

春日井市 S C いきいきプラン

(第2次中長期計画 2018年度～2027年度)



チエブクロー(全シ協マスコット)

公益社団法人 春日井市シルバー人材センター

平成30年4月

《目 次》

はじめに	1
第1章 計画の策定趣旨	
1 基本理念	2
2 目的	2
3 期間	2
第2章 第1次中長期計画(2008年度～2017年度)の達成状況	
1 会員数	3
2 事業実績	3
3 入会率	4
第3章 現状と課題	
1 現状	5
2 課題	
(1) 会員数の伸び悩み	5
(2) 就業機会の不足	5
(3) 事故の多発	5
(4) 組織・運営の強化	6
(5) 会員活動の拡大	6
第4章 具体的な取り組み	
1 会員の拡大	
(1) 魅力づくり	7
(2) 情報発信の強化	7
(3) 既存会員からの紹介制度の整備	7
(4) 女性会員の拡大	7
(5) 入会説明会の充実	7
2 就業機会の拡大	
(1) 新規業種の開拓	8
(2) 新規施設の効果的な活用	8

(3) 独自事業の拡大・創設	8
(4) 技能職会員の養成	8
(5) 会員のフォローアップ	8
3 安全・適正就業の徹底	
(1) 事故の再発防止	8
(2) 安全就業マニュアルの更新	9
(3) 緊急時就業対応マニュアルの作成	9
(4) 会員への講習会開催	9
4 財政基盤の強化	
(1) 自主財源の拡大・確保	9
(2) 事業運営の効率化	9
5 組織・運営の強化	
(1) 業務拡大への対応	9
(2) 各種委員会の整備	9
(3) 他団体との連携	10
(4) 会報の発行	10
(5) 記念事業の実施	10
(6) 地域班体制導入の検討	10
(7) 各種ITサービスの活用	10
6 具体的な取り組み実施予定時期	11
第5章 具体的目標値	12
第6章 事業計画の推進	13

はじめに

春日井市シルバー人材センター(以下「センター」という。)は、昭和 55 年 10 月に設立されて以来、平成 24 (2012) 年 には、公益社団法人へ移行し、37 年以上の長きに渡り、高齢者の就業や社会参加を通じた生きがいつくりや健康増進、地域社会の活性化等に寄与してきました。

現在、日本の社会構造は大きく変化し、少子高齢化の進展により、職場での定年延長や定年後の再雇用等、高齢者の継続雇用が拡大していることに伴い、センターの新入会員の平均年齢も年々上がってきており、健康で安全に就業できる環境を整えることが重要な課題となっています。

今後、少子高齢化がますます進展し、労働人口の減少が見込まれる中、年齢にかかわらずその能力や経験を活かして活動するシルバー人材センターの役割はますます重要になると考えられます。

こうした状況と「第 1 次中長期計画」の達成状況及び現状の課題を踏まえ、センターが適切に運営され、より地域社会に貢献できるよう今後 10 年間のセンターの方針・目標等を「いきいきプラン」として策定しました。

今後、この計画に沿って、地域社会や高齢者の福祉増進に寄与できるよう、努めてまいります。



第1章 計画の策定趣旨

1 基本理念

シルバー人材センター事業は、「自主・自立、共働・共助」を理念とし、会員自らの生きがいの充実や、社会参加等を希望する高齢者の就業機会の拡大と福祉の増進を図るとともに、高齢者の能力を活かした活力ある地域社会づくりに寄与することを目的としており、センターにおいても、本計画に基づき、さらなる事業推進を図るものです。

2 目的

今後10年間のセンターが進むべき方向を定めるため、目標数値を設定し、事業運営において取り組むべき項目を明確にします。ここで定める目標や、取り組むべき内容に向かって、センターが発展することを、計画の目的とします。

3 期間

2018年度から2027年度までの10年間



第2章 第1次中長期計画(2008年度～2017年度)の達成状況

1 会員数

年度別	目標会員数	会員数 結果	人数差
平成20年度	850名	702名	△148名
平成21年度	950名	627名	△323名
平成22年度	1,050名	598名	△452名
平成23年度	1,200名	585名	△615名
平成24年度	1,400名	528名	△872名
平成25年度	1,600名	556名	△1,044名
平成26年度	1,700名	608名	△1,092名
平成27年度	1,800名	727名	△1,073名
平成28年度	1,900名	795名	△1,105名

2 事業実績

(請負事業)

年度別	契約目標額	契約額 結果	差額
平成20年度	372,000千円	298,982千円	△73,018千円
平成21年度	357,000千円	229,782千円	△127,218千円
平成22年度	384,000千円	209,541千円	△174,459千円
平成23年度	413,000千円	201,707千円	△211,293千円
平成24年度	486,000千円	208,698千円	△277,302千円
平成25年度	538,000千円	220,208千円	△317,792千円
平成26年度	573,000千円	225,558千円	△347,442千円
平成27年度	611,000千円	235,908千円	△375,092千円
平成28年度	654,000千円	245,523千円	△408,477千円

(派遣事業)

年度別	契約目標額	契約額 結果	差額
平成20年度	73,000千円	85,308千円	12,308千円
平成21年度	140,000千円	85,791千円	△54,209千円
平成22年度	165,000千円	88,991千円	△76,009千円
平成23年度	185,000千円	75,524千円	△109,476千円
平成24年度	204,000千円	63,518千円	△140,482千円
平成25年度	206,000千円	67,895千円	△138,105千円
平成26年度	226,000千円	96,820千円	△129,180千円
平成27年度	235,000千円	130,190千円	△104,810千円
平成28年度	244,000千円	174,959千円	△69,041千円

3 入会率(※)

年度別	目標入会率	入会率 結果	入会率差
平成20年度	1.06%	0.86%	△0.20%
平成21年度	1.14%	0.74%	△0.40%
平成22年度	1.22%	0.69%	△0.53%
平成23年度	1.37%	0.66%	△0.71%
平成24年度	1.57%	0.58%	△0.99%
平成25年度	1.77%	0.61%	△1.16%
平成26年度	1.85%	0.66%	△1.19%
平成27年度	1.94%	0.78%	△1.16%
平成28年度	2.03%	0.85%	△1.18%

【 達成状況 】

(1) **会員数**は、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会(以下「全シ協」という。)主導の「会員 100 万人達成計画」に基づいて目標会員数を設定し、就業開拓専門員等を配置して就業開拓に努め、派遣就業会員は増加しましたが、その他の請負会員の伸びが少なく、会員全体としては、目標を下回る結果となりました。

その要因としては、会員の就業先需要拡大の伸びの不足と就業以外にセンターの果たす役割の充実不足の他、「65 歳までの雇用延長制度」や働き方の多様化等の社会的要因による新規入会者の平均年齢の上昇とそれに伴う会員在籍期間の短期化等が考えられます。

(2) **事業実績**は、請負・派遣事業ともに目標を大きく掲げたこともあり、全体としては目標を下回る結果となっています。

その理由としては、平成 20(2008)年 9 月のリーマンショックや平成 23(2011)年 3 月の東日本大震災による経済状況の悪化という大きな社会的要因もあり、公共・民間企業からの受注量が大幅に減少したことが考えられます。

しかし、平成 24(2012)年からは、徐々に経済状況が上向きになるとともに、就業開拓専門員の設置等、積極的な就業開拓の推進に取り組んだことにより、センターの事業実績も順調に伸びてきました。特に、派遣事業は、派遣法の改正により、派遣期間 3 年の制限が撤廃されたこともあり、平成 26(2014)年度から平成 28(2016)年度まで、前年度比 30%以上の大幅な伸びを達成しています。

(3) **入会率**は、目標値を下回る結果となりましたが、平成 25(2013)年度から平成 28(2016)年度にかけて、少しずつ入会率は上がってきています。しかし、愛知県内の人口 30 万人以上の市(豊橋市、岡崎市、一宮市、豊田市)センターの平均値(28 年度:1.3%)と比較すると、低い数値となっています。

※入会率の計算式・・・3月末におけるセンター会員数÷当該市区町村の 60 歳以上人口

第3章 現状と課題

1 現状

	平成28年度	前年度比
会員数	795名	68名増
請負事業契約額	245,523 千円	9,615 千円増
派遣事業契約額	174,959 千円	44,769 千円増
請負事業受注件数	3,830件	148件増
派遣事業受注件数	373件	109件増
入会率	0.85%	0.07%増

センターの現状は、主要項目(会員数、契約額、受注件数、入会率)について、平成25(2013)年度から増加に転じており、特に派遣事業の増加が顕著となっています。

しかし、平成29(2017)年度に入ってから、会員数の増加が鈍り、請負・派遣事業ともに需要に対応できる会員の供給が追いつかなくなっています。

また、安全就業の面においては、安全委員会を中心として、事故抑制の様々な対策を講じていますが、依然として事故発生率が高いまま推移しています。

2 課題

(1) 会員数の伸び悩み

愛知県内の他の同規模の市センターと比較しても、センターの会員数は少ない状況です。会員が増えない理由としては、雇用延長制度による新規入会者の減少及び平均年齢の上昇に伴う会員在籍期間の短期化、その他センター事業のPR不足、技能職会員の育成不足、就業以外のセンターの魅力不足等が考えられます。

(2) 就業機会の不足

平成25(2013)年度から毎年度、請負・派遣事業ともに契約金額は増加しており、受注件数も増加していますが、除草、剪定、清掃や工場内の軽作業等の職種に偏っており、事務的・管理的な職種の開拓が遅れています。特に、女性会員が就業できる職種が少ないことも課題です。

また、独自事業においても、洗車コーティング事業やのぼり旗工房等の既存事業の稼働が減少傾向であることから、これらの事業の活性化とともに、新規の独自事業の開発についても検討する必要があります。

(3) 事故の多発

愛知県内の他センターとの比較において事故発生件数が多い状況にあります。特に、

平成 25(2013)年度と 28(2016)年度では、傷害・損害賠償事故合わせて 20 件近くの事故が発生しています。また、事故の内容を見てみると、注意していれば防げたと思われる事故が数多くあり、会員の安全意識の低さと注意力不足が事故を招いているとも考えられます。

こうした事故を減らすためには、会員の安全意識の向上を図る必要があります。

平成 24(2012)年度～28(2016)年度の事故の発生件数

	傷害	損害賠償	計
24年度	5	3	8
25年度	14	6	20
26年度	8	3	11
27年度	11	2	13
28年度	15	4	19

(4) 組織・運営の強化

センターが長期的に安定した事業運営を行うためには、業務の効率化を図ったうえで、適宜職員体制の整備を行うとともに、理事会を中心とした、会員参画による各種委員会の設置等、組織の充実や、定期的にセンター情報を会員に紹介する媒体等の整備等、事業運営・情報発信の充実も必要です。

(5) 会員活動の拡大

センターでは、仕事以外でも会員相互の連帯と生きがいづくりをサポートするための会員互助会が組織されており、ここでは、会員が主体となって、同好会の立ち上げや旅行等のイベントを企画・運営していますが、互助会への加入率は 50%を切っており、活動への参加者も固定化する傾向にあることから、今後、もっと多くの会員が参加し、互助会が拡大していくための取り組みが求められます。

第4章 具体的な取り組み

1 会員の拡大

(1) 魅力づくり

会員を増やすためには、より多くの就業機会を提供するとともに、就業以外での魅力を高めることが求められます。

新規施設の立地条件を生かし、地域住民の方はもとより、隣接する市施設を利用する市民も立ち寄りたくなるような機会を捉えた催し(例えば、朝市やサロン、フェア、市民講座等)を開催します。

また、センターの魅力づくりには、互助会活動の活性化も欠かせないものであることから、新規施設を活用した新たな同好会の立ち上げや互助会行事の充実等、互助会の在り方についても検討します。

(2) 情報発信の強化

「広報かすがい」での入会説明会の周知、新聞折り込みチラシや公共機関でのポスター掲示、センター及び市施設来所者へのチラシ配布、ホームページを活用した就業情報の発信等により、入会希望者の拡大に努めます。

(3) 既存会員からの紹介制度の整備

既存会員がそれぞれ新会員を紹介すれば、更なる会員増が見込めることから、既存会員からの紹介制度の充実について検討します。

(4) 女性会員の拡大

企業や一般家庭の清掃業務の増加や、女性会員の高齢化に伴い、新規女性会員の入会促進が急務になっていることから、女性会員が対象となる業務を細かくPRするとともに、ホームページやチラシ等で、就業写真やインタビュー等を掲載し、女性が入会したくなるような取り組みを推進します。

(5) 入会説明会の充実

入会への入り口となる入会説明会の内容を見直し、就業内容以外の互助会活動や講座の開催等のメニューを増やす等、よりセンターの魅力を伝えられるように改善するとともに、新規事務所を始め、市内各所での説明会の開催を検討します。

2 就業機会の拡大

(1) 新規業種の開拓

会員の様々な希望職種に対応するため、就業開拓専門員を中心に、既存の職種だけでなく新規職種(特に事務系や管理業務)の開拓を推進し、介護予防事業等についても、今後の需要に応じて取り組んでまいります。

また、仕事の依頼者に、センターの扱う事業内容等について詳しく紹介するため、ホームページやチラシの内容について見直しを図ります。

(2) 新規施設の効果的な活用

新規施設では、センター主催のフェアや会員による市民向けの剪定等の講習会や講座を開催するとともに、施設内の木工作业所等を活用したDIY講座を行う等、高齢者や地域へのセンターの活動内容の浸透を図ります。

(3) 独自事業の拡大・創設

洗車コーティング事業やのぼり旗工房等の既存独自事業に加え、他センターでの独自事業を調査・研究し、多くの会員が参加できるような新規の独自事業について検討します。

(4) 技能職会員の養成

剪定等技能が必要な職種について、レベルに応じた研修会の実施等、経験がない人でも技能職の仕事に関われるような養成方法について検討します。

(5) 会員のフォローアップ

会員の良好な就業環境の維持・向上に努めるため、発注者との連絡調整、会員との意思疎通を図るとともに、就業に関する相談業務や会員のスキルアップに関する教育訓練も積極的に実施します。

3 安全・適正就業の徹底

(1) 事故の再発防止

事故が発生した場合には、安全委員会を中心として事故原因を究明し、再発防止策を検討するとともに、定期的な安全就業指導員による現場パトロールを継続的に実施し、安全・適正就業の指導を行います。

また、平成29(2017)年に定めた「不適格会員措置要領」に基づき、事故抑制に努めま

す。

(2) 安全就業マニュアルの更新

平成 20(2008)年度に作成された「安全マニュアル」を現状に踏まえた内容に見直します。

(3) 緊急時就業対応マニュアルの作成

暴風警報や地震、大雪等の自然災害や事故が発生した場合の就業について、会員の安全確保と発注者への影響を考慮しながら、「緊急時就業対応マニュアル」を作成します。

(4) 会員への講習会開催

草刈や剪定作業等の業務上での事故を防止するため、「安全就業講習会」を行います。

また、事故原因の 1 つに、「自分の現在の運動機能を正しく把握ができていない」ことも考えられることから、定期的に「体力測定」や「健康講座」等を実施し、自己啓発を促すことにより事故減少を図ります。

また、通勤途上での交通事故が多く発生していることから「自動車講習会」や「安全な自転車の乗り方教室」等の安全研修を定期的に開催し、交通事故の抑制に努めます。

4 財政基盤の強化

(1) 自主財源の拡大・確保

就業開拓の推進や新規独自事業の開拓の強化等、請負・派遣事業の事務手数料等の自主財源の拡大・確保に努め、柔軟で安定した運営基盤を維持します。

また、事務費率についても、県内他センターの状況を踏まえながら検討します。

(2) 事業運営の効率化

経費の削減に努めるとともに、事務内容の点検と担当業務のローテーションにより、最少人員での効果的な事業運営を行います。

5 組織・運営の強化

(1) 事業拡大への対応

職員の職務分担と事務執行状況の定期的な点検を実施し、適正な人員を配置するとともに、理事会を中心に積極的に事業運営を推進します。

(2) 各種委員会の整備

安全委員会の他に、広報委員会、施設運営委員会等、会員が各種の委員として参画できる仕組みを整備します。

(3) 他団体との連携

空き家管理事業の周知強化やワンコインサービス(30分程度の仕事を500円で行う)及び新総合事業の導入について、春日井市との連携を検討し、市商工会議所とは、センターの事業PRを通じた会員企業からの求人希望の情報提供について連携方法を検討します。また、市老人クラブ連合会や女性団体とは、センター事業PR(クラブ会報への広告・チラシ配布等)を通じた入会希望者の獲得ルートの整備等、他団体との連携を強化します。

(4) 会報の発行

センターの活動内容を広く市民等に周知するため、年3回発行している「安全だより」の在り方を検討するとともに、新たな情報発信のための会報の発行についても検討します。

(5) 記念事業の実施

今後の定期的な周年事業について検討を行い、直近では、2020年10月にセンター設立40周年を迎えることから、記念誌の発行やイベントの開催等を企画し、必要な財源確保に向け、資金の積立を行います。

(6) 地域班体制導入の検討

会員間の連携や地域ごとの小規模な自主活動の促進に有用な地域班については、他市センターの班活動の状況等も参考にしながら、センター会員の今後の増加状況や必要性を踏まえた上で、導入について検討します。

(7) 各種ITサービスの活用

コンビニ収納サービスやホームページからの入会申し込みシステム、携帯電話でのメール情報発信サービス等、IT技術の進歩に伴う各種サービスの情報収集と活用の検討を進め、会員・発注者の利便性の向上に努めます。

6 具体的な取り組み 実施予定時期

			2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	
1	会員の拡大	(1) 魅力づくり	→										
		(2) 情報発信の強化	→										
		(3) 既存会員からの紹介制度の整備	→										
		(4) 女性会員の拡大	→										
		(5) 入会説明会の充実	→										
2	就業機会の拡大	(1) 新規業種の開拓	→										
		(2) 新規施設の効果的な活用	→										
		(3) 独自事業の拡大・創設	→										
		(4) 技能職会員の養成	→										
		(5) 会員のフォローアップ	→										
3	安全・適正就業の徹底	(1) 事故の再発防止	→										
		(2) 安全就業マニュアルの更新	→										
		(3) 緊急時就業対応マニュアルの作成	→										
		(4) 会員への講習会開催	→										
4	財政基盤の強化	(1) 自主財源の拡大・確保	→										
		(2) 事業運営の効率化	→										
5	組織・運営の強化	(1) 事業拡大への対応	→										
		(2) 各種委員会の整備	→										
		(3) 他団体との連携	→										
		(4) 会報の発行	→										
		(5) 記念事業の実施	→										
		(6) 地域班体制導入の検討	→										
		(7) 各種ITサービスの活用	→										

第5章 具体的目標値

	2018(平成30)年度	2019(平成31)年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度
春日井市人口推計	310,649	310,785	310,920	310,431	309,943	309,454	308,965	308,476	307,525	306,573
高齢者人口推計	93,202	94,034	95,035	95,198	95,578	96,110	96,668	97,653	98,029	99,031
高齢化率	30.0%	30.3%	30.6%	30.7%	30.8%	31.1%	31.3%	31.7%	31.9%	32.3%
会員数	840	870	910	960	1,020	1,080	1,140	1,200	1,270	1,350
内 訳	男	570	600	625	655	690	720	755	790	835
	女	270	270	285	305	330	360	385	410	470
入会率	0.90%	0.93%	0.96%	1.01%	1.07%	1.12%	1.18%	1.23%	1.30%	1.36%
就業率(請負)	58.0%	57.5%	57.0%	56.5%	56.0%	55.5%	55.0%	54.5%	54.0%	53.5%
就業率(派遣)	37.0%	37.5%	38.0%	38.5%	39.0%	39.5%	40.0%	40.5%	41.0%	41.5%
就業率(全体)	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%
受注件数(請負)	4,078	4,187	4,342	4,540	4,781	5,017	5,248	5,474	5,740	6,046
受注件数(派遣)	442	464	491	524	563	602	643	684	732	787
契約金額(千円)	457,023	473,346	495,109	522,312	554,957	587,601	620,246	652,891	690,976	734,502
内 訳	請負(千円)	265,073	272,174	282,212	295,106	310,776	326,118	341,135	355,826	373,127
	派遣(千円)	191,950	201,172	212,897	227,206	244,181	261,483	279,111	297,065	341,544

※春日井市人口推計・高齢者人口推計・高齢化率は、春日井市資料による。

※会員数は、「第2次会員100万人計画」での目標会員数増加率(2018年度～2020年度は前年度比3.9%増。2021～2027年度は前年度比5.8%増)を基に算出。

※就業率は、29年度の見込み就業率を基に算出。

※受注件数は、近年の伸び率を基に算出。

※契約金額は、就業実人員1人あたりの金額(平成28,29年度の平均)を基に算出。

第6章 事業計画の推進

社会・経済情勢等、シルバー人材センターを取り巻く環境は常に変化し、シルバー人材センター事業に対する社会的な要請も今後大きく変化していくことが予想されます。

そうした状況の変化に柔軟かつ適切に対処するため、毎年度、実施した施策や本計画の進捗状況について検証を行うとともに、その内容については理事会へ報告します。

また、計画期間の中間点となる 2022 年度には、必要に応じて計画内容の見直しを行います。

