

中期基本計画

(令和6年度～令和10年度)

令和6年3月

公益社団法人 羽生市シルバー人材センター

目 次

はじめに	・・・ 1
目 次	・・・ 2
第1章 計画の概要	・・・ 4
1) 計画策定の目的	
2) 計画の期間	
3) 基本的理念	
4) 基本目標	
第2章 シルバー人材センター事業を取り巻く環境	・・・ 6
1) 高齢化の状況	
① 全国の状況	
② 羽生市の状況	
2) 国の施策及び制度の改正について	
第3章 羽生市シルバー人材センターの実績	・・・ 9
1) 会員数 過去5年間の実績	
2018年度(平成30年度)～2022年度(令和4年度)	
2) 就業率	”
3) 契約金額(請負・派遣)	”
第4章 目標値について	・・・ 11
1) 会員数 今後5年間の目標値	
2024年度(令和6年度)～2028年度(令和10年度)	
2) 就業率	”
3) 契約金額(請負・派遣)	”

第5章 基本目標に係る取り組みについて	・・・12
1) 会員の増強	
① 現状と課題	
② 具体的な取り組み	
2) 就業機会の拡大	・・・14
① 現状と課題	
② 具体的な取り組み	
3) 安全・適正就業の徹底	・・・15
① 現状と課題	
② 具体的な取り組み	
4) 運営基盤の強化及び組織の充実	・・・17
① 現状と課題	
② 具体的な取り組み	

◇資料編

1. アンケート調査の結果について	・・・22
1) 会員アンケート集計結果	
2) 発注者アンケート集計結果	
3) アンケート調査の概要	
2. 中期基本計画検討委員会設置要綱	・・・49
3. 中期基本計画策定の経過	・・・51
4. 中期基本計画策定委員会委員名簿	・・・52

はじめに

羽生市シルバー人材センターは、昭和 59 年 4 月に『羽生市高齢者事業団』として発足した後、昭和 63 年 12 月に『社団法人 羽生市シルバー人材センター』へ移行し、さらに平成 24 年 4 月に『公益社団法人』となり、高齢者の就業及び社会貢献活動を通じて、地域社会の活性化に貢献してまいりました。これもひとえに会員の皆様の弛まぬ努力と、お客様及び羽生市をはじめとした関係機関のご支援、ご協力の賜物と感謝申し上げます。

わが国では、世界にも類を見ないほどの速さで高齢化が進み、既に 4 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者であるという、いわゆる『超高齢化社会』を迎えています。また平均寿命も令和 4 年現在で男性 81 歳、女性 87 歳と、人生 100 年時代の到来も現実となりつつあります。その一方で少子化による現役世代の人手不足が想定される中、高齢者に対する就労への期待は高まっており、企業の定年制度や雇用制度の見直しなど、高齢者の働く環境が大きく変化しており、高齢者本人の希望や意欲、経験や特技に応じた就業機会や社会参加の場を提供するシルバー人材センター事業の必要性、重要性が注目されています。

このような、シルバー人材センター事業を取り巻く社会環境の変化に対応しながら、当シルバー人材センターのさらなる発展・充実を目指すため、中期基本計画（令和 6 年度から令和 10 年度までの 5 年間）を策定いたしました。

今後も、羽生市をはじめ関係機関並びに市民・事業者の皆様のご支援、ご協力をいただきながら、会員・役員及び事務局職員が一丸となり計画実現に向け取り組んでまいります。

結びに、本計画の策定にあたり、アンケートにご協力いただきましたお客様、会員の皆様、また策定委員会において貴重なご意見をいただきました委員の皆様方には心から感謝申し上げますとともに、今後もより一層のご指導、ご協力をお願い申し上げます。

令和 6 年 3 月

公益社団法人 羽生市シルバー人材センター
理事長 五月女 順一

第1章 計画の概要

1) 計画策定の目的

わが国では、2008年(平成20年)に総人口がピークに達し、昭和22年から昭和24年に生まれた、いわゆる団塊の世代の方が2025年(令和7年)に75歳を迎えるため、今後さらに少子高齢化が進むことが想定されます。また、2040年(令和22年)には、65歳以上の高齢者が総人口に占める割合(高齢化率)が35.3%に達すると推計されており、将来における労働力人口の減少が懸念されております。

このため、働く意欲のある健康な高齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かして、年齢に関係なく活躍し続けることができる社会の実現が求められており、高齢者が就業することで高齢者自身が支えられる側から支える側に回るとともに、高齢者の健康増進や生きがいづくりに加え、地域の活性化の一助となるシルバー人材センター事業の役割が今まで以上に重要となっています。

高齢者の就業の受け皿であるシルバー人材センターへの期待が今後ますます高まる中、羽生市シルバー人材センターにおける今後のあるべき姿を定め、各種施策を継続的かつ着実に推進するとともに、事業の一層の発展を図ることを目的に、中期基本計画を策定するものです。

2) 計画の期間

この計画の期間は、令和6年度(2024年度)～令和10年度(2028年度)までの5年間とし、必要に応じて計画内容の見直しを行うものとします。

3) 基本的理念

シルバー人材センター事業の基本的な理念は、『自主、自立、共働、共助』です。地域の高齢者が自主的に連帯して、共働、共助し合いながら、高齢者の就業を通して、高齢者自らの生活能力を生み出すとともに、社会参加による地域社会の活性化、生きがいの充実及び福祉の増進を図ることを目指します。

『自主』 . . . センターを私たちのものとして考えます。

『自立』 . . . センターを私たちの力で育てます。

『共働』 . . . 私たち会員は共に仲良く働きます。

『共助』 . . . 私たち会員は互いに助け合います。

4) 基本目標

基本理念を遂行するため、羽生市シルバー人材センターの事業を実施するにあたり、次の4項目を基本目標とします。

- ① 会員の増強
- ② 就業機会の拡大
- ③ 安全・適正就業の徹底
- ④ 運営基盤の強化及び組織の充実

第2章 シルバー人材センター事業を取り巻く環境

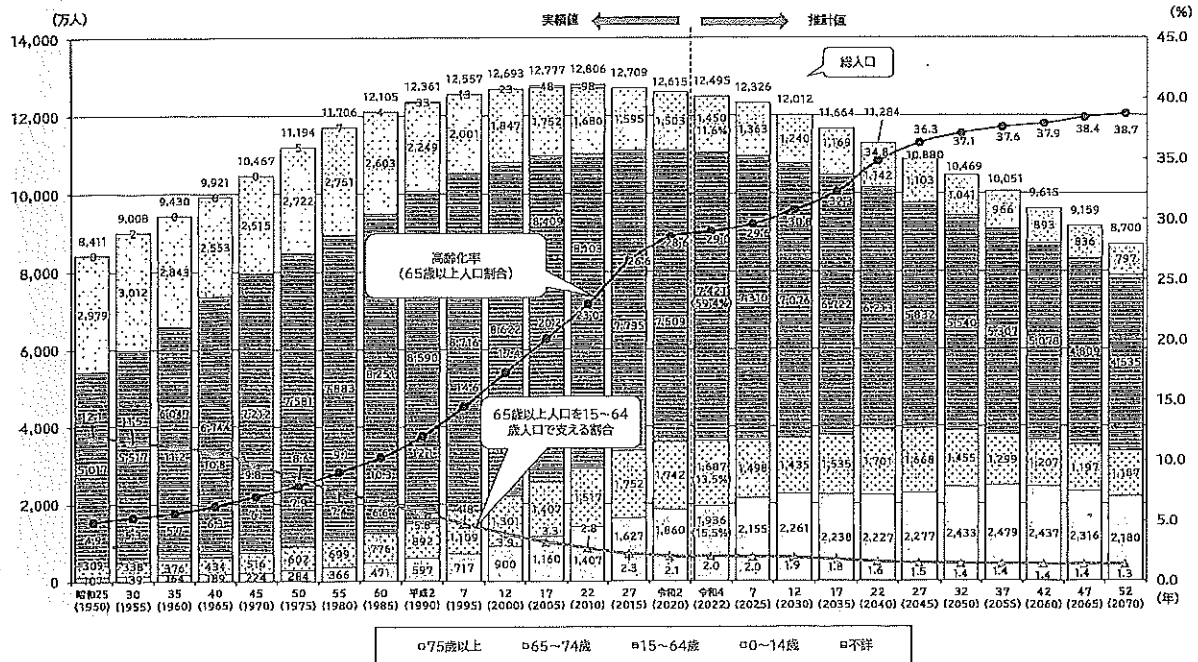
1) 高齢化の状況

① 全国の状況

わが国では、2007年(平成19年)に65歳以上の高齢者人口が占める割合である高齢化率が21%を超え超高齢化社会へ突入し、2021年(令和3年)10月1日現在、総人口1億2,550万2千人に対し、65歳以上人口は3,621万4千人、率にして28.9%となっております。

また、少子化により総人口が減少する中、高齢者の人口が増加することで、高齢化率は上昇を続け、2036年(令和18年)に33.3%、国民の3人に1人が65歳以上の高齢者となり、さらに2070年(令和52年)には高齢化率が38.7%に達して、国民の約2.6人に1人が高齢者となると推計されております。(令和5年版高齢社会白書・内閣府)

日本の高齢化の状況 (令和5年版高齢社会白書)

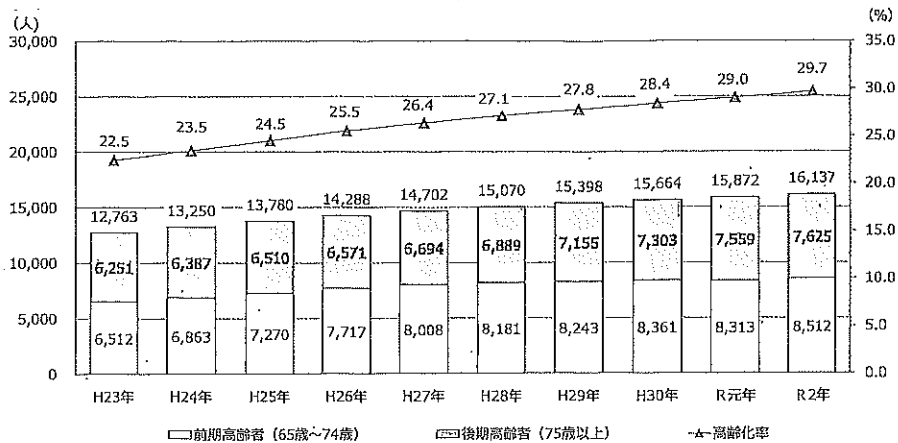


② 羽生市の状況

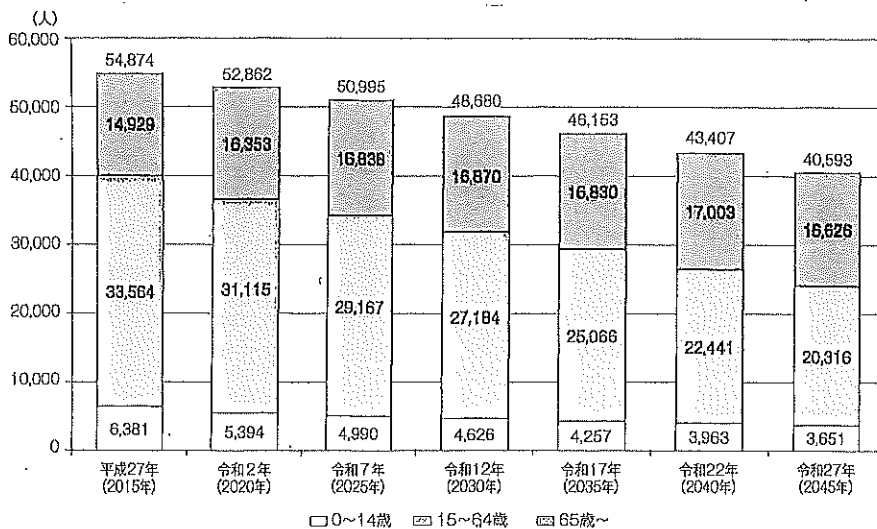
羽生市では、2011年(平成23年)10月1日現在、人口56,794人に対し、65歳以上の高齢者の人口は12,763人で高齢化率は22.5%でしたが、2020年(令和2年)には、人口54,416人に対し、高齢者の人口は16,137人で高齢化率は29.7%となり、人口が2,378人減少したのに対し高齢化率は7.2ポイント上昇しております。(第8期羽生市高齢福祉計画及び介護保険事業計画 令和3年3月羽生市)

また、『第6次羽生市総合振興計画』(令和3年3月羽生市)においては、2045年(令和27年)には、人口が40,593人まで減少、さらに高齢者は16,626人となり、高齢化率は41.0%となると推計され、羽生市においても少子高齢化が今後さらに進行すると予想されております。

羽生市の高齢化の推移(第8期羽生市高齢福祉計画及び介護保険事業計画)



羽生市の高齢化の推計(第6次羽生市総合振興計画)



2) 国の施策及び制度の改正について

わが国では、世界でも類を見ない急速な勢いで少子高齢化が進行し、今後労働力人口の大幅な減少に対応し、経済社会の活力を維持するために、高齢者等の就業の促進が喫緊の課題となっており、働く意欲のある高齢者が働き続けることができる環境の整備が重要となっております。

このため国では、1994年(平成6年)に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下『高齢者雇用安定法』という。)が改正され、企業に対して60歳定年が義務化され、また、2004年(平成16年)の改正により、65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じることを企業に義務付け、さらに2021年(令和2年)3月の改正により、65歳までの雇用確保の義務化に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するために高齢者就業確保措置を講じることが努力義務とされました。

また、公的年金制度においては、厚生年金の支給年齢が段階的に引き上げられており、定額部分の支給開始年齢は2013年度(平成25年度)までに65歳の引き上げが完了し、報酬比例部分の支給開始年齢も2025年度(令和7年度)までに段階的に65歳までに引き上げられることとされています。

こうした高齢者を取り巻く各制度の改正により、今後さらに社会における高齢者の就業が一般化する反面、その就業の形態も多様化していくことが想定されます。

第3章 羽生市シルバー人材センターの実績

1) 会員数

会員数については、2019年度(令和元年度)までは、わずかながらも増加又は維持してきましたが、2020年度(令和2年度)以降は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による、企業等の就業の停止など就業先の減少もあり、加齢等による退会者数に対し、新規の入会者数を伸ばすことができず、会員数の減少となりました。

(単位:人)

	2018年度 平成30年度	2019年度 令和元年度	2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度
男性	223	222	218	199	202
女性	111	112	109	107	101
合計	334	334	327	306	303

2) 就業率

就業率については、2018年度(平成30年度)以降、男性、女性ともに減少の傾向が続いております。

全国平均(70%前後)を上回っているものの、2022年度(令和4年度)では84.5%となっており、特に男性の就業率は82.2%で、2018年度(平成30年度)の95.5%に比較し13.3ポイントの減少となっております。

減少の主な理由としては、会員数と同様に新型コロナウイルス感染症拡大による、公共施設及び企業等の就業停止などの影響が考えられます。

(単位:%)

	2018年度 平成30年度	2019年度 令和元年度	2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度
男性	95.5	94.6	86.7	90.5	82.2
女性	96.4	91.1	89.0	89.7	89.1
合計	95.8	93.4	87.5	90.2	84.5

3) 契約金額(請負・派遣)

契約金額についても、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、2019年度(令和元年度)以降、社会経済活動の制限による公共施設の利用停止や企業等の就業の停止などの受注量の減少により、契約金額が減少となりました。しかし、2022年度(令和4年度)以降、徐々に行動制限が緩和されたことなどにより、企業等からの依頼が増加し、特に派遣事業については前年度に比較し、契約金額を増加させることができました。

(単位:千円)

	2018年度 平成30年度	2019年度 令和元年度	2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度
請負	204,883	199,031	181,795	187,331	175,974
派遣	9,300	10,390	6,812	8,429	16,847
合計	214,183	209,421	188,607	195,760	192,821

第4章 目標値について

本計画における目標値を次のとおりとします。

ただし、社会情勢や経済状況などの変化に応じて、計画期間中であっても必要に応じて見直しを行うものとします。

1) 会員数

(単位:人)

	2023年度 令和5年度 (見込み)	2024年度 令和6年度	2025年度 令和7年度	2026年度 令和8年度	2027年度 令和9年度	2028年度 令和10年度
男性	208	213	217	221	225	230
女性	104	107	109	111	113	115
合計	312	320	326	332	338	345

2) 就業率

(単位:%)

	2023年度 令和5年度 (見込み)	2024年度 令和6年度	2025年度 令和7年度	2026年度 令和8年度	2027年度 令和9年度	2028年度 令和10年度
合計	86.4	88.3	90.2	92.1	94.1	96.0

※就業率の目標値については、男女合計の数値とします。

3) 契約金額(請負・派遣)

(単位:千円)

	2023年度 令和5年度 (見込み)	2024年度 令和6年度	2025年度 令和7年度	2026年度 令和8年度	2027年度 令和9年度	2028年度 令和10年度
請負	180,000	181,700	184,400	187,100	189,800	192,500
派遣	18,000	19,000	20,000	21,000	22,000	23,000
合計	198,000	200,700	204,400	208,100	211,800	215,500

第5章 基本目標に係る取組について

1) 会員の増強

① 現状と課題

入会を希望する方の利便性を考慮し、入会説明会を随時実施するとともに、市の広報紙『広報はにゅう』への会員募集の記事掲載やシルバー人材センターで作成したPRチラシを全戸配布することで、会員の拡大及び市民へのシルバー人材センター事業の周知を図りました。

また会員向け会報の『ひまわり通信』を通じて、会員一人一人による口コミ・勧誘の呼びかけを推奨しており、特に女性会員の増加を目的に、交流事業や研修会を開催しました。

さらに、社会貢献、地域活性化及びシルバー人材センターのPRも兼ねて、市街地道路の清掃活動や市庁舎敷地内の松の木剪定などのボランティア活動を行いました。

そうした活動の結果、一定数の新規入会者を確保したものの、加齢や体調不良等による退会者数を上回る新規入会者を確保が出来ていないことが課題となっております。

特に女性会員数については、男性女性の割合がおよそ2対1と、男性会員に比べ女性会員数が少ないことから、今後女性会員の入会促進及び会員の退会抑制に取り組むとともに、女性が活躍できる新たな就業先の開拓が重要となっております。

② 具体的な取り組み

(1) 新規会員の加入促進

平成25年4月に改正された『高齢者雇用安定法』により、再雇用や定年延長など企業による65歳までの継続雇用が義務化されたことから、シルバー以外での高齢者の就業や活躍の場が今後増えていくことが想定され、それに伴いシルバー人材センターの新たな会員の確保が難しくなることが予想されます。

しかしながら、シルバー人材センター事業が、今後も安定的に発展していくためには会員の拡大が不可欠です。このため、入会希望者の負担を軽減するため、入会説明会については参加を希望される方の都合に合わせられるよう、今後も随時開催するとともに入会に関する提出書類についても、記入する項目、内容や記入方法などを見直し、簡潔でより分かりやすくするよう努めます。

また、会員一人一人が、口コミにより未加入の市民を呼び込む、会員紹介制運動を実施し、新規会員の加入促進を目指します。

さらに、今後インターネットやスマートフォン等通信機器の高齢者へのさらなる普及を前提に、Web 等を利用した入会説明会の開催や電子申請による入会申込受付など、入会手続きに関し I T C を積極的に活用し、入会希望者のニーズに合った手続き方法について検討していきます。

(2)未就業会員の就業促進

事務所掲示板、会員向け会報『ひまわり通信』、さらにショートメールサービスやインターネット通信サービスを利用して、未就業会員及び複数就業を希望する会員へ、積極的に新規就業等の情報を提供するとともに、現在就業中の会員に対しても就業希望の職種について適宜確認することで、より本人に合った就業を確保し働きやすい環境を整えられるように努めます。

(3)女性会員の加入推進及び拡大

女性会員の加入促進、拡大を目的に、女性活躍委員会を中心として、会員同士の親睦を深めることを目的とした交流会行事や、会員の健康の維持・増進や生活環境の向上を目指した各種研修会を定期的を開催します。

また、女性の能力、経験を活かせる就業の場の開拓、確保をすることで女性会員数の増加を目指していきます。

(4) シルバー人材センター事業の周知について

シルバー人材センターに関する市民への認知度を高めるため、羽生市の広報紙『広報はにゅう』への募集記事掲載やシルバー人材センター作成のPRチラシの配布、ホームページの積極的な活用など、市民へのシルバー人材センター事業の一層の周知に努めます。

また、現在実施している街なか清掃活動などのボランティア活動については、会員の地域貢献意識の高揚、生きがいづくりに寄与するとともに、シルバー人材センターのPRにも効果的なことから、今後も積極的に取り組むものとします。

さらに、市内で開催される各種関係団体の主催による行事などに積極的に参加し、来場者に対してシルバー人材センターの説明、事業の紹介、会員募集についてのPR活動を行っていきます。

2) 就業機会の拡大

① 現状と課題

令和元年以降、新型コロナウイルス感染拡大による社会活動の制限などの影響により、当シルバー人材センターの受注量が減少しており、特に民間企業からの受注量の減少が顕著でした。

また公共関係の受注に関しても、民間と同様に新型コロナウイルス感染拡大による施設の一時使用停止による受注量の減少、加えて公共施設の統廃合及び指定管理者制度の導入による業務発注そのものの終了もありました。

令和4年度以降は、新型コロナウイルス感染の影響が徐々に減少し、経済活動も回復していることから、派遣事業では業務量も増加の傾向にあり、今後新規業務開拓への積極的な取り組みが課題となっています。

② 具体的な取り組み

(1) 就業先、受注の確保・拡大

定期的にかつ継続的に企業等を訪問し、就業のニーズの把握するとともに、シルバー人材センター事業の内容や特色などをPRし、新たな就業先及び受注の確保・拡大を目指します。加えて、会員の適材適所につながる職種の開拓にも努めていきます。

また公共事業に係る受注については、今後さらに指定管理者制度の導入や民間への業務委託等が進むものと考えられますが、引き続き業務を受注できるよう、市担当課や委託業者と調整を十分に行うとともに、会員の確保、業務の質の向上等に努めます。

さらに、『会員一人1件受注』を呼びかけるとともに、シルバー人材センターのポスター、チラシ、ホームページを活用し、就業先、受注の確保・拡大に努めます。

(2) 新規事業の創出、拡大

羽生市の高齢化率が進行する中、特に一人暮らし等の高齢者の方を対象に、介護保険サービスを利用するまでではない、室内の清掃、電球の交換、家具の移動、買い物支援などの日常生活の困りごとに関する、家事援助・生活支援サービスの需要が増えていくことが想定されています。

このため、今後は介護保険者である市の方針や依頼者のニーズの把握、他のシルバー人材センターの状況なども参考にしながら、新たなサービス事業としての取り組みを検討していきます。

3) 安全・適正就業の徹底

① 現状と課題

『安全はすべてに優先する』の言葉通り、安全就業は事業運営において最も重要な課題です。このため就業中の事故防止を目的に安全・

適正就業推進委員会を中心に夏季巡回パトロールを実施し、就業環境、就業内容及び会員の健康状態・体調等を確認するとともに、安全就業のための講習会を開催するなど、会員の安全管理に関する意識の向上に努めました。

さらに傷害事故・賠償事故が発生した場合には、速やかに安全・適正就業推進委員会を開催し、事故の発生状況の確認・検証を行い、その結果を会員へ直接伝えるとともに全会員へ会報等により周知する等、再発防止に努めました。しかし、死亡等重大な事故の発生は無いものの、いまだ年間数件の事故が発生しており、『就業中の事故ゼロ』を目指し取り組みの強化が課題となっています。

また、適正就業については、『適正就業ガイドライン』に基づき、受注している業務の内容及び就業形態等を的確に把握・理解・確認を行い、請負業務に適さないと判断された業務については、速やかに発注先と労働者派遣事業への移行等対応を協議しておりますが、特に公共発注については他の事業者の模範となるよう適切な対応について強く働きかける必要があります。

② 具体的な取り組み

(1)安全就業対策の強化

安全就業を継続的に維持するためには、日頃から各会員の安全意識の向上に取り組むことが重要であることから、今後も就業中の事故防止を目的に、各種安全就業に係る講習会を開催するとともに、就業途上及び日常生活における交通事故防止についても、交通安全講習会の開催や会報等での注意喚起に努めます。

また、就業中の事故発生にあつては、ヒヤリハットや小さな事故発生の段階から、会員に対して事故情報を共有するとともに、基本的な安全事項の確認を行い、事故再発防止について周知を行います。

さらに、万が一重大事故発生した場合には、安全・適正就業推進委員会を中心に事故内容の確認、調査、分析を行い、再発防止に向けた

対応策の検討を行い、その結果について会員への周知を徹底します。

また、定期的に安全指導巡回パトロールを実施し、就業現場の安全確認を行うとともに、会員の安全意識の高揚を図ります。

会員は誰でも、年を重ねるごとに、身体的機能の低下による事故発生のリスクが高まる可能性は否めません。このため会員一人一人が自己の体力を把握するとともに、自ら健康維持に努める必要があります。このため会員に対し各種健康診査の受診を勧奨するとともに、健康講習会等を開催するなど会員の健康管理について取り組んでいきます。

(2)適正就業の推進

シルバー人材センターは、『高齢者雇用安定法』に基づき、国・市から支援を受けて運営する公益的・公共的な団体であり、法令を遵守し業務を適正に遂行していくことが求められています。

またシルバー人材センターは、家庭・企業・公共団体等から臨時的・短期的・軽易な仕事を受け会員に提供しておりますが、会員の就業日数と就業時間は、原則月10日以内、又はおおむね週20時間を超えない範囲と定められております。このため、業務の契約にあたっては上限を超えて就業することのないよう、その内容を十分に確認してから受注する必要があります。

さらに、請負または委任の業務については、就業する会員に対して発注者が直接指揮命令することはできないことから、特に企業等の受注にあたっては、業務仕様書の内容や実際の就業実態を確認・把握して、必要に応じて契約内容の見直しや派遣業務への切り替えを発注者へ依頼し、適正就業の遵守に努めます。

4) 運営基盤の強化及び組織の充実

① 現状と課題

シルバー人材センターは、いわゆる『公益法人関連三法』に基づく

公益社団法人であり、総会及び理事会を適切に運営するとともに、理事・会員・職員それぞれが、共通の認識と責任を持って適正な組織運営に取り組む必要があります。

さらに法令・規則等に基づく決議や手続きを遵守するとともに、説明責任と情報共有に努め、適正かつ公正に組織を運営することが重要です。

また、長期的な経済状況の低迷により、国や市の財政状況が逼迫する中、今後も行政からの補助金額の縮小が続くことが予想されます。このため、継続的かつ的確な事業運営をしていくため、経費の削減や事務の効率化を進めることが必要となってきます。

さらに、老朽化している事務所建物の建替のため、計画的に必要な資金の積立を行っていくことが喫緊の課題となっています。

また事業の拡大、法令や制度の改正の対応など、各種業務が増加しており、シルバー人材センター職員の適正配置についても検討する必要があります。

② 具体的な取り組み

(1) 適正かつ公正な組織運営

シルバー人材センターにおいて、総会と理事会は組織運営に関する重要な意思決定を行う機関です。このため法令に基づいた決議や手続きを遵守するとともに、説明責任と情報共有に努めながら適正かつ公正に運営していきます。

また、理事会の構成員である理事の役割は重要であり、理事が果たすべき権限・責任は重く、さらに経営者としての知識・判断力も求められます。

このため、理事を対象にする研修会に、理事自ら参加するなど積極的に自己研鑽に努めるとともに、理事同士の情報共有のための意見交換の機会を充実していきます。

また、継続的、安定的に組織を運営するため、次代を担う理事候補

者の発掘や育成についても、今後取り組んでいきます。

現在設置されている三つの委員会(安全・適正就業推進委員会、広報・会員拡大委員会、女性活躍委員会)に関しては、担当理事を中心に各委員会の担当事項について専門的に調査・検討し、各委員会が横断的に連携を取りながら、委員会活動をより一層充実させていきます。

(2)健全な財政運営の強化

シルバー人材センターの財務に関しては、公益法人として立場から『収支相償』が原則となっており、利益追求でなく収支の均衡を基本としております。また、シルバー人材センターの財源は、受託事業及び派遣事業の実施に伴う事務費収入、会費収入のほか国及び市からの補助金収入であります。国、市の財政運営の見直し等により補助金額は年々縮小されております。

さらに、令和5年5月より新型コロナウイルス感染症が感染法上の5類に引き下げられたことにより、経済活動も感染拡大以前の状態に戻りつつありますが、事業収入の大幅な増加までは見込めないと想定されることから、経常的経費(消耗品費、通信運搬費、光熱水費等)をはじめとする事務費の節減に努めるとともに、ICTを活用した事務の効率化についても積極的に取り組みます。また、事務所建物の建て替えについても、現在計画的な積み立てを実施していますが、資材及び人件費の高騰による建築費等必要経費の上昇も懸念されることから、必要な資金の確保について十分に考慮しながら、長期的な視点に立った財政運営に努めます。

(3)事務局機能の強化

法令や制度の改正などに対応するため、職員の専門的な知識の習得も重要となっております。このため、職員の各種業務に係る研修の受講機会を増やすとともに、個人情報保護などの関係法令に関する研修を実施することで、職員の法令遵守(コンプライアンス)についての意

識を向上させます。

今後、事業の拡大に伴う事務量の増加、段階的に税率が上昇していくインボイス制度への対応など今後各種業務が増加し、職員一人当たり労務量が増加することが想定されるとともに、現在の職員の年齢構成の偏在や、職員全体の高齢化など、様々な課題が生じることが懸念されます。

このため、今後の当シルバー人材センターの運営状況を十分に考慮しながら、計画的な職員の採用、配置について検討し、組織の適切な運営及び、必要な体制整備を行い、組織の充実に努めていきます。

◇資料編

1. アンケート調査の結果について

1) 会員アンケート集計結果

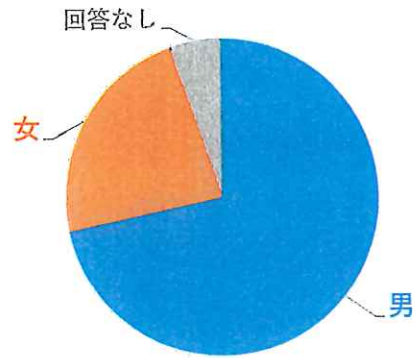
調査数 302人

回答数 130人

回答率 43.0%

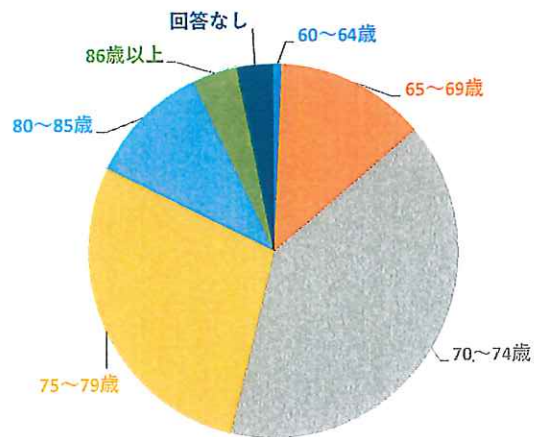
問1 あなたの性別について

①	男	93
②	女	30
	回答なし	7



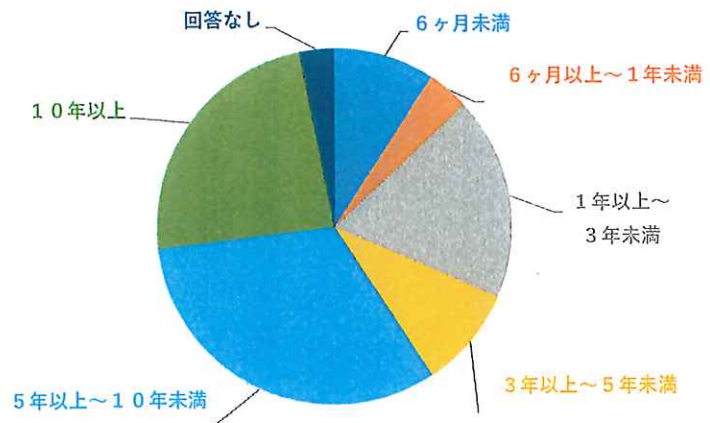
問2 あなたの年齢について

①	60～64歳	1
②	65～69歳	17
③	70～74歳	52
④	75～79歳	37
⑤	80～85歳	14
⑥	86歳以上	5
	回答なし	4



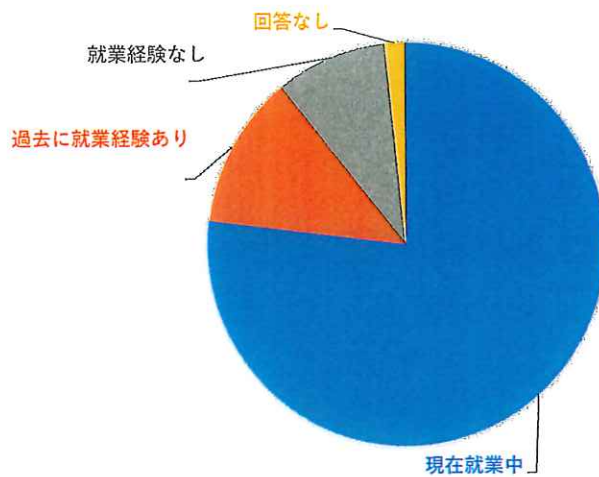
問3 入会してから何年になりますか。

①	6ヶ月未満	12
②	6ヶ月以上～1年未満	5
③	1年以上～3年未満	24
④	3年以上～5年未満	12
⑤	5年以上～10年未満	42
⑥	10年以上	31
	回答なし	4



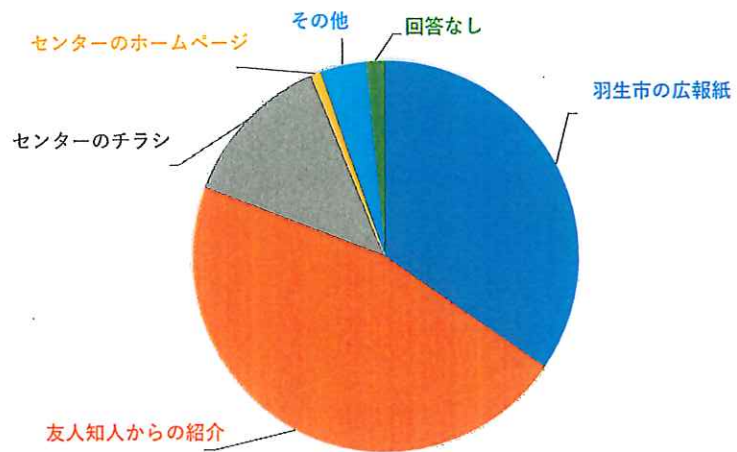
問4 センターで就業したことがありますか。

①	現在就業中	100
②	過去に就業経験あり	16
③	就業経験なし	12
	回答なし	2



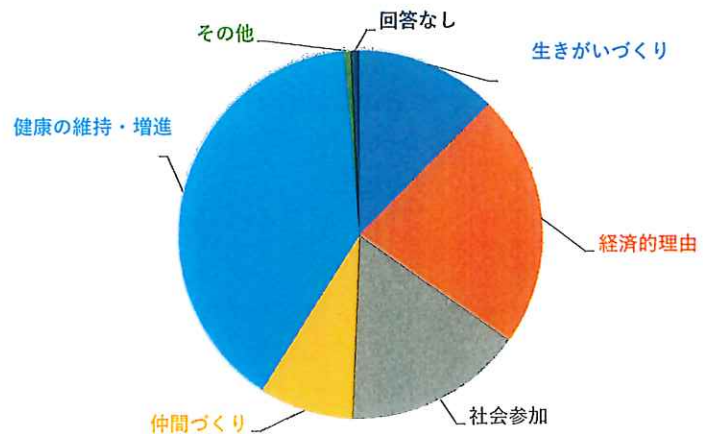
問5 入会にあたり、センターを何で知りましたか。

①	羽生市の広報紙	45
②	友人知人からの紹介	60
③	センターのチラシ	17
④	センターのホームページ	1
⑤	その他	5
	回答なし	2



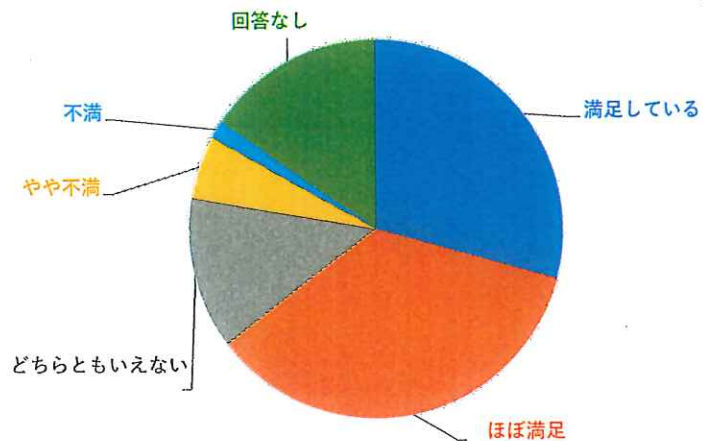
問6 入会の一番の動機は何ですか。

①	生きがいづくり	18
②	経済的理由	32
③	社会参加	23
④	仲間づくり	12
⑤	健康の維持・増進	57
⑥	その他	1
	回答なし	1



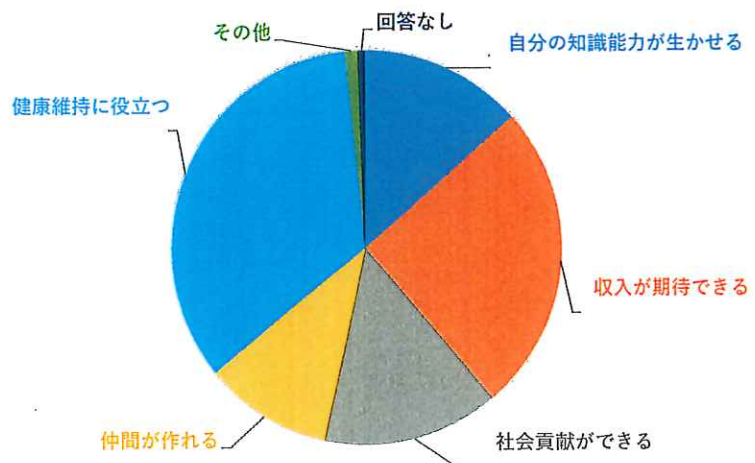
問7 シルバー人材センターの会員として満足していますか。

①	満足している	38
②	ほぼ満足	46
③	どちらともいえない	17
④	やや不満	7
⑤	不満	2
	回答なし	20



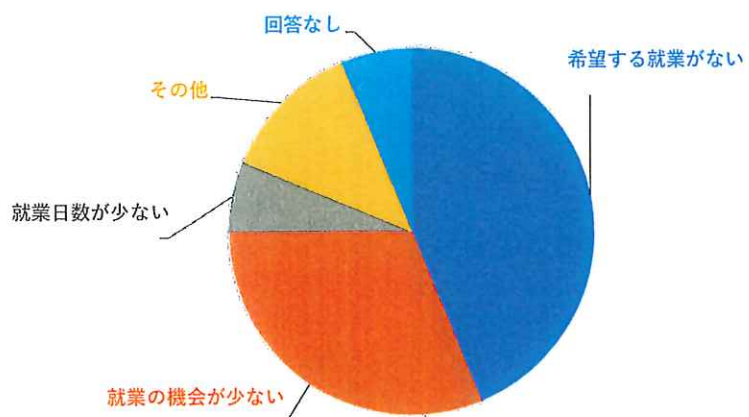
問8 問7で①満足している、②ほぼ満足、③どちらともいえないと回答された方に、その理由をお伺いします。

①	自分の知識能力が生かせる	24
②	収入が期待できる	45
③	社会貢献ができる	26
④	仲間が作れる	19
⑤	健康維持に役立つ	61
⑥	その他	2
	回答なし	1



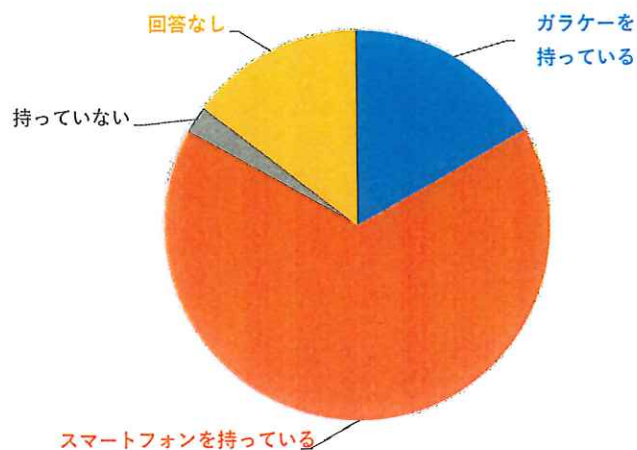
問9 問7で④やや不満、⑤不満と回答された方に、その理由をお伺いします。

①	希望する就業がない	7
②	就業の機会が少ない	5
③	就業日数が少ない	1
④	その他	2
	回答なし	1



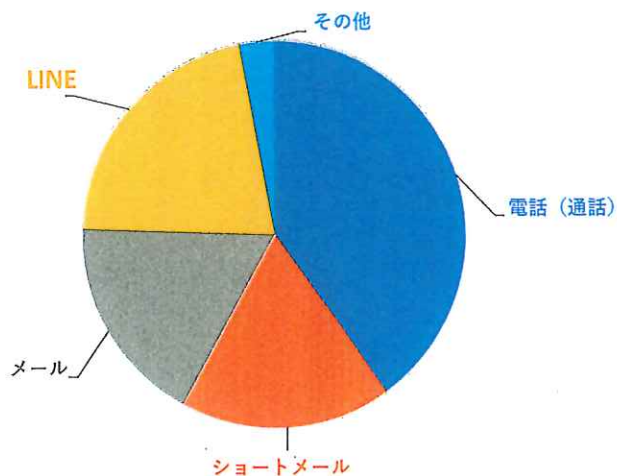
問10 携帯電話、スマートフォンを持っていますか。

①	ガラケーを持っている	22
②	スマートフォンを持っている	86
③	持っていない	3
	回答なし	19



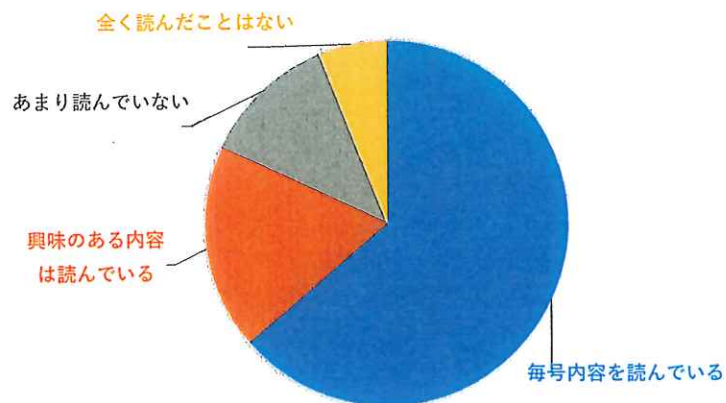
問11 携帯電話等の利用している内容をお伺いします。

①	電話（通話）	110
②	ショートメール	49
③	メール	48
④	LINE	59
⑤	その他	8



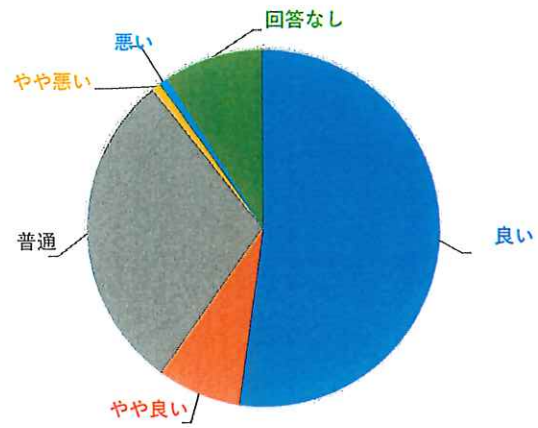
問12 会報「ひまわり通信」（1月4月7月10月発行）についてお伺いします。

①	毎号内容を読んでいる	74
②	興味のある内容は読んでいる	21
③	あまり読んでいない	14
④	全く読んだことはない	7
	回答なし	14



問13 センターの職員の対応についてお伺いします。

①	良い	68
②	やや良い	10
③	普通	38
④	やや悪い	1
⑤	悪い	1
	回答なし	12



問13 センター職員の対応について、またその理由をお伺います。

(理由)

- ・色々頼みごと等も笑顔でやってくれるので信頼できます。
- ・こと細かく対応いただきありがとうございます。
- ・いつも笑顔で対応してくれる。
- ・ごく事務所的雰囲気と感じます。
- ・親切丁寧な対応。
- ・笑顔で対応、責任感がある。
- ・優しく対応してくれる。
- ・問い合わせた内容について回答が良く早い。
- ・ちょっとした情報を頂ける。
- ・働く人間の気持ちになった素早い対応ができる。
- ・事務処理の担当が良く分からない。
- ・いつも親しみやすい。
- ・電話や窓口での対応に好感が持てる。
- ・接点、交流が少ないため分からない。
- ・いつも誠実に親切に対応してくれる。
- ・問題なく対応してもらってます。
- ・普通の対応だと思います。
- ・普通に接してくれるため気を遣わずいられる。
- ・自分がミスした時も対応してくださいました。
- ・もっと会話が欲しい。
- ・いつもあいさつしてくれる。
- ・真夏に熱中症の心配メール等頂き有難かったです。
- ・窓口ですぐ出てくれる。
- ・「ひまわり通信」に興味のある内容が少ない。
- ・就業するときのみ接するので、対応が良い悪いの判断ができない。職員とのふれあいの機会があれば良い。
- ・適切な情報提供をしていただける。
- ・希望する仕事でない。
- ・若い女性が多い。センターに常に人がいる。
- ・依頼要望等きちっと聞き的確に処理していただける。
- ・頻度は多くないが、お願いしたことはすぐ対応していただいた。
- ・若い職員が本当に頑張っている事を実感します。周りの方々も是非若い方を成長させて頂くように見守っていただければ嬉しく思います。先日友人がシルバーへ伺ったら若い方が元気なかったようなので幹部の方は、ぜひ注意して見守って明るく楽しい職場を目指して

ください。

- ・いつもこやかに変わりなく応対してくれる所。
- ・楽しく仕事ができている。
- ・いつも親切に対応してもらい感謝している。
- ・会員の立場になっていない。会員への信用性に欠けている。
- ・分からない事を質問すると快く答えてくれる。
- ・すぐに窓口に来てくださり受付を済ませることができ助かります。
- ・植木剪定業務の就業報告書の内容に多々誤りがある。
- ・職場の雰囲気は、皆一生懸命仕事をしている。
- ・上司が気付かない事でもフォローしている会員とスタッフがコミュニケーションが良くできてしごとも大変やりやすい。

問1 4 就業先として新たに開拓してほしい職種・仕事がありますか。

(内容)

- ・仕事が無いとき何かあればチャレンジしてみたい。
- ・シルバーの人が出来る事であれば何でも良いと思います。現在行っている職種を何人でやっているか一覧に出来るとよい。
- ・パソコンを使用した仕事。
- ・車が乗れなくなった時に出来る仕事があれば良いと思う。
- ・会員が就業している会社名、内容、人数等会報に紹介して欲しい。
- ・駐車場の整理。
- ・コールセンター、IT 関連の補助、飲食業、販売業務。
- ・女性の活躍する場所。
- ・会員の技能が発揮出来るような職種の開拓。
- ・住宅アドバイザー（介護設備の提案等）
- ・事務系の仕事。
- ・デイサービスに通所している方へのお使い等。
- ・週三日くらいで自分に合った働きを選択できるようにして欲しい。
- ・就業先が分からないので分かるようにして欲しい。
- ・教員経験者に各学校の空き教室を利用し放課後、勉強や運動等苦手な科目をみてあげる。
- ・子供相手の仕事。
- ・品出し、荷受け等、ピッキング
- ・保育、家庭菜園
- ・毎日働くことのできる仕事を増やして欲しい。
- ・調理の仕事。
- ・御用聞き的な仕事（買い物、電球交換等）。困り事相談窓口を設け受付相談し、対処できる事はシルバーで行い、不可能なことは他業者に依頼する。
- ・キャッセ羽生に行ったときに整備されてなくて残念でした。シルバーとして何かできることはないのでしょうか？
- ・工場の賄い。
- ・清掃や食事の補助。
- ・出版の仕事。
- ・シルバーで働いた感想や今の生活を語った話を記事にしたり本にしたりする。
- ・少しでもお年寄りに寄り添える傾聴を出来たらと思います。
- ・現会員がどのような仕事をしているか分からないのでどのような職種を開拓すればよいか分からない。
- ・野菜、花づくりの補助作業。
- ・運転代行、買い物代行。

- ・農作業の仕事。
- ・軽微な雑用。
- ・少人数学習教室、カルチャー教室、パソコン教室、保育サポート。
- ・開拓するより基本に戻りシルバーに出来る事を考えては？
- ・希望者と温泉にバスででかける

問15 シルバー人材センターの会員を増やすためには、どのようなことをしたらよいと思いますか。

- ・センターの職種、仕事内容を伝え勧誘する。
- ・現会員が友人知人に声掛けをして誘う。
- ・広報紙等で募集、定期的に説明会を実施する。
- ・職種の作業内容を記載したパンフレットを作成し会員増につなげる。
- ・市広報に年2回入会お知らせの掲載する。
- ・職種公開のPRが少ない。
- ・各地域の公民館等へチラシを配布する。
- ・もう少し仕事の日数が多い方が良い。
- ・定年制を採用し男性会員の数を減らす。
- ・PRと宣伝。
- ・社会福祉協議会、自治会等にセンターの内容を説明し入会を促進する。
- ・会員が周りの人を誘って行けるようなイベントの開催。
- ・現会員の待遇を良くすることで口コミにより会員が増えると思う。
- ・目立つ看板又はチラシを貼る。
- ・現会員の不平不満等を聞き改善することで会員が満足し、センターへの印象が向上すると思う。
- ・入会時の会費を2ヶ月無料にする。
- ・お試し期間を設ける。
- ・65歳以上の方に会員募集のダイレクトメールを送る。
- ・会員の体験談等を掲載する。
- ・講習会、説明会に参加していただいた人には何らかの景品を渡す。
- ・労働条件の改善を図る。
- ・会員同士の横のつながりを作るため、気軽に集まり情報交換できる場を作る。
- ・就業日数を増やす。
- ・仕事をしてみたいと思えるような職種を増やす。
- ・ポスター等を利用しセンターのPRを行う。
- ・入会したらなるべく早く就業できるようにする。
- ・シルバーについて詳しく分かっていない人が多いと思われるので、シルバーの細部に渡り説明したものを各家庭に配布する。
- ・経験者からの勧誘。
- ・口コミが一番だと思う。
- ・仕事を先を開拓して募集すれば会員が増えるのではないか。
- ・同じ人ばかりに仕事が入るのではなく、全部平らにして満遍なく仕事が入ると良い。
- ・時間給を上げる。

- ・元気な老人を探し出し、軽い業務や短時間の仕事が良いのではないか。
- ・より専門的な知識を生かせる職性。
- ・各クラブや健康体操時において PR。
- ・ライン等で今募集している仕事を提示する。
- ・現役の頃のキャリアが生かせる仕事の開拓。
- ・デスクワークに類する仕事の開拓。
- ・市内で行われる行事、イベント等に参加。
- ・魅力のある仕事が望まれる。
- ・やりがいがある(給料が良い)仕事を増やす。

問16 シルバー人材センターの女性会員の人数は、男性会員の約半数にとどまっています。
このため女性会員を増やすためには、どのようなことをしたらよいと思いますか。

- ・女性から見ると身体的にハードな仕事が多い。
- ・女性がどのような仕事に従事しているか知らせることが必要だと思う。
- ・多様な仕事があることを分かると良いかなと思う。
- ・特に公共関係で職種を増やす。
- ・賃金を上げる。
- ・女性会員の仕事を詳しく紹介する機会を多くする。
- ・女性会員が活躍している姿をアピールする。
- ・女性向きの仕事の開拓。
- ・百歳体操でのPR。
- ・女性に働きやすい仕事を増やす。
- ・女性会員のお友達を紹介してもらう。
- ・身近な介助サポート。
- ・隙間の時間に出来る仕事があれば。
- ・就業一覧の女性版を作成する。
- ・女性会員の意見を聞き出す。
- ・女性の交流イベントを行う。
- ・家庭でも出来るような仕事の開拓。
- ・大型店舗にチラシを置く。
- ・生き生きと働いているシルバーの良さを伝える。
- ・仕事の楽しさを伝える。
- ・女性を選ぶなら責任をもって仕事をする方を求めます。
- ・男女問わず待遇面を考える。
- ・男女問わず混合で作業するようにしてはどうか。
- ・募集チラシを入れる。
- ・どんな仕事か、どんな環境か、人間関係等説明する。
- ・仕事以外に懇談会、お楽しみ会を開く。
- ・女性の理事を増やす。
- ・その人の適性に合わせて仕事を紹介する。
- ・男性の仕事が減らし女性の仕事を増やす。
- ・女性の多い人材センターに相談してみる。
- ・余っている時間を活用できる仕事を紹介する。
- ・女性ならではの仕事を増やす。

問17 より良いセンターとするため、日頃会員の皆さんが感じていること、ご意見要望等
がございましたらご記入をお願いします。

- ・一人の方がいくつもの仕事をしないで満遍なく仕事を与えて欲しい。
- ・今でも十分に良いセンターだと思っています。
- ・シルバー仕事は正直楽ではありませんし、疲れます。やはり公共の仕事は楽そうだと思います。
- ・事務所が狭くて場所が分かりづらい。市民プラザに移れば。
- ・職業訓練等の機会を多く作る。
- ・新人に対しての指導、気遣いが難しい。
- ・希望者と温泉にバスで出かける。
- ・今までにない仕事をさせていただき生きがいを感じている。会員になって良かった。
- ・誰でも希望する就業に申込みできるようにしたら良いのでは？
- ・抽選方法等で会員が公平に就業できる仕組みを考えてもらいたい。
- ・働く場所によって大変な所とそうじゃない所があるようだ。
- ・就業後一度も意見交換する機会がない。
- ・どのような職種があるか知りたい。
- ・会員とセンターで協力し合い良い環境作りができるよう改善して欲しい。
- ・シルバーでも就業可能な仕事を受注し広く周知。
- ・室内の仕事を増やす。
- ・現在未就業の会員に対し、求人情報を定期的に周知する。
- ・事務所内を明るく（明るく声掛け）
- ・センターの場所をもっと広げて明るい場所に移動する。（プラザ内とか）
- ・高齢なので高所作業は特に安全対策が必要と思われる。受注する際は過去のデータを参考に現場を見て判断していただきたい。
- ・会員同士がコミュニケーションを取って仲の良いお友達を作ると老後が働くだけでなく楽しくなると思う。
- ・センターの皆様の活動に感謝です。
- ・どのような仕事があるか情報を掲示板に張り出して欲しい。
- ・職員と会員との会っての会話がな。
- ・会員同士仲良く。
- ・配分金単価の改正時期の理由を教えて欲しい。
- ・会員がサボらず仕事をして欲しい。
- ・会員同士コミュニケーションを取る。
- ・お客様から数ヶ月経っても来てくれないと話を聞いた。
- ・賃金手当の見直し。

- ・アンケートや相談できる機会を増やし事務局と会員が知恵を出し合い多くの会員が長く就業できる様望んでいる。
- ・カウンター越しの立ち話でなく、お茶の一杯でも出してゆっくり意見を聞くような場を作って欲しい。
- ・通勤手当が少しでもあれば良いなと思っています。
- ・レクリエーション、会食等の交流会。
- ・単発で入った仕事は全部リーダーが仕事をしていたのを覚えています。
- ・コロナで仕事を失った人を知っています。
- ・業務内容と年齢をよく精査してもらうことが委託先のためにもなると思う。
- ・車の駐車スペースが足りない。
- ・事務所の移転。
- ・各グループにおける仲間意識の向上。
- ・会員の健康状態の把握。
- ・希望の仕事がやや少ない。
- ・企業にシルバーを売り込み業務領域を拡大して欲しい。
- ・日帰り研修などあればよい。
- ・役員さんの考えていることが良く分からない。
- ・定期的にできる仕事があると助かります。

2)発注者アンケート集計結果

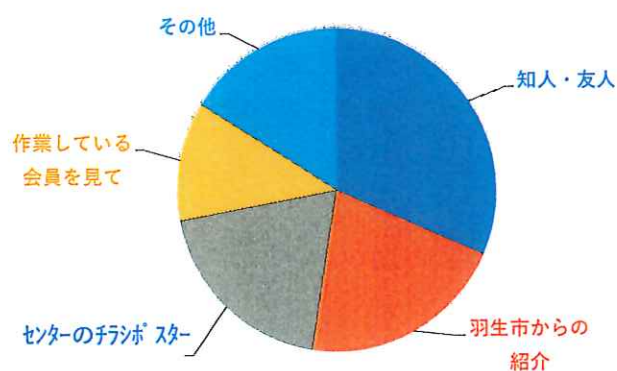
調査数 200件

回答数 133件

回答率 66.5%

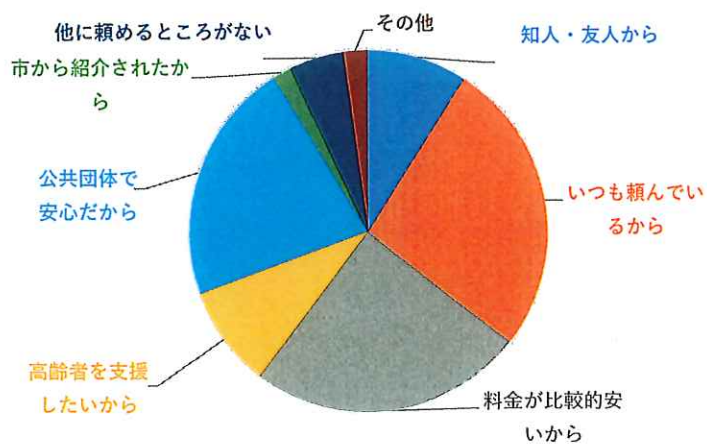
問1 シルバー人材センターを何で知りましたか。

①	知人・友人	45
②	羽生市からの紹介	30
③	センターのチラシ・スター	28
④	作業している会員を見て	17
⑤	その他	23



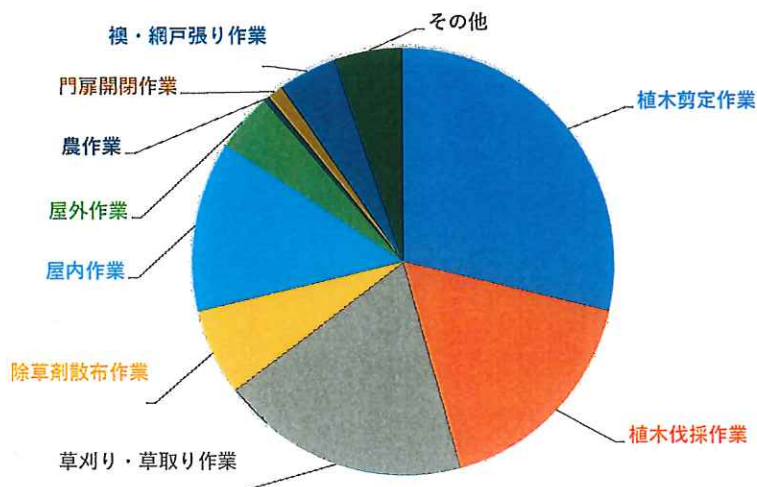
問2 シルバー人材センターをご利用いただいた理由をお聞かせください。

①	知人・友人から	26
②	いつも頼んでいるから	75
③	料金が比較的安いから	71
④	高齢者を支援したいから	26
⑤	公共団体で安心だから	62
⑥	市から紹介されたから	5
⑦	他に頼めるところがない	14
⑧	その他	6



問3 ご利用いただいた仕事の内容は何ですか。

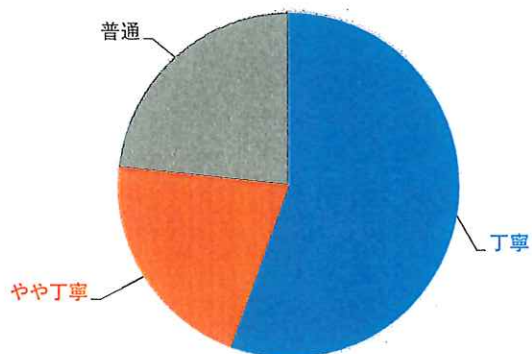
①	植木剪定作業	71
②	植木伐採作業	42
③	草刈り・草取り作業	47
④	除草剤散布作業	16
⑤	屋内作業	32
⑥	屋外作業	11
⑦	農作業	1
⑧	荷物の移動作業	0
⑨	日直・受付作業	0
⑩	門扉開閉作業	3
⑪	襖・網戸張り作業	11
⑫	その他	13



問4 シルバー人材センターを利用いただいての感想をお聞かせください。

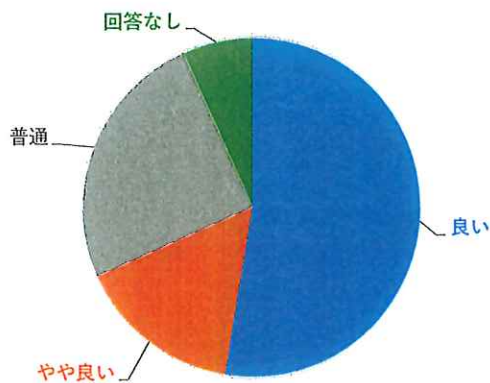
1) 会員の様子

①	丁寧	74
②	やや丁寧	28
③	普通	31
④	やや雑	0
⑤	とても雑	0



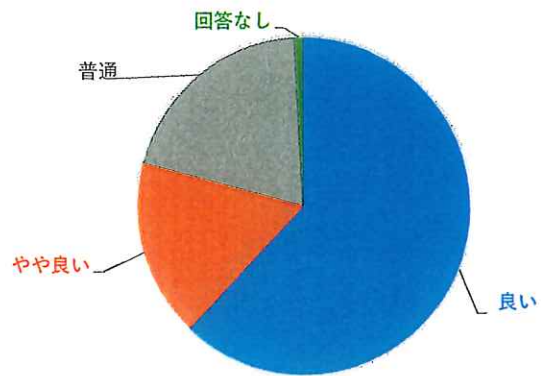
2) 会員の仕事の仕上がり

①	良い	70
②	やや良い	21
③	普通	33
④	やや悪い	0
⑤	とても悪い	0
	回答なし	9



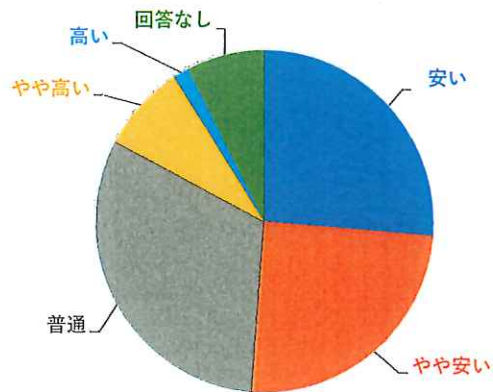
3) 会員の応接態度

①	良い	77
②	やや良い	21
③	普通	25
④	やや悪い	0
⑤	とても悪い	0
回答なし		1



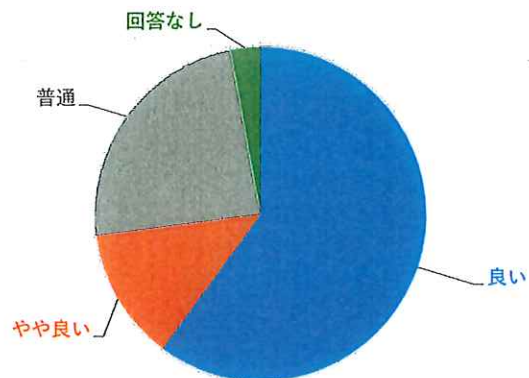
4) 料金設定

①	安い	35
②	やや安い	33
③	普通	42
④	やや高い	11
⑤	高い	2
回答なし		10



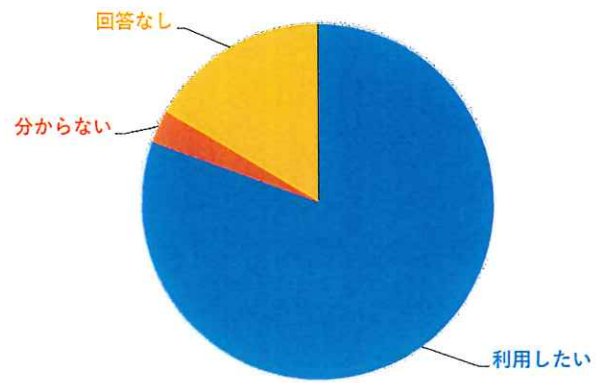
5) シルバー人材センター職員の応接態度 (電話等)

①	良い	80
②	やや良い	17
③	普通	32
④	やや悪い	0
⑤	とても悪い	0
回答なし		4



問5 今後もシルバー人材センターを利用したいと思いますか。

①	利用したい	107
②	分からない	4
③	利用したくない	0
	回答なし	22



問6 シルバー人材センターについてご意見、ご要望、ご助言等ございましたらお願いいたします。

- ・最低賃金の大幅値上げに苦慮している。
- ・会員が土曜日働いているのに、職員が休みなのはおかしい。
- ・剪定作業後の片付けはもう少しきれいをお願いしたい。
- ・シルバー人材センターがいつもまでもありますように願ってます。
- ・いつもありがとうございます。
- ・高い樹木の伐採・家具の処分等お願いしたい。
- ・一人当たりの時給と作業料金の相場を教えてください。
- ・いつも田んぼの草刈りをお願いして助かってます。
- ・月一回チラシを入れるなどセンターの存在を周知徹底すればもっと良くなると思います。
- ・今後ともお願いしたいと思います。
- ・会員さんの能力に差があるため各会員のスキルアップが望まれます。会員の仕事をチェックしたらいかがでしょうか。
- ・高齢の方なので、健康状態や事故が心配。
- ・料金を100円程度上げて良いと思う。能力に応じて時給に差をつけるのもあります。
- ・いつも助かっております。
- ・仕事を依頼してから日数がかかりすぎ。
- ・草取りと清掃の紹介を依頼しているが、紹介がない。
- ・職員採用が難しい状況で大変助かっています。
- ・依頼したら、もう少し早く来てもらえるありがたい。
- ・植木剪定で毎年同じ会員が担当してくださるので指示しなくてもきばき作業を進めていただけるので安心してお任せできます。
- ・後継者の育成は？
- ・各作業の値段を知りたい。
- ・空地の草取り草刈りのPRをしたらどうか？
- ・毎年お願いしていますが、とても信頼できます。
- ・樹木の消毒をしていただけると助かります。
- ・緊急な用事が出来た時、気軽に担当者等に直接連絡して対応させていただけたらありがたいです。
- ・植木剪定後の片付けがきちんと片付けていなかった。
- ・センターの益々のご発展をお祈りしています。
- ・4月1日の植木の申込みの時、電話がつながらない。
- ・メールで連絡がつくように、担当者それぞれにメールアドレスがあった方がよい。
- ・いつも様々なことを日々の業務で行ってもらって感謝しています。

- ・農業散布について検討して頂ければありがたい。
- ・うちに来てくださっている方々はとても仕事も早いし丁寧でいい方で、またお願いしたいです。
- ・植木剪定作業をお願いしていて、大変助かっています。今後のため人材育成をして継続お願いします。
- ・事務費が少し高いと思う。
- ・希望した時期に来て頂けないのが少々不満。
- ・暑い中での剪定作業でしたが仕事が早く丁寧で速やかに終了しました。その後の片付けがもう少し早ければと思います。
- ・前回利用者を優先的に利用できる制度などがあると助かります。
- ・空家となっている実家や倉庫の草取り等とても助かっています。
- ・混んでいるので日にちの指定ができないこと。
- ・草刈りを依頼してから2～3ヶ月かかるのでもう少し早くして欲しい。
- ・勤務時間に持ち場を離れる、スマートフォンを触ったりしないよう指導願います。
- ・仕事が間に合わない程受けすぎず、予約の電話をした際に断って欲しい。
- ・真夏に炎天下での作業を高齢者に依頼することが良いのか悩みます。パラソルやらおしぼり、飲み物など用意するも、倒れたら困りますし。

3) アンケート調査の概要

(1)目的

羽生市シルバー人材センター事業に関し、会員及び発注者に対しアンケート方式により、ニーズや要望、認識について把握することで、中期基本計画の内容及び今後の事業運営に反映することを目的に実施する。

(2)対象者

- ①正会員
- ②発注者(個人・企業)

(3)調査方法

上記対象者へ郵送によるアンケート調査用紙の配布。(返信用封筒同封)
無記名回答

(4)調査数

- ①正会員は、全員に発送
- ② 発注者については無作為抽出とし、個人 150 件、企業 50 件とする。

(5)調査期間

令和5年9月11日(月)から10月2日(月)まで

(6)アンケート内容

- ①会員アンケート 別紙1
- ②お客様アンケート 別紙2

別紙1 羽生市シルバー人材センター 会員アンケート

該当する数字に○をつけてください。

問1 あなたの性別について

- ① 男 ② 女

問2 あなたの年齢について

- ① 60～64歳 ② 65～69歳 ③ 70～74歳
④ 75～79歳 ⑤ 80～85歳 ⑥ 80歳以上

問3 入会してから何年になりますか。

- ① 6ヶ月未満 ② 6ヶ月以上～1年未満 ③ 1年以上～3年未満
④ 3年以上～5年未満 ⑤ 5年以上～10年未満 ⑥ 10年以上

問4 センターで就業したことがありますか。

- ① 現在就業中 ② 過去に就業経験あり ③ 就業経験なし

問5 入会にあたり、センターを何で知りましたか。

- ① 羽生市の広報紙 ②友人・知人からの紹介 ③センターのチラシ
④ センターのホームページ ⑤その他()

(裏面に続く)

問6 入会の一歩の動機は何ですか。

- ① 生きがいつくり ② 経済的理由 ③ 社会参加
④ 仲間づくり ⑤ 健康の維持・増進 ⑥ その他()

問7 シルバー人材センターの会員として満足していますか。

① 満足している ② ほぼ満足 ③ どちらともいえない ⇒ 問8へ

④ やや不満 ⑤ 不満 ⇒ 問9へ

問8 問7で、①満足している、②ほぼ満足、③どちらともいえない と回答された方に、その理由をお伺いします。(複数回答可)

- ① 自分の知識・能力が生かせる ② 収入が期待できる ③ 社会貢献ができる
④ 仲間が作れる ⑤ 健康維持に役立つ ⑥ その他()

問9 問7で、4 やや不満、5 不満、と回答された方にその理由をお伺いします。
(複数回答可)

- ① 希望する就業がない。 ② 就業の機会が少ない(仕事が少ない)
③ 就業日数が少ない ④ その他()

問10 携帯電話、スマートフォンを持っていますか。

① 携帯電話(ガラケー)を持っている ② スマートフォンを持っている ⇒問11

② 持っていない ⇒ 問12へ

問 11 携帯電話等の利用している内容をお伺いします。(複数回答可)

- ① 電話(通話) ② ショートメール ③ メール
④ LINE ⑤ その他()

問 12 会報『ひまわり通信』(1月、4月、7月、10月発行)についてお伺いします。

- ① 毎号内容を読んでいる ② 興味のある内容は読んでいる
③ あまり読んでいない ④ 全く読んだことはない

問 13 センター職員の対応について、またその理由をお伺います。

- ① 良い ② やや良い ③ 普通
④ やや悪い ⑤ 悪い

(理由) _____

問 14 就業先として新たに開拓してほしい職種・仕事がありますか。

(内容) _____

(裏面に続く)

問 15 シルバー人材センターの会員を増やすためには、どのようなことをしたらよいと思いますか、お伺いします。

問 16 シルバー人材センターの女性会員の人数は、男性会員の約半数ととどまっています。このため女性会員を増やすためには、どのようなことをしたらよいと思いますか、お伺いします。

問 17 より良いセンターとするため、日頃会員の皆さんが感じていること、ご意見要望等がございましたらご記入をお願いします。

☆ご協力ありがとうございました。

別紙2 羽生市シルバー人材センター お客様アンケート

該当する数字に○をつけてください。

問1 シルバー人材センターを何で知りましたか。

(該当するものすべて○をつけてください。)

- ① 知人・友人からの紹介等
- ② 羽生市からの紹介
- ③ センターのチラシ・ポスター
- ④ 作業している会員を見て
- ⑤ その他()

問2 シルバー人材センターをご利用いただいた理由をお聞かせください。

(該当するものすべて○をつけてください。)

- ① 知人・友人から紹介されたから
- ② いつも頼んでいて手軽に頼めるから
- ③ 料金が比較的安いから
- ④ 高齢者の支援をしたいから
- ⑤ 公共的団体で安心だと思ったから
- ⑥ 市から紹介されたから
- ⑦ 他に頼めるところが無かったから
- ⑧ その他()

問3 ご利用いただいた仕事の内容は何ですか。

(該当するものすべて○をつけてください。)

- ① 植木剪定作業
- ② 樹木伐採作業
- ③ 草刈り・草取り作業
- ④ 除草剤散布作業
- ⑤ 屋内作業
- ⑥ 屋内清掃
- ⑦ 屋外清掃
- ⑧ 農作業
- ⑨ 荷物の移動作業
- ⑩ 日直・受付作業
- ⑪ 門扉開閉作業
- ⑫ 襖・網戸張り作業
- ⑬ その他()

(裏面に続く)

問4 シルバー人材センターを利用いただいたの感想をお聞かせください。

1) 会員の仕事の様子

- ①丁寧 ②やや丁寧 ③普通 ④やや雑 ⑤とても雑

2) 会員の仕事の仕上がり

- ①良い ②やや良い ③普通 ④やや悪い ⑤とても悪い

3) 会員の応接態度

- ①良い ②やや良い ③普通 ④やや悪い ⑤とても悪い

4) 料金設定

- ①安い ②やや安い ③普通 ④やや高い ⑤高い

5) シルバー人材センター職員の応接態度(電話等)

- ①良い ②やや良い ③普通 ④やや悪い ⑤とても悪い

問5 今後もシルバー人材センターを利用したいと思いませんか。

- ①利用したい ②わからない ③利用したくない

問6 シルバー人材センターについて ご意見、ご要望、ご助言等ございましたら
お願いいたします

☆ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

2. 中期基本計画策定委員会設置要領

公益社団法人羽生市シルバー人材センター中期基本計画策定委員会設置要領
平成28年9月29日 議案第19号

(目的)

第1条 この要領は、公益社団法人羽生市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の中期基本計画（以下「計画」という。）を策定するための策定委員会（以下「委員会」という。）を設置することを目的とする。

(所掌事項)

第2条 委員会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 計画期間の設定
- (2) センター事業の実施状況
- (3) センターの課題
- (4) 目標の設定
- (5) その他計画に必要と認められる事項

(委員)

第3条 委員会の委員は、別に定めるものをもって構成する。

- 2 委員は、理事長が委嘱する。
- 3 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選により選出する。
- 4 委員長は会務を統括し、委員会を代表する。
- 5 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(任期)

第4条 委員の任期は、基本計画が策定された日までとする。

- 2 委員がかけたときは、その都度理事会承認のうえ補充する。

(会議)

第5条 会議は、必要に応じて委員長が招集する。

- 2 会議の議長は、委員長がこれに当たる。
- 3 委員長は、必要に応じて委員以外の者を会議に出席させ、意見を求めることができる。

(費用弁償)

第6条 前条の会議に出席した場合は、費用弁償を支給する。

(報告)

第7条 委員長は、必要に応じて委員会の状況を理事長に報告するものとする。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、センターの事務局がこれに当たる。

(雑則)

第9条 この要領に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

(附則)

1 この要領は、平成28年9月29日から施行する。

3. 中期基本計画策定の経過

年 月 日	会 議	内 容
令和5年3月28日(火)	令和4年度 第7回理事会	・中期基本計画策定委員会の設置 及び委員の選任について
令和5年8月29日(火)	第1回中期基本 計画策定委 員会	・委員長・副委員長の選出 ・策定スケジュールと進め方 ・中期基本計画の骨子(案) ・アンケートの実施について
令和5年10月30日(月)	第2回中期基本 計画策定委 員会	・中期基本計画(素案 第1章から 第4章まで)の検討 ・アンケートの結果について
令和5年12月18日(月)	第3回中期基本 計画策定委 員会	・中期基本計画(素案 第5章) の検討
令和5年2月27日(火)	第4回中期基本 計画策定委 員会	・中期基本計画(素案)について
令和6年3月26日(火)	令和5年度 第7回理事会	・中期基本計画(案)の承認について

4. 中期基本計画策定委員会委員名簿

	氏 名	役 職 名	摘 要
委員長	長谷部 勉	副理事長、安全・適正就業推進委員長	
副委員長	永澤 初江	理事、女性活躍委員長	
委 員	林 博樹	理事、広報・会員拡大委員長	
〃	間庭 一江	理事	
〃	白石 典子	理事	
〃	越阪部 信子	理事	
〃	小磯 行男	理事（羽生市経済環境部長）	
〃	野口 文男	専務理事、事務局長	

	氏 名	役 職 名	摘 要
オブザーバー	五月女 順一	理事長、広報・会員拡大副委員長	

公益社団法人 羽生市シルバー人材センター

中期基本計画

令和6年3月発行

〒348-0053 埼玉県羽生市南5丁目19番5号

TEL: 048-563-3680 FAX: 048-563-3616

E-mail: hanyuu@sjc.ne.jp