

立川市シルバー人材センター

経営5ヶ年計画

令和4年4月

公益社団法人

立川市シルバー人材センター

はじめに

立川市シルバー人材センターは、昭和 53 年 10 月の設立以来 40 年余り、多くの会員の努力と立川市をはじめとした行政及び関係団体・企業・市民の皆様のご理解とご支援により、「自主・自立」「共働・共助」の理念のもとさまざまな事業・活動に取り組んでおります。

この間、当センターの事業の普及啓発、会員の就業実績の拡大、運営基盤の確立を目指して「中長期事業計画」(第 1 次及び第 2 次)及び「中期事業計画」(第 1 次及び第 2 次)を策定し、数値目標の達成に向け、ホームページの開設や紹介パンフレットの配布などの普及啓発、公共受注を中心とした就業機会の開拓・開発や「シルバー人材センター等労働者派遣事業」に積極的に取り組むとともに、設定課題の解決及び施策の実施に努めてまいりました。

当センターは、これまでの計画達成に向けた努力により、契約金額 9 億円を超える実績をあげ、多摩地区でも有数のセンターに成長するとともに、「小学校低学年児童下校時通学路安全見守り活動」の実施など公益法人としての社会貢献においても大きな成果をあげてまいりました。

このたび、5 ヶ年にわたる第 2 次中期事業計画の最終年度を迎え、高齢者の就業や交流の場として魅力ある拠点となるべく、事業のさらなる展開と地域に根ざした活動の一層の充実を目指し、令和 4 年度から令和 8 年度までを期間とした「立川市シルバー人材センター経営 5 ヶ年計画」を策定いたしました。

本計画は、今後 5 年間のセンターの基本方針と数値目標等の着実な達成を目指した取り組み項目を挙げております。計画の内容を実現・達成することで、立川市シルバー人材センターが高齢者の生きがいつくり・社会参加のための拠り所として、一層重要視されると考えております。

会員の皆様には、本計画の趣旨と内容をしっかりとご理解いただき、今後のさまざまな取り組みに積極的にご協力いただきますようお願い申し上げます。

令和 4 年 3 月

公益社団法人立川市シルバー人材センター
会 長 越 川 康 行

計画の背景と目的

わが国は健康寿命が世界一の長寿社会を迎えております。一方で少子高齢化も進み、労働者の定年延長や継続雇用の拡大、就業意欲のある高齢者の活用などの施策が社会経済の維持のために進められているところであります。

厚生労働省では、高年齢者雇用対策の中に「高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大」を挙げ、その具体的な施策のひとつとして「シルバー人材センターの活用などにより地域における高年齢者の多様なニーズに応じた就業機会を確保する」ことを挙げています。

シルバー人材センター事業が昭和49年(1974年)にスタートしてから50年近くが経過し、事業を取り巻く環境はさまざまに変化してきました。近年、定年延長や継続雇用など働く意欲のある高齢者が就労しやすい環境が整備されていくなかで、シルバー人材センターの請負・委任や派遣による個々の希望と都合に合わせた就業機会の提供は、「働くこと」と「自らの生活の質の維持向上」の両立の実現可能な選択肢として、一定数の高齢者の拠り所となると考えております。

平成に入り、全国のシルバー人材センターでは、中期的な視点に立った事業計画を策定し、今後の事業の拡大や運営の安定のための施策に取り組むことが求められ、当センターにおいても平成3年に第1次中長期事業計画を策定し、以来、第2次中期事業計画まで30年間、計画に基づいた施策の実現と課題の解決に取り組んでまいりました。

令和に入り、少子高齢化の進展や新型コロナウイルス感染拡大による社会経済状況や労働環境の変化、IT化の進展、インボイス制度の導入に伴う財政基盤への不安などが、事業の展開やセンター運営に大きな影響を及ぼし、また及ぼすと考えられています。

こうした状況下、当センターの今後5ヶ年の基本方針を明確にするため、これまでの計画の趣旨を踏襲しつつ、改めて事業の維持・拡大、会員の活力ある地域に根ざした活動の充実、運営基盤の強化を図ることを目的とした「立川市シルバー人材センター経営5ヶ年計画」を策定するものであります。

計画の名称

「立川市シルバー人材センター経営5ヶ年計画」
とする。

計画期間

令和4年度(2022年度)から8年度(2026年度)
までの5ヶ年とする。

計画項目

- | | |
|--------|-----------|
| 1 会員増強 | 5 研修・講習 |
| 2 普及啓発 | 6 会員の活動 |
| 3 就 業 | 7 運営基盤の強化 |
| 4 安全就業 | |

数値目標

- | | |
|---------|-----------|
| 1 会 員 数 | 1, 7 0 0名 |
| 2 就 業 率 | 8 0 % |

1 会員増強

【現状と課題】

平成28年度から5年間、会員数は減少しており、令和2年度末の会員数は1,481名と第2次中期事業計画の目標数を大きく下回っています。この背景には、高齢者雇用安定法の改正により70歳までの就労機会確保が求められるなど高齢者の就労環境の大きな変化があり、その影響によりシルバー人材センターへの会員登録希望者が減少していることは全国的な傾向でもあります。

こうした状況下で、当センターが現在の事業を継続しながら、なお一層拡大していくためには、会員の確保が必要不可欠であり、新規会員の増強と既存会員の登録継続のための施策の強化が課題となっています。

【取り組み】

(1) 会員増強施策

① 入会案内パンフレットの市内全域配布の継続

② WEB上での入会案内の実施と入会申込の受付実施

ホームページにおいて、入会案内・職種紹介の閲覧、紹介動画の視聴等に基づく入会登録申込受付のデジタル化・簡便化の推進

③ 女性の入会強化策の実施

女性の関心が高いと思われる職種の開発、講習の実施、女性対象の入会説明会の開催、「憩いのサロン」等を通じた事業紹介などによる女性の入会促進

④ 会員の口コミの活用

(2) 登録継続施策

① 会員互助会事業

同好会活動との連携を通じた会員交流の強化

② 高齢会員・未就業会員への相談窓口の充実

就業に関する相談に対応する総合相談窓口の充実、日常生活等を含めた各種相談を受け付ける機会の検討

③ 会員・事務局の交流機会の充実

会員の登録継続の一助とするため、高齢会員との懇談や地域貢献活動参加会員の慰労など会員と事務局職員との交流の充実

2 普及啓発

【現状と課題】

普及啓発活動月間・会員増強強化月間の実施、入会案内パンフレットの市内全域配布・新聞折り込みのほか、近隣センター合同のバスの車体広告や郵便局へのリーフレット配置を実施するとともに、市内高齢者を対象とした「憩いのサロン」を開催し、広く認知を図ってきました。

今後は、求心力のある「憩いのサロン」の企画・活用による一層の周知、ホームページの充実やソーシャル・メディアを活用した情報提供と、それらを行うためのデジタル化を推進することが課題となっています。

【取り組み】

(1) 「憩いのサロン」の活用を通じたセンター事業・活動の周知

(2) ホームページの充実

会員向けページの新たな構築による全体の構成見直し・内容充実を図る。

(3) ソーシャル・メディアを活用した情報提供

インターネットを通じた会員への情報提供サービスの導入や地域社会に向けた入会案内・事業紹介のための動画配信などソーシャル・メディアを活用した情報発信を強化する。

(4) センターの事業紹介・地域交流イベントの開催

会員と市民との交流イベント等の開催を通じて、センターの事業や活動を紹介し、普及啓発の一助とする。

(5) 行政・関係機関・他センターとの連携等による効果的な広告媒体の活用、各種イベントへの参加を通じた宣伝活動の実施

市広報への記事掲載、関係機関・団体の機関紙等への広告掲載、近隣センターとの共同広告などさまざまな媒体の活用や、市内で開催されるイベントへの参加による事業紹介・入会案内に取り組む。

(6) 会報「シルバーだより」の内容充実と広報活動への活用

3 就 業

【現状と課題】

就業機会の確保・提供において、就業率はこの10年間、70%以上を維持し、平成29年度からの第2次中期事業計画の目標である毎年度77%は前半3年間達成してきました。しかし、会員数が減少するなか、会員の希望と仕事のマッチングがスムーズに行えないことにより、欠員の補充に時間を要する現場や平均年齢の上昇に伴う就業継続期間の漸減が見受けられます。

会員が希望する業務内容や多様な働き方に対応できる就業機会を確保するためには、会員の経験やスキルのより細かい把握、請負・派遣ともにスムーズな受注と職種の拡大、地域の事業所や市民の要望に応えるための体制づくりを進めることが課題となっています。

【取り組み】

(1) 就業開拓・開発

- ① 会員のニーズ、年齢等の状況に合わせた就業機会の開拓・提供
- ② 派遣事業の拡大
- ③ 新規事業や欠員補充に対応できる組織づくりの検討

新規受託やスポット的な就業などに速やかに対応するため、未就業会員の経験やスキルの把握、希望に応じたグループづくりの検討及び就業経験を活かした高齢会員の短期的な欠員補充へのサポート体制構築の検討

(2) 就業率の向上

- ① 総合相談窓口や未就業会員現況調査等による就業希望等の的確な把握
- ② 会員の経験やスキルの把握による就業提供並びに就業開拓・開発のための人材データの充実
- ③ 就業希望者への提供拡大を目指したワークシェアリングなど就業形態の見直しの検討

(3) 就業基準

平均年齢の上昇をふまえ、会員数や年齢分布の状況に基づき、就業期限・就業適性評価や就業年齢の検討を行う。

(4) 就業開拓・開発、適正就業の確保のための調査研究・情報収集

就業開拓・開発、適正就業の確保等の推進のため、就業環境の変化や高齢者を取り巻く状況など広く情報を収集するとともに、会員の就業意識等の調査を実施する。

4 安全就業

【現状と課題】

当センターでは近年、事故件数が多く、平成28年度には25件、令和2年度には20件もの事故が発生していましたが、令和3年度は1月末現在で5件と大幅に減少しています。事故の減少は、安全管理推進委員会による安全就業強調月間の実施、各種講習会の開催などを通じた事故防止啓発の成果であると考えます。

一方で、会員の平均年齢の上昇や就業年齢ガイドラインの撤廃による高年齢会員の就業が増えていることにより、都内センターでも転倒事故の増加が目立っており、事故防止啓発に加え、体力維持・健康管理施策への取り組みが課題となっています。

【取り組み】

(1) 安全管理

安全対策基本計画に基づき、安全管理推進委員会の体制・活動内容、安全就業強調月間など施策の一層の充実を図る。

(2) 事故防止対策

- ① 事故防止啓発のあり方への東京しごと財団や警察等の協力・指導を通じた事故0を目指した取り組みの充実
- ② 事故現場の確認や事故原因の調査・分析など事故事例の活用、職群班・職場ごとの危険予知を通じた事故防止対策の立案及び実施
- ③ 交通安全や転倒防止など事故防止啓発、AED操作など危機対応のための研修会・講習会の定期的な開催
- ④ 「会員の安全就業基準」に基づく職群班の就業環境等に合わせた安全マニュアルの策定を通じた安全啓発

(3) 会員の健康管理

安全就業・事故防止のため、定期的な健康診断受診奨励など会員の健康管理、転倒予防講習等を通じた体力維持などへの取り組みを充実させる。

5 研修・講習

【現状と課題】

これまで、センターの紹介や事業の拡大・開拓を目的とした「就業体験講習」や「技能講習」、また入会者対象の「新入会員研修会」や就業会員の意識啓発・安全就業啓発を目的とした「就業会員悉皆研修」・「全就業会員研修会」・「交通安全講習会」等を開催してきました。

今後は、地域社会への情報発信としての未入会者対象の「就業体験講習」などを継続していくとともに、センターの適正な運営、信用維持、就業機会の開拓・開発のための研修・講習への取り組みが重要であり、効果的な内容による実施が課題となっています。

【取り組み】

(1) 新入会員

① 新入会員研修会の充実

就業への姿勢、接遇の意識を重視した内容の充実

② 総合相談窓口の活用

総合相談窓口の積極的な利用による希望職種の内容確認、就業条件の修正などを通じた円滑な就業紹介の推進

(2) 就業会員

- ① 就業に対する責任感、接遇などの意識啓発を目的とした研修会の定期的な開催
- ② 適正な就業維持を目的とする職群班単位の会議・研修を通じた発注者への対応等の確認

(3) 役職員

- ① 役員の責務等を理解するための外部研修への参加、事業・活動に対する役割・職務を確認する内部研修の実施
- ② 多様な職務に対応可能な職員の育成・能力向上のための外部研修への積極的な参加、他シルバー人材センターの視察、事業・活動に関する内部研修の実施

(4) 就業のための技能・知識習得

- ① 就業職種拡大のための講習(就業支援講習や技能拡大講習)の受講促進
- ② 未入会者を対象とした「就業体験講習」の開催

6 会員の活動

【現状と課題】

センターでは「小学校低学年児童下校時通学路安全見守り活動」を主とした地域貢献活動を実施しており、この活動は平成16年から実施し、「地域の防犯・交通安全を見守る目」として保護者だけでなく市民の方々にも認知されています。

また、「憩いのサロン」や会員互助会の活動は、就業・未就業を問わず、高齢会員も含めた会員の交流・市民との交流の場となっています。

高齢者の拠り所としてのシルバー人材センターをアピールするためにも、今後もこうした活動を継続するとともに、社会参加や交流、健康

維持・増進のための活動を拡大していくことが課題となっています。

【取り組み】

(1) 地域貢献

会員の責務としての地域貢献の趣旨の理解を促し、以下の施策に取り組む。

- ① 「小学校低学年児童下校時通学路安全見守り活動」への協力拡大
- ② 「地域共生」や「支え合い」・「居場所づくり」に寄与する活動の検討・実施

(2) 会員交流

会員が交流する新たな機会づくりを検討し、会員の交流活動の拡大に取り組む。

7 運営基盤の強化

【現状と課題】

センター運営の人的基盤である役員体制は、業務分担制に基づく総務・事業・広報の各部会・委員会等を設置し、事業・活動を牽引・支援していますが、会員の男女比率からみると女性理事の比率が低く、その向上が課題となっています。

また、事務局においては、本計画の5年間で長年勤務してきた職員が相次いで定年退職を迎えるなど職員体制の転換期が迫っており、事務局体制の整備も求められています。

一方、財政面では、人件費の大半を補う国・都・市からの補助金の一

部は、派遣事業の拡大や人手不足分野の解消の成果・実施に応じた支援へ転換されてきており、新規事業の開拓・開発や派遣事業の拡大、会員増強や地域貢献活動の一層の充実に取り組むことが補助金確保につながり、また、消費税適格請求書等保存方式(インボイス制度)の導入に伴う税額控除の適用除外などセンター収支に大きな影響を及ぼす制度の導入も間近に迫っており、収益の確保も喫緊の課題となっています。

【取り組み】

(1) 役員と職群班長・地域班長の連携の強化

総務部会・事業部会役員による班長ヒアリングなどを通じて、課題解決に向けた会員からの提案・意見を把握するとともに、計画達成に向けた経営方針の理解浸透により、役員と会員組織の連携強化を図る。

(2) 事務の効率化の検討

入会案内・登録申込手続をWEB上で行うサービスや会員の交流・情報提供を行う会員向けクラウドサービスの導入、事務局業務の一層のデジタル化を検討し、事務の合理化・効率化を推進する。

(3) 適正な役職員体制の整備

運営に対する男女共同参画、さまざまな事業や活動の推進、職群班・地域班の活動支援のために適正な役員体制を整備するとともに、必要な事務局体制を整備する。

(4) インボイス制度への的確な対応など請負総額契約のあり方の検討

インボイス制度の導入に伴い想定される財政的負担などへの的確な対応のため、現在の請負総額契約を点検し、必要に応じて見直しを検討する。

(5) 経常収益・補助金の確保に基づく財政の安定

請負総額契約のあり方の検討に基づく経常収益の安定確保や補助金の効果的な活用に向けた確保により、財政の安定に取り組む。

計画の達成に向けて

— 計画の評価と検証 —

計画の達成のためには着実な進行管理が求められることから、具体的な取り組みや施策を進めていくなか、理事会において適切なPDCAサイクルによる検証を行い、適宜改善を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを検討する。



おわりに

— 「経営5ヶ年計画」策定を終えて —

本計画は、現行の「第2次中期事業計画」が最終年度を迎えたことを受け、今後5ヶ年の立川市シルバー人材センターの経営の基本方針と目標づくりのために策定したものです。

会員の皆様の豊かな知識・経験・能力を結集し、本計画の内容を着実に達成することが、シルバー人材センターが地域社会においてその役割を果たし、高齢者の就業と活動の魅力ある拠点となることにつながっていくと考えております。

会員の皆様には、職群班や地域班での活動をはじめ、毎年度の事業計画におけるさまざまな取り組みに積極的に参加され、立川市シルバー人材センターの益々の発展にご協力いただきますようお願いいたします。

新経営計画策定部会委員一同

