

川西市シルバー人材センター

中期計画

～ 生き生きセンター チャレンジプラン ～

平成29年度 ～ 平成33年度

中期計画の策定にあたって

わが国は今、世界でも稀にみる速さで、本格的な「超高齢社会」が到来しています。また、人口は平成20年の1億2,808万人をピークに減少し続けており、今後も減少していくことが見込まれています。

少子高齢化の進行は、労働力人口の減少に伴う生産力の低下や地域活力の衰退、社会保障費の増大など、経済や社会に深刻な影響を及ぼすことが懸念されています。近年の人口減少社会の中で、社会の活力を維持し、持続的な成長を実現していくためには、働く意欲のある高齢者が就労できる機会を確保し、その能力や経験等が十分に活かして、「生涯現役」で活躍できる社会環境を整えていく必要があります。

このような状況のもと、60歳以上が加入するシルバー人材センターの果たすべき使命や役割は極めて重要であり、地域社会からの期待もますます高まっています。また、従来からの清掃や植木の剪定、除草などの職域に留まらず、介護等の人手不足分野や育児支援等の現役世代を支える就業機会の拡大に、今後とも積極的に取り組んでいくことも期待されており、今、センター事業は、大きな転換期を迎えようとしています。

そこで、川西市シルバー人材センターでは、社会環境や国の法改正と政策の変化、発注者のニーズ等に対応していくため、平成29年度から33年度までの5年間における事業展開の指針となる「中期計画 ～生き生きセンター チャレンジプラン～」を策定いたしました。

今後、センターの理念である『自主・自立、共働・共助』を基本にしながら、これまでの社会生活で培った知識と経験を有する高齢者こそが、当センターの『最大の財産』との意識のもと、本計画に掲げました様々なチャレンジの達成へ、着実な取り組みを推進し、高齢者の就業支援の充実や地域社会への振興に努めていく所存であります。

当センターのさらなる発展に向けて、今度とも会員の皆さまをはじめ、川西市行政等関係機関の方々の格別のご理解・ご支援を、よろしくお願い申し上げます。

結びに、本中期計画の策定にあたって、ご審議いただきました当センター役員の皆さまに、厚くお礼申し上げます。

平成29年3月

公益社団法人 川西市シルバー人材センター

理事長 雪岡 健次

目次

中期計画の策定にあたって

第1章 中期計画策定に係る基本的な考え方

1 計画策定の趣旨・目的	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2

第2章 シルバー人材センターを取りまく社会環境

1 シルバー人材センターの創設	3
2 国の政策とシルバー人材センター	3
3 シルバー人材センターの法制化と近年の動向	3
4 国の「生涯現役社会」・「一億総活躍社会」づくりとシルバー事業	4

第3章 川西市シルバー人材センターをめぐる変遷と地域情勢

1 本市センターの歩み	5
2 川西市における少子高齢化の推移	5
3 社会情勢等の変化と課題	7
4 今後5年間における6項目のチャレンジ目標	7

第4章 計画推進の「6項目のチャレンジ&トライ」

1 会員の確保と拡充	8
2 就業機会の開拓と拡大	10
3 安全および適正就業の推進と徹底	12
4 組織体制の活性化と強化	14
5 積極的な広報・啓発活動の展開	16
6 財政基盤の確立および関係機関との連携の促進	17

第5章 シルバー人材センターのステップアップをめざして

1 「中期計画」の実行と進行管理	19
2 進捗状況の検証と報告	19

第1章 中期計画策定に係る基本的な考え方

1 計画策定の趣旨・目的

●「超高齢社会」の進行、「人口減少社会」の到来

わが国は、世界でも類のないスピードで「前例のない超高齢社会」になっています。

国の平成28年度版「高齢社会白書」によると、平成27年10月1日時点の総人口に占める65歳以上人口の割合（高齢化率）は26.7%となり、4人に1人以上が65歳以上で、後期高齢者の75歳以上の割合は、12.9%となっています。今後も高齢化率は上昇を続け、平成47年には65歳以上が33.4%と、実に3人に1人の割合になると推計されています。

その一方で、総人口は、平成20年を境に減少局面に入り、本格的な「人口減少社会」が到来しており、今後も、高齢化と少子化が同時進行するならば、平成60年には人口が1億人を割り込むと見込まれています。

人口減少社会は、単純な人口規模の縮小ではなく、「高齢者の増加」と「生産年齢人口（15歳以上～65歳未満）の減少」という「いびつな人口構造の変化」を伴うものであり、このような著しい少子高齢化の進行は、社会経済情勢や地域社会のあり方を根底から揺るがす事態をもたらしています。

近年の経済成長の鈍化、税や社会保障における負担の増大、地域活力の衰退、労働力の不足など、わが国は今、多くの深刻な問題に直面しているところです。

●社会環境の変化に対応できるシルバー人材センターに向けて

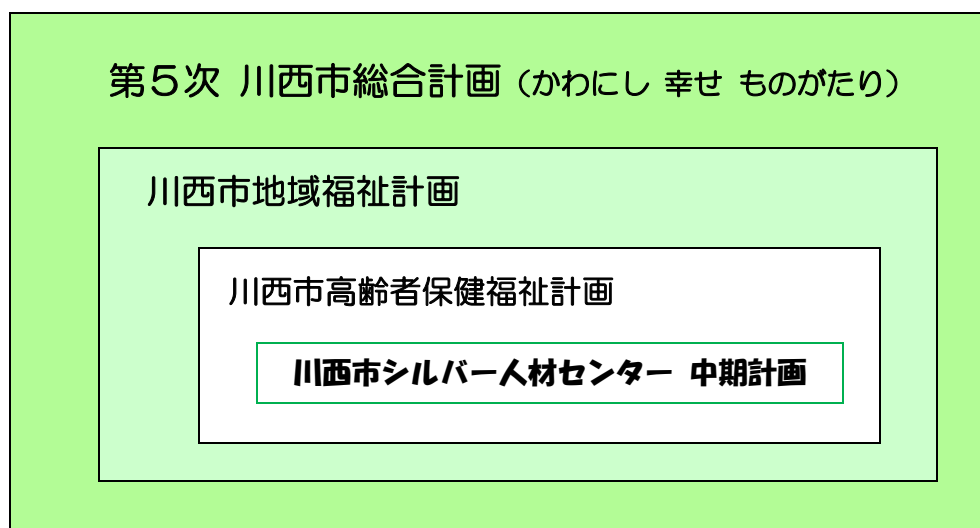
このように大きく変化している社会環境の中で、シルバー人材センターは、長引く景気低迷や国からの補助金の削減、法改正による企業の「定年年齢の引き上げ」や「継続雇用制度の導入」の義務づけ、厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げ等によって、全国的に、受注件数や新規加入者の減少、会員の高齢化傾向がみられるなど、その取りまく環境は、大変厳しい状況にあります。

その一方、少子高齢化の進行に伴う労働人口の減少等により、今後、国や地方の活力を維持するうえからも、高齢者が長年培った経験や知識、技能を活かして働ける場を確保・提供するとともに、健康の維持・増進や生きがいのある生活の実現、さらには福祉の向上に寄与するなど、地域社会の健全な発展に貢献しているシルバー人材センターの果たすべき使命と役割は極めて重要であり、社会からの期待もますます高まっています。

そこで、こうした社会環境の変化に的確に対応していくため、当センターの現状と課題を明らかにし、今後5年間の当センターの達成すべき目標と実現方策を示しながら、計画的かつ実効的に取り組んでいくため、「中期計画」を策定するものです。

2 計画の位置づけ

本計画は、川西市の最上位計画である「第5次川西市総合計画（かわにし 幸せ ものがたり）」はもとより、総合計画の部門別計画の一つで「川西市地域福祉計画」の個別計画である「川西市高齢者保健福祉計画」と、整合性を図りながら策定します。



3 計画の期間

平成29年度～平成33年度の5年間

本計画の期間は、平成29年度を初年度とし、平成33年度までの5年間とします。

なお、計画推進の過程において、社会経済情勢や国等の政策方針の変更等が生じた場合などには、必要に応じて中間見直しを行うこととします。

第2章 シルバー人材センターを取りまく社会環境

1 シルバー人材センターの創設

社会的な高齢化が進行する中で、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、なんらかの形で働き続けたいと希望する高齢者が増えてきたことを背景に、昭和50年、東京都において「高齢者事業団」が設立されました。

同事業団は、「自主・自立、共働・共助」の理念のもとに、「一般雇用にはなじまないが、高齢者がある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、生きがいを得ていく機会を確保する」ことを主たる目的とするものであり、同事業団の設立を契機として、全国各地域に広まっていきました。

2 国の政策とシルバー人材センター

国は、「第4次雇用対策基本計画」で示された基本方針（常用雇用的な就業に限らず多様な形態での就業機会が確保されるよう努める）に沿って、昭和55年から、高齢者に対する任意的な就業機会を提供する団体を育成する自治体に対し、国庫補助を行うこととしました。

これを契機に、「高齢者事業団」などの名称は、「シルバー人材センター」に統一され、全国の市町村に設立されていきました。

3 シルバー人材センターの法制化と近年の動向

昭和61年に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）において、定年退職者などの高齢者の就業機会の確保のため、必要な措置を講ずるよう努めることが国および自治体の責務として位置付けられ、シルバー人材センターは法的に認められました。

さらに、高年齢者雇用安定法の平成8年度の改正により、シルバー人材センターは、新たに都道府県ごとに指定された「シルバー人材センター連合」の地域拠点として位置づけられました。

そして、国および都道府県が行う高齢社会に向けた対策との円滑な連携のもとに、地域拠点が一体となって、シルバー人材センター事業を効果的に展開することが可能となりました。

平成10年にはシニアワークプログラム事業が、平成16年には届出制による「一般労働者派遣事業」が、平成20年には「企画提案方式事業」が、平成24年の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（労働者派遣法）の改正によって、届出制での「有料職業紹介事業」の実施が可能となりました。

なお、平成12年の高齢者雇用安定法の改正では、それまでの「臨時的かつ短期的」な就業に加え、「その他の軽易な業務に係る」就業が業務に含まれました。この改正で、教室や家庭における教授業務、家事手伝いなどの家庭生活支援サービスなどについて、日数の制限をなくす代わりに就業時間を短くする業務も加わり、概ね「週20時間以内」の就業とされました。

また、平成18年に公益法人制度改革が行われ、それまでの公益法人は原則一般社団法人か一般財団法人となり、特に公益が認められるものだけが、公益社団法人や公益財団法人となることとされました。

さらには、平成27年の「労働者派遣法」の改正により、「一般労働者派遣事業」と「特定労働者派遣事業」の区分が廃止され、すべて「労働者派遣事業」となりました。

4 国の「生涯現役社会」・「一億総活躍社会」づくりとシルバー事業

急速な高齢化と人口減少社会の中、社会の活力を維持し、持続的な成長を実現していくためには、働く意欲のある高齢者が活躍できる機会を確保し、その能力や経験を十分に活かせるようにしていくことが不可欠として、平成27年6月、「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」（厚生労働省の有識者会議）の報告書が公表されました。

この報告書の中で、今後求められる施策の5本柱の1つに、「シルバー人材センターの機能強化」が掲げられ、多様な雇用・就業形態による就業機会の開拓、介護・保育分野等における職域拡大、現在は「臨時的」かつ「短期的」または「軽易」なものに限るものとされている、いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和などが示されています。

また、国の「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月）では、少子高齢化の流れに歯止めをかけ、50年後も人口一億人を維持して、地域社会や職場、家庭などで誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて、様々な政策が示されています。

とりわけ、働き手が減少していく中で、わが国の成長力を確保していくためにも、生きがいを持って社会参加をしたい高齢者への多様な就労機会の確保や、経済的自立に向けた支援を図るため、「緊急に取り組むべき対策」として、シルバー人材センターの業務範囲限定の要件緩和への着手など、地域の実情に応じた高齢者の社会参加を促進するための制度の見直しなどが掲げられています。

このように、少子高齢化のさらなる進行に伴う人口の減少や、著しく変わる社会環境情勢の中において、シルバー人材センターの存在価値が、ますます高まってきているところです。

第3章 川西市シルバー人材センターをめぐる変遷と地域情勢

1 本市センターの歩み

当センターは、昭和56年12月に「社団法人」として、高齢者の豊かな経験や知識を活かして就業機会を確保し、自らの生きがいを見出し、充実させるとともに、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的として、設立されました。

昭和61年には、シルバー事業は法制化され、平成24年4月に公益法人制度改革の一環により、「公益社団法人 川西市シルバー人材センター」として、新たな一步を踏み出し、現在に至っています。

設立から35年を経た今日、平成27年度における事業実績では、会員数は、設立当初の昭和57年度の242人から1,387人（男性：1,004人、女性：383人）に、受注件数は同743件から3,268件に、事業収入額は同約3,630万円から約4億3,000万円となり、着実な歩みを続けてきました。

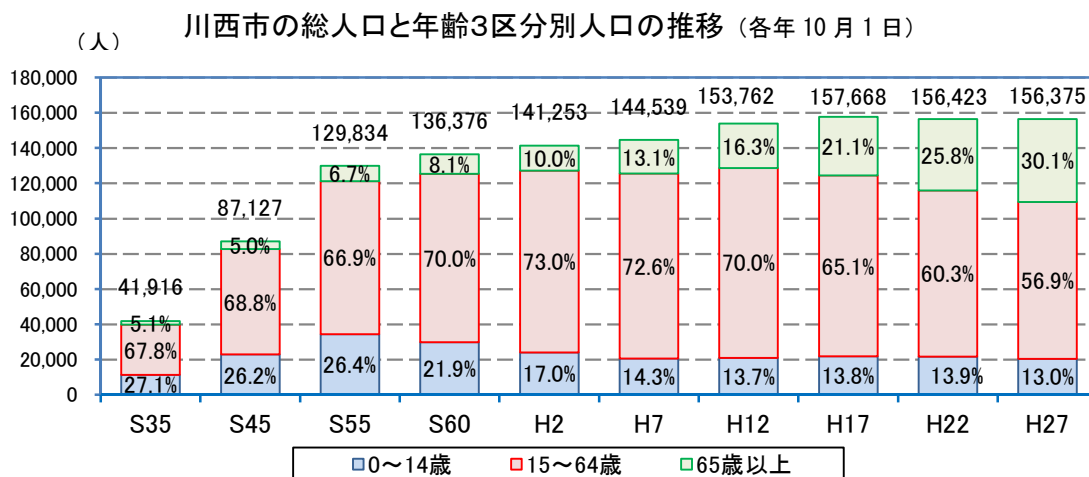
2 川西市における少子高齢化の推移

《高齢化の動向》

人口は、昭和30年代から急増し、平成17年までは増加傾向にありましたが、現在は徐々に減少してきている状況となっています。

年齢3区分別人口で見ると、0～14歳の年少人口は、近年ほぼ横ばいで推移しているものの、65歳以上の高齢人口は年々増加し、その反面、15～64歳の「生産年齢人口」の割合は、平成2年をピークに減少の一途をたどっています。

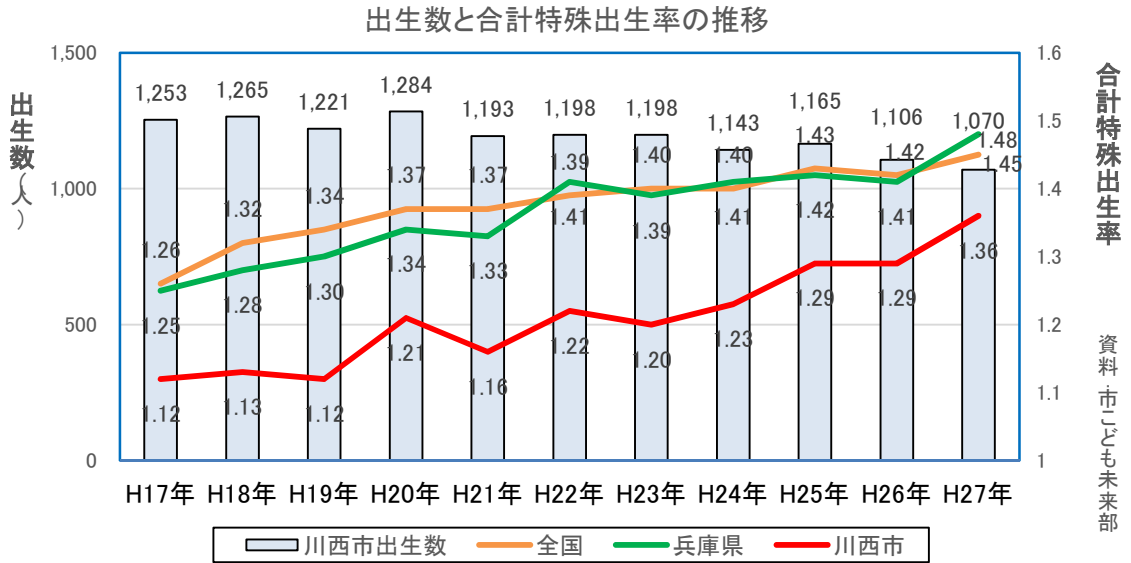
※平成28年3月31日時点の65歳以上人口の割合（高齢化率）は、29.8%（住民基本台帳データ）で、国平均および兵庫県平均よりも高く、特に、牧の台小地区は41.7%、緑台小・陽明小地区が41.3%と顕著です。



《少子化の動向》

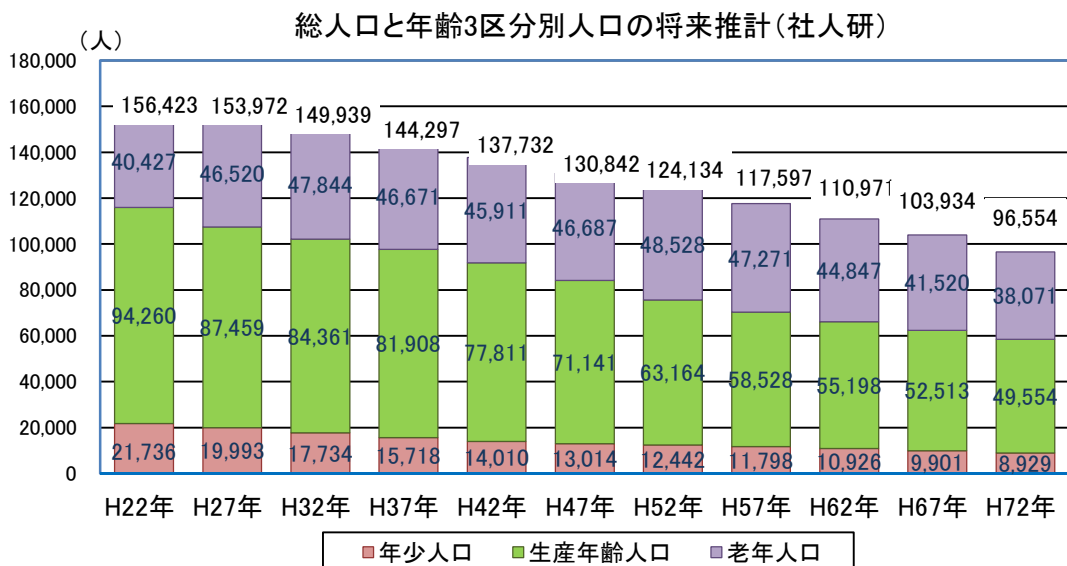
本市における年間の出生数については、近年では1,100人台で推移してきましたが、平成27年では1,000人台に減少しています。

また、「合計特殊出生率」（15～49歳までの一人の女性が、生涯に何人の子どもを産むかを表す数値。およそ2.07～2.08のとき、人口は増加も減少もしないと、されている）は、平成24年以降、若干上昇に転じたものの、全国平均や兵庫県平均と比べて下回っている状況が続いています。



《人口減少の将来推計》

国立社会保障・人口問題研究所（社人研）が、平成25年3月に行った人口推計によると、本市の人口は減少を続け、平成52年に124,134人と平成22年の約8割となり、平成72年には96,554人と10万人を下回る結果となっています。



3 社会情勢等の変化と課題

川西市シルバー人材センターが設立されて35年が経過し、当センターをめぐる本市の環境や社会情勢等は、次のように大きく変わってきています。

- ・ 少子高齢化の進行と、人口の減少
- ・ 市内事業所（特に大手企業）の少なさ
- ・ 企業における「定年年齢の引き上げ」と「継続雇用制度の導入」の義務づけ
- ・ 長引く不透明な経済状況
- ・ 入会会員の意識の変化（生きがい・社会参加 → 経済的理由 へ）
- ・ 会員の高齢化と、会員組織の硬直化
- ・ 脆弱な運転資金と、事務局体制
- ・ 当センターの「公益社団法人」化（「収支相償」の原則 など）

など



4 今後5年間における6項目のチャレンジ目標

本計画では、次の6項目のチャレンジ目標を設定し、それぞれの現状と課題、社会経済的な背景などを踏まえながら、平成29年度からの5年間において、具体的な取り組みを推進していきます。

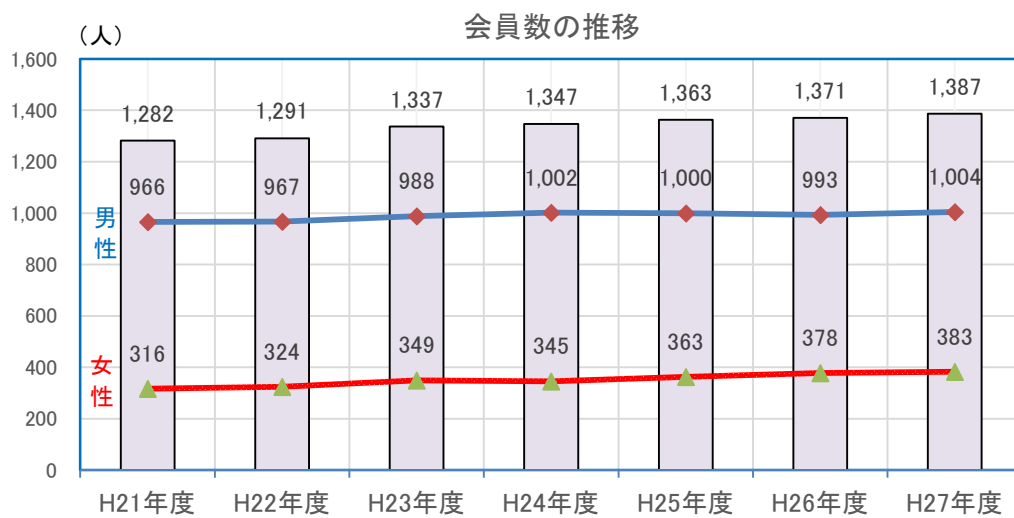
- 1 会員の確保と拡充
- 2 就業機会の開拓と拡大
- 3 安全および適正就業の推進と徹底
- 4 組織体制の活性化と強化
- 5 積極的な広報・啓発活動の展開
- 6 財政基盤の確立および関係機関との連携の促進

第4章 計画推進の「6項目のチャレンジ&トライ」

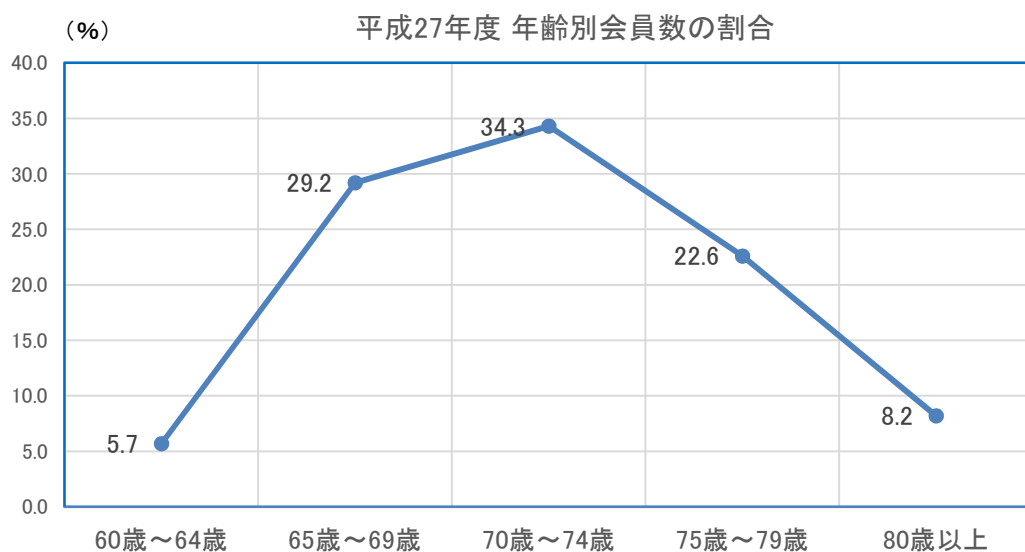
1 会員の確保と拡充

現状と課題

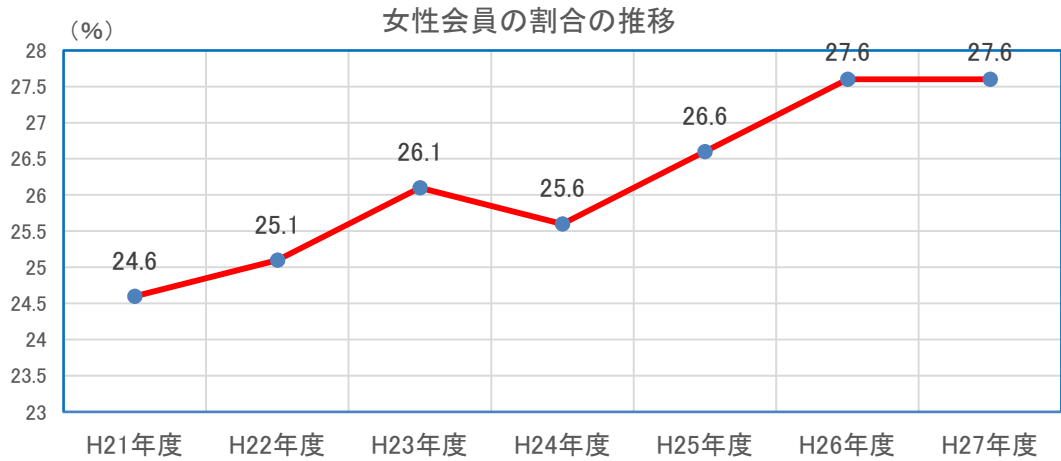
- ◎ 会員数は、平成27年度で1,387人（26年度比較で16人増えて1.2%増。男性会員1,004人・構成比率72.4%、女性会員383人・構成比率27.6%）と、毎年増えているものの、近年は微増の状況となっています。



- ◎ 会員の年齢構成は、70歳以上が約65%を占めており、高齢化が進んでいます。



- ◎ 「女性会員」は増加傾向にあるものの、全体では30%に満たず低調です（兵庫県平均で35.6%。伊丹市・尼崎市・芦屋市では40%を超えている）。特に、介護や家事援助サービス、育児支援分野からのニーズに応えられる会員が少ない状況にあります。



- ◎ 企業における「定年年齢の引き上げ」と「継続雇用制度の導入」の義務づけにより、60～64歳の新規入会者が厳しくなる見込みにあります。

具体的な取り組み

- 「入会説明会」の開催を、原則として週2回を維持しながら、積極的な入会促進を図ります。
- 『入会勧誘強化月間』を年2回設定し、地域班を通じて、会員の知人等紹介のチラシやリーフレットの配布をきっかけとする「口コミ」によるPR活動を強化します。
- 市広報誌、センターだより、ホームページに女性会員向けの仕事内容を掲載するなど、ターゲットを絞った広報活動を展開し、『夫婦会員』の入会促進に努めます。
- 老人クラブや自治会などの地域団体、高齢者福祉施設などとの連携を充実します。
- 入会したけど、「思うような仕事がない」、「一向に声が掛からない」ということが極力ないように、就業率（平成27年度：74.3%）の向上や会員継続へのフォローに取り組むなど、退会への抑制に努めます。

■ 計画の数値目標 ■

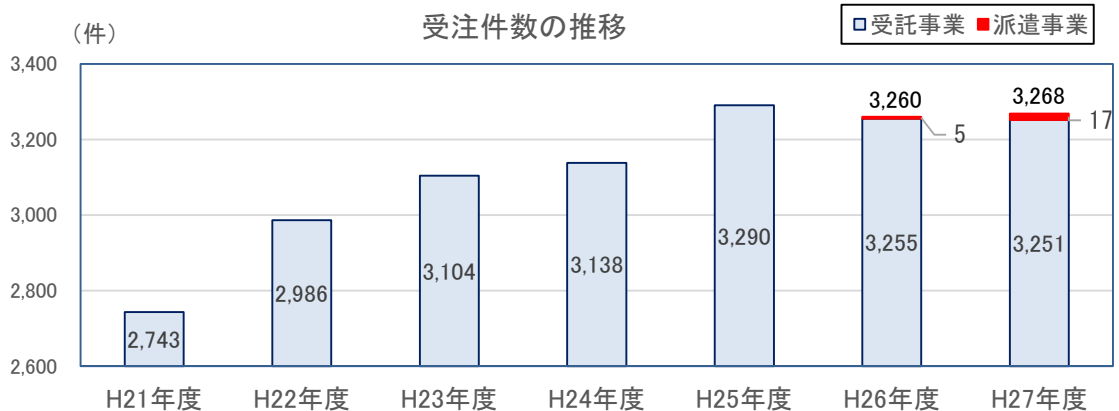
センターへの入会率と会員数等の目標

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度
入会率 (%)	2.4	2.4	2.4	2.4	2.5	2.5	2.5
会員数 (人)	1,387	1,350	1,380	1,390	1,400	1,410	1,420
女性会員比率 (%)	27.6	27.5	27.6	27.7	27.8	27.9	28.0

2 就業機会の開拓と拡大

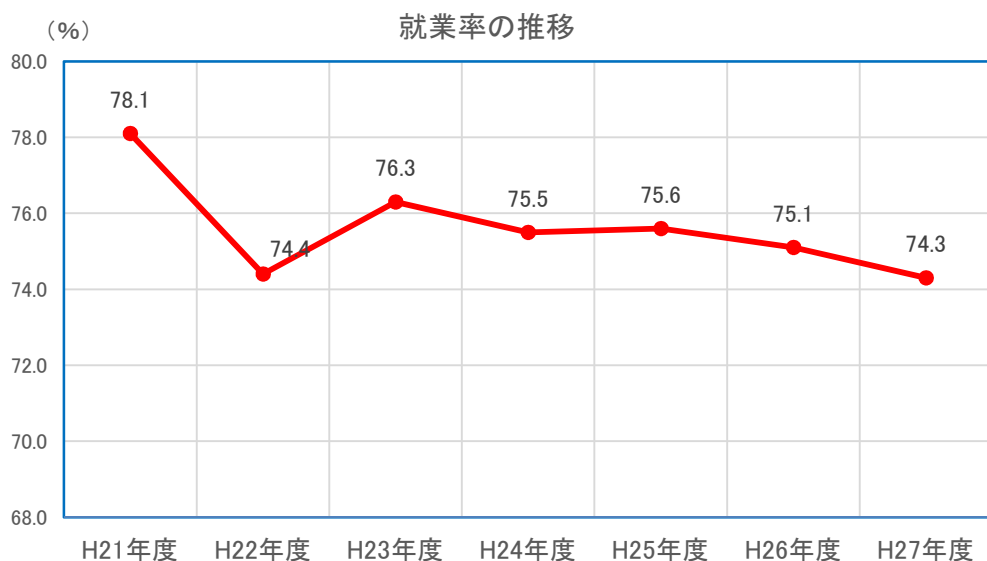
現状と課題

- ◎ 受注件数は、右肩上がり順調に伸びてきましたが、近年は経済状況の停滞等によりやや鈍化傾向にあります。今後も経済の動向は不透明感があり、これまでのような受注の確保は、予断を許さない状況にあります。

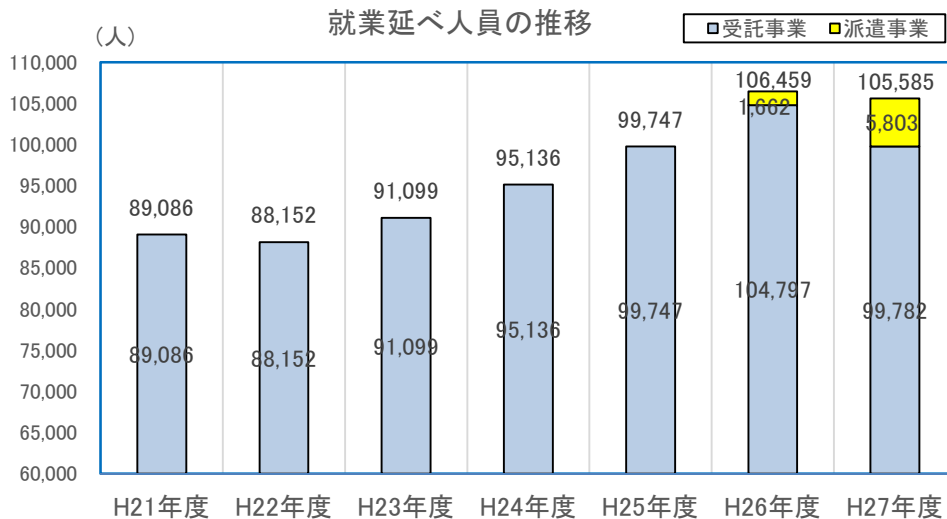


(注) H26年度からは、「派遣事業」を含む。

- ◎ センターの継続的発展には、会員の「就業率」の向上に取り組み、公平・適正な就業の機会を提供するセンター運営を行う必要があります。
- ◎ 住宅都市の川西市は、もともと、市内に事業所、特に大手企業が少なく、新たな就業先を開拓するのが困難な現状にあります。
- ◎ 国や市から運営費への補助金が交付されているシルバー人材センターは、民間事業者の経営に対する配慮が求められています。



(注) H26年度からは、「派遣事業」を含む。



- ◎ キセラ川西（中央北地区）の整備に伴うセンター事務所の移転により、自転車リサイクル事業などが廃止となったことから、新たな「独自事業」に取り組むための企画提案を検討する必要があります。

具体的な取り組み

- 事務局職員が率先して就業開拓に努めるのはもとより、会員の協力による就業開拓活動の導入（「就業開拓サポーター」の配置）を検討します。
- 新規会員、特に女性の入会を増やすため、新たな職域の開拓に向けて、先進センターの取り組み状況を、調査・検討します。
【例】 手芸小物の制作、着物の着付けや衣服のリフォーム、書道やパソコン指導、介護や家事援助サービス、子どもの一時預かりなどの育児支援分野、離れて暮らす子どもから親への「親孝行代行サービス」 など
- 市の関係所管、公営企業、外郭団体、第三セクター等との連携強化を一層推進し、「公共等」関係の就業機会の拡大に努めていきます。
- 公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会が実施する、一般労働者派遣事業と有料職業紹介事業の実施事業所として、高齢者の就業に適した臨時的かつ短期的、または、その他の軽易な業務に係る雇用を希望する高齢者に対する「シルバー派遣事業」の拡充に取り組みます。
- リポート発注者の継続確保の方策と、データベース化を検討します。

■ 計画の数値目標 ■

就業延べ人員の目標（受託および派遣事業）

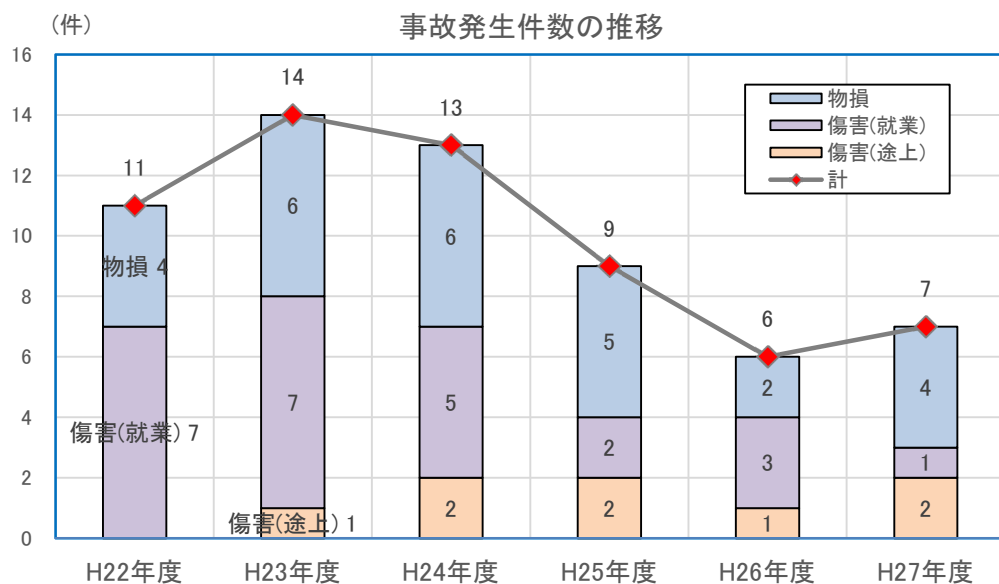
	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度
就業延べ人員(人)	105,585	101,600	103,000	104,300	105,600	106,900	108,200

3 安全および適正就業の推進と徹底

■ 安全就業の徹底

現状と課題

- ◎ 会員の安全な就業は、センター事業を推進するにあたって、最も基本となるもので、日々の就業の中では、「安全はすべてに優先する」ものです。
- ◎ 当センターでは、安全就業基準を定めるとともに、「安全委員会」を設置して、会員の安全確保と事故の未然防止に取り組んでいます。
- ◎ 安全パトロールの実施、交通安全講習会・救命救急講習会の開催、安全標語の募集・選定など、会員の安全意識の向上を図っています。
- ◎ 事故発生件数は、平成 27 年度において7件（傷害3件、賠償4件）と対前年度比で1件増加しましたが、注意喚起等の強化によって、不注意での傷害件数は減少しています。



- ◎ 会員の平均年齢が上昇する中で、「事故ゼロ運動」を推進強化し、さらなる安全対策の徹底を図っていく必要があります。
- ◎ 事故の防止は、最終的には会員個人の安全意識と自覚が重要であり、センターの呼びかけや安全講習会の開催などには限界があります。

具体的な取り組み

- 会員が高齢者であることを踏まえ、高所作業や重量物の運搬、危険・有害な仕事など、重大な事故に結びつくような業務は受注しないよう、「安全性の確保」を最優先とします。

- 安全就業の取り組みは、会員一人ひとりの意識の向上が何よりも大切です。このため、安全就業基準の遵守と安全委員会による事業計画に基づく、安全就業と「事故ゼロ運動」の強化に向けた方向性を示します。
- 定期的な健康診断の受診を勧奨するなど、会員の日ごろからの健康管理意識を向上する支援を行います。
- 万一事故が起こった場合、事故原因の検証と、事故会員への指導を徹底します。
- 「センターだより」やチラシ、研修・会議などあらゆる機会を通じて、会員の安全就業に対する意識の向上を図ります。
- 就業場所への往復時の交通事故等を防止するため、所轄の警察署等と連携しながら、効果的な講習会の開催に努めます。

■ 適正就業の推進

現状と課題

- ◎ 当センターは、平成 24 年 4 月 1 日に「公益社団法人」に移行し、厳しい法令遵守が求められるとともに、地域住民や利用者、関係行政機関等から、さらに信用と信頼される法人となる必要があります。
- ◎ センターの就業形態は、「臨時的かつ短期的な就業、または軽易な業務」で、生計の維持を目的とした本格的な就業ではなく、任意的就業であり、その趣旨から大きく逸脱しない、適正な就業に取り組む必要があります。
- ◎ 会員が就業する現場において、発注者から直接的に「指揮命令」を受ける就業は、センターの事業趣旨に馴染まないため、適正な就業となるよう、一般労働者派遣事業(シルバー派遣)を適用して対応する必要があります。

具体的な取り組み

- 「公益社団法人」としての社会的責任を自覚し、センター職員と会員が、適正就業の趣旨・目的を十分理解するよう、研修会を開催するなど、適正就業への意識の醸成に努めます。
- センターの就業形態の適正化を推進するため、職種に応じたローテーション就業を徹底し、過重な就業による事故発生の防止や会員の就業機会の公平化に向けて、適正な日数での就業を図ります。
- 「シルバー派遣事業」は、適正就業の取り組みを実施するうえで有効な手段であることから、受託事業の就業内容の点検を行い、必要によっては派遣事業への是正に取り組めます。

4 組織体制の活性化と強化

■ 会員の組織体制

現状と課題

- ◎ センター事務局と会員間との密接なパイプ役として、概ね小学校区単位で17の「地域班」(7ブロック単位)を設置し、17人の「班長」のもと、各班ごとに複数の「世話人」を配置しながら、会員相互の連帯意識の高揚や親睦、地域づくりへの貢献活動などを行っています。
- ◎ 技能群や一般作業群、管理群など、仕事の性質や内容等により班を編成した「職群班」を設置し、会員同士の情報交換、グループ内での仕事の配分調整、安全で能率的な作業の実施、適正就業の徹底などに努めています。
- ◎ 会員の知識や技能の向上を目的に、ハウスクリーニング、植木の剪定、毛筆筆耕、育児支援、認知症などの「講習会」等を開催しています。
- ◎ 近年、地域役員等の高齢化と後継者不足が顕著になっている地域班があることから、組織体制の再構築と機能の強化が、喫緊の課題となっています。
- ◎ 発注者は、センター業務に対して専門業者並みの仕事の質を求める傾向が強いことから、その出来具合に関する苦情が増加しています。
- ◎ 会員の自主的・自発的な活動を促すとともに、会員の参画意識や連帯感を高めるために、「地域班」・「職群班」の組織活動を効果的に展開する必要があります。

具体的な取り組み

- 公益社団法人であるシルバー人材センターの組織運営の基本は、「自主・自立、共働・共助」です。今後ともこの理念に基づき、会員の自主性、自立性を最大限に尊重しながら、組織機能の活性化と強化を支援していきます。
- 入会時に、地域班・職群班の役割や活動内容を丁寧に説明し、その必要性についての理解を図ります。
- 会員組織の活性化に向けて、定期的に情報交換会や勉強会等を開催するなど、各班の意見や要望、課題を的確に把握しながら、改善に努めていきます。
- 地域役員を選出や後継者の育成、班員不足などの課題がある班に対して、センター事務局と班長等の間で意見交換を密にし、早期解決に取り組んでいきます。
- 講習会や実技研修等を通して、会員の技能・技術の向上を推進するとともに、班長等による完了確認を徹底するなど、発注者の満足度を高めるよう努めていきます。
- 新たな受注や継続的な就業には、常に親切で誠実な業務を実施する心がけが大切となることから、会員の意識や接客マナーの一層の向上を図るための接遇研修会の開催を充実します。

■ 事務局の体制

現状と課題

- ◎ 平成 28 年 4 月 1 日現在、週 5 日勤務の常勤正規職員は 5 人で、近隣市に比べるとやや脆弱な職員数となっています。
- ◎ 平成 28 年 3 月末での定年退職職員の発生により、効率的・効果的な事業運営を図る観点から、事務局を 2 課体制から 1 課体制に整備しています。
- ◎ 年々、事務事業量や会員数が増加するに連れて、発注者や会員からのニーズも複雑・多様化しており、事務局の円滑な運営が求められています。
- ◎ 受注業務や現場調整、就業紹介、電話・窓口対応、庶務事務などの日常業務は、臨時職員を含む全職員で執行していますが、日々、クレームやトラブル対応も多く、多忙を極めていた状況にあります。
- ◎ 目先の業務処理に追われている状況のため、中長期的な視点に立ったセンター事業の企画や立案、調査・研究に取り組めない実態となっています。
- ◎ 8 人の臨時職員のうち 6 人は会員から雇用しており、会員との連絡調整や入会説明会等で大変有益ですが、高年齢化が課題となっています。

具体的な取り組み

- 常勤職員の適正な配置について、市関係所管と連携を図りながら、協議を重ねていきます。
- 事務事業量の増加等に対して、事務業務に精通している会員の有効活用を促進する検討を行っていきます。
- 現状の事務事業の見直し・改善に取り組むなど、常に効率的・効果的な事務局運営の推進に努めていきます。
- 口頭でのやり取りなどの事務処理方法から、ホームページやメール、ファックス等の情報機器の活用による的確な事務処理を進めていきます。

5 積極的な広報・啓発活動の展開

現状と課題

- ◎ 市民等は、シルバー人材センターの名前は知っていても、センター設立の趣旨や目的、利用や入会の方法などを知らないことも、多く見受けられます。
- ◎ シルバー事業に対する市民等の理解が深まることは、会員の増加や就業の拡大につながっていきます。
- ◎ 効果的な広報・啓発活動について、先進事例の調査・研究や、市の関係所管の支援を得ながら、積極的に取り組んでいく必要があります。
- ◎ 地域貢献となるボランティア活動は、市民等からの信頼が高められる機会であることから、より一層、効果的に企画・実践していくことが大切です。

具体的な取り組み

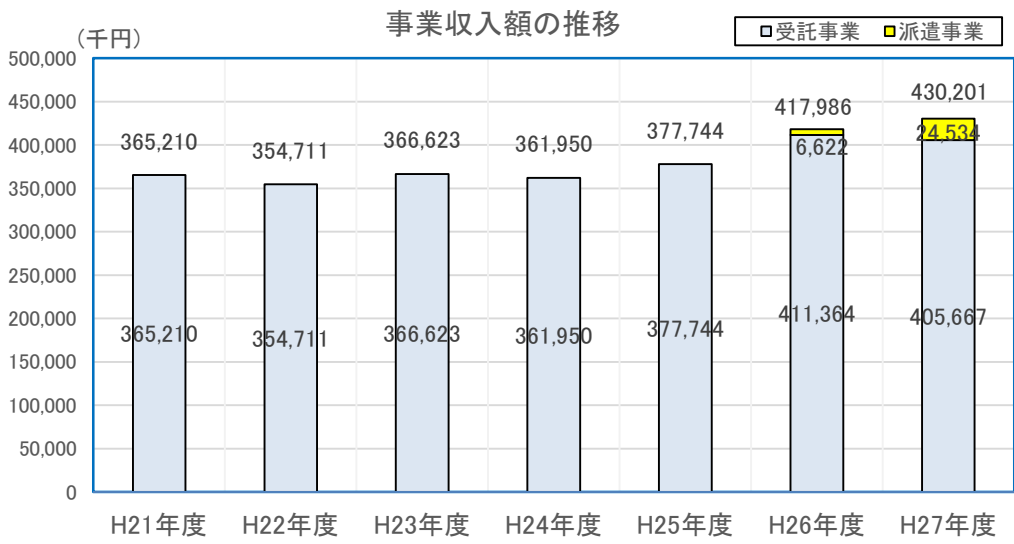
- センター事業の周知を図るため、ホームページの適切な情報更新と、掲載内容の充実に取り組みます。
- 機関紙「センターだより」の紙面の充実を図り、センターと会員の意識の共有を図るとともに、公民館等の市公共施設にも配架依頼し、市民等へのPRに活用します。
- 会員の募集や仕事の内容などを掲載したチラシ等を毎年作成し、全戸配布を実施します。
- 市の関係所管の支援を得て、市広報誌に会員募集や仕事の内容の記事掲載、9月の「老人週間」等におけるセンター活動の特集記事の掲載等を協議していきます。
- 地域班等の協力のもと、ボランティア活動を計画的に推進し、市内各地域におけるセンターのPRと普及啓発を行っていきます。

6 財政基盤の確立および関係機関との連携の促進

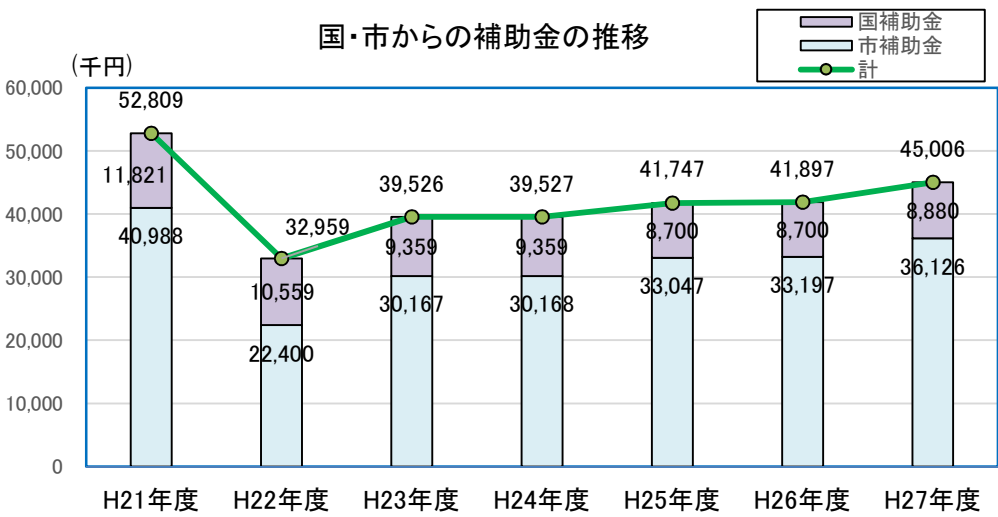
■ 財政基盤の確立

現状と課題

- ◎ センターの主な運営財源は、受託・派遣事業等の事業収入、国と川西市からの補助金収入、会員が負担する会費収入で、とりわけ事業収入が財源上大きな比重を占めています。
- ◎ 「受託事業」の実績はやや減少していますが、「シルバー派遣事業」の事業実績が増えており、双方を合わせた事業収入額は増加傾向にあります。



- ◎ 国補助金は、国の「事業仕分け」によって、平成23年度から減額となっています。



- ◎ 平成24年4月からの公益法人化に伴い、公益法人認定法の規定により、会計上、「収支が均衡すること（収支相償）」が求められているため、収益（黒字）を出すことが困難となっています。
- ◎ 阪神各市町に比べて「運転資金」が極めて脆弱なことから、資金ショートを避けるため、退職金積立金の一時的取り崩しや、市からの一時借入金により、会員への配分金の支払い等にあてている状況にあり、いわゆる「自転車操業」が常態化しています。

具体的な取り組み

- 自主財源の確保のために、賛助会員の募集や寄付等の返済不要な資金の獲得に向けた調査・研究を行っていきます。
- 景気の動向に注視しながら、自主財源の確保のため、経常的経費の抑制や事務の効率化などによるコスト節減に努めるとともに、就業開拓等を効果的に推進し、受注件数の増加に努めていきます。
- 事業運転資金が十分に確保できるよう、迅速な債権の回収に努め、財政および事業基盤の安定化に取り組みます。
- 安定財源を図る観点から、事務費率改正の検討を行うとともに、会員の会費や傷害・物損保険料の負担、配分金支払い期日などのあり方について、会員の意向および会員確保への影響などを総合的に勘案しながら、取り組んでいきます。
- 国からの補助金は、健全な事業運営を行う上で重要な財源であるため、公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会と連携しながら、国に復活増額を要望していきます。
- 川西市からの補助金は、市の厳しい財政状況を踏まえつつ、引き続き、継続的・安定的な支援を要請していきます。

■ 計画の数値目標 ■

事業収入額の目標 (単位：千円)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度
事業収入額	430,201	414,700	420,000	425,000	430,000	435,000	440,000

(注)「派遣事業」を含めた目標額。

■ 関係機関との連携の促進

現状と課題

- ◎ 超高齢社会と人口減少社会において、ますますシルバー人材センターの使命や役割が高まっています。

- ◎ 今後のセンター事業を円滑に運営していくには、市行政はもとより、地域の高齢者・福祉団体、市民団体等とのより一層の連携・交流が重要です。
- ◎ センターとしての連携・交流は、地域における団体間の協力・協調関係を深め、円滑なセンター事業の活動に結びつくとともに、新たな会員の確保や就業機会にもつながっていくものと期待できます。

具体的な取り組み

- 地域に貢献する団体として、市行政をはじめ市関係団体や商工会など、各種業界団体と連携強化を図り、センターで取り組んでいる事業で、参入できる内容の検討等の協議を進め、団体間の相互支援やセンター事業の拡充に努めます。
- 公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会等の支援のもと、情報の収集を進め、近隣センターと一層の交流の強化を図って、情報の共有や交換、共同の研修会の開催等に努めていき、事業の円滑な推進を図っていきます。
- 市関係所管とセンター役員・事務局との、定例的な意見交換会の開催を検討します。
- 地域のコミュニティー団体や高齢者団体、福祉関連団体等との連携を深めながら、事業の協働実施やボランティア活動への取り組みを検討します。

第5章 シルバー人材センターのステップアップをめざして

1 「中期計画」の実行と進行管理

本中期計画に掲げたチャレンジ&トライ内容や数値目標を、着実に実行・推進していくためには、進行管理が重要です。また、効果的な事業展開にあたっては、市行政や関係機関・団体等との連携が不可欠となります。

センター事務局において、代表理事のもと定期的かつ確実に進行管理していきます。

2 進捗状況の検証と報告

定期的に計画の進捗状況を検証（点検 → 分析 → 評価）するとともに、必要に応じて改善・見直しを行い、理事会に報告します。

なお、次期の中期計画の策定（改訂）にあたっては、センターの役員（理事・監事）を中心に、市関係所管の職員等を加えた委員で構成する「中期計画策定委員会（仮称）」を設置していくこととします。

理事会の構成

理事長	雪岡健次
常務理事	藪野俊介
理事	森友潔
理事	國津元司
理事	西久夫
理事	福井綾子
理事	前田憲男
理事	池松洋子
理事	後藤徹
監事	後藤哲雄
監事	玉置信弘

理事会での審議経過

第1回目	平成28年	8月26日
第2回目	平成28年	12月21日
第3回目	平成29年	3月24日

川西市シルバー人材センター 中期計画
～ 生き生きセンター チャレンジプラン ～

平成 29 年 3 月 策定

発行：公益社団法人 川西市シルバー人材センター事務局

〒666-0017 兵庫県川西市火打 1 丁目 10-9

TEL: 072-758-6234 FAX: 072-758-3679

<http://www.kawanishi-silver.or.jp>

E-mail : kawanishi@sjc.ne.jp
