

第2次 中長期計画

【2019年度～2028年度】



公益社団法人 越谷市シルバー人材センター

はじめに(長期計画に向けて)

越谷市シルバー人材センターは、昭和55年越谷市高齢者事業団として発足以来、関係先の皆様のご理解とご協力、会員・役職員のご尽力により、平成24年度の公益法人化を経て現在に至ります。

平成31年度より開始した第2次中長期計画では、計画初年度の終期から世界的に新型コロナウイルス感染症の脅威にさらされることとなり、令和5年5月に感染症法上の位置づけが「5類感染症」に引き下げられるまでの間、緊急事態宣言の発令による行動制限、それに伴う就業の停止や契約解除が頻発する事態に発展し、また、各種会議や講習会等策定した中長期計画どおりの事業展開ができない日々が続いておりました。

しかし、「5類感染症」へ引き下げられてからは、徐々に以前のような日常生活に戻りつつあり、当センターにおいてもそれまで企画できなかった各種事業や親睦交流会等を積極的に開催できるようになってまいりました。

令和5年度及び令和6年度は、シルバー人材センター全体にとって大きな転換期を迎えており、令和5年度は適格請求書保存方式(インボイス制度)の導入に始まり、令和6年度は個人事業主のためのフリーランス新法の施行やそれに伴う契約方法の見直しが予定されており、当センターとしてもデジタルデータによる書面の交付など新たな仕組みへの転換が求められています。

令和5年度は、これまでの中期における事業実績の推移や社会情勢を踏まえたシルバー人材センター運営の振り返りと、令和6年度以降の長期計画に向けた新たな目標を再設定する年度としております。

シルバー人材センターを取り巻く環境は急激に変化しておりますが、時代により遅れることなく、現状に即応した内容にすることを心掛けながら、会員・役職員共通の活動指針となる第2次中長期計画の長期計画における新たな目標を設定いたしました。

当センターが今までに増して十分に地域の皆様のご要望にお応えし地域貢献が果たせまうよう、そして将来も安定した運営を続けていけますよう、関係各位の格別のご理解とご支援をお願いいたします。

2024年3月

公益社団法人 越谷市シルバー人材センター

理事長 中村次男

目次

はじめに

中期目標達成状況	1
数値目標	2
1. 会員数の拡大(増強)	3
2. 就業機会の確保、事業の拡大	5
3. 安全・適正就業の徹底	7
4. イメージアップ・デジタル化の推進	9

資料編

1. 会員数の推移	11
2. 請負等・派遣実績	13
3. 会員傷害事故発生状況	14
4. デジタル化へ向けてのアンケート結果	15



中期目標達成状況

第2次中長期計画 中間評価

1. 会員数の拡大 (増強)				
指標	令和4年度目標	令和4年度実績	差異	目標達成率
会員数 (人)	1,650	1,289	△ 361	78.1%

令和4年度の目標達成率は、78.1%であった。高齢者就業の選択肢が増えたことや、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、中核事業である入会説明会・登録会の開催中止したことが主な要因にあげられる。

令和3年度以降の新入会員はコロナ前の水準に徐々に回復しつつあるが、病気や加齢などを理由に退会する会員も多く、目標達成には至らなかった。

一方で、女性会員の拡大を図るため、通常の入会説明会とは別に女性限定説明会を新たに開催し、女性会員数はコロナ前の346名から359名と増加した。

2. 就業機会の確保、事業の拡大				
指標	令和4年度目標	令和4年度実績	差異	目標達成率
請負・委任	580,000	439,938	△ 140,062	75.9%
派遣	21,000	31,058	10,058	148%

請負・委任については令和2年度からの新型コロナウイルスの影響により、民間事業所での就業停止や就業人員の縮小などが大きく影響し、令和4年度の目標達成率は75.9%に留まった。

一方で、内職業務やワンコインサービスはコロナ前に比べ契約金額が増加した。

派遣契約では、介護や保育施設等での補助業務の増加に加え、新型コロナウイルスによる病院入口での検温業務等、新規受注に対する派遣事業の積極的な推進等が影響し、目標達成率は148%となった。

3. 安全・適正就業の徹底				
指標	令和4年度目標	令和4年度実績	差異	目標達成率
巡回パトロール	96	41	△ 55	42.7%

過去5年間(平成30年度～令和4年度)において発生した傷害事故は、その前の5年間に比べ2件減っている。なかでも、重篤事故につながる植木作業での落下・滑落事故が半減している。

巡回パトロールについては、コロナ禍により予定回数を実施することできず目標件数には届かなかったものの、重点的に実施した植木作業への事故抑制効果はあったと思われる。

適正就業については、一部職群班を中心に横行していた長時間就業の是正を実施した。

数値目標

計画の実現に向け、以下の数値目標を設定する。なお、数値目標は、社会経済状況の大幅な変化や関連法改正等が生じた場合、必要に応じて見直していくこととする。

また、長期目標は令和10年度までとする。

1. 会員数の目標

1,578人

長期目標

【女性構成比率】 30.0%

2. 事業収入(契約金額)の目標

長期目標

684,103 千円 (請負・委任・派遣契約)

※目標達成に向けて、PDCAの徹底

P(計画:目標)→D(実行:確実な取り組み)→C(評価:検証、要因分析)→A(改善:あらゆる角度から検討)のサイクルにより、その結果を次年度の事業計画に反映し、目標達成を目指すこととする。

1. 会員数の拡大(増強)

1. 会員数の拡大(増強)

全国的に少子高齢化が進み人手不足が深刻な問題となっている中、シルバー人材センターは地域社会の担い手や現役世代の下支えとして社会的責任は大きくなっている。

しかし、令和2年からの新型コロナウイルス感染拡大で外出や就業を控える高齢者が増えたことや継続雇用制度の普及により、登録会員数は大きく減少した。

女性限定説明会の開催等により、女性会員は令和2年度から対前年比で連続して増加しているが、構成比率は30%を満たない低い水準となっており、介護補助・保育補助業務等における需要が高くなる中、全体的な会員数増はもとより、女性会員の拡大は重要な課題となっている。

そこで、今後の超高齢社会を見据え、過去の取り組みを検証し、本市の人に優しい都市環境の特徴を活かしつつ、更なる会員数の拡大を目指すものとする。

2. 現状の課題・問題点

(1)粗入会率が低い

越谷市：1.2%（県平均：1.9%）

(2)女性の構成比率が低い

越谷市：27.9%（県平均：32.2%）

(3)入会説明会参加者数の減少

再雇用制度に加え、臨・短・軽に拘らず、身近なところで高年齢者個々人のライフスタイルに合わせた仕事の選択肢が増えてきている

(4)退会者数の増加

病気や加齢などを理由に退会する会員が多い。

(5)会員同士の交流機会が少ない

市内には、老人福祉センター4施設、地区センター・公民館13館、市民会館2館、各種スポーツ施設等が多数あり、これらの施設を利用しながら多種多様なクラブ、愛好会が活動しており、会員同士による活動機会の必要性が低い状況。

3. 改善・取組

(1) 入会説明会の周知

- ・市内施設や個人宅等へ説明会チラシを配布する。
- ・時間場所問わず参加できるオンライン説明会のPR。

(2) 入会説明会の内容改善

- ・説明会の在り方、パワーポイントの内容を随時見直し改善する。

(3) 女性を対象とした入会説明会を開催

- ・「シルボンヌ」を意識し、興味を抱く内容で行う。

(4) 高齢者支援と子育て支援

- ・各地域包括支援センターとの連携を密に、訪問型サービスAによる支援を推進する。
- ・介護保険で対応できない場合についても、ワンコインサービスなどの自費サービスを紹介し、幅広い支援を行う。
- ・子育て家庭を対象とした子育て支援事業を立ち上げ、安心して子育てが出来る環境づくりに寄与する。

(5) 健康寿命の延伸

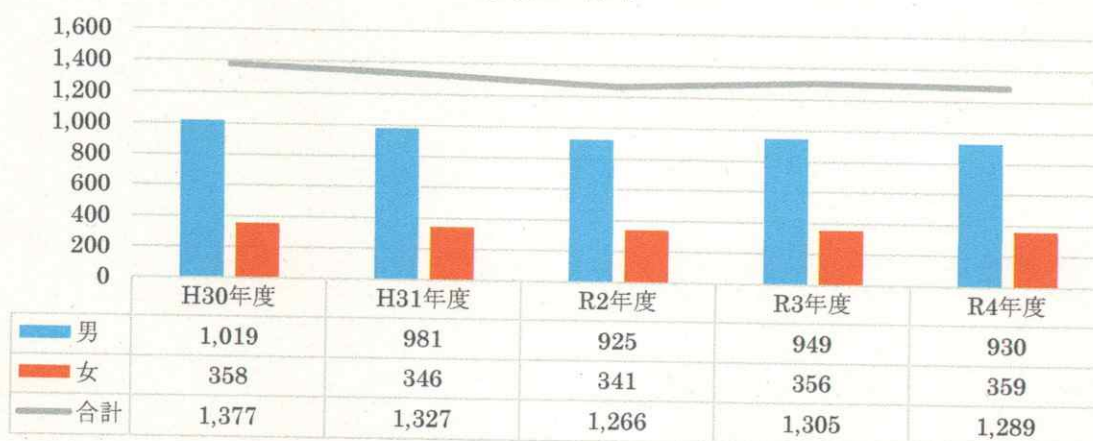
- ・元気に長く就業していただけるよう会員に対するフレイル予防講座に加え、市民も参加できるよう計画的に開催する。

(6) 会員同士の交流機会を創出

- ・さんぽの会や小町会の活性化及び新規サークル活動の募集と支援を行う。

4. 過去推移・傾向

会員数の推移



5. 数値目標

令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
1,399	1,442	1,486	1,531	1,578

2. 就業機会の確保、事業の拡大

1. 就業機会の確保、契約金額の増大

新型コロナウイルスの感染拡大は、社会・経済活動に大きな影響を及ぼし、シルバー人材センターでも就業停止や就業人員の縮小等により契約金額は大きく減少した。

令和5年5月には季節性インフルエンザと同じ第5類に移行し、徐々にコロナ前の生活に戻りつつあるが、事業回復には至っておらず、積極的なPR活動や新規事業の開発が急務といえる。

また、平成30年度末は72.9歳だった会員平均年齢が、令和5年12月現在では75.2歳となり、会員の高齢化が進んでいる中、高齢になっても安全に無理なく働ける就業先の確保も課題となっている。

上記を踏まえ、一刻も早くコロナ前の水準に戻すとともに、超高齢社会を見据えた就業開拓を行う必要がある。

2. 現状の課題・問題点

(1) 民間受注の地域の偏りがある

北部地区(桜井・新方・大袋・荻島)の受注割合が少ない。

(2) 受注時期が集中する職種の対応の遅れ

就業会員の高齢化や希望会員の減少があるため、植木剪定や除草作業に即対応ができず、お客様を待たせている。

(3) 会員手配の遅れ

継続契約をいただいている就業先で発生する欠員の補充が、会員の希望職種や希望曜日等でのミスマッチにより補充が難しい。また、新規発注をいただいたとしても欠員補充要員として会員手配を優先する傾向があるため、新規先へ紹介する会員が不足し、実績の底上げができない。

(4) 会員の高齢化

登録会員の平均年齢が75.2歳となり、シルバー会員の中でも高齢会員と位置づけられる方に対する就業先の受け皿が十分に確保できていない。

3. 改善・取組

(1) 就業機会の確保

- ・お仕事掲示板で最新の情報を確認できるよう随時更新し、周知をはかる。
- ・地域の特性や登録会員に合った就業開拓をする。
- ・資格特技を保有する会員を活用し、新たな独自事業や新規教室の開発を目指す。
- ・請負・委任で契約できない仕事についてはシルバー派遣を推進し、多くの会員に仕事を提供できるように推進する。

(2) 受注が多い個人家庭の対応

- ・会員の希望職種を再確認し、植木剪定や除草作業の会員の拡大を図る。
- ・高齢化社会に伴い増加する女性向の仕事を開拓する。
- ・家庭の小さな困りごとに対応できる体制を確立し、特に高齢者世帯や子育て世帯の支援を行う。

(3) 会員のミスマッチの解消

- ・会員の就業可能曜日や就業希望職種等を再確認し、依頼された受注に対し即応できる体制を整え、ミスマッチを解消する。
- ・多くの会員に就業機会を提供するため、定期的な交代により、平等で公正な就業体制を構築できるよう推進する。
- ・高齢の会員でも安心安全で、無理なく継続的に就業できる仕事の開発に取り組む。

4. 過去5年推移・傾向

契約金額の推移



※派遣実績を含む。

5. 数値目標

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
契約金額	499,591	540,150	584,104	631,901	684,103

3. 安全・適正就業の徹底

<安全就業>

1. 現状の課題・問題点

会員の安全確保は、シルバー事業における最重要課題である。しかし、毎年多くの事故が発生している。発生している事故の状況をみると、安全対策の徹底やルールを遵守していれば防げたケースも多い。事故を他人事ではなく自分の事としてとらえ、会員・役職員が一丸となって事故撲滅に取り組まなければならない。

近年、当センターで増加しているのが転倒事故である。なかでも75歳以上の後期高齢会員の傷害事故が増加傾向にあり、加齢による筋力の低下を予防し、身体能力の衰えによる事故を防ぐことが大きな課題となっている。

また、気候変動の影響により猛暑日が増加し、熱中症になるリスクが高まっている。命にかかわる危険性もあるので、夏の働き方の見直しも必要である。

2. 改善・取組

(1)安全管理委員会活動

・安全管理委員会による年間活動計画の作成と実行及び事故の再発防止策の策定と周知。

(2)各種研修の開催

・作業別安全研修、交通安全・健康講習会等の開催。

(3)安全パトロールの実施

・事故が多発する職種や死亡事故の危険性のある高所作業、特に植木剪定作業への安全パトロールを引き続き重点的に実施する。

・パトロールを通じ、安全保護具や用具の適正な使用を徹底する

(4)健康診断受診の奨励

(5)転倒事故の防止

・筋力低下が原因の転倒をなくすため、体力測定会への参加を促し自分の体力を客観的に把握する機会を設定するとともに、基礎体力向上を図る仕組みを構築する。

・作業環境や方法の不具合による転倒事故を防止するため、危険予知活動を推進する。

事件事例の情報共有の他、ヒヤリハット事例の収集と周知を図る。

(6)高齢会員への安全対策の実施

・後期高齢会員への安全対策を重点的に実施する。

・心身の衰えを抑制するフレイル予防講座の積極的な活用を推進する。

(7) 猛暑・酷暑への対策

- ・気候が変わる時期に合わせ適切な情報を提供し、熱中症に対する啓蒙を図る。
- ・作業の時間帯や方法を検討し、熱中症にならない環境を整備する。

<適正就業>

1. 現状の課題・問題点

公益法人であるシルバー人材センターにおいて、労働法制をはじめ各種法令を遵守することは極めて重要なことである。

引続き、「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」(以下、適正就業ガイドライン)に沿った業務運営をさらに推進していくことが課題となる。

また、いわゆるフリーランス新法にも適切に対応していく。

2. 改善・取組

(1) 適正就業ガイドラインの活用を推進

- ・役職員・会員・発注者の関係者一同が、共通の理解の下でシルバー人材センター事業を適正に運営するため、適正就業ガイドラインの活用を推進する。
- ・危険・有害な作業は受注しない。
- ・受注の際は業務内容、実態を把握した上で、適正な請負契約、派遣契約とする。

(2) 就業ルールの遵守

- ・各種法令の遵守を徹底する。
- ・引き続き長時間就業の防止を進めるとともに、就業基準の遵守を徹底する。
- ・ワークシェアリングに取り組み、就業機会の均等化を図っていく。

(3) 業務(適正就業)パトロールの積極的な実施

- ・コロナ禍で実施件数が減っていた業務パトロールを必要に応じ増やし、不適正な就業の未然防止に努める。

パトロール実施目標

(件)

項目 \ 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度
安全パトロール(件)	120	120	120	120	120
業務パトロール(件)	120	120	120	120	120

※事故が多い職種には抜き打ち的に実施する等、必要に応じ件数を検討

4. イメージアップ・デジタル化の推進

1. 広報活動の拡充とデジタル化の推進

県連合の事業推進計画における組織の活性化として、理事・会員の事業運営参画の推進内容の柱の一つである「広報活動の拡充とデジタル化の推進」を重点項目と位置付けて取り組む。

今後も、より分かりやすく、親しみのある広報誌の企画・編集・情報提供と各種イベント(市民まつり・産業フェスタなど)、サークル活動(小物作り・野菜づくり・各種講習会など)を通して、PR 活動を実施する。中でも、今後高齢化により個人家庭の契約の増加・ニーズが見込まれるため、サークルなどの充実をはかり、輝く“シルボンヌ”が活躍する場の提供を計画する。女性会員の増員を目指し、活動募集や報告の情報提供をホームページなどを通して行い、潜在層も含めた幅広いアプローチをはかる。

一方で、社会全体のデジタル化が加速する昨今、デジタル化への対応は高齢者団体であるシルバー人材センターにおいて重要課題である。会員がデジタル機器の活用方法を学ぶ機会の提供を計画し、デジタル化の推進を目指す。

2. 現状の課題・問題点

(1) 会員の電子機器類保有率の確認

令和5年6月25日～8月10日の期間、全会員約1,350名を対象にデジタル化へ向けたアンケートを行い、153件の回答(回収率11.60%)があった。

スマホ・タブレット・パソコンなどの機器保有率や、通信環境が整っているかが不透明であるため、画一的なデジタル化への移行が困難。

(2) 高齢者のデジタル機器への苦手意識

高齢者には、不慣れさや詐欺被害防止といった側面から、デジタル機器への苦手意識を持つ会員が一定数いることが想定される。

3. 改善・取組

(1) 広報誌の内容充実

現在発行している「広報ふれあい」「シルバーだより」を広報委員全員で知恵を出し合い企画・編集を行うことで、さらなる内容の充実をはかる。

(2) デジタル化への移行

初期は汎用性のある QR コードの活用などから徐々に行い、現行の方法を変更する際は繰り返し丁寧な事前周知や説明を行うことで、会員へデジタル化への理解を求める。

(3) スマホ教室の企画

一番身近な媒体であるスマートフォンから、会員がデジタル機器を活用できるように企画を行う。

4. 目標

(1) デジタル化の推進

デジタル化への移行は、ホームページ・広報誌などで事前の周知を徹底したうえで、徐々に推進する。初期は、QR コードの活用などから取り組む。繰り返しの説明にて、徐々にデジタル化への理解を求める。

また、連絡手段として SMS やメールなどを活用する。現在は、軽微な連絡事項でも主として電話を利用している現状があるが、デジタル媒体を活用し手間と時間の効率化を図ることで、会員と事務局双方の負担を軽減する。

(2) シルバー人材センターのイメージアップ

現在活動している「小町会」や「スマイル」、「美助っ人」といった女性グループをはじめ、プロジェクトチーム「エンジョイ」による会員同士の親睦交流を図る。また、各種イベントやサークル活動の開発拡充を行い、魅力あるシルバー人材センターの PR を実施する。



小町会

美助っ人



資料編

会員数の推移

会 員 数 の 推 移

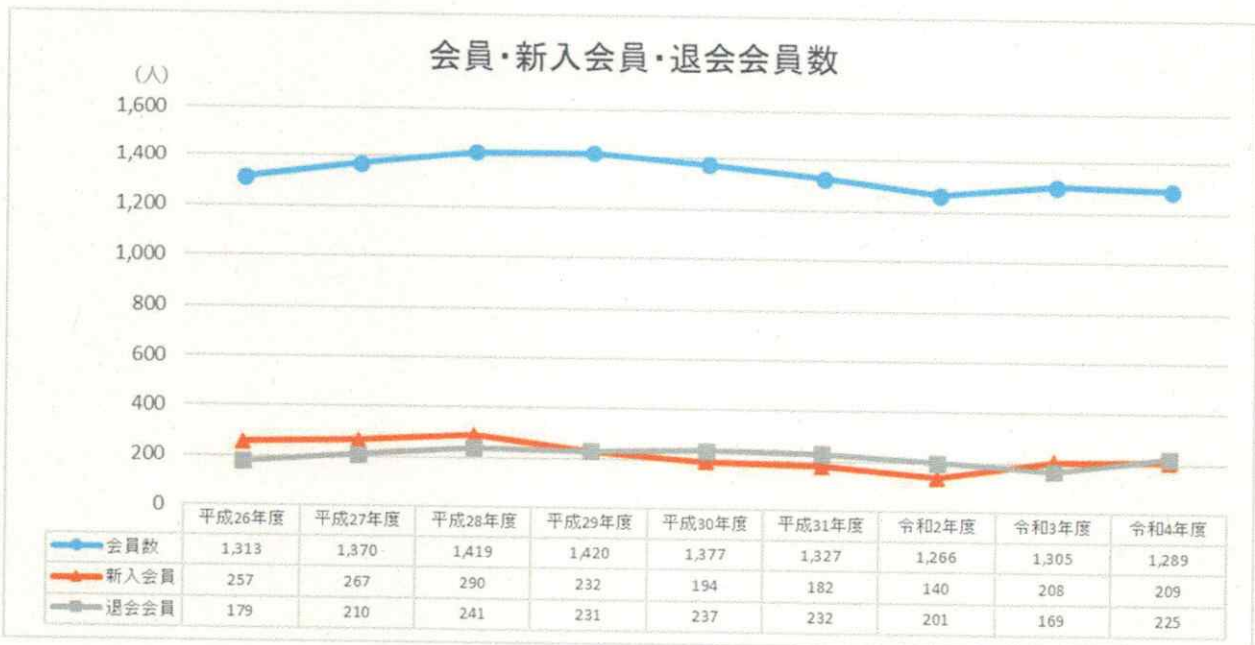
項目 年度	会 員 数(人)				平 均 年 齢(歳)			最 高 年 齢(歳)	
	男	女	合 計	増減数	男	女	全 体	男	女
平成26年度	983	330	1,313	78	72.2	70.9	71.9	93	85
平成27年度	1,029	341	1,370	57	72.6	71.4	72.3	89	86
平成28年度	1,064	355	1,419	49	72.9	71.6	72.6	90	87
平成29年度	1,045	375	1,420	1	73.2	72.0	72.9	91	88
平成30年度	1,019	358	1,377	-43	73.7	72.4	73.4	92	87
平成31年度	981	346	1,327	-50	74.1	73.0	73.9	93	88
令和2年度	925	341	1,266	-61	74.6	73.3	74.3	89	89
令和3年度	949	356	1,305	39	75.0	73.6	74.6	90	90
令和4年度	930	359	1,289	-16	75.3	74.1	75.0	91	91

新 入 会 員 数 の 推 移

項目 年度	新 入 会 員 数(人)				平 均 年 齢(歳)			最 高 年 齢(歳)	
	男	女	合 計	増減数	男	女	全 体	男	女
平成26年度	177	80	257	257	68.1	67.1	68.9	78	78
平成27年度	185	82	267	10	69.7	68.7	69.4	84	78
平成28年度	200	90	290	23	69.3	68.9	69.2	85	82
平成29年度	147	85	232	-58	69.6	69.5	69.6	84	86
平成30年度	127	67	194	-38	70.9	70.4	70.7	84	81
平成31年度	128	54	182	-12	70.8	69.9	70.5	84	82
令和2年度	90	50	140	-42	70.8	68.7	70.0	84	81
令和3年度	141	67	208	68	70.8	69.7	70.4	81	82
令和4年度	138	71	209	1	71.7	71.2	71.5	82	82

退会会員数の推移

項目 年度	退会会員数(人)				平均年齢(歳)			最高年齢(歳)	
	男	女	合計	増減数	男	女	全体	男	女
平成26年度	118	61	179	-31	72.5	70.2	71.7	88	84
平成27年度	139	71	210	31	73.1	70.9	72.4	94	82
平成28年度	165	76	241	31	72.6	71.7	72.3	85	83
平成29年度	166	65	231	-10	74.3	72.0	73.6	87	86
平成30年度	153	84	237	6	75.0	73.4	74.5	91	89
平成31年度	166	66	232	-5	75.0	72.7	74.3	89	80
令和2年度	146	55	201	-31	75.7	73.6	75.2	94	83
令和3年度	117	52	169	-32	75.0	72.8	74.4	90	84
令和4年度	157	68	225	56	76.2	74.0	75.5	89	83



請負等・派遣実績

請 負 等 ・ 派 遣 実 績

(単位：円)

項目 年度	請 負 ・ 委 任					派 遣			
	配 分 金 額	就 業 延 人 員 (人)	就 業 実 人 員 (人)	就 業 率 (%)	配 分 金 年 平 均 額	賃 金	就 業 延 人 員 (人)	就 業 実 人 員 (人)	賃 金 年 平 均 額
平成26年度	369,397,352	123,561	1,118	85.1	330,409	0	0	0	0
平成27年度	395,329,059	131,323	1,163	84.9	339,921	1,145,066	542	2	572,533
平成28年度	395,901,532	132,021	1,150	81.0	344,262	4,402,339	1,053	22	200,106
平成29年度	410,117,272	134,626	1,146	80.7	357,868	7,583,437	2,072	43	176,359
平成30年度	415,194,948	134,123	1,104	80.2	376,082	13,777,125	3,349	47	293,130
平成31年度	424,992,491	132,520	1,090	82.1	389,901	17,278,728	4,172	63	274,266
令和2年度	380,197,752	121,373	1,031	81.4	368,766	21,798,787	5,421	60	363,313
令和3年度	385,083,537	123,208	1,045	80.1	368,501	23,510,360	5,836	64	367,349
令和4年度	379,215,934	120,797	1,031	80.0	367,814	24,174,258	6,500	99	244,184

請負等・派遣実績



会員傷害事故発生状況

会員傷害事故発生状況

年度 \ 形態	転倒	落下・滑落	はさまれ	熱中症	その他	計(件)	会員数 (人)	発生率 (%)
平成30年度	6	1	0	0	0	7	1,377	0.51%
平成31年度	5	0	0	0	1	6	1,327	0.45%
令和2年度	2	0	0	0	1	3	1,266	0.24%
令和3年度	2	1	0	0	0	3	1,305	0.23%
令和4年度	4	1	0	1	2	8	1,289	0.62%
計	19	3	0	1	4	27		
構成比	70.4%	11.1%	0.0%	3.7%	14.8%			

(※その他の事故発生形態は、切傷、虫さされ、ぶつかる、ひねる等。)

職種別事故発生状況

年度 \ 職種	清掃	植木剪定	屋内外軽作業	就業途上での 転倒	その他	計(件)
平成30年度	1	1	0	5	0	7
平成31年度	3	0	0	3	0	6
令和2年度	0	1	0	2	0	3
令和3年度	0	1	0	2	0	3
令和4年度	2	0	3	2	1	8
計	6	3	3	14	1	27
構成比	22.2%	11.1%	11.1%	51.9%	3.7%	

デジタル化へ向けてのアンケート

アンケート集計期間 令和5年6月25日～8月10日まで(47日間)
 対象者 約1,350名(会員全員)
 回収回答数 153件
 回収率 11.60%

Q.あなたの年代を教えてください。

	60歳代	70歳代	80歳代	90歳代
回答率	30	93	28	1
比率	19.6	60.8	18.3	1.3

Q.あなたがお持ちのデジタル機器を教えてください。(複数回答あり)

	パソコン	タブレット	スマホ	その他
回答率	73	18	139	12
比率	47.7	11.8	90.8	7.8

Q.あなたが日頃感じているスマホやタブレットでの操作などで、不便を感じていますか
 回答数 153件 無回答 あり


回答数	比率	項目
68	44.5	満足
63	41.1	不満
22	14.4	無回答

Q.「不便に感じている」と回答した方で、それはどのようなことですか

回答数	72件	複数回答	80件
使いこなせない	22		
スマホでの買い物	10		
LINEの使い方	6		
アカウントに関して	5		
現金主義や通販	4		
QRコードについて	4		
ID パスワード	4		
使っていない	3		
セキュリティ関係	3		
カメラ 電話しか使わない	3		
その他	16		

その他

専門用語・英文でわからない
 有料と無料の違い
 不便 現在のまま
 目がいたい 疲れる
 地図の見方
 写真の編集
 キーボードが小さい



公益社団法人 越谷市シルバー人材センター

〒343-0023 越谷市東越谷一丁目5番地6 産業雇用支援施設3階

TEL:048-967-4311 FAX:048-962-8300

ホームページ:<https://webc.sjc.ne.jp/koshigaya/>

メールアドレス:koshigaya@sjc.ne.jp