

令和元年度 事業計画

基本方針

内閣府の高齢社会対策大綱及び平成30年版高齢社会白書によれば、65歳以上の高齢人口は3,515万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は27.7%となった。前年度から56万人・0.4ポイント増加している。総人口は長期減少過程に入っており、高齢者人口は2042年のピーク後減少に転じるが、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、2020年には1：2になると推計されており、1人の高齢者を2人の現役世代が支える社会となる。急進する高齢化と生産年齢人口の減少を踏まえると、将来を見据えた持続可能な高齢社会を作っていくことが必要となった。

こうした中、「ニッポン一億総活躍プラン」では、保育分野や介護周辺分野・人手不足分野において、シルバー人材センターを通じた人材活用が掲げられ、「働き方改革実行計画」においても、高齢者の就業促進について、エイジレスに働ける社会の実現を目指す、シルバー人材センターの多様な就業機会提供機能が言及されるなど、シルバー人材センター事業の重要性と地域社会からの期待はより高まっている。

これらの期待に応えるためには、事業の要である会員を拡大し存在意義を高め、積極的な事業運営を行う事が最重要課題である。高齢者を取巻く労働環境が大きく変化している上、当センターの提供する仕事が、団塊の世代の多様化した価値観にそぐわず入会意欲を満たしていないなど課題は山積しているが、全国シルバー人材センター事業協会で決議された、第二次会員100万人達成計画（2019年～2024年）に基づく、当センターの目標会員数達成に向けた活動を推進する。

また、コンプライアンス等を重視した事業運営のもと、事故「ゼロ」の安全就業体制を推進しながら、目標達成に向けて「市民に喜ばれ、信頼され、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普及啓発に努める。

事業計画

1. 会員の確保と資質の向上

第二次会員 100 万人達成計画会員数により設定した会員数確保に向け、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。また、新入会員フォローアップと接遇等を含めた就業マナーアップなどの研修により、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 様々な機会を捉えた入会説明・入会勧誘の実施と退会抑制策の検討
(出張入会説明会、ハローワークでの入会勧誘、就業機会の公表など)
- ③ 雇用サポートコーディネーターによる広範囲な入会勧誘
- ④ 介護予防・日常生活支援総合事業と地域包括ケアシステムを見据えた女性会員獲得活動の推進
- ⑤ 新入会員フォローアップ研修の推進と就業マナーアップ講習の実施
- ⑥ 職群班会議等での接遇講習の実施
- ⑦ ホームページに仕事情報を掲載

2. 就業機会の開拓

過去に受注のある発注者対策、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
- 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 雇用サポートコーディネーター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
- ⑤ ふるさと応援寄付金返礼品として空き家管理サービスを登録

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
- 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 一般高齢者と会員が交流できるセミナーの開催

4. 安全就業

シルバー事業の基本は安全就業にある。就業中の事故や就業途上の交通事故を防止するため、安全意識の徹底と高揚を推進し「うっかり・ぼんやり・だろろう」を排除することで、事故「0」を目指す。

- ① 事故事例、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 「かもしれないカード」を活用した危険予知の意識付け
- ③ 交通危険箇所マップの活用と参加・体験型交通安全講習を実施
- ④ 安全衛生推進計画に基づく、第27回安全週間の実施と第26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
- ⑤ 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着用強化
- ⑥ 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

法令等を遵守した、受託事業と派遣事業、職業紹介事業の適正な区分けを行い、適正就業基準の円滑な推進を行う。

- ① 請負・委任による受託事業になじまない新規受注を、労働者派遣事業又は職業紹介事業へ転換
- ② 既存受注の適正性再点検
- 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、労働者派遣事業及び職業紹介事業を推進する。業務拡大について知事指定がなされた場合はその推進。

- ① 雇用サポートコーディネータによる広範囲な会員の募集・獲得
(1. ③再掲)
- 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 要件緩和による人手不足分野等への業務拡大の推進
- 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呼応した会報の全戸配布
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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、財政基盤の確立と組織の充実・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の推進
- ③ センター行事・研修・講習等への会員参加促進
- ④ 職群班の後継者育成
- ⑤ 柔軟性のある事務局体制への再構築
- ⑥ 定期的に受注情報を職群班へ提供し、無駄・無理のない就業体制を推進