

公益社団法人秦野市シルバー人材センター
令和5年度事業計画

I 基本方針

全国的に超少子高齢社会が進行する中、秦野市の令和5年2月末日現在（住民基本台帳人口）の65歳以上の高齢者数は49,595人で、総人口に占める割合（高齢化率）は31.1%となり、5年前の平成30年2月末日と比較すると総人口は2,613人減少しているものの、高齢者数は3,117人の増、高齢化率では2.4ポイントの上昇となっています。

公益社団法人秦野市シルバー人材センターは、こうした状況を踏まえ、健康で働く意欲のある高齢者の就業の受け皿として、就業機会を確保し提供するため、将来にわたり安定した法人経営と魅力ある事業展開を図っていく必要があります、また、そうした機能と役割が期待されています。

しかし、シルバー人材センターを取り巻く社会経済環境は、厳しさを増しています。

令和5年10月から複数税率に対応した消費税額の仕入税額控除の方式として適格請求書等保存方式（以下「インボイス制度」という。）が開始されます。インボイス制度によりシルバー人材センターには相当の税負担が新たに生じ、経営に大きな影響を及ぼすこととなります。

そこで、国（厚生労働省）は、同制度への対応策として新たな契約方式（包括的契約）を提案し、その実施に向け検討を進めています。

この方式に変更すれば、シルバー人材センターは、新たな消費税を負担する必要はなくなりますが、発注者のシルバー離れを誘発しかねない等、シルバー人材センター制度そのものが根底から覆されかねないという懸念をはらんでいます。

こうした中で、第5次中・長期基本計画が2年目を迎えます。

2年目となる令和5年度は、シルバー人材センターを取り巻く環境の変化に注視しながら計画の着実な推進を図ることとします。

そして何よりも、センター事業の担い手である会員が安全・安心に就業できるよう、その取り組みを徹底し、併せて会員の入会促進の強化を図るなど基本計画で定めた重点目標、基本施策の実現に積極的に取り組んでまいります。

Ⅱ 令和5年度の主な取り組み（実施計画）

1 会員数の確保・拡大

70歳までの就業機会の確保が、企業の努力義務とされるなどの影響により会員の急拡大は望めない状況にあることから、就業機会の提供以外にも会員となることへの付加価値を生み出す等、会員数の増加や退会抑制を図るなど会員の確保・拡大に努めます。

また、近年、女性会員の割合は上昇傾向にありますが、男性会員に比べ著しく少ない女性会員の拡大に取り組めます。

(1) 会員の入会促進

- ①インターネットを活用した入会説明会の実施
- ②出張入会説明会の実施
- ③一人一会員入会運動（友達の輪大作戦）の強化
- ④会員優待協力店舗の拡大

(2) 会員の退会抑制

- ①ゴールド会員制度の普及

(3) 女性会員の拡大

- ①女性限定事業の実施

2 就業機会の拡大・提供

コロナ禍からの経済の回復が進んでいる中、民間事業者や一般家庭からの受注を積極的に開拓していくとともに、会員が有する様々な資格や技能を活かした就業につなげることを目指し、効果的な営業活動に取り組んでいきます。

また、植木、草取り、草刈り等のグループ就業が抱える課題について検討し、解消に努めていきます。

(1) 多様な就業先の開拓

- ①会員、役員及び職員による民間事業者や行政機関への営業活動
- ②シルバー派遣事業の拡大
- ③就業開拓サポーターによる民間事業所への訪問活動の強化

(2) 女性会員の就業先の拡大

- ①就業における男女の機会均等の推進

(3) グループ就業の充実

- ①就業会員の確保、後継者の育成、安全就業等の課題解決

3 安全就業の推進

「安全はすべてに優先する」を基本に、会員の安全就業に関する意識の向上の徹底を図り、安全・安心な就業の確保を図ります。

一方、会員の高齢化は着実に進んでいることから、会員が健康な状態で就業し続けられるよう、日常の健康管理の推進、作業前の準備体操等の徹底を図っていきます。

(1) 安全・安心就業の徹底

①職場巡回パトロールの実施

②ホームページや Smile to Smile を活用した啓発

(2) 健康管理の促進

①日常生活における健康管理をテーマとした事業の実施

②作業前の簡単なストレッチ等の励行

4 経営基盤の強化

令和5年10月からインボイス制度が開始されることから、経理処理等適正な事務執行に努めるとともに、制度に関する各種問い合わせや研修会への参加等については、積極的に全国シルバー人材センター事業協会等を活用していきます。

また、人件費等固定経費については、引き続き経費節減に努め、自主財源の確保等経営基盤の強化を図っていきます。

(1) 事務費の改定

①事務費率を8%から10%に引上げ

(2) インボイス制度に係る適切な対応

①経理処理等適切な事務執行

(3) 固定経費削減の取り組み

①人件費の適正な執行

②管理経費の節減

(4) 事業収益増収に向けた取り組み

①粗大ごみリサイクル販売事業の実施に向けた検討

5 組織・執行体制の見直し

「ひまわりの会」や「ふれあい倶楽部」などについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、活動が制限されてきました。

しかし今後は、感染予防対策を継続しながら活動の再開や新たな取り組み等活動の活性化を図っていきます。

また、シルバー人材センターが環境の変化に迅速に対応していくためには、事務局が重要な役割を担うことから、公益社団法人として収支相償を図りつつ、経営的視点を持った事務局として最少の経費により、簡素で機能的、効率的な事務執行に努めます。

(1) 会員組織の活性化への取り組み

①地域貢献・ボランティア活動の実施

②会員親睦事業の実施

(2) 事務局体制の見直し

①会員への事務委託の研究、並びに推進

6 インボイス制度及び新たな契約方式に係る対応

(1) インボイス制度に係る対応

令和5年10月から開始されるインボイス制度については、センター事業の経営に大きな支障が生じることのないよう適切な対応に努めていきます。

また、3年後には、第1期の経過措置である8割減免が終了し、5割減免となるためセンターの負担がさらに重くなることから、経過措置の延長等については全国シルバー人材センター事業協会及び神奈川県シルバー人材センター連合会と連携を図っていきます。

(2) 新たな契約方式に係る対応

国（厚生労働省）は、インボイス制度への対応策として、新たな契約方式（包括的契約）を提案し、現在、その実施に向け検討を進めています。この方式に変更された場合、消費税の課税関係は発注者と会員の間で生じることとなり、センターが新たな消費税を負担する必要はなくなります。

しかし、その対極には、発注者のシルバー離れや会員の退会等が助長され、さらには、シルバー人材センター制度が根底から覆されかねないという事象が起こるのではないかと懸念があります。

そのため、強い警戒心を持って国の動向を注視し、積極的な情報収集に努め、全国シルバー人材センター事業協会や神奈川県シルバー人材センター連合会と連携を図っていきます。