

令和6年度事業計画

《基本方針》

全国的に事業活動やイベントの開催など、新型コロナウイルス発生以前の状況に戻ってきておりますが、世界的な資源価格の高騰や円安の進行による物価上昇は前年に拍車をかけ、私たちの生活にも大きな影響を及ぼしております。

日本における65歳以上人口は、総務省統計局によると、令和5年9月15日現在の推計で3,623万人、高齢化率は29.1%となっており、一方、山形県における65歳以上の高齢者は、令和5年10月1日現在、36万2千人で高齢化率が34.3%と、全国平均と比較し高齢化が大きく進行している深刻な状況となっています。

このような中、当地域の労働力人口に占める65歳以上の高齢者の比率は、令和5年9月15日現在25.1%で、毎年上昇し続けており、65歳から69歳に限れば50.3%が働いているという状況です。66歳以上まで働ける企業割合は、この5年間で10%以上上昇し、ほぼ4割の企業では70歳以上まで働くことができる状況になっています。

また、政府の「働き方改革」に伴い、シルバー人材センターの役割は一層小さくなっていると言われております。しかし、70歳までを対象とした雇用措置・雇用以外の措置の実施が努力義務化された影響を大きく受け、当センターにおいても、全国のセンター同様新規入会者の高齢化や会員数の伸び悩み等々、それらの影響を大きく受けている状況となっています。

今年度は「第三次中期五ヶ年計画」の最初の年であり、中期計画で定めた下記5項目を重点事業として掲げ実施してまいります。

当センターは、これからも新庄・最上地域に居住する高齢者の生きがいがいづくりの場として、また、安心して暮らせる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 組織体制の充実・強化
- 2 財政運営基盤の安定
- 3 会員の加入促進と減少対策
- 4 安全・適正就業の徹底
- 5 就業機会の推進

I. 事業目標

項目	6年度事業目標		5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	628人		660人	
(2) 受託件数	4,500件	180件	4,900件	280件
(3) 就業延日人数	63,000人	5,700人	68,000人	6,000人
(4) 就業率	86.0%	80.0%	90.0%	70.0%
(5) 契約金額	306,500千円	20,000千円	310,000千円	25,000千円

II. 実施計画

1. 組織体制の充実・強化

(1) 組織の見直し

組織体制の充実・強化は、シルバー人材センターを運営していくうえで基本となるものです。総会や理事会などの議決機関に至るまでには、各部会や委員会における十分な協議が必要になりますので、各部会・委員会の更なる活性化に努めていくとともに、理事会においては、委員会の状況を把握し、共通認識を持って相互に協力できる体制を構築していきます。

(2) 会員による事業運営の推進

会員による自主的な運営はシルバー人材センターの基本ですが、実際はなかなかできていないのが実情です。そこで、「自主・自立・共働・共助」のシルバーの基本理念に基づき、次のような取り組みにより会員の積極的な事業への参加を目指していきます。

(3) 事務作業の効率化

インボイス制度の導入やフリーランス新法等による事務の煩雑化が予想されており、徹底した事務作業の効率化を図っていきます。

2. 財政運営基盤の強化

(1) 財政計画に基づいた計画的な予算執行

当シルバー人材センターは、現時点においては健全な財政運営をしていると言えます。現在、発注先の確保や新規事業所の開拓などで毎年一定程度の収益は確保しておりますが、今後、業務・会計システムの更新や車輛等の備品の更新など課題が山積しています。

予算の執行にあたっては、経常費用の節減に努めるとともに、絶えず予算を精査し、見直しを図りながら計画的に執行していきます。令和5年10月施行となったインボイス制度についても、しっかりと対応していきます。

(2) 自主財源の確保

現在、当シルバー人材センターの事業運営に係る費用のうち、国・県・管内市町村からの補助金が占める割合は大きく、補助金に依存している状況となっています。

自主財源の確保は、センターの事業運営にとって非常に重要であり、今後とも補助金額の維持を関係機関に要望していくとともに、新規事業所の開拓や独自事業の推進等により事業収益を増やすなど、独自財源の確保に鋭意努めていきます。

3. 会員の加入促進と減少対策

(1) 会員の確保対策

新庄・最上管内における急激な人口減少及び少子高齢化に加え、近年の企業等における継続雇用の普及など労働環境の変化により、当シルバー人材センターの会員数は横ばいとなっており、今後も会員の確保はかなり厳しい状況が予想されます。

会員一人ひとりが新たな会員を勧誘する「一会員一人勧誘運動」を、強化月間などを設定しながら展開していきます。また、勧誘した会員には謝礼品の配布を計画します。定例の「入会説明会」は、月2回の実施を継続し、女性を対象とした午後の説明会や構成市町村やハローワークでの出張説明会など、新規入会者の確保を目指していきます。また、「就業相談日」については、会員がいつでも相談できる「随時開催」の体制をめざします。

(2) 普及啓発活動の推進

会員の加入促進を進めるため、普及啓発活動を強化していきます。これまでも女性部委員によるスーパー店頭におけるチラシの配布やシルバーフェスティバルの開催など、各種普及活動に努めてきましたが、会員の加入促進に結び付いていない現状です。そこで、これまでの活動を継続しながら、チラシ配布については役職員も行う等、推進活動を強化していきます。

会員及び関係機関への情報伝達手段として、会報「さわやか」を継続して発行していきます。スマートフォンによるラインなどのSNS（会員制交流サイト）を活用し、受注情報を含め会員向けの個別情報の発信を行っていきます。

また、県内センター女性部委員との交流をとおして、組織の活性化につなげていきます。

4. 安全・適正就業の徹底

(1) 安全就業の徹底

会員が、「安全は全てに優先する」ことを常に認識し、安全就業の徹底を図ります。会員が「安全作業チェック表」に自ら記入することにより、作業時における危険予知とともに、会員の健康チェックも併せて行っていきます。

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を目指しつつ、他方では、県シ連との共催で安全標語募集をととした安全意識の高揚に努めます。

(2) 適正就業の推進

公益法人として、高齢者雇用安定法や職業安定法、労働者派遣法の法令を遵守するとともに、シルバー人材センター「適正就業ガイドライン」に基づき適正就業に努めます。

また、施設等における継続就業については、就業者や発注者と協力し、就業の実態を把握しながら就業機会の適正化に配慮していきます。

(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ます。人材育成推進委員会を中心に、県シ連をはじめ関係機関と連携を図りながら、専門講師によるスキルアップや技能職群の後継者育成を目指します。

5. 就業機会の推進

(1) 就業先の確保

就業機会を増やすためには、新規の就業先を確保することが最重要であり、就業先の確保に努めていきます。市内工業団地や最上管内の企業に営業活動を行うなど、新たな就業先を開拓するため、理事をはじめ、日常的な営業活動を行う体制を作っていきます。

センターを利用される方が、リピーターとなってもらえるよう顧客満足度を上げるため、会員個人のレベルアップやサービスの向上を目指し、会員自ら知恵を出し合える場を検討します。男性会員については、施設管理以外は季節性事業が多く、通年での就業先を確保するよう努めていきます。また、安定した就業環境を維持するため、発注者の意向を確認するなど職場訪問を実施していきます。

(2) 技能職群における後継者の育成

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等技能職の後継者不足は深刻な状況となっており、そのため、各種講習会や研修会を継続して開催し、技能を研鑽する場を設けていきます。

各種講習会受講後、作業グループに加わってもらうため、作業リーダー会議の開催や、新規入会者全員に希望職種ของกลุ่มに加入してもらうような体制づくりを行います。

また、技能職群の就業を進めるうえで、作業リーダーの割合は大きく、その任を担えるリーダーの育成が課題となっています。リーダーには講習会等とおして、シルバー人材センターの基本理念を再確認のうえ、後継者の育成を図るよう機運を醸成していきます。

(3) 就業率の向上

就業機会の均等化や拡大に向け、事務所入り口掲示板に掲示しているものに加え、会員クラウドサービス（スマートフォン）を活用し速やかな就業情報の発信を行うなど、未就業者の減少に取り組んでいきます。

(4) フリーランス新法への対応

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（いわゆるフリーランス新法）の施行による影響について、できる限り会員の負担につながらないように努めていきます。