

～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～

# 第2次中期計画

2019年度～2023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、平成23年に公益社団法人に移行し、「自主・自立」、「共働・共助」の基本理念のもと、高齢者の就業機会の確保と社会奉仕等の活動機会を確保し、その提供を通じて、高齢者の生きがいつくり、活力ある地域社会づくりに貢献してまいりました。

このような中、平成25年度には、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」とした中期計画（平成26年度～平成30年度）を策定し、これまで同計画の目標に掲げた様々な取り組みを進めてきました。しかし、60歳以上の雇用環境の変化等による会員数の減少、適正就業の推進に伴う請負契約額の減少などにより、会員数及び契約額の目標数値を達成することが難しい状況となっております。一方、当初計画には載せていなかった派遣事業を平成29年度から開始いたしましたが、本事業は、請負からの切り替えを含め、順調に実績をあげてきました。

現在、急速な少子高齢化の進行に伴い、生産年齢人口の減少による社会・経済の活力の低下が懸念される中で、国では「一億総活躍社会」の実現に向けて働き方改革を進めており、高齢者については、現行65歳までの継続雇用を70歳までに引き上げようと検討しています。こうした背景には、65歳を過ぎても健康で働く意欲のある高齢者が増加していることがあげられています。

シルバー人材センターについても、高齢者の働き方の選択肢の一つとして位置付けられるわけですが、特にセンターは、人生100年時代を迎える中で、年齢にかかわらず、エイジレスで働くことができる場として、期待されております。このため、多様な職域の拡大を図るなど、健康で働く意欲のある高齢者に対し、年齢にふさわしい就業場所を提供する、魅力あるセンターづくりが必要になっております。

こうした状況のもと、現計画の成果を検証しつつ、会員アンケートの結果などを基礎資料として、現計画を継承するかたちで第2次中期計画を策定しました。

今後は、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づくり」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、計画に掲げた諸事業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31年3月

(公社) 羽村市シルバー人材センター 会長 安達 健吾

# 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	基本目標	1
6	計画の期間	1
7	計画の推進体制	1

## 基本計画

1	基本目標 1 「会員の増強」	2
2	基本目標 2 「事業実績の拡大」	7
3	基本目標 3 「安全就業の確立」	10
4	基本目標 4 「就業の改善」	12
5	基本目標 5 「適正就業の推進」	15
6	基本目標 6 「社会奉仕等の推進」	16
7	基本目標 7 「財源の確保」	17
8	基本目標 8 「組織の充実」	18

## (参考資料)

- ◎ 羽村市高齢者人口推計（2020年～2025年）
- ◎ 中期計画（平成26年度～平成30年度）における目標数値と実績値
- ◎ 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

# 羽村市シルバー人材センター第2次中期計画

## 1 計画策定の目的

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ため、現行の中期計画の検証を踏まえた第2次中期計画を策定する。

## 2 計画の名称

本計画の名称を、「羽村市シルバー人材センター第2次中期計画」とします。

## 3 将来像

本計画の将来像を、現計画に引き続き「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 基本目標

本計画の基本目標を次のとおり定めます。

基本目標1	「会員の増強」	基本目標5	「適正就業の推進」
基本目標2	「事業実績の拡大」	基本目標6	「社会奉仕等の推進」
基本目標3	「安全就業の確立」	基本目標7	「財源の確保」
基本目標4	「就業の改善」	基本目標8	「組織の充実」

## 6 計画の期間

2019年度から2023年度までの5カ年とします。

## 7 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

### 基本目標 1 会員の増強

#### (1) 現状と課題

現計画では、急速な高齢者人口の増加が見込まれる中で、いわゆる団塊の世代が65歳以上となることにターゲットを当て、毎年度20人程度の入会者の増加を見込むとともに、この内10人程度の女性会員の増加を見込んでいました。

しかし、会員数は伸び悩み、特に、65歳以下の入会者は、定年延長や継続雇用が定着し、非常に少ない状況にあります。また、入会率を年齢層で見ると、65歳から69歳、70歳から74歳の会員数が減少してきている状況も見られます。

こうした年齢層の入会者数が伸び悩んでいる背景には、働く意欲のある高齢者は、企業等での一般の雇用を望んでいること、また、仕事を辞めた後は、地域の各種ボランティア活動や自分の趣味等を楽しんでいるなど、シルバー人材センターには目が向いていないことが伺えます。

さらに、シルバー人材センターの存在があまり知られていないこと、知っているても、やっている仕事は、植木剪定、除草、清掃などのイメージが強く、関心が向かないことがあげられます。

このような中で、全国シルバー人材センター事業協会では、平成29年度に第二次100万人計画を策定し、平成30年度から平成36年度末までに、全国71万人の会員を100万人にすることを目標に掲げています。そして、これを達成するため、各センターに各年度の目標達成数（増加率）が示されています。（羽村市SCは、H30～H32まで各年度3.9%、H33～H36まで各年度5.8%）

これにより、シルバー人材センターの持つ公共性・公益性を踏まえ、「センターが地域のニーズに応えることで、地域に頼りされる存在になる」、「仕事を通して人の喜ぶ顔が見え、会員が誇りを持てる」、「自分にあつた仕事で、経験を活かし、能力を発揮することができる」、「働くことで社会とつながり、仲間ができて、健康でいられる」ことを目指す姿としています。

一方、会員の高齢化とともに退会者が増加し、退会者数が入会者数を上回っている状況にあり、会員の退会防止が課題となっています。

こうしたことから、ホームページをリニューアルし、WEB入会<sup>注1</sup>を可能にするとともに、退会防止のため、就業情報をタイムリーに送信するシステムの構築に向けた取り組みを行ってきました。しかし、高齢に伴って就業できなくなった会員でも、サークルやボランティア等で残っていたいという希望もあり、こうした会員が退会しなくてもよい制度が必要となっています。

---

**注1** 入会説明会に出席しなくてもセンターホームページから、24時間いつでも簡単に会員入会申込ができる方法。ただし、入会手続きには、センター窓口に来る必要がある。

### 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
2 5	464	263	727	82	102	▲ 20	4.4	16,398
2 6	473	265	738	83	72	11	4.4	16,637
2 7	469	252	721	73	90	▲ 17	4.3	16,875
2 8	435	244	679	64	106	▲ 42	4.0	17,008
2 9	420	231	651	58	86	▲ 28	3.8	17,122
3 0	439	237	676	74	49	25	3.9	17,305

(60 歳以上人口は、各年度 1 月 1 日現在)  
(30 年度会員数は、平成 31 年 2 月末現在)

### (2) 今後の方向性

シルバー事業は、高齢者福祉の一環として、国・都・市の補助金を得て運営していますので、今後、高齢者の入会率を高めることが、公益事業としてますます求められてきます。

このような中で、更に、シルバー事業に対する評価や認知度を高める必要があることから、今後は、シルバーに対するイメージの転換を図るための広報やホームページによる WEB 入会の推進、就業メニューの拡大など、事務局・役員・会員が一体となって会員数の増強と退会者を減らす取り組みを行っていく必要があります。

また、国では、現行の継続雇用年齢を 65 歳から 70 歳までに引き上げる方向で検討に入っていますが、このことは、高齢者が個々の事情に応じて、多様な働き方の中から自分に合ったものを選択できるようにするという考え方に基づくものです。この点では、シルバーでの働き方は、高齢者が年齢にかかわらずエイジレスで働ける場ですので、こうした視点からも認知度を高めることが重要となります。

さらに、女性会員の増強については、女性部会での取組を中心に、女性会員による口コミの PR などを行っていくとともに、女性の就業場所として、福祉・家事援助サービスの充実などのほか、介護予防・育児支援など現役世代を支える事業の拡大を図っていく必要があります。

一方、高齢会員の退会の防止については、就業以外のサークル活動やボランティア活動のメニューの増加、高齢会員に合った就業メニューの提供などを考えていく必要があります。さらに就業出来なくなった高齢会員向けに、一般会員とは異なった会員の位置づけなどの制度も考えていく必要があります。

・目標数値（会員数）（単位：人）

年 度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
会員数	680	700	720	740	760

・目標数値（うち女性会員数＊女性比率 37%）（単位：人）

年 度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
会員数	240	250	260	270	280

(3) 主な事業

① センターのPRの強化

事 業 名	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
ア. マイナスイメージからの転換を図ったPR（イメージ戦略）	実施	実施	実施	実施	実施

- イ. 女性をターゲットにしたPR
- ウ. 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
- エ. 会員による一人一会員獲得運動
- オ. WEB入会の推進
- カ. ハローワークとの連携
- キ. 様々な媒体を通じたPR（有料広告）
- ク. 市高齢者施策を通じたPRの依頼（市広報等への掲載依頼）
- ケ. センター車輛を活用したPR
- コ. シルバーふれあい祭りの実施
- カ. 東京しごと財団が行う「広報強調月間」に併せた市内ボランティア活動の実施
- キ. 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

事 業 名	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
ア. 入会促進キャンペーンの実施	実施	実施	実施	実施	実施

※入会促進を図るため、会費規程を改正し、1月～3月入会の場合の会費を免

除するキャンペーンを行う。

- イ. 毎月1回の入会説明会を開催する。なお、地域での入会説明会は、WEB入会を可能としたことにより終了する。
- ウ. 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、女性会員の就業に関する体験談を聴いてもらう。
- エ. WEB入会の推進
- オ. 説明会用ビデオのリニューアル（新たに加わった事項等の追加、会員の笑顔を前面に出し、イメージアップを図った内容とする。）

### ③ 就業相談の充実

- ア. 毎月1回実施する。（HPの充実により、地域での実施は終了する。）
- イ. HPでのタイムリーな就業情報の提供
- ウ. 会員のメールアドレスに就業情報を送信するシステムの構築

### ④ 様々な分野の仕事の開拓

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 資格等一覧の作成	実施	実施	実施	実施	実施

- イ. 会員の能力、技術を把握し、希望する仕事、魅力ある仕事の開拓に努めることによりセンターのイメージを変え、会員の増強につなげる。

### ⑤ 会員の退会防止に向けた取組

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 80代の高齢会員が無理なく働ける就業メニューの検討及び提供	検討	検討	実施	実施	実施

- イ. サークル活動の推進（新設を含む。）
- ウ. ボランティア活動メニューの増加
- エ. 退会せずに在籍できる会費負担の少ない制度の検討



⑥ 福祉・家事援助、育児支援分野の仕事の開拓

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 会員コーディネーターの設置及び増員（各地域班への設置）	3名	3名	4名	5名	6名

- イ. 福祉・家事援助サービス事業推進委員会の開催
- ウ. 家事援助班活動の推進
- エ. 生活支援事業の推進（介護支援）
- オ. 育児支援、保育補助など子育て支援分野の仕事の開拓
- カ. 会員交流会の実施
- キ. ワンコイン事業の推進  
（高齢者世帯等の住まいと暮らしを支援する。）
- ク. 地域包括支援センター、民生委員との連携

【女性のための仕事のメニュー】

- ・屋内外清掃
- ・家事援助サービス
- ・園芸支援
- ・手芸品製作、販売
- ・子育て支援サービス
- ・介護支援サービス
- ・保育補助
- ・スーパーでの品出し等



⑦ 女性会員活動啓発のためのボランティア活動の実施

- ア. 保育園等での手芸品作成、バルーンアート等を通じたボランティア活動による家事援助、育児支援サービス事業のPR

## 基本目標 2 事業実績の拡大

### (1) 現状と課題

現計画期間中は、景気が回復傾向にある中ではありましたが、民間、一般家庭の受注が減少し、平成26年度から契約額は減少傾向となっています。

特に、平成29年度は、派遣事業の開始にあたり、適正就業の推進を図るため、請負から派遣への切り換えが必要な契約の見直しにより、一部は派遣への切り換えができたものの、契約解除や直接雇用となったものがあり、この影響で契約額は大きく減少しました。

一方、派遣事業は、請負からの切り換えも含め、これまで8件の受注があり、まずまずのスタートとなり、今後も送迎運転、配送仕分け、スーパー関連、保育補助などの職種での受注が見込まれます。

また、平成30年度から羽村市より生活支援サービス事業を受託し、介護予防支援という新たな分野での事業を展開しています。

このような中で、これまで、就業開拓委員会、就業開拓員を中心に、既受注先での他分野の開拓、派遣事業も含む新規就業開拓に取り組んできましたが、高齢者向けの仕事が限られており、大きな成果が得られていないのが現状です。請負事業の伸びがあまり見込めない中で、今後は、派遣事業の受注を伸ばしていく必要があります。

### 年度別 受託件数・契約金額の推移

#### 【請負】

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
25	573	4,504	5,077	108,132,090	191,987,613	300,119,703	36.0	64.0%
26	555	4,657	5,212	106,510,323	189,084,882	295,595,205	36.0	64.0
27	571	4,496	5,067	108,104,966	179,920,990	288,025,956	37.5	62.5
28	564	4,606	5,170	109,522,106	172,215,476	281,737,582	38.9	61.1
29	541	4,478	5,019	112,369,742	123,171,770	235,541,512	47.7	52.3
30	497	4,591	5,088	90,747,270	124,453,442	215,200,712	42.2	57.8

(30年度は見込数値)

## 【派遣】

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
29	0	7	7	0	21,330,848	21,330,848	0	100%
30	2	6	8	26,123,409	21,903,040	48,026,449	54.2	45.8

（30年度は見込数値）

## （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センター運営の2本柱となります。

このため、就業開拓委員会を中心に、就業開拓員、理事、事務局による既受注事業所への就業分野の拡大依頼に加え、派遣事業を含めた新たな就業開拓に向けて、取り組んでいく必要があります。また、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、今後も需要が見込まれる福祉・家事援助、生活支援、介護支援、子育て支援などの地域に密着したサービスの就業開拓を行っていく必要があります。

派遣事業については、人手不足が見込まれる配送サービス業、スーパー、デイサービス、保育サービスなどの業務を中心に就業開拓を行っていきます。

### ・数値目標（契約額【請負】）

（単位：千円）

年 度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
契約額	218,000	221,000	224,000	227,000	230,000

### ・数値目標（契約額【派遣】）

（単位：千円）

年 度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
契約額	51,000	56,000	59,000	62,000	65,000

## （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の就業

拡大・開拓を行います。

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 就業開拓員の設置	設置 (1名)	設置 (1名)	設置 (1名)	設置 (1名)	設置 (1名)

- イ. 会員による一人一就業開拓運動
- ウ. 就業開拓委員会の開催
- エ. 委員会、事務局が一体となった既受注先への受注依頼・新規受注先の開拓
- オ. PRチラシの配布、ポスティング
- カ. 生活支援サービスのPR
- キ. 個人家庭のニーズの把握、支援の必要な高齢者世帯の把握
- ク. 地域に密着した家事援助、子育て支援、介護支援分野の仕事の開拓
- ケ. 人手不足分野（配送仕分け、デイサービス送迎運転、保育補助、スーパー品だしなど）の派遣事業の就業開拓
- コ. 会員からの希望の多い職種の就業開拓

## ② 自主事業

- ア. パソコン教室、着付け教室、学習教室、英会話教室、理科・数学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。
- イ. 会員の資格、技能を活かした新たな教室等の検討
- ウ. リサイクル品の販売については、さらに再利用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。



## 基本目標 3 安全就業の確立

### (1) 現状と課題

安全就業に関しては、安全・適正就業推進委員会が中心となり、「安全は全てに優先する」とした基本理念の基に、毎年度「安全対策・適正就業基本計画」を策定し、理事会承認を得て、同計画を推進しています。

これまでの具体的な取り組みとしては、安全就業基準の順守の徹底、安全・適正就業巡回による就業中の安全点検、就業途上や帰宅途上での自転車や徒歩での転倒等による事故防止対策、SOSカードの配布と携行の徹底、危険予知訓練の実施、安全標語やヒヤリハット体験の募集、事故が発生した場合の原因と対策の共有化などのほか、様々な機会をとらえた啓発活動を行っています。

そして、このような取り組みが評価され、現計画期間中の平成26年度及び平成30年度に、東京しごと財団より安全優良センターとして、表彰を受けました。

こうした取り組みにより、年々事故件数は減少してきていますが、転倒事故などが依然発生し、事故がゼロとならないのが現状です。

高齢者の就業に関しては、体力の低下を自覚すること、常に安全意識を持つことが最も大切なことであり、このための啓発が引き続き重要となっています。

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	
25	12	3	2	0	7
26	4	0	2	0	2
27	13	4	6	0	3
28	11	6	3	0	2
29	7	4	0	1	2
30	9	7	0	0	2

(30年度は平成31年2月末現在)

### (2) 今後の方向性

「安全は、全てに優先する」との理念の基に、今後も安全就業基準の順守の徹底のほか、安全・適正就業巡回による就業中の安全点検などのこれまでの取り組みを継続して推進していく必要があり、特に各会員へ

の安全意識の自覚を促す取り組みを継続的に行っていくことが、事故防止の観点から重要です。

また、高齢に伴う体力の低下等を自覚させるための体力測定の実施や市が行う健康診断の受診の奨励など、会員の健康管理の推進にも努めていく必要があります。

就業面では、高齢会員が高所作業などでバランスを失って転倒する事故が起きていることから、80歳以上の会員については、安全就業の観点から、年齢、体力に応じた就業形態を考えていく必要があります。

さらに、今後、デイサービスの送迎などの運転業務を受注することが予定されていることから、運転業務を行う場合の講習の義務付け、年齢制限など、安全面での条件整備を行う必要があります。

・数値目標（事故件数）

年 度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
傷害事故	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
賠償事故	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

(3) 主な事業

事 業 名	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
ア. 運転業務に関する安全就業基準の作成	作成	実施	実施	実施	実施

事 業 名	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
イ. 安全大会の実施	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・適正就業推進委員会の開催

オ. 安全就業基準、安全10カ条+1、交通ルール遵守の徹底

カ. 安全・適正就業巡回の実施（年50か所の就業場所を巡回）

キ. SOSカード・自己点検カードの携行の徹底

ク. 事故の検証及び全会員へのフィードバック

- ケ. 体力測定の実施、健康診断等の奨励
- コ. 各種講習会等の開催
- タ. 安全・適正就業推進委員会だよりの発行による啓発
- チ. 安全就業強化月間の設定（7月）
- ツ. 「安全宣言」の実施
- テ. 安全標語、ヒヤリハット体験の募集

## 基本目標4 就業の改善

### （1）未就業会員の解消

#### ◆ 現状と課題

平成29年度の就業率は、請負で84.6%、派遣で4.9%となっており、約1割の会員が未就業となっています。この主な理由としては、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高齢者向けの仕事に限られていること、また、希望の多い職種の受注件数が限られていることなどがあげられます。

このため、平成29年度より多様な就業形態を選択できるようにするために派遣事業を開始するとともに、就業開拓委員会が中心となり、就業開拓を強化してきました。また、新規事業として、女性会員向けに「園芸チーム」を立ち上げるなど新たな取り組みも行ってきました。

また一方で、特定の会員の就業の長期化を防止するため、就業基準の改正や、ワークシェアリングの推進により就業の公平化を図ってきました。

さらに、就業情報をタイムリーにお知らせするために、毎月1回の事務局だよりを発行するとともに、会員のメールアドレスにタイムリーに就業情報を送信するシステムの構築に向けた取り組みを行ってきました。

しかし、依然として、会員ニーズと受注する仕事の種類、量などのミスマッチが生じており、これ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

### 【請負】

年度	就業実人員	就業延人員			会員数	就業率
		公共	民間	計		
25	641人	7,009人	10,878人	17,887人	727人	88.2%
26	619人	6,565人	11,227人	17,792人	738人	83.9%
27	630人	6,713人	10,723人	17,436人	721人	87.4%
28	601人	6,985人	10,743人	17,728人	679人	88.5%
29	551人	7,288人	9,992人	17,280人	651人	84.6%

### 【派遣】

年度	就業実人員	就業延人員			会員数	就業率
		公共	民間	計		
29	32人	0人	3,232人	3,232人	32人	4.9%

### ◆ 今後の方向性

未就業会員の就業に向けては、会員の希望している職種、勤務日数、時間等の勤務条件の把握をしていく必要があります、その上でワークシェアリングを推進していきます。

また、派遣事業により仕事の種類を拡大し、会員ニーズに応じていくとともに、就業情報をタイムリーに提供していく必要があります。

さらに、受注する仕事によっては、経験や技能を要するものもあることから、講習を受けて技能を習得するなどの人材育成が重要となってきます。

一方で、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、女性会員にふさわしい就業分野を開拓していく必要があります。高齢者世帯、子育て世帯など、地域にとっては必要な、ちょっとした家事支援、介護支援、育児支援などの需要の見込める仕事の推進を図り、女性会員の就業につなげていく必要があります。

### ・数値目標（就業率）

（単位：％）

年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
就業率	85%	86%	87%	88%	89%



◆ 主な事業

① 未就業会員の解消

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 会員のメールアドレスに就業情報を送信するシステムの構築	検討	実施	実施	実施	実施

- イ. ワークシェアリングの推進
- ウ. 就業基準の徹底
- エ. 長期就業の是正

② 就業会員研修等の実施

- ア. 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・講習会等をセンター独自で実施する。
- イ. 財団主催の各種講習会の情報を提供し、受講を促していく。

③ 派遣会員教育訓練の実施

- ア. 派遣会員向けの教育訓練を毎年実施する。

④ 顧客満足度の向上

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 発注者アンケートの実施（3年ごと）	検討 実施	事業への反映	事業への反映	検討 実施	事業への反映

- イ. 就業は、面接を通じて会員の適性、能力を見て判断する。
- ウ. 苦情等があった場合は、会員同士で共有し、再発防止を図る。

⑤ 就業のアンマッチ

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 80歳以上の高齢会員向けの就業メニューの検討	検討 実施	検討 実施	検討 実施	検討 実施	検討 実施

- イ. 就業人員が少ない職種、後継者不足の職種について、新たな会員を増加する。
- ウ. 技能や知識を高める講習会を積極的に開催するほか、高齢化した会員の技術をきちんと継承していく体制を整える。また、財団主催の各種講習会の情報を提供し、受講を促していく。
- エ. 運転業務従事会員育成のための講習会等の受講

## 基本目標 5 適正就業の推進

### (1) 現状と課題

シルバーにおける就業は、基本的に請負又は委任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おりますが、仕事が発注先の現場で行われるような場合、特に発注先の従業員と一緒に就業するケースや、発注者の指揮命令が行われることがあり、問題となっております。

こうした中、厚生労働省から適正就業ガイドラインが示され、発注者、会員等への周知徹底が求められています。

当センターでは、適正就業を推進するため、安全・適正就業推進委員会委員による就業現場への巡回点検を行い、実際の仕事の内容と仕様書との照合などを行い、適正な就業形態となっているかの確認をしています。

また、平成29年度から派遣事業を開始するに当たり、派遣への切換えが必要な請負契約については、ガイドラインを基に発注者と協議し、適切な対応を図っています。

さらに、新規の受注に対しては、ガイドラインに沿って、請負か派遣の選択を発注者と協議しています。

仕事の長期化への対応については、就業基準を改正し、1つの業務に係る年数を3年として是正を図ってきましたが、希望者がいないなどの理由により、改善が図られていない面があります。

### (2) 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、今後もガイドラインに沿った適正な就業を推進するとともに、安全・適正就業推進委員会委員による就業現場への巡回点検を行っていきます。

また、その際、仕様書による就業内容の確認も行っていきます。

さらに、センターとして、ガイドラインに基づき請負になじまないものは派遣に切り替えることや、受注しないということを徹底していきます。

1人の会員の仕事の長期化については、会員からも不満が生じていることから、就業基準を徹底し、長期就業を是正していきます。

また、就業期間が満了となる就業先の情報を全会員に周知していきます。

#### ◆ 主な事業

- ア. 安全・適正就業推進委員会による安全・適正就業巡回により、現場での仕様書による点検
- イ. 適正就業ガイドラインに沿った事業運営
- ウ. 会員、発注者に対し、適正就業ガイドラインの周知
- エ. 長期就業の解消のため、就業期間が満了となる就業先の全会員への情報提供

## 基本目標 6 社会奉仕等の推進

### (1) 現状と課題

当センターは、平成23年4月から公益社団法人に移行しましたが、その際、定款に「社会奉仕等の機会の提供」をその使命として位置付けました。

このことを踏まえ、これまで市内の清掃ボランティア活動、市の事業のボランティア協力、各小学校児童の登校時の見守り活動などを行ってきました。

また、これらの活動を通じて、センターのPRも合わせて行ってきました。

そして、見守り活動については、地域班ごとの登録制度にし、地域班へのボランティア助成金を交付し、活動を支援してきました。

しかし、まだまだボランティア活動に対する会員の意識が低く、参加者が少ないのが現状です。

こうしたことから、センターの使命である社会奉仕の意識を、会員一人ひとりに浸透させていくことが課題となっています。

### (2) 今後の方向性

今後も、社会奉仕をセンターの使命として推進していく必要があるこ

とから、これまでのボランティア活動を継続して実施していきます。このため、新入会員への積極的な参加を呼び掛けるとともに、活動に参加する会員を増やすことにより、会員一人ひとりの負担感を解消していきます。

また、就業が困難となった高齢会員等への社会参加の機会として、ボランティア活動への参加を促していきます。

さらに、新たな取り組みとして、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせる地域づくりに貢献するため、会員も含めた高齢者の居場所づくりとして、サロン事業の実施を検討していきます。

### (3) 主な事業

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 高齢者の居場所づくり「サロン事業」の検討	検討	検討	実施	実施	実施

イ. 市内清掃活動の実施（年2回）

ウ. 市の事業へのボランティア協力

エ. 小学校児童の登校時の見守り活動の実施（地域班単位）

オ. 地域班へのボランティア活動費の助成

## 基本目標7 財源の確保

### (1) 現状と課題

センターの運営は、基本的に、会費、事務費、国・都・市の財政支援による収入によって賄っています。また、営利を目的としない公益目的事業のため、会計は収支相償が原則となっています。このことから、適正な財政運営を行うため、支出面においても、業務の効率化、経費節減が求められています。

現計画期間中は、景気が回復傾向にある中ではありましたが、請負事業の受注があまり伸びず、また、平成29年度には、適正就業による契約の見直しにより、請負契約の解除や直接雇用などの対応をとったため、契約額が大幅に減少しました。

一方、平成29年度からは派遣事業を開始し、請負からの移行を含め

8件の受注があり、本事業としては、まずまずのスタートとなりました。

派遣事業の実施に伴い、就業人員等に応じた国のサポート事業補助金のほか、財団が指定する羽村派遣事業所への事務委任手数料（契約額の14%）が新たな収入となっています。

このことから、今後は派遣事業の受注を伸ばすことが、新たな財源の確保につながるようになります。

## （2）今後の方向性

公益法人としてのシルバー人材センターを運営していくためには、基礎的な運営に関する財政支援として、国、地方公共団体の補助金は必要不可欠でありますので、引き続き、財政支援についての要望を行ってまいります。

また、国のサポート事業補助金、派遣事務委任手数料などの財源確保を行うため、派遣事業の受注増に向けた取り組みを行ってまいります。

さらに、支出を抑制するため、業務の効率化、経費の節減に引き続き取り組んでまいります。

## （3）主な事業

ア. 国、都、市への補助金獲得のための要望

イ. 自主財源確保のための受注の拡大、業務の効率化、経費節減に努め、安定した財政運営に努める。

ウ. 派遣事業拡大によるサポート補助金及び事務委任手数料の確保

## 基本目標 8 組織の充実

### （1）現状と課題

センターの運営については、「自主・自立・共働・共助」の理念に基づき、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、無関心な会員も多く、新入会員も含め、改めてセンター理念の周知・徹底を図るとともに、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、嘱託職員1名、臨時職員2名の体制となっています。このうち職員については、次長1名、主任1名、主事2名となり、現計画期間中に次長職を設置し、体制を強化しました。

しかし、この間、派遣事業などの新たな事業を開始したことに伴い、業務が増加し、職員体制の更なる強化が必要となっています。

## (2) 今後の方向性

新入会員研修会において、センター理念をきちんと認識させるとともに、センターの運営に積極的に参画するように働きかけていきます。

また、理事会、専門部会、委員会、地域班、職群班等において、研修会や講習会を開催し、理事、委員等の資質の向上を図り、会議の活性化につなげていきます。

さらに、会員の交流機会を図り、センターを活性化するための組織が必要であることから、会員互助会（仮称）の設立に向けて検討していきます。

事務局については、職員向けの各種研修会、講習会を通じて、資質の向上を図っていくとともに、人材育成のための目標管理制度を導入します。

さらに、他センターへの職員派遣制度を活用し、職員の資質向上を図っていきます。

また、派遣事業など新たな業務に対応するため、組織の強化を図っていきます。

## (3) 主な事業

事業名	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ア. 会員互助会（仮称）の設立に向けた検討	検討	検討	実施	実施	実施

事業名	2019年度	2020年度	2021年度
イ. 設立40周年事業の実施	事業費積立	事業費積立 実行委員会の設置	実施

※2021年度にセンター設立40周年を迎えるため、記念事業を実施する。

ウ. 理事会、部会等の活発な活動と機能の充実

エ. 新入会員研修会の実施

オ. 地域班への支援

カ. 会員の親睦、交流の推進、地域班対抗スポーツ大会等の実施

- キ. 班体制を含めた地域班のあり方の検討
- ク. 職員の人材育成のための目標管理制度の実施
- ケ. 研修会等への参加による職員の能力向上
- コ. 職員の他団体等への派遣
- タ. 派遣事業の実施拡大に伴う産業医の設置、衛生管理者の設置
- チ. 安全衛生委員会の設置

