

第4次基本計画

(2023年度～2025年度)

2023年3月

公益社団法人 千葉市シルバー人材センター

はじめに

千葉市シルバー人材センターは、1988年（昭和63年）4月の開設以来35周年を迎え、この間、高齢者の生きがいの充実と地域社会への貢献に寄与してまいりました。これもひとえに市民の皆様をはじめ、企業・団体、千葉市などの関係機関のご理解とご協力、そして何よりも会員の皆様のご多大なるご尽力の賜物と心から感謝申し上げます次第であります。

さて、現在当センターを取り巻く状況は、65歳までの定年延長の定着により60歳代の入会者が大幅に減少するとともに、会員の高齢化による退会者の増といった構造的な課題が顕著となっています。さらに、新型コロナウイルス感染症や物価高の影響を強く受け、会員数、事業実績などセンター運営は大変厳しい状況に直面しております。

この度、このような状況を乗り越え、将来にわたり安定したセンター運営を行うため、当センターが今後目指すべき「会員の増強」「就業機会の拡大」「安全・適正就業の推進」及び「事業推進体制の強化」の4つの基本方針や、この基本方針を実現するための取り組みを示した第4次基本計画を策定したところであります。この計画は、当センターが次の飛躍のための基礎固めとして位置づけるものであり、この計画に基づいて様々な新たな事業にチャレンジしてまいりたいと考えています。

ルイス・キャロル作「鏡の国のアリス」の赤の女王の言葉に「同じ場所にとどまるためには力の限り走らなきゃ」という言葉があります。これまでと同様に同じ方法を行っている周囲の環境等が変化し、同じ場所にとどまっているつもりが実は大きく後退しているということです。生き残るためには、常に変化し続けなければなりません。

しかしながらこの取り組みは、事務局のみで成し遂げられるものではなく、まさに「自主・自立、共働・共助」という基本理念のとおり、会員の皆様お一人おひとりに「自分のセンター」だという自覚と愛着を持っていただき、協力して当センターを守り・育てていただくことが必要です。

幸いにも当センターには、2000余人もの会員がおられ、全国的にもトップクラスのセンターでありますから、会員、役員及び職員が一丸となって取り組んでいけば、必ずこの厳しい状況を乗り越え持続的な発展ができるものと確信しております。

市民の皆様、企業・団体及び関係機関の皆様におかれましては、どうぞこうした状況をご理解いただき、更なるご支援・ご協力並びにご指導を賜りますようお願い申し上げます。

2023年3月

公益社団法人 千葉市シルバー人材センター
理事長 原 誠 司

目 次

第1章 計画の基本的考え方	1
1 計画策定の趣旨	1
2 基本理念及びセンターの目的	1
3 基本計画の位置づけ	1
4 計画の期間	1
5 計画の進行管理と評価・見直し	2
第2章 センターを取り巻く環境	3
1 高齢者を取り巻く環境	3
(1) 高齢化の状況	3
(2) 高齢者の就業状況	3
(3) センターを取り巻く諸状況	5
2 高齢者施策等の状況	11
(1) 国の高齢者施策等	11
(2) 千葉市の高齢者施策等	11
第3章 第3次基本計画の評価と今後の課題	13
I 目標の達成状況	13
1 会員数	13
2 契約金額	14
3 重篤事故	15
II 基本方針に沿った取り組み状況の評価と今後の課題	16
1 会員の増強	16
(1) 入会の促進	20
(2) 退会の防止	21
(3) 女性会員の活躍の推進	22
(4) 会員の自主活動の推進	22
2 就業機会の拡大	23
(1) 就業開拓の強化	26
(2) 就業提供の促進	27
(3) 適正就業の推進	28
(4) スキルアップの推進	28

(5) 独自事業の展開	29
(6) 地域貢献活動の推進	29
3 安全就業の推進	30
(1) 安全就業の強化	31
(2) 安全意識の高揚	31
(3) 健康管理の推進	32
4 事業推進体制の強化	32
(1) 会員組織の充実	34
(2) 役員・会員委員による事業活動の推進	34
(3) 事務局組織の運営	34
(4) 関係団体との連携の強化	35
第4章 基本方針及び重要業績評価指標	36
I 基本方針	36
1 会員の増強	36
2 就業機会の拡大	36
3 安全・適正就業の推進	36
4 事業推進体制の強化	36
II 重要業績評価指標（K P I）	37
第5章 基本方針実現のための取り組み（施策の展開）	39
1 会員の増強	40
(1) 入会の促進	40
(2) 退会の抑制	41
(3) 女性会員の拡大と活躍の推進	41
(4) 会員相互の交流促進	42
2 就業機会の拡大	42
(1) 就業開拓の強化	42
(2) 就業提供・マッチングの強化	43
(3) 労働者派遣事業の推進	44
(4) スキルアップの推進	44
(5) 発注者の満足度アップのための取り組み	44
(6) 独自事業の推進	44
(7) 地域貢献活動の推進	45

3	安全・適正就業の推進	45
(1)	安全就業の強化	45
(2)	安全意識の高揚	46
(3)	健康管理の推進	46
(4)	適正就業の推進	47
4	事業推進体制の強化	47
(1)	会員組織の充実	47
(2)	多様な声を活かした事業運営の推進	47
(3)	イメージアップのための戦略的な広報活動の推進	48
(4)	事務局体制の充実	48
(5)	関係機関・団体等との連携強化	49
	第4次基本計画策定経過	50
	第4次基本計画策定役員名簿	51

第1章 計画の基本的考え方

1 計画策定の趣旨

第3次基本計画が終了するにあたり、計画の取り組み状況を評価するとともに、公益社団法人千葉市シルバー人材センター（以下「センター」という。）を取り巻く様々な環境を見据えて課題を整理し、今後のセンターの基本方針、基本方針を実現するための取り組みを示す新たな計画として策定したものです。

2 基本理念及びセンターの目的

センターは「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、働く意欲のある高齢者に対し、就業の機会を確保し組織的に提供することなどにより、その能力を生かした就業その他の多様な社会参加活動を援助して、これらの者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的としています。

【自主・自立、共働・共助】

○会員による自主的・主体的な運営

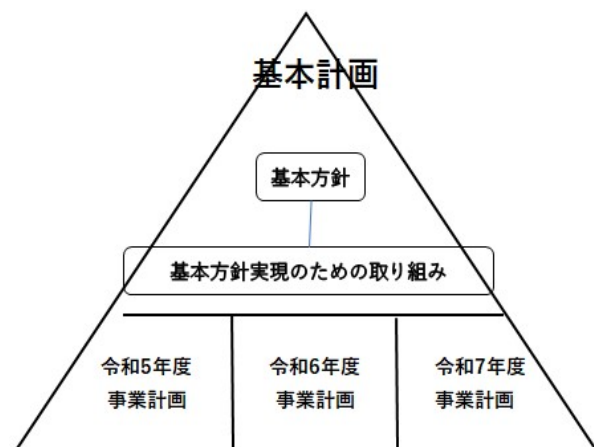
会員が仕事を自主的に、自分の責任において実施するとともに、会員による自主的・主体的なセンターの運営を理念としています。

○共働・共助のもとで働く

会員の一人ひとりが豊かな経験と知識を生かし、お互い協力し合いながら、仕事を開拓し、働くことを理念としています。

3 基本計画の位置づけ

本計画は、今後のセンターの基本方針、基本方針を実現するための取り組みを示したものであり、この計画目標を達成するための具体的な取り組み事業については、この計画に基づき各年度の事業計画で策定するとともに、予算に反映させ計画を推進します。



4 計画の期間

急激に変化する現在の社会経済状況に的確に対応するため、本基本計画の計画期間は、2023年度（令和5年度）～2025年度（令和7年度）の3年間とします。

5 計画の進行管理と評価・見直し

毎年度、計画に基づき実施する取り組み事業も含め計画の達成状況を点検・評価し、進行管理を実施します。

また、理事会等に進捗状況等を報告しその内容について審議するとともに、ホームページ等により、会員や地域に対し積極的な情報発信を行います。

なお、センターを取り巻く環境の変化等を注意深く観察・分析し、計画の見直しや修正が必要となった場合は柔軟に対応します。

第2章 センターを取り巻く環境

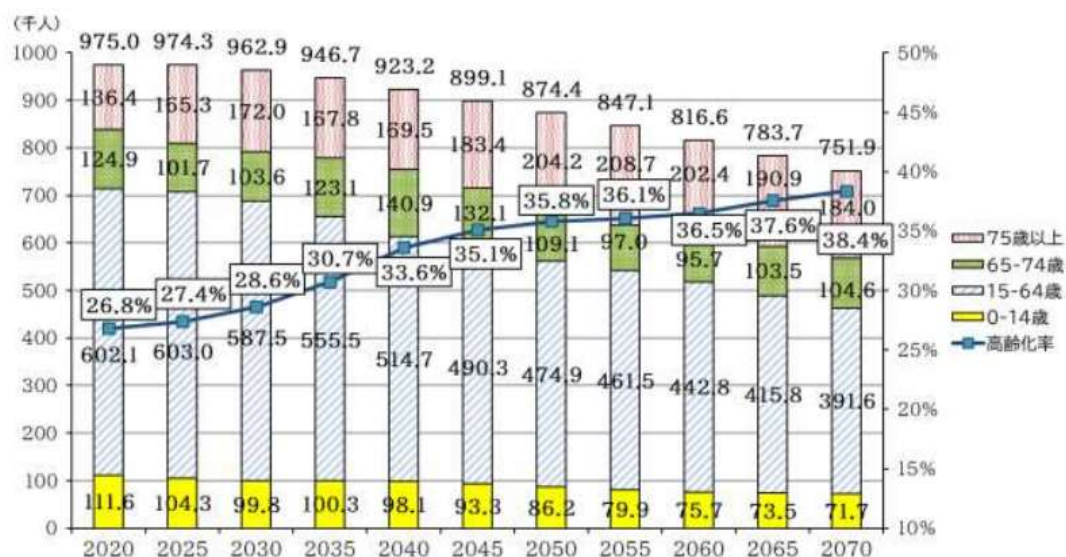
1 高齢者を取り巻く環境

(1) 高齢化の状況

2022年（令和4年）3月に千葉市が行った将来人口と高齢化率の推計によれば、人口は、2020年（令和2年）の97万5千人をピークに徐々に減少する一方、高齢化率は、2020年（令和2年）の26.8%から2070年（令和52年）には38.4%まで急速に上昇する見込みです。

特に、15～64歳の生産年齢人口が急激に減少するのに対し、75歳以上の高齢者が急増する見込みです。

図2-1-1 千葉市の将来人口と高齢化率の推計



(出典) 令和4年（2022年）3月推計（千葉市作成）

(2) 高齢者の就業状況

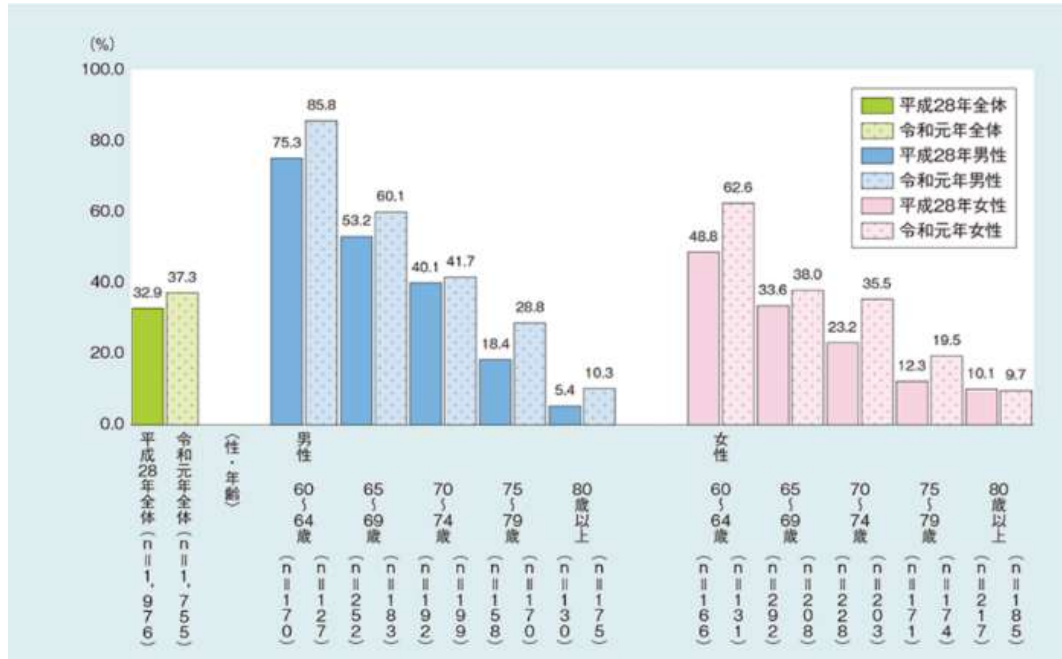
① 収入のある仕事をしている人の割合

「令和2年版高齢社会白書（内閣府）」によると、『収入のある仕事をしている人の割合（全体）』は、2016年（平成28年）の32.9%に対し、2019年（令和元年）では、37.3%と約5%上昇しています。

特に、65歳までの就業の義務化により、60～64歳の男性では、75.3%から85.8%へと10%上昇しており、65歳までの男性のほとんどが就業している状況となっています。一方、65歳を超えると約60%に、70歳を超えると40%程度まで低くなっています。

また、女性は、60～64歳では60%を超えていたものが、65～69歳では38.0%まで急激に減少しています。

図 2-1-2 収入のある仕事をしている人の割合

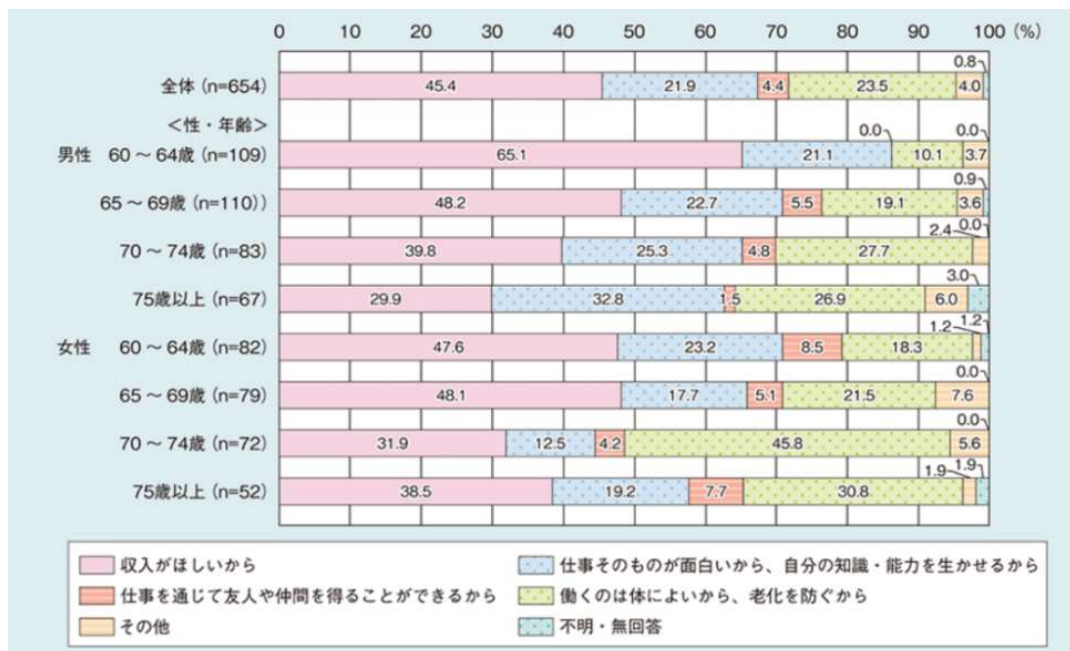


令和2年版高齢社会白書（内閣府）

② 仕事をしている理由

『仕事をしている理由』は、60～64歳では「収入が欲しいから」が男女とも50%を超えているものの、年齢層が上がるにつれ減少しているのに対し、「働くのは体によいから、老化を防ぐから」が大幅に増加しています。

図 2-1-3 仕事をしている理由



令和2年版高齢社会白書（内閣府）

③ 何歳ごろまで収入を伴う仕事がしたいか

『何歳ごろまで収入を伴う仕事がしたいか』については、全体で「65歳くらいまで」、「70歳くらいまで」がそれぞれ20%を超えているほか、「働けるうちはいつまでも」という人も20%程度います。

図 2-1-4 何歳ごろまで収入を伴う仕事がしたいか



令和2年版高齢社会白書（内閣府）

(3) センターを取り巻く諸状況

① 新型コロナウイルス感染症による社会経済状況や働き方の変化

新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という）により、社会経済状況をはじめ雇用・働き方にも多大な影響が出ました。特に、高齢者は感染した場合の重症化リスクが高いことなどから、センターでは会員やその家族の不安が大きく、退会者が増加するとともに新規会員も減少し、会員数は大幅な減少となっています。

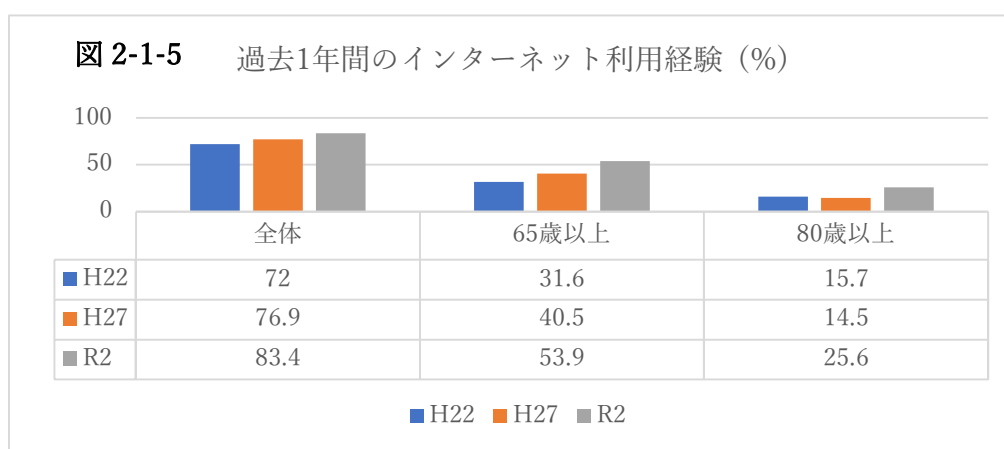
さらに、緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の発出等により経済状況も低迷が続く、受注も低い状況が続くなど、センターがこれまでに経験したことのない危機的とも言える状況にあります。

今後も新型コロナが完全になくなることは難しく、経済状況もしばらく先行きが見えない状況が続くことが予測されることから、ウィズコロナを念頭に引き続き感染防止対策を十分図りながら、第3次基本計画に掲げる「会員の増強」、「就業機会の拡大」に努める必要があります。

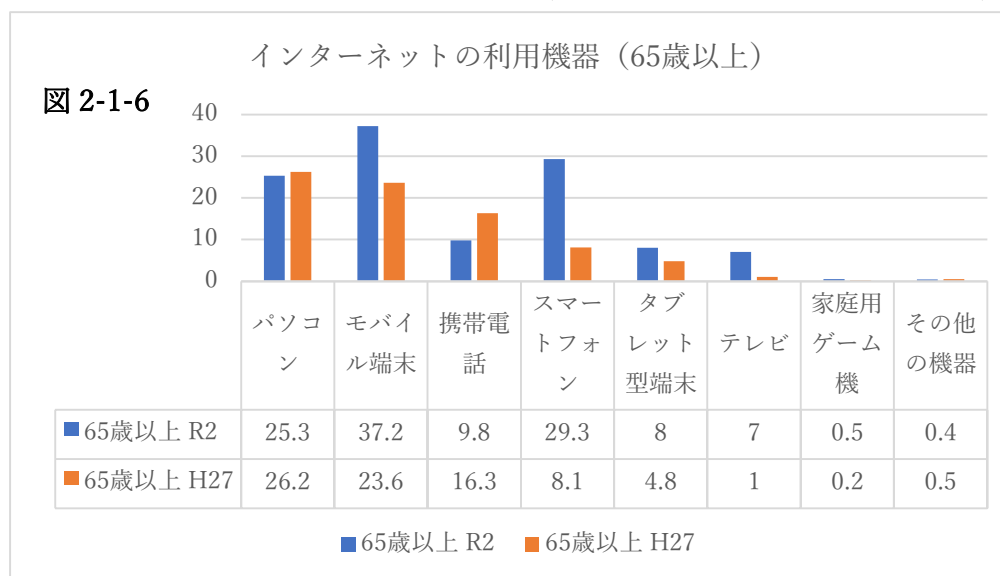
② デジタル技術の進展

近年、ITやAIなどのデジタル技術やその技術を活用したサービスは、これまでは考えられないスピードで進展しており、また、そうした技術を利用する高齢者も着実に増えているとともに、利用する機器も変化してきています（図2-1-5、図2-1-6参照）。

センターにおいては、「ホームページ（以下「HP」という）からの入会申込入力及び入会説明会参加予約」、「HPからの受注受付」、「会員専用HPからの就業提供」、ツイッター・フェイスブックを活用した情報提供を進めてきましたが、今後はさらに、デジタル技術を活用した会員への情報発信や新たなサービスの展開、コスト削減等を推進する必要があります。



（令和2年 通信利用動向調査より）



※モバイル端末（携帯電話、PHS、スマートフォンのうち1種類以上）

（令和2年 通信利用動向調査より）

③ 高齢者の生き方の選択肢の広がり

再雇用制度などの広がりにより、定年退職した高齢者が引き続き働く環境は整備されつつあるとともに、高齢者を対象として企業等へ人材紹介を行う民間企業も増えてきています。

また、NPOや様々な団体、サークル等が増え、高齢者の生き方の選択肢が広がってきています。

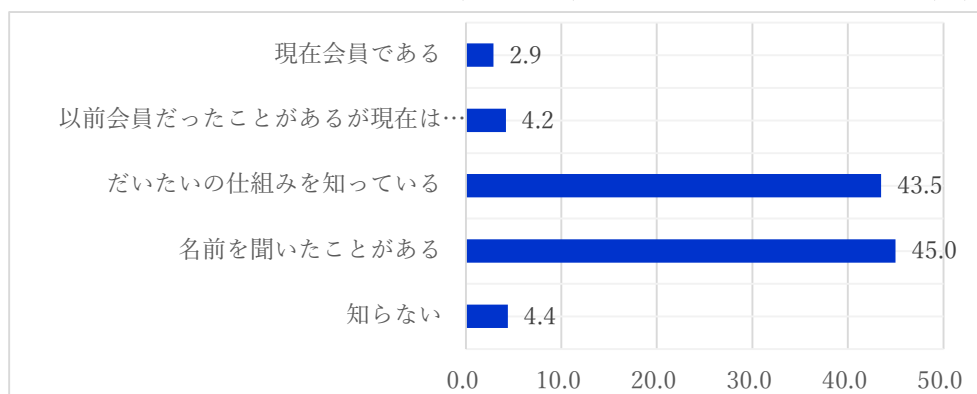
シルバー人材センターの認知度は高いにも関わらず入会率が低い理由としては、「何をしているのか良く分からない」とか、「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事を希望しているが、センターのイメージが作業系の仕事ばかりで自分がやりたい仕事になさそう」などがあり、センターが提供する仕事と希望する仕事にギャップがあったり、偏ったイメージを持たれていることや正しい情報が届いていない可能性もあります。

センターを選んでもらうためには、センターの特性を生かし、他の企業や団体等と差別化した事業の推進や魅力の発信が必要です。

【参考：シルバー人材センターの認知度、イメージ等】

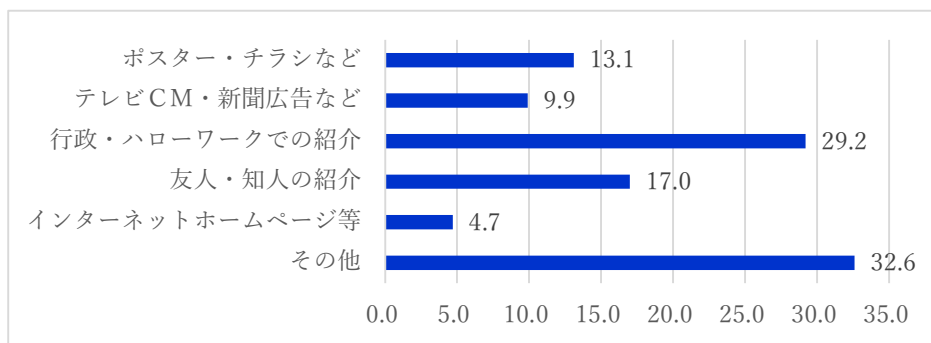
NRI社会情報システム株式会社が2014年度(平成26年度)に55歳以上の男女3,000人に実施した「シルバー世代の人材活用に関するアンケート」(注：野村総合研究所が提供する「TrueNuvi」に登録された会員を対象としたネットアンケート)によると、

ア シルバー人材センターの認知度 (図 2-1-7) (%)



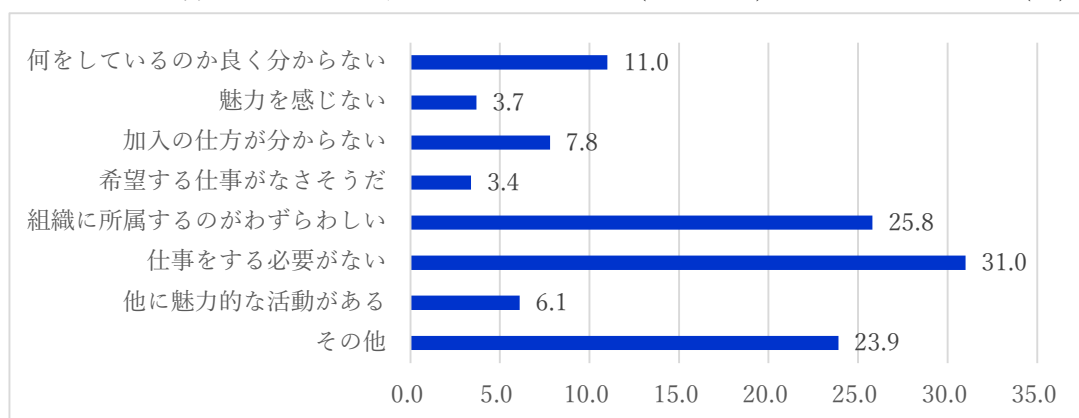
「名前を聞いたことがある」という人が45%、会員、以前会員だった人も含め「だいたい仕組みを知っている」という人が50.6%となっており、両方を合わせるとほとんどの人が認知していることが分かります。

イ シルバー人材センターを知ったきっかけ (図 2-1-8) (%)



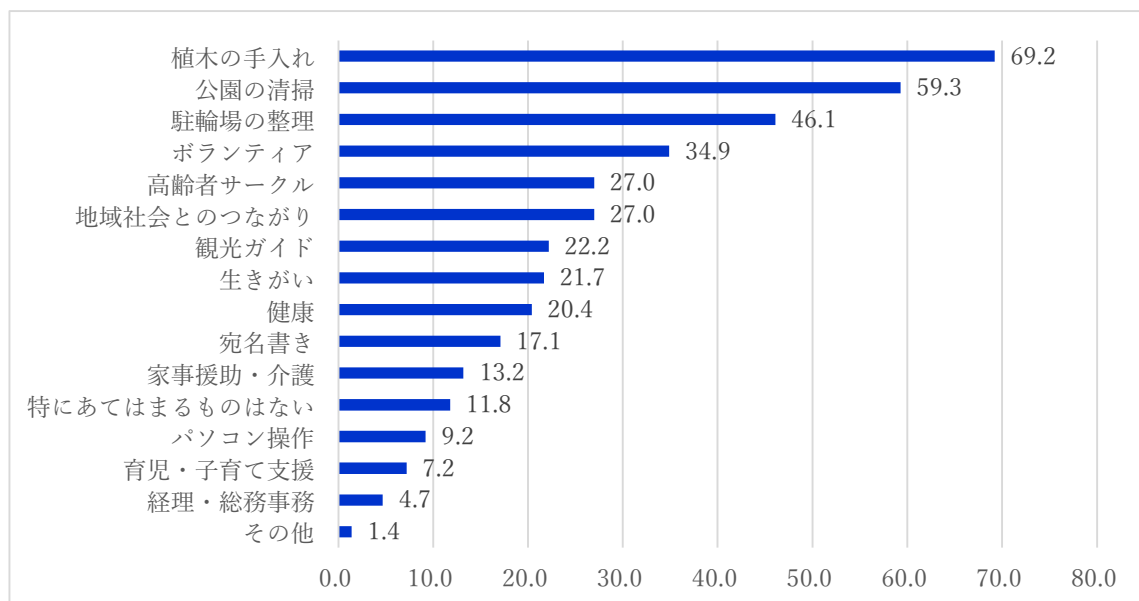
「行政・ハローワークでの紹介」(29.2%)、「知人・友人の紹介」(17.0%)が多くなっています。

ウ シルバー人材センターに入会していない理由 (図 2-1-9) (%)



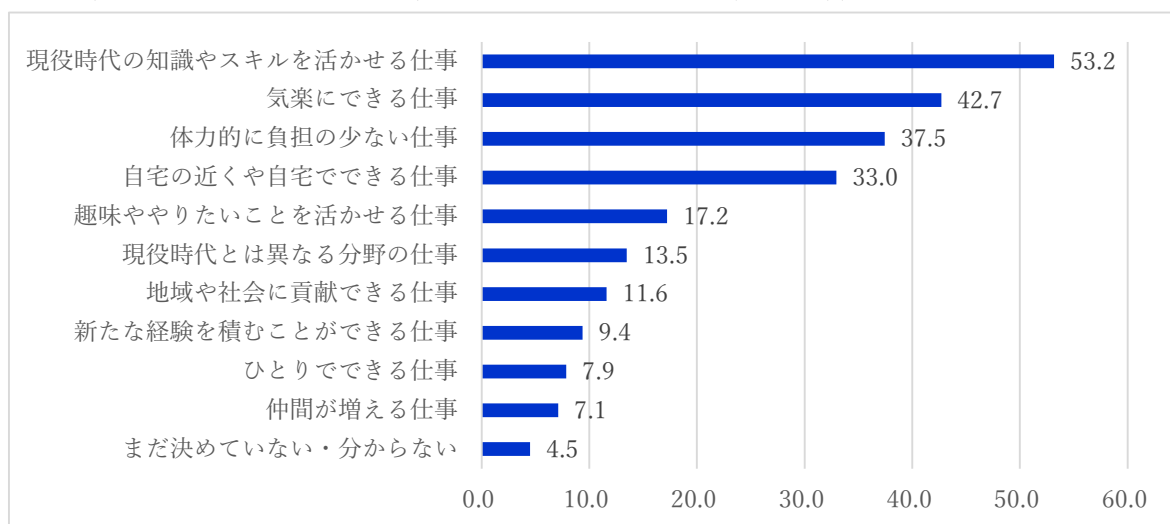
「仕事をする必要がない」(31.0%)以外では、「組織に所属することがわずらわしい」(25.8%)、「何をしているのか良く分からない」(11.0%)が多くなっています。

エ シルバー人材センターから浮かぶ単語、イメージ (複数回答) (図 2-1-9) (%)



「植木の手入れ」(69.2%)、「公園の清掃」(59.3%)、「駐輪場の整理」(46.1%)の順に多くなっています。

オ どのようなお仕事をやってみたいと思われませんか(複数回答)(図 2-1-9) (%)
(前年度の同アンケート(55歳から74歳の男女1,200人))



「現役時代の知識やスキルを活かせる仕事」(53.2%)、「気楽にできる仕事」(42.7%)、「体力的に負担の少ない仕事」(37.5%)、「自宅の近くや自宅でできる仕事」(33.0%)の順になっています。

④ 地域包括ケアシステムへの対応

住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムが進められる中、生活支援サービスの重要な担い手として、これまで培った福祉・家事援助サービスのノウハウなどを生かしたセンターの役割はますます大きなものとなっており、センターでは、2021年(令和3年)10月に指定生活援助型訪問サービス事業所を設置しました。今後はさらなる事業の拡充が求められています。

⑤ インボイス制度の導入

インボイス制度(適格請求書等保存方式)が2023年(令和5年)10月から段階的に導入され、2029年度(令和11年度)には段階的措置が終了します。

インボイス制度の導入により、会員に支払う配分金に対する消費税について、センターが負担する消費税額から仕入税額控除ができない場合には、センターの財務状況に多大な影響があることから、全国シルバー人材センター事業協会や他のセンターの動向も注視しながら、適切な対応が必要です。

⑥ SDGs(エスディージーズ)の推進

シルバー人材センターは、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進、ひいては地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減などに貢献しており、シルバー事業を推進することにより、SDGsが掲げる「貧困をなくそう」、「すべての人に健康と福祉を」、「ジェンダー平等を実現しよう」、「働きがいも経済成長も」、「住み続けられるまちづくりを」などのゴールに深くつながることから、発注者をはじめ市民に対してアピールするなど、SDGsを意識した取り組みを推進することが望まれています。

【SDGs (Sustainable Development Goals) とは】

SDGs (持続可能な開発目標) は、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標。2030年(令和12年)を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されている。



2 高齢者施策等の状況

(1) 国の高齢者施策等

日本では、少子高齢化が急速に進行しており、2065年（令和47年）には生産年齢人口割合が全人口の約50%まで落ち込むと推計されています。

一方で、「令和2年版高齢社会白書（内閣府）」によると、収入を伴う就業希望年齢として、約2割が「働けるうちはいつまでも」としており、約4割が65歳を超えて就業することを希望しています。

また、高齢者の身体機能については、2018年（平成30年）の調査によると、男女とも65歳以上のいずれの年齢階級においても、20年前の5歳下よりも若いことが確認されています。

こうした中、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが重要とされ、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」という。）により、2013年（平成25年）4月から定年が60歳から65歳へ引き上げられました。現在は経過措置期間となっていますが、2025年（令和7年）4月からは、定年制を採用しているすべての事業者において65歳定年制が義務となります。さらに、同法の改正により、2021年（令和3年）4月から、70歳までの就業機会の確保に向けて、各事業者において多様な選択肢の措置を講じることが努力義務化されました。

こうした状況から、65歳までは従来型の雇用継続を選択する高齢者が増える一方、高齢になるほどこれまでの働き方に縛られない多様な働き方を希望する高齢者が確実に増えることが想定され、地域における多様な就業の機会を確保していくことが重要であり、シルバー人材センターを選択してもらう取り組みが必要となります。

また一方、高齢者雇用安定法の改正により、シルバー事業のうち労働者派遣事業及び職業紹介事業に限り、都道府県知事が厚生労働大臣と協議の上、市町村ごとに指定する業種等において、週40時間までの就業が可能となりました。千葉県においては未実施ですが、今後、状況をよく注視し導入についての検討が必要です。

(2) 千葉市の高齢者施策等

①千葉市基本計画（2023年度（令和5年度）から2033年度（令和14年度））

第6章 まちづくりの総合8分野

3 健康・福祉

政策2 高齢者がいきいきと活躍できる社会を創る

施策1 生きがいづくりと社会参加の促進

高齢者が自らの意思・希望に基づき、就労や地域活動の担い手などとして活躍するための学びの場や、これまで培ってきた経験やノウハウを継承する機会を提供するなど、生涯にわたって元気でいきいきと活躍できる環

境を整備します。

②千葉市中長期的な高齢者施策の指針（2016年度（平成28年度）～2025年度（令和7年度））

1 地域包括ケアシステムの構築・強化」の「(3)生活支援サービスの充実・強化」

②元気な高齢者の社会参加の促進

シルバー人材センターの会員数の増強を促すとともに、ワンコインサービスの拡充を図ります。

③千葉市高齢者保健福祉推進計画（第8期介護保険事業計画）（2021年度（令和3年度）～2023年度（令和5年度））

基本方針1 高齢者が生きがいを持って元気であるための地域づくりを目指して～健康寿命の延伸～」

(1) 生きがいづくりと社会参加の促進

シルバー人材センターについて、「高齢者の就業機会創出のため雇用開拓をさらに進めるとともに、人手不足の介護分野の担い手となるべく訪問介護事業所（生活援助）を設立します。」とし、以下の数値目標を掲げています。

指標項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
就業延べ人員	人	217,596	218,992	221,879

第3章 第3次基本計画の評価と今後の課題

I 目標の達成状況

1 会員数

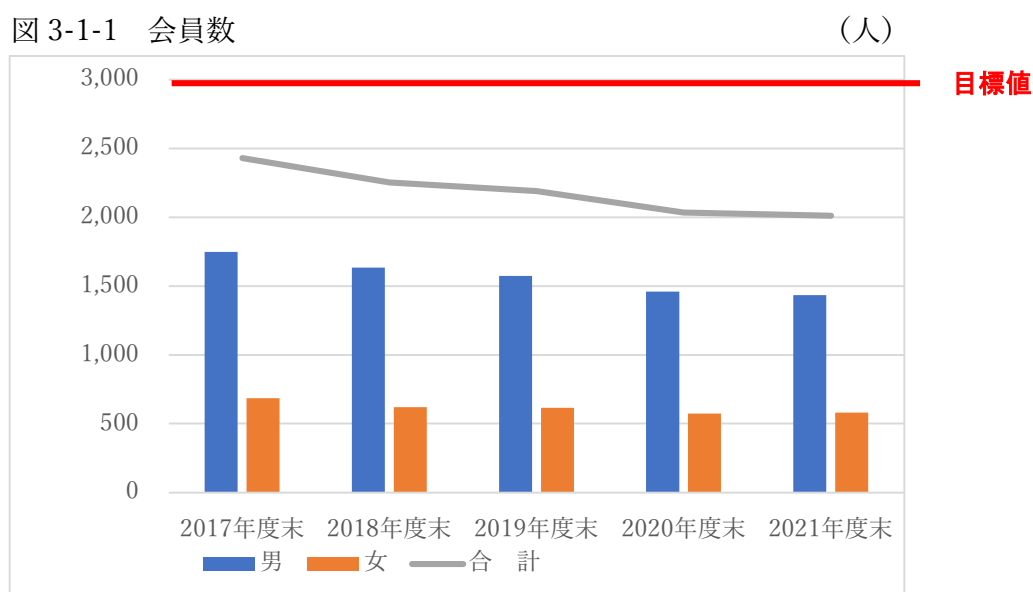


表 3-1-1 会員数 (人)

	第2次末	第3次基本計画期間				2022年度末 目標値
	2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	
男	1,747	1,633	1,574	1,460	1,433	
女	684	619	615	574	579	
合計	2,431	2,252	2,189	2,034	2,012	3,000

会員数については、高齢者雇用安定法に基づく65歳定年制が経過措置期間ではあるものの概ね定年延長・継続雇用制度の導入が進んだことにより、特に60歳代の会員の入会が大幅に減少するとともに、会員の高齢化による退会の増などにより、さらには新型コロナの影響を強く受け、全国的な傾向と同様に計画期間中減少を続けました。

2021年度(令和3年度)末で2,012人となり、第3次基本計画の目標値である3,000人の達成は非常に困難な状況となっています。

会員の増強は事業運営の根幹であることから、最重要課題として取り組む必要があります。

2 契約金額

図 3-1-2 契約金額（受託事業及び派遣事業）（百万円）

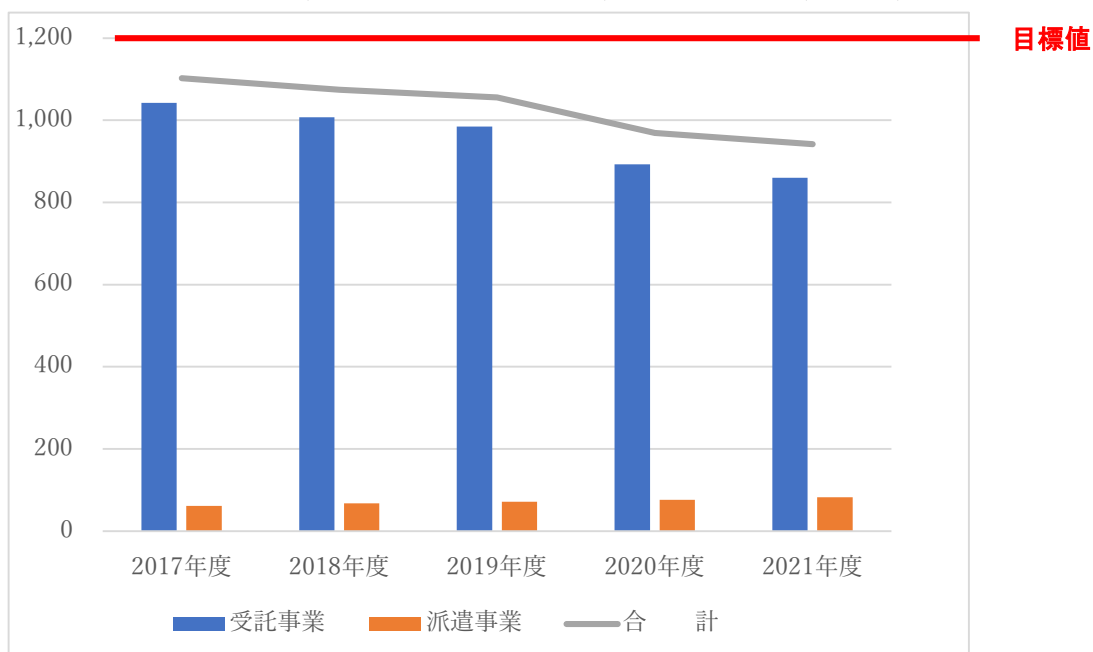


表 3-1-2 契約金額（受託事業及び派遣事業）（百万円）

	第2次末	第3次基本計画期間				2022年度 目標値
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
受託事業	1,042	1,007	985	893	860	
派遣事業	61	67	71	76	82	
合計	1,103	1,074	1,056	969	942	1,200

契約金額について、受託事業は、会員数の減少と新型コロナの影響による受注の減少が相まって減少を続けています。

一方、派遣事業は、令和3年度（2021年度）を平成29年度（2017年度）と比較すると約2,100万円（134%）と大幅に伸びているものの、まだまだ金額的には低いため（受託事業の約9%）、契約金額の合計では約9億4,200万円と目標値の12億円の達成は非常に困難な状況となっています。

会員の増強とともに就業機会の拡大は車の両輪をなすものであり、さらなる強化が必要です。

3 重篤事故

図 3-1-3 事故件数 (件)

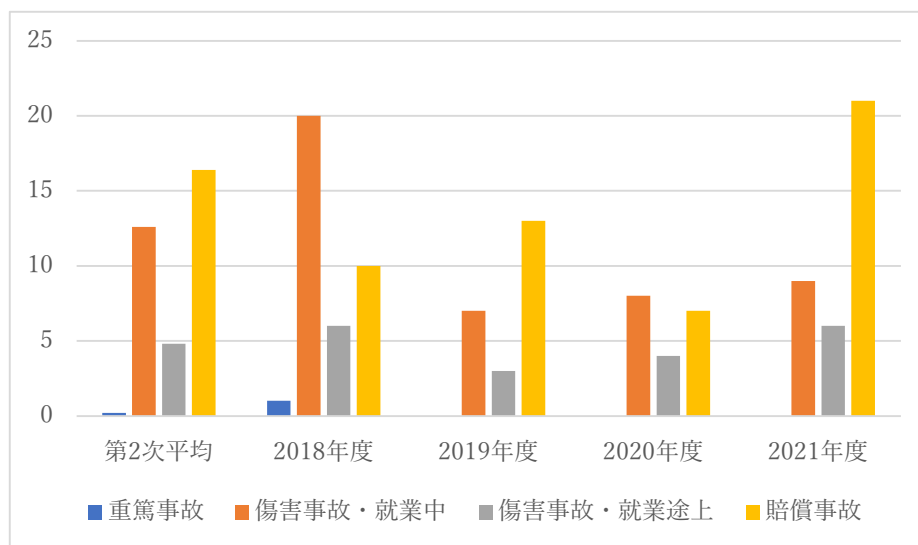


表 3-1-3 事故件数 (件)

	第2次平均	第3次基本計画期間				第3次平均	毎年度 目標値	
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度			
重篤事故	0.2	1	0	0	0		0	
傷害事故	就業中	12.6	20	7	8	9	11.0	
	就業途上	4.8	6	3	4	6	4.8	
	小計	17.4	26	10	12	15	15.8	
賠償事故	16.4	10	13	7	21	12.8		
合計	33.8	36	23	19	36	28.5		

重篤事故については、2018年度（平成30年度）に1件発生し、目標の達成はできませんでした。

傷害事故、賠償事故ともに減少傾向は見られるものの毎年度発生しており、特に2021年度（令和3年度）は賠償事故が21件と多数発生しました。

安全就業は、シルバー事業運営の基本であることから、引き続き安全就業を強く推進していく必要があります。

II 基本方針に沿った取り組み状況の評価と今後の課題

「第2章 センターを取り巻く環境」を踏まえるとともに、第3次基本計画の4つの基本方針に沿って、その取り組み状況等から現状を分析・評価し、今後の主な課題を整理します。

1 会員の増強

図 3-2-1 入会者、退会者数 (人)

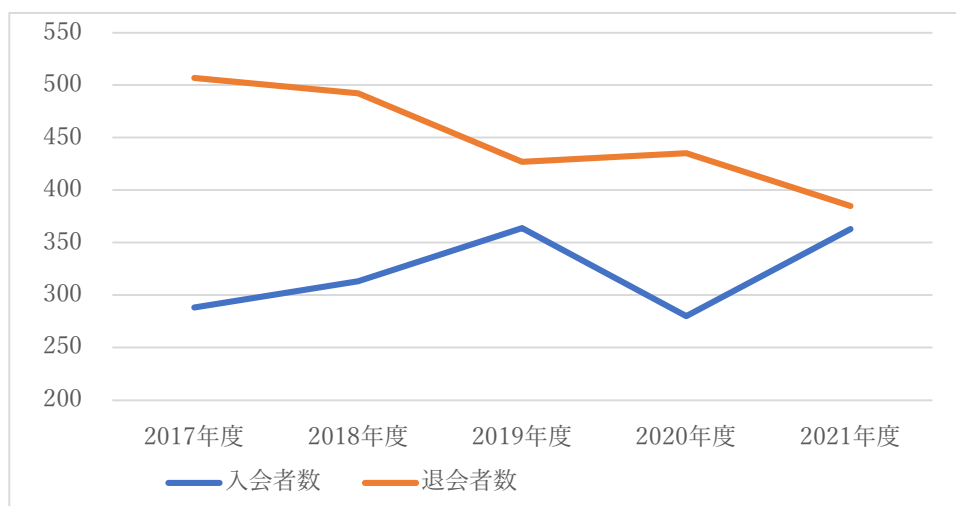


表 3-2-1 入会者、退会者数 (人)

	第2次末	第3次基本計画期間			
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
入会者数	288	313	364	280	363
退会者数	507	492	427	435	385
差引	-219	-179	-63	-155	-22

入会者数については、2018年度（平成30年度）、2019年度（令和元年度）と伸びたものの、2020年度（令和2年度）は新型コロナの影響で大幅に減少しました。しかし、2021年度（令和3年度）は令和19年度（和元年度）並みに回復し、363人となりました。

退会者数は、減少の傾向が見られたものの2020年度（令和2年度）は新型コロナの影響で若干増加しました。しかし、2021年度（令和3年度）は再び減少に転じ385人と第3次基本計画期間中最低となりました。

また、入会者数から退会者数を引いた差引も、2021年度（令和3年度）では同期間中最低の-22人となりました。

図 3-2-2 年齢層別会員数の割合 (％)

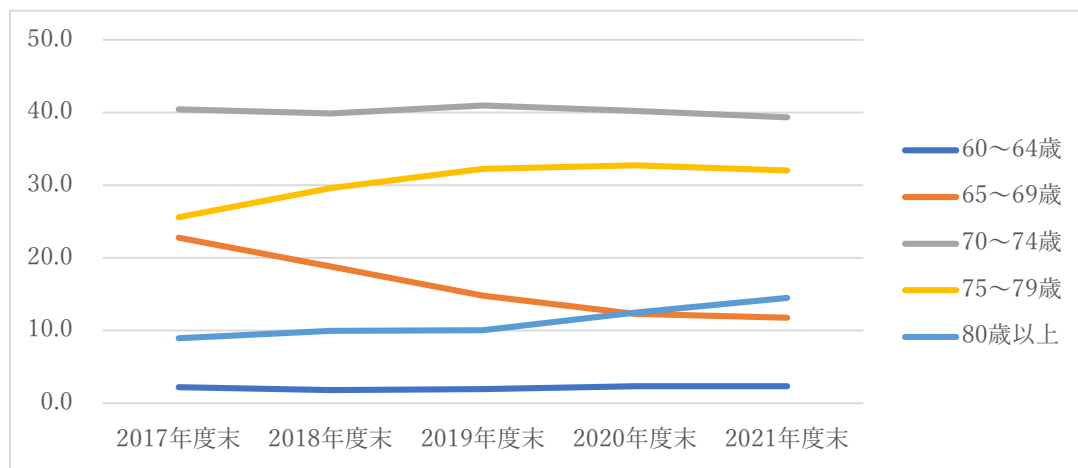


表 3-2-2 年齢層別会員数 (平均年齢) (人)

	第2次末		第3次基本計画期間				
	2017年度末	構成比	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	構成比
60～64歳	53	2.2%	41	42	47	47	2.3%
65～69歳	554	22.8%	423	324	250	237	11.8%
70～74歳	983	40.4%	898	897	818	792	39.4%
75～79歳	623	25.6%	666	706	666	644	32.0%
80歳以上	218	9.0%	224	220	253	292	14.5%
平均年齢 (歳)	72.8		73.4	74.2	74.6	74.9	

2021年度(令和3年度)末の年齢層別会員数については、「70～74歳」が792人、39.4%で一番高く、次いで「75～79歳」が644人、32.0%となっています。

一方、「65～69歳」は、2017年度(平成29年度)末で22.8%であったものが、11.8%と半減しているのに対し、「80歳以上」は9.0%から14.5%と1.6倍に増え、平均年齢も72.8歳から74.9歳と2.1歳上昇しています。

図 3-2-3 新入会員の入会理由割合 (％)

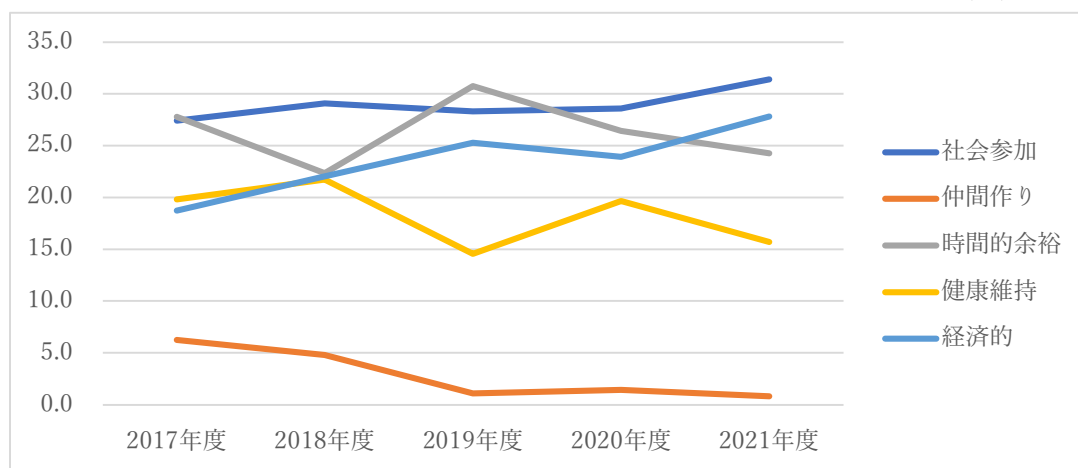


表 3-2-3 新入会員の入会理由

(人)

	第2次末		第3次基本計画期間				
	2017年度	構成比	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	構成比
社会参加	79	27.4%	91	103	80	114	31.4%
仲間作り	18	6.3%	15	4	4	3	0.9%
時間的余裕	80	27.8%	70	112	74	88	24.2%
健康維持	57	19.8%	68	53	55	57	15.7%
経済的	54	18.8%	69	92	67	101	27.8%
計	288		313	364	280	363	

2021年度（令和3年度）の新入会員の入会理由は、「社会参加」が一番高く31.4%で、2017年度（平成29年度）の27.4%から4%上昇しており、次いで「経済的」理由が27.8%で9%上昇しています。

一方、一番低いのは「仲間作り」で0.9%となっており、5.4%減少しています。

図 3-2-4 入会の経路の割合（何によって入会する気になったか） (%)

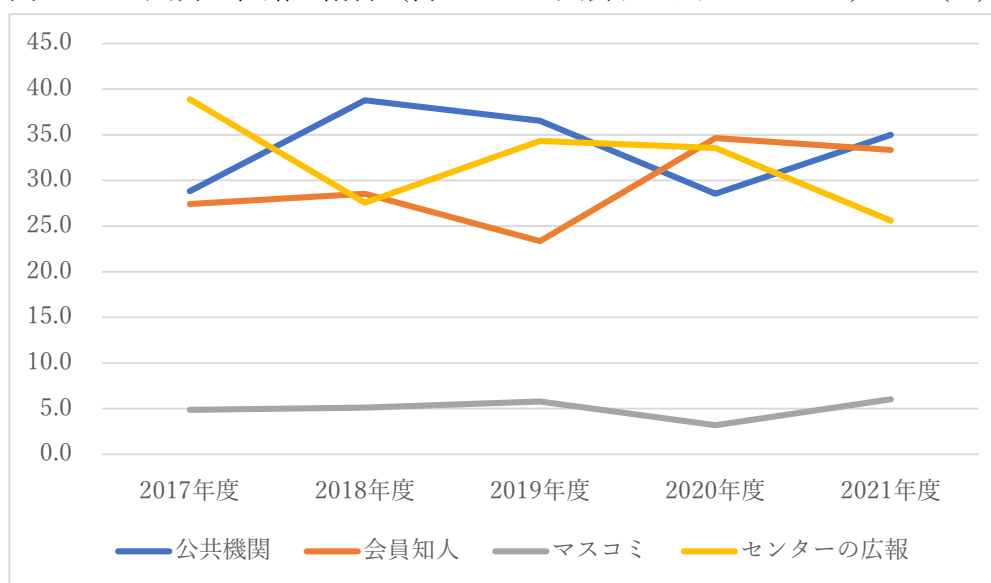


表 3-2-4 入会の経路（何によって入会する気になったか）

(人)

	第2次末		第3次基本計画期間				
	2017年度	構成比	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	構成比
公共機関	83	28.8%	121	133	80	127	35.0%
会員知人	79	27.4%	89	85	97	121	33.3%
マスコミ	14	4.9%	16	21	9	22	6.1%
センターの広報	112	38.9%	86	125	94	93	25.6%
計	288		312	364	280	363	

2021年度（令和3年度）の入会の経路は、「公共機関」（ハローワーク等の公共機

関からの紹介) が 35.0% と一番多く、2017 年度 (平成 29 年度) の 28.8% から 6.2% 上昇しており、次いで「会員知人」の紹介が 33.3% と 5.9% 上昇しています。

一方、「センターの広報」(センターのリーフレット等を見て) は、25.6% で 13.3% 減少しています。

図 3-2-5 未就業会員割合 (%)

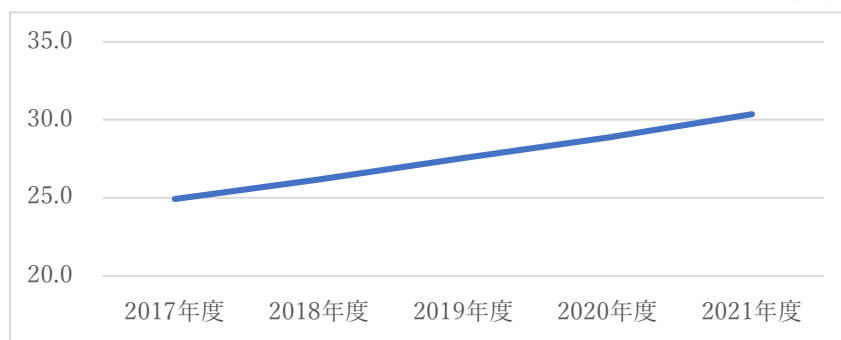


表 3-2-5 未就業会員数 (人)

	第2次末	第3次基本計画期間			
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
未就業会員数	606	589	603	587	611
未就業会員割合	24.9%	26.2%	27.5%	28.9%	30.4%
会員数	2,431	2,252	2,189	2,034	2,012

未就業会員数は、毎年度約 600 人で推移していますが、全会員数に占める割合は、会員数が減少していることから増加しており、2021 年度 (令和 3 年度) は 2017 年度 (平成 29 年度) の 24.9% から 5.5% 増加し 30.4% となっています。

図 3-2-6 退会理由割合 (%)

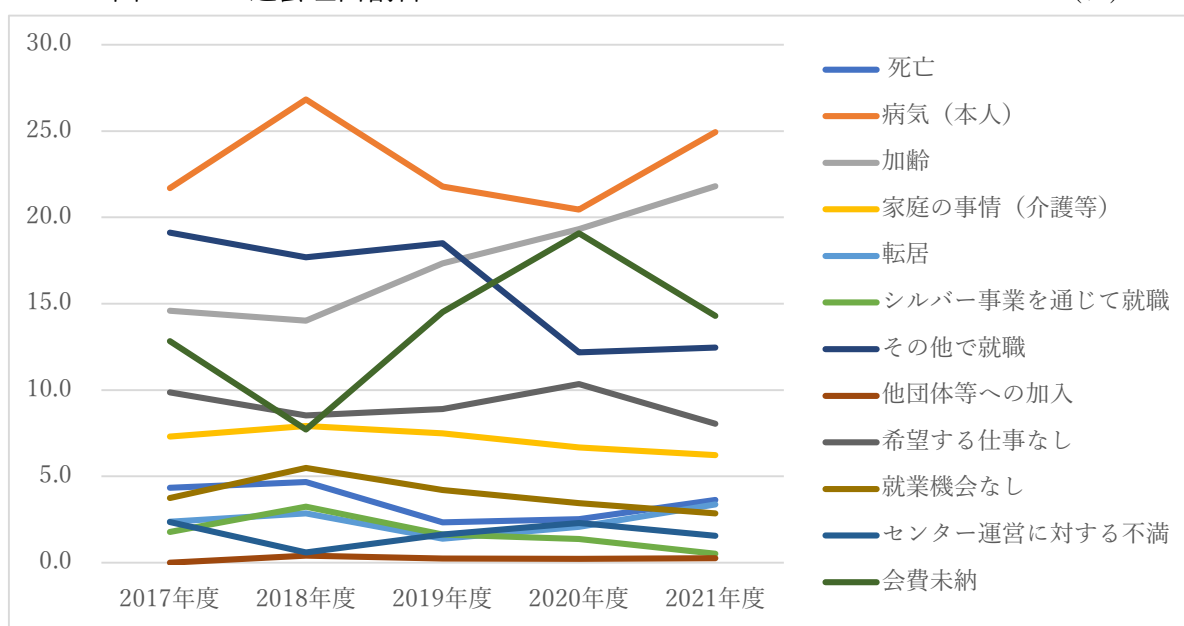


表 3-2-6 退会理由

(人)

	第2次未		第3次基本計画期間				
	2017年度	構成比	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	構成比
1 死亡	22	4.3%	23	10	11	14	3.6%
2 病気（本人）	110	21.7%	132	93	89	96	24.9%
3 加齢	74	14.6%	69	74	84	84	21.8%
4 家庭の事情（介護等）	37	7.3%	39	32	29	24	6.2%
5 転居	12	2.4%	14	6	9	13	3.4%
6 シルバー事業を通じて就職	9	1.8%	16	7	6	2	0.5%
7 その他で就職	97	19.1%	87	79	53	48	12.5%
8 他団体等への加入	0	0.0%	2	1	1	1	0.3%
9 希望する仕事なし	50	9.9%	42	38	45	31	8.0%
10 就業機会なし	19	3.7%	27	18	15	11	2.9%
11 センター運営に対する不満	12	2.4%	3	7	10	6	1.6%
12 会費未納	65	12.8%	38	62	83	55	14.3%
計	507		492	427	435	385	

※「12 会費未納」についての理由は不明

2021年度（令和3年度）の退会理由については、「2 病気（本人）」が一番多く24.9%で、2017年度（平成29年度）から3.2%上昇しており、次いで「3 加齢」が21.8%で7.2%の上昇となっています。「1 死亡」から「3 加齢」までで50.3%とほぼ半数で、9.7%上昇しており、会員の高齢化による退会が顕著となっています。

「6 シルバー事業を通じて就職」から「8 他団体等への加入」という他への移籍が13.3%（7.6%減少）、「9 希望する仕事なし」と「10 就業機会なし」といったアンマッチングが10.9%（2.7%減少）となっています。

(1) 入会の促進

① 入会者数の状況と情報発信の強化及び入会しやすい環境拡充の必要性

入会者数を見ると、第3次基本計画による様々な事業を実施し、特にハローワーク等の関係機関との連携を強化して相談会場数・回数を増やしたことなどの成果により、2018年度（平成30年度）、2019年度（令和元年度）と上昇しましたが、2020年度（令和2年度）は新型コロナの影響を強く受け減少しました。しかしながら、2021年度（令和3年度）は、前年度に休止等していた相談会等を再開したことなどにより、363人と新型コロナ前の水準に戻ってきた状況です（図・表3-2-1参照）。

一方、65歳までの定年の延長などにより、60歳代の入会者が減少しており、70歳代以上の会員がほとんどを占め、平均年齢も74.9歳と年々高くなってきています（図・表3-2-2参照）。

しかしながら、千葉市の高齢者数は今後も増え続けることが予測されており

(図 2-1-1 参照)、高齢社会白書によると、働けるうちはいつまでも働きたいという人が 20%程度いる一方、仕事をしている高齢者は 65 歳を過ぎると減少していきます(図 2-1-2、図 2-1-4 参照)。こうしたことから、働く意欲があっても働いていない高齢者はまだまだ多数いることが推測されます。一方で高齢者の生き方の選択肢は広がってきており、シルバー人材センターを知っている人の割合は高いにも関わらず、入会率は 0.7%と低い状況となっています。

こうした状況を踏まえ、働く意欲のある高齢者に、センターの魅力を知ってもらい、選んでもらうことが重要であり、センター自体が魅力あるセンターに変革していくことが必要です。さらに、これまで以上にセンターの魅力について情報発信を強化するとともに、説明会等入会しやすい環境を拡充することが必要です。

② 「1 会員 1 勧誘運動」拡充の必要性

会員が家族や友人・知人、近隣の人を勧誘することは、まさに基本理念である「自主・自立」に適うものであり、これまでセンターを良く知らなかった方にも生の情報が届き、紹介された側も実際の会員からの紹介ということでよく分かり、安心感があるなどのメリットがあります。「1 会員 1 勧誘運動」の推進により、入会者の約 33.3%が会員からの紹介となっており効果があることから(図・表 3-2-4 参照)、さらなる取り組みの拡充が必要です。

(2) 退会の防止

① 退会者数の状況と健康維持促進の重要性

退会者数については、第 3 次基本計画による様々な事業を実施した成果により減少傾向にあるものの、会員の高齢化や新型コロナの影響などにより年間 400 人程度の高い数値が続いています(表 3-2-1 参照)。会員の高齢化が進み、「病気」や「加齢」による退会が増えている状況であることから(図・表 3-2-6 参照)、長く会員として就業が続けられるよう健康維持の促進が重要です。

② 新たな会員制度創出検討の必要性

社会参加を入会理由とした会員も約 30%いることから(図・表 3-2-3 参照)、高年齢により就業は望まないが社会とのつながりや、地域活動への参加を希望する会員も一定数いるものと推測されるため、多様な地域活動ができる場の提供とともに、新たな会員制度の創出についての検討も必要です。

③ 的確な就業ニーズの把握ときめ細かい就業提供の必要性

会員が希望する就業を提供できていないために退会するケースが約 10%あり、また、未就業会員の割合も年々増加して約 30%となっていることから(図・表 3-

2-5、図・表 3-2-6 参照)、会員の就業ニーズ等を的確に把握するとともに、相談等を緊密に行いきめ細かな就業提供を行うことが必要です。

(3) 女性会員の活躍の推進

① 女性に特化した入会促進策の必要性

第 3 次基本計画では、女性会員募集チラシの配布は行ったものの、女性会員数は会員全体と同様に減少しています（図・表 3-1-1 参照）。

一方、地域包括ケアシステムが進められる中、生活支援サービスの重要な担い手としてのセンターの役割が大きくなるなど、様々な分野での女性会員へのニーズが高まっています。

センターの女性会員の構成比は 30%弱と低く、また、高齢社会白書によると、65 歳を超えた女性の就業状況は 40%弱であり（図 2-1-2 参照）、女性会員を増やす余地は大変大きなものがあることから、女性に特化した入会促進策を検討して推進することが必要です。

② 女性向けの就業開拓やイメージ変革の必要性

女性にとって魅力的で特性を生かせる新たな就業開拓や、女性の感性等を活かしたセンター事業の推進、女性から見たシルバー人材センターのイメージの変革等が必要です。

(4) 会員の自主活動の推進

① 会員相互の交流促進の必要性

シルバー事業は、個人あるいは同じ職群の人と仕事をするものがほとんどです。サークル活動は、違う職群の人や様々な人との交流ができ、コミュニケーションの機会が増え、また、心身のリフレッシュや、仕事の質の向上につながる可能性もあります。

しかしながら、公益法人化以降、またさらに新型コロナによりこうした活動ができていない状況です。センターの目的である「生きがいの充実と福祉の増進」の一助にもなり、また、会員の加入及び定着にも繋がることから、新型コロナに十分配慮した上で、サークル等の会員相互の交流を促進することが必要です。

2 就業機会の拡大

図 3-2-7 受託事業の職群別就業延人員構成比 (%)

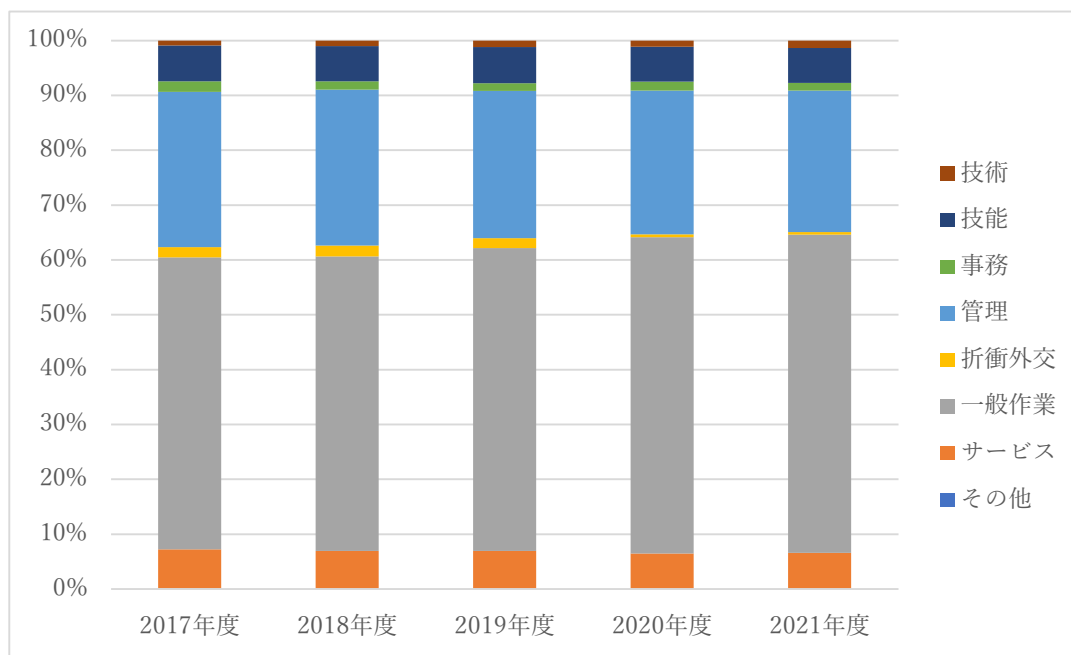


表 3-2-7 受託事業の職群別就業延人員 (人日)

職群	第2次末		第3次基本計画期間				
	2017年度	構成比	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	構成比
技術	2,056	0.9%	2,259	2,512	2,135	2,486	1.3%
技能	15,707	6.6%	14,550	14,257	12,212	11,953	6.4%
事務	4,560	1.9%	3,574	2,977	3,121	2,628	1.4%
管理	67,573	28.3%	64,562	57,651	50,552	48,242	25.8%
折衝外交	4,393	1.8%	4,433	3,901	958	796	0.4%
一般作業	127,139	53.3%	122,113	118,801	111,250	108,363	58.1%
サービス	17,056	7.1%	15,779	14,854	12,465	12,217	6.6%
その他	131	0.1%	4	2	0	0	0.0%
計	238,615		227,274	214,955	192,693	186,685	

2021年度（令和3年度）の受託事業の職群別就業延人員は、「一般作業」が約10万8千人日、58.1%で最も多く、次いで「管理」が約4万8千人日、25.8%となっています。

2017年度（平成29年度）と比べると、計で約5万2千人日、約22%減少しています。また、構成比では、「一般作業」が4.8%増加しているのに対し、「管理」は2.5%減少しています。

図 3-2-8 派遣事業

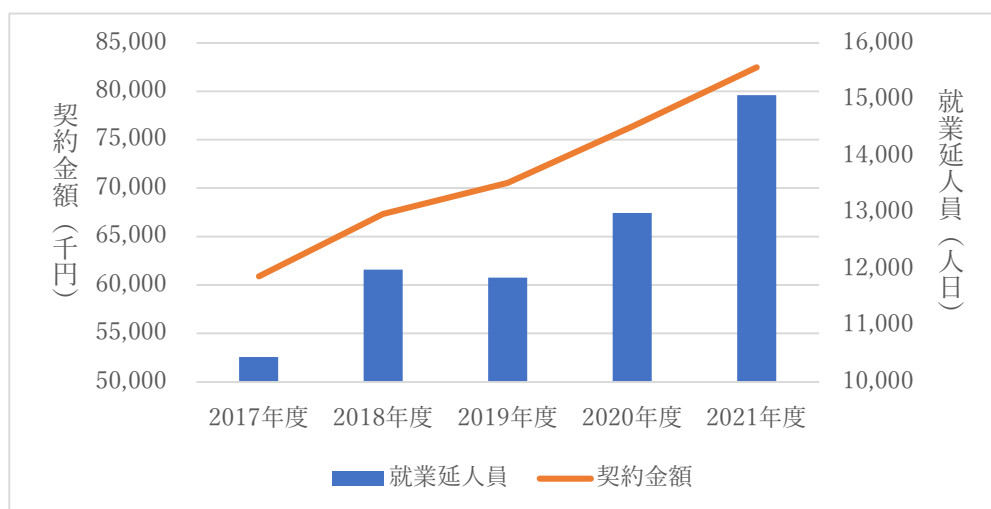


表 3-2-8 派遣事業

	第2次末	第3次基本計画期間			
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
就業延人員 (人日)	10,440	11,983	11,842	12,989	15,075
契約金額 (千円)	60,904	67,316	70,524	76,358	82,476

2021年度（令和3年度）の派遣事業については、就業延人員、契約金額とも順調に伸びており、2017年度（平成29年度）と比較して、就業延人員で約44%増の約1万5千人日、契約金額で約35%増の約8千2百万円となっています。

図 3-2-9 新規受注件数 (件)

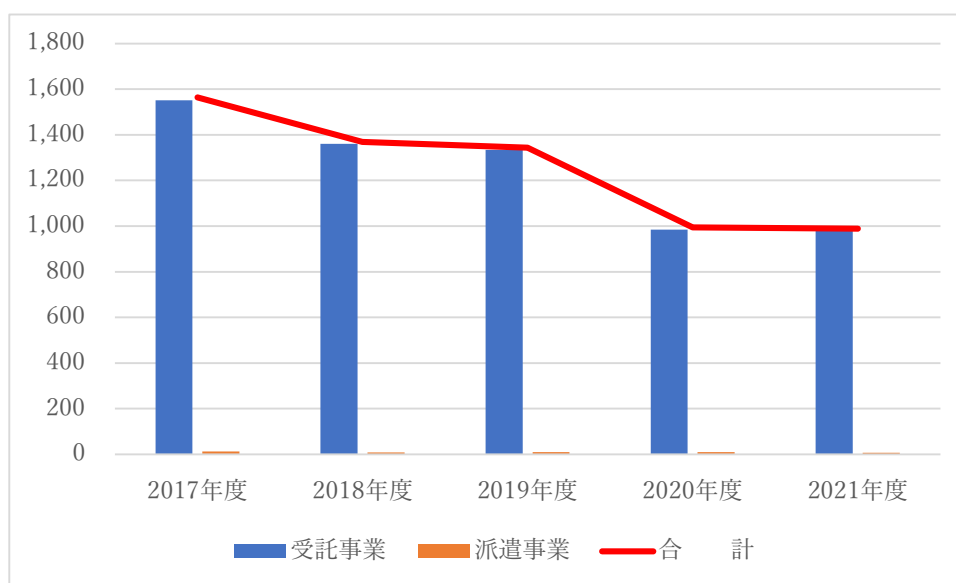


表 3-2-9 新規受注件数 (件)

	第2次末	第3次基本計画期間			
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
受託事業	1,551	1,360	1,334	984	983
派遣事業	13	9	10	10	7
合計	1,564	1,369	1,344	994	990

2021年度（令和3年度）の新規受注件数は、受託事業、派遣事業とも減少しており、合計で990件、2017年度（平成29年度）の約63%となっています。

図 3-2-10 独自事業

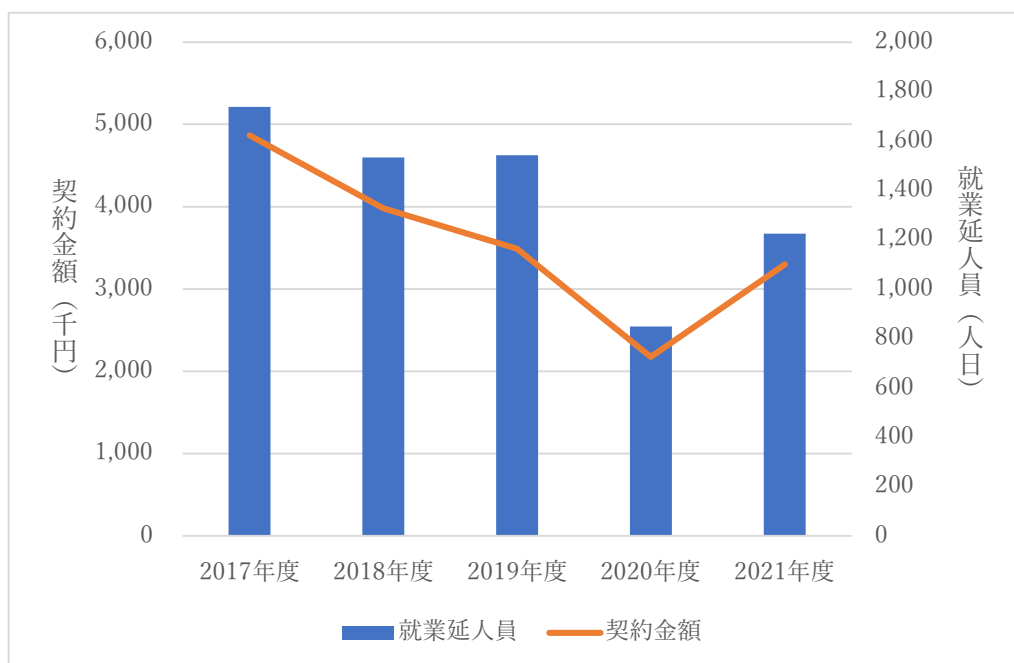


表 3-2-10 独自事業

	第2次末	第3次基本計画期間			
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
就業延人員 (人日)	1,737	1,533	1,542	848	1,224
契約金額 (千円)	4,869	3,978	3,489	2,175	3,297

独自事業の就業延人員については、2020年度（平成2年度）は新型コロナウイルスの影響で教室を開講できない時期があったため大幅に減少しましたが、その他の年度も年々減少傾向にあり、2021年度（令和3年度）は2017年度（平成29年度）の約70%の1,224人日となっています。また、契約金額も同様に約68%の329万7千円となっています。

図 3-2-11 ワンコインサービス事業（件数、契約金額）

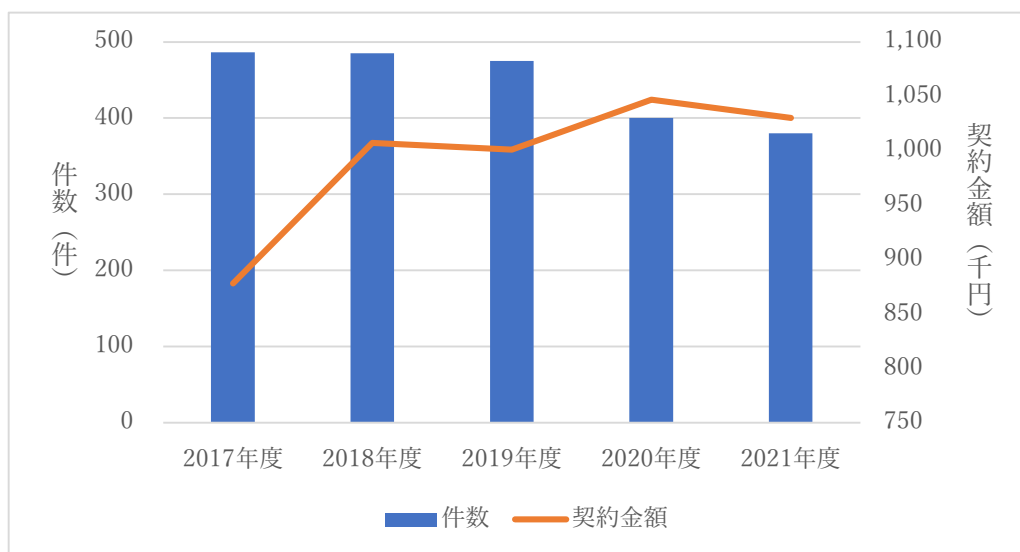


表 3-2-11 ワンコインサービス事業 (件、回、千円)

	第2次末	第3次基本計画期間			
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
件数	486	485	475	400	380
実施回数	1,756	2,014	2,002	2,093	2,060
契約金額	878	1,007	1,001	1,047	1,030

2021年度（令和3年度）のワンコインサービス事業について、件数は、2017年度（平成29年度）の約79%の380件と減少しているものの、実施回数、契約金額とも増加傾向にあり、2017年度（平成29年度）と比較して約18%増の2,060回、103万円となっています。

(1) 就業開拓の強化

① 受託事業の現状と会員拡大の必要性

第3次基本計画前の2017年度（平成29年度）と2021年度（令和3年度）を比較すると、第3次基本計画による様々な事業を実施してきたにもかかわらず、会員の減少と新型コロナによる受注の減少の影響が相まって、受託事業の契約金額では約83%、就業延人員でも78%と減少しており（図・表3-1-2、図・表3-2-7参照）、また、新規受注件数も減少傾向が続いています（図・表3-2-9参照）。

こうした状況の中、近年の傾向として、発注者からの依頼があっても対応できる会員がいないケースが多々見受けられ、発注者のニーズに的確に応えられない状況となっており、こうした視点からも会員の拡大は喫緊の課題となっています。

② 派遣事業の現状と積極的な就業開拓の必要性

派遣事業については、2017年度（平成29年度）と2021年度（令和3年度）を比較すると就業延人員で約44%、契約金額で約35%と大幅な増加となっており（図・表3-2-8参照）、派遣先依頼者の指揮命令の下に業務を行うとともに安定した労働力を提供するという派遣の形態が依頼者に大きなメリットをもたらしているものと考えられます。今後も派遣に適する事業についての積極的な就業開拓が必要です。

③ 積極的かつ適正な新規就業開拓及びそのためのPR推進の必要性

公益社団法人千葉県シルバー人材センター連合会（以下「県連合会」という。）が2021年度（令和3年度）に実施した企業アンケートによると、「シルバー人材センターの活用を広げたい」「今後活用してみたい」と答えた企業は35%あるにもかかわらず、新規受注件数は減少しています（図・表3-2-9参照）。

また同調査によると、活用している分野は作業分野が約82%と大部分を占め、事務分野は7%弱にとどまっており、また、活用していない理由としては、シルバーを良く知らないというものが約18%ありました。

こうしたことから、今後、さらに積極的かつ適正に新規就業開拓を推進して行くことが重要であり、就業開拓に当たっては、センターについての積極的かつきめ細かなPRの推進が必要です。

④ 「1会員1就業開拓」拡充の必要性

入会の促進の「1会員1勧誘運動」と同様に、自主・自立の観点からも「1会員1就業開拓」の推進は重要であることから、さらなる拡充が必要です。

(2) 就業提供の促進

① 的確な就業ニーズの把握ときめ細かな就業提供の必要性

前述の退会の防止にも記載したように、会員が希望する就業を適切に提供できていないケースが多々あります。会員の就業ニーズ等を的確に把握するとともに、相談等を緊密に行いきめ細かな就業提供を行うことが必要です。

② スキル等を学べる環境整備の必要性

発注者の多様化するニーズに応えられるよう、会員が当初希望していない職種でもチャレンジできるよう、研修会や講習会などのスキル等を学べる環境の整備が必要です。

③ アンマッチング対策検討の必要性

受注におけるアンマッチングは、発注条件に合う会員がいないからという理由ばかりではなく、様々な課題要因があるものと考えられます。例えば、会員自身が希望する職種に固執し新たな職種にチャレンジしないなど会員側の要因、従来のセンターに対するイメージである除草や植木などの作業の発注が多いなど発注者側の要因、会員の技能や希望等を的確に把握できていないなどセンター側の要因、さらに就業時間が合わない（発注者側は週40時間程度を希望してもセンターは20時間の縛りがある）や周辺地域に対応できる会員がいないなど様々あることから、それぞれの課題要因を明らかにし、対策を検討する必要があります。

④ ワークシェアリングやローテーション化推進の必要性

シルバー人材センターは多くの会員の就業機会を確保するため、会員同士で時間や日数をシェア（分担）して働くことが基本となっています。今後も特定の会員が長期間継続して就業することがないように、ワークシェアリングやローテーション化を引き続き推進する必要があります。

(3) 適正就業の推進

① 適正就業の必要性

これまで適正就業ガイドラインに基づき、会員、発注者双方に理解を求め、受託事業になじまない発注の派遣への切り替えなどに努めてきて成果があったところであり、今後も引き続き適正就業の徹底に努める必要があります。

(4) スキルアップの推進

① スキルアップの必要性

シルバー事業は、個人の持つ知識、技術・技能により就業するものであることから、会員一人ひとりが個々のスキルアップを図ることが重要です。その結果、提供するサービスの質が向上することにより、会員本人の仕事へのやりがいや達成感等が向上するとともに、依頼者の満足度が上がることによる受注の拡大につながります。つまり、発注者が発注先を選ぶ条件としては価格の安さばかりでなく、サービスの品質や安定感・均質性が大きな要件となっており、こうした点からも会員個々のスキルアップは必要不可欠なものとなっています。

そのため、講習会・研修会等を拡充するとともに、会員自らがスキルアップに取り組むことを後押しする仕組みなどの検討が必要です。

② フォローアップ体制充実の必要性

質の高いサービスを提供することにより、新規開拓ばかりでなく、既存の発注

者にリピーター（顧客）になってもらうことができ、安定した受注につながります。

そのため、発注者の満足度や要望を的確に把握して質の向上につなげるなど、フォローアップ体制の充実が必要です。

(5) 独自事業の展開

① 既存教室の充実等検討と新たな独自事業開発の必要性

独自事業としては、学習教室及びパソコン教室に加え、2022年度(令和4年度)から刃物研ぎ講習会を実施しています。

学習教室及びパソコン教室の契約金額、就業延人員は、ともに減少を続けており、特に、2020年度(令和2年度)からは新型コロナのため教室を開くことができない時期が続くなど、大きなダメージとなっています(図・表3-2-10参照)。

自主・自立の観点から会員自らが働く場を作り出すことは大変重要なことなので、新型コロナ対策に十分配慮した上で、既存の教室の充実等を検討するとともに、新たな独自事業の開発が求められています。

(6) 地域貢献活動の推進

① 地域貢献活動拡充の必要性

これまで行政機関や関係団体等と連携し、子育てやワンコインサービス事業などの高齢者支援事業、空き家対策事業等を進めてきましたが、2021年(令和3年)10月には指定生活援助型訪問サービス事業所を開設したところです。

今後も、千葉市の高齢者、特に独居高齢者は増加することが予測されるとともに、自治会などの地縁組織等も弱体化しつつある状況の中、こうした分野の需要はますます高まることが予測されことから、さらなる事業の拡充が必要となっています(図・表3-2-11参照)。

3 安全就業の推進

図 3-2-12 年齢層別事故率（2017 年度（平成 29 年度）～2021 年度（令和 3 年度））

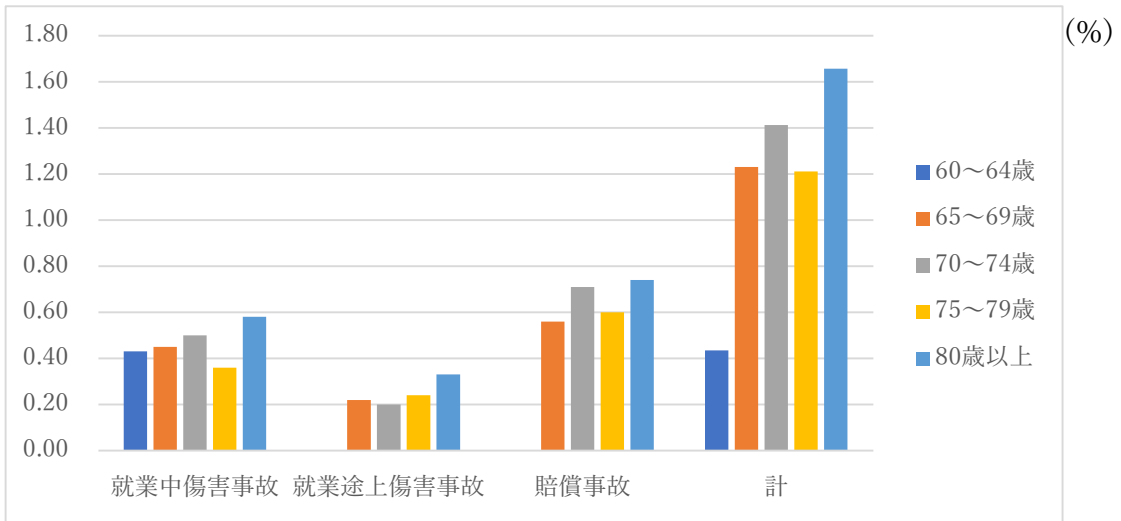


表 3-2-12 年齢層別事故率（2017 年度（平成 29 年度）～2021 年度（令和 3 年度））

	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	(%)
就業中傷害事故	0.43	0.45	0.50	0.36	0.58	
就業途上傷害事故	0.00	0.22	0.20	0.24	0.33	
賠償事故	0.00	0.56	0.71	0.60	0.74	
計	0.43	1.23	1.41	1.21	1.66	

「就業中傷害事故」については、どの年齢層においても 0.4～0.5%程度の事故率ですが、「就業途上傷害事故」及び「賠償事故」については、概ね年齢層が上がるにつれ上昇しており、「計」で見ると、80歳以上が 1.66%で 60～64歳の約 3.9倍となっています。

図 3-2-13 経験年数別事故率（2017 年度（平成 29 年度）～2021 年度（令和 3 年度））

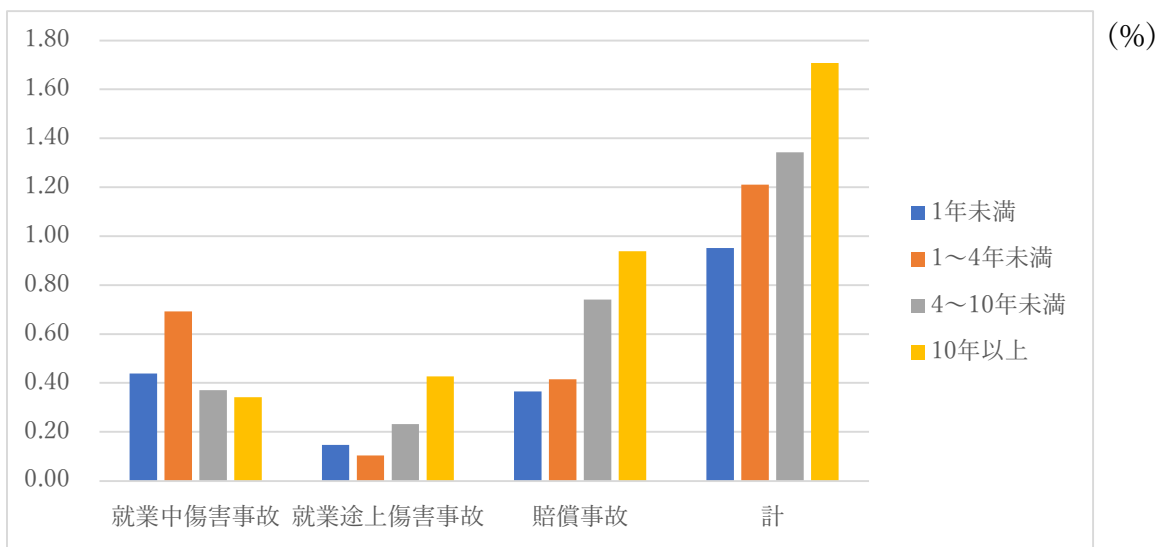


表 3-2-13 経験年数別事故率 (2017 年度 (平成 29 年度) ~2021 年度 (令和 3 年度))

	1年未満	1~4年未満	4~10年未満	10年以上	(%)
就業中傷害事故	0.44	0.69	0.37	0.34	
就業途上傷害事故	0.15	0.10	0.23	0.43	
賠償事故	0.37	0.42	0.74	0.94	
計	0.95	1.21	1.34	1.71	

「就業中傷害事故」については、経験年数 1~4 年未満が高くなっています。

「就業途上傷害事故」及び「賠償事故」については、経験年数が上がるにつれ上昇しており、「計」で見ると、10 年以上が 1.71% で 1 年未満の約 1.8 倍となっています。

※「事故率」：当該年齢又は経験年数における 5 年間の「全事故数」÷「全会員数」

(1) 安全就業の強化

① 安全対策の強化及び会員への的確な情報提供の必要性

安全就業は事業運営の基本であることから、第 3 次基本計画に基づき毎年度安全就業推進計画を策定し、安全就業委員会や安全就業指導員による点検・指導等安全対策を進めてきましたが、就業中・就業途上の傷害事故は毎年度発生しており、重篤事故も 2018 年度 (平成 30 年度) に 1 件発生してしまいました (図・表 3-1-3 参照)。

また、賠償事故も毎年度多数発生しており、センターが提供するサービスの信頼を損ねるものであり、受注に大きなマイナスとなる可能性もあります。

そのため、他センターの効果のある対策事例も参考に、さらに安全対策を強化するとともに、会員への的確な情報提供が必要です。

② 交通安全対策の必要性

就業途上の事故も毎年度一定数発生していることから、関係機関等と連携し、交通安全対策に取り組む必要があります。

(2) 安全意識の高揚

① 事故分析結果等に基づく工夫した啓発の必要性

これまでの事故を分析すると、シルバー事業においては、経験年数と年齢は概ね比例していると考えられることから、事故を起こす要因としては、経験が未熟である・不足しているということよりも、むしろ経験による慣れや油断、過信 (自分だけは大丈夫という考え) とともに、年齢による身体的要因が相まって事故につながっているケースが多くあるものと考えられます (表 3-2-12、表 3-2-13 参照)。

そのため、会員一人ひとりに、「慣れや油断、過信から事故が起こること」、「自分が思っているほど、若い時のように体は動かないということ」などをしっかり認識してもらえるよう、啓発を工夫して行うことが必要です。

(3) 健康管理の推進

① 健康維持増進活動促進の必要性

健康維持を入会理由とした会員は、2021年度（令和3年度）で約16%います（図・表3-2-3参照）。また、高齢社会白書によれば、働く理由については年齢層が上がるにつれ「働くのは体によいから、老化を防ぐから」が大幅に増加します（図2-1-3参照）。一方で、実態としては、年齢が上がるにつれ健康を理由に退会する会員が増えている状況です（図・表3-2-6参照）。

したがって、できるだけ長く健康で働けるよう、これまで以上にきめ細かく、積極的な健康に関する情報を発信するほか、健康づくりや認知症予防に関する講習会や実践的研修会等を開催し参加してもらうとともに、積極的に健康診断等を受診してもらう仕組みづくりを検討することにより、会員が自ら健康に関する意識を強く持ち、健康維持増進に関する活動を行ってもらう必要があります。

② 新型コロナ対策の必要性

新型コロナへの対応については、これまでも事務局だよりやHP、SNS等により、予防対策や対応等について情報発信を行ってきました。今後も、様々な手段により全会員に情報を提供するとともに、会員自身の感染や濃厚接触者となった場合（同居家族等が患した場合を含む）などの対応方法についても周知徹底し、周りの会員や依頼者・お客様等に感染を広げないようにしていくことが必要です。

4 事業推進体制の強化

表3-2-14 職群班 (班、人)

	第2次末	第3次基本計画期間			
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
職群班の数	11	11	11	11	11
所属会員数	854	851	822	755	733
職群班所属率	35.1%	37.8%	37.6%	37.1%	36.4%
会員数	2,431	2,252	2,189	2,034	2,012

職群班の数は11班で変わっていませんが、職群班に所属する会員数は減少しています。一方、全会員数に占める会員の割合（職群班所属率）は、35～38%程度で推移しています。

※職群班

共働・共助の理念のもと、センターの目的の達成及び会員相互の連携と親睦を図り、センターの事業運営の円滑を図るために、職種に応じて設置しています。

職群班では、会員間の仕事の調整や進行を確認し、会員の技術・技能の習熟を見極め、効率よく、また安全に仕事を進め、仕事の段取り等を調整しています。

現在、自転車整理班、学習教室班、植木班、襖・障子張り班、除草班、大工・左官・ブロック班、毛筆班、福祉・家事援助サービス班、封入作業班、パソコン班、安心電話班の11の職群班が設置されています。

表 3-2-15 財務状況

(千円)

		第2次末		第3次基本計画期間		
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
経常収益	受託事業収益	1,036,860	1,002,637	981,614	890,425	856,284
	独自事業収益	4,869	3,978	3,489	2,175	3,297
	派遣事業収益	5,332	5,794	6,088	6,078	6,588
	介護保険事業収益	0	0	0	0	199
	受取会費	4,554	4,322	4,212	3,958	3,817
	補助金等	95,995	101,519	115,300	104,673	121,855
	その他	348	234	443	91	61
	経常収益計 A	1,147,958	1,118,484	1,111,146	1,007,400	992,101
経常費用	支払配分金等	967,219	934,570	913,929	829,431	797,550
	事業費	63,363	66,768	75,017	70,539	67,736
	管理費	8,503	7,658	8,602	9,033	7,055
	人件費	109,349	112,477	112,869	98,167	118,599
	経常費用計 B	1,148,434	1,121,473	1,110,417	1,007,170	990,940
経常増減額 (A-B)		▲ 476	▲ 2,989	729	230	1,161

「経常収益」については、「派遣事業収益」及び「補助金等」が毎年度増加しているものの、収益全体の約86%を占める「受託事業収益」が減少しているため、収益全体は年々減少しています。

「経常費用」については、2017年度（平成29年度）と2021年度（令和3年度）を比較すると、「事業費」及び「人件費」は若干増加しているものの、費用全体の約80%を占める「支払配分金等」が減少しているため、費用全体は年々減少しています。

(1) 会員組織の充実

① 職群班拡充の必要性

職群班は、シルバー人材センターの理念である「自主・自立、共働・共助」を実現する組織として、会員自らが運営するとともに、助け合いながら共に働くことを実現する必要不可欠な組織です。

現在、11の職群班で所属会員数は733人、全会員に占める割合は36.4%であり(表3-2-14参照)、むしろ職群班に所属していない会員が多数となっていることから、新たな職群班の結成など職群班の拡充が必要となっています。

一方、班員の減少とともに班長や就業する会員の後継者不足などもあり、将来にわたり継続的な存続が難しくなっていくことも予測されるため、既存の職群班の柔軟な体制や運営などについて検討する必要があります。

② 職群班間の情報共有や連携等の重要性

職群班の活性化を図るためには、職群班間の情報共有や連携等を進めることが重要です。

(2) 役員・会員委員による事業活動の推進

① 一般会員からの役員立候補拡充の重要性

役員や各種委員については、広く会員の意見を反映するため、引き続き職群班からの推薦に加え、一般会員からの立候補の拡充が重要です。

② 女性会員の役員への就任促進と女性会員のための組織設置の必要性

役員的女性委員の比率は14%と大変低く、女性会員の構成比である29%の約半分という状況であることから、女性会員の役員への就任を促進する必要があります。併せて、女性会員の拡大と活躍の推進のための委員会等の組織の設置が急務です。

(3) 事務局組織の運営

① 事務局及び職員的心構え

事務局は、会員がセンター事業を円滑かつ安全に推進できるようサポートするとともに、会員と発注者の良好な関係を築く仲立ちを行うなど重要な役割を担っており、会員及び発注者に信頼されることが必要です。そのため、職員は、こうした「会員を第一に考えて、会員を支える」という心構えで仕事を行わなければなりません。

② 事務局組織体制強化の必要性

事務局体制については、2021年（令和3年）4月、2022年（令和4年）4月に職員の退職等による減員に対応するため、新規採用を行うなど強化に努めてきました。今後も社会経済状況等の変化に適切かつ柔軟に対応できるよう組織体制を強化していくことが必要です。

③ 職員の育成強化の必要性

職員の資質と能力の向上は必要不可欠なことから、計画的、効果的に職員を育成強化する必要があります。

④ 経営視点に立った事務局運営の必要性

引き続き事務の効率化を進めるとともに、受注拡大による事業収益の増や必要な補助金の確保など運営財源の確保に努め、最小の経費で最大の効果を上げることができるよう経営視点に立った事務局運営を進める必要があります。

(4) 関係団体との連携の強化

① 行政機関や地域団体等との連携強化の必要性

行政機関や地域の団体等と連携し、受注の拡大やセンターの広報等を実施するとともに、県連合会と緊密に連携して派遣事業の推進や広報活動を実施し一定の成果をあげることができました。今後も、更なる連携の強化が必要です。

② 県連合会や近隣のセンターとの連携の重要性

仕事の依頼があっても地域に会員がいないため受注できないなどの課題は、多くのセンターで共通する課題となっています。県連合会や近隣のセンターと連携し、課題を共有して解決に向けた検討を行うことも重要です。

第4章 基本方針及び重要業績評価指標

「第2章 センターを取り巻く環境」及び「第3章 第3次基本計画の評価と今後の課題」を踏まえ、センターの目的を達成するため、今後センターが進むべき方向性を示す4つの基本方針を定めます。

また、計画の進捗を測るため、重要業績評価指標（KPI）を定めるとともに、各年度の目標値を設定します。

I 基本方針

1 会員の増強

高齢者が就業を通して、生活の充実や地域社会に貢献するとともに、センターが将来にわたり持続的に発展していくためには、会員の確保・拡大が必要不可欠です。

そのため、女性会員をはじめ新規会員の拡大や退会の抑制など『会員の増強』に取り組めます。

2 就業機会の拡大

働く意欲と能力のある高齢者に、その能力や経験を活かし活躍できる場を提供することがセンターの使命であることから、会員の希望に沿った就業の場の確保・提供が必要不可欠です。

そのため、就業開拓の強化や就業提供・マッチングの強化など『就業機会の拡大』に取り組めます。

3 安全・適正就業の推進

会員が健康で、安全・安心に就業を続けるとともに、法令順守など適正な就業の推進は、センター事業運営の基本です。

そのため、安全就業の強化や適正就業の推進など『安全・適正就業の推進』に取り組めます。

4 事業推進体制の強化

センターを取り巻く環境が著しく変化している中、高齢者や地域社会のニーズに的確かつ柔軟に対応するとともに、センターのイメージの変革や積極的な情報発信が求められていることから、会員、役員、事務局が一丸となり推進体制を強化し、また関係機関・団体等と連携し様々な事業を推進していくことが必要です。

そのため、会員組織の充実やイメージアップのための戦略的な広報活動の推進、事務局体制の充実など『事業推進体制の強化』に取り組めます。

II 重要業績評価指標（KPI）

1 会員数、女会員数、入会者数、退会者数 (人)

	2023年度末	2024年度末	2025年度末
会員数	2,050	2,130	2,250
内女性会員数	580	620	680
入会者数	360	380	400
退会者数	320	300	280

○会員数については、令和8年度末（2025年度末）の会員数を、コロナ感染症の影響がなかった平成30年度末（2018年度末）程度の2,250人を目標値としました。

○女性会員数については、その割合を令和3年度末（2021年度末）の28%から令和8年度末（2025年度末）で30%に引き上げ、680人を目標値としました。

○令和8年度末（2025年度末）の会員数を2,250人にするため、入会者数については、毎年度の施策により年々増加させ、令和8年度末（2025年度末）で400人を目標としました。

○退会者数については、今後、会員の高齢化による退会者数の増が想定されますが、毎年度の施策により、アンマッチングによる退会者などを年々減少させ、令和8年度末（2025年度末）で280人を目標としました。

2 就業延人員、契約金額、新規契約件数（受託事業、派遣事業）

①就業延人員（受託事業、派遣事業） (人日)

	2023年度	2024年度	2025年度
受託事業	190,700	202,400	216,000
派遣事業	18,100	19,800	21,700

○受託事業については、会員数の伸びと実施する施策の効果を考慮し、令和8年度末（2025年度末）で21万6千人日を目標値としました。

○派遣事業については、毎年度の施策の実施により、第3次基本計画期間中の毎年度10%の上昇率を維持し、令和8年度末（2025年度末）で2万1千700人日を目標値としました。

②契約金額（受託事業、派遣事業） (百万円)

	2023年度	2024年度	2025年度
受託事業	870	930	1,000
派遣事業	95	100	105

○毎年度の就業延べ人員の増加等を考慮し、受託事業については、令和 8 年度末（2025 年度末）で 10 億円を目標値としました。

○派遣事業についても同様に、令和 8 年度末（2025 年度末）で 1 億 500 万円を目標値としました。

③新規契約件数（受託事業、派遣事業） (件)

	2023年度	2024年度	2025年度
受託事業	1,100	1,200	1,350
派遣事業	8	9	10

○受託事業については、コロナ感染症の影響がなかった平成 30 年度（2018 年度）程度の 1,350 件を目標値としました。

○派遣事業については、第 3 次基本計画期間中最多の契約件数である 10 件を目標値としました。

3 重篤事故数、傷害事故数（就業中、就業途上）、賠償事故

	2023年度	2024年度	2025年度
重篤事故	0	0	0
就業中傷害事故	5	5	5
就業途上傷害事故	2	2	2
賠償事故	6	6	6

○重篤事故については、期間中 0 件を目標値としました。

○就業中傷害事故については、第 3 次基本計画期間中の平均 11.0 件の半数で、同期間中の最低値 7 件よりも少ない 5 件を目標値としました。

○就業途上傷害事故については、第 3 次基本計画期間中の平均 4.8 件の半数で、同期間中の最低値 3 件よりも少ない 2 件を目標値としました。

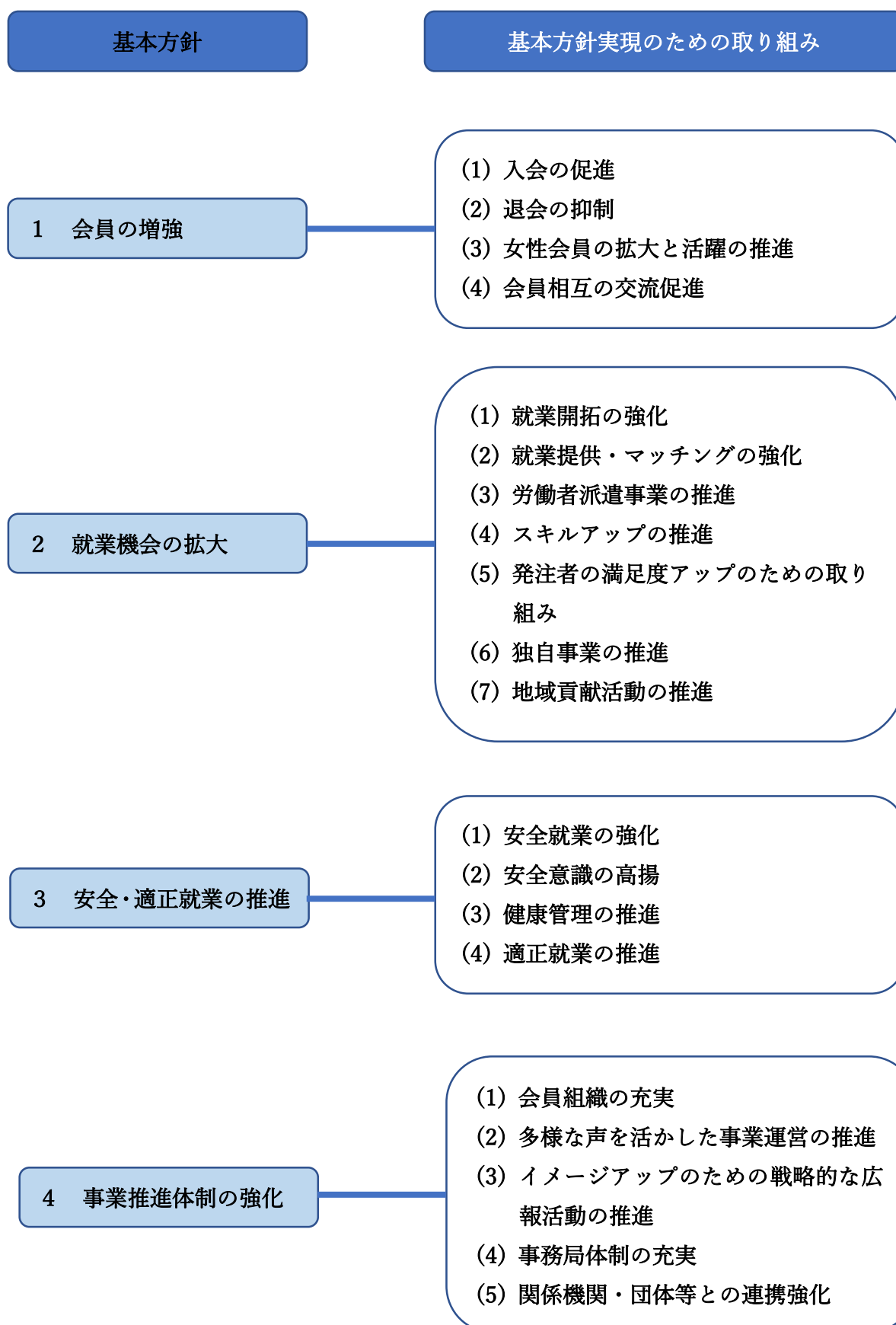
○賠償事故については、第 3 次基本計画期間中の平均 12.8 件の半数で、同期間中の最低値 7 件よりも少ない 6 件を目標値としました。

※ 重要業績評価指標（KPI）

組織の経営目標（基本方針）を達成するための重要な業績評価の指標。

目標値を定め達成状況を定点観測することで、目標達成に向けた組織のパフォーマンスの動向を把握できるようにするもの。KPI(Key Performance Indicator)

第5章 基本方針実現のための取り組み（施策の展開）



1 会員の増強

(1) 入会の促進

①センターの魅力を知ってもらい、選んでもらうための積極的かつ戦略的な情報発信

市政だよりや地域の広報誌、関係機関・団体等の会報誌、自治会回覧板をはじめ、公用車へのラッピングなど様々な媒体を活用して広報を拡充します。

センター入会のメリットを強調した、分かりやすく目立つ会員勧誘のためのリーフレットやパンフレット、ポスター等を新たに作成します。

また、職群班と協力して、市民を対象としたセンターの仕事に関するイベント、講習会等を開催し、センター事業の紹介や入会勧誘を実施します。

さらに、60歳代の会員確保に向け、退職予定者等をターゲットとした広報について検討します。

②入会しやすい環境の拡充

65歳定年制に対応し、平日仕事をしている人の入会説明会への参加を促進するため、休日の入会説明会を開催します。

また、生涯現役応援センターとの合同出張相談会、ハローワーク千葉と連携した相談会を拡充するとともに、社会福祉協議会等関係機関・団体等と連携した入会相談会・説明会を実施します。

さらに、入会手続きの利便性を向上させるため、オンラインにより入会手続きが完結できる「(仮称) オンライン完結型入会手続き」を検討するとともに、メール、チャット等SNSによる入会相談や申込手続きのデジタル化を検討します。

会員登録後の就業等の具体的イメージをつかんでもらうため、入会説明会での会員による実体験や感想等の発表や質疑応答等の実施、ホームページへのビデオ掲載等を検討します。

③「1会員1勧誘運動」の取り組み促進のための仕組みづくりの検討

「1会員1勧誘運動」のさらなる促進を図るため、例えば「ポイント制度」(※)の導入など、勧誘運動を促進するための仕組みづくりを検討します。

※「ポイント制度」のイメージ

例えば、紹介した人が会員になった場合、紹介者(紹介されて会員となった者も含む)にインセンティブとしてのポイントを付与。貯まったポイントにより、クオカードなどの商品、あるいは、センター事業の無料チケットなどに交換できる制度。

千葉市が実施する「ちばシティポイント」(ボランティア関連活動や健康維持・増進活動などを行った者に対して、地域ポイント「ちばシティポイント」を付与する制度で、貯まったポイントは、WAONポイントや千葉市ならで

はの特典などに交換できる仕組み) や先進センターで実施している制度を参考に検討。

(2) 退会の抑制

①会員としてのメリットを享受できる、新たな会員制度の検討

年齢や健康状態により就業を希望しない会員であっても、サークル活動や地域貢献活動等への参加などにより会員として残る仕組み(「(仮称)非就業会員継続制度」)など、新たな会員制度の在り方について検討します。

また、会員証を提示することで店舗等の割引サービスなどが受けられる仕組みなど会員であることによる付加価値の創出について検討します。

②会員の就業ニーズや技術・技能等の的確な把握及びこれを活かした就業相談・提供の実施

希望する就業がないための退会を抑制するため、現状で把握している会員データを活用し、会員の希望する職種やこれまでの職歴、資格・技能等を記載したデータベース「(仮称)会員キャリア登録シート」を作成し、このシートに基づききめ細かい就業相談・提供を実施します。

また、気軽に就業相談が行えるよう事務局体制を強化するとともに、積極的な就業情報の提供を実施します。

さらに、新規入会者に対し、できるだけ早期に就業希望に即した就業提供を行えるよう、新規入会者就業相談会を実施するとともに、現況調査及びフォローアップを実施します。

(3) 女性会員の拡大と活躍の推進

①女性に特化した入会促進策の推進

女性限定の入会説明会、相談会を開催します。その際、会員登録後の就業等について具体的なイメージをつかんでもらうなどのため、女性会員による実体験や感想等の発表や質疑応答等の実施、ホームページへのビデオ掲載等を検討します。

また、女性用ノベルティグッズ等を新たに作成し、相談会、説明会、イベント等で配布し、入会促進を図ります。

②女性会員に対する相談体制の拡充、女性会員にとって魅力的で特性を生かせる新たな就業開拓の推進

女性向けの就業開拓や女性会員に対する様々な相談に対応するための専属スタッフ「(仮称)女性なんでも相談員」を配置します。

また、女性にとって魅力的で特性を生かせる新たな就業開拓を行うため、女性を

多く採用している企業や女性向けのサービスを行っている企業等への就業開拓を検討します。

③女性会員の活躍推進に係る組織の設置

女性の感性等を活かしたセンター事業の推進や、女性から見たセンターイメージの変革等を推進するため、女性会員の活躍推進に係る組織を設置します。

また、同組織を中心として、女性会員や一般女性を対象としたイベント・講習会等を開催します。

④女性にとって魅力的なセンター情報の発信

これまでのセンターのイメージを変革した女性にとって魅力的な情報を発信します。そのため、女性会員拡大のための華やかなリーフレット等を作成します。

また、女性会員の活動等を会報誌や事務局だよりなどへ掲載するとともに、ホームページでの「女性活躍のページ」の作成や、SNS等を活用した情報発信を強化します。

(4) 会員相互の交流促進

①趣味のグループ、サークル等の結成や活動の促進

会員の生きがいの充実や健康の維持・増進、退会防止とともに新規会員の加入促進に寄与する会員相互の交流を活発化するため、趣味のグループ、サークル等の結成を促進するとともに、活動の活性化を図るための支援を実施します。

また、趣味のグループ、サークル等の広報のため、広報誌や事務局だより、ホームページ、SNS等への掲載を強化します。

さらに、趣味のグループ、サークル等会員同士の交流を活性化するため、ホームページやSNS上での交流の場の設置を検討します。

2 就業機会の拡大

(1) 就業開拓の強化

①社会経済状況やニーズ、会員の希望やキャリア等にマッチした就業開拓の推進

社会経済状況やニーズを調査・分析し、これまでの職種に加え、一般企業では受託しづらい仕事や、テレワークでの仕事など、社会経済状況やニーズにマッチした新たな分野の就業開拓を推進します。

また、「(仮称) 会員キャリア登録シート」を活用し、当該シートで得られた統計的データ(※)を用いて企業等への積極的な売り込みなどを推進します。

※統計的データ：個人が特定できないように加工し、復元することができないようにした個人情報を経営的にデータ化したもの

②依頼者に対する積極的かつきめ細かなPRの推進

依頼者に対し、これまでのセンターのイメージを変えてもらい、よく理解した上で就業依頼をしてもらえるよう、センターの特徴や強みについて、分かりやすく・よく目立つ、新たなリーフレット等を作成します。

また、市政だよりや地域の広報誌、関係機関・団体等の会報誌等への広告や記事の掲載、自治会回覧板の活用など、様々なメディアや媒体を活用したPRを推進します。

③「1会員1就業開拓」を促進するための仕組みづくりについての検討

「1会員1就業開拓」の促進を図るため、例えば、新規開拓した会員に対するインセンティブとしての「ポイント制度」の導入など、促進する仕組みづくりを検討します（「1会員1勧誘運動」と同様に、新規開拓した会員に対するポイントの付与など）。

(2) 就業提供・マッチングの強化

①「(仮称) 会員キャリア登録シート」を活用した就業提供や就業相談等の充実

「(仮称) 会員キャリア登録シート」を活用し、きめ細かい就業相談・提供を実施します。

また、当該シートの登録内容の変更等について適格・タイムリーに把握し最新の状態とするため、事務局だよりやホームページ、SNSでの周知とともに、SMSを活用したプッシュ型(※)の情報把握に努めます。

さらに将来を見据えて、ITやAIを活用した就業提供の調査・研究を行います。

※プッシュ型：センターが会員にSMSを活用し、定期的に直接的アプローチする方法

②新たな職種へのチャレンジのための環境の整備

会員が当初希望していない新たな職種にチャレンジできるよう、県連合会と連携した研修会や講習会等への参加を支援します。

また、仕事内容等がわかるビデオ等を作成し、ホームページへの掲載や講習会等での活用を検討します。

③アンマッチングについての事例研究及び対策の検討

アンマッチングが発生した事例を集め、課題を抽出し、パターン化するなどした上で、それぞれの対策を検討します。

(3) 労働者派遣事業の推進

①積極的な労働者派遣事業の推進

大幅な増加を続けている派遣事業について更なる拡大を図るため、請負や委任にはなじまない受注については、積極的な派遣事業での就業開拓を推進します。

また、「(仮称) 会員キャリア登録シート」により得られた統計的データを活用した企業等への積極的な売り込みなどを推進します。

さらに、依頼者に対し、これまでのセンターのイメージを変えてもらい、よく理解した上で就業依頼をしてもらえるよう、センターの特徴や強みについて、分かりやすく・よく目立つ、新たなリーフレット等を作成します。

(4) スキルアップの推進

①会員の技術・技能等向上のための研修会・講習会等の充実

職群班と協力して会員の技術・技能を高める職種別研修の充実を図るとともに、コンプライアンス、ビジネスマナー等向上のための研修会・講習会を開催します。

また、新入会員が学べる基礎知識や技術等の講習会開催について検討します。

さらに、会員の外部講習会への参加や職群班が開催する講習会等への外部講師の招へい等に係る支援を実施します。

技術・技能を伝承し、後継者育成を推進するための方策について、職群班と協力して調査・研究を実施します。

②会員自らがスキルアップに取り組むことを後押しする仕組みについての調査・研究

会員自らがスキルアップする取り組みを促進するため、後押しする仕組みについて調査・研究を実施します。

(5) 発注者の満足度アップのための取り組み

①発注者へのアンケート調査及び訪問の拡充

今後のサービスの改善・向上につなげるため、発注者へのアンケートを拡充するとともに、回収した内容を分析し、改善策等を検討します。

また、発注者の要望にきめ細かく対応するため、定期的な訪問等を実施し、サービス提供状況を把握するとともに会員へフィードバックします。

さらに、発注者とのコミュニケーションを密にすることにより、契約継続につながったり、新たな受注情報等の収集を行います。

(6) 独自事業の推進

①既存の独自事業の充実

既存の独自事業について、職群班と協力して、新型コロナ対策を十分に考慮した

上での充実策について検討を進めます。

②新たな独自事業の開発

会員の意向や要望等を調査した上で、技術・技能等を活かした新たな独自事業の開発を検討します。

(7) 地域貢献活動の推進

①ワンコインサービス事業の拡充

ワンコインサービス事業について、これからの需要の増加が予測されることから、市や関係機関・団体等と連携してサービス内容等の広報を拡充するとともに、サービスを担う会員の拡大に努めます。

②空き家対策事業の充実

空き家対策事業について、市や区と連携を密にして事業を推進するとともに、市外の空き家所有者向けにホームページやSNSによる広報を充実します。

③指定生活援助型訪問サービス事業の拡充

指定生活援助型訪問サービス事業について、さらなる受注の拡大に向け、あんしんケアセンター等関係機関・団体等への広報を拡充します。

また、サービスの担い手となる会員の確保・養成のため、入会説明会等での事業説明や会員をはじめ市民の方にも参加いただける講習会等を開催します。

④新たな地域貢献活動事業開発の検討

市や関係機関・団体等と連携し、地域社会のニーズに合った新たな地域貢献活動事業の開発を検討します。

3 安全・適正就業の推進

(1) 安全就業の強化

①安全就業実施計画に基づく取り組みの推進及び安全パトロールの拡充

これまでの事故の分析等から得られた知見等に基づくとともに他センターの効果ある対策事例も参考に、毎年度、安全就業実施計画を策定し、同計画に基づき安全就業への取り組みを推進するとともに、安全就業委員会や安全就業指導員、事務局職員による安全パトロールを拡充し、きめ細かな点検・指導・助言等を実施します。

また、安全就業指導員や就業機会創出員、事務局職員による新規受注先での就業場所に係る安全確認を実施するとともに、会員への情報提供を行います。

②安全に関する研修会・講習会等の開催

職群班と協力し、事故再発の多い職種の作業に対する安全向上のための研修会、講習会等を開催します。

③事故情報の収集・分析、再発防止策の検討・実施

事故の状況や起きた環境、本人の状況等の事故情報を収集・分析し、再発防止策を検討して実施するとともに、安全就業実施計画へフィードバックします。

④就業途上等の交通事故防止対策の取り組み

就業途上等の交通事故を防止するため、市や交通安全協会等関係機関・団体等と連携して講習会等を開催するとともに、ホームページや事務局だより、SNS 等による情報提供を行います。

(2) 安全意識の高揚

①会員一人ひとりの安全意識を高めてもらうための取り組みの強化

会員一人ひとりが安全意識を高めてもらえるよう、事故情報や防止対策等を随時まとめ、ホームページや事務局だより、SNS 等により、データ等を用いて分かり易く情報提供します。

また、会員各人が、事故を自分事として捉え事故防止に取り組む意識の高揚を図るため、「ヒヤリハット集」や「実際に事故を起こした人の体験談」などを作成し、ホームページや事務局だより等により情報提供します。

(3) 健康管理の推進

①健康管理に対する意識の向上を図るための取り組みの強化

健康管理や健康診断の受診、新型コロナウイルス感染症対策など健康に関する様々な情報を、会報誌や事務局だより、ホームページ、SNS 等により、積極的かつタイムリーに情報発信します。

②会員自らが行う健康づくり活動等の促進

会員が自ら健康維持増進活動を実践してもらえるよう、健康づくりや認知症予防に関する講習会や実践的な研修会等を開催します。

また、会員が健康診断を受ける、健康に関する講習会等に参加するなどの健康づくり活動等を促進するため、例えば、健康づくり活動を行った会員に対するインセンティブとしての「ポイント制度」の導入などを検討します（「1 会員 1 勧誘運動」と同様に、健康づくり活動を行った会員に対するポイント付与など）。

(4) 適正就業の推進

①適正就業に関する意識の醸成及び適正就業の徹底

「適正就業ガイドライン」に基づき、依頼者、会員双方に対し、様々な機会を通じて適正就業に関する意識の醸成を図るとともに、適正就業やコンプライアンスに関する研修会等を開催します。

また、就業現場の訪問等により、就業状況を把握し適正就業の徹底を図ります。

さらに、継続的に既存の請負・委任業務の再点検を実施し、不適正な就業についての労働者派遣事業への切り替えを推進します。

②ワークシェアリングの推進

公平な就業機会を提供するため、職群班と協力してグループ就業やローテーション就業の実施などワークシェアリングを推進します。

4 事業推進体制の強化

(1) 会員組織の充実

①職群班拡充の検討

職群班とともに、職群班の現状や課題を整理した上で、今後の職群班の在り方をはじめ、研修会や講習会の開催、仕事の調整などの班運営とともに、班長や就業する会員の後継者不足などへの対応について検討を行います。

また、まだ組織化されていない同一就業現場、同一就業内容で就業する会員のグループ化の促進や職群班としての結成の検討を行います。

②職群班長連絡協議会の活性化

職群班間の情報共有や連携等を推進するため、職群班長連絡協議会の活性化を図ります。

(2) 多様な声を活かした事業運営の推進

①多様な人材の役員への登用

広く会員からの人材活用を図るため、職群班に所属しない一般会員の役員への立候補がしやすい制度への変更を行います。

また、公益社団法人の業務執行における客観性、団体のガバナンスを強化するため、サービスの提供を受ける側や第三者的立場からの意見を充実することから、センターの目的や業務に関連する機関・団体等センター外からの役員への拡充を図ります。

②女性会員の声を活かした事業運営の推進

女性会員の役員への就任を促進するとともに、女性会員の活躍推進に係る組織を設置し、女性の感性等を活かしたセンター事業の推進や、女性から見たシルバー人材センターのイメージ変革等を推進します。

(3) イメージアップのための戦略的な広報活動の推進

①計画的・総合的・戦略的な広報活動の展開

センターの従来イメージの転換・アップや魅力を発信するため、会員の意見等を取り入れ、センター独自のロゴマークやイメージカラー、マスコット、キャッチフレーズ等を制定します。

また、制定したロゴマーク等を活用し、入会促進や女性会員の拡充、就業開拓のための分かりやすく・よく目立つパンフレットやリーフレット等を新たに作成します。

さらに、広告媒体(ツール)の特性を活かし、ターゲットの絞り込みやタイミングもよく考慮しながら、計画的・総合的・戦略的な広報活動を展開します。

※計画的・総合的・戦略的な広報活動とは

限られた資源(人・物・金など)を投入し、広報した成果を最大化するための活動。

広報ひとつひとつ(例えば、リーフレットの作成・配布、ホームページによる広報、イベントの開催など)をばらばらに計画・実施するのではなく、広報全体を体系化し、ターゲットを定め、最良な時期・タイミングに、最適な手法を用い、資源を投入して実施する。

なお、計画段階で目標値を定め、実施した後に成果を測定して費用対効果などの評価を行い、次の広報に活かす。

(4) 事務局体制の充実

①人員や組織体制等の見直し・強化

社会経済情勢等の変化に適応した事業運営を行うため、適宜、人員や組織体制等の見直し・強化を図ります。

②事務局職員の育成

事務局職員としての心構えをはじめ、必要な知識・能力等を持つ職員を育成するため、人材育成計画に基づき、職場内研修やOJTを充実するとともに、市や外郭団体連絡協議会、県連合会等の外部研修への参加を積極的、計画的に推進します。

また、様々な仕事を経験してキャリアを積めるよう定期的な人事異動を実施しま

す。

さらに、有期雇用職員も含め新たに採用した職員に対し、「会員を第一に考え、会員を支える」といった心構えをはじめ、事務局職員として必要な研修を行います。

③新たな制度等への適切な対応及び費用対効果等を踏まえた業務の見直し

インボイス制度など新たな制度等へ適切に対応するとともに、引き続き、毎年度経営改善計画を策定し、費用対効果等を踏まえた業務の見直しに努めます。

また、ITやAI等を活用した事務の見直し、効率化を進めます。

さらに、事業収益増に努めるとともに、市や国の補助金など必要な財源確保に努めます。

(5) 関係機関・団体等との連携強化

①市や関係機関・団体等との緊密な連携の推進

地域課題や行政課題等を解決するための新たな事業の創設の検討や、入会促進、就業開拓の推進を図るため、市や関係機関・団体等と情報や課題の共有を行うなど、緊密な連携を推進します。

②県連合会や他のセンターとの一層の連携強化

県連合会と連携し、広域的な事業実施等について検討するとともに、政令指定都市シルバー人材センター会議や千葉県内7市意見交換会などの会議を通じ、共通課題の解決に向けた情報交換等を実施します。

第4次基本計画策定経過

日 程	審 議 内 容 等
2022年(令和4年) 5月20日	○第2回理事会 策定体制及びスケジュール決定
6月24日	○第3回理事会 ・「現状と課題等」(原案)について協議
7月29日 (意見募集締切日)	○役員、全会員からの意見等募集(事務局だよりに同封) ・「現状と課題等」(原案)に対する意見等 ・「取り組み等」作成のための内容等についての提案
9月30日	○第6回理事会 ・意見を反映して修正した「現状と課題等」(原案)について協議 ・提案等を反映して作成した「取り組み等」(原案)について協議
10月14日 (意見募集締切日)	○役員からの意見等募集 ・「取り組み等」(原案)に対する意見等
11月25日	○第8回理事会 ・役員からの意見等を踏まえ修正した「取り組み等」(原案)について協議
2023年(令和5年) 1月20日 (意見募集締切日)	○全会員から意見等を募集 ・「取り組み等」について意見等を募集(事務局だよりに同封)
3月24日	○第12回理事会 ・「第4次基本計画」を決定

※ 計画策定に当たって、現状や取り巻く環境を基に今後の課題を整理した上で、その課題に対し、次の計画期間中に行うべき取り組み等を定めるため、まず、「現状と課題等」を整理し、その後、「取り組み等」を策定することとした。

「現状と課題等」：「第1章 計画の基本的考え方」、「第2章 センターを取り巻く環境」及び「第3章 第3次基本計画と今後の課題」

「取り組み等」：「第4章 基本方針及び重要業績評価指標」及び「基本方針実現のための取り組み(施策の展開)」

第4次基本計画策定役員名簿

(五十音順(三役を除く)・敬称略)

役職種別	氏名	職群班、他推薦団体等	備考
理事長	原 誠司	千葉市	代表理事
副理事長	稲場 洋子	福祉・家事援助サービス班	代表理事
常務理事	森田 峰雄	千葉市	業務執行理事
理事	石出 英子	封入班	
理事	泉田 茂	千葉市商店街連合会	
理事	江口 榮一	自転車整理班	
理事	佐久間 正敏	千葉商工会議所	
理事	佐々木 一井	パソコン班	
理事	島岡 晴之	襖・障子張り班	
理事	新村 都道	大工・左官・ブロック・塗装班	
理事	鈴木 實	植木剪定班	
理事	高山 秀隆	学習教室班	
理事	鶴井 啓治	毛筆班	
理事	埴 優己	自転車整理班	
理事	平山 範義	除草班	
理事	藤崎 とも子	福祉・家事援助サービス班	
理事	山本 三七雄	安心電話班	
理事	吉野 博一	一般社団法人千葉市老人クラブ連合会	
監事	浅井 法久	学識経験者	
監事	大田 洋介	学識経験者	

◆事務局

所属	役職	氏名
事業課	次長兼課長	岡崎 裕
総務課	課長	男鹿 修一
総務課	主査	仲川 久美子
総務課	主任主事	藤平 暁
総務課	主事	根本 祐太郎
事業課	主事	坂本 克彦
事業課	主事	深川 絵理
事業課	主事	春日 哲也
事業課	主事	村山 乃衣

