

令和5年度事業計画書

I 基本方針

人口減少、少子高齢化が進行する我が国は、高齢化率が約29%に達しており、シルバー人材センター(以下「センター」という。)は健康で働く意欲のある地域の高齢者の臨時的・短期的な就業と雇用の促進を図るため、個人・家庭をはじめ各種団体、企業、公共から多様な就業機会を確保し提供しているところです。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大から3年が経過し、日常生活や社会経済活動は回復しつつありますが、当センターにおいては、依然として会員数や契約金額が減少するなど様々な影響が続いています。人生100年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っていく必要があります。

少子高齢化の進行、地域における人手不足、政府が進める高齢者就業施策の方向性を踏まえた上で、会員の拡大の取組みを核に据え、未就業会員の解消の取組み、就業機会の維持・拡大、安全・適正就業の更なる推進、センターの適正な運営などを重点的に推進していく必要があります。

とりわけ、会員の拡大の取組みについては、会員は組織の基盤であり、安定した持続可能な事業運営の根幹であることから、地域社会や経済のニーズに応え、地域の担い手、働き手として活躍することにより、地域で頼りにされる存在感のあるセンターを目指す必要があります。

また、会員をはじめ関係者の創意工夫の下、企業、事業所等における人手不足分野での就業機会の開拓、マッチング機能の強化などにより、新たな就業機会の創出を図ります。

さらに、会員の高年齢化、重篤事故の発生状況を踏まえ、「安全はすべてに優先する」を大前提に、安全就業の徹底に向けた取組みの強化を図ります。

本年度は、10月から始まるインボイス制度に備えた財政運営の検討、作業会員の不足や高年齢化に伴い、将来を見据えた後継者育成の取組みを始める必要があります。

当センターに対する地域の期待に応えていくため、本計画に掲げた具体的な取組みを推進してまいります。

【重点項目】

1. 会員の拡大の取組み
2. 未就業会員の解消の取組み
3. 安全・適正就業の更なる推進
4. 就業機会の維持・拡大及び新たな就業機会の確保、独自事業の創出
5. シルバー事業の事務改善・効率化の取組み
6. 地域班及び職能班における組織活動の活性化
7. センターの適正な運営

【令和5年度事業の基本目標】

1. 会員数 578人
2. 契約金額 210,000 千円
 - (1) 受託事業
 - ① 契約金額 170,000 千円
 - ② 就業率 80%
 - ③ 就業実人員 462人
 - (2) 派遣事業
 - ① 契約金額 40,000 千円
 - ② 就業率 100%
 - ③ 就業実人員 118人

II 事業実施計画

1. 会員の拡大の取組み

会員は組織の基盤であり、安定した持続可能な事業運営の根幹です。65歳以上の労働力人口が年々増えていますが、65歳までの定年引上げや継続雇用制度による雇用延長などセンターにとっては、会員確保がますます難しくなっており、会員登録年齢もおのずと上がり、請負・派遣業務に一部支障を来している状況が見受けられる。

会員拡大により地域社会や経済のニーズに応え、地域の担い手、働き手として活躍することにより地域で頼りにされる存在感のあるシルバーを目指す。

- (1) センター事務局と会員が一体となった組織的な会員入会活動の取組み
- (2) 女性会員の新たな就業機会の確保に努めるなど、女性会員の更なる拡大の取組み
- (3) 会員が抱えている不満の一つでもある未就業者を減らすことなどによる退会抑制の取組み
- (4) 入会希望者への就業機会の早期提供
- (5) 積極的な広報によるシルバーのイメージの転換・向上や入会説明会の周知方法の改善
- (6) 魅力あるセンターづくり

就業先の開拓、講習会・フォーラムの開催、会員のニーズにあった独自事業の展開など、魅力あるセンターづくりに努める。

2. 未就業会員の解消の取組み

未就業会員の解消は、シルバー事業における基本的な取組みの一つです。高齢者の方々にとって生きがいを持って働くことを中心に魅力を備えたシルバー事業の展開が求められる。

- (1) 未就業会員の解消と多様な就業ニーズの掘り起こし把握

長期就業会員及び同時期に重複して就業している会員について、就業している会員の変更を適正に行うことにより、就業の機会をシェアし広く就業希望者の就業機会を増やしていくことに努める。

また、事務局だより、電話連絡等により、会員に情報提供をして就業がマッチングできるよう努める。

(2) 「臨短軽」の就業についてのフォローアップ体制の構築

入会後に就業の必要な情報を会員に提供するなどフォローアップを継続して行う。

3. 安全・適正就業の更なる推進

従前からの安全・適正就業の更なる推進を進めます。

(1) 危険と思われる作業については、高齢者である会員が行うという認識の下、発注者に説明の上お断りするなど、会員が安心して就業できる環境整備に努める。

(2) 会員の高年齢化、作業中の事故の発生状況を踏まえ、「安全はすべてに優先する」を大前提に、危険な作業に対する防護物品の導入・装着、複数人での作業、事務局だよりなどを通じて事故情報を共有するなど、安全就業の徹底に向けた取組みの強化を図る。

(3) 委員会活動も通じた安全・適正就業の周知徹底

安全管理委員会、職能班長会議を開催し、連合会の安全・就業指導員の指導を仰ぎながら、安全・適正就業の周知徹底を行い傷害・賠償事故の撲滅を図る。

(4) 「受託事業」及び「労働者派遣事業」の適正化点検

連合会との連携により受託事業の点検を行い、労働者派遣事業に切り替えるなど適正化に努めていく。

(5) 就業に係る接遇、対応法・技術等の研修の実施

就業に係る各種研修について、連合会、関係自治体と連携して実施していく。

4. 就業機会の維持・拡大及び新たな就業機会の確保、独自事業の創出

就業機会の維持・拡大に向けて、会員の就業ニーズ等を把握し、会員個々の就業ニーズに応じたマッチングを促進することで多様な就業機会を確保する。

また、シルバー派遣事業については、インボイス制度の影響を受けにくく、高齢化や労働力人口の減少が進行する中、多くの業種における人手不足分野において、当該分野の担い手としての活躍が期待されるので、その拡大を目指す。

5. シルバー事業の事務改善・効率化の取組み

シルバー事業の事務改善・効率化により、会員の利便性、事務局職員の事務の軽減などを図るとともに、就業開拓、未就業の解消の取組みなど、優先度の高い分野への人材を投入し、当センターの運営を改善していく。

(1) 会員に対するスマホ講習の実施等により会員のデジタルリテラシー(デジタル技術を理解し活用する能力)の向上に努め、スマホ等を活用した会員への通知、業務連絡などの効率化を図る。

(2) 受託先別事業実績から見て、公共からの受注実績がセンター全体の契約金額の約5%と他のセンターと比較し低い水準である。関係行政機関に対する受託事業の

働きかけに努めるとともに、民間企業等から継続して受託している事業の契約維持に努める。

6. 地域班及び職能班における組織活動の活性化

- (1) 地域班、職能班等、女性部などの組織活動の実践と活性化
- (2) 自主的・主体的事業運営のあり方についての支援と実行
- (3) ボランティア活動のほか多様な社会参加活動の促進
- (4) 組織活動助成金の効果的な交付及び活用

7. センターの適正な運営

(1) 適正な財政運営の実現

- ① 国・市・村の補助金を最大限確保するとともに、当センターの運営状況を勘案し、事務費率、配分金等見積基準単価等の見直し、未収金の適正な管理による経常収益の確保、経常経費の節減などにより、シルバー事業の実施及び法人経営に要する適正な費用を償う財政運営に努める。
- ② 消費税に係るインボイス制度(適格請求書等保存方式)に備えた財政運営
本年10月からインボイス制度が導入されることに伴い、センターは仕入税額控除ができなくなり、次年度以降に新たに預かり消費税分を納付する必要があることに備え、事務費率の見直し等により安定的な財政運営が確保できるよう10月を目途に検討する。
- ③ 収益構造の転換
現在、庭木の剪定、除草などの屋外作業の受取配分金額が全体の受取配分金額の約半分を占めており、収益構造に偏りがある。また、それを担う新たな会員の入会が乏しいため、作業をする会員の高年齢化に伴い、将来を見据えた後継者育成の取組みを始めるとともに、多様な収益構造への転換に取り組む必要がある。

(2) 適正な事務執行体制の確立

当センターの安定的かつ適正な事務執行体制を確立するため、業務に精通し将来を展望できる職員等の人材育成が不可欠である。このため、事務処理に当たっての専門的知識、技能習得、IT化、人材の確保など、事務局機能の強化に努めます。

(3) 連合会組織との事業連携の取組み

労働者派遣事業、安全・適正就業を中心に連合会と連携し、シルバー事業の円滑な推進に努める。

(4) 公益法人としての事業の公開性・透明性の確保・促進

ホームページ、事務局だよりを活用した情報の公開、理事会及び理事懇談会の会員の傍聴を可能にし、また、理事懇談会を定例化し、事業実績、収支状況などの情報を提供し情報の共有化を図る。