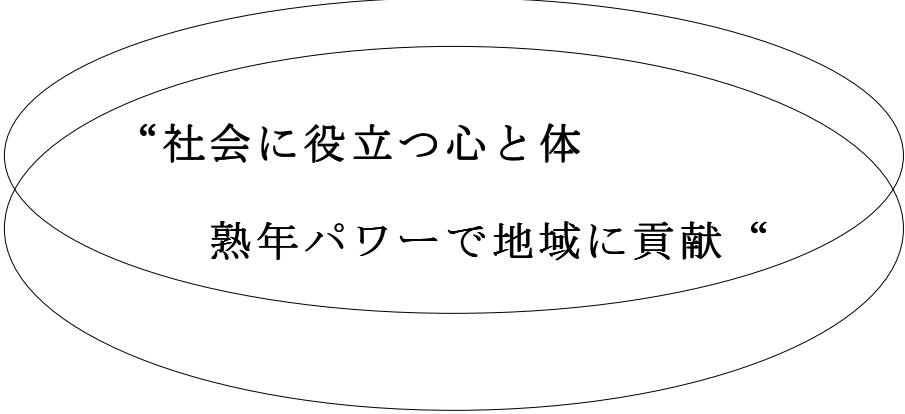


中 長 期 計 画



“社会に役立つ心と体

熟年パワーで地域に貢献 “

平成 2 1 年

四街道市シルバー人材センター

【目次】

ページ

第1章 計画策定の概要

1. 計画策定の趣旨	1
2. センター事業の基本理念	1
3. 計画の期間	2
4. 計画の基本目標	2

第2章 経緯と現状

1. 社会経済状況等取巻く環境	3
(1) 少子高齢化	3
(2) 四街道市の人口と粗入会率の傾向	3
(3) 受注環境の変化	4
(4) 法制度上の経緯	4～5
2. センター事業の経緯と現状	5
(1) 事業実績	5
(2) 改革改善の取り組み	5～6

第3章 現状と課題及び取り組み等対応策

1. 会員の動向と就業問題	7
(1) 会員の現状と課題	7
2. 会員の増強・就業の拡大・拡充策	8～10
(1) 会員の増強	8
(2) 既存就業の見直し	8～9
(3) 新たな就業開拓	9～10
(4) 業務の迅速処理	10
3. 安全・適正就業の確保	10
(1) 安全対策の現状	10
(2) 適正就業の課題	10
(3) 適正就業対策の推進	10～11
(4) 未就業会員の解消及び高年齢会員への対応	11
(5) 会員の健康管理の推進	11

4. 組織体制	11
(1) 現況	11
(2) 課題	11～12
(3) 組織体制への取り組み	12～13
「組織」	13
5. 事務局体制	14
(1) 現況と課題	14
(2) 事務局の改善	14
6. 施設整備	14
(1) 現況と課題	14～15
(2) 今後の対応	14
7. 財源の確保	15
(1) 現況と課題	15
(2) 財源基盤の確立と自主財源対策	15
別紙1 センター組織図	16

第4章 基本計画・実行計画

1. 方針	17
2. 取組み方針	17
3. 目標別の具体的推進事項	17
4. 目標別実行計画表	18～24
別紙資料	25～36

第1章 計画策定の概要

1. 計画策定の趣旨

四街道市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、昭和 61 年 10 月に設立し、事業開始以来今日まで 21 年間に亘り着実に実績を積み重ね順調に発展してきました。

しかし、少子高齢化の進展や団塊世代の多くが定年年齢を迎えるなど、社会経済情勢が大きく変動し、センターへの加入動機や年齢構成の変容が予測される等の問題に加えて、国・地方自治体の支援（補助）の抑制や公益法人制度の改革等々の諸課題が出てきており、今後のセンター運営の根幹にかかわる大きな課題となりつつあります。

これらの課題や新たな時代に的確に対応するため、センターの果たすべき役割を再確認し、中長期的（平成 21 年度～30 年度）な視点から将来に向けたセンター事業の運営指針として基本計画を策定することとしました。

計画の策定にあたっては、設定した目標の達成に向け、センターを取巻く現状から今後の取り組むべき課題や問題点を整理し、将来に向けたセンター事業運営の基本方針として位置づけるものです。

2. センター事業の基本理念

センターは、「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、会員である高齢者の自主的な活動を通じて、広く地域の高齢者の就業ニーズに対応する仕事の創出等、高齢者の就業についての条件整備に努めながら、併せて活力ある地域社会作りに貢献するなど、生きがいや健康づくりを支援する高度の「公共的・公益的」性格を有する団体です。

今後、少子高齢化社会の到来や団塊世代の定年退職により、高齢期における就業や地域社会への参加等ニーズの一層の多様化が見込まれ、センターの役割は、益々増加してきます。

本計画では、基本理念とセンターの社会的な役割を将来にわたって堅持し、会員の参画による民主的な運営と安全・適正就業の強化を図るとともに、公共部門や、就業形態が多様化している民間企業活動等に対し、センター(会員)の持てる能力を生かし、その役割を補完し一翼を担うなど、地域社会に必要不可欠なセンターを目指します。

○センターの基本的性格

現役をリタイアした高齢者の方々が、長期的に継続して就業するのではなく、雇用関係を有しない、地域社会の日常に密着した臨時的かつ短期的な就業又は、その他の軽易な業務等に自己の労働能力を活用した就業を行い、収入を得ると

ともに、健康を保ち、働く事の喜び、生きがいを持って、地域社会に貢献するなど「福祉の受け手から社会の担い手」になると言う基本理念のもとに、会員を中心とした高齢者の自主的な団体として設立された組織です。

○センター事業の仕組み

センターは、地域社会の就業ニーズに密着した臨時的かつ短期的な仕事を請負又は委任という形で、一般家庭、企業、官公庁等から受注し、会員の能力や希望に応じて仕事を提供します。

会員は、提供された仕事に対して就業するが、依頼主との間に雇用関係はなく、会員自身の責任において仕事を完遂するものであり、会員の就業実績に応じて配分金の支払を受ける仕組みです。しかし、会員に対して一定の就業や収入を保証するものではありません。

3. 計画の期間

この計画は、平成21年度から平成30年度を目標期間としますが、センター活動の基本となる基本計画及び実施計画の策定は、前期計画として平成21年度から25年度(2009年～2013年)の間として策定します。

なお、計画年次の中間年となる平成23年度に実績等を評価し、当該時点の社会経済状況の変化を踏まえ、必要に応じて計画を見直します。

長期的な目標値の見直しは、平成25年度に後期基本計画(平成26年度から30年度)として策定する際に、併せて見直しを行います。

4. 計画の基本目標

本計画は、高齢者人口の増加と団塊世代退職者の動向及び多様化する市民ニーズや雇用情勢など、センターを取巻く社会経済環境の変化を勘案し、センター事業の運営に重要である会員数、契約金額、就業率を計画の基本目標値として設定します。

	実績 (19年度)	中期目標値 (平成25年度)	長期目標値 (平成30年度)
①	会員数 516人	625人	700人
②	契約額 1億7千8百万	2億2千万	2億8千万
③	就業率 84.1%	90%	95%
			就業希望者 (100%目標)

※ 計画目標予測値 別紙資料 P25～28参照

第2章 経緯と現状

1. 社会経済状況等取巻く環境

センターを取り巻く環境には、次のような変化がありました。

(1) 「少子高齢化」

少子高齢化が進むわが国の人口は、平成17年(2005)で1億2776万人になっており、65歳以上の人口は2576万人であり、世界でもトップクラスの長寿社会となり、総人口に占める割合は20.2%となっています。このような社会現象は、労働生産性の低下、社会保障制度等々への深刻な影響も予測され、社会経済情勢に影響を及ぼしてきています。

四街道市の人口は、当面(概ね5年間)は、横ばいないし微増と予測されますが、平成17年度末の65歳以上の人口は、17.1%であり、平成25年度には29%に達すると予想され、市民の3人に一人が高齢者という、本格的な少子高齢社会が見込まれます。

(2) 「四街道市の人口と粗入会率の傾向」

四街道市の60歳以上の人口に対しセンターへの粗入会率は、平成10年度の1.68%から平成19年度には2.04%へと緩やかながら増加はしていますが、粗入会率の傾向としては平成15年度の2.36%をピークに漸減傾向にあります。

顕著な要因としては、平成16年6月に「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」が改正され(平成18年4月施行)、企業が定年の延長や廃止、継続雇用制度の導入等を図ったことにより、60歳を迎えても引き続き雇用による就業形態が多くなるなどが起因として考えられます。

当センターの地域性は、四街道市が首都圏のベッドタウンとして発展してきたため、シルバー世代となる住民の多くがホワイトカラー層という特徴があります。

このため入会希望者の多くが事務的・管理的業務への要望が強く、センター業務の大半を占める除草作業等外作業への就業希望は少ない傾向にあります。

しかし、数年後には団塊世代が65歳を迎え、センターへの入会希望者の増加が予想されることから、粗入会率の向上を図るためには、ホワイトカラー層の就業希望が多い職種の開拓が今後の課題となります。

※ 「千葉県内センターの平均粗入会率 1.5%」

※ 「全国のセンターの平均粗入会率 2.3%」

※ 60歳以上の人口と粗入会率の実績 別紙資料 P29～30参照

(3) 「受注環境の変化」

事業の受注状況は、平成 11 年度は、公共事業が 57.7%、民間事業が 42.3% でしたが、平成 19 年度では、公共事業が 27.7%、民間事業が 72.3% となり、公共事業と民間事業の比率が逆転して、民間事業の割合が高くなっております。今後の公共事業については、「指定管理者制度」への移行も進み、さらに厳しい環境も予想される中、引き続き公共事業の受注の維持・拡大に努めながら、今まで以上に民間事業の拡大に力を注いでいく必要があります。

※ 受注環境の推移 別紙資料 P 3 3 参照

(4) 「法制度上の経緯」

● 指定管理者制度

地方自治法の一部改正（平成 15 年 9 月施行）が行われ、公の施設の管理運営について指定管理者制度が導入されました。四街道市も平成 18 年 4 月より導入されていますが、本制度の活用についてセンターとしても検討が必要となっています。

● 地方自治体における随意契約

「地方自治法施行令」の一部改正（平成 16 年 1 1 月施行）が行われ、地方自治体がシルバー人材センターから役務の提供をうける場合には随意契約ができるようになりました。

センターは、市当局に本制度の更なる活用について要請を図る必要があります。

● 一般労働者派遣事業の導入

「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」の一部改正（平成 16 年 1 2 月施行）が行われ、シルバー人材センター連合が、高齢者を対象に臨時的かつ短期的またはその他の軽易な業務の範囲で、厚生労働大臣に届出ることにより「一般労働者派遣事業」を実施する事が可能となりました。

これまでセンターが取り扱う業務は、請負や委任による就業に限られていましたが、雇用形態での就業も認められ選択肢が広がることになりました。

● 個人情報保護法の施行

「個人情報の保護に関する法律」（平成 17 年 4 月施行）により、センターにおいても、登録会員の情報や業務上知り得た発注者の情報の取り扱いなどにさまざまな法律上の義務が課せられるようになりました。

● 公益法人制度の改革

新たな公益法人制度の骨格を定めた「公益法人制度改革関連 3 法」（平成 18 年 6 月公布）が平成 20 年 1 2 月 1 日から施行されます。

シルバー人材センターは同法の施行から 5 年間の経過措置において、新たな制度へ移行することになります。新制度では、一般の社団法人と公益性の認定を受けた公益社団法人のいずれかに移行することになります。

シルバー人材センターは、公益性事業を主たる目的とする公益社団法人へ移行する方向で検討・準備が進められていますが、本制度への移行については、関係機関等との情報交換を密にし、動向を注視し的確に対応していく必要があります。

2. センター事業の経緯と現状

当センターは、昭和61年10月に設立され会員数182名、受注件数391件、契約金額422万円の規模でスタートし、平成8年度に10周年、平成18年度に20周年記念事業行うなど、会員、理事、事務局が一体となり鋭意改革を行い事業展開してきました、その結果平成19年度には、会員数516名、受注件数3,274件、契約金額では1億7千800万円と事業規模を拡大してまいりました。しかし、これまで順調に推移してきたかにみえますが、会員の入・退会、就業の実態等の状況をみていきますと幾多の課題が見えてきます。

この課題について現状分析を行い、内容を十分に把握し、今後の対応策を示していく必要があります。

これまで会員や各専門部会・各専門委員会の活動によりセンター事業運営の改革、改善に取り組んできた実績を示します。

(1) 「事業実績」(平成10年度から19年度)

会員数、就業実人員、就業率、受注件数、契約金額、配分金、事業運営費を表及びグラフで示します。

※ 実績表 別紙資料 P29～35 参照

- 会員数は、平成10年度から19年度の10年間の推移をみますと251名から516名と約2倍になっていますが、平成15年度以降の会員数は、伸び悩みが続いている現状です。また、女性の社会参加が進んでいる中において、男性会員に比較し女性会員の割合が低い状況です。

※ 会員数の10年間の推移表 別紙資料 P29 参照

(2) 「改革、改善の取り組み」

これまで、毎年の事業計画に位置づけ取り組んだ事項で、推進が図られた主なものは次のとおりです。

- センター開設時から職員が「除草・植木」等外作業時の各種道具の運搬、会員の現場への送迎、ごみ処理を会員の補助として実施ししていたが、運搬能力等に限界があり、会員が作業を行うことができるにもかかわらず、受注件数を制限せざるを得ない状況となり、平成10年度より作業場所までの往

復や道具の運搬は会員が自ら行い、ごみの運搬処理は運搬班を作り会員が行うよう改善し、受注件数及び契約金額が増加しました。

- 事務・管理系職種は、一度就業すると本人の申し出がない限り交代がなく、また、交代する場合でも全会員への募集は行われていなかった。

この対策として、平成12年度より公共事業等の管理や監視業務等の就業基準を定め、職種1年ごとに全会員へ募集案内を送付し説明会を開き選考会を行うように改め、就業機会の平等性、透明性の向上が図られ、就業会員の意識向上のほか未就業となっていた多くの会員が就業できるようになった。

- 広く市民に向けてセンター事業の啓発や情報提供の機会を広げるため、平成18年度に「ホームページ」を開設し、会員の拡大や受注の拡大に努めました。

第3章 現状と課題及び取り組み等対応策

1. 会員の動向と就業問題

四街道市の全人口に対する60歳以上の人口がしめる割合は、平成11年度の17.8%から平成19年度には29.3%へと年々増加し、平成25年度には33%を超えると予想されますが、高齢者の価値観やニーズが多様化する中、高年齢者人口の増加に比較して、センターに入会する会員が一概に増加するとはいえない面があります。

しかし、今後のセンターの発展を期するためには、会員の増強は必須事項であり、社会経済情勢の変化を見極めながら、地域社会に貢献する高齢者の団体として広く浸透させるとともに、センターの基本理念や仕組みを理解し、健康で働く意欲と能力を生かせる環境を整備していくことが重要な課題となります。

センター会員となった動機については、全体的には健康維持や生きがいの充実を入会の理由としておりますが、一部には経済的理由としている会員もいる状況です。

平成18年12月に公表された国の「再チャレンジ支援総合プラン」の個別行動計画においてもシルバー人材センターの会員数を100万人とする会員増を掲げています。

一方、就業の拡大、拡充には、センターの存在意義や仕事の内容について、積極的に普及啓発活動を実施し、広く市民・企業等に理解を得ていくことも重要な課題となります。

(1) 会員の現状と課題

1) 現況

- ① 団塊世代等高年齢層の増大に伴う会員の増加が予想される中、就業の拡大、拡充に対する受入体制が弱い。
- ② 会員の希望する就業内容と発注者から要望される業務内容にずれが生じるなど、それが一因となり退会するケースも出ています。
- ③ 男性会員に比較し女性会員の割合が少ない状況です。
- ④ 会員の高齢化が進んでいます。

2) 課題

- ① 既存の仕事の継続維持。
- ② 新たな就業先の開拓は現在の組織（事務局含む）体制では、積極的な受注開拓が行えず受身の体質となっている。
- ③ センター事業のPRと会員に適した就業先の拡大・拡充

- ④ ホワイトカラー層に対応できる就業の場の確保。
- ⑤ 女性向就労の場の確保
- ⑥ 独自事業の開発
- ⑦ 民間事業者団体等との連携

2 会員の増強・就業の拡大・拡充策

会員の増強・拡大には、現状と課題に示された諸課題等への計画的な取組みを進め、会員にとって魅力あるセンターを作る必要があります。

下記項目を取組みの基本目標とし、その実現に向けた基本方針とします。

(1) 会員の増強

センター発展の基本となる会員の増強・拡大策として、次の具体的な方針への取組みを進め、働く意欲と豊富な知識経験を持つ高齢者の入会を積極的に推進します。

- 1) センター事業の趣旨をわかり易く記載した、チラシ・リーフレットを作成し、市民及び企業等関係機関への啓発に努めるとともに、ホームページ等を活用しセンター事業の紹介をするなど啓発に努めます。
- 2) 入会説明会の充実を図るため、詳細な入会案内を作成し、センター事業の趣旨や仕組み等十分な理解を得られるようにします。
- 3) 夫婦会員制度の検討を進めます。(夫婦会員制度について会員へのアンケート調査や会費の減額等について検討し、会員の増強策を推進します。)
- 4) 女性会員の新たな就業の場の確保(子育て支援や家事援助サービス等)について調査研究(検討委員会の設置)を行い、女性会員の増員を図ります。
- 5) 会員・理事等によるポスティング活動やロコミ勧誘を推進します
- 7) 市担当部門や社会福祉協議会等関係団体と綿密な連携を図り情報交換に努めます。

(2) 既存就業の見直し

発注者への顧客サービス拡大と業務の拡大を取組み方針とし、次の具体的な項目に取組みます。

- 1) 受注の際に発注者の要望等を整理し、可能な限り就業適任者を選任するなど、発注者の要望に真摯に応えられる体制整備に努めます。
- 2) 業務を受注する会員は、発注者の要望に応えられるように、常にサービスと技術の向上に努めます。
- 3) 技能技術の伝承を推進するため、新規会員等への各種技能講習会を開催し養成に努めます。
- 4) 公共施設・民間企業の「管理、清掃、除草業務等」既存業務について就業ニーズの調査(未就業の公共施設や地域・企業を含めたアンケート調査

等)を行い就業の拡大に努めます。

- 5) 植木剪定、除草(草取り・草刈)、襖・障子・網戸張、大工仕事など各職群ごとに、一般家庭及び隣接地域等を含めて、発注者のニーズを的確に捉える調査を行い受注機会の拡大に努めます。

(発注数の増加と発注者の顧客化を図る)

(3) 新たな就業開拓

会員の増強・拡大を図る上で最重要課題となる新たな就業の開拓には、次の様な取組みを進めます。

1) 就業開拓員の配置

平成21年度より就業開拓員を配置し新たな就業開拓に取り組めます。

「平成16年度以降就業開拓員を置かない状況から新たな就業先の広がりも少なくなり、会員の減少とまでは行かないが厳しい状況となっている。」

2) 事務系職種の開拓。

- ① 市等行政機関や商工会等加盟企業や団体に対しアンケート調査等を実施し、新たに対応可能な事務系職種の開拓を行い、経理事務、一般事務等の就業開拓に努めます。
- ② 会員の事務系能力を養うため、パソコン講習会など能力開発に努めます。

3) 女性向け職種の開拓

- ① 家事援助等介護事業は、今後ますます需要が広がると予想されるため、市福祉関係や社会福祉協議会等家事援助サービス事業所に対し、センターが対応可能な具体的業務を調査研究し、就労の開拓に努めます。
- ② 会員の趣味や技能を生かす手工芸品事業等について検討します。
- ③ 女性会員の資格取得や技能習得を奨励するため、各種支援に努めます。

4) 地域密着型事業の拡大

地域社会に密着した新たな業務について、地域ニーズ等の実態を調査し、会員の持つ豊富な経験や技能を活かせる業務を検討し、就業拡大に努めます。

5) 労働者派遣事業の推進

会員の多様なニーズの変革化のなか、事業所からの請負や委任の形式にそぐわない業務就業に対応するため、千葉県シルバー人材センター連合会と連携を図りながら、労働者派遣事業の実施に努めます。

6) 指定管理者制度への対策

指定管理者制度の調査研究を行い、センターが受託可能な制度に適した就業体制等について検討します。

7) 無料職業紹介事業

センターで受注可能な業務「臨時的かつ短期的な業務又はその他軽易な業務」の範囲で、企業の要請による求人的な就労に対処するため、無料職業紹介事業の活用を県連合会との連携を計りながら進めます。

8) 独自事業の開発

当市の地域性を考慮した独自事業について、検討委員会を設置し、先進事例等の実態を調査し、当センターに適合する事業の開発に努めます。

(5) 業務の迅速処理

1) 計画的進行管理

業務量の把握を計画的に行い、受注を受けた業務は、特別な事情がある場合を除き概ね1ヶ月程度で処理を完了する体制に努めます。

(例：除草・植木剪定・襖張り等各職群班については、新規会員を育成し技能の継承を常に行い、各地域に適切に配置するなど発注から完了までの効率化に努める)

2) 発注業務の効率化

会員と就業先等に関する情報はシステム管理されていますので、会員アンケート調査等を実施し詳細な資格や希望職種の把握を行い、本システムを活用し、最適な就業情報の提供が出来るシステムを構築し、受・発注業務の効率化を図ります。

3. 安全・適正就業の確保

(1) 安全対策の現状

会員の安全就業については、平成7年に安全就業委員会を設置し、安全適正就業推進員や安全適正就業委員を配置し、安全講習会・安全パトロール等を実施するなど事故の未然防止に取り組み、平成18年度には全シ協より安全就業優良シルバー人材センター、「優良賞」を受賞するなどの実績をあげ、会員が安心して就業できる環境の整備が図られています。

今後も、現状の施策を維持し、その都度必要に応じて過去の事故発生要因やヒヤリハット要因を解析見直しを行い、事故発生“ゼロ”を目標に積極的に活動します。

(2) 適正就業の課題

センターは高齢者が自主的に助け合い、共に楽しく働く「共働・共助」の精神により、地域の活性化等社会に貢献する自主的な組織であります。

しかしながら、会員意識の脆弱さからセンターを通さず個人的に就労する会員が増加し、業務発注者等から仕事に対する苦情が寄せられるなど課題となっており是正の必要があります。

(3) 適正就業対策の推進

1) 「安全適正就業推進計画」を毎年の事業計画に取り入れ、年間を通じた安全適正就業の推進を図ります。

2) 安全適正就業推進員による定期的な安全パトロールを実施します。

- 3) 交通事故防止に向けた「交通安全講習会」を開催します。
- 4) 会員に対する啓発として、職群会議や地区会議を通じて安全適正就業について周知徹底を図ります。
- 5) 会員の経験・能力・技能を基本にした人物本位の就業配置を考慮することとします。(就業希望調査等を綿密に行いデータ化し就業推進に努めます)
- 6) 管理業務等就業機会の均等化を図るため、理事による面談を行い、ローテーション就業を実施しているが、連続就業の年限等制度について、さらに検討を加え会員皆就業を目指します。
- 7) センターは営利を目的とする団体ではなく、会員一人ひとりが地域の高齢社会を支える役割を果たすなど、高度の公共的・公益的団体の一員であることの自覚を持ち行動できるよう、会員の意識向上を図ります。
(各種研修会の開催等)

(4) 未就業会員の解消

- 1) 未就業会員の調査を行い、現況把握と併せて要因を分析する。
- 2) 就業の推進策として、未就業会員の希望職種の転換等について、理事の面談等相談事業を実施します。

(5) 会員の健康管理の推進

定期的な健康管理講習会を開催し、会員の自己管理の推進を図るとともに市が実施する検診(各種がん検診・特定健康診査)への積極的な受診を進めます

4. 組織体制

(1) 現況

- 1) 会員自身の自主・自立的な運営への意識が低く、すべての業務を事務局がフォローしている現況です。
- 2) 会員間の顔が見えず、共働・共助の理念である、お互いの融合、助け合いの気持ちが弱い現況です。(特に職群間の連携が弱い状況)

(2) 課題

- 1) センターは自主的な会員組織であり、豊かで積極的な高齢期の生活や社会参加による生きがいと充実を図るなど会員同士が自主的に連帯し、共に働き共に助けあうという「共働・共助」の基本理念の浸透を図る体制づくりが課題となっています。
- 2) 理事会・専門部会等の積極的、活発的な活動体制づくりが課題です。
- 3) 地域班、職群班の編成がないため、地域ニーズの把握や作業の共働体制など連帯意識の醸成づくりが課題(地区会議単位で地域班編成・職群班は職種別ごと)となっています。
- 4) 連帯意識醸成のため、会員親睦会や同好会等の立ち上げが課題です。

- 5) センター事業には、就業とは別に「高齢者が社会における役割を見出し、生きがいを持って積極的に社会に参加する」という目的があり、公益法人として、地域社会への貢献策の推進が求められています。
- 6) 公益法人制度改正への取り組みが課題となっています。

(3) 組織体制への取り組み

1) 会員の意識改革

会員意識改革の取り組みとして、シルバー人材センターの理念や意義、仕組みを一人ひとりに正しく理解していただくため、地区会議等機会を捉えて会員の意識向上を図ります。また、入会説明会時にはセンターの趣旨や組織の理解と合わせて会員としての心構えなど十分な説明をします。

2) 組織の活性化

理事会は、センターの事業執行機関であり自主的運営の要として、会員の意見をセンター運営に生かしていくなど、各専門部会、各委員会、職群班、事務局等との連携を密にするなど、事業計画の推進に活発な活動ができる体制を作ります。

3) 専門部会の再編

「総務・事業推進・普及啓発・安全就業」の4部会を「総務・事業・安全適正就業」の3部会に再編し専門部会の機能強化を図り、その活動範囲において、積極的且つ具体的な組織運営や事業運営を立案し実行することで、理事会活動の補佐的役割を務める体制を作ります。

4) 地域班・職群班

センターと会員との連絡体制を整え、会員相互の連帯意識の醸成を図り。地域の発展に貢献するため、「地域班・職群班」について設置要領を作成し早期編成を目指します。

5) 女性会員活動推進委員会

女性会員の意識向上や新たな就業開拓など女性の立場で調査研究する機関として、女性会員活動推進委員会を設置します。

6) 親睦（互助）会の設置

現在の親睦会を発展させ、次のような内容を検討し、会員の相互扶助と福利厚生を目的とした「会員親睦会」の発足に努めます。

① 弔慰金等の支給について

② 親睦旅行等新たな趣味サークルの結成、また地域ボランティア活動等会員が連帯して行う各種の活動機会を創出し、会員の連帯強化を図り、「共働・共助」の精神の高揚を図るものとします。

7) 地域社会への貢献

会員一人ひとりのこれまで培ってきた能力や知識を活用し、地域のボランティア活動や文化活動等の計画づくりと実施機会の創出を図り、計画的に地域社会へ貢献します。

8) 公益法人制度検討委員会

公益法人制度（平成20年12月1日施行）の改正により、公益法人の設立方式が改められ、その業務の公益を個々に判断し「一般社団・財団」と「公益社団・財団」に区分され、その区分により、税務上の取り扱いが変わることになります。※（施行日から5年以内に申請認可）

本改正については、法人区分制度等の課題があり、早急な対応が必要なことから検討委員会を立ち上げ期限内での対応を図ります。

「組 織」

☆ 総 会

- ・ 最高の意思決定機関
- ・ 正会員及び特別会員をもって構成し、通常総会と臨時総会の2種で、通常総会は、3月と5月の年2回開催します。

☆ 理事会

- ・ 理事は理事会を構成し、業務の執行を審議し決定します。
- ・ 総会に付議すべき事項及び議決した事項の執行に関すること。
- ・ 総会の議決を要しない業務の執行に関すること。

☆ 専門部会

- ・ 理事会のもとに専門的諸事項について検討する機関として、総務部会、事業部会、安全適正就業部会を設置します。

☆ 専門委員会

委員は、理事及び会員並びに事務局職員により構成します。

事業活動上の課題等について調査検討します。

- ・ 安全・適正就業委員会
- ・ 会報編集委員会

★ 組織計画図 別紙別図 P16 参照

5. 事務局体制

(1) 現況と課題

事務局は、事務局長以下職員3名、嘱託職員1名、週2日勤務の臨時職員2名の体制で組織の管理と事業運営にかかるすべての事務処理を行っております。

業務は、法人としての人事経理会計などの一般事務をはじめ、市民からの各種依頼の受発注業務、会員の入退会や就業に関する事務、会員との面談や就業上等の相談及び発注者の苦情対応など、アフターケア的な業務等多くの複雑な業務を抱え多忙を極めている現状から、就業先となる企業などへの就業開拓や業務内容などに関する会員との調整等営業的外交業務が厳しい状況となっています。

これまで、業務量に応じた職員の役割分担の見直しをしてまいりましたが、今後さらに増加する業務量に対応するには、現在の職員数では厳しいものがあり、通常事務以外の専門的分野については、就業開拓員等人的的体制整備が課題となっています。

(2) 事務局の改善と合理化

業務量の拡大に伴い煩雑化し、複雑困難性を増した事務に適切に対処するため、事務改善と合理化に取り組めます。

- 1) 職務内容の見直しを行い、職員の適正配置と併せて会員の活用を検討し事務処理の簡素合理化を推進します。
- 2) 組織運営を支える職員を育成するため、各種研修会等学習機会を創出し職員の資質能力の向上を図ります。
- 3) OA機器類（エイジレス）の増設と配置替えを行い、事務事業の効率化を図ります。

その他各種帳票類、様式を見直し合理化を図ります。

- 4) 職員の気力増進と労働環境を整えるため、実施可能な範囲において積極的に処遇改善を図ります。

6. 施設整備

(1) 現況と課題

センターは、市より行政財産の一部（事務室、作業場、駐車場等）を借出し業務を行っています。しかし、会議室が無いとため、入会説明会、理事会、各種専門部会、会員研修会等の会場手配に苦慮するとともに、拡大する業務に事務室も狭隘化しており、会員や顧客との打ち合わせ場所にも困難を極めている状況であります。また、作業場も時期的な変動はあるが、発注が重なる時期には、作業の遅れで発注者に迷惑をかける状況となっています。

このため、事務室、会議室、作業場の確保が大きな課題となっています。

(2) 今後の対応

センターの業務拡大・拡充に対応する、施設（ワークプラザ）整備を基本方針とし、整備する施設の利活用や財源の検討を行うため（仮称）施設整備検討委員会を設置します。

7. 財源の確保

(1) 現況

- 1) センターは、財政的基盤が脆弱で、会費や事業から生じる収入（事務費）だけでは、運営は成り立たない状況であり、継続して国や市からの支援（補助金）が必要な状況です。
- 2) 一方、社会経済情勢が大きく変化するなか、国や地方自治体の行財政改革の推進により、補助金の見直しが進められ削減されてきている状況です。

(2) 課題

- 1) センター運営の安定化には、継続して補助金の確保が必要であり、国や地方自治体（市）の一層の理解と支援を頂くことが課題となります。
- 2) このためには、これまで以上にセンターの使命ともいえる「地域社会への貢献」や「地域の活性化」を図る事業を積極的に推進する必要があります
- 3) 自主財源確保策として、受注業務の開拓、受注金額の適正化、事務費比率の見直しが課題となっています。

(3) 財源基盤の確立と自主財源対策

1) 補助金の確保

センターの運営財源は、今後も経費の効率的運用を図っても、管理運営費等の財源不足が予想されるため、国及び市補助金の継続的な支援を強く要請していきます。

2) 自主財源の確立

センター運営の健全化を図るため、受注料金や事務費比率など下記項目の見直しを進め、今後の補助金削減に対応できる体制の確立を目指します。

① 事務費比率の見直し

事務費比率について、県内シルバー人材センターの状況や社会経済状況を考慮し見直しを図ります。（5%から10%への見直し検討）

② 会費・シルバー保険料の見直し

会員に係る事務費等を精査し、併せてシルバー保険料の会員負担について検討します。

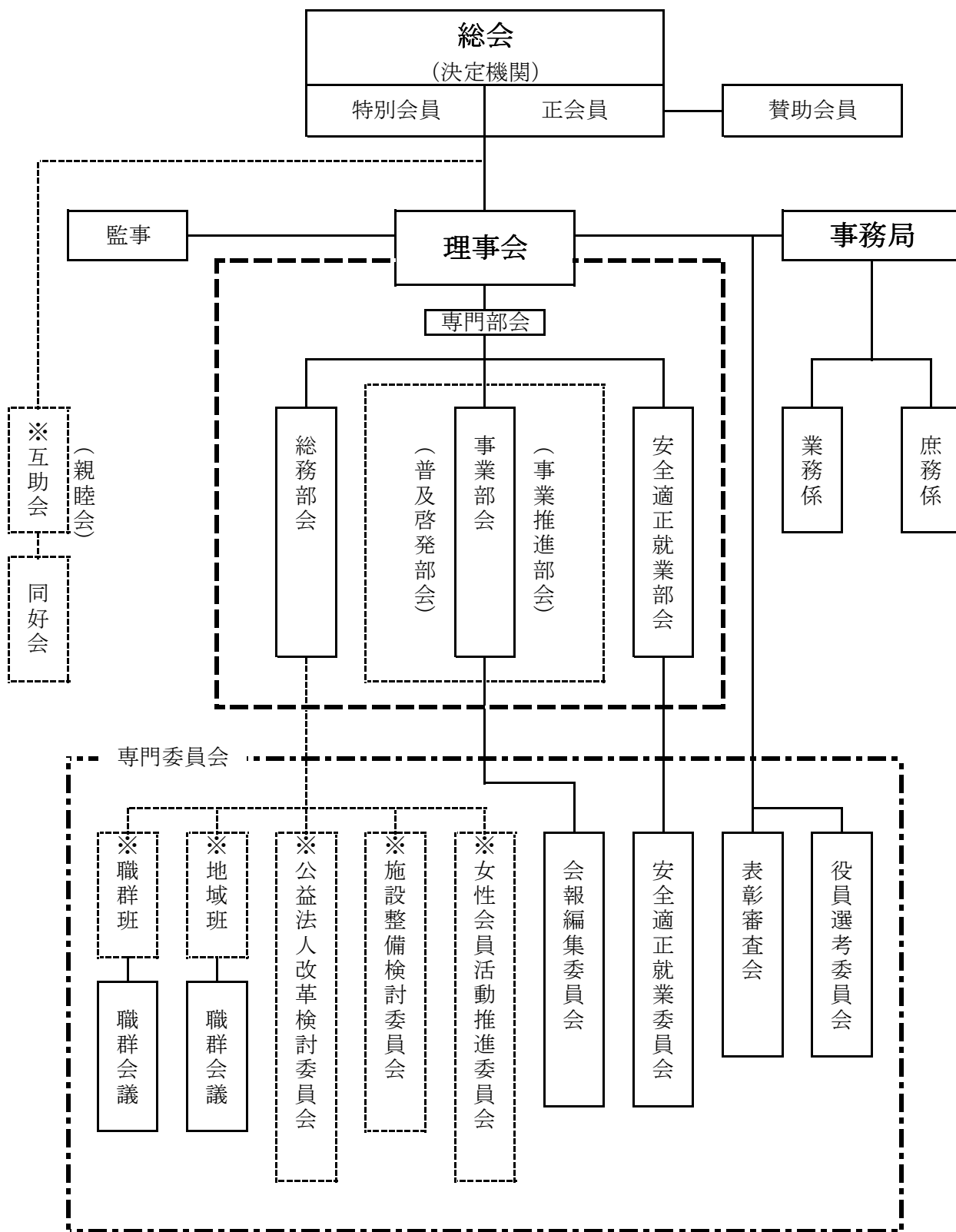
③ 受注料金及び配分金の適正化

受注料金について、類似業務の料金体系の調査研究を行い、適正な受注料金を設定します。

④ 就業開拓を進め、受注量の増加を図ります。

⑤ 特別会員、賛助会員制度の活用について検討します。

シルバー人材センター組織図（計画図）



※ 職群班・地域班・女性会員活動推進委員会は設置予定
 ※ 公益法人改革検討委員会・施設整備検討対策委員会は設置予定
 ※ 互助会は、現在の親睦会からの変更予定

第4章 基本計画・実行計画

1. 方針

前章までに、現在センターが抱える諸課題とそれに向けての対応策を示しました。

これを展開し進めていくためには、会員をはじめ理事等役員、事務局が一体となり、一つ一つの課題に対し取り組まなければなりません。

ここでは、各課題の対応策をその必要性、緊急性、実現可能性等を考慮し、段階的な達成目標時期を定め具体的に推進するため、その担当部門を明確にすることで、実現性を高めます。

2. 取り組み方針

第一段階として前期基本計画に定める実行項目（平成21年度～平成25年度）を各年の実施計画により推進します。

但し、前期の中間年となる平成23年度に実行計画の進捗状況を確認評価し、必要に応じて修正を図ります。

第2段階として後期基本計画（平成26年度～30年度）は、平成25年度に前期の進捗状況を検証し、社会経済状況等の変化により、計画目標値の変動が予測される場合には、必要に応じて理事会等に諮り、修正等見直しを行うなど臨機応変に時代に即した計画を策定し推進する方針とします。

3. 目標別の具体的推進事項

各目標別の推進事項は、以下表のとおりとします。

目 標 別 実 行 計 画 表

会員の増強・就業の拡大・拡充策

基本計画(目標)	実行計画	具体的項目	実施計画						推進部署					
			平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26～30年度						
就業拡大・拡充	会員の増強	<ul style="list-style-type: none"> ●普及啓発の推進 ・チラシ・リーフレットの作成・配布 ●ホームページの活用 ・センター事業のPR等紹介 ●入会説明会の充実 ・入会説明書の見直し及び説明会の時期・曜日等の工夫 ●夫婦会員制度の検討 ●女性会員の新たな就業の場の確保 ・子育て支援や家事援助サービスの調査研究 ●会員・理事等によるポスティングや口コミ勧誘の推進 ●市等関係機関との連携 ・市・社会福祉協議会等関係機関との連絡会議の設置 	←————→						継続	事業部会				
	既存就業の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ●就業適任者等の台帳整理 ・会員一人ひとりの就業履歴・資格・性格等台帳整理 ●各種技能、技術の会員への伝承 ・職群ごとに会員を講師とした各種講習会を実施し技能技術の向上を図る 	←————→						継続					
			←————→									★ ★ ★ ★ ★		
			←————→									★ ★ ★ ★ ★		安全適正就業部会

会員の増強・就業の拡大・拡充策

基本計画(目標)	実行計画	具体的項目	実施計画					推進部署	
			平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度		平成26～30年度
		<ul style="list-style-type: none"> ●既存業務拡大の検討 公共施設・地域・企業が求める就業ニーズ調査(未就業公共施設含む) ●植木、除草、襖、障子、網戸張、大工仕事など、発注者ニーズを調査し受注機会の拡大(一般家庭等) 							事業部会
	新たな就業開拓	<ul style="list-style-type: none"> ●就業開拓員の配置 ・開拓員2名を配置し、市内全域の企業及び一般家庭等の就業開拓 ●事務系職種の開拓 ☆市等行政機関・民間事業所等の事務系職種を調査し就業開拓 ●女性向け職種の開拓 ☆手工芸品事業の調査研究 							事業部会
		<ul style="list-style-type: none"> ☆家事援助サービスの就労開拓 ・センター(会員)が対応可能な業務開拓 ☆資格・技能等の取得奨励支援 							事業部会
	●地域密着型事業の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ●パソコン講習会等 ・会員の能力開発を行い、さまざまな事務系職種に対応 							
	●労働者派遣事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●地域に密着した新たな業務開拓 ・地域ニーズ等実態調査を行い検討 							
		<ul style="list-style-type: none"> ●県連合会との連携を図り、請負契約になじまない事業への対応(労働者派遣法の対応) 							安全・適正就業部会

会員の増強・就業の拡大・拡充策

基本計画(目標)	実行計画	具体的項目	実施計画						推進部署
			平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26~30年度	
	●無料職業紹介	●雇用による就業を望む会員や請負契約になじまない事業への対応	←————→				継続	安全・適正就業部会	
	●独自事業	●地域性を考慮した独自事業の開発・検討委員会を設置し検討	←————→					総務部会	
	業務の迅速化 計画的進行管理	●特別な場合を除き受注後1ヶ月以内に処理を完了できる体制の整備	←————→						
		●会員の希望職種の把握を行い、最適な就業情報の提供ができる体制の整備	←————→						

安全・適正就業の確保

基本計画(目標)	実行計画	具体的項目	実施計画						推進部署
			平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26～30年度計画	
安全・適正就業の確保	適正就業対策の推進	●安全適正就業計画の作成 ・毎年の事業計画への位置づけ	←→					継続	安全適正就業部会
		●安全就業推進委員を設置 ・定期的に就業現場への安全パトロール	→	★	★	★	★	継続	
		●交通安全講習会等安全講習会を開催	←→					継続	
		●安全就業について周知徹底 ・職郡会議や地区会議で啓発	←→					継続	
		●会員の適正就業配置 ・経験・能力・技能を基本とした人物本意の就業配置	←→					継続	
		●会員皆就業実現 ・会員の連続就業の年限制度等について検討	←→					実施状況により見直し	
		●会員の意識向上 会員意識向上研修会の開催	→	★	★	★	★	継続	
未就業会員の解消	●未就業会員の解消 ・現況把握と要因分析 ・就業の推進策 未就業会員の希望職種の転換 理事の面談等相談事業を実施	←→					会員意向により再検討	事業部会	
		←→					継続		
会員の健康管理の推進	●会員の健康管理意識向上 ・健康管理講習会定期開催、 ・市の定期健診への参加呼びかけ	←→					継続	安全適正就業部会	

事務局体制

基本計画(目標)	実行計画	具体的項目	実施計画						推進部署
			平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26～30年度	
事務局体制	事務局体制の強化	●職員の職務内容の見直し検討 ●職員の適正配置	←→		←→			業務量に応じて見直し	総務部会
		●職員の資質能力向上 (各種研修会の参加)	✕	✕	✕	✕	✕	継続	
		●事務処理のOA化推進 ・OA機器類の増設及び配置見直し	←→					事務量に応じて機器類の見直し	

23

施設整備

施設整備	施設整備	●施設(仮称ワークプラザ)整備検討委員会の設置	←→				総務部会
		●ワークプラザ整備計画の作成	←→			施設整備時期の検討	

(本文分2ページ資料)

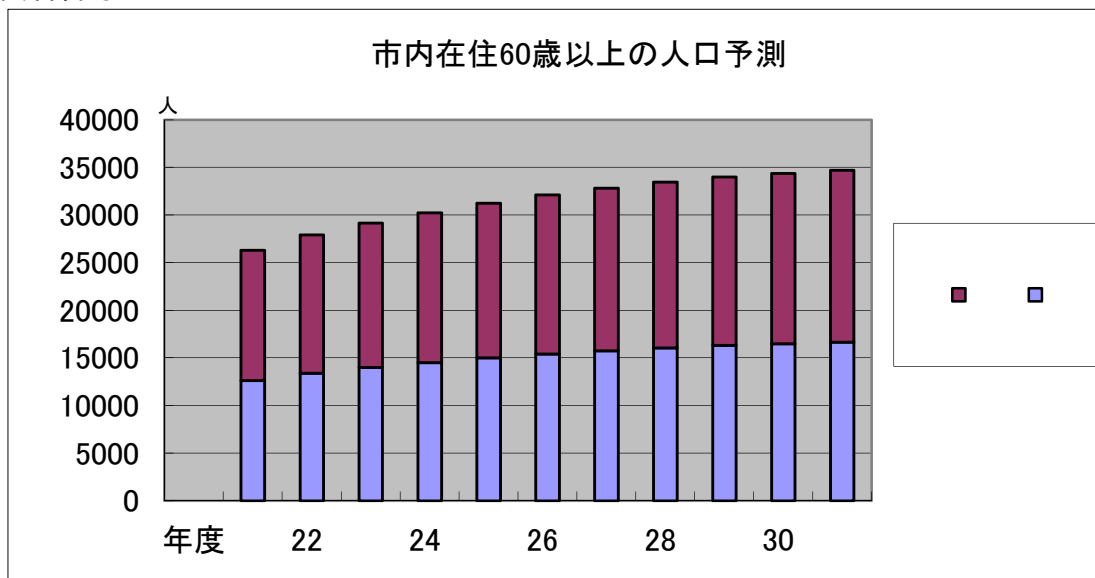
市内60歳以上人口・会員数・粗入会率予測(平成20年度～30年度)

資料番号1

市内60歳以上人口・会員数・粗入会率予測(平成20年度～30年度)									
	60歳以上の人口			会員数			粗入会率		
	60歳以上の男性	60歳以上の女性	合計	男性会員数	女性会員数	合計	粗入会率男性	粗入会率女性	全体
平成21年度	12,635	13,688	26,323	405	125	530	3.21	0.91	2.01
平成22年度	13,400	14,518	27,918	415	145	560	3.1	1	2.01
平成23年度	14,000	15,162	29,162	425	160	585	3.04	1.06	2.01
平成24年度	14,514	15,725	30,239	435	170	605	3	1.08	2
平成25年度	14,999	16,249	31,248	450	175	625	3	1.08	2
平成26年度	15,412	16,697	32,109	465	180	645	3.02	1.08	2.01
平成27年度	15,766	17,079	32,845	475	185	660	3.01	1.08	2.01
平成28年度	16,067	17,406	33,473	485	190	675	3.02	1.09	2.02
平成29年度	16,321	17,682	34,003	490	195	685	3	1.1	2.01
平成30年度	16,504	17,880	34,384	500	200	700	3.03	1.12	2.04

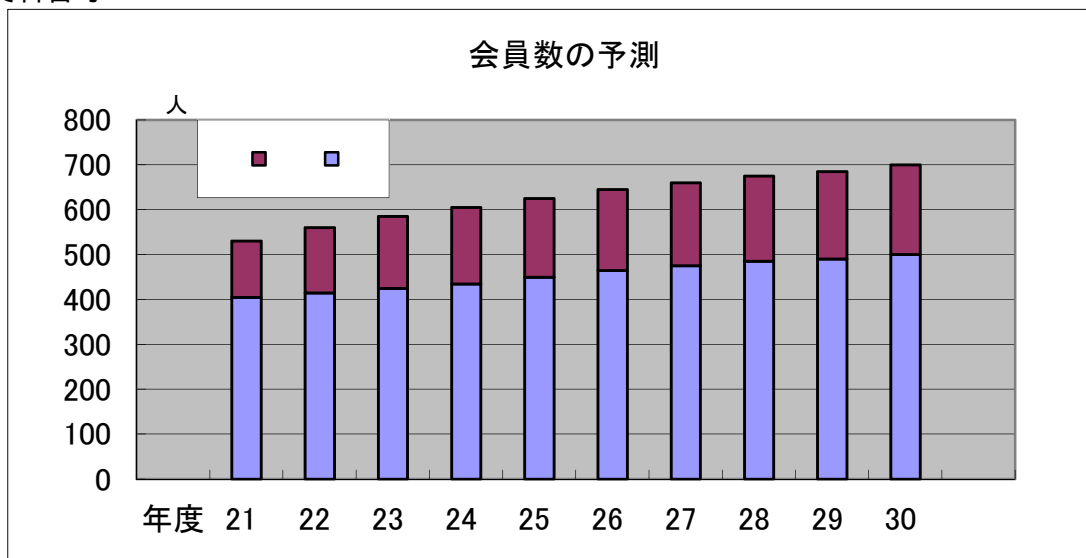
※四街道市の60歳以上の人口は、常住人口調査値からの推測値を示しています。(各年4月1日現在)

資料番号2

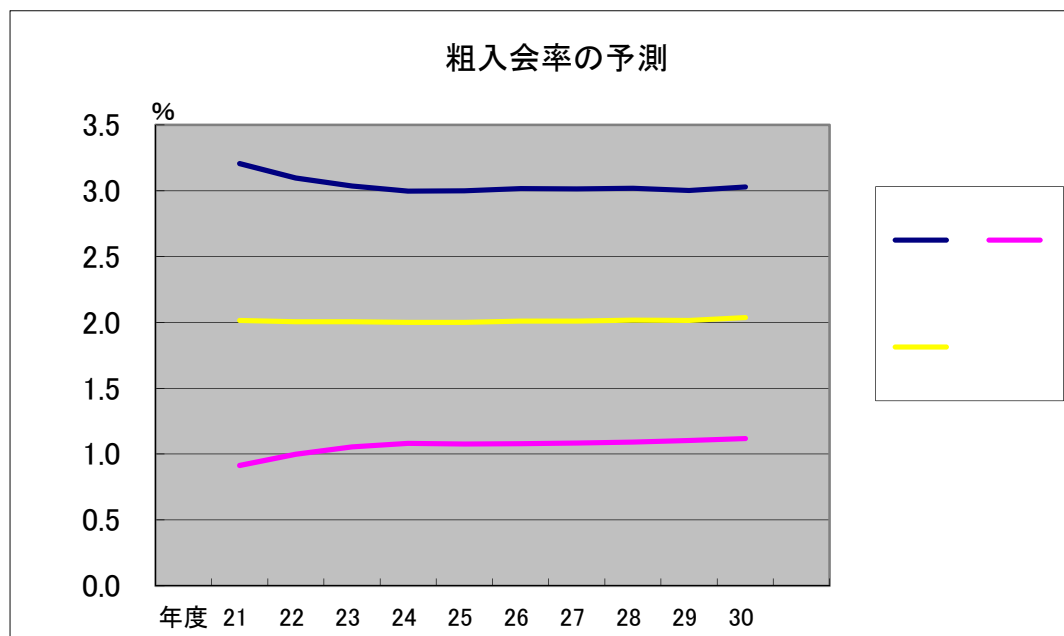


(本文分2ページ資料)
 市内60歳以上人口・会員数・粗入会率予測(平成20年度～30年度)

資料番号3



資料番号4



(本文分2ページ資料)

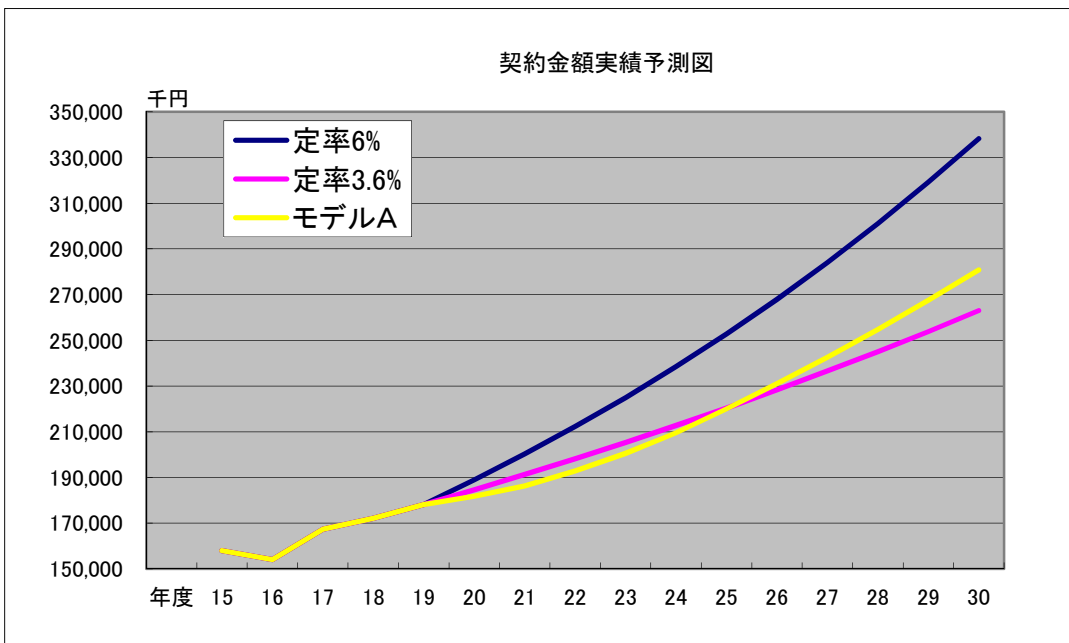
公共・民間別契約金額の予測(平成20年度～30年度)

資料番号5

単位(千円)

公共・民間別契約金額の予測(平成20年度～30年度)				
年度	定率7%	定率3.6%	モデルA	モデルA 増加率
平成15年度	158,008			
平成16年度	154,018			
平成17年度	167,425			
平成18年度	172,073			
平成19年度	178,215			
平成20年度	188,907	184,630	181,779	2.0
平成21年度	200,242	191,277	186,323	2.5
平成22年度	212,256	198,163	192,845	3.5
平成23年度	224,992	205,297	200,558	4.0
平成24年度	238,491	212,687	209,583	4.5
平成25年度	252,801	220,344	220,063	5.0
平成26年度	267,969	228,277	231,066	5.0
平成27年度	284,047	236,495	242,619	5.0
平成28年度	301,090	245,008	254,750	5.0
平成29年度	319,155	253,829	267,488	5.0
平成30年度	338,304	262,966	280,862	5.0

資料番号6



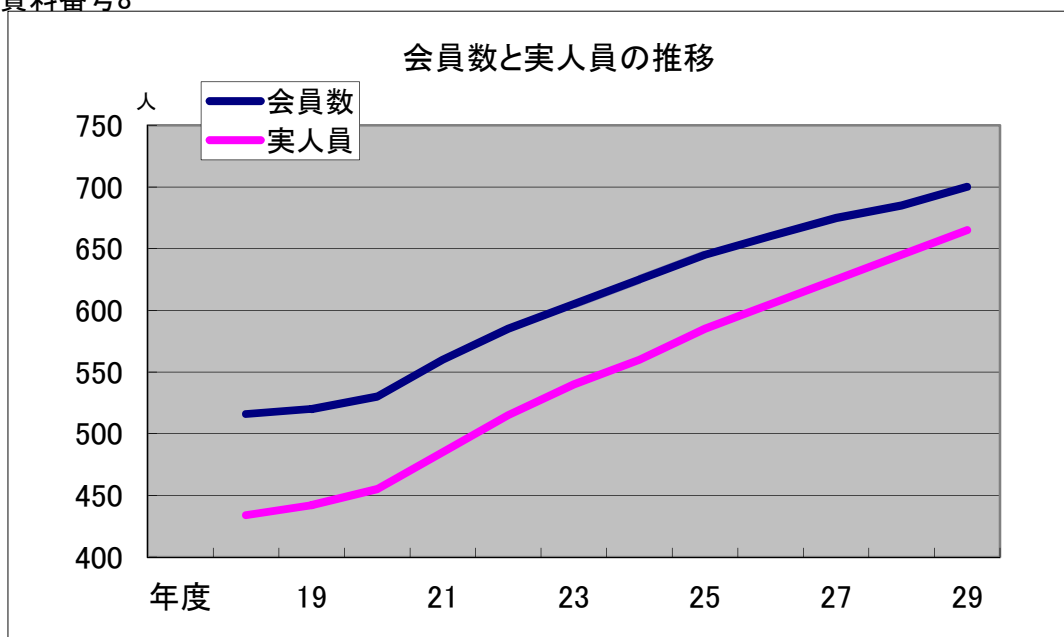
(本文分2ページ資料)

会員数・実人員・就業率の予測(平成19年度～30年度)

資料番号7

会員数・実人員・就業率の予測(平成19年度～30年度)			
年度	会員数	実人員	就業率
平成19年度	516	435	84%
平成21年度	530	455	86%
平成22年度	560	485	87%
平成23年度	585	515	88%
平成24年度	605	540	89%
平成25年度	625	560	90%
平成26年度	645	585	91%
平成27年度	660	605	92%
平成28年度	675	625	93%
平成29年度	685	645	94%
平成30年度	700	665	95%

資料番号8



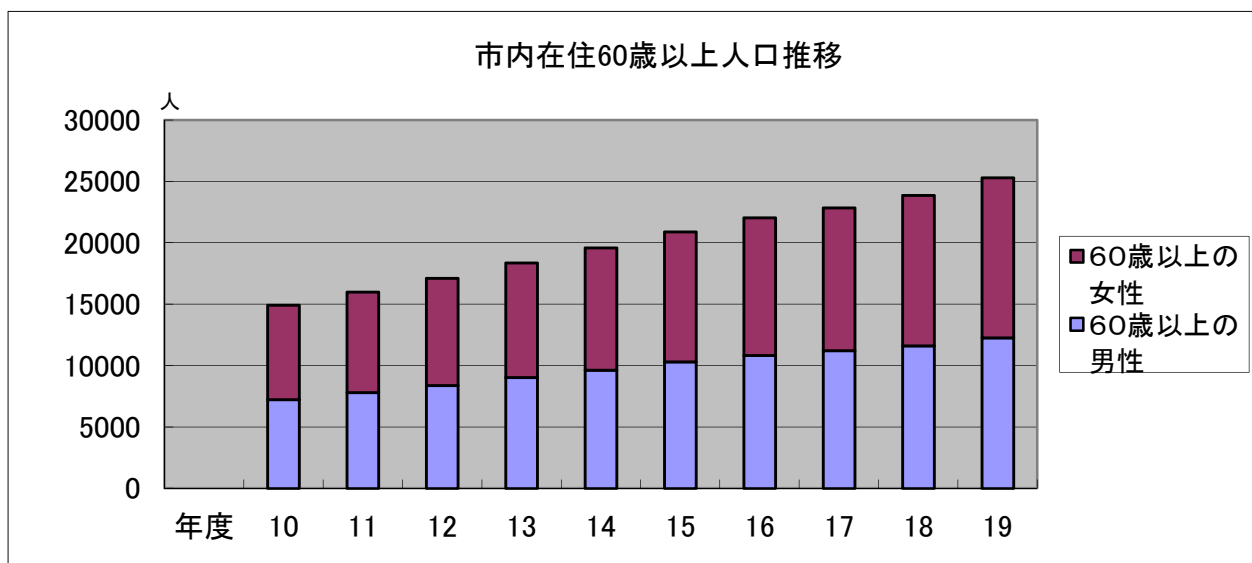
(本文分3ページ資料)

市内60歳以上人口・会員数・粗入会率(平成10年度～19年度)

資料番号1

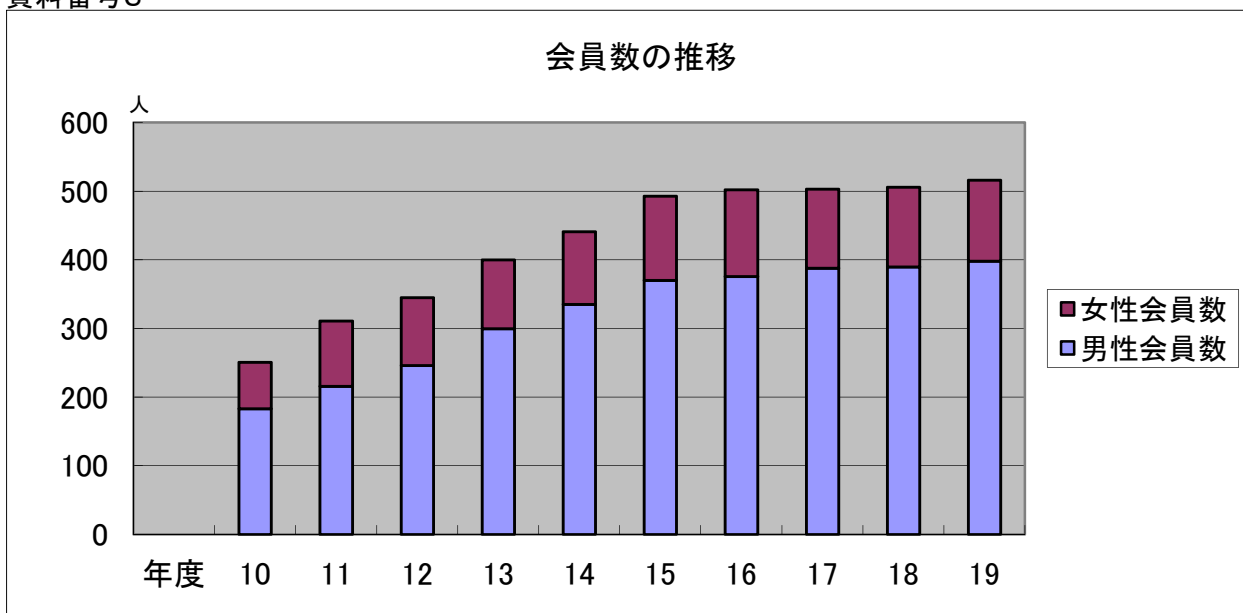
市内60歳以上人口・会員数・粗入会率(平成10年度～19年度)									
	60歳以上の人口			会員数			粗入会率		
	60歳以上の男性	60歳以上の女性	合計	男性会員数	女性会員数	合計	粗入会率男性	粗入会率女性	全体
平成10年度	7,239	7,681	14,920	183	68	251	2.53	0.89	1.68
平成11年度	7,802	8,185	15,987	216	95	311	2.77	1.16	1.95
平成12年度	8,391	8,736	17,127	246	99	345	2.93	1.13	2.01
平成13年度	9,032	9,328	18,360	300	100	400	3.32	1.07	2.18
平成14年度	9,628	9,957	19,585	335	106	441	3.48	1.06	2.25
平成15年度	10,311	10,580	20,891	370	123	493	3.59	1.16	2.36
平成16年度	10,843	11,196	22,039	376	126	502	3.47	1.13	2.28
平成17年度	11,223	11,623	22,846	388	115	503	3.46	0.99	2.2
平成18年度	11,625	12,240	23,865	390	116	506	3.35	0.95	2.12
平成19年度	12,259	13,050	25,309	398	118	516	3.25	0.9	2.04

資料番号2

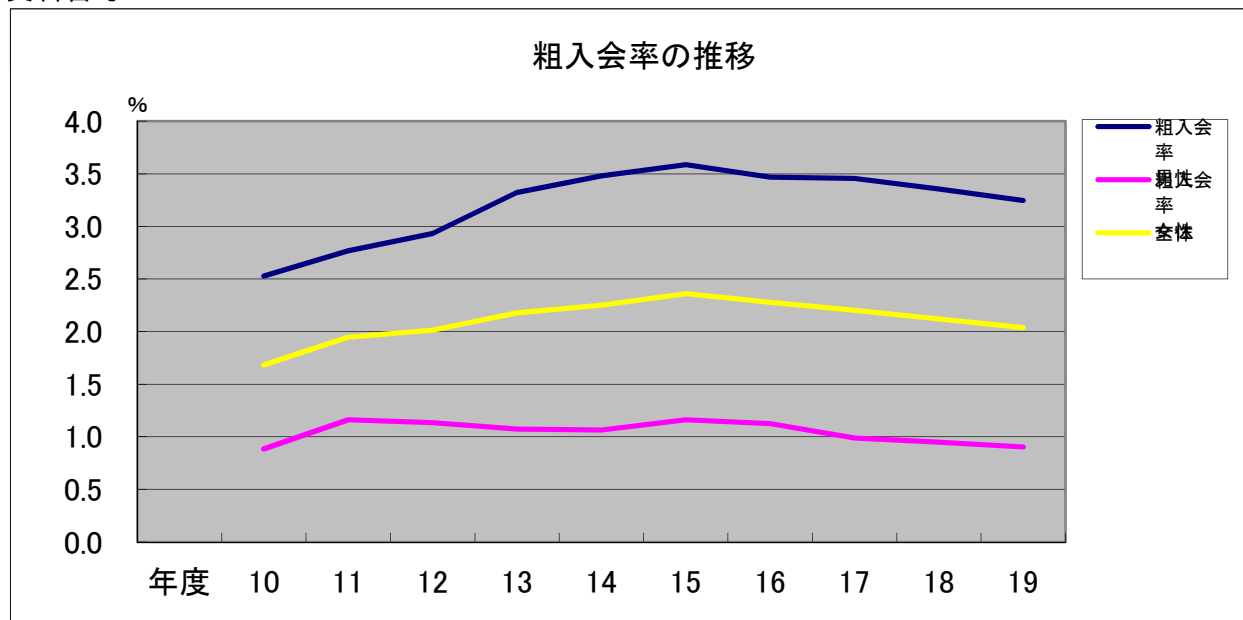


(本文分3ページ資料) (本文分4ページ資料)

資料番号3



資料番号4

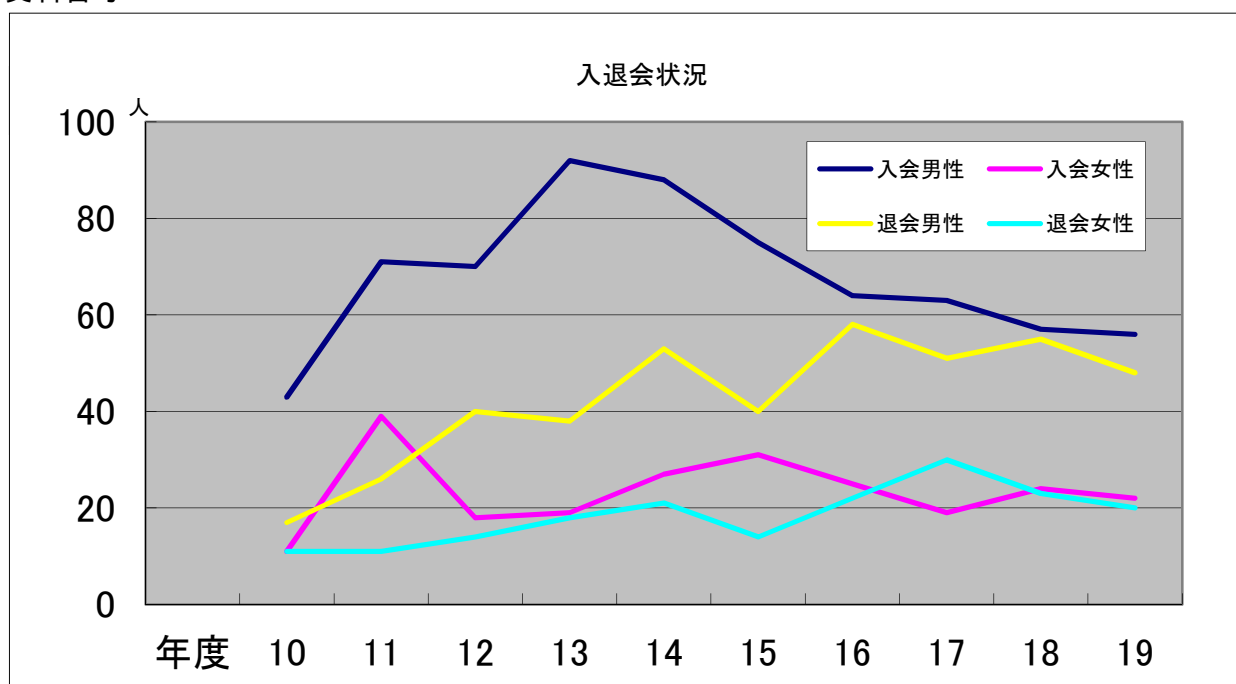


(本文分3ページ参考資料)
 会員入退会状況(平成10年度～19年度)

資料番号5

会員入退会状況(平成10年度～19年度)									
年度	入会			退会			差		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
平成10年度	43	11	54	17	11	28	26	0	26
平成11年度	71	39	110	26	11	37	45	28	73
平成12年度	70	18	88	40	14	54	30	4	34
平成13年度	92	19	111	38	18	56	54	1	55
平成14年度	88	27	115	53	21	74	35	6	41
平成15年度	75	31	106	40	14	54	35	17	52
平成16年度	64	25	89	58	22	80	6	3	9
平成17年度	63	19	82	51	30	81	12	-11	1
平成18年度	57	24	81	55	23	78	2	1	3
平成19年度	56	22	78	48	20	68	8	2	10
計	679	235	914	426	184	610	253	51	304
%	74.3	25.7	-	69.8	30.2	-	83.2	16.8	-

資料番号6

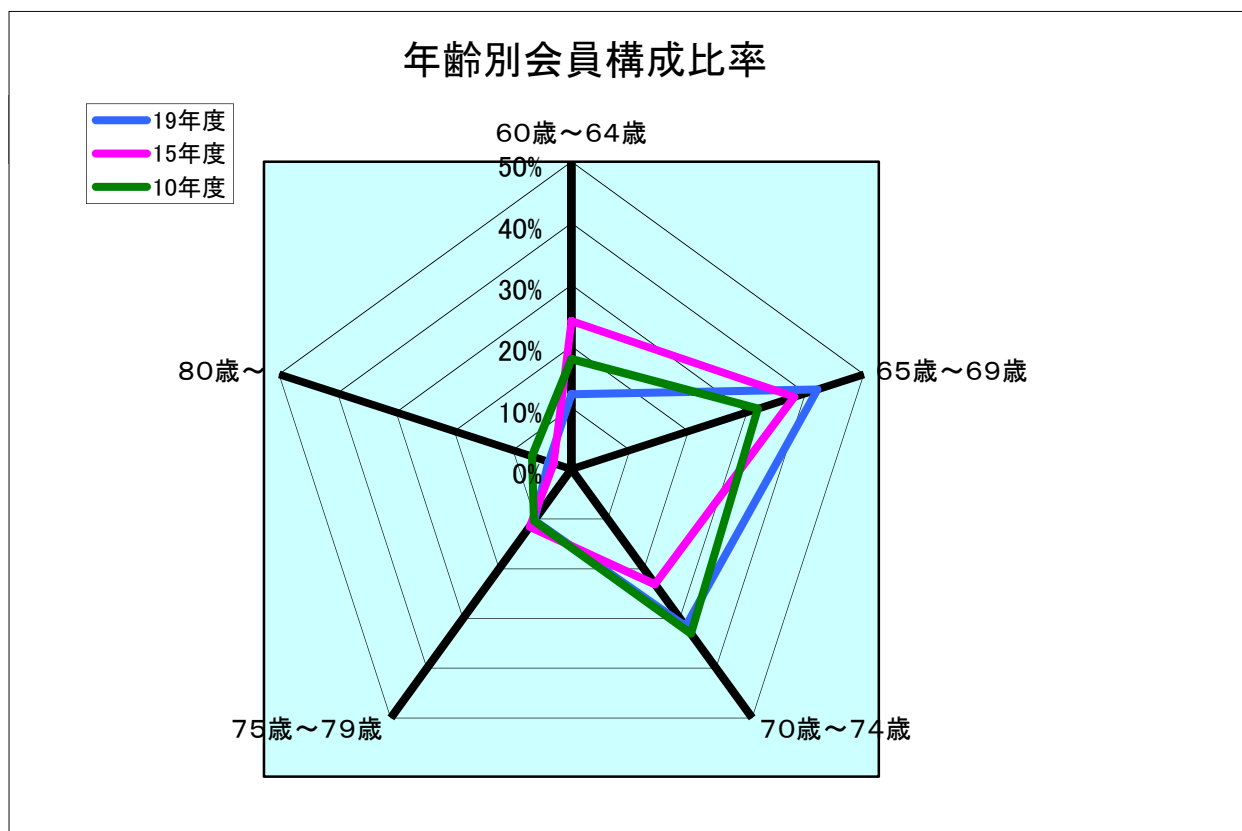


(本文分3ページ参考資料)
 会員年齢別構成の推移(平成10年・15年度・19年度)

資料番号7

会員年齢別構成の推移(平成10年・15年度・19年度)						
	平成10年度		平成15年度		平成19年度	
	会員数	比率	会員数	比率	会員数	比率
60歳～64歳	45	18%	119	24%	63	12%
65歳～69歳	80	32%	188	38%	217	42%
70歳～74歳	83	33%	114	23%	163	32%
75歳～79歳	26	10%	57	12%	53	10%
80歳～	17	7%	15	3%	20	4%
	251	100%	493	100%	516	100%

資料番号8



(本文分4ページ資料)

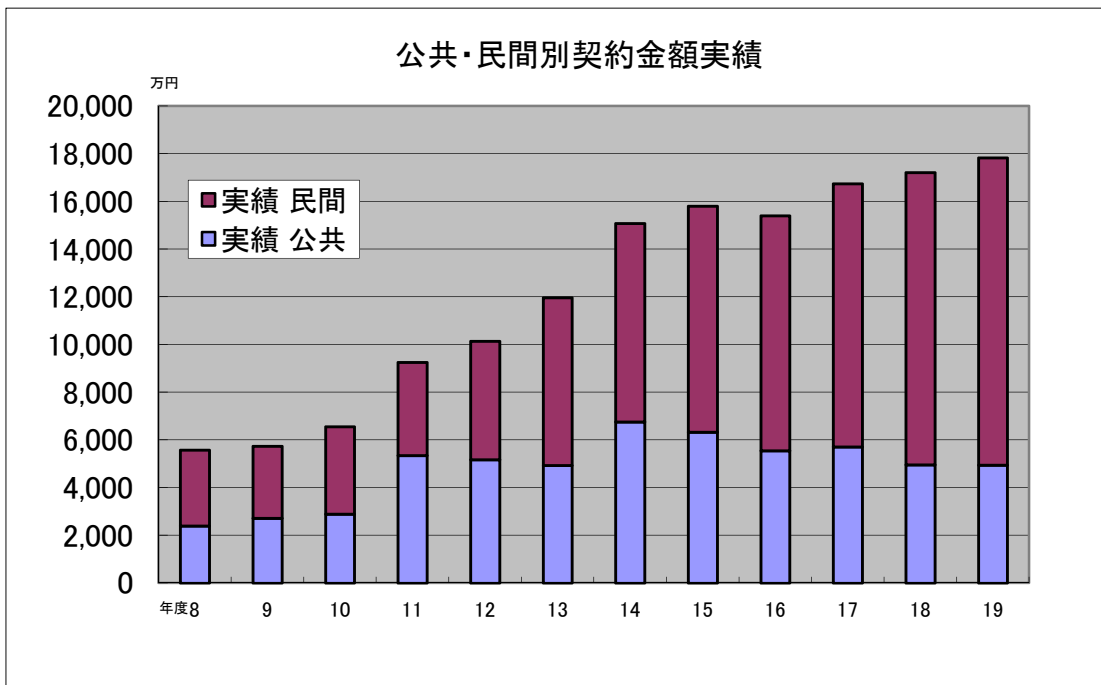
公共・民間別契約金額の推移(平成10年度～19年度)

資料番号9

公共・民間別契約金額の推移(平成10年度～19年度)			
	公共	民間	合計
平成8年度	23,903,879	31,779,240	55,683,119
平成9年度	27,180,355	30,166,472	57,346,827
平成10年度	28,853,525	36,646,032	65,499,557
平成11年度	53,389,467	39,061,586	92,451,053
平成12年度	51,680,748	49,686,170	101,366,918
平成13年度	49,263,243	70,416,981	119,680,224
平成14年度	67,559,532	83,185,972	150,745,504
平成15年度	63,274,494	94,733,193	158,007,687
平成16年度	55,451,944	98,566,078	154,018,022
平成17年度	57,114,450	110,311,012	167,425,462
平成18年度	49,593,989	122,479,074	172,073,063
平成19年度	49,415,647	128,798,867	178,214,514

※施設管理公社からの受注は民間分として計算されています。

資料番号10



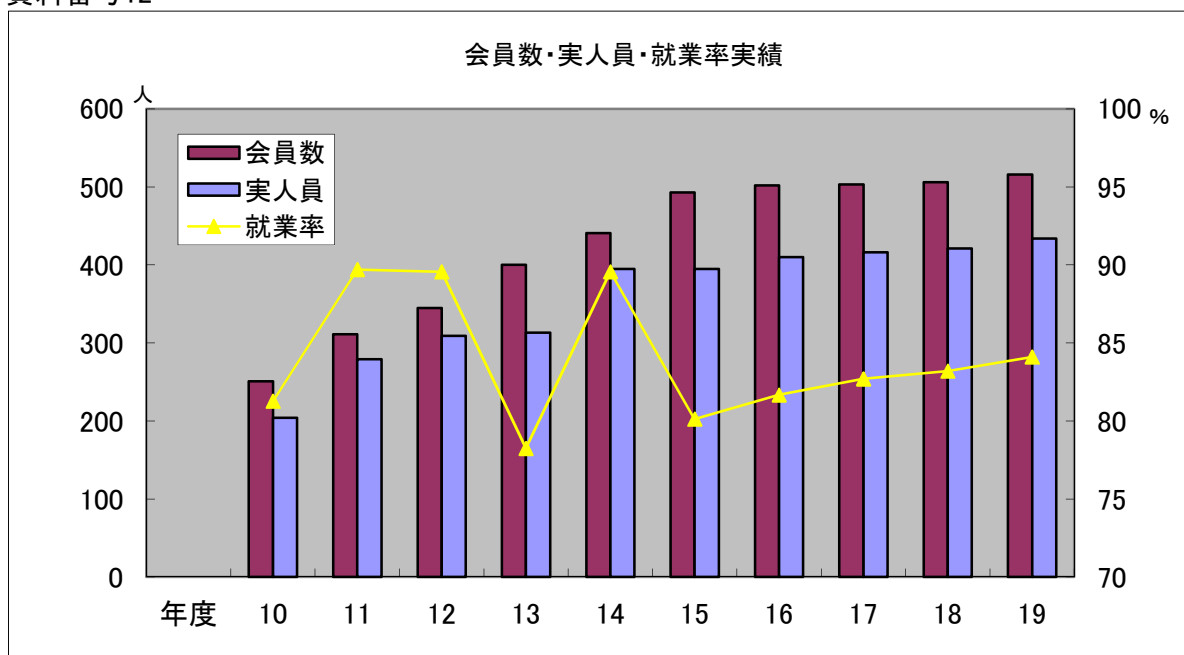
(本文分5ページ資料)

会員数・就業実人員・就業率・受注件数・配分金等内訳(平成10年度～19年度)

資料番号11

会員数・就業実人員・就業率・受注件数・配分金等内訳(平成10年度～19年度)								
年度	会員数	受託件数	実人員	配分金	材料費	事務費	合計	就業率
平成10年度	251	2,198	204	57,331,123	5,095,295	3,073,139	65,499,557	81.3
平成11年度	311	2,289	279	80,854,014	7,363,825	4,233,214	92,451,053	89.7
平成12年度	345	2,727	309	89,351,226	7,449,843	4,565,849	101,366,918	89.6
平成13年度	400	2,893	313	105,382,641	8,779,113	5,518,470	119,680,224	78.3
平成14年度	441	2,883	395	135,395,401	8,454,658	6,895,445	150,745,504	89.6
平成15年度	493	2,994	395	143,037,958	7,694,629	7,275,100	158,007,687	80.1
平成16年度	502	3,204	410	138,801,952	8,156,768	7,059,302	154,018,022	81.7
平成17年度	503	3,248	416	152,672,283	7,068,853	7,684,326	167,425,462	82.7
平成18年度	506	3,152	421	158,138,421	5,986,385	7,948,257	172,073,063	83.2
平成19年度	516	3,274	434	163,117,474	6,898,483	8,198,557	178,214,514	84.1

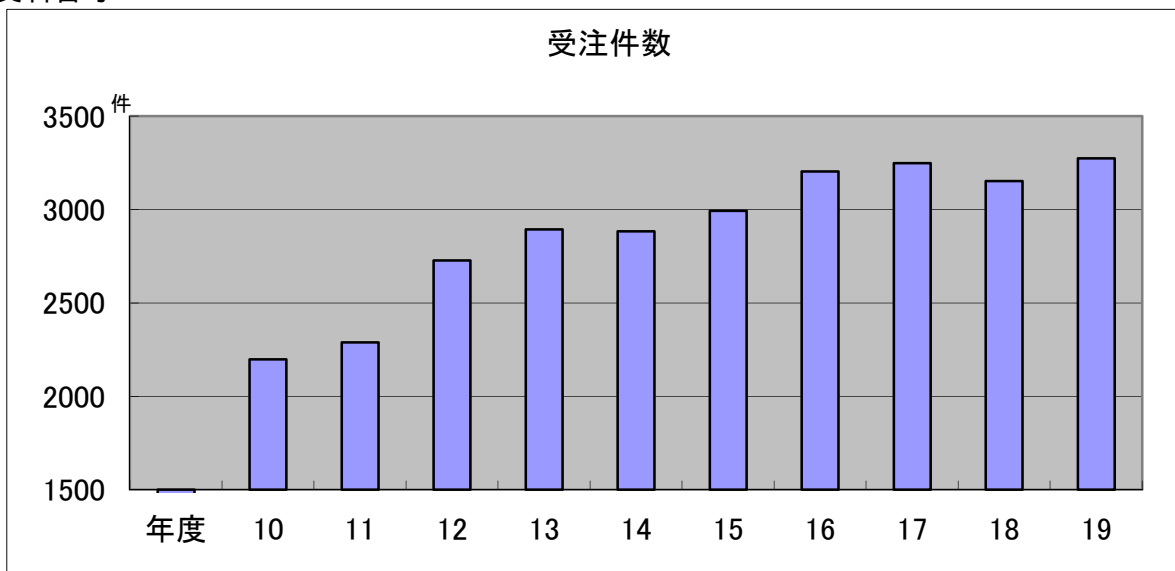
資料番号12



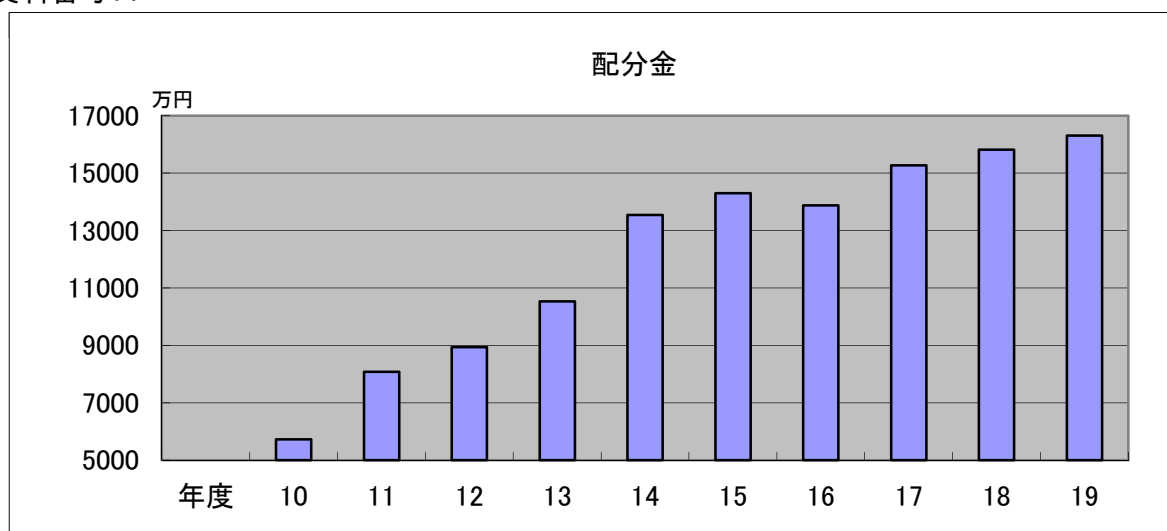
(本文分5ページ資料)

会員数・就業実人員・就業率・受注件数・配分金等内訳(平成10年度～19年度)

資料番号13



資料番号14



(本文分5ページ資料)

会員数・就業実人員・就業率・受注件数・配分金等内訳(平成10年度～19年度)
財政状況

資料番号15

単位(円)

	実績金額	事業運営費	補助金収入
平成10年度	97,148,064	31,648,507	32,153,572
平成11年度	128,105,174	41,340,918	38,282,750
平成12年度	139,835,079	44,389,316	38,041,050
平成13年度	156,189,235	44,540,503	35,366,000
平成14年度	193,079,352	50,234,630	38,953,500
平成15年度	194,843,641	45,948,590	34,765,000
平成16年度	192,706,752	40,049,096	36,248,000
平成17年度	205,962,468	47,043,910	31,201,000
平成18年度	209,912,654	47,089,314	30,334,000
平成19年度	216,426,706	47,308,027	30,884,000

資料番号16

