

# 公益社団法人 日野町シルバー人材センター

## 令和5年度 事業計画

### コロナ禍前の環境へ 早期回復を願って

#### 1. 基本方針

##### 《高齢者の就業支援》

令和4年版『高齢社会白書』（内閣府発行・以下『白書』と略）の統計によると、令和3年10月1日現在の日本の総人口は1億2,550万人で、その内65歳以上の人口が3,621万人であり、その高齢化率は28.9%となっています。

一方、日野町では令和5年2月末現在の総人口が20,906人で、その内65歳以上の人口が6,534人であることから、その高齢化率は31.3%となり、統計時期に開きはあるものの日野町の高齢化率は日本の高齢化率と比べて2.4ポイントも高くなっています。

日野町（長寿福祉課・令和3年3月）発行の『日野町高齢者福祉計画・介護保険事業計画（第8期・令和3年度～令和5年度）』（以下『第8期計画』と略）の統計によると、7年後の令和12年には日野町の人口が20,201人となり、65才以上の高齢化率は34.7%とさらに高くなると予想しています。

また『白書』では、日本の人口は長期の減少過程に入り令和35年には1億人を割ると予想しており、日野町でも人口が徐々に減少する一方で高齢者人口がますます増加する「負の人口構造」が形成されつつあります。そして高齢者を取り巻く事情も変わりつつあり、介護を要する高齢者数の増加とそれにとまなう家族の介護負担の増大が大きな問題となっています。

その一方で、日本の高齢者の就業率は25.1%と高く、主要国の中でも韓国（34.9%）に次いで第2位であり、以下、アメリカ（18.0%）カナダ（12.9%）イギリス（10.3%）ドイツ（7.4%）と続きます。（2021年・総務省統計局）

こうした高齢者の就業率の高さを背景に、日野町シルバー人材センター（以下「日野町SC」と略）は「自主・自立 共同・共助」の基本理念のもと、高齢者が組織的に働くことにより健康で生きがいをもって地域社会に貢献できるよう支援してまいります。

##### （1）適正就業ガイドラインの遵守

全国のシルバー人材センターでは、その目的・仕組み・提供業務・会員の就業形態・労働関係法令等に関して遵守すべきガイドラインが定められており、これ

が会員の働き方に係る重要な指針になっています。（『シルバー人材センターの適正就業ガイドライン』）

近年、日野町においても生活スタイルが変化し、若者世代と同居をしていない世帯が増えてきており、令和2年10月1日現在では65歳以上の方が同居する世帯が4,307世帯で、その内65歳以上のひとり暮らしの世帯は1,105世帯（25.7%）となっています。（『第8期計画』・住民基本台帳調べ）

こうしたひとり暮らしの世帯の増加にともない、日野町SCへは多様な仕事の依頼がありますが、残念ながらその中には各種事業法の規制を受けて取扱いができないものもあります。（ex. 廃棄物の運搬等に関する貨物自動車運送事業法）

全国のシルバー人材センターが就業を通して高齢者の地域社会への貢献を掲げる一方で、事業に対して規制を受けることは残念ですが、日野町SCとしてもガイドラインを遵守し法に則った運営に努めてまいります。

## （2）高齢者の活躍社会の実現

近年、少子高齢化による労働人口の減少や、平均寿命が延びていることにより『人生100年時代』に向けたライフプランの形成が注目されています。

そこで、働く意欲と能力そして豊富な経験がある高齢者が活躍することで、地域社会の担い手、支え手となる生涯現役社会の実現に向けての国の施策が講じられています。例えば令和3年4月改正の高齢者雇用安定法では、これまでの65歳までの雇用確保に加えて、70歳までの定年引上げや定年制の廃止等を努力義務とする改正もそのひとつで、これにより働くシニア層がますます増えています。

昨年12月に厚生労働省が公表した全国の平均寿命のデータでは、滋賀県の男性の平均寿命が82.73年で全国1位（前回1位）、女性の平均寿命が88.26年で全国2位（前回4位）となっており、全国トップクラスの長寿県となっています。（厚生労働省「令和2年都道府県別生命表」）

さらには近年、平均寿命とともに「健康寿命」が注目されています。健康寿命とは〈健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間〉と定義されており、次の表にある通り2010年から2019年までの9年間で平均寿命と健康寿命との差〈日常生活が制限される不健康な期間〉が短くなり、健康で日常を過ごす期間が僅かながらも延びていることがわかります。

また少子高齢化や核家族化が進み、これまでは家族が担ってきた子育てや高齢者の生活支援・介護等を社会全体で支えていく気運が高まってきており、日野町も健康づくりや介護予防のための施策を進めています。そして、将来的にはこうした分野にも経験豊かな高齢者が現役で活躍できる場が用意され、働く意欲のある高齢者の出番が待たれる社会が到来するものと思われれます。

日野町SCは、将来にわたり平均寿命や健康寿命が延びることを願い、いつまでも働く意欲のある高齢者が活躍できる社会の実現に向けての一助となるように努めます。

平均寿命と健康寿命（厚生労働省データ 単位：歳）

	2010年			2019年			差 ②－①
	平均 寿命	健康 寿命	平均－健康 ①	平均 寿命	健康 寿命	平均－健康 ②	
男性	79.55	70.42	9.13	81.41	72.68	8.73	▲0.40
女性	86.30	73.62	12.68	87.45	75.38	12.07	▲0.61

(3) 地元との信頼関係の確立

日野町 SC が将来にわたり事業を続けるためには、その存在が地元の人に広く知られ活動が認められることが大切です。日野町 SC の会員は、生計を立てるための金銭を得ることだけで働いているではありません。長年培ってきた技能を活かし人とのつながりや自分の生きがいのために働いているので、それだけに仕事に対する取り組みも真面目で誠実です。

住民からの高い評価は会員の仕事の励みとなり、その優れた仕事ぶりが評判を呼ぶことで信頼関係が生まれ、それが新たな取引先にもつながります。

職員はもとより会員も日野町 SC や自らの評価、評判を落とすことなく信頼を築き、引き続き〔発注者・日野町 SC ・会員〕相互間のつながりを強くして、地元の期待に応えられる運営を目指します。

(4) センターを取り巻く事業環境の変化

①事務費率の改定：10%→12%

昨年5月の定時総会で事務費規程の一部改正が承認され、その後9月の理事会での決定を経て4月から12%に改定します。

〔4月以降：事務費＝配分金×12%〕

②インボイス制度（適格請求書等保存方式）

令和3年12月以降の理事会や定時総会において、インボイス制度について説明をしてきました。これまで経済界の諸団体等が導入反対を表明してきましたが、廃止や延期がされることなく今年10月から導入されます。

③フリーランス新法

フリーランスは、会社や団体などに属さず自分のスキルや経験を活かして独立して働く人の働き方の呼称で、個人で自由な働き方ができる半面、最低賃金や労働時間規制、労災制度の保護等が受けられず、働き手としては弱い立場にあります。

そこで、国はフリーランスの就労条件を改善し働き手としての立場や権利を保護するために、請負や委任業務において業務内容や報酬額等を記載した書

面（包括契約書・就業規約等）の交付を義務付ける法案を2月に閣議決定しました。

さらには、厚生労働省はこれらの書面の交付等をシルバー人材センターの業務にも適用することを考えており、こうなると職員のみならず会員にも大きな事務負担がかかり業務に支障をきたすとともに、ひいては受注の減少につながる恐れもあります。

こうした国の動きに対して、滋賀県シルバー人材センター連合会は包括的契約（仮称）の締結に反対の姿勢を示しています。

#### ④国のデジタル社会に向けた施策

国としては、全国のシルバー人材センターにおける運営や会員管理等のデジタル環境が十分整っておらず、またシルバー人材センターと発注者間における書面の送付等の非効率な業務運営が課題であるとして、事務処理の効率化、簡素化等により事務コストの削減を図り、シルバー人材センターの運営の基盤強化を図ることを目的にデジタル化整備促進事業を推進しています。

同様の趣旨で、会員向けのスマホやパソコン等の利用推進によるデジタル環境の活用を支援するために、会員のデジタル利用促進事業を推進しています。

このようにシルバー人材センターを取り巻く事業環境は変化しつつあり、今後も折に触れ情報を発信していきます。

## 2.事業計画

### (1) 受注金額目標

日野町 SC の最近の受注金額（請負+派遣）は次の表の通りで、令和元年度までは前年度を上回り順調に推移していました。しかし、令和2年度は大幅に減少し、令和3年度も前年度と同額となりました。

これにはコロナの影響もその要因のひとつと考えますが、今や発生から3年余りが経過しており、それをいつまでも受注減少の理由にすることはできません。

今年度の受注金額は、コロナ禍前の伸び率も参考に回復期待も込めて、前年度比5%アップを目標とします。

受注金額（請負+派遣）の推移（単位：百万円・%）

年 度	（請負）	（派遣）	受注金額	増減額	伸び率
平成27	100	24	124	2	1.9
28	102	26	128	4	3.2

年 度	(請負)	(派遣)	受注金額	増減額	伸び率
29	94	46	140	12	9.4
30	97	49	146	6	4.3
令和元	99	52	151	5	3.4
2	96	45	141	▲10	▲6.6
3	98	43	141	0	0.0
※4	97	39	136		

※令和4年度欄は令和5年2月末の受注金額

## (2) 会員数および粗入会率

『シルバー人材センター事業の概要2022』の資料によると、全国の会員数は平成21年度(2009年度)末の79万人をピークに、令和3年度末は68万7千人になり全国的にも減少傾向が見られます。

次の表にあるように、日野町SCの会員数も過去には340人前後で推移していましたが、最近では平成28年度と令和元年度の343人をピークに大幅な減少が続いています。

### 会員数および粗入会率の推移(単位:人・%)

年 度	日野町SC	増 減	粗入会率	県内合計	増 減
平成27	339	8	4.4	12,313	242
28	343	4	4.4	12,522	209
29	339	▲4	4.4	12,650	128
30	341	2	4.4	12,789	139
令和元	343	2	4.4	12,907	118
2	300	▲43	3.8	12,538	▲369
3	306	6	3.9	12,586	48
※4	298				

※令和4年度欄は令和5年2月末の会員数

そこで、全国シルバー人材センター事業協会(東京)は、コロナ禍の影響で全国的に会員数が減少していることを受けて、コロナ禍前の水準(令和元年度)に回復させることを目標に『第2次100万人達成計画』を立てています。

それによると、今年度の滋賀県内の各シルバー人材センターの目標会員数は、昨年度の目標値以上としており日野町SCの目標は343名以上となります。

当然のことながら事業運営には会員が不可欠で、その数を増加させることも重要ですが、最近では会員の絶対数に加えて「粗入会率」にスポットが当たっていま

す。粗入会率とは〈市町村の60歳以上の人口に占める会員数の割合〉としており、令和3年度末で滋賀県の粗入会率は2.8%となり、福井県と並び全国同率1位となっています。

〔粗入会率(%)= (会員数÷市町村の人口に占める60歳以上の人口) × 100〕

また、令和3年度末の日野町SCの粗入会率は3.9%で、滋賀県の粗入会率を1.1ポイント上回っており、この数字は近隣の市町の中でも比較的高い値であることから、引き続き粗入会率の推移にも注目をしていきます。

〔近江八幡市2.1%・東近江市2.9%・甲賀市：3.8%・竜王町5.4%〕

※日野町SCの粗入会率の算出（令和4年3月31日現在）

会員数：306人

日野町の60歳以上の人口：7,929人

粗入会率：(306÷7,929) × 100 ≒ 3.9 (%)

近年、企業の70歳までの定年引上げや定年制の廃止等で労働環境が大きく変わり、ある年齢に達しても企業に残る人材が増える傾向にあることから、60歳以上の人材を受け皿とする日野町SCも会員数が大幅に増加することは厳しいと言えます。

また、日野町SCの令和5年2月末の会員数（298人）の内女性会員は88人でその割合は29.5%となりますが、近隣の市町が35%を超えているのと比べるとかなり見劣りがします。

〔近江八幡市35.3% 東近江市37.3% 甲賀市43.3% 竜王町35.8%〕

女性会員にとって魅力ある仕事とは何か、他市町ではどんな仕事があるのか等も検討し、女性会員の就業の場を増やすことも今後の課題となります。

滋賀県内のシルバー人材センターの中には、入会説明会の定期的開催や会員対象のイベント（ex. グランドゴルフ）の実施、会員が買い物をした時に割引特典があるフレンドリーショップとの提携等、工夫を凝らして会員の入会を勧めているところもあります。しかし日野町SCでは、まだこうしたことが担えるだけ体制が整っていないため、チラシの折込や『会報（シルバーひの）』日野町の『広報ひの』への掲載等、従来の手法で会員の募集に取り組みます。

今年度は、会員を増やすために職員や役員、会員等を交えてその方策を検討する機会を設けたいと考えます。

### （3）安全就業の推進

全国のシルバー人材センターでは多くの死亡事故が発生しており、残念なことに昨年度には近隣の市でも剪定作業中の死亡事故が発生しました。

全国の死亡事故例として①脚立からの落下（剪定時）②チェーンソーのキックバック（伐採時）③アナフィラキシーショック（草刈時）④階段からの転落（清掃時）⑤熱中症（児童の通学案内時）等が報告されています。

事故原因としては、安全帽（ヘルメット）・墜落制止用器具（安全帯）の未装着、単独作業等いろいろ考えられますが、これまでの経験を過信せず一人ひとりが『自分の安全は自分で守る』という強い気持ちで作業に取り組んでいただきたいです。

職員もできる限り現場に出向き事故事例等を紹介し、安全意識の徹底と高揚を図るとともに、安全パトロールや安全就業のための研修等を実施して事故発生の減少に努めます。

最近の日野町 SC の事故発生件数（保険適用ベース）

年 度	傷 害	賠償責任	合 計
平成 2 9	5	0	5
3 0	1	5	6
令和 元	1	0	1
2	4	1	5
3	5	0	5
※4	2	0	2

※令和 4 年度欄は令和 5 年 2 月末の件数

#### （4）各種講習会の開催

毎年の講習会は好評で、住民とのつながりを深めるとともに日野町 SC の知名度を高め、その活動を理解してもらうためにも良い機会となっています。

今年度も、昨年度の講習や他のシルバー人材センターでの企画内容を参考にしておこなう計画をします。

また、ここ 3 年のコロナ禍を反映して、最近ではデジタル社会への変革が叫ばれています。国は全国のシルバー人材センターにおけるデジタル化が遅れていると認識していることから、デジタル化促進事業の一環として会員向けのスマホやパソコン等の講習会も考えています。

#### （5）補助金の活用と健全な事業運営

今年度の補助金は、国費補助金と町費補助金ともに過年度と同額の補助金に加えてそれぞれ 400 千円加算されることになり、合計 18,000 千円を見込んでいます。

この補助金を公益事業のために最大限活用して受益者を広め、安定した受注の確保と経費の削減により健全な運営を行います。

令和5年度補助金内訳（単位：千円）

	過年度	加算額	合計
国費補助金	8,600	400	9,000
町費補助金	8,600	400	9,000
合計	17,200	800	18,000

(6) 委員会・班長会の組織図

