

～高齢者が輝く魅力ある

シルバー人材センターをめざして～

中 期 計 画

平成 2 6 年度～平成 3 0 年度

公益社団法人 羽村市シルバー人材センター

はじめに

羽村市シルバー人材センターは、昭和56年4月に羽村町高齢者事業団として設立され、以後、平成2年、平成3年と名称変更を行い、平成23年度には、30周年の節目を迎えるとともに、公益社団法人として生まれ変わり新たなスタートをきったところです。しかし、近年のセンターを取り巻く社会経済環境は、長引く景気の低迷による受注量の伸び悩みや就業率の低下、適正就業の推進、また国の補助金の削減など、非常に厳しい状況にあります。

このような中、これまで、「地域社会から信頼され、かつ活力あるシルバー人材センターを目指して」をスローガンとした中・長期計画（平成16年度～平成25年度）を策定し、目標に向けた様々な取り組みを進めてきましたが、60歳以上の雇用環境の変化や景気の低迷などにより、会員数、契約額などの目標数値と実績値が大きく乖離する結果となりました。

一方、急速な少子高齢化の進展に伴い、生産年齢人口の減少による社会・経済の活力の低下などが懸念されていますが、こうした中で、シルバー人材センターは、これまで高齢者の就業機会や社会奉仕活動の機会を確保・提供し、併せて高齢者の生きがいづくり、社会参加による地域社会の活性化などの面で多大な効果をあげてきました。このように、シルバー人材センターは、これからの超高齢社会の中では、ますますニーズが高まり、その役割が重要になってきます。

このため、特に65歳以降、企業等における就労を終えた方が、年齢にかかわらず働くことができる場として、シルバー人材センターが積極的に活用されることが考えられますので、更に就業機会を確保するとともに、職域の拡大を図るなど、魅力あるセンターづくりが必要になってまいります。

こうした状況のもと、平成26年度以降の新たな計画を策定するため、平成25年3月に策定委員会を設置し、現計画の検証、会員アンケートの結果などを基礎資料として、将来のセンターのあり方を示した新たな計画を策定しました。

本計画は、変化の激しい社会経済状況を踏まえ、5年間の中期計画としました。

これから、本計画の将来像である「高齢者が輝く魅力あるシルバー人材センターを目指して」、会員の皆様のご理解とご協力をいただきながら、諸施策の推進に取り組んでまいります。

最後になりますが、本計画の策定にあたり、貴重なご意見、ご審議をいただきました策定委員会の委員の皆様方に、心より感謝を申し上げますとともに、今後ともより一層のご指導、ご協力をお願い申し上げます。

平成26年2月

（公社）羽村市シルバー人材センター

会 長 藤田 ひろみ

目 次

はじめに

1	計画策定の目的	1
2	計画の名称	1
3	将来像	1
4	基本理念	1
5	計画の期間	1
6	計画の推進体制	1

基本計画

1	会員の増強	2
2	事業実績の拡大	6
3	安全就業の確立	9
4	就業の改善	11
5	社会奉仕等の推進	14
6	財源の確保	15
7	組織の充実	16

(参考資料)

- ◎ 羽村市高齢者人口推計（平成26年～平成30年）
- ◎ 中・長期計画（平成16年度～平成25年度）における目標数値と実績値
- ◎ 都内シルバー人材センター事業実績一覧表（平成24年度分）
- ◎ 中長期計画策定に係るアンケート集計結果
- ◎ 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会要綱
- ◎ 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会委員名簿
- ◎ 羽村市シルバー人材センター中期計画策定経過

1 計画策定の目的

「自主・自立」、「共働・共助」の基本理念に基づき、社会参加の意欲のある健康な高齢者に対し、地域社会との連携を図りながら、希望する職種や知識・経験に応じた就業の機会と社会奉仕等の活動機会を確保して、生活感の充実と福祉の増進を図るとともに、高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与する魅力あるシルバー人材センターを目指すことを計画策定の目的とします。

2 計画の名称

本計画の名称は、「羽村市シルバー人材センター中期計画」とします。

3 将来像

本計画の将来像を、「高齢者が輝く魅力あるシルバー人材センターを目指して」とします。

4 基本理念

(1) 組織理念「自主・自立」

会員は、自分たちで役員を選び、理事会、委員会、地域班等の組織活動を通じて、組織や事業の運営に参画し、課題や問題解決にあたります。

(2) 事業理念「共働・共助」

会員一人ひとりが相互に協力し、助け合いながら就業や社会奉仕等を行うことを基本とします。

5 計画の期間

平成26年度から平成30年度までの5カ年とします。

6 計画の推進体制

本計画を着実に推進するため、理事、会員による中期計画推進委員会（仮称）を設置し、計画の進行管理等を行っていきます。

なお、社会経済状況の変化等に適切に対応する必要がある場合は、計画期間中であっても、適宜、内容の見直しを行います。

基本計画

1 会員の増強

(1) 現状と課題

羽村市においては、平成25年に65歳以上の人口が21%を超え、超高齢社会^{注1}を迎えています。こうした急速な高齢者人口の増加の一方で、シルバー人材センターの会員数は伸び悩み、特に、65歳以下の入会者が少なくなっている状況にあります。

こうした背景には、「高年齢者等の雇用の安定等」の一部を改正する法律が平成18年に施行され、定年の引き上げ又は継続雇用制度の導入が平成25年度までに義務化されることとなったため、各企業等において、定年後も、希望すれば65歳まで働くことができる環境が整備されてきたことなどがあげられます。

また、景気低迷の中で定年後等においても、臨時的・短期的な就業ではなく、雇用を望んでいる方が増加しているなど、高齢者の生き方、働き方等のニーズの多様化なども会員数が伸び悩んでいる原因としてあげられます。

さらに、会員数が伸び悩む中で、女性会員が全体の約36%と少ない状況にあり、女性会員の増強を図っていく必要があります。

年度別 会員数の推移

年度	男 人	女 人	合 計 人	入会者数 人	退会者数 人	前年比 人	入会率 %	60歳以上人口 人
20	524	281	805	105	88	▲ 17	5.6	14,304
21	541	298	839	115	81	34	5.6	14,885
22	530	282	812	87	114	▲ 27	5.3	15,322
23	509	270	779	80	113	▲ 33	4.9	15,839
24	477	270	747	90	122	▲ 32	4.6	16,158

(各年度1月1日現在)

(2) 今後の方向性

企業等における65歳までの継続雇用制度等が整備される中で、今後は、継続雇用等を終了した65歳以上の高齢者の身近な地域での就業先

^{注1} 65歳以上の人が人口に占める割合のことを「高齢化率」という。この高齢化率が7%を超えると「高齢化社会」、14%を超えると「高齢社会」、21%を超えると「超高齢社会」といわれている。

として、また年齢にかかわらず高齢者にふさわしい就業先として、シルバー人材センターへの入会を希望される方が増加することが見込まれます。

このような中で、今後は、高齢者にセンターをより積極的に活用していただくため、いままで以上にセンターに対する評価や認知度を高めていきます。このことから、シルバーだよりなどの広報やホームページによるPR、会員の口コミによるPR等を推進していきます。

また一方で、多様な就業ニーズに対応するための就業場所の拡大が求められます。

女性会員の増強については、女性会員からの口コミによるPRなどを行っていくとともに、福祉・家事援助サービス^{注2}の充実など、女性の就業場所の拡大を図っていきます。

・目標数値（会員数）（単位：人）

年 度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
会員数	760	780	800	760 820	780 840

・目標数値（うち女性会員数）（単位：人）

年 度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
会員数	280	290	300	280 310	290 320

女性比率 38%

（3）主な事業

① センターのPRの強化

事 業 名	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
ア．新規会員獲得運動（会員 1 人が新入会員 1 人を勧誘）	検討	実施	実施	実施	実施

イ．シルバーだよりの発行、会員による会員募集チラシのポスティング

^{注2} 女性会員が主に就業する「家事援助（個人宅清掃・食事作り等）」、「病弱者福祉（病院の付添い・話し相手等）」、「高齢者福祉（病院の付添い・囲碁の相手等）」、「育児支援（産前産後の手伝い・保育園から自宅への送り等）」分野の総称

- ウ. ホームページの充実
- エ. 市広報等への掲載依頼
- オ. シルバーはむらふれあい祭りの実施
- カ. 市などが主催するイベント等への参加

② 入会説明会の充実

- ア. 入会説明会の実施回数の増（月 2 回とし、うち 1 回は地域を巡回する形で実施する。）

イ. 説明内容の充実

現役時代と全く違う就業をしている会員からの就業体験談を聴いてもらう場を設ける。女性には、女性会員による就業体験談を聴いてもらう場を設ける。また、就業以外にも、ボランティア活動などを紹介する。

③ 就業相談の充実

- ア. 相談回数の増（月 2 回とし、うち 1 回は地域を巡回する形で実施する。）

④ 様々な分野の仕事の開拓

- ア. 会員の希望する仕事、魅力ある仕事の開拓（事務関係などの就業を開拓し、センターのイメージを変え、会員の増強につなげる。）

⑤ 福祉・家事援助、育児支援分野の仕事の開拓

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
ア. 会員コーディネーターの設置	試行	実施	実施	実施	実施

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
イ. ワンコイン事業 ^{注3} の実施	試行	実施	実施	実施	実施

- ウ. 女性会員の増強に向けた職域の拡大、多世代間交流の機会づくり
- エ. 育児支援事業の充実（ホームページでの受注の検討）

^{注3} 会員が高齢者への地域貢献の一環として短時間（30 分以内）で行う家事援助作業をワンコイン（500 円）で行う事業

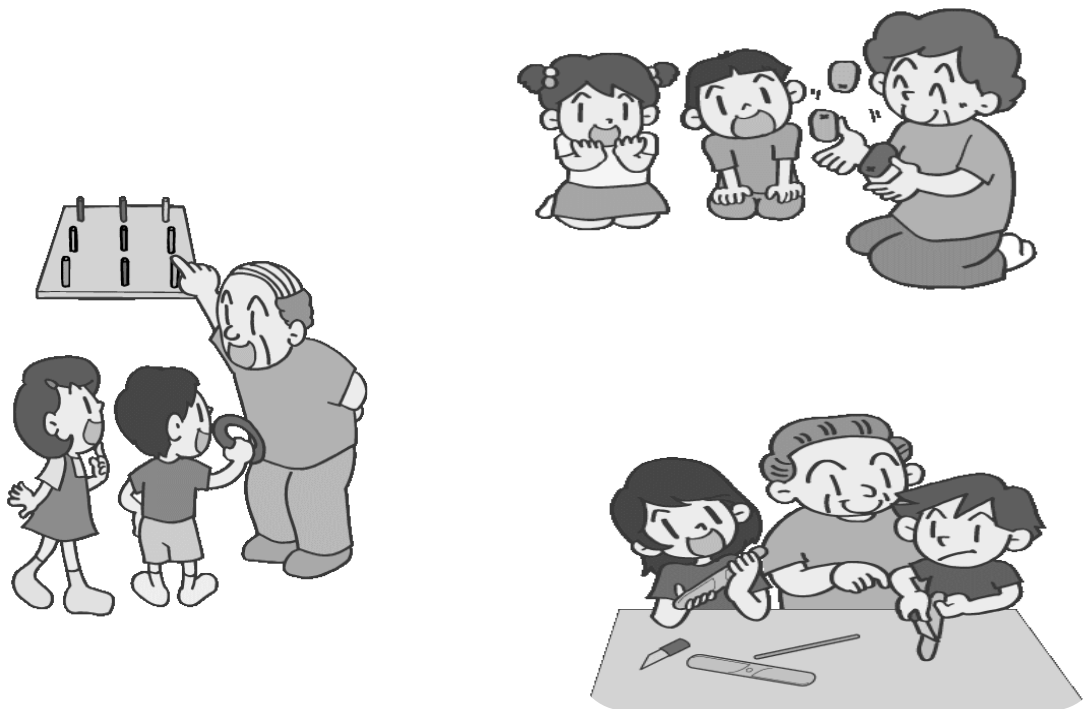
- オ. 家事援助班の設置（職群リーダーの設置）
- カ. 会員交流会の実施
- キ. 保育園等への訪問による就業開拓活動

⑥ 女性会員活動啓発のためのボランティア活動の実施

- ア. 保育園、小学校等での手芸品作成、むかし遊び等

⑦ 会員の退会防止

- ア. 退会前の相談の実施
- イ. 就業が困難な会員等でも退会しなくてもよい制度の検討



2 事業実績の拡大

(1) 現状と課題

これまでの事業実績については、長引く景気の低迷を背景に平成17年度をピークとして、民間等の受注が減少し、特に平成21年度・22年度には3億円を割り込むなど大きく減少しました。

その後、平成23年度以降は、3億円台に持ち直しましたが、契約額が停滞傾向にあるのが現状です。

このような中で、これまで、既受注先での他分野の開拓、重点就業開拓分野として、福祉・家事援助サービス事業の充実などに取り組んできましたが、今後も継続して就業開拓に取り組んでいく必要があります。

年度別 受託件数・契約金額の推移

年 度	受託件数（単位：件）			契約金額（単位：円）			契約金額割合	
	公共	民間	計	公 共	民 間	計	公共	民間
20	596	4,152	4,748	125,194,239	191,636,562	316,830,801	39.5	60.5%
21	588	4,087	4,675	126,076,301	172,178,577	298,254,878	42.3	57.7
22	561	4,211	4,772	112,983,530	185,796,244	298,779,774	37.8	62.2
23	573	4,234	4,807	111,700,376	195,285,761	306,986,137	36.4	63.6
24	572	4,382	4,954	112,094,913	203,751,188	315,846,101	35.5	64.5

*H22からは、リサイクル事業を含む。

(2) 今後の方向性

会員の増強とともに、事業拡大のための就業開拓は今後の大きな課題となります。

このため、就業会員によるPR、理事による受注事業所への就業分野の拡大依頼に加え、新たな就業開拓に向けて、会員一人ひとりが営業マンという認識のもとに、全就業会員によるPRやホームページによるPRを行っていくとともに、家事援助、育児支援などの地域に密着したサービスの開拓を行っていきます。

・数値目標（契約額）

（単位：千円）

年 度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
契約額	315,000	318,150	321,330	<u>290,000</u> <u>324,540</u>	<u>300,000</u> <u>327,790</u>

(3) 主な事業

① 就業開拓

福祉・家事援助、子育て支援分野の仕事の開拓、高齢者にふさわしい仕事の確保、ホワイトカラー層からの希望の多い事務系職種^{注4}の就業拡大・開拓を行います。

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
ア. 就業開拓強化 月間の設定	検討	実施	実施	実施	実施

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
イ. 会員からの企画提案事業の募集	検討	実施	実施	実施	実施

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
ウ. 新規事業の創出(墓清掃事業等)	検討	実施	実施	実施	実施

エ. 会員による就業開拓グループ設置の検討

オ. PRチラシの配布、ポスティング

カ. 既受注先への受注依頼

キ. 新規受注先の開拓

ク. 町内会・自治会、高齢者団体等へのPR, 就業開拓

② 就業のアンマッチの解消

植木の依頼は多いが、就業人員が少ないため、新規の就業会員を増やすことや、後継者不足が課題となっています。また、除草の依頼も多いが、就業を希望する会員が少ないのが現状です。このため、次の事業を実施していきます。

ア. 技能や知識を高める講習会や高齢化した会員の技術を継承していくための講習会の開催

イ. ホワイトカラー層からの希望の多い事務系職種の就業拡大、開拓

^{注4} 「施設管理」や「伝票入力」等の事務作業

③ 自主事業

◆各種教室

パソコン教室、書道教室、着付け教室、盆景教室、生花教室、補習教室などの各種教室については、受講生が少ない教室もあるため、PRの強化を図っていきます。

ア. 各種教室のPRの強化

イ. 会員の特技、資格などを生かせる教室の検討

◆リサイクル品の販売^{注5}

リサイクル品の販売については、看板の設置などのPRを行ってきましたが、さらに販売の促進につながるよう、様々なPRの強化を図っていきます。また、販売したものを運搬する方法も検討します。

ア. リサイクル事業のPRの強化

イ. ホームページによる販売促進

ウ. 市などが主催するイベント等での販売

エ. 販売品の運搬方法の検討



^{注5} 市内で回収された粗大ゴミ（机・椅子・タンス等）をリサイクルセンター内で会員が簡易な修理を行い、「リサイクル品」として販売する事業

3 安全就業の確立

(1) 現状と課題

安全に関しては、安全・適正就業推進委員会^{注6}を設置するとともに、その下に就業推進員、就業支援員を置き、毎年度、実施計画を策定し、対策を推進しています。

また、安全・適正就業基準^{注7}を定め、会員への遵守を求めています。

具体的な取り組みとしては、就業先への巡回による安全確認、様々な機会をとらえた啓発、安全標語の募集、ヒヤリハット体験の募集などを行っています。

しかし、就業途上や帰宅途上などの交通事故、就業中の事故、また、就業中における損害賠償事故がゼロにならない状況にあります。

年度別 事故発生状況					(単位：件)
年 度	事故件数	うち傷害事故			うち 賠償事故
		就業中	就業途上	その他	
20	1 2	7	5	0	4
21	4	3	1	0	1
22	8	7	1	0	0
23	1 4	9	4	1	4
24	1 0	9	1	0	2

＊平成21年度は4件のうち死亡事故が1件、平成22年度は8件のうち死亡事故が1件

(2) 今後の方向性

安全対策は、高齢者の就業を提供するセンターにとって、最も重要な事項です。

今後も、安全・適正就業推進委員会を中心に、安全就業基準や交通ルールの遵守の徹底、安全・適正就業巡回^{注8}の強化、様々な機会をとらえた啓発、安全標語の募集、ヒヤリハット体験の募集などのほか、安全教育や研修の実施、市が行う高齢者向け検診の受診の奨励や講演会等の周知を通じた会員の健康管理の推進に努めていきます。

^{注6} 会員が健康で安全・適正に働くことができるよう実施計画を策定し、また、就業上の事故の防止対策を行うことを目的に設置された委員会

^{注7} 会員の就業に伴う事故を未然に防止し、安全・適正に就業ができる事項を定めた基準

^{注8} 安全・適正就業推進委員が、安全で適正な就業であるかを確認するために、定期的に行う就業現場への巡回

・数値目標（事故件数）

平成26年度から平成30年度の各年度における傷害・賠償事故とも0件とする。

（3）主な事業

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
ア. 危険予知訓練 <u>注9</u> の実施	検討	実施	実施	実施	実施

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
イ. 「安全・適正就業推進委員会だより」の発行	検討	実施	実施	実施	実施

- ウ. 安全対策基本計画の策定
- エ. 安全就業基準、交通ルール遵守の徹底
- オ. 事故の状況調査及び全会員へのフィードバック
- カ. 会員の健康管理、安全管理教育、安全意識の普及啓発
- キ. 財団が作成する事故未然防止ポイント集の活用
- ク. 安全標語、ヒヤリハット体験の募集
- ケ. 各種講習会の開催
- コ. 刈払機による事故ゼロを目指した安全対策の徹底
- サ. 安全・適正就業パトロールの実施
- シ. 交通安全講習会の開催
- ス. 自転車用ヘルメット着用の推進

注9 作業の状況のなかに潜む危険要因とそれが引き起こす現象を、作業の状況を描いたイラストシートを使って、現場で実際に作業をさせたり、作業してみせたりしながら小集団で話し合い、危険のポイントを確認して、行動する前に解決する訓練

4 就業の改善

(1) 未就業会員の解消

◆ 現状と課題

センターに入会してから一度も就業したことのない会員がありますが、この理由としては、希望する職種がないことなどがあげられます。

これは、センターが受注している仕事に限られていること、また、希望する職種の受注数が限られていることなどがあげられます。

このことから、会員ニーズと受注する仕事の種類、量などのミスマッチを解消していくことが求められています。

年度別 就業実人員・就業延人員・就業率の推移

年度	就業実人員	就 業 延 人 員			会員数	就業率
		公 共	民 間	計		
20	653 人	6,324 人	9,914 人	16,238 人	805 人	81.1%
21	654 人	6,583 人	9,833 人	16,416 人	839 人	77.9%
22	645 人	6,183 人	11,542 人	17,725 人	812 人	79.4%
23	651 人	6,716 人	10,154 人	16,870 人	779 人	83.6%
24	656 人	6,817 人	10,282 人	17,099 人	747 人	87.8%

◆ 今後の方向性

未就業会員の解消に向けては、会員の希望している職種、就業日数、時間等の就業条件の把握をしていきます。

また、仕事の種類を拡大し、より会員ニーズに応えていきます。特に、ホワイトカラー層からの希望の多い事務系の職種の拡大・開拓に取り組んでいきます。

さらに、地域に溶け込んだ運営を行っていくため、地域ニーズを把握し、企業等と競合しない、シルバーに合った就業分野を開拓していきます。民間が参入しないが、地域にとっては必要な、ちょっとした家事支援、育児支援などの新しい仕事を開拓していきます。

そして、こうした地域ニーズに応えられるサービスを提供していくために、講習会、研修会など通じた人材の育成を行っていきます。

・数値目標（就業率）

（単位：％）

年 度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
就業率	81%	82%	83%	84%	85%

◆ 主な事業

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
ア. 会員就業相談員 <u>注10</u> の設置	検討	実施	実施	実施	実施

*地域班ごとに設置

(2) ワークシェアリングの推進

◆ 現状と課題

センターでは、これまで仕事を希望する会員数に見合うだけの仕事がない場合などには、共働・共助の理念に基づき、仕事の分かち合い（ワークシェアリング）を推進してきました。

しかし、配分金が減少するなどの不満も多く、また、特別の資格や技能が必要な場合は、分かち合いが難しく、特定会員の仕事の独占や長期化となっている現状にあります。

一方、発注者側には、仕事の効率性が求められるため、ワークシェアリングが理解されにくい状況もあります。

◆ 今後の方向性

公平な就業機会を提供することは、センターの役割であり、共働・共助の理念から必要です。今後も会員、発注者の理解を得ながら、ワークシェアリングを推進していきます。

◆ 主な事業

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
ア. ワークシェアリングの推進	実施	実施	実施	実施	実施

(3) 適正就業注11の推進

◆ 現状と課題

シルバーにおける就業は、請負などの形をとっていることから、発注者と会員との間に雇用関係が生じないこととなっていますが、仕事が発注先の現場で行われるような場合、発注先の従業員と混在となり、発注先からの指揮命令が行われることがあり、問題となっています。

注10 会員から就業に関する相談を受け、必要に応じて事務局との連携を持ち、会員を就業につなげていく相談員

注11 シルバーと発注者との契約は「請負契約」の契約形態をとっているため、「発注者の指示・命令の禁止」、「混在就業の禁止」、「総価での契約」等の請負契約の要件を満たしている就業

このような場合、会員も現場ではセンターに直接言ってほしいとは言いにくい面があり、センターでの現場の確認が必要となっていることから、安全・適正就業推進委員会委員による就業現場への巡回視察を行っています。

また、特別な資格や技能による仕事の独占や長期化、植木の手入れなどの後継者不足が課題となっています。

◆ 今後の方向性

適正就業については、発注者及び会員への理解の浸透が必要であり、今後も安全・適正就業推進委員会委員による就業現場への巡回視察を行っています。

また、その際、仕様書による就業内容の確認も行っています。

さらに、センターとして、請負になじまないものは受注しないということを徹底していきます。特別な資格や技能による仕事の独占や長期化に関しては、就業基準^{注12}の見直しを図るとともに、植木の手入れなどの後継者不足に対応するため、講習会、研修会等を通じた人材の育成を図っていきます。

◆ 主な事業

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
ア. 就業基準の見直し、長期就業の是正・就業不適格会員 ^{注13} に対する措置の検討	検討	実施	実施	実施	実施

イ. 安全・適正就業推進委員会委員による安全・適正就業パトロールによる現場での点検を通じた適正就業の推進

ウ. 就業に関する知識、技能の向上、接客マナーの向上を図るための研修会・講習会等の実施

エ. 就業時における会員の適性、能力を見るための理事による面接の実施

オ. 苦情等の情報を会員同士で共有することによる再発防止

^{注12} 長期就業が常態化し、新入会員が希望する就業場所に就業できない状況を改善するため、平成19年4月から施行された基準

^{注13} 発注者もしくは会員間のコミュニケーションが上手く取れなかったり、就業態度が著しく悪かったりする会員

5 社会奉仕等の推進

(1) 現状と課題

センターでは、平成23年4月に公益社団法人として新たなスタートを切りましたが、その際、定款の中に、高齢者への就業の機会の提供とともに、社会奉仕等の機会の提供を使命として位置付けました。

こうしたことから、これまで、市内の清掃ボランティアや市の事業のボランティア協力、一部の小学校における児童の登校時の見守り活動などを行ってきましたが、さらに、会員一人ひとりに社会奉仕の意識の浸透を図っていく必要があります。

(2) 今後の方向性

センターの使命として、今後もボランティア活動を積極的に進めていきますが、これからは、単発での活動ではなく、地域班単位で、小学校児童の登校時の見守り活動など、様々なボランティア活動を行っていきます。

センターは、地域密着型の事業を目指していることから、こうしたボランティア活動により、センターの認知度と評価を高めていきます。

(3) 主な事業

事業名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
ア．地域班ごとのボランティア登録制度 ^{注14} の実施	実施	実施	実施	実施	実施

イ．地域班へのボランティア助成金による支援

^{注14} ボランティア活動を通じて地域貢献とシルバーのPRを行うため、地域班単位でボランティア希望者を募り登録する制度

6 財源の確保

(1) 現状と課題

国の事業仕分けによる補助金の削減、景気低迷による受注の減少など、厳しい状況にあることから、経費の節減に取り組むとともに、まずは自助努力が必要ということから、会員の理解を得て、平成24年度より、会費を1,000円から2,000円に引き上げるなどの取り組みを行ってきました。

しかし、これだけでは十分ではないため、今後も引き続き、経費の節減に努めていくとともに、受注の拡大に努めていく必要があります。

(2) 今後の方向性

センターは営利を目的としない公益認定法^{注15}で定められた公益法人^{注16}であり、「公益目的事業」^{注17}のみを行っています。公益法人会計では公益目的事業に係る収入が、その実施に要する適正な費用を償う額を超えないという「収支相償」を基本としていますが、今後も経費の削減、就業開拓などに取り組んでいきます。

また、高齢者福祉、地域貢献という公益事業を展開する上で、基礎的な運営に関する財政支援として、国や地方公共団体の支援は不可欠でありますので、引き続き、財政支援について要望を行っていきます。

(3) 主な事業

- ア. 自主財源確保のための受注の拡大、業務の効率化、経費節減による安定した財政運営の推進
- イ. 事務費の率について、現在、事務費規定に基づき、受注額の概ね5～10%としているが、実際の適用は5%であるため、財政状況に応じて、適用率の改定を検討する。

^{注15} 「公益社団法人および公益財団法人の認定等に関する法律」の事で公益認定の基準が明記された法律

^{注16} 公益認定法において、公益認定の基準の一つとされている「公益目的事業」と、公益目的事業に支障を及ぼすおそれのない「収益事業等」を行う公益目的事業を主たる目的とする法人

^{注17} 学術、技芸、慈善その他の公益に関する事業であって、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与する事業

7 組織の充実

(1) 現状と課題

国の補助金の削減や契約額の停滞傾向など、センターを取り巻く環境は、大変厳しい状況になっています。こうした中で、センターの運営については、改めて自主・自立の理念に立ち返り、会員自らが運営に参画していくことが求められています。

このような中で、理事会、専門部会、委員会、地域班、職群班等の運営が行われていますが、自主・自立の意識の高揚に向けて、こうした組織の更なる活性化が必要になっています。

事務局については、事務局長1名、職員4名、嘱託員1名、臨時職員2名の体制となっています。このうち職員は、主任1名、主事3名となっていることから、組織運営上の強化が必要になっています。

(2) 今後の方向性

理事会、専門部会においては、勉強会や研修会を開催し、理事、委員の資質の向上を図るとともに、運営の活性化を図ります。

センター組織の基盤でもある地域班活動については、会員同士の交流の機会でもあるため、様々な支援を行い、活動の活性化に努めていきます。また、事務局が地域班の意見や要望を聴く場を設けていきます。

職群班については、班長のもとに円滑な運営ができるよう支援を行うとともに、家事援助サービスが、今後、需要の高まりが見込まれる分野であることから、サービスの充実や女性会員の増強を図るため、家事援助班を設置し、会員コーディネーターの設置や、会員間の交流会などを実施していきます。

事務局については、今後の会員の増加、就業分野の拡大等に対応するため、運営体制の強化が必要です。このため、研修、外部派遣研修などを通じた職員の資質の向上を図っていきます。

(3) 主な事業

- ア. 理事会、部会等の活発な活動と機能の充実
- イ. 地域担当理事の設置による地域班活動の活性化
- ウ. 地域班長の役割の強化
- エ. 地域班への支援・会員主体による親睦、交流の推進、地域班交流事業の実施
- オ. 研修会等への参加による職員の能力向上
- カ. 職員の人事交流の活用

【参 考 資 料】

中期計画(平成 26 年度～平成 30 年度)の策定に関する資料を掲載しました。

目 次

◎ 羽村市高齢者人口推計（平成 26 年～平成 30 年）	1
◎ 中・長期計画（平成 16 年度～平成 25 年度）における 目標数値と実績値	2
◎ 都内シルバー人材センター事業実績一覧表（平成 24 年度分）	6
◎ 中長期計画策定に係るアンケート集計結果	7
◎ 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会要綱	19
◎ 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会委員名簿	20
◎ 羽村市シルバー人材センター中期計画策定経過	21

高齢者人口推計（羽村市長期総合計画人口推計を参考にして作成・H25.1.1 基準人口に同計画の各年増減率を乗じて算出）

（人）

年 齢	基準人口 （男女計） （H25.1.1）	平成 2 6 年	平成 2 7 年	平成 2 8 年	平成 2 9 年	平成 3 0 年	備 考
60～65	4,120	4,009	3,897	3,780	3,659	3,538	
65～69	3,668	3,705	3,738	3,645	3,554	3,462	
70～74	3,308	3,457	3,606	3,642	3,678	3,715	
75～79	2,301	2,430	2,561	2,699	2,839	2,978	
80～84	1,519	1,595	1,672	1,791	1,909	2,029	
85～89	773	829	885	942	999	1,056	
90～	469	492	515	559	604	648	
計	16,158	16,517	16,874	17,058	17,242	17,426	
総人口	57,237	57,260	57,283	57,226	57,169	57,112	
高齢化率 （60 歳以上）	28.2	28.8	29.5	29.8	30.2	30.5	
高齢化率 （65 歳以上）	21.0	21.8	22.7	23.2	23.8	24.3	

中・長期計画における目標数値と実績値

1 目標会員数

*60 歳以上人口は各年 1 月 1 日現在 *会員数は各年度決算数値 単位：人

項 目	平成 1 6 年度		平成 1 7 年度		平成 1 8 年度		平成 1 9 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値
60 歳以上人口	1 2, 1 3 5	1 2, 1 6 3	1 2, 5 6 8	1 2, 9 6 1	1 3, 0 4 8	1 3, 0 5 9	1 3, 8 0 1	1 3, 7 2 7
入 会 率	7.1%	7.0%	7.1%	6.2%	7.1%	6.2%	7.1%	5.7%
会 員 数	8 6 2	8 4 9	8 9 2	8 1 0	9 2 6	8 1 0	9 8 0	7 8 8
男性会員	5 6 9	5 7 0	5 8 2	5 3 9	5 9 8	5 3 1	6 2 6	5 2 1
女性会員	2 9 3	2 7 9	3 1 0	2 7 1	3 2 8	2 7 9	3 5 4	2 6 7
女性会員%	34.1%	32.9%	34.8%	33.5%	35.5%	34.4%	36.2%	33.9%

項 目	平成 2 0 年度		平成 2 1 年度		平成 2 2 年度		平成 2 3 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値
60 歳以上人口	1 4, 4 6 9	1 4, 3 0 4	1 5, 1 4 6	1 4, 8 8 5	1 5, 7 1 8	1 5, 4 4 4	1 6, 2 1 2	1 5, 8 3 9
入 会 率	7.1%	5.6%	7.2%	5.6%	7.2%	5.3%	7.2%	4.9%
会 員 数	1, 0 2 7	8 0 5	1, 0 9 1	8 3 9	1, 1 3 2	8 1 2	1, 1 6 7	7 7 9
男性会員	6 4 9	5 2 4	6 8 1	5 4 1	6 9 9	5 3 0	7 1 7	5 0 9
女性会員	3 7 8	2 8 1	4 1 0	2 9 8	4 3 3	2 8 2	4 5 6	2 7 0
女性会員%	36.9%	34.9%	37.6%	35.5%	38.3%	34.7%	39.1%	34.7%

項 目	平成 2 4 年度		平成 2 5 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値
60 歳以上人口	1 6 , 6 2 7	1 6 , 1 5 8	1 6 , 9 4 5	
入 会 率	7.2%	4.6%	7.2%	
会 員 数	1 , 1 9 7	7 4 7	1 , 2 2 0	
男性会員	7 2 0	4 7 7	7 2 3	
女性会員	4 7 7	2 7 0	4 9 7	
女性会員%	39.9%	36.1%	40.8%	

2 目標契約額

*実績値は各年度決算数値 単位：円

項 目	平成 1 6 年度		平成 1 7 年度		平成 1 8 年度		平成 1 9 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値
年間契約額	325,798,000	317,384,913	333,943,000	331,177,596	342,292,000	327,008,560	350,849,000	328,147,130
対前年増減額	7,946,000	△467,534	8,145,000	13,792,683	8,349,000	△4,169,036	8,557,000	1,138,570
対前年比%	2.5%	△0.1%	2.5%	4.3%	2.5%	△1.3%	2.5%	0.3%

項 目	平成 2 0 年度		平成 2 1 年度		平成 2 2 年度		平成 2 3 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値
年間契約額	359,620,000	316,830,801	368,611,000	298,254,878	377,826,000	298,779,774	387,272,000	306,986,137
対前年増減額	8,771,000	△11,316,329	8,991,000	△18,575,923	9,215,000	524,896	9,446,000	8,206,363
対前年比%	2.5%	△3.4%	2.5%	△5.9%	2.5%	0.2%	2.5%	2.7%

項 目	平成 2 4 年度		平成 2 5 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値
年間契約額	396,954,000	315,846,101	406,877,000	
対前年増減額	9,682,000	8,859,964	9,923,000	
対前年比%	2.5%	2.5%	2.5%	

3 目標就業率

*実績値は各年度決算数値 単位：人

項 目	平成 1 6 年度		平成 1 7 年度		平成 1 8 年度		平成 1 9 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値
会 員 数	8 6 2	8 4 9	8 9 2	8 1 0	9 2 6	8 1 0	9 8 0	7 8 8
就業実人員	6 9 0	6 5 5	7 1 4	6 0 8	7 4 1	6 0 2	7 8 4	6 3 0
就業率%	80.0%	77.1%	80.0%	75.1%	80.0%	74.3%	80.0%	79.9%

項 目	平成 2 0 年度		平成 2 1 年度		平成 2 2 年度		平成 2 3 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値	目標数値	実績値
会 員 数	1, 0 2 7	8 0 5	1, 0 9 1	8 3 9	1, 1 3 2	8 1 2	1, 1 6 7	7 7 9
就業実人員	8 2 2	6 5 3	8 9 5	6 5 4	9 4 0	6 4 5	9 6 9	6 5 1
就業率%	80.0%	81.1%	82.0%	77.9%	83.0%	79.4%	83.0%	83.6%

項 目	平成 2 4 年度		平成 2 5 年度	
	目標数値	実績値	目標数値	実績値
会 員 数	1, 1 9 7	7 4 7	1, 2 2 0	
就業実人員	1, 0 0 5	6 5 6	1, 0 3 7	
就業率%	84.0%	87.8%	85.0%	

4 財政運営

*実績値は各年度決算数値

単位：円

項 目	平成 1 6 年度	平成 1 7 年度	平成 1 8 年度	平成 1 9 年度	平成 2 0 年度	平成 2 1 年度	平成 2 2 年度
収 入	376,422,398	394,515,785	365,476,475	362,215,943	351,539,795	334,237,279	331,221,021
支 出	362,835,387	381,758,967	366,160,928	360,097,968	352,792,250	336,373,313	331,639,781
当期収支差額	13,587,011	12,756,818	△ 684,453	2,117,975	△ 1,252,455	△ 2,136,034	△ 418,760
正味財産	44,546,690	46,177,963	45,493,510	47,611,485	46,282,202	58,376,744	57,957,983

項 目	平成 2 3 年度	平成 2 4 年度	平成 2 5 年度				
収 入	338,776,027	350,143,331					
支 出	340,911,166	347,661,825					
当期収支差額	△ 2,135,139	2,481,506					
正味財産	55,118,514	57,299,800					

平成24年度 シルバー人材センター事業実績年度一覧表（島嶼部除く）

センター名	会員数(人)			性別会員数(人)			平均年齢(歳)			就業率 (%)	受注件 数(件)	契約金額(円)	契約金額公民		母体市区町村人口(人)			60歳以上人口(人)			高齢化率(%)			粗入会率(%)		
				全会員			全会員						公共	民間				男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	請負・委任																			
全 体	84,019	56,120	27,899	84,019	56,120	27,899	72.2	72.5	71.7	80.3	200,416	3,293,426,097	48.8	51.2	13,054,414	6,449,090	6,605,324	3,596,038	1,603,061	1,992,977	27.5	24.9	30.2	2.3	3.5	1.4
千代田区	373	150	223	373	150	223	72.3	73.1	71.8	95.4	522	195,980,608	58.2	41.8	52,748	26,190	26,558	12,785	5,463	7,322	24.2	20.9	27.6	2.9	2.7	3.0
中央区	565	312	253	565	312	253	70.9	71.2	70.5	82.5	490	236,332,481	70.9	29.1	124,804	59,199	65,605	27,259	11,573	15,686	21.8	19.5	23.9	2.1	2.7	1.6
港区	1,497	740	757	1,497	740	757	72.6	73.2	71.9	76.4	2,551	617,145,664	42.8	57.2	232,178	109,724	122,454	52,007	21,742	30,265	22.4	19.8	24.7	2.9	3.4	2.5
新宿区	1,802	1,066	736	1,802	1,066	736	73.1	73.4	72.7	72.3	4,493	647,690,972	42.4	57.6	320,996	159,908	161,088	81,835	35,939	45,896	25.5	22.5	28.5	2.2	3.0	1.6
文京区	1,116	639	477	1,116	639	477	71.6	72.1	71.0	75.9	2,491	353,815,186	40.3	59.7	202,123	96,239	105,884	51,714	21,928	29,786	25.6	22.8	28.1	2.2	2.9	1.6
台東区	974	589	385	974	589	385	73.6	74.0	72.9	63.2	653	281,586,095	72.1	27.9	173,475	89,139	84,336	55,336	26,396	28,940	31.9	29.6	34.3	1.8	2.2	1.3
墨田区	1,919	1,194	725	1,919	1,194	725	72.9	73.0	72.7	73.6	1,920	798,237,142	54.7	45.3	253,003	126,422	126,581	73,158	33,365	39,793	28.9	26.4	31.4	2.6	3.6	1.8
江東区	2,884	1,880	1,004	2,884	1,880	1,004	72.3	72.7	71.7	79.3	3,069	1,029,975,203	51.4	48.6	481,031	238,767	242,264	130,465	59,268	71,197	27.1	24.8	29.4	2.2	3.2	1.4
品川区	1,673	970	703	1,673	970	703	73.7	73.7	73.8	87.2	4,995	810,434,935	38.2	61.8	210,768	104,978	105,790	58,809	26,220	32,589	27.9	25.0	30.8	2.8	3.7	2.2
品川区(荏原)	953	544	409	953	544	409	73.5	73.7	73.2	85.7	2,844	494,373,332	31.3	68.7	156,084	74,858	81,226	39,218	16,920	22,298	25.1	22.6	27.5	2.4	3.2	1.8
目黒区	1,355	822	533	1,355	822	533	73.3	73.8	72.7	89.1	6,917	625,896,141	31.1	68.9	266,070	125,372	140,698	64,890	26,760	38,130	24.4	21.3	27.1	2.1	3.1	1.4
大田区	3,093	1,856	1,237	3,093	1,856	1,237	72.0	72.6	71.1	71.3	5,769	1,173,748,451	56.8	43.2	698,367	349,587	348,780	197,133	89,276	107,857	28.2	25.5	30.9	1.6	2.1	1.1
世田谷区	1,848	1,338	510	1,848	1,338	510	73.1	73.4	72.6	80.8	7,403	931,180,946	51.8	48.2	584,045	276,561	307,484	146,353	62,470	83,883	25.1	22.6	27.3	1.3	2.1	0.6
世田谷区(烏山)	1,188	803	385	1,188	803	385	73.7	74.2	72.7	77.6	1,919	339,219,166	51.9	48.1	264,133	127,598	136,535	67,530	29,242	38,288	25.6	22.9	28.0	1.8	2.7	1.0
渋谷区	1,185	652	533	1,185	652	533	73.3	73.5	73.1	85.0	2,232	511,056,193	50.8	49.2	212,932	101,922	111,010	51,619	21,777	29,842	24.2	21.4	26.9	2.3	3.0	1.8
中野区	1,670	1,078	592	1,670	1,078	592	73.2	73.4	72.9	80.0	6,675	674,023,809	40.3	59.7	312,303	157,078	155,225	64,678	27,245	37,433	20.7	17.3	24.1	2.6	4.0	1.6
杉並区	3,084	1,867	1,217	3,084	1,867	1,217	72.6	72.9	72.2	68.3	8,391	916,444,002	60.1	39.9	541,253	260,092	281,161	141,861	60,743	81,118	26.2	23.4	28.9	2.2	3.1	1.5
豊島区	1,542	1,005	537	1,542	1,005	537	72.3	72.6	71.6	78.0	3,755	690,154,105	47.5	52.5	248,299	125,122	123,177	68,284	29,748	38,536	27.5	23.8	31.3	2.3	3.4	1.4
北区	2,207	1,428	779	2,207	1,428	779	71.5	71.8	70.9	78.5	2,297	957,210,479	60.2	39.8	333,406	165,300	168,106	106,140	46,899	59,241	31.8	28.4	35.2	2.1	3.0	1.3
荒川区	1,751	1,127	624	1,751	1,127	624	72.8	73.0	72.4	79.8	1,968	644,775,255	58.2	41.8	206,749	102,928	103,821	60,413	27,681	32,732	29.2	26.9	31.5	2.9	4.1	1.9
板橋区	3,199	2,104	1,095	3,199	2,104	1,095	71.8	72.2	71.1	75.7	6,636	1,453,983,979	59.1	40.9	537,668	266,564	271,104	152,498	68,521	83,977	28.4	25.7	31.0	2.1	3.1	1.3
練馬区	3,794	2,571	1,223	3,794	2,571	1,223	72.6	73.1	71.6	66.8	7,377	1,273,050,952	41.8	58.2	709,609	348,379	361,230	187,139	82,623	104,516	26.4	23.7	28.9	2.0	3.1	1.2
足立区	3,754	2,495	1,259	3,754	2,495	1,259	72.7	73.2	71.6	77.2	5,026	1,228,914,629	48.4	51.6	669,592	335,947	333,645	200,175	91,365	108,810	29.9	27.2	32.6	1.9	2.7	1.2
葛飾区	3,162	2,338	824	3,162	2,338	824	72.9	73.2	72.0	72.6	4,429	1,426,979,959	71.1	28.9	446,612	223,709	222,903	134,008	60,652	73,356	30.0	27.1	32.9	2.4	3.9	1.1
江戸川区	4,052	3,043	1,009	4,052	3,043	1,009	73.4	73.6	72.9	56.1	4,242	1,067,576,281	8.5	91.5	674,683	341,344	333,339	171,392	79,151	92,241	25.4	23.2	27.7	2.4	3.8	1.1
八王子市	2,504	1,983	521	2,504	1,983	521	71.4	71.6	70.6	72.9	7,083	667,308,901	41.0	59.0	562,679	282,232	280,447	168,261	77,280	90,981	29.2					

中長期計画策定に係る会員アンケート集計結果

1. アンケートの概要

◎実施目的 平成26年度以降の次期中長期計画の策定にあたり、会員の意向等の調査を行い、その結果を計画に反映させるため

◎実施時期 平成25年5月

◎実施方法 平成25年4月配分金支給会員は、配分金明細書に同封
その他の会員は、平成25年度会費集金時(5/23～5/31)に地域連絡員により配布

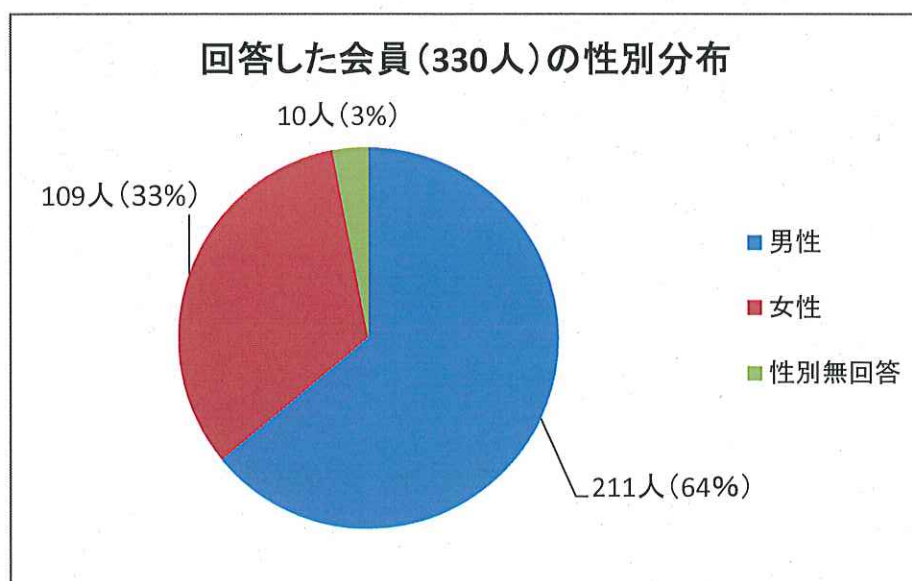
◎実施対象 全会員(平成25年4月1日現在 在籍会員 762名)

◎回収方法 地域班長による回収、または会員が直接センターに持参

回収期限 平成25年6月14日(金)

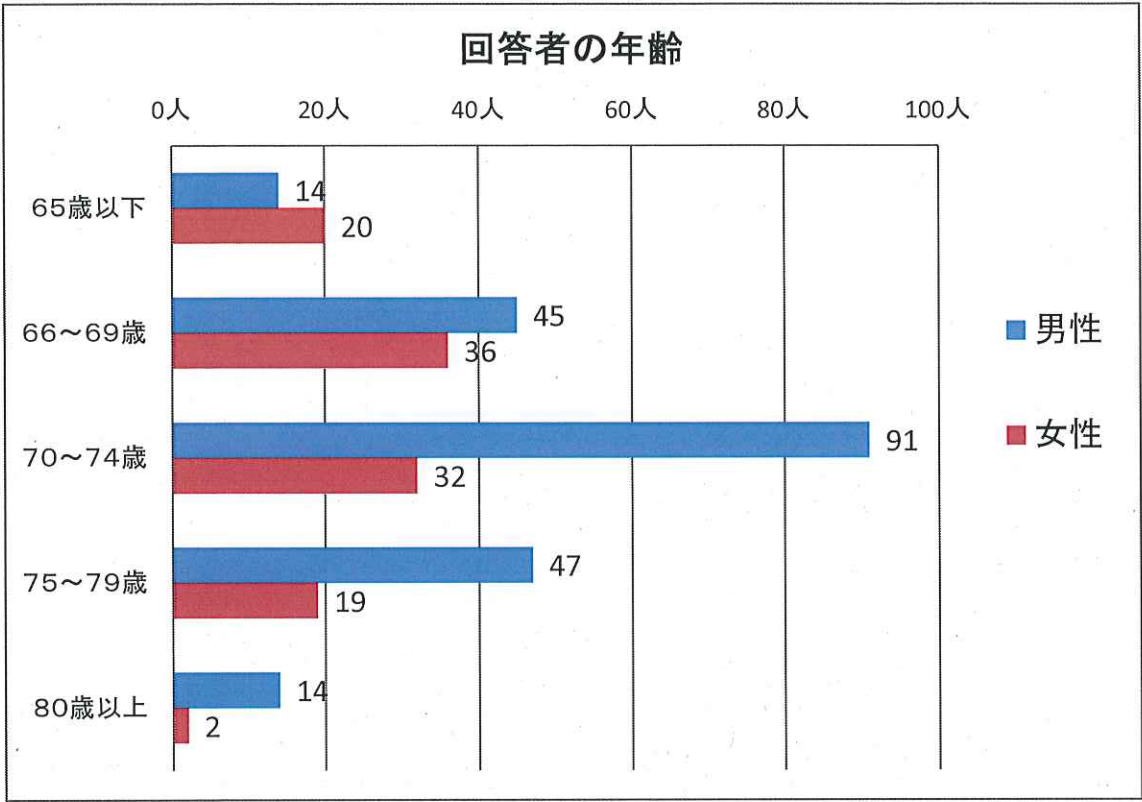
☆アンケート回答結果☆ 下記のとおり、回答率は43.3%となりました。

	会員数	回答数	回答率
男性	485	211	43.5%
女性	277	109	39.4%
性別無回答		10	
合計	762	330	43.3%



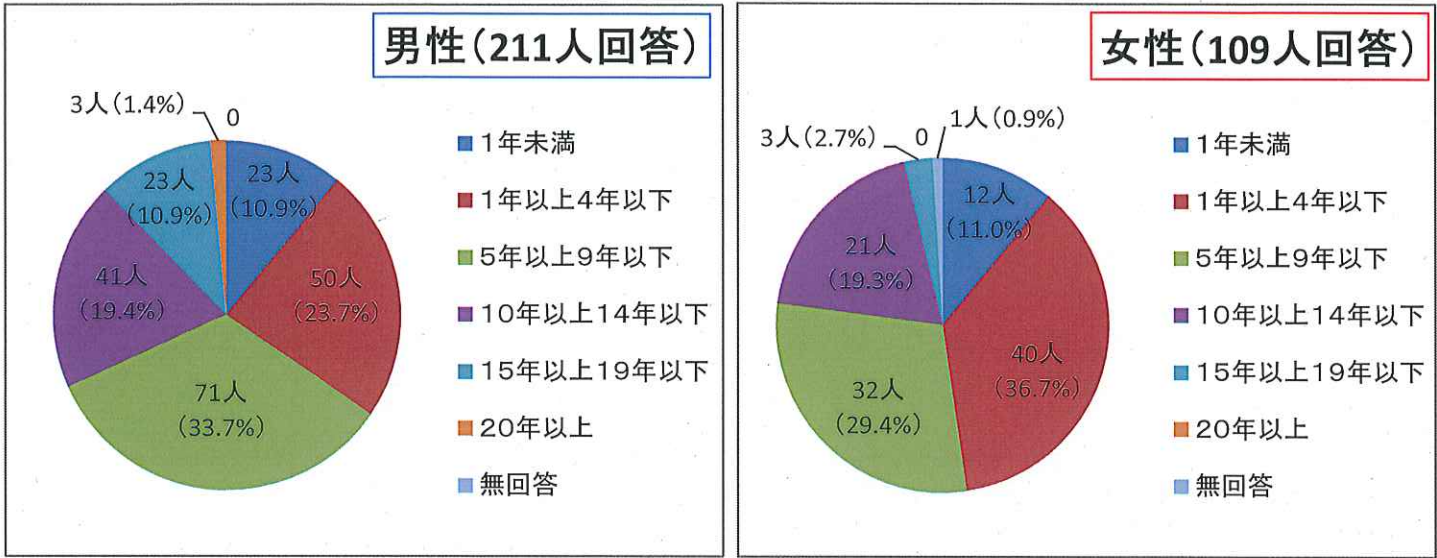
2, アンケートの質問内容

質問①・② 性別と年齢

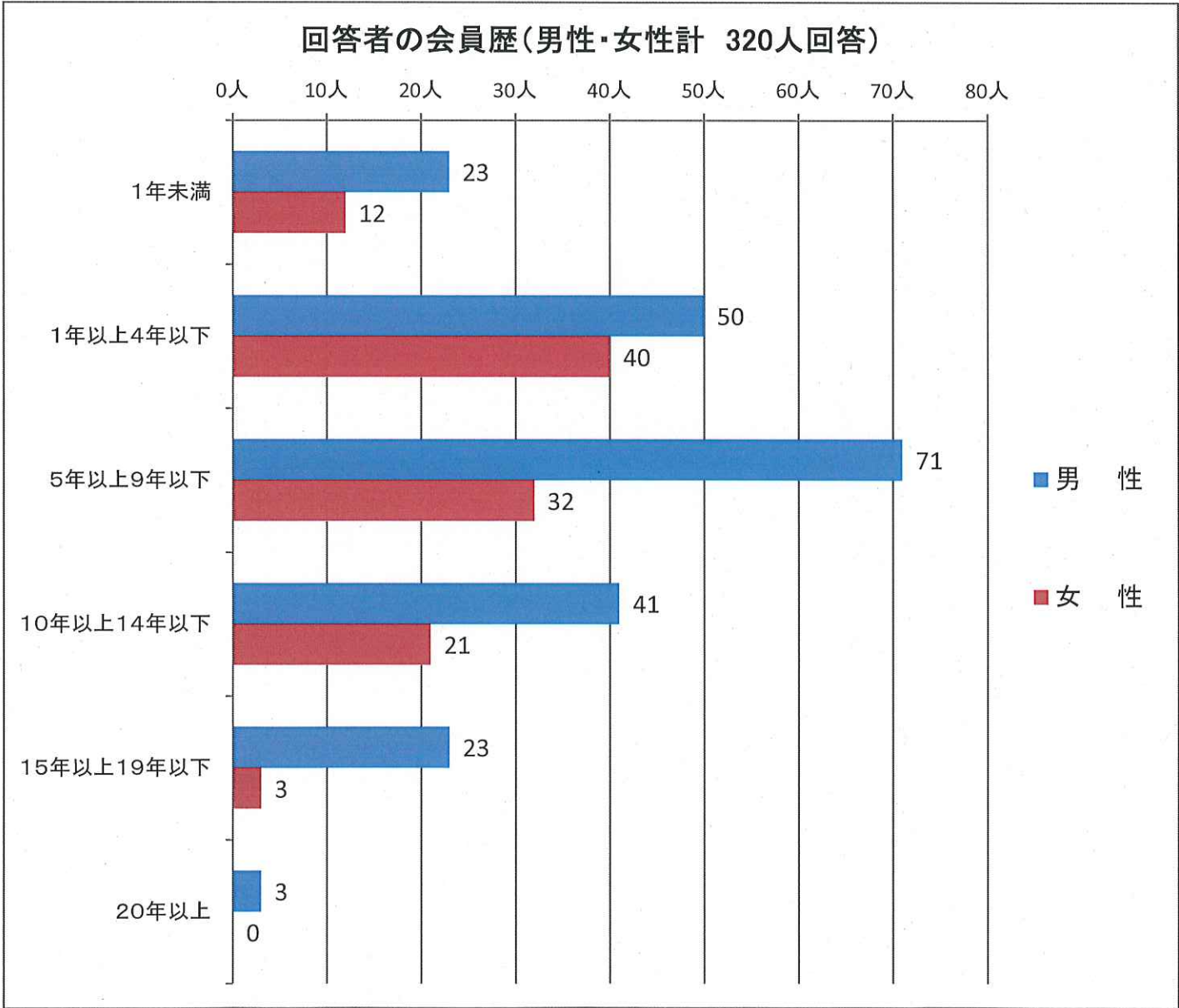


質問③ あなたの会員歴を教えてください

☆男性・女性別☆

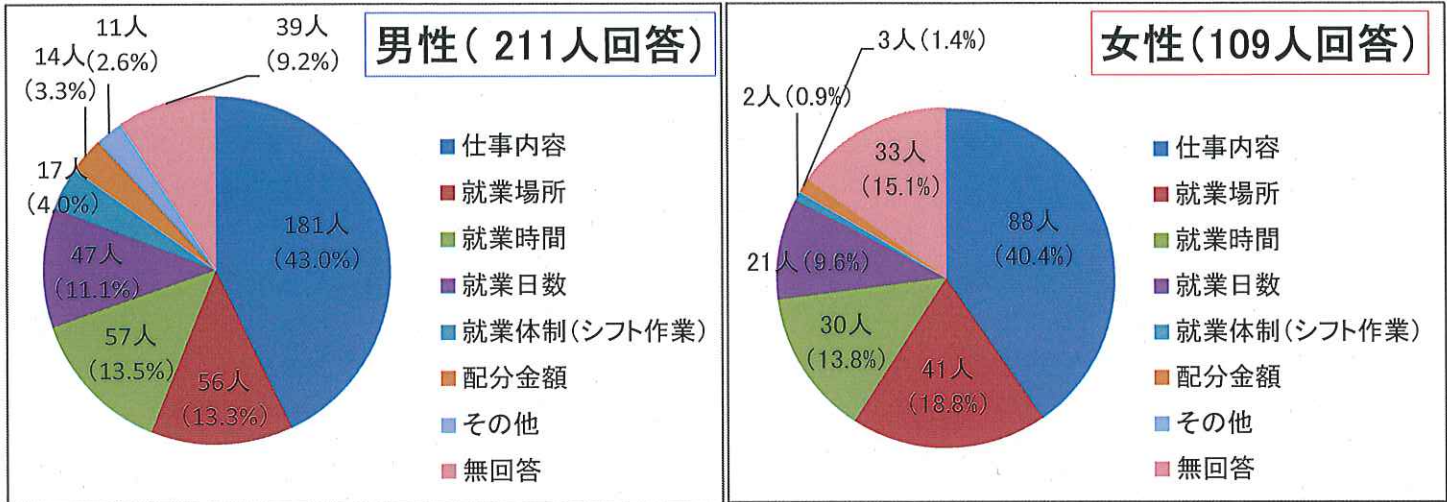


☆男性・女性 全体☆



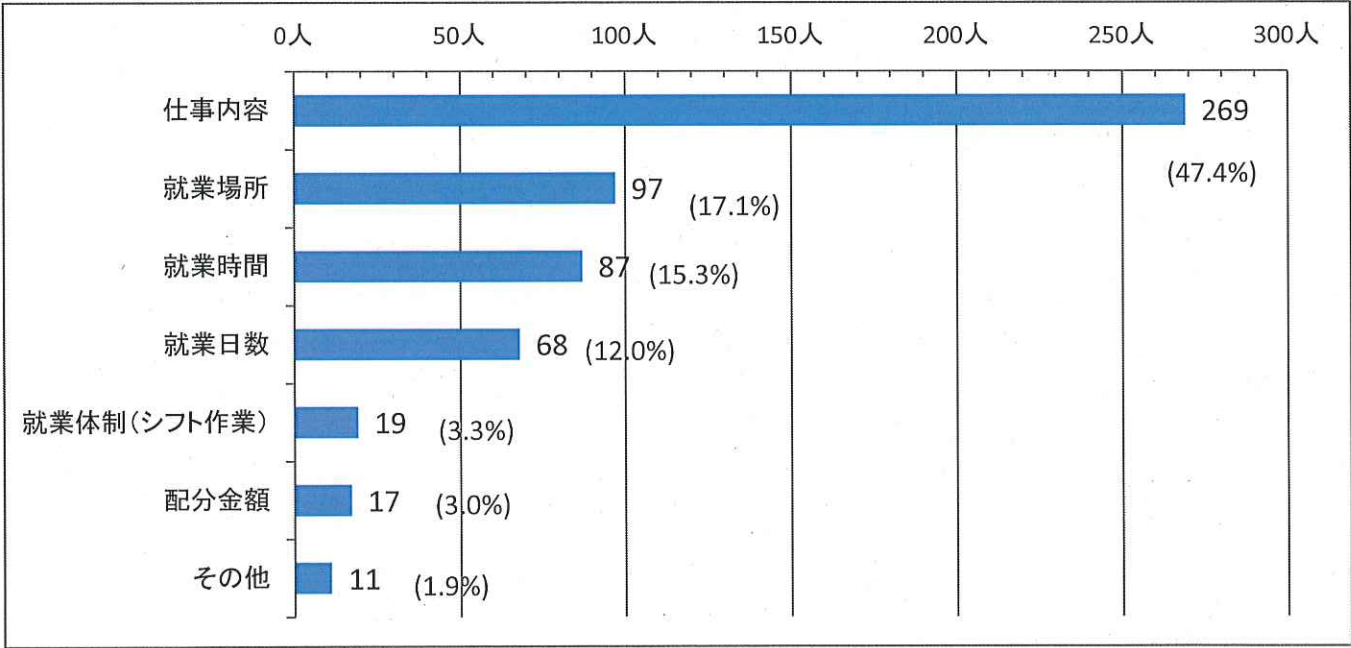
質問④ あなたが仕事を決める際に重視する点を教えてください

☆男性・女性別☆



☆男性・女性 全体☆

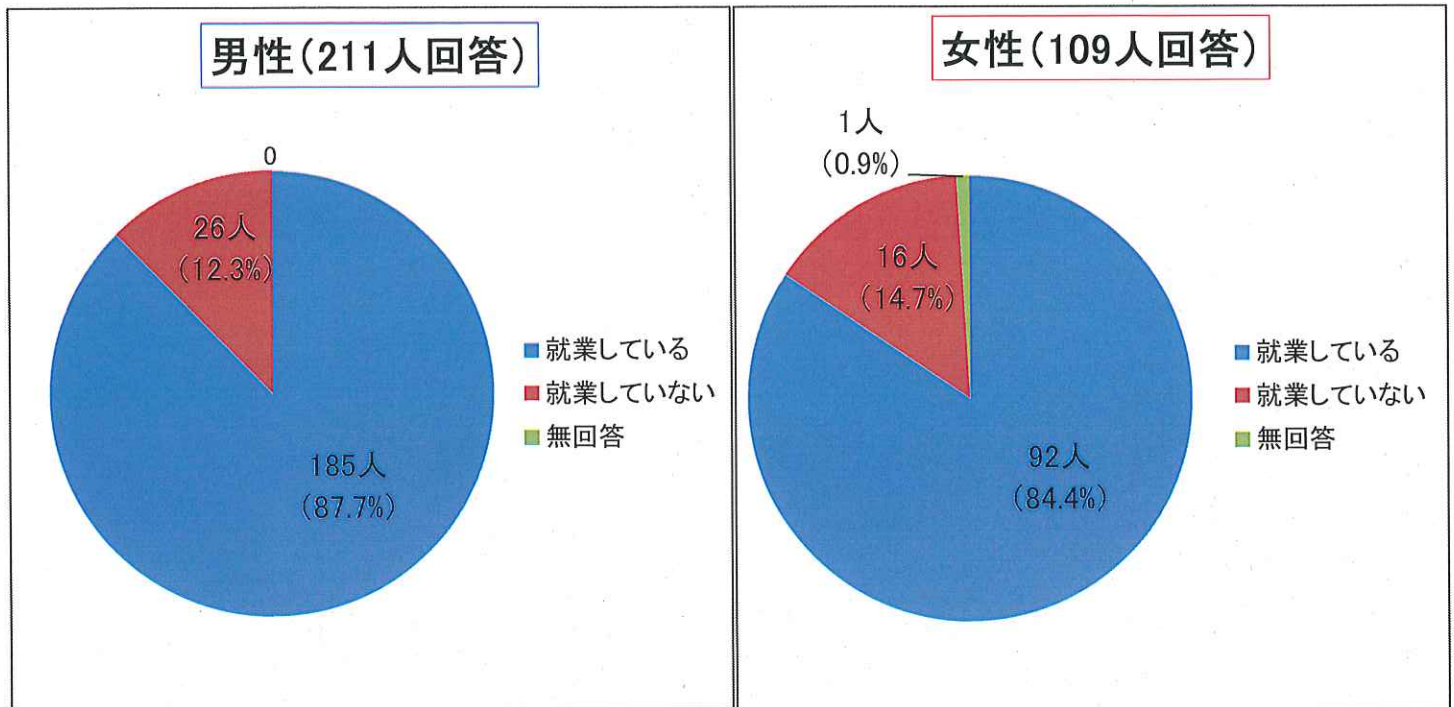
仕事を決める際に重視することは、「仕事内容」が47.4%、「就業場所」が17.1%、「就業時間」が15.3%となりました。
回答された約半数の会員が「仕事内容」を最も重視しています。



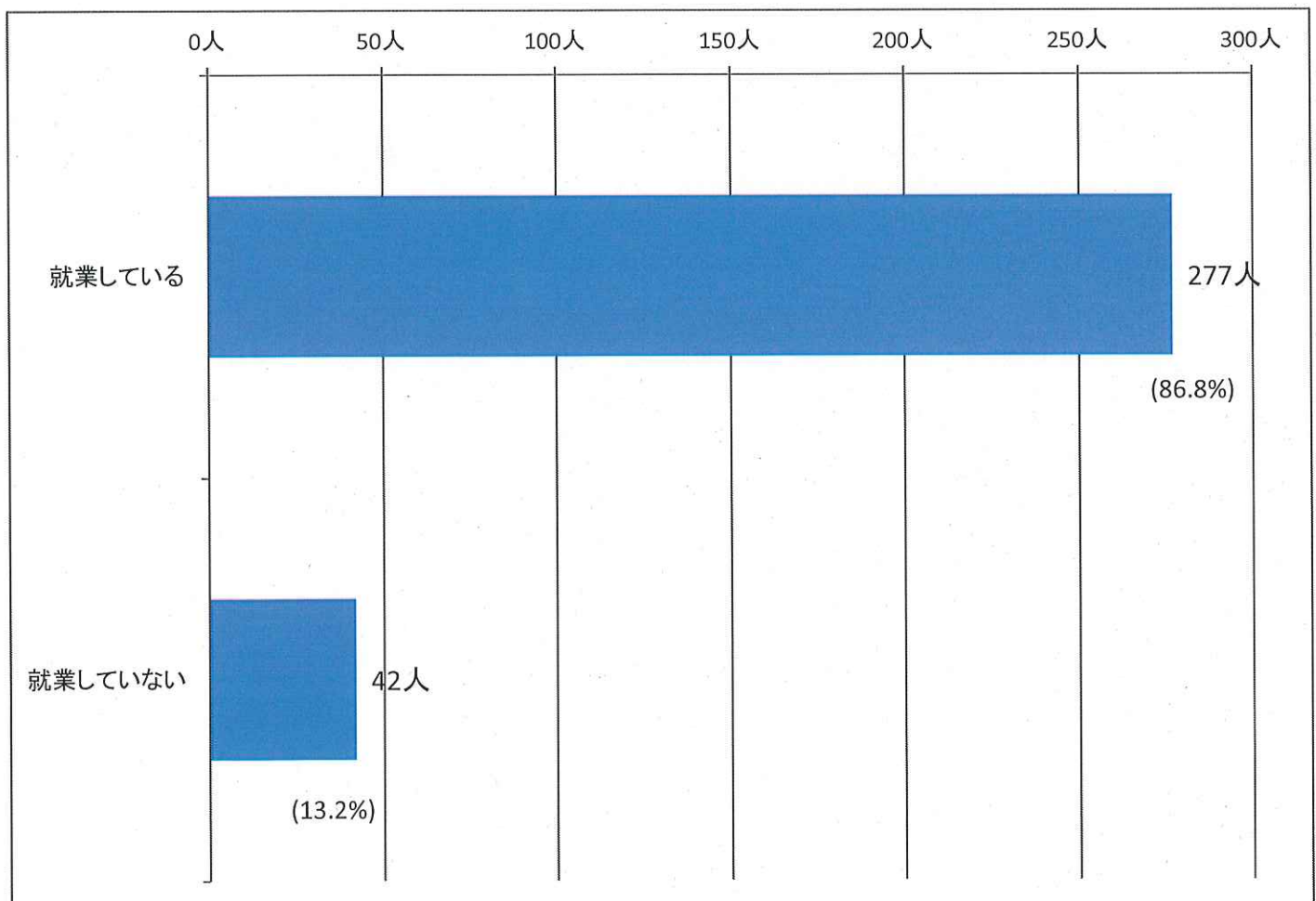
その他 経験や職歴を生かすこと(在職5年条項を廃止する)
別に仕事は何でもよい。
会員になって10年ですが、何でも挑戦してみようという気持より体力的な衰えを感じる。
自分にできる仕事かどうかを重視するようになった。
仕事については全く問題なし。一部の人間に左右されている現状に不満がある。
自分の今まで仕事をしてきた事が活用できる所がよい。
仕事量を重視する。
身体に健康的な仕事がしたい。
紹介された仕事の作業日が自分の予定と重なっていないかどうか。(自分の都合を優先)
自分にできる仕事なら場所、時間、日数、配分金等は重視しない。
体力のいらない仕事がしたい。
自分でできる仕事は何でもしたい(植木・除草以外)。

質問⑤ あなたのここ1年間(平成25年5月1日を基準に1年以内)の就業状況について

☆男性・女性別☆



☆男性・女性 全体☆

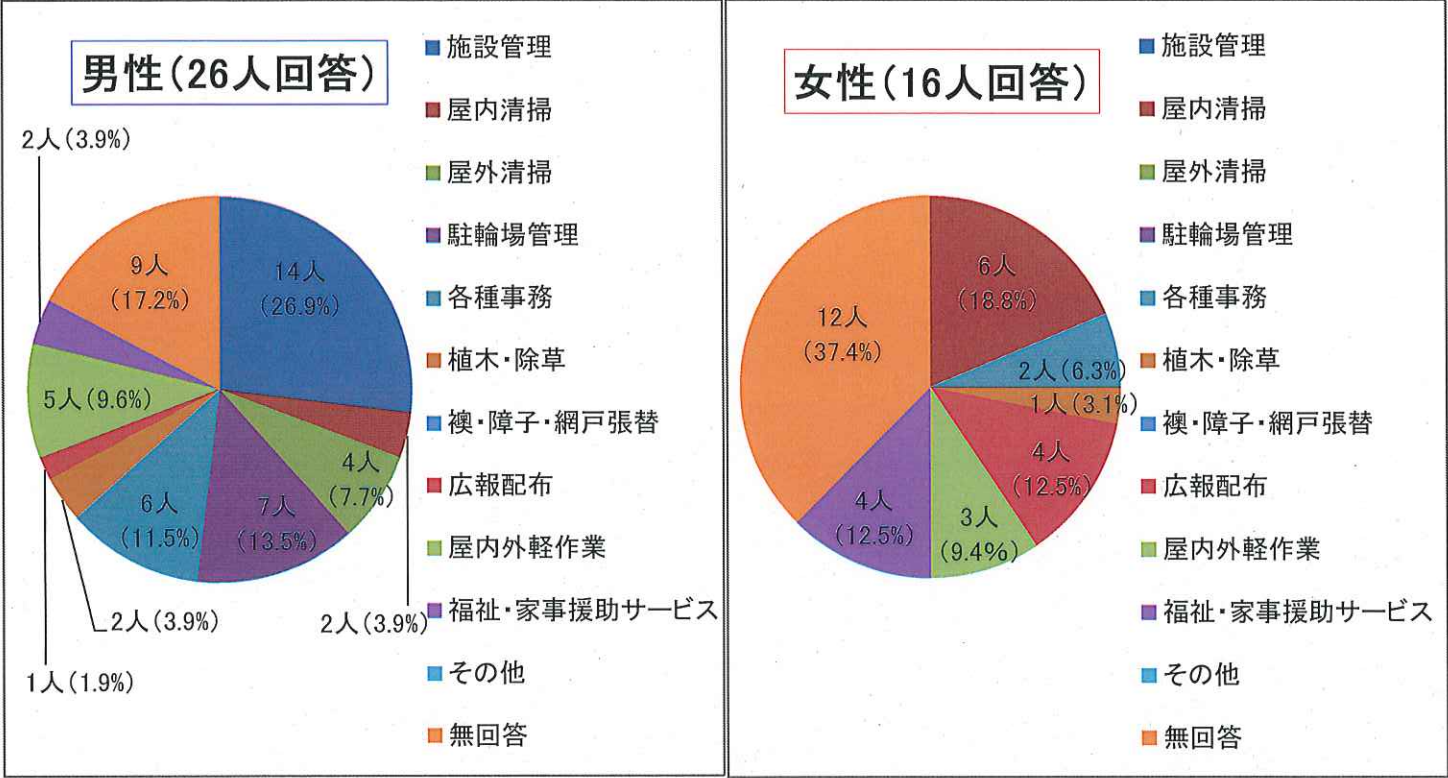


質問⑥ あなたが希望する仕事は何ですか？（質問⑤で「就業していない」と回答した会員へ質問）

☆男性・女性別☆

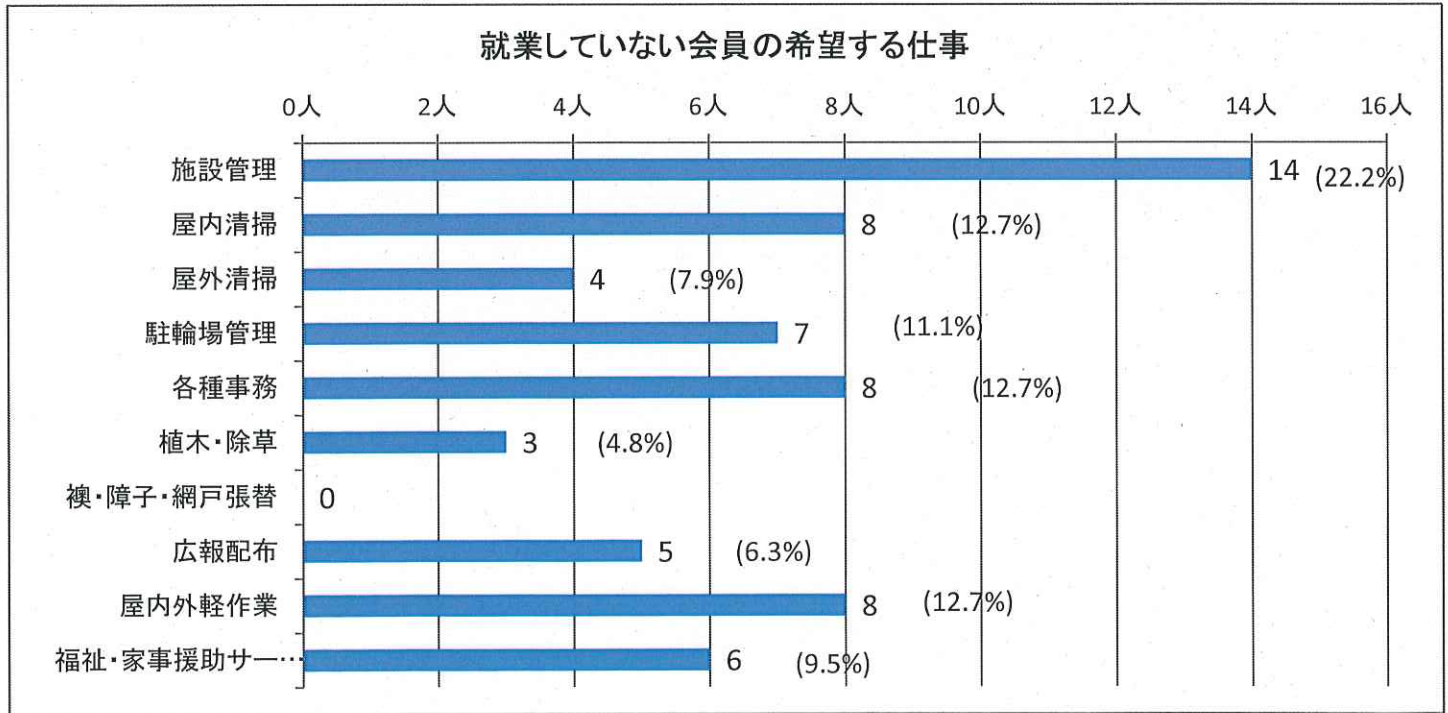
男性会員が希望する仕事は、「施設管理」が一番多く、続いて「駐輪場管理」、「各種事務」、「屋内外軽作業」となっています。

また、女性会員が希望する仕事は「屋内清掃」が最も多く、続いて「広報配布」、「福祉・家事援助サービス」となっています。



☆男性・女性 全体☆

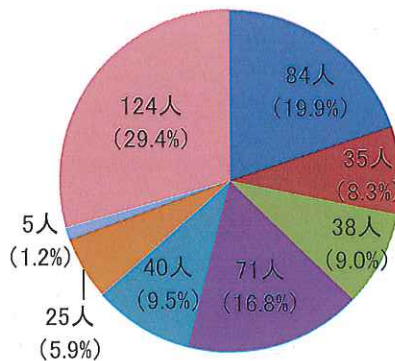
希望する仕事は、「施設管理」が22. 2%で最も多く、次に「屋内清掃」、「各種事務」、「屋内外軽作業」が12. 7%の同率で続いています。



質問⑦ 就業率を上げるために、どのような対策を望みますか？

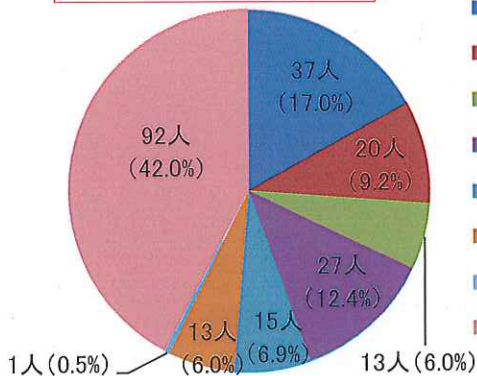
☆男性・女性別☆

男性(211人回答)



- 就業開拓に力を入れてほしい
- ワークシェアリング(分かち合い就業)を推進してほしい
- どんな仕事にも挑戦する会員の意識改革を進める対策をしてほしい
- 就業に関する情報提供を充実してほしい。
- 研修や講習会を充実し、就業能力の向上を図ってほしい。
- 就業相談等の充実を図ってほしい。
- その他(具体的に挙げてください)
- 無回答

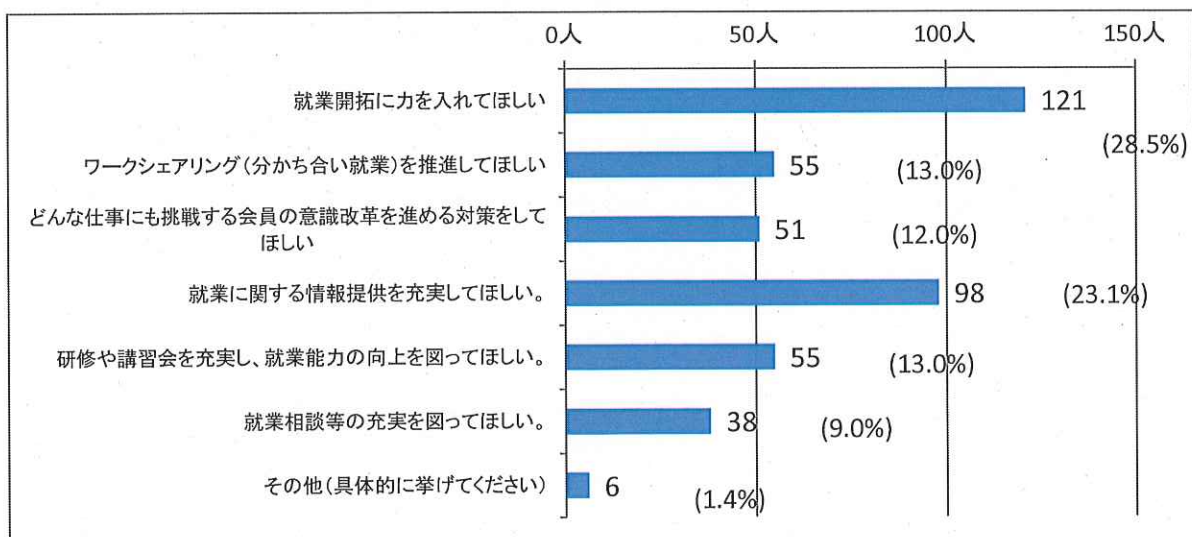
女性(109人回答)



- 就業開拓に力を入れてほしい
- ワークシェアリング(分かち合い就業)を推進してほしい
- どんな仕事にも挑戦する会員の意識改革を進める対策をしてほしい
- 就業に関する情報提供を充実してほしい。
- 研修や講習会を充実し、就業能力の向上を図ってほしい。
- 就業相談等の充実を図ってほしい。
- その他(具体的に挙げてください)
- 無回答

☆男性・女性 全体☆

「就業開拓に力を入れてほしい」が28.5%で最も多く、続いて「就業に関する情報提供を充実してほしい」が23.1%となり、この2項目で約半数を占めています。



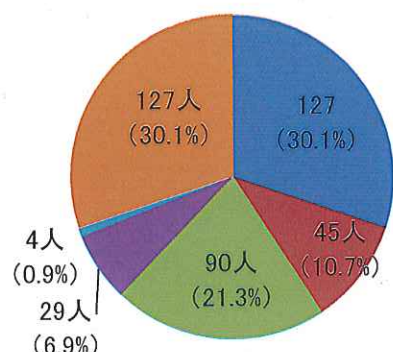
その他

実績を重視する。
 プロ意識を植え付ける。
 新しい仕事に入る時、無報酬でいいから習得する機会を与えてほしい。
 作業手順書の整備・配布
 組織が拡大・充実したので、人脈を生かし専門職の種類拡大を希望する。

質問⑧ お客様の満足度を高め、より市民や地域の信頼を得るためにどのようなことをすべきですか？

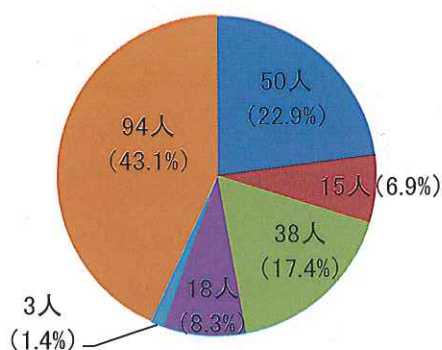
☆男性・女性別☆

男性(211人回答)



- 仕事の紹介は、会員の適性、能力をみて判断する
- 会員に対して接客マナーの研修を徹底する
- 苦情等があった場合、会員同士で共有し、再発防止を図る
- 苦情等があった場合、会員に対する仕事の交替などの指導を行う
- その他
- 無回答

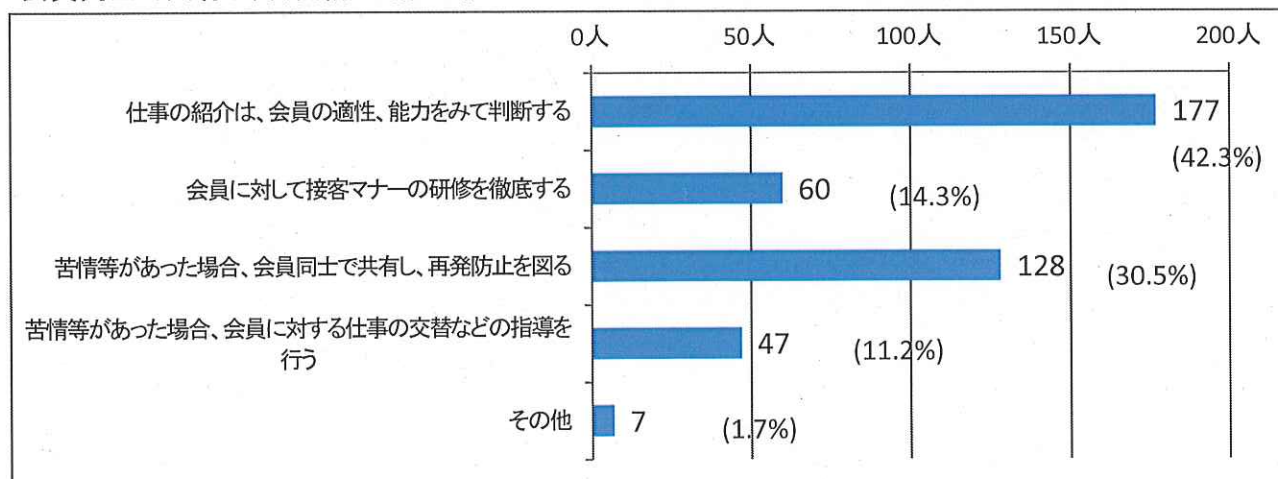
女性(109人回答)



- 仕事の紹介は、会員の適性、能力をみて判断する
- 会員に対して接客マナーの研修を徹底する
- 苦情等があった場合、会員同士で共有し、再発防止を図る
- 苦情等があった場合、会員に対する仕事の交替などの指導を行う
- その他
- 無回答

☆男性・女性 全体☆

「仕事の紹介は、会員の適性、能力をみて判断する」が42.2%で最も多く、「苦情等があった場合、会員同士で共有し、再発防止を図る」が30.5%で続いています。この2項目で70%超となっています。



その他

専門的技能技術研修講習教育の実施

会員交替は本人に十分理由を説明する必要がある。

高齢になると他人の考えの受け入れや自分の行動を変えることは出来ない。

世間や他人の受け取り方はそうではないことを教えなければならない。

前任者との引き継ぎを良くすることが最も大切である。(お客様に迷惑をかけてしまう)

お客様アンケート、市民アンケートの実施

会員の作業習熟度をチェックする。不適格者にははっきり指摘する。

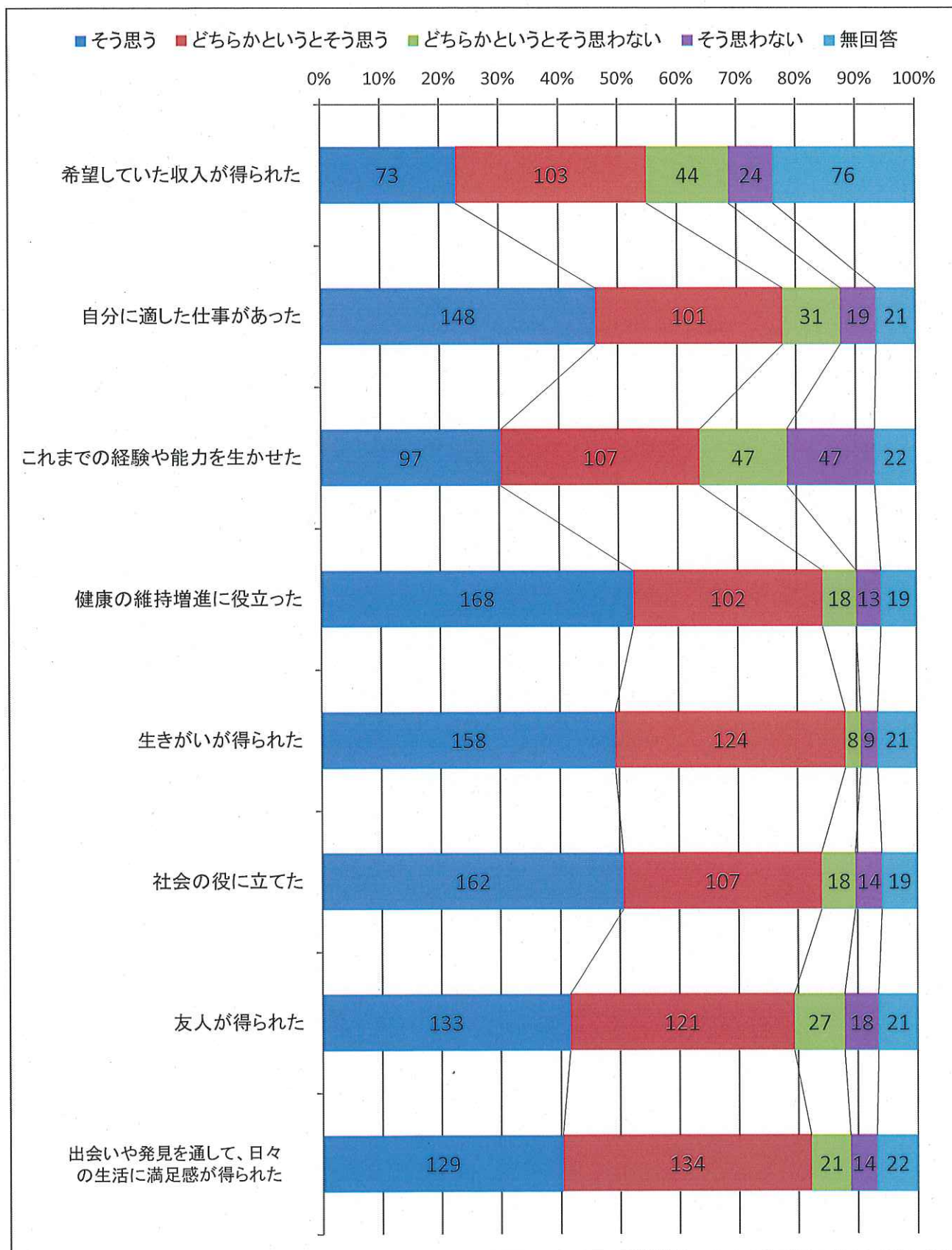
職員と会員の信頼関係・人間関係をより向上させる。

会員同士、呼吸の合わない人は仕事の交替などの指導を行ってほしい。

質問⑨ シルバーに入会した効果についてお聞きします

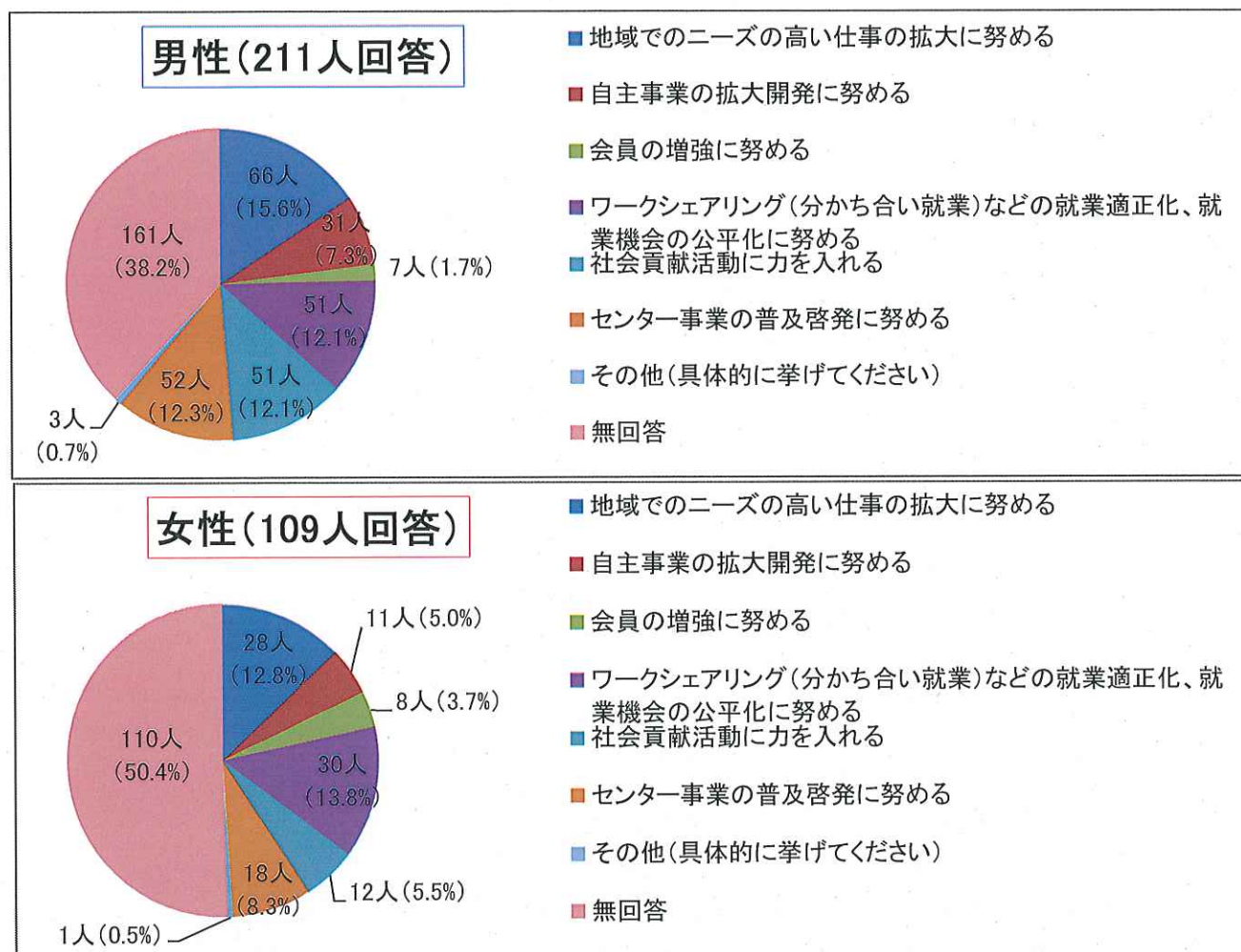
入会した効果については、「生きがいを得られた」の質問に『そう思う』、『どちらかというと思う』と答えた会員が、全体の88%となったほか、「健康の維持増進に役立った」、「社会の役に立てた」の質問に84%の会員が『そう思う』、『どちらかというと思う』と答えています。

一方で、「希望していた収入が得られた」の質問に『そう思う』、『どちらかというと思う』と答えた会員は55%となっています。



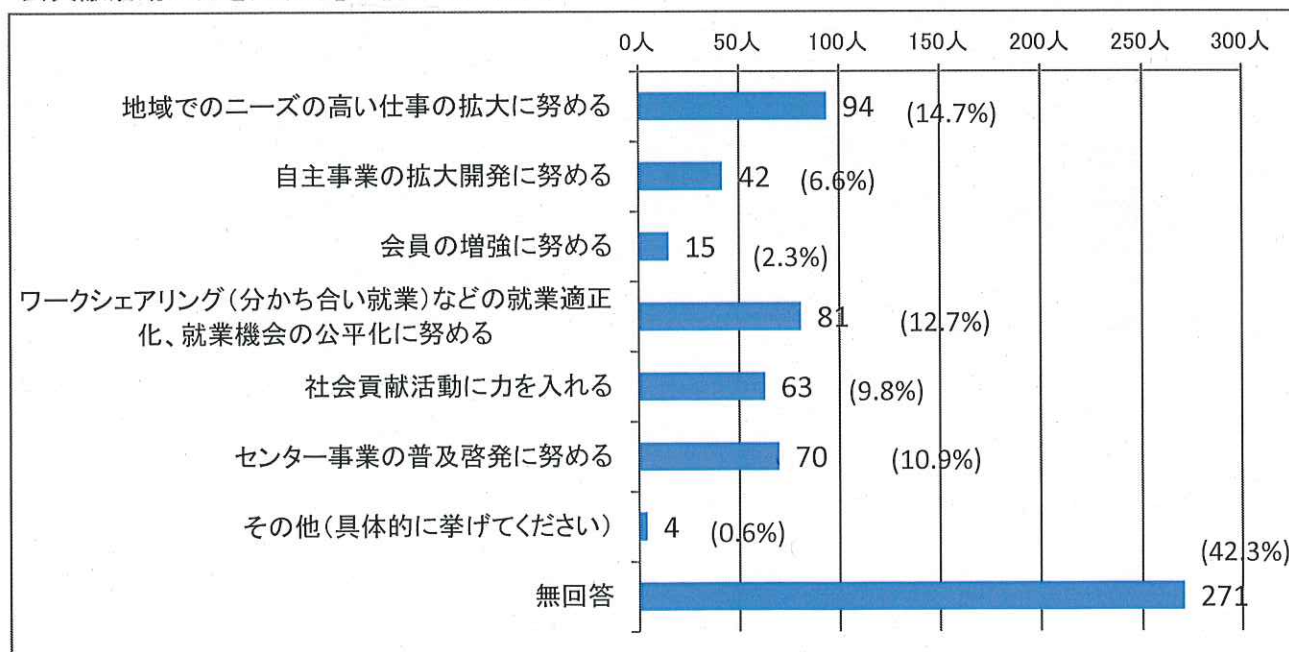
質問⑩ 今後のセンターのあり方についてお聞きます(2つ以内)

☆男性・女性別☆



☆男性・女性 全体☆

「地域でのニーズの高い仕事の拡大に努める」が14.7%で最も多く、次に「ワークシェアリング(分かち合い就業)などの就業適正化、就業機会の公平化に努める」、「センター事業の普及啓発に努める」、「社会貢献活動に力を入れる」が続いています。



自由記入

- 4 一般の人がまだシルバー人材センターの事を知らない(利用する側の人が)と思います。
いろいろアピールの方法があるのではと思います。
- 12 会員同志の交流の場を作ってください。
- 15 JRの地下通路・階段の清掃をシルバーでやってはどうか。
- 17 「開発部会」といった専門部会を発足させ、自主事業に限らず新事業の開発・開拓に積極性をもって取り組んでいただきたい。
- 27 公益法人なのだからもっと利益を追求すべきと思う。商売人の気質がほしい。
- 37 地方自治体が取り組む事業に積極的に参画し可能なものは市から委託を受けてシルバーの自主事業として展開する。
- ①小型家電リサイクル法に基づく事業
②環境リサイクル事業(リユース・リサイクル)
③省エネ推進・普及事業
④公共事業に対する民間事業者との連携
- 49 5年で交代することは、必要なこと大切なことです。
- 50 会員の指導教育・心得等をよく理解させる。心得も理解せず契約外の事を自分勝手に決める方がいる。
- 54 現場は営業の自覚で仕事をする。客先から感謝の声が聞こえるよう努める。
クレームが出るようなことがあってはならない。
自分に甘えがある人は指導を要す。次につながるように努力する。
余裕のある企業はないと思うので、仕事は確実にやりきる。
- 71 希望職種を分析し、当該仕事(会員のニーズの高い仕事)の拡大に努める。
- 72 会員による自主的な運営活動の推進をする。
長い経験の中で培った技術を経験者を募り何ができるかを話し合って決める。
- 94 平日に就業している会員が多いので、総会を土日に行ってほしい。
- 97 市役所情報や堅実に成長している企業や他センターで伸びてる事業を取りこめられるか。
社会貢献活動はこれからの健康な高齢者に必要なことです。いろいろな場面でいろいろな場面でシルバーの姿が見られればセンター事業の普及啓発も伴ってくると思います。
センターは就業の場と社会貢献の場を与える所ということを伝える必要がある。
地域班の活動がセンターを支えていることも重要事項として伝える。
- 106 現状に満足しています。
- 127 「就業基準」があるのに10年近く就業している人がいるのはいかがと思う。
- 137 現在の仕事に満足しています。一日の作業に達成感を感じます。
- 143 センターは会員がいて成り立っていることを自覚してほしい。
急用で昼休憩時に何度も電話しても出してもらえなかった。電話に出なくてもよいのか。
- 144 コネによる就業配分の話をよく聞くがそれはやめてほしい。
- 146 働く意欲のある人、健康である人、協調性のある人は「就業基準」は外してほしい。
- 175 自分がかもっと高齢になったときやってほしい仕事です。(30分くらいの仕事)
買物・散歩付添い・フック取付・洗濯物たたみ干し・植木鉢移動・粗大ゴミ出し

- 178 青パトを有償化して、シルバーが関わったらどうか。
- 187 連絡先は置き電話にしてほしい。(携帯は費用と電源が入ってないことがある)
お客さんの要望は働く会員につねに知らせてほしい。
- 197 講習会が何度かあったが、午前中だったので仕事とぶつかると出られない。
知識の向上に努めたいので午後の時間も開催してほしい。
- 198 ホームページへの就業情報の提供とシルバーが就業している就業内容を
もっと詳しく提示してほしい。
- 214 チラシ配り・呼びかけを行う。シルバーだよりを活用する。
- 229 日帰り旅行は復活しないのですか。
- 236 手芸班の運営・収入に関して見直す点があるように感じた。
就業者と職員との意見交換の機会を増やしたらどうか。
- 245 会員の持っている「人材」をホームページ上でPRすることで、企業のニーズに応えられる。
会員への作業配分は、1人の職員ではなくもっとオープン化すべきである。
- 248 前職で色々な技能の仕事を行っていた人が多い。職種の拡大を図っていいと思います。
- 249 60歳定年で入会する人もいるので仕事内容の開拓・拡大をしてほしい。
- 258 会員の増強のため、身近の人に声かけする。
- 275 腰掛け的な考え方で就業している人が見られる。就業先に対して失礼なので
センターから良く広く伝えてほしい。
- 279 高齢化がますます進んでいく中、支えあうシステムを構築することが大事です。
- 294 各町内会(老人クラブ)の会合に特別に出席してセンターの説明をしてはどうか。
- 301 同一人物での同一就業の長期化は不公平、「就業基準」を厳守すべきである。
- 303 市指定の保存樹木林等で地主の高齢化や能力の点で維持管理できていない箇所を
シルバーで手助けできれば環境も良くなる。積極的に地主に働きかけてはどうか。
- 305 高齢者で良く分からない方へ
パソコン・携帯電話・カメラの簡単な説明指導など自分でできることならしてみたい。
お金にはこだわらない。
- 319 シルバー同士で介護の手伝いができるようなシステムなどを作っていきたい。

(公社) 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会要綱

(設置)

第1条 公益社団法人羽村市シルバー人材センターの中長期計画を策定するため、羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 委員会は、会長の諮問に応じ、中長期計画の策定に関する必要事項を調査、検討し、答申する。

(組織)

第3条 委員会は、委員13人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、会長が委嘱する。

- (1) 副会長 1人
- (2) 理事 5人以内
- (3) 会員 6人以内
- (4) 羽村市高齢福祉担当職員 1人

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、当該諮問にかかる答申をもって終了する。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は副会長をもって充て、副委員長は、委員の互選によって定める。
- 3 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が招集する。

- 2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 4 委員長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、事務局において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、理事会において定める。

付 則

この要綱は、平成25年1月1日から施行する。

羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会 委員名簿

(敬称略)

職 名	氏 名	備 考
委員長	藤 田 ひろみ	理事（副会長）（H25 年 3 月 14 日～H25 年 6 月 21 日）
〃	安 達 健 吾	理事（副会長）（H25 年 6 月 21 日～
副委員長	藤 谷 文 康	理事（総務部長）（H25 年 3 月 14 日～H25 年 6 月 21 日） （事業部長）（H25 年 6 月 21 日～
委 員	薬 袋 善 一	理事（事業部長）（H25 年 3 月 14 日～H25 年 6 月 21 日）
〃	杉 浦 倣 子	理事（広報部長）（H25 年 3 月 14 日～H25 年 6 月 21 日） （女性部長）（H25 年 6 月 21 日～
〃	井 上 貞 義	理事（広報部長）（H25 年 6 月 21 日～
〃	対 馬 紀 子	理事（女性部長）（H25 年 3 月 14 日～H25 年 6 月 21 日）
〃	久 光 陽 一	理事（総務部長）（H25 年 6 月 21 日～
〃	安 達 健 吾	理事（安全・適正就業推進委員会委員長） （H25 年 3 月 14 日～H25 年 6 月 21 日）
〃	宮 寺 稔	理事（安全・適正就業推進委員会委員） （H25 年 6 月 21 日～
〃	佐々木 作 一	地域班 1 班班長（H25 年 3 月 14 日～H25 年 3 月 31 日）
〃	坂 口 清 隆	地域班 1 班班長（H25 年 4 月 1 日～
〃	野 村 英 雄	地域班 2 班班長
〃	田 村 一 二	地域班 3 班班長
〃	船 木 信 雄	地域班 4 班班長
〃	高 木 幸 一	地域班 5 班班長（H25 年 3 月 14 日～H25 年 3 月 31 日）
〃	森 谷 光 義	地域班 5 班班長（H25 年 4 月 1 日～
〃	馬 場 勇	地域班 6 班班長
〃	小 机 良 博	羽村市高齢福祉介護課長

中期計画策定経過

平成25年

- | | |
|--------|--|
| 3月14日 | 第1回中長期計画策定委員会開催 <ul style="list-style-type: none">・会長より中長期計画についての諮問を受ける・副委員長の互選・現中長期計画（平成16年度～平成25年度）の検証 |
| 4月19日 | 第2回中長期計画策定委員会開催 <ul style="list-style-type: none">・会員アンケートの検討 |
| 5月15日 | 会員アンケートを実施（6月14日まで） |
| 6月27日 | 第3回中長期計画策定委員会開催 <ul style="list-style-type: none">・中期計画（平成26年度～平成30年度）（案）の検討 |
| 8月 9日 | 第4回中長期計画策定委員会開催 <ul style="list-style-type: none">・会員アンケート結果の報告・中期計画（平成26年度～平成30年度）（案）の検討 |
| 10月31日 | 第5回中長期計画策定委員会開催 <ul style="list-style-type: none">・中期計画（平成26年度～平成30年度）（案）の検討 |
| 12月10日 | 第6回中長期計画策定委員会開催 <ul style="list-style-type: none">・中期計画（平成26年度～平成30年度）（案）の検討 |

平成26年

- | | |
|-------|--|
| 1月16日 | 中長期計画策定委員会委員長より「羽村市シルバー人材センター中期計画（平成26年度～平成30年度）」について会長へ答申 |
|-------|--|