

令和2年度 事業計画

1. はじめに

我が国においては、少子高齢化が進み人口が減少していく中で成長力を確保するために、働く意欲と能力のあるすべての高齢者が年齢にかかわらず活躍し続ける「生涯現役社会」の実現することがますます重要となっている。

このような中で、シルバー人材センターは地域の日常生活に密着した就業機会を提供することにより、「生涯現役社会」の果たす役割を担うとともに、地域社会の活性化と医療費や介護給付費の削減に寄与している。

本市でも総人口は減少傾向にあり、2019（令和1）年12月末現在、住民基本台帳人口は33,941人で、このうち65歳以上の高齢人口は10,809人、高齢化比率31.8%になっている。市の資料では、今後も高齢化比率は上昇し続け、20年後の2040（令和22）年には34.9%になると推計されている。

今後、「生涯現役社会」を実現するためには、働きたいと願う高齢者の就業率を高めていくことが重要であり、その担い手であるシルバー人材センターに向けられる期待は一層高まることが予想される。

しかしながら、本センターの会員数は、事業所の定年延長や継続雇用制度の導入に加え、県内でも人手不足から雇用情勢が大きく改善していることもあり、減少傾向が続いている。当センターにも人手不足を反映して仕事の依頼が多くあるが、対応会員の不足により職種によっては数ヶ月待ちや仕事を断るケースも発生し、依頼に十分に応えられていない状況にある。

また、地域経済を支える役割を果たしながら順調に拡大してきた派遣事業についても、昨年4月から一定の条件を満たした派遣会員の年次有給休暇の取得が義務化され、さらには同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が本年4月1日から施行されたことから、その影響についても注視する必要がある。

このように当センターを取り巻く環境は大変厳しい状況にあるが、シルバー事業の重要性とシルバー人材センターに向けられる期待に応えられるように、社会情勢の変化や多様なニーズに適切に対応しながら、引き続き、会員確保を最重点課題として捉え、地域に信頼され、会員が誇りをもてる、魅力あるシルバー人材センターづくりに取り組む。

2. 基本方針

令和2年度は、平成28年度に策定した「中期基本計画」（平成30年度に一部修正）の最終年度になる。この基本計画では、魅力あるセンターの更なる発展と安定した事業運営を目指すため、令和2年度までの5年間の計画期間と定め、基本目標値（努力目標）を設定するとともに基本目標を達成するための重点施策を掲げており、基本目標値を達成できるよう取り組む。

<重点施策>

- (1) 会員の拡大
- (2) 就業開拓の促進
- (3) 安全就業の徹底
- (4) 健全で安定した財政基盤の確立

〈基本目標値（努力目標）〉

区 分	1 年目 (H 2 8)	2 年目 (H 2 9)	3 年目 (H 3 0)	4 年目 (R 1)	5 年目 (R 2)
正会員数	181 (177)	185 (185)	189 (169)	169 (166)	169
就業実人員	172 (171)	176 (182)	180 (163)	163	163
受注件数	2,311 (2,254)	2,321 (2,202)	2,212 (2,042)	2,042	2,042
契約金額 (千円)	73,634 (69,134)	75,107 (70,176)	71,570 (62,475)	62,475	62,475

※派遣就業は除く。下段（ ）は実績

※平成30年度に基本目標値を下方修正

3. 事業実施計画（重点施策）

(1) 会員の拡大

当センターの最重要課題であり、役職員、会員が一丸となって会員拡大に取り組む。

- 新規入会促進キャンペーンを1年間延長して実施する。
- 鳥取県シルバー人材センター連合会と連携して、テレビCMや新聞折込み等を行い、会員募集を行う。
- 新規会員の確保に向けて、役職員や会員が直接又は友人等を通じた勧誘活動を積極的に展開する。
- 軽度生活援助事業、介護予防・日常生活支援総合事業及び産後ケア事業など、女性に適した就業の機会を確保するため、女性会員の拡大に力を入れる。
- イベント、ホームページ、市報等を活用してシルバー事業の普及啓発及び会員募集を行う。
- 入会説明会は開催日時等を指定せず、説明希望者の来訪時や電話等での希望日時に合わせ随時開催する。
- 入会希望者に対しては、希望する職種を詳しく聴取するとともに、早期就業が可能な業務について情報を幅広く提供する。
- 入会希望者を対象とした作業講習会を実施する。

- 退会者の減少が図られるよう、シルバー事業全般についての意見や要望を聴く機会を設けるとともに、退会希望者に対して退会理由等について適宜相談に応じる。

(2) 就業開拓の促進

高齢者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与するため、自らの能力や希望に応じた就業機会を享受できるよう取り組む。

- 鳥取県シルバー人材センター連合会と連携して就業開拓に取り組む。
- 安心・安全な生活環境を確保するため、センターが行う空き家等の管理業務など、会員自らが地域における就業の開拓に努める。
- 繁忙期における人手不足の支え手として、センターの派遣業務により地元企業等をサポートする。
- 発注元企業や行政機関等を訪問し、受託のお礼に合わせ様々な情報を聴取し、新たな業務を開拓するよう努める。
- 仕事を請け負った会員が、シルバーが行っている他の仕事を紹介し、新たな受注につなげる。
- 県外在住者からの発注を請け負った場合、請求書にシルバーが行っている仕事のチラシを同封し、新たな受注につなげる。

(3) 安全就業の徹底

「会員の安全就業」は、シルバー人材センター事業の基本であり、令和元年12月に改定した「安全就業基準」の遵守を徹底し、各種安全対策を実施する。

- 安全・適正就業推進委員会において、傷害・賠償事故等の要因分析を行い、事故防止に努める。
- 年2回の安全パトロールを実施し、現場での注意・指導等によって、会員一人ひとりの安全意識を高め、重篤事故や傷害事故の撲滅を図る。
- 未講習会員及び新規会員への技能講習（刈払い、剪定等）を開催し、基礎知識を深めるとともに技術力の向上を図る。
- 就業先での事故発生（傷害、損害等）における事務所への迅速な報告を徹底し、情報を共有することで適切な対応・処理に努める。
- 会員自らが定期健康診断等により身体機能の把握・管理に努める。
- 会員からの安全標語募集や配分金明細書に安全衛生就業の心得等を記載し、安全就業への意識を高める。
- 仕事の行き帰りなど、交通事故防止に努める。

(4) 適正就業の徹底

シルバー事業の理念である「自主・自立、共働・共助」をもとに、法律に定められた事業（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第42条）を誠実に取り組む。

- 適正就業ガイドラインは、センター会員の働き方に関する重要な指針であることから、法令遵守に基づく適正な就業に努める。
- 会員就業規約に定められた「就業上の留意事項」「共同作業の留意事項」等を再確認することで、適正就業の重要性を認識する。
- シルバー人材センターの理念を自覚し、公益社団法人の会員としての使命感を理解しながら、地域や発注者に信頼されるセンターを目指す。

（5）健全で安定した財政基盤の確立

シルバー人材センター事業の適正かつ円滑な運営を図るため、法改正等に適切に対応するとともに、持続可能なセンター運営に努める。

- 中期基本計画の目標達成に向け、会員及び役職員が一体となって魅力あるセンターの発展を目指す。
- 国及び市の補助基準を継続して確保できるよう、会員数及び受案件数の拡大に努める。
- 安定的な事業運営を行っていくため、適正就業を遵守しながら、受託事業や派遣事業を推し進め、収益の拡大に努める。
- 改正労働者派遣法等の影響を注視し、その影響を最小限に抑える。

（6）その他

- シルバー利用者にアンケート調査を実施し、サービス内容の改善や今後の事業運営に反映する。
- 地域社会に貢献を目的としたボランティア活動を実施する。