

令和2年度事業計画

1、基本方針

令和元年11月発表の厚生労働省「高齢者の雇用状況」によると65歳までの雇用確保措置のある企業の割合は、99.8%にまで達し、70歳以上まで働ける制度のある企業は、28.9%、特に中小企業においては、29.6%となっています。

高齢者が年齢に関係なく働き続けることが出来る「生涯現役社会の実現」に向け、国において閣議決定された法案では70歳まで安定した雇用を確保するため、従前までの企業に「定年制の廃止」や「定年の引き上げ」あるいは「継続雇用制度の導入」の措置を義務付けるだけでなく、「起業を希望する人への業務委託」や「社会貢献事業に従事させる」などの新たな項目を導入しています。

しかしながら、高齢者の7割近くが65歳を超えても働くことを希望していても、現に就労できているのは、20%程度であり、高齢者が就業に取り組む際のシルバー人材センターの役割はますます重要になってきており、国においては、シルバー人材センターへの補助金を拡充してきています。

全国シルバー人材センター事業協会では、平成30年度から「第2次会員100万人達成計画」を策定し、会員を増加させることに取り組んでいますが、会員の増強が実現しなければ、国の補助金そのものが削減される話も出てきています。

本年度は、当センターの第4次中長期計画がスタートします。

会員の増強、就業機会の確保、安全就業及び適正就業の推進、運営基盤の強化の4項目に重点を置いた基本方針となっています。

その中で、当センターとしても、全国シルバー人材センター事業協会と同様に「**会員の増強**」に向けた取組みを最重要課題として社会奉仕活動会員制度等を活用しながら進めてまいります。

シルバー事業は、地域に暮らす人々の日常生活と密接に結びついています。今まさに元気な高齢者が地域の高齢者を支えていくことが求められています。

シルバー人材センターの「自主・自立・共働・共助」という基本理念のもと、会員一人ひとりがその意義・役割を認識し、生涯現役として各々の経験と知識を活かしながら就業や社会奉仕活動を通じてセンターの社会的使命を果たすための更なる取組みを進めてまいります。

2、事業目標

全国シルバー人材センター事業協会及び北海道シルバー人材センター連合会による第2次会員100万人達成計画に基づき、次の事業目標を定め、会員、役職員一体となり、その達成に向けて取り組みます。

- | | |
|-------------|----------------------|
| (1) 会員数 | <u>809名以上</u> |
| (2) 契約金額 | <u>請負 26,207万円以上</u> |
| | <u>派遣 6,686万円以上</u> |
| | <u>合計 32,893万円以上</u> |
| (3) 派遣就業延人日 | <u>13,448人日以上</u> |

3、事業実施計画

(1) 会員の増強

ア 会員の拡大

- ① ホームページやチラシ等によりセンター事業の普及啓発を行い、会員増に努めます。
- ② 隣接の新篠津村との連携によりセンター事業の広域的な普及啓発を行い、会員増に努めます。
- ③ 北海道シルバー人材センター連合会と連携した体験就業事業を活用して会員増に努めます。
- ④ 職域組織や地域組織を通じて、口コミによる入会を行います。
- ⑤ 子育て、介護、家事援助サービスなどのニーズに応えるため、女性の入会を勧める説明会を開催します。
- ⑥ 毎月センターで開催する入会説明会のほか、出前説明会を開催し、随時入会受付を行います。

イ 社会奉仕活動の充実

- ① センター事業の普及啓発に向けて、社会奉仕活動を行う人材を確保し、JR駅周辺や公園等公共施設等の環境美化などに取り組みます。
- ② 社会奉仕活動として市内高齢者に向けた講習会等の事業を実施します。
- ③ 社会奉仕活動を行う会員制度を積極的に周知し、入会促進を図ります。
- ④ 社会奉仕活動会員制度の活用により、ワンコインで地域の高齢者を支援する事業に取り組みます
- ⑤ 地域の高齢者を支援する事業については、江別市と連携する中で進めます。

(2) 就業機会の拡大

ア 請負事業の確保

- ① 市内企業や公共団体を訪問して就業先の掘り起こしに努めます。
- ② 市の公園管理業務に新たに参入します。
- ③ 公共施設等の就業は、会員の交代又はローテーション就業により公平な就業機会の確保に努めます。
- ④ センター内の就業情報板の活用のほか、全会員への郵送等により迅速な情報提供に努め、新たな就業先を紹介します。
- ⑤ シルバー通信の充実を図り、様々な情報を提供します。

イ 派遣事業の拡大

- ① 市内民間企業等を訪問して、派遣事業の拡大に努めます。
- ② 全国シルバー人材センター事業協会及び北海道シルバー人材センター連合会と連携し、企業への派遣事業を進めます。
- ③ 人手不足分野を補うために、シルバー派遣事業をより一層拡大し、多様な就業機会の確保に努めます。
- ④ 同一労働同一賃金制度に対応して、派遣事業を拡充します。

ウ 技術・接遇等の向上

- ① 会員の資質向上のため、道内各シルバー人材センターへの視察研修を実施します。
- ② 就業や社会奉仕活動に必要な知識や技能の習得・向上を目指すため研修会や講習会の充実を図ります。
- ③ 「親切・丁寧・いい仕事」をモットーに、センターの信頼を高められるよう接遇等の会員研修を行います。

(3) 安全就業及び適正就業の推進

ア 安全就業の徹底

- ① 産業医及び衛生管理者を置く安全衛生委員会により会員の健康管理や事故防止に努めます。
- ② 安全衛生委員会による安全パトロールの強化や安全衛生研修会の実施により、安全意識の啓蒙と事故防止に努めます。
- ③ 安全標語の募集や安全宣言大会を開催するほか、常に安全旗を掲揚し、安全と事故防止のための諸行事への参加を促がして事故防止に努めます。

- ④ 安全保護具の着用と機械器具の点検整備を強化し、事故の未然防止に努めます。
- ⑤ 派遣会員への健康診断を実施するほか、一般会員に対して健康診断の受診を奨励します。
- ⑥ 事故に備えて、「シルバー人材センター団体傷害保険・総合賠償責任保険」に継続加入します。

イ 適正就業の推進

- ① 受託事業については、国の適正就業ガイドラインに基づき請負契約が不適当なものについては、シルバー派遣事業に切り替えます。
- ② 企業等の発注者や会員に「適正就業ガイドライン」を活用してセンターの就業形態について周知し、理解を求めます。
- ③ 法令を遵守し、高齢者に適した臨時的、短期的または軽易な就業を行うことはシルバー人材センターの基本姿勢であり、社会的な責任をもってその役割を果たします。

(4) 運営基盤の強化

ア 組織体制の強化

- ① 派遣事業の導入に伴い契約業務や情報提供、研修業務、労務管理など事務量が増大しており、また、職員の年齢階層の偏りの解消に向けて職員を増員します。
- ② 理事会の活性化を図るため、北海道シルバー人材センター連合会の研修会を活用するなど理事のための研修を行います。
- ③ 地区長、副地区長と連携して地域組織活動の活性化を図ります。
- ④ 職域組織の後継者育成について検討します。
- ⑤ パソコン等情報機器の整備により事務の効率化に努めます。

イ 財政の健全化

- ① 請負事業や派遣事業の拡大により事務費や手数料を確保します。
- ② 会員の増強と派遣就業の拡大により国及び市からの補助金を確保します。
- ③ センター事業の趣旨に賛同する協賛会員の拡大に努めます。
- ④ 最低賃金の上昇に対応する見積基準単価や事務費の改正を行います。
- ⑤ 独自事業の「堆肥・腐葉土」作りは、採算性や作業工程の効率化等に努めます。
- ⑥ 諸経費の節減を図り、効率的な執行に努めます。

ウ 広報活動の強化

- ① 会員の増強や受注の拡大のために、新聞広告やチラシ配布を継続するほか、センターホームページの充実を図ります。
- ② 会員の増強や受注の拡大に向けて、市内スーパー等で街頭啓発活動に取り組みます。
- ③ 会員一人ひとりが会員増強と事業拡大のために、口コミによる広報活動への取り組みを進めます。

(5) 関係機関団体等との協力連携

江別市、厚生労働省、北海道労働局、全国シルバー人材センター事業協会、北海道シルバー人材センター連合会、道内外のシルバー人材センターと連携し、事業の円滑な運営に努める外、シルバー人材センター未設置の隣接自治体である新篠津村と連携し、新たな事業を推進します。