

『高齢者の能力と知識を活かした地域貢献と

自らの生きがいの充実をめざして』

第1次中期計画

公益社団法人 知多市シルバー人材センター

平成 27 年 7 月

目 次

I 中期計画策定にあたって	1
II 中期計画策定期間	2
III 中期計画策定の目的	2
IV 中期計画の基本方針	3
V 中期計画の基本目標	3
1 会員数の増強	3
2 就業機会の拡大	4
3 財政健全化	4
4 安全・適正就業の徹底	6
5 事業運営の活性化	7
VI 資料集	10
1 知多市高齢者人口の推移	10
2 会員数の推移	10
3 入退会の内訳	10
4 事業実績の推移	11
5 財政の推移	11
6 組織図	12

I 中期計画策定にあたって

知多市シルバー人材センターは、昭和60年10月に社団法人として設立し、平成25年4月に公益社団法人に移行しました。

発足当時150人であった会員数は、平成13年度には500人を超え、平成16年度には555人にまで増加しました。また、受託事業実績も平成17年度には3億1,000万円を超え、当センターは順調に拡大してきましたが、民間企業の雇用延長や派遣事業に係る適正就業の問題もあって、ここ数年縮小傾向にあり、平成26年度には会員数457人、受注事業実績は約1億8,800万円となっています。

このような状況の中、当センターの運営経費は、年間で約3,900万円を要していますが、自主財源（受託事業から生じる事務費と会員から徴収する会費）は、約3分の1に過ぎないのが現状です。そのため、国や市からの支援の如何によっては、経営が成り立たなくなるといった脆弱な基盤にあるといわざるを得ませんが、国のシルバー人材センターに対する財政支援の方向は、近年、メニュー化された事業に取り組まない限りは縮減という、厳しい環境にあります。

したがって、当センターの将来にわたっての安定運営のためには、「自主・自立」の基本理念の下、その構成員である会員自らが、組織運営に主体的に関わり、事業の活性化による財政健全化に取り組むことが喫緊の課題であり、組織存続の根幹をなすものといえます。

こうした観点から、この中期計画は、事業運営の活性化と財政健全化に重点を置いた基本方針を示すものです。

超高齢社会を迎え、シルバー人材センターの活動は、労働力の不足を補い、医療、介護などの社会保障費の抑制につながるなど、大きな役割を担っているところでもあり、これからの5年間で就業や奉仕活動を通じた高齢者の健康・生きがい・社会参加のために、この計画を基本として事業運営を図っていこうとするものです。

平成27年7月

公益社団法人知多市シルバー人材センター
会長 與 語 達 之

II 中期計画策定期間

中期計画の策定期間を平成28年度から平成32年度までの5か年とします。したがって、計画期間中における各年度の事業計画は、この計画に沿って立案されることとなります。

ただし、著しい自然現象・社会情勢・経済状況の変化が生じて、大幅に計画がずれる場合には、期間途中での見直しをすることもあります。

計画期間：平成28年度から平成32年度まで

III 中期計画策定の目的

「自主・自立、共働・共助」の基本理念に基づき、高齢者に働く機会を提供し、その能力と知識を活かして地域社会に貢献することで、自らの健康保持と社会参加による生きがいの充実を図るという使命を果たすため、中期計画を策定するものです。

加えて、当センターの財政基盤は、約3分の2を国と市からの補助金に依存していますが、国による支援方針は、運営費を縮減する方向にあり、市においても、見直しの対象となる可能性が少なからずあるため、事業運営の活性化とともに経営の健全化を図ることが、今回の重要な目的であります。

- 1 基本理念に沿った会員の自主運営を目指します
- 2 財政の健全化を図り、安定経営を目指します

IV 中期計画の基本方針

- 1 会員数の増強
- 2 就業機会の拡大
- 3 財政健全化
- 4 安全・適正就業の徹底
- 5 事業運営の活性化

V 中期計画の基本目標

1 会員数の増強

会員の数は、組織の根幹をなすものであり、受託事業の需要と供給のバランスを取りながら、かつ、実現可能な目標を立てることとします。

【傾向】

現在460人前後で推移しており、通常の広報掲載・チラシ配布に加え、ホームページや市のイベント等への出店の際に宣伝・勧誘を行っていますが、民間企業等における65歳までの雇用延長等もあり、伸び悩んでいるのが現状です。

【対策】

これまでの広報活動に加え、会員による口コミ、チラシ配布等により、積極的な勧誘活動を進めるとともに、「共働・共助」の理念に基づき、多くの会員が公平に就業機会を得られるように、ローテーション就業、ペア就業を心がけ、未就業による退会を防ぐことなどで、毎年20人程度の会員を増強し、平成32年度には、570人を目指します。

年 度	28	29	30	31	32
会員数	490人	510人	530人	550人	570人

2 就業機会の拡大

平成26年度の事業実績は、ほぼ前年度並みの1億8,800万円となりましたが、知多市の財政事情等により、公共の就業開拓が困難な状況にあるため、派遣の活用を図りつつ、民間事業所からの受注や家事援助サービス等の一般家庭からの受注拡大に力を傾注することが必要です。

【傾向】

核家族化に伴う高齢者世帯の増加によって、水やりや清掃、付添いといった家事援助を希望する家庭が増えています。また、団塊世代を中心としたホワイトカラー層出身会員が希望する事務的仕事の注文が伸び悩んでいるのとは対照的に、草刈り・剪定などの屋外作業を希望する会員は少なく、顧客ニーズに対応しきれない状況にあります。

【対策】

就業開拓委員会の設置を検討し、会員希望が多い事務的な仕事の調査・研究に努めるとともに、同委員会委員を中心とした事業所訪問を行う等、積極的な営業活動を行い、就業機会の拡大を図ります。

また、受注の多い草刈り・剪定などの屋外作業については、同作業に従事する現会員を中心に新規入会勧誘を行うとともに、技能講習などを通して就業可能な会員養成に努め、受注拡大を図ります。

年 度	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2
受注件数	6,713	6,987	7,261	7,535	7,809
就業延日人員	52,038	54,162	56,286	58,410	60,534
契約金額(千円)	196,300	204,300	212,300	220,300	228,300

3 財政健全化

国の補助金は、数年前の事業仕分けによって大幅に減額されたのに加え、近年は運営費に充てる額が削減され、メニュー化された事業に取り組まない限りは減額の方向が示され、センター運営は大変厳しいものとなっています。

また、平成27年10月の消費税引上げは、1年半延期されたものの実施の見込みであり、度重なる消費税による負担増は、今後のセンター経営を圧迫する不安材料でもあります。

したがって、諸経費節約や人件費削減への取組みをさらに進めるものですが、それだけでは限界があり、今後の事業展開を考えると、財政の健全化は、避けて通れない緊急の重要課題といえます。

(1) 収入の確保

①請負事業による事務費

会員確保と就業機会の拡大による受注金額の増額をめざし、これに伴う事務費の増収を確保します。また、当センターの事務費率は、現在、配分金の8%となっていますが、消費税の動向や受注量の変化を注視しつつ、改定を検討します。

(単位：千円)

年 度	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2
配分金	162,190	168,810	175,430	182,050	188,670
事務費	12,980	13,510	14,030	14,560	15,090

②シルバー労働者派遣事業による手数料

26年度は約570万円の派遣事業（手数料約30万円）を行いました。今後は、国の方針に従い、派遣事業に特化した高齢者活用・現役世代サポート事業に積極的に取り組み、手数料約59万円の確保を目指します。

(単位：千円)

年 度	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2
給与等	6,300	6,620	6,950	7,300	7,670
手数料	485	510	540	560	590

③年会費の見直し

現在、1,000円の年会費について、会員帰属意識の高揚を図るために、他センターの状況を勘案して見直しを検討します。

(2) 支出の削減

①諸経費の節約

材料・消耗品・備品などの経費を抑え、節約に努めます。

②人件費の抑制

勤務時間内での仕事を効率よく行い、超過勤務を抑制するよう努めるとともに、臨時職員の効果的な活用を検討します。

③人員配置の見直し

職員の退職による事務の停滞を最小限に抑えるため、担当業務のローテーション等を含めた人員配置を検討します。

④安全就業対策の効果

徹底した安全対策を行い、事故を減らすことで保険料の節約に繋がります。

4 安全・適正就業の徹底

(1) 安全就業

①安全適正基準の遵守

「安全はすべてに優先する」を基本に、安全・適正就業委員会が中心となって就業現場の巡回点検を行う等、全会員への安全・適正就業基準の遵守を徹底します。

②事故の再発防止

起きてしまった事故については、再発防止策として、事故原因の究明等に努め、より効果的な防止策を検討します。

(2) 適正就業

①適材適所

センターの基本理念「共働・共助」に基づく運営の基本は、就業機会の公平性を確保することにあります。能力や加齢による体力の低下、体調等によって、就業できるかどうか等の問題もあります。そのため、就業場所の選定は、本人の希望を踏まえつつも、会員の能力や体調・特性等を加味し、「適材適所」を基本とします。

②就業形態の適正化

就業要件の基本である「週20時間・月10日（80時間）以内」を基調としたローテーション就業の更なる徹底に努め、会員はもとより発注者の理解を得るよう努めます。

③就業マニュアルの作成

就業する会員が仕事の手順に対して共通の理解を持つため、職群班ごとに「就業マニュアル」の作成を検討します。

④接遇研修

就業に関するトラブル等の不祥事の発生を防止するため、接遇研修等を実施します。

5 事業運営の活性化

(1) 理事会・委員会の充実

センターは、「自主・自立」の基本理念の下、その構成員である会員自らが、自主的に運営するものであります。しかしながら、大勢の会員で構成する組織を円滑に運営するためには、自分たちの代表（理事）を選び、理事に組織運営を任せることが現実的であり、理事は、会員の期待とセンターを円滑に運営するという重い責任を担っています。一方、会員には、自分たちが選んだ代表（理事）に協力するとともに、その業務執行をチェックするという義務があります。

したがって、理事は、センターの業務執行について、事務局任せにせず、主体的で建設的な提案を行う等、積極的な理事会運営に努めます。

また、既存の委員会（企画調整委員会、安全・適正就業委員会）の他にも、受注拡大のための就業開拓委員会など、センターの安定経営のために必要な委員会の設置を検討し、会員が自主的に企画立案・実務運営ができるよう努めます。

(2) 地域（地区）班長の役割強化

現在、地域班長又は地区班長は、会費の徴収、シルバーだよりや総会の案内の配布等を行っていますが、今後は、入会や仕事の申し込みを代行する取次所

的な役割も検討します。

(3) 就業開拓の推進

就業開拓委員会の設置を検討し、同委員会委員を中心とした事業所訪問を行う等、積極的な営業活動に努めるとともに、高齢社会を迎え、一般家庭における福祉・家事援助サービスへの期待が高まっているため、こうした分野での新規業務の創出について検討します。

(4) 技能講習・接遇研修の充実

会員の平均年齢が毎年高くなっており、剪定、襖・障子の張替えなどの技能を求められる仕事は、その技術レベルを保ち、また伝えることが不可欠です。そのため、各種の講習会を開催し、知識・技能の習得や技術力の向上を図り、同時に会員の後継者の育成にも力を注ぎます。

また、就業中の不適切な態度や言葉使い等は、センター全体の信頼を損ない、大切な顧客を失いかねないため、接遇講習の検討を進めます。

(5) 広報活動の強化

センターの安定経営のためには、会員確保と就業拡大を並行して進める必要があります。そこで、現行の広報活動に加え、一般家庭への就業機会などを捉え、会員自らによる口コミやチラシのポスティング等での新規会員の勧誘や新たな就業先の開拓を検討します。

(6) 独自事業の発展

各種の出店事業やおさらい教室などの既存事業の定着を図るとともに、会員の能力・知識・経験・資格等を生かした創意工夫による新たな事業開拓に取り組み、働く意欲がありながら就業していない会員への就業を促します。

(7) 会員互助会の設立

現在、当センターには、会員による互助会組織がありません。就労以外にも趣味などを通じた会員同士の交流ができれば、一層の「仲間づくり」「いきがづくり」につながるため、会員による自主的な互助会組織の立上げを検討し

ます。

(8) 事務局体制の見直し

センター設立以後、事務局組織は大きな見直しがなく、担当制による業務執行のため、担当者が不在のとき、会員や顧客への対応に不備が生じたり、退職時に事務に支障を来したりという状況があります。そこで、こうした課題を最小限に抑えるため、担当業務のローテーション等を含めた人員配置を検討します。

VI 資料集

1 知多市高齢者人口の推移

(各年4月1日現在)

年	23	24	25	26	27
総人口(人)	84,717	84,589	85,822	85,751	85,667
60歳以上(人)	24,969	25,613	26,228	26,628	26,930
高齢者比率(%)	29.5	30.3	30.6	31.1	31.4

2 会員数の推移

年度	22	23	24	25	26
会員数(人)	474	466	459	460	457
平均年齢(歳)	71.2	71.4	71.9	72.3	72.6
入会率(%)	1.9	1.8	1.8	1.7	1.7
就業率(%)	88.2	88.2	94.6	93.5	93.0

3 入退会の内訳

年度		22	23	24	25	26
入 会 動 機	いきがい	14	14	14	18	15
	健康	50	46	38	34	36
	社会	0	0	0	0	0
	経済	6	2	2	7	2
	その他	0	0	0	1	3
	計	70	62	54	60	56
退 会 理 由	転出	2	2	0	3	5
	就職	20	10	10	5	2
	病気	24	25	28	20	20
	死亡	7	6	2	3	7
	その他	28	27	21	28	25
	計	81	70	61	59	59

4 事業実績の推移

(1) 請負

年度	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6
受託件数 (件)	6,480	6,194	6,134	6,539	6,314
就業延日人員(日人)	50,577	46,962	48,165	50,142	50,419
契約金額 (円)	193,806,615	178,069,900	183,824,224	183,753,115	188,224,403
配分金 (円)	162,124,001	146,925,834	151,661,987	150,572,078	154,743,008

(2) 派遣

年度	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6
就業件数 (件)	47	47	27	40	66
就業延日人員(日人)	1,428	1,484	470	620	967
契約金額 (円)	7,587,587	8,111,863	3,722,559	4,406,914	5,688,293

5 財政の推移

(単位：円)

年度		2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	
自主財源	事務費	12,949,813	11,725,686	12,138,956	12,035,912	12,317,045	
	派遣手数料	634,549	679,619	357,037	305,843	297,377	
	会 費	523,000	509,000	494,000	495,000	487,000	
	小 計	14,107,362	12,914,305	12,989,993	12,836,755	13,101,422	
補助金等	国補助金	8,900,000	7,100,000	7,100,000	7,100,000	7,280,000	
	内 訳	運営費	8,900,000	7,100,000	7,100,000	5,600,000	5,480,000
		※事業費	-	-	-	1,500,000	1,800,000
	市補助金	17,778,218	18,601,000	15,804,392	15,824,000	16,449,000	
	指定管理料	2,802,862	3,023,899	2,839,168	2,737,416	2,381,782	
	小 計	29,481,080	28,724,899	25,743,560	25,661,416	26,110,782	

※事業費=H25年度:機能強化推進事業, H26年度:基盤拡大事業

6 組織図 (平成27年4月1日現在)

