

# 第3次 中期計画

令和4年度～令和8年度

～ 会員のセンターから  
地域のセンターをめざして～



公益社団法人  
本庄市シルバー人材センター



## はじめに

会員の皆様には、日頃より本庄市シルバー人材センターの事業運営にご支援、ご協力を賜り感謝申し上げます。

また、ご利用いただいております市民の皆様、各事業所の皆様、そして本庄市をはじめとする関係機関におかれましては、当センターの運営にご理解、ご協力をいただいておりますことに厚く御礼を申し上げます。



令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、契約金額は前年度と比べ5パーセントの減少となり、現在も厳しい状況が続いています。

加えて、昨年の高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となり、今後は60代の新規会員の確保が難しく会員数の減少や会員の高齢化が進む見込みであること、さらには令和5年10月から導入される適格請求書等保存方式（インボイス制度）への対応など、シルバー人材センターを取り巻く状況は厳しさを増しています。

これら様々な課題に対応するため、第2次中期計画を見直し、令和4年度から5年間を計画期間とする第3次中期計画を策定いたしました。この計画では、より積極的な事業展開を図るため、「会員組織の拡充」、「新規事業の開拓」、「安全・適正就業の徹底」や「財源の確保」などを施策の柱に据えました。会員、役員、職員が一丸となって事業推進を実践し、本庄市シルバー人材センターの発展と地域社会への更なる貢献を目指し頑張ってまいりましょう。

結びに、本計画の策定にあたりご尽力をいただきました策定委員会の皆様に、心より感謝を申し上げます。

令和4年3月

公益社団法人 本庄市シルバー人材センター  
理事長 吉田 信解

## 目次

Ⅰ	計画の目的	1
Ⅱ	基本理念	1
Ⅲ	計画の期間	2
Ⅳ	計画の基本目標と施策	2

## 施策

### 1 組織の強化と人材育成

(1) 会員組織の拡充	2
(2) 人材の育成	4

### 2 就業開拓の充実

(1) 新規顧客の開拓	4
(2) 既存顧客の増強	5

### 3 新規事業の開拓

(1) 新規事業の開拓	5
-------------	---

### 4 安全・適正就業の徹底

(1) 就業災害 <sup>ゼロ</sup> の達成	6
(2) 適正就業の推進	7
(3) 就業機会の拡大	7

### 5 自主運営体制の整備

(1) 運営体制の強化	8
(2) 事務局体制の強化	9

### 6 財政基盤の確立

(1) 財源の確保	10
(2) 事業の効率化と経費の削減	10

# I

## 計画の目的

人生100年時代を迎えようとしている今日の日本社会において、地域の活力向上が重要な社会的課題となっているなか、高齢者が貴重な労働力として、また、地域社会の支え手として活躍することは必要不可欠であり、シルバー人材センターはその一旦を担う存在として大きく期待されています。

本庄市シルバー人材センターでは第1次中期計画（平成26年度～平成28年度）・第2次中期計画（平成29年度～令和3年度）に基づき、公益性・公共性を主体として、働く意欲と技術力を持った会員の就業を促進するとともに、地域社会に貢献できる組織の確立に努めてきました。しかし新型コロナウイルス感染症拡大という未曾有の事態に見舞われ、雇用情勢をはじめ社会経済活動は大きな打撃を受けたことから、新規入会会員数の伸び悩み傾向、会員の高齢化など、センターを取り巻く環境は厳しさが続いており、直面する課題に柔軟に対応していくため、第1次・第2次中期計画の策定精神の継続を目的とすることにより、現状に即した第3次中期計画を策定し、健全で適正なセンター運営を展開いたします。

# II

## 基本理念

シルバー人材センターは、会員の自主的組織である法人であり、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいた営利を目的としない公共的・公益的な団体です。

このため「自主・自立、共働・共助」を基本理念として、会員が長年培ってきた知識、経験、技能を活かし、働くことを通して健康、生きがいを得るとともに、地域社会の活性化に貢献いたします。

事業運営は、会員自らが考え、課題や問題解決に当たり主体的・能動的に活動します。

### Ⅲ

## 計画の期間

- 令和4年4月1日～令和9年3月31日（5年間）

### Ⅳ

## 計画の基本目標と施策

**基本目標** 「地域に求められる活力あるセンターづくり」

- 施策**
- 1 組織の強化と人材育成
  - 2 就業開拓の充実
  - 3 新規事業の開拓
  - 4 安全・適正就業の徹底
  - 5 自主運営体制の整備
  - 6 財政基盤の確立

## 施策

### 1 組織の強化と人材育成

#### (1) 会員組織の拡充

- ① 1人1会員の入会声掛け運動による入会促進
- ② 女性会員入会促進強化

## 目標値

### ■ 会員数及び粗入会率

年度	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年
会員数 (人)	496	511	526	541	556
就業率 (%)	85.1	85.3	85.7	86.3	87.1
粗入会率 (%)	1.81	1.86	1.92	1.97	2.02

※粗入会率 本庄市の60歳以上の人口の中の会員の割合

### ■ 請負

年度	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年
就業延人員 (人日)	17,442	17,791	18,147	18,510	18,880
就業実人員 (人)	171	174	177	181	185
契約金額 (千円)	86,304	88,030	89,791	91,587	93,419

### ■ 派遣

年度	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年
就業延人員 (人日)	24,276	24,762	25,257	25,762	26,277
就業実人員 (人)	253	258	263	268	273
契約金額 (千円)	161,180	164,404	167,692	171,046	174,467

## 現状と課題

第2次中期計画での会員数の目標値は令和元年度498人、令和2年度504人としていたが、令和2年度末で494人であるため未達成でした。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされた一方、会員の拡大に影響が及ぶことを踏まえてセンターでは、人材不足分野での就業機会の開拓、地域ごとの特色や実情に合った働く場を確保して、会員の拡大と増強を進めます。さらに女性会員の加入割合40%を目標とし、この観点に立った対策も急がれます。

## (2) 人材の育成

- ①研修会、講習会の開催
- ②仕事別グループ・地域班の充実
- ③未就業会員の就業希望等の実態把握

### 現状と課題

会員はセンターの事業運営を支える大きな柱の一つです。地域の顧客ニーズに迅速かつ柔軟に対応し、顧客の満足度を高めるため良質な会員を安定的に供給する体制を整備します。

研修会、講習会の開催にあたっては業種・業態・就業経験を配慮して実施します。発注者からの多様な依頼に対応するためにも、会員の拡充はセンターの根幹にかかわる重大な課題です。

当センターでは、未就業の会員も存在することから、未就業会員の实態を適正に把握し、会員の自主性や協調性を醸成し、顧客サービスへの質的向上をすすめるため、人材の育成を図ります。

## 2 就業開拓の充実

### (1) 新規顧客の開拓

- ①派遣事業の拡大推進
- ②福祉・家事援助サービス
- ③介護予防・日常生活支援
- ④イベントでのPR活動や地域ボランティア活動

### 現状と課題

発注者からの依頼内容が請負契約で対応できない場合があるため、派遣契約での就業に繋がるよう推進します。高齢者世帯や夫婦共働き世帯が増加する中、福祉・家事援助や介護予防・日常生活支援等を推進します。またシルバー事業をPRするため各種イベント、地域ボランティア、機関紙「シルバー本庄」等による周知を図ります。

## (2) 既存顧客の増強

- ① 継続就業先への訪問
- ② 顧客アンケート等の実施

### 現状と課題

既存顧客先へ訪問し、新たな仕事の依頼の提案を行い受注拡大を図るとともに、指揮命令を伴うような仕事については新規開拓と同様にシルバー派遣での提案を行い就業に繋がるよう開拓していきます。また、利用者のニーズに応え満足度の向上を図るため、顧客アンケートを実施していきます。

## 3 新規事業の開拓

### (1) 新規事業の開拓

- ① ワンコインサービス等の体制づくりの検討
- ② 企画提案方式の検討とプロジェクトチームの編成
- ③ 福祉・家事援助サービス
- ④ 介護予防・日常生活支援
- ⑤ 育児支援
- ⑥ 空き家対策

### 現状と課題

手軽で軽易な作業を行うワンコインサービス等の実施のための体制づくりを検討していきます。また、市役所や社会福祉法人等諸団体との連携を強化し、地域社会の情報の収集に努め、福祉、介護、育児支援や空き家対策などに関する新たなニーズに応えるための新規事業の立ち上げを図ります。新規事業立ち上げについては、検討段階から会員をメンバーに加えたチーム編成を組み、引き続き企画提案方式や指定管理者制度によるものへの対応もすすめます。

## 4 安全・適正就業の徹底

### (1) 就業災害<sup>ゼロ</sup>の達成

- ①業種・業態・就業経験を配慮した研修会・講習会の開催
- ②巡回指導の強化
- ③安全保護用具の適正使用
- ④健康診断の受診推進

#### 現状と課題

就業中等の事故が発生していますが、その原因の多くは慣れからの慢心や健康への自意識過剰な思い込みが招いています。注意していれば未然に防げた事故です。

今後も事故撲滅のため、各自の安全意識の高揚を図るための研修会等の開催、安全・適正就業委員会及び安全・適正就業対策員による作業現場の巡回指導を実施し、安全保護具等の装着の徹底を図ります。また引き続き新型コロナウイルス感染症対策を徹底するとともに、事故事例の周知による事故防止や自身の健康状態の把握等意識の高揚を勧め、安全就業に取り組みます。

#### ■ 事故件数

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
傷 害	6 件 (4 件)	3 件 (2 件)	11 件 (2 件)
賠 償	6 件 (2 件)	6 件 (4 件)	8 件 (2 件)
合 計	12 件 (6 件)	9 件 (6 件)	19 件 (4 件)

※各年度末現在：( )内は保険適用件数

#### ■ 傷害の主な発生内容

- ・ 植木剪定や除草中の蜂刺され
- ・ 清掃中の転倒による骨折

#### ■ 賠償の主な発生内容

- ・ 刈り払い除草中の飛散石によるガラス等の損壊
- ・ 植木剪定中の電話線の切断

## (2) 適正就業の推進

- ① 契約内容・就業形態の見直し
- ② 適正就業を配慮した人員配置
- ③ 就業時間・就業日数等の制約など、適正就業の啓発

### 現状と課題

仕事の受注の際は、法令等を遵守し、関係各方面の理解を得ながら、シルバー人材センターの受注形態を逸脱する案件がないように契約内容や就業形態の見直しをすすめる必要があります。

なお、就業に際しては国の「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」にある概ね月 10 日程度・週 20 時間を超えないよう発注者・会員の理解浸透に努めます。

## (3) 就業機会の拡大

- ① ワークシェアリング・ローテーション就業の徹底
- ② 未就業会員に対する就業対策
- ③ 継続業務の増強
- ④ 新たな生活様式や社会需要に対応した就業機会の確保
- ⑤ 退会の抑止

### 現状と課題

当センター会員の平均年齢推移は、次の表のとおり高齢化が徐々に進んでおります。今後とも会員の高齢化は進行していくものと想定されますが、高齢会員の就業先の確保が大きな課題であります。引き続き、ワークシェアリングを考慮したローテーション就業の徹底を図り、1人当たりの日数・時間を減らすことにより多くの会員が就業できるよう推進していきます。また継続業務を数多く受注していくことが安定的な経営のための重要な要件になり、顧客満足度を高める中で信頼関係を深め、さらなる受注増に努めます。

なお、未就業の会員には月に1度でも何らかの仕事に就業できるようアプローチし、就業意欲を高めることにより退会の抑止に繋がります。

## ■ 会員の平均年齢推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
男性	72.5歳	72.8歳	72.7歳
女性	71.8歳	71.9歳	72.0歳
全体	72.3歳	72.5歳	72.5歳

(各年度末現在)

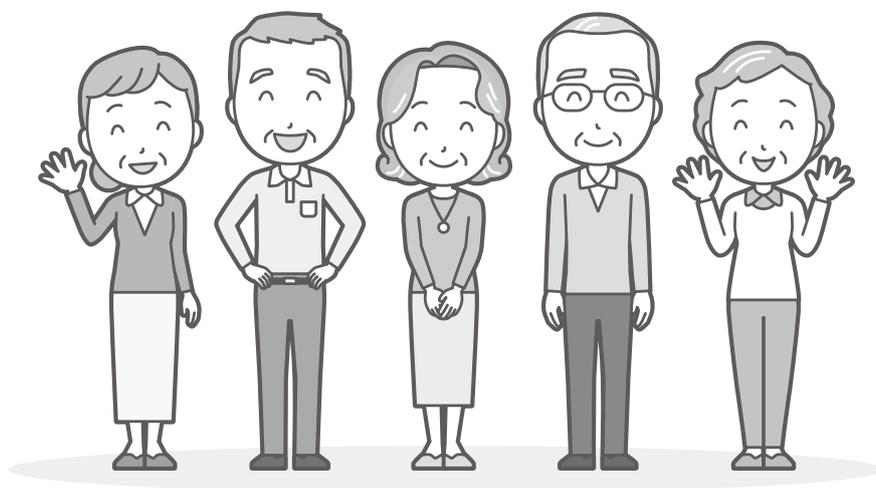
## 5 自主運営体制の整備

### (1) 運営体制の強化

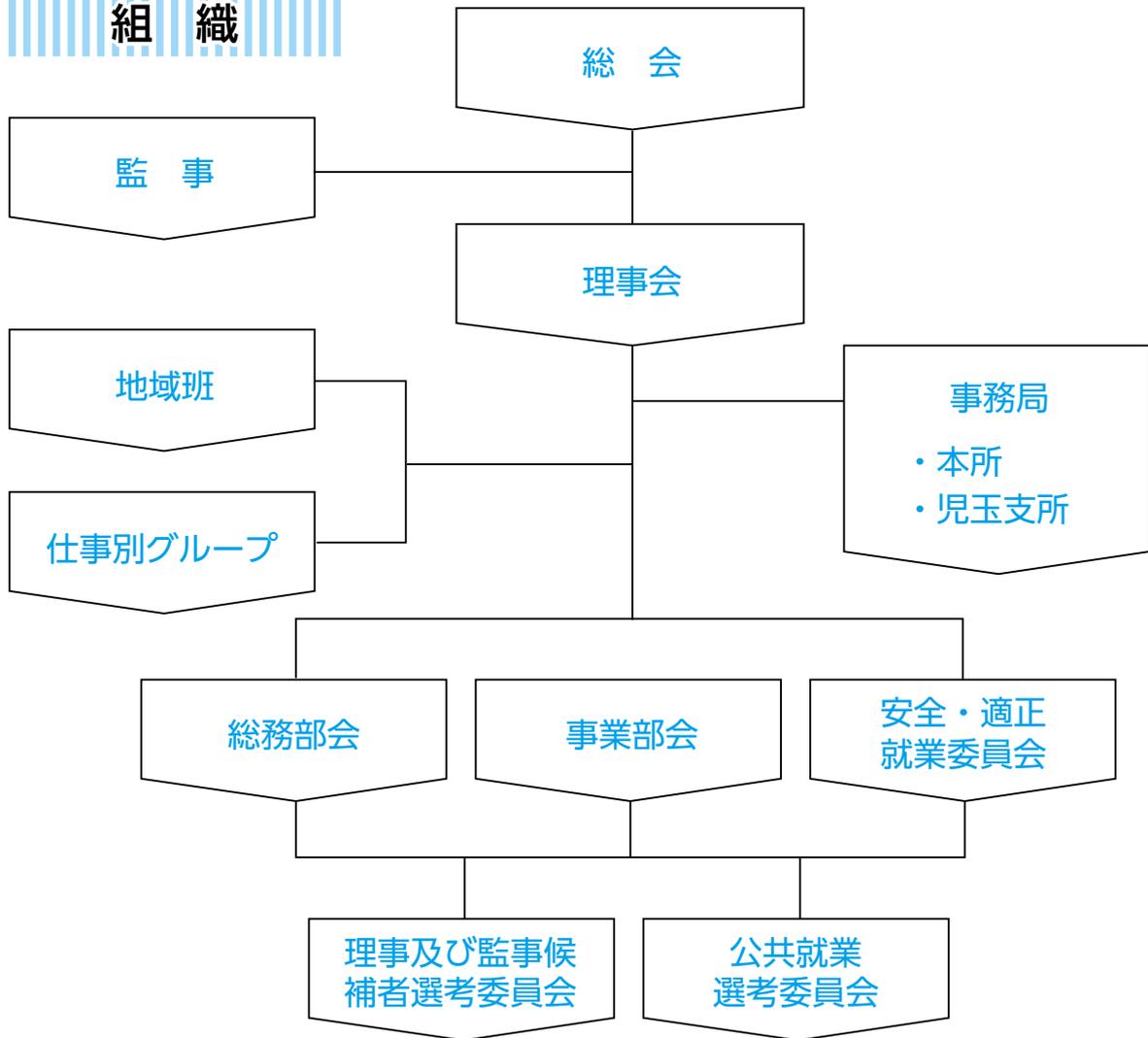
- ① 理事会・委員会の活性化
- ② 女性会員の積極的な参画
- ③ 地域班の活性化

#### 現状と課題

理事会は総会に次ぐ議決機関であり、委員会は提案や調整という重要な役割を担っているため、それぞれの機能の充実と強化に努めます。さらに社会環境の変化に対応するため、女性の運営への参画を積極的にすすめます。



## 組織



※情報の共有化のため、必要に応じて総務部会、事業部会、安全・適正就業委員会は相互に参加することが出来る。

## (2) 事務局体制の強化

- ①事務局職員の資質の向上
- ②朝ミーティングによる意思疎通・情報の共有
- ③会員への迅速な情報提供

### 現状と課題

多様化、複雑化する事務局業務の簡素化、効率化をすすめるとともに、職員の資質の向上を推進し、事務局体制の強化を図ります。

## 6

# 財政基盤の確立

### (1) 財源の確保

- ① 行政機関などへのシルバー事業の理解促進
- ② 派遣事業の拡大推進と充実
- ③ 配分金・事務費・会費の見直し

#### 現状と課題

自主運営の確立のためには、補助金は引き続き維持するよう要望するとともに、契約額を上げての事務費収入の増加が必須となります。そのため、安定的な公共団体の受注確保に努め、派遣事業の受注増強を図ります。さらには、適格請求書保存方式（インボイス制度）の導入などの社会情勢の変化や近隣センターの状況を見据えながら、配分金・事務費・会費の見直しを行い自主財源の確保に努めます。また将来的な事務所の移転に備えて必要な財源を確保していきます。

### (2) 事業の効率化と経費の削減

- ① 事務局の事務量と適正人数の把握による効率化の推進
- ② 契約・物品購入の透明性
- ③ 消耗品の削減や備品管理の徹底

#### 現状と課題

時代の変化や制度の変更等により不要となった事務・事業、新たに必要となった事務・事業について常に点検を行い、簡素で効率的・計画的な事業運営をすすめ、さらなる経費の節約に努めます。

# 公益社団法人本庄市シルバー人材センター 中期計画策定委員会設置要綱

## (目的)

第1条 この要綱は、公益社団法人本庄市シルバー人材センター（以下「センター」と云う）の中期計画（以下「計画」と云う）を策定するため、公益社団法人本庄市シルバー人材センター中期計画策定委員会（以下「委員会」と云う）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) センター事業の課題
- (4) 目標値の設定
- (5) その他計画の策定に必要と認められる事項

## (委員)

第3条 委員会の委員は10名以内とし、次の者をもって構成する。

- (1) センター役員 7名
  - (2) センター職員 1名
  - (3) その他理事長が必要と認めた者
- 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、委員の中から互選する。
  - 4 委員長は会務を総理する。
  - 5 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、または委員長が欠けたとき、その職務を代理する。

## (任期)

第4条 委員の任期は、計画の策定が完了するまでとする。

- 2 委員が欠けた場合は、その都度理事会の承認のうえ委員を補充する。

## (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あたる。
- 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。

## (事務局)

第6条 委員会の庶務は、センター事務局があたる。

## (その他)

第7条 この要綱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 (平成25年10月30日理事会)

この規程は、平成25年11月1日から施行する。

## 中期計画策定委員会名簿

役 職	氏 名	備 考
委員長	荒 井 一 夫	副理事長
副委員長	百 瀬 和 明	理事 事業部会長
委 員	深 町 好	理事 総務部会長
//	皆 川 輝 夫	理事 安全・適正就業委員長
//	高 田 守 康	理事 事業部会副会長
//	金 子 正 明	理事 総務部会副会長
//	荒 井 秀 雄	理事 事業部会員
//	笠 本 彰	//
//	田 中 富 江	//
//	市 川 一 正	専務理事兼事務局長

---

---

第3次中期計画（令和4年度～令和8年度）  
令和4年（2022年）3月 第1刷発行

公益社団法人  
**本庄市シルバー人材センター**

〒367-0062 埼玉県本庄市小島南1丁目8番4号  
編集：中期計画策定委員会  
電話：0495-23-1356  
FAX：0495-23-0732



本庄市マスコット  
はにぼん

