

第2次中期計画 (令和4年度～令和8年度)

令和4(2022)年3月

公益社団法人
豊川市シルバー人材センター



はじめに

公益社団法人豊川市シルバー人材センターは、昭和 56 年 10 月に「豊川市高齢者能力活用協会」として発足し、昭和 63 年 7 月に「社団法人豊川市シルバー人材センター」に改称、平成 25 年 4 月に「公益社団法人」への移行を経て、本年設立 40 周年を迎えました。

会員数は、平成 17 年度で 557 人であったものが、一宮町シルバー人材センターを統合した平成 18 年度に 687 人、音羽町シルバー人材センターと御津町シルバー人材センターを統合した平成 20 年度には 851 人、そして小坂井町シルバー人材センターと合併した平成 22 年度は 970 人となりましたが、平成 23 年度からは減少に転じ、平成 25 年度には 806 人まで減少しました。

この危機的状況から脱するため、平成 26 年度に就業開拓等研究会を設置し、シルバー人材センター連絡所の設置、会員紹介カードの配布、シルバー所有車や会員所有車へのマグネットシート等看板の貼付などの施策を実施した結果、平成 26 年度以降は毎年増加する状況となりました。

また、会員への支払配分金・賃金の合計額についても同様に、平成 25 年度を底とし、平成 26 年度以降は増加傾向に転じました。

平成 28 年度に、この傾向を発展、継続するための目標を定める必要があると考え、平成 29 年度から令和 3 年度の 5 年間の計画期間とする中期計画を策定し、事業を展開してまいりました。

令和 3 年度は、この中期計画の最終年度にあたることから、計画の検証、見直しを行い、令和 4 年度から令和 8 年度の 5 年間の計画期間とする第 2 次中期計画を策定いたしました。

超高齢社会となった現在、誰もが生涯にわたり、健やかで自立した生活を送りながら、目的を持っていきいきと活動し、長寿による豊かさを実感することができる「生涯現役社会」の形成が求められる中で、シルバー人材センターの意義は更に重要となってきます。

これからの 5 年間、「自主・自立、共働・共助」のシルバー事業の理念に則り、会員・役員・事務局が一丸となって、本計画に沿った事業運営を推進してまいります。

今後も発注者の皆様を始め関係各位のますますのご協力、ご支援をお願い申し上げます。

令和 4 年 3 月

公益社団法人
豊川市シルバー人材センター
会 長 野 澤 定 一

目 次

第1章 計画策定の概要	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の期間	1
3 進行管理	1
第2章 第1次中期計画における目標値の検証	2
1 会員数	2
2 粗入会率	2
3 就業実人員（請負・委任）	3
4 就業率（請負・委任）	3
5 就業延人員（請負・委任）	4
6 受注件数（請負・委任）	4
7 支払配分金（請負・委任）	5
8 派遣賃金	5
第3章 第2次中期計画の目標	6
第4章 目標達成のための取り組み	7
1 会員数の増強	7
2 就業機会の拡大と就業率の向上	9
3 安全・適正就業の推進	11
4 センター事業運営の強化	12
5 地域社会への貢献	13
6 東三河地区のシルバー人材センターとの連携	14
資料集	16

第1章 計画策定の概要

1 計画策定の趣旨

シルバー人材センターは「自主・自立、共働・共助」の基本理念に基づき、働くことを希望する高齢者に意欲や能力、知識に応じた就業の機会を提供することで、高齢者の生きがいの充実、社会参加の推進による地域社会の活性化に貢献しています。

地域社会において、少子化、核家族化が進展し、働き手の減少が懸念される中、シルバー事業のニーズは更に高まってきています。一方でセンター運営に当たっては会員の拡大、就業機会の拡大、就業率の向上、シルバー人材センターの認知度の向上、シルバー事業の周知等多くの課題が挙げられます。

今後、シルバー事業の適正な運営を図り、地域ニーズの担い手として地域社会から支持される組織づくりを目指していく必要があります。

公益社団法人豊川市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の今後のあるべき方向性を明らかにし、効率的で持続可能な事業の展開を図る指針とするため、前期中期計画（以下「第1次中期計画」という。）を継続して、令和4年度から令和8年度までの中期計画（以下「第2次中期計画」という。）を策定するものです。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とし、各年度の事業実績等をチェックするとともに、計画期間内に経済、社会情勢等に変化が生じた場合は、必要に応じて見直しを行います。

3 進行管理

本計画の実効性を確保するため、計画（Plan）—実施（Do）—評価（Check）—改善（Action）のPDCAサイクル等により進行管理を行います。

第2章 第1次中期計画における目標値の検証

1 会員数（令和3年度は見込み）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目標会員数（全体）	1,013人	1,083人	1,153人	1,223人	1,293人
実績	1,007人	1,063人	1,124人	1,154人	1,200人
目標会員数（男性）	699人	736人	773人	807人	840人
実績	699人	736人	788人	819人	840人
目標会員数（女性）	314人	347人	380人	416人	453人
実績	308人	327人	336人	335人	360人
実績-目標	△6人	△20人	△29人	△69人	△93人
目標達成率	99.4%	98.2%	97.5%	94.4%	92.8%
前年度比増減数		56人	61人	30人	46人

会員数については、毎年70人の増加を目標とし、令和3年度末の目標数値を1,293人としました。それに対し実績は、令和3年11月末現在1,183人と目標には届いていませんが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けるなか、令和2年度末まで毎年増加を図ることができました。男女別の内訳については、男性会員数は令和3年度の目標840人に対し令和3年11月末現在826人、女性会員数は令和3年度の目標453人に対し令和3年11月末現在357人で、女性会員数が目標を大きく下回る状況となりました。

2 粗入会率（令和3年度は見込み）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目標	1.8%	1.9%	2.0%	2.1%	2.2%
実績	1.7%	1.8%	1.9%	2.0%	2.0%
実績-目標	△0.1%	△0.1%	△0.1%	△0.1%	△0.2%
目標達成率	94.4%	94.7%	95.0%	95.2%	90.9%

粗入会率については、会員数の目標値を豊川市の60歳以上人口（「第6次豊川市総合計画推計人口」を基に推計）で除して設定し、令和3年度の目標数値を2.2%としました。それに対し実績は、会員数の増加に伴い毎年0.1%増加したものの、目標を達成することはできませんでした。

3 就業実人員（請負・委任）（令和3年度は見込み）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目 標	861人	921人	980人	1,040人	1,099人
実 績	714人	718人	705人	669人	690人
実績-目標	△147人	△203人	△275人	△371人	△409人
目標達成率	82.9%	78.0%	71.9%	64.3%	62.8%

就業実人員については、会員数の目標値に就業率の目標値を乗じて設定し、令和3年度の目標数値を1,099人としました。それに対し実績は、ほぼ横ばい状態にあり、さらに令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により減少し、目標を達成することはできませんでした。

【参考】就業実人員（請負・委任及び派遣）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
実 績	811人	838人	856人	832人	855人

4 就業率（請負・委任）（令和3年度は見込み）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目 標	85.0%	85.0%	85.0%	85.0%	85.0%
実 績	70.9%	67.5%	62.7%	58.0%	57.5%
実績-目標	△14.1%	△17.5%	△22.3%	△27.0%	27.5%
目標達成率	83.4%	79.4%	73.8%	68.2%	67.6%

就業率については、平成27年度実績を参考に85.0%を維持することとし、令和3年度の目標数値を85.0%としました。それに対し実績は、会員数が増加したものの就業実人員がほぼ横ばい状態にあり、さらに令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により減少したことから、目標を達成することはできませんでした。

【参考】就業率（請負・委任及び派遣）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
実 績	80.5%	78.8%	76.2%	72.1%	71.3%

5 就業延人員（請負・委任）（令和3年度は見込み）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目 標	91,099人	93,832人	96,647人	99,547人	102,533人
実 績	83,894人	84,525人	80,528人	72,356人	76,194人
実績-目標	△7,205人	△9,307人	△16,119人	△27,191人	△26,333人
目標達成率	92.1%	90.1%	83.3%	72.7%	74.3%

就業延人員については、平成26年度及び27年度の実績を踏まえ、毎年3%の増加を目標とし、令和3年度の目標数値を102,533人としました。それに対し実績は、適正就業の観点から請負になじまない契約を派遣契約に切り替えたこともあり、目標を下回り、減少傾向で推移しました。さらに令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少し、目標を達成することはできませんでした。

【参考】就業延人員（請負・委任及び派遣）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
実 績	97,103人	101,488人	103,725人	95,069人	101,730人

6 受注件数（請負・委任）（令和3年度は見込み）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目 標	7,828件	8,063件	8,305件	8,554件	8,811件
実 績	7,714件	7,847件	7,483件	6,570件	7,342件
実績-目標	△114件	△216件	△822件	△1,984件	△1,469件
目標達成率	98.5%	97.3%	90.1%	76.8%	83.3%

受注件数については、平成26年度及び27年度の実績を踏まえ、毎年3%の増加を目標とし、令和3年度の目標数値を8,811件としました。それに対し実績は、令和元年度に減少に転じ、さらに令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少し、目標を達成することはできませんでした。

【参考】受注件数（請負・委任及び派遣）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
実 績	7,772件	7,945件	7,587件	6,666件	7,458件

7 支払配分金（請負・委任）（令和3年度は見込み）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目 標	363,359 千円	374,260 千円	385,488 千円	397,053 千円	408,964 千円
実 績	334,602 千円	337,324 千円	333,616 千円	297,872 千円	310,165 千円
実績-目標	△28,757 千円	△36,936 千円	△51,872 千円	△99,181 千円	△98,799 千円
目標達成率	92.1%	90.1%	86.5%	75.0%	75.8%

支払配分金については、平成26年度及び27年度の実績を踏まえ、毎年約3%の増加を目標とし、令和3年度の目標数値を408,964千円としました。それに対し実績は、適正就業の観点から請負になじまない契約を派遣契約に切り替えたこともあり、目標を下回り、減少傾向で推移しました。さらに令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少し、目標を達成することはできませんでした。

8 派遣賃金（令和3年度は見込み）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
目 標	36,004 千円	41,404 千円	47,615 千円	54,757 千円	62,971 千円
実 績	59,473 千円	72,754 千円	97,903 千円	97,106 千円	108,956 千円
実績-目標	23,469 千円	31,350 千円	50,288 千円	42,349 千円	45,985 千円
目標達成率	165.2%	175.7%	205.6%	177.3%	173.0%

派遣賃金については、毎年15%の増加を目標とし、令和3年度の目標数値を62,971千円としました。それに対し実績は、適正就業の観点から請負になじまない契約を派遣契約へ切り替えたこともあり、目標を上回る実績で推移していますが、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度は前年度と比較して減少しました。

第3章 第2次中期計画の目標

令和4年度から令和8年度までの5か年間の目標数値は次のとおりとします。

(16ページ以降に本表を基にグラフ化したものを記載してあります。)

		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
① 会 員 数	男 性	865 人	890 人	916 人	943 人	971 人
	(比 率)	69.4%	68.8%	68.2%	67.6%	67.0%
	女 性	381 人	403 人	427 人	452 人	479 人
	(比 率)	30.6%	31.2%	31.8%	32.4%	33.0%
	全 体	1,246 人	1,293 人	1,343 人	1,395 人	1,450 人
②粗入会率		2.1%	2.2%	2.3%	2.3%	2.4%
③就業実人員		934 人	1,008 人	1,074 人	1,157 人	1,232 人
④就業率		75%	78%	80%	83%	85%
⑤就業延人員		111,146 人	119,952 人	127,806 人	137,683 人	146,608 人
⑥受注件数		8,550 件	9,227 件	9,831 件	10,591 件	11,278 件
⑦支払配分金		314,817 千円	319,539 千円	324,332 千円	329,197 千円	334,135 千円
⑧派遣賃金		118,762 千円	129,451 千円	141,101 千円	153,800 千円	167,642 千円
⑨配分金・賃金合計額		433,579 千円	448,990 千円	465,433 千円	482,997 千円	501,777 千円

①会員数の目標設定

男性会員は各年3%、女性会員は各年6%の増加を目標としました。

②粗入会率の目標設定

上記の会員数を、豊川市の60歳以上人口(「豊川市高齢者福祉計画を基に推計」)で除した数値です。

③就業実人員の目標設定

上記の会員数に、就業率を乗じた数値であり、請負・委任及び派遣契約の合計数です。

④就業率の目標設定

就業率については請負・委任及び派遣契約の合計就業率とし、令和8年度に85%達成することを目標としました。

⑤就業延人員の目標設定

就業実人員に、過去5年の就業延人員を就業実人員で除した平均就業日数119を乗じた数値です。

⑥受注件数

就業延人員を、過去5年の就業延人員を受注件数で除した1件当たりの平均就業延人員数13.0で除した数値です。

⑦支払配分金の目標設定

支払配分金については、各年1.5%の増加を目標としました。

⑧派遣賃金の目標設定

派遣賃金については、各年9.0%の増加を目標としました。

第4章 目標達成のための取り組み

1 会員数の増強

(1) 入会の促進

センターの会員数は、様々な施策を講じた効果もあり、平成26年度に増加に転じ、平成29年度には1,000人を超え現在も増加傾向にあります。令和に入ってから増加率が鈍化しており、引き続き入会の促進を図る必要があります。

全国シルバー人材センター事業協会では、地域におけるセンターの存在意義を高め、積極的な事業運営を行うためには会員の拡大が最重要課題であるとし、平成30年度から令和6年度を計画期間とする「第2次会員100万人達成計画」を平成30年3月に策定しましたが、この計画を基に算定した本センターが担うべき目標会員数は令和6年度で1,412名となります。

しかしながら、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正による雇用延長等の影響もあり会員の急拡大が望めないなか、本計画においては、各年男性会員を3%増、女性会員を6%増の目標としました。

そのための施策として、市広報への掲載や各種メディアを活用したセンターの周知、シルバー会報の市内各施設への設置など、引き続き積極的なPR活動を行っていきます。

また、会員紹介カードを使用した会員による「一人1会員入会運動」やゴールド会員制度の活用を進めるとともに、入会説明会の充実を図るなど、あらゆる機会を通じ、幅広い普及啓発を行うことにより、会員の拡大を図っていきます。

表1 「第2次会員100万人達成計画（全シ協）」に基づく目標値（豊川市SC）

計画年度	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
会員数目標値	-	1,046	1,086	1,128	1,193	1,262	1,335	1,412	-	-

表2 会員数目標値及び実績

計画年度	第1次中期計画期間					第2次中期計画期間				
	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
会員数目標値	1,013	1,083	1,153	1,223	1,293	1,246	1,293	1,343	1,395	1,450
会員数実績値	1,007	1,063	1,124	1,154		-	-	-	-	-

(2) 女性会員の拡大

センターの会員数は増加傾向にありますが、会員数に占める女性会員の割合は29.0%で、県内のシルバー人材センターの平均である35.3%と比較して6.3%ほど低く、女性会員の拡大は長年の課題となっています。また、センター会員の市内60歳以上人口の粗入会率についても、男性会員が3.0%であるのに対し、女性会員は1.0%と入会率が低くなっています。

センターでは女性会員の拡大などについて調査・検討するため、平成28年度に女性委員会を設置し、施策の推進を図ってきました。

今後は、女性会員の入会促進のため、市内在住の女性を対象とした健康教室などの開催によりセンターの認知度を向上するとともに、女性が参加しやすい女性限定の入会説明会の開催を検討します。

また、介護予防・生活支援サービス事業やちょこっとサポート事業、放課後児童クラブ補助員等の子育て支援事業、小売店での品出しなどのサービス分野や会館の受付をはじめとする管理分野の拡充など女性会員が求める就業機会の創出を進めます。

また、小物づくり等の同好会の充実や、女性会員の交流が図れる事業の創出を検討し、就業面以外においても魅力的なセンターとなることを目指します。

これらの施策により、女性会員の割合を令和8年度に33%まで高めることを目標とします。

(3) 入会説明会の充実

センターでは毎月第3水曜日に予約制により入会説明会を開催していますが、内容の見直しによる所要時間の短縮や顔写真の持参制度の廃止などの手続きの簡略化により入会説明会参加者にかかる負担を軽減し、入会促進に努めます。

また、女性に限定した入会説明会や出張説明会、特定の就業を前提とした説明会の開催を検討します。

入会説明会の周知についても、市広報やシルバー会報、センターホームページやデジタルサイネージなどの他、地域情報誌や折込チラシなど様々な媒体を活用するとともに、各種イベント等への参加時には入会に関する相談窓口を開設するなどし、入会促進に努めます。

(4) 退会の抑制

高齢や体力的な理由などにより就業が困難になった会員や、社会との繋がりを目的とされる会員の退会抑止のため、ゴールド会員制度を推進していきます。

ゴールド会員制度は、定時総会への出席をはじめ、親睦旅行や同好会、地区懇談会な

ど会員の相互交流の場に参加することができ、健康の維持や生きがいの充実、仲間づくりに取り組むことができます。地域の高齢者の健康寿命を延伸するためにも、退会を希望する会員に対して積極的に制度の説明を行い退会の抑制に努めるとともに、ゴールド会員の会費負担の軽減について検討します。

退会に繋がる会費未納者に対して、在会の意思確認や就業情報の提供を行い、退会の抑制に努めます。

会員同士の親睦の場である同好会活動について、新たな同好会の立上げへの支援など同好会活動の活性化を図り、会員の生きがいや楽しみの場を提供します。

また、定時総会において実施している顕彰制度について、より多くの会員に対して在会意欲の維持につなげるよう見直しを検討するとともに、定時総会におけるアトラクションを引き続き開催します。

その他、長寿を祝う会や研修会、地区懇談会を通して、会員と会員・会員と事務所との関係を身近なものとし、就業以外の面でも魅力的なセンターを目指します。

2 就業機会の拡大と就業率の向上

(1) 就業機会の創出

センターでは新たな就業先の確保のため、2名の就業開拓員により市内の企業を中心に訪問活動を実施し、新規受注の拡大に取り組んでいます。

今後も引き続き、過去に受注のあった企業への再訪問や契約期間中の企業に対して更なる就業機会を確保するための提案を進めるとともに、商工会議所のチラシ同封サービスなどを活用した企業向けのチラシ配布などを行い、会員の幅広いニーズにあった就業先の確保に努めます。

また、アフターコロナを意識した感染予防対策の就業を見出すとともに、女性会員の拡大を促進すべく、女性会員の就業ニーズにあった就業開拓をより進めていきます。

(2) センターの認知度の向上及びシルバー事業の周知

センターは令和3年度で創立40周年を迎えましたが、センターの認知度はまだまだ低く、新規会員の確保や就業機会を拡大するためには、シルバー事業の周知に加え、センターに対する剪定や除草といった従来からのイメージの転換を図る必要があります。

そのため、センターパンフレットや各種チラシの改善に取り組むとともに、引き続き、センター連絡所の設置やシルバー所有車へのマグネットシートの貼付、市広報や地域情報誌、デジタルサイネージ（ディスプレイ表示による電子広告看板）など各種媒体の活用、各施設へのパンフレットやシルバー会報を設置するなどし、センターの認知度の向上及びシルバー事業の周知に努めます。

(3) 求人情報の提供

センターでは、会員が常時閲覧できるよう事務所1階及び2階に求人票を設置していましたが、新型コロナ感染予防のため、現在は事務所2階に求人情報専用端末を設置し、求人票と共に会員が常時閲覧できる状態としています。

また、事務所に来所する負担を軽減するため、センターホームページへの求人情報の掲載や会報と共に求人一覧表を配付し、より多くの会員が就業できるよう努めています。

今後は、未就業会員に対して就業ニーズの聞き取りを行い、未就業会員向けに求人情報をショートメッセージサービスで配信することを検討していきます。

(4) 公共部門への働きかけ

センターでは市と「空家等の適正な管理の推進に関する協定書」を締結し平成29年度から空家対策事業に参入しました。

また、地域型訪問サービス事業を平成29年度から、令和3年度にはちょこっとサポート事業を令和3年度から、それぞれ市からの委託を受け事業を実施しています。

今後も市と連携し、これら空家対策事業や生活支援サービスを始め既存の発注事業の継続に加え新規事業の発注を働きかけます。

センターではこれまで市の指定管理を受託した実績はありませんが、他のシルバー人材センターでは指定管理を受託しているところもあります。

指定管理の受託は、施設内の受付、清掃など会員の就業機会の確保に繋がることが考えられることから、市に対して積極的に働きかけ、指定管理の受託を目指します。

(5) 研修・講習会の開催

センターに対する消費者ニーズは、年々多様化しています。そのため、会員のスキルアップを目的とした研修や講習会を開催し、消費者ニーズに対応する必要があります。センターでは現在、屋外作業従事会員の高齢化に伴い、剪定会員の養成が喫緊の課題となっており、剪定会員の養成講習会の開催を検討します。

また、今後広がりを見せる社会全体のデジタル化の中、高齢者をはじめとしたデジタル格差の解消が重要課題となっており、総務省はデジタル活用を支援する「利用者向けデジタル活用支援事業」を推進しています。センターでもこの事業を活用したスマホ講習会やパソコン講習会を開催し、会員同士で教え合える程度にデジタルの理解度を底上げするほか、障子・網戸張替講習会や女性のためのセミナーの開催など、会員の生活がより充実するような講習会も企画していきます。

(6) 派遣事業の推進

平成 24 年度から開始した派遣事業は、順調に業績を伸ばしています。今後も就業開拓専門員による企業への就業開拓を進め、会員に支払う派遣賃金の目標設定を毎年 9% 増とします。

3 安全・適正就業の推進

(1) 安全就業の推進

センターでは「安全は全てに優先する」を基本理念とし、安全就業委員会を中心に安全就業の推進に努めています。

安全就業委員会による就業現場の安全就業パトロールを定期的を実施し、就業現場の危険性などを早期に発見し事故を未然に防ぎます。また、事故発生率の高い剪定作業や動力草刈機による草刈作業については、作業別安全講習会を開催するほか、就業前の安全チェックシート使用による安全確認の徹底を推進します。

動力草刈機による草刈作業では、防石ネットの使用とともに、住宅地内での作業における上下刃逆回転ハサミ式刈刃（商品名：カルマー）の使用を徹底し、飛び石事故ゼロを目指します。

事故の発生時には事故原因を分析し、事故防止策を添えて会員に周知するとともに事故を起こした会員には安全就業義務違反者取扱基準に基づく警告書を発行し、事故の再発防止に努めます。

また、近年増加する就業途上の交通事故を防止するため、交通安全講習を開催します。

(2) 安全意識の高揚

センターでは事故防止のため、安全ニュースの発行や安全標語の募集を行い安全意識の高揚を図っています。

今後も、会報発行に合わせて安全ニュースを発行し、全会員に配布します。

また、安全標語の募集や、ショートメッセージサービスを活用した熱中症予防の注意喚起などを行うとともに、ヒヤリハットの事例の収集・分析したものの提供や作業内容別の安全講習会の開催時など様々な場面で安全への注意を喚起し、会員の安全意識の高揚を図っていきます。

(3) 適正就業の推進

シルバー人材センターは「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務にかかる就業」を基本としています。就業適正チェック表を使用した適正な契約形態の判断を行い、公益法人として法令を遵守し、適正な運営を行っていきます。

また、ワークシェアリング及びローテーション就業の促進を図ることで、会員の就業機会の公平化を進めながら、請負・委任及び派遣契約全体の就業率 85%を目指します。

(4) 健康づくりの推進

会員は就業したり、同好会や講習会に参加することで、自宅から出かける機会が増え、生活に張りが出るなど、センター事業に参加することが健康増進につながります。

会員の健康づくりのため、市保健センターをはじめとする関係機関から健康増進に関する情報を収集し、会報などを通じて会員へ周知を図っていきます。

また、日常生活での歩き方など健康増進に関する講習会を開催するなど健康づくりに関する取り組みを推進します。

4 センター事業運営の強化

(1) 会員活用によるセンター事業運営の効率化

会員数の増加、消費者ニーズの多様化による業務量の増加に対応するため、作業現場の下見や見積り、会員の手配、就業報告書の計算といった、日々の定型業務について、その分野の経験が豊富な会員を有効に活用し、事務の効率化と人件費の圧縮を図ります。

(2) センター職員の資質向上

センターに対する消費者ニーズの多様化に伴い、事務局職員に求められるスキルは必然と高まっています。

こうした中でセンター職員には、事業遂行上必要な知識を身につけることはもちろん、会員の就業に関し様々な相談に応じられる専門的能力と管理能力が必要とされます。

加えて、日々の業務を円滑に処理する能力と法人の発展を図っていくための企画・展望能力も求められます。

これらを踏まえ、職員個々の自己啓発はもとより、県内外を問わず先進シルバーへの職員の派遣や各種講習会・研修会に参加することにより、業務遂行上必要な知識を身につけるとともに、多様な業務に対応できるよう職員の資質向上に努めます。

(3) 組織体制の強化

シルバー人材センターは、会員による自主的・主体的な運営と会員一人ひとりが豊かな経験と知識を生かしお互い協力しながら働くことを理念としています。会員、役員そして事務局それぞれが意識を高め組織運営、財政運営を図る必要があります。

公益社団法人として運営にあたっては、理事会及び定時総会を意思決定機関として、社会・経済環境の変化に対応し、効率的な運営に努めていきます。

また、理事会や各委員会の活発な活動を促進するとともに連携を強化し、センターが一体となって課題に取り組んでいきます。

女性活躍・男女共同参画が推進される中、本センターでは女性役員の割合が約 35% となっています。女性会員の拡大を図るうえでも引き続き、積極的に女性役員を登用していきます。

(4) 財政基盤の強化

シルバー人材センターは公益社団法人として収支相償を原則として運営し、主な財源は、会員の就業による受託事業収入・派遣事業収入のほか、国や市からの補助金、事務費収入、会費収入となっています。

国や市からの補助金については、制度改革や支援等の情報収集を行うとともに事業収益の状況に注意しながら計画的な事業実施や経費節減等に努め、必要額の継続的な要望を行っていきます。

また、令和 5 年 10 月から導入されるインボイス制度（適格請求書等保存方式）では、消費税の取扱いが変わり、免税事業者に対する消費税について仕入控除ができなくなり、会員の配分金に係る消費税相当額を新たに負担し納税する必要が生じます。現在、全国シルバー人材センター事業協会などでシルバー人材センターにおいて仕入控除ができるよう要請活動などを行っていますが、そのまま導入される場合には、事務費率の改定について検討していきます。

5 地域社会への貢献

(1) ちょこっとサポート事業の推進

近年、高齢になっても住み慣れた地域で自分らしい生活を最期まで送れるよう地域内でサポートし合う地域包括ケアシステムの構築が推進されています。

センターでは令和 3 年 7 月から市の委託を受け、高齢者のみの世帯に対して、室内清掃や朝のゴミ出しなど日常的な支援を行う「ちょこっとサポート事業」を開始しました。

今後も、障害者世帯や子育て中の若年世帯を対象に有償ボランティアとして実施しているワンコインサービス「家事おたすけ隊」や、市の委託を受け実施している地域型訪問サービス事業と併せて、日常的な生活支援に取り組んでいきます。

(2) 地域班を基盤としたボランティア活動の推進

ボランティア活動は、地域に貢献するとともに、シルバー人材センターが地域の信

頼を得るためにも有意義な活動で、当センターにおいても地域班を基盤として市内保育園の除草作業や御油の松並木の清掃作業を行っていましたが、ここ数年は、新型コロナウイルスの感染拡大により活動の自粛を余儀なくされました。

今後は、新型コロナウイルスの感染状況に注意しながら、会員のボランティア意識の高揚を図り、活動の輪を広げられるよう、地区委員会と連携しながら参加意識を高めていきます。

6 東三河地区のシルバー人材センターとの連携

(1) 職員研修会等の開催

東三河地区の各市町村には、それぞれシルバー人材センターが設置されていることから、運営における共通の課題の解決や情報の共有を図るため、講習・研修の共同開催や、東三河の各センターとの行政境界付近での広域受注の連携を進めます

また、会員参加の東三河グラウンドゴルフ大会に参加することにより、東三河地区のシルバー人材センターと交流を図り、連携を深めてまいります。

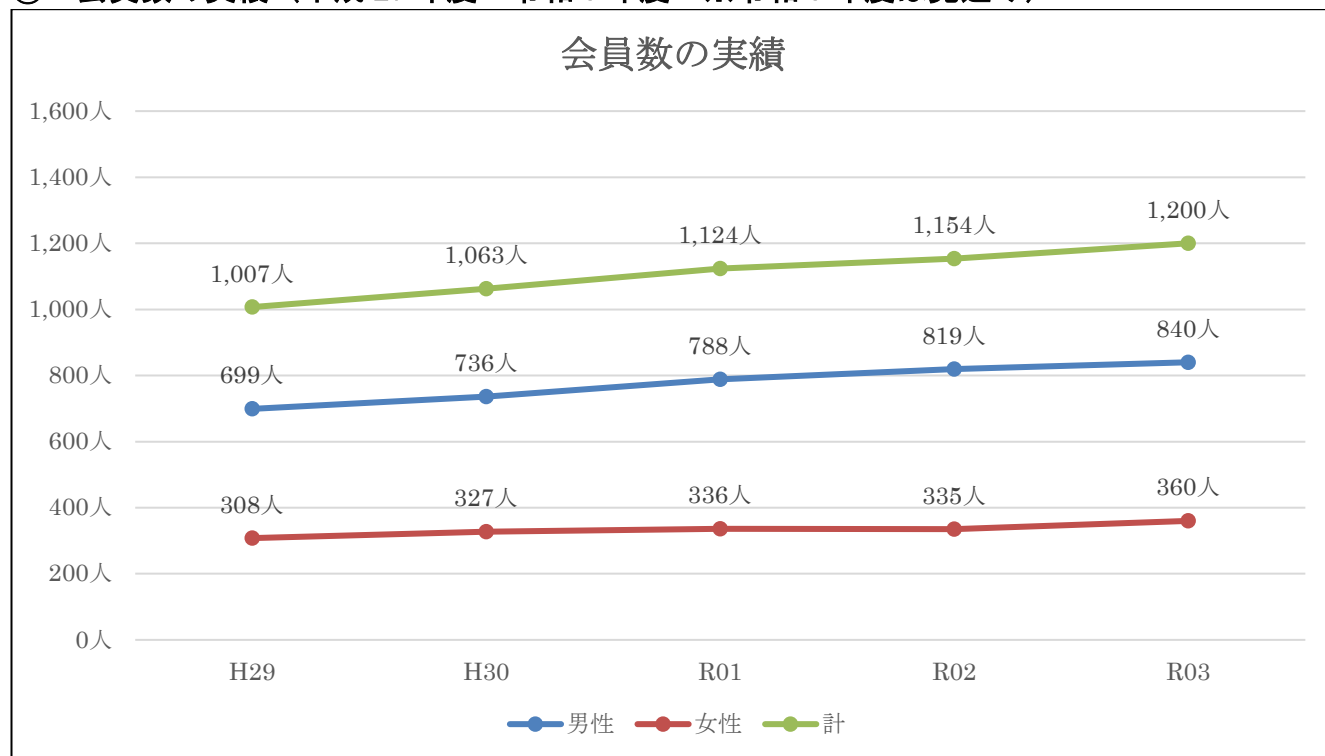
VII 資料集

第1次中期計画の事業実績 (平成29年度～令和3年度)	第2次中期計画の事業目標 (令和4年度～令和8年度)
① 会員数の実績 P 17	① 会員数の目標 P 18
② 粗入会率の実績 P 17	② 粗入会率の目標 P 18
③ 就業実人員の実績 P 19	③ 就業実人員の目標 P 20
④ 就業率の実績 P 19	④ 就業率の目標 P 20
⑤ 就業延人員の実績 P 21	⑤ 就業延人員の目標 P 22
⑥ 受注件数の実績 P 21	⑥ 受注件数の目標 P 22
⑦ 支払配分金の実績 P 23	⑦ 支払配分金の目標 P 24
⑧ 派遣賃金の実績 P 23	⑧ 派遣賃金の目標 P 24

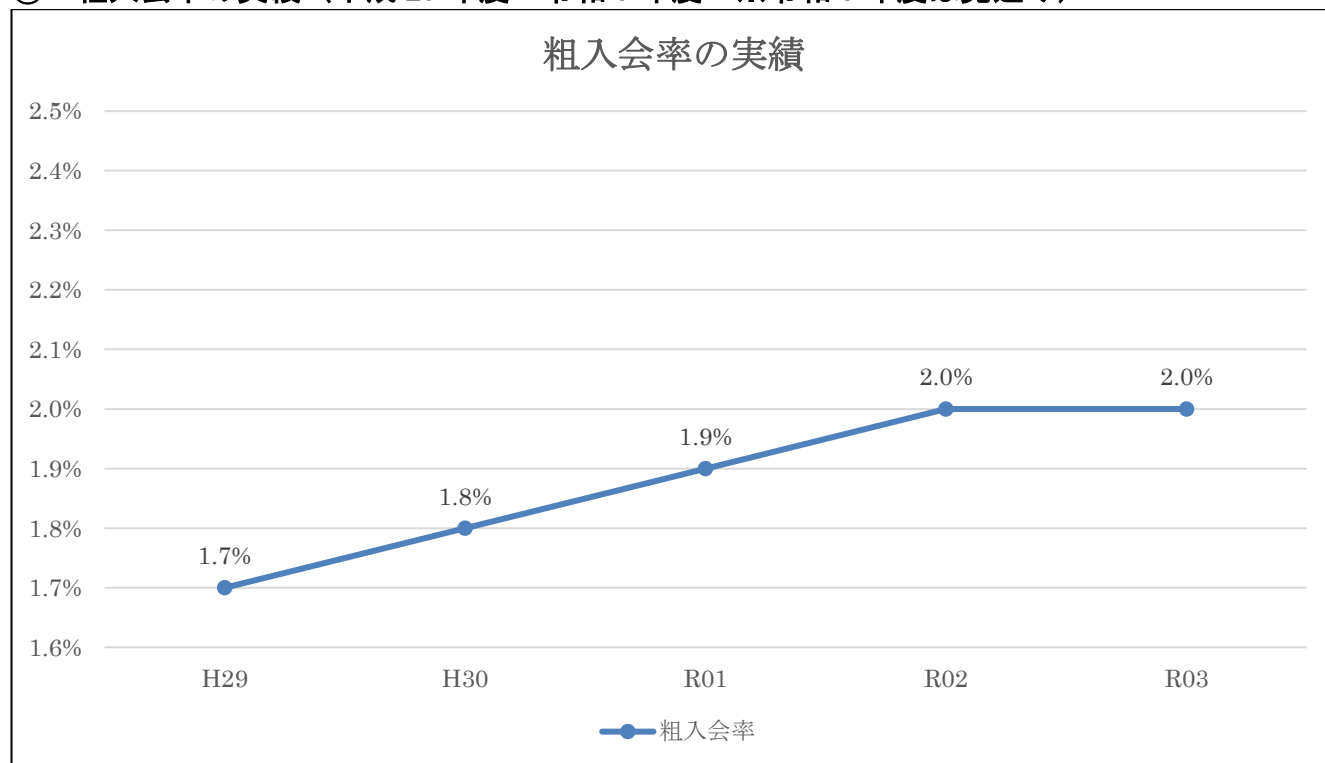
※令和3年度は見込み

第1次中期計画の事業実績及び第2次中期計画の事業目標

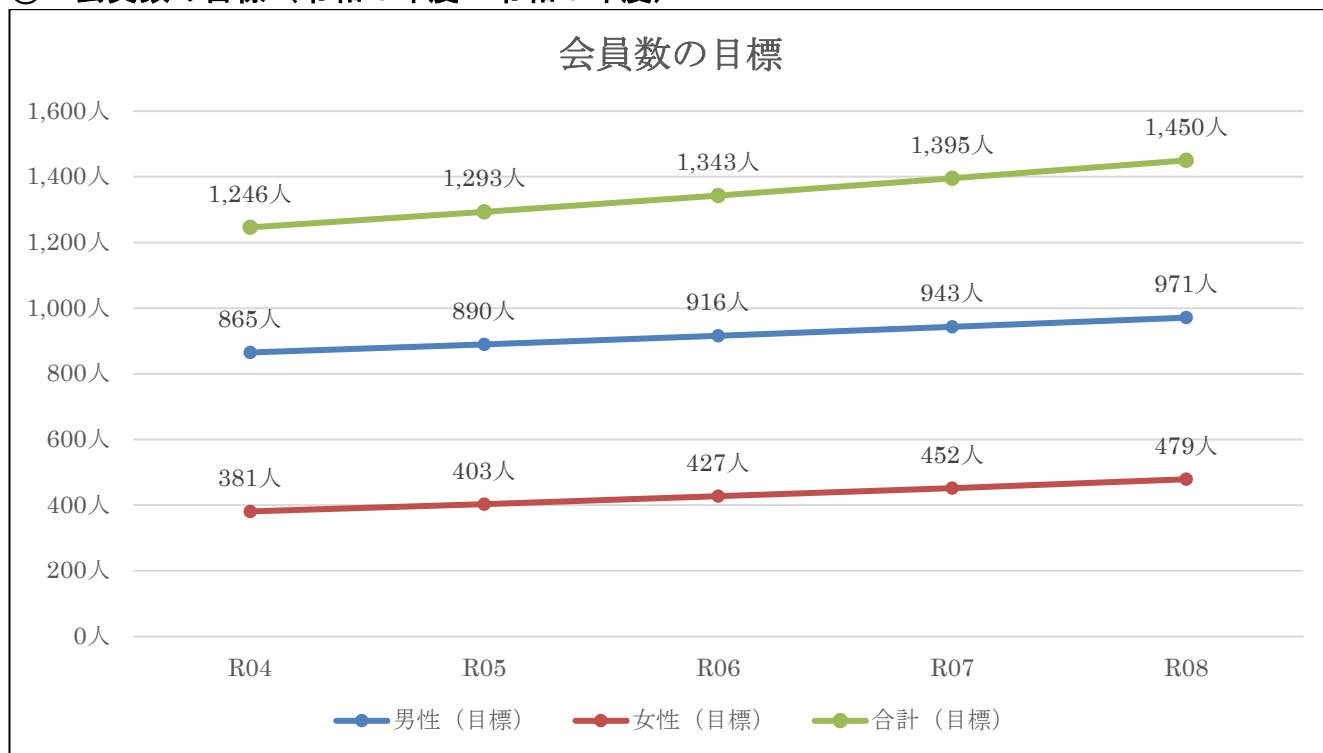
① 会員数の実績（平成29年度～令和3年度 ※令和3年度は見込み）



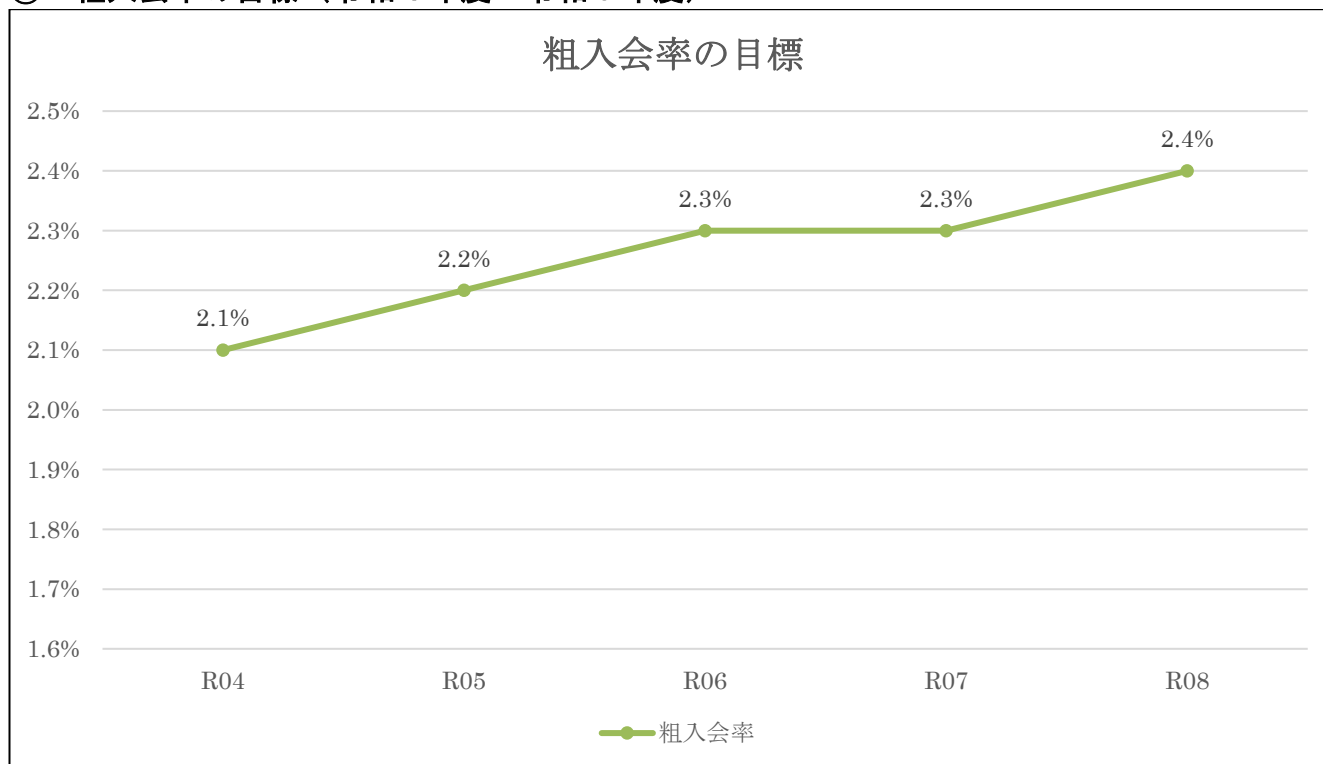
② 粗入会率の実績（平成29年度～令和3年度 ※令和3年度は見込み）



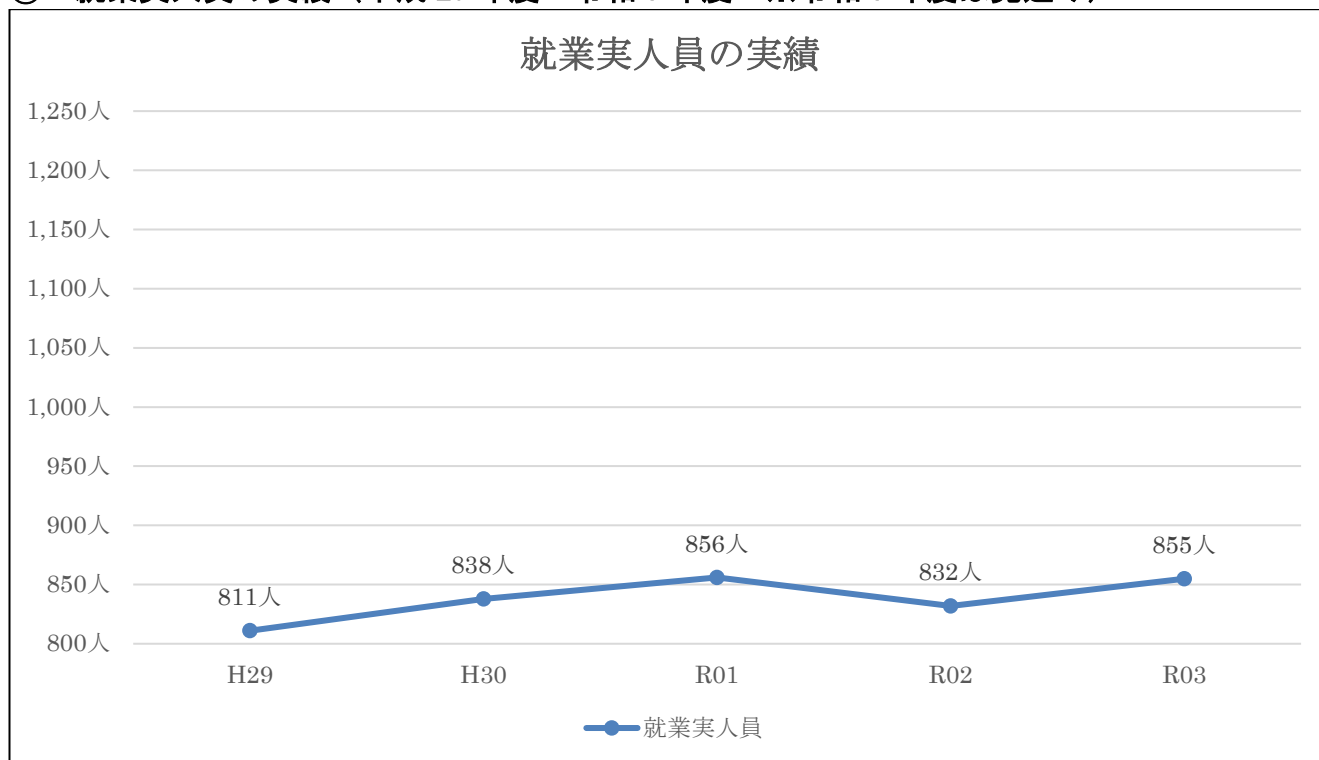
① 会員数の目標（令和4年度～令和8年度）



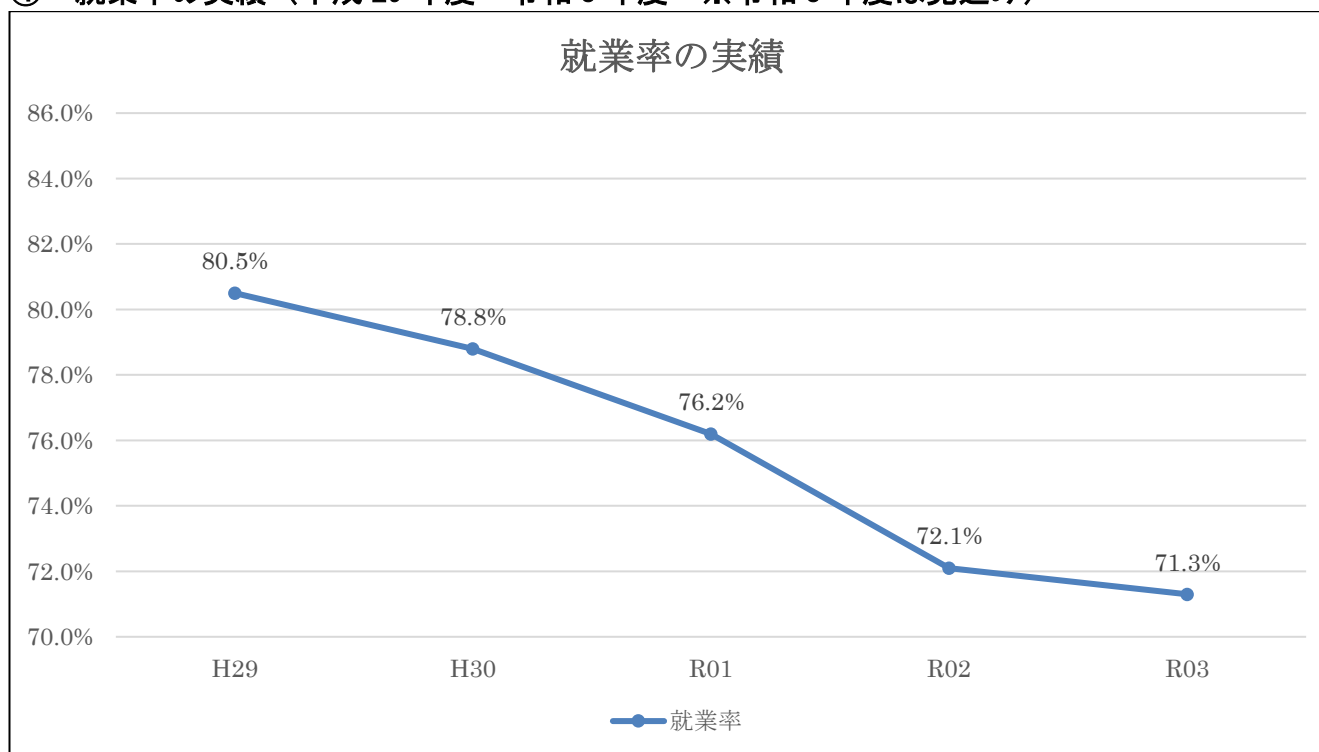
② 粗入会率の目標（令和4年度～令和8年度）



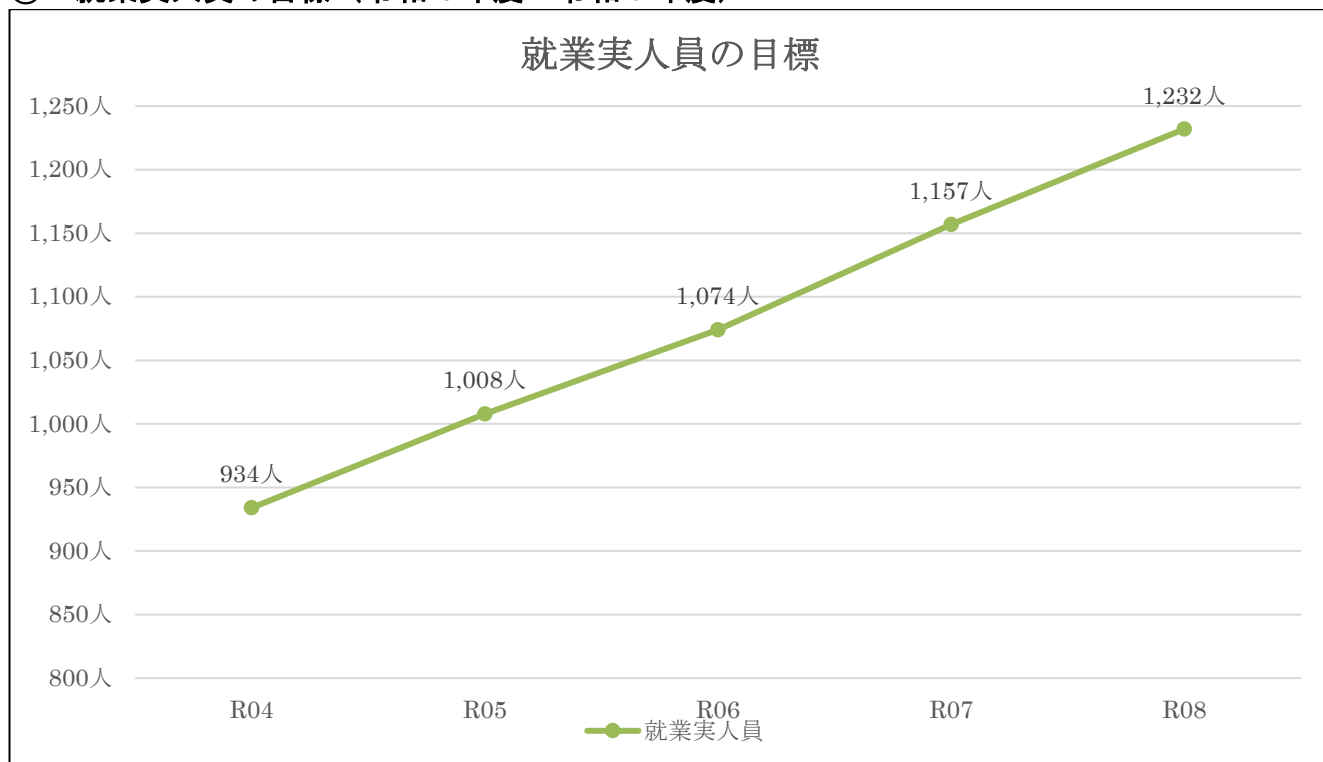
③ 就業実人員の実績（平成 29 年度～令和 3 年度 ※令和 3 年度は見込み）



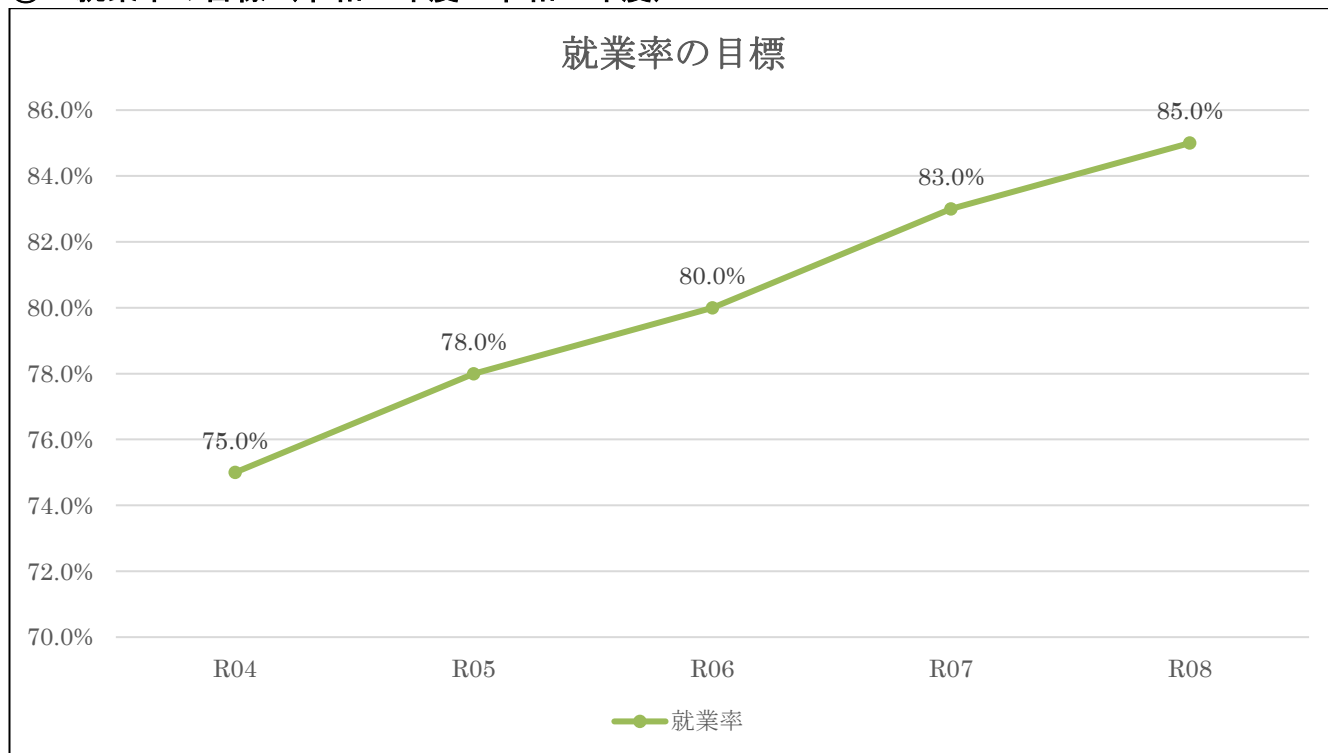
④ 就業率の実績（平成 29 年度～令和 3 年度 ※令和 3 年度は見込み）



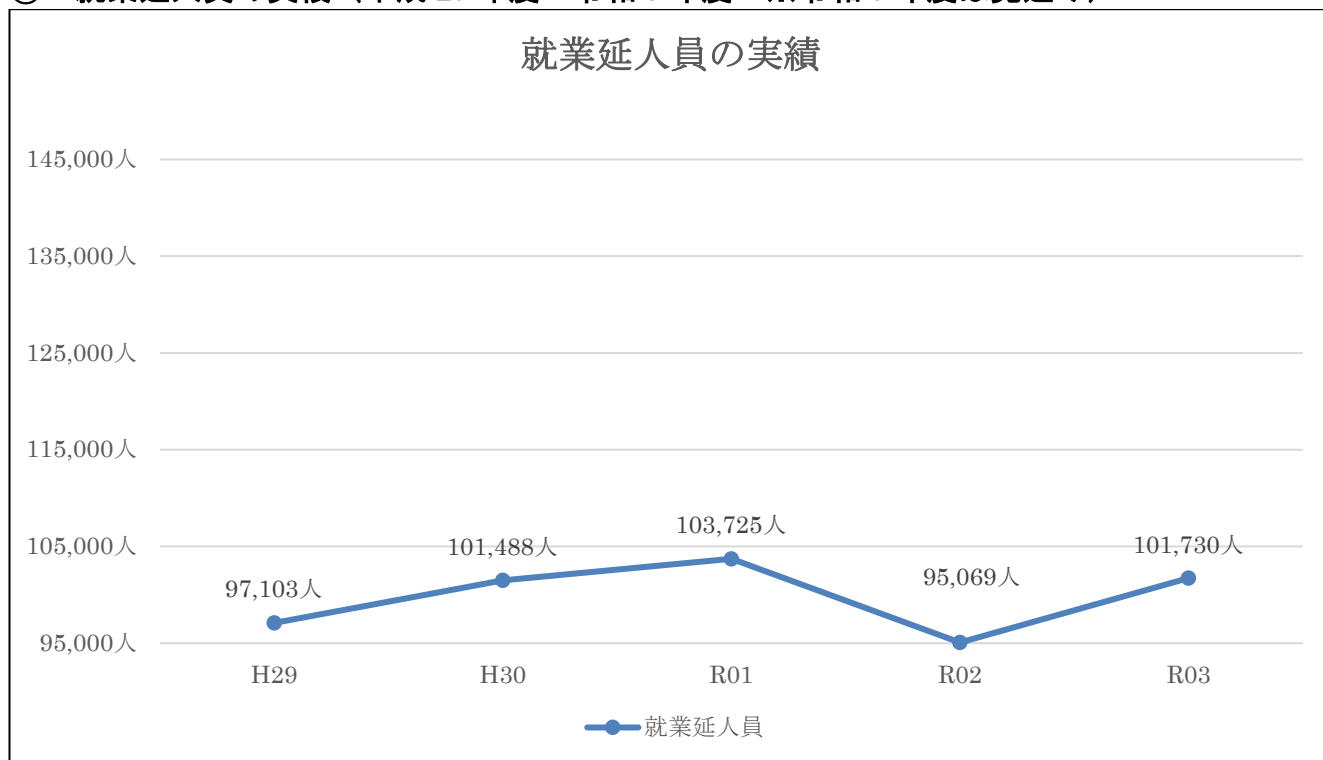
③ 就業実人員の目標（令和4年度～令和8年度）



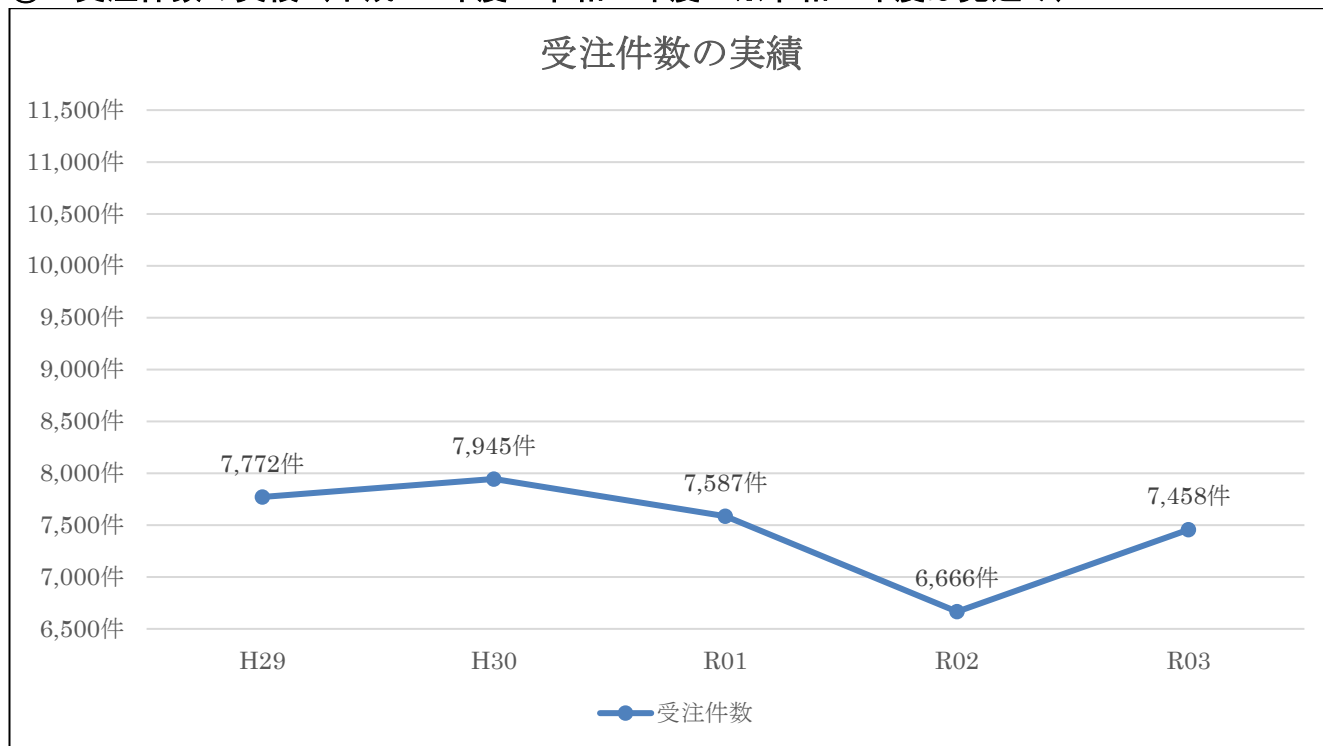
④ 就業率の目標（令和4年度～令和8年度）



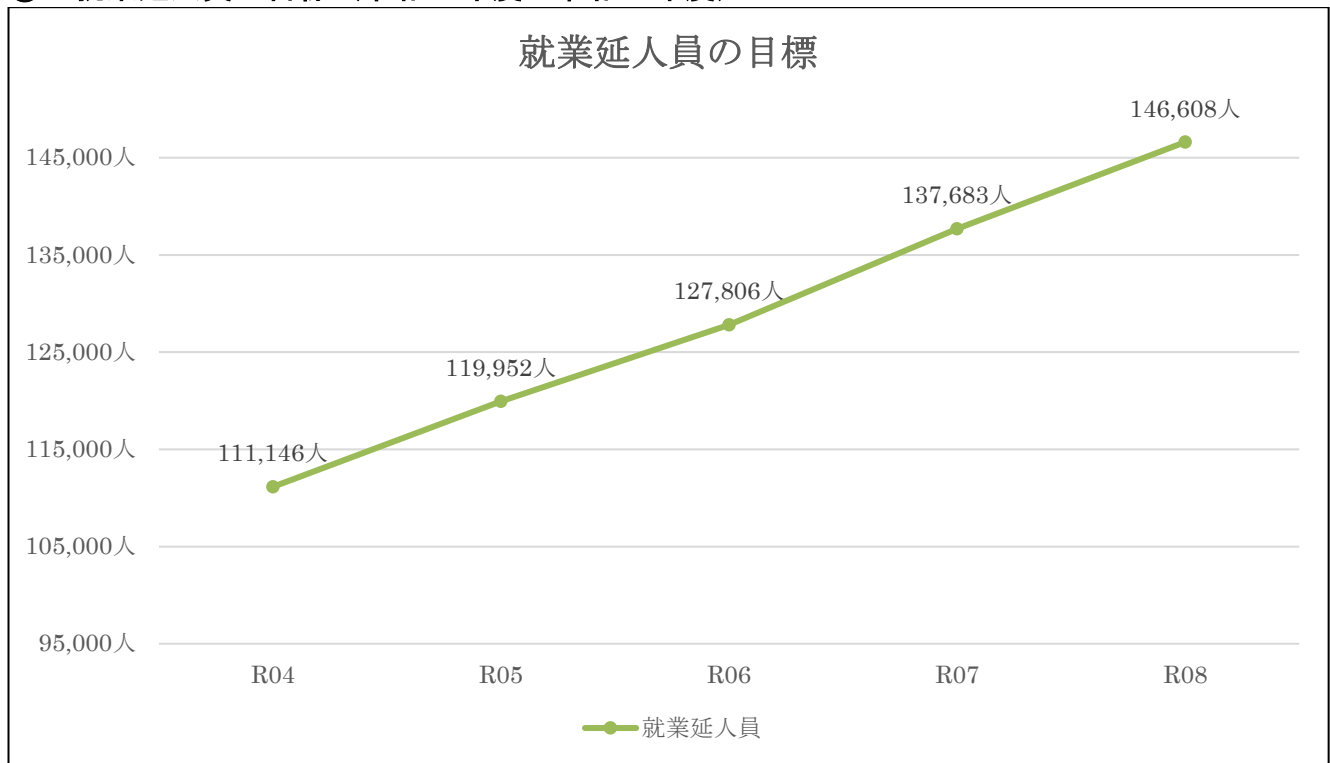
⑤ 就業延人員の実績（平成 29 年度～令和 3 年度 ※令和 3 年度は見込み）



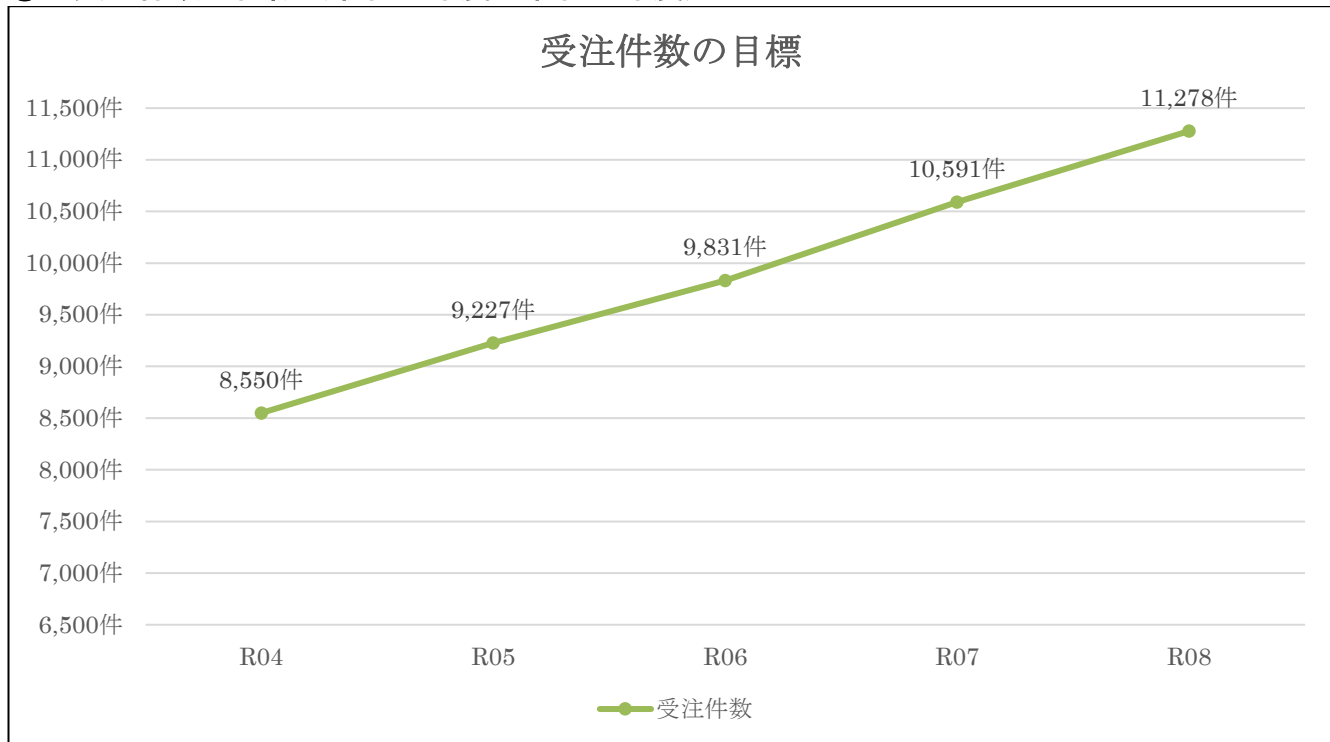
⑥ 受注件数の実績（平成 29 年度～令和 3 年度 ※令和 3 年度は見込み）



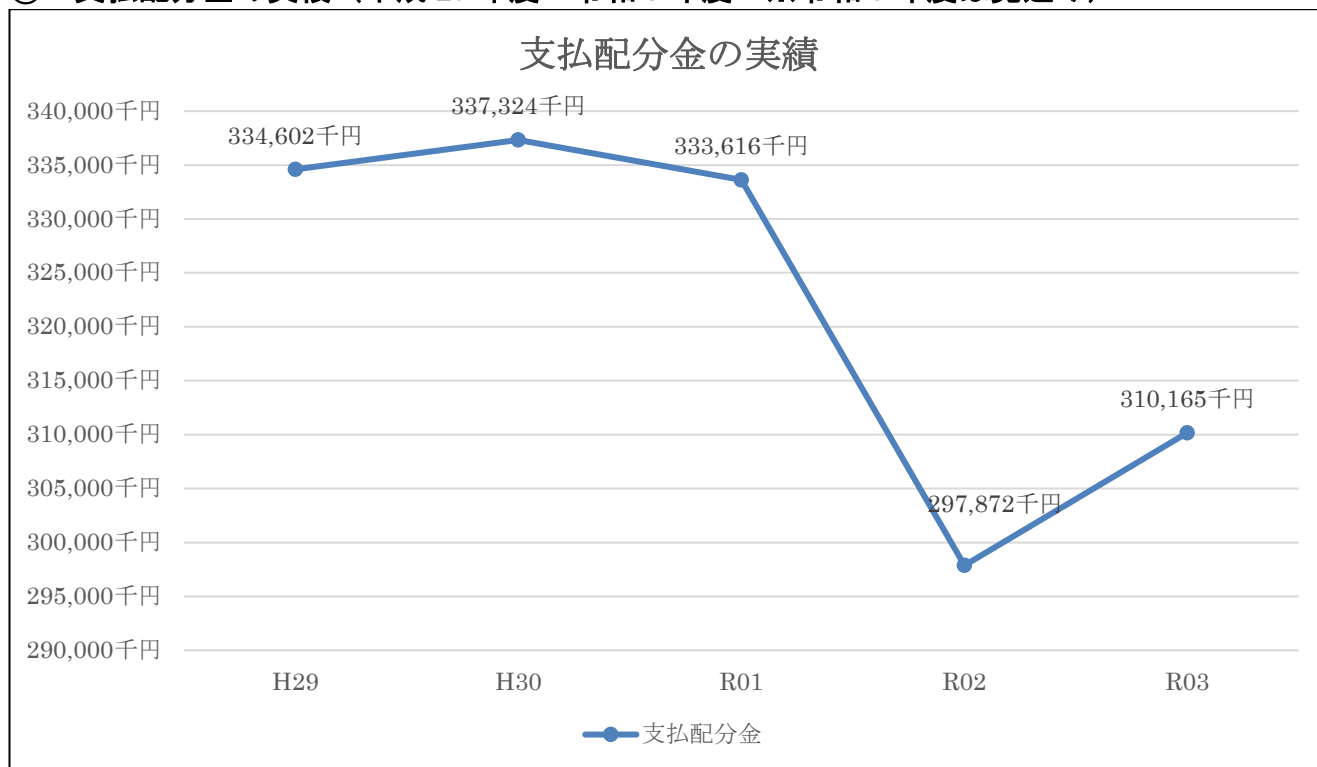
⑤ 就業延人員の目標（令和4年度～令和8年度）



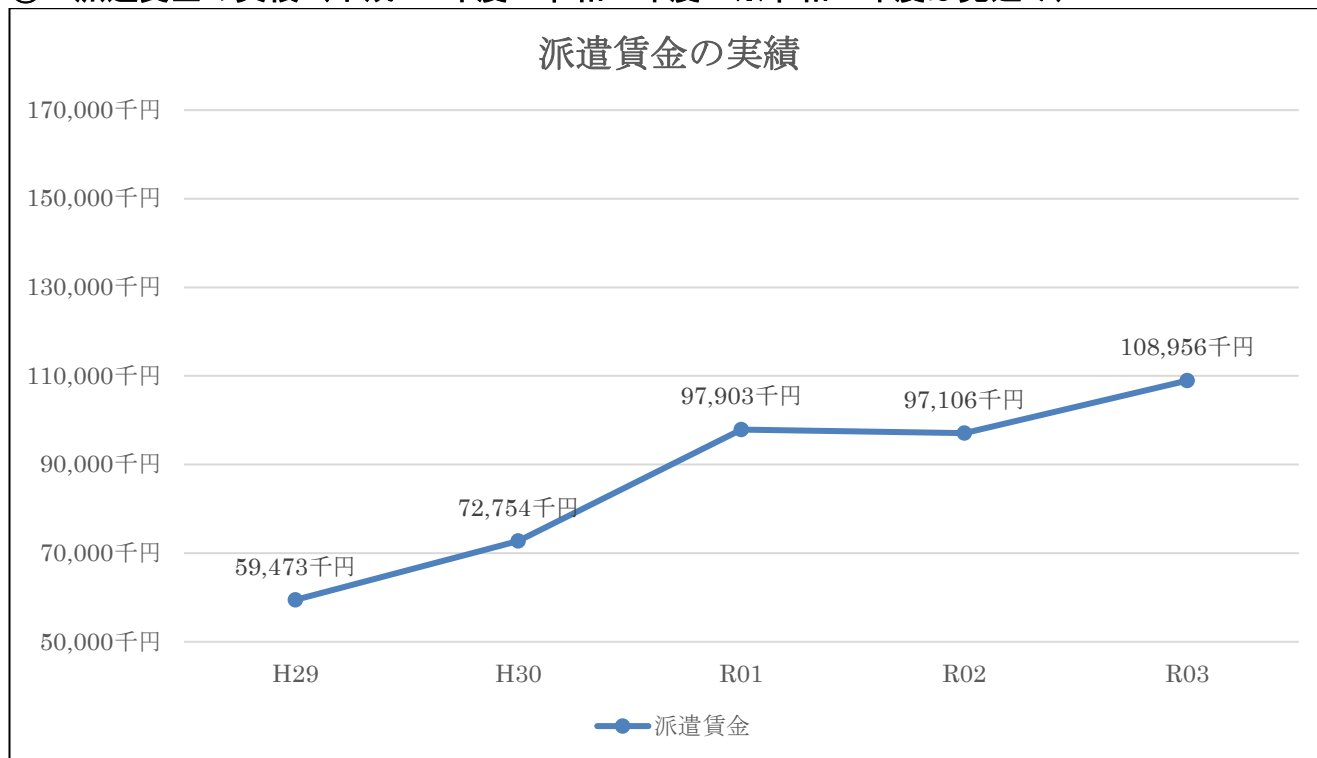
⑥ 受注件数の目標（令和4年度～令和8年度）



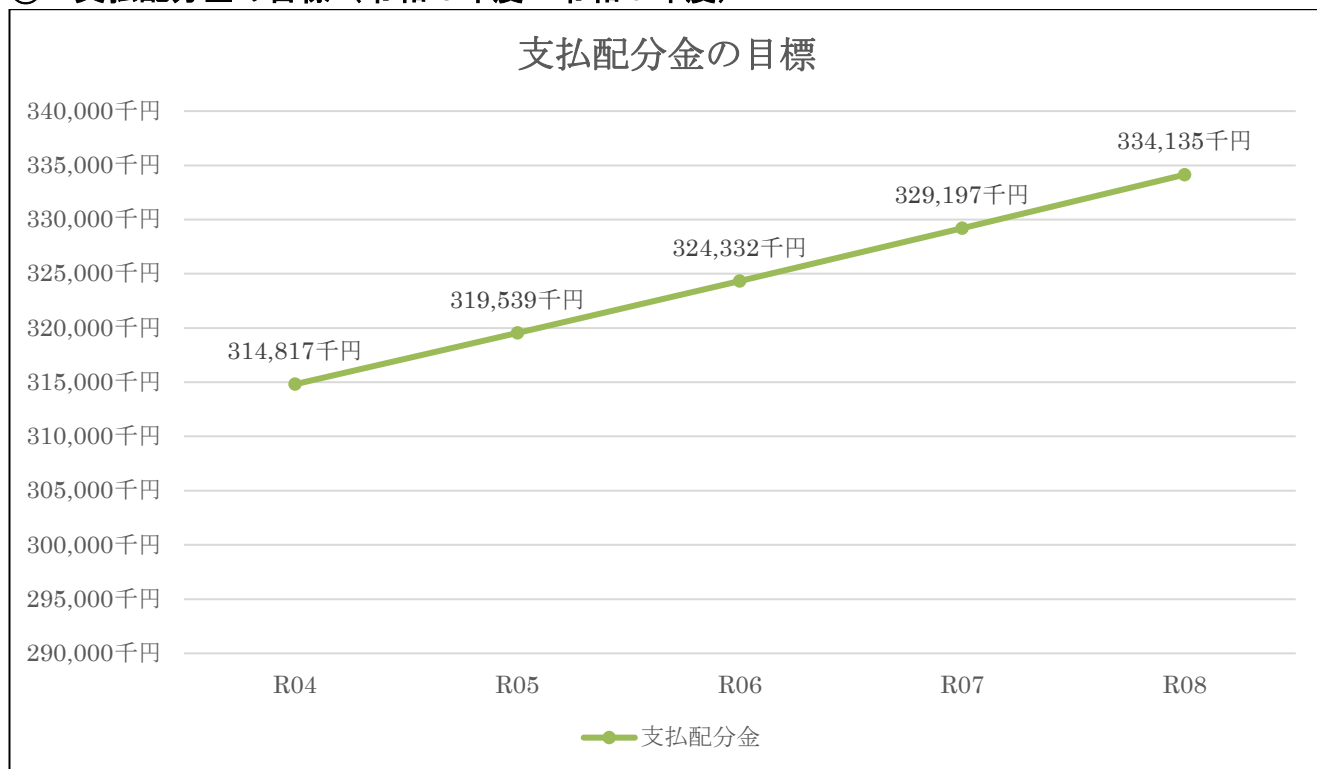
⑦ 支払配分金の実績（平成 29 年度～令和 3 年度 ※令和 3 年度は見込み）



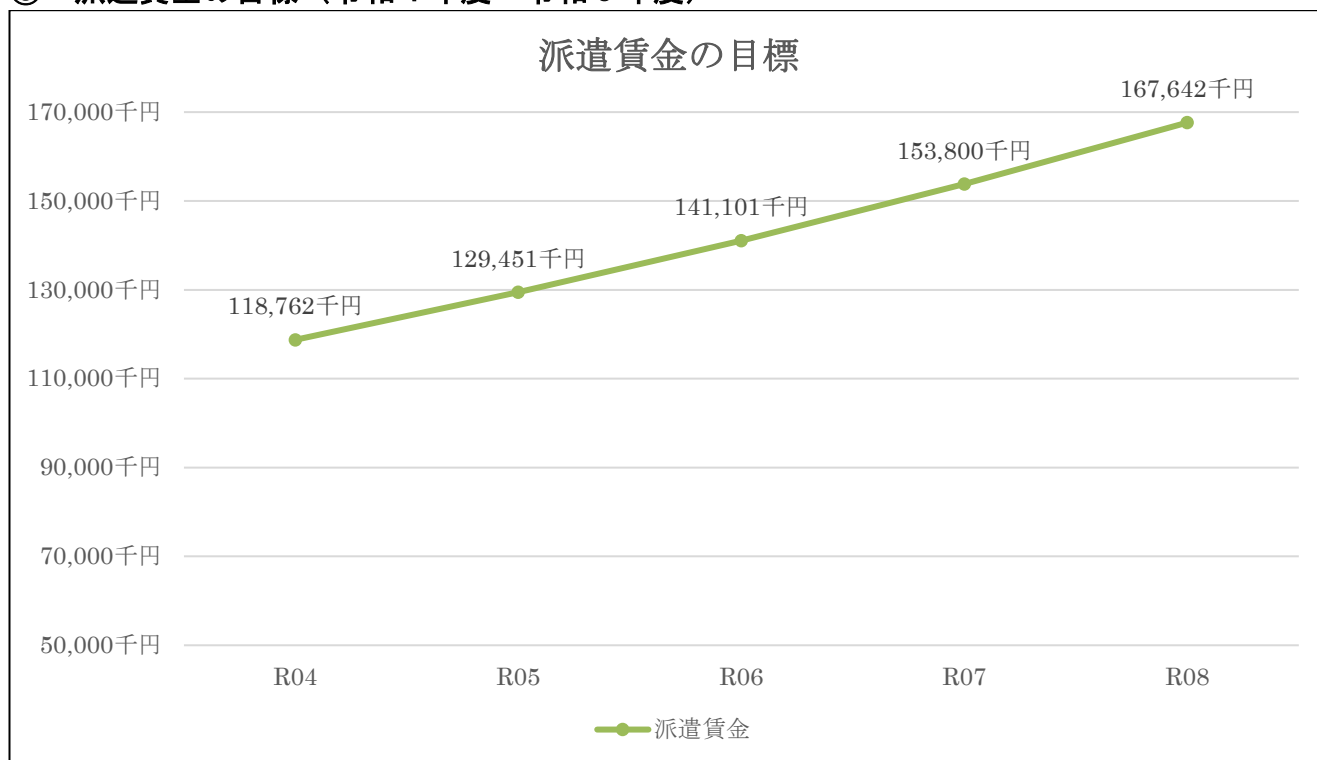
⑧ 派遣賃金の実績（平成 29 年度～令和 3 年度 ※令和 3 年度は見込み）



⑦ 支払配分金の目標（令和4年度～令和8年度）



⑧ 派遣賃金の目標（令和4年度～令和8年度）



第 2 次中期計画

令和 4(2022)年 3 月発行

公益社団法人豊川市シルバー人材センター

〒442-0067

豊川市金屋西町三丁目 1 番地

TEL 0533-84-1851 / FAX 0533-89-0581

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



地域に支持されるセンターを目指して