

公益社団法人 蓮田市シルバー人材センター

# 事業推進計画

平成30年度～新元号4年度

(2018年度～2022年度)

「見つけよう！生きがい。歩もう！共に。」



平成29年12月

公益社団法人 蓮田市シルバー人材センター

目 次	開始頁
■ はじめに	
■ 第 1 章 計画策定の概要	1
1 中期計画策定の趣旨	1
2 シルバー事業を取り巻く環境（高齢化の状況）	1
3 計画の期間	1
■ 第 2 章 平成 2 8 年度事業推進計画達成状況	2
1 会員増強のための目標と取組	2
2 就業機会の拡大のための目標と取組	2
3 安全・適正就業の徹底のための目標と取組	3
■ 第 3 章 シルバー人材センターの課題	4
1 会員の増強	4
2 就業機会の確保、拡大	4
3 安全・適正就業の徹底	4
4 地域ネットワークの形成	4
5 財政基盤の強化	5
(1) 会員の増強と事業の推進	5
(2) 財源の安定（自主財源の確保）	5
6 組織運営の強化	6
7 計画に対する取組の評価	6
■ 第 4 章 平成 3 0 年度～新元号 4 年度（2 0 1 8 年度～2 0 2 2 年度） 事業推進計画の目標と取組	7
1 会員数	7
(1) 目標数値	7
(2) 取組内容	7
2 就業率・就業延人員・契約金額	9
(1) 目標数値	9
(2) 取組内容	9
3 安全・適正就業の徹底	1 0
(1) 安全適正就業対策取組事項	1 0
(2) 平成 3 0 年度～新元号 4 年度（2 0 1 8 年度～2 0 2 2 年 度）における具体的な取組内容	1 1
ア－1 安全就業について	1 1

ア-2 適正就業について	12
イ 共通事項	13
4 地域ネットワークの形成	13
(1) 取組内容	13
5 財政基盤の強化	13
○取組内容（重点取組事項と取組事項）	13
6 組織運営の強化	14
○取組内容（重点取組事項と取組事項）	14
7 計画に対する取組の評価	15
■ おわりに	16
I 策定経過	17
II 中・長期計画策定委員会設置要綱	18
III 中・長期計画策定委員会組織図	20

参考資料（別冊）
IV データ編
1 会員数の推移
2 年齢区分別会員数の推移
3 入・退会年齢及び会員期間の変化
4 就業者と就業率の推移（会員数との比較）
5 希望職種と就業状況の推移（希望職種と就業との関係）
6 受注件数及び契約金額の推移と主な取引先
7 派遣就業者数の推移と主な派遣先
8 事故の発生状況
9 独自事業と会員の参加状況（就業延人員）
10 ボランティア活動への参加状況
11 地域団体との連携
12 蓮田市の人口構成の変化と予測人口
13 会員の健康と生活（アンケート結果の分析～）
14 高齢者の地域社会への参加や日常生活に関する意識（内閣府調査～）
15 蓮田市シルバー人材センターの事業体系
16 埼玉県内シルバー人材センターの概要

## ■ はじめに

高齢化社会が出現し、「いかに長く生きるか」から「いかに生きるか」という生活の質に関心が移ってきました。高齢者の生活の多様化に伴い、ライフスタイルの変化に対応できるセンターが求められています。

日本の高齢者の就業率は、先進諸国の中でもとび抜けて高く、仕事をするとは、生活のための基本的資源を得るだけでなく、人間関係のネットワークを広げ、活動力を増し、社会参加の充実感を得ることに繋がっております。これは高齢者にとっても、社会にとっても重要なメリットであります。

高齢者の就業ニーズの多様化への対応や適正就業の徹底、就業における会員保全のための就業条件の緩和や派遣就業推進の流れは、今後ますます加速すると予測されます。シルバー人材センターの存在意義が高齢者の「働く」環境づくりにあるのであれば、私どもは、高齢者の就業ニーズに即応することはもちろん、地域や発注者のニーズにも適切に応えていかなければなりません。

そのため、一つには、就業先と会員のマッチング機能の強化が必要となり、人材育成に力を入れ、ステークホルダー（利害関係者）である会員に対し、革新力を付けていく必要があります。

また、高い倫理やコンプライアンス（法令遵守）の求められるセンターにとって、その欠如やコンプライアンスを重視しないガバナンス（組織統制）は、最大リスクとなることから、ガバナンスを意識した組織体制、組織運営を強力に推進していく必要もあります。

他方、地域ボランティア活動への参加に関するデータでは、日本は13.4%と、アメリカ（16.4%）より低位となっていますが、タイや韓国、ドイツなどより高く、世界的にみれば高い水準にあります。ボランティア活動に高い関心を寄せる高齢者の増加に伴い、センターの役割も増大していると言えるのではないのでしょうか。

蓮田市シルバー人材センターでは、こうした状況を踏まえ、また、今後の在り方を展望しつつ、平成30年度からの5か年計画を次の3つの柱を中心に進めていくことといたしました。

- 1) 会員の増強
- 2) 安全・適正就業の徹底
- 3) 地域に根差したセンターづくりに必要な組織づくり

シルバー人材センターとしての社会的責任を果たすべく、ガバナンス体制を整え、目標（ミッション）の達成に向かい、会員、役員、職員一丸となり、着実に歩を進めてまいりたいと思います。

平成29年12月

公益社団法人 蓮田市シルバー人材センター  
理事長 小山 徹

## ■ 第 1 章 計画策定の概要

### 1 中期計画策定の趣旨

超高齢社会の到来により、高齢者の健康で生きがいのある充実した生活の実現と地域社会の健全な発展に貢献するシルバー人材センターの役割が極めて重要になっています。

当センターでは、更なる発展を期することを目的に、平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 か年をその期間とする「公益社団法人 蓮田市シルバー人材センター 事業計画」を策定し、推進してきました。

しかし、現在もセンターを取り巻く環境は激変しており、景気回復スピードの鈍化に伴う受注量の減少や定年退職の延長に伴うサードエイジ対象年齢の縮小等、多くの課題や懸案を抱えています。

本計画は、このような諸事情を勘案し、新たな経営施策を盛り込んだ中期計画を策定するものです。

### 2 シルバー事業を取り巻く環境（高齢化の状況）

ここでは、シルバー事業を取り巻く環境として蓮田市の高齢化の状況に触れたいと思いますが、これは本計画の背景ともなる重要なポイントであります。

統計はすだ（平成 28 年度版）によりますと、蓮田市の平成 28 年 4 月 1 日時点の高齢化率（65 歳以上の高齢者人口の割合）は 29.36% と、過去最高となりました。

国勢調査や市の資料を基に高齢化の流れを見てみますと、蓮田市は、昭和 60 年に 7% を超え「高齢化社会」に、平成 13 年に 14% を超え「高齢社会」に、そして平成 20 年には 21% を超え「超高齢社会」に突入しました。高齢者人口は現時点において既に 30% を超えており、最も遅い場合でも“今後 20 数年の後には 3 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者になる”と推計されています。また、別の条件による試算では、更に 10 年も早く到来するという予測もなされております。

ご案内のとおり、高齢化率は、全ての都道府県で上昇し、首都圏など三大都市圏ではより顕著です。特に、埼玉県の高齢化は急速で、中でも蓮田市は最も早いスピードで上昇していることに留意する必要があります。

### 3 計画の期間

計画期間は平成 30 年度から新元号 4 年度（2018 年度から 2022 年度）までの 5 か年度とし、取組に対する評価の結果など、必要に応じて修正するものとします。

## ■ 第2章 平成28年度事業計画達成状況

### 1 会員増強のための目標と取組

指 標	平成28年度			
	目 標	実 績	差 異	達成率 (%)
会 員 数 (人)	600	489	△111	81.5
粗入会率 (%)	2.64	2.15	△0.49	81.4

平成28年度の達成率を見ると、「会員数」は81.5%、「粗入会率」は81.4%に留まるなど、共に目標達成には至っていません。低調に推移した理由としては、①企業等の雇用確保措置（再雇用等）の浸透 ②入会希望者のミスマッチ[入会動機、就業形態、報酬（配分金）]が挙げられます。

また、本計画の目標設定に当たり、国の「再チャレンジ支援総合プラン」に定められた目標との整合性を図ったことから、現況と目標数値との差が大きすぎた側面も否めません。

### 2 就業機会の拡大のための目標と取組

指 標	平成28年度			
	目 標	実 績	差 異	達成率 (%)
就 業 率 (%)	91.6	90.0	△1.6	98.2
受 託 件 数 (件)	6,000	5,631	△369	93.9
契 約 金 額 (円)	272,782,000	263,237,291	△9,544,709	96.5

「就業率」、「契約金額」は目標に対してわずかに及ばず、「受託件数」については約94%の達成率となりました。また、受託件数1件当たりの平均契約金額は目標の1.03倍で、企業発注者と個人発注者のバランスは、ほぼ想定どおりの結果となりました。

就業機会の拡大に係る取組としましては、就業開拓推進員を2名体制にして会員と就業先とのマッチングを強化するとともに、就業開拓推進委員会においては、就業開拓方法の検討、就業先訪問の実施、未就業会員へのアンケート調査及び個人面談を行い、就業率の改善に努めました。

また、シルバー派遣事業にも力を入れ、請負・委任では就業できない業務への就業開拓についても積極的に取り組んできました。

### 3 安全・適正就業の徹底のための目標と取組

指 標	平成28年度			
	目 標	実 績	差 異	達成率 (%)
巡回パトロール (件)	144	132	△12	91.7
研修・講演会等 (回)	4	4	0	100.0

平成26年11月に発生した植木就業中における最重篤事故の経験と教訓を継承するため、安全就業を最重要課題に掲げて事業を推進した結果、平成27年度、平成28年度と最重篤事故はゼロとなりました。

一方で、賠償責任事故は前年を上回る件数となっており、安全対策ルールの遵守徹底に課題の残る結果となりました。

平成28年度の目標達成率については、「巡回パトロール」が132件（目標達成率91.7%）、「安全研修・講習会等」が4回（目標達成率100%）となりました。

また、安全だよりの発行（年5回）、安全標語の募集や市内における高さ制限のあるゲート等を記載した便利マップの作成を行いました。

その他、当初計画外の活動として、安全就業指針の改定、安全就業チェックリスト（植木・除草・草刈）の見直し等を行いました。

## ■ 第3章 シルバー人材センターの課題

### 1 会員の増強

センター存立の基礎となる会員の増強は、組織運営の重要な要素です。平成28年度末現在の会員数は、489人と前年に比べ11人（2.2%）減少しました。男女別会員数においては、男性が349人（71.4%）、女性が140人（28.6%）となり、共に減少傾向となっています。特に女性会員の割合は、全国平均33%、埼玉県平均30.1%を下回っています。加えて、会員の平均年齢が年々上昇していることも大きな課題です。

今後の事業展開においては、新規会員の確保・拡大、とりわけ女性や若年層の入会の促進と会員の退会の抑制について、対策の強化が必要です。

### 2 就業機会の確保、拡大

就業機会の確保、拡大は、シルバー事業の維持発展に欠かせない事項です。

平成28年度の契約金額は263,237千円と、前年度契約金額254,748千円に比べ8,489千円（3.3%）増加しました。

未就業企業へのアンケート調査など、新しい就業開拓方法の検討を含めた就業開拓活動の充実はもとより、ホワイトカラーの職種の拡大や独自事業の創出、また、ローテーション就業の徹底やワークシェアリングの確立などにより、会員の希望に応じた就業機会の一層の確保、拡大を図っていく必要があります。

### 3 安全・適正就業の徹底

会員の加齢による身体の衰えをはじめ、マンネリ“慣れによる慢心”や過信に起因する事故が後を絶ちません。このような事故は安全対策の徹底やルールを遵守していれば防ぐことができたケースも多分にあります。

事故撲滅のためには、様々な安全就業対策を講じるとともに、事故発生原因の特定や検証を行い、組織が一丸となって事故を未然に防止するよう取り組まなければなりません。

また、適正就業の徹底においても、公益法人としてのコンプライアンス＜法令遵守＞は、シルバー事業の拡充、発展を図る上において極めて重要なことです。

いずれも、体制の整備を図るとともに、知識・技能の研修会・講習会や巡回を実施し、対策を有効に機能させることが重要です。

### 4 地域ネットワークの形成

公益社団法人として、地域住民や行政機関、企業などと連携し、地域活性化の核となる組織として、機能していかなければなりません。



そのためには、役職員、会員の資質向上が必要不可欠であり、今後の事業活動において、地域の美化活動や世代交流事業などのボランティア活動の充実を図るとともに、地域の共助づくりを促進するなど地域が抱える課題解決に積極的に取り組む姿勢が求められています。

## 5 財政基盤の強化

財政問題は、実施する“事業”やその担い手である“会員”、事業を推進する“組織”といった諸点を総合して捉える必要がありますので、こうした面にも着目しつつ、課題を整理することとします。

なお、会員及び事業（就業）については別項がありますので、ここでは考え方のポイントのみを指摘し、組織運営については、次の6で整理することとします。

### （1）会員の増強と事業の推進

センターの持続的で安定した運営とは、財政面から見ると、一定の事業規模が維持され、その成果が担い手である会員に適正に配分される状態が持続していることであり、会員の側から見れば、会員が事業の担い手としてこの配分を適正に受け取り、事業の維持・拡大に寄与している状態を指します。

しかし、当センターでは、基本的な流れとして会員が減少しており、また、高齢化も進んでおります。いわゆる団塊の世代は、現在65～75歳の層に含まれ、本計画の期間中に73～75歳のラインに達しますが、これに続く次世代の人口は減少傾向にあり、結果として事業規模が縮小していく可能性を有しています。

次に、仕事の受注状況についてみますと、当センターは、他のセンターに比べ受託件数が多い反面、1件当たりの受注額は低い傾向にあります。これは受注先の規模に係る当センターの特徴の一つと思われませんが、こうした状況下において当センターが契約額を維持ないし拡大するには、会員の増強策とともに、“受注活動”等の事業推進策を積極的に進める必要があります。

### （2）財源の安定（自主財源の確保）

当センターの収入財源は、事業収入、交付金・補助金、会費に大別できますが、就業の対価である配分金相当分を除くと、経費の6割以上が交付金や補助金によって賄われ、依存性の高い財源構造となっています。財源の充実については、広い視点から検討しなければなりません。受給上及び使用上一定の制約のある依存財源に頼ることは、自主・自立の活動を実現する上において、ややもすると支障を生じ、ときに補助の主体である国や自治体の政策に大きく左右されることとなります。

就業先の開拓をはじめ、事業の見直しや現状に即した独自事業の創出により自主財源比率を高めるとともに、経常経費の見直しや事務の効率化などの

コスト削減策を進め、耐久性のある安定した財政基盤を構築していく必要があります。

## **6 組織運営の強化**

平成24年、公益法人への移行により、役員の明確な責任体制の下、より効率的な法人運営が求められることになりました。しかし、現状をみますと、理事会等の法定の機関のほか、部会や各種委員会が設けられ、組織構成はかなり複雑で、一部に権限や事務の配分が明確でない部分（特に、理事会と委員会の関係など）も認められます。

今後の事業展開を見越しながら、より簡素で、分かりやすい組織づくりに取り組む必要があります。

## **7 計画に対する取組の評価**

計画を着実に進めるためには、目標の達成度や取組に対する成果など、計画の進捗状況を具体的に評価、総括し、以降における計画の推進に活かしていかなければなりません。十分な取組がなされているとは言えません。本計画に定める目標の達成度や取組の成果を把握するための具体策を構築する必要があります。

## ■ 第4章 蓮田市シルバー人材センター 平成30年度～新元号4年度(2018年度～2022年度)の目標と取組

当センターでは、シルバー事業の課題や現状、前計画の達成状況を踏まえ、平成30年度から新元号4年度(2018年度から2022年度)までの事業推進計画における目標と取組を次のとおり策定することとします。

なお、定量目標(数値目標)は、シルバー事業の核となる重要事項として、必要最小限の項目を掲げました。

### 1 会員数

#### (1) 目標数値

	平成30年度末 (2018年度末)	新元号初年度末 (2019年度末)	新元号2年度末 (2020年度末)	新元号3年度末 (2021年度末)	新元号4年度末 (2022年度末)
会員数 (人)	488	493	498	503	507

※事業推進計画参考資料(別冊)IVデータ編「12 蓮田市の人口構成の変化と予測人口」を元に算出

#### (2) 取組内容

シルバー人材センターを取り巻く環境の変化(社会全体における再雇用制度の充実やいわゆるサードエイジ期間の縮小、受注量の減少等)は著しく、その変化に対応していくためには会員を増強する必要があります。財政基盤の安定、就業先と会員とのマッチング、ボランティア活動を通じた地域コミュニティとの結びつきや独自事業の強化など、様々な場面において会員の数や質を維持していかなければなりません。中でも、新規会員の確保・拡大はシルバー人材センターを運営していく上でとても重要です。

また、平成28年度末時点における女性会員の割合は28.6%で、全国平均の33%、埼玉県平均の30.1%を下回っており、女性会員の少ないことが当センターの一つの弱点となっております。女性のコミュニケーション能力は、結びつきが強いコミュニティを形成することに有効であり、新規会員の確保・拡大やシルバー人材センターとしてのブランド力の向上等々、運営の大きな推進力となることから、新規会員の確保・拡大と同様に、女性会員の確保・拡大についても積極的に取り組んでまいります。

#### ア 新規会員の確保・拡大

(ア) 入会説明会の運営に当たり、個別相談や会員就業体験談などを通じシルバー事業制度について、理解の深化に努めます。また、入会希望者に対する利便性を考慮して、入会説明会の内容及び開催回数を見直しを実

施します。

- (イ) 市広報紙やタウン誌、マスメディアなどに積極的に働きかけ、入会案内などの情報を広告媒体へ掲載します。
- (ウ) 役職員によるシルバー人材センターのPR活動、会員による知人や取引先などの人と人のつながりを大切にした入会勧奨を強化します。
- (エ) 普及啓発活動等において、シルバーふれあいまつりや地域イベントへの参加・参画を通じ、シルバー事業の理解に努め、入会を促進します。

## イ 女性会員の確保・拡大

- (ア) 女性会員のコミュニティづくりを進めながら、女性が持つコミュニケーション能力を活かしたネットワークを構築し、そのネットワークを活用したシルバー人材センターのPR活動を展開します。
- (イ) 女性向けのイベントや入会説明会を開催し、入会を促進します。
- (ウ) 女性会員向けの職種の拡大を図ります。

## ウ 退会の抑制

- (ア) ローテーション就業やワークシェアリングを徹底し、未就業会員対策の強化を図ります。
- (イ) 地区及び地域班を主体としたボランティア活動への参加等、余暇活動の充実を図り、会員相互の親睦、絆を深めるための組織活動の活性化を推進します。
- (ウ) 指定管理者である蓮田市コミュニティセンター等の活用により、働くことだけに特化することなく、地域高齢者の引きこもり対策、ネットワークの構築など、生きがいつくりや居場所づくりを目的とした体制づくりを進めます。

## 2 就業率・就業延人員・契約金額

### (1) 目標数値

	平成30年度末 (2018年度末)	新元号初年度末 (2019年度末)	新元号2年度末 (2020年度末)	新元号3年度末 (2021年度末)	新元号4年度末 (2022年度末)
就業率 (%)	88.4	88.8	89.2	89.6	90.0
就業延人員 (人日)	58,700	59,000	59,300	59,600	59,900
契約金額 (千円)	261,789	263,072	264,355	265,638	266,921

※就業率および契約金額については派遣事業を含む

### (2) 取組内容

#### ア 就業機会の確保・拡大

- (ア) 役職員、会員による過去に受注のあった取引先に対する再営業活動を行います。
- (イ) 会員の資格・経歴などをリストにまとめ、的確に把握し、当該資格要件に見合う仕事の受注の開拓に努めます。
- (ウ) 指定管理者制度の積極的な活用により、会員の就業機会の確保、拡大に努めます。
- (エ) 先進事例を調査・研究し、新たな独自事業の創出を検討します。
- (オ) 独自事業の運営に当たり、後継者を育成し既存事業の充実を図ります。
- (カ) 多様な働き方が可能となるシルバー派遣事業に積極的に取り組みます。
- (キ) 成長分野である介護・環境分野、地域の課題である遊休地の活用や子育て支援などを通じた就業機会の確保に努めます。
- (ク) 未就業企業に対するアンケート調査など、新しい就業開拓方法を検討します。

#### イ 就業先と会員のマッチング強化

- (ア) 会員の資格・経歴などをリストにまとめ、就業内容とのマッチングを多角的に検討しながら、就業紹介を行います。
- (イ) 随時、就業先への訪問を行い、就業内容の把握に努め、会員とのマッチングに生かしていきます。

#### ウ 未就業会員への就業紹介強化

- (ア) アンケート調査や個人面談を通して、未就業会員の現況把握に努めます。
- (イ) 就業内容を把握し、未就業者への過不足ない情報提供に努めます。

### 3 安全・適正就業の徹底

日ごろ進んで自分の体力や健康状態、就業能力を把握するとともに、慣れた仕事ほど危険が忍び寄っていることを会員自らが「深く理解」し、これを具体的な形で実行に移してもらうことが、安全就業対策を進める上で最も重要なポイントになります。

当センターでは、平成26年11月に植木作業において最重篤事故が発生しました。その後、会員・役職員が一丸となって安全対策の改善、徹底に取り組んできましたが、未だ確立されたとは言えず、事故を撲滅するには、原因の特定や検証を行い、組織が一体となって防止するという強い気持ちを持って対策に当たらなければなりません。

安全就業は、今後も継続しなくてはならない最重要課題です。

また、請け負った業務に適正に取り組むには、その仕事が発注者の指揮命令を受けずに独立して処理できることや、仕事の割り付け・順序・緩急の調整や就業日数・時間に関する管理等も会員自ら行う必要があります。センターが受注の際にこれらを確認することはもちろんですが、発注者や会員にも“適正就業”の意味をよく理解してもらう必要があります。

センターが安全・適正就業対策を徹底しようとするのは、会員の安全を確保するだけでなく、家族を守るためでもあり、また同時に、公益法人としてのコンプライアンス〈法令遵守〉の体制を確立する上でも極めて重要なことだからです。

安全・適正就業に係る組織体制の整備を図るため、次のとおり対策を進めることとします。

なお、対策は、(1)の取組事項の考え方に沿い、具体的に取り組みます。

#### (1) 安全・適正就業対策取組事項(※)

※全国シルバー人材センター事業協会発行(第五改訂版)より

- ア 安全・適正就業の実現に向けて計画を策定し、定期的に評価をすること。
- イ 組織的かつ実効性のある安全・適正就業体制を確立すること。
- ウ 安全・適正就業に関する研修会・講習会を実施すること。
- エ 安全・適正就業に関する巡回パトロールを実施すること。
- オ 安全・適正就業基準等を見直し、会員に周知すること。(安全就業基準等の配布及びそれに関する教育・指導)
- カ 安全・適正就業に関する会員等への情報(事故事例、ヒヤリ・ハット事例、適正就業への取り組み事例、行政からの指導事例、他センターの改善事例、全シ協発行の安全就業ニュース等)の提供。
- キ 会員との打ち合わせ会(会議・ミーティング等)を開き、安全・適正就業についての意見交換を行うこと。

## (2) 平成30年度～新元号4年度(2018年度～2022年度)における 具体的な取組内容

### ア-1 安全就業について

- (ア) 業務契約締結時における就業要件の「安全就業基準」適合性の精査
- (イ) 会員の健康維持・管理のための健康診断受診の勧奨及び健康状態の把握と対策の構築
- (ウ) 実効性のある段階的な研修・講習等の企画立案
  - a 内部講師による研修
  - b 外部講師を活用した講習・講座
  - c 外部団体の講習情報等の提供と参加の促進
  - d 他センターとの共同開催や情報交換の実施
- (エ) 会員教育の要である現場責任者(リーダー)の教育に重点を置いた対策(研修・講習)の推進
- (オ) 危険を伴う作業を行うための資格取得や講習受講の義務化の検討
  - 刈払機取扱作業者
  - チェーンソー作業者
  - 埼玉県農薬適正使用アドバイザー
- (カ) 業務に共通性のある班やグループの統合による実態的で効率的な組織体制の検討
  - 除草班 [人力除草・機械除草]
- (キ) 危険予知(KY)の考え方を基本にした安全確保のための訓練(K)・トレーニング(T)の強化
- (ク) 安全パトロールの効果を高めるための体制の構築と時期や就業内容の事前検証を踏まえた効果的な実施の推進
- (ケ) 事故防止のためペナルティ制度の見直し、及び賠償責任保険の免責制度の活用と免責額の会員負担の検討
- (コ) 安全就業に対する優良取組会員の表彰制度の検討
- (サ) センター管理車両への安全装備(ドライブレコーダー、バックブザー等)の装着等車両安全対策の強化
- (シ) 事故原因の徹底究明と再発防止策の検討、及び会員への速やかな周知徹底

## ア-2 適正就業について

シルバー人材センターが提供する就業は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」で臨時的・短期的又は軽易な業務に限られ、かつ発注者との間に雇用形態がないことが条件とされています。この条件を満たすには、就業日数や時間数のガイドラインを守り、発注者から直接指揮命令がないようにしなければなりません。

### シルバー人材センターで働く高齢者の就業日数、時間の上限

臨時的・短期的な業務	日数の上限	おおむね月10日程度以内
軽易な業務	時間の上限	おおむね週20時間を超えないことを目安

このため、シルバー人材センターでの働き方は、現役世代の労働者などが1人で行う業務を、複数の高齢者が時間や日にちで分担して行う方法（ローテーション就業）が基本となります。

適正な就業を進めるため、上の基本事項やコンプライアンス〈法令遵守〉の考え方を踏まえるとともに、慎重かつ丁寧に下記の項目に取り組むこととします。

(ア) 受注業務の内容及び就業形態（就業実態）と請負・委任契約との整合性の確保

- a 調査に基づく就業実態と関係書類（契約書、仕様書、手順書、就業報告書、シフト表等）との整合確認
- b 就業先の巡回、打合せ、会員ミーティング等を通じた三者（発注者、センター及び会員）の情報の共有化による共通理解の深化
- c 相談、カウンセリング体制の確立と会員の体力及び能力にあった就業の提供
- d 長期継続就業の是正による就業の独占防止
- e 公平な就業機会の提供
  - (a) 未就業会員の就業促進
  - (b) ワークシェアリングの推進

(イ) 関係法令の知識習得と関係団体・専門家の助言を活かした適切な対応

- a 適正就業ガイドラインや就業に関する法令等の発注者への周知及び理解の促進
- b 会員の適正就業に対する理解を深めるための研修会や関係法令の講習会の実施
- c 請負・委任契約として不適切な場合における派遣契約や職業紹介事業による対応（いずれも困難なときは、契約終了）



## イ 共通事項

- (ア) 安全・適正就業の対策を実施する現状の専門委員会について、効率・効果的、かつ実効性のある組織体制を構築し、委員会職務と事務局の役割分担を明確化し、組織運営強化を図ります。
- (イ) 目的を定めた実効性・即効性の高い安全・適正就業研修（講習）を段階的・計画的に開催するとともに、あらゆる機会（入会説明会、就業紹介時、就業先巡回時、各種情報交換会、センターだより等）を通じ、安全・適正就業の周知徹底並びに理解の深化を図ります。
- (ウ) 派遣事業における安全衛生の組織体制・対策については、派遣元である公益財団法人いきいき埼玉や各派遣先と連携をとり実施します。

## 4 地域ネットワークの形成

### (1) 取組内容

- ア 地域のイベントに積極的に参画するとともに、行政機関や福祉団体、NPOなどが主催する「高齢者施策」に関する諸会議等に参加します。
- イ 自発的かつ定期的・継続的なボランティア活動の拡充を図ります。
- ウ 地域での抱える課題や、共助社会作りに資する事業（安否確認、高齢者の引きこもり対策など）の検討実践を図ります。

## 5 財政基盤の強化

(1)～(3)を重点取組事項とし、優先して取り組むこととします。

### (1) 事業の担い手である会員の増強策と連携した就業先の開拓（重点取組事項）

会員になる目的の大半は就業です。希望する就業先が得られるよう会員増強策と連携のとれた受注先の開拓に取り組むこととします。特に、1件当たり受注額を増やすとともに、就業機会の継続性を高めるため、法人企業やその団体を対象としたきめ細かな訪問活動などにより、シルバー人材センターに対する認知度を高め、受注機会の底上げを図ることとします。

### (2) 既存事業の見直しと工夫、新たな事業の研究（重点取組事項）

既存事業について、住民ニーズや会員ニーズ、採算性、他の事業との均衡といった観点から検討を加え、今後の事業展開の方向に道筋をつけることとします。

また、時代の求めに適う事業性の高い独自事業の創出に取り組むとともに、国、地方公共団体などが主導する公共性の高い事業の導入について研究し、可能なものから実現していくこととします。

なお、行政が主導する事業の導入に当たっては、関係機関のシルバー人材センターに対する理解を深めながら、財政的支援を要請していきます。

### **(3) 安定性の高い公共事業の受注（重点取組事項）**

指定管理業務を含む安定性の高い公共事業の受注拡大を図るため、委員会等による組織的な取組を充実します。

### **(4) 高齢化する会員を支援し、活動に結び付ける事業の実現**

高齢化の進む会員の現状を踏まえ、健康管理事業や体力維持のための事業などについて研究を進め、就業等の活動への参加を支援することとします。

また、会員サービスを充実するため、相談事業などの実施についても検討を進めます。

### **(5) 賛助会員の加入の促進**

就業先の開拓訪問等の機会を捉え、シルバー人材センターに対する理解度を高め、単発の寄付の依頼を含め、賛助会員の加入促進を図ることとします。

### **(6) 事務の効率化による経費の削減**

日常業務を通じて事業執行の効率化や事務手続きの簡素化に取り組み、コストの低減に努めます。

## **6 組織運営の強化**

(1)、(3) 及び (4) を重点取組事項とし、優先して取り組むこととします。

### **(1) 組織の効率化を目指した見直し作業の推進（重点取組事項）**

明確な役割と責任体制の下、組織の意思決定が迅速に行われ、より効率的に執行されるよう、簡素で分かりやすい組織を目指し、見直しを進めることとします。

また、その成果は、コストの抑制や削減につなげ、事業の充実に資することとします。

### **(2) 理事・監事の機能強化**

通常業務は、理事会の意思決定を受け、理事長（副理事長、専務理事を含む）により執行されます。その構成員である役員（理事・監事）が、進んでその責任を果たせるよう自己研鑽と研修・研究の場を設けることにより、課題への対応力の向上を図ります。

また、役員組織を活性化するとともに、その学識・専門的知識を活用するため、必要に応じ、部外にも人材を求めることとします。

### **(3) 事務局の活性化による組織運営や事務処理体制の充実（重点取組事項）**

事務局は、執行機関の意思決定や業務執行を支援することをその使命とします。センターが活動するために必要な多くの情報を収集・整理し、意

思決定に資すること、事業の工夫や新規事業の創出のための企画立案作業に取り組むこと、より良いサービスを提供するためサービスの現状を把握し、必要に応じ事務の見直しを行うこと、規則等を整備し、業務の統一的な処理に活かすこと、等々多くの事務に携わらなければなりません。

定型事務中心の現状を見直し、工夫することによって、企画・立案・調査・研究・規定づくりなどの非定型的事務の処理能力を高めていくこととします。

また、必要に応じ、職員の増員についても検討することとします。

職員が、情報を共有し、相互に連携しながら共通の目標に向かえるように、分担事務の共通化（相互補完）に取り組みます。併せて、管理職によるコーディネートとフォローを的確に進めることとします。

#### **（４）役員と職員との連携強化（重点取組事項）**

プロジェクトの企画や事業の評価などの重要課題に役員と職員が一体となって関わる仕組みを整え、共通認識に立った事業展開を図ります。

同時に、統一した事務処理に資するため、規程類の見直しや整理を進めます。

また、事務処理に伴うリスクを軽減するための管理の仕組みを整えていきます。

#### **（５）関係機関との連携強化によるノウハウの活用や合同の取組の推進**

高度の専門的知識が必要な業務や事務の処理について、シルバー人材センター連合など関係機関の顧問などの専門家を活用します。

共通する課題の解決や目的達成のため、相互に連携し、統一して行動するよう努めます。

合同の研修会や研究会を実施し、及び、情報を収集、交換するため、相互に支援協力し合うこととします。

### **7 計画に対する取組の評価**

目標の達成度や取組の成果、進捗状況を具体的に把握するため、毎年度、予算編成時や年度末を目途に定期的に評価、総括し、総会に報告するほか、4半期ごとに理事会において状況を確認します。

また、その結果は、事業推進のために活用します。

## ■ おわりに

### — 「高齢化」社会に与える影響 —

少子高齢化と言われて久しくなりますが、少子化の問題と高齢化の問題は、元々は別個のものです。しかし、我が国において今日一般に“少子高齢化”とまとめて呼ばれることが多いのは、年少人口の減少と高齢人口の増加が同時・並行的に進行し、人口バランスが加速度的に崩れ、難しい社会問題を提起していることによるものです。

長寿は、子育てや仕事から解放された後の自由な“第二の人生”を歩むことを可能にしましたが、今や、老後が長期化するにつれ、生活活動の変化や家族構成の変化等、高齢者を取り巻く多くの課題が突き付けられております。

高齢者は、福祉の対象ではありますが、同時に、社会福祉や生産活動、地域の活性化、更には地域コミュニティ活動の資源としても重要な役割を担うことが可能です。

高齢者の消費への波及効果は、ミクロでみれば高齢者の質を高め、マクロでみれば新規産業や内需拡大による新規雇用などの経済的メリットをもたらす、とも言われております。

このように考えてみますと、高齢者を会員とするシルバー人材センターは、今後ますますその存在意義を高め、重要な役割を担っていかなければならないと思います。

当センターも、広く地域を見渡し、地域社会の中に重要なポジションを確保することを目標に、幅広く活動していく必要があります。

今後とも会員、役員、職員と使命を共有し、一体となって本計画を实践することにより、組織の社会的意義の実現にまい進していきたいと思っております。

公益社団法人 蓮田市シルバー人材センター  
中・長期計画策定委員会 委員長 小宮 一夫

## I 策定経過（中・長期計画策定委員会及び分科会の開催経過）

※年号＝平成29年

- 8月29日 **第1回委員会**（正・副委員長選出、分科会＝3グループ設置）  
[分担] A：会員の増強、就業機会の拡大、地域ネットワークの形成  
B：安全・適正就業の徹底  
C：運営基盤の強化・組織運営の強化  
第1回分科会会議（A、B、C各グループ開催）  
●・正副分科会長決定 ・分科会の検討事項と取組方法、他
- 9月9日 第2回分科会（A）●会員増強の背景と目的、他
- 9月11日 第2回分科会（B）●安全管理（事故分析と安全就業のポイント等）
- 9月16日 第3回分科会（A）●入会説明会・会費の見直し、就業開拓の強化
- 9月19日 第3回分科会（B）●事故報告の内容と分析等、他
- 9月20日 第2回分科会（C）●市人口、会員数、就業率の推移、組織の安定、他
- 9月26日 **第2回委員会**（各分科会の検討経過の報告と質疑、他）  
第4回分科会（A）●会費・入会説明会の見直し  
第4回分科会（B）●適正就業を巡る諸問題、他  
第3回分科会（C）●財政基盤強化、役員の役割の明確化と事務局体制の強化
- 10月3日 第5回分科会（B）●安全就業に関する研修・講習、他
- 10月10日 第4回分科会（C）●運営基盤の強化と組織運営
- 10月14日 第5回分科会（A）●会費・入会説明会の見直し、就業開拓の強化
- 10月26日 第6回分科会（A）●入会説明会の見直し、就業開拓の強化、女性会員の確保・拡大
- 10月27日 第5回分科会（C）●運営基盤の強化、組織運営とその体制、他
- 10月30日 第6回分科会（B）●安全管理、適正就業、公平な就業機会の提供、他
- 10月31日 **第3回委員会**（各分科会の検討経過の報告と質疑、他）  
第7回分科会（B）●現状に即した独自事業の創出、他
- 11月4日 第7回分科会（A）●入会説明会見直し、就業開拓の強化、女性会員の確保・拡大
- 11月6日 第8回分科会（B）●適正就業、安全管理、計画の目標数値、他  
第6回分科会（C）●運営基盤（会員・事業）と財政基盤、組織運営の強化、計画の実行性と成果確認
- 11月18日 第8回分科会（A）●就業開拓の強化
- 11月20日 第7回分科会（C）●組織強化のスケジュール、検討結果のまとめ、他
- 11月24日 第9回分科会（B）●計画内容の取りまとめと目標数値の設定方法、他
- 11月29日 **第4回委員会**（各分科会の検討経過の報告と質疑、計画案のまとめ、他）
- 12月5日 第10回分科会（B）●担当分野の計画内容と計画全体の確認、他
- 12月16日 第9回分科会（A）●会員増強策の具体化とスケジュール、検討結果のまとめ、他
- 12月26日 **第5回委員会**（計画案の決定）

## Ⅱ 中・長期計画策定委員会設置要綱

### 公益社団法人蓮田市シルバー人材センター中・長期計画策定委員会設置要綱

#### (目的)

第1条 公益社団法人蓮田市シルバー人材センター（以下「センター」という。）にセンターの安定的運営のための中・長期的計画を策定する、中・長期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

#### (所掌事項)

第2条 委員会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 中・長期の目標設定に関すること。
- (2) 設定目標の実現のための方策に関すること。
- (3) 中・長期計画策定に関する情報収集及び調査・研究に関すること。

#### (構成)

第3条 委員会は、次に掲げる10名以内の委員をもって構成する。

- (1) 理事
- (2) 正会員
- 2 会員の選考にあつては、募集の広告を行い自薦および他薦による推薦を受け付ける。
- 3 委員は、理事会の同意を得て理事長が委嘱する。
- 4 委員会に委員長および副委員長を置き、委員の中から互選する。
- 5 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 6 副委員長は、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 7 理事長は理事会の同意を得て、有識者を委員に委嘱することができる。
- 8 委員会は検討分野ごとに分科会をおくことができる。
- 9 分科会は、次に掲げる7名以内の分科会員をもって構成する。
  - (1) 委員
  - (2) 正会員
- 10 分科会に分科会長および副分科会長を置き、分科会の中から互選する。会員の選考にあつては、募集の広告を行い自薦および他薦による推薦を受け付ける。
- 11 分科会員は理事会の同意を得て理事長が委嘱する。

#### (任期)

第4条 委員および分科会員の任期は、理事長が理事会の同意を得て決定する。

#### (委員および分科会員の解任)

第5条 委員および分科会員に、委員および分科会員としてふさわしくない行為があつたときは、理事会において3分の2以上の同意を得て、その委員および分科会員を解任することができる。

#### (会議)

第6条 委員会は、委員長が招集し、議長となる。

- 2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 分科会は分科会長が招集し、議長となる。

(報告)

第7条 委員長は、委員会で審議した事項を、理事会に報告するものとする。

2 分科会長は、分科会で検討した事項について委員会に報告するものとする。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は委員長が別に定める。

附 則 (平成24年8月24日要綱第2号)

この要綱は平成24年8月24日から施行する。

附 則 (平成27年6月26日要綱第6号)

この要綱は平成27年6月26日から施行する。

### Ⅲ 中・長期計画策定委員会 組織図

- 1 所掌事項 公益社団法人蓮田市シルバー人材センターの安定的運営のための中・長期計画として、「事業推進計画 平成30年度～新元号4年度（2018年度～2022年度）」（以下「事業推進計画」という。）を策定すること。

#### 2 構成

委員長	小宮 一夫	代表理事（副理事長）
副委員長	鈴木 進	専務理事 ※
委員	中野渡 勤	理事
委員	熊倉 健	理事
委員	平松 秀雄	理事
委員	細澤 昭雄	理事
委員	堀江 志郎	理事
委員	瀬谷 隆雄	正会員
委員	小林 利夫	正会員
委員	吉岡 幸枝	正会員
事務局	岩崎 輝久	理事兼事務局長 ※
事務局	岡嶋 和子	次長
事務局	大澤 貴	係長
事務局	菊地 撰	主事
事務局	齋藤 晴夫	臨時職員

分科会名	Aグループ	分科会名	Bグループ	分科会名	Cグループ
テーマ	会員の増強 就業機会の拡大	テーマ	安全・適正就業	テーマ	運営基盤の強化 組織運営
分科会長	平松 秀雄	分科会長	細澤 昭雄	分科会長	小宮 一夫
副分科会長	吉岡 幸枝	副分科会長	熊倉 健	副分科会長	堀江 志郎
分科会員	中野渡 勤	分科会員	瀬谷 隆雄	分科会員	鈴木 進 ※
分科会員	小林 利夫	分科会員	鈴木 進 ※	事務局	岩崎 事務局長 ※
分科会員	鈴木 進 ※	事務局	岩崎 事務局長 ※	事務局	岡嶋 次長(書記)
事務局	岩崎 事務局長 ※	事務局	大澤 係長(書記)	事務局	齋藤 職員
事務局	菊地 主事(書記)				

※岩崎理事兼事務局長の退任・退職（平成29年10月31日付）に伴い、平成29年11月1日より鈴木専務理事が専務理事兼事務局長に就任。

- 3 任期 平成29年8月29日から理事会において事業推進計画を承認した日まで。





事業推進計画 平成30年度～新元号4年度（2018年度～2022年度）  
公益社団法人 蓮田市シルバー人材センター