

栄町シルバー人材センター

第 5 次

中 期 3 カ 年 基 本 計 画

(令和8年度～令和10年度)



令和8年3月

一般社団法人栄町シルバー人材センター

# 目 次

|                  |    |
|------------------|----|
| はじめに             | 2  |
| 第1章 計画の基本的な考え方   | 3  |
| 1 計画策定の趣旨        | 3  |
| 2 センターの基本理念      | 3  |
| 3 栄町行政との連携強化     | 4  |
| 4 計画の期間          | 4  |
| 5 計画の進捗管理と評価・検証  | 5  |
| 第2章 センターを取り巻く現状  | 5  |
| 1 社会情勢の変化        | 5  |
| 第3章 計画の基本方針と目標   | 9  |
| 1 基本方針           | 9  |
| 2 目標             | 9  |
| 第4章 事業計画         | 10 |
| 1 会員の増強          | 10 |
| 2 就業機会の拡充        | 11 |
| 3 安全就業の徹底        | 12 |
| 4 安定した組織と財政基盤の確立 | 13 |

## はじめに



一般社団法人  
栄町シルバー人材センター  
会長 中川 博明

栄町シルバー人材センターは高齢者がその経験と能力を生かしつつ「働くこと」を通じて社会に貢献し、生きがいを得ていく機会を確保することなどを目的として設立されました。特に高齢化が加速してきている今日、一定の役割を果たしてきているとともに、さらなる一層の期待が高まってきている状況です。

高齢化と共に人との接触をなるべく避けるような状況が見受けられるようになり、残念な事にこれまで働いていた仕事をやめ家に引きこもってしまう方が数多くいらっしゃいます。一方で働く事により生きがいを見出し、人生を楽しく愉快地に過ごしたいと考える高齢者の方もたくさんいらっしゃいます。こうした健康で働く意欲のある高齢者の方々に「働く喜び」を提供するため、シルバー人材センターは、引き続きその機会を提供していかなければならないものと考えております。

今後は拠点を中心として現在抱えている各種問題や改善すべき課題を整理し、適切な対策を図ることとします。

また、栄町内の企業や個人のお客様から信頼され安心できる作業品質の向上を目指し、センターとしての自立性や公益性を求めていくことで『社会や地域に貢献できるシルバー』としての重要な役割を担っていく必要があります。

これらを踏まえて、第5次中期3カ年計画（2026年度～2028年度）を策定し、組織的かつ機能的に充実した運営を行い「自主・自立」、「共働・共助」の基本理念に恥じないよう努力し、財務体質の改善と併せてシルバー事業の発展と向上を図っていきたく存じます。

# 第1章 計画の基本的な考え方

## 1. 計画策定の趣旨

一般社団法人栄町シルバー人材センターは、令和5年度から令和7年度を計画期間とする第4次中期基本計画を策定し、会員の生きがいの充実と高齢者福祉の増進を図ってきました。

第4次中期基本計画の終了に伴い、3年間の事業の成果と課題を振り返り、明らかになった諸々の問題について調査・分析し、今後の事業運営方針を明らかにすべく「第5次中期基本計画」（令和8年度～令和10年度）を策定することとしました。

第4次中期基本計画期間中、新型コロナウイルスの影響が残りセンターにおける仕事の発注や会員の就業、またセンター運営全般に様々な影響を及ぼしました。また、物価の高騰が続く現況による事業への影響について注視していかなければなりません。

加えて、少子高齢社会の急速な進行、社会ニーズの多様化など先行きが不透明な中でも、より地域に必要とされるシルバー人材センターを目指します。

## 2. センターの基本理念

### (1) 自主・自立・共働・共助

会員による自主的・自立的な運営を行う「自主・自立」と、会員の一人ひとりが豊かな経験と知識を生かし、お互い協力し助け合いながら働く「共働・共助」を基本理念としています。

### (2) 高齢者の就業促進

現在就業している60歳以上の約8割の方が65歳を超えても働きたいと願っています。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要があります。

### (3) 活動的な生活能力の創生

高齢者の就業を通じて福祉の増進を図りながら高齢者自身の活動的な生活能力を生み出します。

#### (4) 地域社会の活性化

高齢者の就業を促進することにより、高齢者自身の活動的な生活能力を生み出すとともに、その家族や地域社会に活力を生み出し、ひいては地域社会活性化につなげていきます。

#### (5) 社会参加による生きがいの充実

働く意欲と能力を持った高齢者であればだれにでも参加の道を開き、自主的な組織参加と労働能力を発揮することにより、豊かで積極的な高齢期の生活と社会参加による生きがいの充実を図ります。

### 3. 栄町行政との連携強化

#### (1) 栄町の将来像づくりへの参画

栄町の基本構想である「人が元気、まちが元気、みんなでつくる水と緑のふるさと、さかえ」に連動した施策を積極的に展開していきます。

#### (2) 生涯現役社会活躍応援事業の推進

高齢者の就労・社会参加を拡大する上で最も重要なことは、活躍したいという場がなければ話は何も始まらないと言えます。特に「就労」はセカンドライフのニーズの中で最も高い領域であり、この場の拡大が何より重要です。

また、町行政の中・長期計画の施策と連動した生涯現役社会活躍応援事業展開を積極的に行う事で、健全な財政基盤の安定確保を図ります。

### 4. 計画の期間

本計画の計画期間は、最近の急激かつ不透明な社会経済情勢変化に迅速・的確に対応できるよう、令和8(2026)年度から令和10(2028)年度までの3年間とします。ただし、計画期間中であっても、社会情勢などによりセンターを取り巻く環境に著しい変化が見られた場合は、必要に応じて見直しを行うものとします。

## 5. 計画の進捗管理と評価・検証

本計画は、センターにおける事業の方向性を示す基本計画であり、事業実施にあたっては、別途年度ごとに具体的な事業計画を作成し、計画的・効果的に推進してまいります。また、毎年度四半期ごとに進行管理を行うとともに、単年度と通算の進捗状況を検証し次年度計画への反映を図ります。

## 第2章 センターを取り巻く現状

### 1. 社会情勢の変化

#### (1) 高齢化の進展

我が国の65歳以上人口は、昭和25(1950)年には総人口の5%に満たない状況でしたが、昭和45(1970)年に7%を超え、平成6(1994)年に14%を超えた後もさらに上昇を続け、令和6(2024)年には29.3%に達しました。

これに対し、15～64歳人口は、平成7(1995)年に8,716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、令和6(2024)年には7,373万人と、総人口の59.6%となっています。

一方、総人口は平成20(2008)年の1億2,808万人をピークにその後長期の減少過程に入っており、今後、令和11(2029)年に人口1億2,000万人を下回った後も減少を続け、令和35(2053)年には1億人を割って9,924万人となると推計されています。総人口が減少する中で65歳以上の人口が増加することにより高齢化率は上昇を続け、令和18(2036)年に33.3%となり、令和24(2042)年以降は65歳以上人口が減少に転じても高齢化率は上昇を続け、近い将来には国民の約2.6人に1人が65歳以上となる社会が到来すると推計されています。

#### (2) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正

少子高齢化・人口減少が急速に進展する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮し活躍できる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)が改正され、令和3年4月1日から施行されています。この改正により、65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずるべき措

置(努力義務)等が新設されました。将来的には、社員の健康状態や意欲に応じて70歳まで働ける環境を整備する責任を企業に課していくものと思われま



### (3) 高齢者を取り巻く現状

少子高齢化が進み、人口が減少する中、社会の働き手が大幅に減ることが心配されています。「令和7年度版高齢者白書」(内閣府発行)では、社会の働き手に占める65歳以上の割合は2024年には**13.6%**(前頁表1)と上昇し、高齢者も社会の担い手となっていることがわかります。また、現在仕事をしている60歳以上の**3割を超える**方が「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答しています。「70歳くらい」、「それ以上も」の回答を合わせると、**8割以上**が高齢になっても仕事をする意欲を持っていることがわかります。(図1)

同白書によると、シルバー人材センター事業について、「人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターによるサービス業の人手不足分野や現役世代を支える分野での就業機会の開拓・マッチング等を推進する等、高齢者の生きがいの充実、社会参加への促進を図る。」としています。

図1 何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか



#### (4) 栄町の老齢人口状況

栄町に目を向けてみれば、65歳以上の高齢者は令和5年に**41.4%**（表2）に達しております。これは全国平均（令和6年29.3%）を大きく上回り、すでに5人に2人が65歳以上の高齢者であることがわかります。

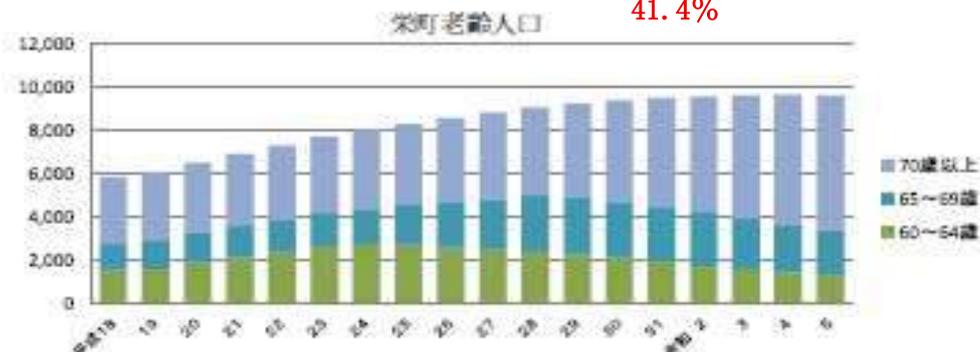
年齢別の労働人口及び就業意欲等、残念ながら栄町におけるデータはありませんが、内閣府の白書（表1、図1）の数字に近い、または大きいことが容易に推測することができます。

（表2）栄町老齢人口

| 区分<br>年 | （単位：人、%） |       |        |       |        |             |       |                              | 各年4月1日現在 |
|---------|----------|-------|--------|-------|--------|-------------|-------|------------------------------|----------|
|         | 60歳以上総数  |       | 60～64歳 |       | 65～69歳 |             | 70歳以上 |                              | 老齢人口指数   |
|         | 対総人口比    | 対総人口比 | 対総人口比  | 対総人口比 | 対総人口比  | 対総人口比       | 対総人口比 | 65歳以上<br>——— ×100<br>15歳～64歳 |          |
| 平成18    | 5,863    | 23.8  | 1,545  | 6.3   | 1,262  | 5.1         | 3,066 | 12.5                         | 24.6     |
| 19      | 6,116    | 25.2  | 1,634  | 6.7   | 1,345  | 5.5         | 3,137 | 12.9                         | 26.0     |
| 20      | 6,510    | 27.2  | 1,898  | 7.9   | 1,382  | 5.8         | 3,230 | 13.5                         | 27.4     |
| 21      | 6,921    | 29.4  | 2,120  | 9.0   | 1,496  | 6.4         | 3,306 | 14.1                         | 29.4     |
| 22      | 7,327    | 31.2  | 2,401  | 10.2  | 1,539  | 6.5         | 3,387 | 14.4                         | 30.9     |
| 23      | 7,718    | 33.8  | 2,681  | 11.7  | 1,498  | 6.6         | 3,539 | 15.5                         | 32.3     |
| 24      | 8,053    | 35.8  | 2,798  | 12.4  | 1,597  | 7.1         | 3,658 | 16.3                         | 34.9     |
| 25      | 8,326    | 37.4  | 2,717  | 12.2  | 1,854  | 8.5         | 3,785 | 16.9                         | 38.5     |
| 26      | 8,596    | 39.3  | 2,623  | 12.0  | 2,063  | 9.4         | 3,910 | 17.9                         | 42.9     |
| 27      | 8,841    | 40.8  | 2,527  | 11.7  | 2,337  | 10.8        | 3,977 | 18.4                         | 41.2     |
| 28      | 9,083    | 42.3  | 2,426  | 11.3  | 2,588  | 12.1        | 4,069 | 19.0                         | 51.6     |
| 29      | 9,258    | 43.7  | 2,282  | 10.8  | 2,699  | 12.7        | 4,277 | 20.2                         | 56.5     |
| 30      | 9,400    | 45.0  | 2,121  | 10.1  | 2,626  | 12.6        | 4,653 | 22.3                         | 61.5     |
| 31      | 9,530    | 46.1  | 1,974  | 9.5   | 2,550  | 12.3        | 5,006 | 24.2                         | 66.3     |
| 令和2     | 9,578    | 47.0  | 1,772  | 8.7   | 2,443  | 12.0        | 5,363 | 26.3                         | 71.5     |
| 3       | 9,629    | 47.7  | 1,618  | 8.0   | 2,353  | 11.7        | 5,658 | 28.0                         | 75.9     |
| 4       | 9,664    | 48.3  | 1,471  | 7.4   | 2,215  | 11.1        | 5,978 | 29.9                         | 80.4     |
| 5       | 9,637    | 48.4  | 1,399  | 7.0   | 2,043  | <b>10.3</b> | 6,195 | <b>31.1</b>                  | 82.0     |

資料：住民票（住民基本台帳人口）

41.4%



## 第3章 計画の基本方針と目標

### 1. 基本方針

今後、3年間に於けるセンターの事業経営を見据え、4つの基本方針を定めて目標の実現を目指します。

- ◇会員の増強
- ◇就業機会と作業内容の拡充
- ◇安全就業の推進
- ◇安定した組織と財政基盤の確立

### 2. 目標

本計画の達成状況を評価するため、計画最終年度にあたる令和10年度末における目標値を次のとおり設定します。

| 区 分       |          | 現況値<br>令和7年度末 | 目標値<br>令和10年度末 |
|-----------|----------|---------------|----------------|
| 会 員 数     | 合計(人)    | 140           | 160            |
|           | (男性)     | 98            | 102            |
|           | (女性)     | 42            | 58             |
| 受 注 件 数   | 合計(件)    | 1,050         | 1,080          |
|           | (請負)     | 1,047         | 1,077          |
|           | (派遣)     | 3             | 3              |
| 取 扱 金 額   | 合計(千円)   | 76,000        | 79,000         |
|           | (請負; 公共) | 36,000        | 37,500         |
|           | (請負; 民間) | 37,000        | 38,500         |
|           | (派遣)     | 3,000         | 3,000          |
| 就 業 率     | (%)      | 82.0%         | 85.0%          |
| 就 業 延 人 数 | 合計(人)    | 9,100         | 9,300          |

※現況値については令和7年度末における値を推計したものです。

## 第4章 事業計画

### 1. 会員の増強

#### (1) 入会の促進

入会動機はさまざまですが、「生きがい、社会参加」「健康維持・増進」などを理由に挙げている方が多い傾向にあります。高齢者がこれまでの経験や知識等を活かしつつ、「生きがい」をもって仕事ができるよう、全国シルバー人材センター事業協会から示された「新たな仲間づくり計画」をベースに以下「(2) 退会の抑制、(3) 女性会員の確保」に向けて会員、役員、事務局が一体となり取り組んでまいります。

#### (2) 退会の抑制

病気や加齢、介護など家庭の事情などやむを得ない理由以外の、就業のミスマッチや未就業による退会を抑制する取り組みを行います。

- ①会員の就業に対する意向の把握に努めるとともに、SNSを活用した就業情報の提供を積極的に行います。
- ②会員同士の情報交換、交流の場を設けるほか、会員からの事業提案等を受ける制度を創出するなど、会員相互における連携の強化とセンターへの愛着を高める取り組みを推進します。

#### (3) 女性会員の確保

現在、3割程度の構成比である女性会員数を拡大させるため、女性会員に特化した取り組みを促進します。

- ① 女性会員の就業状況等の情報発信を積極的に行います。
- ② 女性会員の活動を充実、活性化するため、愛好会など様々な取り組みを展開し支援します。
- ③ 先進的な取組事例を参考に、女性ならではの感性や経験を生かすことのできる就業機会の開拓・提供に努めます。

## 2. 就業機会の拡充

### (1) 就業開拓の推進

より多くの会員に多様な就業機会を提供するため、公共団体や企業、家庭等への受注開拓を行うとともに派遣事業先の新規開拓などの取り組みを進めます。

- ①公共団体、企業、家庭等に対する就業機会の開拓を積極的に行います。
- ②会員が独自の創意工夫により企画し、自ら実施する独自事業の対象分野や人材、資金等について検討を進めます。
- ③新規事業の情報やアイデア等について、会員からの提案を受付けます。
- ④新規事業を展開していくための核となる、リーダーの育成に努めます。

### (2) 就業機会の確保

会員それぞれが持つ能力や知識、経験を活かしての就業を可能とするための取り組みを行います。

- ①多様な就業に対応できる態勢を整えます。
- ②ワークシェアリングやローテーションによる就業を促進します。
- ③会員が持つ知識や経験、技能などの情報の把握に努め、会員に対する就業機会のマッチングを的確に行います。
- ④受注が多い植木剪定や除草等の就業者を増やすため、技術等の習得を目的とした講習を定期的実施するなど、新たな仕事にチャレンジできる環境を整備します。
- ⑤ホームページや広報紙などによる周知と併せて、会員一人ひとりがセンターの広告塔となってセンター事業のPRを行います。

### (3) 適正就業の推進

会員が安心して就業に携わるようにするため、会員の適正な就業を確保するとともに、法令遵守による地域社会でのセンターの信用維持に努めます。

- ①「適正就業ガイドライン」に基づいた、適切かつ適正な就業の提供を行います。
- ②特定の会員に対して、長期間継続して仕事を提供することが無いよう配慮するなど、公平な就業機会の提供に努めます。

- ③法令順守を徹底するため、発注者や就業会員への適正就業に関する意識の普及啓発を進めます。

#### (4) 就業能力の向上

会員の多様化する就業ニーズに対応するため、会員の技能・スキルを充実させるとともに、後継者を育成する取り組みを行います。

- ①会員の業務知識や技能、接遇能力等の向上を目的とした講習会等を定期的に実施します。
- ②定期的な講習会等に加え、専門的技術を要し後継者不足が深刻となっている作業等（剪定、障子・網戸張替については、実技研修による技術の習得を促進します。
- ③顧客の多様な発注ニーズにも迅速・的確に対応できる人材の発掘に努めます。

### 3. 安全就業の徹底

#### (1) 安全就業の徹底

「安全は全てに優先する」を基本に、就業中の傷害事故や物損事故、熱中症などの健康障害を防ぐための取り組みを行います。

- ①栄町シルバー人材センター安全・適正就業基準で定めのある、作業別安全基準による安全就業の徹底を推進します。
- ②安全・適正就業委員による安全パトロールを定期的に実施します。
- ③安全就業を確保するため、安全講習会等への参加を徹底します。
- ④就業中若しくは就業場所へ向かう途上において事故が発生した場合、事故原因を分析し再発防止策についての検討を行い、周知徹底します。
- ⑤組織一丸となって安全意識の徹底と事故防止に取り組みます。

#### (2) 健康管理の推進

会員自らが健康管理に留意し、常に健康な状態で就業できるよう健康管理への意識付けを進めます。

- ①安全就業に欠くことのできない、健康に対する意識の高揚を図るため、定期健康診断の受診を勧奨します。
- ②インフルエンザなど季節的に流行する病気等や、夏場の熱中症等に対する注意喚起を徹底します。

## 4. 安定した組織と財政基盤の確立

### (1) 組織の充実・強化

センターの組織運営の基本原則である、会員主体の自主的運営を促進するための取り組みを行います。

- ①総会、理事会、委員会など各組織の充実・強化と情報の共有化を図り、会員の意見や要望等がより一層反映される組織づくりを進めます。
- ②連合会や町、県などの行政機関、商工会議所、農業協同組合、社会福祉協議会など関係団体との連携を強化し、会員拡大と新たな就業機会の確保に繋がります。

### (2) 財政運営の健全化

財政運営の健全化を着実に推進するため、自主財源の確保につとめるとともに、センター運営に必要な補助金についても引続き国、町へ要望を行い、財政基盤の安定を図ります。

- ①自主財源比率を高めるとともに、経常経費の見直しやコスト削減を進めます。
- ②必要な就業先を開拓するとともに、センターの現状に即した独自事業を創出することで、経営環境変化に柔軟に対応できる安定した事業運営の強化と財政基盤の構築を図ります。
- ③センター事業の推進に当たり必要な補助金の交付について、国や町に対して引き続き要望してまいります。

### (3) 事務局の充実

事務局体制を強化し会員活動を円滑にサポートできる組織運営を推進するとともに、事務の効率化や職員の適正配置、資質・能力向上に努めます。

- ①事務の効率化を進めるため、職員一人ひとりがムリ・ムダ・ムラなく働ける執務環境を構築します。
- ②多様化・高度化する各種事務を迅速・的確に遂行するため各種研修等を強化し、職員一人ひとりの職務遂行能力の向上を促進します。
- ③上記の結果も踏まえて、人事評価を効果的に実施し、評価結果に基づき昇給昇格、職員配置等を適切に行い、組織におけるマネジメント力の強化を図ります。

栄町シルバー人材センター  
第5次 中期3カ年基本計画

発行日 令和8年3月

発行 一般社団法人 栄町シルバー人材センター

〒270-1506

印旛郡栄町龍角寺33

Tel 0476-95-6021 Fax 0476-95-3500

E-mail : sakae@sjc.ne.jp

Homepage : <http://www.sjc.ne.jp/sakae/>