

令和2年度 事業計画

I 基本方針

我が国は、急速な少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が深刻化しているなか、一億総活躍社会の実現に向けて、働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革が総合的に推進されております。

今年度、国のシルバー人材センター事業における方針では、社会の変化に対応し地域を支える「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」の拡充やシルバー人材センターの基盤強化を図る取り組みが示されております。

そのような中、昨年度当センターは第5次中・長期計画の重点施策に沿った事業を計画的かつ効果的に展開し、最重要課題とした会員増強対策に取り組みましたが、会員数は減少しなかったものの増加にも転じておらず、事業の成果が上がっているとは言い難い状況にあります。

今年度は、第5次中・長期計画の中期年度を迎える中、重点施策について目標年度の推計数値を見直し、新たな施策を打ち出すなど、引き続き会員増強対策に重点を置いた事業を展開致します。

具体的には、地域の高齢者の皆様の実態に即した入会の仕組みづくりと、高齢者の皆様が安心して働ける、「仲間」と「働く場」の提供を行うとともに、会員の平均年齢が上昇することを踏まえ、「生きがい」・「健康」等に特化した事業を推進し、「センターに入って良かった。」と実感して頂けるセンターづくりを目指します。

また、会員の皆様の就労機会を拡充することにつきましては、今後、企業等では70歳まで働ける環境を構築することが想定される労働者派遣事業の一層の充実を図り、企業等お客様の求人ニーズに対応できる会員の増強等機能強化を促進します。

そこで、今年度は、次の重点目標を掲げるなか、会員・役員・職員が一体となり透明性の高い運営と、安定した財政基盤の確立を目指し、より一層の魅力的な団体として継続的に活動していくための事業を実施します。

II. 重点目標

- A 会員の増強（入会促進と退会者縮減対策）
- B 就業機会の確保
- C 安全対策の推進
- D センターのイメージチェンジ

III. 事業実施計画

1. 高齢者に対する雇用によらない就業の機会の確保・提供事業

- (1) 会員の就労希望に応えるため、営業推進実行委員会活動により、高齢者が働く裾野を広げる営業活動を継続的・組織的に展開する。
- (2) 就業機会の提供は、地域のお客様から発注された仕事の情報や内容等を広くセンターの会員である高齢者に周知し、高齢者の希望、能力等に応じて公平に提供を行うため、お客様から信頼される仕事の質を保つことを前提に、出来る限り多くの高齢者の就業機会が保たれるようグループ就業、ローテーション就業等を推進する。
- (3) 請負、委任による仕事の受注と提供について、「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を活用した周知・指導を行い適正化を図る。
- (4) 安全・適正就業委員会を核に、安全就業の徹底を図り、適正就業基準と会員就業コーディネートプランに基づき、未就業会員等への就業機会の提供に努め、就業率の向上を目指す。
- (5) センター事業が円滑に行われるよう支部組織の充実を図り、市内一円で同じ就業条件で働ける環境の整備、就業に係る連絡体制の確保及び就業先の開拓を行う。
- (6) 高齢者の就業機会拡大のため高齢者が独自の創意と工夫により、就業を創出する事業として独自事業を行う。
- (7) 地域社会の支え手を確保していくことが必要と見込まれる分野、子育て、高齢者に対する生活支援・介護等、高齢者の活用・活躍の場を開拓する。

2. 雇用による就業を希望する高齢者に対する労働者派遣事業

地域社会の雇用情勢、生産労働力人口の減少、労働者の不足に応じて、高齢者の活用を促し、就業機会を拡充するため、労働者派遣事業の機能強化を図る。あらかじめ登録した会員のうち、派遣労働を希望する会員（以下、派遣労働会員）を対象に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」に基づき、労働者派遣事業を実施する。また、「愛媛県シルバー人材センター連合会松山実施事務所」の体制を一層強化し、関係諸法令に沿った派遣労働会員の適切な雇用の確保及び事業運営に努める。

- (1) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正により、取り扱う業務の範囲が「臨時的・短期的かつ軽易な業務(週 20 時間程度以内)」から、地域の雇用労働情勢等の実情に応じて、知事が認可した。一部の職種においては「常用雇用(週 40 時間)」の範囲まで拡大されることとなりており、知事の指定す

る職種も広がる中で、雇用による就業を希望する高齢者の就業ニーズを一層充足するため、地域の求人ニーズとのマッチングを一層促進する。

- (2) 地域の実情に応じ、高齢者のニーズを踏まえた多様な就業機会を確保する観点から、取り扱う業務の要件緩和が進む中で、就業の実態に即し、雇用労働者の労働契約法に基づく処遇を適正に措置するため、必要な経費を確保し、増大する事務手続きを円滑に執り行う体制を整備する。
- (3) 派遣労働会員に対する雇用に関する知識(関係諸法令等)を付与する機会の確保、高齢期におけるキャリア形成支援、キャリアアップを図る機会を確保し、派遣労働会員の適正な就業を推進する。
- (4) 派遣労働会員の労働災害の防止、健康維持増進を図るため、労働安全衛生法等、関係諸法法令に基づき、派遣先事業所への安全の周知・徹底、派遣労働会員の安全意識の高揚を図る取り組みを推進するとともに、年次有給休暇の取得、健康診断・ストレスチェック等の適正実施により、派遣労働会員の健康維持増進と快適な職場環境の形成を図る。
- (5) 「改正労働者派遣法」の施行に基づき、派遣労働者の同一労働同一賃金制度(令和2年4月施行)への対応に向け、派遣先に雇用される通常の労働者(比較対象労働者)と派遣労働会員との間の不合理な待遇差等の解消を目指した取り組みを実施する。

3. 高齢者に対し、就業に必要な知識及び技能を付与する講習事業

(1) 技能開発講習会事業

就業意欲のある高齢者を対象とした講習会や、新たな就業を希望する女性会員を対象とした研修会等を開催し、就業に必要な技能や知識を付与し就業に結びつけるために専門機関と連携した講習会を実施する。

(2) 接遇講習会事業

地域社会の活性化を担う会員として、その活動の礎となるモラルの向上と接遇能力を向上させる講習会を実施する。

4. 就業を通じて高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図る事業

(1) 社会参加促進事業

働くことに加えた「楽しさ」「集う喜び」を提供する、地域班活動の拡充やセンターを通じた趣味活動の実施を促進する。

全会員参加型の「就労グループ」を構築し、そのなかで、リーダーのもと会員の主体的活動の一部として「親睦活動」を展開する。

ボランティア活動を希望する高齢者を対象に、社会参加活動の一環として、市と連携したまち美化活動や地域班を活用した清掃活動、及び地域イベント等に係るボランティア活動を実施する。

(2) 相談・情報提供事業

就労相談日の体制強化を図り就業率の向上に努める。

地域における働く意欲のある高齢者のために、職業能力開発、ボランティア活動等に係る相談・情報提供に努める。

(3) シルバーサロン事業

社会参加に意欲のある健康な高齢者に就業の場を提供するとともに、当センター利用者、会員を初めとした高齢者に交流の場を提供することにより、高齢者の生きがいの充実に努める。(市内3カ所)

(4) 生きがいデイサービス事業

市内に住所を有するおおむね65歳以上の高齢者で、介護保険法に規定する通所介護を利用することができない方が、生きがいデイサービスに通所し、各種サービスを受けることによって健康と生きがいづくりの促進と閉じこもり予防に繋がる事業として実施する。

(5) 高齢者生活基盤支援事業

地域住民による支え合い機能の低下や集落の崩壊も危惧されている離島において、生活基盤支援(「見守り」と「買い物支援」)及びミニデイサービス事業を実施し、誰もが住みなれた地域で安心して暮らせる環境を整備する。

5. 高齢者の多様な就業機会の確保及び地域社会、企業等における高齢者の能力の活用を図るための事業

(1) 就業開拓等事業

- ① 就業機会確保と会員確保を一連の業務とし、職員が一定のスキルを有する職業分野における仕事と、その経験者を会員に確保する営業活動を展開する。
- ② 営業推進員を配置し、地域の家庭、事業所、地方公共団体等を訪問・面接し、高齢者にふさわしい仕事を積極的に開拓するとともに、高齢者の職業能力や経験を生かせる職域の開拓を実施する。
- ③ 女性会員による、女性のコミュニケーション能力を活用した企業訪問活動を実施する。
- ④ 事業主団体との連携による業種・職種ごとに企業と会員リーダーとの懇談会を開催する。
- ⑤ 会員の経験や能力を活かした仕事を企業に提案する営業活動を実施する。
- ⑥ 高齢女性の潜在能力の活用と活躍の場の創出に向け、シルバー発「コミュニティ・スペース」の展開を図る。
- ⑦ ホームページに会員の免許・資格情報を掲載し、就業機会確保に努める。
- ⑧ 保育に係る「認可外保育施設指導監督の指針」及び「認可外保育施設指導監督基準」の改正に伴い、新制度に対応するため「居宅訪問型保育事業」の届出及び従事者となる有資格者の育成を実施し、女性会員の更なる就業機会の提供を図る。

(2) 調査研究事業

- ① 地域社会のニーズにマッチした事業展開を実施するために、高齢者のセンターへの関心度調査、発注者満足度調査、高齢者の就業に対する意識調査や健康づくりの推進に関する調査を実施する。
- ② 消費税法の改正に係る対策検討委員会を設置し体制整備を図る。
- ③ 「正会員の入会の在り方等検討委員会」を設置し会員増強に向けた具

体的施策を策定する。

- ④ 高齢者就業に係る認知症予防と健康増進に関する調査を実施する。

(3) 安全・適正就業推進事業

高齢者が自らの安全の確保と健康の維持を図りながら、センターから提供された仕事を安全かつ適正に遂行できるよう、安全意識の徹底と健康管理の啓発活動を行う。

- ① 就業する会員（高齢者）が自転車を利用する際のヘルメットの着用について、会員総意でヘルメット着用を推進する。
- ② 安全就業対策について一層の体制整備と、実効のある安全就業対策の推進に努める。
- ③ 安全・適正就業委員会と安全推進員の連携により、就業現場巡回指導、安全会報の発行、交通安全講習等を実施する。また、高齢者の健康管理のため、市の健康診断受診推奨などを実施する。
- ④ 高齢者の自動車事故等を防ぐために、交通安全講習を実施する。

(4) 普及啓発事業

市報、ポスターの掲示及びチラシ等の配布や、ホームページの充実、センターボランティア活動の報道依頼などを行う。

- ① 入会者にとって身近に感じられる「入会セミナー」定期的「入会セミナー」を再編する。月4回、移動説明会を併せて実施する。
- ② 受講対象者を特化（職種別・男女別）した入会セミナーの開催に向けて検討する。
- ③ 既存資料の見直しと、「入会セミナー」DVDを活用し入会促進を図る。
- ④ ホームページ・事業パンフレット・事業解説書等の再検討とリニューアルを実施する。
- ⑤ 入会申込について、入会者に寄り添い傾聴する機会とし、入会申込者に対して専用窓口を設け、担当職員を固定化し一定の傾聴スキルを有する者とする。
- ⑥ Web 会員登録機能を活用し入会から就業提供までの時間軽減を図る。
- ⑦ 地域ニーズに柔軟に対応するため、入会手続きの柔軟性を確保する。
- ⑧ Web 人材リスト掲載希望者を募集し「いきいき仕事センターマッチングサイト」を拡充する。
- ⑨ 人材不足分野に就業できる高齢者、特に女性会員の入会促進を図る。
- ⑩ 事業案内・事業実施状況をさらにアピールするためホームページを普及啓発に積極的に活用する。
- ⑪ センター本部・支部、福祉事務所を情報発信基地とし、配布やポスターの掲示依頼を行う。
- ⑫ 広報担当理事・職員により、報道機関、関係機関等への情報提供等、センター事業の普及啓発に努める。
- ⑬ 愛媛県シルバー人材センター連合会と連携し、労働者派遣事業の拡

充、多様な就業形態への紹介を広く啓発する。

- ⑭ 高齢者の生活支援と長寿会員の活動機会を充実するため、「シルバーサロン清水町」のリニューアル、「久米愛・あいサロン」や成年後見制度の普及啓発を図る。
- ⑮ 事業に係る団体・企業等を対象として「賛助会員懇親会」を開催し賛助会員を確保する。
- ⑯ 地域班活動を活用した会員確保への事業を展開する。
- ⑰ 新たなジャンルの仕事・活動を企画提案し、センターへの入会促進を図る。

(5) 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業

高齢者の、人手不足分野・現役世代を支える分野で高齢者に就業する機会を提供し、高齢者の生活の安定、生きがいの向上、健康の維持・増進、企業の人手不足の解消、地域社会の維持・発展等を推進するための事業を実施する。

- ① 高齢者セミナーの実施（年3回開催予定）
- ② 社会・経済の発展に資する事業（都心部の人材と仕事獲得事業）
- ③ 現役世代の女性等の家庭内の手間や時間的制約の解消事業（市内2か所で実施予定）
- ④ 子育て支援事業の働く場を確保するために、センター会員を積極的に活用する取り組みを構築し事業を実施する。
- ⑤ 人手不足分野における、女性の潜在的能力を活かすことを目的として結成した「おたすけ隊」事業を実施する。
- ⑥ 「健幸測定会」を活用し、今後平均年齢が上昇する会員等への認知症予防対策や健康増進の観点から実施する。
- ⑦ 松山市と連携し組織的かつ広域的空き家等巡回管理サービス提供体制の整備と、多様なニーズにワンストップで対応する総合的支援体制の拡大・充実を図る。
- ⑧ 女性の感性とネットワーク、女性の生活に密着した技能・技術と地道な就労特性を活用し世代間交流を図る事業を実施し、女性会員の就労創造事業の充実・拡大を図る。

(6) 助成金等を利用した事業

助成事業や国の委託事業を利用し、高齢者の多様な就業機会の確保を図るため、シルバー人材センターならではの事業に積極的に取り組む。

- ① 厚生労働省が公募した「生涯現役促進地域連携事業」地域協働コースで採択された「地方創生に係る高齢者の就労機会拡充連携事業」を令和2年度より3年間実施する。

平成29年度から令和元年度の実施結果を基に、一定相当の成果が見込まれる支援メニューを継続及び一部改善し、より一層の相乗効果を高め効果的な事業成果を目指して実施する。松山市が運営している創業・経営・就労支援などの幅広いサービスをワンストップで提供している、しごと創造の支援拠点「未・来 Job まつやま」での高齢者専用相談窓口事業と新たに松山市の補助事業で運営する高齢者総合的就労相談窓口「いきいき仕事センター」と

協働して事業を実施する。

- ② 厚生労働省が公募した「きらりシルバー応援事業」で採択された「友好都市等諸外国との交流促進による高齢者活躍の仕組みづくり事業」を実施する。

本事業のホームページで、事業周知を行い WEB 媒体で正会員及びきらり特別会員の増員を図る。更に旅行業の届け出により、センターオリジナルツアー等を展開新たにシニア層の活躍の場の拡充を図る。

6. 職業紹介事業

高齢者雇用対策事業（高齢者就労総合相談窓口事業）の実施に伴い、職業安定法の定めるところにより、許可による職業紹介事業の展開を図り、高齢者等の就労ニーズの多様化に対応し、退職後等も、継続的な仕事を含めた就労機会を提供するための事業を行う。

- (1) 地域の高齢者等への職業紹介・斡旋

「高齢者就労相談窓口」を開設し、働く意欲と能力のある高齢者がその能力を発揮して働き続けられるよう、従来の臨時かつ短期就業のみならず、「常用雇用」も含めた、求職者・事業者のニーズに応じたマッチング支援を行う。

- (2) 地域の高齢者等への就労相談、キャリアコンサルティング

就労相談においては、相談員として職業紹介経験者や、キャリアカウンセラー等を配置し、利用者本人の経験・能力や、健康状態、年金制度の影響等様々な状況を確認するなど、高齢者の特性に配慮した相談を実施する。

- (3) 高齢者等の就労の開拓

高齢者等が定年退職後等も継続的に働く意義や地域の企業等が高齢者の経験や知識を活用する意義等を広くかつ正しく啓発し、本事業への理解と求人開拓の促進を図る。ホームページ等で情報公開を行うなど、広く周知する。

- (4) 就職セミナーの開催

一般高齢者を対象に就職セミナーを開催し、高齢者が就業するために必要な知識及び技能を付与し、その能力を生かして希望に沿った就職を実現する。

- (5) 高齢者社会参加活動の総合コーディネーター

一般高齢者を対象に就職・社会参加に関する助言や、指導を行い、男女の差なく就業できる機会の確保や、労働安全衛生を考慮した環境を整備することで、高齢者の生きがいに繋げる。

7. 介護保険等事業の拡充

- (1) 元気な高齢者が、より弱い立場にある高齢者を、長年生活した環境を維持し、生涯健やかに暮せるお手伝いを、継続的に行うことを目的として実施する介護保険事業等の一層の充実を目指す。このため介護に係る専門的資格と知識を有する会員の就業機会の確保・拡大に努め、地域高

齢者及び会員とその家族等関わるすべてが将来にわたり自立した生活が送れるよう「介護保険法」及び「障害者総合支援法」に基づき次の事業を行う。

- ① 居宅介護支援事業（松山・北条・中島福祉事務所）
 - ② 訪問介護事業（松山・北条・中島福祉事務所）
 - ③ 松山市介護予防・日常生活支援総合事業介護予防型訪問サービス（松山・北条・中島福祉事務所）
 - ④ 松山市介護予防・日常生活支援総合事業生活支援型訪問サービス（松山）
 - ⑤ 通所介護事業（北条福祉事務所）
 - ⑥ 松山市介護予防・日常生活支援総合事業介護予防型通所サービス（北条福祉事務所）
 - ⑦ 松山市介護予防事業（通所型）（北条福祉事務所）
 - ⑧ 居宅介護事業／重度訪問介護事業／同行援護事業（北条・中島福祉事務所）
 - ⑨ 移動支援事業（北条・中島福祉事務所）
- (2) 公益に資する団体として、離島・山間部での高齢者ケア事業の充実を図る。
 - (3) 介護保険事業の増収を図るため、新規利用者の開拓に取り組む。
 - (4) 会員ヘルパーを含む職員の技能向上等を目的とした研修を計画的に実施することにより、高品質のサービスを提供し、地域社会に信頼される「やさしさと温もりのある、こまやかなケア」を行う。
 - (5) 新たに介護職員等特定処遇改善加算の活用により、介護職員等の処遇改善に取り組むなど職場環境を整備し、職員及び会員ヘルパーの人材の定着及び確保に努める。
 - (6) 松山市が実施する母子世帯等に対する事業である、松山市母子家庭等日常生活支援事業を受託する（松山福祉事務所）。

8. 事務局体制の充実

- (1) 多様な事業展開に対応するため、職員の意識改革と人材育成を図るため研修の機会を確保し資質の向上を目指す。
- (2) 入会時の受付対応の強化と職員への一定の傾聴スキルの資格取得を推進する。
- (3) 役職員の「傾聴能力」「提案力」の向上を図るため研修機会を確保する。
- (4) 職員のモチベーションを維持・向上するため、それぞれの職責・能力に見合う職員の処遇改善を図る。
- (5) 人事考課制度による職員の適正配置を効果的に実施する。
- (6) 公益法人として、会計基準に基づいた適正な執行に当たるため、職員の経理的基礎及び技術的能力を向上させる。
- (7) 収支相償へ取り組むため、本部・支部・福祉事務所の連携を図り体制の整備を行う。
- (8) 事業経費の明確化、事務の効率化等によりコスト削減を実行する。
- (9) 理事会に連動して、迅速かつ的確に執務ができるよう、事務局組織・事

務分掌の見直しを随時行う。

- (10) 公益法人として、必要とされる情報の公開を適切に実施し、透明性の高い事務事業に当る。
- (11) 「働き方改革関連法」による同一労働同一賃金の対応に向けた関連規定の整備と職員の労働環境の改善を図り適正な人員管理を実施する。
- (12) 周年事業及び退職給付引当等運営資金を確保する。
- (13) 介護保険事業の安定した収益性を確保するため、各事業所の法定要員の適正配置と事務分掌の再構築を図る。
- (14) 効果的に事業を実施するため、事務分掌を再編し適正な人員配置を実施する。