

# 第五次 中期計画

～地域とつながる活躍を目指して～

令和6年度～令和10年度



令和6年3月



公益社団法人 守口市シルバー人材センター

はじめに

守口市シルバー人材センターは、昭和54年4月に「守口市高齢者事業団」として設立し、平成23年4月には、公益社団法人「守口市シルバー人材センター」となり、現在に至っています。

この間、当センターは、センターを取り巻く様々な環境の変化にも柔軟に対応しながら、守口市をはじめ市民の皆様のご理解や会員・役職員の皆様の多大なるご尽力などにより、確実に業績を伸ばしていきました。

しかしながら、令和2年の初頭に我が国で確認されました「新型コロナウイルス」の感染拡大は、日本国の社会経済活動のみならず、当然のこととして、当センターの事業活動にも大きな影響を及ぼし、業績の悪化を防ぐことはできない日々が続きました。

このような中、令和5年5月8日からは感染症法上の分類が「2類」から「5類」に引き下がることとなるなど、感染状況に一定の落ち着きが見えたものの、再感染拡大と隣り合わせの社会経済活動であり、加えて、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、事業主に対して65歳までの雇用確保を義務付けるとともに、70歳までの就業機会の確保を努力義務とするなど、センターをとりまく環境は、依然として厳しい状況にあります。

一方で、近年、人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者がこれまで培った能力や経験を活かし、年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することが求められており、シルバー人材センターの存在意義はますます重要になってきます。

これらのことから、平成31年3月に平成31年度から令和5年度を計画期間とする第四次中期計画を定め、会員拡大や事業実績について具体的な目標数値を掲げ取り組んでまいりました。併せて、当センターが、会員はもとより発注者（お客様）や地域の皆様にとって魅力あるセンターを目指してまいりました。その最終年を迎え、引き続き、当センターが地域社会になくてはならない存在であり続けるために、第四次中期計画の検証を踏まえつつ、現在センターが置かれている現況、課題を明確にするとともに、具体的な目標（中期計画ビジョン）を設定し、その目標を達成するための取り組みを示す第五次中期計画を策定しました。

これからの5年間をこの計画を基本に、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を実行し、地域社会の活性化のため、役職員一丸となって、お客様のニーズに迅速に対応できるセンターを目指して事業を推進してまいりますので、会員の皆様はもとより関係各位のご指導・ご協力をお願いいたします。

令和6年3月 公益社団法人 守口市シルバー人材センター  
理事長 川部 政彦

# 第1章 基本方針について

## 1 計画の趣旨

この計画は、守口市シルバー人材センターが、国や地方自治体等はもとより、会員・発注者・地域社会の期待に応えられるように、平成31年3月に策定した第四次中期計画（以下「四次計画」という。）の成果と評価を踏まえた上で、健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉向上に貢献するため、今後の事業発展の基本的方向を示し、将来的な展望に基づいて計画を定めるものです。

なお、各年度における事業計画の立案・実施等は、この計画に基づき進めます。

## 2 計画の期間

この計画は、令和6年度（2024年度）から令和10年度（2028年度）までの5か年計画とします。

## 3 計画の策定

（1）守口市シルバー人材センターの現状をアンケート調査の結果を踏まえるなど様々な角度から検証し、課題やあるべき方向を導き出します。

なお、アンケート調査は、令和5年10月から11月にかけて、令和5年7月から連続3か月以上請求がある企業等205社と就業訪問員が訪問した個人家庭80軒に対して行いました。また、会員に対しては、令和5年10月にすべての会員（1,196人）を対象に実施しました。

（2）会員数・就業実績について、それぞれ年度ごとの数値目標を定め、その達成に向け、具体的な取組みを示します。特に本計画においては下記の項目について重点的に改革を推進して参ります。

- 組織横断的な広報活動・広報戦略の実施
- 説明会等、入会機会の拡大・多様化
- デジタル化（HPの刷新、連絡ツールの充実等）の推進
- 会員組織の活性化

（3）全シ協、大シ協が作成する各種計画や「もりぐち高齢者プラン2021」などと整合性を図るとともに、地域に密着した活動を目指し、計画を策定します。

## 4 計画の推進方法

毎年度目標の達成を検証し、必要があれば理事会において見直しをします。

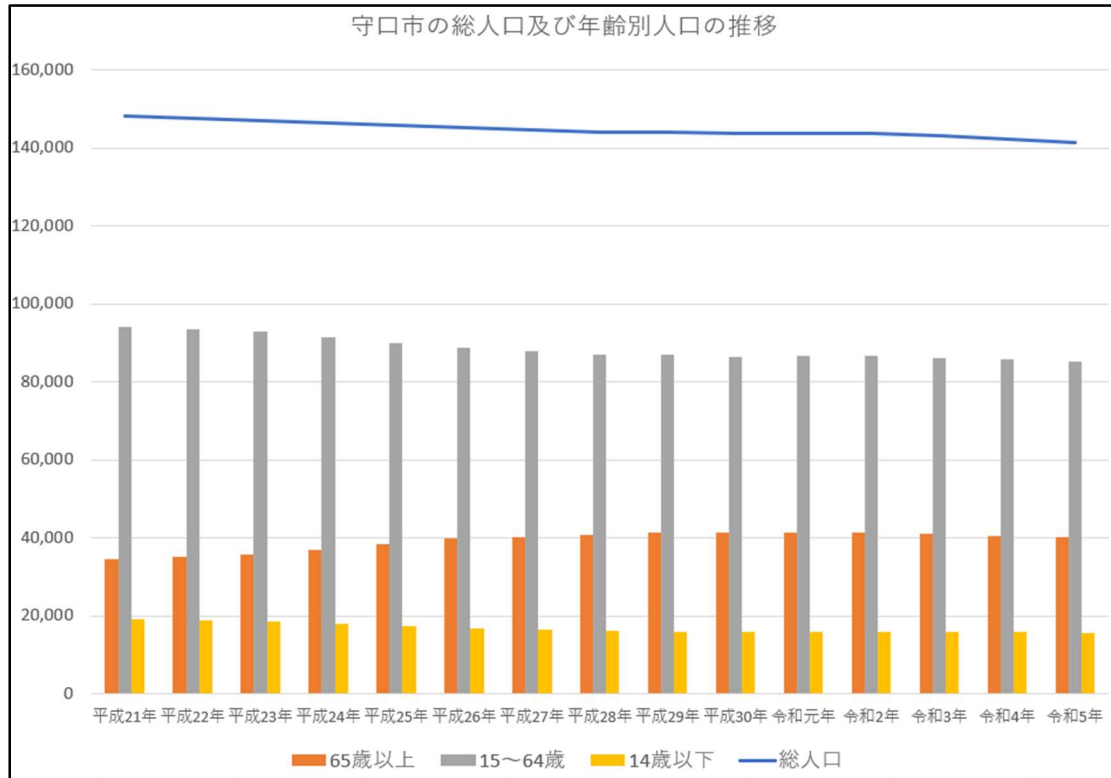
## 第2章 現状と課題について

### 1 市人口の状況

#### (1) 守口市の人口の推移

総人口は減少傾向にあり、令和5年で141,255人となっています。

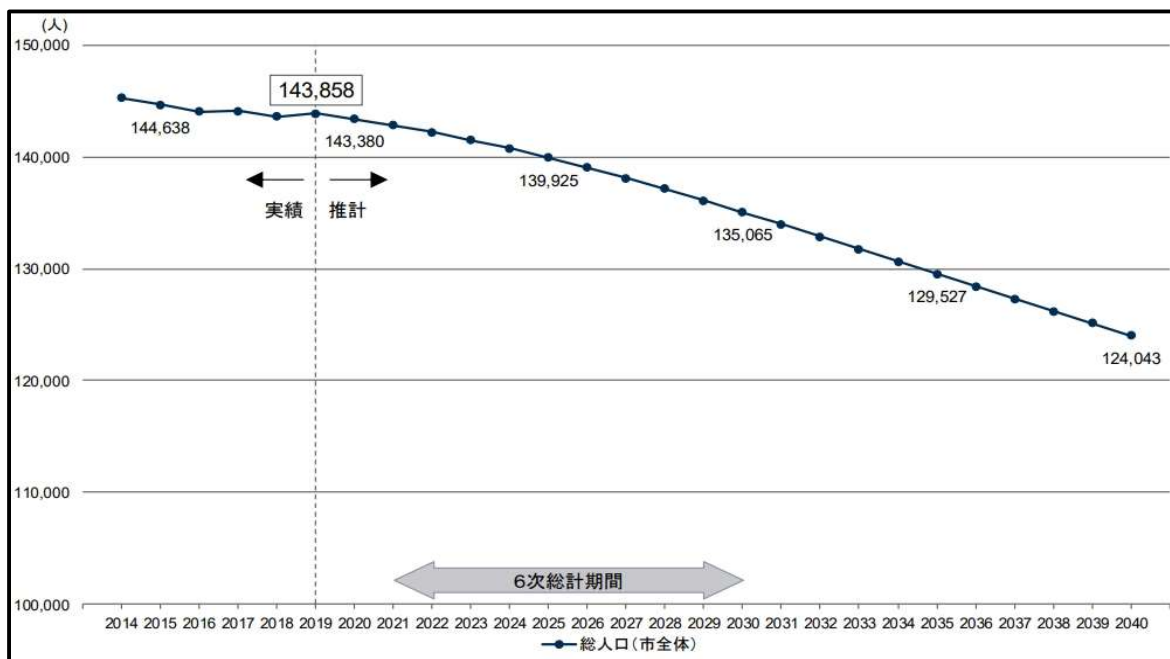
65歳以上の高齢者人口については、人数及び割合はともに平成30年をピークに微減ですが、「人口の約3割が65歳以上」の状態が続いています。



年度	総人口	65歳以上	65歳以上の割合	15～64歳	14歳以下
平成21年	148,060	34,637	23.4%	94,240	19,183
平成22年	147,627	35,286	23.9%	93,465	18,876
平成23年	147,122	35,614	24.2%	93,021	18,487
平成24年	146,306	36,996	25.3%	91,400	17,910
平成25年	145,696	38,407	26.4%	89,917	17,372
平成26年	145,287	39,766	27.4%	88,672	16,849
平成27年	144,638	40,308	27.9%	87,843	16,487
平成28年	144,055	40,915	28.4%	87,051	16,089
平成29年	144,083	41,235	28.6%	86,890	15,958
平成30年	143,621	41,413	28.8%	86,360	15,848
令和元年	143,858	41,313	28.7%	86,695	15,850
令和2年	143,758	41,290	28.7%	86,636	15,832
令和3年	143,043	41,055	28.7%	86,186	15,802
令和4年	142,225	40,614	28.6%	85,768	15,843
令和5年	141,255	40,264	28.5%	85,287	15,704

※参考 住民基本台帳(各年10月1日現在)

## 守口市の人口推計



※参考 守口市人口推計報告書(令和2年3月)

### (2) 守口市の人口の構成

令和5年10月1日時点の年齢別男女人口を見てみると、今後5年間に60歳以上となる【55～59歳】の人口は、【60～64歳】の人口よりも多く、今後積極的に入会を呼びかけることが重要です。

守口市の男女別年齢別人口（令和5年10月1日時点）

年齢	男	女	合計	
55	1,132	1,088	2,220	10,251
56	1,148	1,099	2,247	
57	858	832	1,690	
58	1,112	1,062	2,174	
59	967	953	1,920	
60	956	927	1,883	8,165
61	870	835	1,705	
62	774	777	1,551	
63	801	714	1,515	
64	780	731	1,511	
65	737	684	1,421	6,919
66	661	676	1,337	
67	662	714	1,376	
68	725	692	1,417	
69	678	690	1,368	

※参考 守口市ホームページ

### (3) 守口市の高齢者の就業状況

高齢者の就業状況を見ると、守口市の65歳以上の就業者数割合は、全国で見ると低く、大阪府内で見ると高い状態です。いずれの調査時期においても20%を超えており、「65歳以上の方で5人に1人は就業している」という状態です。



			守口市			大阪府	全国
			平成 22年	平成 27年	令和 2年	令和 2年	令和 2年
就業者総数	①	人	62,115	59,699	61,977	3,635,394	57,643,225
65歳以上就業者数	②	人	7,235	8,401	9,187	511,387	8,724,474
就業者総数に占める割合	②/①	%	11.6	14.1	14.8%	14.1%	15.1%
65歳以上人口に占める割合	②/③	%	20.2	21.5	22.5%	21.7%	24.7%
65歳以上人口	③	人	35,832	39,163	40,885	2,361,723	35,335,805

## 2 会員数の状況

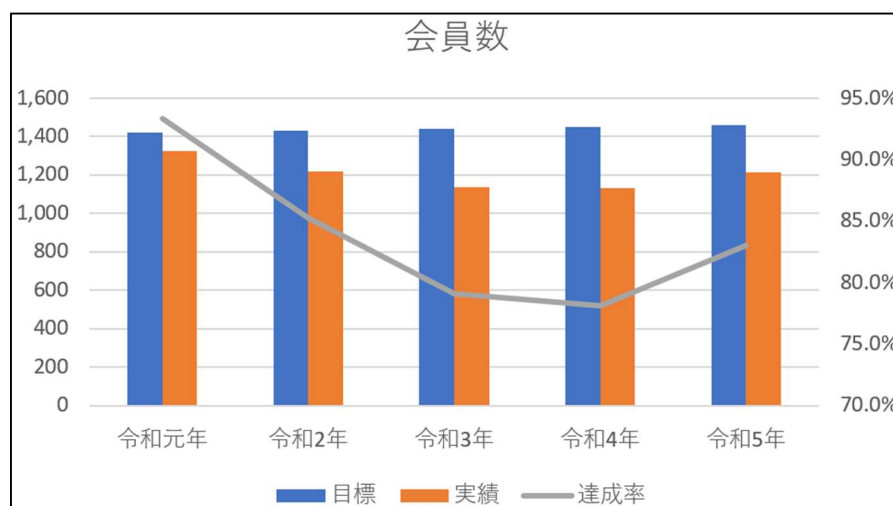
### (1) 会員数

会員数については、令和2年初頭に国内で感染者が確認され、社会に大きな影響を与えた新型コロナウイルスの影響もあり、右肩上がりの目標数値とは逆に、第4次中期計画の対象年度は連続して会員減少が続いています。令和5年度時点（12月末時点）の会員数は1,212人です。

女性割合については、令和2年度まで上昇が続き、その後2年連続で下降しました。なお、人数で見た場合、令和5年度12月実績においては増加に転じ、500人台を達成しております。

平均年齢は上昇を続け、令和5年度12月では74.6歳となっています。

年度	会員数			平均年齢	女性会員の割合・数			
	目標	実績	達成率		目標	実績	達成率	実数
令和元年	1,420	1,325	93.31%	73.5	42.00%	41.74%	99.38%	553
令和2年	1,430	1,219	85.24%	73.7	42.30%	42.49%	100.45%	518
令和3年	1,310	1,139	86.95%	74.2	42.00%	41.44%	98.67%	472
令和4年	1,340	1,133	84.55%	74.4	42.30%	41.13%	97.23%	466
令和5年 ※12月まで	1,370	1,212	88.47%	74.6	42.50%	42.49%	99.98%	515



(2) 年間就業率

令和4年度では92.5%であり、令和元年度から92%以上を維持しています。内訳としては、女性会員の就業率は97.9%となっており全体よりも約5ポイント高い値となっていますが、一方で男性会員の就業率は88.8%と全体よりも約4ポイント低い値となっています。

年度	年間就業率				
	目標	実績	達成率	女性就業率	男性就業率
令和元年	90.00%	92.10%	102.33%	84.60%	77.90%
令和2年	91.00%	93.50%	102.75%	88.40%	82.00%
令和3年	92.00%	93.70%	101.85%	98.70%	90.10%
令和4年	92.50%	92.50%	100.00%	97.90%	88.80%

(3) 入会経路

<年度別入会経路>

  は1位の選択肢

年度・性別		選択	公共機関	会員知人	マスコミ	センターの 広報資料	その他	計
		令和元年	女性	40 43%	18 20%	0 0%	14 15%	20 22%
	男性	35 36%	19 20%	3 3%	27 28%	12 13%	96 100%	
令和2年	女性	27 34%	22 28%	0 0%	8 10%	23 29%	80 100%	
	男性	41 45%	20 22%	2 2%	13 14%	16 17%	92 100%	
令和3年	女性	17 31%	13 24%	2 4%	12 22%	11 20%	55 100%	
	男性	32 39%	15 18%	3 4%	16 19%	17 20%	83 100%	
令和4年	女性	20 24%	20 24%	0 0%	25 30%	17 21%	82 100%	
	男性	36 38%	17 18%	4 4%	21 22%	16 17%	94 100%	
令和5年 ※12月まで	女性	6 10%	29 48%	0 0%	12 20%	14 23%	61 100%	
	男性	13 19%	15 22%	1 1%	28 42%	10 15%	67 100%	

入会経路として男女ともに多いのが、市役所やハローワーク等の「公共機関」です。また、「会員知人」や「センターの広報資料」も一定数選択されている方がいるため、これらの経路に対するアプローチも有効と考えられます。

(4) 入会動機

<年度別入会動機>

は1位の選択肢

年度	選択	生きがい 社会参加	仲間 づくり	時間的 余裕	健康維持 増進	経済的	その他	計
	令和元年		40 21.3%	3 1.6%	39 20.7%	40 21.3%	58 30.9%	8 4.3%
令和2年		33 19.2%	6 3.5%	37 21.5%	36 20.9%	55 32.0%	5 2.9%	172 100.0%
令和3年		19 13.7%	4 2.9%	32 23.0%	32 23.0%	47 33.8%	5 3.6%	139 100.0%
令和4年		27 15.3%	3 1.7%	41 23.3%	48 27.3%	51 29.0%	6 3.4%	176 100.0%
令和5年 ※12月まで		22 17.2%	2 1.6%	24 18.8%	32 25.0%	45 35.2%	3 2.3%	128 100.0%

【全国】

令和4年	32,872 35.7%	3,066 3.3%	16,613 18.1%	18,331 19.9%	18,049 19.6%	3,092 3.4%	92,023 100.0%
------	-----------------	---------------	-----------------	-----------------	-----------------	---------------	------------------

全国では、「生きがい・社会参加」が最も多く、当センターでは「経済的」が最も多い結果となっています。「仲間づくり」は低い状態が続いているため、この動機に着眼することも一つの手段と考えられます。

(5) 退会理由

令和4年度において、「加齢」・「病気」同値で一番多い退会理由となりました。課題としては、引き続き「就業機会なし」、「希望する仕事なし」、「センター運営に対する不満」を理由とする退会者0を目指すことです。

<退会理由別退会者数>

は1位の選択肢

選択	R1		R2		R3		R4		R5 ※12月まで	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1 加齢	55	21.9%	68	24.5%	56	25.7%	49	26.9%	4	8.2%
2 病気(本人)	67	26.7%	82	29.5%	59	27.1%	49	26.9%	16	32.7%
3 死亡	9	3.6%	21	7.6%	8	3.7%	4	2.2%	12	24.5%
4 転居	14	5.6%	9	3.2%	15	6.9%	6	3.3%	5	10.2%
5 家庭の事情(介護等)	20	8.0%	16	5.8%	16	7.3%	15	8.2%	5	10.2%
6 シルバーを通じて就職	5	2.0%	6	2.2%	0	0.0%	2	1.1%	0	0.0%
7 その他で就職	46	18.3%	34	12.2%	28	12.8%	16	8.8%	0	0.0%
8 就業機会なし	0	0.0%	4	1.4%	7	3.2%	9	4.9%	2	4.1%
9 希望する仕事なし	15	6.0%	17	6.1%	12	5.5%	11	6.0%	2	4.1%
10 センター運営に対する不満	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%
11 他団体への加入	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
12 会費未納	8	3.2%	9	3.2%	0	0.0%	6	3.3%	0	0.0%
13 その他	10	4.0%	9	3.2%	14	6.4%	11	6.0%	3	6.1%
14 未回答	2	0.8%	1	0.4%	3	1.4%	3	1.6%	0	0.0%



### 3 就業の状況（件数、金額、延人員等）

国の「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」（以下「サポート事業」という。）は、シルバー人材センターが、高年齢者にサービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野で、派遣により就業する機会を提供する事業として、平成27年度から始まりました。

当センターでも、平成27年度からサポート事業を実施しました。それに伴い、派遣事業による新規受注、従来の請負・委任事業から派遣事業への移行を積極的に行うことで、契約金額、就業延人員の増につながっています。

一方、請負・委任事業については、受注件数、契約金額、就業延人員のすべてが減少傾向にあります。

#### （1）受注件数

請負・委任事業では、直近では令和4年度の3,224件となっており、4,000台が続く目標値の達成からほど遠い状況です。

派遣事業では、令和3年度までは目標達成を果たしていましたが、減少傾向にある中で令和4年度には目標達成には至りませんでした。

年度	請負・委任			派遣			合計		
	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率
令和元年	4,000	3,678	91.95%	120	130	108.33%	4,120	3,808	92.43%
令和2年	4,030	3,332	82.68%	130	144	110.77%	4,160	3,476	83.56%
令和3年	4,060	3,451	85.00%	140	141	100.71%	4,200	3,592	85.52%
令和4年	4,090	3,224	78.83%	150	136	90.67%	4,240	3,360	79.25%
令和5年 ※12月まで	4,120	2,779	67.45%	160	131	81.88%	4,280	2,910	67.99%

受注件数を確保するには、発注者（お客様）の多種多様なニーズに対応しなければなりません。シルバー人材センターを利用される理由について、発注者（お客様）アンケートの結果、企業等では人手不足の解消が36.2%で最も多く、次いで料金が安い33.8%となっています。個人家庭では、手軽に依頼できるが56.3%で最も多く、次いで信用できるが46.3%となっています。「信用できる」についても多くの回答を頂いていることにも特徴的です。

＜ア 企業等＞ ※複数回答可

選択項目	① 請負		② 派遣		③ 両方		計	
① 料金が安い	25	19.2%	15	11.5%	4	3.1%	44	33.8%
② 社会経験が豊富である	10	7.7%	16	12.3%	4	3.1%	30	23.1%
③ 人手不足の解消	15	11.5%	25	19.2%	7	5.4%	47	36.2%
④ 社会貢献（高齢者雇用等）	14	10.8%	15	11.5%	3	2.3%	32	24.6%
⑤ 気軽に人を募集できる	15	11.5%	8	6.2%	3	2.3%	26	20.0%

<イ 個人> ※複数回答

選択項目	回答数	割合
① 料金が安い	36	45.0%
② 仕事の質が良い	29	36.3%
③ 手軽に依頼できる	45	56.3%
④ 信用できる	37	46.3%
⑤ その他	2	2.5%

(2) 契約金額

単位：千円

年度	請負・委任			派遣			合計		
	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率
令和元年	490,000	493,701	100.76%	165,000	180,782	109.56%	655,000	674,483	102.97%
令和2年	492,000	417,510	84.86%	167,000	174,690	104.60%	659,000	592,200	89.86%
令和3年	494,000	400,390	81.05%	169,000	169,667	100.39%	663,000	570,057	85.98%
令和4年	496,000	397,355	80.11%	171,000	183,070	107.06%	667,000	580,426	87.02%
令和5年 ※12月まで	498,000	299,214	60.08%	173,000	146,624	84.75%	671,000	445,838	66.44%

請負・委任事業は、契約終了や派遣事業への移行に伴い契約金額が減少し、令和4年度末では、契約金額が約3億9,700万円と1億円近く目標値を下回っています。

派遣事業では、適正就業の観点で新規受注を積極的に派遣契約としたことや、請負・委任契約からの移行を推進したことで、令和4年度は約1億8,300万円と契約金額を伸ばしています。

請負・委任事業と派遣事業の合計では、令和4年に増加へと持ち直したものの、目標値には程遠い状態です。なお、令和3年度の実績の落ち込みは、新型コロナウイルスの影響を大きく受けたことが要因となっております。

課題としては、適正就業の観点から、請負に馴染まない仕事の派遣による受注・派遣への移行を丁寧に進めつつも、守口市シルバー人材センターをとりまく会員と発注者が求める就労機会を見極め、請負・委任事業と派遣事業を適正に使い分け、実績を向上させることです。

(3) 就業延人員

年度	請負・委任			派遣			合計		
	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率
令和元年	145,000	134,322	92.64%	36,000	39,079	108.55%	181,000	173,401	95.80%
令和2年	145,500	118,949	81.75%	36,500	38,686	105.99%	182,000	157,635	86.61%
令和3年	146,000	112,788	77.25%	37,000	37,154	100.42%	183,000	149,942	81.94%
令和4年	146,500	104,888	71.60%	37,500	39,670	105.79%	184,000	144,558	78.56%
令和5年 ※12月まで	147,000	76,961	52.35%	38,000	29,702	78.16%	185,000	106,663	57.66%

請負・委任事業の就業延人員は契約終了や、請負契約から派遣契約への移行に伴い減少が続き、令和4年度には104,888人日となっています。計画期間のいずれも、目標値の146,000台には程遠い状況です

一方派遣事業は、労働者派遣事業を開始した平成20年度104人日に始まり、サポート事業が開始された平成27年度は7,639人日、平成29年度は31,327人日、令和4年度には39,670人日と実績を拡大しており、目標数値も達成している状況です。

#### 4 安全就業の状況

第4次中期計画では、事故ゼロを目指しましたが、結果は、計画の対象となる全ての年度において事故が発生しました。なお、重篤事故は令和元年度に1件、令和2年度に2件発生しました。

また、会員のミスにより賠償を伴う賠償事故も発生しています。

<年度別事故件数>

年度	傷害事故件数			内重篤事故			賠償事故
	計	就業中	就業途上	計	就業中	就業途上	
令和元年	10	7	3	1	0	1	3
令和2年	5	2	3	2	1	1	6
令和3年	4	2	2	0	0	0	1
令和4年	2	1	1	0	0	0	3
令和5年 ※12月まで	2	2	0	0	0	0	2

課題としては、事故の発生件数を0となるように安全対策を会員一人ひとりが徹底し、推進することです。

#### 5 事務局の状況

(1) 発注者様の事務所対応についての評価

選択項目	企業		個人	
	件数	割合	件数	割合
満足している	69	53.1%	57	71.3%
普通	59	45.4%	20	25.0%
不満である	2	1.5%	1	1.3%

## (2) 会員の職員対応についての評価

選択項目	年齢							総計
	① 60～ 64歳	② 65～ 69歳	③ 70～ 74歳	④ 75～ 79歳	⑤ 80～ 84歳	⑥ 85～ 89歳	⑦ 90歳 以上	
① とても良い	25%	9%	13%	18%	33%	19%	100%	18%
② 良い	31%	39%	49%	47%	40%	52%	0%	45%
③ 普通	44%	45%	36%	32%	24%	30%	0%	34%
④ やや悪い	0%	4%	2%	2%	3%	0%	0%	2%
⑤ とても悪い	0%	3%	1%	1%	0%	0%	0%	1%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

事務所対応について、すべてのお客様に満足していただけるように努めなければなりません。また、会員についても、性別に関わらず全ての年齢区分において、満足度を高め、不満の率を0%にすることが必要です。

## 6 発注者様の満足度

発注者（お客様）の満足度に関するアンケート結果を踏まえ、現状の把握としました。

### (1) 調査対象

#### ア 企業関係の調査対象

全体で205社を対象とし、130社からの回答を頂きました。

（回答率63.4%）

#### イ 個人の調査対象

就業訪問員が、令和5年10～11月に訪問した個人家庭で調査を行った80軒としました。

### (2) 利用料金の満足度

今回	選択項目	① 請負	② 派遣	③ 両方	企業小計	個人
	① 満足している	35.1%	35.8%	30.0%	34.6%	62.5%
	② 普通	59.6%	62.3%	70.0%	62.3%	35.0%
	③ 不満である	5.3%	1.9%	0.0%	3.1%	2.5%

前回	選択項目	① 請負	② 派遣	③ 両方	企業小計	個人
	① 満足している	46.0%	30.9%	14.3%	37.6%	70.7%
	② 普通	54.0%	63.6%	85.7%	60.0%	28.6%
	③ 不満である	0.0%	1.8%	0.0%	0.8%	0.7%



(3) 仕事の満足度

今回	選択項目	① 請負	② 派遣	③両方	企業小計	個人
	① 満足している	64.9%	54.7%	50.0%	59.2%	76.3%
	② 普通	31.6%	41.5%	40.0%	36.9%	21.3%
	③ 不満である	3.5%	3.8%	10.0%	3.8%	1.3%

前回	選択項目	① 請負	② 派遣	③両方	企業小計	個人
	① 満足している	73.0%	61.8%	42.9%	66.4%	81.0%
	② 普通	25.4%	34.5%	57.1%	31.2%	16.3%
	③ 不満である	1.6%	3.6%	0.0%	2.4%	2.7%

前回と今回で比較すると、利用料金と仕事の満足度のいずれにおいても、企業・個人ともに「①満足している」のポイントが下がり、「②普通」のポイントが上昇した結果となっています。最低賃金の上昇や物価の高騰により料金やそれに伴う仕事の成果に対する評価が、厳しいものとなっていることの表れであることが推測できます。

7 会員の満足度

令和5年10月にすべての会員（1,196人）を対象にアンケート調査を実施し、555人から回答があり、この中から会員の満足度に関する結果について、現状把握としました。

(1) 仕事に対する満足度

今回	年齢	① 60～	② 65～	③ 70～	④ 75～	⑤ 80～	⑥ 85～
	選択項目	64歳	69歳	74歳	79歳	84歳	89歳
	① 満足している	52.9%	37.2%	39.8%	44.6%	52.2%	40.7%
	② 普通	35.3%	39.7%	39.8%	34.9%	32.2%	37.0%
	③ 不満である	0.0%	3.8%	3.0%	1.1%	0.0%	3.7%

前回	年齢	① 60～	② 65～	③ 70～	④ 75～
	選択項目	64歳	69歳	74歳	79歳
	① 満足している	40.0%	39.4%	43.3%	52.5%
	② 普通	57.1%	55.6%	51.1%	45.4%
	③ 不満である	2.9%	3.5%	5.2%	2.1%

(2) 「賃金」・「配分金」に対する満足度

今回	年齢	① 60～	② 65～	③ 70～	④ 75～	⑤ 80～	⑥ 85～
	選択項目	64歳	69歳	74歳	79歳	84歳	89歳
	① 満足している	29.2%	20.5%	27.7%	30.9%	44.4%	25.9%
	② 普通	20.8%	46.2%	44.6%	46.9%	37.8%	51.9%
	③ 不満である	0.0%	9.0%	7.8%	2.9%	3.3%	3.7%

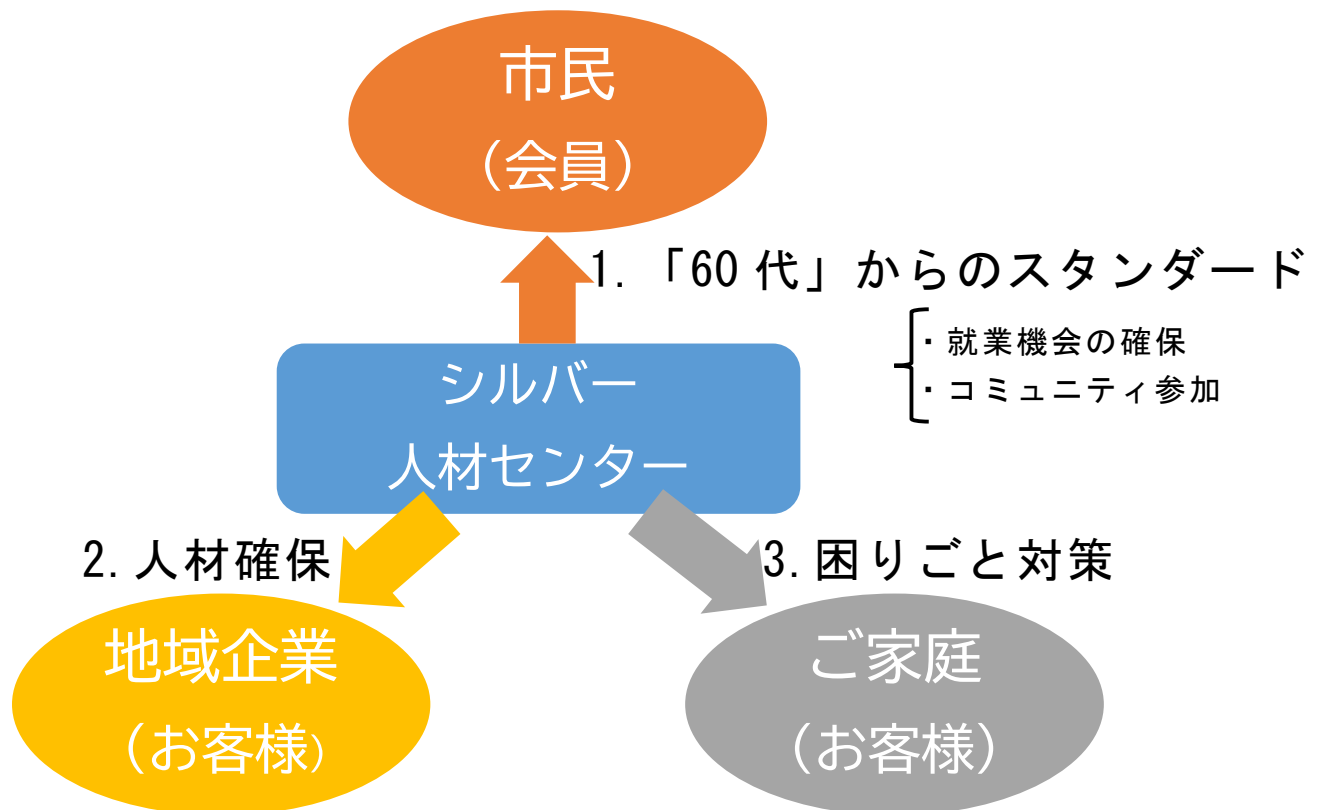
前回	年齢	① 60～	② 65～	③ 70～	④ 75～
	選択項目	64歳	69歳	74歳	74歳
	① 満足している	41.3%	49.4%	54.7%	53.7%
	② 普通	56.5%	48.3%	42.2%	42.0%
	③ 不満である	2.2%	1.7%	1.7%	2.3%

前回と今回で比較すると、全体的に「満足している」から別の選択肢へと、回答が移動している点が見受けられます。仕事内容にも、報酬にも満足していただける状態を目指さなくてはなりません。

### 第3章 中期計画ビジョンについて

～守口市シルバー人材センターが目指す未来像（理想の状態）～

センターは、「自主・自立、共働・共助」を理念とした会員組織です。会員一人ひとりが自主的に参加して活動することを基本とします。会員は自分たちで役員を選び、組織や事業の運営に参画します。この達成のため以下の実現を目指します。



#### 1 市民にとって“「60代」からのスタンダード”となる地位を確立

多様性が尊重される現代において、定年退職後のライフスタイルは様々です。どこで、何を目的に、どのような方法で生活するかはその人次第であり、自由です。また、高齢化世帯や一人暮らし世帯の増加に伴い高齢者を取り巻く環境は多様化しています。そのような社会の中で、誰もが「シルバー人材センターに登録して仕事をする」ということを、定年退職後の一つの生活スタイルとして「就職・起業・趣味・移住・シルバー」というように、選択肢に挙げるような存在を目指します。

#### 2 地域企業様にとって心強い人材確保手段となる存在に

今後、全国的に人口減少が進むと同時に「人手不足」が継続的な課題になる中、シルバー人材センターがまさしく「人材の中心地」として地域で担う役割はますます大きくなります。守口市シルバー人材センターは、地元守口の企業様が今後の「人手不足」解消手段として、頼りにできるような心強い存在を目指します。

### 3 家庭の困りごと対策に、センター活用を検討してもらえる存在に

大工・植木剪定・除草・介護事業等、シルバー人材センターの歴史において伝統的に継続してきたこれらのご家庭向けのサービスは、言わばセンターの「お家芸」です。守口に住む会員が、守口のご家庭の困りごとを解決するというこの構図が、さらに広く市民に浸透し、より多くのご家庭において当たり前のように活用検討していただける存在となることを目指します。

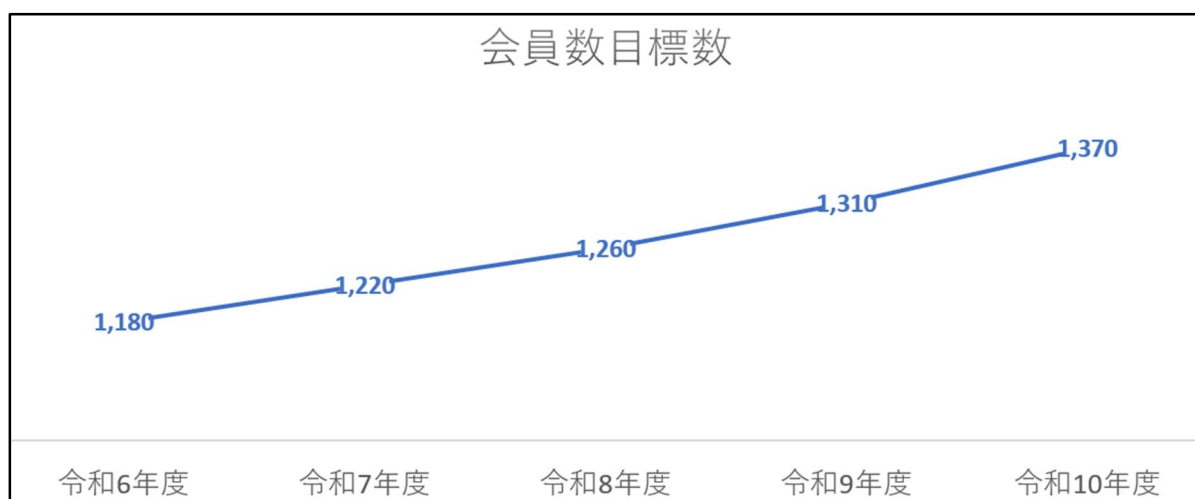
## 目標値の設定

算出方法：シルバー人材センター  
会員数／60歳以上人口×100

### 1 会員数の拡大

会員数は、センター組織の根幹をなすものであり、その目標数は次の通りとします。

年度	会員数（人）	就業率（％）	女性割合（％）	入会率（％）
令和4年度（実績）	1,133	92.5	41.13	2.3
令和5年度（目標）	1,370	93.0	42.50	2.8
令和5年度（12月まで）	1,212	85.0	42.49	2.5
令和6年度	1,180	93.5	43.00	2.6
令和7年度	1,220	94.0	44.00	2.6
令和8年度	1,260	94.5	45.00	2.7
令和9年度	1,310	95.0	46.00	2.7
令和10年度	1,370	95.5	47.00	2.8



### 2 女性会員数（割合）の拡大

多種多様な職場環境（教育、子育て、介護）で活躍いただけるよう、女性会員の拡大をめざします。



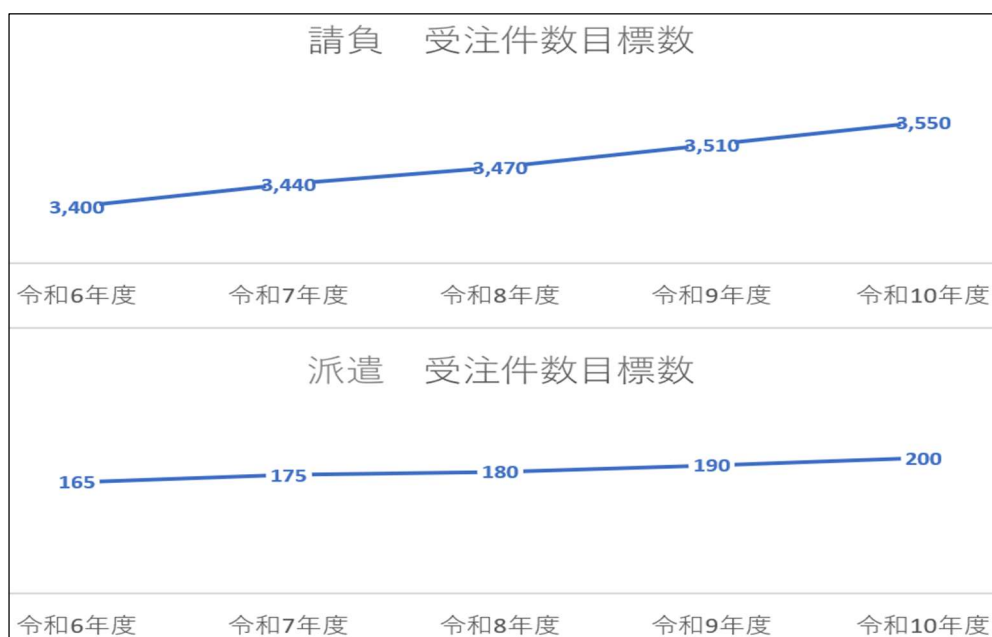
### 3 就業率の向上

年度	年間就業率				
	目標	実績	達成率	女性就業率	男性就業率
令和元年	90.00%	92.10%	102.33%	84.60%	77.90%
令和2年	91.00%	93.50%	102.75%	88.40%	82.00%
令和3年	92.00%	93.70%	101.85%	98.70%	90.10%
令和4年	92.50%	92.50%	100.00%	97.90%	88.80%

全会員が公平に就業機会を得ることが公益団体として求められますので、100%が理想ですが、令和4年度実績を踏まえた上昇を見据えた値を目標とします。特に、女性と比べて男性の就業率が低いことから、男性の就業機会拡大に努め就業率向上を目指します。

### 4 受注件数

年度	請負	派遣	合計
令和4年度（実績）	3,224	197	3,421
令和5年度（目標）	3,600	200	3,800
令和5年度（見込み）	3,089	131	3,220
年度	請負	派遣	合計
令和6年度	3,400	165	3,565
令和7年度	3,440	175	3,615
令和8年度	3,470	180	3,650
令和9年度	3,510	190	3,700
令和10年度	3,550	200	3,750



ア 請負・委任事業

令和6年度の目標数値は、令和4年度の実績から3,400件とし、以後毎年増を見込み、令和10年度の目標数値を3,550件とします。

イ 派遣事業

派遣事業は、サポート事業を推進することに伴い、令和6年度の目標数値を165件とし、今後も増を見込み、令和10年度には200件とする目標を定めることとします。

5 契約金額

単位：千円

年度	請負	派遣	合計
令和4年度（実績）	397,355	183,070	580,425
令和5年度（計画）	450,000	190,000	640,000
令和5年度（見込み）	393,000	195,000	588,000
年度	請負	派遣	合計
令和6年度	420,000	215,000	635,000
令和7年度	424,000	225,000	649,000
令和8年度	428,000	235,000	663,000
令和9年度	433,000	247,000	680,000
令和10年度	438,000	259,000	697,000

ア 請負・委任事業

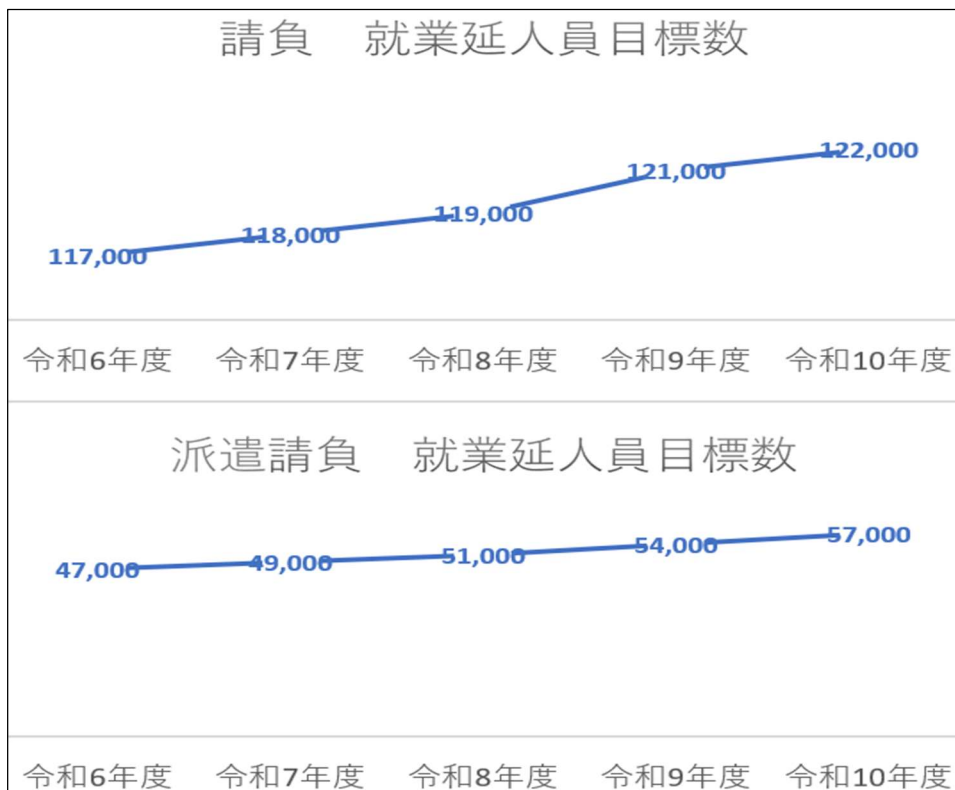
令和6年度の目標を420,000千円とし、令和10年度438,000千円とします。

イ 派遣事業

令和6年度の目標を215,000千円とし、令和10年度259,000千円とします。

6 就業延人員

年度	請負	派遣	合計
令和4年度（実績）	104,888	39,670	144,558
令和5年度（目標）	125,000	41,000	166,000
令和5年度（見込み）	99,375	39,584	138,959
年度	請負	派遣	合計
令和6年度	117,000	47,000	164,000
令和7年度	118,000	49,000	167,000
令和8年度	119,000	51,000	170,000
令和9年度	121,000	54,000	175,000
令和10年度	122,000	57,000	179,000



**ア 請負・委任事業**

令和6年度の目標を117,000人日とし、以後、毎年増を目指し、令和10年度122,000人日とします。

**イ 派遣事業**

令和6年度の目標を47,000人日とし、以後、毎年増を目指し、令和10年度57,000人日とします。

請負と派遣事業を合わせた就業延人員の目標数値は、令和6年度164,000人日から、令和10年度は、179,000人日となります。

**7 安全就業**

会員の安全に対する意識の向上を図り、安全第一の就業活動を推進するとともに就業途上の交通事故防止を目指し、事故0を目指します。

**8 発注者（お客様）の満足度**

就業内容をはじめ会員の接遇、事務所の対応など、満足度100%、苦情0を目指します。

**9 会員の満足度**

令和6年10月に実施した会員アンケートで、仕事の満足度を質問したところ、概ね満足もしくは普通が多数を占めましたが、さらに満足度を高めるため、どのような不満があるのか分析し、不満を0%になるように努めます。

併せて、退会時に、「センター運営に対する不満」、「就業機会なし」、「希望する仕事なし」という理由で退会する会員の0を目指します。

## 第4章 目標達成の方途について

### 1 会員数の拡大

- ① SNSを含めたデジタルツールを活用し、魅力あるセンターへの取り組みの発信等に利用することで、新規入会者の増加を目指します。
- ② イベント等の普及啓発活動を実施し、新規会員の入会を促進します。
- ③ パンフレットや広報紙等の刊行物など、多様な媒体を活用し、地域へ情報発信をし、新規会員の拡大に努めます。
- ④ 魅力あるセンターへの取組みを通じて、会員による口コミでの普及啓発活動により、新規会員の拡大に努めます。
- ⑤ 市役所、市老人クラブ連合会、社会福祉協議会、ハローワークと連携し、新規会員の拡大に努めます。
- ⑥ 魅力あるセンターへの取組みを推進することで、満足度を高め、退会者の減少に努めます。
- ⑦ ホームページをフルリニューアルし、その後も適時に更新をし、活動の最新情報を発信することで、認知度向上を図ります。
- ⑧ 女性のスキルを活かす仕事の開拓や、女性向けのイベントを通じて女性会員の拡大に努めます。
- ⑨ センターの情報を広く発信することで、入会を検討されている方の疑問点を減らし、一般の方が入会しやすいセンターを目指します。
- ⑩ ご夫婦での入会を奨励することで、会員数増を目指します。

### 2 就業機会の拡大

- ① 未就業の会員の原因を分析するとともに、就業に係る相談対応を通して個々の実情に応じた就業機会を提供できるよう努めます。
- ② 府内他センターと比較して少ない公共の仕事の割合を増やせるよう公共機関に積極的に働きかけします。
- ③ 積極的なローテーションやワークシェアリングで就業機会を拡大します。
- ④ 会員の能力や資格、健康状態の変化をデータ管理し、適材適所の就業に結び付けます。
- ⑤ 高年齢の会員でも就業可能または、事務的な仕事等、幅広い就業機会の確保に努めます。
- ⑥ デジタル化の促進により、会員のニーズを把握し、それに対応した情報提供ができるよう努めます。
- ⑦ 会員の満足度向上を目指し、就業率向上を図ります。

### 3 受注件数

- ① シルバーフェアなどのイベント等によるシルバー事業の普及啓発活動を通じてセンターへの受注を促進します。



- ② 個人家庭には、就業訪問員による家庭訪問時に新規受注の促進を図ります。
- ③ 企業等には、営業開拓担当の営業活動を継続し、製造作業等に加え、事務的な仕事の受注を目指します。
- ④ ハローワークと連携し、人材を募集している企業等の情報把握に努め、営業活動を実施します。
- ⑤ 地方自治法施行令第167条の2第1項第3号の規定の趣旨（市からシルバー人材センターへ発注する際に、匿名発注が可能であること）を踏まえ、市役所の各担当部局に積極的に営業活動を実施します。
- ⑥ 発注者（お客様）の問い合わせに対して、迅速・親切・丁寧に対応し受注件数増を目指します。
- ⑦ これまでの受注実績にとらわれない新たな分野の就業先・仕事を開拓できるよう努めます。
- ⑧ 高年齢の方でも就業可能な仕事の開拓に努めます。

#### 4 契約金額

- ① 「3 受注件数の取組」の①～⑥を行い、契約金額を確保します。
- ② 大阪府の最低賃金の引き上げに伴い、企業や公共などの契約先に対して、契約金額の速やかな引き上げ交渉を行います。
- ③ 就業内容によって、適正な配分金・賃金を確保するため、契約金額の交渉を行います。

#### 5 就業延人員

- ① 積極的なローテーションやワークシェアリングで会員の就業機会を拡大します。
- ② 年齢制限を受けない仕事の受注を増やし、高年齢会員の就業を確保します。
- ③ 労働者派遣事業を推進し、新たな就業先を開拓します。

#### 6 安全就業

- ① 入会説明会で安全就業の意識啓発に努めます。
- ② 安全就業推進員による1人就業の職場巡回を行います。
- ③ 「自転車ヘルメット」の普及奨励を行います。
- ④ 自転車保険の加入を奨励します。
- ⑤ 就業前の十分な打ち合わせや必要に応じ準備体操の励行を促進します。
- ⑥ 新規契約時、就業内容を確認し、安全・適正就業の推進に努めます。
- ⑦ 就業によっては自動車運転を伴うものもあることから、安全運転の奨励を行います。

## 7 発注者（お客様）の満足度

- ① 会員の言葉、態度、行動等により発注者（お客様）の不満につながることもあり得ることから接遇マナーの理解を徹底し、就業意識を高めめます。
- ② 会員に発注者（お客様）との契約事項、作業内容を正確に伝え、誠実に履行するように促します。
- ③ 発注者（お客様）に対する満足度調査を定期的を実施し、改善に繋がります。
- ④ 発注者（お客様）の問い合わせに対して、迅速・親切・丁寧に対応し満足度向上を目指します。

## 8 会員の満足度

- ① 未就業の原因を分析し、個々の実情に応じた対策を講じます。
- ② 高年齢会員にも就業可能な仕事の確保に努めます。
- ③ 会員の希望に沿った就業内容・就業時間・配分金等を提供できるよう努めます。
- ④ 積極的なローテーションやワークシェアリングで就業機会の拡大を推進します。
- ⑤ 会員の能力や資格をデータ管理し、適材適所の就業に結び付けます。
- ⑥ 就業に関する不安や不満を速やかに解消できるように丁寧な相談対応に努めます。
- ⑦ 就業情報のみではなく、生きがいの創出や仲間づくりを目的とした同好会活動等の情報も積極的に発信するよう努めます。

## 第5章 組織の充実と事業運営の活性化

当センターは、大阪府知事の公益認定を受け、平成23年4月1日に「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」の規定による公益社団法人へ移行しました。公益社団法人としての責務を役員・会員・事務局職員が、自覚し、内部統治（ガバナンス）・法令遵守（コンプライアンス）に取り組む必要があります。

また、シルバー人材センターは、基本理念を「自主・自立」「共働・共助」としており、会員自らがその能力と知識を生かして地域社会に貢献できるような組織体制で事業に取り組むことが必要であります。

そのためには、理事会を中心に委員会などの会員組織が連携するとともに事務局との意思疎通を図り、一体となって、事業運営の活性化に係る様々な課題に取り組むことが重要となります。従って

- 1 職員が関係法令を正確に把握するとともに法令を遵守する体制を確保します。また「自主・自立」「共働・共助」の基本理念のもと、真に信頼される事

務局を目指し、会員主体の組織運営に努めます。

2 発注者（お客様）や会員から真に信頼される事務局を目指し、個々の職員の資質向上はもとより、事務局における密な意思疎通により共通認識の下で、事業を推進して参ります。

3 役員・会員の皆さんとともに、この中期計画の取組みの達成に向け全力で取り組みます。

## 第6章 魅力あるセンターへの取組

中期計画においては第四次の計画から「魅力あるセンター」をキーワードにしてまいりました。この章では、再掲も含めて、魅力あるセンターへの具体的な取り組みを掲げます。

### 1 発注者（お客様）に対する取組

- ① 発注者（お客様）のご要望に応えるため、就業に関する技能・技術の講習を実施します。
- ② 発注者（お客様）との契約事項、作業内容を誠実に履行するように徹底します。
- ③ 一般家庭と同様に企業関係についても、仕事の出来栄や就業態度等について確認し、満足度の向上に繋がります。
- ④ 発注者（お客様）の苦情に対して、迅速・親切・丁寧に対応するとともに、事案ごとに再発防止策を策定し、再発防止に努めます。
- ⑤ お客様の来訪や電話の対応について、職員の接客力アップに努めます。

### 2 会員に対する取組

- ① 多くの会員が、就業を通じて配分金を得ることで、経済的充実を図れるよう就業機会を拡大します。
- ② 技能講習を実施し、新たな就業機会を拡大します。
- ③ 同好会（ゴルフ、パソコン、写真、囲碁 等）の活動を応援します。
- ④ 会員が、健康で豊かな生活を送るため、福利厚生事業として、会員バス旅行・健康ハイキングや教養講座等のイベントを実施します。
- ⑤ 就業から引退する会員に、賛助会への入会を促し、センター事業の運営協力を通じての生涯現役活動を推進します。
- ⑥ 就業に関する不安や不満を速やかに解消できるように相談体制を充実します。
- ⑦ 安全講習や熱中症対策講習などを実施します。
- ⑧ 健康維持増進に関する講習等を実施します。
- ⑨ 会員が気軽に事務所を訪れられるような環境づくりに努めます。
- ⑩ 就業情報のみではなく、生きがいの創出や仲間づくりを目的とした同好

会活動等の情報も積極的に発信するよう努めます。

### 3 地域に対する取組

- ① 入会意欲を促進するため、各種イベントを充実します。
- ② 地域の方が参加できる講習会等を実施します。
- ③ 会員の満足度を高めることで、口コミによる入会を促進します。
- ④ 会員と、子どもや若者が交流する機会を促進します。
- ⑤ 市役所との連携により、要望や意見の確保に努めます。

### 4 デジタル化の取組

会員、発注者から魅力あるセンターとして認識していただけるよう、デジタル化について次のような取り組みを行います。

#### ア 入会希望者・会員

- ① SNS を含めたデジタルツールを活用し、魅力あるセンターへの取り組みの発信等に利用することで、新規入会者の増加を目指します。
- ② デジタル化によって、会員が求める情報（就業機会や就業実績）にアクセスしやすい環境を整えます。これにより会員目線で、より便利な就業環境を目指します。
- ③ デジタル化に伴う利便性の向上を、より多くの会員が享受できるようにするため、説明会や研修によるサポートを行います。
- ④ ホームページを刷新し、会員ならびに入会希望者への情報提供を充実していきます。

#### イ 発注者（お客様）

- ① SNS を含めたデジタルツールを活用し、お客様からのニーズ等の情報確保に努めます。
- ② ホームページの充実化により、センターの存在や利用について啓発を促進します。これにより発注者にとってより利用しやすいセンターを目指します。

### まとめ

令和6年度（2024年度）から令和10年度（2028年度）までの5か年計画とするこの計画は、守口市シルバー人材センターの“マスタープラン”です。それぞれの目標数値は各年度の事業計画に反映します。また、毎年度目標の達成を検証し、必要があれば理事会において見直しを行い、計画の実現を目指してまいります。



## 第五次中期計画策定委員会委員

	委員名	所属等	備考
委員長	砂原 廣治	副理事長	
副委員長	渡邊 岩雄	理事 事業部会長	
委員	小寺 晃一	職域委員会 委員長	
委員	大原 雅男	地区委員会 委員長	
委員	半田 広美	理事 総務財政部会長	
委員	佐々木 智明	理事 安全適正就業推進委員長	
委員	森田 玲子	理事 女性部運営委員長	
委員	多田 昌生	常務理事兼事務局長	
委員	笹川 昇一	事務局次長	

(順不同：敬称略)

## 第五次中期計画策定経過

日付	会議名	議題等
令和5年6月22日	第226回理事会	・第五次中期計画策定委員会設置要綱の制定について
令和5年7月12日	第1回第五次中期計画策定委員会	・委員長、副委員長の選出 ・第四次中期計画の検証について ・第五次中期計画の骨子について ・策定スケジュールについて
令和5年8月24日	第2回第五次中期計画策定委員会	・基本方針及び内容案の検討 ・アンケートについて
令和5年9月25日	第3回第五次中期計画策定委員会	・計画案について ・アンケートについて
令和5年11月22日	第4回第五次中期計画策定委員会	・計画案について ・アンケートについて
令和5年12月19日	第5回第五次中期計画策定委員会	・計画案について
令和6年2月13日	第6回第五次中期計画策定委員会	・計画案について
令和6年3月19日	第230回理事会	・第五次中期計画の報告について



## 公益社団法人 守口市シルバー人材センター

〒570-0097 大阪府守口市桃町 3 番 30 号

TEL06-6998-3601

FAX06-6998-3659

ホームページ <https://webc.sjc.ne.jp/moriguchi>

ホームページ



LINE

