

# 令和4年度 事業計画

## I 事業方針

久御山町シルバー人材センターは平成10年に設立以来、「高年齢者の就業拠点」として、「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、高年齢者の強みである、知識と経験を活かし、柔軟な働き方で活力ある地域社会づくりに寄与することを目的に事業活動を展開しています。

現在、新型コロナウイルス禍で先行き不透明感が広がる中、私たちの気持ちは萎縮し考え方も内向き、後ろ向きになりがちです。しかし、こういうときだからこそ時代の変化、流れをしっかりと捉え、未来志向で前へ進む気概をもつべきではないかと考えます。

日本の高齢化率は、年々加速度的に高まっています。紛れもなく、かつてない長寿社会「人生100年時代」を迎え、シルバー人材センターの果たす役割の重要性和、地域社会の期待は一層大きなものとなっています。

令和4年度は、当センターにとって、第2次中期事業計画（令和2年度～令和6年度）の3年度目に当たります。それに則した事業目標値を次のように定め、取組みを強力に推進して、目標必達に向かって着実に実行していきます。

大勢の方に会員になっていただき、自主的な公益法人として、会員一人ひとりが運営の主体となり、元気で働くことによって、シルバーパワーで町を一層躍動させるとともに、内面にも目を向け、寄り添うことにも力を注いでいきます。

同時に、所期の目的を達成するために、久御山町はじめ公益社団法人京都府シルバー人材センター連合会及び府内のセンター、関係諸団体と連携を図りながら、会員の皆様とともに事業に取り組むことといたします。

## II 事業目標値

会員数、契約金額、年間就業延べ人数及び安全就業について、当センターの『第2次中期事業計画』の目標値に則り設定し、その取組みを積極的に推進します。

- |              |  |
|--------------|--|
| (1) 会員数      | 500人（内、女性の登録数割合45% = 225人）                 |
| (2) 契約金額     | 265,000千円<br>（請負・委任 225,000千円、派遣 40,000千円） |
| (3) 年間就業延べ人数 | 60,000人／日                                  |
| (4) 安全就業     | 無事故  |

### III 基本計画

- (1) 会員数の増加をめざして
- (2) 事業の拡大をめざして
- (3) 会員の就業機会の適正化をめざして
- (4) 職域班の充実をめざして
- (5) 会員間及び地域におけるネットワーク形成をめざして
- (6) 組織運営の改善と健全財政の継続をめざして

### IV 実施計画

#### (1) 会員数の増加をめざして

会員の拡大は、センター運営の根幹をなす重要事項であり、あらゆる手段を講じて、会員・役員・職員が一丸となって取り組んでいきます。

加えて、会員の減少を食い止める事業等を実施します。

- ① 「会員拡大推進員」制度のより効果的な活動の検討と実施
- ② 会員及び役員による「シルバー協力隊（取次所）」の実施
- ③ 個人商店と協力関係を結ぶ「シルバー・パートナー・ショップ」の実施
- ④ シルバー広報板の活用
- ⑤ ふれあいを求め、気の合う仲間との場を希望される会員のための、居場所の提供
- ⑥ 会員「特・得」<sup>とくべつにおとくな</sup>サービスの実施

#### (2) 事業の拡大をめざして

より一層、高齢者の就業拠点として役割が果たせられるよう、新規の依頼に対し、積極的に対応します。

加えて、既存先と更なる信頼関係の構築を目指します。

- ① 新たな就業先の開拓並びに事業と要員の受託を目指した営業活動の実施
- ② 「就業開拓推進員」の検討と実施
- ③ 会員の「口コミによる」営業活動の実施
- ④ 既存先と更なる信頼関係が築ける活動の実施
- ⑤ 久御山町等関係機関に対して新たな発注への提言・要望活動の実施

#### (3) 会員の就業機会の適正化をめざして

会員の就業形態である、請負・委任・派遣について、「適正就業ガイドライン」に沿った事業運営を推進します。

加えて、全会員にきめ細かな対応を心掛け、未就業会員の解消を目指します。

- ① 「適正就業ガイドライン」を活用して、会員及び発注者に適正な就業方法等の周知徹底を図る。
- ② 会員の実態に見合った、適材適所という意味での公平な就業機会の提供
- ③ 未就業会員に対する積極的な就業機会の提供
- ④ 会員のスキルアップを目指した講習会の実施。また、全会員に対し、就業に関わる意向調査の実施

#### **(4) 職域班の充実をめざして**

職域班の更なる組織的なレベルアップを図るため、班長手当制度の導入に加え、契約・就業における効率化を目指します。

更には、共働・共助のもとに、会員の技術・技能の向上と育成を推進。加えて、後継者問題について検討します。

- ① より円滑な運営体制づくりとして、複合班から単体班への移行を図る。
- ② 班長としてのやりがいを見出し、班長手当制度の導入を検討する。
- ③ 後継者の育成

#### **(5) 会員間及び地域におけるネットワーク形成をめざして**

公益社団法人として広く社会から支援を受けながら公益目的事業を行うために、シルバー事業を通じて、社会的な信用と信頼を高めることが求められています。

昨年度は、コロナ禍の影響により実施できなかった取組み等、今年度は、工夫を凝らして、積極的に実施していくことを目指します。

- ① 地域班活動の推進を図る。
- ② ボランティア活動の実施
- ③ シルバー主催イベントの実施
- ④ 高年齢者向け各種講座の実施（高齢者活躍人材確保育成事業の活用）
- ⑤ 独自事業の検討
- ⑥ 山城地域シルバー人材センターとの連携と積極的な活動を展開する。

#### **(6) 組織運営の改善と健全財政の継続をめざして**

- ① 法人組織の最高決議機関である総会で、出席率の向上を図り、全会員が意思表示するよう、引き続きその趣旨を徹底し、周知の具体策を検討する。
- ② シルバー事業の課題等を専門的に行う、総轄委員会及び総務部会・事業部会の取組みを積極的に推進し、より理事会機能を充実させ、法人運営や管理の効率化と適正化を図る。

- ③ 第2次中期事業計画の中間期を迎えるに当たって、進捗状況を把握し、検証する。
- ④ 安定的な事業運営の継続を図るため、久御山町等関係機関に対し、財源確保の要請を強く行う。
- ⑤ 収支バランスのための基盤づくりを継続する。
- ⑥ インボイス制度導入に生じる新たな経費負担の検討
- ⑦ 事務局体制について、事務の適正化や効率化の推進に努め、更なる職員の育成を図る。また、管内及び管外の職員研修会・講習会等に積極的に参加し、研鑽に努める。

## V 安全就業の徹底「無事故」をめざして

『安全は、就業の全てに優先する』

安全就業はシルバー事業の基本です。しかし、毎年、残念なことに事故が発生しています。事故1件が、発注者や地域社会からの信頼の低下につながる恐れがある大変重要な要素です。

当センターは、あらゆる機会を通じて、会員・役職員がお互い安全・安心の意識の向上に努め、会員の安全と健康管理を確保し、事業推進を行うことが基本です。

- ① 「安全就業担当推進員」による、日常作業において、班員一人ひとりの安全就業意識の向上に努める。
- ② 安全就業に関し、「報告・連絡・相談」を徹底し、早期解決に努める。
- ③ 安全就業大会の実施
- ④ 安全就業パトロールの実施
- ⑤ 安全だよりの発行
- ⑥ 安全保護具の強化
- ⑦ 万一、事故が発生した場合、その事故に対する「原因と分析」並びに、情報提供の方法を確立する。
- ⑧ 会員の自主的な健康診断の受診勧奨