

公益社団法人東大和市シルバー人材センター長期計画

1. はじめに

東大和市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は昭和54年(1979)に発足し、以来、働くことによる高齢者の生きがいつくりや健康維持、さらには社会参加を促し地域社会に活力を生み出す組織として様々な事業活動を展開してきました。

平成23年(2011)4月1日には、一般社団法人から公益社団法人へと移行し、さらなる進展を求めることといたしました。公益社団法人移行により法令順守が、さらに厳しく求められています。

平成19年度(2007)には、昭和22年(1947)生まれの団塊の世代の人達が定年退職を迎えましたが、センターへの顕著な影響はありませんでした。

また、平成24年(2012)には、この団塊の世代の方々が65歳となり、年金受給の年代となることからシルバー世代へと移行してくると言われておりました。このようなことから原則60歳から入会できるシルバー人材センターも定年制の延長などから、近い将来には65歳が入会年齢になるであろうとの議論もされています。

東大和市の平成23年度(2011)の人口推計（人口・会員推計表）によれば、平成25年(2013)から平成34年(2022)の60歳以上の人口は25,697人から27,783人と10年間で2,086人増加すると見込まれ、平成25年度(2013)の60歳以上の高齢化率は30.56%となり、その率は年々増加し平成34年(2022)には32.15%まで上昇すると見込まれています。このような高齢化率の状況からも高齢者対策としてのシルバー人材センターへの依存度は継続していくものと思われまます。

今後、シルバー人材センターに対する要望は、人的対応だけでなく仕事の内容、出来上がり具合など益々多様化が求められることとなり、それに対する会員の資質や技量が求められることとなります。このようなことから今までのシルバー的思考では対応できなくなることも想定されます。社会から信頼される「働く集団」を構成するためには、就業率の向上対策や女性会員の増加対策を整えることも求められます。また、公共事業に頼っている事業内容を民間事業の開拓を進めることにより改善していくことも欠かすことのできない要件となっています。

数々の事案に対し、対応できる仕組みの構築を目指し長期計画を策定します。

本計画は、前期の名称である「長期目標」から、その実行・実効性を目指すものとして「長期計画」とその名称を変更しました。また、本計画は各年度における事

業計画の基となるものと位置づけることとし、実施については、各計画（1～7）における実施計画が各年度の事業計画と同調することとします。

2. 計画の期間

この計画の期間は、平成25年度から平成34年度までの10カ年とし、必要により見直しを行うものとします。

3. スローガン

「元気で働き、絆を深める地域愛のシルバー人材センター」

4. 数値・目標値

人口・会員推計表

年度 (平成)	総人口 (人)	60歳以上 人口 (人)	60歳以上 高齢化率 (%)	推計 入会率(%)	会員数 推計 (人)
25	84,088	25,697	30.56	3.2	822
26	84,493	26,067	30.85	3.2	834
27	84,850	26,351	31.06	3.2	843
28	85,191	26,654	31.29	3.2	852
29	85,523	26,898	31.45	3.2	860
30	85,774	27,069	31.56	3.2	866
31	85,978	27,207	31.64	3.2	870
32	86,149	27,417	31.83	3.2	877
33	86,280	27,547	31.93	3.2	881
34	86,411	27,783	32.15	3.2	889

総人口は、東大和市の平成23年度人口推計を参考とした。

会員数推計は、60歳以上人口に推計入会率を乗じたもの

推計入会率は、直近の平成21年度から平成23年度の3年間の入会実績を基とした。

5. 重点とする計画

1 地域と連携するセンターづくりをすすめる

(1) 地域活動への参加

地域と連携をすすめるために、東大和市や関係団体や地域コミュニティである

自治会や管理組合などが開催する行事へ積極的に参加しシルバーのPRを図ります。

(2) ボランティア活動の推進

シルバーのPRと地域への貢献を目的にボランティア事業を実施します。

(3) センターからの情報提供

会報、チラシ、ホームページなどの広報媒体を活用し、センターへの理解を深め協力を得るための情報を提供します。

(4) 入会の促進

定款第3条の目的を達成するために、センターへの入会を積極的に呼びかけ、定例的に入会の機会を提供していきます。

(5) センター賛助者・店の開発

シルバーの活力ある事業展開を行うために、シルバー事業に賛意のある地域の人たち及び事業者の協力を得て、事業を展開していきます。

(6) 広報の実施

シルバーの事業内容や組織について広報し、理解を求める活動を展開していきます。

2 事業の拡大をすすめる

(1) 事業開拓の推進

一人でも多くの会員が就業出来るよう、会員とセンターが一体となり市民のニーズに合わせた事業の開拓を進めていきます。

(2) お客様との交流・連携

事業の拡大はお客様とセンターが協力し、イベント等を設定し交流・連携を進めて行きます。

(3) 「会員がセールスマン」の推進

PRは、「口コミが効果大きい」ことから会員が主体となったセンターや事業のPRを展開していきます。

(4) 小さい仕事を守る

小さい仕事を数多く確保することにより、就業や事業の拡大を図っていきます。

(5) 諸制度の研究・検討

①指定管理者制度^(注1)を研究し、当センターが成し得る事業の受注対策を検討していきます。

- ②労働者派遣事業制度（注2）を研究し、当センターが成し得る労働者派遣対策を検討し、より効果のある事業展開を進めていきます。
- ③シルバーの事業は行政との関りが大きいことから政策目的随意契約（注3）の活用を働きける。また企画提案方式の事業（注4）の展開も働きかけていきます。

※ 注1、注2、注3、注4
巻末に用語の意味を掲載しております。

3 就業の拡大をすすめる

(1) 仕事の分かち合いの推進

一人でも多くの就業を実行するために、各種の受注業務を検証し適正な就業期間と均衡を図り仕事の分かち合いを進めます。

(2) 就業関係規程の見直し

経済状況や就業率の実態を検証しつつ、適切な規定とするための見直しを間断なく進めます。

(3) 未就業会員の解消推進

- ①仕事の分かち合いの推進や就業相談日の設定（開設）により、未就業会員の解消を進めていきます。
- ②長期に亘る未就業会員の实態を調査し、登録業種の変更や見直しを促していきます。

(4) 就業停止の実行

クレームなどにより就業に悪影響を与えた会員に対し、その実態を調査し、適切な対応策を確立します。

(5) お客様アンケートの充実

お客様の意向や評価を掴むためにアンケートを実施し、お客様の意向や評価を就業やセンター運営に活かしていきます。

(6) 就業開拓の推進

シルバー人材センターの組織を動員し、日々の就業活動や会員活動を通じて就業先の開拓を進めていきます。

(7) 仕事の価値を高める

小さい仕事の確保や重要性の意識を醸成し、仕事を大事にし、事業や就業の拡

大を図っていきます。

4 安全・適正就業をすすめる

(1) 職群別就業マニュアルの整備

それぞれの職群に適合する就業マニュアルを整備し、均衡を確保し効率のあがる就業をすすめます。

(2) 職群班長の確立

職群班長の権限と責任を明確にし、班の統制と効率的就業を目指します。

(3) 安全就業の推進

就業会員全員で、就業環境の整備を促し、安全就業をすすめていきます。

(4) 安全教育の推進

就業途上や就業中の交通事故や転倒事故を未然に防ぐための教育を関係機関の協力を得て実施します。

(5) 適正就業の推進

① 法令の順守

労働者派遣法に抵触するような就業を排除し、シルバーの基本である「請負・委任」の就業を継続していきます。

② 就業規程の遵守

複数就業や就業期間等の規定を周知し、広く会員の就業をすすめていきます。

(6) 就業リーダーの育成

就業先における直接的指揮命令を回避するための体制として、就業リーダーを育成し法令を順守する体制を整えます。

(7) 安全点検の実施

自動車や機械器具による事故の防止・抑制するための手順や組織を構築します。

(8) 事故防止に対する会員の意識向上

事故の防止は、意識が有るか無いかによって左右されることから、安全月間・安全週間等を設定し会員の意識の高揚を図る施策を講じます。

5 事業の効率化をすすめる

(1) IT化の推進

豊富に存在する情報を的確かつ正確に取得し活用するための手段として推進します。

(2) O A化の推進

進化する事務処理機器を効果的に配置し、省力化、省時間化を推進し事務の効率化を図り、お客様のニーズに的確に対応できるシステムを構築します。

(3) ホームページの拡充

情報発信の基であるホームページを馴染み易いものに構築し、アクセスして頂くことにより事業の進展を図ります。

(4) 適正な配分金の設定

就業規約第10条に規定する配分金のあり方を研究・検討し、社会的に相当な配分金を設定していきます。

(5) 就業環境の整備

整理整頓の励行により働きやすい環境を作り出し、効率的な作業の進行と事故防止を推進します。

(6) 会員教育の推進

シルバーの基本理念を理解し、地域貢献するサービス業であることを認識するための会員教育をすすめます。

(7) 事務局職員の研修

法制度や組織としての制度を研修・研究し、効率的かつ正確な業務執行を進めます。

(8) 会員情報

個人情報保護を主眼に、登録された情報を確実かつ正確に活用し就業の確保とお客様のニーズに対応していきます。

6 組織の活性化をすすめる

(1) 職群化の推進

シルバーの基本理念である「共働・共助」の推進と業務執行の均一化を進めるために全ての業務について職群化をすすめます。

(2) 会員交流の促進

働くことの重要性を認識しつつ、シルバーの目的の一つである「生きがづくり、健康維持、社会参加」をすすめるために会員交流を進めます。

(3) 会員研修の促進

評価される仕事、評価される人間を創りだすための研修・講習を実施し、仕事の喜び、生きる喜びを創りだすことをすすめていきます。

(4) 適正規模の地域班の設定

行動しやすく活動しやすい地域班とするために適正規模を研究し、設定していきます。

(5) センター支援組織の構築

将来に向かって更なる進展を目指すセンターづくりのための組織づくりを市民の支援や意見を受け構築していきます。

(6) 地域班長の確立

地域班長の権限と責任を明確にし、地域班長と理事、会員とセンターを繋ぐ地域班長の位置付けを確立します。

(7) 会員が気楽に話し合える場づくり

会議室や会員が気楽に話し合える場を確保するために、建物の所有者である東大和市に対し狭隘解消について働きかけていきます。

7 財政基盤の確立をすすめる

(1) 公益社団法人としての経営

公益法人経営の基本である「収支相償」を遵守しつつ、最大の効果を生み出すように努めます。

(2) 連合交付金の確保

法に規定している国の助成施策である連合交付金の適正配分を他のシルバー人材センターと共同して関係機関に働きかけます。

(3) 総価契約の確立

シルバーの基本的契約形態である総価契約の履行を目指し、発注者の理解を求める行動を間断なくすすめます。

(4) 請負契約の確立

シルバーの受注契約の基本である「請負」を理解し、適正な業務を推進し予算の適正執行を図ります。

(5) 効率的な財政運営

最小の経費で最大の効果を生み出すよう理事会、会員、職員が目的意識をもって取り組むことをすすめます。

(6) 三無の排除

ムリ・ムだ・ムらの三ムを排除し、財政の効率的執行に努めます。

(7) 会員意識の醸成

会員は個人事業主であることの認識を醸成し、必要な自費負担を徹底します。

(8) 自主財源の確保

事業内容を検討し、自主財源確保の途を検討していきます。

※用語の解説

注1 指定管理者制度

地方公共団体やその外郭団体に限定していた公の施設の管理・運営を、株式会社をはじめとした営利企業・財団法人・NPO法人・市民グループなど法人その他の団体に包括的に代行させることができる制度で、委託事業ではなく行政処分である。

注2 労働者派遣

派遣元事業主が自ら雇用する労働者を、派遣元との雇用関係の基に、かつ、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させること。

(参考) 請負は、労働の結果としての仕事の完成を目的とするもので、派遣との違いは、請負の場合には発注者と労働者との間に「指揮命令関係」を生じない。

注3 政策目的随意契約

働く意欲をもつ高齢者に就業機会を確保する観点から、地方公共団体がシルバー人材センターから役務の提供を受ける際には、事前に所定の手続きを行えば、入札等によらない契約（随意契約）が出来る制度。

注4 企画提案方式の事業

地域社会における「教育」、「子育て」、「介護」、「環境」分野の需要に対応するため、シルバー人材センター連合（都道府県）または区市町村シルバー人材センターと地方公共団体が連携し、共同で企画提案された事業を、厚生労働省の採択を受けた区市町村シルバー人材センターが、厚生労働省と区市町村の補助金を受け行なう事業

6. むすびに

前期の長期目標の実施期間では、人的要件では団塊の世代が定年を迎える07年問題や12年問題が取り沙汰されましたが何れも大きな影響を与えるものとはなりませんでした。

本計画は、経済が低迷した期間から安定した経済状態へと移行していくことを期待するものですが、未だ東北大震災の影響は解消されていません。このような状況にあってもシルバー人材センターは高齢者の生きがいや地域貢献の組織として存在していくことが求められています。65歳定年制が進行していく中で、これから10年間この計画を基に事業を展開していくこととなります。

このような状況から、本計画も間断なく研究・検討を加え、その時々々に適合したものとなることが求められます。