令和元年度　事業報告について

平成３１年４月１日から
令和２年３月３１日まで

概　況

我が国の総人口は１億２，６１６万人（令和元年１１月）で前年同月に比べ２９万２千人が減少する一方で、高齢者人口は３，５９１万人で３１万３千人の増加となっています。また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」は、事業主に対して、６５歳までの雇用を確保するために継続雇用制度の導入等の措置を講じるよう義務付けております。

こうした社会状況の中、当センターでは、平成３１年３月に策定した第二次中期５か年計画（令和元年度～令和５年度）に基づき、事業運営の取組みが開始されました。シルバー人材センターの会員数が全国的に減少傾向にある中、会員拡大に向けては、前年度に引き続き、「広報あげお」への募集記事の掲載、女性のための入会説明会の開催、会員ご紹介カードの配布のほか、新たに、入会キャンペーンの実施、市内全域に新規会員募集の回覧などにも取組みました。一方で、新型コロナウィルスの感染拡大防止のため、３月の入会説明会を中止するなどの影響もあり、令和元年度末の会員数は、１，２３６人と前年度末の１，３０５人と比べ６９人の減少となりました。また、平均年齢は、７４．６歳で前年末と比べ０．４歳高くなっています。

就業の拡大については、地方公共団体、企業や個人の仕事の掘り起こしに取組んでまいりました。その結果、請負事業と派遣事業を合わせた契約額は、6億974万3649円と前年度より202万7790円の増加となりました。

安全適正就業については、安全委員会と事務局による巡回指導を行ったほか、シルバーあげお、事務局だよりを通じて、熱中症予防や健康診断の受診の啓発を行いました。

以下、主要な事業について報告いたします。

１　会員の増強並びに就業機会拡大及び会員活動の充実

① 入会説明会・面談会を毎月1回開催し、会員のしおり等を活用して、シルバー人材センターの基本理念や、就業の仕組みについて説明し、活動の充実に努めました。

② 会員の拡大については、入会キャンペーンを実施したほか、市内全域に新規会員募集の回覧を行いました。また、女性のための入会説明会を4回開催し、女性会員の入会の促進を図りました。

③ 就業機会拡大については、「新規お仕事紹介カード」による一会員一就業の開拓を促進しました。

④ 市内の空き家等の適正管理の促進に取り組むことにより、生活環境の保全、安心安全な街づくりに寄与するとともに、的確に対応できる体制づくりを推進しました。

⑤ 繁忙期に就業機会の損失が生じている、植木・草刈り・草取り等の業務については、地域班の充実を図り、顧客の要望に応えることのできる体制づくりを行いました。

⑥ 地域包括支援センターとの連携を密に、総合事業の促進を図りました。

２　安全・適正就業の推進

① 毎月５日の安全の日に安全旗をかみひら事務所に掲揚し、安全意識の向上に努めました。

② 安全委員会を開催し、安全委員と事務局による会員の就業先の巡回指導を行いました。

③ 上尾警察署より高齢者交通安全声掛け隊を委嘱され、上尾駅周辺で交通安全のチラシ等の配布を行いました。

④ 会員の事故に対する意識の向上のため、いきいき埼玉顧問弁護士による安全講習会を実施し、事故の撲滅を目指しました。

⑤ シルバーあげお、事務局だよりを通じて、熱中症予防や健康診断の受診を推進し、健康意識の向上を図りました。

⑥ 公益社団法人として、法令等を遵守した適正な就業形態になるよう、「適正就業ガイドライン」に沿って、請負にそぐわない就業については、派遣事業への切換をすすめました。

⑦ 臨時的かつ、短期的、またはその他の軽易な業務の原点に立ち返り、就業及び契約の適正化を図りました。

３　研修の充実と能力開発

① 支部会員研修会を実施し就業開拓、入会運動を推進しました。

② 技能群を希望する会員、及び市民の技能・技術習得を目的として、植木剪定及び、草刈り講習会を実施し、後継者の育成を図りました。

③ 会員の健康維持のため、フレイル予防のための健康体操を行いました。

④ 家事援助事業強化のため、調理講習会及び掃除講習会を行いました。

４　普及啓発の促進

市広報等への掲載や、あげお産業祭、大谷農協まつり、シニア世代地域デビュー支援事業などのイベントに積極的に参加し、多くの市民にセンター事業のPRを行い、普及啓発に努めました。

５　運営体制の強化

公益社団法人としての機能・体制を維持・強化するために、事務処理等の効率化を図り、職員の採用を行いました。

６　一般労働者派遣事業並びに有料職業紹介事業の推進

地域社会の多様なニーズへの柔軟な対応、及び適正な就業環境の推進の観点から、一般労働者派遣に積極的に取り組みました。

請負・委任になじまない仕事、また雇用と受け取られかねない就業については、発注者に説明をし、労働者派遣事業での契約、及び就業形態の変更を進めました。

請負契約と派遣契約の、メリットとデメリットをしっかりと説明し、就業機会の増加に努めました。