

平成30年度 事業計画

I 基本方針

今日の急速な高齢化と人口減少は、シルバー人材センター制度をめぐる環境に大きな変化を与えようとしています。

国においては、平成30年2月に策定された「高齢社会対策大綱」の中で、「高齢者の体力的年齢は若くなっている。また、就業・地域活動など何らかの形で社会との関わりを持つことについての意欲も高い。65歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向は、現状に照らせばもはや、現実的なものではなくなりつつある。70歳やそれ以降でも、個々人の意欲・能力に応じた力を発揮できる時代が到来しており、「高齢者を支える」発想とともに、意欲ある高齢者の能力発揮を可能にする社会環境を整えることが必要である。」と記述されています。

また、三条市においても平成30年度施政方針で、高齢化が進展する中、まちの活力を維持し続けるためには、高齢者の概念をこれまでの「守られる立場」から「社会を支える立場」へと転換し、地域社会の担い手として活躍していただくための環境づくりが不可欠としています。そして、主要事業では当センターを高齢者の社会参画機会の創出の中に位置付け、高齢者の就業支援や介護・生活支援分野での役割を期待しています。平成30年度にあたり、このような変化、期待される役割にしっかりと対応するとともに、シルバー人材センター制度の利点を踏まえ、総合的に事業進展に取り組んでまいります。

さて、当センターが三条市内における存在意義を高め、今後とも活力ある団体として存続していくためには、何が必要かと言えば、まずもって「会員の拡大」が最重要課題です。当センターは、生きがい就業を希望する高年齢者に対して就業の機会を提供していますが、会員が就業を通じて社会に貢献することに生きがいを感じるのか、社会と結びつきを持つことに生きがいを感じるのか、仕事そのものに生きがいを感じるのか、仲間と協力し合うことに生きがいを感じるのか、あるいは収入を得ることに生きがいを感じるのかは、人それぞれ違います。多様な市民、多様なニーズを取り込み、そして満足していただける組織となることが粗入会率の向上、会員の拡大には必要です

平成30年度は、平成26年度からスタートした経営計画の最終年度です。経営計画では3つの数値目標「会員数1,000人以上」、「契約金額460,000千円以上」、「受注件数7,000件以上」を目指していますが、当センターの現状を見ると「会員数」と「契約金額」の2つの数値目標は達成が見込まれるものの「受注件数」は増加から減少に転じていますので、この目標を達成するためには、剪定や除草など人手不足分野の後継者を育成する新たな取り組みと努力が必要です。会員増強・就業開拓は、シルバー事業推進の基本です。お客様、会員各位のお力添えを得ながら、常に留まることなく、前進してまいります。

以上を踏まえ、平成30年度は、地域の高年齢者の就業等を通じた社会参加の拠点としての機能を一層果たせるよう、市その他関係機関との連携を図りながら、役員等会員各位及び職員の総力をもって、以下を重点に事業を展開してまいります。

- 1 会員の拡大
- 2 就業機会の拡大
- 3 普及啓発の推進
- 4 多様な働き方の推進
- 5 安全就業の推進
- 6 会員研修・啓発の推進
- 7 経営計画の策定・課題への対応
- 8 財政基盤の確保

Ⅱ 事業実施計画

1 会員の拡大

- (1) 新規 65 歳前後の就業経験のある会員の中から「会員加入促進活動創出員」を委嘱し、同世代の市民の早期入会を推進する。
- (2) 充実 ハローワークと連携し、見附市シルバー、加茂市シルバーと合同でハローワークを会場とした入会説明会・就業相談会を毎月実施する。
- (3) 継続 入会希望者に対し、適正かつ迅速な入会承認と就業機会の早期提供を行う。
- (4) 継続 年度末会費無料キャンペーンの実施により会員の拡大を図る。
- (5) 継続 入会説明会を毎週実施する。説明終了後は、希望に応じた就業相談も行い出席者の入会率向上を図る。
- (6) 継続 「1 会員 1 名入会促進運動」を 10 月と 3 月に実施する。
- (7) 継続 入会を条件とする市民向け技能講習を実施・誘致する。
- (8) 継続 具体的な仕事(剪定、除草、遺跡調査など)を明示しての会員募集を行う。
- (9) 継続 セカンドライフ応援ステーション事業(センター受託事業)と連携し、センター情報を提供、入会促進につなげる。

2 就業機会の拡大

- (1) 新規 「空き家管理等ふるさと安心代行サービス事業」(ふるさと納税品目)により、空き家、空き地の維持管理、墓地の管理等を行う。また、ふるさとに残っている高齢の親等の困り事を遠方在住の子に代わって手伝い、生活支援を行う。(国：地域就業機会創出・拡大事業補助を活用)
- (2) 新規 就業時間が緩和された業種の派遣先事業所に対して意向確認等の調整を行うとともに、この機を捉えて「シルバー派遣の就業時間の拡大」を積極的にアピールした就業開拓を行う。
- (3) 新規 人手不足分野等の企業とコラボした職場体験を通じたマッチングを行う。
- (4) 新規 家庭からの受注拡大を図るため、お客様に就業報告書(お客様控え)と一緒に PR のため広告用マグネットを渡す。
- (5) 充実 「インフォーマルサービスによる仕事・介護両立支援事業」の創出を段階的に行う。ブラッシュアップ講習等による人材の掘り起しを図り、日中独居支援、家庭全体を総合的に支援するインフォーマルサービスの拡大を図る。(国：地域就業機会創出・拡大事業補助を活用)
- (6) 継続 介護予防・生活支援サービスの訪問型サービス A 事業、介護予防訪問介護相当サービスを実施する。

- (7) 継続 家庭からの受注拡大など「1 会員 1 就業開拓運動」を 10 月と 3 月に実施する。
- (8) 継続 就業機会創出員を委嘱し、民間事業所等を中心に就業開拓を行う。
- (9) 継続 シルバー派遣事業の優位性をアピールした就業開拓を行う。

3 普及啓発の推進

- (1) 新規 シルバー感謝デーとして公共施設などで障子張り、刃物研ぎなど職群班で奉仕活動を行うことを検討する。
- (2) 充実 地域イベントやスーパー店頭での広報活動を実施するとともに、会員の作品展示、販売、ワークショップなど市民向けのイベント「シルバークフェスタ」の開催を検討する。
- (3) 充実 ホームページ、機関紙、広告、新聞折込チラシ、プレスリリースなどで広報推進する。特にホームページの更新はパソコンチエブクロ隊を活用し、最新情報の提供に努めるとともに、各種行事の情報を掲載して情報発信を強化する。
- (4) 継続 パンフレットの全戸配布を行う。
- (5) 継続 地区活動と連携し、奉仕活動を行う。また、その活動を情報提供する。

4 多様な働き方の推進

- (1) 新規 派遣の就業時間が緩和された業種の就業者、派遣先の事業所に対する意向確認等の調整を行い、理念と現実を踏まえた的確な対応を行う。
- (2) 新規 75 歳以上の会員には「お試し就業体験」を通じて、本人の希望や体力に応じた幅広い活躍の場を提供する。また、地域貢献性のある「ちょこっとサービス」（高齢者世帯の生活支援）など会員の体に負担の少ない業務を開拓し、多様な働き方を推進する。
- (3) 新規 1 日の就業時間や週何日働くかについては多様なニーズがあることから、一つの求人を働き方が制約された複数人でシェアして請け負うチームマッチングの検討を行う。
- (4) 継続 適正就業の観点から、「適正就業ガイドライン」を遵守し、派遣事業の積極的な拡大、請負・委任契約からの移行を進める。
- (5) 継続 受注条件によっては、有料職業紹介事業や有償ボランティア事業の活用も検討する。
- (6) 継続 長期間、長時間就業の是正を計画的に進める。
- (7) 継続 会員等のアイデアを生かした小規模な起業の可能性の検討を行う。

5 安全就業の推進

- (1) 新規 全国的に多発している刈払機による事故防止のため取扱い講習会を開催するとともに飛散防止ネット活用による事故防止に努める。
- (2) 充実 良い仕事の基本である、健康状態の正しい把握のため、健康診断の受診を働きかける。また、事務所前に血圧計を備え付け、常日頃の健康管理を励行する。
- (3) 継続 「安全は全てに優先する」視点に立って、安全就業基準の見直しを行う。また、毎年度、重点項目を決めて安全就業を推進する。

- (4) 継続 ヒヤリ・ハット体験事例を収集し、事故事例を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として共有し、事故の再発防止に努める。
- (5) 継続 会員安全就業対策委員会、安全就業対策推進委員の活動を通し、安全パトロール、事故時の迅速な対応、再発防止策の迅速な確認・確立、広報などを推進する。
- (6) 継続 運転会員のシルバードライビングスクールなど各種安全講習会を実施する。
- (7) 継続 一般会員対象の交通安全講習会を実施する。

6 会員の研修・啓発の推進

- (1) 新規 剪定、冬囲い、除草、介護補助等の職種は、現在も発注者からの需要に対して就業会員が不足している状態であるため、新規就業につながる講習会等を積極的に行い、その後も新人フォローアップ研修・相談を実施し、後継者育成に重点的に取り組む。
- (2) 新規 女性会員の企画による会員・市民を対象とした同世代の女性に喜ばれる健康や美容、着こなし術の講座等を開催する。併せて女性会員の就業体験を紹介してセンターの魅力を発信する。
- (3) 充実 誠実な仕事を通してセンターの信頼を高めるため、話し方など、対人場面での基本的なマナーの研修会などを実施する。
- (4) 継続 未就業者への定期的な声掛け、希望職種の再登録（変更）を推進し、就業率の向上を図る。
- (5) 継続 今までの苦情・クレームと好事例を職群ごとに拾い出し、職群ごとの集まりを利用して会員同士で研修を行う。
- (6) 継続 就業相談を月1回実施し、希望する仕事とのマッチング、仕事での悩みなどについて相談に応ずる。
- (7) 継続 機関紙や事務局だより、ホームページなどにより、シルバー人材センターの理念や現状の理解に役立つ会員向け情報を随時提供する。

7 経営計画の策定・課題への対応

- (1) 新規 平成31年度からの中長期計画の策定を行う。
- (2) 新規 「ワークサロン事業」の実施に向けて、候補施設の状況調査、利用方法の検討、改修工事の要望取りまとめを行う。
- (3) 継続 請負・委任契約に関し、適正就業・完全請負制に向けて、説明責任を果たせる明解な積算方式について検討する。
- (4) 継続 定期的に経営計画の進捗状況を把握し、進行を管理する。

8 財政基盤の確保

- (1) 継続 国の補助金動向を把握し、その補助目的と地域課題を踏まえ、有効に活用できる国補助金(連合交付金)の確保を推進する。
- (2) 継続 市と情報交換を密に行い連携を図りつつ、国補助との調整の中で市補助金の確保を図る。また、市からの事業受託を推進する。
- (3) 継続 寄付金や賛助会員のあり方を引き続き検討する。
- (4) 継続 費用執行については、引き続き各事務事業の効率化を図りつつ、諸経費のスリム化を進める。