

第1号議案

令和元年度 事業報告

《はじめに》

1. 人口減少と高齢者の労働環境

総務省発表では日本の総人口は令和元年10月1日現在、1億2,616万人となりました。その内日本人だけの人口は1億2,373万人で前年より48万人の減少となっていますが、外国人の人口は243万6千人で前年より21万人の増加となっており、総人口の減少を抑えています。

総人口の減少に伴い生産年齢人口は59.5%の7,507万人に減少し、それに伴い実労働人口も減少しています。

労働人口の減少を補うため政府は入管難民法を改正し、外国人労働者を入れ、将来的には外国人労働者が250万人～300万人になるだろうと予測されています。

逆に65歳以上の高齢者は3,588万人でその割合は、長寿命化とともに28.4%と過去最高になっています。

この傾向は、今後20年間続くと予測されており、16年後の2,036年には国民の3人に1人が高齢者であることが現実となります。

文部科学省の発表では10年前の高齢者に比較して、現在の高齢者は10歳若い体力を有しているとして、70歳までを新生産年齢人口とする提言をしています。

長寿命化に伴う社会保障費の抑制と労働力確保のため定年延長と年金受給年齢の引き上げも同時に進行しています。

労働力不足から国力の低下を懸念する政府は、子育て世代の女性から高齢者までを労働力として活用する1億総活躍社会をスローガンとしています。

その結果、非正規労働者・短時間労働者・パート労働者、定年延長による高齢労働者の割合が増加しており、労働人口に占める高齢者の割合も全就業者の20%、1,300万人に増加しています。

また、働き方改革による同一労働・同一賃金の政策がすすめられる中で臨時・短期・軽易な就業で今後も高齢者に対する求人は多くなり、政府のシルバー人材センターに対する多様な働き方への期待は高まっています。

2. 高齢者の生活環境

高齢者の平均寿命は、令和元年発表では男性は81.25歳、女性は87.32歳、それに伴い健康寿命も男性74.21歳、女性86.61歳と伸びており、65歳の引退から9年～20年は元気に生活していることとなります。

その間の高齢者の生活環境は、34年前（昭和61年）には15.3%を占めていた三世同居は14.2%に減少しており、夫婦のみ世帯が16%、20%が単独世帯でその内5割が高齢者の単独世帯です。

また、高齢者単独世帯・高齢者夫婦世帯・高齢者親子世帯等65歳以上の高齢者のいる世帯が全世帯の48.4%と半分以上を占めています。

65歳以上で働いている男性は57.2%、女性は36.6%が働いており、60歳以上の者の約8割が『働けるうちはいつまでも、70歳を超えても働きたい』と回答しています。

賃金等の収入が無い60歳以上の世帯では収入の9割を年金に依存して生活しており、高齢者世帯は、夫婦であっても単身世帯でも生活は困難であるため貯蓄に依存するか、働くことで現金収入を得る生活を余儀なくされています。

そのため働けない、働く場所が無い高齢者は消費支出を削減した生活とならざるを得ません。

5年前に比べて生活にゆとりが無いと答える高齢者は増加しており、消費支出を削減する生活となっているようにあり、高齢者世帯からのシルバー人材センターへの発注回数や金額が減少していることに現れています。

家族の病気や介護をきっかけとして高齢者の貧困や老後破産が現実となり、高齢者世帯の生活保護受給も多くなっています。

会員は、シルバー人材センターを通じて就業することで、医療費・介護費・保護費等の社会保障経費の削減に大きく貢献しており、180億円程度の削減効果があると試算されており、会員には健康維持と生涯現役の実現を提供しています。

3. 高齢者の働き方

日本の高齢者の就業意欲は他国と比較して高く、仕事をしている高齢者は働くことが生きがいと85%が答えており、仕事をしていない高齢者の生きがいを感じるが76%であるのに比較して高い状況にあります。

また今後も収入を伴う仕事したいと考える男性は52.6%、女性は38.4%となっています。

65歳～69歳までの就業率では男性は50%以上、女性は30%以上と高いが、高齢者就業の7割は非正規雇用でパート・アルバイトが5割を占めます。

シルバー人材センターの77万会員を含む高齢者の就業者数は、年々増加しており過去最多となっています。

この様な働き方の理由は、「自分の都合のよい時間に働きたい」が多く、「家計の補助的収入や小遣いを得る。」ことと答えています。

まさにシルバー人材センターの働き方は高齢者の就業に合致した働き方であると云えます。

働く事には体力や健康であることが必要ですが、高齢者全体の8割が「働けるうちはいつまでも」と働く意欲を持っています。

65歳定年制が実施された現状での当シルバー人材センターの会員の平均年齢は入会年齢の上昇に伴い年々上昇し、73.7歳と高くなっています。

高齢者の就業は、真面目で無遅刻・無欠勤で対応もていねい、安心して任せられると高評価を得ています。

大事な事は自分自身の体力に合わせた働き方をすることです。

4. 域内高齢者と会員

豊前市、上毛町の域内人口減少は歯止めがかからないまま、65歳以上人口比率は総人口の35.8%と前年度比0.3ポイント上昇しています。

会員入会年齢の60歳以上人口は減少ですが総人口比では42.5%を占めています。このように人口も高齢者総数も減少しており会員数も対前年比で99.7%に減となりました。

特に上毛町の会員の粗入会率は1.8%、豊前市の3.0%に比べて低い状況にあります。中山間地の高齢者は自家の田畑・家・山林を維持・管理する仕事年間を通じてあることが原因と考えられますが、シルバーへの認知度も低いのではと推測されます。

《資料①》 域内人口と高年齢者数（令和2年4月1日現在と前年同月比較）

	豊前市 (下段前年)	上毛町 (下段前年)	合計 (前年比)
総人口	25,189人 (25,496人)	7,608人 (7,615人)	32,797人 (-314人)
60歳以上	10,764人 (10,827人)	3,182人 (3,210人)	13,946人 (-91人)
率	42.7% (42.5%)	41.8% (42.2%)	42.5% (+0.1%)
65歳以上	9,085人 (9,116人)	2,643人 (2,653人)	11,728人 (-41人)
率	36.1% (35.8%)	34.7% (34.8%)	35.8% (+0.3%)

《資料②》 地区別会員数と粗入会率

(令和2年3月31日現在)

区分	会 員 数			人 口	60歳以上人口	高齢者率	粗入会率
	男性	女性	計				
豊前市	226人	101人	327人	25,189人	10,764人	42.7%	3.0%
上毛町	50人	7人	57人	7,608人	3,182人	41.8%	1.8%
計	276人	108人	384人	32,797人	13,946人	42.5%	2.8%

《資料③》 会員の年齢構成と粗入会率の推移

年度	会員数	64歳以下	65～69	70歳以上	平均年齢	粗入会率
23年度	440人	83人	153人	204人	70.0歳	3.2%
24年度	432人	70人	127人	235人	70.4歳	3.1%
25年度	404人	48人	125人	231人	70.8歳	2.8%
26年度	409人	43人	120人	246人	71.1歳	2.9%
27年度	418人	36人	132人	250人	71.6歳	2.9%
28年度	402人	26人	130人	246人	72.2歳	2.8%
29年度	378人	22人	110人	246人	72.6歳	2.7%
30年度	385人	20人	92人	273人	73.1歳	2.7%
令和元年	384人	15人	77人	292人	73.7歳	2.8%

5. 会員の就業状況と課題

当センターの受託事業契約金額は、令和元年度は対前年度比較で1,647万円の増となりました。派遣事業への切り替えも定着しており、シルバーの安定経営に欠かせない公共事業比率が県内平均40%に比して19.2%で行政の財政状況を反映しています。

会員の主な就業は草刈・剪定作業が多く、シルバーの就業イメージになっている事で高齢者の入会動機を抑え入会率の低下となっているとも考えられます。

会員数の減少にも関わらず就業延人員の増と契約金額が増加していることから会員一人当たりの就業が多くなっていると考えられ、その一方で70歳以下会員は23.9%に減少し、70歳以上会員が73.7%となり平均年齢は上がっています。

企業の定年延長は会員の入会年齢の上昇、会員の平均年齢の上昇となり、同時に会員在籍期間は短くなる事で技術の伝承が困難となっています。

また、事故発生原因として高齢者特有のつまずき事故や転倒・転落事故の多発傾向となっています。

入会会員の減少に反して小口の発注件数が増加することで業務は多忙化しており、発注から請負業務の終了までに多くの日時と職員を必要とするようになっています。

定年延長により会員確保が難しい中、発注から着手までに日時を要することがクレームとして寄せられており、会員にもていねいに仕事をこなす余裕を無くさせているようにあり、事故発生要因となっているようにもあります。

《資料④》 会員の入退会と就業状況

区分	30年度 会員数	退会	入会	元年度 会員数	男女 比率	平均 年齢	就業 実人員	請負 就業率
男性	272人	44人	48人	276人	71.9%	73.5歳	214人	77.5%
女性	113人	18人	13人	108人	28.1%	74.3歳	80人	74.1%
計	385人	62人	61人	384人	100%	73.7歳	294人	76.6%

会員の入会年齢と平均年齢の上昇は会員として在籍年数の短年化となり、剪定作業等の技能・技術を要する会員の減少となり、新規会員の確保、後継者育成、技術継承が今後の喫緊の課題となっています。

会員増にむけて就業開拓、会員拡大委員会議を充実させて会員増の取組みを強化します。

6. シルバー人材センターの役割

今後の超高齢社会で高齢者世帯と独居世帯が4割を占めるようになると予測されるなか、シルバー人材センターは高齢者のための公益法人として一団体だけが地域に設立を認められていることから入会している会員や職員のために存在する組織ではないと指導されています。

発注者（受益者）と会員（生きがいと収入）と行政（福祉施策の補完）、行政からは補助金、発注者からは利用料、会員からは会費を財源とし三位一体の関係で運営され地域社会に定着しており、公益法人としての公益性と地域貢献の重要度は増し、シルバーは域内行政の一端となって地域を支える社会システム、重要な社会インフラとなっていること、会員の為の組織ではないことを認識しなければなりません。

地域の重要な社会インフラ(資源)組織となっていることから次世代の高齢者と地域社会に永々と継続させ、発展させることが私達の責務であると云えます。

シルバー人材センターは、高齢者が会費を払うことで会員となり雇用関係の無い一人親方として活動参加する会員で構成する組織です。

会員自らが『自主・自立・共働・共助』を基本理念として自主的に活動する事になっています。

高齢者の就業と生涯現役社会の実現には、会員は勿論、地域社会にも理念の徹底と理解を求め、深める必要があると感じています。

《事業概要》

公益社団法人豊前・上毛シルバー人材センターは、域内に居住する 60 歳以上の高齢者の多様な就業要望に応えられる就業機会を確保・提供することで高齢者の就業が社会貢献と生きがいとなるシステムを運営しています。

シルバー会員は、地域社会の日常生活に密着した臨時的・短期的かつ軽易な就業で地域社会の活性化に貢献すると同時に会員自身の生活の充実と社会貢献となることで生きがいを感じています。

会員が生きがいを持って就業することで生涯現役を実現すると同時に医療・介護等の社会保障・福祉経費の削減に貢献しています

毎年実施しているお客様満足度調査のアンケートの集計結果では、地域住民のシルバー人材センターに対するイメージは、高齢者が剪定・草刈り・草取りの仕事をしている集団であると受け止めているようです。

また会員以外の高齢者は、思うほど収入にならない、外作業と肉体労働以外に仕事が無いと広まっているようにあり、入会動機の低減となっているようにあります。

現状の豊前市・上毛町の過疎・少子・高齢化の地域的特性として多様な就業が無いのが実情です。事業所の事務系作業等をシルバーに求める事は、発注者においても入会希望者においても想定外のこととなっています。

仮に入会しても就業の希望とマッチングする就業先を紹介できない現状が在るとともに、有効求人倍率が高い現状から入会希望者は減少しているとともに会員の平均年齢の高年齢化となっています。

《資料⑤》会員数と就業の年度別推移

年 度	会 員 数			請負就業延人員	派遣就業延人員	就業延人員計
	男	女	計			
24 年度	318	114	432	38,022	0	38,022
25 年度	295	109	404	35,239	3,127	38,366
26 年度	299	110	409	29,140	7,086	36,226
27 年度	299	119	418	28,742	8,398	37,140
28 年度	280	122	402	28,797	9,579	38,376
29 年度	265	113	378	29,098	9,197	38,295
30 年度	272	113	385	28,912	9,956	38,868
元年度	276	108	384	30,680	10,307	40,987
対前年比	+4	△5	△1	+1,768	+351	+2,119

会員の入退会の状況については、入会 61 人に対して、62 人が退会しており 1 名減となっています。

入・退会者の男女別では男性の退会者が少なくなり入会者が増加している傾向にあります。

男性の退会理由は労働力不足が高齢者の求人となっていること、退会理由が男女とも病気の次にその他で就職となっていることから、シルバーでは十分な収入を得られない、希望する仕事が無いことであると推測されます。

会員の入会平均年齢は 71.6 歳と高く、女性の入会数は微減していますが男性の入会数は微増するとともに男性の入会時平均年齢が 71.4 歳であるのに対して女性の健康寿命が長いことから 72.2 歳と入会年齢が高くなっており、男女とも退会の理由は病気の次に加齢となっています。

以上のことから、就業開拓・会員拡大委員会で議論をすすめてきましたが、会員増の有効方策や魅力ある就業先の開拓等の成果が得られませんでした。

《資料⑥》 地区別・受注先別件数と契約額（令和元年度）

区 分		豊 前 市	上 毛 町	計
公 共	件 数	520件	61件	581件
	契約額	27,460,267円	4,460,546円	31,920,813円
	率	19.2%	15.9%	19.2%
事業所	件 数	656件	38件	694件
	契約額	41,230,540円	5,145,438円	46,256,003円
	率	28.9%	23.6%	27.9%
一般家庭	件 数	3,016件	396件	3,412件
	契約額	74,132,630円	13,736,816円	87,869,449円
	率	51.9%	60.5%	52.9%
独自事業	件 数	4件	0件	4件
	契約額	119,975円	0円	119,975円
計	件 数	4,196件	495件	4,691件
	契約額	142,823,437円	23,342,803円	166,166,240円
	率	86.0%	14.0%	100%

会員の請負就業の状況は、一般家庭と民間事業所からの受注が 80.8%と圧倒的に多く、公共事業比率は 19.2%と県内平均 40%の公共事業比率から比較して極端に低い状態にあります。

公共事業の受注と行政の協力はシルバーの安定経営に不可欠であり、超高齢社会にある豊前市・上毛町、両市町の地域社会の今後や生涯現役社会の実現に向けて行政施策を補完する立場で手を携える事が重要であると考えます。

以下について、それぞれの項目に沿って具体的取り組みを報告します。

一．雇用によらない臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業機会の確保・提供事業、社会参加のための支援（公益目的事業）

1．就業開拓提供事業

（1）受託事業（一般）

高齢者の生きがい対策と臨時・短期・軽易な安全就業分野の開拓と高齢者の要望に沿える就業の機会の掘り起こしを行う。

就業情報を毎月の会員報で広く会員に提供周知し、希望・能力に応じて公平に就業機会の提供を行う。

令和元年度の請負就業の契約額は、契約金額が 166,166,240 円、対前年比で 111.0%、16,476,463 円増となっています。

その内訳は一般家庭からの受注が圧倒的に多く全体契約金額の 52.9%の 87,869,449 円を占め、対前年比 108.1%となっています。次に、事業所発注が 46,375,978 円で全体の 27.9%となっており、対前年比 107.5%の伸びとなっています。

公共事業については、31,920,813 円で昨年の 25,258,836 円の 16.9%から 19.2%となっており契約金額は対前年比で 126.4%増となりました。

職群別には草刈・草取り等の一般作業群が 33.4%の 55,581 千円、次に技能群の選定が 26.4%の 43,884 千円、大工・左官表具・表装内装が 5.2%で 8,644 千円となっています。

高齢化した会員の就業状況に対応した職員の創意工夫による会員への声かけで就業拡大と就業率の向上が認められます。

《資料⑦》 請負就業人員と契約金額の年度別推移

	受注件数	就業実人員	就業延人員	就業率	契約金額
26 年度	4,054 件	303 人	29,140 人	74.1%	141,851,471 円
27 年度	4,688 件	301 人	28,742 人	72.0%	137,762,972 円
28 年度	4,763 件	287 人	28,797 人	71.4%	134,090,007 円
29 年度	4,042 件	295 人	29,098 人	78.0%	141,678,590 円
30 年度	4,703 件	288 人	28,912 人	74.8%	149,689,777 円
令和元年度	4,687 件	294 人	30,680 人	76.6%	166,166,240 円
前年比増減	△16 件	+6 人	+1,768 人	+1.8%	+16,476,463 円

当センターでは、一般作業と技能の 2 つの職群で全体契約額の 59.7%を占めていることから判るように地域特性が現れています。

契約件数は対前年比で 16 件の減、会員一人当たり就業件数は 0.4 件の減となっており、一件当たりの契約金額は 3,624 円増加しています。

契約件数の減に対して会員就業率は 1.8 ポイントの増、就業延人員は 1,768

人日の増、就業実人員に対する契約金額は 45,435 円の増加など会員の働き方に変化が現れています。

契約件数は減であるが契約金額の増加は消費税増を反映していると思われる。1 件当たりの契約金額は増加していることから、多様化した社会状況と超高齢社会の地域実態を反映した受注者の要望が多くなっています。

《資料⑧》 技能群の契約内訳と年度推移

(単位:円)	剪定作業	大工作業	左官作業	表装具	内装(床)	その他技能	計
H25 年度	41,904,618	3,122,441	678,431	1,886,420	471,890	468,799	48,532,599
H26 年度	46,397,179	2,316,329	671,059	1,190,680	480,690	208,214	51,264,151
H27 年度	42,760,201	3,379,286	575,694	1,248,315	1,097,400	269,312	49,330,208
H28 年度	37,159,600	1,821,761	723,134	907,750	732,000	46,485	41,390,730
H29 年度	41,260,216	3,272,746	1,532,519	1,138,120	892,400	259,699	48,355,700
H30 年度	42,798,630	3,612,470	1,385,577	1,172,388	0	140,956	49,110,021
R 元年度	43,684,523	6,153,239	1,341,725	988,825	0	160,208	52,328,518
対前年	+885,893	+2,540,769	△43,852	△183,563	0	+118,743	+3,218,497

会員の就業状況はグループ就業、ローテーション就業の実施、長期の事業所就業の排除などワークシェアリングの実施を指導してきました。

当センターは、公共事業比率が低く、事業所の少ない地域特性から会員の主たる就業は、一般家庭の発注する剪定・除草の屋外作業が主であり、繁忙期に集中するため発注者の要望に即時対応できない状況が慢性化しています。

そのためにも会員増を行うか、受注を断ることも考えなければならない状況にあります。

特徴的には、大規模農場や専業農家、企業などに長期に会員が占有された就業となる状態が多くなり、一般家庭からの受注に対する就業が遅れる傾向となっています。

農業支援の要望増加に対応する事は、農業や環境維持のためやシルバーの安定経営、安定収入には止むお徳ない面もありますが、労働力補完の就業となっている面も有りシルバー本来の設立目的である地域貢献や超高齢社会の高齢者を支える社会づくりから考えると矛盾があり悩ましいところです。

介護予防・日常生活支援総合事業での高齢者の生活支援の受注は対前年比 54 件の減です。

子育て世代には行政サービスで不足している支援を補充する要望が増加しているようにあります。

介護保険法の改正で高齢者の日常生活支援は要介護軽度者の生活援助サービスを施設の行うサービス対象から行政の行う支援サービスに変更する見直しが強化され、支援対象から除外された高齢者は自己負担で日常生活支援サービスをシルバーに求める買物支援等の要望が多くなると考えられます。

国全体の労働力不足による子育て世代の女性の社会進出を支援する育児・介護支援の取組みも強める必要があります。

《資料⑨》福祉・家事援助サービス事業の推移

区分	契約件数	就業延人員	受取事務費	契約金額
26年度	116件	2,778人	777,248円	8,694,812円
27年度	99件	2,049人	624,270円	6,336,813円
28年度	125件	2,881人	809,622円	8,295,764円
29年度	152件	2,709人	781,238円	7,960,512円
30年度	187件	2,505人	793,230円	7,959,512円
令和元年度	133件	2,329人	696,102円	7,114,527円
前年比増減	△54件	△176人	△97,128円	△844,985円

(2) 受託事業（業務委託）

上毛町大池運動公園の指定管理業務を受託していることで、会員の就業機会の確保と安全・快適な施設の維持管理で地域貢献を行うとともに行政との信頼関係の醸成で上毛町の公共事業就業拡大の中心となっています。

平成26年度の指定管理者受託開始時の利用料収入1,960,765円と比較して現在の利用料収入は1,029,857円に減少しています。その原因は、施設利用料支払い利用者数の減少に反して利用料減免者の増加です。毎年20万～30万円の減少となっています。

《資料⑩》指定管理事業推移

	就業実人員	就業延人員	就業率	受託収入額
27年度	5人	810人	1.9%	10,882,101円
28年度	6人	806人	1.5%	10,553,010円
29年度	5人	832人	1.3%	10,139,984円
30年度	5人	802人	1.2%	9,804,681円
令和元年度	5人	773人	1.3%	9,430,908円
前年比増減	0人	△29人	+0.1%	△373,773円

(3) 自主事業

高齢者の就業機会を広げることやシルバー人材センターの普及宣伝活動のため、刃物研ぎや着物着付け教室の開催、パソコン教室、歳末募金餅つき大会の開催、ワンコイン事業、北九州ブロックシルバーフェスターへの参加など独自の創意と工夫により、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務を創出する事業を実施し、高齢者の生きがいの充実と地域の活性化の取組みを行いました。

また、シルバー人材センターの宣伝とシルバーに親近感をもつていただくことを目的に3月以降に高齢者スマホ教室の開催も始めました。大変好評で毎週・毎回の会場は予約受講者で一杯です。

二. 雇用による臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業機会の確保・提供事業（公益目的事業）

1. 職業紹介事業

福岡県シルバー人材センター連合会の職業紹介の事務所として、豊前・上毛シルバー人材センター事務所内に職業紹介事業実施事務所を置き「臨時的かつ短期的な仕事またはその他の軽易な業務」に係る仕事の求人を受け付け、就業を希望する高齢者に対して必要な情報提供・相談・助言等を行う等の有料の職業紹介事業体制を整えていますが紹介実績はありません。

2. 労働者派遣事業

福岡県シルバー人材センター連合会の労働者派遣事業の事務所として、豊前・上毛シルバー人材センター事務所内に労働者派遣事業実施事務所を置き「臨時的かつ短期的な仕事またはその他の軽易な業務」の就業の範囲において、派遣労働を希望する高齢者を対象に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に基づき、労働者派遣事業を実施しています。

《資料⑪》派遣事業の推移

	契約件数	就業実人員	就業延人員	就業率	契約金額
26年度	68件	—	7,086人	—	40,034,431円
27年度	96件	122人	8,398人	29.2%	45,891,232円
28年度	132件	119人	9,579人	29.6%	48,079,367円
29年度	134件	112人	9,197人	29.6%	48,134,038円
30年度	120件	119人	8,778人	30.9%	44,597,261円
R元年度	96件	110人	10,307人	28.6%	53,141,144円
前年比増減	△24件	△9人	+1,529人	△2.3%	+8,543,883円

令和元年度の契約件数と就業実人員及び就業率の減はクーリングオフ実施のためであり、就業延人員は増となっています。そのため一人当たりの就業時間数が増加したと考えられます。

地域特性として事業所数が限定されているため更なる就業拡大の取り組みを行う必要があります。

三. 高齢者の就業機会の確保や社会参加活動を発展・拡充するための普及啓発、情報提供、研修・講習、相談・助言、調査研究等（公益目的事業）

1. 普及啓発事業

シルバー事業への信頼と理解を得られるように基本的な理念や仕組み及び就業内容を広く、かつ正しく地域社会に浸透させるとともにセンター組織の持続に向けて長期的視点で地域住民の信頼と理解を得るための社会参加活動を行いながら、就業機会の開拓と拡大及び入会促進に向けてのチラシ配布等の普及宣伝活動を行うことで会員拡大とシルバー事業の普及啓発を行いました。

(1) 広報活動

豊前市・上毛町におけるシルバー人材センターの認知度はかなり高いと思われるが、シルバー人材センターの就業システムや受注出来る仕事に対する理解はまだ周知不足の感があり、入会会員と契約金額の大幅な伸びが無く頭打ち傾向となっています。

その原因は経済不況と会員不足で発注者の要望に即座に対応できないことや会員の高齢化、発注者の請負作業への理解不足が要因となっていると思われま

す。昨年10月から実施されている消費税引き上げや新型コロナウイルスの影響が今後発注者にどのような影響を及ぼすか気になるところです。

前年に引き続き、シルバーのガイドラインを活用しながら会員増と就業開拓を重点課題にして広報活動に取り組みました。

その方策として、

- ① 会員報『いきいき通信』の活用
- ② 市・町の広報を使っての会員募集とシルバー事業の紹介で普及啓発
- ③ 電話帳への公告掲載
- ④ 普及宣伝チラシの配布
- ⑤ ガイドラインの活用
- ⑥ 各種イベント時に入会・就業相談やチラシ配布
- ⑦ 発注者を対象としたお客様アンケートの実施等を通じての普及啓発
- ⑧ ホームページを活用した広報活動の取組

- ⑨ 福祉環境いきいきフェアでの普及宣伝活動
- ⑩ 発注者からのクレーム処理や会員の不満や要望を聞きながらシルバー事業の普及啓発
- ⑪ お客様アンケート調査集計結果を活用して発注者や会員に改善で反映させることでシルバー事業の普及啓発
- ⑫ 行政とタイアップして毎月 65 歳での介護保険手帳交付時にシルバーの紹介チラシの配布
- ⑬ ハローワークでの会員募集チラシの設置

(2) 社会参加活動

- ① 豊前市クリーン作戦での会員清掃ボランティア活動
- ② 上毛町のルート10清掃作業は酷暑のため中止
- ③ 豊前カラス天狗まつりでの清掃活動
- ④ 上毛祭での会場内清掃活動は猛暑のため中止
- ⑤ 公共施設周辺での除草・剪定作業や花の植栽管理等を通じてシルバー人材センター会員の社会参加をした。

(3) 地域交流活動

- ① 地域振興と農産物の直売等を目的として豊前市で開催される「豊前市カラス天狗まつり」への参加
- ② 上毛町で開催される「上毛祭」は中止となった
- ③ 各種イベントに参加し、刃物研ぎやテントスペースでの会員の手造り作品の即売と会場内の清掃活動をしながらの地域交流
- ④ 会員間及び一般市民の交流を目的にしたグランドゴルフ大会や輪投げ大会、
- ⑤ 歳末募金餅つき大会の開催
- ⑥ 会員がサンタクロースに扮し幼稚園・保育園を訪問し、クリスマスプレゼントの実施

2. 安全・適正就業促進事業

(1) 安全就業対策の推進

安全対策推進委員会で事故発生の原因解明と免責度の検討を行い、会員報で全員に伝えることで事故の啓発と抑制を図った。

毎月第一週の朝、安全朝礼を実施しており会員の参加を呼び掛け、事務所前に集合した会員に安全情報・全県事故情報の提供を行い、その後ラジオ体操を行う等の安全就業推進を実施している。

- ① 就業途上の事故防止
 - ・ 交通事故防止の指導

- ・ 安全講習会の開催
- ・ ヘルメットの着用指導
- ・ 会報による交通ルール遵守の指導
- ② 就業中の事故防止
 - ・ 安全パトロールの実施
 - ・ 作業別安全基準の遵守指導
 - ・ 安全作業手順の徹底指導
 - ・ 作業前ミーティングの実施指導
 - ・ チェックリストでの安全点検
 - ・ 安全保護具・ヘルメットの着用指導
 - ・ 会報による安全作業の指導
- ③ 安全意識の向上
 - ・ 健康管理の指導と健康状態の報告を指導
 - ・ 認知度チェック、運転前チェック表の活用、アルコールチェックの実施
 - ・ 会員報での安全指導の徹底
 - ・ 安全・適正就業促進大会の開催
 - ・ 安全作業・作業機械メンテナンス講習会の開催
 - ・ 安全就業推進委員会の開催

(2) 適正就業の推進

法令・関係規程等の遵守を行いながらシルバーの就業の基本である臨時的・短期的・軽易な作業を請負就業と派遣就業に仕分けを行いながら週 20 時間、月 10 日・80 時間の適正就業の会員指導及び請負業務点検票の活用で適正就業の徹底を行った。

- ① 安全適正就業推進委員会の開催
- ② 班長会議の開催で指導の徹底
- ③ 会員報での指導の徹底
- ④ ワークシェアリング、グループ就業、シフトの点検、長期就業の禁止等の会員指導を行った。

3. 高齢者相談事業

(1) 就業相談の実施

正会員及び地域の高齢者を対象にした求人情報を発し、随時、来訪や電話等による就業相談を受け付けている。

(2) 入会説明会の開催

入会を希望する高齢者を対象に定期的に毎月一回開催し、事務所来場者には随時対応する入会説明会を実施している。

毎月開催の入会説明会の開催日・時間等は広報・ホームページ等で周知・公開している。

4. 研修・講習事業

技術向上の剪定講習会や安全講習会等の実施については、開催日・時間、受講者の募集等は広報・ホームページ等で周知・公開し、市民にも参加を呼び掛けている。

5. 調査研究事業

会員拡大の取組み、独自事業の取組み、就業拡大の取組みなど先進事例センターへの訪問調査でその手法・技術を学び取得する予定であったが、毎月の行事等に押され時間的余裕の無いまま実施出来なかった。

また、請負就業の一般家庭と派遣先事業所を対象としたお客様満足度調査の実施・分析で会員の資質向上、事務局の取組み改善や就業開拓・新規事業展開のニーズ、指針決定の参考とした。

6. 各種委員会活動

安全・適正就業推進委員会の開催、会員拡大・就業開拓委員会、業務改善委員会の定期的開催等で会員意見の集約を行い自主・自立ですすめる会員のための会員中心の組織であることを念頭に運営と議論の自主性を育てながら組織の活性化を促した。

また、理事会には副理事長を選任し、理事会運営会議を開催するようにした。