

シルバー人材センターにおける 認知機能低下のある高齢者への社会参加機会の確保に向けた 高齢者福祉関係機関との連携

ヒアリング調査による事例収集

【目的】

シルバー人材センターにおいて、認知機能低下のある高齢者の社会参加機会の確保に向け、高齢者福祉関係機関と連携して取り組む事例を把握することを目的とした。

【方法】

対象は、全国のシルバー人材センターを対象とした質問紙調査の結果を基に選定した17センターとした。調査は各センターの事務局職員を対象としたヒアリング調査により行い、必要に応じて連携機関の同席を得た。調査では、取り組みの内容や今後の課題等を聴取した。調査時期は2025年12月であった。



図表. ヒアリング調査対象センターの所在地

主な結果

(各事例は次頁以降を参照)

- 認知機能低下のあるシルバー人材センター会員や地域の高齢者の社会参加を支える取組は、単一の対応ではなく、主に以下の6つの対応を組み合わせた段階的な支援として実施されていた。これらは、自治体における認知症施策や介護予防施策とも関係しながら、多様な地域資源を活かして展開されていた。

<事例の区分>

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

- 多くのセンターでは、認知症や認知機能低下がみられる以前から会員と継続的に関わってきた事務局職員が、日常的な声かけや相談対応を通じて会員の変化を早期に把握し、本人の意向や状態に応じて活動の仕方を相談・調整するなど、無理なく活動を継続できる工夫が行われていた。
- 地域包括支援センターや自治体など的高齢者福祉関係機関との連携により、見守りや情報共有、支援への橋渡しが行われており、センター単独では困難な対応を地域で補完している事例が確認された。
- 一方で、個人情報の取扱いや家族との連絡、安全面の確保、就業可否の判断などに難しさを感じているとの声も多く、関係機関との役割分担の整理や対応判断の共有とともに、認知症に関する研修等を通じた職員の理解促進を含め、連携体制のさらなる整備が課題として挙げられた。

出典) 令和7年度老人保健健康増進等事業

「地域包括支援センター等の高齢者福祉関係機関とシルバー人材センターとの連携による認知症の人の社会参加機会の確保に向けた調査研究事業」

(社会福祉法人 東北福祉会 認知症介護研究・研修仙台センター)

調査全体の報告書:

https://dcnet.gr.jp/support/research/center/detail_20260218_center_3.php



事例

北海道 当別町シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先

- 自治体
- 地域包括支援センター

受け皿となるシルバー人材センターとしての役割を意識し、地域ケア会議で得たつながりを活かしながら、負担の少ない働き方の検討を進めています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	15,113人(37.3%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	1カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	177人[2025年9月時点]
職員数	4人[2025年9月時点]

2. 取組の状況

負担の少ない
働き方への調整

- センターは、福祉的な社会参加の受け皿としての機能も期待されていると考えています。そのため、認知機能の低下があっても、できる作業を見極め、就業内容や就業の仕方を調整するよう努めています。
- 例えば、運転免許を返納し、一人では就業先に行けなくなったものの、作業自体は問題なく行える会員については、他の会員の協力を得て車を乗り合わせてもらったり、就業中にさりげなく見守ってもらうなどの対応を行ったケースがあります。
- また、認知症の疑いを理由に退会の申し出があった場合でも、すぐに受け止めるのではなく、「少し様子を見てはどうか」と声をかけ、関わりを継続したケースもあります。軽度の段階であれば、必要な配慮を行うことで就業を継続できる場合もあり、特に独居の会員については、退会後の生活が心配されることから、可能な限り関係を保てるよう努めています。

- こうした調整を行う際には、本人だけでなく家族の協力も重要です。過去には、本人に説明した就業上の配慮事項等を家族にも共有し、理解を得ながら進めたケースもあります。一方で、家族への連絡そのものを望まない会員もいるため、本人の意向や状況を見極めつつ、慎重に対応しています。



協働によるアウトリーチ・見守り

- 会員の様子に変化がみられた際、それが加齢に伴う機能低下なのか、精神的な不調なのか、認知症の前段階なのかの判断が難しいケースも少なくありません。そのため、診断名にこだわるのではなく、現れている症状や就業上の困りごとをベースに、地域包括支援センターへ相談することがあります。
- 地域包括支援センターに相談し、見守りの対象となった場合でも、すぐに退会を促すことはせず、まずはセンターと地域包括支援センターの双方で見守りを行いながら、情報共有を続けることを基本としています。地域包括支援センターや自治体とは、地域ケア会議への参加を通して関わりがあるため、相談がしやすい関係性にあります。

3. 現状の課題や今後の展望

- 地域全体で労働力不足が進む中、センターに対しても、安定的かつ一定水準の就業の質が求められる場面が増えています。一方で、会員の高齢化が進み、体力や認知機能に変化がみられる会員も増えており、従来と同じ働き方を前提とした労働力の確保が難しくなっています。
- 認知機能の低下がある会員への関わりでは、どこまで踏み込んでよいか判断に悩む場面があります。できる限り受け皿として長く活躍してもらいたいという思いがある一方で、センターとして関わるができる範囲には限界があるので、地域包括支援センターや自治体、民生委員、地域の介護サービス事業所等とつながって、他の受け皿の情報を集めることが重要と考えています。

事例

岩手県 矢巾町シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

連携先

- 自治体
- 地域包括支援センター

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

日頃から、福祉関係者や自治体関係者等と職員ベースで緩やかな関わりをもつことで、必要な際には相互に頼り合える体制を整えています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	26,160人(29.4%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	1カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	168人[2025年10月時点]
職員数	4人[2025年10月時点]

2. 取組の状況

健康状態の把握・
相談体制の整備

- 会員の健康状態や体調変化について、日常的な対話を通じて把握する姿勢を重視しています。入会時や日頃のやり取りの中で、「体調不良や治療中であることは就業を断る理由にはならないため、隠さず伝えてほしい」と職員から丁寧に説明し、会員が相談しやすい関係づくりを行っています。
- 認知機能の低下が疑われる場合も、すぐに外部機関につなぐのではなく、まずは本人の話をゆっくりと聴くことを基本にしています。その中で会員の口から、地域包括支援センターや町の福祉課等の名前が挙がった場合には、そのすでにつながっている機関と情報共有をするようにしています。



認知機能の状態に関わらず、
普段から、会員との会話では、ゆっくりと話し、
相手の話をじっくり聞くことを意識しています

負担の少ない 働き方への調整

- 単独での就業が難しくなった場合には、複数人の就業に入ってもらい、一緒に働く他の会員には配慮をお願いしています。
- 認知機能の低下がみられる会員と一緒に働く回数が特定の会員に偏ると、負担が大きくなるため、10人程度のシフト体制とし、同じ会員と一緒に入る回数は月2～3回程度になるよう調整しています。あわせて、サポートに対する感謝の気持ちを言葉で伝えるなど、支える側への配慮も大切にしています。

協働によるアウト リーチ・見守り

- 過去には、地域包括支援センターから、認知機能低下がみられる会員について「就業を優先して通院を見送ってしまうことがあるため、この日は就業を入れないでほしい」との相談が寄せられ、センターでシフト調整を行い、治療と就業の両立を支えたケースがあります。
- こうした相談し合える関係づくりは、職員が日頃から意識している点です。関係性が十分でない中で、会員の個人情報に関わる内容を共有することは難しいため、社会福祉協議会や地域包括支援センター、町の福祉課など、高齢者福祉に関係する機関の中から、日常的に連絡・相談ができる相手をあらかじめ把握しておくよう心がけています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 生活保護を受給している会員のなかには、生活上の必要性から就業を希望されるものの、認知機能や体力の面で一般的な就業が難しいケースがあります。このような場合には、就業の可否だけで判断するのではなく、関係機関と連携しながら、本人の状況に応じた関わり方や支援のあり方を検討していく必要があると考えています。
- 民間事業所から求められる就業の質が高まる中で、認知機能の低下がみられる会員にも就いてもらえる就業として、農業分野での就業開拓を模索していく予定です。土に触れる作業が心身に良い影響をもたらすことに期待しています。

事例

宮城県 名取市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先



- 地域包括支援センター
- 自治体

就業を卒業してもつながりを保てるよう、通いの場「シルバーフレンズ」を開設し、交流と見守りを兼ねた居場所づくりに取り組んでいます。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	79,792 人(24.4%)[2025 年 1 月時点]
地域包括支援センター数	4 カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	430 人[2025 年 10 月時点]
職員数	7 人[2025 年 10 月時点]

2. 取組の状況

仕事以外の
活動・居場所の創出

- 認知機能や体力の低下等を理由に、就業を卒業した会員や就業頻度が減少した会員の居場所として、通いの場「シルバーフレンズ」をセンター事務所にて開催しています。
- 市内では町内会主体の通いの場が一般的である中、「必ずしも近所の人と集まりたいわけではないのではないか」という発想から、市と協議し2022年9月21日から開始した取組です(毎週水曜日)。
- 体操を中心に、季節行事やお茶会、花見なども取り入れながら、週に1回、無理なく継続できる内容で、約10名の会員が参加しています。センター事務所内で開催しているため、就業卒業後の会員の様子をさりげなく確認できる機会でもあり、時にはボランティアや単発の仕事をお願いすることもあります。
- 地域包括支援センターの協力により、体力測定や健康・栄養に関する講話が行われることもあり、会員が自然な形で専門職とつながる機会にもなっています。



シルバーフレンズの様子(左:食事会、右:栄養に関する講話会)

協働によるアウトリーチ・見守り

- 認知機能の低下により就業継続が懸念される場合には、まず市の介護長寿課に相談し、可能な範囲で必要な支援につながっているかを確認しています。市の介護長寿課がシルバーの担当部署となっていることや、担当部長が理事を務めており、月1回以上の関わりがあるため、こうした確認や情報共有がしやすい関係にあります。
- また、必要に応じて地域包括支援センターにも連絡し、見守りや支援への橋渡しを行うこともあります。個人情報への配慮が求められるため、すぐに具体的な対応に結びつかない場合もありますが、相談を重ねる中で「こういう場合はこう対応しよう」といった気づきを得られることがあります。こうした日常的なやり取りを通じて、地域包括支援センターが主催する認知症サポーター養成講座や成年後見制度に関する講習会の情報も入りやすくなっています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 認知症の診断がある会員の就業においては、家族との連携が十分に図れないと、継続が難しいことがあります。家族との関わりは、支援を進めるうえで特に配慮を要する難しい課題であると認識しています。
- 配分金を伴う就業は社会的責任が大きく、一定のハードルがあるため、ボランティア活動やイベントへの参加といった活動の選択肢があることも重要であると考えています。しかし、限られた職員体制の中で、シルバー人材センター単独で活動の幅を広げることには難しさがあります。このことから、各関係機関と相互連携が図れるような主体となる団体等の立ち上げを期待しております。

事例

栃木県 那須塩原市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

連携先



- 自治体
- 地域包括支援センター
- 認知症地域支援推進員

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

会員の認知症への理解推進を図るとともに、高齢者サロンの開催や地域ケア会議への参画を通じ、地域包括支援センター等との連携体制を整備しています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	115,611人(29.2%) [2025年1月時点]
地域包括支援センター数	8カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	654人[2025年10月時点]
職員数	20人[2025年10月時点]

2. 取組の状況

認知症理解の推進

- 職員および会員を対象に、認知症サポーター養成講座を全体研修の一環として実施してきました。安全・健康に関する講話を含む「お役立ち講座」の中に位置づけ、基礎的な認知症の理解や、「正面から目線を合わせて話す」など、本人の自尊心に配慮した関わり方について学ぶ機会になっています。
- また、市からの委託で、地域の高齢者向けに「高齢者サロン」を運営しており、そこにスタッフとして従事する会員には、とくに認知症サポーター養成講座の受講を推奨しています。

健康状態の把握・ 相談体制の整備

- 毎年3～4月の登録更新時に、全会員を対象とした「健康状況調査票」を用いて健康状態の把握を行っています。回答は登録更新の前提としています。

調査内容は、「健康状態」「治療中の疾患の有無」「健康診断の受診状況」など、必要最小限の項目に絞っています



- 一方で、認知機能の低下については自己申告される方は少なく、隠される傾向があると感じています。そのため、調査票による把握に加え、日頃の就業の様子を確認したり、事務所に来所時は「元気？」と声掛けをし、変化に気づけるようにすることも重要と捉えています。

協働によるアウトリーチ・見守り

- 認知機能の低下が心配される場合には、地域包括支援センターの認知症地域支援推進員に「見守りの対象となっているか」を確認することもあります。もし、把握されていない場合には、「何かタイミングがあれば見に行ってほしい」と依頼をしています。
- また、当センターでは、自治体からの委託による高齢者サロン事業に加え、地域ケア会議への参加を通じて、地域の高齢者福祉関係機関との緩やかなつながりを築いています。そのため、必要な際に相談や情報共有を行いやすい体制となっています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 認知機能低下が顕著になる前段階にある会員への対応が、現状の課題です。本人に自覚がなく、家族も認めないケースでは、就業継続の可否の判断や周囲への説明が難しく、他の会員の負担が増大しやすく、どう対応すべきか悩んでいます。
- シルバー人材センターは「仕事を提供する組織」であり、生活全般の支援を担う立場ではないことから、その線引きに悩みながらも、必要に応じて地域包括支援センターへの橋渡しができればと思っています。
- また、近年は仕事の発注者も高齢化が進んでおり、認知機能の低下がみられるケースが増えています。仕事の発注を忘れている等、会員とのトラブルの原因となりえるため、この点においても、地域包括支援センター等の高齢者福祉関係機関との連携が重要であると考えています。

事例

千葉県 山武市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

連携先

- 自治体
- 地域包括支援センター
- 民生委員

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

定期的な面談と健康測定会を通じて健康面に配慮した働き方を調整するとともに、独自事業「いきいきクラブ」「すみれサークル」により活躍の場を広げています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	47,745 人(37.7%)[2025 年 1 月時点]
地域包括支援センター数	4 カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	499 人[2025 年 10 月時点]
職員数	9 人[2025 年 10 月時点]

2. 取組の状況

健康状態の把握・
相談体制の整備

- 会員更新時に必ず職員による面談を実施し、本人の申告内容に加え、表情や受け答え、動作などから健康状態の変化を把握するよう努めています。
- また、市の転倒骨折予防プロジェクトに参画し、「安心安全就労サーベイ」として、新規入会会員や希望する会員を中心に、歩行能力や俊敏性等の生活機能の測定を行っています。測定の最後には、測定結果をもとに、職員との面談により、就業内容や就業回数の見直しを行っています。



「安心安全就労サーベイ」測定会の様子

- 本人の就業意欲が高い場合であっても、安全面を優先し、負担の少ない仕事への切り替え等を提案することがあります。測定結果を踏まえて丁寧に説明するようしており、会員にも受け入れてもらっています。

仕事以外の 活動・居場所の創出

- 就業の継続が難しくなった会員に対しては、独自事業への段階的な移行を行っています。農作業を中心とした「いきいきクラブ」や、女性会員が小物づくり等を行う「すみれサークル」は、成果よりも参加や交流を重視した場であり、認知機能や体力の低下がみられても参加しやすい活動です。必要に応じて職員が送迎も行っています。
- 参加者の中には、認知症の診断を受け、デイサービスを利用しながらも、年に数回はセンターの独自事業に参加し、他の会員との交流を楽しんでいる方もいます。また、認知症のある会員の家族と一緒に参加しているケースでは、家族の介護負担も気に掛けるようにしています。



いきいきクラブの様子



すみれサークルの様子

協働によるアウト リーチ・見守り

- 会員の認知機能や健康状態の変化に気づいた際には、センターだけで対応するのではなく、地域包括支援センターや市、民生委員等と連携しながら、見守りや支援につなげています。認知症が疑われる場合には、本人に「就業上の困りごとがないか」などと同じ、必要な支援につながっているかを確認することもあります。
- センターの広報誌の全戸配布業務を通じて、会員が地域の見守り役となっている側面もあり、民生委員や地域包括支援センター等と相互に情報共有を行っています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 認知機能や体力の低下がみられても、さまざまな事情から就業を必要とする会員がいます。その受け皿としては、理解が得られやすい自治体での就業が望ましいと考え、就業機会の提供を依頼していますが、現時点では具体的な見通しは立っていません。
- 就業が難しくなった場合の不安を軽減するため、会員が元気なうちから介護サービス事業所のサービス内容を知る機会を設けるなど、今後は介護サービス事業所との連携についても検討していきたいと考えています。

事例

東京都 文京区シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・相談体制の整備

負担の少ない働き方への調整

認知症でも働ける場の創出

仕事以外の活動・居場所の創出

協働によるアウトリーチ・見守り

連携先

- 自治体
- 地域の事業者

自治体・シルバー人材センター・事業者の三者で協力体制を構築し、認知症になっても、仕事の喜びを思い起こせる就業機会を創る「チームオレンジお助け隊事業」(通称:エルジョリコ)を行っています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	236,981人(18.5%)[2026年1月時点]
地域包括支援センター数	8カ所

(2) シルバー人材センターの概況

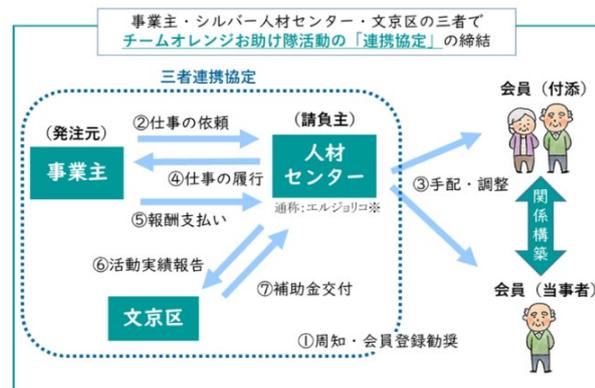
会員数	1,486人[2026年1月時点]
職員数	23人[2026年1月時点]

2. 取組の状況

認知症でも働ける場の創出

協働によるアウトリーチ・見守り

- 認知症の診断を受けた人が社会参加できる場は限られており、また、認知機能の低下がみられる会員の多くが、家族等の勧めにより、人知れず退会していく状況が課題となっていました。こうした背景を踏まえ、2024年度に新たな取組として「チームオレンジお助け隊事業」(通称:エルジョリコ)を提案し、2025年度から事業を開始しました。「エルジョリコ」は、「エルダー(Elder:年長者)」「ジョブ(Job:仕事)」「リコレクシヨ(Recollection:回想)」による造語です。認知症があっても、高齢者が仕事の喜びを思い起こすことができる場の創出を目的としています。
- 事業体制は、地域の事業者(発注元)、区、シルバー人材センターの三者による協力に基づいて構築されています。地元企業にとっては、社会貢献活動(いわゆるCSR)の一環として位置づけられており、高い関心を寄せてもらっています。また、本事業を区の「チームオレンジ」の取組の延長線上として展開できたことも、事業が円滑に立ち上がった要因の一つとなっています。



エルジョリコ事業の概要(文京区シルバー人材センター作成)

- 実際の就業の仕組みは、認知症の初期段階にある会員(以下、「当事者会員」と、認知症サポーター養成講座等を受講した会員(以下、「サポート会員」)がペアやグループになり、共に働く体制を採用しています。サポート会員の報酬等は発注者が支払い、当事者会員の報酬等については区が補助する仕組みです。配分金は両者同額としていますが、サポート会員には、送迎等の支援に伴う負担を考慮し、1日当たり3,000円の手当を支給しています。
- 2025年12月現在、当事者会員4名、サポート会員2名が本事業に参加しており、企業1社の協力を得て、本格的に始動しています。また、地域包括支援センターからの紹介により、「仕事をしたい」という希望を持つ一般の方がセンターへの入会を経て、当事者会員としてエルジョリコ事業の一員となったケースもあります。
- もともと会員として活躍していた人に対して事業参加を促す際には、自尊心を傷つけないように、認知機能の低下を直接的に指摘することはせず、始まったばかりの先進的な取組への協力を依頼する姿勢を大切にしています。
- また、サポート会員と当事者会員の関係性が大切であることから、就業開始前には、本人と家族を含めた面談を実施しています。

当事者会員(写真中央)が作業を行う様子を、サポート会員(写真右)が見守っている場面です。「慣れてきましたね」「やりやすい方法でやりましょう」といった声かけが自然に行われ、終始穏やかな雰囲気の中で作業が進められています。



<協力企業の方からの声>

当事者の方に作業いただき、我々も想像を超える気づきを得ています。日々、社員が自発的に関わり、新たな提案も生まれています。



楽しんで働いていただけており、嬉しく思います。職場にもすっかり溶け込んでいらっしゃいます。



3. 現状の課題や今後の展望

- 協力企業のさらなる開拓を進め、受注の拡大を図ることが課題です。加えて、本事業を通じて、地域の認知症への理解を一層深め、認知症や認知機能低下が気になった会員が気軽に相談できるセンターとなることを目指しています。
- また、現在活躍している当事者会員の認知症が進行した場合の対応や、地域包括支援センターへの円滑な橋渡しのあり方についても、今後引き続き検討していく予定です。

事例

東京都 八王子市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

連携先



- 自治体
- 地域包括支援センター
- 地域の事業者

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

市の見守り協定を活用し、会員や地域の人で支援が必要な人がいれば、相談できる体制を築くとともに、就業が難しい場合でも働ける仕事の開拓に注力しています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	559,083 人(28.0%)[2025 年 1 月時点]
地域包括支援センター数	21 カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	2,680 人[2025 年 10 月時点]
職員数	20 人[2025 年 10 月時点]

2. 取組の状況

認知症でも
働ける場の創出

- 80歳以上で、認知機能や体力の低下に不安のある会員であっても、安心して取り組める仕事の開拓に注力しています。独自事業「銀の声」(シニア向け商品開発の支援として、会員である高齢者の意見や感想を調査する事業)は、シルバー人材センター初のグッドデザイン賞を受賞しました。
- また、市の就労的活動支援コーディネーター事業を受託する地域事業者と連携し、地元菓子店から「箱作り」の作業を受注しています。1セット(10箱)の完成を基準に報酬が支払われる、内職に近い仕組みです。作業に慣れるまで時間を要する場合もあるため、当初はメンバーを固定したり、箱のサイズを統一するなど、働きやすい作業環境となるよう工夫しています。
- 現在は試行的な取組ですが、軽度認知障害のある人でも安全に取り組むことができ、地域への貢献を実感しやすい仕事として定着するよう、事業者と検討を重ねています。



「箱作り」の様子

協働によるアウトリーチ・見守り

- 会員や発注者の方の高齢化が進む中で、認知症や認知機能の低下が疑われるケースに日常的に直面しています。そこで、市と締結している見守り協定を活用し、会員や発注者の異変に気づいた際には、地域包括支援センターへつなぐ体制を整えています。
- 市が発行する広報誌の全戸配布業務では、毎月 500 人を超える平均年齢 76 歳の会員が日常的に地域を巡回していることから、会員が地域の「小さな異変」に気づく機会が多く、会員にも「気になることがあれば伝えてほしい」と周知しています。

- 認知機能の低下が心配な会員に対しては、本人との信頼関係がある場合には、職員が直接、体調や生活の変化について本人やご家族へ対話を行い、必要に応じて地域包括支援センターでの相談や受診を勧めることもあります。一方、関係性が十分でない場合や対応が難しい場合には、見守り協定に基づき、センターとして地域包括支援センターへ情報提供を行う場合もあります。

右図:センター事務局内で共有している地域包括支援センターへ連絡する際の記録様式(八王子市シルバー人材センター作成)

見守り協定に基づく包括支援センター等への連絡記録

初回連絡日 令和●年●月●日

対象者	連絡先
住所	
対象者の当SCとの関係	
担当包括支援センター	
SC担当者(連絡者)	

包括支援センターへ連絡しようとした背景(対象者ご本人の状況)

認知症と思われる場合は症状や事例など。脚色なしで具体的に。エピソードが重要。

具体的な例として：記憶が曖昧、身の回りのことができなくなった、季節感を感じられない(服装など)、年月日や時間がわからない、場所・住所が曖昧、ご本人と家族の関わり方に感じる問題点、言葉の流暢さや語彙量、など。

対応状況

～簡単な記入例～

- /● 会員から相談を受ける
- /● ●●へ相談、報告。●●事務局長へ報告。
- 包括支援センター●●様へ内容を伝えた。(所感などあれば少し記録を。)
- /● 包括支援センターが調査した結果、●●と判明。以後、センターとしては●●●●とした。

公益社団法人 八王子市シルバー人材センター

～対応イメージ～

```

graph TD
    A[発注者] -- "①日常的なやりとりの中で何らかの異変を感じた。" --> B[当センター(主に事務局)]
    C[会員] -- "②を受けた職員は局長へ報告し対応指示を仰ぐ。" --> B
    B -- "③事務局からあんしん相談センターへ報告" --> D[あんしん相談センター]
    D -- "(連携)" --> E["(市)高齢者"]
    E -- "(連携)" --> F[他団体等]
    E -- "(連携)" --> G[他団体等]
    
```

⑤内容により連携対応

※会員から発注者や関係者に対して相談を受けた場合も同様。

3. 現状の課題や今後の展望

- 地域包括支援センターとの連携を一層強化し、センターでの就業が難しくなった会員を地域の支援につなぐだけでなく、逆に地域包括支援センターで支援を受けている人など地域の後期高齢者が、軽度な作業を通じて社会参加できる場としてシルバー人材センターを活用できる循環型の仕組みづくりを構想しています。

事例

東京都 町田市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

連携先



- 自治体
- 地域包括支援センター

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

地域包括支援センターの見守りキーホルダーを活用した「備え」を会員に周知するとともに、認知症サポーター養成講座の受講推進で、支え合いの基盤作りをしています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	430,170人(27.4%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	12カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	2,834人[2025年9月時点]
職員数	18人[2025年10月時点]

2. 取組の状況

認知症理解の推進

- 認知症サポーター養成講座を2014年度から導入し、入会時研修の一環として全会員に受講を呼びかけています。認知症を「予防すべきもの」として捉えるのではなく、「誰もがなり得るものとして備える」ことの重要性を伝え、自分自身のため、また仲間を支える立場としての理解を深めることを目的としています。
- 2024年度時点で、会員の約7割が受講を終えており、認知症に対する共通理解の基盤が形成されつつあります。実際に、会員の中には、地域で困っている様子の人に対し、認知症の可能性を意識して声をかけたケースも報告されています。



センターでの認知症サポーター養成講座の様子

- また、認知症サポーター養成講座の受講をきっかけに、キャラバン・メイトとして登録している会員も10名おり、入会説明会での講座では、会員が講師を務めることもあります。同年代の会員が講師となることで、受講者からは「説得力がある」と好評を得ています。
- さらに、認知症の診断を受け、通常の就業が難しくなった会員が、認知症サポーター養成講座の講師として地域を回り、自身の体験を語る役割を担っている事例もあります。こうした講師派遣を含む業務をセンターが市から受託していることも、事業を継続的に展開できている背景の一つです。

協働によるアウトリーチ・見守り

- 会員の認知機能の低下が懸念される場合には、地域包括支援センターが実施している「高齢者あんしんキーホルダー」の活用を勧めています。
- このキーホルダーを登録・保持していると、認知症に限らず、急病や事故時に、地域包括支援センターへ情報が共有され、持病等の情報が医療従事者に迅速に提供されるほか、家族との連絡も円滑に行うことができます。
- とくに後期高齢期の会員に対しては、「元気なうちの備え」として周知しています。実際に、会員同士の集まりの最中に、急な体調不良が生じたケースでは、同席していた仲間の会員が家族の連絡先を把握していなかったものの、救急隊員がキーホルダーを確認し、地域包括支援センターにつながったことで、迅速な対処が可能となりました。
- このような地域の仕組みを活用することで、会員をセンターだけで抱え込まず、地域全体で見守る体制づくりにつながると考えています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 会員の認知機能や体調の変化に早期に気づくことは多い一方で、「困ってから」ではなく「少し心配になった段階」で相談や連携につなげるための声かけや判断の難しさが課題となっています。
- 会員への対応や見守りをセンターのみで担うことには限界があるため、地域包括支援センターや市の担当課と役割分担を意識しながら、必要な支援につなぐ「つなぎ役」としての機能を今後も強化していくことが重要と考えています。
- また、今後はセンターのポイント制度(健康講座等への参加で、換金可能なポイントを付与する制度)の対象に、「高齢者あんしんキーホルダー」を追加することも検討しています。

事例

富山県 朝日町シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

連携先

● 地域包括支援センター

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

認知症カフェや農園事業など、認知機能の低下があっても就業や交流を通じて地域とのつながりを保てる仕組みを整えています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	10,122人(46.6%)[2025年10月時点]
地域包括支援センター数	1カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	139人[2025年10月時点]
職員数	5人[2025年10月時点]

2. 取組の状況

認知症理解の推進

仕事以外の
活動・居場所の創出

- 2015年から地域包括支援センターの委託を受けて、認知症カフェ「ほっとあいりす」を、センターの建物内で月に1回開催しています。運営は看護職の資格と経験、専門知識のある指導員が中心ですが、会員3~4名が当日の準備や運営補助をするスタッフとして就業しています。さらに、地域包括支援センター職員も加わり、連携して運営を行っています。
- 会場がセンターの建物内にあることや、会員がスタッフにすることで、「自身の認知機能が気になる」会員が参加者として認知症カフェに足を運ぶケースもみられます。
- この認知症カフェは事前申し込み不要で、会員が事務所に来たついでにふらっと立ち寄ることができる場で、地域包括支援センターの職員と自然につながる機会にもなっています。



認知症カフェ「ほっとあいりす」の様子

負担の少ない 働き方への調整

- 独自事業として実施している「いきいき農園」は、会員が主体となり、種まきから収穫までを自分たちのペースで行っており、認知機能や体力の変化があっても参加しやすい活動となっています。
- 発注者がいない独自事業であることも、周囲への影響を気にすることなく、会員がのびのびと作業に取り組める要因です。



いきいき農園の様子

3. 現状の課題や今後の展望

- 今後も、規模の小ささを活かし、職員が一人ひとりに声をかけるなど、顔の見える関係性を大切にしていきたいと考えています。
- 現時点では、認知機能の低下がみられる会員に対し、認知症カフェや「いきいき農園」への参加を体系的に案内する流れは確立されていませんが、今後は本人の気持ちに十分配慮しながら、こうした活動を活用できるよう検討していきたいと考えています。
- 就業が少なくなる冬期には、会員が事務所を訪問することが減り、会員の体調や生活の様子が見えにくくなるため、地域包括支援センターや町と協働して見守る体制を作りたいです。

<連携している地域包括支援センター職員からの声>

朝日町では、介護サービスや社会資源が限られている中で、シルバー人材センターが高齢者の生活を支える重要な存在になっていると思います。介護サービスだけでは対応しきれない場面において、シルバー人材センターが担う生活支援サービス事業や、認知症カフェなどの活動の場が、地域の認知症の人や家族にとっても、大きな支えになっていると感じています。これからも双方に協力し合いたいです。



事例

愛知県 豊田市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

連携先



- 自治体
- 地域包括支援センター
- 地域の事業所

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

生涯現役を目指し、雑談やコーヒータイトムも大切にする「緩やかな働き方」を体現した「内職サロン」(軽作業の就業)を開設しています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	414,750人(25.1%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	28カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	1,957人[2025年9月時点]
職員数	35人[2025年10月時点]

2. 取組の現状

認知症でも
働ける場の創出

- 認知機能や体力の低下により第一線での就業が難しくなった場合にも、次の就業先の選択肢となるよう、2022年度より「内職サロン」事業を開始しました。
- 内職サロンでは、地域の事業所から軽易な作業を受注し、会員が集まって、コーヒータイトムを挟みながら無理のないペースで作業に取り組んでいます。主な作業内容は、箱詰めや封入作業など工程を細分化した分かりやすい作業が中心で、認知機能の低下がみられる会員も自分のペースで参加しています。
- 現在は週2回開催しており、1人当たり週1回の参加を基本に、1回あたり約6名の会員が集まり、雑談を楽しみながら作業を行っています。
- 当初はセンター職員が同席していましたが、現在は生産管理を担う会員を配置し、作業の進行や説明を任せています。週1回の参加では作業手順を忘れてしまうこともありますが、その都度、管理担当の会員が丁寧に説明しています。軽度認知障害や認知症のある会員もいますが、特別にサポート役を決めることはせず、自然に声を掛け合いながら作業が進められています。

- 用意している作業が難しく参加できない場合には、職員も一緒に入り、別の作業を検討するなどの調整を行っています。せっかく参加してもらった会員が、作業に関われずに終わることのないよう配慮しています。
- また、本事業は地域包括支援センターや自治体からの関心も高く、地域包括支援センターの紹介をきっかけに、認知症のある人が新たに入会し、内職サロンに参加したケースもあります。デイサービスには抵抗がある人でも、仕事という形であれば参加しやすいという声もあります。



箱詰め作業の様子



封入作業の様子

仕事以外の 活動・居場所の創出

- 内職サロン以外にも、会員の関心や得意分野を起点として立ち上げられたクラブ活動や同好会を活発に展開しています。たとえば、ゴルフ、健康麻雀、マレットゴルフ、写真、囲碁将棋、料理、PC 分解など内容は多岐にわたります。
- 厳密に把握はしていませんが、医療や介護サービスを利用しながら、会員として活躍している人も少なくありません。こうした状況を踏まえ、より多様な活躍の機会を提供できるよう、会員を対象に「興味・関心のある活動」をアンケートで把握し、新たな同好会の立ち上げにつなげる取組にも力を入れています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 認知機能の低下がある会員への対応は、その人に時間を割き、向き合うことが大切であると考えています。今後も、会員一人ひとりの状態の変化をより早期に把握し、適切な支援や役割につなげていく体制づくりが課題です。現在は入会時以降の健康状態を継続的に把握する仕組みが十分ではないため、地域包括支援センターや関係機関との連携を活かしながら、気づきと支援をつなぐ導線の強化を検討していく方針です。
- また、内職サロンについては、「自宅の近くで開催してほしい」という会員の声を受け、公共施設の会議室を活用した「出張内職サロン」も少しずつ展開しています。

事例

大阪府 門真市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先



- 自治体
- 地域包括支援センター
- ゆめ伴プロジェクト

訪問介護事業所を併設している強みを生かした高齢者福祉関係機関との連携と、多様な居場所作りに取り組んでいます。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	116,179(29.4%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	5カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	1,541人[2025年10月時点]
職員数	20人[2025年10月時点]

2. 取組の状況

認知症理解の推進

- センターの中長期計画(マスタープラン)の検討委員会には、「ゆめ伴(とも)プロジェクト in 門真」が参画しています。ゆめ伴プロジェクトは、認知症のある人や高齢者が主役となり、地域で役割を持って活躍できる場づくりを目的とした取組であり、認知症や何らかのハンディキャップがあっても会員が関わり続けられる体制について、センターと共に検討してきました。
- こうした関係のおかげで、ゆめ伴プロジェクトや市主催のイベント、サロン等にセンターの会員が参加することも多く、日常的に認知症に関する情報や活動に触れる機会が生まれています。
- この垣根のないつながりの背景には、当センターが訪問介護事業所を併設し、長年にわたりインフォーマルな生活支援サービス等を提供してきた実績があります。その過程で、地域包括支援センターや自治体における、センターの役割や事業内容、会員の状況についての理解が深まりました。そのため、介護サービスの利用には至らない段階の地域の高齢者が、地域包括支援センターから当センターの健康体操や通いの場事業につながるケースもあり、地域での双方向の自然な行き来ができています。

仕事以外の 活動・居場所の創出

- 会員が運営に携わる地域交流サロン「つどエール」は、週5日開所し、地域に開かれた憩いの場となっています。つどエールでは、ゆったりと自由に過ごすほか、認知症について学ぶ機会を設けるなど、多様なプログラムが実施されています。
- 就業の継続が難しくなった後も関係が途切れない居場所となっており、会員であり続けること自体が、地域とのつながりを保つ役割を果たしています。



つどエールの様子

協働によるアウト リーチ・見守り

- 認知機能の低下が疑われる会員に対しては、「最近の様子」や「家庭での状況」を丁寧に聞き取るようにしています。直接的な指摘は避け、変化に気づくための対話を重視しています。
- そのうえで、訪問介護事業を担当する専門職の職員を中心に、「どのような働き方が可能か」「家族や地域包括支援センター、市につなぐべき段階か」といった点を検討しています。本人に自覚がない場合も多いため、家族への早期相談を重視しつつ、慣れた就業先での継続や集団作業への調整を行い、必要な段階で地域包括支援センターにつなぐなど、段階的な対応を行っています。
- また、訪問介護事業所に専門職が配置されていることで、会員が家族の介護や、認知症について相談するケースもあり、就業に限らず、介護や健康に関する相談がしやすい体制となっています。

<連携するゆめ伴プロジェクト職員からの声>

認知症になったら、センターとの関わりが終わるのではなく、他の活動に参加したり、参加は難しくても会員であることで所属意識が持てるのが大切だと思っています。



3. 現状の課題や今後の展望

- 就業を通じた生きがいづくりを基本としつつ、今後は「地域にどう貢献するか」という視点も重視し、ゆめ伴プロジェクトをはじめとする多様な関係機関と連携しながら、地域全体を盛り上げる取組に積極的に関わっていきたいと考えています。
- その中で、認知機能の低下があってもすぐに退会せず、関係を保ちながら居続けられる場を提供することを目指しています。

事例

兵庫県 川西市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先

- 自治体
- 地域包括支援センター

市や地域包括支援センターの会議に参画して連携を深めるとともに、ゴールド会員制度を通じて、認知機能の低下があっても長くつながりを保てる体制を整えています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	152,914人(31.6%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	8カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	1,204人[2025年9月時点]
職員数	16人[2025年10月時点]

2. 取組の状況

負担の少ない
働き方への調整

認知症理解の推進

- これまで活躍されてきた会員に、認知機能の低下がみられた場合には、可能な限り仕事を継続してもらえるように、働き方の調整をするようにしています。
- たとえば、就業日時を覚えることが難しい場合には、就業前日に職員が電話で再度伝えたり、様子を見るために長期間の継続した仕事ではなく、単発の複数人で行う仕事に切り替えてもらったこともあります。
- こうした柔軟な対応ができる背景には、正職員全員が認知症サポーター養成講座を受講しており、認知症への理解を深めるよう日頃から努めていることも寄与していると考えています。
- また、家族の理解がある場合は、就業日時や場所について家族にも共有したり、ポスティングの業務では付き添ってもらったりなど、可能な範囲で協力をお願いしたこともあります。



仕事以外の活動・居場所の創出

- 2022年度より、就業を卒業された会員のための「ゴールド会員」制度を導入しました。これにより、認知機能の低下等により就業継続が難しくなった会員も、センターとのつながりを保てるようになりました。ゴールド会員には、同好会活動(健康麻雀、習字同好会等)やボランティア、健康に関する講座等に参加してもらっています。
- また、市の介護予防・健康ポイント事業と連動し、会員がセンターの就業以外の活動に参加すると、金券に交換できるポイントが貯まる仕組みを導入しています。これによって、就業以外の活動に踏み出しにくい会員が、新たに社会参加をするきっかけとなっています。

協働によるアウトリーチ・見守り

- 市や地域包括支援センターの事務担当者会議、介護保険運営協議会等に職員が参画し、地域の認知症への取り組みや介護保険施策に関する情報を把握しています。これにより、市の認知症対策アクションプランや介護予防施策の方向性を踏まえ、センターとして関わることができる取組を検討しています。
- こうした日頃からの関係づくりにより、認知機能の低下から支援が必要と思われる会員がいた場合にも、地域包括支援センターへ円滑につながることができています。また、市からの助言を受け、地域包括支援センターが突然会員を訪問することへのハードルを下げため、「一人暮らしの方には、地域包括支援センターの職員が様子を見に訪問することがある」といった説明を、あらかじめセンターから会員に行うなど、支援につながりやすくなるよう配慮しています。
- また、すでにケアマネジャーが関わっている会員については、ケアマネジャーからセンターに相談が入り、就業状況や本人の様子について情報共有を行うなど、関係機関と連携した対応も行われています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 「新しい認知症観」に対して、センターとして果たせる役割を検討していかなければならないと考えています。その中で、職員・会員・就業先企業を対象とした認知症への理解促進が重要なので、認知症サポーター養成講座や研修の実施・参加をさらに進めていく予定です。
- 一方で、認知症や介護、健康に関する情報は依然として入りづらく、他機関との連携においても、こちらから働きかけなければ情報が得られない場面が少なくありません。そのため今後は、介護保険運営協議会等の既存のつながりを活かしながら、高齢者福祉に関わる関係機関同士が、双方向で情報共有を深めていければと考えています。

事例

岡山県 津山市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先

- 自治体
- 地域包括支援センター

会員主体の認知症カフェを拠点に、市や地域包括支援センターと連携し、認知機能低下があっても地域とのつながりを保てる社会参加の場を提供しています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	95,030 人(32.1%)[2025 年 1 月時点]
地域包括支援センター数	1 カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	440 人[2025 年 10 月時点]
職員数	9 人[2025 年 10 月時点]

2. 取組の現状

認知症理解の推進

- 地域に開かれた集う場所として、センターでは会員がスタッフとして働く「衆楽茶屋」を運営しています。この事業は、市のふらっとカフェ事業(通いの場事業)に登録しており、市の高齢介護課や地域包括支援センターから、広報の協力や本所での出前講座などの運営支援があります。
- ここでは、毎週水曜日に認知症カフェを開催しています。現在は約 6 名の会員が主体的に関わっており、認知症についてゆるやかなに学ぶよい機会になっています。
- もともとこの「衆楽茶屋」は、近所の高齢者にもよく利用してもらっていたので、センター会員と一般の高齢者の憩いの場でした。そこで認知症カフェを時々開催しているので、会員も地域の人、参加しやすい居場所となっています。



仕事以外の 活動・居場所の創出

- 認知機能や体力の低下があっても、会員同士の交流が継続できるよう、就業以外の活動の活性化に取り組んでいます。その一環として、センターが管理する「ふれあい交遊館」を、会員の互助や交流の場として開放しています。

- 認知機能の低下を理由に就業の継続が難しくなった会員もいますが、就業を離れた後も会員同士の関係性は続いているようで、会員を通じて近況が伝わってくることもあります。こうした状況を踏まえ、就業が難しくなった後も、他の会員との交流ができる場に「ふれあい交遊館」が活用されればと考えています。



ふれあい交遊館の様子

- ふれあい交遊館では、各種講習会の開催や囲碁、将棋、健康麻雀など、会員が自然に集うきっかけとなる活動を工夫して実施計画しています。
- また、当センターは市の認知症ケアパスに「他者とつながる・仕事や役割を持つ・生きがいづくり」の役割として掲載されており、地域の高齢者や認知症のある人にとって、社会参加の場としての認識が徐々に広がっています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 今後は、就業の継続だけでなく、「生涯を通じた関係性」を大切にするセンターとしての役割をより強めていければと考えています。会員拡大が求められる一方で、加齢や健康状態の変化により就業が難しくなった後も、会員登録をきっかけに関係が途切れない仕組みづくりを目指しています。

事例

愛媛県 松山市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先



- 地域包括支援センター
- 介護事業所

介護事業所と連携した農園事業等の緩やかな就業機会を創出し、社会との接点を切らないための機会拡大を図っています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	496,666人(29.4%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	13カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	2,090人[2025年9月時点]
職員数	102人(福祉サービス事業職員含む)[2025年9月時点]

2. 取組の現状

認知症でも
働ける場の創出

<シルバーFarm 平井>

- 認知症や認知機能の低下がある会員でも、参加する意義ややりがいを感じてもらえる活動を提供できればと、2024年度より農園事業「シルバーFarm 平井」を独自事業として開始しました。
- この農園は、もともと地域の介護事業所が所有する耕作放棄地を活用し、会員が集える場として整備しました。この介護事業所の理念が、「シルバーFarm 平井」のコンセプトとして考えていた「地域住民・子ども・福祉施設を巻き込む参加型農園」と共通点が多かったことや、当初は生涯現役促進地域連携事業が後押しになり、土地の使用についても理解が得られました。また地域のイベントで、収穫物の販売をする際には、介護事業所と一緒に参加するなど、連携しています。
- 現在約20名の会員が携わっています。活動は月に約8回で、それぞれ無理のない範囲で参加してもらっています。



「シルバーFarm 平井」の様子

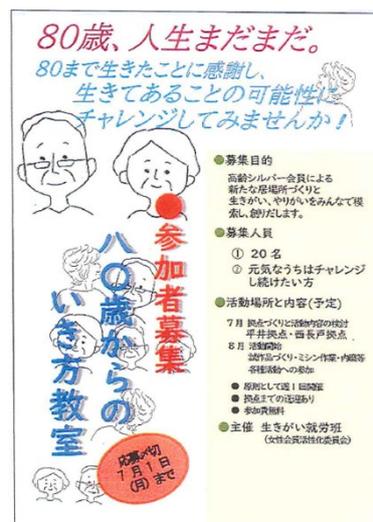
- 認知機能の低下がある会員は、就業先までの移動に不安を感じる場合も多いので、交通手段のない後期高齢者の会員と一緒に、運転ができる会員がドライバーとして送迎することも含めて、事業を展開しています。

<80歳からのいき方教室>

- 「80歳からのいき方教室」は、生きがい就労班という女性会員のグループが開催している活動です。ここでは、第一線での就業が難しくなった会員や、「収入は少なくても、人と楽しく関わりたい」と考える会員を対象に、小物作り等の作業を、雑談を交えながら行っています。
- この取組は、「80歳を目途に退会しようかと考える」という会員が多いことから、年齢や就業の可否にかかわらず集い、交流しながら作業できる場をつくりたいという思いから始まりました。
- 送迎があることや、身体的負担の少ない作業内容であることから、認知機能の低下が心配される会員にも参加してもらえています。
- また、会員以外の参加も可能としており、地域包括支援センターからの紹介で参加した人もおり、地域に開かれた交流の場としての役割も果たしています。



80歳からのいき方教室の様子



教室のチラシ
(松山市シルバー人材センター作成)

3. 現状の課題や今後の展望

- 農園事業では、作物量が増えると会員の負担も高まるので、そのバランスを調整することも課題です。また、外作業であるため、夏季の熱中症など、作業環境への対策も検討が必要です。
- 今後も、役割や生きがい、社会との繋がりの場を創造していきます。「一般就労」→「共生型就労」(「シルバーFarm 平井」等)→「体験・参加型活動」(「80歳からのいき方教室」等)というような段階的な仕組みを作り、社会との接点を切らないようにすることを目指しています。

事例

熊本県 嘉島町シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先

- 地域包括支援センター
- 社会福祉協議会

社会福祉協議会や地域包括支援センターと連携し、介護予防教室や認知症カフェと連動した重層的な居場所づくりに取り組んでいます。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	10,254(25.3%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	1カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	11人[2025年10月時点]
職員数	2人[2025年10月時点]

2. 取組の状況

認知症理解の推進

- 年1回の会員研修の一環で、認知症サポーター養成講座を実施しており、多くの会員が受講しています。
- とくに班長など中心的な会員が認知症への基礎的理解を持っていることで、認知機能の低下がある会員に対しても、拒否感なく配慮した関わりがなされているように感じます。過去には、班長に見守りをお願いして、就業継続できたケースもあります。
- また、センターの職員は社会福祉協議会の職員が兼務しており、日常的に認知症に関する支援にも関わっているため、組織全体で、認知症について「特別視せず、自然に支える」姿勢が共有されています。

協働によるアウトリーチ・見守り

- センターが所在する建物内には、社会福祉協議会および地域包括支援センターも併設されているため、日常的な情報共有や相談が行われています。
- 会員の認知機能の低下が気になる場合は、まずは周囲の会員や班長から状況を聞き取り、必要に応じて地域包括支援センターへの橋渡しを行います。この際も、いきなり「地域包括支援センターに相談してはどうか」と会員に伝えるのではなく、地域包括支援センターが主催の介護予防教室やサロンを、自然な形で紹介するようにしています。そこで、「楽しかった」という声があれば、次回の参加も促し、本人が無理なく地域包括支援センターにつながるように工夫しています。
- 一方で、安全に就業を継続することが難しいと判断される場合には、地域包括支援センターと連携しながら対応しています。まずはセンター職員から「地域包括支援センターの話聞いてみませんか」と声をかけ、本人の意向を確認したうえで、面談につなげるよう調整します。地域包括支援センターが同じ建物内にあるため、会員にとっても心理的なハードルが低いように感じます。



3. 現状の課題や今後の展望

- 今後も、社会福祉協議会や地域包括支援センターとの連携体制を活かし、地域全体で認知症の人や高齢者を見守り、支える仕組みの強化を目指しています。特に、認知症や認知機能低下に対する地域住民の理解を深めることも重要であると考えています。

事例

鹿児島県 南九州市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先

- 自治体
- 地域包括支援センター

会員も就業として関わる認知症カフェの運営を通じた、地域包括支援センター等との関わりの構築を図っています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	31,457人(42.4%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	1カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	374人[2025年9月時点]
職員数	6人[2025年9月時点]

2. 取組の状況

認知症理解の推進

- 2017年頃から、市の委託で認知症カフェ「カフェなごみ」を開催しています。カフェでは、会員も就業として関わっています。参加者の半分は地域の高齢者、残りの半分は会員という状況で、良い地域との交流の場になっています。
- カフェでは、健康に関する講話がある等、認知症や健康のことを相談しやすいプログラムになっています。また、毎回地域包括支援センターの職員も参加するので、会員も自然な形で地域包括支援センターの職員と顔見知りになれる機会になっています。
- また、就業が難しくなった会員には、このカフェへの参加や、互助会の行事を勧めるなど、就業を卒業後の会員の居場所としての機能もあります。過去には、認知症がある会員が、家族と一緒に参加することもありました。知り合いがいることや、慣れた場所の認知症カフェということで参加がしやすかったのかもしれない。



認知症カフェ「カフェなごみ」の様子

負担の少ない 働き方への調整

- 認知機能の低下がある会員への就業の提供については、単独の仕事は安全面で危険なことがあるので、基本的に複数人で行う共同作業に就いてもらっています。
- 連絡が取れなくなる、現場に来られなくなるといった状況が重なった場合には、安全面を考えて、無理に就業を継続させることはせず、ボランティアや認知症カフェ等の他の活動を勧めるなど、様子を見るようにしています。

協働によるアウト リーチ・見守り

- 会員の様子に変化がみられた場合には、まず家族に「体調はいかがですか」「最近の様子で気になることはありませんか」といった形で確認を行い、家族側から認知機能の低下について情報が得られるケースも多くあります。すでに地域包括支援センターが関わっている会員については、市や地域包括支援センターと情報を共有しながら、対応の方向性を検討しています。
- 市や地域包括支援センターとは、認知症施策推進会議への参画や、訪問介護サービス事業を通して、顔見知りになっているため、相談しやすい関係性です。市の認知症施策推進会議では、センターが地域福祉にできることを理解してもらえる機会になり、仕事の提供などを通して、双方に相談できる関係性作りを意識しています。

3. 現状の課題や今後の展望

- 認知症施策推進会議等の場でも、シルバー人材センターとして今後取り組み得る事項について、継続して検討したいと考えています。具体的には、当地域では高齢男性の単身世帯が多いことを踏まえ、男性向けの料理教室の開催や空き農園の活用など、地域ニーズに即した取組の展開を進める予定です。

事例

沖縄県 沖縄市シルバー人材センター

認知症理解の推進

健康状態の把握・
相談体制の整備

負担の少ない
働き方への調整

認知症でも
働ける場の創出

仕事以外の
活動・居場所の創出

協働によるアウト
リーチ・見守り

連携先



- 地域包括支援センター
- 介護サービス事業所

訪問介護サービス事業でのつながりや体制を活かして、地域包括支援センターや介護サービス事業所のケアマネジャーとの協働による見守りを行っています。

1. 基本情報

(1) 所在する自治体の概況

自治体人口(高齢化率)	141,739人(22.4%)[2025年1月時点]
地域包括支援センター数	7カ所

(2) シルバー人材センターの概況

会員数	487人[2025年11月時点]
職員数	12人[2025年12月時点]

2. 取組の状況

負担の少ない
働き方への調整

- 年1回就業審査委員会を設け、特定の会員が同じ仕事に長期間固定されないよう、就業のローテーションを行っています。
- この仕組みにより、認知機能の低下や体力的な理由により従来の就業継続が難しくなった場合にも、「本人の問題」ではなく「皆で分担するため」という説明のもと、より軽易な仕事へ移行しやすい環境を整えています。
- 就業審査委員会は、会員で構成しているので、仲間の目線で、お互いの体調や様子を気にかけて、負担の少ない就業ができるように工夫しています。



- 会員の認知機能の低下については、日常の就業や会員同士の関わりの中で、リーダー会員から相談が寄せられることが多くあります。まずは見守りを基本としつつ、必要に応じて家族へ連絡を行い、独居の場合にはセンターから地域包括支援センターへ見守りを依頼するケースもあります。
- 過去には、認知症の診断がある会員で就業継続を希望された方に対し、家族や地域包括支援センター、居宅介護サービス事業所のケアマネジャーと月1回の情報共有を行いながら、就業を継続したケースもありました。
- また、当センターでは、訪問介護サービス事業も受託していたことから、一般的な介護サービスの利用に抵抗がある会員に対しても、センターが提供する家事援助サービス等を入口としてつなぎ、公的サービスの利用へと移行できたケースもあります。

3. 現状の課題や今後の展望

- シルバー人材センターの入会条件は、一般高齢者(健康で、センターが取り扱う仕事に就く意欲のある方)であることから、持病等の申告や健診の実施が義務付けられていません。そのため、会員の健康状態の把握に努めるだけでは限界があり、健康面の支援を十分に行うことは難しいのが実際です。今後は、就業継続が難しくなる前の段階から、会員の変化に気づき、地域包括支援センター等と地域保健の観点から、横断的な支援ができる仕組みづくりが必要であると考えています。
- また、車社会である地域特性から、運転免許の返納後に通勤手段が確保できず、就業機会の提供が難しくなるケースがあることも課題です。