

## 1. 基本方針

定年年齢の引き上げや、老齢厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていることなどにより、高齢者を取り巻く環境が大きく変化しています。以前は、60歳で退職後、シルバー人材センターへ入会するケースが多かったものの、近年は、60歳を過ぎても現役時代並みに働かなければならない状況にある高齢者が多く、シルバー人材センターでの就業ではそれが叶わないため、入会者数が伸び悩んでいます。

また、適正就業の強化により、シルバー人材センターが行うことができる職種や就業日数が以前より制限されたため、就業意欲の旺盛な会員にはシルバー人材センターに在籍するメリットがなくなり、退会を選んでいる様子が多く見受けられます。

このため、会員数が減少し、地域が求める就業依頼に対して十分に応えることができない状況にあります。そこで、本年度は会員の増強と就業機会の提供拡大を重点課題とし、会員及び役員が一丸となって早急に取り組んで参ります。受託事業収益が最盛期の半分以上で、財政面でも大変厳しい環境にありますが、会員が持っている長年の経験や知識を最大限に活用し、地域に求められる事業活動を展開できるよう、最善の努力を尽くします。

### (1) 会員の増強

在籍会員の就業状況やボランティア活動の様子などを広く発信することで、入会意欲をかきたてる取り組みを行い、新規入会者の増強を図ります。また、退会理由を分析し、在籍会員の退会を抑止する取り組みを行います。

### (2) 受託事業の開拓

受注件数が落ち込んでいるため、シルバー人材センター事業のPR活動を行い、全会員へ就業提供できるよう努めます。併せて、シルバー人材センター事業を正しく理解してもらえるよう、役員を筆頭に市内の事業所を訪問し、適正な受注を行えるようにします。

### (3) 地域ニーズの把握

地域ごとの環境の違いや、季節の違いにより必要とされる職種を事前に把握することで、受注の可否を迅速に伝えることで待たせない接客に取り組めます。また、依頼があっても対応出来ない職種は、会員へ希望職種の変更等を進め幅広い対応能力を図ります。

### (4) 適正就業の強化

受注内容により請負に馴染まないものは、派遣事業或いは職業紹介事業へと適正に判断し、会員が安心して就業出来る体制と環境作りを行います。また、内容により多様な就業形態になることから会員への周知も同時に行います。

### (5) 会員の自主・自立

基本理念に有るとおり、個々の資質向上を図るうえで欠かせない「自主・自立」を受注から就業まで或いは各種事業等においても自らが積極的に取り組むことが出来る環境作りを行います。また、講習会や各職群班別の会議などを通じて、自発的に発言できる機会や会員どうしでの議論を重ね会員自ら運営出来る組織づくりを目指します。

## 2. 事業実施計画

### (1) 講習会、研修

名 称	実施時期
草刈り機械操作講習会	6月
除雪機操作講習会	1月
職群班別各種学習会	随 時

### (2) 入会説明会、ボランティア活動等

名 称	実施時期
会員入会説明会	4月～1月
歩道・東公園清掃奉仕活動	4月
かぐじ広場・駅前広場クリーン作戦	10月
黒石りんごまつり	11月
職群班別ボランティア	随 時

### (3) 会議等

名 称	実施時期
平成26年度定時総会	5月
理事会	年4回
監事・税理士監査	4月、11月
税理士監査	8月、1月
安全・適正就業対策推進委員会（全体会議）	11月
〃（安全就業班）	7月
〃（適正就業班）	2月
安全パトロール（安全就業班）	毎月1回
広報委員会	年2回
地域班長会議	7月、3月
各職群班別会議	随 時

### (4) その他

名 称	実施時期
外部団体主催会議、研修会	随 時