第２次
中長期計画

令和2年度～令和１１年度

地域と共に

公益社団法人　鯖江市シルバー人材センター

はじめに

公益社団法人　鯖江市シルバー人材センターは、昭和 62 年に設立して以来 33 年間「自主・自立、共働・共助」を理念として、高齢者が個々の体力に合わせて働く意欲を持ち、嘗(かつ)て培ってきた経験や知識、技術を余すところなく発揮し、臨時的かつ短期的に又、軽易な仕事も行い地域社会に貢献して参りました。これも偏に当センターに対し、地域行政機関、企業、家庭の皆様方が大きな期待と信望を寄せていただきました賜物であり、役職員、会員一同が、深く感謝申し上げるところでございます。

前回の中長期計画期間が終了し、また少子高齢化の進展や高齢者の雇用環境の変化などにより様々な課題が出てまいりました。このため、課題を整理し中長期的に安定的な事業運営を図るため、第 2 次中長期計画を策定しました。この計画の目標完遂を目指し、会員・役職員が一丸となって事業運営に取り組んで参りたいと強く思います。何よりも鯖江市シルバー人材センター全員の熱意が一つになった時、そのエネルギーは、大変大きいものになると、私は確信をしております。

さて、現今の私たち高齢者の社会情勢，背景は、誠に混沌として大海原に小舟を浮かべるが如く翻弄されております。羅針盤を頼りにすることが難しく、かじ取りを抜け目無くしていても目的地に着くことすら、なかなか難しい情勢であります。

とは言え、人生 100 年時代を迎え、これから定年退職される方は、高齢化社会の新たな担い手としての自覚と役割を、是非とも果たしていただきたいところであり、又大きな意義があります。

そこで、我々シルバー人材センター会員は、その方々に対して、積極的に地域社会へ貢献の一歩を踏み出して戴けるように入会を勧めていただきたいと存じます。

格言に［歳月人を待たず（陶潜）］とあります。今から実践していかなければ、今度は本当に船に乗り遅れるとの危機意識を持って、明るい未来社会を作っていきたいと祈念してやみません。

私たちの基本路線は、常に『安全就業』『会員増強』『就業先拡大』に他なりません。計画書には具体的に掲載させて頂きましたが、私共が実施して行かなければならないことを項目別に列記致しましたので、目次を追ってご高覧くださいますようお願い申し上げます。

関係の皆様には地域発展のためにも、計画通り実践が出来ますよう、ご支援をよろしくお願い申し上げます。

令和２年３月

公益社団法人　鯖江市シルバー人材センター

理事長　　辻　　進　弘

目　次

1　中長期計画の策定にあたって……1

(1)計画策定の趣旨……1

(2)計画の基本方針……1

①　魅力あるセンター……1

②　地域・企業・公共のニーズに対応できるセンター……1

③　組織の充実強化……1

(3)計画期間……2

2　現状と課題……3

(1)会員数……3

(2)受注件数……5

(3)契約額……5

(4)就業状況と就業率……6

3　基本目標……7

(1)基本目標を立てる上でのシルバー人材センターを取り巻く環境……7

①　鯖江市の人口および高齢者人口の推計……7

②　高年齢者雇用対策……7

③　第2次会員 100 万人達成計画……8

(2)シルバー人材センターの基本目標(前期・後期)……8

①　会員数の目標……8

②　就業率の目標……8

③　契約額の目標……9

4　実施計画……10

(1)会員の拡大……10

①　従来事業の充実・拡大……10

ア　会員一人が一人の仲間を増やす運動……10

イ　市広報誌、センターホームページ等を活用した広報……10

ウ　高齢者が集う場での会員募集活動……10

②　新規事業……10

ア PR 事業 …… 10
③ その他の取り組み …… 10
ア 入会説明会の見直し …… 10
イ 女性会員の確保策 …… 11
ウ マスコミの活用 …… 11
エ 関係機関との連携 …… 11
オ 退会抑制のための施策 …… 11
(2)就業機会の拡大 …… 11
① 就業開拓 …… 11
ア 新規受注の開拓 …… 11
イ サービスの多様性を活かした開拓 …… 11
ウ 多種多様な就業機会の開拓 …… 11
エ 新規独自事業 …… 12
② 就業拡大 …… 12
ア 従来事業の充実・拡大 …… 12
イ 派遣事業の推進 …… 12
ウ 独自事業の拡大 …… 12
(3)安全就業の推進 …… 13
① 発生事故の状況(過去 4 年間) …… 13
ア 傷害事故発生状況 …… 13
イ 賠償事故 …… 13
② 安全意識の徹底 …… 14
ア 安全講習会 …… 14
イ 安全パトロールの充実 …… 14
ウ 自己点検(安全チェックリスト)の徹底 …… 14
エ タイムリーな情報提供 …… 14
オ ヒヤリハットの作成 …… 14
③ 健康管理の促進 …… 14
ア 健康診査受診の徹底 …… 14
イ 作業前健康チェック …… 14
(4)適正就業の推進 …… 15
① 新規就業内容のチェック …… 15
② 企業巡回訪問による就業状況把握 …… 15
③ 長期就業の解消 …… 15
④ 職群班の管理 …… 15
(5)組織の活性化 …… 15
① 理事会・委員会の充実 …… 15
ア 理事・監事・委員会委員の推薦(選考) …… 15
イ 委員会の連携 …… 16
ウ 時宜にかなう委員会 …… 16
② 職群班の充実 …… 16

ア　職群班の明確化……16
③　地域班・地区班体制の充実……16
④　事務局体制の充実……16
ア　職員体制……16
イ　事務の効率化および会員の活用……16
ウ　職員研修……16
⑤　会員互助会の充実……17
(6)財政基盤の安定化……17
①　事務費……17
②　会費……18
③　補助金……18
(7)その他……18
①　賛助会員の拡充……18
②　作業所の有効活用(作業所延床面積:224.66 ㎡)……19
③　ポイント制度の導入……19
5　計画の進行管理……20
(1)計画の実施体制……20
①　計画事業の所掌および年次計画……20
②　実施体制……20
③　プロジェクトチームの設置……20
(2)PDCAサイクルによる計画の進行管理……20
第2次中長期計画推進体制……21
資料編……22
1　会員アンケート調査結果……22
2　各種参考資料……29
(1)人員に関する推移……29
(2)契約金額の推移……30
(3)契約件数の推移……31
3　公益社団法人鯖江市シルバー人材センター　中長期計画策定委員会設置要綱……32
4　中長期計画策定の経過……33
5　中長期計画策定委員会委員名簿……34

1　中長期計画の策定にあたって

（１）計画策定の趣旨

少子高齢化が急速に進む中、鯖江市における高齢化率は、「国立社会保障・人口問題研究所」の「日本の地域別将来推計人口（平成 30 年推計）」によると、令和 7 年（2025 年）には 28.6％に達すると推計しています。また、高齢化・核家族化の進展に伴い、一人暮らし高齢者や高齢者世帯の増加、社会保障給付費の増大などの課題も拡大しています。このような社会情勢において、シルバー人材センター事業は、定年等で職場を離れた高齢者が「福祉の受け手から社会の担い手」として、就業やボランティア活動を通じて、福祉の向上と地域の活性化に大きく貢献することが期待されています。

一方、高齢者の雇用環境は、定年延長、継続雇用、継続雇用年齢の引き上げと企業等での貴重な人材として位置づけられてきています。また、雇用環境の変化とともに、年金受給開始時期の柔軟化などの年金制度改正が検討され、定年退職後の環境も変化してきています。このような中、全国シルバー人材センター事業協会は、第２次会員 100 万人達成計画を示し、全国のシルバー人材センターの会員増強対策を推進しています。

当鯖江市シルバー人材センターの会員が、減少傾向にある中で、当センターが市民生活に深く根差した信頼される業務を遂行し、高年齢者の健康で生きがいのある生活を実現するためには、時代の変化に柔軟に対応した安定的な事業運営が必要であります。このため、長期的視野から今後の方向性を定めるべく本計画を策定するものです。

（２）計画の基本方針

①　魅力あるセンター

高年齢期における就業意欲の高揚や就業ニーズに対応するため、多様な就業機会の確保・提供に努めるとともに、会員相互が憩えるセンターとしてライフワークのひとつになるような、魅力あるシルバー事業の展開を図ります。

②　地域・企業・公共のニーズに対応できるセンター

地域においては、高齢化・核家族化が進展し高齢者のひとり暮らしや高齢者世帯の増加、空家空地の増加、子育て世代の孤立などにより多様なニーズが増えています。また、企業においては、ここ数年は福井県内の有効求人倍率が 2 倍前後と人手不足の状況にあり多様な求人内容が増えています。市や県などの公共においても、多様な行政ニーズに応える手段の一つにシルバー人材センターのマンパワーを求めています。

これらのニーズに応えられる会員を広く募り、地域等から信頼されるよう会員増強を図ります。

③　組織の充実強化

会員、役員、職員が連携して、安定的な事業運営ができる組織の充実強化を図ります。

（３）計画期間

第２次中長期計画は令和２年度から令和 11 年度までの 10 年間とし、目標達成を確かなものとするため前期と後期に分け、前期計画目標年度である令和６年度において検証し、実績を踏まえて見直しを行います。

第２次中長期計画：令和２年度（2020）　～　令和 11 年度　（2029）
〃　　前期計画：令和２年度（2020）　～　令和 6 年度　（2024）
〃　　後期計画：令和７年度（2025）　～　令和 11 年度　（2029）

２　現状と課題

（１）会員数

【会員数・入退会者の推移】　（人）

年　　度	年度当初会員	入会者	退会者	年度末会員	増減	入会率（%）	退会率（%）
平成 27 年度	631	63	82	612	△19	10.0	13.0
平成 28 年度	612	69	65	616	4	11.3	10.6
平成 29 年度	616	80	98	598	△18	13.0	15.9
平成 30 年度	598	53	71	580	△18	8.9	11.9

会員数は、平成 27 年度当初 631 人から平成 30 年度末には 580 人と 4 年間で 51 人減少しました。平成 30 年度には入会率が過去 4 年間で初めて 10%を下回り、一方では退会率が常に 10%を超えています。入会率の向上と退会率の抑制が大きな課題となっています。全国シルバー人材センター事業協会が「第２次会員 100 万人達成計画」を示している当計画期間中に、あらゆる施策を講じて会員増強に取り組む必要があります。

【年齢階層別会員数の推移】　（人・%）

区　分	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
	会員数	割合	会員数	割合	会員数	割合	会員数	割合
60～64 歳	43	7.0	42	6.8	39	6.5	33	5.7
65～69 歳	232	37.9	208	33.8	170	28.4	136	23.4
70～74 歳	182	29.7	196	31.8	212	35.5	222	38.3
75～79 歳	122	19.9	128	20.8	134	22.4	140	24.1
80 歳以上	33	5.5	42	6.8	43	7.2	49	8.5
合　　計	612	100	616	100	598	100	580	100

60 歳代の会員数が平成 27 年度 275 人から平成 30 年度には 169 人と 106 人減少しました。このことは、企業等での定年延長や継続雇用制度の定着が一因と考えられますが、センターにとっては長期的に就業を担う年齢層なので、積極的に入会に繋げる施策が必要です。また、70 歳以上の会員については、毎年微増でありますが 60 歳代の入会が厳しい中、企業等での雇用を終えた人を会員勧誘するとともに、現会員の退会を抑制する施策が必要です。

【入会動機別入会状況】　（人・%）

入会動機	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
	会員数	割合	会員数	割合	会員数	割合	会員数	割合
生きがい、社会参加	19	30.2	21	30.5	28	35.0	25	47.2
仲間づくり	1	1.6	6	8.7	1	1.3	1	1.9
時間的余裕	20	31.7	11	15.9	23	28.7	12	22.7
健康維持・増進	5	7.9	18	26.1	9	11.2	6	11.3
経済的理由	15	23.8	9	13.0	14	17.5	5	9.4
その他	3	4.8	4	5.8	5	6.3	4	7.5
合　　計	63	100	69	100	80	100	53	100

入会動機は、「生きがい、社会参加」と「時間的余裕」を合わせるとどの年も６割程度を占めています。定年退職等でできた時間的余裕をセンターの就業等に生きがいを見出せるよう、またライフワークの一つとなるような魅力あるセンター運営が必要です。

【退会理由別退会状況】　（人・%）

退会理由	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
	会員数	割合	会員数	割合	会員数	割合	会員数	割合
病気（本人）	19	23.2	15	23.1	18	18.4	21	29.6
その他で就職	7	8.5	18	27.7	9	9.2	8	11.3
死亡	5	6.1	4	6.2	9	9.2	2	2.8
転居	2	2.4	2	3.1	3	3.1	0	0
家庭の事情(介護等)	4	4.9	3	4.6	18	18.4	4	5.6
加齢	15	18.3	12	18.5	15	15.3	9	12.7
小　　計	52	63.4	54	83.2	72	73.6	44	62.0
シルバー事業を通じて就職	0	0	0	0	1	1.0	3	4.3
希望する仕事なし	1	1.2	2	3.1	4	4.1	2	2.8
就業機会なし	0	0	1	1.5	0	0	2	2.8
会費未納	0	0	1	1.5	9	9.2	16	22.5
その他	29	35.4	7	10.7	12	12.1	4	5.6
小　　計	30	35.6	11	16.8	26	26.4	27	38.0
合　　計	82	100	65	100	98	100	71	100

退会理由の前段「病気（本人)」～「家庭の事情（介護等)」については、会員の身体的、家族の事情によるものなので、退会の抑制は難しいものと思われますが、退会者の１割強を占めている「加齢」については、このような場合でも会員として留まれる施策が必要です。また、後段の「希望する仕事なし」～「その他」については、未就業会員を中心に個人面談等で退会の抑制を図る必要があります。

（２）受注件数

【受注および延就業日数】　（件、日）

区　分	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
	受注	延就業日数	受注	延就業日数	受注	延就業日数	受注	延就業日数
公　　共	765	19,909	731	20,091	671	20,502	678	20,014
民間事業所	2,577	56,390	2,237	44,440	2,189	42,855	2,233	41,355
一般・家庭	2,065	5,742	2,029	6,144	2,133	6,356	2,029	6,518
派　　遣	2	1,253	2	2,787	4	5,036	26	6,865
合　　計	5,409	83,294	4,999	73,462	4,997	74,749	4,966	74,752

平成 28 年度以降の受注、延就業日数はほぼ横ばいとなっています。また、適正就業の推進や派遣対象の新規就業先の開拓などにより派遣事業が増加しています。

高齢者世帯の増加などによる一般家庭からのニーズや人手不足などによる企業などからのニーズに十分応えられない状況なので、会員の増強やスキルアップの必要があります。

（３）契約額

【契約額の推移】　（千円、%）

区　分	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
	契約額	割合	契約額	割合	契約額	割合	契約額	割合
公　　共	92,610	23.9	90,928	28.6	88,108	27.1	87,536	25.6
民間事業所	252,192	65.1	176,875	55.7	174,834	53.7	179,212	52.5
一般・家庭	38,412	9.9	39,851	12.6	40,000	12.3	40,795	12.0
派　　遣	4,155	1.1	9,998	3.1	22,442	5.9	33,894	9.9
合　　計	387,369	100	317,652	100	325,384	100	341,437	100

＊派遣の契約額には、福井県シルバー人材センター連合の事務手数料も含まれています。

契約額は、受注件数が横ばいの状況で、派遣事業の増加や最低賃金の上昇に伴う配分金の見直し、事務手数料率の改定などにより、毎年微増となっています。定期的に受注単価、事務手数料率を見直すとともに発注者のニーズに応え契約額を伸ばすことが必要です。

（４）就業状況と就業率

【就業率の推移】　（人・%）

年　　度	平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
会員数	612		616		598		580	
区　分	実人員	就業率	実人員	就業率	実人員	就業率	実人員	就業率
受　託	485	79.2	476	77.3	478	79.9	459	79.1
派　遣	9	1.5	19	3.1	36	6.0	44	7.6
合　　計	494	80.7	495	80.4	514	85.9	503	86.7

就業率は、就業実人員が減少しているが会員数も減少しているため、微増となっています。加齢による未就業の会員も含めた会員増強を図る中で、一定の就業率を維持するためには、就業希望会員の就業先マッチングの向上、新たな独自事業による会員の就業などの検討が必要です。

3　基本目標

（1）基本目標を立てる上でのシルバー人材センターを取り巻く環境

①　鯖江市の人口および高齢者人口の推計

区分・年	平成 31 年 (2019)	令和 7 年 (2025)	令和 12 年 (2030)	令和 17 年 (2035)
人口（人）	**69,374**	**68,475**	**67,839**	**66,836**
男	33,779	33,401	33,172	32,730
女	35,595	35,074	34,667	34,106
60 歳以上人口（人）	**22,422**	**23,585**	**24,247**	**25,725**
男	9,988	10,483	10,796	11,542
女	12,434	13,102	13,451	14,183
60 歳以上人口割合（%）	**32.3**	**34.4**	**35.7**	**38.5**
男	29.6	31.4	32.5	35.3
女	34.9	37.4	38.8	41.6

＊平成 31 年人口等は、鯖江市による統計実数値
＊令和 7 年・12 年・17 年の人口等は、「国立社会保障・人口問題研究所」の「日本の地域別将来推計人口（平成 30 年推計）」より

鯖江市の人口推計では令和 7 年に 899 人、令和 12 年には 1,535 人が減少するとしています。一方、センター会員対象年齢の 60 歳以上人口は令和 7 年に 1,163 人、令和 12 年には 1,825 人が増加するとし、その後も当分の間は増加傾向と推計されています。

②　高年齢者雇用対策

国では、人口の減少特に労働人口が減少する中、意欲のある高年齢者が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の構築が必要として、平成 25 年度に「高年齢者雇用安定法」を改正し、定年延長や 65 歳までの継続雇用などの施策を推し進めています。また、政府が平成 30 年 11 月にまとめた「経済施策の方向性に関する中間整理」において、希望する高齢者については 70 歳までの就業機会の確保を図りつつ、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、多様な選択ができるような仕組みを検討するとしています。さらに、地方自治体を中心とした就労促進の取組やシルバー人材センターの機能強化、求人先とのマッチング機能の強化など、働きやすい環境を整備するとしています。

このように、人生 100 年時代を生涯現役社会として高年齢者が活躍できる環境が整えられていく中で、就業を通じて高齢者の福祉の増進に資するシルバー人材センター事業の重要性と地域社会からの期待は一層大きなものになっています。

③　第２次会員 100 万人達成計画

全国シルバー人材センター事業協会は平成 30 年度から令和 6 年度までの 7 年間を計画期間とし、令和 2 年度末に会員数 80 万人達成を中間目標とする「第２次会員 100 万人達成計画」を示し、全国のシルバー人材センターに会員増強を推進しています。

（２）シルバー人材センターの基本目標（前期・後期）

①　会員数の目標

シルバー人材センターを取り巻く環境は、センター会員対象の鯖江市の 60 歳以上人口の推計では当計画期間中は増加傾向にあるものの、国の高年齢者雇用対策では定年延長や継続雇用年齢を 70 歳まで引き上げようとしています。厳しい状況の中で、今後の国のシルバー人材センター機能強化策を活用し、生涯現役のひとつのステージとして位置付けられるように取り組み、「第２次会員 100 万人達成計画」に沿った会員数目標値を設定します。

【会員数の目標】　（人）

前期計画		後期計画	
令和 2 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 11 年度
670	837	850	860

＊平成 30 年度末会員数：580 人

②　就業率の目標

会員の高齢化が進む中、一定の会員数を確保し続けるためには、就業をしない、またできなくなった会員を会員として留める制度の検討が必要です。就業機会や独自事業の拡大により就業会員の増を図り、平成 30 年度就業率に３％上積みした目標値を設定します。

【就業率の目標】（派遣事業を含む）　（%）

前期計画		後期計画	
令和 2 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 11 年度
90	90	90	90

＊平成 30 年度就業率（派遣事業を含む）：87%
（請負等：459 人、派遣事業：44 人）

③　契約額の目標

多様なニーズに応えられる会員体制を整え、会員数および就業率の目標値や最低賃金の上昇なども鑑みた目標値を設定します。

【契約額の目標】（派遣事業を含む）　（千円）

前期計画		後期計画	
令和 2 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 11 年度
360,000	400,000	410,000	450,000

＊平成 30 年度契約額（派遣事業を含む）：341,437 千円

（請負等：307,543 千円、派遣事業：33,894 千円）

４　実施計画

（１）会員の拡大

会員の減少は、センターの存続にかかわる大きな問題です。会員を増加し多様なニーズに応えられる体制を構築することが肝要です。あらゆる情報媒体、機会を捉えて、センターをＰＲし会員の加入に繋げていきます。また、入会後も、入会の動機となった「生きがい・社会参加」、「健康維持」が満たされ、生き生きと活動している姿をアピールすることが加入拡大に繋がります。そのため、会員のニーズを捉え満足してもらい、生き生きとした活動ができるかが重要であります。

①　従来事業の充実・拡大

ア　会員一人が一人の仲間を増やす運動

センターの状況や良さを知っている一人の会員が知人友人などを入会勧誘し会員を増やします。勧誘入会した場合のポイント制（Ｐ19 掲載）の活用を図り、年間 50 人程度の入会を目標とします。

イ　市広報誌、センターホームページ等を活用した広報

鯖江市と連携し市の広報誌「広報さばえ」やセンター広報誌「シルバーさばえ」を活用し、会員募集を広く市民に広報します。また、センターホームページに就業求人情報や講習会などのイベント情報を常時発信し、センターに関心を持ってもらい、入会に繋げます。

ウ　高齢者が集う場での会員募集活動

鯖江市社会福祉協議会と連携し実施している高齢者サロンでの会員募集活動を充実します。また、高年大学、老人会、年金受給者団体等の高齢者団体が集う場での会員募集広報活動を行います。

②　新規事業

ア　PR 事業

a　60 歳以上を対象としたイベント

（例）囲碁・将棋大会、カラオケ大会，健康教室など

b　地域（地区）での会員増強施策

（例）地区文化祭や祭りなどでのセンターＰＲ

c　退職前高齢者への会員増強施策

（例）企業訪問、ＰＲチラシの配布

③　その他の取り組み

ア　入会説明会の見直し

現在の入会説明会をホームページの活用などにより、受けやすい方法に見直します。

イ　女性会員の確保策

高齢者人口は女性が多いにもかかわらず会員の構成は男性が圧倒的に多い、女性限定のイベント開催など女性がセンターに関心を持てるような事業を実施し女性会員の増強に繋げます。

ウ　マスコミの活用

新聞や地方放送局などを活用しセンターイベント、講習会、入会方法などを広報し会員増強に繋げます。

エ　関係機関との連携

地区公民館など公共施設と連携し会員募集チラシや就業求人情報紙を配置するなど広く会員募集広報を行います。またハローワークと連携し会員募集を行います。

オ　退会抑制のための施策

退会理由のひとつに、加齢により就業ができなくなったことがかなりの割合を占めています。就業だけでなく、仲間との交流やサークル活動、憩いの場となるようなセンター事業を検討します。

また、会員の就業やセンター運営に関してのニーズ等を把握し会員が満足してセンター活動ができ退会に繋がらないよう会員アンケートを実施します。

（２）就業機会の拡大

急激な時代の変化により、地域や家庭のニーズが変化してきています。従来の職種は堅持しながら、新たな地域や家庭のニーズを捉えていかなければなりません。また、会員のニーズも多様になってきているため、新たな就業機会を求めていく必要があります。

①　就業開拓

ア　新規受注の開拓

入会時面談や未就業会員面談、会員アンケートなどにより会員ニーズを把握し、それらに応えた就業開拓をします。

イ　サービスの多様性を活かした開拓

一人暮らしや高齢者世帯、核家族化、女性就業の増大などによる家庭生活の支援、また終活による断捨離等々時代の変化などにより家庭からの多様なニーズに応えられる体制が求められています。この体制を作り就業を開拓していきます。また、空き家・空き地管理体制についても検討していきます。

ウ　多種多様な就業機会の開拓

会員は様々な経験、知識、特技、資格を持っています。これらの能力をホームページなどで広く広報し、様々な能力を活かした就業開拓を行います。

エ　新規独自事業

地域に求められ、会員が生きがいを感じ、収支の均衡がとれ多くの会員が関われる独自事業を検討します。

②　就業拡大

ア　従来事業の充実・拡大

a　受託の多い剪定や除草などの職種を中心に、講習会開催等により後継者を育成し受託率 100%を目指します。

b　新規会員や就業を希望している未就業会員を対象に、就業に対する研修体制の確立を図ります。

c　会員が希望している職種一覧表を作成し、ホームページによる広報や企業・公共機関への訪問活動により就業拡大を図ります。

d　鯖江市から受託し平成 31 年度から始めた「介護予防・日常生活支援総合事業」の「訪問型基準緩和サービス（Ａ２型）」を関係機関に周知し女性会員の就業拡大を図ります。

イ　派遣事業の推進

人手不足の企業等を対象に、発注者から直接指揮命令を受ける仕事など、請負・委任になじまない仕事については、シルバー派遣事業を活用できることを周知し就業拡大を図ります。

また、「高年齢者等の安定等に関する法律」第 39 条の業務拡大特別措置を活用し、会員の安定的な就業拡大を図ります。

ウ　独自事業の拡大

a　利用者から好評を得ている「障子・襖張替え班」事業を広くＰＲするとともに後継者の育成を行い、業務拡大を図ります。

b　平成 31 年度から①パソコン挑戦コース、②水彩スケッチコース、③絵手紙コースの 3 コースで始めた「いこいの広場」に、さらに会員の資格や特技を活かし会員からのニーズに合わせたコースを増加することによりセンターのイメージアップと業務拡大を図ります。

（３）安全就業の推進

①　発生事故の状況（過去４年間）

【傷害・賠償事故】　（件）

区　　分	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	計
傷害事故	3	1	4	3	１１
賠償事故	0	6	1	4	１１

ア　傷害事故発生状況

平成 27 年度から平成 30 年度までの 4 年間の傷害事故発生件数は、毎年度数件発生しており 11 件でした。作業別、形態別、程度別に分類すると下表のとおりです。

【作業別】

作業名	剪定	屋内作業	屋外作業	清掃作業	就業途上	計
件数	4	3	1	1	2	１１

【形態別】

形態	転落	転倒	切傷	虫刺され	計
件数	4	5	1	1	１１

【程度】

通院日数				入院	死亡	合計
1～５日	6～10 日	11～15 日	16 日～			
5	2	1	0	2	1	１１

転落・転倒は、重篤事故、致命傷になりかねないため特に安全対策が必要です。

イ　賠償事故

平成 27 年度から平成 30 年度までの 4 年間の賠償事故発生件数は、平成 27 年度は無事故でしたが、その後毎年度数件発生しており傷害事故と同数の 11 件でした。作業別、程度別に分類すると下表のとおりです。

【作業別】

作業	除草 （刈払機の飛石）	除　草 （飛石以外）	剪定・伐採	その他	計
件数	3	1	3	4	１１

【程度】

賠償額	～5 万円	5～10 万円	10～20 万円	20 万円～	計
件数	6	2	2	1	１１

刈払機による除草中の飛び石や現場露出の物損が半数近くを占め、高額な賠償になることがありました。また、剪定・伐採では、伐採倒木による物損の他に樹木が衰勢したことの賠償などもありました。発注者に迷惑をかけるとともに、センターの信頼を損ねることになるため、さらなる安全対策・意識の向上が必要です。

②　安全意識の徹底

ア　安全講習会

職種ごとの安全講習会や会員全員を対象とした会員研修会を実施し、安全意識の高揚を図ります。また、研修会への受講の徹底を図ります。

イ　安全パトロールの充実

安全委員会を中心にした定期的な安全パトロールを継続するとともに、役員、職員による臨時的な安全パトロールを行い、その結果をホームページや会員向け掲示板、会報等で周知し、安全意識の高揚を図ります。

ウ　自己点検（安全チェックリスト）の徹底

作業別安全チェックリストによる作業前の安全自己点検を徹底し、安全作業の体制を整えるとともに安全意識の高揚を図ります。また、チェックリストは、時勢にあったものとするため随時見直しを行います。

エ　タイムリーな情報提供

安全な環境の下で作業ができるよう、熱中症情報などを会員にホームページや会員向け掲示板、Smile to Smile を活用し速やかに情報提供します。また、事故が発生した場合は、関係会員に事故情報と再発防止策を速やかに周知し事故予防と安全意識の高揚を図ります。

オ　ヒヤリハットの作成

会員が作業中に、事故には至らなかったものの、事故に直結してもおかしくない一歩手前の事例いわゆる「ヒヤリハット」の報告を、会員に義務付けて事例集を作成します。事例集は、定期的に会員に周知広報し、事故予防と安全意識の高揚を図ります。

③　健康管理の促進

会員として就業、作業を行うには健康な身体状況であることが大前提であります。自身の健康状況は自身で管理すべきものですが、過信から自己管理を疎かにする会員が見受けられます。センターでは、会員が健康な状態で就業し続けられるよう、会員の健康管理を推進します。

ア　健康診査受診の徹底

健康診査受診状況調査などにより、健康診査やがん検診を全ての会員が受診するよう徹底します。また、健康診査等の受診を推進するため市と連携しセンター事務所のある「ふれあいみんなの館・さばえ」での会員専用健診を継続して実施していきます。

イ　作業前健康チェック

作業前の安全チェック項目に健康チェック項目を設け、健康な状態での作業従事を徹底します。また、緩慢な動きでの事故防止のため、作業前のストレッチなど簡単な体操を推進します。

（４）適正就業の推進

公益社団法人としてのセンターにとって、法令順守（コンプライアンス）と公益性・公平性の観点から適正就業は避けて通れない重要な課題の一つです。厚生労働省・全国シルバー人材センターが作成した「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に適合するよう様々な施策を講じて適正就業を推進します。

①　新規就業内容のチェック

新規の就業求人業務について、請負・委任業務、派遣業務のいずれに該当するかを適正に決定し、また、センターとして受注が可能な就業・作業内容かどうかの疑義がある場合の適否について決定する仕組みを作ります。

②　企業巡回訪問による就業状況把握

職員や専門委員会が定期的に企業巡回訪問し、安全性や契約にない就業が行われていないか確認します。また、請負や委任として取り扱えない業務については、派遣業務移行へと是正していきます。

③　長期就業の解消

広く会員が就業機会を得られるよう長期就業の解消に努めます。

④　職群班の管理

職群班の会員同士が連携し技能向上や受注仕事の効率化などの機能充実を図ります。

（５）組織の活性化

センターが安定した事業運営を継続し、当計画の目標達成を目指すためには、会員、役員、職員がそれぞれの組織でそれぞれの役割を果たさなければなりません。さらに、組織間の連携を取り、より緊密な事業運営が必要です。このため各組織の充実強化を図ります。

①　理事会・委員会の充実

理事会は、理事全員をもって構成し、規程の制定や改廃、業務執行の決定、各事業年度の事業計画･収支予算の承認など事業運営の根幹的な職務を担っております。また、各委員会（安全委員会、適正就業委員会、広報委員会、会員増強委員会、独自事業委員会）は理事および会員で構成し、理事を中心に担当分野について企画し事業を実施する事業運営の重要な任務を担っています。各組織の機能が十分発揮できるよう充実強化を図ります。

ア　理事・監事・委員会委員の推薦（選考）

理事・監事にはセンターに造詣が深く建設的な提案と実際の活動ができる方を推薦し、委員会を構成する会員にはセンターに協力的で実行力のある方を選考する仕組みを作ります。このことにより、自主的に企画立案・実務運営ができる委員会を構成します。

イ　委員会の連携

また、複数の委員会に関連する事案を調整する事業運営会議を設け、円滑な事業運営の推進を図ります。

ウ　時宜にかなう委員会

当計画の進捗に応じて委員会の新設改廃、委員構成を見直し機能充実を図ります。

②　職群班の充実

職群班は、職群会員相互の連帯感と情報交換により、共働・共助を基本として活動し、常に技能・技術向上と後継者育成に努めます。

ア　職群班の明確化

職群班の班長等組織体制と担う業務を明確化し、会員が主体的に責任をもって仕事を完成する体制を作ります。

③　地域班・地区班体制の充実

地域班・地区班は地域に根差した機関として「会員同士の連携」、「事務局との連絡調整」、「センターのＰＲと地域貢献」などの大切な役割を担っています。市内全域に地域班・地区班の組織を確立しその機能を発揮できるよう組織体制を充実します。

④　事務局体制の充実

事務局は、円滑な事業運営を図るため、理事会を中心とした組織運営、財務管理、就業需要調整、公益法人事務などの多岐にわたる業務を行っています。また、会員との連絡調整や会員活動への支援、当計画の推進についても大きな役割を担っています。受注業務の複雑多様化、派遣就業の拡大が進む中で、正確かつ効率的な事務処理と職員の資質の向上など事務局体制の整備・充実は大変重要であります。

ア　職員体制

正規職員数は現員数を維持し、必要に応じて嘱託職員や臨時職員を雇用するなど、限られた財源の中で職員体制を整備します。

イ　事務の効率化および会員の活用

全ての事務手順を見直し情報機器等を活用するなど合理化に取り組み事務処理の効率化を図ります。さらに、補助金を活用した会員への事務委託などを推進し、当計画の推進や新たな企画に取り組める事務局体制を作ります。

ウ　職員研修

福井県シルバー人材センター連合や北信越シルバー人材センター連絡協議会、全国シルバー人材センター事業協会などの研修を積極的に受講し職員の資質向上を図ります。また、他シルバー人材センターの先進的な事務処理、事業を調査研究し職員の能力向上を図ります。

職場内では、定期的な職員会議を開催し職員間の情報共有や連携を図ります。

⑤　会員互助会の充実

会員互助会は、会員の自主的な運営によりセンター活動の共働・共助の精神に基づき、会員の親睦と福祉の増進、センター発展に寄与することを目的に平成 11 年に設立されました。設立後、社交ダンスをはじめ多くのサークル活動や文化祭などを通じて会員の交流親睦が図られていましたが、平成 23 年に公益社団法人に移行後はセンターから会員互助会への助成ができなくなったこともありサークル活動は大きく停滞しました。

センターは就業だけでなく、仲間づくりや憩える場としての魅力も必要です。このため、会員互助会設立目的に沿った会員が自主運営できる互助会組織を充実し、会員間の親睦交流が図れる事業を行います。

（６）財政基盤の安定化

財政基盤を安定化させるためには、経常収益の「事務費」、「会費」、「補助金」の確保が重要であります。

①　事務費

【事務費率改定状況】

改定年度	民間	公共
昭和 62 年度	５％	５％
平成 24 年度	７％	５％
平成 25 年度	７％	７％
平成 30 年度	８％	７％
令和元年度	８％	８％

【事務費収入額の推移】　（千円）

区　　分	受託事業		派遣事業		合計	前年度比増減
	事務費率	事務費	手数料率	手数料額		
平成 27 年度	7%	24,127	15%	258	24,385	308
平成 28 年度	7%	19,255	15%	647	19,902	△4,483
平成 29 年度	7%	19,162	15%	1,689	20,851	949
平成 30 年度	民間：８％ 公共：７％	21,615	15～21%	2,662	24,277	3,426

＊派遣事業の手数料率は県 SC 連とセンターの合算の率、手数料額はセンター収入額

【県内１５センター事務費率状況（令和元年度）】

事務費率	民間受託事業	公共受託事業
７％	1センター	1センター
８％	9センター	11センター
１０％	5センター	3センター

事務費は発注者への負担ともなりますので、事業拡大や受注単価の定期的見直しによる収益増と効率的な事業運営による経費削減で現状を維持するよう努めます。

② 会費

【正会員会費改定状況】 （円）

改定年度	昭和62年度	平成18年度	平成30年度
会費額	１，０００	１，５００	２，０００

【県内１５センター正会員会費状況（令和元年度）】

会費額（円）	１，５００	２，０００	２，４００	３，０００	４，０００
センター数	3	8	2	1	1

県内センターの状況を見ると 2,000 円が最も多く当分は現状維持に努めますが、事務費率の改定の際は見直しを検討します。

③ 補助金

【補助金の推移】 （千円）

	国　費	市　費	合　　計
平成27年度	8,750	10,450	19,200
平成28年度	9,381	10,450	19,831
平成29年度	9,531	11,850	21,381
平成30年度	11,450	11,450	22,900

補助金は、自主財源の事務費と合わせて必要不可欠な財源であります。

本計画を実行していく中で、会員拡大や就業拡大などのための新たな事業に取り組むには多額の費用を要します。この財源は補助金に求めざるを得ませんが、国費の補助金額は、市費補助金額以下という仕組みになっているため、鯖江市と連携し安定した財政基盤を構築していきます。

（７）その他

① 賛助会員の拡充

賛助会員は、個人、事業所等にセンター事業の趣旨を理解してもらいシルバー事業

に参加していただくもので、令和元年度の会員数は 39 事業所です。地域においてセンターを理解していただくことは、センターの発展・拡大に欠かすことのできないことであり、増強に努めていきます。また、賛助会員との連携を深めるため、『ホームページや会報等での賛助会員（事業所等）のＰＲ』、『賛助会員事業所の利用促進』などに取り組みます。

②　作業所の有効活用（作業所延床面積：224.66 ㎡）

作業所は、平成 12 年度に開設し障子襖張替え、刃物砥ぎ、縫製、門松作製などの独自事業の作業所として活用されてきました。現在は障子襖張替え事業のみ行っており、作業所の 2 階は空きスペースとなっています。作業所は、センター唯一の建造物資産なのでこの空きスペースを新たな独自事業や会員が憩える場など有効活用を図ります。

③　ポイント制度の導入

センターが活性化し発展するためには、会員が様々なセンター事業に参加、協力することが必要です。このことを促進するため、ポイント付与対象事業、ポイント数、ポイント交換等について調査研究しポイント制度を導入します。

５　計画の進行管理

（１）計画の実施体制

①　計画事業の所掌および年次計画

当計画を確実に実施するため、第 4 章実施計画の全項目を各委員会がそれぞれ所掌し、具体的な事業を前期計画期間中に実施するための年次計画を策定します。さらに、各委員会は年度ごとに行動計画を策定します。

②　実施体制

行動計画は、各委員会が中心となり会員の協力を得て実施します。

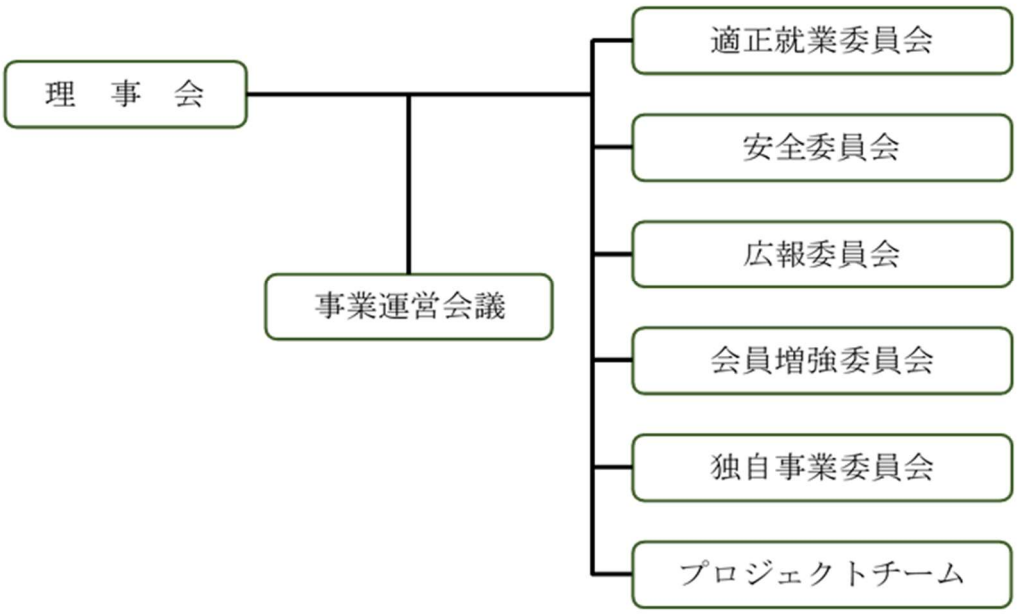
③　プロジェクトチームの設置

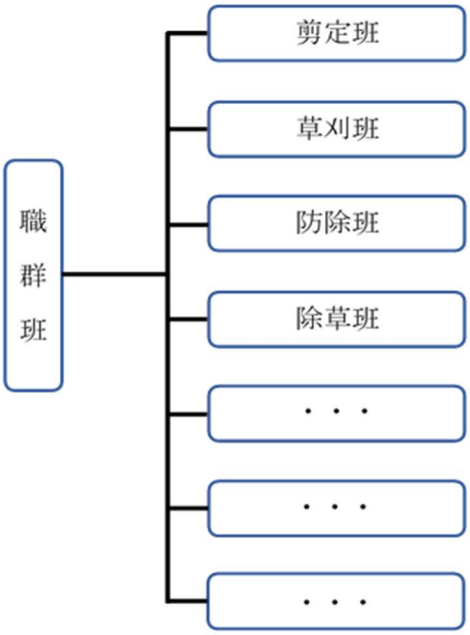
複数委員会に関係する事業や重点事業の実施にあたっては、必要に応じてプロジェクトチームを設置します。

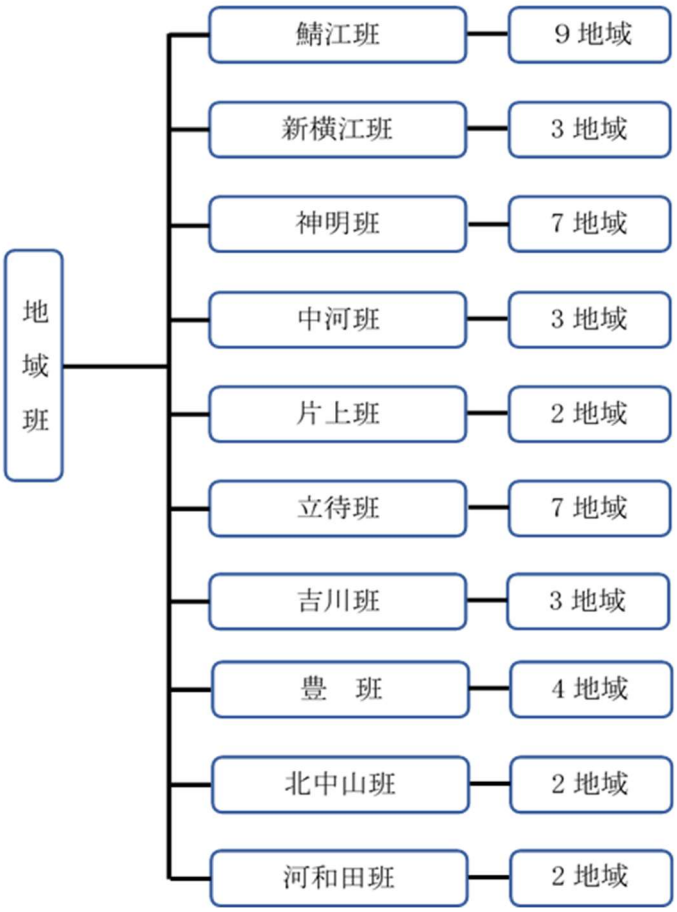
（２）ＰＤＣＡサイクルによる計画の進行管理

各委員会は具体的な手順まで落とし込んだ行動計画を、ＰＤＣＡ（ Plan・計画→ Do・実行→ Check・評価→ Action・改善）サイクルにより、問題点の洗い出しや成功あるいは失敗の要因の分析、計画の改善、実施体制の見直しを行います。また、各委員会は計画の進捗状況を、理事会に報告し、理事会は計画の進捗を管理し確実な目標達成を目指します。

第２次中長期計画推進体制







１　会員アンケート調査結果

調査目的

１　この調査は第２次中長期計画策定の基礎資料として、シルバー人材センターの理念・組織・就業等に関し、会員の意向を把握するために行った。

２　調査対象　令和元年７月末　会員５５１名

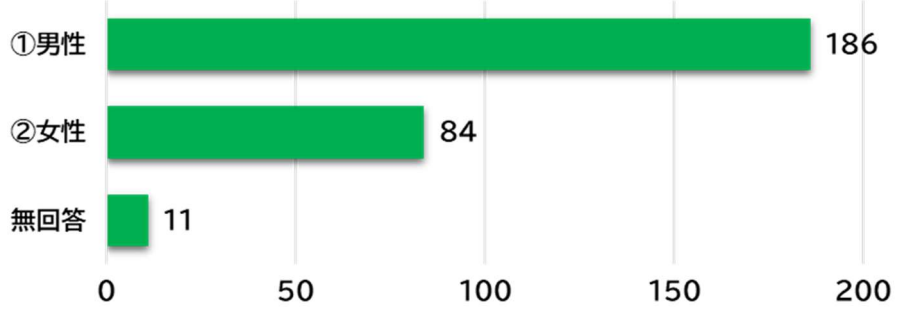
３　調査方法　アンケート用紙を会員全員に郵送送付し、郵送返送にて回収した

４　調査期間　令和元年８月１日 ～ 令和元年９月２５日

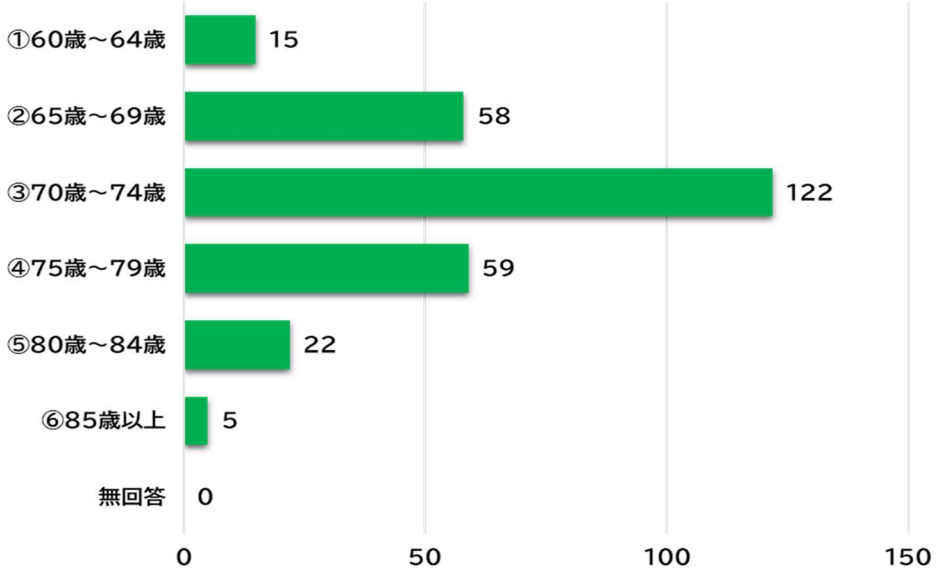
５　回収結果

	会　員	回　答	回収率
回 収 結 果	551 名	281 名	51.0 ％

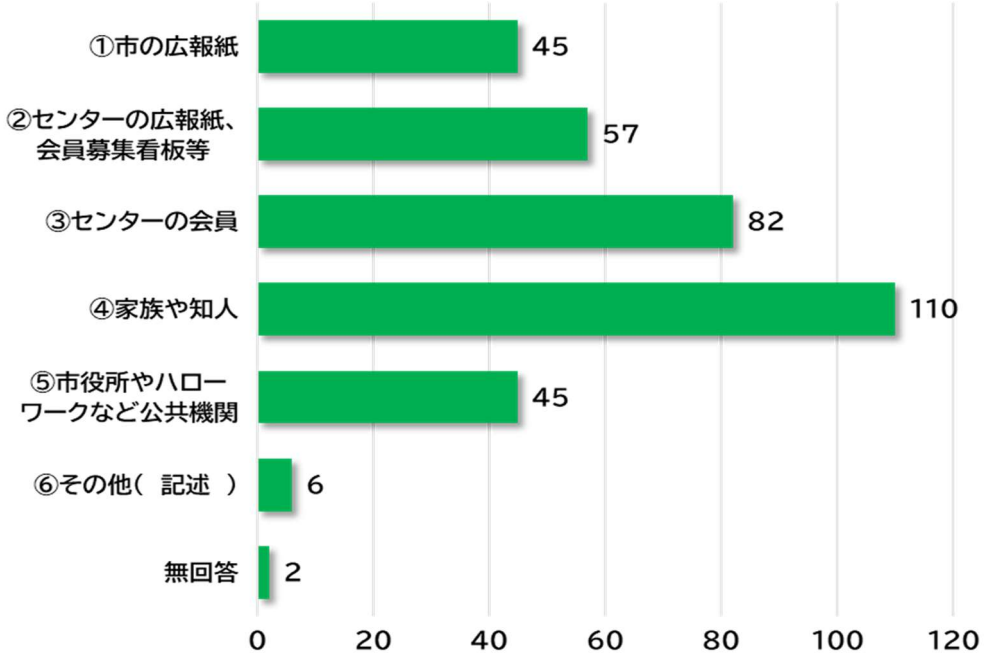
問１　性別を教えてください。



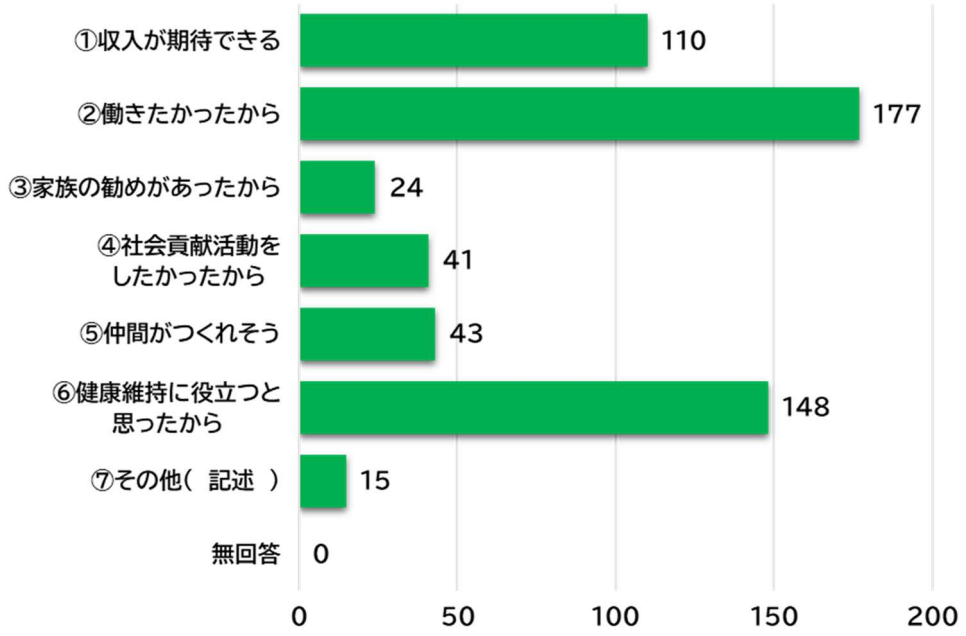
問２　年齢を教えてください。



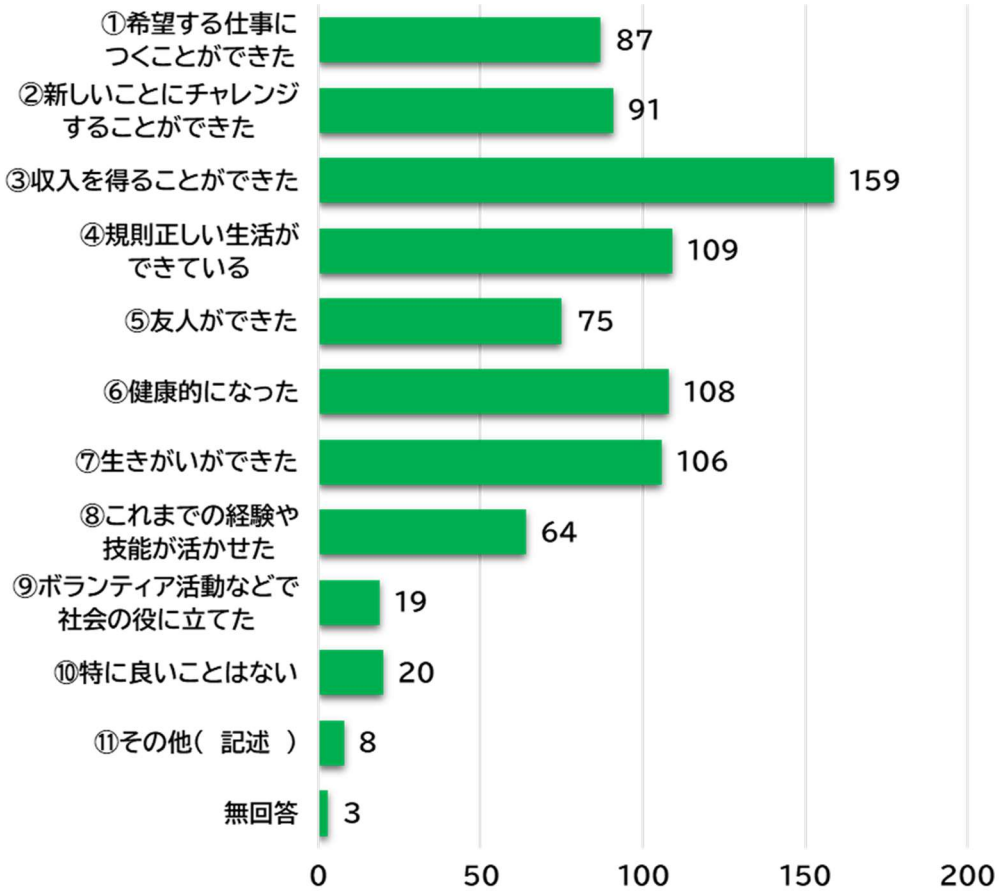
問３　入会時にシルバー人材センターを知ったきっかけはなんですか。
次の中からあてはまるものを、すべて選んでください。



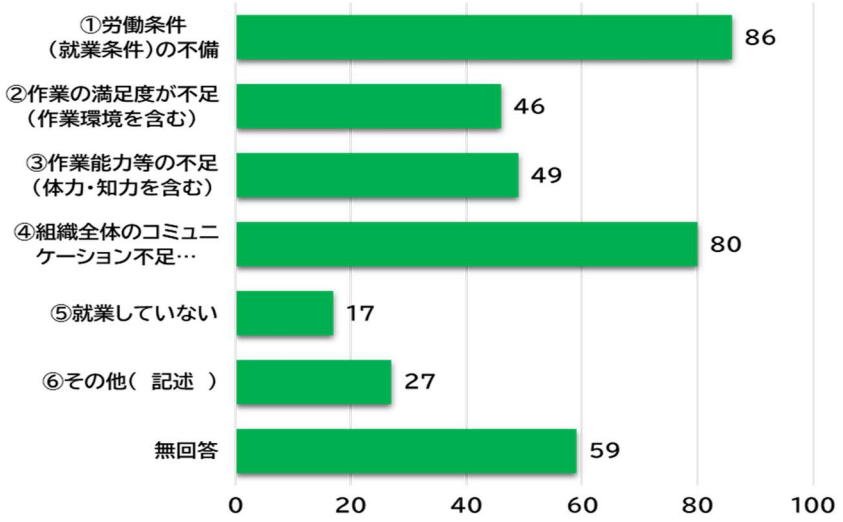
問４　入会の動機はなんですか。
次の中からあてはまるものを、すべて選んでください。



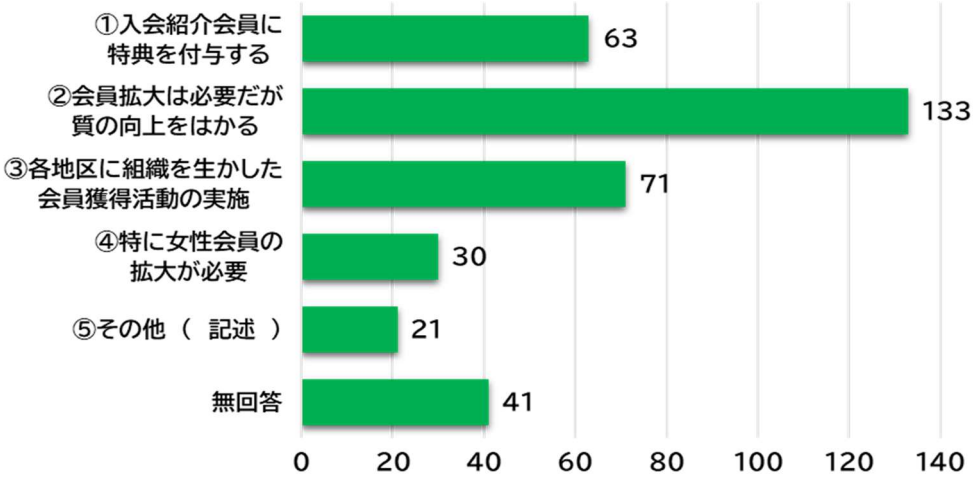
問５　シルバー人材センターに入会してよかったことを教えてください。
次の中からあてはまるものを、すべて選んでください。



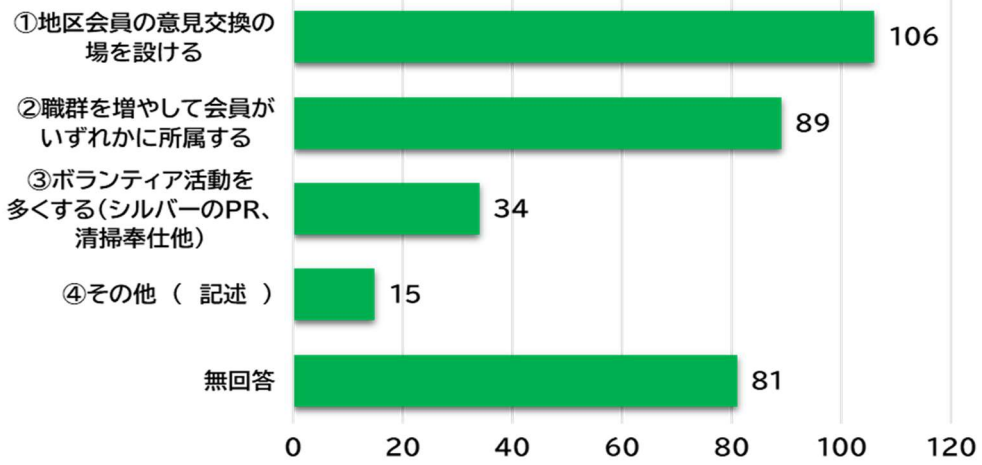
問６　就業して感じている問題は何ですか。
次の中からあてはまるものを、すべて選んでください。



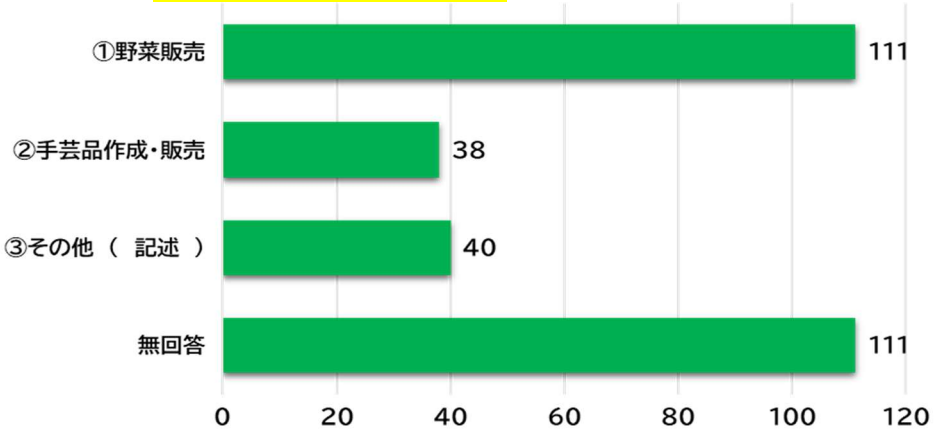
問７　「会員一人が一人の会員を増やす運動」を推進していますが
センターの会員増加についてどのような進め方がよいと思いますか。
次の中からあてはまるものを、すべて選んでください。



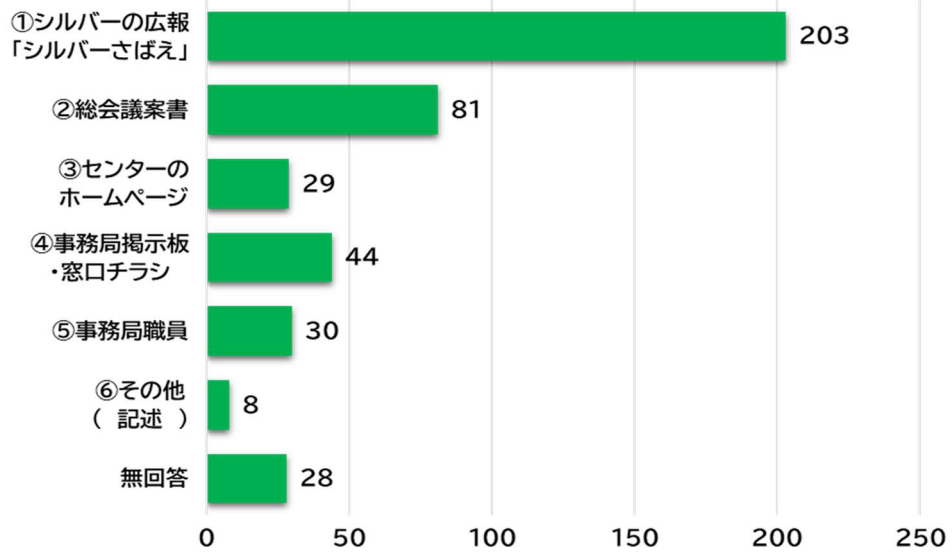
問８　会員主導による組織運営をより活発化させるためには、どうしたらよいと思いますか。次の中からあてはまるものを、すべて選んでください。



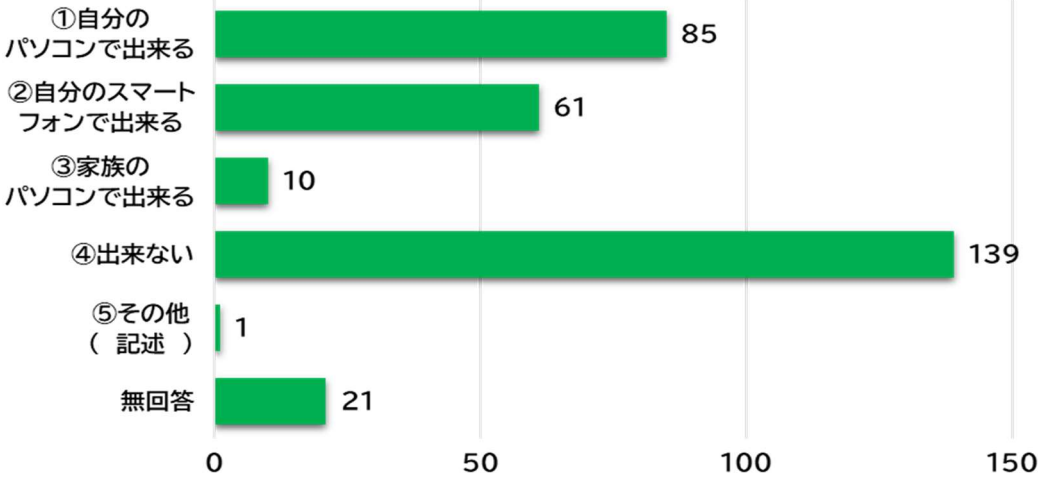
問９　独自事業の取組について現在、障子・襖張り替え、刃物砥ぎ、いこいの広場（会員が講師による趣味の講座）を実施していますが、新たに取り組むと良い、また協力が出来る事業についてすべて選んでください。



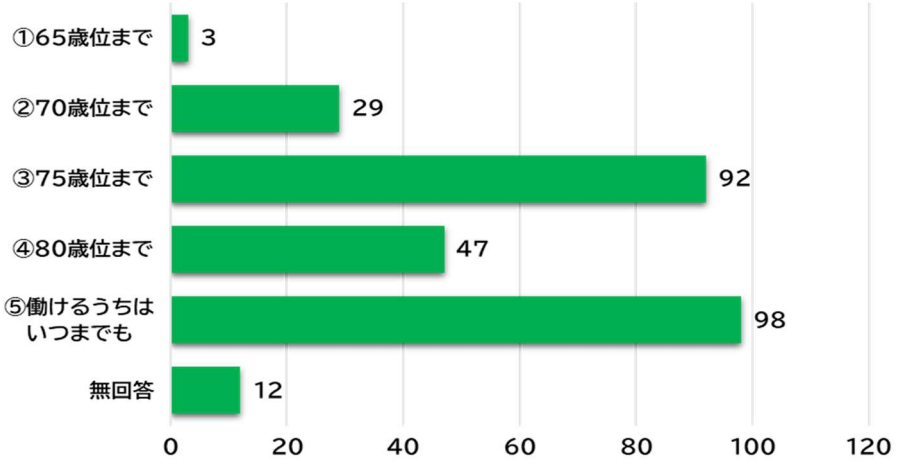
問１０　シルバー人材センターの情報をどのように得ていますか。
次の中からあてはまるものを、すべて選んでください。



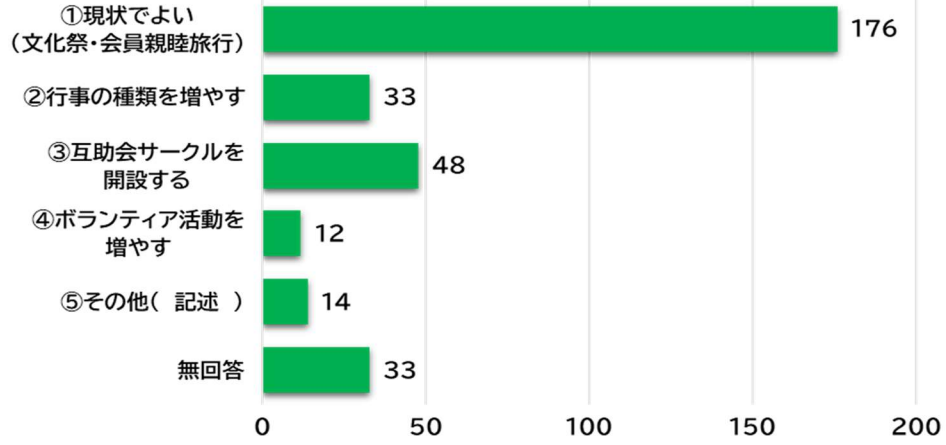
問１１　パソコン（タブレット含む）・スマートフォンで情報を得ることができますか。



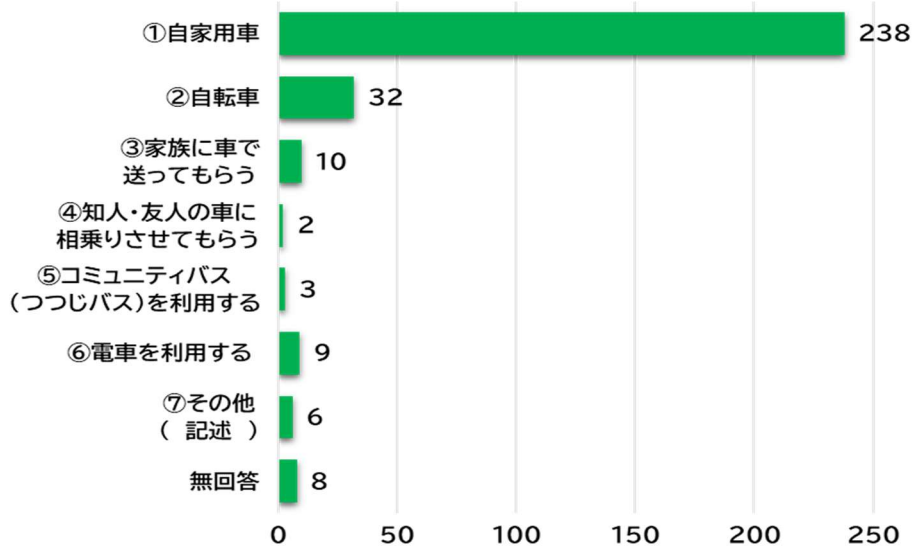
問１２　何歳まで働きたいと思っていますか。
いずれか１つを選んでください。



問１３　会員互助会の活動をより活発化するためにはどのようにすれば
よいと思いますか。次の中からあてはまるものを、すべて選んでください。



問１４　シルバー人材センター（ふれあいみんなの館・さばえ）に行く場合の交通手段を、
次の中から選んでください。



問１５　社会や市民にシルバー人材センターへの関心を一層高めてもらう
イメージアップ策について、考えられることをご記入ください。

・公共の催事の時とかに出来るだけブースを設けて皆様に認知してもらう（お祭りとかにでも）

・ケーブルテレビの活用

・テレビ番組などで取り上げてもらい、具体的に仕事を見てもらう（もちろん個人情報は慎重にしつつ）

・現在シルバーの仕事で働いている人の活動体験を PR すると良いと思います

・各地区公民館で PR 活動をする

・少人数でも良い同好会を増やしても良いのではないか？

・退職者また高齢の方達が気楽に遊びに来れる場所を作る（茶話会、雑談出来る場所、趣味の展示会等）

・広報「シルバーさばえ」の紙面の少ない特別号（増刊号）を全戸に配布

・仕事を体験する機会を設けて、シルバーで働く楽しさを味わってもらう

・年に数回ボランティア活動（市内道路ゴミ拾い）を行うと良いと思う

・会員のレベルアップ、能力、仕事の完成度アップによるイメージアップ

問１６　シルバー人材センターに対して期待していることについてご記入ください。

・会員個人の能力を引き出して職務に付いてもらう

・これからの長寿社会において、いつまでも楽しく健康的に過ごせる様な、環境作りが必要です

・社会貢献派（ボランティア派）　➡　サークル活動（レクリエーション等含む）の支援及び拡大

・今後増々人出不足が深刻化してきます。シルバー人材が少しでも長く働ける様、健康管理面や精神的な面（鬱病等）でのサポートや指導するような仕組み作り

・退職した人の交流の場を設けて色々なクラブを作ったら良いと思う。例：ウォーキング、家庭菜園、登山、書道、探鳥会、各種飲み会、釣り等もちろん費用は各自負担

・職についていない無職中の会員に対してもっと積極的に仕事を与えてくれるようにしてほしい！

・今後は必ず人出不足が発生する。その仕事を応援する為に我々シルバー人材の手が必ず必要となる。社会の為に潤滑油となる仕事をしてシルバー人材が伸びてゆくことを期待したい

・事務系のスキルを有している方も多いと思うのでその方面の開拓

・地域高齢者への生活支援に取り組むべきだ。高齢者が多くなっていく中では高齢者同士が助け合っていく形に持って行く以外方法はない

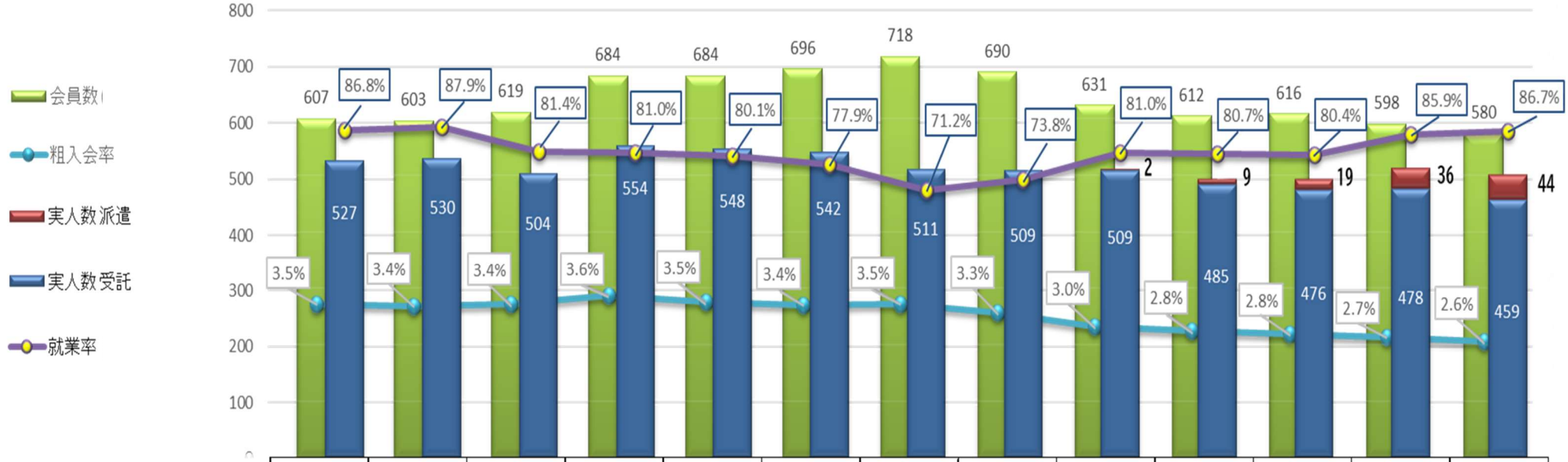
・猛暑の中での仕事は大変です。絶対に無理をさせない様に指導していく様に

・定年退職した人が地域の人と交流したり、ちょっと認めてもらったり、お小遣いがもらえたり、すてきな場所なので存続して欲しい

・地区のシルバー会員の方々との交流があった方がいい

２　各種参考資料

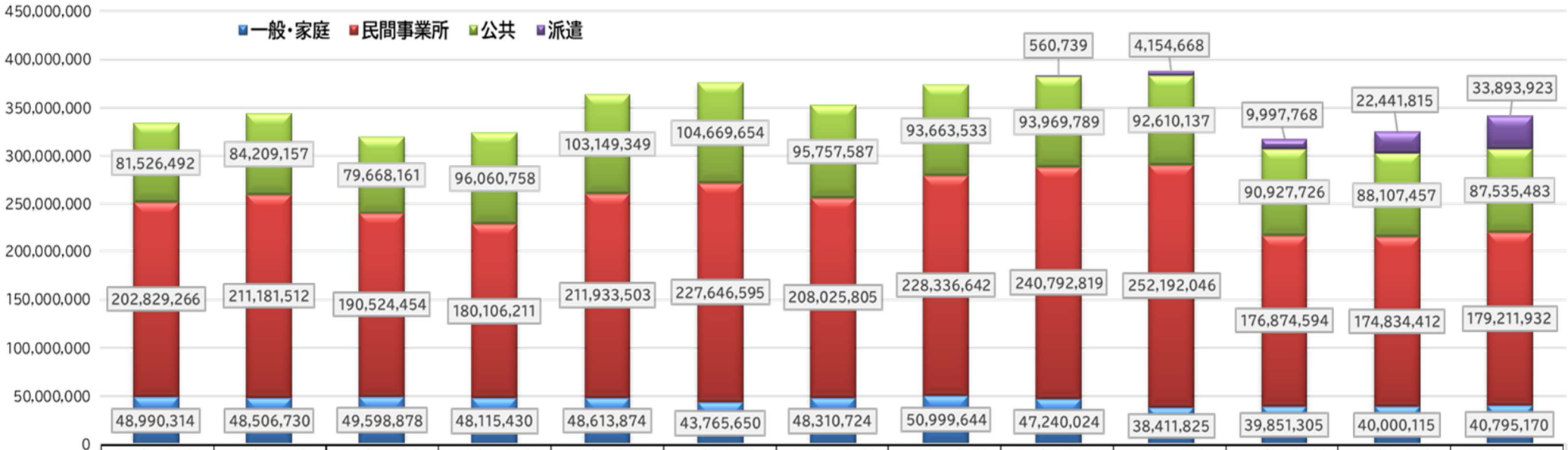
（１）人員に関する推移



		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
会員数		607	603	619	684	684	696	718	690	631	612	616	598	580
粗入会率（％）		3.5%	3.4%	3.4%	3.6%	3.5%	3.4%	3.5%	3.3%	3.0%	2.8%	2.8%	2.7%	2.6%
実人数（人）	受託	527	530	504	554	548	542	511	509	509	485	476	478	459
	派遣	－	－	－	－	－	－	－	－	2	9	19	36	44
就業率（％）		86.8%	87.9%	81.4%	81.0%	80.1%	77.9%	71.2%	73.8%	81.0%	80.7%	80.4%	85.9%	86.7%

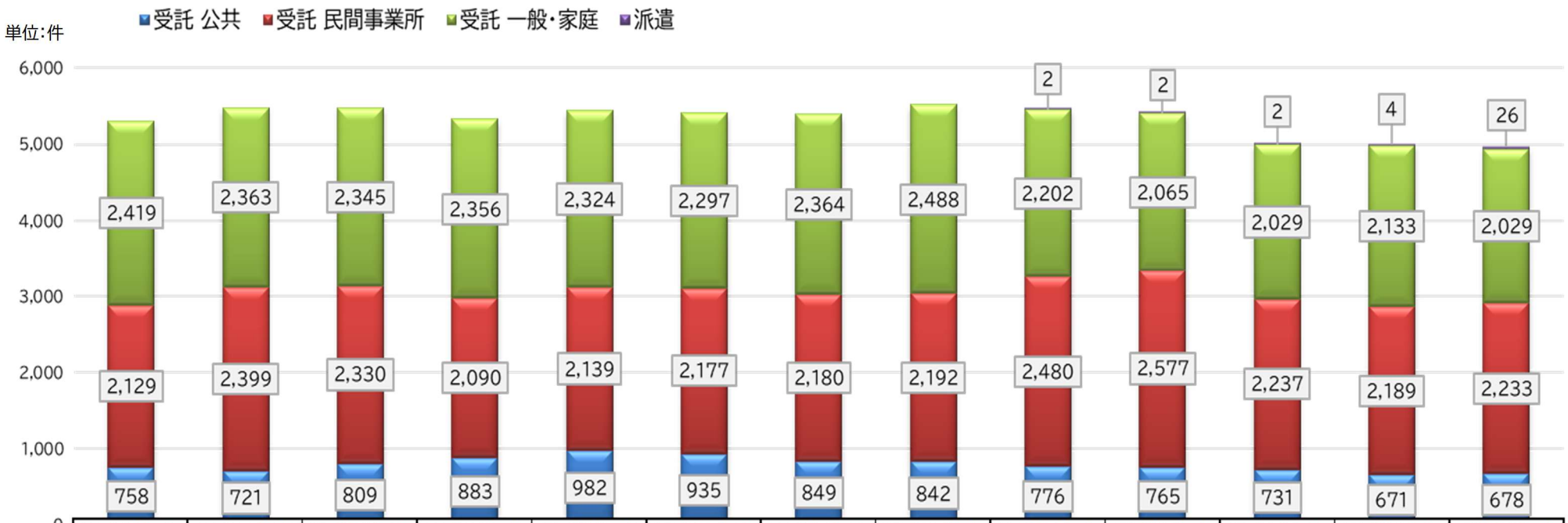
（２）契約金額の推移

単位:円



	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
派遣									560,739	4,154,668	9,997,768	22,441,815	33,893,923
公共	81,526,492	84,209,157	79,668,161	96,060,758	103,149,349	104,669,654	95,757,587	93,663,533	93,969,789	92,610,137	90,927,726	88,107,457	87,535,483
民間事業所	202,829,266	211,181,512	190,524,454	180,106,211	211,933,503	227,646,595	208,025,805	228,336,642	240,792,819	252,192,046	176,874,594	174,834,412	179,211,932
一般・家庭	48,990,314	48,506,730	49,598,878	48,115,430	48,613,874	43,765,650	48,310,724	50,999,644	47,240,024	38,411,825	39,851,305	40,000,115	40,795,170

（３）契約件数の推移



	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
派遣									2	2	2	4	26
受託 一般・家庭	2,419	2,363	2,345	2,356	2,324	2,297	2,364	2,488	2,202	2,065	2,029	2,133	2,029
受託 民間事業所	2,129	2,399	2,330	2,090	2,139	2,177	2,180	2,192	2,480	2,577	2,237	2,189	2,233
受託 公共	758	721	809	883	982	935	849	842	776	765	731	671	678

３　公益社団法人鯖江市シルバー人材センター　中長期計画策定委員会設置要綱

（設置）

第１条　社会経済状況の変化に的確に対応した安定的な運営と魅力ある事業を展開し、公益社団法人鯖江市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の発展を目指す中長期計画を策定するため、中長期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（委員の構成）

第２条　委員会の構成は、次の者とする。

(1)　センターの理事および監事

(2)　センター担当の鯖江市行政職員

２　委員は、理事長が委嘱する。

（委員長および副委員長）

第３条　委員会に委員長および副委員長を置く。

２　委員長は理事長、副委員長は副理事長があたる。

３　委員長は、会議の議長を務め、会務を総理する。

４　副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代理する。

（会議）

第４条　委員会の会議は、委員長が招集する。

２　委員会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

３　委員会は、必要に応じ、委員以外の者に会議への出席を求め、意見を聴くことができる。

（任期）

第５条　委員の任期は、中長期計画の策定完了の日までとする。

（その他）

第６条　この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、委員長が会議に諮って定める。

附　則

この要綱は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

４　中長期計画策定の経過

回　数	開催日	審　議　内　容
理事会	平成 31 年 3 月 29 日	中長期計画策定委員会設置要綱
第 1 回	令和元年 5 月 15 日	委嘱状交付 策定までのスケジュール
第 2 回	令和元年 7 月 25 日	会員アンケート調査内容について
調　査	令和元年 8～9 月	会員アンケート調査実施
第 3 回	令和元年 9 月 27 日	会員アンケート調査結果について 計画骨子（案）について
第 4 回	令和元年 12 月 26 日	計画素案（第 1 章～第 4 章の 4）について
第 5 回	令和 2 年 1 月 30 日	計画素案（第 4 章の 5～第 5 章）について
第 6 回	令和 2 年 2 月 28 日	計画全体最終（案）について
理事会	令和 2 年 3 月 26 日	計画最終（案）の承認

５　中長期計画策定委員会委員名簿

区分	氏　　名	役　職　等
委 員 長	辻　　進弘	理 事 長
副委員長	三田　　金造	副理事長
委　　員	高島　　三男	理　　事
委　　員	岡田　千鶴子	理　　事
委　　員	園村　日出子	理　　事
委　　員	高橋　　正治	理　　事
委　　員	大西　　秀一	理　　事
委　　員	石本　　義幸	理　　事
委　　員	日　谷　　諭	理　　事
委　　員	田中　　涼一	理　　事
委　　員	奥田　　哲雄	理　　事
委　　員	酒　井　　誠	理　　事
委　　員	山本　　信英	監　　事
委　　員	野尻　　茂野	監　　事
委　　員	佐々木　一成	市商工政策課 課 長 補 佐
事 務 局	友永　　英宣	常 務 理 事 兼事務局長
事 務 局	笹本　　恵子	総務係長

発行日　　令和２年３月
発行所　　公益社団法人　鯖江市シルバー人材センター
　　〒916-0055　鯖江市上鯖江１丁目４－１
編　集　　第２次中長期計画策定委員会
印　刷　　鯖江印刷協同組合
Ｈ　Ｐ　　https://webc.sjc.ne.jp/sa-sr/