

第2次中期計画

＜令和4年度（2022）から令和8年度（2026）＞

令和4年6月

公益社団法人 京田辺市シルバー人材センター

はじめに

京田辺市シルバー人材センターは、平成3年12月に設立総会を開催し、平成4年2月京都府知事より社団法人の設立許可を得て発足しました。設立当時は、会員数327人、予算規模3千600万円でありましたが、平成23年3月に公益法人への移行が許可され、平成23年4月1日から「公益社団法人」へと移行しました。

公益法人は、その事業目的を「不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するもの」となっており、また、公益法人としての事業目的の達成が求められることから、常にこうしたことを意識しながら、事業運営や経営に取り組んできたところです。

当センターは、設立以来、歴代役員や会員の皆様の努力と京田辺市をはじめ関係諸機関のご指導ご支援をいただき、令和3年12月に設立30周年を迎えることができました。

本市では、今後10年は子育て世代を中心に人口増加が見込まれています。その一方で、2025年には、いわゆる「団塊の世代」が全て後期高齢者の年齢に達することからも、高齢者の生きがいのある生活の実現と地域社会の健全な発展への寄与と云う役割を担うシルバー人材センターへの期待は大きくなるものと思えます。

しかしながら、シルバー人材センターを取り巻く社会経済情勢は、少子高齢化による労働力不足、雇用制度の変化等、めまぐるしく変化しており、こういった変化に対応するため、当センターにおける課題を整理し、シルバー人材センターへの期待や要望に応え、更なる発展を遂げるため、令和4年度から令和8年度までの5年間で計画期間とした、第2次中期計画を策定するものです。

これからも京田辺市など関係機関と連携を強め、市民の方々に信頼されるシルバー人材センターとなるよう努めてまいります。

今後ともご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

令和4年6月

公益社団法人 京田辺市シルバー人材センター

理事長 竹村 三津雄

もくじ

I 計画策定の概要

- 1 計画策定の趣旨 ……4
- 2 計画期間 ……4

II シルバー人材センターを取り巻く環境

- 1 社会の潮流 ……4
- 2 京田辺市シルバー人材センターの現状 ……5

III シルバー人材センターの課題

- 1 会員拡大の推進 ……7
- 2 就業機会の拡大 ……8
- 3 安全就業の推進 ……9
- 4 普及啓発活動の推進 ……10
- 5 組織体制の充実強化 ……10
- 6 財政運営の健全化 ……11
- 7 会員の親睦活動と地域貢献 ……12

IV 中期計画の目標と取組

- 1 将来のセンターの目指す姿 ……12
- 2 会員数・就業率・就業延人員・事業実績金額
(会員拡大と就業拡大の推進) ……13
- 3 安全就業及び適正就業の推進 ……13
- 4 組織力の強化
(普及啓発、組織体制強化、財政基盤強化) ……14

I 計画策定の概要

1 計画策定の趣旨

我が国では、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）における記述の中で、人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要であるといわれています。

高齢者が意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる『生涯現役社会』を実現するため、高齢者の就労促進の一翼を担うシルバー人材センターに課せられた使命であります。

一方、「高齢者の雇用の安定等に関する法律」の改定では、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていづれかの措置を制度化する努力義務が設けられました。このことによるシルバー人材センターへ入会する対象者の高齢化が進み、入会会員の減少や会員の高齢化が新たな問題となっております。

京田辺市シルバー人材センターでは、第1次中期計画（2017年～2021年）で会員拡大を最重要課題として取り組み、一定の成果に繋がってきました。

しかしながら、関連法令の改正・新施行、情報通信技術（ICT）の進展、災害リスクの高まり等、社会潮流は大きく変化しています。

このような状況を踏まえ、更なる発展のために、時代の潮流や直面する課題に対応した※パラダイムシフトで、下記の3点を目標として第2次中期計画を策定します。

- ◆高齢者の多様なニーズの働き方に対応できる就業を確保すること。
- ◆事業活動を通じ、快適な地域社会づくりに貢献すること。
- ◆会員一人ひとりの生きがいと健康（＝働くこと）を享受すること。

※「ニッポン一億総活躍プラン」及び改正高齢法より引用

※パラダイムシフト…時代や社会において、常識的な考え方の枠組みが、革命的、劇的に大きく転換すること

2 計画期間

令和4年度（2022年）から令和8年度（2026年）の5年間とします。

なお、実施状況や急激な社会情勢などの変化が生じた場合には、事業年度毎に検証し、見直しを行います。

II シルバー人材センターを取り巻く環境

1 社会の潮流

①高齢化の現状

我が国の総人口は、令和2年10月1日現在、1億2,571万人となっている。65歳以上人口は、3,619万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）も28.8%となっています。65歳以上人口を男女別に見ると、男性は1,574万人、女性は2,045万人で、性比（女性人口100人に対する男性人口）は77.0であり、男性対女性の比は約3対4となっています。

我が国の65歳以上人口は、3,619万人（男性1,574万人、女性2,045万人）で総人口の28.8%に達しており、高齢化率は上昇を続けている。

京田辺市においては、令和2年10月1日現在の総人口は、70,535人で65歳以上人口は17,042人（男性7,682人、女性9,720人）で、高齢化率は24.1%となっており、全国の割合よりは低い数字となっていますが、約4人に1人が65歳以上で、地域の一般家庭から多くの仕事を請け負う当センターにとっては、この高齢化が拍車をかけ、益々家庭からの発注が増え、その担い手として期待される役割が重要になると思われます。

※令和3年度高齢者白書及び京田辺市人口推計より引用

②関連法令の動向

少子高齢化が急激に進むなか、日本経済を維持し高齢者の労働力確保と、膨れ上がる社会保障費を抑制する狙いで、2013年3月31日に改正の「高齢者雇用安定法の経過措置」が終了予定で、2025年4月1日からは実質的に全企業に対し、65歳までの雇用確保が義務付けされます。また、2021年4月1日に施行された改正では「70歳までの就業機会の確保」が努力義務化されました。

更に2022年10月1日から「労働者協同組合法」という、年齢に関係なく3人以上で組合が容易に設立できる新しい法律が施行されています。介護、福祉、子育て支援や地域の困りごと解決や新型コロナ禍の影響で脆弱化した地域活性化が期待がされる新しい働き方が誕生します。

③情報通信技術の進展や災害リスクの高まり

情報通信技術（ICT）の更なる進展により、「ネット通販」や「オンライン授業」「高齢者見守りシステム」「施設リモート管理」など、新しい生活様式への対応や人手不足解消、生産性向上などを狙い、身近な分野での活用が進んでいます。

また、近年は気候変動（地球温暖化）による局地的豪雨の多発や大地震等の自然災害や新型コロナウイルスの発生など、世界経済に大きく影響する災害リスクが高まっています。

シルバークンセンタ－においても、ICT導入による業務の効率化や高まる災害リスクに対して事業継続計画の策定などは必須になっていきます。

2 京田辺市シルバークンセンタ－の現状

過去5年の「主要指数年度別推移」より、5年前の数字から現状の数字を比べると

- ①会員数の減少、（＝粗入会率の減少、）
- ②平均年齢の上昇、
- ③受注件数における一般家庭からの発注の増加、
- ④契約金額の減額、
- ⑤就業延べ人員の低下、
- ⑥就業実人員の低下、（＝就業率の低下、）

となっています。

会員の高齢化に対応した多様な働き方や就業機会を確保し、就業を通じて（就業率の向上で）会員の生きがい醸成や地域への貢献が、市民や会員から見ても魅力あるシルバークンセンタ－になり、その結果、会員拡大・就業機会の拡大に繋がると思われます。

◆京田辺市シルバークンセンタ－ 主要指標年度別推移

項目	年度・西暦		平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
会員数 (人)		564	576	567	557	538	
	男性	375	384	384	374	352	
	構成比	66.5%	66.7%	67.7%	67.1%	65.4%	
女性	189	192	183	183	186		
	構成比	33.5%	33.3%	32.3%	32.9%	34.6%	
粗入会率 (%)	2.8%	2.8%	2.8%	2.8%	2.7%	2.6%	
平均年齢 (歳)	73.2	73.7	74.3	74.9	75.2		
	男性	73.6	74.2	74.8	75.6	75.9	
女性	72.4	72.2	73.4	73.7	74.0		
受注件数 (件)		2,894	3,020	2,945	2,775	2,938	
	公共	193	192	193	165	179	
	構成比	6.7%	6.4%	6.6%	5.9%	6.1%	
	民間	372	375	385	349	297	
	構成比	12.9%	12.4%	13.1%	12.6%	10.1%	
一般家庭	2,329	2,453	2,367	2,261	2,462		
	構成比	80.5%	81.2%	80.4%	81.5%	83.8%	
		237,661,236	242,952,430	246,903,300	258,422,814	207,549,910	
契約金額 (円)	公共	121,184,736	122,094,623	128,750,474	146,487,781	112,112,290	
	構成比	51.0%	50.3%	52.1%	56.7%	54.0%	
	民間	69,095,362	68,232,977	67,429,760	62,517,642	40,730,088	
	構成比	29.1%	28.1%	27.3%	24.2%	19.6%	
	一般家庭	47,381,138	52,624,830	50,723,066	49,417,391	54,707,532	
構成比	19.9%	21.7%	20.5%	19.1%	26.4%		
就業延人員 (人日)		54,178	54,801	54,588	51,261	49,710	
	請負	48,445	48,419	48,485	45,191	43,118	
	構成比	89.4%	88.4%	88.8%	88.2%	86.7%	
	派遣	5,733	6,382	6,103	6,070	6,592	
	構成比	10.6%	11.6%	11.2%	11.8%	13.3%	
就業実人員 (人)		550	558	543	500	507	
	請負	522	532	514	465	478	
	構成比	94.9%	95.3%	94.7%	93.0%	94.3%	
	派遣	28	26	29	35	34	
	構成比	5.1%	4.7%	5.3%	7.0%	6.7%	
就業率	97.5%	96.9%	95.8%	89.8%	94.2%		

※派遣を含む

Ⅲ シルバー人材センターの課題

1 就業機会の拡大

現状の受注件数は、年間約3,000件となっており、2,400件余りが一般家庭からの発注となっています。京田辺市は、京阪神のベッドタウンとして発展してきましたおり、京田辺市の高齢化も伴って、一般家庭からの作業が増えています。

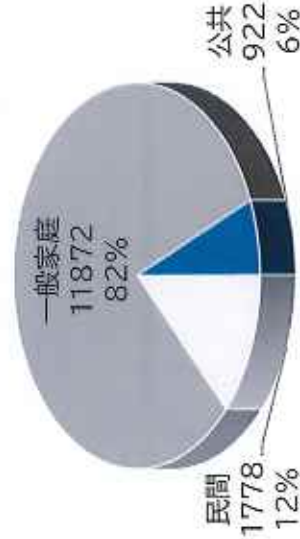
一般家庭からの発注が多い職種は、①植木剪定業務 ②草引き業務 ③営繕業務 ④草刈り業務 ⑤襖・障子の張替え となっており、約90名（16%）がその業務に登録し、永年にわたり先輩会員たちが培ってきた信用や信頼が現在も、引き継がれ、京田辺市シルバー人材センターの特徴となっています。

今後においても、一般家庭からのニーズは増えたと予測しており、就業いただける会員の確保が必要になると考えています。

また、退会される会員の声としては、年齢を重ねてもできる仕事があればと、言われており、後期高齢者でもできる仕事の開発と開拓が急務であると考えています。

シルバー人材センターは、「定年退職者等の高齢者の希望に応じた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機会を確保するとともに組織的に提供し、またその就業を援助するとともに生きがいの充実及び社会参加の推進を図ることにより、高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与する。」ことを目的として設置された公益社団法人であり、【就業機会の確保（＝仕事）】に着目し、会員一人ひとりにあった仕事を開発・開拓することで、センターの活気に繋がりがり、会員拡大の一助になると考えます。

過去5年の発注者別受注件数と割合

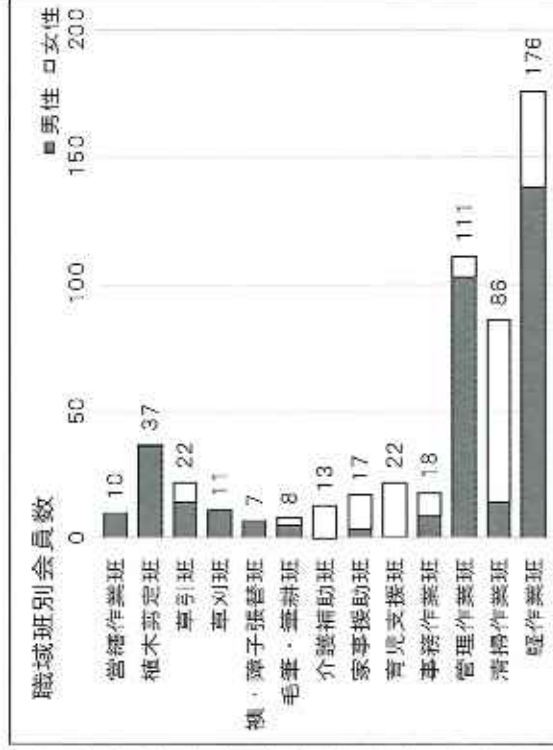


過去5年の発注者別契約金額推計と割合



令和3年度末 職域班別会員数

職域班	職域班別会員数		合計
	男性	女性	
営繕作業班	10	0	10
植木剪定班	36	1	37
草引班	14	8	22
草刈班	11	0	11
襖・障子張替班	7	0	7
毛筆・筆耕班	5	3	8
介護補助班	0	13	13
家事援助班	4	13	17
育児支援班	1	21	22
事務作業班	9	9	18
管理作業班	103	8	111
清掃作業班	14	72	86
軽作業班	138	38	176
合計	352	186	538



2 会員拡大の推進

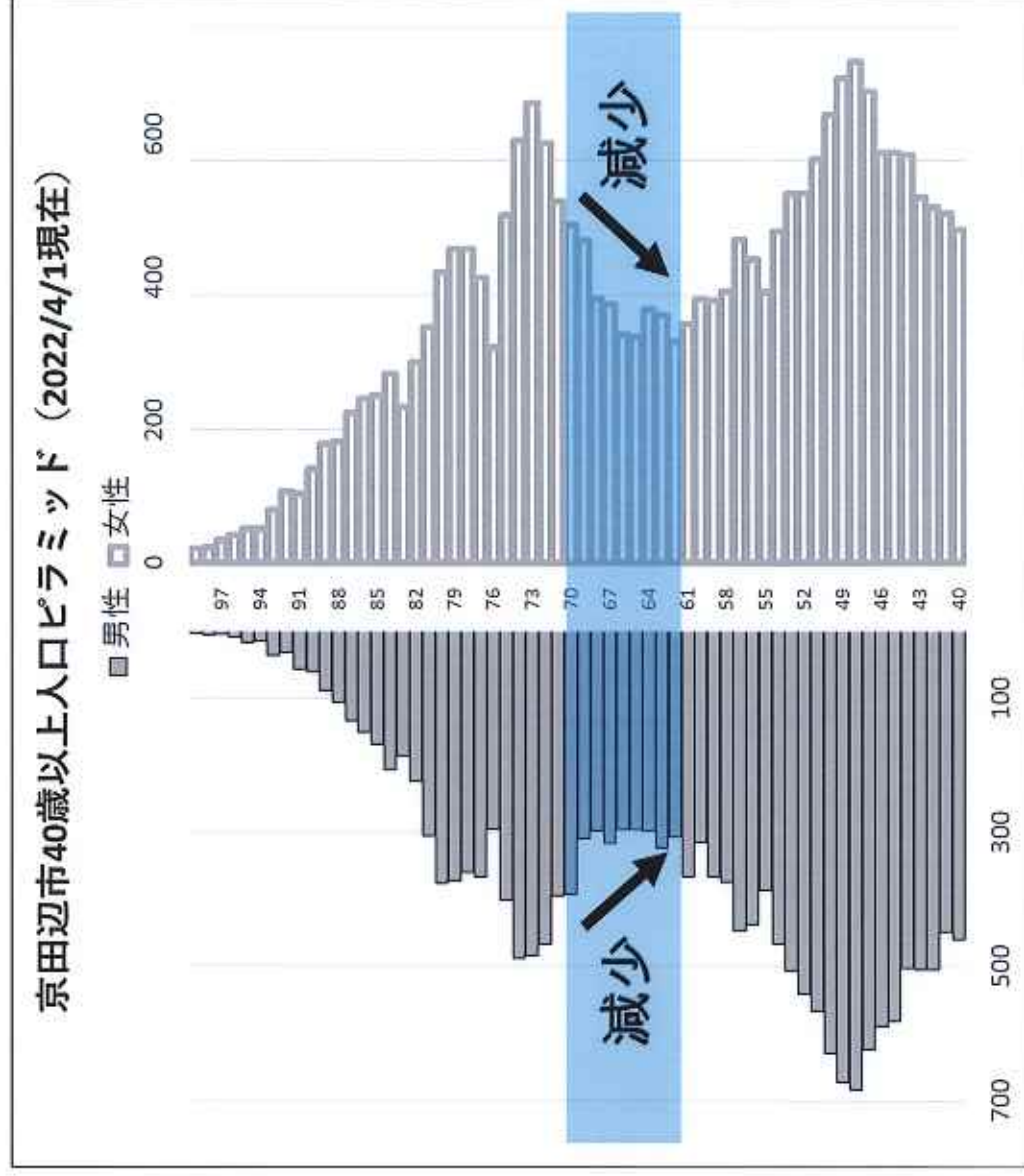
会員拡大の推進については、全国シルバー人材センター事業協会が策定した第2次「会員100万人達成計画」で、平成30年度から令和2年度には毎年3.9%増とし、その後4年間は5.8%増の数値目標が設定され、当センターにおいても、第1次中期計画策定時に、この数値目標以上で設定し、取り組みを行ってきたが、目標値とはかけ離れた数値となりました。

現状は、定年制が段階的に引き上げられ、70歳までの就業機会の確保について、事業主としていづれかの措置を制度化する努力義務が設けられ、センターに新たに入会される年齢も平均70歳となっています。

また、近年は登録会員の平均年齢が75歳となり、75歳を過ぎると退会者が急激に増える傾向にあることから、今後ますます会員数の減少が懸念されます。

さらに、京田辺市における高齢者人口は増加の傾向にはありますが、センターが対象とする60歳から70歳までの人口は、これから5年間は減少することも相まって、現状のままでは会員減少の要因になりかねません。

会員の平均年齢も上昇し、今後もある一定の退会者が増えることは予想されますが、後期高齢者になっても、いつまでも働ける体制を整えることで退会者を減らすことにも繋がると考えています。



3 安全就業の推進

会員が安全に就業することは、何にもまして優先すべき重要なことであります。当センターにおいても毎年「事故ゼロ」を目指して、安全就業の啓発や周知徹底を図ってきましたが、事故は減りません。（下記、過去5年の事故発生状況参照）

現在まで、京田辺市シルバー人材センターは、重篤事故（死亡や長期入院）は発生していませんが、会員の高齢化に伴い、いつ重篤事故に遭うかわかりません。

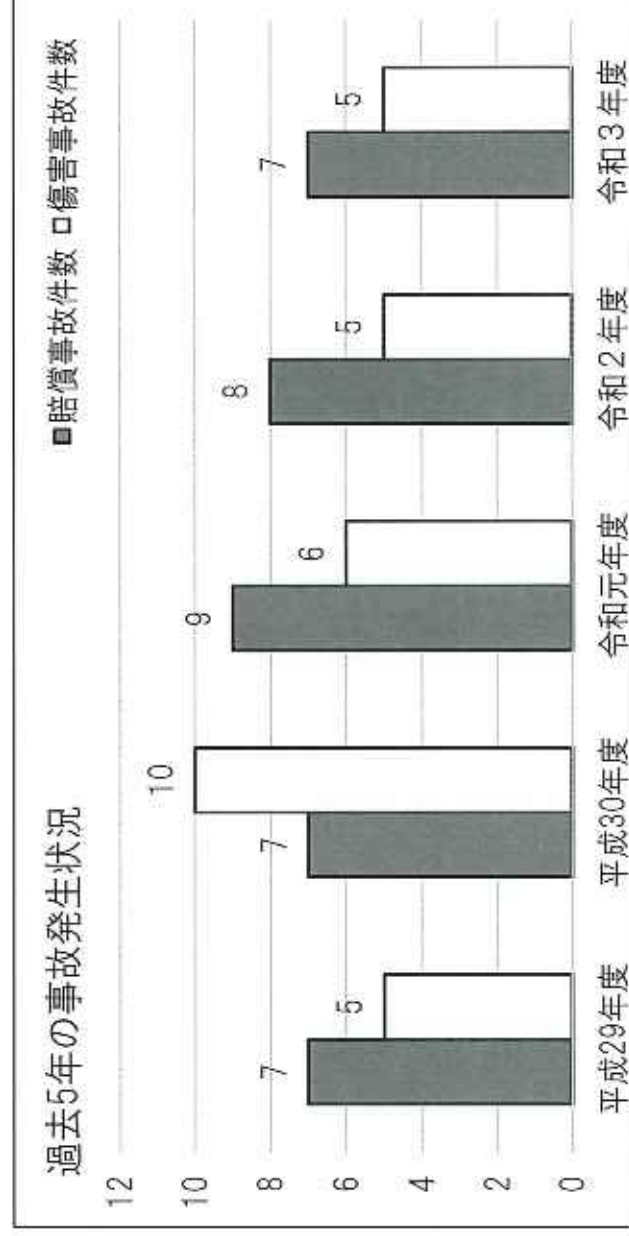
また、就業中の偶発な事故で損害賠償責任が生じた場合に損害賠償金を補填するため賠償責任保険に加入しています。そして自らの仕事に責任を持ち、保険に加入しているという安心感からの気のゆるみを防止する観点から、1事故につき、25,000円までは会員の自己負担としています。

さらに、「事故ゼロ」を目指し、安全パトロールの実施や安全大会での啓蒙活動を実施するとともに、発生事故に対する原因分析を行い、再発防止をマニュアル化し、それを実行する仕組み作りが急務と考えます。

安全に就業することは、会員個人の健康が維持され、いつまでも安心して働けることに繋がるものと考えています。

◆過去5年の事故発生状況

	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
賠償事故件数	7	7	9	8	7
傷害事故件数	5	10	6	5	5



4 普及啓発活動の推進

センターの普及啓発活動について、令和元年度から新型コロナウイルス感染拡大の広がりを鑑み、会員が一堂に集まる機会を持つことが困難で、センターの活動内容などの周知が、会員全体には広がらず、対面でのつながりが改めて重要であると認識しています。

センター活動としては、「全国普及啓発強化月間」として、例年実施している駅前啓発活動を実施できなかつた年度もあり、また、市主催のイベントや地域での催事等も中止が相次ぎ、センターのPR活動は思うように進みませんでした。

しかし、年間数回の折返チラシの作成配布等を実施し、啓発活動に努めました。また、将来のデジタル化の対応としてホームページのリニューアル及びbFace bookの活用、ショートメールでの情報発信など時代に応じた新たな媒体の活用を行ってきました。

デジタル化での発信は、現在の当センターの登録会員にとっては、全員が対応できているわけではないが、今後の将来において、情報発信の一つのツールとして活用をしていかなければならないと考えます。

令和3年度に当センターが設立30周年を迎え、記念事業を実施したことを契機にさらにセンターの情報を会員だけでなく、京田辺市民や関係各位にも情報発信の方法も研究し、センターの存在を示していかなければならないと考えています。

5 組織体制の充実強化

第1次中期計画において、理事会及び専門部会の活性化と題し、組織の改編を行いました。まず、理事会においては、総務担当・広報担当・就業機会拡大担当・安全・適正担当・女性会員担当理事を置き、センター事業における担当理事制を導入し、理事による積極的な理事会活動活性化に取り組みしました。

また、専門部会も改編し、総務・広報・事業・安全・福祉部会の5部会を改編し、総務部会及び業務部会との2部会制として、それぞれ広範囲な活動内容とはなったものの、組織全体の課題の提起や理事の積極的な発言や行動につながっているものと思います。

地域班及び職域班活動として、新型コロナウイルス感染拡大に鑑み、令和元年度及び令和2年度においては、積極的な活動は実施できなかつた。

この反省をもとに、センターの事業活動においては、会員との積極的な対話を重視しなくてはならないと改めて感じており、新しい生活様式を取り入れ、会議などの開催を通じて、会員の参画機会を増やし、コミュニケーションを取らなければならぬと考えられています。

事務局体制の充実・強化について、センター事務局の持続化において、令和2年度から、新たな職員を採用し、事務局の体制を整えました。

また、今後においてもシルバー人材センターを取り巻く環境は刻一刻と変化しセンターにおける事務量も複雑化してきているため、ICTの導入などを含めて職員的能力を最大限に引き出し、業務の効率化を進めていかなくてはならないと考えています。

6 財政運営の健全化

シルバー人材センター事業は、「高齢者の雇用の安定に関する法律（高齢法）」に基づき補助事業で、国や京都府及び京田辺市から補助金を交付されています。

京田辺市シルバー人材センターの令和3年度の決算書より、下記の表及びグラフから、センターの収入（経常収益）は2億5千万円で、約1億9千万円は配分金と材料費で75%を占めています。残りの収益6千200万円の内、補助金の占める割合は58%となっています。

また支出（経常費用）は、2億4千900万円で約1億9千万円は、会員への支払い配分金と材料費支払で75%、残りの6千500万円（25%）の運営費となっています。運営費のうち、人件費が64%を占めていますが、継続的な事務運営を維持するためにも、一定の人数の職員の確保が必要であると考えています。

センターは、公益法人として市内の高齢者の多くの方々が利用してもらえる団体として活動するものであり、会員の就業と活動及び市民から愛され親しまれる地域貢献事業に生かすため、更なる事業活動を実施していくためにも、安定した財政運営が必要になると考えています。

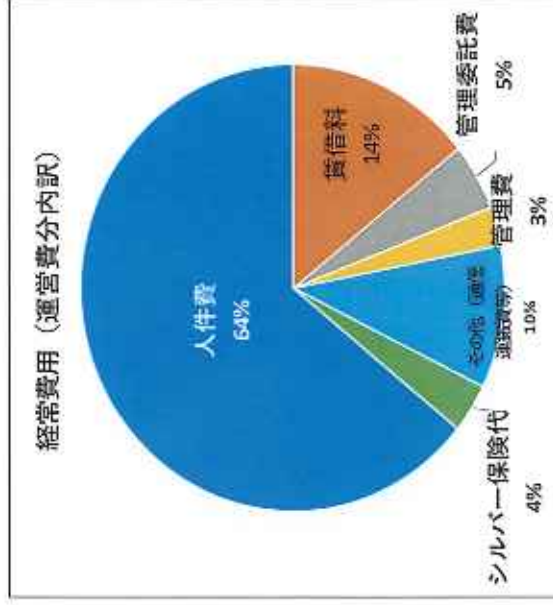
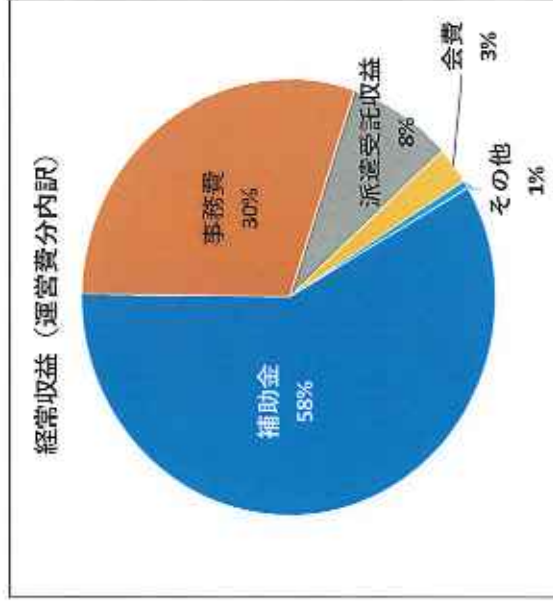
令和3年度 決算書より

(単位：千円)

経常収益	250,569
配分金	166,443
材料費等	22,726
運営費	61,400
補助金	35,924
事務費	18,380
派遣受託収益	5,018
会費	1,710
その他	368

(単位：千円)

経常費用	249,992
配分金	166,443
材料費等	18,312
運営費	65,237
人件費	41,849
賃借料	9,337
管理委託費	3,158
管理費	1,825
その他（通信運搬費等）	6,748
シルバー保険代	2,320



7 会員の親睦活動と地域貢献

会員の親睦活動については、新型コロナウイルス感染症拡大までは、新たな取組として、会員や一般市民が集える、シルバーサロン「きてきて」の開催などをきっかけとしセンター事業に興味を持ち、新たな出会いの場として活動を行いました。さらには、設立以来初めて実施した懇親会では50名以上の参加があり、センターの団結力を見出せる結果となりました。また、同好会を中心とする就業の拡大として、「みんなで歩こうウォーキング事業」を市から委託され、会員が積極的に事業展開しています。

会員が集まり親睦を深めることで、新たな事業展開が確実に実施できることが成果となって表れてきています。

センターは、さらに地域の高齢者が就業以外でもセンター事業に参加できるようにいろいろな事業活動の啓発を実施することで、地域貢献に繋がると考えています。

IV 中期計画の目標と取組

1 センターの目指す姿

《3つの目標》

- ◆高齢者の多様なニーズの働き方に対応できる就業を確保すること。
- ◆事業活動を通じ、快適な地域社会づくりに貢献すること。
- ◆会員一人ひとりの生きがいと健康(＝働くこと)を享受すること。

シルバー人材センターに入会される方は、仕事を求めて入会されます。

安定した仕事量の確保と後期高齢者でも作業可能な仕事や会員のやりがい(①好きなこと ②得意なこと ③社会貢献 ④収入を得ること ⑤楽しいこと)に着目し、新しい仕事の開発・開拓と先輩会員が培ってきた仕事の継続と併せ、社会情勢の変化に伴う地域ニーズに合った仕事を確保・提供することが地域貢献にもつながると共に、シルバー人材センターの使命であります。センターに入会しても仕事がない＝社会貢献ややりがいを求める会員にとつて活躍できる場所がないことは、地域の活性化にも繋がらないこととなります。

シルバー人材センターの設立原点を重視し、会員一人ひとりが仕事をとおして高齢期の生きがいとやりがいを得られ、入会してよかったですと思っただけのセンターを目指します。

2 会員拡大と就業機会の拡大

会員数の減少が進むなか、センターに自分のできる仕事さえあれば、入会者が必然と拡大できると考えます。
仕事の確保・拡大に重点に置き、下記のとおり取り組みます。

◆目標数値

第2次中期計画 最終年度目標値（令和8年度）	
会員数	560名 （平成29年度ベースに！）
就業率	95%以上 （各年度の目標数値とする！）
就業延人員	60,000人日 （一人当たり平均月日数を増やす！）
事業実績金額 （請負・派遣を含む）	2億3,700万円 （平成29年度ベースに！）

◆取組内容

- ①生きがいや、やりがいを重視した仕事の開発
- ②ワークシェアリングの推進（就業率UP及び延人員の拡大）
- ③高齢になっても働ける仕事の開発研究（会員数の維持・就業職種の拡大）
- ④女性会員の拡大策（仕事の確保）の検討及び実施
- ⑤一般家庭からの受注に応じた会員の確保
- ⑥ダブルワークの推奨（再雇用やアルバイトとして働く人も受け入れ）
- ⑦市に対しての新たな公共事業獲得に向けた積極的な働きかけ

3 安全就業及び適正就業の推進

◆目標数値

【事故ゼロ】 毎年度目標

◆取組内容

- ①安全パトロールの実施における「声掛け運動」
- ②職域班単位の安全マニュアルの作成と実行する仕組みの構築
- ③会員の参画意識（地域班活動など）の高揚を図り、安全就業の浸透
- ④安全大会実施等における情報の共有化と啓発活動
- ⑤適正就業の推進（請負になじまない就業の是正）

4 組織力の強化

(普及啓発、組織体制強化、財政基盤強化)

シルバー人材センターの基本理念「自主・自立・共働・共助」のもと、会員が主体となる活動に力を注ぎ、組織力の強化に努めます。

◆普及啓発活動 取組内容

(1) 会員意識の高揚

① 会員への情報発信の方法として、「シルバー人材だより」や「シルバー京田辺」及びホームページ、Facebook、SMS等を活用し、紙媒体やデジタル媒体を今後においても活用し普及啓発に努める。

(2) センター活動の周知

① 対外的普及活動として、市や各種団体が行うイベントに参加し、会員が主体となる委員会などを設置して会員の自主的運営（参画意識の高揚）に努める。

② 市広報誌の活用やセンターが自主的に行う活動に対し、マスメディアを活用し、普及啓発活動に努める。

③ 上部団体である京都府シルバー人材センター連合会や近隣のセンターと協力し、普及啓発に努める。

◆会員の自主的運営と体制強化 取組内容

(1) 地域班活動

① 地区委員長を中心として地区担当理事と協調し、地区班長会議や地域懇談会の実施に取組み、センター活動の浸透を図り、会員の参画意識の高揚に努める。

(2) 職域班活動

① 職域班長を中心とし、職域班活動の充実、活性化に努める。

(3) 部会活動

① 幅広い部会活動において、山積する諸問題に対し、委員会などを設置し、会員の意見を聴取できる体制を整える。

◆財政基盤の強化

センターは、国、府、市の補助金により運営している公益社団法人です。

地域社会に貢献する団体として認識いただき、引き続き補助金の確保・

拡大に努め、収入、支出の両面から健全な財政運営に努めます。

また、2023年10月1日から施行される「適格請求書保存方式（インボイス制度）」に伴う対応策の検討と実施を図ります。

～第2次 中期計画策定にあたって～

第2次 中期計画策定に向けて、理事会及び役員勉強会において協議・検討を進めてきました。

以下に経過を報告します。

(理事及び監事名簿)

区分	役員氏名	備考
理事長	竹村 三津雄	
副理事長	枚本 久雄	
専務理事	橋本 孝司	事務局長
理事	相原 玲子	女性会員担当理事
理事	石津 泰男	総務部会長
理事	奥村 順一	就業機会拡大担当理事
理事	喜多 秀和	業務部会長
理事	高橋 幸子	広報担当理事
理事	瀧川 容一	総務担当理事
理事	内藤 孝夫	総務副部会長
理事	横濱 和俊	安全・適正担当理事
監事	赤松 一到	
監事	柴家 碧	

(協議検討経過)

日付	会議名	内容等
令和3年10月21日	第4回 理事会	計画策定趣旨説明
令和4年 1月20日	第6回 理事会	中期計画(案)の協議
2月17日	第7回 理事会	中期計画(案)の承認
3月10日	役員勉強会	中期計画(案)の協議
6月 1日		第2次中期計画・発行