

# 令和3年度 事業計画

## 1. はじめに

当センターは平成3年10月4日に設立以来、本年で30年の節目を迎える。設立時に170人だった会員数は、山陰夢みなと博覧会が開催された平成9年度末には336人まで増加したが、その後は減少に転じ、令和1年度末にはピーク時の約半分の173人となっている。

一方、請負事業の契約金額も会員数の増加に伴い順調に拡大していたが、平成13年度の約1億2,700万円をピークに減少に転じ、令和1年度末にはピーク時の約半分の6,200万円となっている。

センターの安定した事業運営を継続するには、組織の基盤であり、根幹をなす会員の確保が重要であることから、センターでは会員拡大を最重点課題として取り組んでいる。

しかしながら、本年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、65歳までの雇用の確保義務に加え、70歳までの就業確保が努力義務になることなどから、とりわけ男性会員の確保は一層厳しくなることが予想される。

今後は少子高齢化の進展により、掃除・洗濯などの女性会員への依頼が多い職種の需要が見込まれることから、これまで以上に女性会員の入会に積極的に取り組む。

また、地域経済を支える役割を果たしながら順調に拡大してきた派遣事業については、新型コロナウイルス感染症の収束が未だ見通せないことや新しい生活様式の定着によるシルバー事業への影響を注視する必要がある。

法改正の対応として、本年4月から当センターも適用となる同一労働同一賃金への対応や令和5年10月から導入予定の消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）導入に向けた事業者登録手続きの準備等を行う。

会員拡大とともに当センターの重点課題の一つである安全就業については、会員の平均年齢は年々上昇しており、就業中の事故件数も増加傾向にある。とりわけ賠償事故の多発状況を踏まえ、安全就業の徹底に向けた取り組みを強化する。また、新型コロナウイルス感染症の感染予防と拡大防止に引き続き努める。

以上のように、当センターを取り巻く環境は年々厳しさを増しているが、令和3年度から始まる第2次中期基本計画に基づき、シルバー事業の重要性と当センターに向けられる期待に応えられるように、社会情勢の変化や多様なニーズに的確に対応しながら、地域に信頼され、会員が誇りをもてる、魅力あるシルバー人材センターづくりに取り組む。

## 2. 基本方針

令和3年度は、新たに策定した第2次中期基本計画に基づき取り組む。この第2次中期基本計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とし、センターの更なる発展と持続可能な事業運営を行うため、重点項目と数値目標を設定し、その目標を達成するための事業実施計画（具体的施策）を会員、役職員一丸となって取り組む。

### ■ 第2次中期基本計画

<重点項目>

- (1) 会員数の拡大
- (2) 就業機会の拡大
- (3) 安全・適正就業の徹底
- (4) 持続可能な組織運営・財政基盤の確立
- (5) 地域貢献活動

<数値目標>

区 分	1年目 (R3)	2年目 (R4)	3年目 (R5)	4年目 (R6)	5年目 (R7)
正会員数	172人	174人	176人	178人	180人
粗入会率	1.33	1.34	1.36	1.37	1.40
就業実人員	155人	157人	159人	161人	162人
就業率	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%
受注件数	2,030	2,035	2,040	2,045	2,050
契約金額	69,000千円	69,250千円	69,500千円	69,750千円	70,000千円

## 3. 事業実施計画（具体的施策）

### (1) 会員数の拡大

当センターの最重点項目であり、様々な取り組みをしながら役職員・会員が一丸となって会員拡大に取り組む。

- 入会促進の取り組み
  - ・ 入会説明会の随時開催

- ・ 会員の口コミによる勧誘
- ・ ホームページの充実、市報への折り込みチラシ、イベント会場でのリーフレットの配布
- ・ 市、商工会議所など関係団体等の連携強化
- ・ 鳥取県シルバー人材センター連合会と連携した広報活動の実施
- 講習会等の実施
  - ・ センター主催の講習会のほか、鳥取県シルバー人材センター連合会と連携した講習会等の実施
- 女性会員入会の取り組み
  - ・ 女性会員の関心が高い分野の就業機会の確保

## (2) 就業機会の拡大

新型コロナウイルス感染拡大に伴い仕事の依頼や求人を控える動きが見られるが、「人生100年時代」の高齢者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与するため、自らの能力や希望に応じた就業機会を享受できるように取り組む。

- 会員、役職員による啓発活動の推進
  - ・ 各種イベント等でリーフレットを配布するほか、会員による口コミの実施
  - ・ 女性会員の関心が高い清掃、産後ケア事業などの職種の開拓
- 行政機関や事業所との連携強化
  - ・ 公共事業の受注確保・拡大
  - ・ 派遣事業所等への訪問
- ホームページの活用
  - ・ ホームページを活用したシルバー事業についての情報発信
- 広報活動の強化
  - ・ 市報への折り込みチラシ等
  - ・ 鳥取県シルバー人材センター連合会と連携した就業開拓や広報活動
- 発注者の満足度調査の実施
  - ・ 利用者へアンケート調査を行い、就業内容の充実・改善や会員の資質向上

### (3) 安全・適正就業の徹底

事故発生には必ず原因があり、事故は未然に防止することができる。また、発注者等に損害を与えることは発注者の信頼を損なうばかりでなく、シルバー事業全体の信用に係わることであり、重篤・傷害事故、賠償事故が発生しないように安全・適正就業を徹底する。

- 安全・適正就業推進委員会の機能強化
  - ・ 安全・適正就業推進委員会を中心に安全対策や事故防止策、改善策を検討
  - ・ 事故事例の共有化
  - ・ 安全就業月間の設定や安全パトロールの実施
- 安全就業と健康管理
  - ・ 会員の健康診断の奨励
  - ・ 安全就業基準の遵守
  - ・ 新型コロナウイルス感染症対策の周知徹底
  - ・ 会員の意識改革（自分の安全は、自分で守る）
  - ・ 交通安全の徹底
  - ・ その他（安全標語、配分金明細書やチラシ等による啓発）
- 安全講習会等の実施
  - ・ 班会議で安全就業についての説明
  - ・ 鳥取県シルバー人材センター連合会と連携した安全講習会の実施
- 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を遵守し、会員、発注者に適性就業を周知
  - ・ 会員の適正就業への意識改革

### (4) 持続可能な組織運営・財政基盤の確立

シルバー事業取り巻く環境の不透明感が増している中、センターの適正かつ円滑な運営を図るため、持続可能な組織運営・財政基盤の確立に努める。

- 会員による事業運営の推進
  - ・ 会員の自主性、自発性による組織の運営や就業開拓
- 法改正への適切な対応
  - ・ シルバー派遣事業など労働関係法令の適切な対応

- ・ 消費税のインボイス制度<sup>※</sup>への対応

※ 課税事業者以外との取引については消費税の仕入税額控除が認められないことから、会員（免税事業者）への配分金に含まれる消費税額をセンターが納税することになる。

- 補助金の確保・拡大

- ・ 国、市に対し、補助金の継続的な確保・拡大を要望

- 事業量の確保

- ・ 市、国、県、事業所等に事業量の確保・拡大を要望

- 自主財源の確保

- ・ 就業機会の拡大や配分金の見直しによる事務手数料や派遣手数料の確保
- ・ 組織体制の見直しや経費節減

- 未収金対策

- ・ 未収金が生じないよう早めの対応

- 職員の資質向上

- ・ 職員の事務能力向上と意識改革
- ・ チェック機能の強化と事務処理の効率化
- ・ 簡素で効率的な事業運営

## （５）地域貢献活動

高齢者が地域社会の一員として誇りをもって健康で生きがいのある生活をするために、地域社会に貢献を目的としたボランティア活動を実施する。