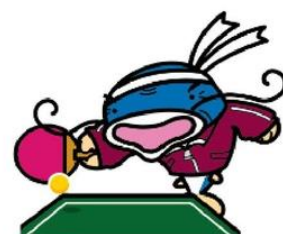





第4次中期計画 (5か年)

令和5年度 (2023年度) ~令和9年度 (2027年度)





目次

第4次中期計画策定にあたって……………1

I. 計画の概要

- 1. 計画策定の趣旨……………2
- 2. 計画期間……………2
- 3. 目標値……………2

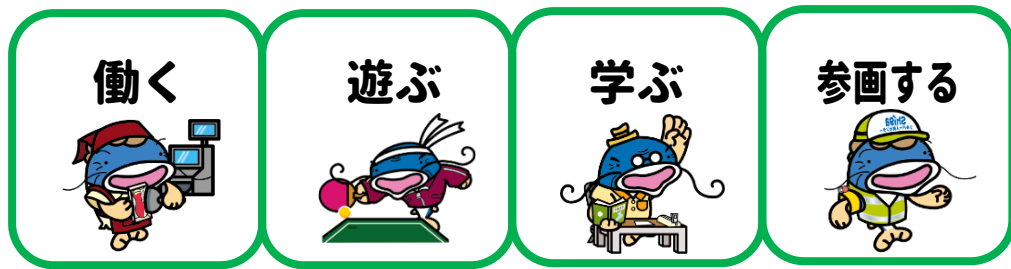
II. 基本目標と基本計画

- 1. 会員数の拡大……………3
- 2. 就業機会の拡大……………7
- 3. 安全・適正就業の推進……………9
- 4. 普及啓発の推進……………11
- 5. 組織基盤体制の強化……………12
- 6. 地域貢献・生きがい対策……………13

III. 参考資料……………14



第4次中期計画策定にあたって



会員の皆様には、日頃より長浜市シルバー人材センターの事業運営に多大なるご支援、ご協力を賜り感謝申し上げます。

また、長浜市をはじめとする関係機関、民間事業所、地域住民の皆様には当センターに対し、ご支援ご理解を賜り厚くお礼申し上げます。

当センターでは「自主・自立・共働・共助」の基本理念のもと働くことを通じて、健康で生きがいのある生活と地域社会の活性化に貢献しています。

しかしながら、シルバー人材センターを取り巻く状況は厳しさを増しています。令和2年度からは新型コロナウイルス感染拡大という未曾有の事態に見舞われ、緊急事態宣言が数度にわたり発出され、契約金額や就業延人員・会員数も減少するという現状でした。

また、企業へは従業員に対し70歳までの就業機会確保の努力義務が課せられ、入会年齢も更に上昇している現状です。従来と同じやり方を続けていくだけでは、センターの将来は展望できません。

そこで、より積極的な事業運営を図り、発展を目指して第4次中期計画を策定致しました。会員増強・就業機会拡大・安全就業・健康管理を主軸に、この計画が具体的な施策として実行でき、地域社会に貢献できるような着実な事業推進を実践し、会員自らが参加、運営、発展させていく自主・自立したセンターの確立に努めてまいりますので、皆様のご支援、ご協力をよろしくお願い致します。

結びに、本計画の策定にあたり、会員の皆様からご意見やご提言いただきましたことに、心から感謝申し上げます。

令和5年4月

公益社団法人

長浜市シルバー人材センター

I 計画の概要

1 計画策定の趣旨

シルバー人材センターは、高齢者が健康で意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」を実現し、高齢者自身が地域社会の支えとして活躍することを目的としています。

この計画は、長浜市シルバー人材センターにとって、今後の事業運営の基本方針であり、第3次中期計画の実践と成果の上に立ってシルバー人材センター事業をさらに発展させるため、取り組む課題を目標に定めました。

第3次中期計画期間中は、新型コロナウイルス感染拡大という、未曾有の事態に見舞われ、契約金額や就業延べ人員・会員数も大きく減少するという状況でした。企業では70歳までの雇用確保の努力義務が課せられ、入会年齢も上昇（H22・・・70.6歳⇒R3・・・73.5歳）しているところです。従来からのやり方を続けていくのではなく、新たに積極的な事業運営を図り、組織の発展・活性化を目指します。

2 計画の期間

この計画の期間は、

令和5年(2023年)4月1日から令和9年度末(2028年)

迄の5年間とし、必要に応じて計画の修正を行うものとする。

3 目標値

年度(西暦)	会員数	粗入会率	就業実人員	就業率	契約金額
令和5年度末(2023)	1,640人	4.2%	1,394人	85%	779,188千円
令和6年度末(2024)	1,680人	4.2%	1,428人	85%	817,539千円
令和7年度末(2025)	1,720人	4.2%	1,462人	85%	848,007千円
令和8年度末(2026)	1,760人	4.5%	1,496人	85%	896,649千円
令和9年度末(2027)	1,800人	4.5%	1,530人	85%	931,339千円

※就業実人員は、1年間に1回以上就業した実人員です。

※就業率は、就業実人員を期末会員数で除したものです。

※粗入会率は、長浜市の60歳以上人口に占める会員の割合です。

Ⅱ 基本目標と基本計画

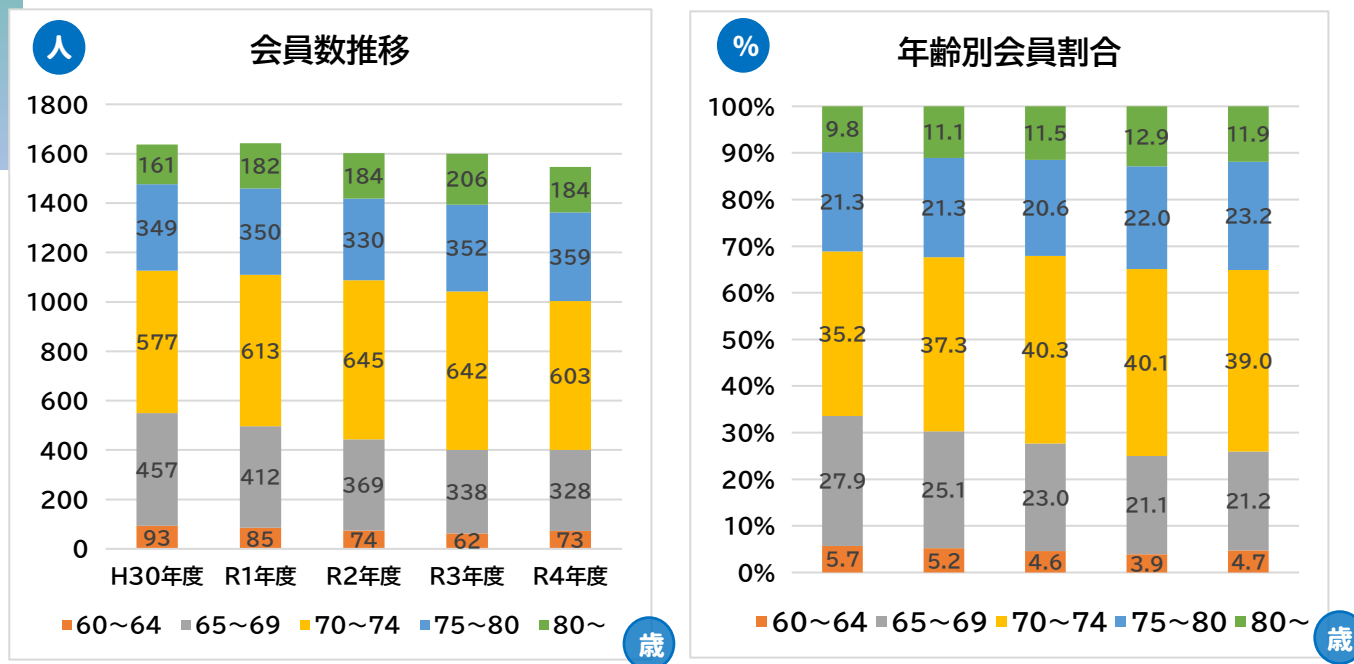
1

会員数の拡大

現状と課題

生産年齢人口の減少（長浜市は10年で10%、6,000人減）に伴い働き手の不足はより深刻なものとなります。その点については、シルバー会員の就業機会拡大の好機と言えます。


しかし、雇用延長の制度がより定年延長されることも想定され、シルバー会員になる人は高齢になってからでないと入会されないと、高齢で入会された方に現状のような就労先を紹介しても、体力面等の不安から就労に結びつかないことが多くなると思われ、結果として就労できないので、会員となる意義がなく入会しないとなることが考えられます。



上図からわかるとおり、70歳未満の会員数がここ5年間で減少傾向にあります。平成30年度、550人であったが、令和4年度においては401人まで減っています。会員数の母数の違いもありますが、他の年齢層が比較的横ばい傾向であるにもかかわらず、特に顕著に落ち込んでいる年齢層が70歳未満と分析できます。

今後もこの傾向は続くことが想定され、センターの主力会員（就業会員）の中心は、70~74歳未満の会員となります。

会員数は微減傾向にあり、就業実人員についても減少傾向で、就業マッチングに苦労しています。現状の閉塞感を打破するには、「就業」できる会員増強が急務となっています。



しかしながら、企業では70歳までの就業機会確保の努力義務が課せられ、70歳未満の就業できる会員の獲得は難しい状況にあります。

センターの屋台骨を支える70歳代の高齢化が進み、加齢による怪我、事故、健康不調で就業困難となっていくことが多くなる中、高齢になっても無理なく就業できる仕事の受注・開拓が必要になります。

実行施策

- 70歳未満の方について副業（例：土日のみ・固定曜日等として）の就業斡旋を宣伝
- 発注者の理解を得て、高齢者の生きがい就労を目的とした仕事の依頼
- 高齢者の能力は落ちていくので多少時間をかけてでも無理なく長く続けられる仕事の依頼（時間単価ではなく請負就業の利点を活かす）
- 高齢就業者の安全就業（年齢に関係なく就業できることを証明する実績作り）
- 会員が仕事以外で魅力を感じるサービスの提供
Ex.) フレンドリーショップ協力店の拡大、サークル活動活性化、各種講習会の充実
- 会員同士が集える場所・機会の提供

目標会員数

第4次中期計画期間での全国の60歳以上人口の推移を予測すると4,405万人～4,469万人（国立社会保障・人口問題研究所、日本の将来推計人口参照）と大きな変化は見られません。シルバー会員100万人を達成するためには全国平均で粗入会率2.28%を達成できればよく、当センターは4%台とすでに達成しています。

しかし、就業していただける会員は減少傾向であることから更なる会員の増加は必要です。5年前の就業人員の推移からみると11.36%減少しています。これを補充するためには1,782人(182人増)以上の会員数が必要です。これを4次計画中に達成するため、年間40人の会員数の増加(5年後会員数1,800人)を目標としました。

現状と課題

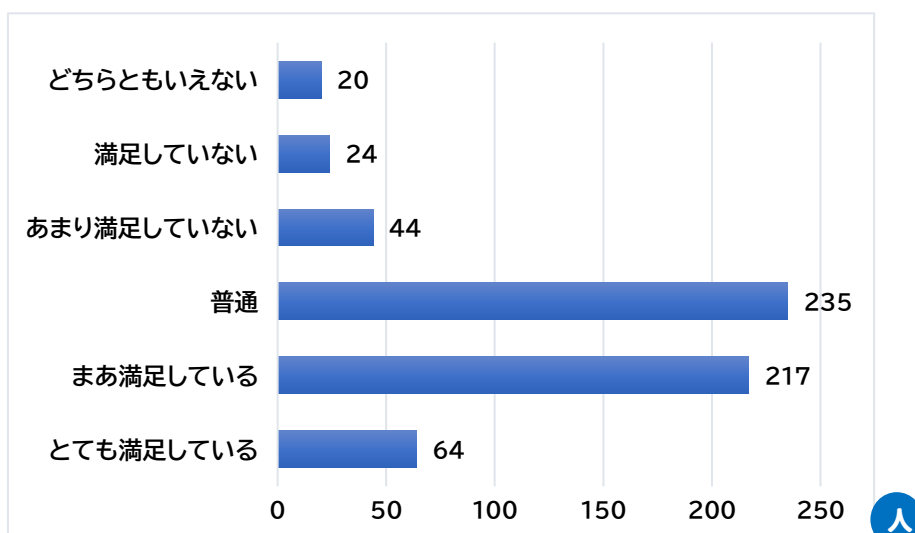
年間の新規入会者は200名前後で推移しているにもかかわらず、退会者が増えることによって会員が減少している現状にあります。

今後においては、仕事人としての会員獲得に加え、「遊び」「学び」「参画」の側面を重視し、高齢等の理由により働けなくなっても会員に在籍することに魅力を感じるセンター運営が必要になってくると考えています。

下図のグラフからも、プラチナ会員制度を知らない（興味がない）会員が多いことが伺え、現役就業会員にとって関心がないとも思えますが、仲間づくりや会員の誘いの制度として、周知していくことが必要と考えています。

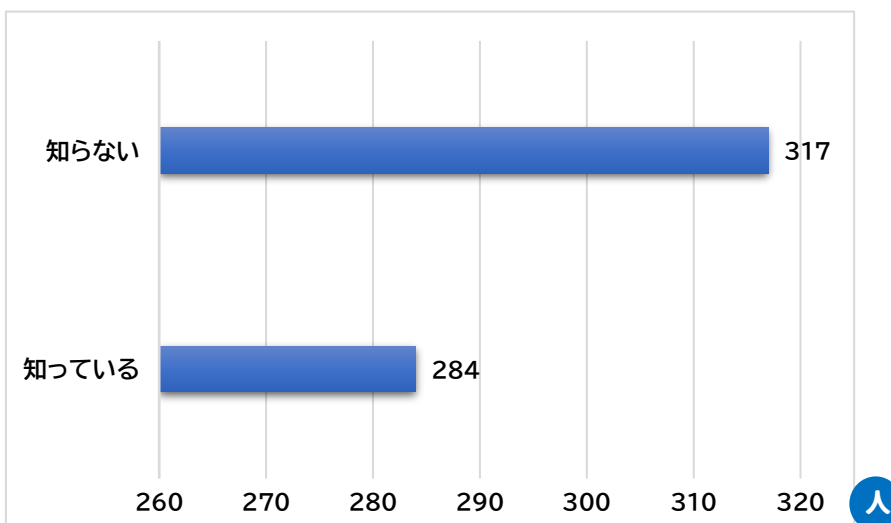
同じく、センター満足度の意見では「普通以下」の割合が53.5%あり、こうした意見をお持ちの会員のセンター満足度を更に高めることが退会抑制に繋がると考えます。

Q. センター満足度について



「普通」「あまり満足していない」⇒満足度UPの試みが必要！

Q. プラチナ会員制度について



52.7%の方が制度を知らないと回答

実行施策

●シルバーフレンドリーショップ制度とは、プラスチック製会員証を提示することで地域の協力店で商品の割引など様々なサービスを受けられる制度です。現在、市内 50 店舗様にご協力を頂いていますが、協力店舗数を増やし、会員が会員であることにより受けられるメリットを最大化していきます。



(サービスの一例)

滋賀県内の会員及び職員共通としてガソリンスタンドが協力店となっただき、割引チケットの交付を受けています。

●センター行事参加ポイント制度を導入し、会員のセンター事業への参加を促進することで、各事業や地域活動への理解を深め、会員が主体的にセンター行事に参加し活動することを後押しします。

この制度では、センター事業に参加される都度、参加内容に応じてポイントを付与するもので、累計したポイントを景品等に交換できるシステムです。

会員が、楽しみながら行事参加されることを期待しています。



現状と課題

剪定の受注は年間 1,800 件を超え、限られた剪定職人会員では受注オーバーとなっています。今後、益々高齢化が進み担い手不足となると、地域のニーズに応えられなくなります。後継者の人材育成が喫緊の課題であり、就業会員の募り方や人材の育て方について根本的に見直しをしていかなければならない岐路となりました。向かう 10 年後は、現役会員で対応できると見込んだとしても、それ以降は、剪定職人がゼロとなり、受注職群から消えてしまうことにもなりかねません。

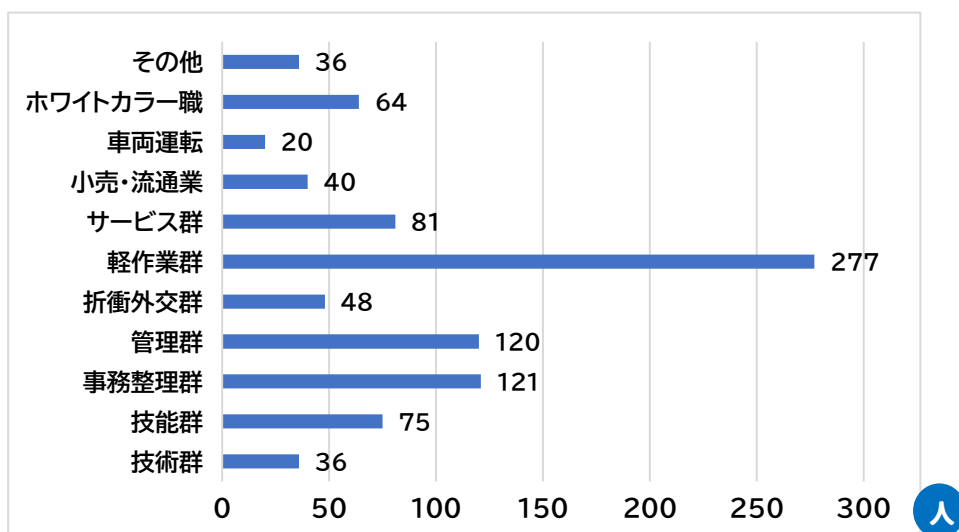
公共・民間の別にかかわりなく、清掃業務のご依頼が多くあります。就業情報掲示板で就業希望会員を募るのですが、従事いただける会員が極端に少なく、清掃ばかりの就業情報となっています。

清掃作業を希望する（出来る）会員の人材確保が急務となっています。清掃業務に魅力を感じられ、従事希望者を増やす工夫が求められています。

本計画の策定にあたり、会員を対象とした「会員満足度調査」（質問項目 28 項目、有効回答者 623 名／1,575 名）を事前に実施いたしました。

「就業開拓で希望される職域」について尋ねたところ、全体の 33%の方が「事務整理群・管理群・ホワイトカラー職群」の職種を希望されている現状にあり、今後の入会者の希望職種も同様の傾向が読めることから、事務系職種に特化した集中的な就業開拓が必要になっています。

Q. 就業開拓で希望される職域について(複数回答可)



実行施策

●集合研修として多くの会員を講習会参加として実施することに加え、少数精鋭で講師からマンツーマンレッスンを受講し、ピンポイントで人材を育成いたします。



●清掃従事単価をプレミアム価格として設定し、魅力ある報酬で希望者が増えることを期待します。

又、ハウスクリーニング講習を積極的に開催し、プロのコツを学び綺麗になる喜びと仲間づくりを推し進めます。



●公共関係から繁忙対応として、派遣就業により期間を定めた事務系職種の依頼が多くなってきました。何時の依頼でも即座に対応できるように、ホワイトカラー職群班を立ちあげ、IT サポーター講習、マナー講習などを開催し、日頃からの研鑽研修を通じて人材の確保に努めます。

現状と課題

傷害・賠償事故の発生件数は、近年にない事故発生にあり、憂慮すべき状況にあります。特に目立つ事故類型は、「転倒」「自動車事故」です。

毎年度「安全就業推進計画」を作成し、安全委員会、安全推進大会、安全衛生教育の開催、安全パトロールの実施、安全ニュースの発行、ヒヤリ・ハット体験事例の収集・共有、安全標語募集などの取り組みを進めてきました。

年々事故件数の増加と事故内容の多様化もあり、安全運転講習の実施、夏季の安全パトロール集中月間以外に毎月20日を「安全の日」と定め、役職員による就業パトロールを実施しています。

安全配慮に欠如し、事故が多いセンターへの仕事の依頼は、地域からの信頼を失い、高齢者活用を阻む要因になってしまいます。センターに安心して仕事を依頼していただく為にも、センター会員及び役職員がコンプライアンスの遵守、安全意識の高揚を高め、年齢にかかわらずサービスの提供ができることの証明と実績作りが非常に大切になり、緩まず会員ひとり一人が安全意識を高める必要があります。

実行施策

●職場班規程を新たに制定し、職場毎の「安全衛生教育」を順次開催していくことにいたします。対象となる職場班の会議を単年度で開催しきることは難しいですが、複数年をかけ、主に複数会員が勤める就業現場を優先して取り組むことにいたします。

職場における不安全状態・不安全行動を早期発見、一掃し就業者が同じ安全水準で就業にあたることを実現します。

●チェーンソーを用いて行う「伐木等業務従事者安全衛生教育」、「刈払機作業の従事者安全衛生教育」の受講を推奨します。

センターでは計画的に、研修修了者を増やし現在150名程の会員が修了されています。今後もこの取り組みを継続的に進め、安全教育修了者によるサービス提供をアピールし、事故の撲滅と地域の信頼を得ることに致します。

現状と課題

フリーランス新法は、フリーランスの雇用条件について契約時に内容を明確化することを求める制度です。

しかし、この制度が始まると、シルバー会員が「請負人」としてお仕事をしていただくにあたって、契約を交わし、会員に対し「業務内容」「納期」を事前に書面で提示することが必要となります。

合わせて、会員が受け取る配分金額も事前提示対象で、配分金額は「総額で表示」が求められることになり、時間単価の表記は適合しなくなります。

例)：1時間〇〇〇円 → 1回●●●●円

センターでは、剪定・除草等の一部職種については「総額請負・総額見積」としていますが、この方式が全ての職種にわたり適用されることになることから、事前の準備と会員への説明が必須となってきます。

「適正就業」は「安全就業」と同様に大切な事業であり、コンプライアンス遵守に則ったセンター運営を目指します。

実行施策

- 予定されるフリーランス新法の施行導入を見据え、個人事業主（会員）に業務を紹介するセンターとして、請負就業の提供方法が法令に適合した契約としてできるように準備を進めます。
- 毎年、滋賀県シルバー人材センター連合会が実施する「請負契約受注点検リスト」に基づき、適正受注を励行し、実態就業による請負／派遣の区分を明確に確認し、派遣就業に切り替えるべき案件がある場合には適切に対処いたします。
- 厚生労働省が策定したシルバー人材センター向け「適正就業ガイドライン」の周知徹底を会員及び発注者に行います。
発注者向け説明では、就業先の担当者も異動等で変更になる場合もあることから、一度きりの説明ではなく、繰り返し丁寧な説明を行います。

現状と課題

令和7年(2025)センター統合15周年、令和10年(2028年)センター設立40周年の節目年を迎えることとなります。地域におけるセンターの認知度は一定浸透しているとは言えるものの、まだまだセンターの役割をご存じでない市民もおられます。

こうした機会に、大々的にセンターをアピールできる市民参加型のイベントを企画し日頃の恩返しを出来ればと期待しています。

又、センターのイメージ戦略をアップデートしなければならないと考えています。具体的には、センターに在籍する殆どの会員は「自分が高齢者」「年寄り」とは思っておられませんし、実際、皆さん若々しくて大変アクティブです。世間から見るシルバーのイメージを刷新するべく、広報媒体もクリーンで爽やかなものに変更いたします。

実行施策

- 平成30年3月に開催した「設立30周年記念イベント」の実績を参考に、節目年には、市民参加型のイベントを企画いたします。
- センター宣伝方法、広告媒体には、若々しいシルバー人材センターのイメージを前面に押し出していきます。



「お年寄り感」からの脱却
「おしゃれな」な感覚を



現状と課題

令和5年10月からインボイス制度が施行されます。このことにより、免税事業者である会員との取引は仕入れ控除ができないこととなり、センターが納付する消費税が増え、将来的な財政負担が懸念されます。

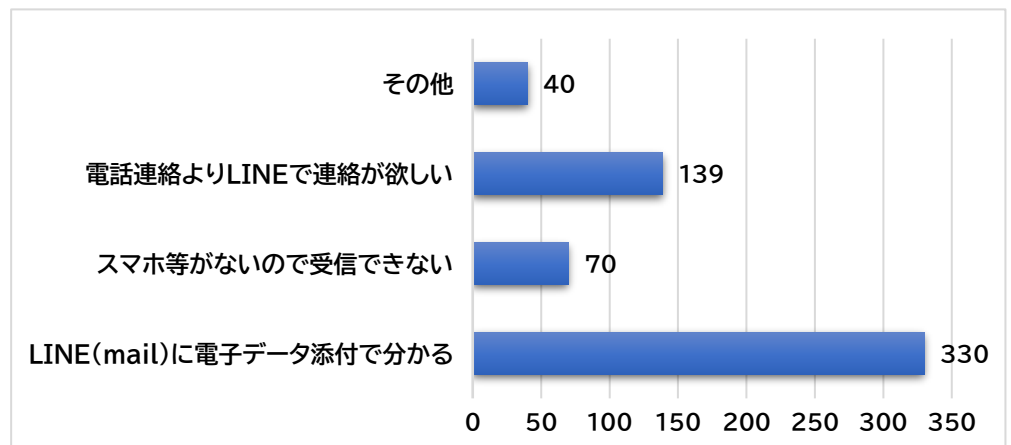
センターの持続的な運営を見据え、財政基盤の強化に向け適切に取り組むことが必要です。

令和5年1月に実施した「スマートフォンに関するアンケート」（有効回答者 568 名／1,547 名、回収率 36.7%）では、85%の方がスマホ所持と回答されています。

又、同じ時期に実施した別のアンケートでは、センター事務局と会員との間の連絡手段について 81%の方がデジタル機器対応可能との回答を得ました。

これまでの郵送や電話に替え、スマホを活用しコミュニケーションツールにしていくべき課題が浮き彫りになりました。

Q. 連絡手段について



81%の方がデジタル機器対応可能と回答



実行施策

●最低賃金の上昇に合わせ、配分金・賃金単価の改定を随時行い、事務費率の変更も、財政状況等を勘案し、適切な時期に実施いたします。

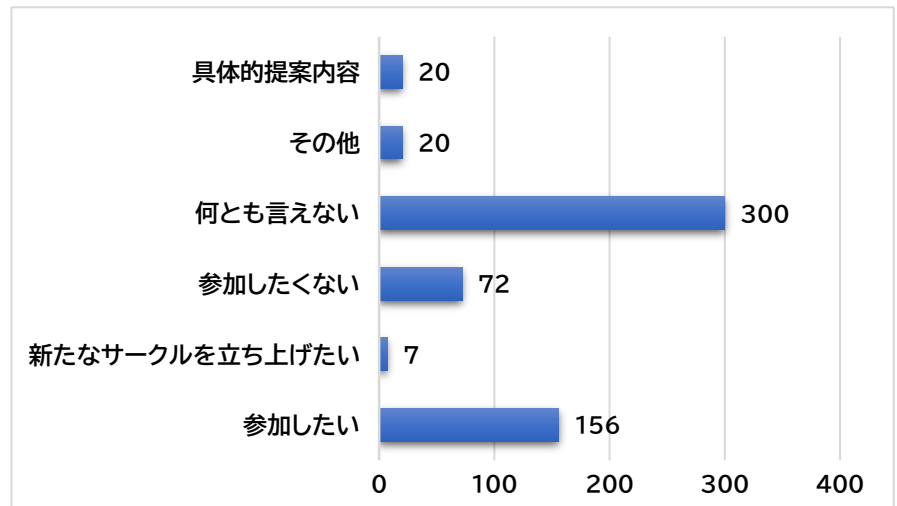
●事務連絡手段のデジタル化を早期に実現し、簡易・迅速にやり取りができるように、コミュニケーション手段の確立に努めます。

現状と課題

仲間づくりや生きがい対策としてサークル活動を支援しています。アンケートでサークル活動への意見を募ったところ、52.2%の方がサークル活動について「何とも言えない」と回答いただきました。恐らく全体アンケート回答者の83%の方が何らかの就業に就いておられることから、就業以外にあまり関心がないと推測しているところです。又は、サークル的な活動は、個人的な活動領域の中で充足されているのかも知れません。

いずれにせよ、サークル活動を通じて仲間の輪を広げ、親睦融和を深めることができることから、サークル活動への支援、新たなサークルの立ち上げの後押しが必要と考えています。

Q. サークル活動について



就業会員の就業以外分野への誘いが必要

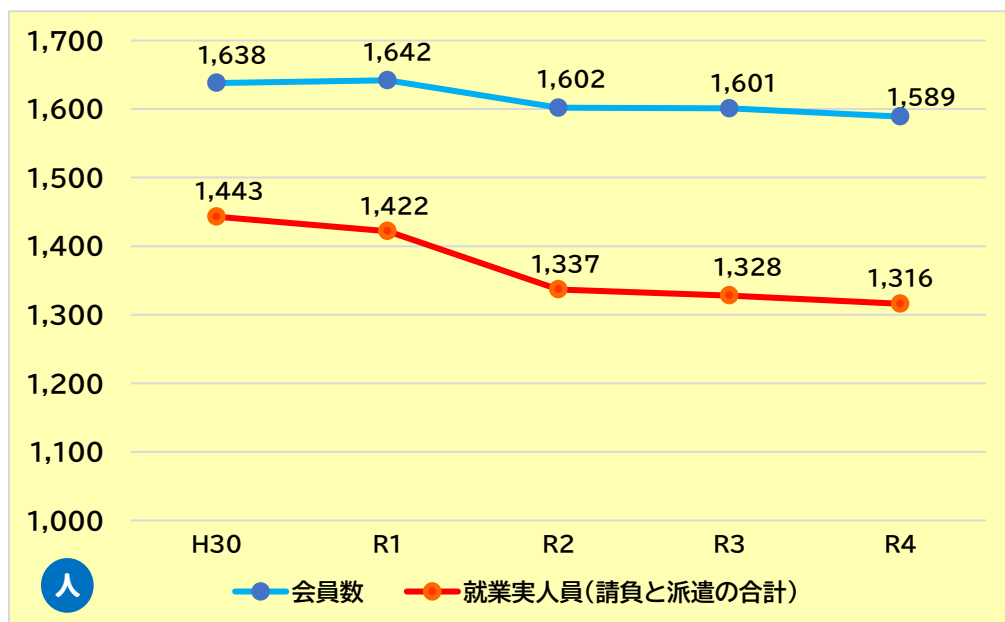


実行施策

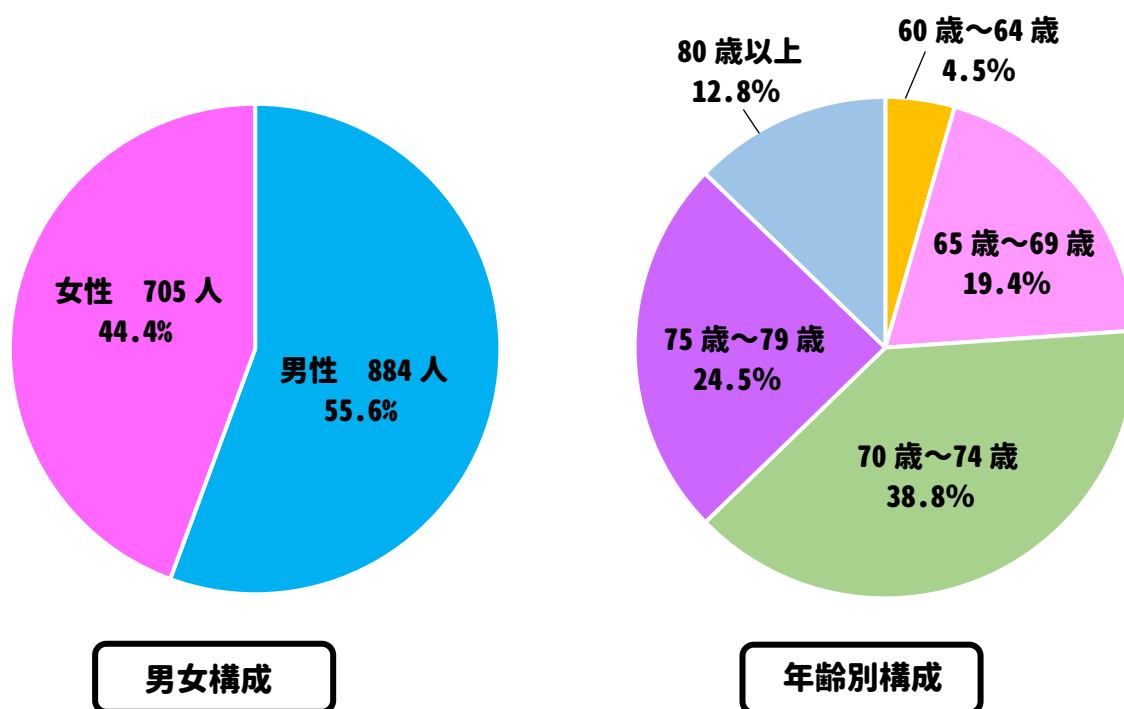
●会員自らが講師となる講習・講座を開催し、講師となった会員が、講師料を得ながら、生き甲斐を充足し、受講者にとっては、仕事だけでない「学び」の参加によりセンター活動に魅力を感じていただく仕組み作りに努めます。

●サークル団体設立の認可基準は5名以上としていましたが、3人集まればサークルとして正式に認定し、その活動を側面から支援することで、新たなサークル活動が立ち上がることを期待しています。

(1) 会員数と就業実人員

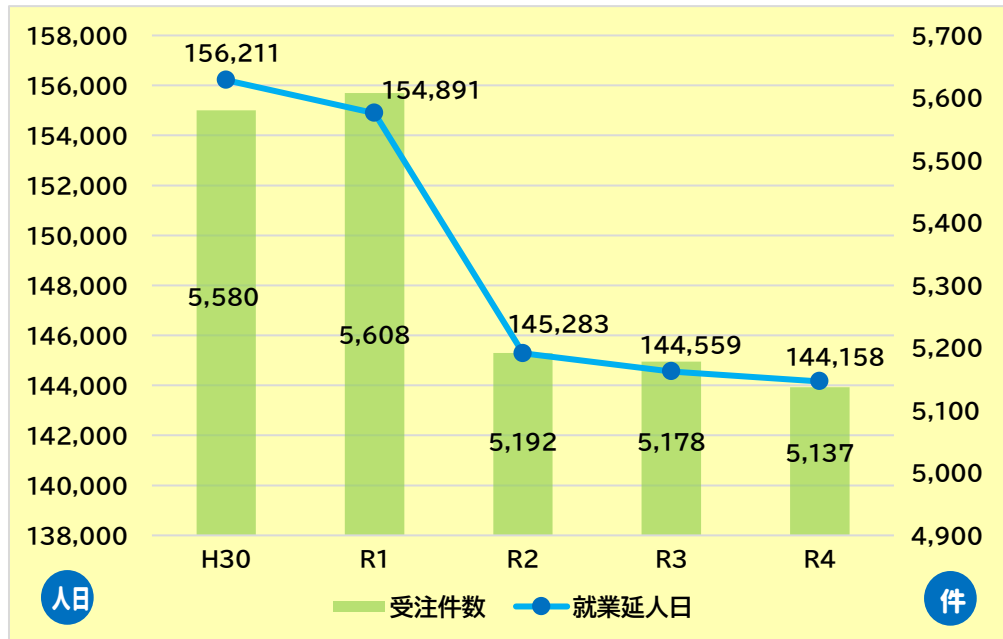


(2) 会員の性別及び年齢別構成 (令和4年度末時点)

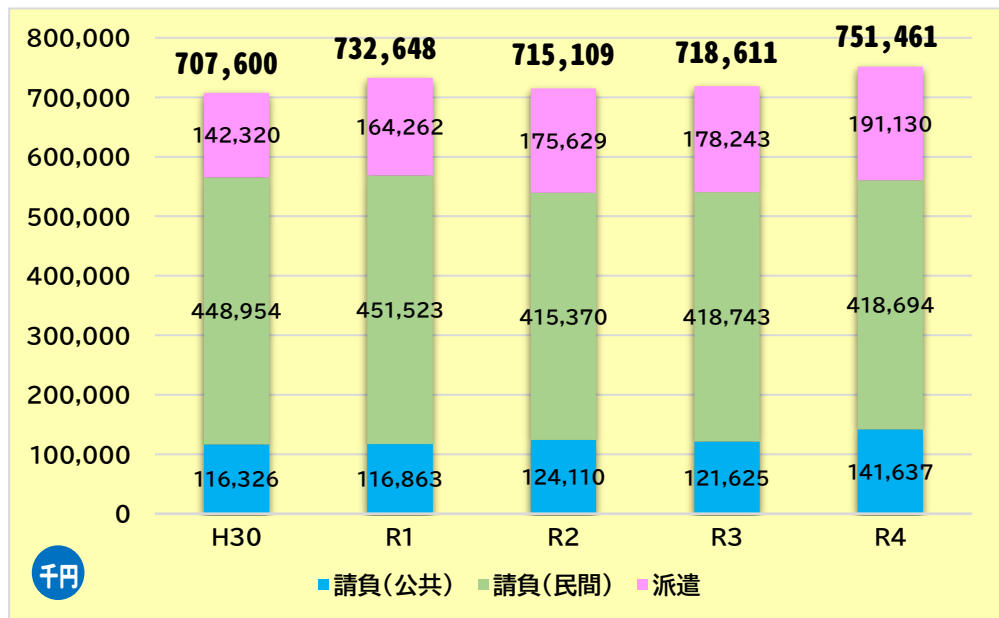




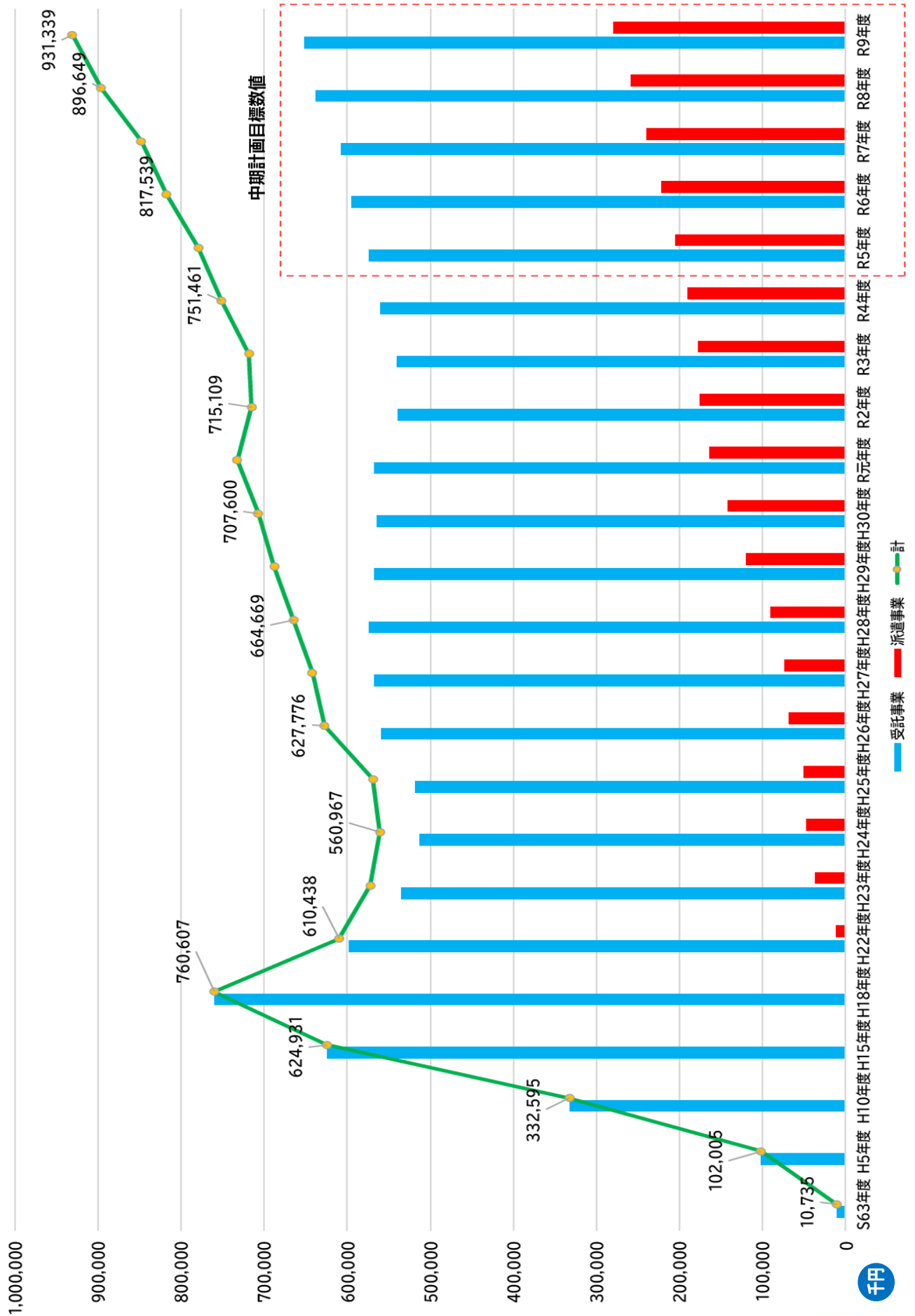
(3) 契約件数（請負と派遣の合計）



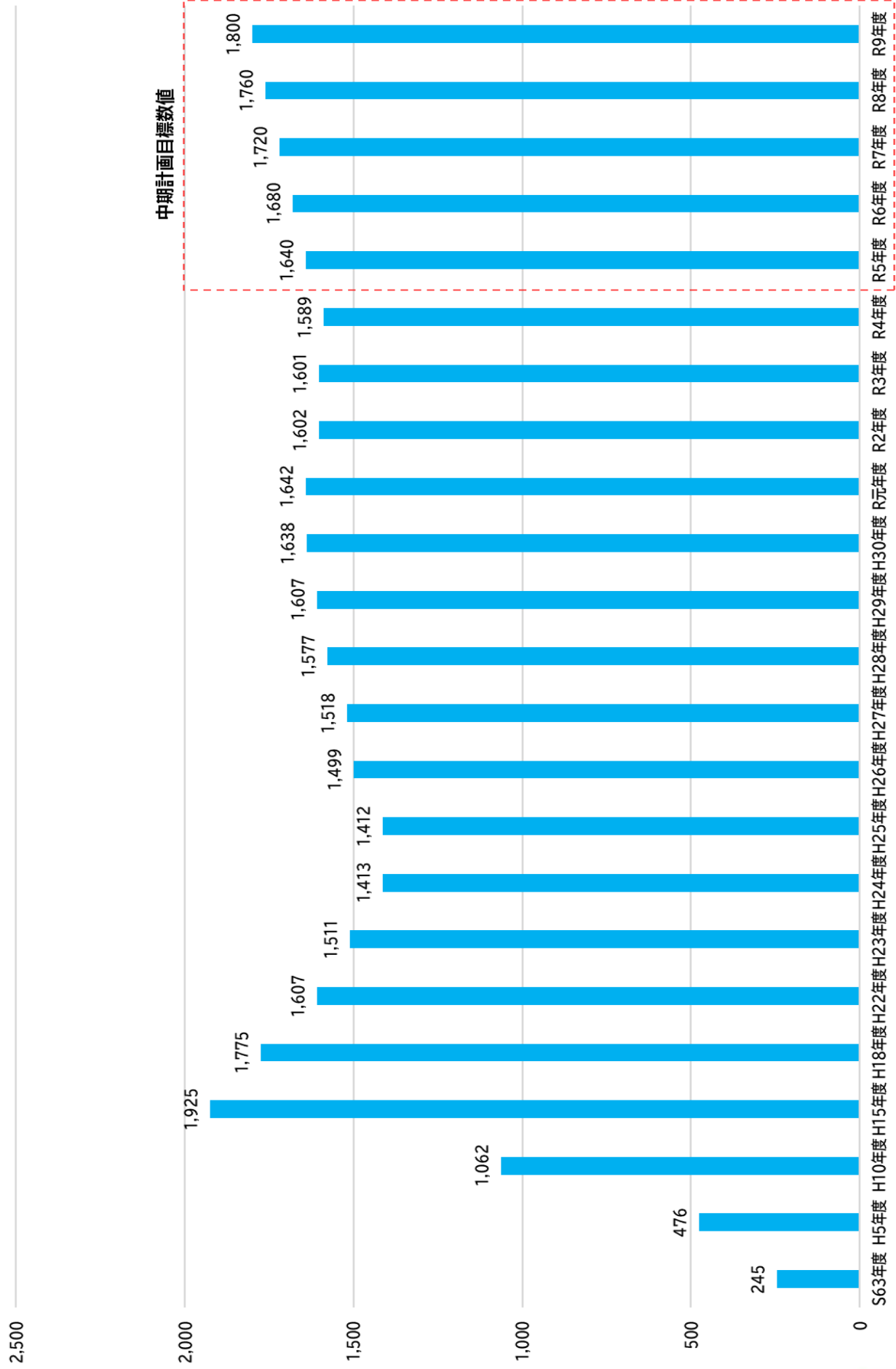
(4) 契約金額（請負と派遣の合計）



(5) 契約金額の推移（請負と派遣の合計）



(6) 会員数の推移



このマークは、全国のシルバー人材センターで働く高齢者が広く連携し、共に働き、共に助け合っていくこと（自主・自立・共働・共助）を目指して作られました。



このマークのデザインは、シルバー（Silver）の「S」とセンター（Center）の「C」で“飛翔する鳥”と“動き出す人の姿”を表現しています。

安全宣言

私たちは、「安全は全てに優先する」を基本指針のもと、すべての会員および役職員が一丸となって「事故ゼロ」を目指し、安全就業に努めることをここに宣言します。

- 一、事故から身を守るために、絶えず安全意識の高揚に努めます。
- 一、安全就業規程および安全就業基準の遵守を徹底します。
- 一、日常の健康管理に十分留意し、健康の増進に努めます。

公益社団法人 長浜市シルバー人材センター