

# 第4次中期計画

## 基本理念

# 自主・自立、共働・共助

～支えられる高齢者から支える高齢者へ～

本計画では、高齢者の就業と生きがい対策の強化に向け、多様な取り組みを推進します。

計画期間 令和5年度から令和9年度



## 計画策定について

公益社団法人庄原市シルバー人材センターでは、平成30年3月に策定した第3次中期計画に基づき、社会ニーズに応えるため多様なセンター事業を進めてきました。

今後とも、センター活動を取り巻く社会情勢や環境の変化に的確に対応し、課題の解決と会員の活動促進と充実、地域貢献の拡大を推進するため「第4次中期計画」を策定します。

令和5年3月

 公益社団法人庄原市シルバー人材センター

## はじめに

この度、第4次中期計画（令和5～9年度）を策定いたしました。

この計画は「シルバー人材センターの現状と課題を踏まえ、目標を設定し、この目標を達成するための具体的方策」について、議論を重ね取り纏めたもので、私たちの向こう5か年間の歩みを力強く方向づけてくれるものになります。

計画策定の背景として、最も人口の多い団塊の世代全員が75歳となる令和7（2025）年には、庄原市の高齢化率は44.7%、後期高齢者の割合も28.4%に達し、高齢者一人を市民一人が支える事態に強い懸念があります。

さて、シルバー人材センターの本所二階の会議室には、壁面に「自主・自立、共働・共助」が掲示されています。私はシルバー入会、理事への就任以来丸10年間、このシルバー人材センターの基本理念を、理事の皆様と一緒に唱和してきました。この基本理念には、会員一人ひとりが、シルバー活動を自分のものとして自主的に運営し（組織理念）、共に助け合って働きたい（事業理念）という思いが込められています。

シルバー活動とは、高齢者が自分の長い人生で身につけた経験と技能・知識を、地域のために提供することに老後の生きがいを見つけ出そうとするひとつの運動だと思っています。高齢者が一人の人格として、地域のなかで胸を張ってその存在を主張していくためには、仕事を通して地域のために役立っているという意識を高齢者自らが身につけることが大切です。先輩たちは「生きがい就業」という勇気のでる言葉を生み出し、社会の一員であるという日常の生活感を満たし、生きる自信を確かなものにしてくれました。

私たち会員は、このシルバー活動のあり方に大きな理想と誇りをもっています。人口減少・少子超高齢化がますます深まるなか、高齢者が現役世代のお荷物になるのではなく、働くことは生きがいであり、高齢社会の主役である高齢者自身が健康で元気で幸せな高齢社会を創り出していきたい、それがシルバー人材センターの求めるものです。

この度の策定では、本計画の基本目標に「支えられる高齢者から支える高齢者へ」を据えて、超高齢化社会への高齢者の挑戦ととらえ、庄原市のめざす「高齢者の自立と安心を支えるまちの実現」（第8期庄原市高齢者福祉計画・介護保険事業計画）に役立てていきたいと考えます。庄原市の地域と福祉は、いよいよ高齢者が支える時代へと踏み出します。高齢者が動けば地域社会は変わると確信して、人生100年時代の新しい老いのカタチを、社会の担い手としての生涯現役のあり方を示していきたいと考えます。

今後とも、皆様のより一層のご理解ご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

公益社団法人 庄原市シルバー人材センター

理事長 **田村 富夫**



## 目 次

第1章 計画策定の趣旨とセンターの概要	4
1 計画策定の背景と趣旨	4
(1) 計画策定の趣旨	4
(2) 計画策定の背景	4
2 センターの概要	5
(1) センターの理念と役割	5
(2) 会員の自覚と心構え	5
3 計画の位置づけ	6
4 計画の期間	6
5 計画の策定方法	6
6 計画の推進	6
7 庄原市シルバー人材センターの概要	6
第2章 現状と課題、第3次中期計画の検証・評価と解決への視点	7
1 会員の減少と高齢化	7
(1) 現状	7
(2) 検証・評価	8
(3) 課題と解決への視点	8
2 会員の就業	9
(1) 現状	9
(2) 検証・評価	11
(3) 課題と解決への視点	11
3 安全な就業	11
(1) 現状	11
(2) 検証・評価	12
(3) 課題と解決への視点	12
4 適正就業の推進	12
(1) 現状	12
(2) 検証・評価	12
(3) 課題と解決への視点	13
5 安定した事業運営	13
(1) 現状	13
(2) 検証・評価	14
(3) 課題と解決への視点	14
6 組織体制の強化	14
(1) 現状	14
センター組織の役割	15
センター組織図	16
(2) 検証・評価	17
(3) 課題と解決への視点	17

第3章 目標値の設定	18
1 令和9年度の目標値	18
2 目標値設定の考え方	18
3 各年度の管理目標	18
第4章 目標達成の方策	19
1 会員の確保と就業環境等の整備	19
(1) 新規会員の入会促進、退会防止	19
(2) 就業環境等の改善	20
(3) シルバー活動の周知(会員拡大)	20
2 就業の開拓	21
(1) シルバー活動の周知(就業開拓)	21
(2) 受注職種の確保、拡大	21
(3) 独自事業の強化	21
(4) 研修会、講習会の受講	21
3 安全・適正就業の推進、徹底	22
(1) 安全な就業(事故、けがの防止)	22
(2) 適正な就業	22
4 安定した事業運営と組織強化	23
(1) 収入の確保と支出の削減	23
(2) マネジメントの推進	23
(3) コンプライアンスの遵守とガバナンスの強化	24
第4次中期計画策定経過等	25



シルバーイメージキャラクター  
「チエブクロー」

## 第1章 計画策定の趣旨とセンターの概要

### 1 計画策定の趣旨と背景

#### (1) 計画策定の趣旨

センターの基本理念「自主・自立、共働・共助」のもと、「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が「我が事」として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて「丸ごと」つながることで、住民一人一人の暮らしと生きがい、地域を共に創っていく「地域共生社会」実現の一翼を担うため、「支えられる高齢者から支える高齢者へ」を本計画の基本目標とし、知識や経験をいかし、生きがいを持って活躍することで、介護・フレイル予防と健康づくり、地域や社会を構成する一員、担い手として社会への貢献を進めていきます。

公益社団法人庄原市シルバー人材センターでは、平成30年3月に策定した第3次中期計画に基づき5ケ年間、社会ニーズに応えるため多様なセンター事業を進めてきました。

第3次計画の結果を分析し、成果と課題を抽出し評価、検証する中で、センター活動を取り巻く社会情勢や環境の変化に的確な対応と、更なる高齢者の就業と生きがい対策の強化に向けた方策、指針として「第4次中期計画」を策定します。

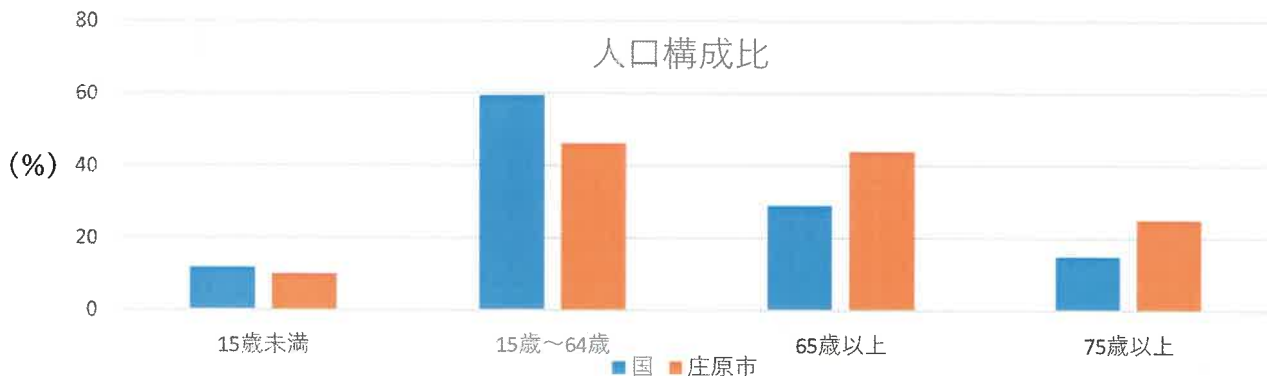
#### (2) 計画策定の背景

日本の総人口は、平成20年の1億2,808万人をピークに減少に転じ、以降加速的に人口減少が進んでいます。

総務省統計局の人口推計の結果概要(令和4年4月15日公表)の要約では、「総人口は前年同月比64万4千人の減少、減少幅は比較可能な1950年以降過去最大であり、日本人人口は減少幅が10年連続で拡大している」とされています。

また、人口構成では15歳未満の人口割合は11.8%、15歳～64歳の人口割合は59.4%でいずれも過去最低となり、65歳以上の人口割合は28.9%、75歳以上で14.9%といずれも過去最高で、総人口が減少する中で、年少者や生産労働人口は減少し、高齢化が進んでいます。

庄原市の住民基本台帳人口・世帯数(令和3年9月末)の人口は33,522人で、平成17年の合併時44,151人から約1万6百人、24.1%減少しています。人口構成では15歳未満の人口割合は10.1%、15歳～64歳の人口割合は46.1%、65歳以上の人口割合は43.9%、75歳以上で25.0%であり、少子高齢化が国より進行していることが見て取れ、生産年齢人口割合(15歳～64歳)は国より低くなっています。



本市の年齢別人口をみると、令和3（2021）年では「年少人口（14歳以下）」の割合が10.1%、「生産年齢人口（15～64歳）」が46.2%、「高齢者人口（65歳以上）」が43.7%となっています。

高齢者人口の割合（高齢化率）は、平成28（2016）年の40.7%から令和3（2021）年で43.7%と増加で推移しており、男性に比べ女性の高齢化率が高くなっています。一方、年少人口は緩やかに減少しており、本市においても少子高齢化の進行がうかがえます。

本市の人口構造の変化をみると、少子高齢化の進行により、平成2（1990）年では1人の高齢者を2.2人で支える構造であったものが、団塊の世代が後期高齢者に移行する令和7（2025）年には、1人の高齢者を0.9人（1人未満）で支える構造になると想定されています。

（下線部は第3期庄原市地域福祉計画[令和4年4月]より引用）

高齢者雇用や年金制度の改正、全世代型社会保障改革、物価高騰など高齢者を取り巻く環境も大きく変容してきています。また、高齢者の平均寿命は延び「人生100年時代」と言われる一方では、一人暮らしの高齢者や高齢者世帯が増加しており、高齢者の自立と安心への対応が求められています。

## 2 センターの概要

### (1) センターの理念と役割

センターは、会員が組織運営や仕事の開拓、受注等の事業運営に主体的に参画し、会員同士が共に働き、共に助け合いながら、仕事を通して地域社会に貢献する「自主・自立、共働・共助」を理念としています。また、センターは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて事業を行う、広島県知事の指定を受けた公益法人で、定年退職者などの高年齢者に、そのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」を提供するとともに、広島県シルバー人材センター連合会を通じた労働者派遣事業や職業紹介事業、ボランティア活動を行うことで、社会参加を通じて高年齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上、活性化を図る役割を担っています。

### (2) 会員の自覚と心構え

会員は、シルバーの活動について、「自主」自分のものとして考え、「自立」自分たちの力で育て、「共働」一緒になって働き、「共助」お互いに助け合う、基本理念に沿った行動と、センターの活動（受託就業や派遣就業、自主的なボランティア活動）については、「私たちの自覚と心構え」

私たちは、シルバー人材センターの活動に参加し、活力ある地域社会づくりに寄与するために、次のことを遵守します。

一私たちは、働くことによる社会参加に喜びと生きがいを求めます。

一私たちは、シルバー人材センター会員としての誇りを持って就業します。

一私たちは、豊かな経験を生かして誠実に仕事に取り組めます。

一私たちは、常に健康と安全に留意し注意力をもって就業します。

一私たちは、会員相互の共働・共助を大切にして仕事の責任を果たします。

一私たちは、ボランティア活動への参加やサークル活動など『できること』『できる範囲で』社会参加の更なる促進を図ります。



を、しっかり認識した上での活動や責任、行動が求められます。

### 3 計画の位置づけ

本計画は、第2次会員100万人達成計画 平成30年度～平成36年度[令和6年度]（公益社団法人全国シルバー人材センター事業協議会）及び、第5次事業推進計画 令和3年度～令和7年度（公益社団法人広島県シルバー人材センター連合会）と整合をはかり、第8期庄原市高齢者福祉計画・介護保険事業計画（令和3年度～令和5年度）、第3期庄原市地域福祉計画（令和4年度～令和8年度）のほか、関連団体の諸計画とも連携を図ります。

なお、本計画は社会情勢や関連計画との整合、連携を図るため、適宜見直しを行います。

### 4 計画の期間

本計画の期間は、令和5年度から令和9年度までの5ケ年間とします。

### 5 計画の策定方法

本計画は専門部会（総務部会及び事業部会）を策定の主務部会とし、事務局において素案を策定し、地区懇談会において会員の意見を取り入れながら策定しました。

### 6 計画の推進

計画目標の管理、達成手法として、計画期間各年度の目標値を設定し PDCA サイクル（計画・実行・評価・改善）により進めます。

### 7 庄原市シルバー人材センターの概要

当センターは、平成17年4月に庄原市、西城町、東城町、口和町、高野町、比和町及び総領町の市町村合併によって、1シルバー人材センター5高齢者能力活用協会が統合し、広大な区域面積を持つシルバー人材センターとして事業を開始しました。

その後、平成21年度に総領町へシルバー人材センター組織を設立し、平成23年4月には公益社団法人庄原市シルバー人材センターに移行しました。

現在、組織会員は約430名で、当センター運営の軸となる理事14名、監事2名、職員9名、本所と3つの支所で市全域を担当して運営しています。



門松の設置[独自事業]

## 第2章 現状と課題、第3次中期計画の検証・評価と解決への視点

### 1 会員の減少と高齢化

#### (1)現状

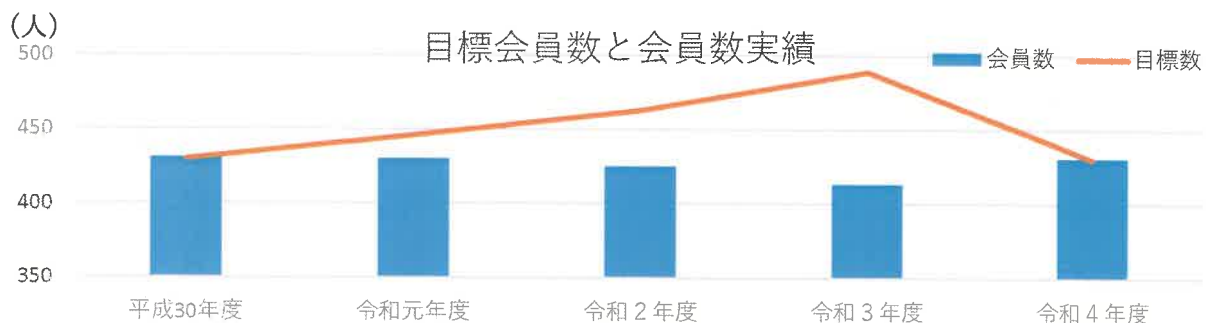
平成 24 年度以降、市内人口は各年度で約 600 名～700 名が減少しています。会員資格の要件である 60 歳以上も各年度 200 名程度減少していますが全年齢の人口の減少より緩やかとなっています。

一方、令和元年度の市内人口に占める 60 歳以上の割合は、2 人に 1 人となり以後もその割合は増加しています。

センター会員数は 400 人台、市内 60 歳以上に占めるセンター会員の粗加入率は、2.0%～2.5%で推移しており、持続的・発展的にセンター事業を進める上で、対象年齢が縮小する中での会員拡大が課題となっています。

年度	男性	女性	計	市内人口 (60 歳以上)	加入率
平成 23 年度	299	158	457	18,643	2.5%
平成 24 年度	280	133	413	18,545	2.2%
平成 25 年度	267	119	386	18,404	2.1%
平成 26 年度	275	120	395	18,277	2.2%
平成 27 年度	277	138	415	18,110	2.3%
平成 28 年度	278	133	411	17,956	2.3%
平成 29 年度	284	130	414	17,746	2.3%
平成 30 年度	294	137	431	17,515	2.5%
令和元年度	287	143	430	17,298	2.5%
令和 2 年度	287	138	425	17,104	2.5%
令和 3 年度	285	128	413	16,825	2.5%

下表は、第 3 次計画期間中の全シ協会員 100 万人達成計画に基づく当センターの目標会員数と会員数実績の比較です。

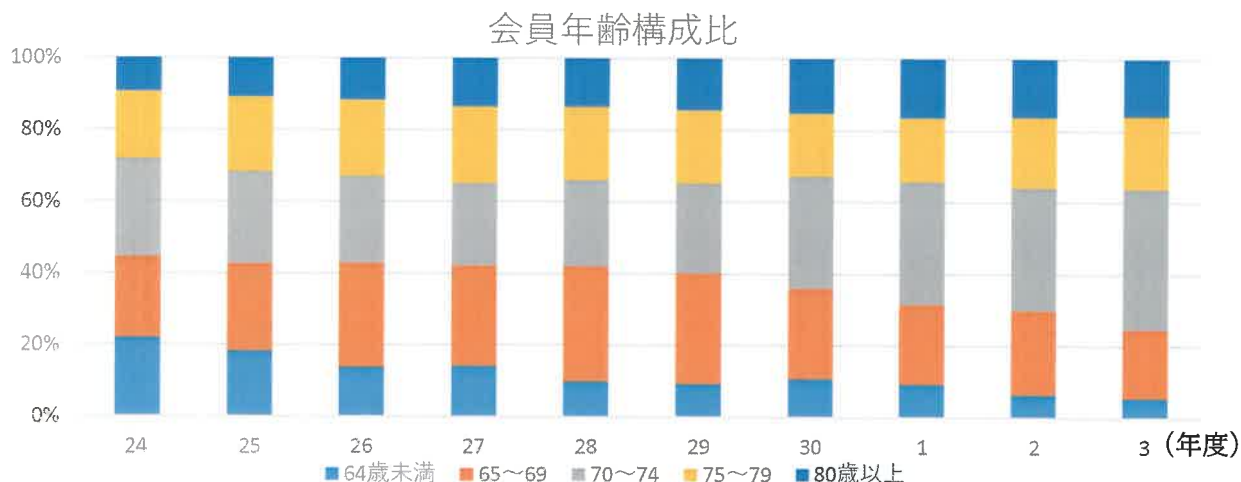


※ 令和 4 年度会員数実績は令和 4 年 9 月末時点

※ 令和 4 年度の第 3 次計画の目標は、新型コロナウイルスの影響により、当初の目標達成に向けた取り組みが極めて困難な状況となったことから、令和 4 年度の会員目標数 489 人をコロナ前の水準(令和元年度)430 人に改めています。



会員の年齢構成については、平成24年度には60歳代は約45%でしたが、減少が続き令和3年度では25%程度まで大きく減少しています。一方で、70歳代以上が増加しており、会員の高年齢化が進んでいます。また、会員に占める女性会員は30%～35%で推移しています。



## (2) 検証・評価

第3次計画において、センター事業の拡大・発展を図るうえで、会員拡大が最も重要な課題と捉え、普及啓発や新規会員の確保、退会の防止のため次の事項に取り組みました。

- ①新規入会説明会の開催(毎月本所各支所にて)
- ②会報「庄原シルバー」の年2回発行と内容の充実
- ③会報「庄原シルバー」を行政文書で全戸回覧と公共施設への配布
- ④会員募集チラシの新聞折り込みを実施
- ⑤ホームページの開設を検討
- ⑥地区班での啓発等会員確保行事と親睦会の開催
- ⑦屋内作業等軽作業の開拓
- ⑧夏季の屋外就業時間等と受注システムの見直し
- ⑨草刈りのより機械化を検討
- ⑩配分金単価の見直し
- ⑪市の広報誌等有料広告の検討
- ⑫会員への就業相談の実施

会員拡大については、新型コロナウイルスの発生と感染拡大、年金制度や定年年齢の引き上げ等の法改正等により60歳代の新規入会者は伸び悩み、取り組んだ事項も有効な成果を出すことができず、目標会員数と会員実績数は年度を重ねるごとに差を拡大し未達となっています。

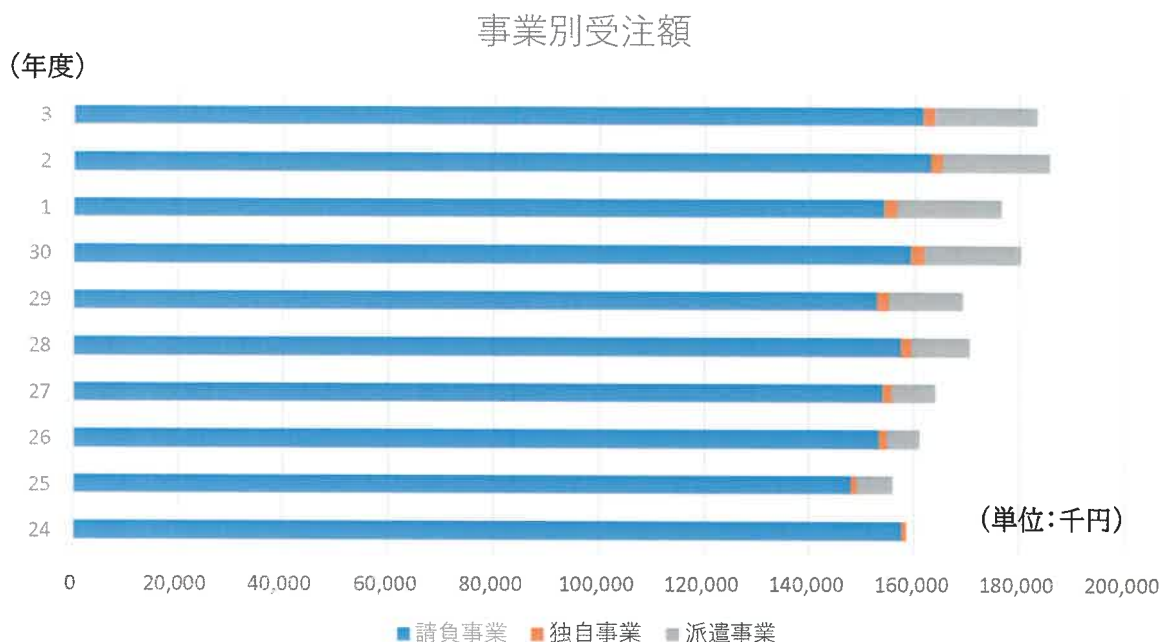
## (3) 課題と解決への視点

- 会員数の減少－(視点)→退会の抑止、シルバー活動の宣伝、会員勧誘
- 会員の高齢化－(視点)→60歳代の会員入会促進
- 女性会員の会員割合は約3割－(視点)→女性会員の拡大、仕事の開拓

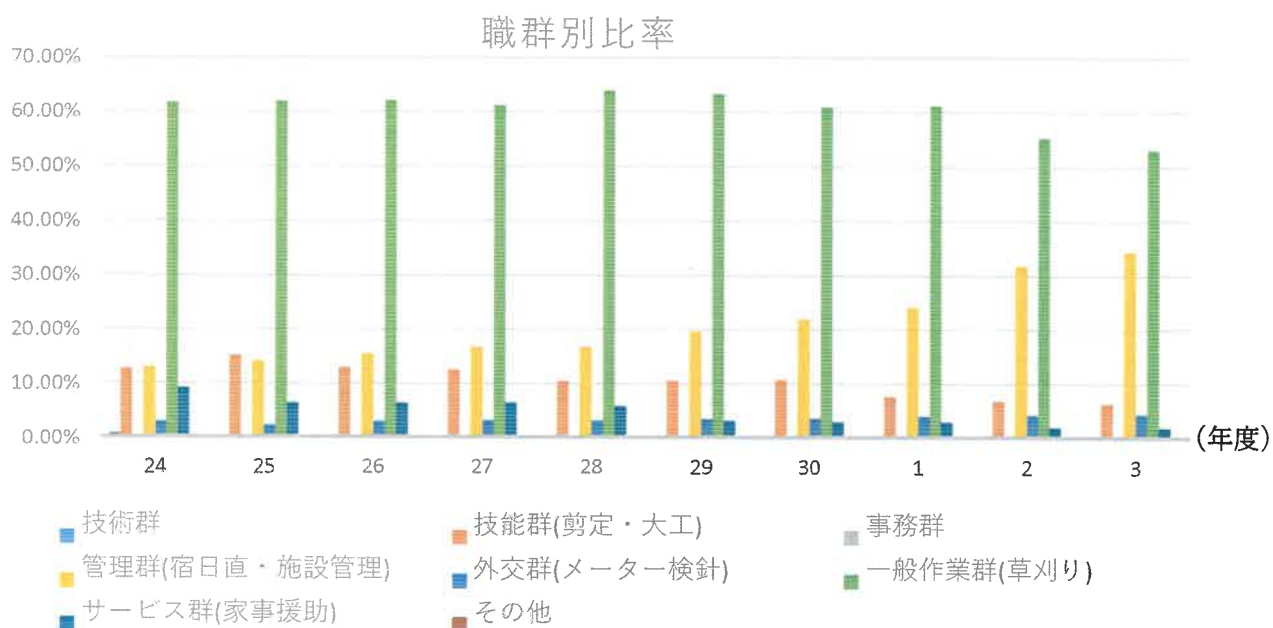
## 2 会員の就業

### (1)現状

受注のうち、近年の請負・委託事業は1億6千万円程度、独自事業200万円前後で推移しています。派遣事業は平成26年度から平成30年度までは大きく伸びましたが令和元年以降は、2千万円前後で新型コロナウイルスの影響もあり伸びは減速しています。



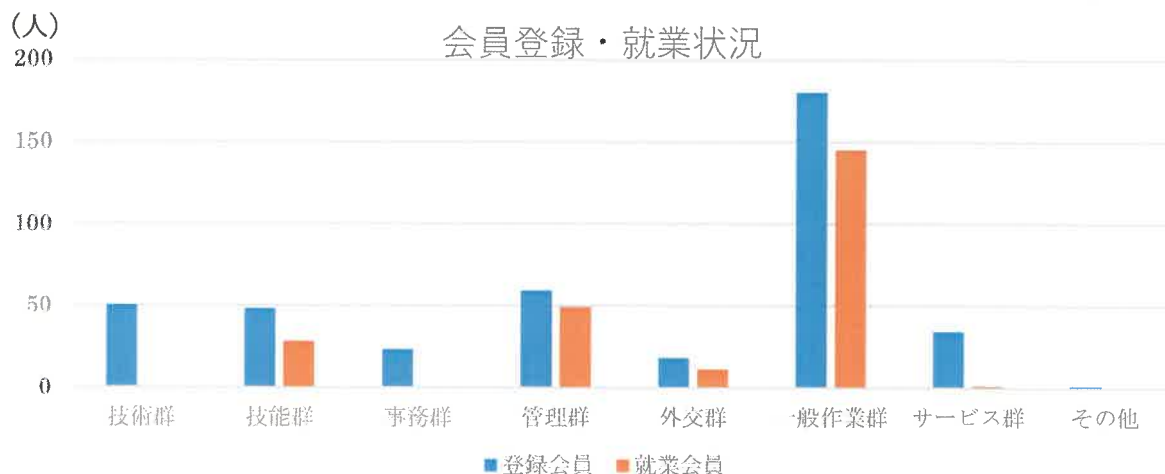
年度別の請負事業を職群別の就業比率で分類したものが、次表となります。



技能群(剪定・大工)や一般作業群(草刈り)、サービス群(家事援助)の受注比率は減少していますが、管理群(宿日直・施設管理)の受注比率は増加の傾向にあります。

剪定や草刈りに就業される会員の高齢化や退会により、剪定の受注比率では令和元年度以降、草刈りでは令和2年度以降減少傾向にあり、一方で、発注者からの剪定や草刈り作業の依頼は増加の傾向にあります。会員の手持ち受注もあり発注者の希望する時期にすべてを作業することが困難な状況となっています。

次表は、第3次計画期間中の令和3年度における職群別の会員登録と就業状況実績の比較です。



なお、技術群のうち自動車運転等は派遣事業により就業していることから上表に含まれていません。また、会員が希望する職群は統計処理上、第1希望のみとしているため複数の職群就業は反映していません。次表は、第3次計画期間中における職群別の契約件数の実績です。



会員の就業率は82%と高い割合にありますが、一般作業群(草刈り、墓掃除等)や技術群(剪定)では就業会員の減少と高齢化により、契約額も減少してきています。

また、管理群(宿日直・施設管理等)、外交群(メーター検針等)への就業ニーズは増加し、既存の会員のみでは賄えきれず、就業できる人を探し、会員登録して就業をしています。しかし、事務群、サービス(家事援助等)は発注者ニーズが少なくなっており、発注者ニーズと受注受容力、会員ニーズのアンマッチ(不一致)が主な原因と考えられます。

## (2) 検証・評価

就業機会の確保・拡大に向け、会員のニーズに沿った就業の開拓が求められることから、第3次計画において次の事項に取り組みました。

- ① 既存契約の継続を確保
- ② 介護予防・日常生活支援総合事業への派遣事業での参入
- ③ チラシの新聞折り込み等効果的な PR 活動の実施
- ④ ホームページの開設を検討
- ⑤ 地区班での就業開拓の取組み
- ⑥ 役員、職域班及び事務局それぞれの活動範囲での就業開拓の取組み
- ⑦ 派遣就業を拡大させるため企業訪問の実施
- ⑧ 安心して発注いただけるよう会員の技能育成(講習・研修)への取組み
- ⑨ 独自事業の継続(伝承)と新規独自事業の検討
- ⑩ 空き家管理等新規事業の開拓

就業開拓の取組みについては、新型コロナウイルスの発生と感染拡大により、屋内作業の発注が控えられたこと等により、技術群や事務群など一部の職群においては十分開拓することができなかつたものがあります。

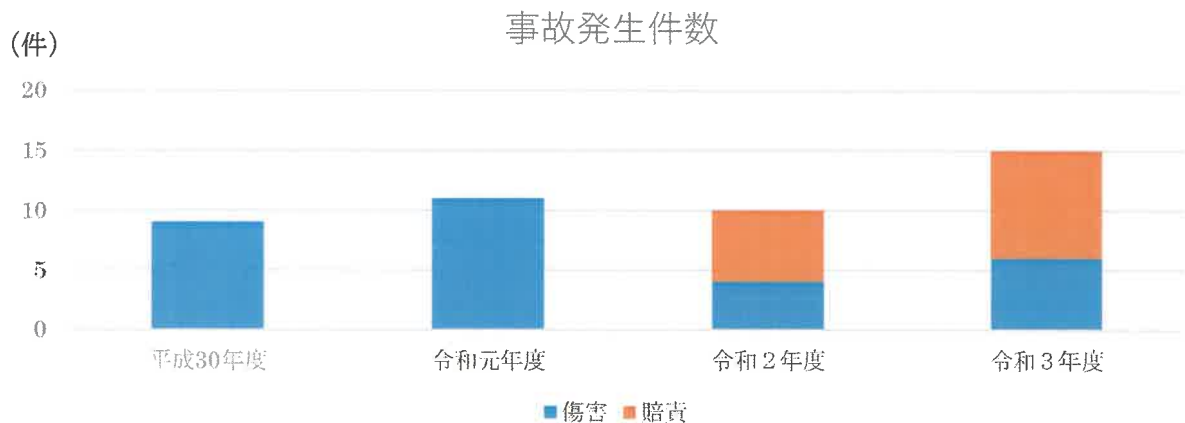
## (3) 課題と解決への視点

会員の就業ニーズと発注者ニーズの乖離—<視点>→就業の開拓、会員拡大、スキルアップ  
草刈り、剪定作業について、作業の限界(会員不足によるもの) —<視点>→会員数の拡大  
管理群、外交群に就業する会員の不足—<視点>→会員数の拡大

## 3 安全な就業

### (1) 現状

傷害は骨折や蜂刺され、熱中症、賠償は草刈り作業中の飛び石による事故が多く発生しています。傷害、賠償発生件数の多くが草刈り作業中に発生しており、安全対策と安全意識の醸成が重要となっています。次表は第3次計画期間中の傷害事故と賠償責任事故の発生件数で、増加の傾向にあります。



## (2) 検証・評価

会員の就業は、安全就業が大前提であり、「安全はすべてに優先する。」を原則として安全への取り組みを進めてきました。また、平成28年度の重篤事故を教訓に無事故に向け、第3次計画において次の事項に取り組みました。

- ①安全就業基準の周知徹底と確実な励行
- ②事故発生時の原因分析と再発防止策の徹底
- ③就業前ミーティング(安全チェック表使用)で安全確認の徹底
- ④作業現場での安全装備等の徹底
- ⑤作業現場では正確な合図と連携
- ⑥就業中の体調管理と作業時間の自己判断
- ⑦効果的な安全パトロールの実施
- ⑧安全就業講習会の実施
- ⑨安全運転の徹底と講習会の実施
- ⑩最低年1回の健診受診と普段の健康管理
- ⑪「安全だより」の定期的発行
- ⑫「安全の日」の検討



安全パトロール

安全チェックシートの見直しや、チェックの徹底に取り組みましたが、作業中の安全確認や安全対策の徹底、安全意識や注意が十分でなかったことから、事故の発生をゼロにすることはできませんでした。

## (3) 課題と解決への視点

安全への注意不足、現場の確認不足(骨折、蜂刺され) - <視点> → 就業前、就業中の安全確認の徹底  
事故防止への配慮不足(草刈り作業の飛び石) - <視点> → 就業前、就業中の事故防止の徹底

## 4 適正就業の推進

### (1) 現状

請負、委任の作業については、国が示す「適正就業ガイドライン(平成28年)」に沿い、令和4年4月から契約後の就業の取り扱いに見直しましたが、ワークシェアリング(就業機会の公平化)は会員不足により、十分な取り組みができませんでした。また、料金設定は広島県の最低賃金や地域の状況を勘案し適正な料金に改訂しました。

### (2) 検証・評価

適正就業については、懇談会等を通じて厚生労働省が示す「適正就業ガイドライン」の周知を行なうとともに、請負・委任と派遣の就業形態に留意し、第3次計画において次の事項に取り組みました。

- ①適正就業ガイドラインの継続的な周知、遵守
- ②適正な料金の設定
- ③ガイドラインに照らし合わせた契約内容の確認



#### ④ワークシェアリングやローテーションによる就業の公正化

適正就業ガイドラインに沿い、請負、委任の作業を契約後の就業に改めたため、関係規約を改正しました。また、会員へは令和3年度に職域班長会議や地区別懇談会、発注者へは会報により制度改正の周知を図ったことから、大きな混乱やトラブルは生じていませんが、受注から就業までに事務処理に時間を要するなど新たな課題も生じたことから、発注者や会員等の意見をもとに検証を行い、改善につなげます。



職域班長連絡会議(適正就業について)

#### (3) 課題と解決への視点

適正見積 -<視点>→職員とリーダーで現地確認、過年度契約の参照、見積積算方法の変更検討  
支所において事務処理(本所承認決裁)のため就業までに時間がかかる。 -<視点>→事務処理改善  
現地確認等で職員の事務量が増加(時間外の増) -<視点>→勤務形態の変更

### 5 安定した事業運営

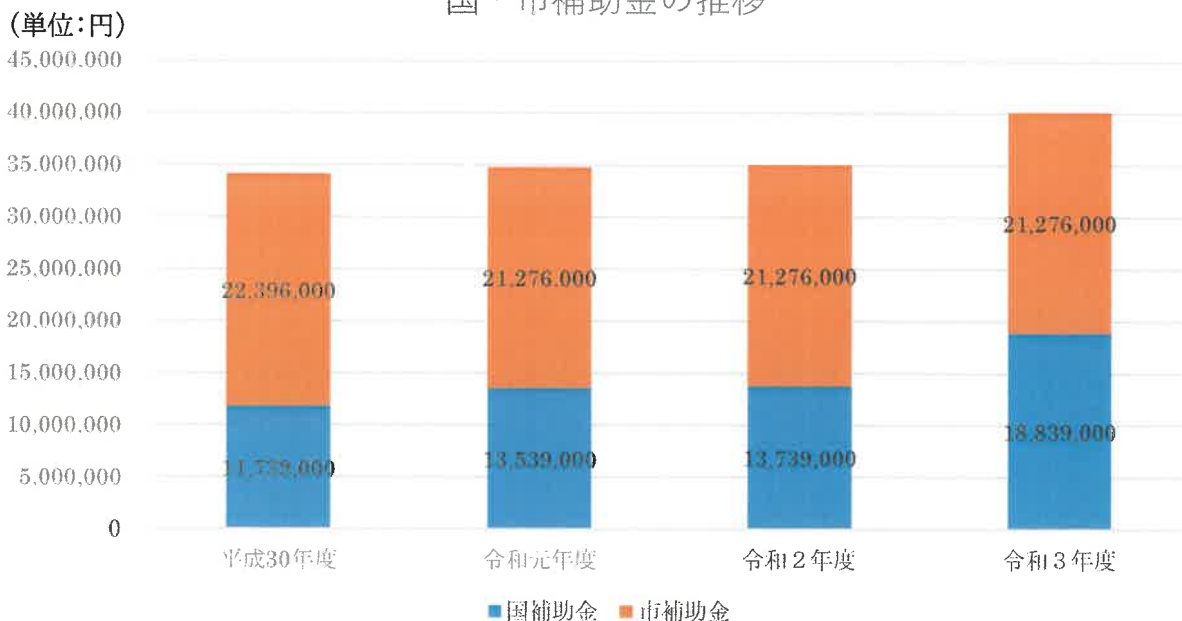
#### (1)現状

次表は、第3次計画期間中の平成30年度から令和3年度までの国と市からの補助金の推移です。

庄原市の高齢者活動推進事業補助金は令和元年度以降、持続可能な財政運営プランにより5%程度削減されています。

国からは高齢者就業機会確保事業と雇用開発支援事業等補助金の交付を受けおり、交付要件に沿い、センター運営費に充当しています。

国・市補助金の推移

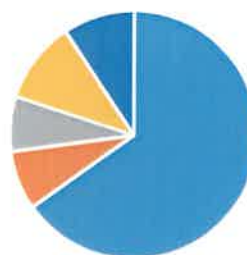




右表は、第3次計画期間中の平成30年度から令和3年度までの間における経常収益をベースに支払配分金、支払材料費、国補助金、市補助金、自主的財源の平均割合を示したものです。

収益財源全体の約3/4は会員の就業に伴う支出(支払配分金、支払材料費)で、自主的財源の比率は収益財源全体の約8.3%となっています。

財源構成



■ 支払配分金 ■ 支払材料費 ■ 国補助金 ■ 市補助金 ■ 自主的財源

収益財源全体から支払配分金、支払材料費を除いた報酬や給与費、事務所経費、租税公課等の運営経費に占める公的補助金への依存比率は65.6%、補助金以外の自主的財源の比率は34.4%で、概ね2/3は国と市からの補助金で賄われおり、公費補助金への依存度が高い状況です。

## (2) 検証・評価

公益法人としての事業目的を再確認するとともに、受注の拡大や独自事業の開発、会員会費見直しによる収入拡大と事務管理経費の削減に留意し、安定した事業運営となるよう次の事項に取り組みました。

- ① 公益性を重視した事業運営
- ② 財政の効率的な運用

国や市も厳しい財政運営下であり、平成元年には市の補助金が引き下げられ、令和5年度には国の補助限度額算定要件が見直され減額の見込みとなっています。未収金の回収やセンターの運営経費の削減等による自主的財源の確保に努めました。

課題としては、令和5年度から始まるインボイスや諸物価高騰への対応、公益法人として収支相償が原則であることから、年度を超えた弾力的な運営が難しいことです。

## (3) 課題と解決への視点

支出の削減－<視点>→経費削減、事務効率化、適切な職員勤務体制への移行

収入の確保－<視点>→代金徴収の徹底、事務費の確保(受注の拡大、事務費率の見直し)等

## 6 組織体制の強化

### (1) 現状

議案等については理事会での審議の前に委員会で事前協議を行う扱いに改めることで議論を深めました。また、委員会での協議事項は、理事会に報告することで、課題共有を進めました。

ガバナンスの確立に向けコンプライアンス委員会の設置や規程等を整備し、法令遵守態勢の強化を進めました。

センター組織の役割と組織図は、次のとおりです。

**総会:**すべての会員をもって構成するもので、センターの重要事項等を決定する「意思決定機関」です。会員は一人一個の議決権を持ちます。

総会では次の事項について決議します。

- (1) 役員の選任又は解任
- (2) 役員の報酬等の額の決定又は役員の報酬等の支給の基準
- (3) 役員の賠償責任の免除
- (4) 定款の変更
- (5) 各事業年度の決算の承認
- (6) 会費及び賛助会費の金額
- (7) 会員の除名
- (8) 解散、公益目的取得財産残額の贈与及び残余財産の処分
- (9) 合併
- (10) 前各号に定めるもののほか、一般社団・財団法人法に規定する事項及びこの定款に定める事項



定時総会

総会は毎年6月に開催する定時総会と臨時に開催する臨時総会があり、理事会の決議に基づき理事長が招集します。

**理事・監事:** 理事は理事及び監事候補者選考委員会において選考され総会の決議によって選任されます。

理事のうち、役員(理事長、副理事長、常務理事)は理事会の決議によって選任されます。

理事は、理事会を構成し、法令及び定款で定めるところにより、センターの業務の執行の決定に参画します。

監事は、理事の職務の執行を監査し、法令で定めるところにより、監査報告を作成します。また、理事及び使用人に対して事業の報告を求め、センターの業務及び財産の状況の調査をすることができます。

**理事会:**すべての理事をもって構成し、次の職務を行う権限を有します。

- (1) 総会の日時及び場所並びに目的である事項の決定
- (2) 規程の制定、変更及び廃止
- (3) 前各号に定めるもののほかセンターの業務執行の決定
- (4) 理事の職務の執行の監督
- (5) 理事長、副理事長及び常務理事の選定及び解職
- (6) 各事業年度の事業計画及び収支予算の承認

理事会は通常理事会(年3回以上)と臨時に開催する臨時理事会があります。

**専門部会と専門委員会:**センターの組織活動の促進と適正な組織運営を行うため、専門部会と専門委員会を設置し、所掌する事項について審議・協議をします。

専門部会は、理事から選出された委員で構成され、総務部会と事業部会があります。

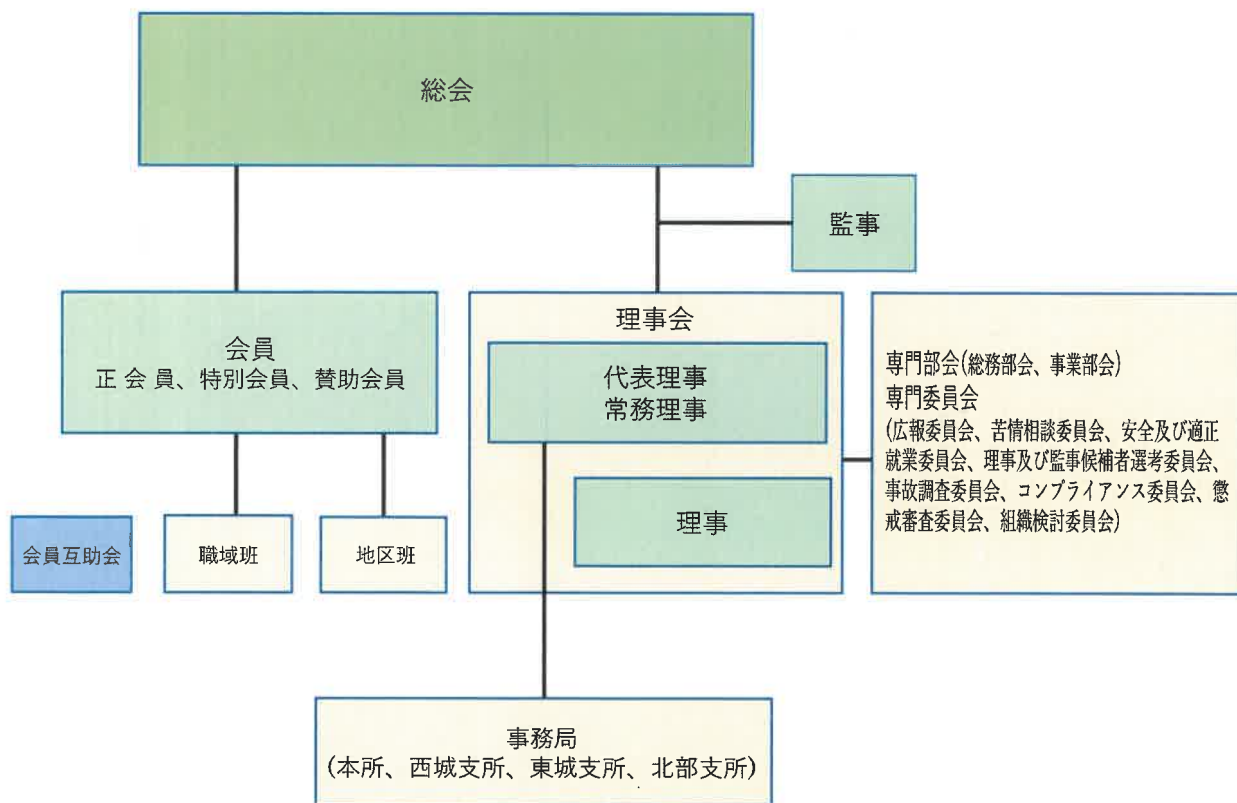
専門委員会は、理事又は理事及び会員から選出された委員で構成され、広報委員会、苦情相談委員会、安全及び適正就業委員会、理事及び監事候補者選考委員会、事故調査委員会、コンプライアンス委員会、懲戒審査委員会があります。

**事務局:**センターの事務を処理するため事務局(本所、西城支所、東城支所、北部支所)を設置し職員を配置し、安全確認や仕事の受注、発注者との契約、会員への仕事の提供、発注者への完了報告と就業代金の請求、会員への配分金の支払い、就業データ管理、安全パトロール、会員就業中の障害・損害事故の対応窓口、会報誌の発行、ホームページの更新、会員スキルアップのための講習会・研修会の開催、就業支援のための作業機械の貸出し、備品管理、総会、理事会、専門部会等の庶務、経理など事業運営と事務全般を行い会員の就業や活動を広範にサポートしています。

**地区班:**会員相互の連帯意識と親睦を基調とし、センターと会員の緊密な連絡体制を整え、会員の積極的な参加意欲により地域活動を行うことで地域の発展に貢献するため組織するもので、市内に13の地区班があります。

**職域班:**共働・共助のもと、会員の連帯意識と親睦を基調に安全な作業遂行を促進し、事業効果を高めるため草刈りや剪定作業などについて職域班を組織しています。

公益社団法人 庄原市シルバー人材センター 組織図



## (2) 検証・評価

会員の自主的・主体的な事業参画と理事の積極的な運営参画を促す意識改革を行い、体制の整備と強化を図りました。

また、公益社団法人として、公正、公平、透明性のある事業運営をおこなうため、会計情報等の開示のほか、次の事項に取り組みました。

①会員は、定時総会やセンターの行事などに積極的に参加し、センター運営のため前向きな意見の発言をするよう心掛けることとします。また、各自が所属する地域班、職域班及び互助会(同好会を含む)の活動についても積極的に参加し、常に会員拡大と就業開拓に心掛けることとします。

②役員(理事・監事等)は、研修への参加とセンターの会議、行事への積極的な参加に心掛けることとします。特に理事は、地区班においては、班役員とともに先頭に立ち地区班活動に取り組むこととします。更に、理事は、専門部会・委員会の委員として、毎年、活動目標を定め専門的に取組みを進めることとします。

③事務局は、シルバー業務全般の理解を深めるため各種研修会等に参加し、資質の向上を図ります。

また、本所、各支所は情報を共有し、迅速かつ適正な事務の執行を図ります。更に、厳しい財政事情を踏まえ事務局機能の効率化を図るとともに、更なる適正事務の執行に努めます。

組織体制の強化については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により定時総会の書面議決、理事会の議決の省略等、諸会議の縮小開催や省略、地区懇談会や互助会活動、役職員研修、会員講習会や研修会の延期や中止など、組織運営やシルバー活動に大きく影響を及ぼしました。

会員、理事、理事長、副理事長、常務理事、監事、職員がそれぞれの役割や責務を再認識し、コンプライアンス(法律や道徳、習慣を守り従うこと)の徹底と円滑な事業執行のため、ガバナンス(組織統治)の強化が継続して必要です。また、職員ひとり一人の業務が固定化していることから、持続的な事務処理、事故防止、職場の健全性確保(マナー化や常態化の防止等)のため適正配置等の取り組みが求められます。

情報公開については、会報誌やホームページの充実に努めました。また、令和3年度から広告の方法を電子公告としたことから、定款や議案書等をホームページに掲載して公開しました。

## (3) 課題と解決への視点

コンプライアンスの遵守ー<視点>→法令等の遵守徹底

ガバナンスの確立ー<視点>→関係法令の改正や社会の要請等に応じた規範(規程等)の制定

役割遂行や職務遂行に係る説明責任の完遂

リスクマネジメントの強化

職員の適正配置

リスクマネジメント：リスクを組織的に管理し、損失などの回避または低減を進める手順



### 第3章 目標値の設定

#### 1 令和9年度の目標値

第4次中期計画の最終年度(令和9年度)における目標値は、次のとおりとします。

会員数 520人

就業率 85%

請負事業 196,400千円

独自事業 2,600千円

派遣事業 26,400千円

傷害事故、物損事故の件数 0件

#### 2 目標値設定の考え方

会員数：令和5年度の会員目標をコロナ前の水準に改めたことから、第2次会員100万人達成計画(公益社団法人前全国シルバー人材センター事業協会 平成30年3月)の会員増加目標率を令和5年度以降を令和元年以降に置換え、令和9年度の目標会員数を520人とします。

就業率：令和3年度以前5ケ年の就業率の平均伸び率は1であることから、過去6ケ年の最高値85%を目標とします。

契約金額：令和5年度の会員目標をコロナ前の水準に改めたことから、令和9年度の目標は請負事業で196,400千円、派遣事業で26,400千円とします。

独自事業：取り組む会員数が近年減少しており、実績も減少の傾向であることから、直近5か年の最高額2,600千円とします。

傷害事故、物損事故：発生件数は0件とします。

なお、第2次会員100万人達成計画の計画期間は平成30年度から令和6年度のため今後、目標数値等に変更があれば、適宜見直します。

#### 3 各年度の管理目標

令和9年度の目標に向けPDCAサイクル(注記)による各年度の管理目標は次のとおりとします。

項目 / 年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
会員増加目標率		3.90%	3.90%	5.80%	5.80%
会員数	430人	447人	464人	491人	520人
会員就業率	85%	85%	85%	85%	85%
請負事業	162,500千円	168,800千円	175,400千円	185,600千円	196,400千円
独自事業	2,200千円	2,300千円	2,400千円	2,500千円	2,600千円
派遣事業	21,800千円	22,700千円	23,600千円	24,900千円	26,400千円
傷害事故	0件	0件	0件	0件	0件
物損事故	0件	0件	0件	0件	0件

(注記)PDCAサイクル:Plan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Action(改善)」という流れを繰り返し行うことで計画目標の達成を目指す手法



## 第4章 目標達成の方策

「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、国が進める少子化対策、全世代型社会保障改革、さらには第3期庄原市地域福祉計画や第2次会員100万人達成計画(全シ協)、第5次事業推進計画(県シ連合会)と連携し、人生100年時代の到来を見据え「支えられる高齢者から支える高齢者へ」を基本目標として、第4次中期計画の目標達成及び当センターに寄せられるステークホルダー(発注者、会員、役職員、市民などの利害関係者)の期待に最大限応えるため、「会員確保と就業環境等の整備」「就業の開拓」「安全・適正就業の推進、徹底」「安定した事業運営と組織強化」を「目標達成の柱」に設定し、会員、役員、職員が一体となり着実に取り組みを進めます。

基本理念	基本目標	目標達成の柱	事業の項目	事業の取り組み
自主 自分のものとして考える	支えられる高齢者から支える高齢者へ	1 会員の確保と就業環境等の整備	(1)新規会員の入会促進、退会防止	活動のアピール、会員による勧誘、他団体との連携、退会防止、交流と親睦、女性会員拡大、多様な入会説明会など
			(2)就業環境等の改善	就業報酬見直し基準単価の見直し、作業機械導入・支援、夏季屋外作業への配慮など
			(3)シルバー活動の周知(会員拡大)	市民・企業周知、活動のアピール、イベント開催・参加、会員参加の促進など
自立 自分たちの力で育てる		2 就業の開拓	(1)シルバー活動の周知(就業開拓)	市場調査と営業活動、事例調査など
			(2)受注職種の確保、拡大	後継者の育成、新たなサークル活動など
			(3)独自事業の強化	研修会、講習会による会員のスキルアップ、安全と技能の向上など
			(4)研修会、講習会の受講	関係法令等の遵守、危険・有害作業の禁止、ミーティング安全チェックの徹底、体調管理、注意喚起など
共働 一緒に頑張って働く		3 安全・適正就業の推進、徹底	(1)安全な就業(事故・けがの防止)	適正就業ガイドラインの遵守、適正見積、ワークシェアリングなど
			(2)適正な就業	行政への継続した支援要請活動、会員拡大等による補助金確保、事業量拡大による独自財源の確保など
共助 お互いに助け合う		4 安定した事業運営と組織強化	(1)収入の確保と支出の削減	経費削減、事務効率化、職員数、雇用形態など
			(2)マネジメントの推進	組織、経営、リスク、情報公開及びPDCAサイクルによる実施計画の管理と最適化など
			(3)コンプライアンスの遵守とガバナンスの強化	組織会議の活性化 コンプライアンスの遵守 ガバナンスの強化による組織規律の確立

### 1 会員の確保と就業環境等の整備

#### (1)新規会員の入会促進、退会防止

##### イ. 市民に知ってもらう。

市民(特に60歳以上)に知ってもらうため、会員ひとり一人が知人・友人に声を掛け誘う取り組みが重要です。シルバーの魅力を口コミで広め、地域行事でチラシの配布を行うなど、幅広い活動も求められます。

会報誌やホームページを充実させるとともに、ハローワークや市役所、自治振興センター、市内ショッピングセンターなどへのポスター掲示やチラシの新聞折込み、市広報誌等への広告掲載、市役所ロビーへのパネル展示など、多方面に広報を行います。

##### ロ. 他の団体と連携する。

市老連や社協、庄原市、市内企業と意見交換を行い、シルバー事業(同好会活動も含め)の理解の下で、連携した取り組みを進めます。



#### ハ. 退会を防止する。

就業実績がない会員への声掛けや会員アンケート（就業状況、希望職種の再確認、未就業理由の把握）等を実施し就業相談を行うなど、会員と仕事のマッチングを強化します。また、関係機関と連携して、健康づくりや体力づくり等の情報を会報誌に掲載します。

#### 二. 交流し親睦を深める。

本所に会員同士や市民が気軽に立ち寄れるフリースペースを設置し、会員同士や市民との交流機会を増やします。

#### ホ. 女性会員の拡大を図る。

女性にも適した職種開拓に取り組むほか、会費の夫婦割引制の導入検討など、女性の加入促進を図ります。

#### ハ. 多様な入会説明会を開催する。

定例日(毎月20日)に加え、ニーズに応えた出張説明会や臨時の対応を行います。また Web 入会について検討します。

### (2)就業環境等の改善

#### イ. 就業報酬見積基準単価を見直す。

地域情勢や近隣センターの状況を見据え、広島県の最低賃金額の改定に沿ってスライドを基本として見直しを行います。

#### ロ. 機械作業を支援する。

作業効率を高め、会員の負担を軽減するため職域班で購入する自走式の除草機械への補助支援を検討します。また、会員ニーズに基づき、パッカー車やダンプトラック等の大型の作業機械は計画的にセンターで購入又はリースでの対応を進めます。



会員貸出用のパッカー車

#### ハ. 夏季屋外作業に配慮する。

会員意見を聞き取り、就業時間や受注の工期など改善に向け取り組みます。また、発注者理解のもと、夏季の屋外作業について、見積基準単価の加算を検討します。

### (3)シルバー活動の周知(会員拡大)

#### イ. 市民に知ってもらう。(特に60歳以上)

(1)イ.の取り組みを進めます。

#### ロ. 地域貢献活動をアピールする。

就業中(特に草刈り作業)やボランティア活動時に、シルバーの看板やのぼり旗の設置、広告用マグネットを会員の車に付けてもらうほか、ボランティア活動に60歳以上の一般の市民参加を募り、シルバー活動の周知を図ります。

#### ハ. イベントを開催・イベントに参加しアピールする。

シルバー祭り等のイベント開催や、60歳以上の市民を対象としたイベント(スマホ教室、草刈り機安全講習会など)を開催し、シルバー事業をアピールします。また、地域行事等に会員

や役職員が出向き入会案内やシルバー事業の説明、チラシの配布、ノベルティグッズ(無償のティッシュやうちわ等)の配布を計画します。

## 二. 会員の活動参加を促す。

会員のボランティア参加者へのインセンティブ(特典)として、「なみか」・「ほろか」ポイントの付与を検討します。

## 2 就業の開拓

### (1)シルバー活動を周知(就業開拓)

#### イ. 発注者(市民・企業)に知ってもらう。

1(1)イ. に併せて取り組みます。

#### ロ. 地域貢献活動をアピールする。

1(3)ロ. に併せて取り組みます。

#### ハ. イベントを開催・イベントに参加しアピールする。

1(3)ハ. に併せて取り組みます。



地区班によるボランティア活動

### (2)受注職種の確保、拡大

#### イ. 市場調査と営業活動を行う。

市内企業(森林、社協、会社など)に対してニーズ(要求や需要)の聞き取りなど市場調査を行い、受注職種の確保と拡大を図ります。また、庄原市や企業に対して、積極的に事業提案を行うなど、一般事務や経理事務の開拓も含め営業活動を行います。

#### ロ. 事例調査を行う。

他のセンターの取り組み事例(空き家管理事業等)を調査し、会員と地域のニーズに合った事業を検討します。

### (3)独自事業の強化

#### イ. 後継者の育成を図る。

体験型の同好会活動として会員と一般市民参加により、しめ飾りの講習会を実施し、後継者育成と人材確保につなげます。また、しめ飾り用稲の田植えや、稲刈り作業への参加も募り、会員と一緒に作業することでシルバー活動の周知を図ります。さらに、しめ飾り製作の支所拡大や、パソコン講習会の開催など、後継者育成と人材確保につなげます。

#### ロ. 新たな事業を始める。

市老連や社協とも連携し、おしゃべりサロンや老老介護(話し相手)、わらじづくり、むしろ作りなど、新たな同好会活動に取り組むことで、活動の魅力向上と活性化を進めます。

### (4)研修会、講習会の受講

#### イ. 会員のスキルアップ(技能や能力の向上)を図る。

発注者の信頼を得て、多様な職種へ就業するため、剪定や家事支援、交通誘導、マナー、しめ縄づくり等の講習会を実施し、会員のスキルアップ(技能向上)を図ります。また、リーダー研修や刈払い機・チェーンソーの安全講習会、熱中症対策講習会、安全衛生責任者研修、応急措

置等安全講習会などを開催するとともに、運転派遣業務に携わる会員の講習会参加を促し会員の安全と技能の向上を進めます。

### 3 安全・適正就業の推進、徹底

#### (1)安全な就業(事故、けがの防止)

##### イ. 研修会、講習会を受講する。

1(4)イ. により取り組みます。

##### ロ. 安全就業に関する決まり事を守る。

過去には当センターにおいても重篤事故が発生しており、教訓として活かしていくことが重要です。「安全はすべてに優先する。」を基本に、会員安全就業基準及び適正就業ガイドラインの周知と遵守の徹底に取り組みます。

(例えば、受注受付時や現地見積確認時に就業場所や作業の危険度を確認し、危険・有害作業と判断される場合は受注しません。また、受注時には危険・有害作業と判断されず受注された仕事でも、会員が作業中に危険又は有害作業と思われる場合は作業を中止するなど、安全就業に関し守るべき事項が記載されています。)

##### ハ. 作業前ミーティングと安全チェックを励行する。

作業前ミーティングと安全チェックの実施を徹底します。さらに、安全装備(ヘルメット、服装等)の適正着用を会員同士で確認するなど、会員安全就業基準の遵守に取り組みます。

##### ニ. 自己の体調管理と会員同士で気配りをする。

日頃の健康管理をしっかりと行うとともに、時間にとられない、ゆとりのある働き方、自身の年齢や体調を考慮した働き方へ、会員の就労意識の変革に取り組みます。また、会員同士の合図や声掛け、配慮(目配り・気配り)など、「共働・共助」の意識の醸成に取り組みます。

##### ホ. 注意喚起する。

会報誌により事故やヒヤリハット(現場において重大な事故につながる可能性のある事象)の事例を周知するとともに、SMS(携帯電話番号宛てに短いメッセージを送れるサービス)を利用し管内の事故事例や熱中症警報の発信など、安全注意喚起を行います。また、安全スローガンの募集や定期的に安全パトロールを実施することで、会員の安全意識の高揚を図ります。

#### (2)適正な就業

##### イ. 適正就業に関する決まり事を守る。

適正就業ガイドライン、安全及び適正就業に関する規程の周知と遵守の徹底を図ります。

(例えば、請負、委任で受注した内容が関係法令や適正就業ガイドラインに抵触する場合は受注禁止です。会員就業中に、法令に抵触することが判明した場合は作業を中止する(派遣事業とすべき仕事は発注者の理解の下で派遣に切り替えます。)など、適正就業に関し守るべき事項が記載されています。)

##### ロ. 現地確認を原則として適正な見積をする。

就業依頼は、会員とセンター職員で現地を確認し、作業条件等を加味して見積作成することを原則とします。発注者の信頼のもと依頼が継続するよう適正見積に留意するとともに、受注した仕事は責任を持って誠実、丁寧に完成します。

#### ハ. ワークシェアリング(就業機会の公平化)する。

施設管理や水道メーター検針作業は、センターの基本理念に基づきワークシェアリング(就業機会の公平化)のためローテーション(交代)を原則とします。

### 4 安定した事業運営と組織強化

#### (1)収入の確保と支出の削減

##### イ. 収入を確保(補助金)する。

国、市への予算措置等の要望活動を継続するとともに、国の補助金限度額算定要素(会員数、延べ就業人員数など)の拡大に取り組みます。

##### ロ. 収入を確保(自主的財源)する。

収支相償のもとで必要となる収入の確保については、委任、請負、派遣の受注拡大及び、契約代金の確実な徴収、需要額に応じた事務費率の設定により確保します。また、会員会費の増額など、必要な自主的財源の確保に努めます。

#### ハ. 支出を抑制する。

会員就業をサポートする作業機械等の導入経費や経理事務のシステム経費、会議費、人件費などの事業運営経費は、効率化と合理化を進めることで支出を抑えます。

#### (2)マネジメント(計画-実行-審査の循環)の推進

##### イ. 組織マネジメント(組織が目標達成に向けて円滑に業務を行える体制管理)に取り組む。

三役会や事務局定例会議を定例化し、課題共有と解決に向けた議論の促進、対応の迅速化に取り組みます。

また、業務量に即した勤務形態への見直しや会員や発注者、地域社会からのニーズに応える職員の育成、職場の健全性確保(マンネリ化、常態化の防止)のための業務異動や配置転換、事務手続きの可視化(マニュアル)と共有化等を進めることで事務機能の最大化をめざします。

##### ロ. 経営マネジメント(ヒト・モノ・カネを適切に管理した法人経営)に取り組む。

収入に見合う支出を中期的視点で管理することで、持続的に安定した事業運営を進めます。

また、事業に関しては、第4次中期計画の実施計画を策定し毎年度、事業計画に落とし込んで実施します。事業計画の進捗管理はPDCAサイクルにより中期事業計画に照らして検証と見直しを行い、翌年度の実施計画及び事業計画に反映・最適化することで計画達成をめざします。

#### ハ. リスクマネジメント(リスクを組織的に管理し、損失などの回避または低減を進める手法)に取り組む。

不祥事発生の抑止、牽制と早期発見・拡大抑止、早期対処と再発防止、信用の回復の対応手順、関係規定に基づき都度適切に対処することで、不祥事の発生防止とセンターへの信頼の確保に努めます。なお、長期にわたり職員の業務が固定化していることから、継続的な事務処理と不祥事等への牽制のため適正配置に取り組みます。

#### 二. 情報公開を進める。

公益法人として、公正、公平、透明性の下で公益性を重視した事業運営のため、センターの活動や経営内容について会報誌やホームページ等で情報を公開し、センターへの信頼を高めます。

#### ホ. 組織会議を活性化する。

基本理念の「自主・自立」に沿った事業運営のため、会員は地区懇談会や班長会議等様々な機会を通して意見を述べ、役員は意見に対して理事会や専門部会・専門員会等の組織会議で課題共有し、活発に議論をします。また、女性会員拡大、活躍促進のため、女性部会の設置について検討します。

### (3)コンプライアンス(法令等の遵守)とガバナンス(管理)の強化

#### イ. コンプライアンス遵守(組織が法令や倫理といった社会的な規範から逸脱することない適切な事業遂行)をする。

法令等を遵守するとともに、法令の目的である社会的要請、社会通念及び社会倫理等を尊重して行動するよう、法令等の遵守態勢の確立、遵守意識の醸成、定着、研修会への積極的参加など、会員、役員、職員が一体となって取り組みます。

#### ロ. ガバナンス(規程等のルール整備と法人の管理・運営・統治)を強化する。

ガバナンスを強化することで公益法人としての規律を正します。具体的には、コンプライアンスの遵守に加え、関係法令の改正や社会の要請等に応じた相応しい規範(定款、規程、規則等)となるよう、常に見直しします。また、会員、役員、職員が、それぞれの役割や職責、職務を適切に果たしていると認められるよう行動し、かつ説明責任を果たします。なお、不祥事等の予防・発見・事後対応については、4(2)ハ. のリスクマネジメントにより取り組みます。



#### 第4次中期計画策定経過等

本計画は、事務局で素案を策定し、総務部会及び事業部会を計画策定の主務部会として検討し、地区別懇談会で会員の意見を踏まえて策定しました。

年月日	会議等	検討内容等
令和4年8月29日	第5回事務局連絡会議	計画策定の趣旨、令和9年度目標の検討
令和4年9月27日	第3回理事会	計画策定の趣旨、令和9年度目標の協議
令和4年10月24日	第6回事務局連絡会議	計画素案検討
令和4年12月5日	第7回事務局連絡会議	目標達成の方策(事業の取り組み)検討
令和5年1月4日	第8回事務局連絡会議	目標達成の方策(事業の取り組み)検討
令和5年1月23日	第5回総務部会、第4回事業部会、第9回事務局連絡会議	目標達成の方策(事業の取り組み)検討 ワークショップ
令和5年2月20日	第6回総務部会、第5回事業部会、第10回事務局連絡会議	目標達成の方策(事業の取り組み)検討
令和5年2月21日 ～24日	地区別懇談会	計画素案説明、・会員意見聴取
令和5年3月6日	第11回事務局連絡会議	計画案とりまとめ
令和5年3月10日	第7回総務部会	計画案とりまとめ
令和5年3月17日	第4回理事会	計画案報告

#### 策定主務部会(総務部会・事業部会)

総務部会委員		事業部会委員	
役職等	氏名	役職等	氏名
部会長	松島 達男	部会長	川上 清美
副部会長	田丸 秀子	副部会長	加筑 祥子
理事	片岡 邦彦	理事	田邊 宣彦
理事	野木 一伸	理事	南場 正夫
理事	宗兼 角夫	理事	牧原 祥起
理事	柳原 茂	代表理事	田村 富夫
代表理事	田村 富夫	代表理事	地田貴美子
代表理事	地田貴美子	常務理事	寺元 豊樹
常務理事	寺元 豊樹		

#### 事務局職員

職	員
事務局長	寺元 豊樹
事務局次長	堀内 司
西城支所長	仁井 美夏
東城支所長	中島 丈三
北部支所長	坂口 薫
係長	亀山千賀子
主事	曾利 翠
主事	山本 卓
就業促進支援員	野々上侑希

#### 地区別懇談会

日時	地区	会場	参加者数
2月21日(火)10:00～	西城地区	西城健康福祉総合センター	21人
2月21日(火)13:30～	東城地区	東城自治振興センター	29人
2月22日(水)10:00～	比和地区	比和ふれあいセンター	9人
2月22日(水)13:30～	高野地区	高野福祉保健センター	13人
2月24日(金)10:00～	庄原、口和、総領地区	庄原市ふれあいセンター	30人



## シルバー人材センターの基本理念

- 【 自主 】： 自分のものとして考える
- 【 自立 】： 自分たちの力で育てる
- 【 共働 】： 一緒になって働く
- 【 共助 】： お互いに助け合う

## 私たちの自覚と心構え

私たちは、シルバー人材センターの活動に参加し、活力ある地域社会づくりに寄与するために、次のことを遵守します。

- 一私たちは、働くことによる社会参加に喜びと生きがいを求めます。
- 一私たちは、シルバー人材センター会員としての誇りを持って就業します。
- 一私たちは、豊かな経験を生かして誠実に仕事に取り組めます。
- 一私たちは、常に健康と安全に留意し注意力をもって就業します。
- 一私たちは、会員相互の共働・共助を大切にして仕事の責任を果たします。
- 一私たちは、ボランティア活動への参加やサークル活動など『できること』『できる範囲で』社会参加の更なる促進を図ります。

第4次中期計画 令和5年3月発行

公益社団法人 庄原市シルバー人材センター

〒727-0021 広島県庄原市三日市町 20 番地 13

TEL:0824-72-1135 FAX:0824-72-8733

E-mail : sjc@syobara.jp HP : <https://webc.sjc.ne.jp/syobara/>