

平成29年度事業計画

1 基本方針

日本経済は、年度末から来年度に向けて、円安や資源価格の底入れ等を背景に、企業業績が急速に回復の兆しを見せており、国内景気に関する統計も好転し、経済は底堅く推移しそうです。米国のトランプ大統領の政策や欧州の大型選挙などの不安要因も残りますが、当面は堅調なものと思われまます。

経済の回復とともに、引き続き人手不足の状態が続いており、特に、介護や陸運、外食などの労働集約的なサービス業では、深刻な労働力不足が生じている状況です。そういった中、平成27年度より、安倍政権において掲げられた一億総活躍社会の実現に向けて、女性、高齢者の活躍がクローズアップされています。

そこで、元気な高齢者に地域密着型の仕事を提供するシルバー事業に対する期待は増々高まってきています。

当センターの現状は、契約金額は、平成28年度は、大幅に伸びた昨年平成27年度並みには言えませんが、一昨年平成26年度を上回る伸びが予想されています。会員数については、ここ数年、伸び悩んできたところですが、今年度においては微増ながら、年度末に1,700名の大台を超えることが予想されているなど、会員増強運動等の効果から増加に転じる気配を見せています。

懸案事項の安全就労ですが、傷害・賠償事故については、安全パトロールの強化に努めたことにより減少してきていますが、まだまだ十分とは言えず、引き続き事故防止に向け取り組んでいく必要があります。

いずれにいたしましても、少子・高齢化は、我が国の将来にわたり避けて通れない大きな問題であり、この労働力不足の解決について社会の一員として当センターも積極的に取り組んでいかなければならないものと考えています。

それには、我々シルバー人材センターが、会員、役職員が一丸となって、会員の増強及び就業開拓に努めることが、問題解決の一助になるものと確信し、シルバー事業に取り組んでまいりたいと考えております。

2 安全就業の徹底

平成25年度に、会員の就業中の重篤事故が多発し、安全適正就業推進員を設置し、「安全はすべてに優先する」を旗印に安全就業に努めた結果、近年は、事故内容・件数とも大幅な改善が見られた。

しかしながら、前年度は、会員の高齢化に起因する自動車事故が多発したため、交通安全講習を充実させ、事故防止に努める。

3 適正就業の徹底

従来、シルバー事業は、請負・委任契約による就業が大半であったが、就業実態を見れば、発注者の指揮・命令に従って就業しているケースがあったので、派遣契約への移行に努めた結果、契約の適正化は成果が上がっていると思われる。

しかしながら、会員へのアンケートの結果を見ても、会員の就業機会、配分金収入の公平化については、不十分であるとの回答が依然として多いので、会員に公平に就業機会を提供するため、合わせて安全な就業を実現するためにも、シルバー事業の原点に戻り、無理のない就業時間、就業日数の設定を行い、複数の会員によるローテーション就業に努めるとともに、長期にわたって同一の仕事に就業している会員の交代を進める。

さらに、センターの仕事の出来栄えに対する顧客の要求が厳しくなっていることから、積極的に技能習得研修を実施し、会員の仕事の質の向上を図る。

4 新規事業の受託等

(1) 平成 29 年度から岡山市において実施される介護予防・日常生活支援総合事業のうち、生活支援訪問サービス事業の事業者指定を受け、自力で家事等を行うことが困難で、同居の家族から援助がない高齢者に対し、掃除、洗濯等の生活援助サービスを提供する。

(2) シルバー世代産前産後応援事業

前年度に引き続き、育児・家事援助を必要とする産前産後の世帯に対して、シルバー会員が、支援員として家事、育児を行う事業を受託する。また、この事業に係る研修を行い、就業可能な会員の拡大を図る。

5 財務体質の健全化と業務円滑化策の推進

シルバー人材センターの財政状況は好転してきているが、引き続き事務の合理化等による事業経営の健全化を推進し、財務体質の強化と業務円滑化策を推進する。

(1) 運転資金の確保と財務体質の強化

継続就業の場合、翌月 3 日までに就業報告書を提出し、10 日までに発注者に請求書を送るサイクルを徹底し、未収金の早期回収と完全回収に努め財務体質の強化を図る。

(2) 新たな就業開拓

就業対策委員会を中心に、事務局、会員が一丸となって、人手不足が深刻な介護・保育分野の就業先を積極的に開拓していく。

(3) 事務所の体制

(ア) 正職員の高齢化に伴う人件費の増大に備え、事務局職員の採用においても、高齢者の労働力の活用を図るため、定年退職者、事務班に所属する会員を嘱託・臨時職

員として雇用する。

(イ) 今年度、岡山市から事業者指定を受け、サービスを開始する「生活支援訪問サービス事業」の事業所として、東区瀬戸事務所内に「公益財団法人岡山市シルバー人材センターヘルパーステーション」を設置する。

(4) 業務部門と経理部門の連携

業務部門と経理部門の職員の交流人事異動を実施する。

(5) 適正な就業機会の提供

会員の就業のミスマッチを解消するため、各支部に対応して設置した事務所・出張所が会員の希望や資格等を正確に把握し、それぞれの会員に適した就業機会の提供をきめ細かく行うよう努める。

6 会員数の拡大の推進

会員数は、再雇用（60歳から65歳まで）制度の定着、高齢会員の相次ぐ退会などにより減少していたが、平成27年から下げ止まり傾向にあるものの、他都市と比べると、粗入会率（60歳以上の人口に対する会員数の割合）は、依然として低迷しており、引き続き会員の増強に努める。

(1) 会員による増強活動

会員増強委員会を中心に、「会員一人が1人の会員を」をモットーとし、主に、会員の地域社会での活動を通じて、会員増強活動を展開する。

(2) 入会説明会

各支部において、入会説明会を実施し、シルバー事業の目的等をよく理解した新入会員を確保する。

(3) 関係機関への働きかけ

高齢者で組織されている諸団体や高齢者が集まる公共施設等に会員募集のパンフレットを配布し、会員増強について協力を依頼する。

(4) イベント等における働きかけ

市内で開催されるイベントにおいて、会員募集のパンフレットを配布するなど、会員増強を図る。

7 シルバー人材センター事業の普及啓発活動の推進

市民と地域社会にシルバー人材センター事業を広く周知し、事業の発展・拡充を図るため、あらゆる機会を通じて組織的、計画的に活動し、効果的・効率的な普及啓発活動を行なう。

(1) センター機関誌、リーフレットなどを発行し、会員、関係機関に配布し、シルバー事業への理解と協力を得ることに努める。

- (2) 市広報紙に記事を掲載するとともに、報道機関などに適宜情報を提供し、シルバー事業のPRに努める。
- (3) 市内イベントへ積極的に参加し、チラシ、パンフレットを配布し、シルバー事業のPRに努める。
- (4) 全国的に展開される10月の普及啓発月間に合わせ、駅前等で会員・役職員一丸となって広報活動に努める。
- (5) ホームページを積極的に活用し、市民に各種情報の発信を行なう。

8 派遣事業の就業機会の確保・拡大

今年度も人手不足の状況は続くと思われるので、引き続き、労働者派遣事業の拡大を図る。また、少子高齢化に伴い、今後、労働力の大幅な減少が見込まれる中、女性の社会進出の後押し、現役世代の効率的な就労を図るため、介護・育児分野や、ホワイトカラー層の人手不足分野における指揮命令のある職域での就業を開拓し、高齢者の活躍の場を創出していく。「みんなで開拓、みんなで就業」がシルバー事業の基本であることから、就業対策委員会を中心に、会員一人ひとりが就業開拓に努め、受注の拡大を図る。

9 技能講習・研修会の充実

高齢者の就業機会の確保を推進することを目的とした、県連合会が実施する高齢者活躍人材育成事業等に参加協力し、会員の技術・技能の向上を図るとともに、安全・適正就業委員会や就業対策委員会を中核として、技能講習及び研修の充実を図る。

特に、技能の習得に時間を要する植木剪定班等において、後継者育成対策として、新人研修を積極的に実施する。

10 情報の収集

シルバー事業の充実、発展を図るため、県シルバー人材センター連合会及び他の政令指定都市シルバー人材センター等との連携、交流、また、シルバー事業の活動状況の調査、情報の収集に努める。