

令和5年度事業計画について

はじめに

この3年間、新型コロナウイルスの感染拡大による経済活動への影響もあり、シルバー人材センターの会員数の減少、受注業務量の低下傾向が続いてきましたが、令和5年5月には同感染症の類型が2類相当から5類に見直される見込みで、より積極的な経済活動の兆しが見えてきました。ただし令和5年度においてシルバー事業の迅速な改善がみられるか、受注への影響を注視していく必要があります。

また、令和4年2月から始まったロシアのウクライナ侵攻により、経済制裁に伴うサプライチェーンの混乱などでエネルギー、食糧、資源などあらゆる場面で物価が高騰し、シルバー人材センター事業全般のコストを押し上げています。加えて、令和5年10月からインボイス対応のため、事務費から原資を捻出せざるを得ないなど、運営経費の見通しも大変厳しいものとなりそうです。

超少子高齢化と人口減少が同時に進展するなか、社会の活力を維持していくため、シルバー人材センターに対する国や地域の期待は、ますます大きくなっています。こうした期待に応えていくためには、まず会員数の拡大が急務です。

生涯現役社会の構築に向けた高齢者の働く環境の整備は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）に基づき、雇用延長が進んだ結果、新規入会時の会員の平均年齢が70歳前後となり、会員年齢構成は、以前とは大きく変化してきています。近年当センターの会員数は、ほぼ横ばいで推移していますが、仕事の内容によっては発注者からの依頼に必ずしも応えきれない状況も散見されるようになりました。

他方シルバー人材センターは、安全就業の推進、派遣事業の拡大、適正就業の推進、運営の基盤強化といった課題を抱えています。安全就業については、会員の平均年齢が高くなったことに伴い、これまで以上に安全就業に対する意識向上と安全対策への一段階高い取り組みが求められています。

派遣事業の拡大については、多様化する職業ニーズに対応するため、適正就業の推進とも関連するなかで、指揮命令の伴う職域での就業機会の確保が必要となっています。

こうした状況を踏まえ、当センターは平成30年度末に改訂した「中期5カ年計画」に基づき、課題に適切に対応しながら、令和5年度の事業を進めていきます。

I 基本方針

- シルバーの魅力・イメージ向上と会員加入の促進
- 就業機会の拡大と適正就業・健康経営の推進
- 危険を予知する安全就業の徹底
- 組織の活性化と適正な運営

II 実施計画

1 会員拡大の促進

(1) 取組みの方向性

市村の広報や新聞広告等を効果的に活用し、シルバーの仕事内容や入会説明会の日程等を周知します。令和5年度で5年目となる「高齢者活躍人材確保育成事業」（国庫補助事業）では、長野県シルバー人材センター連合会（以下「県シ連合会」という）主導によるテレビ広告の実施等に加え、当センターでの一般向け講習等のプログラムを実施し、会員拡大を進めます。

会員の拡大には、会員が自ら積極的に知人等へ加入の勧誘を進めることが有効です。「会員ひとり一会員募集活動」等を通じて、さらに会員自身の意識高揚を高めるよう会員への周知を図ります。

他方、退会者を抑制するため、入会者への就業促進の取組みや退会希望者への面談を実施していきます。また、退会を抑制するためには、仕事の紹介だけに留まらないシルバーの魅力の発信が重要です。会報に加え、令和3年度にリニューアルした当センター専用のホームページとLINE公式アカウントを活用して情報発信していきます。とりわけLINE公式アカウントへの登録者を増やしていくことを重要な活動に位置付けて取り組んでいきます。

(2) 具体的な取組み

① 会員加入の促進等

ア 毎月2回の定例説明会及び出張入会説明会の継続実施

- ・新型コロナの感染予防対策が必要な場合には、消毒や換気等の基本的な対策を図る
- ・入会説明会は、各回ともZ o o mを活用したオンラインでの参加を可能としたハイブリット方式で実施

イ 「会員ひとり一会員募集活動」の一層の推進（報奨制度の周知・推進）

ウ 「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した当センター独自の講習会や技能講習を通じて会員の拡大

- エ ハローワークと連携した、月1回開催の求職者セミナーやシニア向けチャレンジ面接会への参加
- オ シルバーまつりやふれあい広場等のイベントで事業のPRと会員募集を実施
- カ 新聞広告及び松本市、山形村の広報への会員募集掲載
- キ 入会説明会においてLINE公式アカウントの登録を促し、未入会者の関心を高めながら将来的な会員登録率の向上に繋げる。

② 女性会員の加入促進

- ア 会員の口コミにより女性の入会を勧誘
- イ ホームページやLINE公式アカウント等を活用し、女性会員に対するシルバーのイメージアップ
- ウ 女性の関心の高い講座の開催等による入会勧誘の継続実施
- エ 男女共生社会の考え方にに基づき、女性会員が魅力を感じ、女性が参加しやすいセンターの環境づくりの推進

2 適正就業の推進及び就業機会の拡大

(1) 取組みの方向性

① 適正就業の推進

県シ連合会が実施した自主点検調査の結果を踏まえ、必要に応じて適正就業への改善を図ります。

指揮命令を伴う等の請負にそぐわない業務については、請負から派遣就業への転換を図ります。また、派遣法や当センター定款の改正により、派遣就業時間の上限を30時間まで拡大することが可能となっていることから、派遣先の意向や会員の希望を調整し、就業時間の拡大を図るとともに、新たな派遣就業機会の拡大に努めます。

現行の就業形態が、クリーニングや警備等の専門業法に抵触しないよう、業務内容を精査し、必要に応じて改善していきます。

なお全シ協の指導もあり、県シ連合会では派遣事業に係る会計事務を集約し、運用基準の統一化や効率的な運用を進めることを目的として、派遣先への請求事務と会員への報酬支払事務など事務の一部を連合会に移行する準備を進めています。令和5年10月以降、準備が整ったセンターから順次移行が始まる見込みですが、賃金支払の取り扱い金融機関が限定される、賃金振込日がこれまでの翌月15日から月末に変更になるなどの影響が予想されます。

② 就業の拡大

国の補助事業の活用等を通じて、新規事業や独自事業に繋がる取組みを

進めるほか、介護予防・日常生活支援総合事業の受注拡大や、指定管理者事業への応募等、新規の就業開拓を進めます。

会員の経験や能力を充分活用するため、新たな分野を含めた就業機会の拡大について、研究や取組みを進めます。

また、役員や職員による事業所訪問、マスコミでの周知を行うとともに、請負就業とは異なる利点を生かした派遣就業機会の拡大を進めます。

「会員ひとり一仕事開拓運動」は、会員が自ら組織を育てていく意識を啓発しながら展開します。

(2) 具体的な取組み

① 適正就業の推進

ア 「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」の会員、就業先への理解・周知の推進

イ 県シ連合会の自主点検調査の結果を踏まえ、請負での就業が適切でない業務については、請負から派遣就業への切替を推進

ウ クリーニングや警備等の専門業法に抵触しないよう、業務内容を適切に判断し、必要に応じて改善

エ 「臨時的・短期的または軽易な業務」になじまない就業の是正

オ 派遣就業上限時間の週30時間への拡大については、派遣先の意向と会員の希望等を調整の上実施

② 就業の拡大

ア デジタル関連や事務系の仕事の就業機会を拡大するため、事業部会等で研究・検討

イ 国の動向や社会的ニーズを的確に把握し、既存の独自事業の充実・発展を図るとともに、新規事業や独自事業の創出について研究

ウ スマホやパソコンの講習など会員のデジタルリテラシーの向上に加え、デジタル関連業務に対応した就業機会の拡大

エ 地域就業機会創出・拡大事業で開始した事業の継続的かつ安定的な運営

オ 「介護予防・日常生活支援総合事業」については、就業者確保のため講習会の開催や各地域包括支援センターへの周知及び情報交換の実施

カ 「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した技能研修等の実施

キ 役員等による事業所訪問や就業開拓の推進

ク 「会員ひとり一仕事開拓運動」の継続

3 安全就業の徹底

(1) 取組みの方向性

シルバーで最も大切なのは、事故なく安全に就業することであり、「安全はすべてに優先する」をモットーに安全就業を徹底していきます。令和4年度には、就業中の重篤事故と思われるケースはなかったものの、就業のため移動の途上、凍った道路で転倒し大怪我をした等のケースが複数ありました。シルバー会員の平均年齢の上昇もあり、もう一段階上の安全意識の醸成と具体的な取り組みが必要となっています。

そのため、危険予知の感覚を磨くKYT(危険予知トレーニング)の実践的な研修の実施をはじめ、各現場における安全ミーティングの実施、安全チェックシートの活用、新たな安全基準に適合した安全帯やヘルメットの着用等について徹底していきます。

また、現場での安全就業を確認するため、県シ連合会主催の安全パトロールに加え、当センター独自の安全パトロールを実施します。事故が発生した場合には、発生原因を研究し、再発を防止するための情報の共有化を図ります。

さらに、県シ連合会が主催する会議や研修会等に参加し、必要に応じて先進地視察等を行い、安全意識と取り組みの強化を図ります。

運転業務については、「高齢者運転等に係るガイドライン」に従い、会員に対して安全管理を徹底します。

安全確保の対策では、安全就業に向けた、講習会の開催等に努めます。

労働安全衛生法に基づいて設置した「衛生委員会」では、健康診断を勧奨するとともに、全派遣就業会員を対象としたストレスチェックの実施等、センターの安全衛生環境の向上及び会員の健康増進に取り組んでいきます。

(2) 具体的な取組み

- ア 事故発生危険性の事前予測能力を高めるKYT(危険予知トレーニング)の研修会を実施
- イ 作業前の安全ミーティングの実施及び安全チェックシートの活用
- ウ 新たな安全基準に適合した安全帯やヘルメットの着用、刈り払い機での飛び石事故防止のための防護ネットの使用等の徹底
- エ 県シ連合会及び当センター独自の安全パトロールを実施し、現場での安全性を確認
- オ 安全委員会での安全対策等に対する協議、事故発生時の原因の究明と再発防止の情報共有、熱中症等の危険情報の発信
- カ 剪定班に安全指導員を配置し各班を指導
- キ 「高齢者運転等に係るガイドライン」に基づき、運転前には健康状態や酒気帯びのチェックを実施、さらに当センター主催の交通安全講習を毎年受講する他、免許更新の確認、適性診断の受講、認知症セルフチェックの実施等、運転業務の安全対策を実施
- ク 衛生委員会による労働安全衛生の環境整備、健康経営の推進

ク 健康診断の勧奨や産業医への健康相談体制の確立等による会員の健康維持・増進

4 組織の活性化と適正な運営

(1) 取組みの方向性

近年、シルバーまつりやふれあい広場などのイベントが縮小され、地区懇談会や各種の会議が書面会議となる等、会員の交流や活動の機会が減少しています。コロナ感染症の影響を受けたとは言え、集客事業に関する会員や来場者の関心や意識が変化してきたことも伺えます。会員の自主的、主体的な運営意識を醸成し、会員本位の運営体制づくりを進めます。また、各種講習会の開催等を通じて会員の就業に対する資質を向上し、シルバー業務に対する信頼感の醸成を図ります。

また、社会のデジタル化が進むなか、国においてもシルバー人材センターのデジタル化に向けて積極的な事業を展開しようとしています。この背景にはインボイス制度の影響を避ける手段として包括契約方式の導入が検討されており、膨大な契約事務を実現するためにはシルバー人材センター業務のデジタル化が避けて通れないことがあります。当センターではこれまでもスマホやタブレット等のICT機器を活用していくための相談会など、会員のデジタルリテラシー向上のための支援をしてきましたが、今後はそれだけに留まらず、急速に業務に関連したデジタル化が進むことが予想されます。本年度はさらに会員に対する相談体制の充実、講習会等の機会を充実してまいります。

さらに、公益法人としての適正な会計運営を行う上で課題とされるのは、収支相償の遵守と財政基盤の確保です。

令和5年10月から導入されるインボイス制度により、当面は会員への配分金等の支払にかかる納税義務が新たに発生するため、シルバーの経営に与える影響を最小限に留めることが課題です。会員への情報提供とともに発注者のご理解をお願いしてまいります。

なお、就業時間が減少した等の不安を抱える会員への情報提供や相談には継続して柔軟に対応してまいります。

(2) 具体的な取組み

- ア 専門部会や委員会活動の充実を図り、それぞれの委員が問題意識をもって課題に取り組む
- イ ホームページやLINE公式アカウントを活用したシルバー事業の広報
- ウ Zoomを活用したオンライン入会説明会
- エ 地域での就業を促進するため、地域作業班の活動を支援
- オ 各種講習会や研修会を開催し、会員の資質を向上
- カ 市村、国施策の動向に注視した事業展開と継続的な補助金の確保

- キ 特定費用準備資金を活用し、収支相償の維持を図る
- ク 職員や会員に対して個人情報の保護についての研修や啓発を実施し、法令遵守、個人情報保護を徹底
- ケ 令和5年10月請求分から、事務費率8%を10%に改定し、諸経費の高騰とインボイス対応に備える。
- コ スマホによる情報の受取方法などに関する相談窓口を設置し、スマホ操作の案内を継続的に行い、入会説明会などに合わせ講習会を実施する。
- サ 受注、依頼、承諾といった契約事務に係る労力を軽減するため、業務のデジタル化について研究を行う。