

公益社団法人 飯田広域シルバー人材センター

令和 6 年度事業計画

I.基本方針

人口減少、少子高齢化が進展し、高齢者のより一層の活躍が期待される中、シルバー人材センターは、人生 100 年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っており、地域の特色や実情を踏まえて積極的な取組を強化していく必要があります。

令和 2 年 4 月以降は新型コロナの影響により会員が減少し、現在も下げ止まっていないことから、令和 6 年度においてはこの流れを反転させ、まずは一日も早くコロナ前の水準まで回復させることを目指していきます。また、女性会員の拡大、企業退職(予定)者層への働きかけの強化、退会抑制、80 歳を超えても活躍できる就業環境の整備などを重点的に取り組んでいきます。

当センターの課題である会員の高齢化と技能職等の後継者不足、就業中の事故の発生状況を踏まえ、安全・適正就業の徹底に向けた取組を強化するとともに、フレイル予防や健康診断の奨励などによる健康維持により、高齢者の活力の維持に取り組んでいきます。

更には、シルバー事業のデジタル化を推進することにより、全会員がデジタル化の恩恵を受けられる環境を整え、業務の効率化等や会員のデジタル・デバインド(※情報通信技術を利用できる人とできない人との格差)の解消に努めます。

併せて、令和 6 年秋頃に施行が予定されている「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(以下、「フリーランス新法」という。)に適切に対応するためのシルバー事業における新たな契約方法への円滑な移行を進めていきます。

令和 6 年度もシルバー事業に対する地域の期待に応えていくため、第 5 期中期計画の基本方針に基づいた取組施策による具体的な事業を、会員・役員・事務局が一致団結し推進してまいります。

基 本 方 針

- 1 会員増強と資質の向上
- 2 就業機会の確保
- 3 安全・適正就業の推進
- 4 普及啓発活動の強化
- 5 組織の活性化と運営体制の機能強化

Ⅱ.事業実施計画

1 会員増強と資質の向上

- ① 全会員がポイント制度を活用して「会員による1人1会員入会活動(口コミ勧誘)」に積極的に取り組みます。また、半期ごとに「入会促進強化キャンペーン」を実施し、新規会員の獲得に努めます。
- ② 地域の高齢者がスマホ等を使って公式ホームページから簡単に入会申し込みができるWeb入会(*インターネットでの入会申し込み)を推進し、入会手続きの簡素化と負担軽減に努めます。また、公式ホームページで入会時の業務説明会の様子を動画で閲覧できるよう業務システムを改善します。
- ③ 構成市町村と連携した出張夜間入会相談会の開催し、入会希望者の相談に親切・丁寧に対応して入会につなげます。
- ④ 女性会員の拡大を目指す中で、女性役員で結成する「いろどりの会」を理事会の小委員会に位置付けて、女性会員の交流の機会と拠り所の創出を支援します。
- ⑤ 長野県シルバー人材センター連合会と連携した「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用して、スマホ操作に不安のある高齢者を対象にした「シニア世代のスマホ活用講座」を開催して入会につなげます。
- ⑥ 企業退職(予定)者層を対象としたハローワーク飯田の「シニア世代の再就職応援セミナー」での勧誘や構成市町村との連携を強化して入会希望者の募集等に努めます。
- ⑦ 就業することが困難になった会員の居場所づくりとして、引き続き互助会・同好会活動や地域の社会奉仕活動に参加できるようゴールド会員への転換を促し退会抑止に取り組みます。
- ⑧ 「一人ひとりが当センターの顔です」あいさつや言葉遣い、表情や態度、服装など、発注者への就業マナーの向上とプライバシーの遵守、丁寧で質の高い仕事をすることでシルバー離れを抑止します。

2 就業機会の確保

- ① 地域の企業や家庭等がスマホ等を使っていつでもどこでも公式ホームページからお仕事の依頼ができるWeb受注(*インターネットによる仕事の発注)を普及させることで、発注者の利便性を向上させるとともに、受注の確保と会員の就業機会の拡大に努めます。また、理事と事務局職員による企業等への就業開拓訪問も継続して実施します。
- ② 会員一人ひとりが「就業開拓員」です。ポイント制度を活用して就業機会の確保に取り組みます。
- ③ 会員の多様なニーズに応えるため、公式ホームページの「Smile to Smile」への

登録を普及・促進させ、同時にセンターからのお知らせ、就業依頼(受諾)、配分金明細の確認など、会員専用ページの機能拡充を図ります。

- ④ 会員の高齢化が進展する中、従来の就業がつかなくなってきた会員でも無理なく働ける仕事の確保に向けて、「独自事業」の活用や軽易な作業など、80歳を越えても活躍できる就業機会の創出に努めます。
- ⑤ 女性にアピールする就業機会の開拓や広報の工夫など、新たな視点に立って就業推進に努めます。

3 安全・適正就業の推進

- ① 「安全・安心なシルバー事業」の確立と発注者や第三者に危害・損害を与える損害賠償事故の撲滅を図るため、会員の安全意識の向上、危険予知、事故防止策の徹底など組織を挙げて安全対策を一層推進することで、「事故ゼロで地域から信頼されるシルバー」を目指します。
- ② 事故につながる危険な芽を事前に摘み取る“危険ゼロ”に向けた具体的な対策として、「安全ミーティングの完全実施」「安全装備仕様の徹底」「健康診断受診及び健康体操の奨励」「交通事故防止」等、事故防止体制の確立に向けた取組を強化します。
- ③ 「生涯現役!」いつまでも健康で働き続けるために、会員の居住する市町村で行う特定検診等の受診を奨励するほか、これまでの「健康管理講習会」に加えてフレイル予防(*心身の活力(筋力や認知機能など)を含む生活機能が低下予防)講習など、産業医による会員の健康や衛生管理に取り組みます。
- ④ 派遣運転業務及び就業現場への行き帰りの交通事故防止対策として、高齢者の交通安全講習会の開催や高齢者運転適性診断の受診を支援し、交通安全意識の向上に取り組みます。
- ⑤ 「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を遵守し、不適切な就業やシルバーの仕組みを崩す「会員のセンターを通さない就業」の根絶に努めます。
- ⑥ 当センターが実施している各種技能講習等により多くの会員が受講し即戦力として就業に結び付くよう講習内容等の充実を図ります。

4 普及啓発活動の強化

- ① 会員が地域社会の一員としての存在意義を高めていくため、社会貢献活動や地域への奉仕のために、社会奉仕(ボランティア)活動に積極的に取り組みます。
- ② 構成市町村や県等の関係機関が開催する関連イベント等に積極的に出展して、地域の人たちとの交流を通じてシルバー事業の知名度向上に努めます。
- ③ 構成市町村の広報や組合回覧並びにケーブルテレビやオフトーク通信の活用、

地元新聞社の取材・記事掲載による広域的なPR活動を行います。

- ④ センターの普及啓発リーフレットを構成市町村や県等関係機関の窓口等に設置する他、飯田市役所の窓口用封筒に当センターの広告を掲載して幅広い世代にアピールします。
- ⑤ スマホ等で公式ホームページのお知らせ等を閲覧できない会員には「シルバーだより」の他、必要に応じてお知らせ文書等を配布することで、センターの情報を全会員に着実に提供します。
- ⑥ デジタル化社会の急速な流れに取り残されないよう、会員のデジタル・デバイドの解消に積極的に取り組むこととし、会員対象のデジタル関連の講習会やセンターのデジタル相談窓口での丁寧な対応、紙媒体ではなく動画による講習会の開催等で会員がデジタル技術に“慣れる・馴染む”ことを目指します。

5 組織の活性化と運営体制の機能強化

- ① 会員の自主的・主体的な運営の実現に向けて、理事会、委員会等のより効果的で機能的な組織づくりとシルバー事業の目標管理(PDCAサイクル)の徹底に取り組めます。
- ② 地域班や職群班はセンター機能の要として、会員同士の意思疎通を密にした班づくりを支援します。
- ③ 会員の生きがいの充実や仲間づくり、地域社会の活性化に貢献するため、地区懇談会や社会奉仕活動を通じて会員のための有意義な交流と親睦の場づくりに努めます。
- ④ 当センターの構成市町村の理事者並びに議会議員との懇談会や構成市町村担当課長会議を開催することで、双方向コミュニケーションを活性化させてセンターの安定的な運営に取り組めます。
- ⑤ シルバー事業のデジタル化を推進することで、業務の効率化と生産性の向上に努めるとともに、文書等のペーパーレス化を進めて経費削減に取り組めます。
- ⑥ フリーランス新法の施行に伴い、厚労省はシルバー事業の契約関係を見直す方針を示していることから、適切な変更時期の検討、発注者・会員への周知、事務処理に係るシミュレーション等準備に万全を期し、円滑な移行を進めます。
- ⑦ シルバー人材センター未設置の大鹿村が当センターへ加入の意向を示していることから、本年度に理事会総務委員会及び学識経験者で構成する対策委員会を設置し、構成市町村との綿密な連携のもと慎重に協議を進めます。
- ⑧ 事務局体制強化として、職員の適正配置と事務の効率化、職員に求められる知識と能力の研鑽に努めます。