

令和4年度事業計画

1 基本方針

全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）の「第2次会員100万人達成計画」については、目標値と実績値の乖離が大きくなったため、令和4年度以降の目標値が見直されます。これによると、当センターの令和元年度の実績値504人が令和4年度の目標値となります。見直し前の目標値605人からは101人の減となりますが、令和4年2月末現在の会員数は428人であり、見直し後の目標値との差は76人と、達成にはいまだ高いハードルと言えます。加えて、令和3年9月には急激に感染者が減った新型コロナウイルスですが、令和3年末からは、デルタ株からより感染力の強いオミクロン株にほぼ置き換わり、第5次の感染者増をはるかに上回る急激なペースで感染者が増加しました。この第6次の感染者増は、令和4年2月下旬にはピークアウトしたとも言われていますが、3月も感染者数は高止まりの状態である上に、このオミクロン株もBA1株からより感染力の強いBA2株に置き換わりが進んでいます。コロナ感染状況については、今後も厳しい状況が続くものと考えられますので、会員数目標の達成はもとより、それに少しでも近づくためには、その時々状況に対応しながら、会員、役職員が一丸となった上での相当の努力が必要です。

請負事業については、令和4年2月末現在で契約金額、就業者数等の累計は、前年同時期を上回っていますが、コロナ禍で大きく落ち込んだ前年の契約金額等を若干戻した程度であり、コロナ禍前の状況を回復してはいません。加えて、令和5年10月からインボイス制度が導入されますが、シルバー事業へ適用されることとなった場合は、事業運営に危機的な影響を受けることが懸念されます。現在、全シ協、各シルバー人材センター連合会及び各シルバー人材センターから国に対して、適用除外等を求めた働きかけを行っているところですので、その動向を注視していく必要があります。また、請負業務発注者（以下「発注者」という。）とシルバー人材センター（以下「センター」という。）との関係では、センターへの発注者は一般家庭等の最終消費者ばかりではなく、企業等の事業者もあることから、適格請求書発行事業者の

登録が必要です。

派遣事業については、令和4年2月末現在で契約金額、就業者数等の累計は、前年同時期を下回っており、コロナ禍からの回復は難しいようです。加えて、ロシアのプーチンによるウクライナへの軍事侵攻に対抗するため西側諸国の発動した経済制裁は、資源価格の高騰や物流コストの上昇等を招き、コロナ禍による停滞から立ち直りつつあった世界経済の先行きに影を落としつつあります。

今後も続くと思われるコロナ禍や災害・紛争等により急速に変化する社会・経済情勢が、シルバー事業にさまざまに影響を及ぼしますが、高齢者の特性を生かした多様な働き方で「親切、丁寧、安心な仕事で、営利を目的としない高齢社会を支える団体」としてのシルバー人材センターのブランドイメージをもって、引き続き会員増強や就業開拓に取り組むため、次のとおり実施計画を策定します。

2 実施計画

(1) 会員の拡大

会員の拡大は、シルバー人材センター発展の根幹に関わるものであることから、厳しい状況ですが、令和4年度の会員数目標504人に近づけるよう新規会員の確保と退会者の抑制に努めます。

ア 入会説明会の開催場所や説明内容の見直しを図るとともに、入会希望者のニーズに沿えるよう随時開催や出張開催を実施します。また、山口県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という。）が開催する経済団体、企業等を対象としたシルバー事業の仕組みや活用のポイント等を紹介する「出前講座・説明会」に積極的に協力します。

イ 入会希望者に対して、説明会から入会承認までの手続きを適正かつ迅速に行うとともに、従来の電話での連絡に加えて、携帯ショートメッセージ送信サービス（以下「SMS」という。）により就業機会の早期提供に努めます。

ウ 退会抑制のために、未就業会員への適時連絡や就業相談等の会員フォローアップ体制についても、従来の電話での連絡に加えて、SMSにより強化を図ります。

- エ 新総合事業や福祉・家事援助サービス事業等へ対応できるよう、女性限定や多くの女性の参加が見込まれるセミナー等を開催し、就業スキルの向上や入会への誘導により女性会員の確保に努めます。
- オ 令和元年10月から施行された山口県シルバー人材センター連合会の「会員紹介報奨制度」が令和7年3月まで延長されることから、同制度に併せて実施している当センターの報奨制度の活用を引き続き図ります。
- カ 入会促進や退会抑制を図れるよう、入会時期による不公平感が生じにくい年会費の減額規定等の会費規程の見直しを行います。
- キ 入会促進や退会抑制を図れるよう、会員が利用する場合に何らかの特典をいただける地域の協力店を募集し、会員、協力店ともにメリットのあるシルバーフレンドリーショップ制度の実施に向けた検討を進めます。

(2) 就業機会の開拓

就業機会の開拓は、会員の拡大と相俟ってシルバー人材センター事業伸長の根幹に関わるものであることから、既存の就業分野の維持・拡大や指定管理事業の引き続きの受託はもとより、取り組みの遅れている新総合事業、放課後児童クラブ、空き家管理等への取り組みを推進するとともに、就業機会の見込まれる新たな分野、成長が期待される分野、コロナ禍や好不況等の影響を受けにくい分野の開拓・把握に努めます。

(3) 安全就業の推進

安全就業は、シルバー事業遂行の基本であり、組織を上げて安全就業の一層の推進を図り、傷害事故や損害賠償事故の発生防止に努めます。

- ア 会員自らが身体機能を把握・確認し、健康維持・管理に対する意識を高めるための機会や情報の提供に努めます。
- イ 就業前後の安全点検の励行と事故発生時の対処についての指導に努めるとともに、実効性のある安全パトロールを実施します。
- ウ 不幸にして事故が発生した場合は、安全就業委員会等による原因の究明や対策を講じるとともに、「シルバー人材センターだより」により会員と事故情報を共有し、安全意識の徹底と高揚を図ります。
- エ SMSによる注意喚起等の迅速な情報提供で、熱中症等の事故予防に努めます。

オ 1人就業とならざるを得ない場合の安全確保について研究します。

カ 就業先との往復における交通安全意識の高揚を図るため、所轄警察署等の協力を得ながら交通事故予防に努めます。

(4) 適正就業ガイドラインに沿った事業運営

公益法人として法令遵守の立場から、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った適正就業を図るため、適宜、受注業務の就業形態について検証に努めます。

(5) シルバー派遣事業の拡大

高齢化や労働力人口の減少によるさまざまな業種における人手不足分野や保育・介護等の現役世代を支える分野において、その担い手としてシルバー派遣事業による高齢者の活躍が期待されてます。「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業補助」を活用したシルバー派遣事業に努めます。また、派遣先における不合理な待遇格差がないことの検証に努めるとともに、不合理な待遇格差が認められる場合には、その解消について派遣先の協力を求めます。

(6) 研修、講習会

会員の就業スキル向上や会員・役職員の資質向上を図るための研修、講習会の開催と外部研修等への参加に努めます。特に、施設管理等で接客業務に携わる会員には、接客研修と救急救命講習の年1回以上の受講を義務づけます。

スマホを活用した業務連絡・就業報告、Web上での入会説明会・入会手続、SMS機能やLINE等を活用した情報の一斉送信、SNSによる情報発信、Zoomを使用した会議・ミーティング等、会員や業務上のデジタル活用を図るためのスマホ教室やパソコン講座の開催に努めます。

(7) 普及啓発活動

シルバー事業の意義を周知するとともに、高齢者の加入を促進するため、さまざまな普及啓発活動に努めます。

ア 普及啓発促進月間の「シルバーの日」(10月の第3土曜日)前後に各種ボランティア活動を実施するとともに、その活動情報を新聞、ラジオ等の報道機関に提供します。

イ 草刈等の屋外作業において、作業場所にシルバー人材センターののぼりや看板等を設置し、シルバー事業の周知に努めます。

ウ 新聞折込広告やチラシのポスティング等のさまざまな方法によりシルバー事業の周知に努めます。また、引き続き、宇部市シルバー人材センターと共同で、新聞折込の求人広告に会員募集記事を月1回掲載します。

エ ホームページを活用して、さまざまなシルバー事業の情報発信に努めます。

(8) 組織体制の強化

公益社団法人としてのガバナンスの強化と法令遵守、健全な財政運営をより一層図るため、役職員の意識改革、職員の資質向上、事務局の効率的な運営に努めます。また、コロナ禍を含めた災害状況においても事業継続を図るための計画等を検討します。