

令和5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。）では、会員増強のため、平成30年度から令和6年度までを期間とする「第2次会員100万人達成計画」に基づき、PDCAによる目標管理を基盤とした会員拡大の取組を推進していますが、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により会員数は大幅に減少し、目標値と実績値の乖離が大きくなっています。

このため、令和4年度において、一日も早く会員数をコロナ前の水準に戻すことを最優先課題とし、コロナ前の令和元年度の数値を基準とした暫定的な目標数値を設定し、続く令和5年度についても、依然前年同月を下回る状況で推移していることから、引き続き、コロナ前の水準に回復させることを最優先に掲げた取組を行うこととされました。

このため、当センターでは、目標値を令和4年度及び令和5年度ともに令和元年度の実績値である504人と設定しました。

見直し前の目標値605人から101人の減となりますが、令和4年3月末の会員数は428人、令和5年2月末時点の会員数は406人で、見直し後の目標値との差は98人と、達成には程遠い状況になっています。

新型コロナウイルス感染拡大から約3年がたち、何度かの感染拡大の波を乗り越え、ウィズコロナへと移行し、日常を取り戻そうとしている状況において、目標値に少しでも近づくため、会員、役職員が一丸となった更なる努力が必要です。

請負事業においては、令和5年2月末現在で契約金額、就業延日人員者数等の累計は、前年同時期を上回り、コロナ禍前の状況近くまで回復してきていますが、令和5年10月からインボイス制度が導入され、シルバー事業にも適用されることから、当センターの経費負担の増加により事業運営に多大な影響を受けることが懸念されます。

また、派遣事業においては、令和5年2月末現在で契約金額、就業者数の累計は、ともに前年同時期を下回っています。派遣事業もシルバー事業の一

翼を担っている事業であるため、就業先の開拓及び就業会員の増加が必要です。

今後も様々な要因により変化する社会・経済情勢が、シルバー事業に影響を及ぼすことが懸念されますが、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、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5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。

また、入会手続の簡易化の促進のため、インターネットによる入会説明や入会手続の手法について検討します。

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、電話での連絡やSMSの活用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に対応できるよう、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努めます。

オ 女性会員の増加を図るため、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ます。

カ 入会促進のため、連合会の「会員紹介報奨制度」に併せ、当センターの報奨制度の活用を引き続き図ります。

キ 入会促進や退会抑制を図るため、入会時期による不公平感が生じないように令和4年度から実施している年会費の減額に加え、令和5年度から夫婦会員について、申出によりどちらかの会費を4分の1に減額します。今後も入会促進や退会抑制の取組について検討します。

ク 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、会員の拡大と相ま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続きの受託はもとより、取組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組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 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 熱中症等の事故予防を図るため、SMSなどを活用し、注意喚起等の迅速な情報提供に努めます。

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様々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おり、「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付けます。

スマホを活用した業務連絡・就業報告、SMS・LINE等を活用した情報の一斉送信、SNSによる情報発信、Zoomを使用したミーティングなど、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 市広報紙、広告など様々な方法によりシルバー事業の周知に努めます。

また、宇部市シルバー人材センターと共同で、新聞折込広告による仕事の紹介と会員募集記事を月1回掲載します。

エ ホームページを活用し、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（公正な判断・運営がなされるよう監視・統制する仕組み）の強化及び法令遵守、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、近年、地震や風水害などの自然災害に加え、新型コロナウイルスの流行など、備えるべきリスクが多くなっています。それらによる非常事態が発生したときの事業継続のための行動計画等を検討します。