

事業計画

〇はじめに

【シルバー人材センターの取り巻く環境】

現在、日本の平均寿命は世界一の水準にあり、一方で出生率の低下による少子化で、歴史上経験したことのない速さで高齢化が進んでいます。

このことにより、政府では高齢者がいつまでも健康で働き続けていくことは、充実したセカンドライフを送るための経済的な安定を確保するだけでなく、社会とのつながり、仲間づくりを通じた生きがいを感じる人生設計を可能にするとの考えのもと、希望すれば70歳まで働けることが可能となるよう「高齢者雇用安定法」の改正を進めています。

これら人生100年時代を見据えた働き方改革の推進において、シルバー人材センターは、これまでも地域社会の福祉の向上と活性化に鋭意努力してきましたが、これからも豊かで活力ある地域社会を創造していくため、現役世代の下支えや人手不足の分野での労働力の確保に向けて貢献してまいります。また、それに伴ってシルバーの果たすべき役割はますます重要視されるとともに、今後のシルバーの活躍に多くの分野や多様な主体（*1）からの期待が寄せられています。

*1 多様な主体とは、行政・まちづくり委員会等コミュニティ組織・企業・社会福祉法人等

【シルバー事業の今後の方向性】

当センターを構成する市町村では、シルバー会員となれる60歳以上の割合は38.4%（2019.4.1）となりました。県下では依然として会員数が減少している中で、僅かずつではありますが7年連続して増加しており、登録会員数は1,000人を優に超える組織を維持し続けています。

就業形態においては、請負・委任業務は契約全体の約70%となっていますが、派遣業務は年々伸びてきており約30%に達する状況です。昨今の特徴としては、気候変動が及ぼす果樹生産等への被害が年々増加しているため、農作業等の就業実績は大きな痛手を負っています。また、草刈り・除草等の外仕事に従事する会員層の減少により、時期的に発注が集中するような時は対応しきれないこともあります。また、請負からの切り替えが進んでいる派遣就業にあっても、本年度4月施行の派遣法の改正は、シルバー事業の推進にとって新たな取り組み課題も発生すると思えます。

これらの観点から、センターでは「第4期中期計画（5か年計画）」に基づき、構成市町村と協働したアクティブシニア層（*2）の就労支援を含め、会員の拡大と後継者育成を進めて、発注者と会員双方の期待に応えていきたいと考えています。

様々な出会いを通じて、一人でも多くの会員に「入会して良かった」と感じてもらえるようなセンターづくりを目指して、地域社会からの期待にも応えていけるよう、会員・役員・職員が一丸となって頑張りましょう。

*2 アクティブシニアとは、自分なりの価値観をもち、定年退職後にも、趣味や様々な活動に意欲的な、元気なシニア層。とくに団塊の世代をさすことが多い。

I.基本方針

- ☆会員増強と資質の向上
- ☆就業確保の推進と適正就業
- ☆安全就業の徹底と事故ゼロ運動の実施
- ☆組織の活性化と機能の充実

II.実施計画

1 会員増強と資質の向上

シルバーの事業に興味を持ち、応援してもらうため、県及び関係機関、構成市町村で開催するイベントへの出展やシルバー連合会と連携した「高齢者活躍人材確保育成事業」を有効に活用して、センター事業のPRと入会募集を継続して行います。また、構成市町村の広報や地元マスコミ等を通じて、シルバーの活動を地域の皆さんに広く知っていただくよう努めます。

- ① ポイント制度を活用した「会員ひとり新会員1人募集活動」に積極的に取り組みます。
- ② 就業が困難になった会員も引き続き互助会・同好会活動や地域の社会奉仕活動に参加できるよう、ゴールド会員制度による退会抑制に取り組みます。
- ③ 原則として毎月1回入会説明会を行います。また、入会希望者の利便性を高めるため、町村域での「夜間入会相談会」の実施回数を増やします。
- ④ 地元マスコミ（南信州新聞社・ICTV・いいだFM等）を通じた広告宣伝活動に取り組みます。
- ⑤ 女性会員の事業活性化と新規入会促進のため、各種講座や教室等を継続実施します。また、女性のための入会相談会の開催や介護・子育て支援等、女性に適した就業の確保・拡大に努めます。
- ⑦ 「生涯現役！」いつまでも健康で働き続けてもらうため、これまでの「健康管理講習会」を更に充実させ、心身共に丈夫な体づくりを応援します。
- ⑧ 発注者から“シルバーは、安くて、早くて、よい仕事”と常に良い評価をいただけるよう、就業マナー（発注者へのモラルハラスメントやわいせつ行為等の禁止）の向上とプライバシーの遵守に努め、シルバーブランドの確立に努めます。

2 就業確保の推進と適正就業

- ① 会員一人ひとりが「就業開拓員」となり、ポイント制度を活用して就業機会の掘り起こしを行ないます。
- ② 受注情報を公開し、会員に就業機会を広く案内すると共に、未就業会員には聞き取り等を行って就業に向けた案内を行います。
- ③ 新規就業の開拓や継続発注を確保するため、企業等への営業訪問を実施します。
- ④ 生活弱者に向けた「ちょっとした困りごとお手伝いサービス（ワンコインサービス事業）」の事業化や子育て支援や介護予防分野で就業の拡大等に向けて、地域の潜在ニーズの掘り下げと具体的な仕組みづくりの検討を進めます。
- ⑤ 既存の独自事業も創意工夫して、シルバー事業の推進を図ります。
- ⑥ 「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を遵守するとともに、請負が適切でない場合は派遣就業への切り替えを適宜行います。
- ⑦ シルバー連合会と連携した「高齢者活躍人材確保育成事業」による各種講座・セミナー・技能講習を継続して実施します。
- ⑧ シルバーの仕組みを崩す「センターを通さない就業」の根絶に努めます。

3 安全就業の徹底と事故ゼロ運動の実施

- ① 危険予知訓練（KYT）を活かした講習会等を実施するとともに、職群班での安全ミーティングの徹底を図ります。
- ② 各現場で「安全確認・声かけ運動」を行い、安全・安心な就業に努めます。
- ③ 安全就業パトロールを充実し、現場での安全対策を喚起します。

- ④ 安全就業ニュースによる啓発活動を行います。
- ⑤ 飛散防止対策として、刈払機の石跳ね防止アタッチメントの装着を普及するとともに、安全操作講習会を実施します。
- ⑥ 「高齢者運転等に係るガイドライン」に基づいた運転業務の安全対策として、自動車教習所の協力による運転適性診断や安全運転講習会を実施します。
- ⑦ 万一事故が発生した場合は、事故原因等を検証し、再発防止の対策等に取り組みます。

4 組織の活性化と機能の充実

- ① 会員の自主的・主体的な運営の実現に向けて、理事会、部会、委員会等のより効果的で機能的な組織づくりを検討します。
- ② 地区班や職群班はセンター機能の要として、会員同士の意思疎通を密にした班づくりを支援します。
- ③ 事務局体制の効率化と職員のスキルアップに努めます。
- ④ 財政基盤強化として、自主財源及び補助金の確保に努めるとともに、PDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルによる事務事業の見直し等で、経費節減を図ります。

5 構成市町村及び関係機関との連携とシルバー事業の広報啓発活動

- ① 構成市町村及び関係機関と連携したシルバー事業を通じて高齢社会を支える役割を果たします。
- ② 各地区班は、地元地域への感謝と奉仕の場並びにシルバーの活動をPRする場として、公共施設等の草刈り及び清掃作業を継続して実施します。
- ③ 構成市町村・県、ハローワーク等関係機関と連携し、アクティブシニア層の就労支援や開催イベント等に出展し、シルバーの啓発活動を積極的に展開します。
- ④ 地域住民にセンターの情報を広く周知するため、地元マスコミ等に積極的に情報提供します。
- ⑤ センターの活動情報を広く周知するため「シルバーだより」を充実させます。
- ⑥ 見やすくわかりやすいホームページづくりに心がけ、より多くの最新情報を提供します。

6 その他全体的事項

- ① 構成市町村との綿密な連携がセンター発展のための重要な要素であると捉えており、担当課長会議及び理事者並びに議員との懇談会を継続実施して、良好な関係性を維持します。
- ② 会員とセンターの情報共有や意思疎通を図り、安定かつ継続的なセンター運営を図るため、理事会等で地区懇談会のあり方を十分に検討し、会員のための有意義な交流と話し合いの場づくりに努めます

シルバー人材センターの基本理念

- ◎ 自主・・・会員が自主的に事業に参加します。
- ◎ 自立・・・会員が主体となってセンターを育てます。
- ◎ 共働・・・会員が共に働きます。
- ◎ 共助・・・会員が共に助け合います。

