

第3次中期計画

【令和4年4月～令和7年3月】

= 踏み出そう！未来へ =



国指定史跡
大口筋白銀坂



国指定史跡
大口筋龍門司坂



県指定史跡
掛橋坂

始良美坂（三坂）

坂道：時として人は、坂道を「～の坂」などと目標や節目に例えます。そこを乗り越えれば喜びと幸せが待っている・・・

始良市には市内三方にそれぞれ美しい坂があります。古来より交通や流通の手段として沢山の人が往来しました。

上っても下りても、手積みの石段を踏みしめるたび、当時の人々の息づかいが聞こえてきそうです。（撮影：始良市SjC写真同好会）

令和4年4月
公益社団法人 始良市シルバー人材センター

はじめに

～みんなの笑顔とともに～

混沌とした社会は、やがて少子高齢化から人口減少社会へと進み、その中でも高齢化率は依然として一定の割合を保っていくと思われ、今後年少人口増加の低迷と共に生産年齢人口は我が国の労働力供給量を満たしえないという危機的な状況を目の当たりにして今があります。

このような状況にあって、我がシルバー人材センターはどう進んでいくべきなのか、具体的にどのような目標のもとに指標を指し示していくべきなのか、誰もその明確な答えは予測できないと考えます。

年齢^{よわい}60歳を迎えてシルバー会員となるわけですが、私達一人一人は小さく儂い^{はかな}ものです。しかし、本市人口の4割にもなろうとする私たちの世代がどのように生きていくかで、市勢の状況も変わっていく力を持っていると思います。

つかの間の間であっても、何かの縁で集まった人たちと、一つひとつ歳を重ねながら共通の目的と生き甲斐を持ち、ともに力を合わせ、日々を刻んでいくことはとても大切なことです。

ふと自分のこれからの人生や、そのゴールを考えてしまうことがあります。人生百年時代といわれる昨今、まだまだやるべきことがあるのではないのでしょうか。まずは健康に、そして楽しく・・・

このシルバー人材センターにいて、人生の一瞬一瞬を過ごしていくこと、それを選択した私達は、この活動を意義あるものにしていかなければなりません。それぞれ生きてきた証がその場所にあるからです。

これまで取り組んできた本センターの第2次中期計画を経て、第3次中期計画を策定するにあたり、我々にとって何が必要なのか、社会のために何ができるのか、そして何よりも会員一人一人、いかに充実した人生を送れるのか、そのことを原点に還り考えながら、たとえ完全ではなくとも、その都度修正を加えながらあるべき姿を考えていきたいものです。

本計画をもとに、本センター及びその活動が市民の皆様に愛され、笑顔に繋がるように取り組んでいくことを心に刻み、策定にあたってのご挨拶といたします。

令和4年4月1日

公益社団法人

始良市シルバー人材センター

理事長 南 勝翼

第 3 次 中 期 計 画 目 次

第 1 章 計画の基本的考え方

1	計画策定の趣旨	1
2	基本理念	1
3	計画の期間	1
4	計画の進行管理と評価	2

第 2 章 シルバー事業を取り巻く環境

1	制度改革	2
2	高齢者を取り巻く現状	2

第 3 章 当センターの概況及び基本方針

1	概況	5
2	基本方針	6

第 4 章 事業計画及び目標値

1	会員の拡大	7
	・現状と課題	7
	・目標値の設定	9
	・取り組むべき施策	10
2	就業の確保	10
	・現状と課題	10
	・目標値の設定	12
	・取り組むべき施策	14
3	安全・適正就業の徹底	14
	・現状と課題	14
	・取り組むべき施策	15
4	運営体制の強化・充実	15
	・現状と課題	15
	・取り組むべき施策	16

第1章 計画の基本的考え方

1 計画策定の趣旨

公益社団法人始良市シルバー人材センター（以下、「当センター」という。）は、平成28年4月に第1次中期計画を策定して以来、第2次中期計画を経て計画的な事業推進に取り組んできました。令和4年度からの第3次中期計画の策定にあたり、これまでの事業経過を踏まえ、達成できなかった目標数値の分析及び新たに盛り込むべき施策を検討し、今後の安定した事業運営を目指した計画を策定していくこととします。

第2次中期計画における直近の実施状況は、以下の通りです。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
会員数目標	757人	752人	776人
実績	737人	714人	677人
契約金額目標	3億9千8百万円	4億2百万円	4億6百万円
実績	4億1千2百万円	3億9千9百万円	3億9千万円
就業率目標	90%	90%	90%
実績	86%	86%	88.6%

本計画の策定にあたっては、引き続き少子高齢社会の急速な進展、我が国の政策を含めた現下の社会情勢の変化を的確に捉えながら、当センターが目指すべき基本的な方針を再確認し、具体的に取り組むべき施策を掲げていきます。

2 基本理念

当センターは、高齢者が知識、経験、能力を活かして働くことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会の福祉の向上と活性化に貢献することを目指します。さらに、会員自らが自主的・主体的に組織運営に参画し、お互いが助け合い、協力し合いながら活動する「自主・自立・共働・共助」の基本理念のもとに事業を展開します。

3 計画の期間

第3次中期計画の期間は、令和4年度から令和6年度までの3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、詳細な計画は、時勢に沿って当該年度の事業計画の中で行動計画を立てて管理と評価を行います。

第2章 シルバー事業を取り巻く環境

1 制度改革

高齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高齢法」という）の一部改正により、令和3年4月から70歳までの就業機会確保が企業の努力義務とされるなど、定年延長政策の一層の推進により、本事業にとりましては、60歳台の新規入会者の減少を招くという複雑な状況を呈しています。また、令和5年度に導入が計画されている消費税のインボイス制度（適格請求書等保存方式）が本格実施された場合、センターにとって新たな税負担を余儀なくされ運営上死活問題となる税制改革となります。このような諸情勢を踏まえた上での運営の検討が必要であり、また、派遣労働者の就労時間の延長ができる業務拡大に係る業種及び職種が拡大していく中で、更なる就業促進の取り組みも必要となります。

2 高齢者を取り巻く現状

少子高齢化が進行する我が国は、令和2年（2020年）において高齢化率が28.8%に達し今後も増加傾向にあります。一方総人口は、長期の減少過程にあり、令和35年（2053年）には一億人を割り込み、令和47年（2065年）には9千万人を割り込むと推計されています。総人口が減少する中で高齢化率は上昇を続け、令和12年（2030年）に31.2%、令和18年（2036年）に33.3%で総人口の3人に1人はいわゆる高齢者（65歳以上）となります。また令和24年（2042年）以降は65歳人口が減少に転じても高齢化率は上昇を続け、令和47年（2065年）には38.4%になると見込まれています。併せて年少人口（0～14歳）、出生数とも現在の6割弱程度になると推計され、これに対する適切な対応が切実な課題となっています。

このような状況の中、令和2年から世界的な広がりを見せた新型コロナウイルス感染症は、私たちの生活や社会経済に深刻な影響を及ぼし、シルバー人

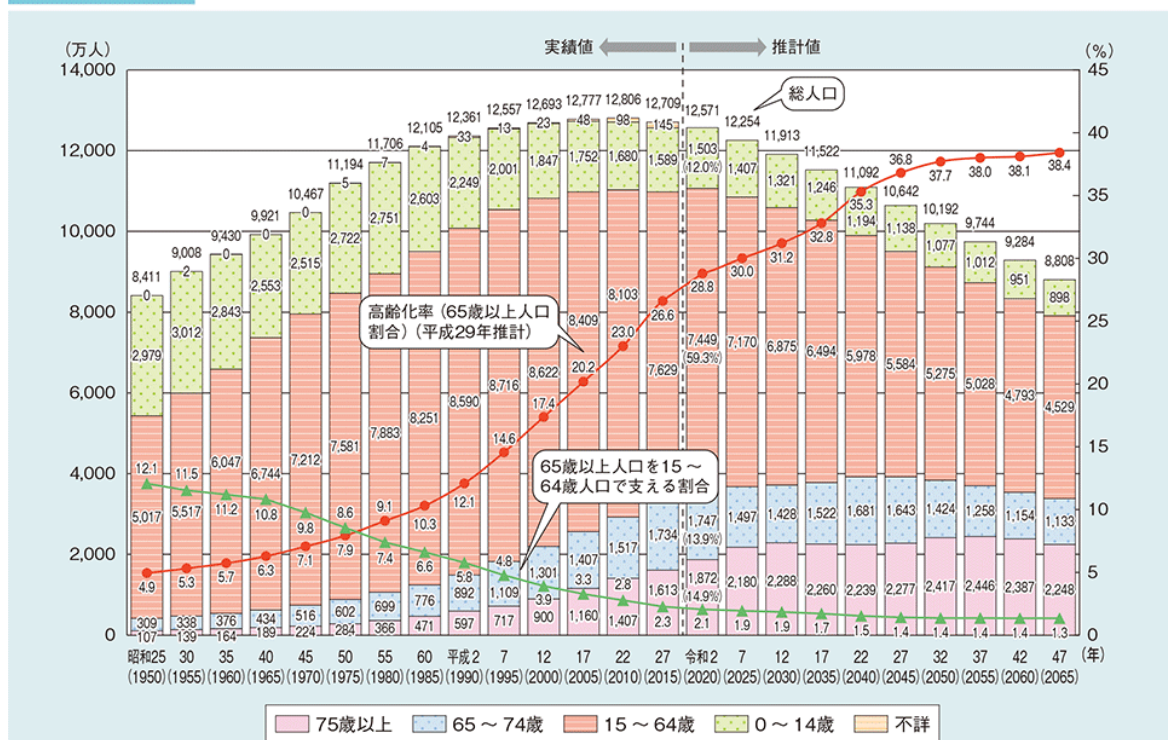
材センターの事業運営においても多大な打撃を受けています。

今後のシルバー事業に対し、国は人出不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な取り組みを強化するとし、全国シルバー人材センター事業協会は、少子高齢化の進行、地域における人出不足、政府が進める高齢者就業施策の方向性を踏まえた上で、「第2次百万人達成計画」を基に会員拡大計画の推進を核に据え、女性会員の拡大、企業退職（予定）者層への働きかけの強化、退会抑制、新しい生活様式に対応した多様な就業機会の開拓などを重点に各センターを支援し、適切な対応を図るとしています。

本センターの事業運営に当たっては、このような現状を踏まえた上で方針を定めていく必要があります。（別表1～3参照）

別表1 高齢化の推移と将来推計（令和3年版 高齢社会白書 内閣府）

図1-1-2 高齢化の推移と将来推計



資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2015年までは総務省「国勢調査」、2020年は総務省「人口推計」（令和2年10月1日現在（平成27年国勢調査を基準とする推計））、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

（注1）2020年以降の年齢階級別人口は、総務省統計局「平成27年国勢調査 年齢・国籍不詳をあん分した人口（参考表）」による年齢不詳をあん分した人口に基づいて算出されていることから、年齢不詳は存在しない。なお、1950年～2015年の高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。ただし、1950年及び1955年において割合を算出する際には、（注2）における沖縄県の一部の人口を不詳には含めないものとする。

（注2）沖縄県の昭和25年70歳以上の外国人136人（男55人、女81人）及び昭和30年70歳以上23,328人（男8,090人、女15,238人）は65～74歳、75歳以上の人口から除き、不詳に含めている。

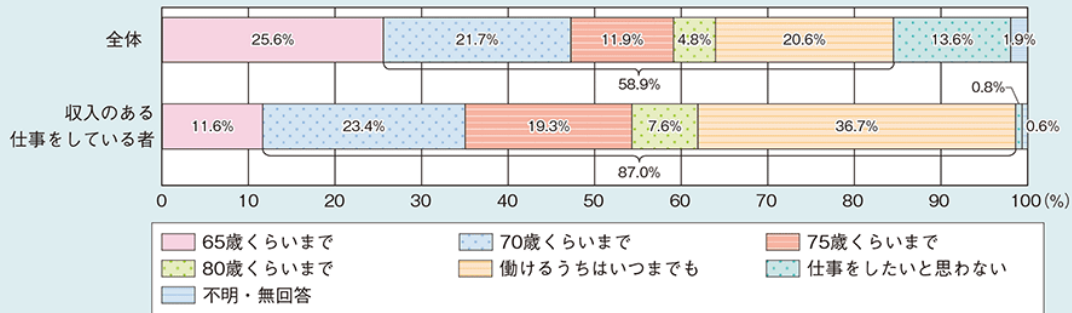
（注3）将来人口推計とは、基準時点までに得られた人口学的データに基づき、それまでの傾向、趨勢を将来に向けて投影するものである。基準時点以降の構造的な変化等により、推計以降に得られる実績や新たな将来推計との間には乖離が生じ得るものであり、将来推計人口はこのような実績等を踏まえて定期的に見直すこととしている。

（注4）四捨五入の関係で、足し合わせても100%にならない場合がある。

別表 2

何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか（令和3年版 高齢社会白書 内閣府）

図1-2-1-16 あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」（令和元年度）

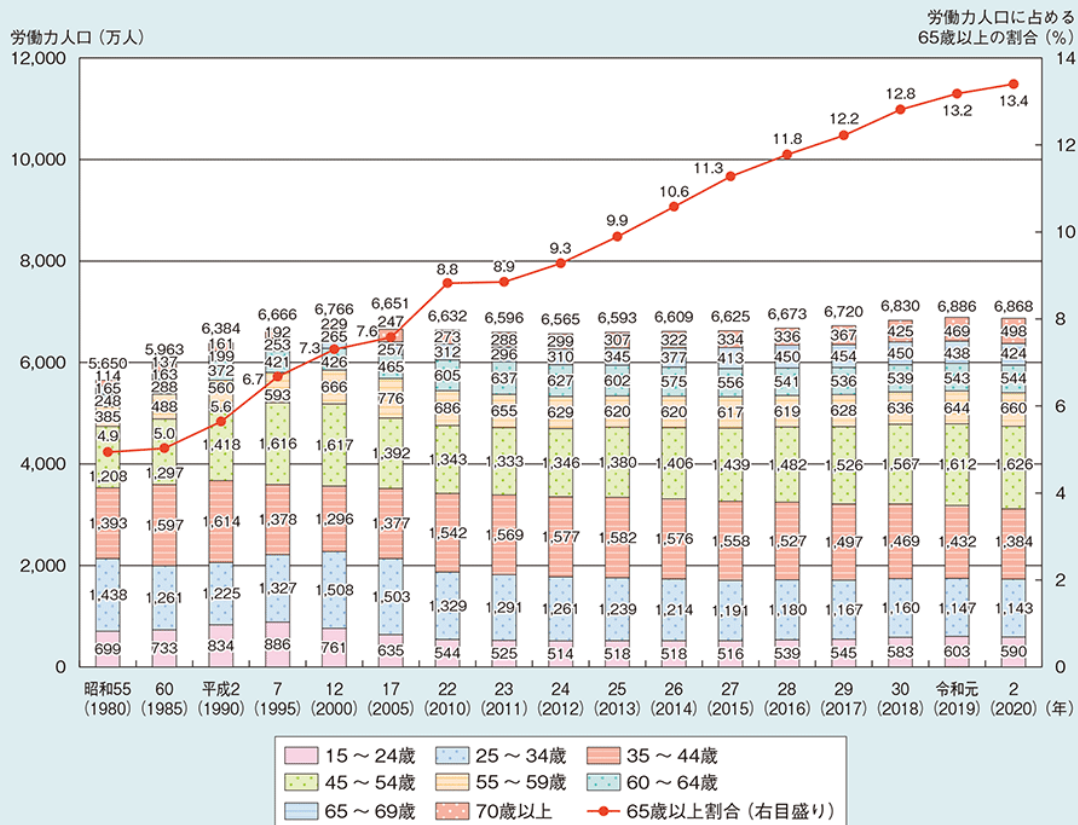
（注1）調査対象は、全国の60歳以上の男女。

（注2）四捨五入の関係で、足し合わせても100%にならない場合がある。

別表 3

労働力人口の推移（令和3年版 高齢社会白書 内閣府）

図1-2-1-10 労働力人口の推移



資料：総務省「労働力調査」

（注1）「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたものをいう。

（注2）平成23年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている

第3章 当センターの概況及び基本方針

1 概況

少子高齢に伴う労働力人口の減少が懸念される中、働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かし、事業者の抱える人手不足や求人難の問題解決に貢献することが期待されています。

そのような中、世界中を震撼させている新型コロナウイルス感染症は、第2次中期計画開始時から拡大し、当センターの運営においても多大な影響を及ぼしました。受注契約額の減少、年間計画における各種講習等やイベントの中止も余儀なくされたところ です。

また、会員数の推移は、減少傾向の歯止めがきかず、社会情勢からみても更なる会員数の拡大が求められています。根幹事業である市内の環境整備に貢献する草払い・除草・剪定事業に携わる会員の減少も懸念され、技能講習を含めた会員確保が大きな課題となっています。

一方、高齢法や派遣法の改正に伴う就業時間の緩和は、事業者及び会員にとっても派遣事業がより利用しやすいものとなり、就業の場の確保に向けて派遣事業の推進に努めております。引き続き更なる就業の場の拡大・創出と確保が求められていますが、就業ガイドラインに沿った労働環境の確認等、派遣先との緊密な情報交換が不可欠となります。

「会員の拡大」と「就業の場の拡大・創出・確保」は車の両輪であり、**高齢者がこれまでの経験や知識等を活かしつつ、“生きがい”をもって仕事ができるよう会員の拡大、就業の場の確保を推進する**方向性が求められています。

また、シルバー事業は高齢者が健康で安心して働くことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会に貢献することを目的としており、会員の安全就業を確保することは、事業運営における重要な項目です。事故がなかなか減少しない中、健康管理も含め事故のない環境を維持し、提供することが当センターにとって最重要課題と言えます。

就業においては、ワークシェアリング及びローテーションにより会員が多くの就業機会を得られる環境づくりや派遣事業の増加に伴い、請負・委任、派遣といった就業形態を理解し、法令等を遵守して安心して働くことのできる環境づくりが大切であり、**高齢者が健康で安全に働く、また、適正就業を通じて安心して働くことのできる環境づくり**の方向性が求められています。

当センターでは、高齢者の就業による社会参加や生きがいづくりと併せて、社会貢献、地域貢献のためのボランティア活動も実施していますが、**高齢者が地域の担い手となって、支え合いのまちづくりや活力ある地域社会づくりに貢献する公**

益社団法人としての一層の取組みを進めていくことが求められています。

当センターでは、専門委員会や理事会の活性化を積極的に行っておりますが、限られた職員数の中で業務量は増加しており、それに対処する必要もあります。

センターの運営に当たっては、**更なる業務体制の効率化や組織の活性化で事業運営基盤の強化を図る**ことが求められています。

以上の状況を鑑み第3次中期計画を策定するに当たっては、前計画を基にしながら、引き続き以下の計画を基本方針とします。

2 基本方針

1 高齢者がこれまでの経験や知識等を活かしつつ、“生きがい”を持って仕事ができるよう会員の拡大、就業の場の確保を推進します。

2 高齢者が健康で安全に「働く」、また、適正就業を通じて安心して「働く」ことのできる環境づくりを推進します。

3 高齢者が地域の担い手となって、支え合いのまちづくりや活力ある地域社会づくりに貢献します。

4 更なる業務体制の効率化や組織の活性化で事業運営基盤の強化を図ります。

第4章 事業計画及び目標値

1 会員の拡大

現状と課題

会員数については、旧3町シルバー人材センターが統合した平成22年度の668人から増減を繰り返し、令和3年度末で677人となっています。(別表4、別表6参照)

第2次中期計画までの取り組みにおいて、各種入会説明会の開催や、マスコミ・広報誌を利用した啓発活動、退会抑制対策としての「プラチナ会員制度」などにより、緩やかな増加に転じたものの後半の令和2年度からは再び減少となってきています。新型コロナウイルス感染症の影響もさることながら、国の政策による定年制の延長、会員の高齢化による体調不良、家族の介護等、会員数の確保は一層厳しい状況にあるといえます。

今後も、月2回の入会説明会及び出張説明会並びに女性限定の説明会、「プラチナ会員制度」の継続など、入会促進に向けた活動を引き続き積極的に行い、会員数の確保・拡大に取り組む必要があります。

総会員数の男女比は、男性約3分の2、女性約3分の1で女性の割合が少ない状況となっています。少子高齢に加え核家族化が進む中、これまで家族が担ってきた子育てや高齢者の生活支援、介護など現役世代の下支えや地域の担い手としての女性会員へのニーズが高まっている事を踏まえて女性会員の拡大が引き続き必要です。

また、育児支援や資格を必要とする職種に対応できる会員の確保など多様化する要望に応えられる体制を備える事も必要となっています。加えて本センターの活動紹介を兼ねて地域のコミュニティ協議会・各種団体等へ積極的に出向くなど、「知ってもらう努力」を継続的に続ける必要があります。

さらに、会員の高齢化により(別表5参照)草刈・剪定作業の後継者不足が深刻化していることもあり、即戦力となる人材確保と研修による未経験者の育成が急務となっています。

一方で、高年齢により就業は望まないけれどもシルバー事業を通して社会参加や地域活動への参加、パソコンやスマホの習得など自己研鑽を希望する入会者も増える傾向にあります。高齢者が生きがいを持って趣味や特技を生かし、人との関わりの中で社会参加することは、心身の健康維持や介護予防、社会保障負担の軽減にもつながりますので、多様な地域活動ができる場、活躍の場を会員に提供することも必要です。

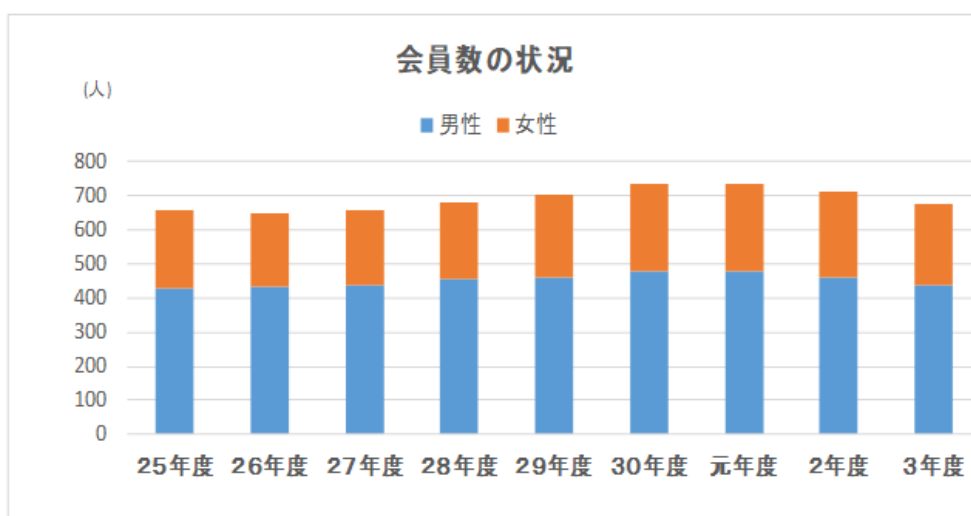
別表4 会員数の状況

(単位：名)

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
男性	429	435	439	455	460	479	478	463	438
女性	228	211	216	226	242	255	259	251	239
合計	657	646	655	681	702	734	737	714	677

(参考：男女の構成比)

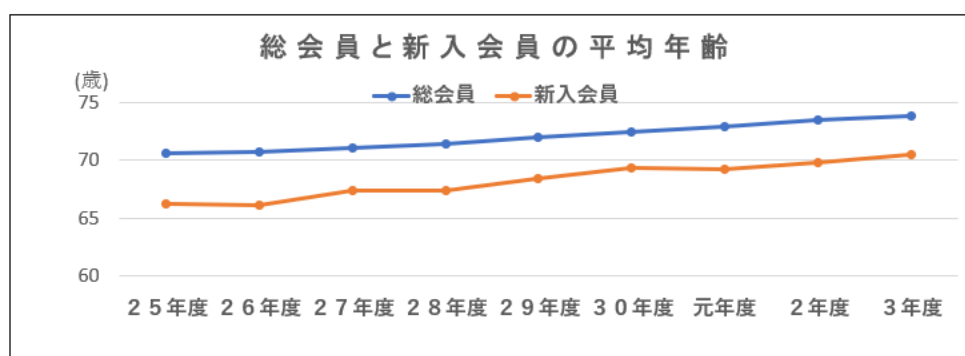
	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
男性	65.3%	67.3%	67.0%	66.8%	65.5%	65.3%	64.9%	64.8%	64.7%
女性	34.7%	32.7%	33.0%	33.2%	34.5%	34.7%	35.1%	35.2%	35.3%



別表5 会員の平均年齢

(単位：歳)

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
総会員	70.6	70.7	71.1	71.4	72.0	72.5	72.9	73.5	73.8
新入会員	66.2	66.1	67.4	67.4	68.4	69.4	69.2	69.8	70.5



目標値の設定

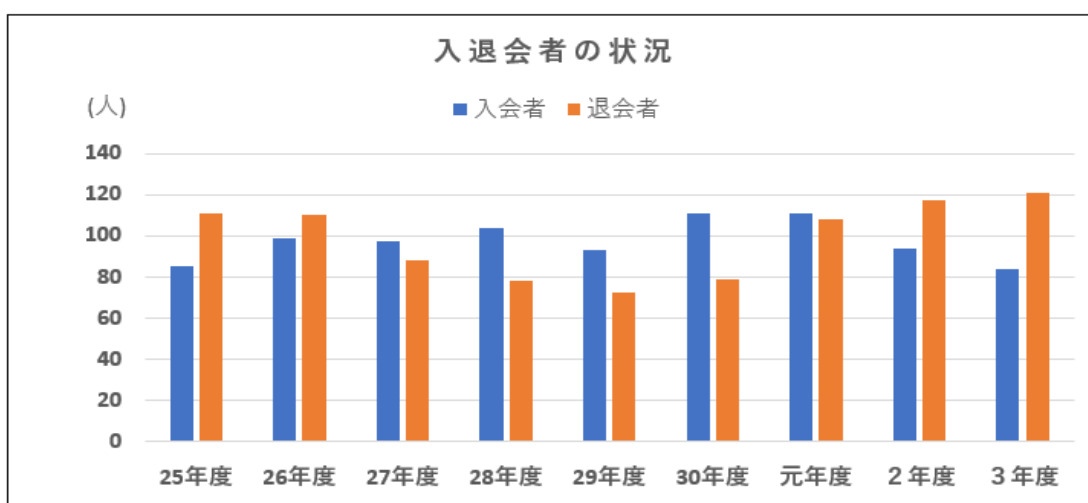
今までの状況

平成25年度から令和3年度までの9年間の状況をみると、平均入会者数と平均退会者数はほぼ変わりませんが、平成27年度から令和元年度は入会者の増加がみられ、令和2年度から大幅な減少に転じています。

別表6 入退会者の状況

(単位：人)

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	平均
入会者	85	99	97	104	93	111	111	94	84	97.6
退会者	111	110	88	78	72	79	108	117	121	98.2
増減	-26	-11	9	26	21	32	3	△23	△37	△0.6



現在、全国シルバー人材センター事業協会は、全国のセンター会員数について「第2次会員100万人達成計画」を掲げています。しかし、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の拡大という未曾有の事態に見舞われ、全国的に会員数が下げ止まらない状況に鑑み、当面、コロナ前の水準（令和元年度）の会員数に回復させることを喫緊の目標として取り組むこととしました。

今後3年間の目標

このような状況の中、本市におきましても、今後の会員数目標値として、令和元年度会員数737人を勘案し、鹿児島県シルバー人材センター連合会と協議のもと下記の目標値を設定します。

指標	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	2022	2023	2024
会員数(名)	736	758	779
増減率(%)	△2.8	3.0	2.8

取り組むべき施策

(1) 会員の拡大

定期的な月2回の入会説明会に加え、出張説明会並びに女性限定の説明会、「プラチナ会員制度」の継続、地域のコミュニティ協議会・各種団体等への積極的なアプローチ、鹿児島県シルバー人材センター連合会が主催する技術講習会終了後の入会説明会の開催、シルバーフェアなどの会員確保の意味合いを持ったイベントの開催やチラシ配布などの機会を捉えた活動を役員、会員、職員が一丸となって取り組みます。

(2) 女性会員の確保

家事支援や育児支援など様々な要求に応えるため、加入割合の低い女性会員の確保への取り組みを強化します。説明会に参加しやすい雰囲気づくりや興味を持ってもらえる内容の設定など、工夫していきます。

(3) 多様な人材の確保

即戦力となる技能者の人材確保のための、入会促進対策を図ります。また、後継者不足の職種については、技能向上を含めた講習会の実施、従事しやすい体制の整備を検討します。加えて会員のデータ整備による人材把握とスキルアップを目指し、マッチング機能の強化、接遇などの資質の向上に取り組みます。

2 就業の確保

現状と課題

就業形態の中心である請負契約金額は、これまで概ね横ばい傾向にありましたが、令和元年度からの新型コロナウイルス感染症の拡大及び夏場の天候不順による影響、並びに公共事業の発注減少等により減少に転じてきています。当センターの運営は、これまで以上に厳しい現状があります。

また、剪定作業や草刈作業分野では需要が多いにもかかわらず、会員の高齢化による担い手の減少と60代会員が就業を望まない傾向があり、後継者が育たない状況にあります。

派遣事業の契約金額は、請負になじまない業務で人手不足分野を積極的に手掛けたことにより、多くの会員に就業提供が可能となり、現況においても増加傾向が続いています。(別表7参照)

今後も派遣就業先における労働環境の確認や情報交換、就業ガイドラインに沿った請負と派遣業務の明確化など、働きやすい環境を確保していく取

り組みを行いながら、それぞれの課題を分析し、対策を検討することが必要です。加えて、介護などの家庭内の仕事、育児・子育てサポート分野に対する派遣事業の契約件数を拡大するとともに、高齢者の今まで培ってきた知識や経験を活かすためにも様々な職種の仕事を開拓し、契約件数を増加させることが望まれます。

令和3年度の契約金額の公共事業と民間事業の事業実績内訳（別表7参照）を見てみると、請負では公共事業が38.5%、民間事業が61.5%であり、派遣事業では公共事業が17.3%、民間事業が82.7%といった現状です。公共事業の就業は、地域貢献度を高く感じられ、やりがいのある仕事として位置づけられると共に安定的な就業確保に繋がることから、今後も公共事業の受注拡大に努める必要があります。

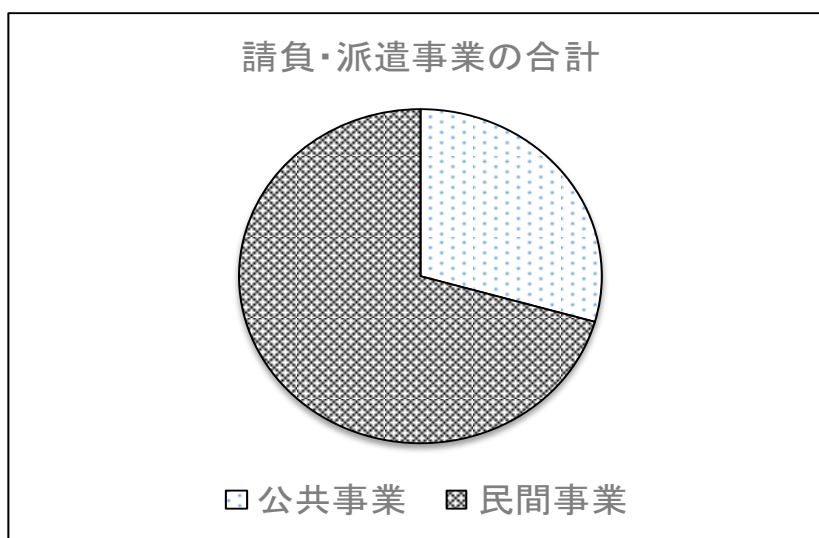
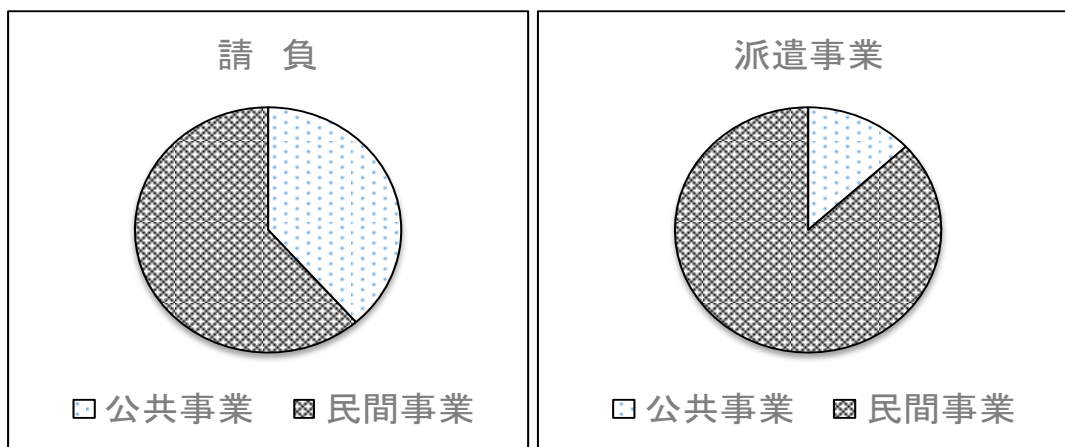
就業の場の確保に当たっては、新規受注の開拓や地域に密着した仕事の開拓も必要ですが、自主・自立の観点からも会員自らが働く場を作り出すことが重要です。

就業率は、88%を維持していますが、会員の高齢化などの影響もあり、伸び悩みが懸念されます。就業率を向上させるためには、会員自らが希望職種の変更や新たな仕事に「チャレンジ」することも必要です。併せて、会員の状況を詳細に整理し、きめ細やかに就業紹介を行うためのマッチング機能強化に努める必要があります。

また、見積請負制への取組みは、段階的に取り組んではいるものの、完全には移行できていない状況であり、今後も引き続き、完全移行に取り組んで行く必要があります。

別表7 令和3年度 事業実績

	公共事業		民間事業		合計
	契約金額(円)	構成比(%)	契約金額(円)	構成比(%)	
請負	107,567,772	38.5	171,694,649	61.5	279,262,421
派遣事業	19,185,823	17.3	91,688,648	82.7	110,874,471
合計	126,753,595	32.5	263,383,297	67.5	390,136,892



目標値の設定

(1) 契約金額

「第4章 2 就業の確保 現状と課題 (10～11 ページ)」で示した、平成29年度から令和3年度の事業実績は下表のとおりとなっています。契約金額では、請負は令和2年度から減少に転じ、その後公共事業契約額の大幅な削減がみられ、高齢者就労支援の政策的見地からも行政に対する要請が必要です。派遣事業については順調な増加がみられ、全体としては増加傾向となっています。

別表8 平成29年度～令和3年度の事業実績

請負事業

項 目	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
①会員数(人)	702	734	737	714	677
②就業率	88	88	86	86	88
③就業延人員(人日)	61,262	63,266	61,452	59,397	56,464
④就業実人員 (派遣を除く)	509	529	508	493	466
⑤契約金額 (派遣を除く)	299,403,891	307,048,834	307,317,640	304,664,980	279,262,421
⑥前年度比較	△ 15,554,056	7,644,943	268,806	△ 2,652,660	△ 25,402,559
増減率(⑤÷⑥)	△4.9%	2.6%	0.1%	△0.9%	△8.3%

派遣事業

項 目	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
③就業延人員(人日)	19,071	19,274	23,063	21,240	23,277
④就業実人員	210	221	234	201	206
⑤契約金額	83,991,100	87,190,795	104,730,908	94,458,433	110,874,471
⑥前年度比較	9,269,809	3,199,695	17,540,113	△ 10,272,475	16,416,038
増減率(⑤÷⑥)	12.4%	3.8%	20.1%	△9.8%	17.4%

合 計

項 目	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
③就業延人員(人日)	80,333	82,540	84,515	80,637	79,741
④就業実人員	719	750	742	694	672
⑤契約金額	383,394,991	394,239,629	412,048,548	399,123,413	390,136,892
⑥前年度比較	△ 6,284,247	10,844,638	17,808,919	△ 12,925,135	△ 8,986,521

このような状況の中、請負契約金額については、令和3年度実績をベースに各年度300万円ずつ増加、派遣契約金額は、前回目標額を大幅に上回っているものの派遣先企業数の伸びの変動も予想されるため、令和3年度の実績をベースに各年度100万円ずつ増加する目標を設定します。ただし、期間中に社会情勢等により明らかに計画と異なる場合は理事会で見直し、修正を行います。

指 標	令和4年度	令和5年度	令和6年度
請負契約金額	282,000,000	285,000,000	288,000,000
派遣契約金額	112,000,000	113,000,000	114,000,000
合 計	394,000,000	398,000,000	402,000,000
前年度比(%)	101.0	101.0	101.0

(2) 就業率

別表8において、就業率については過去5年平均で約87%であり、達成目標としては、引き続き90%を目標に上げていくこととします。

また、会員数については、「第4章 1会員の拡大(9ページ)」での目標値を再掲します。

指 標	令和4年度	令和5年度	令和6年度
就業率(%)	90	90	90
会員数(人)	736	758	779

取り組むべき施策

(1) 請負事業の確保・拡大

請負契約の確保・拡大のため、需要が多い各職群の課題を分析し、体制整備を図ります。

(2) 派遣事業の拡大

就業開拓員を通じた派遣事業の拡大に向けて事業展開します。

(3) 公共受注の拡大

市役所等に公共受注の拡大のための要望活動を図ります。

施設等の指定管理や各種委託事業の契約など、会員のスキルアップを図ったうえで積極的に検討します。

(4) 就業率の向上

会員の就業ニーズを把握し、これまでの枠にとらわれない多様な受注の開拓や就業機会の拡大を進めるとともに、会員との就業相談に努め、就業率の向上を図ります。

3 安全・適正就業の徹底

現状と課題

安全パトロールの実施、安全だよりの発行、安全委員の配置、安全大会の実施などの取組みを計画しておりましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により集会活動が制約される状況が続いています。そのような中、会員間での声掛け、広報やメール配信等による注意喚起を行ってまいりましたが、事故件数は大幅な減少には至らない状況です。

“事故ゼロ”を目指すためには、会員一人ひとりが安全意識を上げる以外にありません。引き続き啓発活動を行いそれぞれが自覚していく必要があります。

取り組むべき施策

(1) 事故の分析と再発防止策の検討

事故の情報を収集し、分析、原因検証を通じて再発防止策を検討します。その上で、作業別安全就業基準の充実を図り周知を図ります。

(2) 就業の適正化

適正就業やコンプライアンス（法令遵守）研修や「適正就業ガイドライン」に基づき請負・派遣事業による適切かつ適正な契約を締結します。

4 運営体制の強化・充実

現状と課題

〈運営組織の充実〉

当センターの運営組織は、総会、理事会、部会、委員会で組織されています。

総会は当センターの最高意思決定機関であり、運営に関する重要な事項を審議決定します。平成22年度に旧3町シルバー人材センターが統合されて以降、総会出席率は上昇してきましたが、平成27年度をピークに減少に転じています。加えて、令和2年度及び3年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため議決権の代理行使による出席人数を限定した開催となりました。今後は一刻も早い感染症の終息を願いながら、多くの会員に参画してもらい、充実した意見交換ができる総会が行えるよう、企画の工夫や周知の徹底を図っていく必要があります。

理事会は、総会で選任された理事で構成される業務執行等に関する法人の意思決定機関で、定期的に行っています。単年度の事業計画や財政面の進行・進捗管理を強化し、社会情勢を見定めた事業設定を行う必要があります。

部会は、委員会と兼用しており、総務部会、事業部会、安全部会、女性部会、広報部会の5部会があり、理事と会員とで組織され、実質的な事業遂行を担う組織として機能しています。

今後は、会員の意見を吸い上げる仕組みの構築と併せて、職群班や地域班との情報の共有化を図り、全会員へ組織や理念等を浸透させることも必要です。

〈財政運営の健全化〉

財政基盤の確立については、自主財源の確保をはじめ、職員体制の見直しや経費の削減、更には継続的な補助金の要望に取り組んできました。今後も、引き続き自主財源の確保や経費の削減に向けた取り組みが必要です。

《ボランティア活動の充実》

社会奉仕活動を通じて、高齢者の生きがいの充実や社会参加の推進を図ることもシルバー事業の一つであるため、役職員及び会員による公共施設の剪定、草払いなどを行っています。今後も、公益社団法人として、引き続きボランティア活動の充実に努める必要があります。

《事務局組織の充実》

受注業務の増加や派遣事業の拡大により、会員への提供業務などの事務量が增大しており、慢性的な残業も発生しています。このような中、発注者や会員の信頼と期待に応えられるよう、事務の効率化をはじめとした事務局体制の整備や後進の育成、機能強化を図る必要があります。

取り組むべき施策

(1) 運営組織の充実

総会、理事会、部会、委員会組織の充実に努めるとともに、組織の中核を担う各班長との協力を強化し、全会員に当センターの組織や理念を浸透させ、自主運営の推進を図ります。

(2) 財政運営の健全化

契約実績を伸ばして自主財源の確保に努めるとともに、センター運営に必要な補助金についても市に要望活動を継続し、新たな分野の公共事業の委託受注開拓など財政基盤の安定を図ります。また、経常経費の見直しを検討します。

(3) ボランティア活動の充実

就業による社会参加や生きがいづくりだけでなく、ボランティア活動を通じて地域に貢献します。

(4) 事務局組織の充実

事務局体制を強化し、自律的な会員活動をサポートできる組織運営を推進します。また、事務の効率化や支所のあり方の検討、職員の適正配置や資質・能力の向上に努めます。

第3次中期計画

発行日 令和4年4月1日

発行 公益社団法人 始良市シルバー人材センター
〒899-5431

始良市西餅田3311-1

TEL 0995-65-7011

FAX 0995-67-2099