

令和6年度 事業計画

新型コロナ感染症対策が大きな変換を経て、様々な分野で日常的な取り組みが再開されるようになってまいりました。新型コロナ感染症対策は全国のシルバー人材センターの運営にも大きな影響を及ぼし、会員数や契約額の減少等、多大な損失が発生しました。

当センターといたしましても例外ではなく、数十人規模で会員が減少し、契約額も大きく落ち込みました。

このような状況の中、令和4年度から令和8年度までの中期計画に沿った予算策定や事業運営は相当の困難が予想されます。コロナ前の日常的な取り組みが再開されつつある現状や今後のフリーランス法施行に伴う契約方法の見直しなども視野に入れ、実行性のある、持続が可能な財政運営に努めていかなければなりません。中期計画も策定段階の目標数値を継続する方法から、実行可能な数値に変更していくなど柔軟に取り組む必要があります。

また、定年年齢の引き上げや継続雇用、再雇用制度などはシルバー人材センター会員の減少に大きく関与するものと考えられます。会員の減少は受注控えに直結し、シルバー人材事業運営全体で大きなマイナスポイントとなってしまいます。引き続き、役職員、会員が力を合わせ、斬新なアイデアで新規会員の確保と就業機会の開拓を行うことが必要です。

市民や企業から囑望され、地域労働力の一翼を担えるようなセンター運営を目指し、高齢者に生きがいとなるような働き方を示し、働くことで社会とつながり、健康で明るい毎日を過ごせるよう、信頼されるセンター運営を目指してまいります。

令和6年度 基本方針

1. 新規会員の確保と就業機会の開拓
2. 安全・適正就業の推進
3. 自主活動の体制整備と効率的な運営
4. 将来に向け、持続が可能となる健全な財政運営
5. 地域への積極的な広報活動の展開

事業実施計画

1. 新規会員の確保と就業機会の開拓

- (1) 入会説明会のPRと、在籍会員による口コミ勧誘運動を展開する。
 - ・ 1会員1人入会運動を実施する。
 - ・ 入会説明会を毎月1回（原則15日「魚沼市小出北部公民館」）行う。4、5、翌2、3月は2回開催し、1回は夜間開催とする。告知は、市広報誌及びシルバー人材センターHPで行う。
 - ・ 入会紹介謝礼制度をPR、活用する。
- (2) 就業希望と仕事の合致に努め、退会者防止を図る。
 - ・ 個別相談会を開催し、会員の希望職種や就業先意向などをリアルタイムで把握し、就業につなげる。
- (3) 「独自講習会」を開催し、知識・技能の習得と後継者育成を図る。
 - ・ 後継者育成が急務となっている、冬囲い、草刈り、剪定等の業務について、集中的に講習会を実施し、担い手を育成する。
 - ・ OJTなど実践的で効果的に後継者を育成する体制を研究し、実施する。
 - ・ 会員以外も参加を可能とする講習会を開催し、入会につなげる
- (4) 賛助会員の入会促進、新規企業訪問などにより新たな就業機会の開拓を図る。
 - ・ 1会員1仕事開拓運動を実施する（就業開拓も口コミが効果的なため）
 - ・ シルバー人材センター会員の就業に適した受注が期待できる企業リストを作成し、企業訪問を行う。危険・重労働、法令で就業できない業種については、訪問対象外とする。
 - ・ 企業訪問の際は、受注できない業務をできると伝えてしまうなど誤った情報を提供すると信用問題となるため、事前研修をしっかりと行う。
 - ・ シルバー人材センターの宣伝や退職者への就業啓発のため、企業訪問やセンターの紹介文書の郵送など宣伝活動を行う。
- (5) 居場所づくりと退会抑制
 - ・ 就業が厳しくなってきた高齢会員や就業以外で楽しみを持ちたい会員が活躍できる場所となるような、サークルや独自事業などの居場所づくりの研究をする。
 - ・ 居場所づくりやゴールド会員制度を活用し、退会抑制につなげる。

2. 安全・適正就業の推進

- (1) 安全就業基準、作業手順を周知徹底し、安全第一と事故防止を実現する。
 - ・ 安全就業基準、作業手順について、簡易パンフレットや広報誌などにより周知徹底し、認識を深めてもらう。
 - ・ 安全就業基準・作業手順遵守と安全最優先について会員の意識改革を行う。
- (2) 安全対策委員会を中心に、積極的な活動を展開し指導體制の強化を図る。

- (3) 安全就業に関する研修会・講習会を開催する。
 - ・各種研修会、講習会に際し、安全第一の啓発、徹底を行う。
 - ・交通安全研修の実施、ドライビングスクールへの参加などを促す。
- (4) 事故情報やヒヤリハット事例の共有で、安全意識の徹底を図る。
 - ・事故の事例研究を行い、状況や対策をシルバーだよりやダイレクトメール等で周知し、出来るだけ会員の目に触れる機会を増やし、啓発効果を上げる。
- (5) 適正就業の取組みを進める。
 - ・受注時に「自主点検チェック表」の活用を徹底する。
 - ・適正就業推進のため、企業訪問や受注の機会を捉え、説明する。
 - ・不適正就業の内容のリストを作って、それぞれの対策を練って対応する。

3. 自主活動の体制整備と効率的な運営

- (1) 職群班の編成促進に向け取組みを強化する。
 - ・同じ地区や人数が多い職場の就業が軌道に乗った時点で、職群班設置と班長選定を打診するなど、取組みを進める。
 - ・地区により班体制の認識や達成度にバラツキがあるため、均衡して充実するよう取り組む。
- (2) 関係機関との情報交換機会を活用し事業の取組みや拡大を図る。
 - ・ハローワークと連携し、利用する高齢者や退職者にシルバー人材センターの情報の提供をお願いし、入会促進につなげる。
- (3) 県連合会及び近隣センターとの連携・交流で組織力の強化を図る。
- (4) 花の女子会の組織強化を図る。
 - ・女性会員が自分達の好きなやりたいことを、自主的に企画運営し、区域を越えて自由に活動できる体制づくりを行う。事務局は積極的に支援する。

4. 将来に向け、持続が可能となる健全な財政運営

- (1) 補助金の安定確保を図る。
- (2) 就業開拓による自主財源の確保を図る。
- (3) 業務内容の点検と整理を進め、経費の適正執行を図る。
- (4) 収支相償の原則を遵守し、積立等の将来財源を確保する。

5. 地域への積極的な広報活動の展開

- (1) 市報、地元新聞、パンフレット等によりPRを行う。
- (2) シルバーの日等、一斉奉仕活動を通じて地域に貢献する。
- (3) 地域の祭事やイベント等において事業の普及啓発活動を実施する。