

令和3年5月



福生市シルバー人材センター 第2期中期計画

会員が健康で安全に就業を継続できるセンター

公益社団法人 福生市シルバー人材センター

内容

I.	シルバー人材センター(SJC)の現状	3
II.	計画策定の趣旨と計画体系.....	4
1	第二期中期計画策定の趣旨	4
2	計画体系.....	4
III.	基本理念・将来像・スローガン.....	5
1	基本理念（行動・思考理念）	5
2	将来像.....	5
3	スローガン	5
IV.	施策指針.....	6
1	就業拡大（就業マッチング）と会員拡大	6
施策1	多様な就業形態の構築.....	6
施策2	就業事業のマネジメント制の導入	6
施策3	会員募集及び勧誘の強化.....	6
2	会員の健康維持と安全就業の実践.....	6
施策1	健康維持教育の推進	6
施策2	安全就業のルールの特化と徹底	7
施策3	安全就業環境の構築	7
施策4	就業管理システムの構築.....	7
3	コンパクトな組織への再編.....	7

施策 1	理事定数削減	7
施策 2	理事・理事会の活性化.....	7
施策 3	理事による事業マネジメント制の導入	7
施策 4	報酬制の導入	8
施策 5	各種部会・委員会の再編	8
V.	数値目標	9
1	粗加入率 : 4%以上.....	9
2	会員数 : 743人以上	9
3	就業率 : 90%以上	9
4	就業実人員 : 669人 (目標会員数 743人×目標就業率 90%)	9
5	就業延日人員 : 89,160人以上 (会員数 743人×月 10日)	9
6	年間契約金額 : 3.75億円	9
VI.	推進体制	9

I. シルバー人材センター(SJC)の現状

日本における継続する人口減少は、少子高齢社会となり、この少子高齢社会は、生産労働者の減少に繋がり、生産労働者の減少は、医療費や年金などの社会保障に担い手の不足を意味します。また、少子化は生産労働者不足の継続を示し、高齢化は、医療費・年金支出の継続する増加を意味します。

そこで、国は、生産労働者の不足を女性の社会進出促進や65歳継続雇用義務化に加えて70歳継続雇用努力義務化を法制化し、65歳年金支給開始の制度変更を行いました。しかし、このことが、シルバー人材センターに大きな影響を与えています。

当センターの会員の状況は、新規加入者の減少と加入者自体の高齢化、生活のために加入する会員が8割を超えています。また、新規加入者の減少と高齢化は、会員の平均年齢を押し上げ、令和3年3月31日現在で74.9歳、年齢構成では、70歳以上の会員が78.5%を占め、65歳以上で見ると96.6%となり、60歳からのセンターではなく、70歳からのセンターと呼ぶ方が現状に則しています。さらに、会員の高齢化は、死亡、入院、施設入所、被介護、介護、怪我、病気等の加齢・健康上の理由で退会する会員が8割を占め、なお且つ、突発的な退会が多く、就業の質の低下、意思疎通の障害、会員間や顧客間のトラブル多発、役員候補者の不足などの問題もあり、「自主・自立、共働・共助」の基本理念からほど遠い現状となっています。最も危惧することは、事故の増加であり、何よりも会員の安全確保が課題と言えます。また、高齢者の価値観も大きく変化し、男女とも元会社員の高齢者が大半であり、除草や清掃等の屋外の就業、土曜・日曜・夜間の就業を敬遠する高齢者が増加し、他の仕事との掛け持ち、家族の介護等就業時間帯が限られている高齢者も増加していることから就業希望と就業条件の合致がなく退会の増加や会員拡大を阻害しています。就業形態などの見直しも必要です。なお、従来からの課題である安全就業の確立や適正就業、新たな課題であるインボイス制度の開始などもセンターの課題として控えている状況です。

II. 計画策定の趣旨と計画体系

1 第二期中期計画策定の趣旨

令和2年度は、平成28年3月に策定した計画期間を5年間とした「中期計画」の最終年度であることから、第二期の中期計画を策定いたしました。

第二期の中期計画は、これまでの中期計画の総括を踏まえ「会員を含めた高齢者のニーズに応えた取組」としなければならないとの認識をし、現状を「超高齢化したシルバー人材センター」と捉え、課題は「如何にして超高齢化したセンターにおいて健康で安全に就業を継続できるか」と設定しました。第二期の中期計画は、組織を見直し、強固な運営体制を構築し、会員の安全確保と就業環境の改善に取り組み、多様化する高齢者のニーズに対応できる就業システムの構築による受注拡大と会員拡大を行い、超高齢化したセンターであっても「会員が健康で安全に就業を継続できるセンター」を目指す、諸課題の解決に向け取り組む施策の方向性を示す指針として位置付け、**令和3年度から令和7年度の5カ年間を計画期間とする『福生市シルバー人材センター第二期中期計画（以下第二期中期計画という。）』**を策定するものとします。

2 計画体系

第二期中期計画は、センターと会員が課題解決に向けた取り組みの方向性、指針を示すものであり、この指針に沿った具体的な施策・取り組みは、毎年度策定する「**事業計画**」に予算と連結した具体的な施策を掲げる計画体系とします。

III. 基本理念・将来像・スローガン

1 基本理念（行動・思考理念）

会員は、自らセンター役員を選出し、組織活動を通じ会員一人一人が自主的かつ自立して組織運営、事業運営に参画し、また、会員は、組織活動、組織運営、就業にあつては、協働・共助の精神をもって行動すること基本とするこのことから、当センターの基本理念を『**自主・自立、共働・共助**』とします。

2 将来像

超高齢化した当センターの現状から実現しなければならないセンターの将来像は、『**会員が健康で安全に就業を継続できるセンター**』とします。

3 スローガン

超高齢化した当センターにおいて、基本理念を以て将来像を実現するためには、会員相互が支え合い、協働・共助の実践により実現できることであることから、『**共働・共助の精神の基、支え合う就業の場を創造しよう**』をスローガンに取り組みます。

IV. 施策指針

将来像『**会員が健康で安全に就業を継続できるセンター**』の実現のための施策指針を次のとおりとします。

1 就業拡大（就業マッチング）と会員拡大

多様化した高齢者の就業希望に対応した就業形態の構築と知識経験を生かせる就業場所の確保を行い、就業拡大を実現するとともに会員拡大と信頼される就業を目指します。

施策1 多様な就業形態の構築

労働者派遣事業の推進、生活支援サービス事業の推進、自主事業を含めた就業の開拓、新たな就業形態の構築を進めます。

施策2 就業事業のマネジメント制の導入

就業グループ及び就業リーダーの在り方・役割、形態を検討し、安全管理、就業管理、就業調整など就業形態に即したリーダー並びにマネージャーを設置し、就業をトータルにマネジメントします。

施策3 会員募集及び勧誘の強化

受動的ではなく能動的な募集・勧誘を検討します。

2 会員の健康維持と安全就業の実践

健康維持と安全就業の実践は、超高齢化した会員が就業を継続ための必要条件であることから、会員は健康維持に努め、センターは健康維持教育を推進します。

また、会員は、安全就業のルールを厳守し、センターは、安心して就業できる環境整備に努めます。

施策1 健康維持教育の推進

会員が、就業を継続するための必要条件となる健康を維持していくために健康教育を推進します。

施策2 安全就業のルールの明確化と徹底

会員が、就業を継続するための必要条件である安全は、強い意志をもって会員が自ら実践し、はじめて安全就業が確立することから、センターは安全就業のルールを明確にします。また、明確化された安全就業ルールの実践を徹底できるシステムを検討します。

施策3 安全就業環境の構築

会員が、安全安心して就業できる就業環境の改善を進めます。

施策4 就業管理システムの構築

ICTを活用した就業管理システムの構築を検討します。

3 コンパクトな組織への再編

超高齢化した会員、希薄化した地域社会の進行により、現行の組織ではセンターの組織運営、事業運営、信頼される就業の継続が困難になっているため、理事が主体となって理事会を活性化するとともに、迅速な意思決定と行動を可能にする組織、効率的に効果を発揮する組織、即ち、コンパクトな組織に再編を行います。

施策1 理事定数削減

理事定数削減の課題は、公益社団法人移行時に改善指摘事項であったが、当センターの基盤が地域であったため取り組みをする必要性がなかったが、ここで抜本的な見直し行う時期が来たことから、また、コンパクトな組織を編成し迅速な意思決定を可能とするとともに迅速な行動を可能とするために定数の削減を行う。

施策2 理事・理事会の活性化

センターの運営の主体として、また、会員の就業を支える職としてセンター及び就業等の実態を把握し、対策を講じるとともに理事会の運営を理事自らが行うこととする。また、センターの抱える課題に対し、専任の理事を配置し課題解決に当たることとする。

施策3 理事による事業マネジメント制の導入

施策指針の1.就業拡大（就業マッチング）と会員拡大の施策2就業事業のマネジメント制の導入におけるマネージャーとしての位置づけを理事が担うこともできることとする。

施策4 報酬制の導入

施策1「理事の定数削減」、施策2「理事・理事会の活性化」施策3「理事による事業マネジメント制の導入」により、理事の業務量並びに職責が重大となることから、報酬制の導入を検討する。

施策5 各種部会・委員会の再編

迅速な意思決定と行動を可能にする組織、効率的に効果を発揮する組織、即ち、コンパクトな組織に再編を施策指針とすることから、必要最低限の各種部会・委員会に再編を行う。但し、各種部会・委員会方式採用した方が課題解決に効果がある場合は適宜、設置することが可能な体制を構築する。

V. 数値目標

「第二期中期計画」の計画期間内の数値目標は次のとおりとする。また、毎年度策定する「事業計画」の数値目標は、当該年度ごとの数値目標として別に定める。

1 粗加入率 : 4%以上

令和8年4月1日現在の60歳以上の人口の4%以上を維持

2 会員数 : 743人以上

令和8年4月1日現在の60歳以上人口（推計値）に対しする粗加入率4%を乗じた会員数

$$\rightarrow 55,352 \text{ 人} \times 33.55\% (\text{推計値 60 歳の構成比}) \times 4\% = 743$$

3 就業率 : 90%以上

4 就業実人員 : 669人（目標会員数743人×目標就業率90%）

5 就業延日人員 : 89,160人以上（会員数743人×月10日）

6 年間契約金額 : 3.75億円

年間契約金額とは、人件費を除く事務費、材料費の目標額を3千万円とし、契約総額に対する構成比を8%と見込んだ場合の年間契約金額のこと。

VI. 推進体制

中期計画の推進体制は、「中期計画推進委員会」を設置し、計画策定、施策の推進、進行管理、総括を行ってきたが、第二期中期計画では、コンパクトな組織の編成を目指し効率と迅速な対応を基本に効果を発揮できる組織の構築に取り組むこととしたため、「中期計画推進委員会」の機能を全て理事会に移行し、計画策定、施策の推進、進行管理、総括を行うこととする。