

平成26年度 事業計画

I 基本方針

平成26年度は団塊の世代の最後の年代が65歳・高齢者に到達する年です。

三条市の平成25年度高齢化率は26.9%ですが、平成29年度には、高齢者数は3万人を超え、高齢化率も30.6%を超える見込みとなっています。

このように、進行する高齢化、平均余命の伸長などを背景に、生涯現役社会、シルバー事業などがいま改めて重要視されています。

平成25年6月には、国において「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書」がまとめられ、また、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会からは、平成25年3月「シルバー人材センター事業のあり方に関する検討会第1次報告書」が、平成25年8月「同第2次報告書」が相次いで報告されました。一方、当センターにおいても平成25年度は経営計画（平成23年度～平成25年度）の最終年度にあたり、次期「経営計画（平成26年度～平成30年度）」策定を進めるなど、内外において、今後の方向性の確立が急務となっています。

高齢者の生きがいづくり、さらに地域労働力確保の観点から、働く意欲のある高齢者がこれまで培ってきた能力や経験を生かし、生涯現役で活躍できるような社会環境の整備が強く求められています。

平成26年度の事業を展望するにあたり、平成25年度の運営状況を概観しますと、受注金額は前年度をやや下回る状況であり、受注件数は引き続き伸びているものの例年に比べ伸び率が低下しています。また入会者数は昨年同期に比べ、若干の増ですが、男性が減少、女性が増加の結果であり、継続していた男性の増加傾向が減少に転じたことが不安要素となっています。

この厳しい経営環境は平成26年度も継続するものと予測されるとともに、4月からの消費税引き上げの影響、複数の減少要素、増加要素が見込まれるものの、不確定な面があり、微減傾向で推移するものと想定されます。

また、財源としては、国が事業阻害要因解消に活用を強く求めた、補助金増額や緊急雇用創出事業への取り組みは、結果としてかないませんでした。が、運営補助、企画提案方式事業補助に加えて、新たに設けられた「基盤拡大事業」の補助金総額は前年度並みを維持できる見通しです。さらに、事務費の一部引き上げ（7%を8%に）も行いますが、派遣事業への移行により、請負・委任事業の規模が全体として縮小する傾向にあり、増収効果は多くは望めないものと思われます。

平成26年度の重点推進項目は、今回策定の「経営計画（平成26年度～平成30年度）」の柱である、「会員増強」、「就業開拓」、「業務改善・課題への対応」、「推進体制の強化」の4つに集約されます。特に、「会員増強」「就業開拓」は国補助金において、実績増の結果を強く求められています。少ない財源のなかでも、より効果的な取り組みを進めてまいります。が、いずれも、会員、関係各位のお力無くしては、前進は望めません。改めて、「自主・自立・共働・共助」の理念に立ち返り、全会員で課題に立ち向かい、「市民に喜ばれるシルバー人材センター」として、着実な前進をしてまいりたいと思います。

会員、関係各位のご理解とご協力をお願いいたします。

Ⅱ 重点推進項目

1 会員増強

入会の魅力をアピールし、積極的な入会促進、入会者の増加、会員数の拡大に努めます。

2 就業開拓

ニーズを把握し、発注者の開拓、仕事の創出など積極的な就業開拓を進め、実績の増加に努めます。

3 業務改善 - 課題への対応

会員のスキルアップ、効率的なマッチングを推進します。また、諸法に照らし適正な就業に努めるとともに、事故を減らし、健康管理を呼びかけます。

4 推進体制の強化

財政の健全化、組織の強化、事務局機能の強化を推進します。また、関係機関、他のシルバー人材センターとの連携を推進します。

Ⅲ 事業実施計画

1 会員増強

- (1) シルバー人材センターの入会メリット・良さを改めて整理し、「魅力をアピールする専用リーフレット」を作成、各入会促進活動に活用する。
- (2) 10月の普及啓発月間に「会員1人1名入会促進運動」を推進する。この際、会員に「会員紹介票」を配布し、加入促進実績を把握する。また、年度末に会員増強専門員による集中的入会促進を行う。
- (3) 具体的な仕事（企画提案方式事業や埋蔵文化財関連業務など）を明示した新聞広告等で入会募集を行う。
- (4) 三条マルシェなど「地域イベントでの入会促進」、地域、団体、事業所でセンター紹介を行う「出前講座」を実現する。
- (5) 女性会員の意見を参考とし、当面の「女性会員拡大方針」を策定する。
- (6) 「就業相談」の実施、「会員職務能力(スキル)の把握」「未就業者リストの作成活用」により、就業率の拡大を推進、退会者の抑制に努める。

2 就業開拓

- (1) 各訪問活動、受注実績の分析、お客様アンケートによるニーズの把握を行い、採算性等に配慮しつつ、新規事業や独自事業の創出につなげる。
- (2) 企画提案方式事業（補助金）などを活用し、新規事業の創出を推進する。
- (3) 「一般家庭向けリーフレット」を作成し、「会員一人一就業開拓運動」（10月普及啓発月間での配布、お仕事紹介票による実績把握）を行うとともに、就業時での世話人等からの配布を行う。
- (4) 請負・委任契約、派遣事業、平成26年9月までに導入する有料職業紹介、また内職事業など多様な就業形態をわかりやすく整理し、「民間事業所、公共機関向けのリーフレット」を作成、「就業機会創出員」、「役職員」による訪問活動、ダイレクトメールに活用し、就業開拓を推進する。
- (5) ホームページの活用、市広報誌・新聞広告等の活用、積極的なプレスリリースにより、就業開拓を推進する。
- (6) 会員の持つスキルを把握・検討し、「こんなことができます」との提案型の就業開拓の検討を行う。

3 業務改善 - 課題への対応

- (1) シルバー人材センター事業の質の向上のため、お客様アンケートでの意見を仕事に十分反映し、また技能、マナーなど会員研修を充実する。
- (2) シルバー人材センターの受注対応能力の向上のため、マッチングの円滑化に資する会員状況の定期的把握、会員職務能力（スキル）の把握、地域・センターでの人材不足分野での技能講習の実施などを推進する。
- (3) 何にも優先する安全就業に関し、会員安全就業対策委員会、安全就業対策推進委員の活動を通し、安全パトロール、安全講習会、安全意識の高揚のための周知活動、事故時の迅速な対応、再発防止策の迅速な確認・確立、会員の健康管理などを確実に推進する。
- (4) シルバー人材センター就業の原則である臨時、短期などの働き方の基本を確保しつつ、受注内容に応じて、請負・委任、派遣事業、有料職業紹介事業、本体事業など適切な就業形態を提案し、法的適正性に配慮した就業を推進する。
- (5) 請負・委任契約に関し、今後の持続的な受注のため、説明責任を果たせる明解な方式の確立を検討する。

4 推進体制の強化

- (1) 財政の健全化のため、補助金の確実な確保、平成26年4月からの一部事務費の引き上げ（7%→8%）を行う。また、寄付金の在り方を検討する。
- (2) 費用執行については、引き続き各事務事業の効率化を図りつつ、諸経費のスリム化を進める。
- (3) 組織の活性化を推進するため、自主・自立、共働・共助の理念について、会員理解を推進するとともに、役員研修の実施、各会議での課題提起などを積極的に行う。また、センターから会員への新たな情報手段（スマイルt oスマイル事業）の導入を図る。
- (4) 事務局機能の高度化を促進するため、職員研修を充実する。また、経常的業務の外部移管の在り方を財源等考慮しつつ検討する。
- (5) 近隣センターとの連携の在り方を相互に検討し、一部を試行する。また、実績拡大のため市からの協力を得る。