

第三次 中長期計画

令和4年度～令和8年度
(2022) (2026)



公益社団法人 我孫子市シルバー人材センター

第三次中長期計画策定にあたって

新型コロナウイルス感染症の急速な拡大によって、日本のみならず世界全体が危機的な事態となり、私たちの日常生活も未だ不便な状態が続いております。国内ではワクチンの普及などにより、感染者は減少傾向にありますが、医療の逼迫などまだ油断はできません。

最近、より感染力の強い変異ウイルスへの置き換わりが続き、世界的に見れば危機的な感染拡大があり、制御が難しい状況が続いています。現在は新型コロナのみならず、地球温暖化による気候変動、差別や不平等、米中対立等により世界の分断は顕在化し、社会は急速に変化しております。国内においても少子高齢化がさらに進み、生産性の伸びは先進諸外国に比べ低く、このままでは国力が低下してしまう恐れがあります。コロナ禍は多くの人々の意識変化をもたらしましたが、私たちは今までと異なる社会の在り方を模索し、前に進めていかなければなりません。

シルバー人材センターは高齢者が健康で、生きがいを持って働き、社会に貢献することを目的として作られた組織です。

我孫子市シルバー人材センターの第三次中長期計画は、逆風の中でスタートすることになりますが、一緒に働く仲間と仕事を増やして、社会に貢献できる組織であり続けたいと願っております。皆様のご協力とご支援を賜り、目標の達成に全力を傾注すると同時に、会員の方々には、元気で健康に過ごしていただき、楽しいシルバーライフを満喫していただけるよう努力してまいります。

令和3年11月

公益社団法人
我孫子市シルバー人材センター
会 長 豊 口 讓

目 次

I	計画策定の趣旨	1
II	基本理念	2
III	計画期間	3
IV	基本目標	3
V	センターを取巻く社会状況	4
1	超高齢社会の進展	4
2	定年延長による雇用情勢の変化	6
3	新型コロナウイルス感染症拡大	6
4	消費税におけるインボイス制度導入に伴う影響	6
	センターの沿革	7
VI	センター事業の現状と課題	8
1	会員数	9
2	女性会員数	9
3	受注件数と契約金額	9
4	就業率	10
5	適正就業の遵守と就業開拓・開発	10

VII 計画の推進・施策の方向11

■重点施策

- 1 就業機会の拡大.....11
- 2 会員の増強.....13
- 3 安全・適正就業の確保14

■基本施策

- 1 適時適切な情報提供.....15
- 2 組織体制の強化と適正な運営15
- 3 健全財政の確保と財政基盤の強化16
- 4 多様な就労と就業の推進.....16
- 5 地域社会への貢献16
- 6 普及啓発活動の促進.....16
- 7 サークル活動の拡充.....17

中長期計画策定委員会について18

I 計画策定の趣旨

我孫子市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、「我孫子市働く会」として昭和54年11月に設立され、昭和56年には社団化、平成24年には新公益法人制度の創設に伴い公益法人に移行しました。センターは、事業開始から42年間、地域社会において高齢者の方々が多様な就労を通じて活躍し、健康で生きがいをもって生活するための支援を行い、実績と発展を遂げてきました。

これまで、センターの基本理念を具現化する方策として、第一次ともいえる中長期計画（平成25年度から平成28年度まで）を平成25年12月に策定し、次の計画として平成28年度に計画期間5か年の中長期計画（平成29年度から令和3年度まで）を策定しました。

現在の中長期計画は、今年度が最終年度となるため、第三次となる計画をあらためて策定するものです。

令和2年より発生した新型コロナウイルス感染症拡大や企業等における雇用延長などセンターを取り巻く社会状況の変化により、シルバー人材センターの会員数は、全国的に減少傾向にあり、当センターにおいても同様の傾向となっています。今後、こうした情勢を踏まえた上で積極的な事業運営を図るためには、「就業機会の拡大」と「会員の増強」が重要課題です。また、会員の平均年齢が上昇する中、「安全・適正就業の確保」も重要課題として取り組む必要があります。

更なる少子高齢化進展に伴う労働力人口の減少や定年延長、今後予定されている消費税におけるインボイス制度など社会状況が変化していく中で、本計画は、今後のセンターの基本理念を明確にするとともに、目指すべき基本的な目標とそれに向けた施策の方向を示すものです。

Ⅱ 基本理念

高齢者が長年培った知識・経験・技能を活かし、地域において共に働き、共に助け合っていく「自主・自立・共働・共助」を基本に、就業などを通して高齢者が主体的に活動し、共働・共助のシステムを十分活用し、活力ある地域社会づくりに寄与することを目指します。これにより地域住民に信頼され、また、地域で望まれる必須の団体として、組織基盤と事業活動のなお一層の充実を進めます。

当センターの目的は、定款第3条（目的）に次のとおり定められています。

「高齢者の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することなどにより、その能力を生かした就業その他の多様な社会参加活動を援助して、これらの者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とする。」

基本理念を具現化する方策として、次のように第三次中長期計画を策定します。



Ⅲ 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5か年とします。

Ⅳ 基本目標

令和8年度末までの基本目標値を次のとおり設定します。

項 目		目 標 値
1	会員数	740人
	内女性会員数(比率)	222人(30%)
2	契約金額	33,000万円/年間
3	就業率	88%

<年度毎の目標値>

区 分	会員数 内女性会員数(比率)	契約金額	就業率
令和4年度 (2022)	650人 143人(22.0%)	30,600万円/年間	84.5%
令和5年度 (2023)	670人 161人(24.0%)	31,200万円/年間	85.0%
令和6年度 (2024)	690人 179人(26.0%)	31,800万円/年間	86.0%
令和7年度 (2025)	715人 200人(28.0%)	32,400万円/年間	87.0%

V センターを取巻く社会状況

1 超高齢社会の進展

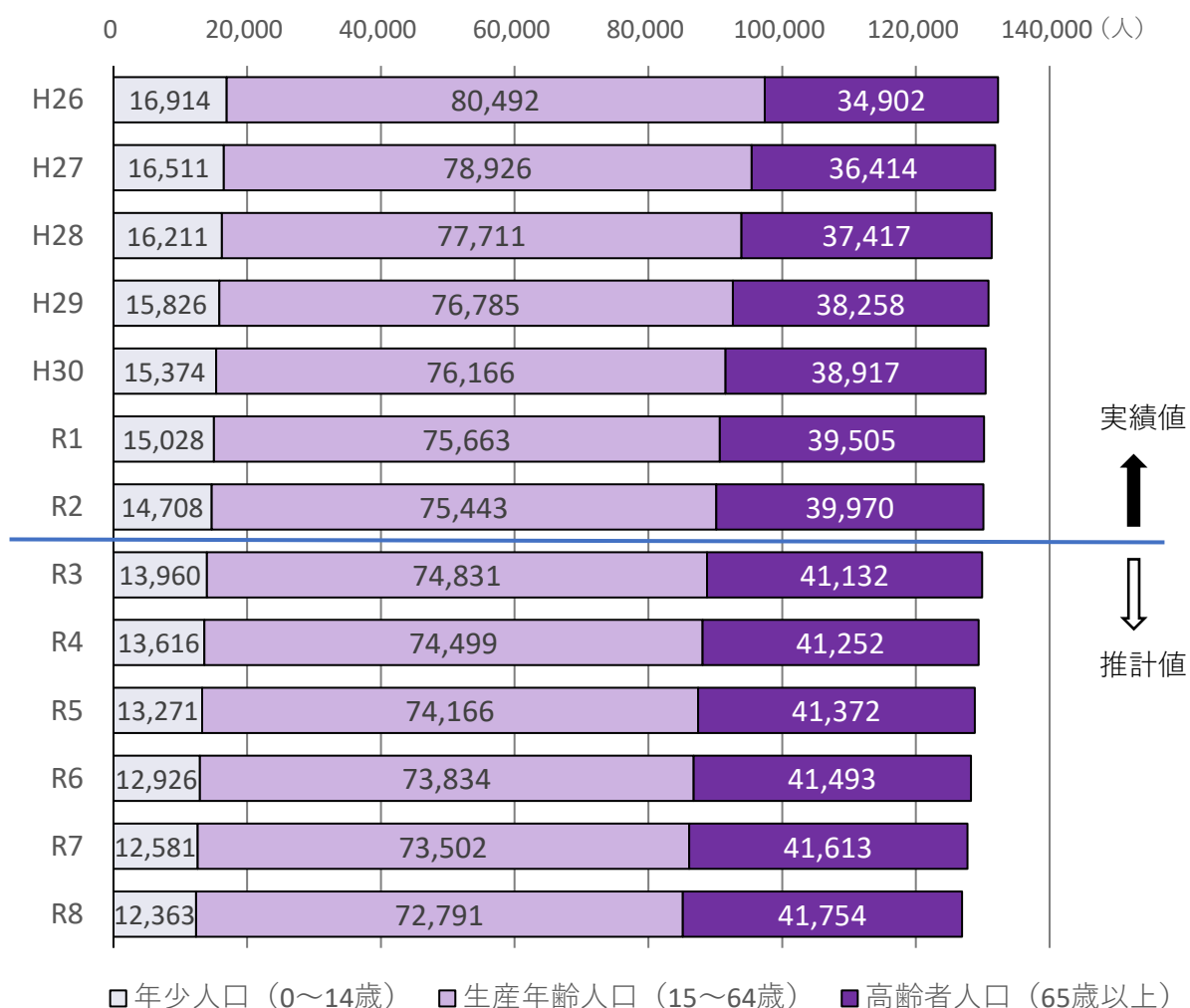
我孫子市では、令和3年10月1日現在の65歳以上の人口は40,463人（市の人口は131,550人）で、高齢化率は30.8%と超高齢社会（高齢化率が21%超）が進行しています。

人口は、平成23年をピークに減少傾向にありますが、65歳以上の高齢者人口は増加の一途をたどる一方で、生産年齢人口、年少人口が減少しています。

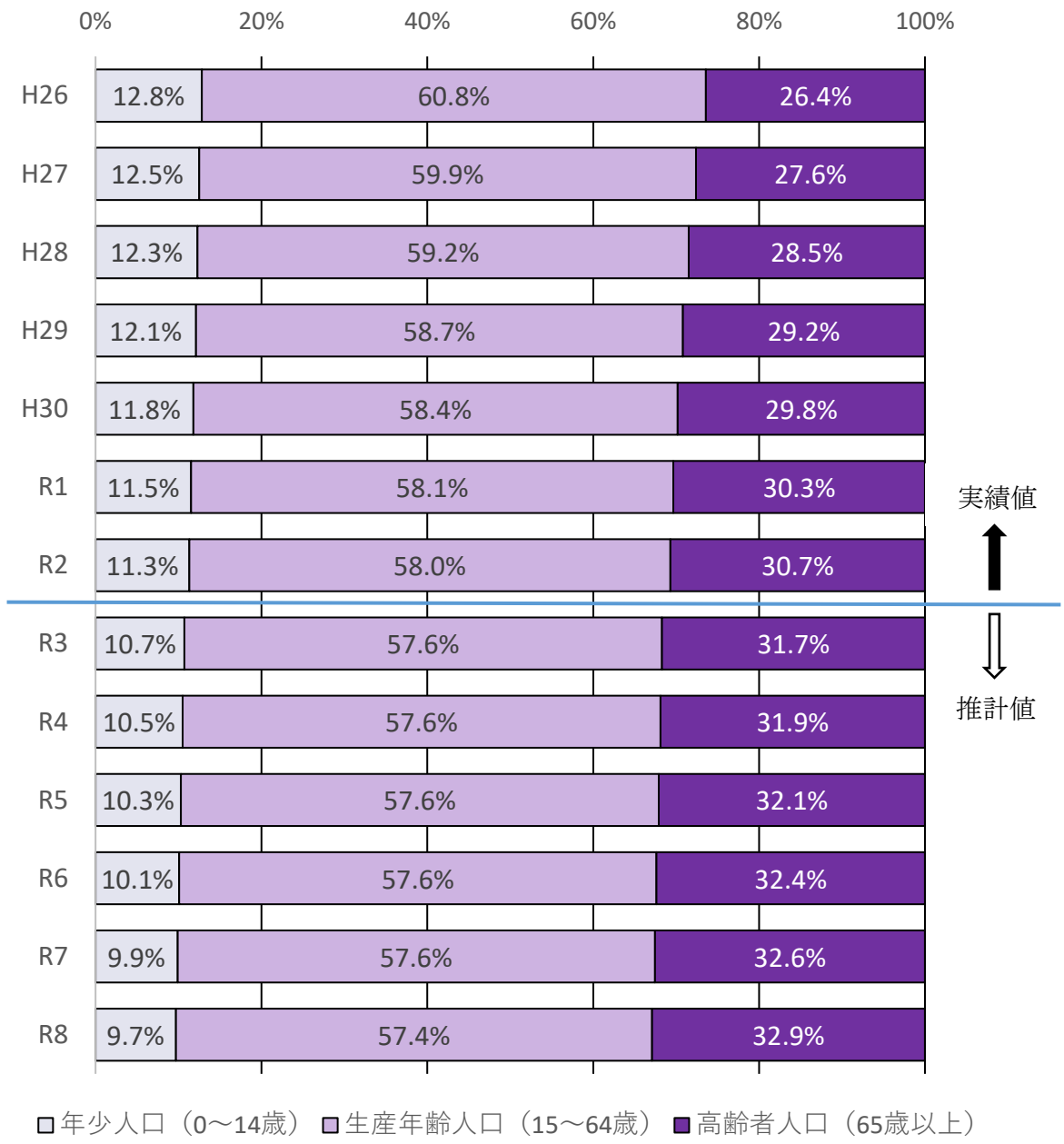
また、市が作成した「我孫子市第四次総合計画」では、令和8年の市の総人口は126,908人、65歳以上の人口は41,754人（高齢化率32.9%）と見込んでいて、今後も高齢化が一層進むとの報告になっています。

超高齢社会の進展に伴い、引き続きセンターには、高齢者である会員のニーズに合った多様な就業機会の開拓・開発が求められています。

市内年齢別人口



市内年齢別人口比率



出典：「我孫子市第四次総合計画」 P 9 令和2年9月我孫子市 企画課

2 定年延長による雇用情勢の変化

定年延長については、平成 25（2013）年高年齢者雇用安定法の改正により、企業は令和 7（2025）年までに従業員の雇用を 65 歳まで確保することが義務付けられました。さらに令和 3（2021）年 4 月、高年齢者雇用安定法の改正により、70 歳までの就業確保措置を講じることについて努力義務とされました。

これらの定年延長を促進する法改正は、会員の平均年齢の上昇や会員の確保に大きな影響を与えています。

3 新型コロナウイルス感染症拡大

令和 2 年より新型コロナウイルス感染症の世界規模での拡大という事態に見舞われ、雇用情勢をはじめ社会経済活動は大きな打撃を受け、センター事業にも深刻な影響を与えています。当面は会員の新型コロナウイルス感染防止対策の徹底を図るとともに、新型コロナウイルス感染症禍（以下「コロナ禍」という。）の状況に的確に対応していく必要があります。

4 消費税におけるインボイス制度導入に伴う影響

令和 5 年 10 月からインボイス制度（適格請求書等保存方式）が導入され、会員に支払う配分金に係る消費税について、センターが負担する消費税額から控除ができなくなり、現行よりセンターの支出が大きく増え、運営に極めて大きな影響を及ぼすこととなります。公益法人であるセンターの運営は、収支相償が原則であり、新たな税負担の財源が課題となります。令和 3 年 10 月 1 日から、適格請求書発行事業者の登録も開始されたことから、千葉県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という。）等の関係機関と連携を図り、適切な対応を図ります。

センターの沿革

昭和 54 年 11 月	「我孫子市働く会」設立
昭和 55 年 6 月	「シルバー手賀沼」創刊号発行
昭和 56 年 2 月	「我孫子市シルバー人材センター」に名称変更
3 月	作業場（現事務局会議室）の完成
4 月	社団法人化
昭和 57 年 6 月	センター事務所移転（「商工会館」内から「つつじ荘」隣へ）
昭和 59 年 11 月	創立 5 周年記念式典（我孫子市商工会館において）
昭和 61 年 10 月	シルバー人材センター事業の法制化（「高齢法」の施行）
昭和 63 年 11 月	第 1 回習作展開催
平成 2 年 11 月	創立 10 周年記念式典・記念行事開催（市民会館において）
平成 14 年 10 月	優良シルバー人材センターとして団体表彰（全国シルバー人材センター事業協会より）
平成 24 年 4 月	公益社団法人化
平成 24 年 7 月	シルバー派遣事業実施事業所として登録
平成 28 年 4 月	ヘルパーステーション・シルバーきずな設置 要支援認定者等への生活支援サービス事業開始
平成 28 年 11 月	専門部会として「女性部会」設置
平成 29 年 4 月	ワンコインサービス“シルバーお助け隊”事業開始
平成 30 年 4 月	空き家等管理業務開始（市と協定締結）

VI センター事業の現状と課題

過去5年間の主要な統計指標の実数は、次の表のとおりです。

表1 センターの主要指標年度別推移

No.	項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
1	会員数	691人	679人	681人	669人	627人
2	平均年齢	73.0歳	73.5歳	74.0歳	74.4歳	74.9歳
3	女性会員数	155人	153人	154人	143人	127人
4	女性会員比率	22.4%	22.5%	22.6%	21.4%	20.3%
5	契約金額 千円/年	322,951	322,693	328,192	326,337	299,542
		前年比	111.6%	99.9%	101.7%	99.4%
6	受注件数	1,539件	1,459件	1,349件	1,176件	939件
		前年比	109.1%	94.8%	92.5%	87.2%
7	就業率	87.6%	88.0%	89.3%	87.1%	84.1%

備考

契約金額、受注件数は、請負、派遣の計。

1 会員数

平成 28 年度は会員数 691 人と過去最高となりました。しかし、令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、入会者の減少や退会者が増加したことなどにより会員数が 627 人まで減少しました。今後は、本計画に沿い、当面コロナ禍前の会員数の水準に戻すことを目指し、目標値達成に向けて取り組んでいく必要があります。

課題

退会者の減少につなげるためにも、今後は入会者の希望する就業の開拓・開発、さらに、そうした就業に対応でき、良質なサービスを提供できる技能・技術を身に付けるための十分な研修・訓練を行う必要があります。

2 女性会員数

女性会員数は、平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間で、155 人から 127 人と 28 人減少しました。令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、全体の入会者が減少しており、それに伴い、女性会員も減少しています。

課題

今後とも女性に適した就業の開拓・開発について、より効果的な普及啓発活動などを積極的に取り組んでいく必要があります。

3 受注件数と契約金額

受注件数は、平成 28 年度は 1,539 件でしたが、その後減少傾向となり令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより、939 件となりました。契約金額は、平成 30 年度 3 億 2,819 万円となり過去最高額となりましたが、その後、受注件数と同様、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより、2 億 9,954 万円となりました。

課題

地域に密着した仕事の一層の掘り起しと、植木の剪定や障子の張替えなどの技術・技能習得者の確保に加え、派遣事業と生活支援サービス事業の受注拡大が課題となります。

4 就業率

就業率は、平成 16 年度に 96.2%とピークに達した後、増減を繰り返しながらも、長期的にみると減少傾向を示しています。

課題

新規就業開拓のほか、会員の就業実態などの各種統計データを把握・分析し、未就業会員の解消などに、これらのデータを活かしていく必要があります。

5 適正就業の遵守と就業開拓・開発

平成 28 年 9 月に厚生労働省と全国シルバー人材センター事業協会が作成した「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿って、より一層の適正就業の遵守徹底が求められています。

課題

適正就業の遵守では、シルバー人材センターの適正就業ガイドラインを会員、発注者に周知徹底する必要があります。

就業開拓・開発では、特に地域に密着した新たな就業開拓が求められています。また、請負や委任、派遣の就業形態について、発注者と十分協議・検討し、職域の拡大を図ることが必要です。



Ⅶ 計画の推進・施策の方向

センターにとって、取巻く社会状況に適切に対応し、現状の課題を解決または改善していくことは、決して容易なことではありません。

センターの健全な運営の維持・発展には、基本理念に基づき、基本目標を達成する具体的な取り組みが重要になります。

■重点施策

本計画では、「就業機会の拡大」、「会員の増強」、「安全・適正就業の確保」を重要課題として位置付け、次のような施策の実施によって計画を推進します。

1 就業機会の拡大

(1) 請負での受注維持と就業の開拓

センターの就業の基本となる請負については、既存の受注の維持に努めるとともに新規受注先の開拓を図ります。

需給のミスマッチを防ぐため、植木の剪定や除草業務については、新規会員の募集の工夫や研修の実施などにより、従事する会員の確保と増強を図り、受注から業務遂行までの期間を短縮するよう取り組みます。

一方、生活支援サービスなど地域に密着した仕事の開拓を行います。また、ワンコインサービスの実施に伴い、センターの知名度や信頼度のアップにつなげ、受注の拡大を図ります。

このほか、シルバー人材センター事業に認められた市との随意契約方式など制度面の利点を十分に活用します。

具体的 方 策

- ・就業に必要な技術を取得するための研修の実施
- ・ホームページ、会報誌「シルバー手賀沼」及びチラシなどによるシルバー事業のPR
- ・役職員や会員による就業機会の掘起し
- ・ワンコインサービスのPR、推進

(2) シルバー派遣事業の開拓・開発

シルバー派遣事業は、平成 26 年度から受注を開始し、令和 2 年度においては受注件数 7 件、受注金額は約 430 万円で、平成 28 年度受注件数 28 件、受注金額約 1,750 万円をピークに大きく減少しました。今後は、ピーク時並みの実績回復を目指し、人手不足分野への派遣事業の受注の拡大・開拓に取り組んでいきます。

具体的 方 策

- ・派遣先の指揮命令を受け就業する「スーパー等の店舗内作業」や「保育園や幼稚園での就業」などについて、企業、団体へのセンター資料やチラシの配布やアンケート調査
- ・役員や職員による受注拡大、開拓
- ・連合会と連携を図り、企業との交流会やイベントへの参加、メディアを利用したセンターの PR

(3) 生活支援サービス事業の拡充

平成 28 年 4 月に生活支援サービス事業がスタートしました。引き続き、この事業を拡充していくために、担い手の確保と従事者のスキルアップを図っていきます。

具体的 方 策

- ・担い手の確保（女性会員の増強、担い手研修の実施）
- ・従事者に対しスキルアップ講習会の開催
- ・市、社会福祉協議会、東葛地区シルバー人材センター及び関係事業主団体などとの情報交換・意見交換の実施
- ・生活支援サービスに加え、高齢者などに対するワンコインサービスの実施

(4) 独自事業の展開

独自事業とは、会員の働く機会を広げるために、センター会員が独自の創意工夫により企画し、自ら実施する事業です。

先進的な事例の研究に取り組むとともに、地域に合った事業の開発や現在実施している書道、墨絵、水彩画、木彫及び手編の講座事業のさらなる充実を図ります。

具体的 方 策

- ・ 市民ニーズを取り入れた独自事業の開発
- ・ 習作展開催による各講座の PR、講座生の一層の確保

2 会員の増強

(1) 会員全体の増強

センターの運営にとって、会員と就業先の確保は車の両輪です。どちらが欠けても支障が出ることになります。今後も、会員が希望する就業先の確保・拡大と並行して会員の増強に努めます。

具体的 方 策

- ・ 交通利便性のよい会場における臨時入会説明会の開催
- ・ 会員が希望する就業先の一層の確保
- ・ 会員にとって魅力あるセンターづくり
- ・ センターの PR の充実

(2) 女性会員の増強

女性会員の比率が約 20%に留まっています。今後のセンターの発展には、女性会員の比率アップが不可欠なことから、その増強に努めます。

具体的 方 策

- ・ 交通利便性のよい会場における女性向け臨時入会説明会の開催
- ・ 生活支援サービス事業を含む女性向けの就業先の確保、充実
- ・ 女性会員にとって居心地のよい環境づくり

3 安全・適正就業の確保

(1) 安全就業の確保

センターの運営の基礎であり、仕事の基本となるのが「安全就業」です。安全就業の確保は、会員が安全に仕事ができる環境づくりの観点で、センターにおける重要課題です。目標として、事故発生件数0件（事故なし）を目指します。

会員の安全就業に対する自覚を促しつつ、会員の新型コロナウイルス感染防止対策の徹底を図るとともに、研修会の実施や安全巡回の実施などによる指導、その他各種啓発活動などの施策を推進します。

具体的 方 策

- ・ 事故やけがの防止
- ・ 予防のための講座
- ・ 研修会の開催
- ・ 就業現場への安全巡回による安全就業の徹底
- ・ 刈払機による事故防止の徹底
- ・ 会員への新型コロナウイルス感染防止対策の徹底

(2) 適正就業の確保

適正就業の確保は、これまでのシルバー事業の見直しとこれからの事業の在り方を根本から問い直す課題となっています。

仮にも不適正就業として是正の行政指導を受けることは、長年の努力によって積み上げてきた信用を一瞬にして失墜することにもなりかねません。

何より法令遵守の観点から派遣への切替え、職業紹介事業などで対応し、やむを得ない場合は契約を解除するなど早急な是正措置を取るようになります。

具体的 方 策

- ・ 発注者との協議により請負、委任での就業を可能とする就業形態について相談、検討
- ・ 派遣への切替え、職業紹介、契約解除などの対応
- ・ シルバー人材センターの適正就業ガイドラインの周知徹底

■基本施策

本計画では、重点施策の他、次の施策について適切かつ的確に計画を推進します。

1 適時適切な情報提供

IT技術の活用は、生活の中に着実に浸透していることから、事業広報の手段として極めて有効です。令和3年からSMS（ショートメッセージサービス）を利用した情報提供を開始しました。また、センターホームページの内容を一層充実させていくとともに、適切な情報提供や情報公開を進めます。

2 組織体制の強化と適正な運営

センターが安定的かつ適正に事業を執行していく上で、必須の条件となる組織体制の確立・強化に引続き努めていきます。特に、公益法人として課された責務を適正に、かつ継続的に果たしていくことができる能力の維持・向上に努めます。

(1) 法令遵守による適正な運営

公益法人制度の趣旨に沿って、ガバナンスを確立し、なお一層の適正な運営の確立を目指し、活力ある地域社会づくりの一翼を担う中核的組織として、その課せられた職務を遂行していきます。

(2) 理事・監事などの適切な職務遂行

公益法人制度改革により役員のが果たすべき職責が明確化されるとともに、より厳しい職務遂行義務が課せられていますので、各種研修などを通じ資質の向上、職務遂行能力の向上になお一層努めます。

(3) 会員の事業への参画

職群班など会員の能力活用により未就業会員への就業機会の提供、会員間の交流の活性化、技能・技術の伝承や会員の専門部会への参画をさらに進めます。

3 健全財政の確保と財政基盤の強化

安定した組織運営を維持するためには、財政基盤の確立が必須の条件です。このため、センターの組織運営の主たる財源となる事務費について、基本は事業規模の拡大による確保に努めるとともに、必要に応じて見直しを行います。

また、市との連携を密にし、財政基盤の強化の一助とします。

4 多様な就労と就業の推進

近時、高年齢者の就労・就業の動機は多様化しています。各種アンケート調査の実施などにより、ミスマッチのないよう就業先の確保に努め、会員の希望・資質に合った就労・就業を推進します。

また、シルバー派遣事業の実施は、適正就業の観点からも、重要な課題です。連合会と連携しながら、シルバー派遣事業の実施に向けて、取り組んでいきます。

5 地域社会への貢献

道路や公園の清掃管理、植木の剪定や除草などの請負事業や駅前周辺清掃などのボランティア活動により、美化・環境保全に取り組んでいきます。

6 普及啓発活動の促進

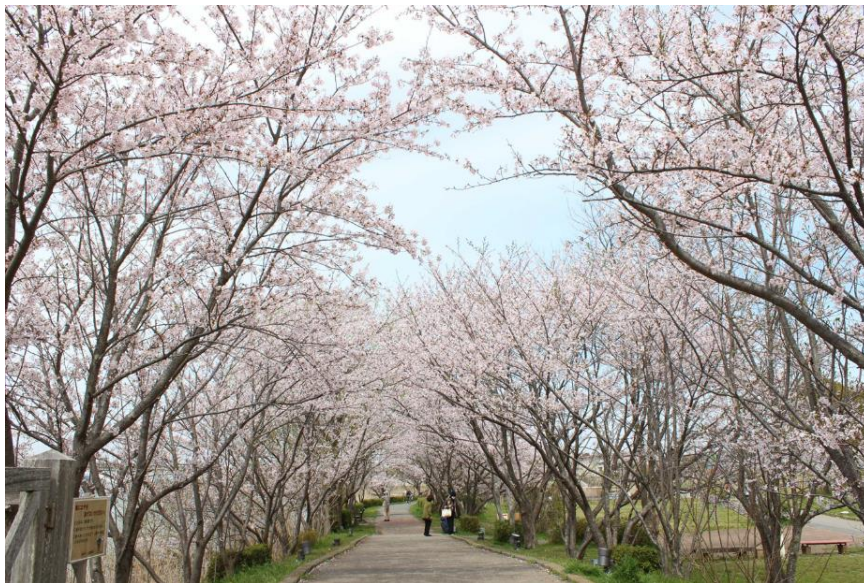
シルバー事業の拡大・発展を図るためには、センターに対する地域住民や市をはじめとする関係機関の理解と協力が不可欠です。このため、役職員と会員が一体となって普及啓発に努めます。

また、顧客などとのトラブルを未然に防止することや地域社会の正しい理解を得るためには、会員の資質向上が極めて重要です。このため、研修などを通じマナーの向上に努めます。

7 サークル活動の拡充

会員それぞれが共通の趣味をもって、集い、対話し、楽しく健康で生きがいある生活を送るために、「共笑」「共楽」を大切にしていきます。

現在活動中の「探勝会」「歩く会」など、仕事ばかりでなくさまざまなサークル活動にも注力し、趣味を通じて会員の和を広げていきます。



中長期計画策定委員会について

中長期計画策定委員会は、第三次中長期計画策定にあたり、次のとおり検討を行いました。

- (1) 第1回中長期計画策定委員会開催（令和3年7月15日開催）
 - ・委員の委嘱について
 - ・委員長、副委員長の選任について
 - ・中長期計画策定にあたっての検討事項について
- (2) 第2回中長期計画策定委員会開催（令和3年8月5日開催）
 - ・現行計画の検証について
 - ・計画の名称及び計画期間について
 - ・計画目標値の設定について
- (3) 第3回中長期計画策定委員会開催（令和3年9月9日開催）
 - ・重点施策について
 - ・計画に盛り込む項目について
 - ・その他（紙面構成等）
- (4) 第4回中長期計画策定委員会開催（令和3年10月開催）
 - ・計画（案）について
- (5) 第5回中長期計画策定委員会開催（令和3年11月開催）
 - ・計画の最終確認について

<中長期計画策定委員会名簿>

	氏名	備考
委員長	平塚茂人	理事・総務部会（副部会長） 適正事業推進部会（副部会長）
副委員長	佐々木學	副会長・理事・総務部会（部会長）
	八重樫貞榮	理事・安全就業部会（部会長）
	海野哲文	理事・広報部会（副部会長）
	小宮山利子	理事・独自事業運営部会（部会長）
	的山ケイ子	理事・女性部会（副部会長）
	日暮等	常務理事
	石川健二	委員会庶務兼務・事務局長
	津川聖功	委員会庶務兼務・事務局主事

公益社団法人
我孫子市シルバー人材センター
〒270-1121 我孫子市中峠 2607
電話 04-7188-2200
FAX 04-7188-2225
e-mail:abiko@sjc.ne.jp