

令和5年度事業計画

令和5年度、厚生労働省ではコロナ禍からの社会経済活動の回復を見据え、国民の命・雇用・暮らしを守る万全の対応を行うとともに、全世代型社会保障の構築を推進し、未来を切り拓く「新しい資本主義」を実現することにより、国民一人ひとりが豊かさを実感できる社会を構築することを目指している。

その中で、シルバー人材センターはデジタル化等の運営基盤の強化を図り、地域の多様な就業機会の確保及び提供を行うことによって、高齢者の活躍の推進を図ることとなっている。

超高齢社会を迎え、一人ひとりが多様な生き方を選択できる社会が求められており、そのような中でシルバー人材センターには、高齢者が長年培ってきた知識、経験を活かしつつ、自らが主体となって地域の様々な課題解決を図る取り組みを通じて、活力ある地域社会づくりに貢献することが期待されている。

このような状況を踏まえ、当センターでは事務費率の改定（8%→10%）を行い、安定的な財政運営の確保に努めることとする。さらに、SMS（ショートメッセージサービス）の配信による事務局と会員との連携強化並びにセンターホームページにおける入会説明会参加の予約受付及びセンター事業の動画紹介などの情報発信の強化をはじめとするデジタル化を推進していく。

第3次中期基本計画（平成30年度～令和4年度）の5年間で終了したことから、令和5年度を初年度とする第4次中期基本計画（令和5年度～令和9年度）を策定した。企業等における継続雇用制度や新型コロナウイルス感染症の流行など、シルバー人材センターを取り巻く環境は、大変厳しい状況ではあるが、目標指標の達成に向けて各委員会が主体となって取り組んでいくこととする。

令和5年度においては、国際的な目標である※SDGs（持続可能な開発目標）を念頭に置きつつ、以下に掲げる基本方針に基づき事業に取り組んでいく。

※ 2015年9月25日に国連総会で採択され、2030年までに達成すべき「17」の目標と「169」の達成基準が示され、世界的に共通している取り組み目標のこと。

当センターで取り組む目標は、以下のとおりとする。



<貧困をなくそう>

人々を守るためにきちんとした仕組みづくりや対策を行う。貧しい人や特に弱い立場の人たちが十分に守られるようにする。



<すべての人に健康と福祉を>

心の健康への対策や福祉を進める。



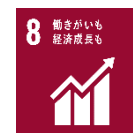
<質の高い教育をみんなに>

すべての人が男女の区別なく、技術や職業に関する教育を受けられるようにする。



<ジェンダー平等を実現しよう>

社会の中で何かを決めるとき女性も男性と同じように参加したり、リーダーになったりできるようにする。



<働きがいも経済成長も>

すべての人の働く権利を守って、安全に安心して仕事ができる環境を進めていく。



<人や国の不平等をなくそう>

すべての人が能力を高め、年齢、経済状態にかかわらず、社会的、経済的に取り残されないようにすすめる。



<住み続けられるまちづくりを>

誰もが参加できる形で持続可能なまちづくりを計画し実行できるような能力を高める。



<平和と公正をすべての人に>

差別のない法律や政策をすすめ実施する。

1 基本方針

- (1) 安全就業の強化
- (2) 就業機会の拡大
- (3) 会員の増強
- (4) 研修会の開催
- (5) 適正就業の推進
- (6) 労働者派遣事業と職業紹介事業の推進
- (7) 普及啓発の推進
- (8) ボランティア活動の推進
- (9) 組織の活性化
- (10) 財政の健全化
- (11) 第4次中期基本計画の推進

2 実施計画

(1) 安全就業の強化

- ア ウィズコロナに適応した新しい生活様式の実践に努め、感染の拡大防止に取り組む。
- イ 安全委員や安全・適正就業推進員による就業先巡回を実施して、就業環境の把握に努めるとともに、作業前運動の励行と安全行動のための注意喚起を行う。
- ウ 熱中症予防対策としてパンフレットを配付するとともに、SMS（ショートメッセージサービス）を活用した呼びかけを行う。
- エ 生活習慣病に起因する事故の撲滅を図るため、特定健康診査等の受診の奨励に努める。
- オ 事務所棟内に健康セルフチェックコーナーを設置して、日常的な体調管理の促進に努める。
- カ 市内の交通事故重複発生マップを作成して提供することにより、就業途上の交通事故を未然に防ぐとともに、交通ルールの順守と自転車の正しい乗り方の再確認のための交通安全教室を開催する。
- キ ドライブレコーダーを活用して、運転傾向の分析結果による注意喚起を行い、交通事故の未然防止に努める。
- ク 入会会員には、ヒヤリハット事例集を配付してセンターの組織全体として事故の防止に努める。

(2) 就業機会の拡大

- ア 就業機会創出委員会と就業開拓員が主体となって、新規就業先の開拓に努める。さらに、既存の発注者に対しては、他の職種のプロ案をして就業機会の拡大を図る。
- イ 独自事業（学習教室、英会話教室、リサイクル自転車、シルバー農園、リズム体操教室、太極拳教室）の充実を図るとともに、会員の経験や資格を活かした新たな事業の創出を検討する。
- ウ 仕事情報を掲載した「シルバー通信」を月2回発行して、公民館等に配置する。さらに、センターのホームページや掲示板に公開して、受注状況の提供に努める。
- エ 会員の組織力を活用して口コミによる就業機会の拡大に努める。

(3) 会員の増強

- ア 新型コロナウイルス感染症対策に応じた入会説明会を開催する。また、入会説明会は、会員増強委員会が主体となって就業体験発表や入会手続きなどを行う。
- イ 会員の口コミによる新規会員紹介制度の浸透に努め、入会の促進を図る。
- ウ 会員の退会抑制策とともに、会員を増やすためには女性会員の獲得が有益であることから、会員増強委員会でその対策について検討する。
- エ 入会希望者を対象に実施したアンケート調査では、「広報かわぐち」の会員募集記事を参考にした人が多数を占めていたので、引き続き掲載の依頼を行う。
- オ 市関連のイベント参加時には、シルバー事業の紹介ボードを掲示してPRを図るとともに、個別の就業相談を行い、新規の入会につなげる。

(4) 研修会の開催

- ア 就業に役立つ知識や技能の習得を目的に技能研修会を開催する。
- イ 信頼関係を築くためのコミュニケーション能力向上を目的とした接遇研修会や個人情報保護の意識向上を目的とした個人情報保護研修会を開催する。

(5) 適正就業の推進

- ア 請負・委任契約に適さない形態の就業については、労働者派遣事業や職業紹介事業を発注者に提案して、適正就業の推進を図る。
- イ 適正就業推進委員会では、就業基準に関する要綱に基づき発注者への訪問や会員個別面談を行い、ワークシェアリングを推進する。
- ウ 労働者派遣事業における適正な運営を確保するため、期間制限の順守と安全衛生管理体制の充実を図る。

(6) 労働者派遣事業と職業紹介事業の推進

- ア 新たな職域の拡大と就業形態の多様化への対応を図るため、労働者派遣事業及び職業紹介事業を積極的に推進する。
- イ 労働者派遣事業については、公益財団法人いきいき埼玉（埼玉県シルバー人材センター連合）のシルバー派遣事業実施事業所として行う。

(7) 普及啓発の推進

- ア 市関連のイベントに積極的に参加する。
- イ 10月のシルバー人材センター事業普及啓発促進月間には、「シルバーフェスティバル」や「駅前クリーン作戦」を実施する。
- ウ センターホームページを活用して各種情報を発信する。
- エ 利用者数が多い川口駅構内の電照看板及び市役所庁舎内のデジタルサイネージ並びに市内を循環するバスの車内放送を活用する。
- オ ゼンリン地図帳のほか各種情報誌等を活用する。

(8) ボランティア活動の推進

- ア 犯罪の発生を抑止し、安全で安心な地域社会とするため、引き続き「地域見守り活動」を推進する。
- イ 住みよいまちづくりのための環境美化と新たな出会いや発見を目的に、「クリーン&ウォーク in かわぐち」を実施する。
- ウ イベント開催時に、ベーゴマ、輪投げ等の「むかしあそび体験コーナー」を設置して、あそびの伝承を通して次世代の子供たちとの交流を図る。
- エ 大地震や風水害等の災害が発生した際に、一刻も早く日常生活を取り戻すための災害時ボランティア活動の周知に努める。

(9) 組織の活性化

- ア 公益社団法人としての使命と社会的責任を認識して、理事会及び各委員会の充実を図り、法令順守や事業運営の透明性の確保に努める。
- イ 会員の生きがいづくりのための活動支援に努める。
- ウ SMS（ショートメッセージサービス）を活用して、最新の情報提供に努める。
- エ 委員会委員長合同会議を開催して、各委員会の活動状況の掌握と情報の共有化を図り、横断的な連携を促進する。
- オ 引き続き、会員作品展を実施して、価値観の多様性の尊重による相互理解を通して会員同士のつながりを強化する。

(10) 財政の健全化

- ア 社会経済状況の変化を見据え、収支の見込みを的確に行い、中長期的な視野に立って、収支相償の基準を満たすように努める。
- イ 国庫補助金の交付基準の見直しに対応できるよう、会員の増強及び就業機会の拡大に積極的に取り組み、財政基盤の安定化に努める。
- ウ 令和5年10月に導入予定のインボイス制度に備えて、特定資産の財源確保と計画的な運用に努める。

(11) 第4次中期基本計画の推進

令和5年度は、第4次中期基本計画の初年度となることから、全会員に基本計画書を配付して、目標指標並びにその達成に向けた取り組みについて周知を図る。

■ 第4次中期基本計画における目標指標

ア 会員数

(単位;人)

| | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 合計 | 1,875 | 1,900 | 1,930 | 1,975 | 2,020 |
| 男性 | 1,250 | 1,260 | 1,270 | 1,295 | 1,320 |
| 女性 | 625 | 640 | 660 | 680 | 700 |

イ 受注件数

(ア) 請負・委任契約

(単位;件)

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 14,700 | 14,850 | 15,000 | 15,150 | 15,300 |

(イ) 労働者派遣契約

(単位;件)

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 180 | 185 | 190 | 195 | 200 |

ウ 契約金額

(ア) 請負・委任契約

(単位;千円)

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 730,454 | 737,758 | 745,135 | 752,586 | 760,111 |

(イ) 労働者派遣契約

(単位;千円)

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 22,361 | 22,584 | 22,809 | 23,037 | 23,267 |

エ 就業率

(単位;%)

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 73.9 | 74.0 | 74.1 | 74.2 | 74.3 |

オ 就業延人員

(ア) 請負・委任契約

(単位;人日)

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 183,200 | 185,000 | 186,800 | 188,600 | 190,400 |

(イ) 労働者派遣契約

(単位;人日)

| 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 令和9年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5,150 | 5,200 | 5,250 | 5,300 | 5,350 |