

令和 5 年度

財政援助団体監査結果報告書

高砂市監査委員



## 第1 監査の種類

地方自治法第199条第7項の規定に基づく財政援助団体等に対する監査

## 第2 監査の実施期日及び監査の対象

監査実施日 令和6年11月25日

監査の対象 公益社団法人高砂市シルバー人材センター

## 第3 監査の範囲

令和5年度に高砂市から交付しているシルバー人材センター運営費補助金について、「高砂市シルバー人材センター運営費補助金交付要綱」で定める補助対象事業の実施に必要な経費に係る出納、その他の事務の執行について監査を実施した。

## 第4 監査の方法

今回の監査は、主に予算の執行、収入、支出、契約等の事務の執行が、適正かつ効率的に行われているか、また所管の事務の執行が合理的かつ効率的に行われているか、法令等の定めるところに従って適正に行われているかなどを主眼とし、次のとおり実施した。

対象団体の経営状況に関する資料（事業報告書、財務諸表等）について、関係職員から説明を聴取し、質疑を行い、財務関係資料、関係帳簿及び証拠書類等の関係書類の検査を行った。

## 第5 監査の結果

この補助金は、高齢者の就業機会の増大と福祉の増進を図るための経費を補助することによって、高齢者の能力を活かした地域社会づくりに寄与することを目的としたものである。

監査の結果、予算の執行、収入、支出等についてはおおむね良好に処理がされると認められた。ただし、一部において検討すべき事項が見受けられたので、以下に記述する。

- 1 センターの運営に関して、昨今のデジタル化の急速な普及・進展により、他市町のシルバー人材センターではホームページやSNSの活用が進んでおり、シルバー人材センターの活動内容に関する情報発信や入会説明会のオンライン実施等を行っている市町も見受けられる。しかし、高砂市シルバー人材センターにおいては、それらが十分に活用できているとは言い難い状況である。シルバー人材センターの活動を広く知ってもらうための情報発信手段として、また入会手続等の利便性向上を図るために、ホームページやSNSのさらなる活用をご検討いただきたい。

2 会員数については、令和4年度末の399人に対し、令和5年度末は427人と28人増加しており、特に女性会員が78人から99人と大幅に増加している。会員の増強に向けての取組みとして、会員募集PRチラシの全戸配布の実施や、入会説明会において理事等から参加者に対し、業務の体験談を話してもらう、といった取組みを行ったことが効果を発揮した、とのことである。一方で、業務の依頼状況に見合った会員数になっているとは言えず、人手不足から業務依頼を断らざるを得ない事例もある、とのことであった。

シルバー人材センターとしても「まずは会員増を図ってから、仕事の受注増に取り組みたい」という方針であるため、会員の増強について引続き様々な取組みを積極的に行われたい。

日本社会は、これまで経験したことのない速度と深度で高齢化が進んでいる。令和6年度版高齢者白書（以下「白書」という。）によれば、令和5年10月1日現在の国の総人口は、1億2,435万人、65歳以上人口は3,623万人、総人口に占める割合（高齢化率）は29.1%であるが、令和32年（2050年）には、総人口が1億469万人、65歳以上人口は3,888万人、高齢化率は37.1%となると推計されている。

高砂市においても、令和2年（2020年）の0歳から64歳までの総人口に占める割合は70.6%、65歳以上のその割合（高齢化率）は29.4%であるが、令和32年の0歳から64歳までの総人口に占める割合は60.1%、65歳以上のその割合（高齢化率）は39.9%となると推計されており（国立社会保障・人口問題研究所の推計）、うち75歳以上の総人口に占める割合は、2020年が14.2%であったのが2050年には25.1%と、総人口の4人に1人が75歳以上という超高齢化社会を迎える。

「平均寿命が男性81.05年、女性87.09年」（令和4年現在、白書）となるなか、令和2年度には、70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とする高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）の改正が行われ、高齢者の就業機会の拡充が行われたとはいえ、「高齢者世帯（65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯）の平均所得金額（令和3年の1年間の所得）は318.3万円」（白書）であり、社会保険関連費の増大も想定されるなか、「現在収入のある仕事をしている60歳以上の者のうち約4割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答」（白書）しているというのである。

白書中には、「シルバー人材センター事業について、人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターによるサービス業等の人手不足分野や、現役世代を支える分野での就業機会の開拓・マッチング等を推進するとともに、特に介護分野の人材確保支援及び高年齢者の一層の活躍を促進し、高齢者の生きがいの充実、社会参加への促進等を図る。」との記述がある。

また、令和6年9月13日の「高齢社会対策大綱」（内閣府）においても、「退職後に、臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を実施するとともに、地方公共団体が中心となって、地域の経済団体等地域の様々な機関と連携して高齢者の就業機会を創る取組を支援する。加えて、労働者協同組合の活用により、地域における多様なニーズに応じ、高齢者が自ら働く場を創出する取組を促進する。」との記述がある。

さらに、法第6条第1項を受けた「高年齢者等職業安定対策基本方針」（令和2年厚生労働省告示第350号）には、「定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）による法の改正（以下「平成28年改正」という。）により、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週40時間までの就業の機会を提供すること等ができるよう、業務範囲を拡大したところであり、当該平成28年改正に基づいた対応を引き続き行う。」と規定されている。すなわち、シルバー人材センターの重要性、必要性は、今後の高齢者社会の中でますます増大していくものと思われる。

シルバー人材センター定款第3条には、「この法人は、・・・就業の機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供する等、その就業を援助して、生きがいの充実、社会参加の促進を図ることにより、高年齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与することを目的」と規定されている。つまり、高齢者の就業機会の確保や業務の斡旋は、センターの目的達成のための手段に過ぎない。

会員数の伸び悩みや、いわゆるホワイトカラー退職者の思惑とセンターの斡旋する就業先との齟齬、補助金を受けているがゆえに常にその削減、減少が議論されるなど、センターを取り巻く問題や環境は必ずしも良好とは言えず、先行きは不透明であるが、今回指摘をさせていただいたホームページやSNSなどを充実し、労働者から選ばれる魅力あるセンターになっていただくよう不断に尽力され、高齢者の就労を通して、活力ある地域社会づくりに寄与されることを希望する。