

# 公益社団法人多賀町シルバー人材センター

## 令和5年度事業計画

自 令和 5年 4月 1日

至 令和 6年 3月31日

### 第Ⅰ 基本方針

近年、我が国では、本格的な人口減少が進む中で、社会の担い手不足に懸念が指摘される一方、「人生100年時代」という、これまで経験したことが無い、長い人生を生きる時代がやってくると言われており、並行してこうした新たな時代に対応した生き方を構築していく必要があります。

我が多賀町におきましては、総人口7,450人に占める65歳以上の高齢者の割合が、33.5%、中でも75歳以上は18.1%(約5.5人に1人)となっており、全国の平均を上回る数値が示されており、高齢化に対する諸問題に直面している状況です。

このような中、平成27年の国連サミットにおいて採択されたSDGsについて、地域の中で高齢者が就労を通じて地域の下支えをすることが環境問題や社会問題の解消・維持発展に繋がると言われています。まさに今、超高齢化社会において地域の機能を維持するため、シルバー人材センターへの期待は一層大きなものとなってきていると言えます。

新型コロナウイルス感染症が発生して丸3年が過ぎ、ここにきて感染者数の大幅な減少が見られる中、国の方では、いち早く「ウイズコロナ」に舵を切っていますが、先行きは依然不透明であり、当センターでは引き続き感染予防対策を心がけ、事業の推進を図ってまいります。

当シルバー人材センターにおきましては、感染症による制約を受ける中、令和4年度の実績では多くの皆様のご支援により、就業延日人員数や契約金額においてコロナ前を大幅に上回る結果を残すことができました。

しかし、一方で新型コロナウイルス感染症により仕事を控えようとする高齢者の増加や、

70歳までの継続雇用の義務化、定年延長などによる入会者の減少、インボイス制度、フリーランス新法への対応、そして安全適正就業の徹底等、今後のシルバー人材センターが取り組むべき課題が山積しています。

本年度の実施計画は、中期5か年計画を基に、より具体的な実践項目を掲げ、計画、実施、評価のPDCAサイクルにより積極的な推進に努めます。

公益社団法人であるセンターの事業活動は、在籍する会員一人ひとりの活動が基礎となっています。当センターにおける、地域班や就業グループは会員相互の繋がりを生み出し、地域活動や就業活動を組織的に行う上での重要な仕組みとして有効に機能しています。

また、会員が主体となり、相互協力のうで活動する様態は、シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立」「共働・共助」の事業理念を体現しているものと言えます。

当センターは、このように、今日までの長い取り組みの中で培われ、根付き、そして引き継がれてきた「会員同士、事務局との繋がり」を大切にしながら、人生100年時代を見据え、高齢者が働くことを通じて生きがいを得るとともに、社会的インフラとしての一端を担い、地域社会の活性化に貢献してまいります。

## 第Ⅱ 実施計画

### 1. 会員の拡大

会員は、センター組織の根幹をなすもので、地域の期待に応えるためには会員の拡大が不可欠であります。しかし、官庁や企業において定年延長の制度化や70歳までの就業機会確保が企業の努力義務とされたこと、加えて新型コロナウイルス感染症の影響もあって全国のシルバー人材センター同様、当センターにおいても入会者数に鈍化傾向が見られます。

さらに、会員の高齢化により就業の内容によっては、様々な制約を受けるなどの課題も生じてきています。人生100年時代を迎え、元気なうちはいくつになっても働き続けることができる就業環境を創意工夫によって整えていく必要があります。

こうした大変厳しい状況ではありますが、会員・就業拡大委員会からの提言もいただきな

がら、役職員・会員が一体となって、以下の取り組みを行います。

#### (1) 入会促進の取り組み

- ① 会員拡大に向け、貴重なご意見をお聞きするため設置しました「会員・就業拡大委員会」を開催します。

特に、今後において益々増えることが予想される家事援助や育児支援、企業内清掃作業等の要求に応えるために、委員会でのテーマは慢性的に不足する女性会員の確保に焦点を当てたものとし、討議の結果を速やかに実践してまいります。

- ② 魅力あるセンターへの取組みを通じて、会員さんによる継続した口コミ運動「会員による1人1会員入会」の取組みを推進して会員の拡大に努めます。

- ③ 入会説明会の定期開催以外にも随時に開催する柔軟な対応に努めます。

また、入会希望者に対し、迅速な入会承認と就業の早期提供に心がけます。

- ④ 広報誌、各種チラシに会員募集記事の掲載や各地域への募集ポスターの掲示、関係機関へ会員募集用パンフレットの設置、メディアの活用、魅力的なホームページの随時更新など、広く勧誘活動を行います。

- ⑤ 会員はもとより会員以外の方々にも参加可能な各種講習会への参加を促し、会員の高齢化に伴う人材不足分野（特に除草、剪定作業）における新規の会員を勧誘し、後継者の育成に努めます。

- ⑥ 80歳を超えても活躍できる就業機会を創出するため、地域ニーズを踏まえ、多賀町との連携を図りながらいくつになっても会員が活躍できる場となりえる独自事業などの展開について積極的に検討を進めます。

- ⑦ フレンドリーショップ制度は、協力店で、シルバーの「会員証」を提示するだけで、様々な特典サービスが受けられる制度であり、シルバーの普及啓発とともに会員の福利厚生、さらには会員の拡大を図ろうとするものです。

現在、25店舗が協力店として登録をいただいております、今年度も協力店のさらなる拡大に努めてまいります。

また、協力いただいたお店については、シルバー広報等に掲載することとしております。

⑧ 夫婦会員の会費軽減に係る会費規程の改正

会員拡大に資するため、夫婦会員については申請により、一方の会費を軽減することについて、理事会に諮った後、本年5月の総会に会費規程の改正案を上程し、施行日は令和6年4月1日を予定しております。

⑨ 表彰規程の制定

当センターの会員で、長年に渡りセンター事業の振興・発展に寄与し、功労が認められた者を表彰することとした規程の制定を理事会に諮り、令和5年度からの施行を予定しております。

(2) 退会抑止の取り組み

- ① 会員の健康活動の推進など、“魅力あるセンター”への取り組みを推進することで、満足度を高め退会者の減少に努めます。また、プラチナ会員には、センター行事や互助会行事への参加を促し退会抑制に取り組みます。
- ② 未就業会員に対する積極的な声掛けによる意向の把握と適した就業機会の提供に努めます。

## 2. 安全就業の推進

「安全・安心なシルバー事業」の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅及び健康の確保を図ることが肝要であります。そのためには、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として認識するよう安全意識の徹底とその高揚を図るとともに安全対策に万全を期すよう努めます。

- ① 事務局だよりを活用し、事故事例等の掲載により、安全意識の向上を図ります。
- ② 安全・適正就業委員会による指導強化を図り、会員の安全に対する意識を高め、就業中及び途上の事故防止と健康増進に努めます。また、定期的に安全パトロールを実

施し、より効果的に安全就業に繋がるよう実施内容の充実に取り組みます。

- ③ 安全標語の募集・表彰を実施し、会員各自の意識の高揚を図ります。
- ④ 会員に作業前後チェックシートの記入を励行していただきます。(除草・剪定作業)
- ⑤ 運転業務における「会員の安全運転に係る判断基準」に基づき、免許更新の確認、適正診断、認知症セルフチェックなどによる面談を実施します。

また、公用車5台以上を使用する事業所ごとに安全運転管理者の選任が義務化されており、その責務として、安全運転講習会の開催や運転前における、健康状態や酒気帯びのチェックを実施します。(当センターは、令和5年度から公用車5台使用)

- ⑥ 連合会及びその他機関が開催する安全会議・研修会等へ参加します。
- ⑦ 町民定期健康診査の受診を促します。
- ⑧ 作業機械器具の点検整備や草刈り機の実技講習会などを開催し、安全意識の高揚に努めます。
- ⑨ 入会説明会において、会員一人ひとりが仕事を選ぶ時から、安全は自分自身の問題としての意識を持ってもらうよう、「安全就業」意識の醸成に努めます。
- ⑩ 就業前の朝礼などで、十分な打ち合わせを行い、声掛けや作業時の防護具着装の徹底を図ります。
- ⑪ 夏場における熱中症予防対策についての注意喚起を徹底します。
- ⑫ 発注者や第三者に危害・損害などを与えることとなる損害賠償事故の撲滅を図ります。特に、草刈り作業における交通事故や飛び石事故が生じないよう警備員の配置や防護ネットの設置を徹底します。

### 3. 就業機会の拡大と就業率の向上

就業機会の拡大は、会員の入会促進とともに事業の維持・発展の上で重要な課題であり、会員の就業ニーズの多様化に鑑み、新たな就業機会を開拓するため事業所訪問を積極的に展開するとともに、就業に関する情報提供を行うなど、就業機会の拡大を図ります。

また、現在の就業率は80%前後で推移しているため、未就業者への面談など随時の働き

かけを行います。

- ① 民間事業所及び公共機関への働きかけを行うとともに、会員の希望職種などを見据え、請負・派遣に係る就業機会の開拓に努めます。
- ② 発注者の満足度を高め、発注者の口コミによる受注増を目指します。
- ③ 発注者の苦情に対して、迅速・親切・丁寧に対応するとともに、事案ごとの分析により再発防止に努めます。
- ④ 講習会・研修会の実施により、より高い就業意識と技能の向上を図ります。
- ⑤ 未就業会員の現況を把握し、個々の実情に応じた対策を講じるよう努めます。
- ⑥ 毎月発行の事務局だより、ホームページで就業情報等の提供に努めます。
- ⑦ ワークシェアリングを推進し、就業機会の公平化・適正化を図ります。
- ⑧ 会員の能力や資格、健康状態の変化をデータ管理し、適材適所の就業に結び付けます。
- ⑨ 多賀町や多賀商工会など、公共、経済団体との連携を強化し、新たな事業の拡大に努めます。

#### 4. 福祉家事援助サービス事業

当センターが請負として実施している福祉・家事援助サービス事業の中には、高年齢者や障害者等に対し、身の回りの世話等を提供する福祉サービス、福祉サービス対象者以外の個人家庭を対象とする家事援助サービス、未就学児を対象とする育児支援サービスがあります。今後、少子高齢化の急速な進展により、こうした需要の増加が予測されることから、高年齢者等への生きがいの提供や子育て支援に取り組み、質の高い福祉サービスを提供するため次の事項を推進します。

- ① 「ひなたぼっこ」や一時預かりの充実により、子育て支援サービスを実施します。
- ② 「もんぜん亭」を中心に講習会・イベント等を開催し、高年齢者等の生きがいをサポートします。
- ③ チラシ・広報誌の配布や地域イベント等への参加により支援活動を周知します。

- ④ 高齢者の依頼や要望に迅速に対応し、生活援助サービスを充実します。
- ⑤ サービスを提供する会員の高齢化や就業する会員の不足に対応するため、女性会員を中心とする就業会員の確保に取り組みます。

## 5. 労働者派遣事業

民間事業所や公共機関での業務において、請負・委任では受注できない業務（発注者の指揮命令下での作業、他の従業員との混在作業等）に対しては、派遣としての就業形態により契約し対応しています。

近年、若年労働者の人手不足を補うため、当センターへの問い合わせが増えつつある中、多様な働き方を希望する会員とのマッチングに努め、派遣実績の向上に繋がります。

また、会員に発注者との契約事項、作業内容を正確に伝え、誠実に履行するよう促すとともに、派遣元の責務として派遣労働者のキャリアアップを図るため段階的な教育訓練を実施します。

## 6. 適正就業の推進

センターが行う業務は、「臨時的かつ短期的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業」と定められています。適正就業ガイドラインは、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、適正就業を遵守し、公平な就業機会の提供と就業実態の適正化を推進することが求められます。

このため、請負の受注業務全般における点検を適宜に行い、適正な請負就業として問題がある事案については、早期に派遣就業への切り替えや現契約を解約するなどの是正措置をとるよう努めます。

さらに、ローテーション就業の推進やワークシェアリングの徹底により、特定の人に仕事が集中しないよう就業の公平性と未就業会員の就業確保に努めます。

## 7. 普及啓発・ボランティア活動

公益法人としてのシルバー事業の意義と理念及び仕組みを町民の皆様、事業所に周知し、シルバー事業の活用、会員の加入促進を図るとともに、ボランティア活動や独自事業など、

あらゆる機会を捉えて効果的な普及啓発活動を推進するため、次の事項を実践します。

- ① 普及啓発月間（10月）に「環境美化の日」を設定し、小中学校での清掃奉仕や町内でのクリーンパトロール・役場庁舎の剪定作業を実施します。
- ② 町内有線放送の活用により、月次のイベント・会員募集等を町内放送します。
- ③ 自治体や各種団体が実施するイベントに積極的に参加し、シルバー事業のPRに努めます。
- ④ 普及啓発ポスターによる普及啓発活動及びチラシ等の新聞折込み・戸別配付などを行います。
- ⑤ 広報委員会による広報誌「シルバーたが」（年2回発行）を町内全戸・企業へ配布します。
- ⑥ 「もんぜん亭イベントカレンダー」（毎月1回発行）を町内全戸に回覧します。
- ⑦ ホームページを常に利用者の視点に立った親しみやすい内容や構成になるよう努め、センターの魅力や情報を積極的に発信することにより普及啓発を図ります。
- ⑧ 賛助会員として当センターの目的に賛同される個人または団体を募り、活動に支援をいただくため、入会促進を図ります。

## 8. 職業紹介事業

職業紹介事業については、会員に限らず会員以外の高年齢者に臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務の雇用による就業を紹介する事業として事務局に窓口を設けています。

しかし、現状、当センターへの問い合わせは皆無であることから、町民の皆様にお配りするシルバー広報誌などの紙面を通じて本事業の周知を図って参ります。

## 9. 指定管理受託施設の適正な運営・管理

当センターが、多賀町から指定管理者として指定を受けている高齢者の生きがい空間施設「もんぜん亭」及び多目的施設の多賀公園、四手公園の適正で誠実な管理運営に努めます。

もんぜん亭運営の活性化を図るため設置しました「もんぜん亭運営委員会」を開催し、委員各位の意見を集約して運営に活かしてまいります。



多賀公園、四手公園については、施設の利用促進を図るとともに施設の設備、備品を始め、子どもたちの安全を第一に考え、遊具等の適正な維持管理に努めます。

## 10. 事務局における事務処理の適正化と効率化

### ① 請負における按分計算の拡大

昨年度から、事務処理の適正化と効率化を図るため、除草作業における按分計算による処理を新規で発注いただいたお客様から導入を始めています。

按分計算は、今まで除草や剪定作業における見積りを作業人数と作業時間で計算していたものを除草作業は、除草面積で、剪定作業は、剪定する木の種類や本数で行うものです。

これにより、請負は時間によって拘束されるものでは無いことの認識を定着させることで、今までのように実際の作業時間が見積りと違った場合のお客様とのトラブルを解消することに繋がるものであり、今年度は、按分計算による手法を新規受注者に限らず、その適用範囲を拡大してまいります。

### ② デジタル化整備促進事業への取組

デジタル化整備促進事業は、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）が厚生労働省から委託を受け、シルバー人材センターにおける業務運営のデジタル化を促進することで業務運営基盤を強化し、シルバー事業を効率的に実施することを目的に行われる事業です。全シ協は、基幹システム会社とオプション商品に係るレンタル契約を締結し、各センターには無料で貸与するとしており、当センターもこの事業に取り組みます。（貸与期間は令和5年4月1日から令和6年3月31日）

社会のデジタル化が進むなか、当センターでは徐々に会員との連絡にスマホやタブレット等の活用を進めていますが、最近ではスマホを使えないことによる不利益が潜在化してきている側面もあるため、会員がICT機器を活用していくための講習会等を実施し、できる限り会員のデジタル化への支援をしていきます。

そして、こうした会員へのデジタル環境の活用支援を行うことを通して、事務局における事務処理の効率化・簡素化を進めることで事務コストの削減を図ってまいります。

## 11. 公益法人におけるシルバー事業運営の法令遵守と組織の充実

公益社団法人としての責務を役員・会員・事務局職員が自覚し、内部統治(ガバナンス)・法令順守(コンプライアンス)に取り組み、地域社会からの信頼が得られるよう努めます。

また、会員相互の連携を強め、会員主体の「自主・自立」「共働・共助」の理念を具現化し、会員・理事会・事務局が一体化した組織作りを推進します。

また、発注者や会員から真に信頼される事務局を目指し、県連合会等で開催される職員研修への積極的な受講や内部研修の実施により、個々の職員が関係法令を正確に把握するとともに、資質の向上はもとより全職員が意思の疎通を図り共通認識の下でシルバー事業を推進して行くよう努めます。

## 12. 消費税改正(インボイス制度導入)とフリーランス新法への対応

2019年10月の消費税改正に伴い、本年10月から適格請求書等保存方式(インボイス制度)が導入されます。これによりシルバー人材センターでは、会員にお支払いしている請負業務の配分金に含まれている消費税分の仕入れ税額控除が認められなくなり、配分金総額の10%の費用負担が新たに発生することになります。

今日まで、国に対してシルバー人材センターに係るインボイス制度の除外特例措置の適用に向け、草の根の運動を展開して参りましたが、実現困難となりました。国の方では、シルバー人材センターの救済措置として、現状の契約方式を発注者・センター・会員の3者による包括的な契約に変更することを検討しているようですが、この方式では、まさにシルバー人材センターの存在意義が問われるものとなることから、現在のところ、近畿6府県は包括契約について反対の方向で進んでいるところです。

インボイス制度の施行から3年間は、経過措置として、インボイスが無くても80%の仕入れ税額控除が可能とされています。折しも、当センターでは、発注者様のご理解をいただき令和5年4月1日から事務費率を10%から12%に改定することとしておりますが、そもそも本事務費率の改定は、昨今の物価高騰等に対応するものであります。インボイス制度によって生じる新たな税負担は、料金の一部見直しや受注の拡大、さらには、デジタル化によ

るによる事務処理の効率化や事務事業の見直しなど徹底したコスト削減を実施することにより安定的な事業運営を確保できる体制を構築しなければならないと考えています。

次に、本年2月24日に閣議決定され、国会へ提出されましたフリーランス保護新法(令和6年度中施行予定)への対応が求められます。これは、組織に属さないフリーランスを一方的な契約変更や買ったたきといった不公平な取引から守るため、発注する事業者が業務をあらかじめ示すことなどを義務付けるものです。禁止行為が明らかになれば、国が事業者に対して是正するよう勧告や命令が出せ、違反した場合には罰則を科すとするものです。

シルバー人材センターの請負業務に携わる会員は、このフリーランスに該当するとされることから、シルバー人材センターは、会員に対し業務を委託する際には、配分金の総額、納期、業務の内容を、さらに継続的な業務委託を行う際には契約の期間、契約の終了事由などを記載した書面や電子データを事前に交付しなければならなくなります。

この法案が採択されることになりましたら、施行されるまでの間、滋賀県シルバー人材センター連合会とも連携を持ちながら、就業依頼までの手順や事業者としての禁止行為などについて、事務局内で合意形成を図りながら、準備を整えてまいります。