

令和 5 年度 事業計画

1 はじめに

令和4年度は、世界中を震撼させた新型コロナウイルス感染症の拡大に加え、ロシアによるウクライナ侵攻、物価の高騰など、私達を取り巻く環境は刻々と変化し、不安と共に予断を許さない状況が続く一年でした。

このような中であって、当センターの事業運営におきましても定時総会の議決権の代理行使による縮小開催、研修事業やイベントの一部中止等を余儀なくされ、また燃料費、材料費の値上がりによる経費増など、多大な影響を受ける結果となり、その動向については現在もなお注視しているところです。

さて、わが国の構造的な問題である人口減少と少子高齢化については、さらに進展を続け、今後、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）が減少していく中、65歳以上の人口増加とともに総人口に占めるいわゆる高齢化率は上昇を続け、その世代の人口がその後減少に転じてからも、高齢化率は引き続き2040年代半ばまで上昇していくものと推計されています。

わが国の総人口は、令和3年10月1日現在、1億2,550万人となっています。いわゆる高齢者（65歳以上）人口は3,621万人で、高齢化率は28.9%となります。上昇を続ける高齢化率は令和18年には33.3%となり、国民の3人に1人が65歳以上、令和24年度以降65歳以上の人口が減少に転じても上昇を続け、令和47年には38.4%に達して、国民の2.6人に1人が65歳以上となる社会が到来するという推計になります。

一方、始良市においては昨年度の事業計画でもお示ししましたが、県内で唯一人口の増加がみられる中、高齢化率はすでに31%を超え、南部の市街地域と北部の中山間地域では人口動態の2極化を呈し、中山間部における高齢化率はすでに60%を超えているという状況が引き続き継続していくと推測され、国の平均による人口動態の推測値よりも高い水準での変遷が予想され、これに対する的確な対応が必要となります。

また、労働力人口（注1）の視点からみますと、令和3年の我が国の労働力人口は6,907万人で、うち65歳から69歳410万人、70歳以上516万人となり、労働力人口総数に占める65歳以上の割合は13.4%と年々上昇し続けています。65歳以上の年代ごとの人口に占める労働力人口比率も上昇傾向となっており、加えて総務省のアンケートによる調査結果において、この世代の就業意欲についても年々高まってきている状況が見られます。

今や65歳以上を高齢者というのかという議論もあるところですが、これに呼応

した政策として、65歳までの定年延長、70歳までの就業機会確保を企業に対し努力義務とするなど、定年延長政策等の一層の推進がなされているところです。

これは、高齢者のより一層の活躍が期待される中で、高齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備という点において然るべき政策である反面、シルバー人材センターにとっては60代の会員確保が難しくなるという複雑な一面もあります。さらに令和5年度から導入される消費税のインボイス制度（適格請求書等保存方式）に対する対応も運営上の不安材料であり、令和5年度も前年度に引き続き厳しい諸情勢を踏まえた上で、センター本来の事業目的を果たすべく、それぞれの課題に対する事業運営の検討を行い努力していかねばなりません。

令和5年度の重点課題のキーワードとしては、「会員確保」、「就業開拓・就労支援」、「安全就業」、「緑のリサイクル事業」、「組織改革・スキルアップ」、「情報発信」を掲げ、第3次中期計画に沿った積極的な取り組みを行うこととします。

事業の根幹となる会員拡大については、令和2年度以降、全国的に会員数が下げ止まらない状況であることから、全シ協が進める「第2次会員100万人達成計画」を基本にしつつ、コロナ前の数値をまず目標にし、「会員確保」に努めます。

引き続きハローワークの生涯現役支援窓口の活用と連携を図るとともに、わかりやすい入会説明会及び出張入会説明会の定期的な開催、「女性だけの入会説明会」など女性会員の入会促進を含め積極的に取り組みます。

「就業開拓・就労支援」として、人出不足分野等での就業機会の開拓、会員のマッチング機能の強化を図り、就業拡大に向けた積極的な取り組みを行います。

また、会員の高年齢化に伴う事故の多発化を踏まえ、就業時の安全作業チェック及び会員の健康管理を行い、徹底した「安全就業」に努めます。

事業により発生する剪定・草刈等の残さい等の処理については、令和3年度から検討を開始し、市の目指す今後の環境美化政策に合わせた自然環境の保全・二酸化炭素削減に取り組むべく「緑のリサイクル」化への取り組みを開始しています。当センターにおける処理の方向性としては、「自然の物は自然のまま自然に還す」をテーマとして、市内で回収する剪定枝葉・刈草の資源化に努めます。

これまで、作業時に発生する剪定枝葉・刈草をチップ化し、腐葉土・薪の販売を行っておりましたが、これに加えて、公共用地（史跡・公園など）の整備・維持管理や緑地化・防草対策及び花園づくり等への利用を図ることで、ごみ減量化、CO₂削減、公共緑地の維持管理に繋げていくことを目標とします。また、この取り組みが世界的に叫ばれている「SDGs：持続可能な開発目標」を見据えた事業活動としての一步にできればと考えています。

センターの事業運営は、事業収益と国及び市からの補助金が主要財源となっています。センター運営に欠かせない市の補助金は、シルバー事業の社会的意義及び福祉・労働政策的側面から一定の理解をいただいているところです。ただ、公共事業

受託については、一昨年度から減少傾向にあります。公共事業受注回復の要請を推進するためには、自らの事業展開に対する「組織改革・スキルアップ」も重要であり、これは民間受注拡大においても同様です。業務内容の精査による改善や会員及び職員の実務研修など、新型コロナウイルス感染症対策等により、これまで取り組めなかった活動を含め、更なる組織力の強化に努めます。

「情報発信」としての取り組みは、ホームページやインスタグラムによる情報提供、地元のコミュニティ FM やマスコミを通じた広報活動の充実に努めながら、地域の各種団体等へ出向いて本センターの活動紹介を行うなど、シルバー人材センターそのものの目的や理念について「知ってもらおう努力」を継続的に続けていくこととします。

令和5年度も、地域に根差し信頼と共に社会に貢献するセンターとして、また、会員それぞれが誇りをもって活動できるセンターを目指してまいります。

会員の皆様にはご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

(注1) 労働力人口：15歳以上の人口のうち、労働の意思と能力を持つ者の人口で、就業者と求職中であった完全失業者の合計をいう。

資料引用：内閣府 令和4年版 高齢社会白書

2 目指すセンター像

- (1) 会員が生き活きと活動し、笑顔と活気あふれるセンター
- (2) 地域社会に貢献し、市民から信頼されるセンター
- (3) 会員が相互に助け合い共に働き、共に遊ぶ楽しいセンター

3 基本方針

- (1) 高齢者がこれまでの経験や知識を活かしつつ、“生きがい”を持って仕事ができるよう会員の拡大、就業の場の確保を推進します。
- (2) 高齢者が健康で安全に「働く」、また、適正就業を通じて安心して「働く」ことのできる環境づくりを推進します。
- (3) 高齢者が地域の担い手となって、支え合いのまちづくりや活力ある地域社会づくりに貢献します。
- (4) 更なる業務体制の効率化や組織の活性化で事業運営基盤の強化を図ります。

4 具体的重点施策

- (1) 高齢者がこれまでの経験や知識を活かしつつ、“生きがい”を持って仕事ができるような会員の拡大、就業の場の確保の推進

① 入会説明会の充実

毎月2回実施している定例の入会説明会のほか、引き続き出張入会説明

会を開催し加治木、蒲生地区の入会の機会を増やすとともに、女性の会員拡大のための、「女性だけの入会説明会」を開催します。また、広報誌・マスコミ等を通じた周知活動に努めます。

② 地域の仕事のニーズに適合した新規会員の確保

就業機会の拡大に向けた知識や技術の向上に取り組みます。「生活援助支援」や「子育て支援（保育補助）」など、今後就労機会の増加が期待される分野での事業者開拓と就労支援活動に取り組みます。

また、労働者が不足している受託事業：草刈り・剪定等の屋外作業のできる会員の確保に努めます。

③ 人材の確保等の推進

ハローワーク国分の生涯現役支援窓口と連携した、入会案内チラシの配布による入会促進及び、会員が長年培ってきた経験・知識、取得免許等を活かせる就業機会の提供を行い人材確保に努め、会員の確保と人材活用のためのデータの整理を充実させ、就労へのマッチング機能の強化に努めます。

④ 民間・公共の就業機会の開拓

会員の求める就業ニーズの多様化や、高齢化による就業の変化、ホワイトカラー層からリタイアした会員が活躍できる就業機会の拡大・開拓を図ります。

⑤ 労働者派遣事業の推進

労働者派遣事業は、「新型コロナウイルス感染症」の影響を受けながらも会員の皆様の就労意欲と企業等の発注増と重なり年々実績は上昇が見られます。

今後も引き続き「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」を活用し、派遣事業による就業機会の提供及び業務拡大分野の就業先の開拓に取り組みます。

⑥ 広報活動の強化

広報手段としての、広報誌「シルバーあいら」や会報「動」だけでなく、会員一人ひとりの口コミ運動やマスメディアを活用した宣伝活動にも積極的に取り組みます。また、SNSを活用した情報提供の拡大に努めます。

(ア) 会員一人ひとりがセンターの「広告塔」であることの自覚を持つ。

(イ) 広報誌シルバーあいら(年2回)、会報「動」(年2回)の発行及び内容の充実。

(ウ) 広報活動を推進する組織体制の充実と効率化を図ります。

(エ) 会員の増強や就業機会の拡大につながる広報及び市の関係部署・報道機関へのセンターの情報提供。

- (オ) あいらびゅーFM等の報道やインスタグラム、ホームページなどを活用したタイムリーな情報発信
- (カ) センター紹介DVDやパンフレットを活用したPRとイメージアップ
- (キ) 地域や各種団体等へ出向いた本センターの活動紹介の展開

(2) 高齢者が健康で安全に「働く」、また、適正就業を通じて安心して「働く」ことのできる環境づくりの推進

① 安全就業の徹底

シルバー人材センターにとって、安全就業は永遠の最重要課題です。事故防止のためには、安全保護具の着用義務、作業機械器具の点検整備をはじめ、あらゆる手段を講じ万全の体制で作業に臨まなければなりません。

「安全は全てに優先する」を合言葉に、「事故ゼロ」を目標に「安全心得」・「安全就業基準」の遵守、自主点検の実施、また安全委員会のパトロールの実施、事故原因の調査分析と再発防止対策、会員各自の健康管理の徹底、会員の安全意識の啓発に取り組みます。

- ・ 「安全・適正就業基準」の遵守の徹底を図り、会員の就業に伴う事故の未然防止に取り組みます。
- ・ 「安全大会」と「安全講習会」は、新型コロナウイルス感染症の影響で3年間開催できませんでしたので、会員の安全意識の高揚と事故防止を図るため時期を見て検討し、開催します。
- ・ 就業前にミーティングを行い、健康チェック及び作業場周辺の状況確認と必要な安全措置の確認を行うとともに、安全保護具の装着等始業前の安全点検を徹底し、事故防止に努めます。
- ・ 1件の重篤事故の裏には、29件の軽微な事故があり、300件の「ヒヤリハット」があると言われています。就業会員一人ひとりのヒヤリハットの原因を分析し対策を立てて実行し、不安全行動と不安全状態をなくして事故発生の防止に努めます。
- ・ 就業現場では、安全チェック表をもとに健康チェック及び安全装備の確認を行い、「安全就業実施中（のぼり旗）」の掲揚やコーン、看板等の設置、安全就業ワッペン着用を徹底し安全就業に努めます。
- ・ 会員の安全に対する意識を高めるための「安全だより」の発行に加え、ショートメールを利用した注意喚起や情報発信を行い、事案の緊急度の高いものは迅速に情報提供できるような体制を充実していきます。

② 技能講習・接遇研修の充実

発注者が満足する仕事の結果に十分に応えられるように、また、次世代の就業会員を育成するため、後継者育成と技術向上のため、各種講習会を開催

します。また、接遇研修を実施し、会員及び役職員の資質の向上をはかりま
す。

③ 公平・適正就業の徹底

適正就業はセンターの信用信頼に関わる事項であり、受託・派遣事業と
もに就業内容の見極めを行い、関係法令の遵守及びコンプライアンスの意
識のもと適正就業に努めます。

指揮命令を受ける等の業務は、適正就業ガイドラインに基づき派遣事業
に切り替えます。

- ・ 適正就業を推進するため、長時間就業等、法律に抵触するような就業
の是正を行います。
- ・ 不適正就業については、公平・適正就業違反取扱基準に基づき引き続
き指導を行います。

④ 就業体制の適正化

- ・ 請負契約の適正化

仕事の内容、契約方法が適正なものになっているかどうか改善を行
いながら、自主点検や確認作業を行い適正就業・受注に努めます。

- ・ ワークシェアリング（分かち合い就業）

月 10 日以上または週 20 時間を超える仕事についてワークシェアリン
グに努めます。また、同一箇所に長期就業する会員に対しても適正化に
努め、就業機会の均等化を図ります。

派遣事業については、業務拡大による就業時間の拡大に伴う適正な運
用を図ります。

- ・ 就業等に関する会員等からの苦情・相談等

就業等に関する会員等からの苦情・相談等に対応するため、必要に応
じて公平・適正就業委員会に諮り、センターのモラルの向上を図ります。

(3) 高齢者が地域の担い手となった、支え合いのまちづくりや活力ある地域社会 づくりへの貢献

- ① 地域や社会活動を支える現役世代が減少している中、シルバー人材セン
ターへの期待は益々高まっています。地域社会への貢献の一環として、積極
的にボランティア活動に取り組みます。
- ② 「ワンコインサービス」は、引き続きサービスを必要とされる方々の要望
に応じてまいります。
- ③ 女性会員の就業分野の開拓と推進は、増加傾向にある「生活支援サービス」
に対応するための地域包括支援センターとの連携、及び「子育て支援（保
育補助）」分野への参入など、女性会員の就業機会を進めていきます。

(4) 更なる業務体制の効率化や組織の活性化による事業運営基盤の強化

高齢者の健康で生きがいのある生活の実現のため、働く機会を提供し、会員が長年培ってきた知識や経験を活かし、地域社会の発展に貢献するシルバー人材センターには、引き続き大きな期待が寄せられています。

この社会的ニーズに応えるためには、事務局体制の整備確立は極めて重要ですので、理事会・部会・委員会等の活性化とともに事務局の充実とスキルアップを図り、課題・問題を分析し、組織機能の向上を目指していきます。

① 事務局組織の整備

センターの長期的な展望を考える時に職員の後継者育成は欠かせません。引き続き計画的な職員採用を視野に業務体制の再編を図っていきます。併せて、支所機能のあり方については、サービスの向上を目指し、業務内容を精査していきます。

② 理事会・委員会の充実

新体制となる今年度は、理事会及び委員会のさらなる充実に向けた理事及び委員を対象にした研修制度の充実を図り、能力・資質の向上を図ります。

委員会は理事会の諮問機関であり、機能を高めることが理事会運営とセンターの事業運営に大きく役立つことが期待されます。委員個々の知識等の向上を図るとともに、自主的な企画立案・実務運営ができるよう努めます。

③ 地域班及び職群班の活動の充実

地域班・職群班の活動は、シルバー人材センター基本理念の「自主・自立・共働・共助」の根幹をなすもので、充実と強化を図るとともに会員相互の連帯感の高揚を企図に、作業の効率化・活性化を推進します。

(ア) 地域班は、身近な会員連帯の場としての機能が求められていますが、新型コロナウイルス感染拡大も手伝って年々その体制が希薄化しています。自主的活動に対する意識の向上や理解、及び組織の充実を推進し、迅速で正確な情報伝達の確保に加え会員相互の親睦を図ります。

(イ) 職群班は、共に助け合いながら共に働くグループ就業が基本です。会員の効率的就業及び健全な班活動の展開を推進します。また、班長会議を定期的で開催し、安全を基本とする就業手順やマナーに関する会員研修など「適正就業マニュアル」を活用しながら、会員の育成に努めます。

(ウ) 会員ごとの就業場所の適正化を図りながら、地域ニーズにあった各職群の強化育成と、併せて地区を取り払った職群構成も検討します。

④ 請負制への対応

作業の受注に当たっては、書面による見積書、契約書（請書）の取り交わしに取り組んでいますが、完全請負契約の早期実施に向け、引き続き積極的な取り組みを行います。

⑤ 健全な財政運営の推進

センターの事業運営は、事業収益はもとより、国及び市からの補助金が主要財源となっています。当該補助金の確保と持続的な財政基盤の確立には、経常的経費の抑制や事務の効率化によるコスト削減を進めるとともに、自主財源の確保に努める必要があります。減少傾向にある公共事業の受注回復に向けて、新たな就業分野への提案も含めて更なる業務展開を図っていかねばなりません。

今後も引き続き、就業先の新規開拓や事業の効率化・効果的な実施及び事務経費・業務実施の方法等を見直し、経費節減に努めた事業推進を行い安定的経営基盤の確保を図ります。

(ア) 財政基盤の強化

自主財源を確保し、経常経費の節減に努めます。また、これまでの行政支援要請として、センターの現状、今後の自主的経費削減策、活動状況の説明等により、センター運営に必要な補助金については、一定の理解を得ているところですが、今後もより一層の情報交換に努めながら、これまで受注してきた事業の確保や行政の補完的業務の新たな受注を要請し、経営基盤の安定を目指します。

(イ) 独自事業の推進

前述の「緑のリサイクル」化への取り組みとして、剪定後の残さいを再利用した「腐葉土や薪」を販売することによる地域社会への貢献に加え、令和5年度は、始良市による「建昌城跡整備事業」の維持管理の中で、当該史跡の保護と活用を両立させるための一助として、史跡内を含め市内の公共用地等から発生する刈草・剪定枝葉等をチップ化し、防草、敷設資材としての利用を図りながら循環型のリサイクル化に取り組んでいきたいと考えています。

龍門滝温泉の「湯あがりしょっぶ ほのぼへの」については、農産加工品や農産物、会員や就労支援施設の皆さんの手作り品の販売をとおして、社会貢献と利用者へのサービスの提供を行います。温泉施設のロビーや会議室を利用したミニコンサートなどのイベント開催、また始良市地域包括支援センターとの共催による「認知症予防教室」支援など、行政の様々な分野と連携した活動を展開し、当センターの新しい拠点となるよう引き続き健全な運営に努めてまいります。

(ウ) 資金積み立て

本所事務所の改築(大規模修繕)又は、移転を視野に入れ、毎年度予算の範囲内での積み立てを目指します。

⑥ コンプライアンス(法令遵守)体制の充実

公益社団法人として、センターの「自主・自立」の運営が求められている中、業務内容は多岐にわたり、その事務量は増大し事務処理も複雑化しています。一方行政庁の指導監督はこれまで以上に強化され、法令等に違反した場合は、公益社団法人を取り消されることもあり得ることから、法令遵守のより一層の徹底が必要となります。コンプライアンス(法令遵守)については、会員及び役職員に対する研修等を行い、対応を強化していきます。

(ア) 個人情報保護体制の確立については事故の無いよう、情報管理を徹底します。

(イ) 会計監査機能の強化を図ります。

(ウ) 外部指導監査体制等を検討し、会計監査・会計事務の適正化と事務処理の向上を目指します。

(エ) 会員及び役職員の法令遵守を図ります。

(オ) 公正・適切なセンター活動を通じ社会貢献を行います。

5 主な数値目標

- | | |
|----------------|--------------------------------------|
| ① 会員数 | 737名(全シ協第2次会員100万人
達成計画の令和5年度目標値) |
| ② 契約金額(派遣事業込み) | 4億200万円 |
| ③ 就業率 | 90% |