

# 令和5年度事業計画

## I 基本方針

少子高齢化が急速に進展し、労働力人口も減少する中、高齢者が長年にわたり培ってきた経験や知識・技能を生かして社会の担い手として貢献しているシルバー人材センターに対する期待・役割は益々大きくなっております。

この様な中、各企業では自前での高齢者雇用が浸透しつつある背景もあり、当センターの昨年度事業実績は請負事業、派遣事業ともに対前年度比で減となりましたが、3年連続で受注総額3億円の大台を確保したところです。

その一方で、全国的な傾向ながら会員数については減となっており、高齢者雇用の浸透や団塊世代の退会が進みつつある現状を考えると、今後も会員の確保については厳しい状況が続くことが考えられます。

当センターとしましては、令和5年度も安定的なセンター事業の運営を行うために「就業機会の拡大」及び「会員の拡大」について重点的に取り組み、「自主・自立、共働・共助」の理念の下、「親切で丁寧なシルバーパワー」を基本に、会員・役職員が一体となって地域社会の一員として地域の活性化に努めて参ります。

## II 事業実施計画

基本方針に基づき、令和5年度の各種事業を次のように定め推進して参ります。

### 1. 会員の拡大

- (1) シルバー事業の根幹をなす会員の増強のため、あらゆる機会をとらえシルバー人材センターを広く周知し、会員の拡大を図ります。
- (2) 会員入会説明会を毎月1回（第3火曜日）実施します。
- (3) 恵庭・恵み野・島松各地区に直接訪問し、特別入会説明会を10月、3月に実施します。周知については全戸に案内チラシを配布します。
- (4) 入会説明会に来られない方も考慮し、公式サイトでオンラインでの入会説明を実施する他、窓口でも臨時入会の希望に対応した手続きを行います。
- (5) 会員の口コミを重視し会員が新規会員を加入させた場合、報奨で応える制度を通年で実施します。
- (6) 企業・事業所・公共施設等に会員募集ポスター及びリーフレットを配布する他、商工会議所会員企業にはダイレクトメールでPRを行います。
- (7) 地域FM放送 e-niwa を活用し、センター事業のPRを行います。
- (8) ハローワーク窓口に会員募集リーフレットを設置し会員の募集を行います。
- (9) 未就業会員に対する希望職種の見直し及び積極的なアプローチの実施を行います。

### 2. 就業機会の拡大

- (1) 就業開拓推進会員を中心に、企業一般の戸別訪問、求人広告誌掲載企業の訪問等を実施し、就業機会の拡大を図ります。又、就業内容の見学会を行い就業への理解を深めて就労につなげていきます。

- (2) 会員自らがシルバー人材センターの活動を PR することにより地域の担い手として就業の場の確保に努めます。
- (3) 未就業会員に対する定期的な就労アプローチの実施を行います。
- (4) センターが発行する全てのリーフレット類に受注可能な業務を掲載し、露出度とアピールを強化します。

### 3. 派遣事業の推進

- (1) 就業開拓推進会員による市内企業及び行政等への積極的な訪問を行い、新たな就業先確保に努めます。
- (2) 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推進し、北海道シルバー人材センター連合会恵庭市事務所として多様な就業機会の確保に努めます。
- (3) 派遣事業参加者の健康を守るために「健康診断」を実施します。

### 4. 安全就業と事故防止

安全就業と事故防止はセンターにとって最重要課題であり、「安全は全てに優先」します。このことを会員一人一人が認識し、今後も事故ゼロを目標に次の事項を実施します。

- (1) 会員が安心して就業できるように安全対策を図り事故を未然に防止するために、安全衛生計画を策定します。
- (2) 安全衛生推進員による安全パトロールを実施し、安全意識の啓発と事故防止に努めます。
- (3) 安全標語の募集や安全就業大会・出陣式を開催し、常に安全旗の掲揚を実施します。
- (4) 安全衛生教育を目的に各種の講話及び講習会を実施します。
- (5) 必要のつど各職域班等との会合を持ち、安全上の情報共有を行います。
- (6) 安全就業規程等について、実態に即した改正を随時実施します。

### 5. 適正就業の推進

- (1) 発注者・会員の理解を得ながら、高齢者に相応しい臨時的かつ短期的な就労その他軽易な就業機会を確保し、概ね月 10 日・週 20 時間を超えない適正就業を推進します。
- (2) 「共働・共助」に基づくワークシェアリング（仕事の分かち合い）を推進し、多くの会員に公平な就業機会の確保に努めます。
- (3) 理事会・地区連絡会議・入会説明会等、あらゆる機会を通じて国の「適正就業ガイドライン」を説明し、適正な就業を推進します。
- (4) 高齢者労働力への期待の高まりや、健康で元気に就労している会員が増えている現状を踏まえ、就業上限年齢等について適切に取り扱っていきます。

### 6. 組織の活性化

- (1) 理事会において、センターの組織・事業活動のあり方について検討するとと

- もに、他センターの活動を調査・研修等を行いセンターの活性化に努めます。
- (2) 地域班は、センターの自主的・主体的運営を支える基本的組織であることから、地区・地域班活動及び班長・役員活動を支援し、地域活動の活性化に努めます。
  - (3) 地域班や職域班との打合せを密に行うとともに地区連絡会議を開催し、会員と役職員との意思疎通を図りセンター運営に反映させていきます。
  - (4) 女性会員の拡大・活性化に向けて、女性部会「よつ葉の会」の活動を支援いたします。

## 7. 会員の技術・接遇の向上

- (1) 質の高い仕事をすることは地域社会の信頼を得るための重要な要素であることから、会員の持つ技能・技術の更なる向上を図るために各種の講習会を実施します。
- (2) 各講習会は、一般市民も対象とし参加を促すよう取り組みながらセンターのPRに努め、シルバー事業の理解と新規会員の加入促進を図ります。
- (3) 「親切で丁寧」を基本に、就業を通じてセンターの信頼を高められるよう接遇のための研修を行います。

## 8. 広報活動の充実

- (1) 会員への情報提供  
会報「シルバーえにわ」を毎月発行し、より多くの情報を提供します。
- (2) 普及啓発活動
  - ① 第5回「生き生きセンターまつり」を開催し、市民の方々との交流を通しセンターの普及啓発を図ります。
  - ② 街頭啓発や地域FM放送等を通してセンター事業のPRを行います。
  - ③ 関係機関・団体・事業所等の窓口にチラシを備え置きセンターのPRを行います。
  - ④ 一般家庭から受注した業務の終了後に会員からチラシ配布してPRします。
  - ⑤ SNSを利用し、センターが実施する各種事業について市民PRを行います。
  - ⑥ 千社を超える商工会議所会員企業に、ダイレクトメールでセンターが受注可能な業務をPRします。

## 9. 財政基盤の強化

- (1) 財政基盤の安定を図るため、国及び市からの補助金の確保に努めます。
- (2) 公共団体や企業・家庭からの受注拡大を目指し、就業拡大に努めます。
- (3) 限られた財源を有効に活用できるよう事業投資を見極め、経費の節減や事務運営の効率化を図り、財政基盤の強化に努めます。

## 10. ボランティア活動の推進

センターの目的である地域貢献として、グリーンベルトの清掃活動、恵庭駅東口ふれあい花壇の整備、交通安全街頭啓発等を、多くの会員の参加を呼びかけながら実施します。

## 11.会員の福利厚生の推進

恵庭市シルバー人材センター互助会との連携を図り、会員親睦交流会等を実施し会員相互の親睦と情報交換を行い福利厚生に努めます。

## 12.指定管理事業の推進及び独自事業の推進

西島松北交流公園管理組合の一員として、「ルルマップ自然公園ふれらんど」の指定管理も 12 年目を迎えます。更なる公園の活性化並びに賑わいの創出に向けた運営を行います。また、独自事業についても会員の知識と技術力を生かし、更には就労機会の拡大を図るために腐葉土事業並びにハスカップ・ブルーベリー事業を推進して参ります。

## 13.高齢者等配食サービス事業の推進

- (1) 在宅高齢者で、炊飯が困難な方に夕食を調理・配食し同時に安否確認の一声運動を実施する高齢者等配食サービス事業について、恵庭市及び社会福祉協議会と連携し推進します。
- (2) 配食サービス安全委員会を中心に、食の安全と衛生管理の徹底を図り利用者に喜ばれるサービスの向上を目指します。

## 14.関係機関団体との連携強化

恵庭市、北海道、公共職業安定所、その他関係機関並びに全国シルバー人材センター協会、北海道シルバー人材センター連合会との連携を深め事業の円滑な運営に努めます。

## 15.センター運営のデジタル化の推進

センター運営のデジタル化を推進するとともに、スマートフォンやパソコン等の機能や操作に不慣れな会員もデジタル環境を活用できるよう支援し、事務処理の簡素化・効率化を通じて事務コストを削減することによって、センターの安定的運営を図ります。

- (1) 就業募集や会議案内など複数会員に同じ情報を伝達する際、会員のスマートフォン・携帯電話へのメッセージ送信により迅速化・効率化を図ります。
- (2) 配分金明細書の確認や発行をインターネット上でも行えるようにし、来所する手間や経費を省きます。
- (3) スマートフォン体験研修会などを実施し、会員のデジタル環境移行に対して支援を行います。

## 16.第3期中期計画の推進

本年度は、恵庭市シルバー人材センター「第3期中期計画」(令和3～令和7年度)の3年目でありますので、計画達成に向けて各専門委員会にてPDCA管理を一層推進します。

【令和5年度目標値】

- 会員数 688 人
  - 受注件数 3,592 件
  - 延日人員 60,983 人
  - 契約金額 299,421 千円 令和5年度予算額  
(内訳)
    - 請負 : 244,922 千円
    - 派遣 : 54,499 千円
- (341,595 千円) 中期計画値