

第2次中期計画

(平成29年度 ～ 平成33年度)

～会員のセンターから
地域のセンターをめざして～



公益社団法人
本庄市シルバー人材センター

はじめに

会員の皆様には、日頃より本庄市シルバー人材センターの事業運営に多大なるご支援、ご協力を賜り感謝を申し上げます。

また、民間事業所、地域住民の皆様方や本庄市におかれましては、日頃から当センターの運営にご理解、ご協力を賜り厚く御礼を申し上げます。

当センターでは、「自主・自立、共同・共助」の基本理念のもと、働くことを通じて、健康で生きがいのある生活と地域社会の活性化に貢献しております。

このような中、当センターでは、公益法人としてふさわしい高齢社会に対応した活力ある事業運営を図るため、平成25年度に第一次中期計画を策定し、平成28年度までの三年間、事業を推進してまいりました。

このたび、第一次中期計画の計画期間が終了するにあたり、平成29年度から五年間の指針となる第二次中期計画を策定いたしました。

この計画に基づき会員、役員並びに職員一丸となって、地域社会に貢献できるよう事業を推進してまいりますので、皆様のご支援、ご協力を宜しくお願いいたします。

結びに、本計画の策定に当たり、公私ともにご多用の中、熱心な論議を重ねご審議をいただきました策定委員の皆様、心から感謝を申し上げます。

平成29年3月

公益社団法人本庄市シルバー人材センター

理事長 吉田 信解

はじめに

本庄市シルバー人材センターは、昭和57年7月に本庄市高齢者事業団として発足し、平成元年2月に社団法人本庄市シルバー人材センターとなり、働くことによる高齢者の生きがいや健康維持、さらに社会参加を促し、地域社会に活力を生み出す組織としてさまざまな事業活動を展開してきました。



平成19年4月1日に児玉町高齢者事業団と統合し、会員数も増強、より一層の活力あるセンターとして生まれ変わりました。

平成24年4月には特例社団法人から公益社団法人へと移行し、さらなる進展が求められることになり、益々社会的役割が求められています。

また、超高齢化社会の進行や年金受給年齢の引き上げ、民間企業の定年延長や再雇用制度など、シルバー人材センターを取り巻く社会環境も大きく変化しています。

このように社会が変化する中で、シルバー人材センターに対する要望は量的対応だけでなく、質的対応など益々多様化が求められており、地域社会から信頼される集団としての役割に応えていく必要があります。また、公共事業に頼っている事業内容を、民間事業の開拓を進めることにより改善していくことも欠かすことのできない要件となっています。

このような数々の事案に対し、対応できる組織づくりを目指し、新たに中期計画を策定いたしました。今後この計画に基づき事業展開をして参りますので御支援御協力をよろしくお願い申し上げます。

平成26年4月

公益社団法人本庄市シルバー人材センター

理事長 吉田信解

目 次

I.	計画の目的	1
II.	基本理念	1
III.	計画の期間	2
IV.	計画の基本目標と施策	2

施 策

1. 組織の強化と人材育成

(1)	会員組織の拡充	2
(2)	人材の育成	4

2. 就業開拓の充実

(1)	新規顧客の開拓	4
(2)	既存顧客の増強	5
(3)	新規事業の開拓	5

3. 安全・適正就業

(1)	安全就業の推進	6
(2)	適正就業の推進	7
(3)	就業機会の拡大	7

4. 自主運営体制の整備

(1)	運営体制の強化	8
(2)	事務局の体制強化	9

5. 財政基盤の確立

(1)	財源の確保	10
(2)	事業の効率化と経費の削減	10

I. 計画の目的

少子高齢化が進む現在の日本社会において、地域の活力向上が重要な社会的課題となっているなか、高年齢者が貴重な労働力として、また、地域社会の支え手として活躍することは必要不可欠であり、その一旦を担う存在として大きく期待されています。

本庄市シルバー人材センターでは平成 25 年度策定の第 1 次中期計画(平成 26 年度～平成 28 年度)に基づき、公益性・公共性を主体として、働く意欲と技術力を持った会員の就業を促進するとともに地域社会に貢献できる組織の確立に努めてきました。しかし雇用延長等による新規入会会員の減少傾向、会員の高齢化など、センターを取り巻く環境は一段と厳しさを増し、直面する課題に柔軟に対応していくため、第 1 次中期計画の見直しを行うことにより、現状に即した第 2 次中期計画を策定し、健全で適正なセンター運営を展開いたします。

II. 基本理念

シルバー人材センターは、会員の自主的組織である法人であり、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいた営利を目的としない公共的・公益的な団体です。

このため「自主・自立，共働・共助」を基本理念として、会員が長年培ってきた知識、経験、技能を活かし、働くことを通して健康、生きがいを得るとともに、地域社会の活性化に貢献いたします。

事業運営は事務局任せでなく、会員自らが考え、課題や問題解決に当たり主体的に活動します。

Ⅲ. 計画の期間

◇平成29年4月1日～平成34年3月31日(5年間)

Ⅳ. 計画の基本目標と施策

基本目標 「地域に根ざした活力あるセンターづくり」

施 策

- 1 組織の強化と人材育成
- 2 就業開拓の充実
- 3 安全・適正就業
- 4 自主運営体制の整備
- 5 財政基盤の確立

施 策

1. 組織の強化と人材育成

(1) 会員組織の拡充

- ①1人1会員の入会声掛け運動による入会促進
- ②女性会員の入会促進
- ③退会の抑止

☆目標値

年度	期末会員数	粗入会率	就業延人員	就業実人員	就業率	契約金額(千円)
28	480 人	1.82%	47,150 人	423 人	88.8%	244,000
29	486 人	1.84%	47,235 人	434 人	89.4%	252,000
30	492 人	1.86%	47,320 人	445 人	90.0%	260,000
31	498 人	1.88%	47,405 人	456 人	90.6%	268,000
32	504 人	1.91%	47,490 人	467 人	91.2%	276,000
33	510 人	1.93%	47,575 人	478 人	91.8%	284,000

- ※ 1 平成 28 年度については作成時年度途中のため予測数とする。
- ※ 2 期末会員数・就業延人員・就業実人員・就業率は平成 25 年度から平成 27 年度までの上昇率を基準とする。
- ※ 3 粗入会率
本庄市の 60 歳以上の人口の中の会員の割合
- ※ 4 契約金額は平成 25 年度から 27 年度までの上昇額を基準とする。

現状と課題

第一次中期計画での会員数の目標値は平成 26 年度 485 人、平成 27 年度 494 人としていたが、平成 27 年度末で 467 人であるため未達成であった。

今後、人口の減少、60 歳以上の人口の増加、それにとまなう人口に対する 60 歳以上が占める割合が上昇することが予想される社会情勢の変化に対応していくためにはより効果的な会員の増強を図り、さらに女性会員数加入率 30% を目標とし、この観点に立った対策も急がれます。

また、未就業の会員には月に 1 度でも良いから何らかの仕事に就業できるようアプローチし、就業意欲を高めることにより退会の抑止に繋がると考えられます。

(2) 人材の育成

- ①研修会、講習会の開催
- ②仕事別グループ・地域班の充実
- ③未就業会員の就業希望等の実態把握
- ④展示・実演・体験型等のイベントの実施

現状と課題

センターに登録される会員は事業運営を支える大きな柱の一つです。地域の顧客ニーズに迅速かつ柔軟に対応し、顧客の満足度を高めるには良質な会員を安定的に供給する体制を整備する必要があります。

発注者からのあらゆる依頼に対応するためにも、会員の拡充はセンターの根幹にかかわる重大な課題であります。

当センターでは、既会員のうち未就業の会員も多数存在することから、未就業会員の实態を適正に把握し、その減少に努めるとともに、会員の自主性や協調性を醸成し、顧客サービスの質的向上・均質化をすすめるため、会員の人材育成を図ります。

2. 就業開拓の充実

(1) 新規顧客の開拓

- ①派遣事業の推進
- ②福祉・家事援助サービス事業の推進
- ③専門職成年後見人と連携した生活支援事業の推進
- ④イベントでの PR 活動や地域ボランティア活動

現状と課題

発注者からの依頼内容が請負契約で対応できない場合が多々見受けられるため、シルバー派遣での就業に繋がるよう推進します。

また高齢者世帯や夫婦共働き世帯が増加する中、福祉・家事援助

サービス事業の需要の増加が予想されるため積極的に推進します。
専門職成年後見人と連携した生活支援事業についても就業する会員の養成を他団体の協力を得ながら推進していきます。

(2) 既存顧客の増強

- ①継続就業先への訪問
- ②顧客アンケート等の実施

現状と課題

既存顧客先へ訪問し、新たな仕事の依頼の提案を行い受注拡大を図るとともに、指揮命令を伴うような仕事については新規開拓と同様にシルバー派遣での提案を行い就業に繋がるよう開拓していきます。

(3) 新規事業の開拓

- ①会員を加えたプロジェクトチームの編成
- ②企画提案方式事業等の推進
- ③ワンコインサービス事業の検討

現状と課題

新規事業立ち上げについては、検討段階から会員をメンバーに加えたチーム編成を組み、ひきつづき企画提案方式や指定管理者制度によるものへの対応も進めます。また手軽で軽易な作業を行うワンコインサービスの検討をしていきます。

3. 安全・適正就業

(1)安全就業の推進

- ①研修会・講習会の開催
- ②巡回指導の強化
- ③市で実施する健康診断の受診推進
- ④安全保護用具等の貸与及び提供

現状と課題

毎年、就業中や途上での事故が発生していますが、その事故原因は様々です。その多くは慣れからの慢心や健康への自意識過剰な思い込みが招いたのではないかと見受けられます。つまり注意をしていれば未然に防げたのではと思われる事故と考えられます。

今後も事故撲滅のため、各自の安全意識の高揚を図るための研修会等の開催、安全・適正就業委員会及び安全・適正就業対策員による作業現場の巡回指導を実施し、安全保護具等の装着の徹底を図ります。また事故防止や自身の健康状態の把握等意識の高揚を勧め、安全就業に取り組みます。

●シルバー保険適用事故件数一覧表

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
傷 害	1 件	4 件	2 件	7 件
賠 償	4 件	1 件	3 件	1 件
合 計	5 件	5 件	5 件	8 件

●傷害の主な発生内容

- ・就業途上での自転車による転倒や自動車接触
- ・就業中の落下や転倒

●賠償の主な発生内容

- ・刈り払い除草にて飛散石によるガラス損壊等

(2)適正就業の推進

- ①契約内容・就業形態の見直し
- ②適正就業を配慮した人員配置
- ③就業時間・就業日数等の制約など、適正就業の啓発

現状と課題

仕事の受注の際は、法令を遵守し、関係各方面の理解を得ながら、シルバー人材センターの受注形態を逸脱する案件がないように契約内容や就業形態の見直しを進める必要があります。

なお、就業に際しては国のガイドラインにある概ね月10日程度・週20時間を超えないよう発注者・会員の理解浸透に努めます。

(3)就業機会の拡大

- ①ワークシェアリング・ローテーション就業の徹底
- ②未就業会員に対する就業対策
- ③継続業務の増強

現状と課題

当センター会員の平均年齢推移は次の表のとおり高齢化が徐々に進んでおります。今後とも会員の高齢化は進行していくものと想定されますが、高齢会員の就業先の確保が大きな課題であります。ひきつづき、ワークシェアリングを考慮したローテーション就業の徹底を図り、1人当たりの日数・時間を減らすことにより多くの会員が就業できるよう推進していきます。また継続業務を数多く受注していくことが安定的な重要な要件になりますが、顧客満足度を高める中で信頼関係を深め、さらなる受注増に努めます。

●会員の平均年齢推移

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
男 性	71.0 歳	71.2 歳	71.4 歳
女 性	69.6 歳	69.9 歳	70.4 歳
全 体	70.6 歳	70.9 歳	71.1 歳

4. 自主運営体制の整備

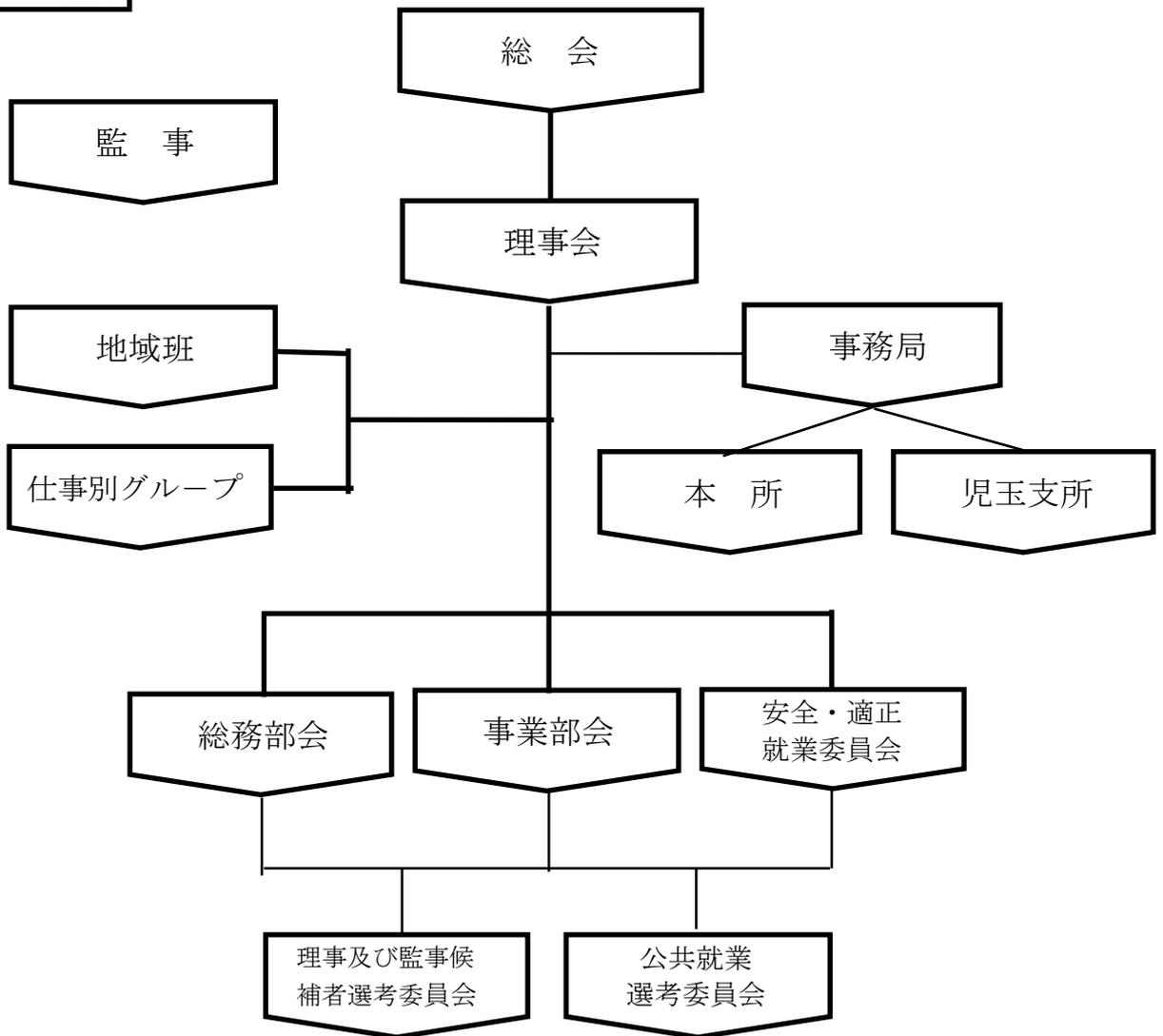
(1)運営体制の強化

- ①理事会・委員会の活性化
- ②女性会員の積極的な参画
- ③地域班活動への参加意識の高揚

現状と課題

理事会は定時総会に次ぐ議決機関であり、センター運営の核として重要な役割を担っているため、機能の充実と強化に努めます。さらに社会環境の変化に対応するべく女性の活躍を推進するため、積極的に運営への参画を図ります。また各地域の班会議を開催しているが、出席会員が少ないことから出席率が上がるような対策等を検討していく必要があります。

組 織



(2)事務局体制の強化

- ①事務局職員の資質の向上
- ②朝ミーティングによる意思疎通・情報の共有
- ③会員への迅速な情報提供

現状と課題

事務局はセンターの事務部門を統括するとともに、事業を円滑に運営するための情報の基地であり、多岐にわたる業務を行って

いますが、多様化・複雑化する中で事務処理の簡素効率化と職員の資質の向上など事務局体制の整備は重要です。

5. 財政基盤の確立

(1) 財源の確保

- ① 行政機関などへのシルバー事業の理解促進
- ② 派遣事業の推進と充実
- ③ 配分金・事務費・会費の見直し

現状と課題

自主運営の確立のためには補助金は引き続き維持するよう要望するとともに、契約額を上げて事務費収入の増加が必須となります。また安定的な公共団体の受注確保に努め、派遣事業の受注増強を図ります。さらには、社会情勢や他近隣センターの状況を見据えながら配分金・事務費・会費の見直しを行い自主財源の確保に努めます。

(2) 事業の効率化と経費の削減

- ① 事務局の事務量と適正人数の把握による効率化の推進
- ② 契約・物品購入の透明性
- ③ 消耗品の削減や備品管理の徹底

現状と課題

時代の変化や制度の変更等により不要となった事務・事業、新たに必要となった事務・事業について常に点検を行い、簡素で効率的・計画的な事業運営を進め、さらなる経費の節約に努めます。

公益社団法人本庄市シルバー人材センター 中期計画策定委員会設置要綱

(目的)

第1条 この要綱は、公益社団法人本庄市シルバー人材センター（以下「センター」と云う）の中期計画（以下「計画」と云う）を策定するため、公益社団法人本庄市シルバー人材センター中期計画策定委員会（以下「委員会」と云う）を設置することを目的とする。

(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) 計画期間の設定
- (2) センター事業の実施状況
- (3) センター事業の課題
- (4) 目標値の設定
- (5) その他計画の策定に必要と認められる事項

(委員)

第3条 委員会の委員は10名以内とし、次の者をもって構成する。

- (1) センター役員 7名
 - (2) センター職員 1名
 - (3) その他理事長が必要と認めた者
- 2 委員は理事長が委嘱する。
 - 3 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の中から互選する。
 - 4 委員長は会務を総理する。
 - 5 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、または委員長が欠けたとき、その職務を代理する。

(任期)

第4条 委員の任期は、計画の策定が完了するまでとする。

- 2 委員が欠けた場合は、その都度理事会の承認のうえ委員を補充する。

(会議)

第5条 会議は必要に応じて委員長が招集する。

- 2 会議の議長は委員長があたる。
- 3 委員長は必要に応じて委員以外の者を会議に出席させ、意見を求めることができる。

(事務局)

第6条 委員会の庶務は、センター事務局があたる。

(その他)

第7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25年10月30日理事会）

この規程は、平成25年11月1日から施行する。

中期計画策定委員会名簿

役 職	氏 名	備 考
委員長	荒 井 一 夫	副理事長
副委員長	進 藤 弘	理事・事業部会
委 員	深 町 好	理事・総務部会
”	齋 藤 勝 敏	理事・安全委員会
”	飯 島 由 和	理事・事業部会
”	福 田 敬 子	”
”	茂 木 哲 好	”
”	百 瀬 和 明	”
”	青 木 治 江	理事・総務部会
”	中 村 文 男	専務理事兼事務局長

第2次中期計画(平成29年度～平成33年度)
平成29年(2017年)3月 第1刷発行

公益社団法人
本庄市シルバー人材センター

〒367-0062 埼玉県本庄市小島南1丁目8番4号
編集:中期計画策定委員会
電話:0495-23-1356
FAX:0495-23-0732

©無断複製を禁じます。



本庄市マスコット

はにほん