

《 令和4年度 事業計画書 》

新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大から2年が経過した今日、日本経済は依然として厳しい状況にあり、社会生活にも大きな影響を及ぼしており、国を挙げての様々な感染拡大防止策が講じられるなかで、先行きについて持ち直しの動きが見えてくることが期待されているところです。

一方では、急速に進む少子高齢化による労働力不足に対応するため、「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、70歳までの就業機会確保の努力義務が企業に課されるなど、国や地方自治体、そしてシルバー人材センターへの高年齢者が活躍できる環境の整備がより一層求められています。

このように、シルバー人材センターを取り巻く環境も大きく変化しており、就業を通じて高年齢者の福祉の増進を図ることを基調にしながらも、人手不足分野や現役世代の下支えを担う労働力提供への役割にも期待が高まっています。

こうした環境下、埼玉県シルバー人材センター連合では、会員拡大キャンペーンを展開、減少傾向にある会員増強を推進し、また専門のコーディネーターにより「営業マニュアル」や「面談マニュアル」を策定して、新たな就業開拓や高齢化する会員と就業のマッチングを推進するなど、県内各センターへの支援を広げています。

当センターの事業実績は、平成29年度をピークに減少傾向にあり、会員数では令和2年度、キャンペーンが功を奏し若干上向いたものの、その後の伸びは低調となり、令和3年度の契約金額も新型コロナウイルス感染拡大の影響を大きく受けた令和2年度を若干上回る程度で推移しています。

そのような状況を受け、令和4年度は更なる会員拡大の推進や退会抑制を図るために、多様な就業機会の開拓、特に女性会員向けの新規就業開拓を重点に推進してまいります。具体的には、キャンペーンを活用した会員拡大に加え女性限定説明会の開催など、工夫を凝らした会員拡大事業を展開します。また、就業開拓員を増員して新規就業開拓を推進すると共に、就業開拓戦略会議を立ち上げ、センターが一丸となった新規就業開拓に取り組めます。

さらに、コロナ禍にあって、思うような事業展開ができない今日、仲間づくりや地域貢献を目指したボランティア活動の推進をはじめ、感染対策を考慮したセンター事業の充実を図ってまいります。

以上を踏まえ、第二次中長期計画に沿った取組み事項を以下に示します。

(1) 会員の確保

全国的にも会員の減少傾向が続き、令和2年度には19年ぶりに70万人台を割り込み、会員増強は全国的にも喫緊の課題となっています。地域社会の課題や地元企業等のニーズに十分に応え、地域に根差し広く社会に認知されるシルバー人材センターの会員として誇りを持って活躍するためには、会員の増強が不可欠です。

当センターでは令和2年度末の会員数684名に対し、令和3年度2月までの入会者は83名、退会者70名を数え現在697名となっています。

本市の60歳以上人口に占める入会率は2.1%と県内平均とほぼ同率ですが、女性入会率は0.9%と非常に低く、また会員比率も23.2%と県内平均(31.3%)を下回る状況となり女性会員の増強が重点課題と言えます。

《広報活動の充実》

- ・ホームページは、既存会員向け並びに既存顧客向け情報発信に留まらず、新規入会者や新規顧客募集などリアルタイムな情報発信ツールとなることから、常に情報を更新し積極的に活用してまいります。
- ・センターの広報用ポスターの掲示やチラシの配布、および市の広報紙を利用したPRなど、様々な媒体を活用した広報活動に取り組みます。

《女性会員の増強》

- ・近年入会説明会への女性の参加率は、上昇傾向にあるものの入会率は、男性よりも低くなっています。説明会に出席した人が入会をためらう現状を捉え、対策を検討し会員増強に取り組みます。
- ・女性会員の増強を強調するために、女性限定入会説明会を開催するなどして、女性会員拡大に取り組みます。

《入会説明会の充実》

- ・二か年実施した入会拡大キャンペーンおよび定例の入会説明会を検証し、さらなる新規入会者の拡大に取り組みます。
- ・イベントと抱き合わせにした入会説明会などを開催して、説明会参加者の増強に取り組みます。

《高齢会員への支援と退会者の抑制》

- ・「ゴールド会員制度」を施行し、就業が困難になった会員のセンター行事や親睦会行事への参加を促し退会抑制に取り組みます。

(2) 就業の充実

当センターの就業率は、令和2年度実績で88.6%となり、県内平均75.3%を大きく上回る実績を残しています。近年の会員の高齢化による就業形態の変容と80人近い未就業者、そして会員拡大キャンペーンでの多くの新規入会者に対応するため、新たな就業先の確保と女性会員向けの就業開拓は当センターにおいて喫緊の課題といえます。

《未就業会員の就業支援》

- ・未就業者へ送付するセンターからのお知らせ(毎月発行)に、お仕事(求人)情報を同封するなどして未就業者の就業促進に取り組みます。
- ・出前就業相談会など様々な場面を捉えた就業相談会を開催し、定期的な意向確認を実施して就業に結び付くよう取り組みます。

《ワークシェアリング就業の推進》

- ・ワークシェアリングやローテーション就業を発注者および会員に理解を求め、ひとりでも多くの会員が就業に就けるよう取り組みます。

《女性会員・高齢会員に適した職種、就業先の確保》

- ・入会説明会時のアンケートや未就業者への聴き取りにおいて、希望する職種等を聴取して就業開拓へ繋げるよう取り組みます。
- ・正副理事長をメンバーに加えた就業開拓戦略会議の月例開催を通じて、センターが一丸となった新規就業開拓に取り組みます。

《研修会の充実》

- ・会員としての心構えや基本理念の浸透などを図るための新入会員研修会をはじめとして、救急救命講習や接遇研修などの就業に役立つ各種研修会の充実に取り組みます。

(3) 安全就業の推進

シルバー事業は、健康で働く意欲のある高齢者が就業を通じて自らの人生をいきいきとしたものにしていくことが主旨のため、事故に遭う、事故の不安を抱えて就業することはあってはならないことです。

会員一人ひとりが仕事を選ぶ時から、安全は自分自身の問題として取り組む「安全＝自己管理」の意識を持つことが最も大切です。

《安全就業の推進強化》

- ・新入会員研修会を通じて「安全就業」意識の醸成に取り組みます。
- ・安全・適正就業委員会における安全就業への取り組み強化をはじめ、事故取扱基準の適正な運用により効果的な再発防止に取り組みます。
- ・安全パトロールがより効果的に安全就業に繋がるよう、実施内容の充実に取り組みます。

《事故の未然防止への取り組み強化》

- ・安全に関する各種研修会および安全標語の募集と活用を通じて、安全＝自己管理の意識の醸成を図ることに取り組みます。
- ・安全就業意識の向上に繋がるよう、安全ニュースの充実に取り組みます。
- ・今年度、公用車管理規程を策定し安全運転管理者による、公用車の維持および運用管理を図り安全運転管理体制の確立に取り組みます。
- ・公用車の使用許可を原則75歳までとし、面談等で特別に認めた80歳までをもって使用を中止とします。

《会員の健康づくりをサポート》

- ・自らの身体機能低下を十分意識し、心身ともに無理な負担をかけないように促し、病気や事故の予防と健康管理に資するため、「体力測定」および「からだの衰え度チェック」などを開催し健康づくりをサポートいたします。
- ・フレイル予防サポーターによるフレイル予防教室を地域の集会所等で会員および地域の高齢者等を対象に開催するなどして、健康づくりとシルバーのPRに資するよう取り組みます。

(4) センター活動への参加促進

シルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき運営される公益社団法人であることから、センター活動への主体的な参加、そして法人運営への参画が求められています。

基本理念の浸透をはじめ会員にとって魅力あるセンター事業の展開、そして参加意識の醸成に取り組めます。

《地域班活動の充実》

- ・地域班は、会員がセンターにおける組織活動の第一歩を踏み出す場であり、センターの自主的・主体的な組織運営を支える基礎的な組織として機能することが求められています。
- ・地域班の活動の主体は会員であるとの基本原則のもと、地域班の設置目的や役割、活動についての浸透および適切な情報提供を通じて地域班活動の支援に取り組めます。

《基本理念の浸透》

- ・基本理念は、センター事業をより発展的かつ持続可能な組織としていくために、会員個人個人への意識の浸透が望まれます。「会員のしおり」を作成し、新規入会者だけでなく既存会員へも配布することにより更なる基本理念の浸透に取り組めます。

《センター事業の充実》

- ・センターは、社会経済状況の変化や会員の就業目的の多様化などに適切に対応しながら、高齢者が地域で元気にいきいきと活動することを支えていくことが求められています。
- ・魅力あるセンター事業は、就業の提供と同様に会員の満足度アップに繋がり、退会抑制のみならず新規会員の増強にも繋がることから、様々な機会を捉えた会員ニーズの把握や他センターでの取り組み事例を参考にしながらセンター事業の充実に取り組めます。
- ・引き続き、会員サロンにおいて会員アンケートを実施します。
- ・令和6年度を始期とする第三次中長期計画策定に向け、会員のニーズを把握するため会員全員を対象とした「会員アンケート」の実施に取り組めます。

《シルバーポイント制度の導入》

- ・昨年度より導入したシルバーポイント制度の効果を測定し、更なる制度の充実に取り組みます。

《ボランティア活動等の推進》

- ・社会参加を通じた生きがい創出や地域社会への貢献を果たすには、ボランティアは効果的な活動となると共に、センターのPR効果にも繋がることから積極的な推進に取り組めます。なお、ボランティアポイントなどの創設にも取り組んでまいります。

(5) 運営基盤の強化

二か年にわたる新型コロナウイルス感染拡大による社会経済への打撃や高齢法の改正による雇用延長の影響を受けた新規会員の減少と会員の高齢化など、シルバー人材センターを取り巻く環境は大きく変化しております。

一方では、人手不足分野や現役世代の下支えを担う労働力提供への役割にも大きな期待が寄せられています。

そのような中、シルバー人材センターの運営基盤の強化と公益社団法人としての適正な運営は喫緊の課題となっております。

《理事会・各種委員会の活性化》

- ・公益社団法人であるシルバー人材センター事業に携わる理事は、責任と役割を十分に理解し積極的にセンター運営に寄与することが求められています。研修会参加などによる理事および委員の意識や資質の向上に取り組めます。
- ・各種委員会は、センター事業を運営するうえで重要な組織であり、創意工夫によって活力を維持する必要があります。研修会参加や他センターとの意見交換等により委員一人ひとりの意識や資質の向上に取り組めます。

《事務局の強化》

- ・会員総会、理事会、事務局および会員就業組織の組織単位で成り立つシルバー人材センターにおいて、事務局は就業機会の提供を主な役割として就業需給システムの運営をはじめとして、法人管理、会計処理、事務手続き等の

業務を担っています。このように組織維持のための管理部門と事業遂行の事業部門を受け持つ事務局の強化はシルバー人材センター事業の維持発展を図るうえで必要不可欠となります。今年度は就業開拓員を増員するなど事務局員の資質および意識向上に取り組みます。

《財政の安定化と公益法人としての経営》

- ・シルバー人材センターは、高齢者に就業の機会を提供することにより公共の福祉に資する組織として設立され、公的な財政支援を受け運営されています。また、受託事業収益も財源の一端を担い欠かせない状況の中、昨今コロナ禍の影響を受けた経済の停滞等は、センター事業へも大きな影響を及ぼしています。このような状況下、公益法人としての収支相償の原理原則に従い、予算執行の精度を高め財政の安定化をより一層図ることが求められています。
- ・新規就業開拓による受託収益事業の増収を図ることは勿論のこと、ICTを活用した事務執行の効率化などの費用対効果を意識した事務改善を推進することにより更なる財政の安定化に取り組みます。

《インボイス制度への対応》

- ・令和5年10月より施行される「インボイス制度」では、インボイスを介在した取引のみ「仕入税額控除」が認められることとなります。会員は原則免税事業者であるため、センターとしては会員に支払う配分金に含まれる消費税額分について、仕入税額控除を行うことが出来ず、新たな納税コストが発生することとなります。
- ・インボイス制度が実施された場合の対応策としては
 - ① 事務費率を上げることで発注者に負担していただく
 - ② 会員に支払う配分金を下げることで会員に負担していただく
 - ③ 上記①と②のミックス型上記①～③のいずれかしか方法が無い状況です。
- ・全シ協「会計・経理検討委員会報告書」では、未定稿ながら「原則として、事務費率の引上げによる料金値上げで対応する。」としています。
- ・今後の対応としては、インボイス制度施行を見据えて事務費率の値上げ等の入念なシミュレーションに取り組みます。