

シルバー人材センター（センター）とは、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す。

センターは、原則として市（区）町村単位に置かれており、基本的に都道府県知事の指定を受けた社団法人で、それぞれが独立した運営をしています。

センターは、定年退職者など的高齢者に、そのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務（その他の軽易な業務とは、特別な知識又は技能を必要とすることその他の理由により同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務をいいます）」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を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献しています。

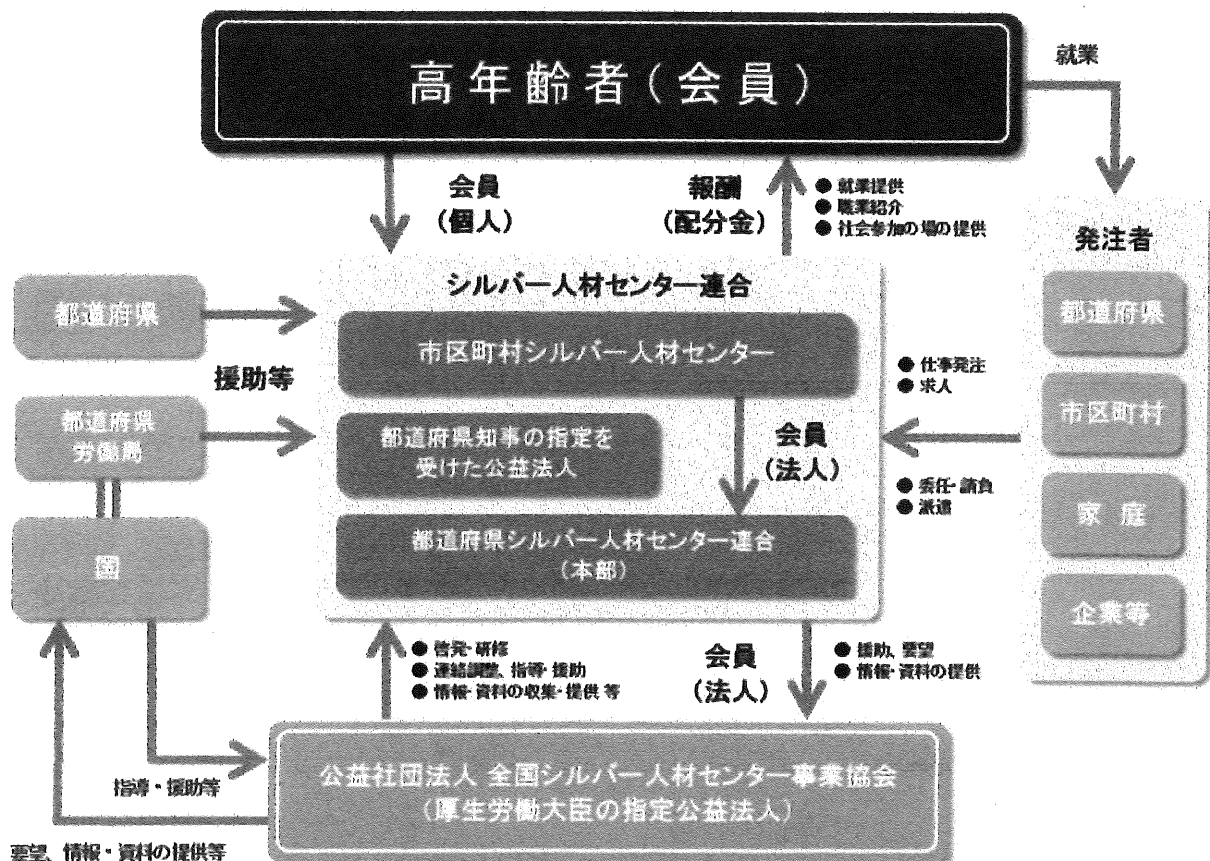
センターは、原則として市（区）町村単位に置かれており、国や地方公共団体の高齢社会対策を支える重要な組織として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて事業を行う、都道府県知事の指定を受けた公益法人です。

センターでの働き方は「生きがいを得るための就業」を目的としていますので、一定した収入（配分金）の保証はありません。

センターは、地域の家庭や企業、公共団体などから請負又は委任契約により仕事（受託事業）を受注し、会員として登録した高齢者の中から適任者を選んでその仕事を遂行します。仕事の完成は、契約主体であるセンターが負います。

事業所の社員と混在して就業する仕事や、発注者の指揮命令を必要とする仕事などの場合は、連合本部を通じて労働者派遣事業や職業紹介事業をご活用いただけます。

センターは、「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、会員の総意と主体的な参画により運営する組織（社団法人が基本）です。



70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）**改正の趣旨**

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置>（65歳まで・義務）**現行**

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

③定年廃止

新設**<高年齢者就業確保措置>（70歳まで・努力義務）**

創業支援等措置（雇用以外の措置）
（過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）

③定年廃止

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する
団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

その他の改正の内容（令和3年4月1日施行）

- 厚生労働大臣は、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。
- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。
- 70歳未満で退職する高年齢者（※1）について、事業主が再就職援助措置（※2）を講ずる努力義務及び多数離職届出（※3）を行う義務の対象とする。
 - ※1：定年及び事業主都合により離職する高年齢者等
 - ※2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など
 - ※3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出
- 事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、高年齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

高年齢者の活躍を促進するために必要な支援（予算事業等）**<事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援>**

- ・ ①高年齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、②他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受入企業の開拓・確保の支援、③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成、④高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

<高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援>

- ・ ①ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化、②労働者のキャリアアップの再設計等を支援する拠点の整備、③企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

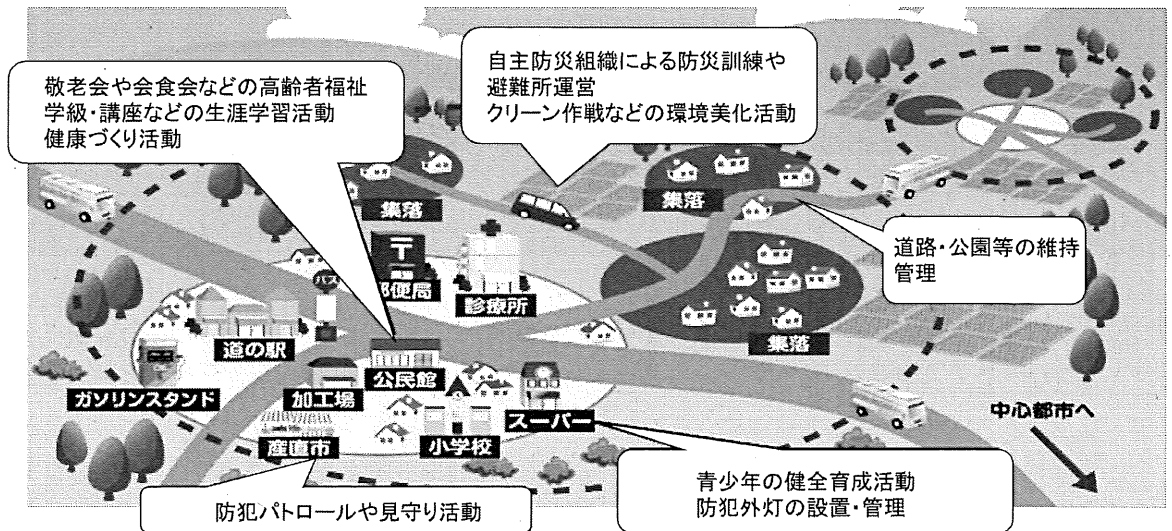
- ・ ①生涯現役促進地域連携事業による地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進、②シルバー人材センターの人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの実情を踏まえた取組の強化等。

「地域運営組織」とは

地域の暮らしを守るため、地域で暮らす人々が中心となって形成され、地域内の様々な関係主体が参加する協議組織が定めた「地域経営の指針」に基づき、地域課題の解決に向けた取組を持続的に実践する組織

地域活動の主な内容

防災(自主防災組織・防災訓練・避難所運営)、防犯(パトロール、見守り活動、防犯外灯)
 環境美化(クリーン作戦、ゴミ集積所の管理)、青少年健全育成(補導、声かけ)
 ふれあい交流事業(文化・体育にわたって)、高齢者福祉(敬老会、会食サービス)
 道路・公園等の維持管理、健康づくり、情報共有(住民相互の連絡) など



地域課題

各地域の特性により直面している地域課題は様々であり、少子化、高齢化、担い手不足、空き家、域内交通、買い物難民、健康寿命の延伸など、広範にわたる。

- ◎地域振興 地域内の空き家(除去・活用)、移住者の受入れ、地域資源の活用、農地や森林の保全、花いっぱい運動など
- ◎地域防災 自主防災組織の活動、防災訓練や救命救急講習会、避難所の開設・運営、特定空き家(危険空き家)の見守りなど
- ◎地域福祉 高齢者の日常生活支援から災害時の要援護者への対応、定期的な訪問活動や声かけ、体操教室、地域巡回
 ～医療・介護問題、健康づくり、通院・日常品の買い物のための移動手段の確保
- ◎ひとづくり 地域における子育て支援(小・中学生の地域づくり活動への参加、世代間交流)、個人の学びの支援など

