

# 令和2年度 事業計画

## はじめに

超高齢社会と少子化の進展による生産年齢人口の減少に伴い、地域社会や産業経済の担い手が不足するとともに、地域活力の維持・向上が大きな課題となっています。また今年度は、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、世界経済の落ち込みは、リーマンショックを上回る規模になるといった、厳しい予測が出されています。わが国でもその影響を避けることが難しい状況であり、感染拡大の終息が長期化すると、シルバー人材センターでも就業規模の縮小等が大きな問題になることが懸念されています。

そうしたなか、国は、生涯現役政策の一環として、65歳までの雇用延長や希望すれば70歳まで働き続けることができる新たな働き方改革を進めており、シルバー人材センターには、高齢者の雇用促進や多様な就業機会の確保などが求められています。

現在、全国には1,200余のセンターがあり、60万人の会員が活動しています。しかしながら、シルバー人材センターは、入会年齢の高年化や適正就業の推進、仕事ニーズの多様化への対応などの課題を抱えているのが現状です。全国シルバー人材センター事業協会では、こうした課題に対応しながら「会員100万人達成計画」をまとめ、会員拡大の運動を全国展開しています。

当センターでは、2期連続して会員増を達成し、事業規模も8億円を超え順調に推移していますが、全国と同様な課題の解決に向けての取り組みが必要となっています。そうした状況を踏まえ、当センターでは、平成30年度末に改訂した「中期5カ年計画」に基づき、令和2年度に次の基本方針（重点項目）を掲げ、事業を積極的に展開していきます。

## I 基本方針

- ◎ シルバーの魅力・イメージ向上と会員加入の促進
- ◎ 就業機会の拡大と適正就業・健康経営の推進
- ◎ 危険を予知する安全就業の徹底
- ◎ 組織の活性化と適正な運営

## II 実施計画

### 1 会員加入の促進

#### (1) 取組みの方向性

市村の広報やメディア等を活用してシルバーの魅力を発信するとともに、「高齢者活躍人材確保育成事業」(国庫補助事業)や「松本市生涯現役促進協議会」の取り組みを通じて会員募集を行うほか、当センター独自のイベントや講習会等の開催を通じて、引き続き会員の加入を促進します。

また、様々な機会を通じて会員への周知徹底を図り、「会員ひとり一会員募集活動」をより一層進めていきます。

さらに、退会者を抑制するため、入会者への就業促進の取組みや退会希望者への面談なども継続して実施します。

#### (2) 具体的取組み

##### ① 会員加入の促進

ア 毎月2回の入会説明会、地域での出前入会説明会の継続実施

イ 「会員ひとり一会員募集活動」の一層の推進(報奨制度の周知・推進)

ウ 「高齢者活用人材確保育成事業」を活用した講習会、技能講習や「松本市生涯現役促進協議会」の取り組みを通じた会員募集の実施

エ ハローワークと連携した、月1回開催の求職者対象セミナーやシニア向けチャレンジ面接会への参加

オ イベントで、シルバー事業のPR、会員募集の実施

カ 新聞及び松本市、山形村広報への会員募集広告の掲載

##### ② 女性会員の加入促進

ア 女性会員の口コミによるシルバーのPR、入会勧誘の実施

イ 「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した、一般女性対象の講座開催等による入会勧誘の継続実施

ウ 女性会員が魅力を感じ、就業しやすいシルバーの環境づくり

### 2 適正就業の推進と就業の拡大

#### (1) 取組みの方向性

##### ① 適正就業の推進

令和元年度に実施した適正就業の調査に基づき、請負が適切でないと判断された就業は、派遣への切替に取り組みます。派遣就業の特徴を充分把握しながら、適正就業を踏まえた新たな就業の拡大に努めます。

派遣法の改正や当センターの定款変更により、派遣就業時間の一部30時間への拡大が可能になったため、会員の希望に沿って時間の拡大を図り

ます。

## ② 就業の拡大

国の補助事業の活用や「松本市生涯現役促進協議会」の活動を通じて、新規事業や独自事業に繋がる取組みを進めるほか、介護予防・日常生活支援総合事業の受注拡大や、松本市からの指定管理事業への応募など新規の就業開拓を進めます。

会員の経験や能力を充分活用するため、新たな分野を含めた就業機会の拡大について研究や取組みを進めます。

また、事業所等に対しては、役員企業の訪問やマスコミでの周知を行うとともに、派遣就業については請負就業とは異なる利点を生かした就業機会の拡大を進めます。

「会員ひとり一仕事開拓運動」は、会員が自ら組織を育てるという観点を大切にしたい会員への啓発に努め、引続き運動を展開します。

## (2) 具体的取組み

### ① 適正就業の推進

ア 「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」の会員、就業先への理解・周知を推進

イ 令和元年度に実施した適正就業の調査や就業の実態等を踏まえ、請負での就業が適切でないと判断された業務は、就業先と調整のうえ、請負から派遣就業へ切替

ウ 「臨時的・短期的または軽易な業務」になじまない就業については、就業先との調整により是正

エ 派遣の週 30 時間までの就業拡大については、会員の希望等を適切に把握し、条件整備を進めたうえで実施

### ② 就業の拡大

ア 会員の能力や経験、仕事へのニーズの多様化に応えるため、ICT関連や事務的な仕事等に対する就業機会の拡大について、事業部会や情報化促進委員会等で研究や検討

イ 国の動向や社会的ニーズを的確に把握し、新規事業や独自事業の創出に向けた研究を進め、既存の独自事業の充実・発展や新たな独自事業の展開への支援

ウ 地域就業機会創出・拡大事業で開始した事業の継続的運営

エ 「介護予防・日常生活支援総合事業」については、就業者確保のため講習会の開催や各地域包括支援センターへの周知及び情報交換の実施

オ 「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した技能研修の実施

カ 役員等による事業所訪問や就業開拓に加え、「松本市生涯現役促進協

議会」の企業訪問等の取組みとの連携推進  
キ 「会員ひとり一仕事開拓運動」の継続

### 3 安全就業の徹底

#### (1) 取組みの方向性

危険予知の感覚向上を目的としたKYTの実践的な安全講習会等を職群ごとに実施するとともに、職群班の現場における安全ミーティングの実施を徹底します。現場での安全就業を確認するため、センター独自の安全パトロールを引き続き実施します。

また、県連合主催の会議や研修会等に参加するとともに、必要に応じて先進地視察等を行い、安全対策の向上を図ります。事故が発生した場合には、発生原因を研究し、再発を防止するための情報の共有化を図ります。

運転業務については、「高齢者運転等に係るガイドライン」に従い、当センターとしての基準を定め、会員に安全管理を徹底します。

安全確保の対策については、安全就業の確保に向けた、健康講座の実施などに努めます。

さらに、今年度新たに労働安全衛生法に基づく「衛生委員会」を設置し、センターの安全衛生環境の保全及び健康経営に取り組みます。

#### (2) 具体的取組み

- ア 事故発生を事前に予測するKYTへの理解を深める講習の実施
- イ 作業前の安全ミーティングの完全実施
- ウ 安全帽、防護ネット等の安全装備使用の徹底
- エ 安全パトロールの実施及び事故発生原因の究明、再発防止
- オ 安全委員会による危険情報の発信
- カ 「高齢者運転等に係るガイドライン」に基づく運転業務の安全対策の実施
- キ 衛生委員会による当センターの労働安全衛生環境の向上
- ク 会員の健康診査受診の推奨や産業医への相談体制の確立等による健康経営の推進

### 4 組織の活性化と適正な運営

#### (1) 取組みの方向性

事業運営における様々な課題に対して適時適切に対応し、会員の自主的、主体的な運営実現に向けて活動できる体制づくりを進めるとともに、各種講習会の開催等を通じて会員の就業に対する資質向上を図り、シルバー業務の信頼性のさらなる向上に努めます。

公益法人として適正な会計運営を行い、収支相償を遵守し、財政基盤の確保に努めます。

(2) 具体的な取組み

- ア 専門部会や委員会活動の充実を図り、問題意識をもって課題に取り組めます。
- イ 地域班長の研修等を通じて地域班活動を支援します。これまで会費徴収の一部を班長に依頼していましたが、納付書の送付により徴収することに改め、班長の負担を軽減します。
- ウ 地域での就業を促進するため、地域作業班の活動を支援します。
- エ 各種講習会、研修会を開催し、会員の技術の向上を進めます。
- オ 国の動向を踏まえ、補助金の活用を図ります。
- カ 公益社団法人に課せられた収支相償の原則を踏まえた適正な財政運営に努めます。
- キ 職員や会員に対して個人情報の保護についての研修・啓発を行い、関連する規定を遵守し、個人情報の取り扱いや保護を徹底します。