

白岡市シルバー人材センター

中 ・ 長期計画

(令和4年度～令和13年度)

令和4年3月

公益社団法人 白岡市シルバー人材センター

目 次

はじめに	1
第1章 中・長期計画の策定にあたって	3
1 計画策定の趣旨	5
2 計画の基本理念	5
3 計画の策定方針	6
4 計画の基本目標	6
5 計画のフレーム	7
第2章 白岡市シルバー人材センターの現状と課題	9
1 会員数について	11
2 事業実績について	13
3 運営状況について	14
第3章 基本目標と具体的な取り組み	15
1 生き甲斐をもって元気で働く仲間づくり（会員の増強）	17
2 市民・企業ニーズに即した仕事づくり （地域社会への貢献）	19
3 安全・健康で働ける職場環境づくり （生きている価値観の追及）	20
4 取り組みを下支えする基盤づくり（運営基盤の確立）	21
第4章 計画の推進に向けて	25
1 行政機関等との連携	27
2 会員参加による運営	27
3 計画の見直し	28
関係資料	
資料1 白岡市シルバー人材センターに関するアンケート調査結果	31
資料2 中・長期計画策定委員会設置要綱	35
資料3 中・長期計画策定委員会委員名簿	36

はじめに

白岡市シルバー人材センターは、昭和58年に設立し本年で38年目を迎え、名実ともにその役割を果たし、地域社会へ貢献をしてまいりました。

また、経営面でも順調に推移してきており、これも会員の皆様をはじめ白岡市などの関係機関、市内の民間事業所、市民の皆様のシルバー人材センターに対して、深いご理解と暖かいご支援をいただいた賜物によるものと、厚くお礼申し上げます。



シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立」「共働・共助」に則り、健康で働く意欲ある会員の活躍を通じて、シルバー事業の発展に寄与してまいりました。

しかし、契約金額は微増傾向ですが、会員数の増加は横ばいであり、シルバー人材センターを取り巻く社会環境は厳しいものがあります。

そこで、会員の拡大が急務となっておりますが、改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い新加入会員の年齢が68歳以上の方が多く、就業年数などの課題が発生しております。

その様な状況を認識し、魅力あるシルバー人材センターを目指し、将来を見据えた中・長期計画を策定いたしました。

新たな分野を開拓するとともに、請負・派遣事業に更なる進出を図り、会員が生きがいをもって入会してよかったといわれるようなシルバー人材センターにしてまいります。

そして、期間として令和4年度から令和8年度までを前期とし、令和9年度から令和13年度までを後期としました。

また、この計画を遂行するために、会員、役職員、地域社会に貢献できるよう堅実に推進を図り、就業拡大をして更なる発展をさせる努力をしてまいります。

令和4年3月

公益社団法人白岡市シルバー人材センター

理事長 依田 正次

第1章 中・長期計画の策定にあたって

第1章 中・長期計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

国政調査では総人口の減少が確認され、2060年には9千万人を割り込むとの推計もなされており、いわゆる現役世代が減少する一方で高齢化が進んでいます。

本市の高齢化率は、令和3年3月策定の「白岡市高齢者福祉計画・第8期介護保険事業計画」によると令和22年（2040年）には32.6%に達すると見込まれています。

また、高齢化の進展に伴い、高齢者世帯や一人暮らしの増加で介護や公的年金等は膨らみ続けていき社会保障制度を維持していく為の課題を避けて通れません。

このような厳しい社会情勢において、シルバー人材センターは、同世代の高齢者が福祉の受け手から地域社会の担い手になる事で、就業などを通じて福祉の向上と地域の活性化に大きく貢献しています。

センターは市民の日常生活に深くかわり信頼される業務を遂行し、かつ高齢者の健康で生き甲斐の持てる生活を維持していく為に、時代の変化に柔軟に対応した事業運営が必要であることから、中・長期的な視野で将来の方向性を定めていくべく、本計画を策定することに至りました。

2 計画の基本理念

シルバー人材センターは全国共通の基本理念として「自主・自立・共働・共助」をうたい、高齢者が働くことを通して生き甲斐を感じると共に、地域社会に貢献しうる組織です。

具体的に「自主・自立」とは、趣旨に賛同した会員によって他の保護、干渉を受けずに自分たちの力で独立して運営される組織であり、「共働・共助」とは、会員同士が互いに働きかけ、力を合わせながらセンターの目的を達成しようという趣旨です。

センターの定款の第3条で「センターは、社会参加意欲のある健康な高齢者に対して、地域社会と連携をしながら、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共に、生き甲斐の充実及び福祉の推進を図り、高齢者の知識、経験及び能力等を活かした活力ある地域社会づくりに寄与する事を目的とする」となっています。

以上センターの目的を、より具体化する手立てとしてこの計画を策定するものです。

3 計画の策定方針

「中・長期計画」の策定方針は、次のとおりとします。

(1) 魅力あるセンターを目指します。

高齢期における10年から15年スパンでの就業意欲の高揚や就業ニーズに対応する為、新規を含めた多様な就業機会の確保・提供に努めると共に、サークル活動を推進するなど魅力あるシルバー事業の展開を図ります。

(2) 会員や依頼者などの意見を反映させます。

計画の策定にあたっては、中・長期計画策定委員会の意見等を踏まえると共に、会員・依頼者などからのアンケート調査の意見、要望を集約して計画に反映させることとします。

4 計画の基本目標

上記の役割認識のもと、下記の4項目を基本目標とします。

- 1 生き甲斐をもって元気に働く仲間づくり（会員の増強）
- 2 市民・企業ニーズに即した仕事づくり（地域社会への貢献）
- 3 安全・健康で働ける職場環境づくり（生きている価値観の追及）
- 4 取り組みを下支えする基盤づくり（運営基盤の確立）

5 計画のフレーム

(1) 計画期間

令和4年度から令和13年度までの10年間とする。

但し、社会経済情勢等の変化を勘案して、期間途中にあっても適宜見直しをする。

(2) 計画の数値目標

項目	令和2年度 (実績値)	令和3年度 (予測値)	前 期			
			令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
会員数 (人)	385	410	415	420	425	430
入会率 (%)	2.2	2.2	—	—	—	2.3
契約金額 (千円)	225,329	234,000	235,000	236,000	237,000	238,000

項目	前 期	後 期				
	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度
会員数 (人)	435	440	445	450	455	460
入会率 (%)	—	—	—	—	2.3	—
契約金額 (千円)	239,000	240,000	241,000	242,000	243,000	244,000

※入会率が未記入（「—」表記）の理由は、計算の根拠である国立社会保障・人口問題研究所による平成30年3月推計値で年齢別人口推計値が、令和7年、令和12年しか示されていないので表示できない。

第2章 白岡市シルバー人材センターの現状と課題

1 会員数について

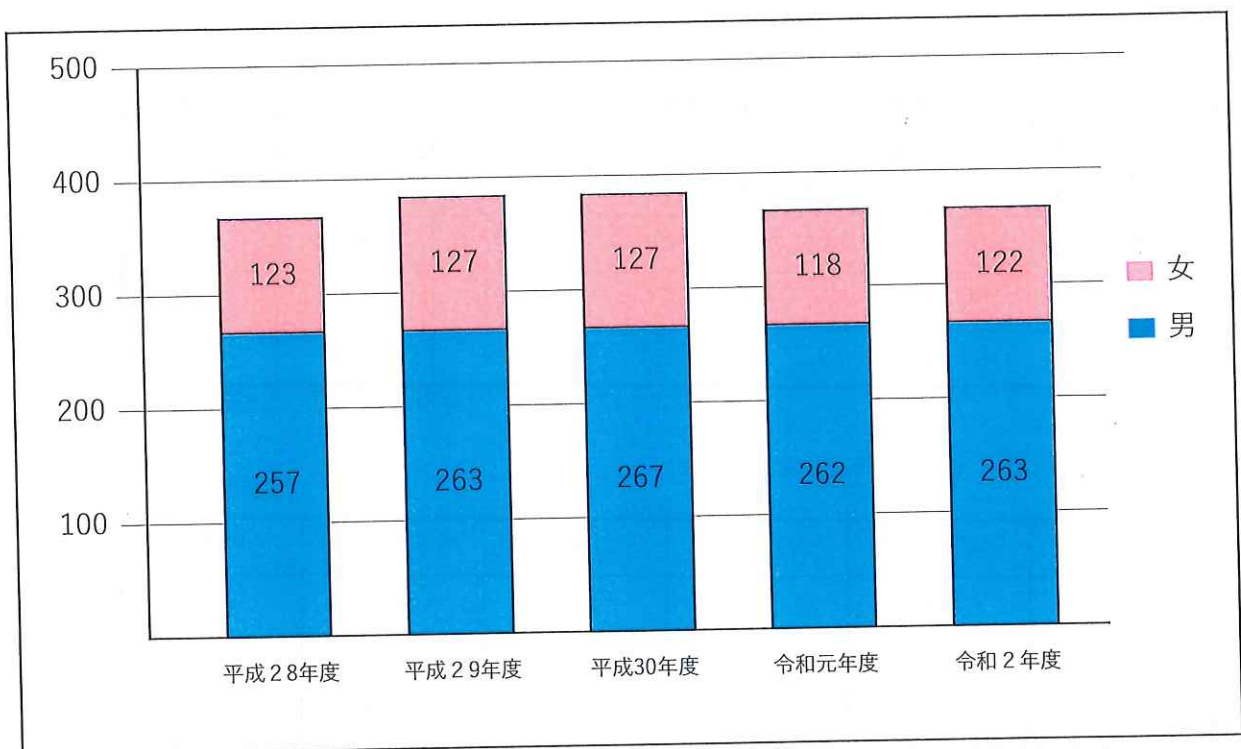
現 状

会員数は、男女ともに緩やかではあるが増加傾向にあります（図表2-1）。

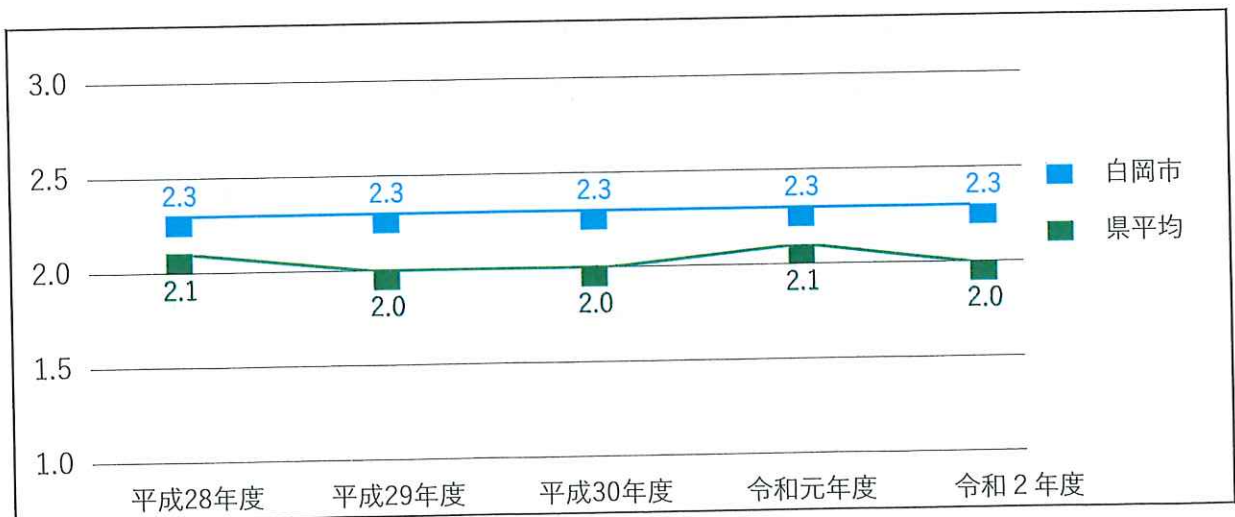
当センターの入会率につきましては、埼玉県内の他センターの平均値と比較して若干高い値となっております（図表2-2）。

なお、会員の年齢構成は、60歳代後半から70歳代後半までで80.5%を占めており（図表2-4）、平均年齢は男性74.3歳、女性73.6歳です（図表2-5）。

図表 2-1 会員数（男女別）



図表 2-2 加入率



図表 2-3 白岡市60歳以上の人口

(単位：人)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
白岡市人口	52,136	52,329	52,511	52,477	52,414
白岡市人口 (60歳以上)	16,597	16,877	17,061	17,215	17,426
高齢化率(60 歳以上)(%)	31.8	32.3	32.5	32.8	33.2

※白岡市年齢別人口 各年4月1日 参照

図表 2-4 会員の年齢構成

(単位：人)

区 分	64歳以下	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	計
男	9	50	79	87	38	263
女	9	24	42	28	19	122
全体	18	74	121	115	57	385
構成比(%)	4.7	19.2	31.4	29.9	14.8	100

(令和3年3月31日現在)

図表 2-5 会員の平均年齢

(単位：歳)

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男	72.8	73.2	73.7	74.1	74.3
女	72.8	73.1	73.0	73.5	73.6
平均年齢	72.8	73.2	73.5	73.8	74.1

課 題

今後、白岡市の高齢化率はますます高くなることが予想されます。さらに社会情勢では雇用の延長による定年の引き上げにより、企業も積極的に高齢者を雇用する傾向があり、当センターへ加入する会員の年齢も上昇傾向にあります。よって様々な就業場所を開拓し、より多くの会員に就業機会を与える事が出来るようにしなければなりません。

また、人生100年時代を迎えた今、高齢者同士が過ごしやすい環境を作る為の仲間作りが出来るセンターを目指すことも重要な役割です。就業だけではなく、多くの会員が触れ合えるようなイベント等の充実を図ることも当センターでは必要なことだと考えております。

2 事業実績について

現 状

平成28年度から派遣事業への取り組みに重点をおき、受託件数、契約金額ともに順調に伸びていましたが、令和元年、2年と新型コロナウイルス感染防止の影響で減少している状況です。（図表6）

令和2年度の実績は、公共と民間企業、派遣就業で8割を占めています。

図表 6 受託件数と契約金額

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
受託件数 (件)	2,453	2,453	2,524	2,354	2,285
就業延人員 (人日)	46,968	52,322	52,322	48,758	43,728
契約金額 (千円)	214,035	242,734	261,372	247,243	225,328

※独自事業は含まれていません。

図表 7 公共・民間別事業実績

(単位：千円)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	
	契約金額	契約金額	契約金額	契約金額	契約金額	比率(%)
公共事業	59,193	54,734	55,334	55,346	45,848	20
民間企業等	75,631	78,691	81,756	67,696	54,757	24
個人・家庭	39,818	46,791	45,150	42,374	42,657	19
独自事業	2,293	4,280	4,511	3,984	1,936	1
派遣就業	39,393	62,518	79,132	81,827	82,066	36
合 計	216,328	247,014	265,883	251,227	227,264	100

※主な職種

○公共事業

(公園・施設等の受付・管理・清掃、放置自転車の整理など)

○民間企業

(除草、植木剪定、清掃、軽作業など)

○個人・家庭

(除草、植木剪定、障子・襖、清掃、家事手伝い、大工など)

○独自事業

(おさらい教室、英会話教室、アクセサリー販売など)

3 運営状況について

現 状

シルバー人材センターの自立的経営が求められる中、公益社団法人である当センターは、公共的・公益的役割を認識し、透明性の高い運営を行い、市民の方々から信頼を得なければなりません。

当センターの運営資金は、事務費と国庫補助金、市の補助金ですが、十分な運営資金とはいえません。平成28年度以降からは、公益財団法人いきいき埼玉（以下連合）より、運営資金として短期借入金を行っています。

図表 2-9 計上増減額の推移

(単位：千円)

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
受託事業収益	177,759	184,837	187,470	171,412	148,665
受取補助金	19,900	19,900	19,900	22,528	21,706
受取会費等	1,630	1,724	1,803	1,685	1,651
利息・雑収益等	133	11	17	1,041	103
経常収益計	199,422	206,472	209,190	196,666	172,125
支払配分金	160,207	162,192	163,212	149,285	127,602
その他経常費用	44,959	43,282	44,475	47,619	44,061
経常費用計	205,166	205,474	207,687	196,904	171,663
経常増減額	△ 5,744	998	1,503	△ 238	462

図表 2-10 正味財産合計額の推移

(単位：千円)

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
正味財産合計額	10,416	11,381	12,885	12,105	12,444
固定資産額	2,176	1,746	1,434	2,108	2,379
遊休財産額	8,240	9,635	11,451	9,997	10,065

課 題

○財政基盤の強化

連合からの短期借入金をせずに、当センターの資金で当該年度の運営が確実に実施できるよう財政確保に努める。

○組織体制の設備

部会の設置や、各種委員会の拡充をすることにより、理事や会員らが中心になって事業運営に反映できる体制づくりを推進する。

第3章 基本目標と具体的な取り組み

第3章 基本目標と具体的な取り組み

基本目標 1

生き甲斐をもって元気に働く仲間づくり（会員の増強）

国の再チャレンジ支援総合プランを受けて全国シルバー人材センター事業協会では、平成30年度から令和6年度までの7年間の期間とする「第2次会員百万人達成計画」を推進しています。

そして、埼玉県シルバー人材センター連合（いきいき埼玉）では、令和4年度50,000人を目標に事業を推進しています。

当センターとしては、会員の増強を図っていくこととなりますが、計画最終年度にあたる令和13年度は会員数の目標値を460人とします。

具体的な取り組み

1 新たな就業活動による会員の就業確保

新たな就業活動を展開していくことで、新規会員の掘り起こしに繋げていく。

① 新会員の確保

2 現会員の育成

① 現会員の研修

社会人としての常識を維持するための接遇研修

② 技能向上研修の充実と近隣シルバーとの相互就業の検討

外部講師による技能研修

発注量に見合う技能会員の不足対策として近隣シルバーとの相互就業の

検討

③ 会員による技能伝達（後継者育成）

技能見習い制度の導入

④ 班長会議の充実

地域班長会議（年2回以上）

職群班会議（適宜）

屋外班調整会議（適宜）

⑤ 安全就業の徹底

安全意識の再認識

3 普及啓発活動

- ① 事務局だよりの発行
友人の勧誘及び求人情報の掲載
- ② ホームページの充実
60歳代の市民をターゲットにセンターの最新活動や魅力を掲載
- ③ 催し物を通した啓発活動
シルバーまつりや行政の催し時にチラシ等の配布
- ④ 会員募集広告、ポスターの作成
市の広報誌への掲載、行政区への回覧の依頼
- ⑤ リーフレットの作成
シルバーの活動や就業募集のリーフレットを全世帯に配布

基本目標 2

市民・企業ニーズに即した仕事づくり（地域社会への貢献）

新たな就業先の開拓はシルバー事業の展開に欠かせないものです。

そこで従来の就業開拓を継続していく中で、会員の能力に見合った就業先、会員一人一人の意識の向上、就業先のニーズにあった対応が望まれます。

具体的な取り組み

1 既存事業の見直し・更新

- ① 機械導入による作業の効率化（会員の加齢対策、安全配慮）
- ② 消毒等の再検討（市民要望）
- ③ 独自事業（包丁研ぎ、おさらい教室等）の拡充
- ④ 空き家等の適切な管理に関する協定に基づく活動
 - ・増加する空き家管理の支援
- ⑤ 生活支援事業（家事援助サービス）の拡充
 - ・事業に関するサポーター養成研修
 - ・生活支援班の編成

2 派遣事業の推進

事業内容によっては請負契約になじまない業務は、埼玉県シルバー人材センター連合と連携して派遣事業に切り替えます。

3 シルバー事業の周知活動による就業先機会の拡充

会員の募集活動と並行してシルバー事業の内容を市民、企業、公共機関に継続的に行います。

基本目標 3

安全・健康で働ける職場環境づくり（生きている価値観の追及）

会員の健康や安全就業を図る為、健康管理の啓発や就業現場のパトロールを強化すると共に、安全管理委員会や職群班長会議において周知し、事故防止対策を構築します。

また、適正就業の推進を図り、就業機会の均等化に努めます。

具体的な取り組み

1 安全意識の徹底

① 安全講習会の実施

- ・体験型の高齢者安全講習（自動車、自転車）
- ・刈払機、チェーンソーなどの安全講習会

② 巡回パトロール等の充実

- ・巡回パトロールを実施し事故ゼロを目指す。

③ 就業別チェックリストの徹底

- ・就業前に安全就業チェックリストの確認

2 適正就業の推進

① 適正就業形態の確保

- ・適正な就業形態を選択するにあたり契約内容や就業状況の把握

② ローテーション就業の推進

- ・ワークシェアリングの推進（仕事の分かち合い）

③ 地域間就業の推進

- ・依頼業務へのスピーディーな対応策として地域を超えた就業の推進

3 健康管理の促進

① 健康運動・介護予防対策運動

- ・作業前の軽い体操の実施
- ・フレイル予防事業への取組

② 健康チェックの奨励

- ・市が実施する特定健診の奨励
- ・定期的な健康チェック調査

基本目標 4

取り組みを下支えする基盤づくり（運営基盤の確立）

中・長期計画を策定し種々の施策を実施するにあたり、要となる運営基盤の強化、（安定した財政基盤の確保、運営組織体制の整備）を図ります。

女性の会員の割合（31.7%）は、県平均（31.3%）を上回っているものの全国平均（33.8%）を下回っていることに鑑み、女性役員の登用を促すことで、家事援助サービス等の事業を推進しながら女性会員の比率を高めていきます。

具体的な取り組み

1 財政基盤の強化

① 事業内容及び経営経費の見直し

- ・公益社団法人として、全体の事業内容の点検及び費用対効果を勘案した経費の見直し
- ・近隣シルバーとの広域事務・共催行事の検討や職員の人事交流を進めていく。

② 経理事務の強化

- ・収支相償の把握が年度内に想定できる経理事務の改善
- ・複数の職員で経理事務にあたる体制づくり
- ・紙ベースからデータベースへの移行

2 適格請求書等保存方式（インボイス制度）への対応

① シルバー事業への影響

- ・課税事業者であるシルバー人材センターへの影響は多大
- ・会員が適格請求書発行事業者になることは現実的ではない。

② インボイス制度への対応

- ・事務費率等の改正の検討
- ・会員への配分金に仕入税額控除が適用されるか国の動向を見守る必要がある。

3 組織体制の整備

① 部会・委員会の再編

- ・女性会員の積極的な委員登用

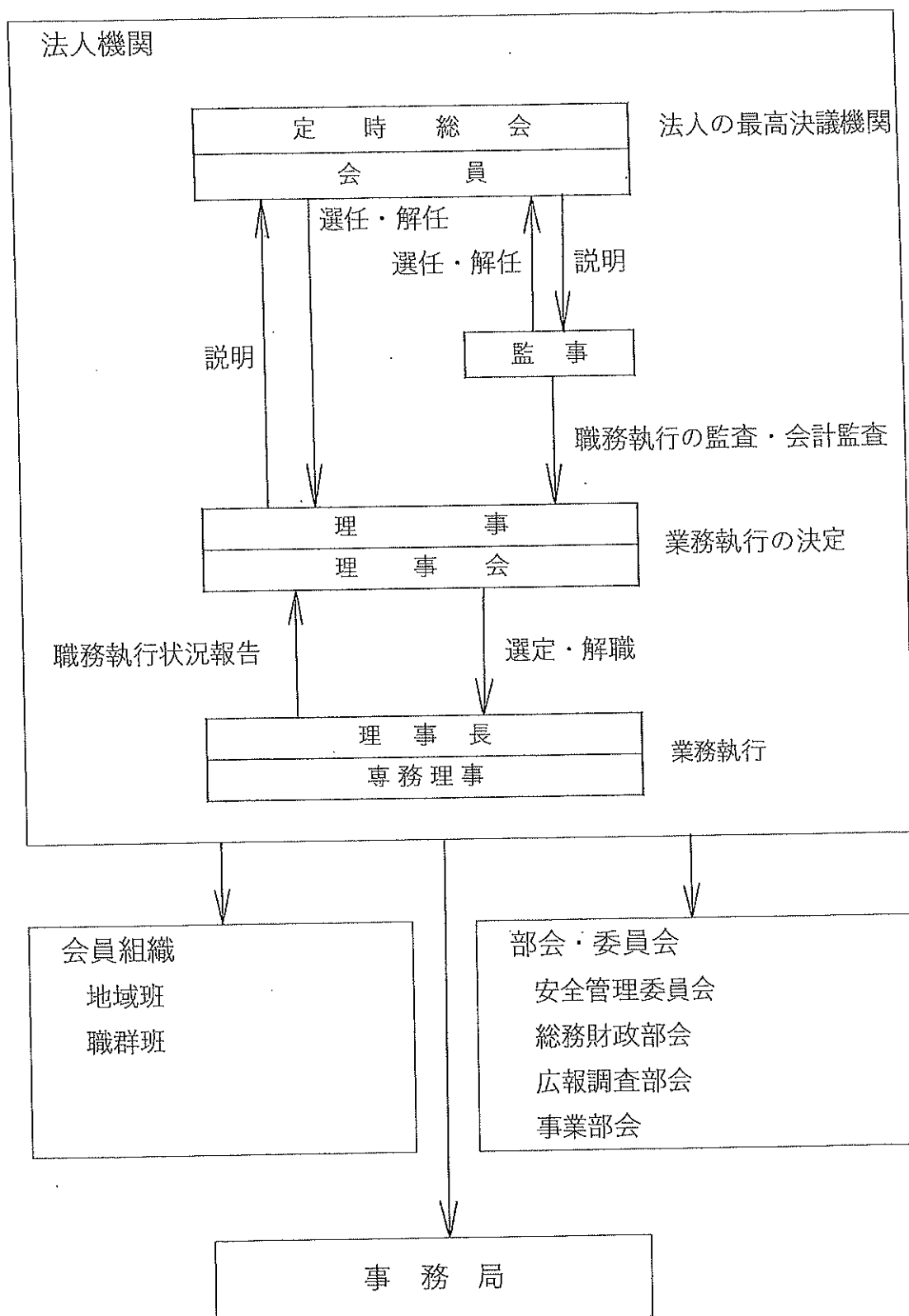
② 入会説明会の改善

- ・会員主体の説明会へ移行しながら、内容や日時等を再考していく。
- ・年24回の入会説明会の中で、女性のみを対象にした説明会を実施する。

③ 事務局体制の充実

- ・会員及び発注者の利便性に配慮した公平、効率的な事務局体制の確立
- ・会員に対し適切な情報伝達をして、会員同士の意識向上に努める。

白岡市シルバー人材センター組織図（イメージ）



第4章 計画の推進に向けて

第4章 計画の推進に向けて

1 行政機関等との連携

社会経済情勢の変化に対応する為、白岡市をはじめとする行政機関や関係機関、各種団体との連携を促し幅広い分野において事業の展開を図ります。

(1) 行政機関との連携

センターと白岡市、埼玉県とは、地域社会の発展、高齢者の生活環境の充実など、基盤や目標を同じくする立場であります。また、地方自治体は住民ニーズをはじめ地域に関する様々な情報を把握している事から機会あるごとに情報交換などを行うなど、センター事業全般にわたり連携していく必要があります。

(2) 関係機関との連携

埼玉県シルバー人材センター連合等上部機関と、各種事業や情報収集、事業の協調実施を進めるほか、一般労働者派遣事業の実施も積極的に推進してまいります。また、リーフレットの配布などを通して就業開拓に結びつくような方策を検討します。

(3) 各種団体との連携

行政区組織などの地域団体や白岡工業団地振興会などの経済団体と連携を図ると共に、女性団体や老人会などと情報の収集・発信に努めます。

2 会員参加による運営

この計画の実現をより効果的に進めていくためには、会員が各種事業に参画することがポイントになります。

そのためセンターにあらゆる情報を、「事務局だより」やホームページに掲載し可能な限り会員へ発信していきます。

また、地域班長会議・職群班会議等での意見や要望を各委員会等で協議し事業の推進に役立ていきます。

3 計画の見直し

この計画は令和4年度から令和13年度までの10か年の設定で、当初の5か年を前期、次の5か年を後期に区分しており、令和8年度に中間見直しを予定しております。

しかしながら、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律をはじめとする関係法令などの影響が出てきて、計画そのものが時代の環境変化に対応が厳しくなってきた場合には、随時見直しをしてまいります。

關係資料

資料1

白岡市シルバー人材センターに関するアンケート調査結果

調査の目的

この調査は、センターの事業について、会員、発注者及び新規者の理解度を把握するとともに、発注者のニーズに対応できる体制づくり、また、今後の当センターの事業運営に反映させることを目的に実施した。

対象者

- | | |
|----------------------------------|------|
| ① 会員 ※退会会員は含めない。 | 162人 |
| ② 発注者（個人・法人）※センターをご利用になったお客様 | 254人 |
| ③ 未発注者（個人・法人）※センターをご利用したことがないお客様 | 11人 |

調査方法

会員、発注者、未発注者、それぞれ当センターのイベント等への来客時にまた、当センターの事務所利用時に対応した。回答は無記名とした。

調査期間

令和元年5月1日～11月30日

アンケート集計内容

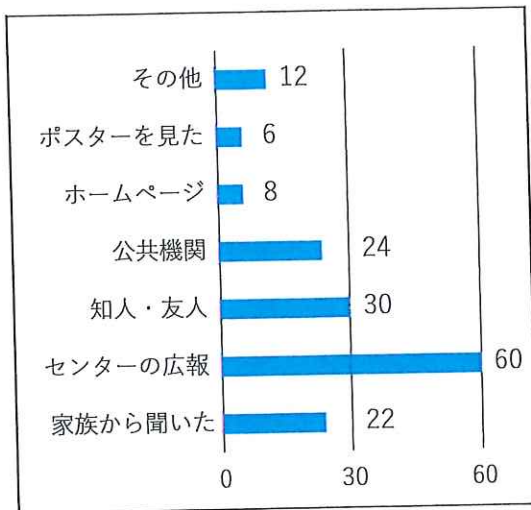
- I アンケートの回収状況
- II 会員の意識
- III お客様の意識（個人・法人）

I アンケートの回収状況

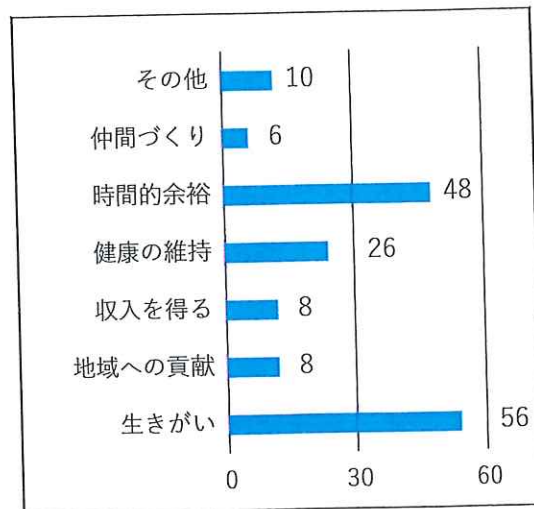
アンケートの回収状況は、それぞれ以下のとおりでした。またセンターに期待していることや、貴重なご意見等が数多く寄せられました。

II 会員の意識

①何をきっかけに入会したか



②センターに入会した理由は



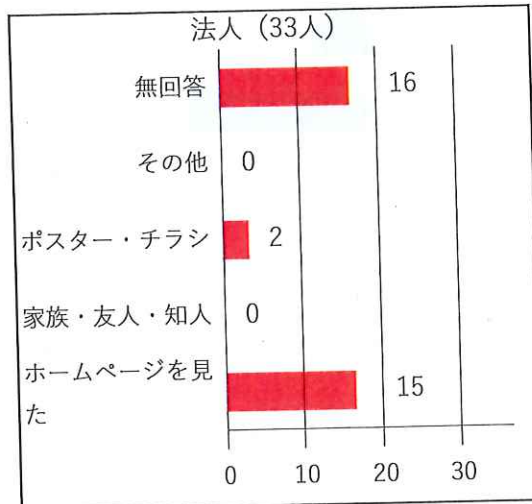
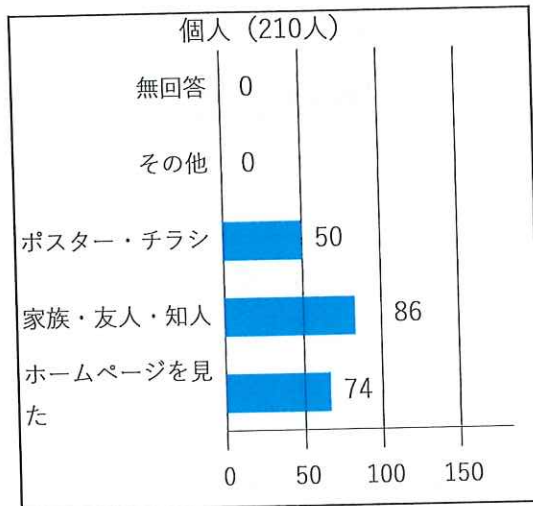
III お客様の意識 (個人・法人)

1 シルバー人材センターは知っていましたか (個人)

知っていた 210人

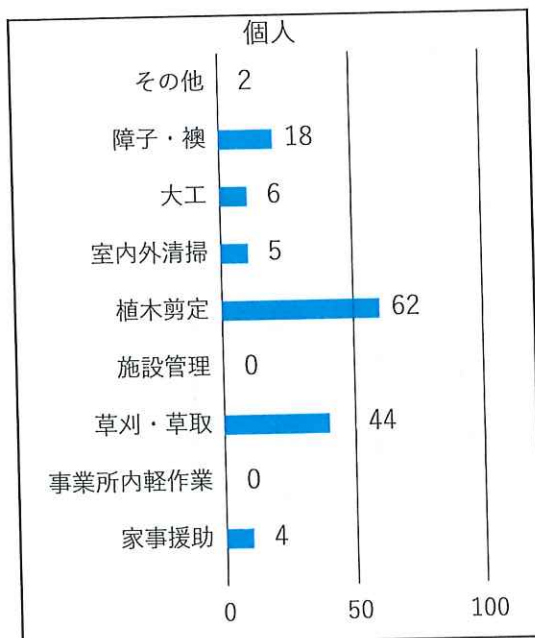
知らなかった 11人

2 センターを何で知りましたか



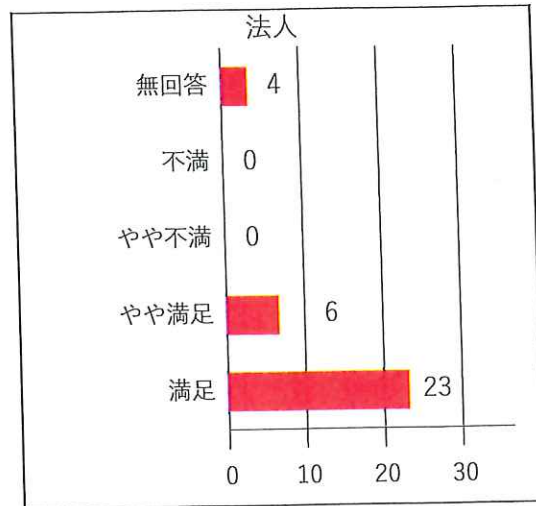
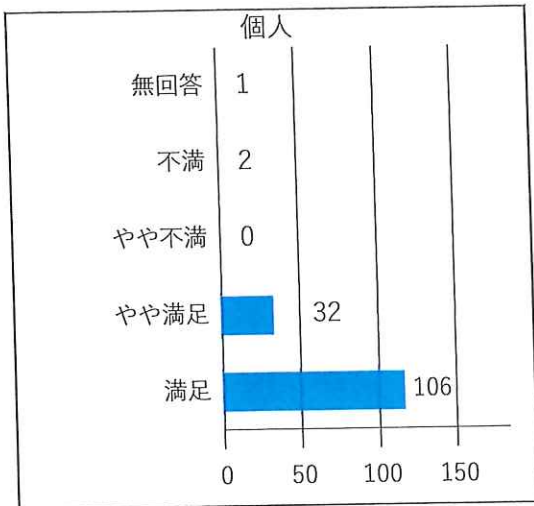
個人では、家族・友人・知人が多く、法人ではホームページの存在が大きかった。今後もホームページやチラシ・ポスターなどの充実を進めるべきだと考える。

3 どんな仕事を依頼されましたか



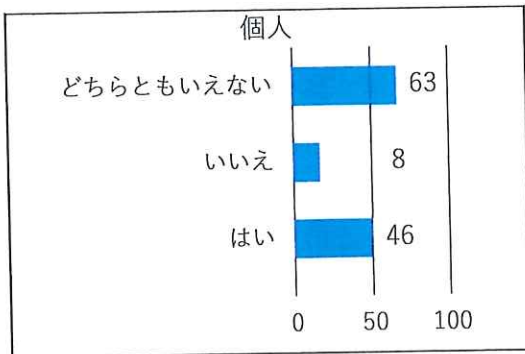
個人、法人ともに植木の選定、草刈・草取が大部分を占める。個人の方の中には、家族が高齢になっていくことから、掃除や家事援助を今後は依頼したいとの意見も寄せられた。

4 仕事を依頼された感想はどうでしたか



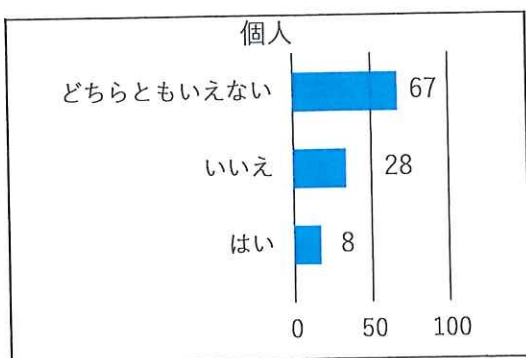
個人・法人ともに満足・やや満足が大部分を占めている。不満という意見には、依頼してから取り掛かるまでの時間が長いという意見があった。

5 60歳未満の方への質問 (将来60歳以上になったら、会員になりたいか)



年代	人数
20代	8
30代	41
40代	36
50代	32

6 60歳以上の方への質問 (今後、会員になりたいか)



年代	人数
60代	48
70代	43
80代	11
90代	1

60歳未満・以上共にどちらともいえないが大半を占めた。今後は、どちらともいえないと答えた方々にシルバー会員の魅力を伝えて、会員確保に努めるよう考える必要がある。

公益社団法人白岡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

(目的)

第 1 条 社会経済状況の変化に的確に対応し、かつ安定的な運営と魅力ある事業を展開し公益社団法人白岡市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の発展を目指すべく中・長期計画を策定する為に、中・長期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌)

第 2 条 委員会は次に掲げる事項について策定する。

- (1) 中・長期計画の目標値の設定及び見直しに関する事項
- (2) その他情報収集に関する事項

(委員)

第 3 条 委員会の委員は 10 名以内として、次の者をもって構成する。

- (1) センター役員 若干名
- (2) センター職員 若干名

2 委員は理事長が委嘱する。

3 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の中から互選する。

(任期)

第 4 条 委員の任期は、計画の策定が完了するまでとする。

2 委員が欠けた場合は、その都度委員を補充する。

(会議)

第 5 条 会議は必要に応じて委員長が招集する。

2 会議の議長は委員長が当たる。

3 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(費用弁償)

第 6 条 委員会に出席した場合は、公益社団法人白岡市シルバー人材センター専門委員等の費用弁償及び旅費に関する規程第 3 条に準じて費用弁償を支給する。

(庶務)

第 7 条 委員会の庶務は、センター事務局が当たる。

(その他)

第 8 条 この要綱によるもののほか、必要な事項は委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和 3 年 1 1 月 2 5 日から施行する。

中・長期計画策定委員会委員名簿

(敬称略)

職名	氏名	役職
委員長	依田 正次	公益社団法人 白岡市シルバー人材センター 理事長
副委員長	大橋 儀治	同上 副理事長・総務財政部会長
委員	井上 秀行	同上 専務事長
〃	中山 美佐子	同上 理事・市高齢介護課長
〃	濱田 清	同上 理事

(敬称略)

職名	氏名	役職
事務局	遠藤 良和	公益社団法人 白岡市シルバー人材センター事務局長
〃	細井 伴行	同上 業務係長
〃	高塚 豊	同上 主事

中・長期計画（令和4年度～令和13年度）

公益社団法人 白岡市シルバー人材センター