

令和4年度事業計画

1 基本方針

我が国では少子高齢化・人口減少が進展しており、令和2年の国勢調査によると、高齢化率は28.6%と過去最高を更新しました。

この割合は今後も上昇を続け、2040年には35.3%になると見込まれています。これに合せて、働く世代である生産年齢人口は減少を続けています。

このような社会状況のもと、今後も経済活動を維持発展させるには、高年齢者も年齢に関わりなく働き続け、能力を発揮できる社会環境の整備をより一層進めることが必要となっており、このため、高齢者が長年培ってきた知識、経験及び能力等を生かし、活躍し続けることができるシルバー人材センターへの社会的役割、その期待も大きなものとなっています。

当シルバー人材センターにおいても、これら社会の期待に応えるべく、第五次5か年計画に基づき、事業を進めてまいりましたが、国を始め地域経済は、2年にわたる新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい状況が続いており、併せて感染予防のため、人々の生活は自粛を余儀なくされるなどした結果、計画目標を大幅に下回る結果となりました。

感染症については、ワクチン接種の普及や新たな治療薬の開発が進み、私たちを取り巻く環境に明るい兆しが見え始めておりますが、新たな変異株が生まれるなど予断を許さない状況が続いています。

当センターにおいても、ウィズコロナ、アフターコロナを見据えながら、第五次5か年計画に基づき、会員の増強、就業機会の確保、安全・適正就業の推進、普及啓発活動の強化、そして組織運営体制の強化・充実の5つを柱として事業を展開してまいります。

また、令和5年10月からは、消費税インボイス制度が導入されることとなっています。制度の導入により多額の負担が生じ、センター事業に大きな影響を及ぼすことから、これへの対応策の検討も進めてまいります。

2 目標数値

会員数	2,180人
契約金額	1,050,000千円（派遣事業を含む。）
就業率	92.0%

3 事業実施計画

(1) 会員の増強

① 入会の促進

会員の減少に歯止めをかけ、増加に転ずるよう、新聞広告やチラシの配布を始め、様々な機会や手法を通じて入会の促進を図ってまいります。

ア 新聞広告や市・町の広報紙を活用し、入会案内を実施する。

イ 入会希望者の利便性を高めるため、地区別の「移動入会説明会」を開催する。

- ウ 除草や植木など受注の多い職群を希望する会員を積極的に募集する。
- エ ハローワークと連携し、入会を促進する。
- オ 長野市や福祉・経済団体等と連携し、入会を促進する。
- カ 長野県シルバー人材センター連合会が実施している「高齢者人材確保育成事業」活用し、入会を促進する。

② 女性会員の拡大

当センターでは、女性向けの就業機会が増加していますが、これに反し女性会員数が少ない状況です。これに対応すべく女性会員の募集を積極的に行ってまいります。

- ア 女性会員増強のための「女性会員の集い」を開催する。
- イ 介護・育児、事務分野など、女性会員に適した職種・就業先の確保に努める。
- ウ 女性向け入会説明会を実施する。
- エ 女性会員増加を図るための組織を研究する。

③ 退会の抑制

会員がセンターに在会するメリットを享受できるよう、様々な対策を講じてまいります。

- ア 会員の良好な就業環境を確保するため、「会員相談日」を毎月開催する。
- イ 高齢会員の退会抑制に向けた対応策を検討する。
- ウ 同好会、交流旅行等互助会活動を促進する。

(2) 就業機会の確保

① 役員、会員及び事務局が一体となった就業開拓

役員、会員及び事務局が一体となって就業先の確保を図ってまいります。

- ア 会員一人ひとりが「就業開拓員」になり、就業先を開拓する。
- イ 継続的な仕事の新規受注のため、企業等を訪問する。
- ウ 事務局職員が発注者を訪問し、就業状況のフォローを行うとともに新規就業先を開拓する。

② 就業率の向上

一人でも多くの会員を就業に結びつけるため、就業相談事業を充実するとともに、会員の皆さんの希望に即した就業先の確保に努めます。

- ア 入会予定者に個別就業相談を行うなど、就業機会を早期に提供する。
- イ 未就業者等へ就業提供を行う「就業相談日」を毎月開催する。
- ウ 新入会員研修時に未就業者に対する就業相談を実施する。
- エ 植木・除草・清掃等要望の多い職種を希望する会員を開拓する。
- オ ホワイトカラー層の会員に対応するよう、事務系就業先の開拓に努める。
- カ 請負・委任で対応できない仕事については、労働者派遣事業を積極的に活用する。
- キ 仕事の募集に当たり、年令制限の緩和を進める。
- ク 高齢会員に適した就業先の検討

③ 発注者満足度の向上

発注者の満足度を高めるよう、会員や職員の資質向上、そして地域や時代の要請に即した事業に取り組んでまいります。

- ア 介護予防・日常生活支援総合事業や空き家管理事業など、地域課題に即した事業を推

進する。

- イ 会員の技能・マナー講習等を積極的に開催する。
- ウ 発注者の申込から就業までの期間短縮を図る。
- エ 発注者へのアンケート調査を行うなどし、顧客満足度を高める。

(3) 安全・適正就業の推進

① 安全就業の推進

事故の撲滅を図るよう、研修等を通じて安全規程の徹底を図るとともに、安全パトロールを通じて指導を強化してまいります。

- ア 賠償事故・傷害事故などの事例を分析し、会員に周知する。
- イ 安全・適正就業委員会において、安全パトロールを実施する。
- ウ 全就業で就業前点検の徹底を図る。
- エ 刈払機による事故防止の徹底を図る。
- オ 定期的な健康診断の受診推奨など、健康管理の徹底を図る。
- カ 会員への注意喚起をはじめとした、新型コロナウイルスの感染対策を進める。

② 適正就業の推進

研修等を通じてマナーの向上、適正就業の徹底を図ってまいります。

- ア 職種別によるマナー・技術等の研修を充実する。
- イ 多くの会員に就業機会を提供するため、長期就業の是正、ローテーション就業を徹底する。
- ウ 継続契約の就業について、契約更新時等に仕様書の確認を行い、適正就業を守る。
- エ 発注者の信頼を確保するため、単発作業での事前打合せ、見積確認及び完了確認の徹底を図る。
- オ センターの仕組みを崩す「センターを通さない就業」の根絶を図る。
- カ 会員及び発注者に対して、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の周知徹底を図る。

(4) 普及啓発活動の強化

① ボランティア活動の推進

より多くの会員にボランティア活動参加を促進してまいります。

- ア 全地域統一活動日「シルバー奉仕デー」を実施する。
- イ シルバーポイントの付与により、ボランティア活動への参加を促進する。

② 広報活動の強化

チラシの配布やテレビ・ラジオ・新聞等を通じて情報提供するとともに、ホームページの内容を充実し、より多く、そして最新の情報を提供してまいります。

- ア 役職員及び会員が自宅周辺でセンター紹介用チラシを配布する。
- イ 会報「茶の間」及び「センターだより」を充実し、広くセンターの情報を周知する。
- ウ 日常の就業開拓や会員募集に当たり、地元新聞や市広報紙へ広告を掲載する。
- エ センターの情報を広く住民に周知するため、報道機関へ積極的に情報を提供する。
- オ 商工会議所や商工会等と連携し、受注開拓用のチラシを事業所に配布する。

カ ホームページコンテンツのリニューアルを頻繁に行うとともに、その内容を充実強化し、より多くの、そして最新の情報を提供する。

キ 地域イベント等を活用し、センター事業のPRを推進する。

(5) 組織、運営体制の強化・充実

① 理事会、部会、委員会等の充実

理事会をはじめ部会・委員会等の充実を図ってまいります。

ア 理事の積極的な提案等が増えるよう理事会、部会等の活性化を図る。

イ 理事が中心になって選出ブロックの正副班長等との懇談会を開催する。

ウ 理事会の機能を強化するため、理事の選出方法及び定数の見直しを検討する。

② 地域班・職群班等の活性化

地域班・職群班は、センター事業の大きな役割を担っていることから、これら組織の活性化を図ってまいります。

ア センター事業を周知するため、地域班長研修を充実する。

イ 会員同士の意見交換や交流を通して、地域班の活性化を図る。

ウ 地域ボランティア活動参加者の増加を図る。

エ 職群班における研修の強化を図るとともに、適切な仕事の配分を促進する。

③ 財政基盤の強化

センターが着実に運営できるよう、常に収支の見込みを適切に行うとともに、自主財源及び補助金の確保に努めてまいります。

ア 事務・事業の見直しにより、経費の節減を図る。

イ 実勢価格や最低賃金を踏まえた配分金単価の適正化を図る。

ウ インボイス制度導入に向けた対応策を検討する。

エ 経営状況に合わせ、事務費率の検討を行う。

④ 事務局体制の充実・強化

事務局体制の充実強化、職員の資質向上を図ってまいります。

ア センター事業の窓口（顔）である事務局職員の資質・マナー研修を充実する。

イ 就業先訪問の機会を増やすなどし、会員と職員との意思疎通を強化する。