

公益社団法人秦野市シルバー人材センター
平成26年度事業計画

I はじめに

平成26年度の日本経済は、4月からの消費税増税の影響がどうなるか、またアベノミクスの第3番目の柱である「成長戦略」がどのように実を結ぶか、景気を大きく左右する課題が多々あります。これらが、当センターの民間企業や一般家庭のお客様に対して及ぼす影響については、注視していく必要があります。

シルバー人材センターへの国庫補助金は、今年度多少の増加を見られましたが、一方、市の補助金については、昨年同様5%減額となったため、効率的な財政運用を求められています。国庫補助金が増額した理由は、65歳を超え再雇用が終了した「団塊の世代」の方々をどれだけシルバー人材センターに迎え入れ、求められる就業機会の提供をどこまでできるのか、という点への期待が込められているものです。しかし、補助対象の事業が限定されているなど、シルバー人材センターにも変化を求められています。

平成25年11月末をもって、新公益法人への移行が完了し、いよいよ団体として、その中身の健全性を強く求められる時代になっていきます。当センターとしても、法令を順守し、「臨時的かつ短期的または軽易な」就業機会の開拓に努め、公益法人としての期待に応えていかなければなりません。

また、平成26年度は第3次中・長期基本計画の中間年になりますので、団体運営の長期的視点に立ち、組織運営や事務局の運営を見直し、次のステップに備える体制づくりに努力していかなければなりません。

まず、ふれあい倶楽部の運営については、公益法人にふさわしい運営方法に改めます。次に、広報委員会を設置しセンター事業のPRについて見直すこと、さらには大根地区及び西地区を改編し、地区活動の活発化を図るなど、組織運営全体についても大きく見直してまいります。また、グループ組織も設置後5年が経過し、その運営についても見直しを図り、就業の公平化を図ることといたします。

事業運営については会員の拡大と就業機会の拡大に取り組むため、シルバー人材センター事業のPR及び就業開拓サポーターによる企業訪問等への取り組みを強化していきます。また、請負制度についても移行2年目となりましたので、制度の定着化を目指しさらに努力してまいります。

これからも、「自主・自立、共働・共助」を基本に、会員・役員・職員一人一人が「親切・丁寧・誠実・着実」を合言葉に、明るく、楽しく、そして市民に愛されるシルバー人材センターを目指していきましょう。

II 事業実施計画

1. 就業機会創出への取り組み

独自事業を含め、新規の就業先を確保することについては、常に最優先の課題であります。一方、定期的な受注につながるよう、顧客満足度を上げるように努めることも必要です。そこで、今年度は次のような事業に取り組むことにより、就業機会の創出に努めます。

- (1) 一般家庭へのPR方法を検討し、新たな受注を開拓する。
- (2) 女性会員のニーズを把握し、相応しい就業を開拓する。
- (3) 高齢会員でも就業できる短時間で軽易な就業を開拓する。
- (4) 市のニーズを把握し、企画提案事業を開拓する。
- (5) 既存顧客への訪問を行い、新規受注につなげる。

2. 事業の普及啓発と広報活動

もっと多くの市民にシルバー人材センター事業を知っていただき、仕事の受注や会員の入会が増大するよう、次の事業に取り組めます。

- (1) 広報委員会を新設し、広報活動を積極的に進める。
- (2) 各種広告媒体を積極的に利用し、事業PRに努める。
- (3) 各種イベントにおける内容を見直し、PR効果の向上に努める。
- (4) 会報「きずな」を年2回発行し、会員・関連先に配布する。
- (5) ホームページなどによる、会員募集・事業内容のPRを強化する。

3. 就業の公平化と適正化

全ての会員が、自らの希望や能力に合う仕事に就くことができるよう、努力・工夫していく必要があります。また、就業の公平を目指し、次の事業に積極的に取り組みます。

- (1) グループ（職群班）における就業についても、積極的なコミュニケーションを図り、公平化・均等化を目指す。
- (2) 未就業者の解消に向けて、就業相談日の内容について検討する。
- (3) 就業の適正化を目指し、一般労働者派遣事業又は職業紹介事業の提案をする。
- (4) 公共施設及び民間継続契約の就業交代を継続し、就業機会の公平化を目指す。

4. 会員の増強とサービスの向上

シルバー人材センターに求められるものは多岐にわたります。その希望にできる限り応えていくために、様々な知識や経験を持った会員を増やし、その技術を向上させる必要があります。そこで、今年度は次のような事業に取り組み、会

員の増強とサービスの向上に努めます。

- (1) 各種団体と連携してPRの機会を設定することにより、入会希望者を募る。
- (2) ひまわりの会との連携を強化し、女性会員を増強するための具体的な対策を検討する。
- (3) 一人ひとり勧誘運動により、入会者数の増加に努める。
- (4) 就業会員の実体験に基づく体験事例集を市内企業に送付し、退職後の活動の提案とする。
- (5) 接遇研修会、専門技能講習会及び技能研修会を実施する。

5. 効率的な組織運営と推進体制の充実

シルバー人材センターの充実は、地域班や専門部会が活発に活動してこそ実現できるものです。今年度は、次のような事業を中心に取り組みます。

- (1) 大根、西地区を改編することにより、さらに積極的な地域班活動を目指す。
- (2) 広報委員会の新設による広報部門の強化、業務内容の見直しによる会員の増強に関する部門の強化を進める。
- (3) 地域班班長が、リーダーシップを発揮できるような環境を整備する。
- (4) グループ代表者会議およびグループリーダー会議を積極的に開催し、就業の公平化などに取り組む。
- (5) 定時総会や地区懇談会などへの積極的な参加を求める。
- (6) 新しい役員、地域班班長およびグループリーダー等の研修を行い、積極的な活動を支援する。
- (7) 女性会員の、女性会員による、女性会員のためのひまわりの会を積極的に支援する。

6. 安全就業の推進

シルバー人材センター事業は、高齢者が生きがいを得るために就業するところですので、事故があってはなりません。今年度は就業中、往復途上及び健康管理の三つの視点から安全就業に努めます。

- (1) 安全就業ニュースを発行し、事故ゼロを目指す。
- (2) 就業場所における役割を徹底し、事故防止に努める。
- (3) 夏期一斉休業については、グループごとに計画的に実施する。
- (4) 就業場所に作業中看板を設置し、安全対策を強化する。
- (5) 安全就業管理委員会による就業場所の巡回を強化する。
- (6) 「健康なんでも相談」を継続し、会員の健康管理を強化する。
- (7) 職群別に、事故の原因分析と対策をまとめ、事故防止に生かす。

7. 財政基盤の健全化と安定化

平成23年度以来、収支ゼロベースの予算編成に努めてまいりました。今年度は、それを基本に更なる健全化と安定化を目指します。

- (1) 予算全体の効率的な執行を目指し、借入金に頼らない運用を目指す。
- (2) 外部関係者を含めた第三者機関を設置し、人件費及び役員報酬の見直しを行う。

8. 地域との交流事業と親睦事業

シルバー人材センター事業の目的には、会員同士のふれあいや生きがいの育成が含まれています。また、地域社会との交流・連携も公益法人としては必要なことでもあります。そこで、次の事業に積極的に取り組みます。

- (1) 現在、ふれあい倶楽部の活動となっているボランティア活動については、シルバー人材センターの活動に切り換え、親睦活動を中心とする。
- (2) ボランティア活動の内容を見直し、会員交流と地域との交流促進を目指す。
- (3) 地域班による地区活動の日については、さらに積極的に推進できるよう協力する。
- (4) ゴールドクラブの活動については、メンバーを増やし、積極的な活動を展開する。