



どうなる？  
どうする！

これからの  
新城シルバ―

## 第4次 中期計画

令和5年4月～令和10年3月

公益社団法人 新城市シルバ―人材センター

# 目次

はじめに（第4次中期計画策定にあたって）	P2
I 計画の目的	P3
II 計画の期間	P3
III 第3次中期計画の検証と第4次中期計画の進行管理	P3
IV 目標の設定	P4
1 会員の拡大	P4
2 就業機会の拡大	P8
V 基本計画	P13
1 安全・適正就業の推進	P13
2 シルバー会員の組織機能の充実と強化	P14
3 独自事業の方向性	P15
4 配分金標準単価の見直し	P16
5 シルバー事務局の機能の整備	P17
6 財政運営の健全化	P19
7 新たな視点 ―SDGsの推進―	P21
VI 資料集	P22
新城市シルバー人材センター・東三河5市センターの状況	P23
令和3年度実施 会員アンケート	P27
理事会専門部会 計画策定の経緯	P30

## はじめに（第4次中期計画の策定にあたって）

---



公益社団法人  
新城市シルバー人材センター  
会長 兵藤 祐治

公益社団法人新城市シルバー人材センターは、昭和61年10月1日に社団法人シルバー人材センター新城市高齢者能力活用協会として会員数138名で発足しました。

その後、平成18年4月1日に鳳来町シルバー人材センター（昭和60年10月1日発足、会員数153名）、作手村シルバー人材センター（平成8年12月18日発足、会員数125名）と統合し、会員数730名、年間配分金265,000千円（平成18年度）、市域面積は499km<sup>2</sup>と県下で2番目の広さを有するシルバー人材センターとしてスタートいたしました。平成24年度には国の「法人制度改革」により、「社団法人」から「公益社団法人」への移行を経て、令和4年度で設立36周年を迎えることとなりました。

ここ数年の新型コロナウイルスまん延は、シルバー人材センターの事業活動においても大きな影響を及ぼしており、請負事業の契約金額にはここ数年は減少傾向となり、派遣事業においても契約金額の増加率が鈍化傾向にあります。

また、少子高齢化が進む中、就労人口を確保するため、国が70歳までの雇用促進政策を進めていることで、企業などの高齢者の雇用の機会が延長されています。シルバー人材センターの会員が70歳以降の高齢者で担わざるを得ない状況が徐々に進行し、益々高齢会員の働く環境整備が重要になってきています。

そうした中、センター事業の発展、拡充を目指し、令和9年度（2027年度）までの第4次中期計画を策定いたします。今後、この計画を事業運営の重要な指針として、会員・役職員が一体となって事業の発展と、シルバー人材センターの基本理念「自主・自立、共働・共助」を念頭に会員個々の生きがいくつくりと、生涯現役、地域社会への貢献を目指し、地域社会の担い手として必要とされる魅力ある組織づくりに努めてまいります。

令和5年3月

## I 計画の目的

---

新城市シルバー人材センター（以下「当センター」とする）は、「自主・自立、共働・共助」のシルバー基本理念に基づき、生きがい活動や就労を希望する60歳以上の高齢者を対象に、意欲や能力を活かすため、臨時的で短期的、軽易な業務に従事することを基本に就業の場を計画的に提供するため、第1次から第3次までの中・長期計画を策定してきました。

しかしながら、雇用環境の変化や景気の動向が影響し、会員の拡大や就業機会の拡大目標の達成は厳しい状況となり、さらに追い打ちをかけるように、令和2年度以降世界的パンデミックに陥った新型コロナウイルスのまん延により、センター事業は大きな影響を受け、課題を残す結果となりました。

厳しい状況下ではありますが、引き続き就労を希望するシルバー会員を募り、事業所等への請負事業、派遣事業の拡大を目指します。また、市高齢者福祉計画の「私らしさと安心を皆で支え合う『山の湊』しんしろ」の基本目標である「高齢者が元気に社会参加できるまち」を目指すためにも、はつらつ世代の支援への対応が出来るシルバー人材センターとして、第4次中期計画を策定するものです。

<p><b>はつらつ世代</b> 65歳以上の高齢者のうち、健康で地域活動や経済活動に積極的に参加したいという意思を持たれる方を総称する新城市の造語です。 (第2次新城市総合計画より)</p>
--

## II 計画期間

---

**令和5年4月(2023年4月)～令和10年3月(2028年3月)**

この計画の中間年度である令和7年度に計画の見直しについて検討します。

## III 第3次中期計画の検証と第4次中期計画の進行管理

---

本計画の進行を管理するために、新城市シルバー人材センター専門部会設置要綱第2条に規定されている総務部会や、理事会に進捗状況を随時報告し、PDCAサイクルによる検証を行います。

また、平成30年度から令和4年度までの第3次中期計画の検証については、この第4次中期計画の目標値を設定するなかでも行いました。

<p><b>PDCAサイクル</b> 計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)の4つの段階を繰り返しながら改善する方法です。</p>
--

## IV 目標の設定

### 1 会員の拡大

#### 【現状と課題】

会員募集チラシや機関紙の回覧、新規入会キャンペーンや口コミによる入会促進を図り、毎月10日前後に「新入会員研修会」を開催することで会員の確保と早期就業に努めてまいりました。この研修会は、入会会員と対面で職員が対応する個別面談や、入会の不安の解消を目的としたディスカッションの実施、今ある求人に対するマッチングを行う就業相談までを行い、スピード感を持って入会手続を進め、入会時に速やかに就業に結び付ける工夫をしてきました。

しかしながら新規入会者数は令和元年度以降減少傾向となり、特に令和3年度は女性会員が大幅に減少し、会員数も前年度を大幅に下回ることとなりました。この会員数の減少の大きな原因は、令和2年度以降の新型コロナウイルスのまん延が大きな要因であり、就業による感染を懸念したことにより入会者が減り、退会者が増加したためととらえています。

また、生涯現役社会に向けた社会的環境の変化により、事業所における70歳までの雇用確保措置や定年延長、高齢者の就業機会の創出を目的としたNPOやボランティア団体の活躍により、高年齢者の働き場の選択肢が拡大傾向にあることもその一因ではないかと考えています。

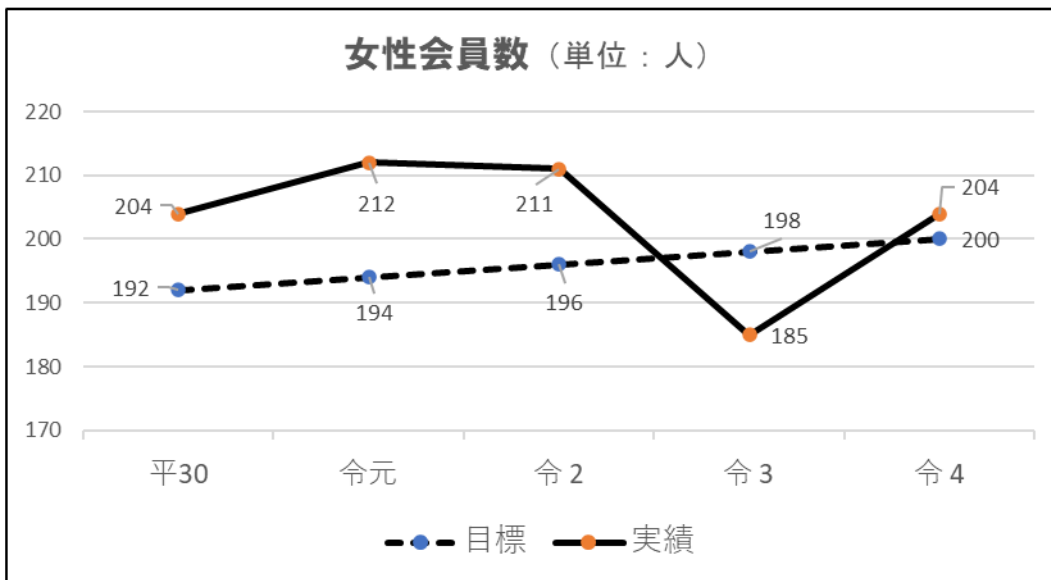
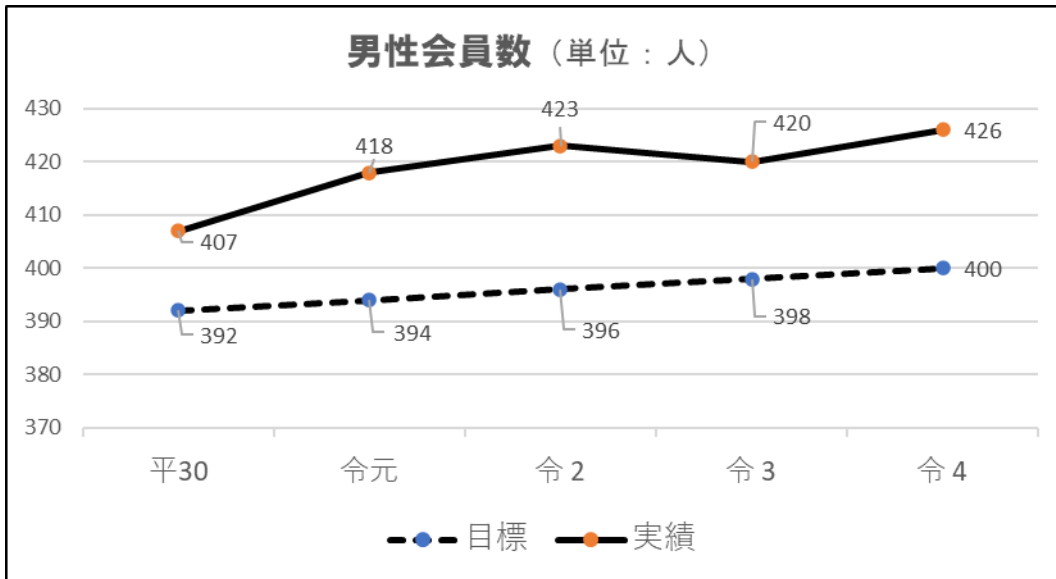
この雇用促進政策は、シルバー会員の高齢化にもつながります。令和4年度の新入会員の平均年齢が71.1歳、会員全体の平均年齢は74.8歳となり、60歳代の年齢階層の会員数が減少し、年々高齢化が進んでいくこととなります。「今までできていた仕事ができなくなってきた」「配偶者の介護が必要となった」等「加齢」に起因する理由で、やむなく退会される会員の割合も高くなってきました。今後、このような社会情勢の中での会員確保に向けた事業展開が必要であり、この大きな課題に対する早急な対策が求められます。

※これ以降の表・グラフは年度末の数値です。

(会員数の推移)

(単位：人)

年 度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
男 性	407	418	423	420	426
女 性	204	212	211	185	204
合 計	611	630	634	605	630
入会者数	64	86	73	59	102
退会者数	45	67	69	88	77



（令和3年度の男女別の退会理由）

（単位：人）

退会の理由	男性	女性	合計	割合(%)
病気（本人）	18	11	29	33.0
加齢	5	8	13	14.8
その他で就職	8	4	12	13.6
家庭の事情（介護等）	3	6	9	10.2
死亡	3	3	6	6.8
会費未納	2	3	5	5.7
希望する仕事なし	1	1	2	2.3
転居	1	0	1	1.1
就業機会なし	0	1	1	1.1
その他（体調不安等）	5	5	10	11.4
合計	46	42	88	100.0

### 【会員拡大のための今後の取り組み】

- ① 会員募集チラシ、市広報紙、ホームページ・SNS、地元ケーブルテレビ等メディアを活用し、シルバー人材センターに興味を持ってもらえる「わかりやすく」常に新しい情報の発信に努めます。
- ② 現会員が新規入会会員を紹介する新規会員募集キャンペーンなど、シルバー組織全体で入会促進事業を展開します。
- ③ ICT活用の推進事業によるWEB入会システムを試験的に導入し、広く窓口を設けて入会しやすい環境を作ります。
- ④ 女性委員会を中心にした女性向け各種講習会、教室、イベント等、参加者から女性会員獲得につなげる事業を実施し、女性会員募集キャンペーンなどターゲットを絞った入会促進を図ります。
- ⑤ 月1回の新入会員研修会の開催日以外に、本所まで距離があって来所困難な高齢者の方などを対象に、地区懇談会と同時開催をする出張入会説明会を開催するなど、より多くの入会希望者が参加しやすい体制を整えます。
- ⑥ 働きたいと思っている高齢者に、さらに迅速な就業ができるよう、新入会員の承認方法を会長承認に変更して対応します。
- ⑦ 高齢会員、女性会員が活躍できる職種を拡充すべく、独自事業の拡充と新規就業開拓を行う体制づくりに努めます。
- ⑧ 就業だけでなく、ゴールド会員制度やボランティア、同好会活動といった生きがい活動分野にも力を入れ、シルバーまつり等でPRを行いながら魅力あるセンターを目指します。

ICT インフォメーション・コミュニケーション・テクノロジー（情報通信技術）の略で、通信技術を活用した産業やサービスの総称です。

### 【目標会員数】

第3次中期計画の目標値は、男性女性それぞれ2名ずつ、毎年4名の増加を見込む計画としました。目標値よりも実績は多いという結果となりましたが、会員の高齢化や女性会員の確保など課題は多く、センター事業が安定的に発展するためにも、常に会員拡大を目指していく必要があります。

（第3次中期計画の目標値と実績）

（単位：人）

年 度		平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
男性	目標数	392	394	396	398	400
	実績	407	418	423	420	426
女性	目標数	192	194	196	198	200
	実績	204	212	211	185	204
合計	目標数	584	588	592	596	600
	実績	611	630	634	605	630

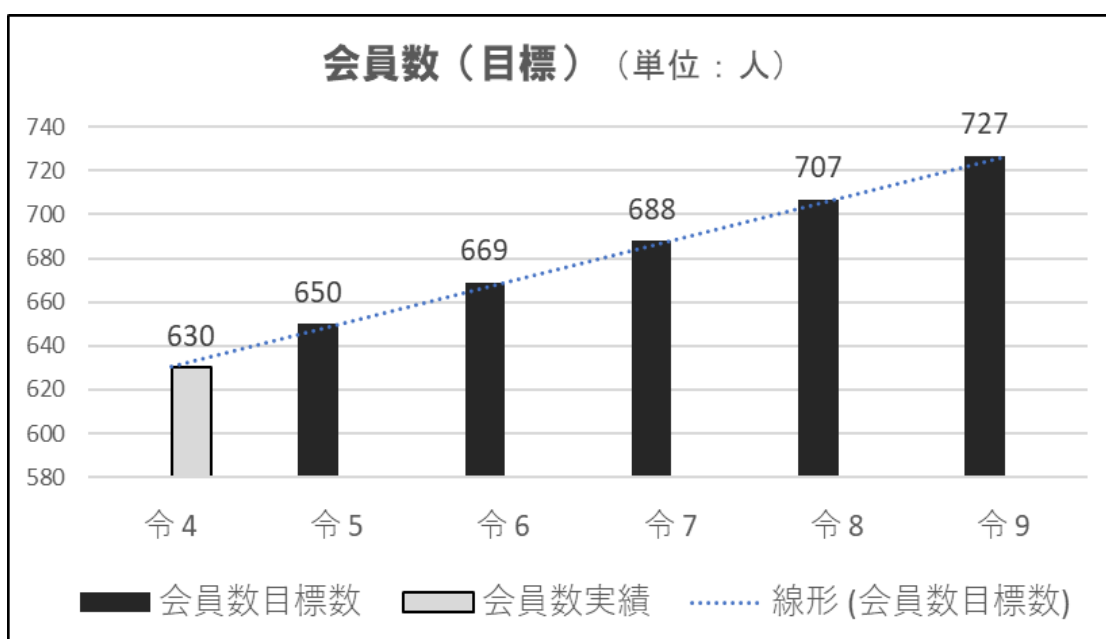
今回の第4次中期計画では、全国シルバー人材センター事業協会が設定する「第2次会員100万人計画」の中で、当センターの令和4年度目標値となっていた630人を達成していることから、新たに設定した令和5年度の目標数と同数の650人を目標値とします。男性女性それぞれ令和4年度の実績より10名を加えた目標値とし、そこから毎年3%の増加を目指します。粗入会率は3.3%から0.1%ずつ増加し、令和9年度には3.7%を目指します。

(第4次中期計画の目標値)

(単位：人)

年 度	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年	令和9年
男性会員 目標値	436	449	462	475	489
女性会員 目標値	214	220	226	232	238
合 計 目標値	650	669	688	707	727
60歳以上人口推計値	19,519	19,479	19,439	19,329	19,219
粗入会率(%)	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7

※「60歳以上人口推計値」は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(平成30年3月推計)をもとに新城市シルバー人材センターで独自に推計した数値





## 2 就業機会の拡大

### (1) 請負・委任業務

#### 【現状と課題】

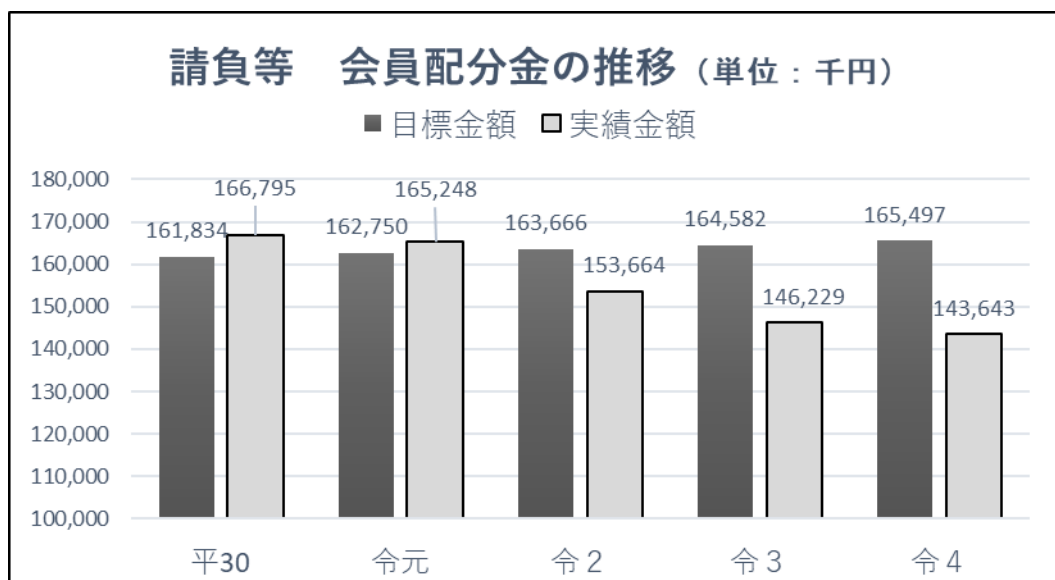
平成30年度、令和元年度は順調に配分金目標を達成しましたが、令和2年度以降、新型コロナウイルスまん延の影響により、公共施設の管理業務・緑地管理業務の縮小や、民間企業からの発注の減少により、目標値を大きく下回った配分金の実績となりました。ただし、令和2年度、3年度と続いた大幅な減少幅も、令和4年度には若干少なくなってきており、コロナの収束と共に回復傾向に戻りつつあるのではないかと考えます。就業延人員は各年度とも目標を達成できず、施設管理、屋外作業が減少し継続しています。

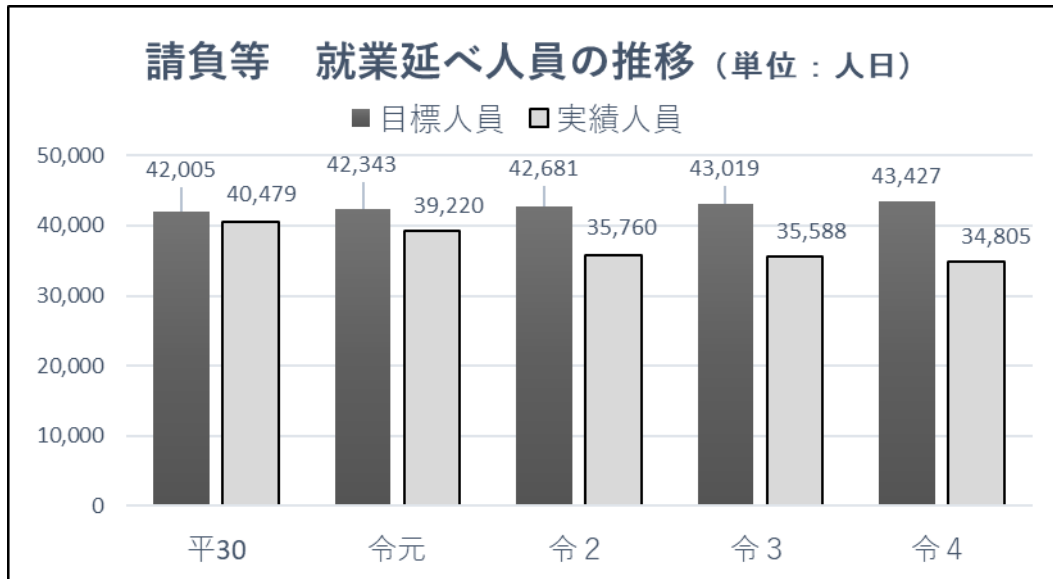
しかしながら、令和5年度より、ウクライナ情勢等による物価高騰や、令和5年10月から始まるインボイス制度への対応として、配分金単価・事務費率の見直しが行われました。これにより民間企業や一般家庭からの受注に対しても、さらなる厳しい発注状況になることも予想されます。

会員の増加を目指すためにも就業機会を増やすことは最重要案件であり、新たな就労先を開拓するため、公共職業安定所や商工会、行政機関と連携、情報共有を密にしていくことが必須です。

#### (第3次中期計画の目標値と実績)

年 度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
配分金 目標値(千円)	161,834	162,750	163,666	164,582	165,497
配分金 実績(千円)	166,795	165,248	153,664	146,229	143,643
就業延人員 目標値(人日)	42,005	42,343	42,681	43,019	43,427
就業延人員 実績(人日)	40,479	39,220	35,760	35,588	34,805





【今後の取り組み】 ※派遣業務の内容も含む

- ① 公共機関からの受託事業を継続維持し、さらに拡大できるように市役所等公共機関に働きかけをしていきます。
- ② 公共職業安定所や商工会等と連携を密に情報収集を行い、積極的な営業活動を通じて就業機会の掘り起こしを行います。
- ③ 多様化する一般家庭からのニーズに対応できるように、様々な技能を持った会員の獲得と多種多様な研修を実施し、そのニーズに応えられるような体制を整備していきます。
- ④ さらにシルバー人材センター事業のPR活動を行い、発注者向けのパンフレット等の作成やホームページ・インスタグラムなどで広く広報活動を行います。
- ⑤ ICT活用の推進事業によるWEB受注システムを試験的に導入し、広く窓口を設けて発注しやすい環境体制を作ります。
- ⑥ ICT活用の推進事業による会員への就業依頼等のコミュニケーションツールを試験的に導入し、就業依頼から見積り、現場写真や就業報告書の登録など、依頼から完了までの一連の流れをデジタル化し効率化を行います。
- ⑦ 迅速で均等な情報の提供を目的とし、会員への携帯ショートメッセージ送信サービスを利用し業務の効率化を行います。
- ⑧ 高齢の会員でも働くことができる独自事業の内容を充実させ、販路の確保に努め、売り上げを伸ばしていきます。
- ⑨ 障子・襖の張り替え事業の会員割制度のように、会員同士の異業種間受注を奨励できる制度を整備していきます。
- ⑩ 会員へのマナー講習や指導もを行い、サービスの向上を目指します。
- ⑪ 剪定・草刈りなどの受注実績データを活用し、年間業務スケジュールを定め、効率的な就業ができるよう検討します。

【請負・委任における目標】

全国的な労働力人口の減少で人手不足が続く中、シルバー会員の活躍の場は少しずつ増えてきていたはずですが、しかしながら新型コロナの影響は避けられず、請負事業の受注については依然厳しい状況にあります。

また、適正就業の観点から、請負としてふさわしくない就業内容に対しては派遣事業として受注するといった実情もあり、今後、大幅な増額は見込めないと思われます。こうしたことから5年後の目標値については、平成30年度から令和4年度までの過去5年間に減少した実績をコロナ禍前の平成30年度の数値に近づけることを目標とします。受託件数につきましては毎年50件程度の増を目指し、それに伴い就業延人員は毎年1%ずつ増員を見込んでいます。

(第4次中期計画の目標値)

年 度	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年	令和9年	
配分金 (千円)	154,310	155,853	157,411	158,985	160,574	
事務費 (千円)	18,517	18,702	18,889	19,078	19,268	
事務 費 率	公共・企業	12%	12%	12%	(15%)	(15%)
	一般家庭	10%	10%	10%	(11%)	(11%)
受託件数 (件)	4,950	5,000	5,050	5,100	5,150	
就業延人員 (人日)	35,800	36,158	36,520	36,885	37,254	

※ ( ) はまだ理事会等で承認されていない数値

## (2) 派遣業務

### 【現状と課題】

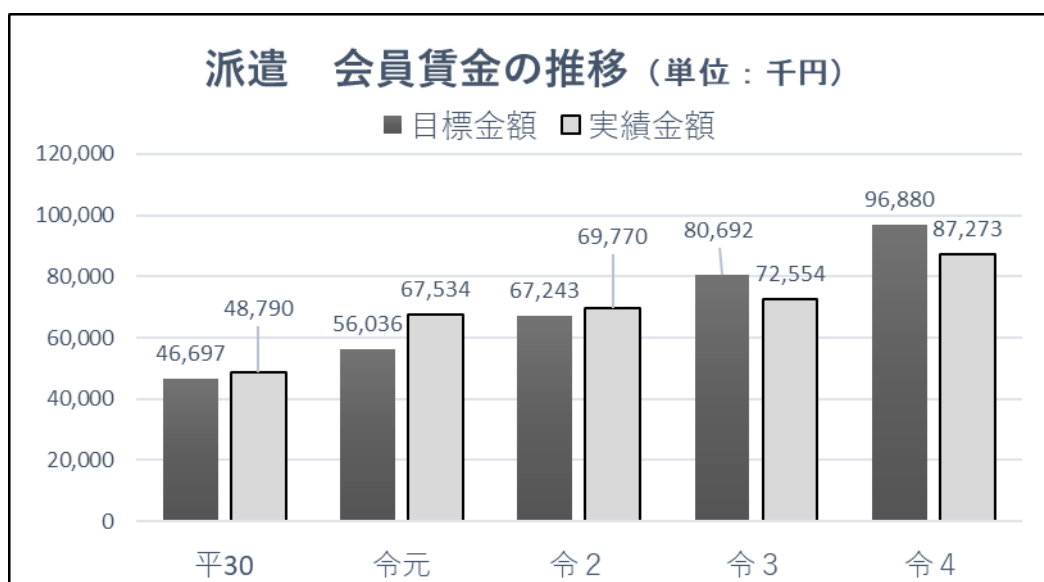
派遣業務は、平成20年10月1日に公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会が派遣事業主となり、新城市事務所としてスタートしました。高齢化や労働者人口の減少が進行するなか、人手不足の分野においてシルバー派遣事業を拡大し、高齢者が担い手として活躍することが期待されています。

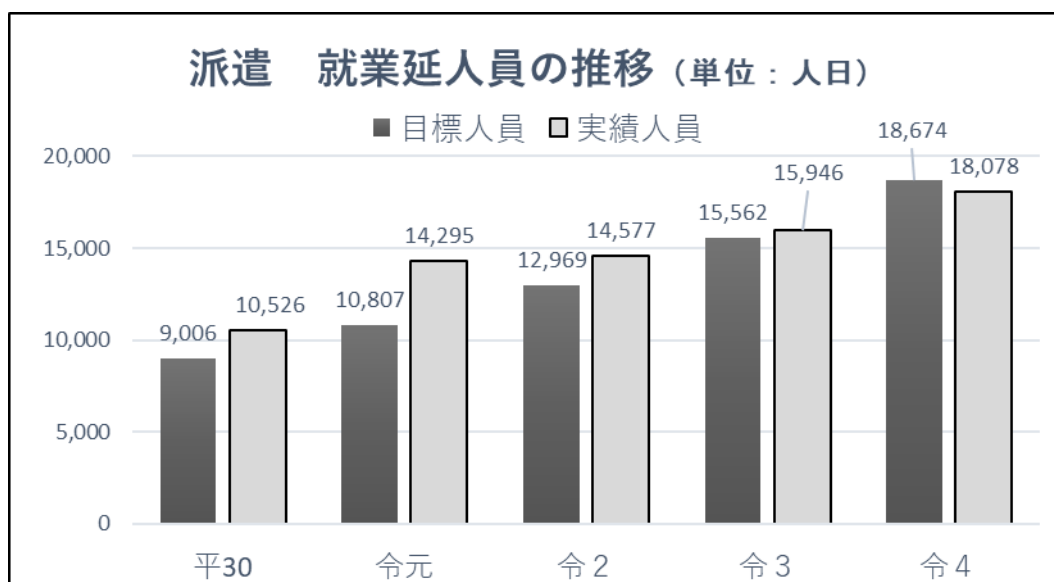
平成30年度から令和2年度までの会員賃金は目標値を達成していますが、令和3年度、4年度は目標値を下回っています。就業延人員の目標値は各年度で達成出来たり出来なかったりと、安定的達成には至っていません。

令和2年4月に派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行され、派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保が義務付けられました。令和3年4月に愛知県シルバー人材センター連合会によるシルバー派遣事業運転業務安全就業基準の施行、令和3年10月には愛知県シルバー人材センター連合会による会計事務集中化が実施されるなど派遣事業を取り巻く環境は大きく変化しました。

### (第3次中期計画の目標値と実績)

年 度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
会員賃金 目標値(千円)	46,697	56,036	67,243	80,692	96,880
会員賃金 実績(千円)	48,790	67,534	69,770	72,554	87,273
就業延人員 目標値(人日)	9,006	10,807	12,969	15,562	18,674
就業延人員 実績(人日)	10,526	14,295	14,577	15,946	18,078





#### 【派遣における目標】

新城公共職業安定所管内の有効求人倍率は、令和4年以降1.5倍を常時超えている状況で、恒常的に人手不足となっている分野があり、そうした分野へのシルバー派遣業務を充実していく必要があります。

しかし年々増加する派遣依頼に対してシルバー会員数が伸び悩んでいることから、会員が派遣業務と請負業務を掛け持ちで就労することで対応を進めてきましたが、それでも企業の派遣依頼に答えきれていない状況にあります。現在の派遣契約を継続的に維持しつつ、新規受注にも対応していくため、新規入会会員の確保が急務となっています。

5年後の派遣業務の目標値は、世界経済や日本経済の景気の動向に大きく左右されるため不確定な部分も多くありますが、会員が不足している状況も踏まえ、平成29年度から令和4年度までの派遣賃金額の前年度伸び額（平均9,198千円）の半分程度とし、5%を毎年度の目標数値とします。

#### （第4次中期計画の目標）

年度	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年	令和9年
会員賃金 （千円）	91,983	96,582	101,411	106,482	111,806
手数料20% （千円）	26,399	27,719	29,104	30,560	32,088
受注件数 （件）	117	122	128	135	142
就業延人員 （人日）	18,759	19,697	20,682	21,716	22,802

## V 基本計画

### 1 安全・適正就業の推進

「安全はすべてに優先する」を基本方針として、安全委員会を中心に安全就業の推進に努めます。就業時の事故を防ぐため、事故の多い職種を中心に安全委員による各就業場所のチームパトロールを複数回実施し、事故防止に努めます。

また、事故率が他の業種に比べて比較的高い草刈り作業や剪定作業については、今後も草刈り講習会、剪定講習会を計画的に開催し安全就業の徹底を図ります。さらに「飛散防止ネットを必ず使う」「ヘルメットと安全帯を必ず使う」という通知を全会員に送り、安全意識の高揚を図ります。

もしも安全対策の不履行や完成品の相違などで保険適用とならない事故を発生させてしまった場合、安全委員会と理事会でその事故原因の究明と再発防止対策（会員への周知等）を行います。

#### 【安全・適正就業の取り組み】

- ① 安全・適正就業対策基本計画に基づく具体的事項の実施
- ② ヘルメットの着用、作業に相応しい服装・装備の再確認
- ③ 草刈りや剪定の講習会への受講の呼びかけや、講習会受講の義務化
- ④ 健康に関する講座の開催等、会員の健康管理の徹底
- ⑤ 全国シルバー人材センター事業協会が定めるガイドラインの周知
- ⑥ 請負業務に馴染まない業務の洗い出し、派遣業務への移行
- ⑦ 就業報告書裏面の「安全就業チェック表」の活用

（請負事業に関する事故の状況）

（単位：件）

年 度		平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年
傷害事故	新城市	1	2	1	2	1
	愛知県	220	224	229	241	154
損害賠償 責任事故	新城市	6	1	5	3	2
	愛知県	164	186	173	192	132

※シルバー保険適用事故の件数

## 2 シルバー会員の組織機能の充実と強化

### (1) 理事会の充実

センターは、「自主・自立」の基本理念の下、その構成員である理事自らが自主的に運営するものです。理事は、センターの業務執行について、主体的で建設的な提案を行う等、積極的な理事会運営に努めます。的確な情報収集及びセンターの現状把握に努め、組織をより一層機能させることが重要です。そのため、事務局だけでなく理事・監事もICT活用を率先し、事務効率化に努め、センターの発展を目指します。

### (2) 理事会専門部会・委員会体制の充実

理事及び職員からなる総務・事業・広報の3部会の充実を図り、会員からの意見を反映し、自主的に企画立案・実務運営ができるよう努めます。令和元年度に発足した女性委員会では、女性向けの講習会や教室等様々な活動を実施し、女性会員の入会促進や就業場所の開拓を行い、楽しみながらも必要とされている女性の活躍の場を増やしていきます。安全委員会では、安全・適正就業対策基本計画に基づき、安全講習会などの具体的事項を実施し、事故減少に努めます。

### (3) 地域班体制の充実

現在14地区・54の地域班があります。在籍する会員数等により班を再編する場合もあります。普及啓発事業と地域社会への貢献を行うため、地域班単位で「ボランティア活動」を継続して行うなど、各地域に密着した活動を続けていきます。また、会員同士の横の繋がりを強くするための「地区懇談会」を行います。さらに不足する会員の確保を図るため、地域班会員の協力を得ながら「出張入会説明会」も同時開催していきます。

### (4) 職群班体制の充実

発注者のニーズに応えるべく、同じ仕事をする仲間組織された職群班については、現在は剪定班のみ活動しています。班員の減少に伴い、技能向上と人材確保を図るための技能講習会を計画し、会員以外にも広く周知をして班員の拡大に努め、1年を通して計画的な作業ができるよう効率の良い就業体制を構築していく予定です。

### (5) ゴールド会員制度の強化

就労はできないが地域に貢献・心身の健康・社会参加を目的とし、退会者の抑制と、会員数の維持のため、シルバーに在籍できるゴールド会員制度を令和3年度より設けました。会費は正会員の2分の1に減額されますが、就業するようなことがあればその時点で残り2分の1を支払い、就業会員となります。今後はこのゴールド会員が趣味の活動や仲間づくりなどで、就

業ではない部分で優遇され活動できるような機会を増やしていきます。

### (6) 同好会活動の充実

就業だけでなく「生きがい活動分野」として、令和4年度に農業同好会が立ち上がりました。他には手芸同好会があり、会員の自主性を重んじ、生きがいづくりのための活動も行っています。

## 3 独自事業の方向性

当センターでは、「しめ縄班」を独自事業のメイン事業として位置づけています。しめ縄用のワラの安定的な確保のため、「伊勢錦」をモミだねから栽培するなど、しめ縄事業の継続に向けてさらに研究を進めていきます。また、「木工班」、「陶芸班」、「手芸班」、「わらぞうり班」については、シルバー会員の福利厚生的要素が強いため、今後も地道に活動を続けて行くことが重要だと考えます。独自事業の活動内容を広く知ってもらうため、ホームページやSNS等への情報掲載の他に、シルバー人材センターで行う各種事業や他団体への行事へ積極的に参加することによりPRを行っています。センターが開催するイベント等で独自事業の中で制作した作品の展示即売を行うだけでなく、大型商業施設での体験会や研修会という形で実際に作品に触れてもらい、作業の様子を見てもらうことにより興味を持っていただけるような活動を増やしていきたいと考えます。

### (各独自事業の活動の様子)





#### 4 配分金標準単価の見直し

平成18年4月の3市町村シルバー人材センター統合時に整備された配分金標準単価表は、平成26年度に消費税率が5%から8%に引き上げられた際には改正せずに据え置きました。令和元年10月に消費税率が8%から10%に引き上げられた時には、長い間改定されていなかったことから、消費税の増税分を配分金単価に上乘せするような形で配分金標準単価表を見直しました。

しかしながら令和3年度に実施した会員アンケート調査(VI 資料集 P28～P30 参照)では、「配分金額が消費税の変更の転嫁のみで、標準単価の見直しは一部にとどまっている。」などの意見が寄せられました。

さらに近年の社会情勢をみると、最低賃金の大幅な上昇、コロナ禍からの景気回復、世界的な燃料価格の上昇・高止まり、食料品をはじめとした生活関連物資の価格の高騰、そして令和5年10月からのインボイス制度の導入など、目まぐるしく変化しています。こうした状況から、令和5年4月より、再度配分金標準単価の見直しを行いました。これにより、会員の収入確保や健康維持、会員拡大につながり、地域活性化に貢献するシルバーの理念の実現につながるものとしています。

#### 新城市シルバー人材センター 配分金等の標準単価表改定の経緯

年	月日	内 容	消費税率 の変遷	最低賃金 (円)	備 考
平成18年	4月1日	3市町村シルバー統合 新城シルバー人材センタースタート	5%	688	
平成20年	4月1日	『配分金標準単価表の整備』 ・金額に幅を持たせて範囲内で3市町村バラバラだったものをある程度統一させる形とした。	5%	714	
平成26年	4月1日	『材料代単価表の改正』 ・消費税が大きく上がったことにより材料代の金額の変更	5% ↓ 8%	780	平成26年4月1日より消費税率変更
平成28年	4月1日	『配分金標準単価表の改正』 ・金額の幅の最低金額700円を800円に修正	8%	820	
令和元年	10月1日	『配分金標準単価表の改正』 ・8%の税抜き単価を標記し消費税10%を上乘せした単価とし、配分金が内税であることを明記。	8% ↓ 10%	926	令和元年10月1日より消費税率変更
令和2年	11月1日	『配分金標準単価表の改正 (一部)』 ・毛筆筆耕に技術料が追加されるなど軽微な直し	10%	927	令和2年4月1日より事務費7%→10%に改定
令和4年	4月1日	『配分金標準単価表の改正(一部)』 ・民間継続受注(管理業務・作業)の単価見直し	10%	955	最低賃金改定に伴い、940円(税込)に準拠
令和5年	4月1日	『配分金標準単価表の改正』及び『材料代単価表の改正』 ・生活関連物資の価格高騰等により改正(約6%)	10%	986	令和5年4月1日よりインボイス制度に対応し、事務費10%→12%に改定(個人:据置10%)

## 5 シルバー事務局の機能の整備

### (1) 職員体制

平成 18 年度の新城市、鳳来町、作手村シルバー人材センター統合時点では正規職員が 7 名在籍していたものが、平成 29 年度では 5 名の正規職員で事業運営し不足する分野については、非正規職員で対応してきました。平成 29 年度、平成 30 年度に正規職員が定年を迎え、令和元年度からは 2 名減少し、正規職員が 3 名体制となりました。なお、正規職員については、「新城市シルバー人材センター職員給与規程」により新城市職員に準じた給与体系を取っています。また、非正規職員についても、新城市職員の会計年度任用職員の取扱いに準じた雇用方法を導入しています。

令和 3 年 10 月から市高齢者支援課からの委託事業「介護支援ボランティア事業」を受託したことにより、臨時職員を 1 名確保しています。

### (職員数の推移)

(単位：人)

年 度	平成											
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
正規職員	7	7	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
嘱託職員	5	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3
臨時職員	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	3	2
合 計	13	12	10	10	9	9	11	10	10	10	10	10

年 度	平成	令和			
	30	元	2	3	4
正規職員	4	3	3	3	3
非正規職員	5	6	6	6	6
時間給	0	1	1	1	2
合 計	9	10	10	10	11

### 【今後の職員体制】

令和 4 年度末には、1 名の定年退職者があり、正規職員は 2 名となり、事務職員の定年退職後の正規職員の確保を、現状の正規職員の年齢構成や嘱託職員の採用計画の下で任用していくのか、近年、政府や人事院勧告などで示されている「65 歳定年延長」の位置づけなどを見極めながら事務局職員の確保・育成を行う必要があります。

(職員体制計画)

(単位：人)

年 度	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年	令和 8 年	令和 9 年
正規職員	2	2	3	3	3
非正規職員	7	7	7	7	6
時間給	2	2	1	1	2
合 計	11	11	11	11	11

## (2) 事務局機能の効率化

会員、就業、財務、会計経理を管理する電算システム（エイジレス）は、令和 3 年 6 月に 5 か年のリース契約で、本所にデスクトップ 9 台、鳳来支所、作手支所にパソコンを各 1 台配置し、計 11 台のパソコンでシルバーの事務業務を処理しています。

今後、エイジレスを更新していく中で、職員一人 1 台体制を基本にエイジレスをシルバー事務局職員に配備し、今まで以上に事務の効率化を図っていきます。

さらに、会員との情報共有を図るため、携帯ショートメール送信サービスを令和 3 年 7 月から始めました。こうした ICT 活用をさらに進めるため、国の「デジタル活用支援推進事業」等を活用し、高齢者のデジタルに対するスキルアップを図るとともに業務効率化や経費削減などに結び付け、ICT 利用環境を確立する取り組みを進めます。

## (3) 本所及び支所機能

鳳来支所の窓口業務を平成 25 年度から午後を閉所とし、平日の午前 8 時 30 分から正午までの対応としました。作手支所につきましては平成 28 年度から午後を閉所としました。鳳来支所について、令和 3 年 10 月から市役所鳳来総合支所の建て替えに伴い、仮事務所で業務を行っていましたが、令和 5 年 5 月から鳳来総合支所別館での業務を再開します。

本所と 2 箇所の支所機能の体制は当分の間、現行のまま維持します。

## (4) 自動車、資機材の管理体制

現在、本所に普通貨物バン、軽トラック、軽ダンプ、軽ワゴンの 4 台が、鳳来支所に軽ダンプ 1 台、作手支所に軽ワゴン 1 台の計 6 台の自動車が配置されています。また、発電機や動噴機、草刈り機、散布機など各種、多様な資機材を保有しています。

当センターが保有する自動車の稼働率を見る中で、やむをえない場合に限り職員の自動車借上げ措置などを講じて、当センターが所有する車の台数を安全運転管理者の選任を伴わない、事業所ごとに 5 台以下の所有に留める方策を採っています。また、使用頻度によっては、軽ダンプ及び購入する資機材をリースに切り替えるなどの対応を取っていきます。

なお、令和 4 年度は、草刈等による繁忙期には、軽ダンプのリース等による利用を行い、会員の利用ニーズに対応しました。

## 6 財政運営の健全化

当センターの財政構造を過去 5 か年間で見ると、主な自主財源である請負に係る事務費収入及び派遣手数料は、シルバー会員への就業機会拡大施策や、当センターの法人運営に充当され、支出面で大きなウエイトを占める人件費は、国と新城市からの補助金に依存したものになっています。

### (決算の推移)

(単位：人)

年 度		平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	
収 入	事 業 活 動	188,920	185,636	174,349	165,714	165,236	
	請 負 事 務 費	11,683	11,504	15,276	14,517	14,262	
	派 遣 手 数 料	7,806	10,680	10,358	11,282	13,023	
	会 費	1,893	1,983	2,004	1,938	1,986	
	国 庫	運 営 費 補 助	5,739	5,539	6,739	5,339	5,339
		サ ポ ー ト 補 助	10,261	10,461	9,261	10,661	12,361
	新 城 市 補 助 金	27,897	23,012	19,800	17,428	19,500	
	介 護 支 援 ホ ラ ン テ ィ ア	0	0	0	864	1,464	
	育 成 事 業	239	0	0	0	0	
	施 設 管 理	6,869	6,715	6,516	5,726	5,808	
	雑 収 入	92	79	71	55	307	
	合 計	261,399	255,609	244,374	233,524	239,286	
支 出	事 業 費	就 業 機 会 提 供	188,556	184,821	173,367	164,827	163,463
		就 業 機 会 確 保	11,252	15,784	12,845	13,078	13,554
		S P ・ 育 成	239	0	0	0	0
		高 齢 者 活 用 現 役 世 代 サ ポ ー ト	1,953	2,009	2,691	4,393	3,291
	管 理 費	人 件 費	46,479	44,153	43,807	42,532	46,552
		一 般 運 営	1,616	1,897	1,383	2,580	1,831
	施 設 管 理 費	6,869	6,715	6,516	5,726	4,731	
	介 護 支 援 ホ ラ ン テ ィ ア	0	0	0	864	363	
	合 計	256,964	255,379	240,609	234,000	233,785	
収 支 差 額		4,435	230	3,765	△ 476	5,502	

将来的な財政運営については、今後益々、減額されると思われる国の一般会計の運営費補助金や新都市の補助金に対応するため、少しでも多くの安定した自主財源を確保する方策に取り組んでいくことが重要です。平成 27 年度に創設された国の雇用勘定会計補助金であるサポート事業補助金を、今後も安定した依存財源として確保するためには、今まで以上に派遣事業を推進していく必要があります。

一方、派遣業務拡大に伴う派遣手数料収入が、当センターの自主財源の大きな柱となっている請負事務費と収入面での両輪となり、財政健全化と安定した財政運営が見込まれます。

#### 【インボイス制度と配分金等を含めた請負事務費率】

消費税率の改正が令和元年 10 月から 8%から 10%に引き上げられることが消費税法で定められ、消費税が引き上げられることで見込まれる財源を見越して先行して各種の社会保障関連施策が実施されました。この消費税は、シルバー人材センターのすべての事業の執行に関わってくることで、平成 26 年度から消費税が 8%に引き上げられた時点での、事務費の引き上げがなされなかったことなどから令和元年 10 月から配分金単価を見直し、令和 2 年 4 月から事務費率を 7%から消費税と同率の 10%に改定しました。

また、令和 5 年 10 月からインボイス制度が導入され、シルバー人材センター税負担のための費用捻出と燃料・電気料の高騰や近年の最低賃金の大幅な引き上げ等により配分金単価、材料費、事務費率(現行 10%から 12%)についても引き上げをせざるを得ない状況で料金改定を令和 5 年 4 月から行います。

さらに、インボイス制度の軽減措置の 8 割控除、5 割控除などに対応し、事務費率も変更していかなければならない状況であることから、一般家庭については当分の間、現行の 10%を継続し、その差額をインボイス対応特定費用準備資金として創設し、負担軽減を図り、受注を維持し、地域貢献をシルバー人材センターの理念として具現化していきたいと計画しているものです。

なお、現在、厚生労働省で検討が進められている「雇用されない働き方」をするフリーランス、個人事業主が、安定的に働くことができる法整備とそれに伴う契約方法の見直しは、今後のシルバー人材センターの役割の重点化とインボイスに大きな変化と財政面への影響が考えられています。

#### 【国の補助金と新都市補助金の動向と自主財源の確保】

請負業務に関する事務費率を、現行の 10%から 12%に引き上げを行うことは、自主財源の確保を図る意味及びインボイス制度での経費捻出は重要な方策です。

平成18年度に3市町村のシルバー人材センターが統合した時点での正規職員数は7名であったため、統合による人件費増の一時的、経過的な措置として、新城市からの補助金は東三河5市のなかでも最も多くの補助金の交付を受けていました。令和4年度の1名の定年退職者があったことから、令和5年度には2名体制となります。こうしたことから、市からの補助金についても現在の額を維持することは難しい状況にあり、将来の職員体制として正規職員、非正規職員の採用、配置体制等について、今後市と補助金の積算方法などについて早急に調整する必要があります。



## 7 新たな視点 — SDGsの推進 —

人口減少、少子高齢化が進展している中で、誰もが、いくつになっても活躍できる地域社会に結び付けていくため、多様な就業機会を提供することでシルバー会員の社会参加・生きがい就業・健康の維持増進が実現でき、地域貢献・活性化など、当センターの事業や様々な取組は、SDGsに深く結びついています。

さらに当センターでは、ボランティア活動や就労によらない活動を支援し、持続可能な社会の実現を目指します。

今後も就業を通じて、地域と共に同世代、次世代を支えるセンターとして、会員・役員・職員がそれぞれの役割と能力を発揮していきます。

SDGsとは「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略。政府や企業だけでなく市民ひとりひとりが、目標達成のために行動することが求められています。私たちシルバー人材センターも、このSDGs達成のためにさまざまな取り組みをしています。

 1 貧困をなくそう	 3 すべての人に健康と福祉を	 4 質の高い教育をみんなに	 5 ジェンダー平等を実現しよう	 8 働きがいも経済成長も	 11 住み続けられるまちづくりを	 16 平和と公正をすべての人に
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ センター未設置市区町村の解消に努め、希望する高齢者が入会できる機会を増やす</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性限定入会説明会、女性向けイベントの開催、女性会員拡大のための専門部会・委員会の設置</li> <li>○ 女性向け就業機会の創出・確保</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 80歳を超えても活躍できる就業機会の創出に努める。また、就業することが困難になった会員の居場所としての機能を果たす</li> </ul>					
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携</li> <li>○ 地方自治体等との連携を強化し、地域貢献に取り組む</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 感染防止に配慮しつつ、新しい生活様式に対応して必要となる業務の発掘、新たな就業機会の確保に努める</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ デジタル技術を活用した業務の効率化、新たな就業機会の確保に取り組む。また、会員及び高齢者のデジタルデバイドの解消に努める</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 適正就業ガイドラインに沿った業務運営</li> </ul>						

[参考] 国際連合広報センター  
[https://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda](https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda)

## VI 資料集

---

### 新城市シルバー人材センターの状況

- ① 会員数に関する数値 . . . . . P23
- ② 請負に関する数値 . . . . . P24
- ③ 派遣に関する数値 . . . . . P25

### 東三河5市センターの状況

- ① 令和3年度各種決算数値 . . . . . P26

### 令和3年度実施 会員アンケート

- ① 会員アンケート調査の内容と集計結果 . . . . . P27

- 理事会専門部会 計画策定の経緯 . . . . . P30

第3次中期計画 実績

新城市シルバー人材センターの状況

【会員数に関する数値】

年度	新城市人口	内60歳以上人口	内65歳以上人口	高齢化率(%)	男性会員数	女性会員数	合計	祖入会率(%)	平均年齢	65歳未満会員数
平成18年度	52,160	16,862	13,540	26.0	446	282	728	4.3	71.3	87
平成19年度	51,728	17,306	13,703	26.5	418	260	678	3.9	71.8	54
平成20年度	51,402	17,814	13,890	27.0	392	243	635	3.6	72.2	44
平成21年度	50,948	18,258	14,074	27.6	413	227	640	3.5	72.0	54
平成22年度	50,506	18,582	14,071	27.9	400	221	621	3.3	72.3	58
平成23年度	50,013	18,817	14,218	28.4	387	217	604	3.2	72.5	63
平成24年度	50,124	19,058	14,653	29.2	382	202	584	3.1	72.6	48
平成25年度	49,475	19,256	15,072	30.5	378	195	573	3.0	72.8	38
平成26年度	48,951	19,321	15,423	31.5	389	192	581	3.0	73.1	28
平成27年度	48,403	19,497	15,701	32.4	381	192	573	2.9	73.2	28
平成28年度	47,773	19,542	15,926	33.3	391	191	582	3.0	73.4	21
平成29年度	47,084	19,497	16,024	34.0	402	190	592	3.0	73.7	30
平成30年度	46,462	19,524	16,161	34.8	407	204	611	3.1	74.1	21
令和元年度	45,745	19,482	16,190	35.4	418	212	630	3.2	74.2	27
令和2年度	44,937	19,421	16,279	36.2	423	211	634	3.3	74.5	22
令和3年度	44,136	19,351	16,248	36.8	420	185	605	3.1	74.8	16
令和4年度	43,458	19,203	16,159	37.2	426	204	630	3.3	74.8	19

※新城市人口は、新城市ホームページより各年度末の数値を記載

※平成25年度から外国人を含む数値とする



【請負に関する数値】

年度	就業 実人員	就業率 (%)	就業 延人員	契約金額（千円）				会員一人当たりの数値		
				配分金	材料費等	事務費	計	年間配分金	1日配分金	月の就業日数
平成18年度	710	97.5	63,429	245,845	10,838	17,235	273,918	346,261	3,876	7.4
平成19年度	692	102.1	61,861	251,725	11,755	17,556	281,036	363,764	4,069	7.4
平成20年度	633	99.7	52,713	208,176	11,130	14,530	233,836	328,872	3,949	6.9
平成21年度	613	95.8	43,066	177,203	13,953	12,375	203,531	289,075	4,115	5.9
平成22年度	611	98.4	43,176	176,109	18,076	15,400	209,585	288,231	4,079	5.9
平成23年度	598	99.0	42,209	158,833	15,278	11,104	185,215	265,607	3,763	5.9
平成24年度	565	96.7	39,978	156,466	16,420	10,972	183,858	276,931	3,914	5.9
平成25年度	562	98.1	40,187	155,882	17,091	10,905	183,878	277,370	3,879	6.0
平成26年度	538	92.6	39,330	152,836	18,205	10,730	181,771	284,082	3,886	6.1
平成27年度	524	91.4	40,794	160,230	18,159	11,226	189,615	305,782	3,928	6.5
平成28年度	521	89.5	41,667	160,918	18,350	11,183	190,451	308,864	3,862	6.7
平成29年度	521	88.0	41,572	164,577	22,343	11,534	198,454	315,887	3,959	6.6
平成30年度	529	86.5	40,479	166,795	22,124	11,683	200,602	315,302	4,121	6.4
令和元年度	521	82.7	39,220	165,248	20,386	11,504	197,138	317,175	4,213	6.3
令和2年度	510	80.4	35,760	153,664	20,684	15,275	189,623	301,302	4,297	5.8
令和3年度	504	83.3	35,588	146,229	19,483	14,516	180,228	290,137	4,109	5.9
令和4年度	511	81.1	34,805	143,643	21,593	14,262	179,498	281,102	4,127	5.7

※就業率については100%を超えることがあります

【派遣に関する数値】

年度	受注 件数	派遣登録 会員数	就業 実人員	就業率 (%)	就業 延人員	契約金額（千円）			会員一人当たりの数値		
						賃金	手数料等	計	年間賃金	1日賃金	月の就業日数
平成18年度											
平成19年度											
平成20年度											
平成21年度	1	16	3	18.8	79	428	111	539	142,667	5,418	2.2
平成22年度	7	13	18	138.5	320	1,491	388	1,879	82,833	4,659	1.5
平成23年度	6	29	16	55.2	306	1,526	397	1,923	95,375	4,987	1.6
平成24年度	7	18	20	111.1	443	2,635	710	3,345	131,750	5,948	1.8
平成25年度	5	26	24	92.3	800	5,212	1,355	6,567	217,167	6,515	2.8
平成26年度	7	34	25	73.5	637	4,138	1,225	5,363	165,520	6,496	2.1
平成27年度	27	62	66	106.5	2,122	13,294	3,898	17,192	201,424	6,265	2.7
平成28年度	41	106	101	95.3	6,254	32,427	9,547	41,974	321,059	5,185	5.2
平成29年度	58	125	106	84.8	8,132	39,221	11,396	50,617	370,009	4,823	6.4
平成30年度	65	155	127	81.9	10,526	48,790	13,868	62,658	384,173	4,635	6.9
令和元年度	104	200	160	80.0	14,295	67,534	19,546	87,080	422,088	4,724	7.4
令和2年度	108	228	175	76.8	14,577	69,770	19,660	89,430	398,686	4,786	6.9
令和3年度	110	239	165	69.0	15,946	72,554	20,795	93,349	439,721	4,550	8.1
令和4年度	112	266	182	68.4	18,078	87,273	25,505	112,778	479,522	4,828	8.3

派遣事業は平成21年度より開始しています

※就業率については100%を超えることがあります

## 東三河5市センター（令和3年度）各種決算数値

区 分		豊橋市	豊川市	蒲郡市	田原市	新城市
男性会員数（人）		1,133	841	434	220	420
女性会員数（人）		788	373	352	123	185
合計（人）		1,921	1,214	786	343	605
	内派遣登録	524	437	204	29	239
入会者数（人）		373	183	178	56	59
退会者数（人）		315	123	115	21	88
母体人口（人）※		371,122	186,277	79,085	59,734	44,136
60歳以上人口（人）		118,970	59,163	28,443	21,334	19,351
粗入会率（％）		1.6	2.1	2.8	1.6	3.1
国庫補助金（千円）		16,880	24,329	13,000	13,339	16,000
市補助金（千円）		16,880	30,732	13,000	14,364	17,428
請 負	配分金(円)	563,535,533	306,782,899	190,367,427	156,323,463	146,229,483
	材料費等(円)	36,127,538	17,189,939	7,556,793	12,077,417	19,483,982
	事務費(円)	57,024,005	24,536,336	15,047,094	12,503,778	14,516,848
	契約当り	83,209	48,620	67,290	88,289	61,554
	就業日数(月)	8.7	5.2	6.6	8.1	4.9
	受注件数（件）	7,892	7,168	3,346	2,049	2,928
	会員当り年間配分金(円)	462,672	444,612	349,298	537,194	291,137
派 遣	賃金(円)	150,805,648	113,314,428	82,414,520	9,841,055	72,554,710
	手数料等(円)	42,633,937	29,360,043	20,930,914	2,627,539	20,795,811
	就業日数(月)	6.6	5.1	8.2	3.8	5.6
	受注件数	191	115	181	5	110
	契約当り(円)	1,012,773	1,240,648	570,969	2,493,719	848,641
	会員当り年間賃金(円)	270,261	386,738	499,481	364,483	439,725

※新城市の母体人口には外国人は入っていません。

令和4年1月～2月実施

## 会員アンケート調査の内容と集計結果

回収状況 回答数 416人 回収率 65.5%

### ◆あなた自身について

1	あなたの性別は？	男性	女性	未記入
		280	124	12

2	あなたの年齢は？	65歳未満	65歳～70歳	70歳～75歳	75歳～80歳	80歳～85歳	85歳以上
		13	66	180	96	45	14

3	入会して年数？	1年未満	1年～2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年以上
		38	34	127	109	67	35

4	地域班は？	新城	千郷	東郷	八名	鳳来	作手
		36	58	82	21	117	41

5	あなたの地域班の班長は？	知っている	知らない	未記入
		343	57	16

6	ボランティア活動に参加したことがありますか？	ある	ない	未記入
		221	190	5

7	携帯電話を持っていますか？	ガラケー	スマホ	タブレット	ない
		100	291	21	18

8	メールが届いたら？	すぐ見る	見ない	時間があるとき	返事した
		198	53	143	11

◆会員を取り巻く実態について

1	入会後の満足度は？	非常に満足	満足	普通	不満	非常に不満	未記入
		28	169	198	11	0	10

2	希望する仕事に就けましたか？	できた	できない	未記入
		338	48	30

3	入会後に友人はできましたか？	できた	できない	未記入
		300	89	27

※質問4は自由意見欄なので省略してあります。

5	週何回の就業が希望？	週1回	週2回	週3回	週4回	週5回	未記入
		41	130	159	36	20	39

6	自宅からの移動方法は？	自動車	徒歩	バイク	自転車	未記入
		375	16	4	10	18

7	就業時、利用者への対応で気にかけていることは？	親切	笑顔	敬語	内容確認	あいさつ	時間厳守
		193	88	19	116	258	170
		清潔感					
		36					

8	安全就業のために行っていることは？	体操	危険箇所	防具	ヘルメット	道具点検
		31	148	32	92	150
		チェック表	家族へ連絡	講習参加	服装	休憩
		122	70	51	211	87

9	シルバー事務所に来られますか？	よく行く	時々行く	行かない	未記入
		60	328	8	12

◆シルバー人材センターについて

1	第3次中期計画を知っていますか？	知っている	知らない	未記入
		108	268	40

2	「頑張らまいかん」を見えますか？	必ず見る	時々見る	ほとんど見ない	全く見ていない	未記入
		234	134	21	8	19

3	ホームページを見えていますか？	必ず見る	時々見る	ほとんど見ない	全く見ていない	未記入
		23	96	118	148	31

4	インボイス制度を知っていますか？	知っている	名前は知っている	ほとんど知らない	全く知らない	未記入
		21	54	108	203	30

5	配分金に消費税が含まれていることを知っている？	知っている	知らない	未記入
		46	25	4

6	シルバー人材センターの楽しい魅力は何ですか？	旅行	趣味	収入の喜び	社会参加	技術知識	まつり等の参加	
		31	29	223	158	63	46	
		自分の知識活用	体力の維持					
		59	204					

◆集計結果より◆

皆様からの回答の多くが、現在働いている就業の内容に対して、作業時間や作業量に満足感を感じ、体が健康なうちは今の仕事を続けていきたいという思いがあることが分かりました。

自分がシルバー会員であることに意義を感じておられる方が多いという、事務局からすると嬉しい結果であったと思われます。ただ、自由に意見を書いてもらう欄の中には、事務局に対する不満などの記載もいくつかありました。

こうした会員皆さんからの貴重な意見を、この調査だけで終わらせないよう有効活用させていただきます。ご協力、ありがとうございました。

## ▽ 理事会専門部会 (計画検討組織)

令和3年度	
総務部会	
部会長	森谷京秀
副部会長	金田綾子
部会員	今泉一夫
部会員	滝川明彦
会長	兵藤祐治
事務局	
事務局長	伊藤充人
副局長	川合教正
	大橋良行

令和4年度	
総務部会	
部会長	森谷京秀
副部会長	山内康平
部会員	金田綾子
部会員	城所克巳
会長	兵藤祐治
事務局	
事務局長	川合教正
業務係長	洞口正宏
	伊藤充人
	山下久夫

## ▽ 計画策定の経緯

### 令和3年度

月日	会議	検討事項・項目
8月24日	第1回 総務部会	第3次中期計画の進行管理（令和2年度実績検証） 第4次中期計画の策定スケジュール・関連計画について
10月19日	第2回 総務部会	次期中期計画に関する会員アンケート調査（素案）の検討
12月17日	第3回 総務部会	次期中期計画に関する会員アンケート調査（最終案）検討
1月17日	～ 2月28日	会員アンケート調査実施 回答率65.5%
3月8日	第4回 総務部会	次期中期計画に関する会員アンケート調査結果（単純集計）

### 令和4年度

月日	会議	検討事項・項目
8月29日	第1回 総務部会	第3次中期計画の進行管理（令和3年度実績検証） 次期中期計画に関する会員アンケート調査結果 （自由意見の検討）
10月14日	第2回 総務部会	他市町村シルバー人材センター中期計画の検討
12月16日	第3回 総務部会	第4次中期計画（案）の検討 計画目的・期間、次期計画進捗管理、目標設定（会員）
1月31日	第4回 総務部会	第4次中期計画（案）の検討 目標設定(就業の拡大)、基本計画(安全就業・会員組織 独自事業・配分金・事務局機能)
2月27日	第5回 総務部会	第4次中期計画（案）の検討 財政健全化・資料編
3月17日	第6回 理事会	第4次中期計画（案）の検討 理事からの意見聴取



働けることが“おくりもの”。  
わりといいかも、シルバー。



公益社団法人  
新城市シルバー人材センター

〒441-1301 新城市矢部字上ノ川 1-6

TEL (0536) 23-5666

FAX (0536) 23-6373

e-mail: shinshiro@sjc.ne.jp

<https://webc.sjc.ne.jp/shinshiro/>