

公益社団法人 佐久シルバー人材センター
令和6年度事業計画

I 基本方針

人口減少、少子高齢化が進展し、社会経済活動を維持して行くために、高年齢者の活躍がより一層期待される中で、人生100年時代を見据え、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず活躍できる社会環境の整備が求められています。こうした中、地域社会に密着した業務を確保・提供することにより、会員の生きがいの充実や健康の維持と経済的な安定を図り、地域社会の活性化に貢献するシルバー人材センター（以下「センター」という。）に向けられる期待は一層大きなものとなっています。

当センターの状況を見ると、令和元年度後半に発生した新型コロナウイルス感染症により事業に大きな影響を受け、会員数の大幅な減少と、業務量の落ち込みが続いていることから、一刻も早いコロナ前の水準への回復が望まれています。一方で、定年延長や企業における70歳までの就業確保措置の努力義務化等で、これまでのように会員の増加を見込むことができない上に、会員の高齢化による退会者の増加から、年々、新たな需要に応えることが難しくなって来ています。

このような現状認識のもと、センターがこれからも地域に愛され親しまれ、地域でその存在感を発揮して行くためには、センターの基盤となる会員の拡大や、退会抑制の取り組みがこれまで以上に重要となっています。また、会員の高齢化が増々進むことから、シルバー就業の根幹である安全就業の徹底と、健康を維持するためのフレイル（虚弱）予防活動をより一層強化する必要があります。

さらに、インボイス制度や、今秋に施行予定されている特定受託事業者に対する取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）への対処と、SDGs（持続可能な開発目標）に係るデジタル化の推進や、昨年10月に厚生労働省から示された、新たな契約方法への移行などの諸課題について、円滑で適切な対応が図られるよう準備・検討を進めていきます。

令和6年度の事業運営に当たっては、「地域社会に貢献する魅力あるシルバー人材センター」の実現に向け、基本理念である「自主・自立、共働・共助」の精神に基づき、以下の実施計画を積極的に展開します。

Ⅱ 実施計画

1 会員拡大と会員の意識・技能の向上

多様化し増加する地域ニーズに応えられるよう新入会員の確保拡大を図ります。また、会員が様々な分野で就業できるよう、会員の意識・技能の向上を推進します。

- (1) 広報活動や講習会により、新会員の入会を促進します。
 - ・庭木剪定講習（高齢者活躍人材確保育成事業）
- (2) 入会説明会（毎月第3金曜日に実施）、臨時入会説明会（年度末に実施）を開催します。
- (3) 会員による入会促進や、退会抑制を図るため、フレイル（虚弱）予防に取り組みます。
- (4) 講習会、研修会等の開催により、安全意識や職域毎の知識・技能の向上を図ります。
 - ・安全運転講習（年2回）
 - ・草刈安全講習（3会場）
 - ・後継者育成剪定講習（20日間程度、会員若しくは会員となって植木剪定に従事できる者）
- (5) 会員の各種事業への参加を促進し、会員意識の向上と基本理念の高揚を図ります。
 - ・SDGs（持続可能な開発目標）理念の啓発
- (6) 就業にあたっては、「会員の心得」を順守し「親切、ていねい、誠実に」を基本に、技能・技術、就業マナーの向上とお客様サービスを徹底します。
- (7) 会員のデジタル技能向上のため、対応窓口と講習会等の充実を図ります。

2 就業機会の拡大

多様化する地域ニーズや会員の就業ニーズに対応するため、事業所、一般家庭、公共団体等にシルバー事業の周知広報と受注活動を強化し、就業機会の確保拡大を図ります。

- (1) 会員と役職員が連携し、就業開拓・確保を図ります。
- (2) 仕事募集のチラシ、パンフレット等の配布により、就業の確保を図ります。
- (3) SDGs推進企業と連携して、就業開拓・確保に取り組みます。
- (4) 会員の多様な知識・経験を生かす独自事業の取り組みを推進します。
- (5) 資格取得や技能講習により、人手不足分野への就業拡大を図ります。
- (6) ハローワークとの連携によるシルバー事業の周知と就業開拓に努めます。

3 適正就業の推進と派遣事業の拡大

健康で働く意欲ある会員の「生きがいづくり」と「社会参加の実現」のため、就業ニーズを有する会員に対し、公平で公正な就業機会の提供を推進します。

国の「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づき、指揮命令が伴う就業形態については、シルバー派遣事業へ移行するとともに、派遣事業による新たな就業機会の確保や就業分野の開拓を図ります。

- (1) 公益法人として法令を遵守し、適正就業を推進します。
- (2) 就業ローテーション等によりワークシェアリングを推進します。
- (3) 就業機会の提供は、特定の会員に集中させずに、公平にできる限り多くの会員に提供するよう努めます。
- (4) 指揮命令が伴う就業については、派遣事業への移行を進めます。

4 安全就業の徹底

「安全なくして就業なし」「安全は全てに優先する」を合い言葉に、会員の安全就業意識の向上や事故防止策、健康管理の徹底により安全就業を推進します。

また、新型コロナウイルス感染症等の対策についても、引き続き、会員の健康と命を守るため感染防止策の徹底を図ります。

- (1) 安全委員会、地区安全対策員による安全就業を推進します。
- (2) 安全委員会、地区安全対策員による安全パトロールを強化します。
- (3) 地区組織、職域班による安全就業の徹底を図ります。
- (4) 就業途上、就業中の事故防止対策を徹底します。
- (5) 作業前の「安全ミーティング」の実施を徹底します。
- (6) 安全就業大会や各種安全講習により安全就業を推進します。
- (7) ヘルメットやフェイスガード、安全帯等の安全器具の使用を徹底します。
- (8) 安全就業ワッペンの着用の徹底を図ります。
- (9) 会員は心身ともに健康で就業できるよう自らの健康管理に努めます。
- (10) 具体的な事故事例を検証し、事故状況の把握と原因分析を行い、情報提供に努めます。
- (11) 令和6年度安全重点目標及び行動計画を徹底します。
- (12) 「安全の心得」(みんなで守ろう 10か条)を励行します。
- (13) 感染症に関する最新情報を注視し、会員の感染防止策に努めます。

5 普及啓発活動の推進

シルバー事業に対する地域社会の理解と認識を高め、広く地域住民から理解と協力を得るため、シルバー人材センターについて、様々な機会を通じて広報宣伝等、普及啓発活動を推進します。

- (1) 会報「銀嶺」(年2回)を発行し会員に配付するとともに、構成市・町住民への回覧や関係機関等へ送付します。
- (2) センターホームページの充実や広報媒体を活用します。
- (3) 各地域で地域貢献の一環としてボランティア活動を実施します。
- (4) 地域イベントと連携したPR活動を実施します。
- (5) 報道機関等への情報の提供を図ります。
- (6) デジタル化を推進するため、住民対象のスマホ教室を開催します。
- (7) センターの基本理念に基づく、SDGsを積極的に推進し、センターのイメージと関心を高めます。

6 組織体制の充実及び活性化

センターの運営の基本である会員の自主的、主体的運営に向けて、会員は就業だけでなく、会員相互の連帯や交流をはじめ、センターの事業を推進する様々な活動に積極的に参加し、活動の主たる担い手となるよう取り組みます。

- (1) 会員相互の自主的な活動や研修を支援します。
- (2) 全会員がひとり1事業開拓を目指して取り組みます。
- (3) 班長会議等により組織体制を強化します。
- (4) 後継者の育成、加入促進と班長等リーダーへの支援を図ります。
- (5) 職域班、地域班の活性化を図ります。
- (6) 理事会、委員会等の活動の活性化を図ります。
- (7) ボランティア活動の充実を図ります。

7 財政基盤の強化、運営の改善

多様化し増加する就業ニーズによりセンターの業務が拡大する中、センターの安定的かつ持続的な運営を維持確保するため、効率的運営と財政基盤の強化を図ります。

- (1) 運営組織体制の効率化を図ります。
- (2) 運営全般について経費の節減に努めます。
- (3) 会員・役職員による就業開拓・確保の取り組みを推進します。
- (4) インボイス制度に対する財源としての事務費率のあり方を検証します。
- (5) フリーランス法に対応するデジタル化を推進します。
- (6) 契約方法の見直しについて検討を進めます。