

鹿児島市シルバー人材センター

第4次基本計画

令和6年4月

公益社団法人鹿児島市シルバー人材センター

～ はじめに ～

鹿児島市シルバー人材センターは、昭和 56 年 10 月に設立され、設立当初は会員数 268 人、契約額 756 万円でスタートしました。その後、平成 17 年には隣接 5 町のセンターを統合し、平成 24 年の公益社団法人化を経て、令和元年度には会員数 4,000 人を突破しました。令和 3 年に設立 40 周年を迎え、今日まで着実に事業実績を伸ばすなど順調な発展を続けてきました。

これは、これまで鹿児島市をはじめとする関係機関のご支援、ご協力に加え、多くの会員、役職員が一丸となって取り組んできた功績によるものです。

現在、第 3 次シルバー事業推進計画（平成 30 年度～令和 5 年度）に基づき、国の高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の活用等による積極的な事業展開を行い、会員数、契約金額ともに全国でもトップクラスの実績を上げるまでに成長してきています。

しかしながら、令和 2 年春先から発症した新型コロナウイルスの感染症の影響を受け、会員数は、令和 3 年度をピークに減少、横ばいの状況が続いています。

このような中、少子高齢化の急速な進展、定年延長などにより、会員の高齢化も課題となっており、センターを取り巻く環境が大きく変化し、厳しい状況にあります。

一方では、若年層の労働力人口の減少に伴い、人手不足が深刻化してきており、高齢者の経験・知識を活かし、就業の提供を行うシルバー人材センターの果たす役割はますます重要となっています。

このような背景のもと、当センターが今後とも柔軟、迅速、的確に対応し、計画的、安定的な事業運営を進めていくため、現状の事業実績を踏まえ新たな計画「**第 4 次基本計画**」を策定しました。

この計画では、目標年度を令和 6 年度～10 年度までの 5 年間とし、会員数の目標を 4,400 人、将来像を「地域社会の担い手として身近で親しまれる、魅力あるセンター」としました。今後とも役職員が一丸となって、この将来像に向かって、地域社会の様々なニーズに応えるとともに、創意工夫を凝らした発注者・会員目線に立った取り組みを進めてまいります。

今後とも、関係各位の格別のご理解、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

令和 6 年 3 月

公益社団法人 鹿児島市シルバー人材センター
理事長 柿元 孝志

目 次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の目的及び位置づけ	1
3 計画期間	2

第2章 当センターの現状と課題

1 取り巻く環境の変化	2
2 現状と課題	2～7
3 基本目標（将来像）	8

第3章 計画の項目と目標数値

1 会員数	9～10
2 受託事業、派遣事業（就業延人員、契約金額）	11～12

第4章 目標達成のための基本計画

1 会員の拡大及び資質の向上	13～14
2 就業開拓及び就業率の向上	14
3 安全・適正就業の推進	15
4 事業推進体制の強化	15
5 独自事業の推進	16
6 普及啓発活動の推進	16
7 テジタル化の推進	17
8 SDGsの取組み	17
9 その他	18

参考資料

1 鹿児島市シルバー人材センターの年度別事業実績	19
2 本市の事業実績グラフ	
(1)会員数の推移	20
(2)契約金額推移	20
(3)65歳未満の入会者と平均年齢	21
(4)男女別入会・退会者数	21
3 鹿児島市の将来人口推計	22
4 シルバー事業推進計画策定委員会設置要綱	23
5 シルバー事業推進計画策定委員会委員名簿	24

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

少子高齢化の進展により人口が減少していく中で、成長力を確保していくためには、働く意欲と能力があるすべての高齢者が年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することが求められています。

このような中で、地域に根差した「社会の担い手」として高年齢者の就業機会の確保、提供しているシルバー人材センターの役割は、ますます重要になっています。

当センターは、会員拡大や就業機会の拡大などにおける積極的な事業展開により、会員数は4千人を超え、契約金額は過去最高となるなど、着実に発展してきております。

一方、会員の高齢化による屋外作業職群等の後継者不足、会員増加による一人ひとりへのきめ細かな対応策や今後の継続的な会員拡大、受託事業費の確保など、新たな課題も発生しております。

当センターが、今後も安定的に発展し、地域に密着したサービスの提供や地域社会の活性化に貢献し続けていくためには、こうした課題に的確に対応していくことが重要となっています。

このような観点から、事業運営の一層の展開を図るため、センターの現状を分析し、課題を明らかにするとともに、これを解決するための基本的な施策と目標を内容とする基本計画を策定することとしました。

2 計画策定の目的及び位置づけ

(1) 計画策定の目的

変化する多様な地域のニーズに的確、柔軟に対応していくことはセンターの大きな役割ですが、中・長期的視点に立ち計画的、安定的に事業運営を行うことも重要なことです。

今後の基本計画を策定することにより、会員、役員、職員が共通認識の下、一定の目標を定め、一丸となって、この計画を着実に実行し、地域社会に継続的に貢献していくことを目的とします。

(2) 計画の位置づけ

基本計画では、会員数など事業成果等での数値目標を定めるとともに、目標達成のための計画を策定することから、毎年度当初に策定する事業計画の上位計画となるものです。

なお、会員数の目標数値等は、全国シルバー人材センター事業協会、県シルバ

一人材センター連合会等の目標数を見据えつつ、当センター独自の目標数値を設定するものとします。

3 計画期間

基本計画の期間は、令和6年度～令和10年度までの5年間とします。

なお、期間途中の社会情勢や経済状況等を勘案し、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

第2章 当センターの現状と課題

1 取り巻く環境の変化

- (1) 少子高齢化、生産年齢人口の減少（労働力不足）、高齢者の長寿化
- (2) 定年制延長など企業等の高齢者雇用の義務化、雇用拡大、外国人労働者の受入れ
- (3) 高齢者を対象とした各種サービスへの民間事業者、NPO法人等の参入
- (4) 人手不足分野等における新たな求人、サービス需要の拡大
- (5) 運営費等に係る国、市補助金の減額
- (6) 派遣事業での労働時間の拡大、生活支援及び子育てなどの需要拡大
- (7) インボイス制度の開始、デジタル推進を活用した取組み
- (8) フリーランス新法を踏まえた契約方法の見直し

2 現状と課題

当センターは、積極的な事業展開により会員数や契約額を伸ばすなど、財政基盤も大幅に改善しています。

一方、近年の急激な会員数、契約金額の増加等により、会員等へのきめ細かな対応や事務量の増加への対応なども新たな課題となっています。

また、企業等の高齢者雇用の義務化などを背景とした会員の高齢化、屋外作業等の後継者不足など、今後の会員拡大、就業拡大等においても、これまでのような伸びを確保していくことは容易ではなく、これまで以上に創意工夫した事業展開を行う必要があります。

(1) 会員数の増加

年度末会員数の推移

(人、%)

区分	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	4年度-30年度 増加数 (増加割合)
男性	2,231 (60.0)	2,415 (59.2)	2,501 (59.1)	2,603 (59.1)	2,514 (58.9)	283 +12.7
女性	1,460 (40.0)	1,666 (40.8)	1,728 (40.9)	1,805 (40.9)	1,752 (41.1)	292 +20.0
合計	3,691 (100)	4,081 (100)	4,229 (100)	4,408 (100)	4,266 (100)	575 +15.6

※ () 下段構成比

年度末会員の平均年齢

(歳)

区分	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	4年度-30年度 年齢差
男性	71.8	72.1	72.5	73.0	73.4	+1.6
女性	70.5	70.7	71.2	71.6	72.0	+1.5
全体	71.3	71.5	72.0	72.4	72.8	+1.5

年齢構成の変化

(人)

《現 状》

	区 分	H30年度	R4年度	増減
男 性	60～64歳	136	85	△51
	65～69歳	727	552	△175
	70～74歳	783	1,015	232
	75～79歳	441	582	141
	80歳以上	144	280	136
合 計		2,231	2,514	283
女 性	60～64歳	226	149	△77
	65～69歳	488	475	△13
	70～74歳	457	673	216
	75～79歳	204	329	125
	80歳以上	85	126	41
合 計		1,460	1,752	292
合 計	60～64歳	362	234	△128
	65～69歳	1,215	1,027	△188
	70～74歳	1,240	1,688	448
	75～79歳	645	911	266
	80歳以上	229	406	177
合 計		3,691	4,266	575

会員数の増加、男女別構成比

令和4年度は、平成30年度と比較して会員増加数が575人となり、急激に増加している。

また、女性をターゲットとした取組みを実施した結果、令和4年度末、女性が全体の41%となっている。

年齢構成

平成30年度と令和4年度の男女別会員の年齢構成を比較すると、企業等の定年延長等により70歳未満の会員は減少しており、特に男性の減少が著しく、会員の高齢化が進展している。

会員の平均年齢は、男性1.6歳、女性1.5歳上昇している。

《課 題》

- ① 就業案内の充実及びきめ細かな就業案内
- ② 受注、求人の多い職種への会員の就業先の誘導
- ③ 会員への情報提供の充実
- ④ 会員研修、講座等の充実
- ⑤ 市民を対象としたセミナー等のイベントの実施
- ⑥ 会員の高齢化
- ⑦ 屋外作業会員の後継者不足

(2) 就業実績の拡大

契約額及び就業実人員、就業延人員の推移

(人、千円)

年 度	受託事業			派遣事業			合 計		
	就 業 実人員	就 業 延人員	契約金額	就 業 実人員	就 業 延人員	契約金額	就 業 実人員	就 業 延人員	契約金額
30	2,403	212,944	961,943	741	108,565	490,505	3,144	321,509	1,452,449
元	2,486	220,107	998,087	929	140,038	649,722	3,415	360,145	1,647,809
2	2,470	214,243	1,023,613	926	144,653	670,251	3,396	358,896	1,693,865
3	2,386	209,325	1,002,638	966	149,970	713,493	3,352	359,295	1,716,131
4	2,309	205,085	999,763	997	158,164	756,888	3,306	363,249	1,756,651

《現 状》

受託事業については、令和2年度をピークに減少している。

企業、家庭等から依頼される屋外作業等の後継者不足等の状況があり、繁忙期には受注できない状況が発生している。

また、自治体の厳しい財政状況等もあり、公共事業など今後の伸びを期待できない厳しい環境にある。

派遣事業については、ここ数年、企業等の人手不足の状況等もあり、急激に事業費が拡大しているが、派遣会員の管理やマッチングなど従事会員を容易に確保できない面が発生している。これまでのような事業費の伸びを確保することは、厳しい状況も予想される。

《課 題》

① 会員の希望に沿った就業先の確保

- ・ 事務系（ホワイトカラー層）の仕事の確保
- ・ 女性会員の希望する仕事の確保（生活支援、子育て支援など）
- ・ 70歳代後半以降の高齢会員等への仕事の確保

② 派遣会員等へのシルバー事業の理念等の徹底

- ・ シルバー事業への参加促進（地域班会、ボランティア活動）

③ 会員の就業希望等の把握の徹底、マッチング体制の充実

- ・ 多様な働き方に応じた就業紹介

(3) 事故の増加

事故の年度別発生状況 (件)

区分	受 託			派 遣			合 計		
	傷害	賠償	計	傷害	賠償	計	傷害	賠償	計
30	13	16	29	18	4	22	31	20	51
元	12	15	27	7	4	11	19	19	38
2	22	22	44	17	11	28	39	33	72
3	15	26	41	14	16	30	29	42	71
4	14	17	31	14	8	22	28	25	53

《現 状》

傷害事故においては、受託、派遣とも高齢会員を中心とした転倒・転落による怪我が増加している。

賠償事故については、受託事業の草刈り作業カルマー機（両刃回転式）を導入したものの、会員の安全配慮不足により増加傾向が続いている。

また、派遣事業における商品破損等が増加傾向にあり、今後の事故ゼロに向けた取組みは、喫緊の課題となっている。

《課 題》

- ① 事故ゼロに向けた取組みの強化
- ② 安全指導、安全研修の充実
- ③ 会員への事故情報の提供、安全指導の徹底
- ④ 交通事故防止等への対応

(4) 退会者の増加

年度別の退会理由

(人)

区分 年度	病気	その他 で就職	家庭の事情 (介護)	加齢	死亡	希望する 仕事なし	転居	会費未納	その他	合計
30	117	91	78	26	25	23	10	165	34	569
元	123	110	87	21	15	24	23	195	51	649
2	111	77	75	40	18	32	12	38	57	460
3	85	49	49	31	24	14	17	112	33	414
4	191	89	89	72	33	27	18	100	116	735

退会者の年度別推移

(人)

区 分	30	元	2	3	4
退会者	569	649	460	414	735
上記の内 会費未納者	165	195	38	112	100

※令和4年度の退会者は、コロナ禍により継続会員の令和3年度会費免除の影響で増

《現 状》

会員数が増加したことにより、退会者も増加している。その主な退会理由は、病気等による体力的な理由や家族等の介護など家庭の事情のほか、退会理由が明らかでない会費未納による退会などである。また、60代の比較的若い年代は他での就職による退会が多くなっている。

会費未納による退会者に対しては、会費納入のお願いや近況の聴き取り、就業等に関する情報の提供を行うなど退会防止に努めているが、入会后早い段階での就業案内や会員が希望する職種の就業先の開拓、また一方では、就業以外での会員の楽しみを創出し、より魅力あるセンターとなる取組みが必要である。

《課 題》

- ① 新たな退会防止策の検討
- ② 就業以外の会員の楽しみの創出
- ③ より魅力あるセンターとなる取組み
- ④ 入会后早い段階での就業案内
- ⑤ 会員が希望する職種の実業先の開拓

(5) 財政基盤の強化

正味財産期末残高の推移

(単位：千円)

区 分	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
残 高	74,909	88,550	108,657	120,582	129,490

《現 状》

会員数、契約金額等の増加により、財務状況が改善し積極的な事業展開を行うための財源の確保が可能となるなど、着実に財政基盤は安定してきている。

今後については、国、市の補助金の減額等への対応、インボイス制度や契約方法の見直し等による事務量の増加等に伴う新たな財源の確保など、さらなる財政基盤の強化を図る必要がある。

《課 題》

- ① 将来に備えた新たな基金への積立ての検討
- ② 効率的な事業運営及びデジタル化による事務の効率化

3 基本目標（将来像）

当シルバー人材センターの目指すべき基本目標は次のとおりとする。

- | |
|----------------------------------|
| (1) 地域社会の担い手として身近で親しまれる、魅力あるセンター |
| (2) 自主・自立、共働・共助の下での健康と生きがいの充実 |
| (3) 信頼と期待に応える安心、安全な環境での親切・丁寧な就業 |

第3章 計画の項目と目標数値

1 会員数

(人、%)

区 分	令和 5年度 (見込)	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
会員数	4,150	4,200	4,250	4,300	4,350	4,400
増加人員	△116	+50	+50	+50	+50	+50
粗入会率	1.99	1.98	1.97	1.98	2.00	2.01

※ 全シ協、県シ連合会の目標数を見据えつつ、当センター独自の目標数を設定

目標数値を設定する基本的な考え方

これまで、全シ協「第2次会員100万人達成計画」、県シ連合会の目標数を基本とした会員拡大の様々な取組みを推進し、会員が急激に増加した。

しかしながら、令和2年度以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大や、3年度の継続会員への会費免除などにより、3年度をピークに退会者が増加し、会員数の減少傾向は続いている。

このため、6年度の目標は、元年度の会員数を基準に設定して会員拡大に取り組み、コロナ前の水準に回復させることとする。

また、6年度以降会員数の目標項目は、全体の会員数、女性会員数・構成割合、粗入会率とする。

会員数は、各年度50人増とし、10年度に会員数「4,400人」、粗入会率2.01%とする目標を設定する。

《女性会員数、構成比》

女性会員の目標数は、10年度「1,850人」、構成割合42.05%とする。

(人、%)

区 分	令和 5年度 (見込)	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
男性会員数	2,425	2,450	2,475	2,500	2,525	2,550
女性会員数	1,725	1,750	1,775	1,800	1,825	1,850
女性会員構成割合	41.57	41.67	41.76	41.86	41.95	42.05

2 受託事業、派遣事業（就業延人員・契約金額）

【受託事業】

（人、千円）

区 分	令和 5年度 (見込)	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
就業延人員	205,000	207,000	209,000	211,000	212,000	213,000
契約金額	1,000,000	1,010,000	1,020,000	1,030,000	1,040,000	1,050,000

【派遣事業】

（人、千円）

区 分	令和 5年度 (見込)	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
就業延人員	165,000	172,000	178,000	185,000	192,000	200,000
契約金額	820,000	858,000	898,000	940,000	983,000	1,028,000

【受託事業+派遣事業】

（人、千円）

区 分	令和 5年度 (見込)	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
就業延人員	370,000	379,000	387,000	396,000	404,000	413,000
契約金額	1,820,000	1,868,000	1,918,000	1,970,000	2,023,000	2,078,000

目標数値を設定する基本的な考え方

受託事業の契約金額は、派遣への切替えによる契約の見直しなどの理由により、令和2年度を境に減少している。

一方、派遣事業については、受注件数の増、最低賃金の改定等により契約金額が増加傾向となっており、受託事業の減少分を補う状況である。

このような状況の中、次のとおり目標値を設定する。

- 受託事業 各年度1千万円の増（前年度対比101%）
（事務費や単価の改定を考慮）
- 派遣事業 各年度、契約金額の前年度対比104.6%増を基本

令和10年度 目標額 20億7,800万円

第4章 目標達成のための基本計画

1 会員の拡大及び資質の向上

- (1) 入会説明会、支援セミナーの充実、強化
- (2) 女性会員の入会促進
 - ・魅力ある市民向けイベントの実施
 - ・女性向け説明会の実施
- (3) 市民向け講座、セミナーの充実（定期的開催）
- (4) ハローワーク等での入会促進
- (5) 会員による入会促進
- (6) 積極的な広報宣伝
 - ・市民のひろば、地元情報誌、新聞等での折り込みチラシなど
 - ・多様なチラシ、パンフレット等の作成、活用
- (7) 啓発用DVD、入会説明会用DVDの活用
- (8) 多様な会費制度の検討
- (9) 会員の退会防止策の実施（より魅力あるセンターの実現）
 - ・会員の交流促進、仲間づくり
 - 同好会、趣味の会
 - 手芸、書道、観光ガイド、山歩き、ボーリング、卓球、カラオケ、囲碁、男の料理、ゴルフ、パークゴルフグラウンドゴルフなど
 - ・互助会との連携による各種イベントの実施
 - おはら祭参加、親睦レクリエーション大会などのイベント
 - ・会員向け各種講座の充実・実施
 - 講座内容、実施場所、時期等の検討及び会員希望調査の実施
 - ・多才な技能、経験、知識を持つ会員の活用
 - 市民向け講座等での講師
 - ・新たな未就業者対策の実施
 - センター広報、公園作業等の一部を未就業対策として活用
 - ・ひまわり劇団の活用（福祉施設等訪問）
 - ・独自事業の開拓
 - （会員の参加しやすく退会抑止につながる事業）
- (10) 会員研修制度の充実
 - ・接遇研修、健康講座、会員向け講演会の実施
 - ・認知症、スマホ、各種高齢者のための講座（ほほえみサロン）
 - ・職群での技能向上研修

- (11) ポイント制度等の検討
シルバー活動のポイント付与など

2 就業開拓及び就業率の向上

- (1) 就業開拓の計画的、重点的实施
- ・ホワイトカラー層向けの事務的仕事の開拓
 - ・女性会員向けの仕事の開拓
(イベント等での補助作業、袋詰めなど簡易な作業)
 - ・75歳以上(特に80歳以上)の会員への仕事の開拓
(袋詰め作業、調査業務、簡易な事務作業など)
- (2) マッチング体制の充実・強化
(ジョブコーディネーターの活用、職員等の会員担当制実施)
- (3) 未就業者対策の強化
- ・求人情報の提供、就業相談等の充実
 - ・未就業者職員担当制の充実
 - ・新たな情報提供方法の検討(デジタル活用等)
 - ・未就業者就業体験事業の拡大(公園清掃、駐輪指導、袋詰めなど)
- (4) 新たな就業開拓の検討
- ・地域、家庭での困り事相談等の実施
 - ・自宅で就業可能な仕事の開拓
- (5) 受注、求人の多い職種への会員の就業先の誘導(屋内外作業)
- (6) 受注の平準化
- ・予約制度の実施
 - ・繁忙期、閑散期での受注の平準化(夏季料金制)
- (7) 後継者不足職種の研修強化、後継者の育成(剪定、草刈、草取)
- ・研修制度・方法の見直し
- (8) 会員の技能研修の充実
- (9) 会員による就業開拓の実施(チラシ作成)
- (10) 就業状況等の分析
- ・未就業者の就業意向調査
 - ・就業状況の分析

3 安全・適正就業の推進

《安全就業》 事故ゼロに向けた取り組み

- (1) 月初めの「安全就業宣言の日」の徹底
- (2) 安全適正就業委員会での事故分析、安全指導の実施、検討
- (3) 安全研修会、安全講習会、交通安全教育の実施
- (4) 安全指導の強化及びパトロールの実施
- (5) 草刈り等での「カルマー機」の使用及び安全対策の徹底
- (6) 事故事例集の作成、活用
- (7) 事故情報の提供、安全意識の徹底
 派遣会員等への事故情報の提供方法の検討
- (8) 高齢者の健康診断の受診推奨、健康講習会、体力測定等の実施

《適正就業》 法令等遵守の徹底

- (1) 職種ごとの受注範囲及び受注基準の作成
- (2) 適正就業基準適用の徹底
- (3) シルバー事業の非理解会員への対応の検討

4 事業推進体制の強化

- (1) 会員、役員の事業運営等への参加促進
- (2) 会員による就業開拓及び会員拡大の促進
- (3) 事務局体制の強化及び事務の効率化
 - ・ 職員の適正配置、働き方改革等の実施による勤務時間の適正化
 - ・ IT化による事務の効率化、職員の育成
- (4) ひまわりの会の育成及び女性会員活動への支援
- (5) 職員研修の充実強化（外部講師等の活用）
- (6) 将来に備えた新たな基金積立の検討
- (7) クレーム処理体制の検討、構築
- (8) 受託事業の事務費率の見直しの検討
 （インボイス制度経過措置、フリーランス新法を踏まえた契約方法の見直し）
 派遣事業とのバランス
- (9) 会員活用による運営の強化
 事務局の業務支援、会員への研修・市民等への講座の運営
- (10) 未収金対策の徹底、強化
 請求方法の改善、未収金の解消
- (11) 派遣会員への情報提供、研修の充実

5 独自事業の推進

- (1) アンテナショップ「おじゃったもんせ」の運営
- (2) 年末物品販売及び家庭常備薬の販売
- (3) 新たな独自事業の検討・実施
 - ・女性会員のための就業先確保
 - ・中心市街地等での空き店舗の活用
 - ・会員提案事業の実施検討
- (4) 新たな活動拠点づくりの検討
- (5) 支部との連携による独自事業の検討
 - 休耕地の活用、農作業体験会、農産物の販売促進

6 普及啓発活動の推進

- (1) センターのイメージチェンジへの取組み
 - チラシ、イベントなどでの創意工夫、マスコミの積極的活用
- (2) 積極的な広報宣伝
 - 市民のひろば、地域情報誌の活用、新聞折込みチラシの配布
- (3) 新聞、テレビなどマスコミ活用による広報宣伝
- (4) 多様なチラシ、パンフレット等の作成、活用
- (5) 多様なシルバー情報紙の作成、配布
- (6) 地域イベント等への参加による広報宣伝

7 デジタル化の推進

(1) 事務局のデジタル化の推進

オンラインによる入会申込、受注受付

タブレット端末の活用（営業）

ホームページでの情報発信（インスタグラム、シルバーだよりなど）

デジタルを活用した会員への情報発信ショートメール一括送信）

(2) 会員のデジタル化推進

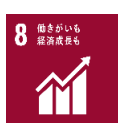
スマホ教室の開催

Smile to Smile の登録・活用

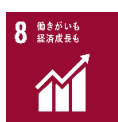
（センターからのお知らせ、就業案内、支払証明、デジタル会員証）

8 SDG s の取組み

人口減少、少子高齢化が進展する中、いくつになっても誰もが活躍できる社会の実現に向けて、シルバー人材センターは、地域に密着した就業機会の提供と高齢者の社会参加を促進し、生きがいの充実や健康の保持により、地域社会の活性化、医療費の削減などに貢献することで、「持続可能な目標」を掲げ、SDG s と深くつながる取組みを行っています。



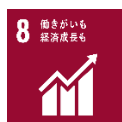
健康の増進に寄与



会員拡大、就業拡大



就業機会の提供、デジタル事業推進



高齢者への働きがいの提供に寄与



適正就業と法令遵守

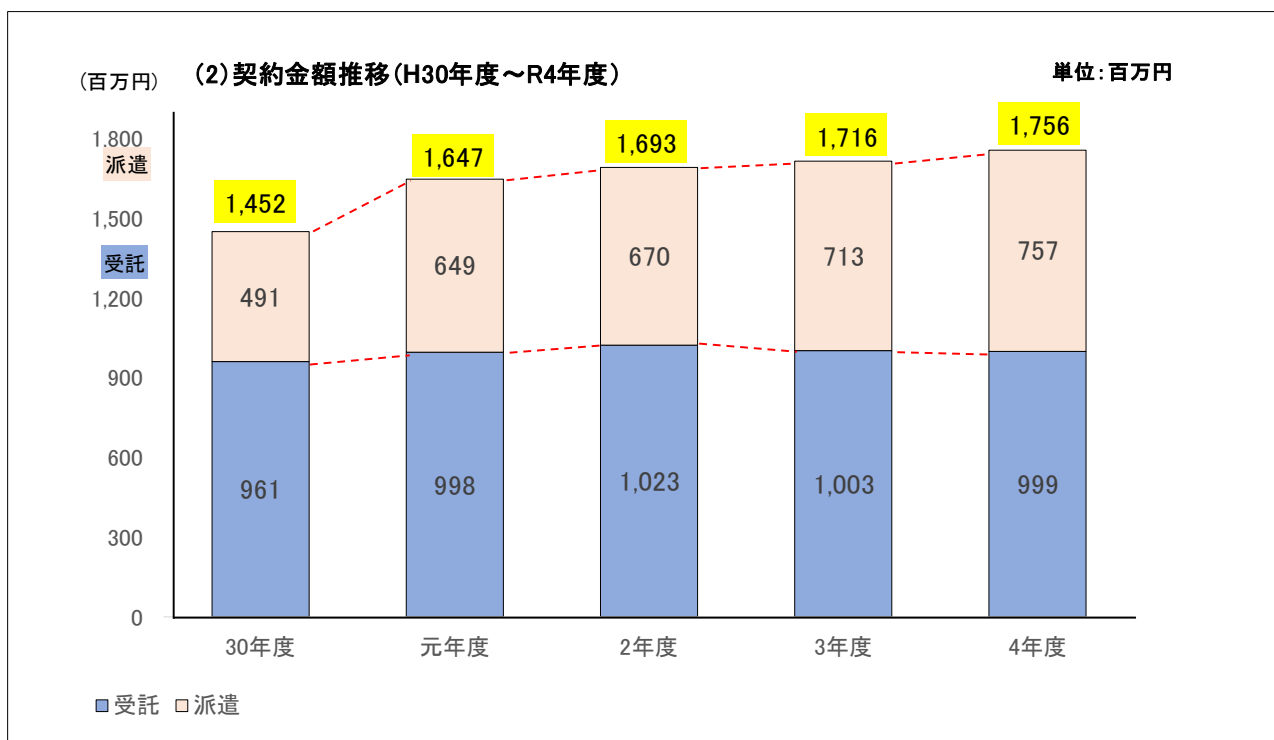
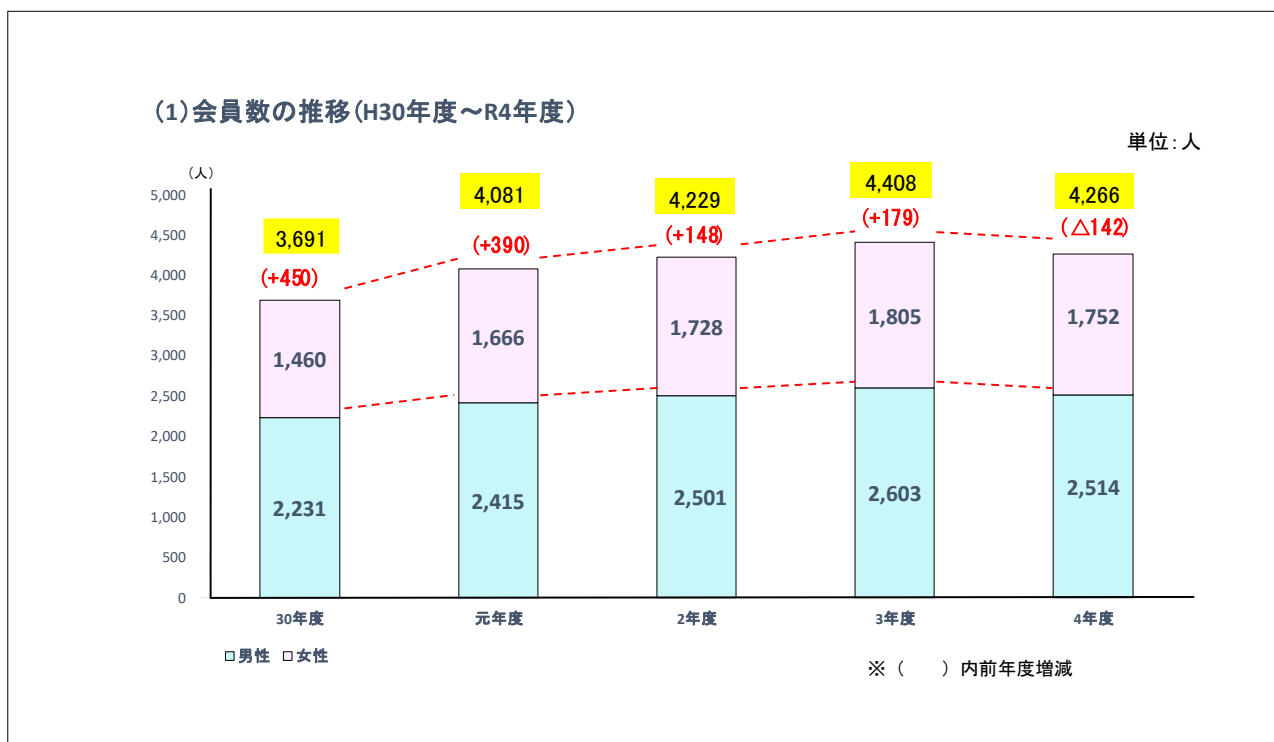
9 その他

- (1) 会員への情報伝達手段の改善、新たな発信方法の検討
 - ・タイムリーな情報発信
 - ・発信手段のデジタル化
- (2) 地域班の活性化策の検討、実施
 - 地域班への新たな支援措置の検討
- (3) 支部活動の活性化
 - 支部長の養成、支部機能の充実
- (4) 会員のセンター活動への参加の促進
 - 総会参加率、地域班参加率、地域ボランティア参加率
- (5) ボランティア活動の促進
 - ひまわり劇団、地域ボランティア以外での実施検討
- (6) 発注者、会員の満足度の向上
- (7) インボイス制度経過措置への対応
- (8) フリーランス新法を踏まえた新たな契約方法への見直し
- (9) 最低賃金の引上げに伴う報酬金額等の改定

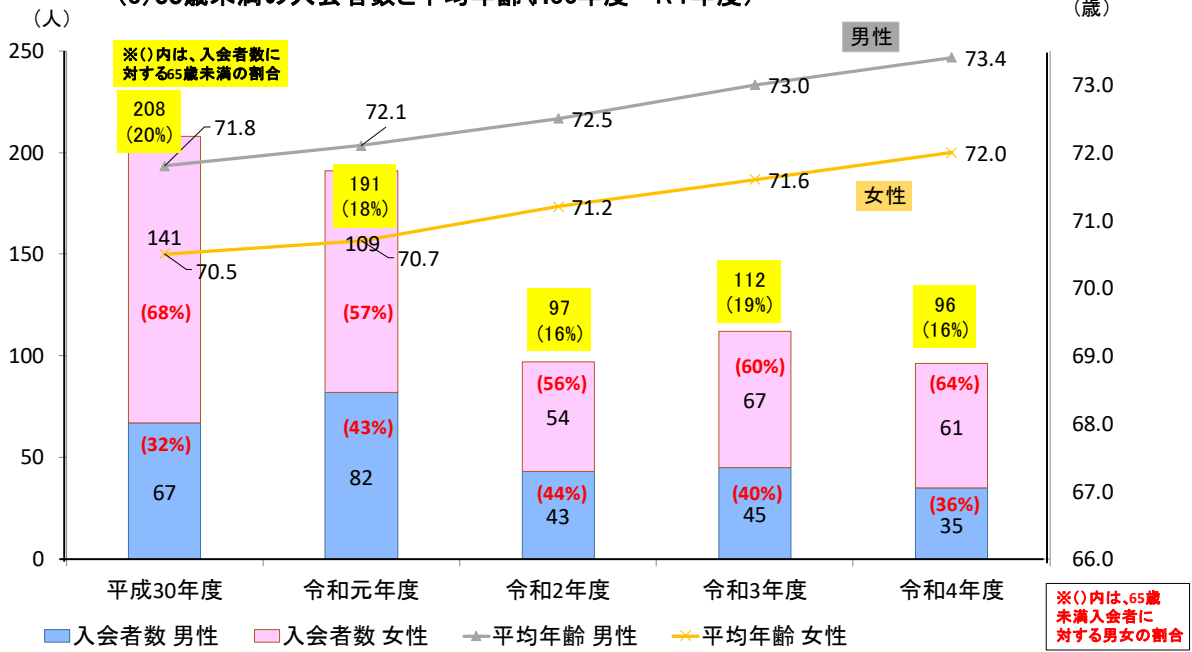
参考資料

- 1 鹿児島市シルバー人材センターの年度別事業実績
- 2 本市の事業実績グラフ
 - (1) 会員数の推移
 - (2) 契約金額推移
 - (3) 65歳未満の入会者と平均年齢
 - (4) 男女別入会・退会者数の推移
- 3 鹿児島市の将来人口推計
- 4 シルバー事業推進計画策定委員会設置要綱
- 5 シルバー事業推進計画策定委員会委員名簿

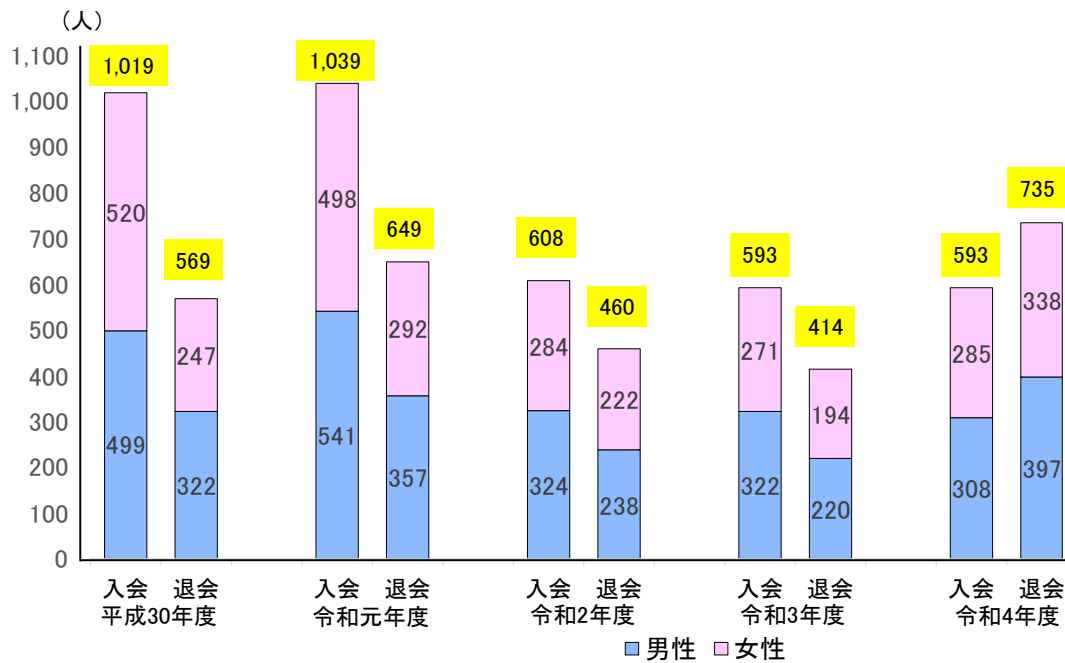
2 本市の事業実績グラフ



(3) 65歳未満の入会者数と平均年齢 (H30年度～R4年度)



(4) 男女別入会・退会者数の推移 (H30年度～R4年度) 単位: 人



3 鹿児島市の将来人口推計

(1) 将来推計人口 令和2～32年(2020～2050年)

区 分	R.2年	R.7年	R.12年	R.17年	R.22年	R.27年	R.32年
市人口	593,128	583,222	569,338	553,965	536,758	517,833	498,125
60歳未満	384,865	367,529	348,789	326,057	305,559	288,703	276,482
60歳以上	208,263	215,693	220,549	227,908	231,199	229,130	221,643
65歳以上	167,955	178,626	183,720	186,714	192,009	193,660	191,491
高齢化率	28.3	30.6	32.3	33.7	35.8	37.4	38.4

※ 国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口」令和5年推計

(2) 鹿児島市の計画期間中の人口推計(試算値)

※ 上記推計人口を基に試算

区 分	R.5年	R.6年	R.7年	R.8年	R.9年	R.10年
市人口	591,440	587,331	583,222	580,446	577,670	574,894
60歳未満	383,193	367,529	367,529	363,781	360,033	356,285
60歳以上	208,247	212,105	215,963	216,880	217,797	218,714
65歳以上	170,514	174,570	178,626	179,644	180,662	181,680
高齢化率	28.8	29.7	30.6	30.9	31.3	31.6

4 鹿児島市シルバー事業推進計画策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 公益社団法人鹿児島市シルバー人材センター（以下「センター」という。）事業推進計画（以下「計画」という。）を策定するため、センターに鹿児島市シルバー事業推進計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置し、センター事業の更なる発展を図るものである。

(所掌事務等)

第2条 委員会は、計画策定に当たり、センター事業の資料収集、現状分析及び課題把握について調査審議するものとする。

2 委員会は、前項の調査審議に当たっては、中・長期的な視点において達成すべき数値目標及びセンターが取り組むべき事業を協議、検討しなければならない。

3 その他計画策定に必要な事項

(委員会の構成)

第3条 委員会は、次の委員でもって構成する。

(1) 専門委員会委員長

(2) 専門委員会委員長以外の理事及びセンター関係者のうちから若干名

2 委員会の委員は、理事会の承認を得て理事長が委嘱する。

3 委員会に委員長、副委員長を置く。

4 委員長、副委員長は、委員の互選による。

5 委員会の運営は、委員長が当たる。副委員長は、委員長を補佐し委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

6 委員の任期は、計画策定終了までとする。

(編集小委員会の設置)

第4条 委員会の調査審議を円滑にするため、委員会に編集小委員会を設けることができる。

2 編集小委員会について必要な事項は、別に定める。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、総務課において行う。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会運営にあたって必要な事項は、委員長が別に定める。

付 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成30年6月1日から施行する。

5 シルバー事業推進計画策定委員会委員名簿

委員氏名	役員・会員	役職名
迫 カズ子	理事 (副理事長)	総務広報委員長 女性活性化委員長
関口 貞夫	理事 (副理事長)	安全就業推進委員長
池水 月美	理事	事業委員長
重永 三郎	理事	総務広報副委員長
横山 力八	理事	事業委員会委員 地域班ブロック長 (桜島支部)
森 豊美	理事	総務広報委員会委員 女性活性化委員会委員 派遣就労会員