

令和3年度事業計画

目標数値

- 会員数 2,880人
- 契約金額 1,177,000千円(シルバー派遣事業含む)
※請負・委任 1,045,000千円 ・ シルバー派遣 132,000千円

I 基本方針

少子高齢化が急速に進展し人口減少が進む中、経済社会の活力を維持するためには、高年齢者も年齢に関わりなく働き続け、能力を発揮できる社会環境の整備をより一層進めることが必要です。このため、いわゆる「高年齢者雇用安定法」が、これまでの65歳雇用確保義務に加え70歳までの就業確保の努力義務を講じるよう改正され、令和3年4月から施行されることとなりました。

一方、厚生労働省は高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大を図るため、シルバー人材センターの活用などにより、地域における高年齢者の多様なニーズに応じた就業機会の確保を進め、人手不足分野の就業機会の拡大や地方自治体と連携した就業機会の創造などを推進することを促しています。

仙台市においても、「生涯現役促進協議会」が2回目となる「シニアのお仕事フェアin仙台」を開催、第1回を超える来場者と企業が参加するなど、改めて高年齢者と事業所のマッチング機会の環境整備の必要性が認識されたところであります。

こうした中、仙台市シルバー人材センターでは「中・長期基本計画」に基づく事業に取り組むとともに、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」と言う。）が特に推進する「第2次100万人達成計画」に基づく「会員の増強」の各種取り組みを行ってきたところです。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の世界的規模での拡大に伴い緊急事態宣言が出されたことなどにより、前年度に比較し会員数が大きく減少するとともに、受注事業の休止や解約が相次ぎ、これまでにない事業実績の低迷により会員数・契約金額とも前年度実績に届かない状況となりました。また、設立40周年記念の式典や祝賀会が延期になるなど、事業計画全体にも大きな影響が出たところであります。

このことから、本年は「100万人達成計画」や「中・長期基本計画」に掲げる会員数、契約金額の数値を目標とすべきですが、新型コロナウイルスの感染収束が見込めない現状を勘案し、令和2年度の見込み実績を考慮しながら設定することといたしました。

この3月11日に、東日本大震災から丸10年を迎えました。震災のため会員数、事業実績とも減少するなど、センター事業がかつてない試練を受けましたが、その後は増加に転じ、センターの底力が発揮されました。これは会員、各委員会・部会の委員、役職員が常々センターの基本理念を念頭に、共にセンターを支えてきたからこそと言えるでしょう。

新年度は、新型コロナウイルス感染症の動向にも留意しつつ、3.11を乗り越えた私た

ちの結束を信じ「安全・適正就業の推進」、「会員の増強・拡大」、「就業の場の確保・拡大」、「運営体制の充実・強化」を4つの柱を重点事業として取り組んでまいります。

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、会員にとっての「安全・安心なシルバー事業」を確立することが最優先事項となります。会員の傷害事故及び発注者・第三者に対する損害賠償事故の防止、新型コロナウイルス感染防止に係る対応周知や会員の健康の確保を図ることを目的に、組織を挙げてより一層の安全対策の推進に努めてまいります。

また、会員の働き方に係る重要な指針となる「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を基軸に、高齢者の多様な就業ニーズに応えながら、法令に基づく適正な就業の順守に対応してまいります。

(1) 安全就業の徹底

事故を未然に防止することを目的に、安全就業に関する各種講習会・研修会を実施や、事故防止に必要な情報の周知を行い、会員の就業中又は就業途上中における事故防止に繋がるよう、安全意識の徹底と高揚を図ります。

また、就業現場を直接訪問しての安全パトロールを継続して行い、安全上の問題がないか定期的に点検し、発注者・会員・センターが三位一体となり、事故防止に向けた対応に努めてまいります。

併せて、事故が発生した場合には、原因の究明・分析を行い、再発防止に努めます。

- 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事故の未然防止、再発防止策、安全就業基準周知の徹底
- ⑨事故発生時における適切な対応
- ⑩会員を対象とした新型コロナウイルス感染拡大防止対応に係る情報周知
- ⑪会員が新型コロナウイルス感染した場合の対応
- ⑫BCP（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・徹底等危機管理への対応

（２）適正就業の推進

会員の働き方については、指針となる「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を活用し、会員や発注者に対し適正な就業形態について周知・理解を得ながら、適正な就業の確保に努めます。既存の就業先については、会員の公平・適切な就業機会の提供や就業形態等の点検を目的に、受注リストの点検と併せて就業現場の巡回などを行い、実態を把握しながら、改善に向けた取り組みを行ってまいります。

また、シルバー派遣事業については、同一労働同一賃金ルールなど派遣労働者の不合理な待遇差の改善について、法に沿った適正な実施に努めます。

- ①労働関係法令に沿ったシルバー派遣事業の適切な対応（同一労働同一賃金ルール等）
- ②就業現場巡回による適正就業の検証と是正
- 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
- ⑤長期就業の是正の検討

２．会員の増強・拡大

センター事業をより積極的に推進していくためには、会員の増強と拡大が鍵となります。新型コロナウイルス感染拡大の影響により会員数は減少傾向にありますが、様々な工夫による入会促進に係る事業と併せて、会員の資質向上に向けた取組を推進し、一層の組織の拡充に取り組めます。

（１）入会の促進

全シ協が会員拡大に向けて作成した「令和元年度 会員拡大の取組と分析」及び「会員増強に向けた取組事例集」に示された内容を参考にしながら、入会促進事業を実施し会員獲得に努めます。

また、今後、期待される女性の入会促進に繋がる取組や、地域の経済団体との連携を図りながら、入会の促進に努めます。

- ①入会を希望する市民を対象とした入会説明会開催
- ②宮城野区・若林区・太白区での出張入会説明会開催
- ③WEBを活用した入会説明会（案内）実施
- ④女性をターゲットとした入会説明会実施
- ⑤入会説明会受講後、未入会者に対するアフターフォロー実施
- ⑥地域の商工会議所等との連携した企業等への働きかけによる、企業退職（予定者）層の入会促進
- ⑦自治体が主催するイベント参加による広報や一般市民が参加できるセミナー等の開催
- ⑧目標管理（P D C Aサイクルによる目標管理）の徹底

(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ことを目的に各種研修・講習会を開催し、会員が受講することで技能習得やスキルの向上を図り、就業に必要な技能と資質を高め、就業機会拡大につなげます。また、会員がセンターの理念や目的を十分理解し、就業や組織活動に円滑に関わることができるよう、会員のレベルアップに努めます。

- ①入会希望者が会員として就業・活動する際の心構え等について習得することを目的に
新入会員研修会の開催
- ②発注者への基本的な対応習得を目的とした接遇講習会開催
- ③職種別の技能取得を目的とした技能講習会開催
・植木剪定業務 ・除草業務 ・筆耕業務 ・家事援助サービス業務
- ④職群班が独自に開催するスキルアップ研修会をサポートするとともに、家事援助サービス業務における実技研修開催

(3) 退会防止の推進

会員の拡大には退会する会員を減少させることも重要な要素となります。未就業者の就業促進や組織に関わる会員にとって魅力あるセンターの在り方について検討し、退会抑制に努めます。

3. 就業の場の確保・拡大

少子高齢化に伴う労働力人口の減少が進行する中、企業等においては人手不足分野における担い手として高齢者の活躍が期待されています。そのような環境下で如何にセンターの会員にふさわしい就業を確保し、就業機会の拡大につなげることは重要課題となります。

そのためには、センターが ONE TEAM（ワンチーム）となり積極的に就業開拓活動を推進し、多くの会員に就業機会の提供が行えるよう努めてまいります。

また、職群班体制の更なる強化を図るなど、主に一般家庭を対象とした受注増につながるよう努めます。

(1) 就業開拓の推進

就業開拓に向けて、就業に関する会員のニーズと地域企業等のニーズを把握・分析し、就業開拓に取り組めます。また、企業訪問を積極的に行い、センターを利用することのメリットを伝え就業開拓の推進に努めます。

- ①就業コーディネーターとの連携
- ②就業コーディネーターを中心に新規発注先を訪問
- ③別職種での就業機会確保を目的に、既に契約している発注先を訪問
- ④多様な就業先のニーズに対応するため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
- ⑨地域の商工会議所等との連携した企業等への働きかけによる就業開拓

(2) 就業機会の拡大

会員の登録データを基に希望する就業条件等のニーズを把握・分析し、就業依頼に対応できる会員へのマッチングをスムーズに行い、多くの会員に就業提供ができるよう努めます。また、新たな生活様式に対応した多様な就業機会の確保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分析・把握
- ②地域企業等のニーズの把握・分析
- ③主に未就業会員を対象とした就業相談の実施
- ④空き家管理対策事業を推進するため、地方自治体との連携強化
- ⑤地域社会に対する貢献度が高く、高齢者の多様な就業機会につながる分野の参入検討

(3) 普及啓発活動の推進

センター事業の意義、仕組みを広く地域に周知するとともに、従来型の仕事だけではなく、多種多様な就業の可能性について広報を行い、イメージの転換・向上を図ることを目的に効果的な広報活動に努めます。

- 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各種イベント（区民まつり・市民センターまつり等）への参加による広報活動
- ④各種関係機関への広報パンフ設置
- ⑤各種広告媒体の広報活用
- ⑥イベント取材による広報紙掲載
- 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普及啓発月間（10月）設定して広報活動の実施
- ⑨オリジナルロゴマークのホームページ・パンフレット等各種広告媒体への掲載等による広報

(4) 女性会員の活動の活性化

センター事業の更なる展開・発展を図るためには、女性を対象とした会員及び就業機会の拡大は重要課題であり、女性会員が活動しやすい事業環境の構築に積極的に取り組みます。

- ①主に女性の入会促進を目的とした、一般市民等を対象とした会員拡大のためのセミナー企画・開催
- ②女性会員の活性化を目的とした専門部会及び委員会等組織の設置

(5) 職群班活動の活性化

主に一般家庭からの就業機会の拡大を図るためには、職群班活動の更なる活性化が必要となります。受注した業務を的確に対応できる体制の強化を目的に、業務体制の見直しや改善について今後の方向性や可能性について検討します。

(6) 各種調査・研究の実施

就業した状況について発注者より情報を収集し、そのデータを基に就業対応におけるサービスの改善・向上を図り、就業機会拡大に努めます。また、入会説明会参加者や入会手続きに至らない新入会員研修会参加者を対象にアフターフォローを実施し、会員増強に努めます。

①顧客満足度調査の実施と活用

②入会説明会参加者に対するアンケート調査の実施

③入会手続きに至らない新入会員研修会受講者の追跡調査の実施

(7) 社会貢献事業への取組

社会貢献活動は、地域への貢献だけではなく、センター事業の普及啓発につながる重要な活動です。また、会員が就業だけではなく、社会貢献活動を通して地域とつながりを持ち貢献できることは、生きがいの充実を図ることができる場となるため、積極的に取り組みます。

(8) ICT活用による事業展開の検討

コロナ禍において、デジタル社会への変革が急速に進行していることから、センター事業においても、事務の効率化を図ることを目的に、アフターコロナを念頭にICTの活用等、新たな事業運営の在り方について検討します。

また、これからのシルバー世代が対応できるICTを活用したデジタルに関連した業務の先行事例等を参考にしながら、会員の新たな就業機会の展開を検討します。

※ICT(information and communication technology)

4. 運営体制の充実・強化

公益法人として関係法令等を遵守しながら公益性の高い事業運営に努めるとともに、新型コロナウイルス感染拡大による影響も含めた社会・経済状況を見据えながら、常に事業の進捗状況及び予算の収支状況の把握・確認を行い、安定した事業運営に努めます。

また、会員・役職員が情報を共有し、組織体制の強化を図り、基本理念「自主・自立、共働・共助」に沿った事業を推進します。

(1) 理事会、委員会・部会体制の強化

基本理念「自主・自立、共働・共助」を基に、透明性・公益性の高い健全な事業運営を遂行するには、理事が組織運営における役割と責任を十分に理解した上で活動を進めること

が求められます。今年度、役員改選により、理事会は新たな体制となることから、組織としての公益目的や理事の役割と責任を十分確認し、センターの基本理念に基づいた公益法人として適正な運営に努めていきます。

また、理事・会員で構成する各委員会、部会についても新たな体制となることから、理事会での方向性を基本に、各部会・委員会ごとに懸案事項、課題等の解決に向け、スムーズな事業展開を図れるよう努めます。

(2) 地域班の活性化

地域班活動に必要な情報の伝達・共有の場として、地域班長やブロック代表を対象とした会議・研修会等を開催します。

また、時代の流れや高齢者の意識の変化により、会員の地域班活動への参加意識が希薄となる傾向があり、地域班活動に係る現状の問題点や課題等を分析し、引き続き地域班の在り方について検討します。

①地域班が活動するためのブロック体制の強化を目的とした会議の開催

- ・行政区別ブロック代表・地域班長合同会議
- ・ブロック・地域班長合同会議
- ・ブロック代表会議

②新任地域班役員に対する研修会の開催

- ・新任地域班長研修会
- ・新任ブロック代表研修会

(3) 事務局機能の拡充・強化

センターの事業運営を円滑に遂行するために、限られた職員で事務局体制を構成しながら、職員が必要な知識とスキルを活用するなどの確な業務対応が求められます。これまで中核として従事してきたプロパー職員が定年退職を迎え、新しい職員を迎えるなど、事務局の職員体制が大きく変わる時期となっていることから、事務局機能の低下とまらないよう、職員の各種研修会への参加や事務局内での研修や定期的な勉強会等を通じて、事務局職員のスキルアップを図り、事務局体制の強化に努めます。

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労働関係法規の知識、対応力の強化

(4) 事業運営基盤の強化

主に民間企業を対象としたシルバー派遣事業の拡充を含めた就業開拓の強化や一般家庭

からの請負等を中心とした職群班の業務体制の改善等、また、高齢者の多様な就業機会に繋がる分野の参入など、事業実績の向上を図り、自主財源の確保に努めます。

また、事業の進捗状況と予算の執行状況を定期的に確認しながら効率化による経費の削減を図り、適正なセンターの事業運営に努めます。

(5) 新型コロナウイルス感染防止対策

事務局職員が新型コロナウイルスに感染することは、事務局機能が大きく低下することに繋がることから、感染を防止する対策を徹底します。職員の時差出勤や事務局内の消毒・飛沫防止を目的としたパーテーションの設置、入社時の検温、マスクの着用など、引き続き感染防止対策に努めます。

また、会員に対して感染もしくは感染の疑いがあった場合の対応マニュアルを提示し、会員から感染等の報告があった際は、迅速に事務局で対応し感染拡大防止に努めます。

(6) 設立40周年記念事業

昨年度、延期となった設立40周年記念事業について、規模を縮小して記念式典のみ実施することとし、準備を進めます。