

## ◇◆ 計画策定の基本的考え方 ◇◆

我が国における人口の高齢化は、欧米先進諸国に比べて3～4倍以上の速さで進んでおり、西暦2015年には満65歳以上の高齢人口が3分の1以上になると言われて久しいところであります。

今、野々市町は、生活の利便性や流通環境の良さから、着実なる町政の発展と活性化を示しており、近い将来の「市制施行」に向かってまさに飛び立とうとしています。しかしながら、人口に占める高年齢者率は、我町でも例外ではありません。満60歳以上の高年齢者が占める割合が既に20%を超えている状況にあり、いわゆる「団塊の世代」もシルバー世代を迎え、まさしく「高齢社会」に突入していると言っても過言ではなく、この現象は当分続くであろうと推察されます。

高年齢者が、長年にわたり培ってきた技能・技術・知識・経験等を活かしながら働くことが、社会全体の活性化の視点からも重要な課題であります。福祉面における高年齢者の地域参加や就労支援に関する計画として、平成22年度を計画期間とする「野々市町総合計画21」や平成23年度を計画期間とする「生きがいプラン21(Ⅳ)」の中で、その推進母体のひとつに「シルバー人材センター」の存在価値が謳われていますが、これまで以上に、高年齢者の生きがい対策や就労機会の創出について、センター機能を高めることが命題となってきています。

ここに、近年のシルバー人材センターを取り巻く環境や当センターにおける平成21年度末の現況・課題を踏まえ、3年後の老年人口推計や社会経済状況の推移予想にたって、会員数や業務量を推察し、これらを基に、平成24年度末までの計画指標(努力目標)を掲げ、期間中に重点的に実施する必要があると思われる具体的な活動内容を明記し、以て、センターの計画的な事業運営の指針とするものであります。

## ◇◆ 基本指標 ◇◆

行動基本計画における基本指標（努力目標）を、次のとおりとします。

（キャッチフレーズ） “ 地域に感謝 仲間に笑顔 ”

正会員数	500名（高齢者推計人口約5%を目安）
就業会員	450名（就業率 90%）
受託件数	4,700件
契約金額	2億円

## ◇◆ 期間中の重点施策 ◇◆

期間中における基本指標を達成すべく、次の4項目を重点施策に掲げ、具体的な活動内容を定め、計画的な事業運営の指針とします。

- 1) 会員の確保
- 2) 組織体制の充実
- 3) 受注の拡大と就労体制の整備・拡充
- 4) 適正な財政運営の推進

## ◇◆ 計画の期間 ◇◆

本計画は、次の期間を設定しますが、社会情勢の変化や目標達成度等により、施策等の見直しを余儀なくされる場合は、理事会の承認を経て、随時、見直すものとします。

計画期間 平成22年度を初年度とし、平成24年度末の3カ年を計画期間とします

# ◆◆ 実施計画書 ◆◆

行動基本計画3年間における基本指標（努力目標）を達成すべく、次の通り、具体的な目標を掲げます。

正会員数	500名	（満60歳以上推計人口の約5%を目安）
各年度末、対前年25名の増員確保を目標		
就業会員	450名	（就業率 90%）
各年度末、対前年比3%の増員確保を目標		
受託件数	4,700件	
各年度末、対前年20件の件数増の確保を目標		
契約金額	2億円	
各年度末、対前年2,000千円増額確保を目標		

## 1. 会員の確保

シルバー人材センターは、アクティブ・エイジング（活力ある高齢化）を踏まえ、60歳以上の「健康で働く意欲のある人」を会員として迎え、「働く」ことを通じて「健康で生きがいのある生活を実現するとともに、地域社会に貢献していく」ことを目的としています。

平成21年3月末現在の会員数は、平成17年度末の約500人をピークに、下降線を辿っている状況にありますが、働く意欲のある高齢者は決して少なくないと考えられます。会員はもとより、関係機関との連携や広報活動等を通して、会員勧誘活動を推進することにより、一層の入会率の向上を図ることが必要です。その為にも、入会することによるセンターの魅力づくりも期待されています。

### ○会員勧誘活動の推進

事業活動の更なる周知 — 広報やHP、メディア等の利活用  
会員による「一人1名勧誘」の展開 — 特に女性会員の勧誘  
入会動機付け独自講習会の開催

○会員の福利厚生の充実

会員互助会の立ち上げ － 趣味・ボランティア活動の充実

## 2. 組織体制の充実

シルバー人材センター設立趣意は、既述のように、高齢者が長年培った知識・経験・技能を活かし、「自主・自立・共働・共助」の理念のもと、働くことを通して、生きがいを得るとともに、地域社会に貢献することにあります。

平成4月のセンター設立以来、徐々に、地域班や職群班の設置等の会員組織による自主運営への移行が進んではいますが、今だ少し働くことへの意欲のみが先行し、本来のセンター設立趣旨が希薄になりかねない傾向が見受けられます。

本来のセンターは、自主運営組織としての性格を鮮明にしなければなりません。試行錯誤を繰り返すこととはなりますが、新加入会員は勿論、構成会員の意識改革の中から、組織形成を先導する人材の育成と会員の組織というものに対する考え方や意識を大きく変えていく必要があります。又、円滑な事業運営のための情報基地としての事務局としても、専門能力、企画力、管理能力の研鑽に努め、各種組織編成においても効果的運営のコーディネーターに邁進しなければなりません。

○自主運営体制の確立

理事会の機能強化 － 会員理事による「理事会」の構築

会員組織活動の強化 － 委員会構成・職群班・地区班等の再構築と  
定期的意見交換会の開催

○情報の共有化の推進

会員への情報提供の強化 － シルバーだより、HP、携帯メール等の  
利活用

○事務局体制の強化

専門研修の履修とスキルアップ

○外部評価機関の創設

会員以外の第三者構成による「評議会」の設置

### 3. 受注の拡大と就労体制の整備・拡充

昨今の社会経済状況を反映し、就業を希望する高齢者の増加傾向があるものの、就業機会が現状では非常に厳しく、又、限られてきています。基本的に、会員の就業機会は公共・民間事業所又は地域・家庭などの理解によって「臨時的かつ短期的しかも軽易」なものに限定された雇用の斡旋によって得られています。

今後は、一部では「民業圧迫」との声も聞こえてきますが、就労面における規模や地域、業務分野での拡大を進めるだけに留まらず、質的な高度化も求められてきます。誰もができる一般作業労務中心の構成から専門的・技術的業務に大きくシフトさせた業務開拓も必然となってきます。様々な革新・工夫を凝らした特段の活動の展開が期待される中、高齢者就業に相応しく、又、地域社会に貢献できる独自事業への取組みは避けては通れない課題でもあります。

#### ○事業活動の更なるPR活動の展開

広報、メディア、HP等を媒体とした更なるPR活動の展開  
季期に応じた請負可能な事業活動の分析 — 「助っ人さん事業」の更なるPR

#### ○受注の多様化に伴う就業能力の強化

受注（需要）と請負（供給）の定期的な検証  
会員の就業意欲の継続 — SP事業の開催  
業種別独自講習会の開催  
技能職群・技術職群での補助員制度の導入模索  
ワークプラザの周知と施設を利活用した活動の展開

#### ○会員の更なる安全確保の徹底

会員の意識改革と実践 — 標語募集と掲揚  
健康管理体制の充実のための定期的な講座の開設

#### ○派遣事業や無料職業紹介事業の拡充

法令順守による適正就業の徹底

## 4. 適正な財政運営の推進

シルバー人材センター事業運営に係る財政の基本は、「自主財源比率の向上」にあることは勿論であります。現行では、国及び地方公共団体からの事業運営費として交付される「補助金」、発注者から支払われる「事務費」（配分金に一定の率を乗じた額）、及び会員からの事業活動に必要な経費としての「会費」を主な財源として運営しています。

高齢化の進展に伴い、高齢者の能力を活用し、積極的に社会的価値生産に参加させる重要な組織・仕組みのひとつでもあるシルバー人材センターへの公的支援は、国の高齢者対策の一環としての位置づけもあり、その果たす役割は益々大きく、又、期待もされています。

財政逼迫の中、現時点では、行政刷新会議の事業仕分けによる補助金カットや地方自治体補助金の一時的な凍結あるいは削減、という結果が出ていますが、高齢者福祉における拠点センターとしての役割とその重要性を積極的かつ長期的に訴え続け、地域住民の賛同を勝ち取ることができれば、自ずと支援拡大が可能となるであろうと思慮されます。社会情勢の変化に柔軟に対応し、安定した財政基盤の確立に向け、努力しなければなりません。

### ○自主財源比率の向上努力

現行事務の改善 — 業務棚卸と無駄の排除

他自治体の先進的事例に学ぶ — 調査と検証そして掘り起こし

### ○行政との協働と支援要請

企画提案事業の取り組み模索 — 行政との意見交換会の開催

独自事業の模索 — 地域特性と新規事業の発掘

### ○配分金単価の社会的妥当性確保

近隣市町センターとの均衡と経済動向等を考慮した配分金算出

### ○未納金対策の徹底

督促期間の設定と分納の勧め