

【はじめに】

シルバー人材センターは、これからの人生100年時代を見据えて、地域の高齢者が就業を通じて地域課題解決の担い手として社会に貢献できるよう、高齢者の生きがい・居場所づくりにつなげる重要な役割を担っています。

このような中、当センターは「将来に向けて持続可能なセンターの構築」を目標に掲げ、地域の特色や実情をふまえて、高齢者が自身の経験を活かして幅広い分野で活躍できる仕組みづくりのために、就業先の新規開拓などに取り組んでいくとともに、年々減少している会員数の回復を図り、会員にとって魅力あるセンターづくりを行っていきます。

また、センターにとって、安心・安全な就業を確立することは、事業遂行の根幹をなします。「安全は全てに優先する」という安全就業の原点を再確認し、より一層の安全対策の推進を図ります。

一方、令和6年秋から施行が予定される「フリーランス新法」に合わせた契約方法の見直しなど、社会情勢の変化に合わせた当センターのあり方が求められています。更に、配分金の改定などにより、発注者に作業料金の値上げを求めることになり、受注への影響も懸念されるところです。

令和6年度は第3次基本計画の最終年度となります。令和元年度からの6年間を総括するとともに、会員・職員と協議を重ね、第4次基本計画の策定を進めます。

【重点事項】

- 1 安全・適正就業の強化
- 2 入会促進、就業機会の拡大
- 3 顧客・会員満足度の向上

【取り組み】

1 安全・適正就業の強化

「安全第一」を念頭に、“重篤事故ゼロ・けがゼロ、賠償事故ゼロ”を目指し、組織を挙げて会員の就業事故、特に重篤事故の予防強化を図ります。

(1) 安全・適正就業の推進

- ア 安全就業基準等の周知・徹底
- イ 安全・適正就業パトロールの定期実施
- ウ 交通安全の啓発
- エ 評定委員会の活用
- オ 安全・適正就業強化月間（6月）の周知

2 入会促進と就業機会の拡大

会員拡大と就業拡大は両輪です。入会の機会を拡大し、個々の希望に合う仕事に就くことができるよう取り組みます。

また、引き続き会員数の拡大に注力するとともに、就業を希望する会員に適した仕事を紹介できるよう、相談機能の充実を図ります。

また、就業のみでなく会員同士の交流の場を充実させることにより、センターの会員であることが有益となる環境づくりも継続して行います。

(1) 入会促進の強化

【目標会員数：2,204人（全シ協「第2次会員100万人達成計画」による）】

ア 会員募集活動の強化

- ・本所、支所での入会説明会の継続開催
- ・ハローワーク等での出張説明会の開催
- ・会員紹介カードの継続活用
- ・各種イベントでの入会チラシ等の配布
- ・出張入会説明会の開催範囲の拡充
- ・広報活動の積極展開（新聞折込、SNS等）

イ 入会しやすい環境づくり

- ・会費負担の軽減（初年度会費500円）制度の継続

ウ 女性会員の拡大

- ・女性部会による「女性の集い」の継続開催

(2) 仕事のコーディネート機能の強化

ア コーディネート機能の強化

- ・「Smile to Smile」の活用による就業情報の発信

イ 退会者を低減する取組みの強化

- ・未就業会員の会費負担軽減制度の検討
- ・内職サロンの就業体験、サテライト展開及び就業相談会

ウ 就業意欲の向上

- ・各種入門講座の開催（除草、剪定、ヘルパー等）

(3) センターの多様な魅力づくり

ア 健康の維持・増進機会の提供

- ・健康教室等の継続（市SIB事業の積極活用）

イ 会員同士の交流促進

- ・新規サロン、クラブ活動の立ち上げ

(4) 多様な就業機会の提供

ア 新規就業機会の開拓・創出

- ・企業及び福祉事業所等への訪問、仕事の切り出しによる仕事の獲得

イ 派遣事業の維持・拡大

ウ 地域ニーズや会員ニーズの調査・研究、それに基づいた新たな就業先の獲得

3 顧客及び会員の満足度向上

諸物価等の高騰により、さらなる経費負担増が見込まれることから、令和5年10月就業分より配分金に係る事務費率を10%に改定しました。今後、センターとして利用者に対し、今まで以上に満足して頂ける就業サービスの提供を目指すとともに、会員の能力が十分発揮できる環境づくりを図ります。

また、会員の能力に合わせた「就業スタイル」選択できる環境づくりを図ります。

(1) 人材確保とお客様満足度の向上

ア 安定的な就業者の確保

- ・除草、剪定、屋内清掃等の後継者育成

イ お客様満足度の向上

- ・職種に応じた技能向上のための講習や安全講習の開催

- ・事故や苦情を発生させない仕組みづくり

(2) 多様な独自事業の推進

ア より働きやすい環境づくり

- ・仕事と居場所機能を併せ持つ「内職サロン」の充実

4 運営体制の強化及び適正な施設運営

「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、引き続き、会員による自主運営を推進する。“会員の、会員による、会員のための組織”であり、重要課題の解決や第4次基本計画においても、会員とともに考え、策定を進めていきます。

(1) 自主運営の強化

ア 理事・班長等研修の実施

イ 委員会活動による事業推進

ウ 地区・地域班の在り方についての検討

エ 積極的な先進地への視察

(2) センターの認知度の向上

ア 賛助会員制度活用の検討

イ SNS（Facebook、LINE、Instagram等）による情報発信

(3) 事務局体制の強化

ア 職員体制の強化

- ・職員研修の充実
- ・職員の積極的な資格取得
- ・経験を有する会員の活用
- ・社会福祉協議会との有効な人事交流
- ・大規模災害に備えたBCP（事業継続計画）の策定

イ 事務の効率化、デジタル化の促進

- ・ICT化の推進（職員の業務及び会員との通信）
- ・入会や受注手続等をインターネット上で行う仕組みの検討

ウ 計画の目標管理

- ・第3次基本計画の総括
- ・第4次基本計画の策定

(4) 指定管理施設の運営

指定管理者として、引き続き施設（下記6契約）の「安心・安全」な適正管理と市民の一層の利用促進を図ります。

- ① 豊田市福祉就業センター（ふれあいの家・山室花はうす）
- ② 豊田市旭総合体育館等（旭総合体育館・旭武道場・旭弓道場・矢作川島崎公園）
- ③ 豊田市農林漁家高齢者センター
- ④ 豊田市稲武夏焼グラウンド
- ⑤ 豊田市下山基幹集落センター及び下山憩の家
- ⑥ 緑の公園及び小原トレーニングセンター

5 国の制度改正等への対応

シルバー人材センター事業に多大な影響が見込まれる国の次の施策に対応します。

(1) フリーランス保護新法への対応

令和6年秋頃に、いわゆる「フリーランス法」の施行を見据えた、請負・委任契約方法の見直しが進められています。契約方法の見直しについては今後の動向を注視しつつ調査研究を行っていきます。