

第5次 中期基本計画

令和8年度～令和12年度

「人生100年時代」をリードする
シルバー人材センターを目指して

公益社団法人 周南市シルバー人材センター

はじめに

時代を切り開く道しるべとして

コロナ禍に始まり、定年延長等の逆風の中、次の時代を模索しながら手探りで事業に取り組んできた第4次中期基本計画の策定から5年。

このたび、次の5年、令和12年度を目標年次とする第5次中期基本計画を策定いたしました。

この計画は、コロナ禍後の新たな生活様式が定着する一方、高齢者を取り巻く社会環境も大きく変化していく中で、シルバー人材センターが時代に対応していくための様々な施策の方向性を定めるとともに、次の時代に向けて取り組む施策や事業推進の指標・道しるべとなるものです。

計画策定には、「第5次中期基本計画策定委員会」の方々はじめ、会員、事務局など多くの人たちのご尽力、ご協力をいただきました。

その中で、施策推進の基本方針を表す計画のタイトルは、4次計画の“生涯現役社会に相應るシルバー人材センター”からさらに進めた“人生100年時代をリードする”といたしました。

社会の高齢化は今後さらに進行していきます。こうした過去に例のない社会にあっては、高齢者自らが次の社会を展望し、時代を切り開いてゆかなければならない。多くの人口を占める高齢者は、社会を動かす大きな原動力とならなければならない。この計画のタイトルはこうした高齢者の気概や決意が込められているものと思います。

この計画が、計画として画餅に帰することのないよう、我々は施策・事業の推進にセンター組織一丸となって取り組んでゆかなければなりません。そしてその成果が、センター設立の目的でもある高齢者の生きがいの充実と福祉の増進、さらには活力ある地域社会づくりに大きく寄与することを心から願っています。

終わりに、計画策定にご協力賜った数多くの関係の方々に心から感謝申し上げますとともに、今後ともセンターの発展と会員活動の一層の振興にご理解ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

令和8年3月

公益社団法人
周南市シルバー人材センター
理事長 宮川 八州志



目 次

I . シルバー人材センターの概要	1
1. シルバー人材センターとは	1
(1) 沿革	
(2) 理念と事業	
2. 周南市シルバー人材センターの概要	2
(1) 沿革	
(2) 当センターの組織	
(3) 当センターの目的と事業	
II . 基本方針	5
1. 計画策定の背景	5
2. 計画策定の趣旨と目的	5
3. 計画期間	5
4. 計画の推進方法	6
III . 社会環境の変化とセンターの現状	7
1. 社会環境の変化と今後の動向	7
(1) 少子高齢社会の一層の進行	
(2) 雇用年齢の延長（新入会員の減少と高齢化）	
(3) 制度改正・新制度の導入	
(4) 生活様式・生活環境の変化	
(5) 労働環境・労働意識の変化	
2. 高齢者にかかる関係機関の施策動向	10
(1) 令和7年度版高齢社会白書	
(2) 第8次やまぐち高齢者プラン	
(3) 第3次周南市まちづくり総合計画・前期基本計画	
(4) 周南市高齢者プラン	
(5) 新たな仲間づくり計画	
3. センターの現状	12
(1) 会員数、平均年齢等の推移	
(2) 受注額等の推移、受注先別・業務別内訳	

Ⅳ . 4 次計画の評価と課題	15
1. 4 次計画の概要と推進体制	15
2. 第 4 次中期基本計画 評価表	16
3. 評価結果と今後の課題	23
Ⅴ . 計画推進に向けて	27
1. 施策の基本方針	27
2. 基本目標	28
(1) 会員数	
(2) 契約額	
3. 第 5 次中期基本計画の施策・事業	30
重点施策 1 会員の確保と会員活動・福利厚生の実	30
(1) 会員の確保・増強	
(2) 退会の抑止	
(3) 会員活動の活性化と地域貢献活動の推進	
(4) 福利厚生の実	
(5) 普及啓発活動の推進	
重点施策 2 事業の拡大と適正就業の推進	33
(6) 就業機会の確保・拡大	
(7) 技能・技術の向上	
(8) 就業基準の推進と就業形態の適正化	
重点施策 3 安全就業と健康管理の推進	35
(9) 安全就業の推進	
(10) 研修体制の実	
(11) 健康管理の推進	
重点施策 4 組織の実強化と効率的なセンター運営	37
(12) 自主財源の確保と効率的な財政運営	
(13) 事務局組織体制の強化	
(14) 関係機関等との連携強化	
4. 第 5 次中期基本計画推進表	39
Ⅵ . 付記・参考資料	41
1. 公益社団法人 周南市シルバー人材センター定款（抜粋）	41
2. 新たな仲間づくり計画 ～ 10 万人の増加を目指して！～（抜粋）	42
3. 第 5 次中期基本計画策定委員会委員	45

I シルバー人材センターの概要

1. シルバー人材センターとは

(1) 沿革

シルバー人材センター（以降主として「センター」という）の歴史は、昭和50年（1975年）に、前身の「高齢者事業団」が東京都江戸川区に誕生したことから始まっている。

これは「高齢のため一般の雇用による就職は望まないが、自らの能力や経験を生かして働きたいと考える高齢者が、居住地ごとに組織を作り、公共団体、企業、家庭などから仕事を受け、就業機会を確保する」という構想を具体化した新しい就業システムで、これを機に、全国各地に同様の団体が設立されることとなった。

昭和55年（1980年）には労働省がこの事業を高年齢者労働能力活用事業として国庫補助対象とし、各地さまざまであった団体名も「シルバー人材センター」に統一され、任意団体から民法上の法人格を与えられることとなった。

以降この活動は全国に広がり、少子高齢化等、社会情勢が変化していく中、さまざまな法整備、制度改正等により高齢者の活用に向けた労働環境の整備が進んでいる。

現在では、全国に約1,330余りのセンターと全47都道府県にその連合会が設立されており、山口県では13市（広域合同を含む）と和木町に計14のセンターがあり、日々の事業推進に努めている。

(2) 理念と事業

シルバー人材センターは、「社会参加に意欲のある高齢者に対し、知識や経験に応じて就業や社会活動の機会を確保・提供することにより、生きがいづくりや福祉の増進を図るとともに、高齢者の能力を生かした活力ある地域づくりに寄与する」ことを目的としており、事業の基本理念を「自主・自立・共働・共助」としている。

「自主・自立」＝会員が全員の力で主体的に運営し、就業においても会員が自主的に自立して行う。

「共働・共助」＝それぞれの地域で仲間と共に働き、共に助け合って活動する。

またシルバー人材センターは、各市町村に1団体の公共的、公益的団体であり、その目的を達成するため、次の事業を行うこととされている。（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 第38条）

- ① 臨時的就業かつ短期的な就業（雇用によるものを除く。）又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高年齢退職者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。
- ② 臨時的就業かつ短期的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものに限る。）を希望する高年齢退職者のために、職業紹介事業を行うこと。

- ③ 高年齢退職者に対し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。
- ④ 上記に掲げるもののほか、高年齢退職者のための臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に関し必要な業務を行うこと。

2. 周南市シルバー人材センターの概要

(1) 沿革

平成16年(2004年)4月、社団法人周南市シルバー人材センターは、その前年の2市2町合併による周南市の誕生に伴い、社団法人徳山市シルバー人材センター(昭和57年(1982年)11月設立)を本部として、南陽支部、熊毛出張所及び鹿野出張所の本部及び1支部2出張所体制で発足した。

なお合併前の旧新南陽市シルバー人材センターは平成元年(1989年)9月設立、旧熊毛町では光市、熊毛町、大和町で光広域シルバー人材センターが平成5年(1993年)11月に設立されており、周南市シルバー人材センター発足と共に分離し出張所となっている。

また旧鹿野町にはセンターがなく、周南市シルバー人材センター(以降「当センター」という)発足と同時に出張所が新設された。

平成24年(2012年)4月に公益社団法人に移行し、現在に至っている。

(2) 当センターの組織

別記組織図(P4)のとおり、当センターの最高意思決定機関は総会であり、総会では役員の選任及び解任、定款の変更、各事業年度の事業報告及び決算の承認などを決議することとされている。

また理事会は、当センターの執行機関として業務運営にあたるとともに規程の制定・変更及び廃止、各事業年度の事業計画及び予算の承認などを行うこととされている。

このほか、総務財政・事業部会、普及啓発・福利厚生部会の2部会と、女性委員会、安全適正就業委員会、広報等編集委員会、中期基本計画推進委員会などがあり、それぞれの所管事項の事業方針等について協議し、具体的事業や施策の推進を図っている。

事務局は当センターの事務全般を処理しており、発注者と会員をつなぎ、事業が円滑に進むよう努めている。

(3) 当センターの目的と事業

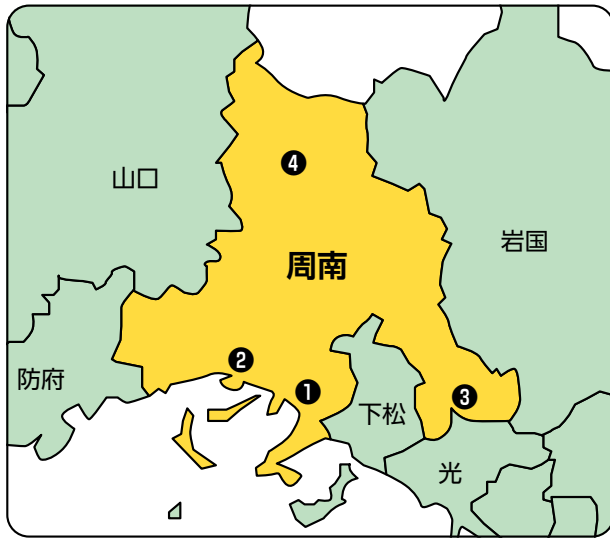
社団法人から公益法人に移行した平成24年(2012年)4月に制定された当センターの定款には、設立の目的として、「センターは定年退職者等の高齢者の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することなどにより、その能力を生かした就業その他の多様な社会参加活動を援助して、これらの者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とする」と明記されている。

これを施策の基本として、当センターでは、国や県等の高齢者施策方針に基づき、前項に掲げるシルバー人材センターの4つの事業に沿いながら、これまでの中期基本計画や各年度の事業計画に掲げた施策・事業の推進に組織を挙げて取り組んでいるところである。

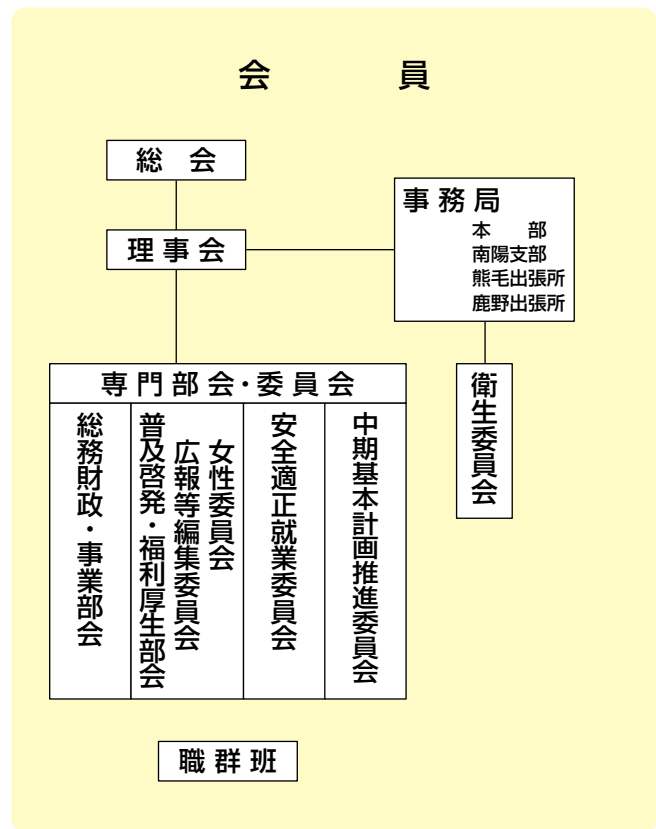
「シルバー人材センター」の役割



周南市シルバー人材センター所在地・組織図



- ① 本部 周南市 桜木3丁目 1-3
- ② 南陽支部 // 古市1丁目 1-21
(西部交流センター内・R3.7 現地に移転)
- ③ 熊毛出張所 // 熊毛中央町 3-7
- ④ 鹿野出張所 // 鹿野上 10910
(コアプラザかの内 R6.11 現地に移転)



本部事務所(桜木3丁目)



南陽支部(西部市民交流センター内)



熊毛出張所(熊毛総合支所隣接)



鹿野出張所(コアプラザかの内)

Ⅱ 基本方針

1. 計画策定の背景

わが国では「少子高齢化」が急速に進んでおり、第4次中期基本計画策定時に28.1%であった高齢化率は令和6年(2024年)10月現在、過去最高の29.3%となっている。

また、少子化の進行は依然歯止めがかからず、出生数は平成28年(2016年)に100万人を割り、令和7年(2025年)は70万人を下回るなど、毎年最少記録を更新する状況となっている。

一方、総人口についても令和6年(2024年)10月現在、1億2,380万人で、平成20年(2008年)の1億2,808万人をピークに、長期の減少が続いている。

少子高齢化と人口減少が並行して進んでいく社会にあって、生産年齢人口の減少への対応や国や地域の活力を維持するうえからも、社会の一大勢力となった高齢者はこれまでの支えられる側から、生涯現役の支える側として、多様な形で社会参加することが求められている。

同時に、シルバー人材センターは、高齢者が長年培った知識や経験、技能を活かして働く場を提供するとともに、生きがいのある生活、健康の増進、福祉の向上など、事業を通じて地域社会の発展に寄与しており、今後とも公共・公益的団体として、その使命と役割を果たしていかなければならない。

2. 計画策定の趣旨と目的

当センターの事業運営は、平成17年度に策定した第1次中期基本計画(平成18～22年度)及び第2次計画(平成23～27年度)、第3次計画(平成28～令和2年度)、第4次計画(令和3～7年度)に沿って進めてきたが、この間、会員はもとより市民の皆様や関係機関等のご理解とご支援により、概ね事業は順調に推移してきている。

しかしながら近年、さらなる少子高齢化の進行や働き方改革、デジタル化・IT化など社会環境、生活環境の変化は著しく、シルバー人材センターには、これからも大きく変化していく社会・経済情勢や新たな時代の生活様式への的確な対応が求められている。

こうしたことから、このたび当センターでは、これまでの計画の検証・評価をもとに事業の継続性を保ちながら、さらに新たな視点から第5次となる中期基本計画を策定することとした。

この計画は、今後取り組むべき施策事業の目的や方向性を示すとともに、将来に向けて、環境の変化に対応し一層の機能強化を図るための施策事業推進の指針とするものである。

3. 計画期間

計画の実施期間は、令和8年度(2026年度)を初年度とし、令和12年度(2030年度)までの5年間とする。

4. 計画の推進方法

本計画の施策事業は、会員をはじめ役員、事務局一体となって推進する。

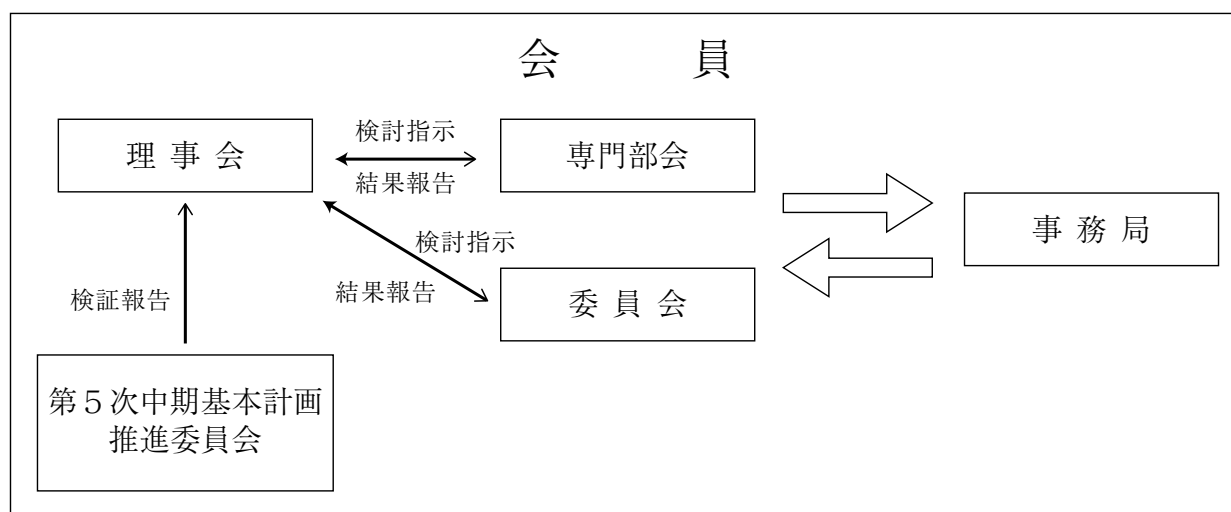
計画の進行管理については、第5次中期基本計画推進委員会を設置し、進捗状況や成果を毎年度、評価・検証し理事会に報告する。

理事会は、その報告をもとに、問題点や課題について部会、委員会、事務局とともに対応策を検討し、互いにフィードバックしながら計画の見直しや修正を行い、今後の活動や施策・事業に反映することによって、一層の計画推進を図る。

このうち特に主要な施策については、評価表に具体的事業を掲げ、重点的な推進を図ることとする。

なお、社会経済状況や国の政策等が大きく変化した場合は、計画の改定を含め必要に応じ対応策を講じる。

計画の推進体制



定時総会



委員会

1. 社会環境の変化と今後の動向

(1) 少子高齢社会の一層の進行

わが国の総人口は、令和6年(2024年)10月現在、1億2,380万人。平成20年(2008年)の1億2,808万人をピークに、長期的な減少局面に入っており、令和13年(2031年)に1億2,000万人を下回った後も減少が続き、令和52年(2070年)には8,700万人になると推計されている。

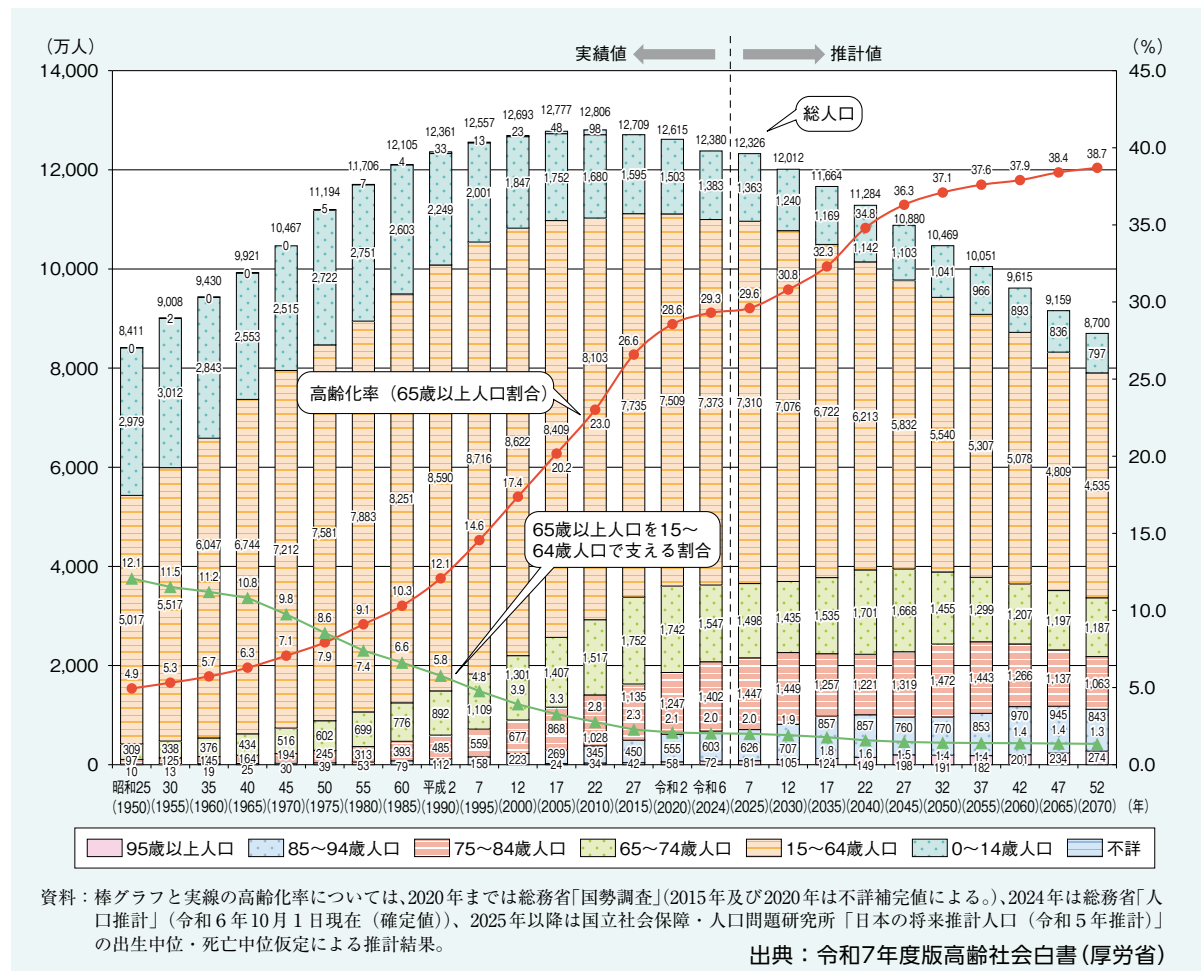
また65歳以上人口は3,625万人となり、総人口に占める割合(高齢化率)も過去最高の29.3%となっている。

65歳以上人口の男女別では、男性は1,572万人、女性は2,053万人で、男性を100とすると女性は130.6、性比は約3対4となっている。

65歳以上人口のうち、「65～74歳人口」は1,547万人で総人口に占める割合は12.5%、また「75歳以上人口」は、2,078万人で総人口の16.8%となっており、65～74歳人口を上回っている。

65歳以上人口は、「団塊の世代」が75歳以上となる令和7年(2025年)に3,653万人に達し、その後も増加を続けて、令和26年(2044年)に3,953万人でピークを迎え、その後は減少に転じると推計されている。

高齢化の推移と将来推計



総人口が減少する中で高齢者が増加することにより、高齢化率は上昇を続け、令和19年(2037年)に33.3%となり、国民の3人に1人が65歳以上になると見込まれている。

その一方で、少子化の進行は依然として続いており、合計特殊出生率^{*}は昭和31年(1956年)の2.22が令和5年(2023年)には1.20と半減に近いものとなっている。

また出生数についても第1次、第2次ベビーブームを経て昭和50年(1975年)に200万人、平成28年(2016年)に100万人を割って以降も減少が続き、令和7年(2025年)は70万人を下回るなど、毎年最少記録を更新する状況にある。

なお、周南市においても総人口は、年々減少しており、令和7年(2025年)3月で130,170人。高齢者人口も令和2年(2020年)をピークに減少となっているものの高齢化率は人口減少に伴って緩やかに上昇しており、令和5年(2023年)には33.5%に達している。

推計では令和22年(2040年)に総人口は104,741人に減少し、一方高齢化率は39.1%まで上昇する見込みとなっている。

※**合計特殊出生率** = 1人の女性が一生に産む子どもの数を表す指標。15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計して算出される。

(2) 雇用年齢の延長（新入会員の減少と高齢化）

人口減少や少子高齢化による労働力不足、年金の財源確保、年金支給開始年齢の引き上げなどを背景に、平成25年(2013年)に「高齢者雇用安定法」が改正され、希望者を65歳まで継続雇用することなど、定年を60歳から65歳に引き上げる法整備が行われた。

この改正法により令和7年(2025年)から全ての企業において、「定年制の廃止」、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度などの導入」のいずれかを導入することが義務付けられ、さらには令和3年(2021年)4月に施行された「改正高齢者雇用安定法」では、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする規定が定められ、一層の定年延長の方向が示されている。

これにより、令和7年(2025年)においては、従業員21人以上の企業約23万7千社のうち、高齢者雇用確保措置を実施済の企業は99.9%となっており、さらに70歳までの就業確保措置実施済の企業の割合は31.9%に及んでいる。

これらが大きな要因となり、全国的にシルバー人材センターではこの10年間で、入会年齢は3.8歳、会員平均年齢は3.6歳上昇し、年齢構成では60～64歳層の減少が著しく、主力は75歳以上の層へと移る状況となっている。

(3) 制度改正・新制度の導入

65歳までの雇用を確保するとした平成25年(2013年)の「高齢者雇用安定法」の改正以降もこうした国の施策の動向を受けて、高齢者の就業に係る法制度の整備が進められている。

以降、「労働者派遣法」、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」、「雇用保険法」が次々と改正され、さらには平成30年(2018年)可決成立した通称「働き方改革関連

法」、令和2年(2020年)の「改正労働者派遣法」などにより、派遣労働者の継続派遣や週労働時間の改正、雇用保険の適用、長時間労働の是正、同一労働同一賃金など、高齢者の労働環境改善が進められている。

併せて、シルバー人材センターに関わる事項についても近年、次々と法の改正・整備が進められており、その対応が急務となっている。

令和5年(2023年)10月に導入された「インボイス制度(適格請求書等保存方式)」では、消費税免税事業者である会員との取り引きにあたって、センターは消費税にかかる仕入れ控除が認められず、会員に代わってこの消費税の納税義務が生ずることとなった。

軽減措置は講じられてはいるものの、センターは負担軽減に向けた計画的な対応が求められている。

また、令和6年(2024年)11月施行の、いわゆるフリーランス新法では、フリーランス(特定個人事業者)に該当するセンターの会員が安心・安全に就業できる環境を整備するため、書面等による取引条件の明示や支払期日の遵守など7項目の義務が課せられることとなった。

加えて令和7年(2025年)4月の公益法人法改正では、特定費用準備資金の運用や会計区分の義務化、外部理事・監事の導入など、財務規律の明確化やガバナンスの強化、透明性の確保に向けた改正が行われている。

高齢者の就業促進は、労働力不足に対応する国の重要施策であることから、今後ともシルバー人材センターにおいては、新たな施策や法制度に対する研究と活用、また労働環境の変化への適時適切な対応が求められるところである。

(4) 生活様式・生活環境の変化

デジタル化・IT化や生成AIの活用、自動運転車の普及など、近年、一段と進む社会の高度情報化は高齢者を取り巻く環境にも大きな変化をもたらしている。

令和2年(2020年)初頭に始まる新型コロナウイルス感染症の拡大は、その収束後も大きな影響が残り、旅行や外出、外食、集会が回復してきている中、オンラインサービスや在宅勤務、デリバリー、キャッシュレス決済などは定着し、人々の生活様式はこれを機に大きな変化を見せている。

こうした高齢者の労働環境や就業ニーズなどの変化、高齢者世帯の増加はシルバー人材センターにとって業務の見直しとともに新規の業務開拓や事業拡大など新たなビジネスチャンスともなっている。

また、コロナ禍を機に感染症や近年増加傾向にある熱中症等に対する予防など、健康管理意識の高まりも日常生活の変化の要因となっている。

会員の減少や高齢化が進む中、こうした生活様式の変化に対する適切な対応は、事業の存続、進展を目指すシルバー人材センターにあっては今後ますますその重要性を増すものと思われる。

(5) 労働環境・労働意識の変化

総務省の労働力調査によると、平成6年(1994年)の労働力人口[※]6,957万人のうち、65～69歳の者は400万人、70歳以上は546万人であり、労働力人口総数に占める65歳以上の者は13.6%で長期的な上昇傾向にある。

また65歳以上の就業者数は21年連続で前年を上回っており、就業率についても、65～69歳で10年前の平成26年(2014年)の40.1%が令和6年(2024年)は53.6%に、70～74歳は24.0%から35.1%に、75歳以上では8.1%から12.0%へとそれぞれ伸びている。

現在収入のある仕事についている60歳以上の者について、約30%が「働けるうちはいつまでも」働きたいと答えており、70歳以上の者の回答と合わせれば約80%が高齢期にも高い就業意識を持っている様子が見える。

仕事をする理由として、「収入」を挙げる人が一番多い一方、「経験やスキルを生かせる」、「仕事にやりがいがある」、「通いやすい」、「仕事に体力的な負担が少ない」を重視する傾向が見られる。

経済的な状況に関しては、「家計にゆとりがあり、心配なく暮らせる」または「あまりゆとりはないが、心配なく暮らしている」と回答した者が70%弱となっている。

こうした傾向から、この調査では、高齢期の就業ニーズを踏まえたきめ細かなマッチングの推進を図っていくなど、高齢期においても希望に応じ働き続けられる環境の整備が重要であると結論づけている。

※労働力人口 = 15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。

2. 高齢者にかかる関係機関の施策動向

(1) 令和7年度版高齢社会白書(令和7年(2025年)6月公表 厚生労働省)

我が国の高齢社会対策の基本的枠組みは「高齢社会対策基本法」(平成7年(1995年))に基づいており、令和6年(2024年)9月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」では、高齢化率の上昇や生産年齢人口の減少により労働力不足や経済規模の縮小等の影響が懸念されることから、今後、「年齢に関わらず、それぞれの意欲や能力に応じて様々な活動に参画する多様な機会を確保し、その能力を十分に発揮できる環境を創っていく重要性が高まる。」としている。

そのための3つの基本的考え方の一つに高齢者の就労にかかるものがあり、「年齢に関わりなく希望に応じて活躍し続けられる経済社会の構築」、「高齢期における就労や社会活動等多様な活躍の機会が得られる環境の整備」が掲げられている。

これを受けて7年度版高齢社会白書では「多様な働き方を選択できる環境の整備」の中で、「シルバー人材センター事業について、人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターによるサービス業等の人手不足分野や現役世代を支える分野での就業機会の開拓・マッチング等を推進するとともに、特に、介護分野の人材確保支援及び高年齢者の一層の活躍を促進し高年齢者の生きがいの充実、社会参加への促進等を図る」と謳われている。

(2) 第8次やまぐち高齢者プラン（令和6年(2024年)3月施行 山口県）

第8次やまぐち高齢者プラン（山口県老人福祉計画・山口県介護保険事業支援計画）では、「だれもが生涯にわたり、住み慣れた家庭や地域で、安心していきいきと暮らせる社会づくり」を基本目標として、計画推進の基本的方向の一つに「高齢者が活躍する地域社会の実現」を掲げている。

その中の「第2.就労に向けた支援」の「1.働く環境づくりと就業機会の確保・就業支援の具体的施策」として、(1)高年齢者就業確保措置の導入促進、(2)働く環境づくり、(3)就業機会の確保・就業支援と並んで、(4)シルバー人材センターへの支援の項目には「定年退職後などの働く意欲のある高年齢者に対し、地域社会に密着した臨時的・短期的な就業機会の確保や福祉の増進を図るため、山口県シルバー人材センター連合会への支援を通じて、地域のシルバー人材センターの活動の支援に努めます」と記されている。

(3) 第3次周南市まちづくり総合計画・前期基本計画（令和7年(2025年)3月制定）

この前期基本計画では令和7～11年度の5年間で実施する施策の体系を8つの分野に区分しており、その中の「4.保健・福祉」の「2.高齢者福祉の充実」には、「(1)高齢者を地域で支える環境づくり」、「(2)介護サービス・介護予防の充実」とともに、「(3)高齢者の生きがいづくりと社会参加の促進」の項目が定められている。

その具体的施策として、「生きがいづくり活動を支援し、高齢者の社会参加を促進すること」、「高齢者の外出を支援し、社会参加の促進を図ること」とともに「就労や作業を通じた高齢者の生きがいづくりや社会参加の場として、より多くの高齢者に活用されるよう、SNSや広報誌等での情報発信や各種行事、イベント開催時における施設のPRに取り組みます」と記されている。

(4) 周南市高齢者プラン（令和6年(2024年)3月施行）

周南市高齢者プラン（第10次老人保健福祉計画）では、「住み慣れた地域で支えあい、“自分らしく”安心して暮らせるまちづくり」を基本理念として、「支える側」、「支えられる側」という関係を超えて、「我が事」として地域に参画し、「丸ごと」つながることで、一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らしていくことのできる街づくりをめざす、としている。

その中の基本目標2.「高齢者が活躍できる社会づくりの推進」には、「高齢者が就労・社会参加しやすい環境づくりの推進」、として「高齢者が長年培ってきた優れた技術や経験、知識等の持てる力を発揮できる活躍の場、社会参加の場の充実を図るとともに、高齢者が支えられるだけでなく、支える側で活躍できる仕組みをつくる」ことが謳われている。

(5) 新たな仲間づくり計画（令和7年(2025年)2月策定 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会）

「10万人の増加を目指して」を副題とするこの計画は、最終的に会員100万人を目指すこととしていたこれまでの計画を見直し、令和12年度までの6年間で純増10万

人を目指すこととしたもので、当センターの今回の第5次中期基本計画の会員目標数値もこの「10万人純増計画」に準拠している。

この「新たな仲間づくり計画」では、そのための取り組み方策として、「女性会員の拡大や多様な職域」があり、センターが生きがいづくり、仲間づくりなど様々な役割を果たしていることを広くPRしイメージ転換を図ることを重点的な取り組みに位置づけている。(P42 VI付記・参考資料参照)

3. センターの現状

(1) 会員数、平均年齢等の推移

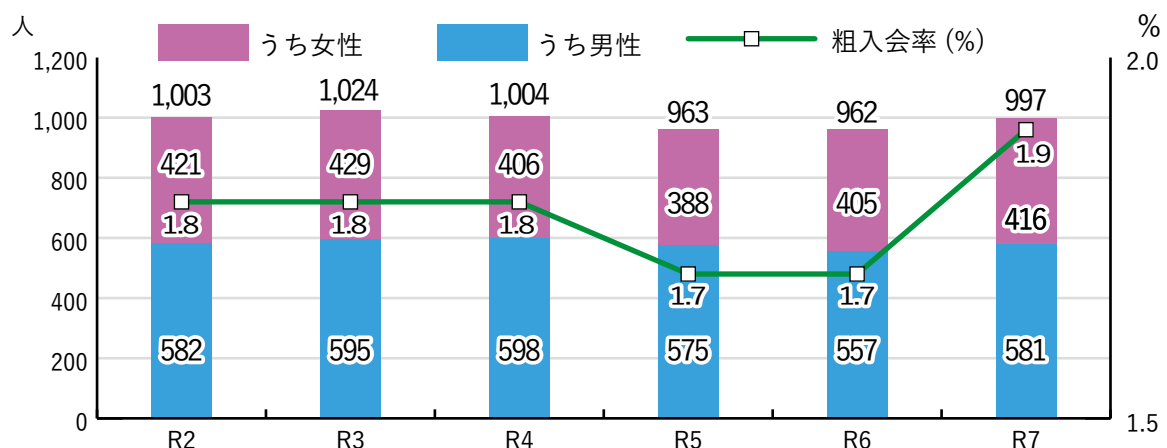
平成16年(2004年)、当センターは会員数1,468人でスタートしたが、平成20年(2008年)のリーマンショックによる受注額の減少を契機として、平成21年(2009年)の1,453人をピークに減少が続き、令和3年(2021年)に一時増となったが、その後再び減少傾向となっている。

近年その減少率はやや下がってきており、令和7年(2025年)は4年ぶりの増となったものの、令和7年度末では997人となっており、この10年間で14.6%の減少、ピークであった平成21年(2009年)の約2/3、31.4%の減少となっている。

平成25年(2013年)の高齢者雇用安定法の改正による企業の定年延長に加え、労働力不足など高齢者に対する雇用環境の変化や高齢者の就業意識の変化などが主な要因と思われる。

これを反映して入会時の平均年齢はこの10年間で68.0歳から72.1歳と4.1歳の上昇、会員平均年齢も71.9歳から75.8歳と3.9歳上昇し、これに伴い会員の実就業期間も大幅に減少している。

会員数の推移



平均年齢等の推移

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
会員平均年齢(歳)	74.0	74.2	74.2	74.9	75.4	75.8
入会時年齢(歳)	70.4	69.6	69.9	71.2	71.8	72.1
粗入会率(%)	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7	1.9

※粗入会率=会員数÷60歳以上人口

また粗入会率についても、60歳以上人口が増加していることと相まってピーク時の平成21年(2009年)に2.7%であったものがこの10年間で2.1%から1.9%と大きく減少している。

会員数を男女別でみると、この10年間の男性会員の減少率が17.7%であるのに対し、女性は9.8%と低く、会員の割合も全国が男性65：女性35であるのに対し、当センターでは男性60：女性40となっており、高い水準を保っている。

会員数自体は女性も減少が続いているものの、65歳以上の人口に占める女性の割合が60%近くであることから女性会員拡大の余地はなお大きいと思われる。

(2) 受注額等の推移、受注先別・業務別内訳

受注額は平成16年(2004年)、615,859千円でスタートし、リーマンショック等により、平成21年度には対前年比10.8%の大幅減となった。

その後多少の増減を経て平成27年度からは再び減少に転じたが、コロナ禍後の令和5年度からは上昇傾向となっている。

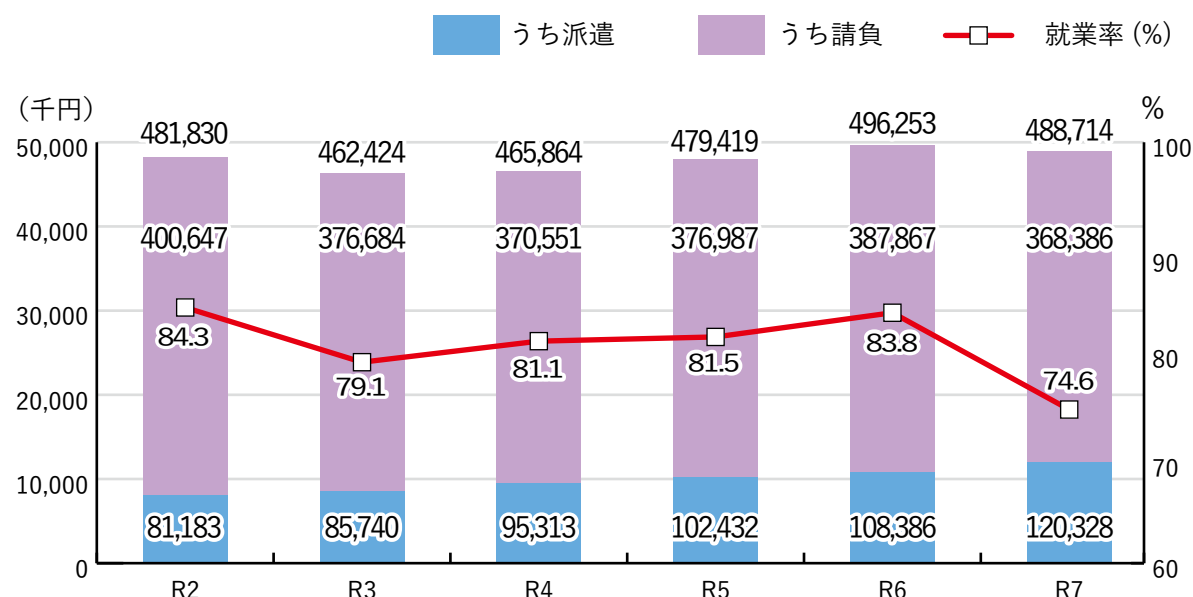
しかしながら未だ当センター統合時の平成16年度が最高値であり、近年では、会員の減少や高齢化の影響もあって、当面の目標としているコロナ禍前への回復には至っていない。

このうち派遣事業については、平成16年(2004年)の高齢法の改正に基づき、当センターでは、平成20年(2008年)に派遣事業が始まっている。

以降、事業の周知や就業形態の見直しなど適正就業の推進により、コロナ禍による一時的な減少を除けば、一貫して受注額は年々増加しており、令和7年度では、全受注額の24.6%を占めるに至っている。

また受注総額を発注者別でみると、公共機関からの発注に大きな変動はないものの、個人・家庭からはやや減、民間企業等からの発注は派遣については増加しているものの、請負・委託についてはこれを上回る減となっている。

受注額の推移

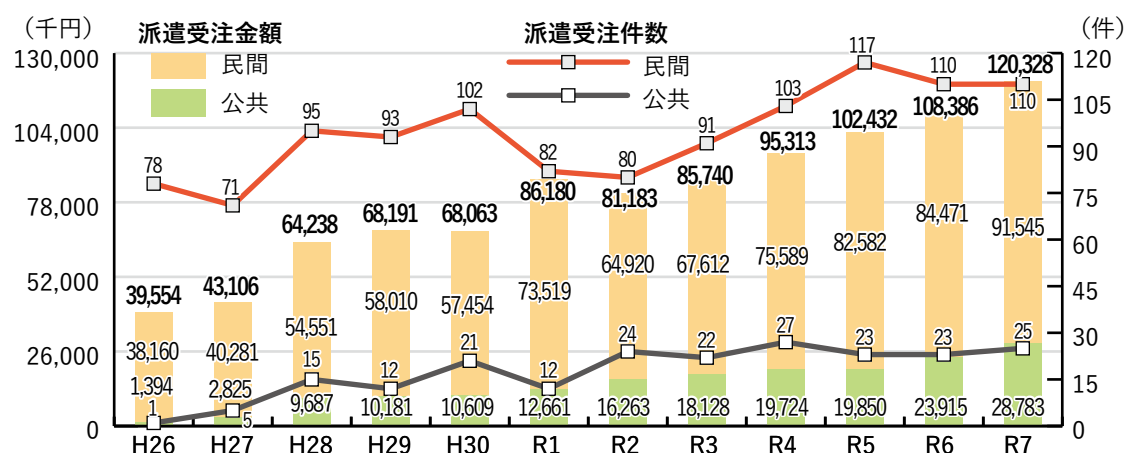
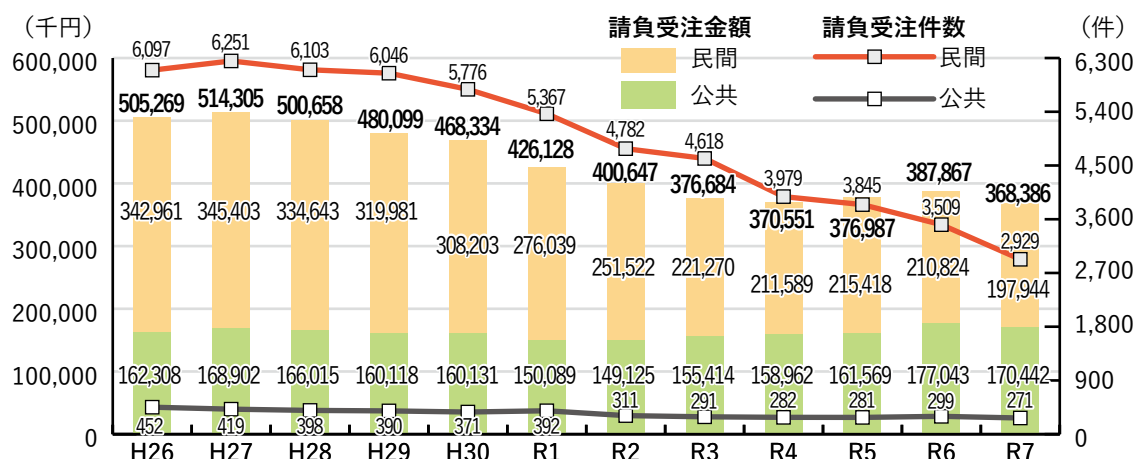


受注件数(請負)を業務別にみると、剪定・草刈が当センターの主力業務であることに変わりはないが、割合は減少傾向にあり、一方コロナ禍以降、家事支援、高齢者福祉サービス、清掃等の分野が伸びてきている。

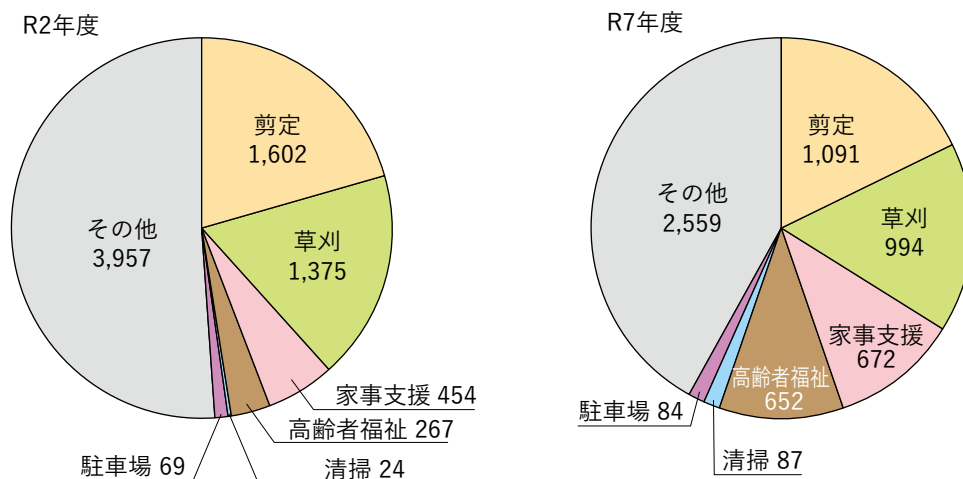
社会の高齢化に伴い、今後ともこの分野のニーズは拡大していくものと思われる。

就業実人員、就業率については、会員の減少や高齢化の影響が顕著となっており、この10年間で、減少傾向が続いている。

発注者別受注総額の推移



業務別受注件数 (請負)



Ⅳ 4次計画の評価と課題

1. 4次計画の概要と推進体制

第4次中期基本計画(令和3～7年度)は、それまでの1次～3次の中期基本計画や国、県、市等の計画、また当センターの定款に定める事業の目的等に沿ったものとして令和3年(2021年)3月に制定した。

「生涯現役社会に応えるシルバー人材センターを目指して」を副題に、「新たな生きがい、仲間、地域、環境の創造」を目指し、7つの施策の柱をもとに31の推進項目と104の具体的な事業で構成している。

この31の推進項目については、毎年度終了後、計画推進委員会において、事業実績に基づき、進捗状況や取組方針、課題を評価検証し、その結果を理事会、各部会・委員会に報告。その結果への対応や今後の取組方針を協議することによって、事業の一層の推進を図っており、第5次中期基本計画においてもこの推進方策を継続していくこととしている。

次項に4次計画の評価表を記載しているが、これには課題の指摘や今後の取り組みへの提言を含んでおり、5次計画において推進すべき施策・事業選択の最大の指標とするものである。

なお、令和7年度事業及び令和7年度までの総括評価については、年度終了後、評価検証を行い、令和8年度以降の計画期間に係る事業の推進に反映させていくこととしている。



2. 第4次中期基本計画 評価表

評価基準 A・目標達成以上 B・成果あり C・現状維持 D・後退 E・未実施 ー・評価できず保留

重点 施策	推進項目(主な事業)						○ 判定基準・根拠 ☆ 課題・提言等
	No.	評価結果					
		R3	R4	R5	R6	R7	
会 員 の 確 保	1	会員の確保・増強 (1人1会員入会、 イベントでのPR他)					○2ヶ台の減少が続く中、6年度の減が1名だったのは評価できる。 ・ハローワークでの説明会は効果あり。 ・新規に作成したPR小冊子での宣伝は期待できる。 ・会員紹介報奨は連続上位となっており、会員確保への努力は認められる。 ☆会員紹介が入会には一番効果的。より積極的な取り組みが必要。 ・イベントや商業施設等でのPR活動の再開を。 ・「1人1会員入会」の取り組みに注力し、一層の周知を。
		B	B	B	B	B	
	2	女性会員の加入促進 (女性に適した就業の場の 確保 他)					○女性会員は増加し、女性会員比率も高くなっている。 ・女性の就業の場の開拓を進め、活動が活性化したことを評価。 ・女性の集いやいきいきサロン等では市民との交流ができており、入会促進にも効果が認められる。 ☆イベントの参加者増は入会増につながる。より興味の湧く、参加したいイベントの実施とアピールを。 ・女性に適した就業の場の確保と就業内容のPRが一層重要。 ・女性が参加したくなるイベントを継続的に開催する。 ・連合会主催のイベントを積極的に活用する。
		C	C	B	B	B	
	3	入会説明会の拡充 (定期開催、手続きの簡素 化 他)					○入会手続きの簡素化は効果あり。 ・当日入会が可能になったことや説明動画の更新など、年々入会のシステムは向上している。 ・数多くの説明会が開催されている。 ・新入会員研修会の実施は評価できる。 ☆定期説明会の説明内容の再検討を。 ・入会希望者1人ひとりとの就業マッチングは十分でない。 ・オンラインでの入会手続きはできないか。 ・各種イベントや県等での出張説明会など、より拡充を図る。 ・1～3月入会者の会費免除制度の検討を。 ・役員を対象とした入会説明会の研修が必要。
		B	B	B	B	B	
	4	退会の抑止 (就業情報等の提供、意向 の把握 他)					○健康相談や福利厚生面での支援に努めている。 ・未就業会員へのアプローチや夫婦会員制度など、対策は進められているが退会者の減少には至っていない。 ・会員同士の連携や親睦の機会が減っている。 ・新たな交流の場づくりとして健康麻雀を導入した。 ☆マッチングのためのアンケート調査など、未就業者へのきめ細やかな就業相談を。 ・地域や会員同士の関わりの強化が必要。 ・同好会やボランティア活動の活性化により退会防止を。
		C	C	C	C	C	
	5	活動情報の発信 (メディアの活用 他)					○メディアの活用や情報発信は行われているが、Smile to Smile の理解は十分ではない。 ・ホームページは適宜更新されており、情報量も増えている。 ・メディアで取り上げられたケースが少ない。 ☆会員の高齢化も進んでおり、より伝わりやすい伝達手段の検討が必要では。 ・県連合会や近隣センターと共同での会員募集やPR活動を。 ・イベントに出向くなど、人と人との関わりの中でのPRが効果的。
		B	B	B	B	B	

評価基準 A・目標達成以上 B・成果あり C・現状維持 D・後退 E・未実施 ー・評価できず保留

重点 施策	推進項目(主な事業)						○ 判定基準・根拠 ☆ 課題・提言等
	No.	評価結果					
		R3	R4	R5	R6	R7	
就 業 機 会 の 確 保 ・ 拡 大	6	新規事業の開拓 (1人1仕事の開拓、 新時代業務の開拓 他)					○「1人1仕事開拓」等の会員への周知は十分でない。 ・コロナ禍後の新たなニーズは想定されているものの、具体化に至っていない。 ☆地域事情に沿った新規事業や、仲間と無理なく働ける業務の開拓が必要。 ・役員・職員で、企業や商工会議所等を訪問し、PR活動をしては。 ・新規開拓よりも既存事業の確保・拡大に重点を置く方が効果的では。 ・福祉分野等のいわゆる隙間就業の確保・拡大に注力すべき。 ・独自事業の検討を行う。
		C	C	C	C	C	
	7	既存事業の確保・拡大 (ニーズの把握、事業内容 の見直し 他)					○会員の高齢化が進み、継続的な発注にも応じきれしていない。 ・草刈り、剪定の人員不足は大きな課題である。 ・「障子・襖張り」「刃物研ぎ」は需要はあるものの後継者が見つからず、再開できていない。 ☆ニーズの高い草刈り業務は、役割分担などで対応できないか、受注方法の再検討を。 ・自立支援訪問介護などの研修会は女性会員の獲得にもつながる。就業人材の確保には、研修会や講習会も有効。 ・継続的な受注企業にも訪問やアンケート調査によりニーズの把握に努める必要がある。 ・介護事業等会員増加につながる研修会を実施する。
		D	D	D	D	D	
	8	公共・企業受注の 確保・拡大 (指定管理者制度への取り 組み 他)					○競艇場や児童クラブ補助の業務は安定受注ができています。 ・公共からの受注にやや偏重しているのではないかと。 ・指定管理者制度への取り組みは十分ではなく、具体化の見通しも立っていない。 ☆公共や企業からの受注は安定性が高く、訪問活動等により一層の連携強化を図る必要がある。 ・センターの業務や新たな法制度について、理解の促進を図る取り組みが重要。 ・企業や市役所担当課等への定期的なアプローチが必要である。
		D	C	C	C	C	
	9	労働者派遣事業の拡充 (派遣事業制度の周知 他)					○派遣事業が着実に伸びているのは、関係機関に対するPRのたまものと思う。 ・「適正就業ガイドライン」に基づき、契約の適正化、就業形態の適正化が進められている。 ☆発注者との緊密な連携が重要。 ・企業訪問等により、インボイス制度やフリーランス制度への理解をより促進する必要がある。
		B	B	B	B	B	
	10	技能・技術の向上 (研修会の開催 他)					○研修会、講習会の機会は拡充されてきており、積極的な参加は評価できる。 ・職群班組織が弱体化しており、後継者育成や技能向上への取り組みは十分とは言えない。 ・技能の向上は安全就業につながる。継続的な取り組みが重要。 ☆職域別の業務に即した安全講習が必要。 ・受注毎に就業前研修を検討、実施しては。 ・独自の研修や近隣センター共同での講習会開催も検討を。 ・安全作業、作業自動化につながる技能研修会が少ない。
		D	C	C	C	C	

IV. 4 次計画の評価と課題

評価基準 A・目標達成以上 B・成果あり C・現状維持 D・後退 E・未実施 ー・評価できず保留

重点 施策	推進項目(主な事業)						○ 判定基準・根拠 ☆ 課題・提言等
	No.	評価結果					
		R3	R4	R5	R6	R7	
就業 機 会 の 確 保 ・ 拡 大	11	就業情報の発信 (メディアの活用 他)					○SMS や Smile to Smile など、情報発信やメディアの活用は進んでいる。 ・ ホームページや SMS 等で「お仕事情報」は提供されているが、情報量は多くない。 ・ ホームページの活用で、市外からの発注にも対応できている。 ☆仕事情報の一層の拡充が必要。 ・ 一方通行の提供だけでなく、双方向の意向と動向の把握を。 ・ 情報を受け取る側のスキル向上も重要。スマホ講座の開催など、IT 化の推進に期待する。 ・ Smile to Smile の活用率を上げる。
		C	C	C	C	C	
安 全 就 業 ・ 健 康 管 理 の 推 進	12	就業事故の防止 (安全パトロール、事故 分析による再発防止 他)					○抜き打ちでのパトロールで安全意識は高まっている。 ・ 「ヒヤリハット集」の作成による事故防止、安全啓発に期待。 ・ 安全パトロールや就業前ミーティングはマニュアルに基づき、確実に実施されている。 ・ 傷害事故、賠償事故ともに大幅な減少には至っていない。 ☆「ヒヤリハット集」の活用による情報共有・事故防止と安全パトロールの回数増を。 ・ 防護ネットの配備等、ハード面での対策も必要。 ・ 予告なしの安全パトロールの実施回数を増やす。
		C	C	C	C	C	
	13	安全意識の向上 (安全就業基準の徹底、 安全の日 他)					○毎年、同様の事故が発生しており、賠償事故は安全意識の欠如が要因では。 ・ 防護ネットの不備やヘルメットの非着用が未だにみられる。 ・ 会員の高齢化もあり、交通事故の懸念も増大している。 ☆地道な啓発以上の安全対策はない。 ・ 就業前の注意喚起（安全唱和、指差確認、装備、服装等の相互チェックなど）や安全基準の徹底が重要。 ・ イベント等で事あるごとに安全意識の醸成を図る。 ・ 長距離通勤回避のための就業場所の見直しを行う。 ・ 定期的な安全運転講習が必要。 ・ 草刈りの飛石防止は安全対策のための人員増が課題である。
		C	C	C	C	C	
	14	安全就業、研修の充実 (安全講習・技能研修・ 安全推進イベント 他)					○安全推進大会の開催は評価できる。 ・ 大きな変革や新規の取り組みはないが、地道な取り組みの継続を評価する。 ・ 研修の機会は増加している。 ・ 交通安全講習はコロナ禍以降開催されていない。 ☆安全推進大会は内容や時間配分、開催時期を再検討しては。 ・ 使用を禁止している器具の使用がまだ見られる。 ・ 就業者が高齢化しており、リモコンや自動草刈機の導入を検討する時機にきている。 ・ 熱中症対策について、更なる対策の強化が必要である。
		C	C	C	C	C	
15	健康管理の推進 (健康診断、感染症対応 マニュアル 他)					○衛生管理者による会員に寄り添った健康相談は高評価である。 ・ 健康・就業相談をはじめ、救急カバンの配備、「健康だより」の発行、健康チェック表など、健康づくり体制はできていると思う。 ・ 熱中症対策としての事業内容の見直しは安全就業に資するものとして評価される。 ・ 健康不安による退会の防止のためにも一層の健康管理体制の充実が望まれる。 ☆健康管理や看護等の資格や経験のある会員を調査し、体制づくりに役立てられればさらに充実するのでは。 ・ 健康管理と事故防止の啓発は常に必要。 ・ 会員の高齢化もあり、熱中症や感染症への対策の充実が急務。	
	B	B	B	B	B		

評価基準 A・目標達成以上 B・成果あり C・現状維持 D・後退 E・未実施 ー・評価できず保留

重点 施策	推進項目(主な事業)						○ 判定基準・根拠 ☆ 課題・提言等
	No.	評価結果					
		R3	R4	R5	R6	R7	
適 正 就 業 の 推 進	16	「就業基準」の推進 (就業基準の周知、 就業機会の均等化 他)					○就業形態の周知、情報提供など地道な取り組みがされている。 ・就業機会の均等化は、退会防止のためにも重要である。 ・会員の減少、高齢化等により、就業人員、就業率ともに減少・低下傾向にある。 ☆就業機会の均等化を図るうえで、未就業会員の意向調査が必要。 ・長期就業者の継続就業を判定する基準が必要では。 ・均等化、公平化の取り組みは未就業の解消を図るためにも重要。 一層の推進を。 ・公平な就業機会の提供が重要である。
		C	C	C	C	C	
	17	就業形態の適正化 (派遣事業への切り替え、 適切な契約 他)					○これまでも就業の適正化は進められているが、新契約方式への移行を機に見直しがされ、一層の推進が図られている。 ・疑義のある業務については、協議を重ねフォローがされている。 ☆発注者の理解、協力を得るための継続的な取り組みが重要。 ・引き続き、県や労働機関等の指導に沿った適切な契約の推進に努められたい。 ・就業実態調査など、業務の実情の把握が重要。 ・新契約方式導入による関係機関への説明が必要。
		C	C	C	C	C	
	18	グループ就業の推進 (職群班活動の活性化 他)					○人員減等により、職群班の組織自体が弱体化している。 ・職群班主体のボランティア活動には多くの会員が参加している。 ・職群でのミーティングは、人材確保、退会防止、安全の確保に有用である。 ☆職群班活動の活性化は後継者育成、リーダー養成、グループ就業の推進に不可欠。 ・個々での就業とグループ就業のメリット、デメリットの理解の促進を図られたい。 ・会員の高齢化による人材確保のため、新たな就業会員の育成が必要。
		C	C	C	C	C	
財 政 基 盤 の 確 立	19	自主財源の確保 (会費や事務費の適正化 他)					○インボイス制度や最賃改定、物価高騰に対応し、速やかに事務費率や配分金の見直しがされている。 ・事務の効率化、負担軽減など財政運営の適正化が図られているが、自主財源の確保には直結していない。 ☆配分金基準額の見直しや車両の適正化、特定資産積立てによる自主財源の確保を図る。 ・基金運用について機動的な対応ができるよう、県ほか関係機関への一層の働きかけを。 ・自主財源確保のためにも独自事業への取り組み強化を。 ・事務所移転問題等を含めた財源確保の検討を。
		C	C	C	C	C	
	20	補助金の確保と 補助事業の活用 (補助事業の活用、 支援の要請 他)					○行政機関等との情報交換など、連携は図られていると思う。 ・センター事業の情報提供により、行政の理解も深まっており、補助金の確保ができている。 ☆行政の補助、支援は年々厳しくなることが予測される。補助金の使い道の工夫を示すことが必要。 ・補助事業には積極的に手を挙げて取り組む姿勢が重要。 ・国の補助制度以外の新たな助成制度の研究も必要では。 ・引き続き行政や関係機関との連携を深め、補助金の確保等一体的な運営に努める。
		B	B	B	B	B	
	21	経費の節減等 (効率的執行、支出の 均等化 他)					○事務的経費の節減によく取り組んでおり、節減は上限に近い。 ・郵便物のまとめ発送や SMS 活用は評価される。 ・ペーパーレスを含めた事務の効率化はまだ十分とは言えない。 ☆事務の効率化のためにも支部、出張所の統廃合、再編成は検討する必要がある。 ・PCや Smile to Smile の活用により、文書量や郵送費はさらに削減できるのではないか。 ・長期財政計画等により、予算や基金の計画的な執行を。
		B	B	B	B	B	

評価基準 A・目標達成以上 B・成果あり C・現状維持 D・後退 E・未実施 ー・評価できず保留

重点 施策	推進項目(主な事業)						○ 判定基準・根拠 ☆ 課題・提言等
	No.	評価結果					
		R3	R4	R5	R6	R7	
会 員 活 動 と 福 利 厚 生 の 充 実	22	会員活動の活性化 (会員の連携強化、 会員ニーズの把握 他)					○親睦旅行、作品展、朝市、地区懇談会等はコロナ禍を経て、イベントは回復傾向にある。引き続きの実施を。 ・会員への情報提供は向上している。 ・会員の活動参加意識が希薄化しているのではないかと。 ・新たな活動（健康麻雀）による成果が現れている。 ☆会員間の交流の場はもっと必要ではないかと。 ・地域班組織は時代の変化により廃止となったが、新たな形での再編成も検討してはどうか。 ・「シルバー祭」のような会員と地域、市民、会員同士が交流する場はできないかと。 ・会員親睦のため資金援助の検討を。 ・会報誌いきがいの発行回数の検討を。 ・地区懇談会の継続実施
		D	C	C	C	C	
	23	福利厚生充実 (スキルアップへの支援 他)					
		B	B	B	B	B	
	24	ボランティア活動の推進 (地域貢献活動の推進 他)					
		C	C	C	C	C	



会員親睦旅行



ボランティア清掃



シルバーフェスティバルに参加

評価基準 A・目標達成以上 B・成果あり C・現状維持 D・後退 E・未実施 ー・評価できず保留

重点 施策	推進項目(主な事業)						○ 判定基準・根拠 ☆ 課題・提言等
	No.	評価結果					
		R3	R4	R5	R6	R7	
組 織 の 充 実 強 化 と 効 率 的 な セ ン タ ー 運 営	25	会員組織の拡充と 自主運営体制の確立 (班組織の再編強化、 会員参画の推進 他)					○会員減や高齢化等により、草刈りや剪定は繁忙期の対応や新規の受注が難しくなっている。 ・本部では地域班としての活動はほぼなく、時代の流れで地域班組織の廃止は適切。 ・会員参画は進められているが、企画段階や意思決定の場への参画はまだ十分とは言えない。 ☆地域班に代わる会員参加型の組織は必要ではないか。 ・会員の口コミ PR の効果は大きく、会員確保を第一に、会員参画と交流の場の創出を図っていただきたい。 ・会員組織の拡充・活性化には、会員の特性を生かし、具体的役割や業務を担っていただくことが重要ではないか。 ・地域懇談会のあり方の再検討を。(地域に根差した活動等)
		C	C	C	C	C	
	26	時代に即応した 機動的体制づくり (機動的即応体制の構築 他)					○部会、委員会の集約化や書面決議など、組織の見直し、再編が進められている。 ・インボイス制度への速やかな対応をはじめ、事件・事故等があった後の事務の見直しや研修などの対応は評価される。 ☆機動的体制づくりのためにも、本部や各支所、出張所組織の再編や一層の事務のIT化が必要。 ・有資格会員の積極的な活用は機動的体制づくりにつながる。 ・会員確保と仕事開拓は組織あげての課題であり、担当職員の配置など、一層の組織強化が必要。 ・部会、委員会の集約化の検討を。
		B	B	B	B	B	
	27	事務局機能の充実強化 (IT化の推進、事務の 効率化 他)					○事務のIT化が進められており、効率化が期待される。 ・正職員と嘱託臨時職員のバランス、事務所の統廃合や出先の人員配置など課題は多い。 ☆職員の資質向上や人材確保にもつながる職員の処遇改善の実施が急務ではないか。 ・SMSやLINE、テレワークなどIT化による事務の効率化はなお推進の余地がある。
		B	B	B	B	B	



評価基準 A・目標達成以上 B・成果あり C・現状維持 D・後退 E・未実施 ー・評価できず保留

重点 施策	推進項目(主な事業)						○ 判定基準・根拠 ☆ 課題・提言等
	No.	評価結果					
		R3	R4	R5	R6	R7	
組 織 の 充 実 強 化 と 効 率 的 な セ ン タ ー 運 営	28	施設の拡充 (センター事務所の移転 新設 他)					○本部の移転新設、施設の拡充は大きな課題であるが、具体的には未着手となっている。 ・南陽支部、鹿野出張所の整備は進んだが、本部については進展が見られない。 ・駐車場不足のため、会議の開催や入会説明会、会員活動等との調整が必要となっている。 ☆行政への要望、資金計画はじめセンター業務の進展のためにも検討組織を立ち上げ、早急な計画作りが必要である。 ・事務の効率化のためにも、車両や事務機器、事務システムについての更新整備が必要。 ・市役所担当課との継続的な協議が必要。
		C	C	C	C	C	
	29	普及啓発活動の推進 (各種メディアの活用 他)					○「ほっぷ」への掲載やケーブル TV での放送は効果的。繰り返しの継続実施が重要。 ・入会促進のための P R 小冊子を新たに作成したことは評価できる。 ・市広報の有料広告や会報誌の発行、マスコミへの情報提供など、積極的な広報活動が進められている。 ・チラシやポスターの作成、配布はしばらく実施されていない。 ☆バスの車内放送や商業施設での P R 活動は休止のままとなっており、再開の検討とともに新たな啓発手段を検討する必要がある。 ・ S N S などによる P R 手段は多様化しており、活用に向けての研究も必要ではないか。 ・イベントや施設に出向いてセンターを紹介する「臨時シルバー案内所」のようなものはできないか。 ・市内行事への積極的な参加。 ・普及啓発活動について有効な方法の再検討。
		C	C	C	C	C	
	30	ホームページの拡充 (アクセス機能強化、 情報公開の推進 他)					○イベントや業務紹介など、より身近で充実した構成になってきており、情報公開も進んでいる。 ・アクセス数の多い「仕事情報」や「入会手続き」の情報の更新に注力されている。 ・適時の新鮮な情報を常に発信していくことが重要。 ☆拡充されてきているが、会員や市民がどれだけ見ているかは疑問。検証が必要ではないか。 ・ホームページ自体の P R も必要では。 ・双方向での通信強化や、各種手続きのオンライン化の検討を。 ・スマホアプリへの移行の検討。
		B	B	B	B	B	
	31	関係機関等との 連携強化 (行政・他センター・ 地域との連携 他)					○行政機関や他のセンターとの協力関係は構築されている。 ・市や県、他のセンターとの交流には積極的に参加しており、良好な関係が保たれている。 ・ハローワークとの連携は意義がある。継続が重要。 ☆県や全シ協、県内各センターとの共同イベントの開催や情報共有に努められたい。 ・地域との関わりが少なく、地域に根差したセンターとしての取り組みを推進されたい。 ・商工会議所や社協、福祉施設、老人クラブなどの関係機関に対し、センター業務や会員活動の活性化に向けての連携の強化に取り組む。 ・周南 3 市の更なる連携強化を。
		C	B	B	B	B	

3. 評価結果と今後の課題

4次計画は7つの重点施策と31推進項目、104の事業で構成されているが、5次計画においては、これらを4つの重点施策のもとに、14の推進項目及び43の重点推進事業に集約、再編成している。

このため、現状分析や4次計画の評価検証による今後の課題や提言を、5次計画の推進事業と関連させるため、5次計画の施策・事業構成に合わせて下記の通り再編記載する。

重点施策 1. 会員の確保と会員活動・福利厚生の実

(1) 会員の確保・増強

会員数の減少や入会時年齢、平均年齢の上昇は、業務の受注にも大きく影響することから、会員の確保・増強は当センター発展の喫緊かつ最重要の課題である。

またニーズの多様化や高齢者世帯の増加に伴う家事支援、介護の業務の増大に対応する多彩な人材の確保に加え、適性のある女性会員の獲得が急務となっている。

このため、組織一丸となった「1人1会員入会」への取り組みやあらゆる機会を捉えての広報活動の強化が提言されている。

(2) 退会の抑止

会員の高齢化により、退会者数は増加傾向にあり、相談窓口の開設等による会員の意向の把握と業務のマッチングが課題である。

会員同士の交流の機会が減っているとの指摘もあり、趣味などの同好会活動への支援や、就業しなくても仲間と会員活動ができる仕組みの検討が必要となっている。

(3) 会員活動の活性化と地域貢献活動の推進

コロナ禍以降、会員活動は回復傾向にあるが、当センター周知のための地域や他団体等との交流は活性化に向けての課題である。

ボランティア活動等への会員としての参加意識が希薄化しているのではないかと指摘もあり、独自のボランティア活動や会員同士の交流の場の創設が提言されている。

(4) 福利厚生の実

健康相談など、健康面での支援は評価が高い一方、会員主体のイベントの開催や親睦旅行、表彰制度、ポイント制度の拡充が望まれている。

会員獲得や退会防止のためにも、会員活動の活性化は大きな課題の一つとなっている。

また、資格取得など、スキルアップのための講習会への参加の支援やシルバー世代に合った一般教養講座の開催なども会員同士の出会いの場や連携を深める機会として有用ではないかとの考えも示されている。

(5) 普及啓発活動の推進

会員の獲得や業務の拡大、会員活動の活性化など、あらゆる面において、センターの周知・PRは重要であり、SNSやマスコミなどメディアの活用は今後特に注力の必要がある課題である。

また、IT化の一層の推進を図り、Smile to Smileや会報誌を活用した会員への情報提供とホームページの拡充、商業施設等でのPR活動などによる情報発信が望まれており、合わせて情報を受け取るためのスキルアップも必要であるため、会員へのスマホ講座の開催なども提言されている。

重点施策 2. 事業の拡大と適正就業の推進

(1) 就業機会の確保・拡大

センター事業の一層の進展を図るうえで、既存事業の拡大と新規事業の開拓は不可欠である。

新規事業開拓はもとより、既存事業の拡大にあたっては、人員不足や後継者不足は大きな課題であり、会員獲得とともに組織一丸となって仕事開拓に取り組む必要がある。

公共機関や企業訪問等による連携強化とニーズの把握に基づくセンター全員での「1人1仕事開拓」の推進が重要である。

業務獲得の一方、自らが就業機会を創出する独自事業の創設に向けての検討も提言されている。

(2) 技能・技術の向上

多様化するニーズや後継者不足に対応するためにも、会員の技能・技術の向上を図る必要がある。

職群班組織は十分機能しているとは言えず、職域別の業務に沿った研修を通じての職群班の強化を図る必要がある。

さらには独自研修や共同研修の開催も提言されている。

(3) 就業基準の推進と就業形態の適正化

フリーランス新法による新契約方式への移行に伴い、契約の見直しと適正化は喫緊の課題であり、発注者への理解促進が必要である。

また長期就業の適正化や業務形態の見直しによる就業の公平化、未就業者の解消を重点的に図る必要がある。

重点施策 3. 安全就業・健康管理の推進

(1) 安全就業の推進

就業会員の高齢化に伴い、事故の危険性は年々高まっている。

「ヒヤリハット集」の作成や抜き打ちでの安全パトロールは評価されるが、傷害事故、賠償事故ともに大幅な減少には至っていない。

ヘルメットや安全帯の非着用、石飛び対策の不備など、防げる事故もまだまだあることから、就業前の相互チェックなど「安全就業基準」の徹底、遵守、安全意識の一層の醸成がなにより重要である。

さらには飛び石防止ネットの配備等、ハード面での整備とともに、ラジコン草刈り機や空調服の導入を検討する時期に来ているとの指摘がされている。

(2) 研修体制の充実

就業の安全確保のための研修はもとより、センター会員としての信頼を高めるため、あらゆる機会を捉えての人権研修やマナー講習、個人情報への適切な取り扱い等への取り組みが重要となっている。

このため、安全推進大会の拡充や交通安全講習等の地道で継続的な研修機会の確保が必要との指摘がされている。

(3) 健康管理の推進

4次計画のうち、最も評価の高い項目であるが、会員平均年齢の上昇に伴い、就業事故や交通事故への危険性も高まっている。

加えて近年、熱中症や感染症など新たな課題への対応も必要となっており、会員の健康管理には体制の整備と健康管理意識の向上の両面での一層の取り組みが重要との指摘がされている。

年4回
健康だよりを発行



重点施策 4. 組織の充実強化と効率的なセンター運営

(1) 自主財源の確保と効率的な財政運営

センター運営の安定性、継続性を確保するためには財源の確保と経費の節減等の両面での取り組みが重要である。

このため、業務契約の見直しや基金の活用などによる支出の平準化とともに、経済情勢の変化に応じて、会費、事務費、配分金等の適宜見直しを行い、適正化を推進する必要があるとの指摘がされている。

(2) 事務局組織体制の強化

センターを取り巻く環境の変化は近年特に著しく、これに即応する機動的な組織体制の整備とIT化等による事務事業の効率化はますます大きな課題となってきた。

このため、人員配置の適正化とともに、事務効率の向上のためにも、老朽化が進み狭小ともなっている本部や支部・出張所の移転・統合・新築・改修を含めた推進体制の整備は急務である。

これらの整備を進めていくためには組織一丸となつての取り組みが重要であり、そのためにはあらゆる協議、意思決定の場への会員の参画をさらに進めるべきとの提言がされている。

(3) 関係機関等との連携強化

当センターが地域に根差した団体として、一層の発展を図るためには、行政機関や他の関係機関、各種団体との連携を強化し、協力体制を構築することが重要である。

このため、諸課題に対応し、共に発展していくための体制づくりを進める必要があり、山口県シルバー人材センター連合会や全国シルバー人材センター事業協会、近隣のシルバー人材センター等との連携のもと、共同イベントの開催や情報共有、情報発信に取り組むべきとの提言がされている。



1. 施策の基本方針

シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりに重要な役割を担っている。

このため国においては「生涯現役社会」、「一億総活躍社会」などのさまざまなキャッチフレーズのもと、法改正等の施策の推進により、高齢者の働きやすい環境の整備が進められている。しかしながらその一方で、定年延長等による入会時年齢の上昇及びこれに伴う会員の減少、少子化による労働人口の減少、さらには生活様式の変化やニーズの多様化など、近年、社会環境の変化は著しく、シルバー人材センターを取り巻く環境は大きく変化してきている。

こうした中、当センターでは、これまで5年ごとに策定する中期基本計画に沿って、地域の特色や実情を踏まえ、さまざまな施策・事業を進めてきたが、このたびの第5次中期基本計画にあたっては、次の事項を施策推進の基本理念として定め、センター設立の目的達成に向けて、会員はじめ総員の力を結集し、施策、事業の一層の推進に取り組むものとする。

1. 生きがいの創出

長年の知識や技能、経験を活かして働くことにより、地域や他の人の役に立つことで使命感や達成感を実感すること

2. 仲間づくり

高齢者が生き活きと共に働き、共に学び、共に活動することで、人や社会と深くつながること

3. 地域貢献

会員として、また市民として地域に参画し、共に支えあい、ふれあいと活力ある地域づくりに貢献すること

4. 組織環境の創造

健康で元気に働ける安心安全な環境と、その基盤となる時代の変化に即応する効率的・機動的な組織づくりに寄与すること

2. 基本目標

会員数と契約額は、シルバー人材センター事業推進の両輪であり、運営状況を計る最も重要な指標となっている。

このため本計画策定にあたっては、計画完了年度におけるこの両指標の目標数値を下記の通り設定し、もってこの目標達成を念頭に、以降定める様々な施策・事業に組織一丸となって取り組むことにより、当センターの一層の振興発展を図ることとする。

(1) 会員数

当センターの会員数は、平成21年(2009年)の1,453人をピークに減少が続いているが、コロナ禍にあっても大幅な減少はなく、近年この減少率も低下してきており、やや回復の兆しが伺える状況となっている。

定年延長等、高齢者の労働環境の変化などにより、依然厳しい見通しではあるものの、高齢者人口は今後とも増加すると予測されており、これまでの推移を踏まえ、本計画においては、まずはコロナ禍前への回復を目指しながら、計画目標年次である令和12年度(2030年)の会員数を現在より103人、10.3%増の1,100人と設定した。

なお、これは全国シルバー人材センター事業協会が令和7年(2025年)2月に策定した「新たな仲間づくり計画」の「会員10万人純増計画」(令和7～12年度)に基づき、各センターの状況を勘案して設定された目標会員数に準拠している。

粗入会率については、目標会員数を周南市の60歳以上人口の推計数値で除して算出した。

区 分	平成27年度 (2015年)	令和2年度 (2020年)	令和7年度 (2025年)	令和12年度 目標(2030年)
会 員 数(人)	1,167	1,003	997	1,100
男 性 (構成比)	706 (60.5)	582 (58.0)	581 (58.3)	600 (54.5)
女 性 (構成比)	461 (39.5)	421 (42.0)	416 (41.7)	500 (45.5)
粗入会率(%)	2.1	1.9	1.9	1.9

※ 全シ協・県連の当センターへの割当会員数は1,082人

(2) 契約額

契約額は、一時期コロナ禍による施設休業等の影響により、やや減少となったが、コロナ禍以降は横ばいから近年では増加傾向で推移している。

公共機関からの受注に大きな変動はなく、一般家庭も微減にとどまっている一方、民間企業についてはコロナ禍以降も減少傾向が続いている。

派遣業務については適正就業の徹底などにより、請負から派遣にシフトする例が多くなっており、この傾向はフリーランス法の施行に伴う新契約方式への移行を機に、今後さらに増加していくものと予測される。

こうしたことから、まずはコロナ禍前の水準への回復を目指しながら、今後、社会環境の変化に伴う新たなニーズの開拓や独自事業の創出に努め、一層の事業進展を図るための目標として、令和12年度の契約額を令和7年度より約10%増の5億3,700万円と設定した。

就業実人数については、まず就業率75.4%の堅持を目標として定め、会員数をもとに算出している。

なお、事務比率の改定は、検討課題ではあるものの目標数値の設定において、現時点では想定していない。

区 分	平成27年度 (2015年)	令和2年度 (2020年)	令和7年度 (2025年)	令和12年度 目標(2030年)
総契約額(千円)	557,474	481,830	488,715	537,000
請負契約額	514,305	400,647	368,387	357,000
派遣契約額	43,169	81,183	120,328	180,000
就業実人数(人)	1,004	776	720	830
就業率(%)	86.0	84.3	75.4	75.4

就業実人数 = 1年間の就業者数

就業率 = 就業実人数 ÷ 会員数

※令和12年度目標契約額は新契約方法による会員配分金を含めて算出している。

3. 第5次中期基本計画の施策・事業

「第5次中期基本計画」において取り組む施策・事業は、これまでの計画の目指してきた方向に沿いながら取り組み状況を精査し、4次計画の7つの施策の柱を次の4つに集約、再構築し、重点的な推進を図ることとした。

1. 会員の確保と会員活動・福利厚生の実
2. 事業の拡大と適正就業の推進
3. 安全就業と健康管理の推進
4. 組織の充実強化と効率的なセンター運営

この4つの重点施策のもとに、国や市等の上位計画の高齢者施策に沿いながら、4次計画の評価や現状分析による課題を踏まえ、また主要指標の将来見通しに基づき新たに取り組むべき事項を加えて、それぞれ推進項目ごとに具体的事業を掲げている。

なお、事業のうち、特に主要なものについては、P39・40の計画推進表に掲げ、毎年度進捗状況等を評価検証することにより、一層の重点的な推進を図ることとしている。

重点施策 1. 会員の確保と会員活動・福利厚生の実

会員は組織の根幹であり、事業推進にあたって会員数の確保はセンターにとって喫緊かつ最重要の課題である。

加えて新たな時代や環境に対応し、多様化するニーズに応えるためには幅広い人材の確保が不可欠である。また今後、介護や家事援助等、需要増が見込まれる業務にあっては女性の力が特に必要となっている。

このため会員はじめセンター全員で仲間を増やそうという「1人1会員入会」活動を中心に、さまざまなメディアを活用し、地域貢献活動などのPR活動の展開や入会説明会の拡充などにより、会員の確保・増強を促進する。

併せて、会員ファーストを基本として会員交流の場づくりや同好会活動の拡充など、福利厚生の実に努める。

(1) 会員の確保・増強

◆No1 1人1会員入会取り組みの推進

- ・ 会員確保のための体制を整備するとともに、「お仕事説明会」や企業訪問等によるPR活動などを通して、センター全員で「1人1会員入会」に向けた取り組みを推進する。
- ・ 企業退職者や退職転入者などの情報収集に努め、加入を働きかける。

◆No2 女性会員の加入促進

- ・女性の働きやすい環境の整備や家事支援、子育て支援など女性の能力が活かせる分野の就業の場の確保により、女性会員の加入を促進する。
- ・「いきいきサロン」や「女性のつどい」等の開催を拡充し、加入促進を図る。
- ・多様化するニーズに応えるため、職歴、資格、趣味、特技など多彩な人材の獲得に努める。



いきいきサロン

◆No3 出張入会説明会の開催

- ・60歳代を最重点ターゲットに、地域のイベント会場や商業施設等に出向いた出張入会説明会の開催により、入会説明会の拡充を図る。

(2) 退会の抑止

◆No4 就業相談会の実施

- ・相談窓口の開設により、きめ細かな就業相談を実施することで、会員の意向の把握に努め、未就業による退会の抑止に努める。
- ・ホームページや Smile to Smile 等を活用した就業情報、求人情報を適宜迅速に提供し、就業率の向上を図る。

◆No5 高齢会員への就労支援

- ・退会理由の分析やアンケート調査等を継続的に実施し、高齢会員でも無理なく働ける業務への就労支援に取り組む。

◆No6 ゴールド会員制度等の検討

- ・高齢等により就業が困難となっても退会することなく、趣味やボランティア活動などの会員活動に継続的に参加できる仕組みとしてゴールド会員制度等の創設を検討する。

(3) 会員活動の活性化と地域貢献活動の推進

◆No7 地域組織の検討

- ・地域との連携を深め、情報共有を促進するため、地域における会員組織の再編を検討する。

◆No8 地域懇談会の実施

- ・会員同士の交流、連携の場となり、共通認識を深める機会として各地域における懇談会の開催を推進する。

◆No9 清掃、剪定等のボランティア活動の実施

- ・各地区の清掃や各種施設の剪定等、ボランティア活動を積極的・継続的に実施する。
- ・地域貢献活動の一環として、イベントや大会運営への参加など新たなボランティア活動の創設に努めるとともに、ボランティア派遣や有償ボランティア等の制度を検討する。

◆No10 同好会活動の推進

- ・地域や職場での連携を深めるため、趣味、特技を活かした同好会活動を支援し、会員活動の活性化に努める。

(4) 福利厚生の充実**◆No11 会員交流の場づくりの増進**

- ・地域懇談会や親睦旅行、イベント等の開催に加え、地域イベントへの参加、他団体との交流、会員の技術・特技・趣味等の発表の場の創設など、新たな会員交流の場づくりを推進する。

◆No12 表彰制度・ポイント制度の推進

- ・表彰制度、ポイント制度の拡充や可視化に努め、一層の周知と制度の活用を促進する。

◆No13 フレンドリーショップ制度の拡充

- ・地域や業種を考慮したフレンドリーショップ協力店の拡大に努め、制度の一層の拡充に取り組む。

(5) 普及啓発活動の推進**◆No14 商業施設等でのPR活動の実施**

- ・市内各地のイベントや商業施設等でPR活動を展開し、センター事業の周知、拡大を図る。
- ・就業時やボランティア活動時等において、ユニフォーム着用や幟旗の活用を推進し、センターの周知、PRに努める。

◆No15 SNS等を活用した情報発信の充実

- ・ホームページやSNS・市広報・報道機関等の様々なメディアを活用し、センター事業の情報発信に努めるとともに、センターの明るく楽しいイメージづくりや認知度の向上に取り組む。
- ・会報「いきがい」の拡充と併せ、配布先の拡大を検討する。
- ・幅広い世代にセンターを周知する手法の一つとして、インスタグラム等を活用した情報発信を検討する。

重点施策 2. 事業の拡大と適正就業の推進

就業機会の拡充は会員の増強とともにセンター事業の両輪であり、事業の一層の進展を図るうえで、既存事業の確保・拡大と新規事業の開拓は不可欠である。

特に、コロナ禍以降の生活様式の変化をはじめとする近年の急激な社会経済情勢の変化は、新たなニーズの把握による新規事業開拓の好機でもあり、このため、こうした新たなニーズに対応する多彩な人材の確保と会員の技能、技術の向上に努めるとともに、さらには自らが就業機会を創出する独自事業の開拓に重点的に取り組む。

また近年、労働環境の整備のため、フリーランス法などの法整備が進められており、これに伴い当センターにおいても契約と就業形態の見直しによる就業の適正化が喫緊の課題となっている。

(6) 就業機会の確保・拡大

◆No.16 1人1仕事開拓の推進

- ・事業確保のための体制を強化し、センター全員で「1人1仕事開拓」を推進する。
- ・公務員や企業のOB人材の確保に努め、公共機関、企業との連携を強化することで、新たな就業先の開拓を図る。

◆No.17 独自事業の開拓

- ・地域のニーズや会員の意向把握に基づき、自らが就業機会を創出し、未就業会員や高齢会員の受け皿ともなる独自事業の開拓に取り組む。



仕事風景

◆No.18 新規事業への参入検討

- ・社会の進化・変化に即応し、パソコン入力やリモート業務、空き家管理業務など、新たな時代に対応した新規業務への参入、開拓、業務の拡大に努める。
- ・会員の経験や実績が活かせる福祉・家事支援、保育等の分野においては社会の高齢化に伴うニーズの拡大に対応し、事業の一層の拡充を図るとともに、事務処理や経理、パソコン操作など、ホワイトカラー層に向けた受注の拡大を促進する。

◆No.19 公共事業の受注拡大

- ・公共施設や公園等の維持管理、子育て支援や地域の見守り等、行政課題となっている業務や指定管理者制度への参入について、受注の確保・拡大に努める。

◆No.20 就業ニーズの把握

- ・公共機関や企業等への訪問、次の契約につなげるための利用者アンケート調査の実施等により、就業ニーズの把握や就業機会の確保・拡大に努める。

(7) 技能・技術の向上

◆No21 技術・技能職の育成

- ・研修会や資格取得・学習講座等の開催、受講機会の情報提供に努め、会員の技能・技術の向上を図る。
- ・独自事業の開拓に資するよう新たな技能・技術の習得を促進する。
- ・職種別の組織づくりを進め、会員の資格、特技、経験を活かした後継者の育成に努める。
- ・就業に必要な草刈機等の準備経費について、負担減となる仕組みを検討する。



剪定作業

◆No22 職種別専門研修の実施

- ・専門的な知識や技術が必要となる業務に従事できる会員を確保するため、各種専門研修や講習会を実施し、会員育成を図る。



職種別専門研修

(8) 就業基準の推進と就業形態の適正化

◆No23 ローテーション就業の推進

- ・就業基準や適正就業ガイドラインの周知徹底を図り、受注業務に機動的・継続的に対応できるようグループ就業、ローテーション就業を推進する。
- ・新契約方式への移行を機に業務内容の再点検を行い、就業形態に応じた適正な契約締結に努める。

◆No24 長期就業の適正化

- ・ワークシェアリングなどの就業形態を見直し、就業機会の均等化を図るため、就業実態調査等に基づき、就業機会の公正化、公平化を図り、未就業会員の解消に努めるとともに、長期就業の適正化を促進する。

◆No25 職群班組織の再編強化

- ・職群班の連携強化と活性化を図るため、職種別の意見交換会や講習会を実施するなど職群班組織の再編強化を推進する。

重点施策 3. 安全就業と健康管理の推進

就労を通じて生きがいづくりや健康、社会参加を希求する高齢者に就業の機会を提供するシルバー人材センターにとって、安全就業と健康の保持は事業運営の根幹をなすものであり、安心安全の確保は、組織をあげて取り組むべき最重要課題である。

近年、会員の高齢化により事故の危険性は増大しており、また熱中症や感染症の流行などへの対応も大きな課題となってきた。

このため、「安全就業基準」の徹底など、交通事故を含め事故ゼロを目指し、安全確保のための体制を強化し、研修やイベントを通じて一層の安全意識の向上を図る。

また、一人ひとりが自らの健康を守る健康管理意識の向上を促進し、併せて健康相談やチェック表の作成などによる健康管理体制の構築に努める。

(9) 安全就業の推進

◆No.26 安全確認・安全就業基準の徹底

- ・就業前安全点検表による安全チェック、現場責任者の腕章、安全就業旗の掲揚、指差し呼称など、「安全就業基準」の徹底・遵守を図る。
- ・グループ就業を基本とし、緊急時に速やかな対応ができるよう緊急通報・処置体制を整備する。
- ・安全適正就業委員会や職群班を中心に安全パトロールを実施し、相互チェック体制を構築する。
- ・事故発生時には現場の確認・検証を行い、原因の分析をするとともに、ヒヤリハット集等を活用した情報共有により再発防止に努める。
- ・介護や家事支援、屋外作業をはじめ、あらゆる事業分野において業務マニュアルやチェック表を作成し、会員と発注者の安全確保に努める。
- ・毎月1日を「安全の日」として、就業時はもとより行き帰りの交通安全を含めて安全意識の醸成を図る。
- ・ラジコン草刈機や空調服の導入を検討するとともに、作業内容を再点検し、作業時間や工期などの改善に取り組む。

◆No.27 安全推進大会の充実

- ・安全推進大会の拡充を推進し、現場の実情や時期、季節に対応した安全意識の醸成に努める。



安全推進大会

◆No.28 事故防止の推進

- ・作業安全講習や技能研修、交通安全講習を定期的実施し、安全就業の徹底を図る。
- ・作業現場への救急箱の配備・点検・補充の継続的な実施、各種イベント等における健康講座の開催により健康管理体制の拡充に努め、事故防止を図る。

(10) 研修体制の充実

◆No.29 新入会員研修の充実

- ・新入会員を対象に、センターの仕組み、就業の心得、福利厚生等についての研修会を開催し、会員としての意識の醸成を図る。

◆No.30 人権、マナー、個人情報保護等の研修の実施

- ・意識改革とコンプライアンスの遵守を目的として、あらゆる機会を捉え、人権研修やマナー講習、個人情報保護等の研修を実施する。

(11) 健康管理の推進

◆No.31 健康だよりの拡充

- ・衛生委員会において、健康だよりの検討・充実に取り組み、会員自身による健康管理の啓発に努める。

◆No.32 健康診断の受診推奨

- ・健康チェック表の活用により衛生管理者による健康相談・就業相談等を継続的に実施するとともに、適宜、会員に対し定期的な健康診断の受診を推奨する。



健康づくり講習



健康診断

重点施策 4. 組織の充実強化と効率的なセンター運営

公益社団法人としての事業運営は会費や受注事務費に加え国や市の補助金などの公費を含めて成り立っており、設立目的に沿って永続的に事業を推進していくためには、公益法人に求められる収支相償を基本として、事業活動の展開による安定した自主財源を確保するとともに事務事業の見直し、経費の節減等により財政基盤の安定化を図ることがなにより重要である。

シルバー人材センターを取り巻く情勢は日々変化しており、社会環境、生活環境の変化に的確、迅速、かつ柔軟に対応していくためには業務や組織の見直しと時代に沿った事務事業の効率化、機動的な組織体制の構築が不可欠となっている。

このため、センター運営への会員の参画や職員の資質向上に努め、組織一丸となって課題に迅速に対応できる機動的な体制づくりを推進する。

また、IT化・デジタル化、業務の多様化など社会環境の変化に対応するため、事務局体制の見直しや本部の新築・移設を含めた施設の再編強化に取り組むとともに、地域や関係機関との連携・協力体制の構築に努め、事務局機能の一層の充実強化を推進する。

(12) 自主財源の確保と効率的な財政運営

◆No33 会費・事務費の見直し

- ・社会経済情勢の変化に応じ、会員会費や事務費率、配分金等の適宜見直しを行い、安定的なセンター運営を図る。

◆No34 リース契約活用等による支出の平準化

- ・経営の安定化に向けて、予算の計画的、効率的な執行に努めるとともに、リース契約の活用等により支出の平準化を図る。
- ・事務局経費（消耗品費、通信運搬費等）の見直しを進め、経費の節減に努める。
- ・有料広告や賛助会員制度、独自事業の拡充などにより、一層の財源の確保に努める。

◆No35 国・市への補助金の拡充支援の要請

- ・国・県・市の補助事業には積極的に取り組む一方、センターの意義や役割の周知に努め、継続的な支援を要請する。

◆No36 事務所整備準備資金の積立て

- ・本部事務所の移転整備のほか、将来的に大規模な支出が予測されるものについては、あらかじめ基金として積立てを行い、支出の均等化を図る。

(13) 事務局組織体制の強化

◆No37 職員体制の適正化と施設の拡充

- ・職員数の適正化や人材確保のための処遇改善など事務局体制を整備するとともに、事務処理機能の拡充や会員活動の活性化のため、老朽化している施設の統廃合・移転新設を促進する。
- ・特定の課題に迅速、的確に対応するため、プロジェクトチームの設置など、機動的な組織体制を構築する。
- ・魅力あるホームページを作成し、情報発信を強化するため、専任スタッフの設置や外部委託を検討するほか、ホームページの中で各種手続きが可能となるよう機能を強化する。

◆No38 会員参画の推進

- ・会員の参画意識を高め、会議等の企画運営、意思決定の場などへの会員の参画を促進する。

◆No39 適正な業務遂行のための職員研修の充実

- ・社会経済情勢の変化や多様化する課題に迅速に対応するため、各種研修、講習を拡充し、職員の資質向上に努める。

◆No40 専門システム及び生成A I等の活用による業務効率化の推進

- ・SNS、データ分析、ICT（情報通信技術）活用によるデータ共有の迅速化や専門システム、生成A Iの活用等デジタル技術の一層の拡充により、業務の効率化を推進する。
- ・社会環境の変化に伴い、リモートによる会議、研修、テレワークの推進を図るため、新たな対応システムの構築を進める。

◆No41 業務マニュアルの整備・更新

- ・業務の効率化や再編を促進するため、業務マニュアルを整備するとともに随時更新に努め、安定的な運営体制を構築する。

(14) 関係機関等との連携強化

◆No42 行政・関係機関及び地域との連携強化

- ・行政機関や他の関係機関、各種団体との連携を強化し、PR活動の推進や公共事業の受注拡大に努めるとともに、地域に根差したセンターとして、地域コミュニティとの連携を強化する。
- ・民間を含めた他の高齢者に係る関係団体と連携を深め、役割分担を図りながら、高齢者の就労と労働市場の拡大を推進する。

◆No43 近隣センター等との連携・協力体制の構築

- ・全国シルバー人材センター事業協会、山口県シルバー人材センター連合会ほか、近隣センターや先進センター等との定期的な交流を通じて連携・協力体制を構築し、情報の取得や交換、諸課題への対応に努める。

4. 第5次中期基本計画推進表（令和8～12年度）

重点 施策	No.	推進項目	No.	重点推進事業	評価指標	年次評価				
						8	9	10	11	12
会員の確保と会員活動・福利厚生 の充実	1	会員の確保・ 増強	1	1人1会員入会取り組みの推進						
			2	女性会員の加入促進						
			3	出張入会説明会の開催						
	2	退会の抑止	4	就業相談会の実施						
			5	高年齢会員への就労支援						
			6	ゴールド会員制度等の検討						
	3	会員活動の 活性化と 地域貢献 活動の推進	7	地域組織の検討						
			8	地域懇談会の実施						
			9	清掃、剪定等のボランティア活動 の実施						
			10	同好会活動の推進						
	4	福利厚生の 充実	11	会員交流の場づくりの増進						
			12	表彰制度・ポイント制度の推進						
			13	フレンドリーショップ制度の拡充						
	5	普及啓発 活動の推進	14	商業施設等でのPR活動の実施						
			15	SNS等を活用した情報発信の充実						
事業の拡大と適正就業の推進	6	就業機会の 確保・拡大	16	1人1仕事開拓の推進						
			17	独自事業の開拓						
			18	新規事業への参入検討						
			19	公共事業の受注拡大						
			20	就業ニーズの把握						
	7	技能・技術の 向上	21	技術・技能職の育成						
			22	職種別専門研修の実施						
	8	就業基準の 推進と就業 形態の適正化	23	ローテーション就業の推進						
			24	長期就業の適正化						
			25	職群班組織の再編強化						

重点 施策	No.	推進項目	No.	重点推進事業	評価指標	年次評価				
						8	9	10	11	12
安全就業と健康管理の推進	9	安全就業の推進	26	安全確認・安全就業基準の徹底						
			27	安全推進大会の充実						
			28	事故防止の推進						
	10	研修体制の充実	29	新入会員研修の充実						
			30	人権、マナー、個人情報保護等の研修の実施						
	11	健康管理の推進	31	健康だよりの拡充						
			32	健康診断の受診推奨						
組織の充実強化と効率的なセンター運営	12	自主財源の確保と効率的な財政運営	33	会費・事務費の見直し						
			34	リース契約活用等による支出の平準化						
			35	国・市への補助金の拡充支援の要請						
			36	事務所整備準備資金の積立て						
	13	事務局組織体制の強化	37	職員体制の適正化と施設の拡充						
			38	会員参画の推進						
			39	適正な業務遂行のための職員研修の充実						
			40	専門システム及び生成AI等の活用による業務効率化の推進						
			41	業務マニュアルの整備・更新						
	14	関係機関等との連携強化	42	行政・関係機関及び地域との連携強化						
			43	近隣センター等との連携・協力体制の構築						

※評価指標及び評価方法については、第5次中期基本計画推進委員会において決定する。

1. 公益社団法人 周南市シルバー人材センター定款（抜粋）

（平成24年4月1日 制定）

（名称）

第1条 この法人は、公益社団法人周南市シルバー人材センター（以下「センター」という。）と称する。

（事務所）

第2条 センターは、主たる事務所を山口県周南市桜木三丁目1番3号に置く。

（目的）

第3条 センターは、定年退職者等の高齢者（以下「高齢者」という。）の希望に応じた臨時的就業又はその他の軽易な業務（当該業務に係る労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して厚生労働大臣が定めるものに限る。次条及び第5条において同じ。）に係る就業の機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することなどにより、その能力を生かした就業その他の多様な社会参加活動を援助して、これらの者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とする。

（事業）

第4条 センターは、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- （1）臨時的就業（雇用によるものを除く。）又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高齢者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。
- （2）臨時的就業（雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものに限る。）を希望する高齢者のために、職業紹介事業又は労働者派遣事業を行うこと。
- （3）高齢者に対し、臨時的就業及びその他の軽易な業務に係る就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。
- （4）高齢者のための臨時的就業及びその他の軽易な業務に係る就業を通じて、高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図るために必要な事業を行うこと。
- （5）前4号に掲げるもののほか、高齢者の多様な就業機会の確保及び地域社会、企業等における高齢者の能力の活用を図るために必要な事業を行うこと。
- （6）その他目的を達成するために必要な事業を行うこと。

（以下 略）

2. 新たな仲間づくり計画 ～10万人の増加を目指して!～ (抜粋)

公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会
(令和7年2月 制定)

はじめに

わが国では一層の少子高齢化が進展し、すべての年代の人々がそれぞれのライフステージにおいて、経済社会の担い手として活躍することが求められてきている。このような中、シルバー人材センターは、就業を通じて高齢期の生きがいを実現するとともに地域社会に貢献する機関として、さらなる存在感を発揮していかなければならない。そのためには、組織の拡大活性化がなにより重要であり、そのことを対外的に目に見える形で示すことができる一番の指標が会員数であることは言うまでもない。

(中略)

こうした中、我々シルバー人材センター業界としては、将来的に会員100万人を目指すことに揺るぎはないが、中期的な視点で、関係者が共通の認識をもって事業を発展させるための指針として、まずは会員数が過去最高であった約79万2千人(平成21年度)を意識し、令和12年度(2030年度)までの6年間でその水準まで回復させることを内容とする「新たな仲間づくり計画～10万人の増加をめざして!」を策定して取り組むこととする。

(中略)

目標の達成に向けて、都道府県連合及び拠点センターは、PDCAサイクルによる進捗管理を徹底する。また、新規入会の促進、退会の抑制、新たな就業機会の開拓、イメージを転換する広報戦略など、会員拡大に資する様々な取り組みを、センター、連合本部、全シ協が一丸となって推進していく。

会員が増加することで、シルバー人材センターは、これまで以上に担い手を必要とする発注者等からの期待に応えることが可能となる。それにより、地域社会におけるセンターの存在感が向上し、所属する会員は一層誇りをもって活動に励むようになる。さらに、その姿が地域社会に認知されることにより、新たな会員の獲得にもつながる。本計画は、こうした「会員拡大と就業機会の拡大」というシルバー事業の好循環を目指すものである。

目標数の設定

(1)「新たな仲間づくり計画」における連合別目標数の設定

全国のシルバー人材センターで、会員数を現在より10万人以上純増させることを目指す計画であるが、47都道府県連合には、単に会員数のシェアに応じて目標数を割り振るのではなく、①現状の粗入会率からみた今後の上昇期待値、②今後65歳以上の人口減少が見込まれる地域への配慮、を加味して、できるだけ地域の実情を踏まえた配分となるよう努めた。

また、計画期間は、会員数の増加カーブが過度に急激なものとならないこと、人口推移データを活用する事情などから、2030年までの6年間に設定した。

(2) 拠点センターにおける目標数の設定

都道府県連合本部は、連合ごとに配分された純増目標数を、各拠点センターに割り振る。

拠点センターへの配分方法については、各連合の考え方に委ねるが、連合ごとの配分と同様、出来るだけ粗入会率や65歳以上人口の見通しなど、地域の事情を反映したものであることが望ましい。

(3) 計画期間内各年度目標数の設定

拠点センターは、配分された純増目標数を令和12年度(2030年度)に達成する前提で、令和7年度から令和12年度までの各年度目標数を設定する。拠点センター単位の各年度目標数を合計した数値が、「連合の各年度目標数」となり、当然のことながら、令和12年度における当該数値は、全シ協から各連合に配分した純増目標数以上の数値となる。

目標達成に向けた取り組み

計画期間における純増目標を確実に達成するため、シルバー人材センターは、令和7年度から令和12年度までの各年度の純増目標数の設定と、それを実現するための具体的な方策を含めた実施計画を策定して取り組むこととする。

センター、連合本部、全シ協は、連携して下記の取り組みを推進する。

(1) 重点に位置付ける取り組み

高齢者人口の男女比からみて未だ相当な伸びしろがあり、実際多くのセンターで効果を上げている「女性会員の拡大」について、女性委員会(部会)の設置等による組織的な取り組みを進める。

また、従来のシルバー事業の印象が濃い、植木剪定、除草、駐輪場管理などの伝統的な職域だけでなく、センターには女性も含めた多様な会員が所属して、様々な職域で活躍していることを積極的に広報し、イメージの転換を図っていく。

さらには、センターは単なる仕事のあっせん機関ではなく、会員にとって、生きがいの実現、健康増進、仲間づくりなど様々な役割を果たしていることをPRし、世間の人々のシルバー事業に対する理解を深めていく。

全シ協は、センターの会員拡大や就業開拓に関する取組好事例を収集し、全国のセンターに提供することで横展開を図る。

(2) 新規入会促進の取組

入会を呼び掛けるチラシやSNSを活用するなど様々な広報活動を実施するとともに、会員及び役職員が会員拡大の重要性を認識して、身近な人に入会を勧奨するなど組織一丸となった取り組みを進める。

また、センターに入会する意向を示した方に対しては、熱が冷めないうち迅速に入会手続きを完了させ、正式に会員になった暁には、出来るだけ早期に就業機会を提供する。

(3) 退会抑制の取組

未就業会員へのアプローチなど会員の現況把握に努めるとともに、きめ細かな就業相談等により、会員が不満を抱きながら退会することを防止する。

また、会員の高齢化が進展している現実を直視し、加齢で体力等が低下した会員でも活躍できるよう、就業先の確保や就業環境の整備を進める。

(4) 新たな職域の開拓

多様な就業先の確保とそれによる会員増加というシルバー事業の好循環を実現するため、特に次のような就業先の開拓を推進する。

① 女性会員が馴染みやすい仕事

女性委員会等で女性会員のニーズを把握、検討することにより効果的な就業開拓を実施。

② 80歳を超えたような高齢会員でも無理なく行える仕事

軽作業や、いわゆる内職的な仕事、報酬より仲間と楽しく従事できること等に重きを置いた仕事。

③ 独自事業

事業の設計によっては様々な仕事を生み出すことが可能。また、創意工夫による事業企画、地域特性を活かした事業展開など会員がやりがいを感じながら参画することでセンターの活性化にも寄与。

④ 専門的な知識・経験等を活かせる仕事

デジタル技術やホワイトカラー系職種など、会員が有する専門的な知識・経験を起点とした新たな就業機会の開拓。

(5) その他

① PDCAサイクルによる進捗管理の徹底

② デジタル化の推進による業務の効率化

③ 女性会員の拡充、就業機会の増加を図るためのイベント開催

④ 職員の経営マインド向上による経営基盤の強化 など

3. 第5次中期基本計画策定委員会委員

職 名	氏 名	役 職 名
委 員 長	酒井 敏明	理 事
副委員長	松田 秀樹	理 事
委 員	池永 博	会 員
〃	井上 佳明	理 事
〃	角屋 泰久	会 員
〃	茅原 道夫	理 事
〃	河谷 哲男	理 事
〃	新田 敏弘	理 事
〃	穴田 典子	常務理事 兼 事務局長
〃	森重 達夫	事務局参与



全シ協キャラクター紹介

シルバー人材センター
(愛称 生き活きセンター)



チエブクロー

「知恵袋」と「ふくろう」を合わせたキャラクターです。

経験豊富な高齢者の知恵が集まるシルバー人材センターということを、この二つのモチーフで表しています。「チエブクロー」は優しくて真面目で、とても物知りです。ふくろうは欧州では知恵の象徴と言われるだけあって、みんなの相談役にぴったりです。

公益社団法人 周南市シルバー人材センター

〒745-0806 山口県周南市桜木三丁目1番3号
TEL: 0834-25-6262 FAX: 0834-25-6266
<https://webc.sjc.ne.jp/shunan/>

令和8年3月

