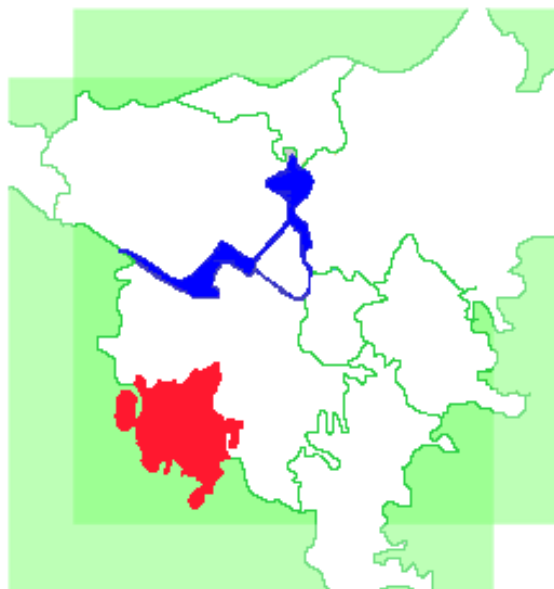


中長期計画 第2次五ヶ年計画

平成26年度～平成30年度

自主・自立・共働・共助



公益社団法人四街道市シルバー人材センター

◆ 友禅菊 —ユウゼンギク— ◆

初夏と秋に、紅色やピンク、紫紅、紫青、白などの一重や半八重咲きの小さな花が群がって、次から次へと咲きます。花の名は、友禅染のように鮮やかな花色で優美に咲くことから名づけられています。

花言葉：「若者に負けぬ元気」「老いても元気で」

私たちの誓い

自主

センターを私たちのものとして考えます

自立

センターを私たちの力でそだてます

共働

私たち会員は共に仲良く働きます

共助

私たち会員は互いに助けあいます

安全・適正就業スローガン

気をつけよう「まあまあ」「ちよっと」「これくらい」

中長期計画（後期）・第2次五ヶ年計画

基本目標

平成30年度末

会員数 700人
就業率 95.0%
契約金額 234,031千円

関係機関との連携

市、商工会、社会福祉協議会等との連携

会員の増強・拡大

女性会員の確保
普及啓発活動の推進

就業機会の

拡大・拡充

地域活動の強化・推進
ワンコインサービス

安全・適正就業

安全・適正就業対策の推進
コンプライアンスの体制強化

独自事業の開拓

グリーンリサイクル事業
アンテナショップ
市コラボ事業への参画

会員力の活用

会員の意識高揚（基本理念の浸透）

地域班・職群班活動の強化推進

平成25年度末推定値

会員数 590人 就業率 83.2% 契約金額 214,314千円

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

自主・自立・共働・共助

第1章 計画策定の趣旨と基本方針

1. 計画策定の趣旨
2. センター事業の基本理念
3. センターの基本的性格
4. センター事業の仕組み
5. 策定方針

第2章 第1次五ヶ年計画の進捗状況

1. 社会経済状況等取り巻く環境
2. センター事業の経緯と現状
3. 実行計画の進捗状況（前期中間報告）

第3章 第2次五ヶ年計画における課題と対応策

1. 高年齢者の動向
2. 会員の増強、就業の場の拡大・拡充
3. 安全・適正就業の確保
4. コンプライアンスの体制強化と組織体制の改善
5. 施設整備
6. 財源の確保
7. 事務局体制

第4章 実行計画

1. キャッチフレーズの策定
2. 特別事業
3. 実行計画

第1章 計画策定の趣旨と基本方針	・・・	1
1. 計画策定の趣旨	・・・	1
2. センター事業の基本理念	・・・	1
3. センターの基本的性格	・・・	2
4. センター事業の仕組み	・・・	2
5. 策定方針	・・・	2
・ 計画の基本目標	・・・	2
・ 参考資料	・・・	3
・ 計画の期間	・・・	5
第2章 第1次五ヶ年計画の進捗状況	・・・	6
1. 社会経済状況等取巻く環境	・・・	6
・ 社会経済状況	・・・	6
・ 少子高齢化	・・・	7
・ 法制度上の経緯と現状	・・・	8
2. センター事業の経緯と現状	・・・	11
・ 会員数・粗入会率	・・・	11
・ 就業率と就業延人員	・・・	12
・ 受注件数と受託事業収入	・・・	13
・ 全国平均・千葉県平均との比較から見るセンターの現況	・・・	14
3. 実行計画の進捗状況（前期中間報告）	・・・	17
・ 会員の増強・就業機会の拡大・拡充	・・・	17
・ 安全・適正就業の確保	・・・	19
・ 組織体制	・・・	20
・ 事務局体制	・・・	20
・ 施設整備	・・・	21
・ 財源確保	・・・	21
・ 前期中間報告で見直した計画の実施状況	・・・	22

第3章 第2次五ヶ年計画における課題と対応策	・・・ 24
1. 高年齢者の動向	・・・ 25
2. 会員の増強、就業の拡大・拡充	・・・ 26
3. 安全・適正就業の確保	・・・ 30
4. コンプライアンスの体制強化と組織体制の改善	・・・ 31
5. 施設整備	・・・ 33
6. 財源の確保	・・・ 34
7. 事務局体制	・・・ 35
第4章 実行計画	・・・ 37
1. キャッチフレーズの策定	・・・ 37
2. 特別事業	・・・ 37
3. 実行計画	・・・ 37
実行計画表	・・・ 38

第1章 計画策定の趣旨と基本方針

1 計画策定の趣旨

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、昭和61年10月に設立し、事業開始以来今日まで27年間に亘り、着実に実績を積み重ね順調に発展してきました。

しかし、65歳以上の高齢者が全国で3,000万人を突破した超高齢社会への突入や、定年後の65歳までの雇用延長を義務づけた改正高齢者等の雇用の安定等に関する法律が施行されたことに伴うセンター会員の更なる高齢化の進展、また、国、地方自治体の補助金の縮減・抑制と公益法人化に伴い適正な運営が強く求められるなど、センターの経営基盤の不安定要因が顕在化されつつあります。更に、国内市場の縮小による産業の空洞化と段階的に予定される消費税増税等、社会経済情勢面に大きな変革が予測され、今後のセンター運営の根幹に係る大きな課題となるのではないかと思料されます。

これらの課題や新たな時代に的確に対応するため、センターの果たすべき役割を再確認し、平成21年にスタートした中長期計画の前期5年を振り返りつつ、爾後、後期5年の計画として、センター事業の運営指針となる基本計画を策定することとしました。

また、この計画は設定した目標の達成に向け、センターを取り巻く現状から、今後の取り組むべき課題や問題点を整理し、将来に向けたセンター事業運営の基本方針として位置づけるものです。

2 センター事業の基本理念

センターは、「自主・自立・共働・共助」を基本理念とし、会員である高齢者の自主的な活動を通じて、広く地域社会の高齢者の就業ニーズに対応する仕事の創出等、高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。

今後、少子高齢化が進展する中、高齢者の就業や地域社会への参加等、ニーズの一層の多様化が見込まれ、センターの役割は益々増加してきます。本計画では、センターが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、高齢者が主体的に活動できる体制づくりに尽力します。そして、活力ある地域社会づくりに寄与することと、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ます。

3 センターの基本的性格

現役をリタイヤした高年齢者の方々が、長期的に継続して就業するのではなく、雇用関係を有しない、地域社会の日常に密着した臨時的かつ短期的な就業またはその他の軽易な業務等に、自己の労働能力を活用した就業を行い、収入を得るとともに、健康を保ち、働く事の喜びや生きがいを持って、地域社会に貢献するなど「福祉の受け手から社会の担い手」になるという基本理念のもとに、会員を中心とした高年齢者の自主的な団体として設立された組織です。

4 センター事業の仕組み

センターは、地域社会の就業ニーズに密着した、臨時的かつ短期的な仕事を請負または委任という形で、一般家庭・企業・公官庁等から受注し、会員の能力や希望に応じて就業の場を提供します。

会員は、提供された仕事に対して就業するが、依頼主との間に雇用関係はなく、会員自身の責任において仕事を完遂するものであり、会員の就業実績に応じて配分金の支払いを受ける仕組みです。

しかし、会員に対して一定の就業や収入を保証するものではありません。

5 策定方針

◆ 計画の基本目標

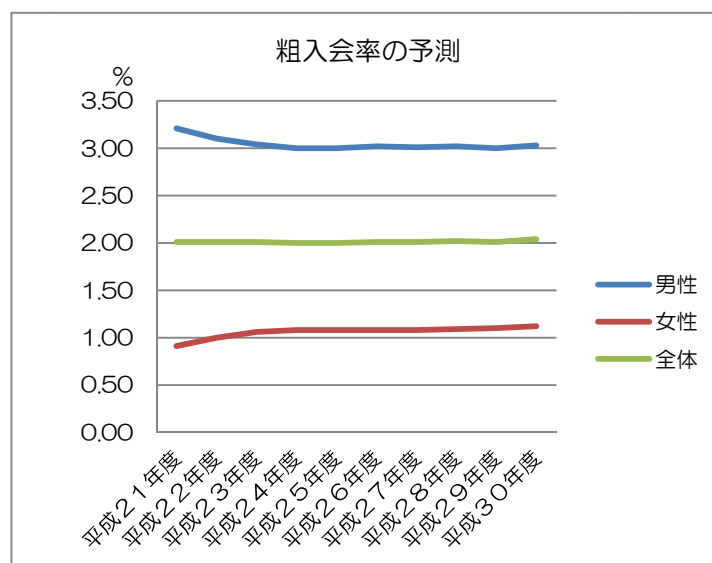
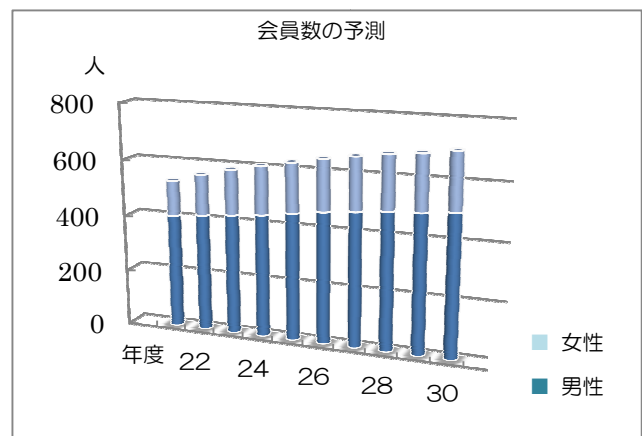
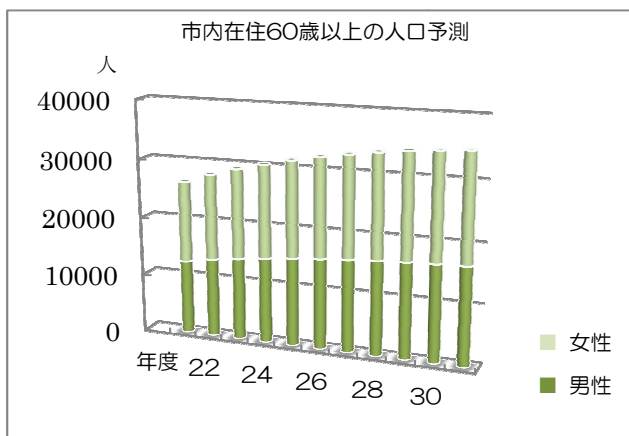
本計画は、高齢者人口の増加と団塊世代退職者の動向及び多様化する市民ニーズや雇用情勢など、センターを取り巻く社会経済環境の変化を勘案し、センター事業の運営に重要である会員数、契約金額、就業率を計画の基本目標値として設定します。

	平成24年度 (実績値)	平成25年度 (推定値)	平成30年度 (目標値)
会員数(人)	572	590	700
契約金額(千円)	209,710	214,314	234,031
就業率(%)	88.6	83.2	95.0

市内 60 歳以上人口・会員数・粗入会率予測（平成 21 年度～30 年度）

	60歳以上の人口			会員数			粗入会率		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	全体
平成21年度	12,635	13,688	26,323	405	125	530	3.21	0.91	2.01
平成22年度	13,400	14,518	27,918	415	145	560	3.10	1.00	2.01
平成23年度	14,000	15,162	29,162	425	160	585	3.04	1.06	2.01
平成24年度	14,514	15,725	30,239	435	170	605	3.00	1.08	2.00
平成25年度	14,999	16,249	31,248	450	175	625	3.00	1.08	2.00
平成26年度	15,412	16,697	32,109	465	180	645	3.02	1.08	2.01
平成27年度	15,766	17,079	32,845	475	185	660	3.01	1.08	2.01
平成28年度	16,067	17,406	33,473	485	190	675	3.02	1.09	2.02
平成29年度	16,321	17,682	34,003	490	195	685	3.00	1.10	2.01
平成30年度	16,504	17,880	34,384	500	200	700	3.03	1.12	2.04

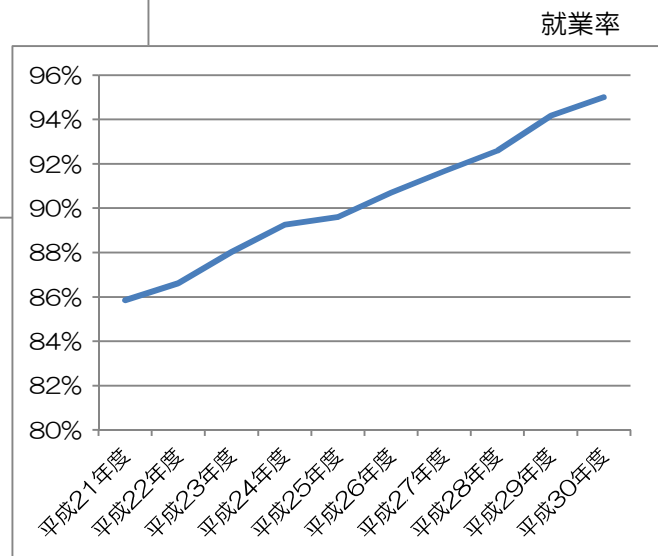
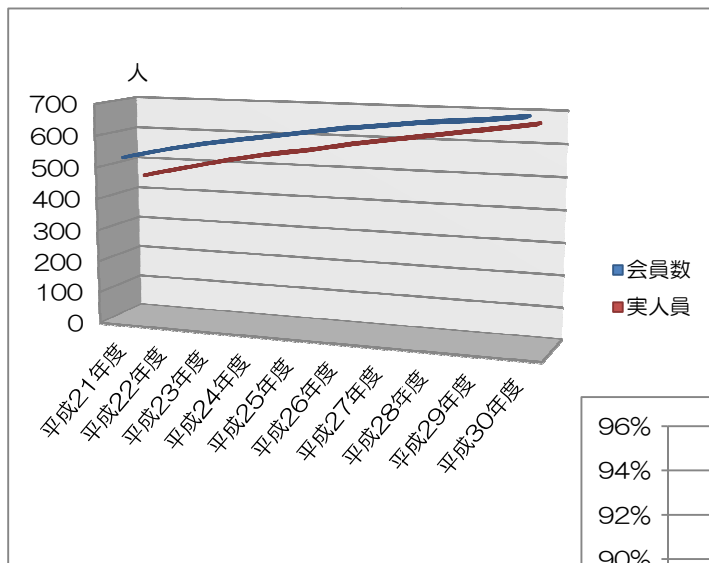
※ 四街道市の60歳以上の人口は、常住人口調査値からの推測値を示しています。（各年4月1日現在）



会員数・実人員・就業率の予測（平成21年度～30年度）

年度	会員数	実人員	就業率
平成21年度	530人	455人	86%
平成22年度	560人	485人	87%
平成23年度	585人	515人	88%
平成24年度	605人	540人	89%
平成25年度	625人	560人	90%
平成26年度	645人	585人	91%
平成27年度	660人	605人	92%
平成28年度	675人	625人	93%
平成29年度	685人	645人	94%
平成30年度	700人	665人	95%

会員数と実人員

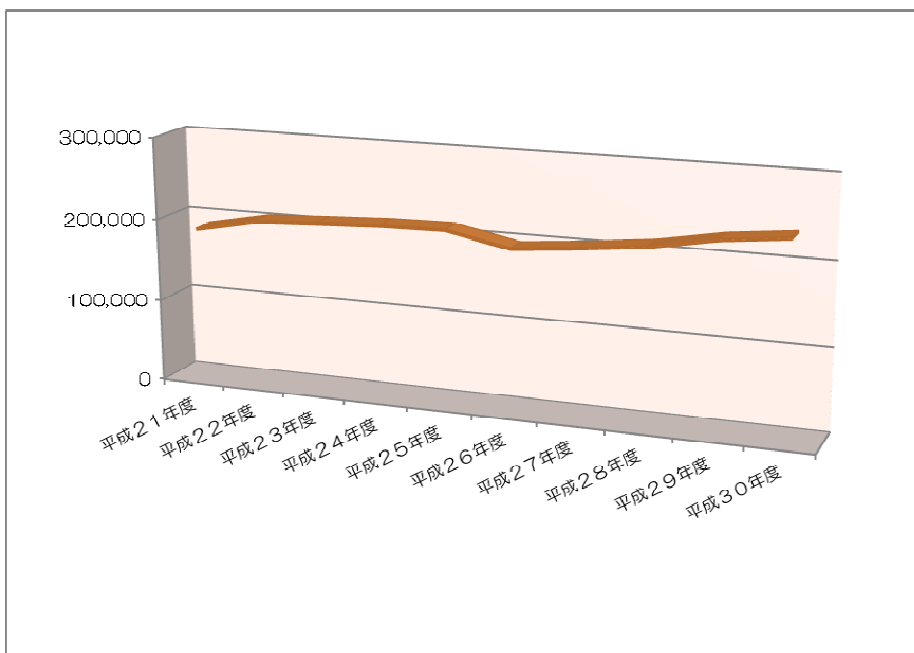


契約金額の予測（平成21年度～30年度）

（単位：円）

年 度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
受託事業収入	186,649,963	202,139,003	206,107,425	209,710,121	214,314,096
配分金	166,619,584	180,154,271	183,653,119	186,987,464	185,587,358
材料費	7,268,251	8,044,576	8,110,780	7,702,842	11,388,972
事務費	12,762,251	13,940,156	14,343,526	15,019,815	17,337,766
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
受託事業収入	195,441,280	202,666,000	211,191,480	225,660,000	234,031,440
配分金	165,894,000	172,000,000	179,254,000	191,800,000	198,887,000
材料費	9,640,000	10,026,000	10,427,000	10,844,000	11,278,000
事務費	19,907,280	20,640,000	21,510,480	23,016,000	23,866,440

※ 平成24年度まで実績値、平成25年度は推測値、平成26年度以降は目標値



◆ 計画の期間

この計画は、平成21年度から平成30年度を目標期間としてスタートしましたが、前期5年を経過したことを契機に、その実績の下に後期5年計画として、平成26年度から平成30年度（2014年～2018年）の間として策定します。

なお、計画年次の中間年となる平成28年度に実績等を評価し、また社会経済状況、その他シルバー事業を取り巻く環境の変化等を考慮し、必要に応じて計画の見直しを行います。

第2章 第1次五カ年計画の進捗状況

1 社会経済状況等取り巻く環境

◆ 社会経済状況

内閣府の公表した「平成 25 年度 年次経済財政報告」によれば、日本の景気は、2013 年に入って持ち直しに転じ、日本の実質 GDP はリーマンショック前の水準を回復したとされてます。2012 年秋以降、新しい内閣の経済政策への期待などから為替レートが円安方向に推移し、株高が進みました。

安倍内閣発足後は、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略（アベノミクス：首相の姓「安倍」と「エコノミックス」を合わせた造語）からなる「三本の矢」に、一体的に取り組むとの方針の下、「日本経済再生に向けた緊急経済対策」の策定、政府と日本銀行による共同声明の発表、日本銀行による「量的・質的金融緩和」の導入などが行われました。

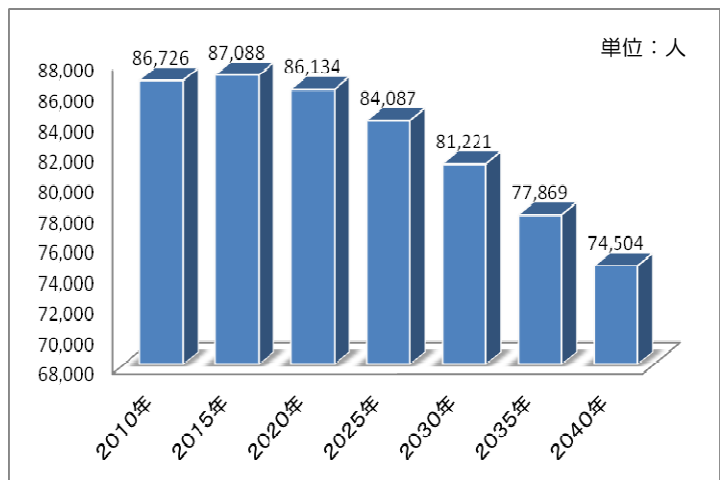
こうした一連の取組を受けて、円安方向への動きや株価の上昇はその後も続き、2013 年以降、家計や企業のマインドが改善し、産業空洞化の懸念が後退する動きも見られます。

こうした状況の中、政府は、2013 年 10 月 1 日、日銀が発表した全国企業短期経済観測調査は、大企業製造業の景況感がリーマン・ショック後最高になるなど増税実施の環境が整ったと判断し、2014 年 4 月に消費税率 8%への引き上げを決定しました。同時に、消費増税の影響を避けるため、5 兆円規模の経済対策を策定し、インフラ整備や雇用拡大策などを実施。低所得者対策として、1 人あたり最大 1 万 5000 円の一時金を支給する措置を導入。成長軌道を確保するため、企業向けに設備投資減税や賃上げを促す所得拡大促進税制などを拡充すると発表しました。また、2015 年 10 月に予定されている消費税率の 10%への引き上げは、経済状況を勘案して判断時期を含めて適切に決断すると保留しました。

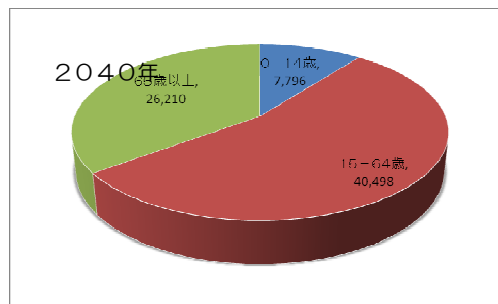
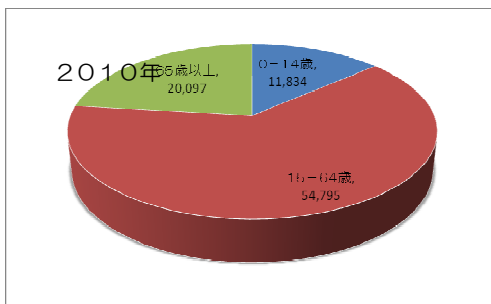
◆ 少子高齢化

日本は、少子高齢化が急速に進んでいるといわれていますが、今はまだ、超高齢社会の入り口にすぎず、人口動態の変化が経済に最も影響してくるのは、団塊世代の本格的な退職が進み、社会保険料や年金の支払いが急増し、さらに労働人口や子供の数が減少してゆくこれからであるともいわれております。

「日本の将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所：平成24年1月推計）によれば、日本の総人口は、明治期以降平均1%の成長率で増加の一途をたどり、現在は、人口増加から人口減少へと転じる歴史的な転換点にあり、今後は長期的な減少過程に入っていくとみられています。国立社会保障・人口問題研究所が平成25年3月に推計した「日本の地域別将来推計人口」から、四街道市の将来推計人口をみると、2015年の87,088人をピークにその後減少し、2040年には74,504人になると推計されています。



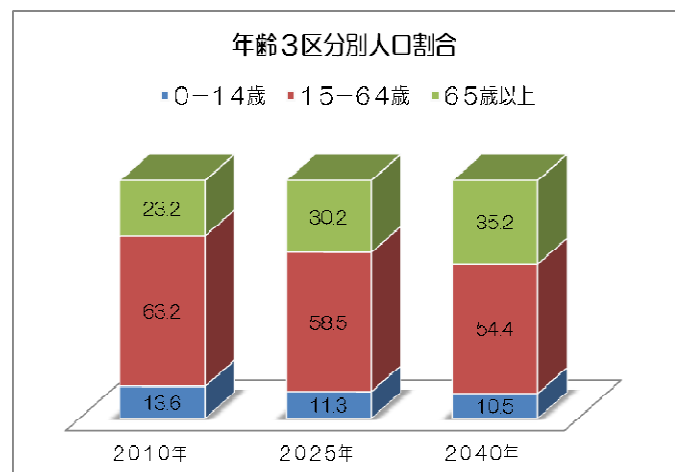
数値データ：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」



数値データ：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

年齢3区分別人口をみると、0-14歳の年少人口、15-64歳の生産年齢人口がともに減少するなか、65歳以上の老年人口は増加すると推計されています。

以上のことから、四街道市においても少子高齢化の影響は多大になるものと推測されます。



◆ 法制度上の経緯と現状

○ 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の成立

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、経済の活力を維持していくためには、高年齢者についても、その能力の有効な活用を図ることが重要な課題であり、また、平成25年度から、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が、段階的に65歳へ引き上げられることに対応し、平成24年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が行われました。

その上で、厚生労働省は「高年齢者等職業安定対策基本方針」を公布し、その基本方針で、「多様な形態による雇用・就業機会の確保」として、「定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する」と謳っています。

○ 新公益法人制度

平成20年12月1日、公益法人改革関連3法の施行により、新しい公益法人制度が創設されました。

これによって、民法34条の公益法人であったセンターは、整備法に基づき特例民法法人となり、定款の内容が法人法及び認定法に適合し、かつ、法人の目的及び事業の性質、内容等が公益認定基準の「公益目的事業を行うことを主たる目的とするものであること」に該当し、認定法別表の「4 高齢者の福祉の増進を目的とする事業」、「5 勤労意欲のある者に対する就労の支援を目的とする事業」、「19 地域社会の健全な発展を目的とする事業」にあたることから、千葉県公益認定委員会に公益法人の認定を申請、認定を受けた後、千葉県知事に移行申請を行い、平成24年4月1日公益社団法人となりました。

○ 指定管理者制度

公の施設に関する指定管理者制度は、「地方自治法の一部を改正する法律」により、従来の管理委託制度に代わる新たな制度として創設されました。

センターが指定管理者の指定を受ける趣旨は、センターが施設の管理業務をシルバー人材センター事業で取り扱うことにより、高年齢者の能力を活かした施設の管理と住民サービスを広く地域社会に提供し、もって高年齢者の能力を活かした活力ある地域社会づくりに寄与することであり、地方公共団体がセンターを指定管理者として指定することは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に合致するものと考えられることから、本制度の活用についてセンターとしても検討が必要となっています。

○ 地方自治法施行令

センターは、民業を圧迫し、又は競合してはならないこととなっており、指名登録業者となり競争入札に参加することは好ましくないとされています。

しかしながら、その仕事が高年齢者にふさわしい仕事であれば、「地方自治法施行令」の規定により、地方公共団体がセンターから役務の提供を受ける契約を締結するときには、随意契約によることができることから、この規定を十分活用し、地方公共団体からの受注開拓に努めることが必要となっています。

○ 職業紹介事業

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、これまで行ってきた無料職業紹介事業が、平成24年10月から厚生労働大臣への届出により行うことのできる有料職業紹介事業となりました。

無料職業紹介事業が職業紹介に関し、「いかなる名義でも手数料又は報酬を受けることができない職業紹介」であるのに対し、有料職業紹介事業は、「営利を目的にするか否かにかかわらず、職業紹介に関し対価（手数料）を徴収して行うすべての職業紹介」をいい、その手数料については、「厚生労働省令で定める手数料」と、「あらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料」があり、どちらにせよ収入を伴う事業となりました。

対象者は、雇用を希望する会員及び地域の一般高年齢者であり、またシルバー人材センター連合会としての事業であることから、連合会と連携を取りつつ、今後の展開を検討することが必要となっています。

○ 一般労働者派遣事業

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、シルバー人材センター連合会の実施事業所として、センター会員を対象に、「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲で、一般労働者派遣事業を行うことができることとなっています。

就業形態が、受託事業による就業で対応できない仕事が増加しつつあり、適正就業の観点からも、一般労働者派遣事業に取り組む必要があります。

また、派遣元事業主がシルバー人材センター連合会であることから、連合会と連携を取りつつ、今後の展開を検討することが必要となっています。

○ 生涯現役社会活躍応援事業

平成20年度から開始された「企画提案方式による事業」が、平成25年度限りで廃止され、生涯現役社会活躍応援事業のなかで、後継事業を盛り込むこととなります。

限定されていた対象分野について、「自治体が設定する分野」に拡充するが、「立ち上げ補助」の性格がより強調され、さらに「就業延人員」・「事業収入」等の創出効果が認められないものは補助対象期間の短縮、打ち切りもあり得る内容となりました。

○ その他の関連法規等

少子高齢化が進む中、シルバー人材センター事業への注目も高まり、公益法人改革関連3法の施行もあって、以前にも増してコンプライアンスの体制強化が望まれています。

シルバー人材センターは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により位置づけられていますが、同法は具体的な事業法ではなく、シルバー事業を進める上では、関連法規（古物営業法、警備業法、道路運送法、貨物自動車運送事業法、製造物責任法、郵便法、動物愛護管理法、税務に関する法規他）等に拘束されています。

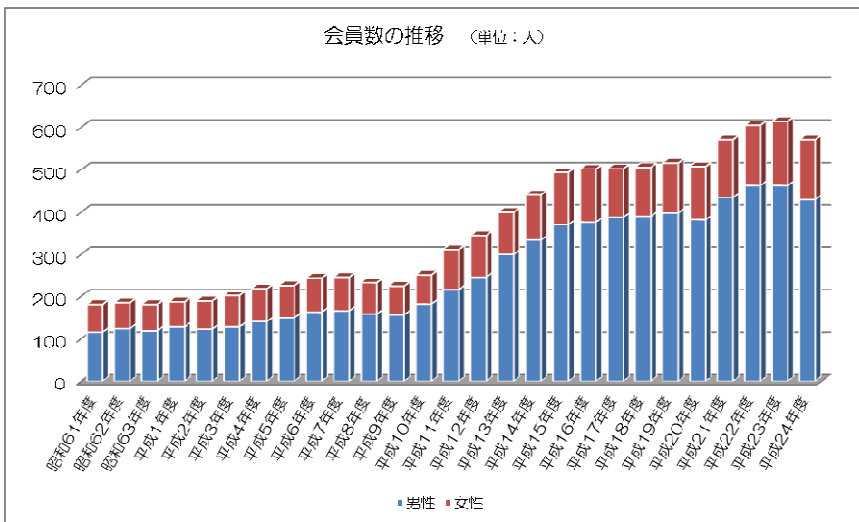
2 センター事業の経緯と現状

センターは、昭和61年10月に設立され、初年度実績を会員数182名、就業延人員1,419人日、受注件数205件、受託事業収入422万円の規模でスタートし、平成8年度に10周年、平成18年度には20周年記念事業を行うなど、会員、理事、事務局が一体となり鋭意改革を行い事業を展開してきました。

その結果、平成24年度には、会員数572人、就業延人員49,615人日、受注件数3,485件、受託事業収入20,971万円と事業規模を拡大してまいりました。しかし、会員の入・退会、就業の実態等の状況をみていきますと、将来に向けて幾多の課題がみえてきます。これらの課題について現状分析を行い、内容を把握し、今後の対応策を示していく必要があります。

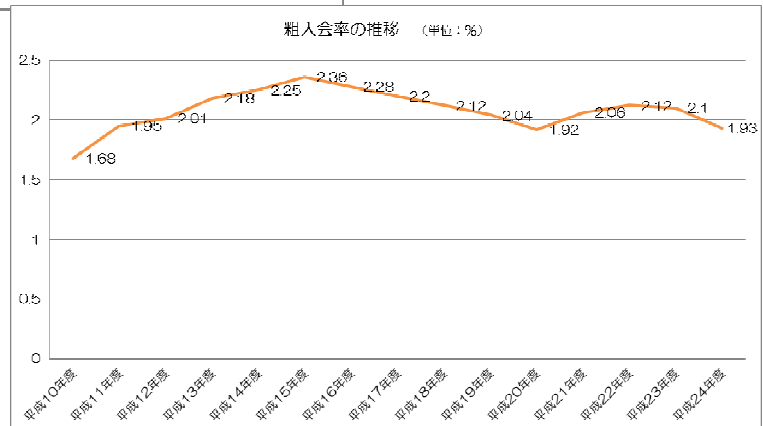
◆ 会員数・粗入会率

入会説明会の開催案内を、「市政だより」に毎月掲載していただき参加者を募集、月に一回以上開催し、内容もできる限り短時間で分かりやすく、必要事項を説明するなど改善を図り、会員確保に努めてきました。結果、会員数は平成23年度まで概ね増加の傾向を示しているものの、平成24年度は減少に転じています。



また、女性会員の割合が、全ての事業年度において低い状況となっています。平成23年度より、女性会員活動推進委員会を組織し、女性会員の確保・増強、就業機会の拡大に努めていますが、現在のところ微少な増加にとどまっています。

粗入会率は、平成10年度以降平成15年度をピークに減少傾向にあります。概ね全国平均と同程度となっています。団塊世代の定年退職に伴う顕著な影響は、現在まで見られておらず、今後も減少傾向が続くと予想されています。



(単位：人)

	昭和61年度	昭和62年度	昭和63年度	平成1年度	平成2年度	平成3年度	平成4年度	平成5年度	平成6年度
男性	117	125	120	129	124	129	141	150	163
女性	65	61	62	59	66	73	78	76	81
合計	182	186	182	188	190	202	219	226	244
	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
男性	166	159	157	183	217	246	300	335	370
女性	80	74	68	68	94	99	100	106	123
合計	246	233	225	251	311	345	400	441	493
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
男性	376	388	390	398	382	434	463	463	429
女性	126	115	116	118	126	138	142	151	143
合計	502	503	506	516	508	572	605	614	572

◆ 就業率と就業延人員

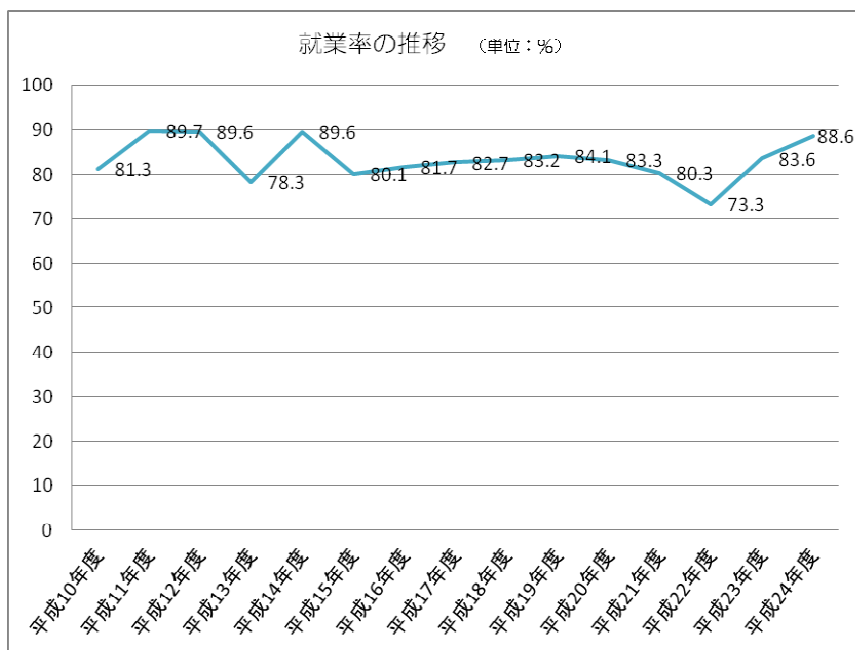
就業率は、年度中に入・退会があるため目安ではありますが、平成10年度以降イレギュラーはあるものの概ね80%代をキープしています。

就業延人員は、会員数の増加と概ね比例し、平成16年度以降も緩やかではあるが上昇しています。就業率・就業延人員については、ワークシェアリングを推進してきたその効果がみとめられます。

一方、「生きがいや健康づくりを支援する」という福祉的な面を尊重していることもあり、「会員として登録しているだけでも生きがいになる」として登録している会員に対する就業機会の開拓や、発注者ニーズと会員ニーズのミスマッチの解消を促進しなければ、今後これ以上の伸展は難しくなっています。

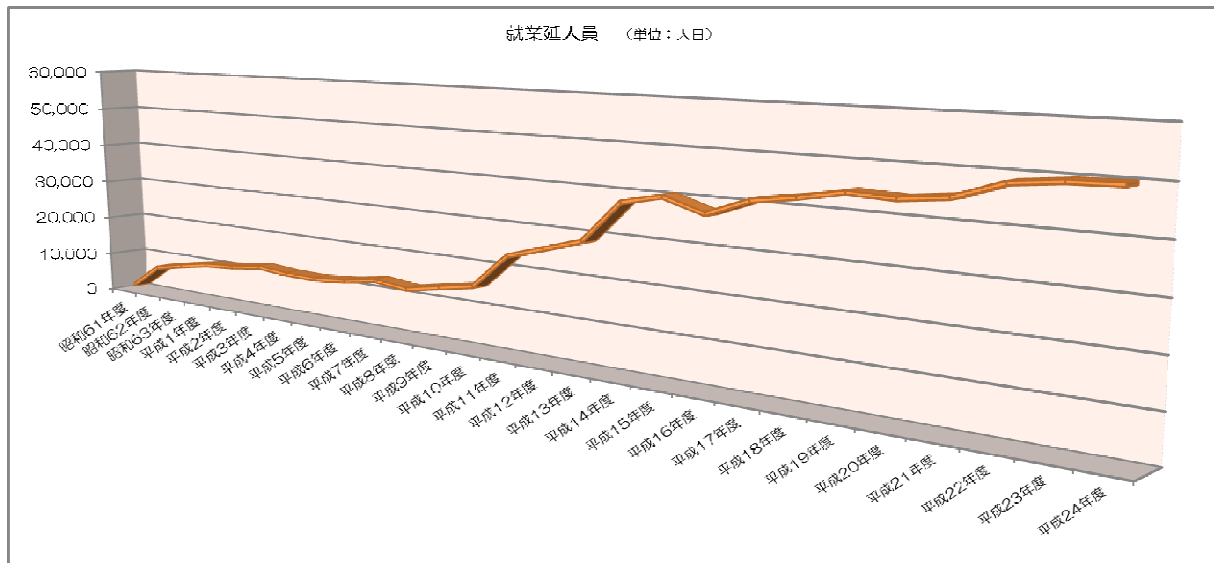
(単位：%)

	就業率
平成10年度	81.3
平成11年度	89.7
平成12年度	89.6
平成13年度	78.3
平成14年度	89.6
平成15年度	80.1
平成16年度	81.7
平成17年度	82.7
平成18年度	83.2
平成19年度	84.1
平成20年度	83.3
平成21年度	80.3
平成22年度	73.3
平成23年度	83.6
平成24年度	88.6



(単位：人日)

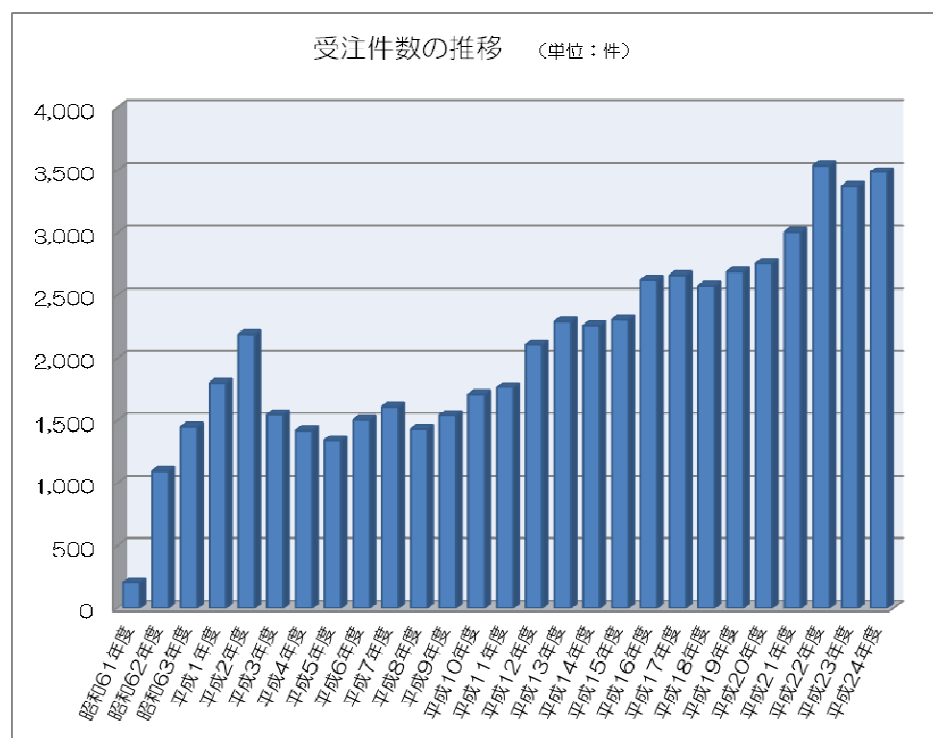
	昭和61年度	昭和62年度	昭和63年度	平成1年度	平成2年度	平成3年度	平成4年度	平成5年度	平成6年度
就業延人員	1,419	7,177	8,753	10,137	10,741	11,801	11,192	11,107	11,795
	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
就業延人員	13,116	12,255	13,830	15,367	23,502	26,123	28,792	38,098	40,099
	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
就業延人員	37,397	40,971	42,398	44,215	43,852	44,927	48,330	49,340	49,615



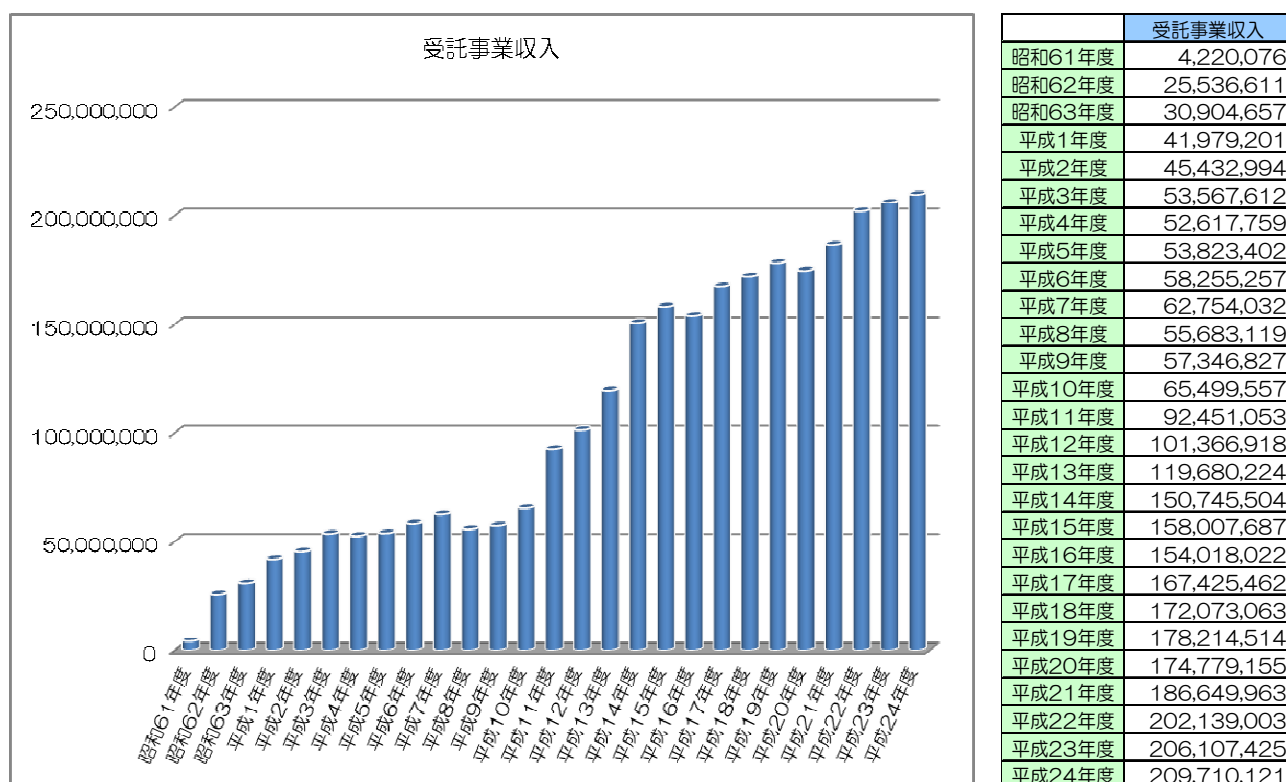
◆ 受案件数と受託事業収入

受案件数は、会員数に概ね比例し、一般家庭を中心に増加傾向をみせています。

	受案件数
昭和61年度	205
昭和62年度	1,096
昭和63年度	1,451
平成1年度	1,803
平成2年度	2,191
平成3年度	1,548
平成4年度	1,422
平成5年度	1,342
平成6年度	1,505
平成7年度	1,612
平成8年度	1,433
平成9年度	1,542
平成10年度	1,706
平成11年度	1,767
平成12年度	2,105
平成13年度	2,290
平成14年度	2,259
平成15年度	2,306
平成16年度	2,622
平成17年度	2,659
平成18年度	2,578
平成19年度	2,690
平成20年度	2,759
平成21年度	3,009
平成22年度	3,540
平成23年度	3,375
平成24年度	3,485



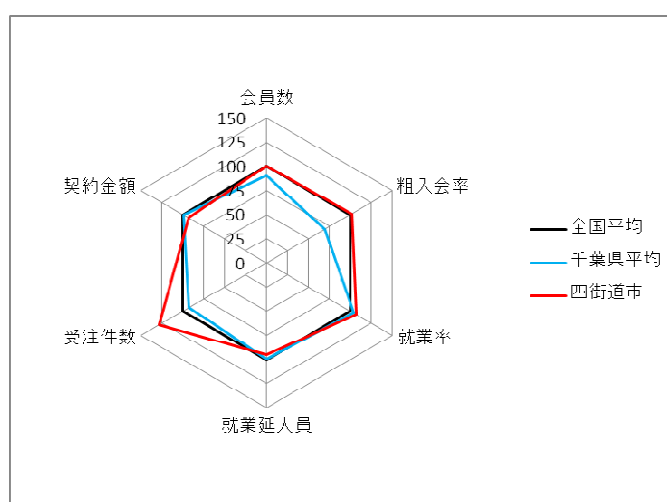
受託事業収入も同様に、会員数に概ね比例して増加傾向を示しています。



受注件数、受託事業収入ともに会員数に概ね比例する傾向があり、会員数は今後減少する可能性が示唆されている上、法制度上の改正による影響等のマイナスファクターを解消するための施策とその実施が必要となっています。

◆ 全国平均・千葉県平均との比較から見るセンターの現況（平成24年度）

センターの業績評価比較分析に用いる項目について、全国平均値を100として、千葉県平均値とともにセンターの現況を分析すると、受注件数のみが28ポイントほど、全国・千葉県平均を上回り、その他の項目は、概ね各平均値並を示しています。センターは平均的な規模でありながらも、受注件数が多い点から、センターの事務量の多さがうかがえます。そのことから、事務局体制の改善・強化と会員力の活用の推進が課題となります。

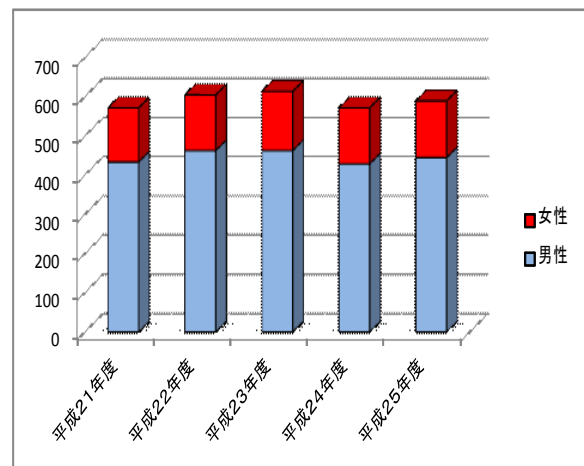
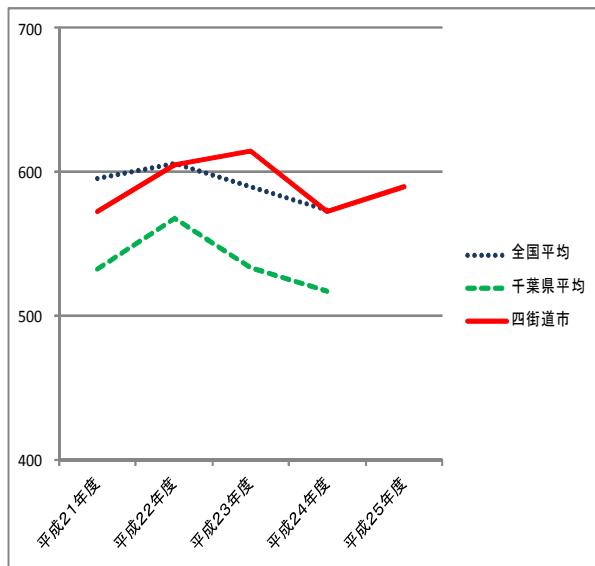


数値：公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会
平成24年度年次統計を参照し、数値化した

会員数の推移と国・県平均値との比較・男女構成 (単位:人)

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
全国平均	595	606	590	573	—
千葉県平均	532	568	533	517	—
四街道市	572	605	614	572	590
男性	434	463	463	429	445
女性	138	142	151	143	145

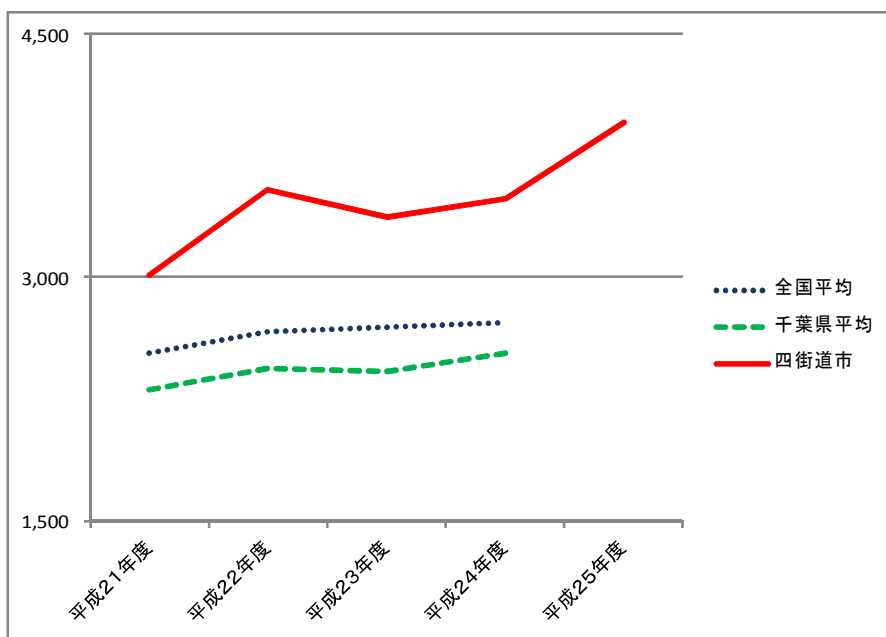
※ 平成25年度は予測値



受注件数の推移と国・県平均値との比較 (単位:件)

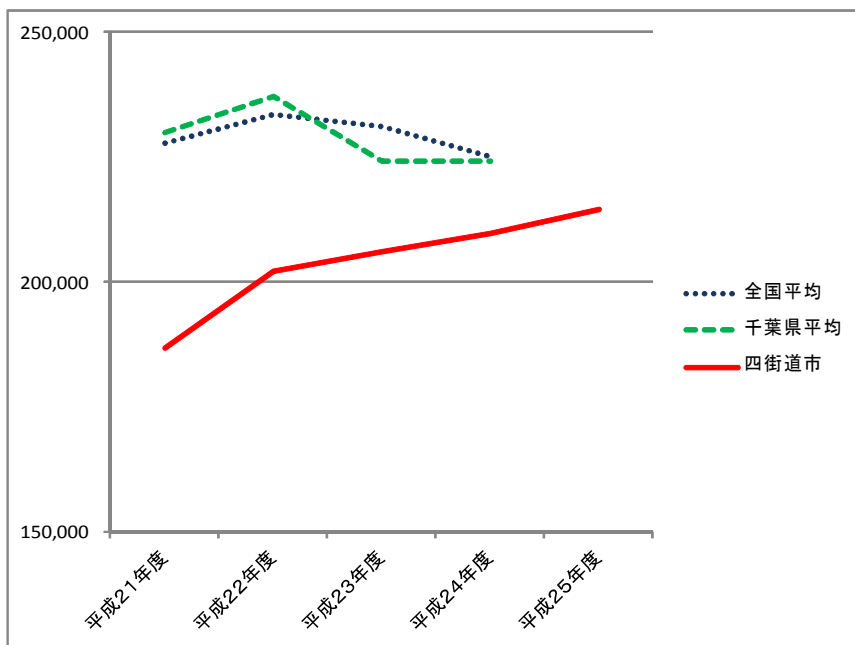
	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
全国平均	2,533	2,662	2,692	2,722	—
千葉県平均	2,308	2,442	2,423	2,532	—
四街道市	3,009	3,540	3,375	3,485	3,960

※ 平成25年度は予測値



契約金額の推移と国・県平均値との比較 (単位：千円)

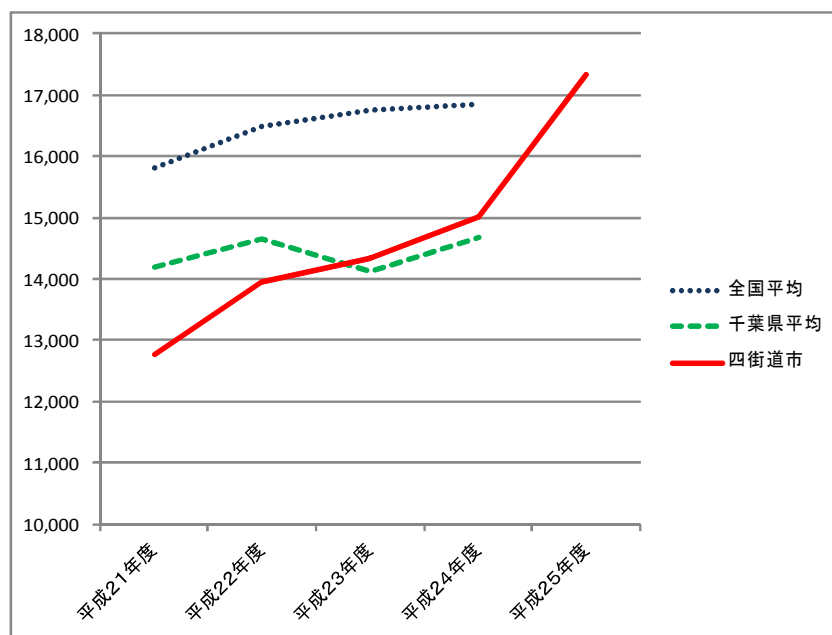
	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
全国平均	227,895	233,532	230,924	224,959	—
千葉県平均	229,941	237,084	224,031	224,144	—
四街道市	186,649	202,139	206,107	209,710	214,314



※ 平成25年度は予測値

事務費収入の推移と国・県平均値との比較 (単位：千円)

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
全国平均	15,814	16,479	16,751	16,850	—
千葉県平均	14,200	14,639	14,117	14,678	—
四街道市	12,762	13,940	14,343	15,019	17,337



※ 平成25年度は予測値

3 実行計画の進捗状況（前期中間報告）

◆ 会員の増強・就業機会の拡大・拡充

実行計画	具体的内容	進捗状況
会員の増強	普及啓発の推進	平成24年度当初にチラシを刷新し、配布する予定。以降、内容を微修正し継続。
	ウェブサイトの活用	平成24年度当初に、PC班の協力により全面改修し、以降更新を継続。
	入会説明会の充実	平成24年度当初に内容を修正、開催場所を新拠点にしたため定員制を導入。継続して、改善に努めている。
	夫婦会員制度の検討	継続して検討中。
	女性会員の新たな就業の場の確保	女性会員活動推進委員会を発足し、施策検討を継続している。
	会員・理事等によるポスティングや口コミ勧誘の推進	継続して実施している。
	市等関係機関との連携	継続して検討中。
既存就業の見直し	就業適任者等の台帳整理	基幹業務システムの活用を推進するとともに、アンケート調査を実施。 以降、継続して内容を検討し実施。
	各種技能、技術の会員への伝承	草取り、草刈り、植木の手入れ、襖・障子の張替え講習会を継続して実施。
	既存業務拡大の検討	指定管理者制度や企画提案事業、労働者派遣事業も視野に入れ、継続して研究・検討している。調査は、項目・方法等を検討しており、数年おきに実施を予定している。
	植木、除草、襖、障子、網戸張、大工仕事など、発注者ニーズを調査し受注機会の拡大（一般家庭等）	電話回線を増設するとともに、事務局体制を改善し、受注体制の強化を図っている。調査は、項目・方法等を検討しており、数年おきに実施を予定している。

実行計画	具体的内容	進捗状況
新たな就業開拓	<p>就業開拓員の配置</p> <p>事務系職種の開拓</p> <p>女性向け職種の開拓</p> <p>パソコン講習会等</p>	<p>平成23年度まで2名を配置。 平成24年度以降は、未配置。</p> <p>平成23年度まで就業開拓員により実施。</p> <p>手工芸品事業は、女性会員活動推進委員会で調査・検討の後、平成24年度中に手芸同好会を発足させ研究を継続。 平成24年度中に女性職群班を発足し、受注体制を強化、同委員会と連携し継続。</p> <p>パソコン講習会は、PC班が自主的に定期に開催しており、その他の講習会は継続して検討している。</p>
地域密着型事業の拡大	地域に密着した新たな就業開拓	市政だよりの全戸配布業務の受注を予定している。調査は、項目・方法等を検討しており、数年おきに実施を予定している。
労働者派遣事業の推進	県連合会との連携を図り、請負契約になじまない事業への対応	適正就業の強化を図り、就業の内容により発注者との交渉を継続している。
無料職業紹介事業	雇用による就労を望む会員や請負契約になじまない事業への対応	適正就業の強化を図り、就業の内容により発注者との交渉を継続している。
独自事業	地域性を考慮した独自事業の開発・検討委員会を設置し検討	理事会が継続して研究・検討しているが、委員会未設置。
業務の迅速化	<p>特別な場合を除き受注後1ヶ月以内に処理を完了できる体制の整備</p> <p>会員の希望職種の把握を行い、最適な就業情報の提供ができる体制の整備</p>	<p>職群班を整備するとともに、事務局の体制を整備し、連携を図ることで対応している。 継続して、調整・改善を行っている。</p> <p>アンケート調査を実施。 基幹業務システムの活用を強化しつつ、職群班による会員力を駆使し対応するとともに、継続して、調整・改善を行っている。</p>

◆ 安全・適正就業の確保

実行計画	具体的内容	進捗状況
適正就業対策の推進	<p>安全適正就業計画の作成</p> <p>安全適正就業推進員を設置</p> <p>交通安全講習会等安全講習会を開催</p> <p>安全就業について周知徹底</p> <p>会員の適正就業配置</p> <p>会員皆就業実現</p> <p>会員の意識向上</p>	<p>継続して実施している。</p> <p>事務局職員が兼務している。 安全パトロールは、安全適正就業委員が継続して実施している。</p> <p>交通安全講習会、新入会員安全適正就業研修会、安全適正就業研修会等を、継続して開催している。</p> <p>職群会議等や文書により、継続して周知徹底に努めている。</p> <p>役員による面談や職群班による会員力を活用することにより、継続して実施している。</p> <p>連続就業の年限制度について検討し、基準を策定した。以降継続して、調整・改善を行っている。</p> <p>職群会議、地区会議等で啓発を行っており、継続して施策を検討し、必要に応じて実施している。研修会は未開催。</p>
未就業会員の解消	<p>現況把握と要因分析</p> <p>就業の推進</p>	<p>会員意向調査を継続的に実施し、要因を分析している。</p> <p>地区会議等機会のあるたびに希望職種の転換を勧めている他、希望職種にかかわらず可能な限り就業案内を文書で、継続して送付している。 理事による面談等相談事業を実施した。</p>
会員の健康管理の推進	会員の健康管理意識向上	健康管理講習会の開催、市の定期検診受診の推奨を文書で送付するなど、継続して実施している。

◆ 組織体制

実行計画	具体的内容	進捗状況
会員の意識改革	会員研修会の開催	未実施。ただし、各種講習会、地区会議等で啓発し、意識改革を図っている。
組織の活性化	理事会の活性化	公益法人への移行に伴い、組織を改編し、継続的に活性化を図っている。
	専門部会の再編と活性化	公益法人への移行に伴い、組織を改編し、継続的に活性化を図っている。
地域班・職群班	地域班・職群班の設置要領の作成	地域班は、平成24年度の設置を目標に規程とあわせて検討している。 職群班は、可能な職種に限り設置しているが、継続して現況にあわせて編成又は再編する。
	女性会員活動推進委員会の設置	平成23年度に設置し、継続して活動している。
親睦会の設置	会員相互扶助と福利厚生を目的に親睦会を発足	発足している。ただし、公益法人への移行に伴い、平成24年度からは独立しての運営に移行する予定。
地域社会への貢献	地域のボランティアや文化活動等の参加貢献の検討	会員親睦会と連携を図り、現況に合わせて、市民マラソンにおける清掃活動等、継続的に実施している。
公益法人制度改革の取り組み	平成25年11月までに新制度へ移行するため、準備組織をつくり検討する	公益法人制度検討委員会を発足し、平成24年4月に新法人に移行した後、委員会を解散し、完結する。

◆ 事務局体制

実行計画	具体的内容	進捗状況
事務局体制の強化	職員の職務内容の見直し検討	平成21年度に大幅な見直しを実施した後、業務量や職員数に応じ継続的に見直しを実施している。
	職員の適正配置	同上
	職員の資質能力向上	全シ協、県連合等が主催する研修会等に、継続して参加している。
	事務処理のOA化推進	平成22年度に、基幹業務システムを大幅に見直した後、業務量や職員数に応じ継続的に見直しを実施している。

◆ 施設整備

実行計画	具体的内容	進捗状況
施設整備	施設整備検討委員会の設置	四街道市当局の尽力により、平成23年度に新拠点整備され、移転したため委員会未設置のまま完結した。
	ワークプラザ整備計画の作成	四街道市当局の尽力により、平成23年度に新拠点が整備され、移転したため整備計画未策定のまま完結した。

◆ 財源確保

実行計画	具体的内容	進捗状況
補助金の確保	センターの運営に必要な人件費や経費の支援を国や市に要請	国庫補助金は、事業仕分等により減額が予想されているが、県連合会と連携し支援を要請している。また、四街道市からは強力な支援を受けているが、継続して要請を行っている。
自主財源の確立	事務費率の見直し	平成22年度に見直した後、経済状況等を考慮し、継続して見直しを検討している。
	会費・シルバー保険料の見直し	同上
	受注料金及び配分金の適正化	経済状況等を考慮し、継続して見直しを検討している。
	特別会員・賛助会員制度の整備について検討	新公益法人制度への対応とあわせて、継続して見直しを検討している。

◆ 前期中間報告で見直した計画の実施状況

○ 会員の増強・就業機会の拡大・拡充

項目	内容	前期実施状況
会員の増強	入会説明会の開催回数等を見直すとともに、市政だよりやウェブサイトを、チラシ等を活用し普及啓発を行う。また、地域班や職群班を中心に会員力を活用し、口コミ運動等を展開し会員の増強を図る。	○
既存就業の見直し	分かち合い就業の推進を継続し、就業機会の拡充を図るとともに、会員増強による受託職種の拡充を図り、発注者のニーズに幅広く対応できる環境の整備に努める。また、職群班を中心にその会員力を活用し、会員の技術・技能等の情報を、職群班とセンターが共有し業種の見直しを図る。	○
新たな就業開拓	地域班の会員力を活用し、口コミ活動や普及啓発用チラシの全戸配布を年数回実施し、就業機会創出員にかわって就業開拓に努める。 また、県連合会と連携し、労働者派遣事業を推進する。	○
女性向け職種の開拓	女性職群班を編成し、女性会員向け職種の受注を強化し、女性会員の就業機会の確保に努める。	○

○ 組織体制

項目	内容	前期実施状況
組織の活性化	新公益法人制度にあわせた組織体系の確立を図るとともに、地域班・職群班を組織し、様々な場面でその会員力を活用することによって、活性化に努める。	○

○ 事務局体制

項目	内容	前期実施状況
事務局体制	基幹業務システムの効果的な運用を促進し、迅速かつ効率的な事務処理を行えるよう、職員の能力向上に努めるとともに、会員力を活用することによって、事務処理の負担軽減を図る。	○

○ 財源確保

項 目	内 容	前期実施状況
自主財源の確立	<p>保険料の一部負担を視野に、会費の値上げを検討し、会費収入の増額を図る。また、事務費率（15～20%を目安とする）と配分金額（請負基準単価）の見直しを行い、財源の確保に努める。</p> <p>そのほか、労働者派遣事業の受託を推進し、その手数料収入による自主財源の増額を図る。</p>	<p>△ 事務費率は、 12%とした</p>

◆ その他

項 目	内 容	前期実施状況
公益法人制度検討委員会	公益社団法人への移行をもって解散する。	○
会員親睦会	新公益法人制度上の解釈では、特定多数の者に対する利益供与にあたるため、別組織として運営する。ただし、魅力あるセンターづくりに寄与することから、連携を密にし、センター事業の発展に資することとする。	○
会員相互事業	会員親睦会と同様に、新公益法人制度上の解釈では、特定多数の者に対する利益供与にあたりとされる、会員表彰、慶弔見舞金の交付等の会員相互事業については、会員親睦会に移換する。	○

第3章 第2次五ヶ年計画における課題と対応策

これまで、毎年の事業計画に位置づけ取り組み、改革・改善を図ってきました。

主に、開設時から会員が作業を行えるにもかかわらず、職員が主要屋外作業における各種道具の運搬、就業会員の現場への送迎、ゴミの整理等を会員の補助として実施していたため、運搬能力や事務処理に限界が生じ、受注件数を制限せざるを得ない状況となり、その対策として、平成10年度より作業場所への往復は直接現地とし、各種道具の運搬等は運搬班を組織するなどして、会員が自ら行うよう改善し、結果、就業機会が拡大し、受注件数及び受託事業収入が増加しました。

現在では、各種道具は原則として会員自身が用意し、その管理から整備にいたるまで就業会員自らが行き、センターの負担軽減に尽力しています。

また、事務・管理系職種（主に公共・継続契約）は、一度就業すると本人の申し出がない限り交代がなく、交代する場合でも全会員への募集は行われていませんでした。そのため、平成12年度から公共事業等の管理等の業務について基準を定め、一年ごとに全会員へ募集案内を送付し説明会を開催、その後役員の面談により就業会員を選考するよう改め、就業機会提供の平等性、透明性の向上とワークシェアリングの推進に努めました。結果、就業会員の意識向上のほか未就業となっていた多くの会員が就業できるようになりました。

そのほか、センター事業の啓発や情報提供の機会を広げるため、平成18年度にWebサイトを開設し、会員や受注の拡大に努めました。現在、その内容を充実させるべく、Webサイト運営委員会を組織し、会員が中心となって、より魅力的で内容の濃いWebサイトの構築に向け、努力しています。

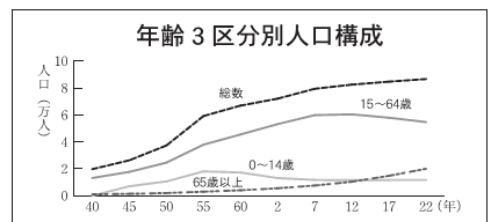
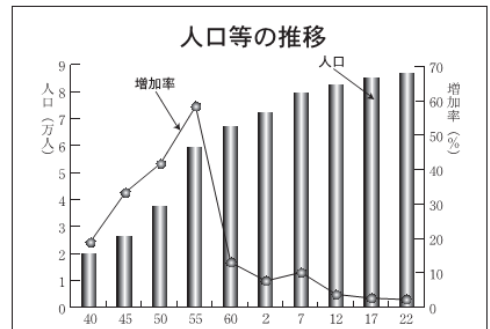
また、独自のチラシを作成し、平成25年度からは地域班の協力のもと、会員が市内全戸に配布、センター事業の普及啓発活動を行い、会員の増強と就業機会の拡大に努めています。

グリーン・リサイクル事業やアンテナショップの開設など、独自事業の展開や、四街道市商工会に入会し、地域の事業者との連携強化を図ることなどを検討し、新たな就業機会の開拓を検討しております。

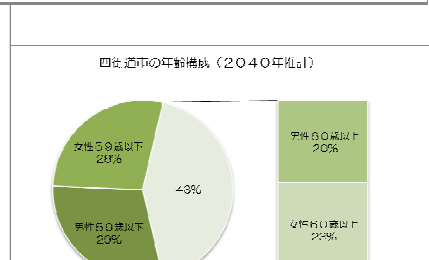
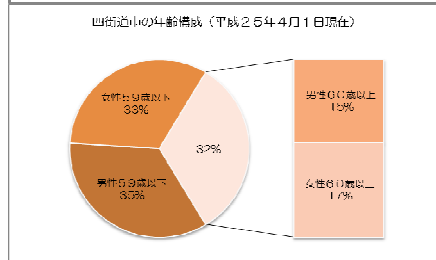
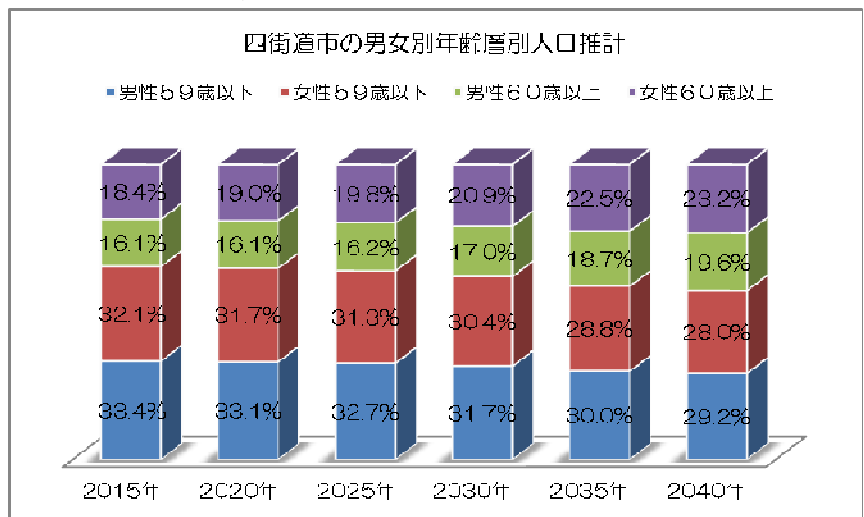
以下、センター事業の各分野における現状の課題と取り組み等の対応策について、現況を交えつつ考察いたします。

1 高齢者の動向

平成24年度版四街道市統計書によれば、四街道市における昭和40年から平成22年までの45年間の人口推移をみると、増加傾向で推移しており、昭和40年には、対5年前の増加率19.0%、昭和55年には58.4%増を示して千葉県下でも浦安市、白井市に次ぐ増加率となりました。ところが昭和60年では13.1%、平成2年は7.7%、平成12年3.8%、平成22年は2.3%とゆるやかな増加率となり、昭和40年からの人口増加率の上昇も小休止となりました。人口構成比をみると、年少人口は、昭和40年に27.5%、昭和55年は30.6%と上昇しましたが、昭和60年以降は、13%台と下降しています。これに対して生産年齢人口は年少人口とは逆の傾向を示し、昭和40年66.9%、昭和45年67.4%と上昇しましたが、昭和50年65.9%、昭和55年64.1%と一時下降し、昭和60年以降は再び上昇していましたが、平成12年は73.3%、平成17年68.4%、平成22年63.2%と減少の傾向にあります。老年人口については、昭和40年から55年までの間は5%台となっていました。昭和60年6.2%、平成2年7.8%、平成7年9.6%、平成17年17.5%と上昇しています。平成17年以降は、割合・人口ともに老年人口が年少人口を上回っています。(図は、「四街道市統計書平成24年度版」より抜粋)



また、国立社会保障・人口問題研究所が、平成25年3月に推計した「日本の地域別将来推計人口」からの数値により、四街道市の男女別2年齢層別人口推計を算出したところ、平成25年4月1日現在(四街道市人口統計の数値から算出)では、60歳以上の男女は、全体の約32%ですが、2040年では、全体の約43%になるものと推計されています。



平成25年、厚生労働省は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の成立に伴い、「高年齢者等職業安定対策基本方針」を公布しています。高年齢者の就労機会が拡充することは、センターとして望ましいことである一方、センターにおける会員構成の高年齢化やそれに伴う就業機会の縮小につながる懸念されます。

以上のことから、高年齢者の価値感やニーズが多様化する中、高齢者人口の増加に比例して、入会する会員が一概に増加するとはいえない面もあります。

2 会員の増強、就業の場の拡大・拡充

今後のセンター事業の発展を期するためには、会員の増強は必須事項であり、社会経済情勢の変化を見極めながら、地域社会に貢献する高年齢者の団体として、広く地域社会に浸透させるとともに、会員がセンター事業の基本理念や仕組みを理解し、「健康で働く意欲」と「能力」を活かせる環境を整備していくことが重要な課題となります。計画的な取り組みをすすめ、会員や地域にとって魅力あるセンターをつくる必要があります。

◆ 現 況

- ・ 全国的に、会員数は減少傾向にある
- ・ 男性会員に比して、女性会員の割合が少ない
- ・ 定年延長の影響もあり、会員の高年齢化が進展している
- ・ 新入会員が再就職によって退会するケースが出てきている
- ・ 会員の就業ニーズと発注者のニーズにズレが生じている

◆ 課 題

- ・ 会員の増強と女性会員の確保
- ・ 女性会員に適した就業の場の確保
- ・ 既存の就業機会の継続維持
- ・ 会員の新たな就業ニーズに対応できる就業の場の確保
- ・ 新たな就業機会の開拓における、受身体質の改善
- ・ 民間事業者団体等との連携による地域に密着した就業機会の開拓

◆ 会員の増強・拡大

会員の増強・拡大には、現状と課題に示された諸課題等への計画的な取り組みを進め、会員や地域社会にとって魅力あるセンターをつくる必要があります。

下記項目を取組の基本目標とし、その実現に向けた基本方針とします。

○ 会員の増強

センター発展の基本となる会員の増強拡大策として、次の具体的な取り組みを進め、働く意欲と豊富な知識・経験を持つ高年齢者の入会を積極的に推進します。

- 1) センター事業の趣旨をわかり易く記載した、チラシ・リーフレット等を作成し、市民及び企業等関係機関への啓発に努めるとともに、Webサイト等を活用し、センター事業の紹介をするなど啓発に努めます。
- 2) 入会説明会の充実を図るとともに、詳細な入会案内を作成し、センター事業の趣旨や仕組み等十分な理解を得られるようにします。
- 3) 市政だよりやWebサイト、チラシ等を活用し普及啓発を行い、地域班や職群班を組織し、それらを中心に会員力を活用し、口コミ運動等を展開して会員の増強を図ります。
- 4) 夫婦会員制度について会員へのアンケート調査や会費の減額等について検討し、会員の増強策を推進します。
- 5) 女性会員の新たな就業の場（子育て支援や家事援助サービス等）の確保について調査研究（検討委員会の設置）を行い、女性会員の増強を図ります。
- 6) 会員・理事等によるポスティング活動や口コミ勧誘を推進します。
- 7) 市担当部門や社会福祉協議会等関係団体と綿密な連携を図り、情報交換に努めます。

○ 既存就業の見直し

発注者への顧客サービス拡大と業務の拡大を目標に、次の具体的な項目に取り組めます。

- 1) 受注の際に発注者の要望等を整理し、可能な限り就業適任者を選任するなど、発注者の要望に真摯に応えられる体制整備に努めます。

- 2) 分かち合い就業の推進を継続し、就業機会の拡充を図るとともに、会員増強による受託職種の拡充を図り、発注者のニーズに幅広く対応できる環境の整備に努めます。
- 3) 業務を受注する会員は、発注者の要望に応えられるように、常にサービスと技術の向上に努めます。
- 4) 技能・技術の伝承を推進するため、新規会員等への各種技能講習会を開催し養成に努めます。
- 5) 公共施設・民間企業の「管理、清掃、除草業務等」既存業務について、就業ニーズの調査（未就業の公共施設や地域・企業を含めたアンケート調査等）を行い就業の拡大に努めます。
- 6) 職群班を中心にその会員力を活用し、会員の技術・技能等の情報を、職群班とセンターが共有し業種の見直しを図ります。
- 7) 植木剪定、除草（草取り・草刈）、襖・障子・網戸張り、大工仕事など各職群ごとに、一般家庭及び隣接地域等を含めて、発注者のニーズを的確に捉える調査を行い受注機会の拡大に努めます。（発注数の増加と発注者の顧客化を図る）

○ 新たな就業開拓

会員の増強・拡大を図る上で最重要課題となる新たな就業の開拓には、次の様な取組みを進めます。

- 1) 地域班の会員力を活用し、口コミ活動や普及啓発用チラシの全戸配布を年数回実施するなど、就業機会創出員にかわって就業開拓に努めます。
- 2) 事務系職種の拡大を図るため、市等行政機関や商工会等加盟企業や団体に対し、アンケート調査等を実施し、新たに対応可能な事務系職種の開拓を行い、経理事務、一般事務等の就業開拓に努めます。
また、会員の事務系能力を養うため、パソコン講習会など能力開発に努めます。
- 3) 家事援助等介護事業は、今後ますます需要が広がると予想されるため、市福祉関係部署や社会福祉協議会等家事援助サービス事業所に対し、センターが対応可能な具体的業務を調査研究し、職種の開拓に努めます。
また、会員の趣味や技能を生かす手工芸品事業等について検討するとともに、女性向け職種の開拓を図るため、女性会員の資格取得や技能習得を奨励するなど、各種支援に努めます。

- 4) 地域社会に密着した新たな業務について、地域ニーズ等の実態を調査し、会員の持つ豊富な経験や技能を活かせる業務を検討し、地域密着型事業の拡大に努めます。
- 5) 会員のニーズが多様に変革化するなか、事業所からの請負や委任の形式にそぐわない業務に対応するため、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を図りながら、労働者派遣事業の推進に努めます。
- 6) 指定管理者制度の調査研究を行い、センターが受託可能な制度に適した就業体制等について検討します。
- 7) センターで受注可能な業務「臨時的かつ短期的な業務又はその他軽易な業務」の範囲で、企業の要請による求人的な就労に対処するため、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を図りながら、職業紹介事業の活用と推進に努めます。
- 8) 会員の持つ技術や技能、知識と経験などの能力を活用し、センター事業のPRとセンター事業に適した就業機会の拡大・拡充に努めます。
- 9) 地域社会の活性化も視野に入れ、環境事業（グリーン・リサイクル事業）やアンテナショップの開設、市コラボ事業等、独自事業の開拓に努めます。

○ 未就業会員の解消

就業の場の確保を図ると同時に、未就業会員の解消に努めることが、会員の拡大と増強に資することから、次のような取組に努めます。

- 1) 未就業会員の調査を行い、現況把握と併せて要因を分析し、施策を検討いたします。
- 2) 就業の推進策として、未就業会員の希望職種の転換等について、理事の面談等相談事業を実施します。

3 安全・適正就業の確保

◆ 安全対策の現状

会員の安全就業については、平成7年に安全就業委員会を設置し、安全・適正就業推進員や安全・適正就業委員を配置し、安全講習会・安全パトロール等を実施するなど事故の未然防止に取り組み、平成18年度には、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会から、安全就業優良シルバー人材センターとして「優良賞」を受賞するなどの実績をあげ、会員が安心して就業できる環境の整備が図られています。

今後も、現状の施策を維持し、その都度必要に応じて過去の事故発生要因やヒヤリハット要因を解析見直しを行い、事故発生“ゼロ”を目標に積極的に活動します。

◆ 適正就業の課題

センターは高齢者が自主的に助け合い、共に楽しく働く「共働・共助」の精神により、地域の活性化等社会に貢献する自主的な組織です。しかしながら、会員意識の脆弱さからセンターを通さず個人的に就労する会員が増加し、業務発注者等から仕事に対する苦情が寄せられるなど課題となっており是正の必要があります。

また、法改正や制度改革等により、コンプライアンスの体制強化が強く望まれており、適正就業の徹底を図る必要があります。

◆ 安全・適正就業対策の推進

安全・適正就業対策の推進を図るため、次の具体的な項目に取り組めます。

- 1) 「安全・適正就業推進計画」を毎年の事業計画に取り入れ、年間を通じた安全・適正就業の推進を図ります。
- 2) 安全・適正就業委員や同推進員による、定期的な安全パトロールを実施します。
- 3) 交通事故防止を目的とした、「交通安全講習会」を開催します。
- 4) 職群会議や地区会議等を通じて、安全・適正就業の周知徹底を図ります。
- 5) 会員の経験・能力・技能を基本にした人物本位の就業配置を考慮することとし、就業希望調査等を行い、適正就業の推進に努めます。

- 6) 管理業務等の会員のニーズが多いが、就業機会の少ない受託業務について、理事による面談を行い、ワークシェアリングを実施するとともに、連続就業の年限制度等について、さらに検討を加え就業機会の均等化を目指します。
- 7) センターは営利を目的とする団体ではなく、会員一人ひとりが地域の高齢社会を支える役割を果たすなど、高度の公共的・公益的な団体であり、自らがその一員であることの自覚を持ち行動できるよう、各種研修会等を開催し、会員の意識向上を図ります。

◆ 会員の健康管理の推進

定期的な健康管理講習会を開催し、会員の自己管理能力の向上を図るとともに、市が実施する健診（各種がん検診・特定健康診査等）への積極的な受診を奨励いたします。

4 コンプライアンスの体制強化と組織体制の改善

◆ 現 況

会員自身の自主・自立的な運営への意識が低く、すべての業務を事務局がフォローしている現況です。また、会員間の顔が見えず、共働・共助の理念である、お互いの融合、助け合いの気持ちが弱く、特に職群間の連携が十分とはいえない状況です。

◆ 課 題

- ・ センターは自主的な会員組織であり、豊かで積極的な高齢期の生活や社会参加による生きがいと充実を図るなど会員同士が自主的に連帯し、共に働き共に助けあうという「共働・共助」の基本理念の浸透した体制づくりが必要です。
- ・ 理事会・委員会等の積極的、活発的な活動体制づくりが必要です。
- ・ 地域班、職群班を編成して日が浅いため、地域ニーズの把握や作業の共働体制など連帯意識の醸成づくりが必要です。
- ・ 連帯意識醸成のための会員親睦会や同好会等が別組織として運営とされているため、連帯意識の醸成づくりに苦慮しています。
- ・ センター事業には、就業とは別に「高齢者が社会における役割を見出し、生きがいを持って積極的に社会に参加する」という目的があり、公益法人として、地域社会への貢献事業の推進が求められています。

◆ 組織体制への取組み

○ 会員の意識改革

会員意識改革の取組みとして、シルバー人材センターの理念や意義、仕組みを一人ひとりに正しく理解していただくため、地区会議等の機会を捉えて会員の意識向上を図ります。

また、入会説明会時にはセンターの趣旨や組織の理解と合わせて、会員としての心構えなど十分な説明をいたします。

○ 組織の活性化

理事会は、センターの事業執行機関であり自主的運営の要として、会員の意見をセンター運営に生かしていくなど、各委員会、地域班、職群班、事務局等との連携を密にし、事業の推進に活発な活動ができる体制を作ります。

また、新公益法人制度にあわせた組織体系の確立を図るとともに、地域班・職群班の組織を活かし、様々な場面でその会員力を活用することによって、活性化に努めます。

○ 地域班・職群班

センターと会員との連絡体制を整え、会員相互の連帯意識の醸成を図るとともに、地域の発展に貢献するため、「地域班・職群班」について設置要領を作成し機能向上を目指します。

○ 女性会員活動推進委員会

女性会員の意識向上や新たな就業開拓など女性の立場で調査研究するとともに、女性会員の確保・増強に努めます。

○ 会員親睦会との連携強化と支援

現在、独立した組織として運営している会員親睦会は、会員の相互扶助と福利厚生に寄与しております。

会員の「共働・共助」の精神の高揚を図ることの一翼を担うことから、連携強化に努め、支援いたします。

○ 地域社会への貢献

会員一人ひとりのこれまで培ってきた能力や知識を活用し、地域のボランティア活動や文化活動等の計画づくりと実施機会の創出を図り、計画的に地域社会へ貢献いたします。

5 施設整備

◆ 現況と課題

センターは、平成23年5月四街道市当局の尽力により、独立した活動拠点を得て、四街道市総合福祉センター内から四街道市和良比に移転いたしました。

課題となっていた自前の事務室、会議室、作業場の確保はその目的を達しましたが、借地・賃貸であること、建物が新築ではないことから、今後の維持管理や使用期間等が新たな課題となります。

また、作業機械等の保管場所が拠点で確保できないため、未だ四街道市当局の援助により、四街道市総合福祉センター駐車場の一画を借用しております。

さらに、活動拠点が市役所等の市中心部から離れ、坂道に囲まれているため、会員や発注者の利便性が低下しております。

◆ 今後の対応

現拠点の維持管理と充実に努めるとともに、その資源の有効活用と会員と発注者の利便性向上につながる施策を検討してまいります。

6 財源の確保

◆ 現況と課題

センターは、財政的基盤が脆弱で、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。一方、社会経済情勢が大きく変化するなか、国や地方自治体の行財政改革の推進により、補助金の見直しが進められ削減されていくと予想されます。

また、新公益法人への移行によって、平成20年基準会計を適用し、従前の支出ベースから収入ベースでの予算編成となったため、以前にも増して自主財源の確立は必須となっております。

センターは会員が高年齢者であることから、会費による財源の確保も限界があり、四街道市当局と円満な関係を築き、助成を要請し、市補助金をある程度までは確保する必要があります。同時に、補助金の削減はセンターにおいて重要な課題であることから、自主財源である会費と事務費（率）について、また、配分金基準額を含めた受注金額の適正化および見直しを行い、財源を確保する必要があります。

センター運営の安定化には、継続して補助金の確保が必要であり、四街道市当局や国や地域社会に、より一層の理解と支援を頂くことが課題となります。そのためには、これまで以上に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する必要があります。

◆ 財源基盤の確立と自主財源対策

○ 補助金の確保

センターの運営財源は、今後も経費の効率的運用を図っても、管理運営費等の財源不足が予想されるため、国及び市補助金の継続的な支援を強く要請してまいります。

○ 自主財源の確立

センター運営の健全化を図るため、受注料金や事務费率など以下の項目について見直し進め、今後の補助金削減に対応できる体制の確立を目指します。

- 1) 事務费率について、県内各シルバー人材センターの状況や社会経済状況を考慮し見直しを図ります。

- 2) 会員に係る事務費用等を精査し、併せてシルバー保険料の会員負担も視野に入れ、見直しについて検討いたします。
- 3) 受注料金について、類似業務の料金体系の調査研究を行い、配分金基準額とともに適正な受注料金を設定に努めます。
- 4) 特別会員、賛助会員制度の活用について検討します。
- 5) 独自事業の開拓と労働者派遣事業の受託、さらには市とのコラボ事業や市内各団体との連携や業務提携等を摸索し、新たな収入源の創出に努めます。
- 6) 独自の活動拠点であることの優位性を考慮し、シルバーフェアの開催等センターのイメージを高める事業の展開を検討し、センター事業が地域住民に深く浸透するよう努め、受注の拡大を図ります。

7 事務局体制

◆ 現況と課題

平成25年度現在、事務局は、事務局長以下正職員3名、嘱託職員2名、常勤臨時職員1名、週2～3日勤務の臨時職員2名の体制で組織の管理と事業運営にかかるすべての事務処理を行っております。

業務は、法人としての人事経理会計などの一般事務をはじめ、市民からの各種依頼の受発注業務、会員の入退会や就業に関する事務、会員との面談や就業上等の相談及び発注者の苦情対応など、アフターケア的な業務等多くの複雑な業務を抱え多忙を極めている現状から、就業先となる企業などへの就業開拓や業務内容などに関する会員との調整等営業的外交業務が厳しい状況となっています。

これまでも、業務量に応じた職員の役割分担の見直しをしてまいりましたが、今後さらに増加する業務量に対応するには、現在の職員数では厳しいものがあり、全国的にも事務局の慢性的な人員不足が懸案になっております。

補助金や受託事業収入の減少が予想されることから、人件費の増額は難しく、不足した人員にあっても運営に支障をきたさない事務処理体制の整備が必要です。

◆ 事務局の改善と合理化

人員不足と業務量の拡大に伴い煩雑化し、複雑困難性を増した事務に適切に対処するため、人材の確保と育成を図りつつ、事務処理の改善と合理化に取り組めます。

- 1) 職務内容の見直しを行い、職員の適正配置と併せて会員力の活用を推進し、事務処理の簡素合理化に努めます。
- 2) 組織運営を支える職員を育成するため、各種研修会等学習機会を創出し、職員の資質・能力の向上を図ります。
- 3) 基幹業務システムをはじめとする OA 機器類の充実を図り、効果的な運用を促進し、さらに各種帳票類、様式を見直す等の合理化を図り、事務処理の効率化に努めます。
- 4) 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改善を図ります。

第4章 実行計画

前章までに、基本目標をはじめ、現在センターが抱える諸課題とそれに向けての対応策を示しました。中長期計画を進めていくためには、会員をはじめ理事等の役員、事務局が一体となり、一つ一つの課題に対し取り組まなければなりません。

ここでは、各課題の対応策をその必要性、緊急性、実現可能性等を考慮し、段階的な達成目標時期を定め具体的に推進するため、その担当部門等を明確にすることで、実現性を高めます。

1 キャッチフレーズの策定

本計画の推進にあたり、キャッチフレーズを策定し、会員をはじめ理事等の役員、事務局が一体となり取り組む気概の向上を図ります。

【 第2次五ヶ年計画 キャッチフレーズ 】

社会に役立つ心と体
熟年パワーで地域に貢献

2 特別事業

創立30周年記念事業（平成28年度）、シルバーフェアの開催について企画検討いたします。

3 実行計画

本計画に定める実行項目を各年の実施計画により推進します。但し、適宜に実行計画の進捗状況を確認・評価し、必要に応じて修正を図ります。

また、社会経済状況等の変化により、計画目標値の変動が予測される場合には、必要に応じて理事会等に諮り、修正等見直しを行うなど臨機応変に、時代に即した計画を策定し推進することといたします。

実行計画

基本計画（目標）	実行計画	具体的項目
会員の増強・拡大	会員の増強	<ul style="list-style-type: none"> ●シルバー人材センター事業の啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・チラシ、リーフレット等による市民及び企業等への啓発 ●入会説明会の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・入会案内を作成し、シルバー人材センター事業の趣旨や仕組み等、十分な理解が得られるよう努める ●Webサイトの充実による勧誘効果の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・入会促進につながる内容の企画・検討 ●地域班や職群班等による勧誘 <ul style="list-style-type: none"> ・地域班や職群班によるロコミ活動等の実施 ・全戸配布会員によるセンター広報チラシの配布 ・女性会員のロコミ勧誘による女性会員の確保 ●夫婦会員制度の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・会費減免を行った場合の公平性の確保等の検討 ●女性会員の新たな就業の場の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援や家事援助サービス等の調査研究 ●会員・理事等による勧誘 <ul style="list-style-type: none"> ・パンフレット等のポスティングやロコミ勧誘の推進 ●市等関連機関との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・市、社会福祉協議会、商工会等との連携と情報交換 ・市役所『出前講座』に登録し、入会希望者等に対する積極的なアプローチを検討
	既存就業の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ●発注者ニーズの把握 <ul style="list-style-type: none"> ・一般家庭等の発注者ニーズを調査 ・公共関係、地域、企業が求める就業ニーズを調査 ●就業適任者の選任体制の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・職群班等による、会員一人ひとりの就業履歴、資格、性格等の把握 ●受託職種の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・会員増強による受託職種の拡充を図る ●Webサイトの活用 <ul style="list-style-type: none"> ・更新作業を担当するワーキンググループ等を組織し、内容の充実を図り、センター事業への理解を得るよう努める ・基本料金を掲示し、発注者サービスの向上を図る ・Webサイトからの受注体制の整備を検討する ●分かち合い就業の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・分かち合い就業を推進し、就業機会の拡充を図る ●サービスと技術の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・発注者のニーズにこたえるため、就業会員のサービスと技術の向上に努める ・受注を迅速に処理、履行できる体制の整備に努める ・就業会員が不足している職種の会員増強に努める ・メールやインターネットを利用した、会員への連絡方法を検討する ●技術、技能の伝承 <ul style="list-style-type: none"> ・新規会員等へ職群班ごとに、会員を講師とした各種講習会等を開催し、養成に努める ●会員情報の共有 <ul style="list-style-type: none"> ・会員の技術や技能の情報を職群班とセンターが共有し、職種の見直しを図る ・会員の希望職種を把握し、最適な就業情報の提供が行える体制の整備に努める ●職群ごとの発注者ニーズの把握 <ul style="list-style-type: none"> ・各職群ごとに発注者ニーズを捉え、受注拡大に努める ●未就業会員の解消 <ul style="list-style-type: none"> ・現況把握と要因分析の実施 ・就業の推進策を検討する ・未就業会員の希望職種の転換を図る ・理事による面接等相談の実施

実施計画							推進部署等
前期五ヶ年計画	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	平成31年度～	
						継続	普及啓発委員会
							事業推進委員会
							普及啓発委員会
						継続	事業推進委員会 事業推進委員会 女性会員活動推進委員会
							三役会
							女性会員活動推進委員会
							事業推進委員会
						継続	三役会 三役会
							事業推進委員会 事業推進委員会
						継続	三役会
						継続	事業推進委員会
							普及啓発委員会
							普及啓発委員会 普及啓発委員会
						継続	事業推進委員会
						継続	事業推進委員会
						継続	三役会 事業推進委員会 事業推進委員会
						継続	事業推進委員会
							事業推進委員会
						継続	事業推進委員会
						継続	三役会
							事業推進委員会 事業推進委員会 事業推進委員会
						継続	三役会

基本計画（目標）	実行計画	具体的項目
	新たな就業開拓	<ul style="list-style-type: none"> ●ロコミ活動やセンター広報チラシの全戸配布 <ul style="list-style-type: none"> ・地域班の会員力を活用し、就業機会創出員にかわって就業開拓に努める ●事務系職種の開拓 <ul style="list-style-type: none"> ・市等行政機関、民間事業所等の事務系職種を調査し事務系職種の就業開拓に努める ●パソコン講習会等の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・会員の事務系能力の開発を行い、さまざまな事務系職種に対応できるよう努める ●女性向け職種の開拓 <ul style="list-style-type: none"> ・手工芸事業の調査研究 ・家事援助サービスの就業開拓 ・女性向け職種の開拓を図るため、資格・技能等の習得奨励支援に努める ●地域に密着した新たな就業機会の開拓 <ul style="list-style-type: none"> ・地域ニーズ等の実態調査を行い検討する ・地域班を活用して受注拡大に努める ・ワンコインサービス等を検討し、地域密着型の就業機会確保に努める ●労働者派遣事業の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・請負契約になじまない事業に対応するため、県連合会との連携を図り、労働者派遣事業の推進に努める ●指定管理者制度 <ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者制度の調査研究を行い、受託可能な、制度に適した就業体制等について検討する ●職業紹介事業 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用による就業を望む会員や請負契約になじまない就労へ対応するため、県連合会と連携を図りながら職業紹介事業の活用と推進に努める ●会員力を活用した就業機会の拡大、拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・会員の持つ技術や技能、知識と経験などの能力を活用した、就業機会の拡大、拡充に努める ●独自事業等の開拓 <ul style="list-style-type: none"> ・独自事業等の検討委員会を設置し、地域社会の活性化を視野に入れた事業を検討する ・グリーンリサイクル事業（環境事業）の展開 ・アンテナショップの開設 ・市コラボ事業の検討
安全・適正就業の確保	安全・適正就業対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●安全・適正就業推進計画の作成 <ul style="list-style-type: none"> ・毎年の事業計画へ位置づけ、安全・適正就業の推進を図る ●安全パトロールの実施 <ul style="list-style-type: none"> ・安全・適正就業委員や同推進員による、定期的な安全パトロールの実施 ●交通安全講習会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・交通事故防止を目的とした、交通安全講習会の開催 ●安全運転講習会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・安全運転講習会の開催を検討する ●安全・適正就業の周知徹底 <ul style="list-style-type: none"> ・職群会議や地区会議等を通じて、安全・適正就業の周知徹底を図る ●会員の適正就業配置 <ul style="list-style-type: none"> ・経験、能力、技能を基本とした人物本位の就業配置に適した就業体制等について検討する ・就業希望調査を実施し、適正就業の推進に努める

基本計画（目標）	実行計画	具体的項目
		<ul style="list-style-type: none"> ● 会員皆就業実現 <ul style="list-style-type: none"> ・ワークシェアリングの推進に努める ・会員の連続就業の制限等について検討 ・複数の職群の掛け持ちの制限 ● 就業機会の公平化 <ul style="list-style-type: none"> ・一部の会員への就業機会の偏りの是正に努める ● 会員の意識向上 <ul style="list-style-type: none"> ・会員意識向上を図る研修会等の開催を検討、実施する ● 安全研修会の実施と不参加会員の就業制限の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・毎月、新入会員向けに安全研修会を実施する ・全会員を対象にした安全研修会を実施する ・安全講習会等を受講しない会員に対する就業機会の提供の制限について検討する ● 救命講習会の参加義務の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・救命講習会の参加義務を課す職種の拡大を検討する ● 会員の健康管理意識の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・健康管理講習会の定期開催を検討する ・市の定期検診等への受診を啓発する ・熱中症予防講習会の実施 ・ハチ刺され対策等の実施 ● 認知症など就業が困難な会員への対応 <ul style="list-style-type: none"> ・毎年度健康状態を加味した就業承諾書の提出の検討
コンプライアンスの体制強化と組織体制の改善	コンプライアンスの体制強化	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスの体制強化 <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスの体制強化に努める
	会員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ● 会員研修会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・センター事業の理念や意義、仕組み、心構えについて会員研修会等を開催する ・職群班による資質向上を目的とした研修会の開催 ・接遇講習会の内容の検討と実施
	組織の活性化	<ul style="list-style-type: none"> ● 理事会の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・専門委員会、事務局等との連携を強化し、事業推進に努める ● 専門委員会の再編と活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・委員会の再編も視野に入れ、ワークグループの整備も含め、積極的に事業を行う体制整備に努める ● 地域班の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・地域班活動の活性化を図り、事業拡大に努める ・地域のボランティア活動や文化活動等の参加貢献に努める ● 職群班の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・全会員の職群登録を実施 ・職群班同士の連携強化を図る ● 女性委員活動推進委員会の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・女性委員活動推進委員会の活動強化に努める ● 会員親睦会との連携強化と支援 <ul style="list-style-type: none"> ・会員親睦会と連携を強化し、会員相互扶助と福利厚生に努める ・「共働・共助」の精神の高揚を図る一翼を担う ・会員親睦会への積極的な支援を検討する
地域社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域班による貢献 <ul style="list-style-type: none"> ・会員の能力や知識を活用した、ボランティア活動や文化活動等の計画づくりと実施機会の創出を図る ● 市民を対象にした講習会等の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・市民を対象とした、講習会や研修会の企画実施 	
特別事業	周年記念事業等	<ul style="list-style-type: none"> ● 創立30周年記念事業の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・周年記念事業の企画・検討 ● シルバーフェアの開催 <ul style="list-style-type: none"> ・活動拠点を利用し、会員親睦会の協力を得たシルバーフェアの企画・開催

基本計画（目標）	実行計画	具体的項目
施設整備		<ul style="list-style-type: none"> ●維持管理 <ul style="list-style-type: none"> ・活動拠点の維持、管理に努める ●資源の有効活用 <ul style="list-style-type: none"> ・活動拠点を有効利用した施策を検討、実施する ●利便性の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・会員と発注者の利便性向上を図る施策を検討する
財源の確保	補助金の確保	<ul style="list-style-type: none"> ●補助金の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・センター運営に必要な人件費や経費の支援を、国や市に要請し、確保に努める
	自主財源の確保	<ul style="list-style-type: none"> ●事務費比率の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・社会経済状況等を考慮し、事務費率の見直しを図る ●シルバー保険料の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・会員に係る経費を精査し、シルバー保険料の会員負担を検討する ●配分金の適正化 <ul style="list-style-type: none"> ・類似業務料金体系の調査研究を行い、見直しを図る ●特別会員、賛助会員制度の活用 <ul style="list-style-type: none"> ・特別会員、賛助会員制度の活用を検討し、就業が困難な会員の救済方法や新たな会費収入の確保を検討する ●新たな収入源の創出 <ul style="list-style-type: none"> ・独自事業の開拓 ・労働者派遣事業の受託 ・市コラボ事業の実施 ・市内の各団体等との連携と業務提携の摸索 ●広告収入の検討（センター広報誌・チラシへの） <ul style="list-style-type: none"> ・センター広報誌やチラシ等への宣伝広告掲載による収入を検討する ●センターのイメージアップによる受注拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・独自の活動拠点であることの優位性を考慮した、センターのイメージを高める事業の検討
事務局体制	事務局の改善と合理化	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の職務内容を見直し <ul style="list-style-type: none"> ・職務内容の見直しを行い、事務処理の簡素合理化に努める ・会員力の活用を推進し、事務量の軽減を図る ●職員の適正配置 <ul style="list-style-type: none"> ・職員の適正配置を検討し、迅速化を図る ●職員の資質能力向上 <ul style="list-style-type: none"> ・各種研修会等、職員の学習機会を創出し、資質、能力の向上を図る ●事務処理のOA化推進 <ul style="list-style-type: none"> ・OA機器類の増設及び配置の見直しを検討し、効率的な運用を促進する ・各種帳票類、様式を見直す等の合理化を図り事務処理の効率化に努める ●職員の処遇改善 <ul style="list-style-type: none"> ・職員の気力増進と労働環境を整えるため、積極的に処遇改善を図る

実施計画							推進部署等
前期五力年計画	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	平成31年度～	
←	→					継続	三役会
	→					継続	三役会
	→			→			三役会
←	→					継続	三役会
←	→		→		→		三役会
	→		→		→		三役会
	→		→		→		三役会
	→			→			三役会
	→					継続	三役会
	→					継続	三役会
	→					継続	三役会
	→			→			三役会
	→					継続	三役会
	→		→		→		三役会
→		→		→		三役会	
→					継続	三役会	
→		→		→		三役会	
→		→		→		三役会	
→					継続	三役会	