



公益
社団法人

堺市シルバー人材センター

第4次シルバーフィールドプラン
(中期計画)

令和2年度～6年度

令和2年4月

目 次

第1章 基本方針 2

- 1 計画策定の趣旨
- 2 基本理念
- 3 計画の期間
- 4 事業計画の体系

第2章 センターの現状と課題 4

- 1 会員
- 2 就業
- 3 経営状況
- 4 組織

第3章 目標数値 11

- 1 会員
- 2 契約件数
- 3 就業延人員
- 4 契約金額

第4章 事業計画 13

- 1 会員の増強と育成
- 2 就業機会の拡大と開拓
- 3 経営の健全化
- 4 組織の充実

【参考資料】 17

第1章

基本方針

1 計画策定の趣旨

公益社団法人堺市シルバー人材センターの「第3次シルバーフィールドプラン（中・長期目標）」（平成27年度～31年度（令和元年度））が終了するにあたり、新たに「第4次シルバーフィールドプラン（中期計画）」（令和2年度～6年度）を策定することで、今後5年間の事業運営方針を明確にします。

なお、今回計画策定にあたっては、5回の策定委員会（令和元年6月27日、8月29日、10月10日、令和2年1月30日、3月4日）、2回の事務局打ち合わせ（令和元年5月13日、11月29日）、2回のヒアリング調査（令和元年8月7日、13日）を実施しました。

2 基本理念

シルバー人材センターは、高齢者の「生きがい就業」等を通して、地域社会の活性化に貢献する組織であり、「自主・自立、共働・共助」を基本理念としています。

「自主・自立」は組織理念であり、シルバー人材センターは、高齢者の希望に応じた就業の機会を確保するために、地域住民の理解を得ながら、理事会等の活動のなかで運営の目標を立て、自主的に課題や問題の解決にあたる自立的な組織になることをめざしています。なお、こうした「自主・自立」の実現には会員と事務局が相互連携し、両者の相互関係が建設的なものになるよう折に触れて協議検討する機会を設ける必要があります。

また、「共働・共助」は事業理念であり、シルバー人材センターの会員は、チーム就業やローテーション就業等のかたちで、協力し合って共に働き（共働）、共に助け合う（共助）ことをめざします。この「共働・共助」の理念は、現在の会員だけに限定されるものではなく、過去の先輩会員の真摯な仕事ぶりが、現在の就業先の確保につながり、そして将来の会員につながっていくという時間軸のなかで考えることも必要です。

3 計画の期間

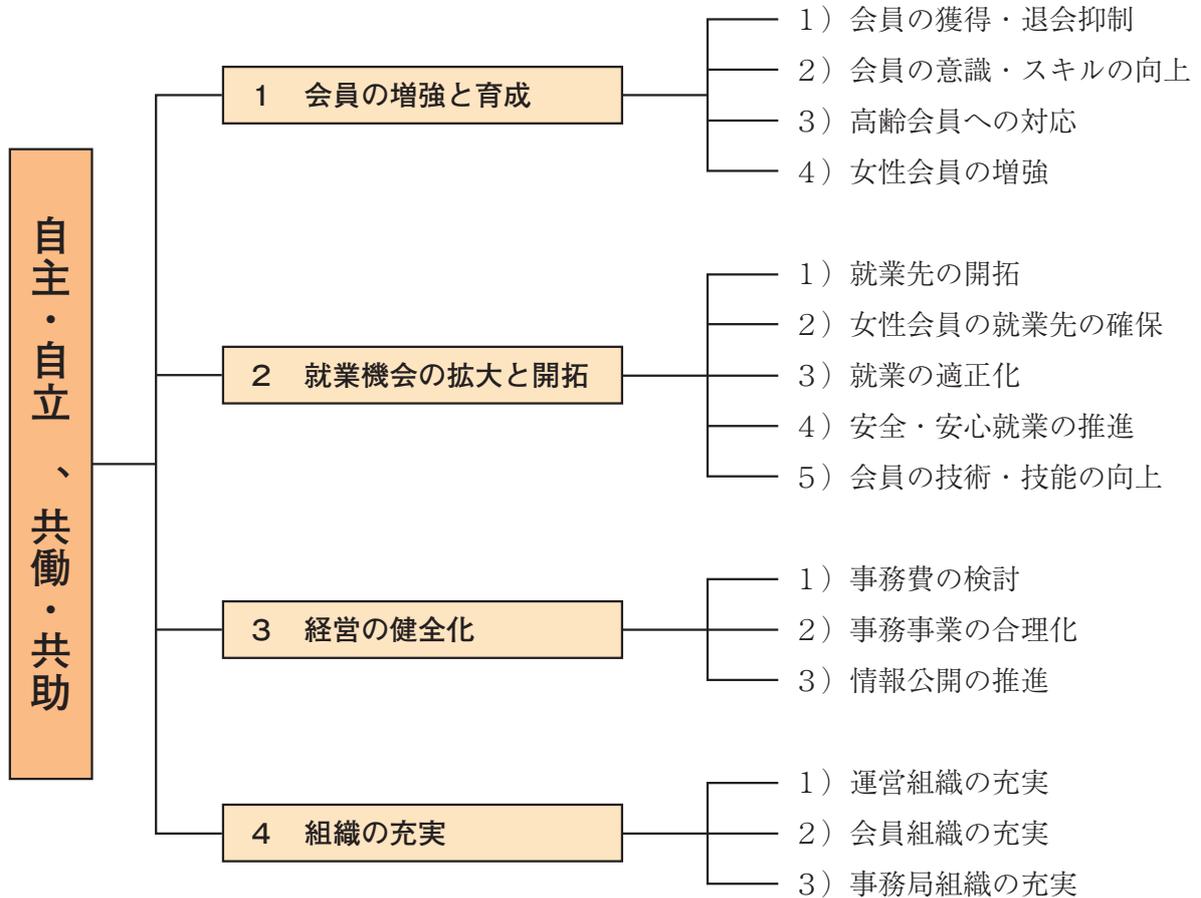
本計画の期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。なお、毎年度検証のうえ、計画期間の中間年である令和4年度には、目標数値達成に向けた事業見直しを実施します。

4 事業計画の体系

〈基本理念〉

〈重点目標〉

〈推進項目（事業計画）〉

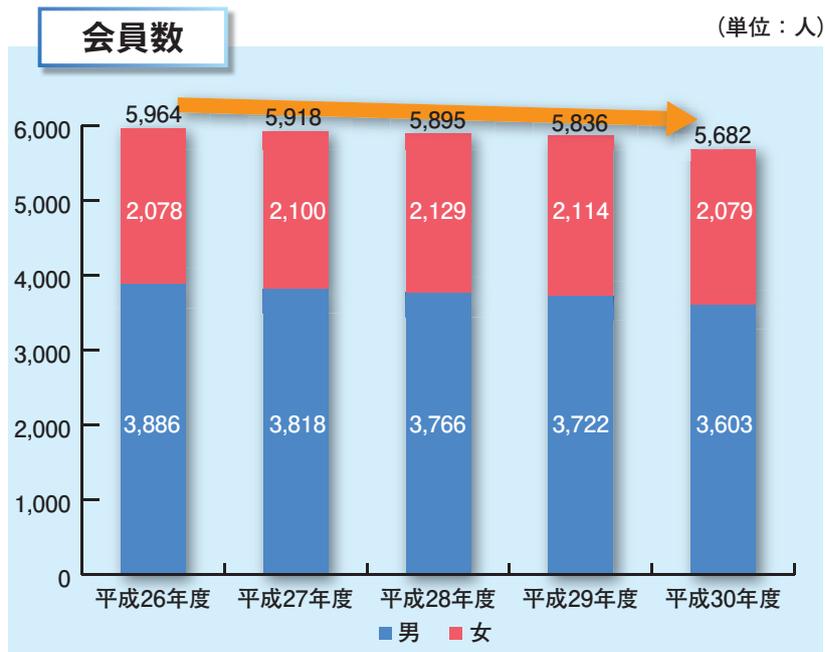


第2章

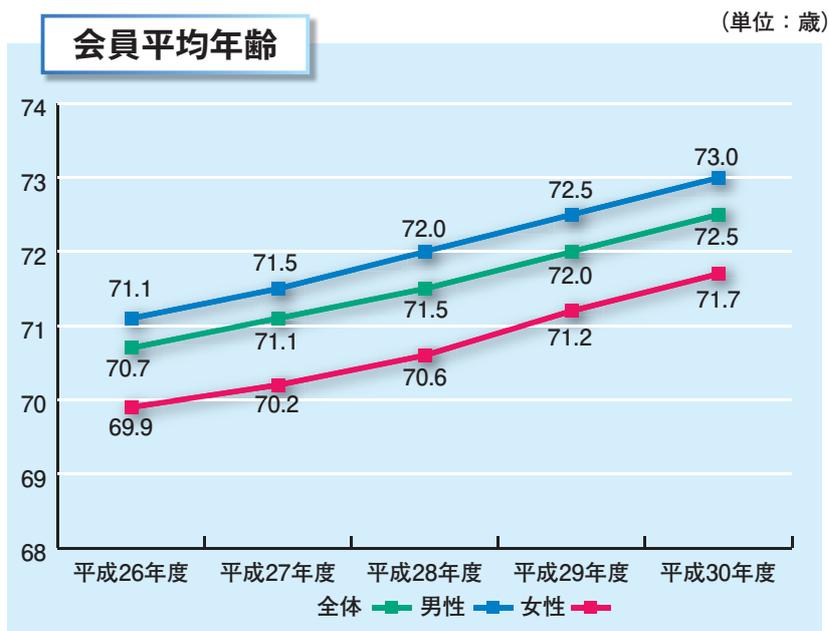
センターの現状と課題

1 会員

現状



- 高齢化が進行しているにもかかわらず、会員数は一貫して減少しています。
- 平成30年度の女性会員比率は36.6%です。



- 会員の高齢化が進んでいます。
- 女性会員の平均年齢は、男性会員の平均年齢より若いです。

課題

1) 会員の獲得・退会抑制

- 雇用延長等の影響で会員の急拡大が望めないなか、どのように会員数を増加させ、退会を抑制していくか。

2) 会員の意識・スキルの向上

- 発注者の要求に応えることのできる意識・スキルをどのように向上させるか。

3) 高齢会員への対応

- どのようにすれば高齢会員の退会を防止することができるか。

4) 女性会員の増強

- 男性会員と比べて少ない女性会員をどのようにして増やしていくか。

2 就業

現状



- 契約件数は平成29年度に落ち込みましたが、平成30年度には若干回復しています。



- 就業延人数は過去2年で減少しています。



- 契約金額は過去2年で微減しています。
- 請負・委任の契約金額の減少は、軽作業が派遣に切り替わった結果として生じています。

課題

1) 就業先の開拓

- 就業先を開拓するために、どのような戦略のもとに、どのような機会を捉えて広報するか。

2) 女性会員の就業先の確保

- 女性会員の就業先として、どのような仕事を増やしていくか。

3) 就業の適正化

- 適正就業（臨短軽、就業形態）に対する会員、発注者の理解をどう深めるか。
- 高齢会員が増加するなかで、どのようにして契約金額を増やしていくか。

4) 安全・安心就業の推進

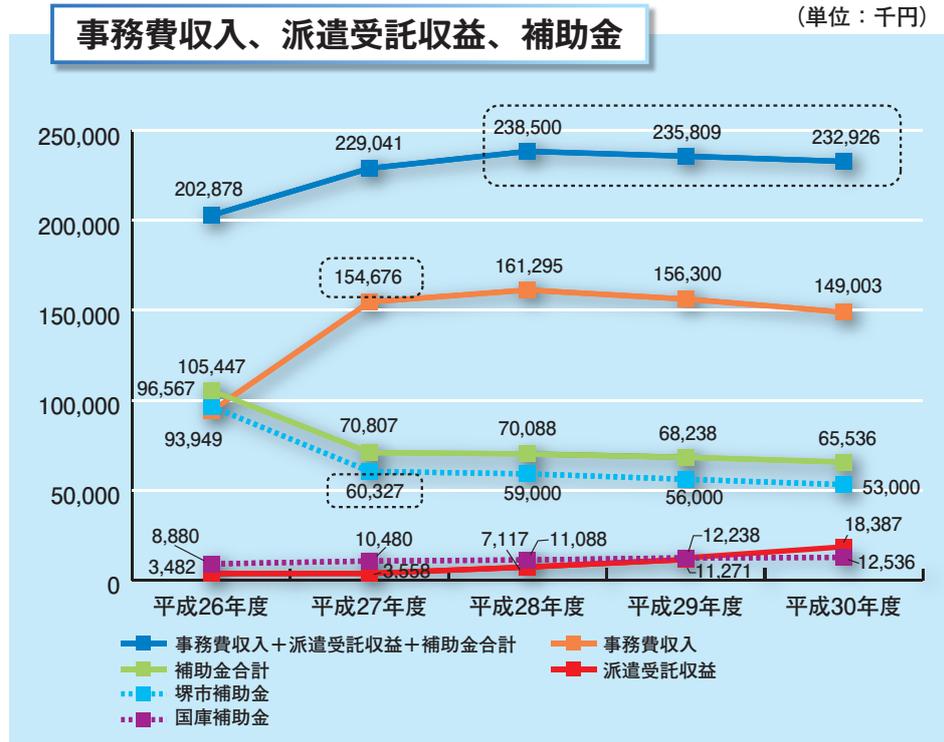
- 安全・安心就業の研修の質をどのように高め、パトロールの成果をどのように確保していくか。

5) 会員の技術・技能の向上

- 就業延人数を増加させるために、会員個人の技術や技能をどのようにして向上させていくか。

3 経営状況

現状



- 平成27年度に事務費率を5%から8%に引き上げました。それにもなつて事務費収入は急増していますが、直近2年は契約金額の減少とともに減少しています。
- 平成30年度の事務費収入 + 補助金合計は、平成26年度よりは多いですが、直近2年では減少しています。

課題

1) 事務費の検討

- 今後の事務局職員の増強、地域班の充実等を見据えて、財源をどのように確保していくか。

2) 事務事業の合理化

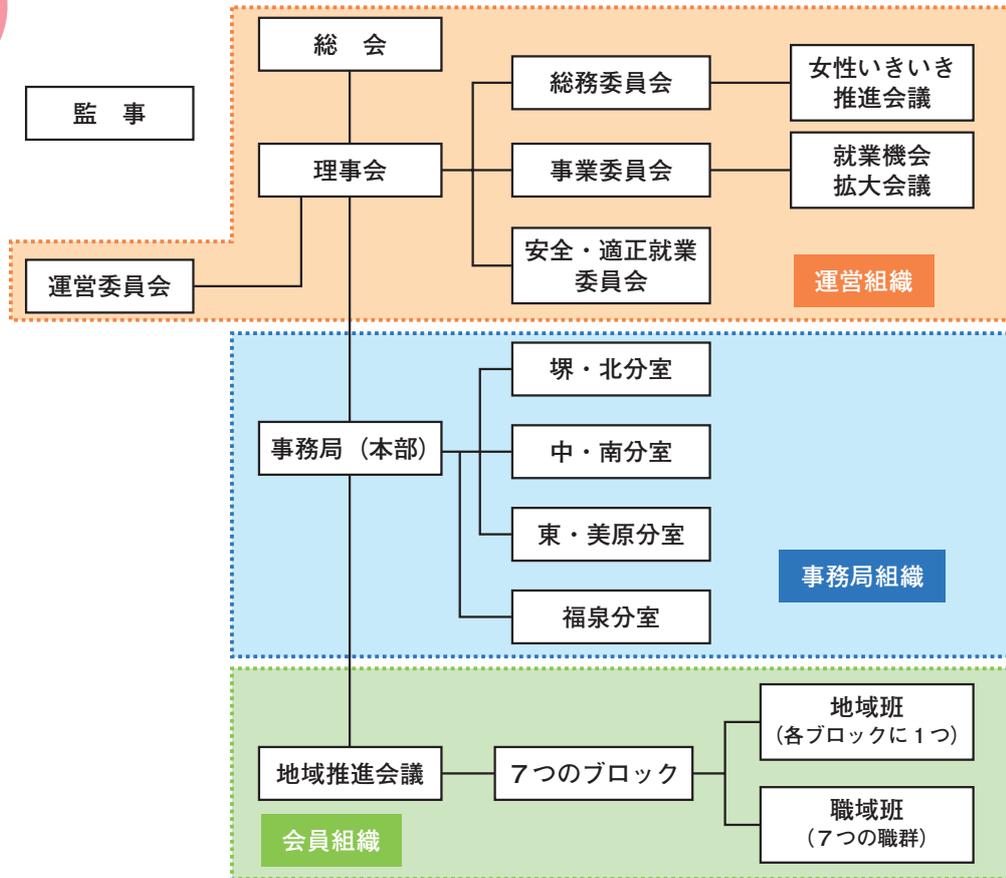
- どのように事務効率を高めていくか。

3) 情報公開の推進

- 個人情報保護に配慮しつつ、経営の透明性をどのように確保していくか。

4 組織

現状



- 組織は、大きく「運営組織」「会員組織」「事務局組織」の3つに分けることができます。

1) 運営組織

- 理事会のもとに総務、事業、安全・適正就業という3つの委員会をおいています。

2) 会員組織

- 地域推進会議のもとに堺、中、東、西、南、北、美原の7ブロックがあります。
- 各ブロックに地域班が組織され、概ね会員100人につき1人の地域委員が選定されています。

ブロックごとに地域委員会が月1回開催されています（参考資料①）。

- 職域班には「植木剪定班・手元作業班」「緑地管理班」「暮らし快適班」「配布班」「家事援助班」「筆耕班」「プチシルバー班」の7つがあります（参考資料②）。

3) 事務局組織

- 職員数は、常勤職員5人（うちプロパー4人）、非常勤職員19人、契約常勤職員1人の計25人です（平成30年度）。

課題

1) 運営組織の充実

- 総務、事業、安全・適正就業の3委員会の活動を、どのように活性化していくか。

2) 会員組織の充実

- 地域推進会議のさらなる活性化のために、地域班をどのように再編していくか。
- 地域推進会議のさらなる活性化のために、職域班をどのように強化していくか。
- 女性いきいき推進会議の活動を通して、どのように女性会員を組織化し、増やしていくか。
- 会員の組織化とともに個人情報の保護をどう図っていくか。

3) 事務局組織の充実

- 正職員の年齢構成がアンバランスな現状を、組織存続のためにどう是正していくか。
- 職員のスキルアップをどう図っていくか。
- 会員の知識・経験の活用を、どのようなコンセプトのもとに図っていくか。

第3章

目標数値

第4次シルバーフィールドプラン（中期計画）の目標数値は以下のようになります。

	令和元年度 (見込み)	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	
1	会員数	6,000人	6,100人	6,200人	6,300人	6,400人	6,500人
	男性	3,800人	3,840人	3,870人	3,900人	3,900人	3,900人
	女性	2,200人	2,260人	2,330人	2,400人	2,500人	2,600人
	女性比率	約36.5%	約37.0%	約37.5%	約38.0%	約39.0%	約40.0%
2	契約件数	18,000件	18,400件	18,800件	19,200件	19,600件	20,000件
3	就業延人数 (派遣含む)	530,000人日	538,000人日	546,000人日	554,000人日	562,000人日	570,000人日
4	契約金額	2,230,000千円	2,244,000千円	2,258,000千円	2,272,000千円	2,286,000千円	2,300,000千円
	請負・委任	2,030,000千円	2,034,000千円	2,038,000千円	2,042,000千円	2,046,000千円	2,050,000千円
	派遣	200,000千円	210,000千円	220,000千円	230,000千円	240,000千円	250,000千円

1 会員

高齢化は進行していますが（参考資料③）、定年制延長等の影響から会員数の大幅増は期待できないと認識しています。

それゆえ令和6年度の目標数値は6,500人に設定します。とくに女性会員の拡大には注力し、令和6年度の女性会員比率の目標数値は40%とします。

2 契約件数

契約件数は、近年の傾向を踏まえて18,000件を基準とし、そこから毎年400件ずつの増加を図り、令和6年度の目標数値は20,000件とします。

3 就業延人数

退会会員抑制に努めることを前提に、就業率の令和6年度目標数値は70%とし、就業延人数の目標数値は570,000人日とします。算定の根拠は以下です。①会員の目標数値は、令和元年度（見込み）と比べ令和6年度に500人増加（=6,500人-6,000人）します。②その会員が月10日、12ヵ月就業するとすれば、就業延人数は42,000人日（=500人×70%×10日×12ヵ月）になります。③同数値を令和元年度（見込み）の就業延人数に加え、丸めた数値とします。

4 契約金額

契約金額は、毎年14,000千円の増加をめざし、令和6年度で2,300,000千円を目標とします。毎年の増加分の内訳は請負・委任で4,000千円、派遣で10,000千円であり、その結果、派遣契約金額の比率は、令和元年度（見込み）の8.9%から令和6年度に10.8%まで上昇することになります。

1 会員の増強と育成

1) 会員の獲得・退会抑制

- 入会説明会・入会研修会の充実：
 - ・統一的な「説明のためのマニュアル」を作成したり、説明会（研修会）開始前にビデオを放映したりすることでセンター紹介の説明の質を上げます。そのために、堺市シルバー人材センター独自のビデオの作成を検討します。
- 会員紹介に対する報奨制度の構築：
 - ・新しい会員を紹介した会員に、御礼の連絡をおこなうことを徹底します。紹介した人の確認方法、その他の報奨制度については検討します。
- 新規会員獲得のための広報の充実：
 - ・市内全域で、市広報へのチラシ折り込みをおこないます（会員募集、(就業開拓)）。
 - ・区民まつり等での従来の広報活動に「ターゲットを絞ったPR」「継続的な広報活動」という新しい手法を加え、会員数が少ない地区路線でのバス広告、市民向け講座・イベント（美容講座、スマホ講座等）を実施します。
 - ・新しいコンセプトのもとに、人目をひくPRポスターの作成を検討します。
- 未就業会員対策：
 - ・個人情報保護に留意しながら、地域班を通して未就業会員情報を入手・共有します。
 - ・未就業会員に対する就業情報提供を継続的におこないます。

2) 会員の意識・スキルの向上

- 理念の再確認：
 - ・センター主催、委員会主催の会員研修のなかで、センターの理念である「自主・自立、共働・共助」の意義をわかりやすくまとめ、伝えます。
- スキルの向上：
 - ・センター主催、委員会主催の会員研修の内容を、参加者等の意見を参考にしながら検討します。

3) 高齢会員への対応

- 作業所運営の検討：
 - ・高齢会員にも可能な仕事のための方策として作業所創設を検討します。その際、センター分室の部屋の活用、作業所までの会員送迎車の導入も検討します。

- 関係機関との連携：
 - ・高齢者関連事業を所管する機関との連携の強化を検討します。

4) 女性会員の確保

- 女性限定の入会説明会：
 - ・女性限定の入会説明会を実施します。
- 女性いきいき推進会議の充実：
 - ・女性いきいき推進会議の活動を通して、会員間の交流を図ります（参考資料④）。
- 地域組織へのPR：
 - ・女性会員に入会案内をおこなうために、地域組織に働きかけます。

2 就業機会の拡大と開拓

1) 就業先の開拓

- 就業開拓員の活動の充実：
 - ・就業機会拡大会議を活用し、希望の少ない職種について、その職種の重要性を伝え、会員の就業意欲を生じさせるよう努め、そのスキルを共有します。
 - ・女性会員の就業先の確保のために、女性就業開拓員の採用を検討します。
- 就業開拓のための広報の充実：
 - ・市内全域で、市広報へのチラシ折り込みをおこないます（(会員募集)、就業開拓）。
 - ・区民まつり等での従来の広報活動に、「ターゲットを絞ったPR」「継続的な広報活動」という新しい手法を加え、ターゲットに応じた広報先を選択します（たとえば除草・剪定業務は個人家庭、配布業務はチラシ配布を考えている商店主、子育てサポートは保育園や関係機関など）。
- 公共部門への働きかけ：
 - ・人生100年時代を迎えるなかで、センターは地域における多様な就業機会の確保・提供に貢献する団体です。公共部門に対し、その意義を示しながら、既存の発注事業の継続、新規事業の発注を働きかけます。

2) 女性会員の就業先の確保

- 手元作業班の仕事の拡充：
 - ・植木剪定とともに生じる剪定枝等を片付ける手元作業班（女性会員で組織）の意義を周知します。
- プチシルバー班の活動の充実：
 - ・高齢者世帯（特に女性独居世帯）の生活を安価な価格で支援する「プチシルバー班」の活動の充実を検討します。

3) 就業の適正化

- 臨短軽の遵守：
 - ・全シ協「適正就業ガイドライン」の「シルバー人材センターが提供する業務」の趣旨にもとづいて臨短軽の原則を遵守し、ローテーション就業を促進します。
- 就業形態に沿った契約の締結：
 - ・全シ協「適正就業ガイドライン」の「会員の就業形態」の趣旨にもとづいて、請負、委任、派遣の就業形態に沿った契約を締結します。
- 高齢会員の特性を踏まえた料金の設定：
 - ・全シ協「適正就業ガイドライン」の「適正な料金、賃金、配分金の水準の設定」の趣旨を念頭におきつつも、高齢会員の特性を踏まえて料金を柔軟に設定します。

4) 安全・安心就業の推進

- 研修の充実：
 - ・作業、機材、用具別の研修を実施します。
 - ・自転車の乗り方講習を実施します。
- チェック体制の構築：
 - ・安全パトロールのスキルをマニュアル等にまとめ、共有し、定期的に更新します。
 - ・会員が就業関連で車両を利用する場合、運転免許証、任意保険への加入確認をおこないます。
- 怪我及び事故の抑制
 - ・就業中や途上での怪我及び賠償事故を起こした当事者に対し、顛末書の提出を義務付けるよう検討します。

5) 会員の技術・技能の向上

- 研修の充実：
 - ・新入会員、地域班、職域班（家事援助、植木剪定、除草、手元作業、筆耕等）の研修を、これまで通り実施し、参加者等の意見を参考にしながら内容を改善していきます。
 - ・外部講師を招聘して講習会をおこないます。その際、費用の一部を参加費として負担してもらい、受講意識の向上につなげます。

3 経営の健全化

1) 事務費の検討

- 事務費を通じた財政基盤の強化：
 - ・今後の事業展開のための財源を確保するため、事務費率を、公共、公社公団については、現行8%から10%に引き上げます。

- ・一般企業の事務費率は、需給関係を踏まえて検討します。個人家庭の発注者は高齢者世帯が多いため、料金の引き上げで需要が大きく減少することが予測されるので当面は据え置く方向で検討します。

2) 事務事業の合理化

- 事務処理システムの充実：
 - ・事務処理システムを充実することで、事務効率の引き上げを図ります。

3) 情報公開の推進

- HPによる情報公開：
 - ・会員と事務局職員の協力のもとに、HPを通して経営状況に関する情報を積極的に公開します。

4 組織の充実

1) 運営組織の充実

- 3委員会の連携体制：
 - ・総務、事業、安全・適正就業の3委員会相互の情報を共有し、連携体制を強化します。

2) 会員組織の充実

- 地域班活動の充実：
 - ・地域委員の仕事に「未就業会員のフォロー」を新たに加えるとともに、地域委員の活動に対する経費を再検討します。
 - ・ブロックごとに新入会員研修充実に加え、未就業相談会を開催します。未就業相談会には必要に応じて事務局職員も出席します。
- 職域班の活動の充実（参考資料⑤）
 - ・全職種での職域班の編成をめざします。
 - ・女性いきいき推進会議を通して、女性会員の職域班内ならびに職域班間の交流を図るとともに、職域班に所属する女性会員と職域班未組織の職種に従事する女性会員の交流も促進します（参考資料④）。

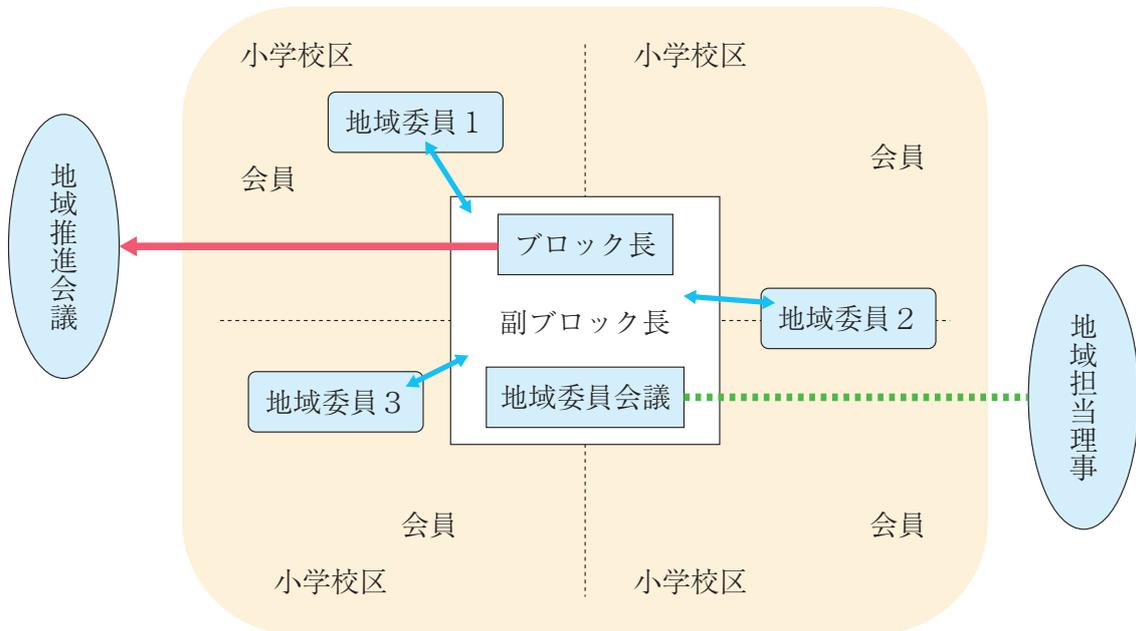
3) 事務局組織の充実

- 職員マンパワーの確保：
 - ・スキル継承のために、職員体制の強化を図ります。
 - ・正職員の年齢バランスを考慮した採用計画を作成し、将来を見据えて人員確保を図ります。
 - ・事務分担を明確にし、事務のマニュアル化を図ります。

【参考資料①】

● 地域班のイメージ図

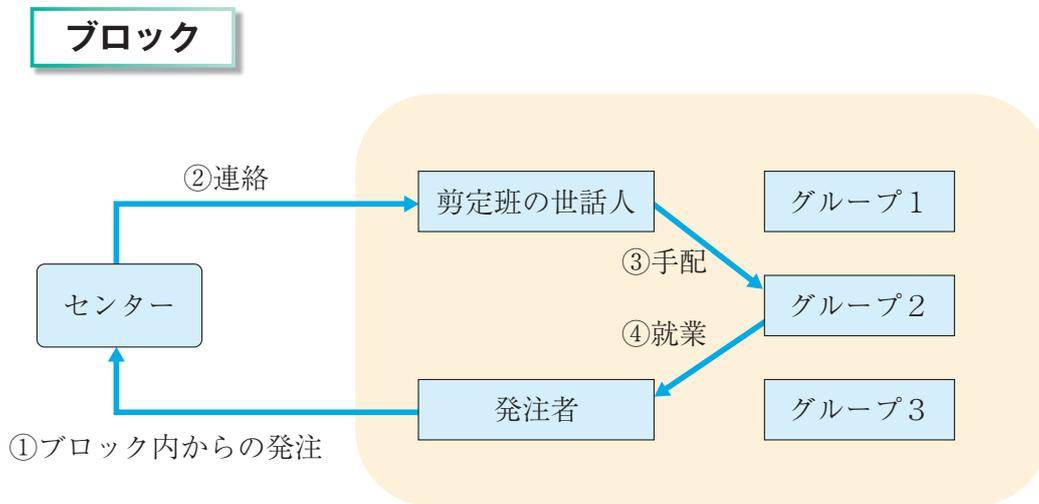
各ブロックに1つの地域班



- ・原則として会員100人に対して1人の地域委員がいます（会員が多い小学校区では複数名、会員が少ない小学校区では他の小学校区と兼務ということもあります）。
- ・ブロック内で月に1回、全地域委員が集まる地域委員会が開催されます。
- ・地域委員の仕事は①会員状況の把握とコミュニケーション、②地域での就業機会の拡大、③イベント等による会員の相互交流促進、④ボランティア活動の推進等です。それゆえ個人情報を知りうる立場にあり、個人情報保護の厳格な管理が求められます。
- ・地域推進会議は、各ブロック（7ブロック）のブロック長が参加して、月1回開催されています。

【参考資料②】

- 職域班によるマッチングのイメージ図（植木剪定班の事例）



- ・ ①ブロック内からセンターへの発注→②センターからブロック内世話人に連絡→③世話人が適切な会員を手配する→④選ばれた会員が就業する。
- ・ 職域班の種類によって、マッチングのパターンは異なる。

【参考資料③】

国立社会保障・人口問題研究所の「将来の男女5歳階級別推計人口」によれば、堺市の人口は以下のようにになると予測されています（<http://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson18/3kekka/Municipalities.asp>）。

「60歳以上」を示しているのは、全国のシルバー人材センターは定款で、会員は「原則60歳以上の者」と定めていることが多いからです（<http://hdl.handle.net/10114/11445>）。ただし厳格な定めはありません。堺市シルバー人材センターも「堺市に居住する原則として60歳以上の者」と定めています（<http://www.sakai-sjc.or.jp/aboutus/article/>）。

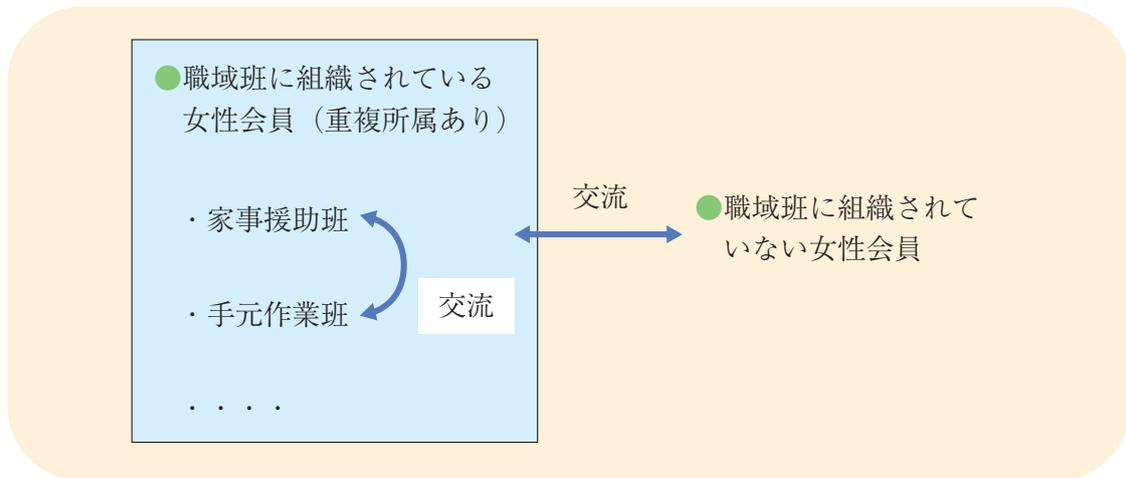
（単位：人）

	2015年（実績）	2020年（予測）	2025年（予測）
総数	839,310	830,418	812,527
60～64歳	51,131	41,158	47,833
65歳以上	226,296	238,506	235,294
60歳以上	277,427	279,664	283,127
高齢化率（60歳以上）	33.05%	33.67%	34.84%
高齢化率（65歳以上）	26.96%	28.72%	28.95%

【参考資料④】

- 女性いきいき推進会議（平成30年6月まで女性部会）ならびに方向性のイメージ図

女性いきいき推進会議



【参考資料⑤】

平成30年度

（単位：円）

職域班	請求額
家事援助	56,404,925
植木剪定・手元作業	200,822,182
除草（暮らし快適・緑地管理）	211,837,467
配布	19,716,739
学校安全管理員	258,251,949
合計金額（A）	747,033,262
契約実績（B）	2,254,128,004
比率（A/B）	33.1%

平成30年度実績で、職域班の請求額は7億4703万円、契約金総額は22億5412万円です。それゆえ契約実績の33%は、職域班によるマッチングで実現されていることになる（ただし、すべてではない）。職域班の強化が要請されるゆえんです。

第4次シルバーフィールドプラン（中期計画）実行チェックリスト

1 会員の増強と育成

R2 R3 R4 1) 会員の獲得・退会抑制

- ・統一的な「説明のためのマニュアル」の作成
- ・説明会（研修会）開始前にビデオを放映し、センター紹介説明の資質向上
- ・堺市シルバー人材センター独自のビデオ作成
- ・新しい会員を紹介した会員への御礼連絡
- ・紹介した人の確認方法及びその他報奨制度の検討
- ・市内全域で、市広報へのチラシ折り込みの実施
- ・区民まつり等での従来の広報活動に「ターゲットを絞ったPR」「継続的な広報活動」という新しい手法の実施
- ・会員数が少ない地区路線でのバス広告
- ・市民向け講座・イベント（美容講座、スマホ講座等）の実施
- ・新しいコンセプトのもと、人目をひくPRポスターの作成検討
- ・個人情報保護に留意しながら、地域班を通じた未就業会員情報の入手・共有
- ・未就業会員に対する就業情報提供の継続的实施

R2 R3 R4 2) 会員の意識・スキルの向上

- ・センター主催、委員会主催の会員研修のなかで、センターの理念である「自主・自立、共働・共助」の意義のわかりやすい伝達
- ・センター主催、委員会主催の会員研修内容を、参加者等の意見を参考に検討

R2 R3 R4 3) 高齢会員への対応

- ・高齢会員にも可能な仕事ができる方策として作業所創設の検討
- ・その際、センター分室の部屋の活用方法及び作業所までの会員送迎車導入の検討
- ・高齢者関連事業を所管する機関との連携強化の検討

R2 R3 R4 4) 女性会員の確保

- ・女性限定の入会説明会を実施
- ・女性いきいき推進会議の活動を通じた会員間交流の実施
- ・女性会員に入会案内をおこなうための地域組織への働きかけ

2 就業機会の拡大と開拓

R2 R3 R4 1) 就業先の開拓

- ・就業機会拡大会議を活用し、希望の少ない職種についての重要性を伝え、会員の就業意欲を生じさせるよう努め、そのスキルの共有を図る
- ・女性会員の就業先の確保のため、女性就業開拓員の採用の検討
- ・市内全域で、市広報へのチラシ折り込みの実施
- ・区民まつり等での従来の広報活動に「ターゲットを絞ったPR」「継続的な広報活動」という新しい手法の実施
- ・ターゲットに応じた広報先の選択
(例：除草・剪定業務は個人家庭、配布業務はチラシ配布を考えている商店主、子育てサポートは保育園や関係機関など)
- ・公共部門へ、その意義を示しながら、既存の発注事業の継続、新規事業の発注の働きかけ

R2 R3 R4 2) 女性会員の就業先の確保

- ・植木剪定とともに生じる剪定枝等を片付ける手元作業班（女性会員で組織）への意義の周知
- ・高齢者世帯（特に女性独居世帯）の生活を安価な価格で支援する「プチシルバー班」の充実方法を検討

R2 R3 R4 3) 就業の適正化

- ・全シ協「適正就業ガイドライン」の「シルバー人材センターが提供する業務」の趣旨にもとづいて臨短軽の原則を遵守したローテーション就業の促進
- ・全シ協「適正就業ガイドライン」の「会員の就業形態」の趣旨にもとづいて、請負、委任、派遣の就業形態に沿った契約の締結
- ・全シ協「適正就業ガイドライン」の「適正な料金、賃金、配分金の水準の設定」の趣旨を念頭におきつつも、高齢会員の特性を踏まえた料金の設定

R2 R3 R4 4) 安全・安心就業の推進

- ・作業、機材、用具別研修の実施
- ・自転車の乗り方講習の実施
- ・安全パトロールのスキルをマニュアル等にまとめる
- ・マニュアルの共有及び定期的更新の実施
- ・会員が就業関連で車両を利用する場合の運転免許証、任意保険への加入確認
- ・会員の就業中・途上の怪我及び賠償事故抑制のため、顛末書提出の義務付けの検討

R2 R3 R4 5) 会員の技術・技能の向上

- ・新入会員、地域班、職域班（家事援助、植木剪定、除草、手元作業、筆耕等）の研修を、これまで通り実施し、参加者等の意見を参考に内容改善の実施
- ・外部講師を招聘した講習会の実施
- ・その際、受講意識の向上につなげるため、費用の一部負担での実施

3 経営の健全化

R2 R3 R4 1) 事務費の検討

- ・今後の事業展開のための財源を確保するため、事務費率を、公共、公社公団については、現行8%から10%への引き上げ
- ・一般企業の事務費率は、需給関係を踏まえ検討
- ・個人家庭の発注者は高齢者世帯が多いため、料金の引き上げで需要が大きく減少することが予測されるので当面は据え置く方向で検討

R2 R3 R4 2) 事務事業の合理化

- ・事務処理システムを充実することで、事務効率引き上げの実施

R2 R3 R4 3) 情報公開の推進

- ・会員と事務局職員の協力のもとに、HPを通して経営状況に関する情報の積極的公開

4 組織の充実

R2 R3 R4 1) 運営組織の充実

- ・総務、事業、安全・適正就業の3委員会相互の情報を共有した、連携体制の強化

R2 R3 R4 2) 会員組織の充実

- ・地域委員の仕事に「未就業会員のフォロー」を新たに加えるとともに、地域委員の活動に対する経費の再検討
- ・ブロックごとの新入会員研修の充実及び未就業相談会の実施
- ・未就業相談会への事務局担当職員の出席
- ・全職種での職域班の編成
- ・女性いきいき推進会議を通して、女性会員の職域班内ならびに職域班間交流の実施
- ・職域班に所属する女性会員と職域班未組織の職種に従事する女性会員の交流促進

R2 R3 R4 **3) 事務局組織の充実**

- ・スキル継承のための、職員体制強化
- ・正職員の年齢バランスを考慮した採用計画を作成し、将来を見据えた人員確保
- ・事務分担を明確にし、事務のマニュアル化の構築

第4次シルバーフィールドプラン（中期計画）策定委員会 委員名簿

職名	氏名	役職
委員長	豊山 宗洋	大阪商業大学 経済学部 教授
委員	坂本 昊	(公社) 堺市シルバー人材センター 理事 (総務委員長)
委員	岩本 幸子	(公社) 堺市シルバー人材センター 理事 (事業委員長)
委員	森内 順祐	(公社) 堺市シルバー人材センター 理事 (安全・適正就業委員長)
委員	西村しのぶ	堺市 長寿社会部 長寿支援課 課長補佐
委員	酒井 隆	(公社) 堺市シルバー人材センター 専務理事

(敬称略)

公益社団法人 堺市シルバー人材センター
第4次シルバーフィールドプラン（中期計画）
(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月発行

<発行者>

公益社団法人 堺市シルバー人材センター
堺市西区鳳南町4-444-1 鳳保健文化センター3階
電話：072-260-0468
FAX：072-274-8801

