

令和 2 年度 事業計画

1 基本方針

日本の総人口は、昭和 20 年の 7,215 万人から、ほぼ一貫して増加を続け、平成 20 年には 1 億 2,808 万人となりましたが、その後は減少局面に転じ、平成 30 年の総人口は 1 億 2,644 万人と平成 23 年から連続で減少しています。

人口が減少するなかで、高齢化率（65 歳以上人口割合）については、昭和 25 年の 5%未満から、昭和 60 年の 10.3%、平成 17 年の 20.2%と急速に上昇し、平成 30 年には 28.1%となり 4 人に 1 人以上が 65 歳以上の高齢者となっており、人口減少に加えて少子高齢化が進行しています。

さらに、平成 30 年の 65 歳以上人口の内訳でも、65 歳から 74 歳人口は 1,760 万人で総人口に占める割合は 13.9%ですが、75 歳以上人口は 1,798 万人で総人口に占める割合は 14.2%となり、65 歳から 74 歳人口を上回りました。

労働力人口においても、平成 27 年は 6,598 万人と前年より 11 万人増加していますが、うち 15~64 歳（生産年齢人口）の労働力人口は 5,853 万人で前年に比べ 38 万人の減少となっているのに対し、65 歳以上の労働力人口は 744 万人で前年に比べ 48 万人の増加となっており、65 歳以上の労働力人口が総数を押し上げたことがうかがえます。

また、昭和 45 年当時と平成 27 年の労働力人口総数に占める 65 歳以上労働力人口の割合を比較すると、4.5%から 11.3%とおよそ 2.5 倍に増えており、人口構成の高齢化と同じく、労働力人口の構成においても高齢化の傾向が見てとれます。

国においては、このように人口減少と少子高齢化が進行する危機に対処し、あらゆる場で誰もが活躍できる、全員参加型の社会を目指すため、平成 28 年に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定されました。

同プランでは、少子高齢化という構造的な課題に取り組み、全ての人が家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、だれもが包摂され活躍できる「一億総活躍社会」を目指すこととされています。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」のロードマップにおいて、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います。

人口減少が進み、人口構成、労働力人口構成においても高齢化率が高まる中において、シルバー人材センターは高齢者の就業機会の確保のための基盤として一定の機能を果たしていますが、高齢者の就業のニーズが変化し多様化してきている現状に対応するため、地域の課題に対応した多様な就業機会を掘り起こして会員に提供する仕組みを作っていくことが大きな課題であると言えます。

地域のニーズに応えるためには、減少傾向が続いている会員の確保が必要ですが、特に、65 歳雇用延長に伴い 60 歳代の会員の減少が著しく、現在の当セン

ター会員の平均年齢は72歳を超えており、60歳代の会員確保が喫緊の課題であります。

当センターにおける契約金額は、地域経済の影響や適正就業の推進、会員の減少等により、平成28年度から減少傾向が続いています。

安定したセンター運営には「会員数の拡大」と「就業機会の確保・拡大」がますます重要になっております。

今年度も、中期事業計画（第二次5か年計画）に沿って、高齢者の生きがいづくり・居場所づくりなど地域になくってはならない存在としての役割を果たすために「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、会員・役員・職員が互いに協力し、会員拡大の推進や就業機会の開拓、適正就業の推進等に取り組んでまいります。

2 事業内容

(1) 中期事業計画（第二次5か年計画）の推進

高齢者が持てる能力に応じて生きがいを追求しながら働くことができるシルバー事業は、超高齢社会の課題を解決する事業の一つと考えられます。

地域社会に密着した仕事を、会員の皆様のご希望に応じて斡旋し就業することにより、福祉の受け手から社会の担い手として活躍することが期待されています。

今後ともシルバー事業の前途には様々な課題が立ちはだかると考えられますが、「自主・自立、共働・共助」の理念の下に、会員・役員が協力して中期事業計画（第二次5か年計画）の推進に取り組みます。

(2) 安全就業の推進

ア 会員に配布している安全・適正就業ハンドブックの活用をはじめ、安全・適正就業通信、センターだより並びに事務局だよりの発行による啓発と、事故が多発する作業別研修会を開催するとともに、安全・適正就業推進委員等による作業現場の巡回指導並びに職員による現場巡回点検を実施し、就業中の事故防止に努めます。

イ 健康診断の受診を促すとともに、会員の健康状態の把握に努めます。

また、センターだよりを通じ、会員各自での健康管理を促します。

ウ 夏季の熱中症対策や事故多発時等に、必要に応じて安全・適正就業通信又は事務局だよりを発行し、会員への注意喚起に努めます。

エ 会員の安全意識の向上と、事故（会員の負傷、第三者への賠償）防止対策の一環として、新たに会員就業制限制度（ペナルティ制度）を導入します。

(3) 適正就業の推進

ア 会員の就業は「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」と定めら

れており、発注者と会員の理解を得ながらワークシェアリング等により適正就業ガイドラインの遵守に努めます。

イ 会員の就業内容等について点検を行い、不適正な就業があれば発注者及び会員への啓発により是正に努めます。

ウ 適正就業ガイドラインに基づく会員への適正就業の周知については、引き続き入会説明時に実施していきます。

(4) 就業機会の開拓推進

ア 会員の就業機会の拡大が不可欠であるため、地域社会の就業ニーズの把握を適確に行うとともに、ホームページの随時更新や新聞折り込みによるチラシの配布、西脇市と多可町の広報誌への広告の掲載等によりシルバー事業のPRを行い、就業の機会の掘り起こし、新規就業の獲得に努め就業機会の拡大を図ります。

イ 平成29年度より取り組んでいる、介護認定の要支援者に対する訪問型サービス（身体介護を含まない簡易な生活支援）の受注拡大を推進し、同サービスの対象外となる家事支援等についても、取り組んでいきます。

(5) 女性会員の就業拡大

シルバー事業の活性化に向けて、現在約35%となっている女性会員比率の向上が必要です。そのためには、引き続き女性会員に魅力のある子育て支援や訪問型サービス、家事援助等の福祉関連分野での就業拡大や、女性交流会の開催に加えて、事務局だよりの発行等により女性会員の拡大に努めます。また、昨年度まで実施していた子育て支援事業については、西脇市よりファミリーサポートセンター事業として委託を受けて取り組んでいきます。

(6) 会員拡大の推進

ア 西脇市と多可町内の公共施設を利用したシルバー入会説明会（市町広報誌掲載、新聞折り込み等によるPR）を3回と、各支部事務所での入会説明会を7回の合計10回開催し、会員の拡大に努めます。

また、現在シルバー以外で就業中の人も参加しやすいように、2月には日曜日等の休日に説明会を開催します。

イ ホームページを通じて広く会員を募り、随時申し込みを受け付けます。

ウ 「自主・自立、共働・共助」の理念に沿って、センターだよりに加えて事務局だよりの発行による呼びかけを行い、会員による新規会員紹介制度を継続実施して、会員の拡大に努めます。

(7) シルバー派遣事業の実施

ア （公社）兵庫県シルバー人材センター協会が実施する労働者派遣事業

(シルバー派遣事業)の実施事業所として、高年齢者の就業に適した臨時的就業かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る雇用を希望する高年齢者に、シルバー派遣事業を実施します。

イ 派遣業務において兵庫県知事の指定を受けて、週 40 時間までの業務拡大が可能となった業種（食料品製造業、繊維工業、各種商品小売業）については、派遣契約を推進し、就業機会の拡大を図ります。

(8) 有料職業紹介事業の実施

(公社)兵庫県シルバー人材センター協会が実施する有料職業紹介事業の実施事業所として、高年齢者の就業に適した臨時的就業かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る雇用を希望する高年齢者に職業紹介事業を実施します。

(9) 共益事業（会員福利厚生事業）の実施

会員の拡大と会員相互の連携をすすめるため、シルバー人材センターのさらなる活性化を図るため、共益事業として会員研修旅行やグラウンドゴルフ大会、ボランティア活動などの会員福利厚生事業を実施します。

また、昨年度に支部ごとに整備した会員が集える部屋「ひだまり」については、会員同士の趣味や親睦の集いの場としての利用を促進します。

シルバー西脇市支部友の会並びにシルバー友の会多可町支部より一昨年度に寄贈された寄附金を、共益事業の財源として活用させていただきます。

(10) 支部制度の変更の取り組みについて

現在の西脇市支部と多可町支部の支部制度を見直し、組織の簡素化による事務の効率化と経費削減を図るため、令和 3 年度の実施に向けて支部の統廃合への取り組みを行ってまいります。