

令和4年度事業計画

1 はじめに

わが国における少子高齢化の問題は、やがて訪れる人口減少社会と向き合うこととなり、その中においても高齢化率は依然として一定の割合を保ち続けていくことが予想されています。

令和2年（2020年）におけるわが国の高齢化率は28.8%に達しており、今後も増加傾向にあります。一方、総人口は長期の減少過程にあり、令和35年（2053年）には一億人を割り込み、令和47年（2065年）には9千万人を割り込むと推計されています。総人口が減少する中で高齢化率は上昇を続け、令和12年（2030年）に31.2%、令和18年（2036年）に33.3%で総人口の3人に1人はいわゆる高齢者（65歳以上）となります。また令和24年（2042年）以降は65歳人口が減少に転じても高齢化率は上昇を続け、令和47年（2065年）には38.4%になると見込まれています。併せて年少人口（0～14歳）、出生数とも現在の6割弱程度になると推計され、これに対する適切な対応が切実な課題となっています。

加えて人口の都市圏一極集中の状況は依然として変わらず、地方との格差は一層の進行を見せています。また、県内市においては、県内で唯一人口の増加がみられる本市ですが高齢化率はすでに31%を超え、南部の市街地区域と北部の中山間区域では人口動態の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ことも念頭に入れておかなければなりません。

こうした情勢の中、国民を不安の渦に巻き込んでいる新型コロナウイルス感染症は、世界的な拡大を見せ、未だ予断を許さない状況にあります。昨年度の事業運営にも大きな影響を及ぼしました。本年度においても今後の感染状況に留意し、的確に対応していく必要があります。

国の政策において特筆すべきものとしては、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を目的とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正により、令和3年4月から70歳までの就業機会確保が企業の努力義務とされるなど、定年延長政策の一層の推進がなされていること、また、令和5年度に導入が計画されている消費税のインボイス制度（適格請求書等保存方式）があります。定年延長が浸透していくと、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状況を呈することとなり、またインボイス制度が本格実施された場合、センターにとって新たな税負担を余儀なくされ運営上死活問題となる恐れがあります。

本年度は、このような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く必要があります。

事業の根幹となる会員拡大については、全シ協が進める「第2次会員100万人達成計画」を基本に一層の入会促進や退会抑制に取り組みます。国は人出不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な取り組みを強化するとしていますが、減少傾向にある会員の確保とその適切な就労支援が重要なキーワードとなります。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にも積極的に取り組み、また、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「知ってもらう努力」を継続的に続けていくこととします。

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例年通り確保されていますが、公共事業受託については、昨年度から減少傾向にあります。本センターが令和3年度からシルバー事業におけるAクラスになったこともあり、補助枠拡大も含めセンターの社会的意義及び福祉政策的側面からも公共事業受注回復の要請が必要です。そのためには、自らの事業展開に対する改革・スキルアップも重要です。

本年度は、第3次中期計画の始まりの年となります。前期計画の経過を踏まえながら課題を整理し、着実な成長を目指し事業を進めてまいります。

また、世界的に叫ばれている「SDGs：持続可能な開発目標」は大きな目標のように見えて実は身近な問題です。この目標を見据え、事業活動に反映すべく本センターも取り組むこととします。まずは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、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ます。

これからも地域や地元企業などのニーズに応え、社会に貢献するセンターとして、また、会員の皆様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ので、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。

2 目指すセンター像

- (1) 会員が生き生きと活動し、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会員の拡大、就業の場の確保

- 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、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の、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図りながら、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努力の成果により年々実績は上昇しています。

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、広報紙「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。

(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

(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2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、安全保護具の着装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」があるとされています。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。

- ・ 就業現場での「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比べられるように、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。

- 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で事業運営基盤の強化を図ります。

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。今後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

これまでコロナ禍に配慮し、中止を余儀なくされましたが、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、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、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。今後、国・地方公共団体の財政状況の逼迫により、補助金の削減も予想されます。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。令和3年度から減少傾向にある公共事業の受注回復についても新たな分野への提案も含めて更なる要請を続けていかなければなりません。

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、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、活動状況等を説明し、センター運営に必要な補助金については、国の補助事業のランクがBランクからAランクへ格上げされたこともあり、市への補助金の増額を含めた要望を継続するとともに、公共事業については、センターの社会的意義及び福祉政策的側面からも議論を深め、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

剪定後の残さいを再利用した「腐葉土や薪」を販売することで地域社会に貢献していきます。

龍門滝温泉の「湯あがりしょっふ 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。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 | 736名(全シ協第2次会員100万人達成計画の令和4年度調整による当センター目標値) |
| ② 契約金額(派遣事業込み) | 3億9千400万円 |
| ③ 就業率 | 90% |