

第四次 中期計画

2024（令和6）年度～2028（令和10）年度

地域に信頼されるセンターに。



ごあいさつ



公益社団法人 高知市シルバー人材センター
理事長 古味 勉

皆様には、日頃より高知市シルバー人材センターの事業運営に多大なるご支援、ご協力を賜り感謝いたします。

当センターは昭和56年に設立され、「自主・自立・共働・共助」を変わらぬ理念としてこれまで40年以上にわたり高齢者の生活の充実と社会貢献に取り組んできました。

一方で社会環境は、少子高齢化・人口減少・長寿化社会の進展などに伴い、大きく変化をしています。高知市シルバー人材センターにおいては、こうした様々な変化に適切に対応し、さらに事業を発展させていくために、その指針とする中期計画を策定してきました。

このたび計画期間の終了する第三次中期計画（平成31年度～令和5年度）に続く第四次中期計画（令和6年度～令和10年度）を策定いたしました。

第三次中期計画では、会員数と契約金額の二つを数値目標として拡大を目指してきました。計画の達成状況は、計画期間中のコロナ禍により社会活動全般に影響が及ぶ困難な状況の中で、契約金額は増加し概ね目標水準を達成することができていますが、会員数については増加に転じることができず縮小が続いています。

会員数は、シルバー事業の社会貢献や事業の発展に対する指標として大きな意味を持ちますので、第四次中期計画でも会員数の拡大を重点課題として取り組まなければならないと考えています。

そして今後のシルバー事業においては、フリーランス新法・新たな契約方法への対応やデジタル化の推進などが大きな課題かつ喫緊の課題となっています。これらの課題への対応については、従来のような単なる変化への対応ではなく、シルバー事業の変革が求められているものと考えています。

これまでの延長ではない新たな取組にも挑戦するとともに仕事・サービスの質、安全性をさらに高めることで地域の信頼を得ていかなければなりません。私たちにとって簡単なものではないと考えていますが、第四次中期計画を今後の指針として、改めてシルバー人材センターの理念である「自主・自立・共働・共助」の精神で変革に取り組むことでシルバー事業のさらなる発展、地域への貢献を目指したいと思います。

皆様には、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

2024年3月

目次

CONTENTS

第1章

計画の概要

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の期間	1
3 基本理念	1
4 将来像	2

第2章

計画と社会環境

1 高知市の高齢者人口の推移	3
2 社会環境の変化	3

第3章

基本目標

1 基本目標	4
2 会員数及び契約金額の目標	5

第4章

現状と課題及び方策

1 会員の現状と課題及び方策	6
2 就業の現状と課題及び方策	7
3 独自事業の現状と課題及び方策	8
4 安全就業・適正就業の現状と課題及び方策	9
5 生きがい活動や、健康増進対策の現状と課題及び方策	10
6 デジタル化の推進の現状と課題及び方策	11

付属資料

1 組織図	12
2 名簿	13

第1章 計画の概要

1 計画策定の趣旨

令和5年度までの第三次中期計画の検証と共に、新たに想定される課題も多く適切に対応していかなければなりません。特にインボイス制度やフリーランス法等の制度改革もセンター運営に大きな影響をもたらすと考えられます。コロナ禍の影響も続いており、さらに高齢者の雇用環境も多様化している中で会員減少に歯止めがかかりません。

こうしたことも踏まえたうえで、令和3年度に実施した会員アンケート結果を出来るだけ反映しながら、「地域に信頼されるセンター」としてさらに発展できるよう、将来目指すべき方向として計画を策定するものです。

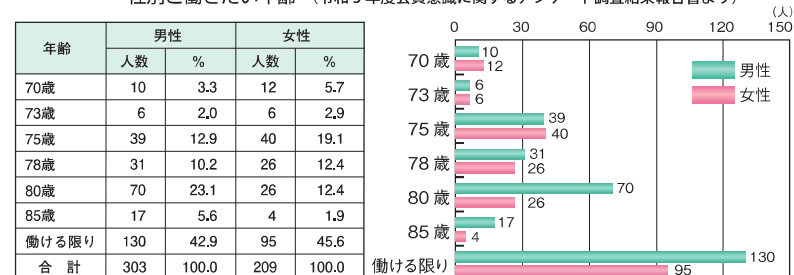
2 計画の期間

第四次中期計画の計画期間は、令和6年度から令和10年度までの5年間です。

3 基本理念

当センターは自主・自立・共働・共助の原則に基づき、設立当初より会員主体の事業運営に努めてきました。超高齢社会の進展にともない高齢者の価値観も多様化する中で、高知市の高齢者施策の基本理念である「ちいきぐるみの支え合いづくり」にも協力しながら、センターとして培ってきた経験を活かし地域社会に貢献できるセンターとして発展をめざします。また、会員アンケート調査によると、働ける限り働きたいと考える会員が多く在籍しており、健康や生きがい対策の取り組みを充実しながら、生涯現役で活躍できる機会の提供に努めていくこととします。

性別と働きたい年齢（令和3年度会員意識に関するアンケート調査結果報告書より）





(令和5年度定時総会)

4 将来像

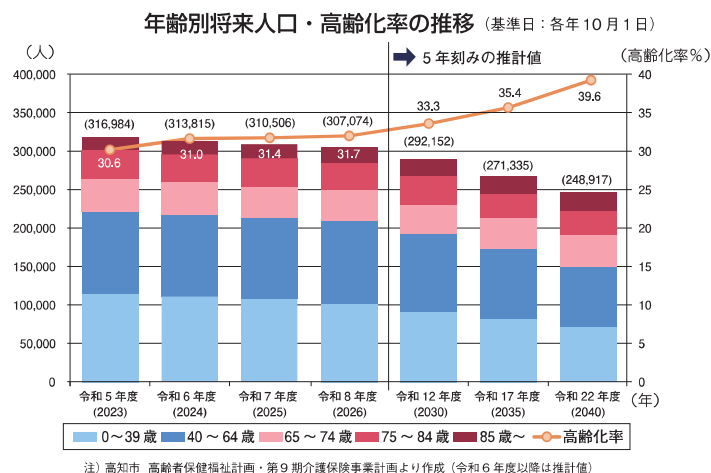
会員の高齢化やセンターに期待する意識の変化など柔軟に対応することが重要です。ただ、超高齢社会の進展、生産年齢人口の減少、度重なる制度変更等課題が多くセンターの在るべき姿を見極めることが難しい状況があります。特にフリーランス法が会員にも適用されようとしており、これに付随した包括契約制度の導入が検討されています。このことに伴いセンターの事務処理が大きく変更となる予想であり、適切な対応が求められています。この制度変更は契約金額の減少や、会員の減少が進行する可能性を否定できず、旧来の補助金主体の運営から、自主努力による収益確保の経営へと方針の変更も視野にいたした将来像を検討する時期がきています。このような背景も考慮に入れる必要がありますが、ただ现阶段では未確定な点が多いため、将来像としては、お客様に感謝され「地域に信頼されるセンター」として活動の場を拡げ、会員に寄り添うセンターとして活動します。



(令和5年度花火大会後の清掃活動)

1 高知市の高齢者人口の推移

令和5年10月1日の高知市の総人口は316,984人(高知市住民基本台帳)となっています。令和12年度には、総人口は292,152人になると推計されています。特に令和5年度の高知市の高齢化率は30.6%で、高齢化先進市となっています。令和12年度の高齢者人口は97,161人と推計されています。



2 社会環境の変化

シルバー人材センターを取り巻く社会環境の変化は急激であり変革し進化し続けなければなりません。高齢者雇用安定法の改正により、雇用年齢が延長され事業所は令和7年から従業員の雇用を65歳まで確保することが義務となり、令和3年には70歳までの就業確保が努力義務となっています。高齢者の仕事や暮らしに関する意識も変化し、必ずしもセンターが高齢者の受け皿となっていない状況が進んでいます。さらにあらゆる仕組みがデジタルを前提に再構成されつつあり、センターと会員が社会のデジタル化から取り残されないよう取り組んでいく必要があります。デジタル化を推進しないと増え続ける事務量に対応できない状況が目前であるものの、スマホに馴染みのない会員にデジタル活用を前提にした事務処理に対応できないセンターが多くあり、当センターも例外でなくこの社会環境の変化は前途多難です。

1 基本目標

アンケート調査から会員の多くが働ける内は働きたいと考えていることがわかりました。会員のニーズに合う就業先を確保し、いくつになっても、楽しく働くことができる取り組みが必要になります。また就業先を安定的に確保していくためには、会員の増加に努め発注先の依頼に対応できる体制が欠かせません。このためには安全就業の徹底を始め、健康の維持増進等の就業環境整備が求められます。これらの目標に向けた取り組みの方向として以下7つの柱を目標として取り組みます。

- 1 会員を増やす
- 2 仕事を増やす
- 3 独自事業の活性化
- 4 安全就業・適正就業の徹底
- 5 生きがいと健康づくりの推進
- 6 デジタル化の推進
- 7 インボイス制度・フリーランス法への適切な対応



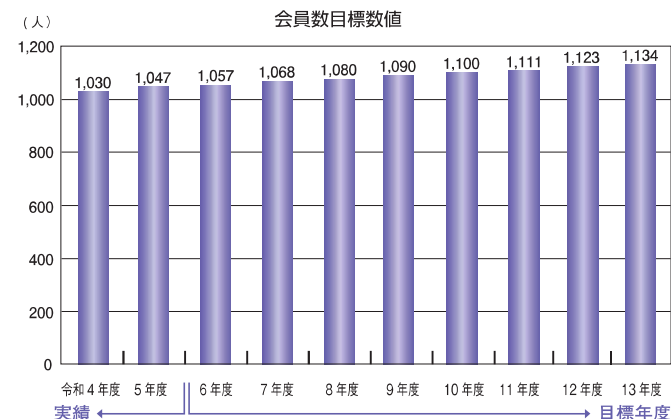
(福寿園シルバーカフェ・サロン)



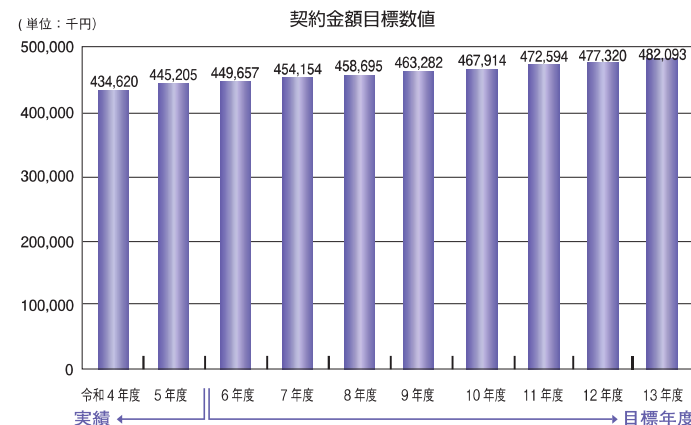
(高知おもちゃ病院&おりがみ講座)

2 会員数及び契約金額の目標

会員数はコロナ禍前の会員数1,080人を令和8年度の目標とし、最終年度の令和10年度は1,100名を目標とします。



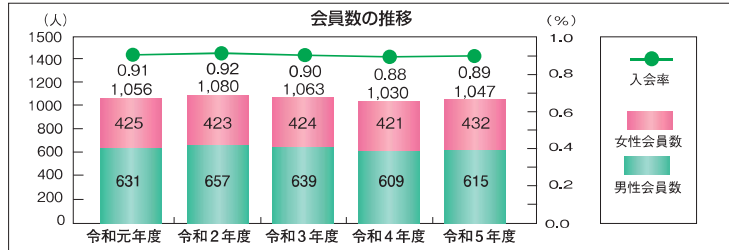
契約金額については、インボイス制度やフリーランス法における包括契約の影響が懸念され厳しい状況が予想されていますが、令和4年度の実績を基に毎年1%の増加を目標とします。



1 会員の現状と課題及び方策

現状

センターの会員数は年度により多少の上下はあるものの、平成29年度は1,077人でしたが令和4年度は1,030人となり減少傾向に歯止めがかかりません。入会説明会の申込み人数も平成29年度442人に対し、令和4年度は289人と大きく減少しており、コロナ禍の影響もあると思われますが、減少傾向は続くと考えておかなければなりません。会員の高齢化も進んでおり、令和3年度に実施したアンケート調査では、70歳から79歳の年齢が67.4%を占めており、病気や年齢を理由とした退会の割合も今後増えていく可能性があります。



課題

高齢者雇用安定法が施行され、今後ますます60歳代の会員の確保が困難になることが予想されます。新型コロナウイルスの影響もあり、安定的に会員の入会を確保することも厳しさが増します。このような中、就業が出来ない状況で退会を余儀なくされる会員を少なくしていく取り組みが大事です。

方策

- 継続** 入会説明会の時間を短縮する等、入会のしやすい環境を整える
夫婦会員の会費割引制度を会員に周知に努め夫婦会員を増やす
- 拡充** 入会時にきめ細かな説明などマッチングに努める
- 新規** チラシ配布によりセンターに関する認知度を高める
女性会員の活用を図り、入会促進に努める
女性の入会促進策の検討を行う
老人クラブ連合会等関係団体との連携
女性委員会の設置の検討を行う

2 就業の現状と課題及び方策

現状

令和4年度末の就業率は78.5%となっています。令和4年度は過去最高の契約額434,620千円となっています。派遣就業も39,837千円と過去最高の水準となりました。ただこの上昇傾向もインボイス制度やフリーランス法の適用など、必ずしも発注者に有利な制度変更とは言えず先行きは不透明です。剪定や草刈り等は会員の高齢化により後継者不足が深刻です。就業の質においても高齢が原因と思われるトラブルも年々増加傾向にあります。

課題

- インボイス制度やフリーランス法における包括契約への対応
- 会員の平均年齢が徐々に上昇傾向にある
- デジタルツールの活用推進
- 人手不足分野における高齢者の就業率増加を促す
- 発注ニーズと就業ニーズのマッチングに困難が生じている
- 特に剪定作業の質の向上が求められている

方策

- 継続** グループリーダーの育成
就業機会の公平化の徹底
- 拡充** 就業機会の早期提供
就業や相談など会員活用の促進
スキル向上のための技能研修会開催
機関誌「いきがい高知」やホームページの有効活用
- 新規** 地域ニーズに寄り添った取り組みの強化
就業相談会（未就業会員対策の充実）の開催
接遇研修の開催
ボランティア活動による普及・啓発の検討を行う
就業のマッチング機能の強化



3 独自事業の現状と課題及び方策

現状

独自事業はエコセンター森山の残材チップ化事業、日曜市のシルバー農園の野菜販売、手芸品販売、セメントクラフト（電車）販売、作業所2階でパソコン教室があります。エコセンター森山の残材チップ化事業は、剪定、草刈り、除草作業により発生した残材を処理し、その際に出来たチップやマキは無料で市民に配布しています。いずれの事業も市民や会員に親しまれ、なくてはならない事業として定着しています。

課題

平成23年4月チップ化事業開始から使用中のホイールローダーの故障が多くなっている。新たな独自事業の開発が出来ておらず会員の多様なニーズに対応が出来ていない。

方策

継続

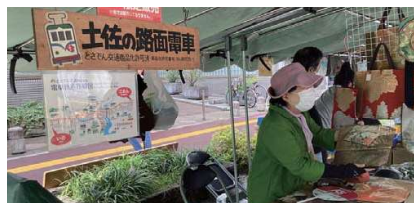
現行の独自事業も継続成長できるよう努める

新規

会員の希望に応える新たな独自事業の開発のための検討を行う



(日曜市セメントクラフト(電車)・手芸品販売)



(日曜市シルバー農園野菜販売)

4 安全就業・適正就業の現状と課題及び方策

現状

安全就業については安全就業対策委員会の活動を中心に、機関誌「いきがい高知」による啓発活動、職員による剪定、草刈り現場の安全パトロールを行ってきました。平成30年度からの事故件数は5年間の平均で、傷害事故9.8件、賠償事故7.4件となっています。内容として不注意や油断から発生する事故が多く、通勤途上の交通事故も発生しています。

適正就業については、平成28年度に厚生労働省から「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」が示されており、特に派遣就業について適正な事業運営に努めてきました。

課題

事故件数はほぼ横ばい状態が続いており事故の減少に繋がらない
 会員の高齢化による交通安全や安全就業対策の徹底
 シルバー事業に適合しない事業などをおこなわないよう
 適正な就業の推進を図る

方策

継続

安全就業対策委員会や適正就業委員会の活用を図る
 安全就業の研修や安全グッズの効果的活用
 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の遵守

拡充

安全パトロールの機能強化
 安全意識の徹底



(安全就業対策委員会の安全パトロール)

5 生きがい活動や、健康増進対策の現状と課題及び方策

現状

人生 100 年時代と言われるようになりました。この変化に合わせて就業以外でも会員の生きがいや、健康維持増進に役立つよう取り組みを進めていく必要があります。

会員アンケート調査でセンターに期待するテーマとして「健康」「生きがい」が上位を占めています。就業だけでなく、会員相互の交流の充実を求める意見が多くある一方で、就業することで生きがいを見出し健康でいられるとの声も聞こえてきます。アンケート調査でも就業している会員の満足度は高くなっています。

課題

コロナ禍の影響でブロック活動や交流事業が停滞している
健康に関する取り組みが少ない
ボランティア活動が子ども見守り隊活動に限られている
クラブ活動発表の場が少ない

方策

継続

健康に関する記事を「いきがい高知」に掲載

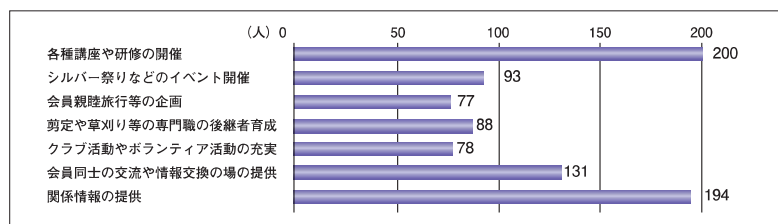
拡充

健康に関する講習会の開催
クラブ活動等の生きがい活動の支援対策
ブロック活動の充実による交流

新規

クラブ活動成果発表の場の提供
会員の交流機会の提供

就業以外でセンターに望むこと（令和3年度会員意識に関するアンケート調査結果報告書より）



6 デジタル化の推進の現状と課題及び方策

現状

シルバー人材センターを取り巻く環境の中でデジタル化の推進は大きなテーマです。特に、フリーランス法の対応は職員や会員がスマートフォンをある程度使いこなせることが前提となっています。当センターははまだ一步を踏み出せておらず、どのように一步を踏み出すか検討の段階ですが、今やデジタル化の推進は避けて通れない社会環境となっています。

課題

事務局の ICT 環境の整備
会員のデジタル格差の解消
事務局職員の対応力の不足
対策に時間と費用を要する

方策

拡充

全シ協の事業と連携
システム会社との連携

新規

ICT 分野が得意な会員の活用
スマートフォン相談会の開催

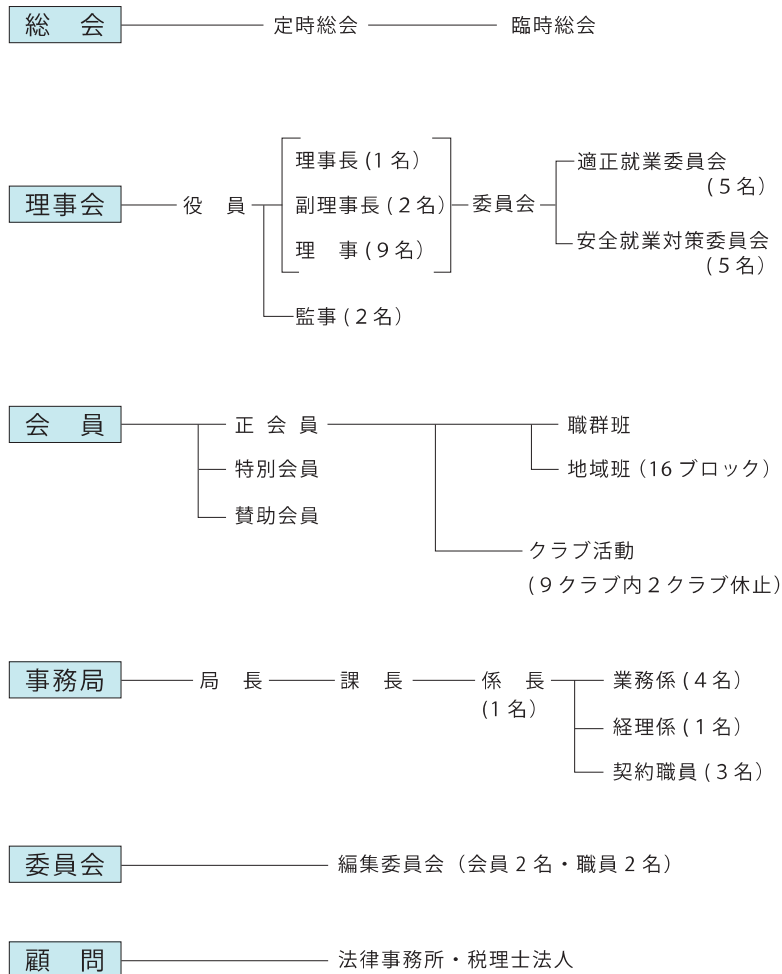


(職員の ICT 研修)

付属資料

公益社団法人高知市シルバー人材センター組織機構図

2024年3月31日現在



付属資料

公益社団法人高知市シルバー人材センター

役員（理事・監事）名簿

2024年3月31日現在

役職	氏名	委員会
理事長	古味 勉	高知市福寿園施設長
副理事長	野村 卓司	元高知県経営者協会専務理事
副理事長	西郷 泰和	安全就業対策委員
理事	和田 絹代	適正就業委員
〃	森岡知恵子	安全就業対策委員
〃	恒光 等	適正就業委員
〃	大久保恵児	適正就業委員
〃	田口眞利子	適正就業委員
〃	小笠原泰英	安全就業対策委員
〃	立仙 貴俊	適正就業委員
〃	高橋美知子	安全就業対策委員
〃	松村 守明	安全就業対策委員
監事	安岡 郁	
〃	福富 大賀	行政

おわりに

このたび、高知市シルバー人材センターの令和6年度から令和10年度までの5か年計画である「第四次中期計画」を策定いたしました。この第四次中期計画は、第三期中期計画の検証・評価を行い、継承していくこととしました。そのうえで、新たな取り組みや重点目標の取り組むべき方向性をより分かりやすく記載することに心がけました。これからの5年間会員の皆様、役職員が協力して「地域に信頼されるセンターに」を合言葉に取り組んでまいります。最後に、この計画の推進を通して、地域住民や会員の幸せに少しでも貢献できればと願うものです。

計画策定委員一同

■中期計画策定委員会委員名簿■

氏名	役職	備考
西郷 泰和	副理事長	委員長
高橋美知子	理事	副委員長
田口真利子	〃	委員
松村 守明	〃	〃
山本 学	会員	〃
森 なつ子	会員	〃
■事務局■		
氏名	役職	備考
藤原 好幸	事務局長	〃
西村 真理	係長	〃

公益社団法人 高知市シルバー人材センター

第四次中期計画

発行日 2024年3月31日

編集 中期計画策定委員会

発行 高知市シルバー人材センター

〒781-0802 高知市丸池町1番1-14

TEL(088)882-3839 FAX(088)882-3887



高知城から見た高知市内



公益社団法人 高知市シルバー人材センター

〒781-0802 高知市丸池町1番1-14号 高知市勤労者交流館 1F