

公益社団法人 横芝光町シルバー人材センター

令和5年度事業計画

I 基本方針

総務省統計局によれば、令和5年に二十歳を迎える新成人は約120万人で、日本の総人口に占める割合は1パーセント未満です。20年前からすでにわかっていたことですが、高齢者の占める割合が増し、社会における存在価値が高まってきていることは、数字があらわす通りです。

私たち横芝光町シルバー人材センターでは、会員数の7割以上が過去3年以内に入会した皆様で構成されています。これは、現在の社会の在り方を反映していると言っても過言ではありません。特に地方では、若者が仕事を求め都市部へ流出し居住人口の減少と高齢化の進展に拍車をかける結果となり、経済活動においては担い手不足や後継者不足を招いています。これらのことから、今後のシルバー人材センターの社会における役割は、年々増していくことが容易に想像できます。高齢者の雇用と健康で働く意思と能力ある方々へ広くシルバー人材センターを周知しつつ会員の増員に加え、今後新たな独自事業を模索し、会員の皆様の就業機会の創出や拡大拡充に努めなければならないと考えています。これは喫緊の課題と捉え、スピード感のある事業展開を行ってまいります。会長、副会長はじめ理事の方々には「内部統制担当理事」「安全就業推進担当理事」「就業機会開発担当理事」「地域開発担当理事」「女性会員拡大担当理事」を前年度にお願いしましたが、本年度も更なる成果を期待するところです。

また、消費税法改正に伴い、令和5年10月からインボイス制度が開始されます。これにより新たに発生する消費税納税財源のご負担について、発注者のみなさまにご理解をいただくとともに、会員に対する制度の周知に努めなければなりません。

最後に安全就業はとにかく最優先とし、その観点からあらゆる対策を講じてまいります。

【重点項目】

- (1) 会員の増強と育成
- (2) 就業機会と拡大と開拓
- (3) 経営の健全化
- (4) 組織の充実
- (5) 安全就業の充実
- (6) インボイス制度導入に伴う啓発と契約の適正化

II 事業計画

1 会員の増強と育成

新たな会員の入会促進として、会員紹介に対する報奨制度も引き続き実施し、会員確保のための広報の充実を図り、未就業会員への就業確保対策を強化するため以下の内容に取り組みます。

(1) 会員の獲得・退会抑制

- ①新しい会員を紹介した会員へのお礼の連絡および奨励制度の実施
- ②未就業会員情報を用い、個人情報に注意しつつ就業提供の継続的な実施
- ③退会希望者には、すぐに退会手続きを行うのではなく、昨年創設した「休会届」「復帰届」の制度を丁寧に説明し慰留に努める
- ④オンライン入会説明会の広報
- ⑤ホームページのより一層の充実を図り、シルバー人材センターのメリットなどを広く説いて行く

(2) 会員の意識・スキルの向上

- ①センター主催、委員会主催の会員研修のなかで、センターの理念である「自主、自立」「協働、共助」の意義をわかりやすく伝達する方法の検討
- ②一人一人がセンターの広告塔であるという意識を持ち、誇りを持って日々の作業に取り組めるような環境を整備する
- ③発注者様に満足していただける作業を常に心がけ、そのための各種講習会なども積極的に行い、スキルの向上を目指して行く

(3) 高齢会員への対応

- ①高齢会員にも可能な仕事ができる方策の検討

(4) 女性会員の確保

- ①女性限定の入会説明会と研修会をセットにした入会手続きの実施
- ②女性生き生き推進会議における会員間交流の実施
- ③女性会員の入会案内を行うための地域組織への働きかけ
- ④女性会員対象の講座等の実施

2 就業機会の拡大と開拓

就業機会の拡大と開拓にあたり、女性の視点から就業先を確保できる方策を検討できるよう、女性の就業開拓委員採用の検討及び就業の適正化を図り、安全・安心就業の推進、会員の技術・技能向上を推進するため、以下の内容に取り

組みます。

(1) 就業先の開拓

- ①就業機会拡大会議における高齢会員に対する就業提供方法等の検討
- ②女性会員の就業先確保のため、女性会員拡大担当理事がその任を担う
- ③公共部門へ、その意識を示しながら、既存の発注事業の継続、新規事業の働きかけを実施
- ④除草、剪定業務は個人家庭、各種冊子配布業務は各地区の総務委員など、発注者の意向に沿った方策の検討

(2) 女性会員の就業先の確保

- ①植木剪定とともに生じる剪定作業で出た枝葉等を片付ける手元作業班(女性会員で組織)への意義の周知
- ②高齢者世帯(特に女性独居世帯)の生活を安価な形で支援する「プチシルバー班」の充実方法の検討

(3) 就業の適正化

- ①全シ協「適正就業ガイドライン」の「シルバー人材センターの提供する業務」の趣旨に基づいて、臨・短・軽の原則を遵守したローテーション就業の促進
- ②全シ協「適正就業ガイドライン」の「会員の就業形態」の趣旨に基づいて、請負委任や派遣への切り替え作業など、発注者様に丁寧な説明をもって理解を求めていく地道な作業が求められることは明白である
- ③全シ協「適正就業ガイドライン」の「適正な料金、賃金、配分金の水準の設定」の趣旨を念頭に置きつつ、高齢会員の特性を踏まえた料金設定の検討

(4) 完全・安心就業の推進

- ①会員が就業関連で車両を利用する場合のアルコール検査は勿論のこと、運転免許証及び任意保険の加入、更新確認のためのシステム構築
- ②安全パトロールマニュアルを活用した就業活動の在り方を考えていく

(5) 会員の技術・技能の向上

- ①新入会員、地域班、職域班(家事援助、植木剪定、除草、手元作業、筆耕等)の研修を実施し、参加者等の意見を集約し研修内容を再検討する
- ②外部講師による講習会の実施

3 経営の健全化

事務費の検討、10月1日から始まるインボイス制度対策として、引当金の捻出

を含めた消費税納入の準備、情報公開の推進等、経営の健全化に向け、次の取り組みを実施します。

(1) 事務費の検討

①今後の事業展開に必要な財源を確保し、上記に記した通りインボイス制度に対応するため、事務費率の引き上げを発注元に提示、提案をする

(2) 事務事業の合理化

①事務処理システムの見直しや職員の補充等により、事務効率の引き上げを図る

(3) 情報公開の推進

①会員と事務局職員の協力のもと、ホームページを通して経営状況に関する情報の積極的な公開を検討

4 組織の充実

会員組織の充実と運営組織の充実を図るため、次の取り組みを推進します。

(1) 運営組織の充実

① 総務、事業、安全適正就業の 3 委員会相互の情報を共有した連携体制の強化

(2) 会員組織の充実

①地域委員の仕事に「未就業会員のフォロー」を新たに加えるとともに、バックアップ体制を構築していく

②未就業会員対象の相談会を新たに立ち上げ、事務局担当職員の出席を促す

③全シ協「適正就業ガイドライン」の説明会を10名程度の規模で実施し、会員の皆様に周知、またインボイス制度についても同様とする

④女性生き生き推進会議を通して、女性会員の職域班の枠を超えた交流を実施

⑤他市町のシルバー人材センターとの女性会員交流会を実施

(3) 事務局組織の充実

①事務業務領域の明確化及び事務マニュアルの整備

5 安全対策の充実

- (1) 作業班ごとの就業前安全チェックの徹底
- (2) 役員による安全パトローを実施
- (3) 安全就業のための実習・講習等の実施

6 インボイス制度導入に伴う啓発と契約の適正化

- (1) 発注者に対するインボイス制度の説明
- (2) 会員に対するインボイス制度の説明会の実施
- (3) 制度導入に伴う適正な契約金額の算定