

平成31年度事業報告

高年齢社会対策大綱では、「就業・所得」について、少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、すべての年代の人々がその特性・強みを生かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を図り、多様な働き方を選択できる環境整備において、各シルバー人材センターの会員が身近な地域で安心して働くことのできるよう、多様な就業機会を提供するとともに適切な運営の確保を図る。

また、国の成長戦略では、高齢者雇用安定法改定による、70歳までの就業機会確保の議論が進むが、「企業の努力義務」の視点が中心で、生きがいの追及や、70歳以上まで、軽い負担で働くなど、多様かつ柔軟な働き方を支える、シニア視点の環境整備が必要とされ、地域社会に精通したシニア活動は、企業のラストワンマイル活動のサービス向上による経済活動の活性化や、地域の行政サービスに代替する地域課題解決の担い手となることによる豊かな社会作りなど、労働力以上の大きな社会効果をもたらす潜在力があるとされた。

このような施策の中、働いている人の約6割が現在の仕事が終了した後も、引き続き働きたいと考え、60歳を超えると、75歳以上など長く働きたい人が増えている。

また、男女ともに65歳を境に、地域の社会活動への参加や関心意識の大きな転換点となっていることが示されている。

当センターもこうした社会情勢を踏まえながら「元気な高齢者が地域に貢献すること」「生きがい就労が健康をつくること」について地域へ周知理解を求めながら魅力あるセンターづくりを目指し、試行錯誤の中事業展開をしてまいりました。

事業実績においては、前年度対比 請負・委任事業99.4%契約金額148,409,969円 派遣事業 102 % 契約金額 30,137,637円 事業全体では99.8% 契約金額178,547,606円 総会員数は440名（新入会員 50名 退会会員 71名）となり、前年度より大幅な会員減少となり今後の大きな課題となりました。

事業実施計画

1 基本的な考え方

公益法人としての運営基準と関係法令を順守し、自主・自立・共働・共助を基本理念に、社会環境の変化や地域ニーズに対応しながら、生涯現役

を目指す高齢者に、就業を通し「生きがいつくり」「健康の維持」「仲間作り」を提供し、地域を支える魅力あるセンターをめざしました。

2 基盤拡大

平成 31 年 4 月に事務所移転を市の理解・会員役職員の協力の下に行い、会員の自主的な事業運営を図ると共に、事業推進の体制の強化を図るため各種見直し提案を行いました。

(1) 会員の拡大

継続雇用の定着やシニア層のセカンドライフの多様化などの要因と考えられる年度当初からの入会希望者の激減に対応するため、あらゆる効果的な事業を思索実施し「全国会員 100 万人達成計画」に基づき、会員拡大に努めました。

- ・ 協議会に参加事業所の方を通じ「シルバー事業参加」の呼びかけを行いました。
- ・ 女性会員の拡大のため、潜在主婦層へセンターの仕組みや魅力発信のため、女性向け講習会を実施しました。
- ・ 会員さんに呼びかけ「紹介入会促進活動」を積極的にお願い推進しました。
- ・ 公民館での会員募集パンフレットの設置・配布し地域全体への広・センター周知を図りました。
- ・ 会員の定着と早期退会防止のため、新規入会者へ、入会后 2 か月以内に優先的に就業先を紹介しました。
- ・ 退会会員抑制のためゴールド会員制度の周知を図ると共に会費の見直しを実施しました。
- ・ 多種多様な経験・資格を保持する優秀な会員確保のため、必要に応じ随時入会を実施しました。
- ・ 生涯現役就業面接会、ハローワーク就業面接会等に参加し入会希望
- ・ 会員の掘り起し及び求職者の思考傾向を把握し入会につなげました
- ・ 一般市民対象の講習会を実施し会員拡大を図りました。
- ・ 市の広報紙への広告掲載、高齢介護課からのお知らせ掲載、津山テレビでの CM 放送等でシルバー人材センターの周知・会員募集を行い

ました。

(2) 就業開拓

シルバー人材センターの仕組みについて個々の発注者に対し説明し周知を図り、多様な就業機会が提供できるように新たな受注先を確保しました。

- ・ 請負・委任事業の契約内容を把握し今後の対策を検討しました。
- ・ お客様に対するマナーを重視し、会員各自が親切・丁寧・誠実な就業を行なよう、声掛マナー講習会を実施しました。
- ・ 既存取引先・公共関係へ、顧客関係性を強化できるようにより細かい対応を行い、継続受注や新規受注、契約金額の増加を目指しました。
- ・ 会員向けの技能講習会を開催することにより、顧客に対して質の高い就業が提供できるように、また、会員の新規の技能習得をサポートしました。
- ・ お客様対応が迅速にできるように就業と会員のマッチングを常時図っていきます。
- ・ クレームのあった就業については、事務局・会員と共に解決にむけ、真摯に対応するとともに、請負について会員への周知理解を進めました。
- ・ シルバー事業の内容の周知を広めるため、パンフレット・広報誌・ホームページにより『お仕事募集』を行いました。

3 高齢者活用・現役サポート事業

サービス業等の人手不足分野や現役世代を支える分野での就業の促進と事務所の体制強化を図りました。派遣事業においては企業・福祉施設・学童保育等への就業開拓を行うと同時に、公共へ安定した派遣就業への協力を引続き求めていきました。

- ・ 担当職員やマッチング支援員を配置し事業の推進を図りました。
- ・ マッチングできる会員の開拓・既存会員の把握をしました。
- ・ 問い合わせ企業等への初期対応を確実に行いました。(フォローを实

施する)

- ・ 市の派遣事業への理解・採用のため、役員がセンターの現況の説明・理解・提案を学童保育等に継続して行いました。
- ・ 適正就業ガイドラインを基に事業を推進していきます。
- ・ 新規お問い合わせには、地域の人手不足に貢献できるように業務内容を十分検討し法令順守で、無理のない派遣計画を提案実施しました。
- ・ 企業、公共、大規模な一般請負事業の見積もり基準の実施促進を行いました。
- ・ 会員のマナー、モラルが向上する様日頃からの声掛けや研修講習会を実施しました。
- ・ 派遣における入職時研修、教育訓練を実施しました。
- ・ 人手不足分野における会員の育成講習会を実施した。
- ・ 介護、学童保育等の講習会への参加を推進しました。
- ・ 市の関係部署からの情報収集、連絡を密にし、事業展開を図りました。
- ・ センター組織強化のためのリーダー・役職員研修会を実施しました。
- ・ 適正就業ガイドライン等を活用し法令順守をしました。

4 継続事業

(1) 衆楽茶屋

会員による事業運営を推進しながら、津山市の理解・協力を求め、津山市シルバー会員ならではの創意や工夫による「おもてなし」手作り品の販売・軽食の提供などで 観光津山を案内し、地域の高齢者や市民の憩いの場・シルバー人材センターの情報発信の場として高齢者の社会参加への案内役となるように展開しました。

また、センター会員の連絡中継所として活用しました。

今後は、週1回の認知症カフェとして申請を行いました。

(3) チッパー事業

利用マナーを啓発し、会員全体の協力を求めました。また、利用者還元を2回実施しシルバー事業のアピールに役立てました

- ・ 事業委員長を中心に担当会員での運営を図りましたが、計画的な面での運営については更なる年間の計画が課題となりました。
- ・ 作業後の完全な安全確認の実施を再確認しました。
- ・ 利用会員の協力とモラル・互いの声掛を実施しました。
- ・ 周知活動の一環として利用者還元を行いました。計画の遅れに伴う周知不足が課題となりました。
- ・ 刈草の処分場の搬入モラル処理について、再度の周知検討が必要となりました。

(3) 高齢者支援（ワンコイン）事業

継続の会員によるワンコイン事業が行われましたが、市ではこうした活動がより一層必要とされる高齢世帯が増えており今後は、積極的な啓発活動により、地域を支える事業として会員全体で取り組んでいかなければならないと感じました。

5 その他事業

「空き家の管理事業」をメニュー化し本年度より事業として立ち上げました。また、ふるさと納税の返礼品としての登録を進めています。今後は、津山市担当部所からの情報提供などを求めていきます。

6 情報・普及啓発活動

フリーランス的な働き方ができるシルバー人材センターの周知を図り、センターの魅力・働くことで得られるもの（健康・社会や人とのつながり・収入）などを地域全体にセンターの良さ・魅力を発信して行きました。

- ・ ホームページで出来るだけ、タイムリーな情報を掲載しました。
- ・ イベント参加を行いセンターの周知を図りました。
- ・ パンフレット等の随時配布また、公民館等に常設設置を行いました。
- ・ 役員による啓発活動を行いました。
- ・ 市広報（お知らせ会員募集等）・機関誌や高齢者向けパンフレットに

広告を掲載しました。

- ・ 市当局からの理解協力を得るため情報提供、提案等を随時行っていきました。

7 講習会・研修会の実施・参加

センター全体のイメージアップ・魅力づくりになるよう会員の技能向上や会員・役職員の資質向上を図りました。

また、会員拡大のための一般向け講習会を開催しました。

- ・ センターの会員リーダー育成のための講習会を実施し社会情勢の変化の中のセンターについての理解を求めました。
(センター趣旨・基本理念・見積研修)
- ・ 会員の技術習得・質の向上会育成のための講習会を開催しました。
(樹木剪定・マナー講習・草刈り講習会)
- ・ 会員の健康や安全のための講習会を開催しました。
(救急法・認知症サポーター)
- ・ 全シ協・県連合会主催の講習会・研修会へ参加し役職員の資質向上を図りました。
(中国ブロック役職員研修・派遣元講習会・家事福祉援助講習会・安全講習会・)
- ・ 社会変化に対応できるように公益法人、関係法令講習・研修等に参加し法令を順守しました。
- ・ 一般市民の参加できる講習会を図り会員拡大を図りました。
(スマホ教室)
- ・ 連合会主催各種講習会へ新規入会希望高齢者の参加を促進しました。
(育児講習・剪定講習)
- ・ 生涯現役促進事業主催各種講習会へ規入会希望高齢者の参加を促進しました。
(剪定講習会・清掃講習会)

8 安全・適正就業の推進

安心・安全に就業するため会員は常に事故や病気から自分自身を守る

ために 安全・健康 = 自己管理 の意識を常に持つことが重要です。また、シルバー人材センターの就業は、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であることと、基本理念である自主・自立・共働・共助を基に厚生労働省が示した適正就業ガイドラインを活用し、センターでの働き方について正しい理解、協力を求め安全・適正就業の徹底を図りました。

- ・ 「安全はすべてに優先する」を会員各自に確認してもらうため、日頃からの声掛けを実施しました。
- ・ 安全委員会による安全パトロールを（2回）実施し安全を啓発しました。
- ・ グループ就業時の各班長・リーダーが中心となって安全の確認のための、安全点検表の活用をお願いしましたが、現場での安全就業のぼり旗の掲実施はできませんでした。
- ・ 就業時のヘルメットの着用・安全装具装備等についての義務、自分自身の身は自身で守ることを繰り返し伝えましたが、着用理解は不十分となっています。
- ・ 適正就業に関する基準（安全装具未着用、事故等のペナルティー制度等）検討をしました。
- ・ 賠償事故の発生時の免責を設定しました。
- ・ 運転免許所持者確認と安全運転講習等の受講のお願いをしました。
- ・ **運転業務に従事する派遣会員の適性検査の実施**
- ・ 関係法令の順守の徹底をしました。

10 見積もり基準の実施（理事会決定事項）

法令順守に即しお客様対応ができるように理事会で決定している見積もり基準の実施し請負事業を順次進めていきました。
クレームに対応できるように剪定においても請負の在り方他の理解を会員に求めて行きました。

11 職業紹介

高齢者の雇用ニーズや適正就業のために、臨時的かつ短期的なものは、その他軽易な業務を希望する高齢者に対し職業紹介の実績はありませんでした。

- ・ 職業紹介事業においては一般市民においても求職登録が可能なことの周知を図り、入会促進をしました

12 津山市の生涯現役地域連携事業

～つやま・セカンドライフ充実プロジェクト～ において各団体との情報交流、シルバー人材センターの周知活動を行い、会員拡大・就業拡大を図りました。

13 津山市生活支援体制整備協議体

地域での高齢化対策事業に対し、シルバー人材センター全体で取り組んでいかなければならないことを情報発信、声掛けをおこないました。今後の取り組むべき事業について懸案していきます。

14 地域貢献活動

- ・ 地域班・職域班による公共施設の剪定・草刈・清掃等のボランティア活動をし
- ・ 支え合いの地域貢献のできるセンターとなるような啓発活動声掛けの実施を随時行いました。

15 事務所移転

事務所移転での更なるセンターの組織団結・強化を図り、会員・役職員が共に笑顔で健康で充実したライフワークを実現できるように試行錯誤を重ねていきました。初年度においては、移転の周知が十分図れておらず、今後、一層のセンターの移転について継続的に周知を図り、「魅力いっぱい・笑顔あふれる」センターを目指し、人々があふれるセンターにしていく事業展開を行っていきます。