間・荒天時の運転中止
- ・歩行時の足元の凹凸、路面状況の確認
- ・交通安全用反射シール・たすき等の着用義務付け
- ・「高齢運転者等に係るガイドライン」の再確認

イ 適正就業

センターが行う業務は、根拠法令である高齢法第 38 条で「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」と定められている。その範囲や請負・委任と派遣等の働き方の違いなどを具体的に示した「適正就業ガイドライン」は会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人であることや国・県・市町村から補助金を受けていることを合わせ考えれば、適正就業の徹底は強く求められるべきである。

①会員および発注者への適正就業ガイドラインの周知徹底

a 連合会が行うもの

- ・あらゆる機会を通じた「適正就業ガイドライン」の周知広報

b センターが行うもの

- ・入会説明会等での会員への説明

- ・受注、契約の機会等における発注者への理解促進

c 連合会とセンターが行うもの

- ・役職員を対象とした研修会の実施

②請負・委任の就業実態の点検

a センターが行うもの

- ・受託にあたり作業内容が危険・有害でないかの確認
- ・発注者と会員との間で指揮命令が生じていないか就業形態の把握
- ・時間給の契約ではなく作業量に応じた基準での契約
- ・雇用関係に疑義が持たれる用語の使用や出勤簿等の使用のチェック
- ・警備業法、貨物道路運送法等関連法規に抵触しないかの確認
- ・仕事内容が他の民間企業等と競合する恐れがないか確認
- ・個別契約点検作業の実施

③不適切な就業形態の是正

a 連合会が行うもの

- ・個別契約単位での改善の支援

b センターが行うもの

- ・是正計画の作成
- ・労働者派遣契約への切替、直接雇用（職業紹介）、契約解除



(4) 運営基盤の強化と組織の活性化

ア 適正な会計・経理処理

法令等の遵守はもとより、社会経済情勢の変化にともなう法人経営への影響やインボイス制度の開始など制度改正に適確に対応していく必要がある。

a 連合会が行うもの

- ・会計制度の研修や情報提供、立ち入り検査

b 連合会とセンターが行うもの

- ・公益法人会計基準および各種制度改正等に基づいた適正処理
- ・法令遵守の徹底、内部牽制制度の充実（横領・不正経理等の廃絶）
- ・補助金等の適正管理
- ・災害・感染症拡大など経済低迷時に向けた準備（支出抑制方針の検討、金融機関・市町村等との運転資金等の借入れ事前協議等）

イ 適正な組織体制

①人事労務管理

職員が健康で意欲をもって日々効率的に仕事に向き合えるような環境整備が必要である。特に、働き方改革関連法案の改正に伴った正職員と非正規職員の均衡・均等待遇や災害・感染症拡大で職員が出勤できない場合でも会員の配分金や給与支払い処理が安定して業務継続可能となるような勤務体制の整備、また、職員の健康管理については、メンタル面でのサポート体制も必要である。

a 連合会とセンターが行うもの

- ・同一労働同一賃金の均等待遇等の確保
- ・事業継続計画（BCP）の検討・策定
- ・在宅勤務規程の整備、テレワーク可能な ICT 環境の構築
- ・会員、職員等との SNS 等を使用した緊急連絡手段の確保
- ・会員、職員等の健康管理の徹底、産業医等相談体制の整備
- ・人事評価制度の導入



②関係機関等との円滑な連携

a 連合会が行うもの

- ・県レベルの関係機関との情報交換および連携の強化

b センターが行うもの

・身近な関係機関である市町村・市町村議会は、補助金の交付、施設の提供、公共事業の受注、運転資金の借り受けなど広範囲にわたり援助を受けており、常に良好な関係を維持しておく必要がある。

c 連合会とセンターが行うもの

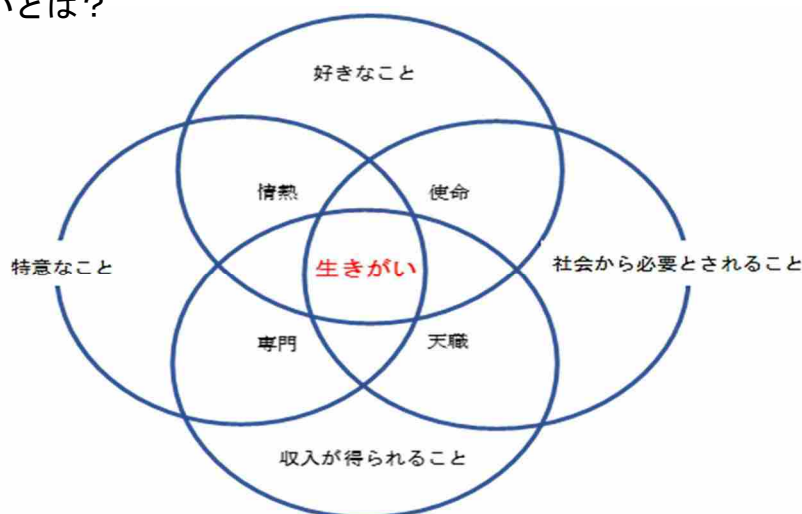
- ・センターは、高齢法の定めるところにより、高齢者が就業を通じて地域社会に貢献するなど高齢社会を支える地域の中核的な組織であり、円滑な事業推進を図るうえで国・県・市町村等の関係機関との連携は重要である。
- ・また、地域のハローワークや経済団体等は、会員拡大や就業機会の掘り起こしに重要な機関であり、日頃から協力関係を構築しておく必要がある。

(5) 生きがい就業の促進と地域の活性化

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共に、地域社会の活性化に貢献する組織である。

「生きがい」を辞書で引くと「①生きるはりあい②生きていてよかったと思えるようなこと」などと定義されている。また、「ikigai」という言葉は、現在、世界でも注目されているところであり、生きがいを説明するのに、次のようなベン図がしばしば用いられている。

生きがいとは？



好きなことや得意なことを活かして地域社会に必要とされている就業に従事することは、生きがいを見つけることにつながる。

高齢者が生きがいを得るためには、社会的交流を活発にするとともに、地域社会に参加（貢献）することが重要であり、これらを通じて地域社会の構成員としての当事者意識を高めることが近道といえる。

社会的孤立状態に陥りやすい高齢者単身世帯の増加や社会活動から排除されやすい高齢者が増加している今、センターへの期待は大きい。

センターが地域の高齢者の生きがいづくり、福祉増進のための組織として認められるためには、まずは、シルバーに対するイメージ、評価を向上させ、会員の満足度が上昇することにより、会員が自ら進んで積極的に活動できるようなセンターづくりが必要である。



あとがきに代えて「これからのセンターづくりのために」

①シルバーに対するイメージの向上（笑顔を大切に）

センター役員・職員へのアンケートの中で、センターが魅力的であるためには「会員、職員が共に笑顔でいられるしくみ作り」が必要という意見がありました。

シルバー会員が就業先でいきいきと笑顔で働くことは、センターのイメージアップに大きな効果をもたらします。会員の好感度がアップし、印象が良くなることは、会員自身の満足度につながることであります。笑顔を大切に。

②シルバー就業に対する評価の向上（仕事を丁寧に）

センター会員へのアンケートの中で、センターのイメージアップ策として「質の高い仕事をアピール」が多くの会員から支持されています。

「就業を通じてお客さんに喜んでもらいたい」というシルバー会員の真心と「シルバーの仕事は丁寧に仕上がりきれい」というお客さんの評価を大切にしたいと考えます。「シルバーに頼めば間違いない」という信頼を定着させるためにも質の高い仕事を提供し、シルバー品質の向上を。

③高齢者の生きがい・自信の醸成（自信を持って）

センター会員へのアンケートの中で、「入会して楽しい」という意見が多く見られました。また、「人との交流が増えた」、「友達仲間が出来た」、「学べる」、「生きがいが出来た」という意見も多くありました。一人では難しいことでもセンターには仲間がいます。シルバー活動を通じて会員仲間と共に明るく、前向きに。

④地域との連携強化（地域と共に）

センター役員・職員へのアンケートの中で、センターが魅力的であるためには、「地域との連携」や「ボランティア活動への参加」という意見が多くありました。自分が育った街、今も暮らす街、子供たちに託す街。歳を重ねて余裕が出来た今、地域社会への恩返しを。センター仲間と共に楽しくボランティアはどうでしょうか。元気で社会奉仕に取り組む高齢者の姿は地域社会に明るい活力を与えます。

事業推進計画策定に係る アンケート調査結果について

公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会

目 次

第1章 調査概要	
1 実施要領	53
2 調査対象数、回収数、回収率	54
第2章 シルバー会員アンケート調査結果	
1 お住いの市町村、性別、年代別	57
2 シルバーに入会して良かったことは？	58
3 シルバーに入会して不満なことは？	59
4 今後、やりたい仕事は？	60
5 会員を増やす方法は？	61
6 シルバーのイメージアップ策は？	62
7 現在の健康状態をお聞かせください？	63
8 その他、ご意見をお聞かせください。	64
第3章 センター役員・職員アンケート調査結果	
1 所属するセンターの地域、ご記入者の性別、年代別	69
2 「会員拡大」のために有効な手段と思うものをご自由にお書き ください。	70
3 県シ連が、今後、目指すべき「新たな目標値」について、 ご意見をお聞かせください。	73
4 シルバー人材センター、県シ連の「組織活性化策」について、 ご意見をお聞かせください。	75
5 シルバーが将来にわたり「魅力的であるためには」どのように すべきですか？	79
第4章 一般の方（講習会受講者）アンケート調査結果	
1 お住いの市町村、性別、年代別	87
2 シルバー人材センターの知名度について	88
3 シルバー人材センターに入会したいと思いますか？	89
4 3で「③入会したくない」と回答した方は、その理由として、 3つまで○を付してください。	90
5 シルバー人材センターで働くとしたら、どのような仕事がした いですか。	91
6 その他、ご意見をお聞かせください。	92
資料 アンケート調査票	
1 シルバー会員アンケート調査票	96
2 センター役員・職員アンケート調査票	97
3 一般の方（講習会受講者）アンケート調査票	98



第1章 調査概要

1 実施要領

県シ連 次期「中・長期計画(事業推進計画)」策定に係る 「シルバー人材センターに関するアンケート」調査実施要領

1 調査の目的

公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会の中・長期計画である「事業推進計画（令和3年度～令和7年度）」（以下「計画」という。）の策定にあたり、センターの会員、役職員及び一般県民の高齢者を対象として、センター事業の現状や課題、将来の目標等についてのご意見をお聞かせいただき、計画策定の基礎資料とすることを目的としてアンケート調査を実施する。

2 調査の対象

- | | |
|--------------------------|---------|
| ① シルバー会員（会員数の約10パーセント） | 約1,600人 |
| ② 各センター役職員（各センター役職員の約半数） | 約 430人 |
| ③ 一般人（連合会主催の講習受講者等） | 約 500人 |

3 調査の方法

- ① 会員と役職員については、各センターを通じて配布・回収（無記名）
- ② ③一般県民については、連合会主催の講習会受講者（過去3年間程度）のリストをもとに、連合会が、7月中～下旬に、郵送により調査実施する。

※ ①につきましては、会員や役職員が集まる機会を利用するほか、会員への郵送（会報等）を活用し、アンケート用紙と返信用封筒の同封をご検討願います。

なお、アンケート用紙及び返信用封筒の印刷、返信用封筒の後納費用は連合会が負担します。

4 調査スケジュール

- | | |
|--------------------------|---------|
| ① 各センターへの調査依頼 | 6月中旬 |
| ② 各センターへの調査票の郵送 | 7月中旬まで |
| ③ 返信用封筒（希望するセンターあて）の郵送 | 7月中旬まで |
| ④ 一般県民（受講者）に対する調査（連合会実施） | 7月中～下旬 |
| ⑤ 調査票の回収（連合会に郵送等） | 9月末日 締切 |
| ⑥ 集計・分析（連合会） | 10月末日まで |
| ⑦ 計画への反映の検討（計画策定委員会） | 集計後順次 |

5 調査内容について

別紙、各調査票のとおり

※ 各調査票は、「資料 アンケート調査票」をご参照願います。

2 調査対象数、回収数、回収率

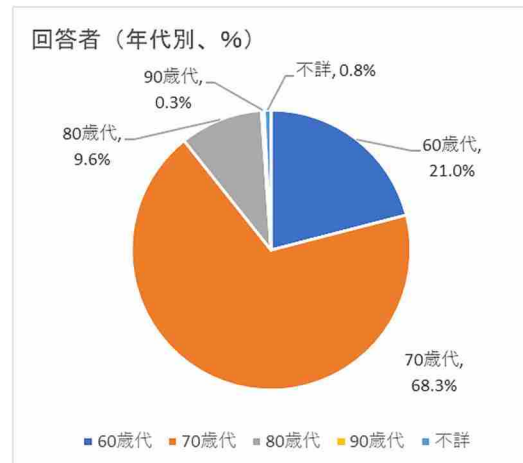
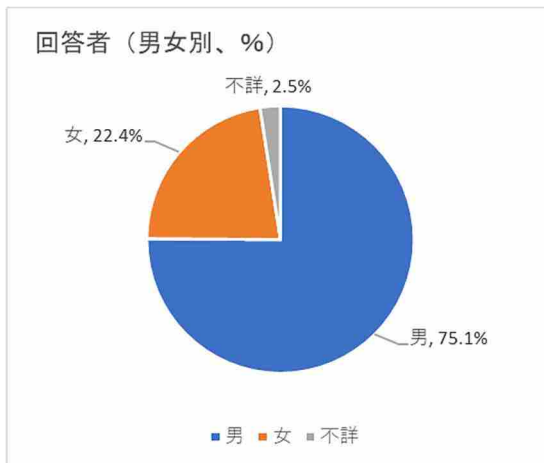
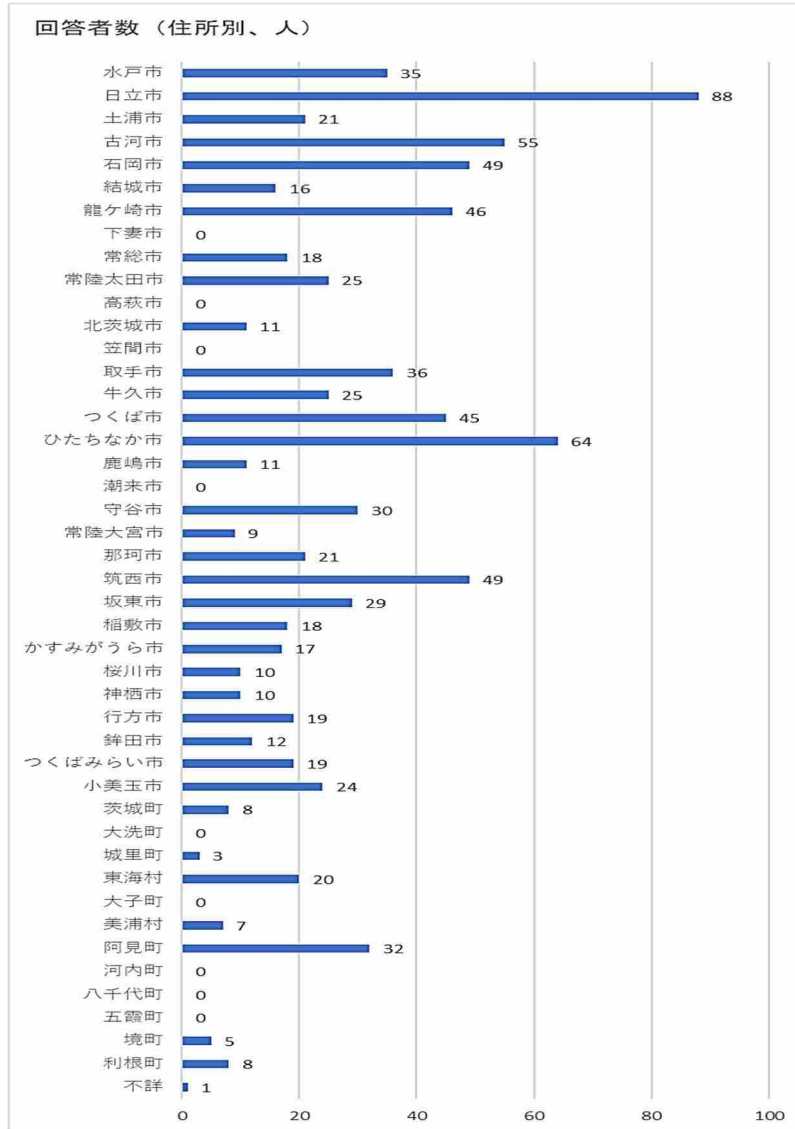
(単位：件、%)

調査の種類	対象者数 A	有効回収数 B	回収率 B/A
シルバー会員	1,600	896	56.0 %
センター役員・職員	430	235	54.7 %
一般の方（講習会受講者）	500	284	56.8 %

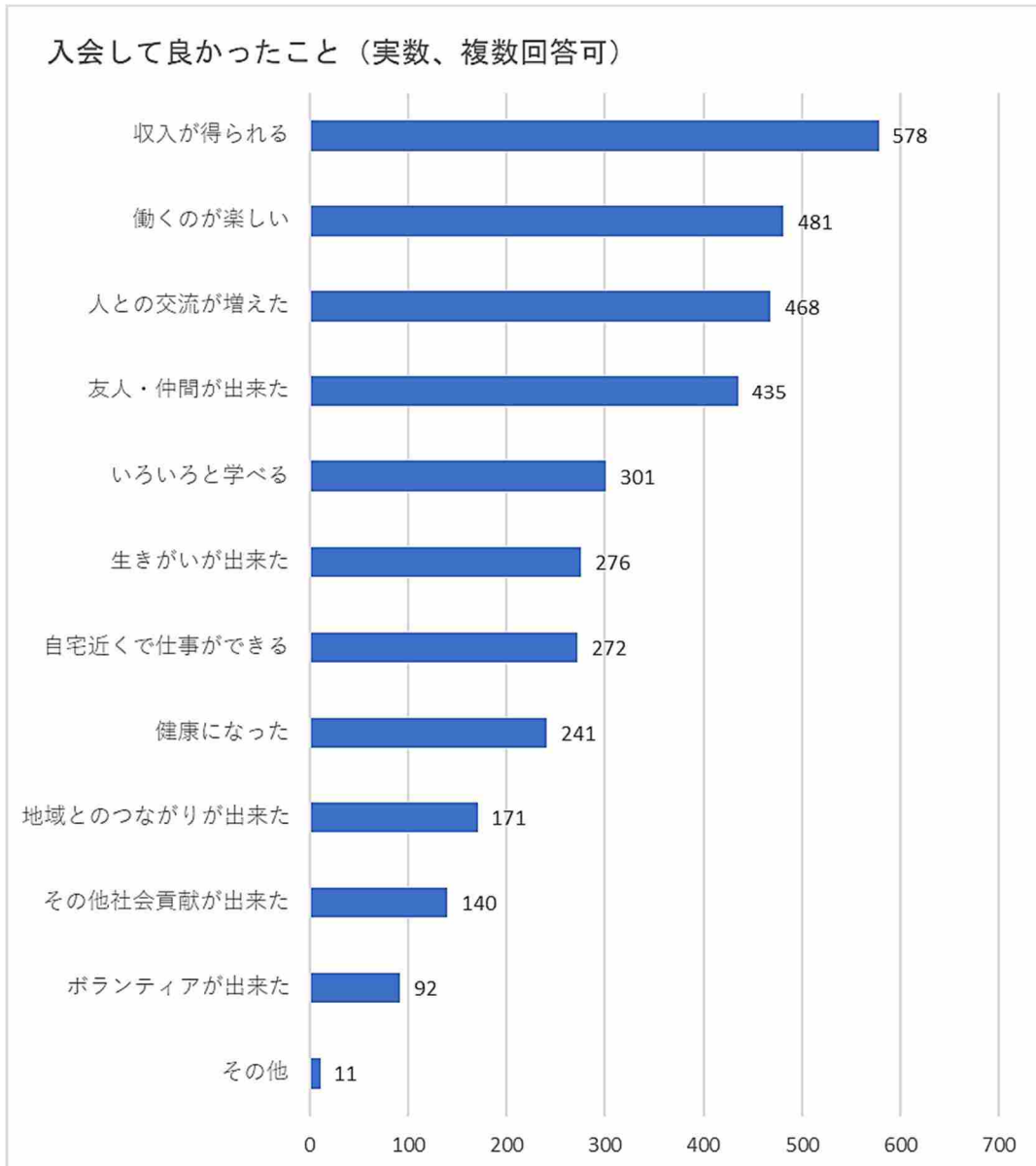


第2章 シルバー会員アンケート調査結果

1 お住いの市町村、性別、年代別

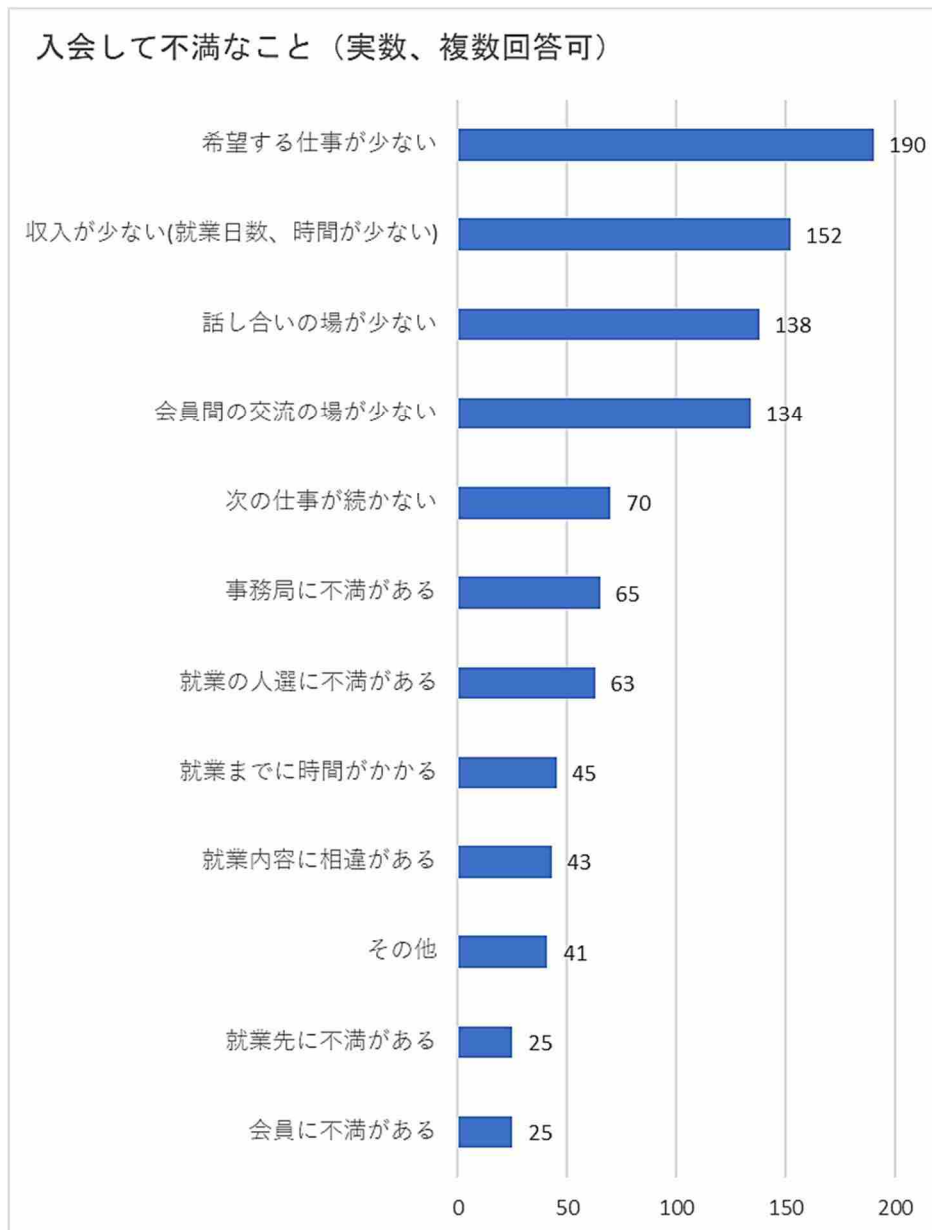


2 シルバーに入会して良かったことは？



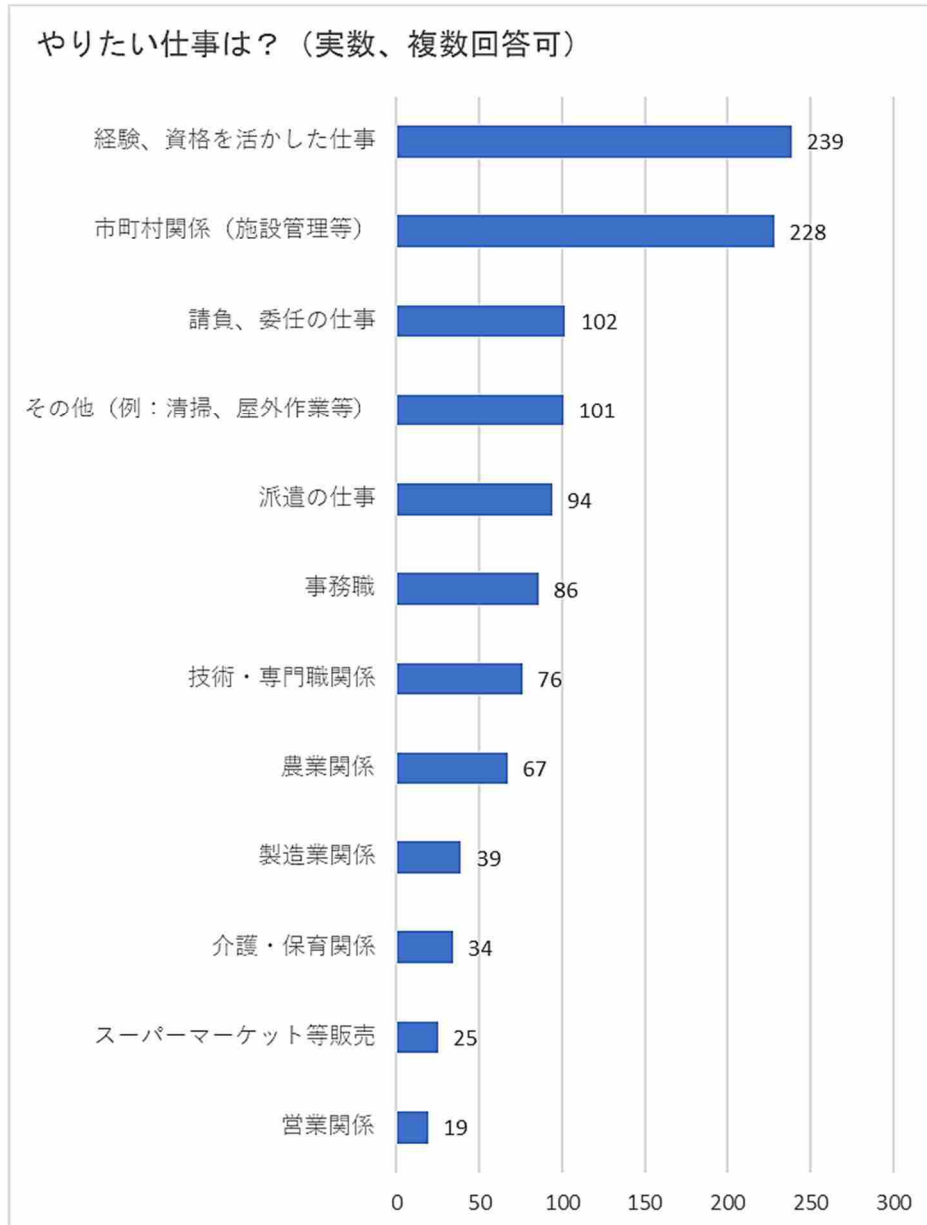
- 入会して良かったことは、「収入が得られる」が一番多かった。
- 次に、「働くのが楽しい」、「人との交流が増えた」、「友人・仲間が出来た」が多かった。
- その他の意見としては、「楽しい」「仕事ができる感謝」等があった。（詳細は、8 その他の64ページ参照のこと。）

3 シルバーに入会して不満なことは？



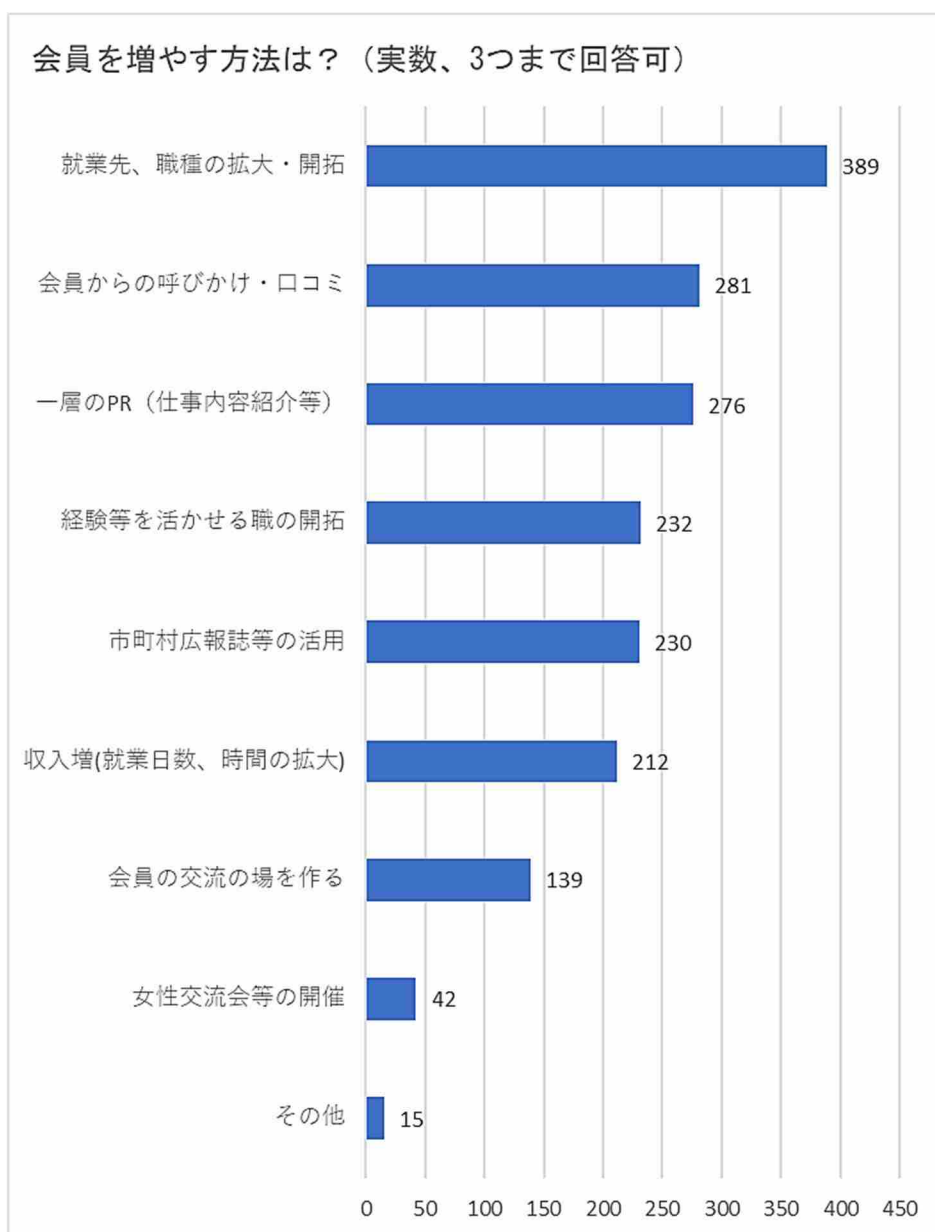
- 入会して不満なことは、「希望する仕事が少ない」が一番多かった。
- 次に、「収入が少ない」、「話し合いの場が少ない」、「会員間の交流の場が少ない」が多かった。
- その他の意見としては、「仕事を変えにくい」「パワハラなどの相談窓口必要」等があった。（詳細は、8 その他の64 ページ参照のこと。）

4 今後、やりたい仕事は？



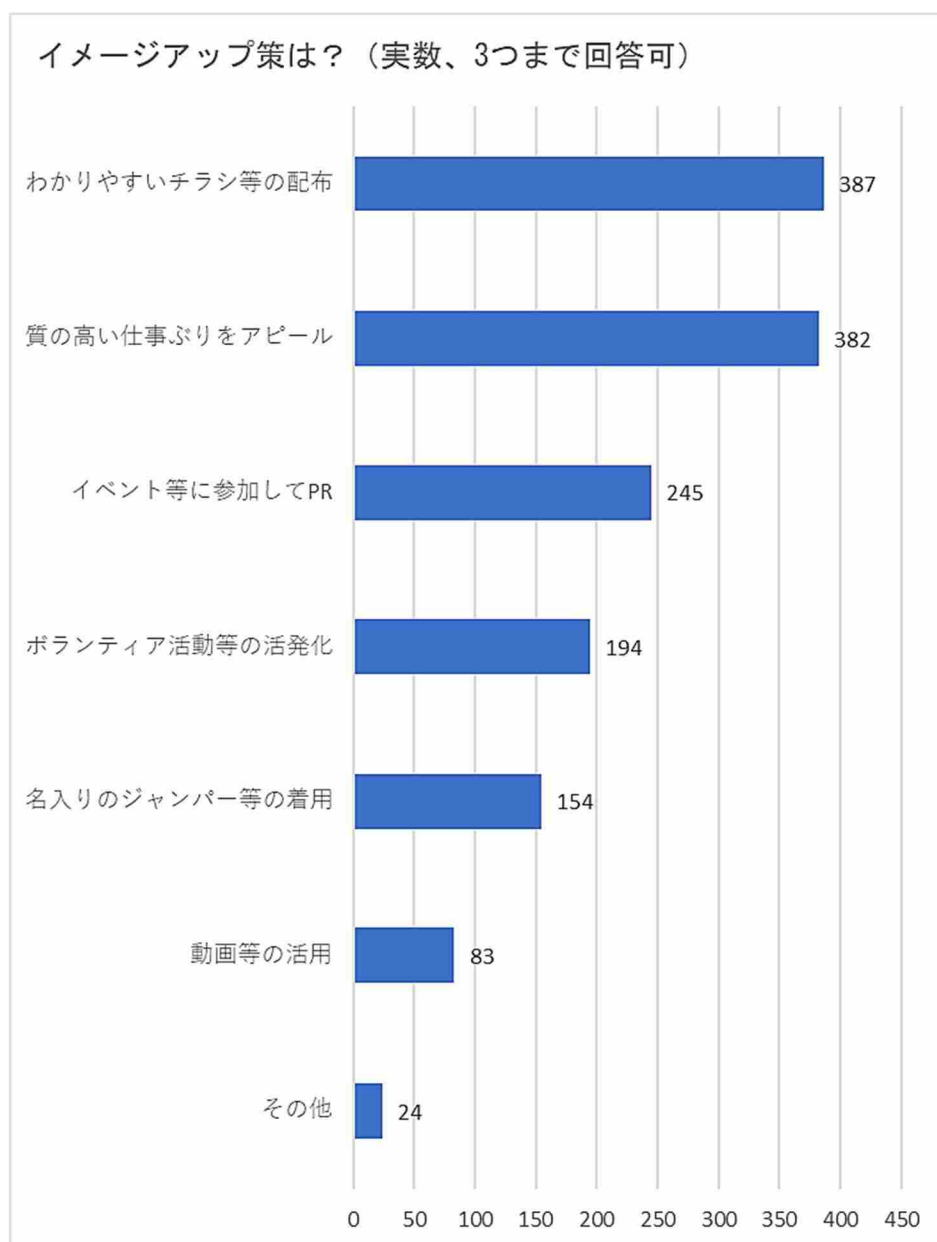
- 今後、やりたい仕事は、「経験、資格を活かした仕事」と「市町村関係（施設管理等）」の2つが多かった。
- その他の意見としては、「事務系の仕事がしたい」「物作りの技術をいかしたい」等があった。（詳細は、8 その他の64ページ参照のこと。）

5 会員を増やす方法は？



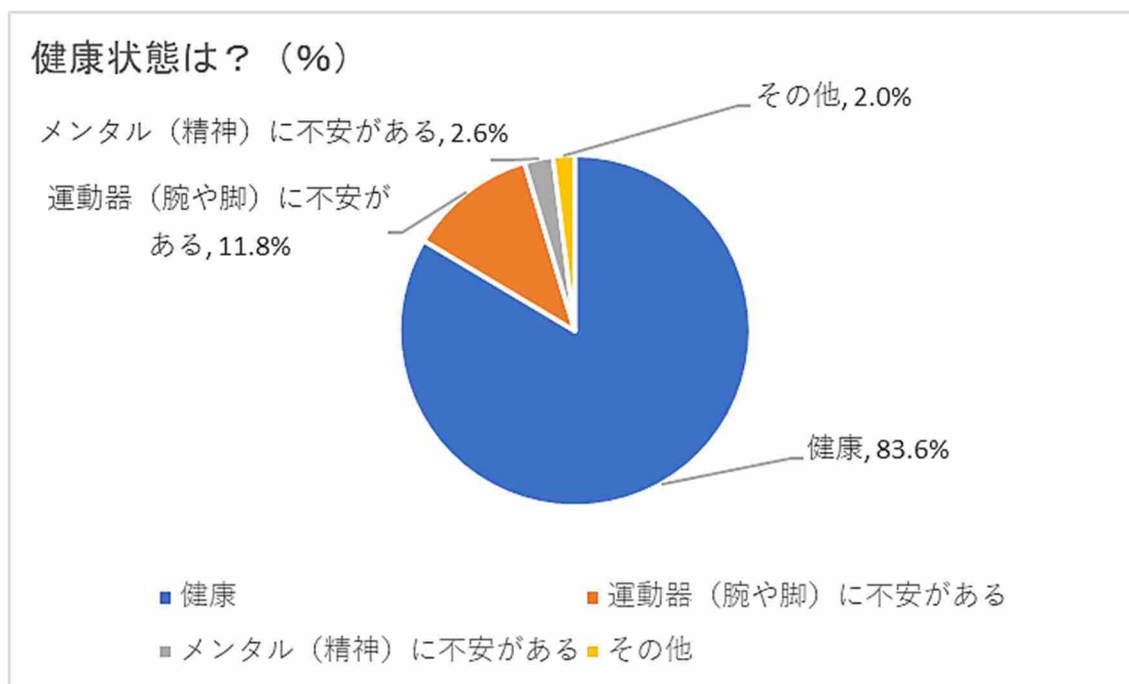
- 会員を増やす方法は、「就業先、職種の拡大・開拓」が一番多かった。
- 次に「会員からの呼びかけ・口コミ」、「一層のPR」の順に多かった。
- その他の意見としては、
「会員を増やすにはイベント交流会の実施」
「会員獲得には会員の体験をアピール」
「職業安定所ではないことを明確に」 等があった。
（詳細は、8 その他の64 ページ参照のこと。）

6 シルバーのイメージアップ策は？



- シルバーのイメージアップ策は、「わかりやすいチラシ等の配布」と「質の高い仕事ぶりをアピール」の2つが多かった。
- その他の意見としては、「イメージアップには名称の変更が必要」「シルバーでも仕事はきちんと」等があった。（詳細は、8 その他の64 ページ参照のこと。）

7 現在の健康状態をお聞かせください？



- 「健康」という会員は、全体の 83.6%
- 「運動器に不安がある」は、11.8%
- 「メンタルに不安がある」は、2.6% であった。
- その他意見としては、
 - 「体力・気力に不安がある」
 - 「通院があり不安」
 - 「腰痛不安」
 - 「記憶力に不安」 等があった。

（詳細は、8 その他の 64 ページ参照のこと。）

8 その他、ご意見をお聞かせください。

仕事内容は前もって教えてほしい
永く仕事したい
各センターで配分金に差があるのが疑問
時給が安い
有意義に過ごしたい
イメージアップには名称の変更が必要
体力・気力に不安がある
他県並の時給と交通費
就業先に水道がなく困る
意見交換やスキルを学ぶ機会がほしい
会員間の負担が偏っている
慣れていた仕事がなくなった
後継者の育成が必要
お客様の要望をよく聞く必要がある
就業時間に不満
会員の自治意識向上が必要
ボランティアでないことを認識すること必要
会員を増やすにはイベント交流会の実施
通院があり不安
こまめな営業が必要
マニュアルがなく困る
年間通して仕事欲しい
年齢制限で車で仕事できない不満
退職者向けの営業
仕事が遅い会員がいる
仕事を変えにくい
給与に不満
給与の見直し
配分金UP
楽しい！
面談したい
フルタイムで働きたい
交通費ほしい

給与が安い
職種のアピール必要
会員と事務局の対話必要
会員獲得には会員の体験をアピール
高齢者の家の片づけの仕事はどうか
仕事をしていなくても配分金をもらえるのは不公平
就業先への移動手段がない
IT 関連の開拓
事務局との会話がない
長く続けたい
給与が少ない
配分金について疑問
人間関係に不安
チームリーダーに手当を
事務局との会話が少ない
会員同士の交流
事務局の客に対する態度が真摯ではない
経験に基づいた仕事がしたい
公共の仕事が減少
班長を増やす
会員に対して差別がある
就業情報が少ない
仕事が少ない
就業時間を選びたい
事務局の対応が悪い
剪定作業の人手不足
職業安定所ではないことを明確に
就業時間に対して疑問
現場の声をちゃんと聞いてほしい
仕事がない
シルバーでも仕事はきちんと
仕事にばらつきがある
仕事の振り分けが不平等
楽しい

給与が少ない
事務系の仕事がしたい
説明がわかりづらい
給与が少ない
役員の選考が不透明
就業日数の増加希望
2年以上仕事がない
楽しく仕事をしている
センターの車は同じ人ばかりが使うべきではない
仕事を具体的にアピール（見積単価表等）
業務内容を明文化する
年間通して仕事がほしい
作業に関係なく賃金同一に不満
会員と事務局の意思疎通ができていない
パワハラなどの相談窓口必要
事務局の対応悪い
事務局と交流少ない
作業に必要な物が準備不足
事務局と仲良くしてる人が仕事もらっている
仕事をさぼる会員がいてがっかりする
腰痛不安
人間関係に不満
女性会員の人数が少ない
ヘルパーの育成が必要
会員の交流増加希望
商業施設の仕事開拓
事務所と交流必要
休憩がない
入会時の説明必要
休日就業の給与UP
人材不足が不安
事務局の対応が悪い

相談できないことが不満
免許返納後が不安
仕事できて感謝
就業先の責任者の不在が多い
クレームを耳にした
熱中症対策必要
仕事が楽しい
事務局と親しい人のほうが仕事くる
仕事がない
仕事の人選に偏り有り
人材育成が必要ではないか
楽しい
悪い評判を耳にする
局長が営業すべき
会員間の交流が少ない
時給が安い
旅行など参加できてありがたい
記憶力に不安
仕事がない
差別がある
楽しい
仕事を交代したい
物作りの技術をいかしたい

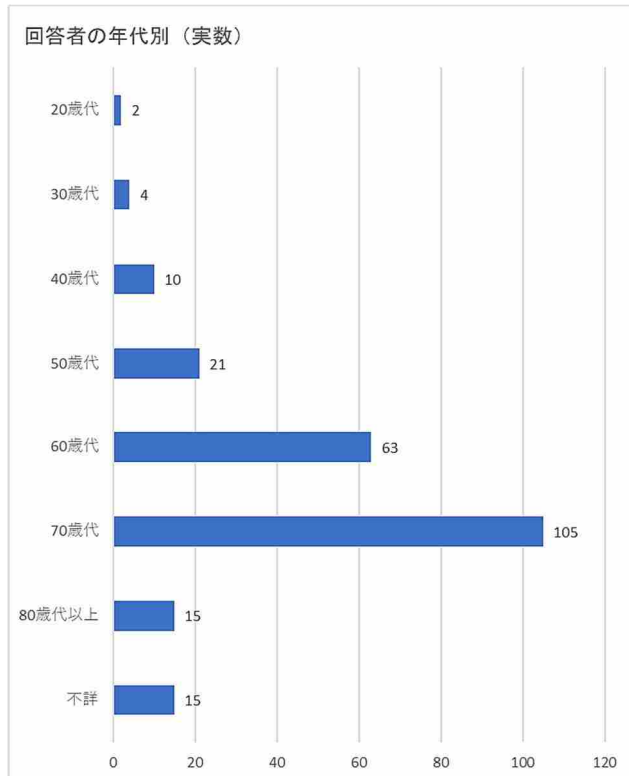
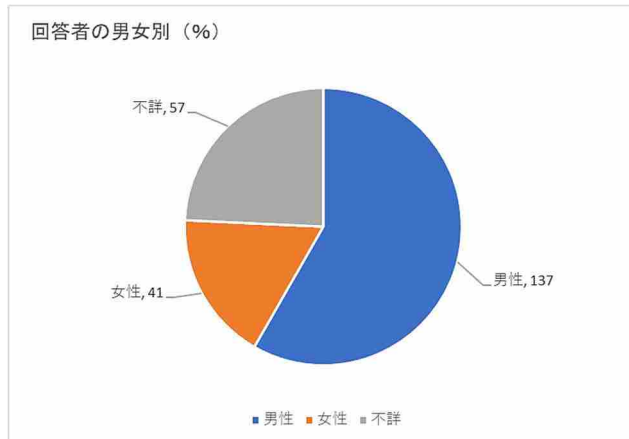
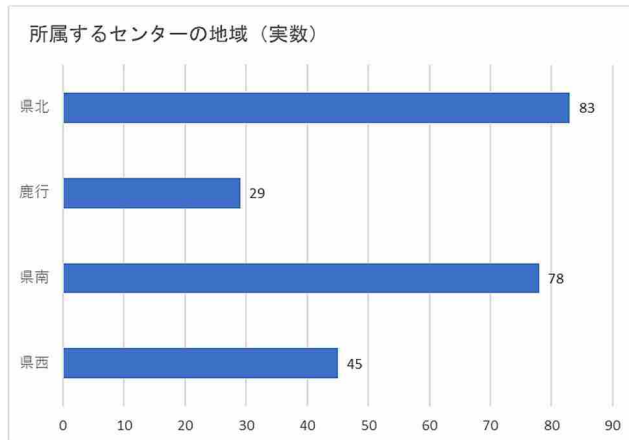
※ 記述内容は、編集の都合上、要点のみとさせていただいております。（以降、記述式は同じ）

※ ご回答いただいた全員分は掲載しておりません。ご理解をお願いいたします。（同上）



第3章 センター役員・職員アンケート調査結果

1 所属するセンターの地域、ご記入者の性別、年代別



2 「会員拡大」のために有効な手段と思うものをご自由にお書きください。

広報

市報の活用
イベントの活用
マスメディアの活用
役所の窓口、病院公共施設でのPR
口コミ
起業へのチラシ等の配布
チラシ等の全戸配布
新聞折込・求人誌への掲載
広報誌の活用（写真も活用）
作業現場にシルバーののぼりを立てる
定年退職者へのPR
ケーブルテレビの活用
ラッピングバスの運行
年金事務所や税務署にチラシを置く
各種サークルやフィットネスへのチラシ配布
ネットでのCM
実際の人をモデルとしたパンフレット
広報誌に会員の体験談などを掲載
全シ連⇒テレビCM
シ連⇒県や市のイベントPR
各SC⇒市町村イベントPR
活動状況の動画配信
シルバーユースバーの活用
老人会に対して説明会を実施
60～65歳に達した人にDMでセンターの仕事内容を伝える
シルバー体操教室などで説明会
短時間の仕事や女性向けの仕事をアピールしたポスター作成
スーパー店頭でのPR

SC紹介

一人でも活躍でき、時間も調整できる
仕組みを紹介し、個人事業主としての
活躍をアピール
作業の様子を動画で撮影しPR
公開体験
作業内容・労働単価などの周知
知名度アップ
仕事がたくさんあること
イベントが多数あること
仕事の詳細を広報に掲載
シルバー入会の利点、生きがいを伝える
仕事の内容をアピール
仕事したい人は入会する
作業内容の明確化
時給や仕事量、仕事内容を詳しく提示
する
作業見学会などの実施
就業体験
活動内容を記した冊子の配布
丁寧な作業で口コミもらう
会員が依頼者に対して満足いく仕事をする
こと

女性会員の拡大

各センターに婦人部を設置し 女性会
員の活躍を促す
女性会の活動
女性独特の部を作り、広報誌などで活
用
女性会員の交流の場を作る
女性活動推進委員会の設置
女性会員による口コミでの会員勧誘
女性の趣味グループへ働きかける

女性の得意分野（食事・花・清掃など）を分析し、ネットを活用した募集
女性会員のネットワーク活用
女性会員へのアピール
女性会の集まりへの働きかけ
女性会員の活用をアピール
女性向けのシルバー講習会
女性活躍の記事を掲載
女性が関心の高いものをセミナー 美容・健康など
女性を対象とした各種ワークショップ
女性に対するイベント
女性が集まる場所へのチラシ・ポスター設置
女性に向けたポスターの作成
女性の趣味・特技を活かせる就業の開拓
女性会員ができるソフトな仕事の開拓
女性が就業しやすい業種の拡大
女性会員がやりやすい仕事
女性向けの仕事の拡大
（清掃・除草以外で）
女性会員のための就業開拓
女性会員の経験を活かせる仕事の開拓
女性に喜ばれる仕事（マスクや小物の製作、お年寄りの話を聞く）の準備
女性のための軽作業の充実
女性が取り組める多様な職種の受注
女性が働ける場所の確保
女性が働きやすい就業の確保
女性就業事例を調査し報告
女性目線でのレクリエーション計画

同好会活動

趣味の会などを活発に行いそこでの会員拡大
仕事以外の研修や諸活動のアピール
サークル活動を通しての口コミ

同好会の組織化
楽しい組織作り
同好会作り
同好会の活性化
趣味を生かしたサークルなどを口コミでPRし、サークルを活性化
親睦を深めるための助成
仕事以外のコミュニケーションの場の提供
ボランティア活動

就業開拓

新規就業先の開拓（販売・事務）
就業の場の確保（屋内作業）
会員の就業機会を増やす
魅力ある業務の開拓
企業開拓
営業力を付け、就業先を開拓する
希望職種の開拓
子育て支援関係の業務の開拓
現役時の経験を活かした作業の拡大
ニーズに合った仕事の提供
やりがいを感じるような仕事の提供
ニーズに合った仕事の提供

イメージアップ

イメージアップを図る
シルバー人材として作業服や帽子を揃える
シルバーセンターは人が好かない仕事をしている、というイメージがあるので、人の役に立てる、というイメージを分かってもらう
女性会員獲得にはイメージを変える必要がある

入会説明

入会説明会の充実
集会での説明会
再入会しやすい仕組み

事業展開

イベント開催で手芸品などを低価格で
販売する
余っている土地で農作業
高齢者の生活サポート
各家庭内の清掃

その他

仕事の需給バランスを整える
派遣作業に流動性を
健康体力作りを応援・サポートできる
講座や体操教室の開催
就業時間の変更
各種教室の開催
年会費の減額
独自の事業開拓
団体で行動している事業所へ行く
各種講座の開発とPR
活動費の援助
口コミしたくなるような仕組み
免許を持ってない人のために送迎する
教育的事業の創出
市報に載せたり商店街で配布したりし
たが成果が出ていない
専業農家が多いので困難

3 県シ連が、今後、目指すべき「新たな目標値」について、
ご意見をお聞かせください。

目標設定

人口減少地域におけるシルバー人材センターの活躍が測れる指標が必要
新たな目標ではなく、今後のセンターの方向性、あり方に対する指針
高い目標値をかかげない
目標値はいらぬ

健康

会員の健康増進と健康寿命年齢を伸ばす
会員の健康度
健康維持
会員個々の健康管理システムの構築
フレイル防止の積極講習会
会員に対する健康教室の開催
永年勤続の数値化

就業開拓

新規就業開拓数
職種を多数みつける
県全域に係る派遣就業の開拓
就業先・職種の開拓
安心な仕事の開拓
年齢にあった職種の開拓
働きやすい新規開拓
新規就業開拓数（特に女性）
新規ユーザー数
地域性の沿った就業機会の提供

会員数

会員の増加数
入会指数
各地域の人口にあった会員

女性会員

女性会員率
全会員の5割を女性会員に
女性会員数と男性会員数を同じにする
理事などへの女性の登用数

就業率

就業率
平均就業率
業種別就業率

独自事業

独自事業の拡大
独自事業実施数
独自事業の売上額
新しい仕事を創生する

新規事業

新規事業の拡大数
新規事業開拓
情報処理などの新規事業開拓数

派遣事業

派遣事業への移行
労働者派遣事業
職業紹介事業
派遣事業の業務拡大
派遣事業売上額

社会貢献

社会貢献活動の拡大
ボランティアの参加人数
社会活動への参画と貢献の度合い
ボランティアの意識向上

満足度

依頼者と会員の満足度
会員の満足度アップ
就業満足度
会員一人当たりの収入

売上高

売上高

受託件数

年間受託件数

同好会

サークル活動の参加

研修・講習

各種研修
講習会の実施

他団体との交流

市関係の他団体との交流

その他

各事業所の事業実績
各支部の規模に合わせた計画
会員によるイベント参加
生きがい作りの参加人数
地域での出張説明会
数は難しい
市町村に任せた目標設定
会員の勤続年数
事業実績
女性からの意見を出してもらう
難しい
会員年齢のアップ（85歳でもいいのでは）
就業可能年齢の設定
若年層の獲得
自ら仕事を創る発想が不可欠

クレームの数を減らす
目先の出来ることを実施
業務ごとの年齢制限
統一した見解必要
公共の協力
若い人の活用
年齢別・男女別の適正配置
適正就業から見た配分金の格差是正
研修制度の充実
組織力の向上
仕事を増やす
会員の育成
補助金付き独自事業
新規会員の意識向上
組織の改革
ローテーション、ワークシェアリング
の見える化
作業の時間短縮
会員維持
60～70才の生き方
子育て中の支援活動
会員登録年齢別区分
第2第3の人生を豊かにできるか
共働・共助を通じて新しい暮らしを生み出す
各センターへ目を向ける
環境の整備
県議員とのパイプを太くする
表に出るようにしむける
ボランティアに参加した会員に
就業機会のポイント制を検討
ボランティア参加した人へポイント制
の導入
空き家住宅の清掃
子育て支援

4 シルバー人材センター、県シ連の「組織活性化策」について、
ご意見をお聞かせください。

組織体制・人事の活性化

理事、会員を含めて委員を選出し協議を図る
役員・職員の若返り
役員の定年制を設け、若年化を図り視点を変える
女性理事枠を設ける
役員の女性登用
就業女性の比率を高めるなど、女性会員の活躍
理事なども女性を登用する
役職員の処遇改善
婦人部設置に対する活動補助
小さなセンターは合併して現場を見る監督者が必要
コンパクトにまとまる組織
指導力の強化
企画立案の充実
組織の若返り化
事務局長の定年制
人材の確保
人材を有効活用
慣習を踏襲するだけでなく、発想を変える新しい人材の登用
必要な部署に必要な人員数
プロパー職員で長期目標を意識のあるプロパー職員の採用
年代別の職員の採用
職員のレベルアップ
優秀な人材は会員の中から上に育てていく
優れた人には大切な仕事を任せるなどモチベーションアップさせる
職員の人材交流（相互出向）
専門的な技術や知識を持った人材の確保

アンケート等により会員の声を生かす
運営・考え方が大切
経験や技術を生かし会員に指導
スキルアップのための講習増設
改善点の指導助言の徹底
女性の参画
女性目線で事業展開を話し合う
女性委員会の設置
指導体制拡充
それぞれ目標設定を行い、達成度を評価
各部会長に任せるのではなく部会員一体となって業務を執行する
役員を持ち回り、再選をなくす
外部講師を入れ、現在の取り組みの見直し
退会希望者に対する親身な相談
職員の相談にも乗ってほしい
会員や職員の声に耳を傾ける
特定の職員だけでなく、全体でより良い組織にしたいと考えることが大事

職場環境の改善

会員が笑顔で仕事に向き合えるように
若い人が入っても楽しくなる組織づくり
それぞれの意見交換
声掛けやふれあい
職員の心を一つに、信頼しあい協力しあうこと
働きやすい環境作り

役職員の意識・資質向上

職員の意識改革

制度改革と事務の改善策のため職員の質の向上
職員のレベルアップ
オールマイティに仕事をこなせる人材育成
職員の研修 理事の研修
職員・会員の質の向上のために人材育成・教育の講習会
業務へのやりがい
職員のレベルアップ
現場との考えが乖離していると思うので、現場で実習しては？

連帯感の醸成

事務局と会員の融和
事務局任せではなく同じ方向性を持つ
就業以外の会員同士の交流
会員同士の横のつながりを強化
縦・横のつながりを強化し協力しあう
若い人の中に入る
趣味の会やボランティア、レクリエーションなど利害関係のない組織
全会員が一つになれるイベント
会員との交流を大事にする

他の組織等との交流

各センターと積極的に共催事業を進める
各センターの情報交換を密にすること
良い取り組みをしているセンターへ視察など
情報共有
新規就業先開拓、安全衛生活動などに関する他センターとの意見交換
各センターと意見交換し問題点の発掘
隣接市町村との交流
ハローワークとの連携
市町村の意見の吸い上げ

お互いの交流を図り、情報発信などの活性化を
職員相互の交流
事務レベルでの意見交換会の実施

連合会への要望等

茨城が遅れているのであれば積極的指導を求める
相談に対する県連の指導力アップ
各支部の指導を積極的に
茨城県の指導体制の充実
事業運営能力の強化
現状を踏まえた指導と支援
県連との連携
連合会に先導してもらいたい
スーパーバイザー制度の導入
事業活動査察の実施
各センターの良い所悪い所の情報を定期的にセンターへ発信
好事例情報の発信をして、夢のあるシニアの生き方ができる
参加型グループを目指す
各地区センターでのPRポイントなどを紹介する相互システムの構築
情報交換が難しくなっているのでセンター同士の調査、お知らせをお願いしたい
県シ連での現役からシルバーへのセミナーの実施
県シ連として行政への働きかけ
課題と施策を明確にしてほしい
高齢法改正に向けて組織的取組が必須
各センターをまわり、現場を知り活性化に努める
現場の意見を吸い上げてほしい
各拠点への業務支援
理事会と県シ連が合同でできる仕事を企画・完成させる
県シ連主催のイベント開催

会議をテレビ会議に移行してみる
仕事に必要な工具や資材などは県シ連
でまとめる
地域センターの活躍を尊重し、予算的
な支援を講じる
役員でも県シ連の組織がよくわかりま
せん

広報活動の充実

シルバーの存在の宣伝・理解
テレビ・ラジオで公告する
幹部が会員の声に耳を傾ける
会報の充実
魅力あるセンターのPRの多様化
PRを積極的にする
ゴルフなどの各種活動のPR

事業の活性化

独自事業の拡大
独自事業開発のプロを導入し、仕事の
質・量を充実させる
事故防止、地域の特性を踏まえた事業
の取り組み
ある程度の専門職制度において得意分
野に特化できるようにする
観光産業を活用した事業への参入
会員ならではの特典をアピール
得意な作業・健康・やりがい
新しい事へのチャレンジ 実現するた
めの手段を考える
請負業務と派遣業務に積極的に取り組
む
派遣業務の増進
地域の特性を生かした柔軟な施策
現在の活動を地道に
安全対策の徹底
相互に職種の紹介
ボランティアの増加
専門性と多能化

生活・地域を豊かにする活動

会員の意識向上

接客・態度・クレーム・パソコンの講
習開催
会員の士気向上
就業に必要な研修を通して人材育成
会員のクオリティ向上

会員拡大

会員の拡大
会員拡大について講習・講話の設定
新規入会者と女性会員入会を増やす
まずは会員増強
会員の拡大を目指す
退会した会員に声をかける
60代の会員を増やす
国の定年制に合わせた加入の推進

方針の検討・決定

健康・仲間づくり・生きがいを基本、
原点に
計画策定、事業運営、管理事業
会員が主体的に参加できる運営
60歳代の組織参入で、従来のやり方
からの脱皮・前進
高配分金職種・勤務形態を設定
年間通しての植木・草刈り
派遣業務のように県シ連を中心とした
シルバー事業運営
地域の行事や職種育成など各地区のば
らつきがあるので、各センターに合わ
せて個々に動いていけばよい
県シ連ではなく全シ協との内容確認を
密にすべき
定年退職からシルバーへつなげる路線
の確保
新規事業計画ビジネスプランコンテス
トの開催

活力朝礼の導入
業務システムの改善

就業開拓

新規就業先の開拓
就業先の開拓

その他

シルバーセンターを地区別にする
各地区事業所に定年退職者の紹介を依頼
縦の流れを断ち、個々の実態に沿った活動が可能になるように
現場に行く
コロナ禍による就業機会の喪失の対応と配慮
会員の声を県シ連に届ける
組織がどうなっているのかわからない
会員から電話で応募できるようにする
なんとなく遠い存在と感じてしまうところを改善
手製のマスク販売はよかった
わかりません

5 シルバーが将来にわたり「魅力的であるためには」どのようにすべきですか？

イメージチェンジ・イメージアップ

シルバー人材センター＝ブラックというイメージを払拭し働きたい人がいることをアピール
3Kイメージからの脱却
地域での認知度
シルバーというネーミング
シルバーというネーミングを変える
シルバーや高齢者という言葉に抵抗や違和感があります

事務局の雰囲気づくり

会員がシルバーに出入りできる雰囲気づくり
事務局のイメージアップ
センター職員もやりがいを見出せる職場にすべき
閉塞感をなくす
明るく前向きな職場作り
事務局長の力量

事業の充実・活性化

業務内容の拡大・明確化
現役業務経験が活かせる、事業への参加
独自事業の拡大
事業所との連携
会員の増員とともに、研修を行い技術力の向上を図る
人材に合った作業を取り入れ、作業種類を広報誌で広める
今より生き生きとなれる環境作りと年齢に合わせたものを
技術の向上が見込める職種は大事にしたい
高齢者が能力を発揮できる場の提供

シルバーセンター特有の事業の発掘
仕事の内容を増やす
仕事増やす
いろいろな活動を推進していく

職員・会員等の意識向上

働く意欲の向上
人の為になるという満足度を上げる
社会に必要とされている認識が持てるよう、現役感の維持を図る
受けた仕事に対して真摯に向き合い、質の高い労働を提供すべく努力する
会員同士話し合い、夢のある仕事を
事務所スタッフと会員一体となりお客様に喜ばれる仕事をする
会員の仕事に対する意識向上
会員の定期的な意見交換
職員の意識が変われば自ずと魅力もアップする
常に新しいことを行う力
簡単な仕事を依頼しやすいようにする
どんな仕事も受けてくれる
新しい事業展開に寛容である
会員、職員共に笑顔でいられるしくみ作り
広く情報を集め、柔軟に対応していく
姿勢が大切
研修の実施

制度や方針の検討・決定

全ての人に、ではなく特定の層に狙いを定めた戦略が必要
小遣い程度の収入で生きがいを感じられる環境づくり

会員の方が規則を守りながら楽しく仕事ができるように
就業意欲への対応
組織強化（収支相償の緩和）
会員第一、理念に基づいて
会員拡大・就業拡大を望む
会員は必ずなんらかの仕事に就けるようにする
老人ではなく老成であり、老熟老練した集団であり、社会の働き手であることを自覚し宣伝する
仕事量の確保・人材の確保
高齢者に対する居場所作り
会員限定のサービスを設けて
生活就労でなく生きがい就労へ導く
現役世代と高齢者世代の地域における相互扶助の社会関係を形成する組織作り
お客様の満足度を明らかにし改善点の対応と措置
就業だけでなく趣味もいかせる組織
仕事とともに趣味の分野も拡大
生涯現役社会の実現
地域特性を活かして魅力ある運営の計画立案
魅力ある仕事を提供し、見合った配当金を与える
民間企業からの協賛金の受入れ
会員の意見が反映されやすい仕組み作り
女性が元気に活躍できるような配慮
新しい就業先の増加
真の「生きがい」集団とする
生涯現役であること
派遣についても別途枠組を作り多様化する生き方に合わせる
生涯現役応援システムの構築
県全域でシルバー主催のイベントを実施（社会参加の有意義性など体験発表）

学童保育の支援など若い世代と交流機会を築く
会員一人一人が充実したと思える活動就業につなげること
夫婦会費など年会費の減額制度
誰かのための精神仕事をする
いきいきと仕事をし達成感を得る
健康に気を使い、お互いカバーしあう
会員数も多く、仕事も豊富で収入も多く、仲間と楽しく、健康でいられること
地域社会の実情やニーズに適切に対応した事業展開と社会貢献度の醸成
会員のメリットが少ないので、優待割引制度の導入
高齢者が心と体の健康の為に必要とする社会の中のツールの1つとなること
社会情勢にあったシルバーの基本理念
適正就業の撤廃
就業時間を延ばして収入を得たいので、臨短軽を撤廃してほしい
月10日週20時間を改正する
国・地域の政策とのさらなる連携
60歳以下の勧誘
派遣の手数料が高い

地域との連携等

自治体と一緒に地域に密着した事業へ
地域交流などを通して地域に親しむ
町民から頼りにされること
町民の皆様に喜んでいただける手助け
地域に就業の信頼性
地場産業との連携
周囲から認められ感謝される
仕事ができる団体になる
地域の特性を活かした活動のバックアップ
会員として誇りを持ち、地域の行事に参加

信頼され愛されるシルバーに
行政・地域で高齢者の外出支援を積極
的に行う
地域住民から褒められる活動
謙虚と礼儀と思いやりをもつ
就業先のキャパを広げる
ボランティア活動に参加
市民に愛される活動
地域社会のイベント・ボランティアな
どに積極的に参加する

会員への支援

会員に生きがいを感じてもらう
会員が生きがいを感じることに
生きがい就業を提供する
会員が楽しくできるようにバックアッ
プする
会員が楽しく仕事できるように
定期的な話し合い
会員が楽しく働きやすいように
夏も冬も笑顔で仕事ができる環境作り
が大切
仕事が増えて会員が楽しく働けるよう
に
集いと活動の場・笑いのある生活の提
供
無理のない範囲での就労
生きがいのための活動
仕事の受注を増やし、生きがいを持っ
て働けるよう努力
働きやすい環境の整備
勤めているものがとげとげしい関係に
ならのように配置する
適正就業で公平に仕事を提供
就業率を上げる
全員仕事ができるように
収入や健康だけでなく、仲間作りがで
きる
就業先と会員数の均衡を保つ

会員が働きやすい環境作り
長時間労働・短時間労働のメリハリを
つけるとか、配分金や賃金単価を高く
するなどして意欲を高める
配分金の増額
平均した配分金がほしい
各種業務の拡大
低い賃金でも継続的に仕事ができる安
定した環境整備
幅広い活動
会員の交流
作業しやすくする
安全な仕事があること
安全・楽しく・健康に働ける環境作り
講習などを通じた人間形成
それぞれの希望する働き方ができる環
境作り
会員の声を事務局が受け止める
仕事をやりやすい環境にする
楽しみの部分や講座への参加機会を増
やす
いろいろなキャリアの習得の為、無償
の講習会に加え、資格取得ができる講
習会などの検討
表彰制度の拡充、及び新聞への記事掲
載
会員が求めるものを提供する
技能習得の機会を与え、公的資格取得
の検討
人材の育成、マナーアップ
困っていることなどのアンケート調査
を行い、作業の種類を増やしていく

広報活動の充実

定年80歳をPRし、企業や労働組合
にPRする
ピラなどで呼びかけ交流や収入が増え
ることをPR
シルバーの利点、好事例を恒状的にPR
する

技術、知識、趣味など余力で活かせる場であること

地域の再発見の場であること

個々の意見を尊重し、仕事と趣味バランスよくできるように情報発信をしていく

加入したことでのメリットの啓蒙活動

連帯感の醸成

事務局職員・会員、一緒に盛り上げていく

人とのつながりを意識した親睦会などの開催

高齢者が楽しく、仲間と喜んで働ける組織に

「共働」「共助」を守り、弱者をカバーする仲間意識の向上

会員間の協力と情報交換

会員の親睦を図る

会員交流の事業を行う

コミュニケーションを取る

互いに楽しく話し合う

会員・職員ともに楽しい場所にしていくこと

会員の友好的人間関係

センターと会員、会員同士の信頼関係

年1回の祭りごと開催（盆踊りなど）

会員間のコミュニケーションが図れるようなイベントの実施

同好会等の活用

ボランティアやサークル活動を提供し、社会への参加を通じて生きがいを感じてもらう

趣味のクラブをつくり会員同士の交流を深める

クラブなど参加して横のつながり

健康で生きがい、同好会を通して生きがいを感じることができる環境

会員同士の情報交換や交流の場を作る
仕事、趣味などを通して会員同士のつながりを持てれば

「働く」「楽しむ」「学ぶ」が必要

各自、自分に合った仕事

サークル活動をする

仕事以外での会員同士の場を設ける

（サロンを設け時間があればサロンへ行き、お茶や将棋、カラオケをして友達付き合いができるように）

レクリエーションなどで楽しみを増やす
魅力あるサークル活動

就業開拓

情報共有と交流親睦を図る

就労以外の活動へ参加しやすい呼びかけや活動内容の検討

独自の就業の場を開拓

就業開拓に力をいれる

勤務できる職種が多くあること

時代にあった仕事の確保

公的な仕事の安定確保

会員に希望する仕事を与える

独自のセールスポイントを習得

幅広い分野での受注

いろいろな特技の開発

新規就業開拓をし、会員数を増やすこと

希望職種の開拓

魅力的な業種の開拓（女性向けなど）

働きがい、やりがいのある仕事の発掘とある程度の賃金の確保

資格に注目し、やる気の雰囲気、活気がづくり

会員のニーズに合った就業先の開拓

各会員が仕事ができるようになる仕事があること

健康維持

健康維持

健康寿命を延ばす、フレイル予防

健康寿命を指向すること

会員が健康で好きな仕事ができる事

健康・安全・安心

健康に力を入れ、仲間と楽しい時間を送ること

健康で活動することができることを目標として働きかける

会員の健康寿命年齢をのばし働きやすい職場づくり

会員拡大

女性会員拡大への取り組み

女性増やす

入会のメリットを明確にして組織的に取り組む

組織活性化

組織活性化への取り組み

職員にとっても魅力的なものに

役職員がやりがいをもって組織の活性化に努める

会員との距離を縮める

長年就業している人を表彰

女性が仕事に魅力を感じる職場を多く作るとよい

風通しのいい運営

高齢者が働く為の仕事環境を増やさないと入会しても結局退会してしまう

地域をブロック別にわけ、自主活動を活発にする（ブロック長には報酬）

全シ協を主体とした、直結した魅力ある組織づくり

シルバークラブとの合体

働き、楽しみ、健康維持できる仕組み作り

作業に対して事前打ち合わせと忌憚のない意見を言える受入れ体制が必要

その他

入会に敷居が高いようなので気軽に入会できる環境づくり

細やかな仕事

全シ協をはじめ天下りの廃止、公募で選考しては？

加入年齢が高齢化しておりSCの仕事にも限度がある

就労以外の分野の検討

仕事をしたいが体力が伴わない

他県の情報を適宜伝える

シニアの夢追い人になるような環境作り

会員数と受注額のギャップをなくす

業務依頼者の意見が意欲につながるような仕組み

目標を立てこれに向けて努力すること
福利厚生 of さらなる充実

時給アップ

見学会などの開催

高所作業場の制限をする

いろいろな職種の人の普及

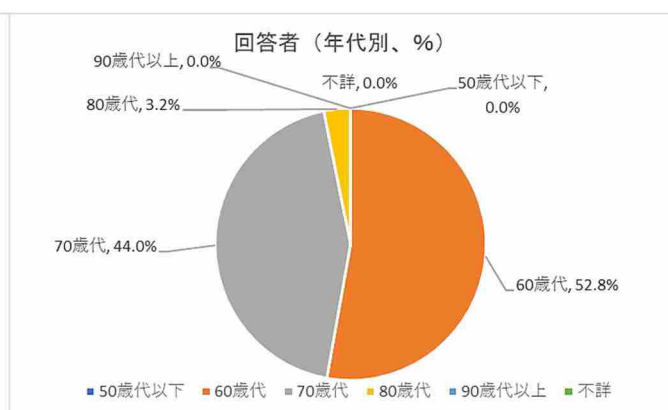
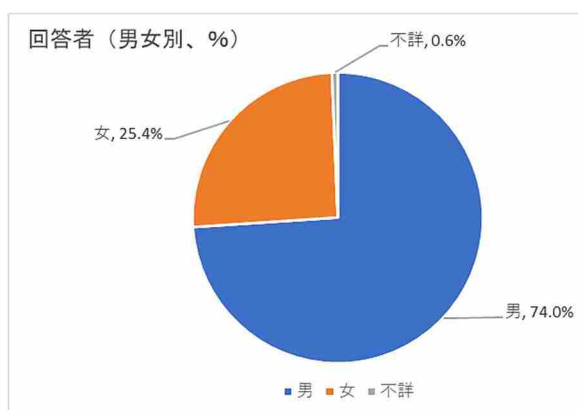
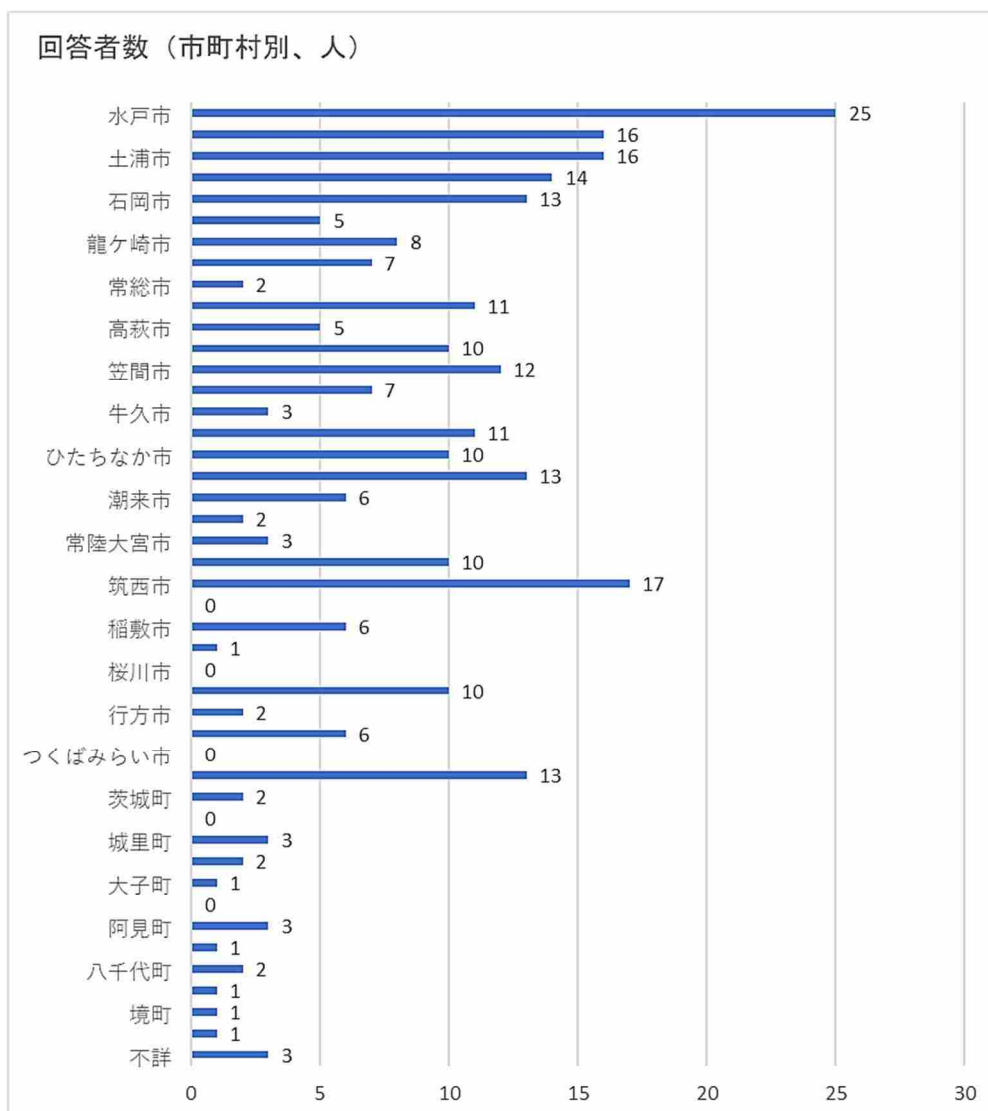
楽しいことをやる

難しい

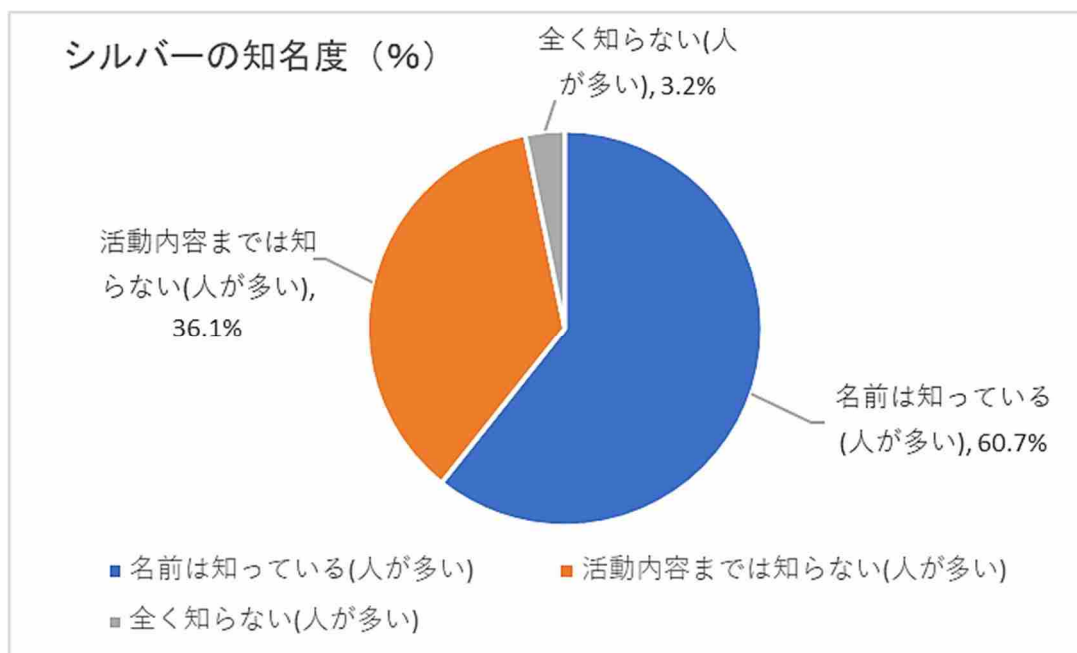


第4章 一般の方（講習会受講者）アンケート調査結果

1 お住いの市町村、性別、年代別



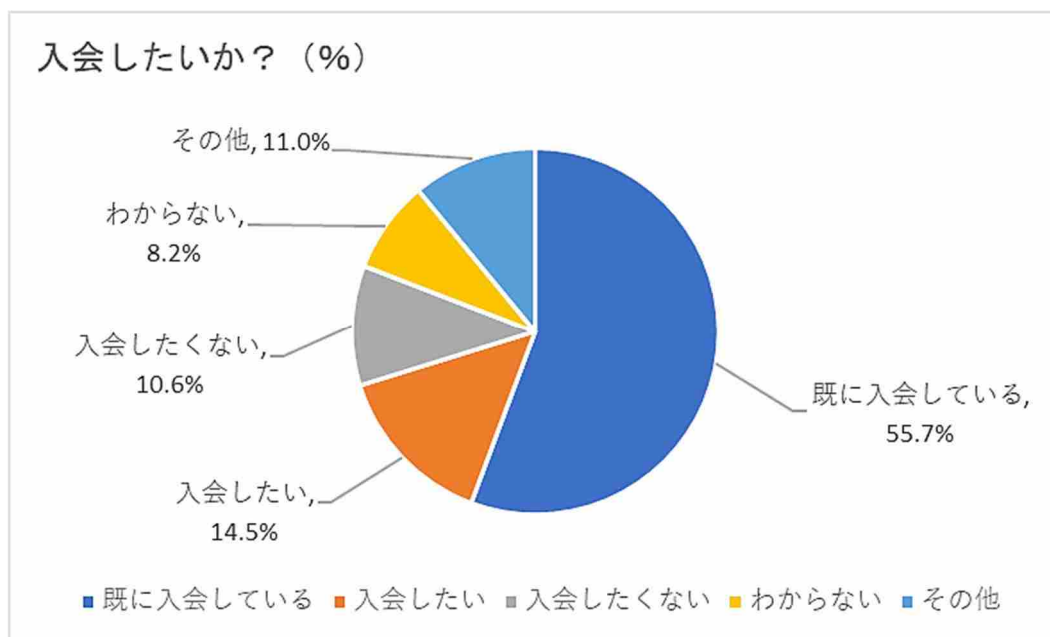
2 シルバー人材センターの知名度について



- シルバー人材センターの知名度については、「名前は知っている」は、60.7%
「活動内容までは知らない」は、36.1%
「まったく知らない」は、3.2%であった。

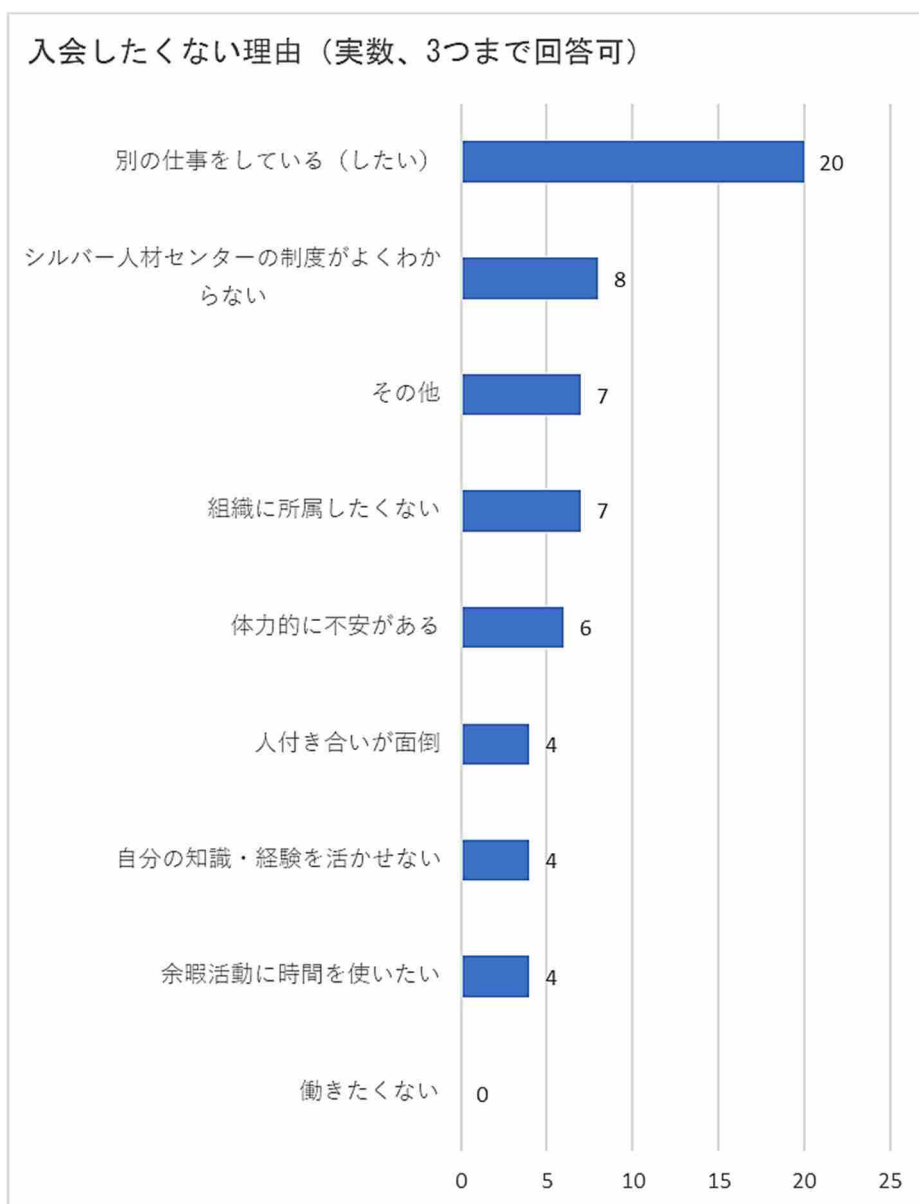
- 活動内容を知らない、全く知らないを足すと約4割になることから、今後より一層の周知広報の必要性がある。

3 シルバー人材センターに入会したいと思いますか？



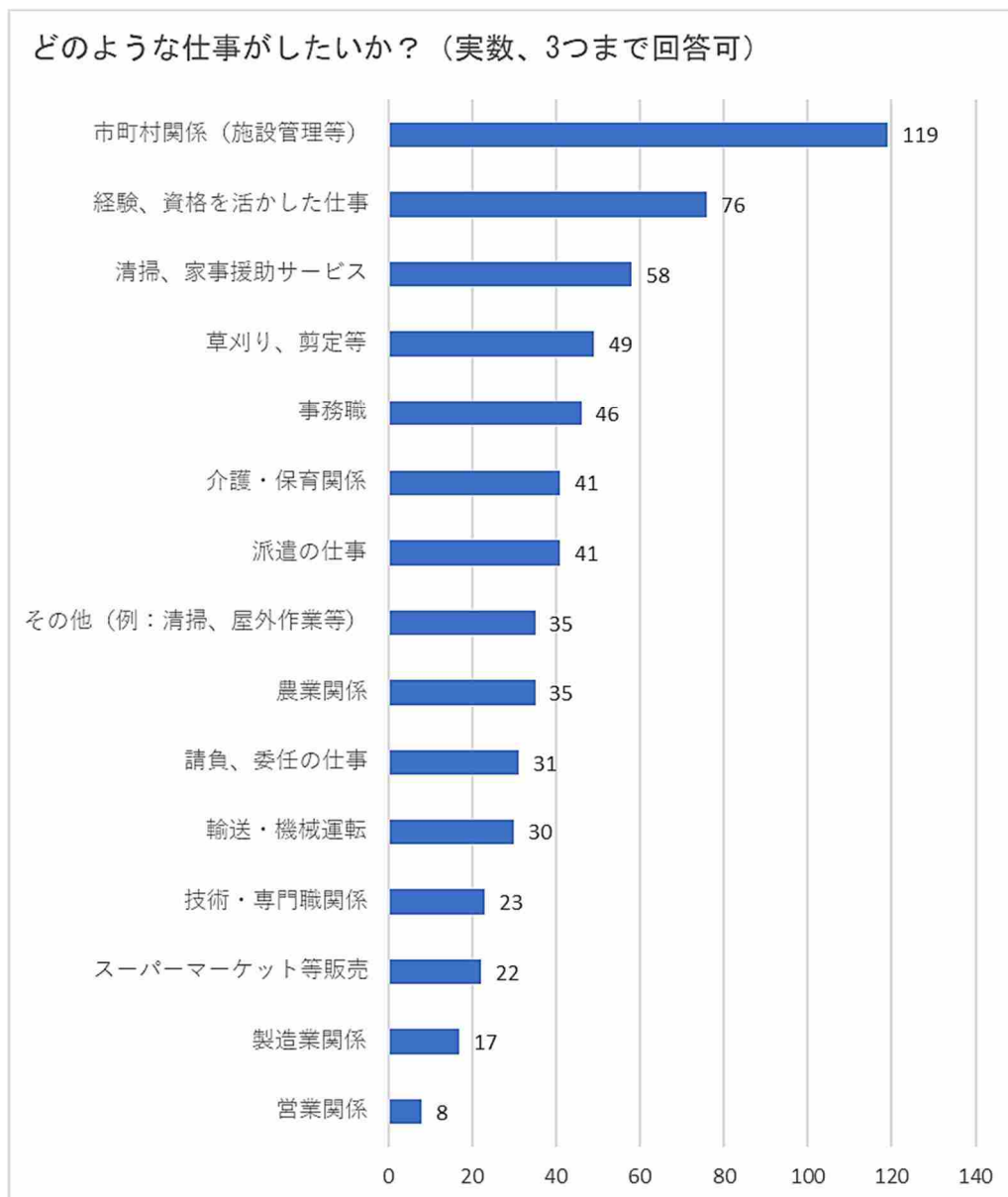
- 技能講習を受けた人のうち、「既に入会」した人は、全体の55.7%
- まだ入会していないが、「入会したい」という人は、14.5%
- 「入会したくない」という人は、10.6% であった。
- その他意見としては、
 - 「親の介護が終了したら入会したい」
 - 「入会の手続きが大変で断念」
 - 「コロナで入会できずにいる」
 - 「入会したいが新人には仕事がこないと聞いて迷っている」等があった。（詳細は、6 その他の92ページ参照のこと。）

4 3で「③入会したくない」と回答した方は、その理由として、3つまで〇を付してください。



- シルバーの講習は受けたが、「別の仕事をしている」という回答が多かった。
- 次に、「シルバーの制度がよくわからない」、「組織に所属したくない」、「体力的に不安がある」という回答が多かった。
- その他意見としては、
「入会したが仕事がなく辞めた」
「時給が安くてやりがいがない」
「働く時間が短い」等があった。
（詳細は、6 その他の92 ページ参照のこと。）

5 シルバー人材センターで働くとしたら、どのような仕事がしたいですか。



- 「市町村関係（施設管理等）」の希望が多い。
- 次に、「経験、資格を活かした仕事」
- その他意見としては、
 「収入は軽い小遣い程度でよい」
 「簡単な仕事取り組みやすい」
 「体を動かす仕事に就いて健康維持したい」等があった。
 （詳細は、6 その他の92ページ参照のこと。）

6 その他、ご意見をお聞かせください。

現状では仕事がないので難しい
面接はしたが採用されず会費を取られた気分
名札などがあると責任感生まれる
活動内容がまったくわからない
仕事がない為退会した
健康維持の為に仕事をしたい
収入は軽い小遣い程度でよい
入会したが仕事がなく辞めた
相談窓口などあるとよい
賃金が多少安くても全員に仕事があったほうがよい
入会して3年になるが、1度も仕事をしていない
目が悪いことを会員に悪く言われそれが原因で辞めた
同じ人が何年も勤めるのではなく交代すべき
講習を受けたい
仕事をしたい
仕事がない
各自の経験を活かせる仕事の開拓
公益社団法人として根本から見直しを
講習の創意工夫を
就業時間の制限の撤廃を！
親の介護が終了したら入会したい
入会の手続きが大変で断念
入会していたが仕事がなく辞めた
簡単な仕事を取り組みやすい
所長の友達しか仕事をもらえない
1人の作業で休みもなく休んだら仕事
がたまる一方なので体力的にキツく退
会
時給が安くてやりがいがない
ボランティアがしたい
仕事がなく自分で探してと言われ退会

週20時間働きたい
事務所の雰囲気暗い
お客様に対する態度が悪い
入会したが仕事がなく会費だけ払って
いるので辞めた
マイカー利用ができない為、仕事を断
っていて残念
70歳になったら体を動かす仕事がし
たい
入会してるが仕事はしてない
働く時間が短い
入会しても仕事がなく退会する人がい
る
腰痛はあるが働きたい
何事も勉強で楽しい
講習を受けたものの退会
仕事の申し込みしても返事が遅い
賃金が低すぎる
職種も募集も少ない
セクハラがある
入会しても古株が優先されて仕事がま
わってこないらしい
コロナで入会できずにいる
勤務中の事故を防ぐ為の講習を
賃金が低い
交通費が出ない
研修を増やして
安全安心の仕事をしたい
説明不足
3月頃入会の申込をしたが未だ連絡こ
ず
講習などもあり感謝
気軽に仕事がしたい
週2、3回働きたい
退会しようか検討中
仕事があるのか不安

老後の生活が課題
体力的にやれるなら仕事したい
賃金が安くても社会貢献したい
隣接市の職場へも派遣できるようにしてほしい
今現在の仕事がなくなったら入会したい
仕事内容をもっとPRすべき
労働時間や収入など周知されていない
望む仕事がない
草刈りメインでそれ以外の仕事がない
仕事をまわす人と回さない人との差があって不公平
役員の任期を見直すべき
関係資料が多く参考になる
仕事の紹介ではないと言われ退会した
地域の為に働くべきである
就業情報日より、感謝
センターの規模が小さく業務内容も少ないため意欲がなくなり退会した
今は退会した
農業の人手不足を解消
業務の幅が少ない
働く意欲のある人希望
講習の充実
個人採用をしてほしい
多種の技能講習を希望
週3、4の仕事ならしたい
楽しく仕事をしている
定年後の制度としてはいいと思う
楽しく仕事をしている
職種が少ない
仕事があるなら入会したい
コロナが収束するまで外出しない
送迎の仕事したい
病気のため入会できない
スーパーのバックヤードで仕事したい
楽しく仕事をしている
短期間の仕事希望

仲間づくりのために入会している
体を動かす仕事に就いて健康維持したい
年齢的に公共の仕事できず残念
何が自分に向いているかわからない
昨年入会申請したが今現在仕事なし
健康に不安
年齢で決めつけないでほしい
入会したいが新人には仕事がないと聞いて迷っている
他市町村と協力して問題点を解決しては
自分に合った仕事が見つからない
希望通りの仕事に就けている
家事支援と病院で仕事をしている
賃金のアップ
70歳後半になったら入会したい
親切に教えてもらって感謝
積極的な広報活動
収入の増額
仕事がない
問題点を報告しても改善されない
仕事なくて退会する人多い
15年間お世話になりました
果樹園や園芸店での仕事はどうか？



資料 アンケート調査票

1 シルバー会員アンケート調査票

シルバー人材センターに関するアンケート（シルバー会員の方向け）

お手数をおかけいたしますが、業務参考とするため、次のアンケートにご協力願います。

公益社団法人 茨城県シルバー人材センター連合会

1 お住いの市町村名を記入し、性別、年齢（年代別）に○を付してください。

- _____ 市・町・村
- | | |
|------|--------|
| ① 男性 | ③ 60歳代 |
| ② 女性 | ④ 70歳代 |
| | ⑤ 80歳代 |
| | ⑥ 90歳代 |

2 シルバーに入会して良かったことは？ あてはまる番号に○を付してください。（複数回答可）

- | | | |
|---------------|----------------|--------------|
| ① 働くのが楽しい | ② 友人・仲間が出来た | ③ 健康になった |
| ④ 生きがいが出来た | ⑤ 人との交流が増えた | ⑥ いろいろと学べる |
| ⑦ 収入が得られる | ⑧ 地域とのつながりが出来た | ⑨ ボランティアが出来た |
| ⑩ その他社会貢献が出来た | ⑪ 自宅近くで仕事ができる | ⑫ その他（ ） |

3 シルバーに入会して不満なことは？ あてはまる番号に○を付してください。（複数回答可）

- | | | |
|--------------|-----------------------|----------------|
| ① 希望する仕事が少ない | ② 次の仕事が続かない | ③ 就業の人選に不満がある |
| ④ 話し合いの場が少ない | ⑤ 収入が少ない(就業日数、時間が少ない) | ⑥ 会員に不満がある |
| ⑦ 事務局に不満がある | ⑧ 就業先に不満がある | ⑨ 会員間の交流の場が少ない |
| ⑩ 就業内容に相違がある | ⑪ 就業までに時間がかかる | ⑫ その他（ ） |

4 今後、やりたい仕事は？ あてはまる番号に○を付してください。（複数回答可）

- | | | |
|------------|----------------|-------------------|
| ① 請負、委任の仕事 | ② 派遣の仕事 | ③ 経験、資格を活かした仕事 |
| ④ 事務職 | ⑤ 市町村関係（施設管理等） | ⑥ 介護・保育関係 |
| ⑦ 農業関係 | ⑧ 製造業関係 | ⑨ 営業関係 |
| ⑩ 技術・専門職関係 | ⑪ スーパーマーケット等販売 | ⑫ その他（例：清掃、屋外作業等） |

5 会員を増やす方法は？ あてはまる番号に○を付してください。（3つまで回答可）

- | | | |
|----------------|-------------------|------------------|
| ① 就業先、職種の拡大・開拓 | ② 会員からの呼びかけ・口コミ | ③ 一層のPR（仕事内容紹介等） |
| ④ 会員の交流の場を作る | ⑤ 収入増(就業日数、時間の拡大) | ⑥ 経験等を活かせる職の開拓 |
| ⑦ 女性交流会等の開催 | ⑧ 市町村広報誌等の活用 | ⑨ その他（ ） |

6 シルバーのイメージアップ策は？ あてはまる番号に○を付してください。（3つまで回答可）

- | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| ① 質の高い仕事ぶりをアピール | ② イベント等に参加してPR | ③ 動画等の活用 |
| ④ ボランティア活動等の活発化 | ⑤ わかりやすいチラシ等の配布 | ⑥ 名入りのジャンパー等の着用 |
| ⑦ その他（ ） | | |

7 現在の健康状態をお聞かせください？ あてはまる番号に○を付してください。（複数回答可）

- | | | |
|----------|------------------|------------------|
| ① 健康 | ② 運動器（腕や脚）に不安がある | ③ メンタル（精神）に不安がある |
| ④ その他（ ） | | |

8 その他、ご意見をお聞かせください。

アンケートにご協力をいただきまして、誠にありがとうございました。
(利用制限) 回答いただきました内容は、シルバー事業の業務参考のみに使用いたします。

2 センター役員・職員アンケート調査票

シルバー人材センターに関するアンケート（センター役員・職員の方向け）

お手数をおかけいたしますが、業務参考とするため、次のアンケートにご協力願ひ
公益社団法人 茨城県シルバー人材センター連合会

1 所属するセンターの地域、ご記入者の性別、年齢（年代別）をお聞かせください。

該当する番号に○をつけて下さい。

- ①県北 ②鹿行 ③県南 ④県西 ⑤男性 ⑥女性
⑦20歳代 ⑧30歳代 ⑨40歳代 ⑩50歳代 ⑪60歳代 ⑫70歳代 ⑬80歳代以上

2 「会員拡大」のために有効な手段と思うものをご自由にお書きください

(例) テレビ・ラジオの活用、口コミ、県・市町村広報誌の活用等

特に、女性会員を増やすための有効策についてお聞かせください。

3 県シ連が、今後、目指すべき「新たな目標値」について、ご意見をお聞かせください。

(例) ボランティア参加人数、会員の健康寿命年齢、独自事業売上額、新規就業開拓数 等
(会員数、受注金額など事業運営状況報告の指標は除きます。)

4 シルバー人材センター、県シ連の「組織活性化策」について、ご意見をお聞かせください

5 シルバーが将来にわたり「魅力的であるためには」どのようにすべきですか？

アンケートにご協力をいただきまして、誠にありがとうございました。

(利用制限) 回答いただきました内容は、シルバー事業の業務参考のみに使用いたします。

3 一般の方（講習会受講者）アンケート調査票

シルバー人材センターに関するアンケート（一般の方向け）

お手数をおかけいたしますが、業務参考とするため、次のアンケートにご協力願います。
公益社団法人 茨城県シルバー人材センター連合会

1 お住いの市町村名を記入し、性別、年齢（年代別）に○を付してください。

- _____ 市・町・村
- | | |
|------|----------|
| ① 男性 | ③ 50歳代以下 |
| ② 女性 | ④ 60歳代 |
| | ⑤ 70歳代 |
| | ⑥ 80歳代 |
| | ⑦ 90歳代以上 |

2 シルバー人材センターの知名度について あてはまる番号に○を付してください。

- ① 名前は知っている(人が多い) ② 活動内容までは知らない(人が多い) ③ 全く知らない(人が多い)

3 シルバー人材センターに入会したいと思いますか？ あてはまる番号に○を付してください。

- ① 既に入会している ② 入会したい ③ 入会したくない
④ わからない ⑤ その他 ()

4 3で「③入会したくない」と回答した方は、その理由として、3つまで○を付してください。

- ① 別の仕事をしている(したい) ② 余暇活動に時間を使いたい ③ 自分の知識・経験を活かせない
④ 体力的に不安がある ⑤ 組織に所属したくない ⑥ 人付き合いが面倒
⑦ 働きたくない ⑧ シルバー人材センターの制度がよくわからない
⑨ その他 ()

5 シルバー人材センターで働くとしたら、どのような仕事がしたいですか。（複数回答可）

- | | | |
|----------------|-----------|-------------------|
| ① 請負、委任の仕事 | ② 派遣の仕事 | ③ 草刈り、剪定等 |
| ④ 清掃、家事援助サービス | ⑤ 事務職 | ⑥ 市町村関係（施設管理等） |
| ⑦ 経験、資格を活かした仕事 | ⑧ 介護・保育関係 | ⑨ 営業関係 |
| ⑩ スーパーマーケット等販売 | ⑪ 製造業関係 | ⑫ 技術・専門職関係 |
| ⑬ 農業関係 | ⑭ 輸送・機械運転 | ⑮ その他（例：清掃、屋外作業等） |

6 その他、ご意見をお聞かせください。

アンケートにご協力をいただきまして、誠にありがとうございました。

（利用制限）回答いただきました内容は、シルバー事業の業務参考のみに使用いたします。

このアンケートに関するお問い合わせは、

公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会 電話（029）244 - 4622 まで、お願いいたします。

関連資料

- 1 高齢化の状況（人口、世帯数等の実績と将来推計等）
- 2 令和元年度事業運営状況一覧（センター別会員数、契約額等）
- 3 全シ協第2次100万人計画目標会員数（センター別）
- 4 独自事業実施状況（センター別）
- 5 福祉家事援助サービス実施状況（センター別）
- 6 ボランティア活動実施状況（センター別）
- 7 事業推進計画策定委員会委員名簿

1 高齢化の状況

1 高齢化率

区 分		昭和50年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年
茨城県	総人口	2,342	2,725	2,845	2,956	2,986	2,975
	65歳以上人口	196	279	339	419	496	576
	総人口に占める割合	8.4%	10.2%	11.9%	14.2%	16.6%	19.4%
	75歳以上人口	64	53	133	163	208	267
	総人口に占める割合	2.7%	3.7%	4.7%	5.5%	7.0%	9.0%
	老年人口指数	12.5%	15.3%	17.4%	20.6%	24.4%	29.2%
	従属人口指数	49.6%	49.8%	46.2%	45.5%	47.0%	50.6%
全 国	総人口	111,940	121,049	123,611	125,540	126,926	127,768
	65歳以上人口	8,869	12,472	14,928	18,277	22,041	25,672
	総人口に占める割合	7.9%	10.3%	12.1%	14.6%	17.4%	20.2%
	75歳以上人口	2,842	4,713	5,986	7,175	9,012	11,602
	総人口に占める割合	2.5%	3.9%	4.8%	5.7%	7.1%	9.1%

(注) 「老年人口指数」= 老年人口(65歳以上人口) / 生産年齢人口(15歳~64歳)

「従属人口指数」= [年少人口(0~14歳) + 老年人口] / 生産年齢人口

(出典) 「国勢調査」、総務省統計局人口推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

総人口には年齢不詳を含む。

高齢化率には年齢不詳を含まない。

2 平均寿命の推移・将来推計

区 分		昭和50年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年
茨城県	男	70.58	74.35	75.67	76.32	77.20	78.35
	女	76.12	79.97	81.59	82.87	84.21	85.26
全 国	男	71.73	74.78	75.92	76.38	77.72	78.56
	女	76.89	80.48	81.90	82.85	84.60	85.52

(出典) 「完全生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

3 茨城県の世帯数の将来推計

区分		H22	割合	H27	割合	H32	割合
一般世帯		1,087	—	1,103	—	1,102	—
高齢者世帯		332	30.5%	392	35.5%	425	38.6%
内訳	単独世帯	78	39.8%	97	28.6%	112	22.6%
	夫婦のみ	110	56.1%	129	38.1%	140	28.2%
	親・子のみ	83	42.3%	98	28.9%	105	21.2%
	その他一般	61	31.1%	68	20.1%	68	13.7%

(出典) H27「国勢調査」

「一般世帯」とは「総世帯数」から「施設世帯」を除いたもの。

「高齢者世帯」とは、65歳以上の親族がいる世帯。

「単独世帯」とは、65歳以上の高齢者のひとり暮らし世帯。

令和2年7月1日現在 ※単位以下四捨五入 (単位：千人、%)

平成22年	平成27年	令和2年	令和7年	令和12年	令和17年	令和22年	令和27年
2,970	2,917	2,857	2,750	2,938	2,512	2,376	2,236
665	772	842	879	883	887	907	895
22.5%	26.8%	29.4%	32.0%	33.5%	35.3%	38.2%	40.0%
315	359	416	503	545	544	530	527
10.7%	12.5%	14.7%	18.3%	20.7%	21.7%	22.3%	23.6%
35.2%	44.2%	51.2%	56.1%	59.8%	64.8%	73.7%	80.0%
56.3%	65.0%	71.6%	75.4%	78.7%	83.5%	93.2%	99.8%
128,057	127,095	125,960	122,544	119,125	115,216	110,919	106,421
29,484	33,868	36,110	36,771	37,160	37,817	39,206	39,192
23.0%	26.6%	28.7%	30.0%	31.2%	32.8%	35.3%	36.8%
14,194	16,322	18,670	21,800	22,884	22,597	22,230	22,767
11.1%	12.8%	14.8%	17.8%	19.2%	19.6%	20.0%	21.4%

(単位：歳)

平成22年	平成27年	令和2～7年	令和7～12年	令和12～17年	令和17～22年	令和22～27年
79.09	80.28	81.21	81.76	82.27	82.75	83.19
85.83	86.33	87.42	87.99	88.52	89.01	89.47
79.55	80.75	81.66	82.19	82.66	83.10	83.50
86.30	86.99	87.98	88.51	89.01	89.46	89.87

(単位：千世帯、%)

H37	割合	H42	割合	H47	割合
1,087	—	1,061	—	1,028	—
429	39.5%	424	40.0%	422	41.1%
121	18.2%	127	15.1%	133	15.1%
141	21.2%	139	16.5%	138	15.6%
104	15.6%	101	12.0%	100	11.3%
63	9.5%	57	6.8%	51	5.8%

2 令和元年度事業運営状況一覧

(令和2年3月末現在)

シルバー人材センター	会員数(人)			粗入会率 (%)	就業実人員(人)		就業率 (%)		就業延人員 (人日) (派遣含む)
	性別		請負		派遣	請負	派遣		
	男性	女性							
水戸市	968	654	314	1.1	623	118	64.4	55.4	72,885
日立市	1,052	774	278	1.6	743	46	70.6	64.8	94,731
土浦市	509	371	138	1.0	285	59	56.0	100.0	39,173
古河市	1,173	759	414	2.4	648	271	55.2	100.0	105,374
石岡地方広域	1,024	689	335	2.2	624	209	60.9	66.3	82,593
結城市	356	227	129	1.9	252	79	70.8	73.1	33,708
龍ヶ崎市	499	354	145	1.8	383	43	76.8	72.9	39,081
下妻地方広域	246	162	84	1.1	226	14	91.9	70.0	32,140
常総市	331	234	97	1.5	290	35	87.6	68.6	33,097
常陸太田市	317	226	91	1.4	276	65	87.1	95.6	33,460
高萩市	210	141	69	1.8	132	0	62.9	0.0	14,476
北茨城市	264	175	89	1.5	195	16	73.9	57.1	30,199
笠間市	320	220	100	1.1	295	48	92.2	72.7	31,076
取手市	577	432	145	1.3	446	75	77.3	85.2	41,994
牛久市	500	399	101	1.7	343	94	68.6	100.0	41,995
つくば市	679	481	198	1.2	455	147	67.0	45.7	55,397
ひたちなか市	930	701	229	1.9	672	78	72.3	56.1	81,799
鹿嶋市	364	228	136	1.5	280	43	76.9	59.7	33,662
潮来市	223	152	71	2.0	160	71	71.7	93.4	21,836
守谷市	430	323	107	2.3	285	58	66.3	76.3	42,768
常陸大宮市	258	172	86	1.4	238	24	92.2	80.0	19,971
那珂市	321	212	109	1.6	277	6	86.3	100.0	26,298
筑西市	605	383	222	1.6	456	88	75.4	61.1	57,831
坂東市	485	308	177	2.5	334	22	68.9	100.0	44,100
稲敷市	228	136	92	1.3	181	32	79.4	76.2	26,763
かすみがうら市	269	188	81	1.7	200	49	74.3	80.3	32,046
桜川市	258	169	89	1.5	227	18	88.0	85.7	31,912
神栖市	439	257	182	1.6	380	31	86.6	100.0	47,699
行方市	220	136	84	1.5	160	74	72.7	74.7	25,206
銚田市	273	201	72	1.4	156	88	57.1	75.2	23,269
つくばみらい市	425	307	118	2.6	318	101	74.8	80.2	43,784
茨城町	172	118	54	1.3	99	61	57.6	67.0	14,861
大洗町	177	110	67	2.7	98	0	55.4	0.0	11,117
東海村	311	204	107	2.7	276	43	88.7	78.2	36,791
美浦村	178	113	65	3.2	159	14	89.3	50.0	21,876
阿見町	352	258	94	2.2	312	46	88.6	83.6	37,187
五霞町	191	84	107	5.4	167	6	87.4	10.5	24,604
境町	131	74	57	1.5	90	0	68.7	0.0	8,727
利根町	124	91	33	1.6	104	—	83.9	—	6,761
補助対象	16,389	11,223	5,166	1.6	11,845	2,272	72.3	73.1	1,502,247
城里町	69	50	19	0.8	57	—	82.6	—	4,765
大子町	70	55	15	0.8	61	—	87.1	—	4,868
河内町	55	34	21	1.4	55	—	100.0	—	4,880
補助対象外	194	139	55	0.9	173	0	89.2	0.0	14,513
合計	16,583	11,362	5,221	1.6	12,018	2,272	72.5	77.3	1,516,760
(構成比%)	100.0	68.5	31.5	—	—	—	—	—	—

シルバー人材センター	受注件数(件)							受注金額(千円)						
	請負・委任				派遣			請負・委任				派遣		
	受注先別				受注先別			受注先別				受注先別		
	公共	民間			公共	民間		公共	民間		公共	民間		
水戸市	7,176	7,116	208	6,908	60	0	60	419,074	371,491	79,922	291,569	47,583	0	47,583
日立市	3,990	3,967	80	3,887	23	1	22	463,598	438,772	199,606	239,166	24,826	1,331	23,496
土浦市	2,644	2,619	144	2,475	25	3	22	216,877	196,220	117,325	78,895	20,657	1,556	19,102
古河市	2,146	2,035	102	1,933	111	15	96	533,978	378,504	123,584	254,921	155,473	76,895	78,579
石岡地方広域	4,808	4,674	440	4,234	134	25	109	491,975	376,159	155,907	220,252	115,815	31,079	84,737
結城市	1,636	1,601	75	1,526	35	7	28	164,454	117,924	24,176	93,748	46,530	24,236	22,294
龍ヶ崎市	1,979	1,961	59	1,902	18	1	17	168,819	151,271	46,601	104,670	17,548	907	16,641
下妻地方広域	3,662	3,628	253	3,375	34	0	34	179,123	166,495	38,543	127,952	12,628	0	12,628
常総市	1,498	1,477	119	1,358	21	3	18	179,998	159,821	66,440	93,380	20,177	1,327	18,851
常陸太田市	4,202	4,179	1,009	3,170	23	15	8	170,239	140,371	62,550	77,821	29,868	18,696	11,172
高萩市	571	571	159	412	0	0	0	79,000	79,000	64,724	14,276	0	0	0
北茨城市	1,421	1,416	91	1,325	5	1	4	142,363	137,007	66,599	70,408	5,355	2,015	3,340
笠間市	3,490	3,477	224	3,253	13	4	9	186,016	174,006	53,853	120,153	12,010	3,343	8,667
取手市	3,557	3,520	156	3,364	37	20	17	208,152	178,095	59,130	118,965	30,057	17,769	12,288
牛久市	1,389	1,375	30	1,345	14	1	13	233,408	174,073	54,919	119,155	59,335	717	58,617
つくば市	3,509	3,463	225	3,238	46	3	43	347,671	264,378	88,596	175,782	83,293	3,670	79,622
ひたちなか市	3,996	3,941	124	3,817	55	1	54	427,016	385,549	114,286	271,264	41,467	3,257	38,210
鹿嶋市	1,650	1,615	72	1,543	35	0	35	187,528	149,662	75,521	74,141	37,866	0	37,866
潮来市	1,538	1,510	150	1,360	28	14	14	112,235	73,657	15,712	57,946	38,577	18,812	19,766
守谷市	3,023	3,000	236	2,764	23	3	20	207,712	176,610	37,788	138,822	31,102	3,378	27,724
常陸大宮市	1,576	1,570	197	1,373	6	2	4	94,569	88,671	30,580	58,091	5,898	1,493	4,405
那珂市	2,849	2,846	631	2,215	3	1	2	123,168	120,113	43,825	76,287	3,055	2,620	436
筑西市	3,934	3,869	245	3,624	65	3	62	315,336	265,748	83,709	182,040	49,588	3,534	46,053
坂東市	1,817	1,812	150	1,662	5	2	3	218,090	205,475	57,294	148,181	12,614	10,287	2,327
稲敷市	1,990	1,971	307	1,664	19	4	15	133,241	119,031	38,345	80,686	14,210	3,208	11,002
かすみがうら市	1,645	1,618	229	1,389	27	21	6	186,968	148,880	25,126	123,755	38,088	31,631	6,456
桜川市	2,136	2,123	261	1,862	13	6	7	181,659	170,967	44,346	126,621	10,692	1,524	9,168
神栖市	1,959	1,942	141	1,801	17	2	15	192,533	178,220	86,753	91,466	14,313	5,256	9,057
行方市	1,989	1,909	362	1,547	80	49	31	146,545	97,750	39,866	57,884	48,795	31,072	17,723
鉾田市	2,164	2,071	454	1,617	93	58	35	145,716	92,994	28,121	64,873	52,722	38,553	14,170
つくばみらい市	1,792	1,747	51	1,696	45	15	30	194,848	147,054	32,415	114,638	47,794	22,341	25,453
茨城町	717	697	53	644	20	3	17	85,929	52,382	32,439	19,943	33,547	8,339	25,208
大洗町	1,351	1,351	251	1,100	0	0	0	53,560	53,560	15,713	37,847	0	0	0
東海村	2,392	2,353	735	1,618	39	30	9	144,036	122,164	76,289	45,874	21,872	16,192	5,680
美浦村	1,118	1,111	115	996	7	0	7	121,882	115,498	24,879	90,620	6,384	0	6,384
阿見町	2,408	2,383	54	2,329	25	3	22	232,383	202,814	95,704	107,110	29,569	8,422	21,147
五霞町	1,143	1,140	149	991	3	0	3	123,067	118,702	17,991	100,711	4,365	0	4,365
境町	1,077	1,077	160	917	0	0	0	53,253	53,253	13,661	39,592	0	0	0
利根町	1,002	1,002	41	961	0	0	0	52,722	52,722	20,136	32,586	0	0	0
補助対象	92,944	91,737	8,542	83,195	1,207	316	891	7,918,738	6,695,063	2,352,973	4,342,090	1,223,675	393,458	830,217
城里町	1,114	1,114	122	992	0	0	0	30,944	30,944	8,059	22,885	0	0	0
大子町	897	897	129	768	0	0	0	31,170	31,170	9,801	21,369	0	0	0
河内町	719	719	109	610	0	0	0	26,064	26,064	5,971	20,092	0	0	0
補助対象外	2,730	2,730	360	2,370	0	0	0	88,177	88,177	23,831	64,346	0	0	0
合計	95,674	94,467	8,902	85,565	1,207	316	891	8,006,916	6,783,241	2,376,804	4,406,437	1,223,675	393,458	830,217
(構成比%)	-	100.0	9.4	90.6	100.0	26.2	73.8	-	100.0	35.0	65.0	100.0	32.2	67.8

3 第2次100万人計画目標会員数（茨城県）

		平成29年度会員数	平成30年度	平成31年度	令和2年度
			会員増加率 3.9%	会員増加率 3.9%	会員増加率 3.9%
連合本部		17,051	17,697	18,366	19,062
1	水戸市	977	1,015	1,054	1,095
2	日立市	1,044	1,084	1,126	1,169
3	土浦市	420	436	453	470
4	古河市	1,334	1,386	1,440	1,496
5	石岡地方広域	1,047	1,087	1,129	1,173
6	結城市	404	419	435	451
7	龍ヶ崎市	443	460	477	495
8	下妻地方広域	258	268	278	288
9	常総市	362	376	390	405
10	常陸太田市	344	357	370	384
11	高萩市	211	219	227	235
12	北茨城市	274	284	295	306
13	笠間市	303	314	326	338
14	取手市	654	679	705	732
15	牛久市	468	486	504	523
16	つくば市	634	658	683	709
17	ひたちなか市	1,054	1,095	1,137	1,181
18	鹿嶋市	393	408	423	439
19	潮来市	233	242	251	260
20	守谷市	410	425	441	458
21	常陸大宮市	221	229	237	246
22	那珂市	310	322	334	347
23	筑西市	650	675	701	728
24	坂東市	530	550	571	593
25	稲敷市	243	252	261	271
26	かすみがうら市	297	308	320	332
27	桜川市	239	248	257	267
28	神栖市	471	489	508	527
29	行方市	234	243	252	261
30	鉾田市	289	300	311	323
31	つくばみらい市	419	435	451	468
32	茨城町	159	165	171	177
33	大洗町	167	173	179	185
34	東海村	350	363	377	391
35	美浦村	171	177	183	190
36	阿見町	372	386	401	416
37	五霞町	207	215	223	231
38	境町	152	157	163	169
39	城里町	76	78	81	84
40	大子町	74	76	78	81
41	河内町	67	69	71	73
42	利根町	86	89	92	95

(人)

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
会員増加率 5.8%	会員増加率 5.8%	会員増加率 5.8%	会員増加率 5.8%
20,149	21,295	22,508	23,792
1,158	1,225	1,296	1,371
1,236	1,307	1,382	1,462
497	525	555	587
1,582	1,673	1,770	1,872
1,241	1,312	1,388	1,468
477	504	533	563
523	553	585	618
304	321	339	358
428	452	478	505
406	429	453	479
248	262	277	293
323	341	360	380
357	377	398	421
774	818	865	915
553	585	618	653
750	793	838	886
1,249	1,321	1,397	1,478
464	490	518	548
275	290	306	323
484	512	541	572
260	275	290	306
367	388	410	433
770	814	861	910
627	663	701	741
286	302	319	337
351	371	392	414
282	298	315	333
557	589	623	659
276	292	308	325
341	360	380	402
495	523	553	585
187	197	208	220
195	206	217	229
413	436	461	487
201	212	224	236
440	465	491	519
244	258	272	287
178	188	198	209
88	93	98	103
85	89	94	99
77	81	85	89
100	105	111	117

4 独自事業実施状況

(令和元年度末)

シルバー人材センター	仕事内容	就業延人員 (人)	総収入 (円)
水戸市	刃物とぎ	12	16,000
	おさらい教室	15	21,000
日立市	出張刃物研ぎ	592	3,030,650
	学校給食用ナフキン販売	228	516,250
	門松作成	175	924,000
土浦市	刃物とぎ	2	6,000
石岡地方広域	野菜等の販売	1,468	6,944,441
	部屋貸し・宿泊受付等業務	780	24,031,544
	ハウス栽培	1,582	8,657,311
	ジャム作り	178	1,427,498
結城市	はつらつ交流サロン銀屋	278	580,501
	シルバー農園	173	343,073
	剪定枝の破碎処理作業	98	462,022
	刃物研ぎ	32	115,600
常陸太田市	ジャガイモ・サツマイモ等の生産販売	60	192,432
	古着のリメイク・布製品製作販売	335	264,448
取手市	ごみ置き場周辺見回り	2	7,714
牛久市	パソコン教室講師	28	82,158
	売店販売事業	371	10,086,276
	リサイクル家具制作販売	885	6,169,658
つくば市	リサイクル自転車販売及び修理	1,360	9,765,644
	子育て支援ルーム「きずな」一時預かり	368	2,287,600
ひたちなか市	おさらい教室	17	24,000
	ふれあいショップ販売	58	2,055,235
鹿嶋市	手工芸品販売	183	323,010
	夏休み子供教室(陶芸・手芸)	13	11,400
	野菜販売	425	2,560,230
	花苗販売	122	654,938
	お好み焼焼き製造販売	690	4,493,811
	飲料販売	8	299,533
	餅販売	42	337,609
	自転車再生販売	491	1,091,971
	家具他リサイクル品販売	353	842,835
	畑貸出管理	4	30,350
潮来市	食用マコモタケ栽培・販売	329	1,361,000
	正月飾り製作・販売	279	1,449,925
	アヤマ笠製作・販売	404	954,300
那珂市	刃物砥ぎ業務	33	68,324
	結婚相談業務	68	68,000
筑西市	貸館業務	64	763,550
神栖市	食品販売	37	16,800
	焼き芋販売	6	1,800
	野菜販売	93	137,800
	かき氷販売	22	14,600
	手芸品販売	116	102,750
	コーヒー販売	65	44,200
	切り花・竹鉢販売	68	21,300
	刃物研ぎ	100	119,800
	ふれあいカフェごうの池	76	530,600
	手作り風車販売	66	34,200
	東海村	花栽培	481
刃物研ぎ		95	195,300
パソコン教室		705	1,311,400
手芸品製作		308	60,020
しめ縄飾り製作		428	1,454,730
阿見町	草人形製作	237	140,200
	瓢箪製作	17	17,800
合計		15,525	98,598,134

5 福祉家事援助サービス実施状況

(令和元年度末)

シルバー人材センター	事業内容					就業延会員数 (人)	契約金額 (千円)
	福祉	家事	育児	介護予防	介護保険		
水戸市	○	○	○	○	○	19,753	58,474,866
日立市	○	○	○	○	○	8,217	22,741,857
土浦市				○		99	184,600
古河市	○		○			2,608	9,670,975
石岡地方広域	○	○	○			1,372	3,767,659
結城市	○	○				409	1,399,292
龍ヶ崎市		○		○	○	2,452	6,079,027
下妻地方広域						0	0
常総市						0	0
常陸太田市	○					682	2,027,236
高萩市						0	0
北茨城市	○					435	436,566
笠間市		○				193	542,410
取手市						0	0
牛久市		○				48	142,811
つくば市	○	○	○	○		2,395	17,216,158
ひたちなか市	○	○		○		2,382	9,227,177
鹿嶋市		○				1	1,760
潮来市	○	○				316	582,769
守谷市		○				466	1,001,585
常陸大宮市						0	0
那珂市	○	○				1,153	3,717,560
筑西市	○		○			3,454	16,278,546
坂東市						0	0
稲敷市		○				2	9,340
かすみがうら市	○	○		○		311	618,167
桜川市	○	○		○		1,166	4,376,429
神栖市	○	○		○		449	845,510
行方市	○			○		529	1,328,687
鉾田市			○			94	169,989
つくばみらい市		○	○	○		416	909,763
茨城町		○				1	5,584
大洗町	○	○				214	481,008
東海村		○		○		381	793,607
美浦村						0	0
阿見町		○				13	32,288
五霞町						0	0
境町						0	0
利根町						0	0
城里町		○				57	98,001
大子町						0	0
河内町						0	0
合計						50,068	163,161,227

6 ボランティア活動実施状況

(令和元年度末)

シルバー人材センター	活動の内容	参加実人員 (人)	参加延人員 (人)	所要経費 (円)
水戸市	河川清掃	18	18	0
	中心市街地清掃	34	34	0
日立市	海岸の清掃	14	14	0
	公共施設の清掃	6	6	0
土浦市	駅前清掃	29	156	0
	赤い羽根街頭募金	4	4	0
龍ヶ崎市	JR佐貫駅東口駅前広場美化活動	37	37	0
	JR佐貫駅前通り～馴染コミセンゴミ拾い	19	19	0
下妻地方広域	公園清掃	20	20	2,000
常総市	花火大会会場・道路・河川敷清掃	45	45	0
	道路・歩道清掃	17	17	0
高萩市	公共施設敷地内の草刈・除草・植木の手入れ	21	21	0
北茨城市	道路清掃	20	20	0
	駐車場草刈り作業	55	55	30,000
笠間市	幹線道路清掃	58	58	0
取手市	利根川河川敷清掃奉仕作業	23	23	0
牛久市	駅前、道路歩道清掃	15	148	18,000
つくば市	アダプト・ア・パーク(市内里親公園清掃)	52	312	0
鹿嶋市	市内道路及び公園除草	129	282	54,687
	各公民館及び小学校・地域の美化活動	50	64	0
潮来市	公園清掃及び道路沿花壇整備	51	282	0
守谷市	常総線駅前の清掃(新守谷駅、南守谷駅)	13	104	0
	TX線守谷駅東口花壇管理	4	12	0
常陸大宮市	市文化センター草刈・草取	41	41	13,208
	市内小学校法面草刈り・伐採	6	6	0
	側溝土砂払い、空き缶拾い、花壇花苗植え等	5	5	1,098
那珂市	缶拾い、清掃、草刈り、コサ払い等	62	62	12,843
坂東市	公園清掃	25	25	12,500
桜川市	桜川市役所植木剪定	30	30	16,945
	桜川市役所除草作業	50	50	28,242
	桜川市役所周辺道路清掃	10	10	5,648
神栖市	海岸ゴミ清掃	23	23	4,134
	道路ゴミ清掃	13	13	4,134
	道路ゴミ清掃	21	21	0
行方市	草刈、除草作業	24	72	25,315
	障子張り、窓ガラス清掃等	185	370	853,514
鉾田市	駅前ロータリー除草	70	70	5,529
	いこいの村溜沼清掃	43	43	3,456
つくばみらい市	みらい平駅を中心とした周辺地域の清掃	41	41	912
阿見町	中央緑地及び小学校の植木剪定	24	24	40,027
	霞ヶ浦湖畔清掃	21	21	0
	予科練平和記念館除草作業	54	54	4,135
境町	空缶、可燃物ゴミ拾い	22	22	0
合計		1,504	2,754	1,136,327

7 公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会

事業推進計画（令和3年度～令和7年度）策定委員会 委員名簿

区分	所属・役職		氏名	備考	
学識 経験者	城西大学経営学部 教授		塚本 成美	委員長	
行政 関係者	茨城労働局職業安定部職業対策課 高齢者対策担当官		赤松 美恵子		
	茨城県産業戦略部労働政策課 主任		高野 弘毅		
シル バ ー 関 係 者	地区 ブ ロ ッ ク 代 表	県北	公益社団法人ひたちなか市シルバー 人材センター 次長	川崎 喜美江	
		鹿行	公益社団法人鹿嶋市シルバー 人材センター 常務理事兼事務局長	内野 修	
		県南	公益社団法人石岡地方広域 シルバー人材センター 次長	岩波 英行	
		県西	公益社団法人古河市シルバー 人材センター 常務理事兼事務局長	鈴木 誠	
	連 合 会	副会長（総務部会長、龍ヶ崎市 SC 理事長）		塚本 将男	副委員長
		監事（東海村 SC 監事）		大山 百合子	
		常務理事兼事務局長		稲葉 精一	

[写真をご提供いただいたシルバー人材センター]

- 公益社団法人石岡地方広域シルバー人材センター
- 公益社団法人龍ヶ崎市シルバー人材センター
- 公益社団法人ひたちなか市シルバー人材センター
- 公益社団法人守谷市シルバー人材センター

[作成にあたり参考とした資料等]

1 引用資料

- ① 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
 - 令和2年度シルバー人材センター新任事務局長研修 資料
 - 令和2年度都道府県シルバー連合事務局長会議 資料
 - 令和2年度会員拡大・就業開拓担当者会議 資料
- ② 同協会「平成26年度～令和元年度 シルバー人材センター統計年報」
- ③ 同協会「シルバー人材センター指導マニュアル」
- ④ 城西大学経営学部 教授 塚本成美氏 各種論文

2 参考資料

- ① 各県連合「中長期計画」(宮城県、埼玉県、栃木県、福井県、長崎県、宮崎県)
- ② 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「超高齢社会にチャレンジ」

3 参考Web

- ① 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
- ② 総務省
- ③ 厚生労働省
- ④ 茨城県

その他、関連Webから多数の資料を参考とさせて頂いています。

策定委員会委員の皆様をはじめご協力を頂いた方々に心より感謝申し上げます。

**茨城県シルバー人材センター連合
事業推進計画(令和3年度～令和7年度)**

令和3年3月発行

公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会

〒310-0851

茨城県水戸市千波町1918番地

茨城県総合福祉会館3階

TEL 029-244-4622 FAX 029-244-4633

E-mail ibarakirengo@sjc.ne.jp

<http://www.ibaraki-silver.jp>

シルバー人材センター

