

令和5年度事業計画

公益社団法人浦安市シルバー人材センター

令和5年度事業計画

1. 経営環境

浦安市シルバー人材センターは平成24年4月1日の公益社団法人への移行から11年目を迎えています。移行後の10年間において当センターの事業実績は減少傾向が基調となっており、とりわけ、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した令和2・3年度には大きな影響を受け、事業実績は大幅な減少となりました。

実績回復が伸び悩む背景には、これまでと同様に企業等における定年延長や再雇用の普及、シルバー世代の働き方の多様化、また、会員の希望職種とセンターに依頼される職種とのアンマッチによる会員不足などがあるものと推測されますが、それらに加えて令和2年度以降においては新型コロナウイルス感染症の影響によって一部の会員就業先において一時的な休止や就業規模の縮小があったことも大きな要因であると考えられます。

このほか、当センターでは公益法人として適正な就業形態での就業を推進しており、その一環として派遣就業の導入に積極的に取り組んでいますが、主に経費的な理由から発注者の理解を得ることが難しいことも理由の一因になっていると推測されます。

現在の公益法人制度のもとでは、公益社団・財団法人に対しては公益性の高い組織運営が求められ、審査機関の立入検査によって法令・定款違反の有無のチェックが行われることから、引き続き法令遵守や内部統制に努めなければなりません。

わが国の雇用情勢は、持ち直しているとの認識も示されていますが、特定の職種における人手不足や、前述したシルバー世代の働き方の多様化など、シルバー事業を取り巻く環境は、依然として厳しいものとなっています。

このような状況下で、浦安市におけるシルバー人材センターの入会対象となり得る60歳以上の人口割合は、昭和63年度末の6.9%と比較すると令和3年度末では23.0%で、16.1ポイントの増加となります。千葉県全体や近隣市と比較すると未だ低い数値となっているものの、その数値は年々増加傾向にあります。

令和3年度末におけるセンターの粗入会率は0.8%であり近隣市センターよりやや低い水準となっています。また年度末会員数は前年度末と比較して減少となっており、会員数の減少は当センターのみならず全国的な傾向となっています。

一方、令和4年度12月末の正会員数は314名であり、前年同月と比較し2.2%減となっています。このほか受注件数は3.2%減となったものの、配分金収入は微増の実績となっており、就業率は12月末で80.0%と、前年同月と比較すると5.9ポイント上昇しました。

2. 基本方針

就業率や会員数の変動は、会費収入や配分金収入の減少にも関連し、直接的にセンター運営に影響を及ぼすこととなります。シルバー人材センターが、就業率と会員数を高い水準で維持するためには、地域の信頼を得ることが不可欠であり、そのためには新規就業開拓やワークシェア（仕事の分かち合い）による公平な就業機会の提供と公益法人としてのコンプライアンス（法令遵守）を両立させつつ、魅力あるセンター

をアピールしてゆくことが必要となります。

また、就業中の会員に対する市民からの注目もより高くなってきています。これらに応じて地域の信頼を得ていくためには、会員の就業に対する意識啓発を行い、ニーズに応え得る会員を増やしていくことが必要となります。

このような認識をふまえて、前述したさまざまな課題に対応していくため、センターは令和3年度から5年間の期間とする中長期計画を策定しました。この計画と連動しながら、以下の主要事業を展開し事業目標の達成を目指します。

3. 事業目標

主要な事業目標を次のとおり設定します。

(1) 年度末会員数	315名
(2) 受託事業収益	158,582,000円
(3) 就業延日人員	27,000人日
(4) 就業率	80.0%
(5) 事故発生件数	0件

4. 主要事業

(1) 新たな会員の加入促進

- ① 公共施設へのポスター貼付や民間メディアの有効活用を行うなど、センター事業のPRの充実を図ります。
- ② 入会促進のため、月2回の入会説明会を継続するとともに、より効果的な方法等について調査・検討を行います。
- ③ 会員による知人等のセンターへの登録の勧誘を推進するため、勧誘推進期間を設けるとともに既存会員への協力依頼を行い、会員数の増加を図ります。

(2) 新規就業先開拓やワークシェアの推進による未就業会員の解消

- ① 会員の入退会状況と連動しながら民間メディアの活用などによるPRを行い、会員の就業先の確保に努めます。
- ② 適正就業の推進と連動しながら引き続きワークシェアの実施に努めます。
- ③ 多様化する発注者のニーズへの対応と適正就業の推進を両立させ、会員の就業機会を確保して行くため、請負・委任にそぐわない形態の依頼については、派遣による契約を推進します。

(3) 適正就業の推進

- ① シルバー人材センターにおける就業の基本である、臨時的・短期的な形態で就業が行われているか検証を行い、個々の受注の状況を考慮しながら、ワークシェアの更なる実施などを行い、基準に合致した就業の推進を図ります。
- ② 会員が請負・委任として適正な形態で就業しているか更なる検証を行い、請負・委任にそぐわない就業については就業実態の是正あるいは派遣契約への切り替えを実施し、コンプライアンスの徹底を図ります。

(4) 安全就業体制の確立

- ① 就業中および就業途上の事故根絶を目的として、安全就業や交通安全に対す

る会員の意識を高めるための啓発を行います。

- ② 会員の就業に伴う事故を未然に防止することを目的とした、「安全適正就業基準」の会員への周知および就業にあたっての遵守を徹底します。

(5) 会員の就業マナーの向上

- ① 発注者のニーズに応え得る、就業マナーの向上を目的として、会員に対する啓発を行います。

(6) センターの運営体制の維持

- ① 市民からの要望が多い職種うち、特に技能の必要な職種において継続的な事業運営を行うため、経験者の確保や後継会員の育成などを図ります。