

令和6（2024）年度事業計画

【基本方針】

国内におきましては、令和元（2019）年12月、中華人民共和国湖北省武漢市に端を発した「新型コロナウイルス感染症」が、3年余りの時を経過して令和5年5月8日から「5類感染症」に位置付けられ、「ウイズコロナ」へ移行となりましたが、その後もウイルスは相次ぐ変異により、依然として先が見渡せない状況にあります。

しかしながら、このような状況下にあっても、景気は緩やかな回復基調に向かっておりましたが、本年1月1日「令和6年能登半島地震」の発生により深刻な被害・打撃は、被災地域のみならず国内の経済活動を下押しする見込みとなっております。

これに伴い、観光都市鳥羽といたしましても、インバウンドの需要が好調に拡大することに大きな期待を寄せておりましたが、迎える側の人手不足等が深刻になり、コロナ前の水準には至っておりません。

その反面、一般国民にとっては実感が得られない「日経平均株価」が、最高値を更新するなど本来あるべき「経世済民」とは言い難い、アンバランスな経済情勢となっております。

海外では、ロシア軍のウクライナ侵攻の長期化、米中対立に起因する輸出抑制といった地政学的リスクの影響が重なり、原材料や原油の価格上昇から生活必需品の物価高騰を招いており、依然として先行き不透明な状況が続いております。

このような環境下、最重要課題である労働人口の問題につきましては、人口減少、少子・高齢化社会を迎えるなか、超高齢化社会（人生100年時代）を見据えて、地域の高齢者が就業を通して地域社会に貢献し、生きがいある居場所づくりを行えるようシルバー人材センターが、地域の特色・特性を活かし、積極的な取組を一段と強化していくという重要な役割を担っております。

令和6年度の鳥羽市シルバー人材センターは、このような高齢化社会の進展を踏まえ、「自主・自立、共働・共助」という基本理念のもと、シルバー事業発展のために会員・役職員が一丸となって関係諸団体と連携を図りながら、事業推進に取り組み、会員数の拡大に努め、健康で元気な意欲あふれる高齢者が、生涯現役として活躍できる場を創り出し、地域住民から信頼されるシルバー人材センターの構築に努め、地域社会に貢献し、期待に応えてまいります。

【重点目標】

鳥羽市シルバー人材センターでは、「自主・自立、共働・共助」という基本理念を踏まえ、高齢者の安全就業を確保し、国が定めた適正就業ガイドラインを遵守しつつ、(1)会員数、特に女性会員の増強、(2)就業機会の拡大、(3)安全・適正な就業環境の実現、(4)組織基盤の強化等の重点的取り組み、(5)適格請求書等保存方式(インボイス制度)導入に係る十分な対応、(6)フリーランス新法の施行を見据えて、将来的な事業開拓計画を模索し、地域社会の発展と就業意欲のある高齢者の受け皿としての役割を果たしてまいります。

【行動計画】

重点目標を推進するための指針として、行動計画を定めます。

(1) 会員数の増強(最重要課題)

☆最低限、コロナ前(H30)の164名以上、170名を目標

① 周知活動の強化

センター自らが発する会員募集と並行して、鳥羽市の広報による協力もお願いしながら、センターの認知度を向上させ、事業の内容を広く知って頂くことが、会員数や受託件数を増やす前提と考え、次の周知活動を積極的に推進してまいります。

a. 普及啓発活動の実施

全国シルバー人材センター事業普及啓発促進月間、「シルバーの日」(10月の第3土曜日)及び「TOBAひだまりフェスタ」の実施等、機会があるごとに普及活動を実施いたします。

b. ホームページの活用

“ホームページ”を使って、タイムリーな内容の更新・拡充に努め、センターの魅力を発信できるよう工夫に努めます。

② 会員数の拡大

a. 会員の口コミによる加入促進

役職員、会員全員による家族・知人に対し、1人1会員入会の勧誘運動を推進いたします。

b. 入会説明会の拡充

月1回(15日)の定期開催に加え、説明会参加希望者の都合により、事前予約による随時開催を継続します。

c. 女性会員の勧誘と受け入れ態勢の整備

女性委員会を中心として、「TOBAひだまりフェスタ」等の地域イベントへの出店参加や手作り作品の展示会、来場者の小作品制作体験開催を通じ、会員勧誘活動強化に取り組み、職域の拡大や就業先の確保など、女性会員の受け入れ態勢の整備に取り組みます。

③ 退会抑止の取り組み

未就業の会員・休眠状態の会員に対し、就業促進のため定期的に求人情報を発信し、積極的な就業斡旋を行います。

(2) 就業機会の拡大

① 就業機会の拡大

a. 多様な働き方の推進

高齢者の多様な就業ニーズに応じていくため、請負就業に加えて、派遣就業や職業紹介による働き方を推進します。

b. 企業訪問の推進

企業訪問等により地域企業のニーズを把握・収集すると共に、会員に就業現場の見学会を募り、希望職種とのマッチングを図ってまいります。

c. 会員及び関係機関との連携による就業開拓

会員自らの就業開拓に加え、鳥羽市就労相談所およびハローワーク伊勢等の関係機関とも連携して新たな就業先・職種情報を積極的に交換すると共に、会員勧誘と就業機会の拡大に努めてまいります。

d. 新規事業への参入

「鳥羽市における空き家等の適正な管理の推進」の動向や社会情勢・経済情勢の変化を注視しながら、新規事業として取り組むと共に、センター内の受け入れ体制づくりを整備してまいります。

また、墓地清掃業務の開拓等も検討し、職域の拡大を実施してまいります。

e. 独自事業の開始を検討

適格請求書等保存方式（インボイス制度）導入に続き、今後施行されるフリーランス新法、契約方法の見直しに対処し自前財源を確保するため、独自事業の開始を協議・検討し、就業者増とセンター自らの財力強化を図ってまいります。

② 会員の資質向上のため研修会・講習会の開催

技能職の後継者育成のため外部講習会への参加：刈払機取扱い、伐木等業務のほか、有用な研修会・講習会参加を実施してまいります。

(3) 安全・適正な就業環境の実現

① 安全就業の徹底

シルバー人材センターの就業にあたっては、安全が最優先であり、個々の会員だけではなく組織全体の問題として認識を持つよう、会員への安全意識の普及啓発を行い、事故の無い安全・適正な就業を実施してまいります。

- a. 事故防止の徹底
 - ・安全委員会による安全パトロールの強化
 - ・事故実例、ヒヤリ・ハット事例の分析と周知
 - ・器材・機械類の始業前点検、作業前安全確認の徹底
および作業終了後点検の実施
 - ・作業に適した服装、安全用具の装着
 - b. 安全就業研修の充実
 - ・各種安全講習会の実施
 - ・安全就業月間の取り組み
 - ・連合会主催の安全就業推進大会、安全・適正就業パトロールに参加し、安全に関する知識の向上
- ② 健康面へのサポート
- ・会員全員の健康診断受診を推奨
 - ・チーム作業時の会員相互での見守りを実施
- ③ 適正就業形態の推進
- ・請負・委任及び派遣契約について、適正に実施してまいります。

(4) 組織基盤の強化

- ① 魅力あるセンターづくり、社会貢献活動
- ・ボランティア活動等を通じた生きがいづくりや仲間づくりの取り組みを推進してまいります。
 - ・「シルバーの日」(10月の第3土曜日)を中心に、清掃活動の実施と「TOBAひだまりフェスタ」等の各種イベントへ積極的に参加してまいります。
- ② 事業運営の基本方針
- ・収支相償の財政運営
公益法人としての認定基準に必要な「収支相償」を基本とした財政運営に努めると共に、令和7年4月施行の当該原則見直しへの対応準備を行います。(公益法人改革)

③ 組織力の強化

a. 会員の意識の向上

会員が、公益社団法人の一員として、役職員と目標や意識を共有し、自主的・積極的に組織運営に取り組むため、会員自らが「自分たちのための、自分たちのセンター」であると思えるよう、意識の向上に努めます。

b. 役職員の体制充実と活性化

- ・他シルバー人材センターとの交流・研修等を通じて、当センターの課題を抽出し、その解決によって更なる発展を目指してまいります。
- ・各種講習会への参加による役職員のスキルアップを図ってまいります。
- ・業務・事務のノウハウを引き継いでいくためのマニュアル化を推進いたします。
- ・ミーティングを定期的を実施し、情報の共有化と役職員間におけるコミュニケーションの促進を図ってまいります。

(5) 適格請求書等保存方式（インボイス制度）に関する対応

a. 消費税額控除の経過措置期間への対応

令和5年10月1日、消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）が施行され、従来通りの「会員支払配分金」の仕入税額控除が全額控除ではなく、6年間に亘り段階的に一部認容の経過措置期間が設けられました。

これにより、消費税増額部分につきましては、現状の契約形態であればセンターの納税資金負担額が増え続けるため、自前財源確保を図ってまいります。

b. 将来的な展望

上記「自前財源確保」策の模索と共に、フリーランス新法施行に伴う、契約方法の見直しに対応する準備作業を行ってまいります。

(6) フリーランス新法施行を見据えて、将来的な事業計画

前掲(2)①e.及び(5)に重複しますが、フリーランス新法が施行されると、現契約形態(方法)が大きく変化し、新しい三社間(発注者・シルバー人材センター・シルバー会員)を包括した契約へ移行することが模索されております。

これにより、従来の会計処理方法はもとより、会員配分金の支払方法まで大きく変化することが予想されており、より一層、センター自らが、自前財源を確保する必要性が出てまいります。

つきましては、その到来時期を見据えて、会員及びセンターとして、最良の処理方法を構築しておかなければなりません。その一例として、独自事業の立ち上げ、指定管理事業への参入等という高く厚い壁にも挑まなければならないと考えております。

(7) その他

a. 役職員と目標や意識を共有化

自主的・積極的に組織運営に取り組むことが重要であるため、会員が「自分たちのための、自分たちのセンター」と思ってもらえる意識の醸成に努めます。((4) ③a. の再掲)

b. 理事会・役員の活性化

他シルバー人材センターとの交流会・研修会等を通じて当センターの課題の抽出とその解決によって、更なる発展を目指してまいります。((4) ③b. の再掲)

c. 新型コロナウイルス等感染症対策

昨年5月に新型コロナウイルスが「5類」に移行されましたが、当センターとしては、引き続き油断することなく、その感染から会員・役職員を守るための対策を周知徹底してまいります。

d. 防災への対応について周知徹底

将来、発生する可能性のある大地震や台風等の自然災害に対し、生命を守るための対策を周知徹底してまいります。

e. SDGsへの取り組み

(Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標)

発注者や地域のニーズに対応し、地域の高齢者が会員となり、就業機会の獲得、生きがいの創出及び社会参加により健康維持できる持続可能な社会の実現を目指します。

SDGs 17項目のうち、以下2項目の実現を目指します。

<3>すべての人に健康と福祉を

<8>働きがいも経済成長も

(8) 会議・研修会

① 鳥羽市シルバー人材センター関係

- ・ 定時総会 : 6月 7日
- ・ 理事会 : 5月、9月、11月、2月、3月
- ・ 監事会 : 4月
- ・ 理事・監事研修会 : 都度参加
- ・ 職員研修会 : 毎月

② 三重県シルバー人材センター連合会関係

- ・ 定時総会 : 6月18日
- ・ 理事会 : 5月、6月、3月
- ・ 理事長座談会 : 11月21日
- ・ 事務局長会議 : 5月、10月、3月
- ・ 各業務・担当国会議, 委員会 : 6月、8月、9月、2月
- ・ 会報(シルバーみえ)編集委員会 : 10月 8日
- ・ 三重県安全就業推進大会 : 7月11日
- ・ 三重県シルバーの日 : 10月19日
- ・ シルバーいきいきフェスタ2024 : 10月23日

③ 全国シルバー人材センター事業協会関係

- ・ 定時総会 : 全シ協都合
- ・ 役員研修会(新任理事) : 6月20日

④ 東海シルバー人材センター事業協会関係

- ・ 定時総会 : 6月4・5日

⑤ その他

- ・ 県内法人シルバー人材センター定時総会
: 各シルバー人材センター都合