

令和5年度 事業計画

基本方針

新型コロナウイルス感染症の国内感染が確認されてから3年経過しようとする中、ウィズコロナの取り組みのもと感染症法上の分類が5類へと引き下げられ、1日も早くコロナ禍前の社会経済活動に戻ることが期待されております。

総務省統計局が取りまとめた「高齢者人口及び割合の推移」によりますと、2022年の65歳以上の人口は3,627万人であり、我が国の総人口1億2,471万人に占める割合は29.1%で過去最高となりました。2040年にはこの比率は35.3%になると見込まれております。

こうした状況の中、周南市シルバー人材センター（以下「センター」）は就業意欲のある高齢者の受け皿であることが求められており、その役割は益々大きくなってまいります。令和5年度は5か年計画となる「第4次中期基本計画」の中間年度となり、計画の実現に向け一層取り組んでまいります。とくに会員の確保及び就業機会の確保・拡大が最重要課題であり、会員の確保については「夫婦会員制度」が着実に実績を残しておりますことから、一層の周知に努めてまいります。また、主要新聞紙の折込広告やイベント企画により、センターの認知度を高めるとともにハローワーク徳山との連携や即日入会制度などにより会員の拡大を図ってまいります。就業機会の確保・拡大については、発注者側とセンターの需給のマッチングを図り、少しでも会員が就業できる機会を確保するよう進めてまいります。

なお、10月からインボイス制度の運用が開始されることから、円滑な導入に向けて取り組みます。

社会的にデジタル活用の普及が進む中、センターも試行的にデジタル化を推進することにより、入会手続きの簡素化や会員へのお仕事情報をタイムリーに提供できるように取り組んでまいります。

財政基盤の確立につきましては、事務の効率化や適正な経費の収支に留意し、堅実な事業運営に努めてまいります。

さらに、センターが地域社会から信頼される存在であるために、コンプライアンスの遵守とハラスメント、不当な差別等についても厳格に対応してまいります。センターの基本理念である『自主、自立・共働、共助』の精神のもと、「第4次中期基本計画」の基本方針である「生きがづくり」「仲間づくり」「地域づくり」「環境づくり」に基づき、地域社会に信頼されるセンターづくりに向け次の事業を進めてまいります。

実 施 計 画

1. 会員の確保

会員は組織の根幹をなすものであり、事業の推進にあたって会員数の確保はセンターにとって喫緊かつ最重要の課題です。

令和3年4月に、70歳までの就業機会の確保を目的とする高年齢者雇用確保安定法が改正されました。同時に企業の人手不足もあって、小売業を中心に定年年齢を70歳以降に引き上げる動きも活発になっているように見受けられます。そのような状況の中、定年退職者を待っているだけでは入会者数の増加は期待できないことから、ハローワーク徳山での出張入会説明会など、今後も関係機関と連携強化を図ってまいります。

また、連合会と連携した報奨制度の活用や夫婦会員制度、ポイント表彰制度を継続し、デジタル化の促進による入会手続きの簡素化など様々な施策を検討してまいります。

2. 就業機会の確保・拡大

会員の確保と就業機会の拡大は事業の推進にとって車の両輪であり、会員の拡大を図るためには既存事業の拡大や就業機会の新規開拓が不可欠です。

既存事業から新たな就業機会を創出するため、年に数回は発注者の事業所訪問を心がけており、その際に新規の受注に至ることがあります。既存事業以外の事業所からは、市広報誌やホームページを見て仕事の依頼をしてきたという例もあることから、これらメディア媒体の充実を図ってまいります。

また、デジタル化に取り組むことで会員へタイムリーにお仕事情報を提供するとともに「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」を基本とし、センターで働く高年齢者の適正な就業機会の開拓・確保・拡大に努めます。

3. 安全就業・健康管理の推進

就業や活動の推進において、安心安全の確保は、組織をあげて取り組むべき課題であると同時に、その実現は一人ひとりの自覚と意識改革にかかっています。

(1) 就業中の事故の防止

安全就業基準及び安全就業指導要綱の周知徹底を図るとともに、安全適正就業

委員会による安全パトロールの実施や事故原因の徹底した分析をおこない、再発防止に努めます。また、安全パトロールでの指摘事項については、今後の安全就業に役立ててもらおうよう、就業会員へ確実にフィードバックしてまいります。

(2) 安全意識の向上

就業前のミーティングにおいて、業務内容の把握と会員の健康チェックを励行します。また、毎月1日を「安全の日」と定め、会員の“安全”に対する意識の喚起、高揚を図り就業時や家庭内の事故防止に努めます。

(3) 安全就業の研修の実施

安全就業及び交通事故防止のための講習会を実施し、「安全推進大会」を開催し安全就業に対する意識の向上に取り組みます。

(4) 健康管理の推進

会員の健康の保持増進のため健康チェック票の活用や、希望する会員に対して衛生管理者による健康相談の実施、センター会報誌「いきがい」による健康に関する情報提供をしてまいります。また、ポイント制度に健康診断受診を追加することで積極的な受診を推奨します。

4. 適正就業の推進

「働き方改革」推進のため、ワークシェアリングやローテーション就業による就業機会の公平化及び未就業会員の解消に努めます。

また、請負契約としてなじまない就業形態を是正するため、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」を基準に、労働者派遣事業や職業紹介事業に切り替えることにより、就業の適正化を図ります。

5. 財政基盤の確立

当センターは営利目的の団体ではなく公益社団法人であり、その事業運営は会費や受注事務費に加え国や市の補助金などの公費を含め成り立っています。

このため、事業の継続的かつ安定した事業運営を図ることが必要であり、センターの財政状況の分析、業務単価、事務費率などの見直しを図るとともに、新たな国の施策であるデジタル化整備促進事業に前向きに取り組み、財源の確保に努めてまいります。

また、第4次中期基本計画（令和3年度～令和7年度）に沿った推進状況の検

証及び評価をおこない、適正な運営に取り組みます。

6. 会員活動と福利厚生の実

会員が生きがいをもって生き活きと元気に働き、活動することはセンターの大きな目的の一つであり、そのためには就業の機会とともに、活動の機会と場の整備が必要です。

会員の特技・技能を活かした独自事業の拡充や親睦旅行、同好会活動等、会員の福利向上を図るとともに、地域とのかかわりを深め、ボランティア活動のほか、会員同士また会員と市民の交流の場づくりに努めます。

7. 組織の充実強化と効率的なセンター運営

センターを取り巻く情勢は日々変化しており、こうした社会環境、生活環境の変化に的確、迅速、かつ柔軟に対応していくためには業務や組織の見直しと時代に沿った機動的な組織体制の構築が重要です。

ICT（情報通信技術）の活用が徐々に浸透している中、並行したデジタル化の推進により事務効率を上げていくよう努めてまいります。

また、行政や商工団体等の関係機関との連携を強化し、ホームページの拡充、メディアの活用などによりセンター業務の一層の理解を深め、事業の発展、拡充を促進します。