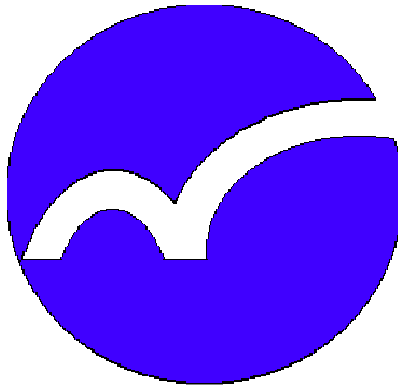


中期計画

(平成25年度～平成29年度)



公益社団法人相模原市シルバー人材センター

平成25年3月

はじめに

今回の中期計画の策定については、平成20年4月に政令指定都市移行を見据えた、「シルバーはつらつプラン」を策定し、事業を推進してまいりましたが、その後、国の行政刷新会議による事業仕分けにより国庫補助の大幅な削減により、財政状況が不安定となり、同時に、相模原市外郭団体に係る改革プランにより、経営計画の見直しについての検討が指摘されたため、各種事業の検証を含めて検討することとなりました。

また、平成24年4月に公益社団法人に移行したため、当シルバー人材センターの果たす役割を再認識し、受注機会の創出及び増大に努め、会員の就業機会の拡大を図りながら、更なる経営改善のための見直しを行い、中長期における安定した財政基盤を確立し、センターの自立した運営を目指すことを目的に策定いたしました。

なお、この中期計画書を基本に、年度ごとの実施行程表（ロードマップ）に従い、着実に遂行できるよう、進捗状況の把握及び助言を行うための組織を立ち上げ、随時、確認及び検証を図りながら、全国に誇れるような組織を目指してまいります。

平成25年3月

公益社団法人

相模原市シルバー人材センター

理事長 須藤 忠雄

基 本 理 念

「自主・自立、共働・共助」の精神をもとに、地域の特性を活かした就業の開拓及び就業支援システムを構築します。

基 本 方 針

- 1 センターの趣旨に賛同し、健康で働く意欲のある高齢者なら、だれでも会員になれます。
- 2 就業を通して自らの健康を維持するとともに、会員同士の親睦、交流の輪を広げます。
- 3 地域の特性を活かした就業を推進します。

公益認定基準と公益目的事業

公益認定基準は「公益目的事業を行うことを主たる目的とするものであること。」とし、その公益目的事業とは「学術、技芸、慈善その他の公益に関する事業であって、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するもの。」と定義されています。

公益目的事業該当項目

- 1 高齢者の福祉の増進を目的とする事業
- 2 勤労意欲のある者に対する就労の支援を目的とする事業
- 3 地域社会の健全な発展を目的とする事業

中期計画の年次目標

平成25年度から平成29年度までの5年間とします。

目次

はじめに	i
基本理念	ii
I 基本計画	1
1 会員数の拡大	1
(1) 会員数の現状	1
(2) 過去10年間における会員数の推移	1
(3) 入会動機及び退会理由	2
(4) 平成23年度会員登録・就業状況調査	3
(5) 団塊の世代の入会及び年金受給開始年齢の引き上げによる影響	3
(6) 相模原市における高齢者人口の推移	4
(7) 会員数の目標	4
(8) 会員拡大策	5
(9) 就業機会の拡大及び会員退会の抑止策	5
2 受託事業の拡大	6
(1) 契約額の推移	6
(2) 契約額の現状	6
(3) 契約額の目標	7
(4) 具体的な対応策	7
3 事務局の組織及び職員体制	8
(1) 事務局組織	8
(2) 職員体制	9
(3) 給与制度	10
(4) 会員活用及び人件費の削減	10
4 安全就業の徹底	11
(1) 発生事故の現状	11
(2) 事例の考察	12
(3) 事故原因の分析	12
(4) 支払い保険料	12
(5) 今後の取り組み	12
II 財政基盤の確立	14
1 人件費に係る補助金及び事務費の負担	14

2	事務費について	14
(1)	事務費の考え方	14
(2)	政令市シルバーセンターの事務比率	14
(3)	現状と課題	14
(4)	事務費の目標	15
(5)	その他	15
3	年会費について	15
(1)	会員一人当たり経費	15
(2)	平成24年度予算	16
(3)	他センターの現状	16
(4)	現状と課題	16
(5)	年会費の目標	17
4	配分金見積単価基準について	17
(1)	配分金の考え方	17
(2)	配分金改定の見直し時期	17
(3)	今後の対応	17
Ⅲ	就業開拓並びに役員報酬その他	19
1	就業開拓	19
(1)	高齢社会の現状	19
(2)	センターが取り扱う業務範囲	19
(3)	市場の変容	19
(4)	サービスの多様化と細分化	19
(5)	就業開拓環境分析	20
(6)	スピーディな対応の重視	20
(7)	簡単な営繕修理の仕事拡大	21
(8)	帰属意識の醸成	21
(9)	多種多様な就業機会の拡大	22
(10)	他シルバーとの連携	22
2	役員の報酬	23
3	地区長・班長手当	23
4	ボランティア活動	23
(1)	センターにとってのボランティア活動	23
(2)	無償ボランティア活動	23
(3)	有償ボランティア活動	24
(4)	今後の取り組み	24

5	ゴールド会員制度の創設	24
6	魅力あるシルバー人材センターを目指して	24
7	事業運営推進組織（検証チーム）の立ち上げ	24
付録	中期計画実施行程表	26

委員紹介

委員長：長岩恒夫（理事）

副委員長：橋本多吉（地区長）

委員：井上仁志（常務理事）、上山富子（学識経験者）、加藤光一（監事）、
菊地原浩二（担当理事兼事務局長）、糀谷紘三（会員代表）、高岡晴朗（地区長）、
柳沢茂雄（理事）、山本諫一（地区長）、理事会専門部会

<敬称略、委員五十音順>

I 基本計画

1 会員数の拡大

(1) 会員数の現状

全国の政令市（シルバー）における粗入会率（60歳以上を対象とした人口に対する会員入会率）の平均は、1.5%で全国平均1.9%よりマイナスの0.4%となっている。また、男女比の平均は、男性7：女性3となっている。

また、当センターにおける粗入会率は、男性2.9%、女性0.8%、全体1.78%と政令市の平均値は上回っているが、全国平均と比較した場合には多少下回っている現状である。

なお、男女比は男性76.9%、女性23.1%と粗入会率の男女比においては女性会員が少ない現状にある。

(2) 過去10年間における会員数の推移

・平成14年度から平成18年度までの5年間の状況

年度	年度当初会員数	入会者	退会者	年度末会員数	増減	入会率
14	2,735人	697人	430人	3,002人	267人	2.55%
15	3,002人	664人	660人	3,006人	4人	2.42%
16	3,006人	581人	437人	3,150人	144人	2.41%
17	3,150人	433人	522人	3,061人	△89人	2.12%
18	3,061人	670人	538人	3,193人	132人	2.02%
平均	2,991人	609人	517人	3,082人	91人	2.30%

・平成19年度から平成23年度までの5年間の状況（旧4町統合後）

年度	年度当初会員数	入会者	退会者	年度末会員数	増減	入会率
19	3,193人	592人	466人	3,319人	126人	1.96%
20	3,319人	569人	449人	3,439人	120人	1.94%
21	3,439人	818人	589人	3,668人	229人	1.98%
22	3,668人	586人	671人	3,583人	△85人	1.88%
23	3,583人	601人	622人	3,562人	△21人	1.78%
平均	3,440人	633人	559人	3,514人	73人	1.90%
全体	3,216人	621人	538人	3,298人	82人	2.10%

平成14年度から平成18年度までの会員増は191人であり、5年間の入会者の平均は609人で、年間の増減数の平均は91人である。

なお、平成17年度末の会員数が前年同比を大きく下回っているが、この要因としては、年会費を1,000円から1,500円に改定したことが大きな要因である。

平成19年度から平成23年度までの会員増は243人であり、5年間の入会者の平均は73人であるが、平成18年度及び平成19年度には旧津久井4町との統合があったことの原因を考慮する必要がある。

また、平成21年度には818人という大幅な入会者の増があったが、その要因としては、「市広報の掲載」、「新聞チラシ折り込み」、「地区による事業普及啓発」、「バス車内宣伝」、「タウンニュース」など、費用対効果を含めた事業普及啓発活動を積極的に実施したことである。

(3) 入会動機及び退会理由

ア 入会動機

平成23年度における入会動機については、次のとおりである。

入会動機	年間合計	割合
1 生きがい、社会参加	327人	54.4%
2 健康維持・増進	109人	18.1%
3 経済的	99人	16.5%
4 時間的余裕	55人	9.2%
5 仲間作り	11人	1.8%
合計	601人	100.0%

イ 退会理由

平成23年度における退会理由については、次のとおりである。

退会理由	年間合計	割合
1 病気(本人)	190人	30.6%
2 その他で就職	98人	15.8%
3 家庭の事情(介護等)	79人	12.7%
4 加齢	74人	11.9%
5 希望する仕事なし	73人	11.7%
6 就業機会なし	40人	6.4%
7 転居	30人	4.8%
8 死亡	28人	4.5%
9 センター運営に対する不満	5人	0.8%
10 他団体等への加入	3人	0.5%

11	シルバー事業を通じて就職	2人	0.3%
12	会費未納	0人	0.0%
合 計		622人	100.0%

上記のとおり入会及び退会状況はここ数年ほぼ、同じ傾向となっているが、平成22年度及び平成23年度の2年間は連続して入会数が退会数を下回っており、最終的な会員数増には至っていない状況である。

また、退会理由の中で、病気、死亡、転居及び介護等の事情により、退会する会員が全体の65%を占めているが、昨今は他への就職が16%程度あり、安定した生活の維持を目的として入会する傾向にある。

なお、せっかく入会しても、希望する仕事がない、あるいはセンターからの就業提供が出来ず、退会する会員も約20%いることから、未就業会員を含めた退会の抑止策も検討しなければ会員の拡大は図れないと思われる。

(4) 平成23年度会員登録・就業状況調査

登録状況・就業状況（年齢別・男女別）

（単位：人）

		60~64歳	65~69歳	70~74歳	75~79歳	80歳以上	計
会 員 数	男	207	757	1,069	563	149	2,745
	女	85	223	311	155	43	817
	計	292	980	1,380	718	192	3,562
就 業 実 会 員	男	182	642	935	483	123	2,365
	女	87	204	303	140	36	770
	計	269	846	1,238	623	159	3,135

ア 会員就業状況

平成23年度の実業就業率は全体で88.0%（男性86.2%・女性94.2%）となっており、全国平均82.5%を大きく上回っている。

(5) 団塊の世代の入会及び年金受給開始年齢の引き上げによる影響

ア 団塊の世代の入会

2012年から団塊の世代が65歳を迎えたことから、その動向が注目されている。

センターの就業は雇用によらない臨時的かつ短期的就業であり、原則的には週20時間以内、月10日程度の就業となっており、配分金の月額収入についても2万6千円程度となっている。

ただし、団塊の世代については、年金が満額受給できるため、センターに入会し、自分の小遣い程度の収入を考えるならば、入会者の増につなが

る可能性がある。

イ 年金受給開始年齢の引き上げによる影響

2013年から、現在60歳から支給される報酬比例部分の年金受給について、年度ごとに支給年齢が引き上げられ、2018年度からはすべての年金支給開始年齢は65歳となる。

こうした状況の中、年金支給開始年齢まではある程度、安定した生活を維持しなければならないことが予想されるため、公務員を含めた多くの企業等では再任用制度を導入し、60歳を過ぎても就業の場を確保することが予想されるため、今までのように60歳前半の入会は徐々に減少し、最終的には65歳からの入会が増加するものと思われる。

(6) 相模原市における高齢者人口の推計

相模原市における60歳以上の人口推計

	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
男性	94,527	95,781	96,896	97,857	98,552
女性	110,404	112,566	114,426	116,307	117,818
合計	204,931	208,347	211,322	214,164	216,370

相模原市における65歳以上の人口推計

	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
男性	70,480	73,491	75,825	77,756	79,207
女性	84,934	89,175	92,782	95,754	98,475
合計	155,414	162,666	168,607	173,510	177,682

*企業等における再雇用制度を見据えた参考資料

(7) 会員数の目標

相模原市の60歳以上の人口推計が5年間で5.6%であることから、平成25年度から29年度までの会員数の目標（約10%増）とし、下記のとおり設定する。

会員数の目標

(単位：人)

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
男性	2,775	2,850	2,925	3,000	3,075
女性	925	950	975	1,000	1,025
合計	3,700	3,800	3,900	4,000	4,100

(8) 会員拡大策

- ア 積極的なPR活動を行うとともに、あらゆる機会を通じ、PR活動を行う。
- イ 地区班ごとに年間を通じ、事業普及啓発活動を実施するとともに、地域の独自性を発揮し、季節に応じた活動を展開する。
- ウ 一人の会員がひとりの会員を紹介することを促進する。
- エ 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。(趣味及び特技等の把握)
- オ 会員退会の抑止策として、月1回以上の就業会員を増員し、平成29年度までに、月平均の就業率を80%とする。
- カ 地区役員及び担当職員が連携し、毎年2回程度(6月末・1月末)、未就業会員の状況を確認し、就業意思等の確認を行う。
- キ 女性会員が就業できる仕事を把握するとともに、他のセンターにおいて女性会員の就業向上のため、どのような職種を提供しているのかなどを調査する。
- ク 魅力あるセンターとは何かを考え、会員に対するアンケート調査を実施し、分析結果を把握した中での対応を講じる。
- ケ 不特定多数の利益の増進に寄与することを目指し、不特定多数の市民を対象にアンケート調査を実施する。

(9) 就業機会の拡大及び会員退会の抑止策

当センターの月平均の就業率は65%程度であり、年度末には「病気、他に就職、就業機会が無い、就業提供が無い等」との理由で退会される会員が増大する。

就業率については、年一度でも就業すれば就業実績となるため、年度末までに就業すれば就業実績となる。(退会会員も就業率に含まれる。)

こうしたことから、更なるワークシェアリングを実施し、月平均の就業率を常時、80%程度を維持し、健康で働く意欲のある会員であれば、月一度は何らかの仕事をしていることとなり、退会の抑止策に繋がるものと考えられる。

また、就業機会を拡大するためには、現在、長期的に就業している会員に対し、発注者の理解を得ながら、就業時間の抑止等の検討を行うとともに、適正就業(公平・平等)の徹底を図り、未就業及び少就業会員の就業を促進する。

2 受託事業の拡大

(1) 契約額の推移

(単位：円)

年度	相模原市	全国平均
17	946,473,509	205,150,311
18	1,077,504,277	241,173,048
19	1,212,107,571	245,468,447
20	1,172,531,655	240,607,780
21	1,065,038,294	230,457,640
22	1,040,882,957	236,235,307
23	1,093,322,557	234,341,835
平均	1,086,837,260	233,347,766

(2) 契約額の現状

平成18年度の契約額は旧津久井2町（津久井・相模湖）との統合により、1億3千百万円の増となり、翌年も旧津久井2町（城山・藤野町）との統合により、過去最高の12億1千2百万円となったが、以降、3年間連続の減額となった。

減額の理由については、景気低迷による大手スーパー等の就業の打ち切りが原因であるが、同時に、労働局の指導により、指揮命令による就業について、一般労働者派遣事業への切り替えを行ったことも要因となっている。

こうしたことから、センターの趣旨である臨時的かつ短期的な就業機会の拡大を積極的に行い、高年齢者にふさわしい仕事であれば、適宜、対応することを徹底しなければ事業の拡大は図れない。

また、事務費収入と連動する形で、公共からの受託事業比率が全体の20%以下となり、安定的な受注の確保が難しくなっていることから、例えば公共事業から新規事業を受託した場合、その事務費収入のすべてを事業費に充当し、市の補助金を削減するなど、市に対し積極的に受注の提供を促す必要がある。

なお、隙間的な受注を確保するため、便利屋や家屋等の営繕修理など、どこに依頼したら良いか分からない業務については、更に事業普及啓発活動を常時実施し、季節や時期的なことにも配慮し、普及に努めることが必要である。

(3) 契約額の目標

上記の状況に鑑み、平成25年度から29年度までの契約額の目標を下記のごとく設定する。

契約額の目標		(単位:万円)			
	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
契約額	12億	12億1千	12億2千	12億3千	12億4千

(4) 具体的な対応策

ア 新規事業

- ・有資格者によるカルチャー教室の開催（会員の趣味あるいは技能等を把握し、データ化し、情報を管理する。）
- ・休耕地での農業支援事業（農業従事者経験のある会員を中心に、年間を通じて作物を栽培し、安価で販売する。）
- ・高齢者家族向けのサービス事業の立ち上げ（健康な高齢者が困っている高齢者を支えるサービスを提供する。）
- ・暮らし応援サービス班設置（ゴミ出し、買い物など日常の暮らしを応援する。）
- ・育児サービス班設置（グループ班を立ち上げ、就業希望を募り、実情に応じた育児班を設置し、就業及び女性会員の拡大を図る。）

イ 地区班による取り組み

- ・チラシポスティングによるPR（就業開拓を含めた独自の方法によりPR活動を行う。また、季節に応じた独自のチラシを作成し、地区班の状況に応じた取り組みを行う。）
- ・各地区で行われるイベントや祭典に参加してのPR（地区内で行われる各種イベント等に参加し、PRを行うとともに、センターの独自事業などを催し、存在をアピールする。）
- ・各地区自主的による就業開拓
- ・その他、各種行事への参加

ウ 従来から実施していた事業の充実

- ・会員技能講習会（グループ就業を基本に、受託事業の多い職種を中心に、会員の養成を図る。また、地区の仕事は地区の会員が行うことを基本に、地区独自で講習会を開催し、会員の養成を行う。）
- ・新規会員、新規就業に対する研修体制の確立（就業に役立つような

研修を充実させるとともに、地区班ごとに研修会を開催し、未就業会員の解消に努める。）

・ 便利屋職種の多様化（親切・丁寧・安心・迅速をモットーに、センターに依頼すれば間違い無く作業を行うことを市民に浸透させ、職種業務も多様化し、受託職種の拡大を図る。）

エ その他の取り組み

- ・ 提案型ビジネスの展開
- ・ 就業促進チームによる広報、情報収集活動
- ・ センター各所のスペースを活用したイベント、販売活動
- ・ バザーの開催
- ・ 会員の強みを生かした新職種の開拓
- ・ マグネットの配布
- ・ ダイレクトメールによるチラシ配布
- ・ 会員の口コミによる就業開拓
- ・ おさらい教室実施
- ・ 求人広告を見て、請負、委任で対応できそうなものは訪問
- ・ 市広報紙への掲載頻度を増やす
- ・ 会員の持つ資格、趣味の把握を行い、その情報を事務所と共有し、地区において会員の能力に基づいたチラシを配布し、地区と事務所が連携して会員と発注者を結びつける
- ・ 県シ連を中心としたパブリシティ広報活動の推進
- ・ 会員が自ら栽培した野菜の販売を事務所で行う
- ・ 技能講習会の頻度を増やし、就業へのきっかけを作る

3 事務局の組織及び職員体制

(1) 事務局組織

センターの事業運営にとって、事務局体制の整備確立は極めて重要であり、事務局はセンターの事務部門を統括するとともに、事業を円滑に運営するための情報の基地でもあり、理事会を中心とした組織運営や、事業運営に的確に連動して実務処理が行われるかどうかによって、センターの発展・拡充に大きく影響すると言われている。

しかしながら、組織の現実には事務局職員による主導型組織であることを必要としているが、センターの理念は会員支援型組織であることが要求されている。

また、組織の規模についても事務局の規模が大きすぎれば無駄が増え、小

さすぎれば十分な機能を果たすことが困難になる。今後の事務局組織がどうあるべきかを考えるうえで、事務管理を担う固有職員の雇用、育成及び人事管理、固有職員と事務に参画する嘱託・会員活用の割合あるいは全体的な正規と非正規の割合をどうするか、人件費等の財源をどうするかなど検討課題も多くあり、今後、経営規模を拡大していく中で、従来からの慣行や制度にしばられ、顧客ニーズや会員ニーズに適合しない組織のままであり続け、顧客離れや職員の勤労意欲の低下という事態に陥らないよう、事務局組織の安定化を図る必要がある。

(2) 職員体制

事務局には、管理部門（総務）と現業部門（業務）があり、管理部門は事務局長以下5名の職員で、経理、庶務、物品管理、文書管理、職員の給与・福利厚生、講習会、会員の配分金管理、総会・理事会事務及び広報などを担当しており、現業部門は所長を中心に業務に関する受注・契約・提供、請求、安全・適正就業、会員及び発注者との連絡調整、営業、保険・賠償、研修、未収金督促などを行っている。

少ない人数で多くの良質な職務をこなすには各職員の労働能力を最大限に引き出すための人事管理と、勤労意欲に作用する職場社会秩序の形成が不可欠であることから、職員の雇用形態（固有職員、嘱託職員、臨時職員等）に応じた職務分担を明確化するとともに、評価制度を通じて職員のモチベーションの維持・向上を図り、評価と連動した職員の処遇体制を構築する必要がある。

指標、目標内容	平成25年度	平成26年度
組織・人員体制	特別職嘱託職員 1人 固有 7人 嘱託 12人 臨時 5人 会員 6人（31人）	特別職嘱託職員 1人 固有 7人 嘱託 12人 臨時 5人 会員 6人（31人）
対 応	嘱託職員及び臨時職員の退職に伴い、適材適所の配置を含め、効果的かつ効率的な職員配置を行い、会員活用職員の増員を図る。	平成25年度同様

平成27年度	平成28年度	平成29年度
固有 7人 嘱託 12人 臨時 5人 会員 6人(30人)	再任用職員等 2人 固有 5人 嘱託 12人 臨時 5人 会員 6人(30人)	再任用職員等 2人 固有 5人 嘱託 12人 臨時 5人 会員 6人(30人)
特別職嘱託職員の任期満了に伴い、固有職員を中心とした事業運営を推進するとともに、人件費支出の抑制を図る。	固有職員退職に伴い、事務経験豊富なシOB職員を再任用職員等として採用する。 また、事務費の改定を前提に、センターの負担額を増額し、大幅な補助金の削減を図る。	平成28年度の職員配置を考慮するとともに、事務局及び中央事務所に固有職員を集中させ、事務局を中心とした事業運営を推進する。また、固有職員の将来展望を見据え、採用等について検討する。

(3) 給与制度

当センターは、設立当初から市に準じた給与体系を構築してきた経緯があることから、給与が不利にならないよう職員の理解を得る必要があることから、今後、外郭団体との連絡調整を行い、各外郭団体の動向を見極めながら、平成29年度を目途に独自の給料表を作成する。

なお、定年退職後の再任用職員等の給与基準については、市の給料表に準じることなく、独自の給料表を平成27年度までに作成するものとする。

(4) 会員活用及び人件費の削減

行政刷新会議における事業仕分けで指摘されたとおり、事務局の効率的運営のためにも、事務の中核的な部分について会員の参画を図るべきであると言われている。

平成24年度以降、実務経験者が毎年、定年を迎えることから、定年後も今までのノウハウを生かしながら、その経験や能力に応じ、継続して適材適所に配置するとともに、職業経歴の中で組織人としての手腕をふるった高齢者会員の活用を図り、効果的かつ効率的な事務処理を行い、更なる時間外勤務の抑制に努め、人件費を削減する。

また、固有職員が定年退職を迎える平成27年度までは適正な補助額の維持に努め、自立した運営を目指し、補助金の削減に努めていく。

なお、受託事業から生じた事務費収入の増が見込められた場合には、可能

な限り事務費収入から人件費支出に充当を行い、補助金の削減を図り、補助金の返還を図るものとする。

4 安全就業の徹底

(1) 発生事故の現状（平成23年度の場合）

ア 傷害事故

全部で22件あり（22年度25件）、作業別、形態別、通院・入院日数別に分類すると、下表の通りである。

作業別分類	件数	形態別分類	件数
植木	5	転倒	9
除草	4	裂傷	5
清掃	4	転落	2
就業途上	4	虫刺され	2
製作加工	2	衝突	1
伐採	1	火傷	1
公園管理	1	打撲	1
その他	1	挟まれ	1
合 計	22	合 計	22

通 院 日 数					入院	合計
1～5	6～10	11～15	16～20	21～		
9	5	0	0	4 (3)	4 (1)	22 (4)

() 内は就業途上で発生

イ 賠償事故

全部で13件（22年度は24件）あった。分類すると次のようになる。

作業別分類	件数	形態別分類	件数
除草	3	破損	5
清掃	2	損傷	3
刃物研ぎ	2	石はね	2
植木	2	紛失	1
障子・襖はり	1	その他	2
運搬	1	合 計	13

駐輪・駐車場	1
学習ルーム	1
合 計	13

(2) 事例の考察

会員が負った傷害については、程度の重大なものとしては、手首裂傷（入院15日、通院33日）、右手首骨折（通院90日）、腕部組織損壊（入院21日、他5万円）、左大腿骨折（入院14日、通院25日、他5万円）、右半身打撲（通院80日）等がある。

賠償事故については、額の大きなものでは、車両損傷（473,552円）、車両損傷（93,643円）、車両損傷（88,064円）等がある。

(3) 事故原因の分析

傷害、賠償ともに、「作業方法のミス」が目立つ。傷害では、ほかに「足元確認不足」（転倒）、「めまい」（転落）、「立ちくらみ」（転倒）等が見られ、また、就業途上事故については、4件とも、「自転車運転ミス（含む、前方不注意）」となっている。賠償では、ほかに、「防石ネット未設置」、「車両誘導ミス」等があった。

(4) 支払い保険料

平成23年度に支払った、傷害保険等の保険料は、7百86万円であった。これは、会員一人当たり、2,200円に相当する。現在、センターの年会費は1500円であるが、その額を、大きく上回っていることを、認識しなければならない。

(5) 今後の取り組み

センター、すなわち、管理部門側としては、次のような取り組みが重要である。

- ・ 従来から行っている、安全管理委員会の活動、具体的には、安全管理委員、安全管理対策員が行う安全巡回・教育・働きかけの継続・強化。
- ・ 事務所、グループリーダーたちの指導、働きかけによる、会員の安全意識、安全志向の向上。また、事故を繰り返す会員に対しては、同類の業務への就業を禁止することが、必要である。
- ・ 地区別懇談会における啓蒙、センター会報における啓蒙も望まれる。
 会員側として、過信を絶対にしないこと。加齢による体力・諸機能の弱まり、具体的には、諸筋力・瞬発力・平衡感覚、視力・聴力の衰えの

現実を直視することが重要である。また、日ごろから、健康管理・増進、とりわけ血圧管理に努め、就業にあたって必要となる身体的適性をもつよう心がけねばならない。

会員が傷害を負うことは、また、会員の就業により第三者に損害を与えることは、なんとしても、避けなければならない。まず、その事自体に、価値がある。次に、事故の発生により、傷害事故であれ、賠償事故であれ、その件数が増加すれば、また、事故の種類・質が重くなれば、保険会社の支払う保険金は増大し、そのことが、いわゆる再契約の時に、大きく響いてきて、センターとしては、不利なレートで、再契約をせざるを得なくなる。つまり、保険事故を無くすことは、センターの健全財政に寄与することになる。

Ⅱ 財政基盤の確立

1 人件費に係る補助金及び事務費の負担

シルバー運営に必要な一般管理経費は平成24年度予算で7千8百万円となっており、これらはすべて受取事務費で賄っており、更に、会費、その他事業収入を加えて運用されている。

従来、国、市の補助金については、すべて人件費に充当されていたが、平成24年度以降からは自主運営の確立のため、受取事務費からも充当することとなったが、今後、更なる補助金の削減により、人件費の財源が不足するため、これらの原費を事務費から充当せざるを得なくなるため、事務費率の引き上げが必要である。

2 事務費について

(1) 事務費の考え方

センターの設立目的は、地域の高齢者の働く機会を組織的に確保すると同時に地域住民の高齢労働力に対する期待にこたえるものであり、しかも公共的・公益的団体として、収益を上げることが目的としていない。

こうしたことから、事務費はシルバー事業を実施するため、最低限必要となる経費の範囲内で徴するという前提に法人税が課税されていないので、その率はおのずと限界があり、センターのすべての経費を賄う水準にまで引き上げることは適当ではない。(全シ協運営の手引き)

(2) 政令市シルバーセンターの事務比率

政令市の事務費率の平均は公共7.8%、民間7.4%となっている。

当センターは、公共及び民間とも7%であるが、他市では公共と民間の事務費率に多少の差があるセンターもある。

また、政令市独自の考え方の中、それぞれ事務費率が異なり、公共5%から11.7%と6.7%の差があり、民間は5%から10.1%と5.1%の差がある現状である。

なお、当センターの事務費率の改定については、平成18年度に5%から7%に改定し、現在に至っている。

(3) 現状と課題

会費同様、法人としての自主的な運営を図るためには、自主財源を確保する必要がある。

従来は、市からの補助金により人件費のすべてを賄っていたが、市からの

補助金確保が非常に厳しくなっていることから、センターの必要経費としていくら必要になるのかを積算しながら、事務費率の見直しを含め検討しなければならない。

ただし、事務費の値上げについては、当然ながら発注者の理解が必要であり、安易に値上げをすることにより、顧客離れを引き起こす要因となることから、慎重に協議する必要がある。

(4) 事務費の目標

現在、県下政令市の事務費は、横浜市10%、川崎市8%である。

仮に、現在の契約額から1%上げた場合には、約1千万円の収入増となる。

また、平成24年8月に消費税増税を柱とする社会保障と税の一体改革関連法が可決され、平成26年4月から8%、平成27年10月から10%になることから、当センターも同時期に改定を行ったかどうかとの意見があったが、最終的には下表のとおり平成28年度から10%に改定することとなった。

また、公益法人移行後の運営については、収支相償いわゆる収支ゼロが基本であることから、年度予算に対し受託事業量が増加し、受取事務費が上回った場合には、受取事務費から人件費を支出し、補助金からの人件費支出を抑え、不要額として市に返還するものとする。

年 度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
事務費	7%	7%	7%	10%	10%

(5) その他

平成26年度に消費税の改正が行われた場合には、全発注者に周知し、平成26年度以降も7%の事務費を維持していくことを説明し、今後、10%に改定された場合には、事務費も10%にしていく旨説明し、発注者からの理解を得るものとする。

3 年会費について

(1) 会員一人当たりの経費

(単位：円)

支出項目	平成22年度	平成23年度	平成24年度
事務連絡通信費	381	381	381
会員福利厚生費	1,178	0	0
地区班助成費	1,000	800	800
会員傷害保険料	2,054	3,100	2,190

会員一人当たり経費	4,613	4,281	3,371
減額額		△332	△910

(2) 平成24年度予算

③ 3,371円×3,700人=12,361,700円となり、会費収入は5,550,000円であり、差引き6,811,700円となる。

なお、不足額については受取事務費から支出している。

(3) 他センターの現状

財団法人2センターを除く18市の平均会費額は一人当たり1,580円であり、当センターの会費とほぼ同額である。

当センターの前身である生きがい事業団当時は、任意団体であったことから、会費はなく、昭和63年の法人移行後、会費を千円とし、平成17年度に1,500円に改定し、今日に至っており、県下シルバーの会費額は一人当たり1,843円となっている。

全シ協としての会費の考え方は、「センターは、法人としての自主的な運営が図られるべきであり、そのため会費を徴収することは法人の基本に係る事項であることから、会費は、活動するしないにかかわらず、会員であることによって必然的に要する経費や会員として参加することによって必要となる経費が基本となる。会費の額の決定に当たっては、シルバー事業は公共性、公益性の高い事業として広く地域の高齢者が参加できるような額を定めることが必要である」と言われている。

(4) 現状と課題

相模原市外郭団体に係る改革プランでは、「会費収入が充分でなく、自立した健全な経営がなされているとは言い難い」との指摘を受けているが、会費収入に占める割合を高めることは、会員の就業及び入会促進に大きくかかわっており、全会員が月平均3万円前後の配分金収入があれば問題はないが、年間一度も就業できなかった会員、いわゆる未就業会員が年間2割弱おり、また、年1回だけの就業会員も121名いること。月平均の就業会員が65%程度であることも考慮しなければならない。

年間600人程度の会員が退会する中での理由として、就業提供不足等により退会する会員が2割程度いることから、月平均の就業率を平成29年度までに8割程度まで引き上げた中で、検討することが必要である。

(5) 年会費の目標

会員のアンケート調査の中でも年会費値上げに反対する意見が多く、仮に一人当たり500円値上げした場合でも、1,850千円である。

すでに、会員傷害保険料の補償内容を見直し、一人当たり900円減額するとともに、地区班活動費の使途割合を明確にした。

なお、地区班活動費について、平成28年度を目途に一人当たり200～300円程度減額する方向で検討すべきとの意見であったため、年会費については、平成29年度までは現状維持とする。

年 度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
年会費	1,500円	1,500円	1,500円	1,500円	1,500円

4 配分金見積単価基準について

(1) 配分金の考え方

センターが、その受注する仕事の対価については、当該地域における類似の仕事の対価に比べて著しく低くならないように留意し、仕事の見積基準等は、地域の最低賃金や業界の一般的な基準を参考にして見直すことが必要である。

センターで取り扱う仕事は、地域社会に密着した臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る仕事が中心となるため、センターがこれらの仕事を開拓し、受注する場合に、一部の民間事業者との競合が生じる場合には、センターとして、その目的に照らし、これらに従事する雇用労働者又は民間事業者の就労の場を侵食することのないよう十分留意することが必要である。

(2) 配分金改定の見直し時期

現在、県内最低賃金は836円（平成23年10月）に対して、シルバーの最低配分金は800円をベースにしている。

また、理事会決議では最低賃金と配分金との差が5%以上の開きが生じた場合、見積単価の検討をすることになっている。

(3) 今後の対応

センターは公益法人として一般民間企業の最低賃金ベースにすれば、本来の公益法人の活動理念から一考を要することとなり、また、発注者サイドから見て、シルバーを活用するメリットが薄れる懸念が生ずる。従って、財政基盤の確立のためには、最低見積単価を改定する方向よりは、職域の拡大、会員の就業率の向上、発注先へのサービスの深耕等へ力点を置くことを検討

する。

なお、職種別配分金格差の問題は、一般的に労働の付加価値は、各職種の専門性、技術技能の難易度や働く環境の度合い、肉体労働や知的労働等で格差が生ずるのは当然で、また、地域的環境でも相違する。

例えば、最低賃金でも東京都837円、岩手県645円で差は192円約30%の格差がある。このように、現行の職種別配分金見積単価は、他の地区のシルバーとの配分金単価を比較することも必要であるが、かといって一般民間の同職種との比較は公益法人として問題外であるので、特に専門性の高い職種は発注者のメリットや働く会員の勤労意欲の助長という観点から考慮し、平成24年度の配分金見積単価表を適用し、2年先の消費税改正時期に市場の景気動向等を勘案の上、再検討することが望ましい。

Ⅲ 就業開拓並びに役員報酬その他

1 就業開拓

(1) 高齢社会の現状（2012年版「高齢社会白書」より）

2011年10月1日現在の65歳以上の高齢者数は、過去最多の2975万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）も過去最高の23.3%に上った。高齢者人口は、「団塊の世代」が65歳以上になる15年に3395万人を超え、42年には3878万人でピークを迎えると推計されている。

また、一人暮らしの高齢者は10年現在で479万人となり、高齢者人口に占める割合は男性11.1%、女性20.3%に上っている。

高齢者の就労については、60歳以上の約7割が「65歳以降も働きたい」と希望しているのに対し、65～69歳の就業率は約3人に1人とどまっている。

なお、09年の高齢者の生活保護受給者数は、約69万人に達した。また、12年1月時点でのホームレスに占める高齢者の割合は、03年の調査開始以来で最も高い29.5%となっている。

(2) センターが取り扱う業務範囲

原則的には、危険又は有害な仕事、高齢者の能力・体力等に見合わない仕事、実態的に支配従属関係の下にあると認められる仕事などを除く仕事（偽装請負など）

(3) 市場の変容

センターの就業の対象となる領域は、常用雇用になじまない、「臨時的かつ短期的及び軽易な業務（短時間）であり、いわば企業や行政の行き届かない「すきま」の部分を対象とした領域である。

センターは、「家庭や企業が持つ潜在的ニーズ」と、常用雇用以外の形態で社会に出て働きたい、働くことによって生きがいを得たいという高齢者を組織的に連結させ、請負・委任という契約形態によって需要と供給の関係を創り上げてきた。

しかし、今日に至ってその領域が変化している。その市場のすきまを埋めるべく、センター以外の組織、団体の活動が展開されている。

(4) サービスの多様化と細分化

今日、各企業は、自社の製品やサービスにいかにか付加価値を加えて消費者に提供するかを最重要戦略として捉え、事業展開している。付加価値によっ

て他社との差別化を図らなければ、企業もまた存続し得ないほどに、あらゆる市場が成熟し、競争が激化している。

ア 家庭部門

- ・女性の就業率の上昇
- ・高齢世帯、核家族世帯の増加
- ・生活のゆとり
- ・自由時間の拡大

イ トータルコーディネート

シルバー人材センターの大きな強みは、扱う職種の広さである。

家庭内のニーズとして発注しうる主な仕事をあげてみると、育児支援サービス、植木、除草、襖・障子、網戸、ハウスクリーニングなど、多種にわたっている。

日常的な家事労働を外注している発注者に対して、他の家庭労働の仕事の情報をうまく提供することができれば、受注の可能性は非常に高まり、また、家事援助サービスを通じてこうしたニーズを掘り起こすことができれば、他の家事代行サービス提供者とはまた違った独自性を醸し出すことができると思われる。

(5) 就業開拓環境分析

強み	弱み
① 比較的安価 ② 高齢者による親切丁寧な仕事ができる。	① サービスの質の不安定 ② 危険な仕事や体力を必要とする仕事は困難
機会	脅威
① 市場が拡大傾向にあり、潜在ニーズは多い ② 家庭向け職種をトータルで支援することが可能	① NPO等、他の民間非営利組織の台頭 ② 民間企業の市場参入と低価格化

(6) スピーディな対応の重視

一般家庭の小規模な仕事を引き受ける場合、仕事に取り組むまでのスピーディな対応は発注者の成否を分ける重要なポイントである。「自分でやるには技術的にも時間的にも難しいが、専門業者に依頼するのも、ちょっと」という程度の依頼に、数日、数時間も待たせるようでは、発注者はシルバー人材センターにメリットを感じなくなってしまう。

実際に、スピーディに対応することによって大変に喜ばれたケース、逆に

待ってもらった期間を言ったとたん依頼をとりやめられたケース、両方ともよくあるケースである。会員状況の把握や連絡体制の強化など、組織内部（地区班）の努力で解消できる範囲については、早急に整備し、対応しなければならない。

（７） 簡単な営繕修理の仕事拡大

大工関係の仕事で、会員の丁寧な仕事ぶりが評価され、引き続き塗装、左官の依頼を受けた。就業会員打ち合わせ会の開催により技能職種会員間の横のつながりがあったため、受注・就業がスムーズに進み、発注者にも大変に喜ばれた。

現在、センターに登録している会員の中で、大工希望会員は30名程度いる。これらの会員を事務局に一堂に会し、説明会を行ったところ、就業意欲のある会員が多数いたことから、センターの趣旨を説明した中で、受注の拡大に努めていくことがセンターのイメージを高めるための施策と考えられる。

（８） 帰属意識の醸成

センターがその理念・目的に従い、その事業を遂行して行くには、会員全員がセンターの一員であるという自覚と責任、つまり、帰属意識をもつことが重要である。

センター会員の就業形態や就業場所を考えると、一般の会社や役所のそれとは大いに異なる。会員はしばしば自宅と就業場所との往復をするのみであり、また単独で（同僚会員がいない状態で）就業することも多い。横の交流・接触がなく、センターからの情報伝達も少ない。そのような就業環境下にあっては、自らを鼓舞し、誇りをもち、意欲的に、就業を継続するには、帰属意識がとくに大事な要素となってくる。

帰属意識は一朝一夕に醸成されるものではない。とくに、ここでは、理事、地区長、班長以外の一般会員に重きを置きたい。時間をかけた、きめ細かい、いわば会員の心の琴線に触れるような、施策を実施、改善、強化して行かねばならない。それは、次のような施策である。

- ・ 事務所からの未就業へのコンタクト
- ・ 地区別懇談会への会員出席率の向上
- ・ 地区長から会員への発信の量・質の向上。
- ・ 班長と会員の交流の機会をふやす。
- ・ 会員に地区役員（地区長、班長）になってもらう
- ・ 地区別、ブロック別の各種イベントの開催
（日帰り旅行、一泊旅行、ボランティア活動等）

- ・永年勤続会員の表彰
- ・ゴールド会員制度
- ・センター会報「いきがい」の発行

(9) 多種多様な就業機会の拡大

就業開拓を事業理念に基づく会員の自主性活動として位置づけた場合、他の活動と同様に、事業理念の理解と賛同を促すことが、まず役職員が取り組むべき役割である。その上で、公益法人に求められる経営感覚を持つことが求められる。

シルバー人材センターは、採算性の視点だけでは決して測れない役割を担っており、一般的に求められる費用対効果に限定しない独自の経営の視点が必要である。その視点とは、個々の会員に対する採算性の追求ではなく、組織全体としてフットワークを高め、会員ニーズと市民ニーズをマッチングさせるための創意工夫の視点が求められる。

入会のための面接相談の際には、職歴、希望職種などはもちろん、特技や趣味、関心事など幅広く把握しておく必要があります。その情報は、事務局職員全員が日常的に共有化できることが理想である。有資格者や特技を持った会員、技能系会員などについては、特に管理を工夫しておくことが必要である。

適切な会員管理は、未就業会員の減少につながるだけでなく、特殊な能力を持った会員を有効活用するという観点からも非常に重要である。

(10) 他シルバーとの連携

シルバー人材センターはそれぞれが行政区域に準拠した法人であり、地域の高齢者の就業ニーズを満たすためには、行政とその対象を一にした範囲で活動することが大前提である。

しかし、サービス提供主体の側面から捉えると、IT革命に代表されるこれからのボーダーレス社会で、行政区域のみを基準としてサービス提供の対象区別し、事業を展開していくだけでは、市民ニーズを十分に満たすことはできないし、市場の活動領域を埋め尽くすこともできない。また、社会に流される情報が増加すれば、管理しなければならない情報も自ずと増加し、適切な対応が要求される。

したがって、今後は、近隣シルバー人材センター間で、近隣地区の受注可能な仕事に関する情報の把握と紹介方法の確立など、連携策が必要である。

2 役員の報酬

公益法人の役員（理事長・副理事長・理事）は、公益法人の経営参加活動（社会的な奉仕の仕事）と位置付けられ、また、非営利法人事業を営む団体であるため、公益認定基準（第5条）には役員等の報酬は職務遂行の対価として、民間とは異なり不当に高額なものであってはならないとされている。

更に、第20条には報酬基準を公表し、それに基づき支給しなくてはならないとされている。

現状の理事長36,000円/月、副理事長16,000円/月、理事4,000円/回は県下シルバー役員報酬額から比較して、妥当な額と思われるので、当面は現状を維持する。

なお、将来的には役員の適正人数についての検討が必要である。

3 地区長・班長手当

地区長、班長手当（地区長18,000円/年、班長4,000円/年）は、主に地区会員とのきめ細かな業務連携を維持するための対価として支払われているが、おおむね妥当な額と思われるので、当面は現状を維持する。

今後は、地区長と班長の役割を再検討し、更に会員一人ひとりに地区役員の任務を周知させ、会員の自立性を高めることが必要である。

4 ボランティア活動

（1）センターにとってのボランティア活動

センターが社会で認められるためには、会員の就業だけでなく、どれだけセンターが社会に参加し、貢献しているのかをアピールすることが重要である。

そのための方法としては、センターの組織としてボランティア活動への参加と支援、会員がボランティア活動に参加することへの理解と支援が必要であることから、当面は実施可能なことから取り組み、地域社会にその姿勢を示し、貢献することがセンターにとってのボランティア活動である。

（2）無償ボランティア活動

センターが地域のために無料奉仕を行うことで、例えば、駅前の清掃、特別養護老人ホームの草取り清掃、小・中学校の校庭整備という仕事が考えられる。

配分金を得るには抵抗があるが、ボランティア活動ならやりたいという意識を尊重し、これを数回繰り返し、会員同士の仲間意識と自分でも地域の役に立つのだということを実感してもらう活動である。

(3) 有償ボランティア活動

現在、全事務所において、未就業会員に対する聴き取り調査を実施し、その情報を個人データに入力し、全職員が共有している。

その調査の中では、体力的に自信はないが、短時間であれば公園等の清掃や除草を行いたいとの希望も入力されている。

当センターは毎年、10月に行われる事業普及啓発活動においては、ボランティア活動を含め、近隣の清掃等を行っているが、毎年、限られた会員だけが行っており、地区全体で活動という意識が薄れている。

こうした中、公益社団法人移行に伴い、「高齢者の福祉の増進」あるいは「地域社会の健全な発展」を行わなければならないため、配分金額は些少となるが、地区の仕事は地区の会員が行うことを基本に就業を通じた、有償のボランティア活動として実施する。

(4) 今後の取り組み

役員及び地区長の中では、どうせ実施するのなら、ボランティアはボランティアとして行った方が良いのではないかと意見もあったが、当センターにおいては、以前からボランティア活動の意識が薄いことから、平成24年度は38地区が同じ考え方の中で有償のボランティアとして実施し、その結果を見極めながら、次年度以降に結びつくような活動を検討することとする。

5 ゴールド会員制度の創設

永年にわたり、就業活動をはじめ各種活動に積極的に参加し、センターの発展に大いに貢献した正会員が、今後とも引き続きセンター会員として所属し、様々な社会参加活動や、イベント、親睦旅行など会員同士の親睦交流活動に参加し、いつまでも健康で、ますます地域社会に貢献されることを願い、本人の希望により正会員から新たにゴールド会員として登録する制度を創設する。

6 魅力あるシルバー人材センターを目指して

本計画では、会員の増強・就業率の向上・受託事業の強化・事務費及び配分金の見直し・独自財源の確保等、論点が要約されたが、これらを円滑かつ効率的に推進するためには、会員がシルバーに入会して良かったと思われる環境整備が何より重要な施策であることから、福祉・教育・緑化活動・資源リサイクル・環境保全等、新たな公共の担い手となるようシルバーを伸展させることが必要である。

7 事業運営推進組織（検証チーム）の立ち上げ

ロードマップに従い、計画どおりに事業運営が推進されているか否かを判断するため、常務理事及び各部会の部会長、副部会長が中心となり検証チームを立ち上げ、事業運営の確認及び指導を行う。

付録

中期計画実施行程表

○会員数の拡大

項目	内容	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	部会
会員による自主的・主体的な運営	地区班組織の拡充						
	地区班ごとの事業普及啓発活動の展開	地域の独自性を発揮し、季節に応じた活動を展開		実施状況の確認・検証			組織
	一人の会員がひとりの会員を紹介の促進	入会紹介カードの推進	実施状況の確認		随時検討・研究		
	未就業会員の状況確認	未就業会員の状況把握及び就業意思等の確認	実施状況の確認		随時検討・研究		
	地区別会員への情報紙発行	作成可能な地区から情報紙の作成を促す。	実施状況の確認	実施状況の確認・検証 推進の可否判断			
	健康的なレクリエーション企画と参加呼びかけ推進	旅行実施企画等は別としても全体で見積もることで参加費の低減を図る。		レクリエーションの企画は地区ごとに実施する方法の検討・研究	実施状況の確認		
	地区別懇談会の推進	開催月を4月から2月までとし、出席率の向上を図る。	実施状況の確認	内容等について、随時検討・研究	実施状況の確認		
	会員間の相互扶助活動の推進	地区の懇親会やサークル活動はできる地区から実施を促す。	実施状況の確認	実施状況の確認	相互扶助活動の活性化策検討・推進		
	会員の技能等の把握						
	趣味・特技・資格等を生かした就業開拓サークル・同好会の活動推進	新規就業機会の研究及び同種の打合わせ自主事業の研究	ブロック別(地区別)に専門分野のPR及び就業機会の拡大	随時検討・研究	養成講座の開設及び就業機会の拡大	随時検討・研究	総務
会員現況調査の結果	結果の分析・研究		調査の実施	結果の分析・研究			
女性会員の増強への施策	女性会員の仕事の確保・育児サービス補助等						
	調査及び育成チーム(趣味の会)の立ち上げ	趣味の会の研究	女性リーダー研修・育成	ブロック内で研修・育成 自主事業の研究	地区内で研修・育成 自主事業の研究	女性施策会議の研究	組織
	市場のニーズ調査・他市の状況調査	県内他市の状況調査実施	実施状況の確認	随時検討・研究			
資格者等の検索及び説明	会員現況調査から同種の資格等を持つ会員に対し、事業化に向けた打合せ	事業推進 随時検討・研究				事業	

○受託事業の拡大

項目	内容	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	部会
新規事業の推進	事業の拡大						事業
	カルチャー教室の開催	会員の趣味・特技、資格の調査結果による分析・研究	カルチャー教室の調査・研究・会場の確保	カルチャー教室開催			
	農業支援事業			休耕地の調査事業の検討・研究		農業支援事業立ち上げ	
	高齢者家族向けサービス事業		高齢者を支えるサービスの調査・研究	事業実施に向けての準備	高齢者家族向けサービス事業立ち上げ	高齢者家族向けサービス事業PR	
	暮らし応援サービス班設置		日常の暮らしを応援する業務の調査・研究		暮らし応援サービス班設置	暮らし応援サービス事業PR	
	育児サービス班設置	子育て支援会員養成講習会の実施	就業希望会員の募集・説明会の実施	育児サービス班設置	育児サービス事業のPR		
新規独自事業の研究・検討	新規独自事業の検討・研究		新規独自事業の検討・研究		新規独自事業の検討・研究		
地区班による取り組み	地区班による事業普及啓発活動						組織
	チラシの配布(チラシポスティングによるPR)	従来どおり各地区で実施。チラシを自作できる地区は自作するよう促す。					
	各地区で行われるイベントや祭典、各種行事に参加してのPR	各地区の実状に合わせて参加。	参加の促進				
	各地区自主的な就業開拓	各地区の実状に合わせた就業開拓。	就業開拓の促進				
従来から実施していた事業の充実	事業の充実						事業
	講習会の判定基準、判断基準の検討	判定基準、判断の検討	講習会で新しい判定基準の実施		就業状況確認状況によっては再検討	各地区にグループの設置	
		植木講習会2回開催	講習会の実施内容研究				
	便利屋職種の多様化	便利屋事業の現状分析・研究	暮らし応援サービスとの調整				
パソコン教室	講師の勉強会等によるパソコン教室の指導内容の統一 就業できる講師の把握	講師の勉強会等による指導内容の統一					
パソコン訪問支援サービスの拡大	講師を把握したなかでPR方法等検討	PRの実施	PRによる状況確認	PRの実施			

項目	内容	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	部会
従来から実施していた事業の充実	おさらい教室	講師の確保 講師を確保したなかで、教室の拡大の検討及び会場の確保検討	講師の確保				事業
	家屋等の営繕修理	就業会員の確保	就業会員の確保	アンケート調査の結果をまとめ会員の技能レベルの把握	就業会員の確保		
		就業拡大のためのPRする内容及びPR方法の検討	PRの実施	PRによる状況確認	PRの実施		
事業拡大のための取り組み	その他の取り組み						
	就業会員によるマグネットシートの配布	就業会員による就業先の発注者及び近隣への配布	実施状況の確認 マグネットシートの作成		マグネットシートの作成		事業
	利用者へのチラシ送付 (一般家庭の利用者に対して請求書に同封して郵送)	チラシの内容について検討・送付実施	チラシの送付実施	チラシの内容について検討・送付実施	チラシの送付実施	チラシの内容について検討・送付実施	
	職種別グループの育成・拡大	職種別グループ会議の内容及び会員への周知検討及び実施	職種別グループ会議の開催	職種別グループ会議の開催 新規職種別グループ設置の研究	職種別グループ会議の開催	各地区にグループの設置	
		職種別グループリーダー会議の内容及び開催	職種別グループリーダー会議の開催	職種別グループ会議の開催及び内容確認	職種別グループ会議の開催		
	就業会員の拡大・養成の方策検討	就業会員の拡大・養成の方策検討	就業会員の確保・養成		就業会員の拡大・養成の方策確認	各地区にグループの設置	
	地区間、事務所間の応援体制の確立	応援体制の検討	事務所間における応援体制の実施		応援体制状況確認	事務所間における応援体制の実施	
	アンテナショップ			イベントに参加した状況を検証したなかでアンテナショップ設置の検討			
	野菜・手料理等の販売	畑耕作物の定期的販売を継続的に実施 イベントへの手料理等の出店を検討	継続的に実施				
	適正就業推進	適正就業の観点から企業において月80時間以上就業する会員のワークシェアリング推進	発注者と会員に理解を求め実施。 長期継続就業の対象及び期間の検討	随時検討			
就業機会の拡大 (会員退会の抑止策)	ワークシェアリング等の更なる実施	適正就業(公平・平等)の徹底を図る	随時検討・研究		月平均の就業率を常時、80%程度を維持		