

平成30年度 事業計画

1. はじめに

働き方改革実現会議が、平成29年3月28日に決定した「働き方改革実行計画」の中で高齢者の就労促進においては、「高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているが、実際に働いている人は2割にとどまっている。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための就業機会を提供していく必要がある。また、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る取組の中で、起業の促進を図るとともに、健康づくりなどの対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就業機会を提供する。」と記述されております。

このように、生涯現役社会を実現していくためにも、シルバー人材センターに向けられた期待は一層大きなものとなっていることから、「自主・自立、共働・共助」というセンターの理念のもと、これからも引き続き地域に活力を与え、地域社会の福祉と発展に貢献していかなければなりません。

そのためには、地域社会の担い手として「介護予防・日常生活支援総合事業」や「空き家の管理業務」など、境港市と緊密な連携を図りながら、地域の課題解決に積極的に取り組むとともに、派遣業務のさらなる拡大を推し進め、地元企業の人手不足を補うなど、社会の支え手としての役割も果たしていく必要があります。

地域の期待に応え、シルバー事業の拡大を図っていくためには、新規会員の増強が不可欠であり、入会促進は喫緊の課題となっております。会員の拡大については、当センターの「中期基本計画」に掲げる重点施策の一つであり、その実現のために会員の皆様のご協力をいただきながら、役職員が一丸となって取り組んでまいります。

2. 基本方針

平成28年度に策定した「中期基本計画」では、魅力あるセンターの更なる発展と安定した事業運営を目指すため、平成32年度までの5年間を本計画の期間と定め、5年後の基本目標（努力目標）を設定するとともに、基本目標を達成するための重点施策を掲げ、その実現に努めます。

<基本目標値（努力目標）>

区 分	1年目 (H28)	2年目 (H29)	3年目 (H30)	4年目 (H31)	5年目 (H32)	摘 要
正会員数	181 (177)	185	189	193	197	前年度比 2%増
就 業 実人員数	172 (171)	176	180	185	190 (96.4%)	前年度比 2.5%増
受注件数	2,311 (2,254)	2,321	2,331	2,341	2,351	前年度比 10件増
契約金額 (千円)	73,634 (69,134)	75,107	76,609	78,141	79,704	前年度比 2%増

下段()は実績

<重 点 施 策>

- (1) 会員の拡大
- (2) 就業開拓の促進
- (3) 安全就業の徹底
- (4) 適正就業の徹底
- (5) 健全で安定した財政基盤の確立

3. 事業実施計画（具体的な取り組み）

（1）会員の拡大

- 新規会員の確保に向けて、役職員や会員が直接又は友人等を通じた勧誘活動を積極的に展開する。
- 軽度生活援助事業、介護予防・日常生活支援総合事業及び産後ケア事業など、女性に適した就業の機会を確保するため、女性会員の拡大に力を入れる。
- センターホームページでの会員募集や市報等を活用しての事業紹介及び会員募集の記事を引き続き掲載していく。
- 入会説明会は開催日時等を指定せず、説明希望者の来訪時や電話等での希望日時に併せ随時開催する。
- 入会希望者に対しては、希望する職種全般を詳しく徴取するとともに、早期就業が可能な業務についての情報を幅広く提供する。
- 退会者の減少が図られるよう、就業に関しての不満や健康状態等について面談の場を設けるとともに、退会希望者に対しては退会の理由等について適宜相談に応じる。

（2）就業開拓の促進

- 安心・安全な生活環境を確保するため、センターが行う空き家等の管理業務など、会員自らが地域における就業の開拓に努める。
- 繁忙期における人出不足の支え手として、センターの派遣業務により地元企業等をサポートする。
- 発注元企業や行政関係等を訪問し、受託のお礼に併せ様々な情報を徴取し、新たな業務を開拓するよう努める。
- 自分の仕事を請け負った会員（剪定）が、発注者に対して他の仕事（除草、襖・障子張替など）を紹介し、新たな受注に結び付ける。
- 県外在住者からの発注（墓地清掃等）を請け負った場合、空き家管理業務のチラシを請求書に同封し、他の業務（剪定、除草等）も受注可能であることをPRし、就業開拓に努める。

(3) 安全就業の徹底

- 安全就業基準に定められた安全保護具の着用や、器具の正しい使用方法を再確認するほか、現場ではお互いに声を掛け合って安全を確認する
- 安全・適正就業推進委員会において、各職群班でのヒヤリ・ハット体験事例を発表しながら、要因分析を行い事故の防止対策に努める。
- 安全パトロールによる現場での注意・指導等によって、会員一人一人の安全意識を高め、重篤事故や傷害事故の撲滅を図る。
- 未講習の会員及び新規会員への技能講習（刈払い、剪定等）を開催し、基礎知識を深めるとともに技術力の向上も図る。
- 就業先等での事故発生後（傷害、損害等）における事務所への迅速な報告を徹底し、情報を共有することで適切な対応・処理に努める。
- 会員自らが定期健康診断等により、身体機能の把握・管理に努める。

(4) 適正就業の徹底

- 適正就業ガイドラインは、センター会員の働き方に関する重要な指針であることから、法令順守に基づく適正な就業に努める。
- 会員就業規則に定められた「就業上の留意事項」、「共同作業の留意事項」等を再確認することで、適正就業の重要性を認識する。
- シルバー人材センターの理念を自覚し、公益社団法人の会員としての使命感を理解しながら、地域や発注者に信頼されるセンターを目指す。

(5) 健全で安定した財政基盤の確立

- 中期基本計画の目標達成に向け、会員及び役職員が一体となって、魅力あるセンターの発展を目指す。
- 国及び市の補助基準が継続して確保できるよう、会員数及び受注件数の拡大に努めていく。
- 安定的な事業運営を行っていくため、適正就業を遵守しながら、受託事業や派遣事業を推し進め、収益の拡大に努める。