

令和4年度 事業計画

基本方針

新型コロナウイルス感染症により、世界のあらゆる地域が非日常に置かれることになってからすでに3年が経過し、新たな変異株の出現など引き続き予断を許しません。一方、ワクチンや治療薬の開発・導入も進みつつあり、少しずつですが明るい兆しもみえてきました。

そのような中、我が国の人口はコロナ禍以降初めて自然減が60万人を超え、少子高齢化がますます進展し、生産年齢人口の減少による労働力不足が懸念されており、女性や元気な高齢者の活躍が期待されているところです。とりわけ「人生100年時代」において、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援、就業率を高めていくことは、「高齢者の就業確保」と「会員確保」を最重要課題とする、シルバー人材センターの取組みに一致するものです。

また、会員確保については、全国シルバー人材センター事業協会策定の「100万人達成計画」の現実的な見直しにより、コロナ禍前の会員数である、令和元年度末の会員数を令和4年度の目標値とすることになったことから、その達成に向け入会手続きの簡素化や「夫婦会員制度」の周知、会員1人1会員獲得等による入会促進に努めます。昨年度に導入した会員特典「シルバークレジットカード」制度については、県内の他センターが複数参加される予定であり、利用可能となる対象事業所の拡大が見込まれます。

会員及び役員並びに職員が連携を密にし、センターの組織機能の整備充実を図ってまいります。また、関係機関との連携も図りながら事業を推進してまいります。

財政基盤の確立につきましても、事務の効率化や適正な経費の収支に留意し堅実な運営に努め、コンプライアンス等を重視した事業運営のもとで、安全就業を最優先に、事故「ゼロ」を目指す安全就業をします。

また、センターの基本理念である『自主・自立、共働・共助』の精神のもと、シルバー人材センター事業の果たす役割を十分認識し、発注者の皆様や地域の方々のご理解とご協力を得て、地域社会に信頼されるセンターづくりに向け一層努力してまいりますとともに、「第4次中期基本計画」の基本方針である「生きがいつくり」「仲間づくり」「地域づくり」「環境づくり」に基づき次の事業を進めてまいります。

実施計画

1. 会員の確保

事業の推進にあたり会員の確保・増強はセンター組織基盤の根幹であり、最も重要な課題です。

令和3年度よりスタートした「夫婦会員制度」や「シルバーフレンドリーショップ」についての案内、会員自らが仲間を増やす「会員1人1会員獲得」や市広報誌への広告掲載等さまざまな機会をとらえセンター事業のPRを積極的におこなうとともに、役員によるハローワークとの連携した出張入会説明会の開催や入会案内の内容拡充、市内各地で開催されるイベント参加での会員募集に努めます。

とりわけ、女性会員拡大の取組みは最重要課題として推進しているところです。

新規会員の獲得に繋がる勧誘を行った場合にポイントが付与される独自の制度や、山口県シルバー人材センター連合会の会員紹介報奨制度を広く周知し取組みを推進します。

2. 就業機会の確保・拡大

就業機会の確保は、会員の拡大と密接に関わっており重要な課題です。そのためには、既存の受注事業の継続を確実なものとし、会員の確保と連動し新たな事業を研究し、社会ニーズに応えられる事業を受注していくことが必要となります。

さらにシルバーフレンドリーショップの拡充は、事業所訪問時に、新規の就業依頼を可能とする機会の創出にもつながります。また、就業会員が就業を通じて新規の依頼を受注する「1人1仕事開拓」への取組みを推進します。啓発活動については、SMSによる情報発信、ホームページの充実、就業時にセンターをPRする幟旗・看板の掲揚、ボランティア活動の機会をとらえての報道機関への情報提供など積極的に取り組めます。

また、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」を基本として、シルバー人材センターで働く高年齢者の適正な就業機会の開拓・確保・拡大をします。

3. 安全就業・健康管理の推進

「安全はすべてに優先する」の基本理念のもと、安全就業及び事故防止は、組織をあげて取り組むべき課題であり会員一人ひとりの自覚が大切です。

(1) 就業中の事故の防止

安全就業基準及び安全就業指導要綱の周知徹底を図るとともに、安全適正就業委員会による安全パトロールを実施、事故発生の際の徹底した事故分析をおこない、再発防止に努めます。

(2) 安全意識の向上

就業前のミーティングにおいて、業務内容の把握と会員の健康チェックを励行します。また、毎月1日を「安全の日」と定め、会員の“安全”に対する意識の喚起、高揚を図り家庭や就業時の事故防止に努めます。

(3) 安全就業の研修の実施

安全就業及び交通事故防止のための講習会を実施し、「安全推進大会」を開催し安全就業に対する意識の向上に取り組みます。

(4) 健康管理の推進

会員の健康の保持増進のため健康チェック票の活用や、希望する会員に対しての衛生管理者による健康相談の実施、センター会報誌「いきがい」による健康に関する情報や健康診断受診の推奨をします。

4. 適正就業の推進

「働き方改革」推進のため、発注者及び会員の理解を得ながら、ワークシェアリング及びローテーション就業化を推進し、多くの会員が就業の機会が得られるよう努めます。

また、請負契約としてなじまない就業形態の是正をするため、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」を遵守し、労働者派遣事業や職業紹介事業に切り替えることにより、就業の適正化を図ります。

5. 財政基盤の確立

事業の継続的かつ安定した事業運営を図っていくため、センターの財政状況を分析し、業務単価などの見直しによる財源の確保、及び会員の加入促進、多様な仕事の確保など計画的に実施していくため第4次中期基本計画（令和3年度から令和7年度）に沿った推進状況の検証および評価をおこない、適正な運営に取り組みます。

また経済情勢の厳しい中、補助金の確保のためシルバー人材センターの意義・役割・地域貢献等を関係機関へ働きかけ、補助金の安定的な支援を要請します。

今後も自主財源の確保、経費の節減、計画的・効率的な執行に努め、健全な財政運営を促進します。

6. 会員活動と福利厚生の実施

コロナ禍において、会員活動および福利厚生事業等が中止、縮小を余儀なくされ多くの会員が活動の制限を受けました。

就業のみならず“いきがづくり”のため、会員の特技・技能を活かした独自事業の拡充や同好会活動等は、会員同士の親睦を深められるだけでなく、地域の催しにも参加するなど、積極的な活動を展開しており、センターの広告塔として重要な役割を担っています。コロナ禍において、多くの制約を受ける中でも安全に留意しながら会員活動が継続できるよう、支援してまいります。

7. 組織の充実強化と効率的なセンター運営

センターを取り巻く環境の変化に柔軟に対応するため、事務処理の効率化や事業の実施については実施内容を検討して費用対効果を精査し効果的・効率的な事業運営を推進します。センター運営への会員の参画を進め、自主的・主体的に組織活動を展開し役職員が一丸となり、部会、委員会等の充実と活性化を図ります。

また、行政や商工団体等の関係機関との連携を深め、ニーズの把握に努めるとともに、地域に根ざしたセンターとして事業運営の推進に努めます。