

# 令和6年度事業計画について

## はじめに

令和5年5月に新型コロナウイルス感染症の類型が2類相当から5類に見直されたことにより、国内では積極的な経済活動が堅調になり、加えて2年連続となる最低賃金の改定があったことから、当シルバー人材センター事業の総契約額も前年度を上回る傾向がみられました。

しかしながら、電気や燃料といったエネルギーを始め、資機材などあらゆる場面で物価が高騰し、事業全般のコストを押し上げたことや、インボイス制度の開始に伴う納税原資の課題もあり、令和5年10月請求分から事務費率を8%から10%に改定し、経営環境の変化に備えたところです。

超少子高齢化と人口減少が同時に進行する中、人件費の増加と人材不足が地域経済の足かせとなりかねないことから、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地域の期待は、ますます大きくなっています。

しかし、「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減少傾向が見られ、受注件数や就業延日人数は前年度を下回っていることから、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が伺えます。

地域の期待に応え、課題解決に繋げるためには、まず会員の拡大が急務です。令和6年度においては会員の入会促進、女性入会率の向上を目指してまいります。

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。

さらに、いわゆる「フリーランス法」（「特定受託事業者に係る取引適正化等に関する法律」）が令和6年秋に施行となることを見込んで必要となる準備を進める必要があります。

こうした状況を踏まえ、令和5年度末に改訂した「中期5カ年計画」に基づき、課題と目標を明確にしながら、令和6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
- 適正就業の推進と就業機会の拡大
- 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。「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。

特に、会員自らが知人に加入を勧めることが最も効果が高いと言われています。「会員ひとり一会員募集活動」を通じて、さらに会員の協力をもらえるよう意識啓発に努めます。

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、ホームページ、LINE公式アカウントを活用して広く情報発信するとともに、令和5年11月から導入した「スマイルt oスマイル」を活用し、直接個々の会員に伝えることに努めます。

#### (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説明会の実施

- ・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
- ・Z o o m、ウェブ入会などデジタル技術の研究と活用

###### 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
- 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 女性委員会企画の女性限定説明会や女性会員の口コミによる入会の勧誘
- 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クのイメージアップ
- ウ 女性の関心の高い講座の開催等による入会勧誘の実施
- エ 女性委員会などを軸に女性の意見を事業運営に反映しやすい環境づくりを推進

## 2 適正就業の推進と就業機会の拡大

### (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・委任にそぐわない業務については、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、県シ連合会では派遣事業に係る会計事務を集約し、会計事故の未然防止を図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運びとなっています。県内では準備が整ったセンターから順次移行していますが、既に派遣業務に従事している会員については貸金支払口座や振込日などが変更になる場合がありますので、事前に周知を図り、令和7年4月を目途に移行を進めます。

## 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・委任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・委任での就業が適切でない業務については、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5年度には、就業中の重篤事故の発生はありませんでしたが、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带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 事故発生の危険性を事前に予測する能力を高める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带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

キ 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、地区懇談会や研修会等の開催方法の見直しなど、会員の交流機会が制約されることが続きました。コロナ感染症の影響を受けたとは言え、集団が一堂に会することに対する会員や来場者の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るとともに、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、フリーランス法（「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」）が令和5年5月12日に公布され、令和6年秋に施行予定とされていることを見越し、インボイス制度への対応も含めて、早期に「包括的な三者契約方式への転換」をするべく準備を進めます。その際必要となる「会員業務仕様書」の明示についてはスマホなどを使ったデジタル明示の仕組みを進め、効率的な運営を目指します。

とりわけ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。今後はさらに業務に関連したデジタル化に向け、財源を含めて計画を検討してまいります。

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柔軟に対応していきます。

### (2) 具体的な取組み

ア 専門部会や委員会活動の充実、役割分担の明確化に努める

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 必要に応じ特定費用準備資金等を活用し、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 スマホを活用した情報伝達システム「スマイル to スマイル」の登録の推進

コ フリーランス法に対応した就業条件の明示手順の明確化

サ 包括的三者契約方式への移行