



シルバー連合会

第23号

ふるまひ

【平成20年1月発行】



光明禅寺（太宰府市）

目次

年頭挨拶（連合会 後藤会長）..... 1	福祉・家事援助・育児支援サービス事業.....11
年頭所感（福岡県 麻生知事）..... 2	業務担当職員等研修会.....12
福岡県シルバー人材センター事業活性化計画について..... 3	センターだより.....13
安全・適正就業対策委員会の活動状況..... 4	安全就業ニュース.....14
普及啓発事業への取り組み..... 7	一言コーナー.....裏表紙
シニアワークプログラム事業とは... 8	編集後記.....裏表紙
公益法人制度改革の概要..... 9	



年頭にあたって



(社)福岡県シルバー人材センター連合会

会長 後藤 達 太

明けましておめでとぅございます。

皆様にはお健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

当連合会の事業運営は、皆様の暖かいご支援ご協力によりまして順調に推移しております。年頭に際し心より厚くお礼申し上げます。

昨年を振り返って見ますと、経済情勢・雇用情勢は改善されつつある面もあるようですが、私どもを取り巻く環境はめまぐるしく変化しております。

シルバー人材センター事業も例外ではなく、シニアワークプログラムが企画競争入札となるなど、急速な変化への対応に追われている状況にあります。

ご承知のとおり、少子・高齢化は世界に

例を見ない速度で進んでおり、当県においても地域の格差はありますが、まもなく「超高齢県」になることが予測されます。

このように、地域社会の相当部分が高齢者となることを考えますと、これまで培ってきた、「いきいき」と活躍できる社会を目指すシルバー人材センターの果たす役割は、今後ますます重要になり、一層の発展拡充が期待されるところであります。

20年度は、新しい取り組みとして「教育、子育て、介護、環境」を重点に、シルバー人材センターと自治体が共同して企画提案した事業に取り組むほか、高齢者の知識・経験を生かすためのワークシヨップの開催、企業等とのマッチングを行う「シニア労働

力活用事業（仮称）」が創設されることになっていきます。

今後、市区町村や社会福祉法人等との連携を強化し、真に地域の実情に沿った福祉政策に貢献していくことが重要となると思えます。

そのためには、会員の皆様一人一人が常に技能向上を図り、多様なサービス提供が可能な体制を築く必要があります。マンネリ化を廃止し、この事業の発展のために、私も微力ながら全力を傾注して参ります。

皆様のご指導とご支援をお願いいたしますとともに、新しい年が皆様にとって幸多い年になりますようご祈念申し上げますと致します。



年頭所感

福岡県知事

麻生 渡

新年あけましておめでとございませう。

皆さまには健やかに新年をお迎えのこととお喜び申し上げます。

昨年は、自動車産業の急速な拡大・集積、出生率の回復、九州国立博物館入館者数400万人突破など、大きく県政を前進させることができました。今年は、これらの成果を活かし、福岡県のさらなる発展を目指します。

本格的な少子高齢社会の到来やグローバル化の進行など、私たちの社会は大きく変化しており、互いに協力し支え合う「共助社会」の実現が不可欠です。

「子育て応援宣言企業」「子育て応援の

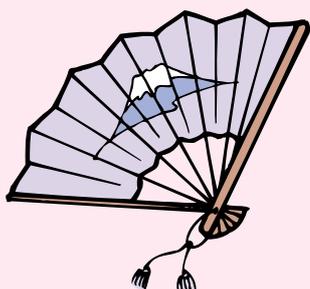
店」の登録促進など子育て応援社会づくり、「ねんりんスポーツ・文化祭」の開催やひとり暮らし高齢者の見守りネットワークの形成など生涯現役・安心介護の生きがい高齢社会づくり、障害者の社会参加・就業に対する支援、男女共同参画やNPO・ボランティアとの協働をさらに進めてまいります。

豊かで活力あふれる地域社会を維持していくためには、高齢者の多数を占める元気な高齢者が長年培ってきた知識や技術、経験を活用して、生涯を通じて積極的に社会参加していただくことが必要不可欠であり

ます。

このような中、シルバー人材センター事業の役割は今後ますます重要になります。会員の皆さまのより一層のご活躍を期待いたします。

本年が皆さまにとって素晴らしい一年となりますよう心からお祈りいたします。



福岡県シルバー人材センター事業活性化計画について

～シルバー人材センター訪問の謝辞を含めて～

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、福岡県経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効活用を図ることが重要であります。また、団塊の世代が定年年齢に達するなど、本格的な高齢化社会を迎え、高齢期における就業・社会参加ニーズの一層の多様化やU・Iターン希望者の増加が見込まれ、地域における高齢者の雇用・就業機会の確保が緊急の課題となっています。

平成18年12月25日、国の「多様な機会のある社会」推進会議がとりまとめた「再チャレンジ支援総合プラン」の個別行動計画において、「シルバー人材センターの会員数を2010年度までに100万人とする」(以下、「プラン」といいます。)目標が定められました。

このため、厚生労働省福岡労働局(以下、「福岡労働局」といいます。)は、福岡県シルバー人材センター事業の活性化を図ることにより、高齢期における就業意欲等の多様化に対応するとともに、プランの目標達成に向け、多様な就業機会の確保提供など魅力ある事業の展開を図り、会員獲得や各種事業の取り組みを強化するとの目的から、福岡労働局に事務局を置き「福岡県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を設け検討の結果、2007年度から2010年度までの4年間を対象期間とする「福岡県シルバー人材センター事業活性化基本方針」を策定しました。

これを受けて、福岡県シルバー人材センター連合会は「福岡県シルバー人材センター事業活性化計画」を策定することにより会員数等の目標を設定し、これを各シルバー人材センター(以下、「センター」といいます。)の事業計画に反映して頂くこととしたところです。

シルバー人材センター事業については、経済財政諮問会議や規制改革会議等の影響もあって、平成19年度から、企画競争への対応等これまでと違った運営となりました。これらの取り組みに苦慮しているセンターもあるとお聞きしましたので、7月末から9月中旬にかけて全てのセンターにお伺いし、取り組みの状況や現状・問題点等についてお聞かせいただきました。特に2010年度に向けての会員増への対応、シニアワークプログラムへの取り組みの状況、理事会の運営状況を中心にお聞かせ頂きました。地域の事情、センターの事情等様々でしたが、各センターとも目標に向かって真剣に努力しておられると感じました。

当日は、理事長様はじめ多くの職員の方にご協力いただき、お陰様で所期の目的を達成することが出来ました。厚くお礼申し上げます。

お話しいただいた情報は、機会あるごとに今後のシルバー人材センター事業の運営に役立てていく所存であります。

ありがとうございました。

安全・適正就業対策委員会の

活動状況

(1) 安全就業促進大会

7月19日(木)大博多ホールにおいて県下シルバー人材センターの理事、安全委員会委員、会員、職員など346名の参加をいただいて開催しました。

会長挨拶、来賓挨拶等に続いて安全標語の入賞者発表と表彰を行いました。

安全標語は29センターから242点の応募があり安全標語審査委員会において審査の結果、最優秀賞1点、優秀賞2点、佳作5点を選定し、入賞者には賞状と記念品を贈りました。

事例発表は、(社)小郡大刀洗広域シルバー人材センター安全就業委員会委員長の長澤和輝氏から当センターにおける安全就業の取り組み状況について紹介があり、工夫をこらした安全対策が注目を集めました。

交通安全講話は、博多警察署の北條豊交通総務係長から最近の交通事故発生状況、特に高齢者が被害者になる事故について説明があり、自転車・バイクの運転や道路横断の際の注意事項が強調されました。

作文朗読「我が家の交通安全」は、今回

初めての企画によるもので、内閣府が毎年発行している交通安全ファミリー作文コンクール優秀作品集の平成19年度版から2点選り朗読の会アイセム所属の小楠美知子さんから朗読していただきました。

記念講演は、滋賀県(社)草津市シルバー人材センター安全・適正就業推進員の村田和敏氏をお招きして「安全就業のために」と題して講演していただきました。

村田氏は、当センターの安全対策が組織全体に浸透しない憂慮すべき状況の中で、改善について中心的役割を務め精力的に取り組みをされて成果を挙げられました。その経験、実績に基づいた講演は各センターの安全対策に生かされるものと思われ、最後に、(社)宮若・小竹シルバー人材センター安全対策部会委員長の岡野末廣氏により「安全就業宣言」を行い、大会は終了しました。

(2) 安全・適正就業パトロール

平成19年度安全・適正就業パトロール(以下、「パトロール」といいます。)実施

計画に基づき安全・適正就業対策委員会委員(連合会理事)及び委員会事務局(連合会職員)が平成19年8月から10月まで6シルバー人材センター(以下、「センター」といいます。)を訪問して、会員の就業現場の立ち入りやセンター事務所での聴き取りなどにより実施しました。これをもって平成16年度から開始したパトロールは、県下42センター(平成19年10月31日現在)全てについて一巡したことになります。

今般のパトロールにおけるセンターの状況をまとめますと、まず、安全・適正就業対策の中心的機関である安全・適正就業対策委員会の活動状況は、会員の安全就業に積極的に関与し機能が充実しているセンターと安全就業対策について認識はされているが就業実績等を確保することが優先して安全就業対策の徹底に積極的姿勢を欠き会員に対する指導が実効性の薄いセンターが見受けられました。

これは、今年度の重点目標の中の「危険予知活動の徹底」「安全用具着用の徹底」についてもセンターの対応に同様の現象が伺えます。特に、剪定作業等のヘルメットの着用については平成13年度から開始した安全・適正就業パトロール等指導員によるパトロールを起点に安全・適正就業対策の重点指導事項としていたにもかかわらずその徹底についてセンター間で差異が見られました。それが原因になって発生したと思

われるような重篤事故のケースもあり極めて遺憾な状況にあります。

長期就業の是正については、会員の就業時間は1週間当たり20時間程度1月間当たり80時間程度、又は就業日数は1月間当たり10日程度（1日8時間就業として）を指導目標としました。全般的にかなり改善された傾向にあります。引き続き会員の就業形態の転換に取り組むなど適正化に向けて有効な対策を講じる必要があります。

センターの安全・適正就業対策は、「高齢者」に対して仕事を提供する目的、効果問題点、対策等について会員、理事、職員それぞれが共通認識をしなければなりません。そして「発注者から仕事の依頼があったとき」から「仕事の完了」まで、作業の進行状況に沿って各自の役割分担を確実に実行することが求められます。

平成20年度から新たなパトロールを実施する予定ですが、その前に安全・適正就業対策委員会においてパトロール実施計画を策定いたします。その計画は、従来のパトロールの問題点・反省点等を洗い出しブロック別検討会議（別掲）の結果などを総括して効果的なパトロールが実施できるような内容になるものと思います。

次回パトロールの実施にあたりシルバー人材センターのご協力をよろしくお願いいたします。

(3) ブロック別検討会議

今年度、会員の死亡事故が連続して発生した状況を受けて、安全・適正就業対策委員会（以下、「委員会」といいます。）は極めて憂慮すべき異例の事態であると判断しその対策について協議するため、8月23日臨時委員会を開催しました。

当日委員会で決定した対策の一つとして、ブロック別検討会議を開催することにしました。この会議は各シルバー人材センター（以下、「センター」といいます。）から理事長、安全委員会委員長、事務局長、安全・適正就業推進員の参加のもと事故再発防止対策等について意見・事例などを提出していただき、検討・協議を行いブロックとしてその結果を集約し、委員会事務局に報告していただくこととしました。各ブロックから報告されたものは委員会において協議を重ね、その結果については今後の安全・適正就業対策に反映させることとして、センターへは文書通達により会員への周知徹底を図ることにしました。

ブロック別の開催は次のとおりです。

北九州ブロック	10月3日
筑後ブロック	10月9日
筑豊ブロック	10月19日
福岡ブロック	11月6日

当日は、ブロック代表の主導により会議は進められ、オブザーバーとして委員会事

務局（連合会職員）が出席しました。

いずれのブロックにおいても、受注時の安全確認、高所作業、安全保護具、会員の就業年齢などについて熱心に議論が取り交わされ所期の目的が得られた検討会議になりました。

当初、安全就業促進大会に類似したような県下全体が一堂に会する案で協議しましたが、開催場所、所要時間、参加者の問題、更にきめ細かな議論の展開が望めないことなどがあり、ブロック別に開催することとしてセンターからの提案方式としました。

今回の成果を機に他の業務分野においてもブロック別に会議・研修会等を開催し、その効果を期待することが考えられます。

(4) 事故報告、事故例から

再発防止を考えよう

一部既報のとおり、昨年、県下シルバー人材センター（以下、「センター」といいます。）においてすでに5件の死亡事故が発生しています（11月現在）。うち4件が就業中、1件が就業途上の事故です。

事故の内容は次のとおりです。

1、約7mの楠木の枝落しの際、伐採した枝を地上からロープで徐々に引き下ろそうとしたが、バランスを崩し転倒、落下した枝が会員の頭部に当たった。ヘルメットは着用していなかった。

- 2、8月、4名の草刈作業で本人(80歳)は他と離れ一人作業、15時に班長が見回ったときには異常はなく、1時間後うつぶせで草刈機の上に倒れていた。真夏の炎天下での作業であった。
- 3、7名の除草作業班で一人作業。防災断面(法面)を除草作業中、草刈機に絡まったかすらを取り除こうとした際、バランスを崩し4m下の道路に落下。ヘルメットは着用していなかった。
- 4、道路側からモチノキに梯子(脚立)を掛け剪定作業中、バランスを崩しアスファルト道路に落下。梯子は固定しておらず、ヘルメットは着用していなかった。
- 2、を除いて、不安全行動による事故であり、ヘルメットを身につけていれば死亡事故にはならなかったとも思われ、また2については、発見が早ければあるいは状況が変わっていたかもしれませぬ。
- 一方、本年度県下センターで次のような事故が発生しています。
- ・ 除草した草を片付け中、誤って法面から5・5m下のコンクリート面に落下した。腰の骨を折る重傷であったがヘルメットを着用していたため約1ヶ月の入院で済んだ。
- ・ 公園の剪定作業中、葛を取り除こうとして引つ張った際、梯子3mから転落。後頭部を打ったがヘルメットのひもでの切り傷、右肘の擦り傷で済んだ。

(表1) 事故事例

事故状況	障害の程度
下駄箱の上の棒を取ろうと下駄箱に足を乗せたら下駄箱が固定されていなかった為下駄箱から落下した。	腰、臀部の打撲 入院2週間
雨樋の剪定屑を清掃中、四脚脚立から降りる際、開き止めロックを忘れていたため脚立がぐらつき転落した。	左大腿部の骨折 入院15ヶ月
脚立上で剪定中、遠い梅の枝を切ろうとのりだしたところ、脚立がぐらつき、バランスを崩して転落。足場の高さ約1m。	右前脛部挫創 入院3週間
刈払機使用の新人会員が先輩会員に指導を受けようと異常接近したため先輩会員の刈払機で足を負傷。	右下腿下部切創 通院10日間
材木が機械に詰まったため、電源を切りカバーを上げて取り除く際モーターが完全に止まる前に手を入れたため歯車で手を負傷。	右手親指切傷 通院1週間

・ 剪定作業中、1・5mの高さでバランスを崩し転落し腰と後頭部を強打。ヘルメット着用しており腰部圧迫骨折で入院。いずれも安全作業の基本が守られていない事故であります。ヘルメットを着用していたことが重篤事故にならなかったようです。センターではヘルメット着用の重要

(表2) 事故発生件数 (件)

	19年度	18年度	対前年度比増減
傷害事故	111	131	20
賠償事故	117	119	2
計	228	250	22

(表3) 就業・途上別傷害事故発生件数 (件)

	19年度	18年度	対前年度比増減
就業中	96	106	10
途上	15	25	10
計	111	131	20

(表4) 年齢別傷害事故発生件数 (件)

	19年度	18年度	対前年度比増減
60歳未満	0	3	3
60~64歳	19	23	4
65~69歳	33	45	12
70~74歳	35	41	6
75~79歳	14	14	0
80歳以上	10	5	5
計	111	131	20

さを再認識しています。剪定、草刈作業はヘルメット着用は絶対に欠かすことができない基本であります。ルールどおりヘルメットを着用していたか否かで結果は歴然としています。表1は本年度4月から9月までに発生した傷害事故の中から、安全就業の基本が守られていれば避けられたであろうと思われる事故を紹介いたします。参考にしてください。表2、表3、表4は19年度4月～9月の県下センターの事故発生件数です。前年度と比べ件数は減少していますが、上記の通り事故の程度は極めて憂慮すべき状況にあります。安全就業基準を確実に守り就業されますようお願いいたします。

普及啓発事業への取り組み

「シルバー人材センター事業普及啓発促進月間」

シルバー人材センターでは、毎年10月を「シルバー人材センター事業普及啓発促進月間」と定めています。フェスティバルの開催や、各種催し物などの参加により、普及啓発、広報活動に努めています。

福岡県シルバー人材センター連合会も、例年、福岡市百道浜で「シルバーフェスティバル」を開催し、多数の来場者を迎えてチラシ配布や筆耕、障子張りの実演など普及啓発活動を行ってきましたが、財政状況その他の諸事情から、今年度は各地域のシルバー人材センターが行うシルバー祭りや共催・参加する事業の一角に加わり、普及啓発を行うこととなりました。

10月6日(土)の大川木工祭り(大川市)を皮切りに、福津市、那珂川町、筑後市、筑紫野市、大野城市、直方市、柳川市の計8センターの協力を得て、延べ18人の連合会職員が参加しました。また、福岡県緑化センターの協力により「耳納の市」にも参加し、チラシやパンフレット、啓発用品の配布を行いました。

大川市シルバー人材センターが参加する「大川木工まつり」は、県内各地からの観光客も多く、大川市外の来場者にもシルバー事業をアピールすることができました。

福津市シルバーまつりでは、近くに折り紙や鉛筆立て工作など、子ども達



大川木工まつりでのチラシ配り



福津市シルバーまつりの連合会ブースと啓発用品の携帯ストラップ

が立ち寄るコーナーが設置されていたことから、連合会ブース前を通る親子連れに、子育て支援を紹介するチラシ(助かる輪)を多数配ることができました。一緒に配布した携帯ストラップ、メモ帳やボールペンなども、喜んでいただきました。

育児支援では、筑紫野市シルバー人材センターが託児ルーム「シルバーほほえみ」を開設していますが、カミィリヤフェスティバル(筑紫野市生涯学習フェスティバル)では、託児ルームを無料開放し28家族、延べ43人の子ども達で賑わったそうです。

直方市シルバー人材センターが参加する「のおがた産業まつり」は、市を挙げての盛大なイベントで、連合会ではチラシ配布とともに、センターの調理・販売するたこ焼きや綿菓子コーナーもお手伝いし、いずれも大人気で、売れ行きは好調だったようです。

各地域の催し物に参加することで、それぞれの特徴や地域性に触れることができ、連合会にとっても今後の普及啓発事業の参考となる試みでしたが、「今年度は、連合会のシルバーフェスティバルは開催しないの?」という声も寄せられました。次年度に向けての検討課題です。

最後に、ご来場者の皆様、参加にご協力いただいた各センターの会員、職員の皆様、ありがとうございました。



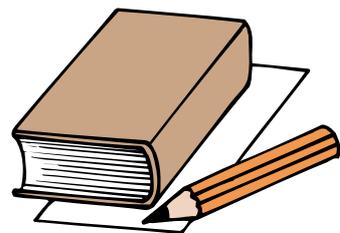
のおがた産業まつりでは、たこ焼きなどのお手伝い

シニアワークプログラム事業とは

県内在住の主として60歳台前半層の就職希望者を対象に、雇用を前提とした技能講習、合同面接等を行う事業です。この事業は、社団法人福岡県シルバー人材センター連合会が厚生労働省から委託を受け実施しています。

受講対象者

福岡県内に在住、60歳台前半層、雇用・就業を希望される方
過去1年間に当連合会主催の各種講習を受講していない方
申込者多数の場合申込書審査のうえ抽選により受講者の決定をおこないます。就業中、趣味・教養としての受講はご遠慮ください。



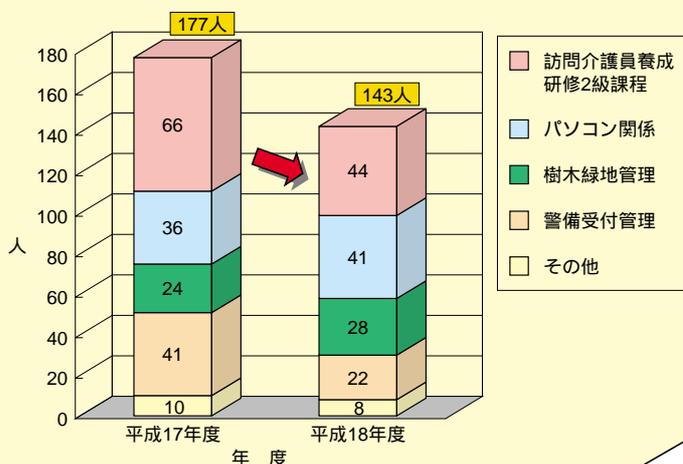
受講申込方法

受講申込書を郵送ください。技能講習受講申込書の請求は
公共職業安定所（ハローワーク）、シルバー人材センター、連合会ホームページから
連合会ホームページからインターネット上で直接申し込みもできます。

受講経費

受講料は無料です。
訪問介護員養成2級課程講習（ホームヘルパー）実習のための健康診断料は自己負担になります。

技能・介護講習雇用・就業数の推移



申込者 = 1,393人

申込者 = 1,191人

2006年4月に「改正高年齢者雇用安定法」が成立し、事業主に対して65歳までの段階的な雇用延長が義務付けられました。厚生労働省の調査では9割以上の企業が継続雇用を採用しているとの現状が、一部上記数値に反映していると思われます。今後も高齢者の取り巻く雇用環境、ニーズの変化を注視する必要があります。

シニアワークプログラム
技能講習・合同面接会状況



公益法人制度改革の概要

公益法人制度は、明治29年の民法制定以来、抜本的な見直しが行われていない状態でした。平成14年3月に「公益法人制度の抜本的改革に向けた取組みについて」が閣議決定し、平成16年12月「今後の行政改革の方針」の中で公益法人制度改革の基本的枠組みが具体化されました。その基本的仕組みは、法人格の取得と公益認定の判断の分離を基礎としています。従来からの主務官庁の裁量に基づく法人許可制度を廃止し、剰余金の分配を目的としない社団又は財団については公益性の有無に関わらず登記により簡便に法人格を取得できるようにと考えられています。これは「官から民へ」の行政改革の流れを押し進めるもので法人格を取得する機会を付与することによって設立者の創意に基づく財産の社会的な活用を図っています。公益認定については法人格の取得とは別に民間有識者からなる委員会を設けて、その意見により公益性の判断をする制度を創設することとされました。

平成18年6月2日に公益法人制度改革三法（下表参照）が公布され、現行の公益法人は平成20年12月1日（施行日）から5年間の「移行期間」内に必要な手続きを行い、公益法人新制度に移行することになります。

公益法人新制度 関連三法

法人法	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律
認定法	公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律
整備法	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律

フロアに例えると
2階建ての構想

2階の法人（新公益法人） 公益社団法人及び公益財団法人

公益性の判断

1階の法人のうち希望する法人に対して民間有識者による委員会（合議制機関）の意見に基づき行政庁が認定

分離

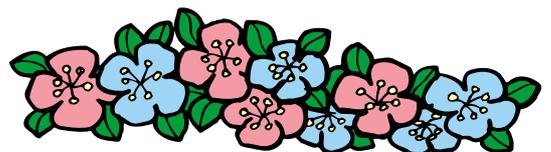
1階の法人 一般社団法人及び一般財団法人

法人設立 登録のみで設立できる

剰余金の分配を目的としない社団及び財団、定款を作成して登記を行う

移行の手続き

新制度の施行日から、現行の公益法人は「特例民法法人」となり、5年間の移行期間（平成25年11月30日まで）の間に新公益法人、一般社団法人等への移行を迫られます。特例民法法人が移行期間中にいずれの選択もしなかった場合は移行期間終了によって解散したものとみなされます。



公益認定の基準

公益法人の判断要件は、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するもので、一般社団及び一般財団のうち、公益目的事業が主たる目的であること。公益目的事業を行うのに必要な経理的基礎及び技術的能力を有し、法定の積極的要件を満たさなければなりません。収益事業等行う場合は従たる目的となる範囲でのみ認められ、公益的事業の規模は法人の事業の50%以上と見込まれるものであることや公益目的事業に係る収入はその実施に要する適正な費用を償う額を超えないと見込まれるものでなければならない等さまざまな制約があります。

	メリット	デメリット
公益社団法人 又は公益財団法人	<p>①寄附金の獲得 客観的な第三者（合議制機関）の意見に基づき、公益認定を受けた法人は「公益社団法人」又は「公益財団法人」の名称を独占的に使用でき、公益性が高い団体として社会的信用を得られます。寄附金税制の優遇措置があり、個人の寄附者の税制優遇について現行より有利になると見込まれているので、寄附金が集めやすくなることが考えられます。</p> <p>②法人税の優遇 収益事業以外の事業から生ずる所得については、法人税が非課税とされる見込みとなっています。</p>	<p>①情報公開の強化によるコストの増加 不特定かつ多数の者に利益が及ぶ事業を行う法人として、積極的に情報開示を行うことが必要になってきます。情報発信の方法としてはインターネット等を活用するなど整備体制の維持管理費がかかります。</p> <p>②遊休財産額（内部留保）の制限 法人の保有している内部留保の額が、公益目的事業等の活動のために現に使用されず、かつ、引き続き使途の見込みがない財産の額には制限がありますので事業の展開に制約が加わることが予想されます。</p> <p>③公益認定取消 公益認定基準に抵触し認定を取消された場合、財産は贈与、又は一般法人等で存続することになります。</p>
一般社団法人 又は一般財団法人	事業に制限がなく、法人格を取得できます。	公益目的支出計画の履行（純財産を減らす） 法人税の優遇の適用除外、社会的信用の低下等



指導・相談業務事業の展開



シルバー人材センターの会計処理は、公益法人会計基準に拠って行うことになっており、この会計基準は平成16年10月14日に改正され平成18年4月1日以後は新会計基準で示された財務諸表を作成することになりました。これまでセンターの事業報告及び決算は、会員や関係機関への報告が主となっていましたが、新会計基準改正の目的は、事業の効率性・採算性を評価しうる財務情報を公益法人の利害関係者に報告することであり、社会経済状況の変化に伴い、公益法人の財務情報のディスクロージャーが強く求められているからです。

福岡県連合会は平成16年9月から監査法人と業務提携し、公認会計士及び連合会職員で社団法人センターを順次訪問（小規模団体は連合会職員対応）会計処理の実態を調査・把握、改善事項等についての結果報告を実施センターへ通知し、事後調査を行っています。

今年度で県内センターを一巡しますが、平成20年12月1日施行の公益法人新制度の対応に向け、公益法人会計基準遵守の徹底及び財務情報の正確性を高めるため、今後も引き続き、個別訪問による会計指導・相談業務の強化を図っていきます。

福祉・家事援助・育児支援サービス事業

担当職員研修会

9月12日(水)、参加センター38、職員53名で研修会を開催しました。7月に開催された全シ協主催の福祉・家事援助サービス研修会と県内の事業における状況、子育て支援の今後の展開などについて連合から報告の後、午後からはグループ討議を実施しました。

事前に検討していただいていた事業活性化計画の2010年100万人会員についてのセンターの具体策や、福祉・家事援助・育児支援サービスに対する考えなど6項目について検討し、活発な意見が出され、中でもクレーム事例については、これからは「クレームも訴訟の時代」と言う言葉に、みな真剣に聞き入っていました。日ごろ担当者同士で交流する機会の少ない職員には、情報を得る良い機会であったと感想を頂きました。

担当職員リーダー研修会

職員研修会に続いて、11月16日(金)に41名のセンターのリーダー的立場にある会員にお集まりいただき、福岡交通センターで研修会を開催しました。補助金削減による職員数の減少と裏腹に、増え続ける業務を支えていくためには、事業の牽引役となるリーダー養成が望まれるとの観点から平成16年度からこの研修会を開催していましたが、今回は小郡大刀洗広域シルバー人材センターの眞田敏子会員に託児施設開設までの経緯と子ども達とのふれあい等についてお話しいただきました。その後、グループに分かれ、入会したくなるセンターにするにはなど、会員の立場から意見交換をしていただきました。



子育て応援会員養成講座・実践編を開催

前年度までは「育児ヘルパー養成講座」として行ってきた講座をリニューアルし、「子育て応援会員養成講座」を開催しています。基礎的なことを学ぶ基礎編、より実用的なものを学ぶ実践編の2コースです。

実践編は9月、10月に小郡会場、春日会場の2ヶ所で行われました。この講座では、子育て支援の状況、話を聴く傾聴の姿勢、身近にあるもので出来る遊びなどを学びます。そして講座の最後には、実際にお母さん、お子さんと触れ合う時間を作っています。

「若い人と話すことなんて少ないけれど、とても気が利くし、よく動かし、がんばっているのね。」お母さんと料理をしながら交流を図った会員の皆さんは、本当のお母さんの姿を前に、より一層温かい眼差しへと変化。子育てを支える大切さを実感しているようでした。

別の部屋ではお子さんをお預かりしました。初めてお母さんと離れるお子さんもありますが、さすが経験のある皆さん、慌てず温かく包んでくださいます。

「疲れたけど、楽しかった!」その笑顔でたくさんのお子さんを救ってくださることを祈っての修了となりました。

基礎編は12月からスタート。たくさんのお母さんをお待ちしています。



温かい雰囲気子どもたちも安心

業務担当職員等研修会

8月27日、博多パークホテル「芙蓉の間」において、県内各センターから56人の参加のもと開催しました。

今回は、連合会職員を講師に「訴訟にみる仕事受注の在り方と安全・適正就業」「シニアワークプログラム事業とシルバー派遣事業」の講義・指導を行いました。

(1)訴訟にみる仕事受注の在り方と安全・適正就業では、「シルバー人材センターにおける会員間の傷害事故と使用者責任」「シルバー人材センターをめぐる法的関係とセンターの安全配慮義務」等の判例解説をもとに説明があり、センターと会員間の関係の明確化、受注業務の実態に対する配慮、会員相互間の人間関係に対する配慮等に留意し、センター事業の安全・適正就業への課題を示しました。

(2)シニアワークプログラム事業とシルバー派遣事業では、本年度から施行された、シニアワークプログラム事業の随意契約から企画競争への移行、背景と事務処理、平成16年12月施行された、センター事業と異なる雇用形態であるシルバー派遣事業の動向、取組の必要性を提起しました。

受託事業と派遣事業の対照表

	受託事業	派遣事業
仕事の形態	臨時的・短期的な就業（月10日程度以内）と軽易な就業（週20時間程度以内）	臨時的・短期的な就業（月10日程度以内）と軽易な就業（週20時間程度以内）
仕事の連絡	シルバー人材センター	シルバー人材センター
事業所の指揮・命令	就業先の指揮・命令があり従業員と混在する仕事はできない	派遣先の指揮・命令を受け仕事ができる
仕事の対価	配分金（センター払い）	賃金（連合会払い）
会員の事故	シルバー保険適用	労災保険適用
資格・要件	会 員	会員（連合会に登録し、派遣期間中は連合会が雇用）
斡旋提供元	シルバー人材センター	連合会（派遣元）



(社)久留米市シルバー人材センター

統合後の安定的事業運営を目指して

久留米市の周辺4町との合併作業開始に伴い、当センターにおいても関係シルバー人材センターと高齢法の規定に基づき行政区域ごとの再編統合を行うこととなりました。協議

にあたっては、行政を含む「統合協議会」を平成15年に設置し、その後関係委員会等を立ち上げ統合にかかわる協議を進めることとしました。



総会

この統合は、広域化された周辺3センターの一部を分離して一緒になるという全国的にも余り例のない特殊な統合となりました。統合初年度である平成17年度の会員数は1,897名(統合前1,292名)、受託事業高は8億8千万円(統合前6億円)となり、その規模はいずれも統合前の1.4倍に拡大しました。

統合の推進にあたりましては、「統合協議会」の他に、「実務検討委員会」や「事務局長会議」、「主務者会議」などを順次立ち上げ、統合後の安定的な事業運営を前提に、各センターの事務局の関与をはじめ事業推進や体制、配分金、会員福利厚生、理事監事候補者選考など課題調整項目を最終的に21項目に分類し、詳細を含めると百数十項目以上に及ぶ協議決定を行いました。しかしながら、どうしても調整が間に合わなかった配分金の一部や地域班の構成などの未調整事項については、各委員会において1年以内に随時調整するこ



普及啓発活動

としました。また連絡所・分室については、財政上の理由で平成20年度見直しを明示せざるを得ませんでした。

一方、統合に伴う補助制度については、合併を想定したものとなっていないため、統合事務に掛かる経費の支援を含め、国の補助金の見直しによる運営の安定化が図れる制度に変更して貰えるように県シ連を通じ要請しました。

平成20年度は、統合後4年目を迎えますが、統合に伴う国の補助である5年間の激変緩和措置終了後は財政的に非常に厳しくなり、あらゆる見直しが不可欠となっております。

現在、シルバーを取巻く環境は、大きく変化し多くの取組むべき事項が発生しておりますが、こうした課題に国・地方自治体のみならず、全シ協や県シ連のご理解とご協力を得ながら鋭意

取組み、今後とも安定した事業運営を目指すと共に、高齢者の社会参加の拠点となるよう取組んで参りたいと考えております。



舞踊同好会

安全就業
ニュース

ヘルメット完全着用
までのみちのり

(社)直方市シルバー人材センター

安全・適正就業推進員

飯野

健

平成6年に発生しました1件の事故をきっかけに当センターの安全に対する意識が変わりました。その事故は7月の暑い時期に霊園で女性会員が除草作業中、蜂に刺されて気分が悪くなり立ちくらみにより約1m下の側溝に転落、頭部を強打しました。当時はヘルメット着用の義務づけもなく、多くの会員は普通の帽子をかぶって就業していましたが、幸い命に別状はありませんでしたが脳出血により長期の入院、その後、後遺症が出て家族の介助なしでは生活が出来なくなりました。

この痛ましい事故を受けて早急に安全委員会を開催し、事故再発防止に向けての対

策を協議しました。その結果全ての屋外作業ではヘルメットを無償で貸与し、着用の義務づけを決定しました。

着用義務づけ当初は、会員から「暑いのでかぶってられない」、「剪定する枝木に引つかかかってかえって危ない」、「除草作業や屋外清掃作業はそんなに危険じゃないのかぶらなくてもいいんじゃないか」など多くの否定的な意見が出され、未着用で就業する会員が後を絶ちませんでした。その後、ヘルメット着用の徹底を安全委員会や安全パトロール、安全朝礼、事故防止対策会議等で粘り強く行っ

た結果、2年後の平成8年度には、すべての屋外作業を行う会員がヘルメットをかぶるようになりまし
また、平



成12年度には、安全表彰及び懲罰に関する要綱を制定し、安全防具・保護具を着用しなければならぬ仕事に就業している会員が、過去5年間無事故の場合に表彰することや、安全防具・保護具の未着用または、不安全作業を行っていた会員には1週間から1ヶ月の間で就業停止を行うことなどを決定しました。

これにより更なる安全就業徹底の意識が会員の中に芽生え、現在屋外作業においてヘルメットをかぶるということが当たり前になりました。

現在はもう一歩踏み込み、就業現場ごとの危険予知ミーティングや事故発生件数の多い剪定作業時の墜落事故防止対策等の安全対策に力を入れています。

今後も「安全は全てに優先する」を合言葉に安全対策を最重要課題と位置づけ、安全・適正就業推進委員会を中心に各職群班、事務局が一体となり事故ゼロを目指したいと思えます。
ご安全に！



一言
コーナー

舛添厚生労働相は閣僚懇談会に2007年版「厚生労働白書」を報告した。老人医療費などが都道府県によって大きく異なる要因を分析し、「高齢者の就業率が高い」「健康受診率が高い」自治体は、老人医療費は低く抑えられる傾向にあると結論付けている。白書は都道府県別の一人当たりの「老人医療費（2004年度）」について、もっとも高い県は福岡県の96万5,000円で、最も低い長野県の63万5,000円の約1.5倍であったと強調し、地域格差が見られることを指摘した。

この要因を探るため 健診診断受診率 高齢者就業率 人口10万人あたりの病床数など18項目と老人医療費の関係を調べたところ、その結果、老人医療費が最も低い長野県は、高齢者就業率（70歳以上の現役で働いている割合）が24.0%で全国一高く、最も高い福岡県は、高齢者就業率が11.6%と全国で3番目に低かった。白書は「高齢者就業率が高い都道府県では1人当たりの老人医療費が低いという一定程度の相関関係もある。」と明記した。

（2007年9月14日 読売新聞）

さて、こうした状況の中で、シルバー人材センターの粗入会率（60歳以上の人口に占めるシルバー人材センターへの加入率）を見てみると、やはり長野県は2.7%と福岡県の2.1%に比べると高い傾向にあり、就業率も95.9%（福岡県85.1%、全国平均82.9%）と多くの会員が生涯現役としてシルバー人材センターで就業しています。

このことから、自分の健康管理に気をつけ、生きがいを持ってシルバー人材センターで仕事をするには、健康を維持し、地域に貢献するだけではなく、増え続ける老人医療費の抑制にも多大な協力をしていると言えないでしょうか？

少子高齢化に伴う労働力人口の不足を補填し、老人医療費抑制のためにも団塊の世代の人達がシルバー人材センター等、「生涯現役」として活躍することがますます期待されるところです。

今号の表紙

今号の表紙写真について、第22号で作品募集したところシルバー人材センター会員の方から応募いただきました。応募作品は募集要領に従い厳正に選考の結果、次の作品を採用することに決定しました。応募いただきました方にお礼申し上げます。



光明禅寺（太宰府市）

撮影者 林 要氏

（太宰府市シルバー人材センター会員）

編集後記



明けましておめでとつございませう。今年もよろしくお願ひいたします。

昨年7月の参議院議員通常選挙結果による参議院勢力分野が与野党逆転した現象の中で、安倍総理の突然の辞任から連立政権構想の收拾など2007年の国政は波乱含みの状態でした。第23号が皆様の手元に届く頃はどのような展開を迎えているのでしょうか。

さて、当機関誌についてシルバー人材センターの会員の方からご意見をいただきました。ご意見については一部ご説明させていただきましたが、特に、編集方針については誌面構成の根幹に係わることになりますのでここでご説明させていただきます。当機関誌をご覧いただいている方にもご理解をいただきたいと存じます。なお、誌面の都合でご意見の全てについてご説明できません。ご了承ください。

まず、ご意見をお寄せいただきましたことについてお礼申し上げます。当機関誌に関心を持っていただき感謝しております。第22号編集後記で述べていますように、編集方針は従来からのシルバー人材センターが記事作成したものを採り入れたり、写真、イラストの配置や全体的に表現を少し変化させることなどに留意を払いました。従来からの編集方針を骨子としたのは、シルバー人材センター事業について広く地域社会の理解と協力をいただくため、福岡県シルバー人材センター連合会（以下、連合会）といいたす。の普及啓発活動としての目的をもった「機関誌」といいます。の普及啓発活動としての目的をもった「機関誌」といいます。及びセンター会員へ情報提供を行うこととして連合会の事業活動状況報告や事業計画等を中心とした誌面構成をして作成し、市町村等、各方面に配布することとしたこととあります。そこで、センターが発行している機関誌、会報等はセンター会員対象の記事を主に採り入れて誌面構成をされていることから、当機関誌と比較すれば編集方針の違いはやむを得ないものであり、連合会機関誌の特性として内容が硬くなる傾向は避けられないと思われまふ。この点についてご理解いただきますようお願いいたします。その他のご意見について編集に反映すべきものは実行に向けて検討いたします。

第23号をお届けします。今号も一部のセンターに原稿作成についてご協力いただき有難うございました。編集担当（5名）は、団体等が発行する機関誌、会報等の編集・発行に関する専門的知識は取得しておりませんが、専門家は団体の助言等を得て、シルバー連合会「ふくおか」の発行に苦心している所存であります。今後も各自研鑽を重ね連合会機関誌づくりに努める所存であります。皆様の叱咤・ご意見・ご感想等をお願いいたします。

福岡県シルバー人材センター連合会

〒812 0011 福岡市博多区博多駅前4丁目9番2号

Y A O J I センタービル4F

TEL092 414 0287 FAX092 414 0297

(URL) <http://www.fscr.or.jp>



VOC(揮発性有機化合物)成分ゼロの地球にやさしいインクを使用しました。また印刷はISO14001認証取得工場にて行っております。