

令和4年度事業計画

I. 基本方針

人口減少と少子高齢化が進行する日本の高齢化率は28.6%に達しており令和12年(2030年)には31.2%、令和47年(2065年)には38.4%にもなると見込まれています。東京への一極集中と地方の過疎化は相変わらず進んでいて、今後は生き残りをかけた地方の活性化が極めて重要な課題となっています。

我が国の超高齢化が急速に歩みを進めている中で、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人材センター事業は、その役割を果たしていくことが求められており、そうした期待に対して、組織の拡大や事業の一層の活性化等、目に見える実績を残していくことが重要であると考えます。

令和元年から始まった新型コロナウイルス感染拡大は、都市部のみならず日本全土に広がり、社会経済活動全般に大きな影響を及ぼし、シルバー人材センター事業においても会員数の減少や契約金額の減少など、大きな影響を受けました。令和4年に入り、オミクロン株への変異により新型コロナウイルス感染者が以前よりも激増している状況となっており、その状況を注視しつつも、新しい生活様式に対応した就業機会の確保・拡大等によりシルバー人材センター事業を推進していかなければなりません。

このような中、令和5年10月より消費税における「適格請求書等保存方式」いわゆるインボイス制度が導入されます。シルバー人材センターから会員の皆さまにお渡ししている配分金に含まれている消費税部分の取扱について大きな変更が起こることも考えられます。取扱の方法如何では、シルバー人材センターにとって新たな経費負担が発生することとなります。

少子高齢化、新型コロナウイルス感染拡大、インボイス制度の導入と、これからのシルバー人材センターの運営は、検討・解決していく問題山積ではありますが、全シ協、香川県シルバー人材センター連合会等と連携強化のもと、元気な高齢者が地域社会の抱える課題解決の担い手となって活躍する組織となり、その役割を果たすため、以下に示す、8項目の事業を重点事業として事業実施計画を策定し事業を進めて参ります。

Ⅱ. 事業実施計画

1. 会員の拡大

定年延長と企業に対する70才までの就業機会の確保は努力義務とはいえ会員拡大に大きな影響を及ぼしており、加えて一昨年からの新型コロナウイルス感染拡大による契約金額の減少がダブルパンチとなって会員の減少が続いています。

シルバー人材センター事業の推進には何よりも会員の拡大が必須であり、会員、特に構成比の低い女性会員の獲得を最重要課題とするほか、企業退職者層などターゲットを明確にして、それぞれに応じた入会促進の取組と新たな職域開拓の取組を並行して実施し、会員個々のニーズに対応したマッチングを促進することにより幅広い層の会員の獲得を目指します。

(1) 入会促進の取組

- ①会員による1人1会員入会活動の強化
- ②入会説明会の改善
- ③入会希望者に対する迅速な入会承認・就業機会の早期提供

(2) 退会抑制の取組

- ①未就業会員への就業相談
- ②80歳を越えても活躍できる取組の推進

(3) 組織的取組

- ①女性会員拡大に対応する働く場の確保
- ②目標管理（PDCAサイクルによる目標管理）の徹底
- ③地方自治体、ハローワーク、商工会等との連携

2. 就業機会の拡大

新型コロナウイルス感染拡大により、民間事業所からの受注減や公共施設の休館等による受注の減少は大きな痛手となりました。

一時期、新型コロナウイルス感染が落ち着いて受注量が回復傾向にあったものの、オミクロン株の置き代わりによる感染拡大で、再び施設の休館

が実施されるなど、新型コロナウイルス感染拡大の終息が見いだせない現状では就業機会の拡大は、益々難しくなっていくものと危惧されます。

感染防止に十分配慮しながら新しい生活様式に対応して必要となる業種の発掘に努めるとともに、新たな就業機会の確保を図っていきます。

- ①会員による1人1仕事開拓
- ②過去の受注先への訪問
- ③企業と協同した職種の開拓・開発
- ④新たな生活様式に対応した多様な就業機会の確保

3. 安全就業の推進

安全・安心な就業は、シルバー事業の根幹をなすもので、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅及び健康の確保を図ることが重要です。

これまでに発生した事故事例を「他人ごと」ではなく「自らのこと」として認識し、会員一人一人の安全意識の徹底と高揚を図るとともに、安全対策を徹底する必要があります。

特に重篤事故の撲滅については、現場で安全対策が十分に講じられているかについて安全パトロールや巡回指導を実施し、「安全就業基準」や「作業別安全基準」が守られていない場合には適切な指導を行い、重篤事故の撲滅を目指します。

4. 適正就業ガイドラインに沿った事業運営

適正就業ガイドラインは会員の働き方に係る重要な指針であり、法令遵守の立場から、これに沿った業務運営を推進することが求められています。

受注リストを活用した点検・改善等を確実に実施し、適正な請負就業とは言えないような事案については、①適正な請負事業となるよう契約内容を見直す、②シルバー派遣事業或いは職業紹介事業に切り替える、③契約を解約する、等の是正措置をとり、会員の適正就業に努めます。

5. シルバー派遣事業の拡大

少子高齢化の進行による労働力人口の減少により、多くの業種における人手不足分野や、介護・育児等の現役世代を支える分野において、

高齢者がそれらの分野の担い手として活躍することが期待されています。

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に基づくシルバー派遣事業を推進して参ります。

また、企業に対しては、「臨時的かつ短期的な就業、またはその他の軽易な就業」という原則の範囲でシルバー人材センターの活用を検討・導入いただけるよう、働きかけて参ります。

6. 有料職業紹介事業の推進

香川県シルバー人材センター連合会三豊事務所として企業からの求人を受付け、それに対して就業を希望する会員に対し、適正かつ適切な職業紹介を行うとともに、ハローワーク等関係機関との連携を図りつつ、有料職業紹介事業を推進して参ります。

7. 関係機関・関係団体との連携強化

三豊市をはじめ、ハローワーク等、関係機関との連携強化を図り、会員拡大や就業機会の拡大等のシルバー事業の更なる推進を図って参ります。

また、三豊市商工会や社会福祉団体との連携強化により、シルバー人材センターの活用について積極的に働きかけていきます。