

## 令和5年度事業計画

### 1 基本方針

ウイズコロナの下、世界経済は回復傾向にあったものの、欧米においては、高インフレと金融引き締めが続くなか景気後退が懸念されており、中国経済においては、長期におよんだゼロコロナ政策の影響や不動産市場の低迷による一段の落込みが懸念されています。こうした海外経済の減速が、内需を中心に持ち直し傾向にある日本経済に輸出の下振れ要因として影響をもたらすと予測されています。

消費者物価については、欧米ほどの伸び率ではないものの、近年まれにみる勢いで上昇しており、主因は食料・エネルギー価格高騰ではあるものの、円安による企業の調達コストの上昇がとれない幅広い品目に価格上昇が広がっています。

個人消費は、コロナによる行動制限の解除や水際対策の緩和によるインバウンド需要などにより増加が見込まれるものの、物価上昇により家計の購買力は低下しており、消費を抑制する傾向もみられることから購買力の低下が長引けば個人消費の回復も遅れる懸念があります。

このような状況のもと、シルバー人材センターは、地域の日常生活に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、生きがいの充実、健康の保持増進、ひいては地域社会の活性化などに引続き貢献しています。

本年度の主な事業計画として、まず業務面においては、令和4年度からスタートした「びわこ地球市民の森緑地管理業務」が2年目を迎え、本年度も個々の課題を解決しながら重点事業として取組みを進めてまいります。同じくエコパークの管理業務においても手刈除草の従事を全地域班に募るなど、現実に即した体制づくりも芽生えており、今後も柔軟に対応できるよう協議を進めていきたいと考えています。

また、本年度は建設中の市庁舎が竣工し、宿直班をはじめ従来の庁舎管理体制が大きく変わります。新規業務をしっかりと把握し、これまでに培ってきた技量と信頼を損なわないよう会員の皆様と対応を進めます。

次に会員数についてですが、これからの展開を図る上でも何よりも会員数の拡大は必要です。業務量に対し会員の高齢化と後継者不足が顕著になっている業務が顕在化しています。魅力ある就業体制づくりとともに互助会解散後の会員同士のコミュニティづくりも含め、ウィズコロナのなか各種教室や講習会等を企画開催しセンターの魅力向上に努めます。

最後に令和5年10月に導入される「適格請求書等保存（インボイス制度）」

については、センターの対応は県連合会の方針に従い進めるところですが、今後においては流動的な情報もあり、対応可能な方策を選択せざる得ないところであり、会員の皆様にも周知してまいります。

本年度においても引続き、地域ニーズを把握する中、計画の着実な推進と就業や奉仕活動を通じて、会員が生きがいをもって、地域福祉と地域の活性化に貢献できるセンターを目指して、次の諸事業を推進してまいります。

## 2 事業実施計画

### (1) 就業機会の拡大

契約金額は、中期計画の改定目標数値である 339,000 千円、未就業者を出さないことを目指し、就業機会の拡大に取り組みます。

- ① 就業先の開拓、拡大【商工会議所との連携】【ポイント対象項目の周知】
- ② 就業ニーズ把握による新規事業開拓【福祉分野の新規開拓】
- ③ 既存事業の強化・充実・拡大【除草作業の人員確保と後継者育成】
- ④ 女性就業機会の拡大  
【女性副理事長の登用・女性理事の増員・湖南ブロック交流】
- ⑤ 人的資源のPRと活用
- ⑥ 就業ミスマッチの解消

### (2) 会員数の拡大

会員数は、コロナ禍により中期計画の改定目標数値を修正し 720 人を目指し、多様な発注者のニーズに対応できる健康で働く意欲のある会員の入会促進に取り組みます。特に、引続き女性会員数の拡大を重点的に取り組みます。また、会員活動の活性化や退会抑止を目的にポイントカード制度も継続します。

- ① 入会の促進、新規入会者の拡大【会員一人一人の勧誘・自治会連携】
- ② 入会勧誘方法の工夫【出張おしごと説明会・Web 入会周知】
- ③ 退会者の防止【各種教室開催や同好会活動の活性化】
- ④ 女性会員数の拡大【いきいきサロン・各種講習会開催】

### (3) 安全就業の徹底

ウイズコロナの働き方を進める中で、日頃から自身の体調管理に努め、作業前後のチェックシートによるチェックを確実に実施し、安全は全てに優先するという基本方針の更なる徹底を図ります。

事故のあった場合に保険適用を辞退される事例がありましたが、事故の件数としては計上しており、適用可能な案件については、手続きを適正に対応してまいります。引続き、より一層の安全対策の徹底に努め事故ゼロを目指します。

- ① 賠償責任事故ゼロ、傷害事故ゼロ、交通事故ゼロ
- ② 安全就業基準、作業別安全就業基準、地域班共同作業実施マニュアルの遵守。チェックシートの活用徹底
- ③ 全ての事故の未然防止
- ④ 危険に対する感受性の高揚【ヒヤリハットの周知・危険予知能力の向上】
- ⑤ 交通事故防止
- ⑥ 健康の保持・増進
- ⑦ 自主管理体制の確立

#### (4) 普及啓発活動の推進

センター事業の意義を広く市民に周知し、センターの活動を知っていただくため、イメージアップ戦略、「笑顔をとどける」をキーワードとして積極的な普及啓発に取り組みます。また、女性部会では引き続きへチマ栽培を通じて環境負荷の低減を提案していきます。

- ① ホームページの充実【就業情報・会員のページの充実・SNS導入】
- ② 広報誌の充実  
【「よろこび」の新聞折込・公共施設への設置拡充、「会員のひろば」の発行】
- ③ 会員投稿の活性化【ポイント付与】
- ④ 作業時に「のぼり旗」の掲揚 使用車両にマグネット啓発シート
- ⑤ 各種イベントでの啓発活動の実施  
【イベントグループの設立検討】【啓発ブルゾン・イベントツール整備】
- ⑥ 公共施設等でのパンフレットの配置

#### (5) 適正就業の推進

シルバー人材センターにおける派遣事業のさらなる拡大が求められる中、平成28年度に厚生労働省が策定した「適正就業ガイドライン」の活用を図り、「適正な受託と就業」に取り組みます。

- ① ワークシェアリング、グループ就業、ローテーション就業の検証
- ② 未就業者を主とする適正就業機会の提供
- ③ 会員の就業状況の把握と公平な就業機会の確保
- ④ 会員の要望把握と周知

#### (6) 就業能力の向上

会員に必要となる専門的知識・技能・技術の習得はもちろん、サービスを提供する事業者の一員であることを認識してもらうため、各種講習会を開催し就業能力の向上に努めます。またコロナ禍において、デジタル社会への変革が急速に進行していることから、デジタル技術を取り入れた事業展開を図る必要があります。

一方、センターの中心的な業務である除草業務においては、高齢化と後

継者不足により、今後において現在の受注規模が維持できるか懸念されることから、現在の受注体制の再編成の検討を含め、機械化の導入等検討と対応策を進めます。

- ① 定期的な技能・技術講習会の実施
- ② 適正就業研修の実施
- ③ 技術の向上と知識の取得
- ④ 人材不足の職種に関する講習、研修での人材開発
- ⑤ 後継者の育成と新規機材の導入
- ⑥ 課題の共有と対応

## (7) 運営体制の充実・強化

様々なニーズに応じていくため、センター運営機能の一層の充実・強化に取り組みます。特に、事務所の再移転を見据えた人員配置とセンター運営のDX化による効率化・簡素化による事務コストの削減検討ならびに会員のデジタル環境の活用支援を行いセンターの安定的な運営を図ります。

また令和5年10月に導入される「適格請求書等保存（インボイス制度）」については、シルバー人材センター事業に及ぼす影響が極めて大きいことから、安定的な事業運営が可能となるよう対応を進めます。

最後に地域班運営については、役員の仕事の軽減や選任のルール化などについて地域班長会議でしっかり議論を行い、令和6年度実施を目途に取組みを進めます。

- ① 事業運営への女性の参画【女性理事の増員】
- ② 事務局体制の充実・強化【すこやかセンター本部・小津事務所の活用】
- ③ 職員の待遇改善【類似団体との比較による段階的充実】
- ④ 財源の確保【インボイス制度への対応・事務局体制強化】
- ④ 事務所移転に向けたDX化の検討
- ⑤ 会員のデジタル環境の活用支援【スマホ・タブレット等利用促進】

## (8) 地域社会への貢献

地域社会との連携を図り、地域社会の福祉と活性化に貢献し、地域から必要とされるセンターを目指して取り組みます。ボランティア要請にも積極的に対応します。

- ① 奉仕活動の展開
- ② 地域ニーズ把握
- ③ 地域社会との連携