



全国シルバー人材センター
マスコットキャラクター
チエブクロ

第5次 中期5カ年計画

(計画期間：令和8年度～令和12年度)

基本理念

『自主・自立、共働・共助』

シルバー人材センターは、高齢者が就業等を通じて、地域社会に貢献する組織で、「自主・自立、共働・共助」を基本理念としています。

『自主・自立』とは

シルバー人材センターは、会員が主体となり、組織の運営方針に基づき、その目的を達成するため会員自らが協力しあって主体的に行動して組織の発展・活性化を目指す組織です。

センターの発展に向け、事務局が会員をサポートする役割を担いますが、会員と事務局がそれぞれの役割をしっかりと認識し、相互に連携し活動することが重要です。できることがあれば、会員自らが自分の役割として行動する意識が大切です。

『共働・共助』とは

シルバー人材センターの会員は、グループ就業やローテーション就業等の形で、協力し合って共に働き（共働）、共に助け合って就業（共助）することとしています。

この「共働・共助」の理念は、その協力や助け合いによって就業した結果が、いかに発注者の期待に応え、良い成果を生み出すか。将来の会員の就業機会の確保につながることとなり、シルバー事業が信頼され発展していくためにも、協調性をもった会員活動を重要としています。

公益社団法人川越市シルバー人材センター

1. 計画策定の主旨

川越市シルバー人材センターは、昭和55年10月に「川越市高齢者事業団」として設立し名称や法人格を変えながら現在に至り令和12年10月には設立50周年と半世紀にわたる事業活動を控え、川越市の益々の発展に向け、その一助を担う組織として取り組んでいく気持ちを改めて持つことが重要であります。

第4次中期5ヵ年計画（令和3～7年度）の基本目標では、2,500人とした会員数には及ばなかったものの女性会員3割、契約金額及び就業率においては達成することができました。

我が国では、人口減少・少子高齢化等による労働力人口の減少から、企業による70歳までの就業機会確保等が推進されております。

当センターでは、その背景もあり入会希望者年齢の高齢化が進み、会員の平均年齢もこの5年で急速に上昇しておりますが、今後も地域の労働力不足や時代で変化する人材ニーズを的確に捉え、多様化する要望に対応する必要があります。

第5次中期5ヵ年計画策定にあたり、全国シルバー人材センター事業協会による「新たな仲間づくり計画（令和7～12年度）」が策定され、地域社会から期待される会員が一層誇りをもって活動に励み、その姿勢が地域社会に認知されることで、新たな会員の獲得につながるとしたシルバー事業の好循環を目指すものとして、各シルバー人材センターに会員増加数の目標が掲げられたものです。

この目標のほか、各計画に向けて会員と役職員が一丸となって事業運営を展開する必要があります。

2. 計画の目的 今後のセンター事業運営及び事業展開の指針とする。

3. 計画の期間 令和8年度（2026年度）から 令和12年度（2030年度）まで

4. 基本目標

- | | |
|----------|-------------------------|
| (1) 会員数 | 2,473人（※全シ協から目標とされた会員数） |
| (2) 契約金額 | 11億7千万円（派遣含む） |
| (3) 就業率 | 80%以上 |

5. 計画の推進

- | | |
|------------|--|
| (1) 計画の進め方 | 計画の期間で達成状況の評価・検証し、目標達成を目指します。また、未達成の要因によっては計画の修正を行うものとします。 |
| (2) 推進体制 | 事業推進会議が中心となり、計画の進捗状況を管理し、推進します。 |

6. 基本計画

(1) 会員の増強

① 現状と課題

ここ数年の会員の退会理由は、本人の「病気」や「加齢」、家族の介護等の「家庭の事情」が占めるようになり、会員の高齢化に伴った想定される理由となっております。

そのような状況の中、全国シルバー人材センター事業協会の「新たな仲間づくり計画（令和7～12年度）」の策定を受けて、将来にわたりシルバー人材センターの安定した事業推進の要となる会員の増強計画に賛同し、当センターに与えられた目標の達成に向けて効果的な方策を考え尽力する必要があります。

② 実施計画

- ・市広報への継続的な掲載と関連サイトなどへの広報活動の展開
- ・一人一声運動の強化
- ・夫婦会員会費適用制度の継続周知
- ・入会手続きのデジタル化の導入の検討
- ・(仮称) ゴールド会員制度導入の検討

(2) 就業機会の拡大と未就業会員の解消

① 現状と課題

施設などの管理的な仕事を希望する会員が多い中で、発注者の依頼内容の多くは屋内外での作業系の仕事であります。入会当初の希望とは違う職種への不安の解消と就業意欲の後押しを図り、これからもマッチングに努めていく必要があります。

また、ここ数年でシルバー労働者派遣事業の契約が伸びております。会員にとって新たな働き方の一つとして定着しつつあるなか、改めて派遣労働者としての仕組みについて、その働き方の周知と理解が必要となります。

未就業会員への対策としては、会員の現況確認や就業相談会への参加呼びかけを継続し、未就業者の解消に努めることが求められます。

② 実施計画

- ・新規就業機会創出のための新たな視点に立っての就業先の調査・開拓
- ・独自事業を含めた新規就業開拓
- ・未就業者への相談体制の継続とデジタルツールによる就業機会の提供創出
- ・未経験業種（分野）への不安解消と後押しなどを図る就業相談会の実施
- ・労働者派遣事業について分かりやすく周知する方法の検討

(3) 安全・適正就業の徹底

① 現状と課題

会員の高齢化による傷害事故が減少しないため、その発生原因を分析し会員間で情報を共有して安全就業を心がける必要があります。

また、会員自身も健康状態が良好であることが重要です。健康寿命の延伸のために各種講習会・研修会を企画・検討する必要があります。

適正就業の観点からは、今後も就業形態に沿った適正な契約締結を心がけることも大切となります。

② 実施計画

- ・就業環境を点検し、安全・適正就業の推進
- ・トラブル・クレームや傷害・賠償事故の事例を踏まえた就業現場の巡回実施
- ・事故事例の情報発信や事故防止のための SMS（ショートメッセージサービス）の活用
- ・事故原因（体力・判断力・平衡感覚など）に注視したイベントや講習会等の実施
- ・法令遵守とシルバー事業の趣旨に則した適正就業の徹底

(4) センター運営体制の充実と財政基盤の確立

① 現状と課題

『自主・自立、共働・共助』の基本理念のもと、地域班活動や仕事別グループ運営、さらに労働者派遣事業の連絡調整員を配置した事業活動において、これからも会員による円滑な業務運営への協力が不可欠なため、その役割の必要性や情報共有の強化について改めて検討していく必要があります。

また、これからも法改正などによるシルバー事業を取り巻く環境の変化に適應できる運営体制の確立が重要であり、できるところから IT（情報技術）化の推進とワークライフバランスの充実も含めて事務局体制の強化（拡充）が必要となります。

事務所は現在の石原町に移転して 18 年が経過し、建物や設備などの経年劣化による修繕等が見込まれ、そのための財源を確保していく必要があります。

さらに、令和 7 年 4 月からの公益法人法制度の改正を受け、これからも財務状況を見極めながら、安定的な運営のため財政基盤を強化していく必要があります。

② 実施計画

- ・地域班活動に向けた班長等の役割の見直しと研修会等の実施
- ・仕事別グループ活動の活性化と研修会等の実施
- ・労働者派遣事業に係る連絡調整員を中心とした業務運営の連携強化
- ・事務局体制の強化と IT（情報技術）を活用した効率的な運営の推進
- ・財政基盤の強化のためのセンター業務委託料率の検討
- ・事務所建物の修繕等の計画的な財源の積み立て