

# 令和3年度 事業計画

## 《基本方針》

全国の高齢化率は、すべての都道府県で上昇し28.4%と前年度より0.3%上昇しており、その中で山形県の高齢化率は、前年と比べ0.5%上昇し33.4%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2年）」による）。このような山形県の中で、最上地域は36.1%と前年に比べ0.7%も上昇し県内で一番高齢化が進行しており、県の推計では、令和12年には確実に40%を超えるとされ、地域の状況は年々深刻さを増している状況にあります。

このような中、最上地域において高齢者の雇用の確保に努めている当シルバー人材センターに期待される役割は非常に大きくなっており、その現れなのか受注額が年々増え、昨年前半は新型コロナウイルスの影響を受けましたが、結果的には当センター設立以来最大の実績となりました。しかしその反面、新規入会者の伸び悩みや会員の高齢化、また技能職に係る後継者不足などは毎年の課題となっており、これらを解決するため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実です。しかしながら、これらをいかに着実に解決していくかが、これからの当センターを運営していくうえでとても重要であることから、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。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いつくりや生活の安定、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	3年度事業目標		2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	770 人		728 人	
(2) 受託件数	5,560 件	289 件	5,400 件	269 件
(3) 就業延日人数	64,500 人	9,500 人	63,600 人	9,400 人
(4) 就業率	89.6 %	63.2%	88.3%	62.3%
(5) 契約金額	289,900 千円	32,600 千円	285,900 千円	32,300 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、ここ数年新規入会者が伸びず会員数は横ばい傾向にあります。そこで今年度も入会説明会を月2回実施するとともに、新型コロナウイルスの影響で昨年度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、如何にすれば退会を抑制することができる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、センター運営のうえでとても重要です。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について改めて自覚してもらおうとともに、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、技能面における資質の向上も図ってまいります。

#### (3) 普及啓発活動

昨年度は、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ませんでした。今年度は、新型コロナ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、ホームページによる最新の情報発信を引き続き行ってまいります。また、広報「さわやか」を管内公共施設等に配布するなど、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」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。また、日頃より会員自らが心身ともに健康維持に努めていくよう推奨するとともに、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。また、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しながら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適切な就業形態の確保に努め、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、介護食調理講習会、また昨年度実施したチェーンソー講習会を始め、襖張りや除草などの新たな講習会を企画・開催し、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

現在の就業先の継続を図るとともに、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を図りながら市内工業団地や最上管内の企業など新たな就業先を開拓してまいります。また、新規就業先を開拓するためには就業できる会員を確保する必要がありますので、併せて会員の加入促進も進めてまいります。

### (2) 職域班別会員の後継者育成及び職域班の組織化

技能職会員の高齢化が進む中において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一部の職域班では、少ない会員で多くの受注を捌く状況が常態化しつつあり、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つの職域についてグループ分けをし、更には各グループにおけるリーダーの位置付けを明確にするなど、職域班の組織化を具体化してまいります。また、職域班のリーダー会議を開催し、仕事の調整や後継者の育成について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・委員会の活性化を図るとともに、理事会においても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、広域シルバーであるため地域班の役割はとても重要です。そこで、現在の地域班を基本としながら、新庄市における地域班については会員数や班活動の実態、また地域性などを考慮しながら再編してまいります。また、班長・副班長の役割を明確にし、多くの班員が積極的に参加できるように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極めて重要です。現在の職員体制を維持しつつ徹底した事務事業の効率化を図り、さらには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推進し、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、センターを運営していくうえでとても重要であることから、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、会員の生きがいづくりや地域貢献など、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の連携を図ってまいります。