

公益財団法人 神戸いきいき勤労財団

第5次中期経営計画

(令和4年度～令和8年度)

いきいきと輝くステージの創造

～人生100年時代をこころ豊かに生きるために～

計画の策定にあたって

「第4次中期経営計画」(対象年度：平成28年度から令和3年度)においては、「就業支援」「生涯学習支援」「地域活動支援」という3つの事業の柱のもと、勤労者福祉共済事業、指定管理事業、シルバー人材センター事業を中心に事業を行ってきた。

「第5次中期経営計画」の策定にあたっては、指定管理事業の終了に伴い、勤労者福祉共済事業及びシルバー人材センター事業を当財団事業の二本柱として据えるとともに、神戸市の外郭団体として今まで以上に神戸市と連携して課題の解決に取り組むべきことが求められていることから、それぞれの事業について課題を洗い出し、その課題に向けた具体的な取り組み内容を計画に盛り込んだ。

なお、本計画においては、敢えて数値目標は設定せず、各事業の取り組み内容の進捗を管理し毎年検証することにより、必要に応じ計画を見直していくこととしている。

「第5次中期経営計画」は、今後5年間において、「勤労者をはじめとする市民の福祉の向上と活力ある地域社会づくりに寄与すること」という当財団の目的を達成するために取り組むべき指針となるものであり、また、ポストコロナ時代も見据えながら安定的に事業を実施するための財団の方向性を示した経営計画とする。

≪検証方法≫

本計画の課題の解決状況や具体的な取り組み状況を毎年検証し、必要に応じて計画の見直しを行う

1. 財団の安定的な運営

I 目標

【次世代に向けた組織の再構築】

II 現状及び課題

(1) 現状

- ①生産年齢人口の減少に伴う労働力不足により、神戸市の行政サービス機能維持のために神戸市職員の派遣縮小が予想される中、財団固有職員を育てていく必要がある。
- ②神戸市の外郭団体として、また、公益財団法人として安定的な事業運営が求められているが、そのような中、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響や急速に進むデジタル化への対応など取り組むべき喫緊の課題が山積している。

(2) 課題

財団運営の基礎となる財政基盤の強化や、今後財団固有職員が中心となって財団運営を担っていくための人材確保・育成の仕組みづくりが必要である。

III 具体的取組み

(1) 財団固有職員を中心とした組織の確立

人材育成計画を策定し、職員の採用から育成まで体系的に行う体制を構築するとともに、職員一人ひとりが意欲を持ち能力を発揮できる人事管理・職場環境づくりを進める。

(2) IT・ICT化の推進

デジタル化に対応し、会員等の利便性の向上を推進する。

- ①財団ホームページ（ハッピーパック、シルバー人材センターを含む）のブラッシュアップ
- ②ハッピーパック会員個人決済のキャッシュレス化／会員企業の各種申請のWEB化
- ③シルバー人材センターオンライン説明会・手続きの推進

(3) 事務の効率化

費用対効果を勘案しながら、可能な分野からシステムの導入を実施する。

- ①効率的な総務事務システムの構築
- ②シルバー人材センター事務集中センターを設置し、システム入力作業などの効率化を推進

(4) 財政基盤の強化

財団が長期にわたり安定的に事業を推進していくための基盤づくりを図る。

- ①ハッピーパック事業における新規会員の獲得、及び退会の防止による会費収入の確保
- ②シルバー人材センターにおける会員確保や就業開拓、安全・適正就業推進等のサービス拡充にかかる経費の増加に対応するため、利用料金改定（事務手数料増額）や会費徴収について検討する。

2. 勤労者福祉共済（ハッピーパック）事業

I 目標

【社会的ニーズの多様化に対応したサービスの向上】

II 現状及び課題

ハッピーパックは、昭和47年11月の神戸市による事業開始以来、安価で良質な福利厚生サービスの企画・実施を通じ、従業員の意欲向上や定着、人材の確保など中小企業等の振興に寄与している。

(1) 現状

- ①バブル崩壊後、失われた20年を通じて会員数は大きく減少したが、神戸市からの事業移管後4年を経過した現在、加入促進等の効果もあり、減少は微減に転じている。しかしながら、大規模事業所の退会が一定あり、中小規模事業所の入会は継続してあるものの、会員数の減少が続いている。
- ②慶弔給付、人間ドックの受診助成、各種エンターテイメントの利用補助など旧来のサービスに加え、子育て・介護支援等仕事と生活の両立支援、自己啓発など利用者のニーズは多様化している。
- ③他共済・福利厚生事業者との競合もあり、従来の地域密着型サービスのさらなる向上及び全国型サービスの拡充が求められている。

(2) 課題

- ①遠隔地の従業員が利用しづらく不公平感が生じる等の理由による大規模事業所退会の抑止
- ②新たな会員ニーズに適応した安価で良質なサービスの安定した提供及び他共済等との差別化促進
- ③働くことによる喜びを享受できる「リフレッシュメント」の拡充及び企業等への積極的なPR、アプローチの展開による退会抑止・加入促進

III 具体的取組み

(1) 従来型サービスの充実

従来から提供しているサービスの充実への取組強化を進める。

- ①全国型サービスを拡充させるため、安価で汎用性の高い民間福利厚生代行サービスを導入し、従来の地域密着型サービスとの補完、相乗効果の発揮を図ることにより、一層の加入促進につなげる。
- ②アンケートの実施等により会員の従来型サービスに対する嗜好、利用状況等を分析し、その深化とアップデート（進化）を図る。

(2) 新たな会員ニーズへの適応

新たなサービスの提供による新規会員の獲得を目指す。

- ①市内企業において一定の割合を占める子育て世代のニーズに対応した新たな子育て支援サービスの提供や、子ども向けイベント、親子体験教室等若い世代をターゲットとしたサービスの拡充を行う。
- ②動画配信サービス等への助成の拡充、新たなスポーツ体験教室等を開催する。
- ③勤務地（転勤先）と居住地の双方で人間ドックや割引施設の相互利用が可能となるなど他の自治体共済との連携を図る。

(3) ICT化の推進

社会情勢の変化や新たな会員ニーズに適応した利便性の向上を進める。

- ①会員個人が購入したチケット代金やイベント参加料のQRコード決済等のキャッシュレス化を進める。
- ②会員個人に限定されているWEB申込機能を拡充し、企業の共済担当者からの各種申請がWEB上で処理可能とする。
- ③現在の会員証アプリの機能を拡充し、検索、申込から支払まで手続等のワンストップ化を図る。

3. シルバー人材センター事業

I 目標

【生き生き就業の支援】

II 現状及び課題

シルバー人材センターは、高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき設立された団体であり、市内在住で60歳以上の高齢者に対し、「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」を通じて生きがいつくりの場を提供している。

(1) 現状

- ①人口減少社会の到来により、生産年齢人口の割合は減少している。
- ②出生数が減少するとともに、高齢化率は更に高まり、労働力不足が顕在化する。

(2) 課題

高齢者に就業の機会を提供し、働くことを通じて生きがいつくりに寄与し、かつ地域社会に貢献するシルバー人材センター事業の重要性はますます高まる。一方で65歳までの定年引上げ等の義務化や70歳までの就業機会確保の努力義務など、今後シルバー人材センター会員がより高齢化することが予測され、新規入会会員の減少や、より安全な就業場所の確保等が求められる。

III 具体的取組み

(1) 会員確保と意識・能力向上

①新規会員確保

「いつでも、どこでも、早く、簡単に」入会できるよう非接触型入会手続きの導入など利便性を向上させる。

②会員の意識・能力向上

市民が安心してサービスを利用できるよう、技能講習を活用するなどリスキリング(※)により会員の意識・能力向上を図る。

※リスキリング……職業能力の再開発、再教育。新しい職業に就くために、あるいは今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得するための教育

③会員のフォローアップ

就業場所を訪問し状況を聞き取るなど、会員の満足度を上げる取り組みを行う。

(2) 安全・適正就業

①安全就業の環境づくり

会員がより高齢化するなか、事故の発生を防ぐため、より安全な就業場所の開拓・案内を行う。

②適正就業の推進

適正就業に向けて継続した検証を行い、就業形態に合わせた契約を締結する。併せてワークシェアリングを進めるなど、より多くの会員の就業機会を確保する。

(3) 神戸市との連携

①高齢者の就業促進

神戸市の高齢者就業促進に関する取組みに連携・協力し、高齢者の就業機会拡大に寄与する。

②健康寿命の延伸

「フレイル(※)予防」の三本柱である「栄養」、「運動」、「社会参加」のうち、「運動」と「社会参加」に役立つシルバー人材センター事業を拡大することで、市民の健康寿命を延伸できるよう努める。

※フレイル……体力や気力の余力が減り、心や体、社会的な機能が低下した状態のこと