

[改訂版]
令和5年3月



第2次 中長期計画

後期計画

令和5年度～令和9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、友情の輪を拡げるように努めます。

以 上



はじめに

公益社団法人南砺市シルバー人材センターは、旧8町村の合併と同時に統合し、18年が経ちました。この間、国の補助金削減や公益社団法人への移行、労働環境の変化など、その時々時代の要請に対応し、今日に至っております。これもひとえに、地域の皆様や南砺市をはじめとした関係機関のご支援、そして会員の努力の賜物と心から感謝申し上げます。

我が国は、本格的な人口減少時代に入り「生涯現役社会」の実現に向け、定年の延長や廃止、70歳までの就業機会確保などを求める施策が進められており、さらには新型コロナウイルス感染症による社会経済の減速、生活様式の変化なども加わり、シルバーを取り巻く環境は一段とその厳しさを増しています。しかし、こういう時こそ会員の知恵と努力を結集してこの難局を乗り越えなければなりません。将来にわたり地域に愛され、地域から必要とされる限り、その期待に応えていくことが私たちシルバーの使命と考えています。

当センターでは、平成30年度から計画期間10年の第2次中長期計画に取り組んでまいりましたが、このたびその中間点を迎えたことから、これまでの実績を踏まえ計画全体を見直し、後期5カ年計画を策定いたしました。会員がいきいきと就業し、また、会員同士の連帯感が高まることを思い描き、センターのさらなる発展に取り組んでまいりますので、皆様方にはより一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

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（後期計画）

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の期間	1
3	計画の構成	2
4	計画の推進体制	2

II 現状と課題

1	会員数	3
	（1）会員数の推移	3
	（2）入会動機、退会理由	4
	①入会会員	4
	②退会会員	4
2	受注件数	5
3	契約額	6
4	就業状況と就業率	7
5	事故の発生状況	8
6	組織体制	9
7	財政運営	10

III 基本目標

1	シルバー人材センターを取り巻く環境	11
	（1）南砺市の人口の推移	11
	（2）今後の見通し	11
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	12
	（3）就業延日人員の目標	12
	（4）契約額の目標	12

IV 実施計画

1	会員の拡大	13
	(1) 入会促進に向けた取組	13
	(2) 退会抑制に向けた取組	14
	(3) 会員制度見直しの検討	14
2	就業機会の拡大	14
	(1) 就業開拓の推進	15
	(2) 重点事業の推進	15
	(3) 独自事業の推進	15
	(4) 就業会員の養成	16
	(5) 労働者派遣事業等の推進	17
3	安全・適正就業対策の推進	17
	(1) 事故防止に向けた取組	17
	(2) 健康づくりの推進	18
	(3) 就業実態の把握と適正化の推進	18
4	会員による自主的運営と組織の活性化	19
	(1) 会員による自主的運営	19
	(2) 理事会・専門委員会等の充実	19
	(3) 職群班・就業班、地区班の充実	20
	(4) 女性部の充実・強化	20
	(5) 会員交流の推進	21
5	効率的な運営と財政基盤の安定化	21
	(1) 施設の適正管理	21
	(2) 運営財源の確保	22
	(3) 事務局体制の充実	23
	◎施策の体系と各取組における成果指標	24

V 参考資料

1	南砺市シルバー人材センター事業実績の推移	25
2	第2次中長期計画（後期計画）策定の経緯	27
3	第2次中長期計画（後期計画）策定に係る総務委員会委員等名簿	28
4	第2次中長期計画（後期計画）策定に係る組織機構改革検討委員会委員名簿	28

I 中長期計画（後期計画）

1 計画策定の趣旨

南砺市シルバー人材センターでは、少子高齢化が急速に進む中、会員数や契約額の著しい減少など、センターを取り巻く環境の大きな変化に対応しつつさらなる発展を期するため、平成30年度から令和9年度までの10年間を計画期間とした第2次中長期計画を推進してきました。

しかし、労働力不足に伴う雇用環境の変化に加え、社会全体に多大な影響を及ぼしている新型コロナウイルス感染症などもあり、前期計画期間における会員数・就業率・契約金額はいずれも目標を大きく下回っています。さらに、令和5年10月には適格請求書等保存方式（いわゆるインボイス制度）の導入が予定されており、センターの運営に及ぼす影響が非常に懸念されています。

このように、センターを取り巻く環境は年々その厳しさを増しており、先行き不透明ではありますが、将来にわたって持続可能なセンターであり続けるため、今般中長期計画の見直しを行い、後期5年間で着実な成果を目指すものです。

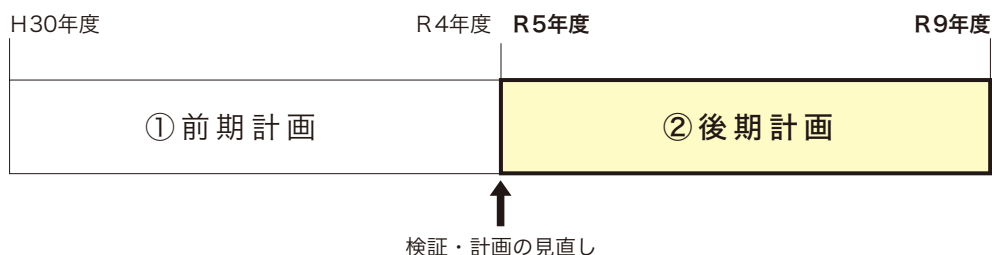
2 計画の期間

第2次中長期計画は、平成30年度から令和9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、前期計画目標年度である令和4年度において実績を踏まえて見直しを行い、後期5年間の計画を策定します。

第2次中長期計画：平成30年度（2018）から令和9年度（2027）まで

①前期計画：平成30年度（2018）から令和4年度（2022）まで

②後期計画：令和5年度（2023）から令和9年度（2027）まで



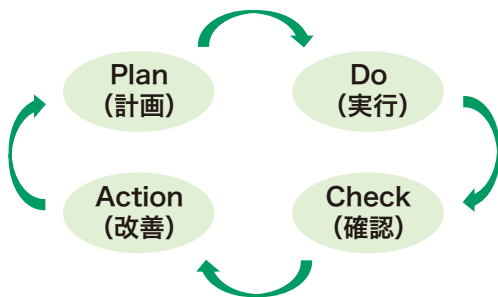
3 計画の構成

後期計画は、前期計画の基本目標及び施策を再構成して推進するものとします。

基本目標	施策
1 会員の拡大	(1) 入会促進に向けた取組 (2) 退会抑制に向けた取組 (3) 会員制度見直しの検討
2 就業機会の拡大	(1) 就業開拓の推進 (2) 重点事業の推進 (3) 独自事業の推進 (4) 就業会員の養成 (5) 労働者派遣事業等の推進
3 安全・適正就業対策の推進	(1) 事故防止に向けた取組 (2) 健康づくりの推進 (3) 就業実態の把握と適正化の推進
4 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 (2) 理事会・専門委員会等の充実 (3) 職群班・就業班、地区班の充実 (4) 女性部の充実・強化 (5) 会員交流の推進
5 効率的な運営と財政基盤の安定化	(1) 施設の適正管理 (2) 運営財源の確保 (3) 事務局体制の充実

4 計画の推進体制

本計画は、会員をはじめとする幅広い意見を踏まえ、誰にもわかりやすく実効性の高い計画を目指し、PDCAサイクルにより計画の推進を図っていきます。



基本目標の達成に向けて取り組む各種施策に成果指標を設定して毎年度検証し、翌年度の計画につなげていきます。

計画の推進体制は、専門委員会を横断する組織により、計画の検証のほか取組に関する意見等を反映させていきます。

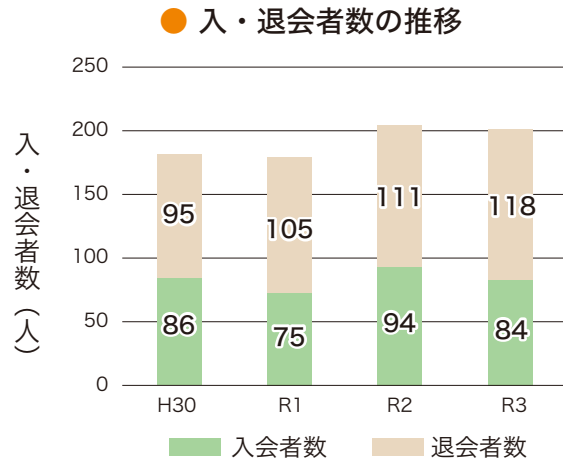
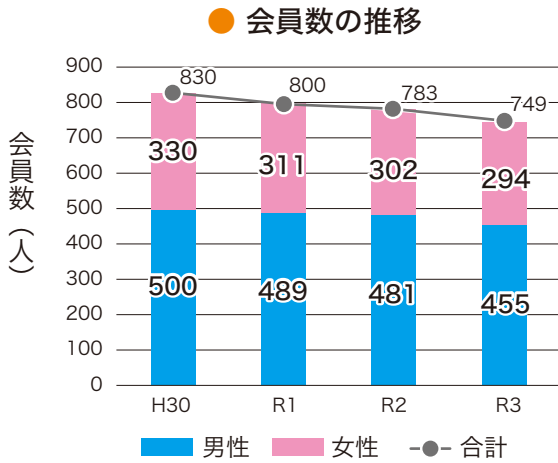
※PDCAサイクルとは、計画から改善までを1サイクルとして、繰り返しサイクルを回し続けて精度を高める手法

- ・ Plan (計画) ……目標を設定して、達成するための計画を策定
- ・ Do (実行) ……策定した計画に従って実施
- ・ Check (確認) ……計画の実施結果を評価
- ・ Action (改善) ……実施結果の評価を受けて計画を見直し

II 現状と課題

1 会員数

(1) 会員数の推移



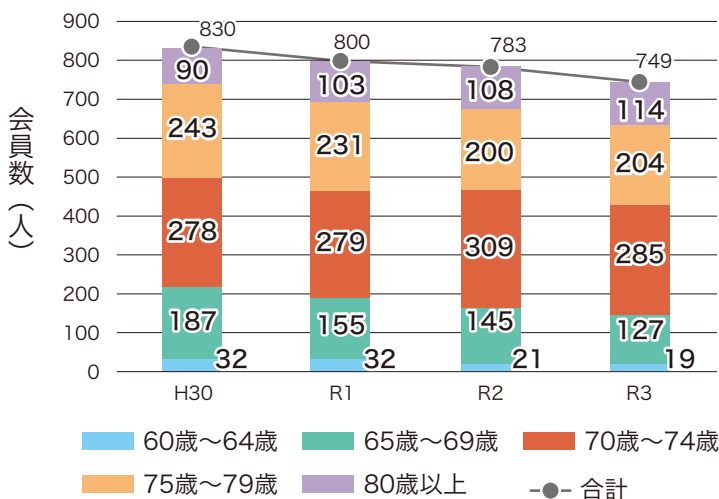
● 「会員数・入退会者」過去4年間の推移

(単位：人、%)

年度	年度当初会員数	入会者	退会者	年度末会員数	増減	入会率	退会率
平成30年度	839	86	95	830	▲ 9	10.3	11.3
令和元年度	830	75	105	800	▲ 30	9.0	12.7
令和2年度	800	94	111	783	▲ 17	11.8	13.9
令和3年度	783	84	118	749	▲ 34	10.7	15.1

会員数は、平成30年度当初の839人から令和3年度末の749人まで、年々減少しています。一方、令和3年度末における会員の男女の構成比は、61：39となっており、ほぼ同じ比率で推移しています。また、高齢化などの要因により、退会率が年々増加しています。

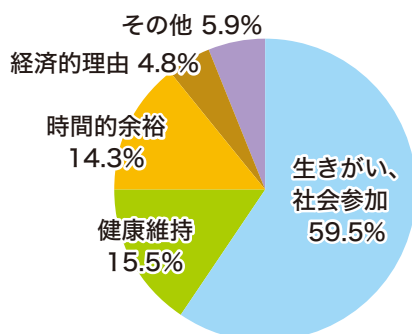
● 「年齢階層別会員数」過去4年間の推移



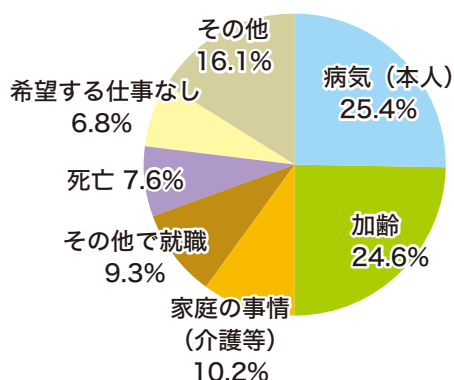
60歳代の会員数と割合が年々減少しています。逆に、80歳以上の会員数と割合は年々増加しています。このことは、定年の延長や健康寿命の延伸などに起因するところが大きく、組織の高年齢化が進むとともに、今後ますます後継者不足が深刻になっていきます。

(2) 入会動機、退会理由

《令和3年度》入会動機



《令和3年度》退会理由



①入会会員

●「入会動機」過去4年間の推移

入会動機	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%
生きがい、社会参加	40	46.5	25	33.3	45	47.9	50	59.5
時間的余裕	14	16.3	19	25.3	21	22.3	12	14.3
健康維持	21	24.4	18	24.0	14	14.9	13	15.5
経済的理由	8	9.3	9	12.0	6	6.4	4	4.8
その他	3	3.5	4	5.4	8	8.5	5	5.9
合計	86	100.0	75	100.0	94	100.0	84	100.0

入会の動機は「生きがい、社会参加」が最も多く、「時間的余裕」と「健康維持」の上位3つで全体の8割以上を占める傾向が続いています。

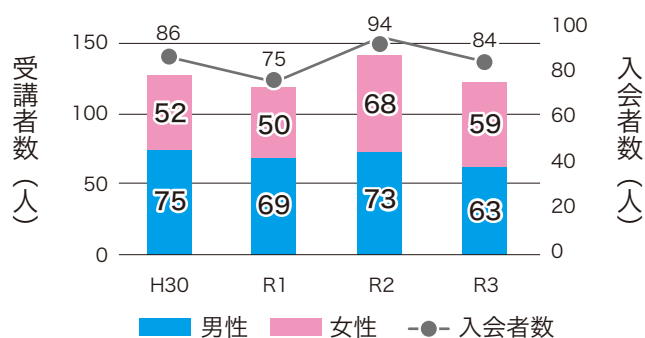
②退会会員

●「退会理由」過去4年間の推移

退会理由	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%
合計	95	100.0	105	100.0	111	100.0	118	100.0
加齢	25	26.3	29	27.6	35	31.5	29	24.6
その他で就職	17	17.9	18	17.1	13	11.7	11	9.3
病気(本人)	25	26.3	27	25.7	32	28.8	30	25.4
家庭の事情(介護等)	8	8.4	12	11.4	14	12.6	12	10.2
死亡	0	0.0	7	6.6	3	2.7	9	7.6
転居	3	3.2	1	1.0	4	3.6	4	3.4
小計	78	82.1	94	89.4	101	90.9	95	80.5
退会理由	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	人	%	人	%	人	%	人	%
希望する仕事なし	2	2.1	1	1.0	3	2.7	8	6.8
就業機会なし	3	3.2	5	4.8	2	1.8	1	0.8
シルバー事業を通じて就職	2	2.1	0	0.0	0	0.0	3	2.5
センター運営に対する不満	0	0.0	0	0.0	1	0.9	0	0.0
他団体等への加入	3	3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
その他	7	7.3	5	4.8	4	3.7	11	9.4
小計	17	17.9	11	10.6	10	9.1	23	19.5

退会理由の中で、「加齢」～「転居」までが全体の80～90%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、あるいはセンターから他へ就職するなどで退会する会員が増加しており、入会後のきめ細かなフォローが退会の抑制に繋がるものと考えています。

● 入会説明会受講者数と入会者数の推移



当然ながら、入会説明会の受講者数が多い年は、入会者数も多くなっています。

令和2年度以降、女性の受講者数が増えているのは、女性限定入会説明会の実施によります。このことから、入会者数の増加には、多様な入会機会の設定が今後とも必要だと考えています。

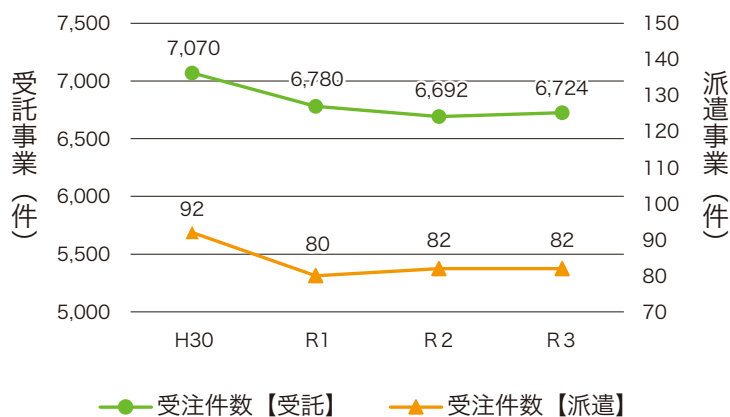
課題

会員の拡大のためには、入会者数の増加と退会者数の抑制を図らなければなりません。そのためには、入会説明会の受講者を増やす取組と、入会後の会員満足度を上げて長く在籍できる取組が必要です。

また、女性会員の伸びしろが大きいことから、女性会員の拡大に向けた取組が重要になります。

2 受注件数

● 「受注件数」 過去4年間の推移



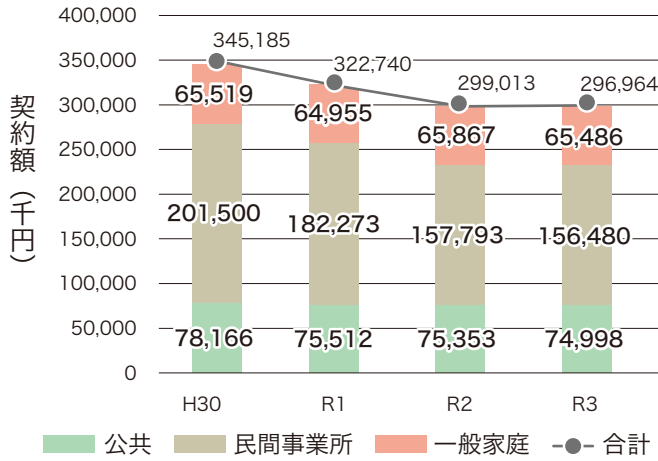
受託事業の受注件数は、新型コロナウイルス感染拡大の影響から回復傾向にあります。一方、派遣事業は令和元年度以降、会員不足の影響も加わり低い水準にあります。

課題

会員の高齢化に伴い、従来の剪定・雪吊り作業や草刈作業の就業会員が減少しています。高齢会員でも可能な就業を増やしていくなどの取組が必要となっています。

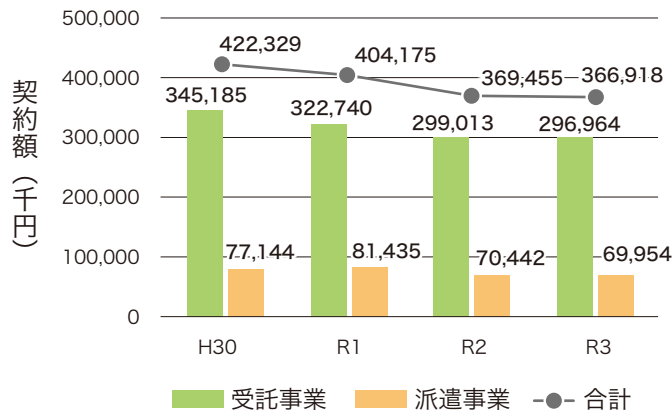
3 契約額

● 「受託先別契約額」 過去4年間の推移



受託事業の契約額を平成30年度と比較すると、「一般家庭」はほぼ同じ水準ですが、「民間」で▲22.3%、「公共」で▲4.1%それぞれ減少しています。「民間」では、特に令和2年度の減少幅が大きく、新型コロナウイルス感染拡大による企業活動への影響が表れており、この傾向は、令和3年度も続いています。

● 「事業別契約額」 過去4年間の推移



事業別の契約額を平成30年度と比較すると、派遣事業が▲9.3%の減少に対し、受託事業は▲14.0%減少しています。前年度比較では、派遣事業の令和2年度の減少幅が▲13.5%と大きく、会員の減少に加えて、新型コロナウイルス感染拡大による影響が令和3年度も続いています。

● 「職業分類別の契約額」 過去4年間の状況

(千円)

項目	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	R3-H30
合計	422,329	404,175	369,455	366,918	▲ 55,411
専門的・技術的	119	298	28	9	▲ 110
事務的	8,502	8,502	8,247	4,495	▲ 4,007
販売	2,212	6,314	3,427	5,266	3,054
サービス	77,249	69,118	63,880	66,139	▲ 11,110
農林漁業	69,870	71,684	69,292	66,837	▲ 3,033
生産工程	32,651	30,158	26,113	26,261	▲ 6,390
運送・機械運転	30,252	26,476	20,631	17,875	▲ 12,377
建設・採掘	2,687	948	1,186	1,119	▲ 1,568
運搬・清掃・包装等	198,787	190,677	176,651	178,917	▲ 19,870

職業分類の
主な作業内容

専門的・技術的……救護員、パソコン指導、学習採点
 事務的……受付、毛筆筆耕、調査
 販売……レジ作業、店番、その他の販売
 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、製品製造・加工
 運送・機械運転……車両運転等
 建設・採掘……大工、土木、アスファルト補修作業
 運搬・清掃・包装等……除草、草刈、防除、清掃、屋内軽作業

職業分類から見ると、「運搬・清掃・包装等」、車両運転等の「運送・機械運転」、
「サービス」が大きく減少してきています。これは、新型コロナウイルス感染症の影響
のほか、就業会員の不足などが要因として考えられます。

一方、「販売」が唯一増加していますが、年度により増減の幅が大きくなっています。

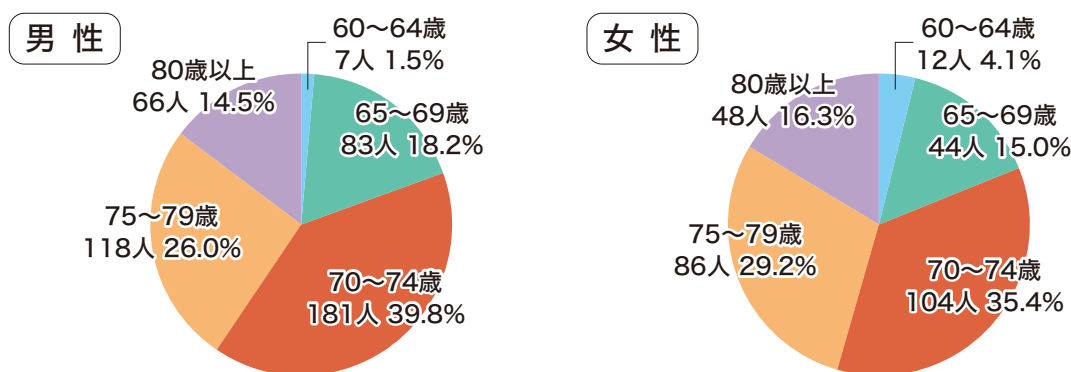
課題

運転業務の年齢制限が75歳までとなっており、山間部における運転会員の確保が課
題となっています。また、ニーズが多い職種の会員確保に重点を置くなど、メリハリの
ある対策を講じる必要があります。

4 就業状況と就業率

● 会員数の状況（男女別・年齢階層別）

令和4年3月末現在



● 就業率（男女別・年齢階層別）

(%)

区分		60~64歳	65~69歳	70~74歳	75~79歳	80歳以上	計
就業率 (受託事業)	合計	63.2	78.0	84.2	83.3	94.7	84.0
	男性	57.1	71.1	81.2	83.1	100.0	82.2
	女性	66.7	90.9	89.4	83.7	87.5	86.7

受託事業では、80歳以上の就業率が最も高くなっており、特に男性会員は全員
が就業していますが、80歳未満では、男性よりも女性の方が就業率が高くなって
います。また、男性は60歳代の就業率が特に低くなっています。

● 就業率、過去4年間の状況

(%)

年度	就業率	増減
平成30年度	92.0	1.1
令和元年度	94.4	2.4
令和2年度	90.8	▲ 3.6
令和3年度	92.5	1.7

派遣事業を含めた全体の就業率を過
去4年間で見ると、新型コロナウイルス
の影響が大きかった令和2年度を除いて
上昇傾向にあります。

課題

未就業会員に対するこまめな就業情報の提供や、各年代の会員に合った就業の
マッチングに努める必要があります。

5 事故の発生状況

● 過去4年間の事故発生状況 (件)

項目	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
団体傷害保険	14	12	6	4
内 転落・落下	4	0	2	1
内 転倒	3	3	2	2
内 ハチ刺され	4	7	0	0
賠償責任保険	16	12	10	7
内 運転作業	5	5	6	3
内 草刈作業	6	7	3	3
内 剪定作業	3	0	0	0
合計	30	24	16	11

● 過去4年間の傷害事故における入院・通院の状況 (件)

通院日数		入院期間		
～5日	6日～	～1ヶ月	1ヶ月～5カ月	6カ月～
20	4	3	3	0

※労災事故を除く

安全就業に対する会員の意識高揚や安全用具の利用促進、安全講習会の実施等により、事故件数は減少傾向にあります。一方、傷害事故の程度別では重篤事故（※）は発生しておらず、ほとんどが5日未満の通院となっています。

※重篤事故 … 6か月以上の入院を伴う事故

課題

事故全体では減少傾向にあるものの、草刈作業における飛石事故や運転業務における賠償事故は依然高止まり状態にあり、そのほとんどが安全用具の未使用や不注意によるものです。また、会員不足や過密なスケジュールによる就業会員への過度な負担にも気を付けなければなりません。令和4年度の事故件数は再び増加傾向にあることから、安全意識の徹底とともに、さらなる注意喚起が必要です。



チェーンソー取扱講習会



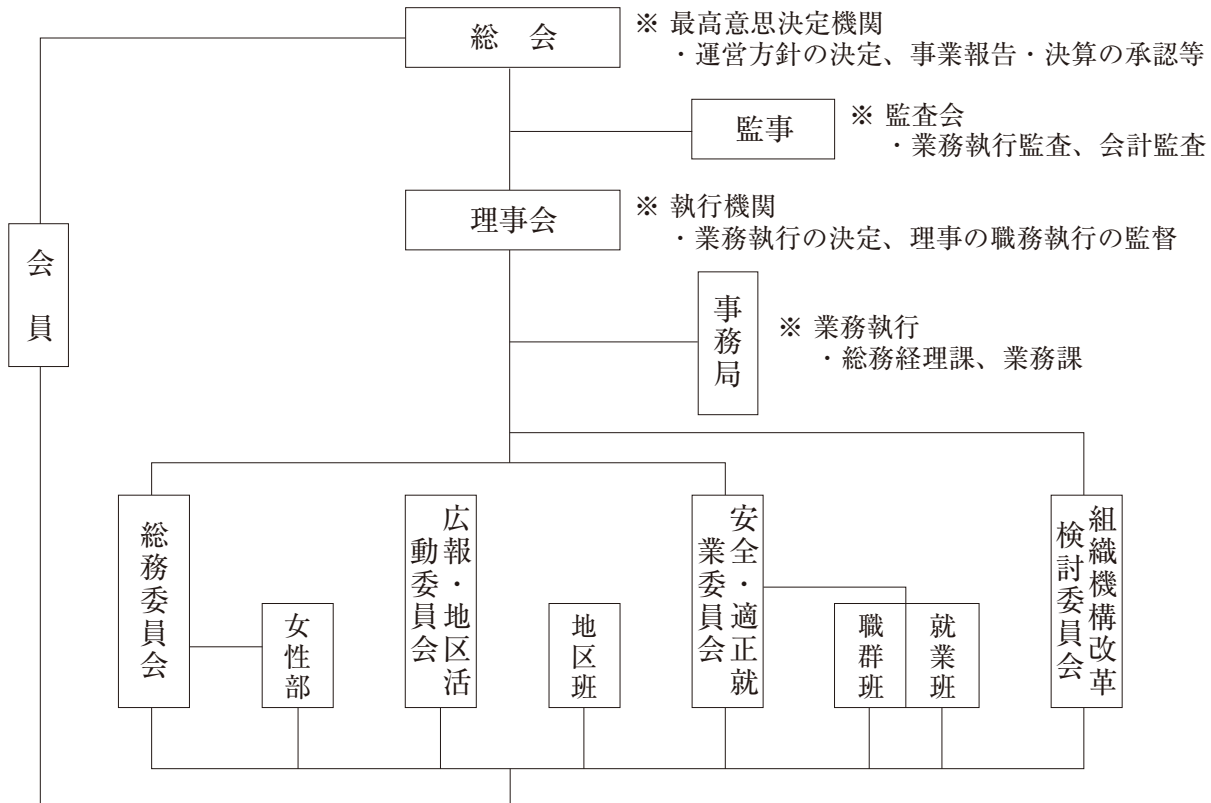
刈払機取扱講習会



安全用具の準備

6 組織体制

● 南砺市シルバー人材センター 組織図



《専門委員会の活動》

- ◎ 総務委員会 … 定款、諸規程の制定及び改廃、式典の運営、会員の表彰・顕彰、センターの基本計画策定、年間事業計画・予算・決算 など
- 女性部 … 女性会員の入会促進、親睦交流、就業機会の拡充、職種の開拓 など
- ◎ 広報・地区活動委員会 … 広報の発行、ホームページ作成・更新、入会説明会・地区懇談会の運営、ボランティア活動の企画・実施 など
- 地区班（市内8地域、31地区） … 地区会員への伝達、文書等の配布、新規会員の勧誘、就業開拓情報の収集 など
- ◎ 安全・適正就業委員会 … 事故の原因調査と再発防止対策、安全・健康管理、各種講習会・研修会の企画・運営、独自事業の開発 など
- 職群班 … 植木班、草刈班、除草班、障子班、エアコン班、枝葉チップ班、不用品運搬班
- 就業班 … 平、上平、利賀、井口の各地域に、全作業を対象に設置。

《特別委員会の活動》

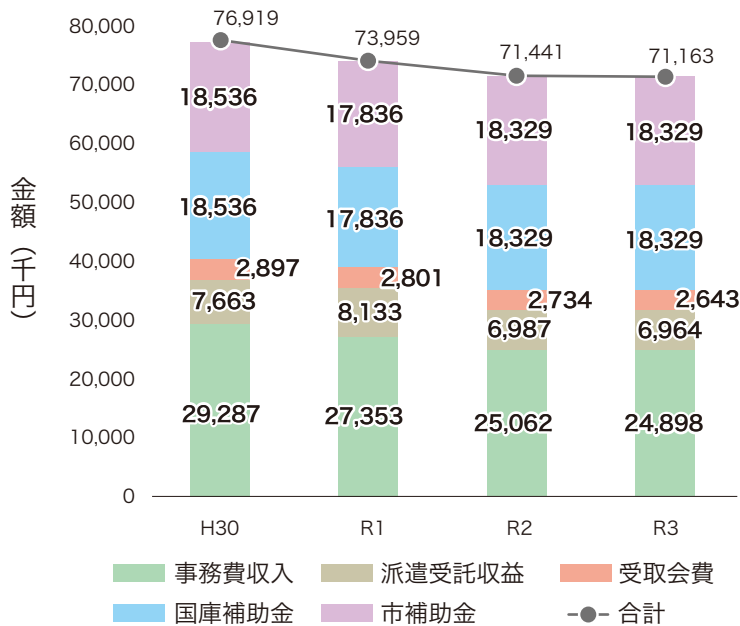
- 組織機構改革検討委員会
・支所等の統廃合・合理化、事業運営の効率化、組織機構の見直しなど

課題

会員の減少や高齢化が進み、役員を選出が難しくなっています。また、職群班の維持が困難になりつつある地域もあります。会員相互の連帯感を醸成するような取組を通して、地域内情報の共有や地域の枠を越えた体制も視野に入れた対策が必要です。

7 財政運営

● 年度別収入の推移



過去4年間で、国庫補助金及び市補助金はほぼ同額を確保できていますが、自主財源の事務費収入は毎年減少しており、令和3年度は平成30年度に比べ▲15.0%減少しています。また、派遣受託収益も令和元年度をピークに減少傾向にあります。

● 財政運営の状況

(千円)

区分	経常収益	経常費用	経常増減額	特定資産の保有状況		
				財政運営資金	減価償却引当	その他
平成30年度	393,694	387,667	6,027	41,017	15,823	0
令和元年度	370,020	364,170	5,850	41,017	15,823	0
令和2年度	346,223	341,165	5,058	41,017	15,823	3,200
令和3年度	344,105	338,677	5,428	41,017	15,823	7,100

平成27年度以降、運営改革実施計画、定員適正化計画等の実行により、経常損失は発生しておらず、安定した財政運営を行うことができます。さらに、令和2～3年度は、将来的な特定事業の財源とするため積立を行っています。

※特定資産（その他）の内訳
 令和2年度 … 統合20周年記念事業、作業用車両の更新
 令和3年度 … センター施設修繕費を追加

課題

現在、シルバーが使用している施設は南砺市が所有しており、市の公共施設再編計画の対象となっています。将来的には、これらの施設の取扱いについてセンターの運営に支障を来さないよう、協議を進める必要があります。

また、令和5年10月に導入が予定されているインボイス制度については、センターに新たな財政負担が生じることから、その財源の確保について慎重な対応が求められます。

Ⅲ 基本目標

1 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 (人)

区分	R3	R7	R12
合計	48,312	44,626	41,221
男性	23,206	21,356	19,782
女性	25,106	23,270	21,439

● 南砺市における60歳以上の人口推計 (人)

区分	R3	R7	R12
合計	22,103	21,310	20,199
男性	9,741	9,395	8,965
女性	12,362	11,915	11,234

*国立社会保障・人口問題研究所 (H30.3.30 公表資料) より

国の機関が公表している人口推計では、令和7年度に南砺市の人口は3,600人余り減少し、44,600人程度になるとしています。また、60歳以上の人口では約800人減少し、21,300人程度になると推計しています。

(2) 今後の見通し

国では、令和3年度に高齢者雇用確保対策として、70歳までの定年引上げや、70歳までの継続雇用制度の導入、定年廃止などのいずれかの措置を講ずる努力義務が設けられたことにより、60歳代の入会者数は今後も低く推移し、70歳代の入会がさらに増加していくものと考えられます。

一方、南砺市の「第8期高齢者保健福祉計画」によれば、高齢者の40%ほどが生きがいを持っていないという調査結果があります。市民の健康寿命は今後も延びていくことが見込まれることから、「生きがい・社会参加」が入会動機として最も多いシルバーにとっては、会員拡大に向けプラスに作用するものと考えています。

2 シルバー人材センターの基本目標

(1) 会員数の目標

◆ 目標値設定の考え方

減少が続く会員数を増加に転じさせることは容易ではありませんが、あらゆる取組を講じることにより減少に歯止めをかけ、増加への転換を図ります。

会員数の目標を、令和4年度の会員数の見込みから、計画期間を通じて令和3年度実績までの回復及び維持を目指します。

(人)

前期計画 (実績)		後期計画 (目標)	
平成30年度	令和3年度	令和5年度	令和9年度
830 (▲10)	749 (▲91)	750	750

※ () 内は、目標値との差

(2) 就業率の目標

◆ 目標値設定の考え方

シルバーに加入した以上、就業率100%を目指すのが本来の姿ですが、あくまでも実現可能な目標として、これまで最も高かった令和元年度実績が94.4%であったことから、計画期間を通じて95.0%を目指します。

(人)

前期計画（実績）		後期計画（目標）	
平成30年度	令和3年度	令和5年度	令和9年度
92.0 (▲3.0)	92.5 (▲2.5)	95.0	95.0

※（ ）内は、目標値との差

(3) 就業延日人員の目標 新規設定

◆ 目標値設定の考え方

就業した会員の一年間の延人数を目標値として設定し、会員の就業を推進します。目標値としては、前期計画期間の実績を基に計画期間を通じて77,000人日を目指します。

※前期計画では目標値の設定はありません。

前期計画（実績）				後期計画（目標）			
平成30年度		令和3年度		令和5年度		令和9年度	
90,110 (-)		75,376 (-)		77,000		77,000	
内 訳	〔請負・委任〕 75,761	内 訳	〔請負・委任〕 63,112	内 訳	〔請負・委任〕 64,000	内 訳	〔請負・委任〕 64,000
	〔派遣〕 14,349		〔派遣〕 12,264		〔派遣〕 13,000		〔派遣〕 13,000

※（ ）内は、目標値との差

(4) 契約額の目標

◆ 目標値設定の考え方

就業延日人員数と契約額とは比例します。後期計画では、目標をより明確にするため、「請負・委任」と「派遣」の就業形態別に分けて目標値を設定します。

目標値としては、前期計画期間の実績を基に計画期間を通じて全体で370,000千円を目指します。

※前期計画では目標値の内訳の設定はありません。

前期計画（実績）				後期計画（目標）			
平成30年度		令和3年度		令和5年度		令和9年度	
422,329 (12,329)		366,918 (▲43,082)		370,000		370,000	
内 訳	〔請負・委任〕 345,185	内 訳	〔請負・委任〕 296,964	内 訳	〔請負・委任〕 300,000	内 訳	〔請負・委任〕 300,000
	〔派遣〕 77,144		〔派遣〕 69,954		〔派遣〕 70,000		〔派遣〕 70,000

※（ ）内は、目標値との差

IV 実施計画

1 会員の拡大

社会参加や生きがい、健康維持を求める働く意欲のある高齢者に対して、あらゆる情報媒体と機会を捉えて、シルバー人材センターの魅力をPRし、新規会員の加入促進を図ります。

また、入会後においても会員相互の連帯感の醸成や未就業会員の解消を図る取組により、退会の抑制を図ります。

(1) 入会促進に向けた取組

①会員が新規の会員を紹介する「会員加入促進奨励事業」の推進

会員への事業の周知を図るとともに、強化月間の設定等により、紹介者が増えるよう取り組みます。

②あらゆる媒体を活用したPR活動の強化

新聞折込チラシ、SNS、地域イベント、ボランティア活動、マスメディア等を有効に活用してPRを強化します。

③入会説明会の充実

出前入会説明会、入会説明会と各種講座の同時開催など、参加しやすい入会機会を設定します。

④広報「げんき南砺」・ホームページの充実

知りたい・知らせたい情報のタイムリーな発信、インターネット入会申込の検討など、情報の充実と利便性の向上を図ります。

⑤女性会員の入会促進

女性限定入会説明会、女性セミナーの開催など、女性が参加しやすい機会の設定により、女性会員の拡大を図ります。

⑥賛助会員制度の普及と連携促進

賛助会員の普及と連携を図り、退職予定者等の入会を推進します。

新 ⑦シルバーのイメージアップ

平均寿命・健康寿命の延伸により、昔と今で「シルバー」のイメージが違ってきたように思われます。市民から受け入れられやすいキャッチフレーズや愛称などの募集を検討し、シルバーのイメージアップを図ります。

(2) 退会抑制に向けた取組

①就業相談会の開催及び未就業会員と就業のマッチング強化

新規会員、未就業会員へこまめに情報を提供し、就業に結び付くよう努めます。

②ゴールド会員制度の充実とPR

ゴールド会員としてのメリットを増やし、退会者の抑制を図ります。

新 ③会員満足度アップに向けた取組

会員アンケート等の実施により、希望やご意見をセンターの運営に活かすことにより、会員の満足度向上を図ります。

(3) 会員制度見直しの検討

新 ①年会費や割引制度の検討

シルバーへの加入や在籍がしやすくなるよう、年会費や割引制度について検討を行います。

新 ②シルバーポイント制度導入の検討

会員参加によるセンターの活性化と魅力を増やす制度として、ポイント制度の導入を検討します。

※ポイント制度…センターが実施する事業や取組への参加に対してポイントを付与し、獲得したポイント数に応じて各種サービスが受けられる制度。



女性限定入会説明会



スポーツイベント会場のPR活動

2 就業機会の拡大

急速な少子高齢化が進む中、地域や家庭のニーズに応じた従来の職種も、会員の高齢化に伴い難しくなりつつあります。時代の変化を見据えながら、会員の希望と能力が発揮できるよう、就業機会の拡大を推進します。また、技能や知識を必要とする職種について会員個々のレベルアップを図るとともに、後継者を育成するための講習会を行います。

さらに、技能のみならず、サービスの向上を目指した接遇研修にも力を入れ、発注者の満足度を高めるよう取り組みます。

(1) 就業開拓の推進

①会員の口コミによる「一会員一就業開拓運動」の推進

強化事業の選定、強化月間の設定、特典の付与などにより、運動の強化を図ります。

②市内事業所等への巡回訪問活動の強化

市役所、市内事業所等をこまめに訪問し、新規就業の開拓に努めます。

③女性会員の新たな就業の開拓

女性会員の職種が少ないので、女性に合った新たな就業の開拓に努めます。

④会員の知識や技能を活かした職種の開拓

センターには、多様な知識や技能を持った会員がたくさんいます。それらを活かせる職種の開拓に努めます。

新 ⑤五箇三村地域の就業拡大

地理的な関係から、五箇三村地域からの受注が困難な就業もあります。当該地域での就業拡大について検討します。

(2) 重点事業の推進

①新総合事業（訪問型サービスB）の普及拡大

当センターでは、令和2年度から「南砺市シルバー訪問型サービスセンター」を運営しています。利用件数はまだ伸び悩んでいますが、高齢者世帯の増加に伴って将来的には確実にニーズが高まるものと考えています。女性会員が活躍できる就業としても期待され、南砺市とのさらなる連携を図ります。

②空き家・空き地等管理サービス事業の充実

少子高齢化や人口減少に伴い、空き家・空き地等は今後も増加するものと考えています。本サービスの実施に当たっては、南砺市の事業とも連携し、ドローンを使った新たなサービスを付加するなど、事業の充実を図ります。

(3) 独自事業の推進

①剪定等枝葉堆肥化事業の拡大

環境への負荷を低減し、国や南砺市の施策に対応した事業として事業の拡大を図ります。

②「シルバーふれあい市」の充実

就業拡大のほか、会員や市民とのふれあい、入会への機会としても重要な事業として考えています。実施体制を整備し、多様な実施方法等も検討してさらなる充実を図ります。

新 ③新たなエコ事業の検討

SDGsの推進に向けた環境保護への取組として、現在取り組んでいる就業とも連携したりサイクル事業等の検討を行います。

※SDGs（持続可能な開発目標）… 持続可能な社会の実現を目指す世界共通の目標。環境・差別・貧困・人権などの問題・課題に対して、2030年を達成期限とし17の目標と169のターゲットから構成されています。当センターは、南砺市の「なんとSDGsパートナー」に登録をしています。

新 ④シルバーショップの検討

市民と会員、並びに会員相互の交流の場として、ふれあい市、エコ事業、カフェなどとの相乗効果を期待する取組として、実施の可能性を検討します。

（４）就業会員の養成

①受託の多い職種の会員養成

発注の依頼があっても、会員不足から断らざるを得ないケースが多々あります。そうした就業に対する会員の確保を図るため、講習会への積極的な受講を促します。

②技能向上を目指した講習会の実施

サービスの向上に向け、技能を有する職種について定期的に講習会を実施します。

③後継者育成を目指した講習会の実施

剪定作業、雪吊り作業等の技能を有する会員の不足を解消するための講習会を実施します。

④接遇研修会の実施

継続して受注を得るためには、基本的な接遇マナーの習得は是非とも必要です。会員一人一人がサービスの向上に努め、次回もシルバーを選んでいただけるよう、接遇研修会を継続的に実施します。

⑤発注者アンケートの実施

シルバーに対する発注者からのご希望や意見を今後の業務に活かすため、定期的にアンケートを実施します。

(5) 労働者派遣事業等の推進

①新規派遣事業所等の開拓

派遣事業の実績はここ数年伸び悩んでいますが、今後再び拡大方向に進むよう、事業所等の巡回訪問を強化し、新規事業所等の開拓に努めます。

②就業形態による請負・委任事業からの切替え

請負・委任事業の就業形態を確認し、派遣事業に該当するものは順次切り替えができるよう進めます。

③職業紹介事業の活用

就業拡大の方策の一つとして、職業紹介事業の活用を検討します。

※職業紹介事業… センターが会員等を発注者に紹介（職業紹介）し、発注者が紹介された会員等を雇用して業務を行う形態。センターは、発注者、会員などから求人、求職申込を受け、会員等を発注者に職業紹介します。



シルバーふれあい市



剪定講習会

3 安全・適正就業対策の推進

「安全はすべてに優先する」をスローガンに、会員一人一人が安全就業に取り組むことが大切です。そのために必要なあらゆる取組を実施し、「事故ゼロ」を目指します。

法令順守（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重要な課題の一つです。就業形態が請負・委任として適当でない業務については、派遣事業への切替を行っていきます。

(1) 事故防止に向けた取組

①安全講習会・安全推進大会の実施

事故の多い就業を中心に講習会を実施します。また、適切な時期に安全推進大会を開催し、会員への安全意識の高揚を図ります。

②安全パトロールの強化

安全担当役員等が就業場所に出向き、安全対策の確認や問題点がないかを点検し、指導します。

③安全強化月間の設定と重点取組

事故の発生が増加する時期を中心に安全強化月間を設定し、事故の抑制を図ります。

④安全用具の使用徹底

ヘルメット、安全帯、飛散防止ネットなど、ルールに基づいた安全用具の使用の徹底を図ります。また、水分補給やハチスプレーの携行など、状況に応じた対策を呼びかけます。

⑤無事故継続班の表彰

3年間無事故で、地域から信頼を得ている職群班・就業班を表彰します。

⑥安全就業情報のこまめな配信

事故の発生状況を共有することで再発防止を図ります。

(2) 健康づくりの推進

①健康講座の開催

安全就業の基本となる健康づくりに関する講座を、年間を通じて開催します。

②定期健診の受診奨励

疾病の早期発見・早期治療を促すため、機会を捉えて周知に努めます。

(3) 就業実態の把握と適正化の推進

①企業訪問による就業実態の把握

定期的な企業訪問により、就業実態の把握に努めます。

②就業形態による適正就業の推進

就業形態がシルバーの就業にふさわしくないものや、変更すべきものは速やかに改善を図ります。

③ワークシェアリングの推進

就業時間について、お互いに仕事を分かち合うという面を会員一人一人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。



派遣事業所の安全パトロール



健康講座

4 会員による自主的運営と組織の活性化

シルバー人材センターは、「自主・自立・協働・共助」の基本理念に基づき、会員の総意と主体的な参画により運営する団体です。就業のみならず、会員一人一人がこの理念を意識して、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取り組めるよう、組織の活性化を図ります。

(1) 会員による自主的運営

①各種活動への会員参加の促進

会員自らセンターの運営に関心を持つとともに、センターの活動に積極的に参加することで組織の活性化が図られます。定時総会や地区懇談会、「シルバーの日」ボランティア活動など、会員が主体となって周知に努めます。

新 ②シルバーポイント制度導入の検討（再掲）

会員参加によるセンターの活性化を図る制度として、ポイント制度の導入を検討します。

(2) 理事会・専門委員会等の充実

①理事会・専門委員会の活動促進

理事会や専門委員会は、センター事業を審議し、決定する重要な役割を担っています。さらに、決定された事業が適正に実施されているかを自ら確認することで、問題や課題の解決を図っていきます。

②先進地視察による情報収集

先進地視察は、他のセンターの先進的な取組を役員が直接確認し、それを当センターの運営に活かしていく意味で必要な事業であり、必要に応じて実施していきます。

③重要課題に対する検討体制の構築

一の専門委員会にとどまらない重要課題に対しては、センター全体で取り組まなければなりません。本計画の検証を含め、それらの重要課題について各専門委員会を横断する組織として、現行の組織機構改革検討委員会の機能を活用し、喫緊の課題に対する速やかな対応が求められます。

(3) 職群班・就業班、地区班の充実

①班組織の維持

職群班及び就業班は、会員の共働・共助の心を培うとともに、会員の技術・技能の向上を図り、安全就業を促進することにより、円滑な事業運営を図るという重要な役割を担っています。

一方、地区班は、地区内の会員相互の連帯意識と親睦を基調に、センターと会員との緊密な連絡体制を整え、センター事業の円滑な運営に寄与することを目的としています。

いずれもセンターの運営に欠かせない組織であり、できる限り現状の維持に努めます。

②地域の枠を越えた連携

会員の減少により、現状の班組織では対応できなくなるケースも想定されます。一の班で対応できない場合は、地域の枠を越えた連携についても検討が必要です。

(4) 女性部の充実・強化

①女性会員の積極的な活動参加

女性部の活性化には、女性会員（女性部員）の活動参加が欠かせません。女性会員一人一人が部員としての認識を持って部を盛り上げていくことが必要です。

②会員の絆を深める活動の企画

女性部の活動として、「女性部の集い」が毎年実施されています。こうした活動を積極的に企画することで会員の絆を深め、女性部の活性化を図ります。

(5) 会員交流の推進

新 ①各種教室・講座の企画

会員相互の交流は、会員にとってシルバー加入の目的でもあります。就業以外の生きがいとして、交流を目的とした教室や講座の企画を検討します。

新 ②同好会・サークル活動の立上げ検討

当センターには会員互助会がなく、親睦を図る事業は「一泊（又は日帰り）会員研修旅行」など限られたものとなっています。互助会に代わるものとして、同好会やサークル活動の立上げを検討します。



「シルバーの日」ボランティア活動



女性部の集い～地域めぐり～

5 効率的な運営と財政基盤の安定化

「Ⅱ 現状と課題」でも触れましたが、運営改革や定員適正化計画の実行により、前期計画期間における収支決算では経常損失は発生していませんが、今後、インボイス制度の導入や契約額の減少、さらには施設の維持費増加などにより、センターの財政運営は非常に厳しくなることが予想され、これまで以上に財源の確保と経費の節減に取り組まなければなりません。

また、限られた財源と職員数で効率的かつ効果的な業務を行うため、専門知識と柔軟な発想ができる人材育成とデジタル化にも対応していくことが必要です。一方、非常時においても最低限の業務が継続できる体制を確保しなければなりません。

(1) 施設の適正管理

①指定管理施設の適正管理

当センターは、南砺市から事務所のある福野高齢者共同作業センター及び福野シルバーワークプラザの指定管理を受けています。両施設とも年数が経過していることから、適切に管理を行うとともに、施設の効用が高まるよう努めます。

②作業所の統廃合の検討

現在、ワークプラザ以外の作業所は、城端地域にある障子・襖の作業所1箇所になっています。作業所の統廃合は、本計画の継続課題として残っています。シルバー施設の将来的なあり方を含め、検討を行います。

③南砺市公共施設再編計画への対応

南砺市において進められている公共施設再編計画の対象施設に、福野高齢者共同作業センター、福野シルバーワークプラザ及び城端作業所がある城端連絡所が含まれています。当センターとしては、これらの施設について引き続き使用できるよう南砺市に要望しています。

(2) 運営財源の確保

①事務費と配分金の適正化

当センターの事務費率は10%となっています。県内では10%が7センターで、その他のセンターは9%以下となっています。事務費は「センター事業の実施に要する適正な費用を償う額及び法人運営に要する適正な費用を償う額を超えない額」と規定されています。今後、財源の不足が見込まれる場合にあっても、本趣旨に則り、適正な事務費率の設定に努めなければなりません。

一方、配分金についても民業を圧迫しないよう十分配慮しつつ、最低賃金や物価の動向等を注視しながら、適切な水準を確保するよう努めます。

②補助金等の確保

南砺市のご支援により、センターが必要とする補助金はこれまでのところ確保できていますが、会員の減少や契約額が減少する中、自主財源の確保に向け、経費節減をはじめセンターとしても出来る限りの努力をしなければなりません。

③人件費の適正化

正職員、嘱託職員、臨時職員の配置は必要最小限に留め、人件費の適正化に努めます。

④経費節減の取組推進

自主財源が減少する中、センターとしての自助努力が必要です。あらゆる経費について節減の取組を推進します。

(3) 事務局体制の充実

①事務の効率化とデジタル化の推進

限られた人員で最大の効果を上げるためには、事務の効率化が欠かせません。スマートフォンの普及に併せ、事務のデジタル化にも取り組んでいきます。

②正職員・嘱託職員・臨時職員の適正配置

将来的な事業規模に応じた人員配置を視野に、正職員、嘱託職員及び臨時職員の計画的な配置に努めます。

③職員の能力向上への取組

シルバーを取り巻く環境の変化への対応と、正確かつ迅速に業務を遂行するには、専門知識と柔軟な発想が必要です。上部組織で実施される各種職員研修に積極的に参加し、職員の能力向上を図ります。

④非常時における業務体制の確保

感染症や自然災害などの不測の事態に備えた業務体制の確保を図ります。



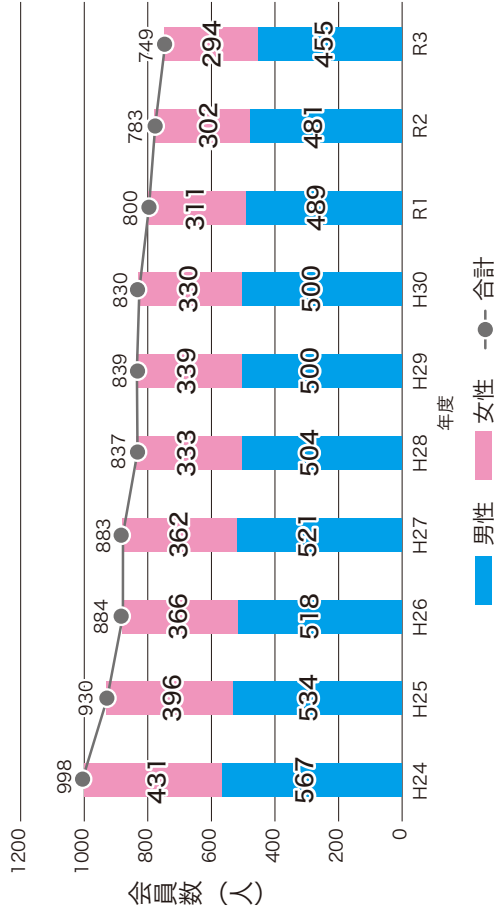
シルバー人材センター 施設全景



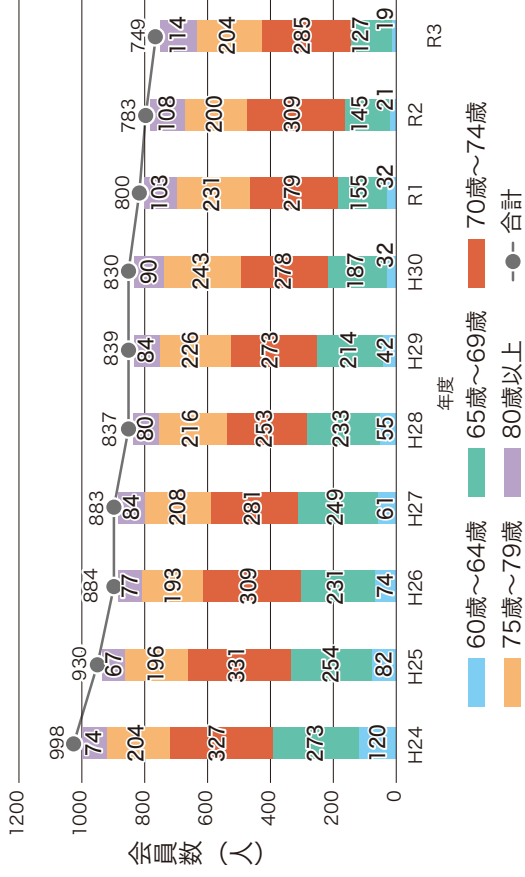
V 參考資料

南砺市シルバー人材センター事業実績の推移

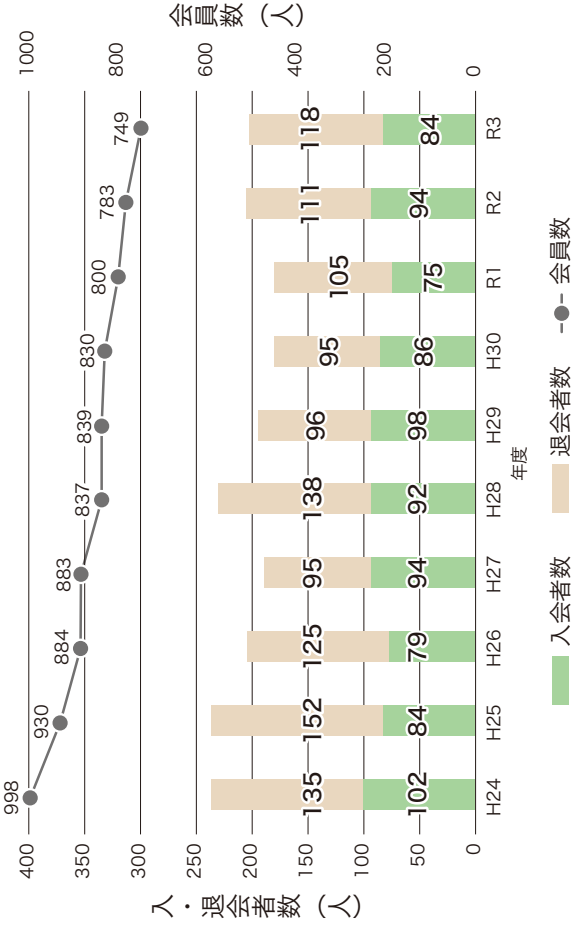
● 会員数の推移



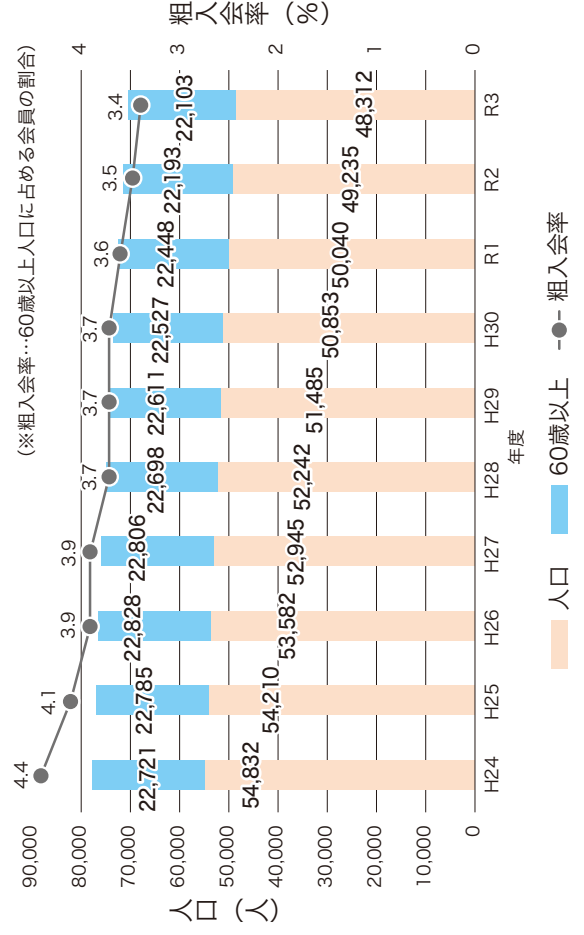
● 年齢別会員数の推移



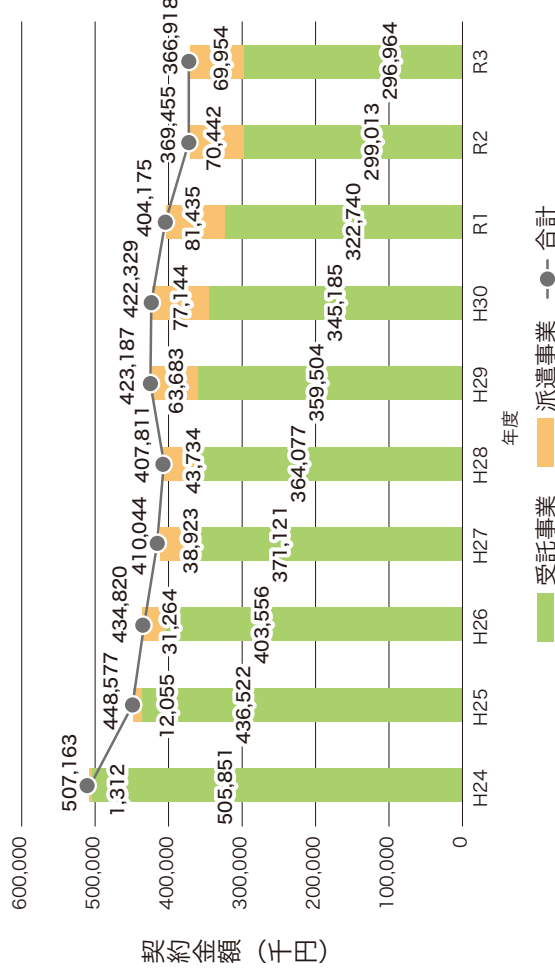
● 入・退会者数の推移



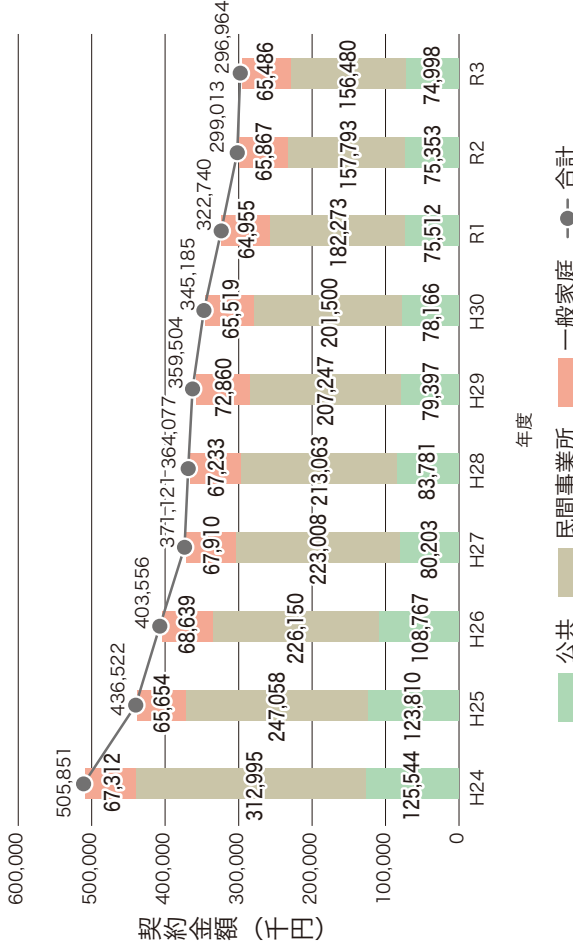
● 粗入会率の推移



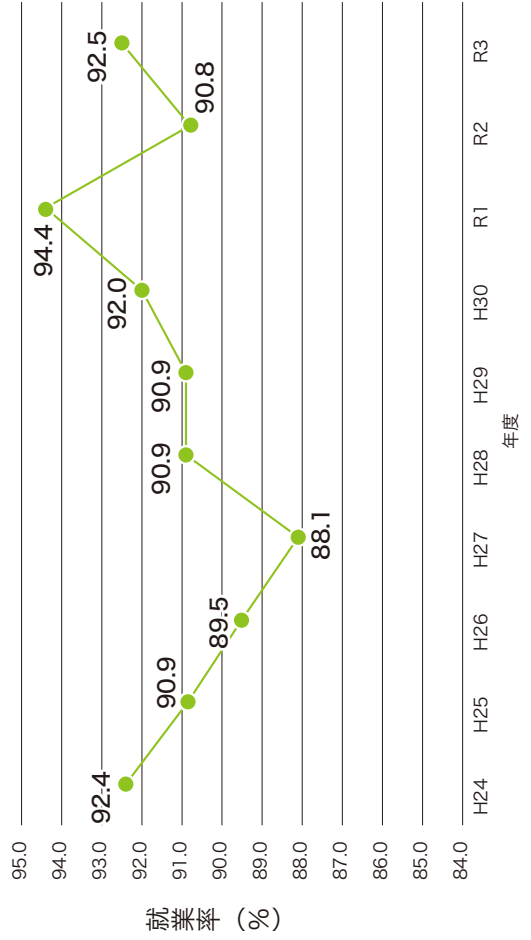
● 契約金額の推移



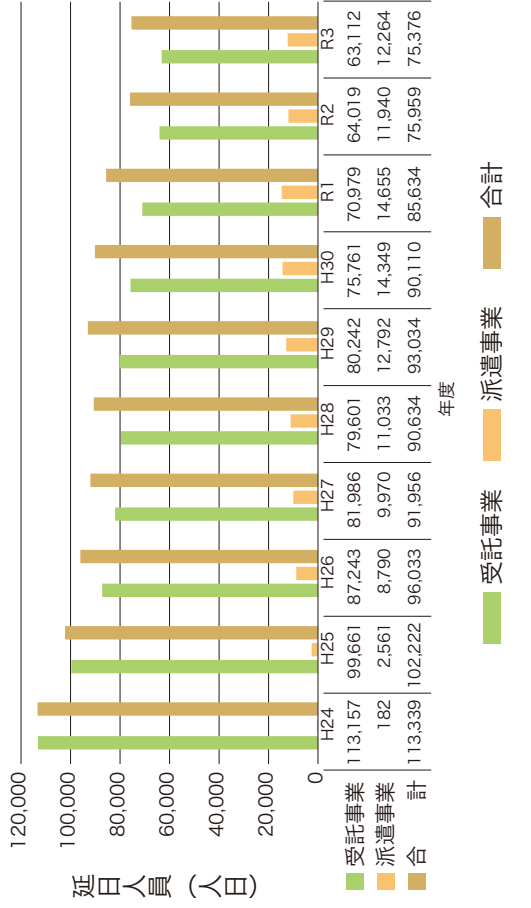
● 受託先別契約額の推移



● 就業率の推移



● 就業延日人員の推移



第2次中長期計画【後期計画】策定の経緯

開催期日	会議の名称	協議事項等	
令和4年	6月28日	総務委員会 (第2回)	<ul style="list-style-type: none"> ・後期計画策定（見直し）の必要性について ・後期計画の策定体制について ・策定スケジュールについて
	7月8日	組織機構改革 検討委員会 (第1回)	<ul style="list-style-type: none"> ・後期計画策定（見直し）の必要性について ・後期計画の策定体制について ・策定スケジュールについて
	9月6日	総務委員会 (第3回)	<ul style="list-style-type: none"> ・前期計画期間の推移（現状と課題）について ・基本目標値に対する年度別推移について
	9月13日	理事(役員)会 (第3回)	<ul style="list-style-type: none"> ・後期計画策定（見直し）の必要性について ・後期計画の策定体制について ・策定スケジュールについて
	10月18日	総務委員会 (第4回)	<ul style="list-style-type: none"> ・計画策定における基本的な方針（案）について ・主要項目の比較検討について ・後期計画体系図（案）について
	11月15日	組織機構改革 検討委員会 (第2回)	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの協議経過の報告 ・意見交換
	12月15日	総務委員会 (第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ・後期計画（原案）について ・成果目標について
	12月22日	理事(役員)会 (第4回)	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの協議経過の報告 ・意見交換
令和5年	1月30日	総務委員会 (第6回)	<ul style="list-style-type: none"> ・後期計画（案）について
	2月17日	組織機構改革 検討委員会 (第3回)	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの協議経過の報告 ・意見交換
	3月17日	総務委員会 (第7回)	<ul style="list-style-type: none"> ・修正箇所の確認 ・全体の確認
	3月23日	理事(役員)会 (第5回)	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの協議経過の報告 ・議案審議 ・後期計画（案）の承認

第2次中長期計画【後期計画】策定に係る総務委員会委員等名簿

[R5.3.31]

役職	氏名	区分	地域	備考
委員長	山田 勝芳	副理事長	平	
副委員長	松村紀久雄	理事	福光	
委員	石田 清子	理事	城端	
委員	上林 好美	理事	井波	
委員	池田外司夫	地区班長	城端	
委員	野原 武次	地区班長	平	
委員	高原 忠正	地区班長	上平	
委員	谷中 修一	地区班長	利賀	
委員	稲倉 正道	地区班長	井波	
委員	中嶋 学	地区班長	井口	
委員	窪 辰夫	地区班長	福野	
委員	村中 一男	地区班長	福光	
事務局	叶山 勝之	事務局長		
事務局	柴田恵美子	事務局次長		
事務局	野村麻理子	業務課長		
事務局	西村 光雄	運営員		

第2次中長期計画【後期計画】策定に係る組織機構改革検討委員会委員名簿

[R5.3.31]

役職	氏名	区分	地域	備考
委員長	山田 勝芳	副理事長	平	総務委員長
副委員長	野原 勝二	理事	利賀	安全・適正就業委員長
委員	石田 清子	理事	城端	総務委員(女性部副部長)
委員	神田 清	理事	城端	広報・地区活動副委員長
委員	上林 好美	理事	井波	総務委員(女性部部長)
委員	齋藤 武	理事	福野	安全・適正就業副委員長
委員	山田 政寛	理事	福光	広報・地区活動委員長
委員	松村紀久雄	理事	福光	総務委員会副委員長
委員	高田 栄一	学識経験者	行政	南砺市地域包括ケア課主幹

