

平成30年度 事業計画

わが国の経済状況は、平成29年12月の内閣府発表では、ここ5年間で雇用環境は改善し失業率は1.6%減少、就業者数は185万人増加している他、全ての都道府県で有効求人倍率が1を超えるとともに、倒産件数が減少するなど景気回復が地域経済にも波及しています。

一方急速に進展する高齢化により生産年齢人口は減少し、スーパー・外食産業・介護事業などでは人手不足の状況がみられ、人材の確保・育成が緊急の課題となっています。

こうした中、政府は誰もが活躍できる社会の実現を目指す「一億総活躍プラン」を策定しました。このプランを実現していくため、働きたいと願う高齢者の就業者数を増やし、地域社会において高齢者の生きがいや社会参加を促進する担い手として、シルバー人材センターの重要性とシルバー人材センターに向けられる期待は地域社会で一層大きなものになっています。

このような状況の中、千葉市シルバー人材センターはシルバー事業を通じ生きがいの充実や社会参加を希望する高年齢者の福祉の増進を図り、高年齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりを推進するため、平成30年度から平成34年度の5年間を計画期間とし、「会員の増強」「就業機会の拡大」「安全就業の推進」「事業推進体制の強化」の4項目を基本方針とする第3次基本計画を策定しました。

平成30年度は第3次基本計画のスタートにあたり、再雇用制度などが定着し高齢者の現役就労が常態化したことや会員の高齢化とあいまって会員が減少していることから、特に会員の入会促進を最重要課題として取り組みます。併せて派遣事業など伸長していることから新たな就業の開拓に努めてまいります。更には平成29年度に就業中や就業途上の事故が増加したことから、事故防止のための施策を強化し安全就業に努めてまいります。

これらの取り組みにより平成30年度は「会員数」2600人、「契約金額」11億2千万円、「重篤事故」は発生件数0件を目標とし、千葉市・千葉県シルバー人材センター連合会等関係機関並びに市民の皆様や企業等のご理解とご協力を頂きながら会員・役職員が一丸となり取組んでまいります。

1 会員の増強

超高齢社会と労働者不足を背景とした改正高齢者雇用安定法の定着により、企業における高齢者の現役就労の常態化が進展したことから、新入会員数は伸び悩み、会員の高齢化とあいまって会員数は減少傾向にあるため、会員の増強を最も重要な課題と捉え、以下の取り組みを推進してまいります。

(1) 入会の促進

入会申込書の押印を無くすなど書式を簡素化し、ホームページからダウンロードできる体制を整えるとともに、入会説明会への参加予約をホームページから直接行えるよう整備し、入会者の利便性の向上を図ります。

また、普及が拡大しているスマートフォンなどにも対応したホームページの整備を図ります。

会員による会員募集チラシのポスティング活動を7月と10月に実施します。また、クチコミによる個別PR活動を「1会員1勧誘運動」として展開し、会員の身近な人の入会の促進を図るとともに、新規入会者を多く紹介した会員の表彰制度について他都市などの先進事例を調査します。

入会申込書付きパンフレットを新たに作成し、区役所など公共施設に配布するとともに、「市政だより」や関係団体の広報誌に会員募集案内を掲載し、広く市民に対し入会の促進を図ります。

10月に開催予定の2か所の区民まつりや11月に開催予定の市民活動フェスタにおいてPRブースを設け、会員がいきいきと活躍する様子をアピールすることにより、地域市民の入会の促進を図ります。

昨年9月から実施しているハローワーク千葉（美浜区幸町）内における入会ブースの運営をハローワーク千葉南（中央区南町）にも拡充し、入会の促進を図ります。

このほか、入会希望者の時間的負担等を少なくするため、入会説明会の開催場所や内容について検討します。

(2) 退会の防止

1年以上未就業となっている会員を対象とした現況調査や就業相談会を開催し、就業の提供を行い、就業の機会がないために退会しようとする会員の減少に努めます。

事務局だよりや機関紙に季節ごとにテーマを定めた安全就業や健康に関する啓発記事を掲載し、健康状態などにより退会する会員の減少に努めます。

10月に会員参加型のボランティア活動を企画し、社会参加への会員の

充実感を高め、退会者の減少に努めます。

このほか、会員とセンターとの繋がりを深めるため、気軽に就業相談に応じられるブースの設置や新規入会者に対する就業相談などについて検討します。

(3) 女性会員の活躍の推進

女性会員募集チラシを区役所など公共施設に配布することにより、女性会員の入会を促進します。

子育て支援や高齢者への生活支援への需要に対応できるよう、車椅子の操作講習会や調理講習会などを実施します。

このほか、会員の参画による女性会員の入会促進や職域拡大についての検討会の設置について検討します。

(4) 会員の自主的活動の推進

シルバーだよりを年2回発行し、会員の働く様子や趣味・旅行記・サークル活動などを掲載することにより、会員による会員同士の自主的活動の誘導を図ります。

事務局だよりを年4回発行し、会員とセンターとの情報の共有化を図ります。

このほか、会員同士の趣味サークル活動などの自主的活動の支援についての会員の意見を、事務局だよりを通じてアンケートにより調査します。

2 就業機会の拡大

事業実績が減少傾向にある中、会員への更なる就業機会の拡大に努めるため、以下の事業について積極的に取り組みます。

(1) 就業開拓の強化

就業機会創出員を引き続き2人配置し、これまでの企業訪問記録から未受注企業からの受注の可能性の高い企業を抽出し、企業訪問します。また、新聞折り込み求人広告等からセンターで受注できる仕事を抽出し、求人広告掲載企業へ企業訪問するなど、受注開拓の強化に努めます。さらに役員専門部会の業務部会において企業ニーズの把握のための企業へのアンケートや新規受注の拡大のためのダイレクトメールの実施について検討します。

新たに受注開拓用リーフレットを作成し、各区役所などの公共施設に配布するとともに、役員や会員が営業マンとしてポスティングやクチコミ活動などを展開するなど、広く市民にセンターの活動をPRし、個人家庭からの受注の拡大に努めます。

引き続き自転車整理業務及び清掃業務従事会員へ、シルバー人材センター一名入りベスト・スタッフジャンパーを貸与するなど、PR活動の強化に努めます。

「事務局だより」で会員からの就業開拓に係る提案の募集や他団体の実施事業を参考にするなど、多様な受注の開拓の方策を検討します。

ホームページを仕事が依頼しやすいシステムに再構築し、発注者の利便性の向上について検討します。

(2) 就業提供の促進

受注情報をはじめとしたセンターの情報の提供を行うため、ホームページに新たに会員専用ページの開設を検討するとともに、ワークシェアリングやローテーションによりできる限り多くの会員への就業機会の提供を図り、未就業会員の減少に努めます。

早期の就業提供を行うため、入会説明会において需要の多い職種の紹介や、引き続き就業相談会を毎月実施し、会員の希望に沿った就業提供を図ります。

(3) 適正就業の推進

引き続き新入会員や新たな発注者に対して、適正就業ガイドラインの趣旨の徹底を図り、センターの事業運営の理解を求めています。受託事業になじまない発注については、受託事業から派遣事業や有料職業紹介事業への切り替えを行います。また、発注者の履行確認を明確にするため、就業報告書の書式について検討するとともに、就業機会創出員による発注者への定期的な訪問を通じて会員の就業状況を確認するなど、適正就業の推進に努めます。

(4) スキルアップの推進

技能の向上や人材の育成を目的に職群班ごとに講習会等を積極的に開催し、発注者のニーズに適切に対応できる体制を整えるとともに、会員に対しコンプライアンスやマナーなどの研修を実施し、発注者からの信頼の確保に努めます。

(5) 独自事業の展開

担当職群班会議において、学習教室及びパソコン教室の安定した運営手法・受講生の確保等や、業務部会（役員専門部会）において新たな独自事業について検討します。

(6) 地域貢献活動の推進

高齢者世帯などの日常生活をサポートするワンコインサービス事業において、専任コーディネーターを引き続き配置し一層の拡大を図り、地域の

福祉サービスの貢献に努めます。

センターの地域社会における活動・貢献の場を広げるため、行政機関や事業団体と連携し、今後需要が見込まれる保育や介護周辺事業などの分野においての就業機会の創出について検討します。

3 安全就業の推進

安全パトロールの定期的な実施や職群班による安全就業講習会の開催等に努めましたが、会員事故の減少には至っていない状況です。そうした中、会員の就業中や就業途上の事故防止を図るため、以下の安全対策に積極的に取り組み、事故削減目標値20%の達成を目指します。

(1) 安全就業の強化

安全就業委員会委員と安全就業推進員による年2回の安全パトロール及び事務局職員による毎月2回のパトロールを業種ごとに重点項目を定め実施し、チェック票にもとづき、各々にきめ細かな点検・指導・助言を行い、事故発生時には状況の把握と分析を行い、事故の再発防止に向けた対策を検討・実施します。

また、草刈については、石飛ばし事故が多いことから、本年度は特に講習会の内容の強化、受注時での安全確認、会員の身体的負担を考慮した就業形態を講じて行きます。

職群班や就業グループごとに作業による危険予知活動を行い、自主的に事故防止のための器具などの工夫や整備、例えば植木用三脚に「足場は確実か」草刈機に「石飛ばし注意」「現場安全確認」の注意標語を掲示するなどを引き続き行っていきます。

新規受注では、業務担当職員、又は就業会員などが事前に発注先等を訪問し、就業内容や作業環境が適切かどうかを確認するなど、安全就業の確保に努めます。

(2) 安全意識の高揚

職群班や就業グループごとに、安全就業に関する草刈機の安全な取り扱い講習や植木の講習を定期的な実施し、安全就業に関する啓発や指導を行い、安全就業基準の遵守を徹底します。

事務局だよりや機関紙、ホームページなどを活用し、安全就業に関する啓発記事を年間を通して掲載します。

重大な事故については安全就業委員会において事故原因の調査を行い、指導措置基準に基づく適正な指導に努めるとともに、追加の研修などによ

る再発防止を図ります。

(3) 健康管理の推進

事務局だよりや機関紙、ホームページなどを活用し、年間を通して夏は熱中症、冬は風邪予防など、季節ごとにテーマを定め健康管理に関する注意喚起などの啓発記事を掲載するとともに、毎年1回の健康診断の奨励を行います。

会員の健康管理の推進を図るため、安全就業委員会において健康維持に関する講習会や研修会の企画及び開催について検討します。

4 事業推進体制の強化

センターを取り巻く社会情勢の変化に柔軟に対応するため、会員や役職員の組織運営や関係機関との連携について、以下の取り組みを推進してまいります。

(1) 会員組織の充実

職群班長連絡会議や班交流会を定期的で開催し、会員同士の連携強化を奨励するとともに、職群班ごとの新人研修、スキルアップ研修、ボランティア活動などを奨励し自主運営化の促進を図ります。

同一就業現場、同一就業内容で就業する会員のグループ化などについて、事務局だよりを通じてアンケートにより調査します。

(2) 役員・会員委員による事業活動の推進

役員や各種委員会委員は、職群班・関係団体からの推薦に加え、広く会員から多様な人材の活用を図ります。

専門部会の活動の活性化を図るため、所掌事務の見直しを検討するとともに、女性会員の増強や派遣事業を推進するための新たな組織の設置について検討します。

このほか、役員と会員との交流会の開催についての会員からの意見を、事務局だよりを通じてアンケートにより調査します。

(3) 事務局組織の運営

事務分掌を適宜見直し、社会状況や外郭団体に固有の問題に柔軟に対応できるよう努めます。

職員の資質の向上を図るため、職責や事務遂行のために必要な職場内研修を実施するとともに、全国シルバー人材センター事業協会や千葉県シルバー人材センター連合会などが主催する外部研修に積極的に参加させます。

リース車両の継続使用や物品のインターネット調達などにより、事務経

費の節減を継続的に推進します。

植木剪定などの繁忙期の請求事務を円滑に実施するため、新たに請求事務員を配置します。

(4) 関係団体との連携の強化

行政機関や地域団体などと連携した企画などを積極的に推進し、センターの魅力をアピールします。

行政機関や地域団体の政策情報の収集に努め、連携の方策を検討します。

このほか、他都市の実施状況などを調査・研究し、本市の地域特性に応じた新たな事業について検討します。