

## 令和2年度事業計画

### 1 基本方針

全国シルバー人材センター事業協会の「第2次会員100万人達成計画」に基づく令和2年度の当センターにおける会員数目標は540人です。令和元年11月末にはおよそ1年遅れとなりましたが、平成30年度における会員数目標500人を達成しました。しかし、令和元年度の会員数目標520人の達成には、引き続き相当の努力が必要です。

政府は、令和2年2月4日に70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法などの改正案を閣議決定しました。希望者全員の65歳までの雇用を義務づけた現行法における①定年延長、②定年廃止、③契約社員などでの再雇用に加え、④他企業への再就職支援、⑤フリーランスで働くための資金提供、⑥起業支援、⑦NPO活動などへの資金提供を、企業が取り組む7項目の選択肢として認めることとしています。早ければ令和3年4月にも適用される見込みのようです。就労を希望する高齢者が長く働ける環境が整うことは、高齢者にとって喜ぶべきことであるとともに、生産年齢人口が減少する中で、経済や社会保障制度の担い手が増えることで、その安定に資するものとして評価できるものです。しかし、シルバー人材センター事業に携わる者からは、平成25年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法により、特に、65歳未満の会員数が、同法施行5年後に総会員数に対する率にして15.29ポイントの減となった記憶は鮮明であり、努力義務ではあっても、会員増強に対する逆風になるのではないかとの感を否めません。

シルバー派遣事業については、改正労働者派遣法が令和2年4月1日から施行されることに伴い、同日をまたぐ契約を含む同日以降の労働者派遣契約において、雇用形態による不合理な待遇格差を解消するための協議を、派遣先と実施してきたところです。この改正の趣旨は、雇用形態に関わらない公正な待遇を実現し、すべての労働者が能力を発揮しながら長期にわたって活躍できる環境を整備するものです。派遣労働者の賃金等の待遇改善が期待される反面、派遣先には人件費の増加による経営圧迫や派遣元が「派遣先均等・

均衡方式」を選択した場合の情報提供等の事務負担増加の可能性が生じます。そのため、改正法の趣旨とは異なり、むしろ派遣労働者の仕事を奪う可能性を指摘する声もあります。特に、シルバー派遣事業については、危険・有害ではない業務、高齢者の体力に見合った業務等が一般的であり、就業に制約が多いことから、民間派遣事業者と比較してもその傾向がより強いと感じています。また、新型コロナウイルスによる社会・経済情勢の先行き不透明感により、好調である雇用情勢に翳りが生ずるおそれも懸念されます。

しかしながら、高齢者の特性を生かした多様な働き方で「親切、丁寧、安心な仕事で、営利を目的としない高齢社会を支える団体」としてのシルバー人材センターのブランドイメージをもって、引き続き会員増加や就業開拓に取り組むため、次のとおり実施計画を策定します。

## 2 実施計画

### (1) 会員の拡大

会員の拡大は、シルバー人材センター発展の根幹に関わるものであること、及び令和2年度の会員数目標540人の達成に向けた新規会員の確保と退会者の抑制に努めます。

ア 入会説明会の開催場所や説明内容の見直しを図るとともに、定期的な開催のほか、入会希望者のニーズに沿えるよう随時開催や出張開催を実施します。

イ 入会希望者に対して、説明会から入会承認までの手続きを適正かつ迅速に行うとともに、就業機会の早期提供に努めます。

ウ 退会者を抑制するため、未就業会員への適時連絡や就業相談等の会員フォローアップ体制の強化を図ります。

エ 新総合事業や福祉・家事援助サービス事業等へ対応できるよう、多くの女性の参加が見込まれるセミナー等を開催し、就業スキルの向上や入会の誘導により女性会員の確保に努めます。

オ 令和元年10月から施行された山口県シルバー人材センター連合会の「会員紹介報奨制度」及び同制度に併せて同年11月から施行した当センターの報奨制度の活用を引き続き図ります。

## (2) 就業機会の開拓

就業機会の開拓は、会員の拡大と相俟ってシルバー人材センター事業伸長の根幹に関わるものであることから、既存の就業分野の維持・拡大や指定管理事業の引き継ぎの受託はもとより、取り組みの遅れている新総合事業、放課後児童クラブ、空き家管理等への取り組みを推進するとともに、就業機会の見込まれる新たな分野の開拓や成長が期待される分野の把握に努めます。

## (3) 安全就業の推進

安全就業は、シルバー事業遂行の基本であり、組織を上げて安全就業の一層の推進を図り、傷害事故や損害賠償事故の発生防止に努めます。

ア 会員自らが身体機能を把握・確認し、健康維持・管理に対する意識を高めるための機会や情報の提供に努めます。

イ 就業前後の安全点検の励行と事故発生時の対処について指導に努めます。

ウ 不幸にして事故が発生した場合は、安全就業委員会等による原因の究明と対策を講じるとともに、「シルバー人材センターだより」等により会員と事故情報を共有し、安全意識の徹底と高揚を図ります。

## (4) 適正就業ガイドラインに沿った事業運営

公益法人として法令遵守の立場から、「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」に沿った適正就業に努めるため、適宜、請負事業の内容を検証するとともに、派遣事業へ転換すべきものについては、発注者との協議により早急な転換を進めます。

## (5) シルバー派遣事業の拡大

高齢化や労働力人口の減少によるさまざまな業種における人手不足分野や保育・介護等の現役世代を支える分野において、その担い手としてシルバー派遣事業による高齢者の活躍が期待されてます。「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業補助」を活用したシルバー派遣事業の拡大に努めます。また、派遣先における不合理な待遇格差がないことの検証に努めるとともに、不合理な待遇格差が認められる場合には、その解消について派遣先の協力を求めます。

## (6) 研修、講習会

会員の就業スキル向上や会員・役職員の資質向上を図るための研修、講習会の開催と外部研修等への参加に努めます。特に、施設管理等で対人業務に携わる会員には、接遇研修と救急救命講習の年1回以上の受講を義務づけます。その他、シルバー人材センターを身近に感じてもらい、併せて、会員の拡大にもつなげるため、高齢者の関心を引く講座、講習会の開催に努めるとともに、これらの周知に努めます。

## (7) 普及啓発活動

シルバー事業の意義を周知するとともに、高齢者の加入を促進するため、さまざまな普及啓発活動に努めます。

ア 普及啓発促進月間（10月）の「シルバーの日」前後に各種ボランティア活動を実施するとともに、その活動情報を新聞、ラジオ等の報道機関に提供します。

イ 草刈等の屋外作業において、作業場所にシルバー人材センターののぼりや看板を設置し、シルバー事業の周知に努めます。

ウ 新聞折込広告やチラシのポスティング等のさまざまな方法によりシルバー事業の周知に努めます。新たな試みとして、宇部市シルバー人材センターと共同で、新聞折込の求人広告に会員募集記事を月1回掲載します。

エ ホームページを活用して、さまざまなシルバー事業の情報発信に努めます。

## (8) 組織体制の強化

事務局体制刷新による職員の新陳代謝を進めたこと、及び役員改選の年でもあることから、公益社団法人としてのガバナンスの強化と法令遵守、健全な財政運営をより一層図るため、役職員の意識改革、職員の資質向上、事務局の効率的な運営に努めます。

## (9) 特定資産取得資金の保有

剪定、除草等で発生する廃棄物の収集運搬を担当する会員の負担軽減を図るため、令和3年度中にパッカー車を購入する費用として、平成30年度から積み立てを始めた「特定資産取得資金」を引き続き積み立てます。