

第1 監査の概要

1 監査の対象団体及び財政援助額

公益社団法人斑鳩町シルバー人材センター（以下「シルバー人材センター」という。）の令和3年度から令和6年度までの決算及び令和7年度上半期（4月1日から9月30日まで）の財政援助に係る出納その他の事務の執行、並びに斑鳩町住民生活部福祉課の財政援助に係る事務の執行について監査した。

財政援助（町補助金）額等の年度推移は下記の表のとおりで、令和3年度から令和7年度（予定）まで12,339,000円と同額となっている。町補助金の算定方法は、国庫補助対象事業費から国庫補助金を控除した額が支給される。ただし、町補助額は当初申請時の額を限度とし、補助対象事業費が減額された場合は、その額の1/2を上限として支給される。

なお、町補助金は、年度末に精算されて、余剰金があれば戻入される。

財政援助（町補助金）額等の年度推移

（単位：円）

	補助金額	精算後の確定額	戻入金額
令和3年度	12,339,000	12,339,000	0
令和4年度	12,339,000	12,339,000	0
令和5年度	12,339,000	12,339,000	0
令和6年度	12,339,000	12,339,000	0
令和7年度（予定）	12,339,000	—	—

2 監査の執行日

令和7年11月19日

3 監査した監査委員

佐伯知輝、嶋田善行の2名により監査を執行した。

4 監査の手続等

シルバー人材センターに対する財政援助に係る出納その他の事務の執行について、同団体から提出された関係資料、提示のあった帳票及びその他証憑書類に基づいて、帳簿突合、質問等の通常の監査手続及び必要と認めたその他の監査手続を執行した。

また、斑鳩町住民生活部福祉課の財政援助の支出にかかる事務の執行について、同課から提示のあった関係資料等に基づいて、質問及び必要と認めたその他の監査手続を執行するとともに、監査執行の前に、シルバー人材センターにおける現地調査を含む予備調査を実施した。

第2 監査の結果等

1 シルバー人材センターの概要

シルバー人材センターは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 37 条に基づいて設置された団体である。定年退職者等の高齢者の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業、またはその他の軽易な業務に係る就業の機会を確保し、及び高齢者に対して組織的に提供すること等により就業を援助し、高齢者の生きがいの充実、社会参加の推進を図ることにより、高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が目的である。

平成元年 11 月に斑鳩町シルバー協会として発足し、平成 5 年 12 月に法人化により、社団法人斑鳩町シルバー人材センターに名称変更し、その後平成 23 年 4 月に公益社団法人となり現在に至っている。

事務局の住所は、斑鳩町小吉田 2 丁目 2 番 24 号 (通称 シルバーワークプラザ) である。

2 監査の結果

シルバー人材センターに対する財政援助にかかる出納その他の事務は、監査した範囲において、適正に執行されていると認められた。

3 町補助金の支出に対する監査の結果

斑鳩町住民生活部福祉課の同団体に対する財政援助の支出にかかる事務は、適正に執行されていると認められた。

4 運営状況、今後の方向性等

今回の監査は、シルバー人材センターに支出している町補助金が、適正かつ効率的に使用されているかを判断することが目的である。補助金は本来、会費、事業収益等の不足を補填するものであるが、シルバー人材センターには、町補助金と国庫補助金があり、また、町補助金を限定された特定の科目の支出に充当していないので、明確な区別が難しい場合もあることから、会計全般を監査の対象範囲とした。

高齢化社会が進行しており、高齢者数が増加しているが、シルバー人材センターの会員数は、平成 15 年度の 390 人をピークとして減少傾向にあり、令和 6 年度末では 213 人となっている。会員数の減少は全国的な傾向となっていて、他市町村のシルバー人材センターでも、平成 15～20 年をピークとして減少傾向にある。会員数の減少傾向の主な要因としては、定年延長・雇用延長の普及、高齢化・年齢の上昇による就業能力・意欲の低下、交通・移動の問題など実際に活動する環境の不便さ、報酬の低さ・経済的魅力の乏しさ、満足度・仕事環境・人間関係の問題、過去のコロナ禍の影響などが考えられている。

会員・事業実績等

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
会員数（人）	233	225	219	213
請負事業（主に町・個人）				
受託件数（件）	2,219	2,211	2,161	1,978
就業延人員（人日）	22,977	22,584	22,506	21,396
契約金額（円）	84,922,470	83,784,282	90,076,824	90,455,595
派遣事業（主に企業）				
受託件数（件）	22	19	20	18
就業延人員（人日）	2,784	2,624	2,761	2,202
契約金額（円）	12,208,910	11,393,866	12,353,636	10,285,546

令和3年度から令和6年度までのシルバー人材センターの会員・事業実績等は上記の表のとおりである。請負事業（主に町・個人）については、受託件数、就業延べ人数は減少しているが、契約金額は増加している。契約金額が増加している主な要因は、最低賃金の改定に伴う作業単価の上昇によるものである。また、派遣事業（主に企業）についても、同様である。

会員の減少がそのまま続くなれば、事業の新規受注だけではなく、現在受注している事業の継続も困難になってくる。会員数の増加が、早急に対応が必要な案件であるとともに最大の課題でもある。シルバー人材センターとしても、活発に取り組みられているが、現時点では、会員数の増加に結びついていない状況である。

会員数増加に向けての取組みについては、地域の特性に応じた再構築も必要であるが、今後のシルバー人材センターの方向性として、次のように考えられる。

（1）元気な高齢者の能力活用の多様化について

剪定、草刈、清掃などの単純作業だけでなく、知識・経験を活かした専門的業務にも対応する。例えば教育、事務支援、地域活動支援などに参画できるような仕事の開拓が求められる。

（2）「共助」から「協働・連携」について

行政、企業、NPO、地域の団体と連携し、地域の課題である買物支援や子育て支援、福祉的補助などに対応出来る仕組みづくりを構築する。

（3）より柔軟な働き方の導入について

働く時間、場所、頻度を柔軟に調整できるようにして、多様なライフスタイルの高齢者に対応できるようにする。また、テレワーク的な働き方としてデータ入力、翻訳、リモート事務などを導入する。

(4) 就業形態、報酬制度の見直しについて

会員の就業意欲を維持するためには、仕事の質、報酬、待遇の向上が不可欠である。

(5) ICT化、デジタル化への対応の強化について

登録、仕事紹介、連絡などのデジタル化での対応、また、スマホやパソコンが使える高齢者の活用とデジタル講習の実施による底上げを行う。

資料1は、シルバー人材センターの令和3年度から令和6年度の正味財産増減計算書の推移である。

経常収益には、受取補助金の町補助金及び国庫補助金以外に、受託事業収益、労働者派遣事業等受託収益、受取会費、受取寄附金及び雑収益がある。受託事業収益は、毎年、経常収益の76%から77%であり、大きな割合を占めている。

受託事業収益については、令和5年度から観光ガイド事業の受注件数で対前年比1.2倍というコロナ前以上の状態まで回復するとともに、剪定、除草、襖張替等の単発作業も前年比増となっている。また、派遣事業についても契約金額において約8%の増加となっている。しかしながら、会員不足のため受注に対応できない場合もあり、会員拡大が喫緊の課題となっている。

なお、受託事業収益の受取事務費で令和5年度及び令和6年度で増加しているのは、契約金額の単価改定等によるものである。

また、令和5年度の受取補助金の受取連合会交付金(国庫補助金)が減少しているのは、シルバー人材センター事業のサポート事業で、県内各シルバー人材センターの希望額が多かったため、一律5%カットによるものである。

なお、令和5年度の国庫補助金は5%カットされているものの、町補助金については、国庫補助対象経費に変更がないためカットはされていない。

経常費用においては、大きな増減はないが、租税公課について、従来から決算後に計算し、翌年度に納付していたが、令和3年度財政援助団体等監査での指摘のとおり、令和3年度からは年度末に未払消費税を計上している。

また、インボイス制度により、令和5年度下半期からは80%の軽減措置となっている。

資料2は、令和6年度上半期と令和7年度上半期の正味財産増減計算書の比較であるが、令和6年度上半期に比べ令和7年度上半期の経常収益が減少している理由は、受託事業の契約金額の減少によるものである。特に、剪定作業においては、会員の高齢化に伴う受託

件数が減少するとともに、観光ガイドにおいては、1件あたりの客数の増加によりガイド依頼人数が減少していることなどが要因である。

なお、経常費用においては、支払配分金は減少しているが、最低賃金の上昇による人件費及び法定福利費並びに諸物価の高騰により増加している。

資料3は、令和3年度から令和6年度の貸借対照表の推移であるが、資産の部及び負債の部の両方において、各年度とも著しい変動は生じていない。

なお、短期的な支払い能力（資金繰りの安全性）を示す指標である流動比率（流動資産÷流動負債×100%）は、各年度ともに200%以上で、普通預金等の当座資産が大部分で、資金繰りに余裕がありとても安全な状況である。

資料4は、令和6年度上半期と令和7年度上半期の貸借対照表の比較であるが、流動資産の未収金の8,403,378円から5,482,191円への減少は、請負事業高の減少と入金日の関係が理由である。特に、直近9月期の契約金額が減少している。

固定資産の特定資産（事務所設備修繕積立資産）が令和7年度上半期で0円となっているのは、事務所1階エアコン入替に伴う積立資産を取崩したことによるものである。

また、その他固定資産、建物附属設備で、令和7年度上半期が720,000円増加しているのは、上記事務所1階エアコンの固定資産登録によるものである。

負債の部、流動負債、未払金の7,110,578円から6,111,689円への998,889円の減少は、請負事業高の減に伴う会員配分金の減少によるものである。

仮受金の756,169円から△5,981円への減少は、4～7月の受託事業収益のうち、受取事務費の全額を法人会計に充当するという事務処理方法の影響（法人会計への振替を令和7年度は早期に実施したこと）による一時的なものである。

令和7年度上半期正味資産の部合計は、13,313,200円で健全な運営である。

以上、シルバー人材センターの資産は、大部分が銀行預金であり、将来の償還が予定され運営の負担となる借入金や起債等はない。また、未収金と未払金を計上しているが、全て翌年度の早期に解消されている。

また、資料1の正味財産期末残高は毎年約1,000万円から1,200万円を計上していることから、年度当初に資金繰り等が困難になることもなく、良好な運営状況が継続していると考えられる。

第3 指摘事項、意見等

監査の概要及び監査の結果は以上のとおりであるが、監査で指摘した主な事項及びシルバー人材センターから回答していただいた内容等について改めて付しておきたい。

1 監査で指摘した事項

- (1) 受託事業収益の受取材料費等と事業費の支払材料費等の差額（金額）が少し大きいと思われる（受取材料費が支払材料費を上回ると公益法人上の利益と考えられるので、

注意が必要) ことから、差額を減少させていただいた方が良い旨指摘したところ、妥当な範囲と考えられる黒字幅に圧縮していく旨の回答があった。

(2) 令和5年度と令和7年度にエアコンの入替えを行っているが、合見積りを取られていないことから、随意契約の方法については、公益社団法人斑鳩町シルバー人材センター財務規程第32条に規定されており、契約の相手方を決めるには、公正かつ合理的な理由が必要であることから、複数業者からの見積り合わせを行うべきである旨指摘したところ、財務規程を遵守し公正な観点から、今後は指摘の通りの運用を行う旨の回答があった。

(3) プラチナ・ゴール会員の会員数を国等の補助金の算定基礎に含めるのかどうかの確認をするよう指摘したところ、労働局に問合せを行い、正会員であり、運営費補助金単価限度額区分表の会員数に含まれる旨の回答があった。

(4) 財務及び会計事務のほとんどの業務については、事務局長が一人で行っており、事務局長以外にも正規職員が在職しているので、組織内部のバックアップ体制及びチェック体制の強化を図るためにも、複数人により事務を行うべきである旨指摘したところ、今後の課題と考えており、2年以内には体制を整えていきたいと考えている旨の回答があった。

(5) 車両更新に伴い自動車保険も更新されているが、更新後の保険証で車両ナンバーの記載がないことから、保険証記載事項の再確認を行うよう指摘したところ、損保ジャパン日本興亜の代理店に問合せ、証明書を取り寄せる手配をした旨の回答があった。

2 報告書に添える意見

シルバー人材センターは、定年退職後の高齢者が、地域の中で働く機会を得るための公益的な組織である。法律上は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、全国の市町村ごとに設置されている。シルバー人材センターの主な目的は、高齢者が働く意欲や能力を発揮できる場の提供、高齢者の生きがいづくり・社会参加の促進、高齢者の地域社会へ貢献である。シルバー人材センターに求められるものは、草刈り、清掃、剪定などの従来型の仕事だけでなく、パソコン入力や子どもの見守り、子育て支援、特に買物支援など地域の課題と連携した事業など新しいニーズに対応した多様な就業機会の創出が必要である。そのためには、高齢者がスマホやパソコンを活用できるように支援し、シルバー人材センター自体もICT(情報通信技術)を使いこなす力が必要である。

また、自治体、企業、自治会、福祉施設などとの連携を欠かすことはできず、単に労働

提供ではなく、地域の課題を共に解決するパートナーとしての信頼構築が求められている。

なお、高齢者の事故防止、安全教育の徹底、労働契約や委任の適正な区分管理、公益法人としての透明性、信頼性の確保が必要である。

3 おわりに

シルバー人材センターにおかれては、その事務執行が法令に適合し正確に行っているかどうかは申し上げるまでもありませんが、この財政援助団体等監査を通して事務の費用対効果を検証する機会として役立てていただけたらと思います。

斑鳩町の高齢者の働く意欲を活かし、地域社会に貢献できる仕組みを継続的に作っていただくようお願いします。