

第4次中期計画

1 計画策定の趣旨

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、令和2年1月に国内でも発生拡大し3年が経過したが、シルバー人材センター事業にも大きな影響を及ぼしました。

また、少子高齢化社会が進行し労働力が減少する中、雇用における定年の延長や年金制度改革により、入会数の伸び悩みや会員の高齢化も進行し、仕事のマッチングも難しい状況になっております。しかし、地域社会を支える担い手として、「自主・自立・共働・共助」の理念のもと、働くことを通じて健康づくり、生きがいづくりを推進し併せて地域社会に貢献するシルバー人材センターの役割はますます重要になります。このような状況の中、令和5年度より新たな第4次中期計画を策定し、より一層のセンター活動の活性化と発展を目指すものです。

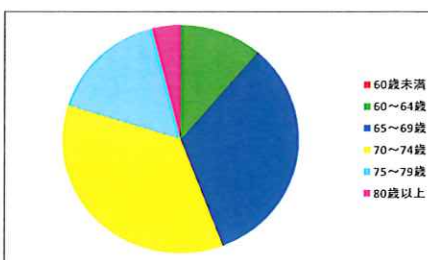
2 現状と課題

◆入会者の減少と会員の高齢化

- 定年の延長や年金制度改革により主力となる60歳代の入会者が減少するとともに、会員の高齢化も進展しており、受注業務へのマッチングが難しくなっている。
- また、高齢化により病気等を理由に退会する会員も増えており、会員の減少に拍車をかけている。
- この様な中、就労だけでなく独自事業活動や会員互助会での趣味活動（サークル活動、趣味、親睦）など、生きがい活動を充実しシルバー人材センターでの活動を魅力あるものにしていく必要がある。

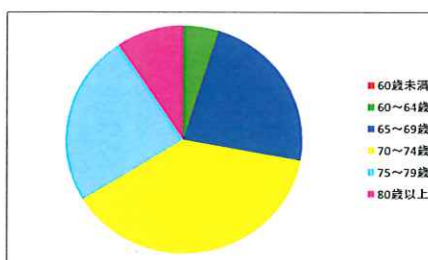
平成25年度

	男性	女性	合計	構成比
60歳未満	0	0	0	0
60～64歳	54	45	99	11.2%
65～69歳	180	113	293	33.0%
70～74歳	217	99	316	35.6%
75～79歳	92	52	144	16.2%
80歳以上	30	5	35	3.9%
合計	573	314	887	



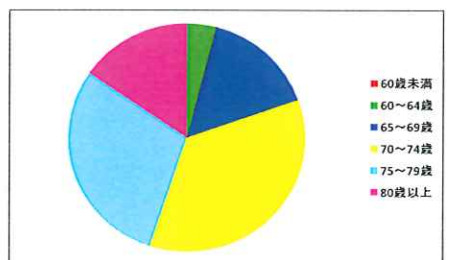
令和元年度

	男性	女性	合計	構成比
60歳未満	0	0	0	0
60～64歳	20	28	48	4.8%
65～69歳	131	102	233	23.2%
70～74歳	241	144	385	38.3%
75～79歳	166	79	245	24.4%
80歳以上	69	26	95	9.4%
合計	627	379	1,006	



令和5年度

	男性	女性	合計	構成比
60歳未満	0	0	0	0
60～64歳	22	14	36	3.9%
65～69歳	78	65	143	15.6%
70～74歳	182	141	323	35.3%
75～79歳	169	102	271	29.6%
80歳以上	102	39	141	15.4%
合計	553	361	914	



※3月末日での集計

◆会員の高齢化による後継者不足

- ・会員の高齢化により技能（表具、しめ飾り等）を伝承し事業を継続する後継者も不足しており技能伝承者の育成が急務となっている。

◆会員のスキルアップと技能に応じた単価設定

- ・現在、技能差があっても作業単価が同一となっていることから、技能が劣っていることにより作業に時間を要した方が作業料金が高くなるという矛盾が生じることに、お客様から指摘を受けている。
- ・技能のスキルアップと共に経験年数、講習会受講回数、受注実績等による技能のランク付けに基づく単価設定なども検討する必要がある。

◆事務局体制の強化

- ・現在、事務局職員12名の内、実際にシルバー業務に勤務するプロパー職員は1名しかおらず、プロパー職員の増強が急務となっている。
- ・また、優秀な人材確保に向けて評価制度の導入、就業規則等の見直しも必要となっている。

3 目標年次

令和5年度から令和9年度までの5年間とする。

4 中長期計画の内容

(1) 会員の増強

中期目標 令和9年度会員数 1,000名

- ① ホームページやリーフレット等による普及啓発活動を推進する。
- ② 会員による1会員ひとり勧誘運動を実施する。
- ③ 講習会や各種イベント等を活用し入会を促進する。
- ④ 女性会員を増やすため女性向けの事業を推進する。
- ⑤ ホームページの仮会員登録により入会を促進する。

(2) 就業率の向上

中期目標 令和9年度就業率 85%

- ① 適正就業を実施し公平な就業機会を提供する。
- ② ローテーション就業を推進し出来るだけ多くの会員が就業出来るよう工夫する。
- ③ ホームページを活用し会員へ就業情報を提供する。

(3) 事業の拡大

中期目標 令和9年度契約高 4億8千万円

- ① センター活動情報を発信し事業の趣旨を普及し利用を呼び掛ける。
- ② 会員の就業先でパンフレットにより受注の拡大を図る。
- ③ 「困ったことがあったらまずシルバー」を合言葉に、全会員で就業開拓運動を

実施し、仕事の拡大に努める。

- ④ 女性会員の就労を増やすため、介護・家事援助サービスや子育て支援事業を推進する。
- ⑤ 事業所や企業ヘリーフレット等を活用し事業の周知と就業機会の確保に当たる。
- ⑥ お客様の様々な思いを把握しより一層満足度を高める為の改善に繋げる。

(4) 組織の強化

【事務局体制】

- ① 事業の継続的な運営を図るため、計画的にプロパー職員を採用し配置する。
- ② 優秀な人材確保に向けて、評価制度の導入と就業規則等の見直しを図る。
- ③ 職員のスキルアップ研修を実施する。

【総会】

より多くの会員が参加するように、地域班を通じて会員に呼び掛ける。

【理事会】

- ① 中期計画を反映し、事業目標の達成に向け計画を進めると共に進捗状況を検証する。
- ② 専門部会と連携し会員の意見や要望等を理事会に反映させる。

【専門部会・委員会】

専門部会及び委員会の構成を見直し、効率的に問題解決に当たる。

【地域班】

- ① 地域班毎の親睦・交流を図り、あわせて会員の入会促進と仕事の開拓に当たる。
- ② 地域班をまとめて6つの地区委員会を設置し会員の意見や要望等を理事会に反映させる。
- ③ 10月の普及啓発月間にあわせ、地域毎に奉仕作業を実施する。

【職群班】

- ① 職群毎に交流を図り、共働・共助の精神で技能の向上と安全就業に当たる。
- ② 職群毎にリーダーを育成し後継者の確保と受注処理体制を確立する。

(5) 安全就業対策

- ① 安全講習会及び安全パトロール等を通じて安全意識の高揚と自己啓発を促す。
- ② 安全保護具の着用と複数人就業を促す。
- ③ 事故報告書により事故原因を分析するとともに、事故情報を速やかに会員へ提供し再発防止策を図る。
- ④ 職群毎の安全就業基準を徹底する。

(6) 就業につながる講習会の実施

- ① 県連合会主催の講習会を活用し、技能・技術の向上を図る。
- ② 発注者の信頼を得るためスキルアップ講習や接遇研修を実施する。
- ③ 後継者育成の講習会を実施する。

(7) 独自事業の推進

- ① 会員の資格・経験を生かした事業を企画し推進する。

- ② 農園野菜や手作り小物等を道の駅等で市民や観光客に販売する。
- ③ 地域の環境や資源を生かした新たな独自事業を開拓する。

(8) デジタル技術を取り入れた業務の推進

- ① スマートフォン等を活用し、会員への情報提供や仕事の依頼や報告を推進する。
- ② スマホ講習会等を実施し利用を促進する。

(9) シルバー人材センター活動の更なる活性化の検討

- ① 理事会を中心に「今後のシルバーのあり方検討委員会」(仮)を立ち上げ継続可能な魅力あるセンターを目指す。
- ② 会員互助会と連携し、生きがい活動や地域貢献活動の充実を図る。

(10) 労働者派遣事業の推進

県連合会と連携し労働者派遣事業を推進する。

(11) 財源の確保

事業運営に必要な財源の確保に向けて経費の見直や、年会費及び事務費率について検討する。

(12) インボイス制度への対応

消費税に係るインボイス制度について、全シ協や県連合会及び各市町シルバー人材センターと連携し、安定した事業運営に向けて適切な対応に努める。

5 計画の進捗管理

毎事業年度毎に達成度合いを確認し、大幅な変更が必要な場合は、目標値の検討・修正を行なう。