

第2次中期計画

(令和8年度～令和12年度)



令和8年3月

公益社団法人 東栄町シルバー人材センター

目 次

第1章	策定期間	1
第2章	策定の目的	1
第3章	基本方針	1
1	会員の確保	1
2	就業機会の拡大	1
3	組織の充実と財政の健全化	2
4	安全・適正就業の推進	2
5	センターの魅力向上	2
6	総合社会教育文化施設の指定管理	3
第4章	基本目標	3
1	会員の確保	3
2	就業機会の拡大	6
3	組織の充実と財政の健全化	9
4	安全・適正就業の推進	11
5	センターの魅力向上	12
6	総合社会教育文化施設の指定管理	13
参考資料		14
1	東栄町の人口と60歳以上人口の推移	14
2	会員数と粗入会率(会員数/60歳以上人口)の推移	14
3	入退会の状況	14
4	事業実績の推移	15
5	財政の推移	15

第1章 策定期間

第2次中期計画の策定期間は、令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5か年とします。

第2章 策定の目的

高齢化が進行する日本にあって、その数十年先を歩んでいるこの地域を支える人的資源として、シルバー人材センターは重要な役割を担っています。このことを十分に認識し、中期的な展望に立ってセンター及び会員が行うべきことを明確にし、着実に進める指標とするためにこの計画を策定します。

第3章 基本方針

1 会員の確保

「働く場」、「生きがいつくり」、「地域貢献」、「仲間づくり」、「自己研鑽」などシルバー人材センターには色々な活用方法があることを多くの住民に周知し、会員となることのメリットを認識していただけるよう努力をしています。

また、高齢会員に対しても輕易な就業機会を紹介できるよう模索するとともに、退会者の抑制策として打ち出した「ゴールド会員制度」の活用を推進していきます。

2 就業機会の拡大

受注した仕事を完遂することが、発注者の信頼を得る最大の方法であることを会員によく認識してもらい、継続的に発注をいただけるよう促すとともに

に、企業や家庭向けに積極的な広報活動を行うことで、新たな就業機会を開発していきます。また、公共に対しても就業の機会を増加していただけるよう要望をしていきます。

五平餅の製造販売、野菜等の販売を中心とした独自事業について、安定的に事業が展開できるよう、需要の開拓に力を注ぐとともに、新しい独自事業の開拓にも注力していきます。

3 組織の充実と財政の健全化

会員と役員・事務局はセンター活動の両輪であり、ともに充実した活動が望めます。事務局には適正な人員を配置し、研修会等へ積極的に参加し研鑽に努め、会員と地域に貢献できるセンターとなるような体制を整備していきます。

また、役員に対して様々な情勢を説明するとともに、役員として必要な資質向上に努められるよう研修の機会を確保します。

引き続き過疎化高齢に加えて雇用情勢の変化により会員数の維持が困難となる中、契約金額の伸びは難しい状況にあります。国・町からの公的補助金の確保と独自事業の活性化・開拓により財政基盤の安定化を図ります。

4 安全・適正就業の推進

「安全第一」の意識を徹底し、事故防止に対する会員の意識を高めるよう安全就業の推進に努めます。また、発注者に対しても適正就業の概要を丁寧に説明し、安全最優先の就業が行われるよう努めます。

5 センターの魅力向上

コロナ禍以降の世相を反映し、多くの人が集い親しく時間と空間を共有することは年々困難な状況にありますが、そのような状況下でも許される範囲

内で交流や学びの機会を模索し、実現できるよう努めます。

6 総合社会教育文化施設の指定管理

町から指定管理を受けている「総合社会教育文化施設」は多くの文化・体育施設と、東栄グリーンハウスという宿泊施設で構成されることから、町内外の幅広い層に向けてのサービスが求められます。三遠南信自動車道東栄インターチェンジ開通による利便性の向上に伴い、利用客の増大に向けた誘客戦略も必要不可欠となります。

施設の管理にあたっては、指定管理協定書に定められた町の方針に基づき、きめ細かなサービスを提供していきます。

第4章 基本目標

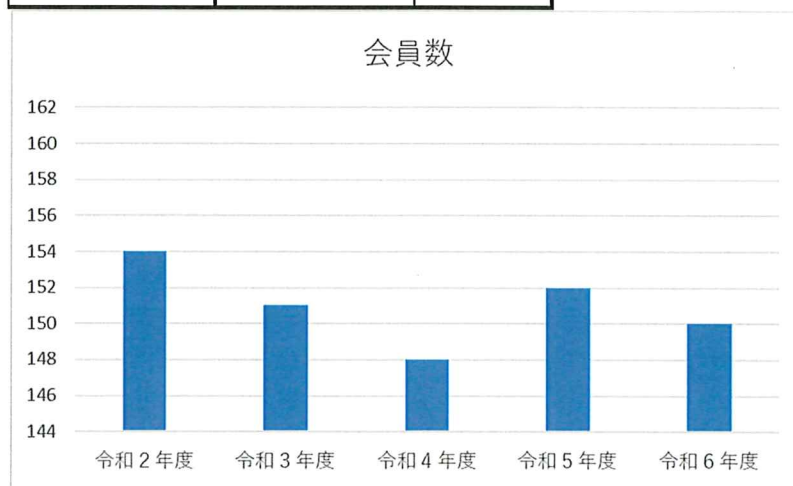
1 会員の確保

【現状と課題】

- ・ 会員数は、平成 16 年の 168 人をピークに減少に転じ、この 5 年間は 150 人ラインで横ばい状態となっています。
- ・ 令和 6 年度の粗入会率は 9.8%と、県平均の 1.5%に比較すると非常に高くなっています。
- ・ 定年延長や定年後の雇用確保の政策が展開されるなどの雇用情勢の変化により、60 歳代の新入会員の確保は年々難しくなっています。
- ・ 会員の高齢化が進んできており、体力の衰えを理由に退会される方が増えているため、これを引き留める対策として「ゴールド会員制度」を導入し、着実に効果も出ていますが、ゴールド会員登録のメリットについて検討が必要です。
- ・ 実就業人員の割合は 77.3 パーセントで、この割合を向上させる必要があります。

- ・シルバー人材センターの存在は住民に広く知られていますが、会員となることへのメリットはあまり知られていないため、魅力を発信する必要があります。また、ゴールド会員制度のさらなる推進のためのメリット策の検討も必要です。
- ・国の「新たな仲間づくり計画」を受けた令和1・2年度の目標会員数は169人としていますが、本計画においては人口が減少していく現状をふまえた見直しが必要です。

会員数の推移 (人)		
年 度	会員数	増減数
令和2年度	154	
令和3年度	151	△3
令和4年度	148	△3
令和5年度	152	4
令和6年度	150	△2



【具体的な施策】

- ・シルバー人材センターには、高齢者個々の性格や能力にあった幅広い就労機会を提供できる「働く場」、就労を通して社会に貢献できる「生きがい作りの場」、多くの人と触れ合うことで思いや考え方を共有できる「仲間作りの場」、より高度な知識や技術を身に付けることができる「自己研鑽の場」など、実に多様な機能があります。これを広く住民に周知するため、チラシや町のTV配信事業、会員専用アプリ、ホームページなどを積極的

に活用します。

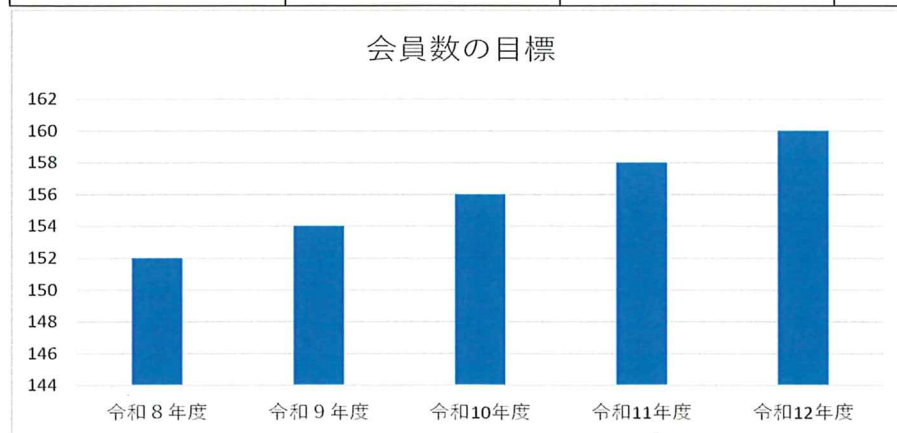
- ・高齢となった会員に対して輕易な就業機会を紹介するとともに、自らのペースで利益を上げられる野菜販売事業への進出を促すなどして、退会者の抑制に努めます。令和5年度に創設した「ゴールド会員制度」の活用促進を図ります。
- ・企業等に勤める方の退職情報など地域の情報を収集し、1年を通して積極的な入会勧誘を行います。
- ・毎月第1月曜日を定例入会相談日として開設します。
- ・会員募集のチラシを年2回発行するとともに、町のTV配信事業を活用して会員募集を配信します。
- ・国の「新たな仲間づくり計画」にかかる愛知県純増目標計画の目標設定数値を、令和12年度に160人とします。
- ・ホームページの掲載内容の充実を図り、センターの魅力を発信します。

【目標】

(人)

指標	令和7年度末	令和12年度末 目標値
会員数	150	160

中期計画	年 度	会員数	増加数
第2次	令和8年度	152	
	令和9年度	154	2
	令和10年度	156	2
	令和11年度	158	2
	令和12年度	160	2



2 就業機会の拡大

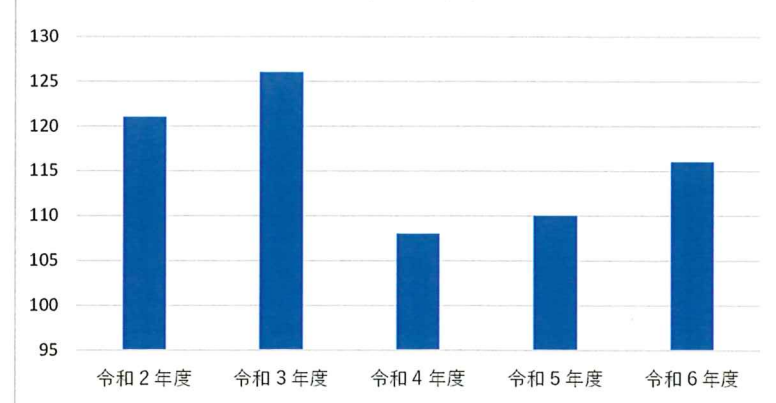
【現状と課題】

- ・地域の高齢化が進み、除草や剪定作業等の環境整備に関する就業は増加傾向にあります。これらの作業依頼が一時期に集中する傾向にあり、盆前などは日程がひっ迫することがあり、全体的な調整が必要です。
- ・剪定等一定の技量が必要な業種では高度な作業を行える会員が不足していますので、これらの技能を習得する機会が必要です。
- ・高齢で未就業の会員に向け開拓した「墓掃除」への就業も積極的に推進していきます。。
- ・独自事業として五平餅の製造販売を行っていますが、コロナ禍より激減した実績も少しずつ回復していますが、高齢化に伴う若手メンバーの補充も含め、多面的な角度からの販売促進方策の検討が必要です。
- ・冬季に就業機会が減少することから、独自事業等の新規開拓も必要です。

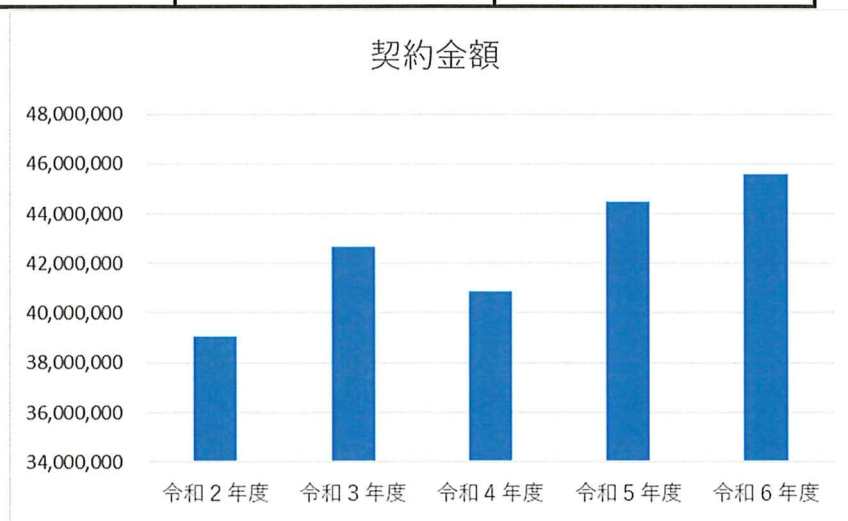
就業実人員の推移

年 度	就業実人員	増減数
令和2年度	121	
令和3年度	126	5
令和4年度	108	-18
令和5年度	110	2
令和6年度	116	6

就業実人員



契約金額の推移		(円)
年 度	契約金額	増減数
令和 2 年度	39,036,486	
令和 3 年度	42,650,773	3,614,287
令和 4 年度	40,863,745	△ 1,787,028
令和 5 年度	44,477,080	3,613,335
令和 6 年度	45,558,869	1,081,789



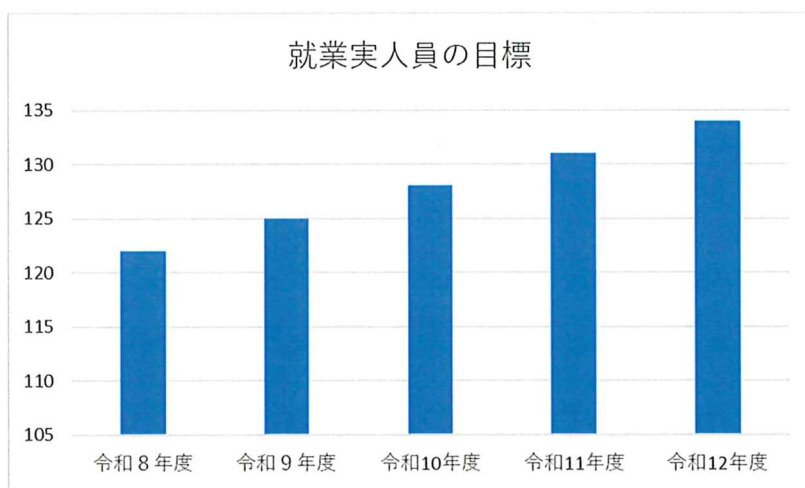
【具体的な施策】

- ・既存の発注を完遂することで生まれる信頼がその依頼を継続するとともに、口コミによる評判が新たな発注者を生むことを会員によく理解してもらい、誠実で丁寧な仕事を促します。
- ・盆前の除草作業や夏秋の茶の整枝作業、秋冬の庭木の剪定作業など一時的に作業が集中する仕事に関しては、その発注者に対し着手時期に幅を持たせることを理解していただくよう周知し、作業に当たる会員の過度な負担や事故につながらないよう配慮します。
- ・企業や、家庭向けにチラシ配布や TV 配信事業、ホームページなどで積極的な広報活動を行います。
- ・公共に対しては、行政の効率化を考慮し新規事業も含めた就業の機会を増加していただけるよう要望します。

- ・剪定や除草などの安全教育や技術講習などの講習会を積極的に開催し、多くの会員が多様な知識と技術を習得できるように努めます。
- ・会員専用アプリ「smile to smile」を積極的に活用し、就業の効率化を図ります。
- ・コロナウィルス禍以降収益が減少した独自事業の五平餅販売については、配達事業やイベントへの積極出店などによる啓発活動などの強化に取り組み、「待つ商い」に加え「出向く商い」を強化します。
- ・特に冬季にも就業の機会が確保できるような独自事業の開拓を図ります。

【目標】

就業延人員の目標			(人日)
中期計画	年 度	就業延人員	増減数
第 2 次	令和 8 年度	10,000	
	令和 9 年度	10,050	50
	令和10年度	10,100	50
	令和11年度	10,150	50
	令和12年度	10,200	50



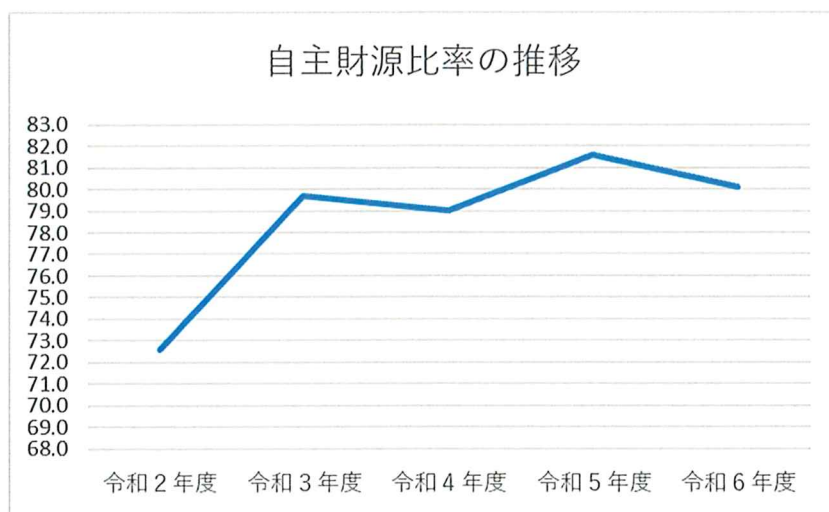
3 組織の充実と財政の健全化

【現状と課題】

- ・事務局員は全員が中途採用者で、熟練のプロパーが存在しません。また、法人運営に必要な法的知識や経理知識の精通者がいないことから、体制づくりに苦慮しています。
- ・インボイス制度の実施やフリーランス新法施行による新契約方式への移行も少ない事務局職員の中で対応を進めており、さらに公益法人制度の改正による財務規律の変更や行政手続きの合理化、自立的ガバナンスの充実化に伴う理事・監事の外部登用、会計基準の変更による経理書類の切り替え（経過措置3年あり）への対応も必要となります。
- ・役員の研修の機会も少ない状況にあります。
- ・地域は引き続き過疎高齢化の状況下にあつて人も企業も減少している中で、シルバー人材センターの契約金額もコロナ禍以降は徐々に回復傾向にあるものの、定年延長や再雇用制度などによる会員減少もあり、今後減少傾向が見込まれるため、契約金額の伸びは難しい状況にあり、センターの財政運営はより厳しくなると予想されます。

自主財源比率の推移（％）

年 度	自主財源比率	増減率
令和2年度	75.5	
令和3年度	79.7	4.2
令和4年度	79.0	△ 0.7
令和5年度	81.6	2.6
令和6年度	80.1	△ 1.5



【具体的な施策】

- ・職員の確保については新卒者の確保は難しいことから、引き続き中途採用による確保を目指します。この場合、前職の経験と知識がセンターの職務に生かすことができる人材を求めるとともに、就職後の研修等に力を入れていきます。
- ・県連合会が開催する各種の研修会への積極的な参加を促します。また、地域のセンター連合組織が開催する研修会等に積極的に参加することによって、他市町村の職員同士のつながりを強化し、情報交換を密にすることで知識の共有ができるよう促します。
- ・役員に対して、県連合会が主催する役員研修会等に参加を促します。また、総会や役員会の折に研修の場を設けます。
- ・財政に関しては、国と町の補助金が確保できるよう努めるとともに、公共からの受注を促進できるよう、地方自治法 167 条の 2 第 1 項第 3 号に規定される随意契約のできる契約先として、「シルバー人材センター」の文言を町の契約規則に明記されるよう働きかけます。

また、主体的に営業努力ができる独自事業を活性化し、財政基盤の安定化を図ります。

- ・会員専用アプリ「smile to smile」を活用し、就業の効率化を図ります。

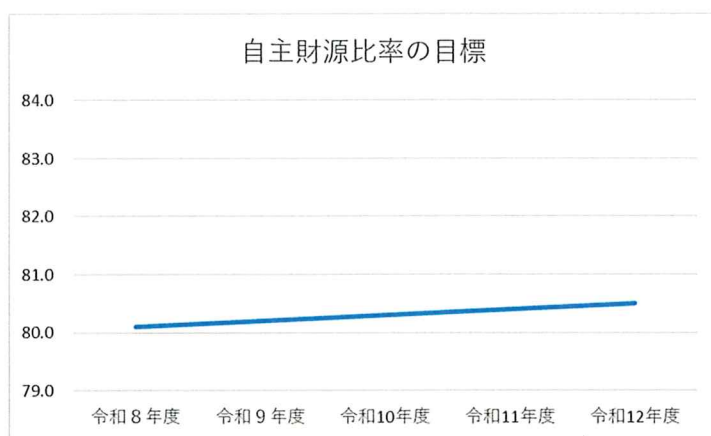
【目標】

事務局体制を維持するため計画性のある職員採用をし、適正な配置を行

います。

収益を増やし、財政運営に占める自主財源比率の向上に努めます。

自主財源比率の目標		(%)
年 度	自主財源比率の目標	増減率
令和 8 年度	80.1	
令和 9 年度	80.2	0.1
令和10年度	80.3	0.1
令和11年度	80.4	0.1
令和12年度	80.5	0.1



4 安全・適正就業の推進

【現状と課題】

- ・会員の健康状態のチェックができていません。特に夏場の熱中症予防策が急務となっています。
- ・常に危険を伴う除草作業や剪定作業については安全講習を行っています
が、すべての職種については実施できていません。
- ・全国や県内の状況と比べれば事故の発生頻度は低いものの、根絶には至って
いません。特に飛び石による損害事故対策の周知徹底が必要です。
- ・適正な就業を心掛けています。今後も受注時のチェックを怠りなく継続し
ます。

【具体的な施策】

- ・会員の健康状態を把握するため、年度当初に健康チェックを実施します。

- ・高温となる夏場においては、こまめな水分補給と適度な休憩など熱中症対策を十分意識して就業するよう促します。
- ・刈払機やチェーンソー等の国が定める安全衛生教育の講習内容を会員に紹介して積極的な受講を促すほか、独自の安全講習会を開催します。
- ・事故事例を分かりやすく解説したチラシを会員に配布し、安全意識の向上に努めます。
- ・発注の連絡を受けた際に業務の内容を十分に把握し、発注者に対して適正就業の説明を行います。

【目標】

各年度、事故発生「0」を目指します。

5 センターの魅力向上

【現状と課題】

- ・会員同士の交流の機会が少ない状況です。
- ・会員の福利増進につながるような企画が必要です。
- ・コロナ禍以降生活習慣と人の価値観も多様化し、大勢の人が集まることは難しい状況となっています。

【具体的な施策】

- ・従前行ってきた一泊親睦旅行やシルバー祭りは諸事情により取りやめています。コロナ禍以降生活様式も様変わりし、その復活は困難ですが、こうした交流の場のニーズを調査し、実現可能な施策を検討します。
- ・会員自らの持つ能力や技能を教え伝えるような機会を創出し、教えと学び双方の喜びの実現を目指します。

【目標】

- ・会員がセンターに求める魅力とは何かを理解し、その実現に努め、入会して良かったと思われるセンター運営を目指します。

6 総合社会教育文化施設の指定管理

【現状と課題】

- ・施設は建設後30年以上経過したものばかりで、特に建物の老朽化が進んでいるため、計画的な改修が必要であり、町担当部局と予算調整の上進めていきます。
- ・管理にあたる人員は専任職員2名と、事務局長が兼任する統括責任者を含め計3人であたっています。実質的な管理業務は職員のほかシルバー会員の就業により行っていますが、繁忙期には人員が不足する事態が起きることがあります。
- ・花祭会館等の文教施設について、教育委員会と協議しながら展示替え等を行う必要があります。
- ・宿泊利用者はコロナ禍前の状況に回復しつつありますが、団体利用となる性質上感染症対策のため、受け入れ定員数調整をしています。秋から冬の宿泊利用者の開拓に努める必要があります。

【具体的な施策】

- ・日々の管理から施設改修の必要箇所を洗い出し、優先順位をつけて町に改善要望をしていきます。
- ・繁忙期に要員の確保ができるよう、利用受け入れを調整しています。具体的には夏季休暇期間中の日曜日の宿泊利用を停止し、入退去に伴う業務の軽減を図ります。
- ・コロナ・インフルエンザ等の感染症防止対策及び熱中症予防対策を徹底します。

【目標】

環境整備については隔週の目視による点検を実施し、効率よく計画的に実施します。施設の保守管理については業者委託する設備の点検のほか、毎月1回の目視による点検を実施し、早めの対処をしていきます。

参考資料

1 東栄町の人口と 60 歳以上人口の推移

(人)

年 度	総 人 口				60 歳以上		構成比%
	男	女	合 計	増減数	人 口	増減数	
令和 2 年度	1,438	1,546	2,984		1,724		57.8
令和 3 年度	1,390	1,499	2,889	△ 95	1,676	△ 48	58
令和 4 年度	1,366	1,454	2,820	△ 69	1,640	△ 36	58.2
令和 5 年度	1,323	1,399	2,722	△ 98	1,592	△ 48	58.5
令和 6 年度	1,262	1,342	2,604	△ 118	1,537	△ 55	59

2 会員数と粗入会率（会員数／60 歳以上人口）の推移

(人)

年 度	会員数				粗入会率 %	
	男	女	合計	増減数		増減
令和 2 年度	78	76	154		8.9	
令和 3 年度	75	76	151	△ 3	9.0	0.1
令和 4 年度	75	73	148	△ 3	9.0	0.0
令和 5 年度	78	74	152	4	9.5	0.5
令和 6 年度	80	70	150	△ 2	9.8	0.3

3 入退会の状況

(人)

年 度	入会者			退会者			増減数		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
令和 2 年度	3	9	12	5	3	8	△ 2	6	4
令和 3 年度	4	6	10	7	6	13	△ 3	0	△ 3
令和 4 年度	8	7	15	8	10	18	0	△ 3	△ 3
令和 5 年度	12	6	18	8	6	14	4	0	4
令和 6 年度	7	1	8	5	5	10	2	△ 4	△ 2

4 事業実績の推移

(円)

年 度	受託件数 (件)	契約金額		
		公 共	民 間	計
令和 2 年度	976	7,470,454	31,566,032	39,036,486
令和 3 年度	966	12,683,125	29,967,648	42,650,773
令和 4 年度	932	11,672,109	29,191,636	40,863,745
令和 5 年度	887	11,925,171	32,551,909	44,477,080
令和 6 年度	866	11,117,192	34,441,677	45,558,869

5 財政の推移

(円)

年 度	総収入	自主財源額	補助金収入
令和 2 年度	68,690,735	51,861,254	16,829,481
令和 3 年度	70,742,459	56,372,775	14,369,684
令和 4 年度	72,284,442	57,095,241	15,189,201
令和 5 年度	76,187,684	62,174,015	14,013,669
令和 6 年度	79,525,323	63,708,610	15,816,713

(円)

年 度	補助金等				指定管理料	正味財産増減額	正味財産機末残高
	町補助金	町負担金	連合交付金	合 計			
令和 2 年度	8,868,481	546,000	7,415,000	16,829,481	14,788,785	△ 163,326	6,893,974
令和 3 年度	7,141,684	546,000	6,682,000	14,369,684	16,761,363	149,474	7,043,448
令和 4 年度	7,860,201	546,000	6,783,000	15,189,201	19,515,428	△ 149,474	6,893,974
令和 5 年度	6,916,669	546,000	6,551,000	14,013,669	21,329,517	△ 126,541	6,767,433
令和 6 年度	7,354,713	546,000	7,916,000	15,816,713	21,855,313	△ 79,516	6,687,917