



公益社団法人

市原市シルバー人材センター中期計画

（概要版）



令和3（2021）年3月

は じ め に （会長あいさつ）



近年、我が国では、目に見えて少子高齢化が進み、4人に1人が65歳以上の高齢者となっています。

今、人生100年時代を迎え、誰もが健康で生きがいを持ち、地域の一員として「生涯現役」で活躍し続けられる社会の実現が強く求められています。

そのためには、元気で意欲あふれる高齢者が、今まで培ってきた経験や知識を十分に発揮できる環境が不可欠であり、「シルバー人材センター」の果たす役割の重要性と地域社会の期待は一層大きなものになっています。

当センターは1982年、県下7番目に設立され、これまでに地域社会の福祉の向上や活性化のため、様々な取組みを実施してきました。

しかしながら、昨今の急激な社会経済情勢の変化に加えて、価値観の多様化など、シルバー事業を取り巻く環境は大きく変化しております。

そのような中、公益社団法人として9年目を迎える当センターは、大変厳しい状況下であり、「会員拡大」や「就業機会の確保」、「財政基盤の強化」に加えて、近年頻発する災害への対応等、多くの課題を抱え、一層の改革が必要となっています。

そこで、シルバー人材センターの存在意義の原点に立ち返り、多様なお客様の声を聞くとともに全会員の意識調査を行うことで、これまでの取組みを検証し、中・長期的な視点に立って、今後、当センターが進むべき方向性を明らかにする、「シルバー人材センター中期計画」を策定しました。

私は、この計画を実現するため、地域や行政・各種団体と緊密に連携して、会員と職員が両輪となり、目標達成に向けた取組みを強力に推進してまいります。

そのことが、高齢者の「居場所」と「出番」をつくり、今まで以上に地域社会から信頼される「シルバー人材センター」となり、日常生活に密着した活動を通じて、様々な社会貢献が達成されるものと信じております。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重な御意見や御提言を頂きました、理事会役員、策定委員会委員、また、調査アンケートにご協力いただきました、市民、会員の皆様には、厚く御礼を申し上げます。

令和3年3月

公益社団法人市原市シルバー人材センター
会長 中野 末郎

目 次

第1章 計画の趣旨	3
1-1 計画策定の趣旨	3
1-2 計画の位置づけ	3
1-3 計画の期間	3
第2章 センターを取り巻く環境	3
2-1 高齢者に係る時代の潮流	3
第3章 現状と課題	4
3-1 国の統計調査	4
3-2 市原市の現状	4
3-3 センターの現状	5
3-4 前中期計画の評価	7
3-5 アンケート調査	7
3-6 センターの分析と課題	8
第4章 取組みの基本方針	9
4-1 目指すセンター像	9
4-2 基本方針	9
第5章 具体的な取組み	10
➤ 基本方針-1 はつらつと共に働く仲間づくり	10
《会員の確保・拡大》	
➤ 基本方針-2 笑顔がうれしい仕事づくり	11
《就業機会の拡大・提供の推進》	
➤ 基本方針-3 安全・健康、生きがいを感じる職場づくり	12
《安全・適正就業、就業能力の向上》	
➤ 基本方針-4 取組みを推進する体制づくり	12
《運営体制の強化・充実》	
第6章 計画の実現に向けて	14
6-1 計画の進行管理	14
6-2 評価・検証と計画の見直し	14

第1章 計画の趣旨

1-1 計画策定の趣旨

「公益社団法人市原市シルバー人材センター（以下、センターという）」が将来に渡り、安定的な運営と魅力ある事業を展開し、高齢者が働くことを通じて、健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上等に貢献するため、現下の社会経済情勢の変化や法令改正等を捉えるとともに、顕在化してきている様々な課題等を踏まえ、今後の事業展開の基本的方向や具体的な取組み等を明らかにする、中期計画を策定するものです。

1-2 計画の位置づけ

本計画は、「高齢者の雇用の安定等に関する法律」等の諸法令や各種ガイドラインに準拠するとともに、全シ協が策定した、「第2次会員100万人達成計画（平成30年度～令和6年度）」、県シ連が策定している「基本計画」等を踏まえた、今後のセンターの進むべき方向性を示すものとしします。

1-3 計画の期間

本計画の期間は、令和3（2021）年度から開始し、令和7（2025）年度までの5年間とします。

なお、この間、社会情勢の変化や国・県の動向等を踏まえ、必要に応じて見直しを検討することとします。

第2章 シルバー人材センターを取り巻く環境

2-1 高齢者に係る時代の潮流

少子高齢化が急速に進展し、人口が減少する中、シルバー人材センターにおいては、就業を通して、地域社会の活性化や健康寿命の延伸に伴う社会保障関連経費の縮減など、元氣な高齢者を支える役割も期待されています。

このような中、国や市原市、全シ協等では、高齢者の希望をかなえ、働く意欲と能力に応じて、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる、雇用・就業の環境整備やシルバー人材センターの機能強化の取組みを推進しており、法令や制度、各種計画等の整備が進められています。

（1）国の取組み

平成28年6月に「ニッポン一億総活躍プラン」が策定されるとともに、令和元年6月に「成長戦略実行計画」が策定され、更なる高齢者の社会参加や就業しやすい環境づくりが進められています。また、「高齢者の雇用の安定等に関する法律」等において、労働派遣事業等の就業時間の延長（千葉県は不実施）や引き続き届出制とするなどの一部改正が行われました。さらには、「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」等が作成され、安全な就業環境や不適正な就業・運営の根絶等を推進しています。

(2) 市原市の取組み

平成30年3月に「いちほら高齢者地域福祉計画」が策定され、「高齢者の社会参加の促進」を掲げ、高齢者が自らの経験と能力を活かして、働く機会の増加につながるセンターへの支援を位置付けています。また、今後さらに増加が見込まれる空き家等の諸課題を総合的かつ計画的に対処するため、令和2年3月に「空き家等対策計画」を策定し、センターとの連携を位置付けています。

(3) 全国シルバー人材センター事業協会の取組み

会員が減少傾向にある中、「第2次会員100万人達成計画」を策定し、平成30年度から5箇年計画で全国の連合組織と連携し、会員の増大に取り組むこととしています。また、高齢者が関係する交通事故が増加する中、就業中及び途上での交通事故防止を目指し、「高齢運転者に係るガイドライン」の遵守を推進しています。

第3章 現状と課題

3-1 国の統計調査《全国的な傾向》

(1) 高齢者の人口

令和元年9月の国の総人口は1億2,617万人と、前年に比べ26万人減少している一方で、65歳以上の高齢者は、前年に比べ32万人増加し、3,588万人と過去高となりました。また、総人口に占める割合は、28.4%と前年に比べ、0.3ポイント上昇し、過去最高となっています。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、この状況は今後も続き、令和7年には30.0%となり、第2次ベビーブームに生まれた世代が、65歳以上となる令和22年には、35.3%になると見込まれています。

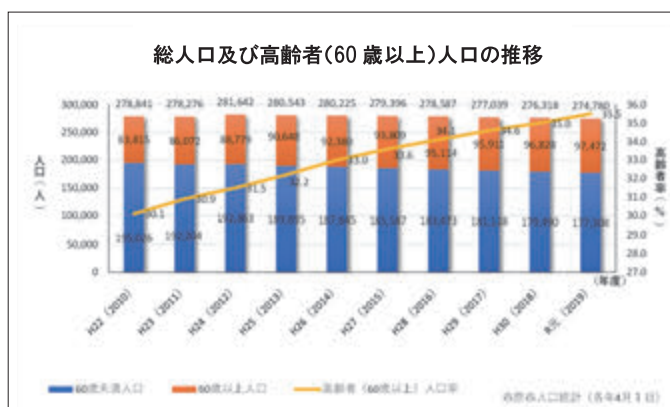
(2) 高齢者の就業

平成30年における、65歳以上の高年齢就業者数は平成16年以降、15年連続で増加し、875万人と過去最高となっています。また、15歳以上の就業者総数に占める高年齢者の割合は12.8%と過去最高となりました。企業の人手不足もあり、今後も高年齢就業者は増加していくことが見込まれます。

3-2 市原市の現状

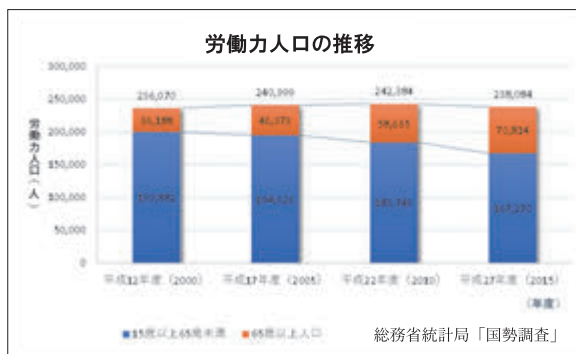
(1) 高齢者（60歳以上）人口の推移

市原市の人口は昭和30年代から40年代にかけて急激に増加を続けてきました。しかしながら、平成15年をピークに減少傾向にあります。一方60歳以上の人口は年々増加しており、令和元年度の高齢者率は35.5%になりました。



(2) 労働力の推移

市原市の15歳以上の労働力人口は、概ね24万人前後で推移していますが、16歳以上65歳未満のいわゆる生産年齢人口は年々減少傾向にあります。

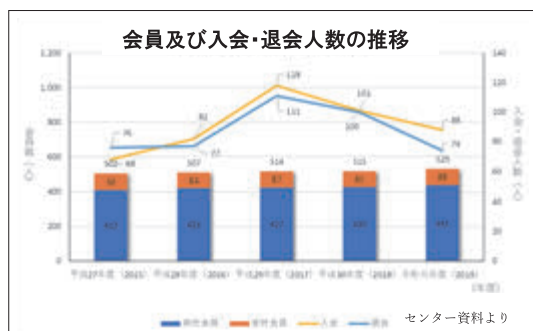


3-3 センターの現状

(1) 会員の状況

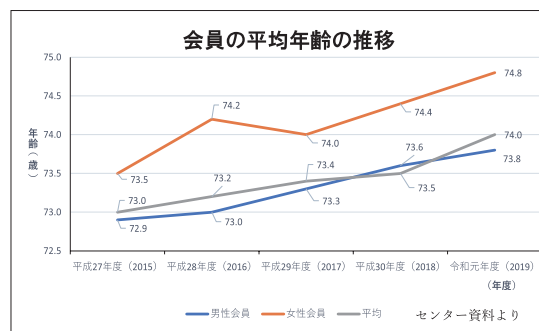
① 会員数

平成22年度には約730名の登録がありましたが、近年では、概ね520名前後で推移しています。毎年70名から120名の新規会員の入会がありますが、概ね同数が退会しており、伸び悩みの状況にあります。



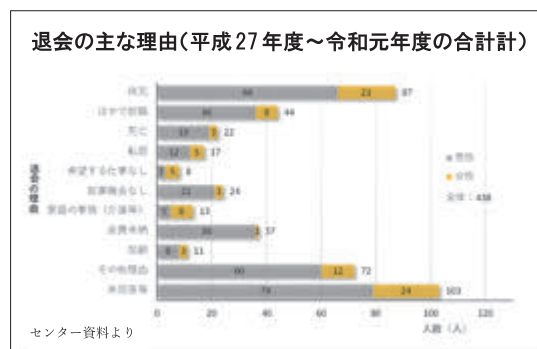
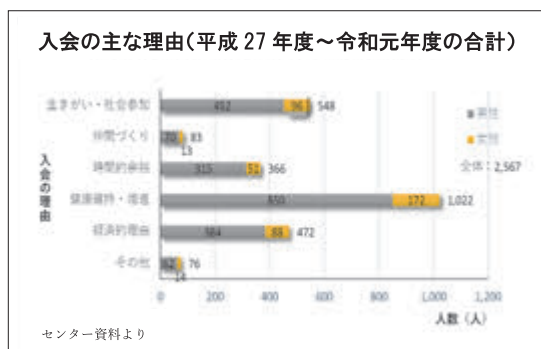
② 会員の年齢

平成27年度の平均年齢は73.0歳であり、令和元年度は74.0歳になりました。年齢別会員数の推移では、65歳から69歳の会員が減少し、その反面75歳以上の会員が増加しています。



③ 会員の入会・退会の理由

会員が入会する理由は、「健康維持・増進」が全体の39.8%を占めており、次いで「生きがい・社会参加」が21.3%、「経済的理由」が18.4%と続いています。一方、退会については、理由がわかるものの中では「病気」が最も多く、全体の19.9%を占めています。そのような中、「希望する仕事なし」「就業機会なし」との回答が、7.3%存在することから、センターの職群に希望する仕事がない、あるいは仕事のミスマッチ等が一定数あることが伺えます。



(2) 就業の状況（請負・委任、派遣事業）

請負・委任事業の契約金額については、平成27年度の2億7千7百万円をピークに、一時落ちも見られましたが、近年は、積極的に営業活動を展開することで、概ね2億7千4百万円前後で推移しています。契約額の公民比は令和元年度で、公共事業が13.9%と千葉県全体35.7%と比べて低く、民間事業の割合が高い状況にあります。会員の就業率は、概ね80%前後で推移しておりますが、令和元年度の千葉県全体85.7%と比べて低い状況にあります。

また、派遣事業については、受注金額、就業人数とも、毎年大きく増加しており、今後も拡大分野として期待されます。

【請負・委任事業】

年度		H27	H28	H29	H30	R元
契約金額（千円）	公 共	40,461	37,897	40,127	42,171	38,122
	企 業	178,838	155,417	150,348	163,832	168,988
	一 般	57,544	60,312	64,510	67,883	67,648
	計	236,382	215,729	214,859	231,715	236,636
	全 体	276,843	253,626	254,986	273,886	274,758
	対前年度増減	4,097	△23,218	1,360	18,900	872
	対前年度増減率（%）	1.5	△8.4	0.5	7.4	0.3
	公民比（%）	14.6	14.9	15.7	15.4	13.9
	企業	85.4	85.1	84.3	84.6	86.1

センター資料より

【派遣事業】

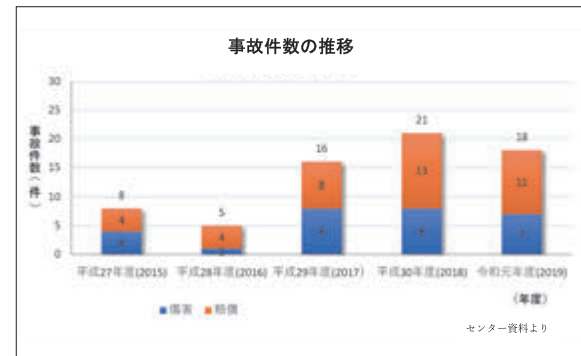
年度		H27	H28	H29	H30	R元
契約金額（千円）	公 共	0	0	0	0	0
	企 業	739	729	2,710	5,972	10,963
	一 般	0	0	0	0	0
	計	739	729	2,710	5,972	10,963
	全 体	739	729	2,710	5,972	10,963
	対前年度増減	739	△9	1,981	3,262	4,991
	対前年度増減率（%）	—	△1.3	271.7	120.4	83.6
	公民比（%）	0	0	0	0	0
	企業	100	100	100	100	100

センター資料より

(3) 安全・適正就業の状況

近年の事故状況としては、除草や植木剪定等の屋外作業において、ケーブルの切断・工作物の破損などの賠償事故や、三脚からの転落などの障害事故が増加傾向にあります。

また、就業途上の交通事故については、講習会等を開催することで、事故防止に取り組んでいます。増減を繰り返している状況にあります。



センター資料より

(4) 財政運営の状況

安定的な財政基盤を構築するため、自主財源の確保に向け、就業拡大に取り組んできましたが、契約額の伸び悩みもあり、事務費収入は横ばいの状況にあります。

このような中、事務費や会費、料金の改定等を実施してきましたが、消費税や経常経費の増加などにより、経営は厳しい状況にあります。

【収支計算表】

（単位：千円）

科 目	H27	H28	H29	H30	R元
【経常収益】					
受託事業収益	276,843	253,626	254,986	273,886	274,757
（内、事務費）	(34,413)	(31,543)	(27,231)	(29,554)	(31,635)
派遣事業収益	62	27	225	445	1,004
受取会費	2,444	2,339	2,309	2,259	2,362
受取補助金等	22,350	22,681	22,831	24,039	23,639
雑収益	21	20	0	17	50
経常収益計（A）	301,720	278,693	280,351	300,646	301,812
【経常費用】					
事業費	297,301	267,042	280,731	299,068	302,623
（内、支払配分金等）	(237,951)	(218,202)	(226,308)	(243,360)	(243,150)
（内、人件費）	(46,301)	(30,736)	(36,707)	(37,266)	(38,201)
管理費	4,432	4,168	4,068	4,124	4,424
（内、人件費）	(2,030)	(1,304)	(1,438)	(1,443)	(1,465)
経常費用計（B）	301,733	271,210	284,799	303,192	307,047
【経常増減額等】					
経常増減額（A-B）	△13	7,483	△4,448	△2,546	△5,235
経常外収益	8,000	82	30	0	0
経常外費用	0	0	0	0	0
経常外増減額	8,000	82	30	0	0
正味財産増減額	7,987	7,565	△4,418	△2,546	△5,235
正味財産期末残高	3,142	10,706	6,288	3,743	△1,492

3-4 前センター中長期計画の評価

(1) 計画概要

① メインテーマ

「高齢社会をいきいきと 魅力あるシルバー人材センターを目指して」

② 計画期間

平成 20（2008）年 4 月から平成 30（2018）年 3 月までの 10 年間

・中期計画目標達成年度：平成 24 年度（2012）

・長期計画目標達成年度：平成 29 年度（2017）

(2) 目標に対する達成状況

メインテーマを実現するため、5 つの種別と 48 の事業項目を設定し、取り組むべき 106 項目の目標を掲げ取り組みを進めてきた結果、「達成・実施」と「一部達成・一部実施」を合わせると約 7 割（70.8%）となり、一定の成果が確認できました。

しかしながら、数値目標を掲げた、会員数（1,300 名）や女性会員構成比率（30%）、就業率（90%）等はいずれも未達成でありました。

3-5 アンケート調査

センター中期計画の策定に伴い、今回、初めての試みとして「会員・お客様アンケート調査」を実施しました。その結果、今後のセンター運営等に対し、様々なご意見やご要望等を頂くことができました。

(1) 調査の概要

① 実施期間

令和 2 年 6 月 1 日～令和 2 年 7 月 3 日

② 回収状況

項 目	発送数（通）	回収数（通）	回収率（%）
会 員	507	307	60.6
企 業	325	142	43.7
一般家庭	735	373	50.7
全 体	1,567	822	52.5

(2) 調査結果

① 会員

イ. 入会について

会員は入会にあたって、就業を通じ、健康の維持増進や生きがいづくり、生活の安定等を求めています。また、センターを知るきっかけは、口コミや紙ベースの広報媒体が最も多く、対象者が高齢者ということもあり、ホームページは効果的に利用されていない状況にあります。

ロ. 就業について

センターでの就業に概ね 7 割の会員が満足傾向にあり、健康面については、良くなったと変わらないを合計すると 9 割を超えています。しかしながら、収入面については、約 3 割の会員が満足していない状況にあります。また、今後の就業にあたっては、植木の剪定や除草、清掃等の従来からの業種に加え、事務系の職種の希望も比較的多い状況にあります。

ハ. 会員の確保・拡大について

新規会員を増やし、退会者を減らすには、高齢者の趣向にあった多様な就業先を開拓するとともに、安定かつ継続して就業できる環境づくりが必要です。併せて、生活の安定を図るため、必要な収入の確保も重要であることがわかります。また、女性会員を増やすには、女性に適した就業先の拡大が最も必要であることがわかります。

二. 受注の確保・拡大について

新規受注やリピーターを増やすには、広報紙やホームページ等で情報発信の強化を図るとともに、アピール性の高い、公共事業に力を入れる必要があります。また、お客様の満足度を高めるため、講習会や研修会の開催、マニュアルの整備等により、会員のスキルアップが不可欠であります。

② お客様（企業・一般家庭）

イ. 発注について

現在、企業・一般家庭とも、「一般作業（除草、屋内外清掃等）」「技術関係（植木剪定、襖等張替等）」の発注が多く、発注にあたっては、公共的団体で信頼できるとともに、低料金であることが強みとなっています。また、センターを知るきっかけは、口コミや紙ベースの広報媒体が多い状況であります。企業についてはホームページが効果的に活用されています。

ロ. サービスについて

お客様は、会員及び職員の対応について、約9割が満足の傾向にあります。このような中、不満の理由としては、仕事の質にばらつきがあることや連絡不足、丁寧な対応が必要等の意見がありました。

ハ. 今後の利用について

約9割のお客様は、今後もセンターを利用したいと、総合的に良好な結果となっています。また、今後、さらに利用を増やすには、質の高い仕事の提供と料金の引き下げが効果的であるとの意見が多い状況にあります。なお、企業については、仕事の質を重視する結果となっています。

※ アンケート調査結果の詳細については、「会員・お客様アンケート調査報告書（令和2年8月）」を参照願います。

3-6 センターの現状分析と課題

国・千葉県・市原市・全シ協・千シ連等の取組みの方向性、また、センター事業の現状、及び前センター中長期計画の評価、アンケート調査結果等を踏まえると、次のとおり、課題を整理することができます。

- (1) 会員の確保・拡大に向けての課題
- (2) 就業機会の拡大・提供に向けての課題
- (3) 安全・適正就業、就業スキル向上に向けての課題
- (4) 運営体制の強化・充実に向けての課題

第4章 取組みの基本方針

4-1 目指すセンター像

センター中期計画の計画期間(5年間)で目指すセンター像については、全ての年代の人々が、活躍し続ける「生涯現役(エイジレス)社会」の実現を目指し、次のとおり定めます。

**生涯現役社会に貢献する
魅力あるシルバー人材センターを目指して**

4-2 基本方針

この、目指すセンター像を実現するため、前章までの評価や検証を踏まえ、今後の事業展開の基本方針を次のとおり定めます。

基本方針-1 はつらつと共に働く仲間づくり

《取組みの方向性：会員の確保・拡大》

高齢者が就業を通して、生きがいづくりや地域社会に貢献するとともに、センターを将来に渡し、持続的に発展させていくには会員の確保・拡大が不可欠です。そのため、新規会員の勧誘をはじめ、退会者の縮減、女性会員の増加など、会員の拡大に向け、様々な取組みを戦略的に展開します。

基本方針-2 笑顔がうれしい仕事づくり

《取組みの方向性：就業機会の拡大・提供の推進》

高齢者の健康維持や生きがいづくり等を促進するとともに、センターを将来に渡し、安定的に運営していくには、会員の希望に沿った就業の場の確保・提供が不可欠です。そのため、新規会員の勧誘をはじめ、退会者の縮減、女性会員の増加など、会員の拡大に向け、様々な取組みを積極的に展開します。

基本方針-3 安全・健康、生きがいを感じる職場づくり

《取組みの方向性：安全・適正就業、就業スキルの向上》

高齢者が安心して健康的に就業を続けるとともに、センター事業を適正に推進するには、安心・安全な就業環境や法令順守の確保が不可欠です。そのため、安全・適正就業の徹底や会員のスキルの向上等に、会員と事務局が一体となって着実に取り組みます。

基本方針-4 取組みを推進する体制づくり

《取組みの方向性：運営体制の強化・充実》

高齢者が将来に渡し、活躍し続ける「生涯現役社会」を実現するためには、様々な取組みを支え、推進する組織・体制づくりが不可欠です。そのため、運営体制や会員・事務局組織の強化・充実、財政運営の健全化、行政機関や関係団体等との連携強化など、様々な取組みを総合的に推進します。

第5章 具体的な取組み

「第4章 取組みの基本方針」を踏まえ、計画期間（5 年間）に実施する具体的な取組みについて、基本方針に沿ってまとめます。この取組みは、「センターの現状分析と課題」等を念頭に、目指すセンター像の実現に向けた、実効性ある方策とします。

なお、各取組みについては、下表のとおり（新規）（拡充）（継続）に分類し、着実に推進することとします。

分 類	取 組 み の 展 開
（新規）	前半（概ね1年から2年）に十分検討し、準備が整い次第、順次実施します。
（拡充）	既に実施している取組みを、さらに強化・充実し、積極的に推進していくものであり、その方策については、随時検討し取り組みます。
（継続）	現在、実施している取り組みを、その効果等を常に検証し、必要に応じ改善しながら推進します。

具体的な取組みの方向性に沿った事業については、毎年策定する「事業計画」に位置付け、理事会の承認を得て、計画的に取り組むこととします。

基本方針-1 はつらつと共に働く仲間づくり《会員の確保・拡大》

（1）会員の拡大

- ① 高齢者に分かり易い入会案内を、公共施設等に配置するとともに、会員が少ない地域については、戸別にポスティングを行うなど、勧誘の強化に取り組みます。（継続）
- ② ホームページに、センターの情報をわかり易く掲載するとともに、市の広報紙や各種メディア等を活用し、知名度アップに取り組みます。（拡充）
- ③ すべての会員が広報マンとなり、「一人一会員入会運動」など、口コミ活動を促進するとともに、町会やハローワーク等と連携し勧誘強化に取り組みます。（新規）
- ④ 「千葉県シルバー人材センターの日（6月）」などの機会を捉えたプロモーション活動を検討し、勧誘の促進に取り組みます。（拡充）
- ⑤ 入会説明会の定期的な開催に加え、行政や地域のイベント等を活用し、「お出かけ入会説明・相談会」を検討するなど、新規会員の獲得に取り組みます。（新規）

（2）退会者の縮減

- ① 会員が希望する仕事に就けるよう、幅広い業種の開拓に取り組みます。（継続）
- ② 会員の働きやすい環境を創出するため、長期就業者の入替えやワークシェアリング等を推進するとともに、相談体制の充実に取り組みます。（継続）
- ③ 年間を通して就業していない会員に対する就業促進に取り組みます。（継続）
- ④ 研修会や講習会等の充実を図るとともに、世話人会議や専門部会を活用し、指導体制の強化に取り組みます。（拡充）

（3）女性会員の拡大

- ① 女性の趣向に沿った新たな業種の開拓や、仕事との良好なマッチングを推進するため、女性就業開拓専門員の配置を検討します。（新規）
- ② 女性会員を対象とした講習会の開催やサークル活動を支援することで「女性部会」を活性化し、交流や親睦の機会の充実に取り組みます。（継続）
- ③ 女性会員の活動等を、会報などに掲載するとともに、ホームページの「女性活躍の

ページ」を活用することで、情報発信の強化に取り組みます。(拡充)

- ④ 女性会員の役員への積極的な登用を推進します。(拡充)

(4) 仲間づくりや交流の場の創出

- ① 会員にボランティア活動やサークル活動等を推奨し、積極的に支援することで、仲間づくりや交流の場の創出に取り組みます。(新規)
- ② ホームページや会報等に、就業の状況やボランティア活動、交流会等の様子を掲載・発信することで、情報の共有・見える化に取り組みます。(拡充)

基本方針-2 笑顔がうれしい仕事づくり

《就業機会の拡大・提供の推進》

(1) 新規就業の開拓・提供

- ① 行政や企業等への営業活動を強化するとともに、仕事との良好なマッチングを推進し、更なる就業の場の開拓や会員への仕事の提供に取り組みます。(継続)
- ② 行政や関係団体と連携し、空き家管理や福祉・家事・子育て援助サービス、農作業支援等の就業開拓に力を入れるとともに、「シルバー派遣事業」の受注にも積極的に取り組みます。(拡充)
- ③ 「ゴルフのまち市原」の特性を活かし、ゴルフ場に関する就業の更なる開拓に取り組みます。(継続)
- ④ 臨海部企業のOBや事務系サラリーマン出身者が有する、優れた知識や技術、経験等を活かせる、幅広い就業の開拓に取り組みます。(拡充)
- ⑤ すべての会員が営業マンとなり、「一人一仕事開拓運動」を展開するなど、センター事業のPRに努め、新規顧客の獲得に取り組みます。(継続)
- ⑥ リーフレット等を、公共施設などに配置するとともに、戸別にポスティングを行い、また、ホームページを適宜更新することで最新の情報を発信し、新たな顧客拡大につなげます。(継続)

(2) 独自事業の展開

- ① 会員が現役時代に培った技術や知識、経験等を活かした「独自事業」について、調査・研究します。(新規)

(3) 地域貢献事業の推進

- ① 行政や関係団体と連携し、福祉・子育て・家事支援サービス等、現役世代を支える分野の就業を推進し、誰もが暮らしやすい環境づくりに貢献します。(拡充)
- ② 今後、更に増加が見込まれる、空き家や空き地等について、行政や関係団体等と連携し、管理業務を担うことで、安心・安全なまちづくりに貢献します。(拡充)
- ③ センターの存在意義や価値を高め、身近なセンターとなるため、ボランティア活動を推進するとともに、地域のイベント等への参加を検討します。(拡充)

基本方針-3 安全・健康、生きがいを感じる職場づくり 《安全・適正就労、就業スキルの向上》

(1) 安全・安心就業の徹底

- ① 「安全・適正就業委員会」において、事故の原因や対策等を共有することで、再発の防止や安全意識の向上に取り組みます。(継続)
- ② 安全委員や推進委員等による安全パトロールを定期的実施することで、安全・適正就業の徹底に取り組みます。(継続)
- ③ 会員が守るべき安全作業のポイントやルールを定めた、「安全・適正就業基準」の策定に取り組みます。(新規)
- ④ 就業による事故を防止するため、安全教育や講習会等の充実に取り組みます。(継続)
- ⑤ 就業中や途上における交通事故防止を促進するため、「高齢運転者等に係るガイドライン」の徹底を図るとともに、市原警察署や市原市等と連携し、交通安全講習会を開催するなど、知識や意識の向上に取り組みます。(継続)

(2) 適正就業の徹底

- ① 会員及び企業等に対して、「適正就業ガイドライン」の周知を図り、理解を深めて頂くことで、適正就業の徹底に取り組みます。(継続)
- ② 法令順守の観点から、「適正就業ガイドライン」に基づき、就業形態（請負、委任、派遣）に即した適正な契約事務を推進します。(継続)

(3) 就業スキル向上の推進

- ① 就業に関する知識や技能、マナー等の習得、安全就業、健康管理など、会員のスキルアップを促進するため、研修会や講習会等の充実に取り組みます。(継続)
- ② センターで就業するにあたっての基本的な事項を定めた「(仮称)就業共通マニュアル」を作成するとともに、各職群班において、「作業マニュアル」や「作業要領」等の作成を促進することで、就業に係る質の向上に取り組みます。(拡充)
- ③ 後継者育成を推進するため、日常就業の中での習熟の仕組みづくりを検討します。(新規)
- ④ 会員、自らがスキルアップする取組みを後押しする方策について検討します。(新規)

基本方針-4 取組みを推進する体制づくり《運営体制の強化・充実》

(1) 運営組織体制の強化

- ① 理事会や専門委員会等の活発な活動を促進するとともに連携を強化することで、センターが一体となって取り組む体制づくりを推進します。(継続)
- ② 適宜、職群班の見直しを実施するとともに、職群班世話人会議を定期的開催し、センター全体で課題解決に取り組む体制づくりを推進します。(継続)
- ③ 事務局の組織機構や職員定数等を検証し、効率的・効果的な運営体制となるよう取り組みます。(拡充)

- ④ 全シ協・県シ連等が開催する講習会や研修会等に積極的に参加することで、役員及び事務局職員等の意識や知識の向上に取り組みます。(継続)

(2) 財政運営の健全化

- ① 自主財源を確保するため、積極的に就業拡大に取り組むとともに、賛助会員の継続及び新規勧誘に努めます。(継続)
- ② 国や千葉県、市原市等の高齢者やセンターに係る制度改正や支援等の情報収集に努め、補助金等の確保に取り組みます。(継続)
- ③ 納入期限までに入金されない料金の未収金対策の徹底に取り組みます。(継続)
- ④ 経常経費の縮減を推進するため、不断に事務事業の見直しを行うとともに、事務の効率化等に取り組みます。(継続)

(3) 行政や関係団体等との連携強化

- ① 全シ協や県シ連等が主催する研修会や講演会等の機会を捉えて、活発に情報交換や意見交換等を展開することで、センター事業の更なる発展につなげます。(継続)
- ② 空き家等の管理について、市原市と締結した「空家等の適切な管理の促進に関する協定」に基づき、連携・協力することで、取組みの強化を図ります。(新規)
- ③ 行政や商工会議所、JA 市原市等の関係団体と連携し、就業の拡大やセンター事業への協力体制の強化に取り組みます。(拡充)

取組みの展開件数集計表

(単位：件)

区 分	(新 規)	(拡 充)	(継 続)	合 計
基本方針.1	4	6	5	15
基本方針.2	1	5	4	10
基本方針.3	3	1	7	11
基本方針.4	1	2	8	11
合 計	9	14	24	47



第6章 計画の実現に向けて

6-1 計画の進行管理

目指すセンター像を実現するためには、会員及び事務局がそれぞれの役割を理解し、一丸となって取組むことが重要です。また、センター中期計画の取組みの着実な進行管理が不可欠であります。

そこで、計画の進捗状況や成果を評価するため、計画期間の5年間で達成を目指す「成果指標」を設定します。

なお、センター中期計画を推進する中で、新たな目標値が必要となった場合には、適宜、追加することも検討します。

指 標		基 準 値 (令和元年度)	目 標 値 (令和7年度)
●総合指標			
就業に対するお客様の満足度 (2020 アンケート調査より)		93.6%	95%
就業に対する会員の満足度 (2020 アンケート調査より)		68.0%	73%
●個別指標			
会員数	方針. 1	529 人	730 人
女性会員構成比	方針. 1	16.6%	25%
粗入会率	方針. 1	0.54%	0.7%
契約金額（請負・委任事業）	方針. 2 方針. 4	274,745 千円	325,000 千円
契約金額（派遣事業）	方針. 2 方針. 4	10,963 千円	17,660 千円
就業率（請負・委任事業）	方針. 2	81.9%	87%
事故件数	方針. 3	18 件	8 件

6-2 評価・検証と計画の見直し

センター中期計画の実効性を高めるため、具体的な取組みや事業を進めていく中で、適切なPDCAサイクルによりその効果を検証し、必要な改善等を適宜実施します。

具体的には、新たに「（仮称）市原市シルバー人材センター中期計画推進委員会」を設置し、取組みに対する評価・検証を毎年実施します。

また、この結果を理事会に報告するとともに、必要に応じて計画の見直しについて検討します。



シルバーイメージキャラクター
「チエブクロー」

公益社団法人 市原市シルバー人材センター

電話：0436（60）3551

Fax：0436（60）3552

e-mail ichihara@sjc.ne.jp

令和3（2021）年3月