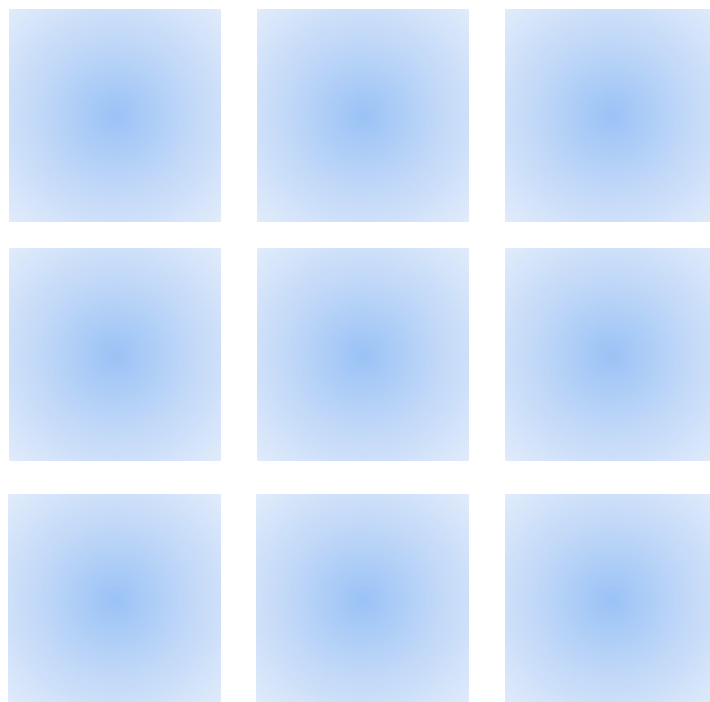


第4次中期5ヶ年計画

令和6年度～令和10年度

2024 ～ 2028



令和6年3月

公益社団法人

袋井・森地域シルバー人材センター

第4次中期5か年計画の策定にあたって

袋井・森地域シルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、平成3年7月に「社団法人 中遠広域シルバー人材センター」として設立されました。その後、市町合併に伴い、平成17年の「社団法人袋井・森地域シルバー人材センター」へ名称変更を経て、平成24年4月に公益社団法人に移行し、令和3年には設立30周年を迎えております。

令和4年度末の会員数は514人、契約件数は4,508件、契約金額は3億1,129万円となり、会員数においては平成18年以来となる500人を超えたところであります。しかしながら、令和5年度末の会員数は前年度を下回ることが予想され、今後においても会員数及び受注件数の確保が大きな課題となります。

また、国においては、少子高齢化が進む中、就労人口を確保するため、70歳までの雇用延長政策が進められており、シルバーへの入会年齢も毎年のように上がってきております。このため、高齢会員の働く環境整備がますます重要になってきております。

こうした中、第3次中期計画（令和元年度～令和5年度）が終了し、新たに第4次中期計画（令和6年度～令和10年度）を策定いたしました。これまでの実績や社会情勢の変化等を踏まえ、当センターのこれからの5年間の道標となる施策の大綱を掲げ、基本計画を策定しました。

今後はこの計画を5年間の指針として、会員・役員・職員が一体となって地域社会に貢献できるよう着実に事業を推進し、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、健康で生きがいのある生活と地域社会の活性化に貢献するセンターの確立に努めてまいりますので、皆様のご支援、ご協力をよろしくお願いいたします。

令和6年3月

公益社団法人袋井・森地域シルバー人材センター
理事長 永 田 進

目次

第1章 中期計画の概要

1 計画の目的	3
2 計画の期間	4
3 計画の体系	4～5
(1) 基本理念	
(2) 将来像	
(3) 基本方針（施策の大綱）	
(4) 施策の体系図	

第2章 基本計画

1 会員の拡大	7～8
■現状と課題	
■具体的な施策	
(1) 入会制度の再構築	
(2) 会員の口コミ運動	
(3) 女性会員の確保	
(4) 未就業会員の解消	
(5) 退会の抑制	
2 就業機会の確保	9～10
■現状と課題	
■具体的な施策	
(1) 就業機会の開拓	
(2) 会員の適性・能力の把握と活用	
(3) 会員の技術・能力の向上	
3 安全・適正就業の推進	11～12
■現状と課題	
■具体的な施策	
(1) 安全意識の高揚	
(2) 安全・適正就業基準の徹底	
(3) 安全・適正就業体制の整備	
(4) 派遣事業への対応	
(5) 会員の健康管理の意識向上	

4 普及啓発	13~14
■現状と課題	
■具体的な施策	
(1) 普及啓発活動の推進	
(2) 広報活動の拡充	
(3) 地域社会への貢献	
5 センターの運営体制の強化	15~16
■現状と課題	
■具体的な施策	
(1) 理事会・専門部会の活性化	
(2) 会員組織の見直し・再構築	
(3) 会員の親睦、生きがいづくり	
6 効率的な運営と健全財政の確立	17~18
■現状と課題	
■具体的な施策	
(1) 財政基盤の確立	
(2) 事務局体制の強化	
(3) デジタル化の対応	
◆ 新たな視点	19
シルバー人材センター事業とSDGs	
第3章 計画の数値目標	20
・会員数	
・就業実人員	
・契約金額	
■ 袋井・森地域シルバー人材センター組織図	21
資料編	
・事業実績の推移（平成25年度～令和5年度）	22~24
会員数	
契約金額（民間、公共別）、（配分金、材料費、事務費の別）	
財政規模、補助金	
・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（抜粋）	26

第1章 中期計画の概要

1 計画策定の目的

日本の将来推計人口の令和5年度推計結果の概要（令和5年4月26日、国立社会保障・人口問題研究所）によれば、令和4年10月1日現在の我が国の人口は1億2,495万人、その内65歳以上の高齢者は3,624万人で、総人口に占める割合は29.0%で2年前の調査に比べ0.4ポイント上昇しています。

袋井市及び森町の将来人口の見通しでは、令和5年4月1日現在の人口が105,618人ですが、市町の人口ビジョンによれば、令和12年（2030年）には3.2%減の102,265人となりますが、65歳以上の老年人口は28,505人（27.0%）から7年後には33,725人（33.0%）に増加することが予想されます。

全国のシルバー人材センターでは、高齢人口が増加する一方で会員数が減少傾向にあります。その理由として企業等の定年延長や雇用継続などにより、高齢者が企業で働き続けられる環境が整えられてきたことが考えられます。

また、令和2年4月以降の新型コロナウイルス感染症の影響により、受注件数や契約金額は減少し、現在も回復には至っていない状況にあります。

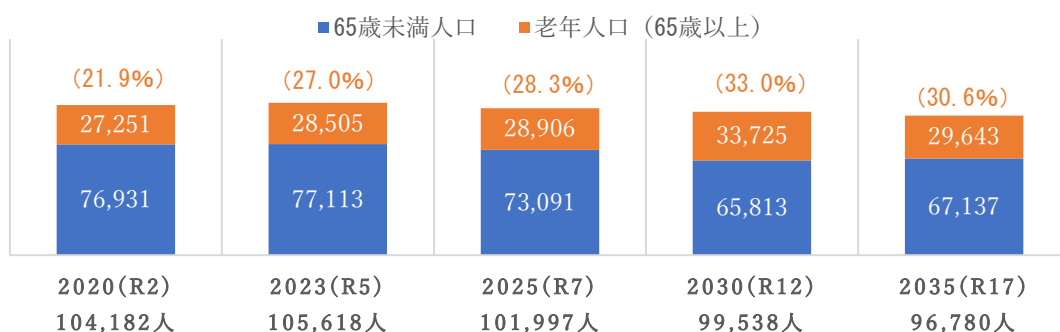
こうした中、当センターは、令和元年から第3次中期5ケ年計画を策定し各種事業を推進してきましたが、センターを取り巻く環境は大きく変化していることなどを踏まえ、現在の状況に即した見直しと、将来を見据えた事業の拡充を目指して第4次中期5ケ年計画を策定するものです。なお、袋井市及び森町の総合計画に位置付けられた施策と整合性を図りながら、当センターが取り組むべき課題や施策、目標の概要を示してまいります。

本計画にそった事業展開を図ることにより、社会参加の意欲を持つ高齢者の活動機会の提供や、活力ある地域社会づくりへの貢献など、袋井・森地域シルバー人材センターに期待される社会的責任を遂行していきます。

袋井市・森町の人口と老年人口の推計

（袋井市・森町人口ビジョンから）

老年人口割合



2 計画の期間

計画期間は、令和6年度（2024年度）から令和10年度（2028年度）までの5年間とし、必要に応じて計画の修正を行うものとします。

3 計画の体系

(1) 基本理念

「自主・自立、共働・共助」の基本理念に基づき、就業を希望する高齢者に働く機会を提供し、働くことで健康と生きがいを得るとともに、地域社会の活性化に貢献します。

(2) 将来像

80歳を超えても元気に活躍できる居場所

人生100年時代を迎え、元気なうちはいくつになっても働き続けることができる就業環境を整える必要があります。このため、独自事業などを活用し、80歳を超えても活躍できる就業機会の創出に努めます。

特に自主事業などは、センターの活性化に繋がると同時に、そこには多種多様な仕事生まれる可能性があり、いくつになっても会員が活躍できる場となり得ることから、地域のニーズを踏まえ、市町や各種団体などと連携を図りながら積極的に開拓していくこととします。

(3) 施策の大綱

基本理念のもと、施策の大綱として6つの柱を掲げます。

1 会員の拡大

2 就業機会の確保

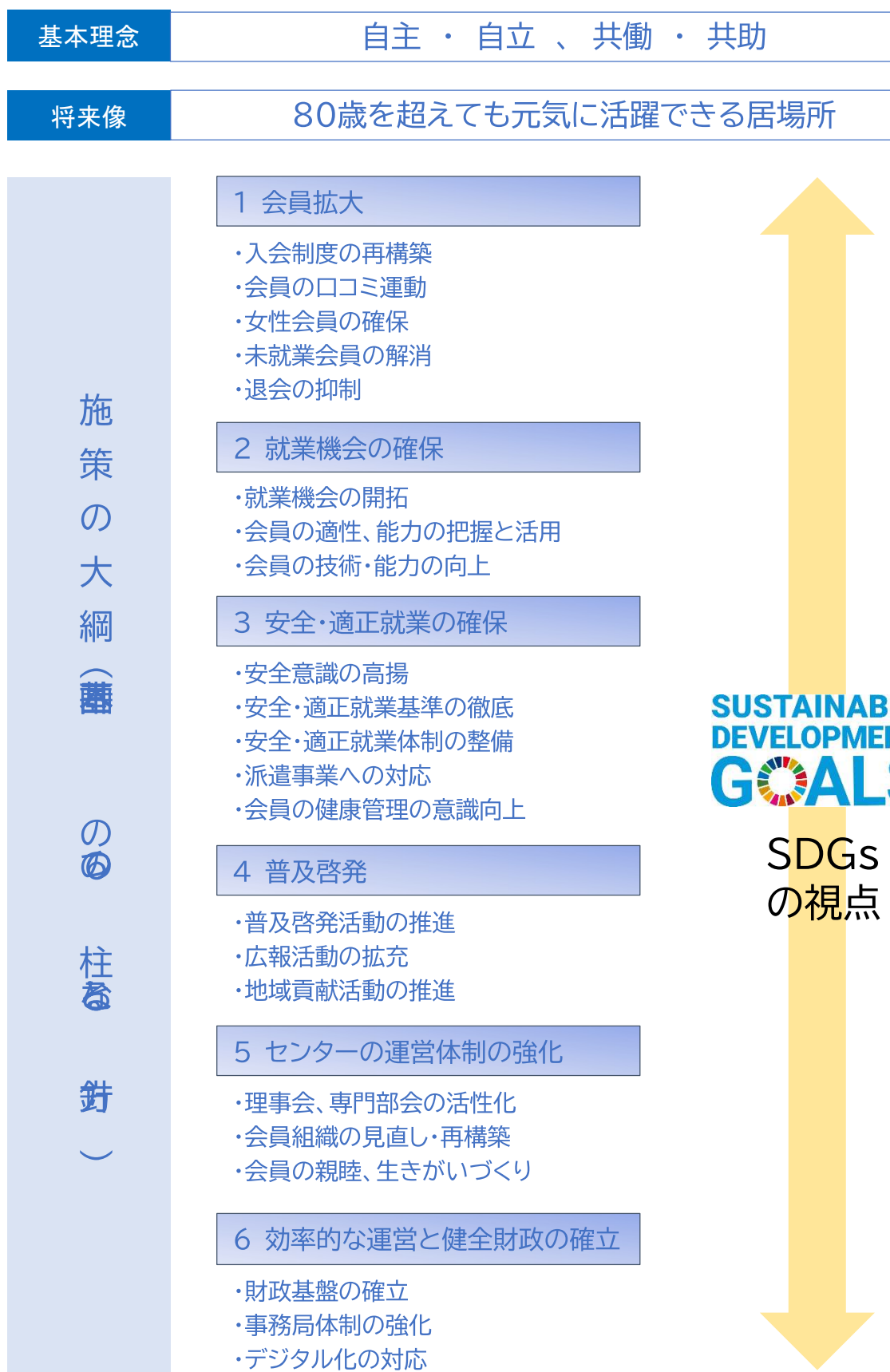
3 安全・適正就業の推進

4 普及啓発活動の推進

5 センターの運営体制の強化

6 効率的な運営と健全財政の確立

(4) 体系図



第2章 基本計画

1 会員の拡大

■ 現状と課題

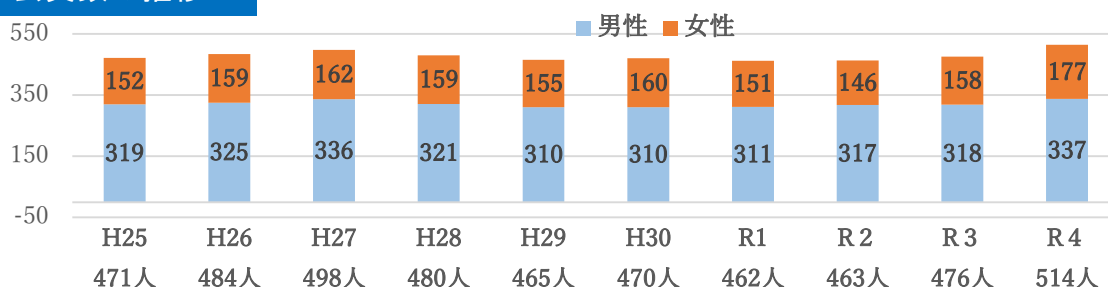
会員数は、平成 25 年度から令和 4 年度までの 10 年間では、多少の増減はあるものの緩い減少傾向でしたが、令和 4 年度に平成 18 年度以来となる 500 人を超えることとなりました。これは、会員拡大のための新規就業先の開拓や独自事業として実施したスマホ講座の開催、会員紹介制度導入等会員拡大の取り組みを積極的に推進したことが入会者の増加に繋がったものです。

雇用年齢の延長などにより、センターの会員数が減少傾向にある中、新規入会者の平均年齢も 10 年前の平成 25 年度の 67.6 歳から令和 4 年度には 70.7 歳となり、毎年のように上昇しています。この状況が進むと就業依頼への迅速な対応が困難になり、事業運営にも支障をきたすことが危惧されます。

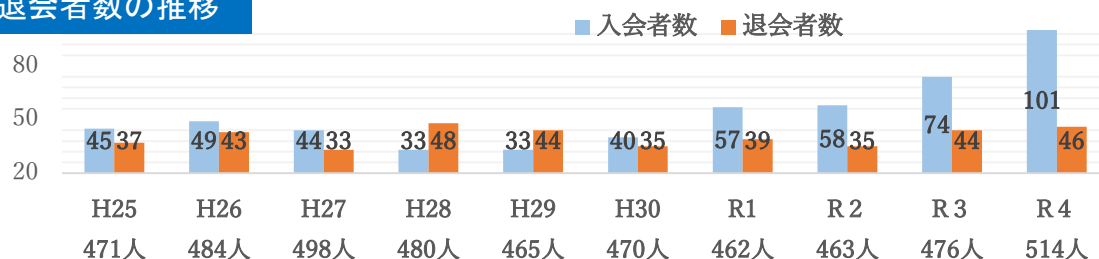
このため、効果的に入会者を獲得することが重要であり、近年の福祉サービスや子育て支援事業等への需要が増える中、女性会員や多様な人材の確保が必要となってきています。

センターへの入会・退会の状況ですが、5 年間の平均入会者数は年間 66 人ありますが、平均退会者数は年間 39 人で退会者は 3 年連続で増加しています。退会理由には、高齢や健康面の不安が多いですが、希望する仕事が見つからないとの声も多いため、会員の意向確認と合わせて相談支援体制の充実が重要です。

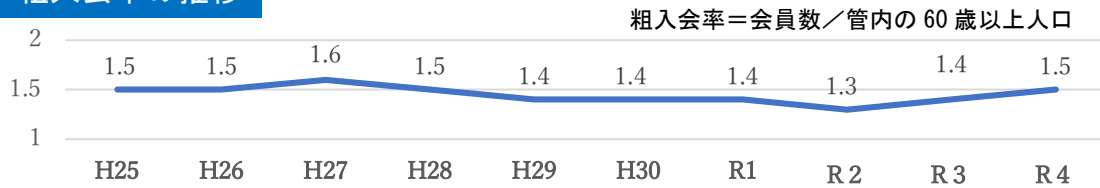
会員数の推移



入退会者数の推移



粗入会率の推移



■ 具体的な施策

(1)入会制度の再構築

入会制度の運用ルールを見直し、手続きの負担を軽減することで入会しやすい仕組みづくりを検討します。

- 入会制度の再構築
- 入会説明会開催方法・内容の充実

(2)会員の口コミ運動

会員が説明し理解を深めることで、入会後に生じやすいミスマッチを抑制する。あわせて、紹介制度等を活用して入会促進を行う。

- 会員紹介制度（紹介者に謝礼）

(3)女性会員の確保

女性会員の就業先を開拓するとともに、就労にプラスとなる講習会や研修会等を実施します。

- 女性向け各種講習会、教室、キャンペーン等の実施
- 女性委員会の設置

(4)未就業会員の解消

会員の就業意欲や健康状態等を把握するとともに、相談支援体制を充実させ未就業会員の解消に努めます。

- 相談支援体制の充実
- 未就業会員の就業意欲の確認

(5)退会の抑制

会員の互助会活動や講習会、就業後のフォローの充実を図り、会員とセンターとの結びつきを強化します。

- 講習会や就業後のフォローの充実
- 会員の高齢化に対応した就業機会の創出
- 会員ポイント制度やゴールド会員制等の導入

2 就業機会の確保

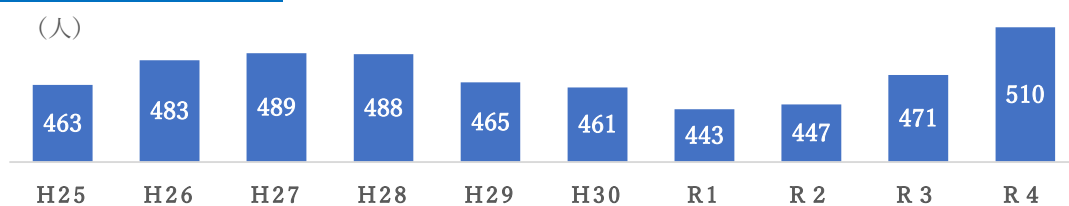
■ 現状と課題

令和4年度の請負・委任契約の実績は、受注件数 4,488 件、契約金額 2 億 9,717 万円余、就業実人員 471 人、就業延人員 60,255 人、就業率 91.6%となっております。契約金額はここ 10 年では平成 28 年度に 3 億 1,841 万円余をピークに減少傾向にあります。契約金額における公共・民間別内訳では、一般企業が 61%、公共事業が 21%、個人・家庭が 18%ですので、今後は公共事業の受注の拡大を図っていくことも重要となります。

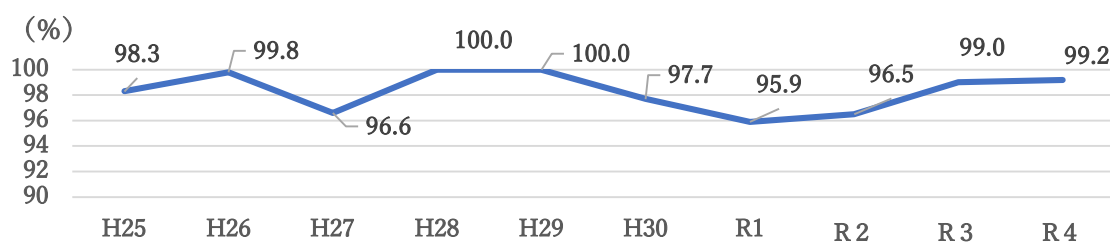
就業率は、平成 29 年度から令和 4 年度までの平均は 93.2%で高い水準ですが、特定の会員に就業が偏ることなく、より多くの会員に就業機会を提供できるよう多様な就業先を確保していく必要があります。特に、会員の高齢化が進行する中、希望する仕事とのミスマッチを減らすため、高齢会員の就業先の確保も課題となっています。

一方、派遣事業においては、令和 4 年度実績で受注件数 20 件、派遣実人員 39 人、契約金額 1,412 万円ですが、近年では企業から技能・管理群をはじめとした派遣就業ニーズが高まっています。これに伴う就業形態の幅を拡大し就業ニーズに応える必要があります。

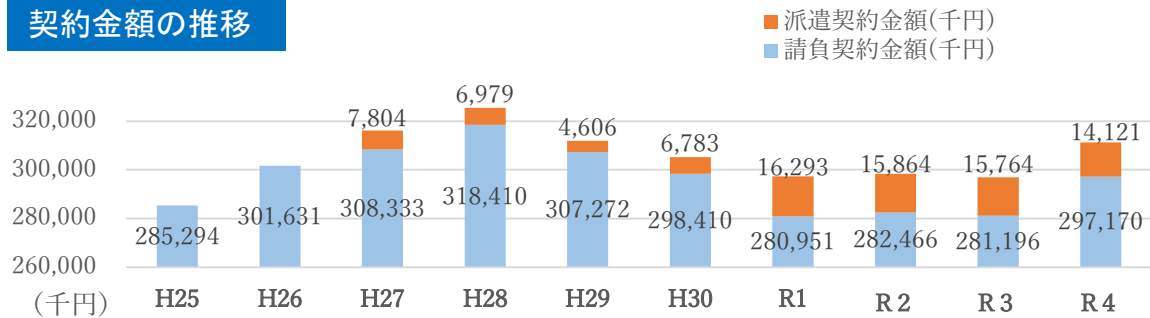
就業実人員の推移



就業率の推移



契約金額の推移



■ 具体的な施策

(1) 就業機会の開拓

就業機会を新規に獲得し、より多くの会員に就業機会を提供することで、受注件数、契約金額等の増加を目指します。

- 新規事業の開拓、既存事業の確保
- 就業開拓推進員、役員・会員による事業所、個人家庭への訪問
- 高齢会員の就業先を開拓、確保
- 公共団体からの受注拡大

(2) 会員の適性・能力の把握と活用

豊富な経験と能力を持った会員の適性や技能を的確に把握し、データベース化した会員情報を発注者の要望に直ちに応えられる仕組みを構築します。

- 入会申込時における会員情報のデータベース化の充実と活用
- 会員の就業情報（技術、能力、経験、希望等）の公開
- ホームページからの受注受付の拡充

(3) 会員の技術・能力の向上

就業機会の掘り起こしとともに、様々な需要に対応できるよう会員の技術・能力の向上を図っていきます。また、企業や個人に対しニーズ調査を行い、会員の技術や接遇向上に役立てます。

- 会員への技術講習会、接遇研修の実施
- 企業や個人へのニーズ調査の実施
- 請負または派遣契約に係る企業への情報収集

3 安全・適正就業の推進

■ 現状と課題

「安全はすべてに優先する」を基本方針として、会員の全てが安全・適正な就業に心掛け実践しなければなりません。

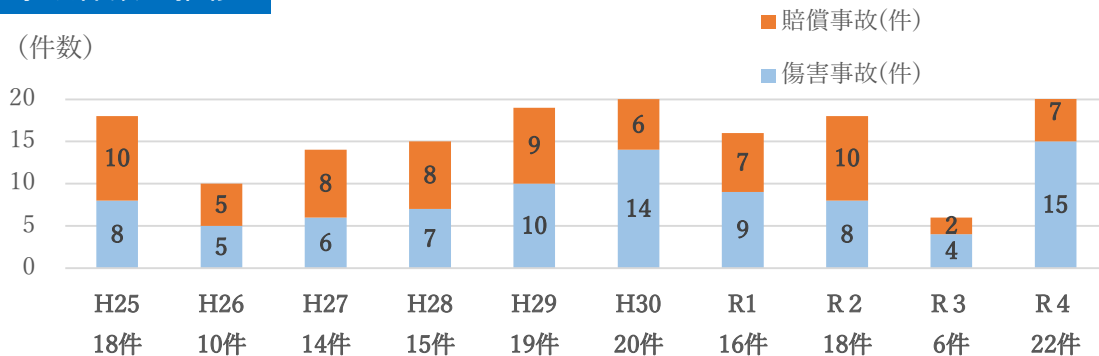
平成30年度から令和4年度までの5年間の事故発生件数は、82件（年平均16件）と多く、このうち転倒・転落、負傷など傷害事故が50件で全体の61%を占め、2件が重症事故となっています。傷害事故件数において、就業実人員一人当たり事故発生件率の5年間平均値は2.18%で、県平均1.04%の2倍以上の発生率となっています。

また、作業中の刈払機による飛び石などで発生した損害賠償事故は毎年4件ほど発生しています。

センターでは、安全・適正就業委員会において安全就業計画を策定し、現場パトロールの実施や安全就業基準について安全意識の徹底を呼び掛け、事故ゼロを目標に努めて参りましたが、未だその達成には至っておりません。

引き続き、安全講習の実施や危険予知訓練（KYT）により会員の安全意識の向上を図るとともに、現場パトロールを強化するなどし、事故ゼロに努めて参ります。

事故件数の推移



安全就業パトロール



刈払機取扱講習会

■ 具体的な施策

(1)安全意識の高揚

安全・適正就業委員会及び地区安全対策委員会を中心に、各種会合を通して事故発生状況を周知し、再発防止に努めていきます。

- 安全就業研修会の実施
- 安全啓発冊子の配布
- 職域班の安全講習

(2)安全・適正就業基準の徹底

これまでの事故事例の分析と原因究明により、再発防止策の策定と会員への周知徹底に継続して取り組むとともに、交通安全講習の実施や危険予知訓練（KYT）を定着させるなどして事故ゼロを目指します。

- 安全・適正就業基準の周知徹底
- 交通安全講習会、危険予知訓練（KYT）の実施
- 高齢会員の適性基準の作成

(3)安全・適正就業体制の整備

会員の就業中の事故はもとより、就業途上の交通事故ゼロを目指すため、安全・適正就業委員会等の強化など推進体制の充実を図ります。

- 安全・適正就業委員会・地区安全対策委員会の機能強化
- 周期的な安全就業パトロールの実施
- 各種研修会の企画・推進
- 運転免許証等の確認

(4)派遣事業への対応

請負、委任業務に馴染まない業務を洗い出し、派遣事業へ切り替えが可能なものは積極期に移行していきます。

- 公共・民間企業等との積極的な情報交換
- 企業へのPR活動

(5)会員の健康管理の意識向上

会員の健康寿命の増進を目的に、健康診断の奨励、流行病等への注意喚起及び健康体操教室の開催などを行います。

- 健康増進講座の開催

4 普及啓発

■ 現状と課題

センター発展のためには、会員数拡大とあわせて就業機会の確保が欠かせません。センターの利用機会を増やすためには、市民や事業者への認知度向上とサービス内容の周知といった取り組みが重要となります。現状の普及啓発活動は、センターのホームページや年2回発行のシルバー広報紙「いきがい」での情報発信をはじめ、県民だよりや市町の広報紙でPRを行っているところです。

また、静岡県シルバー人材センター連合会主催の普及啓発キャンペーンに合わせて街頭でのチラシ配布や公共施設等での草刈りやせん定作業などを実施し、会員加入とセンター利用を広く呼び掛けていますが、まだまだ十分ではありません。

従来の広報活動以外に、インターネットの活用やハローワーク・NPO・民間企業等との連携、パブリシティといった新たな手法に取り組むことも重要です。また、最も身近な市民でもある会員のセンター利用を促進することで、個人のお客様の利用増加や口コミ効果へつなげてまいります。

センターは地域の家庭、企業、公共機関から様々な仕事を受注し、働くことを通じて地域社会に寄与しています。これからも地域社会から期待され、感謝されるセンターを構築するためには、より多くの啓発活動を通して地域社会の発展に寄与することが重要です。



■ 具体的な施策

(1) 普及啓発活動の推進

センターの利用促進と会員確保を目的に、より多くの方にシルバーの魅力が伝えられるよう様々な場面での普及啓発を推進していきます。

- 企業等退職時へのシルバー事業の案内
- 普及啓発月間キャンペーン
- 各種イベントでの出展
- 会員のロコミ運動の展開

(2) 広報活動の拡充

センターのイメージアップを図ることを目的に、公共施設等へのリーフレット設置やチラシの配布、新聞折り込みなどに加え、あらゆる広告媒体を検討し、効果的な宣伝活動を実施してまいります。

- 事業用車両のマグネット広告
- 市役所窓口封筒の広告
- 市町広報紙への折り込み

(3) 地域社会への貢献

地域貢献活動の一環として、市町の公共施設や幼保園等の草刈りや庭木のせん定、海岸のごみ拾い等を実施するとともに、地域イベントのボランティア等にも積極的に参加していきます。

- 地域奉仕活動への参加
- 各種イベント・行事への参加
- ボランティア活動のPR



街頭啓発キャンペーン



地域奉仕活動

5 センターの運営体制の強化

■ 現状と課題

当センターの事業運営は会員主体を基本としており、会員から選任された役員が理事会を構成しています。また、当該役員からなる総務部・業務部・普及啓発部の3部会と、安全・適正就業委員会、いきがい編集委員会の2つの委員会を組織し、必要に応じて会議等を開催して事業を進めています。さらに、会員相互の連帯意識と親睦を基調に、会員の住所及び職種を基準に地域班、職域班を編成し、事業効果と地域の発展を目指して取り組んでいます。

職域班は、草取り班や草刈り班、せん定班、駐輪場管理班、農場管理班で構成され、各班における技術の向上、安全就業、さらにリーダーの育成、情報交換に努め、会員が主体となった運営が進められていますが、各班においては会員の高齢化と減少により組織体制の安定化と責任体制の確立が課題となっています。

地域班においては、行政区ごとに設置し、班長や世話人を選出してセンターと地区会員との連絡調整役を担っていただいておりますが、会員数の減少や会員同士の交流が少なくなってきた中で、地域班の役割と存在意義について検討する時期にきています。

また、会員の相互扶助及び福利厚生を図ることにより、会員の健康・生きがい活動に寄与することを目的に会員の互助会組織があり、親睦旅行の実施やクラブ活動の助成、健康増進事業などを展開しています。互助会事業は、就業できなくなった場合においても、センターが「居場所」としてその役割を果たしてくれる場面がありますので、互助会事業の拡大が重要となります。

今後、袋井市、森町をはじめ各関係団体との会議へ積極的に参加し、関係団体とさらに連携を深めることにより、地域社会におけるシルバー人材センターの役割を果たす必要があります。

■ 具体的な施策

(1)理事会・専門部会の活性化

センターの事業運営を効果的に推進するため、総務部会、業務部会、普及啓発部会と各種委員会が設置されています。各部会及び委員会運営は、担当理事を中心に会員の意向が反映されるよう活性化を図ります。

●理事会・専門部会の活性化

(2)会員組織の見直し・再構築

地域班組織の現状と課題を整理して見直しを図ります。また、就業に当たり、職域班の構成は重要であることから、職群ごとの組織化の強化を図り、センターの理念である「自主・自立、共働・共助」を再認識し、発注者及び地域に貢献できる組織の強化を図ります。

●地域班組織体制の見直し

●職域班組織の責任体制の確立

●安全・適正就業の徹底

●技術系職種の会員確保と後継者の育成

(3)会員の親睦・生きがいがづくり

就業だけでなく就業以外での人間関係の拡大を図るため、会員互助会によるサークル活動や新たな事業を通して、一層の会員の連帯意識の向上と生きがいがづくりに努めます。

●互助会事業の活発化

●生きがい・魅力づくりの検討

●クラブ活動の充実



会員互助会旅行



会員互助会輪投げ大会

6 効率的な運営と健全財政の確立

■ 現状と課題

シルバー人材センター事業における財政運営は、発注者からの「事務費」、国及び市町からの「補助金」、会員からの「会費」を主な財源としています。

「補助金」については、国や地方公共団体の行財政改革等により削減が行われるなど、厳しい状況にあり今後も続くものと予想されます。このため、自主的な運営ができるよう財政基盤の強化が課題となっています。

令和5年10月からインボイス制度が導入され、シルバー人材センター税負担のための費用捻出と燃料・電気料の高騰や近年の最低賃金の大幅な引上げ等により配分金単価、事務費率(民間8%から10%、公共10%から12%)についても引き上げをせざるを得ない状況で料金改定を令和5年4月から行ったところです。

将来的にはインボイス制度の軽減措置の8割控除、5割控除などにも対応しなければなりませんので、さらなる自主財源の確保を図ることが重要となります。

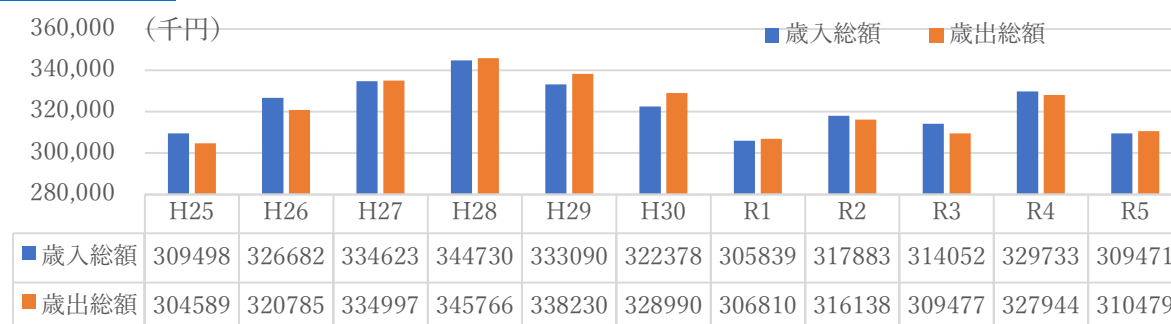
また、派遣業務拡大に伴う派遣手数料収入は、当センターの自主財源の大きな柱となりますので、事務費収入と同様に派遣手数料を確保していくことが財政健全化と安定につながります。

このような中、センターの事業運営や活動組織を円滑に推進するため、事務局体制は極めて重要です。日々変化する状況に的確に対応するため、事務局体制のさらなる充実を図るとともに、職員の適性管理、専門知識の習得、資質向上に取り組めます。

さらに、お客様や会員といった多様な利用者にとっての利便性向上と効率性の観点から、シルバー事業のデジタル環境の整備を積極的に推進することが重要となります。オンラインによる受注の促進、就業情報と人材情報とのマッチング等インターネットにおける閲覧情報の拡充を推進して参ります。

財政規模

歳入歳出総額



■ 具体的な施策

(1) 財政基盤の確立

効率的な事業運営に努めるとともに、自立的運営を目指し財政強化に努めます。

- 自立的財政基盤の確立
- 事務比率の見直し
- 年会費の見直し（年度末加入減額制）
- 補助金の増額要望
- 賛助会員等の確保
- 経常経費の見直し

(2) 事務局体制の強化

発注者及び会員の信頼と期待に応えられるよう、職員の資質向上と事務効率に努めるとともに、職員体制の充実を図ります。また、職員の役割・権限を改めて整理し、会員の育成、お客様との調整、事務処理といった業務の一部を会員に委ねる仕組みを検討する。

- 専門職員の確保
- 会員と職員の役割分担の見直し
- 会員と職員間での情報の共有化
- 職員研修の充実

(3) デジタル化の対応

業務運営の効率化によるセンターの経営基盤強化を図る観点から、シルバー事業のデジタル化を推進します。具体的にはセンターのデジタル環境の整備に加え、Web 受注や会員と仕事の的確なマッチング、会員のデジタル利用を促進します。

- smile to smile の推進
- SNS を利用した広報・情報発信
- 会員のデジタル化の促進

◆新たな視点

シルバー人材センター事業とSDGs

人口減少、少子高齢化が進展している中で、だれもが、いくつになっても活躍できる社会の実現に向けて、多様な就業機会を提供することで、高齢者の社会参加と生きがいの充実、さらには、健康寿命の延伸、フレイル（要支援・要介護の一手手前の状態）予防などにも繋がります。こうしたセンター事業や様々な取組は、SDGs（持続可能な開発目標）と深く結びつくものです。

今後も就業や地域貢献活動を通じて、地域とともに同世代、次世代を支えるセンターとして、会員一人ひとりが意識し行動することが重要であることを念頭に置き、持続可能な社会の実現を目指してまいります。



本計画で目標とするSDGs項目



- 80 歳を超えても活躍できる就業機会の創出
- 女性会員のさらなる拡大に向けた活動の推進
- 新しい生活様式に対応した就業機会の確保
- 適正就業ガイドラインに沿った業務運営
- シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携
- 地域社会との信頼関係の確立
- デジタル技術を活用した業務の効率化、就業機会の確保

第3章 計画の数値目標

項目	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度	R 9 年度	R 10 年度
会員数(人)	514	504	520	535	550	565	580
就業実人員(件)	484	478	494	508	522	531	545
契約金額(千円)	311, 291	309, 092	330, 000	340, 000	357, 000	367, 000	377, 000

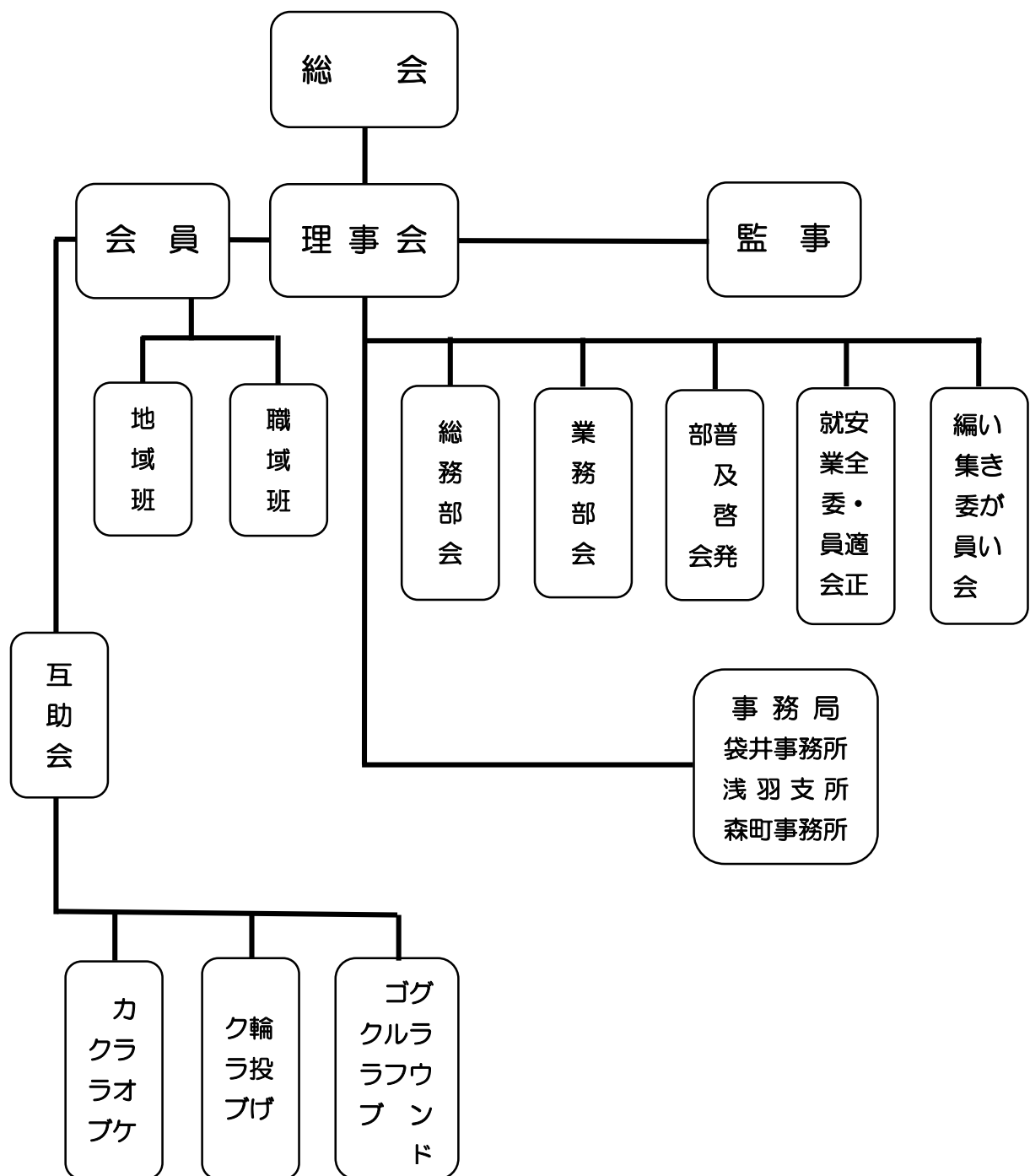
目標値設定の考え方

※会員数…令和4年度、5年度の実績及び県シ連の目標数値設定方針を踏まえ、実情に合わせて達成できる目標数値とした。

※就業実人員…令和3年度から令和5年度の実績を踏まえ、令和6年度～8年度は就業率を95%以上とし、令和9年度～10年度は年齢の上昇に伴う就業率を勘案し、94%とした。

※契約金額…令和3年度から令和5年度の実績を踏まえ、会員数に合わせて按分した数値に、令和8年度から予定する事務費率上昇分等を加味した。

■ 袋井・森地域シルバー人材センター組織図



◎ 袋井・森地域シルバー人材センターの組織は、総会を中心に総会で選出された理事で構成する理事会と地域班・職域班の各世話人（リーダー）会議、各部会・委員会等があり、いずれも会員が中心となって運営されている。

■資料編				
1 事業実績の推移				
(1) 請負・委任契約				
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
会員数	471 人	484 人	498 人	480 人
男	319 人	325 人	336 人	321 人
女	152 人	159 人	162 人	159 人
60歳以上人口	31,021 人	31,621 人	32,099 人	32,475 人
租入会率	1.5 %	1.5 %	1.6 %	1.5 %
就業実人員	463 人	483 人	481 人	480 人
就業率	98.3 %	99.8 %	96.6 %	100.0 %
就業延人員	59,650 人	61,984 人	64,120 人	66,559 人
受注件数	4,141 件	4,145 件	4,131 件	4,272 件
公共	221 件	242 件	283 件	295 件
民間	1,395 件	1,439 件	1,424 件	1,454 件
個人・家庭	2,525 件	2,464 件	2,427 件	2,523 件
契約金額	285,293,975 円	301,630,686 円	308,333,340 円	318,410,027 円
公共	54,204,329 円	54,954,208 円	55,178,700 円	55,597,086 円
民間	180,181,782 円	197,024,970 円	202,003,054 円	210,658,092 円
個人・家庭	50,907,864 円	49,651,508 円	51,151,586 円	52,154,849 円
契約金額	285,293,975 円	301,630,686 円	308,333,340 円	318,410,027 円
配分金	245,544,064 円	260,534,708 円	267,314,119 円	277,340,171 円
材料費等	21,099,658 円	21,372,816 円	20,859,840 円	21,667,207 円
事務費	18,650,253 円	19,723,162 円	20,159,381 円	19,402,679 円
会員配分金 (月一人当たり)	44,194 円	44,951 円	46,312 円	48,149 円
会員就業日数 (月一人当たり)	10.7 日	10.7 日	11.1 日	11.6 日
財政規模 (歳入総額)	309,497,574 円	326,681,967 円	334,623,450 円	344,729,867 円
財政規模 (歳出総額)	304,588,504 円	320,784,717 円	334,996,857 円	345,765,741 円
補助金	24,100,000 円	23,520,000 円	24,325,000 円	23,846,000 円
国	10,900,000 円	10,920,000 円	11,725,000 円	11,246,000 円
市・町	13,200,000 円	12,600,000 円	12,600,000 円	12,600,000 円
(2) 派遣契約				
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
就業実人員			8 人	8 人
受注件数	件	件	3 件	3 件
公共	件	件	件	件
企業	件	件	3 件	3 件
個人・家庭	件	件	件	件
契約金額	円	円	7,804,220 円	6,979,187 円
公共	円	円	円	円
民間	円	円	7,804,220 円	6,979,187 円
個人・家庭	円	円	円	円
契約金額	円	円	7,804,220 円	6,979,187 円

(1) 請負・委任契約							
		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度		
会員数		465 人	471 人	462 人	463 人		
	男	310 人	315 人	311 人	317 人		
	女	155 人	156 人	151 人	146 人		
60歳以上人口		32,973 人	33,806 人	34,120 人	34,438 人		
租入会率		1.4 %	1.4 %	1.4 %	1.3 %		
就業実人員		458 人	449 人	419 人	427 人		
就業率		98.5 %	95.3 %	90.7 %	92.2 %		
就業延人員		65,149 人	63,207 人	58,291 人	55,916 人		
受注件数		3,915 件	3,807 件	3,642 件	3,455 件		
	公共	244 件	224 件	232 件	214 件		
	民間	1,432 件	1,355 件	1,232 件	1,139 件		
	個人・家庭	2,239 件	2,228 件	2,178 件	2,102 件		
契約金額		307,272,173 円	298,409,882 円	280,951,057 円	282,465,963 円		
	公共	54,996,647 円	54,087,706 円	54,786,909 円	54,482,115 円		
	民間	210,095,023 円	201,114,684 円	184,254,338 円	182,179,022 円		
	個人・家庭	42,180,503 円	43,207,492 円	41,909,810 円	45,804,826 円		
契約金額		307,272,173 円	298,409,882 円	280,951,057 円	282,465,963 円		
	配分金	268,841,084 円	261,874,526 円	242,289,811 円	242,816,219 円		
	材料費等	19,620,985 円	18,211,786 円	18,413,420 円	19,484,340 円		
	事務費	18,810,104 円	18,323,570 円	20,247,826 円	20,165,404 円		
会員配分金 (月一人当た)		48,916 円	48,603 円	48,188 円	47,388 円		
会員就業日数 (月一人当た)		11.9 日	11.7 日	11.6 日	10.9 日		
財政規模 (歳入総額)		333,090,276 円	322,377,464 円	305,838,789 円	317,883,422 円		
財政規模 (歳出総額)		338,230,027 円	328,990,048 円	306,809,791 円	316,138,195 円		
補助金		24,011,000 円	22,000,000 円	22,000,000 円	30,000,000 円		
	国	11,411,000 円	11,000,000 円	11,000,000 円	16,300,000 円		
	市・町	12,600,000 円	11,000,000 円	11,000,000 円	16,300,000 円		
(2) 派遣契約							
		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度		
就業実人員		7 人	11 人	24 人	20 人		
受注件数		2 件	7 件	19 件	25 件		
	公共	件	1 件	1 件	2 件		
	企業	2 件	6 件	18 件	23 件		
	個人・家庭	件	件	件	件		
契約金額		4,606,031 円	6,783,383 円	16,292,613 円	15,863,865 円		
	公共	円	1,707,738 円	1,749,478 円	1,748,813 円		
	民間	4,606,031 円	5,075,645 円	14,543,135 円	14,115,052 円		
	個人・家庭	円	円	円	円		
契約金額		4,606,031 円	6,783,383 円	16,292,613 円	15,863,865 円		

(1) 請負・委任契約							
		令和3年度	令和4年度	令和5年度			
会員数		476 人	514 人	504 人			
	男	318 人	337 人	329 人			
	女	158 人	177 人	175 人			
60歳以上人口		34,723 人	34,751 人	34,774 人			
租入会率		1.4 %	1.5 %	1.4 %			
就業実人員		434 人	471 人	453 人			
就業率		91.2 %	91.6 %	89.9 %			
就業延人員		56,337 人	60,255 人	57,983 人			
受注件数		3,536 件	3,728 件	3,717 件			
	公共	248 件	252 件	282 件			
	民間	1,160 件	1,198 件	1,208 件			
	個人・家庭	2,128 件	2,278 件	2,227 件			
契約金額		281,196,495 円	297,170,891 円	294,035,670 円			
	公共	56,029,241 円	59,952,847 円	58,500,262 円			
	民間	179,579,103 円	189,322,927 円	187,037,638 円			
	個人・家庭	45,588,151 円	47,895,117 円	48,497,770 円			
契約金額		281,196,495 円	297,170,891 円	294,035,670 円			
	配分金	240,092,592 円	252,675,833 円	246,058,865 円			
	材料費等	21,042,700 円	23,350,833 円	22,520,806 円			
	事務費	20,061,203 円	21,144,225 円	25,455,999 円			
会員配分金 (月一人当たり)		46,101 円	44,706 円	45,265 円			
会員就業日数 (月一人当たり)		10.8 日	10.7 日	10.7 日			
財政規模 (歳入総額)		314,051,911 円	329,733,001 円	326,600,388 円			
財政規模 (歳出総額)		309,476,589 円	327,943,778 円	322,832,548 円			
補助金		30,000,000 円	30,000,000 円	30,000,000 円			
	国	15,000,000 円	15,000,000 円	15,000,000 円			
	市・町	15,000,000 円	15,000,000 円	15,000,000 円			
(2) 派遣契約							
		令和3年度	令和4年度	令和5年度			
就業実人員		37 人	39 人	47 人			
受注件数		24 件	20 件	23 件			
	公共	3 件	2 件	5 件			
	企業	21 件	18 件	18 件			
	個人・家庭	件	件	件			
契約金額		15,763,460 円	14,120,463 円	15,056,653 円			
	公共	2,904,969 円	2,684,393 円	6,298,378 円			
	民間	12,858,491 円	11,436,070 円	8,758,275 円			
	個人・家庭	円	円	円			
契約金額		15,763,460 円	14,120,463 円	15,056,653 円			

■ 関係法令

高年齢者の雇用の安定等に関する法律（抜粋）

第五章 定年退職者等に対する就業の機会の確保

（国及び地方公共団体の講ずる措置）

第三十六条 国及び地方公共団体は、定年退職者その他の高年齢退職者の職業生活の充実その他福祉の増進に資するため、臨時的かつ短期的な就業又は次条第一項の軽易な業務に係る就業を希望するこれらの者について、就業に関する相談を実施し、その希望に応じた就業の機会を提供する団体を育成し、その他その就業の機会の確保のために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第六章 シルバー人材センター等

第一節 シルバー人材センター

（指定等）

第三十七条 都道府県知事は、定年退職者その他の高年齢退職者の希望に応じた就業で、臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務（当該業務に係る労働力の需給の状況、当該業務の処理の実情等を考慮して厚生労働大臣が定めるものに限る。次条において同じ。）に係るものの機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することにより、その就業を援助して、これらの者の能力の積極的な活用を図ることができるようにし、もつて高年齢者の福祉の増進に資することを目的とする一般社団法人又は一般財団法人（次項及び第四十四条第一項において「高年齢者就業援助法人」という。）であつて、次条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、市町村（特別区を含む。第三十九条及び第四十四条において同じ。）の区域（当該地域における臨時的かつ短期的な就業の機会の状況その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める基準に従い、次条第一項第一号及び第二号に掲げる業務の円滑な運営を確保するために必要と認められる場合には、都道府県知事が指定する二以上の市町村の区域）ごとに一個に限り、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。ただし、第四十四条第一項の指定を受けた者（以下「シルバー人材センター連合」という。）に係る同項の指定に係る区域（同条第二項又は第四項の変更があつたときは、その変更後の区域。以下「連合の指定区域」という。）については、この項の指定に係る区域とすることはできない。

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、高年齢者の福祉の増進に資すると認められること。

2 前項の指定は、その会員に同項の指定を受けた者（以下「シルバー人材センター」という。）を二以上有する高年齢者就業援助法人に対してはすることができない。

3 都道府県知事は、第一項の指定をしたときは、シルバー人材センターの名称及び住所、事務所の所在地並びに当該指定に係る地域を公示しなければならない。

4 シルバー人材センターは、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

5 都道府県知事は、前項の届出があつたときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

（業務等）

第三十八条 シルバー人材センターは、前条第一項の指定に係る区域（以下「センターの指定区域」という。）において、次に掲げる業務を行うものとする。

一 臨時的かつ短期的な就業（雇用によるものを除く。）又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高年齢退職者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。

二 臨時的かつ短期的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものに限る。）を希望する高年齢退職者のために、職業紹介事業を行うこと。

三 高年齢退職者に対し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。

四 前三号に掲げるもののほか、高年齢退職者のための臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に関し必要な業務を行うこと。

2 シルバー人材センターは、職業安定法第三十条第一項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出て、前項第二号の業務として、有料の職業紹介事業を行うことができる。

