

令和4年度 事業計画

1. 基本方針

シルバー人材センターは、就業を希望する高齢者に対し、臨時的・短期的または軽易な作業を組織的に提供することにより、高齢者の社会参加の促進とあわせて健康や生きがいを増進し、高齢者が長年の経験により培ってきた知識・能力を地域に活かすことによって、活力ある地域社会を実現する一端を担っています。

このようなシルバー人材センターの活動を計画的に推進するため、「大和市シルバー人材センター(以下、「センター」という。)」では、5年を期間とする第3次基本計画(2019年から2023年)に基づき着実な活動を進めております。

何波にもわたり長期化する新型コロナウイルス感染症は、センターの事業運営にも影響を及ぼしています。変異株が次々と発生するなど、収束の見通しが未だ不透明な状況ですが、令和4年度も引き続き感染防止対策に配慮した中、次の施策を中心に事業を推進してまいります。

(1) 会員の入会促進

高齢化が進展し、センターにおいても登録会員の平均年齢が年々、上昇傾向にあります。

令和3年4月には、「改正高年齢者雇用安定法」の施行により、65歳までの雇用確保に加え、70歳までの就業機会の確保を努力義務とすることを企業に求めるなど高齢者の就業環境の整備が進むとともに、高齢者の就業率は上昇傾向にあります。一方で、健康上の理由や他で就業が決まったとの理由から退会を希望する会員も少なくありません。今後、これまで以上に新規会員の掘り起こしが重要になっています。

これらのことから、広報やまとへの広告掲載やリーフレットの配布等、効果的なPRを行うと伴に、「会員紹介カード」を活用し、新規会員の獲得に努めます。特に、女性会員は男性会員に比べ割合が少ないことから、女性会員の入会促進を強化してまいります。

(2) 就業の拡大

会員の持つ資格や職歴等の情報に基づいた就業可能な新たな職域の開拓に努めるとともに、高齢化の進展や共働き世代の増加による家事支援サービスの需要に応えるため、家事支援業務の拡大を図ります。

なお、上記を含め、基本計画に基づく事業実施計画は次のとおりとします。

2. 事業実施計画

(1) 会員の増強

①女性会員の入会促進

- ・女性会員の希望に合った仕事の開拓等により、女性にとって魅力あるセンターとなるよう努めます。
- ・女性会員による友人知人の勧誘や、男性会員に夫婦での加入を働きかけます。
- ・女性会員の入会の動機づけにもなるよう、炊事、洗濯等、女性がこれまで家庭で行ってきた作業を活かせる家事支援業務等のPRに努めます。

②新規会員の積極的な入会促進

- ・新型コロナウイルス感染防止対策を講じた入会説明会を月2日(4回)開催する

ことに加え、出張説明会を開催する等、新規会員の獲得に努めます。

- ・入会希望者に対しては、丁寧かつ親身になって対応し、積極的に入会を促します。
- ・既存会員の紹介による「会員紹介カード」を活用し、新規会員の獲得に努めます。

③会員継続の促進

- ・就業促進や新たな職域の開拓等により、会員の意欲の向上を図ります。
- ・退会希望者に対しては面談する等、個別状況に応じた親身な対応を図ります。

④広報、募集活動の強化

- ・広報やまと、リーフレット、市政情報モニターに加え、新たにバス車内広告など様々な媒体を活用し、広く効果的な広報を行います。
- ・公共施設等へのチラシの配架等により、広報募集活動を進めます。
- ・会員による友人知人等の勧誘や、近隣へのポスティング等を働きかけます。

⑤魅力の発信

- ・イベント等への参加やボランティア活動等を通して、地域との結びつきを深めます。
- ・一般市民等を対象とした講座や講習会を開催し、センターの活動に対する市民の関心を高めます。

⑥仲間づくり・健康づくり

- ・会員相互の親睦を目的とした事業を実施します。
- ・健康の維持増進を図るため、保健師等による健康相談や介護予防教室等を開催します。

(2) 就業の拡大

①未就業会員の就業促進

- ・会員の就業相談に随時対応するとともに、就業相談を毎月開催し、個別の状況に応じたきめ細やかな対応を図ります。
- ・未就業会員に対して、ショートメール等を活用した就業情報の提供を迅速に行います。

②女性が働きやすい環境づくり

- ・女性会員にとってより働きやすい環境となるよう、ヒアリング等により女性の意見を集約し運営に反映していきます。
- ・多様な働き方が選択できるよう、職種の拡大に努めます。

③新たな職域の開拓と業務の拡大

- ・会員が持つ資格や職歴等の情報に基づき、就業可能な新たな職域の開拓に努めます。
- ・市民に対して家事支援業務の内容を広くPRするとともに、会員の人材発掘と新規募集を行い、業務の拡充を図ります。
- ・パソコン教室や包丁研ぎ等、会員の知識や経験を活かした独自事業を推進します。
- ・社会状況の変化に応じた新規事業の開拓に努めます。

④知識や技術の向上

- ・接遇や安全運転等、就業に必要な基本的知識の習得のための研修を行います。
- ・専門知識の習得や技術・技能の向上を図るため、職種に応じた講習会等を開催します。

⑤適正就業の推進

- ・請負、委任契約に基づいた適正就業の徹底を図ります。
- ・請負、委任になじまない会員の就業については、雇用による「労働者派遣事業」を推進します。
- ・派遣会員については、「労働契約法」が適用されるため、同法の適正な運用に努めます。
- ・臨時的かつ短期的な雇用による就業を希望する高齢者に対しては、ハローワークと調整を図りながら「職業紹介事業」を進めます。

⑥安全管理体制の充実

- ・職種班会議等を随時開催し、就業者に対して安全就業の周知徹底を図ります。
- ・安全就業に向けた講習会を開催する等、安全意識の高揚と事故防止に向けた取り組みを進めます。
- ・会員が安全に就業できるよう熱中症や新型コロナウイルス感染、安全就業等に関する情報を提供します。

(3) 健全財政と組織運営の強化

①健全財政の確保

- ・令和5年10月からインボイス制度が開始され、配分金に含まれる消費税の仕入控除が認められなくなり、新たな費用負担が発生することから、その対策として、適正な事務費率の見直し、検討を行います。
- ・収支バランスを維持するとともに、運営コストの削減と適正な事務費の確保に努めます。

②会員の主体的参加による組織運営

- ・会員の自主性・自立性を踏まえて、会員が主体となった組織運営を進めます。
- ・職種班会議等を随時開催し、現場での意見や課題等を集約して組織運営に反映します。

③役員機能の強化

- ・理事会を中心にセンターの発展に向けて課題等の解決・改善に取り組みます。
- ・重要な経営方針について検討するため、経営会議を開催し、機動性や専門性を高めた組織運営を進めます。

④事務局機能の強化

- ・社会状況の変化や制度改正等に適切に対応するため、事務の合理化や効率化を進めます。
- ・センターが抱える課題や懸案事項に適切に対応するため、大和市や神奈川県シルバー人材センター連合会等関係機関との連携を密にします。
- ・シルバーサポーター等を配置し、事務局業務への活用を図ります。
- ・職員1人ひとりが能力を十分に発揮できるよう人材育成を図ります。