

# 入会説明会

公益社団法人

郡山市シルバー人材センター

# 入会説明会

## I 入会説明 - シルバー人材センターについて

はじめに・・・高齢者の働く意味として考えられること .....	2
1 超高齢社会の状況 .....	3
2 シルバー事業の沿革 .....	4
3 シルバー人材センター事業の意義と基本理念 .....	5
(1) シルバー人材センターとは .....	5
(2) シルバー人材センターの目的 .....	5
(3) シルバー人材センター事業の基本理念 .....	5
(4) シルバー人材センターの根拠法律 .....	5
4 シルバー人材センターの事業内容 .....	5
5 シルバー人材センターの事業の仕組み .....	6
6 シルバー人材センターの会員組織と働き方 .....	6
<シルバー人材センター会員としての就業と、就職の違いについて> .....	9
7 シルバー人材センターで行っている主な仕事 .....	10
8 入会について .....	11
9 退会について .....	11
10 入会手続きについて .....	11
<入会申込書の記入例> .....	11
就 業 承 諾 書 .....	12

## II 入会申込み-入会希望者のみ

- 1 入会申込書の記入、受付
- 2 写真撮影

---

## III 正会員入会申し込み後

- 1 理事会において、入会承認の審議、(後日、入会の承認及び入会手続きを通知)
- 2 入会の手続き(後日:会費の納入、配分金受取り口座の届出、就業承諾書提出)
- 3 正会員(会員証交付)
- 4 就 業
- 5 配分金の支払い

## はじめに…高齢者の働く意味として考えられること

### ■ 高齢者自身にとって

- 働くことに生きがいを発見  
高齢者になっても、働くことで人から喜ばれ、自分が世の中にとっても価値ある存在であることを知り、大きな生きがいを得る。働くことは生きがいの発見である。
- 働くことで自信に満ちた生き方  
働くことにより、毎日の生活に緊張感や張り合いが持て、胸を張って自信に満ちた生き方ができる。
- 働くことで仲間が得られる  
仲間と力を合わせ働いてこそ良い仕事ができる。シルバーでは、助け合いながら明るく楽しく働くことを基本としており、働く仲間が得られる。
- 働くことで健康になる  
体を動かして働くことは、脳の活性化はもとより筋肉の機能を保ち、血液の循環をスムーズにし、多くの器官を活発にすることになり、弱かった人が元気になってくる。
- 働くことで経済的にゆとり  
年金の他に追加的収入が得られ、自立したゆとりある生活が確保できる。
- 働くことで喜びが得られる  
働くことは人から喜ばれ、働く仲間が得られ、健康が得られるなど若い時とは違う多くの喜びを得る。

### ■ 地域社会にとって

- 高齢者が中小企業で活躍する  
若年労働力の構造的減少の中で、働く意欲と能力のある高齢者を人材として有効に活用し、経営の安定を図ることができる。
- 家事労働の代替力となる  
核家族化の進行、女性の社会進出、高齢世帯の増加により、家族に頼っていた扶養や介護等の機能は低下してきており、地域の元気な高齢者が働くことが代替力になる。
- 在宅福祉サービスの担い手になる  
高齢者の一人暮らし、要介護老人の増加に連れて、介護等の労働力の需要が増大するので、元気で働く人がサービスの担い手となる。
- 地域社会の活性化に役立つ  
公園、広場、各種スポーツ等の施設の維持・運営にシルバーの会員が活躍することにより、高齢者も地域も活力あるものとなる。
- 社会的費用負担の節約  
高齢者が働くことにより、老化を防止するばかりでなく、若さを蘇らせ健康が得られ、医者に行く回数が減ることとなり、医療費の節約のほか、介護等の地域福祉費の節約になる。

# 1 超高齢社会の状況

## (1) 高齢化

- 高齢者(65歳以上の人口)は、平成25年現在3,079万人。総人口に占める割合(高齢化率)は24.1%
- 平成25年に4人に1人、平成47年には3人に1人が高齢者
- 仮に生産年齢人口のみを支え手とすると、現在は生産年齢人口2.8人で高齢者1人を、平成37年には2人で1人を、平成47年には1.7人で高齢者1人を支えることとなる

	平成22年	平成37年	平成47年
高齢者(65歳以上)	2,925万人	3,635万人	3,725万人
生産年齢人口(15~64歳)	8,103万人	7,096万人	6,292万人
総人口	1億2,708万人	1億1,927万人	1億1,068万人

(資料)国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

## (2) 高齢者の就業

- 65~69歳の就業率は、36%、70歳以上は13%

	昭和45年	平成12年	平成19年	平成20年	平成21年
全年齢層	64.6%	59.5%	58.1%	57.8%	56.9%
65歳~69歳	45.5%	36.2%	35.8%	36.2%	36.2%
70歳~	22.1%	15.4%	13.3%	13.2%	12.9%

(資料)労働力調査

- 70歳くらいまで働きたい人が8割

区分	60歳 くらいまで	65歳 くらいまで	70歳 くらいまで	75歳 くらいまで	76歳 以上	働けるうちは いつまでも
割合	1.3%	19.2%	26.1%	10.4%	3.0%	39.9%
累計	100%	98.6%	79.4%	53.3%	42.9%	

(資料)内閣府 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査

## 2 シルバー事業の沿革

### ■ シルバー人材センターの創設

急速な高齢化が進展する中で、高齢期を有意義にしかも健康に過ごすためには、定年などで現役引退した後も、なんらかの形で働き続けたいと希望する高年齢者が増えてきたことを背景に、昭和 50 年(1975 年)、東京都において「高齢者事業団」が設立されました。

同事業団は、「自主・自立、共働・共助」の理念の下に、「一般雇用にはなじまないが、高年齢者がある経験と能力を生かしつつ、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」ことを主たる目的とするものであり、同事業団の設立を契機として、全国各地域に広まっていきました。

### ■ 国の政策とシルバー人材センター

国は、第4次雇用対策基本計画で示された基本方針(常用雇用的な就業に限らず多様な形態での就業機会が確保されるよう努める)に沿って、昭和 55 年(1980 年)から、高年齢者に対する任意的な就業機会を提供する団体を育成する自治体に対し、国庫補助を行うこととしました。

これを契機に、「高齢者事業団」などの名称は、「シルバー人材センター」と統一され、事業が更に拡大されました。

### ■ シルバー人材センターの法制化とその後

昭和 61 年(1986 年)に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において、定年退職者などの高年齢者の就業機会の確保のため、必要な処置を講ずるよう努めることが国及び自治体の責務として位置付けられ、シルバー人材センターは法的に認められました。

これにより、全国各地におけるシルバー人材センターの設立は飛躍的に伸びることとなりました。さらに、同法の平成 8 年(1996 年)度の改正により、シルバー人材センターは、新たに都道府県ごとに指定される「シルバー人材センター連合」の活動拠点として位置付けられました。

これにより、都道府県が行う高齢社会対策と円滑な連携の下に、活動拠点が一体となってシルバー人材センター事業を効果的に展開することが可能となりました。

また、平成 10 年(1998 年)にはシニアワークプログラム事業が、平成 16 年(2004 年)には届出制による一般派遣労働者事業が、平成 20 年(2008 年)には企画提案方式事業が実施されました。

### ■ 現状

国庫補助開始の昭和 55 年度は、団体数 92 団体、会員数 4 万 6 千人、契約実績約 42 億円でしたが、平成 27 年度末には、団体数 1314 団体、会員数 72 万 1 千人、契約金額 3,085 億円まで拡大し、全国にシルバー事業が浸透してきました。

### 3 シルバー人材センター事業の意義と基本理念

#### (1) シルバー人材センターとは

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、基本的に行政庁の許可を受けた公益社団法人で、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就業(その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業)」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。

#### (2) シルバー人材センターの目的

地域の高齢者が、「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、

- ①長年培った知識・経験・技能を生かして就業することにより、
- ②豊かで積極的な高齢期の生活と社会参加による生きがいを充実するとともに、
- ③地域に活力を生み出し、地域社会の福祉と活性化に寄与することを目的としています。

#### (3) シルバー人材センター事業の基本理念

- シルバー事業の理念は、「自主・自立、共働・共助」

- ① 高齢者が自主的に活動し、共に働き、共に助け合います
- ② 団体として自主的、自立的に事業を実施します
- ③ 高齢者が就業を通じて、自身の生活の充実と地域社会の活性化に貢献します

#### (4) シルバー人材センターの根拠法律

- センター、連合、全シ協は、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に規定された指定法人

### 4 シルバー人材センターの事業内容

- 臨時的、短期的な就業の機会確保と提供
- 臨時的、短期的な雇用による職業紹介事業
- 臨時的、短期的な就業に必要な知識及び技能の講習
- その他、臨時的、短期的な就業を通じて、高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図るために必要な事業

## 5 シルバー人材センターの事業の仕組み

シルバー人材センターは、家庭、企業、公共団体（発注者）からの「臨時的・短期的又はその他の軽易な仕事」に対し、会員の中から適任者を選任して、その仕事を行います。（ここでいう「その他の軽易な就業」とは、特別な知識、技能を必要とする軽易な就業をいいます。）

### ■ 請負又は委任による就業

センターは発注者から高齢者にふさわしい仕事を請負契約又は委任契約により引き受け、センターはその契約内容に従って仕事を完成させます。

### ■ 発注者と就業する会員との関係

発注者と就業する会員との間に雇用関係はありません。発注者は、就業する会員に対して指揮命令権はありません。

### ■ 契約代金の支払い

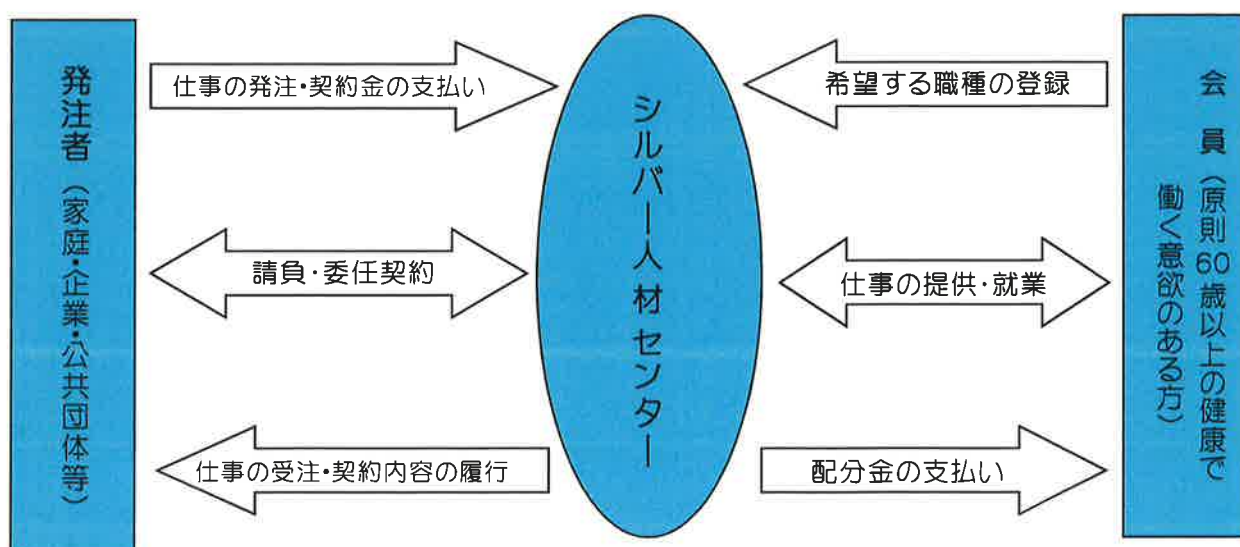
発注者は仕事の完成後、センターに対して契約に基づく代金を支払います。

### ■ 安全対策と保険制度

センターは、受注した仕事の遂行に当たっては、十分な安全対策を講じています。万一、仕事中に会員が傷害を受けたり、発注者等に損害を与えた場合に備えて、民間の損害保険（センター団体傷害保険、総合賠償責任保険）に加入しています。

### ■ 雇用による就業

会員が企業の社員などと一緒に仕事を行うことが必要な場合は、有料職業紹介事業または、一般労働者派遣事業を利用することができます。



## 6 シルバー人材センターの会員組織と働き方

- シルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」を理念とし、会員自らが運営に参画する組織です。

センターは、家庭、企業、公共団体（発注者）からの「臨時的・短期的又はその他の軽易な仕事」を基本的に請負又は委任の形式により行います。
- センターは、「自主・自立、共働・共助」を理念とした会員組織です。会員一人ひとりが自主的に参加して活動することを基本とします。会員は自分たちで役員を選び、組織や事業の運営に参画します。
- センターは、地域社会に密着した「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業（その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業をいいます）」を家庭、企業、公共団体などから引き受け、会員の希望や能力に応じて提供します。
- 高齢者の就業ですので、危険・有害な作業を内容とする仕事は、お引き受けしません。
- 会員はセンターから基本的に請負又は委任の形式により仕事を引き受けます。
- センターは、会員に対して仕事の完成後に、発注者から支払われた契約代金から仕事の内容と就業実績に応じた「配分金」（報酬）を支払います。
- 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）の保障はありません。
- センターにおける就業は、高齢者のライフサイクルに応じた任意就業ですので、就業日数や収入の保障はありませんが、各人の希望と能力に応じた働き方ができます。
- センターでは、会員の技能・技術を高めるため、各種の講習を実施しています。
- 発注先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、一般労働者派遣事業により実施することになります。
- 仕事の提供方法

センターからの仕事提供は、会員の希望職種・職歴・住所・就業履歴等を参考に適任者を選考の上、会員各位あて、主に電話連絡・メール等でお伝えします。

また事務所脇の掲示板に就業者の公募情報を掲示する場合がありますので、希望者は事務局担当までお申し出ください。
- 就業

会員は、提供を受けた仕事が自分の希望・条件に合えば就業を承諾し「会員就業規程」及び「適正就業基準」に沿って就業します。



なお、提供を受けた仕事が自分の希望・条件に合わなければ辞退可能です。

#### ■ 会員の交通手段

会員は、就業先への交通手段については会員本人の判断により決定します。センターで送迎はいたしません。

#### ■ 事務費について

センターでは配分金の概ね 8%にあたる額を事務費として発注者に負担していただき、センターの事業運営のための経費（シルバー保険、普及啓発費、事務所諸経費など）にあてています。会員負担の事務費はありません。

#### ■ 会員の被災害時の対応と保険について

センターが提供する仕事は、センターと会員、また会員と発注者との間に雇用関係がありませんので、万一事故が起こっても、労災保険は適用となりません（派遣を除く）。原則治療費は会員各自加入の健康保険を使い、自己負担額は会員の負担となります。

しかし、会員各位が安心して就業できるよう、センターでは「シルバー保険」に加入しています。（保険料はセンターが全額負担）

シルバー保険には次の 2 種類があります。

なお、いずれも就業に関連して生じた傷害や損害を一定の限度内で補填するもので、必要額の全額をカバーするものではありません。（手続きには必要書類を提出後に保険会社で査定されるため、相当期間を要します。）

#### ● シルバー保険

\* 団体傷害保険:シルバー事業に係る偶発的な事故(就業中、途上)で、身体に傷害を受けた場合、規定により保険金が支払われます。

\* 賠償責任保険:シルバー事業に係る偶発的な事故(就業中、途上-車両使用中は除く)で、傷害や財産損壊などの損害を誤って第三者に与えた場合、規定により損害賠償金が支払われます。

#### ■ 配分金の支払い

配分金は、会員本人名義の「東邦銀行」もしくは「ゆうちょ銀行」の口座に、翌月の 25 日(土・日・祝日の時は翌日)に振込みます。（振込時間は午後になります）

#### ■ 税金の申告

仕事の結果として受け取る「配分金」は給料や賃金ではなく、税法上は「雑所得」として扱われます。したがって、センターでは会員配分金から源泉徴収はしませんので各自で税務申告をしていただくことになります。また、この雑所得は特例経費として 65 万円まで控除できます。

<シルバー人材センター会員としての就業と、就職の違いについて>

	シルバー人材センター会員	一般の労働者(雇用労働者)
関係する法律	「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」 昭和 46 年、法律第 68 号施行 昭和 61 年改正施行、法律第 46 条 指定	職業安定法・労働基準法 労働者災害補償保険法 雇用保険法・最低賃金法等
仕事をする人	自営業者、あるいは一人親方 臨時的・短期的な就業を通じて、自らの生きがいの充実や社会の発展に貢献したいと望んでいる高年齢者	労働者 職業の種類を問わず、賃金・給料その他これに準ずる収入によって生活する者
仕事の形態	請負、委任 (働く人の裁量で仕事进行处理する)	雇 用 使用者の指揮命令で仕事をし、従属している
	請負 仕事を契約通り完成させることが要件	
	委任 まかされた仕事を行うこと(完成不要)	
報酬の名目	配分金 (雑所得扱い—人件費ではない)	賃金・給料等(人件費)
就業の保障	就業日数や収入の保障はない	関係法令等による雇用の保障
就業・通勤中の事故保障	自己負担 (治癒後にシルバー保険から各種の給付あり—保険料はセンターが全額負担)	労災保険の適用
賠償事故の保障	賠償責任保険で対応 (限度額を超えたときは会員負担—保険料はセンターが全額負担)	使用者側が組織的に対応
年金との関係	配分金は年金の所得制限対象外	所得の額により減額される
税金との関係	雑所得として自己確定申告 (特例経費 65 万円まで控除有、センターでは源泉徴収しない)	雇用主による所得税の源泉徴収

## 7 シルバー人材センターで行っている主な仕事

### ■ 技術分野

- 家庭教師
- パソコン指導
- 学習教室の講師
- 翻訳・通訳
- 経理事務
- 自動車の運転

### ■ 技能分野

- 庭木などの剪定
- ペンキ塗り
- 門松・しめ縄づくり
- 障子・襖・網戸の張替え
- 衣類のリフォーム
- 大工仕事
- 刃物とき

### ■ 事務分野

- 一般事務
- 筆耕・宛名書き
- 経理事務
- パソコン入力
- 調査・集計事務

### ■ 管理分野

- 建物管理  
(ビル、アパート・マンション管理など)
- 施設管理  
(スポーツ、遊戯施設管理など)
- 駐車(輪)場の管理

### ■ 折衝外交分野

- 販売員・店番
- 外交
- 配達・集配
- 電気、ガスなどの検針
- 集金

### ■ 一般作業分野

- 除草・草刈り
- 包装・梱包、荷造・運搬  
(封入、袋詰めなど)
- 各種検査・整理作業
- 屋内外清掃
- 調理・食品作業  
(皿洗い、配膳など)
- エアコン・換気扇の清掃
- 土木作業
- 農林・水産作業  
(種まき、水やり、収穫など)
- チラシ・ビラ配り作業

### ■ サービス分野

- 家事サービス  
(掃除、洗濯、留守番など)
- 安全指導サービス
- 福祉サービス  
(身の回りの世話、介助など)
- 観光レジャーサービス
- 育児サービス  
(子守、送迎など)
- その他のサービス

### ■ その他の事業分野

- 独自事業  
(リサイクル自転車)
- 憩の広場事業  
(手工芸品・農作物等の販売、共同制作作業)

## 8 入会について

### ■ 入会要件

正会員への登録は、センターの趣旨・目的・基本理念に賛同し、次のいずれにも該当することが要件です。

なお、入会申込書提出後、理事会の承認を必要とします。

- 郡山市に居住する、原則 60 歳以上の方。(当年度中に満 60 歳になる方)
- 健康で、働く意欲があり、臨時的かつ短期的な仕事を通して自らの生きがいの充実や社会参加等を希望する方。

※理事会承認後は、定められた会費(年度間 2,000 円 共助会会費 500 円)を納入していただきます。

## 9 退会について

- 会員本人が市外へ転出されたとき。
- 会員本人が入院、または企業等へ就職され、センターで就業出来なくなった時は、退会していただくこともありますので、センターにご相談ください。
- センターの定める規程に反する行為や、センターの名誉を毀損し、またセンターの趣旨に反し、秩序を乱す行為があった場合は除名となることがあります。

## 10 入会手続きについて

- 入会の申込み  
入会申込書に記入してください。
- 入会の承認  
入会申込後理事会で入会が審議され、後日結果を通知します。
- 会費の納入、配分金受取り口座の届出、就業承諾書の提出  
理事会で入会が承認され次第通知しますので、会費を納入していただきます。  
また、本人の配分金受取り口座を届出いただくとともに、会員本人、及び家族の就業承諾書(P.12)を提出していただきます。
- 会員証の交付
- 就業

## 就 業 承 諾 書

私は、貴シルバー人材センターへ入会を申込みするに当たり、次の事項を承諾するとともに、これを厳守し、貴シルバー人材センターの事業発展に貢献するよう努力いたします。

### 記

- 1 貴シルバー人材センターの基本理念、目的趣旨に賛同し、貴シルバー人材センターの定款、会員就業規約その他諸規程を厳守すること。
- 2 シルバー人材センターの業務は、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高年齢退職者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供することと理解し、就業に際しての条件（配分金、就業時間、仕事の内容等）はセンターと発注者が協議して決定したものに従い、これらについて発注者と直接交渉しないこと。
- 3 入会しても、すぐに就業できるとは限らないこと。
- 4 会員と発注者あるいはセンターとの間には、雇用関係が成立しないので、労働基準法等の労働関係諸法規及び労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等の社会・労働保険の適用がないこと。
- 5 就業先において、シルバー人材センターから提供された業務以外に従事することなく、常に安全・適正就業に心掛け、傷害、損害事故等を起こさないよう十分注意すること。
- 6 就業上知り得た業務上の機密事項及び発注者の不利益になることは、他にもらさないこと。
- 7 会員の故意又は重大な過失又は自動車の所有、使用、管理に起因する賠償責任が発生したときなど、「シルバー人材センター総合賠償責任保険」で担保できない賠償は会員が負うものとする。

平成 年 月 日

公益社団法人 郡山市シルバー人材センター 理事長 様

上記の内容を理解し、入会及び就業することを承諾いたします。

(入会者) 住 所

氏 名 \_\_\_\_\_ (印)

(家族等) (入会者との関係： \_\_\_\_\_ )

住 所

氏 名 \_\_\_\_\_ (印)

(連絡先/電話 \_\_\_\_\_ )