

平成 26 年度 事業計画

I 基本方針

公益社団法人に移行した昨年度は、会員の皆様のご理解と、役職員の協力のもと公益法人として、高齢者の生きがいの充実と地域社会の活性化に取り組み、社会的責任、社会的貢献を踏まえた事業展開に努めてまいりました。

そのような中シルバー人材センター事業は、急速な高齢化に伴う平均寿命の延伸による長寿化の進展により、人生 100 年時代を見据えた、高齢者の生きがいづくり、さらに労働力の確保の観点からも、働く意欲のある高齢者がこれまでに培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられるような、高齢者の多様なニーズの変化に対応した就業機会の提供が求められています。

今年度当センターは、高齢者が定年等を理由に現役から引退した後も、就労等を通じて地域社会で「居場所」と「出番」を得られることや、高年齢者自身はその蓄積された知識・経験を活かして、地域社会の「支え手」となり、健康で意欲を持ち続けながら生涯を送ることができる『生涯現役社会』の実現に向けて取り組みます。特に、団塊の世代が 65 歳を超え地域社会にその活躍の場を求めようとする中でシルバー人材センター事業はますます重要な役割を担っていくことから、今年度「就業機会の拡大」と「会員の拡大」を図ることを最重要課題とし、地域のニーズと高齢者の就労・社会参加のニーズの確認と組み合わせによって高齢者の就労・社会参加の機会を創出するために、各機関との連携強化を図り「高齢者就労総合相談窓口（仮称）」を拠点とした、多様な就業機会の拡大や、企業が高齢者を雇用しやすい環境整備に取り組みます。

また、平成 24 年度を始期とした第 4 次中・長期計画の変更見直しを行うとともに、会員の増加に向けた入会の促進と退会防止及び会員の能力等の把握と向上、さらには高齢者の就労ニーズにマッチする就業開拓など、執行部体制の強化に取り組みます。

更には、公益社団法人として適正な運営と健全な経営を推進していくために新規事業への対応を合わせた職員全体の意識の統一を図り、公益目的事業の収支相償への総合的な取り組みを実施します。

高齢者ケア事業では引き続いて、離島・山間部での高齢者支援事業を実施するとともに、新たに北条地域におけるデイサービス事業の開始等一層の充実を図ります。

II. 重点目標

- A 就労・活動機会の充実確保
- B 会員の拡大とスキルの向上
- C 女性会員・地域班活動の活性化
- D 公益目的事業の収支相償への取り組み
- E 高齢者ケア事業の推進

Ⅲ 事業実施計画

1. 高齢者に対する雇用によらない就業の機会の確保・提供

- (1) 就業機会の提供は、地域から発注された仕事の情報や内容等を広くセンターの会員である高齢者に周知し、高齢者の希望、能力等に応じて公平に提供を行うとともに、出来る限り多くの高齢者の就業機会が保たれるようグループ就業、ローテーション就業等を推進し、「仕事の分かち合い」に配慮する。
- (2) 会員の就労希望に応えるため、営業推進実行委員会を核に、経験を活かし、地域に密着した活動を展開するため営業推進員を配置し、営業活動を継続的・組織的に展開し計画的な就業拡大を行う。
- (3) 請負、委任による仕事の受注について、指揮命令の有無など徹底した確認により受託事業の適正化を図ると共に、業務形態に見合う契約の締結を徹底し、一般労働者派遣事業、職業紹介事業を推進する。
- (4) 安全・適正就業委員会を核に、適正就業基準と会員就業コーディネートプランに基づき、未就業会員等への就業機会の提供に努め、就業率の向上に努める。
- (5) 他団体との連携を図ることにより、新たな就業機会の確保、一般労働者派遣事業等の拡充を図ると共に、定期的に説明会・個別面接・適正診断を実施するなど、多様な働き方の選択肢を確保する。
- (6) センター事業が円滑に行われるよう支部組織の充実を図り、市内一円で同じ就業条件で働ける環境の整備、就業に係る連絡体制の確保及び就業先の開拓を行う。
- (7) 高齢者の就業機会拡大のため高齢者が独自の創意と工夫により、就業を創出する事業として独自事業を行う。
- (8) 地域社会の支え手を確保していくことが必要と見込まれる分野、子育て、高齢者に対する生活支援、介護等高齢者の活用、活躍の場を開拓する。
- (9) 市と一体となって企画提案事業を実施し就業機会の拡大を図る。

2. 雇用による就業を希望する高齢者に対する一般労働者派遣事業及び職業紹介事業

(1) 一般労働者派遣事業

派遣労働を希望する会員を対象に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」に基づきセンターは、実施事務所として愛媛県シルバー人材センター連合会と連携しつつ事業を実施する。

また、従来の、請負・委任形態による就業では対応できなかった、発注者からの指揮命令を受けての就業など、多様な機会を会員に提供する。

- ① 経済的環境から、安定的な収入を得るための雇用による就業を希望する会員ニーズは高く、本事業の積極的推進が不可欠となり、ハローワークと連携した情報収集に努め効果を上げる。
- ② 組織内職業能力向上研修会を営業推進実行委員会主催で開催し、会員の職業能力の向上と、人材確保を実現して、派遣先のニーズに対応し営業実績の拡大を図る。

(2) 職業紹介事業

今年度から、高齢者雇用対策事業（高齢者就労総合相談窓口（仮称）の設置）を実施し、就労支援の総合コーディネートを行うとともに、常用雇用を対象とした許可による有料職業紹介を開始し、介入的・多様の相談支援を行う。

- ① 年金給付開始年齢の引き上げ等から経済的理由で就業を希望する者が増加する傾向の中、職業紹介事業での安定的な雇用就業を希望する会員のニーズは高い。情報収集に努め、きめ細やかな就業支援を実施する。
- ② 就業相談会等を実施して、個人のニーズを的確に把握し対応する。

3. 高齢者に対し、就業に必要な知識及び技能を付与する講習事業

(1) シニアワークプログラム地域事業

地域の事業主団体と連携を図りながら、地域、産業別の労働需要に対応した技能講習と合同面接会等を一体的に実施することにより高齢者の雇用就業を支援する講習会を実施する。

(2) 技能開発講習会事業

就業意欲のある高齢者を対象とした各種講習会や、新たな就業を希望する女性会員を対象とした研修会等を開催し、就業に必要な技能や知識を付与し就業に結びつけるために講習会を実施する。

4. 就業を通じて高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図る事業

(1) 社会参加促進事業

ボランティア活動を希望する高齢者を対象に、社会参加活動の一環として、市と連携したまち美化活動や地域班を活用した清掃活動、及び地域イベント等に係るボランティア活動を実施する。

(2) 相談・情報提供事業

地域における働く意欲のある高齢者のために、職業能力開発、ボランティア活動等に係る相談・情報提供に努める。

(3) シルバーサロン事業

社会参加に意欲のある健康な高齢者に就業の場を提供するとともに、当センター利用者、会員を初めとした高齢者に交流の場を提供することにより、高齢者の生きがいの充実に努める。

(4) 生きがいデイサービス事業

市内に住所を有するおおむね 65 歳以上の高齢者で、介護保険法に規定する通所介護を利用することができない方が生きがいデイサービスに通所し、各種サービスを受けることによって健康と生きがいづくりの促進と閉じこもり予防に繋がる事業として実施する。

(5) 高齢者生活基盤支援事業

地域住民による支え合い機能の低下や集落の崩壊も危惧されている離島において、生活基盤支援（「見守り」と「買い物支援」）及びミニデイサービス事業を実施し、誰もが住みなれた地域で安心して暮らせる環境を整備する。

5. 高齢者の多様な就業機会の確保及び地域社会、企業等における高齢者の能力の活用を図るための事業

(1) 就業開拓等事業

- ① 営業推進員を配置し、地域の家庭、事業所、地方公共団体等を訪問・面接し、高齢者にふさわしい仕事を積極的に開拓するとともに、高齢者の職業能力や経験を生かせる職域の開拓を実施する。
- ② 女性就業拡大推進員を配置し、営業推進員とタイアップし女性会員拡大のための事業・職種の開拓と女性会員就業相談を促進する。

(2) 調査研究事業

地域社会のニーズにマッチした事業展開を実施するために、発注者満足度調査、高齢者の就業に対する意識調査や健康づくりの推進に関する調査を実施する。

(3) 安全・適正就業推進事業

高齢者が自らの安全の確保と健康の維持を図りながら、センターから提供された仕事を安全かつ適正に遂行できるよう、安全意識の徹底と健康管理の啓発活動を行う。

- ① 保険適用が認められるよう、安全就業対策について一層の体制整備と、実効のある安全就業対策の推進に努める。
- ② 安全・適正就業委員会と安全推進員の連携により、就業現場巡回指導、安全会報の発行、交通安全講習等を実施する。また、高齢者の健康管理のため、市の健康診断受診推奨などを実施する。

(4) 普及啓発事業

市報、ポスターの掲示及びチラシ等の配布や、ホームページの充実、センターボランティア活動の報道依頼などを行う。

- ① 会員増強への総合分析と目標設定を行い、会員増強戦略を策定し新入会員の増強や退会会員の抑制を図る。
- ② 人材不足分野に就業できる高齢者、特に女性会員の入会促進を図る。
- ③ 定期的入会説明会に加え、地域や企業等に出向き移動説明会等を開催し、新入会員研修会の見直しを図る。
- ④ 地域ニーズに柔軟に対応する、入会手続きの柔軟性を確保する。
- ⑤ 事業案内・事業実施状況をさらにアピールするためホームページの充実を図り、普及啓発に積極的に活用する。
- ⑥ センター本部・支部、福祉事務所を情報発信基地とし、パンフレットの配布やポスターの掲示依頼を行う。

- ⑦ 広報担当理事・職員により、報道機関、関係機関等への情報提供等、センター事業の普及啓発に努める。
- ⑧ 愛媛県シルバー人材センター連合会と連携し、一般労働者派遣事業の拡充、多様な就業形態への紹介を広く啓発する。
- ⑨ 高齢者の生活支援と長寿会員の活動機会を充実するため、「シルバーサロン 清水町」や成年後見制度の普及啓発を図る。
- ⑩ 事業に係る団体・企業等を対象として賛助会員を募る。

(5) 企画提案方式による事業

高齢者の就業機会を拡大するため、松山市と共同で厚生労働省に企画提案し、地域社会における「教育」、「子育て」、「介護」、「環境」、「第一次産業」分野の需要に対応した事業を実施する。

① シルバーサロン地域つながり事業

介護保険法によるサービスでは対応できない一人暮らしの高齢者を対象として、シルバーサロンを基盤としたミニデイサービスを開設し、高齢者の生きがいづくりの促進や介護予防のため事業を実施する。

② イクじいの子育て広場（多世代交流事業）

男性の子育て参画に着目し、次世代育成支援の推進や子育て支援を目的として、子育て広場を開設し、一時預りや学習教室・課外学習などの高齢者の育児経験を活かし多世代交流につながる事業を実施する。

③ 高齢者健康づくり支援事業

教育機関と連携し地域コミュニティづくりの一環として健康づくり事業を実施する。健康サポーターの養成と高齢者のニーズにあわせた健康づくりメニュープランを作成し、健康体操教室の自立を目指した事業を行う。

④ 高齢者生活基盤支援及び見守り体制構築事業

支援高齢者を訪問し、基盤支援（買い物等）、併せて安否の確認、福祉情報の提供、行政・行政関係機関、企業、地域団体等との連携による包括的な支援体制構築を図る。

⑤ 地域高齢者等権利擁護支援に係る高齢者労働能力活用事業

地域における高齢者の権利擁護を側面的に支援する事から、新たに主体的に法人として後見等の受任に繋げるため、地域高齢者の経験と資格を活用し、市民後見人として活動できる継続的かつ組織的取り組みを展開する。

(6) 助成金等を利用した事業

助成事業や委託事業を利用し、高齢者の多様な就業機会の確保を図るため、シルバー人材センターならではの事業に積極的に取り組む。

6. 介護保険等事業の拡充

- ① 元気な高齢者が、より弱い立場にある高齢者を、長年生活した環境を維持し、生涯健やかに暮せるお手伝いを、継続的に行うことを目的として実施する介護保

険事業等の一層の充実を目指す。このため介護に係る専門的資格と知識を有する会員の就業機会の確保・拡大に努め、地域高齢者及び会員とその家族等関わるすべてが将来にわたり自立した生活が送れるよう「介護保険法」及び「障害者総合支援法」に基づき次の事業を行う。

- 居宅介護支援事業（松山・北条・中島福祉事務所）
 - 訪問介護事業／介護予防訪問介護事業（松山・北条・中島福祉事務所）
 - 訪問入浴介護事業／介護予防訪問入浴介護事業（北条福祉事務所）
 - 通所介護事業／介護予防通所介護事業（北条福祉事務所）
 - 松山市介護予防事業（通所型）（北条福祉事務所）
 - 居宅介護事業／重度訪問介護事業／同行援護事業（北条・中島福祉事務所）
 - 移動支援事業（北条・中島福祉事務所）
 - 松山市巡回入浴サービス事業（北条福祉事務所）
- ② 公益社団法人としての、介護保険事業は収益事業として収益を確保するとともに、公益に資する団体として、離島・山間部での高齢者ケア事業の充実を図る。
 - ③ 介護保険事業の増収を図るため、利用者の開拓や事業所加算を得るための職員体制の整備及び採算の取れる新規事業の参入に積極的に取り組む。
 - ④ 高品質のサービスを提供し、地域社会に信頼される「やさしさと温もりのある、こまやかなケア」を行う。
 - ⑤ 介護職員処遇改善に取り組むなど職場環境を整備し、職員及び会員ヘルパーの人材の定着及び確保に努める。
 - ⑥ 松山市が実施する松山市母子家庭等日常生活支援事業を受託する。

7. 事務局体制の充実

- ① 公益法人として、会計基準に基づいた適正な執行に当たるため、職員の経理的基礎及び技術的能力を向上させる。
- ② 公益目的事業の収支相償への取り組みを実施するため、本部・支部・福祉事務所の連携を図り体制の整備を行う。
- ③ 事業経費の明確化、事務の効率化等によりコスト削減を実行する。
- ④ 理事会に連動して、迅速かつ的確に執務ができるよう、事務局組織・事務分掌の見直しを随時行う。
- ⑤ 職員の意識改革と人材育成を図るため、研修の機会確保と人事考課制度により、職員の適正配置を効果的に実施する。
- ⑥ 公益法人として、必要とされる情報の公開を適切に実施し、透明性の高い事務事業に当る。