

令和4年度事業計画

1 基本方針

国が発表した令和4年度の経済見通しの中で、ウィズコロナの下で社会経済活動の再開と継続を図りつつ、「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」をコンセプトとする新しい資本主義を実現させていくとしています。具体的には「科学技術立国の実現」、「デジタル田園都市国家構想」、「経済安全保障」を3つの柱とした大胆な投資とポストコロナ社会を見据えた成長戦略を国家主導で行い、すべての世代が支えあう持続可能な全世代型社会保障制度構築を柱とした分配戦略を推進するとしています。

長野県下における有効求人倍率は、令和4年1月時点で1.4倍と前年同月と比べると増加しているものの、4ヵ月ぶりに減少となる中、雇用情勢は一部に弱い動きがあるものの着実に改善が進んでいるとしています。

また、令和4年度の名目GDP（国内総生産）の成長率は、経済対策を着実に実施すること等により、3.6パーセント程度と見込まれ、感染拡大防止と社会経済活動の両立が図られる中で、社会経済活動が正常化に向かい雇用と所得環境の改善が進むことによって民間消費支出も増加すると見込んでいます。

このような状況の中で、国際紛争による世界経済への影響により、国内経済の先行きに対する懸念など、不確実要素は多いもの、地域社会や企業の労働力不足は続き、高齢者就業への期待は今後も高いものと思われまます。

政府がまとめた「全世代型社会保障改革の基本的考え方」は「自助・共助・公助」そして「絆」であり、仕事でも、地域でも、その個性を発揮して活躍できる社会を作っていくとしており、そのような中でシルバー人材センター事業の果たす役割の重要性と地域社会の期待は一層大きなものとなっています。

また、高齢でも個々の意欲や能力に応じた力を発揮できる時代が到来しており、「支えられる側から支える側」へと、意欲ある高齢者の能力発揮を可能にする社会環境を整えていくことが進められています。

こうした中、地域社会の高齢化の進展や人手不足の現況下において、シルバー人材センターには「生きがい就業提供の場」、「地域の担い手、働き手」としての期待が高まっています。退職後に臨時的・短期的または軽易な就業等を希望する高齢者等に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進することにより、地域の様々な機関と連携した高齢者の就業機会の開拓・拡大が必要となっています。

一方で、シルバー就業の受託事業の底上げとして、福祉・家事援助サービス、介護予防・日常生活支援総合事業ほか様々な地域課題への対応など、地域に貢献する事業への取組を強化するとともに、依頼が増えていく剪定・除草など伝統的な受託事業の後継者の育成と会員の確保が求められています。

令和4年度は、5年を計画期間とする新たな「中期基本計画」において、令和8年度までの目標達成に向けた取組をスタートさせ、より活力に満ち、地域に根差したセンターを目指していきます。

しかしながら、当センターが抱える課題も多くあります。会員数は、減少傾向が続き、前年度を下回る状況が心配されます。このため、人手不足分野や地域課題を補う役割が期待される当センターも、現実には会員不足からご依頼に対応できないケースが増えてきています。特に、技術を持った会員の高齢化と退会により剪定・除草などができる会員が減少し、依頼を受けることができない状況が増えていきます。また、会員の高齢化も大きな課題であり、ご病気など健康上の理由での退会者も多くなっています。

全国シルバー人材センター事業協会では「第二次会員100万人達成計画」を策定し、令和6年度末までに現在の会員72万人を100万人に拡大する取組を進めています。当センターでも地域の期待に応えるためには会員の拡大が必須であり、令和8年度末の会員数目標を2,350人と定め、会員拡大に取り組んでいきますが現実には厳しい実績となっています。また、65歳への定年延長と「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、事業主に対して70歳までの就業機会を確保するための措置を講ずる努力義務が設けられ、高齢者の雇用情勢に対して大きな影響を与える状況となっています。

当センターへの新規入会者の平均年齢が72.7歳と高齢化したことを踏まえれば、70歳から働き続けることができる環境を整備していくことは、シルバーにとって大きな課題となります。このような現状を踏まえ、継続しているコロナ禍の状況に対応しながら、引き続き会員の拡大を最重点課題として活動紹介、会員勧誘活動を実施していきます。

また、公益社団法人としての原点である、会員主体の組織運営を目指し、定時総会や地域班会への参加の推進に取組み、シルバーポイント制の有効策を常に検討しながら諸事業への会員の積極的な参加を促すとともに地区班活動については、引き続き活発な活動となるよう支援します。

そして、これまで進めてきた会員による一人一新規就業開拓運動、一人一会員拡大運動に引き続き取り組むとともに、女性の活躍を促進するため、女性会員の確保に向けた活動に積極的に取り組んでいきます。

「安全はすべてに優先する。」という安全就業の原点を再確認し、会員全員の安全意識の向上を図り、事故ゼロを目指した安全就業対策を進めます。

「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を遵守し、シルバー就業の原則である臨時的、短期的、軽易な作業の作業環境の確認と、適正な請負業務の徹底を図ります。請負業務で対応できない業務については、派遣事業での契約に取り組むとともに、県知事から許可のあった就業時間の緩和制度を積極的に活用していきます。また、退会理由の多くが本人の病気であることから、会員を対象とした健康管理や増進活動に取り組み、「いつまでも元気で働けることができる」シルバー就業への意識づくりや、会員の義務でもある安全講習会への参加について、積極的に働きかけを行っていきます。

会員への情報提供手段としての広報「上田地域シルバーだより」を通じて、わかりやすい情報提供を図るとともに、会員の声を反映する取組を進めます。また、「携帯ショートメッセージ配信システム」などデジタル社会の到来を念頭に、高齢者がパソコンで情報の伝達や活用できるICT（情報を処理する技術）の活用を推進するため会員の積極的な利用を図ります。

（基本目標）

- 1 会員拡大に向けた積極的な広報活動や勧誘活動、また会員による個別勧誘など、組織と個人の力を結集して会員拡大に取り組めます。
- 2 地域住民や関係団体との連携を図り、民間・公共・一般家庭各分野の就業開拓に取り組むとともに、介護予防・日常生活支援など女性会員の力を発揮できる分野や地域の中で高齢者の手が必要とされる新たな仕事を探るなど、業務拡大に取り組めます。
- 3 高齢法に基づくシルバー就業の適正就業を遵守するとともに、従来の請負業務で対応できない業務については、派遣事業による受注に努めます。
- 4 事故発生件数ゼロを目指して、会員相互による事故防止策及び安全体制の徹底、会員一人ひとりの安全意識の向上を図るとともに、会員の健康増進活動にも取り組めます。
- 5 信頼されるシルバー、確かな仕事をするシルバーとして会員の資質向上と技能向上を図るため、研修活動や技能講習等の充実と参加率の向上に取り組めます。

2 具体的な事業計画

(1) 総務委員会

活動基本方針

令和4年度は「中期基本計画」(令和4年度から令和8年度)の初年度にあたり、計画されている個々の取組項目に沿って、各専門委員会と連携を図りながら目標数値達成に向けた取組を進めます。

シルバー人材センターの活動については新型コロナ前の水準に回復させることを喫緊の目標とし、コロナ禍というピンチをチャンスに変え、各地区でのシルバー活動の起点としての班会活動の活性化を進め、組織の充実と公益社団法人としてセンターの適正な組織運営に努めます。

主な活動内容

- ア 「中期基本計画」を達成するため、新たな年度計画を周知していきます。
- イ 地区担当理事を軸として地区活動の活性化を図り、地区班については、班長が地区班のリーダーとなり地域でのシルバー活動の起点となるよう班活動を支援します。
- ウ 公益社団法人として、収支相償など会計基準を遵守した適正な法人運営を進めます。
- エ 上田市から受託している二つの指定管理者事業は、シルバー人材センターらしい管理運営に努めるとともに、利用者増加への取組を図ります。
 - * 塩田の郷マレットゴルフ場は令和3年度から3年間、新たに指定管理者として指定を受け、2年目の管理に取り組みます。
 - * 天下山マレットゴルフ場は令和元年度から5年間、新たに指定管理者として指定を受け、4年目の管理に取り組みます。
- オ 新事務所の確保事業については、上田市の新総合福祉センター整備も視野に入れ、引き続き上田市と協議を進めるとともに、センターとしての独自整備の検討も進めます。カ理事、班長を対象とした研修会を行い、組織運営や地域活動の強化に努めるほか、今後の事業推進を図るため、各委員会による研修等を行います。
- キ 令和5年10月から施行予定の適格請求書等保存方式(インボイス制度)に向けて、財源の確保やその方法について早急に検討を進めます。

(2) 就業促進委員会

活動基本方針

令和4度は、ウィズコロナの下で社会経済の再開と継続が図られ少しずつ通常の社会生活が戻ってくることを想定する中で、会員拡大を最優先重要課題、就業拡大を重要課題として、地域の行政、企業等のイベントに参加しシルバー

の活動や取り組みを発信するとともに、行政、企業と連携した新たな活動を検討していきます。

また、行政窓口での電子広告による情報の発信、新聞及び行政の広報誌や各種冊子へのPRチラシの掲載を行うとともに、会員拡大に向けた活動や企業訪問等による就業拡大の取り組みを実施し、新型コロナが発生する前の実績に回復することを目標として積極的に活動していきます。

現在、当センターでは新型コロナの感染拡大の影響や国の政策による65歳定年退職の定着化と、70歳までの就業機会を確保するための努力義務により令和3年度の入会者数は一昨年度より減少するとともに体調不良やその他の理由で退会する会員も多く会員総数は前年同期より減少しました。退会理由を把握し会員のニーズに応え退会を抑える取り組みを検討するとともに、令和2年度から実施していますシルバーポイント制を有効に活用し「一人一会員拡大運動」の活動に取り組むことや入会説明会の開催回数を増やす等の取組を実施し会員の拡大を図っていきます。

就業拡大についても新型コロナの影響で受注件数及び契約額は低迷している状況ですが、シルバーポイント制が「一人一新規就業開拓」の活動に一定の効果をあげていることから会員にPRし落ち込んだ受注の回復に取り組んでいきます。

当地域では高齢化が進み、人手不足が加速する中で受注は必然的に増加することが見込まれますが、剪定、草刈り、草取りなどの外仕事をする会員が減少傾向にあり、受注があってもそこへ就業する会員の手配がつかない案件も発生していますので、就業者の育成に力を注ぎ地域の依頼に応えられるよう取り組んでいきます。

また、シルバーの就業方法に適正でないものがあり、令和4年度も引き続き、就業方法や就業時間など就業状態を確認し適正就業に向けた取組を実施していきます。

主な活動内容

ア 最優先重要課題である「会員拡大特別対策事業」として、

- ① 一人一会員拡大運動につき、総会・班会・懇談会など機会ある度に触れ、会員への周知・浸透に努め、シルバーポイント制のPRと共に意識の高揚を図ります。
- ② 会員以外の方への周知を図るため、各種イベントでのチラシ配布や行政窓口での電子広告、行政の広報誌のほか、新聞・ローカル冊子等への広告掲載、ポスター掲示等による周知に取り組み、会員の募集を地域に発信します。
- ③ 会員以外の方を対象とした講習会や講演会の開催と、体験型イベント等を企画し、シルバーの仕事の紹介と入会を誘う取組を実施します。

イ 重要課題である「就業拡大の取組」として、

- ① 一人一新規就業開拓の取組について、周知・浸透に努め意識の高揚を図

ります。

- ② 就業促進委員にて未取引企業への訪問に重点を置き、就業できる事業所の拡大に取り組みます。
- ③ 専門職不足の対策として、各種技能研修や後継者育成のための各種講習会を開催します。
- ④ 空き家管理や墓地清掃など地域ニーズに応えるべく、新分野での就業開拓にも取り組みます。
- ⑤ 会員へのアンケートを実施し、会員のニーズに応えるべく就業開拓に取り組みます。また、地域企業のニーズに応えるため、必要に応じ派遣事業の就業時間緩和を進めます。
- ⑥ 独自事業の更なる拡大のため、販路拡大に努めます。

ウ その他

- ① 総会・班会・懇談会・ボランティアなどへの出席、会員拡大・就業拡大などを推進するため、会員の意識改革を図るべく取組を開始した「シルバーポイント制」をより一層推進していきます。
- ② 衛生委員会及び産業医の運用を有効に活用し、会員の皆さんの健康維持や向上への取組を計画します。
- ③ シルバーの就業方法「請負」「委任」「派遣」を再確認し、適正就業に努めます。
- ④ 令和3年度に実施できなかった先進地視察を実施し、先進地で実施している諸策を研修し、会員拡大、就業拡大に生かします。

(3) 安全適正就業委員会

活動基本方針

安全・安心を基調としたシルバー就業の展開は、会員の安全を守るとともにシルバー人材センターの仕事全体への評価につながります。

令和3年度は新型コロナウイルス感染防止対策実施により計画していた講習会、講座の多くを中止せざるを得ませんでした。また、賠償事故では注意不足が原因と思われる刈払機による飛石事故が多く発生しました。傷害事故は幸いにも重篤な事故はなく比較的軽度な怪我でしたが、過信によるものが原因で発生しています。会員の安全意識の向上、保護具の普及、効果的な安全教育など早急な対策が必要です。

令和4年度は飛石事故をはじめとする油断や注意不足、準備不足などによる事故の防止対策の強化、推進のほか、事故を起こした会員及びグループが原因の究明と対策について検証することで事故発生の抑制に繋がります。また、令和3年度に実施できなかった安全就業講習会をはじめ、草刈講習会等の開催を目指します。

さらに、会員の体力維持や健康管理を会員自らが取り組めるよう、健康講座の開催方法、講座内容、会場などを検討します。

適正就業については法令を遵守し、「シルバー適正就業ガイドライン」に従って契約内容や就業実態を把握し、指揮命令が疑われる就業については、派遣事業への切りかえを引き続き進めていきます。また、同一就業場所への長期就業については補充・交代会員の不足を就業促進委員会とも連携し、是正していきます。

主な活動内容

- ア 健康維持を目的として、会員自らが健康管理に取り組む意識の向上が図られるよう、健康講座の内容、開催方法等を検討し実施します。
- イ 事故防止目標として事故発生ゼロを目指して安全就業に取り組めます。
- ウ 安全意識の高揚と徹底のため、安全就業・交通安全講習会、各種講習会を積極的に開催するとともに、会員の参加を促し、50パーセント以上の参加率を目指します。さらに、チェーンソー作業の安全教育を企画、実施し、伐採作業での事故防止に努めます。
- エ 安全指導、危険予知、事故検証の3形態による安全パトロールを引き続き充実させ、安全と適正の両面の強化を図るとともに、指摘事項を積極的に公開し、会員全体への啓発を図ります。
- オ 運転業務及び就業地への行き帰りでの交通事故防止対策として、安全就業・交通安全講習会を実施し交通安全意識の向上に取り組めます。
- カ 就業中の事故防止を目指して安全用具・器具の整備を図ります。
 - ① 草刈作業時は、防護ネット等と安全コーンの使用を推進
 - ② 飛石を軽減したチップソー使用の奨励、拡充
 - ③ 草刈作業の新規希望会員の技能や安全意識の向上への取組
 - ④ ヘルメット、防護メガネの着用の徹底
 - ⑤ 事前の現場下見と作業10分前の集合、全員による安全確認とミーティング
 - ⑥ 就業時の会員証・安全手帳の携帯、事故防止自己チェック運動、指差し確認などの励行
- キ 就業年限の適正化を新規会員の拡充等と連携で改善を図ります。
- ク 請負や委任による受託業務を再点検し、危険な仕事の受注防止や適正就業による派遣就業への切り替えを進めます。
- ケ 会員の健康管理や安全運転を推進するため、健康診断や運転適性診断の各種情報を積極的に提供します。
- コ 派遣会員については法令に基づき健康診断受診を促します。

(4) 広報委員会

活動基本方針

「上田地域シルバーだより」や「お知らせ版」の発行により、会員にわかりやすい情報提供を行い、会員間の情報共有と意思の疎通を図り、また関係機関

への情報提供や各種広報、宣伝活動を通じてシルバー人材センター事業への理解と協力、会員拡大を図ります。

また、ホームページや携帯メールによる情報発信システムなど様々な手法により、センターの事業内容や活動についての情報発信を充実させます。

主な活動内容

- ア 「上田地域シルバーだより」を1月、3月及び4月以降の偶数月に発行して会員への情報提供、交流の促進を図るとともに、関係機関に送付しセンターに対する理解とPRを図ります。また、昨年度に引き続き、紙面のカラー化と写真等を多用し、大きめの活字で会員にとって親しみ易く読み易い広報紙となるよう工夫します。コロナ禍で行事などが減り、掲載する内容が減少しています。それを考慮し、状況をみながら発行回数を検討していきます。
- イ 「お知らせ版」を随時発行し、会員に対して適時に情報を提供します。
- ウ 各委員会や理事会とも連携し、決定事項や協議事項の広報と周知の促進に努めるほか、様々なチャンネルを活用して啓発活動に努めます。
- エ ホームページの掲載内容を常に精査するとともに、広くセンター情報の発信に努めます。
- オ 携帯メールによる情報発信システムは、就業配信メールと併用しながら新たに導入したSMS（ショートメールサービス）システムを活用し、情報内容や活用方法を検討するとともに、登録者の拡大を図ります。

（5）女性班「きずな」

活動基本方針

女性会員の活躍への期待が高まっている中、シルバー人材センターの活動を担う女性力の重要性を考慮し、女性会員の拡大と組織強化に力を入れて取り組みます。

また、介護予防・日常生活支援総合事業等、就業の拡大に取り組みます。

主な活動内容

- ア 女性班「きずな」を中心に、班全体の資質の向上及び親睦交流を図るため、講習会、交流会、研修活動を積極的に開催して仲間づくりに取り組みます。
- イ 就業開拓と関連した生活技術講習会を開催し、女性会員の入会促進と技能の向上を併せて目指します。
- ウ 女性としての力が発揮出来る介護予防・日常生活支援総合事業の在宅支援活動に取り組みます。
- エ ボランティア活動により地域社会との連携を強化し、積極的に女性班の活動をPRします。
- オ 女性班の名称を「きずな」として11年目となり、魅力あるシルバー人材センター女性班として地域に発信できるよう活動していきます。

(6) 氷見市シルバー人材センターとの友好交流

平成15年に姉妹提携を締結した氷見市シルバー人材センターとの友好交流をさらに進めるため、新型コロナにより令和元年度から中止となった交流が再開できるよう、切磋琢磨し互いの繁栄に努めます。