

第 2 次 中 長 期 計 画

平成 3 1 年 度 ~ 令 和 5 年 度



シニアパワーステーションは、埼玉県内のシルバー人材センターの愛称です。

公 益 社 団 法 人

東 松 山 市 シ ル バ ー 人 材 セ ン タ ー
(愛称：東松山 シニアパワー ステーション)

シルバー人材センターの愛称とロゴマークについて

昨年度、公益財団法人いきいき埼玉では、シルバー人材センターのイメージアップのため、広く「センターの愛称」を募集しました。

県内外から応募のあった2,305作品から一次選考を経て、外部識者による二次選考で決定したのが「シニアパワーステーション」です。「元気なシニアの力強さや、意欲にあふれ、社会で活躍される姿がイメージされる」と評価されました。

また、愛称に親しんでいただけるように「シニアパワーステーション」をイメージしたロゴマークも作成しました。

当シルバーでも、印刷物等に掲載し、地域の皆さんの目に触れる機会を増やし、普及・浸透を図ります。



理 事 長 あ い さ つ

創立40周年を迎える記念すべき年に、「人生100年時代の到来」を踏まえ、会員の年齢や就業の有無に関わらず、生きがいの充実、入会してよかったと実感できるようなシルバー人材センター（以下、センター）を目指し、第2次中長期計画を策定いたしました。

第1次中長期計画を策定した平成25年度と今日では、社会環境や高齢者の雇用環境は大きく変化しました。5年前と比較して、75歳以上の会員は約2倍に、平均年齢は71.5歳となりました。会員の中心は、75歳以上の後期高齢者に移行しています。

今後センターでは、会員の高齢化に合わせた就業環境を整備することが求められます。今回の計画では、センターの高齢化に対応した取り組みに着手します。高齢会員に適した職種や就業先の確保、就業をやめた後も生きがいを維持できるような仕組みの創設を検討します。

また、今年度よりフレイル（虚弱）予防事業をスタートさせ、「栄養・体力・社会参加」の重要性を共に学び、「フレイル予防教室」への参加、健康づくりサポーター養成等を通じ、会員の健康づくりを支援します。

今回の計画では、「センター活動への参加促進」を掲げました。会員組織であるセンターが活性化するためには、総会、地域班の活動や親睦会の行事に多くの会員が参加することが重要です。アンケート等で会員のニーズを把握し、行事の運営や内容を見直し、参加者の増加に努めます。併せて、様々な機会を捉えて、センターの基本理念や地域班の意義について浸透を図ります。

センターの重要な目的は、健康と生きがいによって高齢期を豊かなものにすることです。たとえ、就業を辞めても退会することなく、様々な活動に参加することで、社会参加を継続し生きがいを感じられるセンター、生涯の「居場所」として、会員の皆さまに選んでいただけるセンターを目指して参ります。

平成31年4月

公益社団法人 東松山市シルバー人材センター
理 事 長 梶 谷 貫 司

目 次

1	計画策定について	
(1)	計画策定の背景と目的	・・・ 1
(2)	計画期間	・・・ 2
(3)	計画の進め方	・・・ 2
(4)	計画の評価方法	・・・ 2
(5)	計画の推進体制	・・・ 2
2	現状と課題について	
(1)	東松山市の人口の推移	・・・ 3
(2)	会員について	・・・ 3
(3)	就業状況について	・・・ 5
(4)	契約状況について	・・・ 5
(5)	会員について	・・・ 6
(6)	就業先の推移について	・・・ 8
3	会員の意見（会員アンケート）	・・・ 9
4	現状と課題のまとめ	・・・ 13
5	第2次中長期計画の基本理念と基本目標	
(1)	基本理念	・・・ 13
(2)	基本目標と目標数値	・・・ 13
6	第2次中長期計画における取り組み	
(1)	会員の確保	・・・ 14
(2)	就業の充実	・・・ 15
(3)	安全就業の推進	・・・ 17
(4)	センター活動への参加促進	・・・ 18
(5)	運営基盤の強化	・・・ 19

1 計画策定について

(1) 計画策定の背景と目的

○シルバー人材センターは、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢法）に位置づけられた組織です。その目的は、定年退職者その他の高年齢退職者に、臨時的かつ短期的なものや軽易な業務を確保し、高齢者に提供することにより、高齢者の福祉の増進に貢献することとされています。

○東松山市シルバー人材センター（以下、「センター」と略します。）は、昭和54年に埼玉県で4番目となる任意団体「東松山市高齢者事業団」として創立されました。平成7年には「東松山市生きがい事業団」に名称変更、平成18年に社団法人化「社団法人東松山市シルバー人材センター」を経て、平成24年からは埼玉県知事の指定を受けた公益社団法人として事業活動を展開しています。

創立年度の会員数は、91人（昭和54年10月創立）でしたが、平成29年3月末には695人へと増加し、契約額も約4億9千万円となり、年々シルバー事業が定着してきています。

○この40年間で、日本の社会環境は大きく変化しました。少子高齢化の進展です。総人口は、2017年12月1日現在、1億2,669万5千人となり、長期の人口減少過程に入っています。65歳以上の高齢者人口は、3,521万5千人となり、「団塊の世代」が75歳以上になる2025年には3,677万1千人に達すると見込まれています。

高齢者の雇用環境は、こうした社会環境の変化を受けて、大きく変貌しています。「定年が一つの区切り」といった従来の働き方が、当たり前ではない時代が既に到来しています。65歳以上で就労する人は増え続け、2017年は807万人、働く人全体の8人に1人、30年前の1989年には335万人で、18人に1人でした。

高齢者は65歳以上と定義されていますが、平均寿命の伸び等を考慮すると、異論もあります。日本老年学会では、2017年に「高齢者の定義を75歳以上にするよう提言」、2018年2月に閣議決定された高齢社会対策大綱に「65歳以上を一律に高齢者とみることは現実的ではなくなりつつある」と明記されました。

かつては「人生80年時代」と言われてきましたが、今日では「人生100年時代」も現実味を帯びてきました。シルバー人材センターでは、入会資格を長年「原則60歳以上の高齢者」としてきましたが、高齢者の雇用環境の変化に対応した事業活動が求められています。

○第2次長期計画は、こうした社会の変化や多様化に対応し、センター事業の目的である「高齢者の社会参加と生きがいの充実」と、「地域社会の活性化に貢献」という目的の実現に向け策定するものです。

(2) 計画期間：平成31年度～令和5年度までの5年間

(3) 計画の進め方

○第2次中長期計画は、センター事業を推進するための基本方針を示したものです。計画の「基本目標」及び「基本計画」の内容に沿って、年度ごとの事業計画の中で具体的方策を示し、計画的に実行に移してまいります。

(4) 計画の評価方法

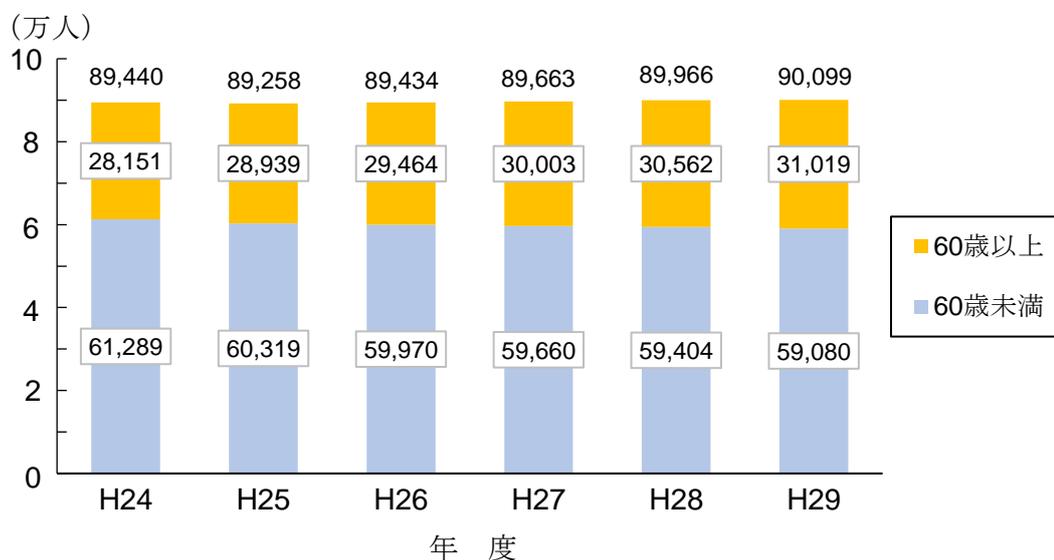
- 計画の「目標、事業」は、各年度の事業計画に反映します。
- 各年度終了後に事業報告として、総務委員会、理事会、総会に報告します。
- 計画の中間年度にあたる令和3年度には見直しを行い、必要に応じて目標や目標指標を見直します。
- 最終年度（令和5年度）には、5年間の計画の評価を行います。

(5) 計画の推進体制

- 「総務委員会」を中心とし、理事会及び事務局で進捗管理を行います。

2 現状と課題について

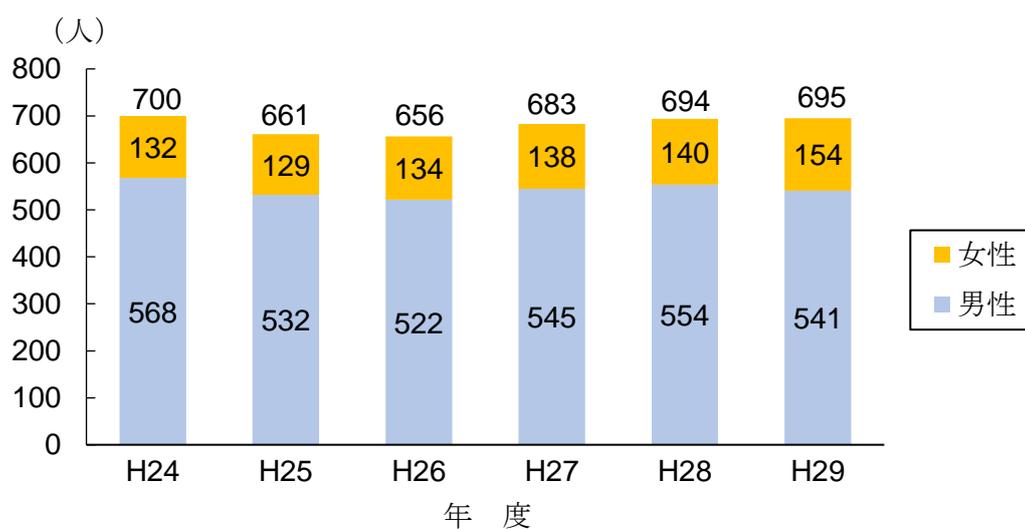
(1) 東松山市人口の推移



*人口は増加傾向、一方で60歳未満の人口は減少、60歳以上の人口は5年間で10%以上増加しています。

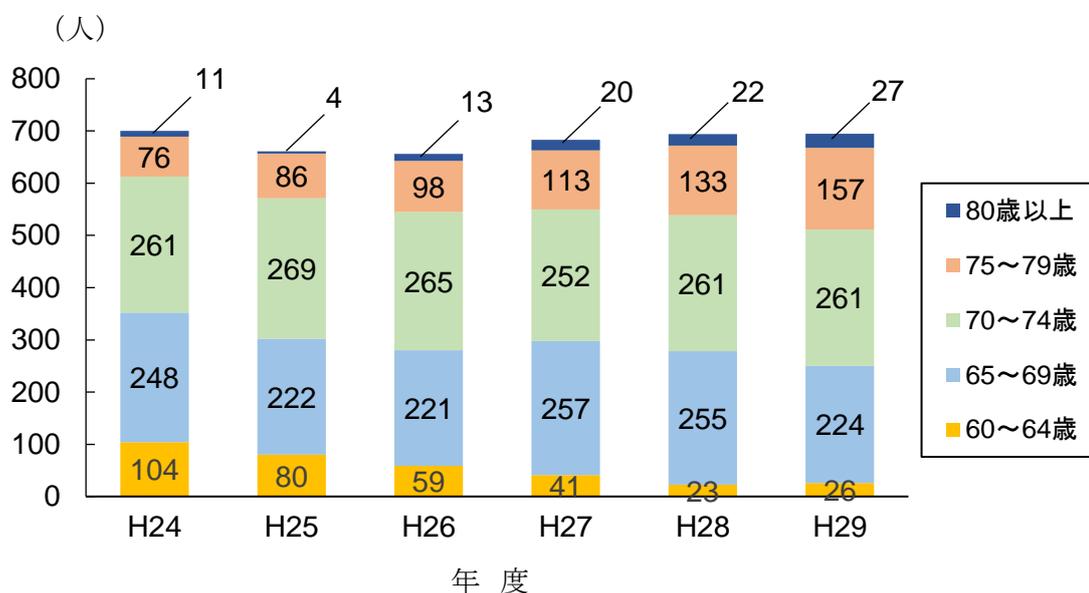
(2) 会員について

年度末男女別会員数の推移



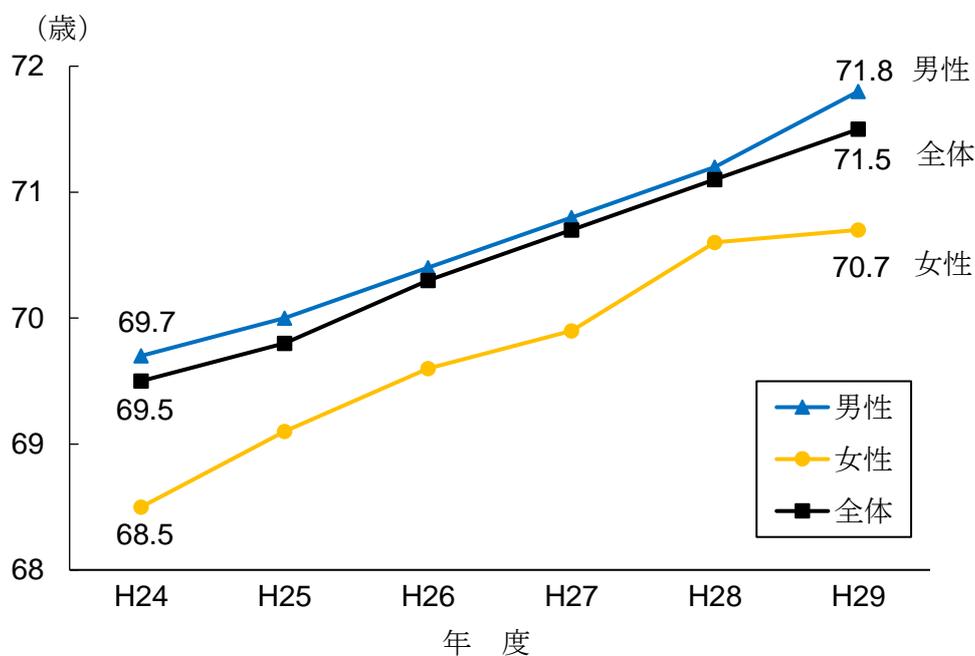
*男性会員が減少する一方で、女性会員は増加傾向にあります。

年度末会員年齢別の推移



* 75歳以上の会員は、5年前と比較して2倍以上となっています。

男女別会員平均年齢の推移



* 会員の平均年齢は、5年前と比較して2歳上昇しています。

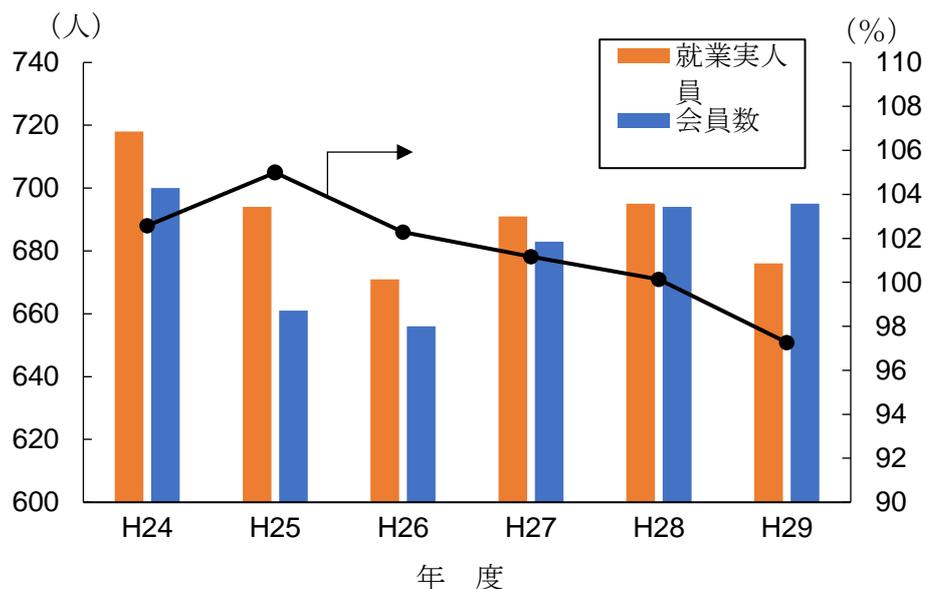
(3) 就業状況について（就業実人数と就業率）

*就業実人員：年度内に就業した会員数

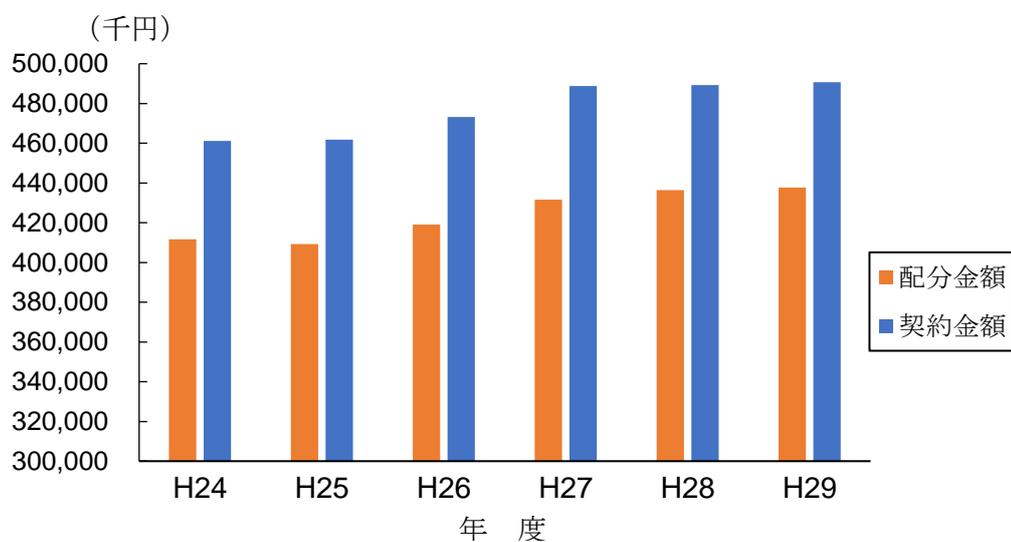
（年度内に退会した就業会員も含まれています）

*会員数：年度末の会員数

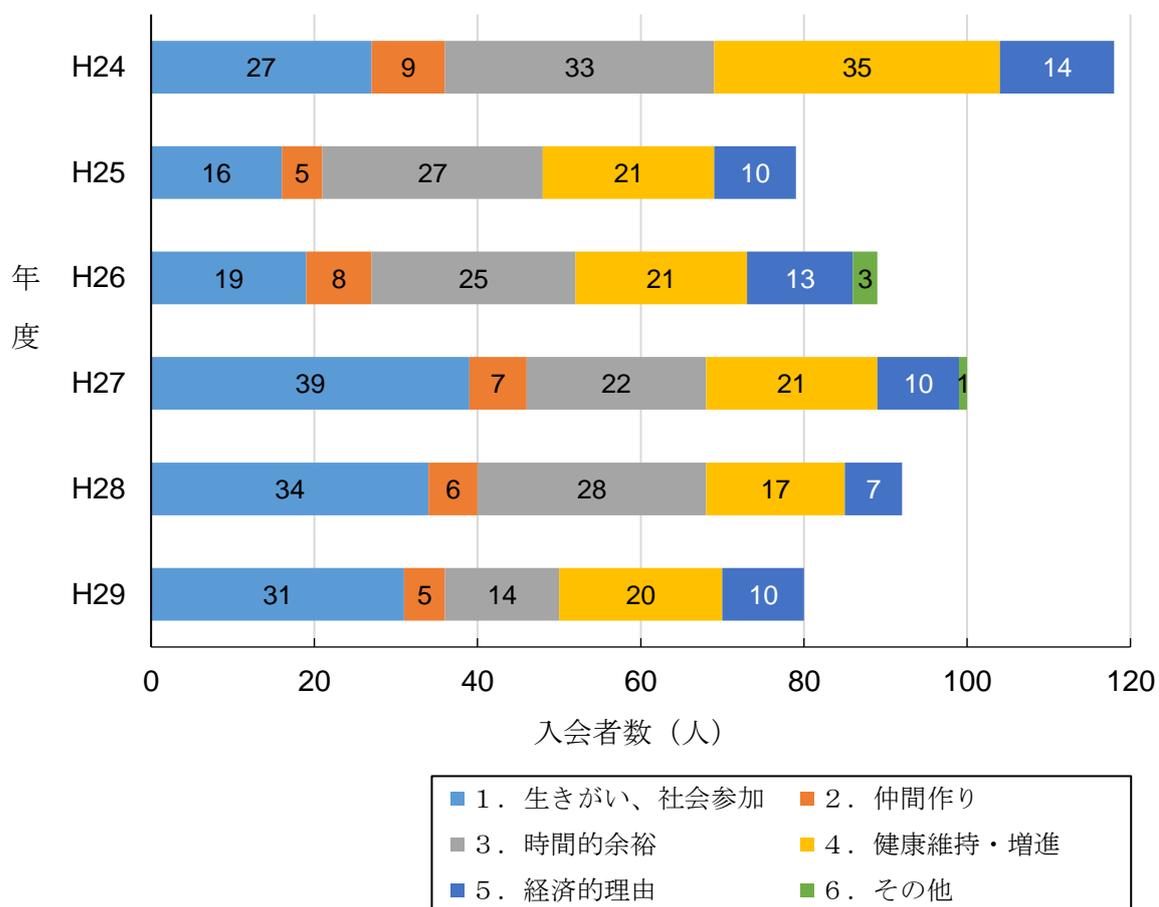
*就業率＝年度内の就業実人員÷年度末の会員数



(4) 契約状況について（契約金額と配分金の推移）

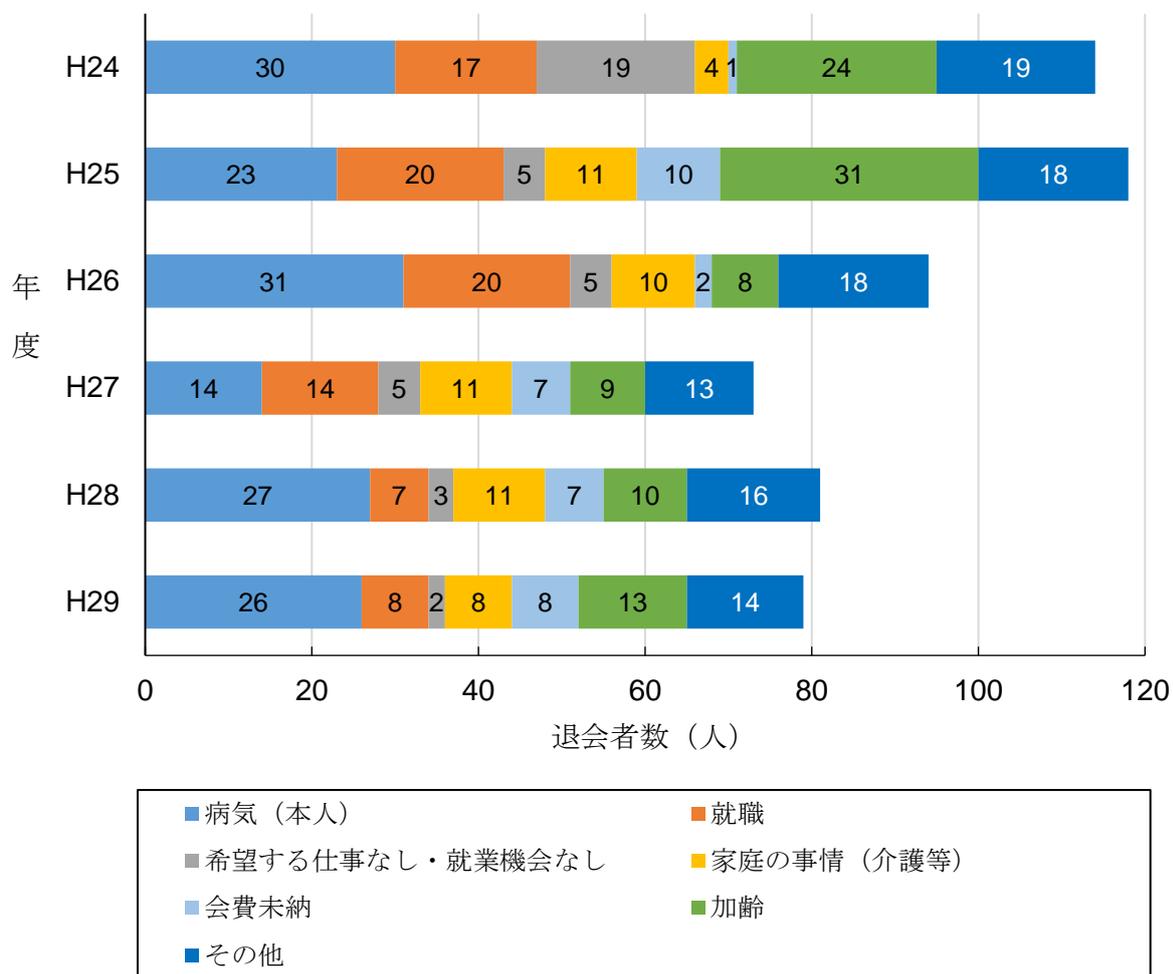


(5) 会員について
入会動機



*入会動機は、「生きがい、時間的余裕、健康維持」が1位から3位を占め、平成27年以降は、「生きがい、社会参加」が1位となっています。

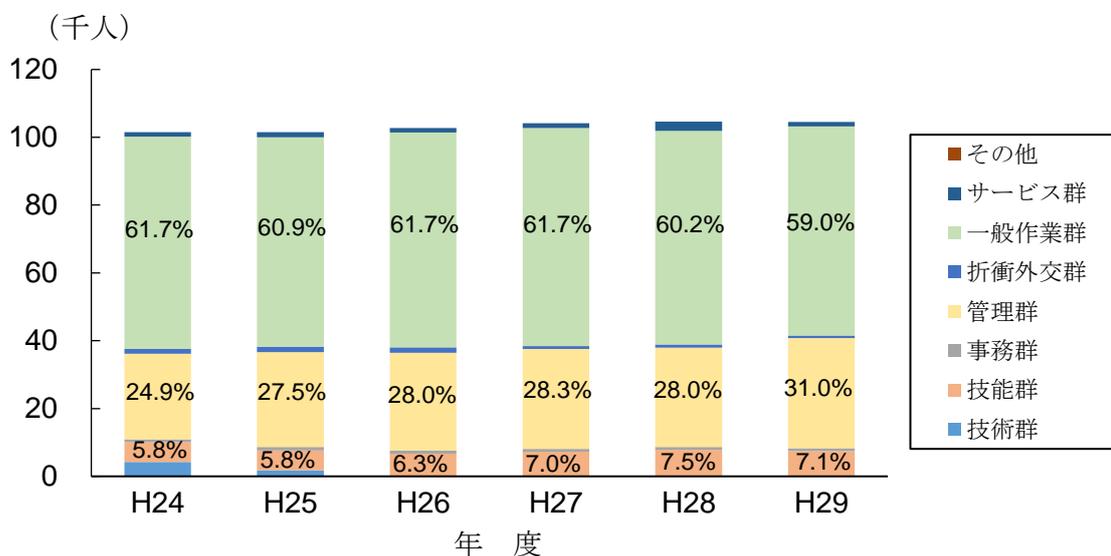
退会動機



* 「病気と加齢」が退会の主な理由となっています。

(6) 就業先の推移

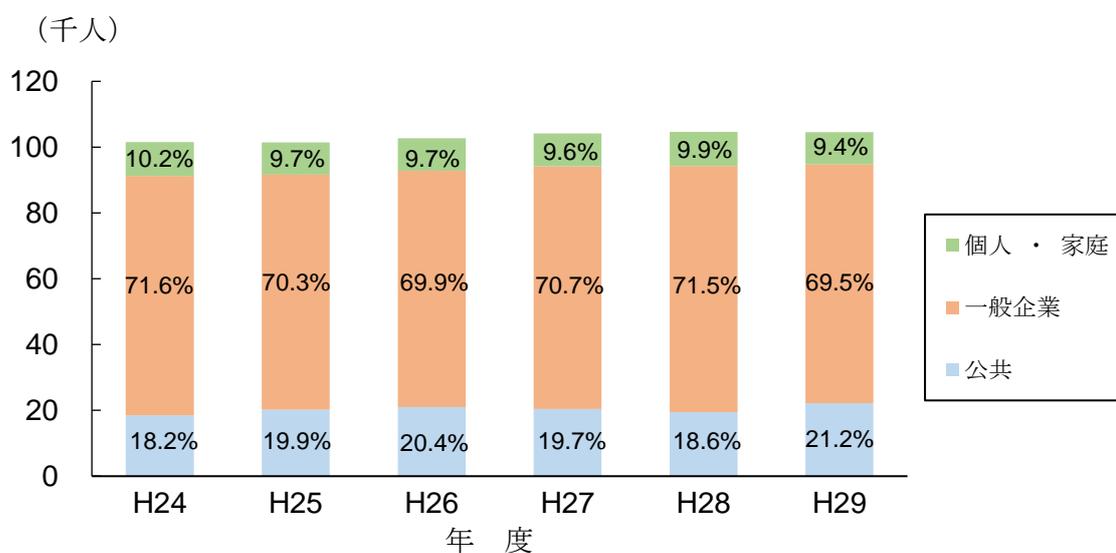
職群別就業延べ日人数の推移



*施設等の管理業務に従事する延べ日人数は、増加傾向にあります。

技術群	自動車運転	折衝外交群	販売、店員
技能群	表具（襖、障子）、植木等	一般作業群	清掃、除草、検査、カート整理
事務群	宛名書き、賞状（筆耕）	サービス群	家事援助（個人宅）
管理群	施設等管理、品出し等	その他	

公共・民間別就業延べ日人数の推移



3 会員の意見（会員アンケート）

● アンケート調査の概要

実施期間： 平成31年1月1日（火）～平成31年1月31日（木）

対象者： 平成30年12月1日現在在籍会員711名

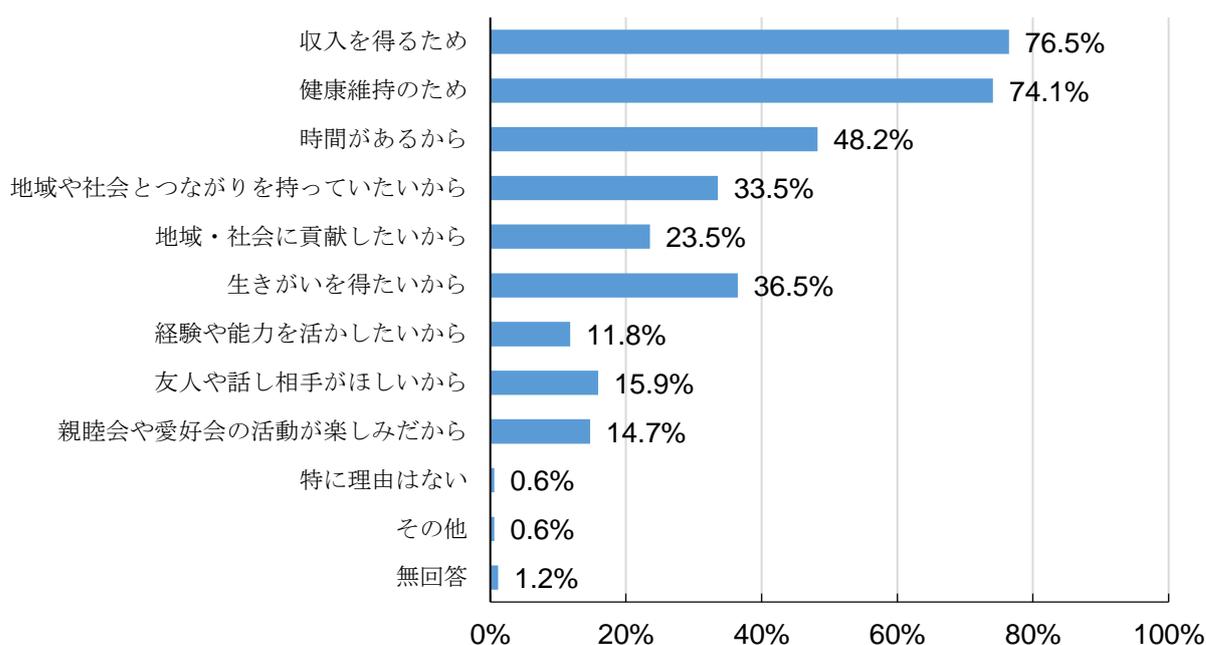
実施方法： シルバーひがしまつやま84号にアンケート用紙を同封

回答数： 170件

回答率： 23.9%

（1）入会・活動の理由

問 現在、会員として活動している理由はなんですか？（複数回答可）



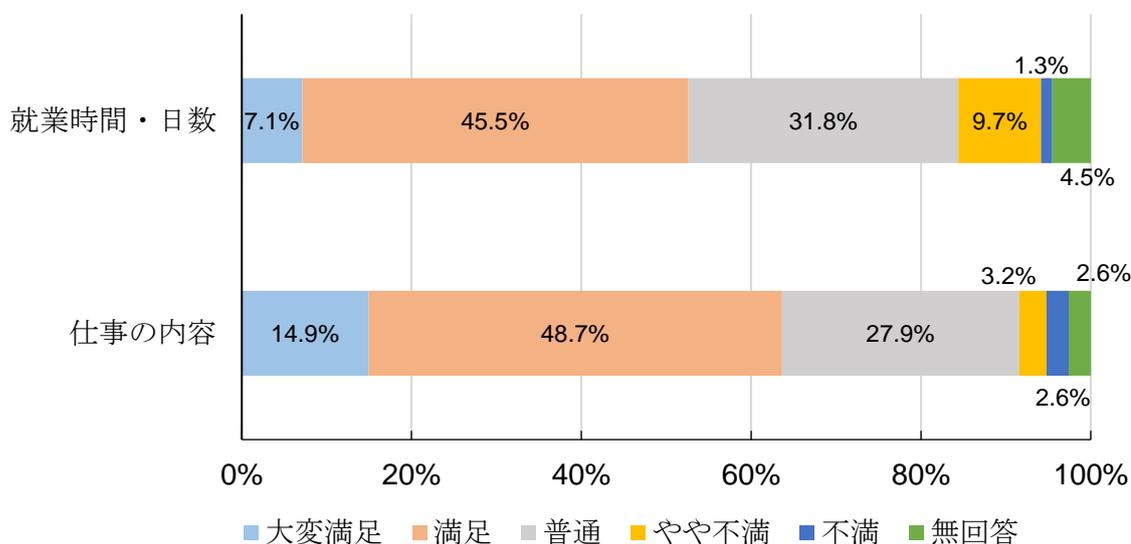
* 「収入を得るため」が76.5%と最も多く、ついで「健康維持のため」が74.1%、「時間があるから」が48.2%となっています。

入会する際の動機は、「生きがい、時間的余裕、健康維持」が1位から3位を占めていますが、入会後は経済的な理由（収入を得るため）が1位になっています。

(2) 就業への満足度：回答数154件（回答者全体の90.6%）

問 現在シルバー人材センターで就業中の方に伺います。

現在の仕事について、それぞれ1つ、あてはまるものを選んでください。

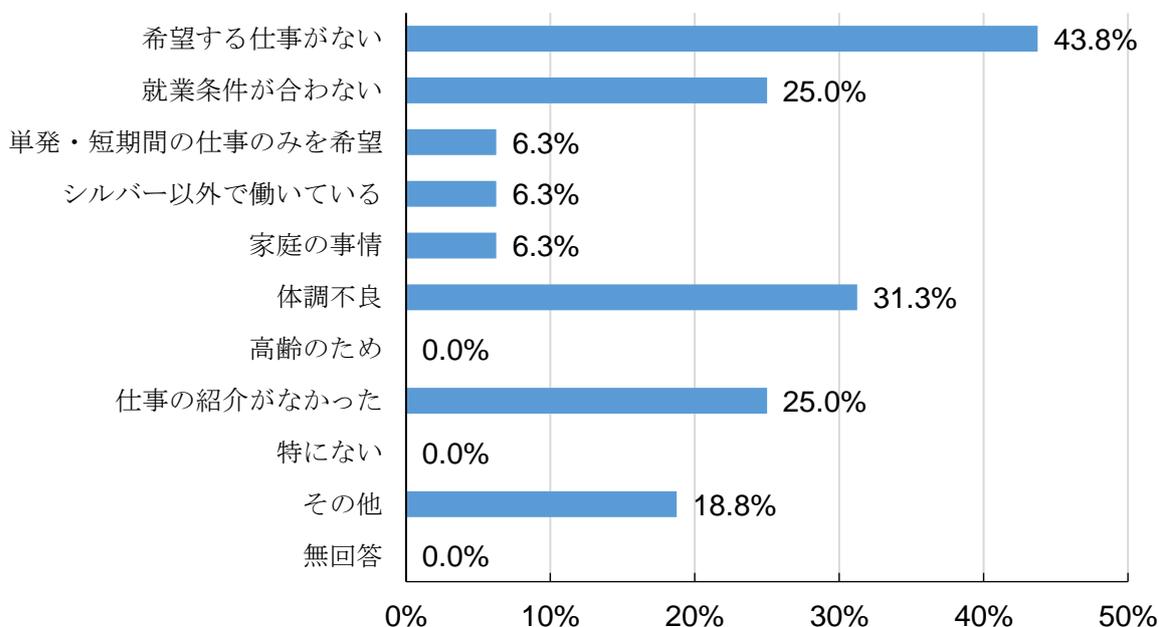


*就業時間・日数について「大変満足」「満足」と答えた人は52.6%、仕事の内容について「大変満足」「満足」と答えた人は63.6%で、いずれも半数を超えました。

一方で、就業時間・日数について「やや不満」「不満」と答えた人は11.0%、仕事の内容について「やや不満」「不満」と答えた人は5.8%でした。

(3) 未就業の理由：回答数17件（回答者全体の10.0%）

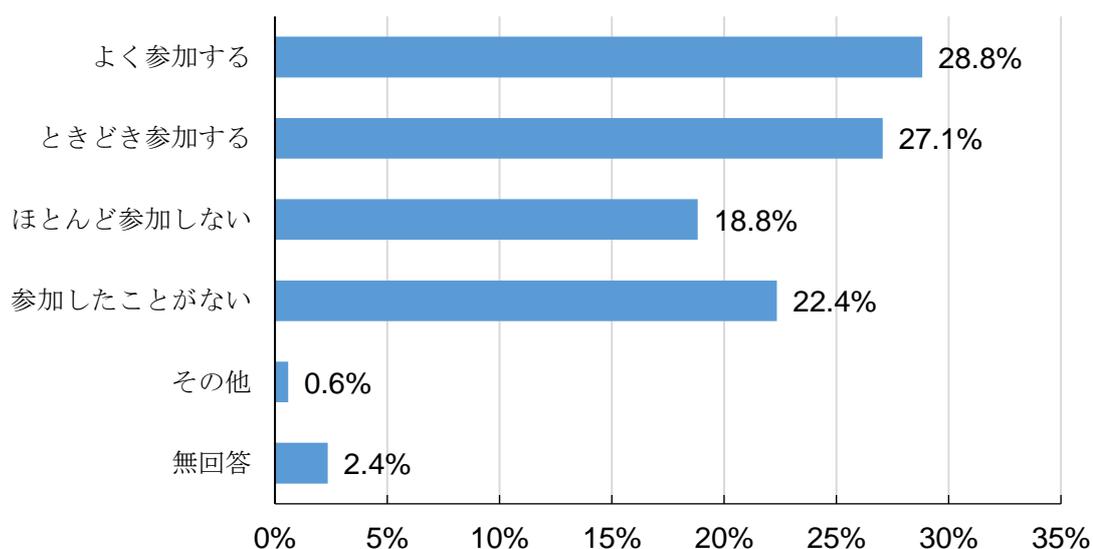
問 現在就業していない方に伺います。
現在、仕事をしていない理由はなんですか？（複数回答可）



*会員の希望と、紹介できる就業先が合っていないケースが散見されます。

(4) 地域班の活動

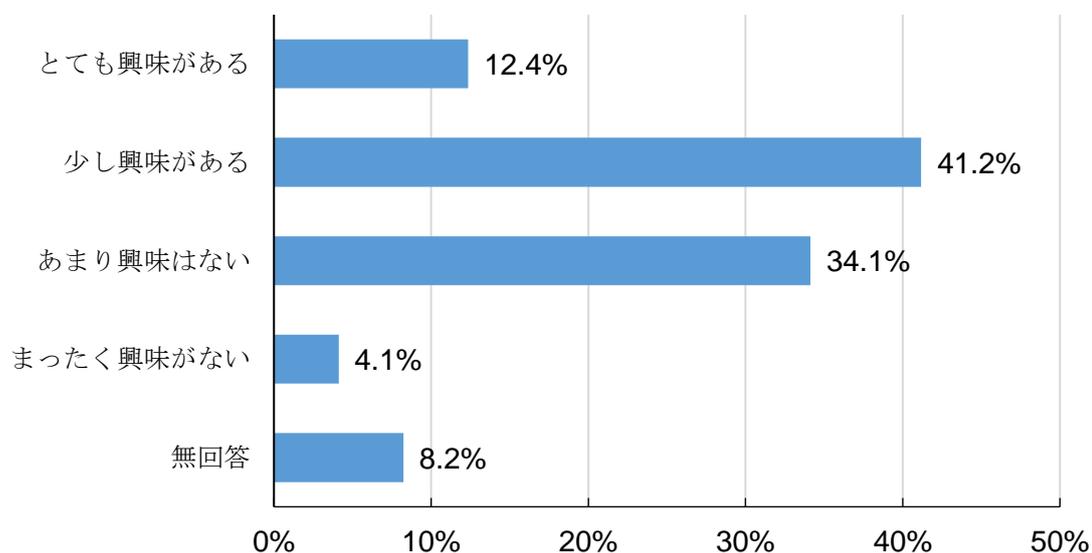
問 地域班の活動に参加したことがありますか？



*回答者では、参加割合は過半数を超えています。（55.9%）

(5) ボランティア活動への興味

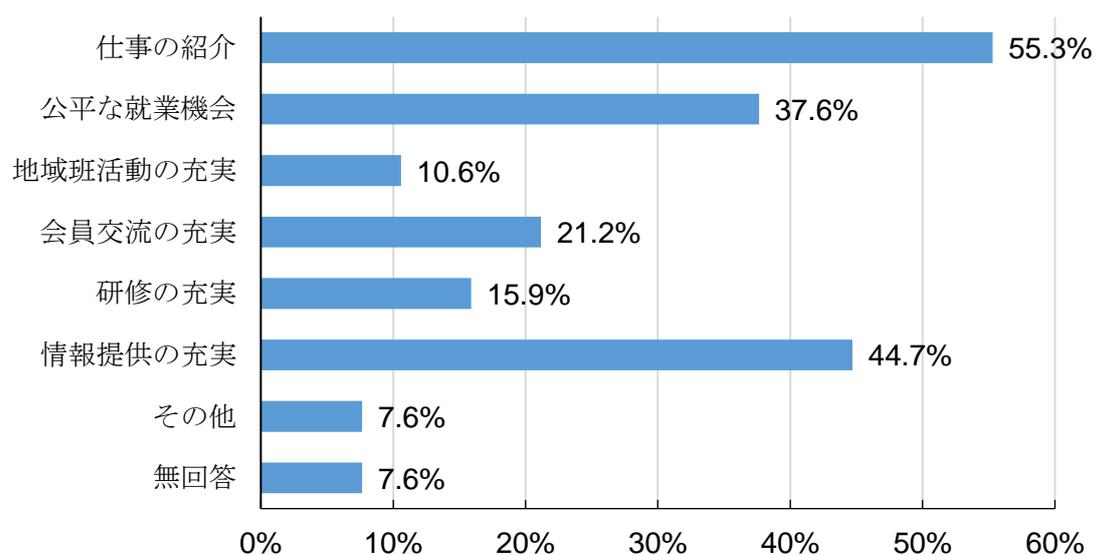
問 ボランティア活動に興味はありますか？



*興味がある会員が半数を越え、社会奉仕活動取組の下地はあります。

(6) センターに望むこと

問 センターに何を望みますか？（複数回答可）



*要望の上位を就業関係が占めています。

4 現状と課題のまとめ

- (1) 会員数の伸びが横ばいである。女性会員の比率が低い。
⇒会員の確保、女性会員の加入促進に取り組む必要があります。
- (2) 就業実人員、就業率が減少傾向にある。
⇒就業先の確保、就業のミスマッチの改善が必要です。
- (3) 会員の高齢化が進行している。
⇒安全就業、会員の健康管理の推進が必要です。
- (4) センターの行事、地域班や親睦会の活動に参加者が少ない。
⇒会員への「センターの基本理念」の浸透が必要です。

5 計画の基本理念と基本目標

- (1) 基本理念：自主・自立、共働・共助

会員自らが自主的に事業運営に参加し、会員相互で仕事を分かち合いながら、共に助け合い、共に働くことで、会員が自らの生きがいの充実、地域社会の活性化に貢献する活動・事業を展開します。

- (2) 基本的目標について

- ① 会員数：平成29年度 ⇒ 令和5年度
(現状) 695人 (目標) 720人(25人増)
- ② 契約金：平成29年度 ⇒ 令和5年度
(現状) 4.9億円 (目標) 5.0億円(1千万円増)
- ③ 就業率：平成29年度 ⇒ 令和5年度
(現状) 97.3% (目標) 100%(2.7%増)

*希望する全ての会員の就業を目指します。

*全国の就業率 79.9%、埼玉県の就業率 81.7%(29年度)

④ 女性会員の加入促進

女性比率：平成29年度 ⇒ 令和5年度

(現状) 22.2% (目標) 25.0% (2.8%増)

*全国の比率 33.2%、埼玉県の 30.5%(29年度)

6 第2次中長期計画における取り組み

【取り組みの柱】

(1) 会員の確保：入会の促進、女性会員の確保、高齢会員への支援

(2) 就業の充実：未就業会員の就業推進

ローテーション就業の推進

女性会員や高齢会員に適した職種、就業先の確保

(3) 安全就業の推進：安全対策の推進、フレイル予防活動に着手

(4) センター活動への参加促進

(5) 運営基盤の強化：地域班の充実、適正な事務執行体制づくり

【具体的な取り組み】

(1) 会員の確保

東松山市の60歳以上の人口は31,394人となっており、市の人口90,290人の34.7%を占めています。(平成31年1月1日現在)

(65歳以上の人口は25,305人、人口に占める割合は28.0%)

高齢者人口が増加する一方で、再雇用等で65歳まで勤務先で引き続き働くことができる環境が整備され、60歳台を中心に入会希望者が減少傾向にあります。

こうした中で、健康で働く意欲のある高齢者であれば誰でも参加できることを広く周知し、就業を通じた生きがいつくり、社会参加、地域貢献に取り組んで参ります。

□広報活動の充実

市内公共施設等でのポスター掲示、地域の行事、イベント等を活用した広報活動を実施します。

郵便局の現金封筒や市役所の窓口封筒等、多くの人の目に触れる媒体等を活用した多様な広報活動を検討します。

スマートフォンなども高齢者に普及しており、ホームページによるセンター紹介の充実を図ります。

□女性会員の増強

女性会員は増加傾向にありますが、全国や埼玉県の比率と比べても、大きな格差があります。

女性向けの入会説明会や講座等、女性会員確保に向けた取り組みを検討します。

□入会説明会の充実

説明会の内容、開催回数や開催場所等を見直し、入会者の拡大に努めます。

□高齢会員への支援

加齢や病気等で就業が困難になった会員の退会を回避し、高齢会員が「地域とのつながりや生きがい」を維持できるよう、「(仮称)プラチナ・ゴールド会員」制度の創設を検討します。

(2) 就業の充実

当センターの就業率は、平成29年度末で97.3%を達成し、高い水準を維持しています。

企業等からは人手不足を背景に多くの依頼がある一方で、会員との希望が合わず、就業に結びつかない側面もあります。

こうした中で、会員のニーズ把握、就業相談の充実等により、就業機会の拡大や就業率の維持に努めます。

□未就業会員の就業支援

就業情報は、センター事務所の掲示のほか、ホームページに掲載しています。センターからの情報提供のほか、会員自ら就業情報を入手できるよう、ホームページの掲載方法の充実、地区別懇談会等の機会を利用した出前就業相談会の実施も引き続き検討します。

□ワークシェアリング就業の推進

ひとつの仕事を、希望する複数の会員が交代で就業するワークシェアリングを検討するなどして、一人でも多くの会員が就業できるような仕組みの検討に取り組みます。

□女性会員、高齢会員に適した職種、就業先の確保

センターでは、新入会員の平均年齢も70歳以上となっています。また、女性会員の増強についても取り組むことから、女性や高齢者に適した職種や就業先の確保に努めます。

□研修の実施と充実

新たに新入会員研修を実施し、会員としての心構えや基本理念等について認識が深まるようサポートします。

就業中の会員には、引き続き接遇研修を実施し、苦情やクレームを減らしセンターへの信頼感を徐々につくり出します。

□苦情対応の充実

お客様の声は、サービス向上のための貴重なメッセージです。苦情の積み上げ、会員への周知等のしくみをつくり、センター全体の意識向上につながるよう取り組みます。

(3) 安全就業の推進

安全就業の推進は、就業する職種の多様化や会員の高齢化が進行し、センターにとって、ますます重要な課題になっています。

安全・適正就業委員会を中心に、適切な安全対策を図ります。

□安全就業の推進強化

安全・適正就業委員会活動の活性化、安全計画策定、安全パトロール、研修・講座の実施等に取り組み、安全就業を推進します。

また、平成30年度から取り組みをスタートさせた「安全ニュース」の内容を充実させ、事故事例や安全対策等の情報提供を強化します。

就業途上の事故も発生しており、引き続き、交通安全や自転車の乗り方等の研修を実施します。

□事故の未然防止への取り組み強化

重大な事故の前兆として、「危険な目に遭いそうになって、ひやりとしたり、はっとしたりすること」が起こります。

会員に対して、ヒヤリハット発生について周知を図るしくみをつくり、事故の未然防止に向け、注意喚起を図ります。

□会員の健康づくりをサポート

東京都健康長寿医療センター研究所の調査によると、シルバー人材センターの会員は、非会員の高齢者と比較して、フレイル（心身、生活社会的機能が低下して要介護に近づいた状態）やうつになりやすく、健康度が高いことが分かっています。

埼玉県シルバー人材センター連合（以下、「連合」と略します。）では、シルバー会員のフレイル予防に力を入れており、センターでも平成31年度より、フレイル予防事業を本格的にスタートさせ、会員の健康づくりを支援します。

フレイル予防の担い手として「健康づくりサポーター」を養成し、センターの会議、イベントでの「お試し教室」や「予防教室」を開催します。

(4) センター活動への参加促進

センターは、「自主・自立、共働・共助」を基本理念とする公益社団法人です。会員は法人の構成員として、就業以外に法人の運営に参加する事も求められています。

一方で、センターの行事や地域班の活動に参加者が少ない、班長の後任者になり手がいない等の現状があります。

40周年の節目を迎える平成31年度、第2次中長期計画の策定にあたり、センターの基本理念の再確認、浸透を図る必要があります。

□地域班活動の充実

会員は、全員が各地域班に所属し、班員として活動します。地域班は、法人運営の根幹を成す組織です。この活動が形骸化することは、センター活動にも大きな影響を与えます。

地域班がその役割を果たせるよう、地区長会、全体班長会議や地区別懇談会を通じて、地域班の意義について周知を図ります。

特に、地域班活動の大きな柱である「地区別懇談会」では、会議の運営や内容等を見直し、参加者の増加に努めます。

□基本理念の浸透

入会説明会、各種会議、広報紙「シルバーひがしまつやま」等、様々な機会を捉えて、基本理念の浸透を図ります。

□センター事業の充実

会員アンケートを随時実施し、会員のニーズを把握して、事業に反映させて、参加者の増加を図ります。

□シルバーポイント制度の検討

センターや親睦会の事業への参加を促進し、センター運営を活性化する目的で「(仮称) シルバーポイント制度」の導入を検討します。

(5) 運営基盤の強化

センターの事業運営にとって、事務局体制の整備は重要な課題です。総務委員会や理事会を中心とした組織運営・事業運営と連携し、公益法人として適正な運営を図ります。

□役員・委員等の研修参加促進

センターの活動を活性化するには、リーダーである役員や委員の意識や資質の向上が重要です。埼玉県シルバー人材センター連合が実施する研修に、リーダーが参加できるよう努めます。

また、独自の役員や委員を対象とした研修会も、今後の実施に向け検討します。

□財政の安定化と公益法人としての経営

公益法人として適正な事業運営を行い、財政の安定化を図ります。効率的な運営を行い諸経費の節減を図ると共に、将来的には事務費・会費の見直しを検討する状況にあります。

また、予算執行状況の精度を高めて、公益法人として認定基準である「収支相償」経営に努めます。

*収支相償：公益法人運営の原則で、事業収入は、支出を超えてはならないとするもの。(黒字が発生した場合は、翌年度に解消するのが原則です)

□事務局の強化

事務の効率化、適正な人員確保、職員の研修等を通じ、事務局の事務執行体制の強化を図ります。

将来的には、ICT(情報通信技術)を活用した業務効率化を目指します。特に、発注者の利便性向上や作業時間の短縮による会員・発注者対応の充実に効果が期待される「コンビニ収納システム」導入について検討を進めます。

*コンビニ収納システム：コンビニ払いできる振込用紙付き請求書の自動発行システムで、今日では公共料金や税金の納付に広く普及しています。

