令和3年度 公益社団法人生駒市シルバー人材センター事業計画

はじめに

昨年度は年間を通じて新型コロナウイルス感染症の拡大により、当センターの事業計画は大きく変更せざるを得ない状況となり、定時総会はもとより理事会や会議等、様々な人が集まること自体が制限されることとなりました。またそのような状況から、令和2年度の受託事業収益においても、大きく減収することになりました。

新型コロナウイルス感染症拡大は、これまでの常識を大きく変化させられることになりました。当センターにおいても新たな視点や考え方で対応していかなければ、持続性のある運営が危ぶまれる環境になってきていると思われまます。これまでの屋外作業を中心とした請負業務ばかりに頼った運営では持続性が担保出来ません。

また高齢化社会が進行する中、国は65歳まで雇用継続するように企業側に義務付けられ、更には70歳まで引き上げる働きかけが行われており、入会平均年齢の引き上げの要因となっております。この入会時の平均年齢が上がることにより、稼働業務の範囲が狭められ、引き受けられない業務が増えることに繋がります。

このようなことから新たな就業場所の確保と拡大、会員増強は新型コロナによって更に環境変化が進み早急に成果が求められる課題となっております。令和元年10月から開始した業務改革委員会を通じて、課題解消に向けた取り組みを進めて参ります。以上のセンターを取り巻く状況を踏まえ、3つの基本方針を掲げて取り組んで参ります。

1. 基本方針

- (1) 就業開拓と就業機会の拡大
- (2) 会員の増強
- (3) 安全対策

2. 具体的施策

- (1) 就業開拓と就業機会の拡大

直近の入会される方の平均年齢の引き上げは顕著であり、60代の入会はほとんどいない状況です。これにより屋外作業(剪定・草刈り・草抜き等)の就業を希望される会員もほとんどおられず、また高齢化により屋外作業を引退される会員も年を追うごとに増えてきており、業務を引き受けられる件数も減少傾向にあります。

しかしながら、社会全体の高齢化は確実に進んでおり、一般家庭からの屋外作業の発注はさらに増えています。新たな就業先としては派遣事業の拡大を推し進めることが必要です。しかしながら、これまでほとんど取り組んでいない分野であり、事務局も

その経験もなく手探りで進めていくこととなります。このことから事務局のみならず、会員の様々な知識や経験を活用することを含め、当センターの総力で開拓拡大を進めて参りたいと考えております。

また令和2年度からスタートしたエリアサポート事業は、地域と密着した形での事業としています。事業スタート以降、利用者及び依頼件数も伸びてきています。この事業は地域支援、社会貢献を主としており、市内各地域の活性化を含めた事業として様々な困りごとにも対応していきたいと考えております。現状は高齢者からの依頼が中心ですが、現役世代や子育て世代を含めた困りごとに対応していき、すべての世代から「なくてはならない存在」になるように推し進めて参ります。

(2) 会員の増強

企業の雇用環境も大きく変化しています。65歳までの継続雇用は義務化され、さらには70歳まで雇用することになりそうです。その環境変化が一番の要因となり、入会される年齢も引き上がり、会員数は年々減少しています。また新型コロナウイルスの影響は非常に大きく、入会説明会への参加者自体が前年に比べて大きく減少傾向にあります。今は外出しにくいことなどが影響していることから、従来の入会説明会の開催形式を見直す必要も出てきており、新たな入会説明会を模索していきます。

また女性会員は当センターの会員全体の約24%しかおらず、まだまだ入会への余地は残されていると思われれます。ただし、現在のシルバー人材センターで引き受ける業務は女性が活躍できるものは多くありません。女性ならではの視点による女性が入会したいと思えるような会員同士の交流を行い、口コミによる入会のきっかけづくりを進めて参りたいと思います。就業拡大と共に会員増強は業務改革委員会からの多様な意見をもとに、最重要課題として取り組んで参ります。

(3) 安全対策

シルバー人材センター事業の最重点項目は「安全就業の達成」です。安全委員会を通じて屋外作業などを中心にパトロールを実施しましたが、令和2年度も事故件数は減少したとは言い難い結果でした。令和3年度も引き続き「作業別安全就業基準」を基に熱中症対策や安全パトロール、職群別講習会、会員に向けた「安全のしおり」の周知を行い、安全就業の徹底を行います。加えて、交通法規や安全運転などの講習会や健康に関する講習会など会員を取り巻く様々な「安全」を対象に企画立案し実施して参りたいと考えております。