

## 平成29年度 事業計画

### 《基本方針》

我が国の人口は高齢化が進み、平成28年版「高齢社会白書」によると65歳以上の人口は3,392万人(平成27年10月1日現在)で全国民の26.7%に当たり、前年度からは0.7ポイント上昇、今後も高齢者人口は増え続け、平成54年まで増加していくものと推計されています。また、平成72年には高齢化率は39.9%に達し、2.5人に1人が65歳以上になる見込みです。

これに対し、平成28年3月末現在の萩市と阿武町を合わせた1市1町での全体の高齢化率は39.9%で、全国平均と比較すると13.2%も高く、65歳以上の人口は約21,500人で、総人口の約40%を占めています。

このような本格的な超高齢社会を迎え、労働力人口が減少する中、将来に必要な労働力人口を確保するためにも、地域において働く意欲のある高齢者が活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することが益々重要になっており、当センターとしてはこのような期待に応えるため、高齢者に地域の日常生活に密着した就業機会を提供する等により、高齢者が年齢にかかわらず、これまでに長年培ってきた能力、知識、経験、技能を活かし、健康で働く生きがいを持ち、積極的に社会参加ができるよう、推進していきます。

また、平成17年4月1日に社団法人萩広域シルバー人材センターと社団法人須佐・田万川広域シルバー人材センターが統合して前身の新社団法人萩広域シルバー人材センターが誕生し、平成24年4月1日から現在の公益社団法人に移行しましたが、会員数については平成17年度末の804人から年々減少し、平成29年2月末現在は479人となり、会員数において325人の減員、率にして約40%の減となっています。この結果、粗入会率についても平成17年度は3.2%でしたが、平成27年度には1.8%にまで落ち込み、山口県内のシルバー人材センターの平均と比較すると0.1%下回っています。会員減少の主な理由としては、高齢者雇用安定法の改正による定年制の延長や継続雇用制度の導入等が考えられます。

本年は、公益社団法人として6年目を迎えますが、シルバー人材センターが今後、地域社会の様々なニーズに応え、その役割を発揮し、シルバー事業の維持・発展を図っていくためには、会員の増強は不可欠で、喫緊の課題となっており、就業機会の開拓・拡大との2点を平成29年度の最重要課題に掲げ、今年度の事業運営に取り組んでいきます。

## 《事業計画》

### ①会員の増強

会員数は年々減少しており、健康で働く意欲のある高齢者の入会を促進するため、センターと会員が一体となり、二人三脚で会員の増強に取り組んでいきます。

具体的には、これまでの行政の広報誌やセンターの会報等への会員募集記事の掲載、「シルバー人材センター事業普及啓発促進月間」ならびに各地域でのふるさと祭り等のイベント開催時の際の入会勧誘活動に加え、平成29年度においては隣接する長門市及び美祢市のシルバー人材センターと連携し、新聞折り込みの求人情報広告を活用した会員募集を実施します。

また、これらと並行して「会員1人1会員獲得運動」を推進し、会員の口コミ活動により会員の増強を図っていきます。

### ②就業機会の開拓・拡大

高齢者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに活力ある地域社会づくりに寄与するため、積極的に地域の民間事業所や官公庁等を訪問し、多様な就業分野において、高齢者にふさわしい仕事を開拓していきます。

また、引き続きチラシやパンフレットの配布等による広報活動、各種イベント・祭りへの参加、奉仕作業等を通じ、シルバー人材センター事業の社会的意義、理念、活動内容について普及啓発を行い、地域社会の理解を得て、就業機会ならびに受注機会の拡大を図っていきます。

### ③安全就業の推進

シルバー事業を運営していくうえで、会員の安全就業は最も重要な課題であり、「安全は全てに優先する」の理念のもと、会員が自らの健康の維持と安全の確保に努め、センターから提供された仕事を安全かつ適正に遂行できるよう、会員の安全に対する意識の高揚を図っていきます。

車の運転業務に従事する会員については、交通事故防止の観点から、山口県警察本部主催の「シニアいきいき診断教室」や、山口県萩自動車学校主催の「交通安全定期診断（特別講習）」の受講、「シルバー安全運転コンテスト」への参加を奨励します。

また、本年4月から施行となった植木剪定、除草、ビル清掃の「作業別安全就業基準」について会員への周知を図り、安全保護具の着用の義務付け等を励行するとともに、年間を通じて安全委員会による定時又は随時の安全パトロールを実施して安全就業の指導点検を行い、安全就業及び事故防止の徹底に努めていきます。

#### ④適正就業の推進

就業調整会議の「就業機会の提供方針」に基づき、会員の就業機会の公平・適正化を進め、ワーク・シェアリング就業やローテーション就業を推進し、より多くの会員に就業機会を提供していきます。

また、「請負・委任」による就業形態になじまないものについては、労働者派遣事業または職業紹介事業への転換を進めることにより就業機会を確保し、適正な就業を推進します。

#### ⑤派遣事業の推進

会員の多様な就業ニーズに対応するため、発注者と会員との間に指揮命令関係を生じることが見込まれる就業や、就業先の従業員との混在就業が見込まれる就業については、労働者派遣事業としてのシルバー人材センター派遣事業を活用し、就業機会の拡大を図っていきます。