

平成30年3月



第2次 中長期計画

平成30年度～平成39年度

公益社団法人
南砺市シルバー人材センター

公益社団法人 南砺市シルバー人材センター

会 員 憲 章

平成 25 年 1 月 25 日制定

- 一 私たちは、健康と就業の安全に心掛けるとともに、地域社会の健全な発展に努めます。
- 一 私たちは、組織活動と運営に参画し、事務局と協力して未来を拓くように努めます。
- 一 私たちは、お互いに助け合いながら、働く喜びと生きがいをみんなで分かち合うように努めます。
- 一 私たちは、知識の習得と技術の向上に励み、発注者と会員同士の信頼を高めるように努めます。
- 一 私たちは、譲り合いの精神を持って接し、会員相互の和を深め、友情の輪を拓げるように努めます。

以 上



はじめに

砺波地域の4町4村のセンターが統合し、南砺市シルバー人材センターが誕生してから早13年が経ちます。

その間、シルバーを取り巻く環境は厳しいものがありました。しかし、会員の力を結集して今日を迎えています。

しかしながら現在、人口の減少等が起因して、これまでに経験したことのない大きなうねりが出現し、地域社会を維持していくことを難しくしてきています。

このため、私たちはこのうねりをしっかりと捉え、これを乗り越えるために、これまで培ってきた知識や経験を活かすと共に、新たな知恵と技能の習得に努め、健康で笑顔の絶えない生き生きとした、それでいて思いやりの心を持って、素晴らしい地域社会を作る一翼を担っていかなければならないと思います。

この度、これらを踏まえ、今後10年を見据えた新たな第2次中長期計画を策定いたしました。しかし、その実現は生易しいものではありません。これまで以上に会員の力を結集して、全力をもってこの計画の実現に邁進してまいりたいと存じます。さらなるご理解・ご協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定に当たりご尽力を賜りました総務委員、組織機構改革検討委員をはじめ関係の皆様方に深く感謝申し上げます、ご挨拶といたします。

平成30年3月

公益社団法人南砺市シルバー人材センター

理事長 長尾 益 勇

目 次

はじめに

目 次

I 中長期計画

- 1 計画策定の趣旨 1
- 2 計画の期間 2

II 現状と課題

- 1 会員数 3
 - (1) 会員数の現状 3
 - (2) 会員数の推移 4
 - (3) 入会動機、退会理由 4
 - ① 入会会員 4
 - ② 退会会員 5
- 2 受注件数 6
- 3 契約額 6
- 4 就業状況と就業率 8

III 基本目標

- 1 基本目標を立てる上でのシルバー人材センターを取り巻く環境 9
 - (1) 南砺市の人口の推移 9
 - (2) 高齢者雇用対策 9
 - ① 高齢者雇用確保措置 9
 - ② その他の高齢者雇用対策 10
- 2 シルバー人材センターの基本目標 11
 - (1) 会員数の目標 11
 - (2) 就業率の目標 11
 - (3) 契約額の目標 11

IV 実施計画

- 1 会員の拡大 12
 - (1) 会員拡大のために 12
 - (2) 会員拡大策 13
 - ① 従来から実施していた事業の充実 13
 - ② 従来事業の拡大 13
 - ③ 新規事業 13
 - ④ その他の取り組み 13
- 2 就業機会の拡大 14
 - (1) 就業開拓 14
 - ① 新規受注の開拓 14
 - ② 補助事業を活用した新規就業の開拓 14
 - ③ サービスの多様性を活かした開拓 14
 - ④スピーディな対応による開拓 15
 - ⑤ 多種多様な就業機会の拡大 15
 - (2) 就業拡大策 16
 - ① 従来から実施していた事業の充実 16

② 従来事業の拡大	16
③ 新規事業	16
④ その他の取り組み	17
3 就業能力の向上	17
4 安全就業対策の推進	17
(1) 発生事故の現状	18
① 傷害事故	18
② 賠償事故	18
5 適正就業対策の推進	19
6 会員による自主的運営と組織の活性化	20
(1) 会員による自主的運営	20
(2) 理事会・専門委員会の充実	20
(3) 組織機構改革検討委員会の充実	20
(4) 職群班、就業班、地区班の充実	21
(5) 女性部の充実	21
(6) 互助会の組織化	21
7 効率的な運営と財政基盤の安定化	22
(1) 財政運営の状況	22
(2) センターの施設	23
(3) 運営財源の確保	23
① 事務費	23
② 会費	24
③ 補助金	25
(4) 配分金単価の適正化	25
8 事務局体制の整備・充実	26
(1) 事務局組織	26
(2) 職員体制	27
(3) 会員活用及び人件費の削減	28
V その他	
1 地区班長活動費	29
2 ゴールド会員制度の検討	29
3 魅力あるシルバー人材センターを目指して	29
VI 参考資料	
資料1 南砺市シルバー人材センター会員数の推移	32
資料2 総人口の推移	33
高齢者人口の推移	33
資料3 日常生活圏別の人口構造の現状と将来推計	34
南砺市シルバー人材センター会員の	
人口構造の現状と将来推計推移	34
資料4 南砺市シルバー人材センター契約金額の推移	35
第2次中長期計画策定の経緯	36
第2次中長期計画策定に係る総務委員会委員等名簿	37
第2次中長期計画策定に係る組織機構改革検討委員会委員名簿	37

I 中長期計画

1 計画策定の趣旨

南砺市シルバー人材センターは、南砺市誕生と同じく平成16年11月1日に砺波地域の4町4村のセンターが統合し、社団法人としてスタートしました。その後、平成24年4月1日に公益社団法人へ移行し、現在に至っています。

第1次中長期計画は、社団法人であった平成20年3月に策定しましたが、10年後の平成29年度を展望した会員数・就業率・契約金額を基本目標として、目指すべき将来像を実現するための方針を定めました。その後、前期5年の最終年である平成24年度に目標値を見直すとともに、「支所の統廃合、事務費率の引き上げ等」を盛り込んだ第2次運営改革実施計画を柱に後期計画を定め、高齢者の生きがいの醸成と地域社会への貢献の一翼を担ってきました。

その後、人口の減少と高齢化が急激に進んだことより、センターを取り巻く環境は大きく変化してきました。

国では、人口の減少とりわけ労働者人口が減少するため、一億総活躍社会を目指すとしています。意欲のある高齢者には年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の構築を目指し、平成27年に全ての企業に対し“いわゆる65歳定年の義務付け”を盛り込んだ「高年齢者雇用安定法」を改正する一方、65歳以上についても多様な形態で雇用・就業機会を確保していくとして、施策を推し進めています。

また、南砺市では、高齢者の一人暮らし、高齢者のみの世帯や認知症の増加など、地域における高齢者の課題が顕在化すると見込まれることから、「いきいきほっとプラン 第6次計画」（平成27～29年度）を策定し、高齢者保健福祉計画を推し進めています。

さらには、各種計画の基礎となる「南砺市人口ビジョン」を平成27年に作成し、今後30年間で公共施設を約50%縮減するとした「公共施設再編計画」をはじめ、長期を展望した計画に取り組始めました。

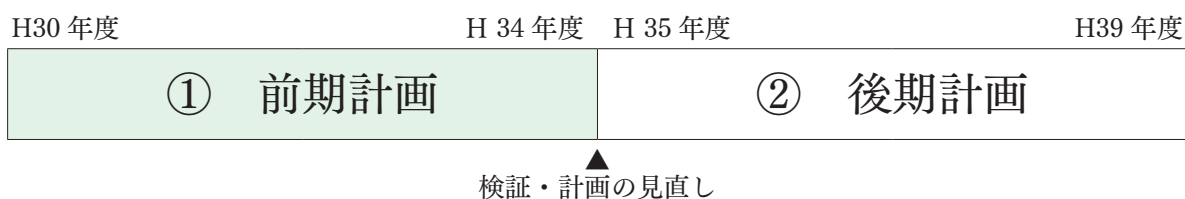
このような状況下にあってセンターも、会員・契約額の減少が著しいことから、コンパクトな運営を目指すため、平成28年3月に組織機構改革検討委員会が建議した「運営改革の検討について《中間報告》」を可能なものから実施してきたところです。

については、第1次中長期計画が終了する今、センターを取り巻く環境の大きな変化に対応しつつ、力強く邁進するため、第2次中長期計画を策定し、さらなる発展を期そうとするものです。

2 計画の期間

第2次中長期計画は平成30年度から平成39年度までの10年間とし、目標達成を確かなものとするために前期と後期を設け、前期計画目標年度である平成34年度において検証し、実績を踏まえて見直しを行います。

- ◎第2次中長期計画：平成30年度（2018）から平成39年度（2027）まで
- ①前期計画：平成30年度（2018）から平成34年度（2022）まで
 - ②後期計画：平成35年度（2023）から平成39年度（2027）まで



II 現状と課題

1 会員数

(1) 会員数の現状

● 会員数と粗入会率

平成 29 年 3 月末現在

区 分	全 国		富 山 県		南 砺 市		
	人	%	人	%	人	%	
会 員 数	合 計	718,381	100.0	7,647	100.0	837	100.0
	男 性	481,238	67.0	4,731	61.9	504	60.2
	女 性	237,143	33.0	2,916	38.1	333	39.8
粗入会率	合 計	44,013,736	1.8	398,240	2.0	22,698	3.7
	男 性	19,632,793	2.6	173,128	2.8	9,869	5.1
	女 性	24,380,943	1.0	225,112	1.3	12,829	2.6

* 粗入会率：地域の 60 歳以上の人口に占めるセンターへの加入率

会員の男女の構成比は、全国で男性 67：女性 33、富山県で 62：38、南砺市では 60：40 となっています。女性会員の構成比率が全国・富山県平均を上回っています。

粗入会率では、全国で 1.8%、富山県で 2.0%、南砺市では 3.7%と全国平均・富山県平均を大きく上回っており、まじめで勤勉で繋がりのある地域性を反映しています。

● 年齢階層別会員数

平成 29 年 3 月末現在

区 分	全 国		富 山 県		南 砺 市	
	人	%	人	%	人	%
合 計	718,303	100.0	7,647	100.0	837	100.0
60 歳未満	677	0.0	6	0.0	0	0.0
60～64 歳	44,755	6.2	330	4.3	55	6.6
65～69 歳	219,295	30.5	2,091	27.3	233	27.8
70～74 歳	233,449	32.5	2,757	36.1	253	30.2
75～79 歳	158,489	22.1	1,811	23.7	216	25.8
80 歳以上	61,638	8.6	652	8.5	80	9.6

60～64 歳までの年齢階層別会員数割合は、全国で 6.2%、富山県で 4.3%、南砺市では 6.6%となっています。

一方、75～79 歳と 80 歳以上の会員数割合は、全国で 22.1%と 8.6%、富山県で 23.7%と 8.5%、南砺市では 25.8%と 9.6%となっています。全国・富山県を上回っており、ベテラン会員が元気で頑張っている現状が映し出されています。

(2) 会員数の推移

● 会員数・入退会者、過去4年間の推移

年 度	年度当初 会員数	入会者	退会者	年度末 会員数	増 減 人	入会率	退会率 %
平成 25 年度	998	84	152	930	△ 68	8.4	15.2
平成 26 年度	930	79	125	884	△ 46	8.5	13.4
平成 27 年度	884	94	95	883	△ 1	10.6	10.7
平成 28 年度	883	92	138	837	△ 46	10.4	15.6

会員数は、平成 25 年度当初の 998 人から平成 28 年度末の 837 人まで、年々減少しています。

● 年齢階層別会員数、過去4年間の推移

区 分	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%
会員数	930	100.0	884	100.0	883	100.0	837	100.0
60～64 歳	82	8.8	74	8.4	61	6.9	55	6.6
65～69 歳	254	27.3	231	26.1	249	28.2	233	27.8
70～74 歳	331	35.6	309	35.0	281	31.8	253	30.2
75～79 歳	196	21.1	193	21.8	208	23.6	216	25.8
80 歳以上	67	7.2	77	8.7	84	9.5	80	9.6

60～64 歳までの会員数と割合は、平成 25 年度に 82 人の 8.8%であったものが、平成 28 年度には 55 人の 6.6%と年々減少しています。

このことは、いわゆる 65 歳定年を義務付けた「高年齢者雇用安定法」が改正されたことに起因するところが大きく、いずれのセンターにあっても組織の高齢化が進んでいくことが予想されます。

(3) 入会動機、退会理由

① 入会会員

● 男女別会員数

平成 29 年 3 月末現在

区 分	全 国		富 山 県		南 砺 市		
	人	%	人	%	人	%	
会 員 数	合 計	94,640	100.0	928	100.0	92	100.0
	男 性	60,811	64.3	548	59.1	61	66.3
	女 性	33,829	35.7	380	40.9	31	33.7

入会者の性別は、女性の割合が全国・富山県より下回っています。会員全体における女性の割合が40%を下回ってきたことより、今後さらに女性会員が減少していくことが予想されます。

●入会動機、過去4年間の推移

平成29年3月末現在

入会動機	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%
合計	84	100.0	79	100.0	94	100.0	92	100.0
生きがい、社会参加	22	26.2	21	26.6	27	28.7	34	37.0
健康維持	35	41.7	31	39.2	15	16.0	24	26.1
時間的余裕	13	15.5	11	13.9	26	27.7	16	17.4
経済的理由	9	10.7	10	12.7	13	13.8	10	10.9
その他	5	6.0	6	7.6	13	13.8	8	8.7

入会の動機は「生きがい、社会参加」「健康維持」が上位を占め、ここ数年ほぼ同じ傾向となっています。

② 退会会員

●退会理由、過去4年間の推移

平成29年3月末現在

退会理由	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%
合計	152	100.0	125	100.0	95	100.0	138	100.0
加 齢	33	21.7	31	24.8	29	30.5	37	26.8
その他で就職	22	14.5	14	11.2	19	20.0	22	15.9
病気（本人）	50	32.9	29	23.2	16	16.8	33	23.9
家庭の事情（介護等）	21	13.8	13	10.4	4	4.2	12	8.7
死 亡	3	2.0	3	2.4	4	4.2	8	5.8
転 居	1	0.7	2	1.6	1	1.1	3	2.2
小 計	130	85.5	92	73.6	73	76.8	115	83.3
希望する仕事がない	8	5.3	11	8.8	3	3.2	8	5.8
就業機会なし	3	2.0	2	1.6	3	3.2	3	2.2
シルバー事業を通じて就職	5	3.3	13	10.4	2	2.1	1	0.7
センター運営に対する不満	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
他団体等への加入	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.7
その他	6	3.9	7	5.6	14	14.7	10	7.2
小 計	22	14.5	33	26.4	22	23.2	23	16.7

退会理由の中で加齢～転居までが全体の83%程度を占めていますが、せっかく入会しても、希望する仕事がない、あるいは就業提供がないために退会

する会員が8%程度いることから、未就業会員を含めた退会の抑制も検討しなければ会員の拡大は図れないと思われま

2 受注件数

● 受注件数の現状 平成 29 年 3 月末現在 (件)

区 分	全 国	富 山 県	南 砺 市
受注件数	3,538,100	78,237	6,969
1 団体当たり受注件数	2,674	5,216	6,969

● 受注件数、過去 4 年間の推移 (件)

年 度	受注件数		計	増 減
	受 託	派 遣		
平成 25 年度	7,400	7	7,407	148
平成 26 年度	7,235	35	7,270	△ 137
平成 27 年度	7,029	43	7,072	△ 198
平成 28 年度	6,914	55	6,969	△ 103

受注件数は、一般家庭等の小口の受注が多いため全国・富山県の1団体当たりよりも上回っていますが、派遣事業の件数は若干増えてきているものの、受託事業の件数は年々減少してきています。

3 契 約 額

● 契約額の現状 平成 29 年 3 月末現在

区 分	全 国		富 山 県		南 砺 市	
	百万円	%	百万円	%	百万円	%
合 計	312,430	100.0	3,998	100.0	408	100.0
公 共	98,388	31.5	783	19.6	96	23.5
民 間	214,042	68.5	3,215	80.4	312	76.5

公共の契約額割合は、全国に比べ8.0ポイント低くなっていますが、富山県と比べると3.9ポイント高くなっています。

● 契約額、過去4年間の推移 (千円)

年 度	契約金額	増 減
平成 25 年度	450,003	△ 57,307
平成 26 年度	434,820	△ 15,183
平成 27 年度	410,044	△ 24,776
平成 28 年度	407,811	△ 2,233

* H 25 から受託事業契約+派遣事業契約

契約額は大きな減少が続いていましたが、平成 28 年度でブレーキがかかりました。

● 職業分類別の契約額、過去4年間の状況 (千円)

項 目	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	H 28-25
合 計	450,003	434,820	410,044	407,811	△ 42,192
専門的・技術的	49	49	79	86	37
事務的	8,350	9,888	9,916	8,835	485
販 売	2,147	2,618	2,530	3,968	1,821
サービス	97,873	81,711	63,604	60,942	△ 36,931
農林漁業	74,135	75,884	72,063	68,202	△ 5,933
生産工程	27,333	18,676	25,042	26,853	△ 480
運送・機械運転	13,947	18,602	19,289	25,667	11,720
建設・採掘	1,935	1,063	1,291	1,517	△ 418
運搬・清掃・包装等	224,234	226,329	216,230	211,741	△ 12,493

【職業分類の主な作業内容】

専門的・技術的	：	救護員、学習採点
事務的	：	毛筆筆耕、調査
販 売	：	販売、レジ作業
サービス	：	建物管理、家事援助サービス、気軽にサポート
農林漁業	：	植木管理（剪定・雪吊り・防除）、農作業
生産工程	：	障子襖網戸張替え
運送・機械運転	：	車両運転等
建設・採掘	：	大工、アスファルト補修作業
運搬・清掃・包装等	：	除草、草刈、清掃、屋内軽作業

職業分類から見ると、建物管理、家事援助サービス等の「サービス」と除草、草刈、清掃、屋内軽作業等の「運搬・清掃・包装等」が大きく減少し、一方、車両運転等の「運送・機械運転」が増加しています。

4 就業状況と就業率

●登録状況、就業率（年齢別・男女別）

平成 29 年 3 月末現在（人）

区 分		60～64 歳	65～69 歳	70～74 歳	75～79 歳	80 歳以上	計
会 員 数	合計	55	233	253	216	80	837
	男 性	36	152	153	118	45	504
	女 性	19	81	100	98	35	333
就業実会員	合計	46	208	232	199	76	761
	男 性	30	133	140	106	43	452
	女 性	16	75	92	93	33	309
就 業 率	合計	83.6%	89.3%	91.7%	92.1%	95.0%	90.9%
	男 性	83.3%	87.5%	91.5%	89.8%	95.6%	89.7%
	女 性	84.2%	92.6%	92.0%	94.9%	94.3%	92.8%

年代が高くなるにつれ、就業率も高くなっています。また、80 歳以上を除いて男性より女性が高くなっています。

60～69 歳の男性に就業率改善の伸び代があります。

●就業実人員、就業率

平成 29 年 3 月末現在（人）

区 分		全 国	富 山 県	南 砺 市
就業実人員	受 託	583,167	6,681	727
	派 遣	52,647	721	124
就 業 率	受 託	81.2%	87.4%	86.9%
	派 遣	69.7%	54.0%	67.0%

受託事業の就業率は富山県平均とよく似ていますが、全国平均より 6 ポイント高くなっています。一方、派遣事業の就業率は全国平均とよく似ていますが富山県平均を大きく上回っています。

また、受託事業に比べ派遣事業が 20 ポイントも低い現状は、派遣事業に就業率改善の伸び代があります。

●就業率、過去 4 年間の状況

(%)

年 度	就業率	増 減
平成 25 年度	90.9	△ 3.3
平成 26 年度	89.5	△ 1.4
平成 27 年度	88.1	△ 1.4
平成 28 年度	90.9	2.8

* 以後、派遣事業を含む

就業率は会員の減少にもかかわらず年々低下していましたが、平成 28 年度にブレーキがかかりました。

Ⅲ 基本目標

1 基本目標を立てる上でのシルバー人材センターを取り巻く環境

(1) 南砺市の人口の推移

●南砺市の人口推計

区分(年度)	H 26		H 37		H 42
合計	53,788	⇒	45,061	⇒	40,939
男性	25,677		21,644		19,708
女性	28,111		23,417		21,231

*いきいきほっとプラン 第6期南砺市高齢者保健福祉計画
「2. 日常生活圏別の人口構造の現状と将来推計」より

●南砺市における60歳以上の人口推計

区分(年度)	H 26		H 37		H 42
合計	22,678	⇒	20,707	⇒	19,397
男性	9,872		9,065		8,502
女性	12,806		11,642		10,895

*いきいきほっとプラン 第6期南砺市高齢者保健福祉計画
「2. 日常生活圏別の人口構造の現状と将来推計」より

南砺市の人口推計では平成37年度には8,700人余り減少し、45,000人程度になるとしています。また、60歳以上の人口では総人口の減少ほどではないにして、2,000人足らず減少し、21,000人程度になるとしています。

(2) 高齢者雇用対策

国では、人口の減少とりわけ労働者人口が減少する中、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の構築が必要であるとして、平成27年度に「高齢者雇用安定法」を改正し、施策を推し進めています。

① 高齢者雇用確保措置

「高齢者雇用安定法」の改正により、すべての事業主は高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年制の廃止、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置の導入・実施（雇用確保措置）が義務づけられました。

このことより、平成27年度の富山県内31人以上規模企業では、全国平均を0.6ポイント上回った99.8%が実施しています。また、希望者全員が65歳まで働ける企業は69.8%、70歳まで働ける企業は28.9%となっています。

また、31人以上規模の60歳定年企業における定年到達者のうち、定年後の継続雇用を希望し継続雇用された者は82.6%、継続雇用を希望したが基準に該当せず離職した者は0.1%、継続雇用を希望しなかった者は17.3%となっています。

② その他の高齢者雇用対策

ア 高齢者の働きやすい環境の整備を行う事業主に対する助成を拡充
(高齢者雇用安定助成金)

イ 65歳以上の高齢者を雇い入れた場合の助成を拡充
(高齢者雇用開発特別奨励金)

ウ 65歳以上で新たに雇用された者に対して雇用保険を適用
(雇用保険法改正)

エ 65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」をハローワークに設置

オ 中高年齢者が、起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員（中高年齢者等）の雇入れを行う際に要した、雇用創出措置にかかる費用の助成（生涯現役起業支援助成金）

シルバー人材センターの定款には「センターは、定年退職者等の高齢者の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業またはその他の軽易な業務に係る就業の機会を確保し、…」とありますが、定年退職が60歳から65歳と引き上げられ、さらに延長されていく中、60～65歳の入会者は皆減し65歳以上にあっても減少していくものと推測されます。

2 シルバー人材センターの基本目標

(1) 会員数の目標

シルバー人材センターを取り巻く環境は、南砺市の人口の推移や国の高齢者雇用対策など大変厳しいものがあります。

このため、会員数の目標は人口構造の将来推計と高齢者人口の推移（65歳～）をもとにし、平成28年度末の837人より3人多い840人に設定します。

※別添資料参照

● 会員数の目標 (人)

前期計画		後期計画	
平成30年度	平成34年度	平成35年度	平成39年度
840	840	840	840

(2) 就業率の目標

会員の高齢化が進む中、ゴールド会員制度も検討することとしても大変厳しいものとなります。

※ゴールド会員制度：Vその他、2 ゴールド会員制度の検討を参照

このため、就業率の目標は平成28年度の90.9%を4ポイント多い95.0%に設定します。

● 就業率の目標 (%)

前期計画		後期計画	
平成30年度	平成34年度	平成35年度	平成39年度
95	95	95	95

(3) 契約額の目標

会員数が増加しない中、契約金額も大変厳しいものになってきます。

このため、契約金額の目標は平成28年度の408百万円を2百万円多い410百万円に設定します。 ※別添資料参照

● 契約額の目標 (千円)

前期計画		後期計画	
平成30年度	平成34年度	平成35年度	平成39年度
410,000	410,000	410,000	410,000

1 会員の拡大

会員の減少は、シルバーの存続にかかわる大きな問題です。あらゆる情報媒体とあるいはあらゆる機会を捉えて、シルバー人材センターの良いところをPRして、会員の加入に繋げていくことが重要です。

また、入会後も、入会の動機となった「生きがい・社会参加」「健康維持」が満たされ、生き生きと活動されている姿をアピールすることが会員の拡大に繋がります。

そのためには、会員のニーズを捉え、如何に入会したいと思う活動ができるか、如何に生き生きとした活動ができるかが鍵となってきます。

(1) 会員拡大のために

会員はセンターの理念・目的に賛同し、大きな期待を持って入会してきます。

センターがその理念・目的に従い、その事業を遂行して行くには、全会員がセンターの一員であるという「自覚と責任」を持つことが重要です。

特に派遣会員に多いことですが、会員の就業形態や就業場所はこれまでの勤め先とは異り、ともすれば自宅と就業場所を往復するだけであったり、同僚会員がいない状態であったり、次々と就業場所が変わったりします。そのため、会員相互の交流・接触がなく、またセンターからの情報伝達も少ない場合もあることから、意欲的に就業を続けていくためには、シルバー会員であるという「自信と誇り」が活動の支えとなってきます。

「自覚と責任」「自信と誇り」を持って行う活動は会員を生き生きとした姿にし、多くの方々に「笑顔」と「感謝の気持ち」を与えますが、一朝一夕にしてなるものではありません。

時間をかけた、きめ細かい、言わば心の琴線に触れるような施策の実施、強化、改善をしていかなければなりません。

(2) 会員拡大策

① 従来から実施していた事業の充実

- ア 一人の会員がひとりの会員を紹介する会員加入促進奨励事業の充実を図る。
- イ 広報、チラシ等による積極的なPR活動、とりわけチラシによるPRは効果を上げています。
生き生きとしたタイムリーなPR体制の充実を図る。
- ウ 魅力ある「入会説明会」の充実を図る。
- エ 入会説明会後の運営員による「就業相談会」の充実を図る。
- オ 会員のみならず市民が読みたくなる会報「げんき南砺」の充実を図る。

② 従来事業の拡大

- ア 女性部の育成と就業開拓・会員募集、そして女性会員の連帯感の醸成を図るために運営員等の配置に努める。
- イ 地域のイベント等のあらゆる機会を通じて、明るく楽しいシルバーのPRに努める。

③ 新規事業

- ア 会員相互の連帯感を醸成するため、一泊・日帰り研修旅行やサークル活動等を運営する互助会の創設と各種イベントの開催を検討する。
- イ 高齢会員の退会を抑制するため、会員が合同で行うボランティア活動等を通じて社会に貢献するための「ゴールド会員」制度の創設を検討する。

④ その他の取り組み

- ア 未就業会員へのコンタクト（接触・連絡）
- イ 連帯感の醸成を狙った地区懇談会やボランティア活動への会員出席率の向上
- ウ 連携を密にするための班長からの会員への発信の量・質の向上
- エ 自信と誇りを持って活動される会員を称えるための表彰等

2 就業機会の拡大

急激な時代の変化により、地域や家庭のニーズが変化してきています。従来の職種はしっかりと堅持するも、新たな地域や家庭のニーズを捉えていかなければなりません。

また、会員のニーズもブルーカラーからホワイトカラーに移行し始めていることも、新たな就業の機会を求めていかなければならない要因の一つです。

※ブルーカラー：製造業や建設業などの生産現場で直接に生産工程や現場作業に従事する労働者

ホワイトカラー：物の生産に直接にはかかわらない非現業的職種に携わる労働者

(1) 就業開拓

① 新規受注の開拓

現在、運営員による開拓や会員による「一会員一就業開拓運動」を実施していますが、まだまだ受け身の体制です。地域のニーズや企業のニーズなどを収集し、新たな受注に積極的に結びつけていかなければなりません。

また「エアコンクリーニング」の例のように、講習会の修了者をどのように就業に結びつけていくか、会員の趣味や特技をどのように就業に結びつけていくかが重要となります。

② 補助事業を活用した新規就業の開拓

現在、空き家・空き地等管理サービス事業や剪定等枝葉堆肥化事業は補助事業を活用して進めています。新規就業開拓には初期投資として人・物・金が必要となり、補助事業を積極的に活用していくことが重要です。

③ サービスの多様性を活かした開拓

近年、家庭にあっては、女性の就業率の上昇、高年齢世帯・核家族世帯の増加や生活のゆとり・自由時間の増加などが顕著となっています。

これらの要因から家庭内のニーズとしての主な仕事をあげてみると、育児支援サービス、介護支援サービス、剪定・草刈・除草、襖・障子・網戸、エアコンクリーニングなど、多岐にわたります。

シルバー人材センターの大きな強みは扱う職種の広さです。必要とされ

ている要望に対して、シルバーができる仕事の情報をうまく提供しワンストップサービスを実行することができれば、受注の可能性は非常に高まります。また、依頼された一つの仕事が終わった後でも、情報をうまく提供できれば、違った職種の仕事も受注が可能となります。

※ワンストップサービス：1ヶ所で用事が足りること。1ヶ所でなんでも扱うこと。

④ スピーディな対応による開拓

家庭の仕事は小規模でちょっとしたものがほとんどです。これらを受注する場合、仕事に取り組むまでのスピーディな対応が発注者の信頼を得る重要なポイントになります。「自分でやるには難しいが、専門業者に依頼するのも、ちょっと」という程度の依頼に、数日、数時間も待たせるようでは、シルバー人材センターにメリットを感じてもらえません。

また、繁忙期と閑散期がはっきりしている職種がありますが、待ってもらった期間を言った途端依頼をとりやめられ、その後の依頼もなくなってしまうケースもあります。

会員状況の把握、班体制の強化や応援体制など、スピーディな対応ができる体制を築いていかなければなりません。

⑤ 多種多様な就業機会の拡大

シルバー人材センターは採算面だけでは語れない役割を担っており、一般に求められる費用対効果に限定しないことが肝要です。

そのことは、会員一人ひとりの採算性を求めるのではなく、センターのフットワークを高め、会員ニーズと地域ニーズをマッチングさせるための創意工夫に努めることを意味しています。

※フットワーク：足の運び方、機動力

マッチング：組み合わせ

入会時の面接相談では、職歴、希望職種はもちろん、特技や趣味、関心事など幅広い会員情報を把握しますが、その後は更新されていません。

会員のニーズを正確に捉えるには、最新の会員情報をセンター職員全員が日常的に共有することが理想です。有資格者や特技を持った会員、技能系会員などについては、特に管理を工夫しておくことが必要です。

適切な会員管理は未就業会員の減少につながるだけでなく、多種多様な就業機会の拡大につながり、特殊な能力を持った会員を有効活用するという観点からも非常に重要です。

(2) 就業拡大策

① 従来から実施していた事業の充実

- ア 会員の口コミによる一会員一就業開拓運動の充実を図る。
- イ グループ就業を基本に、受託の多い職種を中心に技能講習会を開催し、会員の養成を図る。
- ウ 就業につながる、未就業会員を解消するために、新規会員・新規就業に対する研修体制の確立を図る。

② 従来事業の拡大

- ア 職種リストなどを作成し、継続的に就業提供を頂いている企業や公共機関に対して、巡回訪問活動を実施し、就業拡大情報の入手に努める。
- イ 親切・丁寧・安心・迅速をモットーに、職種の多様化を図る。
- ウ 空き家・空き地等管理サービス事業を定着させるため、グループ班の立上げに努める。

③ 新規事業

- ア 介護予防・日常生活支援総合事業へ参入し、訪問型サービス B の事業者指定を受け、調理・掃除等の一部介助やゴミの分別・ゴミ出し等のグループ班を立上げ、就業及び会員の拡大に努める。
- イ 育児補助サービス班の立ち上げに努める。

● 介護・福祉分野への就業機会の拡大

平成 29 年 3 月末現在

県内のセンターの取組状況	センター名	数	受託する事業の種別
平成 28 年度末までに受託済	朝日町	1	訪問型サービス B
平成 29 年度以降受託予定	小矢部市	1	訪問型サービス B
	高岡市	1	通所型サービス B
参入希望あり	富山市、射水市、魚津市、滑川市、黒部市、砺波市、南砺市、上市町	8	
参入予定なし	氷見市、立山町、入善町	3	

* 訪問型サービス B = 掃除・洗濯・ベッドメイク・衣類整理補修・調理、配下膳など
通所型サービス B = サロン型ミニデイサービス

④ その他の取り組み

ア ポスティングのPR

※ポスティング：広告物を家々の郵便受けに配って歩くこと。

イ バザーの開催

※バザー：慈善事業・社会事業などの資金を得るために、品物を持ち寄って売る催し。

ウ 会員の強みを活かした新職種の開拓

エ 県シ連を中心としたパブリシティ広報活動の推進

※パブリシティ広報活動：広告料金を払わずに、結果として広告の効果が得られるような記事・番組、またそのような記事・番組を作るよう働きかける活動。

3 就業能力の向上

より多くの就業機会を得ることを目的に、技能・技術を習得する講習会等を開催します。会員個々の作業能力の向上を図り、受注の多様化に対応するための講習会を行うとともに、接遇研修も取り込みながら、会員のスキルアップとサービス向上を目指さなければなりません。

ア 剪定・雪吊り講習会

イ 調理講習会

ウ 清掃講習会

エ 接遇・マナー研修会 など

4 安全就業対策の推進

安全パトロール、安全講習会の開催、「指差呼称」の徹底や安全就業標語による啓発など安全意識の高揚に努めていますが、重篤な事故は無いものの、傷害事故や賠償事故が依然として無くなりません。

事故は本人だけではなく、被害者や家族・班員さらには発注者にも迷惑をかけ、せっかくやった素晴らしい仕事も色あせてしまいます。

シルバー人材センター事業においては「安全就業」が全てに優先する課題であり、会員の安全意識の高揚を如何に推進するかが重要です。

(1) 発生事故の現状（平成 28 年度の場合）

① 傷害事故

全部で 7 件（27 年度も 7 件）、作業別、形態別、通院・入院日数別に分類すると下表のとおりです。

作業名	件数	形態	件数
草刈作業	3	虫刺され	3
屋内軽作業	1	転落	1
剪定作業	1	熱中症	1
雪吊り作業	1	転倒	1
清掃作業	1	切傷	1
合計	7	合計	7

虫刺されや熱中症など時節的に発生するものが大半を占めます。このため、時節前のタイムリーな注意勧告や啓発が必要です。

(件)

通院日数				入院	合計
1～5日	6～10日	11～15日	16日～		
5	0	0	0	2	7

高所からの落下等が重篤な事故となり入院に繋がります。また、後遺障害ともなれば保険金も多額になります。複数の安全策を講じることが必要です。

会員として過信をしないこと。加齢による体力・機能の弱まり（筋力・瞬発力・平衡感覚・視力・聴力の衰え）を直視することが重要です。また、日ごろから健康管理、就業に必要な身体を保持することに心がけねばなりません。

② 賠償事故

全部で 11 件（27 年度は 5 件）、分類すると次のようになります。

作業別	件数	形態	件数
運転業務	6	破損	4
伐採作業	2	損傷	5
草刈作業	2	飛石	2
雪囲い外し	1	合計	11
合計	11		

平成 28 年度に支払った傷害・賠償保険料は 2,458 千円です。これは会員一人当たり 2,937 円に相当します。現在、センターの年会費は 3,500 円ですが、その大半を保険料で占めていることを認識しなければなりません。

※傷害・賠償保険料：いわゆるシルバー保険で保険会社に支払う金額。

事故はなんとしても避けなければなりません。避けること自体に価値があります。また、事故の発生件数が増加すれば保険会社に支払う保険料が増大します。事故を無くすことはセンターの健全財政に寄与することにもなるのです。

このことから安全・適正就業委員会を中心に、事故ゼロに向け、さらなる安全意識の高揚に努めます。

5 適正就業対策の推進

法令遵守（コンプライアンス）と公益性・公平性において、適正就業は公益法人であるシルバー人材センターにとって避けては通れない重要な課題の一つです。

業務形態では臨時的かつ短期的または軽易な業務であることが、また、就業時間では週 20 時間をこえない範囲であることが決められています。

定期的に企業を訪問し、就業状況を把握することで分かるシルバーならではの安全性や契約にない就業がなされていないかを確認するとともに、請負や委任として取り扱うことのできない業務については、シルバー派遣業務へ積極的に切り替えていきます。

また、就業時間についても、お互いに仕事を分かち合うということを会員一人ひとりが十分に認識できるよう、一層のワークシェアリングの推進と長期就業の解消に努めます。

※ワークシェアリング：労働時間の短縮などにより、より多くの人で仕事の総量を分け合うこと。

6 会員による自主的運営と組織の活性化

(1) 会員による自主的運営

シルバー人材センターは、会員の自主・自発性を尊重する団体です。組織の運営、仕事の開拓や受注等についても可能な限り会員自らが積極的に取り組むという、会員の自主的な活動を基本としています。

ところが、総会や地区懇談会への出席率は3割程度と低く、出席する会員の固定化傾向が強くなっています。このため、本来あるべき姿である会員の自主的な運営原理が機能せず、事務局からの就業等の提供を待っている会員が多く存在しています。

一方、会員拡大・就業の拡大を狙った「会員加入促進奨励事業」や「一会員一就業開拓運動」、独自事業の「剪定等枝葉堆肥化事業」や新たに組織された「エアコン班」など、会員が自ら積極的に活動している姿もあります。

このことから、班長を中心とする多くの会員が積極的に取り組むことはもとより、理事会をはじめ専門委員会が自主的で積極的な活動を行うことが重要です。

(2) 理事会・専門委員会の充実

理事会は新たな計画を策定する機関であり、専門委員会はその計画を実行する重要な機関です。

いずれも、決定された改革内容を可能なものから実施してきています。特に、専門委員会にあっては事案毎に担当班を設け、理事を中心に委員が自主的に、また積極的に活動しています。

このことから、これらの改革をしっかりと定着させ、さらに変化する社会情勢に対応できる組織として不断の努力を積み重ねていかなければなりません。

(3) 組織機構改革検討委員会の充実

これまで決定された改革内容が着実に実行され、その効果が出ているか検証していくとともに、変化する社会情勢への対応を調査・研究していかなければ

ればなりません。

また、事務局が策定した「運営改革実施計画」についても着実に実行されているか毎年度検証するとともに、その指導に努めます。

(4) 職群班、就業班、地区班の充実

職群班、就業班は仕事を実際に行う機関として、「責任をもって仕事を完成」「発注者との打ち合わせ」「仕事の開拓と就業の分かち合い」「技術の維持向上と後継者の育成」などの大切な役割を持って活動しています。

また、地区班も地域に根差した機関として、「会員同士の連携」「事務局及び地区との連絡調整」「シルバーのPRと地区貢献」などの大切な役割を担っています。

この両班が充実することは、シルバーが充実すると言っても過言ではありません。このため、職群班、就業班、地区班の充実に努めます。

(5) 女性部の充実

女性会員の拡大と就業機会の拡大、そして会員の絆を深めることを狙って、平成29年度に女性部を設立しました。

女性会員への多様な職種の受注、特にホワイトカラー職種やそれに伴う研修の増加にも努めます。また就業だけでなく、「友達作り」「社会」「経済」をキーワードに会員の絆を深める積極的な活動に努めます。

(6) 互助会の組織化

公益社団法人の移行に伴い、互助会への助成金に対する都道府県の判断は「会員相互の利益の追求を主としているとみなし、公益目的事業には該当しない」としているため、多くのセンターでは公益目的事業から助成金を支出することができなくなりました。

しかし、助成金は無くなりましたが県下15センターのうち12センターに互助会が現存し、互助会のないセンターにあっても組織化の動きが出てきています。

また、会員研修アンケートの中でも、会員の絆を深める日帰り研修やサー

クル活動などができる組織があっても良いのではないかという意見が相当数あることから、互助会の組織化についての調査・検討に努めます。

● 県内センターの互助会費

平成 28 年 3 月末現在

互助会費	センター数	拠点センター
1,000 円	5	高岡市、滑川市、上市町、朝日町、射水市
600 円	1	砺波市
500 円	6	富山市、魚津市、小矢部市、舟橋村、黒部市、氷見市
無し	3	立山町、入善町、南砺市

7 効率的な運営と財政基盤の安定化

(1) 財政運営の状況

経常増減額は平成 22 年度からマイナスとなり、これまで財政運営資金積立金を取崩して凌いできましたが、これも限度に近づいてきました。

このため、市に実情を訴えたところ、平成 27 年度から平成 29 年度までの 3 ヶ年に限って 8,000 千円の財政支援を頂けることとなり、平成 27 年度から経常増減額はプラスになりました。しかし、この財政支援も平成 29 年度までであり、早く効率的な運営ができる自立したセンターにならなくてはなりません。

今後は確実に運営改革を進め、施設の統廃合による限られた職員で良質な運営が行える業務執行体制を築く等により、健全な財政基盤の確保に努めます。

● 財政運営の状況

(千円)

区 分	経常収益	経常費用	経常増減額	財政運営資金積立資産の状況		
				期首残高	期末残高	増減
平成 22 年度	559,180	576,275	△ 17,095	70,000	70,000	0
平成 23 年度	592,144	612,545	△ 20,401	70,000	71,017	1,017
平成 24 年度	531,543	549,850	△ 18,307	71,017	71,017	0
平成 25 年度	464,343	478,898	△ 14,555	71,017	61,017	△ 10,000
平成 26 年度	436,808	444,306	△ 7,498	61,017	41,017	△ 20,000
平成 27 年度	409,613	408,468	1,145	41,017	41,017	0
平成 28 年度	408,432	402,897	5,535	41,017	41,017	0

● 定員適正化計画「今後の財政と人件費の予測」(抜粋)

(百万円)

区 分	経常収益	経常費用	経常増減額	人件費の減額
平成 27 年度	435	442	△ 7	
平成 28 年度	435	442	△ 7	
平成 29 年度	435	437	△ 2	△ 4
平成 30 年度	429	427	2	△ 6

(2) センターの施設

センターの事務所をはじめとする施設は、殆どが南砺市の所有であり、それを指定管理者として、あるいは賃借契約を結んで使用しています。

しかしながら、平成 28 年 6 月に南砺市から使用している施設について「公共施設再編に向けた取組み」の説明があり、使用者に対して譲渡の意向が示されました。

このため、センターとしては、やむを得ないこととして理解を示せども、譲渡後の施設維持費が増大し、センターの運営に支障をきたすことより、慎重な対応を要望してきたところです。

このことより、南砺市の動きを注視するとともに、センターの施設とりわけ分散している作業所や倉庫等については、統廃合などの効率的使用を検討していかなければなりません。

(3) 運営財源の確保

財政基盤を安定化させるためには、経常収益の「事務費」「会費」「補助金」の確保が重要となってきます。

① 事務費

全国シルバー人材センター協会では、「事務費はシルバー事業を実施するため、最低限必要となる経費の範囲で徴収するということを前提に法人税が課税されていないので、その率はおのずと限界があり、センターのすべての経費を賄う水準にまで引き上げることは適当ではない。」としています。

このため、当センターでは「事務費は、事業の実施と法人運営に要する適正な費用を償う額を超えない額とし、受注額のおおむね 6 パーセントか

ら10パーセントとする。」と規定して6%からスタートしましたが、会員の減少や契約金額の減少等で財政状況が悪化したことより、平成20年度に7%、平成25年度8%、平成27年度に10%と、限度まで引き上げてきました。

しかしながら、県内のシルバー人材センターを見渡すと5%を維持しているセンターもあり、当センターが最も高いところに位置しています。

このことから、事務費率については、事業拡大による収益増と効率的な事業運営による経費節減で現状を維持するよう努めなければなりません。

●事務費率と事務費収入額 (千円)

区 分	受託事業		労働者派遣事業		計	増 減
	事務費率	事務費	手数料率	労働者派遣		
平成25年度	8%	30,484	12%	1,335	31,819	35
平成26年度	8%	28,045	12%	3,081	31,126	△693
平成27年度	10%	31,408	12%	3,867	35,275	4,149
平成28年度	10%	30,826	12%	4,371	35,197	△78

●県内センターの事務費率 平成28年3月末現在

事務費率	センター数	拠点センター
5%	1	高岡市
5～7%	1	舟橋村
7%	1	魚津市
8%	4	滑川市、黒部市、上市町、入善町
9%	2	富山市、氷見市
10%	6	射水市、砺波市、小矢部市、南砺市、立山町、朝日町

② 会 費

会費も財政状況が厳しさを増したことより、平成19年に1,000円から3,000円に、平成27年度には3,500円にと引き上げてきました。

会費の用途は、傷害・賠償保険料、会員福利厚生費や事務連絡通信費などですが、会費の大半を保険料が占めており、県内で最も高いものとなっています。

このことから、会費についても保険料を抑えることで、現状が維持できるよう努めなければなりません。

● 県内センターの会費

平成 28 年 3 月末現在 (円)

会費	互助会費	計	センター数	拠点センター
1,000	1,000	2,000	1	高岡市
2,000	0	2,000	2	立山町、入善町
2,000	500	2,500	4	富山市、魚津市、小矢部市、舟橋村
2,000	1,000	3,000	3	滑川市、上市町、朝日町
2,200	500	2,700	1	黒部市
3,000	500	3,500	1	氷見市
3,000	600	3,600	1	砺波市
3,000	1,000	4,000	1	射水市
3,500	0	3,500	1	南砺市

③ 補助金

会員拡大や就業の拡大のための新たな事業を興すときは、多くの人とお金が必要となります。

補助事業を活用することで、自主財源の負担を少なくして、安定した財政基盤を構築していかなければなりません。

● 補助金の状況

(千円)

区 分	運 営 費		事 業 費		財政支援	計
	国 費	市 費	国 費	市 費	市 費	
平成 25 年度	7,200	7,200	1,500	1,500	2,000	19,400
平成 26 年度	7,080	7,080	1,800	1,800	5,820	23,580
平成 27 年度	6,480	6,480	4,780	4,780	8,000	30,520
平成 28 年度	7,138	7,138	7,000	7,000	8,000	36,276
平成 29 年度	7,228	7,228	8,510	8,510	8,000	39,476

* 事業費は、H 25 年度＝機能強化推進事業
 H 26 年度＝基盤拡大事業
 H 27 年度＝基盤拡大事業＋サポート事業
 H 28 年度＝サポート事業＋地域就業機会創出・拡大事業
 H 29 年度＝サポート事業＋地域就業機会創出・拡大事業

の合計額

(4) 配分金単価の適正化

センターが受注する仕事の対価については、地域における類似の仕事の対価に比べて著しく低くならないように留意し、仕事の見積基準等は地域の最低賃金や業界の一般的な基準を参考にして見直すことが必要です。

また、センターで取り扱う仕事は地域に密着した臨時的かつ短期的または軽易な業務に係る仕事のため、一部の民間事業者との競合が生じる場合にはその目的に照らし、民業を圧迫することのないよう十分留意することも必要です。

このことより、現在は県内最低賃金を下回ることがないように、また、近隣センターの単価を参考として安全・適正就業委員会で検討し、班長会議・地区懇談会での意見を踏まえて、理事会で決定しています。

配分金単価については毎年度検討し、適正な単価となるよう努めます。

8 事務局体制の整備・充実

センターの事業運営にとって、事務局体制の整備・充実は極めて重要です。

事務局は、シルバー事業の運営や理事会を中心とした組織運営における多くの事務を処理するところであり、これらを円滑に進めるための情報の基地でもあります。それ故、事務局が的確に機能するかによっては、センターの発展に大きく影響すると言われています。

また、センターにおける事務局の立場は、シルバーの理念である「自主・自立、共働・共助」からも、事務局主導型の立場ではなく会員支援型の立場でなければなりません。

一方、組織の規模についても、事務局の規模が大きすぎれば無駄が増え、小さすぎれば十分な機能を果たすことが困難になることから、身の丈に合った規模でなくてはなりません。

会員が生き生きと活動できることや顧客離れという事態に陥らないよう、さらには職員の勤労意欲の低下を招かないようにするため、事務局体制の整備・充実を図る必要があります。

(1) 事務局組織

事務局組織がどうあるべきかを考える上で、事務を担うプロパー職員の雇用・育成及び人事管理をどうするか、事務を補完する嘱託職員や会員活用をどうするか、人件費等をどのように抑えるかなどの課題がありますが、平成27年6月に策定し、平成30年度まで実施するとした「定員適正化計画の基本方針」では以下のように謳っています。

※プロパー職員：「正規の、本来の」などの意味をもち、嘱託や臨時とは異なり「自社社員」のことを言う。

ア 業務執行体制の見直し

施設の統廃合を進め、限られた職員で良質な運営が行える業務執行体制を築く。

イ 職員の能力の向上

職員一人ひとりが効率よく業務を遂行できるように能力の向上を目指す。

ウ 流動体制やプロジェクトチームの活用

業務の変化に応じた流動体制や特定業務へのプロジェクトチーム体制による協働体制の充実に努める。

※プロジェクトチーム：特別な目的のため編成されたチーム。

(2) 職員体制

また、上記計画の「主な定員管理の実施方法」では、プロパー職員、嘱託職員、臨時職員についても、以下のように謳っています。

ア 退職者補充の抑制

プロパー職員としての補充は原則行わない。

人件費に見合う特定財源が得られる場合のみ嘱託職員を補充することができるものとする。

イ 事業拡大による補充

人件費に見合う特定財源が得られる場合のみ嘱託職員を補充することができるものとする。

ウ 臨時職員

臨時職員は恒常的に勤務させるのではなく、最小限度に抑えるものとする。また会員であることを原則とする。

さらには、これらを進めるにあたって、次のことも謳っています。

エ 運営改革の推進

施設の統廃合、事務事業の廃止・縮小・見直し、組織の簡素化などにより職員数の減員を図るとともに、平成30年度から実施予定されている新中長期計画により、さらなる運営改革を進めるものとする。

(3) 会員活用及び人件費の削減

事務局の効率的運営のためには、事務分野においても会員の参画を図るべきであるといわれています。

そのためには、補助事業を活用して、職業経歴の中で手腕をふるった会員を推進員・運営員として雇用し、効果的かつ効率的な事務処理を行うことで人件費の削減に繋げることが必要です。

また、推進員・運営員については雇用期間を決め、終了後は地区班長、職群班・就業班長などの組織を支える会員となる仕組みも考えていかなければなりません。

以上の事から、平成30年度までを実施期間とした「定員適正化計画」ですが、以降についても効果的・効率的な整備・充実を継続して検討していかなければなりません。



V その他

1 地区班長活動費

職群班・就業班にあっては、エアコン班や枝葉チップ班のように新たな班を設置し、運営活動費についても検討し見直しました。

一方、地区班については、平成30年度に支所の統廃合をすることで、会員を取り巻く環境が大きく変わることから、現状を維持することとしましたが、会員数が減少する中において、地区班長の定数、活動費は見直しされていません。

このことから、実態を把握し、近隣センターの状況も参考として、より活動する地区班になるための積極的な検討・見直しをしていかなければなりません。

2 ゴールド会員制度の検討

会員の高齢化が進む中、永年にわたり就業活動をはじめ各種活動に積極的に参加し、センターの発展に貢献された会員が今後も活躍いただくことは大切なことです。

引き続き会員として、様々な社会参加活動、イベントや会員研修旅行などの会員同士の親睦交流活動に参加し、いつまでも健康でますます地域社会に貢献されることを願い、本人の希望により正会員からゴールド会員に移行する「ゴールド会員制度」を検討することが必要です。

3 魅力あるシルバー人材センターを目指して

これまで検討してきた計画を円滑かつ効率的に推進するためには、会員がシルバーに入会して良かったと思われる組織となるための施策を積極的に展開していかなければなりません。

また、高齢化・少子化に始まる社会の変化に伴い、シルバーの活躍する場面が大いに期待される中において、「南砺市シルバー人材センターここにあり！」と、胸を張れるようになっていかななくてはなりません。

そのためには、新たな地域の担い手となるよう、シルバーができる範囲での福祉・教育・資源リサイクル・環境保全などの新たな分野への伸展に努め、市民から認知されることが必要です。

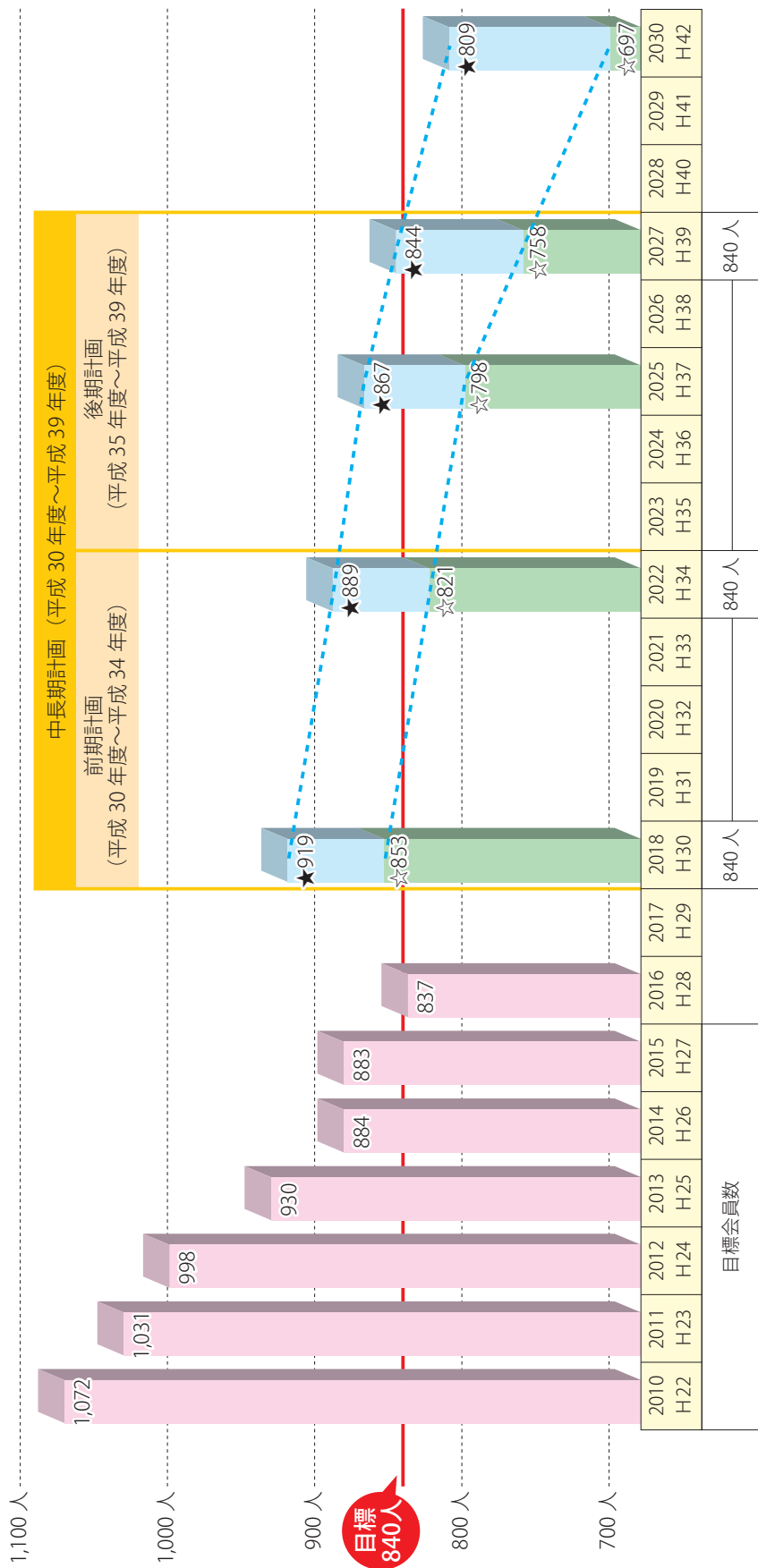
そして、市民からは「笑顔」と「ありがとう」を貰える、きらりと輝いた頼りになるシルバーになるために、一人ひとりの頑張りとは会員全員が力を合わせて邁進しなくてはなりません。

The background of the page features a close-up, soft-focus photograph of a hand holding a large green leaf. The lighting is warm and golden, creating a bright, ethereal atmosphere. The hand is positioned at the bottom, with fingers gently gripping the stem of the leaf. The leaf's surface is detailed with small water droplets and prominent veins. The overall composition is clean and naturalistic.

VI 參考資料

資料 1

【南砺市シルバー人材センター会員数の推移】

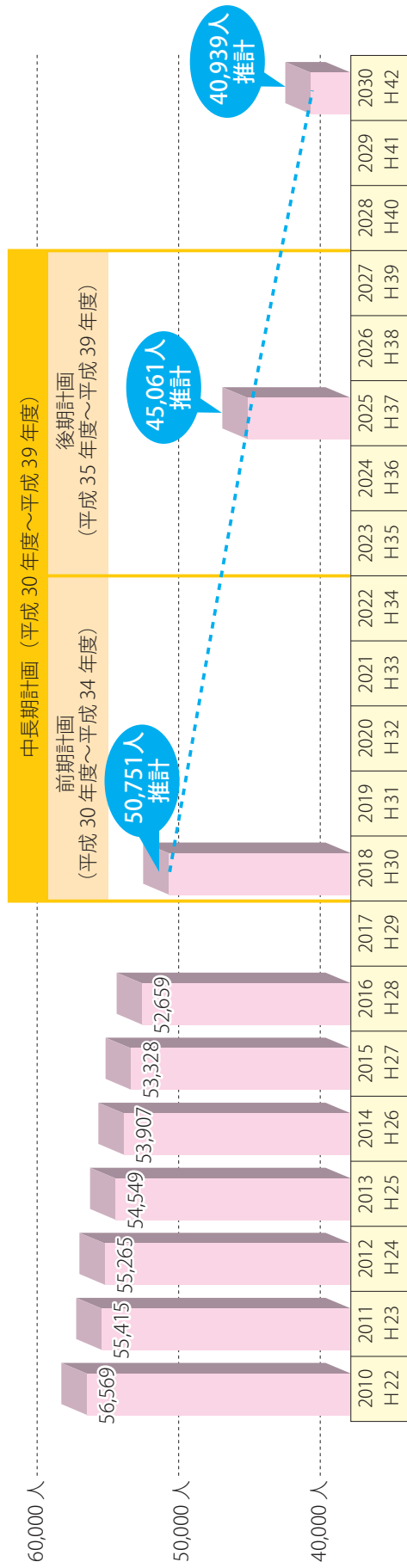


★ …… 高齢者人口の推移 (65歳～) から会員数を推計【高齢者人口の推移 (65歳～) は資料2参照】
 ☆ …… 会員の人口構造の将来推計推移から会員数を推計【会員の人口構造の将来推計推移は資料3参照】

資料 2

【総人口の推移】

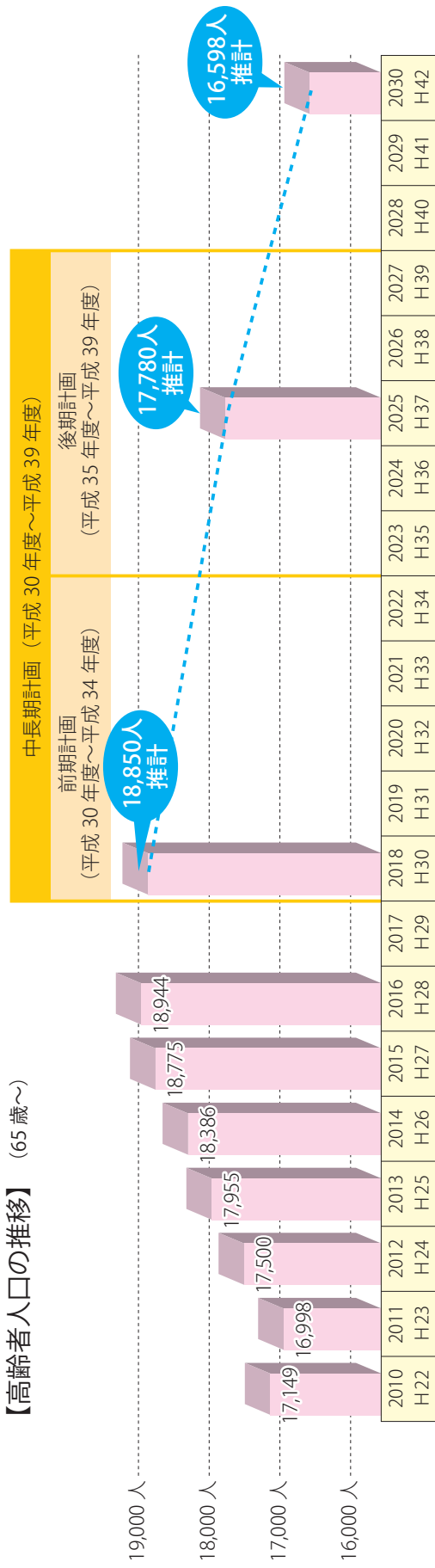
【いきいきほっとプラン 第6期南砺市高齢者保健福祉計画
「2. 日常生活圏別の人口構造の現状と将来推計」より】



※ 南砺市の総人口の推計結果は、2030 (平成42) 年で40,939人に減少してまいります。

※ 高齢化率は、40.5%に達します。

【高齢者人口の推移】 (65歳～)

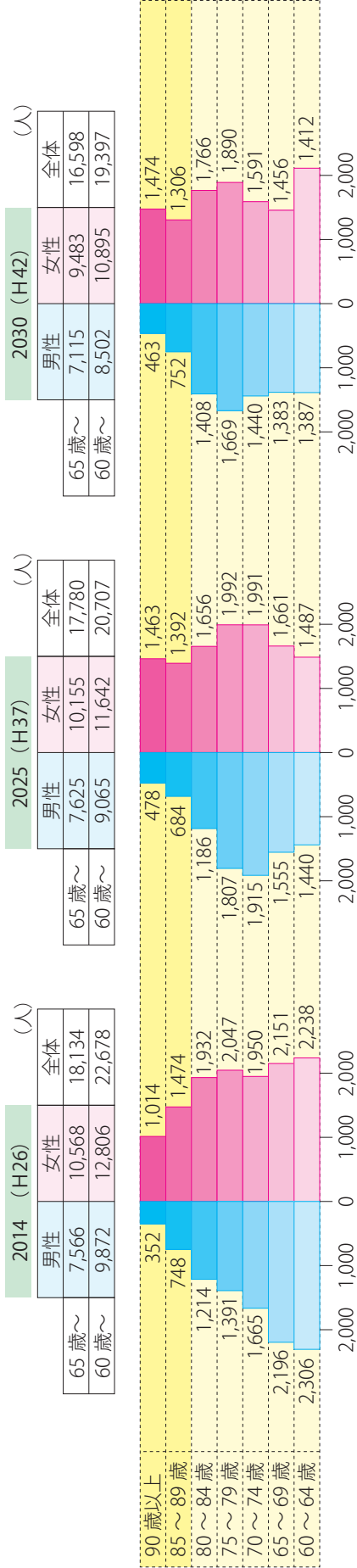


※ 65歳以上人口は、2018 (平成30) 年に18,850人とピークを迎え、以降は減少してまいります。

資料3

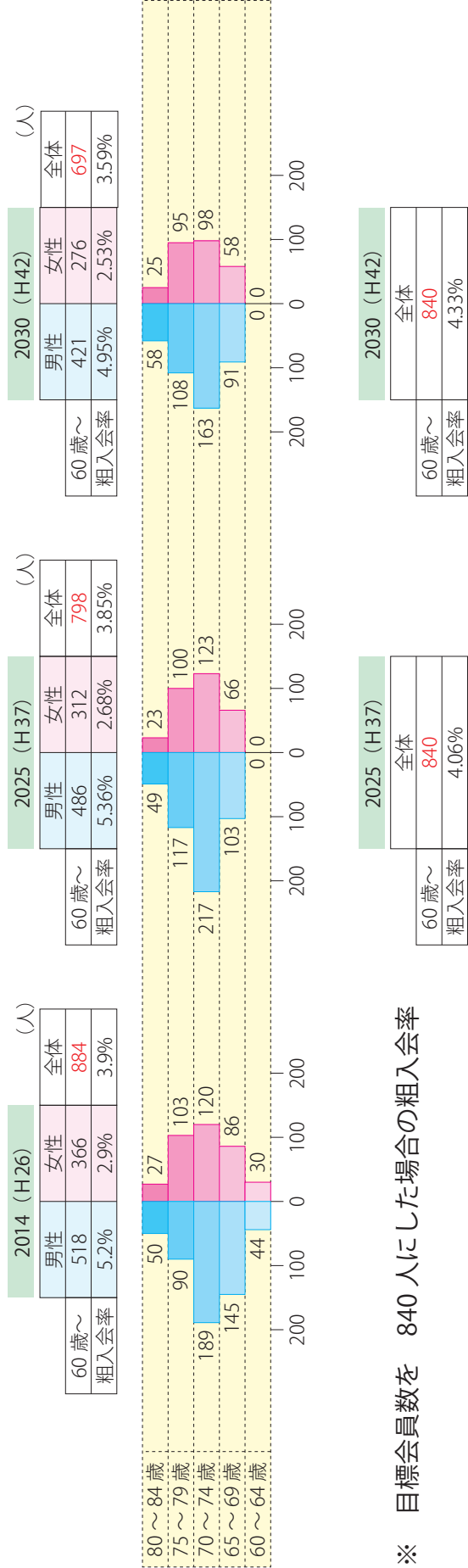
【いきいきほっとプラン 第6期南砺市高齢者保健福祉計画
「2. 日常生活圏別の人口構造の現状と将来推計」より】

【日常生活圏域別の人口構造の現状と将来推計】



【南砺市シルバー人材センター会員の人口構造の現状と将来推計推移】

(上記の割合と同様に推計、60～64歳を0人とした)



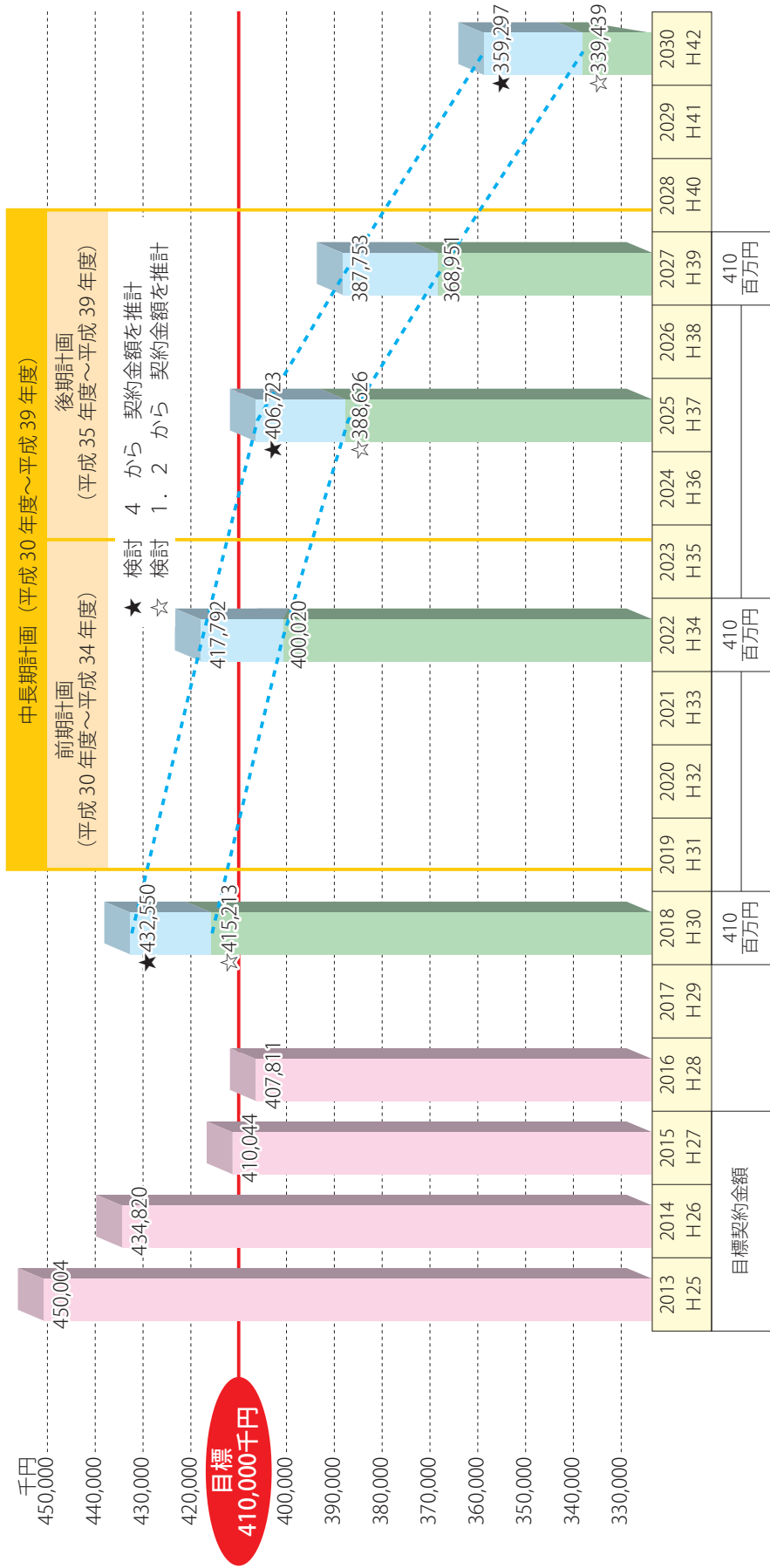
※ 目標会員数を 840 人にした場合の粗入会率

2025 (H37)	
60歳～	粗入会率
全体	4.06%
全体	840

2030 (H42)	
60歳～	粗入会率
全体	4.33%
全体	840

資料4

【南砺市シルバー人材センター契約金額の推移】



● 検討1～4のうち、金額の大きいものと少ないものを採用した。(千円)

	H25	H26	H27	H28	H30	H37	H42
検討 1 = 1人当り契約金額					415,411	388,626	339,439
検討 2 = 就業実人員					415,213	390,397	344,825
検討 3 = 受注件数	450,004	434,820	410,044	407,811	429,030	403,323	356,116
検討 4 = 就業延べ人員					432,550	406,723	359,297

第2次中長期計画策定の経緯

開催期日	会議の名称	協議事項等
平成 29 年	2月27日 総務委員会 (H28年度第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 中長期計画 《意見交換》 [1 計画策定の趣旨、2 計画の期間] ・ II 現状と課題 《意見交換》 [1 会員数、2 受注件数、3 契約金額、4 就業状況と就業率] ・ III 基本目標 《意見交換》 [1 基本目標を立てる上でのシルバー人材センターを取り巻く環境]
	6月12日 総務委員会 (第2回)	<ul style="list-style-type: none"> ◇前回の意見交換について確認・検討 ・ IV 実施計画 《意見交換》 [4 安全就業対策の推進、5 適正就業対策の推進、6 会員による自主的運営と組織の活性化、7 効率的な運営と財政基盤の安定化]
	7月4日 組織機構改革 検討委員会 (第1回)	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 中長期計画 《意見交換》 [1 計画策定の趣旨、2 計画の期間] ・ II 現状と課題 《意見交換》 [1 会員数、2 受注件数、3 契約金額、4 就業状況と就業率] ・ III 基本目標 《意見交換》 [1 基本目標を立てる上でのシルバー人材センターを取り巻く環境]
	7月19日 総務委員会 (第3回)	<ul style="list-style-type: none"> ◇前回の意見交換について確認・検討 ・ IV 実施計画 《意見交換》 [1 会員の拡大、2 就業機会の拡大、3 就業能力の向上、8 事務局体制の整備・充実]
	9月8日 役員会 (第2回)	◆これまでの経過報告
	9月25日 総務委員会 (第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ◇前回の意見交換について確認・検討 ・ V その他 《意見交換》 [1 地区班長活動費、2 ゴールド会員制度の創設、3 魅力あるシルバー人材センターを目指して] ・ III 基本目標 《意見交換》 [2 シルバー人材センターの基本目標]
	10月23日 総務委員会 (第6回)	<ul style="list-style-type: none"> ◇前回の意見交換について確認・検討 ◇全体をとおして確認・検討
	10月30日 組織機構改革 検討委員会 (第2回)	<ul style="list-style-type: none"> ・ III 基本目標 《意見交換》 [2 シルバー人材センターの基本目標] ・ IV 実施計画 《意見交換》 [1 会員の拡大、2 就業機会の拡大、3 就業能力の向上、8 事務局体制の整備・充実] [4 安全就業対策の推進、5 適正就業対策の推進、6 会員による自主的運営と組織の活性化、7 効率的な運営と財政基盤の安定化] ・ V その他 《意見交換》 [1 地区班長活動費、2 ゴールド会員制度の創設、3 魅力あるシルバー人材センターを目指して]
	11月 臨時役員会 (第3回)	◆中長期計画の審議
	12月 役員会 (第4回)	<ul style="list-style-type: none"> ◆中長期計画の審議 ◆理事会の承認

第2次中長期計画策定に係る総務委員会委員等名簿

[H30.3.31]

役職	氏名	区分	備考	地域
委員長	竹下 好	副理事長		井波
副委員長	今井 芳正	理事		城端
委員	河合 昭子	理事		福野
委員	立野 充子	理事		福光
委員	中島 翼	地区班長		城端
委員	滝本 清	地区班長		平
委員	高原 忠正	地区班長		上平
委員	須河 幸信	地区班長		利賀
委員	稲垣 清則	地区班長		井波
委員	窪田 喜作	地区班長		井口
委員	島田 雅弘	地区班長		福野
委員	吉尾三千夫	地区班長		福光
事務局	上坂 吉明	事務局長		
事務局	上坂 孝	事務局次長		
事務局	渡邊 清乃	事務局次長		
事務局	池田外司夫	推進員		

第2次中長期計画策定に係る組織機構改革検討委員会委員名簿

[H30.3.31]

役職	氏名	区分	備考	地域
委員長	竹下 好	副理事長	総務委員長	井波
副委員長	吉田 誠二	理事	広報・地区活動委員長	福光
委員	今井 芳正	理事	総務副委員長	城端
委員	山田 勝芳	理事	広報・地区活動委員	平
委員	野原 勝二	理事	安全・適正就業委員	利賀
委員	塚田 久俊	理事	安全・適正就業委員長	井口
委員	中嶋覺太郎	理事	広報・地区活動副委員長	福野
委員	定村 謙一	理事	安全・適正就業副委員長	福光
委員	吉本 幸治	学識経験者	長寿介護係長(行政)	

