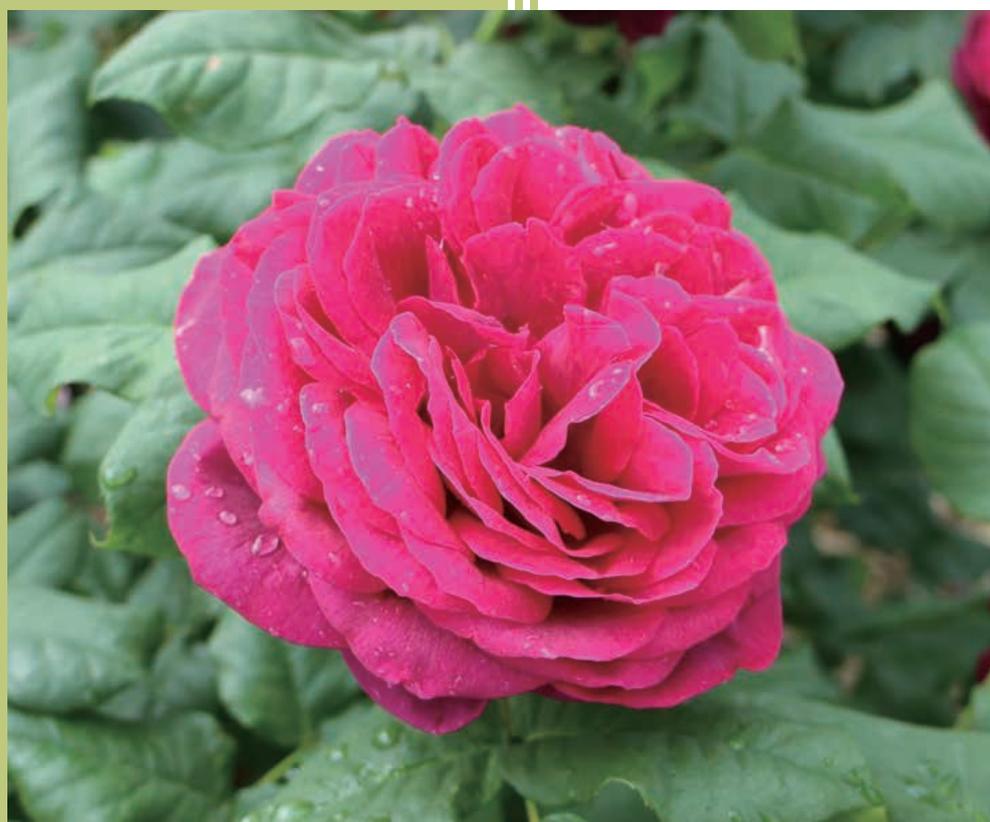


平成30～34年度
(2018～2022)

さいたま市シルバー人材センター 第2次中期計画



公益社団法人
さいたま市シルバー人材センター
平成30年3月



はじめに

～みんなの笑顔のために～

公益社団法人 さいたま市シルバー人材センター
理事長 佐伯 鋼兵

さいたま市シルバー人材センターは、平成13年10月の統合後、運営の基本的な方向と、将来ビジョンを定めるため、平成19年度に中・長期計画を策定して事業展開を図ってまいりました。

平成28年度末実績では、会員数5,223人、受注件数18,750件、契約金額は約17億5千万円と、全国的にも有数なセンターへと成長を遂げることができました。これも市民の皆様をはじめ、さいたま市や関係団体のご支援ご協力と会員皆様のご尽力の賜と心から感謝申し上げます。

さて、我が国の社会情勢は、人口減少・少子高齢化の進行のもとで、継続雇用制度の義務化や介護保険制度の改定、また、ライフスタイルの多様化等その変化はめまぐるしいものがあります。

また、企業においては労働力人口が減少する中、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野において、高齢者が当該分野の担い手として活躍することが望まれています。

このような中、高齢者が社会の担い手として活躍できる場を提供することが、社会的に求められており、シルバー人材センターは、こうした社会的要請の一翼を担いつつ、会員が生きがいを持って活動できるよう、豊富な知識と経験を活かせる仕事を開拓し、これまで以上に働く意欲のある高齢者の受け皿となれるよう、そのニーズに応えた事業展開を図っていく必要があります。

そのために、当センターでは、前計画（平成20年度～平成29年度）の終了を受け、新たに第2次中期計画（平成30年度～平成34年度）を策定いたしました。これは、前計画の実績や社会情勢の変化、さらには組織の中核を担う会員の意見等を踏まえ、当センターのこれから5年間の道標となる4つの基本方針と、これに基づく取り組むべき施策を定めたものです。

今後は、この計画を5年間の指針として、“みんなの笑顔のために” 魅力あるさいたま市シルバー人材センターを目指し、事業運営に取り組んでまいりますので、関係各位のより一層のご指導ご協力をお願い申し上げます。

第2次中期計画目次

第1章 計画の基本的考え方	1
1 計画策定の趣旨	1
2 基本理念	1
3 計画の期間	1
4 計画の進行管理と評価	1
第2章 シルバー事業を取り巻く環境	2
1 制度改革	2
2 高齢者を取り巻く現状	2
3 さいたま市の状況	4
第3章 当センターの概況及び基本方針	5
第4章 事業計画及び目標値	7
1 会員（会員の増強）	7
2 就業（就業の場の確保）	11
3 安全・適正就業（安全・適正就業対策の推進）	16
4 組織（運営体制の強化・充実）	18
参考資料	22



1 計画策定の趣旨

公益社団法人さいたま市シルバー人材センター（以下、「当センター」という）は、平成20年度から平成29年度までの中・長期計画を策定し、また、中間年の平成25年3月にはこれを見直した改訂版に基づき事業を推進してきました。策定した中・長期計画（改訂版）の終了年次に当たり、第2次中期計画を策定することといたしました。

中・長期計画（改訂版）の実施状況は、策定時の想定を超えた社会情勢等の変化により、契約件数こそ目標値をほぼ達成したものの、会員数、契約金額、就業率とも目標値との大幅なずれを生じる結果となりました。

第2次中期計画の策定に当たっては、少子高齢社会の急速な進展、今後の社会経済情勢の変化をできるだけ的確に捉え、当センターが目指すべき基本的な方針を定め、具体的に取り組むべき施策を掲げました。

2 基本理念

当センターは、高齢者が知識、経験、能力を活かして働くことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会の福祉の向上と活性化に貢献することを目指し、会員自らが自主的・主体的に組織運営に参画し、そして、お互いが助け合い協力し合いながら活動する「自主・自立、共働・共助」のもと事業を展開します。

3 計画の期間

第2次中期計画の期間は、平成30（2018）年度から平成34（2022）年度までの5年間とします。

4 計画の進行管理と評価

この計画は事業の方向性を示すもので、詳細な計画については、時勢に添って当該年度の事業計画の中で行動計画を立て、管理と評価を行います。また、必要に応じて計画中間年である平成32（2020）年度に見直しを検討します。

1 制度改革

高齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的とした、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高齢法」という）、「雇用保険法」の一部改正や、派遣期間3年の制限が60歳以上の労働者は対象外となった「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」（以下、「派遣法」という）の改正は、当センターに、65歳未満の入会者の減少や派遣事業のさらなる拡大といった影響をもたらしています。

2 高齢者を取り巻く現状

少子高齢化の進行により、労働力人口が減少することが懸念されています。一方、平成28年度厚生労働白書では、65歳を超えても働きたいとする就業意欲の高い高齢者は約7割を占め（表1参照）、高齢者の人口に占める労働力人口の割合も近年上昇を続けています（表2参照）。

このような状況の中、国においては、働く意欲のある高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢に関わりなく活躍し続けることができる「ニッポン一億総活躍プラン」でうたわれている「生涯現役社会」を実現することが重要であるとしています。

産業界からも、働く意欲のある高齢者が人手不足の業種分野や介護及び育児等の現役世代を支える分野において、スキルやノウハウ、また、ネットワークなどを活かして、その担い手として活躍することをますます期待されています。

全国シルバー人材センター事業協会は、平成26年度に策定した「会員100万人達成計画」が、平成29年度が最終年度となることから、平成30年度から平成36年度を期間とした「第二次 会員100万人達成計画」を新たに策定することとし、併せて、計画の中間期である平成32年度までに「80万人」を会員とする中間目標を設定し、社会の要請に応えようとしています。

表1 何歳まで働きたいか (平成28年版 厚生労働白書)

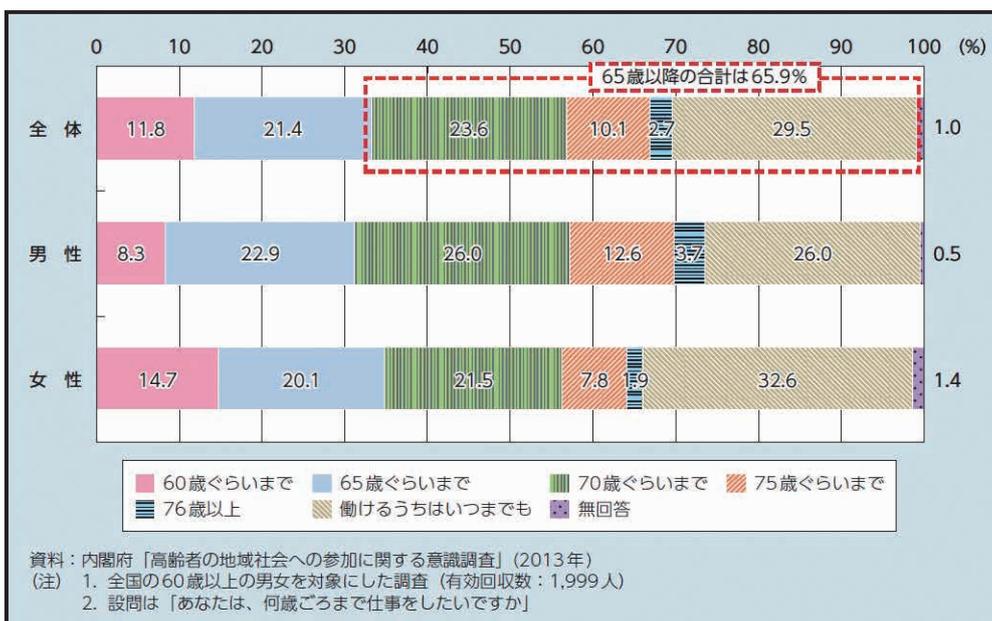
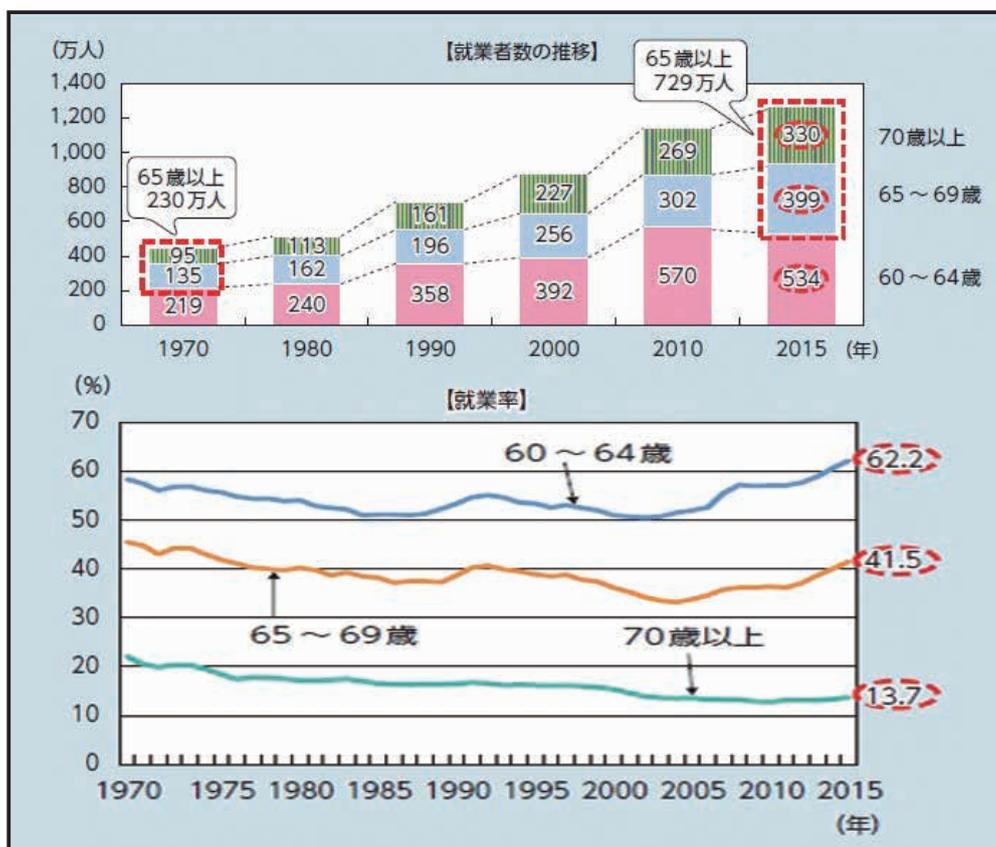


表2 就業者数と就業率の推移 (平成28年版 厚生労働白書)



3 さいたま市の状況

わが国全体が高齢化率27.5%を超える超高齢社会に突入している中で、さいたま市の高齢化率は22.5%の状況となっています。

しかし、今後は高齢化が急速に進むものと見込まれ、経済の停滞、医療費や各種社会保障費の増大、高齢単独世帯の増加など様々な影響が出るのが懸念されています。その一方で、元気で活動的な高齢者が増加しています。さらに、いわゆる団塊の世代が“さいたま都民”生活を終えて地域に生活の基盤を移してきており、今後は、ますます地域活動の活性化も期待されます。

また、さいたま市就労等実態調査においては、労働力人口比率、就業率ともに55歳以上で国を上回り、特に65歳以上の男性で高くなっています。さらに、65歳以上の完全失業率や55歳以上の非労働力人口に占める就業希望者の割合も国より高く、就業への高い意欲がみられます（表3・表4参照）。

高齢になっても健康で、生きがいをもって心豊かに暮らせるよう、日々の健康づくりとともに、地域活動、スポーツ、文化芸術活動、仕事など様々な場に参加し、交流し、そして活躍できるような環境づくりを促進する必要があります。そのため、さいたま市では支え合いのネットワークづくりとして、市民、特に高齢者の協力を得て、地域の共助の仕組みを強化しています。

このような状況の中、当センターにおいては、就業意欲の高い高齢者を積極的に会員として受け入れるとともに、「支え合いのまちづくり」に向けた一層の取り組みとして、今後も市と連携のもと、高齢者の就業による社会参加や生きがいづくりと併せて、傾聴ボランティアやシルバーライフサポート事業等のボランティア活動を推進していくことが期待されています。

表3 労働力人口比率

(平成27年度 さいたま市就労等実態調査)

平成27年度 (n=470) / 平成25年 (n=481) (%)

			55～59歳	60～64歳	65歳以上
男女計	市	平成27年	82.0	67.0	29.8
		平成25年	73.5	63.3	27.8
	国	平成26年	80.4	62.8	21.2
		平成24年	78.3	60.5	19.9
男性	市	平成27年	92.4	83.7	41.0
		平成25年	90.7	75.7	32.9
	国	平成26年	93.2	77.6	30.2
		平成24年	92.2	75.4	28.7
女性	市	平成27年	71.8	53.8	20.3
		平成25年	57.9	52.9	22.4
	国	平成26年	67.9	48.7	14.5
		平成24年	64.6	45.8	13.4

表4 就業率

(平成27年度 さいたま市就労等実態調査)

平成27年度 (n=470) / 平成25年 (n=481) (%)

			55～59歳	60～64歳	65歳以上
男女計	市	平成27年	80.9	65.1	28.5
		平成25年	70.7	60.2	26.6
	国	平成26年	78.1	60.7	20.8
		平成24年	75.4	57.7	19.5
男性	市	平成27年	91.3	81.6	38.1
		平成25年	86.0	72.2	31.3
	国	平成26年	90.0	74.3	29.3
		平成24年	88.4	71.3	27.9
女性	市	平成27年	70.6	52.1	20.3
		平成25年	56.8	50.0	21.8
	国	平成26年	66.3	47.6	14.3
		平成24年	62.6	44.5	13.2

少子高齢化に伴う労働力人口の減少が懸念される中、働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かし、事業者の抱える人手不足や求人難の問題解決に貢献することが期待されています。

そのような中、当センターの会員数の推移は、増加の傾向がみられるものの力強さに欠け、粗入会率も全国（会員1,000人以上）の平均1.62%を下回る1.46%と低迷しており、社会情勢からみてもさらなる会員数の増強が求められています。

また、高齢法や派遣法の改正に伴う就業時間や派遣期間の緩和は、事業者及び会員にとっても派遣事業がより利用しやすいものとなりました。これを好機と捉え、当センターも減少する大型受注の開拓や低迷するホワイトカラー層に対する就業の場の確保に向け、平成28年度より就業開拓員を配置し、派遣事業の推進に努めているところではありますが、さらなる就業の場の拡大・創出と確保が求められています。

「会員の増強」と「就業の場の拡大・創出・確保」は車の両輪であり、**【高齢者がこれまでの経験や知識等を活かしつつ、“生きがい”をもって仕事ができるよう会員の増強、就業の場の確保を推進する】**方向性が求められています。

また、シルバー事業は、高齢者が健康で安心して「働く」ことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会に貢献することを目的としており、会員の安全就業を確保することは、事業運営における重要な項目です。事故がなかなか減少しない中、健康管理も含め、事故のない環境を維持し提供をすることが当センターにとって、最重要課題ともいえます。

就業においては、ワークシェアリング及びローテーション化により会員が多くの就業の機会を得られる環境づくりや、派遣事業の増加に伴い、請負・委任、派遣といった就業形態を理解し、法令等を遵守して安心して「働く」ことのできる環境づくりが大切で、**【高齢者が健康で安全に「働く」、また、適正就業を通じて安心して「働く」ことのできる環境づくり】**の方向性が求められています。

さらに、さいたま市では、高齢者の就業、ボランティア活動等の一層の活性化を進めるため、セカンドライフ支援についての検討が、平成29年度に開始されており、地域における支え合いのまちづくりの取り組みも進めることとされています。

このような中、当センターは、高齢者の就業による社会参加や生きがいづくりだけではなく、傾聴ボランティア活動やシルバーライフサポート事業（高齢者移動支援）を通じ、ボランティア活動を実施していますが、**【高齢者が地域の担い手となって、支え合いのまちづくりや活力ある地域社会づくりに貢献する】**公益社団法人としての一層の取り組みを進めていくことが求められています。

当センターは、専門部会の再編等を通じ、理事活動の活性化や会員の事業運営参画を積極的に推進しているところです。しかしながら、限られた職員数の中、会員数の増加や受注の小型化による紹介業務件数増加などの業務量増大に対処する必要性にも迫られています。当センターの運営に当たっては【**さらなる業務体制の効率化や組織の活性化で事業運営基盤の強化を図る**】ことが求められています。

以上の状況を鑑み、第2次中期計画を策定するに当たって、以下を計画の基本方針として定めます。

1 高齢者がこれまでの経験や知識等を活かしつつ、“生きがい”をもって仕事ができるよう会員の増強、就業の場の確保を推進します。

2 高齢者が健康で安全に「働く」、また、適正就業を通じて安心して「働く」ことのできる環境づくりを推進します。

3 高齢者が地域の担い手となって、支え合いのまちづくりや活力ある地域社会づくりに貢献します。

4 さらなる業務体制の効率化や組織の活性化で事業運営基盤の強化を図ります。



区民まつり

1 会員（会員の増強）

現状と課題

会員数については、平成22年度の5,152人から減少し、平成27年度は4,914人と近年では最低の数値となりました。平成28年度は、休日及び女性向け入会説明会の実施や退会抑制等により5,223人と増加しましたが、民間企業等において65歳まで雇用が継続されていることや雇用保険法の改正により、高齢者の就労を促しやすい環境が整えられたことで、離職後も再雇用を希望する高齢者は増えており、会員数の急激な伸びは期待できない状況にあります。

そのため、出張説明会や会員による「会員獲得運動」等を継続的に実施することに加えて、多くの機会を創出して入会促進に向けた活動を積極的に行い、会員数の拡大に取り組む必要があります。

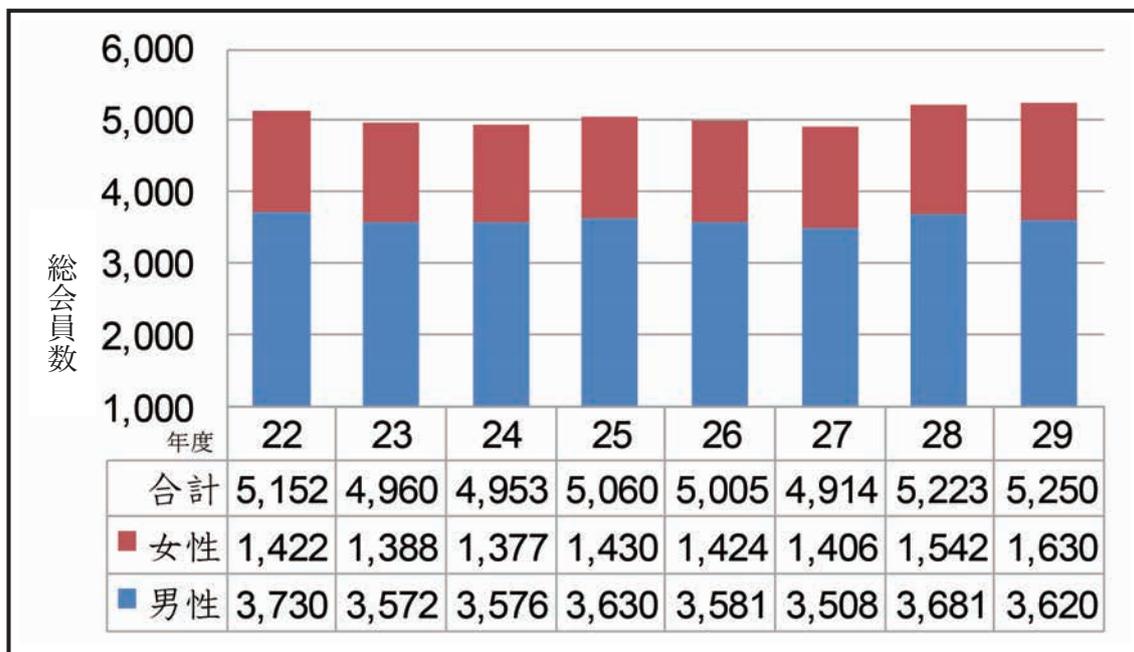
総会員数の男女比は、男性が70.5%、女性が29.5%と女性の割合が少ない状況となっています（表5参照）。少子高齢化に加え核家族化が進む中、これまで家族が担ってきた子育てや高齢者の生活支援、介護等、現役世代の下支えや地域の担い手として、女性会員へのニーズが高まることを踏まえて、女性会員の増強が必要です。

また、育児支援等の人手不足分野や資格を必要とする職種に対応できる会員が少ない状況となっており、派遣事業の推進と相まって発注者の多様化する要望に応えられるよう、多種多様な人材の確保が必要とされています。

さらに、会員の高齢化により（表6参照）、技能群や除草作業の後継者不足が深刻化していることもあり、即戦力となる技能者の人材確保と研修による未経験者の育成が急務となっています。

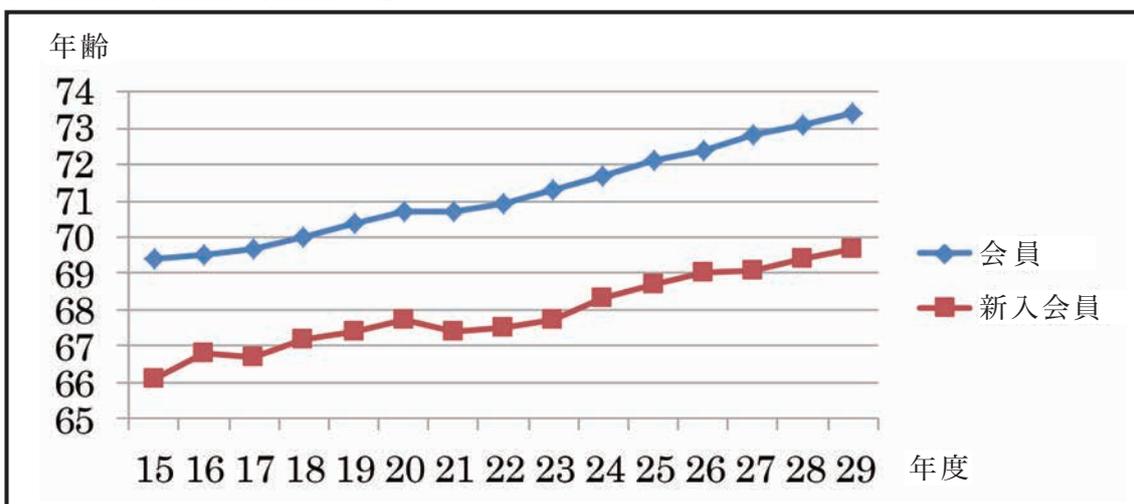
一方で、高年齢により就業は望まない会員やシルバー事業を通して社会参加、地域活動へ参加を希望する入会希望者も増える傾向にあります。高齢者が生きがいをもって趣味特技を活かし、人との関わりの中で社会参加することは、心身の健康維持、介護予防や社会保障負担の軽減にもつながります。退会抑制の観点からも、新たな会員制度を検討し、併せて多様な地域活動ができる場、活躍の場を会員に提供することも必要です。

表 5 会員数及び男女別会員数



※平成 29 年度は見込です。

表 6 会員の平均年齢の推移

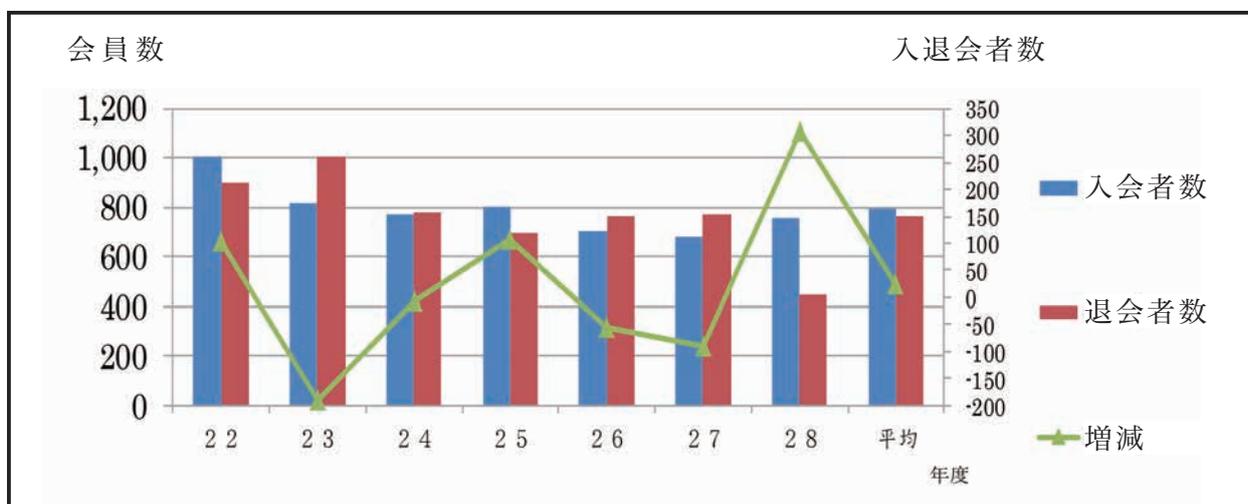


※平成 29 年度は見込です。

目標値の設定

平成22年度から平成28年度までの7年間の状況をみると、平均入会者数792人から平均退会者数767人を引いた平均入会者増数は25人と、微増の状況で推移しています。(表7参照)

表7 過去の入退会者状況



(人)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平均
入会者数	1,006	817	775	804	707	679	758	792
退会者数	903	1,009	782	697	762	770	449	767
増減	103	△192	△7	107	△55	△91	309	25

このような状況の中、平均入会者増数25人に、努力して積み上げる会員数25人を加えた合計年間会員数50人増を目標に設定し、第2次中期計画の目標値とします。

指標	平成30年度 (2018)	平成31年度 (2019)	平成32年度 (2020)	平成33年度 (2021)	平成34年度 (2022)
会員数(人)	5,300	5,350	5,400	5,450	5,500
増減率(%)	100.95	100.94	100.93	100.93	100.92
粗入会率(%)	1.43	1.42	1.41	1.40	1.39

(参考として粗入会率を併記しました。)

※さいたま市第7期高齢福祉計画作成に基づく将来人口推計を基に平成37年度高齢化率26%に推計し、当センター独自の60歳以上の人口を推計しました。

取り組むべき施策

(1) 会員の拡大

定期的な入会説明会に加え、休日及び出張入会説明会の開催など多くの機会を創出し入会促進に向けた活動を行います。加えて役員、会員、職員が一丸となって会員の拡大に取り組みます。

(2) 女性会員の確保

家事援助や育児支援等の要求に応えるため、女性入会説明会等を引き続き実施し、女性会員の確保に取り組みます。

(3) 多様な人材の確保

即戦力となる技能者の人材確保のため、ターゲットを絞った広報により入会促進を図ります。また、後継者不足の職種については、技能向上を含めた教育を実施します。加えてモラルやビジネスマナーをはじめ会員の資質の向上に継続的に取り組みます。

(4) 会員制度の検討

ボランティアや地域等、センターの活動を通して社会参加と仲間づくりができる制度の創設を検討します。



女子会



女性入会説明会

2 就業（就業の場の確保）

現状と課題

就業形態の中心である請負契約は、近年、駐輪場の機械化や大型民間事業所等の契約終了が影響し、契約金額が減少しています。大型民間事業所の就業は、多くの会員の就業も見込まれることから、その獲得が継続的に必要です。

平成26年度から開始した派遣事業の契約は、請負になじまない業務をはじめ介護や育児等の人手不足分野を積極的に手掛けたことにより、多くの会員に就業提供が可能となり、飛躍的に伸びています。請負契約の減少も踏まえ、派遣事業のさらなる拡大が必要です。

大作業や襖・障子張りなどの技能を要する仕事に関しては、経験者不足や和風建築の減少の影響により、契約件数は伸び悩んでいます。また、植木や除草においては、需要は多いが会員の高齢化や後継者が育たずグループが縮小したことにより、微増にとどまっています。

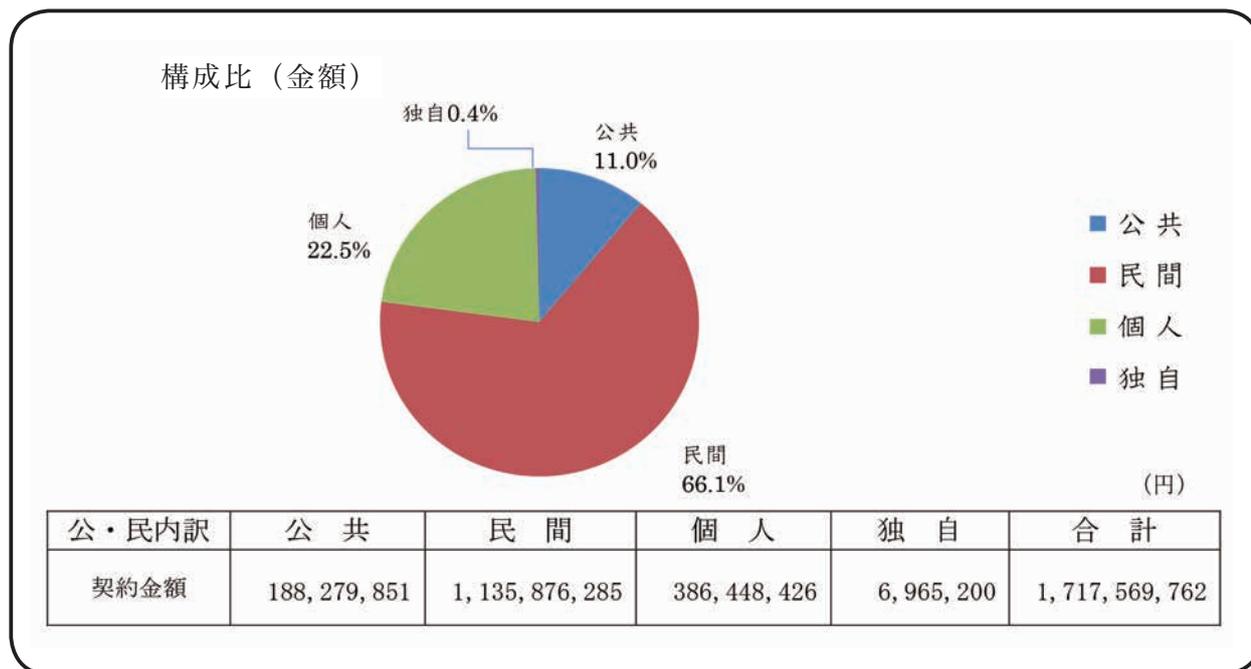
それぞれの課題を分析し、対策を検討することも必要です。加えて、家庭内の細かな仕事や派遣事業の契約件数を拡大するとともに、高齢者の今まで培ってきた知識や経験を活かすためにも様々な職種の仕事を開拓し、契約件数を増加させることが望まれます。

平成28年度の契約金額の公共・民間別事業実績の内訳をみると、公共が11.0%、民間企業は66.1%、個人は22.5%、独自事業は0.4%といった現状です（表8参照）。当センターの公共受注の割合は、政令指定都市の平均19.7%に対して8.7%下回っています。公共の就業は、地域貢献度を高く感じられ、やりがいのある仕事の一つとして会員の希望者が多いことから、今後も公共受注の拡大に努める必要があります。

就業の場の確保に当たっては、新規大型受注の開拓や地域に密着した仕事の開拓も必要ですが、自主・自立の観点からも会員自らが働く場を作り出すことが重要です。既に独自事業として学習教室、パソコン教室、刃物研ぎ、手芸品製作販売を実施していますが、さらなる拡大が求められています。

政令市の平均の就業率は、73.54%（平成28年度末）で、当センターの就業率は、77.9%と、平均値以上の高い就業率を維持しています。しかし、会員の高齢化等の影響もあり、就業率は伸び悩みの状態となっています。就業率を向上させるためには、会員自らが希望職種の変更や新たな仕事に「チャレンジ」することも必要です。

表 8 平成 28 年度 公共・民間別事業実績内訳



目標値の設定

(1) 契約金額（派遣を含む）

請負事業の契約金額は、見積基準単価の改定により平成27年度は増加しましたが、駐輪場の機械化や大型民間事業所の契約終了、適正就業による契約の見直し（請負で対応していた業務に、新たに発注者の指揮命令を受ける業務が追加されたことから、派遣に切り替える等）により、請負契約金額は減少しています。会員への多様な就業形態の提供や請負・委任契約に適さない業務に対応するため派遣事業を平成26年度より開始し、減少傾向にある請負事業を補う状況となっています。

< 契約金額の過去実績 >

(千円)

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
請負契約金額	1,758,101	1,676,587	1,723,732	1,717,570	1,720,000
前年比 (%)	99.5	95.4	102.8	99.6	100.1
派遣契約金額	—	4,544	8,312	35,645	50,000
前年比 (%)	—	—	182.9	428.8	140.3
合計契約金額	1,758,101	1,681,131	1,732,044	1,753,215	1,770,000
前年比 (%)	99.5	95.6	103.0	101.2	100.9

※平成 29 年度は見込です。

このような状況の中、請負契約金額については、100%を保持することとし、派遣契約金額については、延べ2,000人日の増加を見込んで、1人日5,000円で積算し、各年度1千万円ずつ上げていく目標を設定し、第2次中期計画の目標値とします。

(千円)

指 標	平成 30 年度 (2018)	平成 31 年度 (2019)	平成 32 年度 (2020)	平成 33 年度 (2021)	平成 34 年度 (2022)
請負契約金額	1,720,000	1,720,000	1,720,000	1,720,000	1,720,000
派遣契約金額	60,000	70,000	80,000	90,000	100,000
合 計	1,780,000	1,790,000	1,800,000	1,810,000	1,820,000
前年比 (%)	100.56	100.56	100.56	100.56	100.55

(2) 契約件数 (派遣を含む)

平成25年度までは、大作業などの技能を保持している会員や、植木や除草等の屋外作業を希望する会員も確保でき受注件数は伸びてきましたが、平成26年度以降の3年間は、後継者不足や需要があっても迅速に対応できず、受注件数も大きく伸びない状況となっています。特に平成28年度以降は植木、除草の体制縮小の影響に伴い受注件数が伸び悩む中、家事援助等の単発業務、派遣事業の契約件数増で全体の件数を維持している状況となっています。この状況は会員の年齢構成からみてもしばらく続くことが予想されます。

< 契約件数の過去実績 >

(件)

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
契約件数	17,265	17,778	18,341	18,422	18,649	18,750	18,800
前年比 (%)	104.0	103.0	103.2	100.4	101.2	100.5	100.3

※平成 29 年度は見込です。

このような状況の中、会員の構成からみても後半の3年間（平均伸び率100.7%）が今後の状況に近い数値と想定されますので、施策を講じるなどして伸長率前年度比101.0%、件数では200件増を設定し、第2次中期計画の目標値とします。

(件)

指 標	平成 30 年度 (2018)	平成 31 年度 (2019)	平成 32 年度 (2020)	平成 33 年度 (2021)	平成 34 年度 (2022)
契約件数	19,000	19,200	19,400	19,600	19,800
前年比 (%)	101.0	101.0	101.0	101.0	101.0

(3) 就業率（派遣を含む）

政令市の平均の就業率は、73.54%（平成28年度末）となっており当センターは、平均値以上の高い就業率となっていますが、大型受注の契約終了や会員の高齢化等の影響を受け、就業率は伸び悩みの状態となっています。

また、平成28年度、退会会員を含めた未就業者（1,400人）の内訳をみると、高齢者ゆえの働けない理由（病気、介護、高齢、体調不良など）で、未就業の方が約50%で700人います。他の未就業者は、「希望する仕事がない」「条件が合わない」などでミスマッチによる未就業になりますが、会員の中には、前述の理由により700人程度の就業できない会員がいることとなります。これらの会員を除いた就業率は88.9%となり、残りの11.1%の会員の就業率向上が課題となっています。

< 就業率の過去実績 >

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
就業率 (%)	85.2	87.0	81.6	78.9	82.0	77.9	78.5
会員数 (人)	4,960	4,953	5,060	5,005	4,914	5,223	5,250
就業実人員 (人)	4,224	4,311	4,129	3,950	4,031	4,067	4,121

※平成 29 年度は見込です。

このような状況の中、多様な受注の開拓や就業提供を行うことで、毎年度0.5%ずつ上げ、平成34年度には、81.0%を目標値とします。なお、平成34年度の実質の就業率81.0%は、前述の理由により就業できない会員（700人と推定）を除いた実質の就業率をみると93.1%となります。

指 標	平成 30 年度 (2018)	平成 31 年度 (2019)	平成 32 年度 (2020)	平成 33 年度 (2021)	平成 34 年度 (2022)
就業率 (%)	79.0	79.5	80.0	80.5	81.0
会員数 (人)	5,300	5,350	5,400	5,450	5,500
就業実人員 (人)	4,187	4,253	4,320	4,387	4,455

取り組むべき施策

(1) 請負事業の確保・拡大

大型民間事業所との契約の確保・拡大のため、その営業体制や需要の多い職群の課題を分析し、体制整備を図ります。

(2) 派遣事業の拡大

就業開拓員を全事務所に配置し、派遣事業の拡大に向けて体制整備を図ります。

(3) 公共受注の拡大

会員の「資格一覧」や「健康・生活アンケート」の結果を活用した広報活動等を通じ、公共受注の拡大を図ります。

(4) 独自事業の拡大

学習教室を各事務所で展開するなど、独自事業の拡大を図ります。また、新たな事業を検討します。

(5) 就業率の向上

会員の就業ニーズを把握し、これまでの枠にとらわれない多様な受注の開拓や就業機会の拡大を進めるとともに、会員の職種や条件など細かな希望を聴取し、追加・変更するなど就業相談に努め、就業率の向上を図ります。



3 安全・適正就業（安全・適正就業対策の推進）

現状と課題

事故件数は、毎年 32 件から 48 件で推移しており（表 9 参照）、平成 29 年度より「事故取扱基準」の施行、「安全のしおり」の全会員への配布と安全就業に向けての施策を実施してきましたが、事故件数は半期で 33 件と高止まりしており、継続した施策の実施やさらなる施策の検討が必要な状況にあります。

「安全は全てに優先する」を基本に、「会員の安全就業に関する意識の向上」、「事故情報の収集・分析と再発防止策の検討」、「会員への周知」の基本施策をより深め継続的に実施し、「高齢者が健康で安全に働く」環境を構築することが重要と考えます。

事故なく就業するためには、就業中や途上での事故防止と併せて、会員自らが健康管理に努めなければなりません。日頃から健康に留意することなどの声掛けや、年に一度の健康診断の受診を勧奨する必要があります。

また、適正な就業を確保するため、就業形態の見直しをはじめ、適切な契約書と仕様書の作成やローテーション就業を実施してきました。

シルバー人材センターは、臨時的かつ短期的または軽易な就業を希望する高齢者に働く場を提供する団体です。

今後も適切な就業形態と、多くの会員の就業機会を確保するため、法令等を遵守し、継続業務については、特定の会員が長期間継続して就業することがないように、ワークシェアリングやローテーション化を引き続き推進する必要があります。

さらに、発注者や会員にセンターの就業形態を改めて理解していただくために、平成 28 年 9 月から厚生労働省と全国シルバー人材センター事業協会で作成した「適正就業ガイドライン」を活用し、その徹底を進めてきたところです。派遣事業の増加に伴い、仕事の選択肢も増えたことから、適切な運営を維持していくため、今後も引き続き発注者や会員に周知し、理解を得る必要があります。

表 9 過去の事故件数

(件)

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
傷害事故	21	19	15	17	20	22
賠償事故	17	24	17	18	28	18
合計	38	43	32	35	48	40

施策の方向

「安全・適正就業対策の推進」に関しては、会員の就業中における無事故を目指すとともに全ての業務における適正就業を推進します。

取り組むべき施策

(1) 会員の安全就業に関する意識の向上

事故取扱基準と併行して表彰制度を設ける「気づき」の環境の見える化を実現するため、作業別安全就業基準をラミネート加工して配付するなど「会員の安全就業に関する意識の向上」を図る施策を追加継続して実施します。

(2) 事故情報の収集・分析と再発防止策の検討

発生した事故の情報収集・分析・原因検証を通じて再発防止策を検討し、作業別安全就業基準の充実を図るなどの施策を継続的に実施します。

(3) 安全対策の周知・徹底

「安全のしおり」や会員ニュースへの記事掲載などの施策を継続的に実施します。

(4) 健康管理対策の推進

健康診断の受診勧奨と夏季における熱中症予防や日常的な健康維持管理対策等の情報を提供し、体力づくりなどを推進します。

(5) 就業の適正化

適正就業やコンプライアンス研修を継続し、ワークシェアリングやローテーション就業をさらに推進するとともに、「適正就業ガイドライン」に基づき請負、委任、派遣事業による適切かつ適正な契約を締結します。

4 組織（運営体制の強化・充実）

現状と課題

<運営組織の充実>

当センターの運営組織は、総会、理事会、部会、委員会で組織されています。総会は、公益社団法人の総社員（会員）で構成する最高意思決定機関であり、当センターの運営に関する重要な事項を審議決定します。

定時総会は、年1回6月に開催していますが、総会有効出席者数は7割程度にとどまっており、より多くの会員に参画をしてもらうために、企画の工夫や会員への周知徹底を図る必要があります。

理事会は、総会で選任された理事で構成される業務執行等に関する法人の意思決定機関で、隔月1回の定例開催と必要に応じて臨時に開催しています。単年度の事業計画、財政面の進行・進捗管理を強化し、社会情勢を見極めた事業設定を行う必要があります。

部会は、理事をもって構成され、事業運営・財政及び就業・研修などについて掌握する機関です。平成28年度に、総務、業務、広報、開拓の4部会制から、総務、業務の2部会制に再編成し、タイムリーな情報収集と情報の共有化を図りました。

委員会は、編集委員会、安全委員会、適正就業検討委員会の3委員会があり、実質的な事業遂行方針を決議する組織として機能しています。安全委員会においては、理事のみで構成されていたため、平成28年度から他の委員会同様に一般会員を委員会のメンバーに加え、現場の声をより反映しやすくしました。

今後は、会員の意見を吸い上げる仕組みの構築と併せて、地域班や職群班との情報の共有化を図り、全会員に当センターの組織や理念等を浸透させることも必要です。

<財政運営の健全化>

財政基盤の確立については、自主財源の確保をはじめ、職員体制の見直しや経費の節減、さらには継続的な補助金の要望に取り組んできました。自主財源の確保については、平成22年度に事務費率を民間は配分金の5%から7%に、公共は7%から10%に引き上げ、就業においても、請負・委任の実績が減少する中、平成26年度から派遣事業を開始し、その事業を拡大しつつ財源の確保につなげてきました。しかしながら、社会情勢等の変化の影響を受けて実績は思うように伸びず、安定的な財源を確保するまでには至っていない現状です。引き続き経常経費の見直しや自主財源の確保に向けた取り組みが必要です。

<会員組織の充実>

地域班及び職群班は、会員による当センターの自主的運営の実現を図るための組織です。

地域班は、会員相互の連帯意識と親睦を基調に、当センターをより良くするための協議の場であり、地域の発展に貢献することを目的として行政区及び町丁目を単位に31地域、228班が設置されています。地域長連絡会議は年2回開催され、各事務所においては地域長との情報交換会を必要に応じて開催し、当センターと地域間の情報の共有に努めています。

活動については、年2回の地域会議の開催、研修会の実施、地域のボランティア活動等を行っています。平成28年度の活動状況をみると地域会議やボランティア活動の出席率が、30%を超えている地域もあれば10%を下回っているところもあり、地域により差がある状況となっています。引き続き魅力ある会議や研修等を検討し、出席率の向上に努める必要があります。

また、職群班は、会員の共働・共助と安全就業の意識を高めることを目的として、10職群（植木班、駐輪場・駐車場班、筆耕班、管理・清掃班、福祉・家事援助サービス班、除草・草刈班、内職班、襖班、学習教室班、運転班）を設置し、135グループが活動しています。

職群班長会議は年2回開催され、その活動は、班やグループごとに会議を開催するとともに、グループ長（リーダー）は見積り作成や会員への仕事の連絡・調整を行っています。しかしながら、グループ長や就業する会員の後継者不足もあり、需要に体制が対応しきれていない職種もあります。そのため、見積り作成や会員への連絡・調整機能の強化が必要となっています。

地域班、職群班は、会員による自主的運営を図るためには必要不可欠な組織であることから、会員は、地域長・班長・グループ長の活動に積極的に協力し、会員自らが、魅力ある組織運営を図っていく必要があります。

<ボランティア活動の充実>

社会奉仕活動を通じて、高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図ることもシルバー事業の一つであるため、傾聴ボランティア事業、シルバーライフサポート事業、ふれあい教室事業を実施しています。また、各地域においては、地域班活動として、公園や学校、街路、駅周辺での除草、清掃等のボランティア活動を行っています。

さいたま市では、「高齢となっても暮らしやすい都市の実現」に向け、誰もが自立と尊厳を保ちつつ、生涯にわたって地域社会で安心して長生きできる、支え合いとふれあい豊かな

活力あるまちづくりを目指しています。このような中、当センターで実施するボランティア事業へのさいたま市の期待はますます高まっています。今後も、公益社団法人として、引き続きボランティア活動の充実に努める必要があります。

<事務局組織の充実>

単発業務などの小口契約の増加や派遣事業の拡大により、会員への提供業務や労務管理などの事務量が增大しています。また、さいたま市から派遣されていた職員の帰任後、慢性的な人員不足が続くとともに、職員の年齢層の偏りの弊害が生じています。また、4事務所の管轄地域が不均衡であることから、職員の人員配置にも影響しています。

このような中、発注者及び会員の信頼と期待に応えられるよう、事務の効率化をはじめ、職員の増員や管轄地域の見直しも視野に入れた事務局体制の整備や機能強化を図るとともに、職員の研修を計画的かつ効果的に実施し、資質と能力の向上を図る必要があります。



ふれあい教室 書き初め大会



傾聴ボランティア



施策の方向

「運営体制の強化・充実」に関しては、会員の自主的な運営を推進し、財政面については、事業内容及び経常経費の見直しを行い、安定した財政基盤の確保に努めます。また、ボランティア活動を推進し地域社会に貢献します。

取り組むべき施策

(1) 運営組織の充実

総会、理事会、部会、委員会組織の充実に努めるとともに、組織の中核を担う地域長や班長との協力体制を強化し、全会員に当センターの組織や理念等を浸透させ、自主的運営の推進を図ります。

(2) 財政運営の健全化

契約実績を伸ばし自主財源の確保に努めるとともに、センター運営に必要な補助金について、国、市への要望を継続し、財政基盤の安定を図ります。また、経常経費の見直しを検討します。

(3) 会員組織の充実

地域班組織及び職群班組織のさらなる活性化に努め、会員自らが積極的に事業運営に参画できる体制を整備します。

(4) ボランティア活動の充実

就業による社会参加や生きがいづくりだけでなく、ボランティア活動を通じて地域社会に貢献します。

(5) 事務局組織の充実

事務局体制を強化し、自律的な会員活動をサポートできる組織運営を推進します。また、事務の効率化や管轄地域の見直しの検討、職員の適正配置や資質・能力向上に努めます。

参考資料

公益社団法人さいたま市シルバー人材センター中期計画策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 平成30年度を初年度とする公益社団法人さいたま市シルバー人材センター中期計画(以下「新たな中期計画」という。)を策定するため、中期計画策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について検討を行う。

- (1) 新たな中期計画の策定に関する事項
- (2) 新たな中期計画の実現に向けての体制・整備に関する事項
- (3) その他新たな中期計画の目標設定等に関する情報収集等必要な事項

(組織)

第3条 委員会の委員(以下「委員」という。)は別表のとおりとし、理事長が委嘱する。

2 委員会の作業部会として、ワーキング・グループを設置する。

(任期)

第4条 委員の任期は、理事会において新たな中期計画が承認された日までとする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会には、委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選による。
- 3 委員長は会務を総理し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、委員長が招集する。

- 2 会議の議長は、委員長をもって充てる。
- 3 委員会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 4 委員長が必要と認めるときは、関係者の出席を求めて意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、公益社団法人さいたま市シルバー人材センター事務局において処理する。

(報告)

第8条 委員長は、委員会における審議に関し必要と認める事項を理事会へ報告するものとする。

(委任)

第9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、委員長が別に定めるものとする。

附則

- 1 この要綱は、平成28年12月1日から施行する。
- 2 この要綱は、理事会において新たな中期計画が承認された日をもって、その効力を失う。

別表（第3条関係）

公益社団法人さいたま市シルバー人材センター中期計画策定委員会 委員名簿

敬称略

職名	役職	氏名	在任期間
委員	さいたま市保健福祉局福祉部 参事〔兼〕高齢福祉課長	田辺 幸夫	平成29年1月31日から 平成29年3月31日まで
委員	さいたま市保健福祉局長寿応援部 (※) 参事〔兼〕高齢福祉課長	大塚 浩昭	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	さいたま市経済局商工観光部 参事〔兼〕労働政策課長	國谷ひとみ	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	公益財団法人いきいき埼玉シル バー人材センター連合高齢者就 業促進課長	窪川 真治	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	さいたま市シルバー人材センター 副理事長	片桐 健司	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	さいたま市シルバー人材センター 理事（総務部会長）	地主 英夫	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	さいたま市シルバー人材センター 理事（総務部会副会長）	大郷 隆	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	さいたま市シルバー人材センター 理事（業務部会長）	畑 佳一朗	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	さいたま市シルバー人材センター 理事（業務部会副会長）	細井 政勝	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	さいたま市シルバー人材センター 理事	生澤 富代	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで
委員	さいたま市シルバー人材センター 専務理事	大矢 幸子	平成29年1月31日から 平成29年6月23日まで
委員	さいたま市シルバー人材センター 専務理事	江森 信行	平成29年4月1日から 平成30年1月24日まで

※平成29年11月1日付けさいたま市組織改正により「長寿応援部」が新設されました。

別表（第3条関係）

公益社団法人さいたま市シルバー人材センター中期計画
作業部会（ワーキング・グループ）名簿

敬称略

職名	役職	氏名
リーダー	さいたま市シルバー人材センター参事〔兼〕大宮事務所長	小山 郁夫
サブリーダー	さいたま市シルバー人材センター事務局次長	佐藤まゆみ
メンバー	さいたま市保健福祉局長寿応援部高齢福祉課課長補佐 〔兼〕企画施設係長	山田 匡志
メンバー	さいたま市シルバー人材センター本部事務所総務課長	井上今日子
メンバー	さいたま市シルバー人材センター浦和事務所長	田熊 昭久
メンバー	さいたま市シルバー人材センター与野事務所長	田中 直子
メンバー	さいたま市シルバー人材センター岩槻事務所長	鶴川 智史
事務局	さいたま市シルバー人材センター本部事務所	



シンボルマーク

「さいたま市」「シルバー人材」「センター」のそれぞれの頭文字「S、S、C」をモチーフにSとSを結ぶことで団結を、先を尖らせ斜めの動きを加えることで発展の意味をこめています。また、緑色は若々しさを表し、未来に向けて飛翔するイメージを示しています。

第2次中期計画

発行日 平成30年3月

発行 公益社団法人さいたま市シルバー人材センター

〒330-0801

さいたま市大宮区土手町1丁目213番地1

大宮ふれあい福祉センター内

TEL.048-669-0303 FAX.048-669-0305

(ホームページ <http://saitama-sjc.or.jp>)