

平成27年度事業計画

I 事業方針

国内においての長寿化が進む中、富山県においても65歳以上の高齢者人口は28%を超えています。

平成26年度末には、団塊世代のすべてが65歳に達し、一部を除きそのほとんどが現役を引退するものと思われます。

この人たちに対しての新たな就業機会の提供が急務となり、その中核をシルバー人材センターが担うべき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27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、事業運営にあたること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、高齢者活用・現役世代雇用サポート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、今年度から新規補助事業を導入し、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

全国的にシルバー会員は減少傾向にあり、団塊の世代の現役引退がピークを迎えた今もその傾向は続いています。

会員の確保は、どのセンターにおいても大きな課題であり、いかに団塊の世代を含めた現役引退組に加入を促すか、知恵が求められているところです。

昨年は、新聞折り込みチラシの配布や、老人クラブを初めとした各種団体の会合等でシルバー人材センターの紹介をさせていただいた事で、一定の成果を上げることが出来たと考えています。

信頼を得ながら継続した就業先を確保するためには、会員の確保最低条件となります。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、引き続き会員の確保に最大限努めていきます。

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、長期に渡る就業等はしてはならないとされており。

年々監督官庁の指導も厳しくなっており、より適正な事業運営が求められています。

平成26年度には有料の職業紹介事業も導入され、1件ではありますが実績も上げることが出来ました。

また、指導を受けていました派遣事業については、本年度から立山町より請け負っていました運転業務は全て派遣事業に切り替えることとなりました。

今後も、違法就業と指摘されそうな業務についてその適正化に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

平成22年4月より立山町総合公園の指定管理として、その管理と運営にあたってきました。平成27年度からは、新たに3期目3年間の指定管理者として指定されましたので、引き続きその管理運営に努めていきます。

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、2,000件、延べ22,930人の利用があります。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の充実し、普及促進を図っていくこととします。

5、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業

国が新規事業として制定された、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業については、少子高齢化に伴い今後、労働力の大幅な減少が見込まれるなか、女性の社会進出の後押し、現役世代の雇用環境向上のため、シルバー人材センターにおける育児分野、人手不足分野等の就業機会を開拓、労働市場から順次退出する団塊世代等に対し、就業機会のマッチングを図り、女性を含む現役世代の活躍を下支えするとともに、高齢者の活躍の場の創出を推進していくもとされており、行政とのかかわり方も検討しながら推進していきたいと考えています。