

# 中期計画

(令和 8 年度～令和 12 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 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
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. 会員増強・・・・・・・・ 3
2. 就業率向上と退会抑制・・・・・・・・ 4
3. 収益確保・・・・・・・・ 5
4. 安全・適正就業の徹底・・・・・・・・ 6

# 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8年（2026年）度から令和12年（2030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6年10月1日現在）約1億2,380万人に占める65歳以上人口の割合（高齢化率）は29.3%となりました。

高齢社会白書（令和7年版）では、令和52年（2070年）に高齢化率が38.7%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6年の高齢化率31.4%で、令和32年に高齢化率が37.8%と推計されています。

このような状況の中、全国的にも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8年1月末現在）は、189,332人で、高齢化率27.4%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12年には高齢者人口約193,000人で、高齢化率は28.4%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、生きがいだけでなく、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. 会員増強

#### (1) 現状と課題

会員数は平成28年度の1,705人以降、毎年減少していましたが、令和6年度に下げ止まり、令和7年度は1,550人となりました。これは、この間新型コロナウイルス感染症の影響等を受け、加入促進活動が十分に行えなかったことも大きな要因となりました。

また、企業等の定年年齢の引上げや70歳までの雇用延長の進展等に伴い60歳台の入会者数が伸び悩んでいます。そのため、既存会員の高齢化が進む一方で、世代交代がなかなか進まない状況となっています。

さらに、長年にわたってシルバーの仕事は植木剪定や草刈りなど男性が就業するイメージが定着しており、女性会員数が男性会員数の半数程度にとどまっていることも課題となっています。

#### (2) 目標値（令和7年度は見込み数）

##### ① 男性の新規入会者数

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
入会者数(人)	目標				120	120	120	120	120
	実績	121	142	155					

##### ② 女性の新規入会者数

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
入会者数(人)	目標				130	130	130	130	130
	実績	80	113	117					

##### ※参考 全体の会員数（令和7年度は見込み数）

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
会員数(人)	目標				1,600	1,650	1,700	1,750	1,800
	実績	1,445	1,447	1,550					

### (3) 課題解決に向けた取り組み

令和6年度から、増加余地が大きい女性会員の獲得を重点取組に位置づけ、女性に限定した入会説明会を年4～5回各区で開催しています。また、従前の取り組みを見直し、ハローワーク等での出前説明会も定期的を実施しています。こうした取り組みにより、長年続いていた会員数の減少に歯止めがかかり、わずかですが、令和6年度末には会員数が増加に転じたところです。今後も引き続き、女性会員の獲得を中心に、会員増強の取組を強化していきます。

## 2. 就業率向上と退会抑制

### (1) 現状と課題

筆耕・事務・営繕・施設管理などの職種では就業率が70%を割り込んでおり、時代の変化とともに社会的需要が減少している状況にあります。特に、事務の職種では、就業を希望する会員が多いにも関わらず、注文(需要)自体が少なく、就業機会の増加につながりにくい状況にあります。こうした就業率の低迷は退会者数の増加につながりやすいと考えられます。

### (2) 目標値（令和7年度実績は、R7年12月末現在）

#### ① 全体就業率

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
就業率 (%)	目標				80	82	84	86	88
	実績	83.9	83.8	78.4					

#### ② 退会者数

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
退会者 (人)	目標				200	200	200	200	200
	実績	207	253	152					

### (3) 課題解決に向けた取り組み

会員の希望する仕事と実際の就業内容が合わないケースや入会してもなかなか就業できていない会員への対応策として、月3回程度の就業相談会を開催し、本人の話を聴きながらマッチングを図っており、引き続き、きめ細かく対応していきます。

また、新たな職種や仕事先を積極的に開拓することで、就業機会の拡大を図っていきます。

### 3. 収益確保

#### (1) 現状と課題

社会需要の変化や会員の高齢化等により売り上げが年々減少する中、職員の人件費や物価上昇等に伴う固定費が増加し、財務状況が急速に悪化しています。

また、植木剪定や草刈り・草取りなどの職種では、就業会員の高齢化などにより作業効率の低下や仕事の依頼を断らざるを得ないケースが年々増加しており、受注(契約)件数、売上額ともに減少しています。

#### (2) 目標値（令和7年度は見込み件数）

##### ① 植木剪定の受注（契約）件数

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
受注件数	目標				5,950	6,050	6,150	6,250	6,350
(件)	実績	6,354	5,962	5,850					

##### ② 環境美化（草刈り・草取り）の受注（契約）件数

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
受注件数	目標				4,350	4,450	4,550	4,650	4,750
(件)	実績	4,813	4,462	4,250					

#### (3) 課題解決に向けた取り組み

当面の対策として、職員人件費をはじめとした固定費の削減に取り組むとともに、令和8年1月1日から事務費比率を従来の10%から15%に引き上げることで、収益の確保を図っています。

また、注文(需要)に十分応じられていない植木剪定や草刈り・草取りについて、講習会や研修会の機会を増やすことで技術等を学びやすくなるよう技能面の支援を行うとともに、作業環境の改善や待遇改善等を行うことにより所要の会員数を確保し、受注件数を増やし収益向上につなげていきたい。

## 4. 安全・適正就業の徹底

### (1) 現状と課題

安全パトロールや植木剪定等各種技能講習会を実施し、事故ゼロを目標に取り組んでいますが、近年、高齢化や安全意識が不十分なことによる賠償事故や傷害事故等が増加傾向にあります。賠償事故では草刈中の飛石事故、不注意による物損事故が目立つとともに、傷害事故では就業中の転倒やハチ刺されが目立つようになってきています。

### (2) 目標値

#### ① 賠償事故発生件数（令和7年度は2月末実績）

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
発生件数 (件)	目標				5	5	5	5	5
	実績	13	13	15					

#### ② 傷害事故発生件数

		R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
発生件数 (件)	目標				5	5	5	5	5
	実績	9	15	14					

### (3) 課題解決に向けた取り組み

現在、令和7年度に導入した会員情報サイトにおいて、すべての登録会員に対して、本市の事故等の情報をその都度お知らせし、注意喚起を行うとともに、安全意識の向上を図っています。

また、安全・適正就業委員会において定期的に事故の状況や原因、再発防止などをきめ細かく議論しながら、実効性ある安全対策等を検討しています。こうした地道な取組を継続していき、賠償事故や傷害事故の減少を目指します。