

平成26年度事業計画

I 事業方針

最近の雇用情勢については、求人倍率についてはかなりの回復状況が見受けられますが、雇用形態については、正社員としての求人は5割を割っており依然として厳しい雇用情勢と言わざるを得ませんが、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業を目指している我々シルバー会員にとっては、まだまだ就業開拓の余地があるものと考えています。

地域社会に根を張り、豊かな知識と経験を礎に、真心と技能・技術で活躍してきたシルバー人材センターは、超高齢化社会を支える大きな柱となっていますが、更に今、これを発展させ、雇用の創出と、健康で活力ある地域社会に貢献していくことが私たちに課せられた重要な課題と考えています。

平成26年度においては、センター自体の自助努力を続けながらも、会員・役員・職員が一致団結して、事業運営にあたるのが重要と考えています。

そのためには、1、会員の一層の増加、2、安全適正就業への改善と充実、3、多様な就業機会の確保、4、総合公園の指定管理と利用促進、5、シニアワークプログラム地域事業の実施を目標に取り組みたいと考えております。

シルバー事業の自立促進のためには、会員の確保と就業機会の確保がとりわけ重要な課題であることから、今年度も引き続き基盤拡大事業を導入し、会員の一層の増加と多様な就業機会の確保に重点的に対応したいと考えていますので、格段のご協力をお願いするものであります。

II 活動計画

1、会員の増加

会員の確保と拡大は、シルバー人材センター事業の死活問題を握る大きな基盤です。会員で構成し、会員が就業することによって運営がなされていますから、多様化するニーズに対応するため、就業先からの注文と会員の就業体制とは一体となるものであり、注文がきても受託できない少数人数では、信頼を得ながら継続した就業にはなりません。シルバー人材センターの理念や活動内容をPRしながら、会員の勧誘や入会促進を勧めなければならないと考えますので、基盤拡大事業を導入し、会員の確保に努めていきます。

2、安全適正就業への改善と充実

シルバー人材センターの事業は、「臨時的かつ短期的な就業」と「軽易な業務に係る就業」とされており、週20時間・月10日程の就業とされており、長期に渡る就業や人材派遣に類似した就業は、してはならないとされており。

昨年の富山労働局訪問指導においても、何点か是正を促す指導がされており、今後ますますより適正な事業運営が求められています。

平成26年度からは有料の職業紹介事業も認可・導入されますので、人材派遣事業の実施などと併せ、違法就業の撤廃に向け、取り組んでいきたいと考えています。

就業中の事故については、物損事故、人身事故とも増加傾向にあり、保険料の増額や免責額の変更等も求められるようになっていきますので、安全講習や安全パトロールなど指導体制も強化したいと考えていますが、会員各自が「自分の安全は、自分で守る」ことを基

本により一層の安全確認に心がけていただきたいと思います。

また、町で実施している健康診断の受診を促すなど、会員の健康管理にも留意していきます。

3、多様な就業機会の確保

就業機会の確保は、シルバー事業の自立促進の根幹をなすものであります。

地域社会の就業ニーズ等の把握を的確に行い、民間企業、家庭及び地方自治体に対する就業機会の掘り起こしを行ない、多種多様な就業機会を提案することにより新入会員の確保にもつながるものと考えています。

そのために、会員の確保とともに新規就業機会の開拓にも努めていきます。

4、立山町総合公園の指定管理と利用促進

今期は、立山町総合公園の指定管理者として、2期目の最終年となります。

敷地面積18万4,400㎡を管理運営していますが、年間359日開場し、約2,000件、延べ3万5千人程の利用があります。公園内には約1,700本の樹木をはじめ約3万株の低木、32,100㎡の芝生地が在り、剪定・雪吊り・雪囲い・芝刈り等会員に適した業務が多くあり、シルバー事業に適した施設と言わざるを得ないものですが、更に有効利用や利用促進を図るため、公園のPR事業の実施や、ホームページをより一層充実させ、当公園利用増進を図っていくこととします。

5、シニアワークプログラム地域事業

国の事業であるシニアワークプログラム地域事業は55歳以上の高年齢者の雇用ニーズ及び企業等における高年齢労働者の確保を促進するため、ハローワーク、関係機関、各事業主体等と連携し、雇用を前提とした技能講習や求職者・求人間の面接会を実施するものです。昨年度に引き続き当センターにおいても1口座を開設し、一人でも多くの就業につなげていきたいと考えています。