

公益社団法人秦野市シルバー人材センター
令和6年度事業計画

I 基本方針

我が国では、人口減少や少子高齢化の進行により労働力人口の減少が深刻な社会問題となる一方、これを補う方法の一つとして、様々な経験や知識を有する高齢者が社会の重要な担い手として活躍することが期待されています。

秦野市においても、令和6年2月末日現在（住民基本台帳人口）の65歳以上人口は49,823人で、総人口に占める割合（高齢化率）は31.3%となっており、5年前の平成31年2月末日に比べ、総人口では2,526人減少しているものの、高齢者数は2,553人の増加、高齢化率では2.0ポイントの上昇となっています。

こうした状況を踏まえ、公益社団法人秦野市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、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。

しかし、適格請求書等保存方式（以下「インボイス制度」という。）への対応や国（厚生労働省）から特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス新法」という。）の施行時期（令和6年秋）を目途に新たな契約方法への移行方針が示されるなど、シルバー人材センターを取り巻く社会経済環境は大きく変わり、厳しさを増そうとしています。

そこで、当センターが将来にわたって持続的に成長していくため、専門部会等の内部体制の見直しを行い、新体制のもと社会経済環境の変化等新たな課題に的確に対応した事業展開を図るとともに、中間年度の3年目を迎える第5次中・長期基本計画を着実に推進するため、次の項目を重点事業として取り組んでいくこととします。

II 令和6年度の主な取り組み（事業計画）

1 秦野市高年齢者就労支援事業との連携

秦野市、秦野商工会議所、センター等で構成する秦野市生涯現役促進地域連携事業推進協議会が進めてきた高年齢者の就労支援が令和6

年3月で終了するに当たり、新たな就労支援事業として、当センターに委託される相談窓口等の業務に取り組みます。

(1) フルライフはだの窓口業務の実施

2 会員数の確保・拡大

企業における65歳までの雇用確保の義務化や70歳までの就業確保の努力義務等の影響により、会員の急拡大は厳しい状況にあるものの、センターの魅力づくりに努め、広く内外に発信すること等により、会員数の増加に結び付けるとともに、女性会員の拡大に取り組みます。

(1) 会員の入会促進

① 会員優待事業の推進

② 入会説明会の充実

(2) 会員の退会抑制

① ゴールド会員制度の推進

(3) センターの魅力向上策の策定

(4) 女性会員の拡大

① 女性限定事業の実施

3 就業機会の拡大・提供

「待ちの姿勢」から「積極的に働きかける姿勢」へ意識と行動を変え、より一層仕事の切り出しを事業者に働きかける等、就業機会の拡大に取り組んでいくとともに、高齢化などによる就業会員の減少等が進むグループ就業について、新規入会者を含め、就業会員の確保・増員を図るための取り組みを進めていきます。

(1) 多様な就業先の開拓

① 提案型事業を柱とした営業戦略の立案と営業活動の実施

② シルバー派遣事業の拡大

(2) 除草（人力草取・機械草刈）グループ就業会員の確保・増員

① 就業会員の確保及び増員

② グループリーダー等後継者の育成

4 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適正就業に関する

意識の向上を図るとともに、賠償・傷害事故発生ゼロを目標に安全・安心なシルバー事業の確立を目指します。

また、確実に進む会員の高齢化に対応していくため、健康に対する意識の醸成及び日常的健康管理の推進に取り組みます。

(1) 安全・安心就業の徹底

- ①事故防止及び作業効率向上に結びつく提案
- ②職場巡回パトロールの実施
- ③会員の熱中症予防、安全衛生、災害防止等に備えるため、空調付き作業着の購入助成の導入

(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作業前のストレッチなど簡単な準備体操の推進

5 経営基盤の強化

インボイス制度導入後の経理処理等適正な事務執行に努めるとともに、人件費の適正執行及び管理経費の節減に努め、自主財源の確保等に取り組んでいきます。また、新たに設置するアンテナショップの経営に取り組んでいきます。

(1) 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

(2) 固定経費削減の取り組み

- ①人件費の適正執行、並びに管理経費の節減

(3) 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
- ②アンテナショップの経営

6 組織・執行体制の見直し

インボイス制度の導入やフリーランス新法の施行は、センター発足以来の大きな転換期であるとともに、契約金額や会員数の伸びしろに対する不透明感が増す状況になることが見込まれます。

このため、当センターが、将来にわたって持続的に成長していくためには内部体制の見直しが急務となります。

そこで、新たな内部体制を中心に「事業の運営」から「事業の経営」

へとセンター事業の在り方の転換を図っていきます。

(1) 専門部会の円滑な運営

- ①センターの魅力向上策の策定【再掲】
- ②提案型事業を柱とした営業戦略の立案【再掲】
- ③事故防止及び作業効率向上に結び付く提案【再掲】
- ④Smile to Smileの登録者拡大、並びに会員のデジタル化の推進

7 請負・委任契約における契約関係の見直しに係る対応

国（厚生労働省）は、昨年11月にフリーランス新法の趣旨を踏まえ、請負・委任契約における契約関係を見直し、同法施行時期（令和6年秋）を目途に、新たな契約方法への移行を正式に示しました。

新たな契約方法では、消費税の課税関係が変わり、発注者に新たな税負担が生じることになり、中でも民間事業者への影響が大きいことから、新たな契約方法への移行時期の検討や発注者への説明等準備に万全を期し、円滑に移行が進むよう取り組んでいきます。

また、新たな契約方法への移行は、フリーランス新法への対応の一環でもあり、施行後、センターは発注者と調整のうえ会員に対する就業条件の明示等を確実に行う等の法的措置をとる必要が生じます。

さらに、会員への配分金が事業費に計上されない等により公益認定内容（財務基準）が認定時から変わるため、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律に基づく手続き等も必要となることから、移行後の対応について遺漏のないよう取り組んでいきます。

8 インボイス制度に係る対応

インボイス制度導入後、6年間の経過措置（令和5年10月～令和8年9月：8割控除、令和8年10月～令和11年9月：5割控除）があるものの、措置終了後を見据えた法人経営に努める必要があるため、各事業年度において適切な剰余金処理等収支の均衡を図りつつ、財源確保等必要な対応を行うこととします。

また、新しい時代の公益法人制度の在り方に関する有識者会議最終報告書に盛り込まれた収支均衡の猶予期間の弾力化や将来の公益事業に向けて積み立てる公益充実資金（仮称）の創設等については関連する法律の改正等が必要なことから、国等の動きを注視していきます。