HIGASHINE SILVER

ひがしね市シルバー人材センター

第五次中期基本計画

公益社団法人 東根市シルバー人材センター

目　　次

第五次中期基本計画の策定にあたって …… 2

第１章　計画策定の趣旨 …… 3

第２章　計画目標年度 …… 4

第３章　高齢化社会に対する東根市の施策 …… 5

第４章　現状と課題 …… 7

１．組織活動の充実強化 …… 7

（１）理事会活動の充実 …… 9

（２）事務局体制の充実 …… １０

２．安全就業の推進 …… １１

３．会員の拡大と資質の向上 …… １３

（１）会員の拡大 …… １３

（２）会員の資質の向上 …… １７

４．普及啓発活動の推進と就業機会の拡大 …… １８

５．健全財政の運営確立 …… ２２

６．サークル活動等の活性化 …… ２３

おわりに …… ２５

表紙写真　「沼沢沼より月山」　　提供　奥山忠男氏（フォト８東根）

第五次中期基本計画の策定にあたって

東根市シルバー人材センターは、平成４年に社団法人化し国庫補助団体として認可され、平成２４年４月「公益社団法人東根市シルバー人材センター」に移行しました。

これまで、二度にわたる国の補助金削減によって大変厳しい時期もありましたが、会員・役員・事務局の努力に加え、市、県、国や関係機関、並びに市民の皆様や市内事業所の皆様からの多大なるご支援とご協力を頂きながら、徐々に回復基調へと繋げ、そして近年は、穏やかに発展を遂げてまいりました。

現在は、ますます少子高齢化が進展し、労働力人口が減少していることから、高齢者が経済・地域社会の担い手として活躍することが望まれ、強く必要とされております。

このような中、シルバー人材センターの組織運営や就業形態のあり方については、社会経済環境の変化に対応できる体制づくりとその事業運営が求められています。

このような観点から、シルバー人材センターの組織や事業が、地域社会の期待に応えるには、就業の開拓と就業率のアップや更なる就業の安全と適正化向上などが必要と思われます。

よって、シルバー人材センター事業のうち、特に組織活動の充実強化、安全就業の推進、会員の拡大と資質の向上、普及啓発活動の推進と就業機会の拡大、健全財政の運営確立、センターの運営を補完するサークル活動等の活性化を６つの柱とし、令和１０年度までの５年間の達成すべき数値目標も示した計画として、第五次中期基本計画をここに策定いたしました。

おわりに、本計画策定にあたりましては、第五次中期基本計画策定委員会の委員の皆様にご協力をいただき、衷心よりお礼申し上げる次第です。

令和６年５月

公益社団法人東根市シルバー人材センター

理事長　青　柳　文　信

第１章　計画策定の趣旨

東根市シルバー人材センターは、平成２４年に発展的に現在の公益社団法人に移行し１２年が経過いたしました。

この間も、東根市をはじめとする関係者、関係機関のご支援並びにご協力のもと、市民ニーズに応えるよう努め、着実にその実績を上げて参りました。

そして、令和６年の現在は、温暖化などの環境変化、侵攻・紛争による世界の社会情勢や経済状況が不安定になっています。また、日本では本格的な少子高齢化によりアンバランスな雇用情勢をつくりだし、社会にも大きな影響を及ぼしています。

このことは、就業を希望する高齢者に対して、就業機会の提供を使命とするシルバー人材センター事業にとって就業の多様化に対応してゆかなければならないということになります。

このようなことから、当センターの今後５年間の目指すべき姿を、

①　地域のニーズに応えることで、地域で頼りにされる

②　仕事を通して人の喜ぶ顔が見え、会員が誇りをもてる

③　年齢、性別に関係なく、経験・能力を発揮することができる

④　働くことで社会とつながり、仲間ができて、健康でいられる

シルバー人材センターとなっていくことを見据え、具体的な目標や行動計画をここに示すものです。

また、本計画においては、当センターの基本的な会員拡大と就業促進を目的とした「プラス＆プラス運動」をより積極的に展開し、会員の拡大と加入促進活動に力を注いでいきたいと思います。

そして、シルバー人材センターの更なる発展を目指し、総合的な視点でより具体的な目標や行動計画を樹立し、「市民に愛され、会員みんなが愛する魅力ある活気に満ちたセンターづくりを、共働・共助のもとで目指す」こととします。

第２章　計画目標年度

計画期間と目標達成年度

令和６年度～令和10年度まで
（５年間）

目標達成を目指す三大行動

１．プラス＆プラス運動を柱とした役員・会員自らによる活動の実践

役員をはじめ全会員が、一人一仕事・一人一会員拡大活動（プラス＆プラス運動）を始めとする各種取組みやセンター事業に積極的に参画し、シルバー人材センターの一層の充実・発展を目指す第五次中期基本計画の目標達成に努めます。

２．「ミスマッチ（希望する仕事が無い）」対策のため、会員、役員、事務局が連携しての就業分野の開発・開拓活動の実践

センターの基本的な役割は、過去の経験及び知識・技能を生かせる就業や希望する臨時的かつ短期的就業又はその他の軽易な業務を会員自らが開拓し、組織的に提供することです。初めに仕事ありきではなく、できる仕事を会員自ら開拓し、組織的に提供することが本来の役割なのです。そして、希望する仕事を開拓することが、未就業者対策の基本となるものであり退会者回避対策にも繋がることとなります。

従って、この基本的な考え方を受け、シルバー人材センター全体が一丸となり年齢、性別に関係なく働ける就業分野の開発・開拓活動に取り組み、第五次中期基本計画の目標達成に努めます。

３．全会員で安全・適正就業に係る目標・目的意識の共有に努め、事故ゼロ達成に向けた対策行動の実践

安全・適正就業は、安全保護具の着用や器具の正しい使用方法などの「ハード面」と、会員同士が就業前にミーティングを行うことや声を掛け合って安全を確認し合うといった「ソフト面」の両方の対策を進めることによって、はじめてその効果が期待できるものです。

また、安全・適正就業を徹底することは、会員の安全を確保するのみならず、その家族を守る為でもあり、そして、シルバー事業の拡充・発展を図る上においても極めて大切なことです。

従って、安全・適正就業委員会を要として、会員一人ひとりが安全と適正就業に心掛け、事故ゼロ達成に向けて取り組み、第五次中期基本計画の目標達成に努めます。

第３章　高齢化社会に対する東根市の施策

○東根市総合計画（基本計画）　抜粋

高齢者福祉の充実

高齢者が長い人生を豊かに過ごすためには、社会の一員として地域に貢献する活動を行うなど、豊富な知識や経験を活かしながら、元気にいきいきと活躍し生活することが重要です。本市では、単身高齢者や高齢者のみの世帯などが増えている状況にあり、高齢者の孤立や孤独を防ぐための取り組みが求められます。高齢者の地域活動は介護予防にもなることから、今後も、社会参加と生きがいづくりの充実に努めます。

施策：社会参加と生きがいづくりの推進

- シルバー人材センターの経営基盤の充実と活動の活性化

施策の効果を表す指標

- シルバー人材センター受託件数　現在値　１，９３１件（令和２年度）
  ５年後　２，０００件（令和７年度）

○東根市老人福祉計画　抜粋

1．老人福祉計画の基本方針

高齢者数の増加に伴い、高齢者のニーズも多様化し、画一的でない柔軟なサービスが求められています。一方で、介護保険制度の改正により、公的な社会保障の枠組みで実施することができる住民等を主体とする事業も増えており、介護保険制度で実施する事業と本市独自の一般高齢者施策の適切な役割分担とバランスの取れた事業実施が必要です。このため、在宅福祉サービスの充実や高齢者の生きがい活動の支援に重点を置いて、次の基本目標を定めています。

- 在宅福祉サービスの充実
- 元気高齢者の活動の充実

2．老人福祉計画の重点的な取り組み

- 基本目標　「在宅福祉サービスの充実」に向けた取り組み

住み慣れた地域でできるだけ長く生活を続けるためには、高齢者の自立を支えるためのさまざまなサービスが提供されることが必要です。

ヘルプアップ住ま居る事業：本市独自事業（シルバー人材センター関連）

一人暮らしの高齢者や高齢者のみ世帯に対し、在宅生活継続のために必要な軽度の生活援助（草取りや買い物代行、部屋の掃除など）を提供するサービスです。シルバー人材センターへ委託し、元気な高齢者の生きがいづくりや就労機会の確保にも寄与しており、高齢者同士の支え合いの一つの形となっています。

- 基本目標　「元気高齢者の活動の充実」に向けた取り組み

高齢者一人ひとりが、元気で住み慣れた地域での活動を継続するためには、身体機能や認知機能の維持が不可欠であり、高齢者の社会参加は、これらの機能維持に効果があるとされています。社会の一員として豊富な知識や経験を生かしながら、地域活動等へ参加することは高齢者自身の生きがいや介護予防につながるため、社会で活動できる環境づくりを積極的に支援していきます。

介護保険法の改正により、高齢者の通いの場づくりやボランティア活動の支援などが地域支援事業に組み込まれたため、介護保険制度で取り組む事業とのバランスを取りながら、本市独自の取り組みを実施していきます。

また、老人クラブや高齢者サロン、スポーツ活動による活動の場づくり、シル

バー人材センター等による就労支援も積極的に推進するほか、高齢者の健康維持と健康増進を図るため、各種施策を実施し、健康寿命の延伸や食生活の改善、運動習慣の定着化に取り組みます。

第４章　現状と課題

１．組織活動の充実強化

現状について

シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立・共働・共助」という基本的な考え方が、全ての会員で十分認識され、それぞれの就業、各種事業、事業運営に反映されているのかどうかについては、まだまだ不十分と言わざるを得ない状況です。

その要因とすれば、入会後の研修計画や事業運営面での計画段階において、会員、役職員が充分に係り合える体制づくりに改善の余地があるように思います。

このことから、目指す理念に少しでも近づくため、会員、役員、事務局が、事案毎にそれぞれの目的達成のための共通認識のもと、自らの役割分担をそれぞれに果たしていくことが最も重要であると考えます。

一方、会員相互の自主性と協調性が徐々に発揮されてきている活動が、プラス＆プラス運動であり、また、サークル活動や種々のイベント企画の計画と実行面で大きく培われてきているように思います。

また、センターの基本方向である請負・委任就業に加えて、シルバー派遣事業による働き方も推進することが求められ、今後は、高齢法第３９条に基づく業務拡大も、求められる適切な時期に検討し対応していかなければならないものと考えます。

今後も、出来るところから、基本理念である「自主・自立・共働・共助」の意識を高める活動を展開していきます。

今後の重点課題

- 基本理念である「自主・自立・共働・共助」の意識を高めるとともに、会員相互の連帯感を強め、組織活動の活性化を図ることを推進します。
- 職群班リーダーの養成確立を図り、リーダーを中心とした協力体制の下で安全・適正就業に努めるとともに、会員の組織化と活性化を進めます。
- 公平な就業機会の提供に大きな効果を発揮するローテーション就業の維持を基本とし、就業の効率化と市民ニーズに的確に応える体制の確立を図るとともに、安全・適正就業の徹底に努めます。
- 高齢法第３９条に基づくシルバー派遣業務の時間拡大については、就業の公平化を基本としながらも、会員ニーズと発注者ニーズを受けて適時期に検討・実施すべく、その状況の把握に努めます。
- シルバー派遣事業については、人手不足や現役世代を支える分野におい　て、就業拡大を着実に推し進めます。
- シルバー人材センターが国庫補助予算を活用するためには、国と同額以上の財政支援を地方公共団体から受ける必要があることから、東根市からの補助額の増額について継続した要望を行います。
- 新入会員の研修会を実施し、「自主・自立・共働・共助」に基づくシルバー人材センターの基本理念の共通認識を深め、組織運営の強化を図ります。
- 先進地シルバー人材センターへの視察研修や、行政関係機関団体との情報交換の場を作り、課題解決へ向けた取り組みを強化させるとともに、組織運営の活性化に努めます。
- 会員相互の就業レベルの向上を目指した接遇研修や技能研修等を積極的に企画実施します。
- 各地区・地域班会議の開催を継続し、プラス＆プラス運動の実践を強化していきます。
- 東根市と連携を密にして、「ヘルプアップ住ま居る事業」の拡大推進に努め、本市に於ける高齢者の生活支援事業に協力していきます。
- 会員が手軽に情報を得られるようデジタル化の推進に努めます。

（1）理事会活動の充実

理事会は、センター業務の執行決定を行う総会に次ぐ法律上の最高議決・執行機関であり、センター運営の要となるものです。

当センターでは、組織活動を促進するため、理事会の中に活動分野ごとに、総務・広報・事業の各専門部会を編成し、目標の具体的な実現や課題解決のための役割分担をして、会員の組織化や活性化などに積極的に取り組んでいます。

理事会は、基本的には必要の都度開催することになりますが、当センターでは、事業計画と収支予算や事業報告と決算報告などの他、主要な業務執行前に毎月１回程度の定例理事会を開催しております。

今後ともこの考え方のもと、的確な情報収集とセンターの現状把握の上に立った業務執行決定が図られるよう定例化した理事会を開催してまいります。

そして、これからも、理事全員による意見の交換と討議を通じて、理事の総力を結集した事業運営を行い、適正な業務執行に努めます。

今後の重点課題

- 事業目標の設定や問題摘出と課題の設定などを含む、中期基本計画に基づき、適時その検証を行うとともに、必要により計画の見直しを行います。
- センターの組織活動を促進するため、定例理事会の開催に努め、社会情勢や適切な情報を反映しての十分な討議を経た意思決定を行います。
- 各地域班、職群班等への役割分担の明確化を図り、積極的に組織活動に参画する体制の確立に努めます。
- 会員の拡大と仕事の開拓や技術・技能習得のための研修会、安全・適正就業の徹底等、その実現に向けて取り組みを行います。
- 役員と一般会員との懇談をする機会を増やし、交流を深める中から会員拡大などの課題解決へ向けた取り組

みを強化し、課題認識の共有化を図ります。

- ヘルプアップ住ま居る事業における冬期除雪などの市民ニーズに応えるため新入会員獲得に向けた方策を検討します。
- 令和５年１０月より施行されたインボイス制度により、消費税の仕入れ税額控除が段階的に縮小され納税負担(注1)が増加するための対応を検討します。
- フリーランス新法に準拠した契約を円滑に移行できるよう契約方法の見直しについて(注2)検討します。
- パソコンやＳＮＳを活用して、会員の就業条件の明示やセンターからの連絡通知などを発信するため、デジタル化の強化について推進します。

（注１）インボイス制度：令和５年１０月１日から軽減税率制度が導入されたことに伴い、適格請求書等保存方式という名でインボイス制度が令和５年１０月１日から導入されています。適格請求書等保存方式においては、消費税の仕入税額控除の要件の一つとして適格請求書発行事業者が交付する「適格請求書」の保存が必要となっています。
（注２）フリーランス新法：特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（いわゆるフリーランス新法）が令和５年５月１２日に公布されました。個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者（シルバー会員）に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、特定受託事業者に業務委託する事業者（発注者）について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付けるものです。

（２）事務局体制の充実

センターの事業運営にとって、事務局体制の充実は極めて重要です。事務局は、センター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言わば情報の拠点でもあり、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事務処理が行われるかどうかによって、センターの発展・拡充に大きく影響をしてくるといっても過言ではありません。

当センターは、法人設立以来、少数の職員体制で、その組織運営と事業運営に取り組んできました。

事務局職員は、高齢者それぞれの就業に関する相談等に応じられる専門的能力と管理能力が求められ、また、日常の業務遂行能力に加え、企画能力も必要とされるところです。

そして、センターの理念に基づく会員の自主的な運営について事務局の立場からサポートしていくことも必要となります。

事務局の体制は、事務経験と運営手法を次代の職員に継承していける構成が重要であり、望まれるところですが、当センターでは、現在におけるセンター勤務を生涯職とする職員を核とし、加えて、高齢退職者や専門的なコーディネーターによる補助体

制によって今後とも継続し充実させていくことが望まれます。

但し、二度にわたる補助金の削減に加え、近年の会員拡大策、そして、それに伴う就業機会の拡大などの業務量の増加の方向性に鑑みれば、今後は更なる事務事業の見直しを行い、業務の改善や業務の効率化が不可欠なものとなっています。

そして、本計画期間内においては、職員採用計画に基づき事務局組織の体制を見直し、職員の定年延長や新規職員の採用等を実施していく必要があります。

今後の重点課題

- 事務事業の見直しを行い、業務の改善や効率化を実施します。
- センター勤務を生涯職とする職員を核とし、高齢退職者や専門的なコーディネーターによる補助体制の充実を図ります。
- 本計画期間内に、事務局組織の再編による体制の強化、職員の定年延長や新規職員の段階的な採用を行います。

2．安全就業の推進

現状について

安全就業は、シルバー事業の実施にあたって根幹をなすものであり、「安全は全てに優先する」という基本に立ち返り、真剣に事故撲滅を基本目標として活動の展開をしてまいりました。しかし、近年、傷害・物損事故が増加傾向にあります。これらの事故を激減させるには、安全・適正就業委員会の活動に加えて、会員自ら身体機能の低下を自覚し、初心に戻った安全意識の改革をすることが必要と思われます。

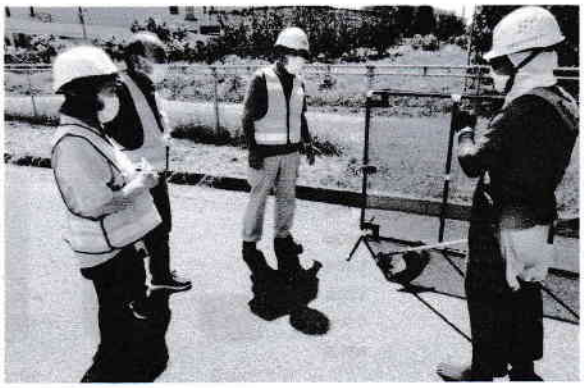
従って、日頃は、安全就業推進の要となる安全・適正就業委員会を適時開催し、委員による通常の安全パトロールや安全就業強化月間内での強化パトロールなどを実施しています。また、各種安全・適正就業に係る講習会を独自に実施する他、連合会主催の安全就業推進標語募集への応募、安全就業推進大会への参加、各種安全就業講習会、健康講座への参加など、日々安全意識の高揚に努めております。

今後とも安全就業をシルバー人材センターの第一の基本として、就業や各種事業に取り組んでまいります。

今後の重点課題

- 安全・適正就業委員会の活動充実に努めます。
- 就業前・就業後における安全確認の徹底に取り組みます。

- 安全就業に係る各種講習会を独自に開催する他、連合会主催の安全就業講習会にも積極的に参加するよう努めます。
- 就業現場と就業途上における交通安全の徹底に取り組むとともに、各種交通安全講習会等を開催します。



- ヘルメット・安全帯・マスク・安全ベスト等、就業内容に合わせた各種保安器具の着用徹底に努めます。
- 日頃より心身の健康管理に心掛けて安全就業に努めます。
- 会員一人ひとりが毎朝の健康管理を行うことを奨励する取り組みを行います。
- 各種就業について、安全就業推進のためパトロールを強化します。
- 安全対策として、機具・器材の点検と機器の整備に努めます。
- 職能班による定期的なミーティングを通して、課題解決など安全就業に向けた取り組みに努めます。

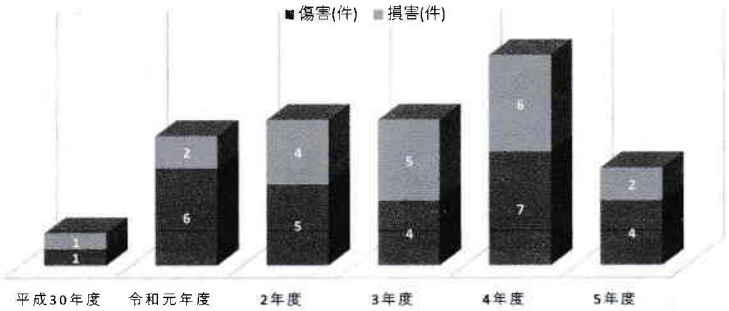
年度別事故発生状況

東根市の事故発生状況

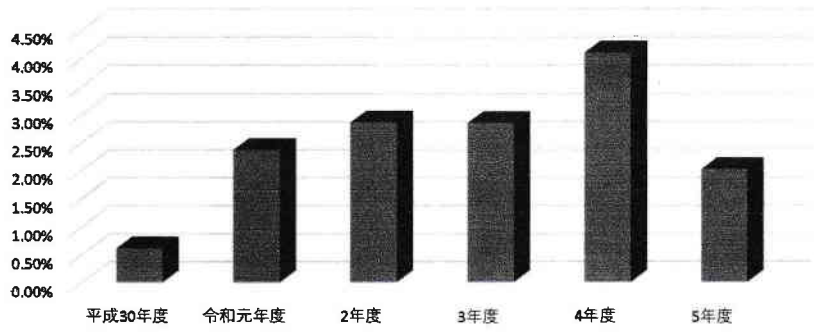
	平成30年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度	５年度
就業実人員(人)	327	339	316	317	318	308
発生件数(件)	2	8	9	9	13	7
発生率(%)	0.61	2.36	2.85	2.84	4.09	2.27
傷害(件)	1	6	5	4	7	5
損害(件)	1	2	4	5	6	2

※　発生率（%）　事故発生件数（件）÷就業実人数（人）

事故発生件数（件）



事故発生率（%）



3．会員の拡大と資質の向上

（1）会員の拡大

シルバー人材センター事業の発展と、積極的な事業運営を行うためには「会員の拡大」が最重要課題となります。

当シルバー人材センターとしては、県連合会及び全シ協と、一層の連携を図りながら、第三次中期基本計画に基づき開始した、会員拡大と就業促進を目的としての「プラス＆プラス運動」をより積極的に展開し、会員の拡大と加入促進活動に力を注いでいかなければならないと考えています。

会員の拡大を推し進める上では、それと併行して就業機会の確保が必要となります。

そして、会員拡大の目標については、会員拡大目標を定め、それに対応する就業延人員目標を定めて、「ＰＤＣＡサイクルによる目標管理」を行うことで確実な目標の達成を目指すものとされています。

今後とも入会説明会、市民への広報誌「シルバー東根」の発行や市報「ひがしね」でのＰＲ、地域新聞への記事掲載依頼など、これまで同様の普及啓発活動にも力をいれ、確実な会員拡大へと繋げていく必要があると考えます。

そして、当センター独自の取組みである「プラス＆プラス運動」の基本的な考え方

である自主・自立の精神による、会員自らの「口コミ」活動を中心に地道に継続し、会員拡大目標値の達成に努めます。

高年齢者雇用安定法が令和３年４月に改定され、６５歳までの定年引上げによる雇用確保（義務）に加え、７０歳までの就業機会を確保することが努力義務となっています。当センターの新規入会者も年齢が高くなり、全体の平均年齢も徐々に高くなっていることやコロナ禍の影響も加わり、これまでの数年間は会員数が減少に転じており、今後の対策が必要となっています。

今後の重点課題

- 会員拡大目標値を具体的に定め、ＰＤＣＡサイクルによる目標管理を行います。
- 会員拡大目標値は、本中期基本計画に定めるとともに、実績などの分析を行い、必要に応じ見直しをするものとします。
- 毎月１回の定例入会説明会の内容を分かり易くし、より入会希望者側の立場に立った説明を行うように心がけ加入率の促進に努めます。
- 「シルバー東根」や「市報ひがしね」、フリーペーパーなどでの広報を充実させ、入会説明会への参加者増に繋がるように努めます。
- プラス＆プラス運動による会員自らの「口コミ」により、「入会説明会」への参加者を増やすように努め、会員拡大に努めます。
- 入会説明会と入会承認を得る理事会を、より合理的な日程で開催するように努めます。
- 女性会員による、高齢者生活支援のための就業拡大に対応し女性会員の入会促進に努めます。
- 冬期の就業に備え新入会員獲得に向けた方策を検討します。
- 地域貢献活動など、シルバー人材センターの各種事業について、マスコミなどの取材を大いに活用した新聞掲載や放映を通しての広報活動に努めます。
- ホームページ（ＨＰ）内容の適時期での更新に努めます。

会員数の計画目標

- 計画目標値として５年間で１０％増を見込みます。
- ５年後の粗入会率は、２．３％台を目指します。
- 尚、本計画では、５年後の東根市の総人口は、現在とほぼ同規模の４７，８００人（男性２３，５００人、女性２４，３００人）と見込むものとします。

【基本的な考え方】

会員拡大目標値は、令和元年度の会員数を基本目標としながら、本中期基本計画に定めるものとした場合には、開始年度からの増加割合で算出することと考えます。

当センターの本計画が、今後５年間の目標とすべき中期基本計画としていく以上、当然のこととして、当センターの規模や実情、そして地域性、加えて、会員数と目標契約金額との整合性、第四次中期基本計画での採用増加率との整合性などを十分加味検討し、数字化をしてしかるべきと考えるのです。

しかしながら、コロナ禍により社会情勢の激変により活動が停滞したことにより、計画が大きく変わりコロナ禍以前の状態に戻すことが重要であります。

従って、本計画においては、「第２次会員１００万人達成計画」の目標基準変更（変更後）に伴いながら、本計画では、以下の通りとして定めることとします。

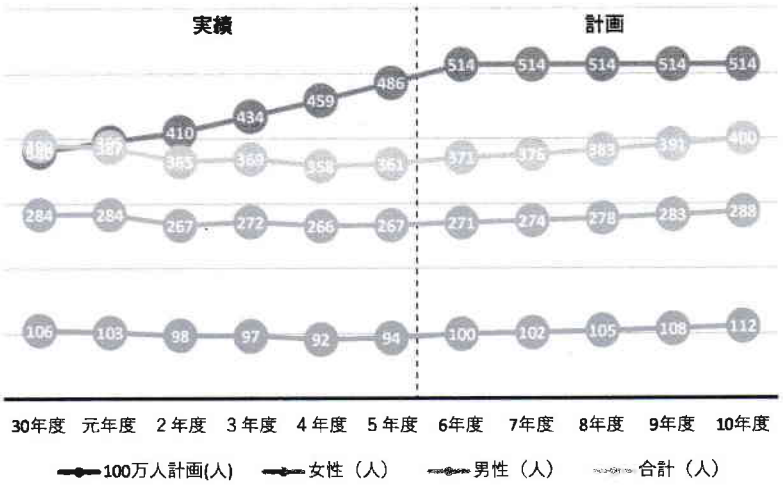
- 第五次中期基本計画は、従来の計画を踏襲した５ヵ年の計画とします。
- 計画開始年度は、令和６年度とし、終了年度は令和１０年度とします。
- 従って、令和５年１２月末の会員数を基準として５年後には１０％増（年２％程度）を目標とすることとします。
- そして、全会員による目標・意義・意識の共有化を図ることとします。

会員数（会員数の実績と計画）

会員数実績と計画

年　度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
100万人計画(人)	380	395	410	434	459	486	514	514	514	514	514
女性（人）	106	103	98	97	92	94	100	102	105	108	112
男性（人）	284	284	267	272	266	267	271	274	278	283	288
合計（人）	390	387	365	369	358	361	371	376	383	391	400

令和５年度会員数は５年１２月３１日現在



※令和４年度の粗入会率は２．２％である（５年３月３１日現在）
　粗入会率：会員数÷６０歳以上の人口×１００（％）

賛助会員数（会員数と計画）

賛助会員は、センターの目的に賛同し、事業に協力する個人又は団体からなるセンターの構成員をいいます。

現在は、賛助会員から会員へ、又は会員から賛助会員へとセンターの趣旨に賛同し、正会員であった会員が年齢や健康面で就業できなくなったもののセンター事業に協力してくれている準会員的な位置づけの方々が多い状況です。

近年は、その趣旨での賛助会員の拡大が図られてきたところですが、今後は、センターの目的に賛同し、事業に協力して頂ける、多くの団体や企業、そして高齢者の身体並びに精神の健康の増進と学びの場を目指し、居場所づくりに貢献できるよう一般市民の方々からも賛助会員を募り、更にシルバー人材センター事業への理解と協力を得られるよう努めていかなければならないと考えます。

賛助会員数の目標

（単位：人）

年　度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
賛助会員(人)	16	18	18	18	14	14	15	16	17	18	19

（2）会員の資質の向上

現状について

多様化する市民ニーズに対して、的確に応えられる組織体制づくりが徐々に確立されてきていると思います。

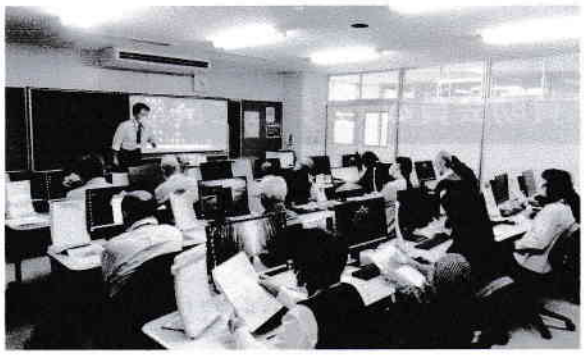
特に専門性の高い職種については、各種技術・技能を高めるための講習会等への参加により、会員の資質が高まり、就業に大きな成果となって現れてきていますが、社会的環境変化により今後の事業展開が不透明になりつつあります。

発注者からは、シルバー人材センターの就業に対し、信頼の声が多く聞かれますが、反面、ごく少数の会員ではあるのですが、就業現場での接遇やマナーの欠如を指摘されるケースもわずかにあるようです。大変残念なことであります。

従って、今後は、そのような会員も含め、全会員の更なる意識の向上を図る目的での研修会等を通して、モラル面の向上を、しっかり図っていかなければならないと考えるところです。

今後の重点課題

- 各種講習会・研修会などの継続実施により、就業会員の技術と技能の向上を図り、今後とも発注者の多様なニーズに応えられるシルバー人材センターを目指します。
- 職群班による計画的な研修の実施により、技能や技術レベルの向上とその堅持に努め、そして、継承にも努めていきます。
- 他センターへの視察研修の実施等により、技能・技術の向上を図ると共に、他センターとの連携によって、会員の更なる就業資質の向上に努め



ていきます。

- 接遇マナー向上の研修会を継続的に実施して、発注者からの更なる信用・信頼の向上に努めていきます。

4．普及啓発活動の推進と就業機会の拡大

就業機会の拡大

現状について

シルバー人材センター事業の趣旨や業務内容については、これまで、各種の広報媒体を通して広報活動を展開してきたところです。その結果が、就業開拓・開発から就業機会の拡大へと繋がってきたものであります。そして、発注件数の増加や契約金額の増額という実績にも現れてきているところです。

当センターの就業内容も会員の高齢化・世代交代に伴いシフトせざる負えない状態になっております。高齢者の特色を活かした年齢・性別関係なく就業できるサービス業などの就業機会に尚一層力を入れ、就業拡大へと結び付けていきたいと思います。そして、日常生活に支障をきたし、支援を必要とする高齢者を、元気な高齢者が支えるヘルプアップ住ま居る事業での就業についても、行政と連携を図りながら東根市ならではの事業の推進に努めてまいります。

また、公共と民間からの受注における契約額は概ね２５％対７５％の割合となっており、大きな変動はないものの、派遣事業の伸びを受けて民間就業への増加傾向がみられる状況にあります。公共面では、更なる就業の拡大を図っていかなければならないと考えており、拡大の要は、実績が少ない山形県に於ける就業について、その開拓・開発を県連合会と共に強力に働きかけていかなければならないものと考えております。

令和５年度からスタートしたインボイス制度は、消費税による仕入れ税額控除が段階的に縮小され当センターの税負担が増えることになります。また、令和５年５月に公布されたフリーランス新法においては、会員に対して就業条件などを明示することが求められており、併せて、請負・委任契約で見直しが必要となっています。これらについては、国の制度であり当センターではコントロールできない外的要因で、今後、受注件数や受注金額などに影響することが懸念されるため、県連合会と連携を図りながら、慎重な対応が必要となっています。

今後の重点課題

- プラス＆プラス運動の継続活動として、就業機会の拡大に努めます。
- 広報内容の充実を図ると共に、ボランティア活動などを通して、一般市民への広報活動を強化し、シルバー人材センター事業への理解と認識を高めてもらうことに努めます。
- 役職員が、企業訪問などの実践を通して就業機会の拡大を図ることに努めます。
- 山形県よりの就業拡大（受託）に向け、山形県シルバー人材センター連合会と一体となった取り組みに努めます。
- 企業よりの新規就業依頼に出来るだけ応えられるよう、新規会員の拡大に努めることで、新たなシルバー派遣事業の拡大に努めます。

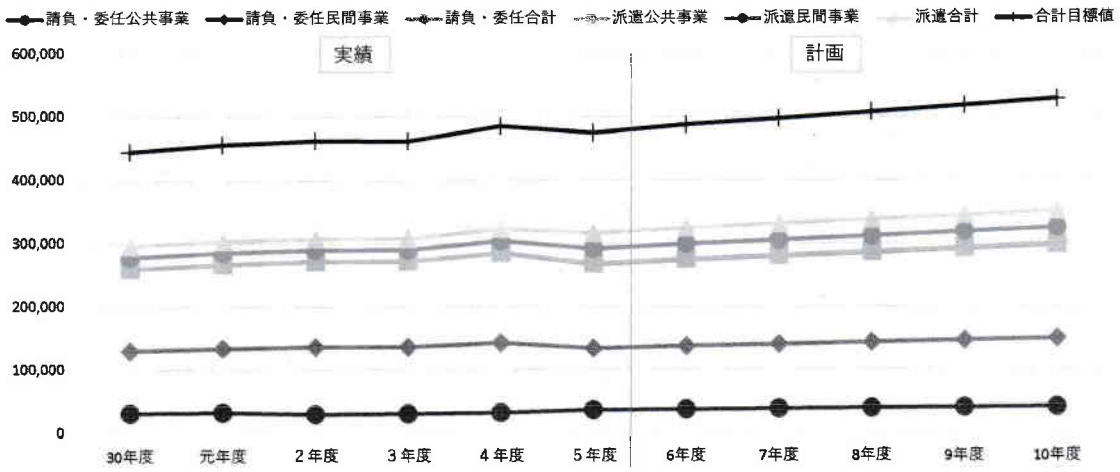
契約金額の推移と目標

目標契約金額は、経済成長率などを考慮し前年度契約額の概ね年２％向上を目指します。

（単位：千円）

年　度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
請負・委任公共事業	30,791	31,875	29,219	29,777	31,677	35,687	36,500	37,230	38,000	38,760	39,500
請負・委任民間事業	99,173	101,637	106,525	106,190	110,671	97,677	100,500	102,470	104,500	106,590	108,800
請負・委任合計	129,964	133,512	135,744	135,967	142,348	133,364	137,000	139,700	142,500	145,350	148,300
派遣公共事業	796	818	942	889	1,362	2,113	2,155	2,200	2,244	2,290	2,340
派遣民間事業	17,458	17,649	17,301	16,993	17,934	22,687	23,145	23,600	24,066	24,550	25,010
派 遣 合 計	18,254	18,467	18,243	17,883	19,296	24,800	25,300	25,800	26,310	26,840	27,350
合計目標値	148,218	151,979	153,987	153,850	161,644	158,164	162,300	165,500	168,810	172,190	175,650

※目標数値は会員数計画と会員一人当たりの前年度契約額を考慮して年２％程度向上を算出する。

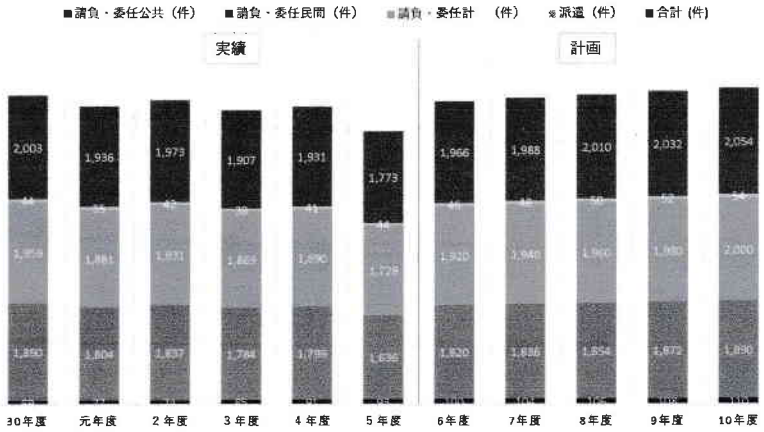


受託件数の推移と目標

目標受託件数は、目標契約金額を受け前年度受託件数の概ね年２％向上を目指します。

年　度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
請負･委任公共(件)	69	77	74	85	91	93	100	104	106	108	110
請負･委任民間(件)	1,890	1,804	1,857	1,784	1,799	1,636	1,820	1,836	1,854	1,872	1,890
請負・委任計(件)	1,959	1,881	1,931	1,869	1,890	1,729	1,920	1,940	1,960	1,980	2,000
派遣（件）	44	55	42	38	41	44	46	48	50	52	54
合計（件）	2,003	1,936	1,973	1,907	1,931	1,773	1,966	1,988	2,010	2,032	2,054

※目標数値は前年度契約額を考慮し請負・委任は年１％、派遣は年４％程度向上を算出する。



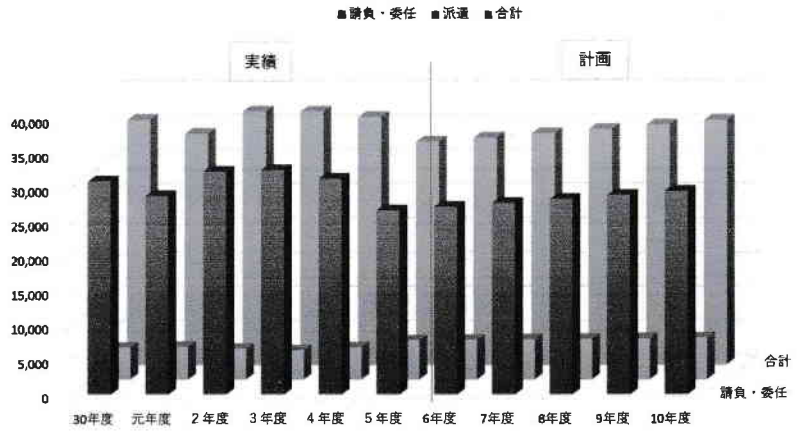
就業延人員の推移と目標

目標就業延人員は、目標契約金額を受け前年度就業延人員の概ね年２％向上を目指します。

（単位：人日）

年　　度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
請負・委任	31,037	28,899	32,427	32,645	31,416	26,784	27,320	27,870	28,430	29,000	29,600
派　　遣	4,612	4,738	4,451	4,213	4,629	5,679	5,735	5,800	5,860	5,920	6,000
合　　計	35,649	33,637	36,878	36,858	36,045	32,463	33,055	33,670	34,290	34,920	35,600

※目標数値は前年度実績を考慮して請負・委任年２％、派遣は１％程度向上を算出する。

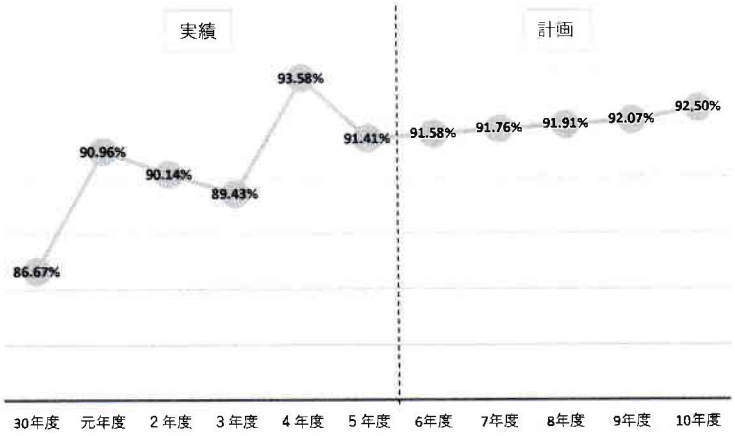


就業率

就業率は、請負・委任、派遣を合わせての前年度就業率の概ね年０．２％向上を目指します。

年　度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
会員数(人)	390	387	365	369	358	361	368	376	383	391	400
就業実人員(人)	338	352	329	330	335	330	337	345	352	360	370
就業率(%)	86.67	90.96	90.14	89.43	93.58	91.41	91.58	91.76	91.91	92.07	92.50

※派遣就業含む。



5．健全財政の運営確立

現状について

これまで、二度にわたる国の補助金削減によって大変厳しい時期もありましたが、会員・役員・事務局の努力に加え、関係機関や市民の皆様、そして事業所の皆様からの多大なご支援とご協力を頂き、徐々に回復基調へと繋げ、そして近年は、穏やかに発展を続けて参りました。

現在に於ける収入については、受託事業収益が１億４千万円前後に達しており、また、シルバー派遣事業についても、２千５百万円と順調に推移している状況であり、今後も大きく期待できる分野でもあります。

支出については、経常費用は１億６千９百万円程度ですが、そのうちの人件費の割合は、約１６．６％となっており、賃上げの情勢もあり少しずつ増嵩しています。

正味財産期間末残高が、１千万円前後で推移し、良好な収支状況を確保してきている状況ですが、今後、インボイス制度の経過も踏まえながら税負担増に向けて、残高

の積み増しも考慮すべきであります。

今後の重要課題

- シルバー人材センターが国の補助金を確保するためには、国と同額以上の財政支援を地方公共団体から受ける必要がある為、その確保に努めます。
- センター事務を点検し、収入・支出両面にわたる事業運営の改善・合理化に努めます。
- 適切な時期に配分金単価の見直しを行うこととします。改定は、目標達成の面からも、本計画期間内で収支状況及び他のセンターの状況等を総合的に検討し、会員・顧客や関係機関の理解を得ながら決定していくものとします。
  尚、計画目標・目的達成のためには、計画期間内で２回の改定を予定していくことが望ましいものと判断されます。
- 適正就業に基づく事務費の増大に努めます。
- 未収金の回収に努めます。
- 独自事業の検討・開発に努めます。
- インボイス制度の経緯を踏まえ、センターへの影響を検証し、今後の対応策の検討に努めます。
- 賛助会員の位置付けを多様化し、趣旨に賛同して頂ける企業等の賛助会員を積極的に募るよう努めます。

６．サークル活動等の活性化

現状について

公益社団法人へ移行した、平成２４年度に従来の互助会組織を解消したため、会員の自主運営による新たな親睦会を立上げ、その中で、「各種サークル活動」等が例年活発に展開されてきております。

現在、スポーツ愛好会やパソコン遊学会をはじめ７団体が活動を行っている状況です。

また、サークルの母体である「親和会（親睦会）」では、「会員作品展・菊花展」や「新春憩いの集い」といった大きな事業を展開し、側面からシルバー人材センターの活性化に、大きな役割を果たしてくれているところです。

今後とも、センターの更なる発展を目指す上では、サークル活動や親和会活動、そして、ボランティア活動などが、シルバー本体活動と両輪の如く推し進められていくことが、当センターにとっては、大変重要なことであるように認識しております。

また、コロナ禍により３年ほど活動が停滞したため、今後、以前の活発な活動復活に向けて、取り組みが必要になっています。

今後の重要課題

- シルバー人材センターの運営面と、サークル活動等の親睦会活動との連携を密にしていくこととします。
- サークル活動会員の高齢化による運営面での課題解決の為、新規会員の加入促進にも協力していくものとします。
- 会員の生きがい作りの面から、新たなサークルの立上げに協力します。
- 会員交流イベントなどに積極的な会員の企画提案を取り入れていきます。
- 地域貢献活動としてのボランティア活動をより積極的に、そして多くの会員が参加できるよう推進してまいります。

おわりに

私たちシルバー会員は、更なる市民ニーズに応えられるよう研鑽に励むと共に、自らの健康管理と安全・適正就業に努め、本計画の達成実現を目指して参ります。

そして、この第五次中期基本計画を推し進めていく中で、大きな社会情勢の変化等により、課題や目標値の見直しが必要になったと判断された場合には、理事会の承認を経て、必要な部分修正を行っていくものといたします。

また、この新たな中期基本計画の推進を通して、健康や社会貢献等の目的をもって「仕事」を「志事」としてとらえ、一致団結し、「自主・自立・共働・共助」のもと、生きがいと潤いのある日常生活を過ごし、愛する東根の地域社会づくりに少しでも貢献できればと願うものです。