

平成 31 年度 事業計画

基本方針

新たな高齢社会対策大綱（平成 30 年 2 月 16 日閣議決定）によると、我が国の高齢化はますます進行し、併せて総人口の減少も進むことが見込まれていることから、これまでの我が国の社会モデルが今後もそのまま有効である保証はなく、10 年、20 年先の風景を見据えて持続可能な高齢社会を作っていくことが必要であると謳っています。

また、高齢者の体力的年齢は若くなってきており、65 歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向はもはや現実的なものではなくなりつつあり、70 歳やそれ以降でも、意欲・能力に応じた力を発揮できる時代が到来しているとも指摘しています。

今後、国が 70 歳までの雇用促進政策を進めていく以上、センター会員の中心は 70 歳代以上に移行していき、また近い将来、地域社会の担い手の「主役」となることが予想されます。

そのため、当センターは会員の高齢化に合わせた就業環境の整備を進めるとともに、就業やボランティア活動を通じて現役世代と高齢者世代の支援を積極的に推進し、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と地域社会の福祉の向上を目指してまいります。

これから「人生 100 年時代」を迎え、センターの果たす役割は、ますます重要となっていくため、今後とも関係機関のご支援、ご協力をいただきながら、更なる発展と魅力あるセンターづくりを目指し、会員並びに役職員が一丸となって取り組んでまいります。

事業実施計画

I 会員の増強

① 1人1会員入会促進運動の展開

- ・友人、知人など会員の口コミによる新規会員の入会運動を年間通して行います。

② 女性会員の増員

- ・女性会員の拡大を図るため、女性限定の入会説明会を開催します。
- ・女性部会を中心に交流事業やイベント等でPR活動を実施し、女性会員の増強や仲間作りを推進します。
- ・美容教室など女性に特化した市民向け講座を開催し、入会促進を図ります。

③ 新規入会説明及び就業相談として「出張窓口」の開催

- ・就業ニーズや地域における会員の在籍状況を分析し、未入会員地域や会員不足地域の解消のため、該当地域へ出向き入会説明会及び就業相談会を実施します。

④ ハローワークとの連携や企業退職予定者の勧誘促進

- ・ハローワークと連携し、高齢求職者を対象とした就業相談会を開設して入会者の促進を図ります。
- ・就業推進員による企業訪問を行い、企業退職予定者の勧誘を行います。

⑤ 退会の抑制

- ・年齢や体力的な理由により、退会を希望する方へは、負担のかからない軽作業等の従事を促します。
- ・退会を決意する前の相談を職員等が行うとともに、健康の維持や生きがいをづくりのため、今年度から実施する「プラチナ会員」に勧誘します。

⑥ 「夫婦会員制度」の実施

- ・今年度から実施する「夫婦会員制度」において、夫婦で入会する場合、一方の配偶者の年会費を割安にし、入会促進を図ります。

⑦ 会員のマナーアップ

- ・会員の言葉、態度、行動等により、信用失墜につながることもあり得ることから、入会時、就業時、職群班等の研修、講習会を通じて就業規約についての理解を徹底します。

- ・会員の接遇研修を実施することにより、マナーアップや会員の就業意識を高め、意欲を喚起するなど、地域社会で働くに相応しい人材づくりを行います。

⑧ マスメディアを活用した加入促進

- ・年2回の機関紙「シルバーながおか」の全戸配布や各地域の広報紙を通じて、シルバーのPRと加入促進を図ります。

⑨ 地域関係団体との連携による地域貢献活動

- ・まちづくりの役割の一翼を担うことができるよう、自治会、各種関係団体、行政機関、NPOなど、地域のプラットフォーム（集合体・連携体）の一員として機能連携し、地域ニーズの把握や地域の課題を解決する取り組みの一つとして、ボランティアなど地域貢献活動を実施します。

⑩ 「シルバー感謝祭」のイベント開催によるPR活動

- ・昨年に引き続き、まごころ会と連携し、会員作品展や野菜等の販売の他、シルバー事業のPRと将来的な会員獲得を兼ねた市民向け相談会などを開催します。

II 就業機会の拡大

① 企業等訪問による就業開拓

- ・就業推進員を中心に、継続的、定期的に就業機会が得られる可能性のある企業に訪問し、引き続き就業拡大を図ります。
- ・ハローワークと連携し、求人情報をもとにセンターが引き受け可能な業務の新規事業所へ訪問し、就業開拓に努めます。

② 地区・職群会員数の不均衡の是正

- ・地区・職群により、会員数のバラツキがあるため、従来の地区割りを見直すことで不均衡を是正し、顧客ニーズの対応や会員が就業しやすい環境を整備します。

③ 事務所間における職群の応援体制の強化

- ・顧客ニーズに応えるため、事務所間・職群間の柔軟な対応が必要なため、その事務所管内の職群でだけで対応できない時には、近隣の事務所の職群が応援できる体制づくりを行います。

④ 顧客アンケートによる満足度及び仕事の質の向上

- ・センターは「いい仕事をするという口コミ」が一番のPRになります。業務終了時に顧客アンケートを配布し、会員のスキルとマナーの向上に努めます。

⑤ 就業相談会の実施

- ・毎週木曜日、就業相談日を設け未就業会員に対し、希望する仕事とのマッチングや現在就業中の悩みなどについて相談を実施します。

⑥ 新規事業の開拓

- ・ホワイトカラー層会員の増加の見込みに対応するため、入会時や会員状況調査で会員の得意分野を把握することにより、事務系職種等の新規事業の開拓に努めます。

⑦ 独自事業の推進

- ・就学支援の一環として無償提供を受けた学生服の販売による「サンアール」事業を実施します。
- ・地域の伝統文化である「てまり」、「民具」、「しめ縄」等の製作講習会を実施し、後継者育成も含め事業拡大に努めます。
- ・高齢会員の就業機会の拡大を図るため、新たに「シルバー農園事業」について検討を行います。

⑧ 人手不足分野における会員育成と会員の技術熟練度アップ

- ・草刈り、剪定、冬囲いなどの外仕事や需要が高まっている介護分野などにおいて、専門講師による養成講習等を積極的に行い、後継者育成、会員育成に努めます。
- ・会員の知識・技能が未熟で、お客様との間でトラブルが発生することもあるため、会員の知識・技術・技能のスキルアップのための講習会を開催します。

⑨ シルバー派遣事業並びに職業紹介事業の推進

- ・高齢者の多様な就業ニーズに応じていくには、センターの基本線である請負・委任就業に加えて、シルバー派遣事業や職業紹介事業による働き方を積極的に推進します。

Ⅲ 安全・適正就業の推進

① 安全対策の徹底

- ・「安全は全てに優先する」という基本に立ち返り、真剣に事故の撲滅に努めるため、就業シーズン前に必ず安全研修を実施し、安全意識の高揚を図ります。

- ・継続的に安全パトロールを実施し、安全就業基準に沿った就業がなされているかなど指導、確認を行います。
- ・事故が発生した場合、事故原因の分析を行い、同様の事故が発生しないよう再発防止策を作成し、会員へ注意喚起を促します。

② リーダー研修会の開催

- ・職群班長及び副班長を対象にしたリーダー研修会を開催し、作業前のミーティングによる危険予知の徹底や安全用具の点検及び着用を徹底した作業ができるよう安全就業対策の促進を図ります。

③ 安全・適正就業推進大会の開催

- ・全会員を対象とした「安全・適正就業推進大会」を開催し、会員の事例発表や講演により、会員一人ひとりの事故防止に対する意識を高揚させ、事故の未然防止に努めます。

④ 受託契約の適正化（請負・派遣）

- ・公益社団法人にとって、関係行政法規の遵守は必須事項なため、お客様からの仕事の依頼に対して適正な契約を行います。
- ・新規受注に対しては、必ず現場確認等を行い、就業形態に相応しい契約を締結します。
- ・「適正就業ガイドライン」をもとに、お客様への説明や会員研修等に活用し、適正な就業の徹底を図ります。

⑤ 見積り基準の策定

- ・見積り基準を作成し徹底する研修を行います。
除草、草刈り、剪定、冬囲い

⑥ 長期就業の是正

- ・ローテーション就業の徹底及び長期就業の解消など、ワークシェアリング（仕事の分かち合い）を推進し、就業機会の公平化、適正化を図ります。

⑦ 健康診断受診の励行

- ・加齢による身体機能の低下に対応するため、定期的な健康診断の受診を励行し、センターでは会員状況調査による健康状態を確認して安全就業に結びつけます。

IV 運営体制の充実・強化

① 経営基盤の確立

- ・国及び市からの補助金に依存することなく、自主的な運営を図り、持続可能な財政基盤の確立を図るために、経常的経費の抑制や事務の効率化によるコスト削減を進めるとともに、就業開拓を推進し、受注増（事務費）の確保に努めます。

② 理事会、専門部会等の充実

- ・公益社団法人としてシルバー事業の適正かつ円滑な運営を図るため、理事会をはじめ専門部会及び委員会等の機能強化のため、先進地センターへ視察研修等を実施し、組織の活性化を図ります。

③ 事務局体制の強化

- ・事務局体制の強化を図るため、事務処理体制など業務の効率化に向けて、経営計画にもとづき検討を行います。

④ 職員の資質向上

- ・業務マニュアルを活用した職員研修を定期的に行い、職員の資質向上に努めます。
- ・先進地センターなど外部研修を行い、人材育成を図ります。