報告第２号

令和６年度　事業計画

厚生労働省が公表した生産年齢人口を 2020 年と 2050 年で比べたところ、全市町村の 4 割が半減することが分かりました。こうした労働人口が減少する中で、働きたいと願う高齢者の就業率を高めていくことが重要であり、この担い手であるシルバー人材センターに向けられる地域社会の期待は一層大きなものになっています。

しかしながら、最重要課題と位置づけ取り組んでまいりました令和 5 年度の会員数拡大も、年度末には 2 年連続で会員数が 1 千人を割り込んでいます。

そこで、令和元年から継続している女性限定入会説明会について、デジタル媒体を取り入れた広報の工夫を行い、加えて新しく立ち上げた女性活躍チームとともに、新たな就業先の確保などに取り組み、会員数の増加につなげます。

また、シルバー人材センターにとって最も重要な課題の 1 つである安全就業は、事故が起こらぬよう全会員が一致して健康管理及び安全の確保に努め、取り組むことが大切です。「安全はすべてに優先する」との理念のもと、安全就業基準を順守し、組織一丸となって事故ゼロを目指します。

さらには、デジタル関連の就業機会の確保に加えて、スマホ等を活用した業務連絡や会員に対する就業情報の提供等をすすめ、利便性の向上とともに事業の効率化につなげます。また、昨年に引き続き本年もデジタル化への取り組みをおこない、会員のデジタル技術の向上を一段と推し進めていきます。

センターの基本理念である「自主・自立」「共働・共助」の精神が課題を解決する鍵となります。それぞれがそれぞれの役割を果たすことで、より良い社会が実現していきます。本年も「会員拡大」「就業の増強」「安全就業への取り組み」「財政基盤の確立」に基づいた事業を実現していくなかで、市民の皆様の期待に応え、公益法人として信頼され愛されるシルバー人材センターとなるよう、会員・役職員一体となり事業を推進してまいります。

１　会員拡大

○　会報や市広報「さかい」、新聞広告等の従来の広告に加え、ホームページ、インスタグラムでの活動紹介をはじめ、今年度は新たにデジタル広告を活用して、広く市民や事業者等にセンターの周知・広報活動を行います。

○　女性活躍チームとともに、女性が興味を惹くようなイベントを企画して、口コミ効果による入会促進を行います。

入会説明会についても、企業や交通弱者のために出張説明会等を検討いたします。

○　毎年入会者数よりも退会者数が多いことから、入会の促進はもとより既存会員の退会抑止のため、就業以外の生きがいづくり施策を効果的に進めていきます。

2　就業の増強

○　広報やチラシ配布、SNS 等を活用して、事業内容の PR を含めシルバー事業の活動事例の紹介や就業の募集を進めていきます。

　また、就業開拓員の訪問活動による就業分野の開拓や確保に努めます。

○　介護、子育て支援、空き家管理など地域課題や人手不足分野において会員の就業を積極的に進め、観光等の新たな事業にも取り組んでまいります。

○　スマートフォンによる就業情報の提供を行い、就業の承諾から完了までをスマートフォンで完結できるよう取り組みます。また、今年度も講習会を開催し、会員のデジタル技術の向上を一段と推し進めていきます。

3　安全就業への取り組み

○　坂井市シルバーの就業中については、センター名の記載された物品を掲示して作業をおこない、安全への意識を高めます。

○　定期検診やかかりつけ医療機関で受診するなど、日頃から体調管理に心がけ、就業する際には体調・天候等を考慮して判断します。

○　安全・安心して就業ができるよう、「安全パトロール」「萌木だより」「ショートメッセージサービス」を通じて適時注意喚起をおこないます。

○　「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を遵守して、指揮命令が発生する就業については、派遣業務への移行を推し進めていきます。

4　財政基盤の確立

○　公益社団法人としてのコンプライアンスを常に認識し、デジタル技術を活用した業務の効率化による経費削減等を図り、健全で安定した財政運営に努めます。

○　法人運営における国や市の補助金は重要な財源であるため、役職員による関係機関への働きかけを行い、安定した補助金の確保に努めます。

○　インボイス制度やフリーランス新法への対応に伴う契約方法の見直しを含め、発注者との継続的な受注が可能となるよう協議をしていきます。