

## 公益社団法人奥州市シルバー人材センター 第三次中長期計画

令和元年 5 月 21 日策定

### 1. 計画の趣旨

高齢化の急速な進行により、我が国は超高齢社会を迎えており、団塊の世代が全て後期高齢者となる 2025 年（平成 37 年）には、国民の 5 人に 1 人が 75 歳以上になると予測され、また、奥州市人口ビジョンによる将来推計では、2025 年には奥州市の 65 歳以上の高齢者人口の割合が 36.3%になり、市民の 3 人に 1 人以上が 65 歳以上の高齢者になると予測されております。

このような中であって、「自主・自立、共働・共助」の理念のもとに、就業を希望する高齢者に就業機会を提供すると共に、地域社会への参加活動の推進や健康で生きがいのある生活の実現に寄与するシルバー人材センター事業に対する期待は、国の進めるニッポン一億総活躍プランをはじめ、生涯現役社会の実現に向けた取組みに示されておりますとおり、益々大きなものとなっております。

本センター第二次中長期計画においては、全シ協の策定した「会員 100 万人達成計画」に基づき、当初、平成 29 年度末までに会員 1,200 人にすることを掲げましたが、平成 29 年度末には会員が増加するどころか 424 人まで落ち込み、減少傾向に転じる結果となりました。

会員の減少は全国的なもので、慢性的な企業の人手不足、国の高齢者雇用に係る助成金等の制度の充実、定年制の廃止や定年後の継続雇用の取組み等により、シルバー人材センター事業を取り巻く環境は一層深刻なものとなっております。

特にも、少子高齢化に伴い、働き手の中心となる 15～64 歳の生産年齢人口は急速に減少しており、政府は、働く高齢者を増やすことで労働力を確保するため、現行で 65 歳までとなっている継続雇用の義務付けを 70 歳まで引き上げる方向で本格的な検討を始めたところであることから、高齢者の持つイメージは大きく変わってきております。

このような状況の中で、少子高齢社会が進行し今後益々多様化する様々な就業機会において、シルバー人材センター事業の理念に基づき適切な運営をしていくと共に、組織のあり方と事業の方向性を明らかにし、一層の危機感をもって取組み、請負・委任による業務の拡大はもちろんのこと、労働者派遣事業や職業紹介事業の拡大を図っていかねければなりません。

そのため、事業の目的である高齢者の長年培ってきた豊富な知識や経験を生かして就業機会を確保し、生活感の充実と福祉の増進を図ると共に、高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与すると共に、全シ協の策定した「第二次会員 100 万人達成計画」の達成に向け、ここに本センター第三次中長期計画を策定し事業の発展を目指そうとするものであります。

## 2. 計画の期間

中期計画 令和元年度から令和3年度まで（3か年）

長期計画 令和元年度から令和6年度まで（6か年）

## 3. 計画の内容

### (1) 会員の増強

#### ア. 会員の拡大、増強

全シ協「会員100万人達成計画」に基づき平成26年12月に策定した第二次中長期計画では、当初、会員数を平成29年度末までに1,200人に、平成30年度末には1,300人にするという目標を掲げ取り組みましたが、結果、平成29年度末において424人と減少し、目標を大きく割り込んでしまいました。会員の平均年齢も73歳を越えており、このままでは事業の継続さえ危惧されます。

今までの普及啓発活動を大幅に見直し、会員の口コミPRとして一人の会員が新しい会員1人の加入を促進する「会員一人、1人加入運動」の取組み、市や関係団体と連携してのPR活動の推進、ホームページの見直しや工夫を凝らしたチラシを作成し配布するなどのほかに、新たなPRの機会や募集方法を模索する必要があります。

#### イ. 女性会員の拡大

本センター会員454人（平成31年2月末日現在）のうち女性会員が173人（38.1%）で、女性会員の割合が減少傾向にあるので、女性にとって魅力のあるシルバー人材センターにしていかなければなりません。

また、役員や地区長などは男性会員がほとんどを占めておりますが、センターの運営に女性が参画する必要があることから、各役職及び委員会へより多くの女性会員を登用する必要があります。

また、草取り、屋内清掃、生活支援、子育て支援など女性会員の得意とする分野の受注が増加傾向にあるので、女性会員の拡大を図ると共に女性部会等の組織の設置について検討する必要があります。

#### ウ. 会員の資質の向上

請負・委任業務においては、下見や見積り、発注者との折衝、就業報告などについて、会員自身が責任を持って行うシステムを構築する必要があります。

また、会員である以上はセンターの代表でもあります。発注者に喜ばれる仕事をし、かつ、関係法令を遵守しなければならないので、会員の資質の向上を図ることについて検討する必要があります。

### (2) 普及啓発及び就業機会の拡大

#### ア. 普及啓発活動の推進

請負・委任業務のほか派遣事業や有料職業紹介事業など、シルバー人材センターの行う業務全般についてPRを実施し、公共や民間事業所の就業機会の確保・拡大を図ると共に、地域住民のニーズに応えられる職種の強化を図るなど多様な普及啓発活動を展開しなければなりません。

また、一人の会員が1件の仕事を開拓する「会員一人、1受注運動」の取り組みなど、徹底した就業機会の開拓を行う必要があります。

#### イ. 独自事業の開拓

景気に左右されない採算性のある独自事業の開拓について、継続して検討する必要があります。

#### ウ. 未就業者対策の推進

未就業の原因として、就業機会の減少のほか、本人の体調不良、家族都合、地域性、年齢などが考えられますが、それらの理由等の調査を実施し、その対策を講じなければなりません。

#### エ. 派遣事業、有料職業紹介事業の拡大

センターの本来の請負・委任による受注の拡大や独自事業の開拓のほか、適正就業を推進する観点からもシルバー派遣事業、有料職業紹介事業の拡大に積極的に努める必要があります。

### (3) 安全・適正就業の推進

#### ア. 安全就業意識の高揚

会員が就業するにあたり「安全はすべてに優先する」ものであり、当センターでは安全・適正就業委員会が中心となって安全就業、交通安全及び適正就業等について周知徹底しておりますが、引き続き就業現場の巡回パトロールを実施すると共に、講習会の開催や会員への周知方法の見直し等について検討し、今まで以上に安全に対する意識の高揚を図る必要があります。

#### イ. 安全・適正就業委員会の充実

受注の多様化に伴い、事故防止の徹底を図るため安全・適正就業委員会の充実と強化を図らなければなりません。委員会における研修の実施について検討する必要があります。

#### ウ. 健康管理の強化

会員が元気で就業するには日頃の健康管理が大切であり、いつまでも元気で就業できるよう健康に関する指導を強化すると共に、健康に関する講演会の開催や健康診査の受診等を推進し、健康上の理由で退会せざるを得ない会員の減少に努める必要があります。

#### エ. 適正就業の推進

シルバー人材センターの就業形態は主に請負・委任契約によるものであり、請

負・委任に馴染まないものについてはシルバー派遣事業や有料職業紹介事業により受注するなど、適正就業の推進に努めます。

#### (4) 組織体制、財政基盤の強化

##### ア. 運営体制の整備

定期的に理事会を開催し適切な事業運営を図ると共に、より機能的な組織体制を整備するため、地域班、職域班組織の役割について見直しを行う必要があります。

##### イ. 事務局体制の強化

事務の効率化を推進するため、事務分掌の見直し等により事務局体制の強化を図る必要があります。

##### ウ. 自主財源の確保

センターの主な財源は、国及び市からの補助金、事務費、会費等であり、補助金の削減や事業実績の落ち込みにより、非常に厳しい財政状況にあります。

センターとしても経費の節減に一層努めますが、必要に応じて事務費の率、会費の額の見直し等を図る必要があります。

また、例年、年度当初において運営資金が不足すること等から短期借入れを行っておりますが、短期借入れを行わずに運営できるようにするなど法人会計の財政基盤の強化を図る必要があります。

##### エ. 福利厚生の実充等

生きがいの充実に、就業だけでなく会員同士や一般市民との親睦交流が重要となってきますので、社会参加活動や地域の交流活動を促進する必要があります。

##### オ. 補助金の確保

補助金については、国、市ともに財政事情は厳しい状況にあります。

しかしながら、健全な運営をしていく上で補助金は重要な財源であることから、引き続き国及び市に対し要請していく必要があります。

##### カ. 事務所等の移転

現在の事務所建物の老朽化に伴い、事務所及、作業場及び倉庫等の移転について早急に対処する必要があるため、市の協力のもと移転先の確保について推進する必要があります。

## 実施項目

### 1. 会員の増強

中長期計画	実施項目
会員の拡大、増強	① 会員の口コミPR（会員一人、1人加入運動の取組み）
	② 公共機関等との連携
	③ ホームページ、チラシ等の見直し、更新
	④ 新たなPR方法について検討
女性会員の拡大	① 各機関の広報を活用してPR
	② 各役職への女性会員の登用
	③ 女性部会の設置と女性向け事業の開発
会員の資質の向上	① 入会説明会の充実
	② 入会后、定期研修の実施
	③ 積極的な会員の活用

### 2. 普及啓発及び就業機会の拡大

中長期計画	実施項目
普及啓発活動の推進	① 会員による就業開拓（会員一人、1人加入運動の取組み）
	② 役職員による就業開拓
	③ 新聞、市広報及び各機関誌を活用しての普及啓発
	④ ホームページの、チラシ等の見直し、更新
	⑤ 各種イベントへの参加を通してのPR
	⑥ 独自事業の開拓
	⑦ 未就業者の実態の把握と解消
労働者派遣事業・有料職業紹介事業の拡大	① 労働者派遣事業の体制の整備と推進
	② 有料職業紹介事業の体制の整備と推進
仕事別グループ就業活動の充実	① 職群班等の連携強化、研修の充実
	② 後継者の育成
	③ 各種講習会の実施・充実

### 3. 安全・適正就業

中長期計画	実施項目
安全就業意識の高揚	① 安全就業、健康の維持増進にかかる講習の充実
	② 就業現場パトロールの実施
	③ 会員への周知方法の点検、見直し
安全・適正就業委員会の充実	① 安全・適正就業委員会委員に対する研修の充実
	② 作業別安全就業基準の策定、点検、見直し
	③ 事故分析と問題点及び対策の実施
健康管理の強化	① 健康診断受診の奨励
	② 健康に関する講習会の実施
	③ その他健康管理のための活動の実施
適正就業の推進	① 労働者派遣事業、有料職業紹介事業の推進
	② ローテーション就業の推進
	③ 公募による就業会員確保の充実

### 4. 組織の運営体制と財政基盤の強化

中長期計画	実施項目
運営体制の整備	① 理事会、専門委員会、地域班等の活発化
	② 会員組織の整備と活用による事業の活性化、効率化
事務局体制の強化	① O A機器の有効活用
	③ 事務分掌の見直し
自主財源の確保	① 事務費率の見直し
	② 会員の会費、保険料等の見直し
	③ 法人会計の財政基盤の強化
福利厚生の実施等	① 社会参加活動の実施
	② 地域交流活動等への参加の促進
補助金の確保	① 国、市への要請
事務所の移転	① 早期移転に向けた取組み

公益社団法人奥州市シルバー人材センター 第三次中長期計画の目標値

年度	H29	H30 (見込み)	長期計画						
			中期計画						
			R元	R2	R3	R4	R5	R6	
会員数(人)	424	440 (+3.9%)	457 (+3.9%)	474 (+3.9%)	501 (+5.8%)	530 (+5.8)	560 (+5.8%)	592 (+5.8%)	
請負・委任	受注件数 (件)	3,553	3,310	3,340 +30	3,370 +30	3,400 +30	3,430 +30	3,460 +30	3,490 +30
	就業延人員 (人日)	29,177	28,070	28,300 +270	28,600 +300	28,900 +300	29,200 +300	29,500 +300	29,800 +300
	契約金額 (千円)	149,243	146,400	147,600 +1,200	148,800 +1,200	150,000 +1,200	151,200 +1,200	152,400 +1,200	153,600 +1,200
派遣	受注件数 (件)	113	105	115 +10	125 +10	135 +10	145 +10	155 +10	165 +5
	就業延人員 (人日)	2,098	2,158 (+2.9%)	2,220 (+2.9%)	2,284 (+2.9%)	2,416 (+5.8%)	2,556 (+5.8%)	2,704 (+5.8%)	2,860 (+5.8%)
	契約金額 (千円)	11,369	13,460	13,900 +440	14,400 +500	15,000 +600	15,700 +700	16,500 +800	17,400 +900
職業紹介手数料(千円)	0	5	15 +10	30 +15	45 +15	60 +15	75 +15	90 +10	
繰越余剰金(千円)	9,519	12,000	12,250 +250	15,000 +2,750	17,750 +2,750	20,000 +2,250	20,000 ±0	20,000 ±0	

※(1) H30 見込みは、会員数及び派遣の就業延人員は連合会の示した目標値を、「請負・委任」及び「派遣」はH31.1月末実績にH30.2月～3月実績を加えた数値を計上している。