埼玉県シルバー人材センター連合

事業推進計画

平成30年度~平成34年度〔2018年~2022年〕

Silve

平成30年3月 公益財団法人いきいき埼玉 (埼玉県シルバー人材センター連合)

目 次

前文	
第1	計画策定の概要
1 2	中期計画策定の趣旨・・・・・・・・・・3 計画の期間・・・・・・・・・・
第2	シルバー事業を取り巻く環境
1 2	高齢化の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
第3	行政施策におけるシルバー人材センターの位置付け
1 2 3	高齢社会対策大綱・・・・・・・・5 高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
第 4	連合事業推進計画(平成28年度)達成状況
1 2 3	会員数の増強のための目標と取組・・・・・・10 就業機会の拡大のための目標と取組・・・・・・10 安全・適正就業の徹底のための目標と取組・・・・・11

第5章 シルバー人材センターの課題

1	会員の増強・・・・・・・・・・・・・・・・・11
2	就業機会の拡大・・・・・・・12
3	安全・適正就業の徹底・・・・・・・12
4	運営基盤の強化・・・・・・・・12
5	組織の活性化・・・・・・・・・・・・12
6	イメージアップ・・・・・・・13
第6	事業推進計画(平成30年度~34年度(2018年~2022年))の目標と取組
1	会員数 ····································
2	就業率・就業延人員・契約金額・・・・・・・14(1) 目標数値(2) 取組内容
3	安全・適正就業・・・・・・14 (1)目標数値 (2)取組内容
4	運営基盤の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15 取組内容
5	組織の活性化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15 取組内容
6	イメージアップ・・・・・・・15 取組内容
おわり	Jに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

参考資料

Ι 埼玉県の高齢化の状況

埼玉県の将来人口推計及び高齢化の見通し 埼玉県の年齢3区分別人口構成比の推移 埼玉県の後期高齢者(75歳以上)人口の推移 埼玉県の人口ピラミッド 高齢者のみの世帯の推移 地域活動等への参加

Ⅱ 事業実績

年度統計資料 (平成 28 年度) 主な指標数値における 全国・埼玉県実績推移グラフ (過去5か年)

□ 埼玉県シルバー人材センター連合事業推進計画(中期)委員会名簿

~前文~

超高齢社会を迎え、気力、体力が充実した元気な高齢者が急増しています。

日本の高齢者は、欧米先進諸国に比べ就業比率が高く、70歳以降も就業意欲が旺盛であることが知られており、高齢者の多くは、「健康維持」を働く目的にしています。

シルバー人材センターの働き方は、高齢者が長年培った豊富な経験や知識、技能を活かしながら自由な時間に働くことができる「生きがい就業」です。就業により、元気で過ごせる時間が増えることから、国の社会保障費の抑制や介護予防につながる可能性も報告されています。国の掲げる「一億総活躍社会」の実現に向け、高齢者の活躍が求められている今、シルバー人材センターは、働ける場を確保・提供するとともに、ボランティア活動などの社会参加や健康の維持、生きがいのある生活の実現、そして福祉の向上に寄与するなど地域社会の健全な発展に貢献しています。

今後、シルバー人材センターの果たすべき使命や役割は、ますます重要なものとなり、地域社会からの期待もますます高まっています。埼玉県シルバー人材センター連合(以下「連合」という。)では、シルバー人材センター事業の効果的な運営及び更なる発展を期することを目的に、平成25年度から29年度の中期計画に基づき事業を推進してまいりましたが、平成29年度をもってその計画期間が終了となります。この間、国は労働保険特別会計による補助を開始、適正就業による派遣事業の拡大などがあり、県内では全国初の2市1町の広域合併による入間東部シルバー人材センターの発足など、シルバー人材センターを取り巻く環境は激変しています。

こうした状況のもと、当連合では、現事業推進計画において設定した目標と達成状況の評価・検証を行い、新たな事業推進計画を策定しました。今後、本事業推進計画に基づき、各シルバー人材センターと一体となって、高齢者の就業支援や公益事業の拡充、地域社会の振興に努めてまいります。

今後とも、関係各位の格別のご理解とご支援をお願い申し上げます。

平成30年3月

公益財団法人いきいき埼玉 理事長 **岡崎 守**

第1章 計画策定の概要

1 中期計画策定の趣旨

超高齢社会が到来し、シルバー人材センター(以下「センター」という。)の存在価値はますます高まっている。高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の活性化に貢献するセンターの果たすべき役割は極めて重要となる。

少子高齢化が進行し、生産年齢人口が減少する中、高齢者就業への期待が高まる一方で、センターの運営には、会員数の減少や業務拡大における就業時間の規制緩和、安全就業の徹底など多くの課題や懸案が生じている。

このため、埼玉県シルバー人材センター連合(以下「連合」という。)では、今後5年間のセンター事業を展望し、連合本部として取り組むべき事業と方向性を定めることを目的に本事業計画を策定する。

2 計画の期間

この計画期間は、平成30年(2018年)度から平成34年(2022年)度までの5年間とし、必要に応じて計画の修正を行うものとする。

第2章 シルバー事業を取り巻く環境

● 高齢化の状況

平成29年版高齢社会白書によると、平成28年10月1日現在の高齢化率(65歳以上の高齢者人口)は27.3%となった。なお、日本の高齢化率は、昭和25年には5%に満たなかったが、昭和45年に7%を超え「高齢化社会」に、平成6年に14%を超え「高齢社会」に、そして、平成19年には21%を超え「超高齢社会」に入った。

総人口が減少する中、高齢者が増加することで今後も高齢化率は上昇を続け、平成48年には、33.3%(3人に1人)になると推計されている。

また、高齢者人口のうち、65~74歳人口(前期高齢者)は、1,768万人で13.9%となり、75歳以上人口(後期高齢者)は、1,691万人で13.3%となる(割合は総人口あたり)。

今後、埼玉県の高齢化率は、平成27年の24.8%から10.1ポイント上昇し、平成52年には34.9%になると見込まれる。

なお、この傾向は全ての都道府県で同様であり、神奈川県では同期間で23.9%から11.1 ポイント上昇し35.0%になると見込まれており、千葉県では25.9%から10.6ポイント上昇し、36.5%になると予測されている。

高齢化の伸び率 (関東圏)

	平戶	成27年(人口:1	F人)	平成52年	高齢化伸び率
	総人口	65歳以上人口	高齢化率(%)	高齢化率(%)	(ポイント)
神奈川県	9,126	2,158	23.9	33.5	11.1
東京都	13,515	3,006	22.7	33.5	10.8
千葉県	6,223	1,584	25.9	36.5	10.6
栃木県	1,974	508	25.9	36.3	10.4
埼玉県	7,267	1,789	24.8	34.9	10.1
茨城県	2,917	772	26.8	36.4	9.6
群馬県	1,973	540	27.6	36.6	9.0

資料:平成27年は総務省「人口推計」、

平成52年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」

2 雇用保険法等の一部を改正する法律

雇用保険法等の一部を改正する法律が、第190回通常国会において、平成28年3月29日に可決成立した。少子高齢化が進展する中で高齢者、女性等の就業促進及び雇用継続を図るため、65歳以上の者への適用拡大、雇用保険の就職促進給付の拡大、シルバー人材センターの業務拡大等の措置を講ずることとなった(ただし、保険料徴収は平成31年度まで免除)。

(1) 雇用保険法の一部改正(平成29年1月1日施行)

雇用保険法の一部改正では、雇用保険の適用対象の拡大により、65歳に達した日以降に 新たに雇用される者について雇用保険の適用の対象とし、65歳以上の被保険者を高年齢被 保険者とすることとなった。

(2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正(平成28年4月1日施行)

改正高齢法により、シルバー人材センター連合における業務については、都道府県知事が厚生労働大臣と協議の上、市町村ごとに指定する業種等において、労働者派遣事業及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。連合本部では、地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会の確保に向けた地域の課題について埼玉県、埼玉労働局と情報を共有し、連携を図っている。

第3章 行政施策におけるシルバー人材センターの位置付け

1 高齢社会対策大綱

高齢社会対策大綱(以下「現大綱」)は、高齢社会対策基本法に基づいて政府が推進する基本的 かつ総合的な高齢社会対策の指針である。大きな柱は、①経済的安定のための働き方、②豊か な老後を過ごすための健康問題、③地域ネットワークの再構築であり、いずれもセンターが担っ てきた分野である。

国は、現大綱の規程に基づき、高齢社会対策会議で見直しを決定、新たな高齢社会対策大綱(以 下[新大綱])の作成に資するため、有識者を構成員とする[高齢社会対策の基本的在り方等に関 する検討会 | が開催され、新大綱が平成30年2月16日に閣議決定された。

新たな「高齢社会対策大綱」の概要(平成30年2月16日閣議決定)

第1 目的及び基本的考え方

1. 大綱策定の目的

- **◆65歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向はもはや現実的なものではなく** なりつつあり、70歳やそれ以降でも、意欲・能力に応じた力を発揮できる時代 が到来。
- ◆高齢化に伴う社会的課題に対応し、全ての世代が満ち足りた人生を送ることので きる環境をつくる。

2. 基本的考え方

- (1)年齢による画一化を見直し、全ての年代の人々が希望に応じて意欲・能力をい かして活躍できるエイジレス社会を目指す。
 - ○年齢区分でライフステージを画一化することの見直し
 - ○誰もが安心できる「全世代型の社会保障」も見据える
- (2)地域における生活基盤を整備し、人生のどの段階でも高齢期の暮らしを具体的 に描ける地域コミュニティを作る。
 - ○多世代間の協力拡大や社会的孤立を防止
 - ○高齢者が安全・安心かつ豊かに暮らせるコミュニティづくり
- (3)技術革新の成果が可能にする新しい高齢社会対策を志向する。
 - ○高齢期の能力発揮に向けて、新技術が新たな視点で、支障となる問題(身体・ 認知能力等)への解決策をもたらす可能性に留意

第2 分野別の基本的施策

1.就業・所得

○エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備

副業・兼業の普及促進、リカレント教育の抜本的拡充、高齢期の起業支援、公務 員の定年引上げの検討

○公的年金制度の安定的運営

年金の受給開始時期の選択肢の拡大(70歳以降)の検討

○資産形成等の支援

IDeCo等私的年金制度等の普及、高齢期にふさわしい金融商品・サービスの提供、 認知能力低下に対応した高齢投資家の保護

2.健康・福祉

○健康づくりの総合的推進

健康寿命延伸に向けた取組、ライフステージを通じた健康づくり・スポーツ活動

○持続可能な介護保険制度の運営

地域包括ケアシステムの深化・推進

○介護サービスの充実(介護離職ゼロの実現)

介護職員の処遇改善、介護サービスの質の向上

- ○持続可能な高齢者医療制度の運営
- ○認知症高齢者支援施策の推進

新オレンジプラン等による適時適切な医療介護

○人生の最終段階における医療の在り方

相談に適切に対応できる人材の育成、国民向けの情報提供

○住民等を中心とした地域の支え合いの仕組み作りの促進

3. 学習・社会参加

○学習活動の促進

多様な学び直し機会の提供、社会保障教育の促進、ICTリテラシー・サポート体制整備

○社会参加活動の促進

4. 生活環境

○豊かで安定した住生活の確保

リバースモーゲージの普及、住宅確保要配慮者向け賃貸住宅の供給促進

○高齢社会に適したまちづくりの総合的推進

「生涯活躍のまち」づくり、バリアフリー環境の整備、コンパクト・プラス・ネットワークの推進

○交通安全の確保と犯罪、災害等からの保護

運転免許制度の見直しの検討等高齢運転者の特性を踏まえた対策推進、安全運転 サポート車の普及啓発

○成年後見制度の利用促進

地域連携ネットワークの構築、欠格条項の見直し

5. 研究開発・国際社会への貢献等

○先進技術の活用及び高齢者向け市場の活性化

介護ロボットの開発、ゲノム科学、無人自動運転移動サービス

○研究開発等の推進と基盤整備

統計・制度の目的に応じ、年齢区分を70歳、75歳、80歳など細分化したきめ細かい現状分析、官民データの利活用の推進

○諸外国との知見や課題の共有

日本の介護を学び従事するアジア人材の拡大等、日本の知見の国際社会への展開、 課題共有・連携強化

6. 全ての世代の活躍推進

② 高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会報告書(平成29年10月)抜粋

【総論】

高齢社会の成果と課題

0-1. 総論

我が国は世界有数の長寿国であるのみならず、高齢者[1]には高い就業意欲が見られ、体力や運動能力も一貫して向上傾向を示している。これらは雇用、教育、健康、社会保障などの分野における我が国のこれまでの諸施策も、また国民一人一人の取組も、成功裡に進められてきた証左であると言える。

その一方、一人暮らし高齢者の一層の増加、地域コミュニティの希薄化、長寿化に伴う資産面健康面の維持など新たな課題も見込まれる。これまでの我が国の社会モデルが今後もそのまま有効である保障はなく、10年、20年先の風景を見据えて持続可能な高齢社会を作っていくことが必要である。

こうしたなか、高齢者の体力的年齢は若くなっている。また、就業・地域活動など何らかの形で社会との関わりを持つことについての意欲も高い。このため、「高齢者を支える」発想ばかりではなく、意欲ある高齢者の能力発揮を可能にする社会環境を整えることが必要である。一方で、すべての人が安心して高齢期を迎えられるような

社会を作る観点からは、就業、介護、医療、まちづくり、消費、交通、居住、社会活動、生涯学習、世代間交流など様々な分野において十全な支援やセーフティネットの整備を図る必要があることは言うまでもない。また、AI(人工知能)などICT(情報通信技術)を始めとする技術革新が急速に進展している状況も踏まえれば、こうした社会づくりに当たって我が国の技術革新の成果も充分に活用することが期待される。

今後、我が国は、これまで経験したことのない人口減少社会、高齢社会に入っていく。 人口の高齢化に伴って生ずる様々な社会的課題に対応することは、高齢層のみならず、 若年層も含めたすべての世代が満ち足りた人生を送ることのできる環境をつくること を意味する。こうした認識に立って、各般にわたる取組を進めていくことが重要である。

[1]「高齢者」の用語は文脈や制度ごとに対象が異なり、一律の定義がない。ここでは便宜上、一般通念上の「高齢者」を広く指す語として用いるが、主な主体は高齢期に特有の課題を抱える者全般を想定。

3 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書 (平成27年6月5日)

この検討会は、年齢にかかわりなく働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくために必要となる制度・施策の方向性について検討することを目的として、厚生労働省が主催して設置した有識者会議である。

厚生労働省は、この報告書の方向性を踏まえ、今後、生涯現役社会の実現に向けた具体的な 取組を検討している。

【報告書のポイント】

<生涯現役社会実現の必要性と基本的視点>

- 人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現するとともに、 高年齢者の希望をかなえ、高年齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65 歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわりなく生涯現役で 活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要不可欠。
- そのためには、高年齢者が働くことの積極的な意義を理解しつつ、高年齢者の 多様な雇用・就業ニーズに対応して、本人の持つ能力と時間を最大限活用できる 機会を提供していくという視点が重要。

<現状と課題・当面求められる施策の方向性>

(1)企業における高年齢者の雇用の促進

○ 企業における希望者全員の65歳までの継続雇用は着実に定着しつつあるが、

希望者全員が65歳を超えて働ける企業は少なく健康管理・安全衛生管理や人事 管理上の課題が大きい。

○ 65歳以降の継続雇用や雇入れ等に取り組む企業への支援策の充実や、人事管理の在り方の研究・検討及び雇用管理改善等の支援が必要。

(2)職業生活設計と能力開発の支援

- 職業人生の長期化と技術革新の加速化を踏まえ、労働者ができるだけ長く企業で活躍するためには、自発的な職業生活設計や能力開発の取組が重要。また、自己啓発には「費用・機会・時間」の確保が課題。
- 労働者が高齢期を迎える前から、全職業生活を展望した職業生活設計や能力開発を行い、その成果が適正に評価されるよう、労働者本人や企業に対する支援策の充実が必要。

(3)中高年齢者の再就職の支援

- 労働者が、自らの能力・適正に適合したキャリアチェンジを自発的に選択した 場合の支援策が必要。
- ハローワークや雇用保険制度による再就職支援等の一層の推進を検討するとと もに、試行雇用や出向・移籍等を活用した労働移動の円滑化について検討が必要。

(4)地域における多様な雇用・就業機会の確保

○ 地方自治体を中心とした地域のネットワーク(協議体の設置等)の下で、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に提供する仕組みを、全国に展開していくことが必要。

(5)シルバー人材センターの機能強化

- 高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応し、労働者派遣事業や職業紹介事業による就業機会・職域開拓の促進や、介護・保育分野等における職域拡大が必要。
- いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等の可能性について、民業圧迫の懸念等を念頭に置きながら検討することが必要。

第4章 連合事業推進計画(平成28年度)達成状況

会員数の増強のための目標と取組

指標	H28年度目標	H28年度実績	差異	目標達成率
会員数(人)	51,720	47,265	△4,455	91.4%

平成28年度の目標達成率において、「会員数」は91.4%に留まり、目標の達成には至ってい ない。低調に推移した理由の1つとして、雇用確保措置の浸透(企業の定年延長等)が考えられ る。60歳を過ぎても多くの高齢者が働いており、60~64歳の年金受給待期者(年金を受け取 るための受給要件を満たしているものの、年金の受給開始年齢に到達していない方)は、継続 して「正社員」あるいは「嘱託」「再雇用」の形態により働き続ける人が多い状況がある。

一方、平成28年度末の会員数47,265人は、前年度と比べて47人(0.1%)増加した。会員数 がプラスに転じたのは平成22年度末以来6年振りのことである。男女別では、男性が33,016 人(69.9%)、女性が14,249人(30.1%)の割合であった。

「高齢者の就業希望の特徴」として「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」を求める声が多 いことから、今後、現役時代にホワイトカラー職種に従事していた方の入会希望が増加するこ とが予想される。一方で、事務系職種の割合は全就業延人員の5%に留まり、現役時代の知識 やスキルを活かせる仕事に就きたいと考える高齢者の希望と現実に大きな隔たりがある。会員 数の拡大には、事務系職種の就業開拓が急務と言える。

2 就業機会の拡大のための目標と取組

指標	H28年度目標	H28年度実績	目標達成率	
就業率(%)	85.4	82.5	△2.9	96.6%
就業延人員(人日)	5,300,200	5,030,408	△269,792	94.9%
契約金額(千円)	21,699,400	21,349,264	△350,136	98.4%

目標達成率において、「就業率」は96.6%であり、「就業延人員」は94.9%、「契約金額」は 98.4%であった。目標値の達成には至らなかったが、近年における対前年比では「就業延人員」 [契約金額]共に伸びており、概ね順調に進捗したと言える。

また、「就業率 | と会員の退会理由には何らかの因果関係があると思われる。直近5年の会員 の退会理由では、男女共に1位は、加齢や病気、死亡といった「健康上の理由」が増加し、平成 28年度は43.9%を占めた。会員の平均年齢は、年々上がり、平成28年度は72.4歳(男性72.7歳、 女性71.8%)と、5年前に比べ1.6歳上昇している。

センターの就業では、高齢者の安全に配慮し、危険・有害な業務での就業を禁じているが、 仕事の内容によっては高齢の会員には難しいことも多い。退会理由にある「希望する仕事がな い」を「自分に適した仕事がない」とほぼ同義と解すれば、この理由を挙げた24.2%の元会員のなかには、高齢により就業できる仕事がなかったため、入会後、未就業を余儀なくされた人が相当数あったものと推察できる。加えて「介護・転居」も12.8%あり、5年間で1.7%増加したことも見過ごせない。

「契約金額」については、請負契約の実績に加え派遣事業収入の増加があった。平成25年度 以降、各センターでは適正就業に向けた事業推進が行われ、就業内容によって請負から派遣契 約への切り替えが進んだことも影響している。実績として、派遣実施事務所の数は、平成24 年度の8事務所から平成28年度は52事務所と大きく伸長している。

このことにより、派遣の契約金額は、1億5千万円から7億8千万円と5倍に実績を上げることができた。

③ 安全・適正就業の徹底のための目標と取組

指標	H28年度目標	H28年度実績	差異	目標達成率
巡回パトロール指導(件)	1,220	1,746	526	143.1%
研修・講習会等(回)	200	416	216	208.0%

埼玉県では、過去に全国ワーストとなる重篤事故件数が発生した。このため、「安全就業の推進」を最重要課題に掲げ事業を推進してきた経緯がある。直近5年間においても、毎年重篤事故が発生し、平成28年度は3件(就業中2件/就業途上1件)発生している。

平成28年度の目標達成率については、「巡回パトロール指導」が1,746件(目標達成率143.1%)、「安全研修・講習会等」が416回(目標達成率208.0%)と、ともに非常に高い達成率となっている。

前述の重篤事故を受け、平成26年度からは事故発生率の高いセンターへ、抜き打ち的に実 査による指導を実施している。

第5章 シルバー人材センターの課題

→ 会員の増強

法人存立の基礎となる会員の増強は、組織運営の重要な要素である。

埼玉県では、全会員における男女比率が7対3の割合であり、全体に占める女性の比率が低いことから、今後の事業展開においては、新規会員の確保と共に、女性会員の入会促進及び会員の退会抑制についての対策強化が必須である。

- ●新規会員の確保
- ◆未就業会員の対策促進
- ●女性会員の確保、拡大

2 就業機会の拡大

就業機会の確保・拡大は、シルバー事業の維持・発展に欠かせない事項である。

就業開拓活動の充実はもとより、事務系等ホワイトカラーの職種の拡大や独自事業の創造、また、ローテーション就業の徹底やワークシェアリングの確立などにより、会員の希望に応じた就業機会を確保する必要がある。

- ●新規企業等の開拓
- ●適正就業の推進
- ●事業の創出、拡大
- ●成長分野への市場拡大

会 安全・適正就業の徹底

会員の安全就業はすべてにおいて優先される事項である。

しかしながら、会員の加齢による身体の衰えをはじめ、慣れによる慢心や過信による事故が 後を絶たない。このような事故は、安全対策の徹底やルールを遵守していれば防ぐことができ たケースも多分にある。事故撲滅のためには、さまざまな安全就業対策を講じるとともに、事 故発生原因の特定や検証を行い、組織が一丸となって事故の防止に取り組まなければならない。

●会員事故防止対策の強化

4 運営基盤の強化

国・地方公共団体の財政状況の逼迫により、今後も運営費に係る国庫補助金(一般会計部分)の削減が続くことが予想される。このため、持続可能な財政基盤の確立を目的に、経常的経費の抑制や事務の効率化によるコスト削減を進めるとともに、将来の事業拡張や新たな取組のために、特定資産の積立などによる公益目的事業の利益の適正な確保に努め、中長期的な視点に立った財政構造改革を推進する必要がある。

- ●各層に向けた研修実施
- ●コンプライアンスの強化

5 組織の活性化

事業の拡大や法制度の改正に伴う労務の負担増の中、職員一人あたりの労務過多、人員不足 や職員の高齢化、年齢層の偏りといった弊害が生じている。

このため、事務局体制がぜい弱なことによる情報未達や事務の停滞が生じないよう、必要と 思われるセンターに対しては個別に会計・事業運営について側面的な支援を行う。

●事務局体制のぜい弱なセンターへの支援

6 イメージアップ

センターのイメージアップを図るため、広報媒体の活用や埼玉県等へのイベントに参画し、 2020年に開催されるオリンピックや「シルバーの日」におけるボランティア活動等、各種啓発 活動を推進する。

また、Silbonne(シルボンヌ=[(silver)シルバー|と[(bonne)ボンヌ:女性の[お手伝い]、「親切な」、 「優れた」の意味のフランス語」の造語)の会を発足し、センターの価値観を高めるため情報発信を行う。

●地域住民へのPR強化

第6章 事業推進計画(平成30年度~34年度(2018年~2022年))の目標と取組

連合本部では、シルバー事業の課題及び前計画達成状況を踏まえ、平成30年度から平成34年 度までの事業推進計画における目標と取組を次のとおり策定する。

なお、定量目標(数値目標)の設定にあっては、シルバー事業の核となる項目を厳選し、適切か つ必要最小限の項目に留めることとする。

評価指標と目標数値

分 会員数

(1) 目標数値

		平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
		(2018年度)	(2019年度)	(2020年度)	(2021年度)	(2022年度)
	会員数(人)	48,000	48,500	49,000	49,500	50,000

[※]目標達成に向けた施策の遂行にあっては、平成36年度を最終年度とする(公社)全国シルバー人材センター事業協会 「第2次100万人計画」の目標数値にも考慮したものとする。

(2) 取組内容

- ●新規会員の確保及び未就業会員の対策促進
 - ・ホワイトカラー向け事務系職種(ホワイトカラー職種)の拡大に向けた企業訪問の実施
 - ・スーパー、ホームセンター、保育等人材不足分野への就業開拓 (シルバー・ワークステーション事業の推進)
 - 新規会員獲得に向けた啓発・業務講習の実施(高齢者活躍人材育成事業の実施)

女性会員の確保、拡大

- ・女性向け就業機会の確保・拡大に向けた研修
- ・女性職員等による委員会を設置し、イメージアップを目的とした事業の実施

② 就業率・就業延人員・契約金額

(1)目標数値

	平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022年度)
就業率(%)	83.0	83.5	84.0	84.5	85.0
就業延人員(人日)	5,116,000	5,200,000	5,285,000	5,371,000	5,457,000
契約金額(千円)	22,254,600	22,620,000	22,989,750	23,363,850	23,738,000
事務系(%)	6.0	7.0	8.0	9.0	10.0

(2) 取組内容

●新規企業等の開拓

・企業(本社)訪問を実施し派遣先企業の新規開拓と基本契約の締結に繋げる (シルバー・ワークステーション事業の推進)

●適正就業の推進

- ・役職員への関係法規の理解に向けた研修の実施
- ・労働者派遣事業(シルバー派遣事業)の推進
- 有料職業紹介事業の推進
- ・ 適正就業研修の実施

●事業の創出、拡大

- ・地域就業機会創出・拡大事業の活用推進
- ・県の施策に対するセンターの参画推進

●成長分野への市場拡大

- ・家事援助事業の推進に向けた研修の実施
- ・環境(空き家ほか)分野のPR推進
- 連合事務局体制の整備
- ・派遣業務に係る研修の実施
- ・派遣システム研修の実施(事務処理の効率化)
- 新規実施事務所への支援

3 安全・適正就業

(1)目標数値

	平成30年度 (2018年度)	平成31年度 (2019年度)	平成32年度 (2020年度)	平成33年度 (2021年度)	平成34年度 (2022年度)
巡回パトロール(件)	2,050	2,075	2,100	2,125	2,150
研修・講習会(回)	430	440	450	460	470

(2) 取組内容

- ●会員事故防止対策の強化
 - ・現場実査(パトロール)の実施
 - ・安全就業及び適正就業の会議、研修の実施
 - ・高齢会員の就業に関する情報提供・就業促進

4 運営基盤の強化

- ●取組内容
 - ●各層に向けた研修の実施及びコンプライアンスの強化
 - ・新任(職員/事務局長)研修の実施
 - ・階層別職員研修の実施
 - ・ 代表理事研修の実施
 - ・代表理事等役員・事務局長研修の実施
 - ・役員(理事長/新任役員)研修の実施
 - ・会計研修(職員向け)の実施
 - ・監事向け内部監査機能強化研修の実施
 - ・専門家相談業務の推進(弁護士/会計士/社労士)
 - 会計監査の実施

5 組織の活性化

- ●取組内容
 - ●事務局体制のぜい弱なセンターへの支援
 - ・県内センターの情報収集・共有化と個別支援
 - ・広域センター化(合併)への助言

6 イメージアップ

- ●取組内容
 - ●地域住民へのPR強化
 - ・県主催・地域イベント等への参画
 - ・ボランティア活動(オリンピック等)の推進
 - ・広報媒体の活用(広報誌、HP、メディア等)

~ おわりに ~

シルバー人材センターと地域の活性化

シルバー人材センターは変革期にあると言われつづけているが、近年におけるこの「変革期」はおおきく二つの時期にわけることができる。第一は、事業仕分けによる補助金の大幅カットがシルバー人材センターにつきつけた組織効率化のための変革の要求、第二は、シルバー人材センターの経済機能強化のための変革の要請である。

国家政策の文脈からみると、第一期に提起された問題は、厚生労働省の「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書」(2013年6月)にまとめられた、高齢者の就業ニーズと提供する仕事のミスマッチ、事務局の運営体制、組織運営に関与するものの意識、他組織との連携の四点である。ここで指摘されたのは、組織機能効率化のために解決しなければならないシルバー人材センターの経営問題であった。事業仕分けが補助金の適正性、端的に言えば、費用対効果を基準として行われたことを考えれば、組織効率化の要求は当然の帰結であった。

2013年の報告書をうけて、「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」(2015年6月)は、シルバー人材センターに経済機能の強化を要求した。現在に至る第二の変革期は、これである。同報告書で、シルバー人材センターは「労働者派遣事業や職業紹介事業によって雇用・就業機会を提供することについても積極的に対応し、生きがい就労を含めていわば高年齢者雇用・就業機会提供の総合デパートとして機能できるようにすることが求められる」とされた。くわえて、「センターに対する補助金における就業機会・職域開拓に係るインセンティブを強化すること」として、2010年度から減額されていた補助金を2015年度より労働保険特別会計雇用勘定から拠出することで増額している。この増額の意味は、シルバー派遣の推進であり経済機能の強化である。

経済機能の強化は、シルバー人材センターにとって諸刃の剣である。就業需給機関としてのシルバー人材センターの機能からみれば、地域と会員の多様な就業ニーズに応え就業機会を増やすことは必要なことであるが、経済志向が強まることでシルバー人材センターは単なる就業機会提供組織になってしまう可能性がある。しかし、シルバー人材センターの目的はただひとつ地域の活性化にある。地域の活性化を「自主・自立、共働・共助」の理念のもとにおこなう経営がシルバー人材センターである。企業の人手不足にシルバー人材センターが派遣で対応するのは、企業が元気になることで地域が活性化されるからであって、単なる労働力として企業の利益に貢献するからではない。

だが、派遣は間接雇用であるとはいえ企業の指揮命令下にはいる以上、企業と個人という 一対一の関係が優先されるためシルバー人材センターにおける「共働・共助」の働き方は背後 に退く。職場において他の従業者との共働はあるとしても、労働契約の性質から指揮命令関係が最優先されるという点は十分に自覚する必要がある。

一般的に、高齢者就労には三つの視点が考えられる。第一に、高齢期を豊かなものにすることであり、これは健康と生きがい(収入+社会参加)によってえられる。第二に、社会経済に貢献することであり、通常、高齢者の人材活用といわれていることである。第三に、国家財政負担の軽減である。就労が健康と収入に結びつくことから、医療費や福祉関係費用の縮減および年金や生活保護費の削減などの効果がある。これらを分けて考えることはできないが、何を重視するかで立場も施策も異なる。シルバー人材センターは「生きがい」を重視する。他者との関係性のなかにこそ「生きがい」があるのであれば、シルバー人材センターにおける働き方の主流は「共働・共助」でありつづけなければならない。

前回の中期計画が策定された2012年度は事業仕分けに続く補助金削減の時期であり、この頃のシルバー人材センターは一様に強い危機感をもっていた。事業仕分けの打撃は、シルバー人材センターにその存在理由を考えさせ、その運動の原点と設立の意味を問いかけた。この5年間で、シルバー人材センターを取り巻く環境は変わった。埼玉県ではシルバー派遣が大幅に増加した。今回の中期計画には、そのことも踏まえて事務系職種の仕事の比率を新しい指標として新設している。実験的ではあるが、シルバー人材センターなりの派遣の在り方を考える機会となり、多様な就業ニーズに応えることで地域活性化につながると考えたからである。

シルバー人材センター運動の原点は、就業を通じた地域活性化である。地域活性化を目指すなかで高齢者は社会参加をし、生きがいを感じ、自立し充足した高齢期をおくることができる。そうであるからこそ大河内一男は、高齢者就業は地域の高齢者が「自主的にまた共助的に行うものであり、地域コミュニティを活力あるものにするのはこのような高齢者の自信にみちた活動なのである」として、高齢者事業における高齢者の働き方は「高齢者に固有の誇り高き」仕事であるとした。

経営は社会に存在する限り、何らかの目的と機能を担っている。シルバー人材センターの目的は地域の円滑な社会形成と活性化であり、機能は高齢者にたいする就業機会の提供と具体的な事業による地域課題の処理や解決である。経済機能の強化が要求されているいま、シルバー人材センターは再びそのあるべき姿をしっかりと自覚する必要がある。経済機能の強化も方向性を誤れば、シルバー人材センターが性格の異なる組織になる可能性があるからである。シルバー人材センターが高齢者の「誇り高き集団」であるためには、シルバー人材センターに属する全てのもの、つまり、事業も組織も会員も事務局職員も、あるいは「生きがい就業」という考え方もシルバー派遣も、契約金額も配分金も、すべてが地域の活性化と結びつかなければならない。

埼玉県シルバー人材センター連合事業推進計画(中期)検討委員会委員長 城西大学 経営学部マネジメント総合学科 教授 **塚本 成美**

参考資料

I 埼玉県の高齢化の状況

埼玉県の将来人口推計及び高齢化の見通し

埼玉県の年齢3区分別人口構成比の推移

埼玉県の後期高齢者(75歳以上)人口の推移

埼玉県の人口ピラミッド

高齢者のみの世帯の推移

地域活動等への参加

Ⅲ 事業実績

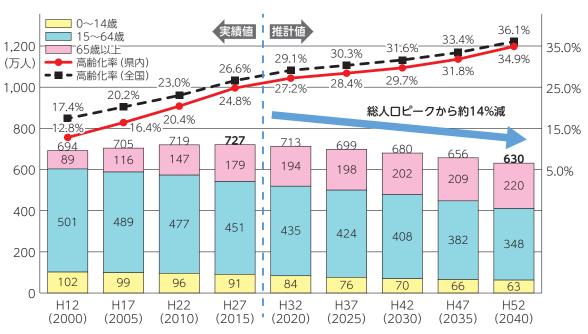
年度統計資料(平成28年度)

主な指標数値における全国・埼玉県実績推移グラフ(過去5か年)

埼玉県シルバー人材センター連合 委員会名簿 事業推進計画(中期)

I 埼玉県の高齢化の状況

埼玉県の将来人口推計及び高齢化の見通し



資料: H12~27総務省「国勢調査」/ H32~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(H25.3推計)」総人口と高齢化の推移(埼玉県:「埼玉県の高齢化の状況について」)

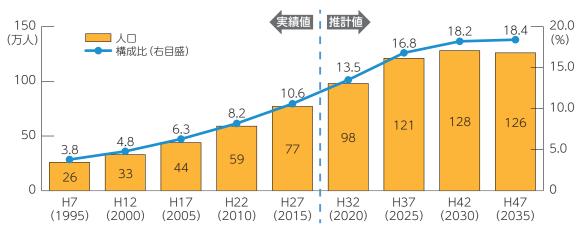
埼玉県の年齢3区分別人口構成比の推移



資料: H7~ H27 国勢調査」(総務省) H32以降は埼玉県推計

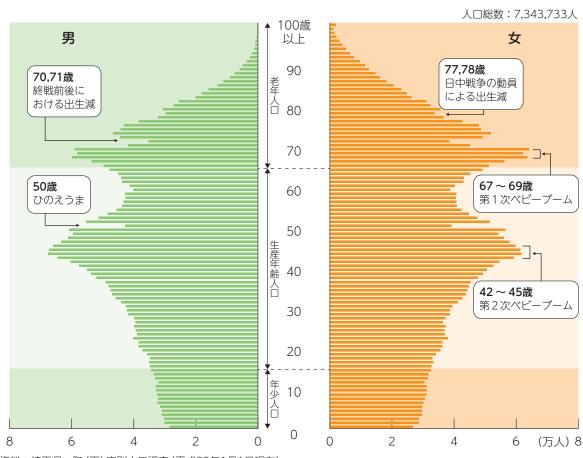
I 埼玉県の高齢化の状況

埼玉県の後期高齢者(75歳以上)人口の推移



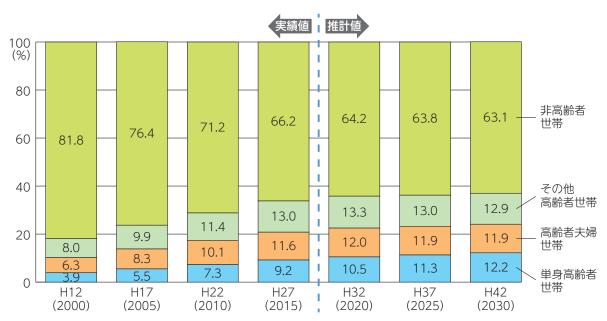
資料: H7~ H27 国勢調査」(総務省) H32以降は埼玉県推計

埼玉県の人口ピラミッド



資料:埼玉県 町(丁)字別人口調査(平成29年1月1日現在)

高齢者のみの世帯の推移



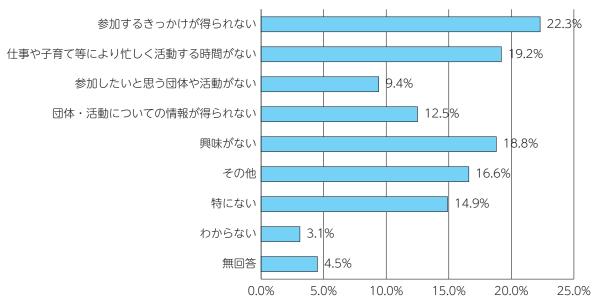
資料:H12~H22 総務省「国勢調査」

H27~ 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25年3月推計)」

高齢者のみの世帯の推移(埼玉県: 「埼玉県高齢者支援計画」平成27年3月)

地域活動等への参加

【地域活動に参加しない理由】



資料:埼玉県県民生活部広聴広報課 平成26年度県政世論調査

地域活動等への参加(埼玉県: 「埼玉県高齢者支援計画」 平成27年3月)

±>.0 A		会員数(人)		高齢化率 粗入会率 就業実人員(人) 就業率(%)		就業延人員				
センター名		男性	 女性	(%)	(%)	請負・委任	 派遣	請負・委任	 派遣	(人日)
全 体	47,265	33,016	14,249	31.1	2.1	38,974	2,065	82.5	69.2	5,030,408
さいたま市	5,223	3,681	1,542	27.8	1.5	4,019	80	76.9	62.0	449,689
川越市	2,665	1,974	691	31.4	2.4	1,976	22	74.1	52.4	238,905
熊谷市	1,304	912	392	34.2	1.9	1,082	37	83.0	54.4	130,290
川口市	2,105	1,418	687	27.5	1.3	1,547	18	73.5	100.0	225,749
行田市	357	258	99	36.3	1.2	293	27	82.1	73.0	37,513
秩父市	788 2,298	539	249 707	38.8	3.2	678	41 142	86.0	73.2	82,043
所沢市 飯能市	373	1,591 299	707	31.6 36.2	2.1 1.3	1,635 318	24	71.1 85.3	79.3 72.7	167,249 43,037
加須市	755	513	242	34.8	1.9	706	45	93.5	67.2	96,315
本庄市	467	342	125	33.7	1.8	399	4	85.4	9.1	47,252
東松山市	694	554	140	34.0	2.3	695	10	100.0	90.9	105,069
春日部市	1,272	904	368	35.2	1.5	1,021	43	80.3	56.6	147,913
狭山市	1,167	835	332	35.9	2.1	950	46	81.4	78.0	87,907
羽生市	321	222	99	34.9	1.7	314	27	97.8	67.5	42,188
鴻巣市	730	531	199	34.4	1.8	679	47	93.0	94.0	103,958
深谷市	1,065	777	288	33.9	2.2	960	41	90.1	100.0	119,841
上尾市	1,356	981	375	31.9	1.9	1,217	112	89.7	34.6	148,959
草加市	2,286 1,419	1,498	788 355	29.1 29.7	3.2	1,763	63 22	77.1 81.0	92.6 100.0	241,876 133,074
越谷市蕨市	358	1,064 237	121	28.6	1.4 1.7	1,150 312	22	87.2	100.0	49,973
戸田市	603	394	209	20.0	2.2	514	37	85.2	100.0	71,078
入間市	1,253	897	356	33.7	2.5	1,160	43	92.6	100.0	149,206
朝霞地区	1,965	1,311	654	23.8	2.8	1,592	30	81.0	100.0	216,321
新座市	2,244	1,393	851	29.9	4.5	1,637	52	73.0	67.5	229,377
桶川市	494	390	104	34.0	1.9	470	15	95.1	100.0	61,206
久喜市	1,005	766	239	35.4	1.8	862	27	85.8	96.4	104,057
北本市	365	260	105	35.5	1.5	344	32	94.2	100.0	45,103
八潮市	505	313	192	27.8	2.1	462	55	91.5	80.9	70,685
入間東部	2,097	1,457	640	29.7	2.7	1,928	192	91.9	72.2	284,874
三郷市 蓮田市	1,134 489	741 349	393 140	31.8 36.7	2.6 2.1	883 360	74 47	77.9 73.6	46.8 77.0	121,663 59,913
坂戸市	1,252	753	499	33.8	3.7	1,036	47	82.7	55.3	133,700
幸手市	358	222	136	38.9	1.8	329	82	91.9	55.0	37,872
鶴ヶ島市	671	495	176	32.6	2.9	598	71	89.1	94.7	81,905
日高市	411	334	77	37.2	2.0	383	26	93.2	100.0	37,589
吉川市	480	329	151	27.8	2.4	448	13	93.3	61.9	61,240
白岡市	380	257	123	32.4	2.3	330	104		100.0	46,968
伊奈町	293	205	88	27.5	2.4	278	36	94.9	85.7	40,254
毛呂山町	289	195	94	38.4	2.2	262	0	90.7	0.0	37,133
越生町	100	70	30	40.8	2.1	88	0	88.0	0.0	11,212
滑川町 嵐山町	145 256	121 202	24 54	28.0 38.4	2.8 3.7	125 245	<u>1</u> 8	86.2 95.7	100.0	13,210 30,185
小川町	307	233	74	43.5	2.3	273	<u> </u>	88.9	100.0	31,898
川島町	200	157	43	39.8	2.4	154	50	77.0	52.6	22,105
吉見町	261	174	87	38.3	3.5	244	0	93.5	0.0	34,733
鳩山町	219	149	70	49.0	3.2	205	0	93.6	0.0	24,866
ときがわ町	203	136	67	42.9	4.1	172	0	84.7	0.0	17,450
横瀬町	130	93	37	38.9	3.9	108	7	83.1	77.8	14,074
皆野町	212	136	76	43.1	4.9	170	7	80.2	100.0	18,342
長瀞町	151	90	61	42.7	4.8	135	8	89.4	100.0	14,675
小鹿野町	235	145	90	43.3	4.5	192	35	81.7	100.0	25,573
美里町	103	71	32	37.3	2.4	61	0	59.2	0.0	6,664
神川町上里町	152 203	110 137	42 66	36.1 31.8	3.0 2.0	111 116	1 10	73.0 57.1	100.0 29.4	15,177 23,593
寄居町	306	249	57	38.3	2.0	260	39	85.0	100.0	40,667
宮代町	174	126	48	37.6	1.4	170	12	97.7	100.0	24,301
杉戸町	345	263	82	36.7	2.1	300	4		20.0	34,596
松伏町	272	163	109	32.9	2.8	255	45	93.8	70.3	38,143
東秩父村	0	0	0	47.4	0.0	0	-	0.0	_	0

実人員当た	り就業日数	受注件数	契約金額(円)	契約金額公	X民比(%)	母体市区町村	60歳以上	平	均年齢(歳 全会員)
請負・委任	派遣	(件)	派遣含む	公共	民間	人口(人)	人口(人)		男性	女性
10.4	6.1	164,032	21,349,264,150	29.2	70.8	7,345,663	2,281,324	72.4	72.7	71.8
9.2	7.2	18,740	1,753,214,508	10.7	89.3	1,284,937	357,583	73.1	73.4	72.5
10.0	4.0	3,662	976,369,423	46.6	53.4	351,863	110,331	71.7	72.0	70.8
9.8	7.9	6,307	569,002,237	23.9	76.1	199,029	68,055	72.0	72.2	71.7
12.1	8.5	8,071	814,117,788	15.5	84.5	596,505	164,226	72.9	73.3	71.9
10.1	5.7	2,525	161,662,207	12.5	87.5	82,469	29,929	72.1	71.9	72.5
9.8	5.2	3,237	374,189,876	53.4	46.6	64,168	24,869	71.8	71.8	71.7
8.0	6.2 6.1	3,983 2,239	731,450,058	49.5 35.7	50.5 64.3	343,986	108,621 29,314	71.7 73.1	72.0 73.5	71.1 71.9
11.0	5.9	3,688	191,754,315 440,879,929	34.2	65.8	81,079 113,753	39,603	71.4	71.5	71.9
9.8	10.8	3,489	243,412,795	30.5	69.5	78,781	26,524	71.4	71.7	70.7
12.5	3.6	2,452	490,753,835	18.4	81.6	89,956	30,620	71.1	71.2	70.7
11.8	6.1	6,193	557,266,265	35.9	64.1	236,086	83,006	72.5	72.7	71.9
7.6	2.6	2,607	385,996,185	22.9	77.1	152,730	54,853	72.5	72.8	71.8
10.9	3.2	2,559	198,320,067	24.8	75.2	55,350	19,336	71.8	72.1	71.1
12.5	3.7	2,945	372,835,046	28.1	71.9	119,048	40,974	72.7	72.8	72.6
10.0	8.8	5,215	578,376,931	24.9	75.1	144,425	49,008	70.8	71.0	70.2
9.2	10.4	3,483	619,361,646	23.5	76.5	228,108	72,680	73.4	73.6	73.0
11.0	11.2	6,081	1,073,960,016	26.5	73.5	247,481	71,973	72.3	72.8	71.2
9.6	4.0	6,417	468,591,499	23.9	76.1	339,677	100,732	72.6	72.9	71.6
13.3	3.4	1,570	145,416,371	32.2	67.8	73,800	21,095	74.4	74.4	74.3
10.7	11.8	1,835	251,801,288	11.9	88.1	137,788	27,556	73.6	73.9	73.0
10.5	5.6	2,584	641,452,507	29.1	70.9	148,733	50,109	72.1	72.3	71.4
11.2	9.1	2,350	1,057,141,526	54.1	45.9	293,521	69,898	71.7	72.0	71.1
11.5 10.7	5.9 5.7	3,067 2,592	985,445,913 250,184,183	31.3 46.3	68.7 53.7	165,081 75,263	49,426 25,613	72.9 74.0	73.6 74.0	71.8 73.8
9.9	4.2	3,937	459,927,447	33.0	67.0	154,016	54,445	72.0	74.0	71.8
10.3	6.8	2,646	202,850,297	11.7	88.3	67,381	23,916	73.0	72.1	73.5
12.4	3.1	1,243	238,479,558	37.4	62.6	87,527	24,328	73.3	73.7	72.5
11.8	5.1	4,876	1,137,677,722	28.7	71.3	262,513	77,853	72.9	73.3	71.9
 11.2	3.0	1,950	489,673,420	19.8	80.2	139,413	44,396	72.4	72.6	72.0
12.9	7.5	3,447	263,237,291	22.6	77.4	62,280	22,846	72.4	72.3	72.5
10.4	8.3	3,399	594,095,205	23.9	76.1	101,377	34,224	73.0	73.4	72.4
8.6	4.0	2,367	158,027,271	18.1	81.9	52,277	20,331	71.7	71.9	71.5
10.9	4.6	2,041	342,405,548	31.3	68.7	69,987	22,831	71.8	72.1	70.9
7.8	6.3	3,063	174,647,158	25.2	74.8	56,437	20,982	72.3	72.4	72.0
11.3	4.8	1,565	206,218,307	55.7	44.3	71,781	19,925	73.3	73.3	73.2
9.9	6.1	2,453	214,036,042	30.5	69.5	51,944	16,843		72.8	72.8
11.4	5.0	1,442	133,440,272	41.7	58.3	44,496	12,234	73.5	73.7	73.2
11.8	0.0	1,047	175,172,175	10.5 45.6	89.5	34,495	13,245	72.7	72.9	72.4
10.6 8.7	0.0	729 772	50,038,169 76,481,154	36.1	54.4 63.9	11,862 18,343	4,837 5,127	74.3 72.1	73.2 72.4	76.6 70.8
10.1	5.2	968	164,612,968	17.1	82.9	17,952	6,897	72.1	72.4	70.8
9.6	5.3	1,489	156,291,261	24.9	75.1	30,982	13,479	71.4	71.9	69.9
10.6	4.3	1,013	123,123,900	34.7	65.3	20,658	8,220	72.9	72.4	74.7
11.9	0.0	1,188	207,867,080	21.9	78.1	19,632	7,511	71.1	71.2	70.9
10.1	0.0	885	125,229,804	33.6	66.4	14,066	6,892	71.0	71.2	70.6
8.5	0.0	932	83,085,158	38.3	61.7	11,561	4,958	72.7	72.4	73.3
10.4	6.8	1,111	68,443,501	32.6	67.4	8,462	3,292	70.5	70.8	69.9
8.9	3.0	750	89,940,628	16.5	83.5	9,992	4,308	72.5	72.9	71.8
8.6	7.4	791	70,430,160	28.1	71.9	7,355	3,143	71.4	72.4	70.0
9.9	6.5	1,242	122,770,607	30.9	69.1	12,119	5,249	70.5	71.3	69.0
9.1	0.0	324	41,551,101	45.3	54.7	11,311	4,217	72.7	72.6	73.0
11.3	7.3	560	81,084,444	29.5	70.5	13,865	5,006	71.8	72.0	71.2
15.8	13.2	1,351	105,119,571	27.5	72.5	31,180	9,921	70.0	69.8	70.3
11.8 11.6	8.2 4.1	1,871 1,820	221,338,918 98,609,711	33.9 16.4	66.1 83.6	34,284 33,840	13,142 12,715	70.1 73.5	70.2 73.9	69.5 72.5
9.5	7.6	1,412	163,589,128	43.1	56.9	45,698	16,792	73.2	73.5	72.5
11.8	3.8	1,412	176,812,760	29.7	70.3	29,989	9,876	72.4	73.4	71.0
0.0	-	0	0		0.0	2,971	1,409	0.0	0.0	0.0
0.0		0	0	0.0	0.0	2,571	1,100	0.0	0.0	0.0

Ⅲ 事業実績

主な指標数値における全国・埼玉県実績推移グラフ(過去5か年)









□ 埼玉県シルバー人材センター連合事業推進計画(中期)委員会名簿

区分	氏 名	所属・役職	備考
学識 経験者	塚本 成美	城西大学経営学部 教授	委員長
行政 関係者	高平 博文	埼玉労働局 職業安定部職業対策課 高齢者対策担当官	
	久保佳代子	埼玉県 産業労働部シニア活躍推進課 副課長	
シルバー関係者	中野 悟	公益社団法人 八潮市シルバー人材センター 事務局長	東部ブロック
	吉野 完二	公益社団法人 鳩山町シルバー人材センター 専務理事兼事務局長	西部ブロック
	庄田 幹夫	公益社団法人 上尾市シルバー人材センター 専務理事兼事務局長	南部ブロック
	栗田 理一	公益社団法人 深谷市シルバー人材センター 専務理事兼事務局長	北部ブロック
	飯岡 広子	公益財団法人いきいき埼玉 埼玉県シルバー人材センター連合 理事兼連合事務局長	副委員長

【事務局】

高齢者就業促進部長	岡野 功
高齢者就業促進課長	窪川 真治
高齢者就業促進担当 主査	武井 佳美

埼玉県シルバー人材センター連合 事業推進計画

- 平成30年3月発行 —

公益財団法人いきいき埼玉(埼玉県シルバー人材センター連合)

〒362-0812 埼玉県北足立郡伊奈町内宿台6-26 埼玉県県民活動総合センター内 TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130 http://www.saitamaken-silver.jp

