

第三次 中期計画

平成29年度～平成31年度



平成29年4月



公益社団法人 尾道市シルバー人材センター

はじめに

公益社団法人尾道市シルバー人材センターは、昭和 56 年 7 月「社団法人尾道市シルバー人材センター」を設立、平成 23 年 4 月には「公益社団法人尾道市シルバー人材センター」に移行しました。

この間、尾道市や関係団体をはじめ、市内の企業、市民の皆様のご支援とご理解、役職員、会員の不断の努力のもとに、平成 28 年には 35 周年を迎えました。

定時総会時には、併せて設立 35 周年記念事業を実施し、役員、事業所の表彰を行い、これまでのご支援に対し感謝の意を表しました。

シルバー事業は、団塊の世代がすべて 65 歳を迎え、65 歳までの定年延長や再雇用、また、職種によっては、70 歳までの再雇用など、高齢化社会が急速な進展をする中、これまでの長い人生で培った知識や経験を十分に活かして、地域の支え手として躍動し、国や地域の大きな期待に応えていかなければなりません。

このような社会情勢の中、市民の期待に応える事業の展開を目指し、少子高齢化社会を見据えた事業展開、普及啓発活動の強化、就業機会の開拓と仕事の確保、福祉の担い手としての役割、安全就業の推進、事業運営の健全化、組織体制の強化、労働者派遣事業への取組みについて見直しを行い、市民の期待に応える活動の推進を図るため、平成 29 年度から平成 31 年度を目標年度とする「中期計画」を策定いたしました。

「自主・自立、共働・共助」の基本理念の下に、尾道市シルバー人材センターの更なる発展を目指し、役職員、会員が一丸となり努力してまいりますので、今後とも、関係各位のより一層のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

終わりに、中期計画の策定にあたり、ご協力いただきました方々に心からお礼を申し上げます。

平成 29 年 4 月

公益社団法人尾道市シルバー人材センター
理事長 島田 恭次

目 次

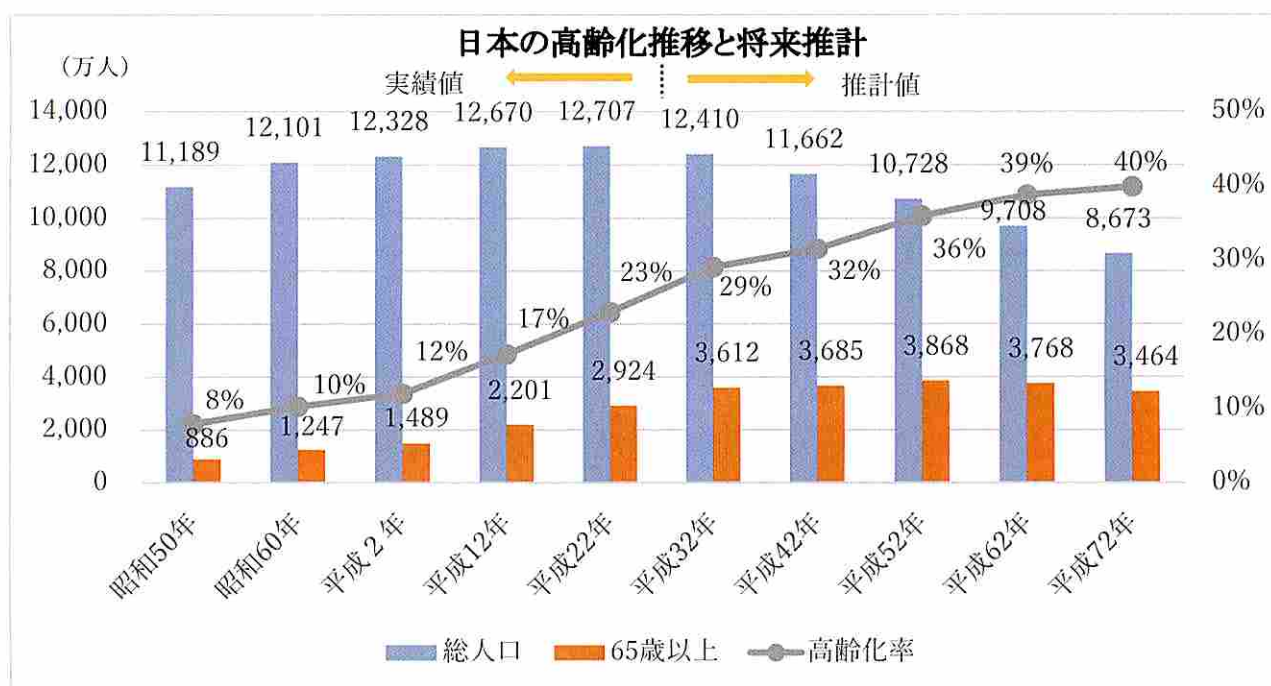
第1章	計画策定の趣旨と概要	
1	計画策定の背景と趣旨	1
2	計画の目標期間	2
3	計画の推進方法	2
第2章	シルバー人材センターの概要	
1	シルバー人材センターの役割（理念と位置付け）	3
2	尾道市シルバー人材センターの概要	4
第3章	センターの現状と課題	
1	会員の状況	5
2	会員の就業状況	7
3	受注状況	10
4	独自事業の状況	13
5	事故状況	14
6	センター組織、運営状況	16
7	財政運営状況	17
第4章	中期ビジョン	
1	人口推移と将来推計	18
2	会員数等の目標値	19
3	事業実績等の目標値	20
第5章	目標達成の方策	
1	会員の増強	21
2	会員の就業推進	21
3	受注機会の確保と開拓	22
4	安全就業の推進	24
5	センター組織の強化	24
6	事業運営の健全化	25

第1章 計画策定の趣旨と概要

1. 計画策定の背景と趣旨

我が国の総人口は、平成20年の1億2,808万人をピークに減少に転じており、平成27年には1億2,711万人で、65歳以上の人口は3,392万人となり、総人口に占める65歳以上の割合（高齢化率）は26.7%となりました。今後も高齢者人口は増加していき、平成54年に3,878万人でピークを迎え、その後は減少に転じますが高齢化率は上昇し、平成72年には3,464万人で高齢化率は40%に達して、2.5人に1人が65歳以上と推計されています。

この日本の高齢化の現状は、平均寿命、高齢者数、高齢化のスピードという三点において、世界一の高齢化社会といえます。



資料:総務省統計局「国勢調査」

尾道市においても、平成29年2月末時点では、65歳以上の高齢者は4万8千人で、高齢化率は34%となっています。

このように、高齢社会が急速に進展している一方で、医学の発展や食生活の変化により元気で活動的な60歳以上の人も増加してきています。このため「人生90歳！」となりつつある現代で、60歳以降の人生をより有意義なものにしていける可能性が大いにあります。こうした状況のもと、シルバー人材センター

は働く意欲と能力をもった高齢者に対して就業機会を確保し、提供する中核的な組織として、その果たす役割はますます重要になってきています。

当センターでは、平成 21 年度に第一次中期計画、平成 26 年度に第二次中期計画を策定し、この計画に基づき事業を推進してきました。

この度、第二次中期計画の成果と課題を踏まえつつ、地域の高齢者の就業や生きがい対策全体の中で、向こう 3 年間を見通したセンターの基本方針や事業推進の具体的な方策を示した「第三次中期計画」を策定し、創造性のある事業運営を目指していきます。

2. 計画の目標期間

本計画の期間は、平成 29 年度から平成 31 年度までの 3 年間とするものです。

3. 計画の推進方法

計画の目標を達成するため、当センターにおける現状を分析し問題点の洗い出しや、発注者・会員を対象としたアンケート調査により課題を抽出し、事業運営の課題解決に向けた方策を定め目標の実現を図ります。

数値目標が設定できる項目については、これまでの実績を勘案して推計し、計画の各年度の目標値を定め達成を目指します。

目標実現に当たっては、役職員、会員が全てに参画意識を持って当センターの一層の発展を目指す活動を展開していきます。

本計画は、今後 3 年間の事業指針を示すものですが、予算との適合性を保つ必要がありますので、国、県、市の動向及び社会経済情勢の変化も踏まえて、必要に応じて見直し等、臨機応変に対応してまいります。

第2章 シルバー人材センターの概要

1. シルバー人材センターの役割（理念と位置付け）

シルバー人材センターの基本理念は、「自主・自立、共働・共助」であり、事業の基本は、高齢者が自主的に働く組織（拠点センター）を作り、その組織が受注あるいは開発した仕事を会員である高齢者に提供し、会員は働くことを通じて生きがいと地域社会の活性化に寄与しようというものです。

以上のような理念により、昭和50年2月、東京都江戸川区に全国で最初の高齢者事業団が設立されました。国は、第4次雇用対策基本計画の基本方針に沿って昭和55年から国庫補助を行うこととしました。これを契機に、団体の名称は「シルバー人材センター」に統一され、事業が更に拡大されました。昭和61年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、国及び地方公共団体の責務が明らかにされるとともに、シルバーの行うべき業務等が法的に位置付けられました。この法制化によって、全国各地においてシルバー人材センターの設立が飛躍的に伸びることとなりました。

平成27年度時点では、全国で1,314団体、会員数720,948人、契約金額3,085億円となっています。

自主・自立（組織理念）

＜組織の運営は会員自ら目標を立て、主体的に活動する＞

会員は、総会・理事会・委員会・職種班・地区班会議等をはじめとするセンターの組織活動に関して、自ら企画・立案し目標を立てて、実施・参加し、評価と問題の解決等を行い、会員相互が協力してセンターの活動を推進します。

共働・共助（事業理念）

＜共に働き、共に助け合う＞

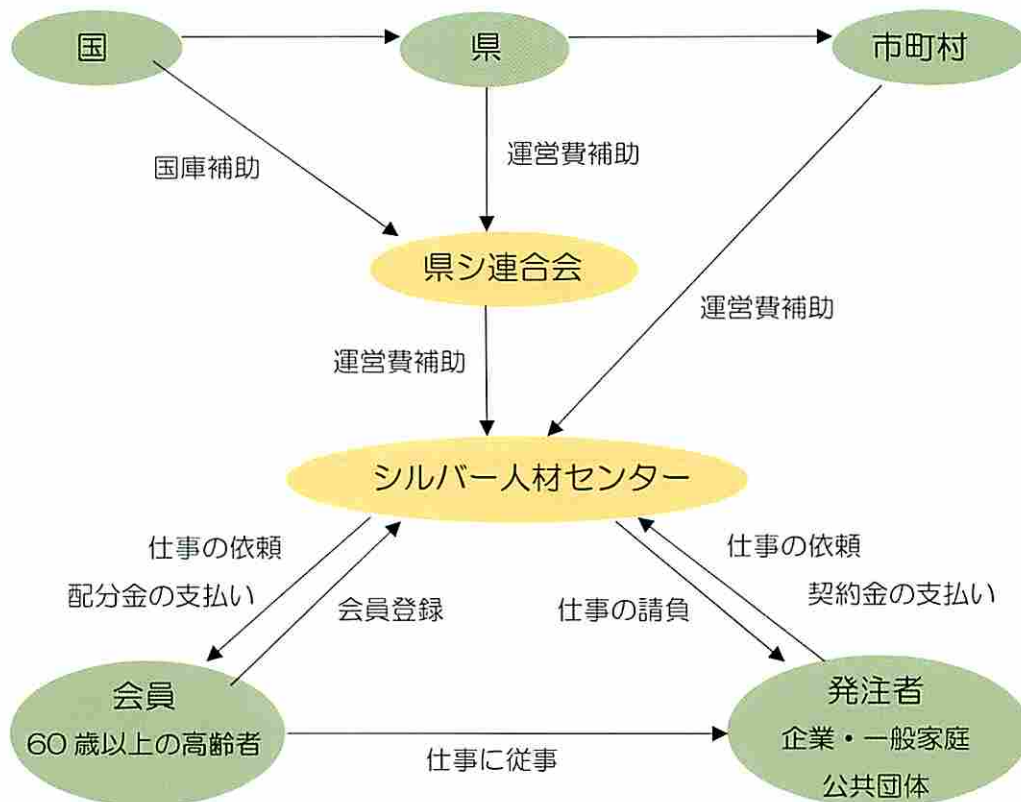
会員は、センターでの仕事を互いに分かち合い、助け合いながら、仲良く仕事を完成させることを基本とします。

2. 尾道市シルバー人材センターの概要

昭和56年4月に尾道市高齢者生きがい事業団として設立、同年7月に呉市シルバー人材センターに次いで、広島市シルバー人材センターと同時に県内では2番目のセンターとして社団法人尾道市シルバー人材センターを設立しました。さらに、平成15年4月に御調町高齢者能力活用協会、向島町高齢者能力活用協会と、平成18年4月に因島市シルバー人材センター、瀬戸田町高齢者能力活用協会と統合しました。そして、平成23年4月に公益社団法人尾道市シルバー人材センターへ移行し、平成28年には設立35周年を迎えました。

組織は、当センター運営の軸となる理事18人、監事2人、職員15人で運営しており、その他、地域連携強化の中核をなす14の地区班、就業分野で会員の作業を支える観光ガイド、剪定、環境美化、事務筆耕、介護支援サービスの各職種班に加え、少子高齢化に対応して子育て支援事業、福祉・家事援助サービス事業を女性委員会等の組織活動を通して運営しています。

【シルバー人材センターの仕組み】



第3章 センターの現状と課題

1. 会員の状況

(1) 現状

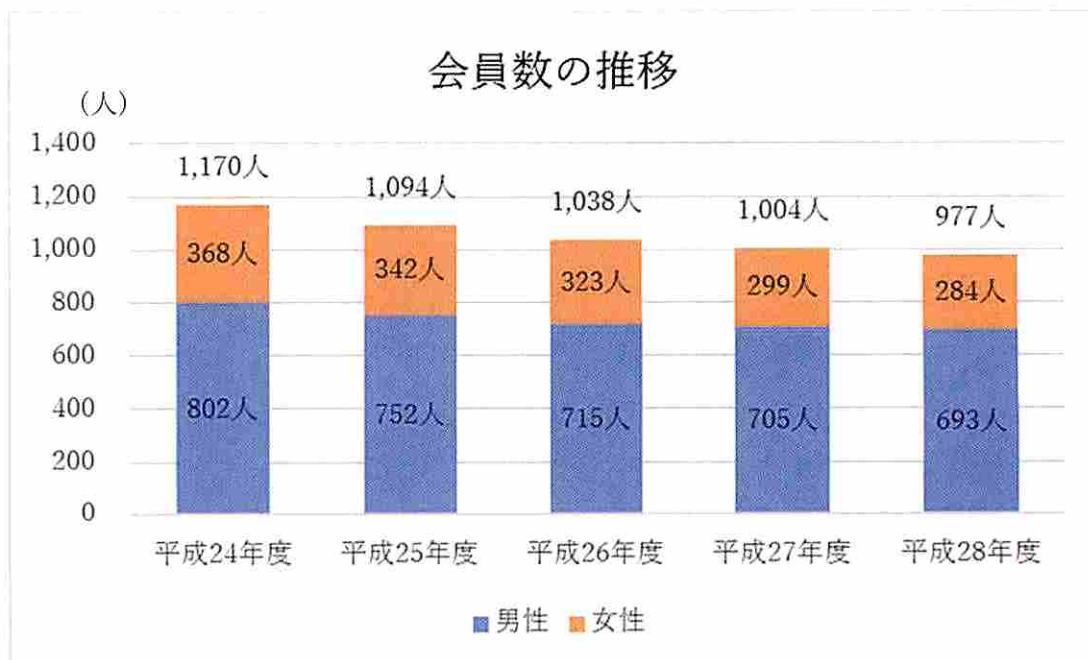
会員数は、昭和56年7月のセンター設立時に139人でスタートして以来、順調に推移してきました。特に、平成15年と平成18年の統合により会員数は大きく増加しました。平成23年度までは増加していましたが、それ以降は減少に歯止めがかからなくなっており、平成28年度末の会員数は977人(男性693人、女性284人)となっています。

その要因の一つとして、企業における定年延長や定年後の再雇用等により、60歳代前半層の入会が減少していることが挙げられます。

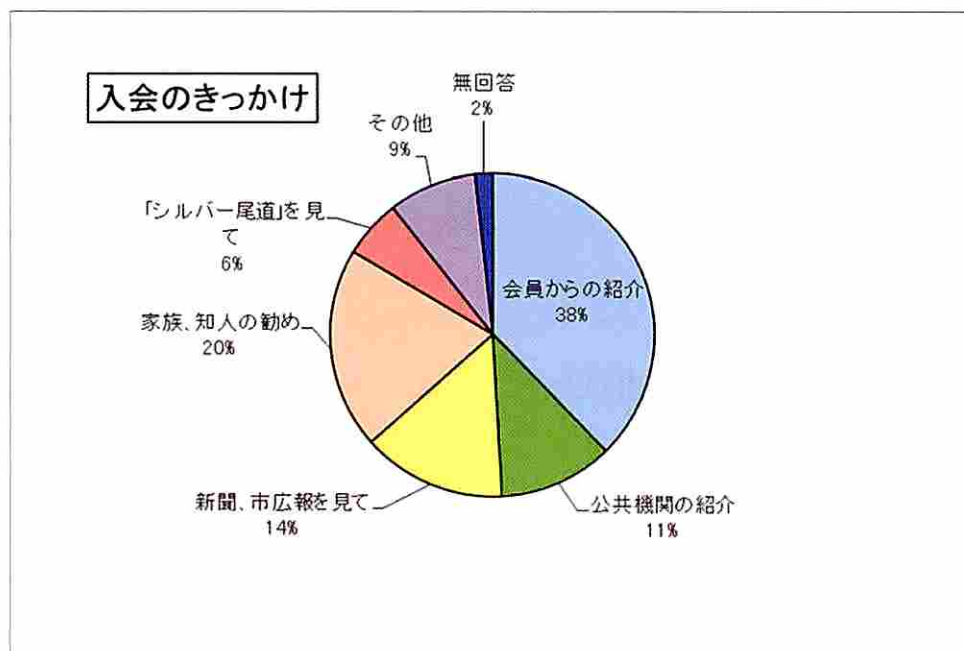
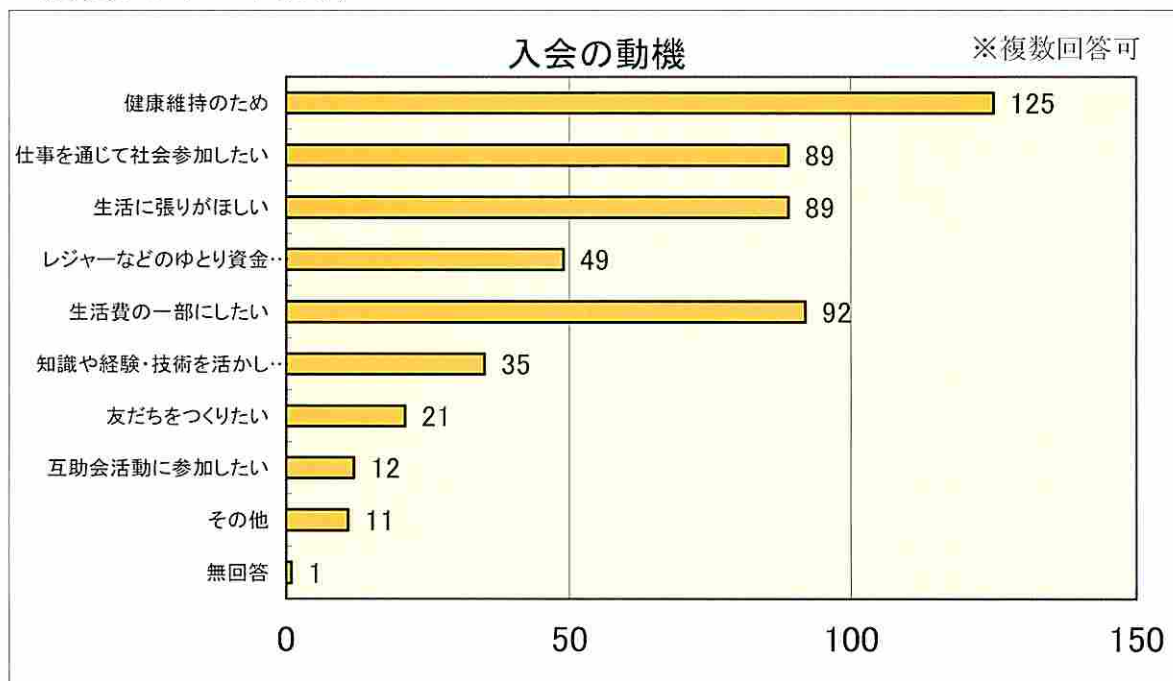
また、地域ニーズの高い剪定、除草、福祉・家事援助サービス等の分野における会員数も減少傾向となっており、会員の高齢化も進む中で、人材確保及び後継者の育成が急務となっています。

会員のアンケート調査(全会員967人を対象として配付し、342人の回答がありました。回答率は35.3%でした。)では、入会の動機で多い項目は「健康維持のため」、「仕事を通じて社会参加したい」、「生活に張りがほしい」というように生活資金ではない生活の質の向上を目的として、家に籠らず体を動かし、地域社会の一員として活動していくために入会される人が多いようです。

入会のきっかけは「会員からの紹介」が38%と一番多く、会員自らが積極的にアピールして会員を増やそうと活動していることがわかります。



〈会員アンケートより〉



(2) 課題

- ①60歳代前半層の入会促進
- ②女性会員の増強
- ③退会会員の抑制
- ④後継者の育成
- ⑤高齢会員への対応

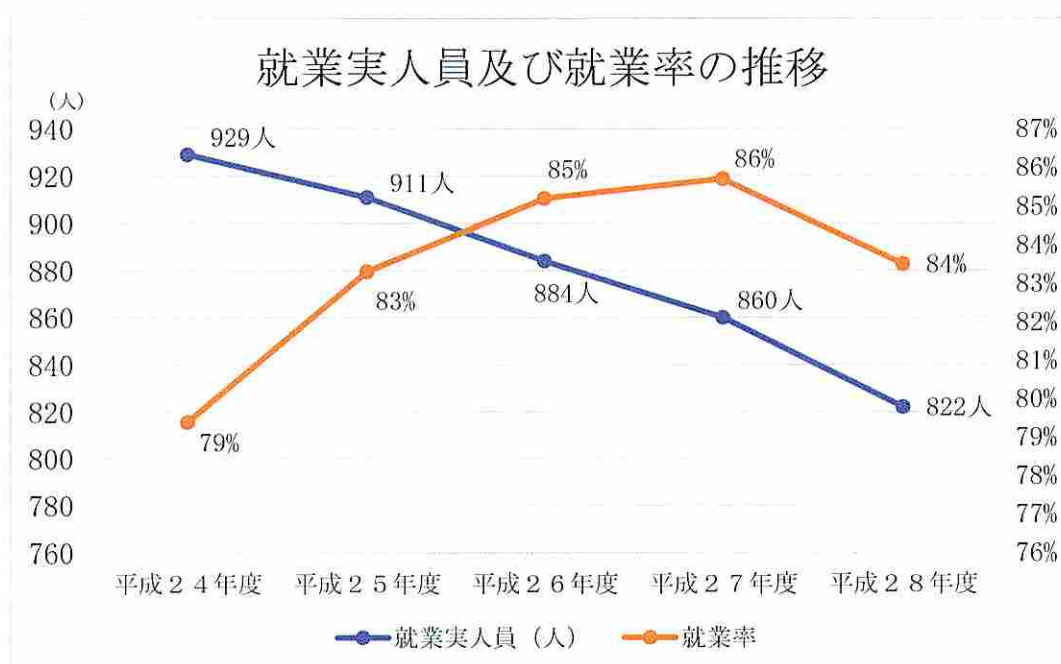
2. 会員の就業状況

(1) 現状

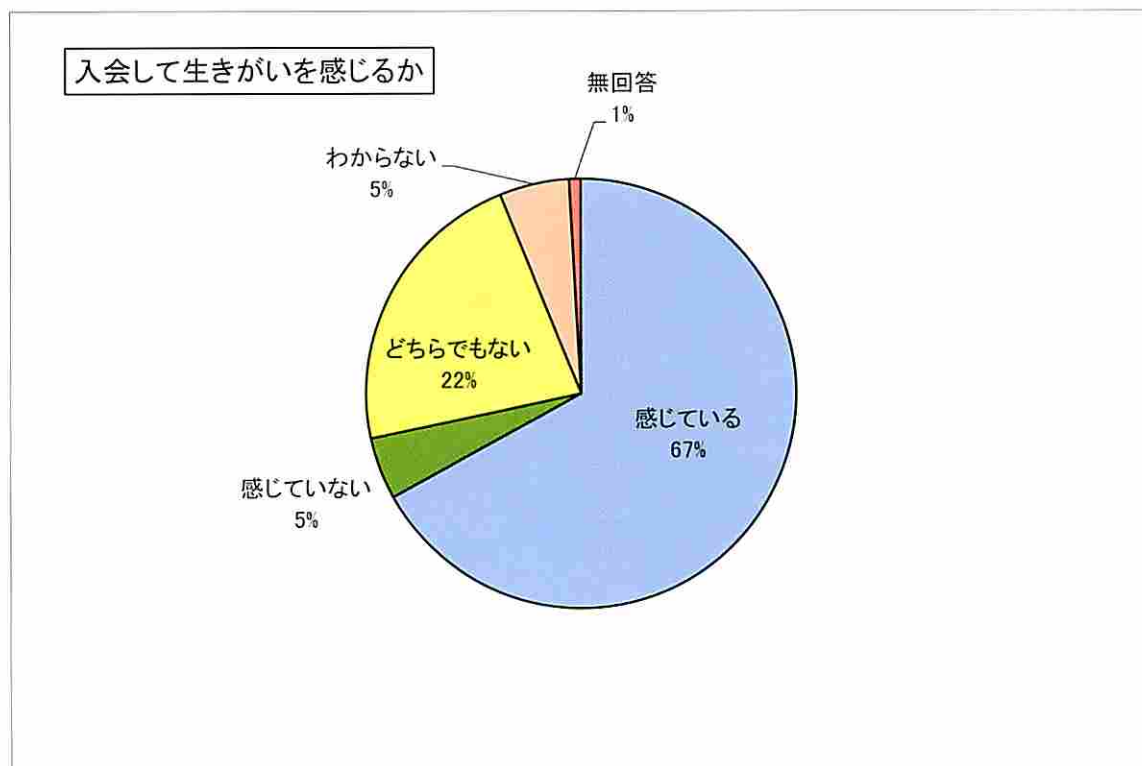
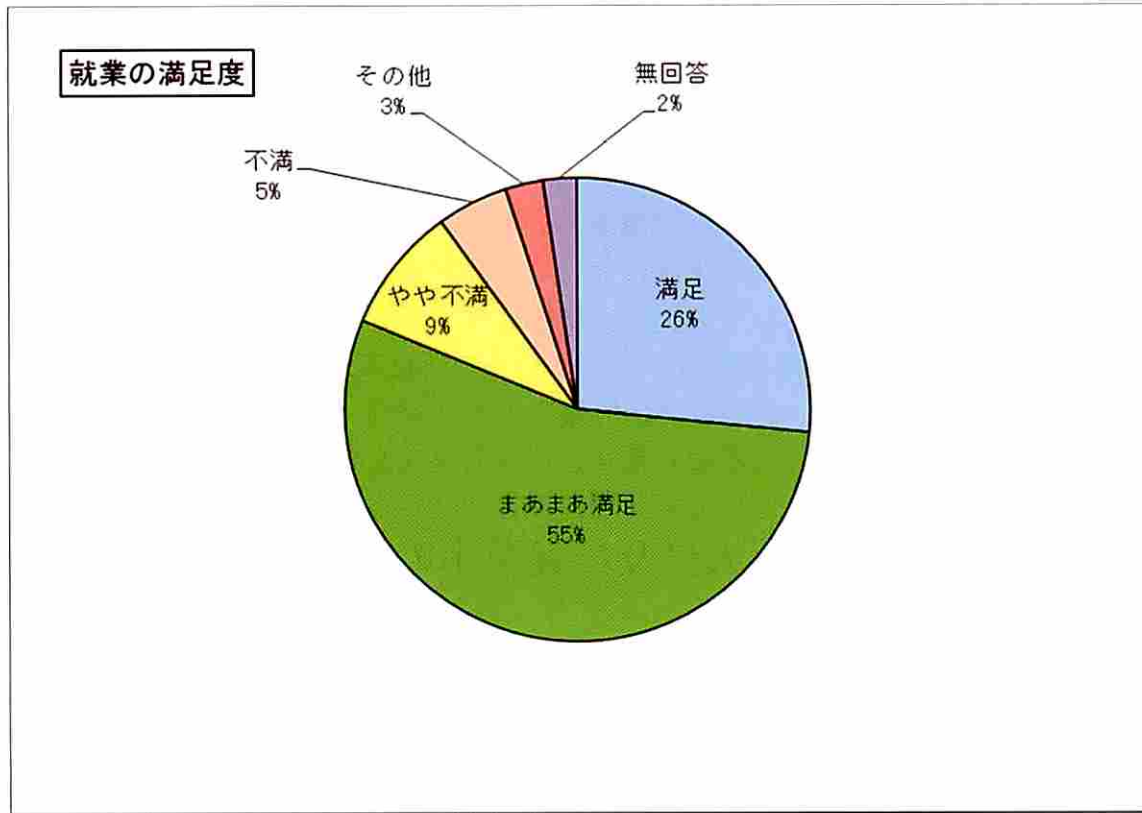
会員の就業状況を表す指標として、就業率、就業実人員、就業延人員があります。就業実人員、就業延人員については会員数の減少に連動し減少が続いていますが、就業率については会員数の減少に伴い増加していると考えられます。

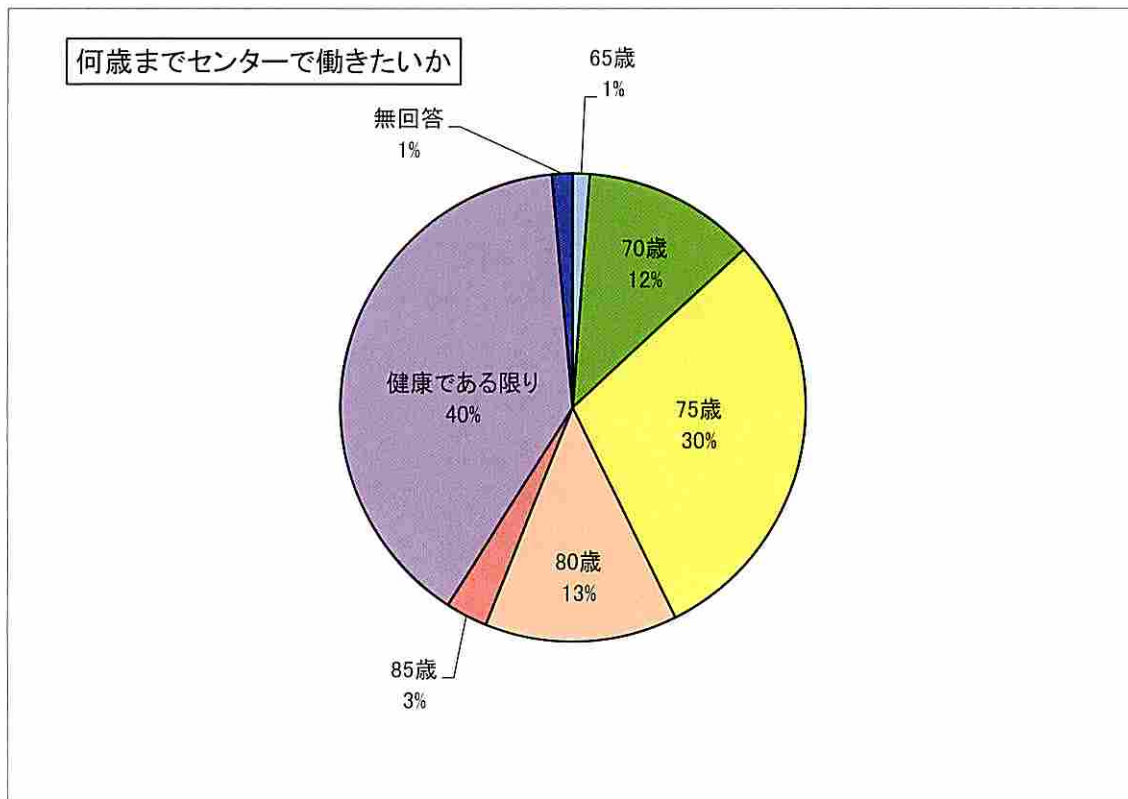
会員のアンケート調査では、就業の満足度は「満足」、「まあまあ満足」と答えた人が合わせて81%、「やや不満」、「不満」が合わせて14%でした。時間的なゆとりを持ちながらの就業なので満足という意見の反面、仕事日数が少ない、やりたい仕事がない、配分金が少ないといった意見がありました。

また、当センターに入会して生きがいを感じているかという問いに、67%の人が感じていると答え、「健康維持ができている」、「収入が得られた」、「友人ができた」と答えています。そのため、何歳までセンターで働きたいかという問いには、40%の人が健康である限り働きたいと答えています。



〈会員アンケートより〉





(2) 課題

- ①就業会員の拡大
- ②未就業会員への対応
- ③地域ニーズへ対応するための会員の能力向上
- ④適正就業の推進
- ⑤生きがい対策の充実

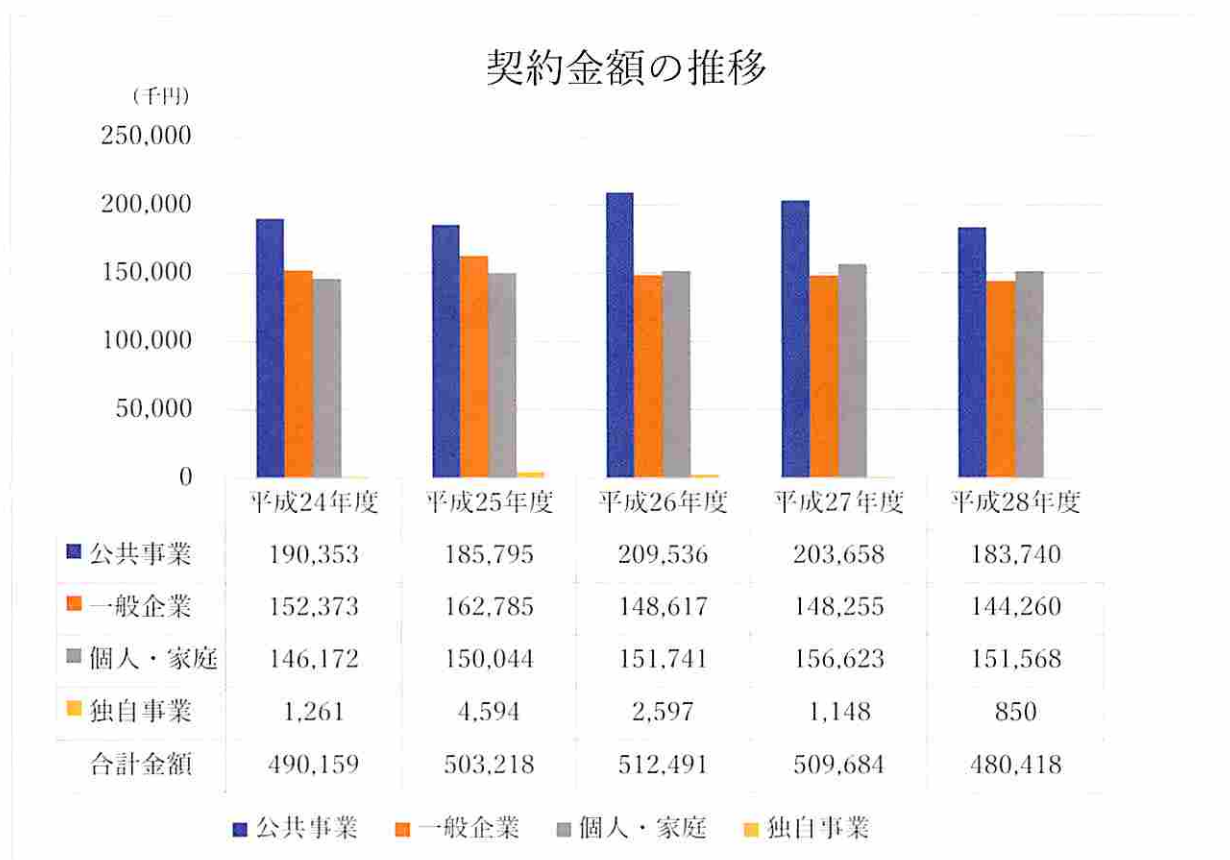
3. 受注状況

(1) 現状

過去5年間を見ると、受注件数において増減はありますが徐々に減少しています。受注が全体の約83%を占めている個人・家庭については平成24年度以降、420件も減少しています。

一方契約金額においても平成26年度をピークに減少傾向にあります。特に尾道市発注の公共事業については、民業圧迫との指摘から随意契約であったものが指定管理制度や入札に移行したり、また労働者派遣事業への切り替えもあり、従来通りの契約の確保ができなくなってきました。

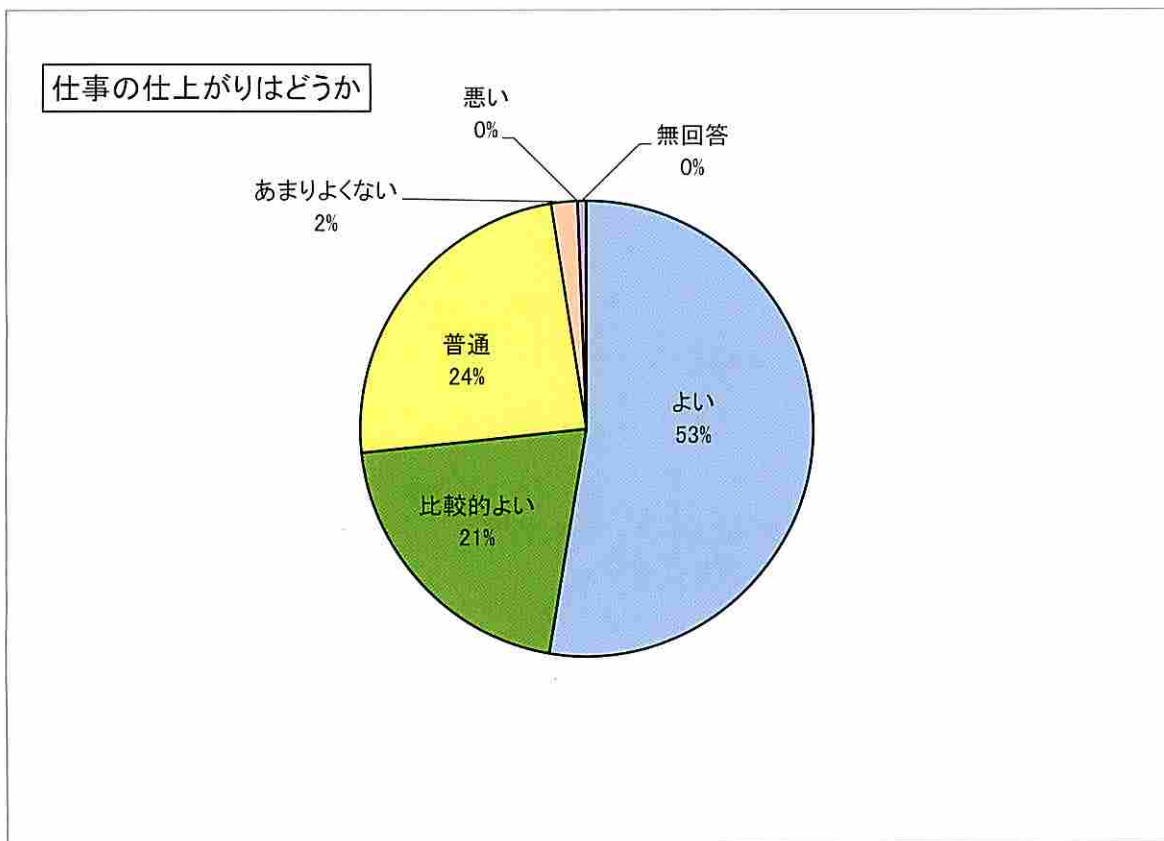
発注者のアンケート調査（発注者500人を無作為に抽出し発送、319人の回答がありました。回答率は63.8%でした。）では、仕事の仕上がりは「よい」、「比較的よい」が合わせて74%、会員の態度は「よい」、「比較的よい」が合わせて80%というように、当センターの対応に対して概ね好評でしたが、事務局と会員の連絡不足等により作業範囲や作業内容にズレが発生したといったクレームがありました。

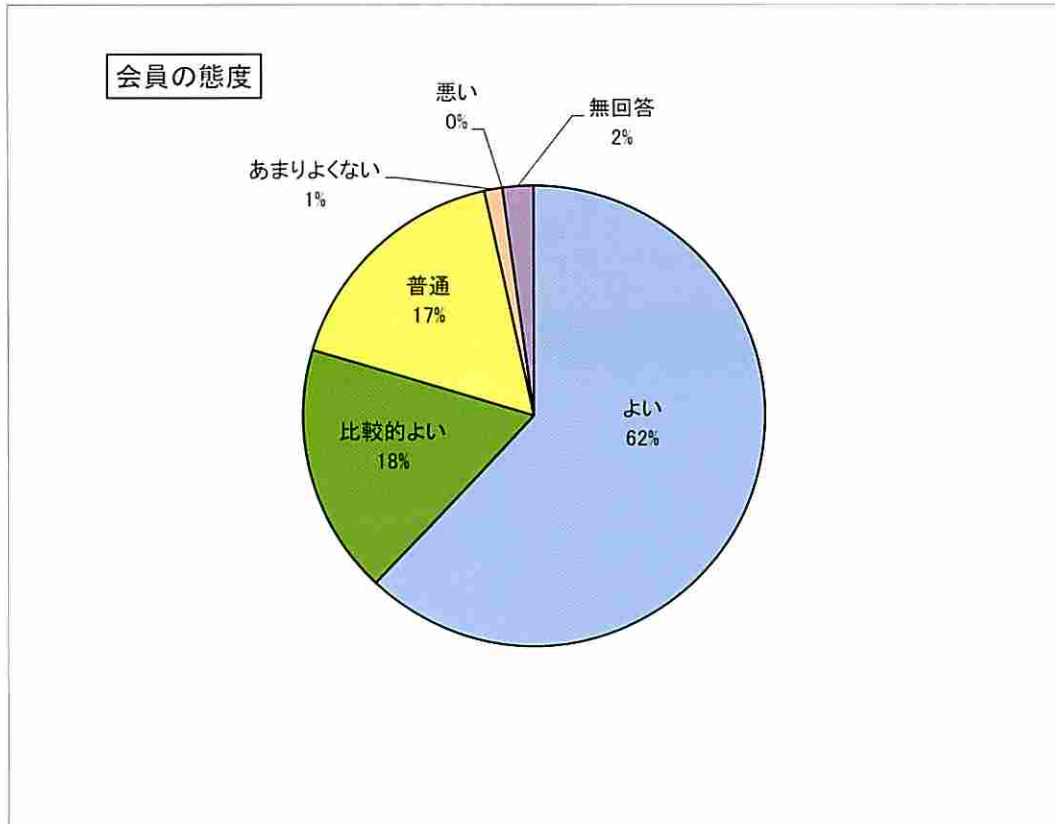


受注件数の推移

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
公共事業（件）	255	251	283	241	320
一般企業（件）	956	933	954	936	960
個人・家庭（件）	6,020	6,003	5,959	5,982	5,852
独自事業（件）	6	7	6	5	5
合計件数（件）	7,237	7,194	7,202	7,164	7,137

〈発注者アンケートより〉





(2) 課題

- ① 個人・家庭からの受注増加
- ② 労働者派遣事業の更なる開拓
- ③ センター活動の普及啓発活動
- ④ 企業や個人・家庭への対応能力の向上
- ⑤ 尾道市と連携し、新たな事業の開拓
- ⑥ 独自事業の活性化

4. 独自事業の状況

(1) 現状

独自事業は、就業機会の開拓とPR効果を併せ持つ魅力ある事業ですが、事業を成功させるには、話題性、地域の需要、市民のニーズ、会員の要望や技術力、継続性、収益性など多くの課題を克服する必要があります。

当センターでは、全国に先駆けて観光ガイド事業を立ち上げたところ、報道機関をはじめとし、関係機関から一躍脚光を浴びることになり、多大な成果を上げることが出来ました。その後も新規の事業に取り組み、併せて9種類の独自事業を立ち上げ成功してきました。

しかしながら、多くの事業が10年、20年と経過する中、需要の減少や後継者不足等により、平成28年度末現在では5種類に減少し、現在行っている事業は概ね安定した実績を挙げているとはいえ、活力や話題性などが低迷しているのが現状です。

独自事業の推移

(単位：円)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
観光ガイド	303,000	339,000	316,000	323,000	212,000
土産品販売	314,435	192,815	121,900	142,128	140,793
刃物研ぎ	224,100	206,400	220,660	237,600	167,640
書道教室	189,000	156,000	190,500	249,000	240,000
ソーイングサービス	210,704	173,455	179,320	196,690	90,070
手作り品販売	20,190	300			
剪定枝葉チップリサイクル		3,526,335	1,568,539		
合計	1,261,429	4,594,305	2,596,919	1,148,418	850,503

(2) 課題

- ①後継者の募集、育成
- ②新規事業の開拓
- ③地域へのPR
- ④受注、販売方法の改善

5. 事故状況

(1) 現状

安全就業の推進は、シルバー事業発展の基本となる最優先項目です。ここ2年で事故の発生はかなり減りましたが、事故に遭う、あるいは事故の不安を抱えて就業することはあってはなりません。

当センター設立以来、今日までの教訓を生かすべく、安全対策の見直しを図り、安全・適正就業基準の制定及び改定、安全委員会及び事故調査委員会の組織設置、安全・適正就業基準指導要綱の制定を行ってまいりました。

また、類似事故防止のため、定期的な安全就業パトロール強化、事故調査委員による現地での事故調査と分析、安全委員と事故調査委員の合同委員会を開催し、会員への指導と対策を検討、再発防止に努めています。

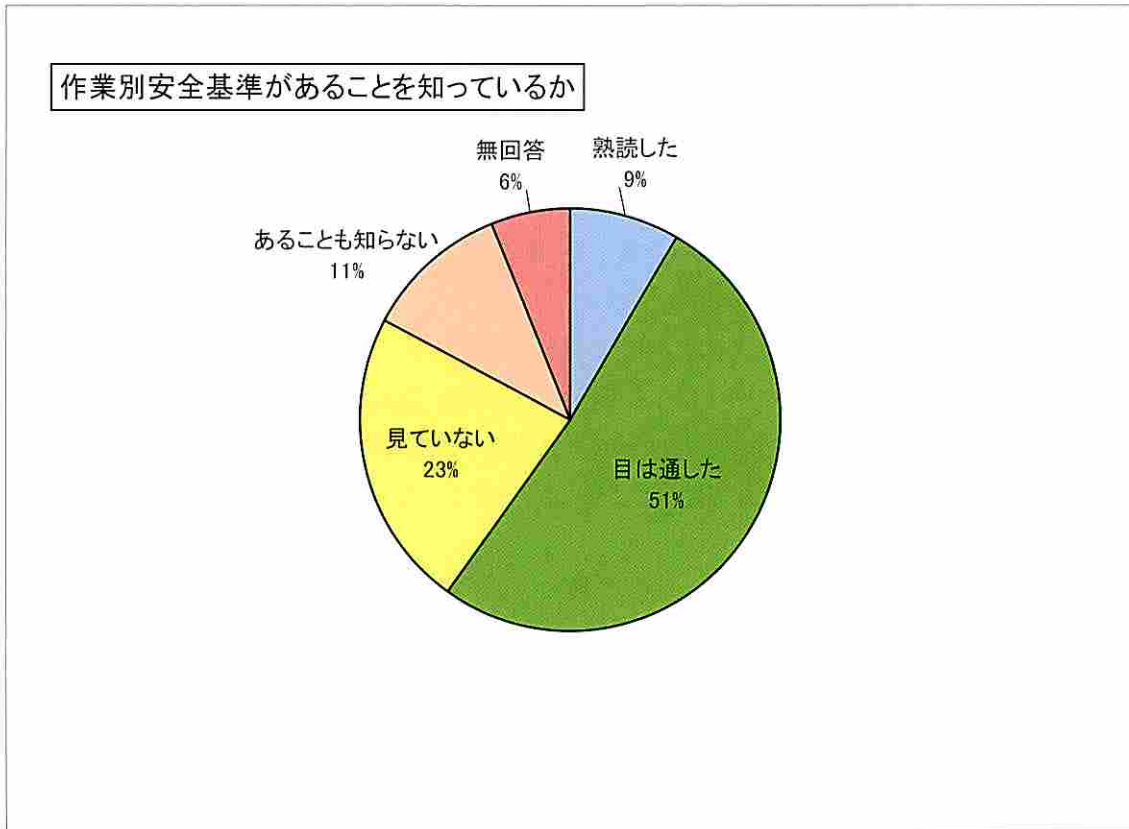
さらに、安全就業標語、ヒヤリハット体験談、事故の危険が多い刈払機の飛散防止用アイディアなどの募集や安全就業推進大会を継続して開催し、安全就業意識の高揚を図っています。

会員のアンケート調査では、作業別安全・適正就業基準があることを知っているかという問いに、9%が「熟読した」、51%が「目は通した」と答えていますが、一方で34%もの人が「見ていない」「あることも知らない」と答え、さらに、実際に就業中、就業途上に危険を感じた人が26%もいるということから、まだまだ全会員への安全就業の周知徹底には至っておらず、今後の課題が浮き出た形となりました。

事故発生件数の推移

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
傷害事故（件）	4	3	2	1	3
損害賠償事故（件）	2	1	2	2	2
車両事故（件）	4	0	3	0	1

〈会員アンケートより〉



(2) 課題

- ①安全就業対策の周知徹底
- ②危険予知や作業別安全基準の周知徹底
- ③受付業務や屋内作業についての危険周知
- ④安全教育、研修の充実

6. センター組織、運営状況

(1) 現状

当センターの運営組織として、重要な事項を審議決定する最高機関として総会があります。毎年の定時総会では、前年度の事業執行の報告と当該年度の重要な案件を決定するため、運営の円滑化とともに多くの会員の出席と会員の意思表示が必要です。

理事会は総会で選任された理事 18 名、監事 2 名で構成し、総会の決議事項の執行に関する事案等を審議する機関です。

さらに、事業執行体制をより効果的に推進するため、理事で構成される「総務」、「広報」、「事業」の 3 つの専門委員会、理事と会員で構成される「安全委員会」、「事故調査委員会」、「女性委員会」の 3 つの委員会があります。これらの委員会の機能が会員の就業、広報広聴、社会奉仕活動、互助会活動などにつながっています。

会員組織としては、会員相互の連携意識と親睦を図るための会員互助会、地域内の連携強化や活動を推進するための地区班、技術の向上と安全で効率的な作業を遂行するための職種班を編成し、会員の親睦と健康の増進、技術の向上と連携の強化に努めています。

事務局体制は、経理部門を統括する総務課と業務部門を統括する業務課の 2 課と 3 支所の 15 人体制で業務を行っています。御調・向島支所の職員は本部勤務、因島支所は因島・瀬戸田地区を統括し、情報システムを構築し、ネットワークを駆使して、受注業務と会員及び発注者の対応を行っています。

(センター組織機構図は P. 27 の付属資料参照)

(2) 課題

- ①「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」に沿った適正就業の徹底
- ②基本理念の浸透と役職員、会員の自主運営体制の強化
- ③理事を中心とした地区班等の組織活動の活性化
- ④情報システムによる事務局体制の確立強化
- ⑤研修による職員の資質向上

7. 財政運営状況

(1) 現状

昭和 61 年に改正された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、国及び地方公共団体のシルバー事業に係る育成と責務が明確になりました。この法律の施行に伴い、国及び地方公共団体からの補助金の財政支援が充実され、全国でシルバー人材センターの設立が広がりました。

その後、国の事業仕分けに伴う補助金の減額もあり、当センターの財務状況は厳しい状況でした。このため、各種事業の受注拡大や補助金の確保に取り組むとともに、人件費や諸経費の削減に取り組み、近年では改善されてきました。

補助金額等の推移

(単位：円)

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
国庫補助金	10,300,000	8,700,000	8,880,000	10,240,000	9,888,000
市補助金	14,980,000	13,040,000	19,000,000	17,900,000	13,366,000
S P 事業受託収益	170,000	400,000	380,000	0	273,640
会 費	2,038,500	3,772,000	3,802,000	3,621,000	3,500,500
合 計	27,488,500	25,912,000	32,062,000	31,761,000	27,028,140

※会費には正会員会費、賛助会員会費を含む。

(2) 課題

- ①就業拡大による事業収入の増加
- ②自主財源の確保
- ③補助金の確保
- ④公益社団法人として収支相償な事業運営

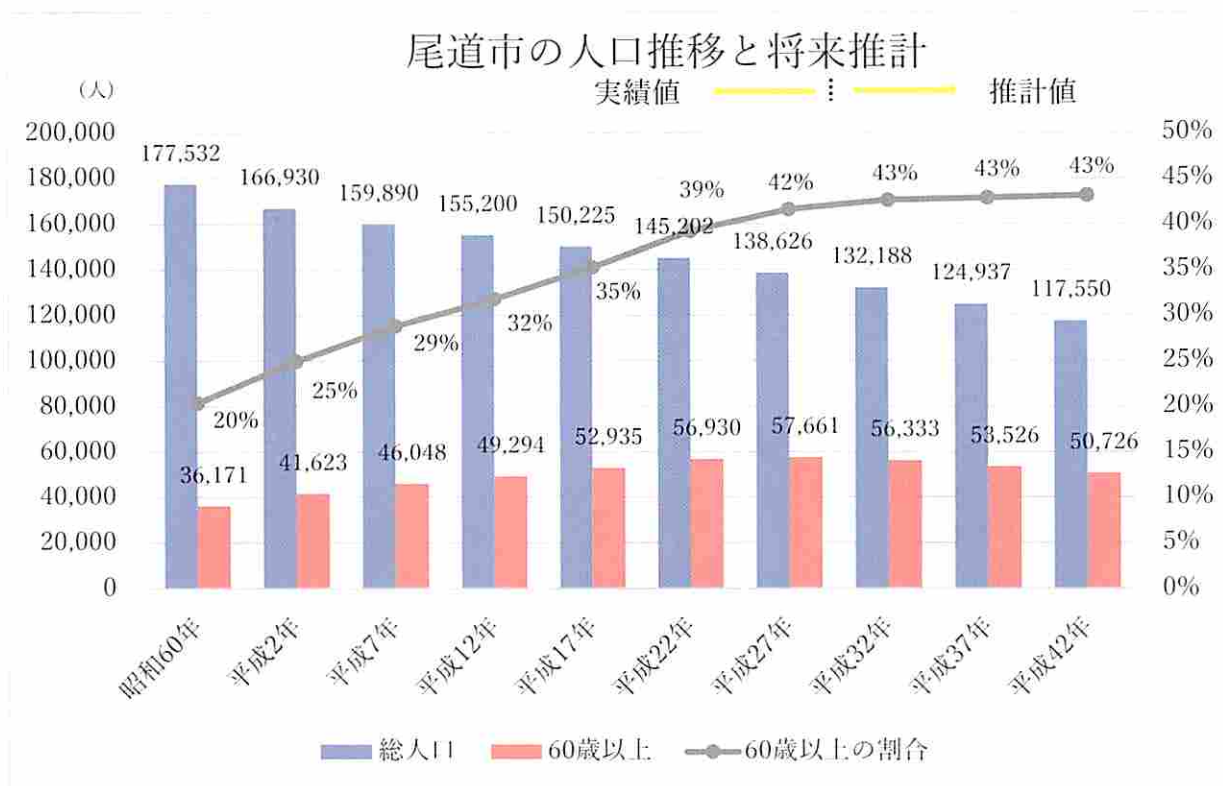
第4章 中期ビジョン

1. 人口推移と将来推計

尾道市の総人口は1920年代では約14万人でしたが、第一次ベビーブームで約18万人となりました。その後、昭和60年に18万人を下回って以降、平成27年時点では13万8千人となっています。

一方、60歳以上の人口は昭和35年から一貫して増加していますが、平成27年以降減少に転じ、平成42年には5万7千人になると推計されています。

また、60歳以上の割合は昭和60年の20%からぐんぐん上がり、30年後の平成27年には倍の42%に達しました。その後は横ばいで推移するとされていますが、60歳以上の人口が減少する中で59歳以下の年齢層がそれを上回って減少していくと見込まれています。



資料：総務省統計局「国勢調査」（昭和60年～平成27年）

人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成32年～平成42年）

※昭和60年～平成12年は合併前の因島市、瀬戸田町、向島町、御調町を含む。

平成17年は合併前の因島市、瀬戸田町を含む。

2. 会員数等の目標値

年々会員数が減少しており、さらに継続雇用制度の導入や定年退職の延長などにより60歳前半の入会があまり多く期待できない状況です。さらに、60歳以上の人口も今後減少に転じていくことから、会員一人ひとりが身近な高齢者を勧誘し、シルバーの理念や意義、活動への理解を深める運動の展開を行う必要があります。

また、女性会員増強の必要性も見逃すことができない現実であり、現状では女性会員の割合が低いですが、子育て支援や高齢者世帯への家事援助を積極的に取組み、女性会員の希望に見合った仕事の開拓等就業分野の拡大に取り組んでまいります。

これらを踏まえ、第三次中期計画の最終年度に当たる平成31年度の目標会員数を1,100人に設定します。

会員数等の目標値

	実績		目標値	
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
会員数(人)	977	1,050	1,075	1,100
男性(人)	693	735	745	760
女性(人)	284	315	330	340
粗入会率(%)	1.74	1.84	1.89	1.94
賛助会員数(人)	55	55	55	55
就業率(%)	84	83	83	83
就業実人員(人)	822	872	890	910
就業延人員(人日)	88,897	95,000	96,000	97,000
1人当たり 年間就業日数(日)	108	90	89	88

3. 事業実績等の目標値

事業実績については、平成 26 年度の 530,724 千円をピークに平成 28 年度 506,506 千円と減少しています。公共事業が減ってきていることがその原因と考えられますが、今後は、同等の事業を維持できるよう努力します。

企業については、当センターが対応可能な業務の内容や働き方（請負・委任事業、労働者派遣事業、有料職業紹介事業）を具体的に案内すること、作業内容の改善提案を実施すること等により、新たな受注開拓を目指します。

家庭については、今までのPR活動の効果により事業高が順調に推移しているため、引き続きPR活動を強化するとともに、安心・信頼されるサービスの提供により、新たな受注獲得に努め、事業実績の拡大を目指します。

また、労働者派遣事業については、就業の複雑化に伴い、請負・委任事業としていたものが労働者派遣事業へ移行していくと考えられます。

これらの業種別対応により、事業全体としては毎年次 8,000 千円程度の増加を目標とし、平成 31 年度の目標値を 543,800 千円とします。

事業実績等の目標値

(単位:千円、件)

		実績	目標値		
		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
事業実績	受託事業	480,418	500,000	503,000	506,000
	公共	183,740	200,000	200,000	200,000
	企業	144,260	149,000	149,500	150,000
	家庭	151,568	150,000	152,500	155,000
	独自事業	850	1,000	1,000	1,000
	労働者派遣事業	7,703	10,000	15,000	20,000
	指定管理事業	18,385	17,800	17,800	17,800
合計		506,506	527,800	535,800	543,800
受注件数		7,137	7,200	7,250	7,300

第5章 目標達成の方策

1. 会員の増強

(1) 入会の促進

会員のアンケートからもわかるように、入会のきっかけは会員の紹介が一番多くなっているため、今後も役職員、会員一人ひとりが口コミによる推進活動を積極的に行っていくよう努めます。また、女性会員の増強を目指し、魅力ある就業の場の確保に努めるとともに、就業以外で楽しく集まれる場を検討し、入会の促進を図ります。

(2) 退会者の抑制

当センターでは毎年1割程度の退会者がいます。退会理由は健康面や体力的な衰え、自分に合った仕事がないなどとなっています。こうした会員に対し、軽作業への従事の促しや定期的な就業相談、会員への積極的な呼びかけや意向調査に努めます。

(3) 広告・パンフレットの活用

市民にセンターの活動を広く周知するため、全国シルバー人材センター事業協会等の作成するパンフレットやリーフレット等の活用と併せて、センターの就業活動の写真や互助会活動などを掲載し、わかりやすく親しみやすい広告を作成して、市や関係機関と連携して市民からの関心を集められるように努めます。

2. 会員の就業推進

(1) 適正就業の推進

シルバー事業の就労については、概ね週20時間以内、月10日程度と定められています。共働・共助の理念の面からも1日当たりの就業時間、1ヶ月当たりの就業日数及び長期就業の問題は、お互いに仕事を分かち合う必要があるということを会員一人ひとりが十分に認識し、一層のワークシェアリングの推進により法令遵守も含めて適切な対応に努めます。

また、事業の拡大に伴い発注者のニーズも多様化し、近年は少数ですが会員や職員のモラルやマナーに対する苦情もあり、会員、職員の資質や技能の向上をさらに図る必要があります。

(2) 福祉・家事援助サービス事業の充実

少子高齢化や核家族化が進み、一人暮らし高齢者や高齢者世帯、共働き世帯や子育て世帯への生活支援のニーズが高まっています。特に介護保険制度の改正に伴う地域福祉の変化により、当センターにおいても、今後家庭における生活支援や福祉施設等への需要が増加すると考えられます。

このような需要に対応できるよう会員研修等の充実を図り、人材の育成、強化に努めます。

(3) 生きがいくくり、ボランティア活動の充実

会員の高齢化が進む中で、会員の能力に応じた就業の提供や趣味を活かした同好会、ボランティア活動等、会員が健康で生きがいをもって地域社会に参加できる環境づくりに取組みます。

3. 受注機会の確保と開拓

(1) PR活動

普及啓発として、尾道みなと祭への参加、10月の「シルバーの日」のボランティア清掃、尾道市広報へ講習会開催の掲載、ホームページの充実、山陽日日新聞へ毎月会員募集の掲載、市内配布の新聞全紙へのチラシ折り込み、尾道市役所から市民へ渡す書類入れ封筒へ広告の掲載など、様々な取組みを今後も継続して行うことで、市民へのより一層の浸透に努めます。さらに、本部、支所、出張所の各担当職員や理事が公共機関や高齢者団体、企業を訪問して新たな受注の拡大に努めます。

(2) 会員一人ひとりが広告塔

発注者へのアンケートで、多くの方が仕事の仕上がりや会員の対応について満足いただいています。そのような結果もあり、信頼して毎年依頼してくださる発注者が多くいます。今後は、就業の際に会員がセンターの他事業の紹介やチラシの配布を行い、1件の発注者から複数の就業の注文をいただけるよう努めます。

(3) 地域に根差した就業の維持、開拓

現在実施している業務に「尾道市の広報配布業務」があります。毎月85人以上の会員が就業し、約2,500ヶ所にほぼ1日で広報紙を配布します。このようなことができるのは市内全域に会員がいる当センターならではの強みです。

そのほか、高齢者に向けた仕事として「安心パックサービス」を手掛けてい

ます。これは、市外で暮らす発注者に代わって、故郷尾道の墓の掃除や空き家管理のほか、ご両親の話し相手や安否確認、近況を報告するなどの業務です。この業務の実績はまだ少額ですが、今後の需要が期待できる仕事です。

公益法人として信頼があり、市内全域に会員がいる当センターならではの地域密着型の仕事は多くあると思います。役職員、会員が協力して新規業務の研究、開拓に努めます。

(4) 事務系、サービス系職種の開拓

アンケート結果にもあるように施設管理・受付を希望する会員が多い一方で、発注者からは剪定や除草の依頼が多く、市民の需要と会員の希望とにミスマッチが発生しています。近年の施設管理等はパソコン操作や複雑な事務処理を求められることが多くなってきました。当センターにおいても最近の入会者には事務系、技術系の高度な知識を持った人も多くなっており、企業や施設へのPR不足が考えられます。会員の特性を活用できるよう積極的に施設管理や事務系の業務の開拓に努めます。

(5) 独自事業への取組み

独自事業全体の実績は減少傾向にありますが、現在実施している事業については概ね安定した成果を挙げており、市民から好評をいただいています。

継続して独自事業を活性化させるため、市民への新たなPRを行い、事業の衰退を防ぐとともに、新しい顧客の開拓や後継者の育成に努めます。

また、新規事業の開拓についても、先進シルバーの取組み状況や会員の要望等について調査研究し独自事業の拡大を目指します。

(6) 労働者派遣事業への取組み

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が平成16年11月に一部改正され、シルバー人材センターは厚生労働大臣への届け出により、会員を対象に臨時的かつ短期的またはその他の軽易な業務の範囲で、労働者派遣事業を行えるようになりました。

近年では業務が複雑化し専門化していることから、請負や委任による就業では対応できない業務が増加している事もあり、適正就業の更なる徹底のためにも、この事業への積極的な取組みに努めます。

(7) 地域福祉における高齢者の役割

少子高齢化が加速する中で、元気な高齢者が支援を必要とする方々を支えることが必要不可欠となっています。このような社会情勢において、高齢者がこ

れまで培ってきた豊かな知識、経験、技能を生かして「福祉の受け手から社会の担い手」として、地域福祉の一端を担う役割を持つことが求められています。

当センターにおいてもこうした地域ニーズに的確に対応していくため、行政や関係団体と連携を図り、会員の能力を生かした就業やボランティア活動を通じて、高齢者が生きがいをもって活動できる環境づくりに努めます。

4. 安全就業の推進

(1) 安全体制の整備・指導の強化

「安全はすべてに優先する」を最重要事項として、定期的に安全就業パトロールを行い、就業先での着実な安全対策及び類似事故防止の指導を実施します。

また、技能講習を増やし、職群別の作業技能向上と安全対策に努めます。

さらに、会員の事故状況は、就業中の事故だけでなく、就業途上にも多く発生しています。就業途上での交通事故防止のため「安全就業ニュース」での周知や交通安全講習会を実施します。

(2) 安全就業意識の継続

剪定や草刈りにおいて個人の安全対策意識は高いですが、就業現場の周囲への安全対策、また、その他の軽作業や屋内作業についても「作業別・安全適正就業基準」が制定されていることを全会員へ周知、遵守に努めます。

さらに、就業現場では、従事会員が危険な状況を危険と認識しなければ対策を取れないため、危険予知の訓練がいかに重要であるかを引き続き安全就業推進大会の開催により再確認して、知識及び理解を深め、意識高揚に努めます。

5. センター組織の強化

(1) 事務局運営に関して

地域社会の変化による発注者や会員のニーズの多様化、個性化に的確、迅速に対応するためには、事務局の柔軟な対応が求められています。そのため時代を先取りした活力ある事務局づくりを進めるために簡素化、効率化を図る必要があります。

さらに、職員と会員が自らの役割と使命を認識し、互いに創意工夫することで、職員、会員一人ひとりが当センターの一員であるという自覚と責任を持つことにより、発注者への信頼と期待に応えることができます。

このため、本部、支所の人事交流や国、県等の研修会への積極的な参加により、職員の事務能力の向上を図り、地区総会の継続、「シルバーの日」のボラン

ティア活動等で会員との一体感を高め、生き生きとした事務局体制づくりに努めます。

(2) 本部、支所、事務局運営の確立

均衡の取れた事務局運営を推進するため、毎月実施している職員会議を中心に、報告、連絡、相談等の情報交換や連携の強化を図り、情報システムの効率的な利用により、公平な就業機会の提供等、事業運営の課題解決に取組み、シルバー事業の活性化と基盤強化に努めます。

6. 事業運営の健全化

(1) 事業運営の考え方

当センターは平成 23 年に公益社団法人になりました。「不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与する団体」として、一層の公益性を重視した事業運営が求められています。そのためにはシルバー事業の効果が組織内部にとどまることなく広く市民全般に恩恵が行きわたるよう事業を進めていく必要があります。センターの基本的な責務は技術を持っている会員とそれを必要とする公共団体や企業・民間団体、個人家庭と結合させて就業を推進することです。

会員の多くは当センターに入会する動機として、健康の維持・増進、生きがいや社会参加、そして経済的理由となっており地域社会に貢献することを望んでいます。

当センターが公益法人として社会的使命を果たしていくには、現在行っている事業を中心としますが、適宜、新しい仕事を発掘していくことも考えていく必要があります。また、その仕事に対応できる会員の拡大が急務となります。

(2) 財政の効率的な運用に関して

国庫補助金についてはここ数年増減があり不安定な状況が続いていますが、一定額については支援をいただいています。全国シルバー人材センター事業協会、中国ブロックシルバー人材センター連合協議会、広島県シルバー人材センター連合会と連携し、「活力ある高齢化社会」の実現に向けた支援要望を国、県、市に対して行ってまいります。