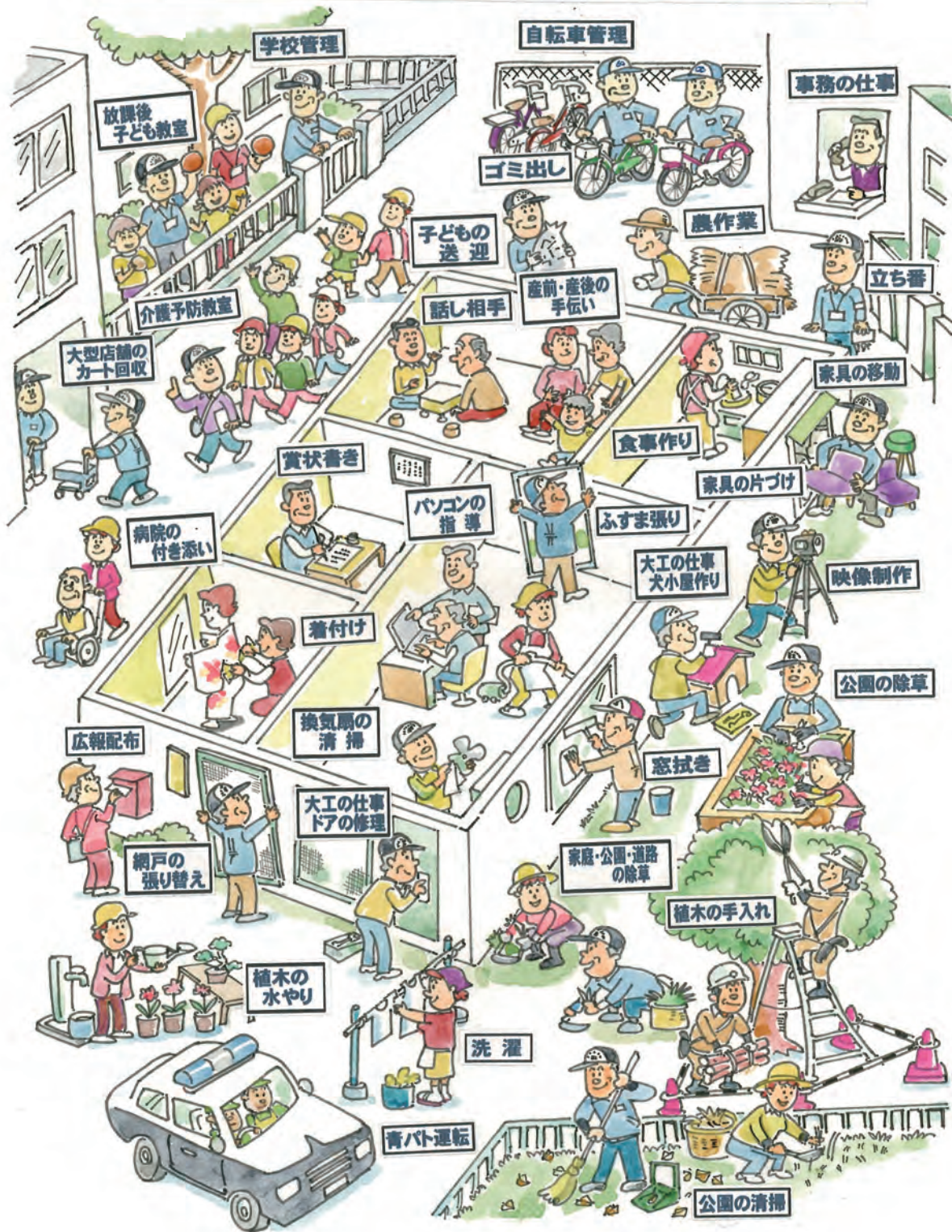


2 就 業

昭島市シルバー人材センターの仕事



（１）職群班の強化

職群班を組織した目的は、正会員の技術・技能の向上を図り、安全な就業を促進することにより円滑な事業の運営を推進することです。しかし、少数で活動している未組織のグループも多くあるので、今後、職群班化を検討する必要があります。事業部会として、職群班の活性化のために、年１回以上の班会議の開催を促進していきます。

☆職群班の役割

シルバー人材センターは、会員による自主的な活動を推進しています。就業する際は、発注者の指揮命令を受けずに、契約条件に従い、依頼された仕事を完成させます。その最善の方法として「班」という組織を編成して就業しています。

☆職群班別担当理事制の活用

当センターは、理事主導型の組織運営を行っており、担当理事制度を導入しています。職群班会議が開催される際に、担当理事も同席し、班内で起こっている問題について把握・検討し、理事会に報告します。

（２）就業機会の拡大

シルバー人材センターは、市内在住の健康で就業意欲のある会員が、市民の皆さまや、企業、また昭島市から依頼された仕事を請け負っています。その請け負った仕事を、希望する会員が就業し、配分金を受け取っています。

シルバー人材センターが発展充実するためには、やはり仕事が無

ければそれも望めません。

現在も就業機会の拡大を、広報委員会によるPR活動と事業部会による顧客訪問などを実施していますが、より一層の就業開拓が必要です。

☆就業機会拡大運動

会員の皆さまがよい仕事をするには、それ自体シルバー人材センターのPRとなっていますが、もう一歩先に進むには、会員一人ひとりが就業先や隣近所に声をかけていただくなどの運動が必要です。就業開拓カードの利用や接遇・技能研修による会員の能力向上が就業機会拡大につながります。

☆PR活動

昭島市シルバー人材センターの名前はある程度市民の皆さまに知られるところとなってきましたが、活動内容まで理解されているとはいえない状況です。これからは、当センターの活動をより知っていただくために、サロン等に参加している市民へ仕事の説明をする等のPR活動に取り組みます。

☆顧客訪問

事業部会では、現在当センターへ仕事を発注していただいている企業を訪問し、会員の就業状況をお聞きすると共に、他に高齢者向きの仕事があれば発注していただくようお願いしています。今後も顧客訪問を継続し、新しい仕事の開拓に取り組んでいきます。

☆発注者（依頼主）のニーズの集約

顧客訪問では企業を対象として実施していますが、市内の一般家庭からの仕事もありますので一般家庭ではシルバー人材センターへどのようなことを望んでいるのか調査していきます。

また、調査結果に即した事業活動の展開を図ります。

（３）自主事業及び新規事業の開発

当センターでは様々な知識や経験、技術を持った会員が多くいます。その知識や経験、技術を利用して当センターが自主的に行える活動を今後も検討していきます。

☆自主事業及び新規事業の開発

他のシルバー人材センターでは自主事業及び新規事業として様々な取り組みがなされています。当センターでは、平成２２年度に「映像制作グループ」を立ち上げたように、会員の皆さまのご意見を聞きながら、イラストのような事業について調査研究をしていきます。

自主事業及び新規事業のイメージ

◇子ども学習支援



◇手芸バック作り



◇農作業の支援



◇しるばーサロン



◇男の料理教室



◇墓地管理



◇空き家管理



◇高齢者声かけ見守り



（４）未就業会員への対応

就業機会の拡大と表裏一体といえるのが未就業会員の対応であります。近年ではゆるやかな景気回復が見られ企業活動も以前より活発になってきたためか、仕事の依頼が増加しました。そのため、アンケート等により未就業者の現状把握をし、状況にあった就業機会を提供していきます。

☆就業案内

新しく依頼された仕事や交代が必要な仕事を、未就業会員（会員でセンターの仕事をしていない人）を中心に就業案内を発行しています。今後も同様に就業案内を発行いたしますので、会員の皆さまには就業の機会を逃さないようお願いいたします。また２階事務所入口にあるホワイトボードに募集期間の短い民間企業等からの就業案内を掲示します。シルバー人材センターに、今どのような仕事の依頼があるのか、何人必要なのかといった情報をすばやくお知らせするようなシステムを構築するための調査検討を行います。

☆就業に即した研修・講習

希望の仕事をするには少し経験が足りない、きっかけがあれば就業できるのという方を対象とした研修・講習を行っていきます。また、未就業会員の現況や意向に関するアンケート等を実施し、より良い研修・講習となるよう努めていきます。

☆賛助会員制度

未就業会員のなかには、今まで会員として就業してきたが体調を崩して、ご家族の状況の変化などにより、就業はできないがシルバー人材センターとのつながりを保っていききたいと思う方もいます。

そのような方のために、賛助会員制度を整備しPR活動に努めます。

（５）年齢制限の緩和

現在、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」で希望により65歳まで継続雇用できる制度を設けることを義務付けています。このことは、私たちシルバー人材センターにとって少なからず影響があります。これからは65歳を過ぎてから入会するという高齢者が増えると想定され、必然的に会員の平均年齢は上昇します。会員の平均年齢が上昇するということは、年齢に関する制度の見直しが必要です。

☆現行の就業年齢制限

学校管理業務及び自転車管理業務等に就業している人は満77歳を過ぎると就業を終了することになっています。平均年齢の上昇に伴う年齢制限の見直しを検討していきます。

（６）適正就業について

現在、シルバー人材センターは発注者から臨時的・短期的・または軽易な業務を受注し、その業務を会員が請け負うことにより、就業しています。これは発注者と業務の完成を目的とした「請負契約」を締結し、その業務の完成を目的とした請負契約を会員と締結して業務を実施します。発注者から会員へ、直接指揮命令を行うことができません。会員の皆さまも直接指揮命令を受けてはいけないことを頭に入れ、何かあれば事務局へ連絡してください。

☆就業基準について

当センターでは、平成24年度に就業基準を作成し、継続就業に関してはセンターと会員との契約期間を3カ月とし、その後の再契約は、3カ月ごとに理事会で承認することとなっております。再契約をしない基準もあり、就業基準にそぐわない会員については、再契約を行いません。

（7）派遣事業の導入及び指定管理者制度について

今後、請負ではできない仕事を派遣事業として、受注していきます。例えば、保育園での保育補助やスーパーマーケットでの品出し作業等は、請負ではできないと断っていた仕事でしたが、派遣事業であればできる場合があります。当センターでも派遣事業を積極的に推進していきます。

☆指定管理者制度

指定管理者制度は、行政が直接管理していた施設などの管理を民間企業やNPO法人等を含めた団体に、包括的に代行させることができる制度です。

これにより、行政では経費の削減や市民サービスの向上を図ることを目的としています。

当センターでは、指定管理者として平成20年度より市の駐輪場管理を請けています。管理に関する全ての責任を持つこととなり、大変な事業ですが、市民や市から信頼を得て、今後も継続して受注できるように努めていきます。また、他の事業でも指定管理者として請けることを検討していく必要があります。

（８）社会からの信用・信頼の確立と維持

人間社会は信用と信頼があるからこそ成り立っていると思います。しかし、詐欺や高齢者をだますことで大金を得ようとする犯罪が増えてきています。そのような社会にあって、シルバー人材センターの名前を聞いただけで安心する、仕事はきっちり仕上げると思われる団体になることが大事です。市民の皆さまや企業、市役所から信用され、信頼されるセンターになるためには、会員一人ひとりの気構えと実践が必要です。

☆会員意識の向上

全会員が、信用と信頼を得るために、主に接客を必要とする会員に対して接遇研修を繰り返し行っています。また、個人情報保護や非行防止の研修を行い、コンプライアンス(法令順守)に努めます。そして、会員相互の連帯感を深め、会員としての意識の向上に努めます。

☆信用と信頼の失墜防止

就業基準に反する行為を繰り返し行う会員については、再契約をしない基準を適用し、信用と信頼の失墜防止に努めます。

（９）就業へのチャレンジ意識の高揚

前述の「（４）未就業会員の対応」で触れましたが、シルバー人材センターに入会した会員のなかには、体調を崩して、家庭の事情で仕事ができないという方や、自分の希望する仕事が無いという方がいます。また、仕事をするためにためらいを感じている方もいると思います。

そのような方たちに、就業するきっかけや機会を設け、チャレンジする心意気を身に付けていただきたいと思います。

☆チャレンジ意識高揚の方策

研修会や講習会への参加の呼びかけや就業現場での体験就業の実施など、就業への足掛かりとなる方策を検討します。また、未就業会員に対してアンケートを行い、その思いや状況についての調査を実施し、きっかけづくりの参考とします。

➤ (10) グループローテーション実施の検討

グループローテーションとは、学校管理業務や自転車管理業務など大勢の会員を擁する職群班で、一定の期間ごとに、就業場所を移動していこうというものです。

今までは、就業場所が決まってしまうと、契約満了を迎えるまで、同じ就業場所で仕事ができることになっていました。これは就業する方には、慣れた場所で慣れた仲間と仕事ができ、なんでも分かっているという面があります。反面、慣れによる注意不足や怠慢が生じやすくなります。

より良い仕事をするために、就業場所の移動も必要と考えています。

☆グループローテーションの調査研究

職群班には、様々な就業場所があります。その就業場所ごとに人数や時間設定が異なっています。グループローテーションを導入するにあたって、実情や状況を調査し、グループローテーションの手法を研究していきます。