

中・長期計画

2017年度～2026年度

2017年4月

公益社団法人
郡山市シルバー人材センター

目 次

中・長期計画策定にあたって	2
第1章 新中・長期計画策定の趣旨	3
1 これまでの経緯	3
2 中・長期計画策定の必要性	3
3 計画策定の目的	3
4 計画策定の期間	3
第2章 シルバー人材センターの現状と課題	4
1 高齢者就業を取り巻く概況	4
2 郡山市シルバー人材センターの概況	4
第3章 シルバー人材センター事業の方向性	5
1 中・長期計画に基づく事業運営	5
2 多様な働き方の推進	5
3 会員及び就業機会の拡大	5
4 地域社会との信頼関係の確立	5
5 活力ある団体運営	5
第4章 中・長期計画目標値と事業実施計画	6
1 事業目標値	6
2 事業実施計画	7
第5章 安全・適正就業の推進	11
1 安全就業の強化	11
2 適正就業の徹底	12
第6章 組織体制等の強化	12
事業運営組織の充実強化	12
第7章 事業運営基盤の強化	13
1 財政基盤の強化	14
2 事業運営の効率化と自主財源の確保	14
第8章 普及啓発活動	14
広報及びボランティアの推進	14
1 普及啓発促進月間の実施	14
2 年間を通じた広報活動の推進	14
第9章 地域のネットワーク形成	15
1 地域関係団体との連携による地域ニーズの把握	15
2 シルバー人材センターまちづくり役割の分担	15
3 地域貢献事業・新規事業を行うことによるイメージアップ	15
第10章 総合就労支援事業の取り組み	16
ワンストップサービスセンターの役割	16

中・長期計画策定にあたって

我が国において少子高齢化社会が急速に進展し、総人口は、2016年（平成28年）8月1日現在、1億2,698万人となり、長期の人口減少過程に入っています。2026年に人口1億2,000万人を下回った後も減少を続け、2048年には1億人を割って9,913万人となり、2060年には8,674万人になると推計されています。

65歳以上の高齢者人口は、「団塊の世代」が65歳以上となった2016年に3,449万人となり、「団塊の世代」が75歳以上となる2025年には3,657万人に達すると見込まれています。その後も高齢者人口は増加を続け、2042年に3,878万人でピークを迎え、その後は減少に転じると推計されています。

こうした中で、日本には元気で就労意欲にあふれ、豊かな経験と知識を持っている高齢者が多数います。そのような中、高齢者には社会を支える役割が今まで以上に必要とされ、シルバー人材センターには高齢者への就業機会の提供、また、生きがいや健康増進を通して地域社会に果たす役割が求められています。

一方、経済情勢の低迷、国の補助制度の見直し、消費税の引き上げなどセンターの運営を取り巻く環境は急激に変化しています。

全国の殆どのセンターがそうであったように、当センターもかつてより大変厳しい財政運営状況を経て現在に至っております。今後におきましてもそのような厳しい環境を乗り切るとともに、将来的に安定した運営を行うためには現状に即した計画を立て、その目標に向かって会員役職員が共通認識のもと努力する必要があります。

近年は、経済・社会環境の変化が急激であり、将来予測が難しい中ではありますが、中・長期的に組織や基盤を確実にして事業を推進し、安定した運営を図ることを主眼に中・長期の計画を策定しました。

今後、会員役職員が一丸となって、この計画の実現に向けて取り組みたいと考えます。

2017年4月

公益社団法人 郡山市シルバー人材センター

理事長 木村 忠雄

第1章 新中・長期計画策定の趣旨

1 これまでの経緯

センターのこれまでの中・長期計画の策定経緯は、1997年度（平成9年度）から2006年度（平成18年度）の10ヶ年について第一次の「中・長期計画」を策定し、その後の2007年度（平成19年度）から2016年度まで中・長期計画に代わるものとして「基本指針」を定めて運用して参りました。

2 中・長期計画策定の必要性

2011年に公益社団法人に移行後6年が経過し、現在の基本指針による運用が満10年となり、センターも2020年に創立40周年を迎える事となりますが、現在、当センターはもとより全国のシルバー人材センターにおいては、事業の伸び悩みや会員数の減少、さらには行財政からの補助金等財政支援の減少に直面しており、シルバー事業は大きな曲がり角に立っております。

しかしながら、少子高齢化等による若年層の働き手不足により高齢者の活躍の場は今後も増大が見込まれており、シルバー人材センターの地域における就業や活動の機会と場の創出の役割はますます高まってきております。

センターではこれら環境の変化を踏まえ、より飛躍を図るために目標・計画を精査し、中・長期的視点に立った基本方針や今後の中・長期にわたる事業計画策定の必要性が生じて参りました。

3 計画策定の目的

自主・自立、共働・共助の基本理念のもと、高齢者の就業機会を確保することにより高齢者の健康保持と生きがいの充実を図るとともに、その能力と知識を活用して地域社会の活性化に貢献することがセンターの目的であり公益目的事業とするところであります。

この目的を達成するためには、会員の増強や事業量の拡大等従来から取り組んでいる課題のほか、多様な働き方の推進や地域社会との信頼関係の確立など、現在特に重点的に取り組みが必要な課題へも対応する必要がある、さらに将来にわたってセンターが健全に運営できるよう組織体制や経営基盤の見直し及び強化を行う必要があります。

このようにこの計画は、高齢者の就業の安定と生きがいの創生、さらに地域社会の活性化をもとに、これらの実現のための事業の長期安定運営と財政基盤の強化を目指し、具体的な数値目標とその目標を達成するための活動方策を示すものであり、今回このような目的をもってこの中・長期計画を策定するものであります。

4 計画策定の期間

今回の中・長期計画の期間は、2017年度から2026年度までの10ヶ年とします。

ただし、急激な社会環境の変化などに対応するため、見直しが必要な場合は、期間途中でも変更することがあります。

第2章 シルバー人材センターの現状と課題

1 高齢者就業を取り巻く概況

(1) 少子高齢化の進展

我が国の人口については、総人口は、2030年の1億1,662万人を経て、2048年には1億人を割って9,913万人となり、2060年には8,674万人になるものと見込まれています。

また、生産年齢人口は2010年の63.8%から減少を続け、2017年には60%台を割った後、2060年年には50.9%になるのに対し、高齢人口は、2010年の2,948万人から、団塊の世代及び第二次ベビーブーム世代が高齢人口に入った後の2042年に3,878万人とピークを迎え、その後は一貫して減少に転じ、2060年には3,464万人となります。

そのため、高齢化率は2010年の23.0%から、2013年には25.1%で4人に1人を上回り、50年後の2060年には39.9%、すなわち2.5人に1人が65歳以上となることが見込まれています。

このように、我が国は、今後、人口減少と少子高齢化の急速な進展が現実のものとなり、この中で新たな経済成長に向けた取組みが不可欠であります。この人口構造の変化は、社会のさまざまな制度や仕組みにおいてもその前提となる条件等の見直しが迫られ、シルバー人材センターの運営にも、こうした変化への対応が必要です。

また、高齢者についても、一方的に社会から支えられるのではなく、支える役割を担うことが期待されることから、今後、シルバー人材センターの役割はますます高まっています。

(2) 労働者派遣事業への参入

シルバー人材センターが高齢者を対象とした臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務の範囲で厚生労働大臣に届け出ることにより「労働者派遣事業」を実施することが可能となり、今まで、請負や委任の形態での就業に限られていたものが雇用の形態での就業が認められるようになりました。また、法律の改正により、今後において週40時間までの就業が可能となって参りました。

2 郡山市シルバー人材センターの概況

当センターは会員数、事業量において、ここ数年徐々に進展しているものの、低入会率、退会者数の増大、就業機会の不足、就業のミスマッチ等々課題は山積しております。また、市民33万人を擁する中核市としては会員数、事業量ともに不足であり、益々の拡大を求められています。

<2016年度末実績>

- ・会員数：2,215名（男性1,309名、女性906名
男女比率：男性59.1%、女性40.9%）
- ・入会率：2.17%（男性2.9%、女性1.6%）
- ・就業率：75.0%
- ・受託事業延人員：188,688人日
- ・事業実績：884,799,742円
 - （内訳）・受託事業実績：696,281,648円（受注金額公共比率：22.4%）
 - ・受託事業延人員：154,971人日（受注延人員公共比率：23.8%）
 - ・派遣事業実績：188,518,094円（派遣金額公共比率：0.0%）
 - ・派遣延人員：33,717人日（派遣金額公共比率：0.0%）

第3章 シルバー人材センター事業の方向性

シルバー人材センター事業は請負、委任、派遣、職業紹介と多岐にわたり、高齢者に生きがいと地域社会の活性化に貢献してきましたが、今後においてあらゆる可能性を追求して方向性を探り、事業の拡大を図って地域の活性化と高齢者の生きがい創生に寄与し、公益目的事業の実現を図るものであります。

地方自治体の期待が高い「介護周辺業務や育児支援を中心とした福祉・家事援助サービス事業」、「介護予防 日常生活支援総合事業」、「空き家管理対策事業」などに参入出来るよう検討を行うとともに、労働者派遣事業に関する法律の改正に伴う高齢者派遣の特徴を活かして、「高齢者活用 現役世代雇用サポート事業」の積極的な活用を通じ、保育・介護等の分野で、現役世代の下支えや人手不足分野での労働力確保に努めてまいります。

センターでは、これらの方向性にあらゆる可能性を見出しシルバー事業として推進するため、鋭意検討を進めてまいります。

これら方向性の実現に必要な人材は勿論のこと、また、センターが地域における存在意義を高め、積極的な事業運営を行うためには「会員の拡大」が最重要課題であります。

このため、高齢者の受け皿としての機能を十分果たし、「社会の支え手」を実践できるよう、県連合会及び全シ協と一層の緊密な連携を図り、今後次の事項を重点的に事業を展開いたします。

1 中・長期計画に基づく事業運営

センターで策定した「中・長期計画」に基づき、着実な業務運営を行うとともに、実績等の分析を行い、必要に応じて見直しを図る。

2 多様な働き方の推進

高齢者の多様な就業ニーズに応じていくには、センターの基本線である請負就業に加えて、シルバー派遣や職業紹介による働き方を推進する。さらには独自事業を充実発展させていく。

なお、それぞれの就業においては「臨時的かつ短期的な就業」又は「その他の軽易な業務に係る就業」を基本とする。(高齢法に基づき、福島県知事から業務拡大に係る業種及び職種の指定を受けた場合は除く。)

3 会員及び就業機会の拡大

活力ある団体運営を行うには、会員の拡大が不可欠であります。また、会員の拡大に対応するには、就業機会の確保が必要であり、中・長期計画などにより会員拡大目標及び就業開拓目標を定めて、「PDCAサイクルによる目標管理」を行うことにより確実に実行する。

4 地域社会との信頼関係の確立

センターが、地域社会の一員として存在意義を高めていくためには、ボランティア等の社会活動のほか、地域の課題解決などを図るため、日常的に地方自治体等との緊密な連携を図ることが重要である。

5 活力ある団体運営

センターの活力ある運営を行うには、組織体制の整備、理事会の活性化、会員参加による運営などの運営体制の改善を必要に応じて行う。

第4章 中・長期計画目標値と事業実施計画

以下、具体的な数値を事業目標値とし、主要項目を基本方針として事業実施計画を策定します。

1 事業目標値

(1) 2026年度末目標値

- ・ 会員数：2,700名（男性1,485名、女性1,215名）
（男女の比率：男性55.0%、女性45.5%）
- ・ 入会率：2.4%（男性3.0%、女性2.0%）
- ・ 就業率：85.0%
- ・ 事業契約額：1,085,684,300円（契約金額公民比率：22.0%）
- ・ 事業延人員： 233,000人日

(2) 事業年度末目標値

項目 年度	会員数 (人)	就業率	就業延人員 (人日)	契約金額(円)			
				受託契約額	派遣契約額	職業紹介額	合計金額
2017年度	2,250	76.0%	196,000	709,920,000	194,000,000	20,400	903,940,400
2018年度	2,300	77.0%	200,000	724,000,000	202,000,000	20,800	926,020,800
2019年度	2,350	78.0%	204,000	738,000,000	208,000,000	21,200	946,021,200
2020年度	2,400	79.0%	208,000	753,000,000	212,000,000	21,600	965,021,600
2021年度	2,450	80.0%	212,000	768,000,000	216,000,000	22,000	984,022,000
2022年度	2,500	81.0%	216,000	783,000,000	220,000,000	22,400	1,003,022,400
2023年度	2,550	82.0%	220,000	799,000,000	224,000,000	22,800	1,023,022,800
2024年度	2,600	83.0%	224,000	815,000,000	228,000,000	23,300	1,043,023,300
2025年度	2,650	84.0%	228,000	831,000,000	233,000,000	23,800	1,064,023,800
2026年度	2,700	85.0%	233,000	848,000,000	237,660,000	24,300	1,085,684,300

2 事業実施計画

(1) 会員数の拡大・増強

センター存立の基礎となる会員数の増強は、組織運営の重要な要素です。

2016年度末の会員数は2,216人となり、ようやくピーク時の2010年度の水準まで戻ってきました。また、粗入会率については、2.3%と全国平均1.8%をわずかに上回っていますが、まだ多くの高齢者にこの事業が行き渡っているとは言えず、今後においても多くの高齢者にこの事業を周知していかなければなりません

①新規会員の増大

多様化する地域の発注者ニーズに対応するには、能力を持った会員を多数集めていくことが重要です。また、会員を安定的に確保することができれば、就業先の開拓も行いやすくなります。

- ・企業訪問による企業退職予定者の勧誘促進
- ・ターゲットを絞った会員募集
- ・パブリシティ（報道機関へニュース素材の提供）
- ・有料広告の活用
- ・高齢者活躍人材育成事業等の講習訓練事業を活用した新規会員の確保
- ・会員募集チラシの配置先拡大
- ・会員による一人一会員入会の活動の実施
- ・会員入会紹介用紙の活用
- ・会員又は女性会員を拡大するための委員会等の設置
（会員拡大委員会、女性会員拡大委員会等）女性に特化した会員募集
- ・入会説明会の説明内容の見直し
- ・入会制度の簡素化
- ・入会希望者に対し、適正かつ迅速な入会承認及び就業機会の早期提供
- ・ハローワーク等との連携

②地域・職群の会員数不均衡の是正

地域・職群により、会員数のバラツキがあり、不均衡を是正することで就業を行いやすくします。

③女性会員の増員

- ・女性に特化した会員募集
福祉家事援助等女性に適した業務の拡充を図りながら、女性会員の入会促進を図ります。

④退会の抑制

- ・希望職種の見直しと未就業会員の対策強化
- ・特別会員制度の活用
年齢や体力的な理由により、軽作業への従事を促したり、退会を決意する前の相談を職員等が行うとともに、引きこもり防止や居場所づくりとして特別会員に勧誘します。
- ・希望職種の見直しと未就業会員の対策強化

⑤会員のマナーアップ

発注者から一部会員のマナーへの苦情があるなど、接遇の研修強化などが望まれるところで

す。

会員の言葉、態度、行動等により、信用失墜につながることもあり得ることから、就業前に就業規約についての理解を徹底します。

特に、言葉足らずによるクレームが多いことから、発注者の立場に立つてのコミュニケーション力の向上は必須です。このため、会員の接遇研修を実施することにより、マナーアップや、会員の就業意識を高め、意欲を喚起するなど、地域社会で働くに相応しい人材づくりを行います。

- ・入会説明会における研修の徹底
- ・会員接遇研修の強化

(2) 就業機会の確保・拡大

センターを取り巻く就業環境は、長引く景気の低迷、財政事情等の理由により、行政からの受注業務の拡大が期待できない背景にあって、今後は民間企業や家事援助サービス等の一般家庭からの受注拡大を目指す必要があります。

会員の入会促進とセットで就業開拓の推進を強力に推進し、就業先を確保拡大することは、シルバー事業の維持・発展に欠かせない事項です。

発注者のニーズを把握し、発注者志向に徹することを目指し、就業開拓活動の充実・新規事業所の開拓を推進していく必要があります。

また、今後、団塊の世代を中心とした年齢層がシルバー事業へ流入し、これまでと違った就労内容や条件を希望してくる会員の増加が予想されます。

こうした会員に関しては、アンケートなどにより会員特性の把握に努め、これまでの知識と経験という財産を活かしていくほか、ホワイトカラー層の職種の拡大等、新規事業への対応を図ってまいります。

また、発注から就業までの時間を短縮するなどの発注者の要望に応えるため、職群間や地域間を横断的に対応してまいります。

- ・発注者ニーズの把握
- ・発注者志向の調査徹底
- ・新規事業所の開拓
- ・会員特性の把握
- ・新規事業への対応
- ・職群間や地域間の横断的対応

①継続発注者への訪問及びアンケート調査によるニーズの把握

役職員による定期的な訪問活動を実施し、仕事を待っているのではなく、積極的な活動に転換して、新規事業所の開拓に努めます。

継続発注者への訪問やアンケート調査によるニーズを把握し、アフターケアを行うことで、今後も受注が継続できるようにするとともに、センターで引き受けが可能な仕事が内在していないかの確認を行います。

また、指定管理者制度を含めた公共受注が確保できるように、提案内容のレベルアップを図ってまいります。

- ・発注者満足度を高めるため、仕事の質の向上（履行確認時に発注者にアンケート）

- ・信頼感のある良い仕事をするという口コミによるPR

②事業所訪問による就業開拓の継続

継続的に定期的に就業機会が得られる可能性のある事業所・部署を中心に行うとともに、ハローワークと連携し、求人情報の収集を行い、その事業所に対するアプローチを行います。こうした訪問によって、受注に結びつきそうな案件については、機会を逃がさないように、選定から契約までの処理を迅速に行ってまいります。

③仕事の質の向上、会員研修

会員の就業に必要な知識・技能・技術・接遇の向上を図る研修については、業務の必要に応じ適切に実施します。特に発注者からの注文に対し会員不足で対応できない部門への技術・技能を持った会員の確保と養成に力点を置き、実効性のある方策を検討し実施します。

また、シルバー人材センターは、「信頼されるいい仕事をするという口コミ」が一番のPRですが、個々の会員のスキルとともに、マナーが重要となりますので、発注者から、履行確認印をいただく時に、発注者アンケートを渡し、後日投函いただくことで、緊張感のある仕事ぶりやマナーが期待できます。

<会員の技能向上、研修熟練度アップ>

- ・会員の知識・技術・技能のスキルアップのための各種講習会の開催
- ・会員の技術熟練度アップ・技能技術研修会の開催
- ・公園除草などの集団作業で、第一線を退いたベテラン高齢者が、全体の安全管理や、他の会員の技術指導に回るなど協力体制の構築
- ・後継者育成研修の強化
その他、後継者を育成するための会員による講習会の開催
- ・会員同士での発注者からのクレームの共有
- ・派遣事業に必要な研修については県連合会との協力のもと実施、資質の向上を図る

④会員特性を踏まえた就業促進

会員アンケートを実施し、会員の能力や資格、就業目的、希望職種を把握したうえで、開拓活動を行い、就業に結び付くようにマッチングを行います。このため、今後も、会員情報の定期的な更新をおこないます。

パソコンを扱う世代も今後増えて行くことから、郡山市シルバー人材センターのホームページに就業情報を掲載し、就業希望者を募ります。

- ・会員アンケート調査によるマッチングの促進、HPによる就業情報掲載

⑤新規事業への対応

ホワイトカラー層会員の増加の見込みに対応し、事務系職種等の新規事業を開拓していくことが、今後、重要となってきます。

上記会員アンケートで会員の得意な分野を把握することにより、補習教育、講話、英会話パソコン教室等の社会人教育等のインストラクターの派遣、学童保育等の子育て支援への参画などを推進します。

また、労働者派遣事業は、高齢者の多様なニーズに応え、就業を確保するための有効な手段であるので、積極的に展開してまいります。

- ・ホワイトカラー層の活用のための新規事業創出や派遣事業の展開

⑥職群間・地域間の横断的対応

発注者のニーズに応えるため、職群間地域間の柔軟的な対応が必要であります。

発注者が急ぎの場合、その地域の職群だけでは、対応できない時には、近隣地域の職群へ応援を依頼します。

また、派遣事業等で、就業に就く人員が足りない場合、駐輪場等の待機者等を充てることで、人材の活用と就業率のアップを図ってまいります。

剪定と除草を同時に受けた場合、見積りと作業が別々では、発注者に手間と経費を余分にかけることとなりますので、剪定と簡易な除草の場合は、剪定班がこれを受けられるように、剪定除草グループを編成して対応することが発注者サービスにつながります。

- ・剪定班の簡易な除草の取組み（剪定除草グループの編成）
- ・職群間の異動のスムーズ化（駐輪場待機者の就業促進）
- ・地域間の応援体制強化

⑦未充足受注や多人数を必要とする大型受注等への対応

近隣センターとの会員未充足受注等の情報共有化

⑧業務拡大への対応

高齢法第39条に基づく業務拡大については、労働者派遣事業及び職業紹介事業に限定した適用であるため、会員ニーズ及び発注者ニーズに沿って福島県知事の指定を受けるべく適切な対応を図ってまいります。

また、業務拡大の措置に関連して雇用保険及び社会保険の適用については、法に基づいた適切な対応を図ってまいります。

⑨シルバー派遣事業の拡大

シルバー派遣事業については、高齢化や労働力人口の減少が進行する中、多くの業種における人手不足分野や保育及び介護等の現役世代を支える分野において、シルバー派遣事業を着実に拡大し、高齢者が当該分野の担い手として活躍することが期待されています。

このため、「高齢者活用 現役世代雇用サポート事業」の派遣就業延人員目標、「高齢者活躍人材育成事業」の技能講習開始者数の全国目標を念頭にシルバー派遣事業の拡大を図ってまいります。

⑩職業紹介事業の推進

職業紹介事業については、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務の雇用による就業を希望する高齢者等に対して、適正かつ適切な職業紹介を行ってまいります。

⑪成長分野における請負就業の促進

成長分野における請負就業は、高齢者の多様な就業機会の確保及び地域社会における活動、貢献の場を広げるために欠くことの出来ない分野であり、女性会員の就業機会の確保に繋がります。

i 新総合事業及び福祉・家事援助サービス事業等の参入

ア 新総合事業

新総合事業については、改正介護保険法に基づき、段階的に地方自治体が主体となって実施することとなっています。そのため本事業参入に向けて検討を行い、サービスの精度

の向上を目的とした会員向け研修を実施致します。

また、受託団体の担当者間で情報交換などを行いながら、本事業の継続的かつ安定的な運営にあたってまいります。

イ 福祉・家事援助サービス事業の充実

センターが実施している介護周辺業務を始めとする生活支援サービスは、少子高齢化が急速に進展する中であって、今後ますます増加するものと予測されています。

しかしながら、サービスを提供する会員の高齢化や利用者から求められる質の高いサービスの対応、介護、育児支援等の地域ニーズに十分対応しきれていないなどの課題も多く見られます。

このため、シルバー派遣事業による保育・介護等新たな就業分野への取組みなども踏まえ、女性会員の就業機会創出及び拡大を図り、本事業の底上げを図ってまいります。

ii 空き家管理対策事業

空き家管理対策事業は、「空き家等対策の推進に関する特別措置法」の施行に伴い、地方自治体における空き家対策は全国的な広がりを見せているところであります。

センターが、地方自治体と連携し、空き家の管理業務を実施することにより、高齢者の就業機会の確保と良好な生活環境の保全及び安全で安心なまちづくりの推進に寄与出来る事から、今後、空き家管理対策事業の実施に向けて他センターの取組状況を参考にしながら、把握した情報及び取組内容を活用して、センターが空き家管理業務の実施団体となれるよう、安全で安心なまちづくりの推進などに寄与していくことを検討してまいります。

第5章 安全・適正就業の推進

1 安全就業の強化

シルバー事業は、健康で働く意欲のある高齢者がこれからの人生をいきいきと生きていこうという目的と、生きがいを持って地域社会に貢献していくという目的を持っており、事故に遭う、あるいは事故の不安を抱えて就業することがあってはなりません。

「安全・安心なシルバー事業」の展開を図ることは、シルバー事業遂行の基幹をなすものであり、組織を挙げて安全対策のなお一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅や損害賠償事故の撲滅を図ることが肝要であります。

このため、「シルバー世代の健康管理」などの教本を活用し、会員自らが身体機能を把握・確認し、健康維持管理に努め、健康診断受診の徹底や日常的な健康管理、体力づくりなどを図るとともに、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として共有し、安全意識の徹底とその高揚を図ることと致します。さらには、ヒヤリ・ハット体験事例を収集し、要因分析により対策を講じ、事故の根絶に努めてまいります。

(1) 安全対策の徹底

「安全は全てに優先する」という基本に立ち返り、真剣に事故の撲滅に努めなければなりません。このため、作業基準の見直しを行い、さらに、安全研修を強化し、安全パトロールを継続的に実施し、守られていなければ作業を中止するなどの厳しい措置を行ってまいります。

(2) 安全作業基準の見直し

(3) 安全研修の強化

(4) 安全パトロールの実施

(5) 安全大会の実施

2 適正就業の徹底

(1) 受託契約の適正化（請負・派遣）

適正就業を推進するため、請負事業については内容を精査し、発注先の指示命令関係にある仕事や、発注者の労働者とシルバー人材センターとの会員が混在する仕事は、請負・委任になじまない業務とされていますので、今後は、労働者派遣事業を適用してまいります。

この適用により就業機会の拡大が可能となりますので、現在受注している仕事の就業内容の点検を行い、指揮命令があったり、社員の混在があるものについて、請負事業と明確に区分して派遣事業に是正して行きます。

季節的な発注などの多忙な時期においても、シルバー事業の理念や、臨・短・軽とした趣旨から大きく逸脱しないように、ワークシェアリングによる適正化を図っていく必要があります。

また、公益法人として法令を遵守するとともに、高齢者に適した就業を選択してまいります。

- ・就業内容の点検と是正
- ・労働派遣の推進

(2) 適正就業ガイドラインに沿った事業運営

「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」は、センター会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、不適正な就業の根絶に向けて取り組んでまいります。

(3) 就業形態（臨・短）の適正化

シルバー事業における現行の業務の要件で、「臨時的かつ短期的」とは、概ね月 10 日程度以内、1 週間当たりの時間が 20 時間を超えないこととされています。

この枠組みのなかで、受注を行うには、ローテーション就業や役割分担を適切に行い、ワークシェアリング（仕事の分ち合い）を図ってまいります。

(4) 見積りの平準化

見積りの平準化を推進するには、見積り基準を徹底する研修を行うとともに、中期的には、事務局で見積り班を構築することは、平準化推進の上でも、会員の仕事の分かち合い推進の上でも確実なため推進してまいります。

(5) 受注業務の会員技術力不足に対するクレーム改善

会員のスキルアップを図り仕様書通りに完成できるよう、また指示書の確認を怠ることの無いように進めてまいります。

第 6 章 組織体制等の強化

事業運営組織の充実強化

1 理事会

センターの業務執行を決定し積極的な運営に努めます。

2 委員会（総務、広報、事業、安全・適正就業）

現在ある委員会の活性化を促し、事業計画等の活動内容については各委員会の独自性に委ねて自主的に取りまとめ、活動してまいります。

さらに、必要な委員会は立ち上げて活動を支援してまいります。

3 地域班

会員相互の連帯意識と親睦を基調に、地域情報の交換や人的交流を図り、地域活動を通じて事業効果を高め、地域の発展に貢献します。

4 職群班

未設置であるが、その重要性から設置に向けて検討を重ねてまいります。

5 事務局組織体制の強化

創立当初より事務局の省力化を進めるため、コーディネーション作業を会員や臨時職員任せにしてきたことで、制度疲労が起きてきた反省から、近年は常勤職員による体制を講じてきたが、まだまだ充実には程遠いものがあり、一人一人の責任比重が過重となっています。会員業務、受託業務、総務・庶務、研修業務、会計等事務局業務を明確化して、自主・自立、共働・共助の会員組織を支援して行く事務局体制に強化してまいります。

また、職員の人材育成のための研修やマニュアルの整備充実を図ってまいります。

6 事業運営の効率化

センター事務を見直し、事業運営の改善や合理化を進めてまいります。

特に、発注者からの受注業務に対するクレームの事務処理は、事務局の種々の改善に費やす時間を奪い、大きな負担となっておりますので会員の資質向上に努めてまいります。

また、効率性を上げるうえでも、こうした苦情処理の迅速化を図るため、コンプライアンスを守る委員会の活用を促進してまいります。

また、サービスの広域化や請負就業における専門的需要の要請に対応するため、「シルバーごとネット」やOA機器等を活用した業務処理の効率化を一層推進するとともに、センター事業の共同化、一般運営費の洗い出しなど業務の見直しにより、事業運営の簡素化・効率化を推進してまいります。

7 会員による運営参画の推進

会員による高齢者の新規入会促進、就業開拓等に加え、専門知識や経験を生かした事務局業務への活用など、会員による運営参画を積極的に推進するとともに、業務体制・組織の最適化を図ってまいります。

第7章 事業運営基盤の強化

郡山市シルバー人材センターは、公益社団法人であり営利を目的とする団体ではないため、国と郡山市より補助金の交付や公共事業の委託を受けて事業運営を行っております。

補助金や委託料事務費に加え、民間等の受注の事務費、会費収入を主な財源として運営されておりますが、センターを取り巻く厳しい状況に加え、国、郡山市からの補助金確保は厳しくなってきています。

そのため、自主的な運営を図り持続可能な財政基盤の確立を図るために、経常的経費の抑制や事務の効率化によるコスト削減を進めるとともに、就業開拓を推進し、受注増による自主財源（事務費）の確保に努めることが重要です。

センターでは、中・長期の財政見通しに基づき自立的に運営基盤を強化するとともに、高齢者の活躍の場を拡大するため、以下の事項を重点として計画的に推進してまいります。

1 財政基盤の強化

運営するための財源は、会員の就業による受取事務費と労働者派遣事業手数料及び公的機関からの助成による補助金であります。今後、国及び郡山市の財源も厳しく補助金の見直しが予想されるため、公益法人として地域への貢献度を高め財政支援を引き続き要望してまいります。

一方、自主財源を確保するためには、受注契約を増やす中で新たなサービス事業を開拓し就業拡大を強化する必要があります。特に、女性が働きやすい新たな就業先を開拓して女性の会員増を目指します

また、センターの運営経費を見直し節減に努めながら事務の効率的な遂行に努めます。

2 事業運営の効率化と自主財源の確保

自主財源を増やすには、実施計画に掲げている会員増強と就業開拓の両輪で進めることが重要です。

そのため実施計画策定後、具体的な手順まで落とし込み、PDCA（Plan・計画→（Do・実行）→（Check・評価）→（Act・改善）サイクルの進行管理を行ってまいります。

事業資金の確保はセンター運営の根幹をなすもので、安定的に確保してまいります。

- (1) 補助金については従来の運営費主体のものから、事業に対する補助に移行していることから、これらの制度変更に対応できるよう努めます。
- (2) 配分金については、会員の就業に見合った適切な収入を確保するとともに、事務費の獲得のためにも、消費税率引き上げの動向や最低賃金の動向を勘案しながら適正に改定を行ってまいります。
- (3) 派遣事業については、契約金額を拡大することで手数料を確保します。
- (4) 事務局人件費は長期的な視野で採用計画を立てて執行します。
- (5) 固定資産や備品の購入については将来を見越した計画的な更新に努めるとともに、事務諸経費については、無駄のない執行に努めます。

第8章 普及啓発活動

広報及びボランティアの推進

会員の増強や就業の拡大のためには広報活動は不可欠です。市の広報誌のみならず、地域の情報誌やチラシ配布、ホームページの充実、その他の手段による広報活動を効果と財政状況を勘案し充実させていきます。さらに地域に根差した公益法人として市民に必要な団体として認識していただくためにも、広報活動だけではなく、地域に貢献するボランティア活動を推進し、シルバー事業の周知に努めます。

1 普及啓発促進月間の実施

シルバーの日を中心に、各種ボランティア活動の実施、シルバーフェア、交流会の開催等、一斉にかつ集中的に広報活動を展開します。

2 年間を通じた広報活動の推進

(1) 様々なメディアを通じた広報活動の推進

シルバー事業の活動事例情報を新聞、テレビ、ラジオ等報道機関に提供するなど積極的な広

報活動を推進します。

(2) ホームページ・SNSの活用

センターの活躍事例、会員及び発注者からの感想等を紹介するなど利用者の視点に立った親しみやすいホームページにするとともに、新しい内容への更新に努めてまいります。

また、SNSを活用して情報発信や地域との交流を図ってまいります

(3) リーフレット等の作成・配布

シルバー事業の積極的な周知広報を図るため、就業開拓及び入会促進用リーフレットを作成・配布します。

(4) 会員相互の交流の推進

会報「シルバーだより」や事務局からの各種連絡などで会員に情報提供を行うとともに、会員の親睦事業を通して、会員間の交流や意思疎通の向上を図ります。

(5) 地方自治体等のイベントへの積極的な参加

地方自治体や各種団体などが開催するイベントへ積極的に参加し、シルバー事業の広報活動を実施します。

第9章 地域のネットワーク形成

1 地域関係団体との連携による地域ニーズの把握

センターは、2011年度に公益社団法人に移行しました。その結果、それまで以上に自治会や民生委員、社会福祉協議会、行政機関、NPOなどと連携し、地域のプラットフォームの一員として機能する必要性が生じて参りました。

センターも、地域では既存のボランティア主体の活動団体とは、一線を画されている面もあり、認知度が低い状況ですので、シルバーの会員が地域の中に入って活動を行うなど、認知度をアップする必要があります。

いま、少子高齢化、核家族化、中核都市への人口集中などにより、地域の担い手が減少し、地域コミュニティ機能が弱体化してきました。

これまで地域を支えてきた、自治会、社会福祉協議会、民生委員、NPOなどボランティア主体の団体単独では、社会や地域の大きく変わる問題やニーズへの把握・対応が充分にできなくなってきました。そこでは各団体をつなぐコーディネーター役がないなど、うまく連携ができていませんので、今後は、連携を強化して、地域の課題に協働して取り組んでまいります。

地域の一員となり、連携することで地域のニーズの把握が可能となるほか、会員の募集等も行いやすくなります。

2 シルバー人材センターまちづくり役割の分担

センターは、地域の各関係団体などと連携して、それぞれが得意な分野で役割分担することで地域の課題を解決する取り組みを行ってまいります。

3 地域貢献事業・新規事業を行うことによるイメージアップ

ワンコイン事業、シルバー農園事業、親孝行代行事業、空地対策事業などの地域貢献事業を今後検討実施することによって、シルバー人材センターの認知度やイメージアップを図ってま

います。

さらには、ボランティア活動は、地域に貢献するとともにセンターが地域の信頼を得るためにも極めて有意義な活動です。

地域班活動を活性化することにより、地域でのイベントの参加出店などボランティア活動を推進し、地域に愛されるシルバー人材センターを目指します。

また、会員同士の交流を促進し、地域班活動が仲間づくり、居場所機能を果たすように推進してまいります。

第10章 総合就労支援事業の取り組み

ワンストップサービスセンターの役割

センターは、生涯現役社会の実現に対応し、シルバー事業において量的な受入体制の拡大、多様な選択肢に対応できる雇用・就業を始めとする社会参加活動の領域の拡大等、地域における高齢者のためのワンストップサービスセンターとしての役割を果たすことが求められているため、次の事業を推進してまいります。

- 1 雇用・就業、職業能力開発、ボランティア活動、自営、起業、就農等に関する情報の収集・提供や相談機能の充実
- 2 高齢会員の生活環境に合わせたボランティア活動への参加や、趣味を生かしたサークル活動など「できることをできる範囲で行う」社会参加活動に取り組んでまいります。