

# 令和2年度事業計画

## 1 基本方針

少子高齢化が急速に進み人口が減少している中で、現役引退後も就業意欲が高く、豊富な知識や技能、経験を持つ高齢者に働く場を提供するとともに、仲間づくりを通して、高齢者の生きがいの充実や健康増進を図るシルバー人材センター（以下「センター」という。）は、地域社会に貢献する公共性・公益性の高い団体として、その役割はますます大きくなっています。

こうした中、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）は、国・地方自治体の施策の実現や地域社会の期待に応えるため、平成30年度からの7年間を期間とする「第2次会員100万人達成計画」の達成に向けた取り組みを推進しているところであります。

このような状況を踏まえ、連合会においては、前計画である「第四次中期計画」の結果の検証・分析を行い、令和2年度を初年度とする「第五次中期計画」を策定し、今後のシルバー事業を推進することとしています。

特に、会員の拡大と並行して、「自主・自立、共働・共助」という理念のもと、国及び地方自治体の施策、地域ニーズに対応した、

- ① 介護予防・日常生活支援総合事業などの要支援高齢者に対する事業
- ② 放課後児童クラブの担い手などの子育て中の現役世代や子供たちへの支援事業
- ③ 人手不足の地元企業に向けたシルバー派遣等の事業
- ④ 空き家管理、遊休地を活用した農園事業などの事業

についても、重点的に取り組むこととしています。

連合会は、令和2年度においても、国、県及び市町村、関係諸団体等との緊密な連携の下、第五次中期計画の目標達成のため、センターと一体となって各事業の着実な実施に努め、地域社会へ貢献する公益社団法人としての役割を果たしてまいります。

## 2 第五次中期計画の目標値

- (1) 会員数 8,044人（うち女性会員 3,130人）
- (2) 契約金額 33億54百万円（うち派遣事業 3億38百万円）
- (3) 就業率 88.3%
- (4) 事故件数 0件

## 3 事業計画

### (1) 会員の拡大

センターの存在価値を高め、積極的な事業展開を行うためには、会員の拡大は必要不可欠であります。会員数は平成15年度をピークに減少傾向にあります。

このため、会員減少に歯止めをかけ、増加に転換していくための取り組みを強化することとします。

#### ① 入会促進の取組

(ア) 国の委託事業である「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した会員拡大の取り組みとして、次のことを推進していくこととします。

- ㊦ 様々なメディアを通じた広報活動の展開
- ㊧ リーフレット等の作成・配布による入会促進
- ㊨ 高齢者の就業意欲を喚起・促進するための就業体験の実施
- ㊩ 高齢者が自信をもって就業するための技能講習の実施

(イ) ホームページの活用による会員確保

#### ② 組織的取組

(ア) 第五次中期計画で定めた会員の目標数値を達成するため、各センターと連携したPDCAサイクルによる目標管理

(イ) 行政機関や関係団体、みやぎきシニア活躍推進協議会との連携強化

### (2) 就業機会の拡大

就業機会の拡大は、会員拡大とともに、「高齢者が働くことを通じて生

きがいを得ると共に、地域社会の活性化に貢献する」というシルバー人材センターの役割を果たすための両輪をなすものであります。

このため、連合会に就業開拓等の要員を配置し、センターと連携した就業機会の拡大に取り組むこととします。

- ① 高齢者のニーズに合った就業分野の開拓
- ② 女性のニーズに合った就業分野の開拓
- ③ ホワイトカラー層に合った就業分野の開拓
- ④ ある程度収入が見込まれる就業分野の開拓

### (3) 安全・適正就業の推進

#### ① 安全就業

「安全がすべてに優先する」ことを念頭に、安全に対する意識の向上を図るため、次のことを推進します。

- ㊦ センターの担当者や会員を対象とした安全衛生研修会の開催
- ㊧ センターと連合会による安全パトロールの実施
- ㊨ 健康診断受診の徹底
- ㊩ 運転業務に従事する会員の運転診断の実施

#### ② 適正就業

適正就業ガイドラインに沿った適正就業の徹底を図るため、次の取り組みを推進します。

- ㊦ 適正就業ガイドラインの周知・徹底
- ㊧ 適正就業担当者会議の開催
- ㊨ 適正就業に関する研修会の開催

### (4) シルバー派遣事業

シルバー派遣事業は、高齢化や労働力の減少が進行する中、人手不足の分野や介護・育児等の現役世代を支える分野において、高齢者が担い手として活躍することが期待されていることから、センターと連携して、シルバー派遣事業の更なる充実を図ることとします。

なお、令和2年4月1日に宮崎県から高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第39条第1項の規定により、法人シルバー人材センターが設置されている13市町において、21業種16職種の業務拡大に係る指定を受けたことから、県内企業に対し業務拡大を受けた業種及び職種の周知を図り、高年齢者の多様な就業ニーズに沿った就業機会の確保に取り組むこと

とします。

## (5) 成長分野における請負就業

成長分野における請負就業は、高年齢者の多様な就業機会の確保及び地域社会における活動・貢献の場であります。

また、女性会員が就業しやすい分野も多数存在することから、センターと連携して取り組みを推進することとします。

- ① 福祉・家事援助サービス事業
- ② 介護予防・日常生活支援総合事業
- ③ 空き家管理対策事業
- ④ 放課後児童クラブにおける育児支援事業

## (6) 普及啓発活動

センターと連合会が連携して、センターの理念や事業を広く県民に周知するとともに、次の活動を通じて普及啓発活動を推進し、会員拡大に努めることとします。

- ① 普及啓発促進月間（10月）の実施
- ② 様々なメディアを通じた広報活動の展開
- ③ リーフレット等の作成・配布
- ④ ホームページの活用
- ⑤ 地方自治体等のイベントへの積極的な参加

## (7) 調査・研究活動

シルバー人材センターを取り巻く環境はますます厳しさを増すことが予想されることから、事務事業の見直しや効率化のための調査・研究に取り組むこととします。

また、70歳までの就業機会の確保が進む中、会員の平均年齢はさらに上昇すると思われることから、会員の事故防止や能力・体力・適性に応じた就業のマッチングを円滑に行うための調査・研究も行うこととします。

- ① センター共通事務の共同化の調査・研究
- ② シルバー事業の広域化の調査・研究
- ③ 会員の就業能力、体力、職業適性等の測定方法等の調査・研究
- ④ その他、事務事業の見直しや効率化のための調査・研究

## (8) 指導相談事業

高齢者の就業ニーズや社会要請が多様化している状況と合わせ、シルバー人材センターを取り巻く環境がますます厳しくなることが予想される中、シルバー事業の新たな展開、適正で効率的な運営を図る必要があります。

このため、センターの個別相談や計画的な訪問指導など、必要な支援を引き続き行うこととします。

## (9) 交流・研修活動

シルバー人材センターを取り巻く環境が厳しさを増す中、センターを安定的に運営していくには、人材育成や情報の共有は必要不可欠であります。

このため、センターのニーズに合った各種研修会を開催するとともに、センターでの各種の研修会の開催や外部主催の研修会への参加を促すこととします。

また、センター間やセンターと連合会間の交流研修についても、検討していくこととします。

- ① 理事長、事務局長合同会議の開催
- ② 理事、監事研修会の開催
- ③ 事務局長会議の開催
- ④ 業務担当（シルバー事業、会計等）職員研修会の開催
- ⑤ 全シ協主催の研修会への参加
- ⑥ 九シ協主催の研修会への参加
- ⑦ センター間、センターと連合会間の交流研修会の検討

## (10) センター未設置等の解消

未設置の都農町は、「センターの設置は、当面見送る。」こととされた。

しかしながら、「高年齢者が働くことを通じて生きがいを得ると共に、地域社会の活性化に貢献する。」ことのできるセンターの設置は必要と考えることから、今後は町の要請に基づいて、必要な支援を行っていくこととします。

また、連合会に未加入のセンター5地区に対しては、連合会への加入を働きかけていきます。

## (11) 関係機関及び関係団体との連携強化

連合会が安定的に事業を展開するため、宮崎労働局、宮崎県、全シ協や関係団体と連携を図りながら、事業の効果的で効率的な運営を図ります。

また、「成長分野における請負就業」についても、地方自治体や関係機関との連携により成り立つ分野もあることから、今後も、行政機関などの関係機関及び関係団体との連携強化を図っていきます。

- ① 宮崎労働局、宮崎県及び市町村との連携
- ② 高齢者・福祉団体、商工団体などの関係団体との連携
- ③ 全シ協及び九シ協との連携
- ④ 県内各センターとの連携
- ⑤ みやざきシニア活躍推進協議会との連携

## (12) 事業運営基盤の強化

連合会の事業運営と組織体制の強化のため、理事会及び事務局体制の充実・強化、財政基盤の確立、行政機関や関係団体との連携強化をさらに図っていきます。

また、公益社団法人として社会的信頼性を確保する必要があることから、安全・適正就業対策や個人情報保護対策をはじめとするコンプライアンスの徹底を図っていきます。