

第2期

# 中期5ヵ年計画

～豊かな経験と能力を活かし働く喜びと社会参加～

平成30年3月



世界かんがい施設遺産に登録された拾ヶ堰

**(公社) 安曇野シルバー人材センター**

## 目 次

I 第2期 中期5ヵ年計画の策定にあたって	1
II 第2期 中期計画策定の基本的な考え 《計画策定の主旨》	2
III 第2期 中期5ヵ年計画 《計画の期間》	2
1 計画の数値目標	2
2 基本テーマ	3
3 基本目標	
[1] 健全な財政運営・自立的な運営	3
[2] 会員の拡大・資質（モラル）向上の取り組み	4
[3] 就業開拓・業務の拡大	5
[4] 安全就業の徹底	7
[5] 適正就業（法令遵守）・公平な就業	8
[6] 組織の整備と活性化	9
付表 会員の推移 契約金額の推移	11



公園清掃作業

## 第2期 中期5ヵ年計画の策定にあたって

公益社団法人 安曇野シルバー人材センター  
理事長 佐々木 胤明



急速に進む少子高齢化や人口が減少する中で、社会の活力を維持し、地域を支える担い手として、高齢者に対する期待は益々高まっています。

当センターは、平成4年に発足してから25年目を迎えました。この間平成の大合併に伴い、平成18年に安曇野シルバー人材センターと明科広域シルバー人材センターが統合され単独シルバー人材センターとして再スタートを切りました。また、平成23年には公益社団法人に移行し、理事等役員の権限・責任等が明確化され、組織としての体制の確立法令遵守等の推進が求められています。

このような状況の中、厳しい経済情勢による受注の減、補助金の大幅な削減等様々な変化を的確に捉え、持続可能な安定した経営を進めるため平成25年には中期5ヵ年計画を策定し、平成29年度を目標に

☆ 会員数	1,100人
☆ 契約金額	6億円
☆ 就業率	100%

と定めて、全ての会員の目標として取り組みを進めてきましたが、企業の雇用延長等により、シルバー会員の拡大に繋がっていません。

また、今後につきましては、従来の請負、委任契約に加え、シルバー派遣の特性を活かした事業や介護予防・日常生活支援総合事業等新たな分野への積極的な就業開拓による職域拡大や会員拡大を推進することが求められるようになりました。

そこで、現在の中期5ヵ年計画を検証し、新たに5年後を目標とした第2期になります計画を策定しました。

この計画は、全会員の目標であり、全会員が一体となりまして「地域社会に貢献する魅力あるシルバー人材センター」の実現に向け取り組んで参りますので、一層のご理解、ご協力をお願いします。

結びになりますが、この策定にあたりご尽力いただきました、策定委員会の皆さまに感謝申し上げます。

平成30年3月

## 第2期 中期計画策定の基本的な考え

### 《 計画策定の趣旨 》

平成4年4月1日「安曇野シルバー人材センター」が設立されて以来、平成29年度で25周年を迎えました。

この間、国・市町村に支えられ、地域企業・地域住民の皆様のご支援をいただきながら成長してきました。また、平成18年に明科地域が統合され12年目を迎え、公益社団法人としても6年になります。一方平成20年の世界大不況により経済が変わり、また、少子高齢化の急速な進展、企業での雇用延長など社会情勢、政治的情勢も変わりつつあります。

こうした中、高齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続ける社会の実現が地域にとって重要となり、シルバー人材センターを取り巻く情勢も変わってきました。

当センターの、第1期中期5ヵ年計画では、目標年度を平成29年度と定め、会員数1,100人、契約金額6億円、就業率100パーセントを目指し取り組みを進めてきましたが、契約金額、就業率につきましては目標に近づいてきたものの、会員数につきましては相変わらず横ばいで推移しています。

これらの社会情勢を踏まえ、第1期中期計画を検証することで、シルバー人材センターの目的、あるべき姿を求めるため第2期中期計画を策定します。



## 第2期 中期5ヵ年計画

《 計画の期間 》・・・平成30年度からの5ヵ年計画とします。

### 1 計画の数値目標

この目標値は、センター事業の指針となるものですが、期間内の社会情勢の変化などに弾力的に目標値の見直しを加えていくこととします。

目標 年度	会員数 (人)	契約金額 (千円)	就業率 (%)
5年後	1,000	610,000	100

## 〔1〕 会員数

第1期5ヵ年計画では、現状を踏まえて、今後の業務量の変化・高齢者の将来人口を推計して毎年平均3%の伸びを確保して、会員数1,100名を目指してきたが、企業の雇用延長等による入会者の減少が進んでおり、先ず1,000人を目標とします。

## 〔2〕 契約金額

過去の実績や昨今の経済情勢、利用状況等と今後のセンターの取り組みによる努力効果等加味し、公共部門3%・民間部門3%・一般家庭部門2%増を見込み、5年後の目標を契約金額6.1億円とします。

## 〔3〕 就業率

近年は、会員の就業意欲と就業の選択など多様化して年度末には相当数の退会者があり就業率は100%に達しています。実質の就業率は95%で今後も続くと推定されますが、全会員が就業することとして100%とします。

## 2 基本テーマ

- 1 公益社団法人としての的確な運営と財政基盤の確立
- 2 地域の信頼とニーズに応えられる事業の展開
- 3 会員の拡大と就業機会の確保
- 4 国の示した「ガイドライン」に沿った適正就業の徹底
- 5 事故ゼロを目指し安全就業の実践

## 3 基本目標

### 〔1〕 健全な財政運営・自立的な運営



補助金の減少、景気低迷、適正就業の実施で受注額の減少が見込まれることが予想されることから経費節減に努めてきました。このことから、平成27年度末7,600千円の剰余金が出ており、平成28年度に設立30周年記念事業、シルバー農園開設積立預金に積み立てました。また、平成28年度末には6,900千円の剰余金が出ており、公益法人としての「収支相償の原則」の堅持が必要であることから、剰余金の対応の検討が必要です。

第1期中期5ヵ年計画では、今後の財政状況を見極めながら「自立運営計画」を策定し、順次実行するよう計画されていますが策定に至っていません。

### 《現状と課題》

- ① センターの事業は国及び市からの補助金と発注者からいただく事務費及び会費で運営されています。

- ② 補助金については減額となってきています。
- ③ 公益法人として収支相償の原則のもと、取り組んでいます。
- ④ 景気が回復傾向に有る経済情勢となり、受注が増え剰余金が生じています。

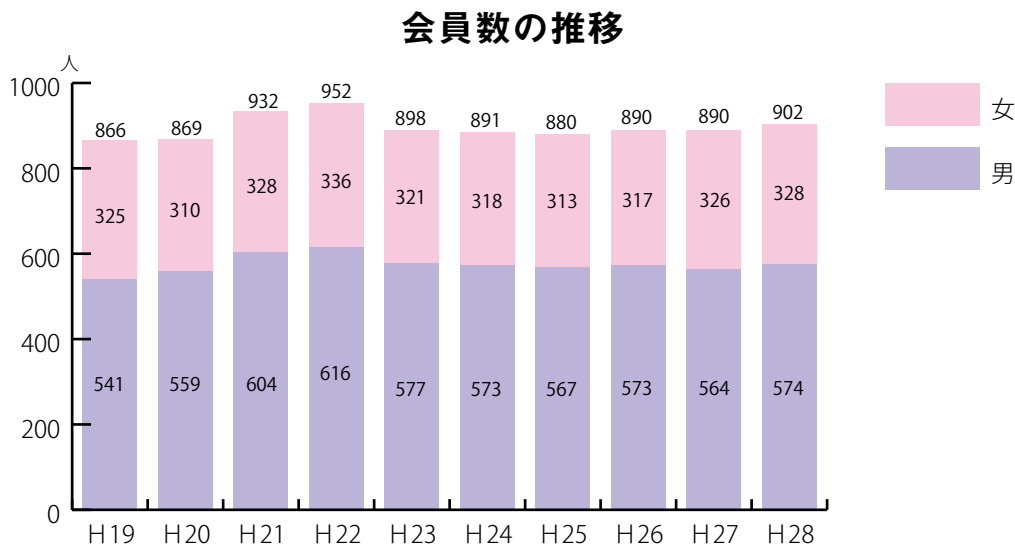
《方策》

- ① 引き続き経費節減に努めるとともに、公益目的事業の拡大を進めます。
- ② 特定費用準備金を積み立てます。
- ③ 資産取得資金を積み立てます。
- ④ 新たな事業に取り組むなど制度的にある補助金を検討します。
- ⑤ 地域に信頼されるシルバー人材センターとして、就業拡大、事務費収入の増加を図ります。
- ⑥ 今後の財政状況を見極めながら「自立運営計画」を策定し、順次実行します。

ア 事務費比率の改定 平成 26 年度 現行公共 5% → 7% 一般 7% → 8%  
以降消費税の改定時に検討します。

イ 発注者の動向など把握して就業手配を行ないます。未収金の回収は 2 ヶ月以内に回収するよう努力し、回収できなかったときは、きめ細かに請求します。また、必要に応じて法的手続きを執っていきます。

[2] 会員の拡大・資質（モラル）向上の取り組み



会員の増強・資質向上の取り組みは、多様化する顧客ニーズに対応できる会員の拡大、新入会員の拡大を、「会員募集」チラシの配布、マスコミ、会員の口コミ等により取り組みをしてきましたが、増加には至っていません。

また、資質の向上につきましても、マナー研修等も行ってきましたが、各種集会への参加などは特定の会員に限られ、十分な成果に至っていません。

## 《現状と課題》

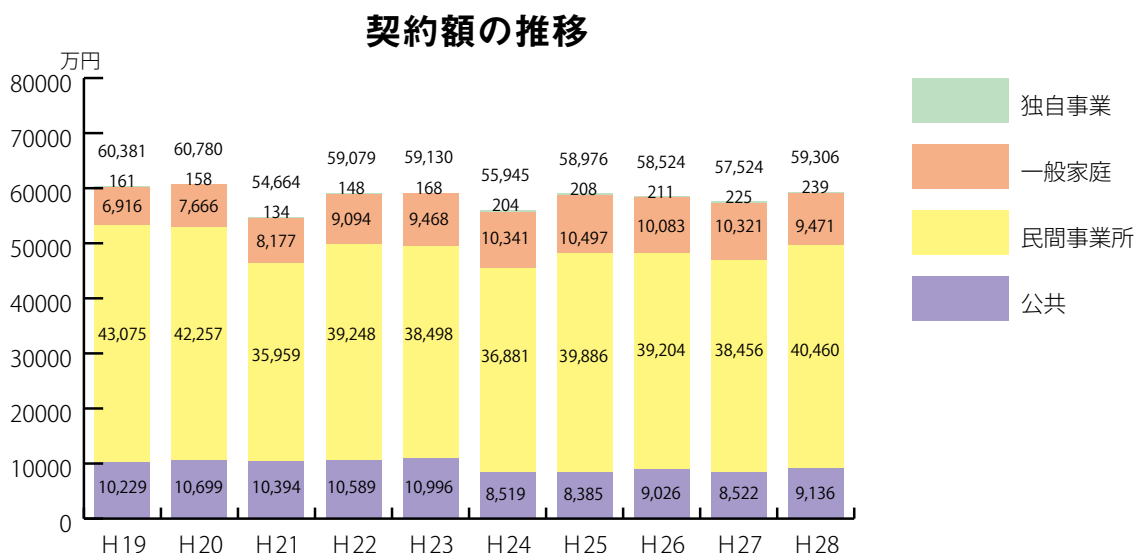
- ① 会員の拡大と就業機会は表裏一体の関係にあります。
- ② 会員の絶対数が不足しています。
- ③ 顧客ニーズは多様化していますが、対応できる会員が不足しています。
- ④ シルバー憲章の基本理念や社会貢献に対する理解が不足しています。
- ⑤ シルバー人材センターを明るく、楽しい魅力あるセンターとすることを目指しています。
- ⑥ 新入会員の技術不足が生じています。



## 《方策》

- ① 理事・地区役員・職員が連携を深め、地区組織の活性化を図り、魅力あるセンターづくりを進めます。
- ② 「会員募集」チラシをポスティング等で全戸配布します。また、会員の口コミの取り組みを強化します。
- ③ 地域イベント、ホームページを活用した取り組みを図ります。
- ④ 草刈、剪定作業など定期的に集中する受注に対応できる会員の増強に努めます。
- ⑤ シルバー事業の地域づくり、生き甲斐づくりなどの社会貢献を地域にPRします。
- ⑥ 毎月開催の入会説明会には、シルバーの基本理念等の理解を深めて入会の促進を図ります。
- ⑦ 定時総会、地区懇談会、講習会の出席は会員の義務です。出席率の向上を図ります。
- ⑧ 多様化するニーズに対応するため、各種技術講習会を開催し会員の技術の向上を図ると共に新入会員につきましては、別途技術講習会を開催します。就業手配については講習会修了者を優先とします。
- ⑨ 全会員による目標・意識の共有化を図ります。

### [3] 就業開拓・業務の拡大



チラシのポスティングによる市内各戸配布、マスコミ等を活用し、就業開拓には結びついたものの、「会員一人一就業開拓」では会員からの紹介はほとんどなく、積極的な取り組みが望まれます。

また、職域班を育成し効率的・効果的な運営と業務の平準化を目指し、業務担当を職域別の担当にするよう目指しましたが、地区別の担当制を変えることができませんでした。

そして、補助金を活用した「地域ニーズ対応事業」「地域就業機会創出・拡大事業」については、平成29年度から独自事業として、玉ねぎ、野沢菜、お米の栽培に取り組み、就業拡大を図りました。

#### 《現状と課題》

- ① 少子高齢化が急速に進展し、現役世代の働き手が減少しています。
- ② 国において「一億総活躍社会」の実現に向けて、各種施策が実施され景気が回復傾向にあります。
- ③ 当センターへの依頼件数も増えてきています。
- ④ 農作業、庭木剪定、草刈り、草取りなどの季節的な仕事は、繁忙期が重なり、会員の手配が厳しい状況にあります。
- ⑤ 独自事業への取り組み「門松製作」「農作物栽培」のほかに福祉・家事援助サービス等についてもニーズがあります。



長峰山からの安曇野



## 《方策》

- ① 「就業拡大強化月間」への取り組みを定着させ、さらに実効のある月間とします。
- ② 会員一人一就業開拓、チラシ配布のPRと会員の口コミを活用し推進します。
- ③ 高齢者世帯が増えるなかで、需用を調査しながら、あらゆる要望に迅速に応える体制の整備を検討します。
- ④ 業務内容の平準化と発注者への対応の円滑を期すため、地区別の業務担当から職域別の業務担当制を目指します。
- ⑤ 職域班を育成し効率的・効果的な運営とリーダーを対象とした研修を行い安全就業の環境を整えます。
- ⑥ 会員の就業先は広域就業とし、発注者の要望に応える体制とします。
- ⑦ 顧客データを管理して、現発注者への継続注文の要請を行い、年間を通じたサービスに努めます。
- ⑧ 従来の待受け型から提案型の就業を企画し、就業機会の拡大を図ります。
- ⑨ 新規事業開拓のため、理事・会員から適任者を委嘱して専門部会を設置します。

## [4] 安全就業の徹底

「安全はすべてに優先する 怪我をしない させない」を目標に事故ゼロを目指してきましたが、平成27年度は12件と多発し、非常事態宣言も発しました。就業前の安全ミーティングの励行、就業時の安全装備の徹底、各種講習会も開催していますが一向に減少に至っていません。

また、平成28年度は、1ヶ月以上入院する重篤事故が2件も発生しており、一つ間違えれば生命にも関係する事故がおきています。これらいずれの事故も、慣れ、油断、過信など安全に対する注意不足からの事故で、事前確認、一つ一つの指差確認等安全に対する意識を持って就業していれば防げた事故です。



刈払機講習会



剪定作業

## 《現状と課題》

- ① 事故件数が減少しません。
- ② 高齢者の健康管理と体調不良時の就業しない決断が必要です。
- ③ 単純な不注意に起因する事故が起きています。
- ④ 剪定・除草作業等は時期的に就業依頼が集中し、就業する会員が不足しているため、無理をしてしまうことがあります。

## 《方策》

- ① 「安全はすべてに優先する 怪我をしない させない」を事故防止目標に、事故ゼロを目指します。
- ② 安全ミーティングの完全実施と就業時の安全装備の徹底を図ります。
- ③ 事故防止講習会を開催します。会員の受講義務化を推進します。
- ④ 安全情報を年3回以上、会員に配布して事故防止に努めます。
- ⑤ 健康診断の受診及び健康体操を奨励します。
- ⑥ 交通事故防止を図ります。
- ⑦ 1人仕事はしないことを徹底します。

## [5] 適正就業(法令遵守)・公平な就業

平成28年9月厚生労働省から「適正就業ガイドライン」が示され、改めて会員、発注者、職員に適正就業の徹底の指示がありました。役職員、地区懇談会等機会を捉え徹底してきました。なお、発注者へは、企業訪問時に派遣のチラシ等によりお願いをしてきたところです。

また、シルバー人材センター事業の基本である「請負・委任」から、シルバー派遣の特性を活かし、新たな分野への就業開拓による職域拡大に取り組みました。

公平な就業につきましては、長期就業者の解消に取り組みましたが、発注者からの経験者や技能者をとる要望もあり、会員も不足しているため、進められていないのが現実です。未就業者ゼロを目指す取り組みとしては、玉ねぎ、野沢菜等の独自事業へ参加を呼びかける取り組みをしています。

## 《現状と課題》

- ① シルバー人材センター事業は「請負・委任」の形態で実施が基本です。
- ② 適正就業に対する理解が、全体(会員や発注者)に深まっていません。
- ③ 派遣業務への移行が十分なされていません。

## 《方策》

- ① 適正就業について、点検表を作成し順次改善を図ってきましたが、更に改善に努めます。
- ② 地区懇談会・講習会及び会報等で適正就業の趣旨を徹底します。
- ③ 長期間就業者の解消及び公平な就業の実現に向け、ワークシェアリングを進めます。なお、未就業者のゼロを目指します。
- ④ 就業の情報を管理し、有効活用を図ります。
- ⑤ 「適正就業ガイドライン」に沿った業務運営を図ります。



ボランティア活動の様子

## [6] 組織の整備と活性化

理事、監事の研修については、中信ブロックの研修会、当シルバー人材センターの視察研修等毎年開催され、研鑽を積んで一人一人の力量は高められています。これが理事会、専門部会への積極的な取り組みに繋がっていないように思われます。

理事会の態勢についても、現行の理事会の態勢が良いのか、また、女性理事につきましても、今まで一人が就任しただけで、固定された女性理事をどうするのか等検討に至っていません。

会員のモラル、マナーの向上につきましては、地域の皆さんから信頼されるシルバー人材センターを目指すには必要不可欠で、総会時等研修会も行ってきたところです。一部の会員に対し時間の関係でのクレーム等もありますが、お礼の電話も入るようになり、全体的には向上されているものと思われます。

職域班につきましては、一部で班長を中心に十分機能して、組織的に自立している班もありますが、組織自体の実績がないところもあります。また、組織自体はありますが1つの組織になっていないなど、地域、職域によって状況が違っており「班の定義」からの見

直しも必要かと思われます。

例規集に機構改革推進委員会、地区安全・適正就業対策員等の組織が謳われていますので、これらの組織について検証し、真に必要な組織を整備し活性化を図ることが必要です。

#### 《現状と課題》

- ① 平成 23 年度公益法人に移行し、理事・監事には責任が加重され、会員には構成員としてモラルとマナーの向上など、公益性、公共性、社会的使命の達成がより求められています。
- ② 地区組織はセンター組織の要で、一層の活性化を図る必要があります。
- ③ 職域班はセンター運営に大切な役割を担います。更に充実を図る必要があります。

#### 《方策》

- ① 理事会は、研修会・勉強会を行なって力量を高めるとともに、専門部会の課題を分担して積極的に取り組みます。
- ② 現行の理事体制について、女性理事を含め地域のバランスを考慮した適性な理事数を検討し活性化を図ります。
- ③ 職域班は、可能な職種から多くの組織化を進めます。
- ④ 総会・地区懇談会、ボランティア活動への参加の働きかけをします。
- ⑤ 理事、監事、班長、互助会幹事及び職員が連携して仲間づくりを進めることに努めます。
- ⑥ 個別の課題については、センターの役割を分担し、理事自らが責任を持って主体的に取り組みます。

以上第 1 期中期 5 カ年計画を検証し、シルバー人材センターの事業が、地域の担い手として、さらには地域のセーフティーネットとして、超高齢化社会に欠かせない重要な存在となっていることから、こうした様々な変化を的確に捉え、持続可能な安定した経営を進めるため、第 2 期中期 5 カ年計画を策定しました。この計画は会員・役員・事務局職員の目標とします。



刈払機作業パトロール



## 会員数及び契約額の推移

会員数			(人)	契約額				(万円)
年度	男	女	計	公共	民間事業所	一般家庭	独自事業	計
平成4	197	159	356	797	3,050	825	—	4,672
5	261	203	464	4,157	5,914	1,429	—	11,500
6	305	230	535	7,500	8,644	1,838	—	17,982
7	348	267	615	8,493	12,224	2,171	—	22,888
8	374	254	628	9,916	16,509	3,415	—	29,840
9	413	296	709	9,078	22,422	4,374	—	35,874
10	421	285	706	10,035	24,632	4,310	—	38,977
11	465	300	765	11,199	29,593	5,650	—	46,442
12	537	344	881	11,276	34,840	6,888	—	53,004
13	546	360	906	10,413	35,892	8,792	—	55,097
14	540	361	901	11,675	36,198	8,318	—	56,191
15	569	357	926	10,509	41,719	7,924	—	60,152
16	601	412	1,013	10,223	44,491	7,596	—	62,310
17	441	313	754	7,997	42,011	6,109	—	56,117
18	506	312	818	10,958	45,503	7,198	—	63,659
19	541	325	866	10,229	43,075	6,916	161	60,381
20	559	310	869	10,699	42,257	7,666	158	60,780
21	604	328	932	10,394	35,959	8,177	134	54,664
22	616	336	952	10,589	39,248	9,094	148	59,079
23	577	321	898	10,996	38,498	9,468	168	59,130
24	573	318	891	8,519	36,881	10,341	204	55,945
25	567	313	880	8,385	39,886	10,497	208	58,976
26	573	317	890	9,026	39,204	10,083	211	58,524
27	564	326	890	8,522	38,456	10,321	225	57,524
28	574	328	902	9,136	40,460	9,471	239	59,306

## 独自事業の取り組み



門松・松かざり製作中



独自事業「たまねぎ」の植付

## 第2期 中期5ヵ年計画策定委員会の委員名簿

委員長	嶋 崎 紘 次	総務・調査広報部会長
委員	小 林 義 明	総務・調査広報部会員
委員	北 林 幹 男	総務・調査広報部会員
委員	那須野 卯 久	総務・調査広報部会員
委員	野 本 岳 洋	安曇野市福祉部長寿社会課長
委員	佐々木 胤 明	理事
委員	飯 沼 常 雄	理事
委員	山 田 詔 一	理事
委員	竹 原 徳 治	理事
委員	広 田 万寿美	理事
委員	小 林 松 治	理事
委員	山 田 裕 也	監事
委員	深 石 武 雄	監事
事務局	赤 羽 孝 明	

～地域の皆さんから信頼されるセンターを目指して～

## 第2期 中期5ヵ年計画 平成30年度～

発行 平成30年3月

公益社団法人 安曇野シルバー人材センター

〒399-8205 長野県安曇野市豊科 4155 番地 1

TEL.0263-72-5800 FAX.0263-73-6484

E-mail azumino@sjc.ne.jp

