

宮代町シルバー人材センター

# 第二次 中・長期計画

令和 7 年度（2025 年）～令和 11 年度（2029 年）



令和 7 年度（2025 年）

公益社団法人 宮代町シルバー人材センター

### **<チエブクロー>**

「知恵袋」と「ふくろう」を合わせたキャラクターです。経験豊富な高齢者の知恵が集まるシルバー人材センターを、この二つのモチーフで表しています。

# はじめに

宮代町シルバー人材センターは、2025年3月現在、会員数205名、受託事業収益（派遣を除く）は128,725千円で対前年比105.0%の実績となっています。



第一次中長期計画（2020年度～2024年度）の期間はコロナ禍と事務局の大幅人員変更から活動の停滞と混乱が続き、2024年度の計画期間の最終年度でようやく活動の立て直しを図り今日に至ります。

2024年度以降はインボイス制度、フリーランス新法と新たな課題への対応に追われつつ、宮代町全戸への拡大チラシの配布を宮代町役場の協力により実施され成果に繋がりました。

2024年は出生者数が70万人を下回り過去最低となり、超少子高齢化は止まる状況ではなく、急激な円安による消費者物価の高騰と国民の生活を圧迫することになり、令和7年度（2025年）も景気動向は見通せない状況にあります。

2025年2月はシルバー人材センターの前身である「高齢者事業団」50周年の節目の年です。シルバー人材センターの理念である「自主・自立、共働・共助」の理念は高齢者事業団から引き継がれ今日に至っています。50年の活動に学びつつ新たな変化の時代に立向かうことが求められます。

シルバー人材センターの高齢化が指摘されますが、その中でも宮代町シルバー人材センターの高齢化は深刻です。高齢化と女性会員獲得に向けたサービス部門の事業拡大、安全適正就業の徹底など第二次中長期計画に課せられた課題は山積しています。会員・役職員が一体となり活力のある宮代町シルバー人材センターが復活し発展することを願っています。

令和7年（2025年）3月

公益社団法人宮代町シルバー人材センター  
理事長 真砂 佳典

# 目 次

## 第Ⅰ章 中・長期計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨 .....	4.
2. 計画の基本理念 .....	4.
3. 計画の策定方針 .....	4.
4. 計画の基本目標 .....	4.～5.
5. 計画のフレーム .....	5.～6.

## 第Ⅱ章 宮代町シルバー人材センターの現状と課題

1. 会員数について .....	8.～11.
2. 事業実績について .....	11.～14.
3. 運営基盤について .....	15.～16.

## 第Ⅲ章 基本目標と具体的取り組み

基本目標 1 会員の拡大 .....	18.
基本目標 2 高齢化対策 .....	18.～19.
基本目標 3 事業の拡大 .....	19.～20.
基本目標 4 安全適正就業の徹底 .....	20.～21.
基本目標 5 健康で生きがいのあるセンター .....	21.～22.
基本目標 6 運営の強化 .....	22.～24.

## 第IV章 資料編

1. 宮代町シルバー人材センターに関するアンケート調査結果 .....	26.～32.
2. 会員数の推移（年度別・月別） .....	33.
3. 受託事業収益の年度推移 .....	34.
4. 契約金額の年度推移 .....	35.
5. いきいき埼玉令和3年度統計資料 .....	36.～37.
6. 中・長期計画策定の経過 .....	38.
7. 第二次中・長期計画選定委員会名簿 .....	39.～40.
8. 中・長期計画策定委員会設置要綱 .....	41.

# **第Ⅰ章 中長期計画の策定にあたって**

## 1. 計画策定の趣旨

内閣府による「高齢者の経済生活に関する調査」によれば収入のある仕事をしている 60 歳以上の高齢者の中、「働けるうちはいつまでも働きたい」と答えた方は約 40% の達しています。

しかし、全国シルバー人材センターの会員数もピークの 79 万人から令和 3 年度（2023 年）末では 67.7 万人まで減少しました。この数値は、全国の 60 歳以上の高齢就業者の 2.0%（全国平均）に過ぎません。

少子高齢化から現役世代の労働人口の大幅減少により、高齢労働者の就労機会は拡大傾向にあっても、シルバー人材センターの会員数は前年割れが続いています。このギャップが埋められなければ、シルバー人材センターの将来はありません。

就労意欲のある高齢者の受け皿となり、生きがいの充実及び福祉の増進を図る。高齢者の知識、経験及び能力等を生かした活力ある地域社会づくりに寄与する従来の立場は継続されますが、新たな（大胆な）展開が必要な時期にあります。

## 2. 計画の基本理念

シルバー人材センターは「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、高齢者が働くことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会の活性化に貢献する組織です。

シルバー人材センターの目的は、定款第 3 条に下記のように規定してありますが、その目的を具現化する方策として、計画を策定します。

### 定款第 3 条（目的）

「センターは、社会参加意欲のある健康な高齢者に対して、地域社会と連携しながら、その希望に応じた就業ならびに社会奉仕等の活動機会を確保するとともに、生きがいの充実及び福祉の増進を図り、高齢者の知識、経験及び能力等を生かした活力ある地域社会作りに寄与することを目的とする。」

## 3. 計画の策定方針

### ① 会員の拡大と事業の拡大

宮代町シルバー人材センターの実態は会員の高齢化と女性会員が少ないことです。何よりも 70 歳前後の会員拡大と女性会員の獲得は重要な課題です。

植木剪定・草刈りが中心の事業からサービス部門（施設管理・家事支援等）の拡大

により高齢化に対応できる事業構造の転換が求められます。

## ② 安全適正就業の徹底

- ・就業中・就業途上の事故ゼロを達成する
- ・「安全のしおり」の徹底

## ③ 生涯現役の環境を作る

## ④ 運営基盤の強化

- ・会員能力の活用
- ・関連団体との連携
- ・施設の見直し
- ・近隣センターとの連携

## 4. 計画の基本目標

基本目標は第一次中期計画の 4 項目から 6 項目に変更

- (1) 会員の拡大（女性会員の拡大、粗入会率の改善）
- (2) 高齢化対策（60 歳～70 歳代を対象にした広報活動）
- (3) 事業の拡大（女性に向く事業・行政関連の事業・家事支援等）
- (4) 安全適正就業の徹底（「安全のしおり」の拡充・法令の遵守）
- (5) 健康で生きがいのあるセンター（フレイル対策・生涯現役の環境づくり・体力づくり・健康状態の自己管理）
- (6) 運営の強化（事務局の強化・会員能力の活用・会員への有益な情報発信）

## 5. 計画のフレーム

### (1) 計画期間

令和 7 年度（2025 年）から令和 11 年度（2029 年）までの 5 年間とする。但し、社会情勢等を考慮し、適宜見直しを行います。

## (2) 計画の数値目標

達成可能な現実的目標とします。宮代町の 65 歳以上の人口は 2020 年にピークを迎えており、その後下降傾向です。<sup>そにゅうかいりつ</sup>粗入会率は年齢別に見ると 70 歳前後がまだ低くい状態です。

※「粗入会率」=会員数÷60 歳以上人口×100 (%)

実績値及び推計値（高齢者とは年齢が 60 歳以上の方）

項目	令和 5 年	令和 6 年	対前年比
	2023 年度	2024 年度	
	実績値	実績値	
粗入会率 (%)	1.49	1.61	108.1%
会員数 (人)	191	205	107.3%
契約金額 (千円)	122,651	128,725	104.9%
高齢者数 (人)	12,829	12,810	—

中長期計画の目標値

項目	令和 7 年	令和 8 年	令和 9 年	令和 10 年	令和 11 年
	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度
粗入会率 (%)	1.69	1.77	1.87	1.95	2.03
会員数 (人)	217	227	237	247	257
契約金額 (千円)	130,120	134,023	138,044	142,186	146,451
高齢者数 (合計)	12,833	12,824	12,679	12,673	12,668
高齢者数 (男)	5,885	5,868	5,783	5,751	5,732
高齢者数 (女)	6,948	6,956	6,896	6,922	6,936

※60 歳以上の高齢者人数は宮代町企画財政課による試算(2025 年 3 月 13 日)

## **第Ⅱ章**

### **宮代町シルバー人材センター**

#### **現状と課題**

## 1.会員数について

### 現状

会員数（図表－1）は、令和元年度（2019年）から令和5年度（2024年）までの推移です。令和5年度から上向きに転じ令和6年度（2025年2月現在）では205名となっています。

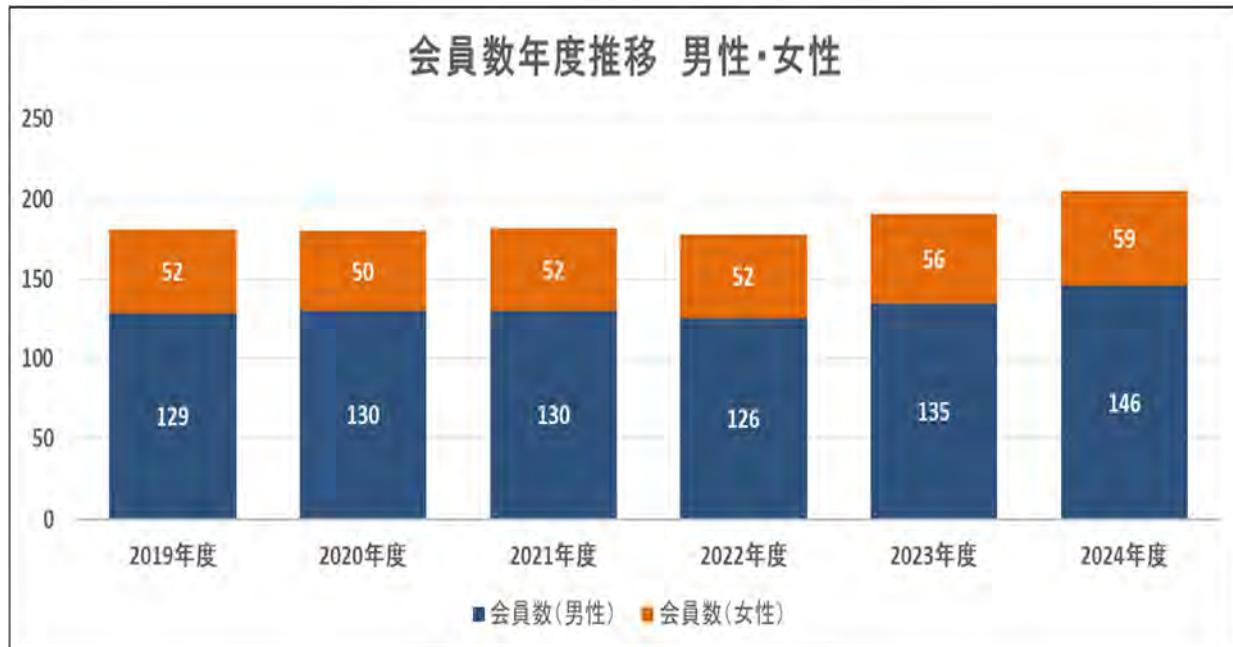
当センターは、他のセンターと比較して粗入会率（図表－2）が非常に低い値となっております。宮代町は高齢化率（60歳以上）（図表－3）が高く、令和6年度現在で人口の約38.7%が高齢者ですが、粗入会率は、1.49%で埼玉県の平均2.0%を大きく下回っています。

当センターの会員の高齢化（図表－4）も進んでおり、平均年齢（図表－5）は全体で76.5歳、男性76.7歳、女性76.2歳で、特に80歳台の構成26.7%と高くなっています。

図表－5 下の「会員の年齢構成」は埼玉の平均値です。75歳以上が47.1%に対し、宮代町は56.8%です。

図表－1 会員数（宮代町）

宮代町シルバー人材センターの令和元年度（2019年）から令和6年度（2024年）までの推移です。



	平成31年度	令和02年度	令和03年度	令和04年度	令和05年度	令和06年度
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
会員数(男性)	129	130	130	126	135	146
会員数(女性)	52	50	52	52	56	59
会員数	181	180	182	178	191	205
対前年度増減		-1	2	-4	13	14
入会(男性)	16	18	12	17	18	19
入会(女性)	11	6	10	10	7	8
入会者数	27	24	22	27	25	27
対前年度増減		-3	-2	5	-2	2
退会(男性)	20	17	12	21	9	8
退会(女性)	6	8	8	10	3	5
退会者数	26	25	20	31	12	13
対前年度増減		-1	-5	11	-19	1

図表－2 粗入会率（男女別・年代別）

### 宮代町シルバーパートナーセンター（2024年）

区分	64歳以下	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	計
男	1	17	41	36	39	134
	0.7%	12.7%	30.6%	26.9%	29.1%	100.0%
粗入会率	0.11%	0.86%	1.63%	3.16%	2.35%	1.05%
女	2	8	14	20	12	56
	3.6%	14.3%	25.0%	35.7%	21.4%	100.0%
粗入会率	0.24%	0.78%	1.08%	1.36%	0.55%	0.82%
合計	3	25	55	57	51	191
	1.6%	13.1%	28.8%	29.8%	26.7%	100.0%
粗入会率	0.16%	1.27%	2.18%	2.19%	1.33%	1.49%
構成比 (%)	1.57%	13.09%	28.80%	29.84%	26.70%	100.00%
前回比 (%)	94.1	78.4	86.5	101.4	141.3	

図表－3 宮代町60歳以上の人口

(人)

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全人口	33,969	33,792	33,656	33,346	33,340
60歳以上人口	※12,759	12,879	12,882	12,829	12,810
高齢化率(60歳以上)	37.6%	38.1%	38.3%	38.5%	38.4%

※は推計値

図表－4 会員の年齢構成（2019年／2024年比較）

(2019年4月1日現在)

(単位：人) 宮代町

区分	64歳以下	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	計
男	2	22	42	41	26	133
女	1	8	18	12	8	47
合計	3	30	60	53	34	180
構成比(%)	1.7	16.7	33.3	29.4	18.9	100.0

(2024年4月1日現在)

(単位：人) 宮代町

区分	64歳以下	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	計
男	1	17	41	36	39	134
女	2	8	14	21	12	57
合計	3	25	55	57	51	191
構成比(%)	1.6	13.1	28.8	29.8	26.7	100.0

図表－5 会員の平均年齢

(単位：歳) 宮代町

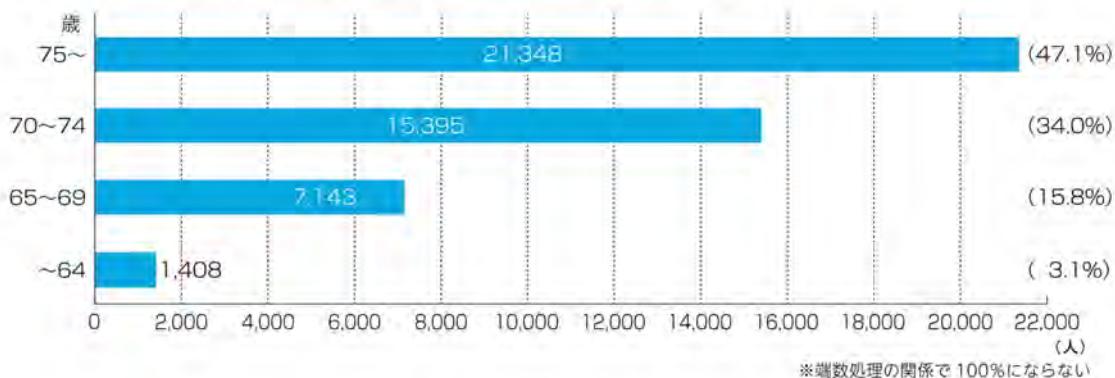
区分	令和2年度 2020年	令和3年度 2021年	令和4年度 2022年	令和5年度 2023年	令和6年度 2024年
男	75.3	75.8	76.0	76.2	76.5
女	75.4	74.5	75.5	75.7	75.9
平均年齢	75.3	75.4	75.9	76.1	76.3

### ◆ 会員の年齢構成

### (埼玉)

会員の年齢構成は75歳以上が21,348人で全体の47.1%を占めており、次いで70～74歳が34.0%、65～69歳が15.8%となっています。

なお、会員の平均年齢は74.6歳で県内の最高齢会員は100歳です。



## 課題

宮代町の高齢化率はますます高くなります。高齢になってもシルバー人材センターで活躍できるような体制を作っていく必要があります。また会員になりたいという意識を持っていただくためにも魅力を持ったセンターでなくてはなりません。

会員アンケートによると、「就業開拓をして就業機会を増やしてほしい」という意見や仲間と助け合って長く働きたい」という声があり、就業機会が多くあるセンター、仲間作りのできるセンターを目指す必要があります。

仲間と働くことに生きがいや喜びを感じている会員が多くいる現状を町民の方に知っていただくことが、センターを発展させていく原動力になります

## 2.事業実績について

### 現状

(図表－6) 2020年度以降事業実績は受託件数、就業延人員、契約金額とともに順調に推移しております。事業実績は順調ですが、会員数が少ないため、作業をこなす期間が伸びてきて、お客様をお待たせすることが多くなってきています。

(図表－7) 契約金額の比率は、公共が21.6%、民間事業所50.6%、一般家庭(個人)から28.4%となっています。

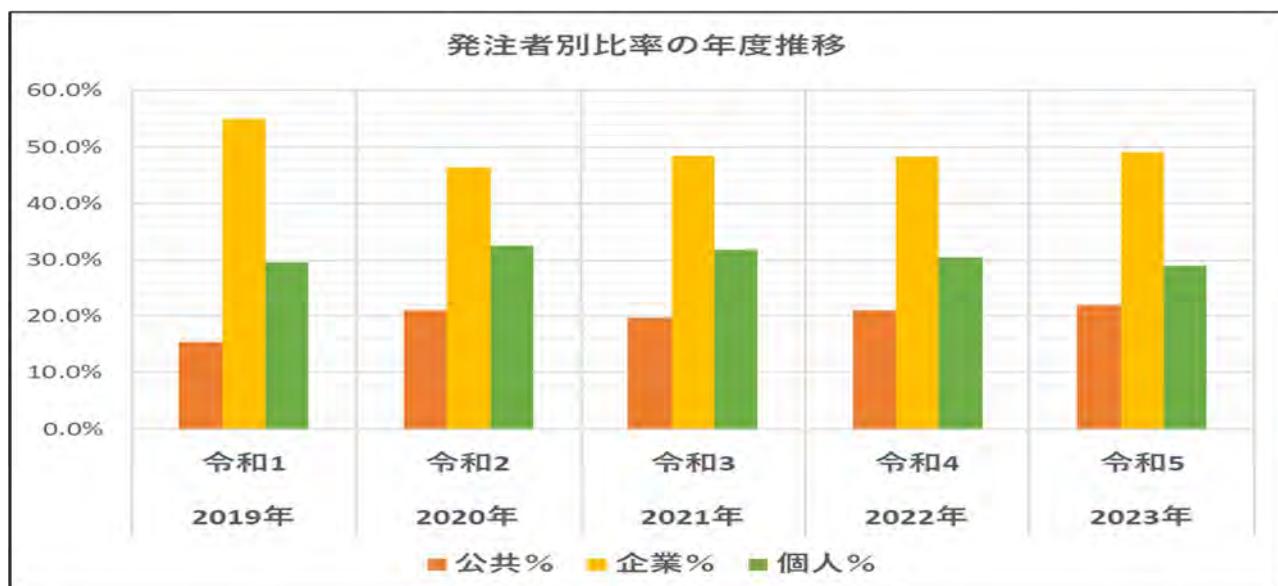
「いきいき埼玉の平均」では、公共が33.0%、民間(企業+個人)67.0%で、宮代町の「公共」比率が低くなっています。

図表－6 受託件数と契約金額（宮代町）

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
受託件数	2,832	2,789	2,845	2,893	2,612
就業延人員	7,853	8,021	7,697	8,371	7,515
就業率	98.9	94.0	91.0	83.2	80.4
契約金額	108,889,200	114,808,942	113,313,643	122,651,720	110,533,304

図表－7 公共・民間別事業実績（宮代町）

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	構成比
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
公共	22,876,288	22,682,319	23,847,727	26,562,217	21.6%
企業	50,694,254	55,969,049	54,710,177	61,281,424	50.0%
個人	35,318,658	36,157,574	34,755,739	34,808,079	28.4%
合計	86,012,912	114,808,942	113,313,643	122,651,720	100.0%



(埼玉の平均)

契約金額 全 体 (構成比)	公共		民間			
	契約合計金額（円）	契約内訳金額（円）	請負・委任	派遣	公共事業	民間事業
	6,848,163,926円 (32.4%)	14,280,390,425円 (67.6%)				
	21,128,554,351	6,848,163,926	14,280,390,425	18,257,912,206	6,031,726,530	12,226,185,676
100.0%	32.4%	67.6%	100.0%	33.0%	67.0%	100.0%
100.0%	86.4%		13.6%			

図表－8 職群別事業実績

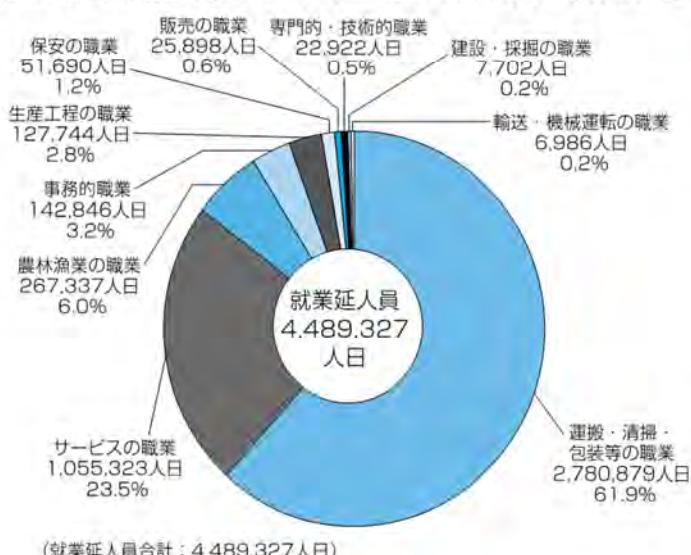
(単位：千円)

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	構成比
	2020年	2021年	2022年	2023年	
事務的職業	638,029	550,909	631,753	443,870	0.4%
サービスの職業	14,125,018	18,032,617	18,909,386	20,563,633	16.8%
農林漁業の職業	26,144,766	26,063,356	25,068,287	25,591,756	20.9%
運搬・清掃・包装等の職業	66,278,216	68,650,754	66,187,762	74,270,427	60.6%
その他	1,703,171	1,511,306	2,516,455	1,782,034	1.5%
計	108,889,200	114,808,942	113,313,643	122,651,720	100.0%

(埼玉の平均)

## ◆ 職業別就業延人員

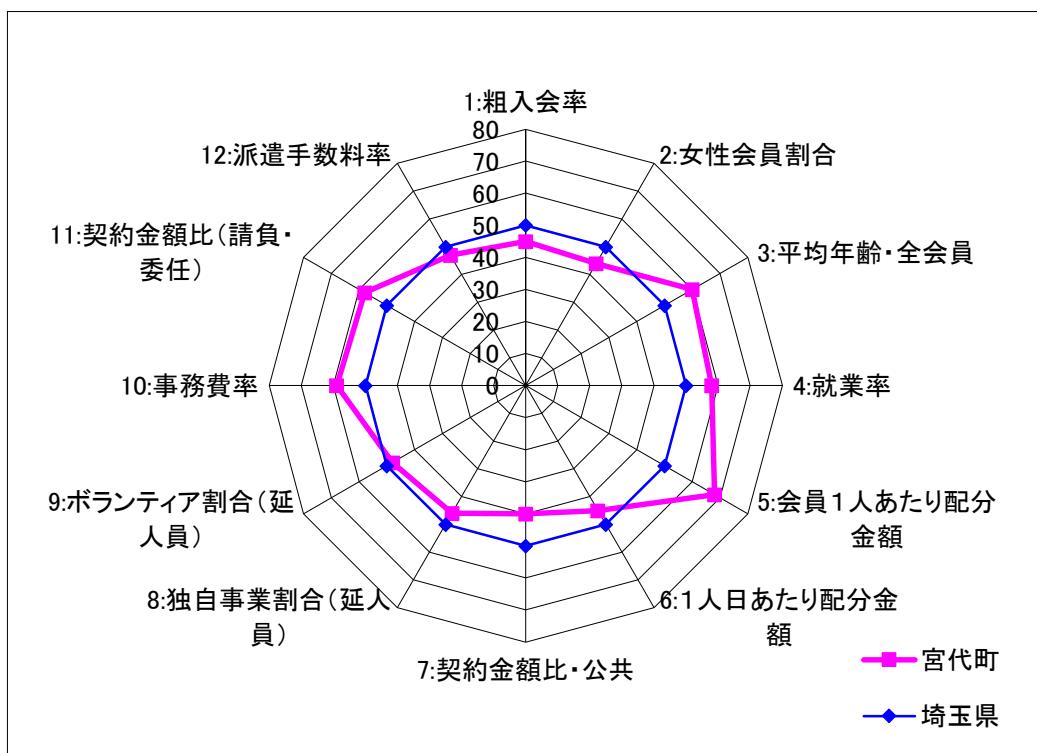
就業延人員を職業別にみると、運搬・清掃・包装等の職業が61.9%で最も多く、次いで公共施設管理や家庭生活支援などのサービスの職業が23.5%、植木剪定等の農林漁業の職業6.0%となっています。



仕事の分類	具 体 例
運搬・清掃・包装等の職業	除草、清掃、荷造り、包装など
サービスの職業	公共施設管理、家庭生活支援など
農林漁業の職業	植木剪定、農作業など
生産工程の職業	食品加工、製品組立・加工など
事務的職業	一般事務、受付案内事務など
保安の職業	公園安全指導・学童交通誘導など
専門的・技術的職業	補習教室・各種講座講師、測量など
販売の職業	商品販売、営業など
輸送・機械運転の職業	自動車運転など
建設・採掘の職業	大工仕事、土木作業など

## 埼玉県 59 センターの平均と宮代町の現状 (引用: 全シ協)

	宮代町		埼玉県	
	令和05年度		令和05年度	
	実績	偏差値	平均値	標準偏差
1:粗入会率	1.49%	45	1.86%	0.69%
2:女性会員割合	29.32%	44	32.69%	5.47%
3:平均年齢・全会員	76.1歳	60	75.0歳	1.1歳
4:就業率	83.25%	58	73.15%	13.27%
5:会員1人あたり配分金額	499,680円	68	333,577円	94,763円
6:1人日あたり配分金額	3,645.5円	45	3,990.8円	656.3円
7:契約金額比・公共	21.66%	40	34.28%	12.87%
8:独自事業割合(延人員)	0.00%	46	0.66%	1.49%
9:ボランティア割合(延人員)	0.23%	48	0.40%	1.11%
10:事務費率	12.74%	59	10.44%	2.49%
11:契約金額比(請負・委任)	95.11%	58	82.43%	14.96%
12:派遣手数料率	27.95%	47	29.69%	6.68%



## 課題

埼玉の平均に対する宮代町の傾向です。①粗入会率が低く②女性会員が少ない③平均年齢が高く④一人当たりの配分金（契約金額）が多く⑤公共比率が低い構造となっています。

### 3.運営基盤について

#### 現状

シルバー人材センターの自立的経営が求められる中、公益社団法人である当センターは、公共的・公益的役割を認識し、透明性の高い運営を行い、町民の方々から信頼を得なければなりません。

センターの運営資金は事務費、国庫補助金と町の補助金ですが、十分な運営資金とはいえません。また事務局の人員体制も十分とはいえません。

図表一 9 経常増減額の推移

		経常収益の推移（単位：円）				
		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
		2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
①受託事業収入	116,049,010	108,889,200	114,808,942	112,955,425	122,651,720	
受取配分金	93,110,698	85,211,503	90,496,219	89,155,101	95,438,868	
受取材料費	13,629,979	15,159,268	15,283,849	14,892,711	15,052,412	
受取事務費	9,308,333	8,518,429	9,028,874	8,907,613	12,160,440	
③派遣事業	575,468	520,089	661,544	497,966	239,026	
派遣収益	575,468	520,089	661,544	497,966	239,026	
④受取会費	740,000	732,000	723,000	707,000	648,000	
正会員受取会費	740,000	732,000	723,000	707,000	648,000	
⑤受取補助金等	10,960,000	10,960,000	10,960,000	13,000,000	12,942,000	
連合交付金	5,480,000	5,480,000	5,480,000	6,500,000	6,442,000	
宮代町	5,480,000	5,480,000	5,480,000	6,500,000	6,500,000	
⑥雑収入	3,448	1,957	60,906	79,027	4,727	
受取利息	448	456	203	217	227	
雑収入	3,000	1,501	60,703	78,810	4,500	
⑦受取委託収入	10,644,119	12,910,028	13,221,061	12,928,167	10,664,596	
	10,644,119	12,910,028	13,221,061	12,928,167	10,664,596	
経常収益計	138,972,045	134,013,274	140,435,453	140,525,803	147,150,069	
経常費用計	139,760,018	135,366,335	140,409,215	140,105,294	146,537,500	
当期経常増減額	-787,973	-1,353,061	26,238	420,509	612,569	
人件費	19,093,641	18,214,399	18,040,821	18,198,944	20,408,893	
配分金	93,110,698	85,211,503	90,496,219	89,155,101	95,438,868	
他経費の合計	27,555,679	31,940,433	31,872,175	32,751,249	30,689,739	



## 課題

宮代町の契約金額、一人当たりの配分金は埼玉の平均を上回っています。これはある面「働き過ぎ」の傾向があり、高齢化の進行で維持はできません。

結果的に宮代町の受託事業収入は会員数の大幅増がなければ埼玉の平均に近づく思われます。他センターの傾向からは事業収入（請負）は派遣事業の増加により減少の傾向にあります。

この中で経営の安定化は会員の拡大と経営（運営）の効率化が必要となります。事業拡大に向けた仕事の開拓が重要となります。

一方で受取補助金の見直しも宮代役場の協力が必要となります。

## **第Ⅲ章**

### **基本目標と具体的取り組み**

## **基本目標 1**

### **会員の拡大（女性会員の拡大、組織の拡大、粗入会率の改善）**

#### **（1）組織・事業の拡大**

超高齢化社会を迎える日本において、シルバー人材センターの役割はますます大きくなっています。高齢者の社会参加を促進し、地域社会の活性化に貢献するためには、組織の拡大と事業の多角化が不可欠です。高齢者のスキルや経験を活かした新たな事業の創出や、地域住民との連携強化を通じ、持続可能な社会の実現を目指します。

#### **（2）女性会員の拡大**

女性会員の増加を図り、シルバー人材センターの活動範囲を拡大し、より多くの女性が社会参加できる機会を提供することを目的とします。

- 女性が活躍しやすい職場環境づくりや、女性ならではのスキルを活かせる新規事業の創出など、女性会員の増加と活躍を促進するための取り組みを強化します。
- 地域社会のニーズに合わせた多様な仕事を提供し、女性会員の活躍を通じて地域活性化に貢献するとともに、女性がいきいきと暮らせる地域社会の実現を目指します。
- 子育て経験や介護経験など、女性ならではの強みを活かせるような仕事を提供し、女性会員がやりがいを感じながら働くことができる環境を整えます。

#### **（3）粗入会率の改善**

宮代町の粗入会率は1.49%（令和5年度実績）であり、埼玉県下59センターの平均（2.0%）を下回っています。新たな働き方を求める高齢者のニーズに合わせ、多様な仕事や働き方を提供することで、シルバー人材センターへの入会を促進し、粗入会率の向上を図ります。

- 地域住民との連携を強化し、センターの認知度を高めます。子育て中の女性や介護経験者など、特定の層への働きかけを強化し、入会促進につなげます。
- 入会手続きの簡素化や相談窓口の拡充など、入会しやすい環境整備を進めます。また、現役世代との交流機会を設け、センターの魅力を発信します。

## **基本目標 2**

### **高齢化対策（60～70歳代を対象にした広報活動）**

## (1) 60歳代、特に70歳以上に重点を置いた広報活動

健康でいきいきと働きたい70歳以上の意欲的な方を対象に、経験や知識を活かせる仕事を紹介します。体力に合わせた働き方で、地域に貢献できる活動を通じ「やりがい」と「生きがい」を提供します。「まだまだ働きたい！」という70歳以上の方にシルバー人材センターに魅力を感じていただけるような広報活動を充実させます。

## (2) シルバー人材センターの定着イメージを一新する広報活動

シルバー人材センターは「草刈り」や「植木剪定」といったイメージが地域に定着しており、この認識を変える必要があります。ホワイトカラー出身者が馴染みやすい広報活動と仕事の拡大に努めます。

### 基本目標3

## 事業の拡大（女性に向く事業・行政関連の事業・家事支援等）

### (1) 行政比率の向上

宮代町シルバー人材センターの事業構造は「草刈り」「植木剪定」の比重が高く、サービス部門が低い傾向があります。これは行政機関からの施設管理等の業務が少ないことが原因です。宮代町役場との協力を得て仕事の拡大を目指します。

- 行政機関との連携を強化し、公共施設の管理、地域清掃や公園整備など、公共性の高い事業への参画を拡大します。これにより、センターの社会貢献度を高め、安定的な仕事を提供します。
- 行政が抱える人手不足に貢献するため、事務補助やイベント支援など、多様な行政業務を受託します。これにより、センターの事業規模を拡大し、会員の就業機会を増加させます。

### (2) 事業のソフト化（サービス事業等の軽作業の拡大）

高齢者の豊富な経験と温かい人柄を活かし、家事支援や訪問介護、地域イベントのサポートなど、人との関わりを大切にするサービス事業を拡大します。これにより、会員のやりがい向上と地域貢献につなげます。「外仕事」中心のシルバー人材センター事業から、女性や高齢者にも馴染みやすい仕事を拡大します。

地域住民のニーズに合わせた多様なサービスを提供します。家事サービスや空き家見守りなど、地域社会に貢献できる事業を展開し、センターの役割を拡充します。

### **(3) 新規事業の開発（これまでと違う視点による新規事業開発、80歳を過ぎてもできる仕事の開発）**

高齢者の豊富な経験と知見を活かし、地域の歴史や文化を伝える事業や、若者への人生相談など、新たな価値創造につながる事業を開発します。

### **(4) 多様な働き方の推進（請負事業に加え労働者派遣、就業紹介）**

基幹事業である請負事業に加え、労働者派遣事業や就業機会の紹介を推進することで、会員の多様なニーズに対応します。スキルや経験、体力に合わせた働き方を提供し、より多くの方に活躍の場を提供します。

高齢者の働き方を多様化するため、派遣事業や紹介事業を強化します。企業との連携を深め、幅広い仕事を紹介することで会員の就業機会を拡大します。

### **(5) 関係機関との連携による事業の推進**

行政機関、地域団体、企業などとの連携を強化します。高齢者福祉、環境保全、地域活性化などの事業を共同で実施し、会員の活躍の場を広げるとともに、地域社会への貢献度を高めます。

地元企業と連携し、企業内での清掃業務やイベントサポートなどを請け負います。これにより、会員の就業機会を拡大し、企業の業務効率化に貢献します。

### **(6) 地域社会との連携（地域社会の一員としての存在意義を高める）**

地元商店会や自治会と連携し、空き家対策や防犯パトロールなど、地域課題の解決に取り組みます。これにより、地域住民とのつながりを深め、安心安全な町づくりに貢献します。

地域の学校や福祉施設と連携し、子どもたちへの読み聞かせや高齢者との交流会を実施します。これにより、世代間交流を促進し、地域全体の活性化に貢献します。

## **基本目標 4**

### **安全適正就業の徹底（「安全のしおり」の拡充・法令の遵守）**

#### **(1) 「安全のしおり」（シルバー人材センターの適正就業基準）に沿った業務運営**

「適正就業基準」（「安全のしおり」）を遵守し、会員の安全・健康を最優先に業務を遂行します。

- 危険・有害な作業は避け、作業別安全基準に基づいた指導を実施します。

- ・ 「適正就業基準」を周知徹底するため、定期的な研修会や会員の意見を反映させながら、より良い職場環境づくりを目指します。

## (2) 契約方法の変更（フリーランス新法への対応）

フリーランス新法の施行に伴いシルバー事業（請負・委任）における契約方法が大きく変更されました。

発注者と会員が直接契約を結ぶ形態となります。センターは発注者と会員の間に入り、従来と変わらない調整機能を果たします。センターは、就業条件を明記した「会員業務仕様書」を作成し、会員に提示します。

## (3) 安全対策の徹底

高齢者の特性を考慮し、無理のない作業計画を立て、休憩時間を十分に確保します。安全教育を徹底し、事故防止に努めます。

- ・ 作業別安全基準に基づき、適切な安全具の着用を義務付け、安全な職場環境を整備します。
- ・ 就業途上の事故対策、特に自転車事故対策は重要です。ヘルメットの着用から重篤事故の回避が必要です。
- ・ 安全パトロールを実施から危険作業を発見・改善します。

## (4) 見積の標準化と配分金の適正化

見積もり作成の基準を統一し、透明性を確保します。作業内容や時間、経費の明確化を図ります。また、職群別の配分金について、近隣センターとの格差是正を目指します。

## (5) 法令遵守（コンプライアンス）委員会の定期開催

労働基準法や安全衛生法など、関連法令の最新情報を共有し、会員の安全確保、賃金や労働時間の適正化を図ります。ハラスマント防止対策や情報漏洩防止策など、コンプライアンスに関する課題を検討し、具体的な対策を講じます。

## (6) 組織ガバナンス（組織的統制）の徹底

法令遵守を徹底し、透明性の高い組織運営を実現するためには、組織内規律が必要です。会員、委託元、地域住民からの信頼を獲得し、持続可能な組織運営を目指します。

## 基本目標 5

健康で生きがいのあるセンター（フレイル対策・生涯現役の環境づくり・体力づくり・健康状態の自己管理）

## **(1) 会員高齢化に伴うフレイル対策の推進**

会員が自らの健康状態を把握することが重要です。年齢相応に体力の低下は避けられません。無理のない作業を促進します。フレイル予防に関する情報提供を行い、会員の健康意識を高めます。

## **(2) 定期健康診断の受診促進**

定期健康診断の受診を促進します。誰しも 70 歳を超えると、何らかの持病など健康上の懸念を持つことがあります。睡眠時無呼吸症候群（罹患者 300 万～900 万）・てんかん・低血圧による立ちくらみといった健康上の懸念は、車の運転や機械の使用などに支障をきたす可能性があります。年一回の健康診断を受診し、会員個人が健康状態を認識できるよう促します。

## **(3) シルバー祭りやマルシェ等の開催**

地域の特産品や農産物と連携し、マルシェを開催します。会員が作った料理を提供するフードコーナーを設置し、地域活性化に貢献するとともに、センターの収益向上につなげます。

コロナ禍以前には恒例だったシルバー祭りの再開に向け準備を進めます。

## **(4) 80 歳を超えても働く環境作り**

80 歳を超えても元気に働く環境づくりは、会員の生きがい創出と、センターの持続的な発展に不可欠です。

軽作業や事務作業など、体力負担の少ない仕事から、趣味や経験を生かせる仕事まで、幅広い仕事内容を用意します。

# **基本目標 6**

## **運営の強化（事務局の強化・会員能力の活用・会員への有益な情報発信）**

### **(1) 財政基盤の強化**

シルバー人材センターの財政基盤強化は、センターの持続的な運営と、会員へのより良いサービス提供のために不可欠です。

- 業務フローの見直しによるコスト削減を図ります。
- 地域活性化、高齢者雇用促進などの事業に係る補助金の増額申請を行います。

- IT ツールの導入による業務効率化を推進します。

## (2) 事務局の機能強化（事務局員の能力向上と会員能力の活用、上部団体との連携強化）

シルバー人材センターの事務局は、会員へのサポート、事業管理、センター全体の円滑な運営を担う重要な役割を担っています。事務局の機能を強化することは、センター全体の活性化に直結します。

- センター職員の待遇改善によるモチベーションの向上を図ります。また、職員の専門性を向上させ、会員の活動を一体的に支援できる機能を高めます。
- 会員の能力を有償で活用し、事務局機能の補完・拡張を図ることで、理事会や専門委員会などの組織活動の活性化を促進します（個別課題については漸次検討します）。
- 上部団体との連携を強化します。地域センターに対する上部団体の指導強化が必要です。特に小規模センターは日常業務に忙殺され、経営管理や組織マネジメントが希薄となりがちです。上部団体との連携を強化し、センター運営の平準化、安定化を目指します。

## (3) 規約・規定類の見直し

規約・規定類の見直しは、センターの円滑な運営と、会員の権利保護、そして時代の変化に対応するための重要な取り組みです。古い規約を更新し、時代に即した運営を目指します。

## (4) 教育訓練の充実

教育訓練の充実化は、会員のスキルアップ、モチベーション向上、そしてセンター全体の活性化に不可欠です。特に、適正就業、安全安心への取り組みが重要です。

## (5) 会員への情報発信の充実

会員への情報発信は、会員の満足度向上、業務への理解促進、そしてセンター全体の活性化につながります。センターの概要、事業内容、求人情報、イベント情報、会員向け資料などの充実に努めます。

## (6) デジタル化による運営の合理化

シルバー人材センターの運営において、デジタル化はもはや避けて通れない道となっています。デジタル化を進めることで、業務の効率化、会員サービスの向上、そして新たな事業展開の可能性を広げることができます。

- スマートフォンの使用率は拡大していますが、電話以外使わない方が多くいます。定期的なスマートフォン教室を開催します。

- ・ ホームページのリニューアルを行い、発信力の強化と会員への情報提供の強化を図ります。

## (7) 拠点センターの拡張（改装・移転）

拠点センターの拡張は、事業拡大や会員増加に伴い、より快適で効率的な運営を行うために必要となります。

- ・ アリーナの使用改善を当面の課題とし、中期計画期間には敷地内への事務所・会議室・多目的空間の建設設計画など、将来の見通しを立てます。
- ・ 近隣のシルバー人材センターとの施設や備品の共同利用も選択肢として検討します。

## (8) センター適正規模の検証

宮代町の現状からは運営の安定に必要な会員数（千名程度）への拡大は将来的にも困難と判断されます。

適正な規模を検討することで、より効率的な運営、会員への質の高いサービス提供、そして地域社会への貢献を最大化することができます。

小規模センターは経営効率も悪く、限られた運営資金では活動の発展性確保も困難です。小規模センター間の協業、業務の一部統合化による運営の合理化を目指します。

## **第IV章**

### **資料編**

# 宮代町シルバー人材センターに関するアンケート調査結果

## 調査の目的

この調査は、センターの事業について、会員及び発注者、新規者の理解度を把握すると共に、発注者のニーズに対応できる体制づくり、また、今後のセンターの事業運営に反映させることを目的に実施した。

## 対象者

- ① 会員 ※退会会員は含めない
- ② 発注者（個人・法人・公共）※センターをご利用になったお客様

## 調査方法

上記対象者へアンケート調査票を郵送、回答は無記名とした。事業所、個人関係は郵送、会員は、地域班で対応した。返送は、郵送(センター払い)とした。

## 調査期間

令和6年8月22日～令和6年9月30日

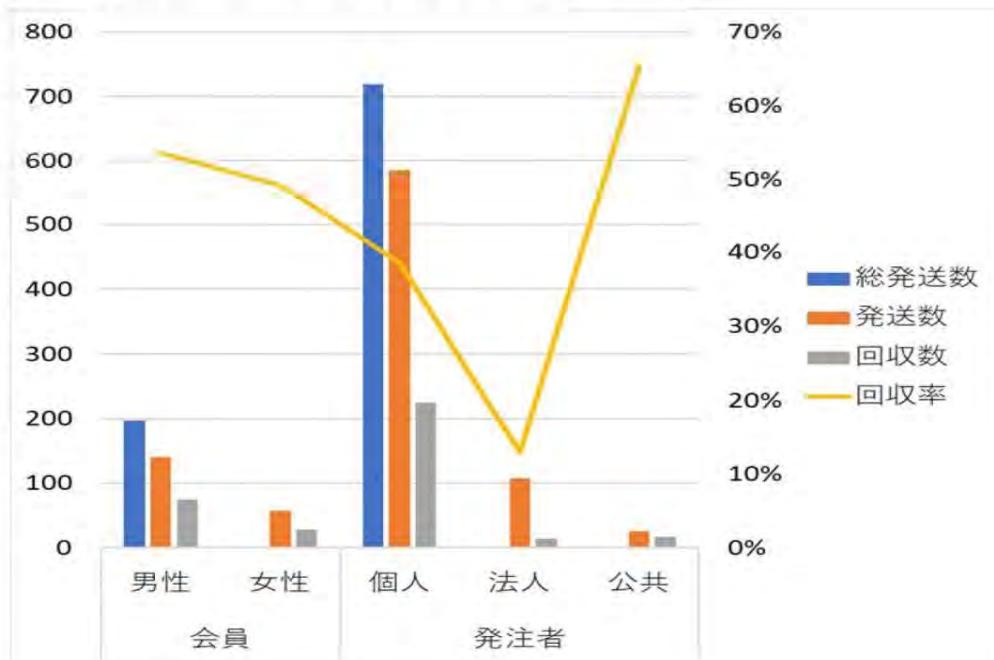
## アンケート集計内容

アンケートの回収状況  
会員の意識  
発注者の意識（個人・法人・公共）

## 1 アンケートの回収状況

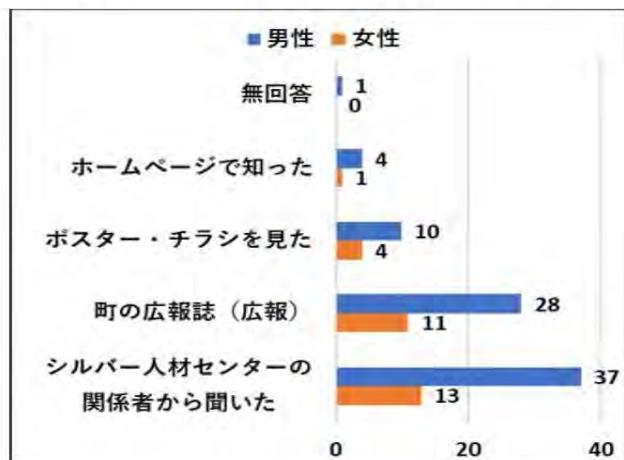
アンケートの回収状況は、それぞれ以下の通りでした。またセンターに期待していることや、貴重なご意見等が数多く寄せられました。

	会員		発注者		
	男性	女性	個人	法人	公共
総発送数	197		719		
発送数	140	57	585	108	26
回収数	75	28	225	14	17
回収率	54%	49%	38%	13%	65%



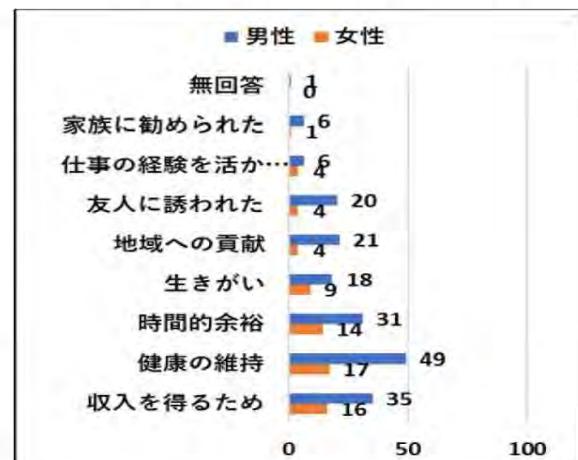
## 2 会員の意識

### 1. センターを何で知りましたか（複数回答）



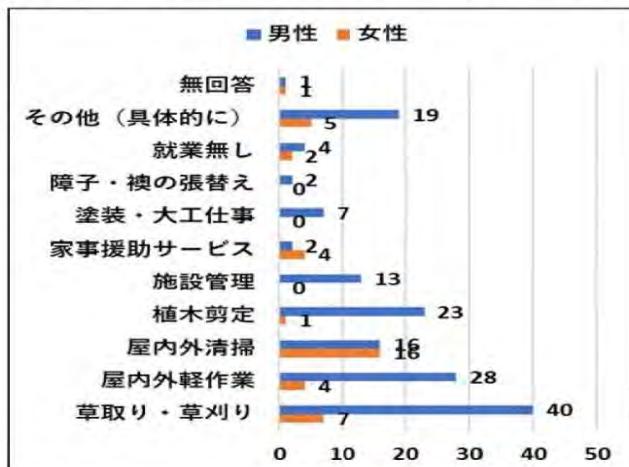
町の広報紙をみた、センター関係者・家族  
知人からセンターの存在を知った会員が、  
過半数を占めている。

### 2. 入会した理由は何ですか（複数回答）



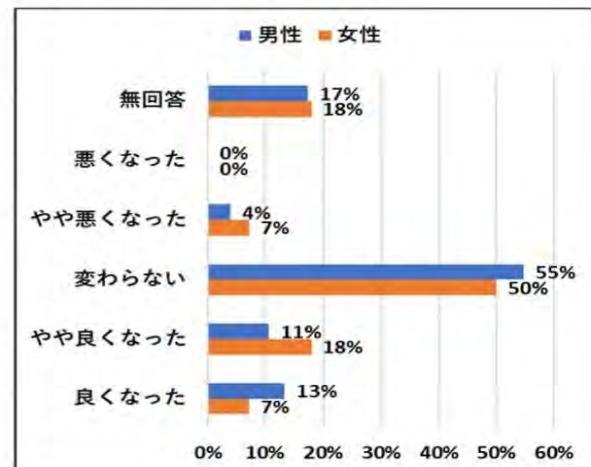
入会の理由は、多岐にわたるが、健康の維持を  
目的とする会員が最も多い。時間的な余裕や  
生きがい、地域への貢献なども理由とされる。

### 3. 入会後どんな業務につきましたか（複数回答）



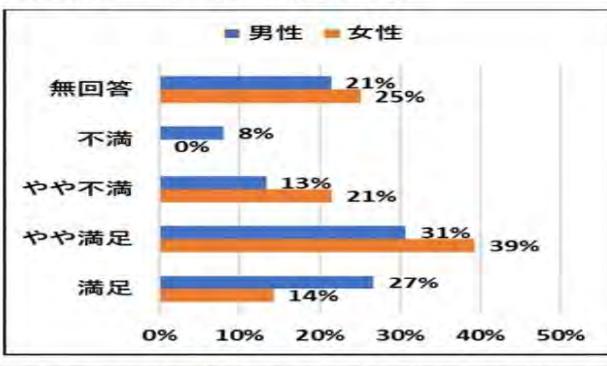
男性は、草取り・草刈、植木剪定、屋内外軽作業、屋内外清掃、施設管理が主な業務になっている。女性は、屋内外清掃、草取り・草刈が主な業務になっている。

### 4. 入会後の健康面について



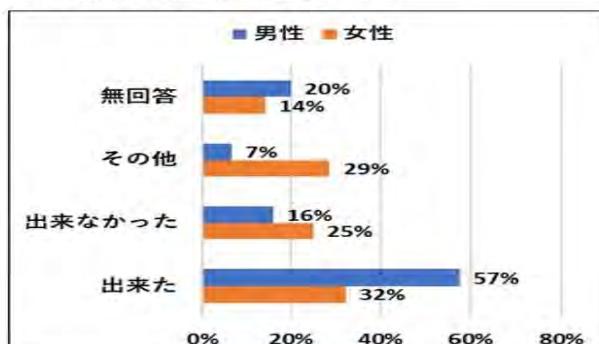
入会目的の健康維持については、「良くなった」「やや良くなった」で女性18%、男性31%。「変わらない」は女性50%、男性55%。「悪い・やや悪い」は女性7%、男性4%となっています

### 5. 収入についてどう思いますか



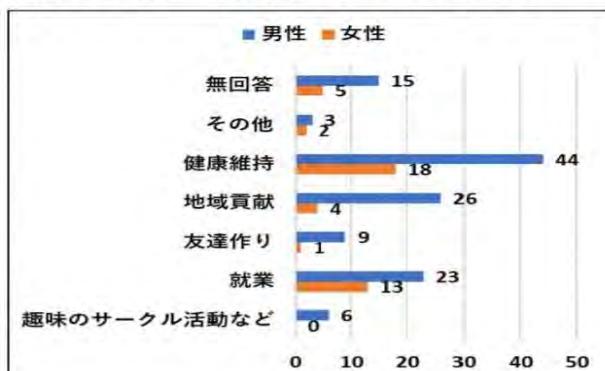
「満足」「やや満足」で女性53%、男性58%、「不満」「やや不満」は女性21%、男性21%

### 6. 入会後友達はできましたか



「出来た」と回答した会員が最も多く女性32%、男性57%となっている

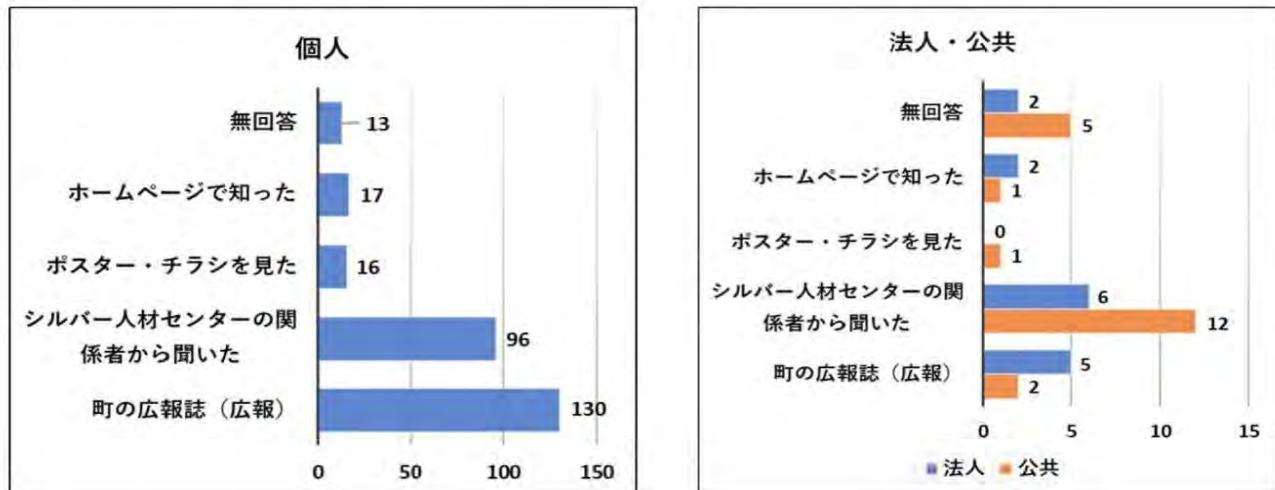
### 7. 現在センターでやりたいことは何ですか



男性も女性も健康のために就労されている。  
男性は地域貢献、就業がやりたいことになっている。

### 3 発注者の意識（個人・法人・公共）

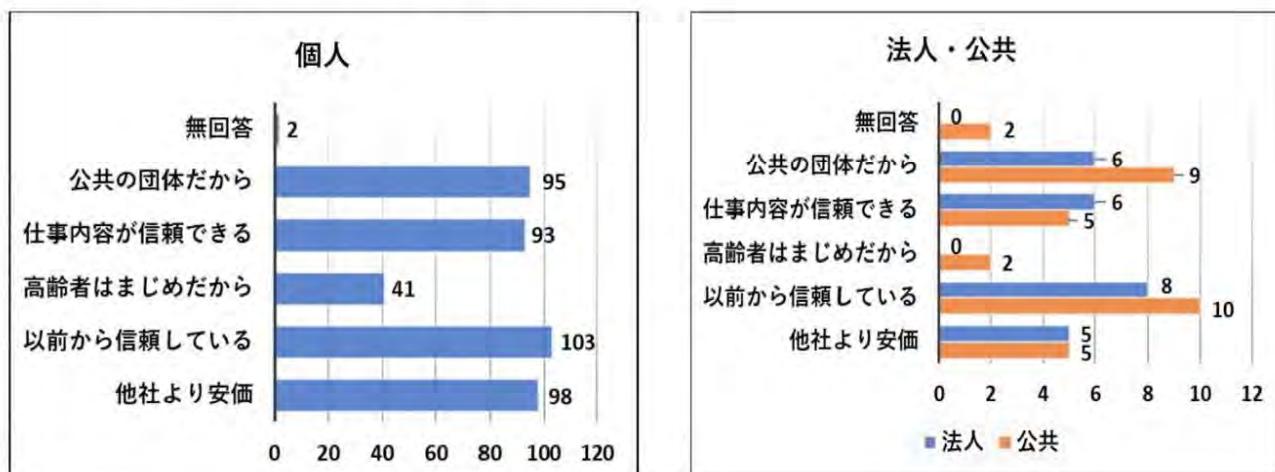
#### 1. センターを何で知りましたか（複数回答）



個人では、町の広報誌を見たり、シルバー関係者から聞いた人が多い。

法人・公共でも町の広報誌を見たり、シルバー関係者から聞いた人が多い

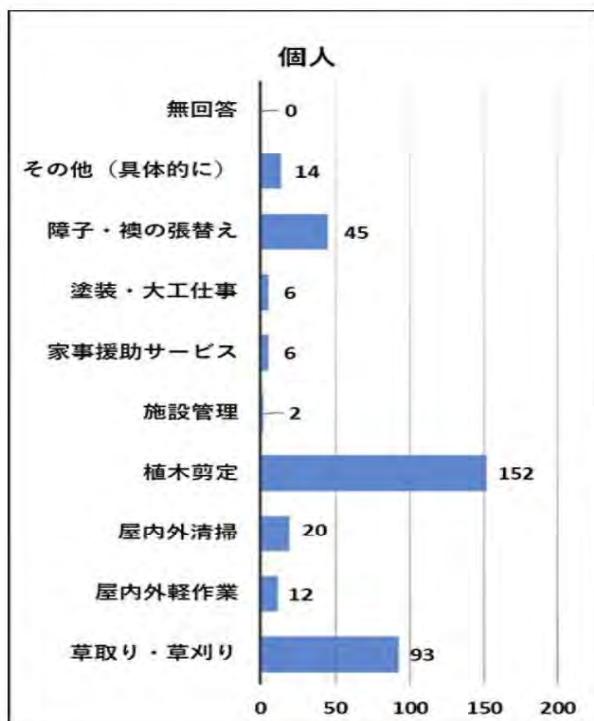
#### 2. センターに発注した理由は何ですか（複数回答）



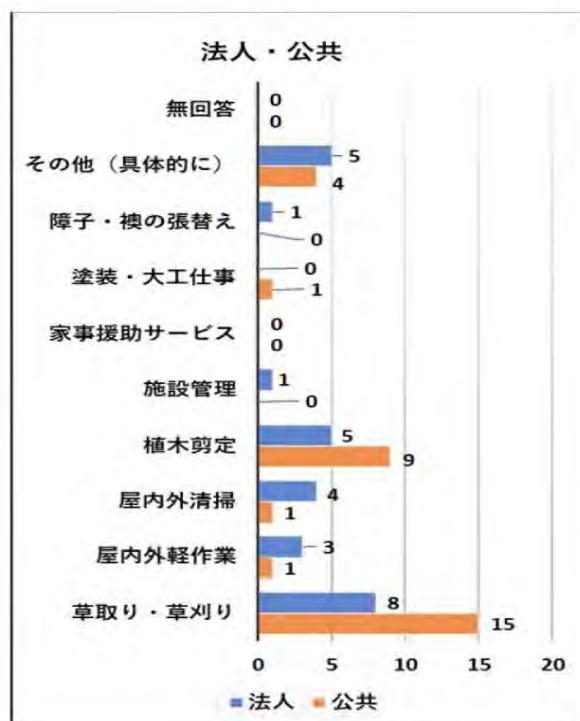
「以前から信頼している」「他社より安価」「仕事内容が信頼できる」「公共団体だから」をほとんどの方が支持頂いている。

法人・公共でも「以前から信頼している」「仕事内容が信頼できる」「公共の団体だから」「他社より安価」が主な理由になっている。

### 3. どんな仕事を依頼されましたか（複数回答）

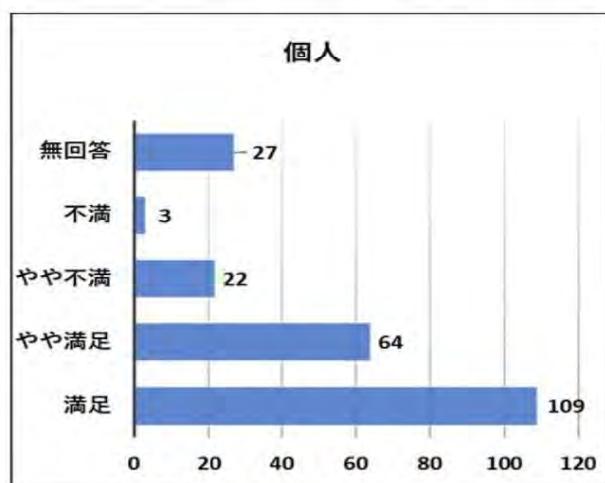


植木剪定・草取り、草刈りが大半を占めている。

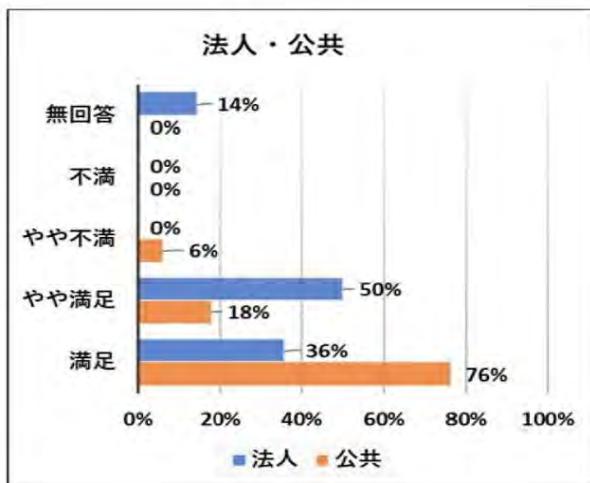


公共では、草取り・草刈り、植木剪定、屋内外軽作業が主に依頼されている。法人は、主な依頼は公共と同じようだが、加えて他の依頼も多い。

### 4. センターの料金についてどう思われますか

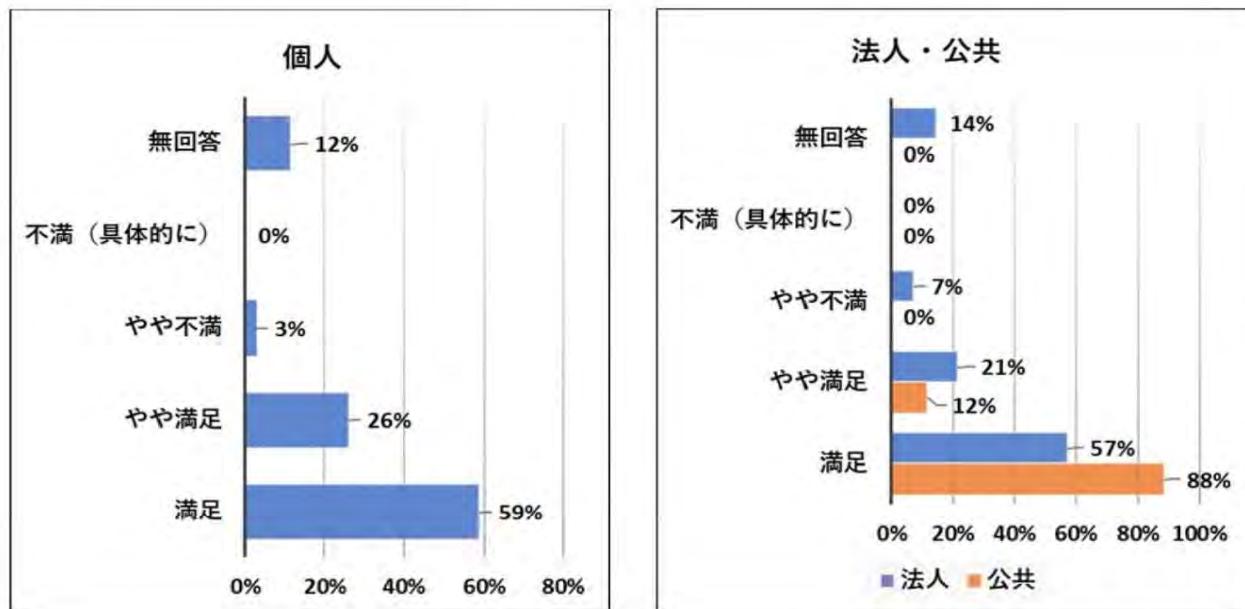


ほとんどの方より「満足」、「やや満足」の回答を頂いているが、「不満」「やや不満」の回答も若干頂いている。



ほとんどの法人・公共より「満足」「やや満足」の回答を頂いているが、若干の公共様より「やや不満」の回答を頂いている

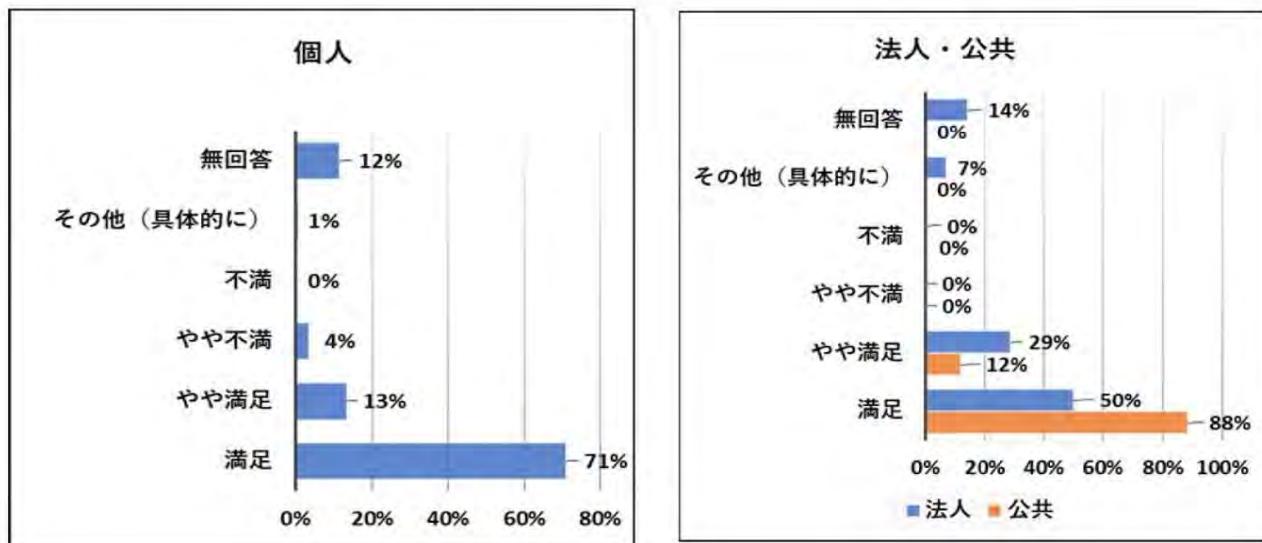
## 5. 仕事の質についてどう思われますか？



満足、やや満足を入れて85%がほぼ満足  
いただいているが、若干の方がやや不満と回答

公共では、満足、やや満足と100%回答頂いた  
法人では、満足、やや満足で78%回答頂いたが  
やや不満的回答も若干数頂いた

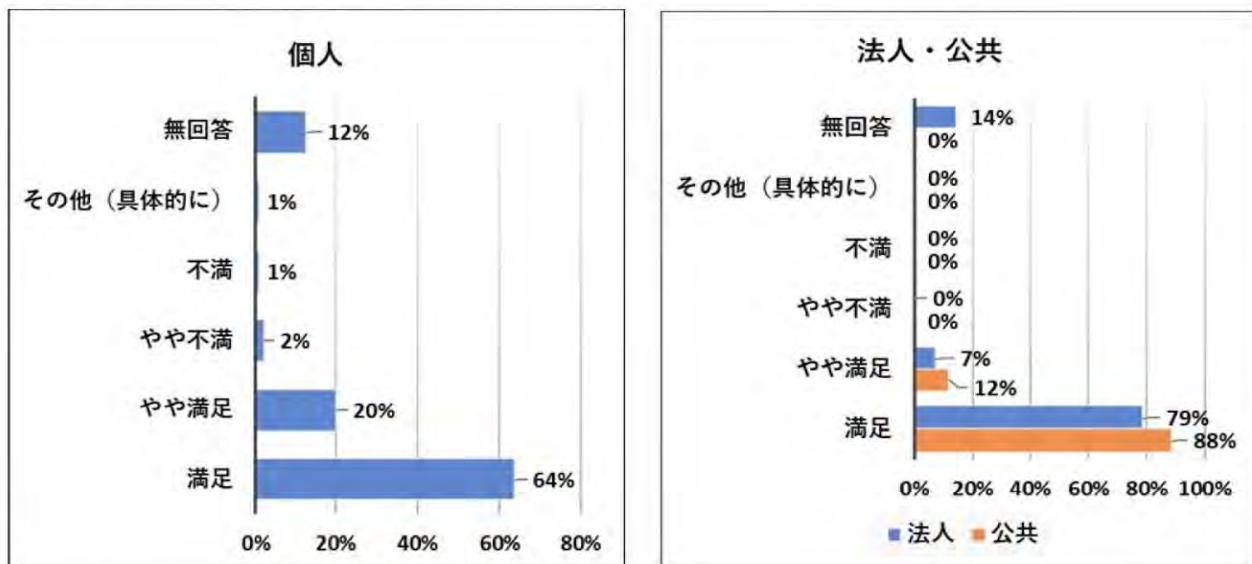
## 6. 就業した会員の対応はいかがでしたか？



満足71%、やや満足を入れて84%がほぼ満足  
いただいている。

公共では、満足またはやや満足で100%の回答  
法人では、満足またはやや満足で79%の回答  
不満、やや不満と回答頂いたの0%

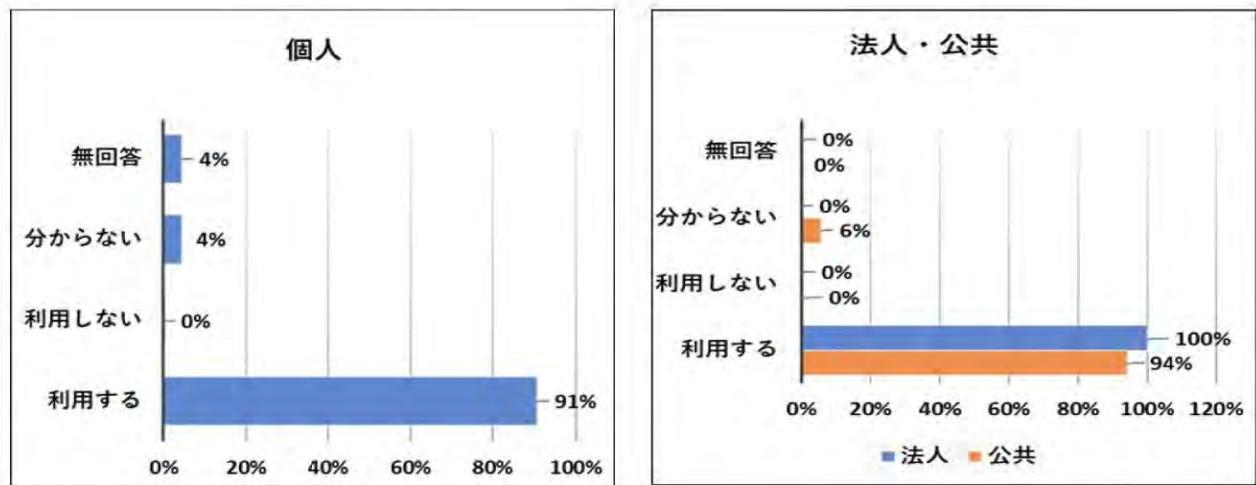
#### 7. ご依頼に際し、センターの職員の対応はいかがでしたか



満足、ほぼ満足の回答を84%の方より頂いているが、不満、やや不満の回答も若干あります

公共では、満足またはやや満足で100%の回答  
法人では、満足またはやや満足で86%の回答  
不満、やや不満と回答頂いたの0%

#### 8. 今後もセンターを利用されますか

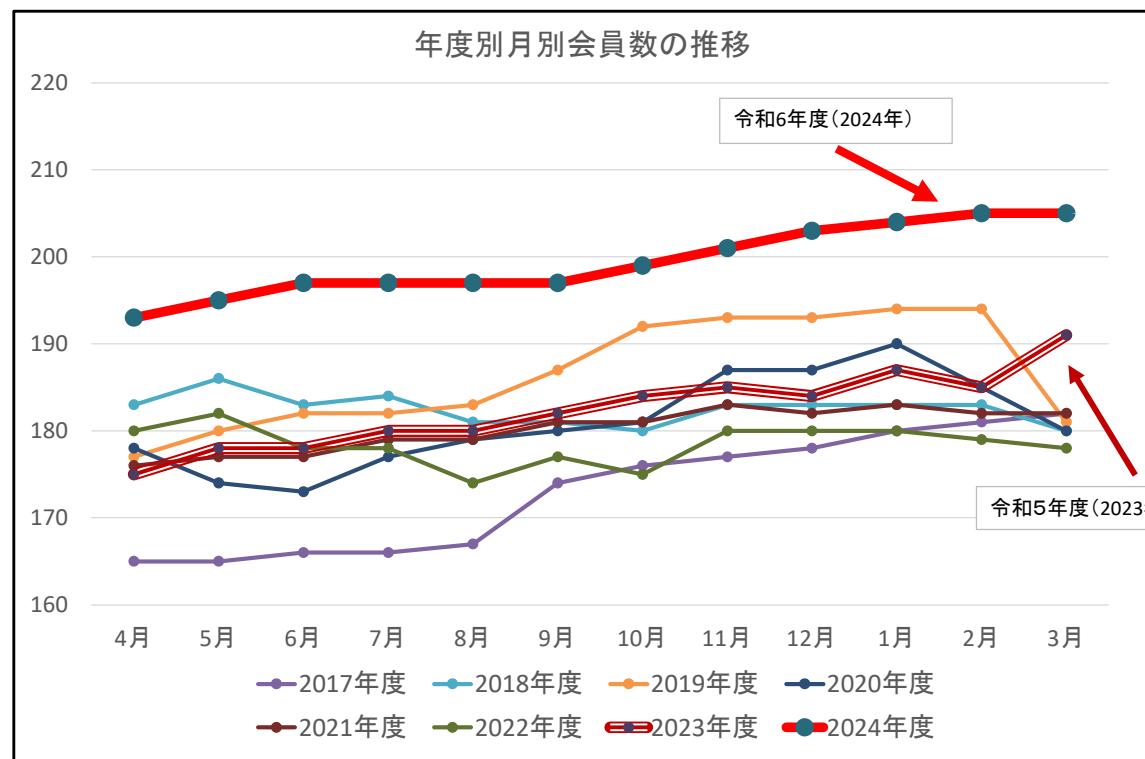


91%が利用すると回答頂いた。

法人では、100%が利用すると回答。  
公共では、94%が利用すると回答頂いたが  
分からぬとの回答の若干あり

## 年度別月別会員数の推移

在籍会員数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2017年度	165	165	166	166	167	174	176	177	178	180	181	182
2018年度	183	186	183	184	181	181	180	183	183	183	183	180
2019年度	177	180	182	182	183	187	192	193	193	194	194	181
2020年度	178	174	173	177	179	180	181	187	187	190	185	180
2021年度	176	177	177	179	179	181	181	183	182	183	182	182
2022年度	180	182	178	178	174	177	175	180	180	180	179	178
2023年度	175	178	178	180	180	182	184	185	184	187	185	191
2024年度	193	195	197	197	197	197	199	201	203	204	205	205
対前年増減数	18	17	19	17	17	15	15	16	19	17	20	14

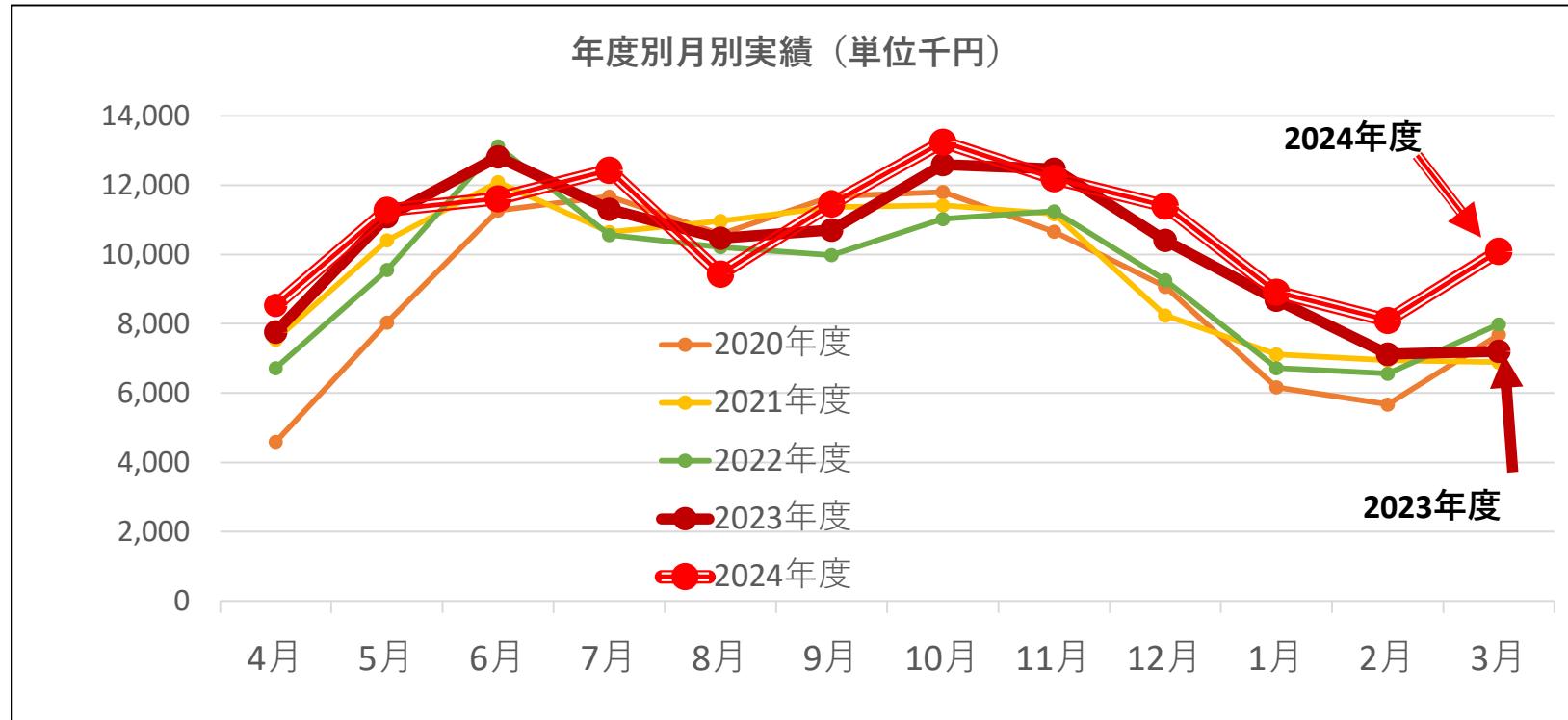


受託事業収益(配分金+材料費+事務費)の推移(派遣を除く)

単位:千円

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度計	前年比
2020年度	4,591	8,041	11,271	11,678	10,578	11,674	11,807	10,661	9,069	6,163	5,673	7,685	113,314	
2021年度	7,544	10,415	12,091	10,648	10,964	11,365	11,423	11,174	8,241	7,111	6,942	6,892	114,809	101.3%
2022年度	6,717	9,555	13,124	10,564	10,214	9,985	11,026	11,247	9,255	6,722	6,560	7,987	112,955	98.4%
2023年度	7,760	11,094	12,817	11,309	10,471	10,706	12,601	12,467	10,410	8,690	7,123	7,204	122,651	108.58%
2024年度	8,530	11,283	11,616	12,434	9,439	11,459	13,250	12,195	11,406	8,920	8,100	10,091	128,725	105.0%
前年比	109.9%	101.7%	90.6%	110.0%	90.1%	107.0%	105.2%	97.8%	109.6%	102.6%	113.7%	140.1%		
													年度予算	予算比
													128,504	100.2%
													104.8%	(前年比)

年度別月別実績 (単位千円)



上半期 (4月～9月)

2023年度	64,157
2024年度	64,761
	100.9%

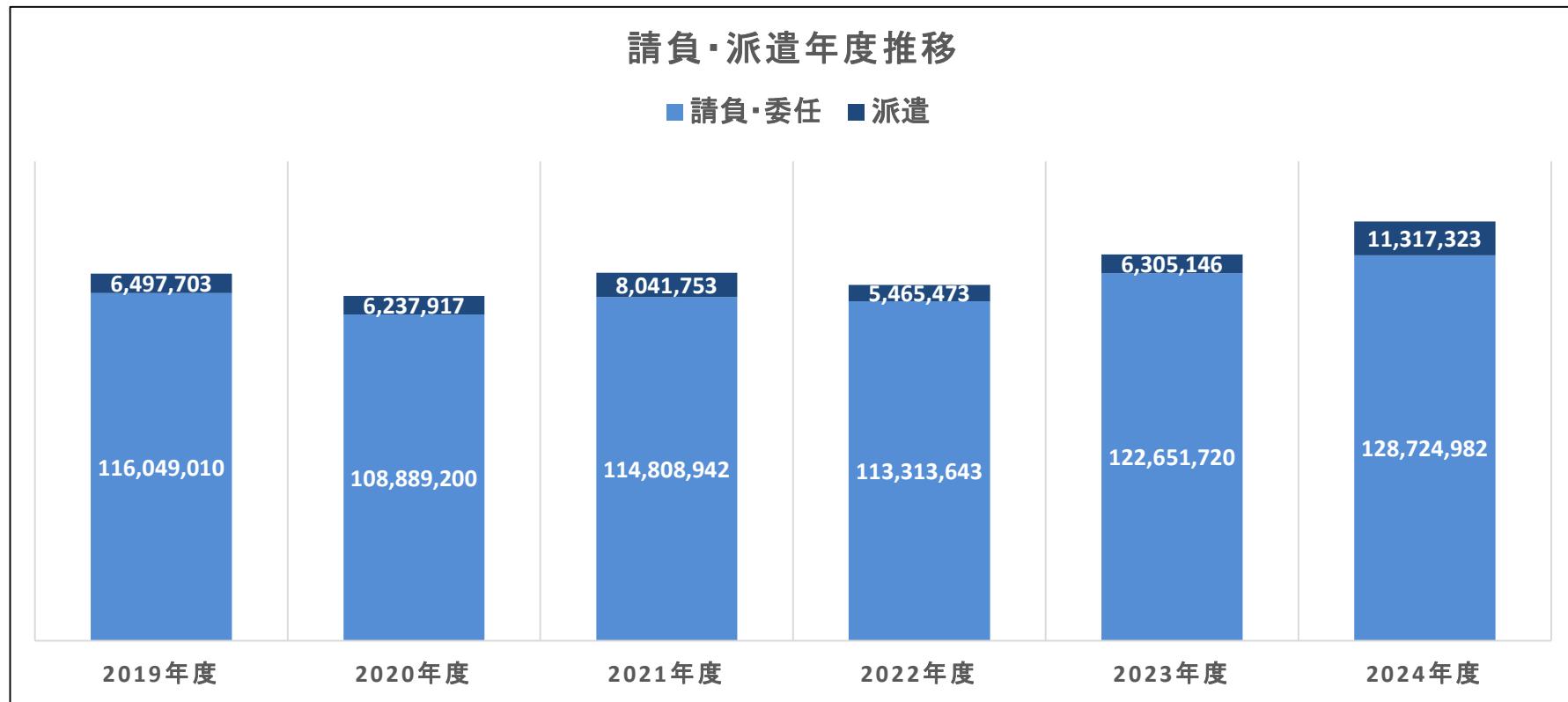
4月～3月

2023年度	122,651
2024年度	128,725
	105.0%

※6月・8月の前年割れは日工大(拡張地)の中止による

◆シルバー人材センター事業実績(契約金額)

集計対象	宮代町	集計年月	2024年度
------	-----	------	--------



(円)

	令和01年度	令和02年度	令和03年度	令和04年度	令和05年度	令和06年度
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
請負・委任	116,049,010	108,889,200	114,808,942	113,313,643	122,651,720	128,724,982
構成比	94.7%	94.6%	93.5%	95.4%	95.1%	91.9%
対前年度増減		-7,159,810	5,919,742	-1,495,299	9,338,077	6,073,262
派遣	6,497,703	6,237,917	8,041,753	5,465,473	6,305,146	11,317,323
構成比	5.3%	5.4%	6.5%	4.6%	4.9%	8.1%
対前年度増減		-259,786	1,803,836	-2,576,280	839,673	5,012,177
合計	122,546,713	115,127,117	122,850,695	118,779,116	128,956,866	140,042,305
対前年度増減		-7,419,596	7,723,578	-4,071,579	10,177,750	11,085,439

## 年度統計資料 令和5年度(2023年)

センター名	会員数(人)			高齢化率(%)			粗入会率(%)			就業実人員(人)		
	男性		女性	男性		女性	男性		女性	総合	請負・委任	派遣
	全体	44,752	30,109	14,629	32.7	30.1	35.2	1.9	2.7	1.1	36,910	32,735
さいたま市	4,656	3,080	1,576	28.9	26.8	31.1	1.2	1.7	0.7	3,598	3,433	206
川越市	2,196	1,522	674	32.6	30.0	35.3	1.9	2.9	1.1	1,795	1,657	216
熊谷市	1,103	788	315	37.1	34.0	40.1	1.6	2.4	0.8	926	888	73
川口市	1,977	1,276	701	28.5	26.0	31.0	1.1	1.6	0.8	1,429	1,403	32
行田市	345	235	110	39.3	36.4	42.2	1.1	1.7	0.7	266	239	56
秩父市	719	473	246	42.5	39.6	45.4	2.9	4.2	1.8	623	608	32
所沢市	2,182	1,458	724	33.6	31.0	36.1	1.9	2.8	1.2	1,574	1,525	117
飯能市	476	356	120	39.2	36.8	41.7	1.5	2.5	0.7	440	400	54
加須市	923	610	313	37.8	35.3	40.2	2.2	3.1	1.4	843	785	145
本庄市	453	308	145	35.9	33.0	38.8	1.6	2.4	1.0	362	173	217
東松山市	623	478	145	36.2	33.6	38.8	1.9	3.1	0.8	581	546	42
春日部市	1,224	856	364	37.0	34.0	40.0	1.4	2.2	0.8	982	729	312
狭山市	1,093	775	318	38.0	35.2	40.8	1.9	3.0	1.0	879	824	83
羽生市	310	211	99	37.3	34.3	40.4	1.5	2.3	0.9	282	262	25
鴻巣市	709	500	209	37.1	34.5	39.7	1.6	2.5	0.9	612	527	123
深谷市	945	688	257	36.1	33.4	38.7	1.9	2.9	0.9	822	685	167
上尾市	1,287	886	401	33.2	30.8	35.7	1.7	2.5	1.0	1,106	911	355
草加市	2,187	1,358	829	30.1	27.5	32.7	2.9	3.9	2.0	1,737	1,565	229
越谷市	1,250	871	379	31.0	28.5	33.5	1.2	1.8	0.7	1,064	942	204
蕨市	308	213	95	28.6	25.7	31.6	1.4	2.2	0.8	257	257	4
戸田市	864	513	351	22.2	20.9	23.5	2.7	3.4	2.1	634	527	192
入間市	1,504	1,032	472	37.0	34.3	39.6	2.8	4.2	1.6	1,333	1,243	152
朝霞地区	2,134	1,373	761	25.8	23.7	27.9	2.7	3.8	1.8	1,634	1,553	91
新座市	1,685	1,069	616	31.2	28.4	33.9	3.3	4.6	2.2	1,272	1,178	142
桶川市	574	417	157	36.0	33.2	38.7	2.1	3.4	1.1	526	470	88
久喜市	1,014	723	291	37.8	35.3	40.3	1.8	2.7	1.0	797	465	355
北本市	382	236	146	39.3	36.7	41.9	1.5	2.0	1.1	336	306	66
八潮市	474	269	205	27.1	24.7	29.8	1.9	2.3	1.5	493	483	22
入間東部	1,917	1,280	637	30.7	28.4	33.1	2.4	3.5	1.4	1,759	1,405	524
三郷市	1,141	684	457	32.3	29.6	35.1	2.5	3.2	1.9	880	662	315
蓮田市	490	364	126	37.3	34.4	40.1	2.1	3.5	1.0	474	402	129
坂戸市	1,123	674	448	35.6	32.7	38.5	3.2	4.2	2.3	904	818	126
幸手市	405	268	137	41.9	38.6	45.2	2.0	2.8	1.2	364	290	125
鶴ヶ島市	716	492	224	34.9	32.6	37.3	2.9	4.4	1.7	594	446	241
日高市	349	270	79	39.2	36.6	41.8	1.6	2.7	0.7	353	336	28
吉川市	425	302	115	29.3	27.3	31.2	2.0	3.1	1.0	400	385	27
白岡市	343	229	114	34.3	32.0	36.6	1.9	2.7	1.2	336	249	119
伊奈町	336	217	118	28.6	26.3	31.1	2.6	3.6	1.7	323	283	128
毛呂山町	236	161	75	42.0	39.1	44.8	1.7	2.6	1.0	188	97	102
越生町	106	71	35	46.1	43.3	48.8	2.1	3.0	1.3	89	89	0
滑川町	177	132	45	28.4	26.4	30.6	3.2	5.0	1.5	151	142	20
嵐山町	202	157	45	40.5	38.0	43.0	2.8	4.8	1.2	180	148	47
小川町	250	187	63	49.8	46.8	52.8	1.8	2.9	0.9	204	178	38
川島町	195	147	48	44.7	41.7	48.0	2.3	3.7	1.1	165	119	89
吉見町	170	115	55	45.0	43.0	47.0	2.1	3.0	1.3	127	77	53
鳩山町	213	153	60	52.4	49.9	54.8	3.1	4.8	1.7	200	200	0
ときがわ町	167	124	43	49.7	47.1	52.3	3.2	5.0	1.6	150	148	9
横瀬町	110	79	31	42.8	40.0	45.5	3.3	5.2	1.8	101	96	8
皆野町	140	85	55	46.7	43.6	49.7	3.3	4.3	2.4	115	110	9
長瀬町	130	78	52	48.8	45.1	52.5	4.1	5.5	3.0	121	118	11
小鹿野町	189	107	82	49.7	46.6	52.8	3.7	4.5	3.0	174	155	27
美里町	108	70	38	40.9	37.7	44.1	2.4	3.4	1.6	65	56	17
神川町	148	119	29	40.4	38.3	42.7	2.9	4.7	1.1	106	105	2
上里町	259	173	86	35.4	32.8	38.0	2.4	3.5	1.5	205	151	70
寄居町	365	281	84	42.2	39.1	45.2	2.7	4.5	1.2	303	291	34
宮代町	191	135	56	38.4	35.4	41.5	1.5	2.3	0.8	169	159	11
杉戸町	279	212	67	39.9	36.9	42.8	1.6	2.6	0.7	244	234	13
松伏町	242	146	96	36.3	33.2	39.5	2.4	3.1	1.7	231	190	90
東秩父村	33	23	10	55.2	52.9	57.6	2.4	3.5	1.4	32	32	—

就業率(%)			就業延人員 (人日)	実人員当たり就業 日数		受注件 数(件)	契約金額(円)	母体市区町村 人口(人)	60歳以上人口 (人)	平均年齢(歳)		
総合	請負・委任	派遣		請負・委任	派遣					全会員	男性	女性
82.5	73.1	70.2	4,358,407	9.5	8.3	131,259	21,436,685,195	7,374,835	2,408,646	75.1	75.4	74.3
77.3	73.7	63.2	360,466	8.2	9.7	15,491	1,646,219,805	1,346,412	380,786	75.4	76.0	74.3
81.7	75.5	71.5	205,499	9.4	7.1	2,277	970,149,643	352,836	115,194	74.9	75.3	74.0
84.0	80.5	50.7	106,830	9.2	10.3	3,889	522,744,496	191,360	70,923	74.8	74.8	74.8
72.3	71.0	97.0	184,094	10.8	12.8	4,908	796,760,643	607,279	173,075	75.4	75.9	74.5
77.1	69.3	64.4	25,357	7.5	5.7	1,456	107,298,361	78,135	30,740	74.8	75.2	73.9
86.8	84.6	34.0	67,625	8.9	6.6	2,578	388,128,180	57,806	24,592	74.3	74.2	74.4
72.1	69.9	39.5	153,730	7.9	8.9	3,931	722,635,453	342,671	114,981	75.2	75.5	74.4
92.4	84.0	80.6	49,243	9.0	9.5	2,079	249,349,159	78,278	30,712	74.5	74.9	73.4
91.3	82.9	62.0	107,218	10.3	7.2	3,678	566,498,988	112,115	42,334	74.2	74.4	73.7
79.9	38.2	84.8	38,050	7.6	8.5	2,070	233,600,768	77,013	27,668	73.3	73.5	72.8
93.3	87.6	100.0	72,044	10.0	12.5	1,673	390,032,958	90,862	32,866	74.1	74.3	73.4
80.2	59.6	72.6	133,615	11.4	9.1	5,353	706,989,401	230,380	85,335	75.4	75.6	75.0
80.4	75.4	58.5	82,481	7.5	8.8	2,167	433,281,335	148,466	56,457	75.4	75.6	75.0
91.0	84.5	58.8	37,859	11.1	9.4	2,079	197,939,170	53,757	20,968	74.9	75.4	73.9
86.3	74.3	78.8	85,041	11.8	8.9	2,052	355,269,663	117,579	43,636	75.5	75.8	74.7
87.0	72.5	92.3	94,133	9.3	8.7	3,791	532,775,532	141,314	50,983	73.4	73.7	72.7
85.9	70.8	70.7	113,909	7.6	7.2	2,973	581,093,495	230,045	76,487	75.5	75.8	74.7
79.4	71.6	54.3	221,912	10.6	8.3	6,520	1,193,634,903	251,521	75,800	74.7	75.5	73.4
85.1	76.4	61.1	122,910	9.4	8.9	5,207	484,988,660	342,681	106,313	75.3	75.7	74.4
83.4	83.4	50.0	40,666	13.0	14.2	1,078	130,600,720	75,907	21,705	75.9	76.3	75.1
73.4	61.0	77.1	79,703	10.2	8.5	1,730	321,367,108	141,988	31,484	75.5	75.7	75.2
88.6	82.6	100.0	150,955	9.2	7.2	2,314	722,710,623	144,262	53,317	74.2	74.5	73.5
76.6	72.8	85.0	208,994	10.6	10.5	2,372	1,129,597,638	306,467	79,058	74.2	74.6	73.5
75.5	69.9	43.3	163,708	10.5	8.8	1,831	687,238,449	166,038	51,755	75.9	76.6	74.8
91.6	81.9	100.0	66,148	9.8	10.1	2,604	319,855,443	74,324	26,732	75.8	76.3	74.3
78.6	45.9	100.0	94,158	9.7	9.3	2,252	511,571,049	150,869	57,036	74.4	74.9	73.3
88.0	80.1	100.0	38,125	8.6	8.1	1,952	180,425,622	65,408	25,736	75.6	75.7	75.3
100.0	100.0	37.9	71,344	11.8	10.6	1,215	257,398,648	93,029	25,271	76.0	76.5	75.4
91.6	73.3	60.6	239,973	11.0	8.8	2,866	1,137,045,934	265,046	81,496	75.7	76.2	74.6
77.1	58.0	78.9	100,199	9.0	7.6	1,730	488,559,527	141,935	45,891	75.1	75.8	74.3
96.7	82.0	71.7	51,747	8.2	7.9	2,664	273,402,068	61,252	22,833	74.4	74.5	73.9
80.5	72.8	62.4	115,087	10.6	7.4	2,741	582,342,751	99,546	35,448	76.0	76.3	75.4
89.9	71.6	67.3	38,989	7.4	8.8	1,922	198,183,649	48,898	20,479	74.6	74.8	74.2
83.0	62.3	75.8	70,186	8.5	8.6	1,612	360,811,650	69,911	24,431	75.0	75.5	73.7
100.0	96.3	90.3	29,001	6.6	7.2	2,685	159,144,157	54,324	21,296	75.3	75.7	74.1
94.1	90.6	35.1	56,021	11.6	7.8	1,353	221,859,628	72,580	21,246	77.0	76.9	77.4
98.0	72.6	79.3	47,208	10.8	10.5	2,018	232,770,004	52,549	18,033	75.0	75.3	74.6
96.1	84.2	100.0	40,588	8.8	7.1	1,742	169,632,914	45,042	12,901	75.9	76.5	74.1
79.7	41.1	91.9	22,421	8.3	10.4	786	127,140,648	32,206	13,518	75.6	75.8	74.9
84.0	84.0	0.0	9,913	9.3	0.0	802	60,818,880	10,803	4,980	74.2	74.0	74.8
85.3	80.2	60.6	13,286	7.3	3.7	721	83,708,704	19,666	5,587	74.9	75.5	73.2
89.1	73.3	59.5	22,284	10.0	8.2	897	145,812,182	17,505	7,094	75.6	75.5	76.5
81.6	71.2	44.7	21,952	8.8	7.0	1,344	128,234,078	27,774	13,829	73.3	73.3	73.3
84.6	61.0	62.7	22,268	10.6	8.6	746	141,251,981	18,784	8,403	75.8	76.0	76.1
74.7	45.3	98.1	14,454	9.2	9.4	772	98,919,668	17,795	8,011	73.0	73.3	72.5
93.9	93.9	0.0	22,989	9.6	0.0	852	151,750,859	12,906	6,764	74.4	74.3	74.6
89.8	88.6	47.4	17,752	9.5	8.5	1,044	97,410,211	10,373	5,153	74.6	74.4	75.2
91.8	87.3	100.0	12,040	9.8	7.4	1,043	62,926,728	7,680	3,287	72.4	72.8	71.3
82.1	78.6	69.2	10,637	7.7	4.9	535	80,991,599	9,021	4,209	74.6	74.7	74.4
93.1	90.8	84.6	11,619	7.5	8.0	488	64,554,665	6,453	3,152	74.0	74.6	73.1
92.1	82.0	96.4	19,604	8.8	10.2	577	106,006,235	10,207	5,073	72.7	72.7	72.6
60.2	51.9	58.6	7,932	10.1	5.5	449	58,523,013	10,789	4,411	73.4	72.9	74.4
71.6	70.9	50.0	13,681	10.7	9.2	523	88,465,293	12,827	5,188	75.0	75.0	75.0
78.2	58.3	81.4	27,692	11.1	9.1	720	147,470,116	30,483	10,797	72.8	73.1	72.5
83.0	79.7	100.0	35,609	9.3	7.4	2,091	227,093,593	31,894	13,452	73.1	73.0	73.1
88.5	83.2	44.0	27,648	13.7	11.1	2,276	128,956,866	33,340	12,810	76.1	76.2	76.7
87.5	83.9	76.5	27,261	9.2	8.6	1,387	159,880,743	43,859	17,488	76.0	76.2	76.3
95.5	78.5	100.0	31,243	10.3	7.2	1,321	192,680,332	28,068	10,187	75.2	75.6	74.2
97.0	97.0	—	1,308	3.4	—	132	8,202,592	2,457	1,357	71.0	71.0	70.0

## 第二次 中・長期計画策定の経過

年月日	会議等	内容
2024年3月22日	2024年度第六回理事会	第二次中・長期計画の策定について確認
2024年4月19日	第一回中長期計画策定委員会	メンバーの確認 委員長・副委員長の確認について 現中期計画の現状確認について討議 委員会開催日について
2024年6月14日	第二回中長期計画策定委員会	フリーランス新法について 計画策定に向け必要事項・討議内容の討議 (フリートーク) 現中期計画アンケートの内容確認
2024年8月23日	第三回中長期計画策定委員会	計画策定に向けた外部環境について 宮代町SCの現状分析 第二次中期計画の骨子討議 アンケート内容の確認
2024年10月18日	第四回中長期計画策定委員会	粗入会率の分析 人口動向について 中長期計画の主要項目の絞り込み アンケートの集計状況について
2024年12月20日	第五回中長期計画策定委員会	いきいき埼玉59センターの高齢化率・事業高傾向の比較分析 埼玉県市町村別総生産・賃金傾向 基本目標と具体的取組について 計画の推進に向けて アンケートの集計結果について
2025年2月21日	第六回中長期計画策定委員会	中長期活動計画の確定 数値目標の確定 今後の進め方の確認
2025年3月28日	2024年度第六回理事会	中長期計画書の報告・承認

# 公益社団法人宮代町シルバー人材センター中・長期計画策定委員会設置要綱

## (目的)

第1条 公益社団法人宮代町シルバー人材センター（以下「センター」という）は、中・長期計画策定委員会（以下「委員会」という）を設置し、センター事業を取り巻く環境の変化に迅速かつ的確に対応するため、中・長期計画を策定する。

## (所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について検討する。

- (1) 中・長期計画の策定に関すること。
- (2) その他、策定に必要な事項に関すること。

## (構成)

第3条 委員会の委員は10名以内とする。

- (1) センター役員 5名
- (2) 知識経験者 2名以内
- (3) センター職員 2名以内
- (4) その他理事長が特に必要と認めた者

- 2 委員は、理事長が委嘱する。
- 3 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の中から互選する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又委員長が欠けたとき、その職務を代行する。

## (任期)

第4条 委員の任期は、計画の策定が完了するまでとする。

- 2 委員が欠けた場合は、その都度委員会は補充することができる。

## (会議)

第5条 会議は必要に応じて委員長が招集する。

- 2 会議の議長は委員長があたる。
- 3 委員長は必要に応じて委員以外のものを会議に出席させ、意見を求めることがで

きる。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、公益社団法人宮代町シルバー人材センター事務局において処理する。

(報告)

第7条 委員長は、必要に応じて委員会の検討状況を理事会に報告する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか委員会の運営に関する必要な事項は、委員長が別に定める。

附則

この要綱は、平成31年2月1日から施行する。

## 第二次 中・長期計画策定委員名簿

令和6年度（2024年）10月18日

職名	氏名	役職
委員長	真砂 佳典	公益社団法人宮代町シルバー人材センター理事長
副委員長	水野 正男	公益社団法人宮代町シルバー人材センター副理事長
委員	渡辺 龍二	いきいき埼玉就業促進課 相談員
委員	草野 公浩	宮代町役場健康介護課課長
委員	鈴木 健司	宮代町役場健康介護課課主幹
委員	春口 宣之	公益社団法人宮代町シルバー人材センター理事
委員	梅澤 俊雄	公益社団法人宮代町シルバー人材センター理事
委員	関根 馨	公益社団法人宮代町シルバー人材センター理事
委員	森田 松穂	公益社団法人宮代町シルバー人材センター理事
委員	福沢 光枝	公益社団法人宮代町シルバー人材センター理事
委員	加納 善夫	公益社団法人宮代町シルバー人材センター理事
委員	阿久津 康夫	公益社団法人宮代町シルバー人材センター理事
委員	尾崎 和男	公益社団法人宮代町シルバー人材センター監事
委員	大友 剛	公益社団法人宮代町シルバー人材センター常務理事（事務局長）
委員	飯島 智佳	公益社団法人宮代町シルバー人材センター職員

※敬称略／順不同



第二次 中・長期計画

発行日 令和7年度（2025年）4月

発行 公益社団法人宮代町シルバー人材センター

〒345-0824 埼玉県南埼玉郡宮代町山崎3番地 宮代アリーナ内

TEL 0480-37-1353 FAX 0480-37-1951