

令和2年度事業計画

目標数値

- 会員数 3,060 人
- 契約金額 1,241,000 千円（シルバー派遣事業含む）
※請負・委任 1,185,000 千円・派遣 56,000 千円

I 基本方針

人口減少、少子高齢化が進行する中、我が国の高齢化率は既に 28.1%に達しており、将来人口推計によると、2025 年には 30.0%、2065 年には 40%近くまで上昇することが見込まれています。こうした中、令和元年 12 月に政府が公表した「全世代型社会保障検討会議中間報告」では、生涯現役で活躍できる社会を創ることの重要性や 70 歳までの雇用確保措置の導入を提唱され、また労働政策審議会においては、法的整備の必要性のほか、シルバー人材センター（以下「センター」という。）などによる多様な就業機会の確保・提供等についてより一層取り組む必要があると指摘されています。

超高齢社会においては、高齢者の就業機会の確保・提供が極めて重要な課題となり、高齢者の就業・社会参加を通じて地域に貢献するセンターへの期待・役割はますます大きくなっています。このため、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）では、「会員の拡大」を最重要課題とし、平成 30 年度から令和 6 年度までの 7 年間を計画期間とする「第 2 次会員 100 万人達成計画」の目標達成に向け更なる取組の強化を進めています。

仙台市においては、生涯現役社会を目指すために「杜の都」生涯現役促進プロジェクトを立ち上げ、平成 31 年 1 月に「仙台市生涯現役促進協議会」を設立し、令和 2 年 1 月には、働きたいシニアの為の合同企業説明会「シニアのお仕事フェア in 仙台」を開催するなど、高齢者も生涯現役で活躍できる環境を整備し、本人の生きがいや健康づくりの推進を図っています。

仙台市シルバー人材センターといたしましても、平成 31 年度に見直し策定した『中・長期基本計画（第二次改訂版）』の内容を踏まえ、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、会員数、契約金額の新たな目標数値を設定し、「安全・適正就業の推進」、「会員の拡大」、「就業の場の確保」、「運営体制の充実・強化」を 4 本の柱・重点事業として目標達成に取り組みます。また、令和 2 年は、仙台市シルバー人材センターが設立 40 周年を迎える記念すべき節目の年でもあり、様々な機会を捉え魅力あるセンターの情報を発信するとともに、記念事業を展開してまいります。

なお、新型コロナウイルス感染症について、シルバー事業に及ぼす影響を注視しつつ、感染拡大の防止等適切に対応します。

4本の柱

1. 安全・適正就業の推進
2. 会員の増強（会員の拡大）
3. 就業の場の確保（就業機会の拡大）
4. 運営体制の充実・強化

II 事業計画

1. 安全・適正就業の推進

センターの事業運営を遂行する上で、会員の「安全就業の確保と適正就業の遵守」は、欠くことの出来ない最優先課題です。「安全・安心なシルバー事業」の構築を図るため、安全・適正就業委員会を中心に、組織一丸となって、会員の健康管理や安全パトロール点検表の職種に合ったものへの見直し、就業者と共同して危険行動の排除等事故防止対策の推進に努めてまいります。

高齢者の多様な就業ニーズに応えていくため、センターの基幹事業である請負就業に加えて、労働者派遣による働き方を推進します。「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」（以下「適正就業ガイドライン」という。）は、会員の働き方に係る重要な指針であり、不適正な請負契約における就業の根絶及び臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務を著しく逸脱した就業の是正に一層努めてまいります。また、令和2年4月1日に施行される「同一労働同一賃金」など、シルバー事業に適用される労働関係法令の最新の動向を踏まえ、これらの法令に的確に対応してまいります。

（1）安全就業の徹底

常に「事故ゼロ」を目指し、「安全は全てに優先する」の認識のもと、安全パトロールの巡回拡充、健康管理の推進、安全に関する各種講習会や研修会の実施などをとおして安全意識の高揚と啓発活動に取り組みます。また就業中や就業途上における事故の防止に努め、安全就業の徹底を図ります。

また、発注者と連携して職場の衛生環境の改善に努めるとともに、万が一の災害等の緊急事態や大きな事故が発生した際の対応に備え、BCP（事業継続計画）及び「事故発生時の情報伝達ルートと対応」を周知・徹底します。

- ① 安全就業推進実施計画の作成と実行
- ② 衛生委員会の開催
- ③ 安全パトロールの実施（巡回先拡充）
- ④ 健康管理の推進
- ⑤ 講習、研修等による安全意識の啓発

- ⑥ 安全運転（自動車・自転車）の推進
- ⑦ 安全大会の開催
- ⑧ 安全スローガンの募集
- ⑨ 事故の未然防止、再発防止策、安全就業基準周知の徹底
- ⑩ 事故発生時における適切な対応
- ⑪ 危機管理への対応

（２）適正就業の推進

公益法人として法令遵守の立場から、会員の適正な就業を確保するため、会員の働き方に係る重要な指針となっている「適正就業ガイドライン」や「発注者向けパンフレット」を活用しながら、発注者へのセンターにおける適正な就業の在り方を周知し、理解を得ながら厳正かつ適正な就業の確保に努めます。

また、会員に公平・適切な就業機会を提供するため、就業現場を巡回し、会員並びに発注者との面談等による実態調査を行い、適正就業の検証と就業体系の見直しなど、適正就業への改善に取り組むとともに、シルバー派遣事業における不合理な待遇差の改善など、法に則った適正な実施に努めます。

- ① 労働関係法令に対する適切な対応（同一労働同一賃金ルール等）
- ② 適正就業の検証と是正のための巡回
- ③ 地域性を考慮した就業先の開拓、切替え
- ④ 受注リストを活用した点検、改善

2. 会員の増強（会員の拡大）

少子高齢化が進み、高齢者の人口が増加する中、現役世代の労働人口の減少による労働力確保の方法の一つとして、センターへの期待が高まっています。このような期待に応え、積極的に事業運営を行うためには、組織の根幹である会員の拡大が不可欠となります。また、会員の拡大に対応するためには、更なる就業機会の確保が必要であり、就業先の開拓を積極的に推進してまいります。

全シ協が策定した「第2次会員100万人達成計画」の目標値に向けて設定した『中・長期基本計画（第二次改訂版）』の目標会員数に到達するよう、会員及び役職員がONE TEAM（ワンチーム）となって取り組みます。

（１）入会の促進

全国的に会員数が減少している中、センターの地域における存在意義を高め、積極的な事業運営を行うため、全シ協が作成した「会員拡大の取組と分析」及び「会員増加に向けた取組事例集」を参考にしながら、会員の入会促進に努めます。

特に、高齢者人口の男女割合等からみて拡大の余地が大きい女性会員の拡大を重点とするとともに、企業の退職者（予定者）層への働きかけを強化するなど、対象を絞った取組に

より会員拡大を図ります。

ア 出張入会説明会

中央支部・北部支部で毎月開催している入会説明会に加え、宮城野区・若林区・太白区においても出張入会説明会を開催し、近隣に居住している高齢者の方が参加しやすい環境と機会を確保します。

イ 入会説明会の見直し

高齢者の方がセンター事業を理解し、入会しやすい説明会の開催に努めます。

ウ アフターフォロー

入会説明会へ参加いただいた方々へアフターフォローを行い、入会率のアップを図ります。

エ 企業の退職者（予定者）層への働きかけ

企業退職（予定者）層の入会促進のため、各地域の業界団体、中小企業団体等との連携を促進します。

オ 各種イベントへの参加及び開催

自治体が主催する各区民まつりや市民センターまつり等に積極的に参加するとともに、会員だけでなく一般市民も参加できる各種イベント、セミナー等を開催することで、魅力あるセンターを目指します。

カ 組織的取組

- ・女性会員を拡大するための専門部会又は委員会等の設置検討
- ・目標管理（PDCAサイクルによる目標管理）の徹底
- ・ハローワーク、社会福祉関係団体、経済団体、事業主団体、企業等関係機関との連携

（２）会員の資質向上

会員が発注者からの様々な就業ニーズに応えられるよう、職種ごとに必要とされるスキル習得を目的に、各種研修・講習会等を開催し、更なる技能と資質の向上に努め、就業機会の拡大に繋がります。

ア 新入会員研修会

入会希望者を対象に研修会を開催し、センターの理念（自主・自立、共働・共助）や会員として就業・活動する際の心構え等を周知徹底することを目指します。

イ 接遇研修会

就業先において接遇に生かせる会話や言葉遣い、挨拶などの習得を目的とした研修会を開催し、顧客満足度の向上、就業機会の拡大に努めます。

ウ 技能講習会

植木剪定や除草作業等に必要とされる技能講習会の開催や筆耕作業や家事援助サービス業務における実務指導等のサポート体制の充実を図り、新たな就業者の確保に努めます。

エ レベルアップ講習会

職群班が独自に開催するスキルアップ研修会等についてサポートするとともに、家事援助サービス業務等の実技研修会などを開催し、発注者の意向に沿った円滑な業務が行えるよう、会員の更なる技能向上に努めます。

(3) 退会防止の推進

会員の拡大は入会の促進だけでなく、退会する会員を減らすことも重要な鍵となります。それには、就業だけではなく互助会のサークル活動や地域班での仲間作り、継続的な参加型のイベント開催など、会員にとって魅力的なセンターであり続けることが大切です。

会員としてあり続けたいセンターとはどんなセンターであるかを検討し、退会抑制に努めます。

3. 就業の場の確保（就業機会の拡大）

高齢者に対する労働力の需要がより一層高まっている環境下で、如何にセンターの会員にふさわしい仕事を開拓・獲得するかは、会員の拡大と同様に、センター事業活動の最重要課題の一つとなります。

就業機会の更なる拡大を図るためには、センターが **ONE TEAM**（ワンチーム）となり、会員・役職員がそれぞれの立場・役割に応じて、積極的に仕事の開拓を推進することが重要な活動となります。センターを利用することのメリットを発注者に十分理解していただき、受注契約に繋げ、多くの会員に就業機会の提供が行えるよう努めます。

(1) 就業開拓の推進

就業コーディネーターや家事援助コーディネーターを中心に、民間企業や一般家庭を対象に訪問活動を行い、発注先に対しセンターの仕組みを説明し「委任・請負」「シルバー派遣」での就業形態における内容について理解を得て、高齢者の多様なニーズに応じた就業機会の確保に努めます。

また、併せて既存で契約している発注先を訪問し、深耕拡大を目的とした就業者の増員や新たな職種、形態での就業開拓に努めます。

- ① 就業コーディネーターとの連携
- ② 就業開拓体制の充実
- ③ 多様な就業ニーズに対応した就業先の積極的な開拓

- ④ シルバー派遣事業の拡大
- ⑤ 労働者派遣事業における業務拡大の検討
- ⑥ 関係機関・関係団体との連携強化
- ⑦ 家事援助サービス事業の充実
- ⑧ 空き家管理対策事業の充実

(2) 就業機会の拡大

会員が希望する職種を含む様々な就業条件や資格・経験等のデータに基づき、依頼された就業へのマッチングを図るとともに、未就業の会員を対象とした就業相談等を引き続き開催し、就業に結びつくよう努めます。

また、新たな事業展開について検討並びに将来的に後継者不足が見込まれる職群班の受注体制と就業体制について検討を行うなど、就業機会の拡大に努めます。

- ① 会員の就業ニーズの把握・分析
- ② 地域企業等のニーズの把握・分析
- ③ 就業相談の充実
- ④ 職群班体制の強化

(3) 普及啓発活動の推進

シルバー事業の意義、仕組みを広く地域社会に周知し地域から信頼と理解を得るため、年間を通じた普及啓発活動を推進するとともに、全シ協が定めている「シルバー人材センター事業普及啓発促進月間」(10月)に合わせ、集中的に広報活動を展開します。

また、仙台市シルバー人材センターの設立40周年を記念して、シルバー事業に対する理解を促進するとともに、センターが地域住民に愛され、親しまれるよう、オリジナルのロゴマークを作成します。

- ① 様々なメディアを活用した広報活動の展開
- ② ホームページの活用・充実
- ③ 区民まつり等の地域イベントへの積極的な参加
- ④ 市関係機関等へのリーフレット、会報の設置
- ⑤ 市広報誌、新聞等への掲載
- ⑥ 市関係機関並びに賛助団体等が発行する機関紙への広告掲載
- ⑦ 一般市民を対象とした各種研修会やイベント企画を通じたPR
- ⑧ オリジナルロゴマークの作成

(4) 女性会員の活動の活性化

センターの発展、会員の拡大は、女性会員の取り込みが大きなポイントとなります。

女性会員の働く場の確保はもちろん、女性が興味を持ち楽しく参加するなど仲間づくりができるイベントの開催について、積極的に取り組みます。

(5) 各種調査・研究の実施

発注者へのサービス向上を図るため、顧客満足度調査を実施し、その結果を会員、職員が共有しながら就業機会の拡大に努めます。

また、入会説明会参加者に対するアンケート調査や、入会手続きに至っていない新入会員研修会参加者に対してのアフターフォローを引き続き実施し、会員増強に努めます。

(6) 社会貢献事業（ボランティア活動）への取組

地域における社会貢献活動は、地域に貢献することはもちろん、センターを広く地域に周知するための重要な活動です。

また、社会参加することにより、会員が地域との繋がりを再確認し、達成感を感じることは生きがいを得ることにも結び付くことから、センターとして積極的に推進していきます。

4. 運営体制の充実・強化

公益法人制度の下、会員、役職員が ONE TEAM（ワンチーム）となって、社会経済状況の変化を見据えながら、「自主・自立、共働・共助」の理念を踏まえ、センターの自律的な経営を確立し、高齢者が地域で元気にいきいきと活動できるよう理事会機能及び執行体制の強化を図ります。

また、シルバー派遣事業の今後ますますの事業拡大に伴い、多岐にわたる労働関係法令が適用されるなど、事業を適切に遂行するため、職員の労働関係法令の知識、対応力の強化に努めます。また、シルバー派遣事業の積極的な推進や業務実施方法等の見直しを的確に行い、自主財源の確保、事業運営の簡素化・効率化を推進します。

(1) 理事会、委員会・部会体制の強化

センターの事業運営にとって重要な事項を決定する理事会の役割と責任を再確認し、組織全体としての機動性を高め、センターや各地域社会の特性を踏まえ、事業の継続発展のため、会員と市民ニーズをマッチングさせるための視点からの経営戦略を模索します。

また、各種委員会、部会は、センター事業を推進する上で欠くことのできない組織であり、それぞれが主体的な組織活動を展開する体制づくりと、組織における主な担当業務の見直しを行います。

(2) 地域班活動の在り方

現代は、時代の流れや意識の変化により、互いに支えあってきた地域社会における地域住民同士の絆や仲間意識の希薄化が見受けられます。当センターの地域班においても例外ではなく、地域班活動への参加者が減少傾向にあります。入会説明会でのアンケートによると、一部の人にとっては地域班活動への参加に負担を感じ、入会の障害となってきたことが伺われます。

設立から 40 年の機会を捉え、現状の地域班活動の問題点や課題等を分析し、地域班の活

動の在り方について検討します。

(3) 事務局機能の拡充・強化

センターの事業運営にとって、事務局体制の整備は極めて重要で、理事会を中心とした組織決定を適切に事業運営として具現化していくことが求められます。また、センターの理念に基づく会員の自主的な運営について事務局の立場からサポートしていくことが重要になります。

このため、センターの職員は、事業遂行上必要な知識を身に付けることはもちろんのこと、高齢者の就業等の様々な相談等に応じられるコミュニケーション能力と専門能力が要求されます。公益法人の事務局として、法人の発展・永続性を図る企画・展望力が必要とされます。組織内でのOJT（On the Job Training）の拡充、各種研修会や勉強会を通じて職員のスキルアップを図るとともに、ベテラン職員の事務経験と運営のノウハウを次代の職員に継承していける事務局体制を構築し充実を図ります。

- ① 人事評価制度の充実
- ② 働きやすい職場環境づくり
- ③ 人材の確保・育成
- ④ ベテラン職員の能力及び経験の活用
- ⑤ コンプライアンスの推進
- ⑥ 労働関係法令の知識、対応力の強化

(4) 事業運営基盤の強化

設立40周年を仙台市シルバー人材センターの広報の機会と捉え、企業向けの就業機会の拡大活動、景気に左右されない一般家庭を対象とした家事援助事業、空き家管理事業への取組強化を継続し、自主財源の確保に努めます。

また、事業の進捗状況と予算執行状況を定期的に確認し、安定した財政基盤の確保に取り組み、公益法人として適正な運営に努めます。

(5) 設立40周年記念事業

仙台市シルバー人材センターは昭和55年12月に発足し、令和2年度に節目となる記念すべき設立40周年を迎えます。設立40周年を迎えられたことは、会員の努力はもとより、仙台市や企業・市民の方々等多くの関係者のご理解とご協力の賜物と感謝し、皆様とともに、設立40周年を祝します。

令和元年9月に設置した「設立40周年記念事業実行委員会」の下、記念誌編纂部会、記念式典・祝賀会部会を中心に準備を進めます。

- ① 記念誌の刊行
- ② 記念式典・祝賀会
 - 日時：令和2年11月19日（木）10：00～14：00
 - 会場：ホテルメトロポリタン仙台（仙台市青葉区中央1-1-1）