平成 30 年度　事業計画

平成 29 年の総務省の人口推計によると、我が国の 65 歳以上の高齢者人口は 3,501 万 6 千人となり、総人口に占める割合は27．6％と共に過去最高となり、4 人に 1 人以上が高齢者という本格的な高齢社会を迎えています。また、少子化が進み、労働力人口が減少していく中で、高齢者が意欲と能力のある限り年齢にかかわりなく働き続けることができる「生涯現役社会」の実現が課題となっています。

しかしながら、65 歳までの定年延長や継続雇用制度の義務化、高齢者の就業ニーズの多様化等により 60 歳代の入会者が減少し、会員の年齢層の上昇や新規会員の入会不足など課題も散見します。

このような高齢社会の中で、シルバー人材センターの役割は、その地域における高齢者の中核的な活動拠点として、高齢者の多様な就業ニーズに応じ、地域社会の日常生活に密着した臨時的、短期的又は軽易な就業機会を確保・提供し、働くことを通じて喜びや生きがいの充実、健康維持、また、地域社会の活性化を図っていくことです。

私達シルバー人材センター事業に携わる者として、改めてシルバー事業の推進を重く受け止め、効果的な事業運営を展開することとします。

当センターは、平成 23 年 4 月に公益社団法人に移行し8年目を迎えますが、今年度も引き続き、公益性に配慮した運営に努め、シルバー人材センターの基本理念「自主・自立、共働・共助」に基づいて、泉佐野市をはじめとする関係当局のご支援や各種団体及び発注者からのご協力をいただきながら、財政の健全化と事業運営の効率化を進めるとともに、会員の拡大、就業機会の確保、適正就業の推進に努め、地域社会のセンターに対する理解と信頼を一層深め、高齢者の受け皿としての機能を十分に果たし、「社会の支え手」を実践できるよう第２期中期計画「シルバーかがやきプラン」に基づき積極的なシルバー事業推進に努めてまいります。

1 「シルバーかがやきプラン」第 2 期　中期計画の目標

(1)会員の拡大

(2)就業実人員・就業率の拡大

(3)契約件数・契約金額の増加

2　目標への取組み

(1)事業運営・体制の強化

①　理事会や専門部会、地域班委員会、各種委員会においては、センターの基本理念に基づき、会員主導型による積極的な運営を行うとともに、必要な事項に関しては理事会・各委員会が連携して的確な運営に努めます。

②　センター事業を継続していくためには、運営基盤を確たるものにしなくてはなりません。そのためには安定した収入源を確保していくことが重要です。

センターの収入は、国及び市の補助金、発注先からの事務費、会費で成り立っています。補助金につきましては、国においては平成 22 年度から始まった「事業仕分け」により大幅に削減され、また同様に市の補助金も削減されたことにより、非常に厳しい運営状況が続いています。

センターにとって重要な収入源である補助金については、今後も国及び市に対して削

減されないよう要請活動を継続します。

③ 職群班は現在、管理群が 5 班、一般作業群が9班、公園管理や除草作業、道路清掃作業等の活動を行っていますが、未設置の職群班についても、就業に関する諸問題や解決策などを共有し、認識していく必要から職群班の設置をすすめます。

④ 従来、運営補助金と同様に交付されていた家事支援事業が平成 21 年度に廃止され、新規補助事業として「企画提案方式」が導入されました。この事業は最長 3 年の期間限定の補助事業であり、当センターでも平成 25 年度から子育てを支援する「広場で遊ぼう事業」、農業振興と観光情報の発信を行う「シルバー人材センターの店舗・ふれあい農園事業」、環境美化を推進する「ポイ捨て等防止啓発事業」の 3 事業を開始しましたが、平成 27 年度をもって補助が終了します。企画提案事業は全国のシルバー人材センターから申請されることから年々狭き門となってきています。平成28年度からの新たな企画提案事業については、市の施策と連携した計画として実現に向け努めます。

(2)就業機会の確保・職域の拡大

① 会員の拡大と相関関係にある就業開発については、会員の多様な適正と能力そして経験等を的確に把握し、新たな就業分野の開発と過去に委託された事業等地域の官公庁、事業所等を訪問し、高齢者に相応しい就業開拓活動を行い、そのマッチングに努めます。

② 会員一人ひとりがセンターの就業確保のため営業マン意識を持つための会員啓発を行い、地域に発生する仕事の情報を収集し、就業の拡大を目指します。

③ 就業開拓推進員による事業所等の訪問活動を積極的に行い、受注の促進に結び付けることができるよう努めます。

④ 地域ニーズの把握に努めるとともに、技能講習や接遇講習を充実し、就業機会を拡大します。とくに、女性会員の特質を生かした魅力を感じる職域の開発を推進すると共に、環境の整備を推進します。

⑤ 公共機関からの受注促進のため、連携を密にするなど積極的に働きかけをおこないます。

⑥ センターの就業は「月に 10 日、80 時間」が適正といわれています。就業時間の点検をおこない、大きく就業時間が超過している契約については発注者の理解を求めてワークシェアリングを実施して、より多くの会員が就業に結び付くように努めます。

⑦ 未就業会員については、研修会や講習会への積極的な参加を図って職種の転換を促し就業相談窓口の充実を図り、未就業会員が希望職種や就業時間等にこだわることなく紹介された就業に果敢に挑戦できるように努めます。

⑧ 適正な就業を推進するために、契約の見直しを行い請負に該当しない契約については、一般労働者派遣事業や平成 26 年度から始まる有料職業紹介事業に切り替えをおこないます。

(3)就業に必要な知識・技能等の向上

① 就業に関する必要な知識や技術の向上を図ることができるように研修や講演等の受講機会の拡大に努めます。

② 平成 25 年度は、「草刈機操作講習会」「植木剪定講習会」「救命救急講習会」「ハウスクリーニング講習会」「子育て就業技能講習会」「交通安全講習会」などの講義や技能向上のための講習を開催しており、今後は他の職種におきましても、一人でも多くの会員が就業に結び付く技能講習の開催をおこないます。

(4)普及啓発活動の拡大

① 全国シルバー人材センター事業協会が制定している 10 月のセンター事業普及啓発月間に合わせて毎年、大勢の会員が地域の環境美化・清掃活動などのボランティア活動に参加しています。この他にも自主的な活動として市内主要駅周辺の清掃活動、市内小学校一斉パトロール、小学校下校時の安全パトロールなどボランティア活動も定着しつつあります。今後も多様なボランティア活動を通してセンター事業の普及啓発に努めます。

② 多くの市民の方がセンター事業を理解されていない状況にありますので、理解を深めてもらえるよう役職員や会員が一般家庭や事業所へのチラシ配布や就業開拓及び入会促進用リーフレットを作成し配布するなど事業啓発に取り組みます。

③ センター事業の PR として、毎年 3 月に市役所ロビーを使ってパネル展を開催し、センター事業の紹介、就業写真の展示、同好会活動の紹介など事業の PR に努めています。今後はより PR 効果がある企画・展示を目指します。

④ 市や各種団体などが開催するイベントへ積極的に参加し、シルバー事業の広報活動に努めます。

⑤ ホームページの運用につきましては、利用者の視点に立って、誰もが分かり易く、楽しんでもらえるような構成にするとともに、就業の関連を充実させて多くの方が興味をもって閲覧されるように企画していきます。

(5)社会貢献に繋がる会員の自主・自立的活動の推進

① 会員自らがボランティア活動を行うことで地域に対しての社会貢献活動が育まれ、また独自事業や作品展などを企画して参画することで事業の啓発となり、多くの市民の方にセンター事業を理解いただけることに繋がりますので会員の自主・自立活動の推進に努めます。

② センターの基本理念である「自主・自立・共働・共助」に基づき、会員自らが率先して活動することが必要であり、そのためには横の連携である仲間づくりが大切です。就業を通じて、或いは同好会などで仲間意識を高めていくことを推進していきます。

(6)安全・適正就業対策の推進

① シルバーの就業はまず安全が第一です。安全就業基準を遵守した就業を行うことが就業会員の義務であるという認識が必要です。そのため安全作業推進員による指導やミーティングの励行を徹底します。また、安全就業基準を遵守しない、職場の秩序を乱す会員については就業の解除をおこないます。

② 安全就業対策委員による安全パトロールの強化を図ります。

③ 安全意識の醸成を図るため、就業会員の研修や講習会を実施します。

④ 安全就業の徹底を図るため、職群班に「安全作業推進員」の配置を義務付け安全就業を推進します。

⑤ 就業前に安全就業のためのミーティングを行うとともに、現場の確認や使用機材の確認点検の徹底を図ります。

⑥ 会員は自ら健康管理、体力作りなど自助努力するよう啓発します。

⑦ 適正就業については、シルバー事業に適した仕事であるかを見極めるとともに、いわゆる「雇用まがい」や「偽装請負」と思われる業務の排除に取り組みます。また、長時間就業者をなくすため、ワークシェアリングによる就業を進め、自主点検等による就業適正化を目指します。特に雇用と思われる就業については、シルバー派遣事業や有料職業紹介事業への移行を積極的におこないます。