

令和5年度 事業計画書

1 基本方針

令和2年に発生した新型コロナウイルスはオミクロンやデルタなどの感染力の強い変異株へと変化し、全世界では6億7千6百万人が、日本においては3千3百万人（埼玉県179万人）が感染し、特に高齢者への感染に配慮しながらワクチン接種を進めてきました。令和5年3月初旬における新規感染者は3千2百人までに減少してきたため、国は基本的対処方針を変更し、令和5年3月13日からマスクの着用は医療機関や電車内等の密になる場所以外では基本的に個人の判断に委ねることとなりましたが、シルバー人材センターは高齢者の団体であるため、当センターにおいては、当分の間、マスクの着用を推奨することといたします。

越生町の高齢化率は、本年3月1日現在で38%（前年度同期比0.9%増加）になり、団塊の世代が75歳以上となる2年後の2025年には40%に達し、さらに20年後の2045年には人口の半分以上となる54%を超えると予測され、ますます高齢社会になっていきます。

また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、令和3年4月から70歳までの就業機会の確保が企業努力義務とされたことから、定年年齢の延長より高齢者の就労継続がさらに広がってきており、シルバー人材センターへの入会者は増加することなく、今後も横ばい傾向が続くものと思われま

す。このような状況の中、当センター会員の平均年齢は74.8歳で、会員数は令和5年2月末現在で126名（7年前より20名増）となり、生涯現役社会の実現や健康寿命延伸のために高齢者の就業を高めていくことはシルバー人材センターの重要な役目であり、その担い手として当センターへの期待度は一層高まっています。

このため、越生町を始め、当地域の皆様から信頼されるよう、引き続き「自主・自立・共働・共助」の理念のもと町の施策や高齢者の就業ニーズに対応するとともに、会員及び役・職員が一丸となって地域の高齢者福祉に貢献し、「明るく元気なシルバー人材センター」を目指します。

なお、適格請求書等保存方式（いわゆる「インボイス制度」）が令和5年10月1日から実施されますが、当制度はセンターの事業運営に及ぼす影響が極めて大きく、新たに生じる経費負担（消費税増税）への対応については、余剰財源がないことから、受注料金の値上げ（事務费率引き上げ）で対応していくことといたします。

2 実施計画

（1）会員の入会促進と会員支援

- ① 平成30年度から令和6年度までの「会員100万人達成計画」を念頭に、会員、役・職員自らの口コミ勧誘や、センターのチラシや広報誌等の町内全戸配付による会員募集活動を展開するなど、様々な入会促進の取

り組みを実施します。

- ② 会員入会募集にあたり、入会希望者個々の都合に配慮し、随時、入会説明を受けることとし、働く意欲のある方に対しては就業体験や見学等を行うなど、入会しやすい環境作りに努めます。
- ③ 会員がより長く健康で就業できるよう、就業相談や健康相談等の支援体制を継続し、未就業の会員には、就業希望や能力等に配慮しつつ就業紹介を行います。

(2) 普及啓発の推進

- ① ホームページにてセンターの事業内容を公開します。
- ② 毎年10月の「シルバー人材センター事業普及啓発促進月間」に合わせて社会奉仕活動を行い、センターのPRを行います。
- ③ 毎年11月に開催される越生町産業祭に出店し、入会勧誘をはじめ、センターのPR・取り組み等の説明などの普及啓発活動を行います。

(3) 運営体制の充実

- ① センターの明るく元気な環境づくりと会員間の親睦を深めつつ、組織の円滑な事業運営を図り、センターのさらなる発展を目的に「中期計画」の策定を目指します。
- ② センターの事業運営を円滑に推進するため、理事会をはじめ、安全・適正就業委員会、各専門委員会の活発な活動を促進します。
- ③ 公益的な法人組織として、センターの基本理念である「自主・自立・共働・共助」を念頭に、会員はもとより、越生町及び近隣センターとの連携も図り、組織の活性化、事務の効率化及び経費削減による自主財源の確保など、安定的な組織運営に務めます。

(4) 就業開拓の推進

- ① 越生町は大きな企業が少なく、新規就業の開拓は非常に難しい地域であるが、一般ご家庭など個人からの発注が増えつつある。このため、一般ご家庭を重点とし越生町及び各事業所等への就業開拓を推進し、厚生労働省・全国シルバー人材センター事業協会監修の「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」等により、センターの仕組みや会員就業形態別業務等の内容を周知します。
- ② 越生町の「越生町生活支援体制整備推進協議会」に協力し、家事援助分野での就業支援や、越生町と締結している「空き家等の適正管理に関する協定書」による見回り・除草・樹木剪定作業等の業務、また、「越生梅林梅まつり」、「越生まつり」等のイベントにおける就業を推進します。
- ③ 就業開拓は、役・職員、会員が一丸となって取り組み、会員の入会募集と並行して推進します。

(5) 安全・適正就業の推進

- ① 就業会員の健康管理や就業中、就業途上等の移動中における事故防止啓発や、使用機械・器具等の取り扱いや点検・清掃など、安全就業を推進し、刈払機等の安全講習を実施します。

- ② 機械除草における小石等の飛散は、通行人、通行車両、近隣住宅等に多大な損害を与える可能性が大きいことを忘れず、会員相互による安全確認の声掛けや防護ネット等による飛散防護措置を徹底し、徹底できない就業は受注しないこととします。
- ③ 安全・適正就業委員会委員による就業作業の巡回指導（パトロール）を行い、安全・適正就業基準の徹底と周知・啓発を図ります。
- ④ ヘルメット、安全带等の安全保護具及び作業標識等を取り揃えて事故防止対策を講じるとともに、会員の熱中症防止対策も講じます。
- ⑤ 会員に公平・適正な就業機会を提供するため、交代制就業やローテーション就業に務めます。
- ⑥ 会員の安全な就業に重点を置いた「安全就業計画（仮称）」の策定を目指します。

(6) 各種会議及び研修会等の開催・参加

- ① 会員の資質向上や会員相互の意思疎通等の円滑化を図るため、技能、マナー、接遇等のスキルアップを目的とした講習会を開催します。
- ② 技能分野での後継者育成及び新分野の就業開拓等において、関係機関が主催する研修会・講演会等に積極的に参加することを推進し、技術や知識の習得・向上、人材づくりに務めます。
- ③ 公益財団法人いきいき埼玉（埼玉県シルバー人材センター連合）及び西部ブロック事務局長会等の会議及び研修会に積極的に参加するとともに、他のシルバー人材センターとの交流を深め、情報の収集や技術の研鑽等を行います。

(7) 一般労働者派遣事業・職業紹介事業

公益財団法人いきいき埼玉を派遣元事業主とするシルバー派遣事業及び職業紹介事業は、当地域においてニーズが極めて低い。このため、事業実施は、会員の就業意向、センターの経営状況、収益性等を把握しつつ、引き続き模索していきます。

(8) 適格請求書等保存方式（インボイス制度）の導入に伴う財源確保

令和5年10月よりインボイス制度が導入され、新たに生じる経費増の負担（消費税納税額の増加）の財源を確保する必要があります。このため、令和5年度より事務費率を10%から12%に改定するなど、就業料金を値上げし対応していきます。なお、事務費率は、当制度の経過措置期間に合わせて段階的に引き上げていくことといたします。

(9) 当センター発足記念事業実施の検討

当センターは、平成5年4月1日に「越生町生きがい事業団」として発足し、平成26年10月1日には「一般社団法人越生町シルバー人材センター」として法人化し、令和5年（2023年）4月1日には設立30年の節目となるため、センター設立記念事業について検討します。