

平成30年度 事業計画

1. 基本方針

我が国では高齢化が急速に進行しており、国際的に見ても例のない超高齢社会を迎えています。三豊市では人口がこのまま推移すると、2020年には65歳以上の高齢化率が36.3%水準となることが予想され、全国平均(29.1%)よりも7.2ポイントも多く、およそ3人に1人が高齢者になると見込まれています。この為、昨今「高齢者の概念」が「75歳以上」に変わろうとする時勢を考えると、元気な高齢者の皆さんが「生涯現役」で活躍し続けることは必須の要件です。

そして「生涯現役社会」の実現に役割を果たしているシルバー人材センター事業への期待が益々高まります。さらに三豊地域に於いては、農業就労者の減少や高齢化による労働力不足が深刻化しており、持続的な活動をするためには地域に根差した働く意欲のある会員の加入を推進していかなければなりません。

こうした背景の中、今年度も引き続き公益性に配慮した運営に努め、さらに三豊市をはじめ市内の事業所並びに地域の皆様方より多大のご支援、ご協力をいただきながら、高齢者の生きがいづくりや社会参加の促進を図り、組織の再編、事業の効率化を課題として取り組んでいくことと致します。

また、これからの高齢化社会に向け、シルバー人材センターの方向性のひとつに高齢者生活支援分野があります。一昨年より「介護予防・日常生活支援総合事業」として高齢者家庭の掃除、ごみ出し、買い物等の援助を行っており、さらに子育て支援サービスや福祉・家事援助サービスを提供する女性会員の増加が望まれます。

他方、生活環境の保全の為「空き家の管理サポート」も三豊市とそれぞれ連携を取りながら進めており、今後成長が期待される分野における就業拡大を図り、就業の確保に努めてまいります。

そして、会員の就業にあたっては安全適正就業委員会を中心に組織をあげて事故ゼロを目指し、「安全・安心なシルバー人材センターの確立」を目指して活動してまいります。

2. 事業実施計画

- 1 会員の加入促進と減少対策
- 2 安全の確保と適性就業の徹底
- 3 就業機会の推進
- 4 組織体制の充実・強化
- 5 財政運営基盤の確立

2-1、会員の加入促進と減少対策

(1) 会員の確保

民間企業の65歳定年延長や再雇用制度によりに会員の入会年齢が高くなってきていることから、入会者数が退会会員数を下回っております。会員数の減少は、契約金額・事務費の減少にリンクするためセンターの運営に支障が出ます。従って、本年もPDCAサイクルによる目標管理を通じて会員の拡大を図ってまいります。昨年実施した会員の口コミによる勧誘として粗品をプレゼント等も企画し、入会促進に会員・役職員双方が一体となり啓発活動を進めてまいります。毎月第1木曜日に実施している定例の入会説明会の他に臨時の説明会や希望があれば出前説明会を実施します。

(2) 会員資質の向上

多様化する地域の顧客ニーズに迅速かつ柔軟に対応するため、シルバー人材センターの基本理念の周知を図るとともに、就業した仕事のでき具合やマナー、発注者からの評価等の情報をアンケート等で把握し、会員資質の向上に活用します。また、継続受注や就業の拡大に繋がるよう、技能の研鑽・向上のための各種技能講習・新規入会者研修会等を実施します。

(3) 普及啓発活動と減少対策

ホームページの更新・充実を図り、就業情報や講習会の情報を掲載し、年間を通した広報・普及啓発活動を推進します。管内地域住民への周知についてはイベント等を利用し、ポケットティッシュを配ったり、市広報誌への講習会日程の掲載や会員募集のパンフレットを作成し、庁舎や出先施設に配置し、普及に努めます。また、地域社会との共生を図ることがセンター発展の礎となります。地域班・職群班を有効活用して会員相互の親睦を図ったり、地域貢献活動を通じて会員減少防止に努めます。

2-2、安全の確保と適正就業の徹底

(1) 安全就業の徹底

安全就業は事業運営の基本であります。「安全はすべてに優先する」との認識のもと、会員自らが日常的な健康管理、体力づくりに努めるなど健康維持が基本であり、自主的に取り組むよう周知を図ります。また、「安全就業基準、作業別安全基準」に従い、安全パトロールや巡回指導を実施するとともに、安全標語の募集を通じて安全意識の高揚に努めます。

(2) 適正就業の推進

公益法人として、法令遵守による適性就業のため、職業安定法・派遣法等を常に意

識しながら事業運営にあたります。また、「適正就業ガイドライン」による就業状況の自主点検により作業の見直し、派遣事業への切り替えも視野に入れながら適切な就業形態の確保に努め、就業機会の公平化、適正化に努めます。

(3) 講習会の実施

公益性の高い地域に根ざしたシルバー人材センターとして、高齢者の就業機会の拡大・確保及び会員の拡大を図るため技能講習会を実施します。具体的には、連合会との連携を図りながら特に要望の多い「剪定(造園)・事務補助・学童保育・介護調理講習会」などを実施し会員のスキルアップを目指します。

2-3、就業機会の推進

(1) 就業先の確保

高齢者が生涯現役で社会参加することが求められていることを背景に、発注者のニーズや会員の要望を的確に把握しなければなりません。そのために「発注者満足度調査」を実施し、引き続き新規就業先の開拓・確保に努めるとともに、既存契約先の就業実態の把握と新たな仕事の発掘に努めます。

(2) 職群別会員の後継者育成

一部の職群では少ない会員数で多くの受注をさばく状況が常態化しつつあります。特に高度な技能を必要とする「剪定作業」は季節が限られ、短期集中的な仕事となっているため、専従者の不足から後継者の計画的・集中的な育成が必要であり、講習会の開催や友人紹介による会員入会を通じて後継者不足の解消を図ってまいります。

(3) シルバー派遣事業の推進

多様なニーズに応えるため請負就業に加えて、臨時的かつ短期的な就労又はその他の軽易な範囲で請負や委任になじまない就業について、雇用契約を行い派遣事業へのシフト替えを進め、就業機会の創出と登録会員の増強に努めます。また、高齢者雇用安定法の改正に伴う週40時間までの就業「業務の拡大」も視野に入れ、派遣事業で最初に就業する会員に対しては、「入職時訓練」、一定期間派遣就業中の会員には、「キャリアアップ教育訓練」を実施します。

(4) シルバー有料職業紹介の推進

シルバー会員で特定企業へ継続雇用を希望される方とシルバー就業人材を求める企業さんとのマッチングを図って職業紹介を致します。

2-4、組織体制の充実・強化

(1) 理事会機能の強化

理事会は総会に次ぐ議決機関であり、事業の執行についてはより一層の責任を負うこととなります。そのため理事会における専門委員会の設立や理事・地区委員長を中心とした地域班での会員の参画による奉仕活動や地域貢献活動を奨め、就業上の諸問題を理事会にフィードバックするような機能をもたせ、センターが直面する問題解決・法人運営の効率化と適正化を図ってまいります。

(2) 事務局体制の充実強化

事務局体制の充実強化は極めて重要なことであり、運営を統括し、目的を実現するための実質的作業を行う部門です。事業の円滑な推進を図り、徹底した業務の見直しを行うと共に職員の資質向上のための各種研修会や講習会への参加を促進し、スキルアップに努めます。

また、事業の目的達成のため、全シ協・香川県シ連合会、県内各センターとの連携を密にして、情報の反映や有効活用に努めます。

2-5、財政運営基盤の確立

(1) 自主財源の確保

会員の専門的な職業経験を活かした就業機会の創出やシルバー派遣事業の積極的な推進により就業機会の拡大と会員の増強を図り、自主財源の確保に努めます。また事務処理の実施方法や管理運営、経費の見直しを行い地域のニーズに柔軟に対応できる安定した財政運営を目指します。

(2) 補助金の確保

国や三豊市からの補助金につきましては、その依存体質からの離脱を目指すものの現在の財政状況に鑑みた場合、なくてはならない財源であり引き続き全国シルバー人材センター事業協会の指導のもと、国や三豊市への要望活動を実施し補助金の確保に努めます。