第3次　中・長期計画

更なる飛躍を目指して！

公益社団法人いの町シルバー人材センター

平成 29 年 2 月

はじめに

いの町シルバー人材センターは、平成 5 年 2 月設立、平成 16 年 10 月吾北村シルバー人材センターと合併、平成 24 年 4 月公益社団法人として発足、現在に至っています。

平成 17 年に、高齢化に先駆け 25 年度までの中期基本計画の策定、24 年には更なる見直しを重ね、事業の発展を図ってまいりました。

しかし、定年の延長や超高齢化社会を迎えて、元気で経験豊かで行動的な高齢者が急増、高齢者の就業ニーズが多様化し、会員となりうる層が増加しているにもかかわらず、会員数は伸び悩んでいます。

このため、社会情勢の変化に対応するための指針として中・長期計画を策定し、地域の皆様方から信頼され、さらに充実・発展し、高齢者には社会参加を通じて健康で生きがいを持ち生活ができるよう、取り組んでいきたいと思います。

計画の実現に向けては、会員・役職員が一丸となって力を合わせて取り組んでいく所存でございますので、関係各位の皆様の一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

公益社団法人いの町シルバー人材センター
理 事 長 土 居 泉 水

目　次

1　計画の概要　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

2　人　　口　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

3　基本目標　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5

4　目標達成の方策　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

会　員　……8

就　業　……11

組　織　……15

事務局　……17

財　政　……18

5　参考資料

1　計画の概要

計画の趣旨

シルバー人材センターを取り巻く環境も年々変化し、いの町の 60 歳以上の人口も約 10,500 人と過去最高となり、本格的な超高齢化社会（総人口の約 44％）となりつつある。

国においては高齢者が生涯現役として健康で社会参加をすることにより、生きがいの充実を図ることができる「生涯現役社会」を目指す指針が示された。

このことを踏まえて、当センターにおいても、第 3 次　中・長期計画を策定するものである。

計画の期間

この計画の期間は、現在策定されている平成 29 年までの計画を含んで、5～6 年の間とする。

計画の修正

この計画は、毎年度の終了時に毎年実績を勘案し、適宜修正を加えていくものとする。

2 人　口

いの町人口等の推計

年度末現在

区 分	人口	60 歳以上人口	構成比
4 年度	24,562	6,272	25.5
5 年度	25,309	6,462	25.5
6 年度	25,607	6,307	24.6
7 年度	25,886	6,466	25.0
8 年度	25,776	6,561	25.5
9 年度	25,768	6,678	25.9
10 年度	25,574	6,738	26.3
11 年度	25,410	6,809	26.8
12 年度	25,166	6,898	27.4
13 年度	24,982	7,083	28.4
14 年度	24,786	7,139	28.8
15 年度	24,721	7,264	29.4
16 年度	28,645	9,424	32.9
17 年度	28,272	9,408	33.2
18 年度	27,919	9,536	34.2
19 年度	27,534	9,770	35.5
20 年度	27,025	9,998	37.0
21 年度	26,582	10,178	38.3
22 年度	26,197	10,318	39.4
23 年度	25,750	10,382	41.9
24 年度	24,562	10,427	42.5
25 年度	24,418	10,468	42.9
26 年度	24,369	10,455	42.9
27 年度	23,928	10,492	43.8
28 年度	23,452	10,439	44.5
29 年度	23,111	10,399	44.9
30年度	22,523	10,361	46.0
31年度	22,072	10,153	46.0
32年度	21,360	9,826	46.0
33年度	21,198	9,750	45.9

3　基本目標

基本方針

会員を増やすことは、当センターの公益目的事業を進める上で重要な要件となっている。経済情勢の変化を受けて高齢者の生計維持のため就職を希望する高齢者が増加することも予想される。また、高齢者が健康を維持することによって、医療費等の行政経費や家族の負担軽減に大きな役割を果たしている。このことを踏まえ、計画的・積極的に会員の入会促進を図っていく必要がある。

★　☆　★　会員数　★　☆　★

会員募集については、従来から広報誌（あしすと）・ポスター・会員、役職員の口コミ等で、会員の獲得に努めてきた。

会員の資質向上及び専門的知識や技術をもった新入会員の確保が必要である。

また、介護・福祉関係等の就業の場の拡大が予想されることから、女性会員の入会促進を図る。

☆　★　☆　就業率　☆　★　☆

就業率の向上は、より多くの会員が公平に就業の機会を得ることであり、未就業会員の解消に努めることが大切である。

そのためには、ワークシェアリングとローテーション就業の細分化を図るとともに、なお一層の就業開拓に努めることが必要である。

① 民間企業、公共機関、一般家庭からの受注拡大を積極的に進める
② 地域班の充実を図る
③ 事務系職の開拓など世代に対応した体制の強化を図る
④ ホームページの活用
⑤ 普及啓発活動員の活用

★　☆　★　契約金額　★　☆　★

契約金額の増加を図るためには、現在の就業先の継続就業の確保、さらに新規の一般家庭、企業、公共機関等からの受注の掘り起こしが大切である。

事業運営の到達目標

会　員　数　　363 人

就　業　率　　97.0%

契約金額　　1 億 3600 万円

区分	27 年度実績	目標（平成 30 年）	目標（平成 33 年）
会　員　数	350	357	363
就　業　率	83.4%	96.9%	97.0%
契約金額	135,203,107 円	134,000,000 円	136,000,000 円

生姜収穫作業

基本の体系

基本の体系	会　員	会員の拡大と入会促進
		会員の資質向上
		会員の福利充実
		事業活動への参加
	就　業	就業開拓
		適正就業
		安全就業
		独自事業の開拓
		研修・技能訓練
	組　織	総会
		理事会
		地域班
		安全就業対策推進委員会
	事務局	事務処理体制
		職員構成・職員数
	財　政	財源確保
		事務の効率化

4 目標達成の方策

会　員

現状と課題

正会員の人数は、27 年度末 350 名。会員となりうる層が増加しているにもかかわらず入会者が増えず、加齢による退会者が増え会員数が伸び悩んでいる現状。また、受注業務の資質向上、効率的な就業を図るためには、就業意欲の高い会員、地域の高齢化に伴う家事援助等に対応できる女性会員の確保は不可欠である。

多様化する高齢者の就業ニーズへ対応するための取組も必要とされる。

会員数の動向

上段は特別会員

区分	入会			退会			合計		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
17 年度	22	22	44	1 31	31	1 62	4 202	0 141	4 343
18 年度	1 27	26	1 53	1 28	20	1 48	4 201	0 147	4 348
19 年度	31	22	53	34	29	63	4 198	0 140	4 338
20 年度	29	29	58	19	16	35	4 208	0 153	4 361
21 年度	1 34	21	1 55	2 27	19	2 46	3 215	0 155	3 370
22 年度	35	18	53	1 36	20	1 56	2 214	0 153	2 367
23 年度	1 21	10	1 31	42	22	64	3 193	0 141	3 334
24 年度	15	18	33	18	15	33	190	144	334
25 年度	24	15	39	26	21	47	188	138	326
26 年度	22	17	39	28	21	49	182	134	316
27 年度	25	20	45	8	3	11	199	151	350

方　　策

会員の拡大と入会促進

① 広報活動の推進
シルバー人材センター事業の普及啓発について広報活動を積極的に推進し、周知徹底を図る。
★いの町広報へのチラシ折込
★会員・役職員の活動（口コミによる新入会員の確保）
★ホームページの活用

② 調査研究の実施
公共機関・企業・一般家庭・会員に対してアンケートを実施するなど各種のニーズを把握し利用しやすく、参加しやすいシルバー人材センターにする。

③ 女性会員・技能会員の入会促進
介護・福祉関係事業の就業拡大に伴う女性会員の入会及び受注増に対応するため、専門的技術や知識を持った技能会員の入会促進を図る。

④ 町内 60 歳以上の住民を対象に、啓発事業の一環として、各種講習会を開催する

会員の資質向上

① 基本理念の周知徹底
シルバー人材センター事業の基本理念の理解と浸透を図る。

② 組織参加
地域班活動へ積極的に参加し、相互の情報交換を行う。

③ 知識・技能等の習得
研修会・講習会・各種会合へ積極的に参加し、知識・技術の習得に努める。

④　後継者の育成
　技能講習会を積極的に受講するなど会員自身が技術・知識のレベルアップを図ることが後継者の育成につながるので、そのための仕組みを作っていく。

⑤　会員相互の連帯と協調
　各種活動に参加し、会員相互の連帯と協調を図る。

会員の福利充実

①　会員日帰研修旅行への援助
　会員相互の連帯・交流を深める研修旅行に対して、費用の一部を援助する。

事業活動への参加

①　センター事業への参加促進
　総会を含むセンター事業に対し、会員が積極的に参加できるようにするため、事業内容の改善と新規事業の開拓について調査研究する。

②　ボランティア活動
　環境美化ボランティア活動の参加会員を増やすなど、取り組みを強化していく。

平成 28 年度すこやかセンター環境整備ボランティア活動

就　業

現状と課題

就業機会の開拓・提供はシルバー人材センターの最も重要な役割であり、更なる拡大・発展のためには、高齢者や地域社会のニーズを的確に把握するとともに、シルバー人材センター事業の理解を深め、広く浸透を図り、併せて多様化する受注形態に対応できる会員確保の取り組みが肝要である。

平成 27 年度には、一般労働者派遣事業を行う認定を受け、現在は高齢法に合わせ業務拡大について変更認定を検討中である。

新規派遣先の開拓は勿論、派遣元である連合会との連携も密にとり迅速な対応が重要である。また、現在派遣先によって手数料率に差異があり、平準化していくことが課題になっている。

安全就業・適正就業にはあらゆる機会で啓発活動を続け、月 1 回就業現場のパトロールを実施しているが、事故ゼロを達成することができていない。

入会率と就業率の推移

区分	人口	60 歳以上	会員数	入会率	就業者	就業率
17 年度	28, 272	9, 408	343	3. 65	315	91. 8
18 年度	27, 919	9, 536	348	3. 65	310	89. 1
19 年度	27, 534	9, 770	338	3. 46	301	89. 1
20 年度	27, 025	9, 998	361	3. 61	321	88. 9
21 年度	26, 582	10, 178	370	3. 64	338	91. 4
22 年度	26, 197	10, 318	367	3. 55	324	88. 5
23 年度	25, 750	10, 382	334	3. 22	322	96. 4
24 年度	25, 400	10, 427	334	3. 20	296	88. 6
25 年度	24, 418	10, 468	326	3. 11	300	92. 02
26 年度	24, 369	10, 455	319	3. 02	287	90. 82
27 年度	23, 928	10, 492	350	3. 34	292	83. 43

年度別事業実績

単位：千円

区分	受注件数	就業者数	就業延人員	配分金	材料費等	事務費	合計
17 年度	2, 600	315	29, 915	128, 909	14, 351	8, 951	152, 211
18 年度	2, 525	310	28, 769	122, 866	9, 940	8, 531	141, 337
19 年度	2, 661	301	29, 792	127, 605	11, 837	8, 851	148, 293
20 年度	2, 697	321	29, 339	125, 614	9, 944	8, 715	144, 273
21 年度	2, 719	338	28, 761	120, 616	10, 637	8, 391	139, 644
22 年度	2, 742	324	27, 376	116, 987	11, 713	8, 164	136, 864
23 年度	2, 770	322	28, 593	121, 426	9, 276	8, 469	139, 171
24 年度	2, 806	296	27, 702	119, 112	9, 983	8, 306	137, 401
25 年度	2, 801	300	26, 589	114, 388	11, 616	7, 974	133, 978
26 年度	2, 950	287	26, 773	112, 571	12, 147	11, 219	135, 937
27 年度	2, 850	292	26, 623	111, 215	12, 866	11, 122	135, 203

派遣事業実績

区分	就業延人員	会員賃金	手数料（連合）	（センター）	契約金額
27 年度	901	3, 434, 636	452, 528	340, 361	4, 227, 525

事故発生の状況

区分	傷　害					損害賠償		
	死亡	後遺	入院	通院	計	身体	財物	計
17 年度	0	0	2	1	3	0	9	9
18 年度	0	0	1	4	5	0	10	10
19 年度	0	0	3	5	8	0	12	12
20 年度	0	0	2	8	10	0	13	13
21 年度	0	0	2	4	6	0	10	10
22 年度	0	0	0	4	4	1	7	8
23 年度	0	0	1	3	4	0	8	8
24 年度	0	0	2	3	5	0	0	0
25 年度	0	0	0	2	2	0	4	4
26 年度	0	0	0	3	3	1	5	6
27 年度	1	0	0	3	4	0	1	1

方　　策

就業開拓・派遣事業の推進

① シルバー事業の PR の強化

効果的な広報宣伝内容を高知県シルバー人材センター連合会と連携して研究し、シルバー事業の周知徹底を図り、就業分野の拡大に努める。

☆ いの町広報への「あしすと」折込

☆ パンフレット・リーフレット・チラシ等の配布

② 就業機会確保のための活動強化

シルバー事業の PR とともに、就業機会の確保のため、積極的活動を展開する。

③ 社会ニーズに対応する施策の展開

需給関係を完全にマッチングさせるため、会員及び発注者のニーズを的確に把握し、就業体制を確立する。

☆ 会員の希望職種・特技の再調査。

☆ 事務系職種の就業開拓と適応能力の向上を図る。

☆ 会員の対応力を強化するための研修を行う。

☆ 受注件数の多い職種について、より多くの会員確保に努める。

☆ センター事業の充実のため、発注者の要望等を調査・研究する。

④ 派遣事業の推進

業務内容により効果的と見込まれる場合は、派遣事業による就業機会の拡充を進めるとともに、派遣先の開拓に努める。

適正就業

① 未就業会員の解消

会員の経験・知識・技術・技能そして希望職群等によって就業機会に差異が生じるが、特定の会員に就業機会が偏らないよう、未就業会員の解消を図る。

② ローテーション就業の推進

一つの仕事を複数の会員が交替で就業することをいい、少しでも多くの会員に就業機会を広げるしごとの分かち合いを優先するよう積極的に取り組む。

安全就業

センターの業務の遂行にあたっては、事故を起こさないよう、全会員が一致して「安全な就業」と「健康管理及び交通安全の確保」に努める。

就業実態を把握して、必要な安全具の整備・充実を図るよう奨励するとともに、安全就業基準の周知徹底を図る。

独自事業の開拓

センター事業をより発展・拡大するためには、受託事業に加え積極的に独自事業の開拓を必要とする。そのため、先進地の調査・研究を行う。

研修・技能訓練

資質向上・地域ニーズの多様化に対応するため、研修会や技能訓練講習会を行う。

① 剪定技能講習会
② 刈払機取扱い講習会
③ 安全運転講習会
④ 料理講習会
⑤ 表具張替講習会

料理講習会

現状と課題

組　織

いの町シルバー人材センターは、特例民法法人として、平成５年２月発足・16 年 10 月吾北村シルバー人材センターと統合し運営してきたが、法律の改正で平成 24 年４月公益社団法人へ移行。

公益法人としてのシルバー人材センターが、地域社会で発展していくためには、会員はもとより役員等関係者がそれぞれの役割を自覚し、基本理念である自主的・主体的組織活動を積極的に推進していかなければならない。

しかし、現状は事務局依存の傾向が強く、今後はこれらの状況からの脱却に努力し、会員主導の組織体制を確立して、より一層、組織の活性化を図るべきである。

〇総　会　定時総会は定款に於いて年１回５月開催
　　会員の出席率は約 50％　総会後懇親会開催

〇理事会　事業執行に対する意思決定を行う
　　毎年 4～5 回開催

〇地域班　組織運営の充実を図るため 14 班設置
　　助成金の交付
　　班長会　年２回　地域班会議　10～11 月開催

〇安全就業対策推進委員会
　　平成６年設置　年度の重点目標・安全就業対策協議・就業現場巡視

平成 28 年度定時総会

方　　策

総　会

総会は、センターの最高意思決定組織である。そのため、より多くの会員が参加され、会員の意思が直接反映されるよう、さらに開催内容について検討する。
総会プログラムの検討（記念品の贈呈・記念講演・懇親会）

理事会

理事会は、センター運営について総会に次ぐ意思決定機関であると同時に、最高の執行機関である。その意味からセンターの適正運営と発展には理事会のより一層の活性化が求められる。
部門別理事会や理事協議会を開催し、組織運営に会員等の意見が反映できるよう努力する。

地域班

① 組織の活性化
現在ある 14 班の各班に役員（班長・副班長・世話役）に役割を明確にして地域活動の活性化を図る。
班長を中心として会員の自主活動の活性化を目指し、班の特性を持った活動が展開できるよう進める。

② 班活動への助成
地域社会との連携を深めるため地域班会議の開催、ボランティア活動等について適切な助成を行う。

安全就業対策推進委員会

安全就業強化対策等について協議し事故ゼロを目指す。
就業現場を巡回し、適正な就業形態及び就業基準に基づき就業されているか確認するとともに、委員会で情報交換を行い、安全で適正な就業への取り組みに努める。
安全研修会を開催し、安全就業の再確認と意識の向上、啓発を図る。

事務局

現状と課題

センター事業は、高齢者や地域社会のニーズに応じ、ますます多様化し複雑化する傾向にある。また、事業の性格上緊急に対応すべき事務も多く、日常の業務を迅速・適正に処理する体制を整えなければならない。このためＯＡ機器の高度活用等による事務の改善を図るとともに、最小の経費で最大の効果を上げる事務事業の見直しに取り組んでいく必要がある。

○ 事務局体制

事務局職員は、本来の業務である見積・契約・配分金の計算の他、会員の就業上の安全管理や事故処理、苦情処理など多種多様にわたっており、事務量も増加の傾向にあることから、今後一層の事務の効率化・簡素化を推進して、総合的事務処理体制の確立が求められる。

○ 職員構成・職員数

事務局長	１名
主　任	２名
主　事	１名
補助員	１名

方　　策

事務局体制

IT 化による事務効率向上の推進に努める一方、セキュリティ対策に万全を期する。

職員構成・職員数

職員の数については、事務量を適切に評価し、センター事業の実態に即応した職員の配置が必要。

また、機会をとらえての研修により、職員の資質の向上に努める。

財　政

現状と課題

シルバー事業の運営上最も大切である健全財政を維持するためには、効率的な運営を図り法人会計基準、収支相償の原則を守り運営にあたることが重要である。

平成 26 年 4 月、設立以来据え置いてきた事務費率（7%を 10%）の見直しを行ない財政は保たれているが、国からの支援（補助金）も政策上の位置づけの転換期等で、支弁体系が変わりつつある。

一方、いの町の補助金については、センター事業が理解され、現状維持が保たれている。

これらの状況から、今後の財政運営はたいへん厳しくなることが予想されるため、自主的な運営基盤の強化・確立に努めなければならない。

方　　策

財源確保

センター事業の安定的推進と基本計画推進のため、財源の安定的確保が必要である。

①会費の見直し
　会　費（年間 1,500 円）

②補助金の確保
　国及び、いの町に対し、補助金確保のために要望活動を行う。

事務の効率化

基本計画の推進にあたっては、センター独自の経営努力が必要であり、常に事業全般、特に不要不急経費の削減に努めるとともに、資金運用の健全化が求められる。