

## 平成 2 9 年度 事業 計画

### 1、基本方針

我が国の65歳以上の高齢者人口は、平成26年度には、団塊の世代が65歳に到達し、3,300万人を超えるとともに、長期の人口減少の過程に入っている。こうした人口の減少や高齢化が進む中、定年制度延長、再雇用制度の普及が徐々に定着しつつあり、シルバー人材センターの入会者年齢も65歳からという傾向も表れつつある。

国では、「働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある」として多様な雇用・就業機会の創出の標題で、「シルバー人材センターの職域拡大等の機能強化を行うことを通じて、高齢者が活躍する機会の拡大を図る」としている。

昨年6月に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」のロードマップでは、保育サービスや介護サービスの担い手を提供する場としてシルバー人材センターが掲げられており、シルバー人材センターは、こうした分野での担い手として多くの自治体から期待を寄せられており、その役割は一層重要となっている。

飯能市においても、地域の新たな支え合いの仕組みとして構築する「住民主体によるサービス」により、介護予防・日常生活支援総合事業（「新しい総合事業」）を推進するとしており、シルバー人材センターのかかわりが期待されているところである。

地域においては、介護をはじめとする少子高齢化への対応、子育て支援や地域経済の活性化、環境問題等、多くの課題を抱えており、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）においてもこれらのニーズに対応していくことが求められている。また、シルバー人材センターでは、働く現役世代を下支えするとともに、人材不足分野への人出送出を実施するなど、請負、受託事業とともに、シルバー派遣事業の一層の拡充が求められており、高齢者の受け皿として機能を十分果たし、「社会の支え手」を実践できるよう、県内シルバー人材センターのまとめ役である「公益財団法人いきいき埼玉」との緊密な連携を図り、シルバー人材センターの役割と特性に応じた事業の展開に努めていく。

## 2、事業計画

### 【重点項目】

#### (1) 就業機会の確保と創出

既存の受注を継続するとともに、新たな事業所等の就業開拓など、就業機会の確保と創出に努めます。

- ・継続的な雇用が可能な就労先の新規開拓 2件
- ・実就労人員の増加 20人

#### (2) 安全就業の推進

「安心・安全なシルバー事業」の展開を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものである。安全意識の徹底を図り、重篤事故、傷害事故の根絶に努めます。

- ・始業時の安全確認等の徹底

#### (3) 満足度調査の実施

シルバー事業に対する不満や苦情の声については、これまでその都度の対応をしてきたものの、これらの声を事業の改善に活かしかれていなかった。就業先でのアンケート等により、発注者の思いの把握に努め、シルバー事業の満足度の向上に努めます。また、アンケートの機会を利用して、発注者側のシルバー事業への理解が図れるよう努めます。

- ・9月から11月に実施

### 【推進項目】

#### (1) 適正就業の推進

会員の就業ニーズ及び地域住民・事業所などの発注ニーズなど、就業状況の的確な把握により、より多くの会員への就業機会の提供と雇用形態を含め、会員が健康で元気に働く就業先が確保できるよう努めます。

- ・就労先訪問の実施 月1回

#### (2) 普及啓発活動の実施

会員の増強や事業受注の拡大を図るためには、シルバー人材センターに対する理解の深まりが不可欠である。市広報でのPRをはじめ、10月の普及啓発促進月間や各種イベント開催時でのPR活動に努めます。

- ・会員の拡大 会員数400人

### (3) 研修会・講習会の開催

会員の安全就業や技能の向上は、安定したシルバー事業の推進にとって欠かせないものであることから、対象に応じた各種研修会・講習会の開催に努めます。

- ・刈払機取扱安全講習、植木剪定技術講習の実施

### (4) 事務局体制の充実と事務の効率化

事務局はシルバー事業の円滑な推進を支える重要な役割を担うことから、これまで以上に事務局体制の充実を図るとともに、事務の効率化に努めます。

- ・職員体制の強化
- ・事務局内での会員活用の検討