

# 前へ「明るい明日に 向かって」

－ 中期計画 －

令和7年度～令和11年度

公益社団法人

新潟市シルバー人材センター

## 第1章 中期計画の基本的考え方

- 1 計画策定の趣旨
- 2 基本理念
- 3 計画の期間
- 4 計画の進行管理と評価

## 第2章 シルバー人材センターを取り巻く環境

- 1 高齢者を取り巻く環境
- 2 新潟市の状況

## 第3章 目標値及び達成の方策

- 1 会員数
- 2 就業率
- 3 契約金額
- 4 安全・適正就業の遵守
- 5 センターのデジタル化推進と組織の在り方

# 第1章 中期計画の基本的考え方

## 1 計画策定の趣旨

日本の総人口は増加を続けてきましたが、平成 27（2015）年国勢調査において、初めて減少に転じました。今後も減少を続け、令和 37（2055）年には1億人を割ると推計されています。

また、少子高齢化の急速な進展により、生産年齢人口（15～64歳）は減少し続ける一方で、老年人口（65歳以上）は増加し、令和 22（2040）年にピークを迎えると推計されています。

また、国においては「生涯現役社会」の実現に向け、各種施策を展開しています。

「生涯現役社会」の実現については、高齢者が、「地域の多様な就業ニーズに応えること」、「地域社会への参加活動を推進すること」、「生きがいのある生活を実現すること」などに寄与するシルバー人材センター事業の存在価値はますます高まるものと考えられます。

このような状況を踏まえて、期待に応えるための指針として、現中期計画に引き続き、新たな5カ年の中期計画を策定するものです。

## 2 基本理念

### 「自主・自立、共働・共助」

会員自ら自主的、主体的に組織運営に参画し、お互いに助け合い協力しながら「自主・自立、共働・共助」のシルバー人材センターの基本理念のもと、本計画を推進します。

## 3 計画の期間

本中期計画は令和7年度から令和11年度の5カ年計画とします。

## 4 計画の進行管理と評価

中期計画の達成状況は、PDCAサイクルにより四半期ごとに進行管理を行い、理事会で報告します。また、本計画については、必要に応じ見直しをいたします。

## 第2章 シルバー人材センターを取り巻く環境

### 1 高齢者を取り巻く環境

内閣府の令和6年度高齢社会白書では、日本の総人口（令和5年10月1日現在）1億2,435万人に占める65歳以上人口は、3,623万人となり、高齢化率は29.1%となりました。将来推計人口で見ると、令和52年には38.7%に達すると推計されています。

また、新潟県においても高齢化率は同様と推計され、それに比例するかたちで介護給付率も上昇しています。

このような状況の中で、65歳以上の就業率は上昇を続け、働くことにより、健康寿命も延びています。

これからも健康で生き生きとした生活をしていくためには、これまで培ってきた知識や経験、技術などを活かし積極的に社会参加を行い、生きがいを持つことが重要となっています。

### 2 新潟市の状況

新潟市の総人口は757,035人（令和6年7月31日現在（日本人のみ））に占める65歳以上は233,856人で、高齢化率は30.9%となり、高齢化が進行しています。将来推計では、令和27年で253,050人となり、高齢化率は40.1%になると推計されています。

このような高齢社会に対応するため、仲間づくりや生きがいづくりを促進する施策を展開しています。また、高齢者のライフスタイルは多様化していることから、主体的に地域で積極的に活動できるような環境整備も進めています。

これらの状況から、就業機会を提供し高齢者の生きがいづくりや健康・仲間づくりに寄与するシルバー人材センターへの期待と役割は一層重要となっています。

# 第3章 目標値及び達成の方策

## 1 会員数

### (1) 現状と課題

会員数は平成 22 年度の 5,248 人をピークに毎年減少し、令和 5 年度は 3,899 人となりました。主な要因は定年延長や退職後の再雇用などによる雇用環境の変化などや会員の健康・体力的な理由により退会者が入会者を上回っていることが挙げられます。

一方、令和 6 年度は、新聞や市広報誌などに会員募集広告の掲載や入会初年度会費無料制度及び市内全区での月 1 回入会説明会の展開により入会者が増加しています。また、退会者は減少傾向にあり、令和 6 年度の会員数は前年度を上回る見通しとなっています。

新規入会者のさらなる対策や、退会抑制及び女性会員の増加が課題となります。

### (2) 目標値

令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度
4,200 人	4,300 人	4,400 人	4,500 人	4,600 人

概ね、前年度比 2%アップの会員数目標とした。

### (3) 達成のための方策

1 会員 1 人入会促進運動の推進

- ・全会員へ運動周知と協力依頼を継続していきます。
- ・センター組織の各種会議等で入会促進に向けた会員活動を積極的に周知します。

#### 入会率の向上及び広報活動の強化

- 専任説明員による入会説明会を市内全区で定期開催し、入会率の向上に努めます。
- マスコミ等への取材依頼を積極的に展開し、効果的なセンター周知に努めます。
- ハローワーク新潟における就業相談窓口の開設を継続いたします。
- デジタル技術を活用しインターネット入会申し込みなど簡便な入会手続きの推進に努めます。

#### 多様な就業機会の確保と退会の抑制

- 多様な働き方に対応し、デジタル技術を活用し、請負・委任就業や派遣事業及び有料職業紹介事業の就業情報提供の多様化を推進し、多くの会員が就業機会を得られるよう就業相談を実施します。
- 就業開拓員の配置を継続し、積極的な就業開拓活動を展開します。
- 会員特典制度など検討し、センター会員のメリットを創出し、退会会員の抑制に努めます。

#### 女性会員の活躍の場の充実

- 高齢化が進む社会状況の中、訪問介護事業及び介護予防・日常生活支援総合事業に継続して取り組みます。
- 地域のニーズに沿ったきめ細やかな福祉・家事援助サービス事業の推進に努めます。
- 地域交流会を開催し、会員同士の仲間づくりや趣味の広がりを創造します。
- 女性向け活動説明会の開催や、就業機会の拡大に努めます。

## 2 就業率

### (1) 現状と課題

会員の就業ニーズは多様化し、要求される仕事とのミスマッチが拡大傾向にあり、就業率は減少傾向にあります。今後もさまざまな分野の講習会を開催し参加を呼びかけ就業希望職種の転換を進めミスマッチを減少し、新たな就業職種の開拓にも努めます。

また、プラチナ会員制度などの退会抑制対策を進めるとともに、会員であり続けるメリットの創造を図り、会員数と就業率のバランスに注視することが課題となります。

## (2) 目標値

令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
78.9%	79.9%	80.9%	81.9%	82.9%

概ね、前年度比1%アップの就業率目標とした。

## (3) 達成のための方策

就業ニーズに合った就業機会の提供

- 会員が希望する仕事ができるように、さまざまな職種の分野の受注を目指したPRを展開します。
- 就業開拓員による民間事業所の就業開拓をさらに強化、推進し、派遣事業や有料職業紹介など会員のニーズに合った就業体系に努めます。
- きめ細やかな即時性のある就業情報をデジタル活用により提供します。

幅広い職種への挑戦ができる環境づくり

- 職群ごとに研修・講習会の充実を図り、職種の転換にチャレンジできる環境づくりに努めます。
- 入会説明会や就業相談などあらゆる機会を通じて、職種を選ばずに取り組む意欲の創出に努めます。

## 3 契約金額

### (1) 現状と課題

前中期計画では、目標値を達成することはできませんでした。会員の減少や就業希望職種の変化、継続契約の終了及び適正就業の推進などにより減少し目標値との差が年々拡大しました。

継続した就業開拓活動を推進するとともに、広報活動及び多用するニーズに対応する人材の育成や技術の向上が必要になっています。

## (2) 目標値

令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
1,544百万円	1,575百万円	1,607百万円	1,639百万円	1,672百万円

概ね、前年度比2%アップの契約金額目標とした。

## (3) 達成のための方策

### 就業開拓活動の推進

- 全会員による1会員1就業開拓運動の継続活動を活性化し、多くの会員が意欲的に取り組まれるよう周知します。
- 就業開拓員による訪問活動を推進します。
- 就業先での事業PRを図るため、携帯カードの利用促進に努めます。

### 積極的な広報活動の推進

- 報道機関へ積極的に働きかけ、マスメディアを通じた広報活動を推進します。
- センターホームページを活用し、さまざまなシルバー活動の情報を適切に提供します。
- 新潟県シルバー人材センター連合会主催のイベントなどに参加し効果的なPR活動を積極的に展開します。

### 関係機関への受注に向けた取り組み

- 行政機関などに対し、受注獲得に向け継続した活動を推進します。
- センターの最新情報提供を積極的に行います。

### 多様なニーズに対応した人材の育成と確保

- 高品質な就業を目指し、各職群において研修・講習の充実を図ります。
- 会員が習得している資格・専門知識や技術技能をデータベース化し、適材適所の就業機会を提供していきます。
- 個人情報取扱い及び接遇マナーの向上を図ります。

## 4 安全・適正就業の遵守

### (1) 現状と課題

事故ゼロを目標に取り組みを進めてきましたが、毎年多くの事故が発生しました。令和5年度では、傷害事故 23 件、賠償事故 18 件となっています。中でも機械除草作業において飛石による事故が多く発生していましたが、職群リーダーや班長の作業前の現場確認、防護ネット設置などの事故対策を徹底したことから、前年度より激減する成果となっています。しかしながら傷害事故、賠償事故とも発生件数は増加しています。会員一人ひとりが事故防止に対する心構えや安全作業を徹底することが必要です。

適正就業に向けた取り組みも、業務内容を精査し適正な契約形態を遂行し、公益社団法人としての社会的信用を高めていくことが求められます。

### (2) 安全就業の取り組み

安全就業に対する取り組みや事故発生時の検証は安全委員会が中心となって推進しています。

- 機会があるごとに「安全心得・就業心得 10 カ条」の唱和を励行します。
- 安全講習会は年度 1 回以上の受講を義務付け、安全就業への啓発を行います。
- 職群グループと連携し、「賠償事故取扱基準」、「作業別安全就業基準」の周知に努め、就業中の事故防止対策について検討を行い、防止対策を実践します。
- 事故発生時には十分な検証を行い、事故の再発防止を徹底します。
- 安全就業パトロールを行い、事故防止の指導を行います。
- 会員自身で体調管理を十分行うよう周知を徹底するとともに、健康診断の受診を奨励します。
- 機械除草で使用する刈払機については「刈払機取扱い作業安全衛生教育」受講を徹底します。

### (3) 適正就業の取り組み

国が策定した「適正就業のガイドライン」に基づき、適切な就業を推進します。

- 自主点検表を活用し、就業内容や条件など検証し適切な就業形態を推進します。
- 発注者の理解を得て、適正な契約形態を遂行します。

## 5 センターのデジタル化推進と組織の在り方

人口減少、少子高齢化の進展により、高齢者のより一層の活躍が期待される中で、シルバー人材センターは、地域の日常生活に密着した就業機会の提供をすることなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進などに貢献し、ますますシルバー人材センターに対する社会の期待は大きくなっています。

### • デジタル化の推進

シルバー人材センターを取り巻く社会環境は大きく変化し、ますます複雑かつ厳しい環境となっています。新たな法律の施行や高騰する経費など、経営基盤の安定・強化を図るにはデジタル化を一層推進する必要があります。

そのため、デジタル化の推進に向けた、会員のデジタルリテラシー（デジタル技術を理解し活用する能力）の向上に努めます。

### • 契約方法の見直し

会員の業務委託について、センターはこれまでと同様のサービスを提供しつつ、発注者がセンターの会員と直接業務委託契約を締結し、契約に基づいて会員が業務に従事する契約方法に見直しを進めます。

### • 組織の在り方

地域社会の発展と就業意欲がある高齢者の受け皿の役割を担い、会員の高齢化が進行していく中、80歳を超えて活躍できる就業環境を整備していくため、センター組織は社会環境に沿った柔軟な体制が求められています。行政・関係機関との連携・協調を図りシルバー事業の適正な運営を図るための取り組みについて検討します。