

流山市シルバー人材センター 中長期計画

(基本計画)

令和7年度～令和9年度 3年間

活力ある地域社会づくりのために、地域に貢献し
信頼されるシルバー人材センターを目指して！



令和7年3月
公益社団法人 流山市シルバー人材センター

基本計画 目 次

	頁
はじめに…新たな中長期計画の策定にあたって	1
Ⅰ センターを取り巻く現在の社会状況	2
Ⅱ 計画策定の趣旨	4
Ⅲ 計画の名称と期間	5
Ⅳ 前計画における目標値の検証	5
Ⅴ 計画の目標	5
1 会員数	6
2 女性会員数	6
3 粗入会率	7
4 契約金額	8
5 就業率	9
Ⅵ 計画の内容	10
1 会員の拡充と資質の向上	10
2 就業機会の確保・拡充	11
3 安全就業の推進	11
4 適正就業の推進	12
5 地域社会との連携	13
6 独自事業の推進	13
7 普及啓発活動	13
8 組織体制の強化	13
9 シルバー派遣事業等の推進	15
おわりに…中長期計画策定を終えて	16

資料編

- 1 流山市の将来人口推計
- 2 流山市の人口推移
- 3 主要指標年度別推移
- 4 年齢別会員数と平均年齢の推移
- 5 入会者の動向
- 6 職群別、公共・民間別事業実績調べ

はじめに・・・新たな中長期計画の策定にあたって

流山市シルバー人材センターは、昭和55年8月に高齢者の就業を通して働く場の確保、健康維持、社会参加による地域社会の活性化、福祉の向上を目指し「流山市高齢者事業団」として発足しました。

その後、シルバー人材センターの育成・推進という国の施策に合わせて、昭和59年2月に「社団法人流山市シルバー人材センター」が設立され、事業理念である「自主・自立、共働・共助」のもと、市民の皆様の御支援をいただきながら地域社会への貢献を合言葉に事業を進めてまいりました。

また、平成24年4月には「一般社団法人」から「公益社団法人」へと移行し、更なる公益性の高さと法令順守が厳しく求められているところです。

お陰様で、令和6年2月には、流山市をはじめ民間企業の皆様、市民及び会員の皆様のこれまでの御協力・御尽力のもとに設立40周年を迎えることができました。改めて関係各位に御礼申し上げます。

さて、昨今の社会経済情勢は、少子高齢化、産業の空洞化、非正規雇用の増加など雇用制度の変化、所得格差の拡大、経済成長率の鈍化、自然災害の発生及び復旧・復興、財政健全化の脆弱性等々、厳しい状況にあります。

中でも、団塊の世代が75歳以上となる2025年問題など超高齢化社会の到来は、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寄与するという役割を担うシルバー人材センターに対する期待や要望が、ますます大きくなるものと確信しているところです。

こうした中、シルバー人材センターとしても計画的な事業運営を目指し、令和2年度からの5年間を計画期間とし、達成すべき目標を掲げた第2次中長期計画を策定し事業展開を進めてきました。

その計画期間が令和6年度に終了することから、前計画の検証と新たな課題・方向性を把握し、シルバー人材センターが更なる発展を遂げるため、ここに新たな中長期計画（基本計画）を策定するものです。

これからも「いつまでも 元気に いきいきと」をモットーに、地域社会の担い手として、地域に貢献するシルバー人材センターでありたいと思います。

今後とも会員の皆様の御理解と御協力の程よろしくお願いいたします。



公益社団法人 流山市シルバー人材センター
会長 神田 英子

I センターを取り巻く現在の社会状況

1 高齢化社会の進展

令和6年4月1日現在の流山市の人口は、211,097人で、年々増加しています。そのうち60歳以上は56,587人で高齢化率26.8%です。若年層の転入が多く、6年連続で人口増加率日本一を誇っています。他市に比較して高齢化率は低いですが、いずれ4人に1人は65歳以上という高齢化社会が訪れます。（資料2）

(1) 平均寿命

平均寿命とは、生まれてから亡くなるまでの平均的な時間のことを意味します。

（引用 厚生労働省 平均寿命と健康寿命）

- ・男性81.09歳（令和5年）

（令和元年（2019年） 81.41歳）

- ・女性87.14歳（令和5年）

（令和元年（2019年） 87.45歳）

(2) 健康寿命

健康寿命とは、「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」のことを意味します。

（令和4年版（2019年データ）高齢社会白書）

- ・男性72.68歳

- ・女性75.38歳

(3) 平均寿命と健康寿命の差

令和4年版高齢社会白書では、令和元年の平均寿命が81.41歳であり、入院や介護が必要となる健康寿命が72.68歳、差し引き8.73歳が健康上の問題で何かしら制限のある生活を送っていることとなります。

一方、女性を見ると平均寿命87.45歳に対し、健康寿命が75.38歳、差し引き12.07歳となっており、男性に対し早い時期に介護等何らかの制限のある生活を送っていることが伺えます。

(4) 会員の減少（資料4）

第2次中長期計画が策定された令和2年3月31日現在の会員数は、男性580人、女性147人、合計727人でした。

令和2年度の同時期会員数は684人、令和3年度730人、令和4年度733人、令和5年度711人であり、この4年間で入退会が繰り返される中で16人減少しています。

上記の社会的要因も含め、高齢化社会の中で、会員の減少も否めない状況です。

2 団塊の世代と定年延長の定着化

令和5年度末の会員数は711人で、その年齢別構成を見ると70歳代が約61.9%を占め、60歳代が16%、80歳代以上が22.1%（資料4）となっています。

これは、日本の人口構成と同様に、昭和22年から24年に生まれた団塊の世代が、現在75歳から77歳となり、シルバー人材センターでも大きなウェイトを占めています。

遡ること平成19年度（平成20年3月）には、昭和22年生まれの団塊の世代が定年退職を迎えました。

当時としては、定年延長や雇用延長が確立されていない時期で、労働意欲のある方はシルバー人材センターで大いに活躍していました。

しかし、平成25年4月の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、定年延長が定着しつつあり、特に60歳代前半の入会希望者が減少し、会員の平均年齢の高齢化に伴い就業上の問題が発生してきました。

また、令和3年6月11日「国家公務員法等の一部を改正する法律」の施行に伴い、公務員も令和13年度までに段階的に定年が65歳まで引き上げられることになり、民間企業も同様の対応となってきています。

こうした背景の中、今後60歳代の会員の加入は、より一層厳しい状況が想定されるとともに、高齢化に伴う会員の減少に対応した事業の縮小や選択などの諸問題に対応していかなければなりません。

3 少子高齢化の影響

少子高齢化の進展は、労働人口の減少による生産力の低下、社会保障費の増大、地方の活力の減少など、社会的にも経済的にも深刻な影響があり懸念材料が多々あります。

国は、少子高齢化の問題に対応し、日本経済の好循環を形成するため、一億総活躍社会実現の成長戦略を掲げ、働き方改革と一体となって取り組んでいますが、こうした政策が、先の定年延長と相俟って、どのようにシルバー会員の獲得等に影響を及ぼすか留意する必要があります。

シルバー人材センターにとって、高齢化社会の進展は、会員の獲得と需要の拡大という期待される側面がある一方、会員の高齢化による供給の縮小という不安視される側面もあり、2025年問題を迎え、シルバー人材センターは転換期にあるといえます。

シルバー人材センターは、市民からの信頼も厚いことから、今後も高齢者の豊富な知

識・経験・技能を活かし、元気に就業しながら社会参加や福祉の向上に寄与することで地域の健全な発展に役立つ組織として活動していくことが必要です。

4 介護保険法の改正に伴う対応

前述のように令和7年には、団塊の世代が76歳から78歳になります。全人口の3人に1人が65歳以上、5人に1人が75歳以上になり介護保険の適用者となります。

平成26年6月に「医療介護総合確保推進法」が制定され、財政的にも要支援の一部が、地方公共団体が取り組む地域支援事業に移行したことに伴い、要支援者の生活支援に対するシルバー人材センターとしての役割が重要となります。

II 計画策定の趣旨

これまで流山市シルバー人材センターの事業運営にあたっては、綿密な計画と実績の検証が必要であるとの考えのもとに、平成27年度からの5か年を計画期間とする中長期計画、令和2年度からの5か年間を事業年度とする第2次中長期計画を策定し事業の推進を図ってきたところです。

特に、令和2年から令和5年にかけての新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会経済情勢はもとより、シルバー人材センターで管理する施設の利用者減、さらにそれに伴う収入減など、シルバー人材センターの事業そのものにも大きな影響を及ぼしました。

また、シルバー人材センターの中心的な役割を担う団塊の世代が75歳以上となる2025年問題を迎え、シルバー人材センターを取り巻く社会経済情勢が一段と大きく変化してまいります。

こうした中で、新たな課題・方向性を把握し、シルバー人材センターがさらに発展を続けるためには、基本計画の策定は欠くことができないものと考えます。

新たな基本計画の策定にあたっては、前計画期間における実績及び検証を踏まえ、目標や事業の継続性を考慮したうえで、総合的な見直しを行い、より実効性の高い計画とするため、令和7年度から令和9年度までの3年間を基本計画期間とするものです。

なお、基本計画期間内の具体の事業については、年度ごとの事業計画の中で補完するとともに年度末に総括を行い、目標達成に向けて一層の計画的な事業展開を図ってまいります。

Ⅲ 計画の名称と期間

計画の名称 「公益社団法人 流山市シルバー人材センター 中長期計画」
(基本計画)

計画の期間 「令和7年度から令和9年度までの3か年間」

Ⅳ 前計画における目標値の検証

前中長期計画の目標値に対する実数と検証について

目標項目	第2次中長期計画目標値	実数
会員数	840人 令和6年度末における到達目標値は、前計画の目標値の検証を踏まえ継続とした。	697人 (令和6年11月末現在) 相違点143人減員
女性会員数	200人 令和6年度末における到達目標値は、前計画の目標値の検証を踏まえ継続とした。	184人 (令和6年11月末現在) 相違点16人減員
粗入会率	1.5% 令和6年度末における到達目標値は、前計画の目標値の検証を踏まえ継続とした。	1.3% (令和6年3月末現在) 相違点0.2ポイント減
契約金額	390,000,000円 令和6年度末における到達目標値は、前計画の目標値の検証を踏まえ継続とした。	357,178,743円 (令和5年度決算) 相違点:32,821,257円減額
就業率	85.0% 令和6年度末における到達目標値は、前計画の目標値の検証を踏まえ継続とした。	82.9% ※派遣含む (令和6年11月末現在) 相違点2.1ポイント減

Ⅴ 計画の目標

前計画期間において、目標値を達成することができなかったことから今計画における目標値は、最終年度である令和9年度末における計画目標値について、過去5年間の主要な統計指標の実績(別表)を参考に、現状と課題を次のとおりとしました。

1 会 員 数 750人

- (1) 平成25年度以降、流山市から公共施設の指定管理の受託を順調に伸ばし、会員数の増加に結びつけてきましたが、会員の平均年齢が毎年上昇しており、会員の新陳代謝が図れず、入退会が繰り返され低率に留まっています。
- (2) 流山市の人口が増加傾向にある一方で、全国および千葉県と同様に会員数の減少傾向がみられます。

課題

- (1) 会員数は、コロナ禍で大きく減少しましたが、その後少数ながら増加で推移しています。また、働き方改革など社会経済情勢の変化のなかで、シルバー人材センターにとって、会員及び就業先の確保が厳しい状況にあります。
- (2) 会員の年齢構成は、70歳以上が84%となり、60歳～64歳の2.5%、65歳～69歳の13.5%を大幅に超えており、会員の高齢化は顕著で、今後就業の様々な問題が発生することが懸念されます。
- (3) 少子高齢化による労働力不足や高齢者に係る社会保障費の増加に対応するため、継続雇用制度の推進による雇用年齢の延長など労働法制の改正により、60歳代の会員の獲得が困難な状況にあることが大きな課題です。

2 女性会員数 200人

- (1) 女性会員数は、微増傾向にありますが、男女構成比から見て、全国の35%、千葉県の27.2%に対し、当センターは令和6年度11月末で26.4%と低い率となっています。
- (2) 女性会員の獲得については、平成31年4月に女性部会を立ち上げ、これを核として女性会員獲得拡充のための施策を展開し、女性会員の増加率が全国トップクラスになるなど一定の成果を上げることができました。
しかし、まだまだ女性が入会しやすい環境の整備や就業場所の開拓と確保が十分とはいえない状況もあります。
- (3) 女性会員数は、千葉県の男女構成比を目標として、200人としました。

課題

- (1) 女性にとって、魅力的で就業可能な事業や就業場所の開拓及び確保に注力する必要があります。

- (2) 従来男性会員が就業していた場所でも、女性に適応できると判断される場合、就業先の確保と就業を勧める必要があります。

3 粗入会率 1.5%

- (1) 流山市は、人口増加に伴い、高齢者人口も年々増加していますが、それに沿った会員の確保に至っていません。これは、継続雇用制度の拡充等就労年齢が伸びたことが影響したと考えますが、粗入会率の対象が、雇用情勢などの変化を反映したものになるよう期待します。
- (2) シルバー人材センターの粗入会率は、1.3%前後となっており、全国平均1.6%に及ばないのが現状です。
- (3) 全国的に人口が横ばい若しくは減少する中で、流山市は全世代で人口が増加しており、働き方改革等により定年延長等就労年齢が年々延伸される状況下において、これまでのように60歳以上の人口を基に、会員数等の目標値を設定することは非常に難しくなっています。
- (4) 過去5年間の入会時年齢の平均は70.8歳（資料5）であり、60歳代の入会は厳しい状況です。

（参考：60歳とした場合）

令和9年度末	60歳以上人口	62,505人
		（将来人口推計調査；資料1）
令和5年度末	60歳以上人口	56,587人
	60歳以上会員数	711人
平成5年度末	60歳以上とした粗入会率	1.3%（1.26%）
		$62,505人 \times 1.26\% \div 787人$

（参考：65歳とした場合）

令和9年度末	65歳以上人口	51,270人
		（将来人口推計調査；資料1）
令和5年度末	65歳以上人口	47,304人
	65歳以上会員数	693人
平成5年度末	65歳以上とした粗入会率	1.5%（1.46%）
		$51,270人 \times 1.46\% \div 748人$

60歳以上で算出すると、会員数で787人、粗入会率で1.3%となりますが、将来人口推計では、実際との乖離が3,000人から4,000人程度の差が見込まれることから、より現実に近い65歳以上を対象とした数字を採用するものです。

- (5) 粗入会率についても、令和5年度の全国が1.6%、千葉県が1.1%ですが、前計画や検証を踏まえ、より現実に近い65歳以上を対象とした数値を用いることとしました。

課題

- (1) 流山市の人口が増加する中で、60歳以上の人口も増加しており、シルバー人材センターの存在意義を市内各方面に周知徹底を図り、会員の確保が必要です。
- (2) 会員からの多様な要望に応えられるよう、就業場所の提供、就業機会の確保及び魅力的なセンターの実現が喫緊の課題です。

4 契約金額 3億7,500万円

- (1) 契約金額については、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴って、社会経済情勢が大きく変動したことから、令和2年度、3年度には大きく減少（資料6）したものの、感染症対策の緩和により徐々に回復傾向にあります。

過去5年間の契約金額の平均額は、3億3,970万円となっていますが、前年度実績では3億5,717万円と若干の上昇傾向がみられます。また、令和6年度には最低賃金の引き上げなど、コロナ禍後の回復が見込まれることから、前年度契約金額の5%増を目標値としました。

- (2) 新型コロナウイルス感染症の拡大に起因し、大口の民間企業の撤退や会員の高齢化もあり受注件数が伸び悩んでいる状況にあります。
- (3) 幸い、市の公共施設の指定管理受託など公共部門と植栽や除草の活躍により大きなダメージとはなりませんでしたが、会館管理及び自転車駐車場利用料収入の落ち込みもあり、収支が2年連続の大幅赤字となりました。
- (4) コロナ禍後は、契約金額の回復もありましたが、最低賃金の引き上げに伴う配分金の改定が影響していると思われます。今後とも多様な就業場所の確保、地域に密着した事業の展開などに注力することが必要です。

課題

- (1) 今後は、福祉関係・高齢者支援事業など、地域に密着した新たな就業場所の確保・開拓が必要になります。
- (2) 一方で、希望就業のアンマッチなど企業の受注に対応できない現状もあります。
- (3) 特に、会員の確保が困難な植栽や除草、襖の張り替え、自転車再生などの技術・技能の習得者の育成が必要です。

5 就 業 率 85.0%

- (1) 数字の上では回復傾向にあるものの、会員数の減少による就業率の上昇という側面もあります。
- (2) 令和5年度における就業率が、派遣を含め83.1%であり、全国平均の83.0%とほぼ同じですが、千葉県88.6%と比べ低い状況にあります。前計画期間の実績を考慮し、社会経済情勢にもよりますが、就業場所の拡充やワークシェアリングなど工夫をして目標を達成してまいります。

課題

- (1) 発注者との情報交換や企業訪問などを行っていますが、就業開拓に結び付かない実情にあります。
- (2) 景気動向や財政事情などから、行政からの受注業務には限界があるため、今後は民間企業や家事援助事業、一般家庭からの受注拡大を推進する必要があります。
- (3) 団塊の世代に対応できるよう、今後入会してくる会員が、魅力を感じる就業開拓が必要になります。

地域社会の担い手を求めています



VI 計画の内容

目標を達成するために次の計画を推進します。

1 会員の拡充と資質の向上

(1) 入会説明会の開催

月2回、シルバー人材センターと南流山センターで開催し、事業の啓発に努めるとともに、入会希望者の意に沿った説明を行います。

また、北部公民館、森の倶楽部、福祉会館なども利用し、臨時の入会相談窓口の開設など説明会の機会を増やすよう検討します。

なお、女性会員獲得のため、女性に限定した入会説明会を開催します。

(2) シルバー人材センターのPR

シルバー人材センターのHP、市広報でのPR、自治会回覧や新聞折込みのほか会員の口コミなどにより、新規入会促進を図ります。

また、市民まつりなど集客が見込まれるイベントへの参加をはじめ、自治会、ゆうゆう大学、北部公民館、森の倶楽部、福祉会館など市の施設を使ったイベント開催時を利用してPR活動を行います。

(3) 女性会員の加入促進

現状では、女性の就労に適した就業場所が少ないことは事実ですが、福祉分野を視野に、家事援助サービスなど女性に適した職種の開拓を促進します。

また、市の高齢者支援策による就業場所づくりや社会福祉協議会との連携を密にし、情報収集・意見交換を行うとともに、女性委員会を中心に活動を活発化し、女性会員相互の交流を図り、女性が加入しやすい環境づくりに努めます。

(4) 接遇研修会の実施

市民との接触の多い就業者に対する接遇訓練、電話応対などの研修会を実施します。なお、新入会員、あるいは、入会后3年又は5年経過者にも接遇研修を行います。

(5) 会員相互の連携強化

会員に親しまれる組織となることが、会員の加入及び定着、良好な職場環境の醸成に繋がることから、地域懇談会をはじめイベント等の開催に努めます。

特に、シルバー人材センターの対市民、対企業に向けたPRを兼ねて、会員相互の連携強化を図るため、「シルバーフェスタ in 流山」の開催に向け準備します。

また、会員相互の交流の場として、「シルバーサロン」の開設を検討します。

2 就業機会の確保・拡充

(1) 就業機会の確保

就業場所の拡充に向け、公共はもとより民間企業の受託拡大に向け、企業訪問、戸別訪問、ダイレクトメールの送付及びチラシの配布などを積極的に実施します。

なお、事業の推進を図るため、就業開拓担当の専任者の設置に努めます。

(2) 会員によるPR活動

会員一人ひとりが就業開拓の担い手になる意識を啓発し、各自の就業場所などでの派生的な受注を促します。

(3) 地域に密着した就業開拓

高齢化が進み家事援助サービスへの要求度が増加します。このような要望に応えられる就業場所づくりを進めます。

地域住民の福祉への貢献という観点から、令和5年度に「就業開拓・会員拡大部会」からの答申のあった「シルバー応援サービス」(SOS)など、地域に密着した新たな就業形態の研究を併せて行います。

(4) 指定管理者受託プロジェクトチームの組成

市から現在受託中の福祉会館等の受託継続、今後の新規受託についてプロジェクトチームを組成し就業場所の確保に努めます。

(5) 新規事業の立上げ支援の仕組み

独自事業の立上げなど、新規事業の開拓のため、国県の補助制度などの動向を見極め、組織を挙げて対応する仕組み作りを行います。

3 安全就業の推進

(1) 安全管理体制

安全対策委員会が中心となり、職群部会の安全対策を推進します。

また、刈り払い機やチェーンソーの運転、高所作業や伐木作業などの危険業務について、講習会を実施するとともに就業年齢の制限など検討します。

(2) 植栽業務・除草業務と運転業務の再検討

負担の大きい植栽・除草業務及び器材、伐枝等の運搬業務の見直しを行います。

(3) 安全就業指導員の活用

安全就業指導員による安全指導を推進します。

(4) 安全パトロール

就業状況を視察し、安全就業について助言・指導を行い、場合によっては、会報などで周知徹底を図ります。

(5) 安全意識の啓発

安全標語・ヒヤリハット体験談を募集し、会報等を通じて安全の喚起に努めます。

また、事故事例集を作成し、事故の再発防止を啓発します。

(6) 器具類の定期点検

就業に使用する器具・機械の点検を励行し、使用上の安全対策を実施します。

(7) 交通安全運動の周知

年間を通して、交通安全運動の推進に努めるとともに、会報等を通じて会員の意識啓発に努めます。

(8) 熱中症対策

高温多湿な作業環境に長時間いることで、体温調節がうまく働かなくなり、体内に熱がこもる熱中症による健康被害を防止するため、WBGT対策として携帯熱中症指数計やファン付ベストの購入支援制度を検討します。

(9) 研修会等への参加

県シ連や流山市等が主催する安全推進に関する研修会に参加し、事故防止、安全対策についての知識習得と会員の安全教育に活用します。

4 適正就業の推進

(1) 就業先の視察・訪問

会員の就業先の実態を視察訪問し、適正就業の維持向上について、就業先の理解と会員の協力を求めます。

(2) 就業ローテーションの円滑化

就業先での業務指導が現場任せという事態も稀にあり、新規会員や就業先でのローテーションタイミングでの研修制度の拡充や、業務マニュアルの作成を提案します。

さらに、長期就業による異動対象者を把握し、就業希望アンケートを実施しながら、ローテーションの円滑化に努め、会員はもとより発注者の理解を得ることとします。

(3) アンケートの実施・反映

未就業者及び就業者に対するアンケートを行い、各種意見を参考に、本人の希望を踏まえつつ、履歴・特技・能力・体調・趣味を勘案し、適材適所で就業出来るよう努めます。

(4) 適正就業ガイドラインの周知徹底

適正就業ガイドラインに基づく適正就業を徹底するよう、会員に対し研修等を通じて適正就業ガイドラインの周知を図ります。

5 地域社会との連携

(1) ボランティア活動の推進

市民まつりの自転車駐輪場整理・花火大会翌日の打ち上げ会場の清掃・ロードレース大会のコース整理・植栽班による学校の樹木剪定等を実施します。

また、各地区会員による近隣の市施設、公園及び道路の清掃や通学ボランティアをはじめ、出前講座や出張料理・清掃・洗濯・買い物代行、犬の散歩など、所謂便利屋サービスなどの新規事業についての環境づくりと自主的な活動を推進します。

(2) 指定管理業務における自主事業の推進

市から受託している福社会館や公民館等の施設について、利用者や地域住民の皆様に愛され信頼される施設管理を目指して、積極的に自主事業等を進めてまいります。

6 独自事業の推進

(1) 高齢者等の生活支援サービス

地域に密着したふれあいの家事業をはじめ、高齢者等の生活支援サービスや高齢者見守り、空家対策事業の推進など新たな事業展開について研究してまいります。

(2) 学習教室の充実

学習教室（国語・算数・英語・数学・理科）の対象者の拡充に取り組みます。

(3) 市民農園の充実

団塊の世代の増加、都市部からの若い世代の流入により、土とのふれあいを求める市民が増えつつあり、市民農園の需要は増加傾向にあります。市民の要望に応えるよう整備・充実を図ります。

7 普及啓発活動

(1) 会員の意識向上

「会員のしおり」の改訂・配付により会員の意識向上を図ります。

(2) ホームページ、会報、パンフレット、地域新聞等によるPRの強化

会報、パンフレットについて、会員は勿論のこと、市役所を通じての自治会回覧をはじめ、公共施設、近隣市シルバー、市役所、郵便局、取引銀行、発注先に配布し、内外へのPR及び情報の共有に努めます。

(3) 福祉団体との連携

流山市社会福祉協議会、流山市老人クラブ連合会などの団体との連携、情報交換に努めます。

8 組織体制の強化

(1) 地区懇談会の活発化

会員の連帯強化と組織運営への参画意識の向上のため、地区懇談会の活発化に努めます。その方策として、会報でのPRや声かけの励行などにより参加者を募るとともに、職群・地区担当理事及び班長の定期的な会合機会の拡充や全地区意識の統一のため班長会議を開催します。

(2) 事故・苦情トラブル処理体制の強化

発生時の速報体制の整備、職群部会長、班長を通して全員への周知徹底体制の整備及び安全委員会、理事会での対応検討など、会員の安全、市民の信頼維持に努めます。

(3) 事務局の体制づくり

ア 事務所の改修または移転

シルバー人材センター事務局の体制及び機能強化を図り、市民からの要望に応える拠点とするため、老朽化している事務所のあり方について方向性を固める時期にきています。

特に、建築後50年を経過し、給排水、冷暖房、外階段、屋上防水、天井、外壁など多くの場所で不具合が生じています。

令和7年度には初石駅の橋上化工事が完成することから、初石駅前市の顔として、改築、改修またはシルバー人材センターの移転について市と協議します。

イ 事務執行体制の見直し

人員、分担、給与を見直し着実な運営体制作りをします。

また、インボイス制度、フリーランス法への対応など、職員の知識の習得はもとより、会員に対しての説明など、人材の育成が必要です。

さらに、事務局として、会議録の作成、文書の保存、ファイリングシステム(文書管理)の徹底を行い事務所内のスマート化を図ります。

特に、現在の事務局体制は、嘱託職員と臨時職員で構成されており、正規職員が採用されていない状況です。常勤である事務局長も次長も嘱託であることから、将来に向けての組織の継続性を考慮し、若年層の正規職員を採用するとともに、臨時職員については、各職群に対し専任者として役割を果たすべき人材を育成することが必要です。

ウ 会員と事務局との双方向の連絡手段として「Smile to Smile」の活用を推奨します。

エ 会員からの設置要望の多いWi-Fiについて、事務局への設置を進めます。

(4) 地区編成の見直し

地区毎の会員数がアンバランスとなっているため、中学校区などで地区を改め、

会員数の均等化を検討します。

(5) 会費未納者の対策

会費の未納対策として、未納会員に対し根気よく納付を依頼します。

(6) 賛助会員の募集

地域社会の理解、協力、支援を受けるために、個人、事業所にシルバーの趣旨をご理解いただくとともに、賛助会員募集を進めます。

(7) 会員の健康管理及び配分金等

健康管理を推進するため、会員の健康診断を推奨します。

また、配分金、材料費、事務費を適宜見直して、就業意欲の向上に繋げてまいります。

(8) 緊急時対応マニュアルの作成と訓練実施

自然災害等、緊急時に速やかに適切な行動が取れるよう、各就業場所に応じ緊急時対応マニュアルを作成するとともに、定期的に対応訓練を実施します。

9 シルバー派遣事業等の推進

(1) 就業機会を確保するうえで、派遣事業は必要不可欠な事業です。今後も適正就業を推進し、千葉県シルバー人材センター連合会と連携し就業機会の拡大を図ります。

(2) 就業機会拡大につなげるため、これまでの請負や委任による働き方だけでは対応できなかった「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します。



おわりに・・・新たな中長期計画策定を終えて

公益社団法人となった流山市シルバー人材センターは、令和6年2月に設立40周年を迎えることができました。

シルバー人材センターの前身である、流山市高齢者事業団から通算するとほぼ45年になります。

その歩みの中で、当センターは高齢者の能力を活かし、会員の皆様の御努力と御協力により会員数を増やし、市役所、各企業はもちろん市民の皆さんの信頼を得て、着実に進展してきました。

一方、社会経済情勢は、少子化を反映した労働力不足、超高齢社会による年金問題や、長引く不況、多発する自然災害からの復旧・復興、財政問題の影響など、大変厳しい環境にあると言えます。

また、2025年問題が間近にせまる中、国は、一億総活躍社会を謳い働き方改革により諸課題の解決を図ろうとしています。こうした政策は、世界に類を見ない超高齢社会を迎えているわが国の挑戦であり、時代の転換点であると考えます。

シルバー人材センターも、こうした社会情勢を背景に大きな転換点にあるところです。

ここで、策定した令和7年度～9年度の3年間の中長期計画（基本計画）は、まさにシルバー人材センターが抱える困難な局面を直視しながら策定したものです。

今回は、総務部会正副部会長・地域部会副部会長・職群部会副部会長の御協力を得て、計8名で策定委員会を組成し、昨年10月からほぼ半年という短期間ではありましたが、理事全員の意見も踏まえ、多角的に検討してまいりました。

会員の皆様のご支持のもと、着実な運営を遂行したいと考えておりますので、皆様の御理解と御協力をよろしくお願いします。

令和7年3月

公益社団法人 流山市シルバー人材センター
中長期計画策定委員会
委員長 海老原 廣雄

中長期計画（基本計画）策定委員会

- | | | | |
|------------|-------|---------------|-------|
| ・総務部会 会長 | 古川 修二 | ・シルバー人材センター会長 | 神田 英子 |
| ・総務部会 副部会長 | 大塚 義夫 | ・同 副会長 | 海老原廣雄 |
| ・地域部会 副部会長 | 小高由美子 | ・同 常務理事 | 水代 富雄 |
| ・職群部会 副部会長 | 大西 一英 | ・同 事務局長 | 湯浅 邦彦 |

中長期計画（基本計画）

令和7年度から令和9年度

発行日 令和7年3月

発行者 公益社団法人 流山市シルバー人材センター
270-0114

流山市東初石3-103-18

電話 04-7155-3669

FAX 04-7154-1839

e-mail nagareyama@sic.ne.jp