

第2次 中長期計画 (後期計画)

令和6年度～令和10年度



公益社団法人
小矢部市シルバー人材センター

目 次

§ 第2次中長期計画（後期計画）策定にあたって

I 第2次中長期計画（後期計画）策定について

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画の期間

II 基本目標

- 1 会員数
- 2 就業機会

III 実施計画

- 1 会員の拡大
- 2 事業の拡大
- 3 組織の魅力向上
- 4 安全・適正就業対策
- 5 運営基盤の安定化
- 6 事務局体制

IV 資料編

- 1 会員へのアンケート結果
- 2 一般家庭へのアンケート結果
- 3 派遣先事業所へのアンケート結果
- 4 長寿会連合会役員へのアンケート結果

表1 第2次中長期計画（前期）の事業実績

表2 第2次中長期計画（後期計画）の目標数値

（公社）小矢部市シルバー人材センター中長期計画見直し検討委員会設置要綱

（公社）小矢部市シルバー人材センター中長期計画見直し検討委員会 委員名簿

第2次中長期計画(後期計画)策定にあたって

小矢部市シルバー人材センターは、何歳になっても働くことを通じて生きがいを得、社会に貢献する意欲のある市内高齢者の自主組織として、昭和60年9月に、任意団体として発足しました。

昭和61年にシルバー人材センターが法律に基づく制度として明確に位置付けられたことを受け、平成4年4月に「社団法人」の設立許可を得て組織運営力を強化し、さらに平成24年4月には公益社団法人に移行するなど、高齢者の就労支援や社会参加を通じた生きがいづくり促進の拠点として着実な歩みを続けてまいりました。

この間、当センターは、平成21年12月に中長期計画（平成21年度から平成30年度までの10年間）を、平成31年3月には第2次中長期計画（令和元年度から令和10年度までの10年間）を策定し、地域への貢献とともに、誰もが健康で自立した生活を過ごせるよう、事業の拡大、適正・安全就業及び組織の強化に努めてきました。

しかしながら、令和2年からの新型コロナウイルスの感染拡大や、令和3年4月の高齢者雇用安定法の改正による65歳までの雇用確保の義務化及び70歳までの就業確保の努力義務化に伴い、企業の雇用期間の延長が推進されたことなどから、会員数、契約金額ともに減少が続き、目標の数値を下回る状況となっています。

一方、令和5年にインボイス制度がシルバー事業にも適用され、更に令和6年からは新たにフリーランス法の適用が求められるなど、国の諸制度はめまぐるしく変化してきております。また、不安定な国際情勢に伴って国内経済の先行きも懸念されているところで、今後もシルバー人材センターを取り巻く環境は厳しい状況が続くものと思われませんが、高齢者の力を社会の発展に活かし、高齢者が充実した日々を過ごせるよう、社会状況の変化を的確にとらえ、時代に即した事業展開を図っていくことが、今尚一層、シルバー人材センターに求められていると考えます。

令和5年度は第2次中長期計画の中間年度にあたることから、現在のシルバー人材センターの役割を再確認し、見直しに取り組み、令和6年度から令和10年度の5年間における第2次中長期計画(後期計画)を策定いたしました。

シルバー事業の理念である「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、健康で働く意欲のある高齢者であれば、いつでもシルバー事業に参加できる環境の整備を日指して、この計画に沿った事業の推進に会員・役員・事務局が一体で取り組み、高齢者の生活の充実と地域の活性化に努めてまいります。

令和6年3月

公益社団法人 小矢部市シルバー人材センター
理事長 野澤敏夫

I 第2次中長期計画（後期計画）策定について

1 計画策定の趣旨

小矢部市シルバー人材センターでは、シルバー人材センターに対する社会的要請の変化やセンターを取り巻く環境の変化に対応するため、令和元年度から令和10年度までの10年間を計画期間とした第2次中長期計画を策定し、事業運営の指針としてまいりました。

計画期間初年度である、令和元年度末頃からは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等による社会環境の大きな変化等により、今のところ当初計画の日標数値を大きく下回る結果となっています。

また、令和5年10月からは適格請求書等保存方式（インボイス制度）が導入されましたが、当初計画の想定外の対応を迫られる等、事業運営面でも大きな影響がありました。

センターを取り巻く環境は年を追って厳しさを増している状況にありますが、安定的な事業運営を可能なものとするために、当初計画の前半（前期計画）の実績を検証し、後期5年間に係る見直しを行います。

2 計画の期間

第2次中長期計画は、令和元年度から令和10年度までの10年間を対象としており、前期計画の5年目に当たる今年度（令和5年度）に前期計画を検証し、後期5年間の計画を策定するものです。

◇第2次中長期計画：令和元年度から令和10年度まで

①前期計画：令和元年度から令和5年度まで

②後期計画：令和6年度から令和10年度まで



Ⅱ 基本目標

1 会員数

当初計画において目標値設定の指針とした全シ協の「第2次会員100万人達成計画」については、近年、令和元年度末からのいわゆる「コロナ禍」による世界的な不況や生活様式の変化等により、大幅に目標数値を下方修正して、「コロナ禍前の水準に戻す」としてしています。

このことから、当センターにおいても同様に、コロナ禍前の水準をもとに目標値の設定を行うものとします。

① 会員数の目標

以下のとおり目標を設定しました。

| 計 画 事業年度 | 参考値 | 後期計画 | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 令和元年度 | 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 |
| 会員数 | 361人 | 345人 | 349人 | 353人 | 357人 | 361人 |
| 対前年増加数 | — | — | 4人 | 4人 | 4人 | 4人 |
| 女性会員 | 148人 | 129人 | 131人 | 133人 | 135人 | 137人 |

当初計画初年度の令和元年度末の会員数（361人）を参考値として、計画の最終年度である令和10年度の会員数の目標値を設定することとします。

具体的には、コロナ禍前の水準に戻すことを第一とし、令和10年度末の会員数を361人とすることとします。

これについては、現状に応じて、より現実的で実現可能な目標として設定するものです。各年度の目標数値の設定にあたっては、後期計画期間中は定数により各年度毎の具体的な数値を示します。

各年度の目標設定にあたっては、計画最終年度から各年度に均等に割り振り、毎年対前年比1.2%（4人）増加を目指すこととします。

女性会員の割合については、毎年2人ずつの増加を目指し、コロナ禍前の水準に近づけるよう目標を設定します。

2 就業機会

近年のシルバー人材センターへの社会的要請は、高齢者への「多様な就業機会の提供」「生きがい・社会参加」「健康寿命の延伸」といった従来からの役割だけではなく、子育て支援等の「異世代間交流の場」、趣味等を通じての「高齢者同士の交流の場」の提供等、積極的に地域社会に参加することへの期待が高まっています。

当センターでは、高齢になって就業ができなくなった既存会員のために「特別会員制度」を設け、就業以外の社会参加の場を提供することとしています。

このことから、就業に偏らない多様な組織としてのシルバー人材センターを体現すべきであり、未就業者については「特別会員制度」の推進により退会抑制を図ります。

「特別会員制度」の推進と会員の高齢化等により、未就業者が増加することも懸念されることから、就業率については、コロナ禍前の水準に戻すことは困難な状況であると考えられますが、就業希望者に対しては、引き続き多様な就業機会の提供を行ってまいります。

これらを踏まえて、コロナ禍後直近の令和4年度の実績を参考値（基準値）として目標を設定することとします。

① 就業率の目標

就業率の目標数値の設定については、コロナ禍後直近の令和4年度の水準維持を目標とします。

| 計画 事業年度 | 参考値 | 後期計画 | | | | |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 令和4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 |
| 会員数 | 340人 | 345人 | 349人 | 353人 | 357人 | 361人 |
| 就業率 | 87.3% | 87.2% | 87.4% | 87.3% | 87.4% | 87.3% |
| 就業者数 | 297人 | 301人 | 305人 | 308人 | 312人 | 315人 |

※派遣事業による就業も含まれます。

② 契約金額の目標

契約金額については、コロナ禍以降、目標数値を達成することが困難な状況にあります。

また、コロナ禍前から課題となっている、会員の高齢化による受注困難な状態については、早急な成果が表れるものではなく、地道に技能継承や新規会員の獲得等により、コロナ禍後直近の水準に近づけるよう目標を設定します。

請負契約金額についての目標値は、コロナ禍後直近である令和4年度の実績を参考（基準値）として、仕事量を確保しつつ、計画期間を通じて令和4年度の実績を維持することを目指すこととします。

派遣契約金額についても、請負と同様に計画期間を通じて令和4年度の実績を維持することを目指します。

請負契約金額

| 計 画 事業年度 | 参考値 | 後 期 計 画 | | | | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 令和4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 |
| 契約金額 | 127,279千円 | 127,500千円 | 127,500千円 | 127,500千円 | 127,500千円 | 127,500千円 |
| 就業延人員 | 25,531人日 | 25,600人日 | 25,600人日 | 25,600人日 | 25,600人日 | 25,600人日 |
| 対前年比 | — | — | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |

※参考値は、コロナ禍後直近の実績である令和4年度の契約金額。

派遣契約金額

| 計 画 事業年度 | 参考値 | 後 期 計 画 | | | | |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 令和4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 |
| 契約金額 | 36,104千円 | 36,200千円 | 36,200千円 | 36,200千円 | 36,200千円 | 36,200千円 |
| 就業延人員 | 6,013人日 | 6,030人日 | 6,030人日 | 6,030人日 | 6,030人日 | 6,030人日 |
| 対前年比 | — | — | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |

※参考値は、コロナ禍後直近の実績である令和4年度の契約金額。

Ⅲ 実施計画

1 会員の拡大

1 現状等

当センターの令和6年3月末時点での会員数は342人、うち男性は215人、女性は127人で、女性会員の割合は37.1%となっています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が始まった令和元年度をピークに会員数が減少傾向にありました。

令和4年度には、僅かながら増加に転じ、コロナ禍の収束とともに明るい兆しも見られます。

2 今後の対応

① 新規入会者の拡大

人会説明会参加者への就業先の確保やアフターフォロー等に務めることで、信頼関係を築き、入会希望者が相談し易い環境づくりに努めます。

令和3年度からハローワークで開催している「出張相談会」やハローワークが企画する合同面接会等に参加し、定年等による新規離職者とのつながりや高齢者の多様な価値観に対応するため、ハローワークとの連携を継続します。

② 女性会員の獲得

女性のための講習会兼人会説明会の開催等を通じて、女性会員の獲得に努めます。

また、女性を対象とした趣味のグループづくりや女性限定の講習会（フラワーアレンジメント、笹寿司づくり等）の開催に努めることにより、女性会員同士の交流の場を設けるとともに、口コミによる新規会員獲得を目指します。

③ 準会員制度の活用

令和4年1月から施行した「準会員制度」の活用により、会員の拡大に努めます。

※準会員制度…入会説明を受けた後、就業して会員となるまでの間（1年以内）の者で、制度の趣旨に賛同する者を準会員として登録する。

準会員には、就業情報のほか、事務局だより等を提供する。

④ 退会抑制

令和2年度に創設した「特別会員制度」の活用を図るとともに、こまめな連絡や呼びかけを通して、会員と会員、会員と事務局とのつながりを大切にすることで、引き続き退会抑制に努めます。

※特別会員制度…高齢等の理由から就業は希望しないものの、センターの社旗貢献活動や会員交流事業等に参加するため、引き続き会員として在籍を希望する者で、5年以上の在籍か理事会で認められた者が特別会員となる。会費は年額1,000円。

⑤ 広報活動の強化

ケーブルテレビや新聞折込チラシ、ポスター、SNS、マスメディアなどを有効に活用してPRを強化するとともに、ホームページを拡充し、シルバー人材センターのイメージアップに努めます。

⑥ 会員紹介キャンペーンの実施

会員が新規会員を紹介する「会員紹介カード」を活用し、ポイント表彰制度の周知を図りながら、キャンペーン(強化月間)を設定することにより、新規会員の獲得を目指します。

⑦ デジタル化の推進

デジタル化の一環として、会員入会説明会の予約や準会員の入会などをインターネットで申し込めるように体制を構築し、利便性の向上を図ります。

⑧ その他

アンケートでは、「シルバーウオーキング」や「シルバーふれあい市」等の就業以外の分野での事業への参加希望が多かったことから、会員互助会と協力して、就業以外の分野での楽しみの創出や充実を図る等、シルバー人材センターに入会してこそ得られる充実感や満足感を周知する方策を検討します。

2 事業の拡大

1 現状等

近年の入会者の減少や会員の高齢化により、剪定や除草（機械刈・草むしり）等の作業においては、繁忙期には受注が困難な状況が続いています。

蛍光灯の交換等の専門業者に頼むほどでもないような、身近な困りごとのニーズに対応すべく、令和4年度から「くらし救援隊」によるサービス提供を開始しました。

労働力の需給の調整弁として利用されていた「労働者派遣」については、コロナ禍では、工場のラインが稼働せず就業できないというような、就業機会の減少もみられました。

遺跡発掘作業においては、特に後継者不足が顕著な状況であり、センター単独での受注が困難であり、近隣センターに協力を仰いでいる状況です。

2 今後の対応

就業の場及び独自事業の開拓等により、事務局だけでなく、会員も一体となった事業運営に努めます。

また、一般家庭からの需要が高い剪定や除草等について、業務を着実にこなすことや、女性会員の活躍の場を拡大することに努めます。

① 技能継承・分業化

剪定等については後継者育成のための講習会開催等、技能継承のための対策について検討し、一般家庭からの受注を継続し、新規の受注が可能となるよう努めます。

また、業務内容を再確認し、剪定においては、剪定作業と枝処理を分業する等、専門的な技能を必要とする業務とそうでない業務の分業化について引き続き取り組みます。

② 女性会員の活躍

女性会員の就業職種が少ないことから、女性会員の新たな就業の場を開拓し、活躍の場を確保することで、就業希望者とのマッチングに努めます。

③ 社会参加・地域交流

令和4年度から開催しているシルバーふれあい市「よってかれ」は、会員のみが出品可能となっており、引き続き会員として出品することによる社会参加、お客様との交流の機会を確保し、親しみやすいシルバー人材センターを目指します。

④ 労働派遣事業の推進

労働派遣事業の契約金額については、ここ数年伸び悩んでいることから、企業協会等の協力を得て、事業所等への広報を強化し、新規事業所等の開拓に努めます。

⑤ 業務拡大への対応

アンケートの結果において、就業日数・仕事量の増大を望む要望が多く見受けられます。当センターの派遣事業においては、平成30年11月より、2業種において就業時間の拡大、いわゆる「業務拡大」に対応してきています。今後、「業務拡大」可能な業種については、富山県シルバー人材センター連合会と協議を行い、会員の希望に添えるよう検討していきます。

④ ワークシェアリング等

長期就業及び長時間就業の是正は、より多くの会員への就業機会の提供に直結するものです。今後は面接等を通じて、会員の思いや健康状態、就業への適性等を把握することとし、就業会員の健康状態等の変化に対応すべく、ワークシェアリングを通じて、不測の事態が発生したとしてもスムーズな交代ができることや会員の負担軽減等のメリットを共有することで、交代要員の確保や未就業会員の就業機会の創出に努めます。

市が実施する公共施設再編計画に基づいて、今後、集約や廃止の対象となる施設で就業する会員については、会員の希望や適性を把握しながら、新たな就業先の確保等、対応を行います。

⑤ 業務拡大への対応

当センターの派遣事業及び職業紹介事業においては、平成30年11月より、2業種において就業時間の拡大、いわゆる「業務拡大」に対応しています。

業務拡大は、これまでの週20時間程度、月10日程度のシルバー人材センターでの就業時間に満足できない高齢者に対して、シルバー人材センターでの新たな働き方を提案するものとして、会員拡大と就業機会の拡大につながるものと思われます。

ただし、現状では、制度開始から間もないことから、富山県シルバー人材センター連合会では、週30時間未満での就業を基本として業務を実施しています。

今後は、連合会と連携して、就業会員の精神や身体面の健康面に対する影響について確認を行うことや、就業時間の延長によって新たに生じる費用（雇用保険等）の増大等の諸問題を一つ一つ解決して、着実に対応してまいります。

3 組織の魅力向上

1 現状

会員としての満足度について、アンケート結果によると、「十分満足」と「まあまあ満足」とを合わせた、実に8割以上が満足しているという結果となっています。

一方、満足していない会員の理由は、「会員同士の交流が少ない」、「暑い時期に仕事が集まっている」等となっています。

2 今後の対応

① 会員同士の交流

令和4年度から、従来からの「地区懇談会」を会員同士の交流を目的とした「地区交流会」として開催しています。同じ地区に住む会員同士が交流を深めることで、会員の満足度向上につなげ、魅力あるシルバー人材センターを目指します。

また、引き続き会員互助会を主体とした会員の自主的な活動を支援し、楽しいシルバー人材センターの実現に努めます。

② 特別会員制度の周知

アンケートにも特別会員制度について周知が不足している主旨の回答があったため、退会を申し出た時点はもとより、地区交流会等の場でも周知を行い、ボランティア活動での地域貢献や互助会イベント等での社会参加の機会を提供し、会員にとって居心地がよいと思われるシルバー人材センターを目指します。

③ デジタル化の推進

会員向けのスマホ講習会を開催し、スマホの操作を契機として、デジタル・ディバイド（情報格差）を解消し、市井のデジタル化の恩恵を身近に感じていただく等、デジタル化の推進を図ります。

これまでもSMS（ショート・メッセージ・サービス）を利用した「就業情報」や「イベントの開催案内」等を事務局から発信していましたが、デジタル化の推進により、会員と事務局の距離感をより親密なものとし、タイムリーで、双方向性のある有益な情報発信に努めます。

4 安全・適正就業対策

1 現状

安全・適正就業の推進は、会員の健康や就業先からの信頼を得るため、シルバー人材センター事業を行ううえで重要なものと位置付け、「事故ゼロ」の実現に向け、安全管理委員会が主体となって活動しています。

安全管理委員会では、就業現場への安全パトロールの実施や安全就業講習会の開催、毎年度安全就業スローガンを募集する等、会員の安全意識の高揚に努めています。

しかしながら、暑い時期に仕事集中していること等を背景として、「事故ゼロ」の目標達成には至っておりません。

年度別事故発生件数

| | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 傷害事故 | 4件 | 5件 | 5件 | 8件 | 3件 |
| 賠償事故 | 6件 | 4件 | 2件 | 5件 | 3件 |
| 合計 | 10件 | 9件 | 7件 | 13件 | 6件 |

※各年度末時点

2 今後の対応

① 安全就業

「事故ゼロ」の実現に向け、引き続き、安全管理委員会を主体としてパトロール実施や講習会の開催を行い、会員の安全意識の高揚を図り、目標達成を目指します。

近年、飛石による事故等が多く発生している現状を踏まえて、ヘルメット及び飛散防止ネットなど、ルールに基づいた安全用具の使用の徹底を図ります。

また、「危険予知」による事故防止の徹底に努めるとともに、作業班長と事務局とが連携し、高齢者にとって相応しくない作業を見極め、危険な作業の受注は控える等の対応により、事故の未然防止に努めます。

さらに、屋外作業等で夏季に集中する作業については、熱中症対策として、休憩時間の確保、水分や塩分の補給、午後からの作業を行わない等の就業時間の制限等の対策を講じる一方、ハチ対策に必要な注意事項の事前周知に努め、会員の健康を第一に、安心・安全なシルバー人材センターを目指します。

② 適正就業

平成28年9月に厚生労働省と全国シルバー人材センター連合会から示された「適正就業ガイドライン」に基づき、自主点検により就業の適正化を推進するとともに、就業先や会員にもその基準が理解されるように、引き続きコンプライアンスの遵守に努めます。

5 運営基盤の安定化

1 現状

当センターの事業運営においては、「事務費」「会費」「補助金」等が主な財源となっており、その中でも「補助金」の依存度が高いのが現状です。今後、安定した事業運営を続けけるには補助金以外での継続的且つ安定的な財源の確保が課題です。

また、インボイス制度が令和5年10月から施行され、新たな税負担が生じることから当センターにおいては、事務費率の改定を行いました。

2 今後の対応

① 事務費

事務費率については、インボイス制度の施行（令和5年10月）にあわせて当センター事務費規程を改定し、令和5年10月に10%から12%に引き上げを行いました。

今後、インボイス制度の仕入れ税額控除に対する経過措置の変更にあわせて、適正に事務費率の引き上げを行う予定でしたが、フリーランス新法が令和6年秋に施行され、新たな契約方式に変わることから、当分の間、事務費率の引き上げは見合わせます。

※新たな契約方法(包括的契約)においては、インボイス制度で生じる税負担は、センターから発注者に移行することになっています。

② 会費

会費については、正会員は年額2,000円となっていますが、令和2年度には会員の退会抑制を目的に「特別会員制度（年額1,000円）」を、令和4年度には「夫婦会員制度（会員のうち一人は年額1,000円）」を創設し、会員の拡大を図ってきました。

今後は、恒常的な経費の節減に努め、当分の間、会費は現状維持とします。

③ 補助金

経常収益に占める「補助金」の割合は高く、継続的且つ安定的な事業運営のためにも、行政（国や市）に対して、引き続き財源の確保を要望してまいります。

④ その他

受注業務における対価である「配分金」について、同一作業においては同一の配分金額になるように努め、近隣センターとのバランスをみる等、引き続き配分金単価の適正化に努めます。

また、派遣事業についても、「同一労働同一賃金」を基本に、コンプライアンスの遵守努めます。

6 事務局体制

1 現状

当センターの事務局は、平成29年度から「総務課」「業務企画課」の2課体制で事業運営にあたっています。

職員の定年等を想定して、切れ目のない継続的な事業運営のためにも、総務・業務それぞれの役割を果たせるよう、適宜、事務分担の変更を行う等、業務執行体制の整備に努めています。

2 今後の対応

① 職員体制

継続的かつ安定的な事業運営のため、定年退職者の希望に基づく延長雇川を実施しますが、新たな職員の採用も行い、業務の円滑な引継ぎを行っていきます。また、市に準じた定年制度の見直しを行い、財源の確保等に合わせ、適正な人員配置に努めます。

近年、シルバー人材センターを取り巻く環境は著しく変化しており、業務を遂行するには専門的な知識と柔軟な発想が必要となってきてます。今後、上部組織で実施される研修会には職員を積極的に参加させ、職員の業務能力の向上を図ります。

② 会員の参画

事務局内のパソコンデータ入力等の軽作業について、適性が認められる会員に委託し、会員活用を行います。

③ デジタル化の推進

会員宛ての「配分金明細書」、「事務局だより」や「就業情報」等の発行・送付について、現行は紙媒体での郵送を主としていますが、デジタル化を推進することで、ペーパーレス化を図り、地球環境に優しいシルバー人材センターを目指します。

また、ペーパーレス化に伴い、環境負荷の削減だけでなく、紙面の折込・封筒への封入等の作業にかかる労力や経費の削減も図ります。

IV 資料編

1 会員アンケート

① アンケート実施について

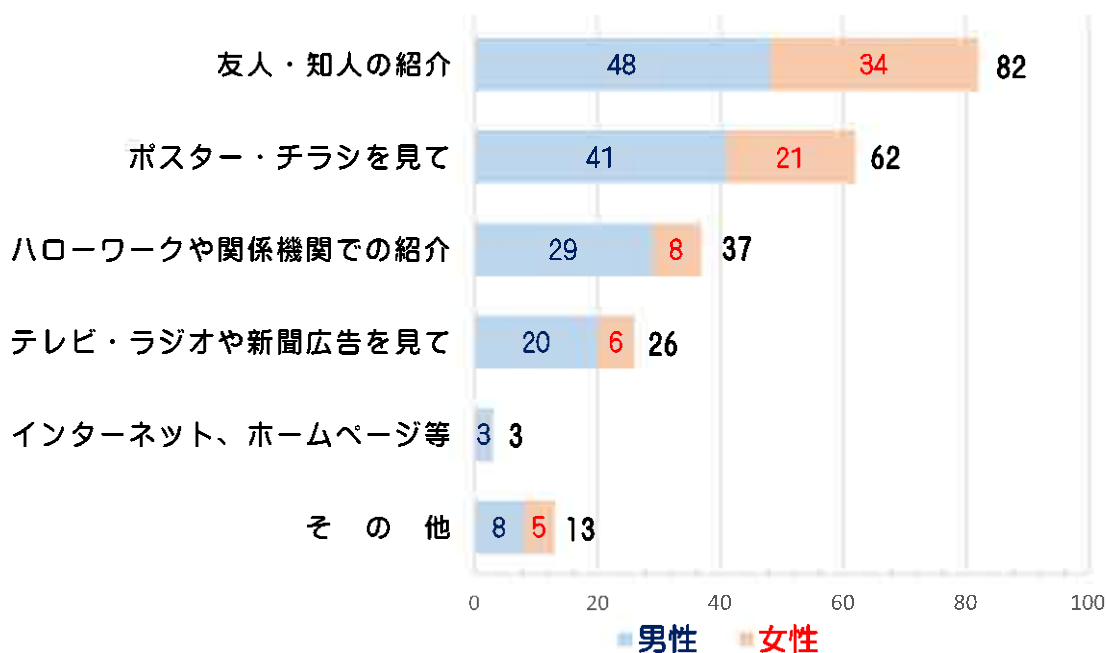
近年の高齢者の雇用に関連した改正をはじめとして、高齢者の雇用環境が大きく変化しています。このような状況下において、当センターに会員登録されている336名に対して、会員の考えやニーズ等を把握するためにアンケートを実施しました。

| 項目 | 男性 | 女性 | 合計 |
|-----|-------|-------|-------|
| 対象者 | 214名 | 122名 | 336名 |
| 回収数 | 114名 | 67名 | 181名 |
| 回収率 | 53.2% | 54.9% | 53.8% |

② アンケート集計について

問1

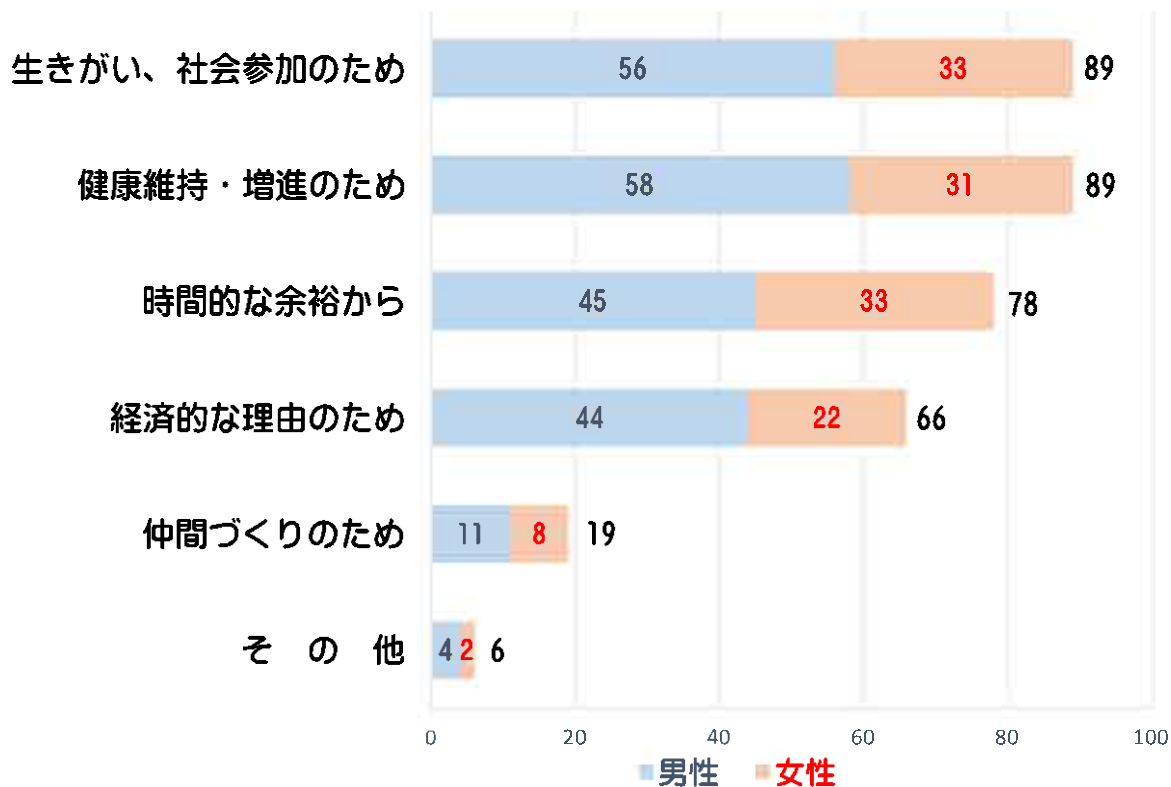
あなたがシルバー人材センターを知ったきっかけは何ですか。
(複数回答可)



※その他…地区連絡員やシルバー関係の方から紹介、合同面接会、利用したことがある

問2

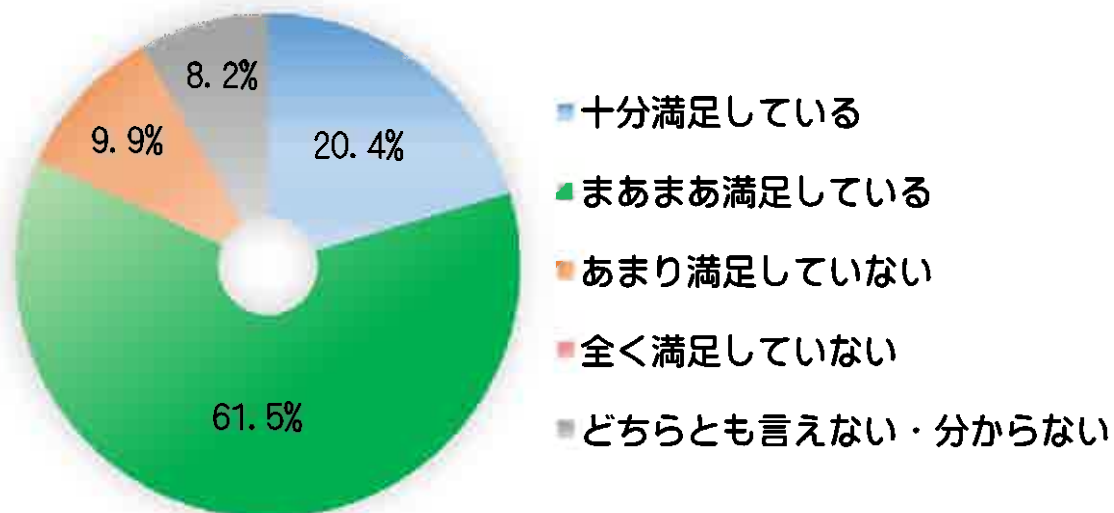
あなたのシルバー人材センター入会の動機は何ですか。
(複数回答可)



※その他…頼まれた、剪定講習会受講 等

問3

会員としての満足度は如何ですか。

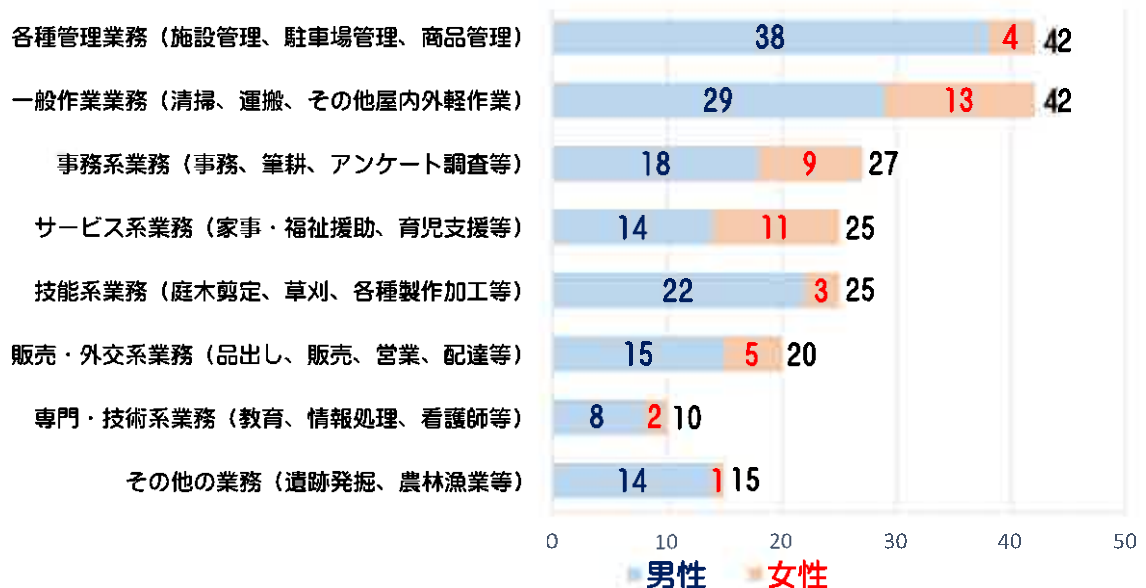


問4 満足していない理由は何ですか。（複数回答可）



※その他…就業者同士の交流がない、暑い時期に集中している 等

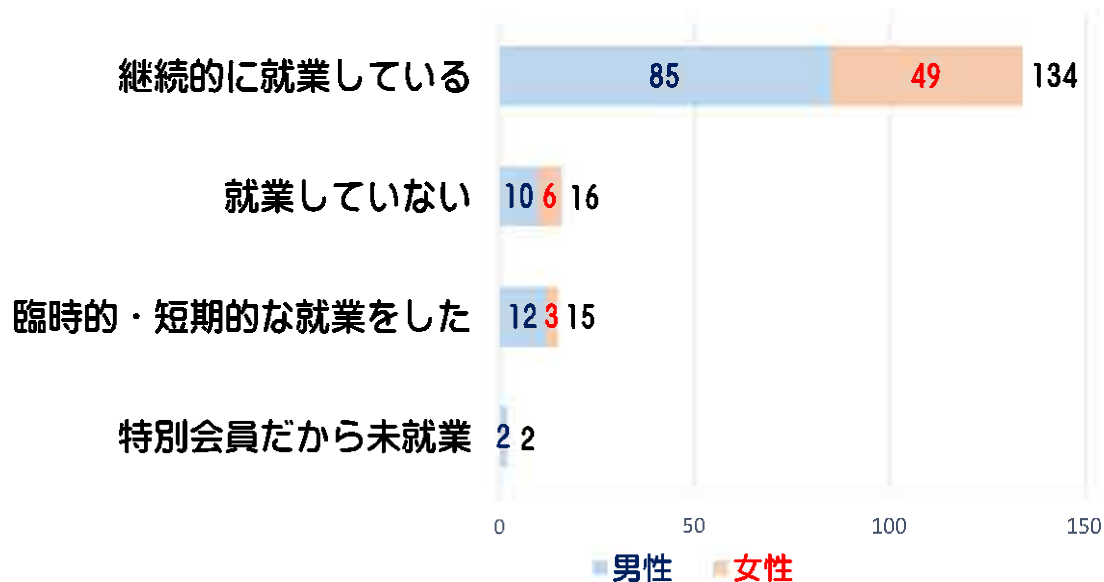
問5 今後やってみたいと思う仕事は何ですか。（複数回答可）



問6

①

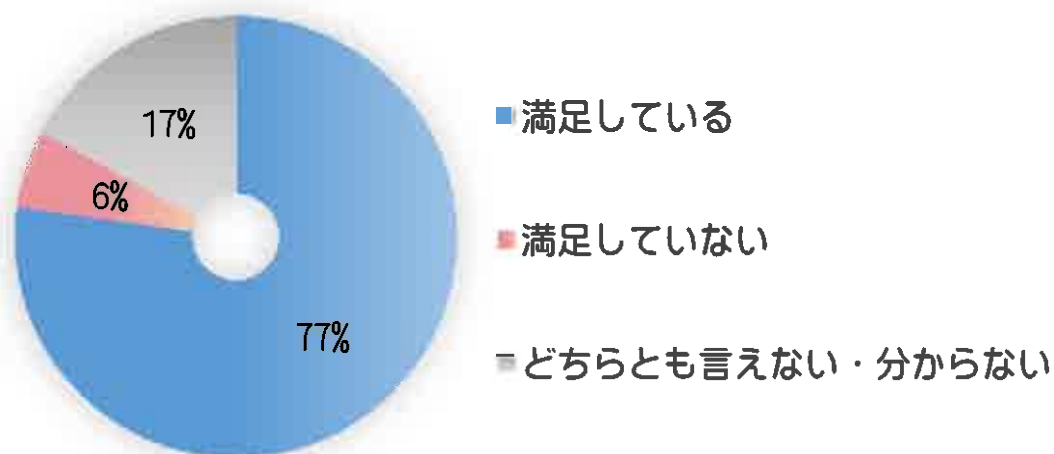
今年度、あなたはシルバー人材センターを通してどのような就業をしましたか。



問6

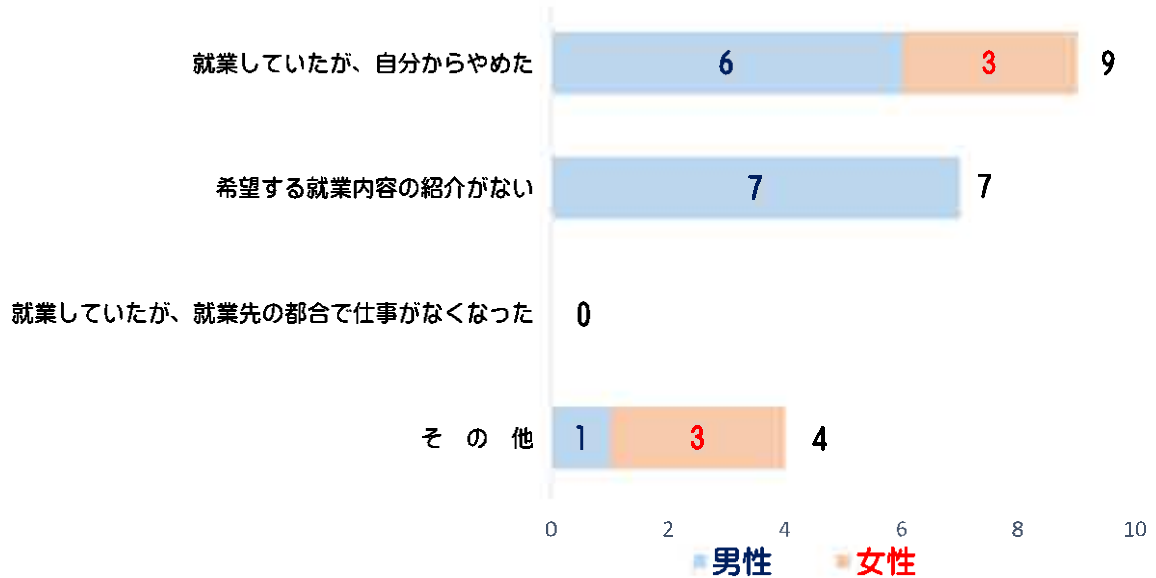
②

現在就業中あるいは今年度就業した作業について、選択肢の中から、自分の気持ちに一番近いものを教えてください。



問6
③

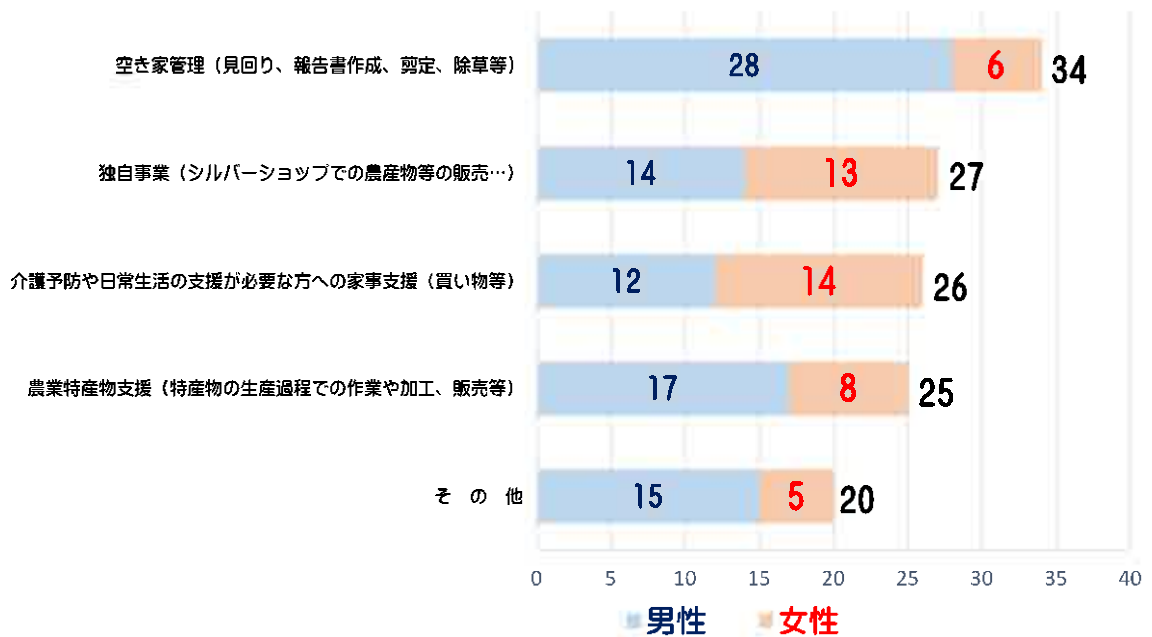
就業していない理由は何ですか。



※その他…私事が多忙、シルバー以外で就業 等

問7

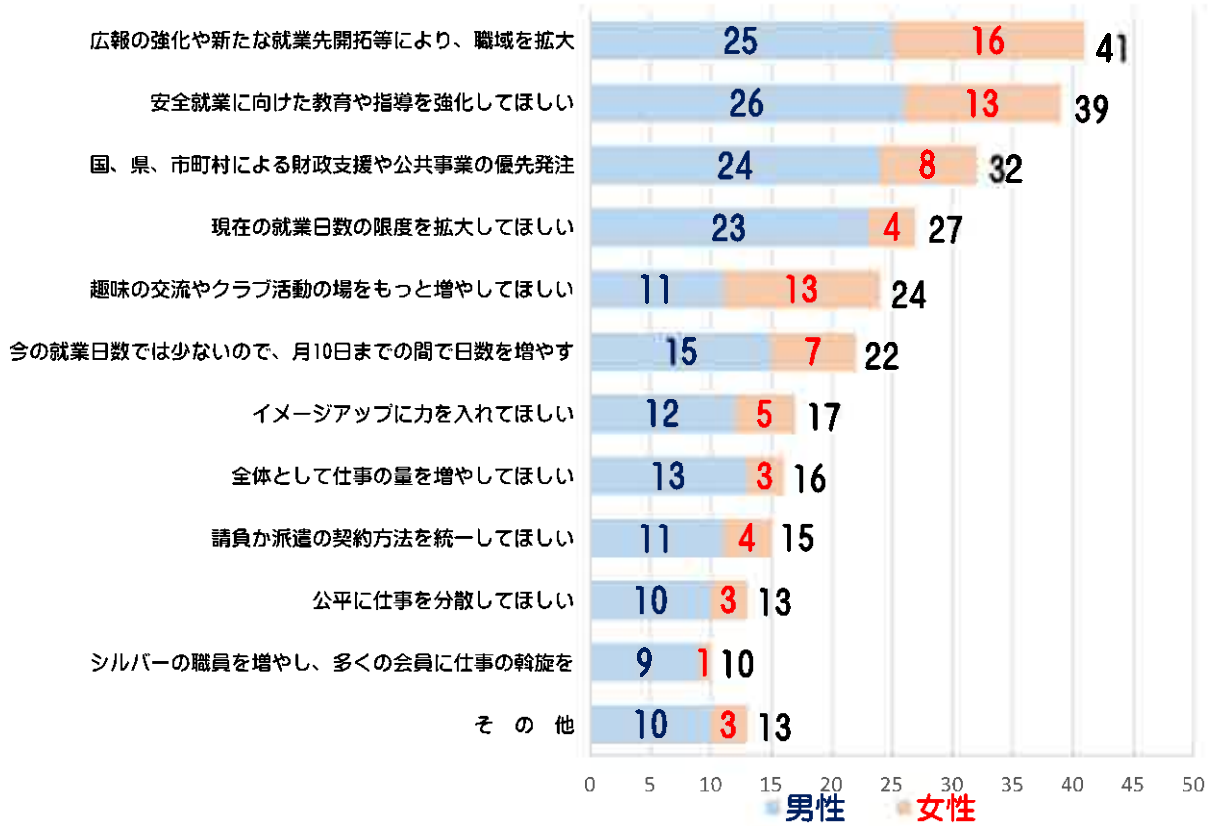
シルバー人材センターの新たな事業展開等について、興味のあるものや就業してみたい、講習会等に参加してみたいものを教えてください。（複数回答可）



※その他…製造作業、学校へのボランティア活動、経理・事業財務分析、清掃支援 等

問 8

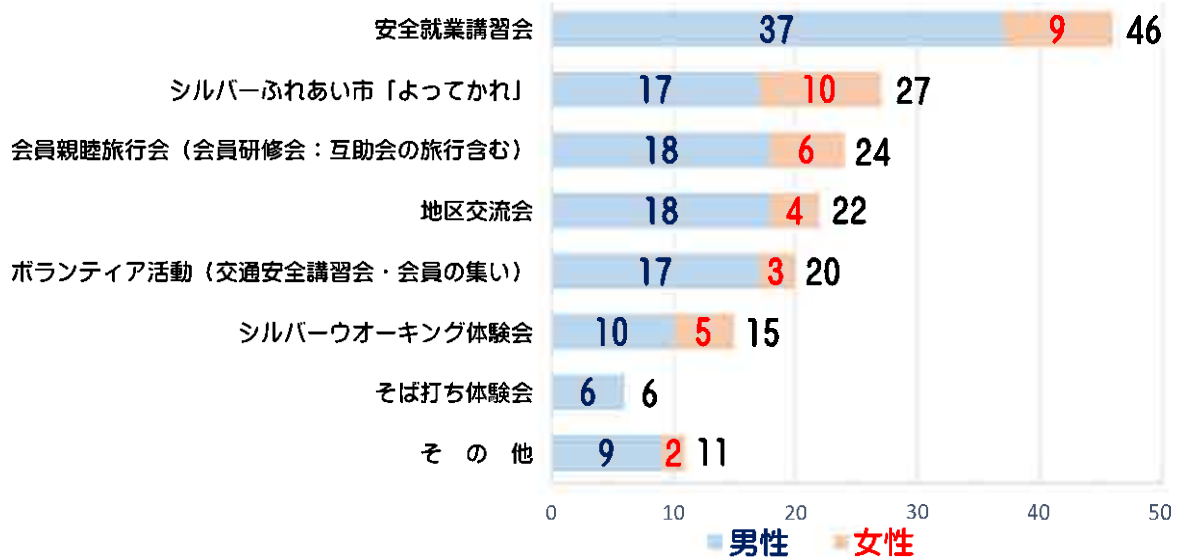
今後、シルバー人材センターの事業に要望したい事項は何ですか。
(3つまで選択可)



※その他…希望した時間帯・休日を選べるようにしてほしい、遺跡発掘就業人員増強、ボランティアだけでは解決できないことを手伝う 等

問9

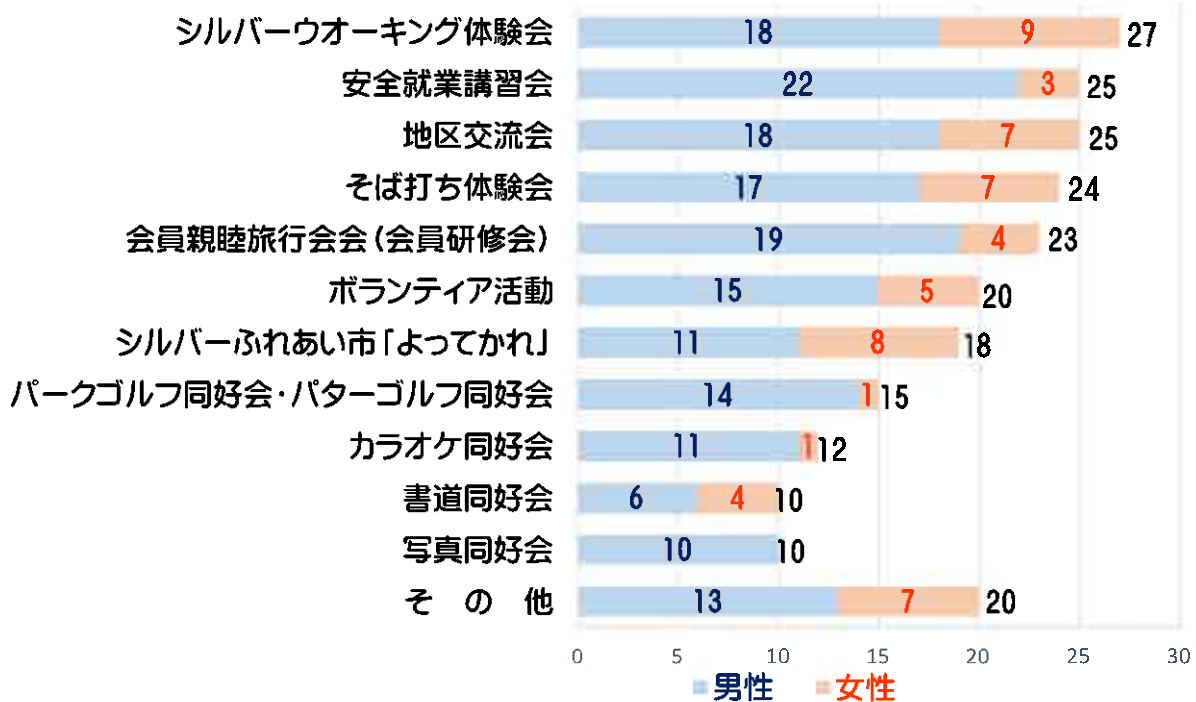
あなたが参加したシルバー人材センターの行事（互助会・同好会活動を含む）の中で良かったものを教えてください。（複数回答可）



※その他…入会したばかりで分からない、特になし 等

問10

シルバー人材センターの行事（互助会・同好会活動を含む）について、参加したいものがあれば教えてください。（複数回答可）



※その他…麻雀大会、女性会員の集いや食事会、剪定講習 等

問11

シルバー人材センターの行事（互助会・同好会活動を含む）について、参加できなかった理由・参加しなかった理由を教えてください。（複数回答可）
また、どうしたら参加できたが、多くの会員が参加したくなるような方法などについても教えてください。

会員親睦旅行会

不参加の理由（多い順）

- ①就業のため（ほかの予定があった、日程が合わない）
- ②参加費が高額
- ③家族の介護で宿泊が難しい

参加したくなるような方法（多い順）

- ①日帰り旅行の検討
- ②土日を利用する

安全就業講習会

不参加の理由（多い順）

- ①就業のため（ほかの予定があった、日程が合わない）
- ②何度も参加している

参加したくなるような方法

- ・複数日で開催（地区単位）
- ・班長から班員へ周知徹底
- ・多彩な講師を招く

地区交流会

不参加の理由（多い順）

- ①就業のため（ほかの予定があった、日程が合わない）
- ②冬は出づらい

参加したくなるような方法

- ・もっと楽しめる企画
- ・地区連絡員の声かけ
- ・各グループ誘い合って楽しくお話を聞く、軽いプレゼント作り等をする

ボランティア活動

不参加の理由（多い順）

- ①就業のため（ほかの予定があった、日程が合わない）

参加したくなるような方法

- ・グループ同士の交流（繋がり）を大切に
- ・就業メンバーを増やし休みやすくする

そば打ち体験会

不参加の理由（多い順）

- ①就業のため（ほかの予定があった、日程が合わない）

参加したくなるような方法

- ・開催日の工夫（平日や日祝日）
- ・食べ方を工夫する

シルバーウォーキング体験会

不参加の理由（多い順）

- ①就業のため（ほかの予定があった、日程が合わない）
- ②歩く距離が長い

参加したくなるような方法

- ・声かけ

シルバーふれあい市「よってかれ」

不参加の理由

- ・就業のため（ほかの予定があった、日程が合わない）
- ・自宅で野菜を栽培している

参加したくなるような方法

- ・特になし

問12

会員増加のためのアイデアがあれば教えてください。

- ・健康教室を開催
- ・希望の仕事を斡旋
- ・希望職種とのマッチングが問題。事務系の仕事を増やせないか。
- ・会員による会員獲得運動と働き易い仕事の開拓
- ・高齢者の集まりに出向きチラシを配布、高齢者に入会申込書を郵送
- ・市（官公庁）との連携（公共機関での就業増、公民館にチラシを置く等）
- ・女性が就業し易い就業先の確保
- ・シルバー会員となって良かった（楽しい）と思われるようにする
- ・市内の就業に留まらず広域的に展開すること等、これまでの固定概念からの脱却
- ・土日の仕事は平日と差を設ける（平日より高く設定）
- ・体調不良時の補充会員

2 一般家庭へのアンケート結果

① アンケート実施について

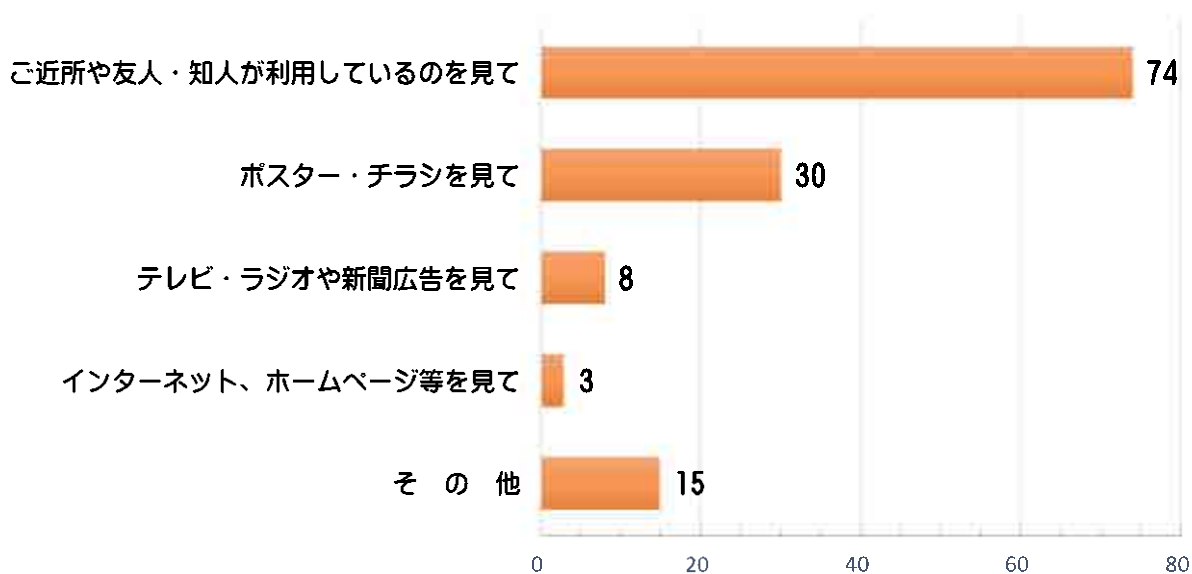
前年度（令和4年度）、当センターをご利用いただいた一般家庭の中から、作業別（防除、剪定、障子はり…等）に約1割程度を無作為に抽出して、発注者の満足度やニーズ等を把握するためにアンケートを実施しました。

| | | |
|-----|-------|------------------------------|
| 対象者 | 143件 | 一般家庭からの発注のうち、作業別に1割程度を無作為に抽出 |
| 回収数 | 101通 | |
| 回収率 | 70.6% | |

② アンケート集計について

問1

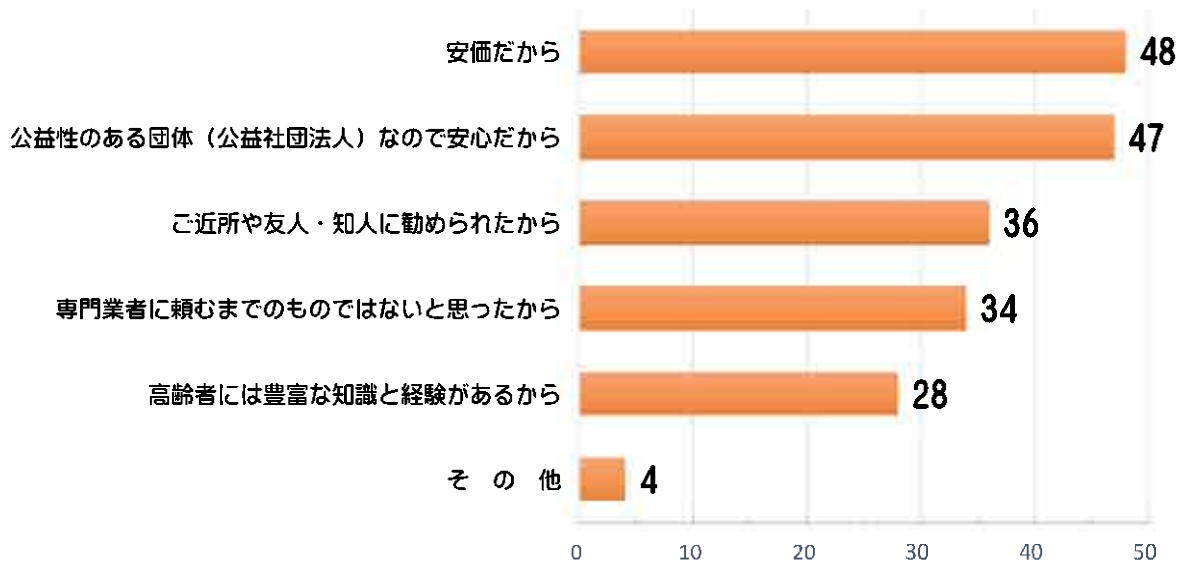
シルバー人材センターをどこで知りましたか。
(複数回答可)



※【その他】・自分で調べた ・近くで働いていて知っていた 等

問2

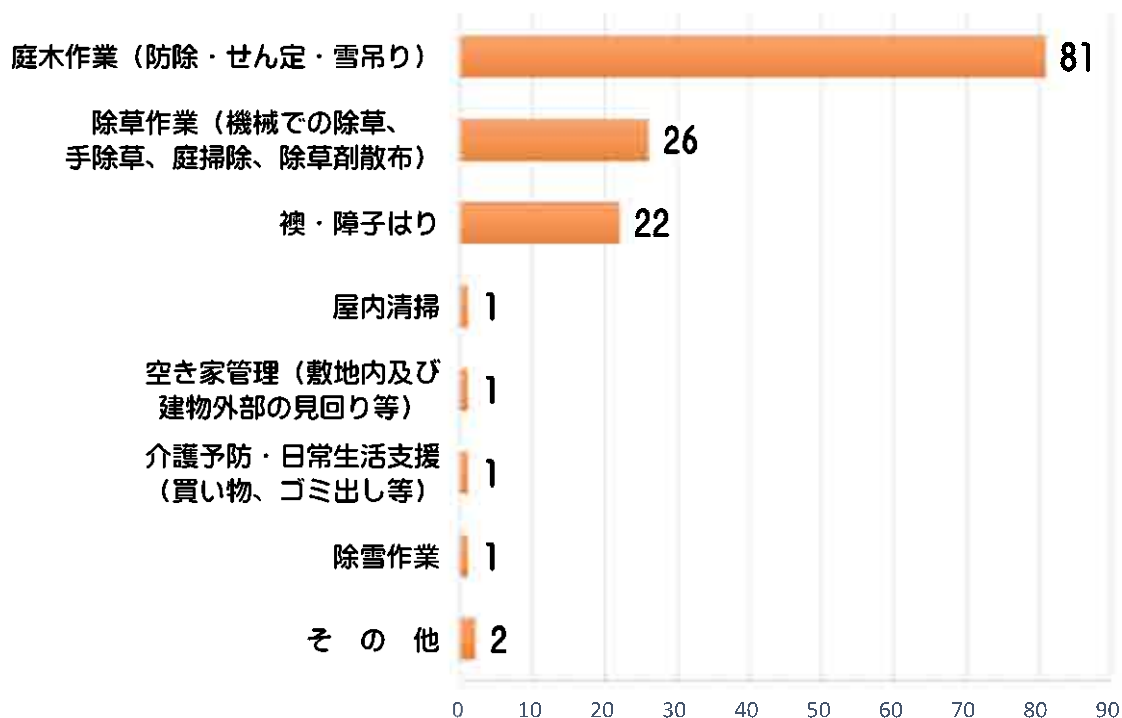
シルバー人材センターご利用の動機を教えてください。
（複数回答可）



※【その他】・先代から引き続いて ・娘にすすめられた 等

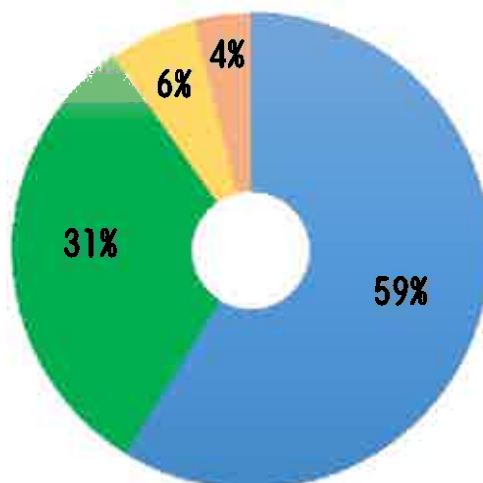
問3

どんな作業をご利用いただきましたか。（複数回答可）



※【その他】・墓掃除 ・側溝清掃

問4 ご利用された作業について、ご満足いただけましたか。



■ 満足している
■ ほぼ満足している
■ 普通
■ 少し不満がある

問5 問4でご回答いただいた内容（選択肢）の理由をお聞かせください。

満足している理由

- ・手早く綺麗にしてくれる。
- ・チームワークよく、誠意ある作業に感謝。
- ・玄人にも劣らない出来に。 等

ほぼ満足している理由

- ・真面目にしっかりやっていただいている。
- ・ご高齢なので先が心配。高木も対応してほしい。 等

普通の理由

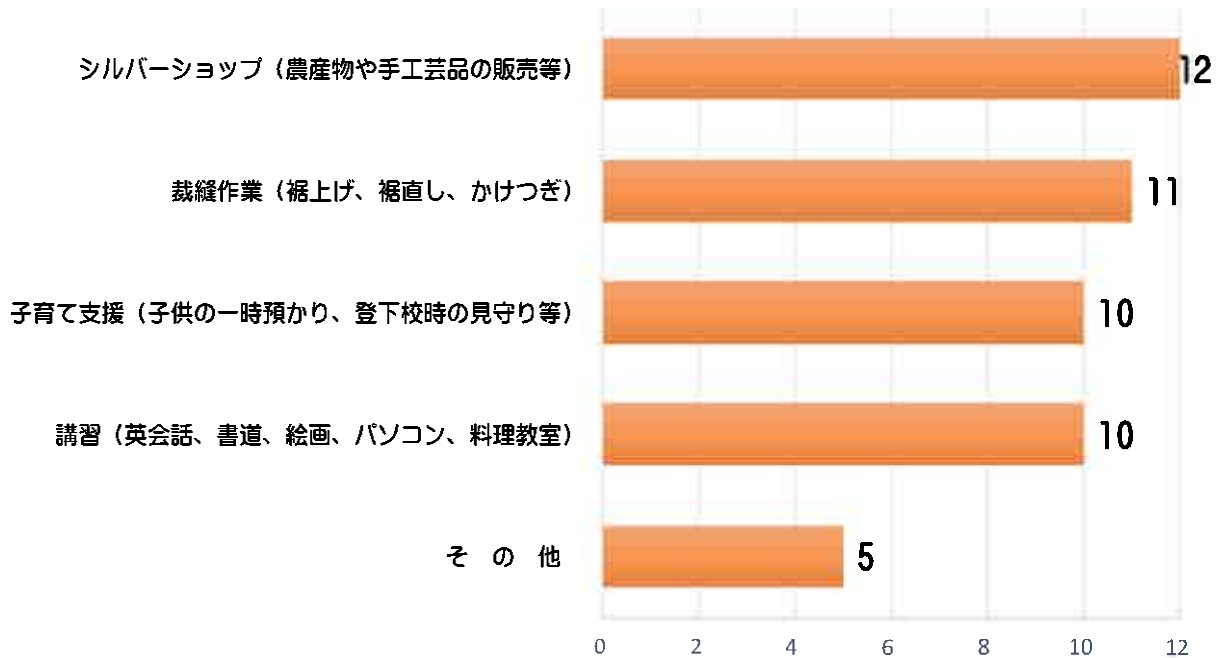
- ・ほかと比較したことはないが、短時間でやっていただいております、普通。 等

少し不満がある理由

- ・防除が2回から1回になってしまった。効果がないのでは？ 等

問6

シルバー人材センターで、家庭向けに新たにやって欲しい仕事や講習等がありましたらお聞かせください。（複数回答可）



※【その他】・生前整理、遺品整理、剪定 等

3 派遣先へのアンケート結果

① アンケート実施について

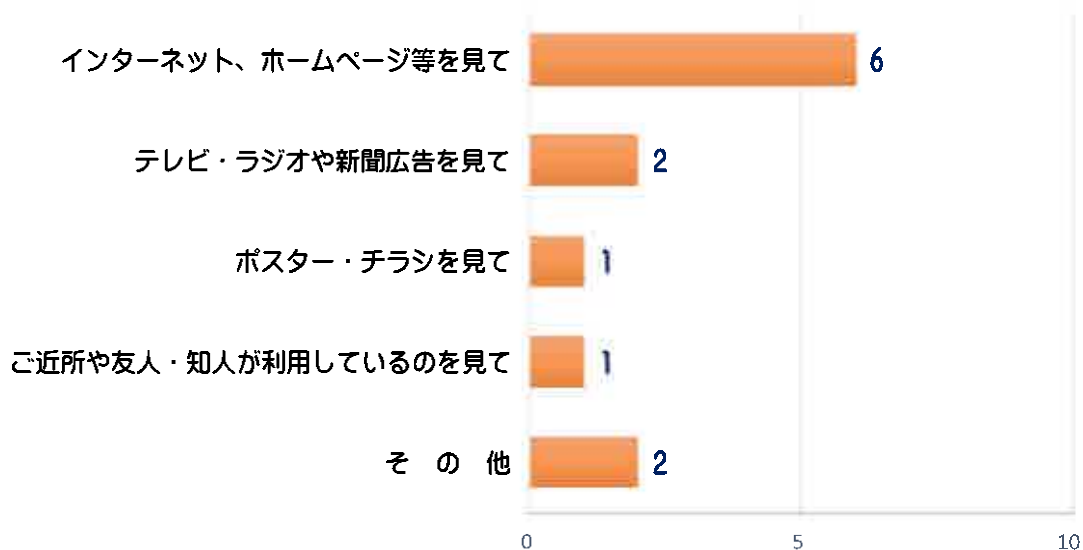
シルバー派遣事業をご利用いただいている事業所に対して、その満足度やニーズ等を把握するためにアンケートを実施しました。

| | | |
|-----|-------|--------------------|
| 対象者 | 12社 | 派遣先の事業所（地方公共団体を除く） |
| 回収数 | 10社 | |
| 回収率 | 83.3% | |

② アンケート集計について

問1

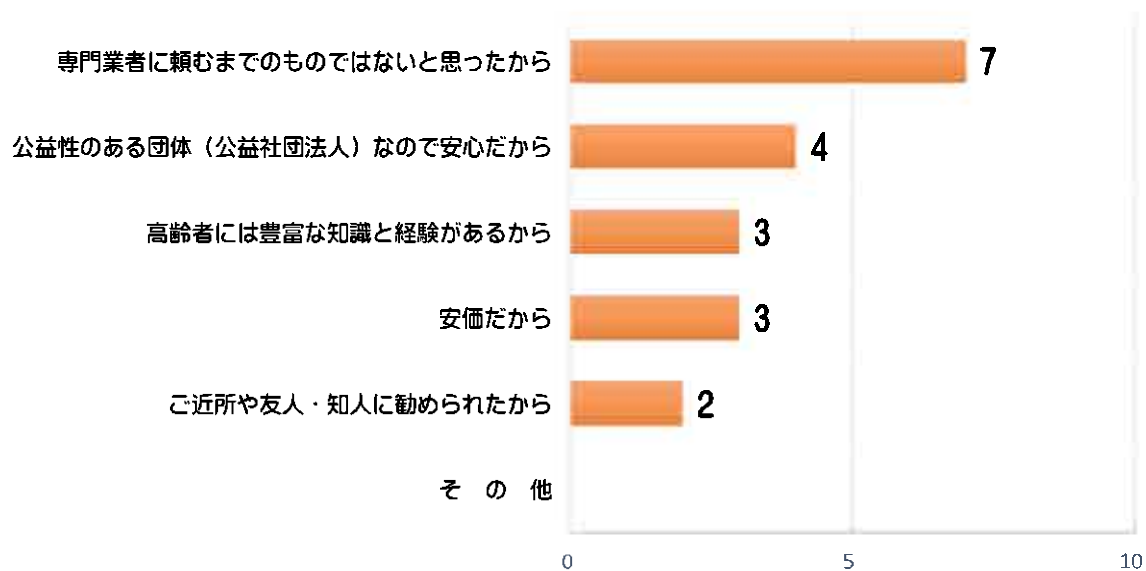
シルバー人材センターをどこで知りましたか。
(複数回答可)



※【その他】・以前から利用していた ・存在自体を知っていた自分で調べた

問2

シルバー人材センターご利用の動機を教えてください。
(複数回答可)

**問3**

どんな作業をご利用いただきましたか。

派遣就業によるもの

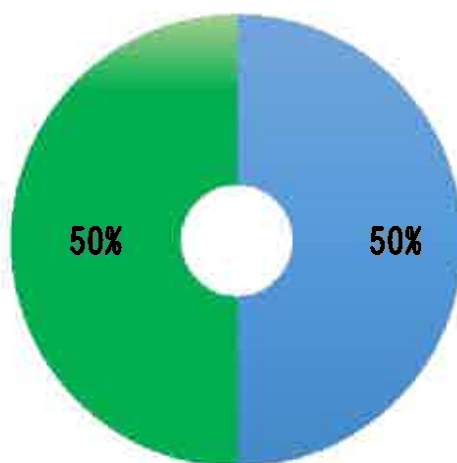
- ・洗濯、シーツ交換、調理
- ・木材加工

請負によるもの

- ・除草
- ・雪吊り

問4

ご利用された作業について、ご満足いただけましたか。



- 満足している
- ほぼ満足している
- 普通
- 少し不満がある
- 不満足である

問5

問4でご回答いただいた内容（選択肢）の理由をお聞かせください。

満足している理由

- ・手早く綺麗にしてくれる。
- ・チームワークよく、誠意ある作業に感謝。
- ・玄人にも劣らない出来に。 等

ほぼ満足している理由

- ・真面目にしっかりやっていただいている。
- ・ご高齢なので先が心配。高木も対応してほしい。 等

問6

シルバー人材センターへのご意見・ご要望についてお聞かせください。

- 今後も皆様お身体に留意され、ますますのご活躍を期待しています。
シルバー人材センター自体も高齢化しており大変だと思いますが人材確保をお願いいたします。今後も引き続き活用させていただきます。
- 適材適所の人員配置をお願いしたい。
- 手数料（派遣手数料）を下げたい。

4 長寿会役員へのアンケート結果

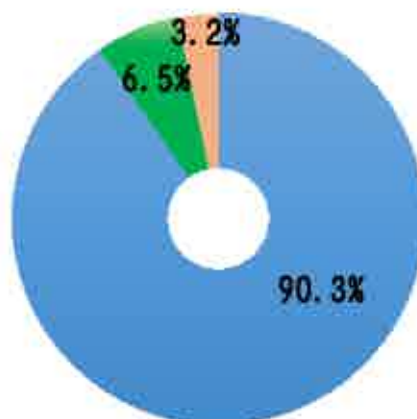
① アンケート実施について

市内の高齢者団体である「小矢部市長寿会連合会」の役員に対してアンケートを行いました。

| 対象者 | 31人 | 小矢部市長寿会連合会の役員 | | | |
|-----|-----|---------------|-----|----|-----|
| 年齢層 | 60代 | 70代 | 80代 | 不詳 | 合計 |
| 人数 | 1人 | 25人 | 3人 | 2人 | 31人 |

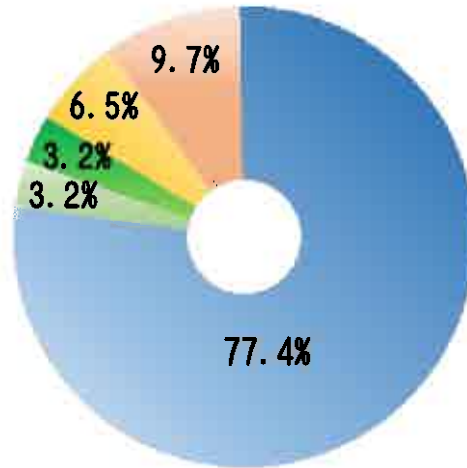
② アンケート集計について

問1 シルバー人材センターを知っているか。



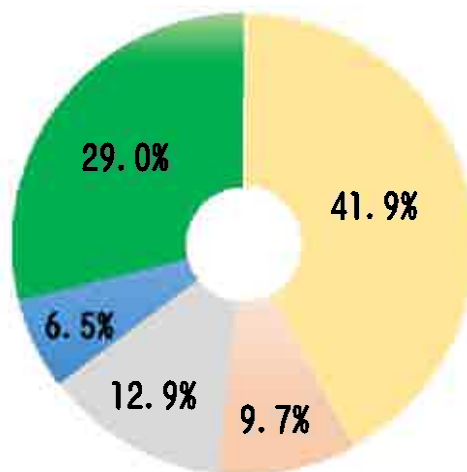
- 知っている
- 聞いたことはあるが詳しくは知らない
- 知らない

問2 シルバー人材センターのイメージは？



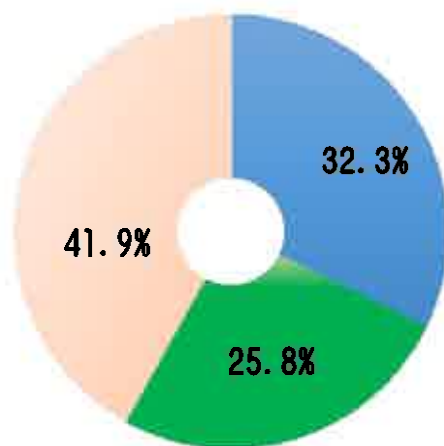
- 明るいイメージ
- やや明るいイメージ
- 普通
- やや暗いイメージ
- 暗いイメージ

問3 シルバー人材センターに入会してみたいか。



- 入会してみたい
- 説明を聞いてみたい
- 興味がない
- 入会済み
- 回答なし

問4 シルバー人材センターとの連携・協力はできると思うか。



■ できる ■ できない ■ 回答なし

問5 問4でご回答いただいた選択肢についての内容をお聞かせください。

「できる」

- ・互いに組織をPRし、入会を勧誘する。
- ・シルバー人材センターのチラシを会員に配布する。
- ・老人クラブの中にも興味のある人がいると思う。

「できない」

- ・長寿連は行事が多く、（連携・協力するのは）無理がある。
- ・市、各地区に多くの行事があるため。
- ・（自身が）高齢のため。
- ・有償とボランティアの違い。
- ・基本的に活動の目的が違う。

「回答なし」

- ・分からない。
- ・老人クラブに頼ってばかり。

表 1

第 2 次中長期計画（前期）の事業実績 （2019年度～2023年度）

| 事業年度 | 会 員 数（人） | | | 就 業 率 | 契 約 金 額 | |
|-------------------|----------|-------|-----|-------|-----------|----------|
| | 男性 | 女性 | 合計 | | 請負・委任 | 派遣・職業紹介 |
| 2019年度 （令和元年度） | 213 | 148 | 361 | 93.4% | 162,434千円 | 52,686千円 |
| | | 41.0% | | | 33,102人日 | 9,077人日 |
| 2020年度 （令和2年度） | 203 | 132 | 335 | 91.3% | 136,066千円 | 40,166千円 |
| | | 39.4% | | | 27,465人日 | 7,167人日 |
| 2021年度 （令和3年度） | 205 | 128 | 333 | 91.0% | 130,422千円 | 35,389千円 |
| | | 38.4% | | | 26,286人日 | 6,158人日 |
| 2022年度 （令和4年度） | 217 | 123 | 340 | 87.3% | 127,279千円 | 36,104千円 |
| | | 36.2% | | | 25,531人日 | 6,013人日 |
| 2023年度 （令和5年度） | 215 | 127 | 342 | 84.8% | 117,927千円 | 32,306千円 |
| | | 37.1% | | | 22,759人日 | 5,490人日 |

※女性会員の上段は**会員数**、下段は**女性会員の割合**

※就業率は派遣・職業紹介を含む数値（小数点以下第二位を四捨五入）

※請負・委任、派遣・職業紹介の上段は**契約金額**、下段は**就業延人員**

※2023（令和5）年度の会員数・就業率実績については2024（令和6）年3月末現在

※2023（令和5）年度の契約金額実績については2024（令和6）年2月末現在

表 2

第 2 次中長期計画（後期計画）の目標数値 （2024年度～2028年度）

| 事業年度 | 会 員 数（人） | | | 就 業 率 | 契 約 金 額 | |
|--------------------|----------|-------|-----|-------|-----------|----------|
| | 男性 | 女性 | 合計 | | 請負・委任 | 派遣・職業紹介 |
| 当初設定基準値 2018年度 | 214 | 141 | 355 | 91.8% | 177,666千円 | 45,048千円 |
| | | 39.7% | | | 34,831人日 | 7,440人日 |
| 2019年度 (令和元年度) | 213 | 148 | 361 | 93.4% | 162,434千円 | 52,686千円 |
| | | 40.9% | | | 33,102人日 | 9,077人日 |
| 2022年度 (令和4年度) | 217 | 123 | 340 | 87.3% | 127,279千円 | 36,104千円 |
| | | 36.2% | | | 25,531人日 | 6,013人日 |
| 2023年度 (令和5年度) | 215 | 127 | 342 | 84.8% | 117,927千円 | 32,306千円 |
| | | 37.1% | | | 22,759人日 | 5,490人日 |
| 2024年度 (令和6年度) | 216 | 129 | 345 | 87.2% | 127,500千円 | 36,200千円 |
| | | 37.4% | | | 25,600人日 | 6,030人日 |
| 2025年度 (令和7年度) | 218 | 131 | 349 | 87.4% | 127,500千円 | 36,200千円 |
| | | 37.5% | | | 25,600人日 | 6,030人日 |
| 2026年度 (令和8年度) | 220 | 133 | 353 | 87.3% | 127,500千円 | 36,200千円 |
| | | 37.7% | | | 25,600人日 | 6,030人日 |
| 2027年度 (令和9年度) | 222 | 135 | 357 | 87.4% | 127,500千円 | 36,200千円 |
| | | 37.8% | | | 25,600人日 | 6,030人日 |
| 2028年度 (令和10年度) | 224 | 137 | 361 | 87.3% | 127,500千円 | 36,200千円 |
| | | 38.0% | | | 25,600人日 | 6,030人日 |

※女性会員の上段は**会員数**、下段は**女性会員の割合**

※就業率は派遣・職業紹介を含む数値（小数点以下第二位を四捨五入）

※請負・委任、派遣・職業紹介の上段は**契約金額**、下段は**就業延人員**

※2023（令和5）年度の会員数・就業率実績については2024（令和6）年3月末現在

※2023（令和5）年度の契約金額実績については2024（令和6）年2月末現在

(公社) 小矢部市シルバー人材センター中長期計画見直し検討委員会設置要綱

(趣旨)

第1条 公益社団法人小矢部市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の事業運営を継続的かつ安定的に推進するための指針となる中長期計画の見直しを図るため、センターに第2次中長期計画見直し検討委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 第2次中長期計画(前期計画)の検証に関すること。
- (2) 第2次中長期計画(後期計画)の見直しに関すること。
- (3) シルバー人材センターに係る調査研究に関すること。
- (4) その他委員長が必要と認めること。

(組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び7人以内の委員をもって組織する。

2 委員長は理事長、副委員長は副理事長をもって充てる。

3 委員は次の者をもって充てる。

- (1) 小矢部市の担当部長及び担当課長
- (2) 各専門委員会及び安全管理委員会に属する役員、その他の役員のうちから委員長が指名した者
- (3) 互助会役員のうちから委員長が指名した者

(任期)

第4条 委員の任期は、中長期計画(後期計画)の見直し完了の日までとする。

2 委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長の職務等)

第5条 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代行する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、必要に応じて委員長が招集し、その会議の議長となる。

2 委員長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(事務局)

第7条 委員会の事務局は、センターの事務局が行う。

(報告)

第8条 委員長は、委員会の審議について必要と認める事項を理事会に報告するものとする。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、委員長が会議に諮って定める。

附 則

この要綱は、令和5年4月27日から施行する。

**公益社団法人 小矢部市シルバー人材センター
第2次中長期計画見直し検討委員会 委員名簿**

【委員】

| 職名 | 所属機関名称等 | 役職名 | 氏名 | 備考 |
|------|----------------|--------|-------|---------------|
| 委員長 | 小矢部市シルバー人材センター | 理事長 | 野澤 敏夫 | |
| 副委員長 | 小矢部市シルバー人材センター | 副理事長 | 中村 利夫 | |
| 委員 | 小矢部市民生部 | 民生部長 | 野沢 弘 | 理事 |
| 委員 | 小矢部市民生部健康福祉課 | 健康福祉課長 | 大沼 昌代 | 監事 |
| 委員 | 小矢部市シルバー人材センター | 理事 | 長井 忠昭 | 会員増強・就業拡大委員会 |
| 委員 | 小矢部市シルバー人材センター | 理事 | 谷 博道 | 広報・イメージアップ委員会 |
| 委員 | 小矢部市シルバー人材センター | 理事 | 高内 広 | 安全管理委員会 |
| 委員 | 小矢部市シルバー人材センター | 監事 | 高西 久文 | |
| 委員 | 小矢部市シルバー人材センター | 互助会役員 | 橋本 政子 | |

(順不同、敬称略)

【事務局】

| 職名 | 所属機関名称等 | 役職名 | 氏名 | 備考 |
|----|----------------|---------------|--------|----|
| 職員 | 小矢部市シルバー人材センター | 専務理事兼事務局長 | 坂田 力 | |
| 職員 | 小矢部市シルバー人材センター | 局長代理兼業務企画課長 | 堀田 道忠 | |
| 職員 | 小矢部市シルバー人材センター | 総務課長 | 赤井 美和子 | |
| 職員 | 小矢部市シルバー人材センター | 総務課主幹兼業務企画課主幹 | 島崎 基彦 | |
| 職員 | 小矢部市シルバー人材センター | 業務企画課主任 | 藤本 雅樹 | |

(順不同、敬称略)