

令和5年度事業計画

1 基本方針

国においては、少子高齢化が進み人口が減少している中で成長力を確保していくために、働く意欲と能力のあるすべての高齢者が年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することがますます重要となっています。しかし、2022年1月からコロナ・変異株等ウイルス感染症の世界的規模での拡大という事態に見舞われ、雇用情勢をはじめ社会経済活動は大きな影響が出てきています。事業契約高は回復基調にあります。しかし、会員数の増加は見込めないのが現状です。全国でも会員拡大計画を展開している最中ですが一昨年から26,000人以上の会員減少があったと報じられ極めて残念な事態です。

又、このような中でも、落ち込んでいた新規入会者数にも持ち直しの動きも見られます。消費の本格的な回復が見込まれる本年、各地で広がる女性会員活躍の輪を起爆剤にコロナを乗り越え、会員拡大に取り組む新たな一年にしたいものです。

特に、本年10月に実施が迫った消費税におけるインボイス制度の導入は、シルバー人材センターの運営基盤を揺るがしかねない大きな問題です。配分金について仕入税額控除が出来なければ、センターに新たな税負担が生じます。収支相償の予算原則が求められるセンターにそうした財源はありません。

引き続き全シ協は仕入税額控除の特例等について、関係省庁、政党への働きかけを粘り強く行っています。

又、安全就業の確保は、シルバー事業の基本です。会員の高齢化が進む中、従前にも増して対策の強化が求められます。新規就業先における安全確認、基本的な安全対策の徹底を実施することが重要です。

当シルバー人材センターにおいても、令和5年は、第5次中期経営戦略の3年目(5ヵ年)に当たり、計画の実現に向けて大事な年度であります。事業の発展・拡充は、国の施策の実現や地域社会の期待に応えるために喫緊の課題でもあります。このため、令和5～6年に目標会員数は400人と一段と取り組みを強めて参ります。

さらに、シルバー人材センターは「自主・自立・共働・共助」という理念のも

と、国及び地方自治体の施策、地域ニーズに対応します。

- ① 就業開拓員による派遣事業を充実し、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」の推進。シルバー人材センターの活用を必要とする、ホワイトカラー向け企業を更に開拓し、就業延人員数増を目指す。
- ② たんぽぽ事業や介護予防・日常生活支援総合事業へ引き続き参画し、福祉事業を推進する。
- ③ 会員同士の交流・親睦や趣味を通じての「仲間づくり」を図るために、地域班や職群班等を活用した交流事業を推進する。
- ④ 剪定・草刈・障子、ふすま張替え・刃物研ぎ・託児所事業について後継者育成等事業を推進する。(令和4年4人育成)
- ⑤ 女性会員及び市民(女性)が楽しめるイベント等を計画し、女性会員の拡大をより一層図る。(令和4年度より活動している)

又、政府は、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、令和3年4月から、70歳までの就業機会確保が企業努力義務とされた。

一方、シルバー人材センターについては、厚生労働省は人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な取り組みを強化するとしている。

2 重点施策

(1) 積極的な事業展開

事業実績については、令和4年3月末で前年度同期より入会者は僅かながら増加している、依然として深刻な会員不足の状態となっている。請負・委任契約については僅かに増加、事務費収入は微増している。

令和4年度は、入会促進対策として、センター営業時間外でも瞬時に行動を起こせるWeb入会システムの環境が整ったことから、広く広報するとともに、現在月2回の入会時説明会を実施しています。又、体験期間中のセンターからの助成金も支払いしています。更には、将来の安定した運営を達成するためには、女性会員の入会促進は最も大事な要素でありその拡大は最重要課題である。女性理事・女性会員・職員による女性部会(委員会)を新設した。女性会員及び市民(女性)の参加も歓迎するサロン活動等を企画し、女性のネットワークを活用した啓発活動を展開して更なる女性会員増を目指します。

(2) 社会情勢への迅速な対応

第5次中期経営戦略基本計画の3年目あたり、事業の方向性、必要性を検証し、計画実現を確実なものとしします。

これから、シルバーの門を叩く新規入会者は、ホームページを参照する可能性が高いとされています。このことから、ホームページ経由で気軽に入会し易くなったことから、インターネット利用率の向上を図ります。さらに会員各位にはセンターからの様々な情報を確認できるサービス「Smile to Smile」事業の拡充に努めます。

3 実施計画

(1) 安全就業の推進

- ① 事故ゼロを目指す。特にベテラン会員の気の緩みが起因している事例が見受けられることから、常に安全就業基準の順守徹底や、違反者に対して原因の追究、事故防止の認識を図る。
- ② 安全チェック表により確認後、就業するよう周知する。

(2) 会員の増員

- ① 地域班と地区民との繋がりにより、地域のニーズに応え、社会貢献の拡大を推進する
- ② 剪定、襖の張替え等技能を必要とする分野の見習いを実施し後継者育成に繋げる。
- ③ 不足分野における会員拡大の社会進出促進への迅速な対応を図る。
現役世代の育児等への支援(たんぼぼ事業の拡充)
- ④ 市の広報誌やホームページ等の広報媒体による広報を実施すると共に、昨年実施した新聞等折り込みでの入会促進チラシの配布を継続的に実施し、センターの更なるイメージアップを図る
- ⑤ 会員の仲間の誘い合い「受け手から担い手」への意識転換として「1会員1人入会運動」を図る。

- ⑥ 会員同士に、地域班や職の交流・親睦や趣味を通じての「仲間づくり」を図るため群班等を活用した交流事業を推進する
- ⑦ 効果的な入会説明会・入会時研修のプログラムの内容を見直す。女性活躍を推進するため、女性会員限定の女性部会（委員会）入会しやすい環境を整える。

(3) 財源の確保

- ① 関係機関との連携を強化する。
高齢者が空いた時間や得意な能力を活かし就業参加できる「就業モデル」を、行政・民間の施策等を通じて、或いは、行政委員会等と情報交換を実施しながら確立し受注拡大を図る。
- ② 派遣事業要件緩和（週30時間まで就業）への対応
- ③ 新事業への挑戦（各プロジェクトの更なる活動）
独自事業（わんすもあ・たんぼぼ・刃物研ぎ・障子・襖張替え・孫の手塾）の啓発として、事務所前にてテント市を開催し、シルバー人材センターの活動をアピールする。
- ④ 就業開拓戦略会議を継続する。
行政や関係機関及び民間企業の新規募集に対して意見交換等を通じて積極的に把握する。また、発注者に対しきめ細かなフォローを実施し、派遣事業等の更なる拡大を図る。

- ⑤ 地域班主導による対応を推進する。
 - ・ 地域班と地区民の繋がり確立。
 - ・ 独居高齢者支援事業（買い物等）

- ⑥ 隣接シルバーとの連携を検討する。
近隣センター間で、近隣地区の受注可能な仕事に関する情報の把握と紹介方法の確立など連携策を検討する。
シルバー人材センターとの業務検討会等の実施
- ⑦ 嶺南地区理事長・副理事長・専務理事・常務理事等会議の開催
（現在、年一回実施している）

4 運営基盤の整備

- ① 理事・監事の機能を強化する。
会議が形骸化しないよう会議の効果及び活性化の観点から、直近に発生している事柄や問題点等をテーマにする等、議事進行において全員参加型の議論を展開する。
他シルバー人材センター役職員との意見交換を実施
- ② 事務局の活性化を図ります。
役員及び管理職は、組織目標を踏まえた管理計画を策定し、職員連絡会議などの機会を通じ、目標の達成とマネジメント体質の強化を図る等、組織をコーディネートする能力を高めます。
研修機関と交流研修や事例研究を行い、職員の知識や経験、分析力洞察力、創造力を高めます。
- ③ シニア向け（会員・一般）の「スマホ講座」を実施して、情報格差を解消し、人に優しいデジタル化に取り組む。

5 情報の共有化と事務改善

- ① 情報共有化と迅速な情報伝達（ICT）に取り組めます。
情報収集、センター情報の的確な伝達
- ② 会員のインターネット活用サービスの普及に努める。
配分金明細やセンターのお知らせ等をインターネット活用サービス「Smile to Smile」の利用を促し、会員の利便性向上に努めます。
- ③ 新会員のインターネットによる入会申込みシステム「らくらくWeb入会チャンネル」を広報し、入会の利便性を図ります。
- ④ 事務の一層の効率化を実現するため、最適な技術や運用方法、信頼性の高いセキュリティ対策を構築し、会員等が安心して信頼できる運営に努める。
- ⑤ 個人情報保護研修（令和3年9月実施 理事・職員）
時期により実施

6 目標数値

会員数： 385人

契約額： 197,000,000円（派遣契約含む）