

公益社団法人川島町シルバー人材センター第1次中・長期計画書（第2次改定）
（令和3年度～令和12年度）

1. はじめに

当センターでは、毎年度、事業計画を樹立し、目標の達成に努めてまいりましたが、単年度の計画では示しがたい川島町シルバー人材センターの進むべき方向性を形作るため、長期的な視野に立って本計画を策定します。

2. 現状と課題

(1) 会員の状況

会員数は、平成29年度までは増加傾向にありましたが、その後、減少に転じています。毎年度200名前後で推移しているものの、平均年齢は緩やかに上昇しています。男性会員に比べて女性会員の比率が低く、構成比は約3：1です。継続雇用制度の導入や定年延長等の影響で、センターへの入会時期が徐々に遅くなり、令和元年度における新規入会者の平均年齢は70代に突入しました。入会説明会に参加後、入会した会員の率は、多い年で7割ほど、少ない年では5割を下回っています。年々、町内では60歳以上のかたが増えていますが、粗入会率は平成29年度を境に低下しており、高齢者人口に比例して自然と会員数が伸びて行くとは一概に言えず、楽観視できない状況です。

社団であるセンターにとって、会員はもっとも重要な位置付けにあります。会員数を増やす前段階として、まずは、シルバー人材センター事業に興味を持って、説明会への参加を促すため、センターの魅力を引き上げなければなりません。魅力の向上により、退会者の抑制も見込まれます。また、説明会を経て入会に結び付けるため、女性会員の比率を上げて行くためには、現行の入会説明会の改革も必要です。このまま、新規会員の高齢化、既存会員の高齢化が進展すれば、地域のニーズに応えることもより困難になりますので、会員の健康寿命を延伸し生涯現役での就業継続が可能となるよう、加齢に応じた就業体制を構築しなければなりません。

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和 元年度
会員数 (人)	197	200	212	202	201
男性会員 (人)	151	157	164	154	157
女性会員 (人)	46	43	48	48	44
平均年齢 (歳)	72.6	72.9	73.3	73.4	73.9
男性平均年齢 (歳)	72.1	72.4	73.0	73.5	74.1
女性平均年齢 (歳)	74.0	74.7	74.0	73.3	73.4
説明会参加者 (人)	41	41	41	45	39
入会者 (人)	19	23	29	21	21
退会者 (人)	36	20	17	31	22
粗入会率 (%)	2.4	2.5	2.6	2.5	2.4
60歳以上人口 (人)	8,062	8,163	8,183	8,218	8,236

(2) 事業の状況

センターで実施している事業は、請負事業、一般労働者派遣事業、有料職業紹介事業の3本です。請負事業を主体として、請負事業での対応が困難な企業での就業の一部を派遣事業で補っています。職業紹介事業の実績は、現在に至るまでありません。

請負事業では、順調に配分金が推移していますが、受託件数は、平成29年度をピークに右肩下がりで減少しています。屋外作業の単発業務は、好天下での年間稼働日数により左右されるところが大きく、繁忙期には、就業会員不足等により、受注がキャンセルされるケースも散見されますが、最盛期に比べて月ベースで10件以上、年間150件近く減少しており、更なる受注量の低下が懸念されます。今後も中心となる事業ですので、安定した仕事量を確保するため、事業を担う会員の育成と、天候によらず就業が可能となる就業先の開拓、職種の開発が求められます。

派遣事業では、平成30年度をピークに5年問題により実績が落ちています。派遣会員が派遣先に直接雇用となった場合、センターの就業先が一箇所減りますが、町内の企業数には限りがありますので、就業先の確保が厳しい状況です。確保できた場合も、発注者は現場系を要望、会員は事務系を希望と、需給のミスマッチ解消が課題となります。

職業紹介事業では、請負事業、派遣事業により対応可能なものが大半であるので、実績に結び付いていません。また、紹介事業によりマッチングした場合、会員数が減少する点に問題があり、小規模センターにとっては、軌道に乗せることが難しい事業です。

就業延人員は、3事業の合計で、平成30年度までは順調に推移し、その後、減少しています。仕事量に左右される数値ですが、会員数と就業率の影響も大きく受けます。就業率は、過去5年間においていずれも8割を超えているものの、事業規模の拡大を図るためには、残り1～2割の待機会員の就業を促進し、毎事業年度、平均して9割以上の会員に継続して就業していただくことが理想的です。事故件数は半減していますが、年間目標である事故0を達成した年度がありませんので、更なる安全対策を講じる必要があります。

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
配分金 (千円)	82,880	83,751	91,187	97,658	98,930
請負件数 (件)	967	989	997	927	847
公共 (件)	65	50	51	44	36
民間 (件)	104	133	127	175	170
個人 (件)	798	806	819	708	641
派遣賃金 (千円)	11,500	14,164	16,898	17,132	12,988
派遣件数 (件)	16	24	28	35	31
就職者賃金 (円)	0	0	0	0	0
紹介件数 (件)	0	0	0	0	0
就業延人員 (人)	21,269	22,067	23,554	24,287	23,345
就業率 (%)	83.2	87.0	81.6	83.2	84.2
事故件数 (件)	10	10	7	5	5

3. 方針

第1に、基本理念である「自主・自立、共働・共助」を体現するため、会員同士、仲良く力を合わせ、自発的な組織活動を通じて健康づくり、仲間づくりを促進し、社会との繋がりを絶やすことなく、いきいきと自信に満ちた生涯現役での活躍を目指します。

第2に、就業等の事業活動を通じて世代間の交流を促進することで、地域社会の活性化を図ります。また、センターがより身近な存在となるよう、地域に密着した活動拠点づくりを行います。

4. 計画期間

長期計画の期間は、令和3年度から令和12年度までの10年間とし、令和3年度から令和7年度までの5年間の前期中期計画、令和8年度から令和12年度までの5年間の後期中期計画として定めます。

5. 実施計画

(1) 基本計画

「会員」、「仕事」、「安全」、「環境」の4点を重要なファクターとして捉え、それぞれ「広報委員会」、「就労委員会」、「安全委員会」、「理事会」により推進します。

- ① 会員の増強
- ② 仕事の拡大
- ③ 安全の徹底
- ④ 環境の充実

(2) 数値目標

年度（前期）	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
会員数（人）	205	205	210	215	220
配分金（万円）	9,950	9,750	7,780	7,810	7,840
派遣賃金（万円）	1,210	1,220	3,250	3,280	3,310
就職者賃金（万円）	71	71	72	73	74
就業率（%）	81	82	83	84	85
事故件数（件）	0	0	0	0	0

年度（後期）	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
会員数（人）	225	230	235	240	245
配分金（万円）	7,870	7,900	7,930	7,960	7,990
派遣賃金（万円）	3,340	3,370	3,400	3,430	3,460
就職者賃金（万円）	75	76	77	78	79
就業率（%）	86	87	88	89	90
事故件数（件）	0	0	0	0	0

(3) 目標達成に向けた方策

① 会員の増強

センターの魅力の向上を図り、新たなプロモーションにより地域への認知度を高め、高齢者の入会を促進します。

- ・ 魅力の創出
- ・ プロモーション手法の再構築
- ・ 現行の入会説明会のリノベーション
- ・ 女性向け入会説明会の導入
- ・ ホームページのリニューアル公開
- ・ SNSを活用した事業PR

実施年度計画	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
魅力の創出	実施	→								
プロモーション手法の再構築	実施	→								
現行の入会説明会のリノベーション	実施	→								
女性向け入会説明会の導入	準備	実施	→							
ホームページのリニューアル公開	準備	実施	→							
SNSを活用した事業PR	準備	→	実施	→						

② 仕事の拡大

既存事業の強化を図りつつ、新規事業を立ち上げ、年齢によらない就業体制の確立を推進します。

- ・ 受託事業に係る後継会員の育成
- ・ 事務系職種の創造
- ・ ミスマッチ解消に向けた取り組み
- ・ 物づくり事業の展開
- ・ 農園事業の展開
- ・ サロン事業の展開

実施年度計画	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
受託事業に係る後継会員の育成	実施	→								
事務系職種の創造	実施	→								
ミスマッチ解消に向けた取り組み	実施	→								
物づくり事業の展開	準備	実施	→							
農園事業の展開	準備	→	実施	→						
サロン事業の展開	準備	→	→	→	→	→	→	→	→	→

③ 安全の徹底

会員の健康と安全を最優先に就業に臨み、事故のない安全・安心のシルバー人材センターを目指します。

- ・ 体調管理カードの提出義務化
- ・ 巡回パトロールの強化

- ・安全チェックリストの細分化
- ・事故検証体制の整備
- ・ヒヤリハット事例の作成
- ・ペナルティ制度の導入

実施年度計画	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
体調管理カードの提出義務化	実施	→	中止							
巡回パトロールの強化	実施	→								
安全チェックリストの細分化	実施	→								
事故検証体制の整備	実施	→								
ヒヤリハット事例の作成	準備	実施	→							
ペナルティ制度の導入	準備	→	実施	→						

④ 環境の充実

組織並びに設備の拡充を図り、会員及び役職員が運営に参加しやすい環境、また、発注者が利用しやすい環境を整えます。

- ・活動拠点の整備
- ・女性役員の登用
- ・事務局体制の強化
- ・地区会議の活動促進
- ・賛助会員制度の見直し
- ・ポイント制度の導入

実施年度計画	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
活動拠点の整備	実施	→								
女性役員の登用	実施	→								
事務局体制の強化	準備	実施	→							
地区会議の活動促進	準備	実施	→							
賛助会員制度の見直し	準備	実施	→							
ポイント制度の導入	準備	→	実施	→						

6. 計画の見直し

P D C A サイクルにより、毎事業年度末の進捗状況に応じて、随時計画を修正します。

7. おわりに

本計画の推進により、センターが高齢者にとって魅力ある場所となり、入会後も高い帰属意識を維持して、会員同士、また地域住民との交流を育みながら、いつまでもいきいきはつらつと元気に活動することができる、そのような充実したシニアライフの一助となれるよう、計画の実現に向けて力を尽くしてまいります。