

# 第2期中期計画

令和4年度（2022年度）～令和8年度（2026年度）

令和4年3月

公益社団法人 鈴鹿市シルバー人材センター

## はじめに

我が国においては、世界で類を見ない速度で少子高齢化が進み、それにより労働力人口の大幅な減少が進行しています。

こうした中、高齢者が健康で働く意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず様々な分野で活躍することは、自らの生きがいの充実はもとより、地域社会や経済活動の維持・発展に寄与するという観点からも重要となってきています。

このことは、国が目指す「一億総活躍社会の実現」の一翼を担うものであり、シルバー人材センター事業が果たす役割に大きな期待が寄せられています。

しかしながら、国の継続雇用制度の定着等による会員の減少や高齢化に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う景気後退による企業からの求人数の減少などシルバー人材センターを取り巻く状況は、ますます厳しくなっています。

このような中、これまでの取組の検証と課題の洗い出しを行い、この度、令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5年間の計画期間とする第2期中期計画を策定し、今後の事業の方向性を明らかにいたしました。

今後、本計画の5つの基本目標に基づき各種事業を積極的に展開し、地域からより一層求められるセンターになれるよう努めてまいりますので、皆様の一層のご協力、ご支援をよろしくお願いいたします。

最後に、本計画の策定にご尽力いただきました中期計画策定委員会の委員の皆様に厚くお礼申し上げます。

令和4年3月

公益社団法人 鈴鹿市シルバー人材センター

理事長 寺田重和

# 目 次

## I 計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 計画の推進方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

## II 計画の基本目標

- 1 会員の拡大・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 2 就業機会の拡大・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 3 安全・適正就業の徹底・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 4 組織体制の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 5 安定的な経営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

## 資料集

# I 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

鈴鹿市シルバー人材センター（以下「センター」という。）では、平成 29 年 3 月に策定した中期計画（平成 29 年度～令和 3 年度）に基づき、会員に対して就業機会を提供し、会員の生きがいの充実と社会参加を促進するとともに、就業を通じて地域社会に貢献してきました。

国においては、厚生年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、平成 25 年に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）が改正施行され、65 歳までの雇いを確保するため、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等が図られた結果、現在では 65 歳までの雇いが定着してきています。

さらに、令和 3 年 4 月に改正高齢法が施行され、70 歳までの高年齢者の就業確保措置を講ずることが企業の努力義務とされました。

また、令和 2 年から世界中に感染が拡大した新型コロナウイルス感染症は、現時点でも収束が見込めない状況にあり、依然、景気の回復が不透明な状況です。

センターにおいては、前計画で、会員の拡大、就業機会の拡大に取り組んできましたが、企業の 65 歳までの雇用制度の定着による新規会員の減少や新型コロナウイルス感染症による景気後退により企業からの求人が減少するなど、センターを取り巻く状況は厳しさを増してきています。

このような中、第 2 期計画では、前計画を踏襲しつつも、新たな課題に適切に対応できるようセンターの進むべき方向性を明確にした基本目標を示しました。

## 2 計画の期間

令和 4 年（2022）年度から令和 8 年（2026）年度まで 5 年間

## 3 計画の推進方法

毎年、中期計画推進委員会において、前年度の事業について評価を行います。ただし、社会情勢等の変化により計画内容が現状と大きく乖離し当該計画により難しいと判断した場合は、計画を見直すこととします。

なお、各年度の具体的な事業については、この計画の基本目標に沿って、作成することとします。

## Ⅱ 計画の基本目標

### 1 会員の拡大

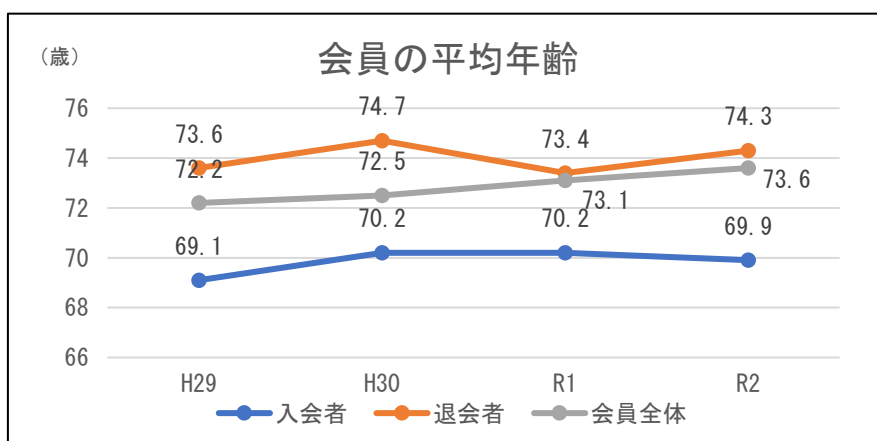
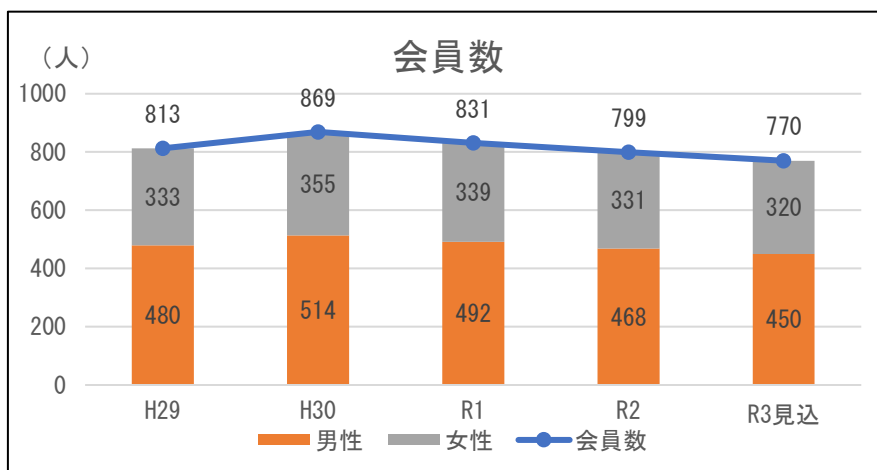
#### ■現状と課題

会員数は、平成30年度に前年度から49人増加しましたが、令和元年度、令和2年度と減少に転じました。令和3年度についてもさらに減少し目標値から大きく乖離する見込みです。性別で見ますと、男女とも令和元年度から減少傾向にあるものの女性に比べて男性の減少が著しい状況です。

会員の平均年齢は、平成29年度の72.2歳に対して令和2年度は73.7歳と1.5ポイント上昇し高齢化が進んでいます。

これら新入会員の減少及び高齢化は、企業における65歳までの定年延長や継続雇用制度の定着に加えて、令和2年度については、新型コロナウイルス感染症の影響によるものと考えられます。

センター事業の活性化を図るためにも、今後も、会員の拡大に取り組む必要があります。



## ■対策と目標

地域社会からの期待に応えセンター事業を維持・発展させていくためには、会員の拡大は最も重要な事項です。

継続雇用制度の定着やコロナ禍により、センターを取り巻く状況は厳しい状況ですが、役職員及び会員が一丸となって会員拡大に取り組みます。

### 【主な取組】

- 新規会員の拡大
  - ・各種広報媒体を利用しセンターの普及啓発を図ります。
  - ・定期的な入会説明会や地域説明会の開催など、様々な機会を利用して入会を促進します。
  - ・会員加入紹介者報奨制度を活用し、会員自らが新規会員の勧誘を行います。
  - ・市民を対象とした様々な講習会を開催します。
  - ・新規仮会員に対して速やかに就業先のマッチングを行い会員登録につなげます。
  - ・長期間の仮会員の実態を把握し対応を検討します。
- 退会者抑制
  - ・未就業者に対してきめ細やかな相談を実施し就業につなげます。
  - ・退会者の退会理由を分析し退会抑制対策を検討します。

### 【会員数の目標】

単位：人

年度	R3見込	R4	R5	R6	R7	R8
会員数	770	800	830	860	890	920
男性	450	470	490	510	530	550
女性	320	330	340	350	360	370

## 2 就業機会の拡大

### ■現状と課題

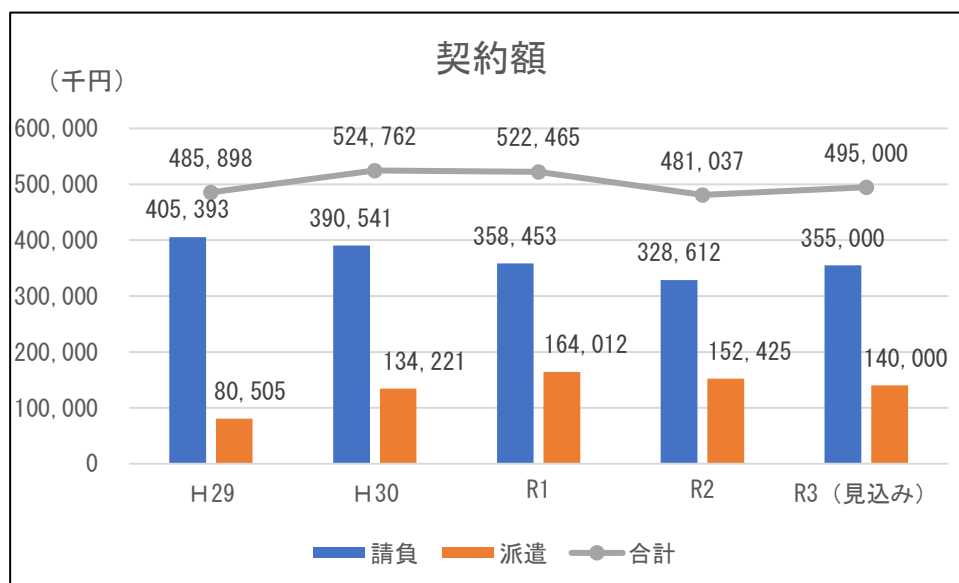
請負と派遣を合わせた契約額は、平成30年度まで順調に増加していましたが、令和2年度は、コロナ禍による影響により大きく減少しました。

請負契約額については、年々減少していますが、これは、派遣就業が始まった平成26年度から就業形態の適正化に取り組み、「請負」から「派遣」への切り替えが進んだことによるものです。

派遣契約額については、派遣への切り替えの結果、令和元年度は、平成29年度と比べて約2倍に増加しましたが、令和2年度は、コロナ禍による受注件数の減少により減額となりました。

受注の状況については、草刈、剪定作業において、注文件数に対して会員が不足しており、作業の遅れや受注できない場合もあり、会員の拡大が喫緊の課題となっています。さらに、様々な依頼に対応できる多様な人材の確保も必要となっています。

今後も引き続き企業訪問や各家庭等へのチラシの配布などを通して、就業機会の確保・拡大に取り組み、就業を希望する会員へ確実に就業機会を提供していく必要があります。



## ■対策と目標

コロナ禍により景気が後退し企業からの求人が減少している状況ですが、会員の就業意欲に応え、会員が希望する就業に就けるよう就業場所の確保及び多様な就業先の開拓に努めます。

また、多様なニーズに対応できるよう会員の資質向上を図ります。

### 【主な取組】

- 就業機会の確保・拡大
  - ・市内企業を訪問し、就業機会を維持確保するとともに新たな就業先の開拓に努めます。
  - ・就業を希望する会員と就業先のマッチングに努めます。
  - ・行政と連携して就業機会を提供します。特に、介護予防・日常生活総合支援事業の拡大を図ります。
  - ・家庭からの様々な仕事や家事援助の受注に努めるとともに受注体制を強化します。
- 新たな就業形態の検討
  - ・高齢になっても続けられるような就業を検討します。
  - ・空き家に関する業務について取組方法を検討します。
- 普及啓発
  - ・ホームページをはじめ様々な広報媒体を活用し、センターのPRに努めます。
- 会員の資質向上
  - ・会員を対象に講習会・研修会を開催します。

### 【請負】

単位：件・人・千円

	R3見込	R4	R5	R6	R7	R8
受注件数	4,300	4,350	4,400	4,450	4,500	4,550
就業延人員	74,000	75,000	76,000	77,000	78,000	79,000
契約金額	355,000	360,000	365,000	370,000	374,000	379,000

- 受注件数 毎年50件の増加見込
- 就業延人員 受注件数×17.3人（H29～R2の受注件数1件当たりの就業延人員の平均）
- 契約金額 就業延人員×4,800円（H29～R2の就業延人員1人当たりの契約額の平均）



**【派遣】**

単位：件・人・千円

	R3見込	R4	R5	R6	R7	R8
受注件数	190	200	210	220	230	240
就業延人員	28,000	30,000	31,000	33,000	34,000	36,000
契約金額	132,000	141,000	146,000	155,000	160,000	169,000

- 受注件数 毎年10件の増加見込
- 就業延人員 受注件数×149.6人(H29～R2の受注件数1件当たりの就業延人員の平均)
- 契約金額 就業延人員×4,700円(H29～R2の就業延人員1人当たりの契約額の平均)

**【契約金額(請負+派遣)】**

単位：千円

	R3見込み	R4	R5	R6	R7	R8
請負	355,000	360,000	365,000	370,000	374,000	379,000
派遣	132,000	141,000	146,000	155,000	160,000	169,000
合計	487,000	501,000	511,000	525,000	534,000	548,000

### 3 安全・適正就業の徹底

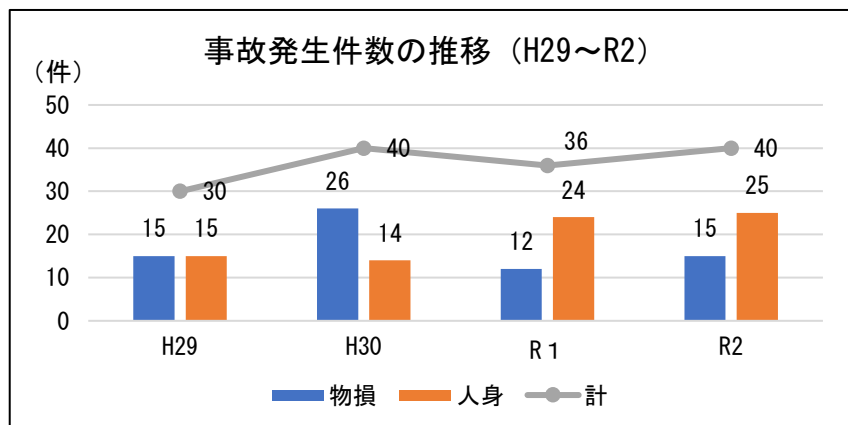
#### ■現状と課題

##### 安全就業

平成 29 年度から令和 2 年度までの物損及び人身を合わせた事故は、4 年間で 146 件発生しました。この間、安全・適正就業委員会による安全パトロールや注意喚起を随時行ってきましたが、物損事故、人身事故とも事故件数の減少には至っていません。

物損・人身事故の多くは、作業前の周囲の安全確認不足や安全対策措置が取られていなかったことによるもので、事故を未然に防ぐことは可能であったと考えられます。また、加齢からくる転倒や運転ミスも発生しています。

今後も引き続き物損及び人身事故の減少に向けて、効果的に取り組んでいく必要があります。



##### 適正就業

シルバー事業は、高齢法第 38 条に規定された業務を遂行し、各種法令を遵守して事業を運営することになっています。

これまで、高齢法の規定・理念に沿って、臨時的かつ短期的な就業又は簡易な業務に係る就業を提供し、また、接遇講習や交通安全講習など就業に必要な知識及び技能の取得を目的とした講習を実施してきました。

会員の就業にあたっては、公平な就業機会を確保するため、グループ就業やローテーション就業を行ってきました。

また、会員が安全・安心で適正な就業ができるように、受注の際には作業内容を慎重に確認し、有害・危険な作業である場合は、受注しないなどの安全対策や各種の事業法に抵触しないかなど随時確認を行ってきました。

就業形態の適正化については、平成 26 年度から不適正な就業形態の是正に取り組ん

だ結果、不適正な請負形態はほぼなくなりました。今後も引き続き適正就業ガイドライン（平成 28 年 9 月）に沿って、適正な就業が行われるように取り組んでいく必要があります。

## ■対策と目標

会員の安全意識の向上と安全対策を徹底し「無事故」を目指すとともに、全ての業務において適正就業を推進します。

### 【主な取組】

- 安全意識の啓発
  - ・安全パトロールを実施し就業現場の安全対策を徹底します。
  - ・会報等により事故防止に関する情報を提供します。
  - ・安全就業に関する講習会を開催します。
- 安全対策の周知徹底
  - ・事故情報を収集し、事故分析・再発防止策を検討し会員へ周知・徹底します。
- 会員の健康管理意識の向上
  - ・健康診査の勧奨、感染症等への注意喚起及び健康に関する講習会等を開催します。
- 適正就業の徹底
  - ・関係法令及び適正就業ガイドラインを遵守し、就業時間や就業形態の適正化を図ります。
- 安全・適正就業委員会の充実
  - ・事故防止・適正就業を強力に推進するため、安全・適正就業委員会の充実を図ります。

## 4 組織体制の強化

### ■現状と課題

センターの組織の運営、仕事の開拓、受注等の事業運営は、できる限り会員が自らの創意と工夫により実施に当たることを基本原則とすべきとされています。

当センターの運営組織は、全会員参加による総会、総会により会員から選出された理事で構成する理事会、部会及び委員会で組織されています。総会、理事会では、重要な決議事項について決定され、部会及び委員会において事業遂行上の実質的な協議が行われています。

事務局では、これらの決定に基づき会員の参画を得ながら事業を推進していますが、単発、小口業務の増加や派遣事業の拡大により、会員の調整業務や派遣職員の労務管理など事務量が增大しています。

今後、さらに組織を発展、拡大させていくためには、会員のセンター運営への参画を促すとともに効率的、効果的な業務運営が求められています。

### ■対策と目標

会員のセンター事業運営への参画を促すため、センターからの情報を積極的に発信するとともに会員からの意見を収集するしくみを構築します。また、ボランティア活動などにより会員同士の連帯感の醸成を図ります。

センター事業に係る事務については、常に現状の分析と見直しを行い、合理的かつ効率的な運用に努めます。

#### 【主な取組】

- 会員のセンター事業への参画促進
  - ・会報、ホームページ、SMS等により各種の情報を発信します。
  - ・会員と役職員が意見交換する場の設置を検討します。
  - ・ボランティア活動を充実します。
  - ・ICTの活用による会員とセンターのコミュニケーション方法を検討します。
- 事務局体制の強化
  - ・適切な人員配置と事務分担を行うとともに、問題意識と情報の共有化に努めます。
  - ・職員の資質向上を図るため各種の講習会・研修会に参加します。

## 5 安定的な経営

### ■現状と課題

安定的な経営を行うためには、確実な財源確保と経費の節減が必要です。

当センターの主な財源は、国及び市からの補助金、受取事務費及び労働者派遣事業等受託収益です。

国及び市からの補助金については、毎年要望活動を行っており、厳しい市財政の中ではありますが、毎年前年度と同額を確保してきました。

請負契約に係る受取事務費は、請負から派遣へ切り替えが進んだ結果、減少しましたが、一方で、派遣事業等受託収益は、令和元年度まで増加してきました。しかしながら、令和2年度には、コロナ禍の影響や派遣契約切れ等により減少となりました。

受取事務費及び派遣事業等受託収益は、当センターの貴重な自主財源であることから運営費を賄う財源として確実に確保する必要があります。

運営に係る経費については、常に効率的な事務処理に努め不必要な経費の節減を図る必要があります。

なお、令和5年10月に施行される消費税制度における適格請求書等保存方式（インボイス制度）は、センターの事業運営に大きな影響があるとされています。その運用方法については、現在、全国シルバー人材センター事業協会が調査、検討を行うとともに、国等の関係機関に対して、適切な措置をとるよう要望活動を行っているところです。

今後、当該制度の動向を注意深く見極めながら、事務処理方法等について適切に対応していく必要があります。

#### 主な財源の推移

単位：千円

	H29	H30	R1	R2
補助金	29,600	29,600	29,600	29,600
（国）	(14,800)	(14,800)	(14,800)	(14,800)
（市）	(14,800)	(14,800)	(14,800)	(14,800)
受取事務費	30,623	29,240	26,609	24,189
派遣事業等受託収益	8,674	13,744	16,542	13,754
計	68,897	72,584	72,751	67,543

## ■対策と目標

センターの安定的な経営を目指して、引き続き行政機関との連携を図り、関係法令の遵守と財政の健全化を進めます。

センターの運営にあたっては、関係法令の改正や制度改正に注意しながら適切に対応します。

財政の健全化については、行政機関からの補助金や事業所等からの収入の確実な確保と経費の合理化を図り、収入・支出のバランスのとれた事業運営を推進します。

### 【主な取組】

- 法令遵守
  - ・ 関係法令を遵守し事業を運営します。
  - ・ 法令や制度の改正に応じて関係規程の整備や運用方法の見直しを行い適切に対応します。
  - ・ インボイス制度について、今後の動向を注視しながら適切に対応します。
- 財政の健全化
  - ・ 鈴鹿市へ補助金の確保、就業機会の確保・拡大の支援要望を行います。
  - ・ 収入の確保とICTの活用等によりコストの削減に取り組みます。
- 行政機関との連携・協力
  - ・ 鈴鹿市をはじめとする行政機関と連携・協力しながら事業を推進します。