

## 平成26年度 事業計画

一昨年 of 政権交代以降、国内の経済状況は、デフレ経済からの脱却に向けて、いわゆる「アベノミクス」と言われる経済・財政・金融政策により、株価の復調や円安による景気回復傾向にあります。ただ、消費増税後の先行きに不透明感が残り、まだまだ予断を許さない状況が続くものと思われます。

このような経済情勢のもと、受注契約金額において、民間が8割以上を占める高槻市シルバー人材センターにおいては、景気の動向が色濃く反映されることになり、今後も厳しい事業運営が予想されます。

こうした状況下にあります。当センターの事業実績は契約件数、契約金額については、平成24年度以降若干上向きに転じており、これも会員の誠実で真摯な仕事ぶりとお発注者のご理解とご協力の賜物と思っております。

一方、わが国は、団塊の世代の方々が順次65歳に到達され、いよいよ本格的な高齢社会を迎えております。本市も例外ではなく平成26年度末には、総人口に占める65歳以上の方が10万人を超えるとの推計も出ております。

この状況下の中で、健康で働く意欲と能力を持った高齢者が福祉の担い手として地域社会を支えることは極めて大切な事であり。 「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、地域の高齢者が長年培った知識・経験・技能を生かし、就業を通して豊かで積極的な高齢期の生活と社会参加による生きがいの充実を目的とするシルバー人材センターの存在意義は、今後も益々高まるものと思われます。

昨今の厳しい事業環境を踏まえ、今後の事業運営においては、企業訪問や各家庭へのポスティングを継続して行い、シルバー人材センターのPRに努め、事業に対する理解と協力を求めて参ります。また、市内の企業や個人家庭において、どのような就業が求められているかなど、就業需要を検討し、ローテーション就業やワークシェアリングを活用しながら、就業機会の開拓、拡大に努めて参ります。

他方、会員の年齢構成は、年金の支給開始年齢の引き上げに伴う定年の引き上げや継続雇用制度の導入等により、年々高くなる傾向にあります。同時に、満65歳に到達した団塊の世代の方々が順次退職を迎えておりますが、現実には入会希望者の大幅な増には繋がっていません。

このような状況から、会員数の拡大が喫緊の課題となっています。また、技能を必要とする就業においては、後継者の育成が求められ、その育成にあたりとともに、技能講習会等を適宜実施し、健康で安全に就業できるよう、健康維持の促進と安全意識の向上に努めて参ります。

また、昨今シルバー人材センター事業で取り扱う仕事の範囲等について、厳しい

目が注がれていることから、より一層の適正就業に努めて参ります。

なお、当センターは平成24年4月から公益社団法人として新たなスタートを切り、市民のためになる事業を推し進めることが求められるようになったことを踏まえ、シルバー事業が地域のニーズに沿った役割を果たすとともに、更なる拡充を図る観点から、平成26年を始点とする5年間の第二次中期計画を策定いたしました。

会員数の拡大や、その他事務费率アップ等の課題克服に向け、今後も会員と事務局職員が連携を一層密にし、公共性の高い事業運営に努めて参ります。

以上の考え方に立って、平成26年度の事業運営は、以下を基本方針とし、その具体的施策を事業実施計画として進めて参ります。

## 1. 基本方針

- (1) 会員数の拡大と会員の意識向上に努める。
- (2) 就業機会の開拓、拡大及び提供に努める。
- (3) 事業運営の安定に努める。
- (4) 普及啓発事業の推進に努める。
- (5) 技能の向上を図る講習会などの実施に努める。
- (6) 安全・適正就業の推進に努める。
- (7) 組織体制の整備、強化及び活性化に努める。
- (8) 一般労働者派遣事業の推進及び有料職業紹介事業の検討を行う。
- (9) 事務局体制の整備に努める。

## 2. 事業実施計画

### (1) 会員数の拡大と会員の意識向上

シルバー人材センターが地域のニーズに沿った役割を果たすには、会員数の拡大が欠かせません。特に、家事サービス等に就業する会員の不足を考えると、女性会員の拡大は急務です。また、会員の総会や各種イベントへの参加が少ないことなどからセンターの基本理念である「自主・自立、共働、共助」やセンター制度の理解を深めてもらうように努めます。

#### ① 会員の意識の把握

班別会議での意見や窓口での会員の生の声を聴き、会員の意識を把握し会員拡大に努めます。

#### ② 女性会員の拡大

女性就業者や同好会参加者を中心に、女性会員拡大につながる意見を参考にし、女性会員の増加に努めます。

#### ③ 情報発信

「会報」「事務局だより」「安全就業通信」「ホームページ」を充実し、魅力あるシルバー人材センターをアピールします。

#### ④ 会員の意識改革

シルバー人材センターの基本理念の再確認を促すとともに会員の質的向上、

さらには、就業上のトラブル等を防止するため、会員への接遇研修の実施を検討します。

## (2) 就業機会の開拓、拡大及び提供

不透明な経済情勢の中、新たな就業先や就業内容の開拓が不可欠です。そのためには、企業、個人家庭及び公共団体に対して積極的に高年齢者にふさわしい就業機会の開拓に努めます。

### ① 企業や個人家庭への訪問等

就業機会創出員による企業や個人家庭への訪問やパンフレットの配布により、シルバー人材センター事業のPRに努め、就業機会の拡大につなげます。

### ② 独自事業の充実

リサイクル養土「たかちゃん」販売などの独自事業を充実し、就業機会の拡大につなげます。

### ③ 新たな軽作業の検討

現在行っている地域密着型業務（簡単な営繕、大型ゴミ搬出の手伝い等一般家庭での仕事）の受注拡大を目指します。

### ④ 就業需要の調査研究

高齢者にふさわしい仕事が創出できないかを近隣シルバー人材センターの状況を参考に検討します。また、必要に応じ、会員からのアイデアも募ります。

### ⑤ 就業相談の充実

毎月第3・第4木曜日に開催している就業相談の充実を図り、会員の希望する仕事を的確に把握して就業提供につなげます。

## (3) 事業運営の安定

平成20年9月のリーマンショック以来、受注環境等非常に厳しい状況にあります。一方、高齢化を迎えた今日において、「自主・自立、共働・共助」の基本理念で運営されているシルバー人材センターへの期待は大きいものと思われます。このようなことから、今後も安定的に事業が継続できるよう努めます。

### ① 事務費率の改定

事務費率の改定については、経済情勢及び近隣シルバー人材センターの動向を見ながら検討します。

### ② 補助金の確保

補助金の確保については、高齢化社会におけるシルバー人材センターの社会的役割について、引き続き国及び高槻市に理解を求め支援を受けられるよう取り組みます。

## (4) 普及啓発事業の推進

普及啓発は、会員数の拡大、会員の意識向上、就業機会の開拓等に必要なものですが、一方地域社会での理解も必要と考え、シルバー人材センターのPRになるようなイベントには積極的に参加します。

① フェスティバルの開催及び参加

広報部会長を中心とした実行委員会を結成し、独自のシルバーフェスティバルを開催するとともに、北摂7市3町合同のシルバーフェスティバルにも参加し、シルバー人材センター事業の普及啓発に努めます。

② 各種イベントへの参加

市の清掃活動や緑化フェア、農林業祭などのイベントに積極的に参加し、シルバー人材センターのPRに努めます。

③ ホームページ及び市広報紙による情報発信

ホームページに掲載する情報の充実にも努めるとともに管理、更新を適切に行い、また、市広報紙を活用しシルバー人材センターのPRに努めます。

④ 会員への情報提供

会員とシルバー人材センターとの共通認識を深めるため、「会報」「事務局だより」「安全就業通信」「ホームページ」により啓発に努めます。

⑤ 就業機会創出員によるPR

就業機会創出員は企業等に訪問し、就業機会の拡大に繋げていますが、個人家庭へのパンフレットの配布をも積極的に行い、シルバー人材センターのPRに努めます。

(5) 技能の向上を図る講習会などの実施

会員の知識や技能の向上と後継者の育成を図るため、適宜講習会を開催し、就業機会の拡大、確保に努めます。

① 講習会の実施

発注者のニーズに応えるため、就業に必要な技能を習得するための植木剪定、草刈機械講習会や交通安全講習会などの独自講習会を開催し、会員の知識や技能の向上と後継者の育成に努めます。

② 「シニアワークプログラム事業」との連携

厚生労働省・大阪労働局から委託を受け、高年齢者の雇用や就業機会の確保の促進を目的として、公益社団法人大阪府シルバー人材センター協議会が実施する「シニアワークプログラム事業」について、当センターもできる限り連携を図り協力します。

(6) 安全・適正就業の推進

会員の安全就業と適正就業はシルバー人材センターの最優先課題であり、「高槻市シルバー人材センター安全・適正就業推進計画」に基づいて、着実に取り組めます。また、公益法人化により、特に、コンプライアンス（法令遵守）が求められることから、適正な事務執行に努めます。

① 安全管理体制の活用

安全就業推進員が中心となり、就業会員の率直な声を聞き、安全部会及び安全就業委員会との連携をはかり、安全就業の推進に取り組めます。

## ② 事故防止措置の徹底

草刈り機等の使用器具類の事前点検、安全防護具着用の励行など、安全就業基準の遵守を徹底するとともに、事故内容の原因を分析し、有効な安全対策の確立に努めます。

## ③ 安全意識の普及と啓発

定期的に「安全就業通信」を発行し、事故発生状況など情報提供に努めるとともに、年間を通して就業場所などを訪問し安全確認を行います。また、特に7月を「安全・適正就業強化月間」とし、この月を中心に会員や発注者の安全就業意識の向上を目指します。

## ④ 健康管理意識の高揚

健康保持が安全就業にもつながることから、会員へ健康診断の受診勧奨を行うとともに自らの健康は自らが守るとの観点に立ち、健康管理の維持に積極的に働きかけます。特に、夏季の熱中症対策については、会員への周知徹底を図ります。

## ⑤ 公平で適正な就業について

公益法人化により、特に、コンプライアンス（法令遵守）が求められることから、適正な事務執行に努めるとともに、会員への就業の提供に当たっては、公平で適正な就業に努め、ローテーション就業やワークシェアリングを活用し就業拡大に努めます。

## (7) 組織体制の整備、強化及び活性化

シルバー人材センターの事業運営の充実を図る観点から、会員への情報提供の促進に努め、各専門部会などで組織の活性化、連携に取り組みます。

### ① 専門部会の充実

当センターには、総務、事業、広報、安全の4部会がありますが、シルバー事業のより一層の発展のため、可能な限り情報を提供し共有することで、より専門部会の充実を図ります。

### ② 地域班活動や職群班活動の活性化

事務局職員が班別会議や職群班会議に積極的に参加し、会員の意見を聞き、シルバー事業の活性化に役立てます。

## (8) 一般労働者派遣事業の推進及び有料職業紹介事業の検討

一般労働者派遣事業について、就業機会の拡大に努めるとともに、今年度から始まる有料職業紹介事業については、十分検討することとします。

### ① 一般労働者派遣事業の推進

一般労働者派遣事業について、公益社団法人大阪府シルバー人材センター協議会との連携を密にし、今後も新規受注に取り組みます。

### ② 有料職業紹介事業の検討

今年度から始まる有料職業紹介事業については、十分検討することとします。

(9) 事務局体制の整備

各職員が自己啓発と能力向上に努め、職員間の連携を図り、課題や情報を共有するとともに、会員との意思疎通を図ります。

① 職員の自己啓発

公益社団法人の職員としての自覚を持ち、自己啓発に努めます。

② 職員間の連携

当センター内での職員の連携だけでなく、他市職員等との交流研修などを活用し、各シルバー人材センターの現状を把握・分析し将来の当センターの運営に生かすように努めます。

③ 会員との意思疎通の推進

各職員は専門部会、地域班別会議、職群班会議等に可能な限り参加し、情報の提供や意見交換に努め、会員との意思疎通を図ります。