

令和6年度事業計画

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、それまで大きな成長を見せていた当シルバー人材センターの契約高は、令和2年度に7パーセントを超える大幅な減となった。しかし、その後は幸いにも回復基調となったが、令和元年度の実績までは到達することができず、令和5年度においても同様な結果が見込まれている。

令和6年度においては、さらに契約高の伸張を図り、コロナ前の水準にいかにか近づけられるかが大きな課題となる。そうした中、令和6年3月末をもって期間満了となる鶴ヶ島市老人福祉センター「逆木荘」の指定管理業務を令和10年3月まで継続することができた。このことは当シルバー人材センターの安定的な運営に大きく寄与するものと考えられる。

昨今のシルバー人材センターを取り巻く環境は大きく変化しつつある。具体的には、適正就業への要請やデジタル化の要請、フリーランス新法への対応の必要性等々である。令和7年度に設立40周年を迎える当シルバー人材センターにとって、令和6年度は環境変化に適切に順応しつつ、今後のシルバー人材センター造りへの盤石な基礎固めを行う1年となる。

I 基本方針

1 新契約制度への的確な対応

令和6年秋に施行が予定されている特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）は、請負契約により就労している会員に適用される。これにより従来の発注者、シルバー人材センター、会員の契約関係が新たな契約制度に移行される。

シルバー人材センターでは発注者へのきめ細やかな説明に努め、理解を得るとともに、請負に従事する会員に対する新契約制度の周知と変化へのフォローにより、新契約制度への移行に万全を期す。

2 適正就業の推進

一部の請負契約を派遣契約に転換を図ることが喫緊の課題となっている。しかし、契約の相手方とすれば、手数料の負担増を伴うものであり、契約解除による財務への影響が懸念されるところである。については派遣契約への契約転換が手数料の増嵩となる契約の相手方に対しては、丁寧な説明等により理解を得るよう努め、適正就業を推進するとともに、新規事業の開拓に努める。

3 安全就業の推進

今後、急速に進む会員の高齢化に対応して、就業中あるいは就業場所への移動中の事故防止のため、安全就業の徹底を図るとともに、会員に平等な就業機会を提供するためワークシェアリング・ローテーション就業による適正就業を推進する。

4 会員の拡充と会員支援の充実

安定して会員を確保するため、入会説明会の簡素化、現地説明会等、きめ細やかな入会方式を推進するとともに、会員一人ひとり入会者紹介運動を推進する。

またシルバーが会員にとって、より生きがいの場となるよう会員への相談支援体制を充実するとともに、サークル活動等親睦活動の充実を図るとともにゴールド会員制度のさらなる充実に努める。

これらの実効性を高めるためポイント制の導入を図る。

5 研修の充実

質の高い就業の提供が、地域におけるシルバーの評価を高め、仕事の拡充につながることから、会員に対する研修を強化する。特に新入会員に対する基本研修及びフォローアップ研修及び植木班その他の専門的技術を要する分野において、技術の継承やスキルアップの研修を強化する。

6 効率的な組織づくりと予算の厳正な管理による財政基盤の強化

シルバーの限られた財源により、継続して安定的にシルバーの運営を行うために、中長期的に見込まれる収入に対応した適正な規模の組織づくりと適正な予算作成と厳正な管理により財政基盤の強化を図る。

7 逆木荘の利用促進

当シルバーが指定管理を受託している鶴ヶ島市老人福祉センター「逆木荘」が、より多くの地域高齢者から利用されるよう、サービスの向上と広報の強化を図る。

8 デジタル化の推進

シルバーのデジタル化は、事業の効率化と会員のスキルアップを目指すものであり、喫緊の最重要課題になっている。当シルバーの中長期的な見通しを踏まえた、当シルバーに最適なものを十二分に検討の上、その推進を図る。

II 数値目標

区分	令和6年度目標	令和5年度見込	令和4年度実績
会員数	755人 (755人)	720人 (750人)	745人 (750人)
契約高	365,018千円 (355,800千円)	360,520千円 (351,300千円)	343,651千円 (377,400千円)
請負事業高	210,298千円 (218,500千円)	219,617千円 (220,800千円)	278,868千円 (320,000千円)
派遣事業高	154,720千円 (137,300千円)	140,903千円 (130,500千円)	64,783千円 (57,400千円)

() 内の数字は中期計画の目標数値

III 事業計画

基本方針実現のため、次に掲げる各事業を展開することとする。

1. 就業機会の開拓推進

(1) 新規事業の開拓推進

- ① 行政あるいは民間企業に対する新規事業の開拓推進
- ② 派遣事業による新規事業の開拓
- ③ 会員の資格・経験等のデータベース化管理による新規事業の開拓
- ④ 生活支援業務の開拓及び包括支援体制づくり
- ⑤ 空き家管理業務の調査・体制づくり

- ⑥ ホームページあるいは広報誌シルバーつるがしまを活用した新規開拓
- ⑦ 受注開拓用PRチラシの工夫及び配布先の検討
- ⑧ チラシ・求人広告情報からの新規事業開拓
- ⑨ 顧客に対する満足度・ニーズ等の調査

(2) 質の高い仕事の提供

- ① 就業前の研修及びフォローアップ研修の充実
- ② 植木班・草刈班等の専門的技術スキルアップのための研修
- ③ 顧客等からのクレーム対応・会員間のトラブル防止のための研修
- ④ 苦情処理体制の整備
- ⑤ 生活支援業務等のスキルアップのための研修の実施

2. 会員の拡充と会員支援の充実

(1) 入会促進活動

- ① 市の広報紙・自治会回覧・自治会あるいは市民センター等の公共施設でのポスター等の掲示
- ② 魅力的なチラシ・ポスター・DVD等の活用
- ③ ホームページの内容充実とその活用
- ④ 広報紙の発行
- ⑤ 市民を対象とした各種セミナー・講習会の開催
- ⑥ 会員一人一人入会運動
- ⑦ 入会説明会の簡素化を図り説明会に参加しやすくする。
- ⑧ 現地説明会の開催推進

(2) 女性会員の増加

- ① 女性を対象とした各種講習会の開催
- ② 女性会員募集に特化したチラシの作成・配布と説明会の開催
- ③ 女性会員向け「つどい」の開催
- ④ 「フレイル」による健康推進活動

(3) 退会者の抑制

- ① 未就業者に対するきめ細かな相談体制の構築
- ② 高齢化に対応した就業形態の構築
- ③ ゴールド会員制度の推進

(4) 会員不足の職群班対策

- ① 専門的技術を要する部門での会員養成対策
- ② 熟練会員による新会員に対する養成制度の導入
- ③ 機械化促進による仕事の安全化・省力化の検討

(5) 会員支援の充実

- ① マナーアップ等接遇研修
- ② 会員に対する就業満足度調査
- ③ サークル活動の推進支援
- ④ ゴールド会員制度の充実
- ⑤ 永年就労者への功労者表彰
- ⑥ ポイント制の導入

(6) 地域ネットワークの整備

- ① 地域班の活性化
- ② 産業祭り等の各種イベントをはじめ、地域の行事等への参加による連帯意識の醸成
- ③ 地域支え合い協議会等地域団体との連携強化
- ④ 地域固有のボランティア活動の推進

3. 安全・適正就業の推進

(1) 安全就業の推進

- ① 安全教育の実施
- ② 現場巡回実施による安全就業の徹底
- ③ 安全対策による業務別作業基準の作成
- ④ 発生した事故の原因分析と再発防止対策の徹底
- ⑤ 機械導入による就業の安全化推進の検討

(2) 適正就業の推進

- ① ワークシェアリング・ローテーションの推進
- ② 臨・短・軽の就業形態の点検及び改善
- ③ 請負・派遣事業の棲み分け

4. 組織運営の強化

① 理事会の活性化

- ・ 経営的運営のための体制づくり
- ・ 理事の研修強化
- ・ 幅広い地域・部門等からの意欲ある会員の参画促進

② 事務局組織の効率化と体制強化

- ・ 効率的な事務局組織の検討
- ・ 各職員間の情報共有と事務チェックの体制強化
- ・ 職員育成のための各種研修・会計事務の研修充実強化
- ・ 会員の資格・経験等の活用による事務局の活性化

③ 委員会の活性化

- ・ 会員の資格・経験の活用による委員会の活性化

- ・時代のニーズに対応した委員会の統廃合の検討
- ④ 就業相談室の活性化
 - ・時代のニーズに対応した仕組みづくり
- ⑤ 職群班の活性化
 - ・時代のニーズに対応した横断的就業等職群班の在り方の検討
- ⑥ 地域班の活性化
 - ・地域班連絡会議の活性化と在り方の検討