

第三次中期五ヶ年計画

(令和6年4月～令和11年3月)



令和6年3月

公益社団法人

新庄・最上地域シルバー人材センター

～～ 目 次 ～～

1. 計画策定の目的	1
2. 計画の期間	1
3. 現状と課題	2
① 会員数	
② 受注件数	
③ 就業率	
④ 就業延人員数	
⑤ 契約金額	
4. 基本目標	6
5. 具体的な取り組み	6
①組織体制の充実強化	
②財政運営基盤の安定	
③会員の加入促進と減少対策	
④安全・適正就業の徹底	
⑤就業機会の推進	
6. 数値目標の設定	13
① 会員数	
② 受注件数	
③ 就業率	
④ 就業延人員数	
⑤ 契約金額	
あとながき	

表紙写真



- | | |
|--------|----------------|
| ①新 庄 市 | あじさいの杜 |
| ②最 上 町 | 前森高原 |
| ③舟 形 町 | 猿羽根山地蔵尊 |
| ④大 蔵 村 | 四ヶ村の棚田 |
| ⑤戸 沢 村 | 最上川舟下り |
| ⑥鮭 川 村 | 鮭川歌舞伎 |
| ⑦真室川町 | 野々村ため池（鳥海山と白鳥） |
| ⑧金 山 町 | 田屋の一本桜 |
| ⑨R5 | シルバーフェスティバル |

1. 計画策定の目的

当センターは、昭和61年2月に新庄・最上地域の広域シルバーとして設立されて以来、事務所の移転や平成24年の「公益社団法人」への移行などを経て現在に至っていますが、この間、高齢者を取り巻く環境も大きく変わってきています。

日本における65歳以上人口は、総務省統計局によると、令和5年9月15日現在の推計で3,623万人、高齢化率は29.1%となっており、一方、山形県における65歳以上の高齢者は、令和5年10月1日現在、36万2千人で高齢化率が34.3%と、全国平均と比較し高齢化が大きく進行している深刻な状況となっています。

このような中、当地域の労働力人口に占める65歳以上の高齢者の比率は、令和5年9月15日現在25.1%で、毎年上昇し続けており、65歳から69歳に限れば50.3%が働いているという状況です。66歳以上まで働ける企業割合は、この5年間で10%以上上昇し、ほぼ4割の企業では70歳以上まで働くことができる状況になっています。

また、政府の「働き方改革」に伴い、シルバー人材センターの役割は一層小さくなっていると言われていています。しかし、70歳までを対象とした雇用措置・雇用以外の措置の実施が努力義務化された影響を大きく受け、当センターにおいても、全国のセンター同様新規入会者の高齢化や会員数の伸び悩み等々、それらの影響を大きく受けている状況となっています。

そうした状況を受け、平成27年3月「第一次中期五ヶ年計画」を、また平成31年2月「第二次中期五ヶ年計画」を策定し、「自主・自立・共働・共助」の基本理念のもと、本計画に基づきシルバー事業を運営し、一定の成果を得たところでもあります。

このたび、第二次計画の最終年度に当たることから、前計画を改めて検証し、当センターの今後の道標となるべき新たな五ヶ年の計画を策定するものです。

2. 計画の期間

本計画の期間は、令和6年度から令和10年度までの5年間とします。

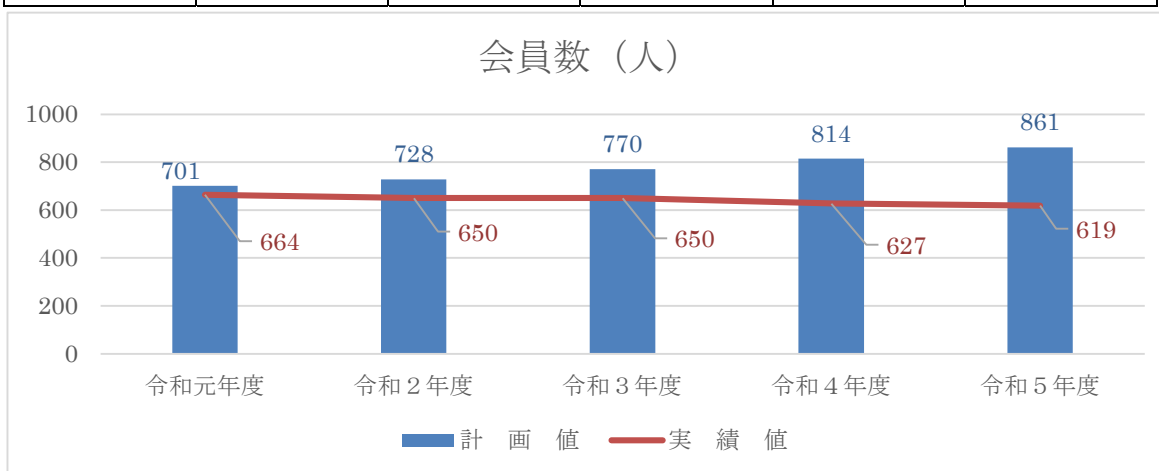
なお、労働環境等に大きな変化が生じた場合は、その情勢に応じた見直しを行うこととします。

3. 現状と課題

本計画を策定するにあたり、前期計画の計画値と実績値を比較し、現状と課題について検証しました。（※注記：令和5年度の実績値は、令和6年1月末日の数値。）

①会員数 (人)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
計画値	701	728	770	814	861
実績値	664	650	650	627	619

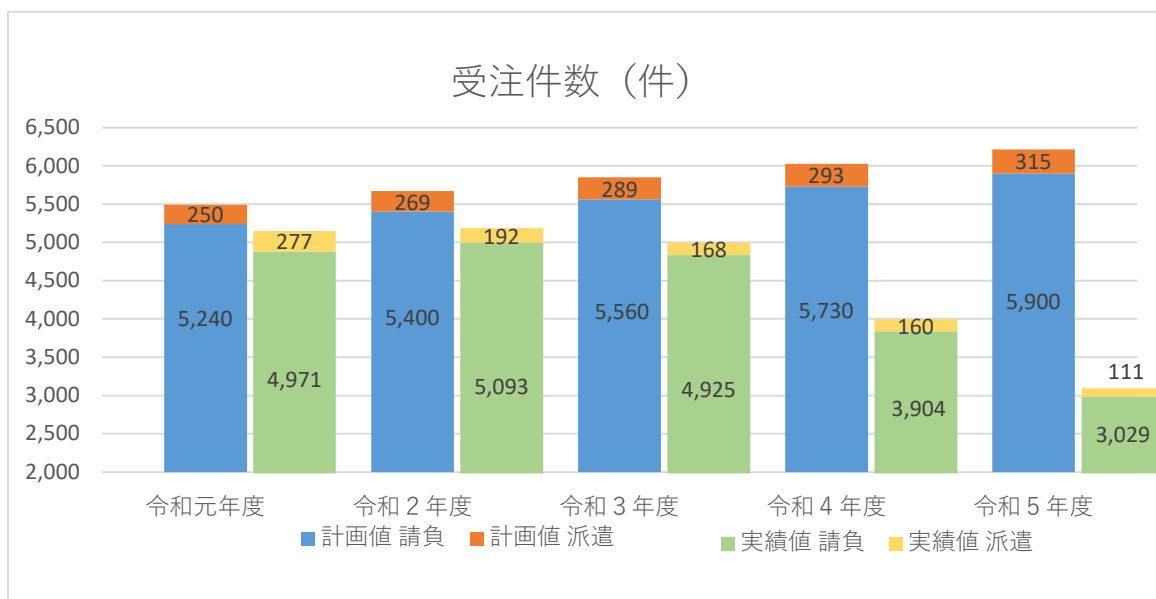


人口減少が急激に進行し、また労働環境も大きく変わっている中、会員の加入促進はかなり厳しい状況にありましたが、全国シルバー人材センター事業協会が進めている「第2次会員100万人達成計画」に掲げた数値を目標値として設定しました。

毎月第2・4木曜日の入会説明会の開催やシルバーフェスティバル、スーパー店頭でのチラシ配布など、普及と新規会員の加入促進に努めました。しかし、高齢等による年度途中の退会者や企業の定年延長、また令和2年から世界中で猛威を振るった新型コロナウイルスの影響を受け、650名を割る状況となりました。

②受注件数 (件)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
計画値	請負	5,240	5,400	5,560	5,730	5,900
	派遣	250(21)	269(23)	289(25)	293(27)	315(29)
実績値	請負	4,971	5,093	4,925	3,904	3,029
	派遣	277(17)	192(16)	168(15)	160(14)	111(12)

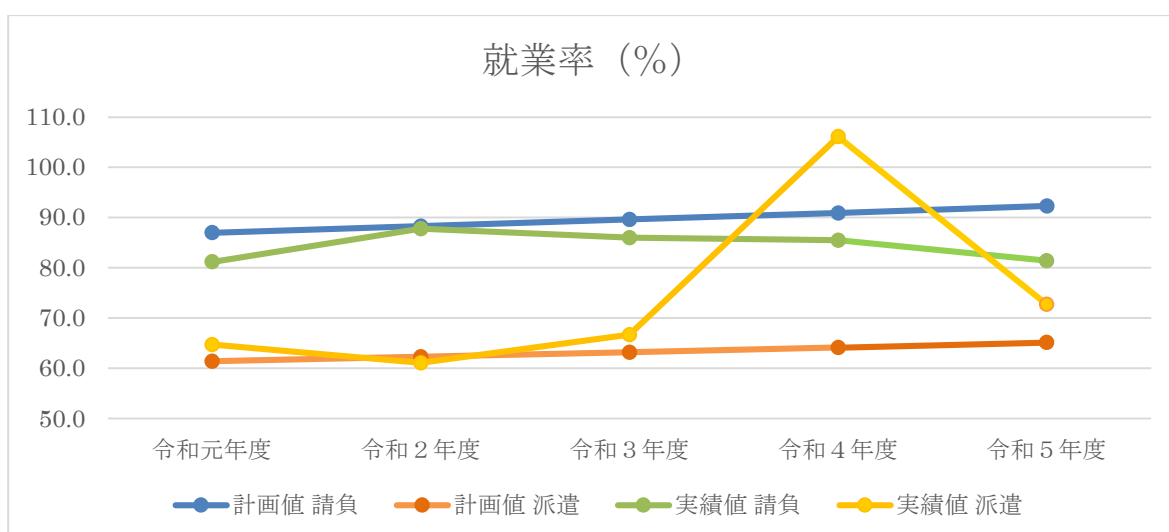


平成26年度から平成30年度までの平均値を基準とし、請負件数は約3.0%、派遣件数は約7.5%の増加目標率を設定しました。

令和元年度の請負事業を除き、請負・派遣両事業とも計画値を下回る結果となりました。原因としては、新型コロナウイルスのまん延による、経済活動の低下や施設の使用制限等による発注の減少と考えられます。

③ 就業率 (%)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
計画値	請負	87.0	88.3	89.6	90.9	92.3
	派遣	61.4	62.3	63.2	64.1	65.1
実績値	請負	81.2	87.8	86.0	85.5	81.4
	派遣	64.7	61.1	66.7	106.1	72.7



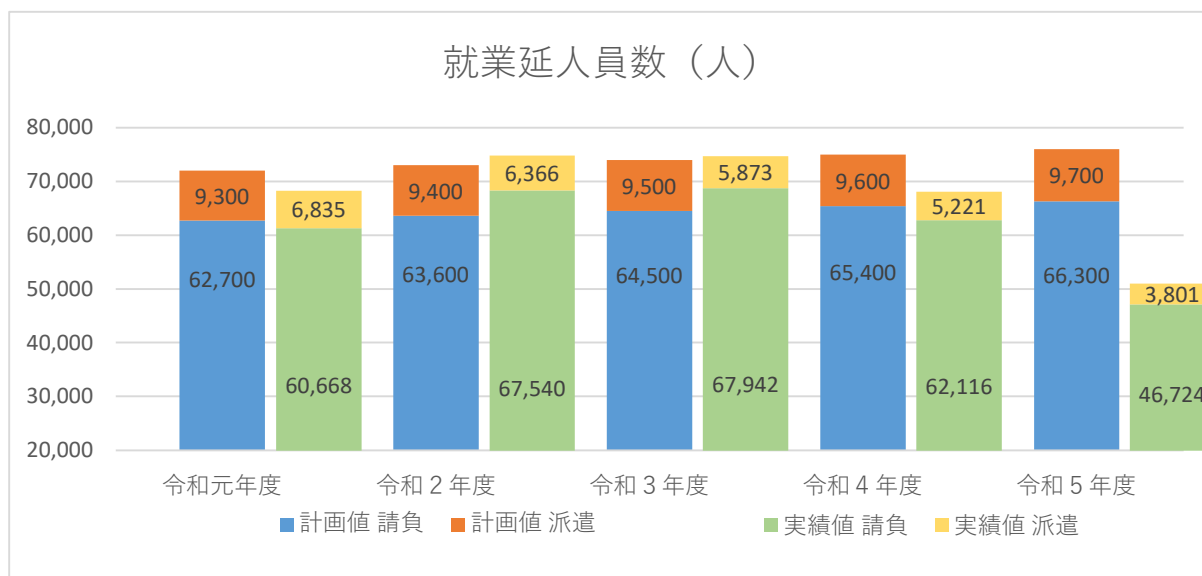
平成26年度から平成30年度までの平均値を基準とし、請負就業率及び派遣就業率ともに約1.5%増の目標値を設定し、特に請負就業率の向上に取り組んできました。

請負事業については、全期間をとおして計画値を下回りました。主な要因としては、新型コロナの影響に加え、会員数の高齢化、就業職種と会員の希望職種が合わないこと、また就業会員の偏りなどが推察されます。

④就業延人員数

(人)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
計画値	請負	62,700	63,600	64,500	65,400	66,300
	派遣	9,300	9,400	9,500	9,600	9,700
	合計	72,000	73,000	74,000	75,000	76,000
実績値	請負	60,668	67,540	67,942	62,116	46,724
	派遣	6,835	6,366	5,873	5,221	3,801
	合計	67,503	73,906	73,815	67,337	50,525



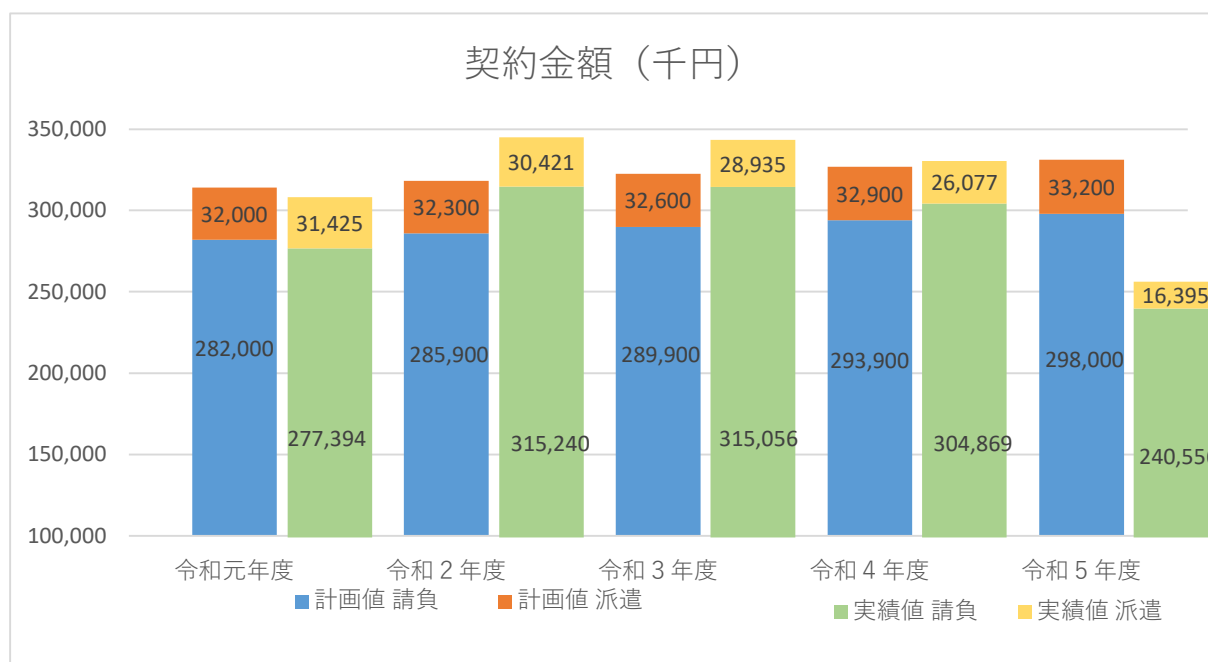
平成26年度から平成30年度までの5年間の実績の平均値を基準とし、就業率と同様、請負就業延人員数及び派遣就業延人員数ともに約1.5%増の目標値を設定し取り組んできました。

請負事業では令和2年度・3年度に、請負事業と派遣事業の合計では令和2年度において、雪下ろし・除雪及び公共事業の発注の伸びが大きく、計画値を上回りました。その他の年度の減については、会員の減少に伴うことが大きな原因とされていますが、派遣事業についての主な原因としては、派遣先の減少と新型コロナによる影響と推察されます。

⑤契約金額

(千円)

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
計画値	請負	282,000	285,900	289,900	293,900	298,000
	派遣	32,000	32,300	32,600	32,900	33,200
	合計	314,000	318,200	322,500	326,800	331,200
実績値	請負	277,394	315,240	315,056	304,869	240,556
	派遣	31,425	30,421	28,935	26,077	16,395
	合計	308,819	345,661	343,991	330,946	256,951



平成30年度の実績に基づき令和元年度の基準を設定し、令和2年度以降については、請負事業1.4%、派遣事業1.0%向上させる目標値を設定しましたが、請負については令和2年度から4年度に計画値を上回りました。

4. 基本目標

令和6年度からの5ヶ年の基本目標は、前計画で掲げた4項目に1項目を加え5項目として推進していきます。

<基本目標>

- (1)組織体制の充実・強化
- (2)財政運営基盤の安定
- (3)会員の加入促進と減少対策
- (4)安全・適正就業の徹底
- (5)就業機会の推進

5. 具体的な取り組み

上記の基本目標を受け、各項目について今後5ヶ年で次のような具体的な取り組みを行っていきます。

(1) 組織体制の充実・強化

①組織の見直し

組織体制の充実・強化は、シルバー人材センターを運営していくうえで基本となるものです。総会や理事会などの議決機関に至るまでには、各部会や委員会における十分な協議が必要になりますので、各部会・委員会の更なる活性化に努めていくとともに、理事会においては、委員会の状況を把握し、共通認識を持って相互に協力できる体制を構築していきます。

・地域班の活性化

当センターは広域のシルバーであるため、地域班の役割はとても重要です。令和3年度新庄地区にあった15班を10班に再編成しましたが、新

型コロナの影響により独自の班活動までには至っていない現状です。

全地区をとおして、班長・副班長を中心に、班員相互の意思疎通を図る手立てを行い、班会議やボランティア活動など、地域班の活性化を図っていきます。

・ 職域班の組織化

地域班の活性化と併せて職域班の組織化も重要です。現在、様々な職種ごとにリーダーと班員で職域班が構成されていますが、グループ分けを明確にし、絶えず班員の構成の変動を把握できるようにしていきます。

・ 事務局体制の充実

事務局体制の充実は、センター運営のうえで欠くことのできない重要な課題です。会員との意思疎通をより一層図れるよう、理事会で検討していきます。

事務作業の効率化を図るとともに、職員の資質向上に向け、全シ協や県シ連主催の研修会や講習会に積極的に参加し、センターの事業の推進に必要な資格取得を推奨していきます。

② 会員による事業運営の推進

会員による自主的な運営はシルバー人材センターの基本ですが、実際はなかなかできていないのが実情です。そこで、「自主・自立・共働・共助」のシルバーの基本理念に基づき、次のような取り組みにより会員の積極的な事業への参加を目指していきます。

・ シルバー事業への会員参加の促進

シルバー事業への会員の参加が少ないことが課題になっています。会員の要望を吸い上げるため意識調査（満足度）を行い、新規事業の開拓や既存事業の拡大に努めていきます。

また、シルバーフェスティバルやボランティア活動等、既存のシルバー事業への参加者を増やす手立てを検討していきます。

・ シルバー基本理念の再確認

働くことによる社会貢献、健康保持、生きがづくりなど、シルバー人材センター設立の基本理念を再確認します。

・ こぶしの会の運営促進

会員の自主的運営のもと、趣味の会など、一般の方も気軽に参加できる情報交換会等、入会促進につながる活動を推進します。

③ 事務作業の効率化

インボイス制度の導入やフリーランス新法等による事務の煩雑化が予想されており、徹底した事務作業の効率化を図っていきます。

・ フリーランス新法に対応した契約方法の見直し

- ・ 会員向けスマホ講習会の継続的な開催
- ・ 配分金明細書等の電子化 など

※フリーランス法とは

個人が事業者（特定受託事業者。いわゆるフリーランス。「シルバーの会員」も該当）として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に業務委託する事業者（特定業務委託事業者。いわゆる発注者）に対して、給付の内容（いわゆる報酬）その他の事項の明示が義務付けられています。

（２）財政運営基盤の強化

①財政計画（令和６年度～令和１０年度）の策定

シルバー人材センターの運営は、しっかりした財政基盤に基づかなければなりません。そこで、今後５ヶ年の財政計画を策定し財政運営基盤を強化していきます。

・ 財政計画に基づく財政運営

当シルバー人材センターは、現時点においては健全な財政運営をしていると言えます。現在、発注先の確保や新規事業所の開拓などで毎年一定程度の収益は確保しておりますが、今後、業務・会計システムの更新や車輛等の備品の更新など、本中期計画年次において大きな支出を控えており、本計画に合わせた財政計画の策定は急務となっています。そこで、令和６年度から５ヶ年の財政収支見込みに基づく財政計画を早急に策定し、その計画に沿った運営を行っていきます。

・ 計画的な予算執行

予算の執行にあたっては、経常費用の節減に努めるとともに、絶えず予算を精査し、見直しを図りながら計画的に執行していきます。

・ インボイス制度への対応

令和５年１０月から施行となったインボイス制度について、県シ連の動向を踏まえ対応していきます。具体的には、消費税納付経過措置に合わせ、発注者からの受取事務費を決定していきます。

※インボイス制度（英語：Invoice reporting）とは

消費税（付加価値税）の仕入税額控除の方式の一つで、課税事業者が発行するインボイス（売手が買手に正確な適用税率や消費税額等を伝えるために発行する請求書・納品書など）に記載された税額のみを仕入税額控除することができる制度のこと。

②自主財源の確保

現在、当シルバー人材センターの事業運営に係る費用のうち、国・県・管内市町村からの補助金が占める割合は大きく、補助金に依存している状況となっています。

自主財源の確保は、センターの事業運営にとって非常に重要であり、今後とも補助金額の維持を関係機関に要望していくとともに、新規事業所の開拓や独自事業の推進等により事業収益を増やすなど、独自財源の確保に鋭意努めていきます。

(3) 会員の加入促進と減少対策

①会員の確保対策

新庄・最上管内における急激な人口減少及び少子高齢化に加え、近年の企業等における継続雇用の普及など労働環境の変化により、当シルバー人材センターの会員数は横ばいとなっており、今後も会員の確保はかなり厳しい状況が予想されます。

このような中、会員の確保に向けた具体的な取り組みを行っていきます。

・ 一会員一人勧誘運動

会員一人ひとりが新たな会員を勧誘する「一会員一人勧誘運動」を、強化月間などを設定しながら展開していきます。また、勧誘した会員には謝礼品の配布を計画します。

・ 入会説明会と就業相談開催日の増加

定例の「入会説明会」は、月2回の実施を継続し、女性を対象とした午後の説明会など、新規入会者の確保を目指していきます。

また、「就業相談日」については、会員がいつでも相談できる「随時開催」の体制をめざします。

・ 出張入会説明会の開催

構成市町村をはじめ、工業団地や最上管内の企業、更には地域の会議やイベントにおいて出張説明会を開催し、企業の退職予定者や地域の高齢者などに説明を行い、シルバー人材センターの存在を理解していただき、会員の確保に努めていきます。

・ ハローワーク内事業説明会の実施

山形労働局の協力を得ながら、ハローワーク新庄に出向いての説明会を実施していきます。

・ 会員特典の新設

新入会員向け記念品の配布を計画します。

・ 市町村イベントとの連携

構成する市町村主催のイベントに合わせ、広報活動を検討します。

②普及啓発活動の推進

会員の加入促進を進めるため、普及啓発活動を強化していきます。これまでも女性部委員によるスーパー店頭におけるチラシの配布やシルバーフェスティバルの開催など、各種普及活動に努めてきましたが、会員の加入促進に結び付いていない現状です。そこで、これまでの活動を継続しながら、チラシ配布については役職員も行う等、推進活動を強化していきます

・会報「さわやか」の発行

会員及び関係機関への情報伝達手段として、会報「さわやか」を継続して発行していきます。

・事業用スマートフォンの活用

ラインなどのSNS（会員制交流サイト）を活用し、受注情報を含め会員向けの個別情報の発信を行っていきます。

・ホームページの更新

情報発信のツールとしてのホームページを充実していきます。

・体験学習の実施

シルバー人材センターが請け負っている様々な職種について、シルバーフェスティバル等の機会に、子どもや高齢者向け体験教室などを実施していきます。

・マスコミの活用

シルバーフェスティバルや地域班ボランティア、要望活動など、センターが実施しているイベント等の情報を、マスコミに積極的に提供していきます。

・市町村広報誌や就業先でのPR

シルバー事業普及のため、市町村広報誌への掲載依頼や、会員就業先等でのPR活動を行っていきます。

・女性部委員の交流・PR活動

県内センター女性部委員との交流をとおして、情報交換を行い組織の活性化につなげていきます。また、県シ連と共催し、一般の方も参加できる研修会を企画していきます。

・コミュニティー機能の復活

会員の健康で生きがいのある生活の実現と、活力ある地域社会づくりに貢献するため、会員自ら活躍できるコミュニティー機能を追求していきます。

(4) 安全・適正就業の徹底

①安全就業の徹底

会員が、「安全は全てに優先する」ことを常に認識し、安全就業の徹底を図ります。会員が「安全作業チェック表」に自ら記入することにより、作業時における危険予知とともに、会員の健康チェックも併せて行っていきます。

また、安全就業管理委員会による安全パトロールや巡回指導を適宜実施し、「作業別安全・適正就業基準」に照らし、安全に就業していることを確認しながら無事故を目指しつつ、他方では、県シ連との共催で安全標語募集をとおした安全意識の高揚に努めます。

②適正就業の推進

公益法人として、高齢者雇用安定法や職業安定法、労働者派遣法の法令を遵守するとともに、シルバー人材センター「適正就業ガイドライン」に基づき適正就業に努めます。

また、施設等における継続就業については、就業者や発注者と協力し、就業の実態を把握しながら就業機会の適正化に配慮していきます。

③各種講習会の実施

安全・適正就業の徹底を図るため、各種講習会を実施します。人材育成推進委員会を中心に、県シ連をはじめ関係機関と連携を図りながら、専門講師によるスキルアップや技能職群の後継者育成を目指します。

- | | | | |
|-------|--------|-------|--------|
| ・植木剪定 | ・雪囲い | ・雪下ろし | ・健康食調理 |
| ・安全運転 | ・マナー接遇 | ほか | |

(5) 就業機会の推進

①就業先の確保

就業機会を増やすためには、新規の就業先を確保することが最重要であり、就業先の確保に努めていきます。

・企業への営業活動

市内工業団地や最上管内の企業に営業活動を行うなど、新たな就業先を開拓していきます。理事をはじめ、日常的な営業活動を行う体制を作っていきます。また、県シ連の就業開拓事業推進員との連携を図り、新たな就業先を開拓していきます。

・独自事業の展開

就業機会を確保するため、新規就業先の開拓と併せ独自事業の展開も大きな要因となることから、当センターとしてどのような事業展開ができるか研究していきます。

・リピーター客の確保

センターを利用される方が、リピーターとなってもらえるよう顧客満足度を上げるため、会員個人のレベルアップやサービスの向上を目指し、会員自ら知恵を出し合える場を検討します。

・男性会員就業先の拡大

男性会員については、施設管理以外は季節性事業が多く、通年での就業先を確保するよう努めていきます。

- ・ **高齢者に適した就業場の確保**

会員年齢の高齢化に適した就業の場を開拓していきます。

- ・ **就業先訪問の実施**

安定した就業環境を維持するため、発注者の意向を確認するなど職場訪問を実施していきます。

②技能職群における後継者の育成

会員の高齢化が進む中、後継者の育成は喫緊の課題となっています。中でも植木剪定や雪囲い等技能職の後継者不足は深刻な状況となっており、そのため、各種講習会や研修会を継続して開催し、技能を研鑽する場を設けていきます。

- ・ **作業リーダー会議の開催**

各種講習会受講後、作業グループに加わってもらうため、作業リーダー会議の開催や、新規入会者全員に希望職種ของกลุ่มに加入してもらうような体制づくりを行います。

- ・ **作業リーダーの育成**

技能職群の就業を進めるうえで、作業リーダーの割合は大きく、その任を担えるリーダーの育成が課題となっています。リーダーには講習会等とおして、シルバー人材センターの基本理念を再確認のうえ、後継者の育成を図るよう機運を醸成していきます。

③就業機会の拡大

就業機会の均等化や拡大に向け、事務所入り口掲示板に掲示しているものに加え、会員クラウドサービス（スマートフォン）を活用し速やかな就業情報の発信を行うなど、未就業者の減少に取り組んでいきます。

④フリーランス新法への対応

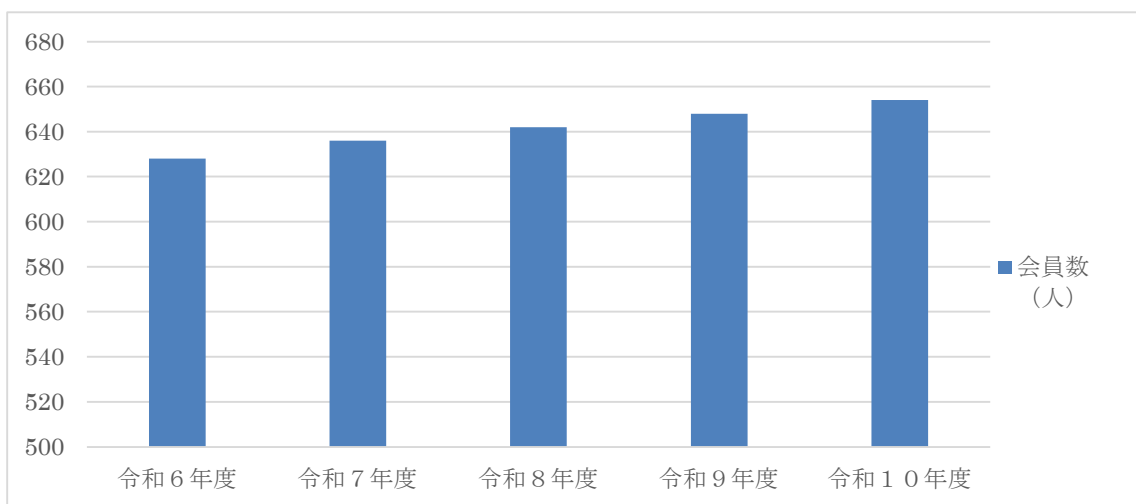
特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（いわゆるフリーランス新法）の施行による影響について、できる限り会員の負担につながらないよう努めていきます。

6. 数値目標の設定

①会員数

(人)

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
会員数	628	636	642	648	654

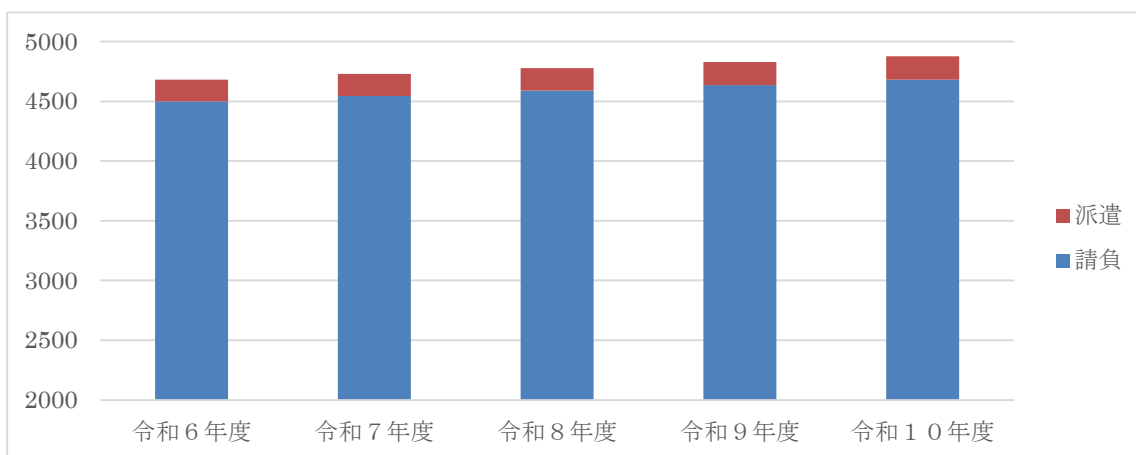


人口減少がさらに進行し、また働き方改革や定年延長など、会員の加入促進はかつてないほど厳しい状況となっています。数値目標としては、令和5年度を基準として微増の設定としました。

②受案件数

(件)

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
請負	4,500	4,545	4,590	4,636	4,681
派遣	180	184	188	192	196
合計	4,680	4,729	4,778	4,828	4,877

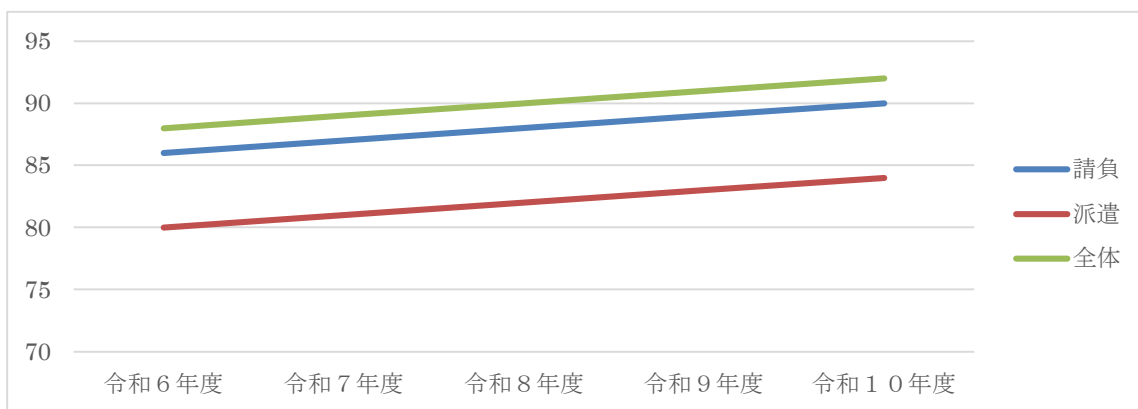


過去5年間の実績の平均値を基準とし、請負件数は約1.0%、派遣件数は約2.0%増の目標値を設定しました。

③就業率

(%)

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
請負	86.0	87.0	88.0	89.0	90.0
派遣	80.0	81.0	82.0	83.0	84.0
全体	88.0	89.0	90.0	91.0	92.0

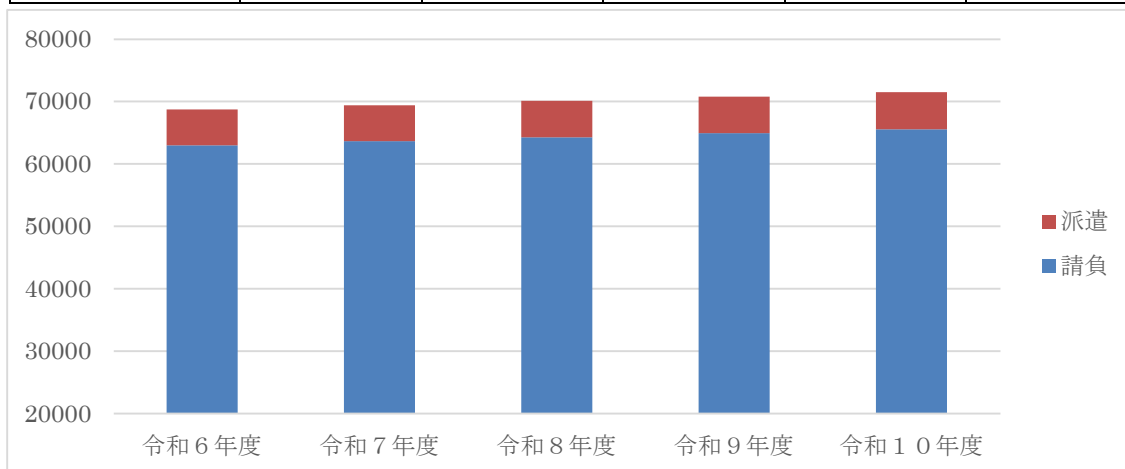


過去5年間の実績値の平均を基準とし、請負就業率、派遣就業率ともに1%増の目標値を設定しました。特に、当センターの地域事情を考慮し、請負就業率の向上に鋭意取り組んでいきます。

④就業延人員数

(人)

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
請負	63,000	63,630	64,266	64,909	65,558
派遣	5,700	5,757	5,815	5,873	5,931
合計	68,700	69,387	70,081	70,782	71,489

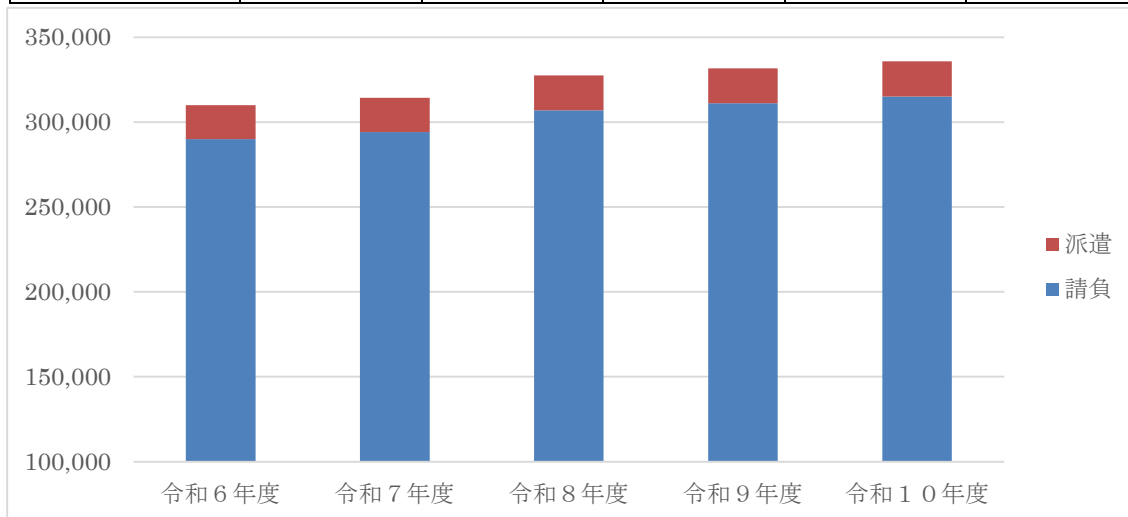


過去5年間の実績値の平均を基準とし、請負就業延人員数、派遣就業延人員数はともに1%増の目標値を設定しました。

⑤契約金額

(千円)

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
請 負	290,000	294,000	307,000	311,000	315,000
派 遣	20,000	20,200	20,400	20,600	20,800
合 計	310,000	314,200	327,400	331,600	335,800



令和5年度の実績に基づき令和6年度の基準を設定し、請負事業については、約1.5%増、派遣事業については、約1.0%増の目標値を設定しました。ただし、令和8年度請負事業については消費税納付経過措置が2%から5%に変更となることを受け、3%上乗せし、約4.5%増の目標値を設定しました。

新庄・最上地域シルバー人材センターは、この度令和6年度(2024年度)から令和10年度(2028年度)までを「第三次中期五ヶ年計画」期間と定め、安定した運営を進めていくため、達成すべき事業目標値を設定し、計画として策定しました。

第二次五ヶ年計画を検証し、一定の成果を確認しました。フリーランス新法等労働・雇用関係法令の大きな改正、消費税のインボイス制度に見られる税制改正に加え、高齢化を含めた社会状況・経済情勢等が大きく変わろうとしています。第三次の「中期五ヶ年計画」では、会員の加入促進、SNSの活用、技能職群の後継者育成等、更には就業機会の拡大等、具体的な取り組みを提示し、当センターの事業展開と将来展望の指針として、公益社団法人の社会的責務遂行と事業継続を目指していきます。

第三次中期五ヶ年計画を策定いただきました阿部委員長をはじめ、8名の策定委員の皆様と事務局職員に感謝申し上げます。

令和6年3月

公益社団法人

新庄・最上地域シルバー人材センター

理事長 五十嵐 正 臣

第三次中期計画策定委員

委員長	阿部 孝行	(副理事長)
委員	井上 章	(常務理事)
委員	元木 利春	(理事・総務部会)
委員	高橋 喜孝	(理事・広報調査部会長)
委員	横山 文雄	(理事・安全就業管理委員長)
委員	木田満智子	(理事・適正就業委員長)
委員	山口 宏	(理事・人材育成推進委員長)
委員	武田 豊子	(理事・女性部委員長)

事務局

事務局長代行兼業務課長	佐藤 正子
総務課庶務係長	荒川 陽平