

公益社団法人長瀬町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

目 次

1 計画の趣旨	1
2 計画の期間	2
3 基本計画	2
(1) 会員の増強	2
(2) 就業機会の拡大	3
(3) 安全就業	4
(4) 適正就業の推進	5
(5) 普及啓発の促進	5
(6) 組織の運営体制と財政基盤の強化	6
4 SDGs(持続可能な開発目標)達成に向けた取組	7
別添 参考資料	9

公益社団法人長瀬町シルバー人材センター

中期計画

令和5年3月22日

1 計画の趣旨

長瀬町シルバー人材センターは、昭和63年9月に高齢者の「生きがい」「健康」「社会参加」を目的に、長年培った知識や経験を活かして就業機会を確保するとともに、高齢者の能力を活かした活力ある地域社会に寄与するため、生きがい事業団として発足し、以後平成8年の法人化を経て、平成24年度から現在の公益社団法人に至っています。

設立時は、30数名でスタートしましたが、約35年近くを経過した今日では、令和3年度事業実績において、会員数134人、契約金額6千600万円（派遣事業を含む。）となるまでに成長してきました。しかし、センターを取り巻く環境は厳しく、景気の低迷や補助金の削減などの影響により、契約金額は、平成22年度をピークに、減少横ばい傾向が続いており、事業運営は、厳しい状況が続いています。

また、国庫補助制度や就業形態の見直しなどの対応も喫緊の課題となる中、前計画期間（平成30年度～令和4年度）であった5年間は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」や「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」の改正、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の策定などによって、センターを活用した高年齢者の就業対策を積極的に進められてきました。

しかし、令和2年初頭に新型コロナウイルス感染症が世界的に蔓延し、感染防止対策が講じられ、施設の休館や事業縮小など、センターにとっても少なからず影響を受けました。

このような状況ではありますが、労働力人口の減少が進行する中、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等現役世代を支える分野での高齢者の就業の推進は、企業活動や経済社会の活性化のために重要になるものと予想されます。さらに、地域の多様なニーズに応じて、高年齢者の生きがいの充実や社会参加の促進、就業を希望する高齢者の受け皿として、地域社会の

活性化を担ってきたセンターの役割はますます重要となることから、こうした期待に応えるため、事業の安定的な拡大や運営基盤の強化が求められています。

したがって、今後も高年齢者が地域で必要とされ、活躍できることを目的としたセンター事業を推進するために、前中期計画を継承して、令和5年度（2023年）から令和9年度（2027年）までの中期計画を策定するものです。

なお、個々具体的な取組みについては、年度ごとの事業計画の中で、実績等も踏まえ定めるものとします。

また、併せて、SDGs（持続可能な開発目標）達成に向けた取組も定めました。

この計画が、センターの今後の方向性を示した実行あるものとするため、会員及び役職員の皆様はもとより、関係機関及び受注先企業等の関係皆様方にも幅広くご支援、ご協力をお願いしたいと考えています。

2 計画の期間

本中期計画の実施期間は、令和5年度から令和9年度までの5か年とします。ただし、期間内であっても大幅な経済状況の変化や政策変更などがあった場合は、見直しを行うものとします。

3 基本計画

- (1) 会員の増強
- (2) 就業機会の拡大
- (3) 安全就業
- (4) 適正就業の推進
- (5) 普及啓発の促進
- (6) 組織の運営体制と財政基盤の強化

(1) 会員の増強

① 現状と課題

会員数は、前計画策定時(平成28年度)では、151名、平均年齢71.4歳でしたが、今計画策定時(令和3年度末)では、134名、平均年齢73.5歳と高齢化が進んでいます。

これらの背景は、定年退職年齢の引上げなどによる雇用状況の変化により、60歳を過ぎても再雇用などにより引き続き企業に勤務する者が増え加入時年齢の高齢化が進んでいることや景気停滞、年金受給の不安などから収入確保のため長期就業者が多くなっていることが考えられます。

② 会員増強の方策

団塊の世代が後期高齢者に突入するとともに、新たな入会者の年齢区分が高くなりつつあります。しかし、入会動機では「生きがいづくりや健康増進など」に入会動機を挙げる人も多く潜在的な入会希望者は多いと思われます。今後、75歳未満の高齢者人口も減少傾向となりますが、新規会員の確保に努め、出来るだけ長い期間活動できるよう支援します。

なお、具体的には、次の事業を重点的に実施していきます。

- ア 新規会員の確保
- イ 女性会員の確保
- ウ 退会の抑制

具体的な取組み

- ・ 広報紙による募集
- ・ イベントでのPR
- ・ ホームページでの入会受付
- ・ 入会説明会の開催
- ・ 女性会員向けの就業先の開拓
- ・ 交流事業の充実
- ・ 夫婦等同居会員の会費の減免
- ・ 未就業者(病気等)への会費の減免

③ 目標

毎年、新規入会者15名以上とし、会員数130名台を維持することを目標とします。

(2) 就業機会の拡大

① 現状と課題

公共・企業・個人への就業割合は、企業が半数以上を占め、続いて、公共、個人となっています。

センターは、発注者から仕事を請負又は委任契約により引き受け、会員には、出来るだけ希望に応じた仕事を提供しています。しかしながら、職群内訳で見ますと除草、清掃等の一般作業群が最も多く全体の約6割を占めており、次いで、管理群、技能群の仕事で、必ずしも会員の就業ニーズに応えたものになっているとはいえません。

② 就業機会拡大の方策

町や関係機関との連携を一層強化し、就業情報の収集に努めるとともに、新たな就業先の開拓を行い、さらに、各種講習会等を開催し会員の就業能力を高めます。

なお、具体的には、次の事業を重点的に実施していきます。

ア 新規受注及び受注先の拡大・拡充

イ シルバー派遣事業の拡大・充実

ウ 福祉分野への取り組みを充実

③ 目標

会員の希望職種を尊重するとともに、国が作成したシルバー人材センターの適正就業ガイドライン(平成28年9月)を遵守し、会員に公平に就業機会を提供し、現在の就業率(91.8%。令和3年度)を維持します。

(3) 安全就業

① 現状と課題

安全就業は、全てに「優先する」ものです。安全委員会等で組織的に安全就業対策に組んでいますが、最近の事故の状況を見ますと慣れによる慢心や過信による事故が多く、また、加齢による身体の衰えによるものも見受けられます。

② 安全就業の方策

事故は、安全対策の徹底やルールを遵守していれば防ぐことができたものも多分にあります。引き続き、安全就業に対する啓発を行っていきます。なお、具体的には、次の事業を重点的に実施していきます。

- ア 安全就業意識の向上
- イ 安全就業講習会の開催
- ウ 安全パトロールの強化
- エ 交通安全講習会へ参加
- オ 会員の健康状態の把握
- カ ペナルティー制度の検討
- キ 事故の検証等

(4) 適正就業の推進

① 現状と課題

センターの就業形態は、官公庁、企業、家庭などから業務を受け、それらを、請負・委任、派遣などの形態により、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する会員に、働く場を提供するものです。契約のほとんどは、請負・委任となっていますが、不適切な就業を適正化することが求められています。特に、発注者側からの指揮命令を外せない就業は、センター側はもとより発注者側の理解を得て、派遣業務に是正する必要があります。

② 適正就業の方策

適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進するとともに、引き続き、発注者側にも丁寧な説明を行っていきます。

なお、具体的には、次の事業を重点的に実施していきます。

- ア 業務先企業等への説明
- イ 契約書等の自主点検
- ウ 就業現場への巡回
- エ ローテーション就業の推進
- オ 専門家による助言

(5) 普及啓発の促進

① 現状と課題

会員の確保や就業機会の拡大等を図るためには、センターの事業を広く周知する必要があります。そのため、会報(特集号)を町内毎戸に配布したり、各種イベントでの啓発活動を行っていますが、まだまだ、センター事業の認知度が低い状況となっています。

② 普及啓発の方策

新規入会者や就業機会の拡大等を図るため、多様な普及啓発活動を行っていきます。

なお、具体的には、次の事業を重点的に実施していきます。

ア 広報紙ふれあい(特集号・毎月発行)の内容充実

イ センターホームページの内容を充実

ウ 町広報紙にセンターの記事を掲載依頼

エ 住民と直接触れ合える地域の催物等へ積極的に参加

(6) 組織の運営体制と財政基盤の強化

① 現状と課題

少人数職員で事業運営をしているため、組織が硬直化しているとともに、事務所の不在時の対応等も含め多少なりとも運営に支障を来しています。また、補助金が削減されてきている中、適正職員の配置も慎重にならざるを得ない状況となっています。

② 方策

公益法人として法令遵守の立場から、適正就業ガイドラインに沿った業務・運営を行う必要があるため、職員の再雇用制度の活用や臨時職員の活用のほか、IT技術の活用などにより事務の効率化を図ります。

なお、具体的には、次の事業を重点的に実施していきます。

ア 事業運営体制の強化

定期的に理事会(決議の省略を含む。)を開催し、適切な事業運営を図ります。

イ 財政基盤の強化

センターの主な運営費の財源は、国及び町からの補助金、事務費、会費です。しかし、年々増加する固定経費などへの対応が求められています。そこで、健全な事業運営を図るには、業務の見直しのほか、徹底した経費の節約、新規事業を含めた補助金の確保などに努めます。

なお、2023年10月から適格請求書等保存方式(インボイス制度)が導入される予定ですが、センターの経営に大きな影響を及ぼすこととなるので、契約額(事務費率)の引き上げ等慎重な検討を行う必要があります。

ウ 事務局体制の強化

事務局は、少ない職員で理事会を中心とした法人運営や業務運営また、派遣事業の手続きなど、多種多様の事務を行っています。そこで、継続的に安定した事務局体制を確立するため、経費の節約とITの有効活用を図るとともに、事務分担の見直し等により、事務局体制の強化を図ります。

エ 行政機関等との連携強化

センターは、高齢者の就業機会の確保・拡大を図ることなどにより、高齢社会を高齢者の自助努力によって支えていこうとする組織であり、町等の福祉・労働行政と深いつながりを持ち、公共性・公益性の高い団体として、上部団体や行政機関、専門機関と連携を図ります。また、事業活動において生じる高度な法律問題や経理問題などは、埼玉県連合に置かれている顧問弁護士、顧問会計士を活用し、専門的かつ客観的な問題解決に努めます。

4 SDGs(持続可能な開発目標)達成に向けた取組

持続可能な開発目標(SDGs: Sustainable Development Goals)とは、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っています。

取組方針

センターは、高齢者の「生きがい」「健康」「社会参加」のために事業を推進していますが、役職員はじめ会員一人一人が誠実に事業活動に取り組むことにより、SDGsの達成に貢献します。

重点項目

1. 女性会員の更なる拡大に向けた活動

①家事援助サービス、新総合事業、放課後児童クラブなどへの就業拡大

	令和4年(2022年)	令和10年(2028年)	令和12年(2030年)
会員男女比	38.8% (82/52/134人)	40.0%	41.0%

各年4月1日

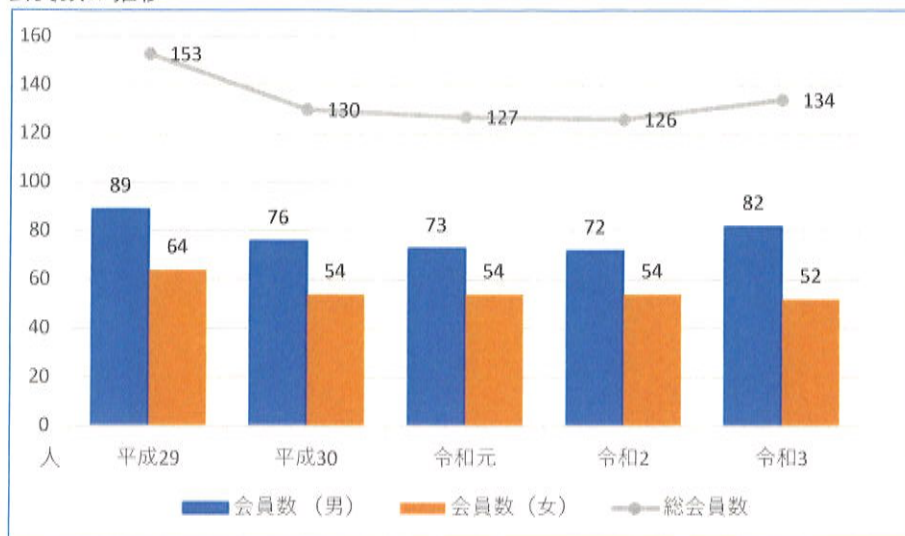
2. 新しい生活様式に対応した就業機会の確保
 - ①空家・空地管理、墓地清掃、家事援助などへの就業の確保
3. デジタル社会への対応
 - ① 入会関連: オンライン入会説明会や入会手続き
 - ② 広報・情報発信活動: SNSによる情報発信
 - ③ 就業機会: オンライン就業、スマートフォン・パソコン教室など
4. 80歳を超えても活躍できる就業環境等の創出
5. 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った業務運営
6. シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携
 - ①行政機関をはじめ、商工会、観光協会等などとの連携強化
7. 地域社会との信頼関係確立
 - ①日ごろから町などと連携強化し、地域貢献に取り組む

別添 参考資料

- 1 会員数の推移(人口・高齢者数・会員数・粗入会率・平均年齢)
- 2 入会・退会会員数の推移
- 3 就業人員・率の推移(町・全国)
- 4 傷害及び賠償責任事故件数
- 5 契約金額等の推移(契約件数・契約金額)
- 6 財政運営状況(経常収益・経常費用等)

参考資料

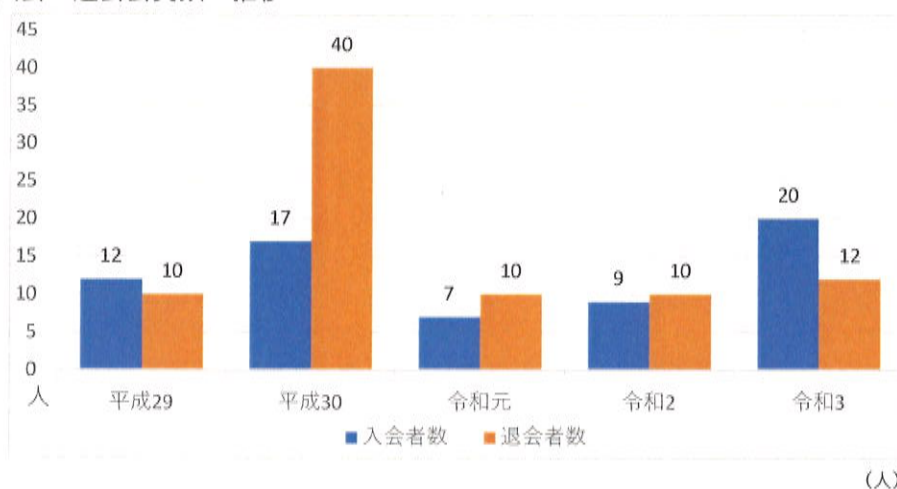
1 会員数の推移



年度	人口 (人)	高齢者数 (人)	会員数 (人)			粗入会率 (%)	平均年齢 (歳)	
			男	女	総会員数計		町	全国
令和 3	6,722	3,133	82	52	134	4.3	73.5	
令和 2	6,823	3,151	72	54	126	4.0	73.5	73.8
令和 元	6,979	3,155	73	54	127	4.0	73.0	73.4
平成 30	7,066	3,148	76	54	130	4.1	72.3	73.0
平成 29	7,140	3,133	89	64	153	4.9	71.8	72.6

資料：シルバー人材センター事業統計年報

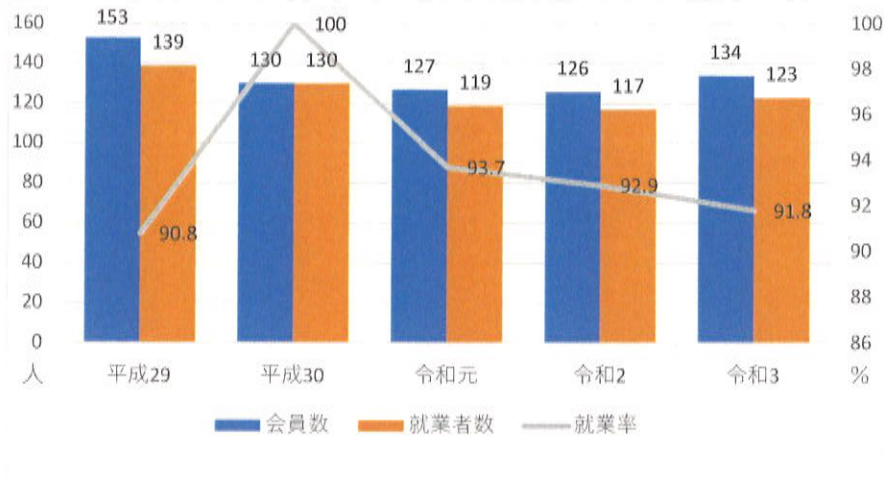
2 入会・退会会員数の推移



年度	入会者数			退会者数		
	男	女	計	男	女	計
令和 3	16	4	20	6	6	12
令和 2	3	6	9	4	6	10
令和 元	4	3	7	7	3	10
平成 30	7	10	17	20	20	40
平成 29	6	6	12	7	3	10

資料：シルバー人材センター事業統計年報

3 就業人員・率の推移



年度	就業実人員 (人)	就業率 (%)	
		町	全国平均
令和 3	123	91.8	
令和 2	117	92.9	74.2
令和 元	119	93.7	76.6
平成 30	130	100.0	78.0
平成 29	139	90.8	79.9

資料：シルバー人材センター事業統計年報

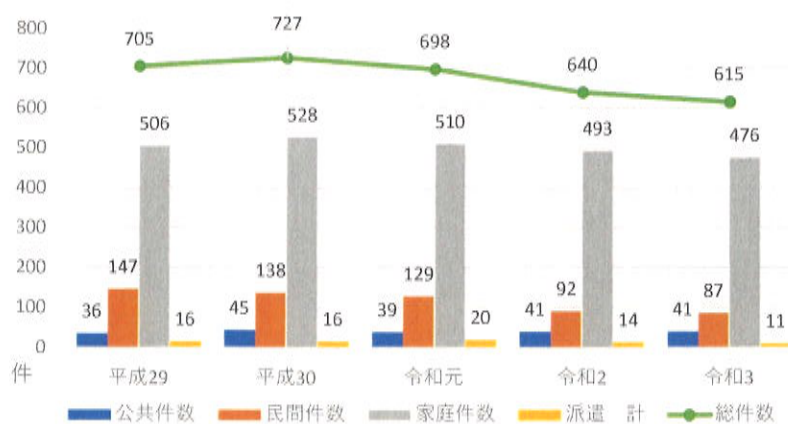
4 傷害及び賠償責任事故件数（保険対象） (件)

年度	傷害事故	賠償事故
令和 3	1	2
令和 2	1	1
令和 元	1	1
平成30	1	0
平成29	0	1

資料：保険金請求書類

5 契約金額等の推移

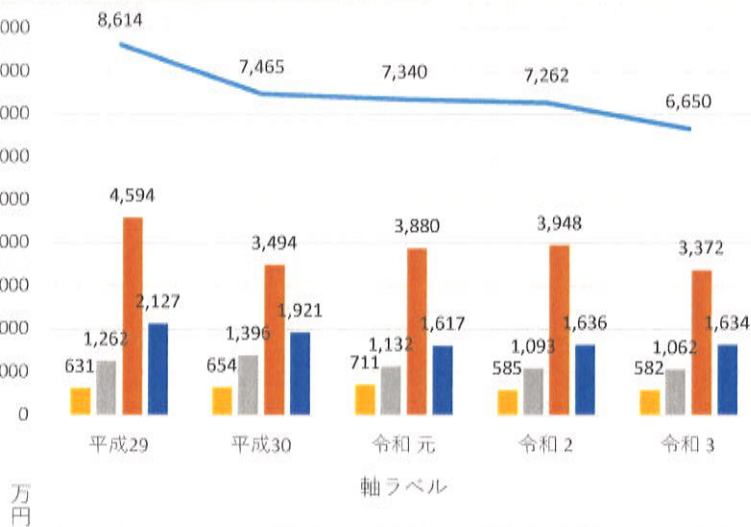
(1) 契約件数



(件)

年度	請負・委任			派遣	総計
	公共	民間企業等	個人・家庭	派遣	総計
令和3	41	87	476	11	615
令和2	41	92	493	14	640
令和1	39	129	510	20	698
平成30	45	138	528	16	727
平成29	36	147	506	16	705

(2) 契約金額 (材料費等及び事務費含む)

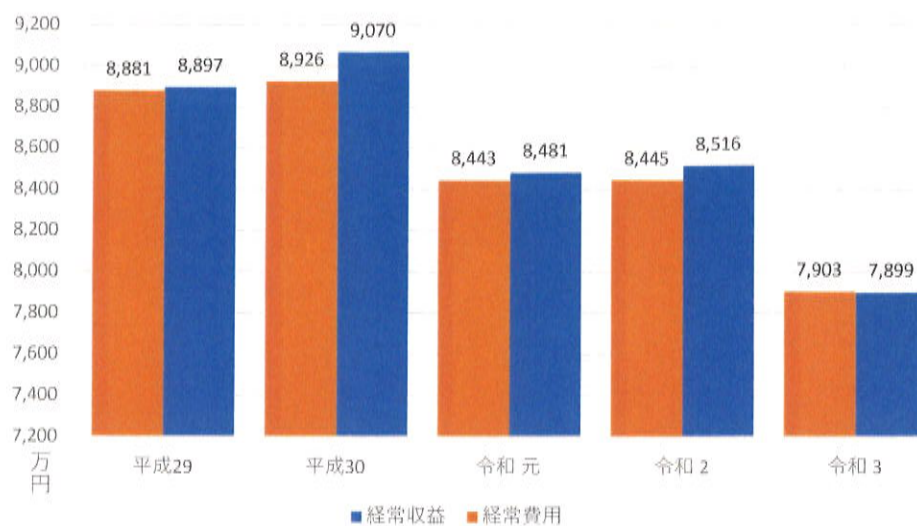


(円)

年度	請負・委任			派遣	総計
	公共	民間企業等	個人・家庭	派遣	総計
令和3	16,342,553	33,724,983	10,619,949	5,816,156	66,503,641
令和2	16,363,373	39,479,265	10,927,531	5,848,890	72,619,059
令和元	16,168,978	38,804,855	11,321,814	7,109,105	73,404,752
平成30	19,213,636	34,939,367	13,957,832	6,535,057	74,645,892
平成29	21,269,682	45,938,112	12,622,148	6,311,357	86,141,299

資料：総会資料及びビルバ-人材センター事業統計年報

6 財政運営状況



(円)

年度	経常収益	経常費用	当期経常増減額	当期経常外増減額	増減額	一般正味財産期末残高
令和3	78,994,353	79,029,414	-35,061	29,999	-5,062	15,686,413
令和2	85,160,111	84,450,557	709,554	-1	709,553	15,691,475
令和元	84,813,878	84,432,860	381,018	0	381,018	14,981,922
平成30	90,697,165	89,257,893	1,439,272	103,327	1,542,599	14,600,904
平成29	88,972,538	88,805,586	166,952	0	166,952	13,058,305

資料：総会資料

