

Public Interest Incorporated Association
Kyocho Wide Area SC medium term plan
FY2026 ~ FY2030



公益社団法人
峡中広域シルバー人材センター

中期計画

令和8年度～令和12年度

Slogan 高齢者の一流企業を目指して



公益社団法人
峡中広域シルバー人材センター

中期計画とSDGs

SDGsとは、平成27(2015)年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)」の略で、地球上の誰一人として取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、令和12(2030)年までに国際社会がめざすべき17のゴールと169のターゲットから構成されています。

SDGsは、国際レベル、国レベル、自治体レベル、民間レベルなど、あらゆるレベルでの取り組みが重要とされており、持続可能な開発のキーワードとして、人間(People)、地球(Planet)、繁栄(Prosperity)、平和(Peace)、連携(Partnership)の5つのPを掲げています。

また、国や企業・個人など社会全体でそれぞれの立場で社会変革に取り組むための具体的なアクションプランが策定されており、SDGsへの関心や共感は多方面に広がっています。

峡中広域シルバー人材センターは、公益社団法人として民間レベルでの取り組みを本計画に位置付け、積極的に展開していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Message from the Chairperson

当センターは、平成4年の設立以来、構成市町の甲斐市、中央市、昭和町をはじめ、関係機関の皆様方からご支援とご協力を賜り、令和9年に設立35周年を迎えます。

この間、平成28年度から計画期間を10年とした「中長期計画」を策定し、再雇用制度の普及を起因とした会員数の減少や景気低迷等による社会情勢に影響されないシルバー人材センターを目指し取組んで参りました。

そのような中、令和7年度をもって当該計画が最終年度となることから、当センター専門部会である総務・地域・事業・女性の4部会が中心となり、10年間の取組みや成果等に係る「検証」を行い、検証から見えてきた「現状と課題」、そして「現状と課題」に対する「具体的な取組み等」について検討して参りました。

この結果、次期計画は社会情勢の変化等へ柔軟に対応すると共に、「現状と課題」に挙げられた問題の本質を見極め、「課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み」を積極的に実施していく方針から、計画期間を令和8年度から令和12年度までの5か年とした『中期計画』を策定いたしました。

また、「会員数及び祖入会率」等についても計画最終年度となる令和12年度における目標数値も示し、より具体的な計画といたしました。

今後も役職員及び会員が一丸となり、当センターのスローガンに掲げる「高齢者の一流企業」を目指し、本計画に位置付けた「課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み」をスピーディー且つ大胆に展開すると共に、目標数値の達成に向け邁進して参りますので、皆様方には変わらぬ御指導、御鞭撻をお願い申し上げます。



公益社団法人
峡中広域シルバー人材センター

理事長

保坂 武

【沿革】

峡中広域シルバー人材センターは、平成4年4月に竜王町・敷島町・玉穂町・田富町・昭和町の5町により「社団法人中巨摩東部シルバー人材センター」として事業を開始。

その後、市町村合併により平成16年に甲斐市(旧竜王町・旧敷島町・旧双葉町)が、平成18年に中央市(旧玉穂町・旧田富町・豊富村)が誕生し、平成18年7月に名称を『峡中広域シルバー人材センター』に変更。

平成4年の設立当初は、契約金額が2千万円にも満たなかったが、平成18年には4億円を超え、会員数も250人から900人超となり、県下最大規模のシルバー人材センターに成長。

目次



Pillar 1 会員の拡大・地域社会との連携に向けて

1 検証	3
(1) 会員の拡大に向けて	3
① 新入会員の拡大	
② 退会会員の減少	
(2) 地域社会との連携に向けて	4
① 普及啓発事業	
② 社会参加活動事業	
2 現状と課題	6
(1) 会員の拡大に向けて	6
(2) 地域社会との連携に向けて	7
3 課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み	7
(1) 会員の拡大に向けて	7
(2) 地域社会との連携に向けて	8

Pillar 2 就業機会の拡大・安全適正就業の推進に向けて

1 検証	9
(1) 就業機会の拡大に向けて	9
① 受注の維持と拡大	
② 後継者育成のための教育を実施	
③ シルバー派遣事業の推進	
(2) 安全・適正就業の推進に向けて	10
① 安全対策の徹底	
② 安全意識の向上	
③ 適正就業の推進	
2 現状と課題	12
(1) 就業機会の拡大に向けて	12
(2) 安全・適正就業の推進	13
3 課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み	13
(1) 就業機会の拡大に向けて	13
(2) 安全・適正就業の推進	14

Pillar 3 女性会員の活躍推進と新規入会促進に向けて

1 検証	15
(1) 女性会員の活躍推進に向けて	15
① 女性会員の就業ニーズの把握	
② 新たな就業分野の開拓	
(2) 女性会員の新規入会促進に向けて	16
① 女性会員の交流促進	
② 女性会員の増強	



2 現状と課題	16
(1) 女性会員の活躍推進に向けて.....	16
(2) 女性会員の新規入会促進に向けて.....	17
3 課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み	17
(1) 女性会員の活躍推進に向けて.....	17
(2) 女性会員の新規入会促進に向けて.....	18

Pillar 4 運営体制の強化・財政運営基盤の確立に向けて

1 検証	19
(1) 運営体制の強化に向けて.....	19
① 事務局体制の充実	
② 運営体制の充実	
③ 事務所施設の充実	
(2) 財政運営基盤の確立に向けて.....	20
① 財源の確保	
② 事務経費の見直し	
2 現状と課題	20
(1) 運営体制の強化に向けて.....	20
(2) 財政運営基盤の確立に向けて.....	21
3 課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み	21
(1) 運営体制の強化に向けて.....	21
(2) 財政運営基盤の確立に向けて.....	22

目標数値

1 会員数及び粗入会率	23
(1) 粗入会率の目標値.....	23
(2) 会員数の目標値.....	23
2 請負・委任事業	24
(1) 就業実人員及び就業延べ人員の目標値.....	24
(2) 受注件数の目標値.....	24
(3) 契約金額の目標値.....	24
3 派遣事業	25
(1) 就業実人員及び就業延べ人員の目標値.....	25
(2) 受注件数の目標値.....	25
(3) 契約金額の目標値.....	25

計画の進捗管理と関連計画等との連携

1 計画の進捗管理	26
2 関連する計画及び関係機関等との連携	26

Pillar 1 会員の拡大・地域社会との連携に向けて

1 検証

(1) 会員の拡大に向けて

① 新入会員の拡大

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 入会のきっかけが多い「ロコミ」を促進するため、会報等を通じ会員へセンターの活動等を周知し、その情報を知人等に伝える加入促進を図ります。
- 入会しやすい環境づくりを推進するため、地域住民にセンター事業を分かりやすく伝えられるようWebやパンフレット等を充実させ、普及啓発活動を実施していきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 平成 31 年に締結した構成市町の商工会との連携協定により、事業者及び退職者へリーフレット等を活用した事業紹介を実施しました。
- ・ 入会しやすい環境づくりとして、令和 2 年からは入会説明会資料にイラストや写真を数多く取り入れ、読みやすい、理解しやすい内容へ改定した他、入会までの期間短縮を目的に、入会手続きを月 1 回から 2 回に増やすなど、新規入会者の確保に努めました。
- ・ 令和 2 年から年 1 回、構成市町の組回覧を活用した「シルバー情報誌 生きいき」の発行を、令和 6 年から A 4 版 8 頁建てからタブロイド版 8 頁建ての「情報誌 生きいき」へフルリニューアルし、構成市町への新聞折込みによる受注拡大及び会員加入促進等を図りました。
- ・ 会員間の情報ツールとして年 2 回発行の会報「シルバーだより 生きいき」を、令和 3 年に年 4 回発行の「事務局だより」とし、共有すべき情報をより早く会員へ届けられるよう努めました。
- ・ DX 化への取組みとして、既に構築された Web サイトを活用した発注及び入会説明会参加申込に加え、令和 5 年からは Web 上で入会説明会資料・動画の閲覧を可能とし、入会手続きの簡略化を図りました。
- ・ 令和 6 年に Web 会員専用サイト「Smile to Smile」の運用を開始するとともに、登録会員の拡大及び利用促進を図るため ID とパスワードを全会員に配付し、利用登録や操作等の説明会を開催しました。



タブロイド版にリニューアルされた「情報誌 生きいき」



② 退会会員の減少

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 高齢による会員の機能低下緩和や就業持続可能な健康状態を維持するため、健康診断の受診等を促す他、就業以外にも活動する場の提供により退会会員の減少を図ります。
- 会員の希望する様々な職種に応えるため労働者派遣事業の推進を図ります。

【取組み内容と成果】

- ・ 令和4年から自身の体力を正確に把握し、生活機能の低下を予防できるよう構成市町が実施する体力測定への参加を促す他、定期的な健康診断の受診を呼びかけ健康管理意識の醸成に努めました。
- ・ 退会会員の減少と就業率向上を目的に、会員の希望に沿った就業ができるよう、請負・委任事業に加え労働者派遣事業を活用し、より幅広い職種に対応できる就業環境の整備・体制を整えました。
- ・ 週20時間以上の就業を希望する会員には、派遣事業を中心に就業機会の拡大を図り、安定した働き方が提供できるよう取り組みました。
- ・ 就業希望者が多い公共施設への就業に関して、就業説明会を通じた就業希望調査を実施し、会員個々の希望に即した配置に努め、多くの会員が継続して就業できるよう支援しました。
- ・ 退会の申し出があった会員には、担当職員が個別面談により状況等を把握し、登録継続を促すとともに就労支援を実施しました。

(2) 地域社会との連携に向けて

① 普及啓発事業

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- センター事業の普及啓発や管内の一般住民と会員がふれあえる場としてコスモス花見会を継続すると同時に、より効果的な内容や開催場所等についても検討していきます。
- 普及啓発グラウンド・ゴルフ大会等のイベントを引き続き開催し、ふれあい以外にも広く地域住民の健康維持管理に寄与することにも取り組みます。
- 地域のお祭り等のイベントに積極的に参加する他、定期的に構成市町の広報誌へPR記事を掲載し、地域住民に広くセンター事業の普及啓発活動を実施します。

【取組み内容と成果】

- ・ 知名度及び認知度向上を図るため、構成市町の広報誌への記事掲載の他、甲斐市「議会だより」への広告掲載、構成市町のイベントや大型スーパーでのPRリーフレット、ポケットティッシュの配布等を実施しました。



- ・ 会員と地域住民との交流促進及び普及啓発を目的としたグラウンド・ゴルフ大会



会員と地域住民との交流等を目的としたグラウンド・ゴルフ大会

- 大会や地域イベントを通じたPR活動を引続き実施しました。
- ・ 会員と地域住民との交流促進及び普及啓発を目的としたグラウンド・ゴルフ大会や地域イベントを通じたPR活動を引続き実施しました。
- ・ 甲斐市岩森の花畑で「コスモス花見会」を開催し、来場者へセンター事業の浸透を図るとともに、構成市町が開催するイベントでのチラシ等の配布を行

い、受注拡大及び会員加入の促進に努めました。

② 社会参加活動事業

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 設立 20 周年記念事業で開始した定期的な花壇管理を、継続して実施するため、費用対効果を考え可能な限り効率的に実施していきます。
- 地域社会に貢献できるよう、構成市町とも連携しながら、効果的なボランティア活動の実施について検討を行っていきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 地域社会への貢献と会員の社会参加の機会創出を目的に、設立 20 周年記念事業では構成市町の 7 カ所に整備した花壇の管理等による地域環境美化を、また設立 30 周年記念事業では、構成市町の中学校の除草や清掃等による環境整備ボランティアを実施しました。
- ・ ボランティア活動として、平成 29 年から毎年、甲斐市内の小学校の除草・清掃等を実施し学校環境の保全に取り組む他、平成 30 年からは中央市が主催する景観まちづくり事業に毎年参加し、歩道防護柵の塗装など、地域の景観形成に向けた活動にも積極的に取り組みました。



設立 20 周年記念事業で整備した花壇への植花作業

2 現状と課題

(1) 会員の拡大に向けて

- 会員数は、平成 22 年度の 913 人をピークに令和 2 年度の 706 人まで毎年減少しましたが、以降 4 年連続して微増し令和 7 年 3 月末時点では 751 人となっている一方、毎年 100 人前後が入退会を繰り返している状況にあり、飛躍的な発展には至っていません。

【会員数】 ※「R7 見込」は、令和 7 年度第 3 四半期からの推計により算出。以降の表も同様

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7 見込
全体	809 人	761	760	741	706	727	739	748	751	730
(±)		-48	-1	-19	-35	21	12	9	3	-21
男	569 人	532	523	506	482	493	495	497	499	495
(±)		-37	-9	-17	-24	11	2	2	2	-4
女	240 人	229	237	235	224	234	244	251	252	235
(±)		-11	8	-2	-11	10	10	7	1	-17

【入会者数・退会者数】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7 見込
入会	118 人	84	110	101	92	123	105	102	99	94
退会	101 人	132	111	120	127	102	93	93	96	115
差引	17 人	-48	-1	-19	-35	21	12	9	3	-21

- 退会会員の減少は、労働者派遣事業を活用した就業機会の拡大や、退会希望者への個別対応等により一定の改善が図られたものの、希望する職種や就業先が不足しているため、依然として長期的な会員の定着にはつながっていません。
- 多様な媒体を活用した継続的な PR や Web での入会手続きの導入など、入会しやすい環境づくりに積極的に推進した一方、定年年齢の引上げや再雇用制度の普及等を要因に、新規入会希望者の母数減少から入会者及び会員の高齢化が進展しています。

【平均年齢】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7 見込
全体	72.6 歳	72.9	73.1	73.4	73.9	74.1	74.4	74.8	75.3	75.4
男	72.7 歳	73.1	73.2	73.4	74.0	74.2	74.5	74.9	75.4	75.5
女	72.4 歳	72.6	72.9	73.5	73.6	73.9	74.3	74.6	75.0	75.3



(2) 地域社会との連携に向けて

- 平成 23 年から毎年実施しているグラウンド・ゴルフ大会は、平成 26 年の参加者数 342 人をピークに、新型コロナウイルス感染症の影響等により減少傾向が加速され、令和 7 年は 38 人まで減少していることから、大会の意義を含め開催の在り方について見直す必要があります。
- 平成 30 年度まで甲斐市岩森花畑で毎年開催していた「コスモス花見会」は、一定の成果を収めたとの判断から、開催 10 年の節目にイベントの売上金を活用した管内小学校への交通安全旗の寄贈をもって事業が終了しているため、新たな地域住民との交流促進に係る事業機会の創出が求められています。
- 受注拡大や会員加入の促進を目的とした、構成市町主催のイベントを通じたチラシ等の配布による PR 活動は、来場者の来場目的と当センターの出店目的とが相容れず、目立った成果が得られていませんでした。このため、代替として令和 7 年 8 月から求職を目的にハローワークを訪れる人を対象とした、「出張就業相談会*1」を毎月第 2・4 月曜日の午前中に開催しているものの、認知度が低いため著しい会員拡大には繋がっていません。
- 地域貢献として継続的に実施している花壇管理、学校清掃、景観ボランティア等の社会参加活動に加え、社会情勢の変化を背景とした自治体や地域が求める課題等に向けた、新たな活動や取り組みが求められます。
- 社会参加活動に関わる会員が理事や班長など一部の会員に偏っているため、幅広く参画できる体制づくりが求められています。

3 課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み

【関連する SDGs の目標】



(1) 会員の拡大に向けて

- 新入会員の拡大に向け、最も効果的と言われる既存会員の「口コミ」を活用した紹介活動の促進を図るため、先進事例を参考とした「ポイント制度*2」や「プラチナ・ゴールド会員制度*3」等の導入を調査・研究します。

*1 当センターの独自事業としてハローワーク甲府の共催を得て実施。求職を目的にハローワーク甲府を訪れる人を対象とし、当該施設窓口を利用した就業相談会を実施。ターゲットを絞り効果を高められるよう、毎週（月）午前中にハローワーク甲府で行われる「65 歳以上の失業保険認定日」を実施日とし月 2 回（第 2・4）実施

*2 会員の事業・運営への積極的な参加を促し、福利厚生を図る目的で導入。就業だけでなく総会・ボランティア活動・会員紹介等でもポイントが付与され、貯まったポイントは地域通貨やクオカード、次年度会費減額等と交換可。内容やポイント対象期間、交換品目等はセンター毎に異なる

*3 体力的な理由等で就業が難しくなった会員が退会せずに講習会やボランティア、親睦活動等に継続して参加できる制度。就業はできないが会費は安くなり、総会への参加や仲間づくり、生きがい維持、健康増進を図り、センターとのつながりを保てること特徴



- ハローワーク甲府 1 階ブースで実施している「出張就業相談会*4」を継続して行い、会員拡大につなげるとともに、出張就業相談の利用者が伸び悩んでいるため、現在、連携して実施しているハローワーク甲府管内のシルバー人材センターと周知の多様化、実施場所の追加、変更を含めた改善策等を検討します。
- 新規入会への関心を高めるため、センターの魅力や活動内容等をより効果的、かつ明確に伝えられるよう構成市町広報誌、Web、チラシ等を活用したPR活動を検証し、より有効なプロモーション設計・戦略などを構築します。
- 会員の長期的な定着に向けた取組みの一環として、健康問題を理由とした退会者が減員するよう、入会時から定期的な健康診断等の受診、体力測定への参加を促し、健康維持・増進を支援します。

【関連する SDGs の目標】



(2) 地域社会との連携に向けて

- 長年実施してきたグラウンド・ゴルフ大会は、年々参加人数が減少していることから募集・参加方法等を検証するとともに、大会の意義や在り方に加え、新たな形で地域住民との交流や普及啓発を行う事業を創出します。
- センターが地域社会から必要とされる存在であり続けられるよう、地域が抱える課題解決に向け、行政や他団体と連携しながらセンターの独自性を活かした活動を検討するとともに、理事や班長等の役員に偏らず、多くの会員が活動に関われる体制づくりを進めます。
- 社会参加活動については、従来の学校清掃ボランティアに加え、地域に貢献できる新たな事業を計画・実施し、ボランティアとして活動したい会員のための地盤を整えることで、社会参加への入口を広げるとともに、センターの存在意義や役割を地域に広く理解してもらうPR・手法等を検討します。
- 会員理事、班長、連絡員など役員間の連携強化を目的に、定期的に会合を開催し役員同士の情報共有と協力体制を強化し、組織全体の運営をより円滑にするとともに、地域活動を活発に推進できる体制を整えます。

*4 ハローワーク甲府の窓口(対面型)を利用した入会相談会を実施。ターゲットを絞り効果を上げる目的から「65歳以上の失業保険認定」が毎週(月)午前中に行われるため、ハローワーク甲府が共催となり毎月第2・4(月)に実施日。当該企画に賛同した南アルプス市SCが第1(月)、笛吹市SCが第3(月)に実施。

Pillar 2 就業機会の拡大・安全適正就業の推進に向けて

1 検証

(1) 就業機会の拡大に向けて

① 受注の維持と拡大

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

□ 植木剪定・除草作業・清掃作業を中心とする業務について、これまでの経験を活かしながら受注を維持し、新入会員の就業希望の動向により、さらに受注拡大の可能性を求めています。

【取組内容と成果】

- ・ 平成31年から構成市町との空き家管理協定の締結による「管内空き家及び敷地内維持管理業務」を、令和4年からは、ふるさと納税制度に位置付けた「お墓掃除代行サービス」を新規に展開しました。



新規展開した「お墓掃除代行サービス」

- ・ 植木剪定・除草作業の受注活動を担うリーダーへ、平成31年から見積委託費の支給に加え、令和4年から植木剪定作業リーダーに、また令和7年から除草作業リーダーに、配分金の2%相当額の手当を加算し、リーダーの定着と意欲向上、後継者育成に努めました。

- ・ 植木剪定・除草作業の後継者不足を解消するため、配分金見積基準の算定根拠として主観的な時間単価を廃止し、植木剪定作業では令和4年から樹木別単価を、また除草作業では令和7年から平米単価を用いた見直しを行い、就業条件の待遇改善を図りました。

② 後継者育成のための教育を実施

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

□ 植木剪定・除草作業に従事する会員の技能レベルの均一化や新入会員の育成を図るため講習事業を実施するとともに、職群班と連携した職場内での育成教育を推進しています。

【取組内容と成果】

- ・ 植木作業会員技能教育実施要綱に基づき、就業希望会員及び入会して就業を希望する一般住民を対象とした技能講習会を実施し、後継者育成に努めました。
- ・ 職群班(植木・除草)では、継続的に公共施設の現場を活用した実践的な教育を実施した他、新人会員の技能習得に向けた育成教育を実施するとともに、就業説明会や入会面談における加入促進を図り後継者の確保に努めました。



植木剪定技能講習会



③ シルバー派遣事業の推進

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

□ 発注先のニーズや会員の知識・経験を活かした就業など、多様な希望に応えるため、請負・委任事業以外にも労働者派遣事業(シルバー派遣事業)の推進を図るため、発注先の発掘や拡大に努め様々な職場への派遣を行い魅力ある就業機会の提供を進めていきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 会員の希望に沿った就業環境の拡大を図るため、労働者派遣事業を活用し、より幅広い職種に対応できる体制を整えました。
- ・ 遺跡発掘業務など会員のニーズに即した職種への派遣を実施するとともに、業務内容に応じて指定の要件緩和(週30時間まで)を取得し、働き方の選択肢を拡大しました。



労働者派遣事業の主要となる「遺跡発掘業務」

(2) 安全・適正就業の推進に向けて

① 安全対策の徹底

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

□ 請負・委任事業は、会員自身が今まで以上に事前の現場確認及び打合せ等で危険予知を徹底して行い、会員相互の連携を密にして事故防止に努めます。

【取組み内容と成果】

- ・ 植木剪定・除草作業では、原則、発注者と事前に作業現場で作業内容や仕上がり等の打合せを行い、苦情・事故等の抑制を図りました。



安全対策強化草刈作業会員安全教育

- ・ 「植木伐木作業会員安全教育実施要綱」、または「草刈作業会員安全教育実施要綱」で定める安全教育を実施し、安全対策を強化しました。
- ・ リーダーを中心に朝礼を行い、作業内容・方法等の確認を徹底させるとともに、実体験がまとめられた冊子「ヒヤリハット事例」を活用し、現場の安全意識の向上・定着に努めました。



② 安全意識の向上

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 会員が「安全意識」を高く持ち、絶対に事故を起こさないための対策を講ずるとともに、損害の負担も含め会員自らが安全対策と仕事に責任を持つ事で、事故ゼロを目指します。
- 重篤事故を防ぐため、会員の「安全意識」の向上をさらに図り安全就業基準のさらなる遵守を推進していきます。

【取り組み内容と成果】

- ・ 法令順守はもとより事故発生時のリスク管理体制のさらなる強化を図るため、令和2年から自転車での通勤者にも「自転車損害賠償責任保険」への加入を義務付けるとともに、令和3年からは会員状況調査において、「運転免許証」、「車検証」、「任意保険証」の写しの添付を義務付け確認を行う他、令和4年からは公用車を運転する会員に業務前後での「アルコールチェック」を徹底しました。
- ・ 令和6年から外部の学識経験者を安全委員に委嘱し、安全対策を客観的に検討する他、事故発生時にはショートメール等による事故情報の共有を図るとともに、重篤事故が発生した場合は緊急安全対策会議を開催し再発防止に努めました。
- ・ 除草作業において、安全委員会の総意による決定事項に基づき、令和7年から草刈作業における指定の安全刃(石トバサーズ*⁵)と高刈り専用の安定板(ジズライザー*⁶)の使用を義務付け事故防止に努めました。



装着を義務付けたジズライザーと石トバサーズ

③ 適正就業の推進

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 就業会員配置基準に基づき就業の公平・適正化を推進していきます。
- 厚生労働省が推進する生涯現役社会の実現に向けたセンターの機能強化について、就業時間上限緩和等にも柔軟に対応していきます。

*5 草刈り作業で発生する飛び石のリスクを大幅に低減するために開発された特殊な形状のチップソー(刈り刃)の製品名・シリーズ名で、刃が低く設計されているため、石が飛びにくく、キックバックも少ないのが特徴

*6 刈払機に取付ける高刈り専用の「安定板」で、地面に滑らせながら草刈りができ、疲労軽減と作業効率向上を実現する部品です。ナイロン製の軽量で丈夫な素材で、純正のボルトカバーの摩耗を防ぎ、コードや刃の交換が不要なタイプもあり、地形を選ばず安定して作業できるのが特徴



【取組み内容と成果】

- ・ 就業希望者が多い公共施設への就業に関して、事前に会員への希望調査を実施し、適性や日頃の就業状況等を考慮した上で、地区担当会員理事を交えた調整を行い、公平かつ実態に配慮した配置体制の整備に取り組みました。
- ・ 平成31年からは年齢による身体的リスクを考慮し、植木剪定と車両運転を伴う業務に対して、就業年齢の上限を設けることにより無理のない就業機会及び事故の事前防止に努めました。

2 現状と課題

(1) 就業機会の拡大に向けて

- 新規事業の「空き家等維持管理業務」、「お墓掃除代行サービス」は、人口減少や少子高齢化、都市部への人口流出等を要因とし、今後、さらに需要が見込める一方、認知度・知名度が低く新規顧客の拡大に至っていません。
- 定年年齢引上げを起因とし 60 歳台前半の入会者数減少や、就業会員の高齢化に伴う退会者数増加を起因とし、年々、従事者数が減少している「植木剪定業務」、「除草業務」では、配分金単価見直し基準を見直し待遇改善を図りましたが、業務イメージや重労働等を理由に改善されず、受注件数にも影響しています。

【植木剪定・除草業務就業件・者数】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7 見込
植木 剪定	1,137 件	1,132	1,199	1,241	1,252	1,071	949	964	875	780
(±)	37 人	36	34	35	36	32	25	27	27	26
		-1	-2	1	1	-4	-7	2	0	-1
除草	1,208 件	1,121	1,073	1,155	1,231	1,215	1,262	1,209	1,254	1,250
(±)	102 人	96	84	82	76	72	72	63	63	62
		-6	-12	-2	-6	-4	0	-9	0	-1

※ 公共施設を除いた一般家庭等への従事者数(年5日以上)

- 女性や後期高齢者でも就業可能な軽易な作業の開拓・拡充を進めるとともに、職群班における職場内での後継者育成を推進し、技能の継承と人材育成に努めていく必要があります。
- 派遣事業の主要事業である遺跡発掘業務については、令和6年度に過年度から継続して業務にあたっていた大規模エリアの調査が終了した以降、規模縮小、または業務終了後における就業機会が大幅に減少する見込みから、発注先の拡大や新たな分野での派遣就業の開拓及び安定した就業機会の確保を図ることが求められています。



【派遣会員数】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7 見込
派遣	97人	91	110	160	158	215	220	211	198	187
(±)		-6	19	50	-2	57	5	-9	-13	-11

(2) 安全・適正就業の推進に向けて

- 草刈作業において3年に一度、従事会員の安全教育講習会受講必須の他、指定の安全刃(石トバサーズ)と高刈り専用の安定板(ジズライザー)の使用を義務付けたことから賠償・傷害事故件数は減少したものの、依然として発生しているため、さらなる安全意識の向上と作業方法等の検証・再考が必要とされています。

■ 事故発生件数

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7 見込
賠償	2件	4	7	6	10	10	6	2	2	2
(±)		2	3	-1	4	0	-4	-4	0	0
傷害	2件	8	6	1	6	5	4	11	4	5
(±)		6	-2	-5	5	-1	-1	7	-7	1

- 植木剪定作業においては、作業後における仕上がりイメージについて依然として苦情が発生しているため、発注者との事前打合せ時でのイメージ齟齬を解消するための新たな打合せ方法等を構築する必要があります。

3 課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み

【相関するSDGsの目標】



(1) 就業機会の拡大に向けて

- 今後、需要増加が見込まれる「空き家等維持管理業務」、「お墓掃除代行サービス」等の新規事業にスポットした広報を展開し、当該業務の認知度・知名度向上を推進します。
- 肉体的負担が大きく就業会員が減少傾向にある除草業務においては、機械化の推進やシフト制の導入等を検討し負担軽減を図ります。
- 配分金単価や就業条件等の見直しを行い、働きがいのある環境を整備します。
- 請負事業においては、職群班をはじめ現場での指導を通じた後継者育成及び次世代への技能継承を推進するとともに、誠実で丁寧な対応を徹底し、発注先と



の信頼関係の構築を一層強化します。

- 派遣事業においては、主要事業である遺跡発掘業務における受注内容に影響されることなく、他業務においても安定した就業機会の確保が図れるよう、新規事業の創出、販路開拓・拡大を進めます。

【関連する SDGs の目標】



(2) 安全・適正就業の推進に向けて

- 除草作業では、安全講習会の実施や事故事例の情報共有を通じた安全教育の向上を図るとともに、自身の安全を確保するためのヘルメット、防護メガネ、反射ベスト等の保護具の着用・使用、また賠償事故等が想定される現場でのカルマー、防護ネット等の使用を徹底し、安全意識の向上を図ります。
- 植木剪定作業における発注者との事前打合せにおいて、刈込長さ等を示すカタログを作成し活用するとともに、打合せ内容を受注票に記録し発注者の承諾を得るとともに、作業対象樹木への色別マーキングテープの貼付を行い発注者との仕上がりイメージの齟齬解消に取り組めます。

Pillar 3 女性会員の活躍推進と新規入会促進に向けて

1 検証

(1) 女性会員の活躍推進に向けて

① 女性会員の就業ニーズの把握

【取組み内容と成果】

- 入会時、担当職員による面談を実施し、これまでの経験、得意分野、就業希望職種等を聞き取り、会員のニーズに寄り添った就業紹介に努めています。
- 就業後、一定期間を経て就業状況等に係るヒアリングを行い、モチベーションの維持・管理に加え、課題等が生じた場合は就業先を含めたコンセンサスの形成を図りました。

【序言】 「中長期計画」は平成 28 年に策定され、その後、令和 3 年に女性部会が設置されたため、計画には女性会員に特化した具体的な取組みは限定的である。このため、『女性部会』独自の視点で検証を行っている。

② 新たな就業分野の開拓

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 家事援助等、主に女性会員が活躍する分野の開拓や拡大に努めます。
- 家事援助等は直接依頼者と接する職種のため、問題が発生しないよう実態に合わせた教育を実施していきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 女性会員活躍の場として期待される「介護予防・日常生活支援総合事業（訪問型サービス A）^{*7}」に係るサービス提供事業所として、甲斐市・昭和町は平成 29 年に、また中央市からは令和 6 年に指定を受けました。これを契機に当該サービスの円滑な事業実施が行えるよう、平成 30 年からヘルパーとして就労資格を持たない就業希望者を対象に、資格を取得するための実務講習会を開催し、就業機会の確保・開拓につなげました。
- ・ 「家事援助サービス^{*8}」に従事する会員のレベルアップを目的に平成 28 年から調理講習会を実施しました。



女性会員活躍の場として期待される家事援助サービス

*7 介護保険制度における「介護予防・日常生活支援総合事業（総合事業）」の一つで、主に「要支援 1・2」、又は事業対象者の高齢者を対象に、日常生活の生活援助（掃除、洗濯、調理等）を提供するサービス

*8 地域住民の家事（掃除、買い物、草むしり等）を支援する介護保険の範囲外サービス



(2) 女性会員の新規入会促進に向けて

① 女性会員の交流促進

【取組み内容と成果】

- ・ イベントや講習会、サロン活動等を通じて、会員同士の情報交換や親睦を深めるとともに、当センターの知名度・認知度向上及び地域交流を趣旨とした、手芸講習会や味噌作り講習会等を開催しました。
- ・ 当センター主催で10年間にわたって開催したコスモス花見会の運営をサポートしました。

② 女性会員の増強

【取組み内容と成果】

- ・ 構成市町が主催するイベントにおいて、受注拡大や会員加入促進等を目的としたPR活動の一環として、令和元年から女性会員の活動等を紹介するコーナーを設け、女性会員の拡充に取り組みました。
- ・ コロナ禍において人流抑制・制御された際は、女性部会の活動に係るアンケートを実施し、その結果を踏まえ令和3年から女性会員の情報共有ツールとして情報誌『コスモス』を発行し、部内の意識の高揚に努めました。



情報誌『コスモス』は女性会員の情報共有ツール

2 現状と課題

(1) 女性会員の活躍推進に向けて

- 女性会員が希望する就業職種は、調理補助、事務補助、建物管理、家事援助等に偏りが見られる上、家庭等の事情を加味した働き方を望む傾向があり、これら諸条件を満たす就業は困難とされています。一方、除草作業や清掃作業は受注が多く即就業可能であるものの就業希望者が少なく、職種による就業バランスの不均衡が生じており、今後、人手不足が懸念されています。
- 「介護予防・日常生活支援総合事業(訪問型サービスA)」は、実施主体である構成市町からサービス提供事業所としての指定を受けた一方、制度上において利用者の介護認定区分変更に伴う一貫したサービス提供が実施できないため利用者数の低迷に伴い、就業会員の拡大に発展していません。



■ 訪問型サービスA受注件数・就業者数

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7 見込
受注 (±)	-	18件	22	32	34	38	35	24	20	18
			4	10	2	4	-3	-11	-4	-2
就業 (±)	-	20人	29	37	25	28	27	27	18	12
			9	8	-12	3	-1	0	-9	-6

- コロナ禍における行動制限に伴い、女性部会としての活動も抑制・休止を余儀なくされ、イベントや講習会等を通じた女性会員の考えや意見を把握する、または共有する場や機会を逸したことにより、女性会員の活動や取組み等に対するモチベーションの低下が見受けられます。

(2) 女性会員の新規入会促進に向けて

- 一般的に世間で言われるセンターの就業イメージは、男性が除草・植木剪定作業、女性は清掃作業の印象が強く、他職種での就業について認知度が低いことから、希望職種への選択肢がないと判断されがちなのが入会の妨げになっています。
- 会員相互の親睦・交流を目的とした講習会の開催には、限定された会員の参加が多くマンネリ化している、また女性会員の加入促進を目的とした講習会には、講習内容を趣味、または興味を示した方の参加が目立ち、本質との齟齬により成果にはつながっていません。

3 課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み

【関連する SDGs の目標】



(1) 女性会員の活躍推進に向けて

- 女性会員情報誌「コスモス」等の情報発信ツールを活用し、就業希望者が少ない職種で働く会員の充実感や満足感を伝え、女性会員の就業希望に係る需給バランスの是正を図ります。
- 保育所等の人手不足分野への参入を図るため、地域の保育所と連携し資格を必要としない保育補助業務について就業開拓を進めます。
- 高齢化の進展に伴い「要介護」の前段となる「介護予防・日常生活支援総合事業（訪問型サービスA）」、または「家事援助サービス」の利用ニーズは増加が見込まれるため、サービス提供事業所としての認知度向上に係るPR・営業等を積極的に展開し、就業会員の拡大に努めます。



- 近年、課題視されるヤングケアラー、または子育て世代へのサポートを目的としたサービスについて問い合わせ等が増加しつつあることから、「家事援助サービス」の事業拡充、または関連分野での新たな就業機会の創出を図ります。
- 講習会やサークル活動は、「会員相互の親睦を深める」ことを基本方針とし、女性会員が望む講習会や事業実施等の意見・要望についてアンケートを行い、実施可能なものから確実に着手し、部会の機運を高め活性化を図るとともに、退会者の抑制に努めます。
- 新規事業の開拓・創出に向けた取組みの一環として、サークル活動を当センターの独自事業に発展させられるよう調査・研究を行います。

【相関する SDGs の目標】



(2) 女性会員の新規入会促進に向けて

- 世間が抱くセンターで就業する女性会員のイメージを払拭できるよう、各分野で活躍する女性会員の就業の様子や感想等についてPR媒体を通じた情報を発信し、その魅力を伝えます。
- 女性会員の加入促進を目的とした講習会では、講習会終了後、茶話会等を開催し、交流の場としてセンターの魅力や働くことの充実感等をアピールし、口コミによる加入促進を図ります。
- 構成市町の公民館・図書館等が開催する講座やイベントの終了後、センター活動のPRを行うとともに、希望者を対象とした「おしごと相談会*9」を開催するなど、地域の間を活かした交流や相談の機会づくりにも取り組みます。
- 何歳になっても働く喜びや満足感を醸成する機会や場となるよう、女性の活躍推進や高齢者の就労支援に加え、現役世代に目を向けた定年後における女性の生き方、働き方等に焦点を当てたセミナーやフォーラム等の開催を検討し、次世代に向けた人材確保・育成に努めます。併せて、参加者を対象としたアンケートを実施し、60歳以上の方が求める働き方を把握することで、地域ニーズに応じた就業開拓や今後の入会促進につなげていきます。

*9 高齢者の就労支援の一環で、仕事を探しているシニア層と仕事の依頼主(企業・個人)双方の相談に応じ、マッチングを行う

Pillar 4 運営体制の強化・財政運営基盤の確立に向けて

1 検証

(1) 運営体制の強化に向けて

① 事務局体制の充実

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 正規職員、再雇用職員及び嘱託職員の職務や各事業の特性に応じて事務分掌を見直します。
- 職員の新規採用は、退職時の職員補充を基本とし、事務量等を勘案するとともに、地域性及び年齢等のバランスを考え、将来の事業運営を見据えた体制の充実を図っていきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 平成 29 年から事務量や年齢構成等のバランスを考慮した職員採用を進め、事務局体制の充実と次世代へ向けた環境整備を進めました。
- ・ 多様化する業務へ迅速かつ適切に対応するため、平成 30 年から事務局内部の指揮命令体制の明確化を図ることを目的に、事務局長の直下に「係」制を導入し、事務分掌の見直しを行いました。

② 運営体制の充実

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 会員理事連絡会議の充実を図り、会員理事と事務局職員の意思の疎通を図る中で事業を進めていきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 平成 29 年に「総務」、「地域」、「事業」の専門部会の連携・調整を図るとともに、理事会の事前審議機関として「会員理事連絡会議」を位置付けました。
- ・ 女性会員の増員及び就業機会の拡充に注力するため、令和 3 年に専門部会へ「女性部会」を設置し、体制整備を図りました。

③ 事務所施設の充実

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 構成市町と連携を深め運営体制の強化や作業環境の確保等に対応できる施設の確保・充実について、情報収集と検討を行っていきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 建設から 30 年が超過し老朽化が目立つことに加え、職員体制の拡充による事務スペースの狭小、また会員や発注者との相談・打合せスペース及び人材育成の場の不足等から、良好な職場環境と多様性・機能性を兼ね備えた事務所の確保に向け、令和 4 年に甲斐市長へ「事務所施設整備に関する要望書」



平成4年に建設された事務所



を、また令和6年には具体的な内容を示した「事務所機能の確保及び拡充に関する計画書」を提出しました。

(2) 財政運営基盤の確立に向けて

① 財源の確保

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 就業延日人員及び会員数増加を図り補助金「A」ランクへの移行に努めます。
- 財政状況を分析し、長期的視点に立った会費と事務比率を必要に応じて改定していきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 受注拡大等に伴う就業延日数の増加が評価され、令和5年に国庫補助金算定基準ランクが「B」から「A」に昇格し交付上限額が引上げられ、国庫と同額以上の補助金交付について構成市町へ働きかけ財源の確保に努めました。
- ・ 消費税率の引き上げに伴う財源を確保するため、令和元年に事務費率を8%から10%へ、また令和5年にはインボイス制度^{*10}による消費税額の納税費用を賄うため、事務費率を10%から12%へ改定し、以降20%を見据え必要に応じた段階的な引上げを行う方針としました。

② 事務経費の見直し

【中長期計画で定めた具体的な取り組み】

- 限られた財源での効率的・効果的な事業を進めるとともに、コスト削減を図り支出の見直しを行っていきます。

【取組み内容と成果】

- ・ 令和6年から会員の情報ツール「Smile to Smile」を活用した、お知らせや就業情報、就業依頼、配分金明細を、会員のスマートフォン等で閲覧可能とし、郵送経費等に係る通信費のコスト削減に努めました。

2 現状と課題

(1) 運営体制の強化に向けて

- 職員として多様化する業務に対応できる能力、また専門的見地や経営戦略に必要とされる能力を有した人材を育成するための教育ビジョンを確立する必要があります。

*10 適格請求書等保存方式の俗名で、令和5年10月から始まった消費税の仕入税額控除の新しい仕組み。売り手が買い手に「適格請求書(インボイス)」を発行し、買い手はそれを保存することで、正確な消費税額を計算・納税する制度



- 令和7年4月の公益法人制度改正により組織の運営に関しても透明性が求められ「外部理事・外部監事^{*11}」の選任が必須となっています。
- 定年年齢の引上げ等を要因とし、近年、会員の年齢構成が変動し75歳以上が半数を占めていることから、今後を見据えた業種や働き方等について運営方針を含め調査・研究をしていく必要があります。
- 早急なる事務所施設の拡充について移転を見据え、管内で官民が所有する物件を探索するものの諸条件に適合する施設が見当たらず懸案となっています。

(2) 財政運営基盤の確立に向けて

- 長引く諸物価高騰等の影響により、令和6年度降は赤字経営が続く見込みから、事務費率12%を令和8年度は15%に、また令和9年度以降は16%に引上げ、経営の健全化を図る方針としたが、今後の経済情勢等を鑑み事務効率化による経費抑制や必要に応じた事務費率の見直しを検討していく必要があります。
- 令和7年4月公益法人制度改正に伴う新たな公益認定基準として、これまでの「原則単一事業年度での収支相償^{*12}」から「5事業年度での収支均衡^{*13}」へ見直しが行われ、運転資金の確保を含め安定的な経営に向けた財源確保が必要となっています。

3 課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み

【関連するSDGsの目標】



(1) 運営体制の強化に向けて

- OJT^{*14}による職員の教育体制に加え、職員に求められる知識やスキルを計画的に習得させ、経営ビジョンや戦略に沿って目標を達成できる人材育成に努め、組織体制の更なる強化を図ります。
- 新たな公益認定基準に対応した透明性の高い運営体制を確保するため、外部理事及び外部監事の選任を行います。

*11 公益法人のガバナンス強化のため、法人内部の人間ではない第三者が、理事会や業務執行を外部からの視点でチェック・監督する役割を担う。「外部理事」は経営判断への助言、「外部監事」は財務・業務監査が主な役割

*12 公益法人の収支相償の原則は、公益目的事業に係る収入が、その実施に要する適正な費用を償う額を超えないというものであり、元々は単一事業年度での均衡が原則とされていた

*13 公益法人制度の新基準で単年度の赤字・黒字にとらわれず、5年間のトータルで財務運営の均衡を図る仕組み

*14 On-the-Job Training(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)の略。実務を通じて知識やスキルを習得させる職場内訓練のことで、上司が部下に実際の業務を行いながら指導する。座学と異なり実践的で即戦力育成に効果的であり、多くの企業で新入社員研修等に用いられる主流の育成手法



- 会員理事連絡会議及び各専門部会を中心に、新たな運営方針を探求し、組織の活性化や幅広い視点に立った事業計画の推進を図ります。
- 組織運営に必要な知識や見識を深めるため、役職員の先進地視察を含めた研修事業を推進します。
- 事務所施設として、良好な職場環境と多様性・機能性を兼ね備え、会員の拠り所となる活動拠点の充実・確保に向け、構成2市1町と連携し調査を進めます。
- 広報編集委員会が中心となり専門部会と連携し、広報の強化を図ります。

【関連するSDGsの目標】



(2) 財政運営基盤の確立に向けて

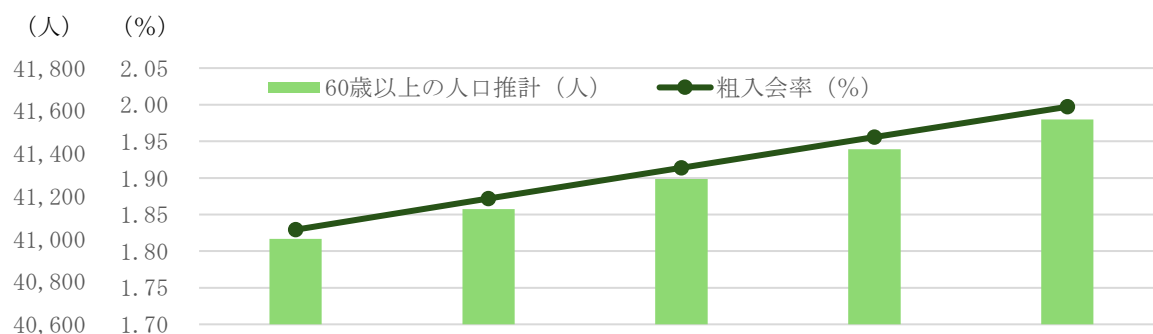
- 補助金等の財源確保を図るため、国の動向を注視し、県連合会や構成市町とも連携して調査・研究を進めます。
- 就業延日人員及び会員数増加に向けた取組みを積極的に展開し、国庫補助金Aランクの維持に努めます。
- 令和8年度に15%、令和9年度からは16%に見直される請負・委任事業において、事務費率の適正な運用を図るとともに社会情勢等を敏感に察知し、必要に応じた措置等を講じ財源の確保に努めます。
- 労働者派遣事業において、全国の動向を注視するとともに県内のセンターと連携し、適切な事務手数料について県連合会と協議を進めます。
- デジタル技術を活用した情報共有化を推進し、包括契約への移行等を円滑に実施します。
- Web上の専用サイト等のツールを積極的に活用し、会員や発注先との情報共有をさらに進めます。
- 事務のDX化^{*15}を推進し、事務の効率化や経費抑制を行い、経営資源の確保に努めます。

*15 Digital Transformation(デジタルトランスフォーメーション)の略。「デジタル技術でビジネスモデルや業務、組織、文化等を根本から変革し、新しい価値を生み出すこと」を意味する。IT化やデジタル化とは異なり、社会や生活全体をより良い方向に変えていく広範囲な概念

目標数値

1 会員数及び粗入会率

(1) 粗入会率の目標値

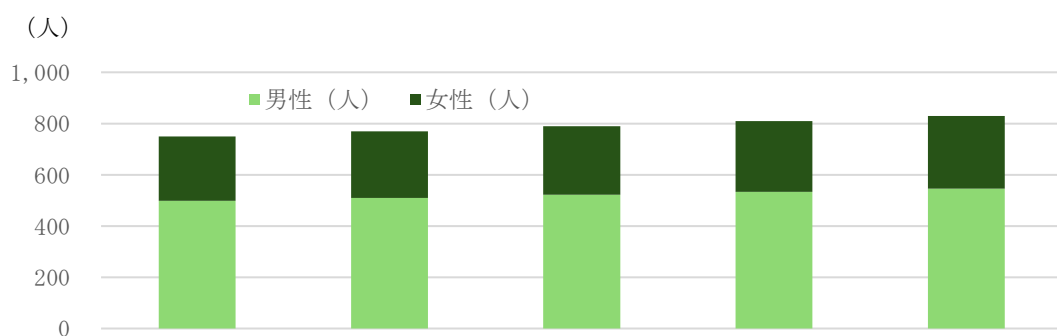


項目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
60歳以上の人口推計 (人)	41,000	41,140	41,280	41,420	41,560
粗入会率 (%)	1.83	1.87	1.92	1.96	2.00

※ 『山梨県「令和6年度 高齢者福祉基礎調査結果」山梨県と全国の高齢化率の推移と見込み』に基づき、山梨県の令和7年度から令和12年度までの高齢者人口上昇率(R12見込 259,579人÷R7見込 255,116人)は1.75%と算出される。この上昇率を参考に、令和7年度の60歳以上の人口見込 40,850人に1.0175を乗じた数値を、令和12年度の60歳以上の人口推計値とする。

※ 粗入会率について現在の1.83%から令和12年度は2.00%にすることを目標値とする。

(2) 会員数の目標値

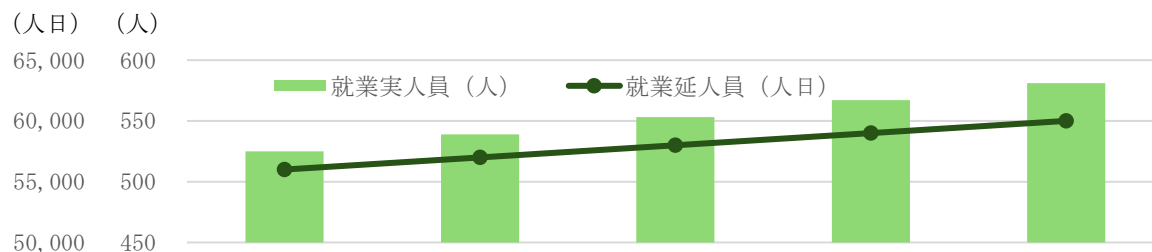


項目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
男性 (人)	498	510	522	534	546
女性 (人)	252	260	268	276	284
合計 (人)	750	770	790	810	830

※ 令和12年度の目標数値は60歳以上の人口推計 41,560人に粗入会率の目標値 2.00%を乗じた 830人を目標数値とする。この目標を達成するための数値を、各年度の目標数値とする。

2 請負・委任事業

(1) 就業実人員及び就業延べ人員の目標値

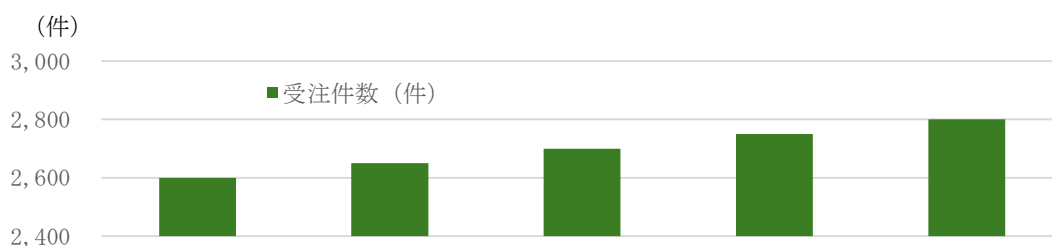


項目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
就業実人員 (人)	525	539	553	567	581
就業延人員 (人日)	56,000	57,000	58,000	59,000	60,000

※ 会員数の目標値の伸び率が13%であることを踏まえ、令和12年度のそれぞれの目標数値は令和7年度の実績値に対し、伸び率を10%と設定する。

※ 令和12年度の目標数値は、令和7年度の実績値に係る見込み55,200人日に対し、伸び率を10%と設定し60,000人日とする。この目標を達成するための数値を、各年度の目標数値とする。

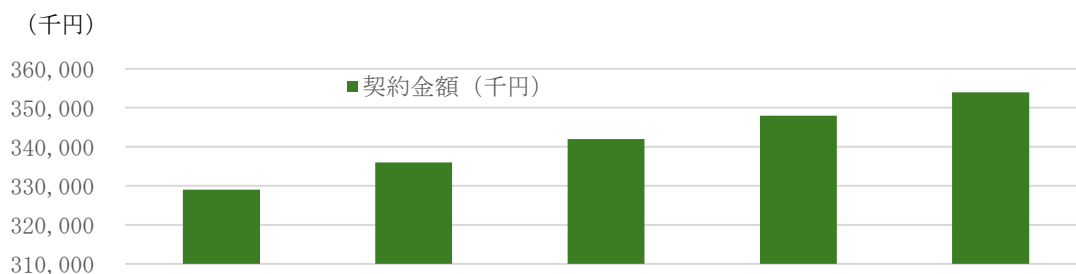
(2) 受案件数の目標値



項目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
受案件数 (件)	2,600	2,650	2,700	2,750	2,800

※ 令和12年度の目標数値は、令和7年度の実績値に係る見込み2,545件に対し、伸び率を10%と設定し2,800件とする。この目標を達成するための数値を、各年度の目標数値とする。

(3) 契約金額の目標値

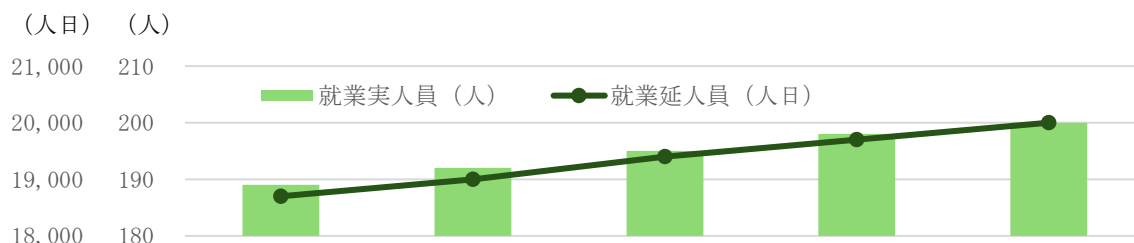


項目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
契約金額 (千円)	329,000	336,000	342,000	348,000	354,000

※ 令和12年度の目標数値は、令和7年度の実績値に係る見込み321,900千円に対し、伸び率を10%と設定し354,000千円とする。この目標を達成するための数値を、各年度の目標数値とする。

3 派遣事業

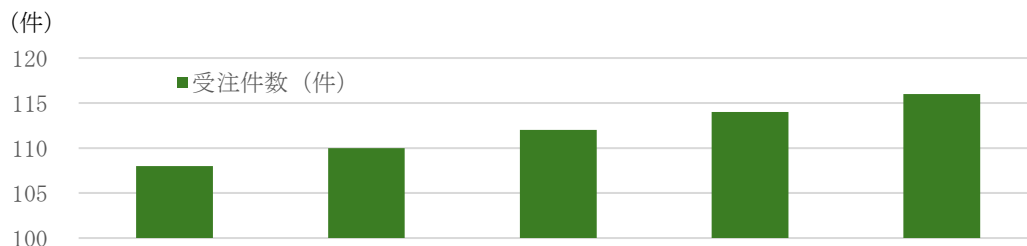
(1) 就業実人員及び就業延べ人員の目標値



項目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
就業実人員 (人)	189	192	195	198	200
就業延べ人員 (人日)	18,700	19,000	19,400	19,700	20,000

※ 令和12年度の目標数値は、令和7年度の実績値に係る見込み18,300人日に対し、伸び率を10%と設定し20,000人日とする。この目標を達成するための数値を、各年度の目標数値とする。

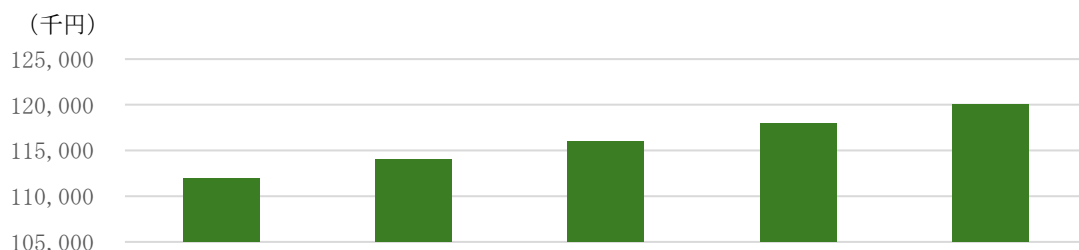
(2) 受注件数の目標値



項目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
受注件数 (件)	108	110	112	114	116

※ 令和12年度の目標数値は、令和7年度の実績値に係る見込み106件に対し、伸び率を10%と設定し116件とする。この目標を達成するための数値を、各年度の目標数値とする。

(3) 契約金額の目標値



項目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
契約金額 (千円)	112,000	114,000	116,000	118,000	120,000

※令和12年度の目標数値は、令和7年度の実績値に係る見込み109,200千円に対し、伸び率を10%と設定し120,000千円とする。この目標を達成するための数値を、各年度の目標数値とする。

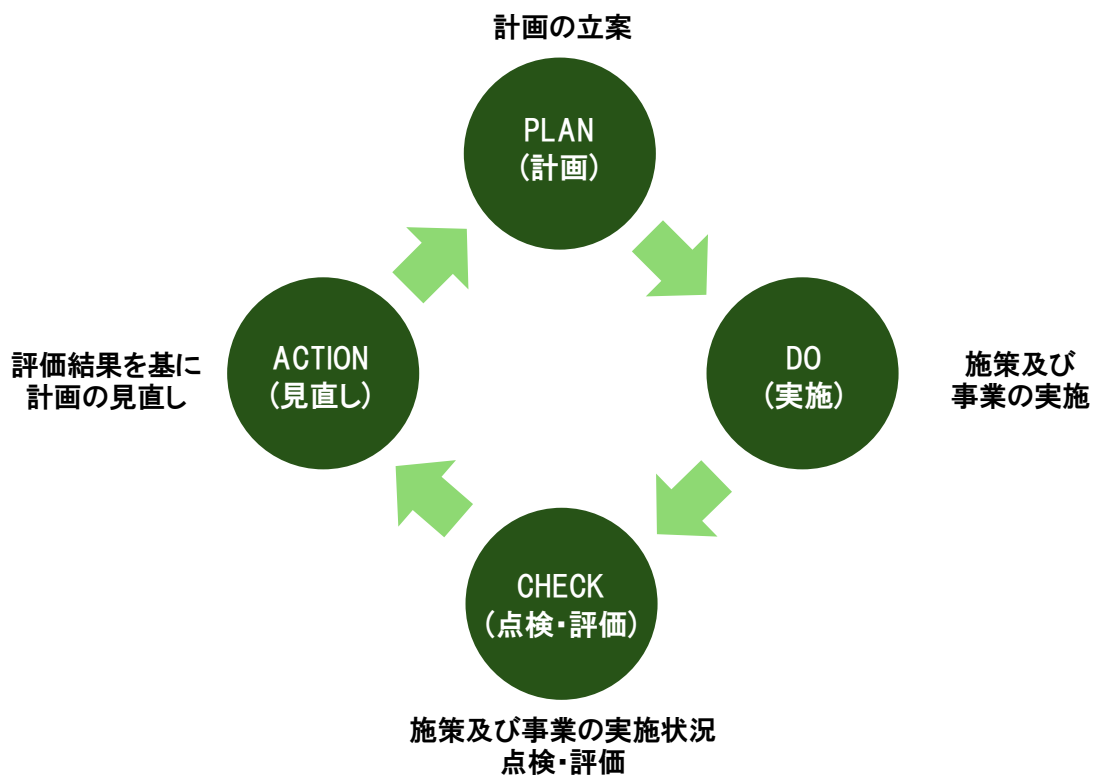
計画の進捗管理と関連計画等との連携



1 計画の進捗管理

本計画では、目標達成を着実なものとするよう、PLAN(計画)→DO(実施)→CHECK(点検・評価)→ACTION(見直し)サイクルを回して効率的な事業の実施につなげます。

各 Pillar(柱)で位置づけた「課題解決及び目標達成に向けた具体的な取組み」の評価指標について確認するとともに、毎年度、取組み実施状況の把握に努めます(経過の評価)。



2 関連する計画及び関係機関等との連携

当センターの各専門部会で点検・評価を行った後、その結果を会員理事連絡会議で報告し評価を受けるものとします。

また、関連する公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会の「新たな仲間づくり計画～10万人の増加を目指して！」及び公益社団法人 山梨県シルバー人材センター連合会の「中期計画書」との関連を確認しながら計画を推進します。

[計画策定 Staff]

◆ 専門部会(会員理事)

部 会	役 職	会 員 理 事 氏 名	地 区 名
総務部会	部会長	塚田 敏	中央市 豊富地区
		南 健	甲斐市 竜王地区
		斉藤 博史	甲斐市 竜王地区
		田中 邦彦	昭和町
地域部会	部会長	時田 光利	中央市 玉穂地区
		込山 正一	昭和町
		田中 正司	甲斐市 敷島地区
		八重森 孝男	甲斐市 竜王地区
事業部会	部会長	込山 賢	中央市 田富地区
		小林 一	甲斐市 敷島地区
		中澤 義正	甲斐市 双葉地区
		斉藤 武	中央市 田富地区
女性部会	部会長	深沢 薫	甲斐市 敷島地区
		望月 孝子	甲斐市 竜王地区

◆ 事務局

担当部会	氏 名	役 職
全部会	齊藤 一己	常務理事兼事務局長
総務部会	山土井 寿彦	総務次長
地域・事業・女性部会	中込 浩	業務次長
地域部会	山田 英義	主任
女性部会	島田 絵理	主事
事業部会	長沼 駿	主事
総務部会	依田 健斗	主事
女性部会	堀口 知佐子	会計年度職員



公益社団法人
峡中広域シルバー人材センター

中期計画

令和8年度～令和12年度

◆◆ 承認 ◆◆

令和8年2月24日

令和8年度 第4回理事会

◆◆ 発行 ◆◆

令和8年3月

〒400-0115

山梨県甲斐市篠原 2644 番地 3

TEL 055-279-6626

FAX 055-279-6620

E-mail kyochu@sjc.ne.jp

URL <http://www.kyochu-sjc.jp/>