

平成 30 年度事業計画

厚生労働省は、高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会実現に向け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により 65 歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」や「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講ずるよう義務付け高齢者の雇用状況の報告を求めている。この雇用状況を報告した従業員 31 人以上の企業 156, 113 社の状況をまとめた集計結果に、「希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の状況」のアンケート報告がある。このデータを見ると「定年制の廃止した」企業は 4, 064 社 (2.6%)、「65 歳以上定年を実施」は 26, 592 社 (17.0%)、「希望者全員 65 歳以上の継続雇用制度実施」は 87, 425 社 (56.0%)、合計すると 118, 081 社 (75.6%) に上る企業が 65 歳以上まで働けることとなる結果がでている。この集計結果に呼応するように全国のシルバー人材センターの会員数は減少しており我がセンターも同様な傾向にある。センターは会員の組織でありこの増強が喫緊の最重要課題となっている。

就業については昨年度より若干ではあるが増加の傾向にある。魅力あるセンターの構築に向けて、事業理念（自主・自立、共働・共助）を軸に、「事故ゼロ」を目標とし、安全を基礎に会員主体のセンターが一丸となった強固な魅力ある組織体制を確立し就業の拡大を図る。

また、より一層の自律化・効率化を図り、市民に愛されるシルバー人材センターを目指し、これまでの社会への感謝を常に忘れず地域社会に根差した事業活動を実施するために、以下の事業計画を策定する。

I. 基本計画

- 1 臨時かつ短期的な就業又はその他軽易な業務に係る就業を希望する高齢者の為の就業機会の確保及び提供
- 2 高齢者に対し就業に必要な知識及び技術の付与を目的とした講習の実施
- 3 社会奉仕活動等を通じて高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図るための事業
- 4 前項の目的を達成するための調査研究、相談及び事業の企画運営
- 5 その他センターの目的を達成するために必要な事業

II. 平成 30 年度重要課題

- ア 会員の増強に向けた根本的施策の見直しと就業機会の拡大
- イ 職群班の自主・自立による運営強化
- ウ 安全就業に対する会員の意識向上

Ⅲ. 事業実施計画

センターの事業理念である、会員による「自主・自立」「共働・共助」を推進し、地域社会に貢献できるセンター事業の推進を図る。

また、今年度は重点課題に示したセンターの三つの重点課題を中心に、より一層の推進を図る。

ア 会員の増強に向けた根本的施策の見直しと就業機会の拡大

会員数については、冒頭で述べたとおりここ数年来減少をたどっている。この社会状況を勘案し、増加に転じさせるには根本的に施策の見直しが必要である。理事会を中心に会員・職員が組織を挙げてこの課題に取り組みなくてはならない。この為に必要な計画を策定し実施を図る。

また、就業の拡大については、会員の増強と併せ検討する問題である。平成29年度には増加の傾向を示しているが、地域の状況を把握しニーズに合った就業を目指しより一層の就業開拓を図る。

イ 職群班の自主・自立による運営強化

現在の職群班組織は「自主・自立」の事業理念が浸透していない。現在ある職群班組織の全面的な改革が必要になっている。この為に必要な規定の整備や会員の意識改革を図り自主的な運営が行える組織づくりを図る。

ウ 安全就業に対する会員の意識向上

会員の就業中・就業途上による事故は不注意や確認不足による安全就業基準違反によるものが多くを占めている。

センター事業の根幹である「安全は全てに優先する」を全会員が認識し、会員一人ひとりに意識の浸透を図り、「私は事故を起こさない」「危険予知」を実践し、他センターの範となることを目標に安全の取り組みを実施していく。

1 情報の収集及び提供

あきる野市の産業祭等機会があるごとに、当センターの事業内容あるいは活動状況等を市民に提供するとともに、就業に関する情報を収集し事業の拡大を図る。

- (1) 会報「シルバーあきる野」を年3回発行（内1回会員用）し、センター事業に関する情報を会員、関係団体及び市民に提供する。
- (2) あきる野市の産業祭等に積極的に参加し、センター事業に関する情報収集及び提供を行う。
- (3) あきる野市の協力を得て、市広報にセンター事業を掲載し必要に応じて広く市民に情報の提供と普及啓発を行う。
- (4) （公財）東京しごと財団発行の「シルバーとうきょう」、（公社）全国シルバー人材センター協会発行の「月刊シルバー人材センター」を通じて情報の収集に努める。

2 調査研究

就業機会の開拓・拡大のため、会員及び高齢者の就業に係る調査研究を行い必要に応じて実態調査を実施する。

- (1) 民間企業、公共、各種団体及び一般家庭に対し契約等の際に、聞き取り調査を実施し就業ニーズの把握に努める。
- (2) 会員の技能能力等を把握し対応できる就業の調査研究を行う。
- (3) 毎月、受託件数・就業人員・契約金額等就業実績を分析し検討する。
- (4) 会員の入会の状況及び退会の理由等を調査研究する。
- (5) 発注者に対する「お客様満足度調査」を実施する。

3 就業に関する相談

会員及び高齢者の就業に関する相談を積極的に実施し会員の増強並びに就業率を高めることに努める。

- (1) 毎月、第三木曜日に入会説明会を実施し、高齢者の就業相談を行う。
- (2) 毎月、第二、第四月曜日に会員を対象として就業相談を行う。
- (3) ハローワーク青梅の「あきる野求人コーナー」との連係による就業相談を常時実施する。

4 就業機会の開拓及び提供

希望と能力に応じた就業機会の開拓と提供の促進を図るため、官公署・企業・事業所及び一般家庭に高齢者就業の理解を求め、普及啓発活動を通じ、会員一人ひとりが就業機会の開拓を積極的に行い就業の拡大を図る。

平成26年度理事会決定した「就業開拓に関する施策」に基づき、今年度も地域のニーズを把握し、就業開拓並びに自主事業の開拓により就業機会の更なる提供に努める。

- (1) 開拓については、役員が中心となり地域に密着した事業の情報収集に積極的に取り組み、就業機会を得るため、企業、事業所等を中心に訪問、労働者派遣事業の内容についても合わせて説明し実態を把握し、就業機会の適正就業の深耕と拡大を図る。
- (2) 提供については、受注件数及び就業実人員の増加を図るため、「就業開拓に関する施策」に基づき、未就業会員に対し積極的に就業を紹介し、分かち合い就業も併せ就業機会の提供に努める。

5 研修及び講習

会員の就業機会の拡大と事業の継続性を図り、発注者とのトラブル等を無くすために知識、技能の向上を目的とした講習、安全就業及び接遇等の研修を実施する。

また、東京しごと財団と共催により、60歳以上の市民向けに会員募集を兼ねた技能講習を実施する。

講習・研修内容		実施回数
役員研修	理事改選に伴う研修	1回
基礎研修	新入会員フォローアップ研修 (会員の就業等の心得)	6回
	接遇研修(就業会員対象)	1回
技能研修 (安全講習含む)	小学校児童通学案内研修	1回
	草刈研修	2回
	植木研修	1回
60歳以上市民向け 会員入会促進講習	筆耕研講習	1回
	障子張り替え講習	1回
	刃物研ぎ講習	1回
安全就業研修・ 講習	自転車安全運転講習	1回
	自動車安全運転講習	1回
	他団体の安全就業研修への参加	随時
労働者派遣事業関 連研修	派遣登録会員並びに役職員の労働者派遣事 業研修の実施及び参加	随時
介護予防・日常生活 支援総合事業研修	市主催による研修への参加	2回
他団体主催の研修	役員・会員・職員の各種研修・講習会への参 加	随時

6 その他事業

(1) 安全就業対策の推進

センター事業において安全就業は事業運営の根本である。事故件数は減少傾向にあるがここ数年重篤事故が発生し、当センターの事業自体を揺るがしかねない状況にある。今後このような事故を絶対に起こさないためにも当センターが一丸となった安全就業対策を実施する。

- ① 安全朝礼 年13回
- ② 安全リーダー会議の開催 年1回
- ③ 安全リーダー研修 年1回
- ④ 安全だより 毎月発行
- ⑤ 安全講習会の実施 年2回
- ⑥ 就業前の機械器具類の安全点検
- ⑦ 就業前準備体操の徹底
- ⑧ 就業前安全確認の徹底

- ⑨ 作業別安全基準の徹底及び見直し
- ⑩ 安全就業の徹底を図るため、就業場所への巡回指導
- ⑪ (公財)東京しごと財団等の主催する安全対策会議への参加並びに安全就業指導による安全周知
- ⑫ 会員の体調管理の徹底
- ⑬ 健康管理として、市で実施する市民健康診査等の積極的な受診並びに東海大学医学部附属八王子病院健康管理センターと連携し人間ドックへの受診推奨等の呼びかけ周知を図る
- ⑭ 事故発生時の状況聴取及び原因分析と防止対策、周知、安全巡回
- ⑮ 会員に対する安全の各種情報提供(転倒防止・交通事故防止)
- ⑯ 個人別安全計画書の提出
- ⑰ 安全標語の募集
- ⑱ 中長期計画の検討

(2) 就業適正化の推進

就業適正化については、理事会で審議し就業の適正・公平・安全を確保する。特に80歳以上の会員の就業については、理事会において安全面、健康面から協議し、発注者の付託に違わぬように十分配慮する。

また、会員の能力に応じて公平に働く機会を得られるよう「自主・自立、共働・共助」の事業理念の実現を目標に事業を推進する。

(3) 女性委員会の充実

女性会員の視点に立った事業活動の開発と提案等により、女性会員の増強、就業機会の拡大並びに親睦を図るため下記の項目を推進する。

- ① 女性委員会だより発行 年5回
- ② 福祉施設等ボランティア 年1回
- ③ 事務所敷地内除草ボランティア 年2回
- ④ 料理教室・編み物教室・健康体操教室
- ⑤ 女性会員交流会
- ⑥ 講演会 年1回
- ⑦ 新規事業の計画、実施
- ⑧ 市と連携し地域サロンの開設の検討

(4) 社会奉仕活動の実践

地域社会への還元策として公共施設等を対象とした会員による全体ボランティア活動(5月下旬予定)をはじめ、地区組織による清掃ボランティア(10月予定)、女性委員会主催による福祉施設等ボランティアを実施する。また、機会あるごとに広く市民に呼びかけ社会の要請に応じ、更には地域に根差した奉仕活動を積極的に行う。

(5) 会員確保と広報活動

会員の確保については、重要な課題の一つである。今年度においては重点課題で述べたとおり更なる会員確保のために、根本的な施策の見直しを検討し会員の増強に努める。

広報活動については、センターホームページをより一層活用し、当センターの活動状況を随時掲示し情報の開示に努める。また、産業祭等に積極的に参加し、センター事業の周知PRに努める。

(6) 会議等

センター事業の効果的推進を図るため、次の会議を開催する。

- ① 定時総会（6月15日） 年1回
- ② 理事会 年13回
- ③ 常任理事会 年12回
- ④ 就業開拓委員会 年6回
- ⑤ 理事・監事・地区委員会合同会議 年2回
- ⑥ 研修委員会 年6回
- ⑦ 広報委員会 年8回
- ⑧ 生きがい事業推進委員会 年5回
- ⑨ 女性委員会 年4回
- ⑩ 安全管理委員会 年6回
- ⑪ 地区会（6地区） 年2回

(7) 事務局

事務局職員は、センター事業を適正に実施していくために、ひいては役員、会員のサポート役を担うべく資質の向上に努める。

また、行政のシルバー人材センターに付託する意味を認識し、施設の効率的利用に努める。

現在の経営状況を勘案し、今年度は職員の削減を実施。職員一人ひとりが事務処理の見直しを図りより一層の効率化を図る。

引き続き東京都第6ブロック職員連絡会等に積極的に参加し、日常業務の処理体制等を比較検討し、相互の研鑽を図る。

研修については、財団主催による職員研修に参加し研鑽の機会と捉え、積極的に参加し、見識を広め自己能力の開発に努める。

※ 会員による親睦事業

（会員が自主的に実施する親睦事業）

会員の自主的運営による親睦の為の日帰り旅行及びにハイキングを計画し実施する。