

令和 2 年度事業計画

1 基本方針

我が国は人口減少時代に突入し、急速に高齢化が進展する中、企業等における定年延長の動きなど高齢者を取り巻く雇用状況も大きく様変わりしており、また、高齢者の価値観も多様化しています。

令和元年版高齢社会白書での「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成 26 年）によると、仕事をしている 60 歳以上の高齢者の就業意欲については、4 割を超える人が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答し、「70 歳くらいまで、又はそれ以上も働きたい」という回答と合わせると、約 8 割の高齢者が「今後も長く働きたい」と考えているとのことであります。

このような中で、シルバー人材センターは、「地域の日常生活に密着した仕事を高齢者に提供し、活力ある地域社会づくりに寄与する」という理念をもつ公益的団体であり、引き続き、地域の各分野における重要な担い手となることが期待されております。

しかしながら、当センターでは、平成 23 年度来、減少が続いていた会員数は、昨年度は減少に歯止めがかかり、微増が見込まれるものの、受注件数・受注金額とも、一昨年と同様に昨年度も、大幅な減少となりました。

本年度においては、これらの落ち込みの原因を究明・検証しながら、時代の変化に即応し、斬新で、より積極的な取組みを行っていく必要があります。

これらのことから、一つには、昨年度に大幅に見直した広報戦略を継続して実施し、シルバーの一層のイメージアップを図ります。

二つには、会員の拡大が喫緊の課題となっていることから、出張お仕事説明会や「女性のつどい」を引き続き開催するとともに、ハローワークとの連携を強化することなどにより、65 歳以上の団塊の世代や主婦層を中心とした女性会員の拡大を軸に新規会員の獲得を目指すとともに、退会会員の減少にも積極的に取り組み、会員の拡大に努めてまいります。

三つには、未就業会員に対し、よりきめ細かなマッチングを実施するとともに、未就業会員の就業希望を十分、把握した上で、事業所訪問を実施するなど、

就業率の向上及び就業機会の拡大に努めてまいります。

四つには、それぞれの地域において、高齢者同士が支え合う生活支援・福祉サービス事業や空き家見守りサポート事業の実施など、高齢者の就業ニーズや地域のニーズに対応した多様な事業を展開することにより、会員にとって魅力ある職域の拡大を図るとともに、積極的に活力ある地域社会作りに貢献してまいります。

五つには、会員の安全・安心の確保が何よりも重要なことから、安全就業の徹底に努めるとともに、法令遵守の更なる徹底を図るため、発注者の方々などのご理解・ご協力を得ながら、適正就業の推進に努めてまいります。

また、富山県シルバー人材センター連合会と連携を図りながら、派遣事業の拡大を図るなど、引き続き会員の多様な就業機会の拡大に努めてまいります。

今後とも、これらの基本方針に基づき、会員及び発注者の皆様など関係各位のご支援・ご協力を賜りながら、シルバーの基本理念である「自主・自立、共働・共助」のもと、継続して地域社会に貢献するシルバー人材センターを目指して、財政の健全化を図りながら、効率的な事業運営と経営基盤の強化に努めてまいります。

2 事業実施計画

(1) 継続的な広報戦略（組織的な広報活動）の実施

会員の拡大等を図っていくためには、高齢者の方々にシルバーでの就業の拡大や生きがいをいかにアピールできるかが重要であると考えており、そのため、次のとおり広報戦略（積極的な広報活動）を実施し、シルバーのイメージアップを図り、事業の普及・拡充や会員の拡大に努めます。

- ① 昨年度に刷新した入会説明資料やDVDを活用したお仕事説明会の開催
- ② 出張お仕事説明会や「女性のつどい」の開催
- ③ ハローワークにおける「就業相談コーナー」の開催
- ④ 会報「シルバーとやま」の発行（年3回）
- ⑤ 市広報での事業のお知らせを掲載（年4回）
- ⑥ 地区センター等の公共機関やスーパーマーケット・コンビニエンスストア等でのポスター掲示やリーフレットの備え付け

- ⑦ 高齢者向けイベント、地域イベント等でのチラシ配布
- ⑧ 一般家庭への「会員募集用チラシ」の地域ごとへの計画配布
- ⑨ 「シルバーの日」をはじめとした清掃奉仕活動の実施
- ⑩ ホームページを活用した各種情報の随時提供
- ⑪ 富山県シルバー人材センター連合会・富山県生涯現役促進地域連携事業推進協議会及びハローワークとの連絡・連携の強化

(2) 会員数の増強と就業率の向上

シルバー事業の推進を図るためには、高齢者人口の増加に反して減少傾向にある会員数の増強が不可欠であります。

このことから、昨年度、午前の開催に見直した「お仕事説明会」や「出張お仕事説明会」、「女性のつどい」の開催のほか、ハローワークにおける「就業相談コーナー」の設置等により、65歳以上の団塊の世代や主婦層を中心とした女性会員の拡大を軸に、新規会員の獲得を目指します。

また、専任の就業相談員を配置することなどにより、地域社会のニーズや市民ニーズにきめ細かく対応した事業を開拓の上、幅広く情報発信し、高齢者の職域や就業機会の拡大に努めるとともに、未就業会員に対し、これまで以上にきめ細やかで、より踏み込んだマッチングに取り組み、会員数の増強と就業率の向上を目指します。

(3) 受注の拡大

会員の就業ニーズの多様化に応えるとともに、安定した事業運営を図るため、受注割合の少ない公共事業を重点とした新規発注先の掘り起こしに鋭意、努めるとともに、継続契約者や過去に受注のあった企業への訪問活動を計画かつ積極的に実施し、継続契約の確保・拡大や新規就業開拓を図ってまいります。

また、「介護予防・日常生活支援総合事業」の実施のほか、市と連携・協力し、本年1月から開始している「放課後児童クラブ等における会員の就業促進事業」や市と協定を締結し、本年4月から実施している「空き家見守りサポート事業」の定着・推進を図るなど、社会情勢や時代の変化に即応しながら、地域ニーズや市民ニーズにきめ細かく対応した事業を開拓し、職域や就業機会の拡大に努

めてまいります。

(4) 安全・適正就業の徹底

安全就業は、シルバー人材センター事業の原点であります。

傷害事故や損害賠償事故を防止するため、「安全就業基準」の遵守徹底など組織をあげて取り組むとともに、安全ニュース等の情報提供を行い、就業中の事故だけでなく、就業途中における交通事故防止や健康管理に留意するよう、会員の意識の高揚を図ってまいります。

また、安全パトロールの強化を図ることにより、安全就業を徹底し、事故防止に努めてまいります。

一方、センターが地域の雇用や会員の就業ニーズに応え、社会に貢献していくためには、法令遵守の徹底による適正就業の推進に努めていく必要があります。

このことから、今後とも、国の「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」に基づき、順次、就業内容を再点検し、継続的に見直しすることにより、適正就業の徹底に取り組んでまいります。

(5) 派遣事業の拡大

派遣事業等の業務拡大につきましては、平成30年9月に富山県知事から1次指定を受け、同年10月から施行されており、当センターにおいても、就業実績を上げております。今後とも、これらの状況を踏まえ、富山県シルバー人材センター連合会と連携しながら、派遣事業の拡大に努めてまいります。

(6) 研修の充実

高い需要があるにも関わらず、会員不足等から供給不足が発生している樹木剪定や雪吊り、草刈りなどの職種について、技術・技能の向上を図るとともに、技能後継者不足に対応するため、事業推進委員会が主体となって、会員を対象とした技能取得講習会を開催し、会員の育成と新規入会者を募ります。

(7) 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の継続(平成27年度から実施)

労働力人口の減少が進行する中、育児支援業務など地域における人手不足分野での就業を拡大することにより、女性の社会進出を支援するとともに、多くの現役世代が安心して働けるよう、下支えに努めます。

また、技能講習会を開催し、会員拡大に繋がります。

(8) 財政の健全化

シルバー人材センターにおいては、安定した運営を確保することが喫緊の課題であることから、会員数の増強や受注の拡大などの経営基盤を強化しながら、業務の効率化などに積極的に取り組み、財政の健全化に努めてまいります。

(9) 組織の充実強化

シルバー人材センターの安定した運営を確保し、財政の健全化を図るためには、組織機構の再編成や職員数の適正化が不可欠であると考えております。

このことから、組織機構の再編成につきましては、今年度、本所内に「事業推進班」を設けたところでありますが、業務効率のほか、会員や発注者の利便性を考慮しながら、本所の移転と並行し、本所・支所の一本化に向けて、検討を進め、今年度末までには、一定の方向性を見出したいと考えております。

なお、本所の移転につきましては、五福地区（旧五福小学校跡地）において、本年8月頃からの業務開始を予定しているところであり、業務効率を十分に考慮しながら、会員の利便性が損なわれることのないよう、整備に努めてまいります。

また、職員数につきましても、今後のシルバー人材センターのあり方や組織機構の再編成の状況を踏まえながら、適正化を進め、総人件費の抑制や削減に努めてまいります。

今後とも、引き続き、事務事業の見直しや組織の規模に見合った適正な人員配置を行うとともに、コンパクトで効率的に機能する組織体制の構築と組織の充実強化に取り組んでまいります。