

中 期 計 画

(令和4年度 ～ 令和6年度)

公益社団法人大口町コミュニティー・ワークセンター

目 次

| | | | |
|-----|------------------------|---|-----|
| 1 | はじめに | … | 3 |
| 2 | シルバー人材センター事業の理念と役割について | … | 4 |
| 3 | 中期計画の策定について | … | 5 |
| 4 | 実施計画(現状と課題／行動計画) | | |
| (1) | 会員拡大と入会促進について | … | 6 |
| (2) | 就業開拓の推進について | … | 9 |
| (3) | 財政基盤の強化について | … | 1 1 |
| (4) | 事務局機能の強化について | … | 1 4 |
| (5) | 公益社団法人としての適正な事業運営について | … | 1 6 |

1 はじめに

公益社団法人大口町コミュニティー・ワークセンターは、平成3年11月に社団法人大口町シルバー人材センターとして発足いたしました。

平成17年3月に45歳以上の中年者就業事業の導入に伴い、名称を社団法人大口町コミュニティー・ワークセンターに変更いたしました。その後、公益法人改革関連法の施行により新しい公益法人制度が創設され、公益社団法人への移行申請を愛知県知事に対して行い、平成25年4月に現在の名称である公益社団法人大口町コミュニティー・ワークセンターに変更いたしました。

令和4年3月31日現在の会員数は235名（正会員229名・準会員6名）であります。令和3年度の契約金額は、107,476千円（請負・独自事業：74,879千円、シルバー派遣事業：32,597千円）であり、令和4年度の予算金額は、111,572千円（請負・独自事業：80,972千円、シルバー派遣事業：30,600千円）を計上しております。

昨今のセンターを取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症による影響をはじめ、企業の70歳までの定年延長制度、消費税におけるインボイス制度、公益法人としての収支相償予算・決算の遵守など厳しさが増しております。この現状を踏まえ、現在センターが置かれている状況、課題を再認識し、行動計画を実行し目標を達成することで、センターが“地域になくてはならない存在”であり続ける必要があります。

ここに令和4年度から令和6年度にわたる中期計画を定め、今後3年間の計画や達成目標を示します。今後は、この中期計画をもとに役職員一丸となって事業を推進してまいりますので、会員はもとより関係各位のご指導・ご協力をお願いいたします。

令和4年10月

公益社団法人大口町コミュニティー・ワークセンター
会 長 宮 地 弘 信

2 シルバー人材センター事業の理念と役割について

【理 念】

シルバー人材センター事業は、高齢のため現役をリタイアした方々等が、就業を通じて、自己の労働能力を活用し、それによって追加的収入を得るとともに、自らの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の軽易な仕事を組織的に把握して提供する自主的な団体です。当センターは、下記に掲げる理念のもとに事業運営を展開しております。

- ① 地域の高齢者が自主的にその生活している地域を単位に連携して、共に働き、共に助け合っていくことを目指しています。
- ② 高齢者の就業を促進することにより、高齢者自身の活動的な生活能力を生み出すとともに、その家族や地域社会に活力を生み出し、ひいては地域社会活性化につながっていきます。
- ③ 働く意欲と能力を持った高齢者であればだれにでも参加の道を開き、自主的な組織参加と労働能力を発揮することにより豊かで積極的な高齢期の生活と社会参加による生きがいの充実を図ります。

【役割と貢献】

- ① 年金収入を補完し、生活の安定を図るとともに、社会保障給付費の抑制に寄与している。
- ② 健康づくりと生きがいづくりにより介護予防の促進と医療費の抑制に寄与している。
- ③ 既存発注者に対しては、必要な担い手として欠かせない存在となっている。
- ④ 民間事業所では対応されにくい業務について補完することにより生活の質の向上に寄与している。

3 中期計画の策定について

① 中期計画の意義

現在抱えている問題や課題を整理し、センターが進むべき方向性を明確にするための具体的な計画目標を策定し、今後の運営及び事業展開の基本方針として実行していくことにより、センターが“地域になくてはならない存在”としての役割を果たします。

② 中期計画の基本的な柱

- (1) 会員拡大と入会促進について
- (2) 就業開拓の推進について

- (3) 財政基盤の強化について
- (4) 事務局機能の強化について
- (5) 公益社団法人としての適正な事業運営について

③ 中期計画の計画期間

本中期計画の期間は令和4年度から令和6年度までの3年間を対象とします。
なお、中期計画は1年ごとに見直しを行います。

4 実施計画（現状と課題及び行動計画）

（1） 会員拡大と入会促進について

《現状と課題》

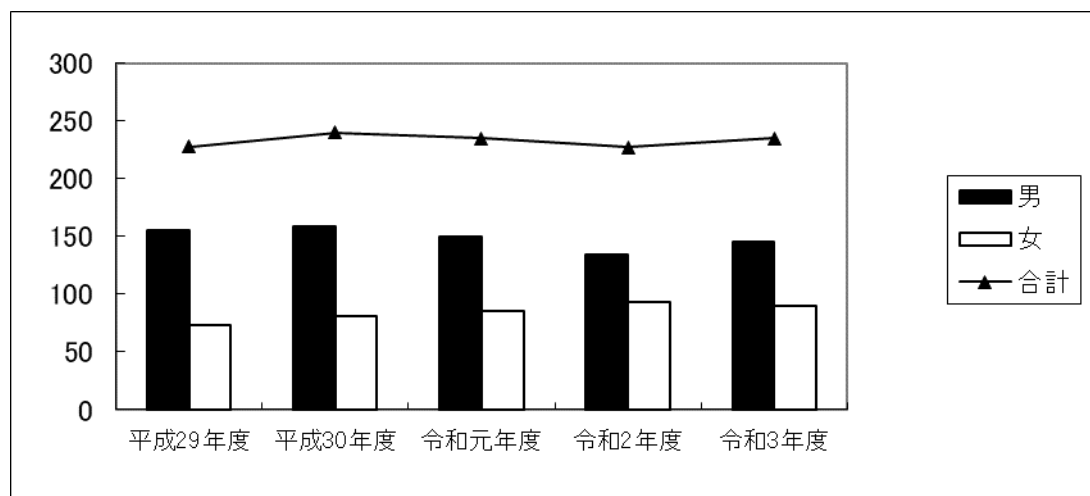
当センター会員数については、ここ数年来横ばいの状態が続いております。

会員の粗入会率(会員数÷60歳以上人口)の全国平均は、1.7%で当センターの粗入会率は、3.4%(令和3年度末現在)と全国平均の倍となっております。

しかしながら、センターの発展・拡大を図っていくうえで、会員の絶対数は不足しております。会員数の拡大と営業活動の展開は、車の両輪のようなものでありセットで推進していく必要があります。

会員の拡大については、自主・自立・共働・共助の基本理念や趣旨をよく理解した質の高い会員の入会促進を図り、会員の意欲と能力に適した仕事を十分に提供することができるようにしていくことが最重要課題であります。

【年度別会員数の推移（人）】



《行動計画》

（ア） 町広報誌等への掲載

大口町が発行する広報おおぐちについては、町民の関心が高く、その紙面にセンターの記事を掲載することは、地域社会への浸透に大きな効果が期待できます。広報おおぐち、広報無線を活用した入会説明会の案内、センター発行の機関紙やチラシの折込みを通じて入会促進を継続します。

（イ） 入会説明会の定期開催及び随時説明

毎月第3火曜日の定期入会説明会に加え、随時来所される入会希望者に対して

も詳細な説明を行うこととし、場合によっては職員が関係先に出向き説明を行うようにする。

(ウ) インターネットによる広報

センターのホームページ上で入会説明会に関する情報のみならず、就業情報なども併せて掲載することで、入会希望者に対して効果的な情報提供を行う。

(エ) 各種会合時の活用

町の行政機関や老人クラブ等の団体が主催する高齢者向けの様々なイベントや会合の情報の入手に心がけ、主催者側と折衝し当該行事や会合等に参加する機会を得るようにし、センターの基本的な理念や仕組みについて広報し、入会の勧奨機会を増やす。

(オ) チラシ・リーフレットによる広報活動

広報媒体による普及啓発は、センターの仕組み等を広く住民に浸透させ定着させるために欠かせない手法であり、ポスティングを毎年継続的に実施する。

(カ) 会員一人紹介運動の推進

センターの定時総会や会合、打合せの機会を通じて既存の会員に口コミで会員を紹介してもらう「会員一人紹介運動」を展開する。

(キ) 退会会員の抑制

未就業会員の最新の状況把握に努め、就業情報の提供を公平に行うとともに、ローテーション就業やワークシェアリングを検討・実施することにより退会会員の抑制を図る。

(ク) 入会希望者及び退会会員への働きかけ

入会希望者や既に退会した会員に対して、常に就業意欲をはじめとした現況確認を行い、就業情報の提供により入会促進を図る。

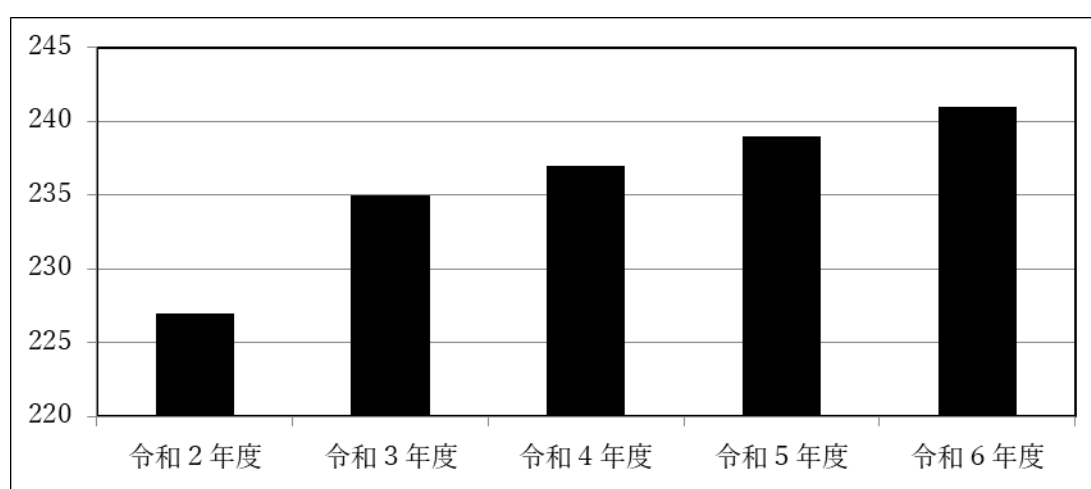
(ケ) 公共職業安定所（ハローワーク）との連携

公共職業安定所にセンターのチラシを備え置きし、フルタイム雇用を希望しない中高年齢者の入会促進に努める。

【年度別会員数目標数値（人）】

| 年 度 | 正 会 員 | 準 会 員 | 合 計 |
|-------|-------|-------|-----|
| 令和4年度 | 230 | 7 | 237 |
| 令和5年度 | 231 | 8 | 239 |
| 令和6年度 | 232 | 9 | 241 |

※ 会員の高齢化や企業の70歳定年延長制度の影響により、現状維持が非常に難しい状況を鑑み、目標数値としては正・準会員各+1名を年度末現在の会員目標値とする。



※ 令和2年度及び3年度については、実績数値

(2) 就業開拓の推進について

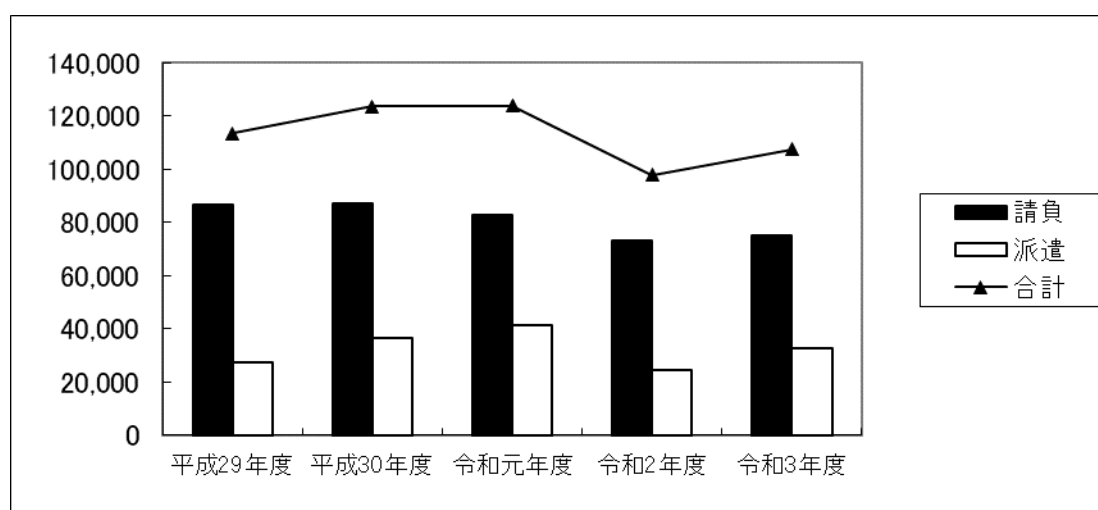
《現状と課題》

センターを取り巻く就業環境は、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度に請負事業及び派遣事業において大きく契約金額が減少しました。

センターとしては、(1)の入会促進とセットで就業開拓を強力に推進し、就業先を確保してコロナ前の水準に戻していくことが重要であります。

就業開拓の推進については、センター事業が社会の要請にこたえ十分機能して発展していくための重要な要素であり、就業開拓推進員と連携して契約確保に向けてセンターが重要課題として取り組んでおります。

【年度別契約金額の推移（千円）】



《行動計画》

- (ア) 就業開拓推進員と連携して、ハローワークや広告求人情報の収集を行い、求人情報企業に対する営業活動、取引実績のない新規の企業・事業所にパンフレット等を持参し、シルバー活用の有利性及び業務の提案を行い、就業機会の確保に繋げる。特に就業機会の確保に結びつきそうな案件については、会員の選定から契約までの処理をスピーディーに行うようにする。
- (イ) 契約実績のある企業や事業所に対しては、定期的に訪問しアフターケアの徹底を行うと共に、センターで引き受けることが出来そうな仕事が内在していないかの確認をその都度行うようにする。
- (ウ) 会員の能力や資格、希望職種を把握したうえで、センターとしてどのような仕事ができるのかを検討したうえで提案型の営業活動を展開する。

(エ) 清掃や除草、技能・サービス群などのブルーカラー職種の仕事のみならず、ホワイトカラー職種を希望する会員に対する就業機会の提供・確保に積極的に取り組む。

(オ) 安定的な公共事業の受注確保に努める。

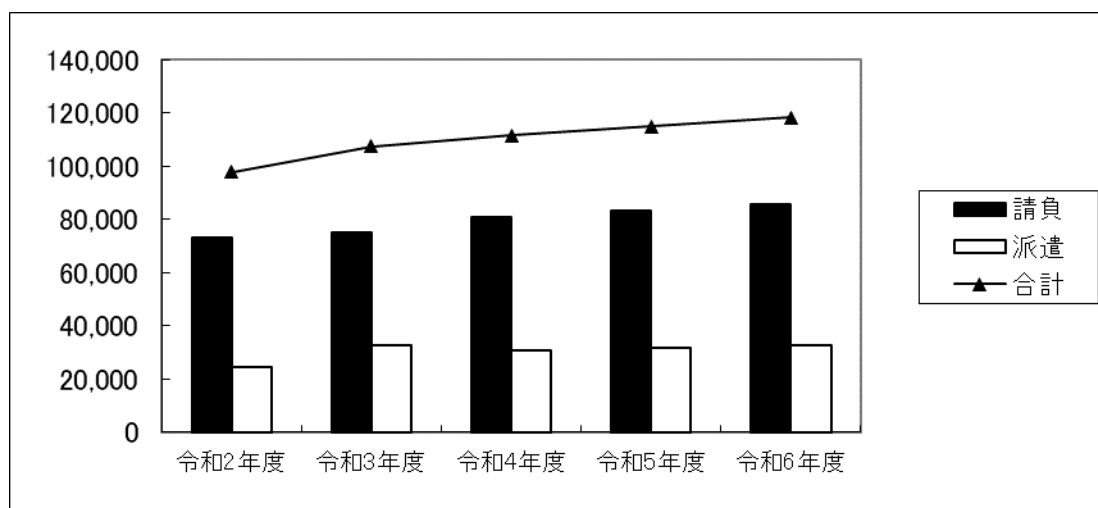
(カ) 新型コロナウイルス感染症の影響で就業機会が喪失した企業等にアプローチし、請負事業及び派遣事業の就業機会の確保に努める。

(キ) 発注者に対する顧客満足度調査を実施し、発注者ニーズの把握を行い今後の事業展開に生かす。

【年度別契約金額目標数値（千円）】

| 年 度 | 請負・独自事業 | 派遣事業 | 合 計 |
|-------|---------|--------|---------|
| 令和4年度 | 80,972 | 30,600 | 111,572 |
| 令和5年度 | 83,400 | 31,520 | 114,920 |
| 令和6年度 | 85,900 | 32,470 | 118,370 |

※ 令和4年度予算目標数値に3%を加算した数値を令和5年度及び6年度の目標数値とする。



※ 令和2年度及び3年度については、実績数値

(3) 財政基盤の強化について

《現状と課題》

センターの運営は、公益社団法人であり営利を目的とする団体ではないため、国と町より補助金の交付を受けて事業運営を行っております。

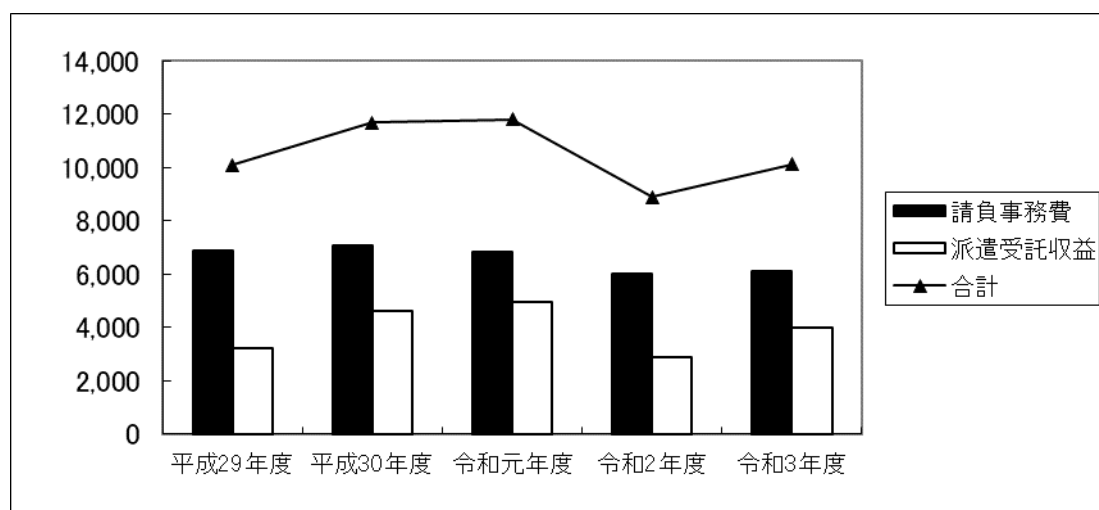
上記補助金に加え、10%の事務費、シルバー派遣受託事業収益、会費収入を主な財源として運営されております。

ここ数年来は、黒字の運営が続いており、その剰余金を活用して車両の購入や施設の保全に努めてまいりました。

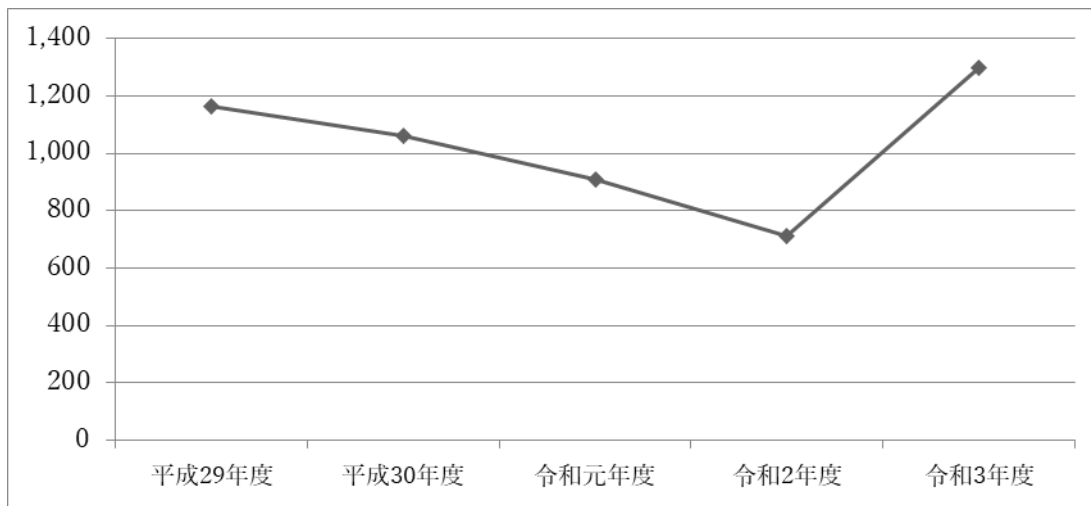
そのような自主的な運営を図り持続可能な財政基盤の確立を行うために、経常的経費の抑制や事務の効率化によるコスト削減を進めるとともに、会員及び就業機会の拡大を通じて自主財源（事務費）の確保に引き続き努めることが重要であります。

又、令和5年10月から実施されるインボイス制度（適格請求書保存方式）が事業運営に支障をきたさないように準備をする必要があります。

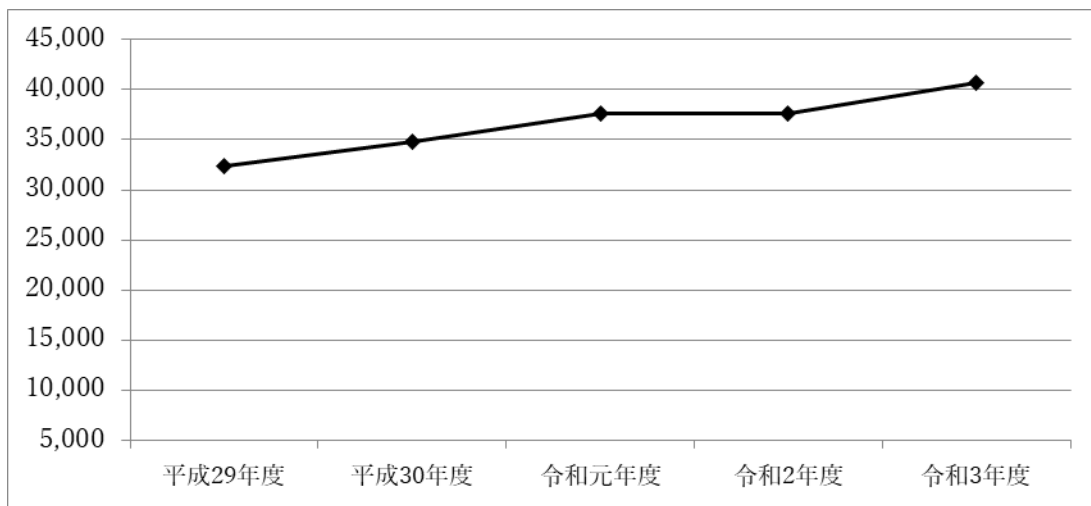
【年度別自主財源〔事務費・派遣事業受託収益〕の推移（千円）】



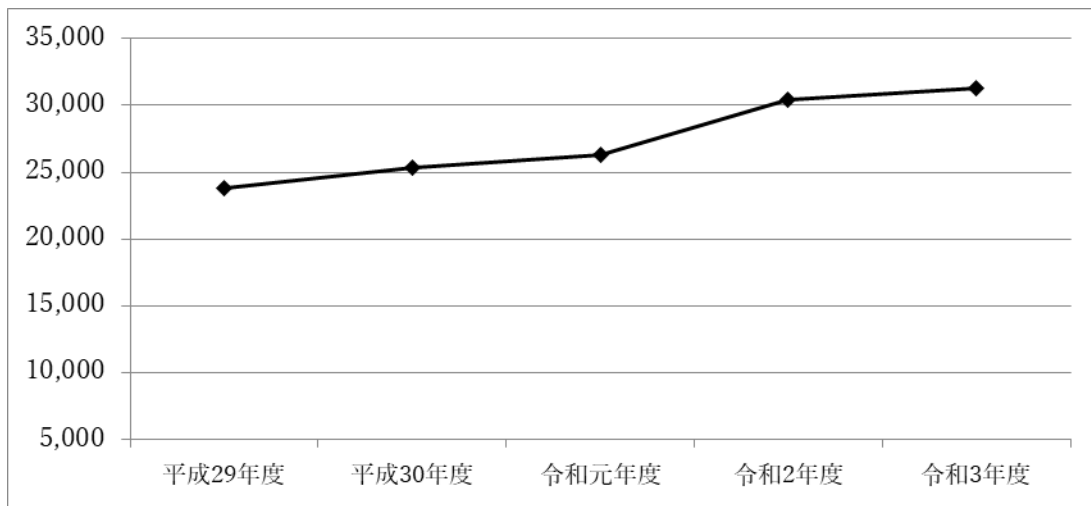
【年度別経常収支額の推移（千円）】



【年度別経常費用の推移〔配分金・材料費は除く〕（千円）】



【年度别人件費の推移（千円）】



《行動計画》

- (ア) 優先課題として、上記（１）（２）で示した会員拡大と入会促進及び就業開拓の推進を強力に推し進め契約金額を増加させることでセンターの自主財源（事務費）を確保し、安定的な財源確保を図る。
- (イ) 事務作業の効率的な体制整備を図る中で、更なる経費削減努力に努める。
- (ウ) インボイス制度に対しては、関係機関や研修を通じて情報収集に努め、センターとして適正な手段を選択するとともに、システム改修をはじめ会員及び発注者に対する周知など入念な準備及び実施を行う。
- (エ) 中期計画に基づく自助努力と並行して、行政に対してセンターに対する補助金の支援を継続して要望を行っていく。

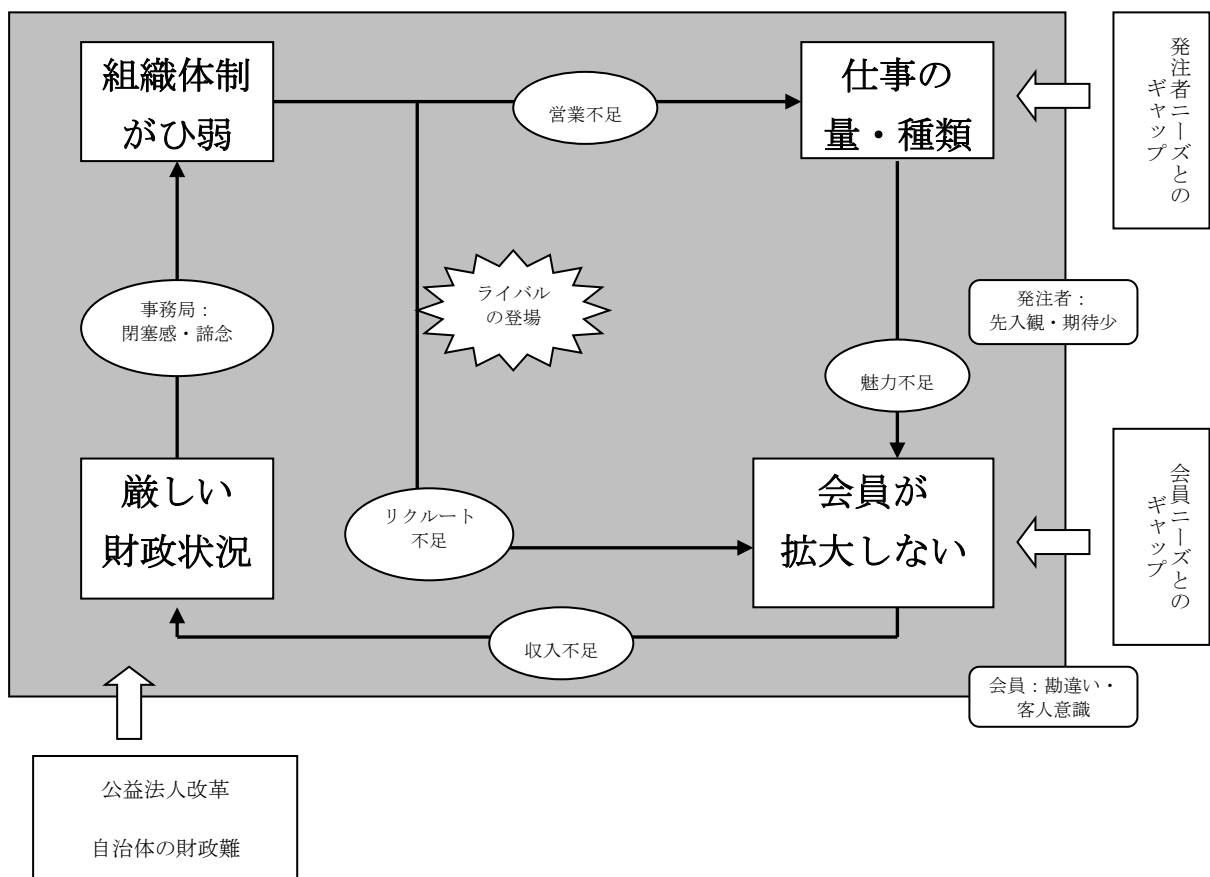
(4) 事務局機能の強化について

《現状と課題》

センターが抱えている経営のジレンマ = 負のスパイラル（悪循環）現象を解消することが重要課題である。

- (ア) センターに対する発注者の期待感が少なく、発注者ニーズとのギャップがある。
- (イ) 仕事の量や種類が少ないと会員にとっては魅力不足となり会員が拡大しない。
- (ウ) 仕事・会員が拡大していかないと収入も伸びないため厳しい財政状況となる。
- (エ) 事務局に閉塞感が漂い、日常業務で手一杯となりリクルート不足となり悪循環となる。業務・経理・庶務の多能工化を推進することで事務局機能の強化を図る。

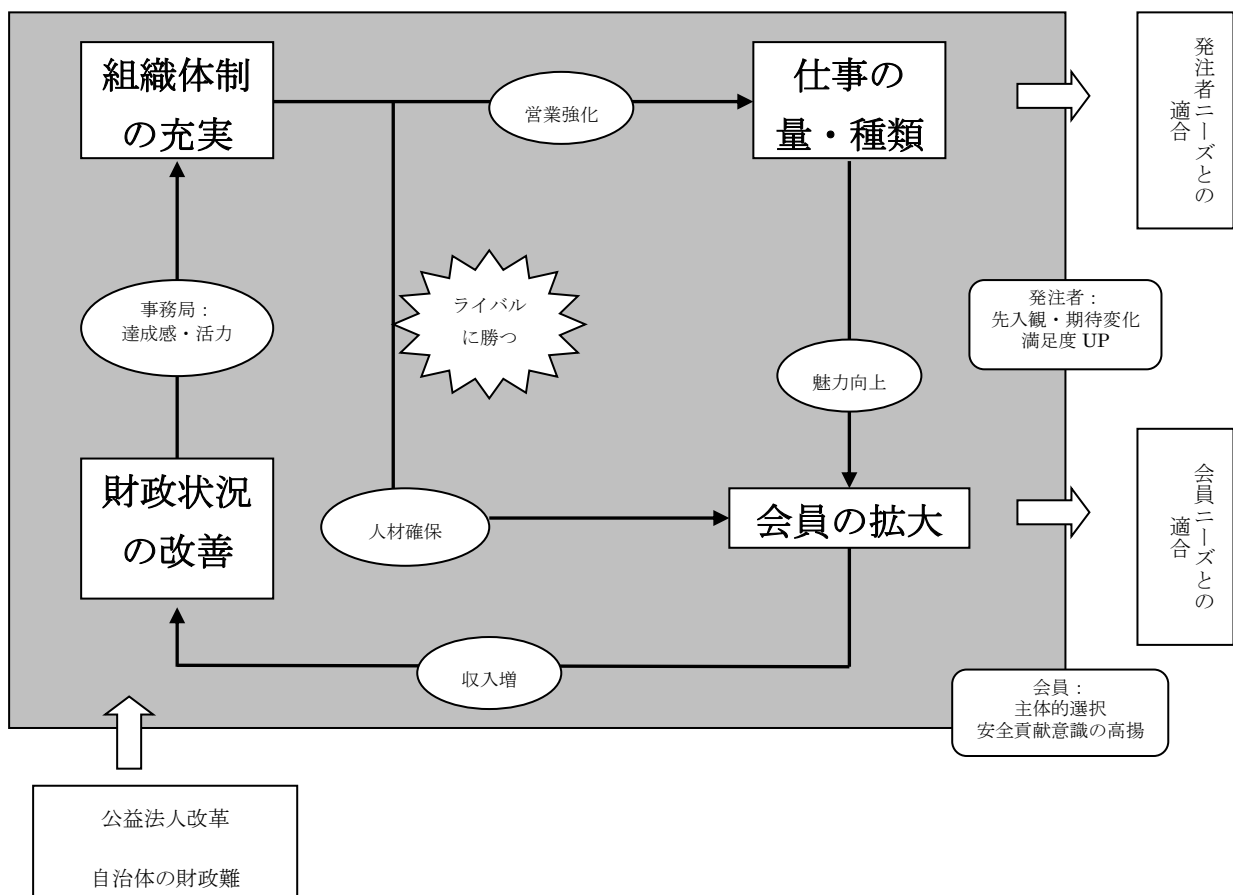
【センターが抱える経営のジレンマ：イメージ図】



《行動計画》

- (ア) 職員全てが事業遂行上の必要な知識を身につけることはもちろんのこと、高齢者の就業に関する様々な相談等に応じられる専門的能力と管理能力を向上させる。
- (イ) 日常の業務を円滑に処理する能力と同時にセンターの発展・永続性を図っていくための企画・展望能力を養う。
- (ウ) 職員間の情報、意識の共有化を図るための意見交換、「報告・連絡・相談」の徹底、定期的に所内会議を開催し、課題、問題点の把握に努める。
- (エ) センターが抱えている経営のジレンマを解消すべく、職員が一丸となって目標を持ち中期計画の達成に向けて取り組む。

【センターが目指す経営：イメージ図】



(5) 公益社団法人としての適正な事業運営について

《現状と課題》

当センターは、平成25年4月より公益社団法人としてスタートを切っております。センター事業は、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律に規定される「高齢者の福祉の増進を目的とする事業」、「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」及び「地域社会の健全な発展を目的とする事業」に該当し、広く地域住民の利益の増進に寄与する事業であることが求められます。

毎年認定申請と同様の書類の提出など事務処理の増大や財務的な面においても収支相償規定による予算・決算、剰余金の解消計画などの制約面の課題を克服していかねばなりません。

《行動計画》

- (ア) 公益社団法人として、一定の制約の中で「継続的に結果を出し続ける」ことが必要となります。繰り返し行政庁よりチェック・監督される（要件を満たせない法人は認定取消し）ため、職員が一般社団法人及び一般財団法人に関する法律等で規定している組織、運営及び管理に関する事項を正確に把握し、公益認定基準を遵守する体制を継続確保していく。
- (イ) 年々事務処理が増えていく中で、従来のルーチンワークの無理・無駄を省き、効率化を図るための事務改善を図る。
- (ウ) 公益社団法人としての財務的な課題等について、実施計画の①～④の実行により解消されていく部分があるので全役職員が共通認識をもって、中期計画の達成に向けて全力で取り組む。