

# 令和2年度事業計画

(令和2年4月1日～翌年3月31日)

## 《はじめに》

わが国では、少子高齢化の進展に伴い、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念される中で、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、年齢に関りなく活躍し続けることができる『生涯現役』を実現することがますます重要となっています。

2019年4月1日現在の総人口は、1億2,625万4千人となり、長期の人口減少過程に入っています。また、65歳以上の高齢者人口は、3,575万2千人から2025年には3,677万1千人にも増加すると見込まれています。

こうした中で、生涯現役社会を実現するため、働きたいと願う高齢者の就業率を上げていくことが重要であり、この担い手であるシルバー人材センターに向けられる地域社会の期待は一層大きなものになっています。

そして、最近ではシルバー人材センターに対する国の補助金制度も大きく見直され、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の活動内容などが重要視され、その活動実績に応じた補助金の配分制度に移行されています。

一方、労働者雇用の面では、65歳までの安定した雇用を確保する法改正が行われた結果、各企業の「定年制延長」や「継続雇用制度の導入」などの影響もあり、シルバーへの新たな入会者の数は激減し、併せ現会員の高年齢化にも拍車が掛かり、会員確保については厳しい状況となっています。

当センターも、これらの諸情勢変化に対応すべく、従来からの清掃作業や草刈り・剪定作業等の職域に限らず、労働者派遣事業や、新たな現役世代を支える就業機会の場を拡大し、今まで以上の国や県・市からの強い支援を受けながら、「会員の拡大」と「安全就業の徹底と適正な就業の確保」を重要課題と捉え、昨年度末から国内外で猛威を振るっている新型コロナウイルス感染症にも注意を払いながら、会員が自らの幸福感を高められる場所として魅力あるシルバー人材センターを目指します。

## 《基本目標》

会 員 数		500 人	男 280 人	
			女 220 人	
請負・委任 事業	受注件数	1,250件	公共事業	250件
			民間事業	1,000件
	受注金額	3億円	公共事業	1億2千万円
			民間事業	1億8千万円
派遣事業	受注件数	20 件		
	受注金額	3千5百万円		

## 1. 就業機会の確保・拡大をめざして

### (1) 就業開拓

- ① 役員、会員、事務局が連携し、市内の各家庭や事業所などへの訪問活動を積極的に行ない新たな就業開拓と新規会員の確保・拡大に努めます。
- ② 適正な就業と高齢者活用・現役世代雇用事業（サポート派遣事業）を積極的に展開するために、発注者の就業ニーズの情報を常に把握し就業機会の拡大に繋がります。
- ③ 剪定や草刈り作業等の専門的技術講習会を開催し、会員の技術向上を図り就業機会の拡大と会員増加に繋がります。
- ④ 会員の清掃ボランティア活動などへの社会参加を推進するとともに、その活動を通じてシルバー事業の啓発及び会員拡大と就業機会の拡大に努めます。
- ⑤ 自治体や各種団体等と連携を強め、多様な働き方の確保のため、福祉・家事援助サービス事業などの職域拡大に向けた取組みに努めます。
- ⑥ 島内近隣センターとの連携・交流などを密にし、就業機会の流失防止と他センターにおいて受注実績のある業種など新たな就業機会の拡大に努めます。

### (2) 会員拡大

- ① 特に不足している草刈り、剪定、清掃作業班の会員募集を現会員からの「新規会員獲得事業」により入会の促進強化を図ります。
- ② 年々増加傾向にある草刈り作業の受注に応えるため、団塊の世代を中心とした入会啓発を促し会員の拡大に繋がります。
- ③ 女性会員の入会促進のため、女性が魅力を感じる福祉・家事支援サービス事業や子育て支援事業などの職域開拓に努めます。
- ④ 市民への周知として各種媒体を活用し「知識・やる気・元気」のシルバー事業を広くPRし、入会促進を図ります。
- ⑤ 地域の高齢者を対象にした説明会や講習会などを行ない会員の拡大に努めます。
- ⑥ 入会に際しては、個別面談を行ない、会員の能力、資質、ニーズに沿った就業機会の提供に努めます。

## 2. 組織の強化をめざして

### (1) 組織の強化

- ① 「自主・自立・共働・共助」の理念を尊重し、会員の意識を高め自主的な運営参画を推進し、地域社会の要請に対応できる安心と信頼の事業運営に努め、地域に根ざしたセンターを目指します。
- ② 各地区の草刈作業班の作業軽減と作業効率を高めるための設備投資や環境整備を行ないます。
- ③ 兵シ協の指導の下、事務処理の一元化を目指し事務の軽減合理化に努めます。

- ④ 更なる効率的運営を目指すため、事務及び運営面の再見直しを行ない、財政基盤の安定に努めます。
- ⑤ 公益法人として、適正に対応できる知識や情報を収集し、地域から信頼され、貢献できるセンターの構築に向けて、理事会を中心に運営体制の充実に努めます。
- ⑥ 他のシルバー人材センターとの連携や情報交換を深めるとともに、全シ協・兵シ協等が実施する各種研修会などにも積極的に参加し、就業に関する課題等を調査研究し、事業発展に努めます。
- ⑦ 一般家庭や民間事業所の依頼者からの要望の把握に努め、また地域社会のニーズを調査・研究し、質の向上と効率的な運営を目指します。

## (2) 組織の魅力アップ

- ① シルバーだより「あわじ」をはじめ淡路市の広報誌やホームページなどを積極的に活用し、シルバー事業の魅力についての広報活動の発信に努めます。
- ② 会員の多様な経歴と、その豊かな経験や技術の魅力を、全会員・役職員の口コミ等により各家庭や各地域に普及啓発を行ないます。
- ③ 公益法人としての社会的使命を果たすため、市等が行なう各種事業・行事、また清掃奉仕活動などのボランティア活動などにも積極的に参加し、地域社会への貢献を図り、シルバー事業への魅力度アップに繋がります。
- ④ 会員相互の親睦と事務局との連帯意識の高揚を図るため、会員の研修旅行事業や慶弔見舞金等の給付などを行ないます。
- ⑤ 会員一人ひとりが就業に必要なマナーと技術を高め、親切・丁寧に自覚を持って就業に臨むことができるよう会員の指導に取り組みます。
- ⑥ 地域班（職群班）を基盤として、会員間交流をはじめ広報活動、会員確保、安全対策、就業開拓などに取り組みます。
- ⑦ 会員はシルバー人材センターのセールスマンであることを会員一人ひとりに自覚してもらいます。会員の良い就業は、次の新たな就業を呼び込みます。そして、会員の良い評判は、新しい会員を呼び込みます。

## 3. 安全な就業と適正な就業を目指して

### (1) 安全な就業

- ① 安全はシルバー事業の基盤であり、全てに優先することを全会員に周知徹底を図り、「事故ゼロ」を目指します。
- ② 「安全・適正就業基準」を周知徹底するため、安全就業研修や講習会などを実施し、会員の安全意識の高揚に努めます。
- ③ 危険・有害な作業を内容とする仕事や高齢者にふさわしくないと判断される仕事は引き受けず、より適切な仕事の受注とその提供に努めます。
- ④ 安全就業を確保するため、年数回、「安全パトロール」の実施や、会員の就業先現場

への巡回視察などを積極的に行ない、就業環境などの安全確認に努めます。

- ⑤ 会員の就業途上の交通事故の防止と交通ルールの遵守を図るため、「交通安全講習会」等を開催し、交通事故防止に努めます。
- ⑥ 安全に対する啓発記事をホームページやシルバー「あわじ」だよりなどに掲載し安全意識の高揚を図ります。
- ⑦ 会員の高年齢化が進む中、健康診断の受診を促し、日々の健康管理等も含め、会員一人ひとりの安全就業に対する意識の高揚を図ります。

## (2) 適正な就業

- ① 厚労省及び全シ協が示す適正就業ガイドラインの周知に努めるとともに、法令や社会規範を守ることの徹底を図ります。
- ② 適正就業について、事業主などに正しく理解してもらいながら、円滑なローテーション就業やワークシェアリング等を行ない、更なる就業体制の適正化を図ります。
- ③ シルバー事業として適正であるか否かのチェック体制を確立させ、安全で適正な就業に努めます。