

# 中期計画

(令和3年度～令和7年度)

公益財団法人岡山市シルバー人材センター

# 目 次

## 第 1 章 中期計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2. 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
3. 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## 第 2 章 中期計画の基本的な考え方

1. 高齢者を取り巻く環境・・・・・・・・ 2
2. 岡山市の状況・・・・・・・・ 2

## 第 3 章 目標値及び達成のための方策

1. 会員数・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
2. 就業率・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
3. 契約金額・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
4. 安全・適正就業の徹底・・・・・・・・ 8

# 第1章 中期計画の基本的な考え方

## 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手として活躍することを目的としています。

国においては、少子高齢化の急速な進展と労働力人口の減少が続く中、引き続き「生涯現役社会」の実現を目指し、各種政策を転換しています。

こうした中、「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」及び「生きがいのある生活を実現すること」などに寄与することがシルバー人材センターに求められています。

これらの状況を踏まえ、シルバー人材センターを取り巻く環境の変化や、今後の社会経済情勢を可能な限り捉える中で、シルバー人材センター事業をさらに発展させるため、5か年の中期計画を策定するものであります。

## 2. 基本理念

シルバー人材センターは、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に定められ、国や地方公共団体等の高齢社会対策の一翼を担う「自主・自立・共働・共助」を基本理念とした会員の自主的な組織です。

「自主・自立」は、組織理念であり、シルバー人材センターが高齢者の希望に応じた就業の機会を確保するため、国や岡山県、岡山市などの地方公共団体や地域社会の理解と支援を得ながら、理事会を中心とした組織活動の中で自ら検討し、事業目標を立て課題や問題解決にあたり、会員の総意と力で組織を主体的に運営していくことです。

一方、「共働・共助」は、地域の高齢者が、永年培った知識や技術・経験を生かし、共に助け合い、共に働くことを通じて高齢者の健康と生きがいと高め、活力ある地域社会づくりに貢献することです。

この基本理念をもとに、岡山市シルバー人材センターは事業を展開することとします。

## 3. 計画の期間

本中期計画は、令和3年（2021年）度から令和7年（2025年）度までの5か年計画とします。

## 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

我が国は少子高齢化が進み、日本の総人口（令和元年10月1日現在）1億2,617万人に占める65歳以上人口の割合（高齢化率）は28.4%となりました。

高齢社会白書（令和2年版）では、令和47年（2065年）に高齢化率が38.4%に達して、国民の約2.6人に1人が65歳以上の者となる社会が到来すると推計されています。

また、岡山県においても高齢化率は同様に、令和元年の高齢化率30.3%で、令和27年に高齢化率が36%と推計されています。

このような状況の中、65歳以上の就業率は年々上がり、働くことにより、健康寿命も延びています。

これからも健康でいきいきと暮らしていくためには、これまで培った知識や経験、技術などを活かして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. 岡山市の状況

岡山市の高齢者人口（令和3年2月現在）は、186,650人で、高齢化率26.4%となり、確実に高齢化が進行しています。将来推計では、令和7年には高齢者人口195,056人で、高齢化率は26.9%に達する見込みとなっています。

こうした高齢社会に対応するため、（公財）岡山市シルバー人材センターは、仲間づくりや生きがいづくりの場の提供に力をいれています。また、高齢者のライフスタイルは多様化しているため、生きがいでなく、主体的に地域で活躍することができるような環境整備も進めています。

そこで、就業機会を提供することで高齢者の生きがいづくりや生活の安定を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 目標値及び達成のための方策

### 1. 会員数

#### (1) 現状と課題

会員数は平成28年度の1,705人以降、毎年減少し、令和2年度は、1,520人となりました。主な要因は継続雇用制度導入の影響により、60代の入会者が減少していることや、会員の健康上・体力的な理由・家族の介護理由などにより退会者が入会者を上回っているのが現状です。

少子高齢化による労働力人口の減少を背景とした生涯現役社会の実現に向けた社会的な気運の高まりは、企業等における65歳までの再雇用制度やNPOの台頭など、高年齢者の労働環境にも多様化をもたらしています。

令和2年度は、新型コロナウイルスの影響により、毎年10月に開催している岡山駅前でのPR活動（チラシ配布）や出張入会説明会などが開催できなかったことも影響し、入会者は増加しませんでした。

令和3年度中に、新型コロナウイルスが収束しない場合、積極的なPR活動を行うことが困難なため、会員拡大は非常に厳しい状況にありますので、退会抑制が課題となります。

#### (2) 目標値

		H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
会員数 (人)	目標				<b>1,540</b>	<b>1,560</b>	<b>1,580</b>	<b>1,600</b>	<b>1,620</b>
	実績	1,597	1,588	1,520					

#### (3) 達成のための方策

##### ①1 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行います。
- ・各種会議等での入会促進に向けた呼びかけを積極的に行います。

##### ②入会率の向上及び広報活動の強化

- ・通常の入会説明会のほかに、各支部で出張入会説明会を開催し、入会率の向上に努めます。
- ・街頭PR活動、イベントへの出店、ボランティア活動など、あらゆる機会を捉えてマスコミ等への取材依頼を積極的に行い、より効果的な広報活動を行います。

### ③多様な就業機会の確保と退会の抑制

- ・近年の多様な働き方に対応するため、請負・委任による就業だけでなく、派遣事業について情報提供を行います。
- ・引き続き、就業開拓員を配置し、積極的に就業開拓活動を行います。
- ・より多くの会員が就業機会を得られるよう、就業会員募集情報をセンター会報誌への掲載や事務所内への掲示を行う他、就業相談を実施していきます。
- ・就業の紹介以外に、同好会活動や会員親睦旅行等の紹介等をして、退会会員の抑制に努めます。

### ④女性会員の活躍の場の充実

- ・今後ますます高齢化が進む社会を見据えて、福祉・家事援助サービス分野の就業機会の開拓に努めます。
- ・引き続き、介護予防・日常生活支援総合事業、産前産後応援事業に取り組みます。

### ⑤高齢会員への対応

- ・高齢会員への就業機会の提供は、受注内容や発注者の意向もあって、年々厳しい状況が続いてることから、発注者への会員能力のアピールや調整や、高齢会員向け相談会の開催を実施し、会員の就業機会創出に取り組みます。
- ・生きがいの充実や社会参加を求める会員には、同好会やボランティア活動等への参加を推進し、支援していきます。

## 2. 就業率

### (1) 現状と課題

就業率は、就業ニーズの多様化、ミスマッチなどにより減少傾向にあります。今後は、就業希望職種の転換を勧めるなどミスマッチを減らし、新たな就業の場を確保することが求められています。

また、退会抑制を進めていく中で、就業を希望しない会員が増加することも予測されるため、「会員数」と「就業率」の兼ね合いが課題となります。

### (2) 目標値

(請負委任のみ)

		H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
就業率 (%)	目標				<b>73.5</b>	<b>73.5</b>	<b>73.6</b>	<b>73.6</b>	<b>73.7</b>
	実績	75.7	74.6	73.4					

(請負委任・派遣事業) ※派遣事業含む

		H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
就業率 (%)	目標				<b>83.9</b>	<b>83.9</b>	<b>84.0</b>	<b>84.0</b>	<b>84.1</b>
	実績	83.7	83.1	83.8					

### (3) 達成のための方策

#### ①ニーズに合った就業機会の提供

- ・多くの会員が希望する仕事ができるように、さまざまな職種の受注を目指したPRを行います。
- ・就業開拓員を配置し民間事業所の就業開拓を強化するとともに、派遣事業など会員のニーズに合った就業ができるように努めます。

#### ②幅広い職種へのチャレンジや転換の呼びかけ

- ・入会説明会や就業相談などの機会を通じて、職種を選ばず取り組んでみるように呼びかけを行います。
- ・就業機会の多い職種への転換や新たな就業にチャレンジできるように、職種班ごとに研修・講習会を行っていきます。
- ・就業会員の募集情報を会報誌への掲載、事務所内への掲示、入会説明会での情報提供を行います。

### 3. 契約金額

#### (1) 現状と課題

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大がありましたが、あまり大きな影響もなく、契約金額は前年度より若干増加しました。

令和3年度も、新型コロナウイルスの影響が引き続きあると思われるので、大幅な売上げ増加は、厳しい状況にあります。

引き続き、1会員1就業開拓運動の推進、継続的な広報活動及び多様なニーズに対応できる人材の育成と研修が必要となります。

#### (2) 目標値

・請負、委任

		H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
契約金額 (百万円)	目標				<b>706</b>	<b>708</b>	<b>710</b>	<b>712</b>	<b>714</b>
	実績	680	701	704					

・労働者派遣事業

		H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
契約金額 (百万円)	目標				<b>141</b>	<b>143</b>	<b>145</b>	<b>147</b>	<b>149</b>
	実績	123	133	139					

#### (3) 達成のための方策

##### ①就業開拓活動の活性化

- ・全会員による1会員1就業開拓運動を継続的に行い、より多くの会員から賛同いただけるよう周知していきます。
- ・既存就業先へのアフターフォロー及び同一企業内での新規分野での開拓に努めます。

##### ②積極的な広報活動の推進

- ・各地域のイベント等に合わせた効果的なPR活動を展開していきます。
- ・報道機関への積極的に働きかけを行い、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、各種情報の提供を行います。
- ・就業開拓員による就業開拓を実施します。

③多様なニーズに対応できる人材の育成と確保

- ・お客様に喜んでいただける仕事を提供できるよう、就業の質の向上を目指し、各職種班における研修・講習の充実を図ります。
- ・会員の持つ専門知識や技術技能を把握し、適材適所の就業機会を提供するよう努めます。
- ・挨拶・身だしなみ・言葉遣い・態度等、接遇・マナーの徹底を図り、会員の意識の向上を目指します。

④関係各所への受注に向けた働きかけ

- ・行政に対し、受注獲得に向けた継続的な働きかけを強化・推進します。
- ・就業開拓員を中心に、民間事業所等を訪問し、センターで受注できる仕事の相談・開拓を行います。

⑤適正就業の推進

- ・発注者と会員の相互の希望に即した就業形態により、請負委任・労働者派遣事業による適正な契約を推進します。

## 4. 安全・適正就業の徹底

### (1) 現状と課題

安全パトロールや交通安全講習会を実施して、事故ゼロを目標に取り組んでいます。毎年事故が発生し、事故ゼロの達成には至っておりません。中でも機械除草での飛び石事故が多数を占め、その対策として、カルマー機の導入、防護ネットの設置などにより減少傾向にあります。今後も未然に事故を防ぐための心構えや準備などを全会員に徹底し、安全就業に関する意識の向上が必要となっています。

### (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の検証は、安全・適正就業委員会が中心となって行います。

- ・定期的に安全就業パトロールを行い、事故防止のための指導を行います。
- ・事故発生時には十分な分析と原因究明を行い、再発防止策の策定と会員への周知徹底に継続して取り組みます。
- ・「草刈機講習会」「植木剪定講習会」など、各種講習会の充実を図ります。
- ・常日頃から会員自身で体調管理を十分行うように周知するとともに、健康診断の受診を奨励します。

### (3) 適正就業への取り組み

- ・請負・委任の形態では契約できない就業について、労働者派遣事業への切り替えを推進します。正しい契約形態を遂行し、公益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。
- ・発注者への理解を求め、適正な契約の遂行に努めます。