

令和6年度 事業計画

はじめに

令和2年1月に端を発した「新型コロナウイルス」の感染も4年が経過し、感染法上の分類が5類に引き下げられた事により、我々の生活もコロナ前の状態に戻りつつあります。しかしながらコロナウイルスのみならずインフルエンザウイルス等の感染症報告も高止まりの傾向が続いている中で、構成員が高齢者であるシルバー人材センターは、このような状態に気を配りながら様々な活動をしていく事には変わりはありません。

世界や国内の情勢に目を向けると、ロシアによるウクライナへの侵攻から2年が経過した現在も戦況は収まる兆しも見えない中、イスラエルとパレスチナの紛争による中東情勢の悪化も加わり、原油高や物価の上昇は、市民生活を圧迫しており、実態を伴わない株価の上昇、1月1日に発生した能登半島地震と各地で続く群発地震と世の中を取り巻く状況不安定な状態は増大しております。

シルバー人材センターは、地域の日常生活に密着した就業機会を提供することにより高齢者の「居場所」と「出番」をつくり、「生涯現役社会」の実現に役割を果たしており、併せて、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を実行し、地域社会の活性化と医療費や介護給付費の削減に寄与している所ではありますが、前述した社会情勢の変化はシルバー人材センターの運営や会員の就業機会にも大きく影響を与えているところであります。

一方高齢者をめぐる国の動きは、70歳までの就業機会確保の努力義務を課すこと等高齢法の改正により、65歳への定年延長のみならずそれ以降の年齢まで定年延長を促す流れになっており、高齢者の働き方の選択肢が増えて来ており、このような動きはシルバー人材センターの会員確保に対し大きな影響を与え、入会年齢を上げる要因になっております。

このような社会環境の変化に加え、令和5年10月より適格請求書等保存方式(インボイス制度)の段階的な実施が開始された事による新たな税負担、更には本年秋には「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス新法)が施行される事を見据え同法への対応を図るべく、センターの会員への就業機会の提供のう業務委託によるものについては、発注者から会員に対して直接業務委託が行われる形式となるように契約方法の見直しが進められている動きもあり、センターにとっては今後の大きな制度上の変革に対応するため、会員を含めシルバー事業のデジタル化を推進し事業の効率化を目指していきます。

今後益々深刻化する人手不足社会にとっては、元気で働く意欲のある高齢者は欠かせないものとなる為、その一翼を担うシルバー人材センターに向けられる地域社会の期待は一層大きなものとなっています。

そうした期待に応え、高齢者の長年培ってきた能力・知識・技能を生かして地域の活性化のために貢献し、高齢者の健康維持や生きがい作り就業支援を図るために、魅力ある事業展開を進める必要があります。

そこで、当センターは「人生100年時代を迎え元気なうちは年齢を問わず働く高齢者」「活動することにより自分自身の健康のみならず地域社会に貢献する高齢者」を目指し、コロナ禍や社会構造の変化等で減少した会員数の維持拡大に重点を置き、新型コロナウイルス感染防止対策を行った上、従来からの請負・委託事業を更に推進す

るとともに、介護保険制度の改正にともなう市独自の基準による訪問サービスをはじめ、育児、子育て支援等の事業について積極的な受注に努めていくと共に、会員相互の活動を徐々に再開し、多方面から高齢化の進む地域社会へ貢献できるよう努めてまいります。

派遣事業においては、企業の定年延長など社会経済環境の変化に対応し、継続的かつ安定的な事業運営を図るため、適正就業ガイドラインを遵守し、県シルバー人材センター連合会との連携を図り、より積極的に進めるなど、就業機会の拡大に取り組んで参ります。

また、役職員及び会員が一体となって組織の強化と合理化・効率化や、会員の事故防止対策や技能講習への取り組みを進め、会員一人ひとりが、入会促進と新たな就業分野の開拓を行うとともに、地域社会と連携、協力やボランティア活動などにより信頼され、魅力あるシルバー人材センターの事業運営に努めてまいります。

☆ 事業実施計画の基本目標

- 1) 会員の維持拡大と会員組織体制の強化
- 2) 就業開拓の推進と就業機会の確保
- 3) 安全・適正就業の推進と健康管理
- 4) 事務局体制の整備
- 5) 財政基盤の確立
- 6) 会員活動の推進

《1》 会員の維持拡大と会員組織体制の強化

1) 普及啓発活動の推進

シルバー人材センター事業発展の原動力は会員の増強と受注拡大の促進が重要であり、シルバー事業が正しく理解され、地域になくしてはならない存在として事業拡大、発展が図られるようにあらゆる機会を通じて普及啓発活動の推進と共に会員による入会促進に努める。

また、特別会員としての「ゴールド会員」制度により、会員の高齢化に伴う体力的理由等により通常の実業が困難となった会員の退会を防止し、ボランティア活動など、会員が生きがいを得て活動できるよう努める。

- ① 雇用状況の変化と超高齢化に対応し、高齢全階層の実業機会の確保に努める
- ② シルバー事業の趣旨、仕組の啓発用パンフレット等を作成し、一般家庭・事業所・自治会等に配布し理解とPRに努める
- ③ 会報「シルバー恵那」を市内全家庭に配布し、シルバー事業の紹介、入会案内などのPRに努める
- ④ 「シルバーお知らせ」を年6回（偶数月）発行。会員、関係機関等に配布し広報に努める
- ⑤ 新聞、ケーブルテレビ等の報道機関や市の広報誌の活用などによるPRを図る
- ⑥ シルバーのホームページを充実させPRに努める。

- ⑦ 役員及び会員の口コミによる新規会員の加入促進を図る。
- ⑧ 新入会員説明会の周知を図り、参加者の確保に努める。
- ⑨ 地域のイベント、ボランティア活動等を通して、普及啓発活動（チラシ等を配布しPR）を積極的に行う。

2) 会員組織体制の強化

シルバー人材センター事業の円滑な推進を図るためには多くの会員による組織化された運営体制の確立と、会員自らが就業に取り組む意識が必要である。

又、会員の維持拡大には、女性会員の確保が必要でありこのため、女性のニーズに沿った就業の場の拡大や、女性委員会を中心とした「女性のつどい」を開催し就業以外の活動にも注力し、幅広く女性会員の拡大を推進する。

契約方法の見直しには、就業手順のデジタル化が必須な為、国、全シ協、連合会の指導を受け、必要な時期に移行が出来るよう準備を進める。

- ① 会員主導の運営を図るため、各委員会（総務・安全就業・福祉家事援助・広報編集・女性）等の組織を設置し、事業の運営と推進に努める
- ② 毎月理事会を開催し、事業の実態を把握し組織運営に努める
- ③ 会員の交流と連帯感を図るため、地域班、職群班の組織の育成に努める
- ④ 役職員と会員の連携を図り事業推進に努める
- ⑤ 女性会員の拡大に努める
- ⑥ デジタル化の推進に努める

《2》 就業開拓の推進と就業機会の確保

1) 就業機会の確保と未就業会員の解消

会員の就業機会の確保と拡大のため、労働者派遣事業を推進するとともに、役職員、会員が一体となり公共団体や企業、個人からの受注に努め、就業率の向上と就業機会の拡大に努める。

また、会員の公平、適正な就業機会の確保を図るため、長期就業基準に基づくローテーション就業の実施など、未就業会員の解消に努める。

- ① 会員一人ひとりが積極的な就業開拓を展開する事により事業拡大を推進する
- ② 役職員、会員による公共団体や企業への就業受注訪問等を推進する
- ③ 会員の口コミ運動による就業開拓「1会員・1就業確保」の推進
- ④ 会員相互の就業の分担やローテーション就業を推進する

2) 技能習得と知識向上

県シルバー連合会主催の講習会については、高齢者（一般を含む）が、地域住民からの多種多様な仕事の要望に応えるための講習であり、高齢者の雇用、就業に結びつく効果やシルバー会員の確保につながるため、連携を図り、技能の習得及び知識の向上と就業機会の拡大に努める。

- ① 高齢者活躍人材育成事業等の技能講習に取り組む
- ② デジタル推進化講習会、就業会員の減少を抑制する為の独自の技能講習等を必要に応じ実施する

3) 福祉・家事援助サービス事業の推進

高齢化社会が益々進展することが見込まれ、福祉・家事援助サービス事業・子育て支援事業の需要は急速に高まっている。

しかしながら、利用者と密に接する機会の多い本事業は、ここ数年コロナ禍により活動を制限されてきた。

高齢者世帯や一人暮らしの高齢者等、地域におけるサポートが必要な者（高齢者・障害者）の生活を支えるための事業として、感染状況を踏まえ行政機関を始めとする関係機関及び介護事業者等と十分な連携を図り、高齢者等の福祉関係事業にさらなる貢献に努める。

- ① 福祉関係事業の普及啓発を全地域に対し積極的に行う
- ② 行政機関及び関係機関と連携強化を図り、円滑な事業活動に努める
- ③ 福祉・家事援助会員の増強・拡大と事業の積極的なPRを図る
- ④ 子育て支援事業の取り組みを推進する
- ⑤ 訪問型サービス A、軽度生活支援事業の確実な実施と推進を図る

4) 有料職業紹介事業の推進

雇用を希望する高齢者のため、本人の意向に沿いハローワーク及び県連合会と連携を図り、有料職業紹介事業を推進する。

《3》 安全・適正就業の推進と健康管理

シルバー人材センター事業については、会員の安全な就業の確保が基本であり、会員一人ひとりが就業中の事故と交通事故など途上の事故を未然に防ぐため、各種就業講習など安全就業の徹底を図る。

しかしながら、ここ数年の事故状況をみると、傷害事故・賠償事故共に発生件数が増加傾向にあり、令和5年度には過去最多の件数に登っていることから、「安全は、すべてに優先する」という基本理念に立ち返り会員一人一人の安全意識の高揚を図り、防ぐことの出来る事故は撲滅していく様に努める。

会員の経験や技術等を十分に把握し、公平な就業機会を提供するなど、厚生労働省の適正就業関係通達及び就業基準に基づき、適正な就業に努める。

会員自らが健康に就業できることが基本であり、会員自らが健康管理意識の高揚に努めると共に情報提供等健康管理の指導に努める。

- ① 安全就業パトロールを定期的実施し、就業現場を巡回し安全な就業について周知する
- ② 適正就業を図りながら、労働者派遣事業を推進する

- ③ 安心・安全な就業のため、会員は、必ずシルバー人材センターから業務を請け負い、シルバーの事業としての認識の高揚を図る
- ④ 健康管理講習及び健康チェックを会員が自ら行い、健康状態の把握に努める
- ⑤ 安全・適正就業心得10カ条の励行に努める
- ⑥ 就業現場の事前確認も含め、仕事の内容を十分把握し、事故防止を図る
- ⑦ 高所作業等危険・有害な業務、損害賠償額が多額となる仕事は受注を避ける
- ⑧ 職群班活動の推進と「各作業別安全マニュアル」に基づく作業実施に努める
- ⑨ 会員自らが作業現場の下見や見積り等を行うなど、危険個所の事前把握を行うと共に事務局と連携を図る

《4》事務局体制の整備

1) センターの職員体制

本部事務所に常勤職員5名、非常勤職員1名、恵南事務所に非常勤職員2名とし、合理化と財政の健全化を行う。

《5》財政基盤の確立

1) 事業実施計画等の策定

本年10月より経過措置が開始されたインボイス制度の影響を鑑み、シルバー事業の継続的かつ安定した事業運営を図っていくため、センターの財政状況を分析し、事務费率、会費、業務単価などの見直しによる財源の確保、及び会員の加入促進、多様な仕事の確保などを計画的に実施していくため、実情に沿った令和6年度以降の事業実施計画の策定によりシルバー事業の安定化を図る。

(1) 自主財源の確保

- ① 受注件数及び契約金額を拡大し、事務費の確保を図る
- ② 他のシルバーの状況及び当シルバーの財政状況等を勘案しながら事務费率の適正な算定を行う。
- ③ 正会員会費、特別会員「ゴールド会員」会費等の改定を検討する
- ④ シルバーの安定経営のための各種業務単価の見直しを検討する
- ⑤ 効率的な事務局体制により経費の削減を図るため、事務経費の削減とシルバーの安定経営を目指す
- ⑥ インボイス制度を含む消費税の影響を考慮した事務費、就業代金の更なる検討をする

(2) 各種補助金の継続支援と借地料の軽減

- ① 経済情勢の厳しい中、国・市等からの補助金の安定的な継続を要請する
- ② シルバー本部事務所の借地料軽減と用地取得を図るよう市へ要望活動をおこなう

2) 指定管理者制度への取り組み

- ① 岩邑いきがい会館について、「指定管理者」として対応できる当センターの組織体制の強化と財政支援要請に努める
- ② 行政施設の指定管理については、費用対効果等も勘案し検討する

《6》 会員活動の推進

1) 会員活動と健康管理

会員は、コロナウイルス感染防止対策や健康管理に常に十分留意するとともに、会員の喜びと生きがいを尊重し、会員相互の親睦に努める。

- ① 会員のサークル活動等を通じて会員相互の親睦と情報交換を図る
- ② 会員の趣味を生かしたサークルの育成に努める
- ③ 会員の健康診断を促進し、会員自らの健康状態の把握に努める
- ④ 女性のつどいなどにより、会員相互の親睦と研修等を行い、会員の確保及び組織の強化に努める

2) ボランティア活動

会員が健康で働く喜びと生きがいを持ち、地域社会への貢献を行うため、地域班による除草、清掃、剪定など公共施設等へのボランティア活動を実施し、地域に密着したシルバー人材センターとしてのPR活動と会員の親睦に努める。

《7》 事業計画達成の努力目標

1) 会員数	600	人
2) 受注件数	3,540	件
3) 受注契約金額	165,000	千円
4) 派遣事業件数	38	件
5) 派遣事業契約金額	34,850	千円
6) 全事業就業延人員数	37,650	人/日