

令和6年度事業計画

1 はじめに

国立社会保障・人口問題研究所の今後の日本の総人口の推計では、2020年の国勢調査による1億2,615万人から2070年には8,700万人に減少するとしております。

合計特殊出生率も伸び悩み、2070年には、1.36まで低下すると推計しています。

一方、総人口に占める65歳以上の高齢者の割合（高齢化率）は、2020年の28.6%から2070年には38.7%へと大きく上昇するとされています。

人口減少、高齢化の進行は、私達の地域社会に様々な影響を生じさせます。

現状のままの流れが継続していくと、労働力人口が加速度的に減少し、働く人よりも支えられる人が多くなり、経済にマイナスの負荷をかける状態となることが予想されます。

しかしながら、平均寿命は、2070年には、男性85.89歳、女性91.94歳と推計されています。

こうした状況を鑑みますと社会における高齢者の活躍が我が国の社会経済を支えていくためには不可欠な存在となってきています。

会社等を定年等により退職された方につきましても、健康で社会で活躍できる方が多数おり、また、社会参加に対する意欲、就業を生きがいとする志向などの意識が強くなっております。

シルバー人材センターは、働く意欲と能力を持った地域の高年齢者すべてに開かれたものであり、人生100年時代を迎え、元気なうちは幾つになっても働き続けることができる就業環境を整えることが、地域社会の中で求められているセンターの大事な役割です。

そこで、当センターはこれまでと同様に、会員数の拡大、就業先の開拓や会員の地域活動の活性化に加え、公益社団法人としての組織と経営基盤の強化に会員、役員及び事務局職員が一体となり積極的に取り組みます。

また、理事、監事及び事務局職員も改めてコンプライアンスの遵守を徹底し、地域社会から信用と存在感を得るための体制作りに努めてまいります。

本年度においても、白岡市を始めとする関係行政機関や民間企業、一般家庭からの御支援・御協力を賜りながら、高齢者が生きがい、やりがいを持てる環境を整えてまいります。

今後もシルバー人材センターの基本理念である「自主・自立」「共働・共助」のもと、センター事業の安定した運営を実施するため、会員の増強及び請負事業並びに労働者派遣事業（シルバー派遣事業）の就業機会の確保・拡大を図り、安定した財源確保による健全経営に努めます。また、安全適正就業については、センター事業の基本であり、常に「事故ゼロ」を目指します。

2 重点目標

- (1) 基本理念である「自主・自立」「共働・共助」の推進を図ります。

会員、役員及び職員の連携を密にし、要望・提案など情報の共有化を推進し、受注先開拓・受注作業の円滑な処理・就業機会の均衡化など、自主的・主体的な活動の推進に努めます。

当センターの事業の適正な運営を期すために、行政機関、埼玉県シルバー人材センター連合及び近隣のシルバー人材センターと連携を密にし、着実かつ健全な発展に努め、地域社会に貢献します。
- (2) 信頼されるシルバー人材センターとなるよう努めます。

各種講習会・研修会を実施し、会員の知識・技能のスキルアップを図り、センターの能力向上に努めます。
- (3) 適正就業の推進と労働者派遣事業への転換を図ります。

請負契約は、適正就業を推進し請負契約になじまない業務については、埼玉県シルバー人材センター連合と連携して、労働者派遣事業に転換します。

3 具体的な実施計画

- (1) 会員の確保・拡大

高齢者の健康・生きがい・社会参加の推進と様々な就業形態に応えるため会員の確保に努めるとともに、女性会員の比率を高めていきます。

また、入会を希望する高齢者のために、毎月2回入会説明会を開催し、シルバー人材センターの基本理念や就業の仕組み、就業状況などについて説明します。
- (2) 安全就業の推進

安全就業は社会参加などを求めて就業する会員にとって、最優先の課題であり、安全・安心に就業のできる環境づくりを、会員と事務局が一体となって作り上げます。

「事故ゼロ」を目標に、会員の就業中や就業途上の事故防止に努めます。

- ① 安全保護具（ヘルメットなど）の着用と安全用具（安全ベルトなど）の使用を徹底します。
 - ② 安全管理委員会による安全対策の構築と巡回パトロールによる点検・指導を徹底します。
- (3) 普及啓発活動の推進
- 市民と地域社会にシルバー人材センターの事業を広く周知し、事業の発展・拡充を図るため、効果的・効率的な普及啓発活動を行います。
- ① 市の広報紙やホームページを活用し、シルバー人材センターの情報発信に努めます。
 - ② 市内で開催されるイベントに参加し、チラシ、パンフレットなどを配布してシルバー人材センター事業の啓発に努めます。
- (4) シルバー派遣事業の就業機会の確保・拡大
- 高齢化が進展することにより労働力の減少が見込まれる中、女性の社会進出の後押し、高齢者世代の雇用向上のため、育児分野やホワイトカラー層の人手不足分野における就業を開拓し、新たな派遣事業を創出します。
- (5) 就業機会の拡充
- 高齢者などへの福祉・家事援助サービス及び子育て支援サービスの確立を目指し、各種講習会に参加することにより技術の向上を図り、就業の機会を確保します。
- (6) 組織活動の推進
- 会員への連携・連絡を緊密にするために、役職員の管理・経営能力を強化し、センターの基本理念である「自主・自立」「共働・共助」精神の高揚を図り、組織の活性化に努めます。
- ① 総務財政部会、広報調査部会、事業部会は、イベントなどでセンター事業の普及、会員募集、就業機会の拡大について積極的に取り組みます。
 - ② 「事務局だより」の発行による就業案内と連絡体制を確立します。
- (7) 健康管理の徹底
- センター事業の更なる発展を図るために、会員一人一人が健康で生き生きと就業できることが一番重要です。そのためにも、市が実施する特定健診及びがん検診などの受診を奨励するとともに、健康講座、講習会などを実施し会員の健康管理を推進します。

- (8) 技能講習・研修会の充実
高年齢者の就業機会の確保を推進することを目的とした埼玉県シルバー人材センター連合が実施する各種の講習・研修会に参加し、会員の技術・技能の向上を目指します。また、センター独自の技能講習・研修の充実も図ります。
- (9) 効率的な運営と事務局体制の整備
多様化するセンター事業において、理事会、専門部会、地域班、職域班などの会員活動に必要な情報収集とその提供を行う事務局の役割はますます重要となることから、目的意識を強く持って職務の遂行に努めます。
- (10) 適正な組織体制の構築
役員（理事・監事）、事務局職員が定期的を開催する理事会等で公益社団法人制度の理解を深め、適正な運営に努めます。
コンプライアンスの遵守を徹底します。