

第3次中期事業計画

平成26年度～平成30年度

「希望と魅力ある
シルバー人材センターを目指して」



公益社団法人 いなべ市シルバー人材センター

Challenge^{チャレンジ}15 ミッション4

意味

“Challenge^{チャレンジ}15”とは、15周年にむかって
“ミッション4”とは戦略として、

固める 広げる 高める ^{つな}繋げる

上記の意味を示します。

はじめに

— 希望と魅力あるシルバー人材センターを目指して —

いなべ市シルバー人材センターは平成15年12月、新市「いなべ市」発足と同時に社団法人として合併設立いたしました。以来、市民各位のご理解と会員の協力のもと、順調に事業を推移することができました。

その後、平成23年4月1日をもって公益社団法人へ移行を果たし、センターの担う社会的責任も一層増え、改めてセンターの在るべき姿・信頼できるセンターを意識して歩んでまいりました。

一方、社会を取巻く環境は、超高齢社会、人口減少社会を迎え、高齢者が生きがいをもって活動する地域社会の形成が大きな課題となっています。このような中、平成24年9月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」において、「特に退職後に臨時的・短期的又は軽易な就業等に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進する」とされており、シルバー事業は社会を支える不可欠な存在として、ますます重要となっています。

しかしながら、シルバー人材センター事業はここ数年、補助金の減額、企業からの受注減少により実績が停滞しています。今日の危機的な状況を乗り越え事業を推進していくためには、現状を踏まえ将来を見通して、それぞれ従来の事業運営を総括し、発展、充実すべき課題を明らかにするための具体的な方策を立て、会員・役員が一体となって実行していくことが必要です。

このような背景を踏まえ、今般第2次中期事業計画の計画期間が平成25年度で終了することから高齢者の健康で生きがいのある生活を実現するため、同時に地域社会からの期待に応えるため、いなべ市シルバー人材センターのさらなる発展に向けて、引き続いて第3次中期事業計画を策定するものです。

平成26年4月

公益社団法人いなべ市シルバー人材センター
理事長 近藤 信義

目 次

第3次中期事業計画の策定にあたって	3
計画策定の趣旨	3
アンケート調査実施	3
センターの基本理念	4
計画の期間	4
基本方針	4
組織の概要	5
数字から見る当センターの現状	7
県内シルバーの事業状況（平成24年度）	9
アンケート結果から見る会員の意識と課題	10
今後5年間の具体的な施策	15
《固める》	16
《広げる》	17
《高める》	18
《 ^{つな} 繋げる》	19
新組織の想定図	21
事務局体制の更なる強化	22
5年後の数値目標	23
 (関係資料)	
中期事業計画策定委員会設置要綱	25
中期事業計画策定委員名簿	26
中期事業計画策定委員会開催経過	26

第3次中期事業計画の策定にあたって

計画策定の趣旨

いなべ市シルバー人材センターの運営に関する計画は、平成16年度から平成20年度を計画期間とする第1次中期事業計画を、そして、平成21年度から平成25年度の第2次中期事業計画を掲げて事業を推進してきました。

第2次中期事業計画の期間中には、シルバー人材センターを取り巻く状況はこれまでになく厳しいものとなりました。

- ① 公益法人制度改革に沿って「公益社団法人」への移行
- ② 平成20年秋のリーマンショック以降の低迷する経済情勢
- ③ 国の厳しい財政状況から補助金の大幅な減額
- ④ 年金支給開始年齢引上げ及び雇用延長の本格化

このような状況に加えて近時では、当然のことながら適正就業の一層の推進が注視されています。

一方、人口の高齢化は今後も進展する中、高齢者がさまざまな面で活躍することが重要であります。高齢者が意欲を持ち就業を通じて社会を支え、同時に高齢者自身の生きがいや健康づくりも寄与するシルバー人材センターは地域に定着し、期待もされております。

そうした中、第2次中期事業計画の計画期間が平成25年度で終了することから、当センターの現状を踏まえ、平成26年度から5年間のセンターの指針とする「第3次中期事業計画」を策定するものです。

アンケート調査実施

第3次中期事業計画の策定にあたり、今後のセンター運営に反映するため、平成25年8月3日から8月30日にかけてアンケート調査を実施しました。全会員の回答は得られませんでした。約8割の方の意見を知ることが出来ました。今回の貴重な意見を活かし会員の皆様のご協力を得ながら、センター運営を進めていきます。

アンケート配布数：751名 回収数：613名 回収率：81.6%
 (配布数はH25.7.31現在の会員数)

※アンケート結果は、「アンケート結果から見る会員の意識と課題(P10～P14)」をご参照下さい。

センターの基本理念

シルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」という4つの基本理念をもとに設立されています。

自主・自立〈組織理念〉	シルバー人材センターは、会員による自主的・自立的な運営を基本理念としています。
共働・共助〈事業理念〉	会員の一人ひとりが豊かな経験と知識を活かし、お互い協力し、助け合いながら働くことを理念としています。

この事業は、働くことを通じて生きがいの充実や社会参加を希望する高齢者に対して、地域社会の日常生活に密着した「臨時的かつ短期的又はその他軽易な業務」を組織的に提供すると共に、高齢者の自主的な団体として運営されます。

いなべ市シルバー人材センターは、次のような理念のもと事業を展開します。

- 1 センター会員は、自主的に連携し、共に働き、共に助け合っていく。
- 2 センター会員は、活動的な生活能力を生み出すことで、地域社会の活性化に貢献する。
- 3 センター会員は、健康の維持と社会参加による生きがいの充実を目指す。

計画の期間

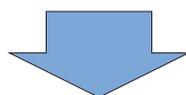
計画期間は、平成26年度から平成30年度末までの5年間とする。ただし、社会経済情勢等の変化を勘案して、計画期間中であっても、適宜見直しを行うこともある。

基本方針

第2次中期事業計画（平成21年度～平成25年度）

〈基本方針〉

① 固める	<ul style="list-style-type: none"> ・組織を固める ・財務を固める
② 広げる	<ul style="list-style-type: none"> ・就業先を広げる ・会員の輪を広げる
③ 高める	<ul style="list-style-type: none"> ・会員、役職員の資質を高める ・情報を高める
基本方針策定	会員、役職員全員のアンケート調査 シルバーを取り巻く環境と現状把握



これまでの事業運営を検証し、発展、充実すべき課題を明らかにし、実現するための施策について検討する。その計画のキーワード（目指すこと）として第2次計画の3つの柱（固める、広げる、高める）に「繋^{つな}げる」を加える。

第3次中期事業計画（平成26年度～平成30年度）

《基本方針》

① 固める	<ul style="list-style-type: none"> ・時代の要請に即応できる体制を固める ・収支・財務のシステムを固める ・就業体制の仕組みを固める
② 広げる	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな就業領域を広げる ・新入会員の積極的募集により人材を広げる
③ 高める	<ul style="list-style-type: none"> ・会員・役職員の質を高める ・情報の質を高める
④ 繋 ^{つな} げる	<ul style="list-style-type: none"> ・会員を繋^{つな}げる ・地域社会へ繋^{つな}げる ・顧客へ繋^{つな}げる
基本コンセプト (骨格となる発想や観点)	<ul style="list-style-type: none"> ・新時代のプランとチャレンジ(将来の姿) ・会員の新たな展開の創造(「生きがい」と「喜び」) ・地域社会との共生(公益社団法人として)

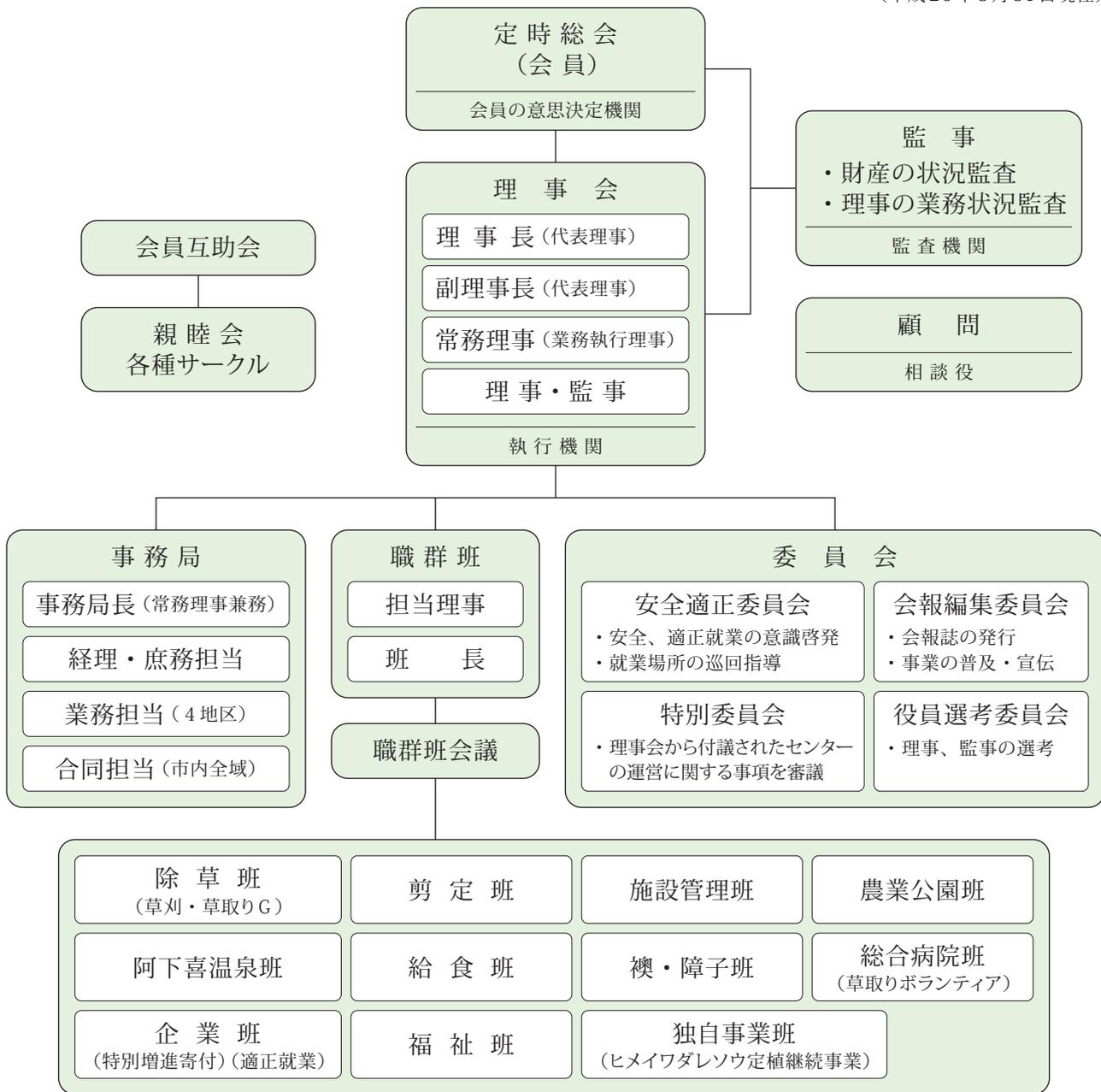
組織の概要

- (1) 沿革
- 平成14年10月1日 社団法人大安町シルバー人材センター設立
平成15年12月1日 社団法人いなべ市シルバー人材センター合併設立
平成16年 4月1日 補助団体認可(県下で13番目のセンター)
平成23年 4月1日 公益社団法人いなべ市シルバー人材センター認可
平成23年 4月1日 シルバー派遣事業開始
- (2) 名称 公益社団法人 いなべ市シルバー人材センター
- (3) 所在地 〒511-0428 三重県いなべ市北勢町阿下喜2624-2
電話 0594-82-1800 FAX 0594-72-7741
- (4) 役員構成
- 理事 12名
監事 2名
顧問 1名

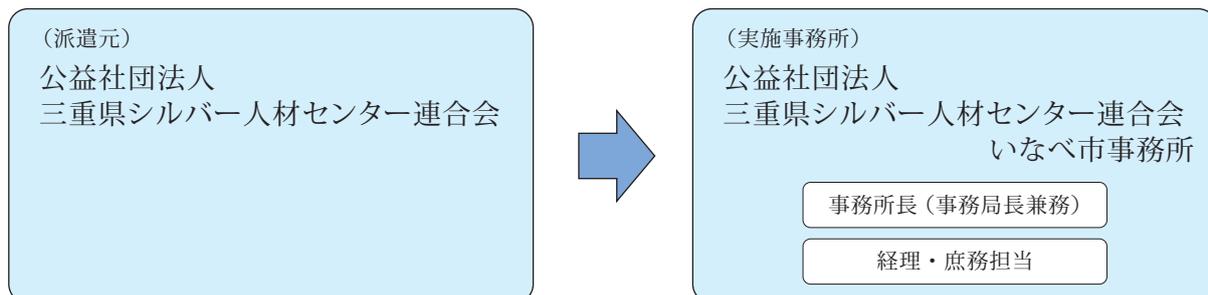
(5) 組織

公益社団法人いなべ市シルバー人材センター 組織図

(平成26年3月31日現在)



シルバー派遣事業



数字から見る当センターの現状

(H25年度は、見込み数値)

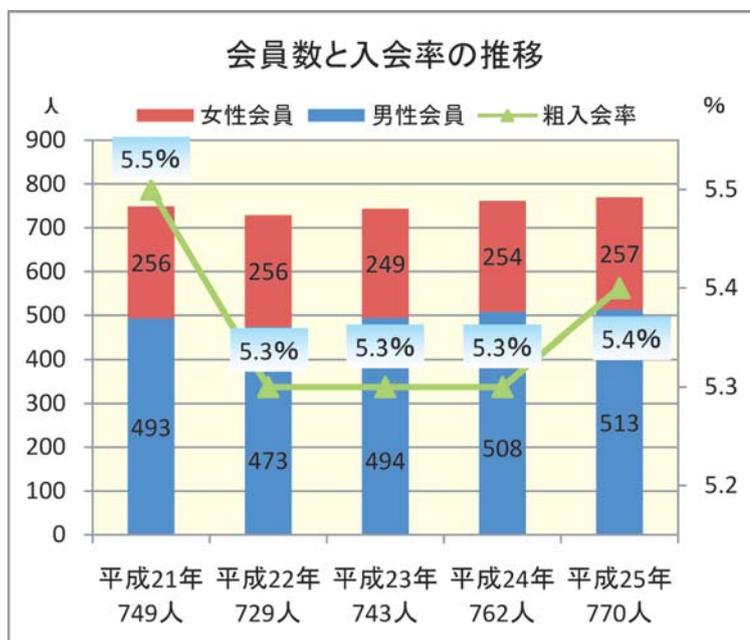
会員について

毎年約100名の入会・退会の出入りを繰り返し、5年間で約20名の増加となった。

過去5年間の、入会者の平均は67.4歳、退会者の平均は73.1歳であった。男女の構成比 男性2に対し女性1に大きな変化は見られない。福祉関係・草取り作業等の需要が多くなる今日、女性会員の入会が課題と思われる。

粗入会率については、三重県平均が1.9%である中、当センターは5.3%～5.4%と常に『県下トップ』を維持している。この粗入会率と後に示す契約高は、市内において『いなべ市シルバー人材センター』が認知されていることの表れであり、地元に着したシルバーとなっていることが確認できる。

毎月第3月曜日開催の入会説明会で、さらなる会員の増強に努めたい。

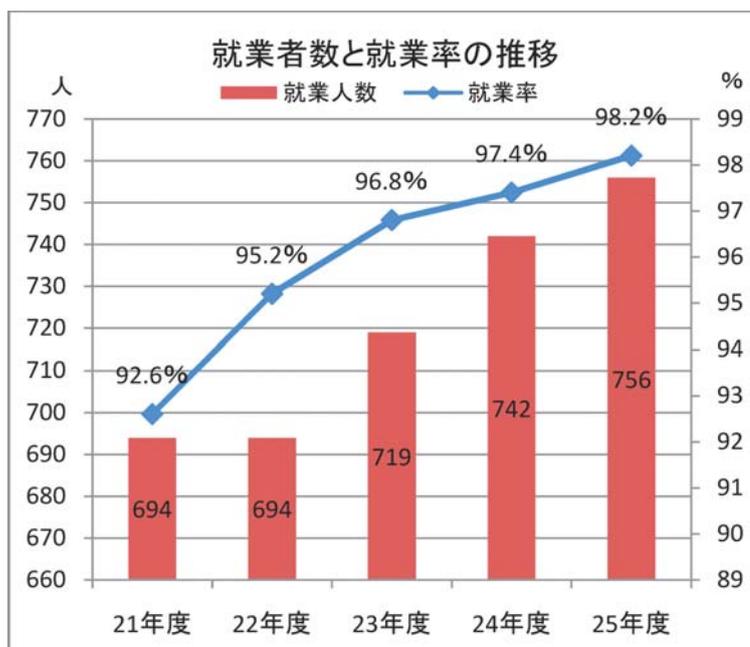


就業について

会員の就業機会拡大を図るため、新規就業先の開拓に努力した。平成22年度、就業者数は横ばいであったが会員数が減少したことにより就業率が上昇した。

適正就業に関しては、法律を遵守した働き方を基本に実施した。会員全員に就業の機会を提供し公平な就業を展開するため『適正就業に関する取扱基準』を定め、ローテーション就業やワークシェアリングに取り組んできた。

平成23年度いなべ市から委託された運転業務を、派遣事業として取り組み就業者数を大きく伸ばすことができた。平成25年度には、公共・企業に約70名が派遣会員として就業している。就業率は年々上昇し、98%を上回った。



事業実績について

平成23年度から会員の新たな就業形態の一つとして、シルバー派遣事業を積極的に推進したことで契約額は大きく上昇した。また、同時に就業一人当りの契約額は年間55万円を超え、その後も維持している。
 (三重県平均53万円 全国平均47万円)

契約金額は、シルバー事業活動の重要な指標の一つであり、ここ数年企業を中心に凋落傾向にあります。高齢化社会を背景にした一般家庭向け業務(家事援助など)や景気等外的要因の影響が及ばない事業の開拓、創出が必要になっている。



県内シルバターの事業状況(平成24年度)

全国シルバー人材センター事業協会 年度別統計資料(抜粋)

センター名	国庫補助対象年月	会員数(人)			母体市区町村人口(人)	60歳以上人口(人)	粗入会率(%)	受注件数(件)		契約金額(千円)		契約金額公民比(%)			平均年齢(歳)				
		男性	女性	うち派遣会員数				請負・委任	派遣	請負・委任	派遣	民間	公共	民間	公共	男性	女性		
津市	S59.11	1,034	690	344	286,397	94,540	1.1	6,852	6,844	8	572,293	2,391	33.3	66.7	0.0	100.0	71.3	71.4	71.0
四日市市	S55.08	1,503	1,014	489	312,856	92,966	1.6	7,445	7,445	0	717,835		43.5	56.5	0.0	0.0	71.2	71.3	70.9
伊勢市	H01.04	871	602	269	132,058	46,087	1.9	4,215	4,215	-	350,459		32.2	67.8	-	-	69.4	69.5	69.0
松阪市	H01.04	981	546	435	169,681	56,223	1.7	3,119	3,117	2	474,152	9,890	25.8	74.2	0.0	100.0	71.0	71.6	70.1
桑名市	H02.04	1,058	736	322	142,381	42,609	2.5	5,349	5,339	10	528,968	4,497	29.7	70.3	0.0	100.0	70.5	70.6	70.2
鈴鹿市	S58.07	649	402	247	201,403	56,226	1.2	4,057	4,057	-	375,270		37.6	62.4	-	-	70.5	70.5	70.4
名張市	S63.10	877	619	258	81,652	28,227	3.1	5,732	5,732	0	467,105		11.0	89.0	0.0	0.0	69.7	69.6	70.0
尾鷲市	H19.04	129	73	56	20,055	9,367	1.4	1,337	1,337	-	54,963		32.9	67.1	-	-	69.1	70.0	68.2
亀山市	H08.07	336	223	113	49,691	15,281	2.2	2,133	2,133	0	228,235		51.5	48.5	0.0	0.0	70.7	70.4	71.3
鳥羽市	H14.04	150	110	40	21,114	8,493	1.8	537	537	-	70,709		32.9	67.1	-	-	71.3	70.8	72.8
熊野市	H21.04	107	71	36	18,768	8,971	1.2	837	837	-	34,407		30.6	69.4	-	-	69.5	69.4	69.6
いなべ市	H16.04	762	508	254	46,263	14,304	5.3	2,760	2,748	12	350,833	63,529	29.2	70.8	83.5	16.5	70.2	70.3	70.0
志摩市	H13.04	375	223	152	55,526	18,370	2.0	2,665	2,665	0	160,347		18.4	81.6	0.0	0.0	70.7	70.6	70.7
伊賀市	H03.06	1,009	648	361	97,190	35,507	2.8	2,947	2,915	32	495,596	27,577	31.0	69.0	0.0	100.0	71.1	71.1	71.1
東員町	H09.06	274	199	75	25,763	8,385	3.3	801	799	2	147,105	2,674	56.3	43.7	0.0	100.0	70.1	70.1	69.9
多気町	H19.04	159	111	48	15,464	5,712	2.8	493	493	-	49,580		57.5	42.5	-	-	71.0	71.3	70.8
明和町	H21.04	106	66	40	23,292	7,758	1.4	1,006	1,006	-	49,939		6.7	93.3	-	-	69.4	69.7	69.0
紀宝町	H20.04	119	86	33	11,830	4,648	2.6	1,497	1,497	-	43,241		23.8	76.2	-	-	69.2	68.5	70.0

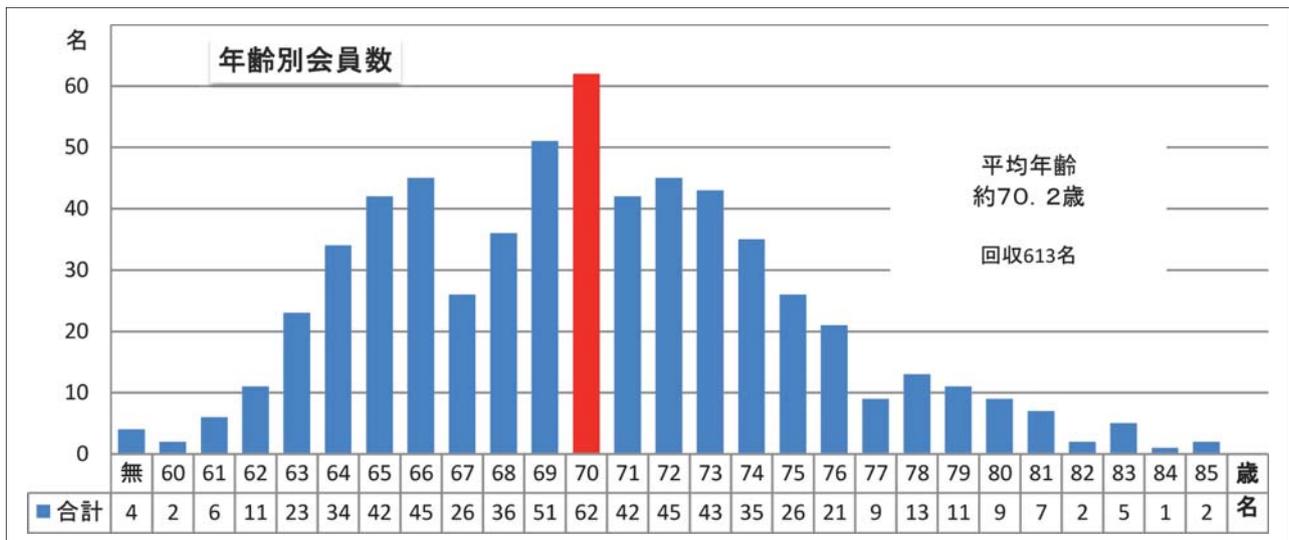
アンケート結果から見る会員の意識と課題

平成25年8月3日から8月30日にかけて会員に対してアンケートを実施しました。全会員の回答は得られませんでした。613名の方から貴重なご意見を頂きました。

アンケート配布数：751名 回収数：613名 回収率：81.6%

※配布数はH25.7.31現在の会員数

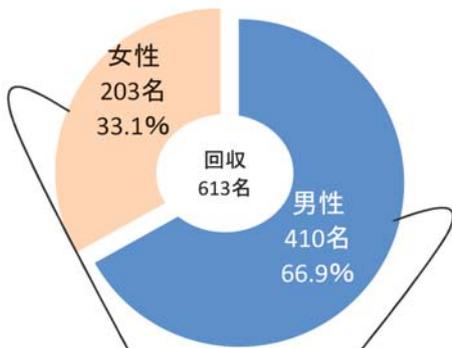
①アンケート調査で回答された方の年齢別会員数・性別会員数・居住地域



※無は年齢が記入していない回答です

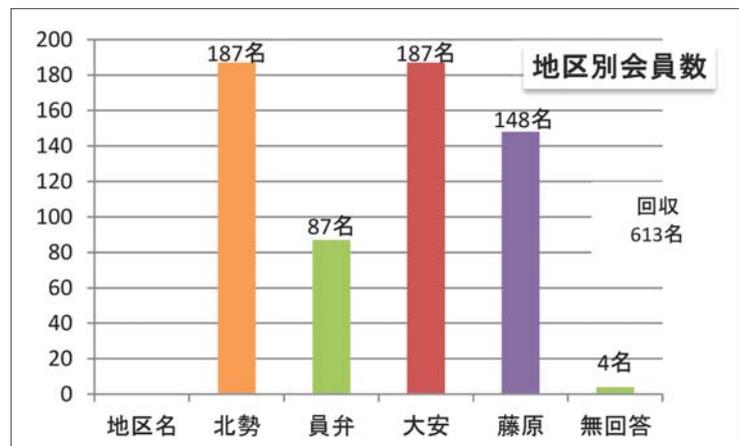
(平成25年7月31日現在)
会員の平均年齢は70.1歳です

性別会員数



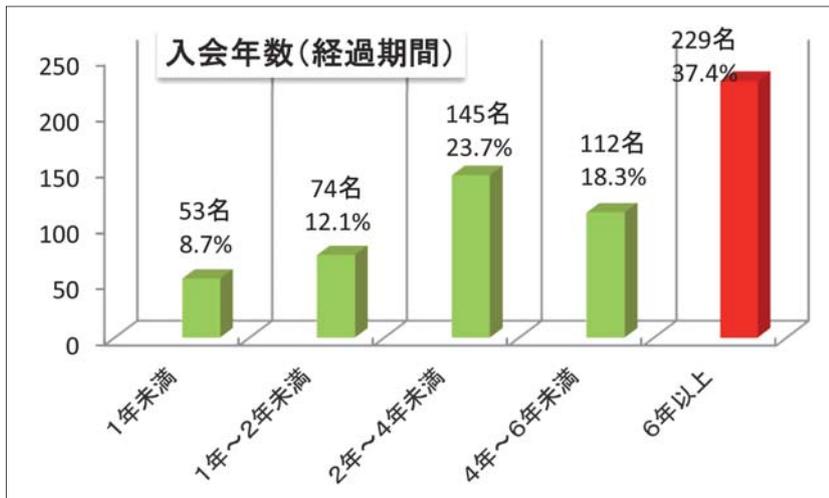
	女性	男性
北勢	65名	122名
員弁	26名	61名
大安	60名	127名
藤原	52名	100名

(平成25年7月31日現在)
男女別会員数 男504名(67.1%)
女247名(32.9%)



(平成25年7月31日現在)
地区別会員数
北勢地区 232名 員弁地区 105名
大安地区 230名 藤原地区 184名

②入会年数（期間）及び入会した動機

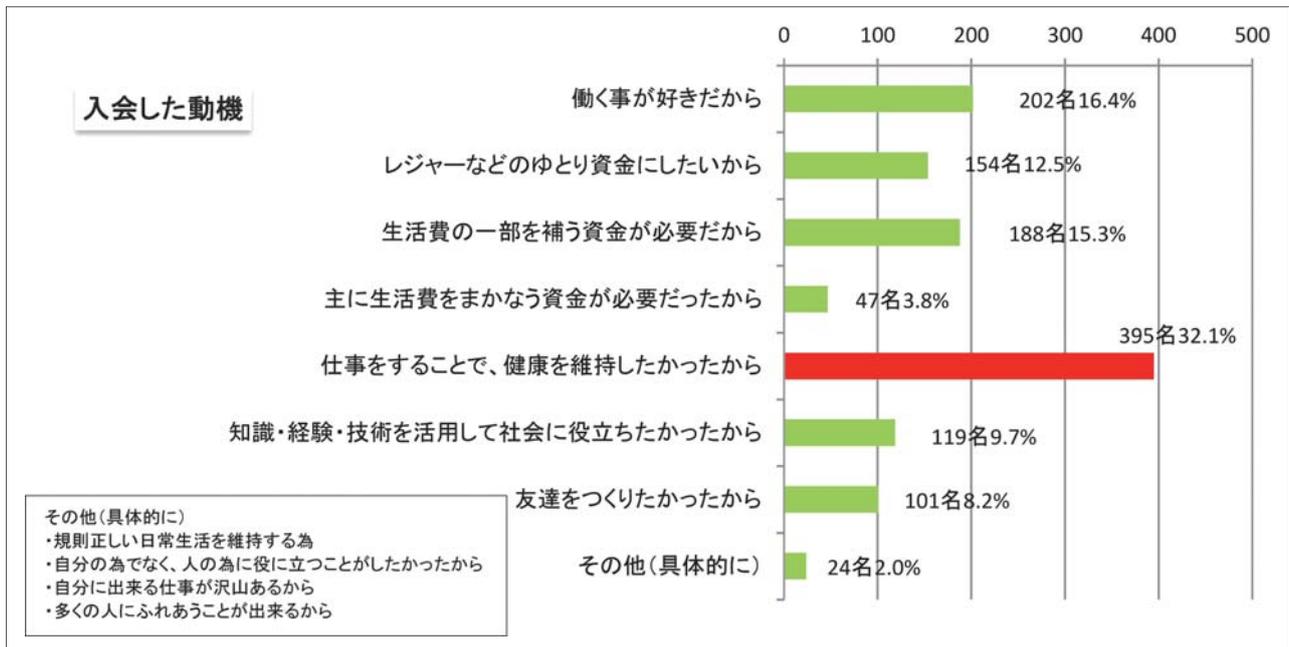


(経過期間)

- ・6年以上の入会者が多い。
- ・定年延長（65歳）されることにより、入会者の減少が危惧される。

(入会動機)

仕事をするにより健康維持を図りたいという気持ちが強く表れている。合わせて生活費やレジャーなどの資金の一部を得たいという意見が主な動機であった。

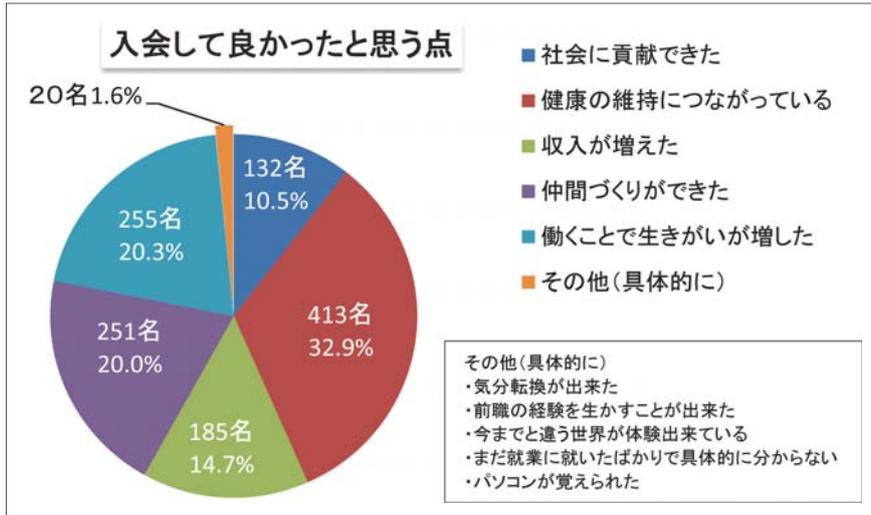


その他(具体的に)

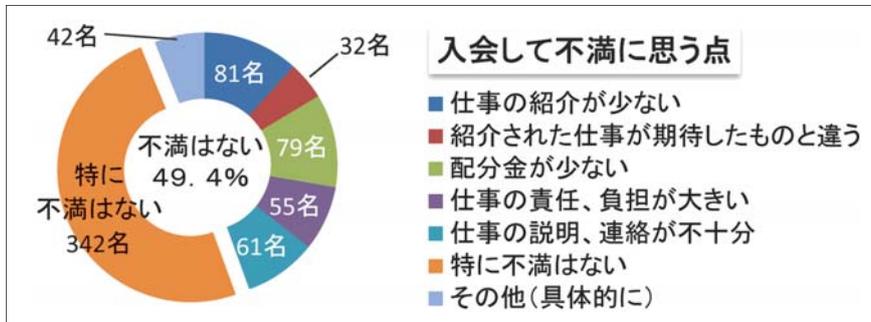
- ・規則正しい日常生活を維持する為
- ・自分の為でなく、人の為に役に立つことがしたかったから
- ・自分に出来る仕事があるから
- ・多くの人にふれあうことが出来るから

当センターの入会率は5.3%で県下でトップです！（H24年度県下平均1.9%）

③入会後の状況

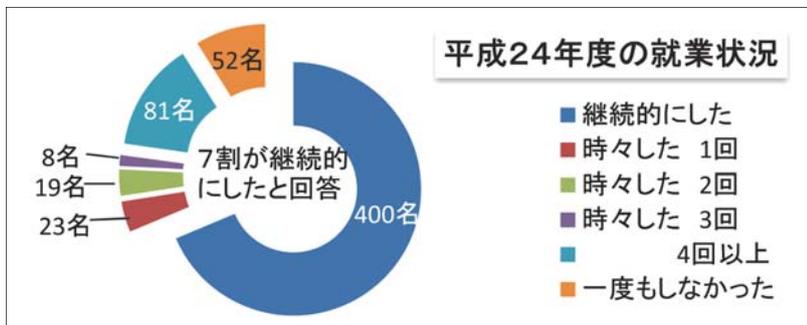


3割の会員が「健康の維持につながっている」と回答している。
 また、「仲間ができた」「働くことで生きがいが増した」等の回答も多く、シルバーの存在意義に合致している。



半数の会員は「特に不満はない」と回答している。しかし、一部には「仕事の紹介がない」「配分金が少ない」「仕事の説明・連絡が不十分」という不満を持つ会員もいる。今後、不満内容についても対応していく必要がある。

④就業状況について



7割の会員が「継続的に就業した」と回答している。しかし、「一度もしなかった」と回答した会員は52名いる。

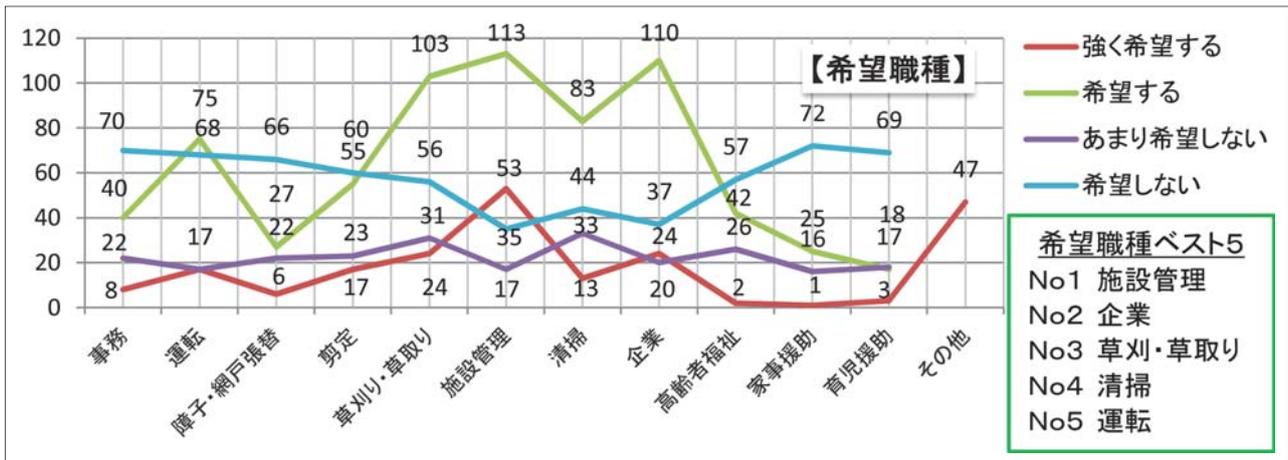
平成24年度就業しなかった理由



その他(具体的に)
 ・体力的にきつかった為
 ・交通手段が自転車なので遠くに行けない為

未就業者を減らすための対策には、仕事の選択範囲を広げどんな仕事にも挑戦するよう会員の意識改革を進めることも大事と考えます。引き続き、就業開拓とワークシェアリング(仕事のかち合い)に取り組む必要がある。

⑤就業希望職種について

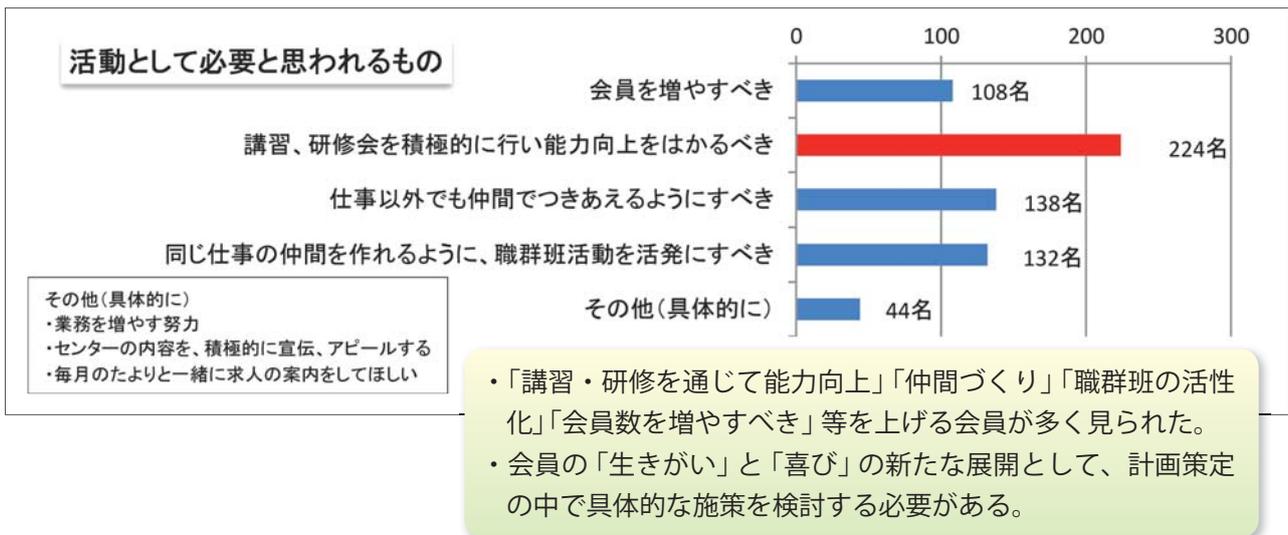


その他希望職種（具体的に）

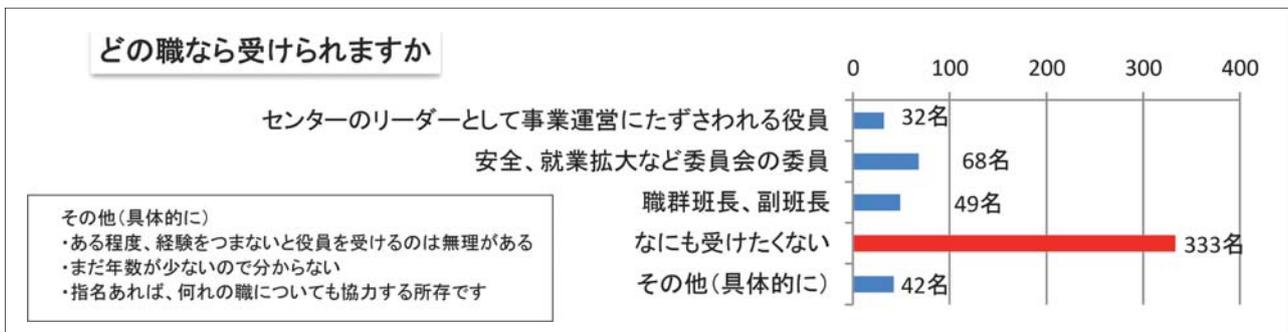
- ・知識、経験、技術を活かしたセンター独自事業の開拓
- ・イベント手伝い（選挙不在者投票手伝いなど）

- ・単発物（スポット）であれば何でもよい
- ・メール等の配送
- ・遺跡発掘作業のお手伝い

⑥センターの活動について



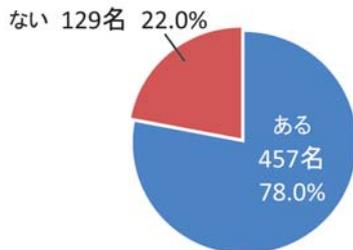
⑦センターの役員について



センターは、会員が積極的に参加して運営維持・拡大していく組織との観点から、役員・委員への就任の意思を確認した。2割強の会員が何らかの役員・委員への就任の希望があった。今後のセンター運営にさらに協力して頂きたい。

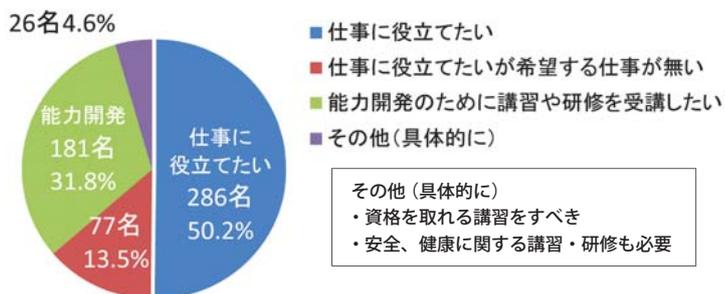
⑧研修会・講習会について

研修会・講習会参加の有無



- ・約8割が参加したと回答。しかし129名（2割）が不参加と回答。
- ・会員としての役割の理解度を高めるため参加して頂く必要がある。

研修会・講習会を受ける目的



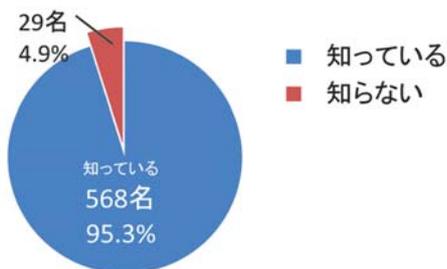
- ・約8割の会員が「仕事に役立てたい」「能力開発のため受講したい」と回答。
- ・地域貢献的な講習、高齢者の生きがいパワーを活かす講習を求めている。

その他(具体的に)
 ・資格を取れる講習をすべき
 ・安全、健康に関する講習・研修も必要

⑨いなべ総合病院草取りボランティアについて

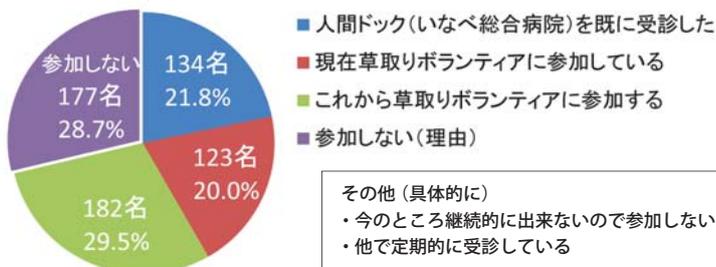
❖病院との提携で5回以上の参加で無料受診できることをご存知ですか？

人間ドックについて



知っているの回答が9割、知らない会員が29名いる。

今後草取りボランティアに参加しますか



- ・「知っている」との回答が9割強あるが「参加しない」の回答が約3割あり、今後の課題である。
- ・参加者の中に途中で帰る人がいる。チェック体制の見直しの必要がある。

その他(具体的に)
 ・今のところ継続的に出来ないので参加しない
 ・他で定期的を受診している

今後5年間の具体的な施策

平成23年4月公益社団法人に移行し3年が経過します。今後のシルバー事業を進めて行く上で、今こそ会員一人ひとりが「自主・自立、共働・共助」のシルバー基本理念に立ち返り、会員みなで知恵を出し合い、地域社会のニーズに応じて諸課題に会員・役職員が結集して立ち向かわなければなりません。これまでの事業運営を検証し、従来のキーワード（目指すこと）の基本を踏襲し、さらなるシルバー事業の発展を求めて「固める」「広げる」「高める」「^{つな}繋げる」の4つのキーワードに取り組みます。

『希望と魅力ある シルバー人材センターを目指して』



シルバーの日
「奉仕作業」



子どもの見守り「街頭指導」

《固める》

(現状と課題)

組織を固める

- ・ 会員の自主的な事業への参画が浸透せず、アンケートからも各委員や班長等の受け手がない。
- ・ 職群班は、本来会員の主体的な運営を促すことを期待された仕組みであったが、現状では必ずしも有効に機能していない。活動内容等を再検討し会員の認識を高める必要がある。

財務を固める

- ・ 社会情勢の変化に柔軟に対応し、安定した財政基盤の確立に向けた努力が必要である。そのため就業開拓や会員拡大に努め、事業の拡大を図っていく必要がある。

時代の要請に即応できる体制を固める

(1)運営体制の強化

会員自らが主役であるという意識付けや啓発を行い、会員が主体性を持って組織運営に参画する組織づくりを目指す。

(2)職群班の活性化

会員相互の連帯意識と緊密な連絡体制を整え、職群班での会議を活発化させ、適正な就業に結びつくように努める。

(3)現組織の見直し

就業開拓班の設置と社会奉仕、地域貢献活動を加えた組織体制を目指す。

(4)事務局体制の強化

事務効率化と適正人員の見直し。

収支・財務のシステムを固める

(1)財政基盤の強化

シルバー世代が安心して入会し、入会後には全員が就労できる基盤を確保するよう、就業開拓に力を入れ、新たな受託事業・派遣事業を増やすとともに、独自事業の開拓も検討する。

(2)安定的な財務体質

補助金の減少に耐える、バランスのとれた財務の確立と受託契約額の5億円台の確保を目指す。

(3)経費見直しと効率化

厳しい財政状況の中、円滑な事業運営を図るため、常に経費の削減に努め、事務作業の改善・効率化を図り、必要な投資を実行する。

就業体制の仕組みを固める

(1)適正就業の推進

会員全員に就業の機会を提供し、公平な就業を展開するため「適正就業に関する取扱基準」を遵守し、ローテーション就業やワークシェアリングを推進して就業形態の見直しを図る。

(2)就業開拓班の体制づくり

就業開拓班を設け、企業等へのよりきめ細かな就業開拓活動を実施し、各職群班と連携して情報発信と情報収集に努める。

《広げる》

(現状と課題)

就業先を広げる

- ・会員一人ひとりが就業開拓の担い手になるという意識を啓発し、受け身の受注から組織を挙げて就業開拓に取り組むことが必要である。特に、今後入会してくる世代が魅力を感じる就業開拓が大きな課題となっている。

会員の輪を広げる

- ・屋外作業（除草・剪定等）において就労会員が高齢化している現状から、後継者を育成する必要性がある。そのため団塊世代の入会促進に重点を置き、活動的な仲間の参加を積極的に呼びかけていく必要がある。また、女性会員数は全体の3分の1であり、女性会員数をいかに拡大していくかが課題となっている。

新たな就業領域を広げる

(1)開拓推進体制の強化

就業開拓員のスキルアップを図り、請負・委任事業活性のための取り組みを強化する。さらに、派遣事業については制度についての周知を図り、請負で受託できない場合は、派遣事業で受託するよう積極的に発注者へのPR活動を行う。

(2)一般家庭からの受注拡大

高齢化社会を背景にした一般家庭向け業務（家事援助等）など景気等外的要因の影響が及ばない事業の開拓・創出を図る。

(3)需要調査の拡大

好調事業の需要を常に把握し、事業所のニーズに素早く対応する。

(4)地域社会参加の拡大

福祉 教育 農業 環境分野等への参入を検討する。

新入会員の積極的募集により人材を広げる

(1)人材の確保

多様な人材獲得と充実により、激化する競争時代に対応する。そのため積極的なPR活動を行うとともに、市のイベントなどあらゆる機会を通じ、シルバー人材センターのPRをする。

(2)新入会員のパワーを活かす

会員の能力及び技術等を把握しながら、新たな分野での就業機会の開拓及び拡大を図る。

(3)女性会員の更なる拡充

女性パワーの特質を活かした家事援助サービス等の就業拡大を図り、女性会員の拡充を図る。

《高める》

(現状と課題)

役職員・会員の資質を高める

- ・会員一人ひとりの技能や資格を把握し、会員の資質と技能を活かせるよう、さらに努力することが課題である。

情報を高める

- ・会報誌、事務局だよりの発行等を通じて、センターの運営内容等を紹介し、地域に開かれたセンターとして理解と認知度の向上に努め、新たな就業や受注機会の拡大に繋^{つな}げていく必要がある。

会員・役職員の質を高める

(1)入会時研修の充実

「自主・自立、共働・共助」のシルバー理念のもと「会員としての役割」の理解度を高める。

(2)入会后段階別研修の実施

企業のシルバー人材センターに求める厳しい実情を理解し、事故防止対策の徹底やシルバー理念の再確認する研修を入会后段階的に実施し、会員のモラルを高める。

(3)多様な研修で技術力を高める

多種多様な顧客ニーズや会員の技能等を把握し、会員・役職員の技能向上を図るため講習・研修を進め、時代に即した技術力を身につける。

(4)高齢者のパワーを活かす講習の充実

教育 家事支援 介護など、地域貢献的な講習、高齢者の生きがいパワーを活かす講習を実現し、「高齢者パワー」を高める。

情報の質を高める

(1)情報を正確に伝える機能を充実

会員に必要な情報を整理し、正確な伝達を行う。また、ホームページの充実を図り、常に新鮮な情報を発信していく。

(2)会報誌と事務局だよりの役割強化

当面するセンターの課題や会員の関心事を読みやすい誌面で発信し、シルバーに対する親密度を高める。また、全会員が関心を持ち熟読することでシルバー会員の理解度を高める。

(3)会員の意見を広く吸い上げるシステム作り

職群班担当理事や班役員は、必要事項を簡潔に伝え、会員の意見等の引き出しに努める。また、職群班の活性化は、班役員の采配で決まるのでバランスのとれたリーダー育成に努める。

(4)基本的なモラル厳守を徹底

総会、研修・講習会等への「出欠届」の提出を徹底し、会員相互の活動の基本とする。

《^{つな}繋げる》

会員を^{つな}繋げる

(1)高齢者の生きがい作り

近年の新入会員の入会動機は、社会的な生きがい作りとする傾向にある。これらの傾向を土台とするため、地域社会に貢献するための人作り、会員作りに努め、就業を通して仲間の和を大切にし会員同士の活性化に^{つな}繋げる。

(2)会員互助会との連携

会員相互のための親睦を図るため、会員互助会がさまざまな事業、同好会活動などシルバーならではの活動を行っている。今後も会員互助会と連携し、会員間の融和を広げ、元気で安心できる縁づくりを目指す。

地域社会へ^{つな}繋げる

(1)ボランティア活動の推進

高齢者が地域社会において、生き生きと健康で多様な人間関係を築くことができるよう、また、自らの知識や経験を地域社会に活かせるよう、現在行っているボランティア活動に加え、地域で必要不可欠な存在としてPRしていくために一層の取り組みを進める。

(2)広範囲な地域貢献の就業展開

地域社会と共生するシルバー人材センターを目指し、教育、子育て、介護、環境、観光等幅広い分野での就労にも取り組む。

(3)地域との^{つな}繋がりを強化

自治会や各種団体とのネットワーク作りなど地域との接点を強め、情報を得ながら交流を深めて事業の発展・向上に^{つな}繋げる。

顧客へ^{つな}繋げる

(1)正確、誠実な仕事の遂行

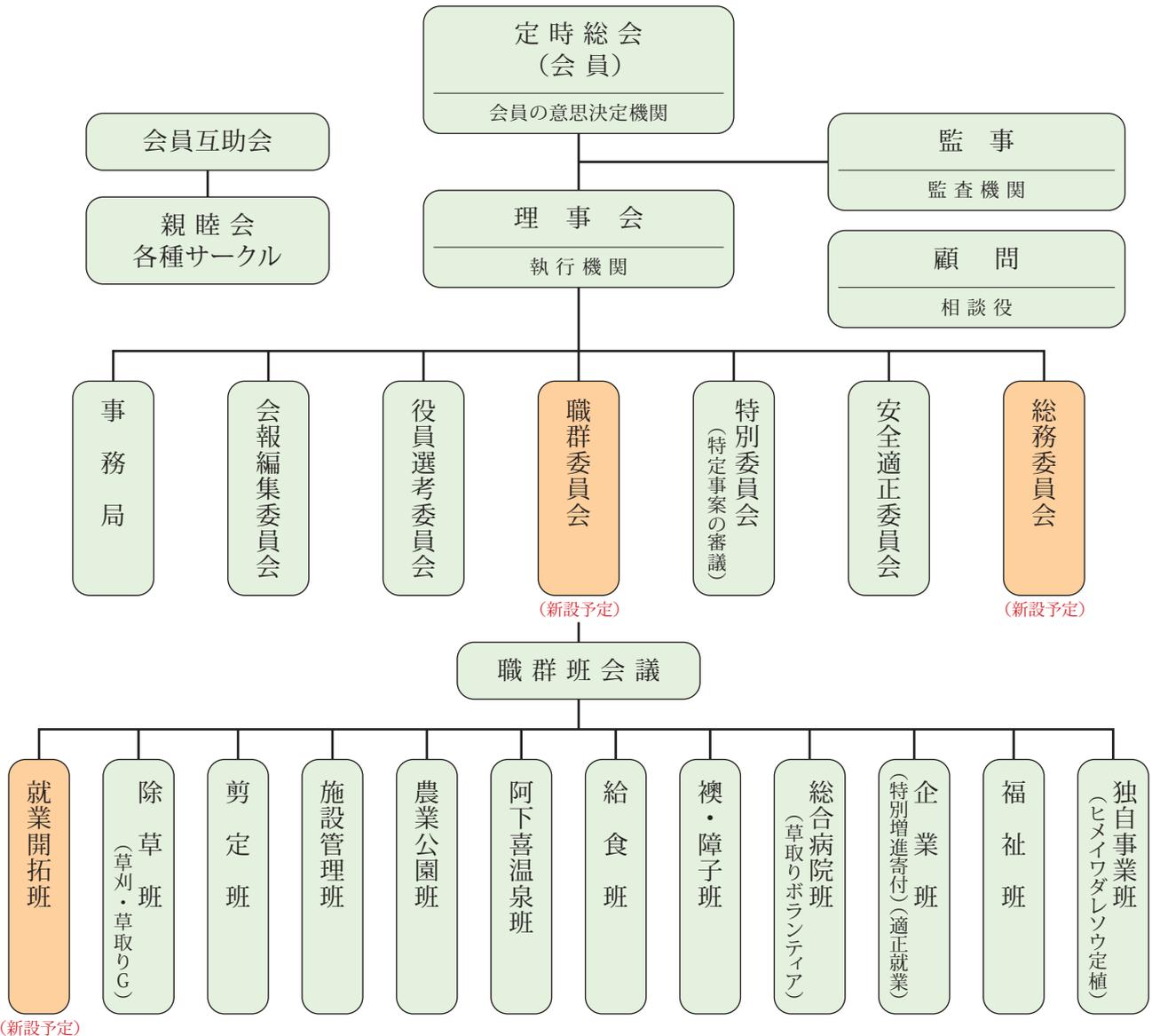
たえず顧客のニーズに応え、正確、誠実な仕事を行いよりよいサービスを積極的に提供していく。

(2)顧客満足度の調査実施

お客様の希望、要望に沿った仕事が出来たか実態調査を通して、更により良い仕事を提供していく。



新組織の想定図



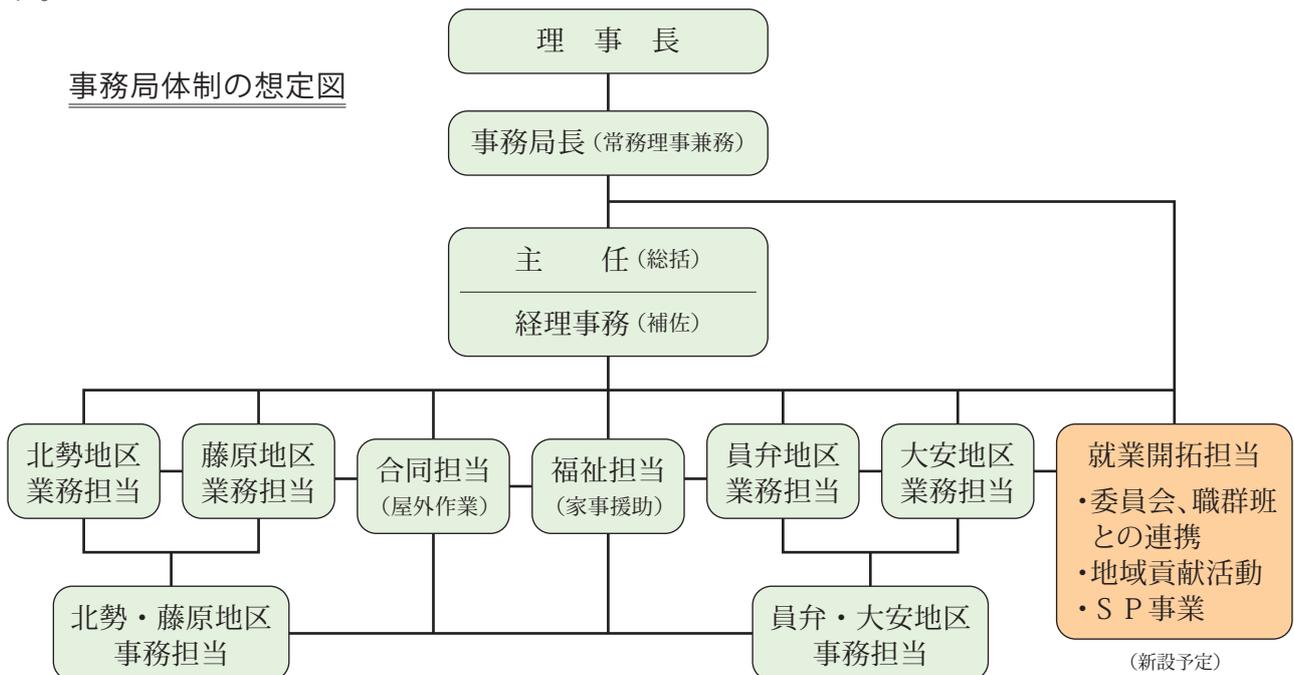
委員会等の主な業務

- 総務委員会 (新設予定) … 総合的な管理・事業運営に関すること
 - 安全適正委員会 …… 安全、適正就業の意識啓発 就業場所の巡回指導
 - 特別委員会 …… 理事会から付議されたセンターの運営に関する事項を審議
 - 職群委員会 (新設予定) … 会員の就業に係る情報の共有、諸問題への対応
 - 役員選考委員会 …… 理事・監事の選考
 - 会報編集委員会 …… 会報誌の発行 事業の普及・宣伝
 - 職群班
会員の自主的な運営により、共働・共助を基本とした連帯意識の高揚と安全な作業遂行を促進するとともに、会員の適正な就業及び公平化を推進することを目的に各職群班を設置
- ※ 就業開拓班 (新設予定) … 企業等への就業開拓活動を実施し、地域貢献活動を促進する

事務局体制の更なる強化

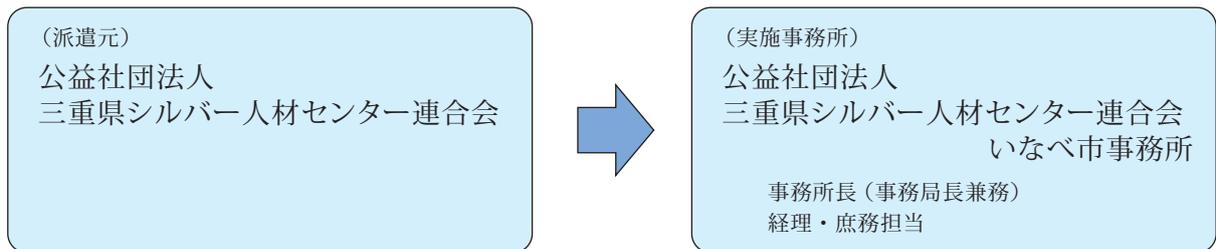
シルバーの基本理念を踏まえて、適正な事業運営を推進するとともに、会員の増加や事業規模の拡大等に伴い、今後一層増大する事務を円滑に処理することが求められています。当センターの発展に大きく関わる事務局体制の強化で、よりスムーズな運営を目指して行きます。

事務局体制の想定図



* 農業公園担当 (いなべ市農業公園管理事務所常駐)

シルバー派遣事業



事務局の目指すこと

- ① 事務処理体制の見直し、事務分掌の検討
- ② 事務処理の能力アップ (職員の意識改革)
- ③ 情報の収集、提供、調査研究
- ④ 各種研修への積極参加 (他シルバーとの連携)
- ⑤ 委員会・職群班及び会員互助会との連絡強化
- ⑥ 会員との円滑な意思疎通を図る (情報の共有)
- ⑦ 顧客満足度の向上 (円滑な外部対応)

5年後の数値目標

会員数について

会員数 850名

(単位：名)

25年度 見込み	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	5カ年 増加数
770	785	800	815	830	850	80

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律改正により、平成25年4月から企業には希望者全員を65歳まで雇用することが義務付けられました。このことから、今後も60歳から65歳までの会員数は伸び悩むことが懸念されます。

一方で、60歳以上の高年齢者人口は年々増加していくため、中期事業計画で掲げる重点事業を推進することで、現在の粗入会率(約5.3%)程度を維持し、新入会員の積極的募集を図ります。

過去5年間の会員数については、毎年約100名の入会・退会の出入りを繰り返し、5年間で約20名の増加となっています。今後5年間については、団塊の世代の入会促進に重点を置き、5年平均約2.0%拡大を目指し、会員を確保していきます。

契約額について(派遣事業を含む)

契約額 5億円

(単位：千円)

25年度 見込み	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	5カ年 増加数
420,000	436,000	451,000	468,000	483,000	500,000	80,000

近年の契約件数は概ね横ばいで推移していますが、厳しい社会情勢の中、就業の適正化や業務の見直しにより契約額は減少傾向にありました。しかし、平成23年度から会員の新たな就業形態の一つとして、シルバー派遣事業を積極的に推進したことで契約額は大きく上昇しました。

今後、民間業務については新規の派遣事業、一般家庭向け業務(家事援助等)など景気等外的要因の影響が及ばない就業開拓に力を入れます。公共事業については、いなべ市等の協力により多くの契約をいただいております。これらの契約を引き続き受託できるよう、適切な会員研修等を行い業務の質を向上させることに取り組みます。

上記取り組みにより、バランスのとれた財務の確立と受託契約額5億円台の確保を目指します。

就業率について

就業率 99.0%

(単位：%)

25年度 見込み	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	5カ年 増加数
98.2	98.3	98.5	98.7	98.9	99.0	0.8

全会員が万遍なく就業機会を得ることが理想ですが、アンケート結果では病気や怪我、他で仕事、家族の介護や地域の世話、希望する仕事が無いなどの理由で未就業となっています。未就業者を減らすための対策には、仕事の選択範囲を広げどんな仕事にも挑戦するよう会員の意識改革を進めることも大事と考えます。

今後5年間については、多業種にわたり広く仕事を確保する努力をして、より多くの会員が就業できるようにすると同時に、積極的なローテーション就業やワークシェアリングで会員の交替化を推進し、平成30年度には99.0%の就業率を目指します。



(関係資料)

中期事業計画策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 この要綱は、公益社団法人いなべ市シルバー人材センター(以下「センター」という。)の現状を踏まえ、中長期的な視野に立った事業のあり方を策定するため理事会運営規則第21条第1項の規定に基づき中期事業計画策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(目的)

第2条 委員会は、従来の事業運営を検証し、平成26年度から5年間のセンターの指針とする第3次中期事業計画を策定するものとする。

(委員構成等)

第3条 委員会の委員は12名とし、役職員及び会員の中から理事長が必要と認めた者をもって充てる。

2 委員の任期は、第3次中期事業計画策定の完了までとする。

3 委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長等)

第4条 委員会に正副委員長及び書記を置く。

2 正副委員長及び書記は委員の互選によるものとする。

(会議)

第5条 会議は委員長が招集する。

2 会議の議長は、委員長があたる。

3 委員長に事故あるときは、副委員長が委員長を代行する。

(事務局)

第6条 委員会の庶務は、センターの事務局において処理する。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は別に定める。

(改廃)

第8条 この要綱の改廃は、理事会において決定する。

附 則 この要綱は、平成25年7月29日から施行する。

＊中期事業計画策定委員名簿

	氏 名	備 考
委員長	近藤 信義	理事長
副委員長	森田 勝利	顧問
書記	可児 将爾	理事
委員	安藤 博幸	常務理事(事務局長)
委員	楠 敏夫	理事
委員	渡邊 正司	理事
委員	近藤 勝敏	会員互助会長
委員	川瀬 孝男	会 員(北勢)
委員	辻 正三	会 員(員弁)
委員	日沖 治男	会 員(大安)
委員	瀬古 仁子	会 員(藤原)
委員	藤川 裕子	事務局(主任)

＊中期事業計画策定委員会開催経過

(第1回) 平成25年8月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱状の交付(正副委員長・書記の選任) ・当センターの現状について ・第3次中期事業計画の策定について ・アンケート調査について
(第2回) 平成25年9月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査結果について
(第3回) 平成25年10月31日	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次中期事業計画の策定にあたって(計画策定の趣旨等) ・数字から見る当センターの現状について ・アンケート結果から見る会員の意識と課題について
(第4回) 平成25年11月29日	<ul style="list-style-type: none"> ・今後5年間の具体的施策について ・運営体制の強化について ・表紙のネーミングについて
(第5回) 平成25年12月19日	<ul style="list-style-type: none"> ・5年後の数値目標について ・「計画素案のまとめ」について
(第6回) 平成26年1月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次中期事業計画案について(最終確認)

公益社団法人 いなべ市シルバー人材センター

〒511-0428

三重県いなべ市北勢町阿下喜2624-2

電 話 0594-82-1800

F A X 0594-72-7741

E-mail : inabe-sj@m3.cty-net.ne.jp

U R L : <http://www3.cty-net.ne.jp/~inabe-sj/>