

令和6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、国民全体へのワクチンの接種が進み感染者が減少し、感染しても軽症ですむ方が多くなってきたため、国は、新型コロナウイルスを令和5年5月に5類に移行するとともに、感染者の把握は「全数把握」から「定点把握」に変更した。定点把握は全国5,000医療機関における1定点（医療機関）当たりの感染者数を表すもので、令和6年2月26日現在における全国平均は10.1人、埼玉県内は10.73人となっています。

また、医療体制では、令和6年4月から季節性インフルエンザと同様に公費負担から通常の医療体制に移行することになりますが、依然として一定の感染者は存在しており、いつ時、感染が蔓延する恐れもあることから、特に高齢者の団体であるシルバー人材センターは、集会時などにはマスクの着用をお願いするなど、引き続き感染防止対策を行っていく必要があります。

越生町の60歳以上の高齢化率は、令和3年度末で44.9%、令和4年度末に45.4%となり、前年より0.5%増加しており、ますます高齢社会になっていきます。国の施策により70歳までの就業機会の確保義務や定年年齢の延長で高齢者の就労継続がさらに広がり、今後もシルバー人材センターへの入会者は少なく、会員数の減少は続くものと思われま

す。このような状況の中、当センターの令和6年2月末における会員の平均年齢は74.4歳で、会員数は113名（前年同月より13名減）となりましたが、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。

今後も、越生町を始め、地元企業、ご家庭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、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するとともに、地域社会の発展を目指します。

なお、令和6年秋にはフリーランス新法が施行され、新たな契約方法が導入され、シルバー人材センターを取り巻く情勢は一大変革を迎えることとなります。

2 実施計画

(1) 会員の入会促進と会員支援

- ① 入会促進は、会員、役・職員自らの口コミによる勧誘やチラシの全戸配布、広報誌への広告掲載を行うなど、会員募集活動には様々な取り組みを実施します。
- ② 会員入会募集は入会希望者の都合に配慮し、今後も、随時、入会説明を受けていくこととし、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、健康診断の定期受診や就業相談、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就業紹介を行っていきます。

(2) 普及啓発の推進

- ① ホームページに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うとともにセンターの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、センターのPR、取り組み等の説明を行うなど、引き続き、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ることやセンターのさらなる発展を目的に「中期計画」を策定します。
- 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、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、人口は減少しており、新規就業の開拓は非常に難しい地域であり、民間企業や一般ご家庭などからの発注は若干減少傾向である。このため、ご家庭を重点に、越生町及び各事業所等への就業開拓を推進します。
- 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を進め、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や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むことが重要で、入会募集と並行して推進していきます。

(5) 安全・適正就業の推進

- ① 就業会員の健康管理や就業中及び就業途上の移動中における事故防止啓発や、刈払機等の使用機械・器具等の点検・清掃の徹底と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事故は後を絶たず、会員相互による声掛けや指差し確認、防護ネット等による飛散防護措置を徹底します。
- ③ 安全確保ができない作業や危険・有害な作業は受注しないことを徹底します。
- ④ 安全・適正就業委員会委員による就業現場の巡回指導（パトロール）

を行い、安全・適正就業基準遵守の徹底と周知・啓発を図ります。

- ⑤ 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、事故防止や事故軽減対策を講じるとともに、熱中症防止対策も講じます。
- ⑥ 会員に公平・適正な就業機会の提供や長時間就業を解消するため、同種業務に就業する会員を増やし、交代制就業やローテーション就業に務めます。
- ⑦ 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や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と情報の交換などを行い、事務局職員の知識向上、研鑽等を行っていきます。

(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なく事業実績が無い。この事業の実施には、会員の就業意向、センターの経営状況、収益性等を把握し、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）や諸経費高騰等に伴う財源確保

令和5年10月からのインボイス制度導入に対する財源確保対策は、令和5年度より事務費率を10%から12%に改定し対応し、近年の諸経費の高騰対策で令和6年4月より事務費率を15%に改定します。

今後も、経営状況を安定させるために、フリーランス新法による契約見直し後の事業運営を把握しつつ、必要の都度、事務費率の引き上げや就業料金の改定を行っていきます。