令和５年度　事業計画

我が国が超高齢化社会に向かって急速に歩みを進め本格的な人口減少が進む中で、元気な高齢者が地域社会の課題解決の担い手となって活躍するシルバー事業は、ますますその役割を果たすことが求められています。社会の担い手不足に懸念が指摘される一方、「人生１００年時代」という、これまで経験したことが無い、長い人生を生きる時代がやってくると言われており、並行してこうした新たな時代に対応した生き方を構築していく必要があります。

新型コロナウイルスの感染症については、発生から３年が過ぎ、感染対策は大きな転換点を迎えることになりました。これまでの感染症法上の位置づけが、「２類相当」から「５類」に移行されたほか、マスクの付け方も見直されました。ただ、５類といっても季節性インフルエンザと同様の対策で新型コロナの感染が抑えられるわけではありません。そのため、令和５年度においても社会経済活動に大きな影響を与える可能性は否定できず、引き続きコロナ感染対策の徹底を図るとともに、当センターの受注への影響等を注視していく必要があります。

生涯現役社会の構築に向けた高齢者の働く環境の整備は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）に基づき、企業に７０歳まで社員の就業確保の努力義務が課せられております。この雇用延長等に伴い、入会時の会員の年齢が７０歳前後となる等、当センターの状況は、以前とは大きく変化してきています。仕事の内容によっては発注者からの依頼に必ずしも応えきれない状況も散見されるようになりました。こうした状況を打開するには、まず会員数の拡大が急務です。そのため、入会説明会に来られた方には、個々のニーズに対応したマッチングを促進するなど、幅広い層の会員の入会を目指していきます。さらには、現在進めている「シルバーポイント制度」や「フレンドリーショップ制度」などの新しい仕組みの充実に取り組むことにより、「魅力あるシルバー人材センター」を作り上げ、退会の抑制や、入会の促進を図ってまいります。

シルバー人材センターは、安全就業の推進、組織の活性化、デジタル化への対応、女性会員活動推進、派遣事業の拡大、適正就業の推進、運営の基盤強化といった課題を抱えています。

まず安全就業については、会員の平均年齢の上昇もあり、もう一段上の安全意識の醸成と具体的な取り組みが必要となっております。そのため、今年度も「安全は全てに優先する」をモットーに安全就業を徹底し、安全委員会を中心に、令和５年度も「事故ゼロ」を目指します。さらに、令和４年度から始めた

ヒヤリハットの報告提出をさらに奨励するとともに、危険予知の感覚を磨くKYT（危険予知トレーニング）への取り組みについても推進してまいります。

コロナ禍で、「シルバーの日」に係る普及啓発事業や伊賀上野NINJAフェスタが、このところ中止となるなど、会員の交流や活動の機会が減少していることから、シルバーの活性化が喫緊の課題となっています。そのため、会員本位の運営体制づくりを進めるため、職群班の班長会議等の開催により、仕事をする上での技術や意見の交換を行うとともに、仕事の取り組み方について、会員相互で協議検討します。同時に、シルバーをPRする機会も減少していることから、各種広告等もその効果を十分検証した上で活用していきます。また職員会議（毎月）を行い、問題提起と事務局体制の強化を図ります。

社会のデジタル化が進むなか、当センターでは、徐々に会員との連絡にスマホ等の活用を進めています。最近ではスマホを使えないことによる不利益が顕在化してきている側面もあるため、会員がＩＣＴ機器を活用していくための講習会を実施し、できる限りシルバー会員のデジタル化への支援をしてまいります。ただ、スマホ等を使えない会員も少なくない状況があるため、従来の方式による紙ベースでの連絡も並行して実施していきます。

女性会員が健康で活き活きと活躍できる場を提供し、女性の会が組織としてさらに発展できるような対策を検討するほか、女性会員拡大を目指して様々な企画を講じます。

派遣事業については、多様化する職業ニーズに対応するため、適正就業の推進とも関連するなかで、指揮命令を伴う等の請負にそぐわない業務については、請負から派遣就業への転換を図ります。

運営の基盤強化については、特に令和５年１０月から導入されるインボイス制度（適格請求書等保存方式）は、シルバー人材センターに与える新たな税負担であり、運営上の大きな課題となることから、インボイス制度施行を見据えて令和４年度から取り組んできております事務費率のアップなど、入念なシミュレーションを活かして的確な対応をしてまいります。

いずれにしましても、高齢化社会にあって今日のシルバー事業があるのは、市をはじめとする関係機関、各事業所、地域の方々の深いご理解・ご支援のおかげであります。

当シルバー人材センター事業を取り巻く、これら現状を把握し、高齢者の生きがいの充実と福祉の増進を図り、活力ある地域社会づくりを目指して、各種事業を実施し、会員の拡大と就業機会の拡大を推進します。

１．基本方針

①　組織運営体制の充実と会員連携の強化

② 会員の加入促進と普及啓発活動
③ 安全・適正就業の推進
④ 就業機会の開拓推進
⑤ 技能支援と各種講習の推進
⑥ 福祉家事援助サービス及び子育て支援事業の推進
⑦ 地域高齢者サポート事業の強化及び推進
⑧ 奉仕活動（ボランティア）の推進
⑨ 健康福祉活動の推進
⑩ 独自事業の推進
⑪ 特定公益増進法人制度の推進
⑫ 理事会の開催
⑬ 役職員の視察研修
⑭ 財務対策強化への対応

２．主な事業実施計画

基本方針に基づき、下記事業を実施します。

１）組織運営体制の充実と会員連携の強化

会員自らが主体となり各地区、各事業面での積極的な就業開拓が図られるようリーダー養成と会員連携の推進に努めます。

① 各種規定、要綱等の整備改正
② 専門部会の充実と各委員会活動の強化
③ 各班組織（地域班、職群班）充実と班機能の確立
④ 地域ブロックの充実（地域就業活動の促進と会員間の連携強化）
⑤ シルバーポイント制度やフレンドリーショップ制度の充実
⑥ 法人運営の経費節減の取組強化
⑦ 国からの交付金・市補助金の確保
⑧ 公共・民間事業について事務費率の引上げ
⑨ インボイス制度（適格請求書等保存方式）への対応
⑩ SMS の利用、ICT リテラシーの向上
⑪ デジタル活用支援推進事業への取組み
⑫ 再任用嘱託職員制度の導入

２）会員の加入促進と普及啓発活動

会員拡大のため、地域の諸団体等の理解と協力を得て、毎月の

入会説明会の開催はもとより各地域での就業相談会や地域事業への参画を深めることでシルバー事業の普及啓発に努めます。

また、役員と職員が取り組む会員拡大プロジェクトチームによる課題の整理により、会員・役職員が一丸となって会員拡大に取り組みます。

“魅力あるシルバー人材センターづくり”に取り組み会員拡大、就業拡大にあたります。

① 広報用パンフレット、リーフレットの配布
② 求人情報の掲載などホームページの充実
③ 普及啓発ポスターの掲示、市役所窓口封筒への広告掲示、バス後方ガラス面への広告、上野自動車学校掲示板へのポスター掲示
④ 会報「シルバー伊賀」及び市広報紙、地域情報紙、ケーブルＴＶ、日刊紙等関連メディアの積極的活用
⑤ 新入会員説明会の定期的開催、高齢者職業相談会周知、地域行事等への参画
⑥ 三シ連及び全シ協との連携協調と情報収集
⑦ 「三重県シルバーの日」の大型店舗での啓発活動
⑧ 会員紹介促進キャンペーンの活動を拡大（知人・友人を介する拡大）
⑨ 「女性の会」が中心となり女性を対象とした講習会・セミナーの企画・開催
⑩ ブロック別、地域別、老人クラブ、自治会で説明会開催
⑪ 入会説明会参加者で未入会者を勧誘強化
⑫ 会費未納者及び未就業者の方の就業相談会を開催
⑬ 未就業者への切れ目のない就業勧奨により、退会者の減少へと繋げる
⑭ ハローワークでの就業相談
⑮ 「憩のやかた」のサテライト施設としての活用検討
⑯ 集落単位、事業所単位での入会説明会の実施
⑰ 高齢法３９条に基づく業務拡大

３）安全・適正就業の推進

会員の就業に伴う事故、就業場所途上の事故を未然に防止し安全就業とするため、安全就業基準の徹底を図ると共に、会員に適正な就業機会確保に向けた適正就業基準を遵守します。

公益社団法人であるシルバー人材センターは、労働法、労働安全衛生法等の法令遵守のもと組織運営の透明性や効率的な事業運営を図ってまいります。

① 安全委員会の開催
② 安全パトロールの実施と強化
③ 安全就業のための実施計画の策定、各作業別安全就業ポイント確認・徹底
④ 健康と安全対策への簡易診断シート（チェックシート）の活用
⑤ 事故状況の把握と事故防止対策の整備及び会員への情報提供
⑥ 草刈機などによる飛び石に対する対策強化
⑦ 安全講習会への参加（車両、機械器具講習や職群別講習等の開催）
⑧ 安全就業関係情報の提供
⑨ 適正就業の徹底と就業制限の実施
⑩ 受注（見積り）業務の適正かつ効率化に向けた就業体制の充実
⑪ センター会員の働き方に係る重要な指針である「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の発注先、会員への周知
⑫ 派遣業務の就業時間を拡大する特例措置である高齢法第３９条に基づく対応。
⑬ 交通事故防止体制の強化（会員への意識づけ）
⑭ 特殊車両（パッカ―車）取扱いの熟知と危険防止
⑮ 派遣にあっては、派遣元責任者である三重県シルバー人材センター連合会の定める衛生管理規程の遵守
⑯ 熱中症、インフルエンザ、新型コロナウイルス感染防止対策の徹底
⑰ 安全講習会の内容の検討と、会員の参加者増員
⑱ 健康管理対策の推進
⑲ KYT（危険予知トレーニング）への取り組み

４）就業機会の開拓推進

会員に適した就業機会の確保及び就業の場を提供するため、会員、役職員が一丸となって就業の新規開拓及び拡大に努めます。

会員の平均年齢が 75.2 歳、入会者の平均年齢が 71.2 歳となっ

た今、高齢者に適した就業を確保することが必要です。

地域での高齢者の就業動向や就業に関する新聞等の求人情報を分析することにより、これまで意識していなかった業種での就業などを開拓することや事業所を訪問するなどの新規就業開拓が必要です。

① 新規就業先の開拓及び拡大
② 未就業会員の就業促進
③ 事業所訪問を行い継続就業の確保及び啓発
④ 地域密着型就業の推進と開拓
⑤ 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進
⑥ 空き家等維持管理サービス事業の充実
⑦ 保育分野での高齢者の就業開拓
⑧ 介護周辺業務や軽易な介護業務の就業開拓
⑨ 新しい分野の開拓
⑩ 保育所補助分野の拡大
⑪ 地域食堂開設の検討
⑫ 商工会議所・ロータリークラブ等を介した就業開拓
⑬ ハローワークや一般求人情報を利用し就業先を開拓
⑭ デジタル活用支援推進事業への取組
⑮ ふるさと納税返礼品としての空き家管理及び墓地清掃

５）技能支援と各種講習の推進

高齢者や会員の就業に必要な技能習得のための講習会、研修会の開催と積極的参加に努めます。

① 就業にかかる各種教室・講習会（スキルアップ講習・安全運転講習等）の実施
② 職群別班長会議、講習会、懇談会の実施
③ 高齢者活躍人材確保育成事業の実施
④ 子育て支援講習会の実施（指導者養成講習含む）
⑤ 人権学習会の実施
⑥ 草刈機、チェンソーなどの取扱安全講習会の実施と受講の義務付け
⑦ 秋・お正月・春の寄せ植え教室の開催
⑧ ポーセラーツ教室や手芸教室の開催
⑨ スマートフォン教室の開催

６）福祉家事援助サービス及び子育て支援事業の推進

高齢化社会の進展で高齢者世帯が増加傾向の下、福祉家事援助等の生活支援活動・社会参加型活動を推進するとともに「介護予防・日常生活支援総合事業」を積極的に取組みます。また、放課後児童クラブ事業や世代間交流事業等の育児支援についても推進します。

① 各地区行事等への参加、地域別いきいきシルバーサロン等の実施
② 福祉・家事援助、子育て支援等にかかる三シ連主催の推進大会への参加
③ 放課後児童保育事業にかかる指導会員の養成及び登下校の児童の見守り
④ 行政や各種福祉関係団体との事業連携の強化を図り、介護保険新総合事業の積極的な取組み
⑤ 保育分野での高齢者の就業推進
⑥ 介護周辺業務や軽易な介護業務の就業推進
⑦ 放課後児童クラブの合同イベント
⑧ 福祉施設への訪問と事業拡大

７）地域高齢者サポート事業の強化及び推進

それぞれの地域の高齢者が日常生活で困っておられる短時間でできる簡易なことをその地域の元気なシルバー会員が支援（受注）する地域高齢者サポート事業（生活支援）を推進します。

① 伊賀市、伊賀市社会福祉協議会及び各住民自治協議会との連携
② 新たな事業実施地域の開拓
③ 事業普及啓発パンフレットの配布
④ 軽度生活支援事業の推進
⑤ 伊賀南部環境衛生組合との連携

８）奉仕活動（ボランティア）の推進

シルバー事業の奉仕活動推進とともに地域活動との連携を深めます。

① 各地域での奉仕活動の計画的実施
② 清掃活動等地域との事業協力
③ 地区行事、公共団体等への事業参画

④　清掃・除草ボランティア

９）健康福祉活動の推進

会員の自己管理を徹底するとともに、健康管理にかかる身近な講習会や健康講座を実施し会員の福利厚生に努めます。

①　健康診断の積極的受診の促進

②　会員の福利厚生にむけた活動の充実

③　健康増進及び健康意識の向上

１０）独自事業の推進

高齢化社会が一層進展する中、シルバー会員が受託事業だけでなく自らの事業に取り組めるよう体制の整備に努めます。

①　シルバーワークプラザの活用

②　会員独自の事業推進と事業計画の策定（憩のやかた事業等あり方の検討を含めた事業の推進）

１１）特定公益増進法人制度の推進

シルバー人材センターの特定公益増進法人の意義と寄付のメリット（税制優遇措置等）等を広く啓発し、当センター事業への有効活用に努めます。

１２）理事会の開催

シルバー人材センターの運営方針の決定や、重要事項の意思決定等を行います。

１３）役職員の視察研修

業務推進の参考とするため、先進地視察研修を行います。

１４）財務対策強化への対応

事務費率の引き上げ実施や、インボイス制度（適格請求書等保存方式）対応積立金の活用を行います。