

流山市シルバー人材センター 第2次中長期計画

令和2年度～令和6年度 5年間

活力ある地域社会づくりのために、地域に貢献し
信頼されるシルバー人材センターを目指して！



令和2年3月

公益社団法人 流山市シルバー人材センター

第2次中長期計画 目次

はじめに・・・第2次中長期計画の策定にあたって

	頁
I 計画策定の趣旨	2
II 計画の名称と期間	3
III 前計画における目標値の検証	3
IV 計画の目標	4
(1) 会員数	
(2) 女子会員数	
(3) 粗入会率	
(4) 契約金額	
(5) 就業率	
V センターを取り巻く現在の社会状況	5
VI センター事業の現状と課題	7
VII 計画の内容	
1. 会員の拡充と資質の向上	10
2. 就業機会の確保・拡充	11
3. 安全就業の推進	11
4. 適正就業の推進	12
5. 知識・技能の向上と新規事業の検討	12
6. 地域社会との連携	13
7. 独自事業の推進	13
8. 普及啓発活動	13
9. 組織体制の強化	14
10. シルバー派遣事業等の推進	15

おわりに・・・中長期計画策定を終えて

はじめに・・・第2次中長期計画の策定にあたって

流山市シルバー人材センターは、昭和55年8月に高齢者の就業を通して働く場所の確保、健康維持、社会参加による地域社会の活性化、福祉の向上を目指し「流山市高齢者事業団」として発足しました。

その後、シルバー人材センターの育成・推進という国の施策に合わせて、昭和59年2月に「社団法人流山市シルバー人材センター」が設立されました。理念である「自主・自立、共働・共助」のもと、市民の皆さまのご支援をいただき地域社会への貢献を合言葉に事業を進めてまいりました。

また、平成24年4月には、「一般社団法人」から「公益社団法人」へと移行し、更なる公益性の高さと法令順守が厳しく求められるところです。

平成31年2月には、流山市、民間企業、市民及び会員の皆さまのおかげで、設立35周年を迎え、会員数も775名となったところです。

今、我々を取り巻く社会経済情勢は、少子高齢化社会、産業の空洞化、非正規雇用の増加など雇用制度の変化、所得格差の拡大、経済成長率の鈍化、自然災害の発生及び復旧・復興、財政健全化の脆弱性等々、厳しい状況にあります。

中でも、団塊の世代が75歳以上となる2025年問題など超高齢社会の到来は、高齢者の生きがいのある生活の実現と地域社会の健全な発展への寄与という役割を担うシルバー人材センターへの期待や要望が、ますます大きくなるものと確信するところです。

こうした社会経済情勢を反映し、計画的な事業運営を行いながらシルバー人材センターへの期待や要望に応えるため、平成27年度からの5年間を計画期間とし、達成すべき目標を掲げた中長期計画を策定し事業展開をしてきたところですが、計画期間の検証と新たな課題・方向性を把握し、シルバー人材センターがさらなる発展を遂げるため、ここに第2次中長期計画を策定するものです。

これからも、「いつまでも・現役で・いきいきと」をモットーに、地域社会の担い手として、地域に貢献し信頼されるシルバー人材センターでありたいと思います。

今後とも会員の皆さまのご理解とご支援を、よろしく願いいたします。

令和2年3月

公益社団法人 流山市シルバー人材センター

会 長 前 田 良 助

I 計画策定の趣旨

流山市シルバー人材センターは、これまで、事業運営には綿密な計画と実績の検証が必要との考えから、平成19年度から平成21年度までの3か年計画の策定をはじめとして、その後の年度毎の事業計画に基づく各事業の推進、更には、一層の計画的な事業展開を図るため、平成27年度からの5か年を計画期間とする中長期計画を策定してきたところです。

団塊の世代が75歳以上となる2025年問題など超高齢社会の到来など、シルバー人材センターを取り巻く社会経済情勢が大きく変化する中で、中長期計画を検証したうえで、次の5年間の新たな課題・方向性を把握し、シルバー人材センターがさらに発展をなし得るため、次期中長期計画の策定は欠くことができないものと考えます。

次期中長期計画の策定にあたっては、前計画期間における実績及び検証を踏まえ、目標や事業の継続性を考慮したうえで、総合的な見直しを行い、令和2年度から令和6年度の5年間の第2次中長期計画とするものです。



II 計画の名称と期間

名称 「公益社団法人 流山市シルバー人材センター 第2次中長期計画」

期間 「令和2年度から令和6年度までの5か年間」

III 前計画における目標値の検証

前中長期計画の目標値に対する実数と検証について

目標項目	目標値	実数
会員数	840人 平成25年度末の会員数から推計し、毎年男性13人女性7人の合計20人の増加を見込み目標値とした。	752人 (令和元年10月末現在) 相違点 88人減員
女性会員数	170人 平成25年度末の会員数から推計し、毎年女性7人の増加を見込み目標値とした。	146人 (令和元年10月末現在) 相違点 24人減員
粗入会率	1.5% 全国シルバーセンターの目標が1.8%だが、市の60歳以上人口が、平成26年度末比、約2500人増加の推計であり、当センターとしては市の人口推計を考慮し目標とした。	1.4% (平成31年3月末現在) 相違点 △0.1%
契約金額	390,000,000円 平成25年度末実績を勘案し、毎年10百万円の増加を見込んだ。	350,206,514円 (平成30年度決算) 相違点: 39,793,486円減額
就業率	85.0%	79.1% ※派遣含む (令和元年10月末現在) 相違点 △5.9%

検証

いずれの項目も目標値に達することができませんでした。これは、少子高齢化による労働力不足や高齢者に係る社会保障費の増加に対応するため、継続雇用制度の推進による雇用年齢の延長など労働法制の改正により、60歳代の会員の獲得が困難な状況にあることが大きな要因と考えます。

一方で、会員拡充の方策として、加入の少ない女性会員の獲得を目標として掲げていましたが、女性が入会しやすい環境の整備や就業場所の開拓、あるいは、広報活動が十分とはいえない状況でした。

女性会員の獲得については、平成31年4月に女性部会を立ち上げて、これを核として女性会員獲得拡充のための施策を展開してまいります。

また、これまでの契約は、公共部門と植栽、除草が大半を占めていたことから、契約金額が横ばいとなっています。今後は、多様な就業場所の確保、地域に密着した事業の展開などに注力することが必要です。

IV 計画の目標

前計画期間において、目標値を達成することができなかったことから、今計画における目標は、前計画の目標を継続するものとし、中長期計画の最終年度である、令和6年度末における到達目標値は、前計画の目標値の検証を踏まえ、次のとおりとします。

(1) 会 員 数 840人

(2) 女性会員数 200人

(3) 粗 入 会 率 1.5%

流山市の「次期総合計画における将来人口推計調査報告書」によれば、流山市の60歳以上の人口は、令和6年度末に60,977人となり、令和元年度末比では、4,000人弱の増加となっています。

全国的には、人口が横ばい若しくは減少する中で、流山市は全世代で人口が増加しており、働き方改革等により定年延長等就労年齢が伸びる状況にあつては、これまでのように、60歳以上の人口を基に、会員数等の目標値を設定することが難しくなっています。

そこで、会員数の目標値については、以下の65歳以上人口を対象として求めることとしました。

令和6年度末 65歳以上人口 50,732人(将来人口推計調査)

平成30年度末 65歳以上人口 45,411人

65歳以上会員数 756人

平成30年度末 65歳以上とした粗入会率 1.66%

50,732人×1.66%≒840(前回目標値と同値でもある)

また、女性会員数は、全会員数の20%超を目標として、200人としました。

なお、粗入会率については、平成30年度の全国が1.7%、千葉県が1.2%ですが、検証を踏まえ、前計画期間における実績をもとにすることとしました。

*粗入会率=会員数/60歳以上の人口

(4) 契 約 金 額 3億9,000万円

前計画期間の目標値が達成できなかったため、同額を目標値とします。

(5) 就 業 率 85.0%

平成30年度における就業率は、派遣を含め81.9%であり、全国83.0%、千葉県88.6%と比べ低い状況にあります。前計画期間の実績を考慮し、社会経済情勢にもよりますが、会員拡大を前提として就業場所の拡充やワークシェアリングなど工夫をして目標を達成してまいります。

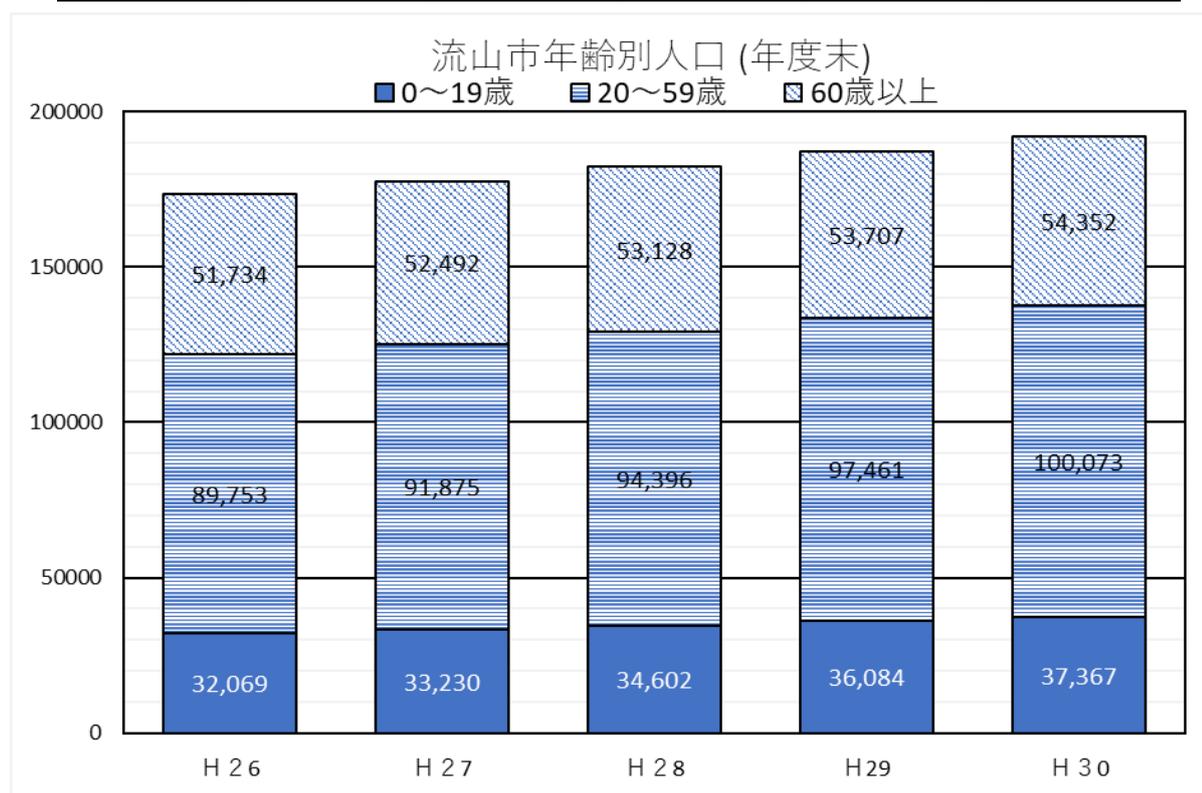
V センターを取り巻く現在の社会状況

1. 高齢化社会の進展

平成31年度当初の流山市の人口は、191,792人で、年々増加しています。65歳以上の人口は、45,411人で、高齢化率23.7%です。60歳以上の人口比率は28.3%であり、いずれ4人に1人以上が65歳以上という超高齢社会が到来します。

(表1) 流山市の人口の推移

区分	各年度末人数 (人)				
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
0～19歳	32,069	33,230	34,602	36,084	37,367
20～59歳	89,753	91,875	94,396	97,461	100,073
60歳以上	51,734	52,492	53,128	53,707	54,352
計	173,556	177,597	182,126	187,252	191,792
(参考)					
60～64歳	10,675	10,081	9,499	9,108	8,941
65～69歳	12,664	13,249	13,018	12,107	11,253
70～74歳	11,202	10,788	10,862	11,549	11,798
75～79歳	7,692	8,119	8,803	9,315	10,158
80～84歳	5,099	5,542	5,897	6,184	6,355
85歳以上	4,402	4,713	5,049	5,444	5,847



2. 団塊の世代と定年延長の定着化

平成19年度に、昭和22年生まれの団塊の世代が定年退職を迎えましたが、シルバー人材センターへの顕著な影響はありませんでした。しかしながら、平成25年4月の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、定年延長が定着したため、シルバー人材センターにとっては、60歳代前半の入会希望者が減少し、会員の平均年齢が高齢化するという就業上の問題が出てきています。

3. 少子高齢化の影響

少子高齢化の進展は、労働人口の減少による生産力の低下、社会保障費の増大、地方の活力の減少など、社会的にも経済的にも深刻な影響があり、懸念材料が多々あります。

国は、少子高齢化の問題に対応し日本経済の好循環を形成するため、一億総活躍社会実現の成長戦略を掲げ、働き方改革と一体となって取り組んでいます。こうした政策が、先の定年延長と相まって、どのようにシルバー会員の獲得等に影響を及ぼすか留意する必要があります。

シルバー人材センターにとって、高齢化社会の進展は、会員の獲得と需要の拡大という期待される側面がある一方、会員の高齢化による供給の縮小という不安視される側面もあり、2025年問題を迎え、シルバー人材センターは転換期にあるといえます。

シルバー人材センターは、市民からの信頼も厚いことから、今後も高齢者の豊富な知識・経験・技能を活かし、元気に就業しながら社会参加や福祉の向上に寄与することで地域の健全な発展に役立つ組織として活動していきます。

地域社会の担い手を求めています



VI センター事業の現状と課題

過去5年間の主要な統計指標の実績は、次の表のとおりです。

(表2) センターの主要指標年度別推移

項目	年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
会員数	(人)	727	738	739	766	775
	男性	593	594	595	606	620
	構成 (%)	81.6	80.5	80.5	79.1	80.0
	女性	134	144	144	160	155
	構成 (%)	18.4	19.5	19.5	20.9	20.0
粗入会率	(%)	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4
平均年齢	(歳)	71.2	71.6	72.2	72.7	73.3
	男性 (歳)	71.4	71.9	72.5	73.1	73.7
	女性 (歳)	70.1	70.3	71.0	71.6	71.9
受注件数	(件)	4,410	4,331	4,415	4,341	4,357
契約金額	(千円)	361,207	351,992	347,995	343,816	350,207
	※括弧内は派遣含む		(357,173)	(357,326)	(358,046)	(369,521)
(公民比)	公共 (千円)	135,336	133,203	133,240	135,015	136,103
	構成 (%)	37.5	37.8	38.3	39.3	38.9
	民間 (千円)	225,871	218,789	214,755	208,801	214,104
	構成 (%)	62.5	62.2	61.7	60.7	61.1
(実績)	配分金(千円)	315,272	307,768	305,181	302,301	307,326
	構成 (%)	87.3	87.4	87.7	87.9	87.8
	材料費(千円)	14,267	13,746	13,018	12,120	12,435
	構成 (%)	3.9	3.9	3.7	3.5	3.5
	事務費(千円)	31,668	30,478	29,796	29,395	30,446
	構成 (%)	8.8	8.7	8.6	8.6	8.7
就業延人員	(人)	87,317	86,264	76,983	86,938	85,273
	※括弧内は派遣含む		(87,785)	(79,522)	(90,475)	(89,789)
就業実人員	(人)	638	642	618	612	609
	※括弧内は派遣含む		(655)	(639)	(630)	(635)
就業率	(%)	87.8	87.0	83.6	79.9	78.6
	※括弧内は派遣含む		(88.8)	(86.5)	(82.2)	(81.9)

上記指標の推移を参考に、計画目標に対する現状と課題を次のとおりとしました。

1. 会員数

- (1) 平成25年度以降、流山市から公共施設の指定管理の受託を順調に伸ばし、会員数の増加に結びつけてきましたが、会員の平均年齢が毎年上昇しており、会員の新陳代謝が図れず、低率の増加に留まっています。
- (2) 全国および千葉県の会員数が減少する中、流山市の人口が増加傾向にあるものの、当センターでは、若干の増加となっています。

課題

- (1) 会員数の伸びは、少数ながら増加で推移していますが、働き方改革など社会経済情勢の変化のなかで、シルバー人材センターにとって、会員及び就業先の確保が厳しい状況にあります。
- (2) 会員の年齢構成は、70歳以上が80%となり、60歳～64歳の3%、65歳～69歳の17%を大幅に超えており、会員の高齢化は顕著で、今後、就業の様々な問題が発生することが懸念されます。

2. 女性会員数

- (1) 女性会員数は、男女構成比率が20%台で推移していますが、全国の37.6%、千葉県の24.9%と比べ低い率となっています。目標値の設定にあたっては、前計画期間における実績を考慮し、23.8%としたものです。
- (2) 今後は女性も適応できる就業先の確保が問題です。

課題

- (1) 女性にとって、魅力的で就業可能な事業や就業場所の開拓及び確保に注力する必要があります。
- (2) 従来男性会員が就業していた場所でも、女性に適応できると判断される場合、就業を勧める必要があります。

3. 粗入会率

- (1) 流山市は、人口増加に伴い、高齢者人口も年々増加していますが、それに沿った会員の確保に至っていません。これは、継続雇用制度の拡充等就労年齢が伸びたことが影響したと考えますが、粗入会率の対象が、雇用情勢などの変化を反映したものになるよう期待します。
- (2) シルバー人材センターの粗入会率は、これまでの実績が1.4%となっており、全国平均1.7%に及ばない現状です。

課題

- (1) シルバー人材センターの存在意義を市内各方面に周知徹底を図ることが必要です。
- (2) 会員からの多様な要望に応えられるよう、就業場所の提供、就業機会の確保が必要です。

4. 受注件数と契約金額

- (1) 契約金額は、全国的には増加傾向にある中、近年は横ばいの状況です。
- (2) 市の公共施設の指定管理受託など公共部門と植栽や除草の契約がその大半を占める状況にあります。
- (3) 配分金については、契約金に占める割合が、平成30年度で87.8%であり、全国85.0%、千葉県87.7%を上回っています。

課題

- (1) 今後は、福祉関係・高齢者支援事業など、地域に密着した就業場所の確保が必要になります。
- (2) 今後は、植栽や除草、襖・障子の張り替え、自転車再生などの技術・技能の習得者育成が必要になります。
- (3) 公共部門にとどまらず、多様な就業場所(地域に密着したサービス、事務職系や女性向けの就業場所など)の確保や後継者の育成などの対策が必要になります。

5. 就業率

- (1) 就業実人員の減少により就業率が低下しています。
- (2) 平成30年度の実業率(注)は81.9%で、全国83.0%、千葉県88.6%の実業率に劣ります。

課題

- (1) 発注者との情報交換や企業訪問などを行っていますが、就業開拓に結び付かない実情にあります。
- (2) 行政からの受注業務には限界があるため、今後は民間企業や家事援助事業、一般家庭からの受注拡大を推進する必要があります。
- (3) 今後入会してくる会員が、魅力を感じる就業開拓が必要になります。



Ⅶ 計画の内容

目標を達成するために次の計画を推進します。

1. 会員の拡充と資質の向上

(1) 入会登録説明会の開催

月2回、シルバー人材センターと南流山センターで開催し、事業の啓発に努め、入会希望者の意に沿った説明を行います。また、北部公民館、森の倶楽部、福社会館なども利用し、臨時の入会相談窓口の開設など説明会の機会を増やすよう検討します。

なお、女性会員獲得のため女性に限定した入会登録説明会を開催します。

(2) シルバー人材センターのPR

シルバー人材センターのHP、市広報でのPRのほか、会員の口コミなどにより、新規入会促進を図ります。また、自治会、ゆうゆう大学、北部公民館、森の倶楽部、福社会館などのイベント開催時を利用してPR活動を行います。

(3) 女性会員の加入促進

現状では、女性の就労に適した就業場所が少ないことは事実ですが、福祉分野を視野に、子育て支援事業・家事援助サービスなど女性に適した職種の開拓を促進します。

また、市の高齢者支援策による就業場所づくりや社会福祉協議会との連携を密にし、情報収集・意見交換を行うとともに、女性部会を中心に活動を活発化し、女性会員相互の交流を図り、女性が加入しやすい環境づくりに努めます。

(4) 接遇研修会の実施

市民との接触の多い就業者に対する接遇訓練、電話応対などの研修会を実施します。なお、新入会員、あるいは、入会后3年又は5年経過者にも接遇研修を行います。

(5) 会員相互の連携強化

会員に親しまれる組織となることが、会員の加入及び定着、良好な職場環境の醸成に繋がることから、シルバー会員及びOBで組織する友の会と連携した地域懇談会あるいはイベント等の開催に努めます。特に、シルバー人材センターの対市民、対企業に向けたPRを兼ねて、会員相互の連携強化を図るため、「(仮称)流山市シルバースタ」の開催に向け準備します。

2. 就業機会の確保・拡充

(1) 就業機会の確保

就業場所の拡充、企業訪問、戸別訪問、ダイレクトメールの送付及びチラシの配布などを積極的に実施します。なお、事業の推進を図るため、就業機会創出員を配置します。

(2) 市民へのPR活動

市民まつりなど集客が見込まれるイベントへの参加によるPR活動及び福祉会館、公民館、森の倶楽部など市の施設を使ったPR活動を行います。

(3) 会員によるPR活動

会員一人ひとりが就業開拓の担い手になる意識を啓発し、各自の就業場所などでの派生的な受注を促します。

(4) 地域に密着した就業開拓

高齢化が進み家事援助サービスへの要求度が増加します。このような要望に応えられる就業場所づくりを進めます。地域住民の福祉への貢献という観点から、地域に密着した新たな就業形態の研究を併せて行います。

(5) 指定管理者受託プロジェクトチームの組成

市から現在受託中の福祉会館等の受託継続、今後の新規受託についてプロジェクトチームを組成し、就業場所確保に努めます。

(6) 新規事業の立上げ支援の仕組み

独自事業の立上げなど、新規事業の開拓のため、組織を挙げて対応する仕組み作りを行います。

3. 安全就業の推進

(1) 安全管理体制

安全就業対策委員会が中心となり、職群班の安全対策を推進します。

また、刈り払い機やチェーンソーの運転、高所作業や伐木作業などの危険業務について整理し、就業年齢の制限など検討します。

(2) 植栽業務・除草業務と運転業務の再検討

負担の大きい植栽・除草業務及び器材、伐枝等の運搬業務の見直しを行います。

(3) 安全就業指導員の活用

安全就業指導員による安全指導を推進します。

- (4) 安全パトロール
就業状況を視察し、安全就業について助言・指導を行い、場合によっては、会報などで周知徹底を図ります。
- (5) 安全意識の啓発
安全標語・ヒヤリハット体験談を募集し、会報等を通じて安全の喚起に努めます。
また、事故事例集を作成し、事故の再発防止を啓発します。
- (6) 器具類の定期点検
就業に使用する器具・機械の点検を励行し、使用上の安全対策を実施します。
- (7) 交通安全運動の周知
年間を通して、交通安全運動の推進に努めるとともに、会報等を通じて会員の意識啓発に努めます。
- (8) 研修会等への参加
県シ連や流山市等が主催する安全推進に関する研修会に参加し、事故防止、安全対策についての知識習得と会員の安全教育に活用します。

4. 適正就業の推進

- (1) 就業先の視察・訪問
会員の就業先の実態を視察訪問し、適正就業の維持向上について、就業先の理解と会員の協力を求めます。
- (2) 就業ローテーションの円滑化
長期就業による異動対象者を把握し、就業希望アンケートを実施しながら、ローテーションの円滑化に努め、会員はもとより発注者の理解も得ることとします。
- (3) アンケートの実施・反映
未就業者及び就業者に対するアンケートを行い、各種意見を参考に、本人の希望を踏まえつつ、履歴・特技・能力・体調・趣味を勘案し、適材適所で就業出来るよう努めます。
- (4) 適正就業ガイドラインの周知徹底
適正就業ガイドラインに基づく適正就業を徹底するよう、会員に対し研修等を通じて適正就業ガイドラインの周知を図ります。

5. 知識・技能の向上と新規事業の検討

(1) 新入会員に対する研修会の実施

新入会員に対し、シルバー人材センターの趣旨、接遇・電話応対など基本的なマナー、職群毎に必要な技能及び安全就業の内容について、理解を得るため研修を実施します。

(2) シニアワークプログラムの推進

会員に対し、植栽、除草講習会、襖・障子張替講習会、料理講習会、ハウスクリーニング講習会など実務講習会を実施し、会員の技能向上に努めるとともに、地域支援事業の拡充のため家事援助や民間・公共施設の清掃など就業場所の拡大に努めます。

6. 地域社会との連携

(1) ボランティア活動の推進

市民まつりの自転車駐輪場整理・花火大会翌日の打ち上げ会場の清掃・ロードレース大会のコース整理・植栽班による学校の樹木剪定等を実施します。また、各地区会員による近隣の市施設、公園及び道路の清掃等を実施します。

(2) 指定管理業務における自主事業の推進

市から受託している福社会館や公民館等の施設について、利用者や地域住民の皆様に愛され信頼される施設管理を目指して、積極的に自主事業等を進めてまいります。

7. 独自事業の推進

(1) 高齢者等の生活支援サービス

地域に密着した高齢者等の生活支援サービスや空家対策事業の推進など新たな事業展開について研究してまいります。

(2) 学習教室の充実

学習教室（国語・算数・英語）の対象者の拡充に取り組みます。また、書道、珠算などの項目追加を検討します。

(3) パソコン・スマートフォン教室

出張訪問講習を中心に行います。なお季節的な講習教室を検討します。

(4) 市民農園の充実

団塊の世代の増加、都市部からの若い世代の流入により、土とのふれあいを求める市民が増えつつあり、市民農園の需要は増加傾向にあります。市民の要望に応えるよう充実を図ります。

8. 普及啓発活動

- (1) 会員の意識向上
「会員のしおり」の改訂・配付により会員の意識向上を図ります。
- (2) ホームページ、会報、パンフレット、地域新聞等によるPR強化
会報、パンフレットについて、会員は勿論のこと、公共施設、近隣市シルバー、市役所、郵便局、取引銀行、発注先に配布し、内外へのPR及び情報の共有に努めます。
- (3) 「福祉だより」の活用
流山市社会福祉協議会と連携し同会の会報の活用について協議します。

9. 組織体制の強化

- (1) 地区懇談会の活発化
会員の連帯強化と組織運営への参画意識の向上のため、地区懇談会の活発化に努めます。その方策として、会報でのPRや声かけの励行などにより参加者を募るとともに、職群・地区担当理事及び班長の定期的な会合機会の拡充や全地区意識の統一のため班長会議を開催します。
- (2) 事故・苦情トラブル処理体制の強化
発生時の速報体制の整備、職群班長を通して全員への周知徹底体制の整備及び安全就業対策委員会、理事会での対応検討など、会員の安全、市民の信頼維持に邁進します。
- (3) 事務局の事務処理体制づくり
 - ① 事務所の老朽化に対する対策
シルバー人材センターの体制及び機能強化を図り、市民からの要望に応える拠点とするため、老朽化している事務所のあり方について方向性を固める時期にきています。そこで、改築、移転、改修等について市と協議します。
給排水、冷暖房、外階段、屋上防水、天井、外壁など不具合箇所の修理を適宜行います。
 - ② 職員の事務執行体制の見直し
人員、分担、給与を見直し着実な運営体制作りをします。また、ファイリングシステム（文書管理）の徹底を行い事務所内のスマート化を図ります。
- (4) 地区編成の見直し
地区毎の会員数がアンバランスとなっているため、中学校区などで地区を改め、会員数の均等化を検討します。
- (5) 会費未納者の対策
会員会費の未納対策として、配分金から控除する方法など検討します。

(6) 賛助会員の募集

地域社会の理解、協力、支援を受けるために、個人、事業所にシルバーの趣旨を理解してもらうため、賛助会員募集を進めます。

(7) 会員の健康管理及び配分金等

健康管理を推進するため、会員の健康診断書の提出を求めます。また、配分金、材料費、事務費を適宜見直して、就業意欲の向上に繋げてまいります。

(8) 緊急時対応マニュアルの作成と訓練実施

自然災害等、緊急時に速やかに適切な行動が取れるよう、各就業場所に応じ緊急時対応マニュアルを作成するとともに、定期的に対応訓練を実施します。

10. シルバー派遣事業等の推進

(1) 就業機会を確保するうえで、派遣事業は必要不可欠な事業です。今後も適正就業を推進し、県シ連と連携し就業機会の拡大を図ります。

(2) 就業機会拡大につなげるため、これまでの請負や委任による働き方だけでは対応できなかった「指揮命令を受ける作業」や「会社等の社員との混在作業」など、多様な働き方が可能となる派遣事業を推進します。

11. 計画の進捗状況の検証

第2次中長期計画の目標達成に向け、毎年度末に計画の進捗状況を検証します。

おわりに・・・中長期計画策定を終えて

公益社団法人となった流山市シルバー人材センターは、平成31年2月に設立35周年を迎えることができました。

シルバー人材センターの前身である、流山市高齢者事業団から通算するとほぼ40年になります。

その歩みの中で、当センターは高齢者の能力を活かし、会員の皆様のご努力とご協力により会員数を増やし、市役所、各企業はもちろん市民の皆様の信頼を得て、着実に進展してきました。

一方、社会経済情勢は、少子化を反映した労働力不足、超高齢社会による年金問題や、長引く不況、多発する自然災害からの復旧・復興、財政問題の影響など、大変厳しい環境にあると言えます。

また、2025年問題が間近にせまる中、国は、一億総活躍社会を謳い働き方改革により諸課題の解決を図ろうとしています。こうした政策は、世界に類を見ない超高齢社会を向かえているわが国の挑戦であり、時代の転換点であると考えます。

シルバー人材センターも、こうした社会情勢を背景に大きな転換点にあるところです。

ここで、策定した令和2年度～6年度の5年間の中長期計画は、まさにシルバー人材センターが抱える困難な局面を直視しながら策定したものであります。

今回は事業運営推進委員会の委員と女性部会員2名の計7名でプロジェクトチームを組成し、昨年11月からほぼ半年という短期間ではありましたが、理事全員の意見も踏まえ、多角的に検討してまいりました。

会員の皆さまのご支持のもと、着実な運営を遂行したいと考えておりますので、皆さまのご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

令和2年3月

公益社団法人 流山市シルバー人材センター
中長期計画策定プロジェクトチーム

委員長 根 岸 秀 男

流山市シルバー人材センター

第 2 次 中 長 期 計 画

令和 2 年度～令和 6 年度

公益社団法人流山市シルバー人材センター

令和 2 年 3 月作成