

# 第3次 中期計画

2022▶2026

〈令和4年度〉

〈令和8年度〉

生き活きと支える側で  
社会の担い手に



渋沢栄一翁 生誕の地 深谷市

©深谷市

令和4年3月

公益社団法人  
深谷市シルバー人材センター

## はじめに

会員の皆様には、日頃より深谷市シルバー人材センターの事業運営に多大なるご支援、ご協力を賜り感謝申し上げます。

また、深谷市をはじめとする関係機関、民間事業所、地域住民の皆様には当センターに対し、ご協力ご理解を賜り厚く御礼申し上げます。

当センターでは、自主・自立、共働・共助の基本理念のもと働くことを通じて、健康で生きがいのある生活と地域社会の活性化に貢献しています。

しかしながら、シルバー人材センターを取巻く状況は厳しさを増しています。第2次中期計画最終の令和2年度には新型コロナウイルス感染拡大という、未曾有の事態に見舞われ、緊急事態宣言が数度にわたり発出され、契約金額や就業延人員・会員数も大きく減少するという現状でした。

また、企業では70歳までの就業機会確保の努力義務を課せられ、入会年齢も更に上昇している現状です。従来と同じやり方を続けて行くだけでは、センターの将来は展望できません。

そこで、より積極的な事業運営を図り、発展を目指し第3次中期計画を策定致しました。会員増強・就業機会拡大・安全就業・健康管理を目玉に、この計画の基、会員・役員・職員一丸となって、地域社会に貢献できるよう着実な事業推進を実践し、会員自らが参画、運営、発展させて行く自主・自立したセンターの確立に努めてまいりますので、皆様ご支援、ご協力をよろしくお願い致します。

結びに、本計画の策定にあたり、策定委員の皆様のご意見やご提言いただきましたことに、心から感謝申し上げます。

令和4年3月

公益社団法人 深谷市シルバー人材センター  
第3次中期計画策定委員会



## 目次

<b>1</b>	<b>計画策定の目的</b>	1
<b>2</b>	<b>計画の期間</b>	2
<b>3</b>	<b>目標値</b>	2
<b>4</b>	<b>施策の概要</b>	2
<b>5</b>	<b>施策</b>	3
	<b>1 組織の体力、知力の強化</b>	
	1-1 会員の増強	3
	1-2 人材育成	4
	<b>2 就業開拓、適正就業</b>	
	2-1 新規顧客の開拓	5
	2-2 適正就業	6
	<b>3 安全就業</b>	
	3-1 安全就業の徹底	7
	3-2 健康管理の強化	8
	<b>4 自主運営体制の構築</b>	
	4-1 自主運営	9
	<b>5 効率的な事務局運営と財政基盤の確立</b>	
	5-1 事務局の体制強化	10
	5-2 自立的財政基盤の確立	11
	<b>6 施策の推進スケジュール</b>	
	6-1 施策の推進スケジュール	11





令和3年11月30日に「令和2年国勢調査人口等基本集計結果」が公表されました。

令和2年10月1日現在の我が国の人口は1億2,614万6千人、その内65歳以上の高齢者は3,602万7千人で、総人口に占める割合は28.6%と5年前の調査に比べ2.0ポイント上昇し過去最高となりました。

一方で、粗入会率は減少傾向にあり、その理由として65歳までの雇用確保措置や70歳までの就業確保措置(努力義務)などにより高齢者が企業で働き続けられる環境が整えられてきたことが考えられます。

また、令和2年1月頃からの新型コロナウイルス感染症拡大により、契約金額は大きく落ち込んでおり、なかなか回復に至らないところです。

このような状況の中、当センターは、平成24年度に公益社団法人の認定を受け、平成25年度から3年間の第1次中期計画、平成28年度から5年間の第2次中期計画により発展を図るため各種事業を実施してきたところです。

この度、更なる発展を期すため、この第3次中期計画を策定し各種事業を推進して参りたいと考えておりますが、第1次・第2次両中期計画の実績を踏まえ、より現実的な目標値を掲げることといたしました。

なお、着実な事業実施を図るため、第2次中期計画同様「施策推進行動計画書」を作成し、事業の計画から実施や検証とPDCAサイクルにより、改善に繋がって行きたいと考えております。

全ての会員・役員・職員が一丸となって、深谷市シルバー人材センターを活力のある自律的な組織とするとともに、地域社会の活性化に貢献するよう引き続き努力して参りましょう。



## 2 計画の期間

この計画の期間は、  
**令和4年(2022年)4月1日から令和9年(2027年)3月31日**までの5年間とし、必要に応じて計画の修正を行うものとする。



## 3 目標値

※会員数の算出に当たっては、総務省及び深谷市の人口推計を参考にしました。  
 ※粗入会率は、深谷市の60歳以上の人口に占める会員の割合です。  
 ※就業実人員は、1年間に1回以上就業した実人員です。  
 ※就業率は、就業実人員を期末会員数で除したものです。

年度(西暦)	期末会員数	粗入会率	就業実人員	就業率	契約金額
令和4(2022)	1,080人	2.10%	950人	88.0%	560,000千円
令和5(2023)	1,110人	2.13%	982人	88.5%	570,000千円
令和6(2024)	1,140人	2.17%	1,015人	89.0%	580,000千円
令和7(2025)	1,170人	2.21%	1,047人	89.5%	590,000千円
令和8(2026)	1,200人	2.24%	1,080人	90.0%	600,000千円



## 4 施策の概要

5本の矢!!



- 1 組織の体力、知力の強化
- 2 就業開拓、適正就業
- 3 安全就業
- 4 自主運営体制の構築
- 5 効率的な事務局運営と財政基盤の確立





## 5 施策

私達が実行します



# 1

組織の体力、知力の強化

### 1-1 会員の増強

#### 現状と課題

- 女性会員の勧誘が課題。
- 就業率の向上と同時に会員を増やすことが重要。
- 公民館などにポスターやチラシがあるが、置いてあるだけで効果が不明。
- 働きたいと思っている方は、年齢を問わず沢山いるが、すぐにシルバーを選択するわけではなく、他へ行く方が多い。
- 退会理由に、「希望する仕事なかった」が多い。

#### 実行施策

- 女性会員の就業先を開拓する。
- 女性限定の説明会を実施する。
- 入会説明会の説明内容等を見直します。
- シルバー人材センターの魅力を伝わりやすくするとともに、会員が培ってきた技術を生かせる場かどうか示すため、チラシやポスターの定期的なリニューアルや設置場所・設置方法を工夫する。
- ポイント制度を創設する。景品やポイントを会員に付与して意欲を盛り立てるとともに、事業などへの参加意欲を掻き立てる手法を検討する。
- 地域班を作り、交流会や会議を開催し、会員増強や仲間づくりなどに発展させる。





# 1

## 組織の体力、知力の強化

### 1-2 人材育成

#### 現状と課題

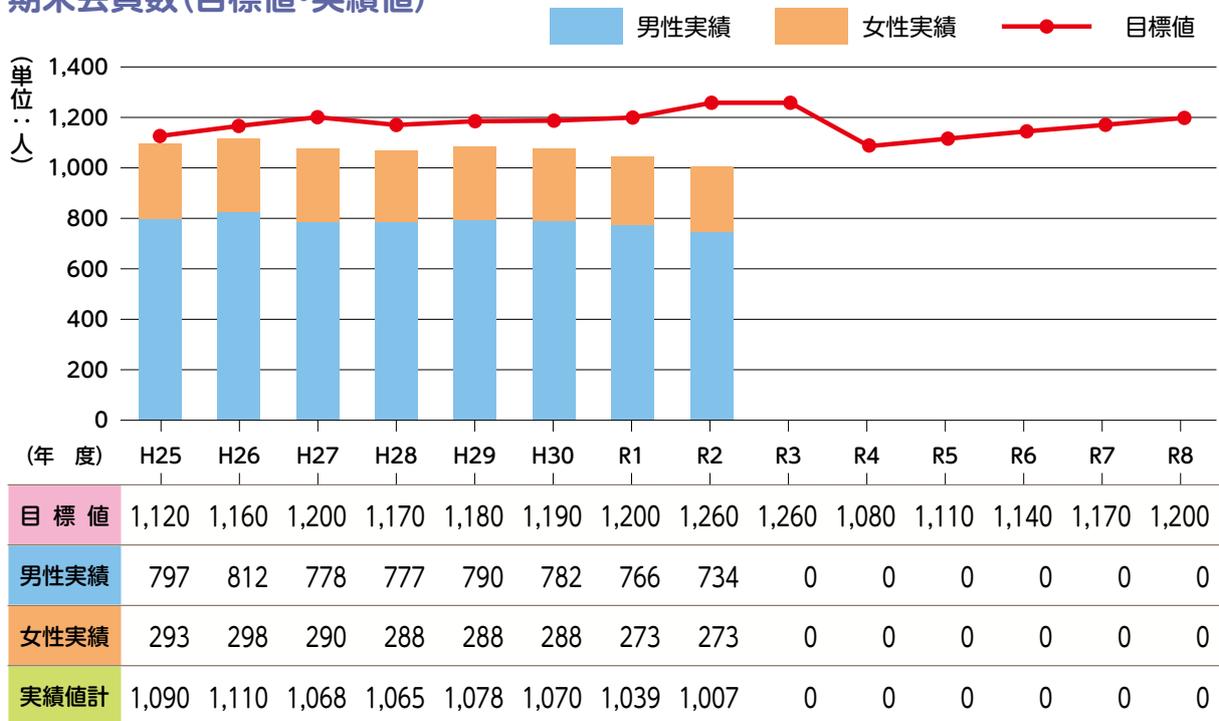
- 同種の業務を行っている会員との交流がない。
- 接遇などの研修はあるが、スマホなどのデジタル機器の研修はない。
- 介護施設等での仕事は、施設の清掃や宿直のような仕事しかない。

#### 実行施策

- 同種同業の会員交流、会員同士の意見交換会を実施する。
- 趣味の会、サークル活動の体験により活性化を図る。
- 会員のスキルアップや事故防止のため、各種資格の取得をバックアップする。
- 配分金明細書やセンター広報紙に、ホームページのQRコードを付ける。



期末会員数(目標値・実績値)



(単位：人)



# 2

## 就業開拓、適正就業

### 2-1 新規顧客の開拓

#### 現状と課題

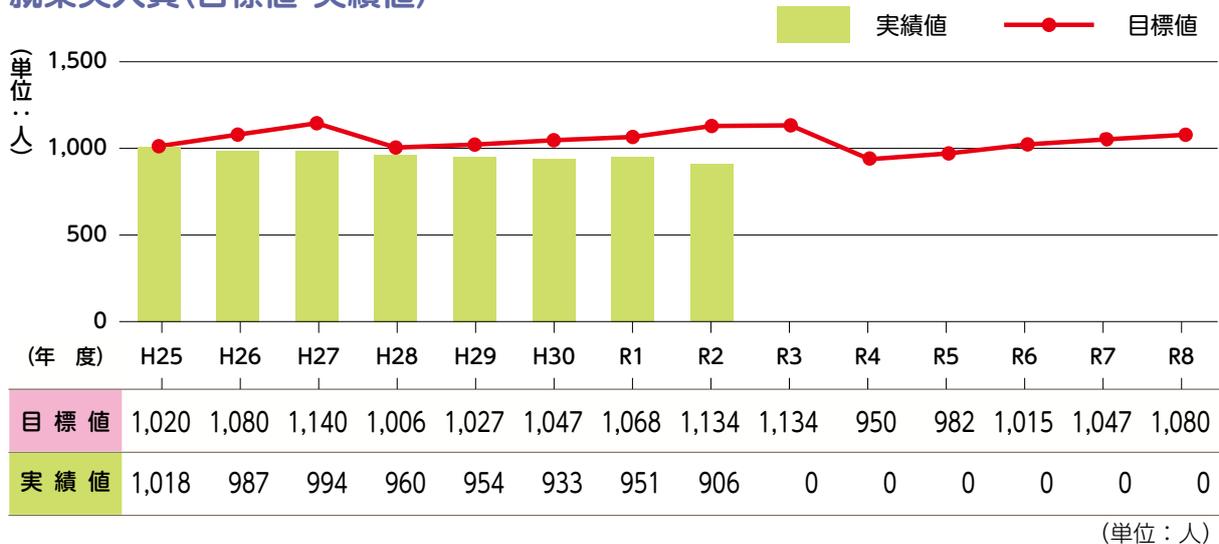
- 新聞の求人広告を見ると、専門的な業種や清掃、福祉関係の募集が多い。
- 草むしりや農作業の依頼が多いが、そのような仕事を希望する会員は少ない。
- 会員の高齢化が進行する中、高齢会員の就業先の確保が大きな課題となっている。

#### 実行施策

- 派遣事業を推進し、シニアの力・スキルを必要とする職種を開拓する。
- 仕事の品質や信頼を基にして、リピート率をアップする。
- 会員の需要に対応できる就業開拓をする。
- 高齢会員の就業先を確保する。
- 深谷商工会議所やふかや市商工会と連携して就業開拓をする。



就業実人員(目標値・実績値)



# 2

## 就業開拓、適正就業



### 2-2 適正就業

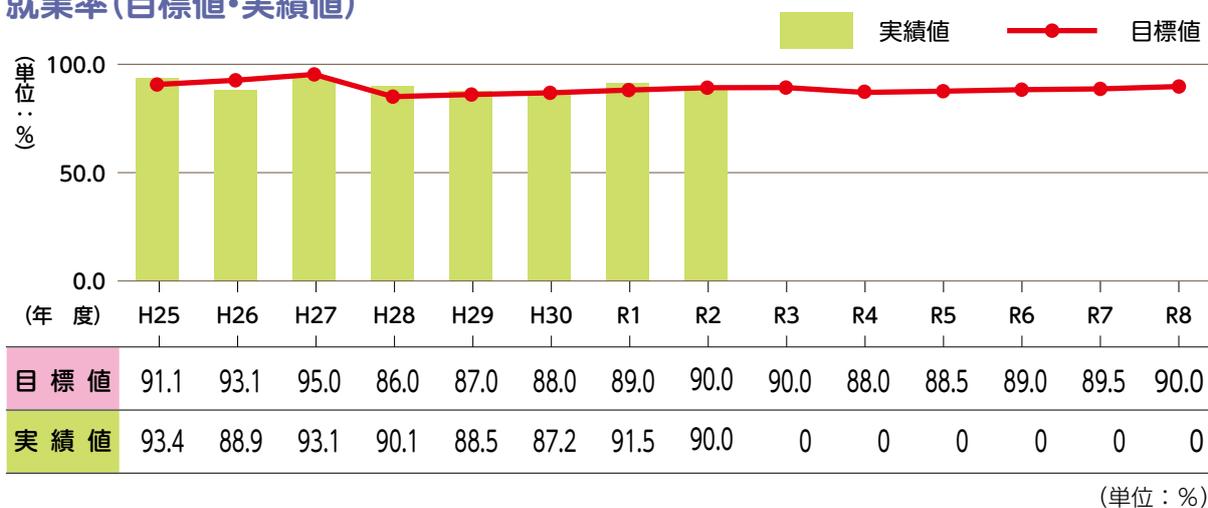
#### 現状と課題

- いきいき埼玉から、偽装請負の恐れのある仕事は派遣に切り替えるよう指導されている。
- 公共施設受付管理業務は、5年の就業限度と75歳の年齢制限がある。
- 会員の平均年齢が上がっているため、公共の75歳年齢制限の改定の検討が必要。
- 民間での就業は、長期就業となる傾向がある。
- 長く就業することで仕事を熟知するが、就業機会の平等の面で疑問がある。

#### 実行施策

- 適正就業徹底のため、接遇研修や事業所巡回を継続的に実施する。
- 接遇研修は、レベル別に対象者を絞って実施する。
- 長期就業是正のため、ワークシェアリングやローテーション就業を推進する。
- 会員の入会年齢や平均年齢が上がっているため、5年の就業限度や75歳の年齢制限について検討する。
- 技能アップのための研修会を実施する。

就業率(目標値・実績値)





# 3

## 安全就業

### 3-1 安全就業の徹底

#### 現状と課題

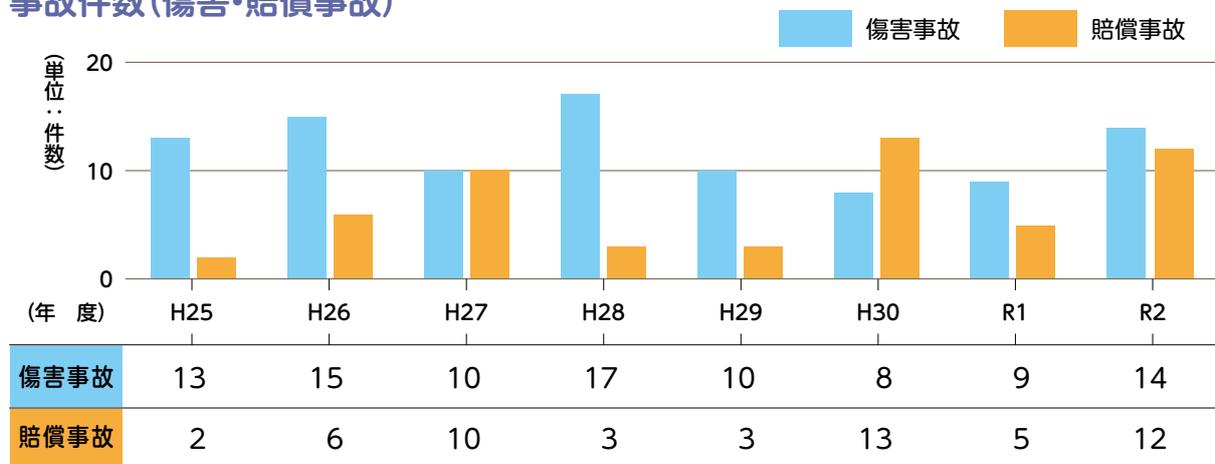
- 植木剪定や草刈り作業で、事故が多い。
- 作業前の準備や確認が不足している。老朽化した道具を使っている場合もある。
- 現場確認や道具の使い分けなど、作業員間での情報共有ができていない。
- 安全パトロールの効果が表れていない。

#### 実行施策

- 安全就業徹底のため、安全講習会や安全パトロールを継続的に実施する。
- 安全就業意識向上のため、安全に関する標語を募集する。
- 作業会員の安全保護具の着用と安全点検の実施を徹底する。
- 安全パトロールの強化のため、安全推進員を設置する。
- 草刈り作業などでは、飛び石事故を起こさないため、防護ネットの使用を徹底する。
- 事故やトラブルの事例を公開し、再発防止に努める。
- 傷害・賠償事故をなくすため、ペナルティ制度の実施を検討する。



事故件数(傷害・賠償事故)



(単位：件数)

# 3

## 安全就業



### 3-2 健康管理の強化

#### 現状と課題

- 会員にとっては、健康面こそが生きがいではないか。
- 自分の体力は、自分自身で認識することが大事ではないか。
- フレイル予防事業の実施が、他のシルバー人材センターに比べ遅れている。

#### 実行施策

- 常に体調を管理し健康に留意するとともに、健康診断の受診を徹底する。
- 自分の体力を認識し事故防止に役立てるとともに、自己管理意識を高めるため、フレイル予防事業を実施する。



## 4

## 自主運営体制の構築

## 4-1 自主運営



## 現状と課題

- 地域社会との繋がりが弱い。
- ボランティア活動などの地域貢献活動が少ない。
- 最近、懇親会などで役員と職員の交流が出来るようになったが、それもコロナ禍で滞ってしまっている。

## 実行施策

- 地域班や職群班を作り、当センターの組織体制を強化する。
- 地域班を基本に、地区懇談会を開催する。
- 地域班を基本に、ボランティア活動などを実施し、地域社会に貢献する。
- 理事会や各委員会の女性役員比率について、30%以上を目指す。





# 5

効率的な事務局運営と財政基盤の確立

## 5-1 事務局の体制強化

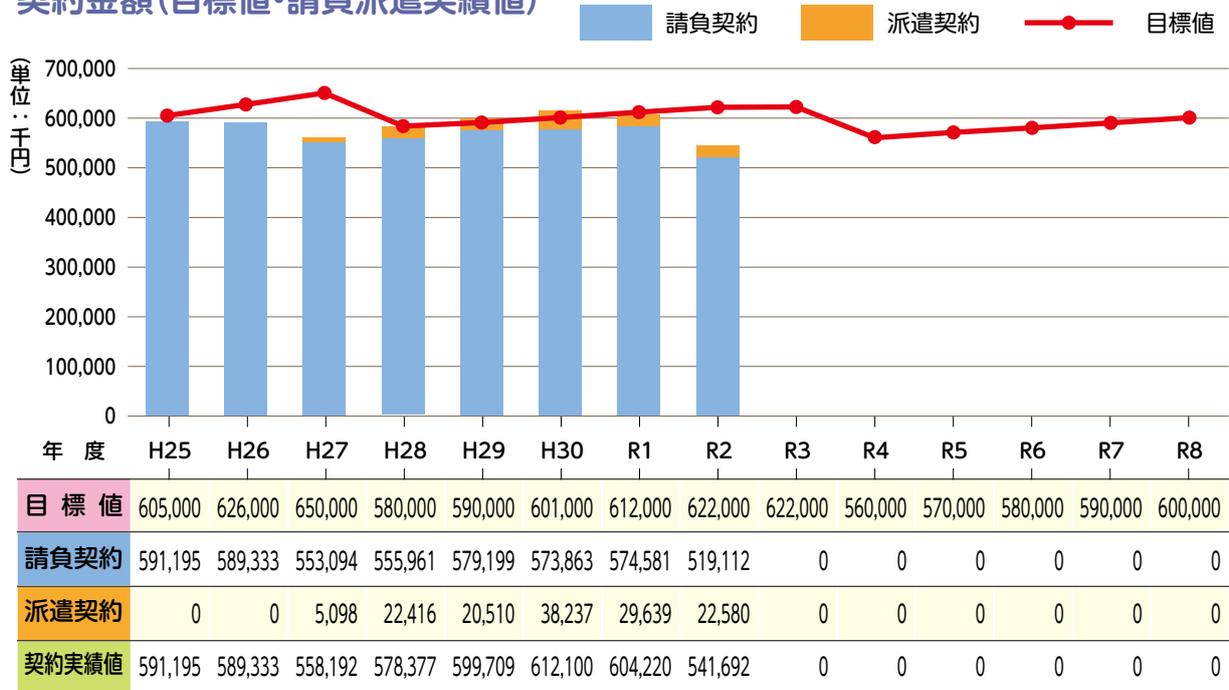
### 現状と課題

- 会員数が1,000人を超えているが、それに対する事務局の職員体制の強化が必要。
- 現在、市から借り受けている事務所建屋が、老朽化のため数年後に取り壊しの予定となっている。

### 実行施策

- 就業アンケートを毎年実施し、各会員の状況把握と会員の満足度アップを図る。
- 当センターが実施する研修等の各会員参加率を強化する。
- 全シ協や県連合が実施する研修等に、職員を積極的に参加させ資質の向上を図る。
- 事務所の移転が決まった場合に備え、移転先の改修費や移転費を積み立てる。

契約金額(目標値・請負派遣実績値)



(単位：千円)

## 5

## 効率的な事務局運営と財政基盤の確立

## 5-2 自立的財政基盤の確立



## 現状と課題

- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、契約金額が落ち込んでいる。
- 令和5年10月から消費税の適格請求書等保存方式(インボイス制度)が導入されるが、消費税納付額の増加が見込まれるなど先行きが不透明な状況。
- 県シルバー人材センター連合から、請負契約の中に派遣契約にすべき案件が散見されるとの改善指導を受けている。

## 実行施策

- 請負契約を見直すとともに派遣事業を推進し、契約金額の増強を図る。
- 事務費や会費の適正金額の見直しを検討する。なお、消費税インボイス制度の導入による影響を視野に入れ検討する必要がある。
- 配分金単価の改定について、最低賃金の改定に合わせ検討する。
- 指定管理者制度における三者共同体の連携を強化し、受注を拡大する。

## 6

## 施策の推進スケジュール

## 6-1 施策の推進スケジュール



施策の推進スケジュールについては、「第3次 中期計画 施策推進行動計画書」を作成し、PDCAサイクル等により進行管理する。

\*PDCAサイクルは、計画・実施・検証・是正を繰り返し、事業などを改善するものです。



第3次  
中期計画  
策定委員名簿

No.	役 職	氏 名	所 属
1	委員長	中 島 道 夫	副理事長
2	副委員長	吉 岡 隆 一	理事（適正就業問題検討委員会委員長）
3	委 員	齊 藤 かず子	理事
4	//	兵 田 周 平	理事（普及啓発委員会委員長）
5	//	諸 田 実	理事
6	//	木 川 佳代子	//
7	//	梁 瀬 和 彦	//
8	//	新 正 寛	//
9	//	小 林 博 夫	//
10	//	熊 木 丈 士	//
11	//	佐 藤 瑛希子	監事
12	//	根 岸 正 明	//
13	//	吉 川 芳 明	安全委員会委員長
14	//	傳 法 谷 秀 夫	会員親睦会会長
15	//	吉 村 善 也	専務理事兼事務局長
16	//	引 間 瑞 枝	産業振興部商工振興課

事 務 局

No.	氏 名	役 職
1	須 藤 芳 彦	係長
2	北 爪 清 二	主任
3	根 岸 佳 織	主事
4	吉 岡 慎 吾	主事





# MEMO

A large, empty white rectangular area intended for writing notes or a memo.





深谷市イメージキャラクター

ふっかちゃん

## 第3次中期計画

令和4年度～令和8年度  
(2022年度～2026年度)

令和4年(2022年)3月 第1刷発行

公益社団法人  
深谷市シルバー人材センター

〒366-0801 埼玉県深谷市上野台2567番地  
TEL : 048-573-3345  
Fax : 048-571-7767

編集：第3次中期計画策定委員会

※無断複製を禁じます。





深谷市イメージキャラクター 郷土の偉人  
ふっかちゃん 渋沢栄一