

平成30年度事業計画書

(公社) 輪島市シルバー人材センター

平成30年度 事業計画

I 基本方針

我が国においては、少子高齢化が進展し、総人口は平成29年9月15日現在、1億2,671万人となり、65歳以上の高齢者人口は、3,514万人で高齢化率は27.7パーセントとなっています。一方で、輪島市の高齢化率は全国平均をはるかに上回る43パーセント超となっており、超高齢化社会を先取りする状況となっています。

こうした中、働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を生かし、年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することは、ますます重要になっております。「福祉の受け手から社会の担い手」として健康や生きがいにもつながることから、その受け皿としてシルバー人材センターは、重要な役割を担っており、高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた就業機会を確保していく上で、センターの組織強化を図らなければなりません。

しかしながら、年金受給年齢の引き上げや65歳定年制の採用の広がりなどにより、当センターへの新規入会者はここ数年横ばい状態が続いております。その一方で、仕事の依頼件数は年々増え続けており、特に一部の職群では少ない会員数で多くの受注を捌くという状況が常態化しつつあります。昨年からスタートした「空き家等管理事業」も順調に推移し、庭木の剪定や草刈り等の仕事が増えていくため、会員の増加が喫緊の課題となっています。

また、会員の安全、安心の確保を最優先し、「安全はすべてに優先する」という信念のもと、シルバー事業を展開していくために、組織を挙げて安全対策のなお一層の推進を図り、重篤事故や傷害事故、損害賠償事故の撲滅を図ることを目指します。

当センターの平成30年度の事業推進にあたり、地域住民に信頼され、活力ある地域社会づくりに寄与するため、「自主・自立・共働・共助」の理念のもと、次の五つの重点項目を掲げて事業を着実に実施します。

- ①会員数の加入促進と減少対策
- ②安全・適正就業の徹底
- ③就業機会の拡大
- ④組織体制の充実・強化
- ⑤財政運営基盤の確立

II 実施計画

1. 会員数の加入促進と減少対策

(1) 会員の確保

ここ数年会員数は伸び悩みの傾向にあり、心身共に健康で働く意欲のある会員の加入は喫緊の課題となっています。市広報紙や市内の公共機関、センターのホームページ、高齢者向けイベント等における広報活動を継続して、シルバー人材センター事業を広く周知して、PR活動による会員募集を行ってまいります。

(2) 会員資質の向上

多様化する地域の顧客ニーズに迅速かつ柔軟に対応し、顧客の満足度を高めるためには会員の資質向上が不可欠となります。そのためには、シルバー人材センターの基本理念を周知させるとともに、講習会や研修会の受講状況、就業した仕事の出来具合やマナー、発注者からの評価等の情報を把握して一層の職業マッチング向上に活用します。また、継続受注や就業の拡大に繋がるよう、技能の研鑽・向上のための各種技能講習・研修会等を実施します。

(3) 普及啓発活動

地域社会に向けてシルバー人材センター事業の仕組み、事業内容について広く市民に宣伝することにより、高齢者が活動しやすい環境を作ることを目的とし、理解と協力を得るため様々な機会を通じて普及啓発活動を推進します。また当センター発行の広報誌については、より見やすく分かりやすい紙面づくりに努めます。

(4) 社会参加活動の促進

シルバー人材センターは、心身ともに健康な高齢者で構成された公益法人であり、地域社会に貢献することを目的としています。今年度も公益目的事業活動の一端として、春秋のごみゼロ運動、公共施設の草刈りなどのボランティア活動などを積極的に推進します。

2. 安全・適正就業の徹底

(1) 安全就業の徹底

安全就業はシルバー事業運営の基本であります。会員自らが「安全はすべてに優先する」「自分の安全は自分で守る」との信念を持って仕事に臨

むとともに、日常的な健康管理、体力づくりに努めるなど健康維持に自主的に取り組むよう周知を図ります。また、安全パトロールや巡回指導の実施、会報等による啓発、安全標語の募集を通じて安全意識の高揚に努めます。

(2) 適正就業の推進

公益社団法人として、職業安定法・派遣法等の法令厳守を常に意識しながら事業運営にあたるとともに、就業状況の自主点検や業務仕様書等の見直し、派遣事業への切り替えも視野に入れながら適切な就業形態の確保に努め、就業機会の公平化、適正化に努めます。

(3) 講習会の実施

会員の安全就業のため、研修会、講習会などあらゆる機会を通じ安全に対する意識の高揚を図ります。具体的には、関係機関と連携を図りながら特に要望の多い刈払い機、ハウスクリーニングなどを中心に実施して会員のスキルアップを目指します。

3. 就業機会の拡大

(1) 就業先の確保

高齢者が生涯現役で社会参加することが求められていることを背景に、発注者のニーズや会員の要望を的確に把握し、一人でも多くの会員が希望する職種に就業できるよう、引き続き新規就業先の開拓・確保に努めるとともに、既存契約先の就業実態の把握と新たな仕事の発掘に努めます。

(2) 職群別会員の後継者育成

一部の職群では少ない会員数で多くの受注を捌く状況が常態化しつつあります。特に高度な技能を必要とする職群に見受けられるため、後継者の育成が必要であり、講習会の開催や会員の募集を通じて後継者不足の解消を図ります。

(3) 独自事業の推進

従前から継続しているフリーマーケット「よっていかんげ」は、地物野菜やリサイクル商品を販売し、年末には正月飾り等を製作販売しております。また、しめ縄、わらじ、わら草履等わら細工の技術向上を図り、創意工夫を加えた新商品開発に取り組みます。

4. 組織体制の充実・強化

(1) 理事会機能の強化

役職員は、公共性・公益性を有するシルバー事業を推進する従事者として、それ相応の自覚と責任が求められています。公益法人としての職務を円滑に推進するため、綱紀の維持、モラル向上、研修事業への参加などにより、役職員一人ひとりの意識改革に取り組みます。

(2) 事務局体制の充実強化

事務局は組織運営を統括し、シルバー人材センターの目的を実現するための実質的作業を行う部門です。事業を円滑に推進するため、徹底した事務事業の見直しを行うとともに、職員の資質向上を目的とした各種研修会や講習会への参加を促進し、スキルアップに努めます。

5. 財政運営基盤の確立

(1) 自主財源の確保

会員の専門的な職業経験を活かした就業機会の創出や派遣事業の積極的な推進により、就業機会の拡大と会員の増強を図り自主財源の確保に努めます。また事務事業の実施方法や管理運営費の見直しを行い、地域のニーズに柔軟に対応できる健全で効率的な財政運営を推進します。

(2) 補助金の確保

国・市からの補助金につきましては、その依存体質からの離脱を目指しますが、現在の財政状況に鑑みた場合、必要不可欠な財源でありますので、引き続き国等へ要望活動を実施して補助金の確保に努めます。