

公益社団法人大津市シルバー人材センター

令和5年度事業計画

第1 大津市シルバー人材センターを取り巻く情勢

(大津市の高齢化率は、今後も上昇し続ける見込みです)

大津市の令和5年(2023年)1月1日現在における65歳以上の者は93,467名で、市人口に占める割合(高齢化率)は27.2%となっています。県の「レイカディア 滋賀 高齢者福祉プラン」によると、大津市の高齢化率は令和27年(2045年)頃まで一貫して上昇し続け、ピーク時には、平成27年(2015年)の1.3倍程度に達する見通しとなっています。

このような超高齢社会の中で、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と地域社会の福祉の向上・活性化に貢献していくことを責務とするシルバー人材センターの重要性は、益々高まっていくものと考えられることから、引き続き会員の増加と事業の拡大に努めていく必要があります。

(引き続き新型コロナウイルス感染症への対応が求められています)

令和2年(2020年)1月上旬に我が国で第1例目の新型コロナウイルス感染症の感染者が報告されてから丸3年が経過しました。これまでの感染者数の累計は、厚生労働省ホームページ(R5.2.15版)によると、全国では、人口の1/4以上にあたる33,019千人、県内では368,536人となっています。新規の感染者数は、全国、滋賀県とも、本年1月中旬以降、減少に転じていますが、なお予断を許さない状況が続いています。こうした中、政府はマスクの着用について、本年3月13日以降、個人の主体的な選択を尊重し、個人の判断にゆだねることとされました。

当シルバー人材センターとしては、引き続き重症化リスクが高いとされている高齢者である会員や市民の皆さんへの感染を避ける必要性があることから、基本的な感染症対策(三つの密(密閉、密集、密接)の回避、マスクの着用、手洗い等の手指衛生、換気等)を徹底しながら、事業を実施していく必要があると考えています。

(諸物価の高騰やインボイス制度への対応を行っていく必要があります)

ロシアによるウクライナ侵攻の影響により、小麦等の原材料価格が高騰するとともに原油価格の上昇による物流や包装資材等の値上がりが続いています。

また、消費税制度において、本年10月からインボイス制度が導入されることに

に伴い、当センターの税負担が増加することとなります。

これらの新たな負担を賄う財源について、会員や利用者に極力負担をかけないように配慮しながら捻出していく必要があります。

(最低賃金の上昇等を踏まえた対応が求められています)

少子化による労働人口の減少への対応や国際競争力の強化を目的とした人件費の引上げの動きが、大企業を中心に起きています。

また、政府は「働き方改革実行計画(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定)」において、最低賃金について、「年率 3%程度を目途として、名目 GDP 成長率にも配慮しつつ引上げていく。これにより、全国加重平均が 1,000 円になることを目指す。」こととしており、今後も最低賃金の引上げが行われるものと考えられます。

会員への配分金については、厚生労働省のガイドラインにより「原則として最低賃金を下回らない水準を勘案したものとする必要がある」とされていることから、政府等の動きに留意しながら、配分金の水準について引き続き検討していく必要があります。

(フリーランス保護の動きとシルバー人材センターにおける契約方法の見直しの動向に留意する必要があります)

内閣官房による令和 2 年(2020 年)の実態調査によると、組織に属さずに働くフリーランスは、推定で約 462 万人いるとされています。シルバー人材センターの会員も、基本的には個人事業主であることから、フリーランスに該当します。

フリーランスには、取引先とのトラブルを経験した者が多いことや一つの発注者に大きく依存しやすく受注の安定性に欠ける傾向があることなどから、フリーランスの事業者としての権利や立場を保護することが喫緊の課題となっています。

このため政府では、フリーランス保護の新法を今年度の通常国会に提案する方向で検討が行われているところです。法律が施行されると、業務内容や報酬額等の契約条件を書面で交付することが義務付けられるほか、規定されるフリーランスへの禁止行為等に違反した場合には、指導、勧告、命令等の行政上の措置が執行されることになっています。

また、この流れの中で、政府において、シルバー人材センターの契約方法を、現行の「発注者とセンター」および「会員とセンター」の 2 段階契約から「包括的契約(仮称)および就業規約(仮称)」方式に見直すことが検討されています。

当該法案の成立や契約方法の見直しが行われると、シルバー人材センターとしても、事業を請け負う際の見積りの仕方や会員との契約方法など、見直さなければ

ばならない事項が多く生じることとなり、混乱が予想されることから、国の動向に注視するとともに、全国シルバー人材センター事業協会や県シルバー人材センター連合会と連携を図りながら、慎重に対応していく必要があります。

第2 基本方針

令和5年度は、社会経済情勢及び前年度までの取り組み状況を踏まえ、以下のような基本方針に基づき事業を展開します。

- ① 新型コロナウイルス感染症について、引き続き感染防止対策の徹底を図りながら事業を実施していきます。
- ② 会員一人ひとりの安全意識の高揚を図り、“事故ゼロ”をめざす取り組みを継続します。
- ③ 粗入会率が県内シルバーで最低となっている現状を改善するため、会員、特に女性会員の入会促進を図ります。
- ④ 高齢者雇用安定法の改正により、令和3年(2021年)4月から、事業主に対して「65歳までの雇用確保(義務)」と「70歳までの就業確保(努力義務)」が求められることになりましたが、これに伴い、新規入会者年齢の上昇が予想されています。また、会員の平均年齢の上昇とも相まって、身体的な負担の少ない事務仕事を希望される会員が増加するなど、会員の求める仕事にも変化が生じています。

このような会員ニーズの変化や意欲・能力に応じた多様な仕事の開拓を行うことで、会員満足度の向上が図れるように、取り組みを進めていきます。

- ⑤ 高齢化や核家族化等の影響により、移動が困難になったり、買い物や日常生活に支障を来すようになりたりする者が増加するなど、社会は変化を続けています。持続的で社会に求められるシルバー人材センターであり続けるために、社会・経済情勢や会員のニーズに対応できる、柔軟な組織体制の構築や人材の育成を図っていきます。

第3 事業の展開

(1) 令和5年度重点事業

① 安全意識の高揚と適正就業の推進

～「傷害事故及び賠償事故ゼロ」を目指した取り組みの推進～

安全・適正就業大会や研修会等を通じて、依然として多い飛び石によるガラスの破損等の事故防止や養生の不十分さによる損害事故防止、けがの防止等に

関する会員の意識啓発を図ります。また、工事看板やカラーコーンの設置、監視者の配置等による現場の安全管理体制の充実を図ります。併せて、新型コロナウイルスに罹患しないための対策を継続します。

② 就業機会の拡大等に向けた取り組みの推進

受託事業の拡大に向けて、市や県、企業等に働きかけるほか、介護分野の業務を専門職が担う部分と資格が不必要な部分に切り分けることにより、会員の就業機会を拡大するなどの取り組みを行います。また、2025年問題を抱える訪問介護サービスや生活支援サービス等の在り方について、引き続き調査検討を行います。

③ 「あなたのまちにシルバー会員」推進運動の継続実施による会員拡大

市内全町丁への会員在籍を目指して、会員不在地域への集中的な入会募集チラシの配布や入会説明会の実施、「Make 2nd Life 入会説明会」の充実やWeb入会の推進等に取り組めます。

④ 将来を見据えた、事業を担ってもらえる会員の養成とスキルアップ

専門知識や技術が必要な業務等を中心に、将来にわたって従事できる会員が確保できるよう、必要な講習会等を開催していきます。

⑤ 現行中長期経営事業計画の総括と新たな計画策定に向けた準備への着手

7年計画の5年が経過したことから、新型コロナウイルス感染症の蔓延の影響で延期されてきた進行管理委員会を開催し、現状分析や現行計画の達成状況の検証等を行います。また、新たな中長期計画の策定に向けて、基礎資料の収集・整理等に取り組めます。

(2) その他の取り組み

① 就業率の向上

分かち合い就業推進委員会の議論の中で、分かち合い就業の一層の推進に向けて、問題点を明らかにし、対策を講じるとともに、会員のニーズを踏まえた多様な就業の場の確保を行うことにより、就業率の向上を図ります。

② 収益事業（訪問介護事業）の推進

令和2年度に取りまとめた5つの改善策（会員の確保、育成、サービスの充実、処遇の改善および会員間の交流推進）に基づき、引き続き事業を実施します。

③ 会員が主役になる事業（独自事業）の推進

会員からの企画提案を受けて実施しているシルバーカルチャー講座は、会員の豊富な知識や経験、技術等を活かす場として、講師となる会員はもとより受講者からの評価も良好であることから、引き続き開催することにより、会員の

自己実現や生きがいをづくりを応援します。

また、「Make 2nd Life 入会説明会」で高評価を得ている『会員手づくり市』は、会員の趣味や特技を拓げる良い機会となることから、活躍の場の拡大を目指します。

④ 会員の安全・安心なデジタル利用の推進

数多くの会員が、安心してスマートフォン等のデジタル機器を利用できるよう講習会を実施します。講習会は、会員個人々のデジタル化への不安が解消できるよう、きめ細かな内容を目指します。

⑤ 円滑な地域委員会活動のための支援

新型コロナウイルスの影響で縮小や中止を余儀なくされていた地域委員会活動の活性化に向けて、地域委員長会議で議論を行うとともに、具体的な取り組みを支援していきます。

⑥ 広報活動の強化・充実

シルバー人材センターを広く市民に周知するとともに、会員の拡大を図るため、広報委員会での議論を踏まえ、ホームページや定期刊行物、各種パンフレット等の充実を図るとともに効果的で解りやすい広報の実施に努めます。

⑦ 適正かつ円滑な請負事業の執行

職群班長会議の議論を経て、安全・適正就業の推進と事業実施に係る諸課題の解決に努めます。また、適正就業ガイドラインの周知、徹底に努めます。

⑧ 会員相互の親睦事業の推進

会員相互の親睦が図れるようグラウンドゴルフ大会や会員親睦旅行等を実施します。また、会員の趣味・特技を生かすサークル活動として、現在「写真クラブ」と「しろがねコーラス」が活動しているほか、「音楽サークル（仮称）」の立ち上げに向けて動き出していますが、新たなクラブの立ち上げについても応援していきます。

⑨ 健康推進に向けた取り組みの実施

広報紙等を通じて、会員の健康増進に向けた情報を発信するとともに、総会や安全適正就業推進大会等の場を活用して健康増進に関する意識啓発に努めます。

⑩ 適正な事務処理の推進

事務局の事務処理体制を見直すことにより、事務の円滑化や効率化を図ります。特に、職員の年齢構成や担当職務に偏りがみられる等の課題を解消し、職員が一丸となってセンターの発展や会員の満足度向上に取り組める、風通しのよい執行体制の構築に向けて協議・検討を行います。