

加須市シルバー人材センター

中期計画

(令和5年度～令和9年度)



令和5年3月

公益社団法人 加須市シルバー人材センター

はじめに

加須市シルバー人材センターは、平成22年4月の統合から14年目を迎えました。

各方面の皆様方のご支援により、令和3年度末には会員数896人、契約金額約5億円という実績をあげる規模へと成長して参りました。



これもひとえに市民の皆様をはじめ、関係各位及び会員の方々の、ご尽力の賜物と心より感謝申し上げます。

この間、平成27年には我が国の社会情勢（超高齢化社会等）を見据え、さらにシルバー人材センターの使命・役割を考慮し、当センターでは平成28年度から平成37年度までの計画を策定し実施して参りました。しかし急速な社会経済情勢の変化（コロナ禍・雇用延長・インボイス制度等）に対応すべく本計画の見直しを余儀なくされたところであります。

新たな事業計画を策定するにあたり、シルバー人材センターの原点である「自主・自立・共働・共助」という基本理念のもと、ここに会員の主体的な社会参加での「会員の増強」「就業機会の拡大」「安全・適正就業の徹底」「運営基盤の強化」の4本柱を指針に、本市における高齢化の状況なども考慮し、令和5年度から令和9年度までの5ヶ年における第2次中期計画といたしました。

本計画の策定にあたり中・長期計画検討委員会の委員各位、ならびにご意見を頂きました関係者各位に厚く御礼申し上げます。

今後とも関係者各位のご理解とご支援をお願い申し上げます。

令和5年3月

公益社団法人加須市シルバー人材センター
理 事 長 大 村 伸 夫

目 次

● 第 I 章	中期計画の策定にあたって	
1	計画策定の趣旨	5
2	計画の基本理念	5
3	計画の策定方針	5
4	計画の基本目標	6
5	計画のフレーム	6
● 第 II 章	加須市シルバー人材センターの現状と課題	
1	会員数について	9
2	事業実績について	14
● 第 III 章	基本目標と具体的取組	
1	会員の増強	21
2	就業機会の拡大	23
3	安全・適正就業の徹底	25
4	運営基盤の強化	28
● 第 IV 章	計画の実現に向けて	
1	行政機関等と連携強化	33
2	会員参加による運営	33
3	施設整備事業計画の検討	34
4	計画の見直し	34
● 資料関係		
資料 1	中・長期計画検討委員会設置要綱	37
資料 2	中期計画策定の経過	38
資料 3	中・長期計画検討委員会委員名簿	39



第 I 章 中期計画の策定にあたって



● 1 計画策定の趣旨

総人口が緩やかに減少する一方で、加須市における高齢化率は、令和3年3月に策定の『第4次加須市高齢者支援計画』によると、令和22年（2040年）には39.4%になると見込まれています。

この高齢化の中、シルバー人材センター事業の「健康維持」を目的とする生きがい就業や社会参加は、社会保障費の抑制や介護予防につながることも報告されており、福祉向上・地域社会発展に貢献しています。

公益社団法人加須市シルバー人材センター（以下、「当センター」という）では、平成28年度から平成37年度（令和7年度）までの中・長期計画を策定し、事業を推進して参りました。

しかし、契約金額こそ目標値をほぼ達成したものの、会員数は目標に対し大幅なずれが生じており、本来であれば中間年（令和2年度）に計画を見直し、改定するところではありましたが、策定時の想定を超えた現状の社会情勢（年金支給開始年齢の引上げ、雇用延長、コロナ禍など）や今後の変化（インボイス制度）を的確に捉え対応すべく、新たな中期計画（第2次：令和5年度から令和9年度）を策定するものです。

● 2 計画の基本理念

シルバー人材センターは、会員が自主的に組織運営に参画する「自主・自立」、お互いに助け合いながら働く「共働・共助」を理念とした団体です。

高齢者が健康で生きがいと潤いのある生活を実現できるよう「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、当センターの目的（定款第3条）を具現化する方策として計画を策定いたします。

● 3 計画の策定方針

「中期計画」の策定方針は、次のとおりとします。

（1） 魅力あるセンターを目指します。

高齢期における就業意欲の高揚や長年培ってきた経験や知識を活かせる、あるいはライフスタイルに合わせた就業ニーズに対応するため、多様な就業機会の確保・提供に努めると共に、各種イベントやサークル活動を推進し、魅力あるシルバー人材センター事業の展開を図ります。

（2） 会員の意識改革を図ります。

定期的に新入会員研修等を実施し、就業先における接遇等にも適切に対応できるよう人材育成を行うとともに、安全に関する講習会等も実施し、安全就業に対する会員の意識の向上を図ります。

（3） 平成28年3月に策定した中・長期計画を精査し、未着手の取り組みを再検討した計画とします。

● 4 計画の基本目標

このような新たな役割の認識のもと、下記の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 |

● 5 計画のフレーム

(1) 計画期間

令和5年度から令和9年度までの5ヶ年とする。

但し、社会経済情勢等の変化を勘案して、計画期間中であっても適宜見直しを行う。

(2) 計画の数値目標

項目	令和3年度 (実績値)	令和4年度 (見込み)	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
会員数 (人)	896	910	940	970	1,000	1,030	1,060
契約金額 請負 (千円)	464,480	473,700	474,700	475,700	476,700	477,700	478,700
契約金額 派遣 (千円)	36,211	54,300	54,800	55,300	55,800	56,300	56,800
契約金額 合計 (千円)	500,691	528,000	529,500	531,000	532,500	534,000	535,500



第Ⅱ章 加須市シルバー人材センターの現状と課題

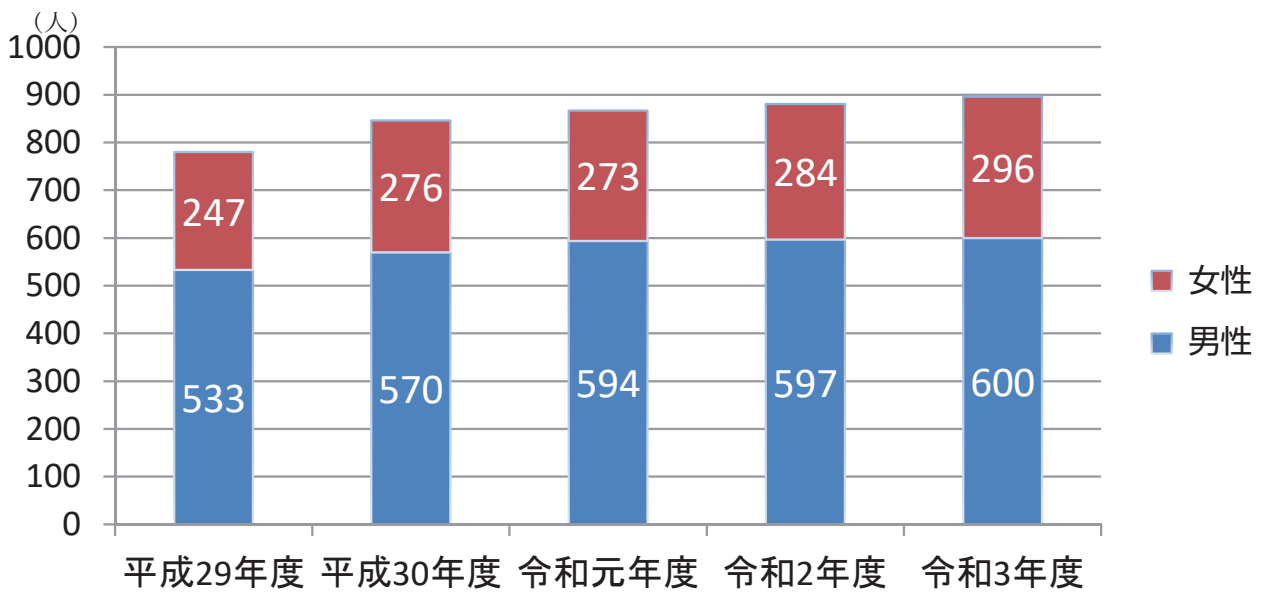


1 会員数について

現 状

- 会員数は平成 30 年度に大幅に増加したものの、令和元年度以降は緩やかな増加傾向にあります。(図表 2-1)
- 同様に入会率も平成 30 年度に大幅に増加し 2.1%、令和元年度以降は 2.1%を維持しています。(図表 2-2)
- 加須市の人口は平成 29 年度から年々減少している一方、60 歳以上の人口は年々増加しています。(図表 2-3)
- 会員の年齢構成は、70～74 歳の区分が 39.3%、続いて 75～79 歳の区分が 23.0%を占めています。(図表 2-4)
- 令和 3 年度末の平均年齢は男性 73.4 歳、女性 73.0 歳となっており、毎年、平均年齢は上がっています。(図表 2-5)

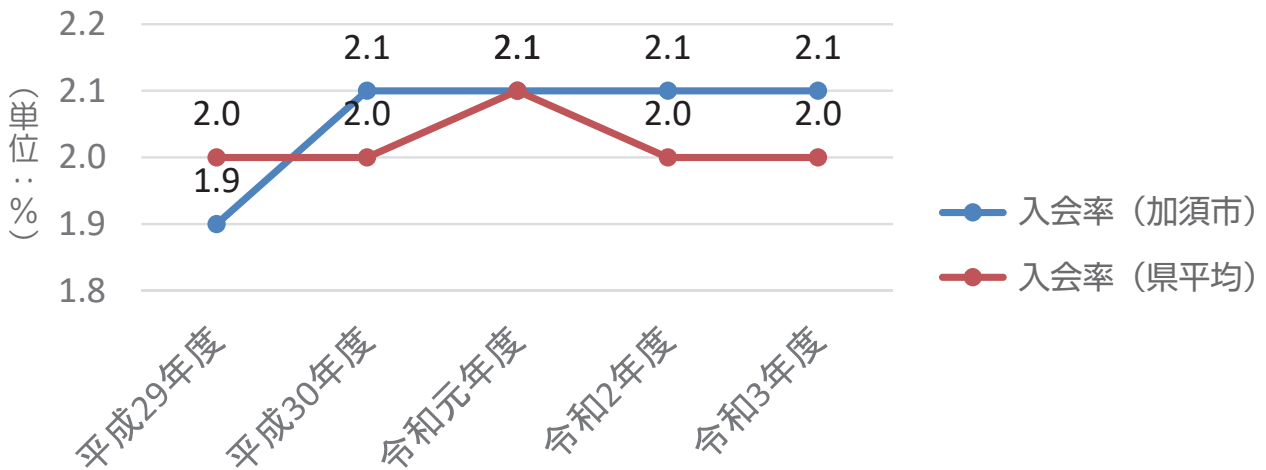
図表 2-1 会員数（男女別）



(単位：人)

区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
男性	533	570	594	597	600
女性	247	276	273	284	296
合計	780	846	867	881	896

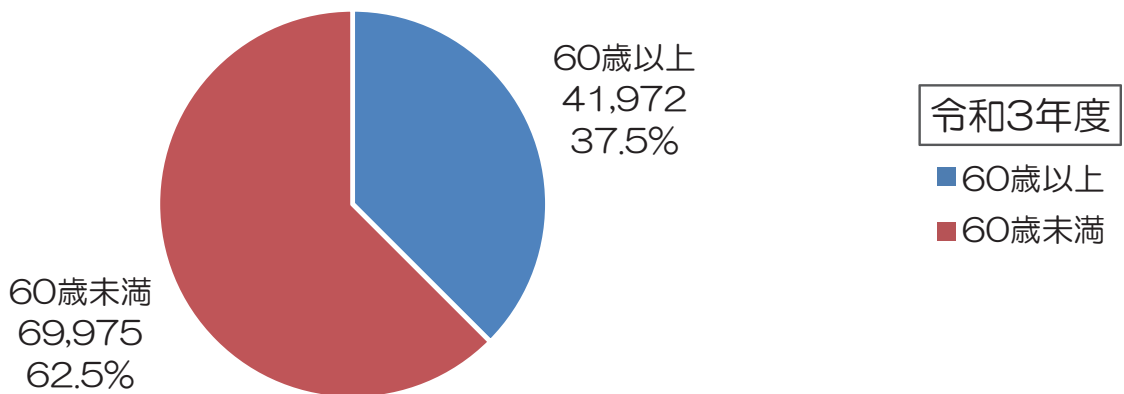
図表 2-2 加入率（県平均比較）



（単位：％）

区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
加入率 （加須市）	1.9	2.1	2.1	2.1	2.1
加入率 （県平均）	2.0	2.0	2.1	2.0	2.0

図表 2-3 加須市 60 歳以上の人口比率（加須市全人口 111,947 人）

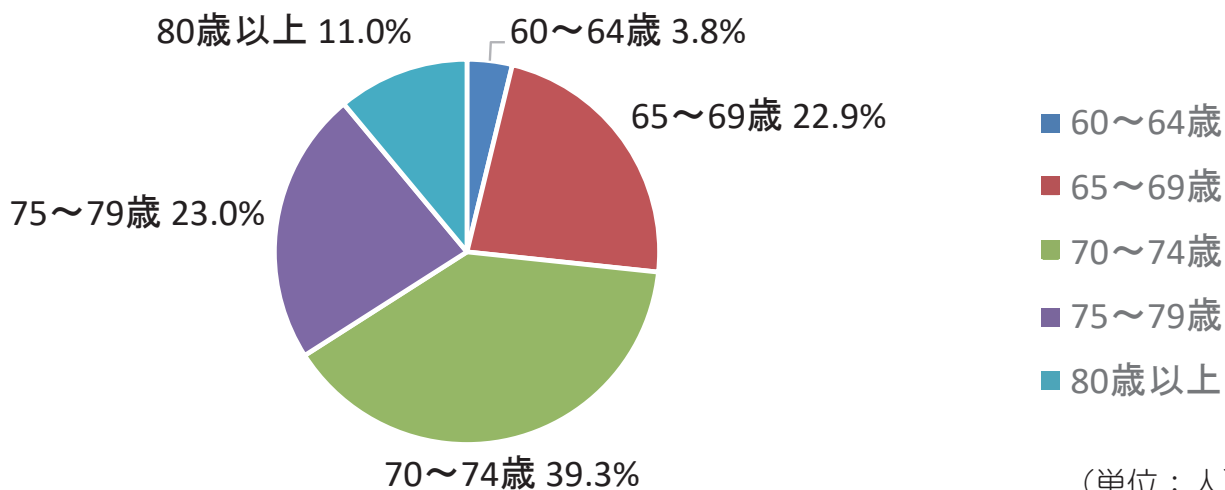


（単位：人）

区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
加須市人口	113,503	113,165	112,897	112,570	111,947
加須市人口 （60 歳以上）	40,241	40,920	41,412	41,770	41,972
加須市人口に 占める 60 歳以上の割合	35.5%	36.2%	36.7%	37.1%	37.5%

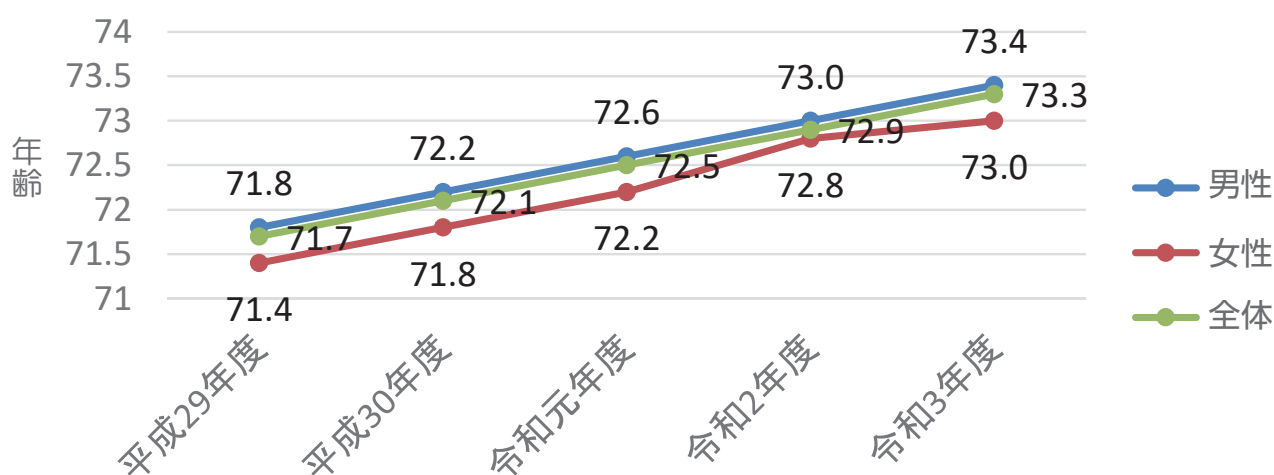
※「加須市年齢別人口調査」より抜粋。

図表 2-4 会員の年齢構成（令和 3 年度末）



区分	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	合計
男性	24	129	238	136	73	600
女性	10	76	114	70	26	296
合計	34	205	352	206	99	896
構成比 (%)	3.8	22.9	39.3	23.0	11.0	100.0

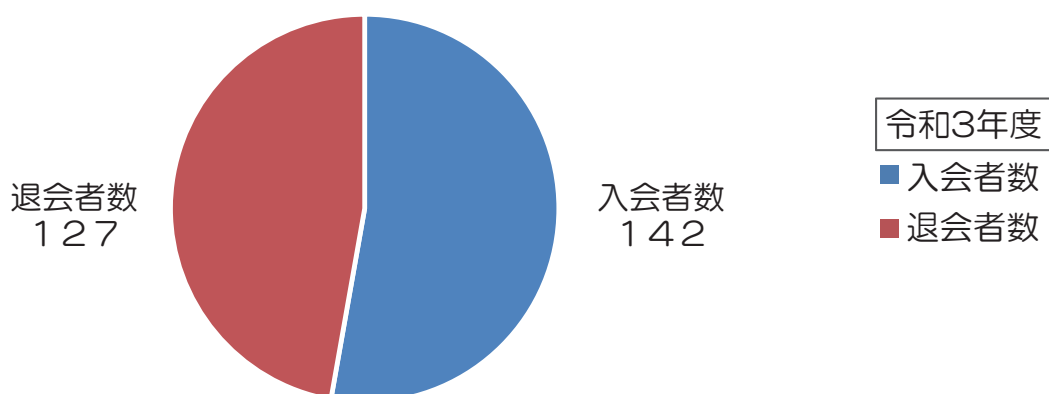
図表 2-5 会員の平均年齢



(単位：歳)

区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
男	71.8	72.2	72.6	73.0	73.4
女	71.4	71.8	72.2	72.8	73.0
全体	71.7	72.1	72.5	72.9	73.3

図表 2-6 退会者数



(単位：人)

区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
入会者数	134	161	153	119	142
退会者数	109	95	132	105	127
増減	25	66	21	14	15

課 題

● 入会促進に向けた広報活動

加須市の 60 歳以上の人口は増加しているものの、当センターの会員数は微増に留まっており、入会率は横ばいとなっています。今後会員数を増加させるためには、入会促進に向けた広報活動を積極的に行う必要があります。

● 様々な職種の就業開拓

入会率が横ばいとなっている理由としては、民間企業等の雇用延長による入会者の高齢化の他、高齢者が就業希望している職種と当センターが紹介している仕事に大きな隔たりがあることが考えられます。入会を希望する人のなかには、現役時代の知識やスキルを活かせる仕事に就きたいと考えている方も少なくなく、そうした要望に応えるためにも、今以上に様々な職種の就業開拓が必要となっています。

● 女性会員の増強

女性会員数は会員の男女比において男性の半分程度に留まっております。女性会員を増やすためには、女性にとって魅力ある活動を展開し、当センターのイメージアップを図る必要があります。

【参考】 埼玉県内の加入率等

(令和4年3月31日現在、加入率順)

	センター名 (略称)	会員数 (人)	市町村60歳以上 人口(人)	加入率 (%)
1	小鹿野町	222	5,180	4.3
2	長瀬町	134	3,139	4.3
3	皆野町	152	4,242	3.6
4	新座市	1,919	54,237	3.5
5	草加市	2,482	74,134	3.3
6	ときがわ町	172	5,207	3.3
7	横瀬町	109	3,281	3.3
8	坂戸市	1,134	35,186	3.2
9	松伏町	326	10,173	3.2
10	嵐山町	229	7,088	3.2
11	滑川町	174	5,510	3.2
12	秩父市	760	24,899	3.1
13	鶴ヶ島市	755	24,123	3.1
14	吉見町	245	7,938	3.1
15	鳩山町	206	6,898	3.0
16	朝霞地区	2,194	76,724	2.9
17	神川町	151	5,211	2.9
18	戸田市	856	30,128	2.8
19	入間市	1,435	52,674	2.7
20	入間東部	2,068	80,372	2.6
21	三郷市	1,213	45,994	2.6
22	寄居町	350	13,232	2.6
23	伊奈町	329	12,734	2.6
24	桶川市	659	26,427	2.5
25	越生町	121	5,029	2.4
26	美里町	108	4,430	2.4
27	東秩父村	34	1,398	2.4
28	白岡市	406	17,908	2.3
29	上里町	245	10,655	2.3
30	川島町	196	8,381	2.3

	センター名 (略称)	会員数 (人)	市町村60歳以上 人口(人)	加入率 (%)
31	東松山市	703	32,543	2.2
32	蓮田市	500	22,968	2.2
33	吉川市	463	20,985	2.2
34	幸手市	448	20,639	2.2
35	加須市	896	41,972	2.1
36	八潮市	537	25,130	2.1
37	深谷市	1,003	50,677	2.0
38	川越市	2,206	114,160	1.9
39	所沢市	2,173	113,442	1.9
40	狭山市	1,081	56,262	1.9
41	久喜市	1,075	56,851	1.9
42	蕨市	339	17,913	1.9
43	小川町	258	13,903	1.9
44	毛呂山町	258	13,497	1.9
45	上尾市	1,358	75,717	1.8
46	本庄市	481	27,465	1.8
47	杉戸町	306	17,436	1.8
48	熊谷市	1,220	70,561	1.7
49	鴻巣市	716	43,281	1.7
50	日高市	355	21,363	1.7
51	飯能市	488	30,533	1.6
52	羽生市	306	19,986	1.5
53	春日部市	1,223	85,273	1.4
54	北本市	369	25,461	1.4
55	宮代町	182	12,882	1.4
56	さいたま市	4,914	380,704	1.3
57	越谷市	1,305	105,055	1.2
58	川口市	1,846	163,618	1.1
59	行田市	334	30,740	1.1

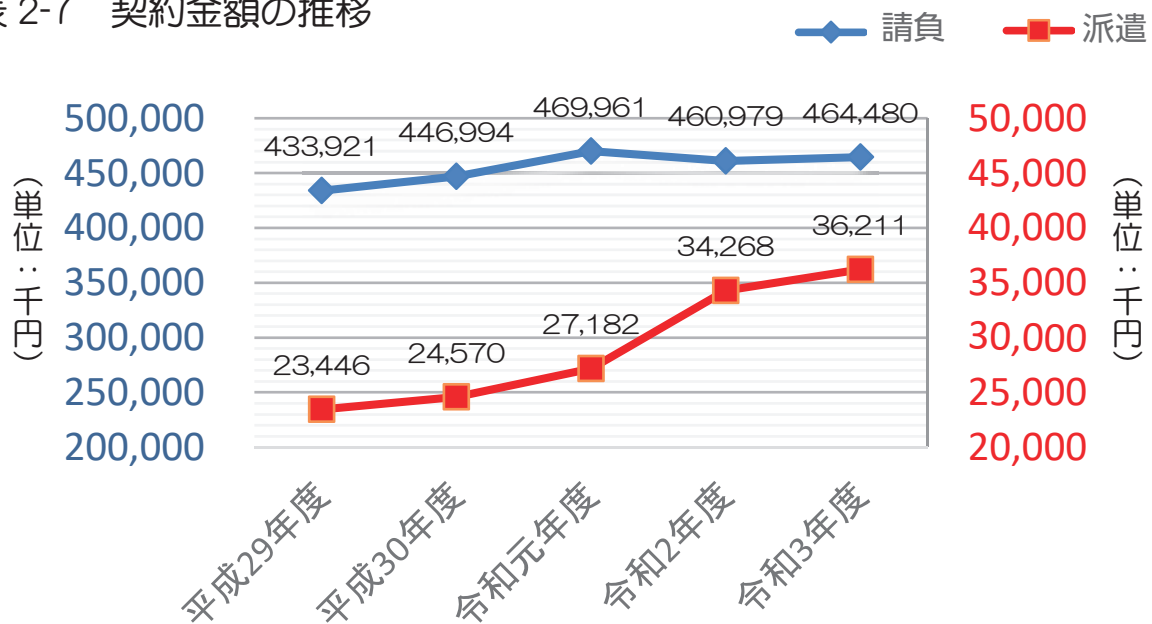
※令和4年度「埼玉県シルバー人材センター概要」参照

2 事業実績について

現 状

- 請負の契約金額は、令和元年度の約 4 億 6,900 万円まで順調に伸び続け、令和 2 年度はコロナ禍の影響を受け若干減少しましたが、令和 3 年度は増加傾向に転じています。また、派遣については平成 29 年度以降、毎年順調に伸び続けています。(図表 2-7)
- 請負の受託件数は、令和元年度、令和 2 年度はコロナ禍の影響により減少しましたが、令和 3 年度は増加傾向に転じています。また派遣の受託件数については、令和元年度に減少しましたが、令和 2 年度以降順調に伸び続けています。(図表 2-8)
- 就業延人員は、平成 29 年度から令和 3 年度の各年度月平均の平均は 8,460 人日となっています。就業率は、請負・派遣をあわせた全体は 90%台を維持していますが、会員数に余裕がない状況が続いています。(図表 2-9)
- 令和 3 年度の公共・民間事業実績内訳は、公共が 33.9%、一般企業が 51.6%、個人家庭が 14.4%と約半分が会社関係で占められています。(図表 2-10) なお、会員数が就業状況に追いついていないため、民間企業からの仕事依頼に対応がし切れていない状況です。また、屋外作業（植木剪定、除草作業）については数か月待ちという状況です。

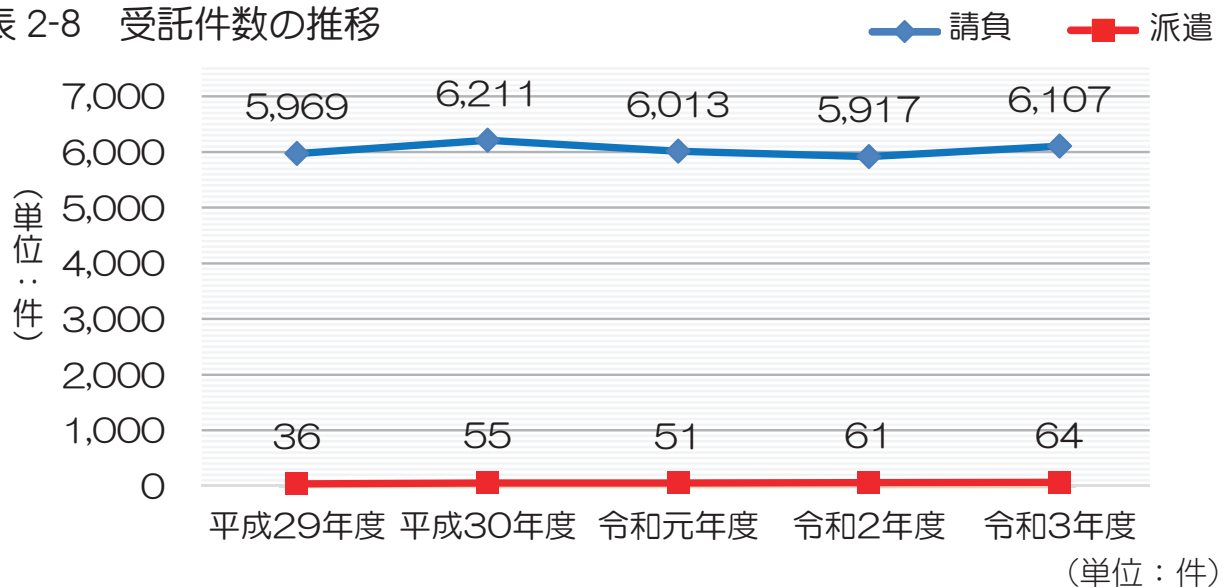
図表 2-7 契約金額の推移



(単位：千円)

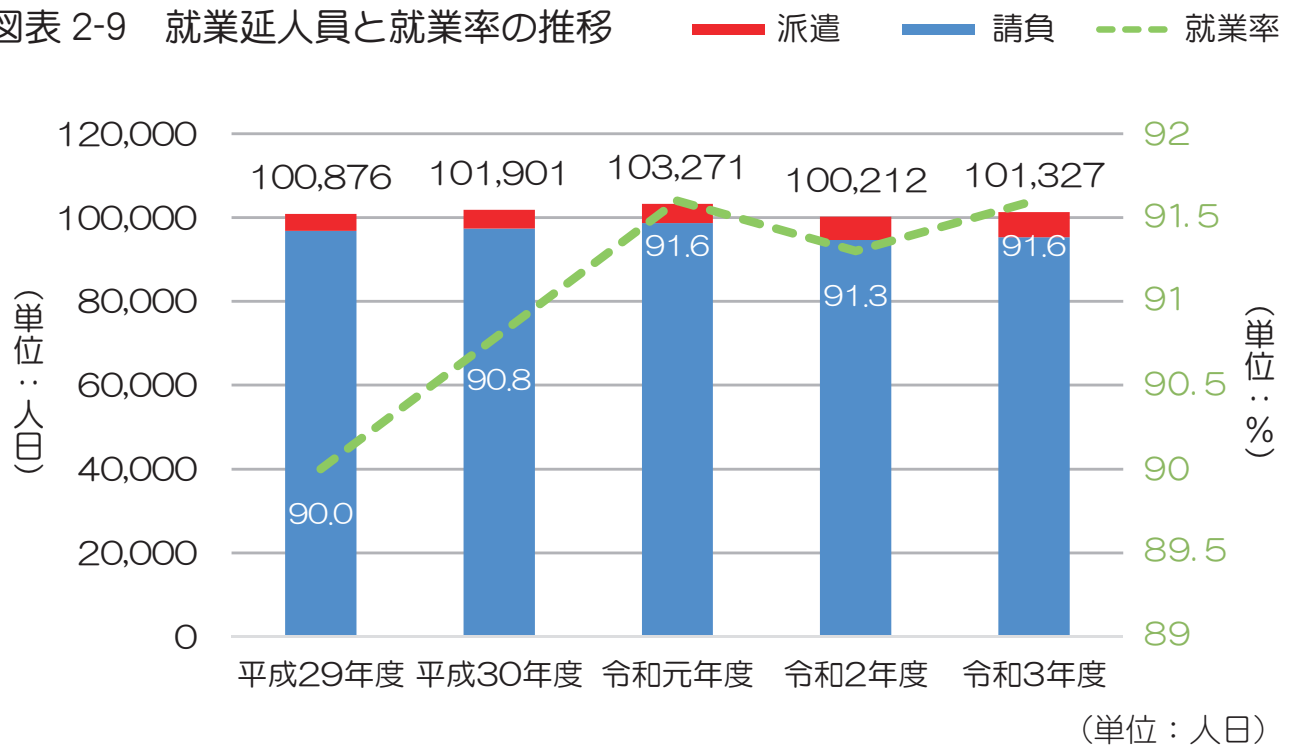
区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
請 負	433,921	446,994	469,961	460,979	464,480
派 遣	23,446	24,570	27,182	34,268	36,211
合 計	457,367	471,564	497,143	495,247	500,691

図表 2-8 受託件数の推移



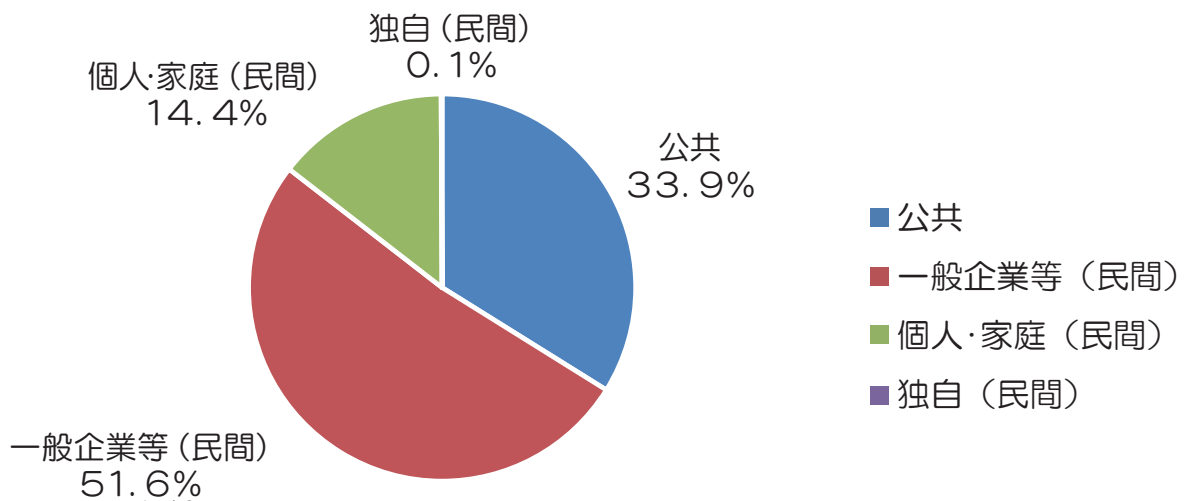
区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
請負	5,969	6,211	6,013	5,917	6,107
派遣	36	55	51	61	64
合 計	6,005	6,266	6,064	5,978	6,171

図表 2-9 就業延人員と就業率の推移



区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
請負	96,795	97,394	98,673	94,634	95,323
派遣	4,081	4,507	4,598	5,578	6,004
就業延人員 合計	100,876	101,901	103,271	100,212	101,327
全体の就業率 (%)	90.0	90.8	91.6	91.3	91.6

図表 2-10 令和3年度 公共・民間別事業実績内訳



(単位：千円)

区分	公共事業	民間			合計
		一般企業等	個人・家庭	独自事業	
請負	169,598	222,217	72,257	408	464,480
派遣	0	36,211	0	0	36,211
合計	169,598	258,428	72,257	408	500,691

※主な職種

- 公共事業（放置自転車の整理、公園・施設等の清掃・管理、広報紙配布など）
- 一般企業等（除草、清掃、軽作業、植木剪定など）
- 個人・家庭（除草、植木剪定、表装表具等、農作業、清掃、家事援助など）
- 独自事業（フレイル予防教室、パソコン教室など）



課題

受託件数及び契約金額の実績を伸ばすためには、新たな会員の獲得や多様な就業場所の確保及び会員の就業スキル向上が必要不可欠となります。

● 広報媒体の活用

会員増加や就業拡大のためにはチラシ、広報紙（シルバーかぞ）やホームページを充実させ、市内全域に広く広報活動を行うことが必要です。

● 多様な就業場所の確保（公共）

令和3年度の公共の実績は契約金額全体の約3割を占めていますが、公園除草や施設管理が大半です。今後は女性会員の就業先として、保育・福祉関係など地域に密着した就業場所の確保が必要になります。

● 会員の就業スキル向上

就業における傷害・賠償事故、マナー違反などが多発しているため、安全講習会や接遇講習会などを実施して会員のスキルアップを図り、発注者に信頼されるセンターになる必要があります。

● スピードある対応

屋外作業などでお待たせしている状況には、余裕のある会員が出向いて応援するなどの地域の垣根を越えた就業が求められており、原則年2回の職群班の班長会議や職群班同士で相談するなど、会員同士のコミュニケーションが重要になります。

● 派遣事業の拡大

これまで当センターでは、請負事業が中心ではありますが、派遣事業が毎年増加傾向にあることを踏まえて社会のニーズに対応できる人材の確保に努め、シルバー派遣の拡充についても着実な推進を図る方策が必要となります。

● 未就業会員への対応

未就業会員にアンケート調査を行うとともに、希望者には就業相談会を実施し、各種意見を参考に本人の希望を踏まえつつ、適材適所で就業できるよう努めることが必要となります。



第Ⅲ章 基本目標と具体的取組



基本目標 1 会員の増強

全国シルバー人材センター事業協会では、会員拡大計画として平成30年3月に「第2次会員100万人計画」を策定しましたが、今般のコロナ禍の影響により会員数が下げ止まらない状況にあり、当面はコロナ前の水準（令和元年度数値）の会員数に回復させることを目標としています。幸いにも当センターにおいては、平成28年度から微増ではありますが、着実に会員数を増やしている状況です。

しかしながら、全国的にも当センターにおいても会員数の男女比の割合がおよそ7対3で、女性会員が少ないことから、今後の事業展開においては、新規会員の確保とともに、女性会員の入会促進や退会抑制に取り組むことが重要です。そのためにも普及啓発活動や会員の育成、女性限定の入会説明会を実施したり、女性が活躍できる新たな就業を開拓することが必須となります。

具体的取組

(1) 新規事業の展開による、会員活躍の場の拡充

① 女性への入会アプローチ

- ・ 女性限定入会説明会を開催する。
- ・ 女性活躍委員会等による女性会員の入会促進を図るため、市民の方が参加可能な女性向けイベントを開催する。
- ・ 加須市、社会福祉協議会や商工会等との連携を密にし、保育・福祉関係など女性会員向け就業先を開拓する。

② シルバー農園事業

- ・ 加須市や関係団体の協力を得て、農業に関心のある会員に対し、遊休農地などを活用した野菜の栽培及び販売する場を提供する。

③ 在宅ワークの推進

- ・ コロナ禍においても作業環境・時間に左右されず、会員のペースで出来る在宅ワークを推進する。

(2) 会員の育成

① 新入会員の研修

- ・ 新入会員に対し、シルバー人材センターの理念や就業の心構え、安全就業等についての研修会を開催する。

② 就業スキル向上の推進

- ・ 就業に関する知識や技能、マナー等の習得、安全就業など、会員のスキルアップを促進するため、研修会や講習会等の充実に取り組む。
- ・ 後継者育成を推進するため、技能見習制度等を活用するなど、就業の中での習熟の仕組みづくりを構築する。

- ③ 表彰制度及び報奨制度の拡充
 - ・ 職群班表彰（安全就業他）
 - ・ ポイント制度の推進により会員の士気高揚につなげ、事業などへの参加意欲を高める。

（3）普及啓発活動

- ① 入会説明会の改善
 - ・ 女性限定の入会説明会を開催する。
 - ・ 職員のみの入会説明会でなく、理事も面談に参加できるよう検討する。
 - ・ 夫婦会員の会費優遇制度について検討する。
- ② 地元自治体や出先機関にチラシ等を配置
 - ・ 市役所、ハローワークや関連機関等にシルバー PR チラシ等を定期的に配置する。
- ③ ホームページで情報発信
 - ・ 令和 4 年 11 月にリニューアルした当センターのホームページでは、最新の就業案内、行事日程、会員募集等を随時更新する。
- ④ シルバー祭りや市民まつり等への参加、PR 活動
 - ・ シルバー祭りの開催や市民まつり等に参加し、市民に対しシルバー人材センターの PR 活動を行い啓発に努める。
- ⑤ 女性会員に特化した広報、イベント、就業の確保
 - ・ 特に女性会員増強のため「女性会員募集」のチラシやポスターを作成し、チラシについては新聞に折込み市内約 2 万世帯に配布し、ポスターについては公共施設や駅等に掲示する。
 - ・ 年 2 回発行しているシルバーかぞに、女性会員募集の特集を掲載する。
 - ・ 定期的に女性向け講座、ビューティフェア、料理教室、小物づくりなどを開催し女性の参加を募る。
 - ・ 女性会員が馴染みやすい仕事の確保として、家事援助の拡大、パソコンを使った仕事や育児支援、放課後児童クラブなど新たな就業を開拓する。
- ⑥ ハローワークとの連携強化
 - ・ ハローワーク担当職員と情報交換を行い、お互い顔が見える関係を構築し、ハローワーク内にシルバー入会案内チラシ等の配架をお願いする。
- ⑦ 退会抑制の取組の徹底
 - ・ 会員に寄り添いきめ細やかな就業相談、ニーズを踏まえた新たな就業先の開拓に努める。
 - ・ 高齢化に伴い就業が困難になった会員に対し、無理なくできる仕事の確保に取り組む。（在宅ワークなど）
- ⑧ 会員による「一人一声運動」の取組
 - ・ 「一人一声運動」のチラシを作成し、毎月発行する「会員通信」と一緒に、会員増強のための協力を繰り返し呼び掛ける。

● 基本目標 2 就業機会の拡大

就業機会の拡大については、会員の増強と表裏一体であり、新規就業先を確保することは勿論のこと、今後は女性、未就業や高齢者会員が働きやすい就業先なども確保することが重要です。担い手不足を解消するために作業の効率化を図ることや、適正就業を推進しながら、既存の就業内容を見直していきます。さらに公共事業については、今まで以上に就業先を確保し、新規事業については、独自事業や在宅ワークなどの拡充を図ります。

具体的取組

(1) 既存事業の見直し

- ・ 機械による作業が可能な場所には機械導入（乗用草刈機など）により作業の効率化を図る。

(2) 就業機会の拡大

① 女性会員に特化した事業

- ・ 女性会員が馴染みやすい仕事の確保として、家事援助の拡大、パソコンを使った仕事や育児支援、放課後児童クラブなど新たな就業先を開拓する。（基本目標 1 再掲）

② 退会の抑制

- ・ 未就業会員（ハンディキャップ・スケジュール制約のある会員等）に対して就業相談会を実施するなど、会員と仕事との良好なマッチングを図り退会を抑制する。
- ・ 在宅ワークなど、高齢化に伴い就業が困難になった会員でも無理なく仕事ができる働き方の改革に取り組む。（基本目標 1 再掲）

③ 生活支援・介護予防サービス事業

- ・ 福祉や家事援助の就業、充実及び拡大を図る。
- ・ 介護予防、認知症サポーター養成などの研修会や講習会に積極的に参加し、地域で活躍する人材を育成し就業につなげる。

④ シルバー農園事業

- ・ 加須市や関係団体の協力を得て、農業に関心のある会員に対し、遊休農地などを活用した野菜の栽培及び販売する場を提供する。（基本目標 1 再掲）

⑤ 農作業支援事業

- ・ 会員の知識、経験や技術を活用し、繁忙期の農家を援助する。

(3) 新規企業等の開拓

- ・ 企業訪問やシルバー事業の紹介等を実施し、企業等の新規就業先の開拓につなげる。
- ・ 人手不足の中小企業等への支援として、商工会などと連携した営業活動に取り組む。

(4) 公共受注の拡大

- ・ 令和3年度の公共民間別事業実績では、公共は33.9%を占めているが、公園の除草や施設の管理が大半である。今後は会員の資格一覧などを活用し、市に広報活動を行い、公共受注割合50%を目指す。

(5) 派遣事業の推進

- ・ 令和3年度の埼玉県シルバー人材センター事業実績（請負・派遣）の契約金額に占める派遣割合は12.3%であるが、当センターでは7.2%と県平均を下回っている。今後は派遣事業による就業機会の拡充を進めるとともに、割合が20%となるよう派遣先の開拓に努める。

(6) 適正就業の推進

- ・ 「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」に沿った業務運営の徹底を推進する。
- ・ 就業機会拡大につなげるため、これまでの請負による働き方だけでは対応できない「指揮命令を受ける作業」や「会社等の社員との混在作業」など、多様な働き方が可能となる派遣事業を推進する。

(7) 独自事業の展開

- ・ シルバーサロンを活用した各種教室などを展開し、独自事業の拡大を図る。

(8) 就業率の維持

- ・ 当センターの就業率は平成29年度から令和3年度まで90%を超えており、引き続き会員の就業ニーズを把握し、多様な受注の開拓や就業機会の拡大を進める。



● 基本目標 3 安全・適正就業の徹底

「安全はすべてにおいて優先する」を基本に、就業における安全パトロール、講習会の実施や班長会議などで事故発生状況を周知し、安全意識の徹底を図ります。また、法令等を遵守し適正就業を推進するため、今一度就業内容を見直すとともに、会員の公平な就業機会が確保できるよう均等化し、さらに会員の健康管理促進に努めます。

具体的取組

(1) 安全意識の徹底

- ① 新入会員説明会の開催
 - ・ 新入会員に対し就業する前に、就業中の事故やトラブル発生状況等について説明する。
- ② 屋外班に対し事故報告等の会議
 - ・ 屋外班の班長及び班員に対し、年2回会議を開催し事故発生状況等（図表 3-1）について報告する。
- ③ 安全講習会等の開催
 - ・ 植木講習会（脚立を使用しての作業）
 - ・ 草刈講習会（肩掛け・乗用・ネット作業）
 - ・ 傷害事故における初期対応講習会
 - ・ 普通救命講習（心肺蘇生法及び AED の使用方法）
 - ・ 高齢者運転（自動車・自転車）講習会
 - ・ 接遇講習会（マナーアップ等）
 - ・ 熱中症対策講習会
- ④ 安全就業推進員による安全パトロールの充実
 - ・ 実施日、時間、回数等については固定化せず、不定期に実施する。
 - ・ 安全パトロール時に規則違反を発見した場合は警告書（ペナルティ制度）を即時発行する。
- ⑤ 安全就業推進大会の開催
 - ・ 安全就業推進大会を毎年開催する。（安全就業スローガン最優秀作品者への表彰など）
- ⑥ 「ヒヤリハット事例集」の作成
 - ・ 就業中や就業途上において、事故に直接結びつかなかったものの「ヒヤリ」や「ハット」したことの事例集を作成する。

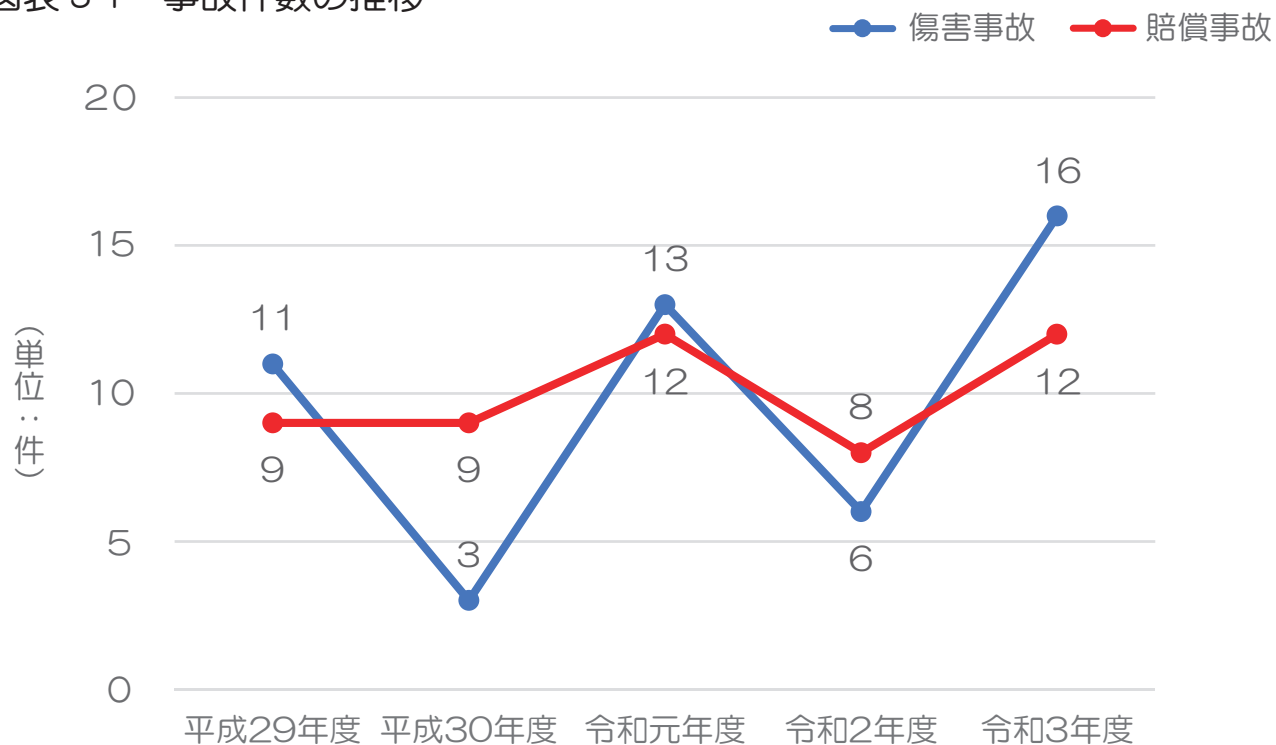
(2) 適正就業の推進

- ① 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に定められた業務の適正遂行
 - ・ 臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会を確保し提供する。
 - ・ ワークシェアリングによる公平な就業機会の提供（長期就業の是正、ローテーション就業の推進、特別な技能を必要とする業務を希望する会員への講習等の推進）
 - ・ 有害危険業務の回避（フォークリフト・クレーン等の操作、プレス機械等の重量機器の操作）
- ② 就業の適正化
 - ・ 「適正就業ガイドライン」に基づき、請負、委任、派遣事業による適切かつ適正な就業を行う。
- ③ 各種事業法の遵守
 - ・ 警備業務、旅客業務、貨物運送などについての法律を遵守する。
- ④ 民業圧迫の回避
 - ・ 民間事業者との棲み分けを図りつつ、料金を同種の業務を行う民間事業者の価格に配慮し、著しく低い水準とならないよう設定する。
- ⑤ 適正な請負形態の推進
 - ・ 適正な就業形態の選択
 - ・ 契約内容及び就業状況の把握
 - ・ 自主点検表などを活用し精査、確認
 - ・ 適正就業委員会による巡視

(3) 健康管理の促進

- ① 健康運動・介護予防への誘導
 - ・ フレイル予防教室を会員に推奨する。
 - ・ 会員の体力測定を実施する。
- ② 健康チェックの推進
 - ・ 市が実施する特定検診の受診を推進する。
 - ・ 『会員状況調査票』による健康チェックを実施する。

図表 3-1 事故件数の推移



(単位：件)

区分	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
傷害事故	11	3	13	6	16
賠償事故	9	9	12	8	12

○過去5年間(平成29年度～令和3年度)の賠償事故における賠償金額(上位5件)

上位	発生日	内容	賠償金額 (円)	シルバー保険対象の 有無
1	H29.7.27	草刈作業中、飛石により建物窓ガラス破損。	517,320	有
2	R1.12.4	草刈作業中、飛石により車両のリヤガラス及びボディを破損。	464,847	有
3	R1.7.29	草刈作業中、草刈刃のチップを飛ばし車両のドア破損。	324,626	有
4	H30.10.29	運搬作業中、発注者宅玄関のタイルに接触し破損。	300,000	無 (自動車保険対応)
5	R1.8.22	草刈作業中、飛石により車両のドアを破損。	266,182	有

※定時総会議案書より抜粋

基本目標 4 運営基盤の強化

運営基盤の強化については、自主財源の確保が重要であり、事務の効率化や経費削減は勿論のこと、必要な財源確保のため事務費の引き上げを実施します。さらに契約実績を伸ばし、国・市の補助金が削減されないよう努めます。そのほか、今後「インボイス制度」導入におけるセンターの負担する消費税についても、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協という。」）や埼玉県シルバー人材センター連合（以下「連合という。」）等関係機関と連携を図りながら、対応を調査研究し準備する必要があります。

具体的取組

（1）財政基盤の強化

- ① 適切な財政運営を進めるには、安定した収入と支出のバランスが必要であり、将来の財政需要を予測し、経費削減に努めるとともに効率的・効果的な事業運営に努める。
- ② 実績（就業延人日、会員数等）を伸ばし自主財源の確保に努めるとともに、センター運営に必要な補助金について、国、市への要望を継続し、財政基盤の安定を図る。

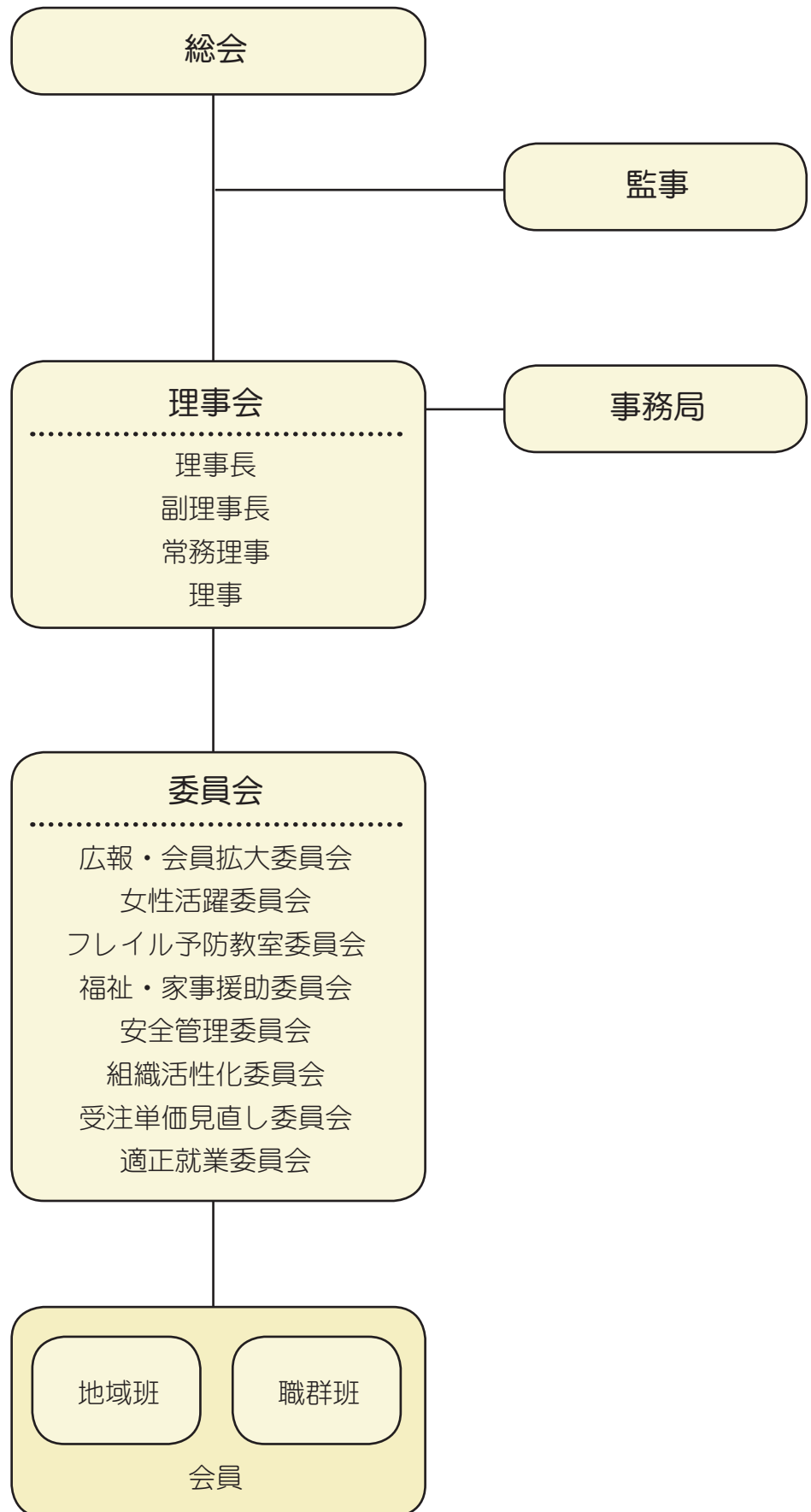
（2）組織体制の整備

- ① 特別会員・賛助会員制度の拡充を図る。
- ② 各種委員会の拡充を図る。（理事及び会員が中心となって協議する機関）
- ③ 地域班、職群班の活動を推進する。（班長役割の明確化及びその実践を図る）
- ④ 事務局体制の見直しを図る。（会員及び発注者の利便性に配慮した効率・効果的な職員の適正配置）

（3）施設整備事業計画の推進

- ① 4事務所（加須（本部）、騎西、大利根、北川辺）の統廃合等について検討する。

図表 3-2 加須市シルバー人材センター組織図（イメージ）





第IV章 計画の実現に向けて



1 行政機関等と連携強化

社会経済の変化に対応するため、加須市をはじめとする行政機関や関係機関また、各種団体等と連携し幅広い分野において事業の展開を図ります。

(1) 行政機関と連携

シルバー人材センターと加須市、埼玉県とは、地域社会の発展、高齢者の生活の充実など、管理・管轄を同じくする存在である。また、地方公共団体は市民ニーズをはじめ地域に関するさまざまな情報を把握していることから、随時情報交換を行うなど、センター事業全般にわたり連携する。

(2) 関係機関と連携

全シ協や連合等と、各種事業や情報の収集、事業の協調実施を進めるほか、適正就業のため派遣事業の実施についても積極的に推進を図る。

また、シルバー人材センター事業について理解を得るために、ハローワークに来所した求職者に対する宣伝や情報を提供し、就業拡大に結びつけられるよう努める。

(3) 各種団体と連携

地域団体や経済団体と連携するとともに、女性団体や老人会など市民の集まる会合等に出席し、情報の収集・発信に努める。

(4) 民間企業へアプローチ

会社への訪問や営業活動等を積極的に実施する。

2 会員参加による運営

センターの運営を円滑に効果的に進めるためには、会員が事業に積極的に参加することが重要となります。

(1) センターに関する情報発信

- ・ 会員に会員通信を配布するほか、ホームページにも掲載し、その他のツールを活用し情報を発信する。
- ・ SMS（ショートメッセージサービス）を積極的に活用し、イベントの開催や事故情報の周知、就業案内などの情報を発信する。

(2) ボランティア活動の推進

- ・ 各地域でのクリーン活動等を実施する。

(3) 班長会議等の充実

- ・ 職群班長会議（原則年2回）
- ・ 地域班長会議（適宜）
- ・ 地域別懇談会（適宜）

(4) 一人一声運動（基本目標1 再掲）

- ・ 会員による会員増強のための取組みを推進する。

3 施設整備事業計画の検討 (基本目標 4 再掲)

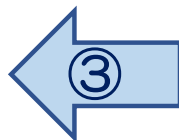
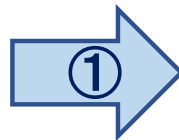
センターでは、平成26年度に今後継続してシルバー事業を進めていくため、土地の取得をはじめ、老朽化した事務所の改修やシルバーサロン建設を含めた施設整備事業計画を策定し実施してきましたが、今後は事務所の統廃合（加須（本部）、騎西、大利根、北川辺）などを視野に入れた計画を検討していきます。

4 計画の見直し

中期計画の実効性を高めるため、具体的な取組みや事業を進めていく中で、適切なP D C Aサイクルによりその効果を検証し、必要な改善等を適宜実施します。

■計画の点検・評価の手順イメージ

シルバーに対するニーズ
を踏まえた事業



問題点の改善

結果を把握し、成果を評価





資料關係



中・長期計画検討委員会設置要綱

(目的)

第 1 条 社会経済状況の変化に的確に対応した安定的な運営と魅力ある事業を展開し、公益社団法人加須市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の発展を目指すべく中・長期計画を策定するため、中・長期計画検討委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌)

第 2 条 委員会は次に掲げる事項について検討を行う。

- (1) 中・長期計画の目標値の設定及び見直しに関する事項
- (2) 施設整備計画の策定に関する事項
- (3) その他情報収集等に関する事項

(委員)

第 3 条 委員会の委員は 10 人以内として、次の者をもって構成する。

- (1) センター役員 若干名
- (2) 有識者 若干名
- (3) センター職員 若干名
- (4) 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 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は、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。

(庶務)

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

この要綱は、平成 27 年 7 月 1 日から施行する。

中期計画策定の経過

年 月 日	会 議 等	内 容
令和 4 年 9 月 9 日	第 1 回中・長期計画 検討委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・中・長期計画検討委員委嘱について ・委員長、副委員長互選について ・今後の検討委員会日程及びスケジュールについて
令和 4 年 10 月 7 日	第 2 回中・長期計画 検討委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・「はじめに」「目次」「第 1 章 中期計画の策定にあたって」について ・「第 2 章 加須市シルバー人材センターの現状と課題」について
令和 4 年 11 月 11 日	第 3 回中・長期計画 検討委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・「はじめに」「目次」「第 1 章 中期計画の策定にあたって」の訂正箇所確認 ・「第 2 章 加須市シルバー人材センターの現状と課題」の訂正箇所確認 ・「第 3 章 基本目標と具体的取組 1 会員の増強」について ・今後の検討委員会日程及びスケジュールについて
令和 4 年 12 月 9 日	第 4 回中・長期計画 検討委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 3 章 基本目標と具体的取組 1 会員の増強」の訂正箇所確認 ・「第 3 章 基本目標と具体的取組 2 就業機会の拡大」について
令和 5 年 1 月 13 日	第 5 回中・長期計画 検討委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・「第 3 章 基本目標と具体的取組 2 就業機会の拡大」の訂正箇所確認 ・「第 3 章 基本目標と具体的取組 3 安全・適正就業の徹底」について ・「第 3 章 基本目標と具体的取組 4 運営基盤の強化」について ・「第 4 章 計画の推進に向けて」について ・「資料関係」について

中・長期計画検討委員会委員名簿

職名	氏 名	役 職
委員長	大村 伸夫	公益社団法人加須市シルバー人材センター 理事長
副委員長	熊倉 敏雄	加須市元副市長
委員	五十嵐 信子	公益社団法人加須市シルバー人材センター 副理事長
委員	大谷 二三男	公益社団法人加須市シルバー人材センター 理事
委員	若山 忠司	公益社団法人加須市シルバー人材センター 理事
委員	高橋 一郎	公益社団法人加須市シルバー人材センター 理事
委員	乾 政 信	公益社団法人加須市シルバー人材センター 理事
委員	小山 孝子	公益社団法人加須市シルバー人材センター 理事
委員	栗原 勉	公益社団法人加須市シルバー人材センター 理事
委員	小関 真市	公益社団法人加須市シルバー人材センター 常務理事 兼 事務局長



