

令和4年度事業計画

《基本方針》

新型コロナウイルスの変異株「オミクロン株」の感染急拡大により、全国的に医療機関のみならず社会経済にも大きな影響が出ています。山形県においても、「まん延防止等重点措置」対象地域に指定されるなど、新型コロナウイルスの影響が今なお大きく出ています。

さて、全国の高齢化の状況ですが、高齢化率は28.7%と前年度より0.3%上昇し過去最高となりました。その中で山形県の高齢化率は、前年と比べ0.4%上昇し33.8%と昨年同様全国第6位となっています（「山形県高齢社会関係データ集（令和3年）」による）。また、県内の中で最上地域は36.8%と前年よりまた0.7%も上昇し、地域の状況は益々深刻さを増しています。

このような状況の中、最上地域における当シルバー人材センターに期待される役割は益々大きくなっており、しかしその反面、会員数の伸び悩み、また技能職に係る後継者不足や高齢化などは喫緊の課題となっており、改善に向け鋭意取り組んでおりますが、なかなか成果が現れていないのが現状です。今後も引き続きこれらの課題解決に向け積極的に取り組んでまいります。

そこで、今年度も「第二次中期五ヶ年計画」に基づき、下記5項目を重点事業として掲げ実施してまいります。本計画も4年目を迎えますが、次期計画の策定に向けた検証を行いながら下記事業を実施してまいります。当センターとしましては、これからも新庄・最上地域に居住する高齢者の生きがづくりや生活の安定、更には地域社会への貢献などを目指し、会員及び役職員一丸となって事業を推進してまいります。

【 重点事業 】

- 1 会員の加入促進と減少対策
- 2 安全・適正就業の徹底
- 3 就業機会の推進
- 4 組織体制の充実・強化
- 5 財政運営基盤の確立

I. 事業目標

項目	4年度事業目標		3年度事業目標	
	請負事業	派遣事業	請負事業	派遣事業
(1) 会員数	814人		770人	
(2) 受託件数	5,730件	293件	5,560件	289件
(3) 就業延日人数	65,400人	9,600人	64,500人	9,500人
(4) 就業率	90.9%	64.1%	89.6%	63.2%
(5) 契約金額	293,900千円	32,900千円	289,900千円	32,600千円

II. 実施計画

1. 会員の加入促進と減少対策

(1) 会員の確保と減少対策

継続雇用制度の普及などに伴い、60歳代の新規入会者がなかなか伸びず、毎年会員数は横ばい傾向にあります。そこで、今年度も定例の入会説明会を月2回実施するとともに、新型コロナウイルスの影響で実施できなかった管内の企業等に出向いての出張説明会など、新規入会者の確保に向け積極的に取り組んでまいります。さらに会費の月割減額制度や夫婦割引制度を周知するなど、いろいろな手立てを講じながら会員の確保に努めてまいります。また、毎年多くの会員が退会しておりますが、この退会者を如何に抑制していくかについても検討してまいります。

(2) 会員資質の向上

会員の資質向上を図ることは、すなわちセンターの資質を高めることに繋がります。日頃忘れがちになっているシルバー人材センターの設置目的や基本理念などについて改めて自覚してもらうとともに、就業した仕事については、発注者の評価等を絶えず把握しながら今後の就業に役立ててまいります。また、技能の研鑽・向上のため各種講習会や研修会等を計画的に実施し、技能職における技術の向上も図ってまいります。

(3) 普及啓発活動

新型コロナウイルスの影響により、スーパー店頭でのチラシ配布や、「ゆめりあ」で開催しているシルバーフェスティバルなど多くの普及啓発活動が実施できない状況にあります。今年度は、新型コロナウイルスの感染状況を見ながら、これらの普及活動を再開するとともに、引き続きホームページにより最新の情報を発信してまいります。また、昨年度と同様、会報「さわやか」を管内公共施設等に配布するなど、当シルバー人材センターの活動内容を管内の住民に周知してまいります。

2. 安全・適正就業の徹底

(1) 安全就業の徹底

「安全はすべてに優先する」ことの認識を改めて会員に周知し、安全就業の徹底を図ってまいります。昨年度から実施した「安全作業チェック表」により、作業時における危険を予知するとともに、会員の健康チェックも行っております。また、安全就業管理委員会による安全パトロールや巡回指導などを適宜実施し、「作業別安全・適正就業基準」に照らし、安全に就業していることを確認しながら無事故に繋げてまいります。更には安全標語の募集を通じて安全意識の高揚に努めてまいります。

(2) 適正就業の推進

公益法人として、高年齢者雇用安定法や職業安定法、派遣法等の法令を遵守するとともに、「適正就業ガイドライン」に基づき適正就業に努めてまいります。また、施設等における継続就業の適正化を図るため、就業の実態を把握しながら就業機会の公平化、適正化に努めてまいります。

(3) 各種講習会の実施

安全・適正就業の徹底を図るため各種講習会を実施してまいります。県シルバー人材センター連合会をはじめ関係機関と連携を図りながら、例年実施している植木剪定や雪下し、健康食調理、安全運転講習会のほか、網戸張りや刈払い機講習、介護施設における接遇講習などの新たな講習会を企画し、会員のスキルアップ、更には後継者の育成を目指してまいります。

3. 就業機会の推進

(1) 就業先の確保

現在の就業先について、今後も継続して就業できるようにお願いするとともに、新規の就業先を確保するため県シルバー連合会の就業開拓専門員と連携しながら市内工業団地や最上管内の企業を訪問し、新たな就業先を開拓してまいります。また、新規就業先の開拓に併せて、そこに就業できる会員の加入促進も積極的に進めてまいります。

(2) 技能職における後継者育成及び職域班の組織強化

技能職会員の高齢化が進む中、後継者の育成は喫緊の課題となっています。中でも植木剪定や雪囲いなどでは、少ない会員で多くの受注を捌ききれない状況となっており、早急に対策を講じる必要が生じています。そこで、植木剪定や雪囲い、雪下しの3つの職域についてリーダー会議を開催し、それぞれの職域における課題や各グループ間の仕事の調整、更には後継者の育成などについて協議・検討してまいります。

4. 組織体制の充実・強化

(1) 理事会機能の強化

総会や理事会などの意思決定機関に至るまでの各部会・委員会活動の活性化を図ってまいります。また、理事会においては、各部会・委員会の活動状況を随時報告することにより、各役員が共通認識を持って相互に協力できる体制づくりを構築してまいります。

(2) 地域班の活性化

当シルバー人材センターは、広域センターであるため地域班の役割はとても重要です。そこで、班長・副班長の役割を明確にするために、昨年、一昨年と新型コロナウイルスの影響により開催できなかった正副班長会議を開催し、多くの班員が積極的に班活動に参加できるよう地域班の活性化を推進してまいります。

(3) 事務局体制の充実・強化

事務局体制の充実・強化は、センターを運営していくうえでとても重要です。そこで、中期計画に基づき新たに正職員1名を採用しました。今後も現在の職員体制を維持しながら徹底した事務事業の効率化を図るとともに、職員の資質向上のための各種研修会や講習会への参加を促し、より一層会員との意思疎通を図れるような事務局体制づくりに努めてまいります。

5. 財政運営基盤の確立

(1) 自主財源の確保

自主財源の確保は、センター運営上の基礎となるものです。これまでも健全な財政運営に努めてまいりましたが、今年度も引き続き新規事業所の開拓等により事業収益を増やし、自主財源の確保を図りながら健全な財政運営に努めてまいります。

(2) 行政機関との連携

当センターが事業を運営していくうえで、管内市町村の支援・協力はなくてはならないものです。今年度も運営費補助金の維持・継続及び積極的な仕事の発注について要望していくとともに、会員の生きがいつくりや生活の安定、更には地域貢献など、シルバー人材センターの目的を果たしながら、積極的に行政機関と連携を図ってまいります。