

社会参加による生きがいの

充実と地域社会への貢献

中期計画書

令和7～11年度

Silver

公益社団法人

坂戸市シルバー人材センター

目 次

• 理事長あいさつ	1
• 中期計画の趣旨と期間	2
• 評価指針と目標数値	3
• 現状と課題、実施計画	
1. 会員の増強	4
2. 就業の拡大・強化及び普及啓発の拡大	6
3. 安全就業・適正就業等の徹底	8
4. 組織の運営体制と財政基盤の強化	10
• 参考資料	
中期計画策定委員会設置要綱	12
中期計画策定委員名簿	13
中期計画策定協力委員会等名簿	14

理事長あいさつ

理事長 栗原 厚夫

人生100年時代を迎える今日、高齢者を取り巻く環境は日々変化し、少子高齢化・人口減少が進む中で、人手不足や定年延長など社会構造の変化により、高齢者の社会的役割は、益々重要性を増しております。

このような中で、高齢者が長年培った豊富な経験や知識、技能を活かし、働ける場を確保し、生きがいのある生活を享受していくためには、シルバー人材センターの果たす役割は大変重要であります。

また、当センターとしては、会員の増加や請負金額を拡大するための対策を一層推進するとともに、時代に即した事業展開を図り、行政や地域と連携し、魅力あるシルバー人材センターを目指すことが必要であります。

現在の中期計画は、令和6年度をもって5カ年の計画が終了することから、今までの計画を検証し、見直しを図るとともに、新たな課題に適切に対処するため、令和7年度を初年度とする新たな5カ年計画を策定することといたしました。

当センターを取り巻く環境は、依然厳しい状況が続くものと予想されますが、「自主・自立、共働・共助」の基本理念の下、各種事業を推進し計画達成に向け努力してまいりたいと考えております。

本計画の策定に当たり、熱心にご検討いただいた策定委員の方々に感謝申し上げますとともに、引き続き会員皆様方のご理解ご協力をお願い申し上げます。

中期計画の趣旨と期間

1. 趣 旨

当センターは、社会参加意欲のある健康な高齢者に対して、地域社会と連携しながら、その希望に応じた就業並びに社会奉仕等の活動機会を確保するとともに、生きがいの充実及び福祉の増進を図り、高齢者の知識、経験及び能力等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に、昭和56年4月に生きがい高齢者事業団として発足後、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おります。

設立から約43年を経過した今日では、令和5年度事業実績において、会員数1,123人、契約金額では、従来の請負事業や平成27年度から開始した派遣事業の推進により、5億6千2百万円となるまでに成長してきました。

しかし、人口減少社会及び再雇用制度の拡大などの影響により、事業の基盤である会員数は前計画で掲げた目標値を下回り、契約金額も伸び悩む中、フリーランス法の施行や新契約への移行など、センターを取り巻く経済環境は、依然として厳しくなっております。

少子高齢化社会による現役世代の労働力不足の中、就業を希望する高齢者の受け皿や地域社会の担い手として期待されるセンターの役割は、より一層重要となるため、事業の拡大や安定的な運営基盤の強化などが求められます。

このような諸情勢を勘案し、従来の事業を更に強化するとともに、新たな課題へ着実に取り組むための計画として、今後5ヵ年間の中期計画を定めたところであります。

センターの将来を展望し、今後の方向性を示したこの計画を、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協力をお願いしたいと考えております。

2. 期 間

令和7年度から令和11年度までの5ヵ年とします。

評価指針と目標数値

1. 会員数

	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
会員数	1,102名	1,124名	1,146名	1,169名	1,192名

2. 契約金額

(千円)

		7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
請負事業	公共	129,295	130,587	131,892	133,210	134,542
	民間	303,286	306,318	309,381	312,474	315,598
	個人	52,315	52,838	53,366	53,899	54,437
	計	484,896	489,743	494,639	499,583	504,577
派遣事業		81,551	89,706	98,676	108,543	119,397
合計		566,447	579,449	593,315	608,126	623,974

3. 就業実人員

	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
請負事業	775名	796名	818名	840名	863名
派遣事業	136名	142名	149名	156名	163名
合計	911名	938名	967名	996名	1,026名

4. 就業率

	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
請負事業＋派遣事業	82.7%	83.5%	84.4%	85.2%	86.1%

5. 研修会、講習会の回数

	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
委員会、部会等	13回	13回	14回	14回	14回

6. 安全対策：現場巡回の回数及び面会人数

	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
現場巡回	6回	6回	6回	6回	6回
面会人数	100名	100名	100名	100名	100名

現状と課題、実施計画

1. 会員の増強

(1) 会員の増強

シルバー事業の基礎である会員の現状は、定年延長や継続雇用制度などにより、当センターへの入会者は減少傾向であることや、会員の平均年齢は現在70歳台後半と年々上昇して退会者が増加傾向にあることで、会員数は減少しています。このような状況が続くと就業依頼への迅速な対応が困難となり、契約金額の減少などシルバーの事業運営にも大きく影響します。

また、上部団体である全国シルバー人材センター事業協会では「会員100万人達成計画」を推進しており、全国的に会員数の増強に取り組んでいます。この現状をふまえ、高齢者の生きがいの充実や地域社会への貢献及びセンターのさらなる発展のため、新たな会員の確保等会員数の増加対策は、重要な課題であり、役職員及び会員一丸となって取り組んでいく必要があります。

中期計画	実施項目
会員の増強	①役職員及び会員による入会促進活動
	②チラシ等による積極的な入会PR
	③入会案内説明会の簡素化
	④市の広報紙や関係機関への募集記事掲載
	⑤市民も含めた各種事業の開催
	⑥退会者の抑制対策

(2) 女性会員の拡大

現在、当センターの女性会員の比率は4割程で推移しています。登録の割合については、全国平均と比較すると高いほうですが、就業の求人数等に見合った人数までにはなっておらず、人材不足の状況です。

シルバー事業のさらなる活性化のためには、求人への迅速な対応はもちろん、近年の社会環境の変化などにより、女性会員数の増加や活躍の場の拡大が必要です。女性会員が今まで以上に活躍できるよう就業機会等の拡大のほか、役員等への積極的な登用を目指し、広く人材確保に努め、事業運営においても積極的に参画いただくことが求められています。

中期計画	実施項目
女性会員の拡大	①女性が活躍できるイベントや仕事の充実
	②女性会員募集チラシ等での入会促進活動
	③役員等への積極的な登用

(3) 会員のモラル向上

会員はセンターの代表者です。シルバー人材センターの理念や趣旨等については入会案内説明会や入会後の新入会員研修会及び各種講習会などにおいて啓発することで理解を求め、このような事業の中で、センターの代表であるという自覚と認識を深めてもらい、賛同いただくことを推進しています。

会員ひとりひとりが就業先での発注者への接遇や会員同士での付き合い方などを重要視することで、センターの代表である会員としての資質の向上を図り、地域社会に信頼されるセンターづくりが求められています。

中期計画	実施項目
会員のモラル向上	①シルバーの理念や趣旨の理解促進
	②研修会等での自覚や認識の向上
	③接遇意識の啓発
	④会員同士の連帯感の醸成

2. 就業の拡大・強化及び普及啓発の拡大

(1) 就業の拡大・強化

就業機会の確保・拡大はシルバー事業の継続・進展に欠かせない事項ですが、当センターにおいてはコロナ禍が落ち着きを見せる一方で、受注件数・契約金額は減少傾向に歯止めが掛らず、回復は困難な状況になっています。

また、就業面にも大きな変化が生じており、登録会員の高齢化等により就業を希望しても年齢制限があり仕事に就けないケースや、人手不足でお断りするケースなどが生じてきました。

社会環境の変化に伴う新たなニーズに対応できる仕事のやり方に取り組み且つ、人材の確保・育成、会員のスキルアップ向上で受注先への信頼を醸成していく取り組みが肝要です。

就業開拓の確保・拡大の充実はもとより、デジタル・IT 化の推進や、事務系等ホワイトカラー層の職種の拡大や独自事業の創造、また、市役所等関係機関との連携強化のほか、会員の現況を適格に把握することによる就業のマッチング向上など、会員の希望に応じた就業機会を確保することが求められています。

中期計画	実施項目
就業の拡大・強化	①社会環境の変化に伴う働き方の変化への対応
	②多様なニーズに応えるための人材確保・育成と会員スキルの向上
	③個人家庭や事業所等へのポスティング強化
	④関係機関との連携強化による就業開拓
	⑤会員が要望する就業機会の確保
	⑥事務系等ホワイトカラー層の職種の拡大
	⑦会員現況調査による就業マッチングの向上

(2) 普及啓発の拡大

会員の増強や就業の拡大を図るためには、シルバー人材センター事業の意義や活動内容等を広く地域社会に周知させて、理解を得ることが課題となります。

センター事業の周知等を図るためには、受注拡大のためのチラシを発行するほか、就業開拓及び入会促進用リーフレットの作成・配布、公共施設等へのポスター掲示や公共施設への広報誌の配置など広報活動を強化するとともに、一般市民と直接触れ合える地域イベント等の参加や独自のイベントを開催し、センターPR 活動を積極的に行う必要があります。

また、ホームページを活用してセンター事業や会員の活動状況等の情報を発信し、利用者の視点に立った親しみやすい内容への更新に努めるほか、各種団体の広報紙や新聞等による宣伝広告など、多様な普及啓発活動を活発に展開することが必要です。

中期計画	実施項目
普及啓発の拡大	①広報資料の作成と配布
	②デジタルメディアの活用
	③地域イベントへの参加・開催
	④講演会や説明会の開催

(3) 新規事業の開拓

登録会員の高齢化が顕著であり、高年齢会員でも行うことの出来る仕事の開拓が求められています。そのため、近隣のシルバー人材センターとの交流を密にし、情報交換等を行うほか、デジタル活用による新たな就業機会の創出等に取り組むことが重要になります。そのほか、事業所等へ労働者派遣制度の周知徹底を図り、派遣事業の開拓を推進するほか、多様なニーズに対応するための会員組織の拡充も必要になります。

また、会員より提案された事業を実施するための制度の導入や、独自事業の開発を検討し、新規事業の開拓に努めてまいります。

中期計画	実施項目
新規事業の開拓	①地元に密着した就業の開発
	②センターで行う労働者派遣制度の周知徹底
	③デジタル活用による就業機会の創出
	④新たなニーズに対応するための会員組織の拡充
	⑤各種関連団体との連携による事業の開発
	⑥会員からの提案制度や独自事業の創造

3. 安全就業・適正就業等の徹底

(1) 安全就業の徹底

近年、屋外作業会員の高齢化に伴い、体調不良者の発生が顕著です。就業会員が不足することで、現場の注意や防護措置に向けた余裕がなくなり、結果的に事故の発生に繋がります。そのため、就業条件の改善を進めた上で、引き続き講習会の開催や、PR活動を行うことで人員を増強し、就業に余裕を持たせることで安全就業の徹底を図ります。

中期計画	実施項目
安全就業の徹底	①安全講習会の開催
	②就業現場巡回の実施
	③安全就業基準の見直し
	④視察研修等による安全就業委員会の充実
	⑤情報提供の強化

(2) 健康管理の強化

健康を維持することは最大の要件です。会員ひとりひとりが、健康面に気を付け、就業などシルバー活動で活躍できるよう講演会の開催などしている一方、健康上の問題で退会される方は多くいます。

センターの基本理念は、生きがいのある生活をおくる手段を提供することです。健康であることは重要であり、健康維持のための啓発活動が求められ、事業を積極的に推進することにより、健康面を意識して、元気に活躍することが求められています。

中期計画	実施項目
健康管理の強化	①健康管理の意識向上
	②健康診断等の受診促進
	③健康に関する事業や情報発信

(3) 適正就業の推進

昨今、コンプライアンス重視のセンター事業運営を行う意識が高まり、現契約の派遣業への移行が課題となっています。会員に対して適正かつ公平な就業機会を提供するため、「就業基準に準ずる要綱」に基づき、就業期限・就業日数・就業時間・その他適時必要な事項について着目し、適正化に向けた取り組みを進めて参ります。

また、会員の減少が続いている中で、未就業会員の退会が多いため、対策として未就業会員の現状とニーズを把握し、それに向けた就業機会の公平化並びに退会者の抑制を図るべく、就業者選考委員会を開催します。

中期計画	実施項目
適正就業の推進	①適正な就業形態の確保
	②就業期限延長状況の改善
	③ワークシェアリング就業の推進 (ローテーション就業)
	④公募による就業者選定制度の拡大
	⑤会員への電話連絡の実施 (会員の状況の把握)

4. 組織の運営体制と財政基盤の強化

(1) 事業運営体制の強化

シルバー事業の目的は、「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、社会参加意欲のある健康な高齢者に対して、地域社会と連携しながら、その希望に応じた就業並びに社会奉仕等の活動機会を確保するとともに、生きがいの充実及び福祉の増進を図り、高齢者の知識、経験及び能力等を生かした活力ある地域社会づくりに寄与することです。運営面では、理事会を定期的を開催し、事業計画や委員会部会等会員組織の活性化を推進することで適切な事業運営に努めています。令和6年11月に施行されたフリーランス法への対応や令和7年度より新契約への移行等センターを取り巻く社会環境は日々変化し、多様化してきています。

このような状況下、会員の増強や就業機会の確保拡大に対応するためには、ICT（情報通信技術）の活用による業務の効率化等の運営体制、会員組織の活性化や機能強化を図り、迅速かつ柔軟な事業運営体制の構築が求められています。地域密着型の公益法人として、坂戸市や地域の団体等の労働・福祉行政からの指導や支援を仰ぐなど連携強化を図り、シルバー事業の発展や拡充を促進することが重要です。

中期計画	実施項目
事業運営体制の強化	①運営体制の活性化や機能強化
	②事業計画の推進、業務の効率化
	③フリーランス法や新契約移行への対応
	④行政機関や地域社会等との連携強化

(2) 財政基盤の強化

シルバー事業の主な財源は、国及び坂戸市からの補助金、事務手数料、会費です。安定した事業運営には財政基盤の強化が不可欠であり、補助金の確保や派遣等事業の拡大による事務手数料等の財源確保及び経費の節約や適切な合理化などが必要です。

また、公益法人に求められる収支相償を基本とし、事業計画に基づく適正かつ効率的な予算の執行に努め、健全な財務運営と基盤の強化が求められています。

中期計画	実施項目
財政基盤の強化	①補助金の確保
	②事業実績拡大による財源の確保
	③適正かつ効率的な予算の執行
	④恒常的な経費節約
	⑤収支相償に適合した事業運営

(3) 事務局体制の強化

事務局は、限られた人員で事務を遂行し、事業運営にあたっています。業務においては従来の公共・民間・個人・独自事業の派遣等事業や、指定管理者施設の運営事務及び組織運営に係る事務に加え、フリーランス法対応や新契約への移行の事務手続き等の新たな業務への対応もあり、その事務量はより一層増大してきています。事務局が社会環境の変化に迅速かつ的確に対応することが、センターの発展・拡充に大きく影響すると思われることから、事務局体制の強化は必須です。

職員の人員配置の拡大や職務分担及び資質向上等継続的に安定した事務局体制を確立すること、デジタル化やICT化等機動的な事務処理方法の構築促進を図ることが重要です。

中期計画	実施項目
事務局体制の強化	①職員体制の強化
	②事務処理の効率化
	③職員の資質向上

(4) 福利厚生等の充実

センターでは、就業以外での会員同士のコミュニケーション等による生きがいの充実を図るため、会員親睦イベントの開催や会員の特技を生かしたサークル活動及び会員によるシルバー農園の運営を推進しています。この他にもボランティア活動を通じて、地域社会と共生するセンターづくりに努めています。

センターの目的である生きがいの充実及び福祉の増進を図り、高齢者の知識、経験及び能力等を生かした活力ある地域社会づくりのためには、就業以外でも活躍できる場の提供や、地域の団体等との連携を強化することによる社会参加活動のさらなる活性化が求められ、会員の福利厚生等の充実や地域に根ざしたセンターを維持することが重要です。

中期計画	実施項目
福利厚生等の充実	①会員親睦イベントの充実
	②社会参加活動の活性化
	③地域社会との交流

公益社団法人坂戸市シルバー人材センター中期計画策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 公益社団法人坂戸市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の安定的な運営及び魅力ある事業の着実な遂行を図り、センターの持続的な発展を目指した中期計画を策定するため、公益社団法人坂戸市シルバー人材センター中期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(組織)

第2条 委員会は、委員15名以内で組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者について理事長が委嘱する。

(1) 理事

(2) 前各号に掲げる者のほか、理事長が必要と認めた者

(任期)

第3条 委員の任期は、本計画策定の日までとする。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員の中から互選する。

3 委員長は、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5条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集し、会議の議長となる。

2 会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 委員会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。

5 理事長は、必要に応じて会議に出席することができるものとする。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、センター事務局において処理する。

(報酬等)

第7条 委員が委員会の招集に応じ会議に出席したときは、公益社団法人坂戸市シルバー人材センター役員の報酬等及び費用に関する規程（平成24年4月1日施行）の定めるところにより報酬等を支給する。

(報告)

第8条 委員長は、委員会における審議に関し必要と認める事項は、理事長へ報告するものとする。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営その他必要な事項は、委員長が別に定める。

附則

この要綱は、令和6年7月25日から施行する。

中期計画策定委員名簿

	職名	氏名	備考
1	委員長	小林 砂夫	専務理事
2	副委員長	平 利勝	副理事長
3	委員	河原 和雄	理事
4	委員	小山 孝栄	理事
5	委員	中村 定実	理事
6	委員	勅使河原 治	理事
7	委員	金子 道男	理事
8	委員	岩井 幸子	理事
9	委員	齊藤 慶子	理事
10	委員	佐藤 清廣	理事

事務局

	役職名	氏名
1	局長	中島 毅夫
2	次長	吉川 高行
3	係長	福島 祐助
4	主任	中 元大

中期計画策定協力委員会・専門部会員名簿

安全就業委員会

職名	氏名
委員長	佐藤 清廣
委員	水井 力雄
委員	長根 博
委員	堀口 敏子
委員	一條 巖
委員	佐々木 英司
委員	川畑 静美

適正就業委員会

職名	氏名
委員長	河原 和雄
副委員長	金子 道男
委員	赤川 俊雄
委員	石川 登志夫
委員	藤浪 千恵子
委員	渡辺 和子

総務部会

職名	氏名
部会長	平 利勝
副部会長	中村 定実
書記	落合 信幸
部会員	加藤 久江
部会員	高橋 克友
部会員	白石 孝子
部会員	牛久保 圭子

事業部会

職名	氏名
部会長	小林 砂夫
副部会長	勅使河原 治
部会員	赤川 俊雄
部会員	岩武 四郎
部会員	後藤 悟
部会員	大塚 年恵
部会員	丸山 典子

広報部会

職名	氏名
部会長	齊藤 慶子
副部会長	小山 孝栄
部会員	小林 匠
部会員	田上 吉隆
部会員	榎本 康宏
部会員	高橋 孝子
部会員	諸井 正巳
部会員	北見 きみ子

シルバー人材センター



承認日：令和7年2月27日理事会

発行：公益社団法人坂戸市シルバー人材センター

〒350-0212

埼玉県坂戸市大字石井2327-5

TEL049-283-5544

FAX049-289-3733