

第5次中期計画

令和5年度から令和7年度



公益社団法人 加賀市シルバー人材センター



加賀市シルバー人材センター 第5次中期計画

魅力あるセンターづくりを目指して

公益社団法人 加賀市シルバー人材センター
理事長 宮崎 護

加賀市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、設立から41年目を迎えています。センターの計画的な事業推進を図るための中期計画は、これまで4次にわたり見直し、改定を重ねてまいりました。前回第4次計画の令和2年度から4年度の時期は、新型コロナウイルス感染拡大の最中を経過し、さらに世界情勢の変転もありました。こうした社会経済の根幹を揺るがす活動環境にありましたが、センター会員数は微増、契約額は計画目標額を超えることができました。

シルバー事業の全国的な傾向として、コロナ禍を通して会員数の減少は下げ止まらず、契約金額は回復基調にあるもののコロナ禍前の水準には戻らないという状況にあります。高齢者が増えているのに、なぜシルバー会員が増えないのか。近年、定年制の延長、70歳までの雇用等があり、会員の平均年齢も74歳を超え少しずつ高まっています。そこで、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）では超高齢社会の進展に向けたシルバー事業の見直し、改革を呼びかけています。

当センターの第5次中期計画では、これまで積み上げてきた実績を踏まえ、目標を欲張ることなく、一步も後退することのない運営を目指します。

そのため、会員と共に、地域社会の「安心と信頼」を分かち合えるセンターづくりに努めます。これまで以上に会員、仲間を増やすこと、会員と地域の要請に応えられる体制をつくること、地域課題の取組みに参加すること、デジタル化の対応に努めることなど、足元を見つめ直し、改善を図り、不断の活動を進めます。

当分の間、厳しい社会経済環境は変わらないと予想されますが、この第5次中期計画を抛り所にして、地域社会と共に歩むシルバー事業の展開に努めます。会員並びに関係各位のご理解とご協力、ご支援をお願い申し上げます。

令和5年3月

I 計画期間の設定

計画期間 令和5年度～令和7年度(3カ年)

II 計画の基本目標

《安心と信頼 魅力あるセンターを目指して》

～ 地域社会を支える・同世代を支える・次世代を支える ～

1 会員数増強（仲間を増やす）

- ① 高齢化が進み、平均年齢は着実に上昇している一方、コロナ禍においても会員数は、毎年度少しながら増加傾向にある。
- ② 女性会員が全会員の4割にとどまり、求人要望は女性会員増加が求められている。
- ③ 会員拡大を図るため、「広報かが」有料広告欄を利用して、業務に応じた会員募集を掲載し効果を上げている。
- ④ 「事務局だより」を毎月発行し、会員とのコミュニケーション向上に取り組んでいる。
- ⑤ 入会希望者には随時、就業情報を提供し、会員登録に向けた柔軟な対応が肝要である。
- ⑥ 最新求人情報を提供し、新規入会者を優先して就業先を紹介することがセンターへの信頼を高めることにつながる。
- ⑦ 高齢や体力面から就業を目的とせず、趣味同好から入会する会員の受け入れを進めることも会員増加につながる。
- ⑧ 発注者要望に応えるため、後継者不足の人材養成に技能講習を実施し、会員増加につなげる。
- ⑨ 会員の満足度を高め、また退会者の抑制策に会員報奨制度を有効活用する。
- ⑩ センター最新情報を継続して全国発信し、認知度を高めるためホームページ(以下「HP」という。)強化に取り組む。
- ⑪ 賛助会員増強がシルバーの地域理解度のバロメーターと捉え、加入促進に取り組む。
- ⑫ 退会抑制に、未就業会員へのきめ細やかな就業情報の提供や相談に応じる。
- ⑬ 80歳を超えても活躍できる就業機会や楽しく過ごせる居場所の確保に努める。
- ⑭ デジタル社会の到来を踏まえた新規入会手続きの検討及びパソコン熟達者の積極的な入会推進に取り組む。
- ⑮ 働き方改革による労働環境改善政策が進められ、請負就業と労働者派遣就業との処遇格差が徐々に拡大しており、同一労働同一賃金の実現に向け、請負就業会員の処遇改善に取り組む。

2 多様な就業機会の確保(新たな職域の開拓)

- ① コロナ禍で一時就業需要に大きな影響を受けたが、求人依頼は順調に回復している。
- ② 求人、求職とも作業系業務に偏重しており、時代ニーズに合う就業確保に会員のデジタ

ルリテラシー(パソコンやスマートフォンを使う能力)の向上が求められている。

- ③ ハローワーク、市、産業関係団体と連携し、ホワイトカラー業務も視野に入れた就業拡大に取り組む。
- ④ 会員のデジタルリテラシーの向上及び受注のデジタル化(web受注)にも取り組む。
- ⑤ 広報かが有料広告欄に、時機に応じた引受け仕事の募集広告を掲載し、就業拡大を図る。
- ⑥ 就業ニーズに適う技能講習、資格取得に取り組み、人材育成を推進する。
- ⑦ センターHPの受注業務や求人情報へのアクセス数が増加傾向にあり、センター業務の拡大にHP活用を推進する。

3 安全就業の徹底(健康管理と事故撲滅)

- ① 会員の高齢化が着実に進み、事故発生の可能性が高まっていることから、時宜に合わせ適切な安全就業の情報提供が必要である。
- ② 安全就業と健康管理は両輪であり、健診助成を継続して実施するとともに、健康チェックの関心度を高める情報発信を行っていく。
- ③ 令和4年4月道路交通法改正により、運転就業前の「アルコールチェック」義務化への対応が始まった。検知器の供給状況から義務化が延期となっているが、運転時のチェック体制を整えておく必要がある。
- ④ 温暖化気候で年々、気温が上昇傾向にあり、熱中症予防に細心の注意と配慮を継続して行っていく。

4 地域ニーズへの対応(地域課題への迅速・的確な対応)

- ① シルバー人材センターは単なる職業紹介機関でなく、公と民の間にある非営利の社会事業運営団体である。
- ② シルバー人材センターが目指す未来として、会員活躍の場に、高齢世帯の増加や地域企業の人材不足課題に取り組むこととし、「同世代を支える」、「地域社会を支える」、「次世代を支える」を掲げている。
- ③ シルバー活動は、SDGsの達成に貢献し、「住み続けられるまちづくり」の実現と会員の健康と居場所づくりに連動します。

5 目標値の設定(労働者派遣事業を含む)

期間(年次)	855	契約額	就業率	就業延べ人員
3年度確定	856	40.0千万円	77.50%	84,533人日
4年度(見込み)	890	40.5千万円	78.00%	88,000人日
5年度	895	41.0千万円	78.50%	88,500人日
6年度	900	41.5千万円	79.00%	89,000人日
7年度	905	42.0千万円	79.50%	89,500人日

Ⅲ 基本目標達成への取組み

1 組織面

【1】総会及びセンターが主催する各種行事の参加促進

(1) 現状・課題

- ① 総会は、令和2年度・令和3年度は、コロナ感染防止のため役員のみが出席し会員の議決権行使書により開催した。

令和4年度⇒出席19名 議決権行使書661名(委任状661名)議決権総数は80.8%

- ② 地区懇談会は令和2年度・令和3年度は、コロナ感染防止のため中止した。

- ③ ボランティア活動は屋外実施の為マスク着用で年2回実施した。

令和4年度⇒参加率17.3%

- ④ 令和4年度から各種行事の会員参加者に報奨ポイント制度を導入した。

(2) 対策

- ① ウイズコロナで総会の実施

- ・ 会員出席率のアップの為、魅力ある総会を実施する。
- ・ 議案書の他に、図や写真を盛り込んだ視覚的に会員が理解しやすい資料を作成し、議案等の関心を喚起する。
- ・ 総会に併せてイベント等の開催を検討する。

- ② 地区懇談会開催

- ・ 会員同士・事務局職員との絆を深め、自分の思いや就業の悩み等を共有することにより心身共に健康な生活を送る。(各地区ごとの開催検討)
- ・ 会員の興味のある情報や研修等のアンケートを実施し、アンケート結果に即した地区懇談会やイベント等を開催する。
- ・ 互助会と連携した懇親会開催を検討する。

- ③ 事業活動やイベント参加には、ポイント制度を活用し参加者増を図る。

- ・ ポイント交換は、会員から喜ばれる物品等を検討する。

【2】理事会

(1) 現状・課題

- ① センター事業の円滑な執行のため年5回開催し、専門委員会からの建議や運営課題等について協議し、有用な意見が発言されている。

- ② 理事の任期が内規で5期10年と規定されており、理事会の硬直化が懸念される。

(2) 対策

- ① 開催は、5回以外に必要と思われる案件がある場合は速やかに開催する。

- ② 理事役員、事務局職員と賛助会員の懇談する機会を設け、又地区懇談会等には各地区役員が参加し、会員や発注者のニーズ・意向をセンター活動に反映させる。
- ③ 理事会活性化を図るため理事の再任回数を短縮することを検討する。
- ④ 理事の研修、他センターの視察等を実施する。
- ⑤ 賛助会員及び関連団体等の外部からの理事招聘を検討する。

【3】専門委員会

(1) 現状・課題

- ① 各専門委員会は、必要議題に応じて年2回をめぐりに開催し、現状の課題について協議し、理事会に建議している。
- ② 任期は内規で5期10年となっているが、再任が多く各委員会の硬直化が懸念される。

(2) 対策

- ① 各専門委員会は形骸化している様相があり、今後の活動方向について検討する。
- ② 専門委員会の活性化を図るため、委員の再任回数の短縮を検討する。

【4】地区連絡会及び地域班

(1) 現状・課題

- ① 地域世話人により総会資料を配付している。
- ② 地域世話人の1地区当たり会員数の不均衡があり、地域世話人からは是正要望があり、46地区を52地区まで改善しているが、まだ見直しが必要な地区がある。

(2) 対策

- ① 1班の会員数は15人程度を基本に編成し、地域世話人の負担軽減することにより新旧交代の円滑化を図る。
- ② 世話人会を開催し、役員、事務局職員の三者が集い、意見交換を行っていく。

【5】事務局体制の整備、強化

(1) 現状・課題

- ① 労働者派遣事業拡大、家事支援、指定管理、レストラン事業立ち上げなど適正就業遵守、地域ニーズ対応など業務量増、事務煩雑化などで職員を増員し、運営している。
- ② 職員定年制を平成31年4月1日付で65歳から70歳に改正し、生涯現役社会への対応を行っている。
- ③ コロナ禍で職員研修や交流会も制限を受けているが、可能な限り実施している。
- ④ デジタル社会の到来を踏まえ、パソコンやスマートフォンを使うICT(情報通信技術)活用が必要となっており、職員、会員ともICT能力向上が求められている。

(2) 対策

- ① 地域や時代ニーズに柔軟な対応するための職員資質向上に積極的に取り組み、研修や他センター交流に参加する。
- ② 職員数の増加を図るだけでなく、センターの現状と業務量等を的確に把握し、事務の効率化を図る対策が必要である。

2 事業面

【1】就業開拓

(1) 現状・課題

- ① 毎年、就業開拓員2名が発注先を訪問し、お客様満足度調査と営業用チラシを持参し就業拡大を図っている。
- ② 求人依頼があってもマッチングできる会員が不足し、即応が難しい。

(2) 対策

- ① 求人依頼に即応できる人材育成に技能講習を積極的に実施する。
- ② 意欲と能力に応じて年齢に関わりなく働き続けることができるよう、資格や免許を取得できる研修・講習会への参加を働きかける。
- ③ 広報かが有料広告欄やアクセス数も増加しているHPを積極的に活用し、就業拡大を図る。
- ④ 日常生活に支障がない高齢者だけでなく、障がい者も視野に入れ就業機会拡大を検討する。
- ⑤ 会員のデジタルリテラシーの向上に務め、デジタル化に対応した就業機会確保に取り組む。

【2】独自事業の開拓・推進

(1) 現状・課題

- ① 元気市事業
平成20年6月開業し15年経過しており、会員の高齢化に伴い、会員数が減少。品揃えも季節ごとに難しい状況にきている。会員募集も成果が出ていない。
- ② レストラン事業
コロナ感染防止対策による当施設の利用形態が制限され、レストラン利用がコロナ禍前から収益が3割減となり、経営的に採算が取れず極めて難しい状況にある。

(2) 対策

- ① 元気市事業

- ・ 現在2か所で行っている元気市を活性化の一助として、試験的に行った松が丘地区での定期開催を進める。
- ・ 大聖寺元気市開催場所の照明器具を改善し、フレッシュ感溢れる販売所への改善に取り組む。
- ・ 下福田農園は、高齢化が進み、縮小傾向にあり、品ぞろえが懸念されることから幅広い集荷体制に取り組む。

② レストラン事業

ウィズコロナ・ポストコロナ状況となり、施設貸館制限の解除が見えつつあり、収支改善に向け創意工夫を図っていく。

【3】未就業会員対策

(1) 現状・課題

- ① 新規に入会しても希望職種が無い場合や紹介しても即、就業につながらないケースがあり、新たな求人や欠員が出た際は、早期に声掛けして就業できるよう取り組んでいる。
- ② 就業情報をHPや事務所窓口に掲示・配置し、就業相談に応じている。

(2) 対策

- ① 未就業会員の後期高齢化が顕著であり、就業紹介等会員との繋がりを継続していく。
- ② 新入会員を優先して就業紹介し、会員の期待に応えるよう努める。

【4】研修及び講習

(1) 現状・課題

- ① 県シ連主催技能講習は、会員向けスキルアップと会員登録を条件にしたもので実施しているが、参加者が容易に集まらないことが課題である。

(2) 対策

- ① 技能講習にポイント制度を活用し、会員のスキルアップを図る。
- ② 就業に必要な受講費用をセンターが負担し、会員の負担にならないよう配慮し、就業意欲に応える。

【5】シルバーワークプラザ

(1) 現状・課題

- ① 平成29年4月に「かが交流プラザさくら」の指定管理者として事務所を移転し、高齢者の拠点として業務拡大を図っている。
- ② 事務所の窓口カウンターが狭く、高いことからお客様や来訪者の目線での対応に支障があるが、改修は困難であり、接遇・サービス対応に工夫が必要である。

(2) 対策

- ① シルバーワークプラザの空きスペースを一般高齢者に開放し一層の利活用を促進する。

3 安全適正就業面

【1】安全就業の徹底

(1) 現状・課題

- ① 安全就業適正委員会を開催し、安全パトロールの実施、安全就業への技能講習実施、安全標語による啓発、安全諸器具配布など事故予防安全対策を講じている。
- ② 令和4年度の事故は、傷害事故6件、賠償事故10件発生しており、重篤事故は幸い発生しなかった。傷害事故は減少したが、転倒事故が目立つ。賠償事故は、送迎バス損傷5件の他、刈払機による石飛び事故が5件発生している。
- ③ 安全パトロールを6月から9月までの8回を6月から10月までの10回に増やし、事故防止に取り組み、安全就業基準を見直し、ペナルティー制度を導入し、事故撲滅の取り組みを強化している。
- また、熱中症対策にパトロール時の飲み物や塩飴配布のほか、熱中症応急キットを屋外作業班に配付している。
- ④ 近年の事故は、蜂刺されと草刈り機による飛び石賠償事故が際立っている。
- ⑤ 平成31年4月から、健康が安全就業の基本であることから特定健診やガン検診、人間ドック受診者への補助制度を設けたが、3年経ち減少傾向にあり、健診受診実態把握及び受診推進に向けて方策の検討が必要である。
- ⑥ 安全就業や事故撲滅に、刈り払い機・チェーンソー講習受講など積極的な推奨支援に取り組んでいる。
- ⑦ 安全就業標語募集による啓発がマンネリ化しており、啓発方法の見直しを検討する。
- ⑧ スクールバス運転のバス損傷事故が増加しており、再発防止に向けた対応策が必要である。
- ⑨ 飛び石事故防止へ除草方法・機械の研究及び班長、会員会議で徹底して注意喚起を行う。

(2) 対策

- ① 新安全就業基準に従い、高齢化が進展していることから安全パトロールを徹底することにより現場状況を把握し的確な事故防止に努める。
- ② 事故発生時の原因を究明し、再発防止策の検討、会員への周知徹底に努める。
- ③ 賠償事故の際、顛末書提出だけでなく、必要に応じて安全適正就業委員会に出席し、釈明を求める。
- ④ 人員輸送運転業務会員の高齢化が進むことから継続して業務にあたる場合は、運転技能講習による適性診断と健康受診票の提出を求め、健康チェックを行う。

- ⑤ 土・日・祝祭日の事務所不在を含み、会員と職員の緊急時の連絡体制を整備する。

【2】適正就業の推進

(1) 現状・課題

- ① 適正就業ガイドラインの徹底について全シ協・県シ連から通達があり、請負・派遣就業の区別、就業時間制限を遵守している。
- ② 運転業務会員確保のため、運転適性講習を受講し適性が確認されれば、75歳まで就業できるように適正就業要綱を改正している。
- ③ 就業時間緩和措置を発注者及び会員の要望調査を行い、一部業務の『臨時・短期・軽作業』時間拡大について石川県の許可を受け、年間平均で週30時間未満で就業可能となった。

(2) 対策

- ① 多様化する就業形態を的確に把握し、民業を圧迫することなく、請負・派遣を明確に区分し、適正な契約に努める。
- ② 請負業務における時間単価計算を、請負先と協議し1回、または1日単位に改める。
- ③ 作業前の安全・健康チェックを徹底し、習慣づける。
- ④ 業務を受注するにあたり、同種の民間事業者に不利益を与えないように配慮する。

4 運営面

【1】財政基盤の確立

(1) 現状・課題

- ① 自主財源の確保については、契約額増額により、近年、受取事務費も増えている。
- ② レストラン事業など地域貢献事業の経費補填や人件費の増加により赤字決算が続いている。
- ③ 指定管理事業については、予期せぬ電気料高騰による交付委託料を超える管理費で当センターの収支を脅かす恐れがある。
- ④ 会員及び就業延べ人員が国庫補助Aランクを維持できる数値を確保しており、市の補助金増額要望も可能な業務実績にある。
- ⑤ 令和5年10月に、消費税が売上1000万円以下の事業者にも課税業者扱いになるインボイス制度が導入されることから、請負就業会員にかかる消費税対策を検討する。
- ⑥ 低迷する賃金改定対策に、毎年最低賃金の相当な上昇もあり、発注者への適切な対応が求められる。

(2) 対策(運営資金、財源の確保)

- ① 高齢化により運営に厳しさを増す独自事業(元気市)の運営方法を検討する。

- ② インボイス制度導入による配分金の見直し。
 - ・ 将来、請負契約の配分金について、会員の高齢化がますます進展する状況にあり、必然的に能力・体力も低下することから最低賃金改定に伴う配分金見直しが必要なのか検討する。
- ③ 会員会費の見直し
 - ・ 発注者の事務費増額の負担に伴い、自主財源の確保の観点から会員会費を見直す。
- ④ 国・県・市に対する補助金増額への働きかけ
 - ・ 全シ協を通じ厚労省に陳情しているが、サービス業等の人手不足分や介護、育児等の現役世代を支える分野、デジタル分野などの事業補助に力点がおかれている。
 - ・ 「レストランさくら」の運営については、地域の賑わい創出事業であり市から要請を受け開設した事業でもあることから、財源の確保が厳しい状況に理解を求め財政支援を市に働きかける。
- ⑤ 新規事業の検討
 - ・ 高齢世帯(一人暮らし高齢者を含めた)の増加、地域コミュニティの弱体化で孤立化が懸念され、地域包括ケア体制の構築が課題となっていることから、地域を支え、同世代を支えるシルバー事業を検討し、市や関係団体と連携して事業化を図る。

(3) 諸経費の削減

- ① 会員への連絡事項は、メール・HPによる連絡の体制を構築し、通信費削減を図る。
- ② 適正な職員数の配置に努める。

【2】関連機関との連携

(1) 現状・課題

- ① 各種団体との連携は、コロナ禍の影響があったが、経済状況の好転により回復傾向にある。

(2) 対策

- ① 賛助会員の確保
 - ・ 会員の就業先をはじめ、市内の企業、団体に対して、シルバー事業の趣旨に賛同し、協力支援をする賛助会員への加入促進を働きかける。
 - ・ 現在の賛助会員35社と情報交換に努め、シルバー事業の理解を得、更なる連携を強化する。

【3】規程等の見直し

(1) 現状・課題

会員に関する規程等が現状にマッチしているか見直す必要がある。

(2) 対策

各種規程等を見直し、改正点の有無について検討する。

5 **優先取組課題**

I 中長期計画（平成18年度～平成23年度）前期3年・後期3年計6ヶ年

- ①組織面の強化(専門委員会、互助会)
- ②独自事業の開発に関する事項(元気市)

II 新中期計画（平成25年度～平成27年度）3ヶ年

- ①会員増強に関すること
- ②就業率向上に関すること
- ③契約額増強に関すること

III 第3次中期計画(平成28年度～平成30年度)

- ①会員増強に関すること
- ②就業率向上に関すること
- ③契約額増強に関すること
- ④安全就業の徹底(事故0を目指す)

IV 第4次中期計画(令和2年度～令和4年度)

◎魅力あるシルバー人材センターを目指して

- ①会員増強に関すること
- ②多様な就業機会の拡大に関すること
- ③安全就業の徹底(健康管理と事故撲滅)
- ④地域社会ニーズ対応に関すること

V 第5次中期計画(令和5年度～令和7年度)

◎安心と信頼 魅力あるセンターを目指して

～ 地域社会を支える・同世代を支える・次世代を支える ～

- ①会員増強に関すること（仲間を増やす）
- ②多様な就業機会の拡大に関すること（新たな職域の開拓）
- ③安全就業の徹底(健康管理と事故撲滅)
- ④地域社会ニーズ対応に関すること（地域課題への迅速・的確な対応）