

# 第3次中期計画

(令和6年度～令和10年度)

共に働き 共に助け合い 社会を支える  
東松山市シルバー人材センター





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

## はじめに

当センターは、昭和54年10月に「東松山市高齢者事業団」として県内4番目に設立されて以来、令和6年に創立45周年を迎える歴史と伝統のある組織です。この間、会員の皆様には当センターの事業運営に多大なるご支援、ご協力を賜り感謝申し上げます。

また、東松山市をはじめとする関係機関、民間事業所、地域住民の皆様におかれましては、当センターに対し、格別なご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、人生100年時代という超長寿社会を迎え、気力や体力が充実した高齢者が元気に当センターで働いています。また、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもとに、働くことを通じて健康で生きがいのある生活と、地域社会の活性化に貢献しています。

一方で、令和元年度から令和5年度を計画期間とする「第2次中期計画」では、令和2年度に新型コロナウイルス感染症の拡大という未曾有の事態が発生し、緊急事態宣言も発出されたことから、やむなく事業活動の停滞を余儀なくされました。

就業に関する環境の変化や新たな生活様式への対応が求められるなか、会員、役職員、事務局が一致団結して、安定的かつ継続的にセンター事業を発展させるため「第3次中期計画」を策定しました。

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| (1) 会員の確保              | (2) 就業機会の確保・拡大   |
| (3) 安全就業・健康管理の推進       | (4) 適正就業の推進      |
| (5) 安定的な財政基盤の確立        | (6) 会員活動と福利厚生の実施 |
| (7) 組織の充実強化と効率的なセンター運営 |                  |

以上を柱として施策を進めてまいりますので、会員皆様をはじめ、関係各位のより一層のご指導とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和6年3月

## 目 次

I 基本方針 .....	1
1. 計画策定の背景 .....	1
2. 計画策定の趣旨と目的 .....	2
3. 計画期間 .....	3
4. 計画の推進体制 .....	3
II センターの現状と課題及び基本目標 .....	4
1. 社会環境の変化と今後の動向 .....	4
(1) 少子高齢化の一層の進行 .....	4
(2) 定年年齢の延長 .....	5
(3) 国の施策動向 .....	5
(4) 法制度の整備 .....	6
(5) 情報化社会の進展、感染症等、労働環境や生活環境の変化 .....	6
2. センターの現状 .....	7
(1) 会員数、平均年齢等の推移 .....	7
(2) 契約額等の推移 .....	8
3. 課題 .....	9
(1) 会員の確保 .....	9
(2) 就業機会の確保・拡大 .....	9
(3) 安全就業・健康管理の推進 .....	10
(4) 適正就業の推進 .....	10
(5) 安定的な財政基盤の確立 .....	10
(6) 会員活動と福利厚生の充実 .....	11
(7) 組織の充実強化と効率的なセンター運営 .....	11
4. 目指す将来像と基本目標 .....	12
(1) 目指す将来像 .....	12

(2) 基本目標（会員数及び契約額） .....	12
①会員数 .....	13
②契約額 .....	13
Ⅲ 計画推進に向けて .....	14
施策推進の基本方針 .....	14
1. 会員の確保 .....	15
(1) 会員の確保・増強 .....	15
(2) シルボンヌ（女性会員）の加入促進 .....	15
(3) 入会説明会の拡充 .....	16
(4) 退会の抑止 .....	16
(5) センター活動情報の発信 .....	16
2. 就業機会の確保・拡大 .....	17
(1) 新規事業の開拓 .....	17
(2) 既存事業の確保・拡大 .....	17
(3) 公共・企業受注の確保・拡大 .....	18
(4) 労働者派遣事業の拡充 .....	18
(5) 技能・技術の向上 .....	18
(6) 就業情報の発信 .....	18
3. 安全就業・健康管理の推進 .....	19
(1) 就業事故の防止 .....	19
(2) 安全意識の向上 .....	19
(3) 安全就業、研修の充実 .....	20
(4) 健康管理の推進 .....	20
4. 適正就業の推進 .....	21
(1) 就業基準の推進 .....	21
(2) 就業形態の適正化 .....	21



(3) グループ就業の推進 .....	21
5. 安定的な財政基盤の確立 .....	22
(1) 自主財源の確保 .....	22
(2) 補助金の確保と補助事業の活用 .....	22
(3) 経費の節減等 .....	22
6. 会員活動と福利厚生の実践 .....	23
(1) 会員活動の活性化 .....	23
(2) 福利厚生の実践 .....	23
(3) ボランティア活動の推進 .....	23
7. 組織の実践強化と効率的なセンター運営 .....	24
(1) 会員組織の拡充と自主運営体制の確立 .....	24
(2) 時代に即応した機動的体制づくり .....	24
(3) 事務局機能の実践強化 .....	25
(4) 普及啓発活動の推進 .....	25
(5) 施設の修繕 .....	26
(6) ホームページの拡充 .....	26
(7) 関係機関等との連携強化 .....	26
IV 第3次中期計画進捗表 .....	27
進捗管理 .....	27
第3次中期計画策定委員（総務委員会） .....	28
V 資料集 .....	29
会員アンケートの結果 .....	30

# I 基本方針

## 1. 計画策定の背景

わが国の総人口は、平成20年の1億2,808万人を頂点に、以降継続して減少してきており、令和5年6月1日現在の人口は1億2,452万人、その内65歳以上の高齢者は3,622万人で、人口に占める高齢者の割合（高齢化率）は29.1%に達しています。

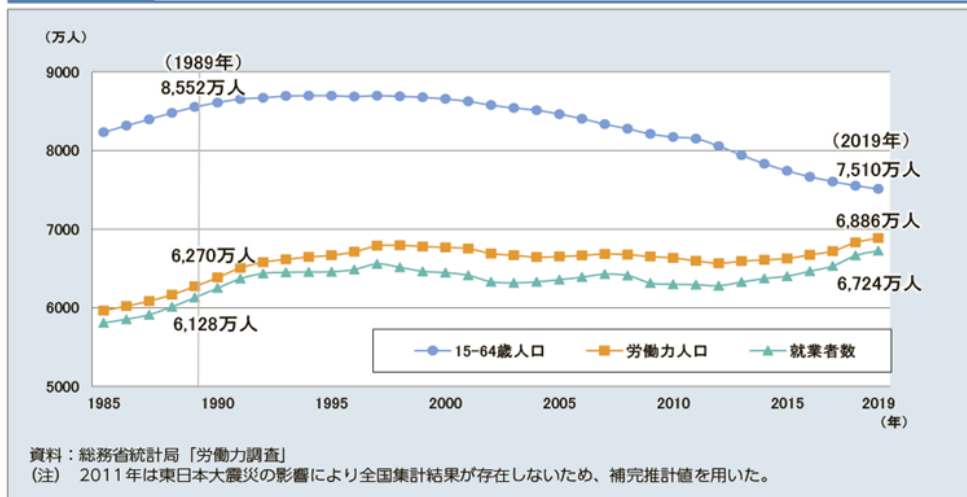
また、公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることを背景に、平成25年4月に「高年齢者雇用安定法」が改正され、事業所は令和7年までに従業員の雇用を65歳まで確保する措置を導入することが義務付けられました。

平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では高齢者の就労促進対策として「地域における多様な雇用就業機会の確保」が掲げられており、この中でシルバー人材センターの業務範囲の拡張、地域の実情に応じた高齢者の就業機会を確保するための仕組みづくり等が施策として位置付けられています。

このような状況のなか、継続的な成長を促し、社会経済の活力を維持していくためには、人口の1/3に及ぶ高齢者が、従来の支えられる側でなく、さまざまな形で「生涯現役」として社会参加することが求められており、そのためには、健康で意欲を持った高齢者のニーズに対応する多様な就業機会の確保が重要な課題となっています。

シルバー人材センターは「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、公共・公益的団体として、高齢者が「福祉の受け手」から「社会の担い手」になるよう、その使命と役割を果たし、就業を通じて高齢者の生きがいの充実や社会参加、地域社会への貢献などの役割が期待されています。

図表 1-3-3 労働力人口・就業者数の推移



【厚生労働省 HP より】

## 2. 計画策定の趣旨と目的

昭和54年10月に「東松山市高齢者事業団」として県内4番目に設立され、平成7年に「東松山市生きがい事業団」に名称を変更しました。平成18年には「社団法人東松山市シルバー人材センター」に法人化をし、平成24年には「公益社団法人東松山市シルバー人材センター」に公益法人化をして現在に至っています。

当センターの事業運営は、平成26年度から平成30年度までを計画期間とする「中長期計画」、令和元年度から令和5年度までを計画期間とする「第2次中長期計画」に沿って進めてきましたが、この間、新型コロナウイルス感染症の拡大により国内経済等の停滞はありましたが、会員はもとより市民の皆様や関係機関等のご理解とご支援により、概ね事業は順調に推移することができました。

しかしながら、超高齢化社会の進行や働き方改革、デジタル化・IT化など社会環境や生活環境は著しく変化し、シルバー人材センターにおいても新たな時代への対応が求められています。

このような状況のなか、当センターでは、これまでの計画を基本としつつ、持続性、継続性を維持するため、新たな視点から第3次中期計画を策定することとしました。

この新たな計画は、将来に向けて今後取り組むべき施策事業の目的や方向性を示すとともに、環境の変化に対応し一層の機能強化を図るための施策事業推進の指針とするものです。

計画に沿って施策事業を推進することにより、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・事業を展開する「自主・自立、共働・共助」の基本理念の実現を目指します。

### ～ シルバー人材センターの基本理念 ～

**自主・自立**

自分のこととして考え  
自分たちの力で育てる

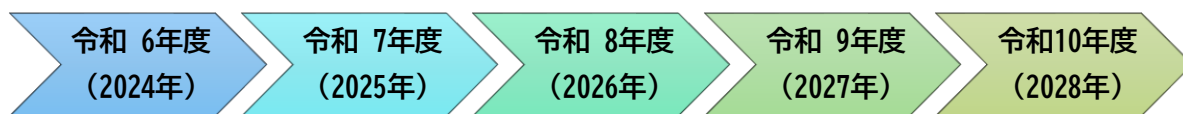
**共働・共助**

一緒になって働き お互いに助け合い  
よりよい就業環境の整備に取り組む



### 3. 計画期間

本計画の実施期間は令和6年度（2024年度）を初年度とし5年間とします。



### 4. 計画の推進体制

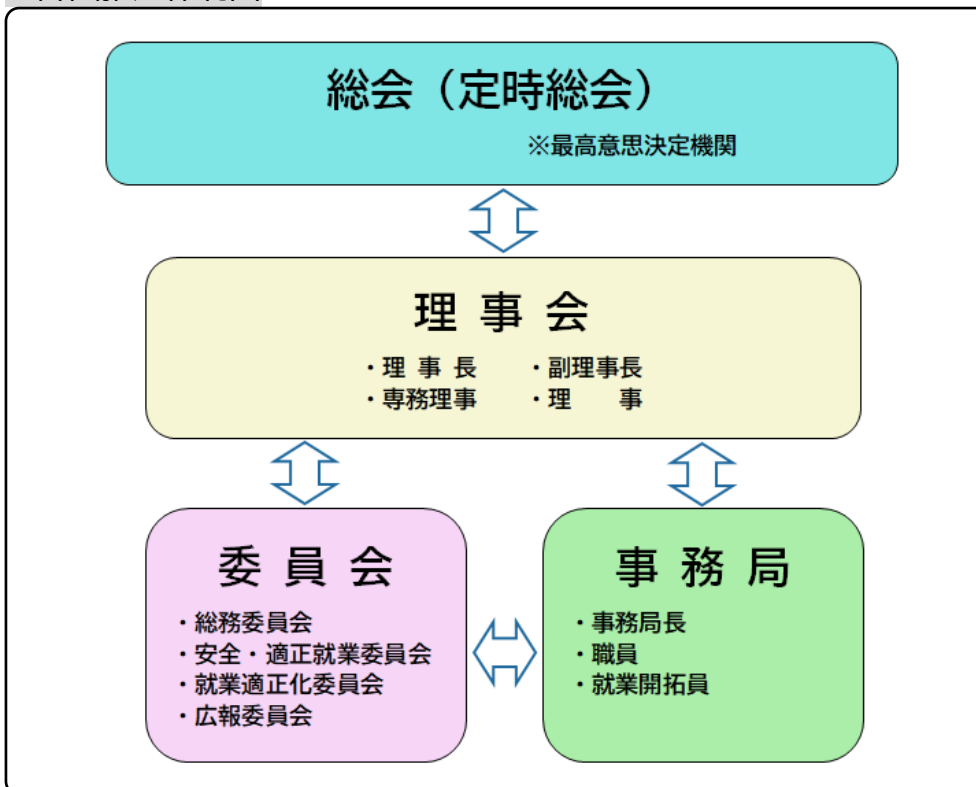
本計画の施策事業は会員を筆頭に役職員、事務局が一致団結して推進します。

計画の進行管理については、「総務委員会」が中心となり事務局とともに進捗状況や成果を毎年度、評価・検証し理事会に報告します。

理事会は、その報告を基に、問題点について各委員会などで対応策を検討し、計画の見直しや修正を行い、今後の活動や施策・事業に反映することによって、一層の計画推進を図ります。

なお、社会経済状況や国の政策等が大きく変化した場合は、計画の改定を含め必要に応じ対応策を講じます。

■計画推進体制図



## II センターの現状と課題及び基本目標

### 1. 社会環境の変化と今後の動向

#### (1) 少子高齢化の一層の進行

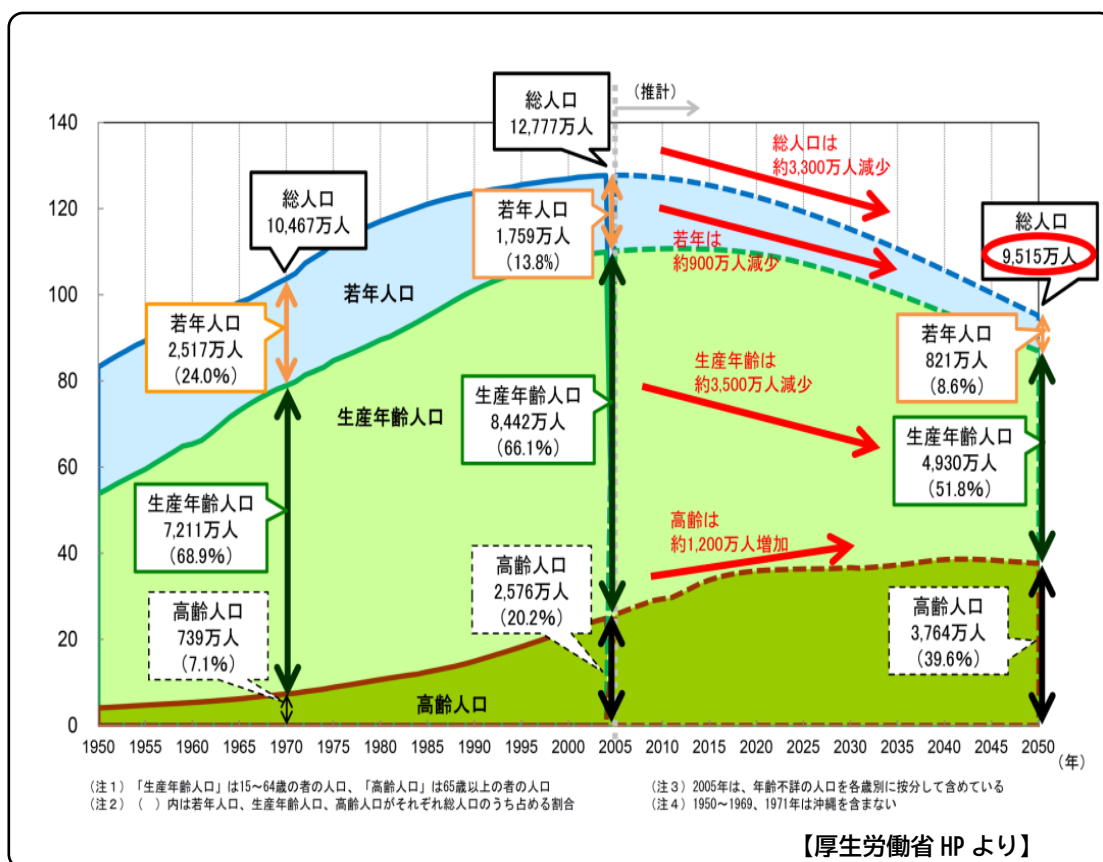
2022年（令和4年）10月1日現在の総人口は1億2,494万7千人、そのうち65歳以上の高齢者は3,623万6千人で前年に比べて2万2千人の増加となった。一方で、15歳未満人口は1,450万3千人で前年に比べて28万2千人の減少となった。

我が国の総人口は2005年に戦後初めて前年を下回った後、2008年をピークに、2011年以降12年連続で減少している。

総人口に占める割合をみると、15歳未満人口が11.6%、65歳以上人口が29.0%であり、65歳以上人口は1950年の4.9%以降一貫して上昇が続いている状況である。

今後さらに、少子高齢化が進行するものと予測されている。

#### ■日本の総人口の推移



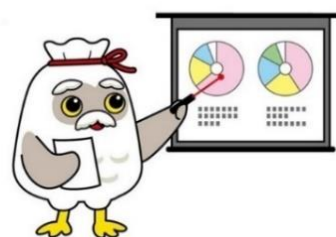
## (2) 定年年齢の延長

企業の定年は60歳が一般的であったが、公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられるなどを背景に、平成25年に「高年齢者雇用安定法」が改正され、希望者を65歳まで継続雇用することなど、定年を60歳から65歳に引き上げる法整備が行われた。

この改正法は令和7年から全ての企業に適用され、企業は「定年制の廃止」、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度などの導入」のいずれかを導入することが義務付けられた。

これらが要因となり、全国的にシルバー人材センターの入会年齢が上昇し、主力となる若手の60歳代が手薄になっている。

さらに、令和3年4月施行の改正高年齢者雇用安定法では、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする規定が盛り込まれており、さらなる定年延長の方向が示されている。



## (3) 国の施策動向

誰もが能力を発揮し活躍でき、生きがいを感じられる社会のために平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」においては、一億総活躍という全員参加型社会実現のためには、雇用の確保と保育や介護分野における高齢人材の活用等、高齢者の就業率を高めていくことが重要とされている。

この一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革の方向を示した「働き方改革実行計画」（平成29年3月）では、定年延長などを行う企業への支援とともに、「シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供する」ことが盛り込まれている。



また、平成30年6月閣議決定の「平成30年度版高齢社会白書」では、会員拡大等による企業とのマッチング機能等の強化や、高齢者の就業機会の促進などシルバー人材センター機能の充実への期待が高まっている。

#### (4) 法制度の整備

65歳までの雇用を確保するとして平成25年の「高年齢者雇用安定法」の改正以降もこうした国の施策の動向を受けて、高齢者の就業に係る法制度の整備が進められている。

平成27年の労働者派遣法改正により、60歳以上の派遣労働者の派遣期間3年の制限が廃止され、継続派遣が可能となり、平成28年には「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（＝高齢法）の改正により、シルバー人材センターの業務に関し、知事の指定を受けた場合は、派遣・職業紹介に限り、これまでの週20時間から週40時間までの就業が可能となった。

平成29年の雇用保険法の改正では、高齢者の雇用を一層促進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象としている。

平成30年6月に可決成立した通称「働き方改革関連法」は時間外労働の上限規制や、年次有給休暇の取得などの「長時間労働の是正」、及び同一労働同一賃金を主とする「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」、時短勤務、副業、シニア層の活用などの「多様な働き方の実現」を施策の3本柱としており、このうち派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が令和2年4月に施行されている。

労働力不足に対応する高齢者の就業促進は、引き続き国の重要施策であることから、シルバー人材センターにおいては、新たな施策や法制度に対する研究と活用、また労働環境の変化への適時適切な対応が求められるところである。

#### (5) 情報化社会の進展、感染症等、労働環境や生活環境の変化

デジタル化・IT化や個人インフラとしてのスマートフォンの普及など、社会の高度情報化は、高齢者を取り巻く環境にも大きな変化をもたらしている。

こうした環境の変化は、今後さらに加速度的に進展していくと考えられることから、この新たな時代への対応は、働き方や生活全般にわたる重要かつ喫緊の課題である。加えて、令和2年初頭に始まる新型コロナウイルス感染症の拡大は、その後全国に広がり、就業の見合わせやイベントの中止など社会経済活動に大きな影響を及ぼすとともに、外出自粛や、在宅勤務の拡大など日常生活にも大きな変化をもたらした。

高齢者団体であるシルバー人材センターは、安心・安全な環境の確保は何より重要であり、このため新型コロナウイルスを含む感染症や、近年増加傾向にある熱中症の予防対策とともに、労働環境や生活様式の変化への対応と、会員それぞれの健康管理意識の向上の重要性がいっそう増してきている。

## 2. センターの現状

### (1) 会員数、平均年齢等の推移

昭和54年10月に「東松山市高齢者事業団」として当センターが発足し、昭和55年度の会員数は127人であった。平成30年4月の718人を一つのピークに、令和5年3月末では652人となっており、減少の傾向が続いている。

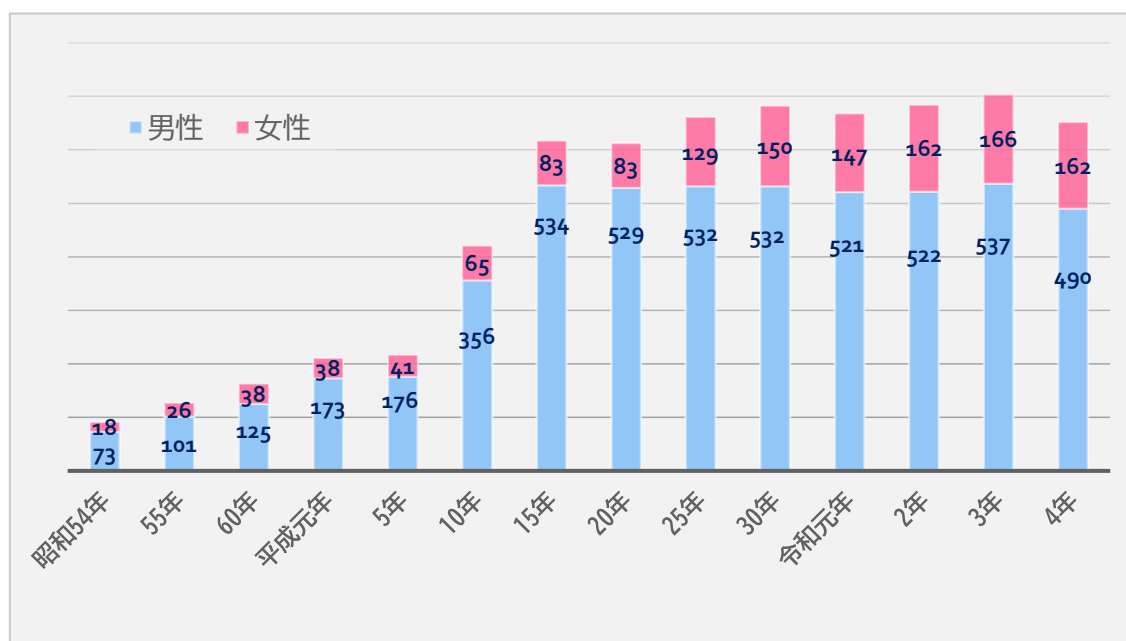
新型コロナウイルス感染症の拡大や、企業の定年延長など、雇用環境の変化などが影響していると考えられるが、入会時の平均年齢はこの5年間で69.0歳から71.0歳と2歳の上昇、これに伴い会員平均年齢も72.7歳から73.7歳と1歳上昇した。

会員の男女比率で見ると、令和4年度末の全国の平均は男性：447,018人（比率：65.6%）、女性：234,721人（比率：34.4%）であるのに対し、当センターは男性：490人（比率：75.1%）、女性：162人（比率：24.9%）となっており、全国平均より女性会員が少ない状況である。

女性会員の活躍は全国的にも事業活性化の重要な牽引力となるため、女性会員の増強が課題となっている。

■会員数の推移

(単位：人)





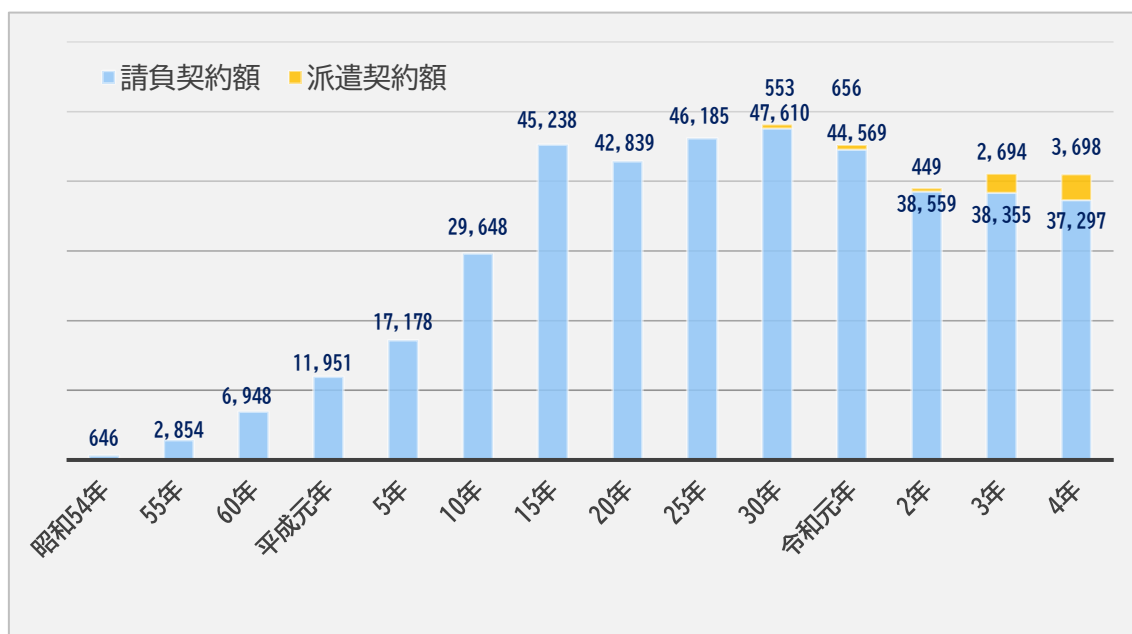
## (2) 契約額等の推移

平成30年度の契約額は4億8,162万円で、令和4年度は4億995万円と5年間で14.9%の大幅減となった。新型コロナウイルス感染症拡大による影響などが主な要因と考えられる。

このうち派遣事業については、平成16年の高齢法の改正により、シルバー人材センターでも労働者派遣事業を行うことが可能となり、派遣事業の周知や就業形態の見直しなど適正就業の推進により、令和2年度は449万円であったものが、令和4年度には3,698万円に拡大した。

■契約額の推移

(単位：万円)



### 3. 課題

#### (1) 会員の確保

当センターの会員数は、定年延長や継続雇用制度の導入が進んだことなどにより、入会時年齢の上昇に伴い登録会員の平均年齢も上昇している。

会員の確保と就業拡大はセンター業務の最大の牽引力であり、特に会員数は契約額にも大きく影響することから、会員の確保・増強はセンター発展の最も重要な課題である。

加えて近年の社会環境、生活環境の変化に伴い、求められるニーズも多様化しており、これらに応える多様で多彩な人材確保も大きな課題であるが、中でも、高齢者世帯の増加等により、家事支援や介護等の業務が増加傾向にあることから女性会員の増強は急務となっている。

一層の会員確保を図るためには、入会説明会の強化や地域活動への参加、さまざまな情報提供など、あらゆる機会を捉えての広報活動の拡充が不可欠である。



【入会説明会】

#### (2) 就業機会の確保・拡大

契約額、受注件数は、会員の高齢化や新型コロナウイルス感染症による影響などの要因により、会員数が減少傾向にあり大幅な伸長は困難な状況となってきている。

会員確保のためにも既存事業の拡大と新規事業の開拓は大きな課題であり、特に、デジタル化・IT化など社会環境の変化や感染症の拡大等による生活様式の変化に伴う新たなニーズに対応する人材の確保・育成と新分野への業務開拓が重要となっている。



【植木剪定作業】

一方、草刈りや植木剪定、家事援助や介護等の既存事業においては、技能・技術の継承や新たなニーズへの対応が必要となっており、事業の拡充により、より多くの会員に就業機会を提供できるよう努めなければならない。

### **(3) 安全就業・健康管理の推進**

---

安全はすべてに優先する課題であり、安全就業は事業運営の基本であることから、就業中の事故はもとより、交通事故の防止や健康管理に全力を挙げて取り組む必要がある。

全国的に会員の平均年齢の上昇に伴い、事故も増加傾向にあり、近年では感染症や熱中症など、新たな課題への対応も必要となっている。

当センターにおいてもさまざまな事故防止対策を講じ、安全確保に努めているが、なお事故ゼロには至っておらず健康管理を含めた安心・安全の確保のため安全チェックや安全就業基準の徹底などの一層の体制整備とともに、研修や講習の拡充による一人ひとりの安全意識の向上が不可欠である。

### **(4) 適正就業の推進**

---

シルバー人材センターは「臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務」を基本として、会員の「体力、能力、就業希望」に合わせて公平な仕事を提供する業務である。

近年、派遣事業が増加する中、適正な就業を推進するためには就業形態に基づく請負・委任・派遣の適正化が重要であり、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の徹底が課題となっている。さらには、会員の退会抑止のためにも、班活動の活性化やグループ就業、ワークシェアリング等による就業機会の公平化を推進する必要がある。

### **(5) 安定的な財政基盤の確立**

---

国や地方公共団体からの補助金は、公益法人である当センターの事業運営に大きく寄与しているが、補助金の増額は厳しい財政状況から困難な状況にある。

このため「自主・自立、共働・共助」というセンターの基本理念のもと、効率的な運営と併せ、安定的な自主財源の確保が大きな課題となっている。

就業拡大による収入の確保や事務・業務の見直し、支出の安定化など収支相償を基本に、健全財政の確保に努めることが一層重要である。

## （６）会員活動と福利厚生の充実

---

会員が趣味や特技を活かし、生き生きと活動することは施策推進の基本方針として定めた「仲間づくり」の一環として、会員確保や退会抑止に大きな役割を果たしている。

親睦会では、「JIIJ カメクラブ」や「ゴルフ愛好会」などの愛好会活動や親睦旅行、ボランティア活動などに取り組んでいるが、今後さらにセンターが生きがいの場となるよう、福利厚生の実、市民との交流の場の整備、独自事業の開拓等、会員活動の活性化を推進する必要がある。

## （７）組織の充実強化と効率的なセンター運営

---

センターは、会員、役員、事務局で組織されており、これらが相互理解に基づき共働、一体となって事業を推進していくことが重要である。

中でも事務局は、これらのすべてを支える要であり、その機能の充実強化が特に重要であるが、近年、センターを取り巻く社会環境の変化は著しく、これらに即応する機動的な組織体制の構築と、事務事業の効率化は大きな課題である。

また、組織のさらなる活性化のためには、一体感の醸成が重要であり、このため、情報や認識の共有に基づき、さまざまな場面において会員の参画が不可欠となっている。

一方、通信手段の高度化は今後一層加速していくと考えられることから、デジタル化・IT化やリモートワーク、オンラインによる手続きの簡素化など、事務事業改革への対応は喫緊の課題である。

定年延長等の影響により、55歳から64歳の世代では他の世代と比べ、シルバー人材センターの認知度が大きく低下しているとの調査もあり、会員確保や就業機会の確保拡大のためにも、ホームページの充実による情報発信の強化等、広報活動の拡充は今後ますます重要性を増すものと思われる。

さらには近年、労働力不足の現況から高齢者の就労ニーズが高まり、民間においても就労あっせん等の業務分野が拡大してきている。

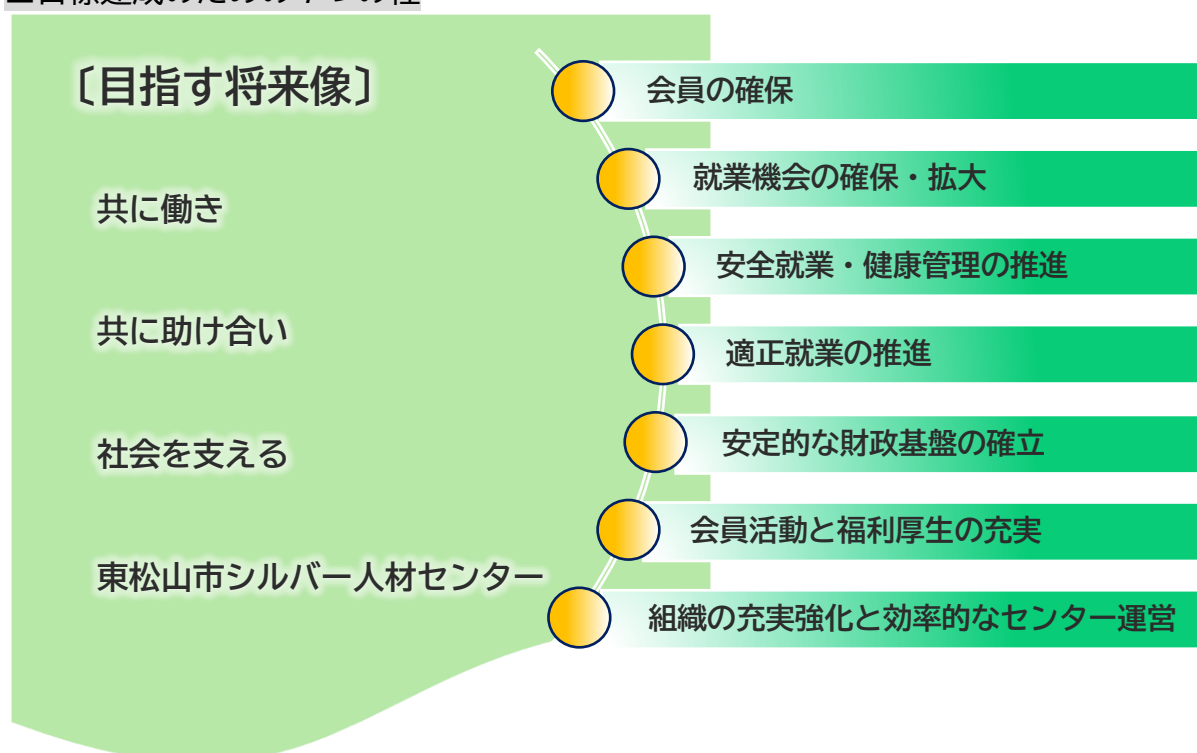
これらの分野はセンターの業務と競合する部分もあるものの、高齢者の就労意欲と労働市場の拡大に大きな役割を果たすものと考えられることから、これらとの役割分担と連携は今後の課題である。

## 4. 目指す将来像と基本目標

### (1) 目指す将来像

本計画において「共に働き 共に助け合い 社会を支える 東松山市シルバー人材センター」を目指す将来像に掲げ、高齢者が地域社会の中で、生きがいを持って、心豊かに活躍できる場の提供を目指します。

#### ■目標達成のための7つの柱



### (2) 基本目標（会員数及び契約額）

会員数と契約額は、シルバー人材センター事業推進の両輪であり、運営状況を計る最も重要な指標である。このため本契約作成にあたり、計画完了年度におけるこの両指標の目標数値を下記のとおり設定した。

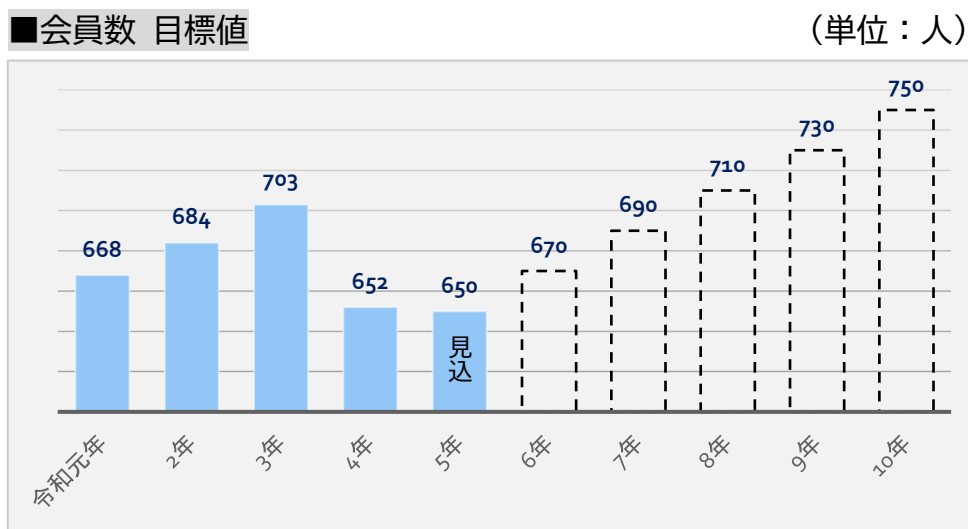
これまでの推移、現況からみて高い目標値となっているが、まず現況の堅持を確保したうえで、さらにはこの目標達成を目指し、以降定める様々な施策・事業に組織一丸となって取り組むことにより、当センターの一層の振興発展を図るものである。



## ① 会員数

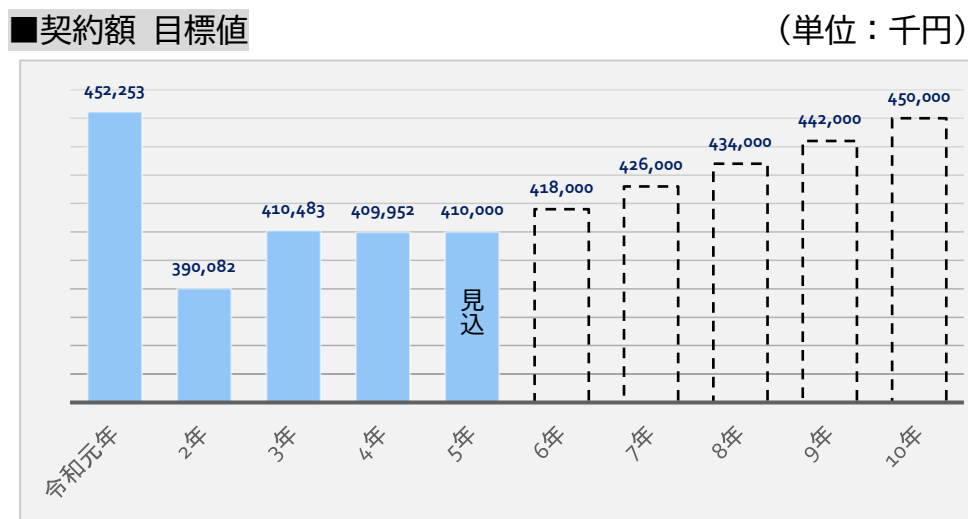
近年会員数は減少しているが、本計画においては令和10年度の目標を、令和5年3月末（652人）より98人増の750人と設定した。

高齢者の労働環境の変化などからすると高い目標となっているが、これは高齢者人口の増加や定年延長等、及び、全国シルバー人材センター事業協会の「第2次会員100万人達成計画」（平成30年度～令和6年度）に準拠したものである。



## ② 契約額

契約額は、新型コロナウイルス感染症等の影響により減少傾向にあるが、派遣事業は適正就業の徹底などにより増加が見込める余地があり、社会環境の変化に伴う新たなニーズを開拓するなどにより、コロナ前の水準である4億5,000万円とした。なお、就業率は現況の数値の堅持を目標として定めている。



### Ⅲ 計画推進に向けて

#### 施策推進の基本方針

「人生100年時代」、「生涯現役社会」、「一億総活躍社会」、「働き方改革」など、さまざまなキャッチフレーズのもと、法改正等の施策の推進により、高齢者の働きやすい環境の整備が進んでいる。

一方、少子高齢化の進行や労働人口の減少、定年延長等による入会時の年齢上昇及びこれに伴う会員の減少、さらには高度情報化社会の進展や感染症等による社会環境の変化など、新たな課題も生じておりセンターを取り巻く環境は大きく変化してきている。

こうした中、センターには就労や活動を通じて高齢者福祉の向上や、生きがいづくり、地域社会貢献という公共・公益的団体としての使命があり、このため、当センターでは、平成26年度以降、5年ごとに策定する中期計画に沿って、さまざまな施策や事業に取り組んできた。

第3次中期計画の推進には、次の事項を基本方針として定め、センター設立の目的達成に向けて、会員をはじめ総員の力を結集し、施策、事業の推進に取り組むものとする。

#### ■基本方針

1. 知識や経験、技能を活かし、社会に貢献する生きがいづくり
2. 生き活きと共に働き、共に学び、共に活動する仲間づくり
3. 社会の一員として地域に参画し、共に支え合う地域づくり
4. 健康で元気に働ける安心・安全な環境づくり

## 1. 会員の確保

会員は組織の根幹をなすものであり、事業の推進にあたって会員数の確保はセンターにとって喫緊かつ最重要の課題である。

加えて新たな時代や環境に対応しつつ、センター事業の一層の進展を図っていくためには幅広い人材の確保が不可欠であり、特に介護や家事援助等の需要増が見込まれる業務にあっては、女性の力が必要となっている。

このため会員自らが仲間を増やそうという「1人1会員促進運動」や「夫婦会員促進運動」を展開するとともに、さまざまなメディアを活用したPR活動の展開や入会説明会の拡充等、会員の確保・増強を促進する。

### (1) 会員の確保・増強

- ① センター全員で「1人1会員促進運動」「夫婦会員促進運動」へ取り組む体制づくりの強化。
- ② 多様化するニーズに応えるため、職歴、資格、趣味、特技など多彩なスキルを持つ人材の獲得に努める。
- ③ 企業の退職者や退職転入者などの情報収集に努め、加入を働きかける。
- ④ 就業現場を始め、地域のイベントへの参加や企業訪問等、あらゆる機会を捉えセンターをPRする。
- ⑤ 就業に際し大きな初期投資が必要なものについては、負担減となる仕組みを検討する。

### (2) シルボンヌ（女性会員）の加入促進

- ① 福祉・介護・家事援助等、女性が活躍できる就業の場を確保し、広く人材を求める。
- ② 現場の状況把握に努め、女性の働きやすい環境を整備する。
- ③ 女性会員による催事など市民との交流の場を検討する。
- ④ シルボンヌ募集のチラシ、パンフレット、ポスター等を作成する。



【女性会員接遇マナー研修】



シルボンヌマーク

※シルボンヌとはシルバー人材センターで働く女性の愛称です。

### (3) 入会説明会の拡充

- ① 定期的な入会説明会に加え、職種別やイベント・施設等に出向いての入会説明会など、拡充を図る。
- ② 入会説明会の見直しとともに、手続きの簡素化、オンライン化を促進する。



【出張入会説明会】

### (4) 退会の抑止

- ① 会員との連携を深め、未就業者の実態調査や退会理由の分析により、会員の意向の把握に努める。
- ② 就業情報、求人情報等を適宜迅速に提供し、就業率の向上に努める。
- ③ 地域班、職場等での連携を基に、趣味等の会員活動の活性化を推進する。

### (5) センター活動情報の発信

- ① 市内各地で開催されるイベント等に積極的に参加し、会員募集等のPR活動を推進する。
- ② ホームページ拡充をはじめ、市広報紙やテレビ、新聞、各種機関誌等、さまざまなメディア媒体を活用した広報活動を展開し、情報発信に努める。
- ③ 行政機関や関係機関、企業等との連携強化を図り、協力を要請する。
- ④ 当センター広報紙やチラシ等の配布先の拡大を図る。



【いなほてらす農業祭】



【スリーデーマーチパレード】

## 2. 就業機会の確保・拡大

会員の確保と就業機会の拡大は事業の推進にとって、どちらも欠くことができない重要な要素であり、会員の増強を図るためには既存事業の拡大とともに就業機会の新規開拓が不可欠である。

このため、社会環境や生活様式の変化を、就業機会の新規開拓のチャンスと捉え、新たなニーズや地域の特性の把握に努め、新規事業の開拓を促進する。

また、センター事業についてメディアや各方面に働きかけ、情報発信に努める一方、会員の技能・技術の向上を図り、看板事業である草刈りや植木剪定の業務に加え、女性の特性を活かした介護や家事援助等、既存事業の拡大を推進する。

### (1) 新規事業の開拓

- ① 事務局と会員の連携による新規事業開拓に取り組む体制づくり。
- ② 地域班・職群班を主体とし、必要に応じてチラシ等を一般家庭や事業所へ配布する。
- ③ 屋外作業の就業先で、シルバー幟旗を掲揚し、会員の協力を得て、周辺でチラシを配布する。
- ④ 地域のイベントに積極的に参加し、センター事業をPRする。
- ⑤ デジタル化・IT化の進展や新たな生活様式への移行など、社会環境が大きく変化していることから、パソコン入力や空き家管理・墓管理など、新たな時代に対応した新規業務の開拓に努める。

### (2) 既存事業の確保・拡大

- ① 会員の経験と実績が活きる福祉・家事援助・学童保育事業等は、関係機関と連携し、就業機会の一層の拡充に努める。
- ② 少子高齢化や高齢者世帯・独居世帯の増加などから生じる新たなニーズを積極的に取り込み、新たなサービスの提供など業務の拡充を推進する。
- ③ 事業の採算性や危険度等から業務内容を見直し、事業を再構築する。



### (3) 公共・企業受注の確保・拡大

- ① 定期的、継続的に役員や職員が公共機関・企業等を訪問するほか、アンケート調査などにより、就業ニーズの把握や就業機会の開拓に努める。
- ② 施設管理の就業開拓や指定管理者制度の導入を検討するなど、事務処理やパソコン操作など、ホワイトカラー層等への受注拡大を図る。
- ③ 行政、企業OBの人材確保に努め、公共機関、企業との連携を強化する。

### (4) 労働者派遣事業の拡充

- ① 積極的に派遣事業を推進する。
- ② 公共機関、企業等を訪問し、労働者派遣の対象業務や制度などセンターの特性を活かした事業の周知徹底を図る。

### (5) 技能・技術の向上

- ① 新たなニーズに対応できる人材の確保・育成に努める。
- ② 職群班を中心に各種講習会を行い、後継者の育成を図る。
- ③ 研修会等により会員の技能・技術の向上を図るとともに、独自事業の開拓にも資するよう新たな技能・技術の習得を促進する。

### (6) 就業情報の発信

- ① 市内各地で開催されるイベントやボランティア活動を通じて、PR活動を展開する。
- ② ホームページや市広報紙、テレビ、新聞、各種機関誌等、さまざまなメディア媒体を活用し、就業情報の発信に努める。
- ③ 行政機関や関係機関、企業等との連携強化を図り、協力を要請する。



【高坂駅清掃ボランティア】

### 3. 安全就業・健康管理の推進

就業や事業活動の推進において、安心・安全の確保は、何よりも率先して取り組むべき課題であると同時に、その実現は会員一人ひとりの自覚と意識改革にかかっている。

会員の高齢化により事故の危険性の増大が懸念され、近年では感染症の流行や熱中症の増大など、新たな課題も生じている。

このため「安全・適正就業基準」の周知徹底などにより、交通事故を含め事故ゼロを目指すとともに、研修やイベントを通じて一層の安全意識の向上を図る。

また、事故を未然に防ぐために業務マニュアルやチェック表などによる健康管理体制の構築に努める。

#### (1) 就業事故の防止

- ① 安全・適正就業委員会を中心にパトロールを実施し、相互チェック体制を構築する。
- ② 就業に当たっては、安全・適正就業を心掛け「安全・適正就業基準」の徹底・遵守を図る。
- ③ 事故発生の際には徹底した事故分析を行い、再発防止に努める。
- ④ 事故事例集、ヒヤリハット集を作成し、安全情報を共有する。



【安全パトロール】

#### (2) 安全意識の向上

- ① 就業前のミーティング等により、業務内容の把握と、「安全・適正就業基準」の確認を励行する。
- ② 就業時はもとより、行き帰りの交通安全を含めた安全意識の向上を図る。

### (3) 安全就業、研修の充実

- ① 安全就業及び交通事故防止のため「交通安全講習」などの各種講習会を実施する。
- ② 作業用機械、器具の仕組みや取り扱いについて技能研修を実施する。
- ③ 事故の再発防止の観点から、事故当事者に対して研修を実施する。
- ④ 定期的に全員参加による安全推進イベントを開催し、安全就業の徹底を図る。



【自転車乗り方講習会】

### (4) 健康管理の推進

- ① 日常の健康管理を安全就業の基本として、会員は年1回の健康診断を受診するなど健康管理を推進する。
- ② 介護分野や家事援助、野外作業をはじめ、あらゆる分野において、感染症や熱中症などへの対応が重要となってきたことから、業務マニュアルやチェック表を作成するなど、会員と発注者の安全確保に努める。



【フレイル予防教室】

## 4. 適正就業の推進

受注する就業の多くは請負・委任であるが、「働き方改革」推進のための法整備などに伴い、近年、派遣事業が増加傾向にあり、その業務内容についても専門性や多様化が求められている。

こうした環境の変化に対応し、適正な就業を進めるためには「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の徹底が重要であり、発注者の協力も得ながら就業の適正化を推進するとともに、ワークシェアリングやローテーション就業により就業機会の公正、公平化を図る。

### (1) 就業基準の推進

- ① 長期間や長時間就業等を是正するため、ワークシェアリングやローテーション就業により就業機会の均等化を図る。
- ② 会員及び発注者に対し、「契約形態」の周知と理解の徹底を図り、就業の適正化を推進する。
- ③ 就業機会の公正、公平化を図り、未就業会員の解消に努める。

### (2) 就業形態の適正化

- ① 派遣事業への切り替えが必要な就業形態は、発注者への理解、協力を積極的に求め、就業の適正化を図る。
- ② 「就業形態」に基づき、請負・委任・派遣事業の適正かつ適切な契約の締結に努める。

### (3) グループ就業の推進

- ① 受注依頼に機動的に対応できるよう、職群班の柔軟な組織づくりを進め、グループ就業を推進する。
- ② 定期的に連絡会議等を実施し、職群班活動の活性化を図る。
- ③ 各職群班のリーダー育成に努め、意見交換会を定期的実施するほか、講習会を開催するなど職群班の連携を深める。

## 5. 安定的な財政基盤の確立

当センターは公益法人であり、営利を目的とする団体ではなく、その事業運営は、会費や事務手数料に加え、国や市の補助金、公共事業委託などの公費を含めて成り立っている。

このため、公益法人に求められる収支相償を基本として、自主・自立の事業活動の展開により安定した自主財源を確保するとともに、事務事業の見直し、経費の節減に努め、財政基盤の安定化を図る。

また、東松山市などの関係機関との連携のもと、センターの役割や地域貢献への理解を深め、一層の財政支援を要請する。

### (1) 自主財源の確保

- ① 年会費や事務費率、配分金額等は社会情勢に応じ適時適切な見直しを行い、適正化に努める。
- ② 受託事業、派遣事業の就業拡大により収入の確保を図り、財政の安定化を促進する。
- ③ 当センターの媒体を活用した有料広告掲載や、ゴールド会員制度の活用、自主事業の拡大などにより新たな財源確保に努める。
- ④ 周年記念事業など、将来的に必要な事業経費については、あらかじめ基金として積み立て支出の均等化を図る。

### (2) 補助金の確保と補助事業の活用

- ① 国・市の補助事業は、施策動向を勘案しながら積極的に取り組む。
- ② センター事業の意義や役割を、市をはじめ国、県に働きかけ継続的な支援を要請する。

### (3) 経費の節減等

- ① 事務局経費（消耗品費、通信運搬費、光熱水費等）の見直しを進め、一層の節減に努める。
- ② 事務の効率化、マニュアル化など事務の効率化を進め、職員数の適正化を図る。
- ③ 予算の計画的・効率的な執行に努め、健全な財政運営を堅持する。



## 6. 会員活動と福利厚生の実

会員が生きがいをもって生き生きと働き、元気に活動することはセンターの大きな目的のひとつであり、そのためには就業の機会とともに、活動の場の整備が必要である。

このため、会員の特技、技能を活かした独自事業の拡充や文化祭、親睦旅行、同好会活動等、会員の福利の向上を図るとともに、地域でのボランティア活動のほか、会員同士または、会員と市民との交流の場づくりに努める。

### (1) 会員活動の活性化

- ① 地域班や職群班の活動の活性化を図り、会員相互の連携を深めるとともに会員の意向の把握に努める。
- ② 趣味や特技を活かした各愛好会活動等を支援し、活性化を図るとともに独自事業の拡充、開拓に努める。
- ③ 市内の各種イベントに参加するなど、会員と市民との交流の場づくりに努める。

### (2) 福利厚生の実

- ① 親睦イベントの拡充や、会員の技術、特技の発表の場の設置に努める。
- ② スキルアップのための研修会参加をはじめ、資格取得の機会や、情報提供に努める。
- ③ 健康管理や表彰制度の拡充を図る。

### (3) ボランティア活動の推進

- ① 地域貢献として、これまで取り組んできた清掃活動等のボランティア活動に加えて、新たなボランティア活動を検討する。
- ② ボランティア派遣や有償ボランティアの制度を検討する。



【松山中学校 植木剪定ボランティア】



## 7. 組織の充実強化と効率的なセンター運営

センターを取り巻く環境は日々変化しており、このような社会環境、生活環境の変化に的確、迅速、かつ柔軟に対応していくためには、業務や組織の見直しと時代に沿った事務事業の効率化、機動的な組織体制の構築が重要である。

このため、センター運営への会員参画を更に進め、組織一丸となって課題に迅速に対応できる機動的な体制を構築するとともに、職員の資質を高め、IT化など社会環境の変化に対応した事務局機能の充実強化を図る。

また、地域や関係機関との連携をもとに、ホームページの拡充、メディアの活用などによりセンター業務の一層の理解を深め、事業の発展、拡充を促進する。

### (1) 会員組織の拡充と自主運営体制の確立

- ① 地域班・職群班組織の再編強化を推進する。
- ② 各班長やリーダーと役員、事務局の連携をより一層密にするため、地区別懇談会などの協議の場を推進する。
- ③ 会員の参画意識を高め、各種会議等の企画運営は会員主体で進める。
- ④ 会員に係る主要な意思決定の場への会員の参画を促進する。
- ⑤ 職種別研修や接遇研修等を実施し、自主管理運営能力の向上を図る。

### (2) 時代に即応した機動的体制づくり

- ① 多様化する課題に迅速に対応するため、意思決定プロセスの簡素化・効率化を促進する。
- ② 会員、役員、事務局相互の意思疎通を図り、共通理解のもと、一体的かつ持続的な組織づくりを推進する。
- ③ センターが一丸となって迅速・的確・適正に施策や事業を推進していくため、特定の課題に対応するプロジェクトチームの設置等、機動的な組織体制を構築する。
- ④ 理事会、専門部会、各種委員会活動の活性化と機能強化を図るとともに、女性の活動を促進するために、一層の女性役員・委員の登用を推進する。

### (3) 事務局機能の充実強化

- ① IT化やデジタル化等の社会環境の変化に対応し、通信機能の拡充や事務処理のIT化、手続きのオンライン化、さらには情報セキュリティの強化などシステムの見直しを行い、事務処理の高度化・効率化を図る。
- ② 生活環境の変化に伴い、リモートによる会議や研修など、新たな対応システムの構築に努める。
- ③ 職員の資質向上のため、職員研修等による意識改革を進めるとともに健康管理を進め、活力ある職場づくりを推進する。
- ④ 職員は国や県、市の施策や民間の動向に注視し、迅速かつ柔軟な対応に努める。
- ⑤ 職員数の適正化や人材確保のための処遇改善を含め、事務局の組織体制や事務の見直しに努める。
- ⑥ 近年、社会問題となっているさまざまなハラスメントについて、防止を図るための研修会を開催するなど、会員を含めた組織全体で健全な職場づくりに努める。

### (4) 普及啓発活動の推進

- ① 市内各地で開催されるイベント等に積極的に参加し、センター事業の普及啓発に努める。
- ② 行政機関や他関係機関との連携強化を図り、センターPR活動への協力を要請する。
- ③ 市広報紙やテレビ、新聞、各種機関誌等、さまざまなメディア媒体を活用した普及啓発活動を展開しセンター事業への理解を深める。
- ④ リニューアルしたホームページをはじめ、インターネット広告等、新たなシステムの活用を検討する。
- ⑤ センター広報紙「シルバーひがしまつやま」を充実させ、広く関係機関等への配布や活用を検討する。



【シルバーひがしまつやま】

## (5) 施設の修繕

- ① 老朽化が顕著となってきたセンター建物や附属設備について、計画的に修繕が行われるよう市に要請する。

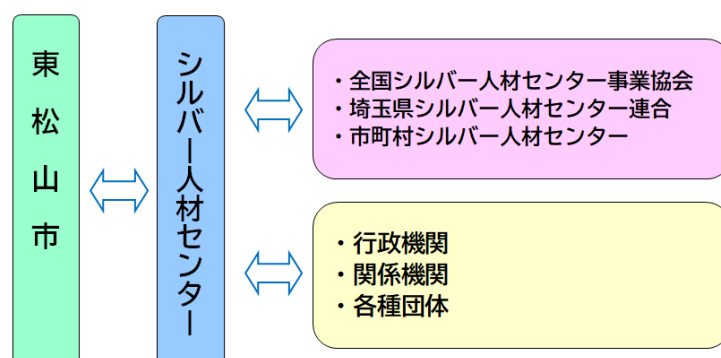
## (6) ホームページの拡充

- ① 会員への就業案内・受注状況等の最新情報の掲載に努める。
- ② センターの情報を幅広く提供し、魅力あるホームページとするため、継続的な見直しを行う。
- ③ ホームページ上から入退会手続きや様々な申請ができるよう機能強化する。
- ④ 情報公開の一層の推進に努める。

## (7) 関係機関等との連携強化

- ① 行政機関や関係機関、各種団体との連携を強化し、PR活動推進の協力や補助金等の継続的支援及び拡充を要請する。
- ② 市との連携強化による公共事業の受注拡大に努める。
- ③ 全国シルバー人材センター事業協会、埼玉県シルバー人材センター連合ほか、先進センター等との連携を深め、最新情報の取得や諸課題への対応に努める。
- ④ 近隣センターと定期的に交流し、情報の交換や課題への対応など、協力体制を構築する。
- ⑤ 地域密着型のセンターとして、地域コミュニティとの連携強化に努める。
- ⑥ 高齢者の就労と労働市場の拡大を推進するため、民間を含めた高齢者に関わる各種団体について、当センターの公共・公益的団体としての特性を生かしながら、役割分担を図るとともに一層の連携の強化に努める。

### ■関係機関



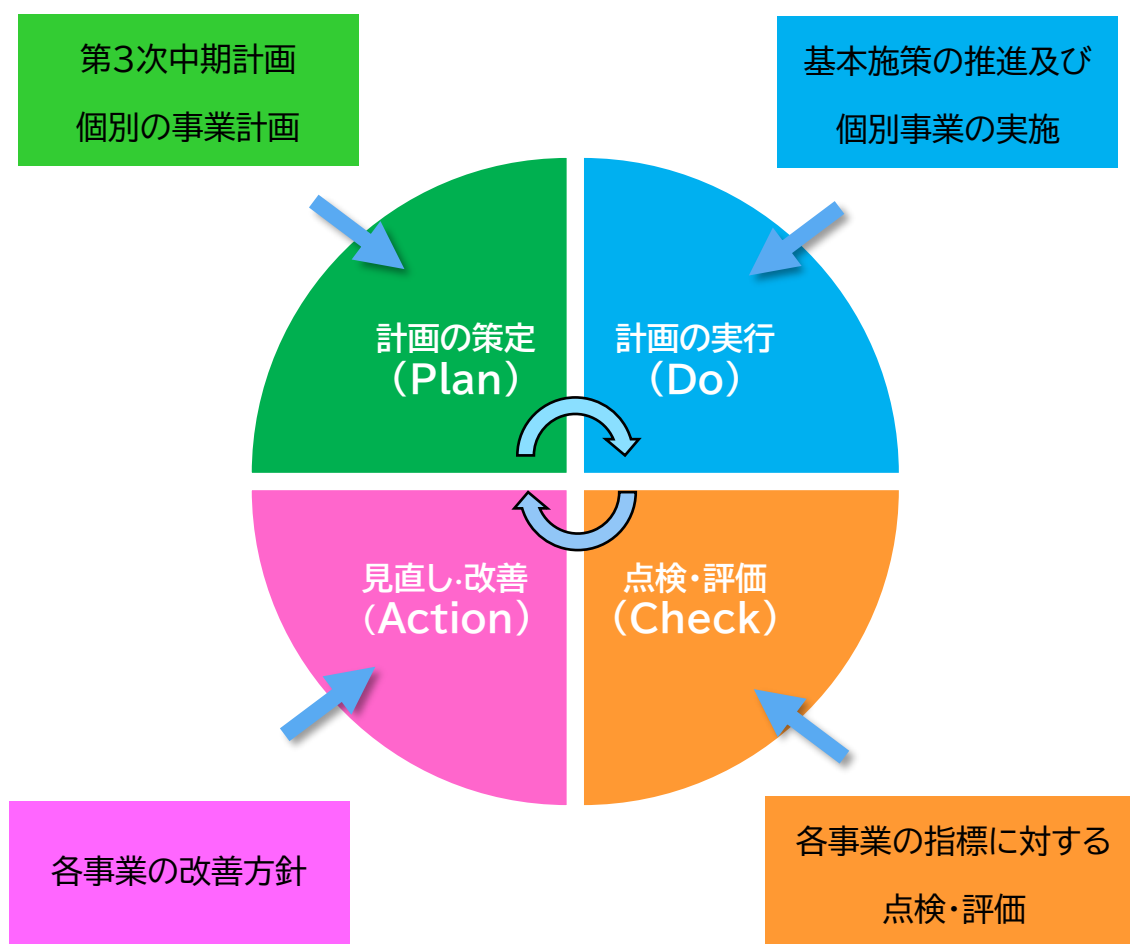
## IV 第3次中期計画進捗表

### 進捗管理

計画に掲げた施策を進めるにあたっては、毎年度、計画の進捗状況について取りまとめ、理事会に報告し、分析・評価を行います。

また、計画を効率的かつ実効性のあるものとするために、「計画の策定（Plan）、計画の実行（Do）、点検・評価（Check）、見直し・改善（Action）」のPDCAサイクルを確立し管理します。

計画の進捗や効果の評価、社会状況の変化などに鑑み、適宜、計画の見直し・改善を行います。



### 第3次中期計画策定委員(総務委員会)

	区 分	氏 名	役 職 名 等
1	委員長	桴谷 貫司	理事長
2	副委員長	中田 富雄	副理事長
3	委 員	日比 潔	安全・適正委員会委員長
4	委 員	渡会 孝	就業適正化委員会委員長
5	委 員	齋藤 信明	広報委員会委員長
6	委 員	田中 貢	地区長会代表
7	事務局	山田 昭彦	専務理事兼事務局長
		海埜 智美	係 長
		佐藤 知徳	主 査
		野口真之介	主 任

任期：令和4年4月1日～令和6年3月31日

## V 資料集

### 会員アンケートの結果

第3次中期計画の策定にあたり、組織運営に対する会員の意識や就業実態、就業ニーズを把握し、計画策定の一助とすることを目的に実施した。

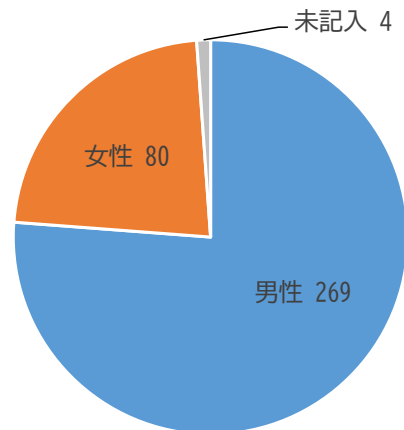
- 調査対象            令和4年12月1日現在の登録会員 680人
  
- 調査方法            シルバーひがしまつやま92号と併せて全会員に配布  
回答は郵送もしくはセンター窓口持参による回収
  
- 調査期間            令和5年1月1日 から 令和5年1月31日
  
- 回答状況            回答者数353人（回収率 51.91%）
  
- 回答結果            次ページ以降に記載



問1 性別について

1. 男性
2. 女性
3. 未記入

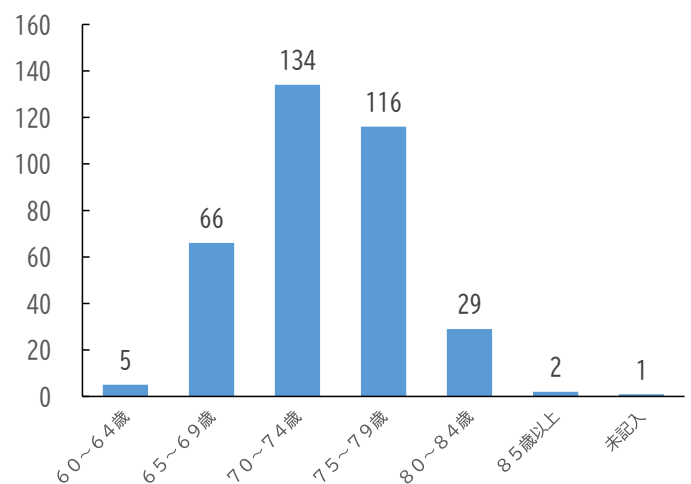
269
80
4



問2 年齢について

1. 60～64歳
2. 65～69歳
3. 70～74歳
4. 75～79歳
5. 80～84歳
6. 85歳以上
7. 未記入

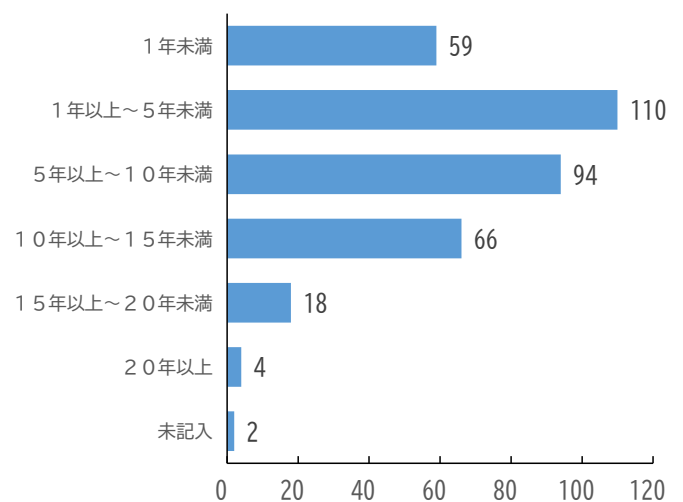
5
66
134
116
29
2
1



問3 会員歴（入会してからの年数）を教えてください

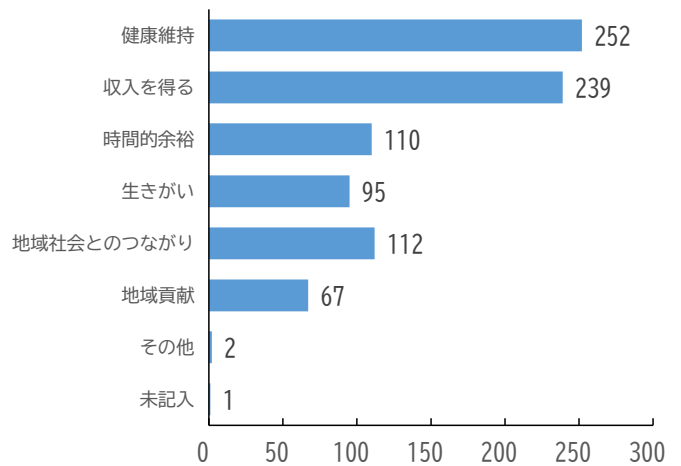
1. 1年未満
2. 1年以上～5年未満
3. 5年以上～10年未満
4. 10年以上～15年未満
5. 15年以上～20年未満
6. 20年以上
7. 未記入

59
110
94
66
18
4
2



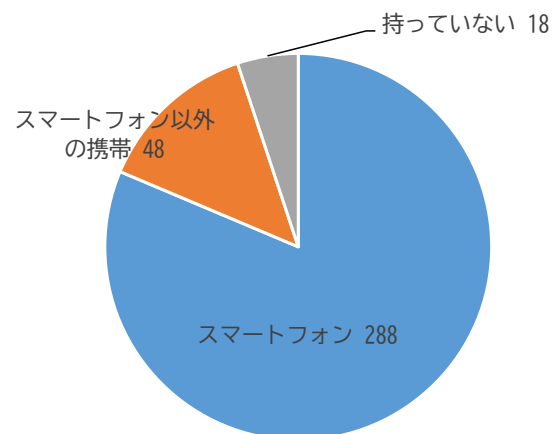
問4 会員として活動する理由はなんですか？（複数回答可）

1.	健康維持	252
2.	収入を得る	239
3.	時間的余裕	110
4.	生きがい	95
5.	地域社会とのつながり	112
6.	地域貢献	67
7.	その他	2
8.	未記入	1



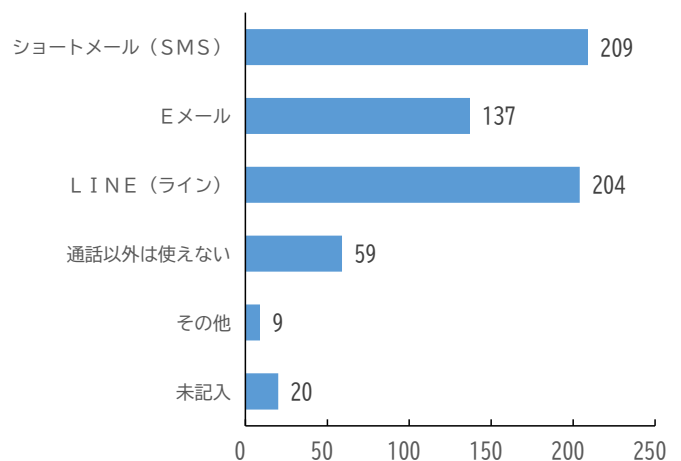
問5 携帯電話はお持ちですか？

1.	スマートフォン	288
2.	スマートフォン以外の携帯	48
3.	持っていない	18



問6 問5でスマートフォン、携帯電話を”持っている”方に質問です。  
電話以外に通信可能な手段を次の中から選んでください（複数回答可）

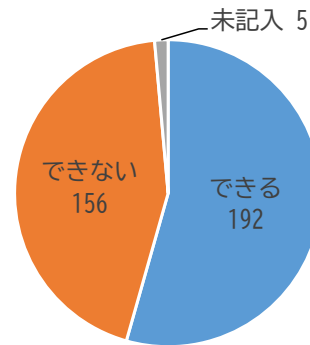
1.	ショートメール（SMS）	209
2.	Eメール	137
3.	LINE（ライン）	204
4.	通話以外は使えない	59
5.	その他	9
6.	未記入	20



問7 ご自宅等でインターネットをご覧になることはできますか？

1. できる
2. できない
3. 未記入

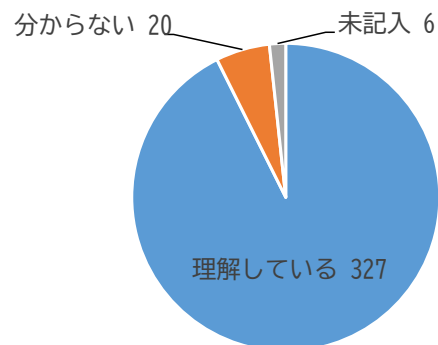
192
156
5



問8 シルバー人材センター基本理念（自主・自立、共働・共助）を理解していますか？

1. 理解している
2. 分からない
3. 未記入

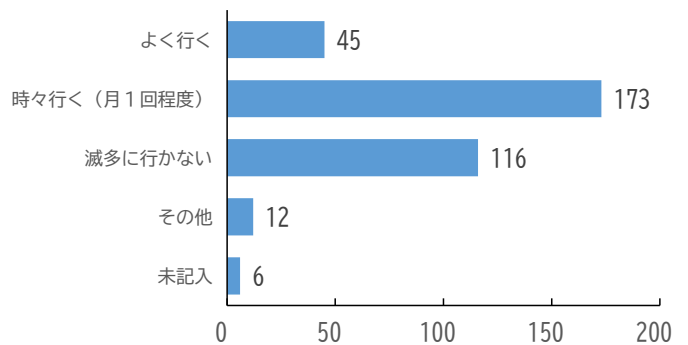
327
20
6



問9 当センターへの来所頻度について教えてください。

1. よく行く
2. 時々行く（月1回程度）
3. 減多に行かない
4. その他
5. 未記入

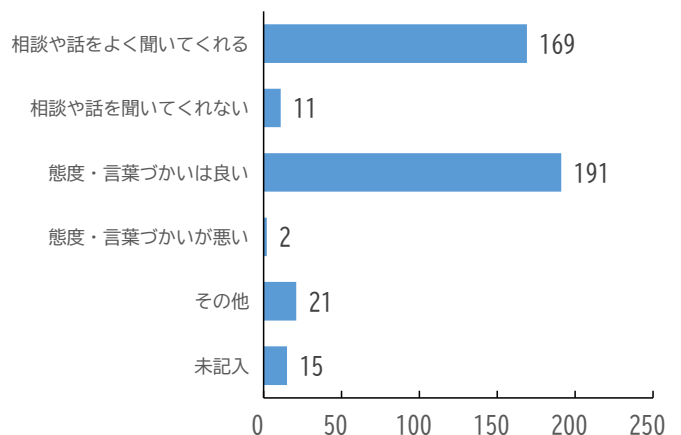
45
173
116
12
6



問10 当センター事務局の日頃の対応についてお聞かせください。

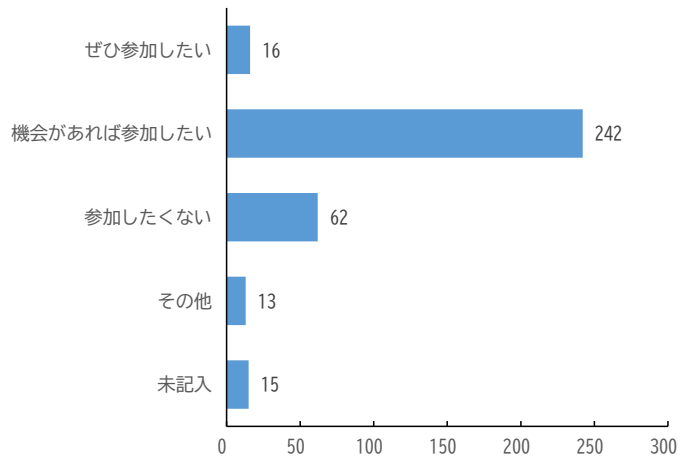
1. 相談や話をよく聞いてくれる
2. 相談や話を聞いてくれない
3. 態度・言葉づかいは良い
4. 態度・言葉づかいは悪い
5. その他
6. 未記入

169
11
191
2
21
15



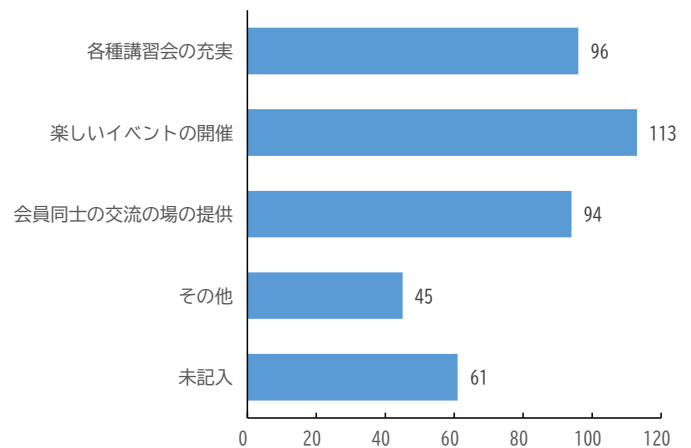
問1 1 センターのボランティア活動について、どう思いますか。  
(チラシのポスティング、イベント開催時のお手伝いなど)

1.	ぜひ参加したい	16
2.	機会があれば参加したい	242
3.	参加したくない	62
4.	その他	13
5.	未記入	15



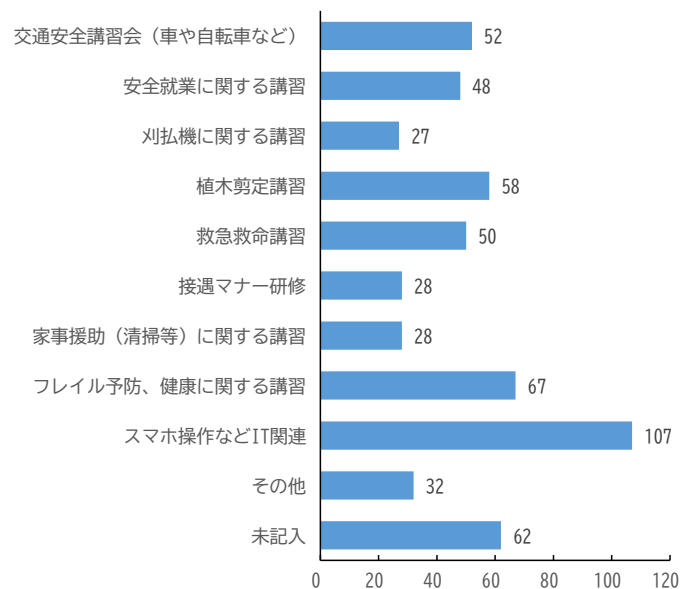
問1 2 就業以外にセンターに望むことはありますか。(複数回答可)

1.	各種講習会の充実	96
2.	楽しいイベントの開催	113
3.	会員同士の交流の場の提供	94
4.	その他	45
5.	未記入	61



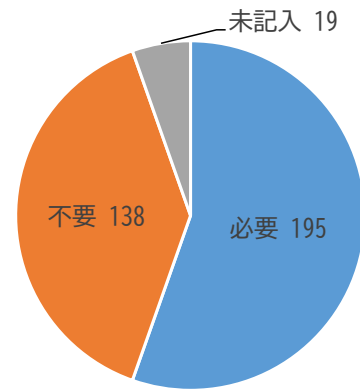
問1 3 参加してみたい。または今後取り扱ってほしい研修会や講座等がありますか？  
(複数回答可)

1.	交通安全講習会(車や自転車など)	52
2.	安全就業に関する講習	48
3.	刈払機に関する講習	27
4.	植木剪定講習	58
5.	救急救命講習	50
6.	接遇マナー研修	28
7.	家事援助(清掃等)に関する講習	28
8.	フレイル予防、健康に関する講習	67
9.	スマホ操作などIT関連	107
10.	その他	32
11.	未記入	62



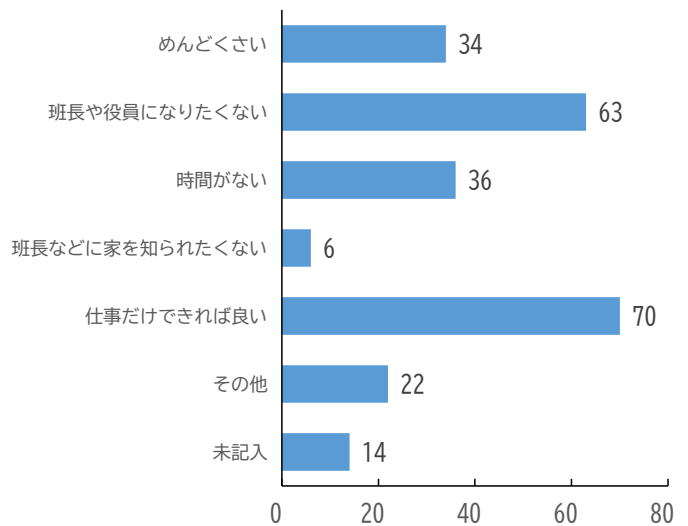
問14 地域班活動についてどのようにお考えですか？

1. 必要	195
2. 不要	138
3. 未記入	19



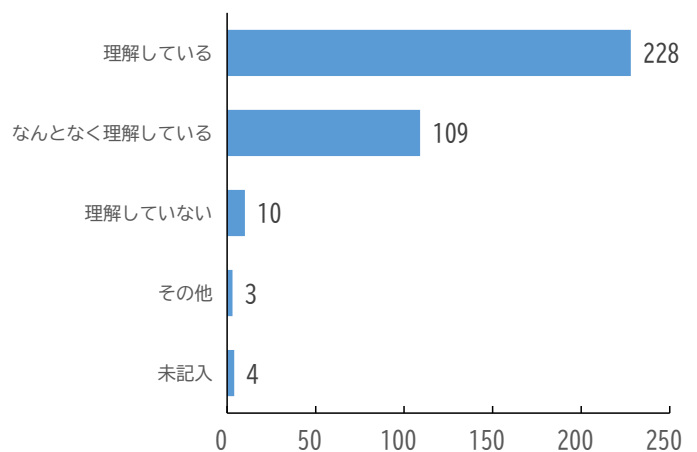
問15 問14で”不要”と回答した方に伺います。その理由はなんですか？（複数回答可）

1. めんどくさい	34
2. 班長や役員になりたくない	63
3. 時間がない	36
4. 班長などに家を知られたくない	6
5. 仕事だけでできれば良い	70
6. その他	22
7. 未記入	14



問16 シルバー人材センターでの働き方を理解していますか？  
（会員は請負委任で働く個人事業主であり、仕事先とは雇用関係が無く  
労災の適用が無い。など）

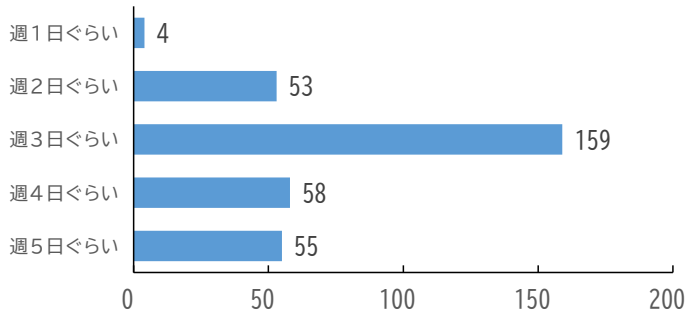
1. 理解している	228
2. なんとなく理解している	109
3. 理解していない	10
4. その他	3
5. 未記入	4



問17 あなたが望む就業日数と就業時間を教えてください。

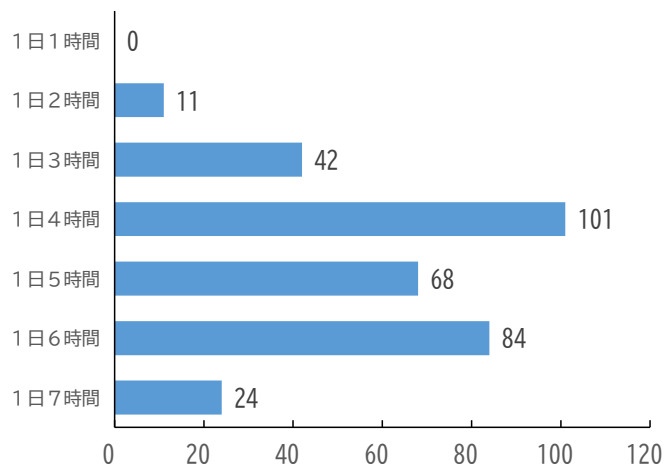
平均就業日数

週1日ぐらい	4
週2日ぐらい	53
週3日ぐらい	159
週4日ぐらい	58
週5日ぐらい	55



平均就業時間

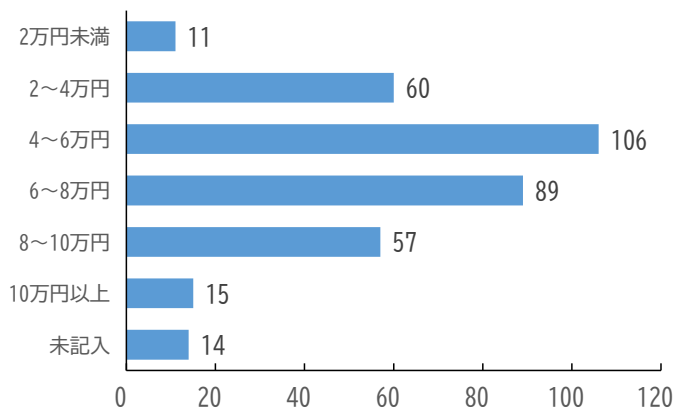
1日1時間	0
1日2時間	11
1日3時間	42
1日4時間	101
1日5時間	68
1日6時間	84
1日7時間	24



未記入	17
-----	----

問18 あなたが望む1か月あたりの配分金額はどれ位ですか？

1. 2万円未満	11
2. 2~4万円	60
3. 4~6万円	106
4. 6~8万円	89
5. 8~10万円	57
6. 10万円以上	15
7. 未記入	14



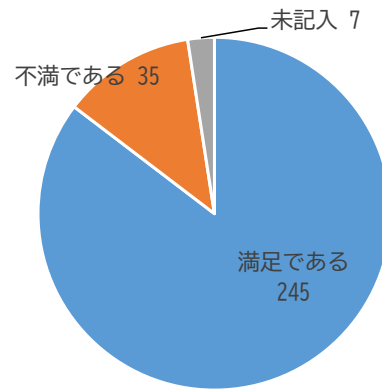
問19 現在、当センターで仕事をしていますか？

1. はい ⇒ (問20へ)	283
2. いいえ ⇒ (問21へ)	65
3. 未記入	6



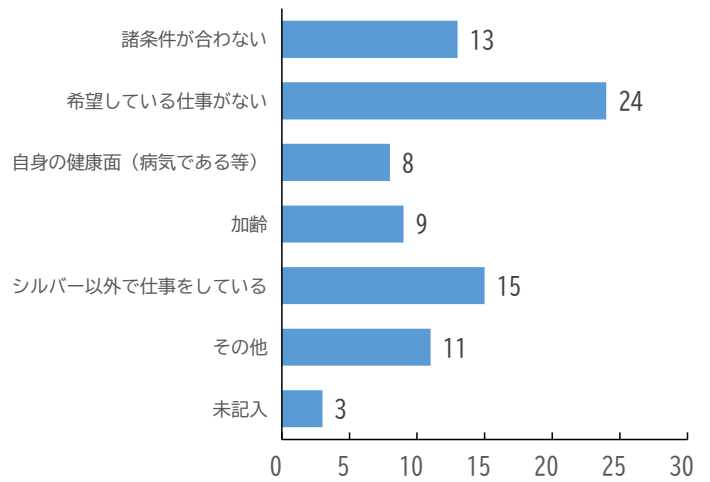
問20 問19で”はい”を選んだ方に伺います。  
現在の仕事には満足していますか？

1.	満足である	245
2.	不満である	35
3.	未記入	7



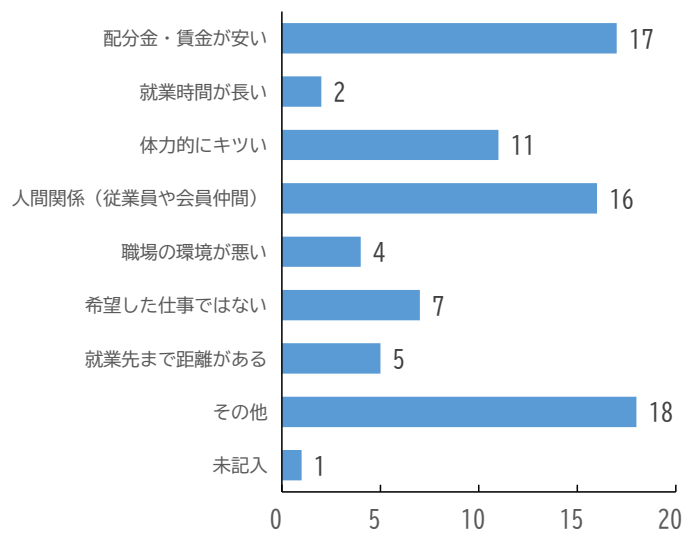
問21 問19で”いいえ”を選んだ方に伺います。  
仕事をしていない理由を教えてください。（複数回答可）

1.	諸条件が合わない	13
2.	希望している仕事がない	24
3.	自身の健康面（病気である等）	8
4.	加齢	9
5.	シルバー以外で仕事をしている	15
6.	その他	11
7.	未記入	3



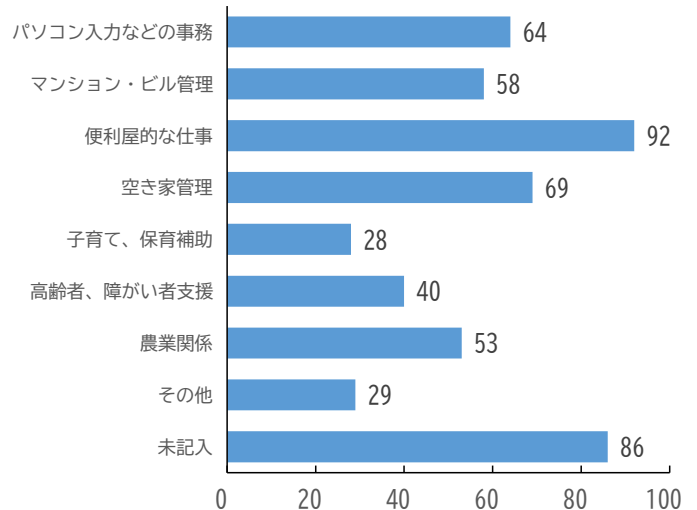
問22 問20で”不満がある”を選んだ方に伺います。  
不満の内容を教えてください。（複数回答可）

1.	配分金・賃金が安い	17
2.	就業時間が長い	2
3.	体力的にキツイ	11
4.	人間関係（従業員や会員仲間）	16
5.	職場の環境が悪い	4
6.	希望した仕事ではない	7
7.	就業先まで距離がある	5
8.	その他	18
9.	未記入	1



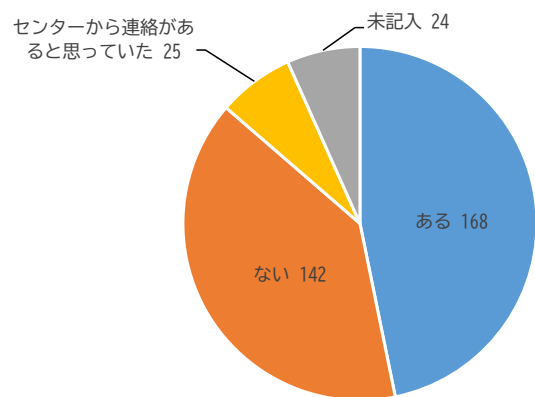
問23 今後、センターで取扱ってほしい仕事の分野はありますか？（複数回答可）

1.	パソコン入力などの事務	64
2.	マンション・ビル管理	58
3.	便利屋的な仕事	92
4.	空き家管理	69
5.	子育て、保育補助	28
6.	高齢者、障がい者支援	40
7.	農業関係	53
8.	その他	29
9.	未記入	86



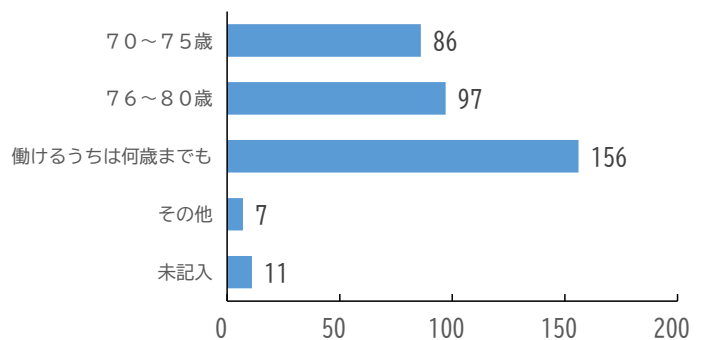
問24 仕事の紹介など、就業相談をしたことはありますか？

1.	ある	168
2.	ない	142
3.	センターから連絡があると思っていた	25
4.	未記入	24



問25 何歳ぐらいまでシルバー人材センターで働きたいですか？

1.	70～75歳	86
2.	76～80歳	97
3.	働けるうちは何歳までも	156
4.	その他	7
5.	未記入	11



センターに対するご意見やご要望等があれば記載ください。

1.	運営に関すること	8 件
2.	地域班に関すること	2 件
3.	その他の意見	14 件
4.	就業に関すること	20 件
5.	事務局に関すること	6 件
6.	会員に関すること	5 件
7.	親睦会に関すること	4 件

---

## 公益社団法人 東松山市シルバー人材センター

令和6年3月策定

編集・発行 東松山市シルバー人材センター

〒355-0013 東松山市小松原町17-19

TEL 0493(22)2245

FAX 0493(22)7655

URL <https://webc.sjc.ne.jp/higashimatsuyama/index>

