

公益社団法人可児市シルバー人材センター
令和6年度事業計画

我が国の65歳以上の高齢者人口は、昭和25年以降、一貫して増加していましたが、令和5年9月15日現在の推計では3,623万人と、前年(3,624万人)に比べ1万人の減少となり、昭和25年以降初めての減少となりました。一方、総人口に占める割合は29.1%と、前年(29.0%)に比べ0.1ポイント上昇し、過去最高となりました。男女別にみると、男性は1,572万人(男性人口の26.0%)で、前年に比べ1万人の減少、女性は2,051万人(女性人口の32.1%)で、前年と同数となり、女性が男性より479万人多くなっています。

このような状況を鑑み、会員拡大の取り組みにおいては、男性はもちろん、女性会員を重点的に拡大する施策やエイジレスに働いていくための環境整備などを計画します。また、事業の効率化、情報発信、フリーランス新法に対応するために、業務運営のデジタル化も急務となっています。

近年の社会情勢により、シルバー人材センター事業を取り巻く状況は大きく変化していますが、高齢者の一層の活躍を推進し、いきがいへの充実、社会参加への促進等を図るべく以下のとおり事業計画を実行していきます。

受託件数	4,000件
契約金額	291,000千円
就業延人員	60,500人日
会員数	904人

I 事業体制

1. 女性の意見を事業に反映できるよう、女性委員会の活動を活発化していきます。
2. 高齢者のニーズに合った就業機会の掘り起こしを行います。
3. 法改正による業務の契約形態変更に対応すべく検討重ねていきます。
4. 企業の人手不足状況に労働力を提供できるよう、派遣事業の充実を図ります。

重点目標

1. 会員増強、特に女性会員の拡大を強化する。
2. エイジレスに働く環境を整備する。

II 事業実施計画

1. 会員拡大

会員拡大のためには、新入会員を増やす取組と退会会員を減らす取組を並行して進めることが重要です。新入会員を増やす取り組みについては、センターが魅力的な組織であり、会員が生き生き活躍し高齢期の豊かな生活を実現していることを積極的に広報するとともに、入会手続の簡素化や、入会后早期のマッチング支援など工夫を凝らした取り組みを実施します。また、女性会員数が全体の3分の1にとどまっている現状を踏まえ、女性を対象にしたセンターのイメージを転換・向上させるための広報や新たな就業先の確保など女性の視点に立った取り組みを進めていきます。退会会員を減らすためには、就業や仲間、健康増進以外でも、会員でいることのメリット

が感じられる制度等があれば退会抑制の効果が見込めます。会員に優待特典を提供していただく市内協賛店(シルバーフレンドリーショップ)を募集し、拡大していくことによって会員でいることの満足感に繋がります。

2. エイジレスに働く環境の整備

知識や経験を持った高齢者が活躍できる場、活躍したいと思う場を見つけることができないことはセンター、地域社会にとっても大きな損失となります。高齢者が地域社会の中で能力を発揮できるよう、活躍しやすい働き方を含めた環境づくりや、多様な就業の場に誘う仕組みなどを整備します。また、「老いと向き合う就業」を可能にする就業機会の掘り起こしを行います。センターの高齢化が進む中、80歳を超えた会員でも無理なく働ける就業の場の確保や独自事業の開発に取り組んでいきたいと考えます。

3. 業務運営のデジタル化の推進

デジタルデバイド(情報通信技術の恩恵を受けられる人と受けられない人との間に生ずる知識・機会などの格差)に注目が集まっています。内閣府の調査によると、70歳以上の方がスマートフォンなどを利用しない理由として「自分の生活に必要なと思っていないから」(52.3%)、「どのように使えばよいかわからないから」(42.3%)が挙げられています。しかし、高齢者は本当にデジタル利用をしなくてもよいのでしょうか。日本は行政手続きのオンライン化を進めており、高齢者にとっても役所まで行かずに手続きができることはメリットが大きいはずです。センターでは、本年秋に施行が見込まれるフリーランス新法による契約方法の見直し等により会員とセンターの間で電子契約がおこなわれることとなり、デジタル化への取り組みは急務となっています。併せてこのための基盤整備として会員のデジタル活用能力向上は必須の課題となります。前年度に導入した会員クラウドサービスを皮切りに、まずは、センターの情報発信をデジタル化してきました。今後は、業務のデジタル化も段階的に進めていきますが、会員が対応できるように丁寧な指導・説明をおこなっていきます。

4. 労働者派遣事業

少子高齢化が進む中、各企業では慢性的な人手不足に陥っています。しかし、高齢社会白書によると、現在収入のある仕事をしている60歳以上の者については約4割が「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答しており、70歳くらいまで又はそれ以上との回答と合計すれば、約9割が高齢期にも高い就業意欲を持っている様子がうかがえます。センターでは労働者派遣事業を通じ、人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターによるサービス業等の人手不足分野や現役世代を支える分野での就業機会の開拓・マッチング等を推進していきます。

5. 介護保険事業

少子化や経済環境の変動に伴い、介護事業の在り方が難しくなっていく傾向が見られます。当センターも利用者と会員のコミュニケーションが重要ですが、一定の水準で多様な利用者に接していく必要があります。ますます勉強会等の機会を充実させなければなりません。こうした課題は、全国の介護保険事業所も同様でしょう。介護に限らず日本全体で労働者不足が顕著な時代、ど

こでも人手不足であります。このことが原因で福祉の後退にならないよう、シルバー人材センター会員が介護保険事業の労働力不足に少しでも貢献できるよう人材の確保に力を入れます。

6. 福祉有償運送事業

令和6年2月に更新登録申請が完了し、今後3年間事業を継続することができます。福祉有償運送事業は地域社会に貢献するという目的で平成24年に開始しました。開始してから11年間、人身はもちろんのこと物損事故もなく継続することができました。利用登録の問い合わせも多く市民や事業所に支持をいただいているものと自負をしています。しかし、運転手不足などの様々な課題があるのも事実です。このような課題を乗り越え、引き続き少しでも福祉の役にたてるよう事業継続、サービスの向上を図ります。

7. 指定管理事業

コロナ禍に比べ可児川苑・やすらぎ館の利用者は増加しています。令和5年度には老朽設備を改修し利用者の利便性の向上を図りました。また、講座等の事業も多く開催することができました。今年度も、外部と連携し講座等の事業を充実させ、利用者数の拡大を図っていきます。可児川苑では旧デイサービスセンタースペースに可児市教育委員会によるフリースクールが入居することとなりました。高齢者以外の施設利用も予想されることから、市と協力し適切な施設管理に努めます。

Ⅲ 各委員会での立案の実行

組織的な事業運営を果たすため、各担当部局により分業的な役割を機能させるために委員会の中にもグループ化を図り、立案し課題に取り組みます。

- ① 総務委員会 理事会の議案立案
- ② 事業委員会 事業の継続、拡大及び創出
- ③ 安全委員会 安全就業に係わる規則等の立案
- ④ 広報委員会 機関誌、記念誌の発行
- ⑤ 女性委員会 女性会員の意見を事業に反映できるよう提案する。

Ⅳ 安全就業

事故減少のため、安全就業マニュアルの遵守、安全パトロール実施等継続していきます。一人作業中に事故が発生した場合、発見が遅れてしまい命に係わることもあるためできる限り二人以上での就業を推奨していきます。また、身体機能の低下による転倒などを防ぐためにも、体力維持の運動を心掛けるように周知していきます。

Ⅵ ボランティア活動

シルバー人材センター理念として、「伝えよう地域の文化と伝統、さしのべよう福祉の手と心」こうした活動も次世代に引き継ぐ重要な柱です。このことを心に留め、各種ボランティア活動を踏襲し実施していきます。

以上で令和6年度事業計画とします