

# 令和3年度事業計画

## I 事業方針

超高齢化社会に加えて若年労働者人口の減少がますます顕著となる中、求められる労働需要に対し、今後いかに対応していくべきかがシルバー人材センターに課せられた重要な課題と考えています。

地域社会に根を張り、豊かな知識と経験を礎に、真心と技能・技術で活躍をしてきたシルバー人材センターは、超高齢化社会を支える大きな柱となっています。今後も、ますます健康で生きがいのある生活の実現、地域社会の福祉の向上と活性化に貢献できるよう一層の拡充が期待されております。

しかしながら、令和元年度末からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用情勢や社会経済活動に大きな打撃を与え、シルバー人材センター事業にも大きな影響を及ぼすこととなりました。感染症の収束が見通せないなかで、安心・安全就業に配慮をし、シルバー事業が停滞することのないよう、取組んでいかなければなりません。

令和3年度においては、令和元年度からスタートした中期計画に基づき、センター自体の自助努力を続けながら、会員・役員・職員が一致団結して、事業運営にあたるのが重要となります。

そのためには、引き続き1. 会員の増加 2. 安全適正就業への改善と充実 3. 多様な就業機会の確保 4. 総合公園の指定管理と利用促進 5. 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進 6. 新総合支援関連事業への参画 を目標に取り組みたい考えです。

## II 活動計画

### 1. 会員の増加

全国的な会員数は平成21年度の約79万2千人を最高に、減少傾向が続いていましたが、令和元年度は約71万5千人と平成30年度より1918人の増となり、10年振りに増加に転じました。

富山県内においては、平成15年度の1万人が令和元年度には7200人余りと減少しています。前年度からは12人の減ではありますが、会員の確保問題はほとんどのセンターにおいて喫緊の課題として位置づけられています。

全国シルバー人材センター事業協会では、第2次会員100万人達成計画を掲げており、計画期間は平成30年度から令和6年度までの7年間とし、令和3年度末には、会員84万5千人達成を目指しています。当センターにおいても令和3年度は、会員増加の取組を一層推進していかなければなりません。

しかし、定年延長や雇用環境の改善により、新たな会員の確保はますます難しくなっており、団塊の世代を含めた現役世代引退組に対して加入促進が求められているところです。なお、年間を通して加入促進を図る意味合いから、年度後半に新たに加入された会員の年会費を半額にしています。

令和3年3月より、当センターのホームページをスマートフォンでも閲覧できるよう利便性を高め、積極的に情報発信を行いたいと考えています。また、平成27年度から実施している会員募集の新聞折り込みチラシの配布については、今年度も引き続き実施するとともに、あわせて、会員による勧誘活動も促進していきたいと考えています。

利用者からの信頼を得ながら継続した就業先を確保するためには、会員の確保は最低条件となります。引き続き、シルバー人材センターの理念や活動内容をPRしながら、会員の確保に努めていきます。

## 2. 安全適正就業への改善と充実

シルバー人材センターの事業は、「臨時的かつ短期的な就業」と「軽易な業務に係る就業」とされており、週20時間・月10日程の就業とされており、長期に渡る就業等はしてはならないとされています。

しかし、最近の人手不足など雇用情勢の変化に伴い、派遣事業に対して労働時間等の規制に緩和傾向が見受けられますが、監督官庁の指導も厳しくなっており、より適正な事業運営が求められています。

また、派遣事業については、今後シルバー事業の重要な柱となるものと位置づけられており、新たな就業先の開拓と適正な運用に取り組んでいきたいと考えています。

就業中の事故については、会員自身が「自分の安全は、自分で守る」ことを基本に、作業前の十分な打合せやヘルメットなどの安全器具の点検・着用を義務づけることや「指差呼称」の実施を行うなど、より一層の安全確認に努め、物損事故、人身事故の削減を目指します。

事故を起こすことは、利用者にご迷惑をかけるとともに、保険料の増額や免責額の変更等も求められることにもつながるため、引き続き、安全講習会の開催や安全パトロールなどの実施により、指導を強化するとともに、安全就業への啓発に努めたい考えです。

また、熱中症の予防対策や病気の早期発見・早期治療の観点から、町で実施している健康診断の受診や、町の助成があるインフルエンザ予防接種を促すなど、会員の健康管理にも留意していきます。

## 3. 多様な就業機会の確保

就業機会の確保は、シルバー事業の自立促進の根幹をなすものであります。

地域社会の就業ニーズ等を把握し、民間企業、家庭及び地方自治体に対する就業機会の掘り起こしを行ない、多種多様な就業機会を提案することにより新入会員の確保にもつながるものと考えています。また、空き家の増加にともなう草刈りや剪定についても、町と協力して受注の掘り起こしに努めたい考えです。

そのために、会員の確保とともに、企業訪問や一般家庭への案内などを行ない、新規就業機会の開拓にも努めていきます。

## 4. 立山町総合公園の指定管理と利用促進

平成22年4月より立山町総合公園の指定管理者として、その管理と運営にあた

ってきています。今回の更新により、令和3年度から3年間の指定管理者を受けたことから、引き続き適正な管理運営に努めていきます。

約18ヘクタールの敷地内には、約1,700本の樹木をはじめ約3万株の低木や32,100㎡の芝生地が在り、剪定・雪吊り・雪囲い・芝刈り作業等が必要なことから、シルバー事業に適した施設であります。

今後、更に有効利用や利用促進を図るため、公園を会場とした「立山クラフト」などの各種イベント、中高生のクラブ活動などの積極的な受け入れを進めていきます。

また、平成29年2月から各施設の予約状況が総合公園ホームページから確認できるシステムを、平成30年4月から予約システム(利用者登録が必要)も公開し、更に利用者の利便性の向上を図っていきます。今後もホームページの内容の充実や、素早い更新による情報提供等、よりいっそうの普及促進を図っていきます。

## 5. 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進

高齢者活用・現役世代雇用サポート事業は、シルバー人材センターが、高年齢者にサービス業等の人手不足分野や、介護、育児等の現役世代を支える分野で、派遣により就業する機会を提供する事業として位置づけられています。

高齢化や労働力人口の減少が進行する中、人手不足分野や現役世代を支える分野での高齢者の就業促進は、①高年齢者の生活の安定、生きがいの向上、健康の維持・増進 ②企業の人手不足の解消 ③社会・経済の維持・発展等のために、ますます重要と考えられています。

## 6. 新総合事業(介護予防・日常生活支援総合事業) 関連事業への参画

町が実施している新総合事業(介護予防・日常生活支援総合事業)においても、町や関係機関と連携し、シルバー人材センターとして事業に参画できるよう協議をすすめていきます。