

令和5年度 事業計画

1 基本計画

令和4年度の新型コロナウイルスの感染状況は、感染者の減少傾向にありましたが、7月頃から感染力の強い新種のウイルスに置き換わり感染拡大で第7波に入り、県内においても過去最高の感染者数が発表されました。感染抑制のため、第4回目のワクチン接種が行われるなど、対応に翻弄された年となりました。このような情勢の中で、南部広域シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、地域の特色や実情を踏まえて積極的な取り組みを強化し、持続可能な地域社会の実現を目指し、会員の皆様が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っていく必要がある。このように、センターの事業や活動など様々な取組は、世界が目指し国を挙げて推進する、SDGs（持続可能な開発目標）と深くつながるものであり、「誰一人残さない」「誰も置き去りにしない」持続可能でよりよい地域社会の実現を目指し、センターの活動を充実することで貢献をしていきます。また、令和5年10月からインボイス（適格請求書等保存方式）制度が導入されますが、導入はシルバー人材センターの存続に係わる課題でもあり、経営に極めて大きな影響を及ぼすことから、導入後も全国のシルバー人材センターの運営が継続可能となるよう働きかけを行っていきます。

令和5年度は、シルバー人材センターの創設理念である「自主・自立、共働・共助」を堅持しながら、シルバー人材センター事業をより高齢者に喜ばれる事業として推進するため、「会員の拡大」「就業機会の拡大」に向け、就業機会の提供、地域社会への活動の情報提供をすることにより、センターとしての機能の確立を図ります。また関係機関との連携強化を図りながら、センターの認知度向上による新規会員の獲得や新規顧客の開拓等による受注拡大、広報戦略を策定し、役職員と会員が一丸となって取り組んでまいります。また就業を通じて地域と暮らしを守ることに取り組みます。

私たちが暮らす南部町、伯耆町におけるシルバー人材センターに関連する近年の状況は高齢化率の上昇に伴い、今までは自分で行っていた庭木や果樹の剪定、家周辺の除草、農作業などをシルバー人材センターに依頼する方が少しずつ増えています。よってこれらの依頼に応えることが、地域とそこでの暮らしを守るシルバー人材センターの重要な使命の一つです。加えて、官公庁や企業からの就業依頼にも、今後とも従来通り応えてまいります。

また、企業や官公庁で再雇用・再任用制度が取り入れられ、退職年齢が65歳以上に延長されることで、シルバー人材センターの入会者数が全国的に減少傾向にあります。本センターにおきましては会員や役員の皆さまのご理解とご協力を得て実施している会員拡大活動が大きな力となり、ここ数年会員数を微減の状態で食い止めています。

会員拡大活動は、地域と暮らしを守るというセンターの使命を達成するためにも、今後も継続して取り組んでいきます。そして、会員が就業を通じていつまでも活躍できる機会を提供これらと併せて本センターのもう一つの柱として位置付けているのは、就業を通じて会員の生きがいや仲間づくり、健康づくりです。就業を通じて人の役に立つとい

うことは、生活にはりと生きがいを与えます。

また、仲間と話すことは、脳の活性化やコミュニケーション能力の維持に役立ちます。就業を通じて体を動かすことは、体力や運動機能の低下を防止します。これら仲間との就業や人と触れ合うことは総合的にみると、運動機能や認知機能の低下防止に大きく役立つことです。併せて就業を通じて得られる収入は、会員の皆さんの家計の一助ともなります。

本センターでは会員の皆さんが就業を通じていつまでも元気でいきいきとご活躍いただける機会の提供に取り組んでまいります。

新型コロナウイルス感染症予防対策として、事務局では全職員による毎月定例の事業検討会のパソコンを活用したオンライン会議や透明な仕切り板の設置や手消毒などを継続してまいります。

また、就業人数の多い花回廊では毎日の検温やマスク着用、手消毒などを今後とも徹底して取り組んでまいります。

2 事業実施計画

(1) 公益社団法人としての事業運営

公益社団法人に移行後11年目を迎える本センターは、今後とも公益社団法人としてふさわしい運営基準と関係法令を遵守した事業の運営に努め、活力ある高齢社会を支える地域の中核組織として、地域社会から従来以上に幅広い理解と協力が得られるよう信用性、公益性、透明性の高い事業運営に努めます。

併せて、公益社団法人の使命として、業務を通じて地域の課題解決や人々の暮らしを支える活動、地域産業の支援等にも積極的に取り組むことに努力を注いでまいります。

(2) 就業機会の拡大

令和4年度の請負就業契約額は対前年比3%の減となっています。依頼件数についても1.4%の減となっており、各就業分野に対して今後とも就業拡大を図ります。

労働者派遣事業は、令和4年度の契約金額、就業人日数は前年度より微増となっており、令和5年度もこの状況を維持するよう努力してまいります。

本センターの運営を長期的展望に立って考えた場合、受注の拡大は常にセンター運営の基軸に据えなければならないことと考えます。このため、今後とも就業機会の確保並びに拡大については従来以上に力を入れた取り組みを継続します。

上記の具体的な取り組み内容は以下のとおりです。

- ① 平成27年度から派遣事業の実績で国の補助金が算出される制度が導入されたため、派遣就業の開拓には従来どおり継続して取り組みます。
- ② 今年度も引き続き日常の業務に就業開拓を取り入れ、企業や官公庁、学校、保育園、個人宅の訪問活動に取り組みます。
- ③ 開設後8年が経過したホームページの活用による、南部・伯耆両町エリア外か

らの受注の拡大に努めます。

- ④ 南部・伯耆両町のイベント等の機会を捉え、シルバー業務の周知を図ります。
- ⑤ 新聞やテレビ、ラジオ等の媒体を活用し、シルバー業務の周知を図ります。
- ⑥ 広報紙によるシルバー業務の周知を図ります。
- ⑦ 一般家庭に対する訪問活動による受注の拡大を図ります。

(3) 会員の新規加入促進

会員の確保は、シルバー人材センター事業の根幹をなすものです。発注者の多様なニーズに対応するためには、働く意欲のある会員の確保に努め、組織運営の安定を図ります。

令和5年度に実施を予定する活動は以下の通りです。

- ① ホームページによる会員の募集
- ② 役員及び会員、職員による会員勧誘活動
- ③ 南部・伯耆両町のイベントでの会員募集の周知活動
- ④ 広報「なんぶシルバーだより」(年2回)によるシルバー活動の周知
- ⑤ 入会説明会の定期開催(毎月第3水曜日)
- ⑥ 会員相互の親睦活動の支援(研修旅行、各種趣味サークル活動、スポーツ活動)
- ⑦ 女性会員拡大を目指した女性会員による研修会やイベントの開催
- ⑧ 就業を目的とした技能講習の開催

(4) 普及啓発活動

シルバー事業の理念、意義を地域の方々に広くご理解頂くために、南部町、伯耆町の全戸に配布する広報紙「南部シルバーだより」を年2回(60号、61号)発行します。

また、本センターのホームページやフェイスブックなどのソーシャルネットワークサービスを活用してシルバー事業の周知を図ります。10～11月には、南部・伯耆両町の公共施設の除草やせん定などの奉仕作業の実施、さらに南部・伯耆両町のイベントでの宣伝活動など、地域社会に向けて広く普及啓発活動に取り組みます。

(5) 適正就業の推進

適正な就業形態については、平成23年度から労働者派遣事業の導入などを契機とし、請負と派遣を明確に区分するなど関係法令の一層の遵守に努めているところですが、引き続き、適正な就業形態を目指し、法令を遵守した就業を進めてまいります。また、会員に均等な就業機会を提供することにより、未就業会員の解消に努めます。

(6) 安全就業の徹底と会員の健康管理

「安全は、すべてに優先する。」を合言葉に、会員同士で日頃から声をかけ合うなど、就業途上や就業中の事故防止に努めます。また、広報を利用した安全就業の呼びかけや理事、安全就業対策委員、安全対策推進員のパトロールによる個別指導を行うとともに年に1回、安全就業研修会を実施します。また、入会説明会

時も安全就業研修を実施し、会員の更なる安全意識の高揚に努めます。

会員の健康管理については、町が行う住民健診を積極的に受診するよう勧めてまいります。

- ① 安全就業対策委員会の開催 年3回
- ② 安全就業対策委員による安全パトロール 年3回
- ③ 理事による安全パトロール 年2回
- ④ 安全対策推進員によるパトロール 南部、伯耆地区ごとに月2回程度（4月～12月）
- ⑤ 職員による就業現場のパトロール 随時
- ⑥ 安全就業強化月間（5月、7月）の取組み
- ⑦ 新規加入会員への安全就業研修 入会説明会時
- ⑧ 安全だよりの発行（毎月のシルバー便りに安全コーナーを併記）
- ⑨ 安全就業研修会（交通安全を含む。）年1回
- ⑩ 派遣会員を対象とした健康や就業上の技能向上を図る講習
- ⑪ 会員への健康診断のよびかけ 会費納入時に健康管理について聴き取り

(7) 会員の意識と技能の向上

シルバーの基本理念である、「自主・自立・共働・共助」について会員に周知を図り、会員として常に誠実な就業を心掛けるよう新入会員説明会などで徹底してまいります。

また、会員及び南部町、伯耆町在住の60歳以上のみなさんにシルバー連合会主催の各種講習会への参加を呼びかけるとともに、本シルバー人材センター独自に講習会を開催し、就業に必要な技能習得と後継者の育成に努めます。

デジタル社会において高齢者が置き去りにならないよう、会員向けのスマホ教室を開催するなど、積極的に支援をおこないます。

(8) 事務局業務の効率化について

平成26年度以降、インターネット環境の整備による本所・支所間の文書や情報等の共有化、情報の送受信の迅速化や低コスト化、インターネットバンキングの導入、受注から請求までの業務の電子化など、事務の効率化を図ってまいりました。これらにつきましては、今後とも継続して取り組み、更なる利便性と効率化、迅速化の向上に努めてまいります。

(9) 会員の福利厚生

本センターでは、公益社団法人への移行に伴い会員の親睦イベントへの助成ができなくなりました。今後は、会員の自己負担額ができるだけ少ない事業を工夫し、会員相互の親睦を図る活動を実施してまいります。

(10) 消費税に関わるインボイス制度(適格請求書保存方式)導入に対する対応

令和5年10月から導入される消費税のインボイス制度は、免税事業者である会員に代わってセンターが配分金に含まれる消費税の負担義務を負うというものです。実際にこの制度が導入されれば、本センターの新たな消費税負担額は制度

開始後段階的に引き上げられます。

収入と支出が均等である運営を義務付けられている公益社団法人にとって支出することは到底無理であり、インボイス制度導入後の事業継続が困難となることが予想されます。ちなみに、このことは全国のシルバー人材センターでも同様です。

このような状況に対して、全国シルバー連合会でも各方面に陳情や要請を行い、インボイス制度導入後も全国のシルバー人材センター運営が継続可能となるよう働きかけを行っています。

本センターにおきましても、今後国の対応を注視しつつインボイス制度の対応を検討してまいります。

令和5年度目標

(1) 請負（令和4年度実績は見込み）

年 度	会員数 (人)	受注件数 (件)	就業延日人員 (人)	契約金額 (千円)
令和5年度 目 標	370	2,650	22,100	126,300
令和4年度 実 績	343	2,500	21,500	114,372

(2) 派遣（令和4年度実績は見込み）

年 度	受注件数 (件)	就業延日人員 (人)	契約金額 (千円)
令和5年度 目 標	24	8,500	33,000
令和4年度 実 績	22	8,360	32,800