

第2次 中期基本計画

令和6年度 ～ 令和10年度



一般社団法人 入間市シルバー人材センター

ごあいさつ



理事長
池上 久雄

入間市シルバー人材センターは基本理念の「自主・自立、共働・共助」のもと、高齢者の生きがいづくりや社会参加の促進、就業機会の拡大に取り組み、設立以来42年が経過しました。これまでに7千人を超える方が会員登録をされ、ご活躍を頂いております。これもひとえに会員の皆様の弛まぬ努力と、入間市をはじめとする発注者様のご理解・ご協力の賜物と感謝申し上げます。

第1次中期基本計画から5年が経過する中で、新型コロナウイルス感染症や、原油価格高騰による物価の上昇等、社会環境や日常生活が大きく変化しております。

また、関係法令の改正等、シルバー人材センターを取り巻く環境も大変厳しくなっております。

こうした状況のもと、時代の変化に対応できるよう、第2次中期基本計画として女性会員の増強等、取り組むべき計画を策定いたしました。今後も会員が健康で生きがいのある生活を続けられるシルバー人材センターを目指し、会員、役職員が一丸になって事業運営に取り組んでまいりますので、ご理解・ご協力の程お願い申し上げます。

令和6年6月

もくじ

| | | |
|-------|----------|---|
| ごあいさつ | 理事長 池上久雄 | 1 |
|-------|----------|---|

第1章 策定趣旨と期間

| | | |
|---|------------------|---|
| 1 | 中期基本計画策定の趣旨 | 4 |
| 2 | 基本計画の期間 | 4 |
| 3 | 基本計画期間実施にあたっての観点 | 4 |

第2章 シルバー事業を取り巻く環境

| | | |
|---|------------|---|
| 1 | 高齢化の状況について | 5 |
| 2 | 関係法令等の一部改正 | 5 |

第3章 シルバー人材センターの課題

| | | |
|---|-----------------|---|
| 1 | 会員の増強 | 7 |
| 2 | 就業機会の拡大 | 7 |
| 3 | 安全就業の徹底 | 7 |
| 4 | デジタル化の推進と組織の活性化 | 7 |
| 5 | イメージアップ | 8 |

第4章 事業推進計画の目標と取組

| | | |
|--------------------|--------------------------|----|
| 1 | 会員数 | 9 |
| | (1) 目標数値 (2) 取組み内容 | |
| 2 | 就業率・就業延人員・契約金額 | 9 |
| | (1) 目標数値 (2) 取組み内容 | |
| 3 | 安全・適正就業 | 10 |
| | (1) 目標数値 (2) 取組み内容 | |
| 4 | 運営基盤の強化 | 10 |
| | (1) 組織体制の活性化 (2) 財政基盤の強化 | |
| 令和6年 会員満足度調査結果について | | 11 |
| (会員皆様へのアンケート) | | |
| 第2次中期基本計画策定実行委員会名簿 | | 16 |



私たちは持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

第1章 策定趣旨と期間

1 第2次中期基本計画策定の趣旨

一般社団法人入間市シルバー人材センター（以下、「センター」という）は、令和元年度から令和5年度までの中期基本計画を策定し、事業を推進してきました。策定した中期基本計画の終了年次に当たり、第2次中期基本計画を策定することといたしました。

中期基本計画の実施状況は、策定時の想定を超えた社会情勢等の変化により、契約金額こそ目標値を達成したものの、会員数・就業延人員・就業率とも目標数値に届かない結果となりました。

第2次中期計画の策定に当たっては、持続可能なセンター運営を目指すべく、主たる目標を次の三点とし、具体的に取組むべき計画を策定します。

- 会員の生きがいと健康を維持するとともに、地域社会づくりに貢献すること
- 女性会員の増強と幅広く活躍できる就業機会を確保すること
- 人手不足の解消、業務効率化のためのデジタル化の推進に取り組むこと

2 基本計画期間

令和6年度（2024年）～令和10年度（2028年）までの5年間とします。

3 基本計画期間実施にあたっての観点

持続可能な開発目標SDGsは私たちのくらしや地球環境を守りながら、未来にもゆたかなくらしや自然を残し続けられるようにする目標です。センターもこの目標実現に向けて、組織として、また、会員一人ひとりとして意識して行動をすることが重要であることを念頭におき、SDGsの視点を踏まえた計画の実施に取り組めます。



第2章 シルバー事業を取り巻く環境

1 高齢化の状況について

我が国の総人口は、令和4年10月1日現在、1億2,495万人となり、65歳以上人口は、3,624万人で、総人口に占める割合（高齢化率）は、29.0%となります。65歳以上の人口を男女別にみると、男性は1,573万人、女性は2,051万人です。また、入間市をはじめとする近隣の市でばらつきはありますが、高齢化率は国の統計資料に近い推移となっています。

人口減少、少子高齢化が進展し、高齢者のより一層の活躍が期待される中で、シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っており、シルバー事業への積極的な取り組みを強化していく必要があります。

※人口：令和5年版高齢白書より

高齢化の伸び率（近隣市）

| | 令和7年（2025年） | | | 令和12年（2030年） | |
|-----|-------------|----------|-------|--------------|--------|
| | 総人口 | 65歳以上 | 高齢化率 | 高齢化率 | 高齢化伸び率 |
| 入間市 | 142,042人 | 44,822人 | 31.6% | 33.3% | 1.7% |
| 狭山市 | 143,489人 | 48,243人 | 34.0% | 35.1% | 1.1% |
| 所沢市 | 339,782人 | 101,816人 | 30.0% | 31.7% | 1.7% |
| 飯能市 | 78,885人 | 26,767人 | 33.4% | 35.1% | 1.7% |
| 川越市 | 355,370人 | 102,297人 | 28.8% | 29.7% | 0.9% |

※令和5年：国立社会保障・人口問題研究所 人口推計埼玉県版参考

2 関係法令等の一部改正

(1) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正（令和3年4月1日施行）

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的として、改正されました。

主な改正の内容として事業主には、「70歳までの定年の引上げ」「定年制の廃止」「70歳までの継続雇用制度の導入」などの努力義務が設けられました。

(2) 国民年金法等の一部を改正する法律（令和4年4月1日施行）

年金の受給開始時期の選択肢が60歳から75歳の間に拡大されました。

(3) インボイス制度の導入（令和5年10月1日施行）

令和元年10月に消費税が複数税率となったことで、消費税の透明性を図る目的から、インボイス制度が導入されることになりました。

(4) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の成立（令和6年11月予定）

別称「フリーランス新法」ともいわれ、個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります。

シルバー人材センターの会員が請負・委任の形態で就業する契約について、契約方法の見直しを行うよう厚生労働省から方針が示されています。

第3章 シルバー人材センターの課題

1 会員の増強

令和6年4月現在、入間市の60歳以上の人口におけるセンターへの入会率は2.8%となっており、男女別では（男性4.2%、女性1.6%）と女性が低い比率となっています。

コロナ禍では思うように会員数も伸びずにおりましたが、令和5年度には会員も増加傾向となりました。今後も、多様な就業先の確保に努め、「生きがいと健康」・「社会参加」に寄与する事業展開を図り会員の増強に努めます。

2 就業機会の拡大

5年前と現在を比較すると、受注件数は117.8%と上昇していますが、就業延人員は2,000人日減少しております。請負事業での就業延人員は6,000人日減少し、派遣事業は4,000人日増加しております。今まで請負では受注できなかった分野での就業機会の拡大が今後の課題となります。

特に短時間作業等、女性が活躍できる多様な就業機会を確保できるよう取組む必要があります。

3 安全就業の徹底

会員が就業するにあたり「安全は全てに優先するもの」であり、センターは就業中や就業途上での「事故ゼロ」を目指しております。しかし、令和5年度には11件の傷害事故があり、その内転倒による事故が4件ありました。加齢による身体機能の衰退や慣れによる慢心・過信による事故が起こらぬよう、全会員の安全意識の高揚を図る取組が今後も必要とされています。

また、課題であった刈払機使用での賠償事故も令和5年度は「事故ゼロ」でした。今後も「事故ゼロ」を継続できるよう安全パトロールの強化、機器使用者講習の開催に取り組みます。

4 デジタル化の推進と組織の活性化

社会経済情勢の先行きが不透明の中、インボイス制度、フリーランス新法の導入など、センターを取り巻く環境も目まぐるしく変化しております。特にフリーランス新法への対応を見据え、会員のデジタル化への取組は重要な課題となります。

また、理事の委員会活動への役割は重要であり、安全・適正就業、会員増強、広報活動や普及啓発事業への取組みや就業先拡大が組織の活性化に繋がると考えます。

令和6年度から職群班を強化し、「自主・自立、共働・共助」の精神を基本理念として、各就業先での連帯意識の推進を図っていくことが必要とされます。

5 イメージアップ

センターの普及啓発事業として、3月の文化祭や11月のウォーキング大会を引き続き開催し、「高齢者が仕事を通じて社会参加し、生きがい・健康を得て元気に活躍する団体」の向上に取り組めます。

第4章 事業推進計画の目標と取組

1 会員数

(1) 目標数値（年度末）

| 事業年度 | 令和5年 | 令和6年 | 令和7年 | 令和8年 | 令和9年 | 令和10年 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 会員数（人） | 1,504 | 1,514 | 1,529 | 1,549 | 1,574 | 1,604 |
| 増減（人） | 70 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 |
| 前年比（%） | 104.8 | 103.7 | 103.6 | 103.4 | 103.3 | 103.2 |

(2) 取組み内容

令和5年度に年会費を減額したことにより、入会促進・退会抑制へとつながりました。引き続き新規会員確保の取組みとして、毎週の入会説明会の強化、出張説明会の定期的な開催、ポスター掲示やチラシ配布等幅広い広報活動を実施します。

特に行政の協力や、ハローワークとの連携強化に努め、地域の求人情報を得ながら、今まで未開拓の分野への新規開拓に取り組みます。

新規に女性開拓員を備え、保育・介護施設等での補助的な業務等、女性の活躍できる就業先の確保に努めます。

新入会員の平均年齢も上昇傾向にあることから、ワークシェアリングに取り組み、無理のない就業機会を提供できるよう取り組みます。

また、未就業会員の就業促進活動を積極的に行うことで退会者の抑制に繋がります。

更に、普及啓発活動の一環として、サークル活動の充実を図り、就業意欲が減退した会員にもさまざまな活躍の場を提供することにより、センターの社会的役割を果たしていきます。

2 就業率・就業延人員・契約金額

(1) 目標数値（年度末）

| 事業年度 | 令和6年 | 令和7年 | 令和8年 | 令和9年 | 令和10年 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 就業率（%） | 88.2% | 88.4% | 88.6% | 88.8% | 89.0% |
| 就業延人員（人日） | 12,700 | 13,100 | 13,500 | 13,900 | 14,300 |
| 請負事業（千円） | 667,000 | 687,010 | 707,620 | 729,000 | 750,700 |
| 派遣事業（千円） | 83,720 | 87,070 | 89,680 | 92,370 | 95,150 |
| 契約金額合計（千円） | 750,720 | 774,080 | 797,300 | 821,370 | 845,850 |

(2) 取組み内容

就業の場を確保するために、次のような取組を積極的に行います。

①未就業会員の対応として、毎週開催される就業相談会への呼びかけを定期的に行い、

継続的に就業が難しい方にも、短期作業等への参加を促す事で1人でも多くの会員に就業の場を提供できるよう努めます。

- ②女性の活躍できる就業機会の確保のため、派遣事業への積極的な取組を継続します。
(保育・介護施設等の補助的な作業、事務やスーパー等での作業)

3 安全・適正就業

(1) 目標数値

- ①安全パトロール 年間 9件 (1日3件×3回)
②研修・講習会 年間 6回
- 交通安全講習会 (2回)
 - 職群班役職者研修会
 - 刈払機取扱講習会
 - 普通救命救急講習会
 - 職群合同ミーティング

(2) 取組み内容

- ①安全意識の徹底
- 安全講習会の実施 (交通安全講習会)
 - 安全情報等の提供 (広報誌、HPを活用した事故情報等の周知)
 - 安全パトロールの実施 (就業会員へ安全意識の啓発)
- ②適正就業の推進
- 適正な就業形態の確保 (契約更新時における、業務内容の確認)
 - ローテーション就業の推進 (長時間就業者対象)
 - 派遣事業の推進

4 運営基盤の強化

(1) 組織体制の活性化

理事会組織は、委員会運営を統制し、各委員会との連携強化に努め、円滑な運営と社会情勢に迅速かつ柔軟な対応を目指します。また、職群班を増やし、センターの基本理念「自主・自立、共働・共助」に基づいて、これまで以上に会員の意識向上や健康増進、連帯意識の推進に取り組めます。

(2) 財政基盤の強化

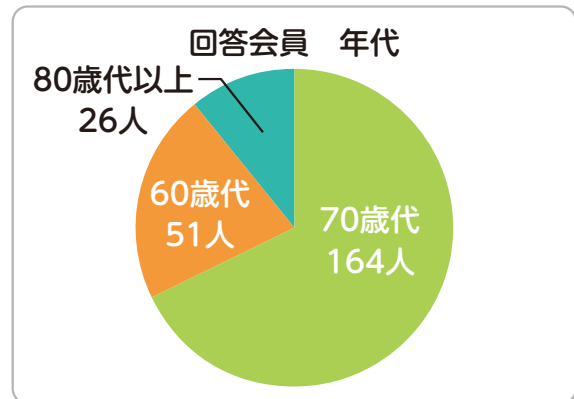
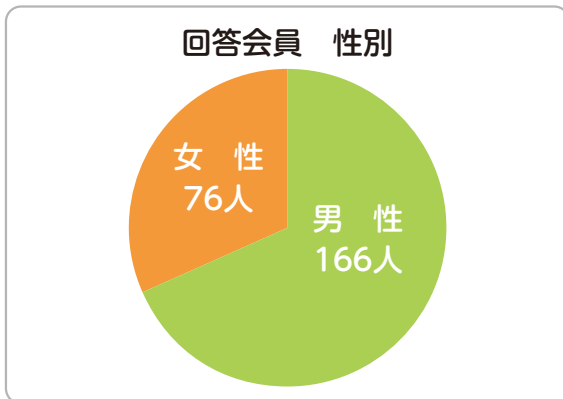
センターは、国や市の補助金により運営している団体です。そのため、会員数と就業延人日数の上昇を目指し、補助金交付額の各付けAランクの維持に努めます。また請負事業と派遣事業のバランスを鑑み、更に運営費を見直し財政基盤の安定化に努めます。

※Aランク：補助金交付額の最高ランクです。

令和6年 会員満足度調査結果について

(会員皆様へのアンケート)

実施：令和6年2月



1. 現在、シルバー人材センターの紹介で仕事をしていますか



2. 現在、働いている会員にお尋ねします

(1) 仕事について



(2) 時間帯について



(3) 仕事の仲間について



(4) 仕事の仕方について

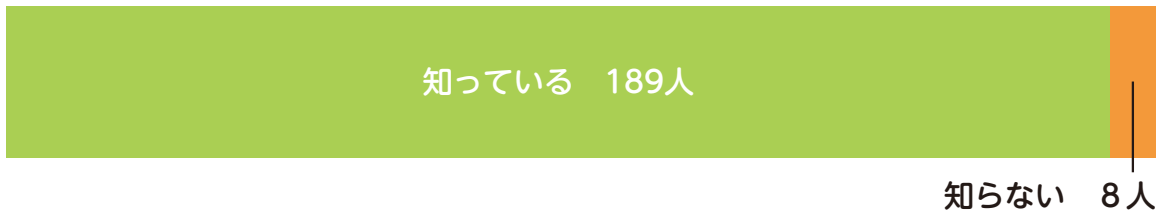


(5) 配分金・給料（派遣）について



3. 就業開拓員についてお尋ねします

(1) 自分の担当をご存じですか



(2) 就業内容やトラブルについて相談していますか



(3) 就業開拓員は巡回に来ますか

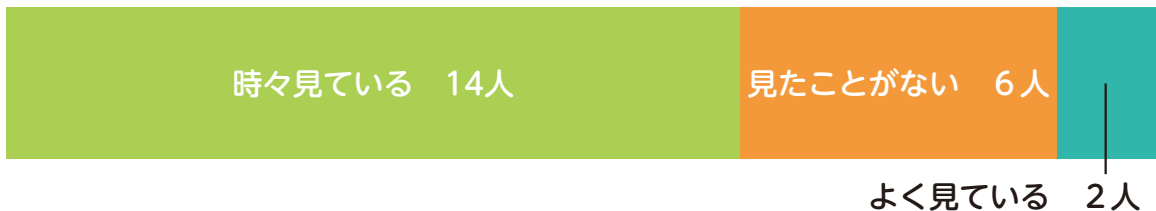


4. 働いていない（未就業）会員にお尋ねします

(1) 就業先情報として、ホームページ等で公開していることをご存じですか



(2) (1)で「知っている」方にお尋ねします。ホームページの就業先情報について



(3) 毎週水曜日の就業相談会を利用したことはありますか



(4) 未就業の理由は何ですか



5. サークル活動について

(1) シルバー人材センターのサークル活動に参加していますか



(2) (1)で「していない方」にお尋ねします。今後、サークル活動に参加したいですか



6. 広報紙のシルバーだより・お知らせ版について

(1) 広報紙は、年4回発行していますが、読んでいますか



(2) もし、広報紙が電子版（ホームページ掲載）だけとなった場合はいかかですか



7. 携帯電話について

(1) 携帯電話をお持ちですか



(2) (1)で「スマートフォンをお持ちの方」にお尋ねします。センターホームページをご覧になりますか



8. 設問1～7、センターに対するご意見、ご質問、ご要望

多くの皆様からのあたたかいご意見ありがとうございました。

- * 愛宕公園を訪れる方々が、心しみホッとする時間をえられる場所にしたいと願っています。
- * 楽しく働けています。ありがとうございます。(複数回答)
- * いつもお世話になりありがとうございます。(複数回答)
- * 就業者を概ね79歳以下にして欲しい。80歳を超えての就業は他者への負担がかかり厳しい。
- * 働く意欲はありますが、年齢で断られるので残念で今後も期待できない。(70歳代 女性)
- * 単価改定の情報を知らせて欲しい(70歳代 男性)
- * いろいろ相談出来るのでありがたいと思っています。(70歳代 女性)
- * 交通費も出してもらえると助かります。いつかシルバー1本になった時、よいご縁があればよいなあと期待しています。(60歳代 女性)
- * ホームページはPCで見えています。
- * その都度解決していますので、現状ありません。(70歳代 男性)
- * 急用ではない書類等はまとめた方が手間経費減になります(70歳代 男性)
- * 時々物品が送られてくるが、不要、無駄だと思います。(70歳代 男性)
- * 私が土日しか就業できないので、条件は厳しいと思っております。(70歳代 男性)
- * もう少しの間働きたいと思いますのでよろしく願いいたします。いつもお世話になりありがとうございます。(70歳代 女性)
- * 遠方ですと交通手段に困ります。(70歳代 女性)
- * 高齢者に相応しい仕事はいろいろある中で、事情があって中断することもあります、できれば再度復帰できればベストです。そのためにも私たちが持ち合わせているものを大事にしてほしい。(80歳代 男性)
- * 会員皆さまが働き甲斐の感じられるセンターとして発展して行ってほしい(80歳代 男性)
- * スマートフォンを利用していないが、パソコンを活用しています。(70歳代 男性)
- * 良き担当者に恵まれ、私の健康維持の為に最適な職場に派遣させていただき感謝しています。あと少し、就業できればと存じます。(80歳代 男性)
- * 就業開拓は多忙かと思いますが、企業訪問の際には、現場を見て担当者と意見を交わして欲しい(80歳代 男性)

- * 安定した職場なので安心して働くことができます（70歳代 女性）
- * 就業の際に就業先が決まるまで丁寧にご指導いただきました。ありがとうございました。（70歳代 男性）
- * ペアで仕事の場合年齢が近い方がよい。実際に足手まといの時あり。（70歳代 男性）
- * 広報紙は電子版に移行し通信費を削減（可能な限り）郵便料金も値上げするそうです（70歳代 男性）
- * 年齢から働ける仕事はもうないと思います。（70歳代 女性）
- * サークル活動について、検討してみたいと思っています。（60歳代 男性）
- * 現在も就業できており、シルバー人材センター様の努力のお陰様と感謝しております。（70歳代 男性）
- * 他者の意見で、事務所へ行っても誰も声を掛けてくれない、無愛想（70歳代 女性）
- * センターへ来社した際、当方から挨拶しても返事が返ってくるのは受付のみ。気持ちの良い挨拶で来客を迎えたい。（70歳代 男性）
- * 就業条件あれば、それを1番先に知らせてほしい。特に年齢制限等あれば！ 希望を持って要望したが、落とされた。年齢かな？（80歳代 男性）
- * 女性の仕事は清掃ばかり、もう少し魅力的な仕事はないでしょうか。1人就業よりグループ就業で働きたいです。（70歳代 女性）

以上、原文をそのまま掲載させていただきました。ご協力ありがとうございました。

第2次中期基本計画策定実行委員会名簿



| 区分 | 氏名 | 所属・役職 |
|------|-------|-----------------------------------------|
| 委員長 | 池上 久雄 | 一般社団法人入間市シルバー人材センター 理事長 |
| 副委員長 | 黄倉 貢 | 一般社団法人入間市シルバー人材センター 副理事長 |
| 委員 | 高山 京子 | 一般社団法人入間市シルバー人材センター 常務理事 |
| 委員 | 宮岡 久 | 入間市 高齢者支援課 課長 一般社団法人入間市シルバー人材センター 理事 |
| 委員 | 末永 芳男 | 一般社団法人入間市シルバー人材センター 会員 |
| 委員 | 布施 和彦 | 一般社団法人入間市シルバー人材センター 会員 |
| 委員 | 松本 澄 | 一般社団法人入間市シルバー人材センター 会員 |
| 委員 | 森内 悟 | 一般社団法人入間市シルバー人材センター 嘱託職員 |
| 事務局 | 池島 直人 | 一般社団法人入間市シルバー人材センター 事務局長 |

一般社団法人 入間市シルバー人材センター

第2次 中期基本計画

令和6年6月発行

〒358-0014 埼玉県入間市宮寺4102-288

TEL 04-2934-5350 FAX 04-2934-5307

メール iruma@sjc.ne.jp <https://www.iruma-sjc.or.jp>
