

事業計画書

1 はじめに

近年わが国は、少子高齢化が急速に進展し、世界で類をみない人口減少社会を迎え、4人に1人が65歳以上という状況の中、安定的な年金制度の構築、安心できる医療・介護・子育て環境の整備、労働力人口の大幅な減少への対応など様々な課題を抱えています。

国は、高齢社会対策大綱において「少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みをいかし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を図る。」とし、「現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう安定的な雇用の確保を図る。また、65歳を超え、70代を通じ、年齢を判断基準とせず、多くの者に高い就業継続意欲が見られる現況を踏まえ、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図る。」としています。このような社会情勢の中、シルバー人材センターは、高齢者が社会に支えられる存在となるだけでなく、社会を支え、互いに助け合うという「自主・自立、共働・共助」の理念を掲げて事業を展開し、今後さらに寄せられる期待は大きくなっていきます。

地域社会のニーズにこたえ、高齢者の今まで培ってきた知識・経験・技能を發揮し地域社会の中で、地域の活性化に貢献し高齢者の社会参加、就労支援を図り町行政・県連合会と連携し、諸事業を積極的に推進し高齢者の就業機会の拡大に取り組んでまいります。

改正高年齢者雇用安定法の施行により65歳までの雇用の確保を各企業に義務付けたことにより入会希望者が伸び悩んでいます。センターの存在や意義について理解を求め、地域・高齢者のニーズに合った就業機会の確保に努め会員拡大を図ってまいります。

シルバー事業は、地域の皆様、行政機関、各種団体、事業所等の理解と支援のもと進められています。これからも法令遵守のもと効率的な事

業運営、事故防止対策、適正就業の推進に努め地域の中で信頼関係を構築し事業を推進してまいります。当センターの事業の取り組みに際し、東員町はじめ、三重県、国から、ご理解とともに多大なご支援をいただいておりますことに深く感謝いたします。

2 現状と課題

○ 会員数について

企業・自治体等で再雇用や定年延長などの取り組みが広がりを見せ、その影響から、当センターへの入会者の年齢が高くなる傾向があります。これに連動して、会員全体の平均年齢も、現在73歳と10年前と比較して5歳も高くなっています。この入会者の高年齢化を受け、全国的にも会員数が減少傾向にあり、当センターにおいても、毎月2回の入会説明会を開催、女性を対象とした入会説明会の開催、毎月各戸への入会案内チラシの配付、新聞折り込み等の会員増強策を実施していますが入会者は減少傾向にあります。一方、退会者も毎年相当数あり、退会を希望される会員に対しては、お一人おひとりの個々の事情をよく聞き取りながら、新たな仕事の紹介や就業条件の変更など、引き続き会員として在籍し、活躍していただくよう働きかけています。

会員拡充に対しては、喫緊の課題となっており、入会促進・退会予防に向けた取り組みの強化を図ってまいります。

○ 契約金額について

請負契約については、受託事業の拡大により若干の増となったものの、派遣事業が、個別の契約事案の影響から若干の減となり、対前年度比で請負事業と派遣事業の合計は契約金額でほぼ同額となっています。一方、事業所では人手不足が顕著となり、働き手の確保が喫緊の課題となっています。また、高齢者世帯の増加に伴い福祉・家事サービスの需要が増し、この担い手として、今、女性と高齢者に注目が集まっています。こうした社会を取り巻く労働環境を好機と捉え、これまでも増した就業機会の確保に向け、取り組みを進めていきます。

○ 就業状況について

会員の就業率については、前年度同様 85%前後の比較的高い水準を確保しています。会員と就業の需給バランスは、昨今の人手不足を反映し、仕事の内容や就業日時などを選ばなければ、就業を希望する会員はほぼ 100%就業することができる状況にあります。こうしたことから、会員の皆さんには、これまで培ってこられた知識や経験、技能を活かすことはもとより、シルバー人材センターで新たな仕事にチャレンジし、さらに生活の幅を広げていただくことが期待されます。

会員は、60歳代から80歳代後半まで幅広い年齢層がおり、それぞれの年齢層で可能な就業を用意することが必要です。そのためにも、会員の年齢や体力などきめ細かく会員情報を把握し、会員本人の希望などを参考に、需要と供給のバランスを踏まえ、仕事内容とのより良いマッチングに努めます。また、会員の安全就業に向けては、安全・適正就業委員会を中心に、就業現場の巡回パトロールを実施し事故防止に取り組みます。

○ センターの経営について

当センターは、公益社団法人として収支のバランスの取れた運営を求められていますので、収支相償の原則に沿って、健全な運営に努めています。経営の原資となるのは、発注者に負担していただく事務費と町等からの補助金です。町や県からは、シルバー人材センターの活動の社会的な意義を踏まえ、補助金を確保していただいておりますが、当センターも独立した法人として、更なる経営努力に努め、より適正で自立した法人運営に努めていきます。

3 基本方針

- (1) 会員の増強を図ります。
- (2) 会員に適した就業機会の確保・提供を推進します。
- (3) 会員に必要な知識、技術、技能の向上を図ります。
- (4) 安全就業の徹底・適正就業の推進を図ります。

(5) シルバー事業の普及啓発活動を推進します。

(6) 組織の活性化と運営体制・財政基盤の強化を図ります。

4 事業実施計画

(1) 会員増強

会員の増強は、就業機会の拡大と共に、センター活動の大きな柱であります。しかしながら65歳までの定年の延長により、入会される会員の年齢が上がり就業会員の高齢化がさらに進んでいます。シルバーの活動内容等を住民の皆様にご理解をいただき、センター広報を活用した募集、各種イベント会場での入会案内、新聞広告やチラシによる会員募集等シルバーがより身近なものと感じていただくことにより、会員の増強を図ってまいります。また会員全体の26%程度になっている女性会員の増強はシルバー事業を活性化するためにも、高齢化社会をシルバー人材センターが支えるためにも必要であり、女性を対象とした入会説明会の開催、女性部会活動への参加募集を行い、女性会員の増強を図ってまいります。

(2) 就業機会の確保・提供

事業の根幹であり、自主財源確保対策の重要課題として、派遣事業を含めた受注活動の拡大に努めます。

- ①会員の就業条件に対する希望、会員の知識及び経験に応じた就業の機会の確保に努めます。
- ②丁寧で質の高い就業に努め、発注先や住民方々からより信頼が得られるように努めます。契約内容に沿った良好な就業ができるよう、会員間の適切なコミュニケーションにより、常により良い業務を遂行するよう取り組みます。
- ③会員の親切・丁寧な仕事をPRする宣伝活動により、地域の理解と協力を得ながら、就業機会の拡大に取り組んでいきます。
- ④地域に根差した会員の力を活用し、東員町の介護予防・日常生活支援総合事業を支える主力の団体として取り組み、町と連携した家事

援助サービスへの拡充に取り組みます。

- ⑤ 高齢会員でも継続して就業が可能な体制の確保に向け、検討を進めます。
- ⑥ 社会奉仕活動について、更に個々の会員の意識を高め、地域と連携を深めることで、より地域に貢献できるよう努めます。

(3) 研修・講習

就業に必要な知識や技能の習得を目的に、研修・講習事業の充実に努めます。また、会員増強と併せて非会員を対象に、高齢者活躍人材確保育成事業を活用して、就業体験講習を開催します。

予定する主な研修・講習会

○センター独自の研修事業

- ・福祉家事援助サービス研修
- ・普通救命講習
- ・機材取り扱い安全講習
- ・新入会員講習
- ・安全運転講習

○高齢者活躍人材確保育成事業

- ・就業体験講習(農作業補助講習)

(4) 調査研究

会員の就業率の向上、発注者に対するサービス内容の改善・拡充、さらには新たな就業機会の開拓のため、必要な情報の調査研究を行い、シルバー人材センター事業に資するものとします。

具体的には、受託事業について発注者側に満足度や就業会員に関する評価をいただき、サービス改善とともに信頼関係の構築に努めます。

(5) 安全就業の徹底・適正就業

安心安全なシルバー事業の展開は事業の基幹をなすものであり、会員の安全就業の確保を図るため組織をあげて就業中の事故防止と就業途

上の事故防止に努めます。また、自らの身体機能を熟知し健康管理ができるよう健康診断の受診勧奨に努めます。

適正就業については「臨時的かつ短期的であり軽易な業務」の趣旨を徹底し適正な就業を推進します。

①安全就業の推進

○事故発生時において、原因の究明はもとより再発防止策の検討及び全会員への周知を迅速に行い、事故の未然防止に努めます。

○就業中及び就業途上の事故防止に向けた安全意識の高揚を図ります。

○安全パトロール等の取り組みと安全保護具の着用の徹底等による安全対策を推進します。

○ヒヤリハット事例集や安全啓発資料の配布を行い、職群班や会員相互間での取り組み強化を図ります。

○就業前の安全ミーティングの実施、車両の運行前点検、機材点検の徹底に努めます。

○安全就業には自らの健康状態を把握することが必要であり、会員の健康維持・管理のため定期的に健康管理に関する注意喚起を実施します。

②適正就業の推進

「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」の活用により適正就業遵守に努めます。

(6) 普及啓発活動

シルバー人材センター事業の意義を住民に広く周知するとともに、入会を促進するため、普及活動に努めます。

①町や各種団体が主催するイベントに積極的に参加し、センターのPRに努めます。

②センターの認知度向上及び就業拡大のためのイベント企画を検討します。

③センター広報誌「パワー東員」を年2回発行及び会員向けの「東

員シルバーだより」の毎月発行を継続します。

- ④会員募集の広報活動を積極的に推進し、特に女性会員については女性部会と連携し会員拡大啓発活動の展開を図ります。
- ⑤女性会員の増強のため、女性を対象とした入会説明会を実施します。
- ⑥地域貢献活動への参加促進と地域班活動活性化の支援に努めます。

(7) 組織の活性化と運営体制・財政基盤の強化

地域性を活かしながら機能的な組織づくりを進めます。また、地域のニーズを掘り起こし、より地域に密着したシルバー人材センターとなるよう努め、公益法人の特性に配慮した事業運営に努めます。

- ①適正な職員配置と人材育成を推進し、効率的な事務所体制の構築を目指します。
- ②シルバー人材センターの在り方について原点に戻り、中・長期的な視点からの運営に努めます。
- ③適切な財政運営を進めるには、安定的な収入と支出のバランスが必要であります。経費節減に努めるとともに、効率的・効果的な事業運営に努めます。
- ④就業や社会奉仕活動を通じて、地域への社会貢献を進めながら、地域から信頼されるセンターを目指します。また、個々の会員がセンター会員としての意識を高め、より地域社会に貢献できるよう努めます。