

令和3年度 事業計画

I 基本方針

我が国の健康寿命が世界最高水準となり、今後更なる延伸が期待される人生100年時代を迎え、高齢者から若者まで全ての人が元気に活躍でき、安心して暮らせる社会づくりが必要です。我が国は少子高齢化が急速に進展し、長期の人口減少の過程に入っています。令和2年版高齢社会白書によれば、総人口は令和元年10月現在1億2,617万人となり、令和12年に人口1億2,000万人を下回った後も減少は続き、令和47年には8,808万人になると推計されています。また高齢化率は上昇を続け、令和47年には国民の約2.6人に一人が65歳以上、約3.9人に一人が75歳以上となる社会が到来すると推計されています。

内閣府の調査によると、現在仕事をしている60歳以上の高齢者の87.0%の方が65歳を超えても働きたいと願っているのに対し、実際に65歳以上の高齢者で働いている人は、13.2%にとどまっていることがあきらかになっています。少子高齢化が急速に進展し、労働力人口が減少している中、働く意欲ある高齢者が活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することがますます重要になってきています。国においては令和2年7月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」において、コロナ禍の中、雇用の維持と事業の継続の必要性とともに、高齢者の新規就業促進の支援を位置づけています。

このような中、「自主・自立、共働・共助」の理念の下で、就業を希望する高齢者に就業機会を提供し、地域社会への参加活動の推進や生きがいのある生活の実現に寄与するシルバー人材センターは、国が提唱する「生涯現役社会の実現」の一翼を担い、大きな貢献を果たしています。

一方、全国のシルバー会員の高齢化が急速に進んでいます。当センターも例外ではなく、会員平均年齢は73歳に達しており、今後も会員の高齢化はさらに進展すると予想されることから、会員の年齢層に合わせた新たな就業機会の創出が課題となっています。

さて、当センターにとって、令和3年度は経営計画3年目に当たります。この計画では5年後のあるべき姿を目指して5つの数値目標を設定しています。3年目の目標は「会員数1,050人以上」、「受注件数7,000件以上」、「契約金額516,000千円以上」、「就業延人員112,900人日以上」、「就業率91.0%以上」を目指して、プラス思考、攻めの姿勢により取り組むこととしてきたところですが、今般、当初経営計画策定時点で想定し得なかったコロナ禍による国・地域経済の停滞を受け、令和3年度については、コロナの影響を考慮し現実に即した目標設定を行うこととします。具体的には、5つの数値目標について、令和元年度実績相当への回復を目指し、経営計画3年目の目標として「会員数1,040人以上」、「受注件数6,400件以上」、「契約金額510,000千円以上」、「就業延人員108,000人日以上」、「就業率89.2%以上」を目指して、プラス思考、攻めの姿勢により取り組むこととします。

一方で、これら目標はいずれも大切な目標ですが、当センターが三条市内における存在意義を高め、今後とも活力ある団体として存続していくためには、「会員の拡大」が最も重要

な課題です。全国シルバー人材センター事業協会では「会員100万人達成計画」を策定し推進しているものの全国的には会員の減少傾向が続いています。会員100万人の目標を確実に達成するためには、全てのセンターが、長期にわたり会員拡大の努力を続けることが必要です。

当センターが経営計画に定めた会員数の年次目標を確実に達成していくために、一つ一つの項目ごとに個別目標を設定して取り組みます。そして、その積み上げによって会員拡大の数値目標を目指します。

会員拡大のための個別目標は、下記表のとおりとします。

	R2年度 目 標	R2年度 実 績 (3月23日現在)	R3年度 目 標	説 明
男性会員数	673人	632人	673人	
女性会員数	367人	350人	367人	
入会説明会参加者数（ハローワークを除く）	180人	153人	180人	
ハローワーク合同入会説明会参加者数 （R2年度からはハローワーク就業相談会）	80人	0人	80人	
入会者数	135人	72人	163人	
内 男性入会者数	72人	39人	105人	
内 女性入会者数	63人	33人	58人	
退会者数	105人	129人	105人	
内 75歳未満の退会者数	50人	73人	50人	
粗入会率（％）	2.7％	2.6％	2.6％	現状維持
内 男性入会率	4.0％	3.8％	3.8％	//
内 女性入会率	1.7％	1.7％	1.7％	//
1会員1名入会促進運動の紹介カード数	18枚	5枚	18枚	各地区2枚
内 上記取り組みによる入会者数	9人	4人	9人	各地区1人
年度末会費無料キャンペーン中の入会実績	41人	24人	41人	
会員加入促進活動創出員による入会実績	—		—	2年度未実施
配偶者の入会促進 夫婦会員数	36組	30組	36組	
プラチナ会員数	10人	5人	10人	
シニアパートナー（仮会員）会員数	10人	5人	10人	

注1 入会者数と退会者数の目標値の差は58人となっておりますが、いずれかの目標が未達成となった場合でも最低限、年度末会員数10人以上増加の目標達成を目指します。

注2 計画期間中は会員数が増加したとしても、それ以上に高齢者人口の増加傾向が続くと見込まれるため、粗入会率は現状維持を目指します。

以上を踏まえ、令和3年度は、地域の高年齢者の就業等を通じた社会参加の拠点としての機能を一層果たせるよう、市その他関係機関との連携を図りながら、役員等会員各位及び職員の総力をもって、以下を重点に事業を展開してまいります。

- 1 会員の拡大
- 2 就業機会の拡大
- 3 安全就業、適正就業の徹底
- 4 推進体制の充実・強化

II 事業実施計画

1 会員の拡大

(1) 会員拡大のための3つのアピール

アピールその1 イメージの刷新

より幅広い市民層を開拓するため、イメージの刷新を目指す。

- ① 「シルバー会員として就業、活動を続けることが健康寿命を延ばすことに繋がる。」という健康寿命を切り口としたイメージ・情報を発信する。
- ② シルバーフェスタ開催等による普及啓発、様々な媒体による広報の展開により、現在のシルバーを知ってもらうことで既存のイメージを刷新する。

アピールその2 新たな魅力づくり

より多くの就業機会を提供するとともに、就業以外の魅力を高め、その魅力を発信する。

- ① シルバーサロン「やどり木」を活用し、働く場、憩い・楽しみの場を提供する。
- ② 市内のお店と提携し、会員が会員証を提示すると割引が受けられる会員優待サービスについて調査・研究する。

アピールその3 それぞれの希望に見合った多様な働き方があること

「入会すれば必ず仕事はある」を発信し、多様な職種、働き方をアピールする。

- ① 派遣の就業時間が緩和された業種は、週30時間まで働けることをアピールする。
- ② 75歳以上の「ゴールド世代」（後期高齢者）の就業機会アップをアピールする。
- ③ インフォーマルサービス、子育て支援サービス、ワンコインちょこっとサービス、有償ボランティアなど社会貢献性のある就業をアピールする。
- ④ パソコンチエブクロー隊の活躍を発信してホワイトカラー系の就業をアピールする。

(2) 4つの取り組みにひと工夫

ひと工夫その1 女性会員の拡大

- ① 女性会員の企画により、就業以外の趣味やおしゃれ、美容、健康など女性に歓迎される「楽しい」イベントを開催する。
- ② 親しみやすい愛称を募集し、女性部会の設置を検討する。

- ③ 「女性会員に特化したチラシの作成」「女性の就業体験の発信」「女性会員による入会促進スタッフの配置」「女性限定の入会説明会」により、多様な女性の仕事があることをアピールする。

ひと工夫その2 会員からの声掛け

- ① 表彰・ポイント制度の導入を検討したうえで、1会員1名入会促進運動を実施する。
- ② 夫婦会員会費割引制度を活用して、配偶者の入会促進運動を実施する。

ひと工夫その3 入会説明会～入会～就業機会の提供までの流れの見直し

- ① 入会説明会は「プレゼンテーションの場」という視点で構成や説明の仕方を見直す。
- ② 入会説明会の参加者を増やすため、自治会にはチラシの配布又は回覧をお願いし要望があれば出前説明会も検討する。入会率の低い地区ではポスティングを実施する。
- ③ 即日入会を増やす工夫によって、説明会参加者の入会率を上げる。
- ④ 入会直後のやる気に満ちた会員は、就業に対して前向きでセンターとの信頼関係も築き易いため、入会后2週間以内に就業案内を行う。

ひと工夫その4 戦略的な広報活動

- ① 年度末会費無料キャンペーンを実施する。
- ② 「広報」「講習会」「入会説明会」の年間計画を早期に作成し、三つの計画をマッチングすることで相乗効果を狙う。シルバーだより、事務局だより、広報さんじょう、地元紙の広告と記事、地元FMラジオを使い分け、より有効な広報戦略を展開する。
- ③ 女性会員の獲得、人手不足分野の会員獲得、入会率の低い地域の会員増強など、目的を絞った広報活動を実施する。

(3) 新たな視点で4つの取り組み

新たな視点その1 シニアパートナー（仮会員）制度の活用

「入会しても仕事がないのではないか」という不安から入会を躊躇している人のために、シニアパートナー制度を活用する。

新たな視点その2 表彰・ポイント制度の導入検討

会員にインセンティブを与えて、センターの運営等に対する様々な貢献をポイントにより評価する表彰・ポイント制度の導入を検討する。

新たな視点その3 インターネットを利用した入会手続きの簡素化の検討

インターネット仮入会、インターネット入会について調査・研究する。

新たな視点その4 退会の抑止（プラチナ会員制度等の活用）

- ① プラチナ会員制度を活用する。
- ② 会費免除制度を周知し、「加齢」「病気や家族の介護」を理由とする退会者を減らす。
- ③ 退会の動機付けとならないような会費徴収方法への見直しを検討する。

2 就業機会の拡大

- (1) 仕事の質を高め、お客様の満足度を上げ、そのクチコミ効果により拡大を目指す。そのため、マナー研修、コミュニケーション研修、安全・技能講習など職種別研修と能力開発に力を注ぐ。
- (2) 就業機会創出員による「派遣の就業時間の拡大をアピールした就業開拓」「未就業会員の希望職種、個々の事情を十分把握した上での就業開拓」「女性会員拡大の受け皿となるよう、女性会員による就業開拓」を行う。
- (3) 市補助事業（高齢者交流事業）、（仮称）シルバーサロンつかのめ及び（仮称）シルバーサロンただの運営管理事業を実施することで、地域の高齢者が可能な限り自立した生活を維持し要介護状態になることを予防するとともに高齢者等の交流機会の拡大と孤立解消を目指す。また、事業の運営管理に当たる支援員としてシルバー会員の就業機会の拡大を図る。
- (4) 75歳以上をゴールド世代と位置付け「お試し就業」「ワンコインちょこっとサービス」「内職仕事の開拓」などゴールド世代の就業機会を創出する。
- (5) お客様の需要、期待に応える体制を整え、いただいた就業機会は逃さない。
 - ① 剪定、除草、冬囲いなどの人手不足の職種については、現在すでに受注機会の一部を逸失している。お客様の信頼が損なわれることのないよう後継者の育成に取り組む。
 - ② 会員に公開する「お仕事情報」に掲載したことをもって安心することなく、その後も速やかなマッチングを心がけ、お客様の期待に応え次に繋がる信頼関係を築く。
- (6) 未就業会員の期待に応える。
 - ① まずは一度、働く喜びを実感していただくため未就業会員、特に事務整理職群に登録している会員には、希望職種に固執しないよう、登録職種にとらわれない就業情報を提供する。
 - ② 未就業会員への定期的な声掛けを大切にする。全ての会員から「会員になってよかった。」と言ってもらえるよう就業率の向上を目指す。
- (7) 就業時間に制約のある会員のため、短時間就業を開拓する。
 - ① 短時間就業を希望する会員のために、現役世代の短時間サポート就業を開拓する。
 - ② 働き方が制約された複数人でシェアして請け負うチームマッチングを検討する。
- (8) 新たな事業分野を開拓する。
 - ① 会員のスキル・資格・特技等をリストアップし、新たな職群班を設けて就業開拓する。
 - ② ホワイトカラー層の女性が、職種変更を受け入れやすい就業の場を開拓する。
 - ③ 会員の立案による「やりたい事業・できる仕事」を募集し、独自事業として採用する。
 - ④ シルバー会員を使ってみたくなるような新しい切り口の仕事を企業に提案し、企業等とコラボした新規分野での講習、就業を検討する。

3 安全就業、適正就業の徹底

(1) 安全就業

- ① 就業条件が「安全就業基準」に合致しているかを適切に精査・確認する。
- ② 安全パトロール体制を強化し、事故防止の観点から安全保護具未着用者に対して「より厳しいペナルティー」や「レッドカード制度」の導入を検討する。
- ③ 損害賠償の必要が生じた場合、過失の程度等によりペナルティーを課す制度を検討する。
- ④ 会員の健康維持・管理のために、健康診断の受診を強く勧奨するとともに会員の健康状態の把握に努め、必要な対応を図る。
- ⑤ 気象条件が年々厳しさを増しているため、世話人等を対象としたリーダー研修会を開催し、就業時における危険予知の徹底や安全用具の点検・着用を徹底し、安全就業を推進する。
- ⑥ ヒヤリ・ハットを「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として全会員が共有し、類似事故を防止する。また、樹木の伐採、機械草刈などの作業における安全講習会を実施し事故を防止する。

(2) 適正就業

- ① 請負・委任契約に馴染まない就業や不適切な就業について、発注者への理解を求めながら派遣事業への切り替えを行う。
- ② ローテーション就業の徹底及び長期就業の解消などワークシェアリングを推進し、就業機会の公平化、適正化を図る。
- ③ 請負契約において、業務量に応じて一定の金額を設定する積算基準の確立を図る。
- ④ 会員を対象とした適正就業フォローアップ研修を定期的で開催し、ガイドラインの遵守を徹底する。

4 推進体制の充実・強化

(1) 理事会・部会等の充実

理事会・部会等を定期的で開催しながら事務局と情報や課題を共有し、会員の意見が反映される組織運営に努める。

(2) 事務局体制の強化

- ① 事務局内でのルーティーン業務、就業の調整などは会員への委託（会員活用）を進め、職員が業務の改善や拡大に繋がる企画、提案等に集中的に取り組める体制に改める。
- ② エイジレスを最大限に活用した最新情報の共有化を図り、事務局内の誰もが最新情報を活用した「会員と仕事のマッチング」「スムーズな就業機会の提供」を行うことで、全てのお客様や会員に対してきめ細やかに対応できる体制を整える。

(3) 施設の活用

会員と市民の憩いの場・楽しみの場と会員のワークスペースを兼ね備えた、シルバーサロン「やどり木」を利用し、会員の生きがいと楽しみの場の充実を図るとともに会員と市民の交流の場として活用する。

(4) 財政基盤の確保

- ① 国の補助金動向を把握し、その補助目的と地域課題を踏まえ、有効に活用できる国庫補助金の確保を図る。
- ② 市との情報交換を密に行い、市が行う高齢者就業をめぐる諸施策において、その方向性を合致させ、連携して取り組むことにより、市補助金の確保を図る。
- ③ 事業の安定的な運営を図るため、財政状況を分析の上、費用対効果を踏まえた事業運営費の見直しを図り、自主財源の確保に努める。

(5) 地域班、職群班のあり方

- ① 地域班の各班に会員数のバラつきが生じているため、地域の実情に応じて地域班の見直しを進める。そのうえで、改めて地域班の連帯意識を高め、会員増強、就業開拓の機能を一層強化する。
- ② 職群班の新設を推進し、資格・技術を持った会員を活かした就業開拓に取り組む。