令 和 5 年 度　事 業 計 画

１．基本方針

令和２年度から感染拡大が続いていた新型コロナの感染法上の位置づけが、ワクチン接種による集団免疫の確保などにより５月から季節性インフルエンザなどと同じ類型に移行され、今後も感染が継続していくことが見込まれる中、医療提供体制の確保や感染対策への対応が課題とされ、コロナ禍の３年で生じた行動変容を以前の生活様式に取り戻すには期間を要する状況にあります。

更には国際紛争の勃発により経済秩序が激変し、化石燃料や食糧の確保が逼迫したためエネルギー・食料品を中心に物価上昇を招き、紛争終結への先行きが依然として不透明な中、暮らしや家計への影響も甚大なものとなっています。

こうした中、当センターを取り巻く状況は、依然として少子高齢化に伴う人手不足は顕著で、高年齢者が健康で意欲と能力のもとに、年齢にかかわりなく働き続けることができる「生涯現役社会」の実現を目指し、就業機会の確保・提供により福祉の増進と生きがいの充実や社会参加の促進において、シルバー人材センターの果たす役割は益々大きなものとなっています。

しかしながら、当センターにおける 60 歳以上の市民のうちシルバー会員への粗入会率は令和３年度の全道平均の 1.0％に対し 2.9％と高いものの、依然として会員数は伸び悩み、市民からの就業依頼に対し充分応えることができず、就業会員の確保が課題となっています。

シルバー事業は市民の日常生活や民間事業所や公共施設の運営に密着した活動として定着しており、「高齢者の生きがい対策や社会参加の受け皿・社会活動に参加できる居場所」として、重要な役割を担っています。

これらの取り組みを広くＰＲしながら、高齢者にふさわしい臨時的かつ短期的又は軽易な業務を家庭や企業、公共団体等からの受注に対応できるよう、会員確保に努めます。

シルバー事業の基本理念である「自主・自立、共働・共助」に取り組み、地域社会のご理解と市及び関係機関のご協力もいただきながら、就業機会の確保、安全就業対策の推進、健全な財政運営を重点に置き、「地域社会から親しまれ、信頼されるセンターづくり」を目指し、会員及び役職員が一丸となって事業推進に努めます。

２．事業実施計画

（１）会員数の拡大

近年の労働力人口の減少に対応して企業へは70歳まで就業機会を確保するよう努力義務が定められ、60 歳代の入会者が少なく会員数は横ばいで平均年齢は上昇傾向にあります。

中でも農作業、草取や草刈、剪定などの外作業への就業希望者が少なく、これらの就業会員に加え女性会員割合も減少傾向にあり、地域ニーズに充分対応できない状況にあります。

このため、市民に対し、当センターの活動が現役世代を支え、生きがいづくりと社会参加により地域社会の活性化に寄与していることを、新聞広告やチラシの配布、大型店前での入会活動やイベント等への参加により会員入会活動を行うとともに、会員自らが隣人や知人への呼び掛けなどを積極的に行い、会員数の拡大に努めます。

（２）就業機会の拡大

共働・共助のもとに会員に対し公平な就業機会の提供を心掛けているものの、会員個々の諸事情や発注者からの就業依頼により、会員間で就業機会に差が生じる場合があります。

このため、会員が就業を希望する職種を十分把握し、就業依頼のあった情報を会員への提供のもとに調整を行いながら、春の一斉清掃などの軽作業には多くの会員へ周知や、長期間の就業では交代制や就業時間を分割するなど、会員それぞれが就業機会を得られるように努めます。

（３）就業分野の拡大

労働人口の減少に伴い、地域からは様々な業種の新規就業の照会や依頼があるものの、専門性が高かったり、常用雇用的であったり、危険性が高く体力を要する作業など、シルバー事業の目的にふさわしくない業務の依頼も一部には見られます。

このため、高齢者にふさわしい仕事として、臨時的・短期的かつ軽易な業務を請負・委任に加え、派遣事業の取り組みもPRし、更には現会員が有する技能技術を新入会員へ円滑に継承できるよう、研修期間の確保などにより人材の育成や、受注業務を適切・効率的に行うための必要な機械器具を確保しながら、就業分野の拡大に努めます。

（４）安全就業対策

安全就業対策委員会が中心となり、高齢化に伴う運動能力や認知機能の低下の要因とする就業中や通勤途上での事故防止に向け、安全・安心なシルバー事業の就業対策に取り組んで参ります。

具体的には、安全就業対策委員会における事業計画に基づき、作業班リーダーなどと連携して安全・就業規則の順守を徹底し、交通安全講習会、安全大会、技能講習会や安全就業講習会等の開催や、安全パトロール等の実施により、会員個々の安全・適正就業への意識高揚を図るとともに、健康維持のための検診への助成策を活用し、会員自らが日頃より自分の健康状態の把握のもとに健康の維持・増進を推し進め、事故の発生防止に努めます。

また、安全就業に向けて、適正な機械器具の点検と整備に努め、事故の再発防止・未然防止にあたります。

（５）適正就業の推進

労働力の確保が困難な社会情勢から、発注者からは常用雇用的な業務依頼もあるところです。

このため、当センターの業務運営にあたっては、民業を圧迫することなく、更には労働市場へ影響を及ぼすことのないよう、請負・委任の受託事業や派遣事業などの法令を順守し、センター及び会員は「適正就業ガイドライン」の内容を理解・遵守・周知しながら、就業形態に応じた適正就業に努めます。

（６）財政基盤の強化

公益社団法人として、国と士別市から高齢者雇用対策としての助成措置を受けながら、各種事業活動に取り組み、地域社会の発展に寄与しているところであります。

しかしながら、効率的な業務処理などにより経費削減に努めているものの、事業活動において経常費用が経常収益を上回っているところであります。

このため、会員に対しては就業に見合う配分金や賃金の設定のもと、事業運営に必要な作業用機器等を適正に配備しつつ、効率的な業務と事務の処理にあたり、更にはシルバーが高齢社会対策に果たしている役割を地域社会に伝え、事業推進に必要な助成額等の確保に努めながら、健全で安定的な事業運営にあたります。

また、本年 10 月から施行されるインボイス制度については、適切な事務処理にあたるとともに、次年度に向けての諸対策について関係機関・団体と連携を密にしてこの対応にあたります。

（７）組織体制の強化

高齢者による自主的に運営する組織であり、会員の創意と工夫により就業し、会員の総意で事業運営することを基本原則としています。

このため、当センター定款に基づく総会、理事会、専門部会等での活発な協議のもとに、課題解決と適切な事業運営にあたり、会員同士が働く喜びや充実感のある活動の確保とともに親睦も深めながら、シルバー事業の推進に努めます。

また、事務局業務課は発注者や会員から信頼される業務処理にあたり、効率的な就業体制の指示と事業収支の的確な把握のもと、リーダー、地区班長及び施設管理連絡員等と連携しながら、効率的な業務運営にあたります。

（８）関係機関・団体との連携強化

シルバー事業の目的達成のため、全国シルバー人材センター事業協会、北海道シルバー人材センター連合会、道内各センター及び道北ブロックのセンターとの連携強化のもとに指導助言をいただきながら、更には北海道労働局、北海道、士別市などの関係機関からのご指導のもと、事業の円滑な運営に努めます。