

さいたま市シルバー人材センター

第3次中期計画

令和5～9年度（2023～2027）



市の花木（サクラ）

公益社団法人さいたま市シルバー人材センター

令和5年3月



はじめに

公益社団法人

さいたま市シルバー人材センター

理事長 佐伯 鋼兵

さいたま市シルバー人材センターは、平成13年10月の統合から20年を経過し、令和3年度末の事業実績では会員数4,914人、契約金額約16億6千万円と全国有数の人材センターへと成長してまいりました。これも市民の皆様をはじめ、さいたま市や関係団体のご支援ご協力と会員皆様のご尽力の賜物と心から感謝申し上げます。

さて、我が国は人口減少や少子高齢化の進展により、労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持していくためにはすべての年代の人々、とりわけ様々な経験や知識を有する高齢者が、現役世代の下支えや活力ある地域社会の担い手として活躍することが望まれています。

シルバー人材センターには、働く意欲がある高齢者がいつまでも活躍できる「はたらく場」を提供することはもとより、健康寿命の延伸により元気な高齢者が増えていることから、高齢者がいきいきと活動できる「まなびの場」や「つどいの場」を充実させることが求められています。そのため、これまで以上に生きがいの充実や健康維持につながる事業展開を行っていくことが重要となります。

また、新型コロナウイルス感染症の世界的流行は経済活動だけではなく、国民のライフスタイルにまで影響を与えており、当センターにおいても一部職種の就業停止や地域活動、ボランティア活動、研修・講習を休止せざるを得ない事態となり、会員数や事業実績もコロナ感染拡大前と比較すると大きく減少しています。

今現在においても、新型コロナウイルス感染症の収束は見通せない状況にありますが、当センターでは第2次中期計画（平成30年度～令和4年度）の終了を受け、この5年間の事業の検証と評価を行い、残された課題や新たな問題等に適切に対応するため組織の中核を担う会員等の意見を踏まえ、第3次中期計画（令和5年度～令和9年度）を策定いたしました。

今後は、この計画を新たな5年間の指針として、魅力あるさいたま市シルバー人材センターを目指し、会員、役員及び職員が一丸となって計画の実現に向け取り組んでまいりますので、関係各位のより一層のご指導ご協力を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。





第3次中期計画目次

第1章 計画の基本的な考え方.....	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の基本方針.....	1
3 計画の期間.....	1
4 計画の進行管理と評価.....	1
第2章 シルバー事業を取り巻く環境.....	2
1 制度改革による影響.....	2
2 高齢者を取り巻く現状.....	2
3 全国シルバー人材センター事業協会の動向.....	4
4 さいたま市の状況.....	4
第3章 目標値及び事業計画.....	5
1 第3次中期計画の目標値.....	5
2 目標達成に向けた4つの取り組み.....	5
① 会員の拡大.....	6
② 就業の場の確保.....	8
③ 安全・適正就業対策の推進.....	10
④ 運営体制の強化・充実.....	11
参考資料.....	12





第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

公益社団法人さいたま市シルバー人材センターは、平成30年度から令和4年度を計画期間とする第2次中期計画を策定し、会員の生きがいの充実と高齢者福祉の増進を図ってきました。

第2次中期計画の終了に伴い、この5年間の事業の成果と課題を振り返り、その中で明らかになった問題やセンターを取り巻く環境について、改めて調査・分析し、今後の事業運営方針を明らかにするため第3次中期計画を策定することとしました。

第3次中期計画では、新型コロナウイルス感染症の収束が見えない状況に加え、少子高齢社会の急速な進行、社会ニーズの多様化、インボイス制度の導入など、先行きが不透明な中でも、より良いシルバー人材センターになることを目指したいと考えています。

2 計画の基本方針

計画の立案にあたり、次の3つを基本方針としました。

- 「はたらく場」「まなびの場」「つどいの場」を充実させ、仲間を増やし、一人ひとりの“生きがい”や“健康維持”につなげます。
- 安全で安心して働くことができる環境をつくります。
- 会員、役員、職員が一体となり、地域に信頼されるセンターを目指します。

3 計画の期間

第3次中期計画の期間は、令和5年度から令和9年度まで（2023年度～2027年度）の5年間とします。

4 計画の進行管理と評価

この計画は事業の方向性を示すもので、個々の事業については、その時々状況を考慮し、各年度の事業計画を立て、管理と評価を行います。

また、必要に応じて中間年度である令和7年度に見直しを行います。





第2章 シルバー事業を取り巻く環境

1 制度改革による影響

令和2年3月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が行われました(令和3年4月1日施行)。この改正で、65歳までの雇用確保義務と70歳までの定年引上げ、70歳までの継続雇用制度の導入などの努力義務ができました。このため、シルバー会員も65歳未満の入会者が減り、会員全体も高齢化しています。

また、令和5年10月には、インボイス制度(適格請求書等保存方式)が段階的にはじまり、令和11年10月からは完全に実施されることになっています。

インボイス制度の導入により、会員の配分金に含まれる消費税相当額分について仕入税額控除ができなくなるため、当センターにおいてもこれを契約金額に反映せざるを得ないことから、請負受注件数が減少することが心配されます。

2 高齢者を取り巻く現状

少子高齢化が進み、人口が減少する中、社会の働き手が大幅に減ることが心配されています。「令和4年度版高齢社会白書」(内閣府発行)では、社会の働き手に占める65歳以上の割合は2020年には13.3%と上昇し、高齢者も社会の担い手となることが分かります(表1)。現在仕事をしている60歳以上の約4割が「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答しています。「70歳くらい」、「それ以上も」の回答を合わせると、約9割が高齢になっても仕事をする意欲を持っていることが分かります(表2)。

また、この白書の中では、シルバー人材センターについて、「人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターによるサービス業等の人手不足分野や現役世代を支える分野での就業機会の開拓・マッチング等を推進するとともに、特に、介護分野の人材確保支援及び高年齢者の一層の活躍を促進し、高年齢者の生きがいの充実、社会参加への促進等を図る」としています。

65歳まで
雇用確保

インボイス制度

シルバー人材
センター

会員の高齢化

70歳定年
引き上げ





表1 労働力人口の推移（参考：令和4年度版 高齢社会白書）

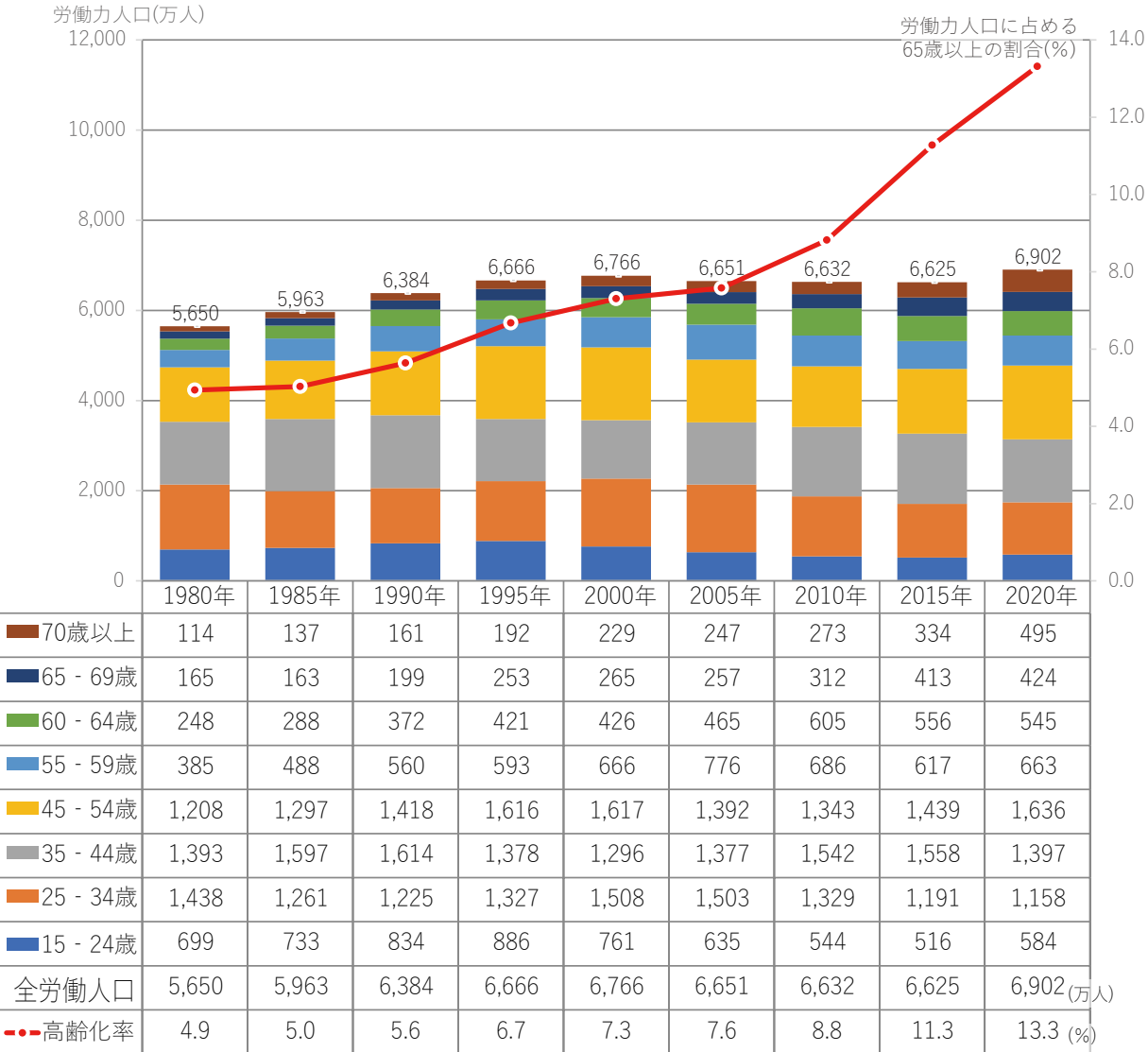
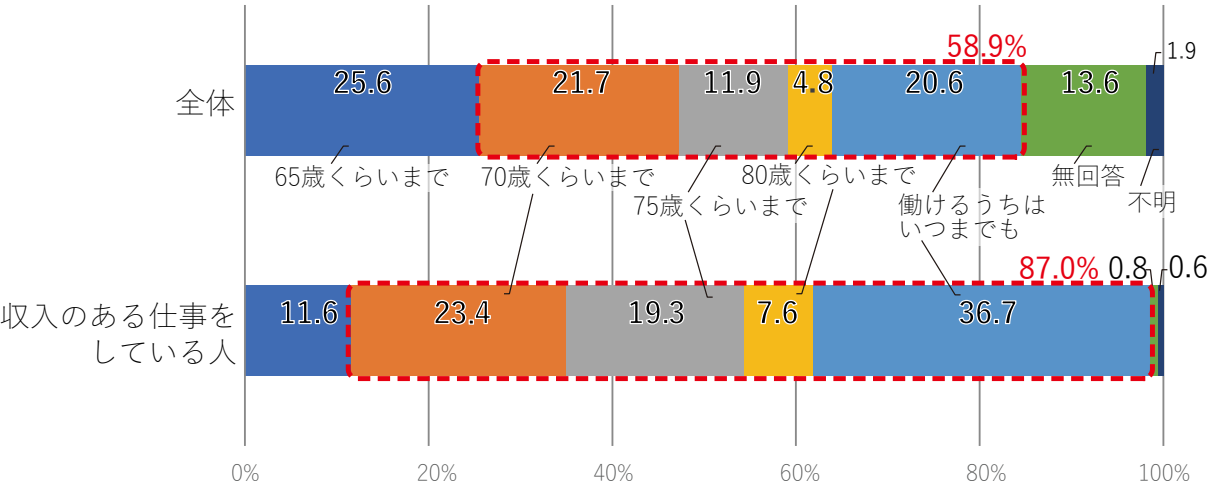


表2 あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事がしたいですか（60歳以上の方）
（参考：令和4年度版 高齢社会白書）





3 全国シルバー人材センター事業協会の動向 //

全国シルバー人材センター事業協会(以下「全シ協」という)の令和4年度事業計画では、「元気な高齢者が地域社会の課題解決の担い手となって活躍するシルバー事業は、ますますその役割を果たすことが求められており、そうした期待に対して、組織の拡大や事業の一層の活性化等目に見える実績を示すことで応えていく必要がある。そのためには、特に女性会員に重点をおいた「会員の拡大」が最重要課題で、会員数をコロナ前の水準(令和元年度数値)まで回復させた上で事業を成長軌道に乗せなければならない。」としています。さらに、「地域社会の課題解決の担い手として存在感を発揮する観点から、「福祉・家事援助サービス事業」、「介護予防・日常生活支援総合事業」、「空き家管理対策事業」、「放課後児童クラブにおける育児支援」を重点事業として推進するほか、請負・派遣事業等の拡大、独自事業の創出に加え、デジタル技術を活用した事業展開も考慮し、就業機会の確保に努める。」としています。

一方で、就業することが難しい会員の「居場所としての機能を果たすことも重要であり、ボランティア活動などの就業以外の分野でも長く活躍できる環境を整備する。さらに、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った運営や、安全就業の推進と感染防止対策の徹底に努めるほか、地方自治体をはじめ関係機関との連携をより一層強化するとともに、センターが地域社会で一層輝く存在となるよう、センター、連合本部及び全シ協が相互に一層の緊密な連携を図り事業を展開する。」としています。

4 さいたま市の状況 //

令和4年4月時点でのさいたま市の総人口は133万4,975人、高齢化率(65歳以上の割合)は23.2%となっています。

さいたま市の統計によると、市の高齢化率は、全国と比べると低いようですが、今後は急激に増えることが予想され、いわゆる「団塊の世代」が全て75歳以上になる令和7年には25.7%に達します。さらに、「団塊ジュニア世代」が65歳以上となる令和22年には32.4%と、市民3人に1人が高齢者となります。

一方で、市の第1号被保険者(65歳以上)の要支援・要介護認定者数と認定率は少しずつ増えていますが、令和17年度以降は、「団塊の世代」が減り、「団塊ジュニア世代」が認定率の低い前期高齢者となり、認定率は減っていくと予想されています。

また、さいたま市の健康寿命は、男女とも延びる傾向で、埼玉県平均を上回っています。今後も、病気の予防と健康増進、介護予防などの取組で、健康寿命はさらに延び、元気な高齢者が増えていくことが見込まれます。

このような状況から、就業による「社会参加」や「生きがいづくり」とともに、心身ともに健康で、向上心を持ち、心豊かに暮らせるような様々な「交流の場」をつくるのが当センターに期待されています。



第3章 目標値及び事業計画

1 第3次中期計画の目標値

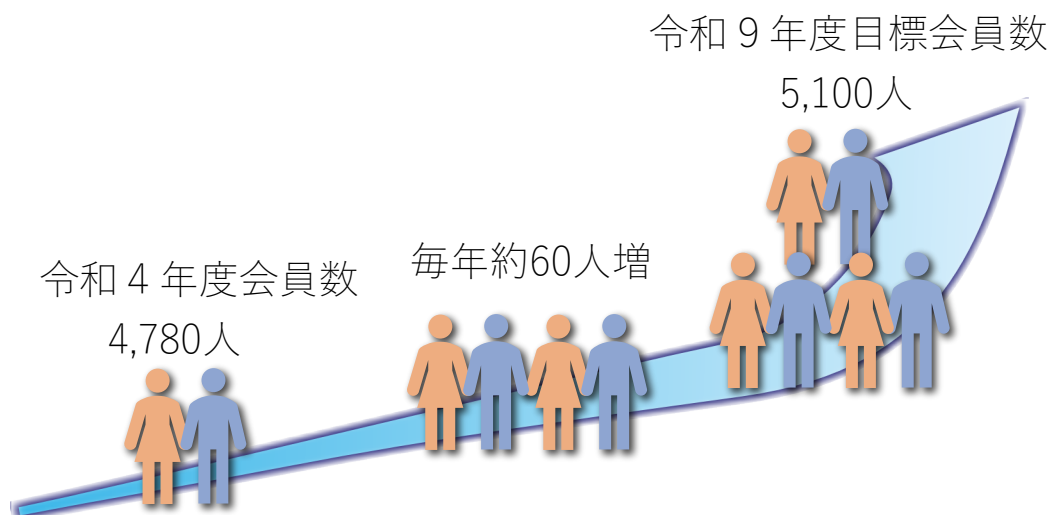
第3次中期計画では、会員数や契約金額等をコロナ感染拡大前の令和元年度の水準に回復させることを目標とし、今後の発展につなげていきたいと考えています。

		令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)
会員数(人)		4,850	4,910	4,980	5,040	5,100
就業率(%)		80.2	80.3	80.4	80.5	80.6
契約 金額 (千円)	受託事業	1,544,000	1,568,000	1,593,000	1,617,000	1,642,000
	派遣事業	133,000	145,000	156,000	168,000	180,000
	合 計	1,677,000	1,713,000	1,749,000	1,785,000	1,822,000

注：「就業率」の数値は、受託事業と派遣事業の合計数値です。

2 目標達成に向けた4つの取り組み

- ① 会員の拡大
- ② 就業の場の確保
- ③ 安全・適正就業対策の推進
- ④ 運営体制の強化・充実





① 会員の拡大 //

【現状と課題】

コロナ禍での入会説明会は、参加人数の制限や入会希望者への個別対応などの感染対策を行ったものとなりました。また、感染への不安から入会を控えたり退会する方も増え、令和2年度には会員数が5,000人を下回ってしまいました(表3)。

令和3年度は、埼玉県シルバー人材センター連合と連携して実施した「会員拡大キャンペーン」の成果により、入会者は一時的にコロナ前に並びましたが(表4)、会員数は5,000人を超えることはできませんでした。

会員が少ない状況が続くことで、シルバー人材センター事業の社会的意義が薄れることが心配され、まず、会員数をコロナ前に戻すことが大切であると考えています。

特に、植木剪定や除草等に就業する会員が不足し、後継者の育成が長年の課題となっています。また、女性会員を増やす取り組みの結果、女性会員の比率は増えてはいますが、まだ低い状況です(表3)。後継者の育成と女性会員の入会を意識して会員の拡大を進めることが重要です。

さらに、政府が行う高齢者雇用施策等により、定年退職者の年齢が上がることで、会員の平均年齢は上昇傾向にあります(表5)。また、ライフスタイルや価値観が多様化し「継続雇用は望まない」、「社会貢献活動をしたい」、「つながりを持ちたい」といった高齢者も増えていきます。これらの声に応えるために、現在のボランティア活動を継続するとともに、就業以外の活動の場も充実させ、いつまでも居続けたいと思えるような魅力あるセンターづくりが必要と考えています。

【施策の方向】

さまざまなセンター活動を通じて健康を維持し、いつまでもいきいきと活躍できる場を充実させ、仲間を増やします。

【取り組むべき施策】

(1) 効果的なP Rの実施

センターを広く理解してもらうため、積極的に効果的なP Rを実施します。また、デジタル技術をP Rに利用するための環境整備を行います。

(2) 新入会員の獲得

会員、役員、職員が一体となり、新入会員の獲得に取り組むとともに、女性向け入会説明会に加え、仕事別など対象者を絞った説明会を実施します。

(3) つどいの場の充実

会員だれもが参加し、過ごせる場所として、地域活動や親睦互助会活動など「仲間が集まる場」を充実させ、魅力あるセンターにしていけます。

(4) ボランティア活動の推進

ボランティア活動を通じて地域社会に貢献するとともに、会員の生きがいにつながります。





表3 会員数及び男女別会員数

《会員数及び会員男女比率の過去実績》

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性(人)	3,546	3,472	3,299	3,314	3,190
男性比率(%)	69.0	68.1	68.1	67.4	66.7
女性(人)	1,595	1,628	1,542	1,600	1,590
女性比率(%)	31.0	31.9	31.9	32.6	33.3
合計	5,141	5,100	4,841	4,914	4,780

※令和4年度は見込みです。

表4 会員の入退会者の状況

《男女別入退会者の過去実績》

		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
入会者 (人)	男性	474	421	373	450	366
	女性	341	329	245	365	294
	合計	815	750	618	815	660
退会者 (人)	男性	479	495	546	435	490
	女性	281	296	331	307	304
	合計	760	791	877	742	794
増 減		55	△ 41	△ 259	73	△134

※令和4年度は見込みです。

表5 会員の平均年齢の推移

《男女別会員平均年齢の推移》

		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
平均 年齢 (歳)	男性	74.3	74.8	75.3	75.3	75.5
	女性	73.2	73.5	73.7	73.7	73.8
	全体	73.9	74.3	74.7	74.8	74.9

※令和4年度は見込みです。

《男女別新入会員平均年齢の推移》

		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
平均 年齢 (歳)	男性	70.8	71.0	71.3	70.6	70.9
	女性	69.5	70.4	69.9	70.2	70.5
	全体	70.2	70.7	70.7	70.4	70.7

※令和4年度は見込みです。





② 就業の場の確保

【現状と課題】

コロナ禍の影響で、就業の一部を休止または縮小した結果、令和2年度の契約金額は前年と比べ約1億6,300万円の減少となり、その後も減り続けています(表6)。

需要の多い植木剪定や除草は、会員の高齢化による人手不足や発注者への迅速なサービスの提供の面からも、後継者の育成が特に急がれます。また、女性会員が増えていることから、女性会員が活躍できる就業の場の確保も大切です。

一方、請負や委任契約になじまない仕事の受け皿として、平成24年度から始まった派遣事業は、順調に契約金額を伸ばしています。今後は、適正就業の推進やインボイス制度導入の影響で請負・委任契約の減少が懸念されることから、派遣事業をさらに拡大するための体制づくりも必要です。

また、当センターでは独自事業として、既に学習教室、刃物研ぎ、パソコン教室、手芸品製作販売、シニアの健康教室を行っていますが、新たな独自事業を検討し、より多くの会員が就業できる場を増やすことが必要です。

当センターの令和3年度の就業率は77.5%（表7）と政令市の平均就業率72.3%より高い水準となっていますが、会員の希望職種と発注者からの依頼内容のミスマッチを解消すること等により、就業率はさらに向上すると考えており、一人でも多くの会員の希望に沿った就業の場の確保が重要です。

【施策の方向】

一人でも多くの会員の希望に沿った就業提供に努めるほか、発注者の多様なニーズに対応できる体制を整えます。

【取り組むべき施策】

(1) 請負・派遣事業の確保・拡大

後継者を育成し、発注者の希望に応える対応を行い、より多くの就業の場の確保を目指します。また、派遣事業の拡大に向け、全事務所の体制を整えます。

(2) 独自事業の拡大

これまでの独自事業を拡大するほか、新たな独自事業を検討します。

(3) 就業率の向上

会員の就業状況調査、発注者の満足度調査を実施し、会員・発注者間のミスマッチを把握、解消し、就業率の向上を目指します。





表 6 契約金額の過去実績

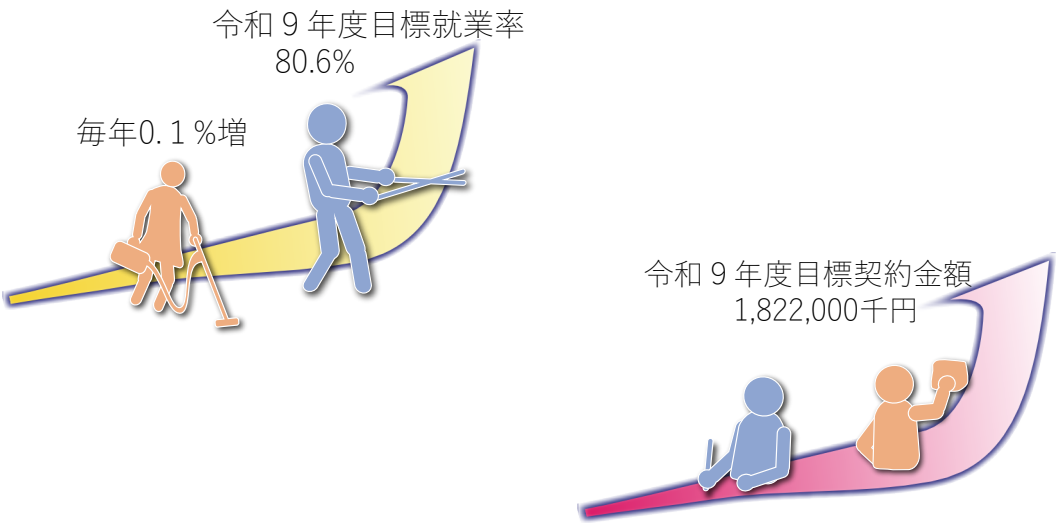
	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
受託事業 (千円)	1,707,145	1,713,002	1,549,576	1,546,936	1,519,091
前年比 (%)	100.1	100.3	90.5	99.8	98.2
派遣事業 (千円)	102,592	109,627	101,174	113,879	121,166
前年比 (%)	132.6	106.9	92.3	112.6	106.4
合計契約金額 (千円)	1,809,737	1,822,629	1,650,750	1,660,815	1,640,257
前年比 (%)	101.5	100.7	90.6	100.6	98.8

※令和4年度は見込みです。

表 7 就業率の過去実績

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
就業率 (%)	76.2	80.6	81.6	77.5	75.0
会員数 (人)	5,141	5,100	4,841	4,914	4,780
就業実人員 (人)	3,916	4,112	3,949	3,806	3,585

※令和4年度は見込みです。





③ 安全・適正就業対策の推進

【現状と課題】

平成29年4月から「事故取扱基準」に基づき、事故防止や安全に対する意識の向上に努めていますが、事故件数は期待するほど減らず、憂慮すべき状況です。傷害事故は筋力の低下等による転倒事故、賠償事故は刈払機使用による飛石事故、車両事故は確認不足による事故が多く発生しています。安全意識を向上させ事故を未然に防ぐためには、身体機能低下への対策を進める必要があります。さらに安全パトロールなどを強化し、安全で安心して働くための意識向上と環境づくりも大切と考えます。

適正就業の推進では、これまでチラシなどを活用し、「請負、委任、派遣」の各就業形態の違いについて説明していますが、会員及び発注者に十分理解されているとは言えない状況です。

このような中、適正就業を推進するためには、それぞれが就業形態の違いを理解し、安心して就業するためのさらなる取り組みや、適切な契約を結ぶことが重要と考えています。

表8 過去の事故件数 (件)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
傷害事故	28	22	25	25	36
賠償事故	23	10	18	23	15
車両事故	2	5	11	12	6
合 計	53	37	54	60	57

【施策の方向】

就業中の事故「ゼロ」を目指すとともに、適正で公平な就業を推進します。

【取り組むべき施策】

(1) 安全意識の向上

安全就業のため、「安全のしおり」を活用し、全会員の安全意識の向上を目指します。

(2) 安全に働ける場の推進

新たに安全就業推進員を配置するとともに、安全パトロールの充実を図るなど、安全体制の強化に努めます。

(3) 健康な身体づくりの推進

加齢による身体機能の低下を防ぐため、健康維持に必要な情報を提供します。

(4) 適切かつ適正な就業の推進

適正な就業を目指すため、「適正就業ガイドライン」等について広く理解してもらい、適切な契約が結べるように、契約書類等の整備・点検を進めます。





④ 運営体制の強化・充実

【現状と課題】

シルバー人材センターは、会員による自主的な運営を基本としています。そのためには、会員、役員、職員が一体となって施策に取り組むことが大切です。

しかし、コロナ禍においては、センターの最も重要な機関である総会をはじめ、理事会や部会などを縮小や延期せざるを得ない状況となり、タイムリーな情報収集や情報の共有の面で影響がありました。また、同様に地域班活動においても延期や中止することになり、会員に身近な交流の場である地域班活動への意識や参加率が低くなる心配がありました。

今後は、より一層会員の声を聴き、地域会議において理事会等の内容をわかりやすく伝え、センター全体の事業運営について理解を深め、情報共有を進めることが大切です。

また、職群によっては、職群班の設置目的に沿った活動が難しく、十分にその役割が果たせない班があります。職群班は、センター事業の核となる組織であり、改めて体制の見直しと職群班長、副班長、グループ長の役割について再確認する必要があります。

さらに、コロナ禍による生活の変化や、会員の高齢化とインボイス制度の影響などに対応するため、安定した財政の確保に向け検討するほか、より効率的に事務処理をする工夫が必要と考えています。

【施策の方向】

さまざまな環境の変化に対応し、社会の期待にも応えられるよう、組織や財政基盤の安定に努めます。

また、「自主・自立、共働・共助」の基本理念に基づく会員組織となるよう組織や体制を充実させます。

【取り組むべき施策】

(1) 運営組織の充実

課題を整理し、改善に向け取り組み、運営組織の充実に努めます。

(2) 安定した財政基盤の確保

契約実績を伸ばすほか、適正な指定管理業務を継続受注し、自主財源の確保に努めます。

(3) 地域班・職群班組織の充実

地域班や職群班の課題を把握、改善し、会員組織の活性化に努めます。

(4) デジタル化の推進

デジタル化により、効率的に業務を行い、組織を活性化します。





参考資料

公益社団法人さいたま市シルバー人材センター中期計画策定委員会設置要綱

第1条 公益社団法人さいたま市シルバー人材センター第2次中期計画の計画期間が令和4年度をもって終了するにあたり、シルバー人材センターを取り巻く環境について、改めて調査・分析し、今後の事業運営方針を明らかにするため、新たに中期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（計画の名称）

第2条 計画の名称は、公益社団法人さいたま市シルバー人材センター第3次中期計画（以下「計画」という。）とする。

（策定方針）

第3条 計画は、第2次中期計画の達成状況及びシルバー人材センターの現状や課題を考慮し策定する。

（所掌事務）

第4条 委員会は、次に掲げる事項について検討を行う。

- (1) 計画の策定に関する事項
- (2) その他委員長が必要と認める事項

（組織）

第5条 委員会の委員（以下「委員」という。）は別表のとおりとし、理事長が委嘱する。

- 2 委員会の作業部会として、ワーキング・グループを設置する。

（任期）

第6条 委員の任期は、理事会において計画が決議された日までとする。

（委員長及び副委員長）

第7条 委員会には、委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選による。
- 3 委員長は会務を総理し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第8条 委員会の会議は、委員長が招集する。

- 2 会議の議長は、委員長をもって充てる。
- 3 委員会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 4 委員長が必要と認めるときは、関係者の出席を求めて意見を聴くことができる。

（報告）

第9条 委員長は、審議に関し、必要があると認める場合は理事会へ報告するものとする。

（計画の決定）

第10条 計画は、理事会の決議により決定するものとする。

（謝金）

第11条 委員の謝金は日額4,000円とする。

- 2 前項の規定に関わらず、委員がさいたま市職員又は公益財団法人いきいき埼玉職員の場合、謝金は支給しないものとする。

（庶務）

第12条 委員会の庶務は、公益社団法人さいたま市シルバー人材センター事務局において処理する。

（委任）

第13条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定めるものとする。

附則

- 1 この要綱は、令和3年11月30日から施行する。
- 2 この要綱は、理事会において計画が決議された日をもって、その効力を失う。
- 3 この要綱は、令和4年5月11日から施行する。





別表(第5条関係)

公益社団法人

さいたま市シルバー人材センター中期計画策定委員会 委員名簿

敬称略

職 名	役 職	氏 名	在任期間
委員長	さいたま市シルバー人材センター会員	島村 京一	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
副委員長	さいたま市シルバー人材センター会員	津野 武文	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま市保健福祉局長寿応援部 参事[兼]高齢福祉課長	山崎 勝	令和3年11月30日～ 令和4年3月31日まで
委 員	さいたま市保健福祉局長寿応援部 高齢福祉課長	飯塚 竹信	令和4年5月11日～ 令和5年1月24日まで
委 員	いきいき埼玉シルバー人材センター連合 就業促進部就業促進課長	矢萩 善英	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま商工会議所常務理事	伊藤 義夫	令和3年11月30日～ 令和4年3月31日まで
委 員	さいたま商工会議所理事	吉沢 浩之	令和4年5月11日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま市シルバー人材センター会員	片桐 健司	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま市シルバー人材センター会員	地主 英夫	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま市シルバー人材センター会員	生澤 富代	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま市シルバー人材センター会員	畑 佳一郎	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま市シルバー人材センター会員	松田 幸子	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま市シルバー人材センター会員	武藤 圭子	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで
委 員	さいたま市シルバー人材センター専務理事	大熊 克則	令和3年11月30日～ 令和5年1月24日まで





公益社団法人さいたま市シルバー人材センター中期計画

ワーキング・グループ名簿

敬称略

職 名	役 職	氏 名
リーダー	さいたま市シルバー人材センター 事務局長兼事務局次長	佐藤 まゆみ
サブリーダー	さいたま市シルバー人材センター 参事兼岩槻事務所長	井上 今日子
メンバー	さいたま市シルバー人材センター総務課長	鶴川 智史
メンバー	さいたま市シルバー人材センター 副参事兼浦和事務所長	田中 直子
メンバー	さいたま市シルバー人材センター与野事務所長	三原 康司
メンバー	さいたま市シルバー人材センター大宮事務所長	小野瀬 健二
事務局	さいたま市シルバー人材センター本部事務所	





さいたま市シルバー人材センターのシンボルマーク

「さいたま市」「シルバー人材」「センター」の
それぞれの頭文字「S、S、C」をモチーフに
「S」と「S」をむすぶことで「団結」を、
先を尖らせ、斜めの動きを加えることで
「発展」の意味を込めています。
また、緑色は若々しさを表し、
未来に向けて飛翔するイメージを示しています

第3次中期計画

発行日 令和5年3月

発 行 公益社団法人 さいたま市シルバー人材センター
〒330-0801

さいたま市大宮区土手町1丁目213番地1

大宮ふれあい福祉センター内

TEL 048-669-0303

FAX 048-669-0305

（ホームページ <https://saitama-sjc.or.jp>）

