

中期計画書

平成29年度（2017年度）

～

平成33年度（2021年度）



公益社団法人 池田市シルバー人材センター

計画の策定にあたって

当センターの設立は、昭和55年（1980年）8月に、急速な高齢化が進む中で高齢期を有意義にしかも健康に過ごすためには、定年などで現役引退した後も何らかの形で働きたいと希望する高齢者が増えてきたことを背景に、池田市、大阪府及び国のご支援のもとに設立されました。

センターの基本理念「自主・自立、共働・共助」のもとに、「高齢者がその経験と能力を生かしつつ、働くことを通じて社会に貢献し生きがいを得る機会を確保する」ことを主たる目的として、当センターの運営実績は会員、役員の皆様のご努力により順調な進展を見てきました。

当センターは、平成22年に設立30周年を迎え、平成23年4月からは公益社団法人として新たにスタートすることとなり、今後ますます地域社会のために力を発揮し、より一層の社会参加の推進、地域社会の貢献に努めていく必要があります。

しかしながら、団塊の世代が70歳を迎え生産年齢人口が減少し、少子高齢化による労働力不足が年々進行するなど、シルバー人材センターを取り巻く社会経済環境はめまぐるしく変化しており、こういった変化に対応するため当センターに係る課題を整理し、進むべき方向性について第2次中期計画を策定することとしました。

計画期間は、第1次中長期計画が終了する平成29年度（2017年度）から平成33年度（2021年度）までの5年間としました。

最後に、この計画の策定にご尽力いただきました会員、役員及び関係機関の皆様へ感謝とお礼を申し上げますとともに、今後とも、ご協力、ご指導を賜りますようお願い申し上げます。

平成29年（2017年）3月

公益社団法人池田市シルバー人材センター

理事長 眞 下 照 雄

I. 計画策定の趣旨

池田市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の第一次中長期計画は、平成28年度で終了することから、センターの「組織」「事務・事業」「財政」「就業」などについて、社会経済情勢の変化を鑑み課題を整理し、今後のセンター運営をどのようにしていくか、目標値と方策について第二次の中期的な計画を策定するものです。

II. 計画期間

平成29年度（2017年度）～平成33年度（2021年度）の5年間

III. 具体的な計画目標

1. 会員の拡大

会員の拡大は、高年齢者の就業の機会の拡大、生きがいの創出、地域社会の活性化を目的とするセンター事業の根幹に関わる重要事項であり、ES活動（会員の満足度の向上）を推進し会員の拡大を図ります。

- ・ 団塊の世代や高年齢者の特性やライフスタイルを分析し、魅力ある仕事の開拓及び就業や様々な活動のための環境づくりに努め、会員の受け入れ確保に取り組みます。
- ・ 会員拡大のため、ホームページの充実、パンフレット配布、市広報誌への掲載、センター活動紹介パネル展示、イベント参加、友愛クラブへのPR、未就業者相談会及びハローワークとの連携などあらゆる機会をとらえ取り組みます。
- ・ 生活支援サービス事業の開拓を行い、就業場所の確保を行うとともに、専門的、技能的な資格を有する会員の入会勧誘及び発注者のニーズに対応できる女性会員の拡大を図ります。

| | |
|-------------------|-----------|
| 5年後（平成33年度）の目標会員数 | 770人（別表1） |
|-------------------|-----------|

※ 平成27年度の会員数660人の約17%増

2. 就業開拓（受注の拡大）

就業機会の確保は、会員の拡大と密接に関わっており重要な課題です。また、発注者の満足度の向上についても就業開拓の重要な要素であり、CS活動（顧客満足度）を通じセンター最大の目標である就業の開拓を推進します。

- ・ 会員の希望する職種を把握し、それにマッチする就業の場の開拓に取り組むとともに、労働者派遣事業の拡大に努めます。また、未就業会員に対しては、人材ニーズが高い職種へ誘導するなどマッチングを図り就業機会の確保に努めます。
- ・ 地域の人材ニーズに適した就業の場を確保し、それに適合する会員とのマッチングに努めます。
- ・ 就業開拓チームを編成し、事業所、一般家庭及び公共施設などを訪問し会員の就業に結び付けます。
- ・ 少子高齢化が進み、単身世帯や高齢者家庭が今後ますます増加することに伴い、「介護予防・日常生活支援総合事業」への取り組みなど各種の生活支援サービス事業の推進が求められます。それに対応できる女性会員の確保と高齢期の女性が魅力を感じる職域の開発に努めます。

| | |
|--------------------|-------------|
| 5年後（平成33年度）の目標契約件数 | 2,700件（別表1） |
|--------------------|-------------|

※ 平成27年度の契約件数2,519件の約7%増

| | |
|--------------------|----------------|
| 5年後（平成33年度）の目標契約金額 | 234,000千円（別表1） |
|--------------------|----------------|

※ 平成27年度の契約金額218,536千円の約7%増

3. 普及啓発活動

- ・ 池田、石橋駅周辺でのパンフレット配布とともに各戸配布を行い、積極的な普及啓発活動に努めます。
- ・ 就業時に、センター名の入ったベストなどを着用し、就業を通じた普及啓発活動に努めます。
- ・ CSR活動（法人の社会的責任）を再認識し、会員の豊富な経験と技能を生かした活動やボランティア活動に取り組み、会員の社会参加や地域貢献の取り組みを推進します。
- ・ ホームページ、市広報誌、センター活動紹介パネル展示、イベント参加、北部ブロック合同フェスティバル及び会員作品展などを通じ、あらゆる機会にセンター事業の意義、理念、仕組み、活動を多くの人に

理解していただけるよう広報活動に努めます。

4. 安全・適正就業

- ・安全・適正就業委員会、安全・適正就業推進員を中心に安全パトロールを強化し、安全保護具の着用など徹底を図るとともに、会員、事務局が「事故ゼロ」に向けて、その重要性を認識し、事故のない就業ができるよう引き続き安全就業の推進に取り組みます。
- ・重機の操作や高所作業、有害物質の取り扱い作業など、高年齢者に相応しくないと判断される作業は受注しません。
- ・就業途上の事故防止を図るため、今後も池田警察署の協力のもと、交通ルールや自転車の乗り方などの「交通安全講習会」を実施します。就業中の事故防止については、植木剪定、除草などの実務研修時に安全講習を実施し事故の撲滅に努めます。
- ・安全就業意識の醸成を図るため、「センターだより」「事務局だより」「研修・講習会」など、あらゆる機会を通じ安全就業に対する周知、啓発を行い会員自らの安全意識の向上に努めます。
- ・適正就業については、契約書締結の励行や契約内容のチェックを常に心がけ、適正就業の徹底を図るとともに長時間就業の改善にも積極的に取り組みます。
- ・会員就業の公平・公正な機会の提供のため、今後もワークシェアリング及びローテーション就業の徹底を図るとともに就業率の向上に努めます。

5. 組織の運営の強化と整備

公益社団法人への移行により、ますます公益性、信頼性の高い厳格な運営が求められております。

- ・地域社会からの期待と信頼にこたえることができる組織の強化と整備に、会員、役員及び職員が一丸となって取り組みます。
- ・事業運営における課題事項について、担当理事を設け役員自らがその解決について行動する体制を築きます。また、公益社団法人への移行後における法的責任の増大に対応するべく、役員賠償責任保険に加入し役員の事業運営のバックアップを図ります。
- ・現在、11地域の班長及び61人の連絡員が中心となり、センター及び会員相互の連絡・連携を図っていますが、引き続き地域班組織の充実を図ります。
- ・地域委員会を通じ、会員の就業意向の把握及び会員同士の連帯意識の醸成を図るとともに、センターの普及啓発に努めます。
- ・現在、組織化されている職群班はわずかですが、会員の意識の醸成に努め、職群ごとの組織化を図りセンターの理念である「自主・自立、共働・共助」を再認識し、発注者及び地域に貢献できる体制の確立に努めます。

- ・ 植木剪定、除草及び襖・障子の張り替えなど、技能・技術を伴う職種の会員の高齢化を考慮し、新会員が技能・技術を習得できるよう研修会の充実を図り、職群班の充実と後継者の育成に努めます。
- ・ 技能を生かした生活支援事業（植木剪定、除草、大工仕事、塗装工事、襖・障子の張り替えなど）の充実を図ります。また、今後ますます進む超高齢社会に対応する生活支援などの就業拡大を図ります。

6. 効率的な事務局運営

シルバー人材センター事業の円滑な運営には、事務局の事務の合理化、迅速な処理など体制の整備と人材育成が不可欠です。また、公益社団法人への移行後において、法令遵守はもとより、地域社会において公共性、信頼性のより高い運営が求められております。5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）などを推進し、職員のコンプライアンスの実践と更なる資質の向上及び接遇の改善に積極的に取り組みます。

- ・ 事務局職員は、仕事の受注、会員への就業提供、配分金の支払いなど多様な仕事に対応するため、プロパー職員の採用及び会員の専門能力の活用などにより体制の強化に努めます。
- ・ 各拠点センター（他市のシルバー人材センター）の職員間の研修や、大阪府シルバー人材センター協議会などが行う専門的知識の研修会に積極的に参加し、職員の資質の向上と、やる気の醸成に努めます。

IV. シルバー人材センターの現状とその対応

1. 「国」のシルバー人材センター事業の位置づけ

- ・ シルバー人材センター事業補助金
平成21年度から22年度にかけて行われた行政刷新会議（事業仕分け）において、シルバー事業補助金は大幅に削減された中、平成27年度より労働保険特別会計による補助が開始され、一般会計による補助金は減額となったものの、総額において平成29年度事業予算は、事業仕分け前とほぼ同額の137億円が確保される状況にあります。
- ・ 国の高年齢者雇用と就業対策の推進
高年齢者が、健康で就業に対する意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指すこととしており、働くことができる事業所の拡大や再就職支援を充実・強化することのほか、地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大として、シルバー人材センターを活用し地域における多様なニーズに応じた就業機会を確保することとしています。

2. 「大阪府」のシルバー人材センター事業の位置づけ

- ・ 拠点センターに対する補助金の廃止

大阪府は、平成19年度まで「高年齢者労働能力活用事業費」として拠点センターに補助金を交付していましたが、平成20年度「大阪府財政再建プログラム」のもと拠点センターへの補助金が廃止されました。

- ・ 大阪府の高年齢者等の雇用と就業機会の推進

大阪府では、高年齢者が長年培ってきた技能・経験などを活かし、働くことを通じて社会を支える側に立つとともに、就業意欲に応じて働き続けられるよう、国や関係機関と連携しながら「OSAKAしごとフィールド」の活用のほか、高年齢者の雇用及び就業機会の確保・支援を図っています。

急速な高齢社会の進展のもと、高年齢者の能力を活かした就業機会を提供し、生きがいの充実と社会参加を促進するシルバー人材センター事業の担う役割は重要であり、シルバー人材センター事業を推進する上において、大阪府シルバー人材センター協議会に対し事業補助を実施するとともに、広域自治体の立場からシルバー人材センター事業への指導・助言を実施しています。

3. 「池田市」のシルバー人材センター事業の位置づけ

- ・ 国の補助金体系の変化及び大阪府の補助金の廃止があるものの、池田市からセンターへの補助金などの交付については、継続してご支援をいただいています。

第6次の池田市総合計画(平成23年度から平成34年度の12年間)の中でも、シルバー人材センターによる高齢者就業を促進するとし、また、高齢者福祉の充実のため、シルバー人材センターの活用と運営の充実を図ることとし、池田市のセンターに対する期待は大きいものがあります。

V. シルバー人材センターの将来展望

シルバー人材センター事業は、高年齢者が自主的に活動する組織をつくり、働くことを通じて仲間づくりや健康の保持、社会参加の喜びを得、ひいては地域社会の活性化に寄与しようとする目的で、昭和55年に発足し、その事業は公共性、公益性の高い内容であることから、国及び地方公共団体から補助金などの支援を受けて運営されてきました。

しかし、近年の社会情勢のもと、府の補助金は廃止され、国の補助金は運営費補助金の割合が減少し事業費補助金を中心となってきており、

センターの事業運営を行ううえで地域ニーズの発掘力、企画提案力が求められております。

地域におけるシルバー人材センター事業は、今後ますます増大すると予想されることから、次の事項を今後の大きな展望として事業の推進を行うものとします。

1. 公益法人としての運営

従来の公益法人制度では、法人のガバナンスについての詳細な規定が民法には置かれていませんでしたが、新制度においては法人自らが責任を持って自主的、自立的に運営を行うよう、法律でもさまざまな事項を明確に定めています。今後も、公益性、公共性の高い法人としての自覚を持つとともに、地域社会から信頼を得られる法人運営に努めます。

2. シルバー事業の推進

シルバー事業が、公共機関、一般家庭及び事業所など地域社会に正しく理解され、一層の支援が得られるよう普及啓発、就業機会の拡充及び会員の拡大に努めます。就業にあたっては、安全意識の啓発に努め「事故ゼロ」をめざした安全就業と適正就業の徹底に努めます。

3. 地域貢献の核となる組織づくり

今後の超高齢社会における、「高年齢者の就業を柱とした多様な活動を通じて地域に貢献する」というシルバー事業発足の原点に立ち返り、行政機関、事業所はもとより、既存のボランティア団体やNPOなどの地域の関係機関と連携して、高年齢者「ワンストップ」機能の強化をめざします。

4. 業務の効率化と組織の見直し

財政的に事業運営が厳しくなる中、大阪府シルバー人材センター協議会及び拠点センター事務・事業のうち、共通性のある事業の集約化、効率化が図れるものは積極的にこれを推進します。事業運営に関する経費の削減と財政基盤の安定化に取り組みます。

5. 関係機関との連携

公益社団法人としての組織、運営のあり方やめまぐるしく変わる社会情勢に的確に対応するため、関係行政機関をはじめ、上部団体である全国シルバー人材センター事業協会、大阪府シルバー人材センター協議会及び拠点センター並びに各種関係団体との連携を強化します。