

[改訂版]
平成25年3月

中長期計画

平成25年度～平成29年度
(後期計画)

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

南砺市シルバー人材センターは、砺波地域4町4村のシルバー人材センターが平成16年11月1日、南砺市の誕生と同時に統合、社団法人南砺市シルバー人材センターとしてスタートしました。

南砺市では、平成19年度から28年度まで10年後を展望した市総合計画を平成19年3月に策定、目指すべき将来像を示して、それを実現していくための施策を定めました。その後、基本計画の前期5年の最終年度である平成23年度には見直しを行い、人口、世帯の推移と推計から将来目標人口、世帯数を見直し、「高齢者の生きがいづくりにより、高齢者層の長生きへつなげる」ことなど平成24年度から28年度までの後期5か年間の基本計画を定めました。

一方、当シルバー人材センターでは、市総合計画を参考に平成20年3月、平成20年度から29年度まで10年間の中期計画を策定、今まで積み上げてきた地域の特色を生かし、シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立・共働・共助」を基本に、将来の会員数、就業率、契約金額などの基本目標を定め、高齢者の生きがい増進と地域社会への貢献の一翼を担ってきました。

この間、センターを取り巻く運営環境は大きく変化しました。特に統合により国の運営費補助金が大幅に削減され、県補助金もこれに追従して皆減されるなど、行財政改革の加速化が進んでおります。

徐々に厳しさを増す運営環境に対応するため、平成17年度に運営改革委員会を設置、補助金削減に伴う運営方針を検討して8項目にわたる改革案を答申、この案は了承され、平成18年度から20年度にかけて段階的に実施、21年度当初には現在の形となりました。

しかし、その後、平成21年夏の政権交代の結果、2か年度にわたる事業仕分けによって縮減幅は更に大きくなり、また一方では、平成20年秋からの世界的な景気後退の影響もあって、当センターにおいても契約金額の大幅な落ち込みが続いていたことから、平成23年4月には第2次運営改革委員会を設置して今後のセンター運営のあり方と事務事業を見直し、さらに効率的で健全な運営を目指すことになりました。

このような運営環境の急激な変化に加え、平成24年4月1日の公益社団法人への移行と、南砺市総合計画の後期計画の策定とを契機として、当シルバー人材センターの中期計画の前期の実績を踏まえて見直しを行い、より現実的な後期の実施計画として再生を図るものであります。

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会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25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（理事長あいさつ）

会員憲章

中長期計画（後期計画）

目 次	1・2
I 中長期計画	3
1 計画策定の趣旨	3
2 計画策定の基本	4
3 計画策定の期間	5
II 現状と課題	6
1 前期の現状（総括）	6
(1) 会員の状況	6
(2) 事業の実績	7
2 後期期間中の課題	8
(1) 第2次運営改革委員会改革案の完全実施	8
(2) 適正就業対策の推進	9
(3) 新入会員の増加対策	9
(4) 就業開拓と一般家庭の受注拡大対策	9
(5) 職群班・就業班の設置及び運営基準（内規）の見直し	10
III 後期基本目標	11
1 会員数	11
2 就業率	12
3 契約金額	12
4 後期基本目標値の設定等	13
IV 実施計画	14
1 会員数の増強と能力の向上	14
2 新規就業開拓と就業機会拡大の推進	15
3 安全就業対策の推進	15

4	福祉家事援助サービス事業の推進	15
5	就業率の向上と適正就業対策の推進	16
6	会員による自主的運営と組織の活性化	16
	(1) 総括事項	16
	(2) 就業班組織	17
	(3) 専門委員会	17
7	ボランティア活動の推進	18
8	効率的な運営と財政基盤の安定化	18
	(1) 作業所の統廃合	18
	(2) 支所の統廃合と一人体制化	18
	(3) 事務費率の引き上げ	19
	(4) 配分金単価の見直しと適正化	19
	(5) 生活支援事業の拡充	19
	(6) 事務局体制の整備・充実	19
V 参考データ（事業実績の推移）		
1	会員の動向	21
	(1) 年度別会員数と年間入退会会員数の推移	21
	(2) 年度別会員年齢構成の推移	21
	(3) 平成23年度末の地域別会員数	22
2	事業の実績	23
	(1) 年度別事業実績	23
	(2) 年度別職群別実績	24
VI 参考資料		
1	組織図	26
2	組織と役割	27
3	地区班の役割とその活動	28
4	職群班・就業班の役割とその活動	29
5	生活支援事業の取組要領 (受注から就業までのフロー図)	30
6	中長期計画策定（見直し）の経緯	32
7	中長期計画策定にかかる総務委員会委員等名簿	33

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、砺波地域の4町4村のシルバー人材センターが市町村合併に伴い、昭和56年8月に設立され、平成4年6月に法人化された福光町シルバー人材センターを母体に平成16年11月1日、南砺市の誕生と同時に統合、社団法人南砺市シルバー人材センターとしてスタートしました。

南砺市では、平成19年度から平成28年度まで10年後を展望した市総合計画を平成19年3月に策定、目指すべき将来像を示して、それを実現していくための施策を定めました。その後、基本計画の前期5年の最終年度である平成23年度には見直しを行い、人口、世帯の推移と推計から将来目標人口、世帯数を見直し、「高齢者の生きがいづくりにより、高齢者層の長生きへつなげる」ことなど平成24年度から平成28年度までの後期5か年間の基本計画を定めました。

一方、当シルバー人材センターでは、市総合計画を参考に翌平成20年3月、平成20年度から平成29年度まで10年間の中長期計画を策定、今まで積み上げてきた地域の特色を生かし、シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立・共働・共助」を基本に、将来の会員数、就業率、契約金額などの基本目標を定め、高齢者の生きがい増進と地域社会への貢献の一翼を担ってきました。

この間、センターを取り巻く運営環境は大きく変化しました。特に統合により国の運営費補助金が大幅に削減され、県補助金もこれに追従して皆減されるなど、行財政改革の加速化が進んでおります。

徐々に厳しさを増す運営環境に対応するため、平成17年度に運営改革委員会(第1次)を設置、補助金削減に伴う運営方針を検討した結果、8項目にわたる改革案が答申され、平成17年度第2回通常総会において報告、了承されました。この改革案は、翌平成18年度から平成20年度にかけて段階的に実施、平成21年度当初には現在の形となりました。

しかし、その後、平成21年夏の政権交代の結果、2か年度にわたる事業仕分けによって縮減幅は更に大きくなり、また一方では、平成20年秋からの世界的な景気後退の影響もあって、当センターにおいても契約金額の大幅な落ち込みが続いていたことから、平成23年度当初には第2次の運営改革委員会を設置して今後のセンター運営のあり方と事務事業を見直し、さらに効率的で健全な運営を

目指すことになりました。

このような運営環境の急激な変化に加え、平成24年4月1日の公益社団法人への移行と、南砺市総合計画の後期計画の策定とを契機として、当シルバー人材センターの中長期計画の前期の実績を踏まえて見直しを行い、より現実的な後期の実施計画として再生を図るものです。

2 計画策定の基本

《第2次運営改革委員会の運営改革実施計画》

前述のとおり、平成20年3月の中長期計画策定後の厳しい運営環境に対応するため、平成23年4月に第2次運営改革委員会を設置して今後のセンター運営のあり方や事務事業の見直しを行った結果、7項目の運営改革案（下記「実施計画総括表」）が答申され、理事会の承認を経て平成23年度第2回通常総会において報告され、了承されました。

中長期計画後期計画策定の基本となるこの7項目は、運営経費の削減と運営基盤の確立を図り、公益社団法人として、そのあるべき姿である収支均衡を基本とした効率的且つ効果的なセンター運営を目指すためのものです。

運営改革実施計画総括表

番号	項目	内容
①	作業所の統廃合 (2作業所・1内職作業所体制に) [平成24年度から]	井波と福光の作業所を廃止して、城端と福野へ集約する。同時にセンター車2台を削減する。また、内職作業所3か所のうち井波と福野の1か所を廃止し、福野(1か所)のみとする。
②	支所の統廃合と一人体制化 (1本所2支所体制に) [平成25・26年度]	井波支所は25年度から一人体制とし、26年3月末日をもって廃止する。福野支所は25年度から本所の業務とする。城端支所については、26年度から一人体制とする。なお、継続受注の事務は順次、本所に移行し、就業班長との交渉も25年度から本所業務とする。これにより、センター車3台を削減する。
③	事務費率の引き上げ [平成25年度から]	事務費率を7%から2年毎に段階的に引き上げ、29年度から10%とする。内職作業の事務費率は、24年度から10%とする。
④	配分金単価の見直しと適正化 [毎年度]	適正就業委員会で検討する。
⑤	中長期計画の見直し [平成24年度]	中長期計画については、南砺市総合計画(後期基本計画)との整合を図るため、その見直し業務の終了(平成24年3月末日を予定)後、策定に着手する。

⑥	新規事業の導入 [平成 24 年度以降]	本所に生活支援担当職員を配置、生活援助班を設置して生活支援事業の充実を図る。
⑦	職員数の適正管理と効率的な事業運営 [平成 24 年度から]	プロパー職員の資質向上を図り、企画能力に富むプロパー職員確保と併せ、人件費の縮減を図る面から嘱託職員の補充と調整により職員数を適正に管理し、運営する。

3 計画策定の期間

中長期計画は、平成 20 (2008) 年度から平成 29 (2017) 年度までの 10 年間としており、目標達成を確かなものとするために前期と後期を設け、運営環境の急激な変化に加え、公益社団法人への移行と、南砺市総合計画の後期計画の策定とを契機として、当シルバー人材センターの中長期計画の前期計画目標年度である平成 24 年度において検証し、前期の実績を踏まえて見直しを行うものです。

◎中長期計画：平成 20 (2008) 年度から平成 29 (2017) 年度まで

①前期計画：平成 20 (2008) 年度から平成 24 (2012) 年度まで

②後期計画：平成 25 (2013) 年度から平成 29 (2017) 年度まで



▲
検証・計画の見直し



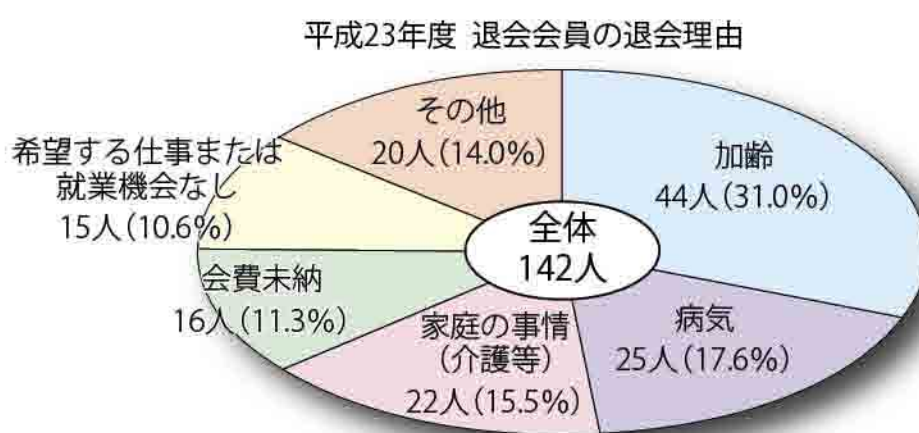
1 前期の現状（総括）

(1) 会員の状況

国等の施策により、平成22年度までに会員数を全国で100万人にする目標が掲げられ、当センターもその達成に向けて会員の募集に努めてきましたが、平成17年度末の1,421人をピークに漸減し、中長期計画策定時の平成19年度末（平成20年3月）には1,211人と、210人（14.8ポイント）もの大幅な減少をしています。

会員の減少傾向はその後も止まらず、平成23年度末（平成24年3月）には1,031人と、計画策定時から4年間でさらに180人も減少しました。その後、平成24年6月末には989人となって、ついに1,000人を割り込みました。

平成23年度中の退会者は男性77人、女性65人の計142人で、退会理由別に見ると、男女ともに「加齢」が最も多く、男性28人（36.4%）、女性16人（24.6%）の計44人（31.0%）、次いで「病気」が25人（17.6%）、「家庭の事情（介護等）」が22人（15.5%）、「会費未納」が16人（11.3%）、「希望する仕事または就業機会なし」が15人（10.6%）、「その他で就職」と「他団体等への加入」で10人（7.0%）などとなっています。



また、平成24年4月1日以降3か月間の退会者は、前年度同期の119人（男性65人、女性54人）より少ないものの、6月末までに男性61人、女性41人の計102人を数えています。その退会理由（男女計）では、「加齢」が

最も多い39人（38.2%）、次いで「病気」が25人（24.5%）、「家庭の事情（介護等）」12人（11.8%）、「その他で就職（10人）」「シルバー事業を通じて就職（3人）」「他団体等への加入（1人）」で14人（13.7%）、「希望する仕事なし」が10人（9.8%）などとなっています。

国の運営費補助金の削減に関連して、運営費補助単価の格付けは「会員数」と「就業延人日数」を基本に算出されることから、このまま会員数の減少が続けば、現在のAランクからBランクに格下げとなるはずでしたが、平成23年度からの運営費補助単価の見直しの際に、従来のAとBを「新Aランク」としたため、格下げの可能性はなくなりました。

しかしながら、会員数の減少はいろんな受注業務に対応できなくなる、いわゆるミスマッチが起きることが多分に考えられることから、就業率の高位確保によって会員の「希望する就業なし」理由での退会を防止するとともに、経験豊富な新入会員の加入促進対策を強力に推進する必要があります。



(2) 事業の実績

平成16年11月1日の統合後の実績のピークは平成17年度で、契約金額6億8,610万7千円、配分金収入は6億1,256万5千円、事務費収入は3,678万6千円となっています。その後、中長期計画策定年度である平成19年度には、契約金額6億2,948万5千円と5,662万2千円（8.3ポイント）も減少、

さらに、平成22年度には1億2百万円余り減じた5億2,746万円(76.9%)と、5か年の間に4分の3近い契約金額にまで徐々に逡減(右肩下がり)していましたが、平成23年度には一転して5億6,672万7千円と3,926万7千円(7.4ポイント)増加し、減少傾向に一旦は歯止めが掛かりました。

なお、ピークであった平成17年度を100%として比較すると、事務費収入のピークは事務費率を6%から7%へ引き上げた平成20年度の3,760万8千円(102.2%)で、平成23年度の契約金額は82.6%、配分金収入は4億9,897万5千円で81.5%、事務費収入は3,497万5千円で95.1%となっています。



2 後期期間中の課題

(1) 第2次運営改革委員会改革案の完全実施

平成17年度の運営改革委員会の改革案(答申)は翌平成18年度から平成20年度にかけて段階的に実施され、平成21年度当初には現在の形となりました。

その後の更なる運営費補助金の削減に加えて会員の減少、事業実績の減少などにより今後、拡大することが見込まれる収支の不均衡に対応するため、平成23年4月に第2次運営改革委員会を設置し、事務事業を総体的な見地から一つひとつ見直した成果(答申)が、先の運営改革実施計画総括表です。

この運営改革実施計画は、翌平成 24 年度から直ちに取り組みが始まり、平成 29 年度には事務費率の引き上げを含めて完全実施されることになっていますが、これら施策の円滑な展開とともに、取り巻く運営課題をいかに乗り越え、状況を改善していくことができるかが大きな鍵となっています。

(2) 適正就業対策の推進

平成 24 年 4 月 1 日の公益社団法人への移行に伴い、法人の内部統治と運営の基本姿勢である法令順守の両面から、より厳しい公益性と公平性が求められております。また、平成 24 年 9 月の NHK の報道に端を発した健康保険適用問題への対応から、「雇用関係にあると疑われる業務の停止、又はシルバー派遣事業及び無料職業紹介事業への切り替えの徹底」や「公平な就業機会の提供の徹底」など 4 項目の方針が同年 10 月末、全国シルバー人材センター事業協会から示されました。

このため、今後、この対応方針に沿って就業体系の見直しや臨時的かつ短期的な就業を基本としたワークシェアリングの導入に加え、一般労働者派遣事業や無料職業紹介事業等に切り替えるなど、従来にも増して法令順守に留意したセンター運営に積極的に取り組む必要があります。

(3) 新入会員の増加対策

会員の増強・拡大は、就業先の拡大とともにセンター事業運営の大きな基盤であり、広報誌やリーフレット等による会員募集 PR 活動を展開するとともに、会員一人ひとりによる口コミ運動や、入会説明会の開催内容を魅力あふれるものに改め、幅広く経験豊富な人材の確保に努める必要があります。

(4) 就業開拓と一般家庭の受注拡大対策

就業機会の確保は、会員の確保とともに事業の根幹をなすものであり、健康で働く意欲と能力を持った会員に、生きがいを持って就業できる場を提供することが求められています。

近年、草刈りや剪定、雪吊りなど受注と就業（希望職群）のミスマッチによる一般家庭からの受注の伸び悩み等により、当該分野における契約額は県

下の平均を大きく下回っており、職群班の拡充（技能会員の育成や新たに求められる生活援助班の設置等）が緊要となっています。

(5) 職群班・就業班の設置及び運営基準（内規）の見直し

就業班長等がより活動し易くなるよう従来の規定を見直すとともに、作業所の統廃合に伴い、廃止する作業所に就業している会員の意向を尊重した作業班の再編など、効率的で就業し易い環境づくりに努める必要があります。



Ⅲ 後期基本目標

1 会員数

南砺市総合計画後期基本計画によれば、平成22年国勢調査による市の人口は54,724人、世帯数は16,930世帯、一世帯当たりの世帯人員は3.23人、高齢化率は31.1%となっており、人口の減少傾向は依然として続いているとしています。

このことから、下表の人口推計のとおり後期基本計画の最終年度、平成28年度には人口50,143人、世帯数は16,370世帯、一世帯当たりの世帯人員は3.06人まで下がる見通し（新推計値）となっており、諸施策の取り組みによって将来目標人口（新目標値）を52,000人、世帯数を16,800世帯、一世帯当たり世帯人員を3.10人と、新推計値より上方設定しているものの、今後も厳しい状況が続くものと見込まれています。



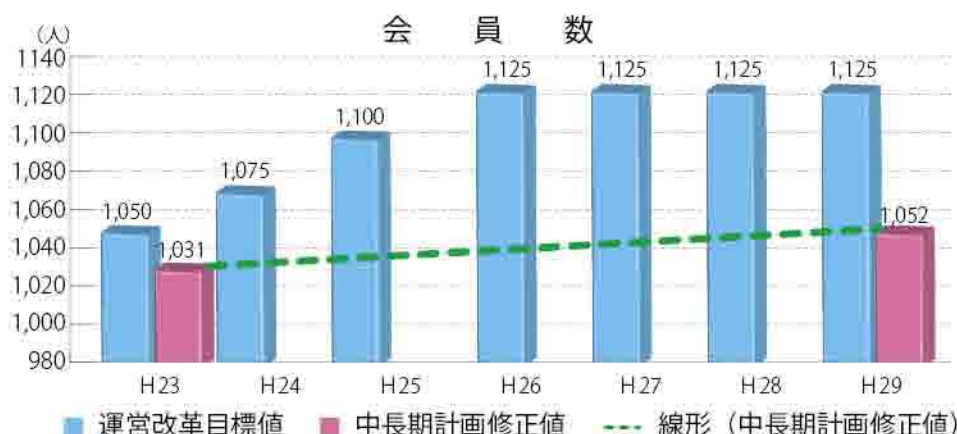
※平成28年度の南砺市人口（新推計値・新目標値）は、南砺市総合計画後期基本計画による。

※平成25年度～28、29年度の南砺市人口（新推計値）及び平成28年度60歳以上人口（新目標値）は、「南砺市総合計画後期基本計画の策定に用いた将来人口の推計値と目標値」による。

このような状況の下で、平成23年末に取りまとめられた運営改革実施計画における平成23年度末（平成24年3月31日）の会員数の（努力）目標は1,050人で、次年度以降については、平成24年度末で1,075人、平成25年度末1,100人、平成26年度末では1,125人、平成27年度末も1,125人として、それ以降は横ばいで推移するとしています。

しかしながら、この基本目標はセンター事業の指針となるものであり、管内の人口は急激に減少するとともに一層の高齢化が進むことが予測され、相当の努力がないと増加は難しいと考えられることから、運営改革実施計画の目標値に見直

しを加えることにしました。



具体的には、平成23年度末現在の会員数は1,031人であり、その後も坂道を下るように減少傾向が続いており、高齢化の進展を考慮しても市人口の新推計値(前頁)のとおり会員となる高齢者の絶対数の伸びが期待できないことから、目標年度である平成29年度末会員数を1,052人と約2%の伸びにとどめ、会員の就業率の向上と未就業会員の減少に努めることとします。

2 就業率

平成23年度の実業率は、当該年度の事業実績の伸びに押され、前年度(90.2%)より1.4ポイント高い91.6%と、統合以来、最高の就業率となりました。これは、県下では氷見市シルバー(101.3%)、射水市シルバー(96.8%)、滑川市シルバー(94.4%)、富山市シルバー(92.9%)、砺波市シルバー(92.1%)に次いで6番目の値となっています。この「就業率」は、年度末の会員数を分母とし、退会者を含む就業実人員を分子として計算していることで高めの数値となり、県下の平均値(90.4%)である90.0%を基本に、できるだけ100.0%に近づける努力を惜しまないことが大切であることから、今後は、目標年度の実業率100.0%を目指して鋭意努力します。

3 契約金額

平成23年度の実業金額は5億6,672万7千円と、前年度の実績を3,926万7千

円（7.4ポイント）上回りました。また、運営改革実施計画の目標値（5億5,270万円）との対比では、1,402万7千円（25ポイント）の伸びとなりました。

この運営改革実施計画の契約金額の目標値は、平成24年度は5億5,675万9千円、平成25年度は5億7,414万4千円、平成26年度は5億8,656万4千円、平成27年度は5億9,173万9千円と、会員数の増加と併せ若干の伸びを努力目標としています。

この目標値もセンター事業の重要な指針であり、公益社団法人への移行に伴い従来にも増して法令順守に基づくセンター運営が求められており、現下の経済情勢を勘案すれば相当の努力がないと増加は難しいことから、運営改革実施計画の目標値に見直しを加え、平成23年度の契約金額の実績（5億6,672万円）をベースに約2%の伸びにとどめ、5億7,800万円を目標値とします。

契 約 金 額



4 後期基本目標値の設定等

前述のとおり、目標年度である平成29年度末の会員数、契約金額及び就業率の目標値を次表のとおりとします。

なお、この契約金額のうち一部が今後、一般労働者派遣事業へ移行することが考えられることから、当該賃金等（拠点センターの手数料を含む。）を加えたもので目標達成率を判定するものとします。

	会員数（人）	契約金額（百万円）	就業率（％）
29年度目標	1,052人	578百万円	100.0%

1 会員数の増強と能力の向上

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会が取りまとめた平成 23 年度の会員数は 76 万 3 千人で、前年度比 3 % 減と落ち込みました。これは、2007 年問題に対応するための高年齢者確保措置の進展等により入会希望者が男女とも伸び悩んでいること、また、年金支給開始年齢の繰下げ問題をはじめ、高齢であることに加えて健康上の理由などによる退会や未就業会員の退会が多くなっているため、当センターの会員数も例外ではなく、減少傾向にあるのは前述のとおりです。

南砺市総合計画後期基本計画によれば、まちづくり市民アンケートの分析から重点的に取り組むべき施策として、「高齢者・障害者が安心して暮らせるまちづくり」が約 6 割と最も多くなっています。このことから、「高齢者福祉の充実」として「高齢者の生きがい、健康づくりの推進」のための施策として「シルバー人材センターへの支援事業」が位置付けられています。

この施策に呼応し、シルバー人材センター事業の活性化を図るためにも、会員の高齢化による退会者の補充、長期・長時間就業の是正やそのためのローテーション就業を進めるためにも新規会員の確保を図っていかねばなりません。

会員の確保に当たっては、多様な需要に応えるため、幅広い職歴の会員の加入に努める必要があります。

その具体的方策としては、広報、チラシなどの活用のほか、高齢者が多く利用する施設でのリーフレットの配布、会員の口コミによる会員募集等あらゆる機会を捉えた加入促進を行うとともに、会員憲章の制定や会員をはじめ広く利用者に親しみやすい魅力あるロゴマーク、スローガン等を作成するなど、センターのイメージアップ活動を展開することとします。

特に、全国シルバー人材センター事業協会が実施した調査によると、「会員の医療費は同世代の一般高齢者と比べて低く、介護予防等にも寄与している」との指摘を踏まえ、シルバー人材センター事業の活動は、会員の健康の維持・増進に大きく貢献していることや、会員相互の交流など、その魅力を広くアピールしていきます。

また、多様な需要に応えるため、当センター独自の後継者育成研修を継続的に

実施するなど、会員の能力向上のためのサポート体制と高齢者が就業し易い環境づくりに努めます。

2 新規就業開拓と就業機会拡大の推進

シルバー人材センターは、会員がその知識、経験等を地域社会に役立てるためにも、また、働くことに生きがいを見い出すためにも、会員の意欲と能力に適した就業の機会を確保することが肝要ですが、前述の会員の確保と合わせて就業の裾野を広げ、仕事量の拡大を図る必要があります。

このため、会員が自ら行う会員の募集と、会員ニーズの把握によるとともに、会員による新たな就業分野の開拓や、独自事業の開発を積極的に行うための体制づくりに努めます。

3 安全就業対策の推進

シルバー人材センター事業においては、「安全就業」はすべてに優先する課題であり、会員の安全意識の高揚をいかにして推進するかが重要です。

しかしながら、実際に就業現場をパトロールしてみると、安全に対する危機意識が低い会員や就業に対する安全上の認識の甘い会員が見受けられることから、ときおり事故に繋がっています。

このため、特に近年多く発生している高齢者の交通事故や、刈払機による事故の防止のための講習会を継続して実施するほか、安全委員会による安全・適正就業パトロールを、県シ連担当者の指導を受けながら引き続き実施します。

また、最近では健康上の理由で退会する会員が多いことから、入会時や入会後における安全面、健康面の意識改革にも努めることとします。

4 福祉家事援助サービス事業の推進

(※「8 効率的な運営と財政基盤の安定化 (5) 生活支援事業の拡充」と一部重複)

近年、草刈りや剪定、雪吊りなど受注と就業（希望職群）のミスマッチによる一般家庭からの受注の伸び悩み等により、当該分野における契約額は県下の平均を10ポイント以上も下回っており、当該職群班の拡充が緊要となっています。

このため、掃除、炊事、買い物、洗濯、家の整理整頓、簡単な介助など高齢者

や障害者を対象とした家事援助に加え、照明器具等の取付け・交換、簡単な大工・左官作業、水道パッキンの取替やカランの交換、換気扇等の清掃などを行う「気軽にサポート隊」を組織し、ニーズに対応できる体制づくりを進めて福祉・家事援助サービスの受注拡大に努め、会員へのきめ細やかな就業支援に配慮して行きます。

5 就業率の向上と適正就業対策の推進

平成 23 年度の実業率は 91.6%で、県下の平均値 (90.4%) を上回りました。今後は、未就業会員の解消を主眼に、できるだけ会員が機会均等に就業できるように努めていくことで、目標年度の実業率 100.0%を目指します。

一方、当シルバー人材センターは、平成 24 年 4 月 1 日より従来の「社団法人」から「公益社団法人」へ移行しました。この移行に伴い、法人の内部統治（ガバナンス）と運営の基本姿勢である法令順守（コンプライアンス）の両面から、より厳しい公益性と公平性が求められております。

このことから、「自主・自立・共働・共助」の基本理念の下、発注者や会員の理解と協力を得ながら、就業体系の見直しや「臨時的かつ短期的な就業」を基本とした法的に問題がないと認められる就業形態で、シルバー事業を推進・展開していきます。

6 会員による自主的運営と組織の活性化

(1) 総括事項

近年、会員の就業の機会を広げるためにも、会員が独自の創意と工夫によって企画し、地域社会の潜在ニーズをも捉えた独自事業を自ら展開している事例が多く見受けられます。これは、起業化するという意味で会員の主体性が発揮され、満足度も高いことから、シルバー人材センターのイメージを高める効果も期待できるものです。

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あり、組織の運営や仕事の開拓、受注等についても可能な限り会員自らが積極的に当たるといふ、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者の固定化傾向が強くなって、出席

率も3割程度かそれ未満と低い実態など、シルバー事業に対する意識に個人差が大きく生じています。

このため、本来あるべき姿である会員の自主的運営原理が機能せず、事務局からの就業の提供を待っている会員が多く存在します。

これらのことから、理事19名、監事2名、計21名の役員はもとより、班長を中心とする会員すべてが、新入会員の勧誘や就業開拓についても真剣に取り組む必要があります。

ここでは、理事会並びに地区班及び職群班の役割に大きな変更がないため、旧4村にかかる就業班と、7委員会から5委員会に整理統合された専門委員会について述べます。

(2) 就業班組織

平地域、上平地域、利賀地域及び井口地域の旧4村の地域は、相対的に会員の数が少なく職群班の設置が困難なことから、当該地域のすべての会員が所属する就業班を置くこととし、就業班の設置及び運営基準（内規）を見直し活動することとしました。

(3) 専門委員会

平成20年度までは、総務・地区活動・広報・福利厚生・業務・安全就業・就業開拓の7委員会で構成されていましたが、平成21年度から総務・地区活動・広報・適正就業・安全の5委員会に再編され、各委員会が所管する懸案の処理と事業の推進に当たっています。

しかしながら、前出の運営改革実施計画案に示された「職員数の適正管理と効率的な事業運営」の着実な実施を図るとすれば、各委員会の担当職員の重複を避けるのが賢明であると考えられることから、専門委員会のさらなる再編が必要となっております。このため、できるだけ早く現在の5委員会を3委員会（総務、広報・地区活動、安全・適正就業）程度に整理・統合を図るものとしします。

また、並行して技能群の連携と、入会率が比較的高い女性会員の結束を図り、仕事の知識、技能、資質を高めて発注者の支持を確かなものとするため

技能部会及び女性部会の組織化を検討します。

各委員会の運営に当たっては、企画・実行力を高め、会員主体の委員会としての独自性と機能を高める工夫を行って活性化します。

7 ボランティア活動の推進

高齢者が地域社会において、生き生きと健康で多様な人間関係を築くことができるよう、また、自らの知識や経験を地域社会に積極的に活かせるよう、地域コミュニティの形成を進めていく（南砺市総合計画「21のプロジェクト」より抜粋）ことが重要です。

その観点から、シルバー人材センターは、公益法人として地域貢献が期待されている団体でもあります。単に就業することだけでなく、有償・無償のボランティア活動への自主的参加など、多様化した地域社会の状況を考慮して一層の取り組みを進めます。

8 効率的な運営と財政基盤の安定化

(1) 作業所の統廃合

作業所の統廃合では、平成24年度当初から井波と福光の作業所を廃止して城端と福野へ集約、同時にセンター車2台を削減しました。また、内職作業所3か所のうち井波と福野の1か所を廃止して福野（1か所）のみとしました。

(2) 支所の統廃合と一人体制化

支所の統廃合と一人体制化では、井波支所は平成25年度から一人体制とし、平成26年3月末日をもって廃止します。また、福野支所は平成25年度から本所の業務とします。一方、城端支所については、平成26年度から一人体制とします。

なお、継続受注の事務は順次、本所に移行し、就業班長との交渉も平成25年度から本所業務とします。これにより、センター車3台を削減します。

(3) 事務費率の引き上げ

平成 25 年度から事務費率を 1 % 引き上げて 8 % とし、以後 2 年毎に段階的に引き上げ、平成 29 年度から 10 % とします。一方、内職作業の事務費率は、平成 24 年度から（費用に対し不足ながら）上限の 10 % としました。

なお、この際、事務費の額（上限）を定めている事務費規程の見直しを図ります。

(4) 配分金単価の見直しと適正化

県下拠点センターの動向などを注視しながら適正就業委員会で検討・建議し、役員会（理事会）での承認を経て適正化を図ります。

(5) 生活支援事業の拡充（※「4 福祉家事援助サービス事業の推進」と一部重複）

平成 24 年度から本所に生活支援事業担当職員を配置、掃除・炊事・洗濯などの家事援助のほか電気・大工工事の経験者等で組織する生活援助班を設置して生活支援事業の充実を図るなど、体制づくりを進めます。（※別紙「生活支援事業の取組要領」参照）

(6) 事務局体制の整備・充実

事務局は、センターの事務部門を統括し、円滑な事業運営のための情報基地です。理事会や専門委員会を中心とした組織運営、事業運営に関連して事務処理が行われるかどうかによって、センター事業の進展に大きく影響します。

このため、先述の運営改革実施計画に示された「⑦職員数の適正管理と効率的な事業運営（プロパー職員の資質向上を図り、人件費の縮減を図る面から嘱託職員の雇用調整により職員数を適正に管理し、運営する。）」の着実な実施により、持続性あるセンター運営に努めます。

これらの施策を順次、継続して実施することによって、公益社団法人としてのあるべき姿である収支均衡を基本とした「自主・自立の事業運営」を目指すものであります。

V 参考データ

(事業実績の推移)



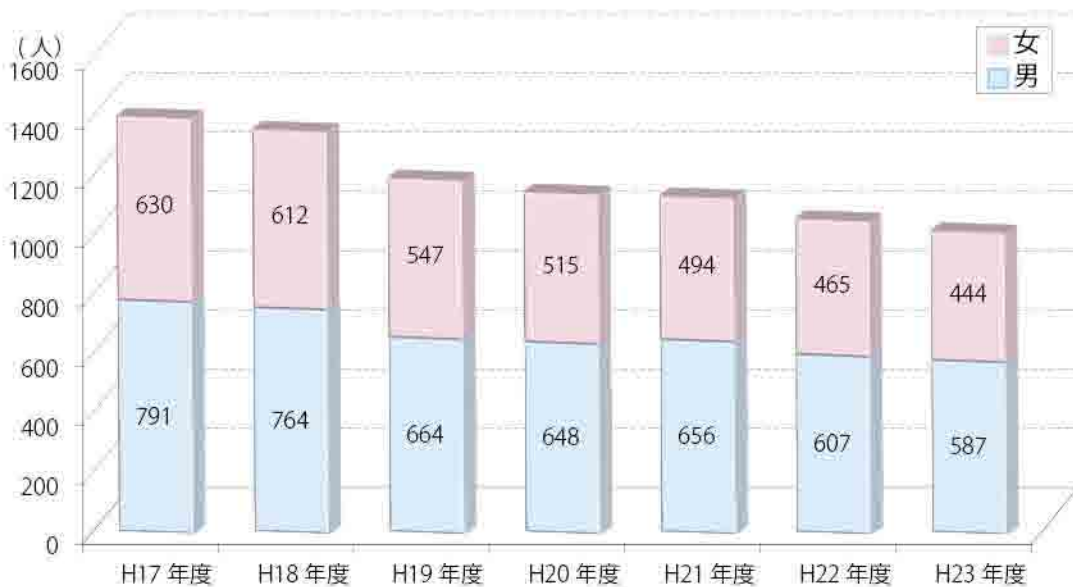
南砺市シルバー人材センター事業実績の推移

1 会員の動向

(1) 年度別会員数と年間入退会会員数の推移

(単位：人)

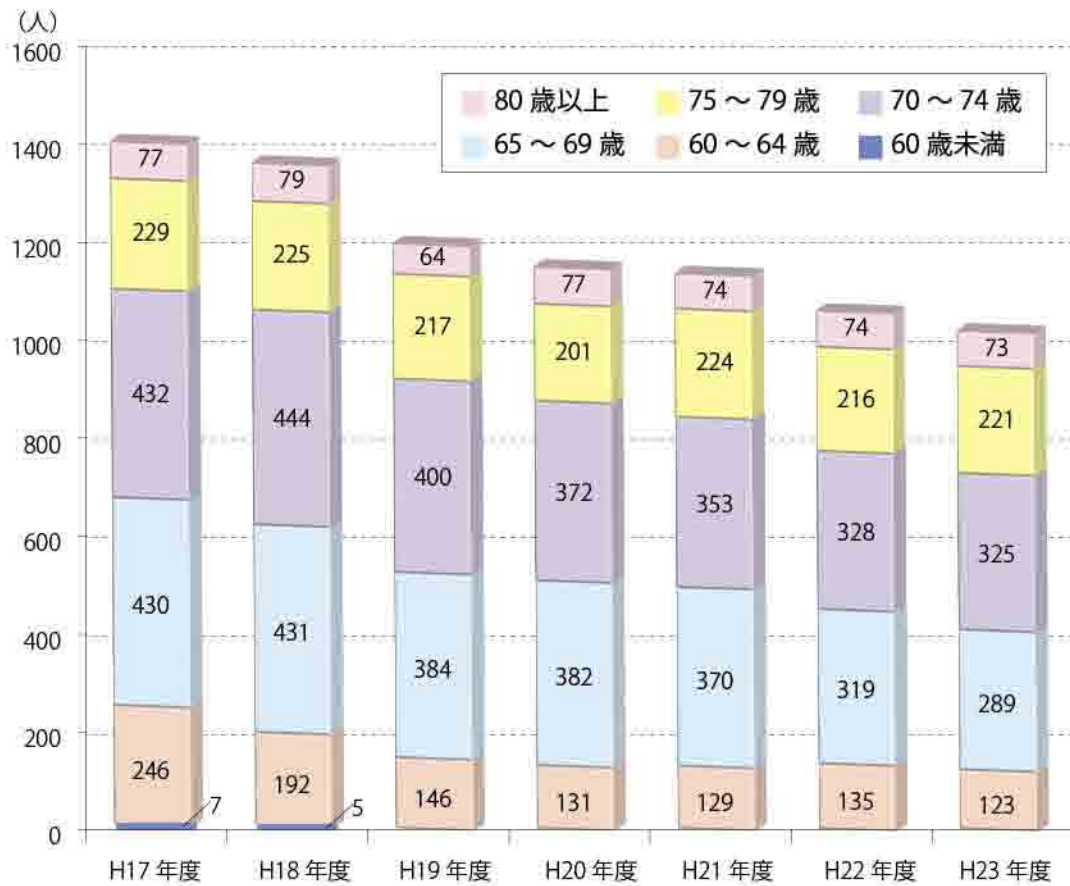
年度	男	女	年度末 会員数	年間入会会員数			年間退会会員数			増減
				男	女	計	男	女	計	
H17年度	791	630	1,421	109	75	184	98	85	183	1
H18年度	764	612	1,376	64	59	123	91	77	168	△45
H19年度	664	547	1,211	42	47	89	142	112	254	△165
H20年度	648	515	1,163	62	50	112	78	82	160	△48
H21年度	656	494	1,150	89	45	134	81	66	147	△13
H22年度	607	465	1,072	53	38	91	102	67	169	△78
H23年度	587	444	1,031	57	44	101	77	65	142	△41



(2) 年度別会員年齢構成の推移

(単位：人)

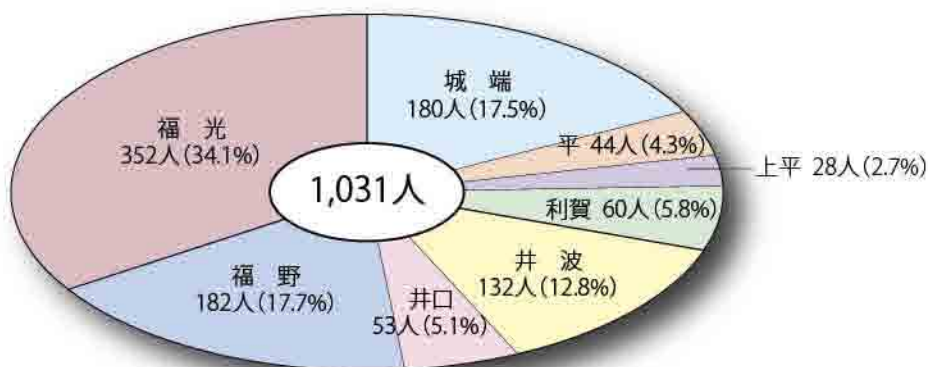
年度	60歳未満	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	計
H17年度	7	246	430	432	229	77	1,421
H18年度	5	192	431	444	225	79	1,376
H19年度	0	146	384	400	217	64	1,211
H20年度	0	131	382	372	201	77	1,163
H21年度	0	129	370	353	224	74	1,150
H22年度	0	135	319	328	216	74	1,072
H23年度	0	123	289	325	221	73	1,031



(3) 平成 23 年度末の地域別会員数

(単位：人)

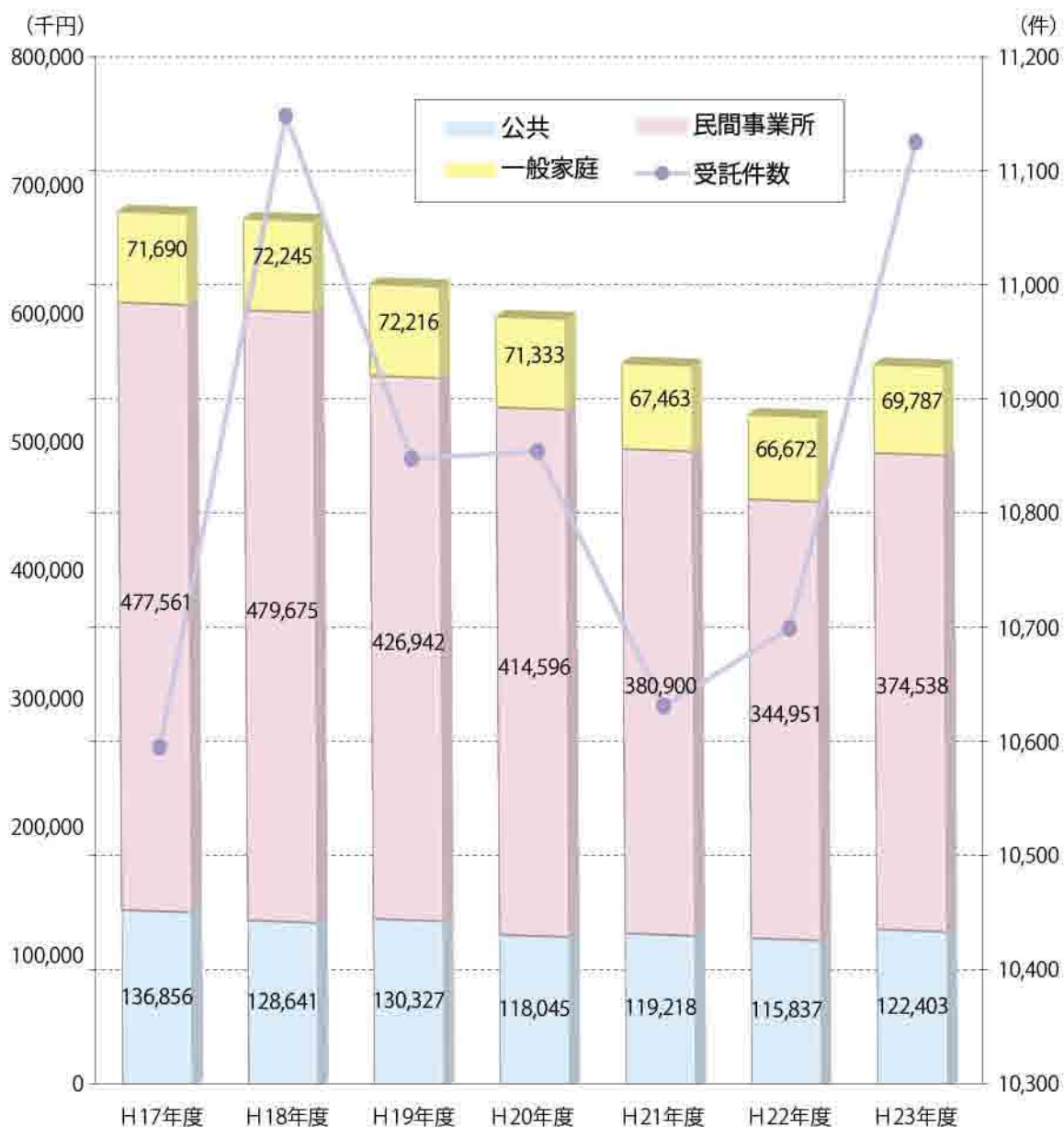
区分	男	女	計	構成比
城端	109	71	180	17.5%
平	31	13	44	4.3%
上平	18	10	28	2.7%
利賀	22	38	60	5.8%
井波	77	55	132	12.8%
井口	29	24	53	5.1%
福野	105	77	182	17.7%
福光	196	156	352	34.1%
計	587	444	1,031	100.0%



2 事業の実績

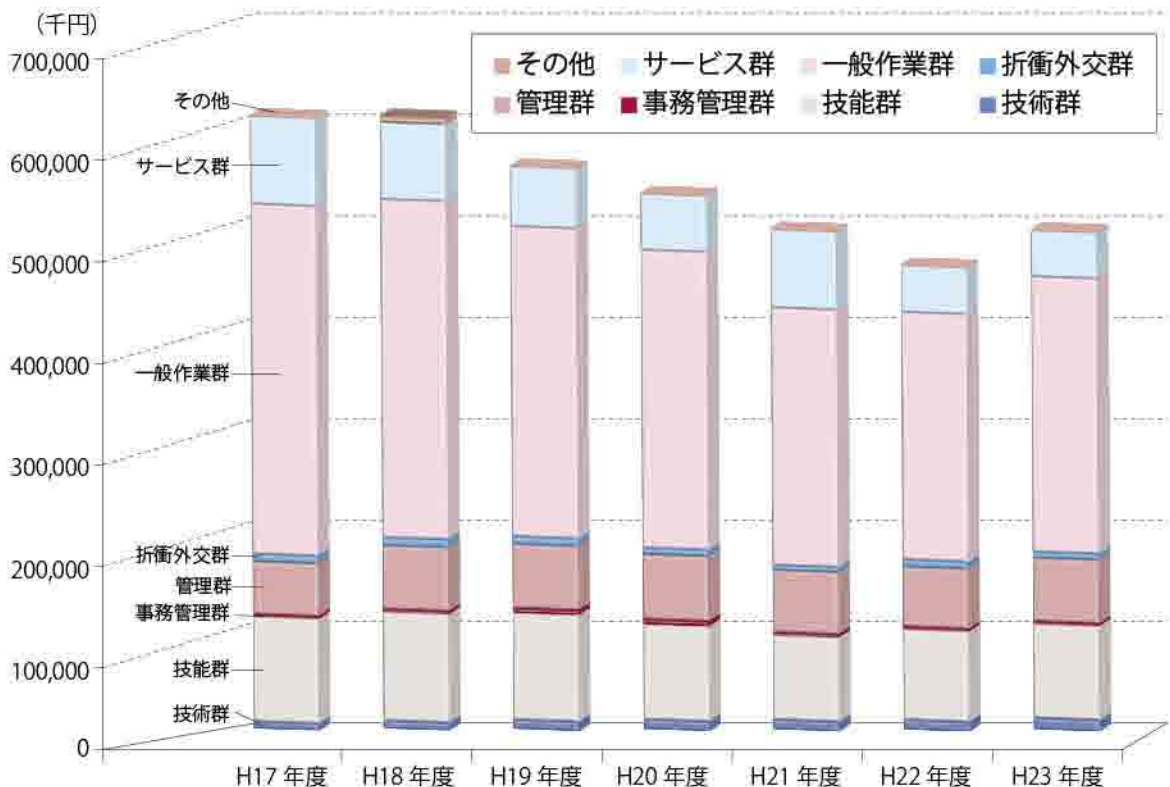
(1) 年度別事業実績

年度	受託件数 (件)	契約金額 (千円)	契約金額の内訳 (千円)			就業実人員 (人)
			公共	民間事業所	一般家庭	
H 17 年度	10,595	686,107	136,856	477,561	71,690	1,214
H 18 年度	11,148	680,561	128,641	479,675	72,245	1,156
H 19 年度	10,848	629,485	130,327	426,942	72,216	1,078
H 20 年度	10,854	603,974	118,045	414,596	71,333	1,020
H 21 年度	10,631	567,581	119,218	380,900	67,463	1,001
H 22 年度	10,699	527,460	115,837	344,951	66,672	967
H 23 年度	11,125	566,728	122,403	374,538	69,787	944



(2) 年度別職群別実績

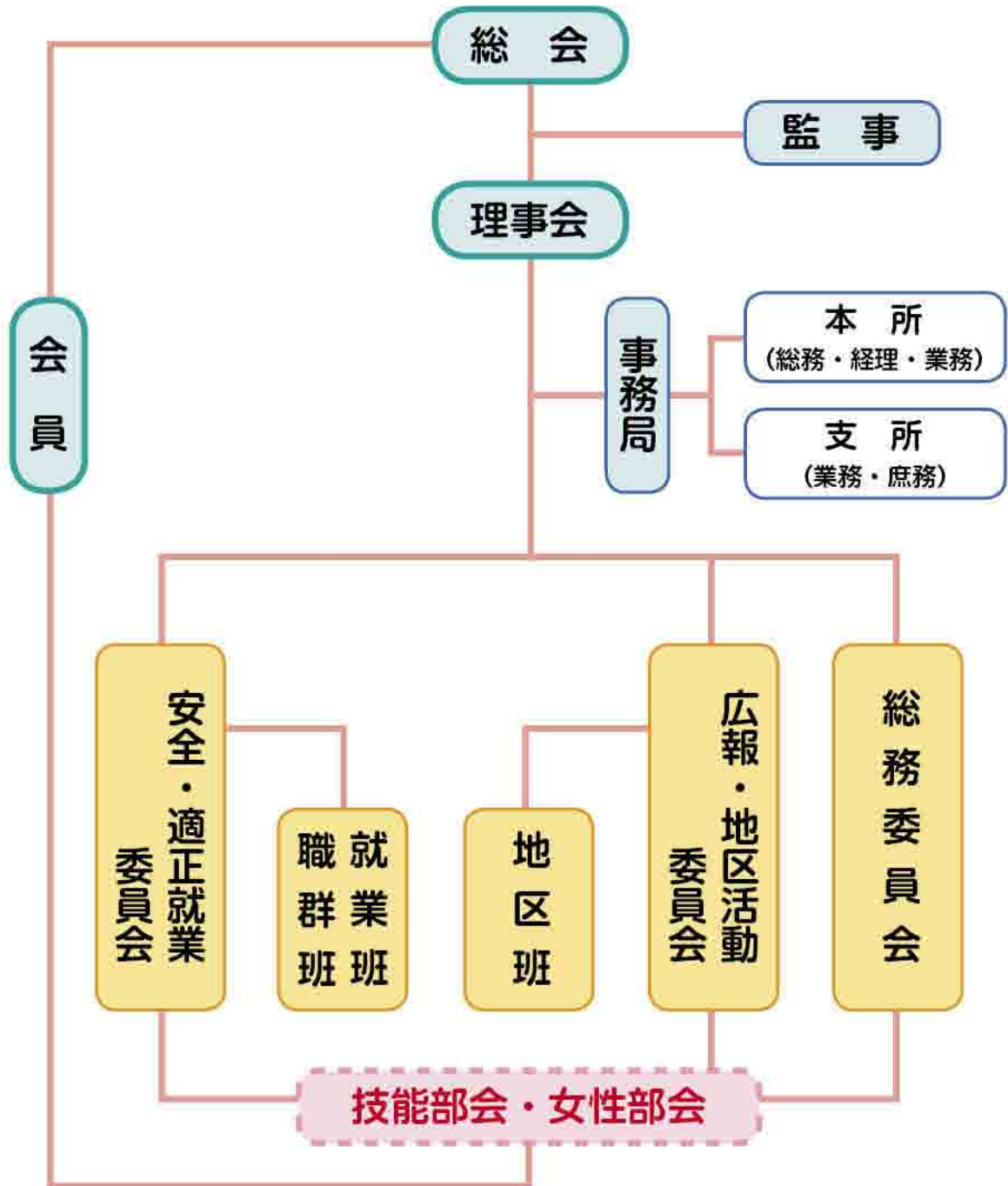
年度	項目	職群別就業状況								
		計	技術群	技能群	事務管理群	管理群	折衝外交群	一般作業群	サービス群	その他
H17年度	件数(件)	10,598	233	3,897	329	540	140	4,457	999	3
	延日人員(人)	133,002	1,942	21,412	864	10,830	1,687	79,228	17,039	0
	配分金(千円)	612,565	7,097	104,456	3,308	51,926	7,768	349,754	88,256	0
H18年度	件数(件)	11,148	228	4,302	305	561	124	4,690	936	2
	延日人員(人)	135,313	2,384	21,771	918	13,682	1,537	78,752	16,265	4
	配分金(千円)	605,892	8,074	108,583	3,307	63,105	7,916	338,073	76,830	4
H19年度	件数(件)	10,848	257	4,253	295	576	139	4,523	805	0
	延日人員(人)	129,159	2,447	20,572	1,318	13,890	1,616	75,220	14,096	0
	配分金(千円)	562,592	9,372	106,531	5,478	63,380	7,508	309,970	60,353	0
H20年度	件数(件)	10,854	253	4,076	313	563	143	4,702	804	0
	延日人員(人)	123,079	2,230	18,549	1,333	14,103	1,341	72,092	13,431	0
	配分金(千円)	535,314	9,682	95,247	5,357	64,406	6,392	298,040	56,190	0
H21年度	件数(件)	10,631	274	4,124	265	529	122	4,382	935	0
	延日人員(人)	115,331	2,105	16,908	883	13,152	952	63,647	17,684	0
	配分金(千円)	499,788	9,772	84,338	3,419	61,871	5,031	257,138	78,219	0
H22年度	件数(件)	10,699	293	4,003	299	537	217	4,269	1,081	0
	延日人員(人)	111,824	2,158	17,673	859	12,476	1,388	63,326	13,944	0
	配分金(千円)	463,887	9,651	90,417	2,983	59,542	7,328	247,382	46,584	0
H23年度	件数(件)	11,125	312	4,322	229	563	224	4,423	1,052	0
	延日人員(人)	121,057	2,830	18,684	616	13,131	1,168	70,176	14,452	0
	配分金(千円)	498,976	11,652	93,592	2,927	63,044	6,498	274,879	46,384	0



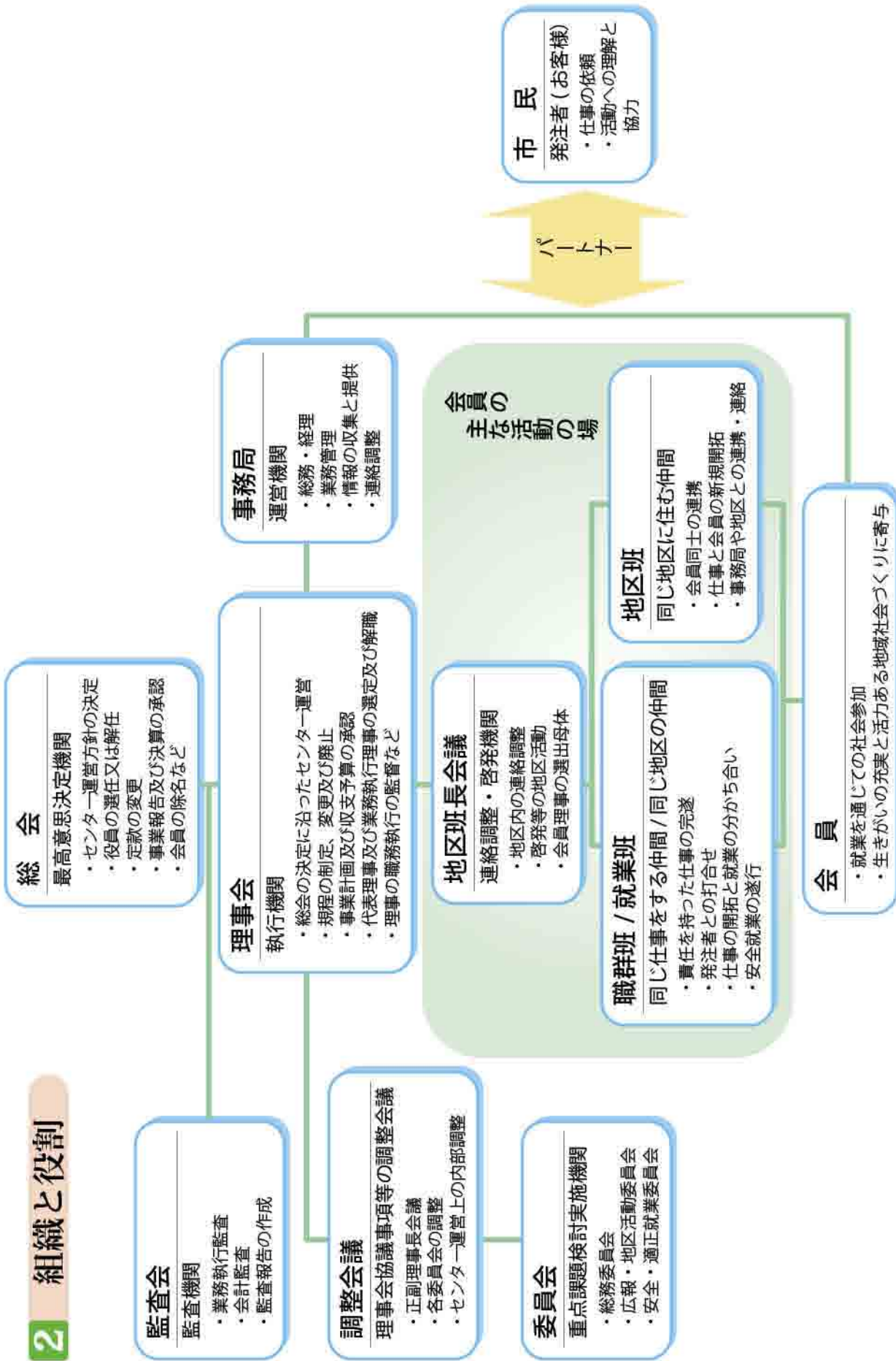


VI 參考資料

1 公益社団法人 南砺市シルバー人材センター組織図



2 組織と役割



公益社団法人 南砺市シルバー人材センター

3 地区班の役割とその活動 基本理念（自主・自立・共働・共助・共助）

理事会・事務局

総会の決議事項に基づいて業務を執行する

- 理事会
- 委員会
- 地区班長会議
- 事務局（組織・運営）

地区班

地区班長

- 地区内会員を統括
- 事務局と地区内会員のパイプ役
- 地区内会員の情報収集と提供
- 地域社会の情報収集と提供
- 地区懇談会の開催

A 会員

- 会員相互の交流と親睦

B 会員

- 班活動、センターの運営や事業への参加

C 会員

- 班長への協力
- 事務局との連携

D 会員

- 班長の互選

- ◆ センター活動理念の説明
- ◆ センターからの情報提供
- ◆ センター事業への参加依頼

- ◆ 会員の意見をセンター運営に反映させる
- ◆ 地域社会の情報提供
- ◆ センターの運営（総会等）に参加
- ◆ 発注者、入会見込者の情報を提供

自主・自立・共働・共助の実践

公益社団法人 南砺市シルバー人材センター

地域社会

地域の全ての住民・団体の施設など

- 一般家庭
- 企業、行政
- 自治会
- 学校、保育園
- 公園、駅などの公共施設
- 各種団体など

- ◆ センター事業のPR
- ◆ 就業開拓
- ◆ 地区の組織との連携
- ◆ 地区内の新規会員の開拓
- ◆ ボランティア活動などの社会参加と貢献

- ◆ センターの理解と協力
- ◆ 新規会員の提供
- ◆ 仕事の依頼

- 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

4 職群班・就業班の役割とその活動 基本理念(自主・自立・共働・共助)

シルバークロスタウンセンター

- 仕事の受付
- 見積書の作成・発送
- 請求書の発送
- 配分金の支払い
- 講習会の開催など

- ◆ 仕事の配分
- ◆ 配分金の支払い
- ◆ 情報の提供 (講習会の案内など)
- ◆ 難ケースに対する助言、支援

- ◆ 見積の報告
- ◆ 作業の報告
- ◆ 就業報告書の提出
- ◆ 作業、苦情処理の相談
- ◆ 講習会への参加

職群・就業班

職群・就業班

- 職群・就業班を統括
- 仕事の手順、方針の決定
- 仕事の割り振り、調整
- 事務局との連絡調整
- 発注者との連絡調整

A 会員

● 見積

- 就業機材等の段取り
- 業務の完成
- 技術の維持向上
- 後継者の育成や仲間作り

B 会員

C 会員

D 会員

(同じ職種又は地域の会員)

自主・自立・共働・共助と安全就業の実践

公益社団法人 南砺市シルバークロスタウン人材センター

- 責任を持って仕事の完成
- 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

発注者・市民

地域の全ての
住民・団体・
施設など

- 一般家庭
- 企業、行政
- 自治会
- 学校、保育園
- 公園、駅などの公共施設
- 各種団体など

- ◆ 仕事の説明
- ◆ 仕事の完成
- ◆ 就業開拓
- ◆ 新規会員の開拓
- ◆ ボランティア活動などの社会参加と貢献

- ◆ 仕事の依頼
- ◆ 新規会員の提供
- ◆ センターの理解と協力



5 生活支援事業の取組要領

1 目的

- (1) 福祉・家事援助に加え、簡単な工事や器具の修理などサービス内容を充実させ、高齢化・核家族化社会に対応する。
- (2) 会員の技能の向上を図って、ニーズに対応できる体制を作る。
- (3) 一般家庭からの受注増を図る。

2 受注するサービス内容

- (1) 家事援助（対象：高齢者、障害者）
掃除、炊事、買い物、洗濯、家の整理整頓、布団干し、外出時の付添い、話し相手、簡単な介助など
- (2) 気軽にサポート隊 1回 1,000円＋事務費 100円（1時間以内。ただし、材料費は別途）
就業時間が1時間を超える場合、1,000円／時間（15分刻み）＋事務費とする。
- (3) サポート隊は、電気工事、大工などの経験者でグループを構成し、サービス内容は以下のとおりとする。
 - ① 照明器具などの取付け、交換
 - ② 通販家具等の組立て、取付け
 - ③ 簡単な大工作業、左官作業
 - ④ 水道パッキンの取替え、カランの交換など
 - ⑤ 換気扇などの清掃
 - ⑥ その他、可能な事項

3 体制づくり

- (1) 就業を希望する会員で班を組織する。
- (2) 班は、支所毎ではなくシルバー全体で組織する。
- (3) 支所又は本所で受けた依頼は、本所の担当者に連絡する。担当者は、発注者（依頼者）の希望を聴き、班の適任のメンバーに連絡して就業の承諾を得る。
- (4) 原則、当該支所の班員で対応するものとするが、対応できない場合は他の支所の応援を求める。その場合は、交通費を加算して請求することができる。

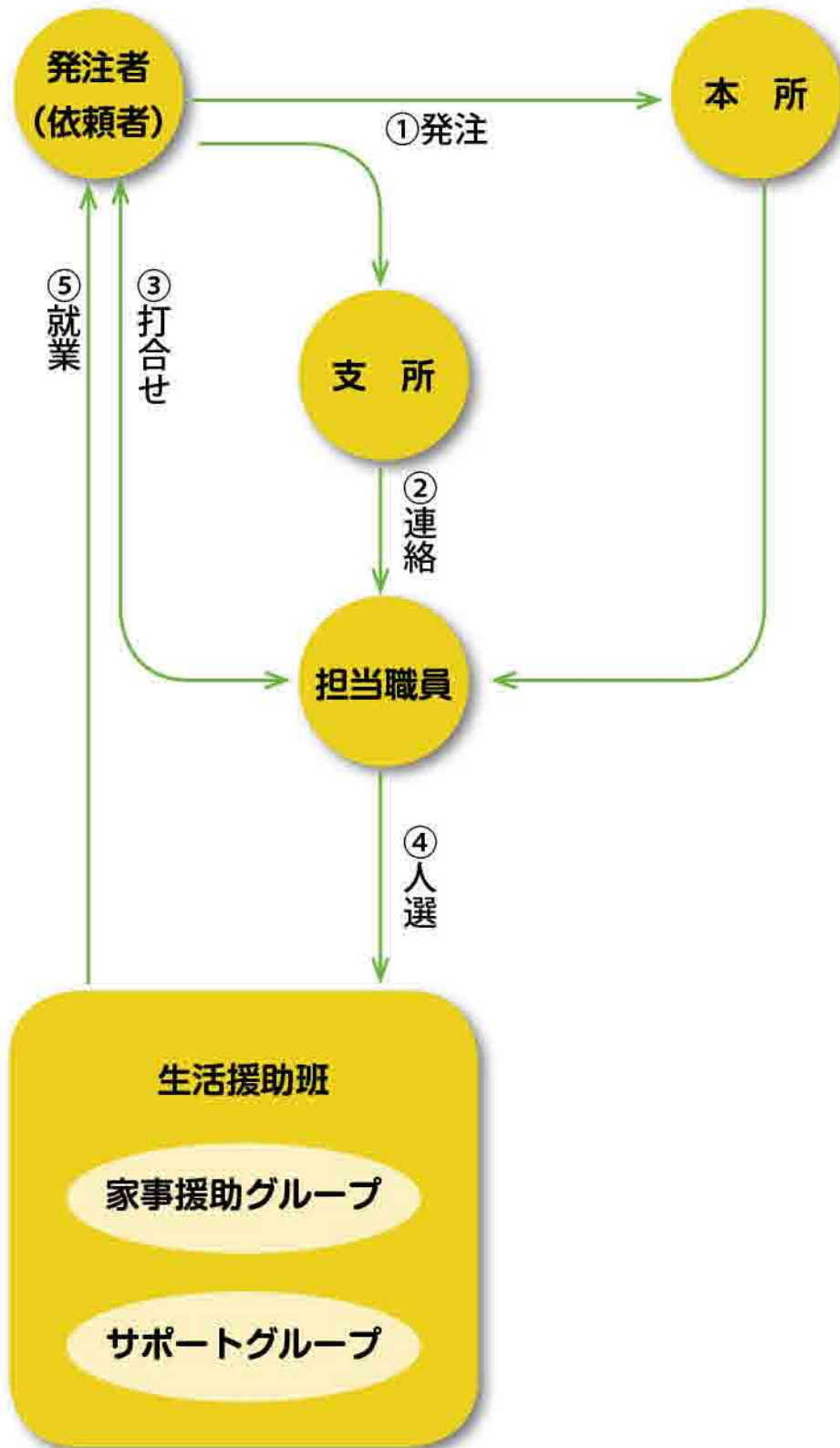
4 事業の実施までのステップ

- (1) 当シルバーに必要な仕事か否かを確認する。
- (2) すでに実績のある先進シルバーを視察し、問題点などを聴く。
- (3) 福祉・家事援助サービスを希望する会員に呼びかけ、班を組織する。
- (4) 班で講習会を開いて、技術を平準化する。
- (5) 市内一円にPRする。

5 附則

この要領は、平成 25 年 1 月 4 日から施行する。

受注から就業までのフロー図



6 中長期計画策定（見直し）の経緯

公益社団法人 南砺市シルバー人材センター

開催期日	会議の名称	協議事項等	
平成24年	6月14日	総務委員会 (第2回)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画見直しの必要性について ・中長期計画見直しの期間について ・作業工程表(案)について、その他
	6月21日	第3回役員会 (理事会)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画見直しの必要性の確認 ・中長期計画見直しの期間の確認 ・作業工程表(案)の確認、その他
	7月10日	総務委員会 (第3回)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画の検討 ・現状と課題の検討、その他
	9月4日	総務委員会 (第4回)	<ul style="list-style-type: none"> ・後期基本目標の検討 ・実施計画の検討、その他
	9月11日	第4回役員会 (理事会)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画策定(見直し)作業状況報告 ・今後の事務手順の説明、その他
	9月11日 ～20日	南砺市福祉課との 非公式協議	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画・現状と課題摺り合せ ・後期基本目標・実施計画摺り合せ
	11月6日	総務委員会 (第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画・現状と課題修正事項確認 ・後期基本目標・実施計画修正事項確認 ・会員憲章の検討、その他
	11月15日	第5回役員会 (理事会)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画策定(見直し)状況中間報告 ・今後の作業工程の確認、その他
	12月11日	総務委員会 (第6回)	<ul style="list-style-type: none"> ・本文全体の修正事項等の確認・再検討 ・会員憲章修正案の確認・再検討 ・参考資料等の確認・整理、その他
	12月12日	南砺市福祉課との 文書協議	<ul style="list-style-type: none"> ・H24.12.12付「南砺シ第35号」民生部長宛 ・H24.12.14付で「異議はない」と回答あり
平成25年	1月17日	総務委員会 (第7回)	<ul style="list-style-type: none"> ・全体の内容の再確認・取りまとめ ・中長期計画の答申、その他
	1月25日	第6回役員会 (理事会)	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画並びに会員憲章の審議 ・理事会の承認
	5月下旬	平成25年度 定時総会	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画策定の報告・周知 ・会員憲章制定の報告・周知

7 中長期計画策定にかかる総務委員会委員等名簿

[H24.05.23 現在]

役 職	氏 名	区 分	備 考	地 域
委 員 長	野原 順作	副理事長		利 賀
副委員長	吉田 誠二	理 事		福 光
委 員	堀池小百合	理 事		福 野
委 員	吉田 徳久	理 事		井 口
委 員	金田 欣五	地区班長		城 端
委 員	荒井 勝博	地区班長		井 波
委 員	田村 正明	地区班長		福 野
委 員	中嶋覺太郎	地区班長		福 野
委 員	山下 昭夫	地区班長		福 光
委 員	船藤 健治	地区班長		福 光
事務局長	大門 信明	専務理事		
事務局 (書記)	伊東 雅代	総務係長		

