

## 令和元年度事業計画

### 1 基本方針

#### (1) 現状認識

我が国の総人口は、平成 30 (2018) 年 8 月 1 日現在、1 億 2,649 万人となり、平成 20 (2008) 年の 1 億 2,808 万人をピークに長期の人口減少過程に入っている。

平成 30 年版高齢社会白書によると、65 歳以上の高齢者人口は、3,515 万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は 27.7%となった。また、高齢者人口のうち、「65 歳～74 歳人口」は 1,767 万人で総人口に占める割合は 13.9%、「75 歳以上人口」は 1,748 万人で、総人口に占める割合は 13.8%である。

将来推計人口でみると、高齢者人口のうち、「65～74 歳人口」は「団塊の世代」が高齢期に入った後に平成 29 (2017) 年の 1,767 万人でピークを迎え、その後は減少傾向になるが、再び増加に転じ、令和 22 (2040) 年の 1,681 万人に至った後、再び減少に転じると推計されている。

65 歳以上の高齢者人口と 15～64 歳人口の比率をみてみると、昭和 25 (1950) 年には 1 人の高齢者に対して 12.1 人の現役世代 (15～64 歳の者) であったのに対して、平成 29 (2017) 年には高齢者 1 人に対して現役世代 2.2 人になっている。今後、高齢化率は上昇を続け、現役世代の割合は低下し、令和 47 (2065) 年において、1 人の高齢者に対して 1.3 人の現役世代という比率になると推計されている。

こうした中で、我が国における健康寿命は、2016 年で、男性は 72.14 歳、女性は 74.79 歳にまで延伸しており、70 歳以上の高齢者の 3 割弱が「収入を伴う仕事をしたい (続けたい)」と考えており、今後、人口減少とも相まって、ますます個々人の職業生活の期間が延伸していくことが見込まれる。

そこで、平成 31 年 1 月 18 日の施政方針演説では、「人生百年時代の到来を大きなチャンスと捉え、元気で意欲ある高齢者の方々に、その経験や知恵を社会で発揮していただくことができれば、日本はまだ成長できる。生涯現役社会に向かって、65 歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、70 歳まで就労機会を確保できるよう計画を策定し、実行に移す。」とされている。

少子高齢化の進展に伴い、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念される中で、働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢にかかわらず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となっており、今後ともシルバー事業の重要性とシルバー人材センターに向けられる地域社会の期待も一層大きなものになっている。

#### (2) 重点的な取り組み事項

公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会 (以下、「兵シ協」という。) としては、昨年度に策定した「兵庫県シルバー人材センター中長期計画後期 5 ヶ年計画」(以下、「中長期計画」という。) の着実な実現に取り組むことを基本として、シルバー人材センター (以下、「センター」という。) と連携・協力し、「自主・自立、共働・共助」という理念のもと、以下の事業に重点的に取り組むことにより、地域におけるセンターの存在感を高め、連合としての役割と責任を着実に果たしていく。

### ① 中長期計画の着実な推進

中長期計画推進委員会において、新たに策定した平成 30（2018）年度からの 5 か年を計画期間とする「中長期計画」の進捗状況を検証するとともに、取組みの見直し等を行い、着実に推進する。

### ② 会員のさらなる拡大

全国シルバー人材センター事業協会（以下、「全シ協」という。）が昨年度策定した「第 2 次会員百万人達成計画(2018～2024)」の 2 年度目としてこれまでの取組みを検証し、会員増加の取組みを一層推進させるため、全シ協の「会員増加に向けた取組事例集」を参考に、団塊の世代はもとより、労働現場から離れつつある層に対しても、入会を効果的に働きかける。また、特に女性の入会を促進するため、女性に適した就業の場の確保などの取組みとして成長分野における就業機会の開拓を進める。

### ③ 就業機会の拡大

今後成長が期待される分野である家事援助、子育て支援にかかる事業の拡大や地方自治体の期待も高い介護予防・日常生活支援総合事業（以下、「新総合事業」という。）、また、全国的な広がりを見せている空き家管理にかかる事業など身近な地域におけるニーズへの取組みを進めるとともに、内閣府が進める放課後児童クラブにおける育児支援事業にも新たにに取り組む。

また、派遣事業への取組み強化が求められるなか、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野での就業先を提供するなど、シルバー派遣事業での着実な就業機会の拡大に努める。

### ④ 安全就業の推進

昨年度の重篤事故件数増加という状況を受けて、この 3 月に「兵シ協緊急重篤事故根絶宣言」を出したところであるが、シルバー事業においては「安全は全てに優先する」との基本姿勢の下、安全確保の基本となる作業手順の再確認、励行などによる重篤事故の撲滅を目指して、兵シ協とセンターが一丸となって就業中のみならず就業途上での事故防止に取り組み、徹底した安全対策のさらなる強化を図る。

また、近年の損害賠償責任事故等の増加に鑑み、その防止に向けて、会員の意識向上に結びつく普及啓発活動やペナルティー制度の導入に取り組む。

### ⑤ 適正就業の推進

シルバー会員の働き方の重要な指針である「適正就業ガイドライン」に沿った業務運営の適正な推進のため、ガイドラインの遵守等点検を確実に実施するとともに、周知・徹底に努める。

### ⑥ 高齢者の活躍に向けた人材の確保・育成

地域の高齢者が人手不足分野や現役世代を支える分野で就業するにあたり、必要な知識及び技能を付与することを目的とした技能講習に加え、就業を希望する高齢者や高齢者の活用を希望する事業主に対して、センターの存在を周知するとともに、就業体験を通じて一人でも多くの高齢者の活躍の場を確保し、センター会員の確保につなげる。

## 2 具体的事業内容

### (1) 中長期計画推進事業

中長期計画を着実に実行するため、「中長期計画推進委員会」において、実施状況を点検、評価し、必要な取組みの検討を行う。

- ア 中長期計画の周知と着実な実施
- イ 第2次会員百万人達成計画の推進
- ウ 女性会員の加入促進と就業機会拡大のため、新総合事業など、女性会員拡大に向けての対策の検討、実施
- エ 放課後児童クラブにおける育児支援事業など成長が期待される請負就業分野における実態の把握及び情報の提供
- オ シルバー事業についての周知、普及啓発活動の実施

### (2) 就業機会開拓事業

請負、派遣を問わず、その経験、能力を十分に活用できる就業先を確保することによって、就業機会の拡大と会員の確保・拡大を図る必要がある。

そのため、シルバー派遣事業の派遣元として派遣就業先開拓に取り組むとともに、各センターが地域のニーズに応じて、高齢者の豊かな知識・技能を活かす就業機会の確保への取組みを積極的に支援する。

- ア 中長期計画推進委員会における就業開拓の検討（再掲）
- イ 各センターが取組む「地域就業機会創出・拡大事業」への支援
- ウ 「県民だよりひょうご」等の広報紙・誌の配布業務の推進
- エ 会員の技能・知識・能力を活かせる業務開拓への支援、とりわけシルバー派遣事業の派遣元としての取組みの強化
- オ 独自事業のホームページでの紹介や各種イベント、行事等での紹介

### (3) 安全・適正就業推進事業

安全の確保、とりわけ重篤事故の撲滅に重点的に取り組むとともに、不適正な就業の根絶に向けて、適正就業ガイドラインを周知・徹底するなど、「安全・適正就業推進委員会」において、以下の事業について実施する。

- ア 就業中、就業途上を問わず事故ゼロ運動の励行、とりわけ重篤事故撲滅に向けた取組みの実施
- イ 安全パトロールの実施
- ウ ペナルティー制度等の導入に向けた支援
- エ 損害賠償責任事故の減少に向けた取組みの実施
- オ 高齢運転者等に係るガイドラインの活用
- カ 安全就業推進員等研修会、適正就業推進研修会の実施
- キ 適正就業ガイドラインの周知・徹底
- ク 運転業務に係る安全就業基準の周知・徹底
- ケ チェックリストによる就業の安全確保

### (4) シルバー派遣事業

高齢者の多様な働き方の選択肢を確保するとともにシルバー派遣事業の適正化を推進す

るため、「シルバー派遣事業運営委員会」を開催するとともに、センターと緊密な連携を図りながら事業を実施する。

また、シルバー派遣事業の拡大が求められていることから、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野での就業に繋げるなど着実な就業先の拡大を支援する。

- ア 県内事業等の本社部門への働きかけによる派遣就業先の確保、拡大
- イ センターとの連携による、高齢者活躍人材確保育成事業の受講者等に対する派遣就業先の確保支援
- ウ 高齢法第 39 条に基づく業務拡大への適切な対応
- エ 派遣会員への教育訓練等の計画的な実施
- オ 派遣業務アドバイザーによる助言・指導
- カ シルバー派遣事業実務担当者研修会の実施
- キ キャリアコンサルティング担当者研修会の実施
- ク 派遣会員への賃金支払い業務の集中化

#### (5) 有料職業紹介事業

臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務に係る就業を希望する会員および会員以外の地域の高齢者に職業を紹介し、高齢者の雇用機会の拡大を図るため、助言・指導、研修等を行う。

#### (6) 指導相談事業

センターが公益法人として相応しい事業運営を実施するために、効率的な組織運営、健全な経理体制、適正な事業活動など課題の解決に向けた助言・指導を行う。

- ア 個別訪問指導による助言・指導
- イ ブロック会議、各種研修会への参加を通じての助言・指導
- ウ 顧問公認会計士、税理士による個別相談
- エ 派遣業務アドバイザーによる助言・業務（再掲）
- オ 請負業務の事務処理（就業報告の入力）の集中化

#### (7) 普及啓発事業

県民、事業所、行政などに、シルバー事業についての理解と協力を得るため、次の普及啓発事業を計画的に実施する。

- ア 事業推進大会の開催
  - ・ 開催日： 令和元年 10 月 30 日（水）
  - ・ 開催場所： 神戸新聞松方ホール
  - ・ 内容： 表彰、事例発表、講演等
- イ ふれあいフェスティバル in 北播磨への参加
  - ・ 開催日： 令和元年 10 月 26 日（土）～27 日（日）
  - ・ 開催場所： 北播磨（県立三木総合防災公園）
- ウ 各種広報・啓発資料の作成・配布
  - ・ 「兵シ協だより」の発行（ホームページでも公開）
  - ・ センターの啓発用リーフレット

エ ホームページを活用した広報

(8) 調査研究事業

ア 事業実績の調査、分析

シルバー事業の発展に資するため、シルバー事業の実績を調査、分析し、「データで見る兵庫県のシルバーパワー」として情報提供（ホームページでも公開）

イ 中長期計画推進のための調査、分析

中長期計画推進委員会において、実施状況を点検・評価し、計画について必要な取り組みを検討し、翌年度の事業実施に反映するため、基本目標及び数値目標達成のため基礎資料として委員会に提供する。

(9) ひょうご生涯現役促進事業

今後の労働力人口の減少と企業の人手不足への対策として、高齢者の就労促進を図るため、神戸市を除く9つの県民局及び8つのセンターに「高年齢者就労相談窓口」を設置し、高齢者のニーズに対応する多様な働き方を相談・提案する。

(10) 高齢者活躍人材確保育成事業（高年齢者雇用等支援事業）

人手不足分野や現役世代を支える分野での担い手が不足する中、当該分野での高齢者の就業を推進することは喫緊の課題である。

そこで、高齢者や事業主に対して、シルバー事業を積極的に周知・広報するとともに、就業体験を通じて高齢者及び事業主がシルバー事業に対する理解を深める一方、高齢者がシルバー事業に就業できる技能講習を行うことにより、新たなシルバー会員の確保、新たにシルバー事業を活用する事業主が増加することを目的に実施する。

ア 多様な広報媒体や説明会等を開催し、就業意欲のある高齢者やシルバー事業に関心ある事業主に対しての周知・広報

イ センターとの連携による高齢者及び事業主のシルバー事業に対するニーズの把握

ウ センターへの入会希望者を対象としたセミナー、シンポジウムの開催及び広報

エ 就業意欲のある高齢者やシルバー事業の活用に関心のある事業主を対象にした就業体験の実施

オ 新たにセンターでの就業を希望している高齢者を対象に技能講習の実施

カ 事業の効果的实施のため、センターとの緊密な連絡調整

(11) 研修事業

シルバー事業の健全な発展を図るため、センターの役員及び各階層の職員を対象とした研修を実施する。

研 修 名	開催予定日	対 象 者	人数
[階層別]			
役員研修会	12月	役員	60人
役職員研修会(定時総会后)	6月	役員、事務局長	50人
新任役員・事務局長研修会	7月	新任役員・事務局長	50人
監事研修会(2年に1回)	7月	監事	50人
職員研修会	11月	職員等	50人
[分野別]			

適正就業推進研修会	11月	業務担当職員等	60人
シルバー派遣事業実務担当者研修会	11月	〃	60人
安全就業推進員等研修会	7月	〃	60人
キャリア・コンサルティング担当者研修会	2月	〃	50人

(12) 法人としての一般事業

- ア 定時総会 令和元年6月13日(木)
- イ 理事会 四半期ごとに開催
- ウ 監事監査 令和元年5月