

## 共働・共助の精神で

会員の皆さんへの仕事の紹介は、入会時に記入いただいた申込書の“希望職種”欄の内容に従って行っています。センターは公平、公正の原則に則って、できるだけ多くの会員に仕事をしてもらえるよう努力しています。しかし、実際に仕事してもらっている会員はまだ少なく、多くの会員が仕事待ちの状態に置かれており、大変心苦しく思っています。

就業実人員就業率（35.3%）が期待通り伸びない理由の第一は、センターが受注する仕事の絶対量が多くないことです。役場はそこそこの仕事を出してくれていますが、町内には役場以外に仕事を出してくれるめばしい官庁はありません。勢い民間需要に頼らざるをえない情勢ですが、事業所数は少なく、不況の下では外注は抑制気味です。ただ、一般家庭からの仕事は漸増していますので、今後は家庭からの受注獲得に力を入れていきたいと考えています。シルバーのPRに会員の協力をお願いします。

理由の第二は、会員の希望する仕事と、受注する仕事の中身のずれ、いわゆるミスマッチにあります。会員の希望する職種は、1位が屋内の清掃や草引き・草刈りなど一般作業群で33%、2位が一般事務や宛名書きなどの事務群で20%、3位は植木の剪定やパソコン、和洋裁などの技能群と、会館受付や駐車・駐輪場の管理などの管理群の各16%となっています。

一方、受けた仕事のほぼ半数は草引き・草刈りなどの一般作業群で占めています。特に草刈りは機械を使う作業が多く、草刈り機を所有し、操作に慣れた会員でなければこなすことができないため、特定会員に仕事が集まりやすくなっているのです。会員に希望が多い事務群は残念ながらただいま受注ゼロ。技能群、管理群の受注も会員の希望を満たすには程遠い状況です。

実人員就業率が伸びない理由の第三は、一部の会員の既得権意識にあります。「慣れ親しんできた仕事であり、相手先も継続を望んでいる」として、新しい仲間の参加を歓迎しない会員の言動を散見します。受注先からの特定会員指名はある程度尊重しなければなりません。無条件でこれを認めていますと、センターの存在意義が薄れる恐れがあります。一定期間がくれば、慣れた仕事でも仲間に譲り渡すぐらいの互譲の精神がシルバー人材センターでは求められています。

少ない仕事をみんなで分かち合って生きる——シルバーが目標としている「共働・共助」の精神は、高齢社会を生きていく生活の知恵であると思います。（船越昇）

## 事務局体制整う

6月2日から事務局に山本圭一氏が参加、会員の皆さんの世話をしてくれることになりました。これで事務局は、久村勝事務局長（専務理事）のもと、経理兼庶務担当の藤田みゆき、業務兼庶務担当の山本圭一、業務担当の杉浦幸雄各氏の4人体制になりました。