

## 令和6年度事業計画

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが令和5年5月8日をもって5類感染症に移行され、いわゆる行動制限がなくなりました。今後は、各々個人の判断により、基本的な感染対策を行いながら日常生活を送ることとなります。

シルバー人材センターを取り巻く環境について、会員数の伸び悩みは全国的な課題となっています。一方、労働力人口の急激な減少に伴って、サービス業における人手不足や、育児・介護等の現役世代の活躍を支える分野での担い手不足が社会的問題となっています。わが調布市内の企業の中には、未だ高齢者の活用に積極的ではない、または必要性は実感しているがどのように活用していいかわからない企業も未だ多数存在することから、センターの周知やPRを重点課題として取り組むこととします。

また、社会奉仕活動を含む広くボランティア活動の参加に向けた取組強化を図り、より地域に根ざした団体として認知度の向上に繋がります。

第六次中期計画は3年目の折り返しを迎えますが、引き続き「会員増強」・「就業の拡大」・「安全就業の徹底」・「広報・普及啓発活動の強化」・「会員の連携と交流の促進」を五つの柱として、さらなる会員増強と併せ、請負契約や派遣契約問わず、働き方の選択肢を増やすべく新規就業開拓に努めます。

シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、シニア世代が就業を通じ地域社会へ貢献することや、生きがいや居場所づくりを幅広く提供することなど、重要な役割を担っており、会員のより充実した生活のためにさらなる取組強化を図ることで、対象となるシニア世代に選ばれるセンターを目指します。

今後も調布市をはじめとする関係機関、公共・民間事業所、市民の皆様のご理解ご支援をいただきながら、公益社団法人としての適正な事業運営を推進していく所存です。

### I 基本方針

- 1 シルバー人材センター事業の意義を地域に広く周知するため、効果的な普及啓発活動を推進します。
- 2 会員による勧誘などにより新規の加入促進に努め、会員増を図ります。
- 3 様々な広告媒体を活用し、多種多様な就業の確保と拡大を図ります。
- 4 就業に必要な基礎知識及び技能の向上に資する研修を行います。
- 5 就業に関する接遇改善及び後継者育成の研修を行います。
- 6 就業率の向上を図るため、個別の就業相談とそれに基づく調査研究を行います。
- 7 安全就業基準を遵守し、傷害事故及び賠償事故の根絶を目指します。
- 8 就業機会の公平性を確保するとともに適正就業の推進に努めます。
- 9 地域の一員として、ボランティア活動等の地域社会活動に積極的に参加し、生き生きとした地域づくりに貢献し、地域からの信頼向上に努めます。

## II 事業実施計画

### 1 組織運営と活動

「自主・自立」の理念のもとに、理事会をはじめ部会・委員会等の活性化を図り、全員参加による地区班・職群班活動の組織的運営を目指します。

会員自ら「会員による勧誘」及び「就業の拡大」に取り組むとともに、地区班は自らの地区会員との情報共有化、交流に取り組みます。職群班は班会議等を開催することで班の活性化を促し、班員の安全就業を徹底するとともに適正な就業を推進します。

### 2 普及・啓発、広報活動

会報、チラシ・ポスターの発行をはじめ、ホームページや市報「ちょうふ」の活用や公共施設窓口等へのリーフレットの配架、市役所市民課等の窓口封筒や調布市暮らしの便利帳や調布市総合インフォメーション広告によるPR、役職員による積極的なPR活動、LINE広告、シアタス調布のシネアド広告等、広く市民や事業者等にセンターの活動について、よりターゲットを絞った形で周知・広報を行います。

会報「働くよろこび」においては、「センター」「会員」「地域」をつなぐ役割として、常に改良を重ねつつ、センターの活動内容の発信に努めてまいります。

### 3 会員増強と就業拡大

就業を希望するシニア世代を対象に、定期及び臨時入会説明会の開催、WEBを活用した「オンライン入会」により、会員増強に努めます。また、仕事と就業ニーズのミスマッチを防ぐため、職群班の活性化や受注拡大及び技能の向上を目指すとともに、未就業会員の就業相談等を実施し、就業拡大につなげていきます。

また、技能職種については、高齢化による後継者不足や就業者不足の解消を目的に、技能職種に絞っての新入会員等を募集し、研修会を実施します。

### 4 就業の開拓と提供

家庭・企業や公共団体等にあらゆるルートを通じてセンター事業のPRを行うとともに、新しい多様な分野に対して就業開拓を行い、多様な就業の促進に努めます。

### 5 独自事業の継続

独自事業のパソコン教室、語学教室（英会話・中国語）、学習教室、リサイクル事業及び刃物研ぎについて、継続して事業検証、推進に努めます。また、「文化・カルチャー分野」の教室事業の拡大など新分野へのアプローチを積極的に行います。

### 6 情報の収集及び提供

国や東京都、全国シルバー人材センター事業協会、東京都シルバー人材センター連合や第7ブロック等の動向を的確に把握し、会員等に情報提供を行います。

また、「発注者（顧客）満足度調査」や「就業希望調査」を行うことで、発注者の意向

や会員の希望をきめ細かく把握し、適切な就業とその拡大につなげます。また、会員情報更新のため、全会員を対象に調査を行います。

さらに、メール情報配信サービス「Smile to Smile」・「SMS」の活用を推進し、センターとして、積極的にデジタル化に取り組んでまいります。

#### 7 安全就業への意識啓発

第六次安全対策基本計画に基づき、会員の日頃の健康維持と就業の安全の確保及び事故防止のため、安全啓発用チラシ、安全ニュース、安全グッズ等を配布し、安全意識の啓発を行うとともに、就業時の安全点検を徹底します。

また、健康維持に関するストレッチやウォーキング研修、熱中症対策等の研修など、会員が健康を維持し、安全就業につなげるための取組を推進します。

#### 8 ボランティア（地域貢献）活動

シニア世代の就業による健康の維持、生きがいの実感だけではなく、多摩川クリーン作戦や調布市福祉まつりへの参加、京王線駅前清掃など、幅広い地域貢献活動をはじめとしたボランティア活動を積極的に展開します。

#### 9 会員の連携と交流の促進

地区全員交流会、会員文化祭やLの会など、会員連携、交流の場の更なる充実に努めてまいります。

#### 10 サテライトルームの利用促進

シニア世代の地域活動の拠点として、会員増強、就業相談、会員交流など、多目的な施設運営、土日夜間など利用時間などの拡大に努めてまいります。

#### 11 センター運営組織の体制強化

シルバー人材センターは、公益法人として常に適正かつ公正な運営が求められます。組織運営の核となる理事会は課題を組織的かつ的確に捉え、各理事が職務を分担し責任感を持って実行することが不可欠です。そのため、役職員が一丸となり理事会の活性化を図ってまいります。