

令和4年度事業計画

1. 基本方針

【日本経済の現状と先行き】

日本経済は昨年9月末に緊急事態宣言の解除を受け、サービス消費が大幅に増加し部品不足の緩和に伴う自動車製造業の持ち直しもGDPの押し上げに寄与しました。今年に入りオミクロン株の流行とそれに伴うまん延防止等重点措置の適用を受け、景気への下押しとなり自粛ムードの再燃に伴い、消費の下振れは避けられず、さらに感染者や濃厚接触者の増加で一部の製造業では休止を余儀なくされております。感染がピークアウトすれば経済活動は活性化され、供給制約の緩和に伴い工場等が再開し回復が見込まれますが、今後も新たな変異株が発生することが想定されており、先行きが不透明な中で景気の急回復は期待できない見通しとなっております。

高齢化と人口減少が進み超高齢社会の中で、今後ますます自立した高齢者が求められ、「支えられる側より支える側に」が一層重要となり、「人生100年時代」と言われる今日の必須条件であります。

それには活躍の場の創出、意欲と活躍できる場のつながりの強化が必要であり、経済的な側面だけでなく、生きがいや社会参加を重視している高齢者も多い点に着目し、高齢者パワーを最大限に発揮し活躍しやすい環境づくりの拠点として事業の推進に努めます。

また、コロナ禍ということで令和3年度は計画に基づき事業を展開することができない結果となりましたが、今年度こそは計画に基づき事業の遂行に努めます。

【シルバー人材センターを巡る状況と対策】

1) シルバー人材センター設立と役割

- ①地域の皆様の暮らしに関わるニーズに応える事業の展開
 - ②高齢者の生きがいを作り、平均寿命に健康寿命を近づけ、支える側にいつまでもいることによる社会保障費の抑制
 - ③少子・高齢社会の到来による生産人口減少の補填
- など、その役割は大きく、これまでも自信と確信をもって運営して参りました。

2) 会員の減少と法令遵守

- ①昨今の平均寿命の延びと年金支給開始年齢の引き上げに合わせ、企業は65歳まで雇用を保証することになり、更には70歳までの雇用努力義務となりました。これによりシルバー人材センターへの入会時年齢の高齢化と入会者が減少し、センター運営に於いて多大な影響を及ぼしております。
- ②高年齢者の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）には、シルバー人材センターが会員に提供する業務は「臨時的かつ短期的または軽易な業務」と規定されており、就業日数の上限は概ね月10日、または就業時間の上限は週20時間を超えない範囲となっております。その他にもセンターを運営する上で各種法律の遵守が求められております。この法律に照らして業務を見た時、一部の職種については地域の皆様のご要望に応えられないという問題も出ております。この様な状況の中、平成29年度からスタートした高齢法遵守に向けての取り組みでは、令和3年度までに完全に遵守する計画でございましたが、屋外作業に於いては人員不足と年間を通

して均等に作業を確保する事は困難である為一部計画の見直しを行いました。しかし今後も適正就業の推進は必須であり状況を加味し対応して参ります。

3) 顧客の要望とその対応

- ①会員の減少、適正就業の遵守により顧客の要望に応えられないという、需給バランスの崩壊などの状況下ではありますが、シルバー人材センターは働く意欲のある高齢者に対し、居場所と出番を提供する事で受け手から支え手となり、医療費削減に大きく寄与しております。今後も地域社会に貢献出来るよう会員拡大を図り、顧客の要望に応えられるよう取組みます。

4) シルバー人材センター認識度向上と組織強化

- ①村民へのシルバー人材センターの役割、事業の認知度を高めるために、会員、各種班長、役職員で周知する取組みを展開して参ります。
- ②少子・高齢化の現状を把握し、福祉・環境・教育・子育て分野において行政との連携を強化致します。また、東海村高齢者福祉計画推進委員会との横の連携を図り地域住民の方々のニーズに応えるために、会員の共通認識と体制整備を図り業務を進めて参ります。
- ③年々会員数は減少傾向にありますが、60歳で生産の担い手から離れる方々を勧誘し会員増強・拡大を目指します。特に、屋外作業希望者や女性会員の入会勧誘活動を引き続き行い、組織の強化を図り安心して働ける職場の環境を整えて参ります。
- ④会員一人ひとりが営業マンであるという意識づけを強化し、シルバー事業のメインキャッチフレーズとして受注拡大を目指します。更には、既設事業の拡充や新規事業の開拓に取り組んで参ります。また、地域社会との相互理解をテーマに、各種イベントや地域まつり等へ積極的に参加し自らの知識・経験・能力を活かす職場を開拓して就業機会の確保に努めます。
- ⑤会員、役職員が『協調と連携』を認識し、地域住民との係わりを密接にして参ります。会員とお客様がより身近にコミュニケーションを図れる様、各種講習会を開催して自己研鑽を図ります。
- ⑥『自主・自立』『共働・共助』はシルバー人材センターの基本理念であり発足当時の基本を忘れず、地域班活動の推進、職群班活動の活性化を図り、常に自らが経営者であることを認識し、組織・運営体制を役職員がサポートし維持して参ります。
- ⑦全国のシルバー人材センターで、会員減少に歯止めの効かない状況にある中で、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（平成30年度～令和6年度）を掲げております。新規会員の拡大の取組みと退会会員の抑制の取組みは表裏一体であるため、会員拡大の取組みは勿論、未就業会員の退会抑制の強化に努めます。また、令和3年度に引き続き高齢者活躍人材確保育成事業のモデルセンターとして、県シ連とタイアップしながら様々な手法を以って会員拡大に努めます。
- ⑧入会希望者の入会意欲の時宜を逃さぬよう、年度途中の入会者の入会金等について減額（割引）の検討を行います。

5) 安全・安心なシルバー人材センターへのあくなき追求

- ①「安全第一」を大前提に進めてきた中で、平成25年度には全シ協の安全適正就業「優秀賞」そして、県シ連での「優秀賞」とダブル受賞の榮譽となり、令和3年度は

無事故・無災害を達成することが出来ました。これに甘える事なく、引き続き日々の心掛けと意識の持続性の強調に努めて参ります。

- ②安心できる職場環境の整備・就業時の朝礼による就業点検、チェックリストを活用した事故の未然防止、交通事故防止や健康管理など、各種講習会の開催により安全就業に努めます。また、危険有害作業を排除し適正就業の徹底を図ります。

6) センター独自事業の開拓

- ①花栽培・しめ縄飾り・手芸・パソコン教室・刃物研ぎの独自事業に於いて、契約金額の減少傾向が見られる中、役員及び会員そして事務局が一体となって就業及び開拓に努め、担い手を確保して後継者不足を解消し、更なる拡充を図るとともに魅力ある地域に根ざした事業を展開します。
- ②女性会員の拡大と仕事のミスマッチの解消、更にはセンターのイメージアップの取組みとして、東海村産業情報プラザ「アイヴィル」内に喫茶コーナーを開設し会員拡大の一助として事業を展開します。

7) そ の 他

- ①平成30年1月にセンター事務所が清掃センター内へと移転となり、早4年が経過しました。今後もより一層の住民サービスを図る事は勿論、サービス業の担い手としてお客様重視の対応を図ります。

以上、概略を申し述べましたが、シルバー人材センターの置かれている環境や地域社会に果たす役割はますます重要であり、今まで以上に地域社会から信頼され地域に貢献するセンターを目指し、役職員一同努力して参る所存でおりますので、会員皆様方のご理解を賜りますとともに、ご支援・ご協力をお願い申し上げます。詳細については以下に示す内容により、令和4年度におけるセンター事業を推進して参ります。

2. 事業実施計画

【1】組織・運営体制の確立及び活性化

- ①理事会主導型の事業運営体制を確立させるため、理事会を定期的開催します。
- ②多くの会員が積極的にセンター事業運営へ参画できる組織を確立し、運営基盤の活性化と強化を図ります。
- ③専門部会毎に年間事業計画を作成し、充実した専門部会活動を実施します。
総務部会…事業運営全般に関する事項の企画・立案・推進
広報部会…広報紙発刊，受注拡大・会員増強等の広報活動及びPR
安全部会…会員の就業における安全指導・管理，安全衛生の推進
- ④社会情勢や経済情勢に合致し且つ毎年10月に改定される県最低賃金を鑑み、適正な作業基準単価の確立及び発注者が分かり易い作業単価の整備に向け協議します。
また、各分野における諸問題並びに疑義が生じた際には、適宜検討委員会を設け改編に努めます。
- ⑤会員の『自主・自立』や仕事に対する責任意識の向上、また現状に即した就業体制の確立を図るためにも、職種毎に最適な職群班組織体制の実現に向けて推進します。
- ⑥地域班長会議等を開催して地域班組織の改善と強化を図り、センター事業運営に反映できる組織体制を確立します。
- ⑦需要と供給のバランスが崩れている職種に対し、会員増強の取組みを強化し法令遵

守に向けた対応とお客様のニーズに応えられる体制を確立します。

- ⑧全国のセンターで取組んでいる安全就業強化月間、普及啓発促進月間に併せ、センター独自で強化・促進月間を定め、安全就業の推進と会員確保に向けた取組みを強化します。
- ⑨事務局職員のスキルアップを図り、組織改編に努めながら業務が滞ることのないよう、職員間の意思の疎通を図り対応します。また、キャリアアップを目指し、役場主催の職員研修会に積極的に出席します。

【2】就業開拓提供事業

- ①会員募集リーフレットを不特定多数の村民が利用する公共施設等へ配架し、入会促進活動を継続して実施し新規会員の確保に努めます。
- ②令和3年度に引き続き会員の自主性・自発性を尊重した口コミによる入会勧誘活動を展開すると共に、会員勧誘の手引きを活用し全会員による会員一会員勧誘活動を展開します。
- ③村広報紙等を有効活用し、シルバー事業を広くPRし就業開拓とイメージアップに努めます。
- ④シルバー事業の充実に向け、引き続き入会率の低い女性会員の入会促進に力を入れ、就業機会の確保に努めます。
- ⑤多種多様のニーズに対応するため、職種毎の就業会員の確保及び後継者の育成に努めます。
- ⑥現在、独自事業として展開している5事業（花栽培事業、しめ縄飾り事業、手芸事業、パソコン教室事業、刃物研ぎ事業）の充実と新規事業として喫茶事業を開設し更なる規模拡大に努めます。
- ⑦シルバー人材センターは定年退職者などの高年齢者に、そのライフスタイルに合わせた臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業を提供し、地域の家庭や企業、公共団体などから請負又は委任契約により仕事を受注しておりますが、事業所の社員と混在して就業する仕事や発注者の指揮命令を必要とする仕事の場合には、請負又は委任契約には該当せず、一般労働者派遣事業として受注しなければならないため、シルバー派遣事業派遣元である茨城県シルバー人材センター連合会の傘下に入り適正就業に努め、更なる受注拡大に向け取組みます。
- ⑧役職員による就業開拓に向けた情報を収集し、また「会員一人ひとりが営業マン」の意識を持って就業機会の確保に努めます。
- ⑨就業待機会員の希望職種転換の推進等により、未就業会員の解消に努めます。
- ⑩『施設管理等就業交替要領』『公共施設清掃等就業交替要領』を基に、適性且つ公平な会員の就業機会の確保に努めます。
- ⑪SMSの活用やホームページの定期的な更新など、ICTを有効活用した最新の情報をタイムリーに提供することにより、新規受注及び就業範囲の拡大を図ります。
- ⑫会員割引制度を活用し、会員宅からの受注拡大に努めます。
- ⑬センターの趣旨・理念等に賛同いただける企業と引き続き業務提携し、お客様に対しより良いサービスを提供します。
- ⑭村と締結した空き家対策に係る連携協定に於いて、対策の推進に関する条例の目的の達成に向け連携を図り、維持管理に関して所有者等の要望に応えられるよう努めます。

【3】 調査研究事業

- ①新たな就業分野の開拓や発注者とのコミュニケーション改善等の方策を研究するため、先進地センターの情報収集に努め会員の就業機会の確保及び就業の質の向上、需給のミスマッチの解消、就業環境の改善等の促進に取り組めます。
- ②全シ協や県シ連から、全国や県内の広域的な情報提供や研修会などを通じて、課題や先進事例などの情報を得てセンター組織の充実を図ります。

【4】 相談事業

- ①入会（派遣労働含む）を希望する高齢者のために、会員拡大の更なる取組みと全国シルバー人材センター事業協会が掲げる第2次会員100万人達成計画に向け、定期的な説明会は開催せず入会のタイミングを逃すことのない様、希望者の方々に対し随時説明の場を設け広く一般の高齢者にセンターを開放し、業務内容や参加の仕組みについての就業相談にあたります。開催にあたり理事や事務局長並びに職員が説明・相談・面接に対応し、新規会員の加入を促進し高齢者本人の希望・経歴・適正等見極め対応します。
- ②既存会員の退会抑制と未就業会員に対する対策として、就業待機会員及び仮会員の方々に対し希望職種は勿論、それ以外の職種について適宜紹介し対応します。
- ③ハローワークとの連携を図り様々な手法により、広く高齢者の就業機会の確保並びに入会相談会を実施します。

【5】 研修・講習事業

- ①高齢者活躍人材確保育成事業として、県シ連と共催で育成事業技能講習会や就業体験会を企画し、技能技術習得と会員確保に向け開催します。また令和2・3年度に続き、本事業のモデルセンターとして、県シ連とタイアップしながら会員拡大に向け、広報広告活動を展開します。
- ②センター独自でも高齢者の技能への取組みを支援するため、一般住民に呼掛け作業見学会並びに各種講習研修会を開催し、技術面での向上並びに会員増強の取組みの強化を図ります。
- ③女性会員の拡大に向け、県シ連とのタイアップ事業としてセミナー等を開催します。
- ④全シ協、関東ブロック協議会及び県シ連、県北ブロック協議会等主催の研修会・講習会による講演・講義等を聴講し、シルバー人材センター事業推進の一助とします。
- ⑤当センターと同規模で粗入会率の高いセンターを、役員等による先進地視察研修として訪問し、会員拡大の端緒とし取組みを展開します。

【6】 普及啓発事業

- ①各種イベントや地域まつり等へ積極的に参加してリーフレット等の配布による普及啓発活動を実施し、地域に貢献できる元気な高齢者の会員勧誘に努めます。
- ②東海村役場（住民課・税務課）の交付窓口に於いて使用する窓口用封筒へ広告を掲載し、地域住民に広く周知を図り新規会員の勧誘に努めます。
- ③『事務系職種分野』の一つであるパソコン関連業務の事業内容PRを定期的実施し、更なる受注拡大を図ります。
- ④村内外の墓地購入者に対し「須和間霊園墓地清掃等業務」のPRを行い、利用者の推進に努めます。
- ⑤村広報紙やセンターのホームページを活用して、センター事業を広くPRする事に

より、地域社会に理解と協力を求め、高齢者が活動しやすい環境を作ります。

- ⑥ふるさと納税返礼品として、須和間霊園並びに白根共同墓地のお墓お掃除代行を役務提供し、地域に貢献する組織として更なるPRに努めます。

【7】安全・適正就業推進事業

- ①センター運営の基本である『適正就業ガイドライン』（厚生労働省通達）を遵守した事業運営の実施に努めます。
- ②労働安全衛生法違反や偽装請負が問題になっている昨今、請負契約では全責任をセンターが負わなければならない、加えて刑事罰が確定すると、公益法人認定の取り消し、補助金のストップ、業務停止などセンターの存続そのものに関わる大きな問題に発展する為、業務契約書並びに仕様書を点検し、引き続き派遣事業への切替え等適正就業に努めます。
- ③作業現場の事前下見による、危険・有害作業の受注排除に努めます。
- ④安全部会及び安全就業推進員や事務局による就業現場の安全巡視を定期的を実施し、安全指導・管理に努めます。
- ⑤機械使用前における日常点検の徹底や機械操作の安全及び技術向上を図り、事故防止に努めます。
- ⑥講演会・講習会等を開催し、組織的に会員の安全意識の向上及び自主的な健康管理の推進を図ります。
- ⑦作業職種毎に安全用具の整備を行ない、安全に作業の出来る環境を提供すると共に、事故を未然に防止に努めます。
- ⑧無事故・無災害の目標設定を掲げて、会員全員で事故防止に努めます。
- ⑨毎月1回安全部会による安全朝礼を実施し、安全指導・推進に努めます。
- ⑩日々交通事故防止に努めるとともに、高齢者の事故撲滅に向け全会員を対象に交通安全講習会を開催し道路交通法の再確認と遵守に努めます。
- ⑪安全運転を推奨すると共に、就業範囲内において公用車及び自家用車を運転する会員を対象に安全運転講習会を開催し、運転に対し適正であるのか自らが判断し、加齢による運転に及ぼす影響等について理解を得、事故未然防止として意識の高揚を図ります。
- ⑫全国的に事故発生率の高い刈払機を使用する会員に対し、作業の安全を確保し振動障害を防止する等、必要な知識等を習得する為の講習会を開催し、事故防止の一助とします。
- ⑬年会費納入の際に全会員に握力測定を実施し、握力が全身の筋力や身体の予備力などを反映するため、将来的な認知機能の維持を予測することに役立てます。また、年1回は必ず健康診断等を受診するよう促し、疾病予防と早期発見に努めます。
- ⑭新規入会者には「シルバー保険について承諾書」「就業内容承諾書」を提出していただき、センターの基本理念やシルバー保険の内容について理解を得、安全就業の一助とします。
- ⑮安全に関する標語を募集し、会員の意識の高揚を図ります。
- ⑯安全就業並びに交通事故防止対策の強化の一環として、会員罰則規程の整備に至った背景を鑑み無事故・無災害に向けた取組みを図ります。
- ⑰センターを運営する上で様々な法律の制限がある為、法に抵触する作業については受注せず各種法令遵守を基本とし対応します。

【8】有料職業紹介事業の推進

- ①高年齢者の就業機会提供のため、事業所・企業・団体等からの臨時的かつ短期的な雇用に対する有料職業紹介事業を推進するため、各事業所・企業及び関係団体等に対しPRを行ない、高年齢退職者の再就職の援助促進を図ります。
- ②主たる事務所となる県シ連と連携し、求人及び求職者における雇用関係の斡旋に対し、適正かつ適切な職業紹介事業の充実に努めます。

【9】ボランティア活動の実施

- ①全国のシルバー人材センターで実施する、普及啓発促進月間の取組みの一環として、東海村内の清掃作業をボランティア活動として実施し、地域社会に貢献します。

【10】自主財源の確保

- ①センターの健全運営を維持するため経費の節減を図るとともに、全体的な作業単価の見直しを本村の実情を加味した上で、近隣センター及び市場価格と比較・調整しながら適切な見直しを行ない自主財源の確保に努めます。

【11】高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進

- ①少子高齢化に伴い今後、労働力の大幅な減少が見込まれる中、女性の社会進出の後押しと現役世代の雇用環境向上の為、人手不足分野・現役世代を支える分野等における就業開拓に向け取組みの強化を図ります。

【12】インボイス制度導入に対する対応

- ①シルバー人材センター事業は、免税事業者となる会員の就業により成立している事業であり、インボイス制度施行（令和5年10月）により発生する新たな経費の確保に向け、全シ協，県シ連の方針に基づき、県北ブロック協議会，近隣センターの動向を見極め適切な措置を講じます。

3. 事業実績目標

令和4年度の主な事業実績目標は、経常収益を131,000,000円(前年度目標の13.8%減)、事業収入を100,000,000円(前年度目標の17.7%減)、会員数を311人(前年度目標の2.8%減)、就業率を90.0%(前年度目標と同値)とします。令和4年度と前年度(令和3年度)の目標値及び比較増減の詳細については、下表の通りです。

	令和4年度目標値	令和3年度目標値	比較増減(減▲)
① 経常収益	131,000,000円	151,945,000円	▲ 13.8%
② 事業収入	100,000,000円	121,550,000円	▲ 17.7%
③ 配分金収入	75,000,000円	95,000,000円	▲ 21.1%
④ 受注件数	2,100件	2,400件	▲ 12.5%
⑤ 就業実人数	280人	288人	▲ 2.7%
⑥ 就業延人員	18,500人日	30,500人日	▲ 39.3%
⑦ 就業率	90.0%	90.0%	0%
⑧ 会員数	311人	320人	▲ 2.8%

※③～⑦については、労働者派遣事業を除く。