

## 事業計画書

新型コロナウイルスの感染症は、発生から3年以上が経過しましたが、ウイルスは相次ぐ変異により拡大と小康を繰り返し、依然として先が見えない状況が続いています。そのため、令和5年度においても社会経済活動に大きな影響を与える可能性は否定できず、引き続きコロナ感染対策の徹底を図るとともに、当センターの受注への影響等を注視していく必要があります。

超少子高齢化と人口減少が同時に進展する中、生涯現役社会の構築に向けた高齢者の働く環境の整備が行われ「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）に基づき、65歳までの雇用延長と希望すれば70歳まで働き続けることが可能となりました。雇用延長等に伴い、入会時の会員の年齢が70歳前後となるなど、当センターの状況も、以前とは大きく変化しています。近年当センターの会員数は、ほぼ横ばいで推移していましたが、令和3年度には減少に転じ仕事の内容によっては発注者からの依頼に必ずしも応えきれない状況も散見されるようになりました。社会の活力を維持していくため、シルバー人材センターに対する国や地域の期待は、ますます大きくなっています。こうした期待に応えていくためには、まず会員の拡大が急務です。

また、シルバー人材センターは、安全就業の推進、事業の拡大、適正就業の推進、運営の基盤強化と言った課題も抱えています。安全就業については、会員の平均年齢が高くなったことに伴い、これまで以上に安全就業に対する意識向上と安全対策への取り組みが求められています。事業の拡大については、多様化するニーズに対応するとともに、適正就業とも関連するなかで、就業機会の確保が必要となっています。運営の基盤強化については、特に今年10月から予定されるインボイス制度(適格請求書等保存方式)が導入されると、センター経営に甚大な影響を与えかねないことから、対応策が今後の課題となってきます。

少子高齢化の進展に伴い、将来必要な労働力人口が減少することが懸念される中で、働く意欲のある高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かし、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の実現が益々重要になってきていることから、健康でいつまでも活躍できる環境を整えていくことが求められています。

こうした状況を踏まえ、今年度から始まる「中期5か年計画」に基づき、課題に適切に対応しながら、安定したシルバー人材センター運営に努め、会員の拡大や多様な就業機会の確保を図り、また、会員が元気で楽しんで活動できるようフレイル予防にも取り組んでまいります。

## 基本方針

- 1 いきいきと元気で働く仲間づくり（会員の増強）
- 2 地域に深く根ざした仕事づくり（地域社会の活性化）
- 3 安全・健康、笑顔で働く職場づくり（生きがい就労の追求）
- 4 取り組みを支える基盤づくり（運営基盤の強化）

## 事業実施計画

### 1 いきいきと元気で働く仲間づくり

全国的に会員の増加が伸び悩む中、全国シルバー人材センター事業協会から示されている「第2次会員100万人達成計画」がコロナ禍の影響により、当面、コロナ前の水準（令和元年度）の会員数に回復させることを喫緊の目標とするよう昨年度に見直しされました。当センターにおいても会員数がコロナ前に比べ約10%減少しておりコロナ前の水準に回復させることが急務であり、引き続き会員拡大の取り組みを推進します。

#### (1)会員の増強

- ・毎月定例的に入会説明会を開催します。
- ・魅力あるシニア活躍セミナーを開催し、健康増進や交流に繋げ就業に限らず在籍する意義を会員に感じてもらうとともに、新規会員の掘り起こしを行います。
- ・会員の満足度を向上し、会員の勧誘による入会者を増やします。
- ・プラム会員や夫婦会員制度を更に周知します。

#### (2)女性会員の拡大

- ・女性会員の占める割合は30%で、人口比から拡大の余地がまだまだあり、女性の感性にアピールする広報や就業意欲を喚起する仕事の確保に努めます。
- ・女性部会によるセミナーを積極的に展開します。

#### (3)普及啓発活動

- ・読みやすく親しみを持ってもらえる刊行物を発行します。
- ・機動的にホームページを更新します。
- ・東員町の広報媒体である「広報とういん」や「プラムチャンネル」に掲載・放映されるように町の健康づくり施策と連携した活動の情報提供を積極的に行います。
- ・シニアのつどい、文化作品展、商工祭などの関係団体主催イベントの場を活用します。
- ・公共施設の清掃や保育園での保育支援などの社会貢献を行います。
- ・もちつき大会など地域に出向いて交流を深めます。
- ・コーラスの集いの活動展開を強化します。

#### (4)独自事業の拡大

- ・軽作業等無理なく就業できる独自事業を調査研究し、就業の場の拡大に繋がります。

#### 2 地域に深く根ざした仕事づくり

会員の就業意欲に適した就業場所の確保は、会員の増強と密接に関わっています。

会員と町民の交流の場や地域貢献などによりセンターの理念や社会における役割を町民に理解いただき地域に深く根ざした仕事を展開します。

また、コロナ禍においても人手不足分野を補ったり、社会が要請する福祉・家事援助サービスを引き続き推進します。

- ・ニーズに適合するよう会員とのマッチングを行います。
- ・関係団体と連携し、会員が家庭を訪問し日常生活のちょっとしたお手伝いを行う福祉・家事援助事業を拡大します。
- ・講習会等を開催し、会員の資質を向上します。
- ・仕事の仕上がりや接客態度を向上し顧客満足度やリピート率を高めます。
- ・会員の高齢化に伴い、高齢者でも仕事ができる市場の調査研究を行います。

#### 3 安全・健康、笑顔で働く職場づくり

会員が能力と体力に見合った安全で適正な仕事を通じて地域の活性化に貢献する一員として、健康で生きがいのある生活を営めるよう施策を推進します。

##### (1)安全就業の徹底

- ・安全・適正就業委員によるパトロールを実施します。
- ・当センターで発生した事故はもとより、全国での重篤事故事例を会報「しるばーだより」に掲載し安全就業の意識を高めます。
- ・危険度が高い仕事は受注しません。
- ・刈払機取扱講習会など安全就業に関する講習を実施します。

##### (2)健康管理の促進

- ・会報に健康管理の情報を掲載します。
- ・健康診査の受診を奨励します。
- ・体操教室、健康教室や文化教室など魅力あるシニア活躍セミナーを開催しフレイル予防にも繋がります。

##### (3)適正就業

- ・厚生労働省からの「適正就業ガイドライン」をもとに請負・派遣の就業形態について厳正な業務を推進します。

#### 4 取り組みを支える基盤づくり

センターは、超高齢化社会にあって労働力・高齢者福祉施策の観点からも欠かすことのできない組織です。厳しい財政状況・事業運営を余儀なくされている中でも、更なるセンターの必要性の意義を提唱し信頼と財源確保を図り、中長期的な視点に立って健全な財政運営に努めます。

##### (1)組織運営の強化と整備

- ・女性部会が活発化してきており、女性委員会への更なる発展を調査研究します。
- ・社会貢献活動や交流事業により会員同士の連帯感を高めます。
- ・会報「しるばーだより」を毎月発行し組織全体で情報を共有します。

##### (2)財政基盤の強化

- ・東員町及び三重県シルバー人材センター連合会との連携により関連補助金を有効活用します。
- ・収支相償に適合した予算を編成し効果的効率的に執行します。
- ・事業実施及び法人運営に要する適正な事務費の調査研究を継続します。
- ・インボイス制度導入に伴う新たな納税や物価高騰にも対応できる足腰の強い基盤構築に努めます。

##### (3)事務局体制の強化

- ・職員の資質向上を図るため三重県シルバー人材センター連合会などが開催する研修会を積極的に受講します。
- ・デジタル化の推進を含め日常事務の簡素化・効率化を図ります。
- ・就業現場への訪問などにより会員との円滑な関係を維持向上します。
- ・職員ひとり一人の組織運営感覚を醸成します。