

## 令和6年度事業計画

### I 事業方針

人口減少、少子高齢化が進展し、若年労働者人口の減少がますます顕著となる中、求められる労働需要に対し、今後いかに対応していくべきかがシルバー人材センターに課せられた重要な課題と考えています。

地域社会に根を張り、豊かな知識と経験を礎に、真心と技能・技術で活躍をしてきたシルバー人材センターは、超高齢化社会を支える大きな柱となっています。今後も、ますます健康で生きがいのある生活の実現、地域社会の福祉の向上と活性化に貢献できるよう一層の拡充が期待されております。

社会全体に大きな不安と混乱をもたらしている新型コロナウイルス感染症は、第5類に移行されましたがウィズコロナの下で各種政策の効果もあり、徐々に社会経済活動は回復していくと思われれます。しかし原材料価格、物価高騰など不透明な社会情勢が続いており、当シルバー人材センター事業にも依然として厳しい状況が続いています。

こうした中、令和6年度においては、令和元年度からスタートした第1次中期計画が終了、第2次中期計画を策定し、センター自体の自助努力を続けながら、会員・役員・職員が一致団結して、事業運営にあたるのが重要となります。

そのためには、引き続き1. 会員の増加 2. 安全適正就業への改善と充実 3. 多様な就業機会の確保 4. 総合公園の指定管理と利用促進 5. 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進 6. シルバー会員のデジタル利用促進事業の推進 7. 女性会員の更なる拡大の推進に取り組むたい考えです。

### II 活動計画

#### 1. 会員の増加

全国的な会員数は平成21年度の約79万2千人を最高に、減少傾向が続いています。令和4年度も、コロナ禍という未曾有の事態が継続した一年であり、会員数は約68万1千人で前年度から4千9百人減となり令和元年度と比較では3万4千人減となっています。

富山県内においては、平成15年度の1万人が令和4年度には7000人余りと減少しています。前年度からは微増となりましたが、会員の確保問題はほとんどのセンターにおいて現下の課題として位置づけられています。

全国シルバー人材センター事業協会では、第2次会員100万人達成計画について、コロナ禍で70万人を下回った会員数を一日も早くコロナ前の水準に回復させることを喫緊のテーマとしています。当センターにおいても会員増加の取組を一層推進していかねばなりません。

令和6年度も前年度の取組を継続し、新規入会者の初年度会費を免除、夫婦で会員の場合は一方の配偶者の会費を半額とし入会しやすく、退会抑制として年会費を500円にしています。

令和3年3月より、当センターのホームページをスマートフォンでも閲覧できるよう利便性を高め、積極的に情報発信を行っています。また、平成27年度から実施している会員募集の新聞折り込みチラシの配布については、今年度も引き続き実施するとともに、あわせて会員による勧誘活動も促進していきたいと考えています。

利用者からの信頼を得ながら継続した就業先を確保するためには、会員の確保は最低条件となります。引き続き、シルバー人材センターの理念や活動内容をPRしながら、会員の確保に努めていきます。

## 2. 安全適正就業への改善と充実

シルバー人材センターの事業は、「臨時的かつ短期的な就業」と「軽易な業務に係る就業」とされており、週20時間・月10日程の就業とされており、長期に渡る就業等はしてはならないとされています。

しかし、最近の人手不足など雇用情勢の変化に伴い、派遣事業に対して労働時間等の規制に緩和傾向が見受けられますが、監督官庁の指導も厳しくなっており、より適正な事業運営が求められています。

また、派遣事業については、今後シルバー事業の重要な柱となるものと位置づけられており、新たな就業先の開拓と適正な運用に取り組んでいきたいと考えています。

就業中の事故については、会員自身が「自分の安全は、自分で守る」ことを基本に、作業前の十分な打合せやヘルメットなどの安全器具の点検・着用を義務づけることや「指差呼称」の実施を行うなど、より一層の安全確認に努め、物損事故、人身事故の削減を目指します。

事故を起こすことは、利用者にご迷惑をかけるとともに、保険料の増額や免責額の変更等も求められることにもつながるため、引き続き、安全講習会の開催や安全パトロールなどの実施により、指導を強化するとともに、安全就業への啓発に努めたい考えです。

また、熱中症の予防対策や病気の早期発見・早期治療の観点から、町で実施している健康診断の受診を促すなど、会員の健康管理にも留意していきます。

## 3. 多様な就業機会の確保

就業機会の確保は、シルバー事業の自立促進の根幹をなすものであります。

地域社会の就業ニーズ等を把握し、民間企業、家庭及び地方自治体に対する就業機会の掘り起こしを行ない、多種多様な就業機会を提案することにより新入会員の確保にもつながるものと考えています。また、空き家の増加にともなう草刈りや剪定についても、町と協力して受注の掘り起こしに努めたい考えです。

そのために、会員の確保とともに、企業訪問や一般家庭への案内などを行ない、新規就業機会の開拓にも努めていきます。

## 4. 立山町総合公園の指定管理と利用促進

平成22年4月より立山町総合公園の指定管理者として、その管理と運営にあたってきています。今年度の更新により、令和6年度から3年間の指定管理者を受けたことから、引き続き適正な管理運営に努めていきます。

約18ヘクタールの敷地内には、約1,700本の樹木をはじめ約3万株の低木や32,100㎡の芝生地が在り、剪定・雪吊り・雪囲い・芝刈り作業等が必要なことから、シルバー事業に適した施設であります。

今後、更に有効利用や利用促進を図るため、公園を会場とした「立山クラフト」などの各種イベント、雨天時にも飛行練習ができる屋内グラウンドでのドローン教室、中高生のクラブ活動などの積極的な受け入れを進めていきます。

また、平成29年2月から各施設の予約状況が総合公園ホームページから確認できるシステムを、平成30年4月から予約システム(利用者登録が必要)も公開し、更に利用者の利便性の向上を図っていきます。令和3年11月からSNSで屋内グラウンドの空き状況や天候を発信しています。今後もホームページの内容の充実や、素早い更新による情報提供等、よりいっそうの普及促進を図っていきます。

## 5. 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進

高齢者活用・現役世代雇用サポート事業は、シルバー人材センターが、高年齢者にサービス業等の人手不足分野や、介護、育児等の現役世代を支える分野で、派遣により就業する機会を提供する事業として位置づけられています。

高齢化や労働力人口の減少が進行する中、人手不足分野や現役世代を支える分野での高齢者の就業促進は、①高年齢者の生活の安定、生きがいの向上、健康の維持・増進 ②企業の人手不足の解消 ③社会・経済の維持・発展等のために、ますます重要と考えられています。

## 6. シルバー会員のデジタル利用促進事業の推進

シルバー人材センターの運営に当たっては、デジタル社会の到来を念頭に置いて、スマホを活用した業務連絡やWeb入会システムの導入等デジタル技術を活用した業務の効率化・簡素化を通じて事務コストを削減することで、センターの安定的な運営を図ります。

## 7. 女性会員の更なる拡大の推進

女性会員の拡大に当たっては、高齢者人口の男女割合等からみて拡大の余地が大きい女性会員の確保に重点的に取り組んで参ります。このため、女性向けのイベントを開催するほか、女性会員拡大のための就業機会の確保に努め、地域の実情に応じた女性会員の更なる拡大に取り組んでいきます。