

令和4年度 事業計画

基本方針

内閣府の令和3年版高齢社会白書によれば、65歳以上の高齢人口は3,619万人で、総人口に占める割合（高齢化率）は28.8%となり、前年度から30万人・0.4ポイント増加した。総人口は長期減少過程に入っており令和11年に1億2,000万人を下回った後、令和35年には9,924万人、更に令和47年には8,808万人になると推計されている。高齢者人口は令和24年の3,935万人をピークに減少に転じるが、総人口の減少と65歳以上人口の増加による高齢化率は上昇傾向を維持すると推計されている。65歳以上の高齢者人口と生産年齢人口（15～64歳）の比率は、令和17年には1：1.7になると推計されており、1人の高齢者を2人に満たない現役世代が支える社会が到来する。

加速度的に減少していく労働力人口の下、人生100年時代における持続可能な地域社会づくりには、働く意欲がある誰もがその能力を十分に発揮できるよう、環境整備を図っていくことが重要となる。シルバー人材センターにおいては、人手不足分野や、地域ごとの特色や実情（高齢者世帯の生活支援、子育て支援・家事援助サービス、空き家・空き地管理など）を踏まえた多様な雇用・就業機会を確保提供し、高年齢者の活躍の場を広げることが求められる。

2021年11月にオミクロン株と命名された新型コロナウイルス変異株は、その爆発的な感染力で瞬く間に全世界に伝搬した。デルタ株に比較して重症化しにくい傾向にあると言われているが、ワクチン接種や経口薬等で早い時期のピークアウトに望みを託すこととなった。新たな変異株発生も報告されているところから、感染による重症化リスクが高い高齢者で構成されているシルバー人材センターでは、更なる慎重な事業運営が求められる。会員・役員・職員それぞれが「新たな生活様式」を実践し、必要な感染予防対策を講じながら、ウィズコロナ時代の生きがい就業を進める。

また、事故「ゼロ」の安全就業体制を強力に推進し、「市民に喜ばれる・信頼される・魅力あるセンター像」を発信し、シルバー人材センター事業の更なる普及啓発に努める。

事業計画（新型コロナウイルス感染予防行動を前提に）

1. 会員の確保と資質の向上

入会促進効果が最も高い、会員のクチコミ活動による「1会員1獲得」の活動はもとより、様々な機会をとらえて会員獲得を推進するとともに、入会への付加価値を高めるため、フレンドリーショップを開拓する。また、新入会員フォローアップ研修により、仕事に対する姿勢を含めた資質の向上を目指す。

- ① 「会員確保及び就業開拓に関する要綱」に基づく積極的な会員確保
- ② フレンドリーショップを開拓し入会付加価値を高める
- ③ 様々な機会を捉えた入会説明・入会勧誘・退会抑制
(出張入会説明会、ハローワークでの入会勧誘、就業情報の公開など)
- ④ 雇用開発支援事業協力員による広範囲な入会勧誘
- ⑤ 介護予防・日常生活支援総合事業や子育て支援を見据えた女性会員獲得
- ⑥ マナーアップを含む新入会員フォローアップ研修の実施
- ⑦ 入会説明会参加者で未入会者への入会勧誘

2. 就業機会の開拓

前年度の新規発注者のフォロー、ホワイトカラー層の就業の場の開拓、会員のクチコミ活動の推進、高齢者等への日常生活支援サービスの充実を推進する。

- ① 就業拡大推進協力員等による新規発注者のフォローと仕事のPR及びガイドラインの周知
- ② 「会員確保及び就業開拓に関する要綱」に基づく積極的な就業開拓
- ③ 雇用開発支援事業協力員による人手不足分野・現役世代を支える分野での就業機会の開拓
- ④ ホームページに仕事情報を掲載

3. 技能講習・研修会の開催

顧客満足度を上げることで次の受注につなげることを目指し、安全・接遇を含めた技能の向上のための会員研修を実施する。また、一般高齢者に参加していただけるセミナーを開催する。

- ① 介護予防・日常生活支援総合事業のための訪問型サービスA従事者研修

- ② 各職群班による技能講習
- ③ 新入会員フォローアップ研修（1. ⑥再掲）
- ④ 職群班会議による情報の共有
- ⑤ 地域班会議による情報の共有
- ⑥ 一般高齢者を対象としたセミナーの開催

4. 安全就業

一昨年度発生した重篤事故を二度と繰り返さないために、全職群に対し安全意識を徹底し、「他人ごと・うっかり・ぼんやり・だろ^{ひと}う」を排除し「かもしれない」行動を推進する。

- ① 事事故例、ヒヤリ・ハット集を配布し事故防止への意識付けを徹底
- ② 交通危険箇所マップの活用と参加・体験型交通安全講習等を実施
- ③ 安全衛生推進計画に基づく、第31回安全週間の実施と第28回安全大会の開催及び7月と11月のヒヤリ・ハット強調月間での報告強化
- ④ 就業前後のミーティング実施、チェックリストの提出及び安全就業旗の掲揚と安全保護具の完全着用推進
- ⑤ 安全就業推進員による定期的な就業先パトロール

5. 適正就業

受託事業と派遣事業、職業紹介事業の適正な区分けを行うことで、適正就業基準を円滑に推進する。

- ① コンプライアンスを遵守した労働者派遣事業や職業紹介事業の実施
- ② 受託事業の適正性を再点検と必要な見直し
- ③ 適正就業基準に基づく計画的な会員ローテーションとワークシェアリングの継続

6. 労働者派遣事業と職業紹介事業

安定した適正な事業運営を行うための、労働者派遣事業及び職業紹介事業を推進する。

- ① 雇用開発支援事業協力員による広範囲な派遣先等の開拓
- ② 育児支援分野や人手不足分野での新規開拓（2. ③再掲）

- ③ 短時間・細切れなど一般の労働市場では充足されにくい臨時的・短期的もしくは軽易な需要の発掘
- ④ 要件緩和の対象事業所での就労時間拡大の推進
- ⑤ 法令等を遵守した衛生管理の推進

7. 普及啓発と社会参加活動

シルバー人材センター事業の意義、理念や事業活動を広く市民にご理解いただき、地域に貢献するため、積極的な普及啓発とボランティア活動を推進する。

- ① 全国シルバー人材センター普及月間に会報の全戸配布
- ② 全国シルバー人材センター普及月間に呼応した一斉ボランティア活動
- ③ 地域班及び職群班による積極的なボランティア活動の展開と参加促進
- ④ 各種イベントへ参加し、チラシ等による啓発や独自事業などの事業紹介
- ⑤ ホームページの定期的な更新と市広報、報道機関等メディアの積極活用

8. 事業運営の充実強化

理事会をはじめ、総務・事業の両部会・各委員会・職群班・地域班及び事務局が連携し、組織の充実・活性化を図る。

- ① 理事会の年間活動計画策定
- ② 第四次中期基本計画第4年次の推進
- ③ 事業継続計画（BCP）を策定し、不測の事態に備える
- ④ センター行事・研修・講習等への会員参加促進
- ⑤ 職群班の後継者育成
- ⑥ 職群班への受注情報提供による、無駄・無理のない就業体制を推進