

# 第2次中長期計画書

計画期間：令和5～9年度

(2023) (2027)



令和5年3月

公益社団法人 飯能市シルバー人材センター

## 目 次

○計画の策定にあたって	・・・・・・・・・・・・・・・・	2
第1章 計画の趣旨と期間		
1 計画の趣旨	・・・・・・・・・・・・・・・・	3
2 計画の基本理念	・・・・・・・・・・・・・・・・	3
3 計画期間	・・・・・・・・・・・・・・・・	3
第2章 前計画の事業評価		
1 重点項目の達成状況	・・・・・・・・・・・・・・・・	4
2 主要施策の取組状況	・・・・・・・・・・・・・・・・	5・6
第3章 現状と今後の課題		
1 シルバー事業を取り巻く環境の変化	・・・・・・・・	7～9
2 当センターの現状分析	・・・・・・・・	10～12
3 今後の課題	・・・・・・・・	13
第4章 計画目標と具体的な取組		
1 主要施策	・・・・・・・・	14
2 具体的な取組事項		
(1) 会員の増強	・・・・・・・・	15
(2) 就業機会の拡大	・・・・・・・・	16
(3) 会員の資質向上と技術継承	・・・・・・・・	17
(4) 安全・適正就業の徹底	・・・・・・・・	18
(5) 経営基盤の強化	・・・・・・・・	19
3 目標値の設定	・・・・・・・・	20
◎第2次中長期計画を推進するにあたって	・・・・・・・・	21
◎飯能市シルバー人材センター役員一覧	・・・・・・・・	21

## 計画の策定にあたって

飯能市シルバー人材センターは、高齢者の就業機会を増やし、働くことを通じて生きがいを得ると共に、地域社会の活性化に貢献することを目的として、昭和57年1月26日に「飯能市高齢者事業団」として設立されました。

平成2年6月28日には、社団法人飯能市シルバー人材センターに名称変更し、その後、平成24年3月19日に公益法人制度改革関係法に基づき公益社団法人に認定され、現在に至っています。

設立当時の事業実績は、会員数171名、契約金額は1,446万円でしたが、事業規模は年々拡大を続け、平成元年度には契約金額が1億円を突破し、設立から40年の節目を迎えた令和3年度は、請負事業が1億7千6百万円、派遣事業が4千4百万円で、合計2億2千万円の契約金額となっています。

会員数も順調に増加を続け、平成21年度末には497人となり500人に迫る会員数を記録しましたが、平成23年3月の親睦会の解散や改正高齢者雇用安定法が平成25年度に施行され、定年延長の動きが進んだことなどから、その後は次第に減少し、平成29年度には354人まで落ち込みました。

こうした経緯を踏まえ、平成30年11月に「第1次中長期計画(平成30～34年度)」を策定し、会員の増強を最重点項目として新規入会者の確保に取り組んだ結果、会員数は徐々に増加し、令和4年3月末現在の会員数は488人となり、計画期間における目標値である485人を上回っています。

一方で、現在の社会情勢に目を向けると、超高齢化社会の進展や働き方改革の推進により、今後も企業で働く高齢者が増加することが見込まれ、シルバー会員は全国的に減少していくことが予想されています。また、新型コロナウイルス感染症は発生からすでに3年以上が経過した現在においても収束が見通せず、更には令和5年10月1日から始まるインボイス制度への対応など、シルバー事業を取り巻く状況は益々厳しさを増しています。

このような状況下ではありますが、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と地域社会の活性化を目的とするシルバー事業の役割は益々重要となっています。

今後も当センターが安定的に事業を継続していくためには、これらの課題を踏まえた上で、センターの自助努力による財源の確保、就業ニーズに的確に応え得る会員の技術の向上、飯能市の特色を活かした事業運営方法など一層の工夫が求められていることから、中長期的な視点による将来の行動計画である第2次中長期計画を策定しました。

令和5年1月

公益社団法人飯能市シルバー人材センター

理事長 青木 茂

# 第1章 計画の趣旨と期間

## 1 計画の趣旨

飯能市シルバー人材センターは、健康な高齢者に臨時的かつ短期的な仕事を提供し、活力ある地域社会に貢献することを目的として40年間にわたり活動してきました。

この間、我が国の少子高齢化は急速に進み、世界でも類を見ない超高齢化社会に突入しており、また、高年齢者雇用安定法の改正により、企業においては70歳までの雇用確保が努力義務化されるなど、高齢者の働き方も大きく変化しており、シルバー事業は大きな転換期を迎えています。

こうした変革の時代において、公益法人として今後も安定的に事業を継続していくためには、シルバー事業の置かれている現状を再認識するとともに、今後の課題を整理し、将来を見据えた事業展開と運営体制等の目標を明らかにすることが必要であることから、本行動計画を策定するものです。

## 2 計画の基本理念

本計画を策定するにあたり、「自主・自立、共働・共助」を基本理念とします。

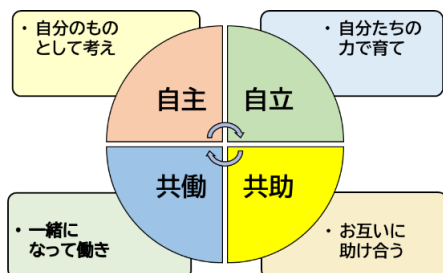
「自主・自立」とは、当センターの趣旨に賛同して入会した会員が、理事会を中心とした組織の中で自主的に運営される組織であることをいい、「共働・共助」とは、会員同士が共に助け合いながら社会的責任を果たしていくことを意味しています。

## 3 計画期間

計画期間は、令和5年度(2023年)から令和9年度(2027年)までの5年間とします。

中長期の視点に立った基本的な考え方や取組等の方向性を示すことが本計画の目的ではありますが、異例の速さで少子高齢化社会へ突入しているという時代背景や、国、県及び市の財源不足等の問題に加え、ここ数年で我々の生活様式を大きく変えてしまった新型コロナウイルス感染症など、今後も社会的・経済的に様々な変化が予想されます。

このため、PDCAサイクルにより、計画と乖離している場合には、その都度見直しを行い計画の実効性を担保していきます。



(基本理念)



(推進イメージ)

## 第2章 前計画の事業評価

前計画である第1次中長期計画では、会員の増強、女性会員の拡大、契約金額の増加の3つを重点項目とし、また、①安全・適正就業の推進、②会員の資質の向上と技術の伝承、③就業機会の拡大、④運営体制の強化の4項目を主要施策に掲げて、具体的な取組みを行ってきました。

計画最終年度（令和4年度）の実績値は確定していませんが、令和3年度までの各項目における数値目標の達成状況及び主要施策の取組状況に基づく事業評価は、以下のとおりです。

### 1 重点項目の達成状況

#### (1) 会員の増強(年度末会員数)

(単位:人)

年度	実績	計 画 年 度				
	H29	H30	R1	R2	R3	R4
目標値	354	377	404	432	458	485
実績値		389	445	487	488	—
差 引		12	41	55	30	—

会員募集チラシの配布や広報誌への記事掲載のほか、県の補助事業を活用した入会促進キャンペーン等の実施により、会員数は4年間で134人（37.9%）増加し、令和3年度末現在において、最終目標値である485人を上回っています。

#### (2) 女性会員の拡大(女性会員数)

(単位:人)

年度	実績	計 画 年 度				
	H29	H30	R1	R2	R3	R4
目標値	73	80	89	99	110	121
実績値		81	100	113	115	—
差 引		1	11	14	5	—

女性会員の集いの開催のほか、女性の就業が多い清掃作業を中心に就業機会の拡大に努めた結果、会員数は4年間で42人（57.5%）増加し、年間の女性会員数は各年度ともに目標値を上回っています。

#### (3) 契約金額の増加(請負+派遣)

(単位:千円)

年度	実績	計 画 年 度				
	H29	H30	R1	R2	R3	R4
目標値	196,368	202,000	203,000	205,000	207,000	208,000
実績値		217,955	230,802	206,555	219,976	—
差 引		15,955	27,802	1,555	12,976	—

令和2～3年度にかけて新型コロナウイルス感染症の影響を受けたものの、会員の増強と就業拡大を中心とした事業の着実な推進により、年間の契約実績額は各年度ともに目標値を上回っています。

## 2 主要施策の取組状況

### 1 安全・適正就業の推進

#### (1) 安全就業の推進

取組内容	個別評価	総合評価
安全委員会による巡視と安全指導	○	○
交通安全講習会の実施	○	
事故の検証と再発防止の徹底	△	
安全対策済みの備品等の導入	○	
熱中症対策の実施	○	
会員の安全への意識付け	○	

#### (2) 適正就業の推進

取組内容	個別評価	総合評価
業務受注時の就業形態確認の徹底	○	△
交代制業務の推進	△	
就業先訪問による就業形態の確認	△	
屋内業務（館管理等）の長期就業の是正	○	
業務別の定年年齢の導入	△	

### 2 会員の資質の向上と技術の伝承

取組内容	個別評価	総合評価
植木剪定講習会の実施	○	△
草刈機取扱研修会の実施	○	
清掃業務研修会の実施	×	
接遇研修会の実施	○	
新入会員研修会の開催	○	
植木剪定委員会の設置	×	
草刈・除草委員会の設置	×	
除草・清掃業務への班制度の導入	△	

### 3 就業機会の拡大

取組内容	個別評価	総合評価
就業相談の充実（需要のある職種への斡旋）	○	○
未就業者への就業斡旋	○	
事務局だより、ホームページでの就業紹介	△	
定期的な企業訪問による就業場所の開拓	△	
公共機関との連携強化による新規企業の開拓	○	
交代制業務による会員の就業機会の拡大	○	
女性会員に特化した就業場所の開拓	△	
市内イベントへの積極的参加（普及啓発活動）	△	
希望職種把握のための会員アンケートの実施	○	
グループ就業への転換	△	
作業用トラック及び機材の更新と貸出	○	

#### 4 運営体制の強化

##### (1) 理事会の強化

取組内容	個別評価	総合評価
理事会の定期的な開催	○	○
役員研修会（勉強会）の開催	○	
啓発活動の実施（市イベント等への参加）	△	
就労先への現場視察	△	

##### (2) 事務局機能の拡充・強化

取組内容	個別評価	総合評価
新規職員の採用	×	△
職員の給与体系の整備	○	
事務局内での会員等の活用	△	
業務支援システムの更新	○	
企業の新規就業開拓	○	
研修会（勉強会）への参加	△	
先進地センターへの視察	△	
顧客満足度調査の実施	×	

##### (3) 運営基盤の強化

取組内容	個別評価	総合評価
配分金の見直し	○	○
事務費の見直し	○	
会員の年会費の見直し	△	
未収金の回収強化	○	
国・市の補助金の活用	○	

##### (4) センター利用のための周知

取組内容	個別評価	総合評価
市広報によるセンター活動の掲載	△	△
ホームページでのセンター活動の情報提供	○	
啓発活動の実施（市イベント等への参加）	△	
若い世代への知名度向上及び利用促進	×	
継続利用の顧客の繋ぎ止め	○	

【 評価区分 】 ○ 達成・概ね達成    △ 検討が必要    × 未達成

## 第3章 現状と今後の課題

平成30年度を初年度とする第1次中長期計画も令和4年度をもって最終年度を迎えました。この間、平成から令和へと元号が変わり、また、前計画の策定時には想定していなかった新型コロナウイルス感染症という未曾有の事態にも直面し、我々の日常生活及び職場環境は様変わりしました。更には働き方改革の推進により高齢者の働き方もここ数年で大きく変化しています。

現在の社会情勢は、数年先さえも見通せない状況ではありますが、本計画の策定にあたっては、今後の社会環境の変化を可能な限り踏まえた上で、当センターの現状や課題を改めて整理し、計画策定に役立てることとします。

### 1 シルバー事業を取り巻く環境の変化

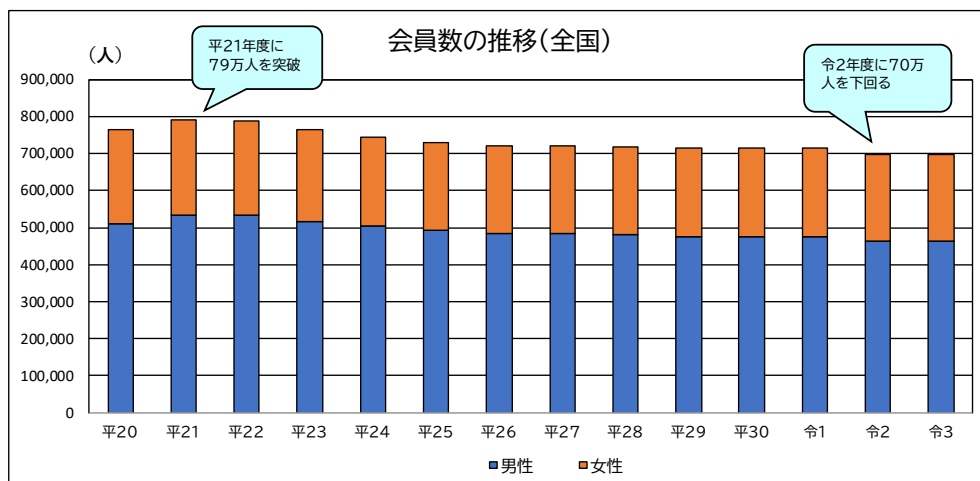
#### (1) 会員数の減少と会員の高齢化

令和6年度までに100万人を目標としていた全国のシルバー人材センターの会員数ですが、企業で働く高齢者の増加や新型コロナウイルス感染症の拡大等の影響もあり、令和2年度末には19年ぶりに70万人を割り込み、ここ数年は減少傾向にあります。(表①参照)

また、働き方改革に伴う定年延長の影響もあり、新規入会者の年齢構成も70歳以上がほぼ横ばいであるのに対し、60歳代での入会は減少しており、会員の平均年齢は年々上昇しています。(表②参照)

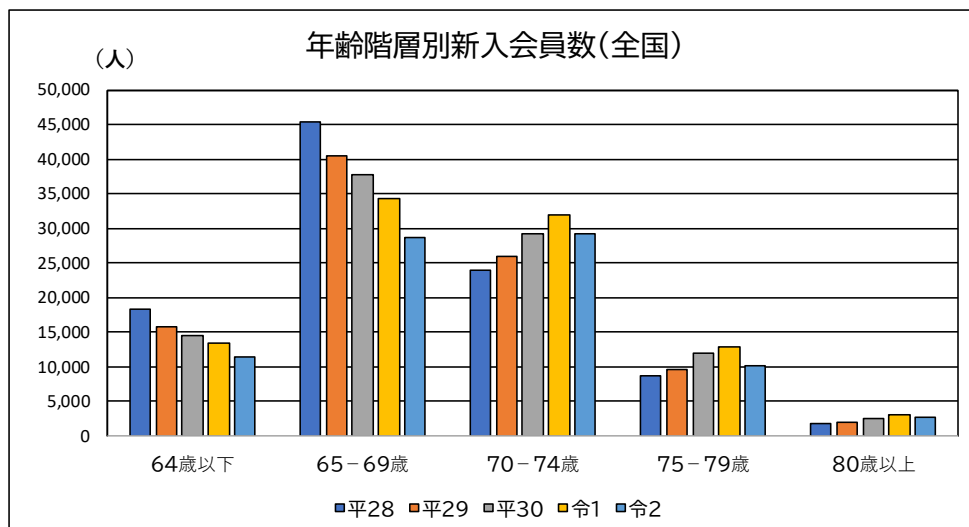
こうした傾向は、今後も更に進んでいくことが予想され、新規会員の確保と高齢化する会員の実情に応じた就業機会の創出が、全国のシルバー人材センターの大きな課題となっています。

(表①)





(表②)



## (2)インボイス制度への対応

令和5年10月1日から、複数税率に対応した消費税の仕入税額控除の方式として、適格請求書等保存方式（いわゆるインボイス制度）が導入されます。

インボイス制度の施行後は、これまで仕入税額控除の対象であった会員に支払う配分金に含まれる消費税額分が控除できなくなるため、シルバー人材センターが納税する消費税が大幅に増加することになります。

経過措置により納税する消費税は、段階的に増加することとなりますが、会員への配分金総額を1億6,000万円（消費税率10%）で試算した場合、経過措置がなくなる令和12年度には、当センターが納税する消費税額が約1,450万円増加することになります。

インボイス制度に関しては、現在も特例措置が検討されており、今後の影響は不透明な状況ではありますが、その財源方策として、全国のセンターが段階的な料金値上げ(事務費率の引上げ)を検討している状況です。

### ◆経過措置による影響額（消費税の増加分）

期間	仕入控除率	年度	影響額(円)
①令和5年9月30日まで	配分金に係る消費税相当額全額が控除可能	R5	1,450,000
②令和5年10月1日～ 令和8年9月30日まで	配分金に係る消費税相当額の80%が控除可能	R6-7	2,900,000
		R8	5,050,000
③令和8年10月1日～ 令和11年9月30日まで	配分金に係る消費税相当額の50%が控除可能	R9-10	7,200,000
		R11	10,800,000
④令和11年10月1日～	配分金に係る消費税相当額全額が控除不可	R12～	14,500,000

### (3)最低賃金の上昇と適正就業の厳格化

シルバー人材センターは、高齢者でも就業可能な業務を比較的安価な料金設定で消費者に提供することで経営を維持していますが、いわゆる民業圧迫を避けるため、会員への配分金は最低賃金を下回らないよう「適正就業ガイドライン」に定められています。

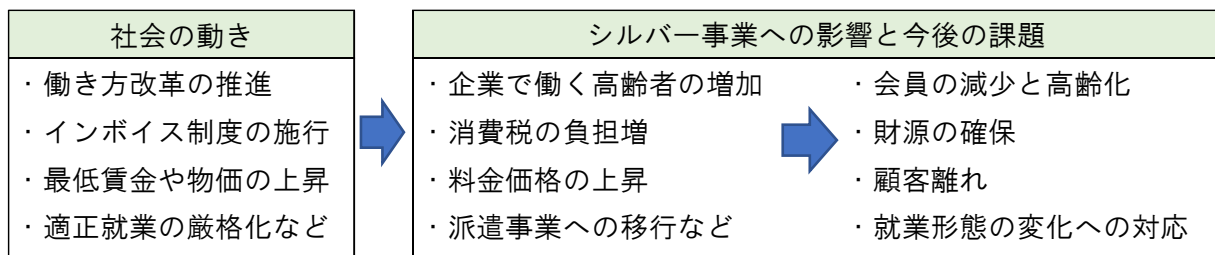
直近10年間における県内の最低賃金の推移をみると、最低賃金額は10年前と比べ202円(25.7%)上昇しています。更には、不安定な世界情勢の影響でエネルギー価格や日用品が値上がりし、事業運営に係る経費が増加していることから、これまで安価であったシルバー人材センターの料金価格は、今後も上昇する見込みであり、将来的にはシルバー離れにつながることも懸念されます。

また、近年は適正就業に対する法令遵守が厳格化され、請負による就業がほとんどであった会員の就業形態が、徐々にではありますが派遣へと移行していくことも予想されます。

#### ◆直近10年間における埼玉県最低賃金の推移

改正発効日	最低賃金額 (時間額)	引上げ額	引上げ率
平成25.10.20	785円	14円	1.82%
26.10.1	802円	17円	2.17%
27.10.1	820円	18円	2.24%
28.10.1	845円	25円	3.05%
29.10.1	871円	26円	3.08%
30.10.1	898円	27円	3.10%
令和元.10.1	926円	28円	3.12%
2.10.1	928円	2円	0.22%
3.10.1	956円	28円	3.02%
4.10.1	987円	31円	3.24%
令和4年度ー平成25年度		202円	25.73%

### (4)今後の社会動向とシルバー事業への影響



## 2 当センターの現状分析

### (1) 会員の状況

本市の会員数は、ここ数年で大きく増加しましたが、県内の類似団体（人口10万以下の市）との比較でみると、まだまだ低い状況にあります。

60歳以上の人口に占める会員数の割合である粗入会率は、類似団体平均が2.1%であるのに対し、本市の入会率は1.6%で平均より0.5%低く、また、会員の男女別比率は、類似団体平均が男性68.4%、女性31.6%に対し、本市の比率は男性76.4%、女性23.6%と女性の割合が平均を大きく下回っています。

本市の男性会員数は類似団体平均を上回っていることから、今後も会員の拡大を図っていくためには、女性会員の増加が必須であり、主力である清掃業務の確保とともに新たな職種の開拓により、女性会員の就業機会を増やすことが必要となります。

#### ◆類似団体の会員数（令和3年度統計年報より）

区 分	行政人口 (人)	会 員 数 (人)				60歳以上 人口(人)	粗入会率	
		男性	( 割合 )	女性	( 割合 )			計
坂戸市	99,719	690	( 60.8% )	444	( 39.2% )	1,134	35,186	3.2%
秩父市	59,879	504	( 66.3% )	256	( 33.7% )	760	24,899	3.1%
鶴ヶ島市	69,927	513	( 67.9% )	242	( 32.1% )	755	24,123	3.1%
東松山市	90,391	537	( 76.4% )	166	( 23.6% )	703	32,543	2.2%
桶川市	74,691	478	( 72.5% )	181	( 27.5% )	659	26,427	2.5%
八潮市	92,042	308	( 57.4% )	229	( 42.6% )	537	25,130	2.1%
蓮田市	61,459	373	( 74.6% )	127	( 25.4% )	500	22,968	2.2%
飯能市	78,496	373	( 76.4% )	115	( 23.6% )	488	30,533	1.6%
本庄市	77,552	332	( 69.0% )	149	( 31.0% )	481	27,465	1.8%
吉川市	73,043	331	( 71.5% )	132	( 28.5% )	463	20,985	2.2%
幸手市	49,600	286	( 63.8% )	162	( 36.2% )	448	20,639	2.2%
白岡市	52,669	279	( 68.7% )	127	( 31.3% )	406	17,908	2.3%
北本市	65,798	233	( 63.1% )	136	( 36.9% )	369	25,461	1.4%
日高市	54,791	284	( 80.0% )	71	( 20.0% )	355	21,363	1.7%
蕨市	75,492	222	( 65.5% )	117	( 34.5% )	339	17,913	1.9%
行田市	79,021	244	( 73.1% )	90	( 26.9% )	334	30,740	1.1%
羽生市	53,985	199	( 65.0% )	107	( 35.0% )	306	19,986	1.5%
17団体平均	71,091	364	( 68.4% )	168	( 31.6% )	532	24,957	2.1%

※埼玉県内の行政人口10万人以下の市について、会員数を降順に表示

※粗入会率とは、60歳以上の人口に対する会員の割合

## (2) 契約実績の状況

本市の令和3年度の契約実績額は約2億2,000万円であり、近年は順調に増加していますが、類似団体との比較ではやや低い状況にあります。

企業数や市の方針などに違いがあるため単純な比較はできませんが、本市の場合は、公共事業及び民間事業ともに類似団体平均を下回っていることから、更なる契約金額の上積みが必要です。

### ◆類似団体の事業実績（令和3年度埼玉県SC連合年報より）

区 分	契約額の内訳（円）				
	公共事業	（ 割合 ）	民間事業	（ 割合 ）	計
坂戸市	155,733,033	（ 27.2% ）	417,153,721	（ 72.8% ）	572,886,754
東松山市	62,839,735	（ 15.3% ）	347,643,740	（ 84.7% ）	410,483,475
秩父市	211,177,307	（ 55.5% ）	169,003,970	（ 44.5% ）	380,181,277
鶴ヶ島市	115,798,587	（ 33.9% ）	225,351,229	（ 66.1% ）	341,149,816
桶川市	120,993,821	（ 40.2% ）	179,983,380	（ 59.8% ）	300,977,201
蓮田市	75,386,711	（ 28.3% ）	191,115,015	（ 71.7% ）	266,501,726
本庄市	86,779,223	（ 34.2% ）	166,995,282	（ 65.8% ）	253,774,505
八潮市	99,174,822	（ 39.5% ）	152,001,866	（ 60.5% ）	251,176,688
白岡市	61,508,787	（ 25.9% ）	175,775,231	（ 74.1% ）	237,284,018
飯能市	66,187,532	（ 30.1% ）	153,788,931	（ 69.9% ）	219,976,463
吉川市	123,925,428	（ 57.4% ）	91,929,161	（ 42.6% ）	215,854,589
羽生市	42,885,703	（ 21.9% ）	152,861,223	（ 78.1% ）	195,746,926
北本市	27,563,606	（ 14.4% ）	163,910,538	（ 85.6% ）	191,474,144
幸手市	31,335,326	（ 16.7% ）	155,795,503	（ 83.3% ）	187,130,829
日高市	40,288,502	（ 27.2% ）	108,098,663	（ 72.8% ）	148,387,165
蕨市	47,789,986	（ 36.3% ）	83,928,855	（ 63.7% ）	131,718,841
行田市	21,417,185	（ 17.2% ）	102,809,221	（ 82.8% ）	124,226,406
17団体平均	81,810,900	（ 31.4% ）	178,714,443	（ 68.6% ）	260,525,343

※埼玉県内の行政人口10万人以下の市について、契約額を降順に表示

## (3) 職群別就業者数の状況

会員数の増加に伴い、本市の就業延人数は増加傾向にありますが、職群別就業者数の推移をみると、職種によって変化が見られます。

直近の職群別就業者数（令和3年度）を平成28年度と比較すると、平成27年4月から派遣事業を開始し、軽作業群の多くが派遣へと移行した影響で、派遣による就業者

数が大きく増加する一方、技能群の就業者数が減少傾向となっています。

技能群の減少理由は、高齢化により植木剪定が行える会員が徐々に減っており、受注依頼は多いものの、センターが年間に受注できる件数が減少していることが要因です。

また、管理群の就業者数が大きく減少している理由は、コロナ禍の影響で公共施設の営業時間の短縮や各種イベントが中止となり、館管理業務に従事する会員の延就業者数が減少したことによるものです。

◆職群別就業延人数の推移

(単位：人)

職群	平28	平29	平30	R1	R2	R3	R3-H28
①技能群	3,456	3,240	3,256	2,834	2,503	2,409	▲ 1,047
②事務整理群	794	597	549	570	709	664	▲ 130
③管理群	10,313	10,020	10,781	9,445	7,796	9,137	▲ 1,176
④軽作業群	25,260	23,985	23,642	24,482	22,332	25,235	▲ 25
⑤サービス群	1,456	734	1,856	1,461	1,882	1,523	67
⑥派遣	1,751	3,786	5,334	8,624	5,845	5,917	4,166
計	43,030	42,362	45,418	47,416	41,067	44,885	1,855

① 技能群	・・・	植木剪定、襖・障子の張替え、大作業など
② 事務整理群	・・・	毛筆、筆耕、宛名書きなど
③ 管理群	・・・	施設管理、駐車場整理など
④ 軽作業群	・・・	清掃、公共・民間の除草作業、工場内軽作業など
⑤ サービス群	・・・	個人宅の除草作業、家事援助など
⑥ 派遣	・・・	派遣事業（工場内での軽作業）

(4)事務局体制について

シルバー人材センターの事業運営は、収支相償を原則とした経営管理の下で、法令に基づいた適正な会計事務や労務管理など、公益法人としての法令遵守が厳しく求められています。また、近年は会員数や契約金額の増加に伴い、会員の就業管理等の事業運営に関する事務も年々増加しています。

当センターでは、平成30年度から飯能市役所から派遣職員1人を受け入れ、他に正規職員2人、臨時職員5人で業務にあたっていますが、類似団体のうち派遣職員を受け入れているセンターは3団体（飯能市、行田市、北本市）のみであり、また、正規職員数も類似団体中最も少ない人数（飯能市、行田市、日高市の2名）となっています。

派遣職員に係る人件費は市が負担しているため、センター事業の運営に要する適正な人件費が料金に反映されていないことや、今後数年のうちに正規職員2名が定年を迎えることから、次世代を担う職員を早期に採用し育成するとともに、事業規模に見合った職員配置により、自立した事務局体制を整備することが急務となっています。

### 3 今後の課題

シルバー事業を取り巻く環境の変化と類似団体比較による本市の現状等を踏まえた上で、今後の課題となるポイントは、以下のとおりです。

#### 課題① 会員数の増強と会員の高齢化への対応

全国的にシルバー会員の減少と高齢化が進んでいくことが予想される中において、今後も会員の拡大を目指していくためには、女性の就業機会を確保することにより、女性会員を増やしていくことが不可欠です。また、高齢会員が安心して働ける就業先や生きがいの場を創出することで、退会者を抑制していくことが必要となります。

#### 課題② インボイス制度や物価上昇への対応

インボイス制度の対応や物価上昇に伴い、センター事業の運営に係るコストが年々増加していくことが見込まれることから、着実な事業の推進により契約額の維持・拡大を図るとともに、計画的に事務費の額の引上げを行うことで、安定した財源を確保していく必要があります。

#### 課題③ 技能職の育成と受注件数の維持

新たな就業先の創出が不透明な状況下において、今後も安定的に事業収入を確保していくためには、シルバー事業の伝統的な職種である植木剪定や襖・障子の張替えなどの技能作業のほか、除草作業等の比較的需要の見込める職種の会員を計画的に育成し、受注件数を維持・拡大していく必要があります。

#### 課題④ 事務局体制の整備・強化

法令に基づいた適正な会計事務や労務管理に加え、年々増大する事務処理に対処しつつ、事業を着実に推進していくためには、将来を見据えた人員管理と役職員の資質向上を目的とした人材育成を計画的に進め、公益法人として自立した事務局体制を整備・強化していく必要があります。

## 第4章 計画目標と具体的な取組

本計画の策定にあたっては、第2章の事業評価と第3章の現状と課題を踏まえ、5つの主要施策と具体的な取組事項を定めて、事業を着実に推進していくこととします。

### 1 主要施策

#### (1) 会員の増強

広報誌等を活用したPRや入会促進活動を推進するほか、会員相互の交流や生きがいの充実を目的とした事業の実施により、退会者の抑制に努め、会員数の増強を目指します。

#### (2) 就業機会の拡大

関係機関との連携や着実な営業活動により、新たな就業先を開拓するとともに、適正な会員管理と就業管理を行うことで、就業機会を創出し、安定した事業収入の確保に取り組んでいきます。

#### (3) 会員の資質向上と技術継承

就業に必要な知識や技能の習得を目的とした各種研修会を実施し、会員の資質向上と後継者の育成に取り組むほか、業務の円滑な実施に向けて、就業体制を強化していきます。

#### (4) 安全・適正就業の徹底

「安全がすべてに優先する」の共通認識のもと、関係法令や適正就業ガイドラインに則った、安全かつ適正な就業の徹底に努めるとともに、安全就業に対する意識啓発と事故防止に取り組んでいきます。

#### (5) 経営基盤の強化

計画的な事業運営により、安定財源の確保に取り組むとともに、役職員が一丸となって、組織体制の充実と組織の活性化を図り、将来にわたり持続可能な経営基盤を整備していきます。

## 2 具体的な取組事項

### (1) 会員の増強

令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行となり、企業においては70歳までの雇用確保が努力義務化されました。これにより、今後は60歳代の新入会員の減少が予想されますが、本市における高齢者数は引き続き増加していることから、就業を希望する潜在者は多いと見込まれます。

このため、あらゆる機会を通じて当センターを市民にアピールし、会員の確保に取り組んでいきます。特に、本市においては女性会員の割合が低いことから、女性が働きやすい就業場所の開拓とともに、会員相互の親睦・交流の場を定期的に設けることで、女性会員の増加を目指します。

また、会員の高齢化に伴い、今後は多くの退会者が出るが見込まれるため、センターが就業するためだけの場ではなく、生きがいや仲間づくりの場となれるよう、福利厚生事業や社会奉仕活動を通して、会員の生きがいの充実と社会参加の推進を図り、退会者の抑制に努めていきます。

◆会員の増強	
取組事項	内容
広報はんのう等への記事の掲載	広報はんのう等に会員募集記事を定期的に掲載するほか、広告媒体を活用したPRを行う。
公共施設等へのチラシの配架、掲示	会員募集やPRチラシを作成し、公共施設等に定期的に配架、掲示する。
ホームページの充実	HPに当センターのPRや活動報告を定期的に掲載するほか、掲載内容を充実させ、情報発信の強化に取り組む。
普及啓発活動の実施	役職員を中心に、清掃奉仕活動や市のイベントを通して、センターの普及啓発活動を定期的に実施する。
入会説明会の実施	入会促進月間を定め、入会希望者に対し、シルバーでの働き方や就業内容等を紹介する説明会を開催する。
入会促進キャンペーンの実施	会員紹介キャンペーンや県の補助事業等を活用した入会促進活動を継続的に実施する。
女性会員の集いの開催	女性会員の集いを定期的に開催し、女性会員の親睦及び交流を図る。
福利厚生事業の開催	会員相互の交流や生きがいの充実を目的とした福利厚生事業を定期的に開催する。
未就業者への就業紹介	未就業者を対象とした就業紹介や就業相談を継続的に実施する。



## (2) 就業機会の拡大

最低賃金の改定や事務費の額の段階的な引き上げに伴い、シルバー人材センターの料金価格は上昇していく見込みであり、また、適正就業の厳格化によって、これまで請負が主流であった会員の就業形態は、派遣へと移行しつつあります。

会員が高齢化する中であって、こうした傾向が進んでいった場合、発注者の求める人材の確保が困難となり、将来的にはシルバー離れにつながっていくことも懸念され、今後の事業拡大は不透明な状況です。

こうした厳しい状況下ではありますが、引き続き、市や関係機関との連携を密にし、企業訪問やチラシ等を活用した営業活動を着実に実施することで、新たな就業機会の創出に努めるほか、シルバーの伝統的な職種である植木剪定や除草作業においては、就業体制を充実させることで、安定した事業収入の確保に取り組んでいきます。

また、今後も引き続き、ウイルス感染症の影響も懸念されることから、一人での就業や長時間就業を行っている会員に対しては、勤務体制を見直し、ローテーション就業や複数での就業などに切り替えることで、多くの会員に働く機会を提供できるよう努めていきます。

### ◆就業機会の拡大

取組事項	内容
公共機関との連携強化	市役所やハローワーク等の公共機関と連携を密にし、情報収集及び情報の共有化を図る。
職員による企業訪問の実施	正規職員及び就業開拓員が中心となって、企業訪問による営業活動や情報収集を継続的に行う。
チラシ等を活用した営業活動の実施	当センターの業務内容等を紹介するチラシや広告等を活用した営業活動を継続的に行う。
需要の見込める職種の維持、拡大	技能作業や除草作業等の需要の見込める職種について、就業体制を強化し、契約額の維持拡大に取り組む。
女性会員が働きやすい就業先の開拓	清掃業務や家事援助などを中心に、女性会員が働きやすい就業先を開拓する。
「ちょこっとサービス」の充実	高齢者世帯や子育て世代への支援を目的とした、ちょこっとサービス(単発で軽易な作業)の充実に取り組む。
複数就業等による就業機会の確保	一人又は長時間就業をしている会員については、複数就業やローテーション就業への見直しにより、就業機会を確保する。
適正な会員管理による就業紹介	会員の就業状況や希望職種等の把握に努め、未就業者への就業紹介を積極的に行う。
就業に関するアンケート調査の実施	会員の就業に関する考え方や希望する職種等を把握するため、アンケート調査を実施する。(3年に1回程度)

### (3) 会員の資質向上と技術継承

シルバー人材センターの料金価格が上昇していく中であって、発注者のニーズに適切に対応し、今後も安定的に事業を維持し継続させていくためには、会員個々の資質の向上とともに、会員の持つ知識や技術を後世に伝えていくことが必要不可欠となります。

このため、技能作業を中心に希望する会員に対しては、就業に必要な知識や技能の習得を目的とした講習会を定期的を開催し、後継者の育成と技術の継承を進めていくほか、派遣会員や新入会員を対象とした教育研修を適宜開催し、会員の資質の向上に取り組んでいきます。

また、植木剪定や除草作業などのリピート率の高い職種については、作業履歴や位置図のほか、作業時における特記事項等を可能な限りデータ化（見える化）することで、次年度以降の作業が円滑に行えるよう、業務の効率化を進めていきます。

前計画における取組事項のうち、未達成のもの（職種別委員会の設置、班制度の導入など）に関しては、引き続き課題を整理し、実施の可否や部分的な導入等を含めた検討を行っていくこととします。

◆会員の資質向上と技術の継承	
取組事項	内 容
植木剪定技能講習会の開催	植木剪定作業を希望する会員を対象に、知識や技能の習得や技術の向上を目的とした技能講習会を適宜開催する。
草刈機取扱い講習会の開催	草刈作業を希望する会員を対象に、就業に必要な知識と技能の習得を目的とした講習会を随時開催する。
その他技能講習会の開催	その他技能職を希望する会員に対し、知識・技能の習得やスキルアップを目的とした講習会を適宜開催する。
派遣会員研修会の実施	派遣会員を対象に、接遇やスキルアップなど経験年数に応じた研修会を年1回開催する。
新入会員研修会の実施	新入会員を対象に、センターの概要や就業時の留意事項等を習得させる研修会を毎月開催する。
作業実績のデータ化	除草作業等のリピートの多い職種について、作業履歴や特殊事項等をデータ化（見える化）する。
委員会の設置、班制度の導入	課題等を整理したうえで、実施の可否や部分的な導入等の検討を行う。

## (4) 安全・適正就業の徹底

安全就業は、シルバー人材センターにとって最も重要な課題のひとつであり、就業時における重篤事故が起こらないよう、役職員を含め全会員が「安全がすべてに優先する」との共通認識を常に意識することが大切です。

また、日本人の健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）の平均は、男性72.68歳、女性75.38歳との報告もあり、いくつになっても健康で働き続けるためには、日頃から自分自身の健康状態を意識して日常生活を送ることが必要となります。

本計画期間においては、引き続き、安全委員会による就業パトロールの実施や交通安全講習会を定期的に行い、安全就業に対する意識啓発と事故防止に取り組んでいくほか、新たな取り組みとして、フレイルサポーターの育成や体力（筋力）及び認知機能の低下を予防するためのフレイル（虚弱）予防事業を進めていきます。

また、公益社団法人は、法令遵守により社会的信用度を高めていくことが常に求められています。このため、業務を受注する際には、指揮命令の有無等を必ず確認し、正しい就業形態で会員に紹介するとともに、労働関連法令や「適正就業ガイドライン」に則った適正な就業に努めていきます。

### ◆安全・適正就業の徹底

取組事項	内容
安全委員会による就業パトロールの実施	安全委員会による就業パトロール及び安全指導を定期的に行う。
熱中症や感染症対策の実施	夏場における熱中症対策や消毒の徹底などの感染症対策を継続的に実施する。
安全就業に対する意識啓発	安全就業ニュースの発行や事務局だよりに安全就業に関する記事を随時掲載する。
安全対策装備品の購入	安全就業のために必要な装備品を適宜購入する。
就業形態の確認の徹底	契約更新時や新規業務の受注時において、契約内容を確認し、適正な就業形態となるよう徹底する。
交代制、分業制による長時間労働の是正	会員の就業状況を的確に把握し、勤務体制の見直しなど、長時間労働を是正する。
フレイル予防事業の実施	フレイルサポーターを育成するほか、希望する会員に対し、運動機能や認知機能の測定を継続的に行う。
交通安全・防犯講習会の開催	交通事故の防止や防犯に関する意識啓発を図るため、交通安全・防犯講習会を年1回開催する。
交通安全対策の実施	社用車へのドライブレコーダーや自動ブレーキ等の安全装置の設置と運転時のアルコールチェックを徹底する。

## (5) 経営基盤の強化

第3章の「現状と今後の課題」に記載のとおり、現在、シルバー事業は大きな転換期を迎えており、今後の事業運営は更に厳しさを増すことが予想されます。

こうした中、当センターの事務局体制は、公益法人として自立した組織となっていないのが現状であり、市からの派遣職員の受入れに加え、正規職員2名が、今後数年のうちに定年を迎えることから、組織体制の強化が喫緊の課題となります。

本計画期間においては、次世代を担う事務局職員を早期に採用し、業務の引継ぎと育成を進めるとともに、職員全体のレベルアップを図ることで、将来にわたり安定した事業運営ができる組織の構築を最重要課題として取り組んでいきます。

また、事業面においては、先行きが不透明な状況下ではありますが、インボイス制度の施行や物価上昇の動向を踏まえ、計画的な事務費等の見直しによる安定財源の確保に努めるなど、役職員が一丸となって、経営基盤の強化とシルバー事業の普及に取り組んでいきます。

◆経営基盤の強化	
取組事項	内容
新規職員の採用	事務局職員を計画的に採用するとともに、事務の引継ぎを円滑に進める。
事務局体制の見直し	事業規模に応じた効率的な組織体制となるよう、事務局体制を適宜見直していく。
理事会の活性化	組織運営や事業活動等に関する役員研修会への参加により、役職員の資質向上を図る。
職員の教育及び育成	就業等に関する研修会や実務講習会等への参加により、職員の資質向上と人材育成を進める。
職員の給与体系及び就業規則の見直し	労働環境の変化を適確に把握し、労働関係法令等に基づいた適正な給与体系及び就業規則の見直しを行う。
未収金回収の強化	滞納債権を適正に把握するとともに、早期の回収に取り組むなど、未収金回収の強化に取り組む。
事務費、配分金、会費等の見直し	社会情勢や経営状況に応じた適正な事務費、配分金、会費等の見直しを行う。
納付機会の拡大	コンビニ納付等の納付機会の拡大により、窓口での現金取扱いを減らすことで、サービス向上と不正防止を図る。
事務の効率化	定例的な事務については、適宜見直しを行うとともに、ICTの活用等により、業務の効率化及び省力化を図る。

### 3 目標値の設定

#### (年度別計画目標)

##### ①年度末会員数(男女計)

(単位:人)

項目	年度	(実績)	(見込)	計 画 年 度				
		R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
年度末会員数		488	500	510	520	530	540	550
対前年度比較		—	12	10	10	10	10	10

##### ②女性会員数

(単位:人)

項目	年度	(実績)	(見込)	計 画 年 度				
		R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
女性会員数		115	125	130	135	140	145	150
対前年度比較		—	10	5	5	5	5	5

##### ③契約金額(請負+派遣)

(単位:千円)

年度	(実績)	(見込)	計 画 年 度				
	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
契約金額	219,976	225,000	240,000	245,000	250,000	255,000	260,000
対前年度比較	—	5,024	15,000	5,000	5,000	5,000	5,000

##### ④就業延人数(請負+派遣)

(単位:人日)

年度	(実績)	(見込)	計 画 年 度				
	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
就業延人数	44,899	45,000	46,000	47,000	48,000	49,000	50,000
対前年度比較	—	101	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

#### (参考) 計画期間における目標値

目標指標	令和4年度 (見込値)	令和9年度 (計画最終年度)	差 引
①年度末会員数(男女計)	500人	550人	+50人
②女性会員数	125人	150人	+25人
③契約金額(請負+派遣)	225,000千円	260,000千円	+35,000千円
④就業延人数(請負+派遣)	45,000人	50,000人	+5,000人