

平成30年度事業計画

1. 基本方針

【日本経済の現状と先行き】

20年に亘るデフレから脱却し、経済の好循環を図るべく、安倍政権は物価上昇率2%を目標として、これまでに大規模な金融緩和策と成長戦略と戦略的な財政出動の、3本の矢の、いわゆるアベノミクスを推進してきました。

その結果、輸出を中心とした日本経済は緩やかな回復基調にあります。企業業績はバブル時代をしのぐところもある反面、賃金はここ5年で年間16万円余減ったという指摘もあり、これが国民の不安となり、個人消費GDPの6割を占める個人消費は前年同期割れが生まれるなど、今後の展開は予断を許さない状況にあります。

【シルバー人材センターを巡る状況と対策】

1) シルバー人材センター設立と役割

- ①地域の皆様の暮らしに関わるニーズに応えるべく事業の展開。
- ②高齢者の生きがいによる、平均寿命に健康寿命を近づけることにより支える側についてつまでもいることによる社会保障費の抑制。
- ③少子・高齢社会の到来により生産人口の減少をカバーする。
など、その役割は大きく、これまでも自信と確信をもって運営してまいりました。

2) 会員の減少と法令遵守

- ①昨今の平均寿命の伸びと年金支給開始年齢の引き上げに合わせ、企業は65歳まで雇用を保証しなければならないことになりました。これにより、シルバー人材センターの入会者の減少と入会時の高齢化になり、センター運営に大きな影響を及ぼしております。
- ②高齢者の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）により、シルバー人材センターが会員に提供する業務は、「臨時的かつ短期的または軽易な業務」であり、就業日数の上限は概ね月10日、または就業時間の上限は週20時間を超えない範囲となっており、その他にもセンターを運営する上で各種法律の遵守が求められております。この法律に照らして業務を見た時、適正就業に於いて一部の職種については地域の皆様のご要望に応えられなくなるという問題も出て参ります。

この様な状況の中、昨年度は適正就業検討委員会を立ち上げ、平成29年度～平成33年度の5年間で第1期から第4期迄の計画に基づいて漸減し、高齢法遵守に向けて取組んで参ります。

3) 顧客の要望とその対応

- ①会員の減少、適正就業からくる顧客の要望に応えられないという、需給バランスの崩壊などの状況下ではありますが、シルバー人材センターは働く意欲のある高齢者に対し、居場所と出番を提供する事で受け手から支え手となり、医療費削減に大きく寄与しております。今後もこの期待に応えられる様、役職員一丸となり努めて参りますので、会員皆様方のご理解・ご協力をお願い致します。

4) シルバー人材センター認識度向上と組織強化

- ①村民へのシルバー役割、事業の認知度を高めるために、会員、各種班長、役職員が周知の機会を展開して参ります。
- ②少子・高齢化の現状を把握し、福祉・環境・教育・子育て分野において行政との連携を強化致します。また、一般の方々のニーズに応えるために、会員の共通認識と

体制整備を図り仕事を進めて参ります。

- ③年々会員数は減少傾向にありますが、団塊の世代の方々が65歳に到達し労働市場から退出される状況を好機と捉え、会員増強・拡大を目指します。特に、屋外作業希望者や女性会員の入会勧誘活動を引き続き行い、組織の充実・安定を基に安心して働ける職場の環境を整えて参ります。
- ④会員一人ひとりが営業マンであるという意識づけを強化し、シルバー事業のメインキャッチフレーズとして受注拡大を目指します。さらには、既設事業の拡充や新規事業の開拓に取り組んで参ります。地域社会との相互理解をテーマに各種イベントや地域まつり等へ積極的に参加し、自らの知識・経験・能力を活かす職場を開拓して就業機会の確保に努めます。
- ⑤地域班長と会員、役職員が『協調と連携』を認識し、地域住民との関わりを密接にして参ります。会員とお客様がより身近にコミュニケーションを図れる様、各種講習会を開催して自己研鑽を図ります。
- ⑥『自主・自立』『共働・共助』はシルバー人材センターの基本理念であり、発足当時から基本を忘れず、地域班活動の推進、職群班活動の活性化を図り、常に自らが経営者であることを認識し、組織・運営体制を役職員がサポートし維持して参ります。

5) 安心・安全なシルバー人材センターへのあくなき追求

- ①「安全第一」を大前提に進めてきた中、平成25年度には全シ協の安全適正就業全国「優秀賞」そして、県シ連での「優秀賞」とダブル受賞の栄誉となりましたが、これに甘える事無く更に普段からの心掛け、意識の持続性の強調に努めて参ります。
- ②安心できる職場環境の整備・就業時の朝礼による就業点検、チェックリストを活用した事故の未然防止、交通事故防止や健康管理など、各種講習会の開催により安全就業に努めます。また、危険有害作業を排除し適正就業の徹底を図ります。

6) センター独自事業の開拓

- ①花栽培・しめ縄飾り・手芸・パソコン教室・刃物研ぎの独自事業の一部に、減少傾向が見られる中、役員及び会員そして事務局が一体となって就業及び開拓に努め、担い手を確保して後継者不足を解消し、更なる拡充を図るとともに魅力ある地域に根ざした事業を開拓します。

7) その他

- ①センター事務所が清掃センターへ移転となり、より一層の住民サービスを図る事は勿論、移転先の案内等情報を引き続き発信し、サービス業の担い手としてお客様重視の対応を図ります。

以上、概略を申し述べましたが、シルバー人材センターの置かれている環境や地域社会に果たす役割はますます重要であり、今後も住民ニーズに応えられる体制整備、新規事業への取り組み、就業の場の開拓・拡充等に役職員一同努力して参る所存でありますので、会員皆様方のご理解を賜りますとともに、ご支援・ご協力をお願い申し上げます。

詳細については以下に示す内容により、平成30年度のセンター事業を遂行して参ります。

2. 事業実施計画

【1】組織・運営体制の確立及び活性化

- ①理事会主導型の事業運営体制を確立させるため、理事会を定期的で開催する。
- ②多くの会員が積極的にセンター事業運営へ参画できる組織を確立し、運営基盤の活性化と強化を図る。

- ③専門部会毎に年間事業計画を作成し、充実した専門部会活動を実施する。
総務部会…事業運営全般に関する事項の企画・立案・推進
広報部会…広報紙発刊，受注拡大・会員増強等の広報活動及びPR
安全部会…会員の就業における安全指導・管理，安全衛生の推進
女性部会…女性会員増強等のPR・女性会員の就業先の環境整備及び改善
- ④専門部会の下部組織として、社会情勢や経済情勢に合致し且つ毎年10月に改定される県最低賃金を鑑み、適正な作業基準単価の確立及び発注者が分かり易い作業単価の整備に向け、平成29年度に引き続き適正配分金検討委員会を開催し協議する。また、各分野における諸問題並びに課題が出た場合には、その都度検討委員会を設置し協議し組織改編に努める。
- ⑤会員の『自主・自立』や仕事に対する責任意識の向上、また現状に即した就業体制の確立を図るためにも、職種毎に最適な職群班組織体制の実現に向けて推進する。
- ⑥定期的な地域班長会議(研修会)を実施して地域班組織の改善と強化を図り、センター事業運営に反映できる組織体制を確立する。
- ⑦需要と供給のバランスが崩れている職種に対し、会員増強の取組みを強化し法令遵守に向けた対応とお客様のニーズに応えられる体制を確立する。
- ⑧全国のセンターで取組んでいる安全就業強化月間、普及啓発促進月間に続き、センター独自で会員増強月間を定め、会員確保に向けた取組みを強化する。
- ⑨平成11年度を初年度として策定された第一次中長期計画に続き、平成21年度から30年度の目標とした第二次中長期計画が最終年度を迎えるにあたり、第一次並びに第二次計画の成果を鑑み、この先10年の展望すべき計画及び目標値を定める第三次中長期計画を策定する。
- ⑩事務局職員のスキルアップを図り、組織改編に努めながら業務が滞ることのないよう、職員間の意思の疎通を図り対応します。また、キャリアアップを目指し、東海村役場との人事交流研修の実施に向け調整する。

【2】就業開拓提供事業

- ①会員募集リーフレットを不特定多数の村民が利用する公共施設等へ配布し、入会促進活動を継続して実施し新規会員の確保に努める。
- ②会員の自主性・自発性を尊重した口コミによる入会勧誘活動を展開すると共に、会員勧誘の手引きを活用し全会員による会員一会員勧誘活動を重点的に展開する。
- ③村からの委託事業である『東海村軽度生活援助事業』に替わり、平成28年度から『介護予防・生活支援総合事業』が実施され、事業の充実に向け入会率の低い女性会員の入会促進に力を入れ、就業機会の確保に努めます。
- ④多種多様なニーズに対応出来る様にするため、職種毎の就業会員の確保及び後継者の育成に努める。
- ⑤現在事業展開している5事業（花栽培事業，しめ縄飾り事業，手芸事業，パソコン教室事業，刃物研ぎ事業）の充実及び更なる規模拡大に努める。
- ⑥会員自らが行なう会員のための自主事業として、自主性・自発性を尊重することを基本とし、会員の創意と工夫により多くの会員が就業出来て、地域の企業と競合しない地域に根ざした新規事業を開拓し確立していく。
- ⑦シルバー人材センターは定年退職者などの高年齢者に、そのライフスタイルに合わせた臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業を提供し、地域の家庭や企業、公共団体などから請負又は委任契約により仕事を受注しておりますが、事業所の社員と混在して就業する仕事や発注者の指揮命令を必要とする仕事の場合には、請負又は委任契約には該当せず、一般労働者派遣事業として受注しなければならないため、シルバー派遣事業派遣元である茨城県シルバー人材センター連合会の傘下に入り適正就業に努め、更なる受注拡大に向け取組む。

- ⑧役職員による就業開拓に向けた情報を収集し、また“会員一人ひとりが営業マン”の意識を持って就業機会の確保に努める。
- ⑨地域班組織を活用して地域に密着した新規の受注開拓方法を展開する。
- ⑩就業待機会員の希望職種転換の推進等による未就業会員の解消に努める。
- ⑪『施設管理等就業交替要領』『公共施設清掃等就業交替要領』を基に、適性且つ公平な会員の就業機会の確保に努める。
- ⑫ホームページの定期的な更新を行ない、IT技術を有効活用した最新の情報をタイムリーに提供することにより、新規受注及び就業範囲の拡大を図る。
- ⑬少子高齢化が進む中で、今後は就業機会が大きな割合を占めてくると考えられる『介護・育児サービス分野』について、関係各所と連携を図りながら事業展開し、受注開拓及び就業機会の確保に努める。
- ⑭行政広報紙等配布業務の規模拡大に努めるとともに、魅力ある単価設定を視野に入れ配布業務の就業を多くの会員に呼び掛け、後継者及び就業機会の確保を図る。
- ⑮会員の専門的な職業経験を活かした就業の創造により、就業機会の拡大と就業率の向上を図る。
- ⑯会員割引制度を活用し、会員宅からの受注拡大に努める。
- ⑰センターの趣旨・理念等に賛同いただける企業と業務提携し、お客様に対しより良いサービスを提供する。

【3】調査研究事業

- ①新たな就業分野の開拓や発注者とのコミュニケーション改善等の方策を研究するため、先進地視察研修を実施し、会員の就業機会の確保及び就業の質の向上、需給のミスマッチの解消、就業環境の改善等の促進に取り組む。
- ②全シ協や県シ連から、全国や県内の広域的な提供情報や研修会などを通じて、課題や先進事例などの情報を得て、センター組織の充実を図る。

【4】相談事業

- ①入会（派遣労働含む）を希望する高齢者のために、村の防災無線放送を活用して平成29年度は月2回の入会説明会を開催してきたが、会員拡大の更なる取組みとして定期的な説明会は開催せず、入会のタイミングを逃す事の無い様、希望者の方々に対し随時説明の場を設け広く一般の高齢者にセンターを開放し、センターの業務や参加の仕組みについての就業相談にあたります。開催にあたり理事や事務局長、職員が交替で説明・相談・面接に対応し、新規会員の加入を促進し高齢者本人の希望・経歴・適正等を見極め対応する。
- ②新たな取組みとして未就業者及び仮会員の方々を対象に、誰もが就業に就けるよう適宜就業相談会を開催し、未就業者対策の一助とする。

【5】研修・講習事業

- ①高齢者活躍人材育成事業として、県シ連と共催で育成事業技能講習を実施し、技能技術習得に向け開催する。
- ②センター独自でも高齢者の技能への取組みを支援するため、一般住民にも呼掛け各種講習研修を開催し、技術面での向上並びに会員増強の取組みを図る。
- ③会員は人生における功労者であり、人として手本となるべき高齢者であることを再認識する事は勿論、道理をわきま人としての道を外れる事のないよう、マナーとモラル・ルールとエチケットに関する講習会を開催する。
- ④新規入会者を対象に新入会員研修会を開催し、高齢者の生き甲斐や特徴を再認識し、お客様とのより良いコミュニケーションを図ることは勿論、会員同士のコミュニケーションも図れるよう教育を実施する。
- ⑤全シ協、関東ブロック協議会及び県シ連、県北ブロック協議会等主催の研修会・講

習会による講演・講義等を聴講し、シルバー人材センター事業推進の一助とする。

【6】普及啓発事業

- ①各種イベントや地域まつり等へ積極的に参加してリーフレット等の配布による普及啓発活動を実施し、一般家庭からの受注開拓に努める。
- ②『事務系職種分野』の新規事業開拓とパソコン関連業務の事業内容PRを定期的実施し、更なる受注拡大を図る。
- ③「須和間霊園墓地清掃等業務」を村の協力を得ながら、村内の購入者は勿論、村外等遠隔地からの購入者に業務内容をPRして利用者の推進に努める。
- ④村広報紙やセンターのホームページを活用して、センター事業を広く宣伝する事により、地域社会に理解と協力を求め、高齢者が活動しやすい環境を作る。

【7】安全・適正就業推進事業

- ①労働安全衛生法違反や偽装請負が問題になっている昨今、請負契約では全責任をセンターが負わなければならない、加えて刑事罰が確定すると、公益法人認定の取り消し、補助金のストップ、業務停止などセンターの存続そのものに関わる大きな問題に発展する為業務契約書並びに仕様書を点検し、引き続き派遣事業への切替え等適正就業に努める。
- ②作業現場の事前下見による、危険・有害作業の受注排除に努める。
- ③安全部会及び安全就業推進員や事務局による就業現場の安全巡視を定期的実施し、安全指導・管理に努める。
- ④機械使用前における日常点検の徹底や機械操作の安全及び技術向上を図り、事故防止に努める。
- ⑤講演会・講習会等を開催し、組織的に会員の安全意識の向上及び自主的健康管理の推進を図る。
- ⑥作業職種毎に安全用具の整備を行ない、安全に作業の出来る環境を提供すると共に、事故を未然に防止する。
- ⑦無事故・無災害の目標設定を掲げて、会員全員で事故防止に努める。
- ⑧毎月1回安全部会による安全朝礼を実施し、安全指導・推進に努める。
- ⑨日々交通事故防止に努めるとともに、9月～11月の期間に実施される茨城県安全運転管理者協議会主催の交通事故防止コンクール中は、更なる交通安全活動を実施する。
- ⑩安全運転を推奨すると共に、就業範囲内において公用車及び自家用車を運転する会員を対象に安全運転講習会を開催し、運転に対し適正であるのか自ら判断し、加齢による運転に及ぼす影響等について理解を得、事故未然防止として意識の高揚を図る。また、全会員を対象として交通安全講習会を開催する。
- ⑪全国的に事故発生率の高い刈払機を使用する会員に対し、作業の安全を確保し振動障害を防止する等、必要な知識等を習得する為の講習会を開催し、事故防止の一助とする。
- ⑫全会員から健康状態チェック票を提出していただき、年1回は必ず健康診断を受診するよう促す。
- ⑬「シルバー保険について承諾書」「就業内容承諾書」を提出していただき、センターの基本理念やシルバー保険の内容について理解を得て、安全就業の一助とする。また、就業先への交通手段として自家用車等を使用する会員に対し、任意保険への加入を促進し不慮の事故に対する対応を強化する。
- ⑭安全に関する標語を募集し、会員の意識の高揚を図る。
- ⑮安全就業並びに交通事故防止対策の強化の一環として、会員罰則規程の整備に至った背景を顧み無事故無災害に向けた取組みを図る。
- ⑯センターを運営する上で様々な法律の制限がある為、法に抵触する作業については

受注を控え各種法令遵守を基本とし対応する。

【8】有料職業紹介事業の推進

- ①高年齢者の就業機会提供のため、事業所・企業・団体等からの臨時的かつ短期的な雇用に対する有料職業紹介事業を推進するため、各事業所・企業及び関係団体等に対しPRを行ない、高年齢退職者の再就職の援助・促進を図る。
- ②主たる事務所となる県シ連と連携し、求人及び求職者における雇用関係の斡旋に対し、適正かつ適切な職業紹介事業の充実に努める。

【9】ボランティア活動の実施

- ①10月第1土曜日を『シルバーの日』と制定し「東海駅周辺清掃作業」を実施しておりますが、今年は「第74回国民体育大会（いきいき茨城ゆめ国体）」のリハーサルが9月に予定されており、地域に貢献するシルバー人材センターとして、実施時期の調整と大会ボランティアに積極的に対応します。
- ②広報誌等配布作業に合わせて、高齢者の見守り・周辺地域の防犯・環境美化等の活動に取り組む。

【10】自主財源の確保

- ①センターの財政状況を分析して経費の節減を図るとともに、全体的な作業単価の見直しを本村の実情を加味した上で、近隣センター及び市場価格と比較・調整しながら適切な見直しを行ない自主財源の確保に努める。

【11】高齢者活用・現役サポート事業の推進

- ①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と現役世代の雇用環境向上の為、育児分野・人手不足分野等における、指揮命令のある職域での就業開拓に向け取組みの強化を図る。

3. 事業実績目標

平成30年度の主な事業実績目標は、事業収入を142,000,000円（前年度目標の10.7%減）、会員数を380人（前年度目標の5%減）、就業率を90.0%（前年度目標と同値）とする。

下表に、平成30年度と前年度（平成29年度）の目標値及び比較増減の詳細を示す。

年度 項目	平成30年度 目標値	平成29年度 目標値	比較増減 (減△)
事業収入	142,000,000円	157,250,000円	△ 10.7%
配分金収入	110,000,000円	125,250,000円	△ 12.1%
受注件数	3,000件	3,200件	△ 6.2%
就業実人数	345人	360人	△ 4.2%
就業延人員	38,000人日	42,000人日	△ 9.5%
会員数	380人	400人	△ 5%
就業率	90.0%	90.0%	0%

