

令和3年度事業計画書

1 基本方針

少子高齢化が急速に進む中、働く意欲のある高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢に関わりなく活躍できるよう、改正高年齢者雇用安定法による70歳までの就業確保措置など、高齢者の雇用環境は大きく変化しています。

こうした中、地域に密着した仕事を提供するシルバー人材センターとして、そのニーズに応えるため、多様な雇用・就業機会を確保するとともに、会員が安心して働くことができる環境づくりや会員拡大及び受注拡大にも努めてまいります。

また、基本理念の「自主・自立、共働・共助」を念頭に、活力ある高齢者の地域活動拠点として、社会参加や生きがいづくりを促進するとともに、コロナ禍の新しい生活様式を踏まえ、会員が安心・安全に就業できるよう必要な感染防止対策を講じつつ業務の維持、継続を確保するため、会員、役職員が一丸となって事業運営に取り組んでまいります。

2 事業実施計画

(1) 会員の増強と育成

ア 会員の獲得・退会抑制

- (ア) イメージアップに向けた広報や会員紹介制度の推進により、入会促進を図る。
- (イ) 女性向け入会説明会や出張説明会など多くの入会機会を創出する。
- (ウ) オンライン入会説明会の実施に向けた検討、準備を行う。
- (エ) 会員を継続するための魅力づくりや、就業が目的でなくても、活動を通じて生きがいや仲間づくりができる特別会員制度の制定に向け検討する。

イ 会員の意識・スキル・技術技能の向上

- (ア) 多様化する発注者のニーズに応えるため、会員の知識及び技術の向上に向けた研修の機会を充実させる。
- (イ) 剪定など後継者不足が心配される職種を継続するための専門講習会などを実施する。

ウ 高齢会員への対応

80歳を超えても無理なく安全に働ける環境づくりやセンターの活動を通じて、生きがいや仲間づくりができる同好会活動など推奨する。

エ 女性会員の増強

女性会員で構成された「女性委員会」を創設し、女性会員の拡大や就業先の確保、講演会・講習会等の企画により活性化を図る。

(2) 就業機会の拡大及び安全・適正就業

ア 就業先の開拓と就業率の向上

- (ア) 就業開拓員を配置し、受注開拓及び就業拡大に努める。
- (イ) 会員状況調査により会員の現状を把握し、就業率の向上を図る。

イ 就業先の確保

- (ア) 未就業会員に対して、希望や適性にあった就業を提供できるようマッチング担当職員を配置する。
- (イ) 子育て支援、高齢者の生活支援等地域福祉サービスが提供できる体制を確保する。

ウ 就業の適正化

- (ア) 会員の就業機会を確保するため、ワークシェアリングやローテーション就業を推進する。
- (イ) 「就業適正ガイドライン」に基づき、適正な契約に努めるとともに、引き続き発注者や会員に周知する。

エ 安心・安全就業

- (ア) 健康度の変化に応じて無理なく働ける仕組みづくりを検討する。
- (イ) 健康診断受診の勧奨や健康管理や体力づくりに関する講習会等を開催する。

(3) 経営の健全化及び組織の充実

ア 事務費、配分金の検討

自主財源の適正化を図るため、県内センターと情報交換を行い、事務比率や最低賃金の改正等による配分金の見直しについて検討する。

イ 事務事業の合理化

- (ア) 事務処理システムの有効活用により、事務の効率化を図る。

(イ) 会員への情報発信等における事務の I T 化の検討を進める。

ウ 情報公開の推進

ホームページを通して、センター業務及び財務状況等の情報を更新、公開する。

エ 運営・会員組織の充実

(ア) 大きく変化している高齢者の雇用環境に対応していくよう、役員・委員等による先進地センターの視察等を行い、当センター運営の参考にする。

(イ) 「女性委員会」の創設により、女性会員が積極的にセンター運営に関わっていける体制を整える。

オ 事務局組織の充実

(ア) 職員の資質・能力の向上を図るため、スキルアップ研修等を効果的に実施する。

(イ) 請負・委任や派遣事業等、事業形態が多様化してきていることから、会員や発注者との相談・交渉等の対応を行うために、職員の専門性を高める。

3 長久手市高齢者生きがいセンターの管理運営

引き続き、令和 3 年度から令和 7 年度までの「高齢者生きがいセンター」指定管理者の指定を受け、管理運営については、条例及び規則を遵守し、利用者の意見・要望を反映させることでサービスの向上に努め、設置目的である高齢者の健康の増進、教養の向上及び世代間の交流ふれあいの場として、適正な管理運営に努める。

4 月別事業計画

裏面のとおり。