

公益社団法人秦野市シルバー人材センター
令和4年度事業計画

I 基本方針

令和3年度も世界中で猛威を振るう新型コロナウイルス感染症の勢いは衰えず、世界的規模での拡大という未曾有の事態に雇用情勢をはじめ社会経済活動は大きな打撃を受けています。

また、人口減少、少子高齢化が急速に進行する中で、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部が改正され、令和3年4月1日から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされましたが、このことはシルバー人材センターにとって、新規入会者の減少や高年齢化といった影響が出てくるのが懸念されます。

そうした中、令和3年度決算ベースで受託事業収益の20%以上を占めるカルチャーパーク及びおおね公園に指定管理者制度が導入される影響で、契約金額が前年度に比べて大きく落ち込みます。さらに、令和5年10月から複式税率に対応した適格請求書等保存方式（以下「インボイス制度」という。）が導入される予定で、同制度が導入されますとシルバー人材センターにとっては、配分金の10%相当の税負担が新たに生じることになり、これまでに経験したことのないような財政危機に陥ることが想定されます。

昭和54年10月にシルバー人材センターの前身である高齢者生きがい事業団としてスタートし、今日まで順調に発展してきた当センターは変革の時期を迎えることとなります。特に、令和4年度は、インボイス制度への対応として、事務費の引上げについて発注者であるお客様の理解を得るなど、令和5年度からの消費税納税に備えるための準備行為に着手しなければなりません。

そのためには、お客様に負担を求めるばかりではなく、センター自らも経費削減に一層取り組み、最少の費用で効率的な事業展開を図ることや、「事業の運営」から「事業の経営」へと意識改革を進めていくこと等が必要となります。

そこで、当センターにとって大きな変革期にあることを踏まえ、今後5年間の重点目標及び基本施策を明らかにした第5次中・長期基本

計画（以下「基本計画」という。）を策定しました。

計画初年度の令和4年度は、基本施策の実施主体、実施方法等について審議し、決定するとともに、それに対する評価・検証を行い基本計画の実現を図るための取り組みを進めていきます。

Ⅱ 重点目標及び基本施策

重点目標	基本施策
1 会員数の確保・拡大	(1) 会員の入会促進 (2) 会員の退会抑制 (3) 女性会員の拡大
2 就業機会の拡大・提供	(1) 多様な就業先の開拓 (2) 女性会員の就業先の拡大 (3) グループ就業の充実
3 安全就業の推進	(1) 安全・安心就業の徹底 (2) 健康管理の促進
4 経営基盤の強化	(1) 事務費の改定 (2) 固定経費削減の取り組み (3) 事業収益増収に向けた取り組み
5 組織・執行体制の見直し	(1) 会員組織の活性化への取り組み (2) 事務局体制の見直し

1 会員数の確保・拡大

(1) 会員の入会促進

- ①公共施設等を活用した出張入会説明会を開催するとともに、入会説明会の実施方法を見直し、個別対応の時間を設けて入会へとつなげます。
- ②一人一会員入会運動（友達の輪大作戦）に取り組み、口コミ活動等を展開し、会員による勧誘活動の強化に取り組みます。
- ③会員優待協力店舗に会員証を提示することで、店舗独自のサービスを受けることができる会員優待事業の実施に取り組みます。

(2) 会員の退会抑制

- ①高齢等により就業できなくなった会員について、就業をしなくてもゴールド会員としてシルバー人材センターに加入していただけるよう、ゴールド会員承認条件の緩和等について見直しを図ります。

(3) 女性会員の拡大

- ①女性会員の役員への登用を積極的に進め、女性による女性のため

の就業機会の確保等に取り組むなど、女性が加入しやすい環境づくりに努めます。

- ②女性限定のイベント等を開催し、女性会員相互の交流や親睦の機会の拡充に取り組みます。

2 就業機会の拡大・提供

(1) 多様な就業先の開拓

- ①民間事業者及び行政機関に対し、シルバー人材センターの役割と意義を理解していただき、既存の受注の継続及び新規発注の働きかけを促進します。
- ②会員が有する資格や技能を生かし、人材派遣による就業について取り組みます。
- ③就業開拓サポーターによる民間事業所への訪問活動を強化するとともに、未就業会員について就業相談日の活用を促し、就業機会の確保に取り組みます。

(2) 女性会員の就業先の拡大

- ①職域について男女の区別をつけずに、男性会員の職域とされてきた分野についても積極的に女性の就業を推進します。

(3) グループ就業の充実

- ①グループ就業の共通課題である受注の在り方や就業会員の確保、後継者の育成等については、シルバー人材センターの存続を左右しかねない課題であることから、将来のあるべき姿を含め、グループ代表会議で課題の解決を図っていきます。

3 安全就業の推進

(1) 安全・安心就業の徹底

- ①職場巡回パトロールの結果について、ホームページ等を活用して会員へ周知を図り、安全意識の高揚に努めます。
- ②事故に伴う再発防止や熱中症等の情報について、ホームページやSmile to Smileを活用して速やかに提供します。

(2) 健康管理の促進

- ①秦野市と連携して日常生活における健康管理をテーマとした事業の実施や、会員に対して健康診査等の受診勧奨の徹底を図ります。

②作業前の簡単なストレッチなど、準備体操の実施を推進します。

4 経営基盤の強化

(1) 事務費の改定

①インボイス制度への対応として、事務費率を段階的に引き上げる等、税財源の確保を図るための準備に着手します。

(2) 固定経費削減の取り組み

①指定管理者制度導入、最低賃金引上げ等による影響やインボイス制度への対応として収入支出予算編成に当たっての基本方針に基づき、固定経費である人件費及び管理経費の削減に取り組みます。

(3) 事業収益増収に向けた取り組み

①ペコちゃん公園に近接した立地条件を活かして、「別館きずな」での子どもや親子向けのイベント、物販事業の実施について取り組んでいきます。

②秦野市と連携を図り、粗大ごみのリサイクル販売事業の実施について検討します。

5 組織・執行体制の見直し

(1) 会員組織の活性化への取り組み

①地域班活動について、活動再開の有無や班長制等地域班組織の存立を含め、在り方について検討します。

②地域ニーズ等を踏まえ、地域住民と連携するなど地域貢献・ボランティア活動の場の創出に取り組んでいきます。

③会員相互の親睦を深める事業や別館きずなを交流の場とする取り組みについても検討します。

(2) 事務局体制の見直し

①事務の合理化・効率化や事務局のスリム化を進め、事業規模や事業内容に適した職員数とするため、事務局の職員定員の適正化に取り組めます。また、会員への事務委託についても研究を進め、事務の効率化と会員の活用について検討します。