

令和3年3月

第1次中期計画

地域に広げる笑顔

群馬県

町の花
サルビア

かみさとまち
上里町

町の木
八重樫

埼玉県

公益社団法人
上里町シルバー人材センター

はじめに

公益社団法人上里町シルバー人材センターに於いては、発足から長きに渡り歴代役員及び会員の皆様並びに関係各位の多大なる貢献により、今の働き甲斐のある愛されるセンターが構築されました。この良き慣習を引き続き継承してゆく所存であります。

また、民間事業所や地域住民の皆様方には、日頃から当センターの運営にご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

当センターでは「自主・自立・共働・共助」の基本理念を掲げ、意欲のある健康な高齢者が長年に渡り培った技能を当センターにて生かし、希望・知識及び経験に応じた就業等の活動機会を確保・提供し、働く事を通じて健康と生き甲斐のある生活と地域社会の活性化に取り組んで貢献していただきたいと思っております。

一方、住み慣れた地域で支え合い、自分らしく安心して暮らせる環境整備が整う地域社会を実現する為に、多くの町民のご理解と共に会員が当センターの運営に携わり、お互いに支え合い生き甲斐を感じ「住んでいて良かった、今後この町に住み続けたい」と思える地域社会づくりをめざしてまいります。

このような中、当センターでは公益社団法人としてふさわしい高齢化社会に対応した活力ある事業運営を図る為、当センター五年間の指針となるべき第一次中期計画を策定いたしました。

この計画に基づき、会員が地域社会に貢献できるよう事業を構築し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申し上げます。

おわりに、本計画の策定にあたり、公私ともご多忙の中、熱心なご審議を重ねていただいた策定委員の皆様には心から感謝を申し上げます。

令和三年三月吉日

公益社団法人上里町シルバー人材センター

理事長 立石 洋行

もくじ

はじめに 理事長

もくじ

第1章 計画策定の背景

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の期間	2
3 基本理念とビジョン	2

第2章 現状と課題

第3章 計画目標と方針

1 契約金額	5
2 事業別契約金額	5
3 会員数	6
4 就業率	7
5 女性会員比率	7

第4章 施策

1 会員の増強	8
2 就業開拓	9
3 安全・適正就業	11
4 町役場、町議会との関係強化	15
5 組織・運営体制の強化	16

中期計画策定委員名簿	18
------------	----

第 1 章 計画策定の背景

1 計画策定の趣旨

上里町は、埼玉県の最北端に位置し、県の北の玄関口であり都心部から約 8.5 km の距離にあります。東西約 6 km、南北約 5.5 km、面積は 29.18 km²で、交通網は、東西に国道 17 号、国道 254 号、関越自動車道、JR 高崎線、JR 上越新幹線などが横断しており、これらの幹線交通軸により東西方向の交流や結びつきが強くなっています。

土地は、おおむね平坦となっており、年間の降雨量は 1,200 mm 程度で、春先にかけては冷たく乾燥した西北西や北西の風が強く、「赤城おろし」といわれ冬の風物となっています。町全体の土地利用の状況は、都市的土地利用が 40 %、自然的土地利用が 60 %となっています。

上里町の総人口は、令和 2 年 4 月 1 日時点で 30,902 人となっており、そのうち高齢者人口は 8,418 人を占め、高齢化率は 27.2 %と 4 人に 1 人以上が高齢者となっています。また、緩やかではありますが、人口減少となっております。

産業構造では、第 1 次産業及び第 2 次産業就業者比率が一貫して減少する一方で、第 3 次産業就業者比率が増加しています。

少子高齢化が進む現在の日本社会において、地域の活力向上が重要な社会的課題となっているなか、高齢者が貴重な労働力として、また、地域社会の支え手として活躍することは必要不可欠であり、その一旦を担う存在として大きく期待されています。

上里町シルバー人材センターは、令和 3 年度の第一次中期計画に基づき、公益性・公共性を主体として、働く意欲と技術力を持った会員の就業を促進すると共に、地域社会に貢献できる組織の確立に努めてまいります。

しかし、国の働き方改革による 70 才までの雇用延長、年金の 70 才繰り下げ政策等による 60 才代の新規会員の減少傾向、現在の会員の高齢化などによるセンターを取り巻く環境は一段と厳しさを増していくことが予想されています。また、国が進める人生 100 年設計の推進によりますます生涯現役を目指して、より多くの会員が地域社会に貢献でき、自分らしく安心して暮らし続けられるよう方策を考えていきたいと思えます。

この直面する課題に柔軟に対応していくため、第一次中期計画を策定し、健全で適正なセンター運営を展開してまいります。

2 計画の期間

第1次中期計画の期間は令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3 基本理念とビジョン

(1) 基本理念 『自主・自立・共働・共助』

会員自らが自主的にシルバー人材センターの事業運営に参加し、自立して会員相互で仕事を分かち合いながら、共に助け合い、共に働くことで、会員が自らの生きがいを充実させ、地域社会の活性化に貢献する事業活動を展開します。

(2) ビジョン 『地域に広げる笑顔』

健全な会員には、自然と笑顔が生まれます。この会員の笑顔を支える仕事、次世代を支える仕事、地域社会を支える仕事を通じて地域全体、広い世代に広げて、『住んでいて良かった、今後もこの町に住み続けたい』町にしていく。



第2章 現状と課題

新型コロナウイルスの経済的影響

新型コロナウイルスによる経済的な影響は計り知れなく、予想困難です。コロナウィルスと共存するという意味の「ウィズコロナ」や、「新生活様式」も言葉としてはすっかり定着していますが、新型コロナウイルスに感染しないように生活するというだけです。直近では、自動車会社や IT 関連、ゲームメーカーが収益の上方修正をしていれば、旅行・飲食関連の倒産が増えるなど、2 極化しています。上里町シルバー人材センターに限れば、コロナによりレジャー・スポーツ・余暇関連施設の一時閉鎖で、受注金額が数カ月間 40% 程度落ち込みましたが、その後は他の受注も含めて例年並みに戻りつつあります。公共団体から受注は、昨年度の税収ベースで予算化されていたため、今年は大きなインパクトがありませんでしたが、この計画の始まる令和 3 年度からは厳しくなるものと思われます。

消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）

この計画期間で、最も懸念しなくてはいけないのは、消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）です。消費税については、令和元年 10 月から食料品等を除き 10% に引き上げられ、さらに、令和 5 年 10 月からはインボイス制度が導入される予定です。シルバー人材センターが会員に支払う「配分金」には消費税が含まれていますが、インボイス制度では、免税事業者との取引については消費税に係る仕入控除が認められなくなります。センターの会員は、ほぼ全員が免税事業者であることから、インボイス制度が導入されると、仕入控除が認められないことになり、センターは、配分金に含まれる消費税相当額を新たに負担し、納税する必要があります。配分金の支払いが、昨年並みに 1 億円弱であれば、単純計算でも、その 10% を負担することになります。

超高齢化社会の到来

一方で、人生100年時代（超高齢化社会）の中、定年制の65才への延長、70才までの雇用努力により、上里町シルバー人材センターでも会員の高齢化が着々と進んでいます。特に戦後の各時代をけん引してきた、ベビーブーマー世代も70才代中盤に差ししかかろうとしています。個人差はありますが、70才代になるとフレイル（心身の加齢変化）も出始めます。

技術進化

技術の進化も著しく、今や多くの高齢者がパソコンやスマートフォンを扱っています。今後も、自動運転やIoT（何でもインターネットに繋がり、遠隔操作・管理ができる）などが普及してくると思えます。シルバー人材センターの仕事は、基本的に臨時的、短期的、また軽易な業務が多く、これらの作業自体の自動化に大きな開発費が投入されることは、考えづらいですが、管理業務等においてシステムが導入され、パソコン端末による入出力、報告等はすぐにでも普及しそうです。センターの事務局も、システム化に大きく遅れていて、未だ大半の仕事は、エクセル（パソコンの表計算ソフト）、ワード（文章作成ソフト）頼りで、頻繁にファックスもまだ使っています。

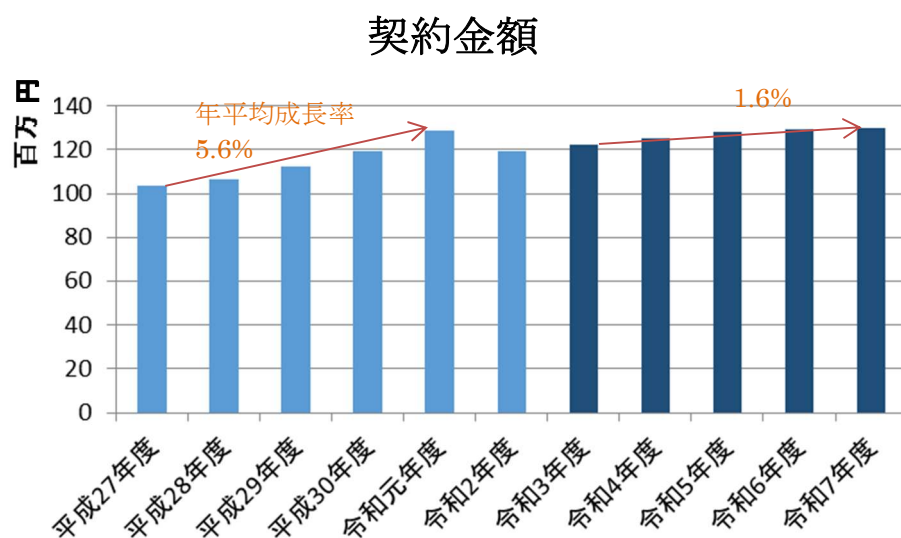
センターへの帰属意識

『自主・自立・共働・共助』という崇高な理念とは裏腹に、センターへの帰属意識が低い会員がいます。自己中心的で、周りの会員との関係も悪く、センターのことは考えずに、最低限の就業をし、権利だけは声高に主張する人たちはいつの時代でも、どこにでもいますが、帰属意識が高ければ、センターへの愛着があり、「がんばって貢献したい」という意識が自然と芽生えてきます。自ずと、就業へのモチベーションも上り、質も高くなり、共働・共助への意識が高まります。

第3章 計画目標と方針

1 契約金額

平成27年度から令和元年度にかけては、年平均成長率5.6%と堅調でしたが、新型コロナウイルスの影響により、令和2年度は10%弱の落ち込みとなりそうです。令和7年度に向けては、引き続き新型コロナウイルスの影響を考慮して年平均成長率を1.6%とし、令和7年度の目標契約金額は、1億3千万円とします。



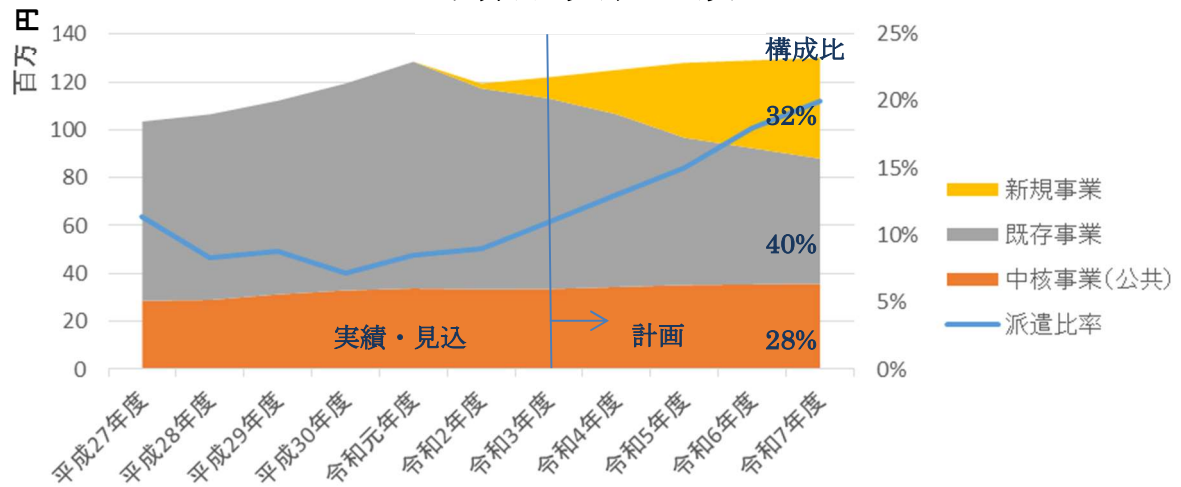
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
契約金額	103,469,783	106,485,865	112,157,598	119,380,845	128,448,836	119,300,000	122,000,000	125,000,000	128,000,000	129,000,000	130,000,000
成長率		2.9%	5.3%	6.4%	7.6%	-7.1%	2.3%	2.5%	2.4%	0.8%	0.8%

2 事業別契約金額

公共団体を中心とする中核事業は、不況に強いこともあり、構成比で総契約金額の28%程度で推移するようにします。既存(顧客)事業・新規(顧客)事業には、これからの重点事業である、同世代、次世代、地域社会を支える仕事、あるいは人手不足企業への派遣や協業、独自事業の展開等が入ります。既存(顧客)事業は、年月とともに新規(顧客)事業へと移り、令和7年度には総契約金額の40%程度、代わりに新規(顧客)事業が32%になる計画です。

派遣事業は、令和2年では10%に満たない比率ですが、令和7年度には20%を目指します。

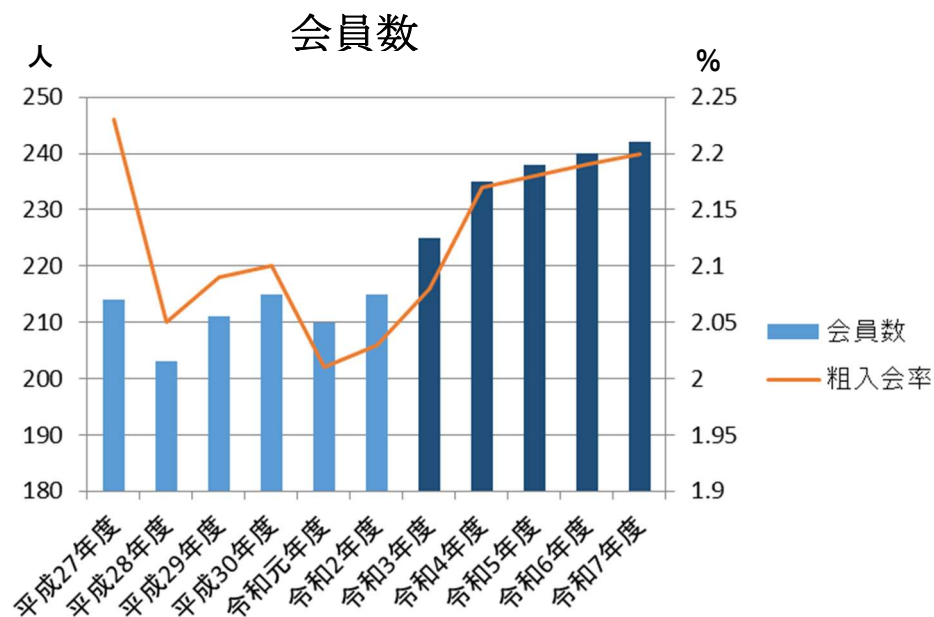
事業別契約金額



円	平成27年度	平成28年度	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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
派遣比率	11.4%	8.3%	8.8%	7.2%	8.5%	9.0%	11%	13%	15.0%	18.0%	20.0%
中核事業(公共)	28,661,130	28,964,155	31,291,970	32,949,113	33,782,044	33,404,000	33,550,000	34,375,000	35,200,000	35,475,000	35,750,000
既存事業	74,808,653	77,521,710	80,865,628	86,431,732	94,666,792	83,896,000	79,570,000	72,105,000	61,500,000	56,875,000	52,250,000
新規事業						2,000,000	8,880,000	18,520,000	31,300,000	36,650,000	42,000,000

3 会員数

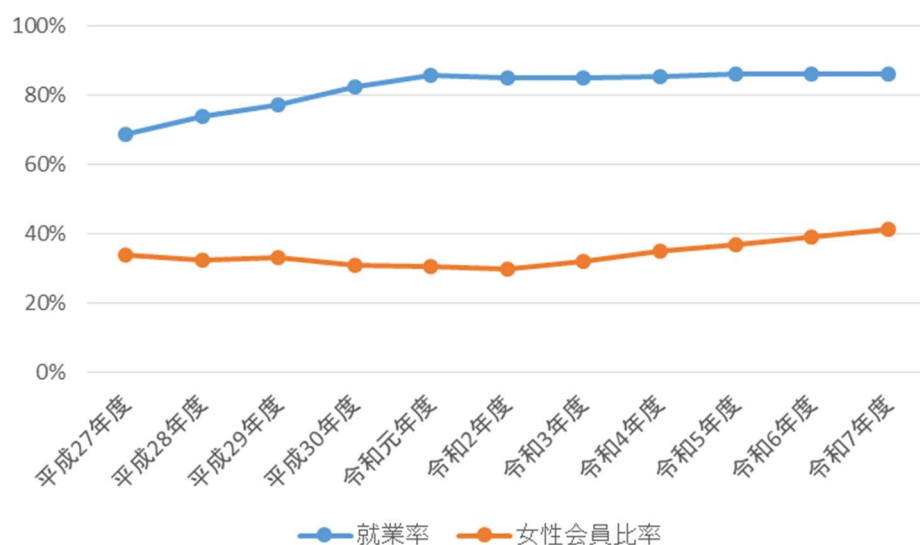
会員数はここ数年、210名前後で推移してきました。新規の会員登録は毎年15名前後ありますが、同時に、加齢による退会者もほぼ同数出て、全体的に伸び悩みが見られました。



	平成27年度	平成28年度	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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
会員数	214	203	211	215	210	215	225	235	238	240	242
粗入会率	2.23	2.05	2.09	2.10	2.01	2.03	2.08	2.17	2.18	2.19	2.20
就業実人員	147	150	163	177	180	183	191	201	205	206	208
就業率	68.7%	73.9%	77.3%	82.3%	85.7%	85.0%	85.0%	85.5%	86.0%	86.0%	86.0%

ワークシェアリングを更に拡げることにより、契約金額の伸び以上に会員は増員できます。また、この会員増こそ、シルバー人材センターの目的に合致していますので、今後5年間で240名越えを目指します。

就業率・女性会員比



	平成27年度	平成28年度	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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
就業率	68.7%	73.9%	77.3%	82.3%	85.7%	85.0%	85.0%	85.5%	86.0%	86.0%	86.0%
女性会員比率	34%	33%	33%	31%	30%	30%	32%	35%	37%	39%	41%

4 就業率

会員が増加しても、就業率はワークシェアリングにより、現状レベルの85%前後を保つことができます。この85%は、他のセンターと比較しても高いレベルにあります。

5 女性会員比率

女性会員比率は令和7年度に40%を超えることを目指します。

第4章 施策

1 会員の増加

会員の増加と受注契約の増加は、切り離せません。せっかく機会があっても、就業できる会員がいなければ受注もできませんし、その逆もあります。

希望職種とのマッチング（適合）もありますが、当センターでは、過去5年で契約金額が比較的に高い割合で増加しています。それに比べて、会員数の増加は横ばいであるため、就業率は高く、会員一人一人の負担も増えています。このため、会員の増加は急務であります。

会員増加の重点的推進事項

（１）「お仕事説明会」の毎月開催

隔月で行っている、「お仕事説明会」への参加者が10名弱に増えてきています。これは、町の広報「かみさと」での、説明会の案内掲載の効果です。これを、隔月から毎月を増やして、タイムリーに入会者を募っていきます。

（２）町の広報「かみさと」への有料広告掲載

町の広報誌への有料広告による会員募集が、かなり効果的であるという他市町村のセンターからの報告があります。（１）で不十分な場合、有料広告を追加します。

（３）町内の回覧板での回覧

町民の閲覧度合いが高く、効果がありそうな方法として回覧板（現在、コロナの影響で町からの回覧物は休止中）に案内を挟み込む方法が考えられます。町役場の、今後の回覧板政策を鑑みて進めてまいります。

(4) 女性会員限定の「お仕事説明会」開催

他市町村のセンターにて女性会員限定で説明会を行ったところ、多くの女性会員の応募があったとの報告があります。毎月開催にするお仕事説明会を、3回に1回は女性限定で行い、また、センターの受付等をきれいにし、女性が入りやすい雰囲気にする等の工夫をします。

(5) ハローワークとの連携

現在、ハローワーク内に本庄市、神川町のシルバー人材センターと共同で、入会のリーフレット置き場を設置していただいておりますが、他のセンターでは、説明コーナーまで設け、説明員を配置しているところもあります。上里町ではセンターの規模的に、そこまでは難しいと思われていますが、新たな連携を模索してまいります。

(6) 愛好会の企画・活性化

センターへの入会目的は、経済的な理由の他に、仲間づくりもあります。一人での就業あるいはローテーションによるシフトでは、なかなか仲間と打ち解ける機会がありません。新型コロナへの感染拡大がなくなり次第、新年会・忘年会をはじめ、ゴルフコンペ、カラオケ大会、写真コンクール等々、職場を超えて交流ができる様々なイベントを、会員主導で行います。

2 就業開拓

就業開拓と会員の増加は車の両輪で、入会されても、やりたい仕事がないのであれば会員は定着しません。これは、超高齢者と女性においてはより顕著な傾向となります。この点を鑑みて就業開拓を進めてまいります。

就業開拓の重点的推進事項

(1) 就業開拓専任員の採用

就業開拓専任員を採用して、いろいろな就業開拓と会員の獲得に専念してもらいます。

(2) 新規事業開拓

a. 空き家管理事業

上里町だけで1700件もの空き家があります。遠方にお住まいの方の代わりに、見回りを行うサービスを始めています。お墓の掃除、除草も承ります。超高齢者でもできる仕事であり、この計画年度に軌道に乗せます。

b. 服の寸法直し、作品の制作販売

洋裁が得意な女性会員は比較的多く、またこの事業を展開しているセンターも多くあります。当センターにおきましても、フィジビリティ・スタディ（事業化の可能性を調査）中です。

c. 町の事業の指定管理者あるいは入札者の個別支援事業

町の事業の指定管理者あるいは入札で行う事業者に、センターから会員を派遣していきます。

d. 農協・郵便局・給食センターの支援

農協からはすでに、一部仕事をいただいておりますが、これをさらに広げるとともに、郵便局や給食センターでも派遣によるお手伝いがないか模索します。

e. 商工会との連携

複数のセンターにおいて、商工会との連携の成功例が報告されています。商工会会員企業、商店等において定年になられた方々への入会案内

と、また、商工会会員企業、商店等から就業機会をいただくという利点があります。積極的に、連携を深めたいと考えます。

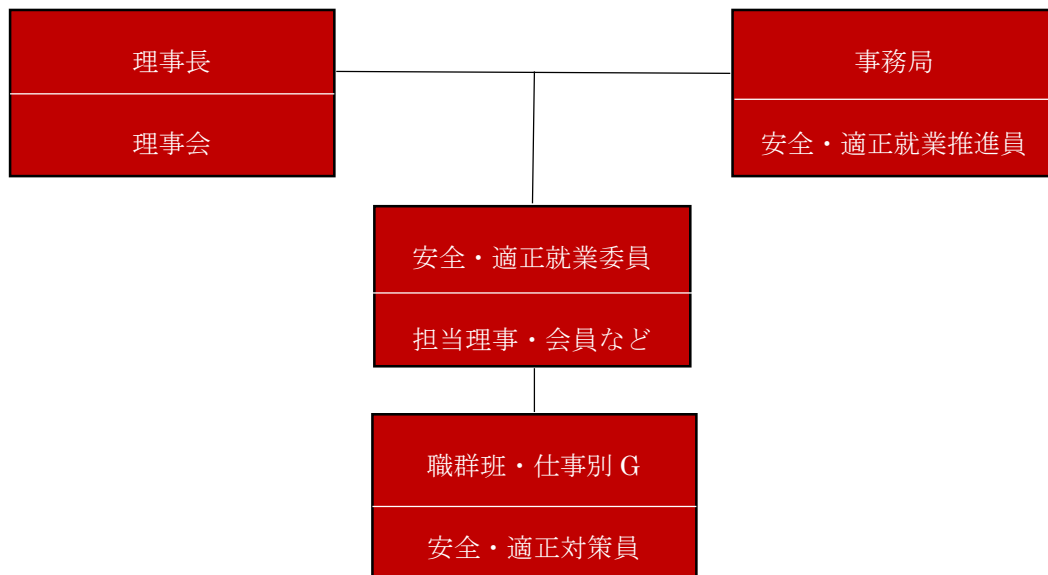
f. 独自事業の開拓

将来的にはセンター自らが指定管理者となり、町から事業自体を請負、独自事業として展開できるようになることを目指します。また、地域の特徴からシルバー農園の新設等も構想の中にあります。今計画期間中に、構想を作り上げます。

3 安全・適正就業

センターとして安全・適正就業対策を徹底することは、会員の安全を確保するのみならず、その家族を守るためでもあります。また、公益社団法人としてのコンプライアンス（法令遵守）は、シルバー事業の拡充・発展を図る上においても極めて重要なことです。計画的に安全・適正就業対策を進めるために、安全・適正就業の基本計画を策定します。

安全・適正就業に係る組織体制



1) 安全就業

会員の安全を確保するため、重量機器の操作または運転、急勾配地での作業、環境政策に反する作業、高所作業、有害物質の取扱い作業等、あらかじめ危険が予想される就業は受注しないように定めています。危険を伴いそうな作業については、作業別安全就業規準、安全保護用具の着用促進、安全講習や安全パトロールの実施等を行っていますが、事故は全く予期せぬところでも起きます。日常生活でも頻繁に行う、階段の昇降時の転倒や自転車での転倒などです。また、歩行時の転倒事故なども、危険の予知が困難なもので、対策は健康管理を含めていろいろな方向からになります。

会員の平均年齢も年々上がり、反射神経・運動能力・判断力等も知らず知らずに衰えていきます。今後は、フレイル（心身の加齢変化）に対する対策等も含めた総合的な対策が求められています。

安全はあくまで自己管理であり、最終的には健康管理と同じく、個人個人が十分に気を付けるしか事故防止の方法がありません。他からできることは、安全パトロールにより、安全保護用具の着用を含めて安全基準に反していないかチェックをすること、およびに安全講習・研修により、過去の事故事例から危険を学ぶことですが、毎朝の朝礼で、安全意識を喚起するほか、新たに安全意識の高揚の日を設け、安全意識を高めてもらうように働きかけます。

安全就業の重点的推進事項：事故ゼロを目指して

（1）研修会・講習会の開催

チェーンソー・刈払い機の研修、交通安全講習、AED講習等を、また、派遣会員については、新規就業者のための安全衛生講習、1年目以降の会員には、安全就業講習会を実施してきました。今後は、外部の講習・研修会をもっと活用して、内容を充実していきます。

（２）巡回パトロールでの指導と強化

事故の多い植木、草刈、道路維持補修、除草の各班への巡回パトロールを年２回程度行ってきましたが、回数を増やすとともに、巡回する職場も増やします。

（３）安全保護用具等の貸し出しと装着の徹底

高額な安全保護用具は、センターにて準備して会員に貸し出し、作業時に装着を徹底します。

（４）町で実施する健康診断の受診促進

健康診断の案内と受診、および人間ドックの促進を行い、将来的には健康診断書の提出を会員に義務づけます。

（５）フレイル対策の導入

県の連合で主導している、フレイル対策の施策にできる限り参加するようにし、センターにて展開するようにします。

（６）安全意識高揚の日を毎年設定

掲示物だけではなく、安全表彰等のイベントを行い、より意識が高揚するようにします。

シルバー保険適用事故件数一覧表 （令和３年３月末現在）

	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度
傷 害	４件	５件	７件	１件
賠 償	４件	６件	１件	１件
合 計	８件	１１件	８件	２件

● 傷害の主な発生状況

- ・就業途上で自動車の追突による交通事故
- ・就業中の転倒事故
- ・就業後の帰宅途中における転倒事故

● 賠償の主な発生状況

- ・刈払い機での飛散石による自動車ボディへの傷、自動車ガラスの破損
- ・バロネス機械使用の草刈にて飛散石による住宅ガラスの破損

２）適正就業

高齢者の働き方は、高齢者雇用安定法（第４１条）により、臨時的かつ短期的なもの、またはその他の軽易な業務と定められています。「軽易な業務」とは労働省告示第８２号によれば、労働者の１週間当たりの平均的な労働時間に比し相当程度短いもの、あるいは同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務と規定されています。さらに、職業安定局長通達（平成１６年１１月４日）により、臨時的・短期的な業務はおおむね月１０日程度、軽易な業務は、おおむね週２０時間を超えないこと、というガイドラインが設けられています。

センターとして、この法令を遵守しなければなりません。会員数が減ったり、会員の希望職種とのマッチングが取れないと、ローテーション勤務でも人員不足で、一人当たりの就業時間、就業日数が増えてしまうことがあります。

発注者の都合で、人数をあまり増やせない場合もあり、たいへん難しい調整をし続けなければなりません。

また、それとは別に偽装請負という問題があります。請負・委任での業務では、会員は請負・委任された業務を自らの裁量で完成・処理するため、発注者は会員に指揮命令できません。つまり、請負・委任された業務が発注者の指揮命令を受けずに独立して処理できるもの、また、仕事の分担、段取りおよび緩急の調整などの管理会員自らが行うものであることが必要です。発注者の指揮命令を伴う業務は、派遣でないと労働者派遣法に違反します。

センターとして、発注者との契約前に就業実態をよくチェックしなければなりません。

適正就業の重点的推進事項

(1) 契約内容・就業形態の見直し

県の連合の指導下、契約内容、就業実態をチェックし、偽装請負の疑いのあるものは、派遣契約への切り替えを行う。

(2) 適正就業を配慮した人員配置

積極的な募集活動を通じて会員数を増やし、ローテーションにより適正就業を図る。

4 町役場、町議会との関係強化

町役場からは、毎年度、多額の補助金を交付していただいています。これをベースにして、国庫補助金をいただき、センターの運営費等を賄っています。この補助金に関しては、町議会の承認という手続きを経るため、町役場のみならず、町議会に関しても、センターの意義、活動に対する理解と支援が不可欠となります。

関係強化の重点的推進事項

(1) 町長、担当課との定期打ち合わせ

現在も行っている町長との定期打ち合わせに加えて、町役場担当者、課長と定期的に会合を持ち、センターの現状、方針、問題点等を相談していきます。

(2) 町議会議長への定期的活動報告

まずは、町議会議長を年 2 回程度訪問し、センターの活動報告をします。また、町議会での活動報告の機会を模索します。

(3) 町の行事に、ボランティアとして積極的に参加する。

上里さくらまつりや、ふれあいまつり等では引き続きボランティアで、ゴミ拾い等を行います。

5 組織・運営体制の強化

組織・運営体制強化の重点的推進事項

(1) 会員の帰属意識の高揚啓発

a. 会員カード（裏面クレドカード）の発行

センターの会員カードを作成配布し、就業中は首から下げるか、胸元に付けてもらいます。裏面には、理念、ビジョン等の行動指針となる事項を明記したクレドカード（信条等記載カード）にします。

b. 会報による啓発

会報、掲示板等により、会員に対してシルバーの価値や目指す方向を理解、浸透させます（インナーブランディング）。これにより、会員のシルバーに対する愛着心（シルバーエンゲージメント）を高めます。

(2) リーダー制の正式導入

過去に試みて中途半端となっているリーダー制ですが、導入担当理事を決め、問題を解決しながら導入します。

(3) 教育の実施

a. 初級パソコン教室の開講

将来的にパソコンが導入されそうなところから、センターの会員向けにパソコン教室を開講します。また、需要に応じてスマートフォンの講習も行います。

b. 簡単英会話教室の開講

上里町も多国籍化が進んでいます。身近には、ブラジル人、ベトナム人、インド人、中国人、韓国人、インドネシア人、フィリピン人と多くの外国人が居住していて、就業中に会話する機会もあります。ここでは、世界で通用する英語を学びます。

中期計画策定委員名簿

役 職	氏 名	備 考
委 員 長	坂 本 修 一	副理事長
副委員長	塚 越 節 子	理事
委 員	竹 内 清一郎	理事
委 員	土 屋 武 夫	理事
委 員	内 田 久 代	理事
委 員	石 原 周二郎	理事
委 員	土 谷 弘	常務理事兼事務局長



第一次中期計画（令和３年度～令和７年度）

令和３年（２０２１年）３月 第１刷発行

公益社団法人

上里町シルバー人材センター

〒３６９－０３０５

埼玉県児玉郡上里町大字神保原町１４０１番地

編集：中期計画策定委員会

電話：０４９５－３３－４２３１

FAX：０４９５－３３－４２３１

E-mail：kamisato@sjc.ne.jp