

第3次

平成28年度

～
平成32年度

中期基本計画

『生涯現役社会』に
応える
シルバー人材センターを目指して

公益社団法人 周南市シルバー人材センター

第3次中期基本計画

平成28年度～平成32年度

『生涯現役社会』に応える
シルバー人材センターを目指して

公益社団法人周南市シルバー人材センター

はじめに

第3次中期基本計画策定にあたり

我が国の65歳以上の高齢者人口は、3,000万人を超え、総人口に占める割合も25パーセントを超え、さらに2060年には40パーセント近い水準になることが推計されています。

少子高齢化の進展に伴い、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念される中で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、年齢にかかわらず地域社会の支え手とし、活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現するシルバー人材センター事業の役割はますます重要になっています。しかしながら、シルバー人材センターの現状は、契約金額、会員数において減少傾向にあり、厳しい状況にあります。

当センターでは、平成18年度から平成22年度の「第1次中期基本計画（事業拡大を目指す）」5箇年計画を策定、平成23年度から平成27年度の「第2次中期基本計画（魅力あるシルバー人材センターを目指して）」5箇年計画が策定され、「第2次中期基本計画推進委員会」による検証・評価等を踏まえ事業を推進してまいりました。

今後さらにシルバー事業の運営に関し、将来を見据えた指針となる「第3次中期基本計画案（平成28年度～平成32年度）」の策定に取り組むことを決定し（平成27年7月）、第3次中期基本計画（案）策定会議により、「第3次中期基本計画（『生涯現役社会』に相應るシルバー人材センターを目指して）」が報告され、平成27年12月理事会において承認されました。

本計画策定にあたって、山崎光夫委員長、杉山壽昭副委員長はじめ委員各位には、本計画策定にあたり並々ならぬご尽力に対しまして、深甚なる謝意を表しますとともに厚く御礼を申し上げます。

平成28年3月

公益社団法人
周南市シルバー人材センター
理事長 大田 良充



目次

I 基本方針

1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画期間	1
3. 計画の推進方法	2

II センターの現状と課題

1. 現状	
(1) 国の動き	3
(2) センターの現状	3・4
2. 課題	
(1) 会員の確保	5
(2) 就業機会の確保・拡大	5
(3) 組織の充実強化	5
(4) 安全就業・安全管理の推進	6
(5) 効率的なセンター運営	6
(6) 財政基盤の確立	6
(7) 適正就業対策	6
(8) グループ就業の徹底	7
(9) 独自事業の開拓	7
(10) 福利厚生事業	8
(11) 補助事業の取り組み	8
(12) 関係機関等の連携強化	8

III 計画推進に向けて

1. 会員の確保	
(1) 会員による会員確保	9
(2) 女性会員の加入促進	9
(3) 入会説明会の拡充	9
(4) 普及啓発活動の取り組み	9
(5) ホームページの刷新	9
2. 就業機会の確保・拡大	
(1) 会員による開拓	10
(2) 公共機関・企業等関係機関への要請	10
(3) ホワイトカラー層の対応	10
(4) 福祉・介護・育児・家事援助事業等の取り組み	10
(5) 普及啓発活動の推進	10
(6) 労働者派遣事業の推進	10
(7) 未就業会員の対応	10

3. 組織の充実強化	
(1) 地域班・職群班の活性化	11
(2) ゴールド会員制度の検討	11
4. 安全就業・安全管理の推進	
(1) 安全意識の向上対策	11
(2) 安全委員会の機能強化	11
(3) 安全教育・研修の充実	12
(4) 健康管理の推進	12
5. 効率的なセンター運営	
(1) 事務局機能の充実強化	12
(2) 会員による自主運営体制の確立	12
(3) 理事のセンター運営参画の推進	12
(4) 施設の拡充	12
(5) シルバーの「ありがた検討会」の設置	13
6. 財政基盤の確立	
(1) 自主財源の増強	13
(2) 補助金の確保	13
(3) 経費の節減等	13
(4) 基金の積立て	13
7. 適正就業対策	
(1) 「就業基準」の推進	14
(2) 労働者派遣事業の取り組み	14
8. グループ就業の徹底	
(1) 職群班の組織づくりと活性化	14
(2) 職群班グループリーダーの育成	14
(3) 講習会・研修会の開催	14
9. 独自事業の開拓	
(1) 既存事業の活性化と新規事業の開拓	15
(2) 技能・技術の向上	15
10. 福利厚生事業	
(1) 福利厚生事業の充実	15
(2) ボランティア活動の推進	15
(3) 互助会組織の検討	15
11. 補助事業の取り組み	
(1) 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業	16
(2) 地域就業機会創出・拡大事業	16
12. 関係機関等の連携強化	
(1) 行政機関、関係機関・各種団体との連携強化	16
(2) 他シルバー人材センターとの連携強化	16

IV 第3次中期基本計画推進表

第3次中期基本計画推進表	17・18
第3次中期基本計画策定委員会委員名簿	19

1. 計画策定の趣旨

社団法人徳山市シルバー人材センターは昭和 57 年 11 月に設立され、平成 15 年 4 月に 2 市 2 町が合併した周南市の誕生に伴い、翌年 4 月に社団法人周南市シルバー人材センターとして、本部、南陽支部、熊毛出張所及び鹿野出張所を新設し発足した。

平成 24 年 4 月には、公益社団法人周南市シルバー人材センターへ移行した。

統合後 12 年を迎え、会員をはじめ市民の皆様や関係機関等のご理解とご支援のお陰をもって、事業は順調に推移している。

さて、当シルバー人材センターの事業運営は、第 1 次中期基本計画（平成 18 年度～平成 22 年度）及び第 2 次中期基本計画（平成 23 年度～平成 27 年度）を目標として活動を推進してきたが、その後さらに進む高齢化や地域ニーズの変化や行財政改革による補助金の削減等、センターを取り巻く環境は大きく変化している。

このような中、センターでは環境の変化に十分対応しながら自らの目的を再認識し、一層の機能強化を図るために、この度、第 2 次中期基本計画を基に、シルバー人材センターのあるべき姿、目標を設定した第 3 次中期基本計画を策定し、将来に向けて創造性ある事業運営を着実に推進する。

2. 計画期間

本基本計画の計画期間は、平成 28 年度（西暦 2016 年度）を初年度とし、平成 32 年度（西暦 2020 年度）までの 5 箇年計画とする。



3. 計画の推進方法

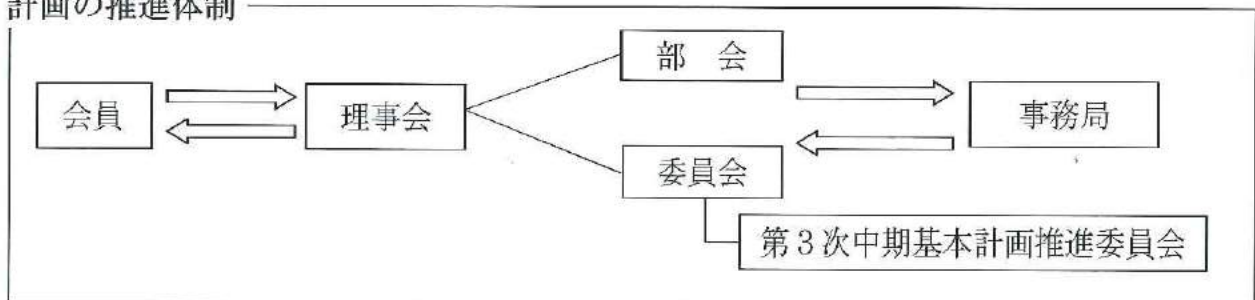
本計画は、会員をはじめ役員及び事務局職員が一体となって推進する。

原則として、計画は第3次中期基本計画推進委員会を設置し、毎年度進捗状況や成果を十分把握した上で、評価・検証を行い理事会へ報告する。

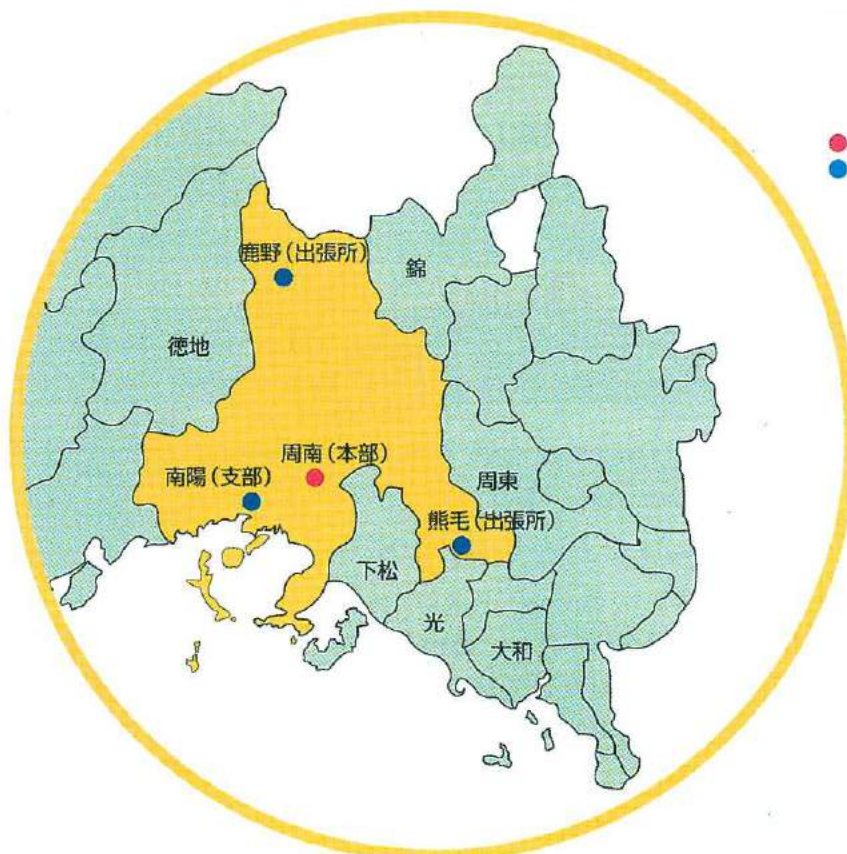
理事会は、その報告結果を理事で審議、評価し、問題点等について対応策を検討し、計画の見直しや修正を行い、今後の活動や計画策定に役立てる。

なお、センターに対する社会経済状況や国の政策等が変化した場合、必要に応じ対策を行う。

計画の推進体制



公益社団法人 周南市シルバー人材センター 所在地



- 拠点センター
- 支部・出張所(事務所)

1. 現状

(1) 国の動き

我が国の人口は、平成 20 年の 1 億 2,808 万人をピークに減少しており、今後も減少が見込まれる。

国では、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる「生涯現役社会」の実現に向けて、今後必要な制度や施策の方向性について検討されている。

課題・施策の方向性として、センターの機能強化を盛り込んでいる。高齢者の就業ニーズの変化と多様化に対応した積極的な就業機会・職域開拓の促進や自治体と連携して行う事業の充実等、センターによる事業創造への取り組みに期待している。特に、「介護予防・日常生活支援総合事業」に係る地域の協働体に参画し、事業の担い手として大きな役割を求めている。また、就業のいわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等も検討されている。労働者派遣制度の改正によって、高齢者の 3 年間の派遣期間は撤廃された。

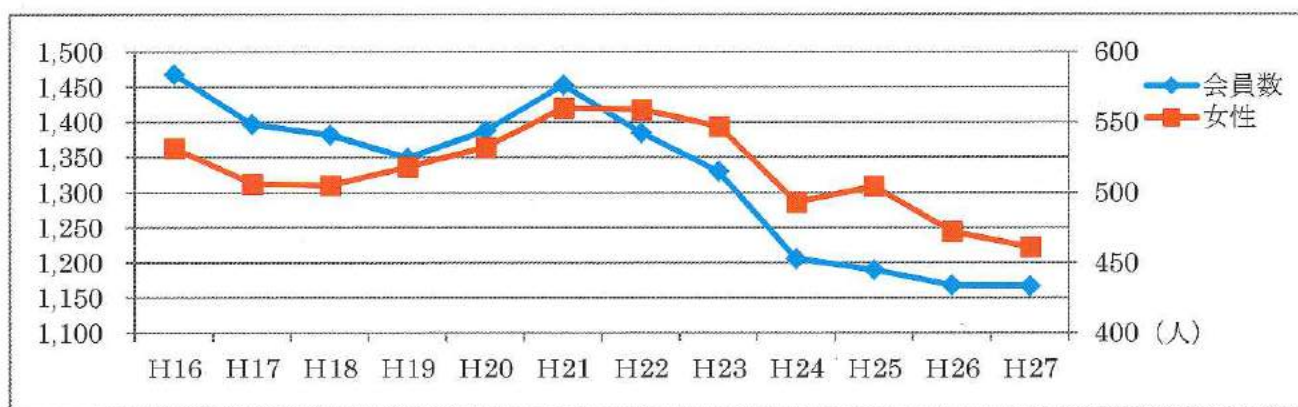
今後も国の補助金は、行財政改革により削減が予想され、センターを取り巻く環境は依然厳しい状況となっている。

(2) センターの現状

会員の数は、平成 28 年 3 月末で 1,167 人であり、構成は男性 706 人、女性 461 人となっている。

動向を見ると、平成 20 年に起きたリーマンショックとともに、平成 21 年度を境に減少している。公益社団法人移行に伴う各種優遇措置の廃止による魅力の減少や定年延長、定年後の高齢者に対する雇用環境の変化によって、期待していた団塊の世代の入会は思うように進まなかった。平成 25 年度 1,190 人、平成 26 年度 1,168 人、平成 27 年度 1,167 人と、ようやく会員数の減少傾向が止まっている。女性会員もやや減少で推移している。

会員数の推移表（平成 16 年度～ 27 年度）



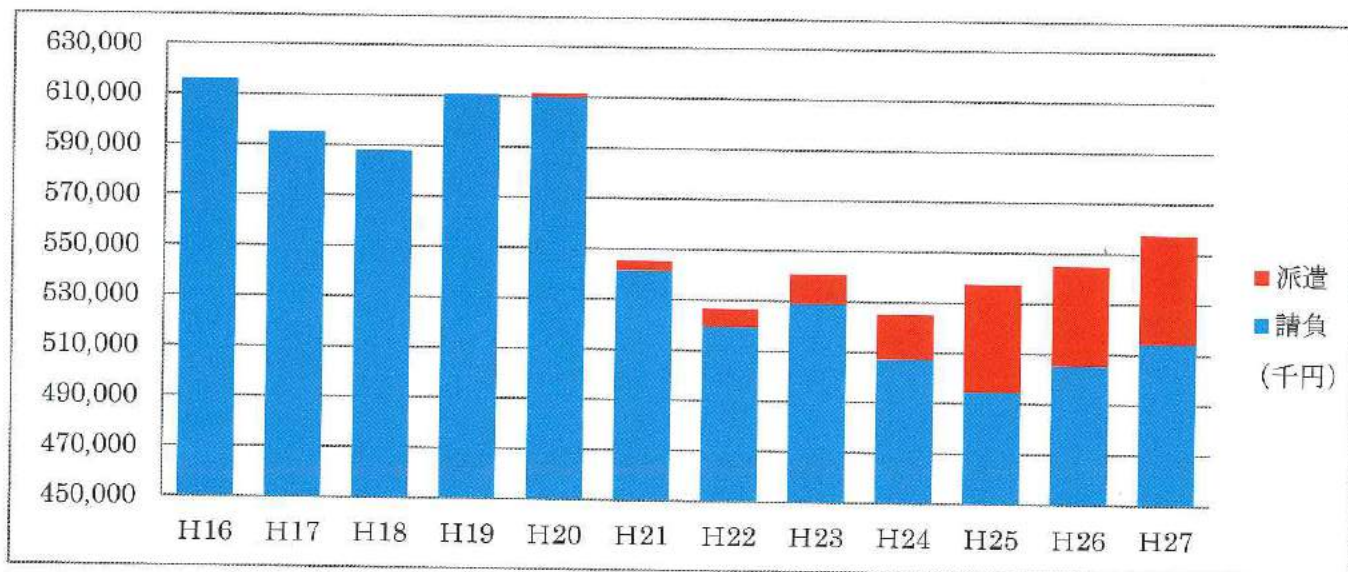
年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
会員数	1,468	1,397	1,382	1,349	1,388	1,453	1,385	1,330	1,206	1,190	1,168	1,167
女性()	(531)	(506)	(505)	(518)	(532)	(560)	(559)	(547)	(493)	(504)	(472)	(461)

第3次中期基本計画

受注額は平成16年度統合時の受注額615,859千円をピークに、リーマンショック以降、平成21年度からは減少傾向になっている。

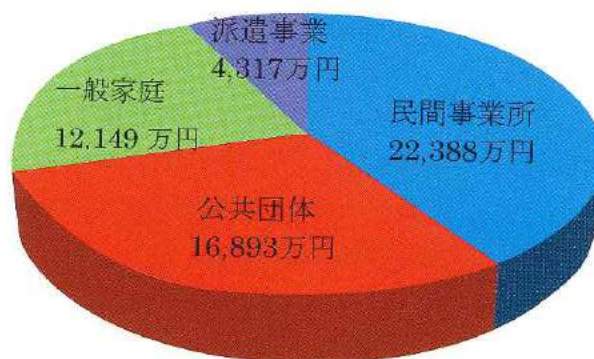
公益社団法人へ移行した平成24年度の受注額524,968千円を底に、平成25年度537,409千円から、平成26年度544,824千円、平成27年度557,474千円と受注状況は徐々に好転し、事業実績はほぼ順調に推移している。平成20年度から始まった派遣の受注額も小幅に増加している。

受注額の推移表（平成16年度～27年度）



年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
請負	615,859	595,283	588,092	611,030	609,751	541,462	519,422	529,108	507,189	494,649	505,270	514,305
派遣					1,844	3,867	7,190	11,608	17,779	42,760	39,554	43,169
合計	615,859	595,283	588,092	611,030	611,595	545,329	526,612	540,716	524,968	537,409	544,824	557,474

平成27年度受注額の内訳表



合計額 55,747万円

2. 課題

(1) 会員の確保

センターの発展には、構成員である会員の確保・増強が最も重要な課題である。

当センターでは、会員数は統合時から減少傾向にあり、新規会員の加入も企業による65歳までの再雇用等によって少なくなっている。

少子高齢化社会の中で、介護保険制度の改正に伴い、家事支援や育児支援の仕事が増加しており、特に女性会員の増強は急務である。また、周南市が取り組んでいる「市民と共に進めるまちづくり」を連携して推進、支援する上で、センターは会員が培ってきた技術や経験、豊かな知識等を活かし、地域社会の担い手として活力ある高齢化社会に貢献できる、と期待されている。

会員の拡大のために、地域行事への参加や入会説明会の拡充、ホームページの刷新等を検討している。

(2) 就業機会の確保・拡大

センター設立以来、これまで地域の高齢者対策の一環として、行政機関等の協力によって事業は順調に推移している。

高齢者の就業ニーズの変化・多様化や企業の人手不足に対応して、センターは積極的に就業機会・職域開拓を促進する必要があると、請負事業に加え労働者派遣事業を拡大している。今後は、特に福祉・介護・育児・家事援助事業等の地域に根差した新たな雇用を確保し、一人でも多くの会員に就業機会を広く提供する。

(3) 組織の充実強化

センターの組織は、会員をはじめ役員と事務局職員で構成されている。

センターは、決定機関である理事会及び各部会、各委員会の積極的な活動を進め、役員及び事務局は会員との連携を密にし、情報を共有し、事業運営の円滑な推進に取り組み、センター組織機能の充実強化を図っている。

また、会員の自主的な組織活動を推進するために、地域班長・職群班長・グループリーダーを中心に会員が積極的にセンターの事業運営に参画できるように各種会議や研修会を開催している。



地域班長主体による地区懇談会

(4) 安全就業・安全管理の推進

安全就業は事業運営において重要なことであり、“安全はすべてに優先する”課題である。

当センターの傷害事故や損害事故は起きており、会員の安全意識の高揚と安全対策を徹底しなければならない。平成26年10月に、毎月1日を「安全の日」と定めている。今後、さらに事故防止に努めるとともに、「安全委員会」を強化・充実させ、安全就業・安全管理を強力に推進する。



安全委員会による草刈事故防止のため小石飛散防止ネット作成

(5) 効率的なセンター運営

国、地方を通じて行財政改革の推進が今後さらに予想され、センターに対する補助金は厳しい状況にある。

また、公共事業の抑制、指定管理者制度等によって競争原理が強まり、厳しい財政運営を強いられる。一層の自主運営によるセンターの効率的な運営が求められる。

当センターは事業を推進する上で、建物・敷地とも手狭になっており、本部事務所の移転が必要である。

(6) 財政基盤の確立

厳しい社会情勢の下、国及び地方公共団体もセンターを活用した政策が検討されている。こうした状況において、今後ともセンターがその機能を十分に発揮し事業の拡大を図るためには、安定した財政基盤の確立が求められる。

国の高齢者活用・現役世代活用サポート事業は有効に取り組み、サービス業等の人手不足や介護・育児等の分野は労働者派遣によって事業の拡大を図り、センターの安定した財政基盤を強固にしなければならない。

今後必要となる移転費用について、準備資金積立ても必要となる。

(7) 適正就業対策

適正就業は会員の「体力、能力、就業希望」に合わせて、公平な仕事の提供が必要であることから、「就業の基準に関する要綱」を定め、就業機会の公平化を図っている。発注者の理解や交代要員の確保等が困難なこともあり、「基準」は十分機能していない状況にある。

当センターは平成20年度から労働者派遣事業を行っており、業務内容・就業形態等を的確に理解、確認し、適正な就業を推進している。

(8) グループ就業の徹底

就業にあたって、グループ作業を必要とする場合がある。

職群班の設置は、会員の自主的な運営の促進及び効率的運営に欠くことができない。当センターでは剪定、草刈、除草、緑地、表具、競艇場美化、駅前駐輪場、家事援助等の職群班を編成し活動している。

現在、事務局が主体となって、業務の状況や内容に応じて、作業現場の下見、見積書の作成、就業会員の選任、就業の安全確認、就業報告書の取りまとめ等を行っているが、今後は会員が自主的にできる体制をつくる。



草刈班



競艇美化班

(9) 独自事業の開拓

独自事業は会員の特技、技能を活かしたいきがいづくり、地域社会への貢献、また、自主財源の確保として重要なセンター事業として推進している。

当センターでは、エコ朝市を定期的で開催したり、縫製、刃物研ぎ、PCサロン等を行っている。手芸部による作品は、道の駅ソレーネ周南や公民館等の各種イベントへ積極的に出店販売している。

既存の独自事業は費用対効果を検証、検討するとともに、今後は、採算性があり地域貢献にもつながる新たな独自事業の開拓が必要となる。



手芸部における出展販売



エコ朝市の開催



エコ朝市の出展物

(10) 福利厚生事業

会員の親睦と融和を目的として、会員の親睦旅行や同好会の支援を行っている。

同好会は現在、カラオケ、ゴルフ、表装、手芸、コンピュータ・クラブがあり、同好会活動の他、ボランティア活動にも積極的に参加している。高齢化等によって活動の低調な会もあり、同好会の育成とともに、さらに福利厚生事業の推進を図るため、互助会組織の創設が検討されている。



コンピュータ・クラブ

(11) 補助事業の取り組み

センターの運営に係る補助は、年々減額されている。国はこうした状況の中で、サポート事業として補助金を交付することとした。

平成27年度から始まった「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」は、高齢者にサービス業等の人手不足と育児・介護等の現役世代を支える分野で、派遣による就業する機会を提供する事業として、事業の対象業務の見直し等によって拡充される。

新たに、平成28年度から「地域就業機会創出・拡大事業」として、シルバー人材センターと地域の地方公共団体や商工団体等の関係機関が連携して、地域企業の雇用問題の解決、地域企業の活性化、地域社会・経済の維持、発展等につながる就業機会を創造する事業が実施される。

また、介護保険法が改正され、訪問介護サービス及び通所介護サービスの一部は市町村が実施主体となる「介護予防・日常生活支援事業」に移行された。

国の現状を踏まえて、積極的に補助事業等へ取り組む必要がある。

(12) 関係機関等の連携強化

厳しい社会情勢の中で、常にセンターは理念に基づき積極的かつ効率的に事業を展開している。

行政機関や各種の関係機関・団体と連携、協調し、情報の収集や仕事の受注等を進めている。

1. 会員の確保

積極的にセンターのPR活動を広く展開し、入会説明会の拡充等を進める。

“会員自らが仲間を増やそう”というロコミによる「1人1会員入会」の取り組み等によって、会員の確保・増強を図る。特に、女性会員の確保に努める。

(1) 会員による会員確保

- ① 積極的に地域のイベントへ参加し、センターをPRする。
- ② 地域班によるチラシの個別配布を推進する。
- ③ ポスター等は、公共機関等へ掲示する。
- ④ 会員のロコミによる「1人1会員入会」へ取り組む。

(2) 女性会員の加入促進

- ① 「女性部会」を設立し、総合的な施策を行う。
- ② 女性会員募集のパンフレットを作成する。
- ③ 女性の能力を活かせる就業の場を確保する。
- ④ 「女性の集い」、「いきいきレディースサロン」等を開催する。



女性の集いによる「いきいき百歳体操」

(3) 入会説明会の拡充

- ① 定期的な入会説明会と必要に応じて各種説明会を開催する。
- ② 「入会マニュアル」の見直しをする。

(4) 普及啓発活動の取り組み

- ① 市内各地で開催されるイベント等に積極的に参加する。また、「シルバーまつり」の開催を検討する。
- ② 行政機関、他関係機関との連携強化を図る。

(5) ホームページの刷新

- ① センターの情報を広く提供し、魅力あるホームページを作成する。
- ② 会員への就業案内・受注状況等の最新情報を掲載する。

2. 就業機会の確保・拡大

多様化する就業ニーズや企業の人手不足に対応して、地域に密着した就業機会と職域開拓を促進する。

積極的に補助事業等に取り組むとともに、役員と職員が一体となって公共機関、企業等を訪問し、労働者派遣事業等の就業機会を確保・拡大する。

(1) 会員による開拓

- ① 会員による「1人1仕事」を開拓する。
- ② 地域班長・職群班長を主体として、必要に応じてチラシ等を一般家庭や事業所へ配布する。
- ③ 屋外作業の就業先で、シルバー幟旗を掲揚し、周辺でチラシを配布する。
- ④ 地域のイベントに積極的に参加し、センターをPRする。
- ⑤ 就業開拓報奨の制度化を図る。

(2) 公共機関・企業等関係機関への要請

- ① 定期的、継続的に役員と職員が公共機関、企業等を訪問し、就業ニーズの把握や就業機会を開拓する。
- ② センターの事業内容や特色をPRする。
- ③ 公共施設の指定管理者制度へ取り組む。

(3) ホワイトカラー層の対応

- ① 経理事務やパソコン操作等の業務に対応可能な会員を把握し、新たな仕事の開拓へ積極的に取り組む。
- ② 公共施設管理の就業開拓に取り組む。

(4) 福祉・介護・育児・家事援助事業等の取り組み

- ① 福祉・家事援助事業に対応できる会員の育成を図るため、積極的に講習会等を開催する。
- ② 福祉・家事援助・学童保育事業は、会員の実績と経験が活かされることをPRし、関係機関と連携し就業機会を開拓する。



保育補助の就業

(5) 普及啓発活動の推進

- ① 市広報や地域情報誌等へ掲載し、情報を発信する。
- ② 会報「いきがい」を充実させ、市民への配布等を検討する。
- ③ 最新の情報を提供し、魅力あるホームページを作成する。
- ④ 役員と職員は市や企業等を訪問し、特に派遣事業の普及活動を行う。

(6) 労働者派遣事業の推進

積極的に補助事業に取り組み、特にパンフレット等を活用し派遣事業を推進する。

(7) 未就業会員の対応

- ① 未就業者の実態調査等を行い、日頃からコミュニケーションを図る。
- ② 就業情報等は、適宜提供する。

3. 組織の充実強化

シルバーの組織は会員なくしては成り立たず、また、会員は働く意欲があり、質の高いサービスを提供していく必要がある。

センターでは、新入会員に対し入会説明会で基本理念・趣旨や接遇について十分理解を得た上で、入会手続きを行っている。

・会員組織としては、会員相互の連帯意識と親睦を図るために、地域班・職群班との連携を強化し活動を推進する。各地域班・職群班の会員は、安全講習や各種研修会等を行い資質の向上に努める。役員及び事務局職員も各種研修会等に参加し、本部と支部、出張所が一体となり信頼されるセンターづくりをする。

(1) 地域班・職群班の活性化

- ① 地区懇談会は内容を充実し、活性化する。
- ② 地域班長と役員・事務局の連携を密に、各地域で協議の場を設ける。
- ③ 職群班会議は班長・リーダーによる自主的運営とする。
- ④ 事務局の情報は、定期的にお知らせする「事務局通信」の発行を検討する。
- ⑤ 職種別に能力向上を図るため、職種別研修や接遇講習等を実施する。

(2) ゴールド会員制度の検討

会員としてセンター事業に参加を希望される会員について、引き続き在会することができるゴールド会員制度を検討する。

4. 安全就業・安全管理の推進

安全就業は、会員一人ひとりの安全への自覚と意識改革にかかっている。

安全就業・安全管理は、最重要課題として組織をあげて事故防止に取り組む。就業中の事故や就業途上の交通事故等の防止に努め、会員の安全対策を徹底し、事故や病気の予防と健康増進を推進する。

(1) 安全意識の向上対策

- ① 就業前安全点検表による安全チェックの励行、現場責任者の腕章、シルバーの安全就業旗の掲揚、「指差し呼称」カードを作成するなど、「安全就業基準」を周知徹底する。
- ② 毎月1日を「安全の日」とし、安全意識の向上を図る。



「安全の日」の草刈作業

(2) 安全委員会の機能強化

- ① 安全パトロールについて検討し、効果的な方法で実施する。
- ② 徹底した事故分析を行い、再発防止の徹底に努める。
- ③ 事件事例集、ヒヤリハット集を作成し、安全意識の向上を図る。

(3) 安全教育・研修の充実

- ① 安全就業及び交通事故防止のための講習会を実施する。
- ② 作業用機械、器具の仕組みや取り扱いについて技能研修を実施する。
- ③ 再発防止の上から、事故体験者に対して研修を実施する。

(4) 健康管理の推進

- ① 安全就業の基本は日常の健康管理が重要であり、特に派遣就業の会員には年1回の健康診断の受診と健康チェック表の報告を推進する。
- ② 健康管理の研修をする。

5. 効率的なセンター運営

地域社会の変化やニーズの多様化・個性化等、時代の変化に的確かつ迅速に対応するには、効率的に事務処理し、経費の節減を図る。また、会員の信頼と期待に応えるため、事務局を構成する職員一人ひとりが自らの役割と使命を認識し、創意と工夫により効率的なセンター運営に取り組む。

さらに、センターの基本理念に基づき、会員の自主的な団体として、会員と役職員の参加型運営への転換に向けて組織の活性化を図る。

(1) 事務局機能の充実強化

- ① 職員の資質を向上させるため、職員研修等による意識改革を進める。
- ② 職員は国が求める施策への動向に注視し、その取り組みを推進する。
- ③ 事務処理システムの見直しを行い、事務処理の効率化を図る。

(2) 会員による自主運営体制の確立

- ① 会員の参画意識を高めるため、各種会議等は会員主体の企画運営へ移行する。
- ② 会員と役員は、自主的な活動による支援体制づくりをする。

(3) 理事のセンター運営参画の推進

- ① 理事の研修を通じて、理事会機能を強化し活性化を図る。
- ② 専門部会、各種委員会活動の活性化と機能強化を図る。
- ③ 重要課題ごとに担当理事を置く。
- ④ 積極的に企業等を訪問して、就業開拓を行う。

(4) 施設の拡充

本部事務所は手狭で、本部機能を果たせなくなっている。周南市では、公共施設の再配置計画が進められており、当センターの事務所として施設を活用できるよう支援を要請する。

(5) シルバーの「ありがた検討会」の設置

「周南市シルバー人材センターのありがた検討会」を設置し、これからのシルバー運営の役割や進むべき方向等について広く会員等から意見を聞く。

6. 財政基盤の確立

センターは自主・自立の事業活動の実現を目指して、安定した自主財源を確保するとともに、事務事業を見直し、経費を徹底して節減し、効率的な予算執行に努める。

事業運営の上で、大きな比重を占める国、市の補助金について、センターの果たす役割と地域貢献を行政に理解を求め、引き続き財政支援を要請する。

また、自主財源を確保するため、会費や事務費の適正化を検討し、財政基盤の確立強化を図る。

(1) 自主財源の増強

- ① 会費や事務費を適正化する。
- ② 派遣事業の就業拡大を図る。
- ③ 有料広告の活用によって財源を確保する。

(2) 補助金の確保

- ① 国・市の補助事業は積極的に取り組む。
- ② 国等への補助基準額の確保に努め、引き続き財政支援を要請する。
- ③ 積極的に高齢者サポート事業、介護関係等補助事業に取り組む。

(3) 経費の節減等

- ① 事務局経費（消耗品費、通信運搬費、光熱水料費等）の節減を図る。
- ② 職員数の適正化を図り、会員を活用して事務の効率化を進める。
- ③ 予算は計画的、効率的に執行する。
- ④ 事務のマニュアル化を図る。

(4) 基金の積立て

本部事務所の移転に必要な費用の資金は、基金として積み立てる。

7. 適正就業対策

センターは臨時的、短期的な業務を行うが、会員へ就業機会を公平に提供するために、「就業の基準に関する要綱」の浸透を図り、適正な就業を進める。

受注する就業の多くは「請負・委任」であるが、現在、派遣事業も増えている。最近では業務が複雑化、専門化しており、派遣事業を取り巻く環境の変化も認識し、適正就業の徹底に万全を期する。

(1) 「就業基準」の推進

- ① 長期就業等を是正するため、ワークシェアリングやローテーション就業により就業機会の均等化を図る。
- ② 「基準」は、会員及び発注者に周知、理解の徹底を図り、公正、公平な適正就業を推進する。
- ③ 未就業会員の解消を図るため、就業実態調査等を行い、就業機会の公正、公平化を図る。

(2) 労働者派遣事業の取り組み

- ① パンフレット等により労働者派遣事業の周知徹底を図る。
- ② 派遣事業への切り替えが必要な就業形態は、発注者への理解、協力を積極的に求め就業の適正化を図る。

8. グループ就業の徹底

各種の業務に適正かつ効率的な対応をするには、会員の自主性により運営を行う団体であるという会員の自覚のもと、職群班の班長またはグループリーダーを中心に、グループ就業を徹底する。

(1) 職群班の組織づくりと活性化

- ① 必要に応じ、柔軟な組織づくりを推進する。
- ② 定期的に連絡会議等を実施し、職群班の活性化を図る。

(2) 職群班グループリーダーの育成

- ① 各職群班リーダー等による講習会を実施する。
- ② 各職群班リーダーの意見交換会を定期的実施する。

(3) 講習会・研修会の開催

会員の技術、技能の向上のため、職群班別研修等を実施して新たな後継者の育成を図る。

9. 独自事業の開拓

独自事業は、会員が持つ豊かな経験や技能を活かして就業機会と会員拡大の役割を担うとともに、自主財源の確保を図る上で、センター事業にとって重要である。

先進地の優良事例を視察研修し、また、実態調査や資料収集等の調査研究を行い、既存の事業の充実や地域ニーズに沿った新たな事業の開拓を進める。

(1) 既存事業の活性化と新規事業の開拓

- ① 事業の採算性を考慮し、内容の見直しをする。
- ② 積極的にイベントに参加して、地域へのPR活動や販売先を検討する。
- ③ 地域の特性を活かした新規事業の開拓を推進する。

(2) 技能・技術の向上

各種講習会を行い、後継者の育成を図る。

10. 福利厚生事業

会員の親睦旅行や同好会を支援して、会員相互の親睦と交流を深める。また、会員や市民が参加して交流できる環境の場を検討する。

(1) 福利厚生事業の充実

- ① 親睦旅行や各種同好会活動を活性化する。
- ② 会員や市民が交流できる環境の場を検討する。



手芸部による製作



会員親睦旅行

(2) ボランティア活動の推進

センターは、各地区の清掃活動や福祉施設の剪定作業等のボランティア活動を行っている。さらに、地域に密着し地域貢献できる新たなボランティア活動を検討する。



ボランティア清掃

(3) 互助会組織の検討

会員の親睦と連携を図るため、互助会組織を検討する。

11. 補助事業の取り組み

センター事業の拡大には、積極的に国等の補助事業に取り組むとともに、労働者派遣事業による就業機会や就業開拓を促進する。

(1) 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業

サポート事業は、高齢者の生活の安定、いきがいの向上、健康の維持・増進、企業の人手不足の解消、社会経済の維持・発展のために、ますます重要となっている。

現在、事業の対象業務は人手不足や現役世代を支える分野の派遣の仕事の開拓業務のみとしているが、派遣の仕事のすべての業務に拡大されたので、積極的に取り組む。

(2) 地域就業機会創出・拡大事業

センターは、この事業を地域の地方公共団体や商工団体等と連携して、地域企業の雇用問題の解決、地域企業の活性化や地域社会・経済の維持、発展等につながる新たな就業機会を創出する事業として実施を推進する。

この事業は、補助期間の終了後、事業の継続が見込める事業であることから、周南市で取り組んでいる「市民と共に進めるまちづくり」等と連携した取り組みを進める。

12. 関係機関等の連携強化

センターは、全国シルバー人材センター事業協会、山口県シルバー人材センター連合会、他シルバー人材センター等との連携を強化し、情報を把握、交換するとともに、周南市及び関係団体とも連携を密にして、事業の発展、拡充に取り組む。

(1) 行政機関、関係機関・各種団体との連携強化

- ① 補助金の継続的支援及び拡充を要請する。
- ② 補助事業制度は積極的に活用する。
- ③ 市との連携強化による公共事業の受注を拡大する。

(2) 他シルバー人材センターとの連携強化

- ① 連合会と先進センターとの連携強化を推進する。
- ② 近隣センターと定期的に情報を交換する。



周南市長への要望書提出

第3次中期基本計画推進表（平成28～32年度）

実施

検討

項目	推進事項	年次				
		28	29	30	31	32
会員の確保 会員数の目標 会員数 1,380人 粗入会率 2.5%	会員による会員確保 （「1人1会員入会」の取り組み）					
	女性会員の加入促進 （「女性部会」の設立）					
	入会説明会の拡充					
	普及啓発活動の取り組み （地域イベントへの参加）					
	ホームページの刷新 （就業案内等の掲載）					
就業機会の確保・拡大 就業機会の目標 契約額（請負） 525,000千円 契約額（派遣） 68,000千円 就業実人員 1,110人 就業率 80%	会員による開拓 （「1人1仕事」の開拓）					
	公共機関・企業等関係機関への要請 （指定管理者制度の取り組み）					
	ホワイトカラー層の対応 （施設管理等の開拓）					
	福祉・介護・育児・家事援助事業等の取り組み（人材養成講座の開催）					
	普及啓発活動の推進 （役職員による企業等の訪問） （普及啓発部会の活動推進）					
	労働者派遣事業の推進					
	未就業会員の対応					
組織の充実強化	地域班・職群班の活性化 （地域班組織の活性化）					
	ゴールド会員制度の検討 （会員の増加）					
安全就業・安全管理の推進	安全意識の向上対策 （「安全の日」の周知徹底）					
	安全委員会の機能強化 （安全パトロールの強化）					
	安全教育・研修の充実					
	健康管理の推進					

第3次中期基本計画

項目	推進事項	年次				
		28	29	30	31	32
効率的なセンター運営	事務局機能の充実強化 (職員の意識改革と事務の効率化)					
	会員の自主運営体制の確立 (会員による企画運営)					
	理事のセンター運営参画の推進 (役職員による就業開拓)					
	施設の拡充 (センター事務所の移転)					
	シルバーの「ありがた検討会」の設置					
財政基盤の確立	自主財源の増強 (会費や事務費の適正化)					
	補助金の確保					
	経費の節減等					
	基金の積立て					
適正就業対策	「就業基準」の推進					
	労働者派遣事業の取り組み					
グループ就業の徹底	職群班の組織づくりと活性化					
	職群班グループリーダーの育成					
	講習会・研修会の開催					
独自事業の開拓	既存事業の活性化と新規事業の開拓					
	技能・技術の向上					
福利厚生事業	福利厚生事業の充実 (交流の場づくり)					
	ボランティア活動の推進 (地域貢献、有償ボランティア活動)					
	互助会組織の検討					
補助事業の取り組み	高齢者活用・現役世代雇用サポート事業 (サービス業等の人手不足や介護育児等の分野で派遣による就業の取り組み)					
	地域就業機会創出・拡大事業 (介護予防・日常生活支援事業等、市・社協・シルバー等で取り組みの検討) (1)通所型家事支援 (2) 訪問型家事支援					
関係機関等の連携強化	行政機関、関係機関・各種団体との連携					
	他シルバー人材センターとの連携強化					

第3次中期基本計画策定委員会委員名簿

職名	氏名	役職名	備考
委員長	山崎 光夫	副理事長	事業推進部会
副委員長	杉山 壽昭	理事	総務・財政部会
委員	青木 望武	監事	安全委員会
〃	内田 糺	理事	福利厚生部会
〃	河口 淳郎	監事	総務・財政部会
〃	神田 宝	理事	事業推進部会
〃	中村 涼子	理事	普及啓発部会
〃	西村 良雄	理事	適正就業委員会
〃	光清 章	理事	総務・財政部会
〃	山根 光正	理事	総務・財政部会

公益社団法人 周南市シルバー人材センター

〒745-0806 山口県周南市桜木三丁目1番3号
TEL: 0834-25-6262 FAX: 0834-25-6266
<http://www.shunan-sjc.or.jp>

平成28年3月