

第2次 中期計画

(平成30年度～平成34年度)

公益社団法人 一宮市シルバー人材センター

平成30年3月

目 次

計画策定にあたって	1
計画策定の趣旨	2
計画の期間	2
実施計画	
1 会員の増強	2
2 就業開拓	3
3 適正就業	5
4 安全就業の推進	5
5 研修・講習会の充実	6
6 財政基盤の確立	7
7 独自事業の推進	7
8 組織の確立	8
9 事務局体制	9
10 事務の効率化	10
資料	11

計画策定にあたって

一宮市シルバー人材センターは、昭和 54 年 10 月に一宮市高齢者能力活用協会として発足し、二度の名称変更を経て、平成 17 年 4 月の旧尾西市と旧木曾川町との合併を機に翌年 4 月に、旧市・町の 3 つのシルバー人材センターが統合し、さらに平成 25 年 4 月には公益社団法人に移行するなど、着実な歩みを続けております。

この間、一宮市シルバー人材センターは、平成 20 年度から平成 29 年度までの 10 年間の計画期間とする「中・長期計画」を策定し、事業の拡大、適正・安全就業及び組織の強化に努めてきました。

この計画が終わろうとする中、企業の職員雇用期間の延長等により、シルバー人材センターを取り巻く環境は厳しさを増しており、事業実績は伸び悩むなど、新たな就業先の開拓、会員の増強など克服していかなければならない課題が山積しております。

一宮市における平成 29 年 4 月の 65 歳以上の高齢者人口は約 10 万人、高齢化率は 25.9%あります。働くことによる高齢者の生きがいを助長することは、介護予防や健康寿命を延ばすことに大きく寄与すると考えます。高齢者が培ってきた知識、経験及び技能を地域社会に貢献できる仕組みづくりや、就業を希望する高齢者の窓口として、シルバー人材センターの果たすべき役割はますます増大しており、これらの期待に応えていくためには、状況の変化を的確にとらえ、時代に即した事業展開を図っていくことが求められています。

このような状況を踏まえ、現状の課題を整理し、公益社団法人として将来を見据えた事業展開と会員組織や運営体制等の基盤整備に努めるため、新たな計画を定めることとしました。シルバー事業の理念である「自主・自立、共働・共助」の原則に則り、この計画に沿った事業を会員・役員・事務局が一体で取り組み、高齢者の生活の充実と地域の活性化に努めてまいります。

平成 30 年 3 月

公益社団法人 一宮市シルバー人材センター

会 長 近 藤 重 幸

計画策定の趣旨

公益社団法人一宮市シルバー人材センター（以下「センター」といいます。）は、次の3つの理念に基づき、事業を運営してきました。

- (1) 地域の高齢者が、自主的に連携して、共に働き、共に助け合っていくことを目指す。
- (2) 高齢者の就業を促進させることで、高齢者自身の活動的な生活能力を生み出すとともに地域社会に活力を与え、地域社会の活性化につなげていく。
- (3) 働く意欲と能力を持った高齢者なら誰でも参加できる道を開き、自主的な組織参加と労働能力を発揮することにより、豊かで積極的な生活の維持と社会参加による生きがいの充実を図る。

この計画を策定する前の10年間には、平成20年のリーマンショックに端を発する世界同時不況、同年12月から施行された公益法人制度改革、平成26年4月からの消費税率の引上げなどに対して、センターもその都度対応をしてきました。

今後は、更に加速すると考えられる超高齢・人口減少社会に対する備えが必要となってきます。

この計画は、センターが地域社会の中で十分な役割を果たせるように、会員の増強や就業開拓など項目ごとの指針とするために策定するものです。

計画の期間

この計画の期間は、平成30年度から平成34年度の5年間とします。

今後の社会情勢の変化にも速やかに対応していくため、また計画が形骸化しないように、第1次計画と比較して計画期間を短くしました。

なお、著しい自然現象、社会情勢、経済状況の変化があり、変更を余儀なくされた場合は見直しをすることがあります。

実施計画

1 会員の増強

平成18年4月に旧一宮市、尾西市、木曾川町の3シルバー人材センターが統

合した年度末の会員数は 1,307 人で、平成 29 年 3 月末現在は 1,117 人でした。

この会員数の減少は、民間企業において 65 歳まで雇用が継続されるようになったことや、団塊世代の入会者がそれほど増えなかったことなどが原因として考えられます。

センターでは、従来から「会員一人紹介運動」を展開してきましたが、平成 28 年 10 月には、会報「シルバーいちのみや」に、この運動をより実践しやすいようチラシを挟み込みしたことや、平成 28 年 11 月には、「シルバー会員募集中」のチラシを市内全町内に対し回覧を依頼した結果、かなりの反応と一定の会員増がありました。

また、会費及び傷害保険料について、年度の途中に加入される新入会員であっても 1 年間分の会費と傷害保険料を負担していましたが、平成 29 年度からは、入会する時期によって段階的に減額するという制度に改めました。

計 画

入会しやすい環境を整備しつつ、引き続き会員による入会の促進、ウェブサイトや市広報への掲載及び公共施設等へのチラシやポスターの配付など、各種啓発に努めながら、計画期間の数値目標を、次のとおり設定します。

区分	会員数
平成 30 年度末	1,150 人
平成 31 年度末	1,180 人
平成 32 年度末	1,210 人
平成 33 年度末	1,230 人
平成 34 年度末	1,250 人

2 就業開拓

今後のセンターの発展のためには、様々な専門分野の能力を持った会員の能力を生かすとともに、市などの公共的団体と協力、連携を図りながら、高齢者にふさわしい地域に密着した仕事を受注することにより、社会に貢献することができる就業開拓が必要です。

計 画

- ① 引き続き市などの公的機関等の受注を引き受けるとともに、センター利用者の需要に合った職種の会員を育成します。
- ② 新たな試みとして、一宮市が平成 29 年 4 月から行っています、高齢者を地域全体で支えるため、介護の専門知識がない方にも高齢者支援の生活援助を担っていただくという「あんしん介護予防事業」について、センターが新規事業所として市の指定を受ける準備を進めるなど、幅広い就業開拓を進め、就業機会の拡大を図ります。
- ③ 一般の派遣事業者と異なりシルバー人材センターにおける派遣事業の場合、同一会員の 3 年以上の派遣が可能であったり、短期間（30 日以内）の派遣が可能であったりするなどの特徴があります。

また、シルバー人材センターが会員に提供する業務は、臨時的かつ短期的又は軽易な業務であり、シルバー人材センターで働く高齢者の就業日数と就業時間は、おおむね月 10 日程度以内、または、おおむね週 20 時間を超えない範囲となりますが、平成 28 年 4 月より、都道府県知事が必要と判断した場合に、特例として、派遣と職業紹介に限り、高齢者が週 40 時間を上限として働くことができるようになりました。

会員の希望やセンター利用者のニーズに合った派遣事業の拡大を図ります。

- ④ 計画期間の数値目標を、次のとおり設定します。

(請負・委任事業)

区分	受注件数	配分金額	契約金額	就業率
平成 30 年度	11,800 件	424,000,000 円	506,000,000 円	97.0%
平成 31 年度	12,000 件	434,000,000 円	518,000,000 円	97.0%
平成 32 年度	12,200 件	444,000,000 円	530,000,000 円	97.0%
平成 33 年度	12,400 件	454,000,000 円	542,000,000 円	97.0%
平成 34 年度	12,600 件	464,000,000 円	554,000,000 円	97.0%

※ 派遣事業については、センターは積極的な就業開拓に努めますが、実績等が乏しいため、数値目標を設定しないものとします。

3 適正就業

センターで働く会員の適正就業を確保するため、従来から、派遣と請負の区分等に留意しつつ、その適正な契約に沿って請負又は派遣による就業形態を実施してきました。しかしながら、全国のシルバー人材センターが締結している請負契約の中には、実態として派遣就業が行われているなど、改善の指摘を受けているシルバー人材センターも少なからずありました。

こうした状況を踏まえ、平成 28 年 9 月に「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」が作成され、これに沿った業務運営を図るよう指示がありました。

法令遵守は、公益団体の当然の義務であります。民業と共存していくためにも適正な就業環境を整えることが必要です。

計 画

- ① 就業形態や契約内容を精査し、請負契約では対応できない業務は、派遣事業や職業紹介として契約を締結するなど、法令を遵守した適正な事業を推進します。
- ② 長期就業を多くの会員が就業できるよう、適正なワークシェアリング（仕事の分かち合い）を推進します。
- ③ 資格、経験、希望職種などの会員情報を詳細に把握し、センター利用者の依頼、ニーズに対して迅速で的確な対応ができるよう努めます。

4 安全就業の推進

センターでは、「安心・安全・親切・丁寧」を基本目標として掲げ、また、全国のシルバー人材センターが一斉に 7 月に展開する安全就業強化月間を 10 月も同様に位置付け、安全啓発用リーフレットの配付、会報「シルバーいちのみや」への安全就業に関連する記事の掲載、安全標語の募集、安全パトロールの実施、安全就業委員会の開催など、安全就業には特に力を入れていますが、毎年 2 桁の事故が起きているのが現状です。

重篤事故は、会員自身の健康を損ない、豊かな暮らしを奪うほか、家族の方にも大きな影響を及ぼします。また、発注者の器物や財物の破損は、センターの信頼度の低下にもつながるので、会員と事務所が一体となって安全就業に取り組む必要があります。

県内では、平成 28 年に蜂刺されによる死亡事故が発生しました。作業前の蜂

の巣の有無や蜂の飛来状況を確認するなどの予防策は必要ですが、万一の場合に備え、平成 29 年度に応急処置用器具を貸与しました。

大きな事故も、きっかけはちょっとした油断や不注意が生むものです。

また、就業途上・帰宅途中の事故は年間数件あり、その中でも自転車に乗っているの事故が大半を占めています。その大半が安全不確認であり、注意を払えば回避できたものも少なくありません。

計 画

- ① 安全就業委員会を年 3 回以上開催し、安全に関する啓蒙を図ります。
- ② 地域班及び職群班の中に安全担当員を配置することを奨励し、会員個人個人に対して安全意識の高揚を図ります。
- ③ 事故が発生する頻度の高い剪定や機械除草業務を重点に、安全パトロールを実施し、事故ゼロを目標に安全対策の推進を積極的に図ります。
- ④ 会報「シルバーいちのみや」に、安全就業に関する記事や、会員から募集した「安全標語」や、「ヒヤリハット」を掲載するなど、常に安全意識の高揚を図ります。
- ⑤ 交通事故防止講習会などを積極的に開催して、交通事故の撲滅に努めます。
- ⑥ 健康増進のために市が実施している特定健康診査や胃がん検診等の健康診査などの情報を会員に広く知らせ、積極的に受診するよう勧奨します。
- ⑦ 就業会員現況報告書の提出時は、会員の健康状態を把握する機会ととらえ、本部又は各支部に直接提出することを積極的に進めます。

5 研修・講習会の充実

毎年、継続的に実施している研修会・講習会としては、全会員を対象とした「会員研修会」、業種別には「家事援助講習会」、「剪定業務班研修会」、「草刈業務班研修会」などがあります。

剪定業務については、会員の減少や高齢化により受注をお断りすることもあるため、平成 28 年度から実施している養成講習会を今後も継続する必要があります。

また、高齢世帯の増加に伴う一般家庭での生活支援や家事援助サービスの需要が高まっているなど、多様化するセンター利用者のご要望に応えるために、会員の資質の向上と能力の向上が必要となります。

計 画

- ① センター利用者から、会員の就業態度により苦情を受ける場合があることから、「親切」「丁寧」をモットーに就労していただくよう、研修の充実を図ります。
- ② 実際に現場で役に立つ実技研修を実施し、技術力、対応力を高め、より社会のニーズに対応できるよう、研修の充実を図ります。
- ③ 多くの公共施設に配置してあり救命措置に使用する AED の使用方法研修など、時に応じた研修を実施します。

6 財政基盤の確立

センターは、利益を追求する団体ではありませんので、従前より補助金の交付を受けて事業を推進してきました。

しかし、制度の変更、補助金の見直しなどがあれば、センターの財政がより厳しくなっていくことは十分考えられます。

計 画

- ① 経費全般を見直し、経常経費等の節減に努めます。
- ② 業務の簡素化、効率化に努めます。
- ③ 勤務時間内での仕事を効率よく行い、超過勤務を抑制するよう努力します。また、臨時職員についても適正配置に努めます。
- ④ 現在保有している車両は使用から相当年経過しているため、買い替え等の時期には、車両を賃借するなどして単年度における経費の節減を図ります。
- ⑤ 国庫補助の対象となる新規事業について、実施の可否について検討します。

7 独自事業の推進

独自事業としては、平成 30 年 3 月末現在、「喫茶」「リサイクル」「小物づくり」「生きがい農園」「繁盛店」「各種教室」を実施しております。

計 画

- ① 他のシルバー人材センターで実施している独自事業の内容を調査研究し、

実施可能な事業については、実現を目指します。

- ② 会員から意見を求め、実現可能と思われる事業については、精査し、実現に向けて努力します。
- ③ 既存の事業についても、より効果的な事業となるよう内容を検討します。

8 組織の確立

(1) 地域班

センターの運営は、総会・理事会を始め、委員会や地域班・職群班などを「自主・自立」の理念のもと、会員自らが積極的にかかわっていくのが基本的な姿勢です。それを実現していくために、地域班や職群班の会議・活動を介して会員が相互に協力することが「共同・共助」の一助になり、また、各班でのボランティア活動は、センターが地域に根ざす大きな役割になっていると考えられます。

現在、地域班として活動の無い地域があります。会員相互の親睦を深めるための一助にもなり、地域班の存在は重要であります。

計 画

- ① 活動の無い地域班に対して、活発に活動している具体的な事例を紹介するなど、地域班組織が充実するよう、会員に働きかけます。
- ② 会員相互の交流や情報交換、地域の仕事のニーズの把握やボランティア活動の一層の充実を図ります。

(2) 職群班

職群班の役割は、地域班同様に大切です。同じ職群の会員同士の情報交換が、効率的な作業の推進や職群固有の問題解決につながるものと考えます。

計 画

- ① 会議内容の充実や必要に応じた研修を実施し、職群班の充実を図ります。
- ② 会員相互の交流や情報交換やボランティア活動の一層の充実を図ります。

(3) 安全就業委員会

7月と10月の「安全就業強化月間」に安全就業パトロールを実施し、各種会合等機会あるごとに安全就業の話題をあげ、事故ゼロを目指しています。

計 画

- ① 「安全就業委員会」を年3回以上開催し、安全就業意識の高揚を図り、事故ゼロを目指します。
- ② 交通安全意識の高揚を図り、毎年発生している就業途上や帰宅途中の事故ゼロを目指します。
- ③ 事故の原因を分析して、同様な事故を未然に防ぐよう努めます。

(4) 広報委員会

広報委員会は、会報班とウェブサイト班が毎月定期的集まり、会報「シルバーいちのみや」の編集・発行や、ウェブサイトの更新を行っています。

広報活動は、会員への情報伝達は勿論、広く市民の方にセンターを理解いただく非常に重要な活動です。

計 画

- ① 広報委員会の充実を図ります。
- ② シルバー会員として重要なニュースや活動、娯楽的なものを含め、より多くの会員に読んでいただける会報、ウェブサイトを目指します。

9 事務局体制

平成18年4月に旧一宮市、尾西市、木曾川町の3シルバー人材センターが統合して以来、旧市町の事務局体制を維持するため、本部、尾西支部及び木曾川支部があります。

一部の業務について、事務の効率化を図る目的で本部に集約しましたが、尾西・木曾川各地区の会員にとって、支部の存在は重要なものです。

また、本部は、敷地が狭く、周辺に土地を確保する場所が無いため、来場者用の駐車台数を増やすことが困難な状況があります。

計 画

現在の体制を維持し、地域に根差したシルバー事業の充実を図ります。ただし、経費の節減を常に意識し、より効果的・効率的な事務局体制に努めます。

10 事務の効率化

近年の情報通信技術の進歩は目を見張るばかりであり、事務の効率化という点で、見過ごせない状況になってきています。事務局と会員の情報伝達方法は、電話や郵便等による文書交換を基本としておりますが、電子情報を交換することにより、迅速に、かつ低経費で行うことが可能となります。もちろん、一方的に進め、かえって不便になるようなことは推進できません。しかし、例えば毎月発行の会報「シルバーいちのみや」を一部の会員についてでも、ウェブサイトの閲覧や電子メールに切り替えることにより、それを配布する会員の負担を軽減することにつながります。

計 画

- ① 利用者からの業務依頼に対して、就業情報をウェブサイトにより会員に周知し、急な依頼に対しても迅速に対応できる体制を構築します。
- ② 電子媒体を有効に活用するため、会員の情報通信環境を把握し、将来的には一部の書類についてペーパーレスに移行するための環境を整えます。

資 料

1 一宮市の高齢者人口（3月末日現在）

年 度	総 人 口(人)	60 歳以上の人口(人)	60 歳以上の割合
平成 24 年度	386,447	117,148	30.31%
平成 25 年度	386,429	118,365	30.63%
平成 26 年度	386,410	119,528	30.93%
平成 27 年度	386,094	120,509	31.21%
平成 28 年度	386,105	121,069	31.36%

2 会員数（3月末日現在）

年 度	会員数(人)			粗入会率	就業率
	男	女	計		
平成 24 年度	853	453	1,306	1.11%	97.4%
平成 25 年度	798	439	1,237	1.05%	96.0%
平成 26 年度	737	425	1,162	0.97%	96.0%
平成 27 年度	700	420	1,120	0.93%	97.4%
平成 28 年度	714	403	1,117	0.92%	96.8%

※ 粗入会率は、市内 60 歳以上の人口に対する会員の割合

3 会員の年齢構成（3月末日現在）

年 度	60～ 64 歳	65～ 69 歳	70～ 74 歳	75～ 79 歳	80 歳 以上	合計
平成 24 年度	72 人	324 人	500 人	315 人	95 人	1,306 人
	5.5%	24.8%	38.3%	24.1%	7.3%	100%
平成 25 年度	46 人	287 人	495 人	302 人	107 人	1,237 人
	3.7%	23.2%	40.0%	24.4%	8.7%	100%
平成 26 年度	34 人	246 人	460 人	315 人	107 人	1,162 人
	2.9%	21.2%	39.6%	27.1%	9.2%	100%
平成 27 年度	27 人	235 人	414 人	323 人	121 人	1,120 人
	2.4%	21.0%	37.0%	28.8%	10.8%	100%
平成 28 年度	30 人	213 人	400 人	328 人	146 人	1,117 人
	2.7%	19.1%	35.8%	29.3%	13.1%	100%

※ 上段は人数、下段は会員合計に対する割合

4 事業実績

年 度	受託件数(件)	終業延日人員(日人)	契約金額(千円)
平成 24 年度	12,110	147,907	513,945
平成 25 年度	11,875	138,425	488,937
平成 26 年度	11,664	135,693	492,387
平成 27 年度	11,712	139,919	500,700
平成 28 年度	11,681	139,464	494,466

5 事故発生件数

年 度	傷害事故(件)	損害賠償事故(件)	合計(件)
平成 24 年度	18	15	33
平成 25 年度	14	10	24
平成 26 年度	7	5	12
平成 27 年度	13	3	16
平成 28 年度	7	3	10