

働く喜びと社会参加

X後期5か年計画

2024 - 2028



公益社団法人

四街道市シルバー人材センター

Yotsukaido City Silver Human Resources Center Association



目次

◆ はじめに	・・・	1
◆ 前期5か年計画の進捗状況	・・・	2
◆ 中長期計画概要	・・・	4
◆ 後期5か年計画の位置づけ	・・・	5
◆ 後期5か年計画の目標値	・・・	5
◆ 後期5か年計画の推進にあたって	・・・	5
◆ 後期5か年計画体系図	・・・	9
◆ 前期5か年計画（令和1年度策定）の検証	・・・	13
◆ 組織（イメージ）	・・・	13
◆ 将来推計（予測）	・・・	14
◆ 基本目標1 元気に働く仲間づくり	・・・	17
施策分野【会員の確保増強】	・・・	18
施策分野【就業機会の確保・提供】	・・・	22
施策分野【後継者の育成・確保】	・・・	26
◆ 基本目標2 安全・健康な職場づくり	・・・	29
施策分野【安全・適正就業】	・・・	30
施策分野【健康管理と接遇技術】	・・・	34
◆ 基本目標3 取り組みを支えるための基盤づくり	・・・	39
施策分野【組織体制の強化】	・・・	40
施策分野【存在の確立と定着】	・・・	44
施策分野【財源と活動拠点の確保】	・・・	48
施策分野【事務局体制】	・・・	56
◆ 資料編		

はじめに

中長期計画（2019年度～2028年度）における、前期5か年計画（2019年度～2023年度）は、平成25年4月1日に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高齢法」という。）による「65歳までの安定した雇用の確保」などの影響が、会員数などに波及しはじめた、令和元年度を計画の初年度としてスタートいたしました。その翌年、令和2年には、「新型コロナウイルス感染症」の発生と感染拡大により、計画・施策の実行を含め、多くの社会活動が抑制される事態となる中、「高齢法」が改正され、「65歳までの雇用確保義務」（経過措置あり）と「70歳までの就業機会の確保」（努力義務）が、令和3年4月1日に施行されました。

これらのことは、シルバー人材センター事業の対象となる高年齢者への影響は大きく、就業（就労）に限らず、社会参加活動に対する意識の大きな変化を生むに十分な出来事であったと考えられます。

さらに、公益社団法人四街道市シルバー人材センターの運営においては、消費税法等の改正により、令和元年10月から「消費税率の引き上げ」と「軽減税率の導入」が施行、続いて令和5年10月1日から「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」が開始され、同年には、エネルギー価格をはじめとする物価の高騰などもあり、それらの影響も強く受けることとなりました。

また、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下、「フリーランス新法」という。）が令和5年5月12日に公布され、令和6年秋頃までに施行されます。

中長期計画及び前期5か年計画は、これら予想を遥かに上回る世情の変化と社会情勢により目標達成状況は厳しく、目標値と実績値との乖離が大きい結果となる見込みです。

後期の5か年においても、前述の「フリーランス新法」の施行、「65歳までの雇用確保義務」の経過措置の期間終了を令和7年3月末に迎えるなど法令の改正や施行のほか、登録会員の高年齢化の進行、発注者ニーズの高い職種での就業会員不足など、シルバー人材センター事業にとって厳しい状況が続くと思われる中で、一層大きくなっている国や県、四街道市、企業、さらには地域社会からの期待に応え、事業を安定的に継続するために必要な多くの課題の解決に努めつつ、伸展を図らなければなりません。

ついては、中長期計画で示した将来像「だれもが健康でいきいき暮らせるまちづくりの一翼を担う組織」を実現するために、本後期5か年計画（2024年度～2028年度）を策定いたします。

公益社団法人四街道市シルバー人材センター
会長 平林 健一

前期5か年計画の進捗状況

前期5か年計画（令和1年度～令和5年度）の進捗状況について、事業目標値と実績値を比較する方法で、進捗状況を確認します。なお、最終年度である令和5年度については、本計画の策定時において、実績が確定していないため除外いたします。

◇ 会員数（単位：人）



事業の基盤となる会員数は、常に、目標を定めて事業を行っているため、前期5か年計画以前の年度末会員数も含め、現況を説明いたします。

平成23年度末会員数（614人）を最高値とした後、翌年末572人に減少した後、概ね横ばい状態を続けておりましたが、令和2年度末から減少傾向に移行しています。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
中長期計画目標値	625	645	660	675	685	700	605	625	665	700	740
事業計画目標値	690	620	580	595	600	620	605	625	665	700	582
実績値	564	567	575	564	559	591	582	574	545	512	

◇ 受注件数（単位：件）



受注件数を事業計画の目標値としたのは、現中長期計画からです。

継続契約と単発契約の比率によって、変動することもあります。就業機会の確保状況や就業会員の過不足のほか、発注者の評価や地域における活動状況の目安となります。

就業会員の不足と感染症などの影響による減少が顕著にみられます。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
中長期計画目標値							4,190	4,230	4,270	4,310	4,350
事業計画目標値							4,190	4,230	4,270	4,310	3,800
実績値							4,254	3,717	3,718	3,573	

◇ 受託契約額（単位：千円）



受託契約額（派遣事業実績を除く）については、最低賃金の値上げに伴う配分金の改定や消費税率の変更などによる、請負基準単価の上昇が影響し、概ね順調に推移しています。

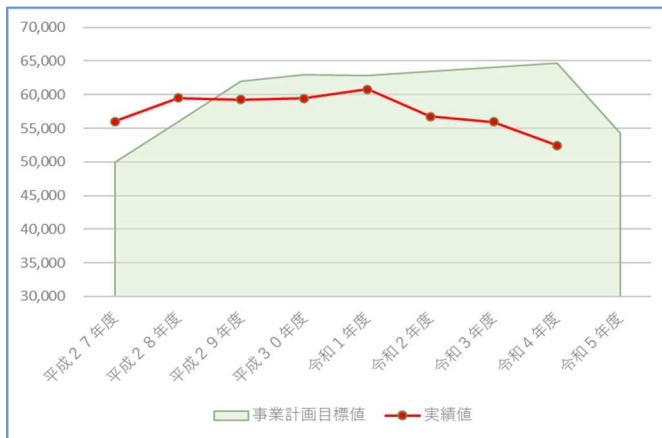
しかしながら、感染症の影響のほか、会員数と相関関係があり、令和2年度以降は、減少傾向に転じています。

令和2年度は、感染症の影響による発注の減少が主な理由ですが、令和3

年度と令和4年度においては、比較的契約金額の大きい継続契約が消失、縮小していることが影響しています。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
中長期計画目標値	214,314	195,441	202,666	211,191	225,660	234,031	259,780	262,260	264,740	267,220	267,700
事業計画目標値	183,000	220,000	245,000	247,400	288,000	290,000	259,780	262,260	264,740	267,220	250,000
実績値	215,367	240,570	250,074	254,573	255,144	264,987	269,916	257,060	255,467	249,658	

◇ 就業延人数（単位：人日）



事業目標値としたのは、平成27年度からで、仕事量（就業機会の量）の目安となります。

受注件数と受注内容とともに、就業会員数に大きく影響を受けます。

他の指標と同様の推移がみられますが、継続契約の減少と就業会員の不足によるものです。

指標として使用しておりませんが、平成27年度の就業率が85.6%

あったのに対し、令和1年度が89.0%、令和2年度が89.2%、令和3年度が92.1%、令和4年度においては、93.2%になっていることから、就業会員の不足とともに、発注者のニーズに答えきれていないものと思われます。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
中長期計画目標値							62,850	63,450	64,050	64,650	65,250
事業計画目標値			50,000	56,000	62,000	63,000	62,850	63,450	64,050	64,650	54,300
実績値			56,003	59,486	59,288	59,470	60,767	56,718	55,933	52,466	

目標とするセンターの未来像

“「だれもが健康でいきいき暮らせるまち」づくりの一翼を担う組織”

基本目標 1 元気に働く仲間づくり

【会員の確保・増強に関する分野】

基本理念と事業目的の啓発、生きがい就業の推進、入会説明会の充実、就業機会の確保・拡充、地域に密着した就業機会の開拓、地域班活動・ボランティア活動の強化・推進、親睦会との連携による相互扶助、自治会活動への重点協力など

基本目標 2 安全・健康な職場づくり

【安全・適正就業に関する分野】

安全就業対策、適正就業の推進、既存受注の見直し、派遣事業の拡充、講習会・研修会の充実など

基本目標 3 取り組みを支えるための基盤づくり

【組織体制・運営基盤の強化に関する分野】

会費・事務費率の見直し、補助金の確保、各種会議・委員会の活性化、活動拠点等の施設整備・維持、事務局体制の強化など



	令和1年度	令和2年度	令和3年度	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	令和9年度	令和10年度
年度未会員数(人)	582	574	545	512	503	520	535	550	565	585
受注件数(件)	4,254	3,717	3,718	3,573	3,489	3,605	3,709	3,813	3,917	4,056
受託契約額(千円)	269,916	257,060	255,467	249,658	233,454	241,202	248,160	255,118	262,076	271,353
就業延人員(人日)	60,767	56,718	55,933	52,466	51,283	52,985	54,513	56,042	57,570	59,608

1. 後期5か年計画の位置づけ

前期5か年計画は、中長期計画で示した将来像、「だれもが健康でいきいき暮らせるまちづくりの一翼を担う組織」を実現するため、基本目標、施策分野ごとに具体的な取り組みを体系的に定めたもので、中長期計画の計画期間である10か年のうち、当初の5か年を対象とする前期の計画で、平成31年度（2019年度）を初年度とし、令和5年度（2023年度）を目標年度といたしておりました。

後期5か年計画は、中長期計画の最終年度目標値のみを見直し、前期5か年計画を継続して取り組むこととし、令和10年度（2028年度）を目標年度といたします。

2. 後期5か年計画の目標値

目標年度である令和10年度末の会員数、派遣事業を除く受注件数・契約金額・就業延人数を、以下のように設定します。

年 度	会員数	受注件数 (派遣を除く)	契約金額 (派遣を除く)	就業延人数
令和10年度 (2028年)	585人	4,056件	271,353千円	59,608人日

3. 後期5か年計画の推進にあたって

中長期計画に掲げる将来像の実現に向け、後期5か年計画を効果的かつ着実に推進するため、次の取組方針に基づき、計画を推進していくものとします。

【取組方針】

(1) 後期5か年計画の推進に向けた基本的な考え方

公益社団法人四街道市シルバー人材センター（以下、「センター」という。）は、自主・自立・共働・共助という基本理念のもと、会員である高年齢者の自主的な活動を通じて、広く地域社会の高年齢者の就業ニーズに対応する仕事の創出等、高年齢者の就業についての条件整備に努めながら、併せて活力ある地域社会づくりに貢献するなど、生きがいや健康づくりを支援する高度の「公共的、公益的」性格を有する団体です。

その基本理念と社会的役割を将来にわたって堅持し、会員の参画による自主的な運営と、安全・適正就業の強化を図るとともに、高年齢者が長年培った知識・経験・技能を活かし、就業等を通じて高年齢者が主体的に活動できる体制づくりに尽力するとともに、活力ある地域社会づくりに寄与すること、地域住民により信頼かつ地域で望まれる必須のセンターであることを目標とし、事業運営に努めてまいりました。

本計画における各施策をより効果的に推進していくためには、役職員のみならず会員

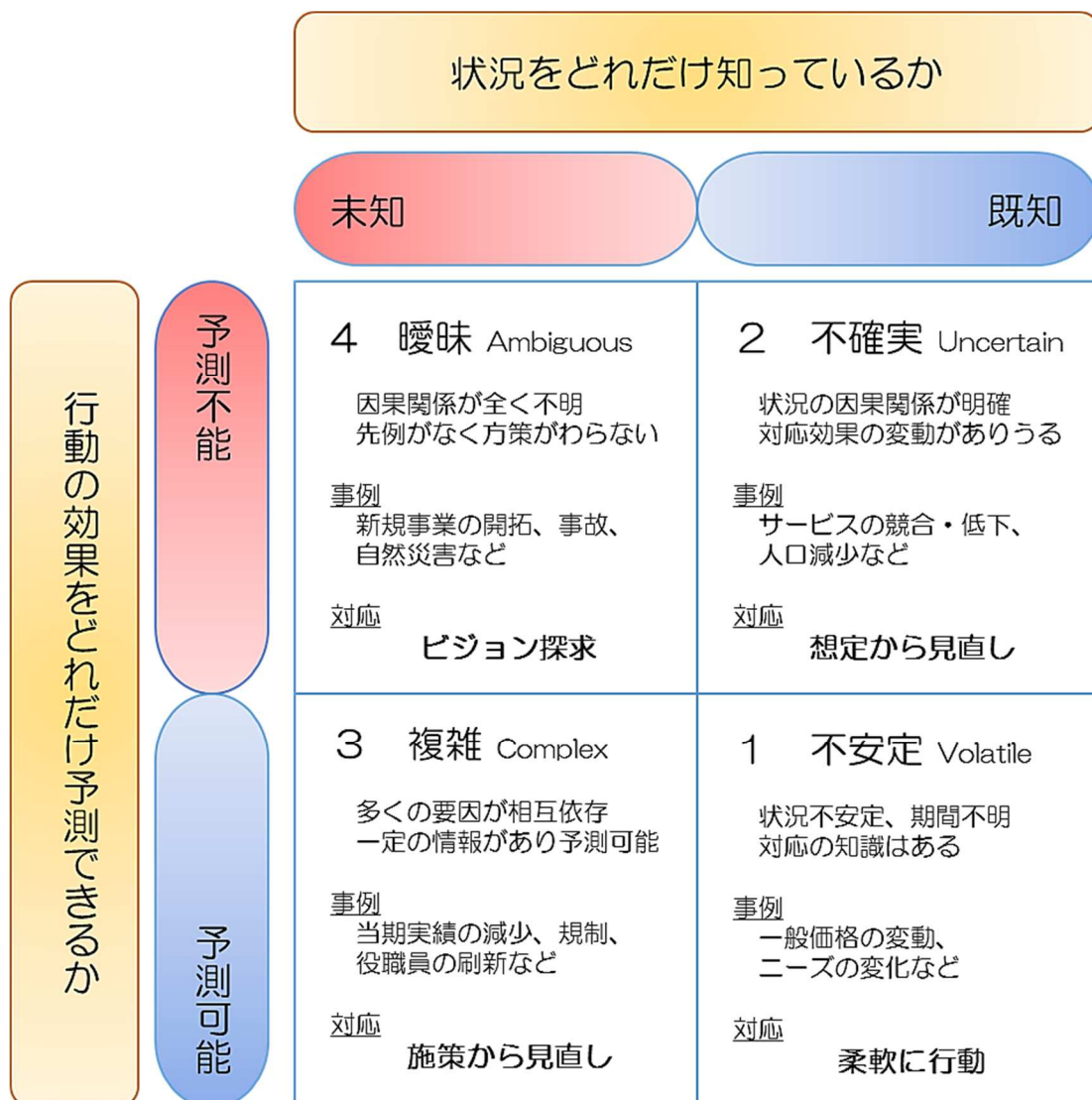
一人ひとりの取り組みと、理事会・委員会・地域班・職群班・会員親睦会・事務局等、各機関の相互の連携や協力による体制づくりが必要です。

そのため本計画では、前中長期計画（平成21年度策定）で指針とした、「会員力の活用」を継承しつつ、各機関がその役割を果たしていくことで、「だれもが健康でいきいき暮らせるまちづくりの一翼を担う組織」づくりを進めていきます。

(2) 状況変化への対応と柔軟性の確保

社会情勢や地域社会の状況、高齢者や発注者のニーズ等、基本目標の達成にあたり影響する要因は絶えず変化しております。これらに対し、都度の対応と柔軟性が必要となります。そのため、VUCAフレームワークにより問題を整理し、D-OODAループにより状況を見ながら将来を予測し、それに基づいて今後の行動を決定して実行することを基本的な行動とし、基本目標の達成を目指します。

§ VUCAフレームワーク - VUCA Framework - §



レベル0：安定 Stable
状況が安定して変化がない状態。

レベル5：無秩序 Disorder
混沌として混乱した無秩序な状態。
事例) 戦争など

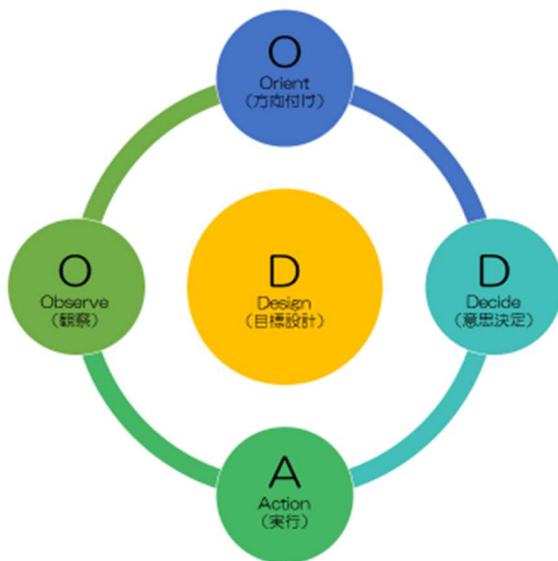
レベル1：不安定 Volatile
状況が不安定・期間不明、しかし対応の知識はある。
事例) 最低賃金の見直し、高年齢者や発注者のニーズ変化など

レベル2：不確実 Uncertain
状況の因果関係が明確で、対応効果の変動がありうる。
事例) 人口減少、作業の完成度の低下、サービスの競合など

レベル3：複雑 Complex
多くの要因が相互依存関係にあり、一定の情報があり予測可能。
事例) 法令の改正、実績の減少、役職員の刷新など

レベル4：曖昧模糊 Ambiguous
因果関係が全く不明で、先例がなく方策がわからない。
事例) 新規事業の立ち上げ、事故、自然災害など

§ D-OODAループ - D-OODA Loop - §



D：目標設計 Design
変化に柔軟に対応するからこそ、前提の大筋となる目標設計を明確にし、最終的に何を指すのかという軸を定め、変化に対応していながらも、根底ではぶれない行動を起こせるようにします。

O：観察 Observe
周囲の状況を観察します。
統計資料やアンケート調査などにより分析するなどして、できる限りの確に把握します。

O：方向付け Orient
「O：観察」で分析した結果を踏まえ、施策の方向性を定めます。

D：意思決定 Decide
「O：方向付け」で定めた方向性や施策を実行レベルまで落とし込み、次にとるべき行動が定まれば、意思決定を行います。

A：実行 Action
行動を実行します。実行中、状況が変化したと思ったら、「O：観察」に戻って現況を把握します。

4. 後期5か年計画体系図

目標とするセンターの未来像

“「だれもが健康でいきいき暮らせるまち」づくりの一翼を担う組織”

基本目標 1 元気に働く仲間づくり

施策分野【会員の確保・増強】

施策1 新入会員の確保・増強

- (1) シルバー人材センター事業の啓発
- (2) 会員による勧誘活動の推進
- (3) 入会説明会の充実
- (4) Webサイトの充実
- (5) 市等関係機関との連携
- (6) 会費制度（入会金）の改善
- (7) ITを活用した入会方法の整備
- (8) その他新入会員の確保・増強に関する実行計画等の立案・実施

施策2 退会会員の抑制

- (1) 未就業会員の解消
- (2) 会員制度の改善
- (3) 地域班・職群班活動の活性化
- (4) 会員親睦会との連携強化と支援
- (5) ボランティア活動等、社会参加活動の推進
- (6) その他退会会員の抑制に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【就業機会の確保・提供】

施策3 就業機会の確保・拡充

- (1) 一般労働者派遣事業等の推進
- (2) 四街道市介護予防・日常生活支援総合事業の推進
- (3) 地域に密着した就業機会の創出
- (4) 請負基準単価（配分金）の標準化
- (5) 広域的な受注体制の整備
- (6) ITを活用した受注体制の整備
- (7) その他就業機会の確保・拡充に関する実行計画等の立案・実施

施策4 就業機会の提供体制の充実

- (1) 就業情報の提供方法の整備
- (2) 公平な提供体制の整備
- (3) 即応体制の整備
- (4) ITを活用した提供体制の整備
- (5) その他就業機会の提供体制の充実に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【後継者の育成・確保】

施策5 講習会・研修会等の充実

- (1) サービスと技術の向上
- (2) 技術・技能の伝承
- (3) その他後継者の育成・確保に関する実行計画等の立案・実施

基本目標2 安全・健康な職場づくり

施策分野【安全・適正就業】

施策6 安全就業対策の強化

- (1) 安全意識の高揚
- (2) 事故防止能力の向上
- (3) 交通事故防止
- (4) 高齢化による事故の防止
- (5) その他事故防止と安全の確保に関する実行計画等の立案・実施

施策7 適正就業の推進

- (1) 適正受注の強化
- (2) 受注体制の整備・改善
- (3) 長期就業の是正
- (4) 市場に配慮した受注の推進
- (5) その他適正就業に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【健康管理と接遇技術】

施策8 健康維持対策の推進

- (1) 健康管理意識の高揚
- (2) 健康状態の把握
- (3) 健康診断の奨励
- (4) 健康維持に関する情報提供
- (5) その他健康維持に関する実行計画等の立案・実施

施策9 接遇技術の向上

- (1) 接遇意識の高揚
- (2) 接遇技術の向上
- (3) その他接遇対応に関する実行計画等の立案・実施

基本目標 3 取り組みを支えるための基盤づくり

施策分野【組織体制の強化】

施策 10 事業理念・目的の浸透

- (1) シルバー人材センター事業の理念・目的の浸透強化
- (2) 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った事業運営の推進
- (3) 会員研修会等の開催
- (4) コンプライアンスの体制強化
- (5) その他事業理念・目的の啓発に関する実行計画等の立案・実施

施策 11 運営体制の強化

- (1) 理事会の活性化推進
- (2) 各種委員会・会議の活性化推進
- (3) 地域班の事業運営への参画
- (4) 会員力の活用
- (5) その他運営体制の強化に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【存在の確立と定着】

施策 12 協定等、協力体制の推進

- (1) 「四街道市高齢者見守り活動に関する協定」の推進
- (2) 「四街道市空家等の適正な管理の推進に関する協定」の推進
- (3) 「高齢者交通安全・防犯に関する覚書」による活動の推進
- (4) 「地域包括ケアシステム」の構築への協力
- (5) その他地域における協定等に関する実行計画等の立案・実施

施策 13 地域社会との連携強化

- (1) シルバーフェスタ（仮称）等の開催
- (2) 会員の知識・技能を活用した地域貢献活動の創出
- (3) 市内で活動する各種団体との連携強化
- (4) 民間事業者と競合する受注の調整
- (5) その他地域との連携等に関する実行計画等の立案・実施

施策分野【財源と活動拠点の確保】

<p>施策 14 補助金の確保</p>		<p>施策 15 自主財源の確保</p>
<p>(1) 連合交付金（国補助金） (2) 市補助金</p>		<p>(1) 年会費 (2) 配分金 (3) 事務費</p>
<p>施策 16 新たな財源の創出</p>		<p>施策 17 活動拠点等の確保と活用</p>
<p>(1) グリーンリサイクル事業の展開 (2) 独自事業の創出 (3) 自治会との連携 (4) 賛助会員制度 (5) その他財源の創出に関する実行計画等の立案・実施</p>		<p>(1) 活動拠点の確保と維持 (2) 活動拠点の有効利用 (3) 地域窓口の設置 (4) 各施設の維持・管理 (5) その他活動拠点等の確保・活用に関する実行計画等の立案・実施</p>

施策分野【事務局体制】

<p>施策 18 体制の整備</p>		<p>施策 19 サービスの向上</p>
<p>(1) 職員の確保と適正配置 (2) 事務処理の軽減と簡素合理化 (3) 処遇の改善 (4) その他事務局体制の整備に関する実行計画等の立案・実施</p>		<p>(1) 知識・能力の向上 (2) 組織運営を支える職員の育成 (3) 理事会との連携強化 (4) その他サービスの向上に関する実行計画等の立案・実施</p>
<p>施策 20 後継者の育成と保持</p>		
<p>(1) 後継者の育成と保持</p>		

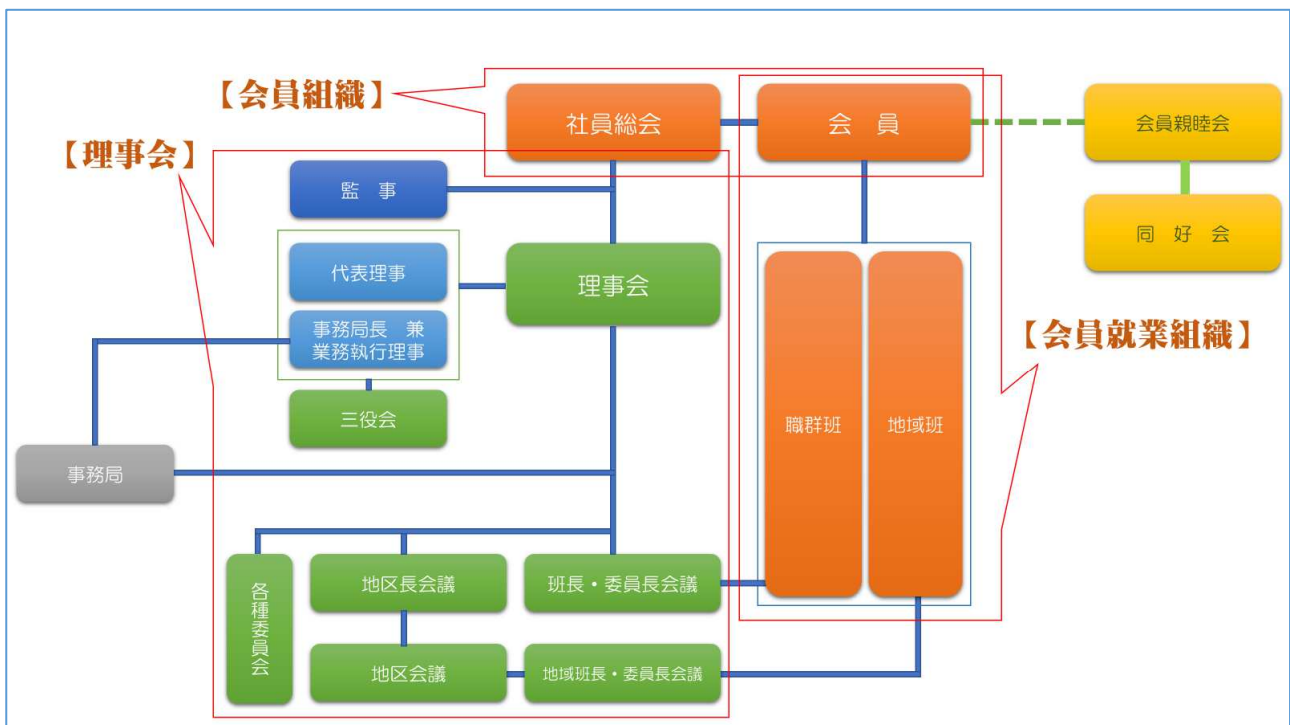
5. 前期5か年計画(令和1年度策定)の検証

令和1年度(平成31年4月)に策定した前期5か年計画(令和1年度-令和5年度)は、その最終年度となる、令和5年度の終結を以って進捗状況、達成状況等を取りまとめた後、評価・検証を行い、本計画の礎として逐次反映させることといたします。



※ 後に元号の改正があったため、当時「平成35年」と表記されています。

6. 組織(イメージ)



7. 将来推計(予測)

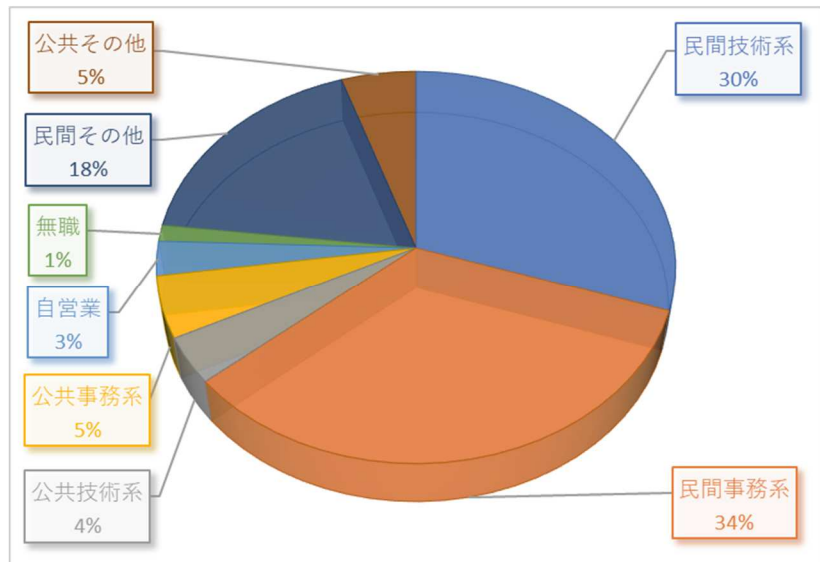
後期5か年計画の策定にあたり、直近過去5年間(平成30年度から令和4年度まで)における各目標値の指標(年度末会員数、受注件数、受託契約額、就業延べ人員)について、実績値から平均増減率を算出し、かつ、雇用延長などの要因による影響を加味し、中長期計画最終年度末における目標値の推移について予測しました。

まず、センターにおいて、令和5年12月末日の登録会員528人について、直近の職歴(入会時における本人の申告)を分析したところ、結果は以下のとおりです。

民間技術系	159
民間事務系	178
公共技術系	20
公共事務系	27
自営業	15
無職	7
民間その他	95
公共その他	27

(単位：人)

男性	381人
女性	147人
未回答	0人
合計	528人

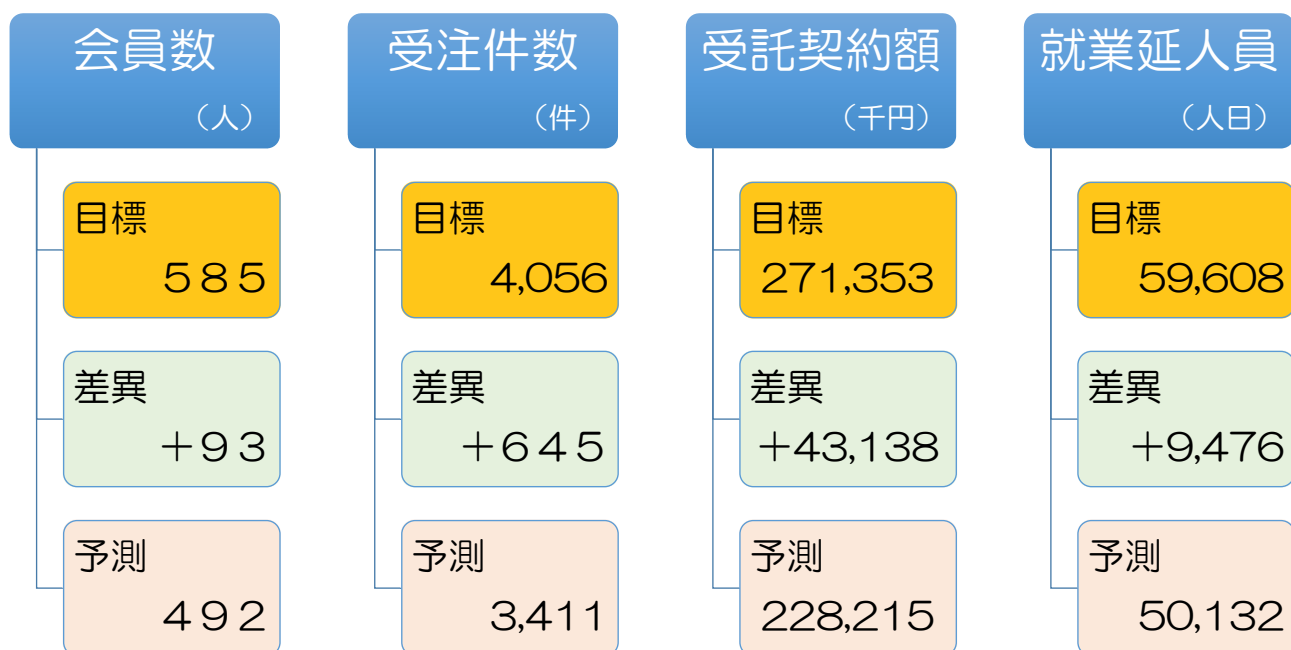


無職(直近の就労経験なし、または主婦)と回答した会員は、全体のわずか1%であり、このことから直近に就労経験のない方の入会は非常に少ないものと仮説をたて、60歳労働者の定年(雇用)延長による、退職者数の減少が安定すると予想される令和9年度頃から、会員数(入会者数)が増加傾向に転じるものといたしました。

さらに、各年度において60歳に到達する方の生年時における出生数から、減数要因(死亡、辞職、雇用延長なしなど)を全て無視し、延長期間の対象となる60歳から70歳までの人口推移を計算し、増加傾向から横ばい傾向に転ずる時期を予測し、次の条件により計算し、予測してみました。

- ・ 会員数 …… 過去5年度の平均増減率(−1.7%)により計算
ただし、令和9年度からは、1.5%増を見込む
- ・ 受注件数 …… 算出した会員数に、会員1人あたりの平均受注件数
6,933件により計算
- ・ 受託契約額 …… 算出した受注件数に、受注1件あたりの平均単価
66,908円により計算
- ・ 就業延べ人員 …… 算出した受注件数に、受注1件あたりの平均人日
14,698人日により計算
- ・ 減少要因 …… 雇用延長の有無、途中退職、死亡等の減少要因は
全て無視した

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	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	令和9年度	令和10年度
年度未会員数(人)	582	574	545	512	503	495	486	478	485	492
受注件数(件)	4,254	3,717	3,718	3,573	3,489	3,430	3,372	3,314	3,362	3,411
受託契約額(千円)	269,916	257,060	255,467	249,658	233,454	229,486	225,584	221,749	224,968	228,215
就業延べ人員(人日)	60,767	56,718	55,933	52,466	51,283	50,411	49,554	48,712	49,419	50,132



推計における因子や条件が簡易なため、予測値はあくまで目安でしかありませんが、目標値と予測値の差異は、すべての指標において目標値が高く設定されており、目標を達成することは、決して容易ではないとの結果となりました。

しかし同時に、目標は達成可能であり、決して“高望み”ではないことも判ります。

中長期計画の後期5か年においては、法令や制度の改正などのほか、高年齢者の組織であるシルバー人材センターにとっては、感染症による影響も油断のできない状況が続くと予想されます。

後期5か年計画に掲げる基本目標と施策（取り組み）を、より効果的に実行し、目標の達成に向け、四街道市はじめ関係諸機関と連携を図るとともに、会員、役職員一同が協力して推進することが重要となります。

“「だれもが健康でいきいき暮らせるまち」づくりの

一翼を担う組織” を目指して



第46回 四街道市産業まつり（令和5年度）

基本目標 1

元気に働く仲間づくり



草刈講習会

施策分野【会員の確保・増強】

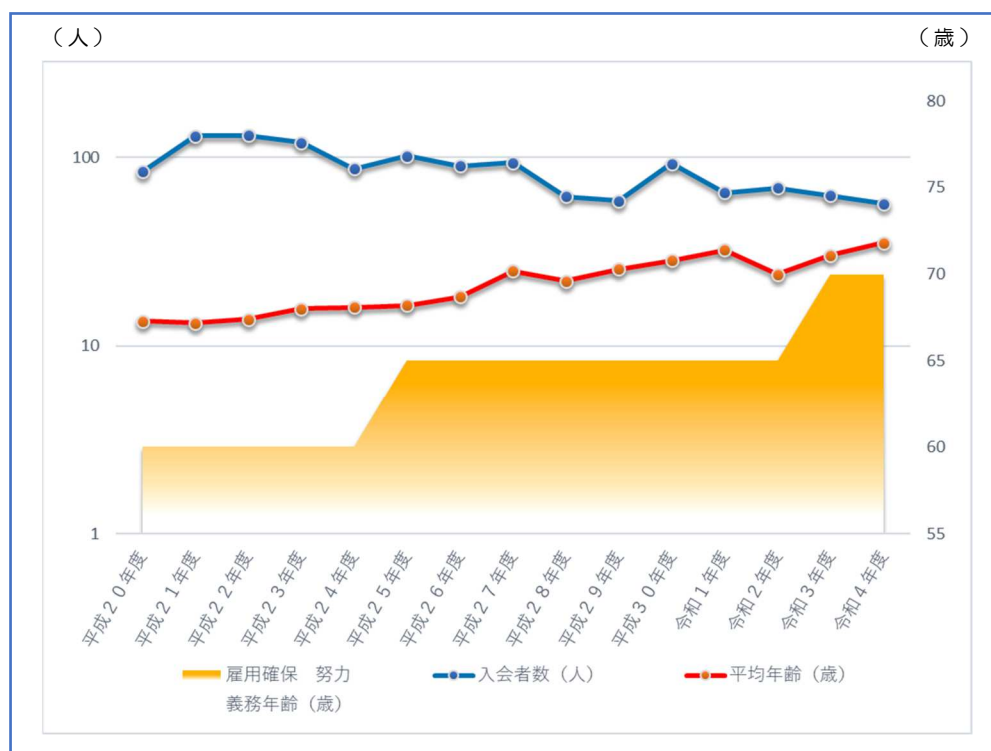
施策 1 新入会員の確保・増強

現況と課題

- 新入会員数は、概ね横ばい傾向から軽微な減少傾向に転じています。
- 「高年齢者雇用措置」（定年制の廃止・定年の延長・継続雇用制度の導入等）の影響が波及しはじめていると考えられます。
- 新入会員の平均年齢の上昇がみられ、センターの高年齢化が進むと予想されます。

（図 1-1）

図 1-1 新入会員数と入会時平均年齢、雇用確保（努力義務）年齢の推移



基本方針

- 会員の確保・増強は、センターの存続そのものに関わる重要な課題であると捉え、「第2次会員100万人達成計画」を踏まえ、総合的に推進します。

具体的な取り組み

(1) シルバー人材センター事業の啓発

就業以外のニーズを持つ高齢者の入会促進など、新たなアプローチを模索しつつ、基本理念（事業理念）の浸透を図ります。

(2) 会員による勧誘活動の推進

会員の自主性・自発性を尊重しつつ、「口コミ活動」等『会員力』を活用した勧誘活動を推進するための施策を展開します。

(3) 入会説明会の充実

セミナー班（会員）による実施を継続し、仲間意識の醸成を図るとともに、内容及び運営の改善に努め、入会説明会の充実と効果的な開催を推進します。

(4) Webサイトの充実

今後更なる啓発効果が期待できるため、内容の充実を図ります。

(5) 市等関係機関との連携

行政・ハローワーク等の関係諸機関との連携による啓発活動は、認知度を上げる効果が大いことから、更なる連携強化を図ります。

(6) 会費制度（入会金）の改善

定額となっている入会金に関し、公平性を検証し改善を検討します。

(7) ITを活用した入会方法の整備

日々進化する Information Technology を活用した入会方法を検討します。

(8) その他新入会員の確保・増強に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

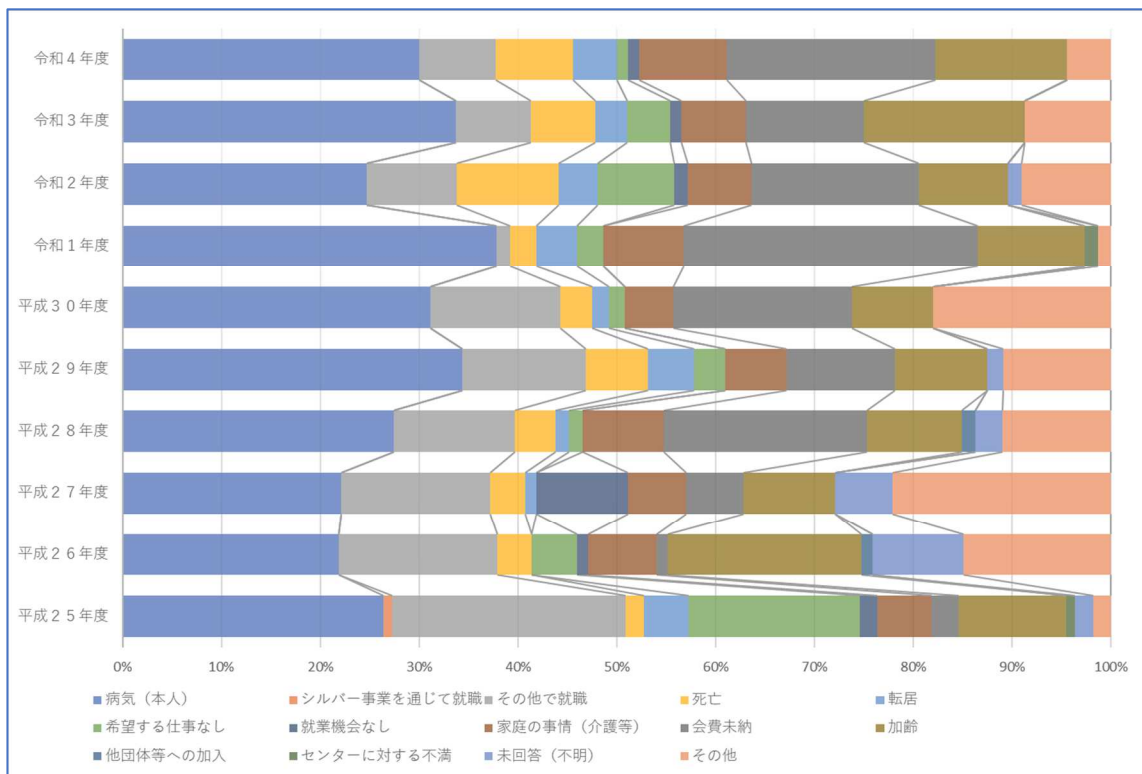
施策分野【会員の確保・増強】

施策 2 退会会員の抑制

現況と課題

- ・ 病気やその治療を理由とした退会など、健康や加齢に起因するものが多いものの、就職や希望する仕事がないなど、就業機会の提供に関する理由によるものも見られます。(図2-1)
- ・ 80歳を超えても、安全、安心な就業機会の確保と現在受注している就業機会の整理、見直しが必要です。

図2-1 退会理由の推移



基本方針

- 多様な就業機会の確保に努めるほか、就業以外の社会参加の機会を創出するなど、魅力あるシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 未就業会員の解消

分かち合い就業を推進し就業機会の確保を図り、就業相談の開設等により、会員の希望業種の見直しや変更を促すとともに、希望業種にとらわれない柔軟な就業機会の提供に努め、未就業会員の解消を進めていきます。

(2) 会員制度の改善

就業以外の希望をもった方の会員登録や、会員相互の助け合いによる就業機会の創出を視野に入れた会員制度、賛助会員や特別会員の制度の運用など、会員制度の改善を図り、「担い手」から「受け手」となった会員も、継続して登録できる体制の整備を検討します。

(3) 地域班・職群班活動の活性化

地域との連携及び会員相互の連携と共助により、会員間のコミュニケーションを重視し、疎外感や孤独感の解消を図るとともに、会員相互の連帯意識の高揚に努めます。

(4) 会員親睦会との連携強化と支援

表彰・慶弔見舞制度のほか、親睦旅行や同好会など互助・親睦活動を行う会員親睦会との連携を強化し、その活動を側面から支援することにより、就業以外の魅力創出に努めます。

(5) ボランティア活動、社会参加活動の推進

ボランティア活動をはじめとする社会参加活動を推進し、地域の人々に愛され、地域に深く根差した存在となることを目指します。

(6) その他退会会員の抑制に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【就業機会の確保・提供】

施策 3 就業機会の確保・拡充

現況と課題

- 受託件数（継続契約において、受注件数は1件、毎月作業がある場合には受託件数を12件として計算。）は、概ね横ばいに推移している（図3-1）ものの、個人・家庭からの受注に減少傾向がみられます。発注者（個人・家庭）のニーズと会員の就業ニーズの差異が大きくなりつつあり、結果、当該受注に関して就業会員が不足しており、双方のニーズに答えきれておりません。
- 感染症の影響は、減少と増加の双方に作用したため、令和2年度から令和4年度までの期間では、大きな影響はみられないものの、企業からの受注件数は減少傾向に転じているため、受託件数も減少傾向に移行していると思われます。
- 就業率は、会員数の減少などの影響を受け大きく上昇しており（図3-2）、就業会員の不足が顕著にみられるとともに、発注者ニーズに対する即応性と柔軟性に欠けているといえます。
- 発注者のニーズに答えることができる就業会員の確保が課題となっており、就業機会の確保と拡充は、就業会員の状況とのバランスを考慮する必要があります。

図3-1 受託件数（件）の推移

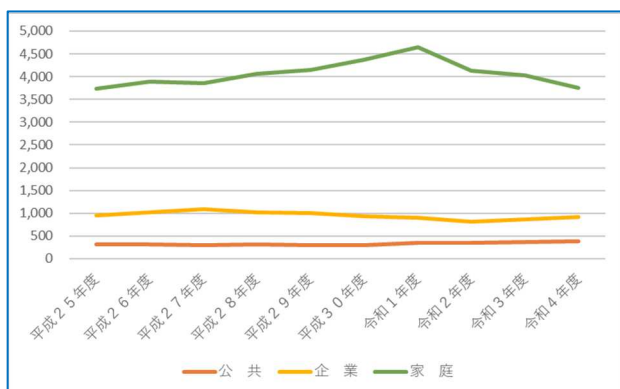
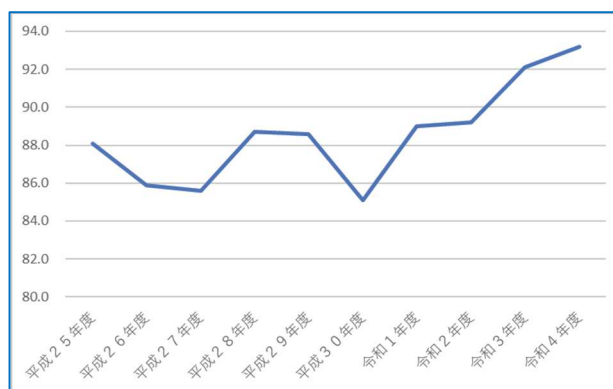


図3-2 就業率（％）の推移



基本方針

- 発注者のニーズと会員の就業ニーズにバランスよく対応できる体制づくりに努め、地域の期待に応えられるシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 一般労働者派遣事業等の推進

コンプライアンスと適正就業の励行、人手不足分野の対応のため、公益社団法人千葉県シルバー人材センター連合会と連携し、一般労働者派遣事業の更なる推進と職業紹介事業の伸展を図り、発注者のニーズと会員の就業ニーズに幅広く対応できる環境の整備に努めます。

(2) 四街道市介護予防・日常生活支援総合事業の推進

四街道市介護予防・日常生活支援総合事業の実績向上に努め、積極的に介護予防に取り組むとともに、住み慣れた地域で尊厳のある生活を可能な限り継続できるよう支援し、地域包括ケア体制の整備充実に寄与します。

(3) 地域に密着した就業機会の創出

地域に密着した仕事を強く意識した就業機会の創出に努め、地域における信頼と信用の確立を目指します。

(4) 請負基準単価（配分金）の標準化

請負基準単価（配分金）の適正化に取り組むとともに、契約金額の標準化を図り、発注者が安心して仕事を依頼できるよう、より明確な料金体制の整備に努めます。

(5) 広域的な受注体制の整備

近隣のシルバー人材センターや市内業者と連携・協力し、市外や隣接区域からの発注にも応えることのできる体制づくりに努めます。

(6) ITを活用した受注体制の整備

日々進化する Information Technology を活用した受注体制を検討します。

(7) その他就業機会の確保・拡充に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【就業機会の確保・提供】

施策 4 就業機会の提供体制の充実

現況と課題

- 就業機会の確保、提供状況の目安のひとつである就業率は、会員数の減少などの影響を受け、大きく上昇しており（P21 図3-2）、概ね良好に見えるが、一方で、発注者ニーズの高い職種においては、受注からの待ち時間が長い、限界量を超えて受注を停止せざるを得ないなどの状況が発生している。
- 会員への提供方法は、現在のところ4種（図4-1）、その全ての起点が事務局となるが、職員の増員が困難であることから、事務処理量の軽減と効率化、さらに高速化、簡易化が課題であり、IT（Information Technology）やDX（Digital Transformation）の活用とその推進が有効であると考えられる。
- 令和2年度に実施した「ITの利用に関するアンケート調査」の結果、携帯電話（スマートフォン及び従来型携帯電話）の保有率は87.1%と決して低い結果ではないものの、インターネットの利用率は37.2%（図4-2）と低く、ICT（Information and Communication Technology）のツール、特にソーシャルメディアの利用においては、リアルタイム処理（情報の発信後、その情報を閲覧・取得するまでの時間差が少ないか、即時）に近づくほど、利用率が低くなる傾向がみられ、これらデジタル技術の活用と推進は容易ではありません。

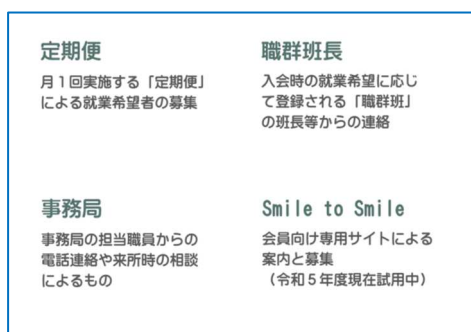
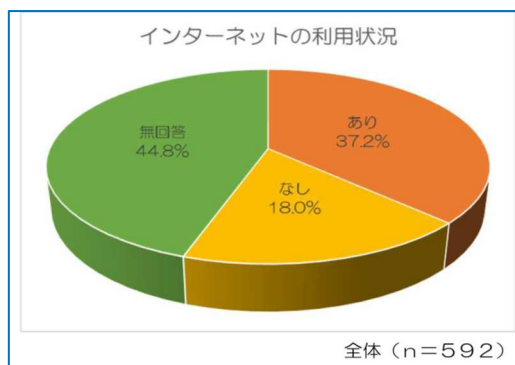


図4-1 就業依頼の方法

図4-2

令和2年度ITの利用に関するアンケート調査



基本方針

- 分かち合い就業や複数就業の推進を図るとともに、多様な就業情報の提供方法を整備することに努め、多くの会員が元気に働くシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 就業情報の提供方法の整備

就業機会に関する情報を可能な限り全会員に周知するよう努めるほか、様々な手法を効果的に活用し、適格な会員に就業の機会を提供できるよう、体制の整備を図ります。

(2) 公平な提供体制の整備

「公平」は「平等」とは異なる意味を持つことを認識し、できる限り会員の希望と能力に応じた「公平な就業機会の提供」を心がけ、「適材適所」という意味での公平性を確保できるような提供体制の整備に努めます。

(3) 即応体制の整備

受注後は、発注者を待たせることなく、これを迅速かつ的確に履行するため、提供体制の改善に努めるとともに、会員の経歴・有する技能・希望する仕事の内容等を十分把握し、それらの情報を会員・職群班・地域班・事務局等の各機関で共有できる体制の改善にも努め、即応体制の確立を図ります。

(4) IT等を活用した提供体制の整備

IT (Information Technology) やDX (Digital Transformation) を活用した提供体制を検討します。

(5) その他就業機会の提供体制の充実に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【後継者の育成・確保】

施策5 講習会・研修会等の充実

現況と課題

- ・ 受注することのできる職群（職種）は、依頼や相談を受けた時点で登録している会員に依存するため、継続性に欠けやすくなる傾向があります。
- ・ 令和4年度末における、会員の第1希望を基準とした「職群別会員構成率」（図5-1）と、受託件数を基準とした「職群別受注構成率」（図5-2）を比較すると、技能を要する職種（植木の手入れや表内装作業など）や一般作業（草取作業や草刈作業）などの職種においては、将来的にも後継者の不足が懸念されます。
- ・ 会員の能力や資質等の差は、提供するサービスに影響を与えることから、結果、発注者に不満感や不足感等を生じさせる可能性があるため、サービスの標準化が必要と考えられます。
- ・ 近年は、講習会の参加者数が減少しています。
- ・ 会員の高年齢化（図5-3）とあわせて、対象とする職種や内容の工夫が必要と考えられます。
- ・ 講習会や研修会は、講師の確保、開催にあたり場所や費用が必要となるため、内容の充実はもとより、それらを将来的に確保していく必要があります。

図5-1 職群別会員構成率（％）

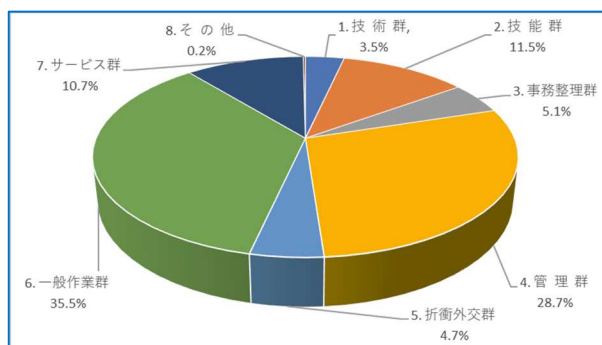
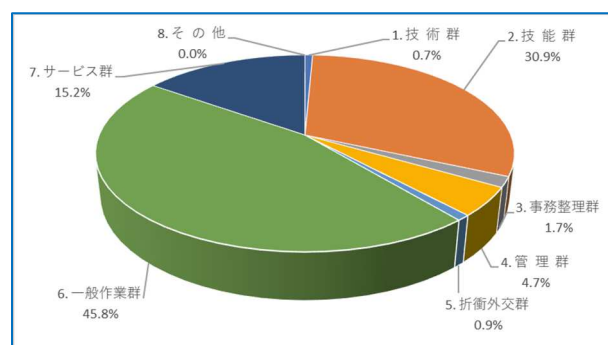


図5-2 職群別受注構成率（％）



基本方針

- 会員の持つ技能や技術の伝承は、就業会員の育成や後継者の確保に限らず、会員以外の方々にも公開し、地域に貢献するシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) サービスと技術の向上

発注者のニーズに応えるため、就業会員のサービスと技術の向上に努めるとともに、継続性の確保、サービスの標準化を目指します。

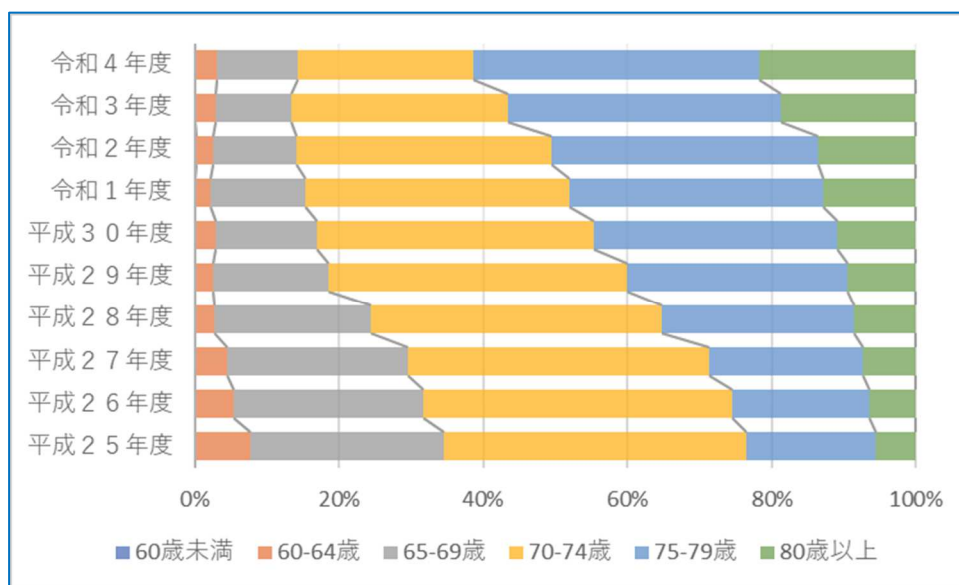
(2) 技術・技能の伝承

各種講習会・研修会等を開催し、会員のみならず地域に公開することによって、会員の持つ技術・技能の伝承を図り、後継者を育成するとともに、地域への貢献に努めます。

(3) その他後継者の育成・確保に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

図5-3 各年度末登録会員における年齢構成の推移



「たとえ労働能力が貧弱になり低下してしまった高齢者であっても、高齢者は高齢者なりに自分に残された、或いは古臭くなったエネルギーや技能をできるだけ活用し、またそれが生かされる場所を与えられながら、ささやかでも自分の仕事を社会に対して提供することによって、そのパイプを通して、はじめて彼は自分という一人の人間が広い社会にともかくも結びついているのだという意識を持つのであり、この意識があることがやはり個人を社会と結びつけている基本の紐帯です」

（大河内一男「高齢化社会に生きる」より）



襖・障子・網戸の張替え作業

基本目標 2

安全・健康な職場づくり



女性のための健康づくり栄養講座

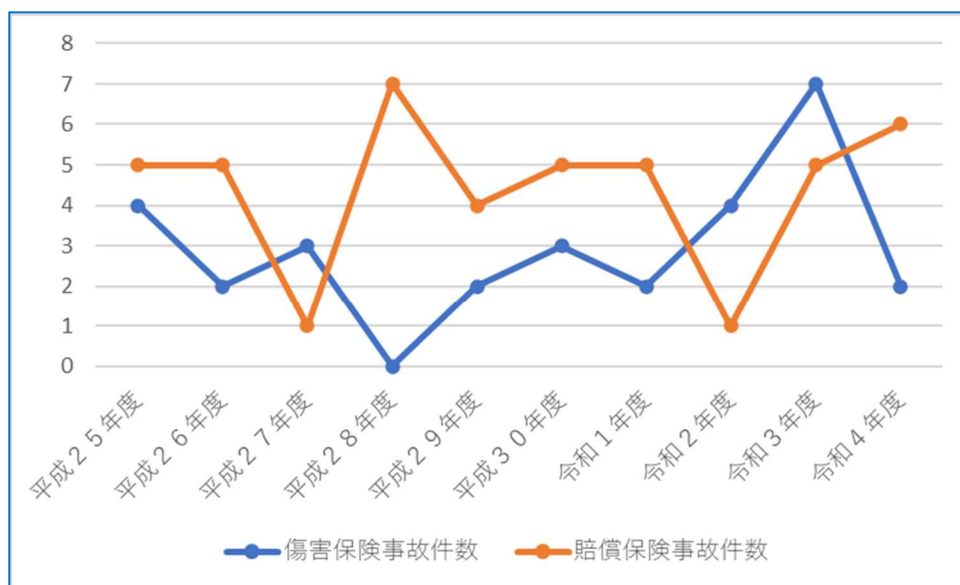
施策分野【安全・適正就業】

施策6 安全就業対策の強化

現況と課題

- ・ 傷害事故における重篤な事故の発生は抑えられているものの、毎年発生しており、賠償責任事故にいたっては、必ず発生しています。(図6-1)
- ・ 会員とセンター（発注者）の間に雇用関係がないため、会員個人の自主性や積極性に頼るところが大きく、厳格な安全就業対策の実行は難しくなっております。
- ・ 加齢による安全意識の低下等が原因となる事故の増加が懸念されます。
- ・ 安全・適正就業担当理事、安全・適正就業委員会、安全・適正就業推進員を設置し、巡回パトロールや安全・適正就業研修会、新入会員安全・適正就業研修会の他、四街道警察署の協力による交通安全講習会等を開催するなど、会員の安全意識高揚に努めております。

図6-1 事故件数（保険適用）の推移



基本方針

- 安全就業は、会員の身を護ることのみならず、地域における信頼に関わるものと捉え、地域から信頼される、安全・安心なシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 安全意識の高揚

安全・適正就業担当理事、安全・適正就業委員会等が中心となり、シルバー人材センターにおける重要な事業のひとつとして、巡回パトロールや独自スローガンの設置、文書等による情報提供など、あらゆる機会を利用して、安全意識の高揚を図ります。

(2) 事故防止能力の向上

安全就業に関する講習会の開催、職群班による勉強会など、会員の事故防止能力の向上に努めます。

(3) 交通事故防止

四街道市役所、四街道警察署等関係諸機関の協力をいただき、交通安全講習会を開催するなど、就業の途上や就業中のみならず、日常生活においても交通事故を防止できるよう努めます。

(4) 高齢化による事故の防止

加齢による身体機能の低下や心の変化について啓発するほか、受注内容の見直しも視野に入れ、高齢化による事故の防止に努めます。

(5) その他事故防止と安全の確保に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

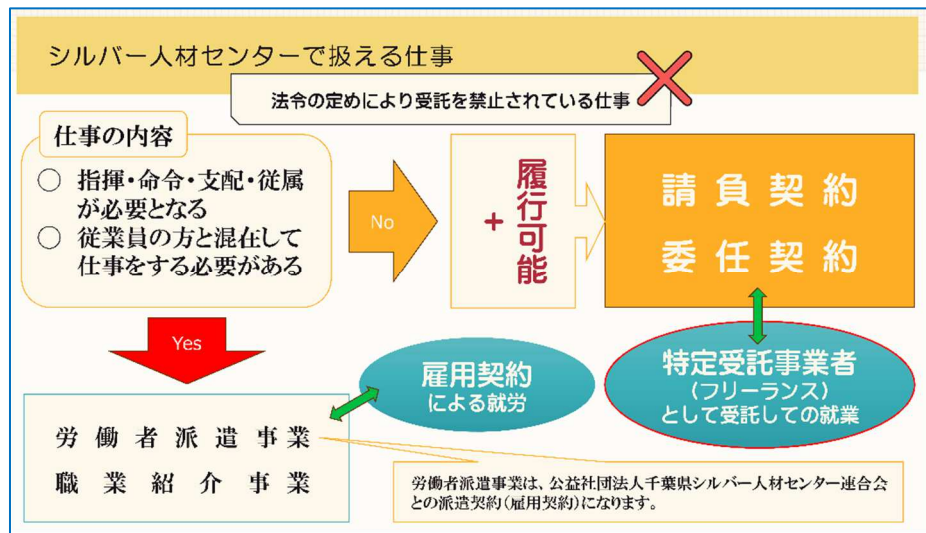
施策分野【安全・適正就業】

施策7 適正就業の推進

現況と課題

- ・ 適正就業とは、シルバー人材センター事業の理念である「自主・自立、共働・共助」のもとに、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第42条に定められた業務を、適正に遂行していくことですが、会員の就業ニーズや発注者のニーズが多様化し、それに合わせるように、取り扱える業務もその範囲を拡充してまいりました。
- ・ 一部のシルバー人材センターでは、請負として会員に提供した就業について、実際には、発注者から指揮命令を受け、実態として労働者派遣の状態となっているなどの理由により、都道府県労働局の是正指導をうけるケースが発生しています。
- ・ 就業会員が適正な就業であるか否かを判断しなければならない場合がありますが、会員の理解度に個人差があり、標準化する必要性が考えられます。
- ・ 特に人手不足分野における発注者は、費用を優先する傾向があるため、発注者への啓発を推進し、シルバー人材センター事業への理解を深めていただく必要が考えられます。

図7-1 シルバー人材センターで扱える仕事



基本方針

- 働く高年齢者の適正な就業の確保を推進する、健全なシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 適正受注の強化

コンプライアンスをより強く意識するとともに、登録会員の年齢層や技術、技能、身体能力にあわせた就業の確保に努めます。

(2) 受注体制の整備・改善

さらなる受注体制の整備・改善に努め、適正判断と受注処理が正確に、円滑に行えるよう努めます。

(3) 長期就業の是正

「公共受託事業管理業務就業基準」及び「公共受託事業管理業務就業基準実施要領」を見直すとともに、新たな規程設置を視野に入れ検討し、さらなる長期就業の是正に努め、ワークシェアリングを推進します。

(4) 市場に配慮した受注の推進

地域で類似の業務を行う事業者を把握することに努め、当該事業者に対して、シルバー人材センター事業の趣旨及び事業者の行う業務の棲み分け等について、理解を得た上での協力関係構築を目指すとともに、四街道市商工会との連携を密にし、市場に配慮した受注の推進を図ります。

(5) その他適正就業に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【健康管理と接遇技術】

施策8 健康維持対策の推進

現況と課題

- ・ シルバー人材センター事業は、昭和61年10月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において法的に位置づけられましたが、その原点は「老人福祉法」にあります。第三条において「老人は、老齢に伴って生ずる心身の変化を自覚して、常に心身の健康を保持し、又は、その知識と経験を活用して、社会的活動に参加するように努めるものとする」とあり、同条第2項では「老人は、その希望と能力とに応じ、適当な仕事に従事する機会その他社会的活動に参加する機会を与えられるものとする」となっています。シルバー人材センター事業の実施にあたり、「心身の健康保持」と「社会参加（就業機会の享受等）」は相互関係にあるものと捉え、対応する必要があります。
- ・ 「少子高齢化」や「高年齢者雇用措置」（定年制の廃止・定年の延長・継続雇用制度の導入等）の伸展により、新規入会者や登録会員の平均年齢が高齢になってゆることが予想される中、安全就業対策の強化、適正就業の推進と並行して施策を展開する必要があります。
- ・ 安全就業対策と同様に、会員とセンター（発注者）の間に雇用関係がないため、会員個人の自主性や積極性に頼るところが大いため、意識の高揚を目指す施策が中心となります。

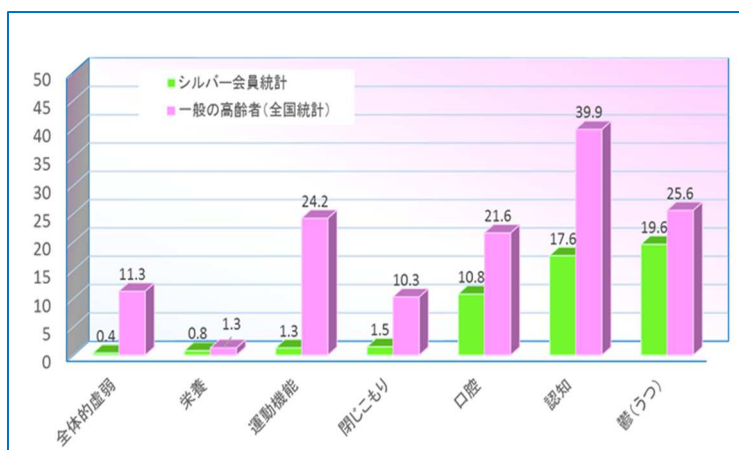


図8-1 項目別
要介護リスク該当率(%)

基本方針

- 働く高年齢者が、健康でいきいきと輝くシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 健康管理意識の高揚

会員の自己管理能力の向上を図るため、熱中症対策講習会や健康管理講習会等を開催するなど、健康管理意識の高揚を図ります。

(2) 健康状態の把握

毎年行う「会員状況調査」の他、就業相談や就業（事業）説明会等における会話や面談等、会員の健康状態の把握に努めます。

(3) 健康診断の奨励

市が実施する健診（各種がん検診、特定健康診査等）等への積極的な受診を奨励いたします。

(4) 健康維持に関する情報提供

チラシ・パンフレット・文書等の配布など、あらゆる機会を利用して、健康維持を目的とした情報提供活動を推進いたします。

(5) その他健康維持に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【健康管理と接遇技術】

施策9 接遇技術の向上

現況と課題

- ・ 接遇対応（特に、「接客」）の良し悪しは、発注者等の「安心」に大きな影響を与えます。
- ・ 四街道市介護予防・日常生活支援総合事業への参入とそれに伴うサービス群（家事援助サービス等）の受注、労働者派遣事業の推進など、就業内容が変化・多様化する中、接遇技術、特に「コミュニケーションスキル」（コミュニケーション能力）の向上は、さらに重要なものとなっております。
- ・ 加齢に伴う心とからだの変化やいわゆる「慣れ」が原因となって、コミュニケーション能力を存分に発揮できず、それによるトラブルの発生が増える可能性が考えられます。
- ・ 個人の人間性に深く関わる分野であり、シルバー人材センター事業において成果を上げ難い課題のひとつと考えられます。

図9-1 家事援助サービス群の推移

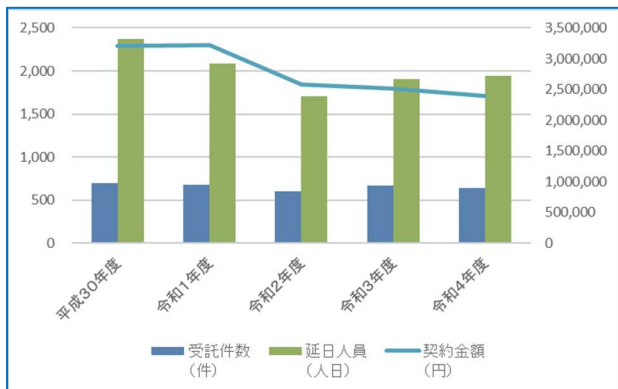
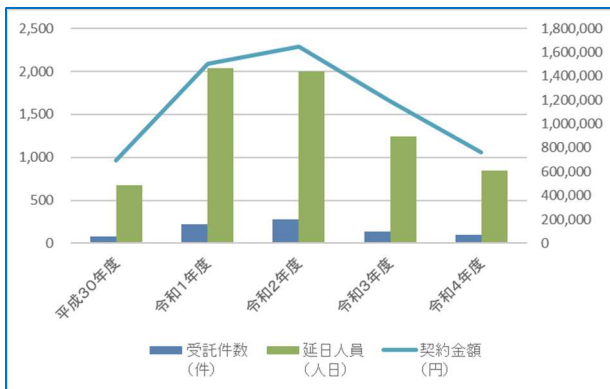


図9-2 総合支援事業の推移



基本方針

- 笑顔で挨拶、親切・丁寧な対応、誰もが親しみやすいシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 接遇意識の高揚

職群会議や勉強会の開催、チラシ・パンフレット・文書等の配布など、あらゆる機会を利用して、接遇意識の高揚を図ります。

(2) 接遇技術の向上

接遇講習会や研修会を実施し、接遇技術の向上を図ります。

(3) その他接遇対応に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。



生活サポート（家事援助サービス）



セミナー班による入会説明会

基本目標 3

取り組みを支えるための基盤づくり



鷹の台自治会「夏祭り」

施策分野【組織体制の強化】

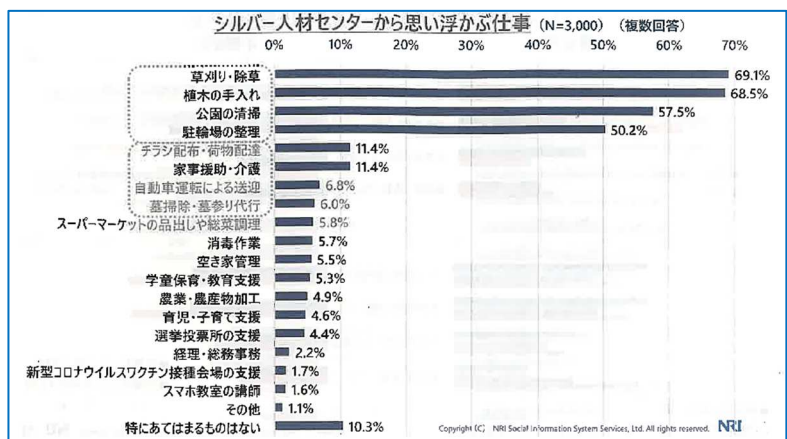
施策10 事業理念・目的の浸透

現況と課題

- ・ シルバー人材センター事業の理念は、
 1. 地域の高齢者が、自主的にその生活している地域を単位に連帯して、共に働き、助け合っていくことを目指す。
 2. 高齢者の就業を促進することにより、高齢者自身の活動的な生活能力を生み出すとともに、その家族や地域社会に活力を生み出し、ひいては地域社会の活性化につなげる。
 3. 働く意欲と能力をもった高齢者であれば、誰にでも参加の道を開き、自主的な組織参加と労働能力を発揮することにより、豊かで積極的な高齢期の生活と社会参加による生きがいの充実を図る。

ですが、「就業の場の提供」（就労支援）のイメージだけが強くなっており、「地域社会の活性化」や「社会参加による生きがいの充実」という、少子高齢化時代において、また、シルバー人材センター事業の存続と伸展において、最も重要となる、理念の浸透が内外において不足していることは否めず、その影響が事業の随所にみられはじめております。

図1-9 シルバー人材センターのイメージ（2022年6月 NRI 社会情報システム株式会社の調査より）



基本方針

- 「生活のための就労」ではなく、「生きがいのための就業」の場を提供し、地域の福祉に貢献・寄与するシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

- (1) シルバー人材センター事業の理念・目的の浸透強化
各種イベントの参加、チラシ・パンフレット・文書等の配布など、あらゆる機会を利用して、シルバー人材センター事業の理念・目的の浸透強化を図ります。
- (2) 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った事業運営の推進
厚生労働省・公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会から通達された、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の周知と遵守に努め、適正な事業運営に努めます。
- (3) 会員研修会等の開催
会員研修会等を開催するなど、シルバー人材センター事業の理念・目的の浸透強化を図るとともに、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の周知に努めます。
- (4) コンプライアンスの体制強化
高年齢者就業機会確保事業（シルバー人材センター事業）執行方針や関係法令の変化・改正などの情報収集を行い、コンプライアンスの体制をより一層強化することに努めます。
- (5) その他事業理念・目的の啓発に関する実行計画等の立案・実施
会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

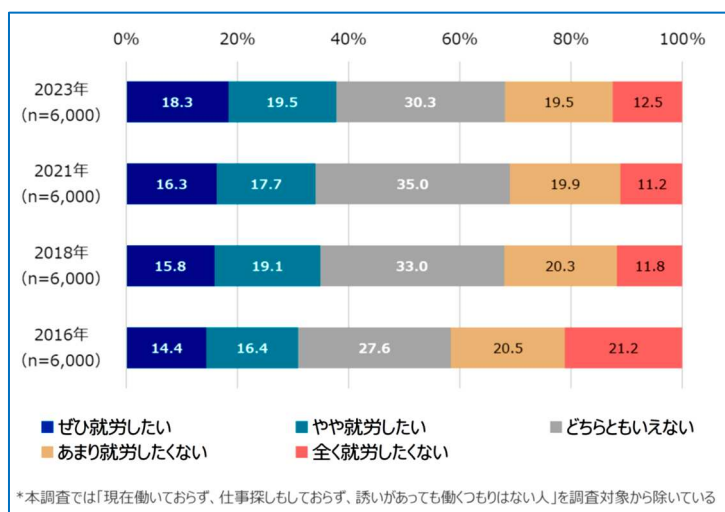
施策分野【組織体制の強化】

施策1-1 運営体制の強化

現況と課題

- ・平成20年12月から施行された公益法人制度改革により、役員（理事・監事）の職務・義務・責任等が明確化され、同時に理事会や委員会等各機関の役割や活動も明確になり、その責務は以前に比べ増しております。
- ・各種委員会や会議についてもその役割が明確になり、運営体制や各機関の役割等の見直しと整備、活動目的や活動内容の再確認が必要です。
- ・新公益社団法人への移行に伴い、事業のみならず法人運営についても、コンプライアンスの強化・推進が課題になります。
- ・現在、就業機会の提供（事業）と直接関わらないと思われがちな地域班の活動が、今後の事業運営・展開に大きく影響すると考えられます。
- ・事業量（受託件数等）の増加や新規事業の展開等、それらに伴い事務や業務の処理量が増大する傾向にあり、前中長期計画から継続して、会員の能力（「会員力」）をより一層活用し、運営への積極的な参画を推進する必要があります。

図1-1-2 シニアの就労意欲（2023年6月 株式会社ルクルート ジョブズリサーチセンター 「シニア層の就業実態・意識調査2023」分析レポート より）



基本方針

- 会員が運営にも積極的に参画し、会員の活力にあふれるシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 理事会の活性化推進

新公益法人制度や運営状況等を鑑み、課題別に担当理事を置くなど、理念を実現する最高の執行機関としての役割を果たすため、より一層の活性化を図ります。

(2) 各種委員会・会議の活性化推進

新公益法人制度に基づき、理事会の意向を受けて、理事を中心に会員が参加して組織される各種委員会・会議等の活性化を推進するとともに、創意工夫によってその活力を維持し、会員の運営への参画と円滑な事業運営を図ります。

(3) 地域班の事業運営への参画

地域単位での各種活動を推進するとともに、新たな活動機会の創出に努め、地域班が事業運営により一層の参画を図ります。

(4) 会員力の活用

前中長期計画から継続して、会員の能力（「会員力」）をより一層活用し、運営への積極的な参画を推進するとともに、今後増加が予想される事務や業務等の円滑な処理を図ります。

(5) その他運営体制の強化に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【存在の確立と定着】

施策12 協定等、協力体制の推進

現況と課題

- ・ シルバー人材センターは、「公益社団法人」の認定を取得しておりますが、その「公益性」よりも「就労支援」のイメージが強く持たれていると考えられ、会員の確保・増強、就業機会の確保・提供などの事業や運営においてその影響が見られます。
- ・ 四街道市をはじめとする公共団体等との連携やその施策への協力を強化・推進し、公益性の高い組織であることを地域に根付かせる必要があります。
- ・ 高齢者等の多様な社会参加ニーズに対応したワンストップサービス機能を備えた総合就労支援事業として、一層の推進を図ることが必要です。

§ シルバー人材センターは、「労働」と「福祉」の中間的組織です §

高齢者事業とよばれるものは、労使間の雇用関係を前提とした上での高齢者就労ではなく、あくまで地域の高齢者たちが自主的に働こうとするところの互助と共働のための就労活動であり、むしろおおよそ60歳以上の高齢者達が、自分の長い人生の中で身につけた経験と技能と生活の智慧とでもいうべきものを地域のために提供することに、老後の積極的生きがいを見つけ出そうとする運動なのである。 (大河内一男「高齢化社会に生きる」)

つまり、高齢者等が自主的な活動で地域のために自発的に働こうとするところに、生きがいを見い出す、そこに高齢者事業の意義があるという考えです。

この考えの下、シルバー人材センターは、高齢者等が「福祉の受け手」から「社会の担い手」になることを目指し、「自主・自立・共働・共助」の理念の下に活動を展開してまいりました。

基本方針

- 基本理念の下、「労働」と「福祉」が調和したシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

(1) 「四街道市高齢者見守り活動に関する協定」の推進

四街道市高齢者見守り活動の実施に関して締結した本協定の推進を図り、四街道市と協力して、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、地域福祉の向上により一層寄与するよう努めます。

(2) 「四街道市空家等の適正な管理の推進に関する協定」の推進

四街道市と相互に連携・協力をし、市内の空き家等の対策を進めることにより、市民生活に及ぼしている影響を改善し、「市民が安全で安心して暮らせるまちづくり」の推進に寄与するよう努めます。

(3) 「高齢者交通安全・防犯に関する覚書」による活動の推進

四街道警察署と協力し、高齢者が安心して暮らしてゆくために、交通事故防止・防犯活動に貢献するよう努めます。

(4) 「地域包括ケアシステム」の構築への協力

高齢者等が地域で自立した生活を維持・継続できるよう、高齢者やその家族の状況に合わせた高齢者福祉サービスの提供等を模索するとともに、高齢者等が住み慣れた地域で尊厳のある生活を可能な限り継続できるよう、四街道市が計画する地域包括ケア体制の整備充実に寄与し、その中核組織となることを目指した事業展開を図ります。

(5) その他地域における協定等に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

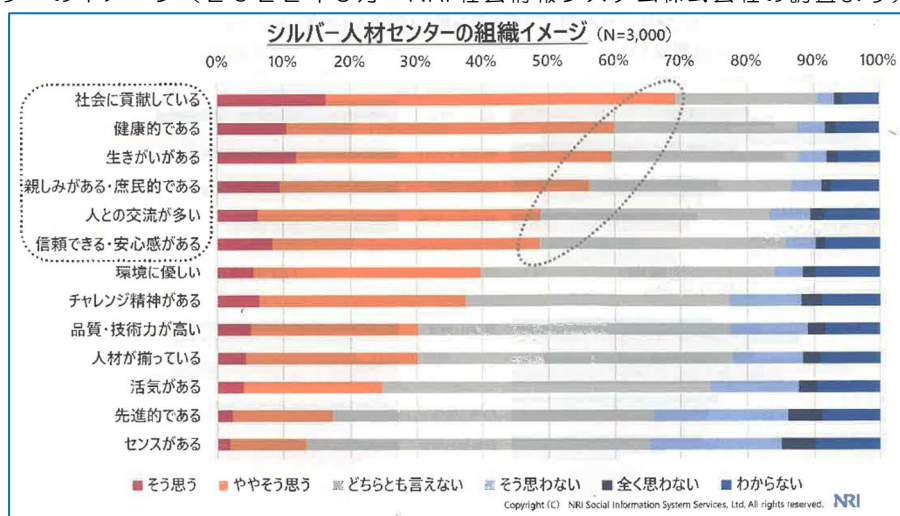
施策分野【存在の確立と定着】

施策13 地域社会との連携強化

現況と課題

- ・ シルバー人材センター事業は、地域性が非常に高い事業です。そのため、地域のニーズを常に意識した事業展開が必要となります。
- ・ シルバー人材センターは公的な性格が強く、組織が環境の変化や要求に柔軟な対応をすることが難しい特性があります。
- ・ 変化を続ける地域のニーズにあわせ、基本的な考え方を堅持しながらもそれぞれの時代に必要な事業を行っていく必要があります。
- ・ 民間事業者や各種団体との十分な協議・調整を行い、共同受注が可能であれば共同事業として実施することも考える必要があります。
- ・ 就業の場の確保に留まらず、各種イベント等も含め、地域社会との連携強化が課題になると考えられます。
- ・ 高齢者等が集い、交流できる場をつくるといった事業の創出・展開が、シルバー人材センターの地域における存在価値のひとつとなる可能性が考えられます。一人ひとりの高齢者等が、それぞれの生活の質の向上を実感できるよう、学び・働き・活動する機会を創出し、生きがいづくりを推進する必要があります。

図13-1 シルバー人材センターのイメージ（2022年6月 NRI社会情報システム株式会社の調査より）



基本方針

- 地域に根差し、地域とともに歩むシルバー人材センターを目指します。

具体的な取り組み

- (1) シルバーフェスタ（仮称）等の開催
地域との交流とシルバー人材センター事業の普及啓発を目的とした、シルバーフェスタ（仮称）等の開催を検討いたします。
- (2) 会員の知識・技能を活用した地域貢献活動の創出
一人ひとりの高齢者が、それぞれの生活の質の向上を実感できるよう、学び・働き・活動する機会を創出し、生きがいづくりを推進するため、会員の持つ、様々な知識・技能等を活用した、地域貢献活動の創出に努めます。
- (3) 市内で活動する各種団体との連携強化
市内で活動する各種団体との連携強化を図ることにより、シルバー人材センター事業への理解を深めていただくとともに、協力体制の確立に努めます。
- (4) 民間事業者と競合する受注の調整
四街道市商工会や民間事業者、組合等との連携を図り、民間事業者と競合する受注の調整を行い、事業の棲み分けと適正受注に努めます。
- (5) その他地域との連携等に関する実行計画等の立案・実施
会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

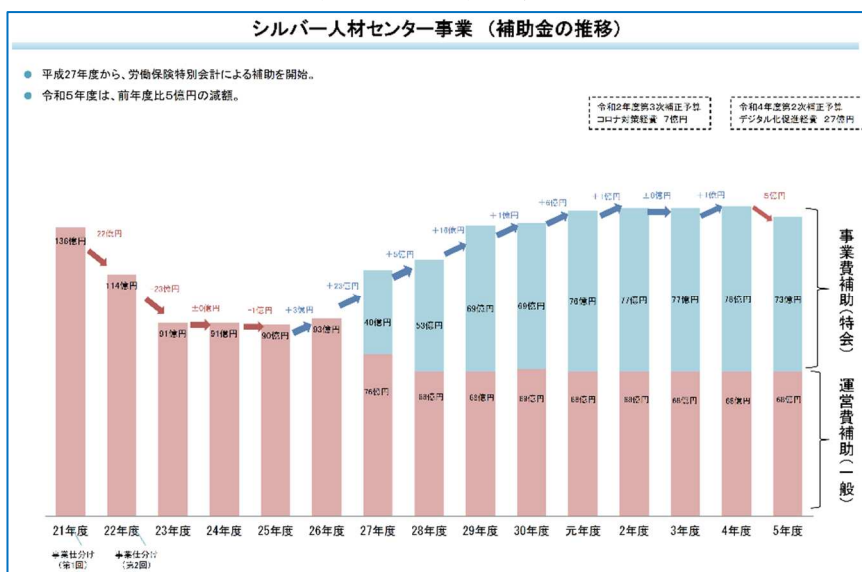
施策分野【財源と活動拠点の確保】

施策14 補助金の確保

現況と課題

- ・ シルバー人材センターは、その構成員である会員が高年齢者であることから、会費による財源の確保には限界があり、会費や事業から生じる収入（事務費）だけでは、運営は成り立たない状況であり、継続して国や市からの支援（補助金）が必要な状況です。また、国や市からの支援（補助金）を受けているということが、シルバー人材センター事業の「公益性」や「福祉の面」を証するもののひとつであり、透明性の確保等コンプライアンスの体制維持にも影響すると考えられます。
- ・ 連合交付金（国補助金）は、平成21・22年度に実施された事業仕訳以降減額を続けておりましたが、社会情勢等の影響もあり、高年齢者就業機会確保事業費等補助金は減額されるも、平成27年度から概ね横ばいで推移し、同年度から労働保険特別会計による補助が開始され、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業や地域就業機会創出・拡大事業等により、総額は概ね横ばい傾向にあります。（図14-1）
- ・ 市補助金は、平成23年度から活動拠点の移転費用、整備費用、賃貸借料としての増額はあったものの、減額傾向となっております。（図14-2）
- ・ 連合交付金（国補助金）による支援には、同額以上の市補助金を要することから、連合交付金（国補助金）の上限（限度額）が増加傾向にあるため、市補助金の額によっては、国補助金が上限までの要望をできなくなることが予想されます。

図14-1 国庫補助金の推移（単位：円）



具体的な取り組み

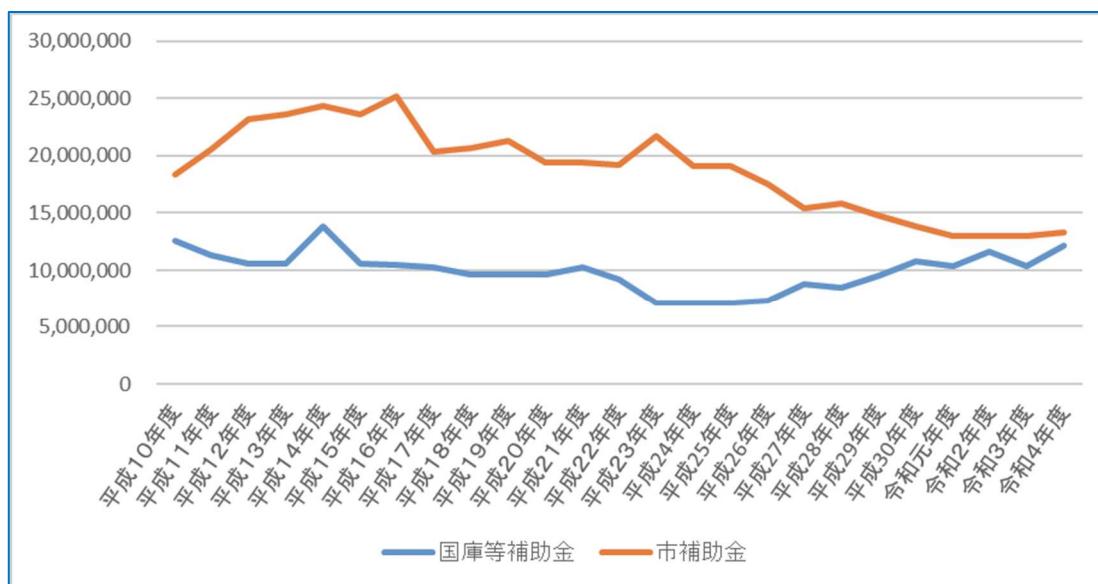
(1) 連合交付金（国補助金）

公益社団法人千葉県シルバー人材センター連合会ははじめ他シルバー人材センター連携し、国庫補助対象事業の見直しを図るとともに、連合交付金（国補助金）の確保に努めます。

(2) 市補助金

これまで以上にシルバー人材センターの使命ともいえる「地域社会への貢献」や「地域の活性化」を図る事業を積極的に推進し、四街道市当局や地域社会等に、より一層の理解と支援を頂き、市補助金をある程度までは確保できるよう、四街道市当局と円満な関係を築き、助成の要請に努めます。

図 1 4 - 2 国庫等補助金と市補助金の推移



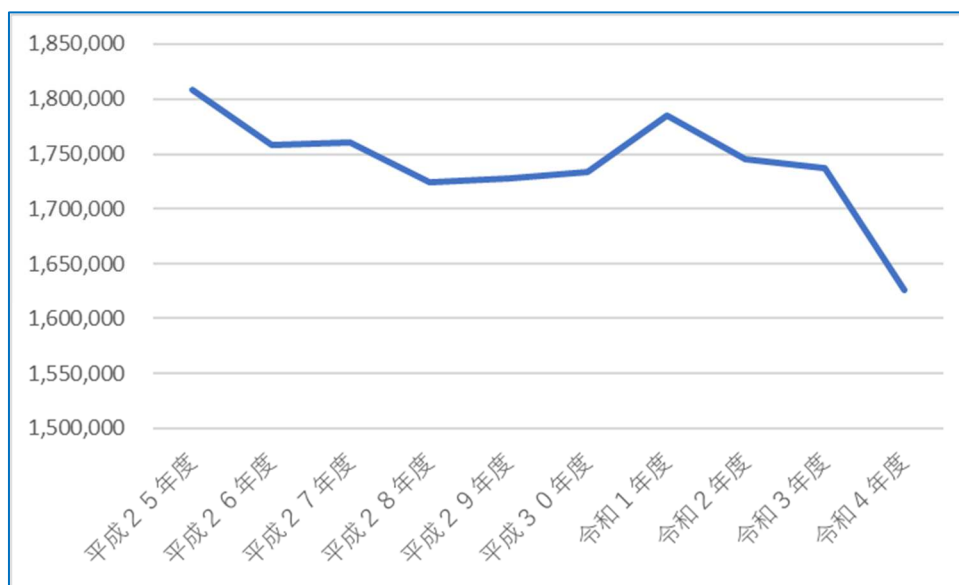
施策分野【財源と活動拠点の確保】

施策15 自主財源の確保

現況と課題

- シルバー人材センターにおける財源は、補助金を除くと主に年会費、配分金に対する事務費、労働者派遣事業等受託収益、独自事業収益となります。
- 年会費は、公益（一般）社団法人における社員（構成員＝会員）が、法人の運営に関して必要な経費の一部に充てるために、責務として支払うもので、その額は広く地域の高齢者が参加できるような額を定めることとされています。
- 会費収入は、単に会員数に比例するものではなく、当該年度内に所属し会費を納入した会員数（登録会員・新規入会者・退会者）に影響され、平成25年度に会費の額を改定して以来、概ね横ばいを続けた後、減少傾向に転じています。
- 事務費は、受注のための具体的経費を受益者負担の形で配分金、材料費等とは別に発注者から徴するものです。直接発注者の負担となることから、高額になれば受注に影響を及ぼし、減収に繋がる可能性があります。

図15-1 会費収入の推移（単位：円）



具体的な取り組み

(1) 年会費

社会情勢や県内の各シルバー人材センターの動向等を加味し、会員制度の改善とあわせて正会員会費のほか賛助会員、特別会員も含めて考慮し、さらに、就業中及び途上等に発生した事故に対応するシルバー保険の保険料の自己負担も視野に入れ検討してまいります。

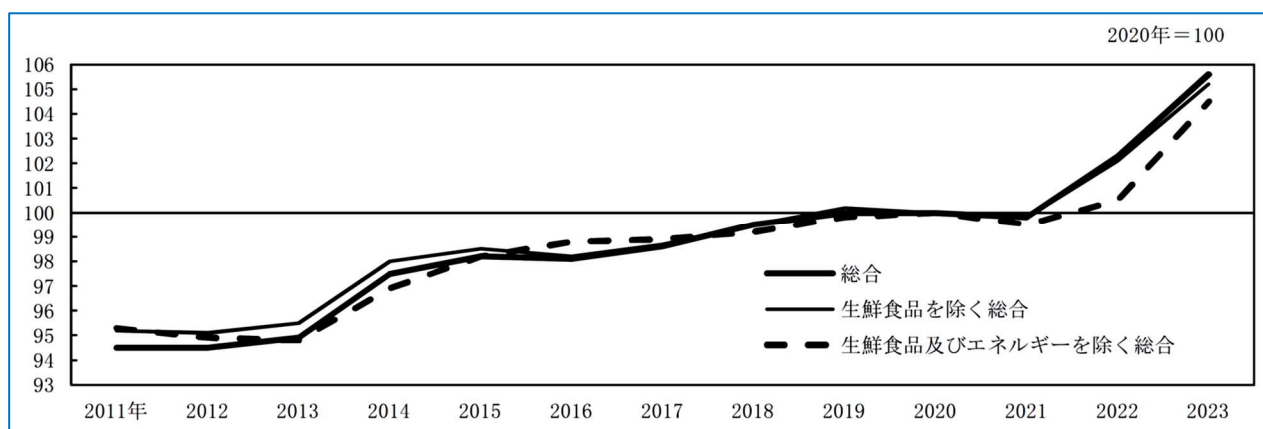
(2) 配分金

地域における類似の仕事の対価に比べて、著しく低くならないように留意するとともに、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会からも、最低賃金を下回らないようにとの指導があることから、適正な金額を保持するよう努めます。

(3) 事務費

景気の変動などの社会情勢や県内の各シルバー人材センターの動向等を考慮し、必要最小限での範囲において、事務費率の改正を検討してまいります。

図15-2 2020年基準 消費者物価指数（平均）の推移（令和6年1月19日 総務省報道資料より）



施策分野【財源と活動拠点の確保】

施策16 新たな財源の創出

現況と課題

- 会員の確保、受託事業によらない就業等、社会参加の機会を創出することは、今後のシルバー人材センター事業発展において、重要な課題になると考えられます。発注者の意向によらず、シルバー人材センター自らが行う事業である独自事業の創出がひとつの手段となり得ますが、経費や事務の負担増などを考慮する必要があります。
- 独自事業（自主事業）は、必ずしも新たな財源の創出に直接繋がるものではありません。その相乗効果によって、会員の増強・確保や受託事業の増加等による増収を期待するものです。
- グリーンリサイクル事業は、除草や植木剪定等の作業で発生する草木枝を自然発酵により熟成せしめ、堆肥化（土壌改良材）するなどして再利用をできるようにし、地域での有機栽培農業等に活用していただくことにより、地域づくりに貢献することを目的としてはじめましたが、事業は概ね順調に実施しているものの新たな展開が必要です。
- 会員制度の見直しと会費の額の精査等のほか、会員が個人事業主であることの認識を醸成するよう努め、必要な自費負担を徹底するなど経費の削減が優先されます。
- 労働者派遣事業の伸展に努め、労働者派遣事業等収益の増収を図るほか、賛助会員制度を利用した地域の個人・企業・団体等からの新たな会費収入の確保、所得控除制度（個人が公益社団法人及び公益財団法人に寄附を行った場合に、所得税が一定程度優遇される制度。全ての公益社団法人及び公益財団法人に対する寄附が対象となる。）の啓発による寄付金の確保等を検討する必要があります。

グリーンリサイクル事業



具体的な取り組み

(1) グリーンリサイクル事業の展開

完全なリサイクルの達成を目標に、堆肥化（土壌改良材）された草木枝を使用した野菜や花卉等の栽培、薪・チップの製作販売等を検討し、さらなる事業の伸展を図ります。

(2) 独自事業の創出

会員就業機会の創出とともに、地域に広く浸透したシルバー人材センター事業の実現、独自事業を通じての会員相互の信頼感や協調性の向上を図るため、伝統手工芸等の地域から共感を得られるもの、また、地域の社会的要請やニーズの高いものなど、持続性、経費、設備、事務量、人員等を精査し、独自事業の実施を検討いたします。

(3) 自治会との連携

市内の各自治会との連携を強化し、地域ごとの事情に寄り添った就業機会の創出に努め、全域を網羅したサービスの提供と事業展開を目指します。

(4) 賛助会員制度

地域の個人・企業・団体等からの新たな会費収入の確保を意識し、賛助会員制度を精査し、その運用等について検討いたします。

(5) その他財源の創出に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【財源と活動拠点の確保】

施策17 活動拠点等の確保と活用

現況と課題

- ・ 四街道市和良比181番37に所在する活動拠点は、令和8年3月31日にて契約期間が満了になります。継続して再契約をするか、新たな拠点に移転するか、その経費を含めて早急に検討する必要があります。
- ・ 市施設の一部を賃借するのではなく、単独の活動拠点で活動しておりますが、活動拠点での定期的な地域サービスの提供やイベント開催等による普及啓発活動なお、その有用性・利便性を存分に発揮できていない可能性が考えられます。
- ・ JR総武本線を境にした南北の地域や国道51号線以南の地域で、シルバー人材センター事業の普及や活動状況等に差異が生じています。
地域全体を網羅したサービスの提供と事業展開を目指すため、さらに会員や発注者等の利便性の向上を図るために、それぞれの地区ごとに窓口（事務所）の設置が必要と考えられます。

活動拠点（四街道市和良比181番37）



具体的な取り組み

(1) 活動拠点の確保と維持

作業室や会議室、事務局等を備えた活動拠点は事業運営において、極めて重要な施設です。市当局と協議の上、活動拠点の維持・確保を図ります。

(2) 活動拠点の有効利用

活動拠点の確保と並行してその利活用について検討し、定期的な地域サービスの提供やイベント開催等による普及啓発活動等、有効に利用できるよう検討いたします。

(3) 地域窓口の設置

市内全域で同等のサービスを提供できるよう、地域窓口（地区事務所等）の必要性とともに、必要経費や利活用等を含め精査し、設置を検討いたします。

(4) 各施設の維持・管理

活動拠点の土地・建物の他、倉庫等を含めた各施設の維持・管理に努めます。

(5) その他活動拠点等の確保・活用に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【事務局体制】

施策18 体制の整備

現況と課題

- ・ シルバー人材センターの事業運営において事務局は、法人の事務部門を統括するとともに、事業を円滑に運営するための情報基地でもあり、理事会を中心とした組織運営や事業運営に的確に連動して実務処理を行えるか否かによって、シルバー人材センターの発展・拡充に大きく影響を与える機関です。また、会員や地域の窓口として、受発注のほか情報提供や各種相談などのサービスを提供いたします。
- ・ 当シルバー人材センターは、令和4年度末において、千葉県シルバー人材センター連合に属する大小さまざまな規模の48団体と比較して、受注件数で第9位に位置し、契約金額においても第13位となっており、事務局における実務処理量が増大している中、令和2年度当初から正職員5名、非常勤臨時職員1名で対応しています。(図18-1)
- ・ 新公益法人制度の施行により、事務量が増大するとともに煩雑化しており、適正な能力を持ち、長期間継続してその能力を発揮できる職員の確保と配置が必要です。
- ・ 事務処理の簡素合理化を推進するとともにその内容を精査し、会員の能力(「会員力」)をより一層活用することを念頭に棲み分け等を行い、事務局の負担を軽減し本来の機能をいかに発揮できる体制の整備が必要です。
- ・ 事務局勤務を生涯職とする職員の確保に努め、その職員を核とし、高年齢退職者等の中から人材を募り補強することも視野に入れた、体制作りをしていく必要があります。

図18-1 令和4年度末における

千葉県シルバー人材センター連合の実績状況(受注件数・契約金額)

	受注件数(件)				契約金額(円)
	合計	請負・委任	派遣		派遣事業含む
佐倉市	14,428	14,398	30	千葉市	972,191,851
千葉市	10,572	10,500	72	松戸市	900,189,092
松戸市	8,297	8,276	21	柏市	875,534,169
船橋市	5,699	5,684	15	船橋市	824,066,966
市川市	4,722	4,623	99	市川市	750,630,066
流山市	3,850	3,840	10	佐倉市	563,470,895
柏市	3,791	3,645	146	習志野市	484,490,982
市原市	3,593	3,576	17	野田市	371,925,409
四街道市	3,587	3,573	14	流山市	354,886,148
鎌子市	3,430	3,420	10	市原市	332,578,293
香取市	3,207	3,190	17	八千代市	307,317,616
山武市	2,957	2,920	37	我孫子市	305,154,961
君津市	2,883	2,877	6	四街道市	252,829,468
東金市	2,531	2,531	0	鎌ヶ谷市	249,128,108
八千代市	2,505	2,433	72	印西市	244,491,794

具体的な取り組み

(1) 職員の確保と適正配置

事務局勤務を生涯職とする職員を確保するとともに、必要人員等を精査しつつ、適正な配置を行い事務局機能の向上と維持に努めます。

(2) 事務処理の軽減と簡素合理化

事務局で行う実務処理の見直し、規程の改正・整備等を行い、事務処理の軽減と簡素合理化を図り、事務局の負担を軽減し、本来の機能をより円滑に発揮できる体制の整備に努めます。

(3) 処遇の改善

職員の気力増進と労働環境を整えるため、実施可能な範囲において積極的に処遇の改善を図ります。

(4) その他事務局体制の整備に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

図18-2 令和4年度末における

千葉県シルバー人材センター連合の実績状況（年度末会員数・就業延人員）

	会員数(人)				就業延人員(人日)		
	合計	男性	女性		合計	請負・委任	派遣
千葉市	2,103	1,449	654	千葉市	204,418	187,749	16,669
松戸市	2,069	1,562	507	松戸市	202,176	199,161	3,015
柏市	1,677	1,239	438	柏市	201,877	170,092	31,785
市川市	1,313	920	393	船橋市	168,225	164,083	4,142
船橋市	1,271	1,000	271	市川市	168,066	142,918	25,148
佐倉市	1,025	726	299	佐倉市	103,916	100,170	3,746
習志野市	803	634	169	習志野市	102,242	93,525	8,717
流山市	733	557	176	流山市	80,554	78,371	2,183
野田市	727	551	176	野田市	73,549	72,313	1,236
我孫子市	614	475	139	鎌ヶ谷市	61,982	57,952	4,030
市原市	566	458	108	八千代市	57,583	49,310	8,273
八千代市	516	411	105	市原市	56,300	54,104	2,196
四街道市	512	377	135	我孫子市	54,371	53,085	1,286
鎌ヶ谷市	509	357	152	四街道市	52,937	52,466	471
成田市	500	391	109	印西市	49,941	48,458	1,483

施策分野【事務局体制】

施策19 サービスの向上

現況と課題

- シルバー人材センターにおける事務の中心は、法人管理の他、雇用関係によらない就業を通じて高年齢者等が自己の労働能力を活用する就業受給システムの適正な運営にあるので、受託（独自）事業の管理、会計処理等、一連の事務処理にあたっては、シルバー人材センター事業の理念に沿ったものでなければなりません。
- 事務局の職員は、事業遂行上必要な知識を身に着けることはもちろんのこと、高年齢者等の就業等に関する様々な相談等や発注者からの相談等に応じられる、専門的能力と管理能力が要求されます。さらに、日常の業務を円滑に処理する能力と同時に、法人組織の事務局として、法人の発展・持続性を図っていくための企画・展望能力が必要とされます。
- シルバー人材センターの組織構造は、社員総会、理事会、事務局、会員就業組織という4つの組織単位から成り立つといえますが、法の上で事務局は、公益社団法人の機関とは別の機関であるとされています。実際のところ、事務局は会員や地域の高年齢者や発注者、企業、関係諸機関等の窓口となることから、事務局が提供するサービスの善し悪しが、直接シルバー人材センターの評価に繋がります。そのため職員は事務処理に関する能力や技術に加え、コミュニケーション能力を中心とした接遇能力、情報収集能力やその伝達能力、業務に捉われない幅広い知識なども求められます。
- 事務局の提供するサービスの向上は、職員の知識・能力の向上と結びつきますが、事務局職員には特別の教育機関やシステムはなく、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会や公益社団法人千葉県シルバー人材センター連合会等が主催する研修会等の他は、OJT（On-the-Job Training）を中心とした先任職員等による教育やフォローと、各自の向上心と努力に期待しているところであるといえます。

具体的な取り組み

(1) 知識・能力の向上

各種研修会等、他市区町村シルバー人材センターとの交流等を含め、職員の学習機会などの創出に努め、職員の知識・能力の向上を図るとともに、事務局が提供するサービスの向上を推進します。

(2) 組織運営を支える職員の育成

理事会を中心とした組織運営や事業運営に的確に連動して実務処理を行い、運営に必要な情報等を収集・提供するなど、組織運営を支える職員の育成と永続的な確保に努めます。

(3) 理事会との連携強化

会員の代表である役員で構成され法人の業務執行を決定する理事会と、事務部門を統括する事務局の連携強化に努め、円滑な事業運営を図ります。

(4) その他サービスの向上に関する実行計画等の立案・実施

会員・理事会・委員会・地域班・職群班・事務局等の各機関に加え、会員親睦会の協力も得て、それぞれが課題を分掌し、連携を図り、実行計画等を立案・実施します。

施策分野【事務局体制】

施策20 後継者の育成と保持

現況と課題

- 創立から30年を超え、事務局職員の世代交代の時期を迎えました。事務局は、「施策18」で述べたとおり、理事会を中心とした組織運営や事業運営に連動して法人の事務部門を統括するとともに、事業を円滑に運営するための情報基地等、シルバー人材センター事業の運営と発展の要ともいえる機関です。実務経験や運営のノウハウ、長年蓄積した知識や技能を持つ職員の退職によって、事務局の能力や提供するサービス等が、著しく低下することがないようにする必要があります。
- 「施策19」で述べたとおり、事務局の職員には特別の教育機関やシステムがないことから困難を要すると思われませんが、実務経験や運営のノウハウ等を次代の職員に継承し、将来にわたり同等もしくはそれ以上のサービスが提供できるよう事務局構成や職務内容の見直しと簡素合理化、職員の適正配置等に努めなければなりません。
- 事務局における情報やノウハウ等の蓄積は、シルバー人材センターの将来に関わる重要な課題といえます。

創立30周年記念事業（平成28年度）



具体的な取り組み

(1) 後継者の育成と保持

後継者を育成できる環境を整備し、必要な人員と能力を備えた職員を永続的に保持できるよう努めます。



シルバー人材センター



働く喜びと社会参加