

公益社団法人東近江市シルバー人材センター

令和6年度事業計画

1.基本方針

令和5年の「高齢社会白書」によると、我が国の総人口は、令和4年10月1日現在、1億2,495万人となっている。65歳以上人口は、3,624万人となり、総人口に占める割合(高齢化率)も29.0%となった。65歳以上人口を男女別に見ると、男性は1,573万人、女性は2,051万人で、性比(女性人口100人に対する男性人口)は76.7であり、男性対女性の比は約3対4となっている。65歳以上人口のうち、「65～74歳人口」は男性807万人、女性880万人で総人口に占める割合は13.5%となっている。また、「75歳以上人口」は男性766万人、女性1,171万人で、総人口に占める割合は15.5%であり、65～74歳人口を上回っている。高齢者の総人口に占める割合は29.0%と過去最高となり、4人に1人以上が高齢者という過去最高の超高齢社会となっている。

高齢者の就業意識について見ると、「成長戦略」では、高齢者の就業意欲は高いという認識を示すとともに、65歳以上の高齢者では、現実に仕事を持っている高齢者の割合(就業率)に比べ、働きたいという意向を持っている高齢者の割合の方が高いという調査結果(65～69歳)では、就業率44.3%、「収入を伴う仕事をしたい(続けたい)」65.4%、70歳以上では、就業率14.5%、「収入を伴う仕事をしたい(続けたい)」27.3%を示している。

我が国が超高齢社会に向かって急速に歩みを進めている中で、元気な高齢者が地域社会の担い手となって活躍するシルバー事業は、ますますその役割を果たすことが求められており、そうした期待に対して、シルバー人材センターは組織の拡大や事業の一層の活性化等目に見える実績を示すことで応えていく必要がある。

そのためには、まず「会員の拡大」が最重要課題である。会員拡大を進めるに当たっては、特に女性会員を重点とするほか、企業退職(予定)者層などターゲットを明確にして、それぞれに応じた入会勧奨の取組と新たな職域開拓の取組を並行して実施し、会員個々のニーズに対応したマッチングを促進することで幅広い層の会員の入会を目指す。

また、定年退職後の高年齢者への就業機会の提供のみならず、地域における高齢者が集い、地域産業の人手不足を下支えすることや会員同士のコミュニティの場としての役割も期待される場所である。

センター・会員間の連絡手段についてメールや会員専用ホームページやSMS等によるデジタル配信を行い、デジタル化を推進している。しかし、高齢者は詐欺被害対策として、利用制限や受信拒否を家族等が設定しているケースが多く、利用の推進には個別に時間をかけての指導を余儀なくされ、非効率な業務運営となっている。また、会員がデジタル格差により不利な状況を被らないよう、さまざまな支援策を講じてデジタル技術の理解を深めて適切に活用できるように操作等に不慣れな会員に対して操作説明会を開催するなど、デジタル環境の活用を支援する。これにより、会員専用ホームページの利活用を推進し、お仕事情報や就業依頼、就業報告を効率化することにより発注者へのレスポンスの改善を図る。

また、フリーランス新法への対応として、デジタル推進は必要不可欠である。

高齢者に就業のために講習を実施し、本人の理解度に応じた柔軟な助言・指導及び現役世代を卒業して間もない高齢者に新たな就業の選択肢を提供する。また、高齢者同士の新しいつながりができ、コミュニティ形成につながるというメリットもある。これから就業しよう、学ぼうとする高齢者に、シルバー人材センターへの入会及び培ってきた経験・技能等を活かし、就業を通じての社会参加を促進する。新しい活動や出会い、新たな就業の機会の創出、新たな学習機会の提供により高齢者の就労・社会参加の促進等好循環を生み出していく。

「高齢者が地域でいきいきと暮らせる環境及び就業の場の創出」の実現を目指し、「会員拡大と組織強化」「就業機会の確保と拡大」「安全・適正就業の推進」「会員活動の推進」を積極的に推進していく。特に、法人基盤を強化するため、最重要課題である会員拡大を、広報周知活動を通じた入会促進や退会抑制策を積極的に講じるとともに、運営面では「適格請求書等保存方式(インボイス制度)」の開始に伴う負担への対策や、フリーランス新法への対応、デジタル化をより推進し、会員の利便性並びに事業運営の効率化を図っていく。

令和5(2023)年10月からインボイス制度がスタートした。このインボイス制度では、配分金に消費税を含めて支払うことで今まで仕入税額控除が認められていたものが、制度導入後は会員が適格事業者として登録して納税しなければ配分金に消費税を含めて支払っても再度シルバー人材センターに消費税の納税義務が生じるものとなり、シルバーの事業運営の根幹を揺るがしかねない制度となっている。

高齢者が支えられる側でなく少しでも支える側として、培ってきた経験・技能等を活かして地域社会で活躍し、コミュニティ活動に参画することにより、いつまでも健康で充実した生活を送ることができる。その役割を担う機関がシルバー人材センターである。

高齢者が、生活している地域で自主的に連帯し、共に働き共に助け合う、「自主・自立・共働・共助」の理念の下、夢が膨らむシルバー人材センターを目指して、会員並びに市民の皆様の期待に応えられるよう、行政を始めとする団体・企業・市民の皆様のご理解・ご協力を頂きながらセンターをあげて、高齢者の受け皿としての機能を十分に果たし、「社会の支え手」を実践できるよう、事業を展開する。また、人口減少、少子高齢化が進展し、高齢者のより一層の活躍が期待される中で、シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っており、積極的な取組を今年度も強化していく。

2. 重点事業

(1) 会員増の推進及び会員サービスの向上

全国シルバー人材センター事業協会の会員拡大目標に基づき、「いきいき女性セミナー」を中心とした女性会員拡大の活動を積極的に実施し女性会員の拡大に努めるとともに、更なる男性会員の拡大への取り組みとして「いきいき男性セミナー」にも積極的に取り組んでいく。

シルバー人材センターの認知度向上やシルバー事業の周知を図り、会員の確保につな

げるため、SNSの活用をはじめ、様々な機会や手法を通して情報発信を行いシルバー人材センターのイメージアップと共に会員増に取り組む。

また、お仕事情報、講習会情報や会員お得情報(フレンドリーショップ・認知機能 AI チェック)等の発信をする。健康推進事業、仲間づくり事業の充実等により、会員へのサービス向上を図ることと併せて、「プラチナ会員制度」「ポイント制度」の活用により、会員の定着率の向上や会員増の取り組みを推進する。

仲間作り事業、健康推進事業として会員グラウンドゴルフ大会・体力測定・ウォーキング大会等を開催し、会員の親睦及び健康を推進する。

デジタル社会に会員が積極的に参画していけるように、会員のデジタルリテラシー向上のために各種講習会を計画する。

令和 6 年度も地域の高年齢者の「居場所」「活動場所」「活躍場所」等の提供を推進してセンターの発展に努める。

(2) 就業機会の創出・拡大、開拓・確保

会員の保有する免許及び資格をホームページ上に公開し、就業機会の創出・拡大、開拓に役立てると共に、会員のスキルを活かして、地域社会に貢献できるように、就業機会の創出をする。デジタルサイネージやホームページ及び東近江市内の家庭に全戸配布のセンター広報紙を活用し、センターの魅力を発信して就業機会の開拓・確保の取り組みを推進する。高齢者活用・現役世代雇用サポート事業等を活用して、会員の創意と工夫のもとに地域の企業の人手不足の解消を支援することにより、地域社会における経済の維持・発展等につながる就業機会の創出、拡大に努める。

(3) 公益社団法人としての社会的役割、責任と法令遵守

シルバー人材センターは、任意的な就業を希望する高齢者に民間事業所、一般家庭、官公庁等から有償で引き受けた仕事を提供することによって高齢者の社会参加の機会と生きがいの充実を図るとともに、地域社会に貢献することを目的として設立した公共性の高い公益法人である。シルバー人材センターの社会的役割、責任と法令遵守を認識し、役職員が一体となって適切な事業の運営を行う。

(4) 就業の機会の確保及び提供

① 受託事業

センターは、地域社会に密着した仕事を東近江市等の公共・公的団体や民間の事業所・団体及びご家庭等から請負又は委任契約により有償で引き受け、これを(再)請負又は(再)委任の形式により、会員に提供する。会員は、責任をもってその仕事を完成又は遂行し、その対価として仕事の内容と就業の実績に応じて配分金を受け取るという仕組みになっている。センターでは、高年齢者に相応しい仕事を積極的に開拓、確保して、毎月発行のお仕事情報や会員専用ホームページ等への掲載により、その就業情報を会員に提供する。24 時間いつでもお仕事の受注ができる Web 受注をはじめ

め、センターPR用チラシを会員の協力のもと「シルバーフェス」「東近江市農林水産まつり」等の機会をとらえ広く市民に配布し、あわせて全戸配布のセンターの広報紙を活用し、高齢者の就業の場の確保に努める。ホームページでは、会員の資格取得情報を掲載し、お客様からの発注を促進する。併せて、会員専用ホームページにはお仕事情報を掲載し、随時更新して、会員に就業情報を提供すると共に 24 時間いつでも就業希望登録ができ、より早く就業の機会が確保できるようにする。

② 独自事業と地域就業機会創出・拡大事業

独自事業は、会員が独自の創意と工夫によって企画し、自ら実施する事業で受託事業とはその趣をやや異とするが、会員の就業機会を拡大・確保するという概念では全く同じである。高齢者に相応しい仕事で、かつ地域社会に貢献し、生きがいの充実や喜びにつながるように努めるとともに、現在実施しているシルバー文化教室の開催や「東近江市農林水産まつり」での会員の手作り作品の販売等といった様々な就業機会を創出、確保して会員に組織的にその情報を提供する。「シルバーフェス」では文化教室受講生の作品の展示等を行い、受講生の拡大を図る。また、平成 30 年度から参入している東近江市介護予防・日常生活支援総合事業の受注拡大に努める。

③ シルバー派遣事業の実施

シルバー派遣事業については、高齢化や労働力人口の減少が進行する中、多くの業種における人手不足分野や介護・育児等の現役世代を支える分野において、シルバー派遣事業の拡大を通じて、高齢者が当該分野の担い手として活躍することが期待されている。公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会が実施する一般労働者派遣事業(シルバー派遣事業)の実施事務所として、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」を活用して、高齢者の就業に適した臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る就業を希望する高齢者にシルバー派遣事業を実施する。

④ 有料職業紹介事業の実施

公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会が実施する有料職業紹介事業の実施事務所として、高齢者の就業に適した臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る就業を希望する高齢者に職業紹介事業を行う。

⑤ 指定管理事業

東近江市から公の施設の指定管理者として選任され、管理運営を行っている。令和 6 年度は「永源寺運動公園」「織公園」「五個荘体育館」「布施公園等」「延命公園等」の 5 施設の指定管理事業に取り組む。施設の利用者や市民から信頼されるシルバー人材センターとして運営していく。

⑥ フリーランス新法への対応

フリーランス新法の施行により義務化される特定受託事業者(会員)への就業条件の明示について、義務の適正な履行にあたり、事務処理の円滑かつ効率的な実施を推進する。

(5) 就業に関する情報の収集及び提供

東近江市、東近江公共職業安定所をはじめとする関係機関等や民間企業、民間団体

等から高齢者の就業に関する情報を収集して、会員専用ホームページ「Smile to Smile」、電話、SMS、お仕事情報、センター掲示板への掲示、電子メールを通じて、会員に組織的に提供して事業を拡大する。

また、他市町のセンターとの連携や公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会、公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会等への参画により、高齢者の就業に関する情報を収集し、会員に組織的に提供して、事業の質的向上と量的拡大に努める。

(6) 就業に関する調査及び研究

高齢者の多様な形態による就業機会の拡大・生きがいの創出や地域社会の活性化への様々なアプローチが図れるよう、シルバー事業関係情報の収集等を行う。公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会、公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会等が実施する各種研修会・講習会等に積極的に参加し、高齢者の就業に関する具体的な問題点を調査・研究し、その情報を会員や発注者に提供し、事業の適切な運営と発展に努める。

(7) 就業相談の実施

仕事と就業希望会員のミスマッチを解消するために、次の就業相談を実施する。

- ①入会説明日(入会受付時)の就業相談の実施
- ②随時来訪する会員に対する就業相談の実施
- ③新入会員を対象にスタートアップセミナーを実施
- ④未就業会員等を対象とした就業相談及び就業情報の提供等

(8) 講習会等の開催

会員や地域の高齢者の就業に必要な知識や技能の習得を目的としたセンター主催の講習会等を企画・開催する。また、各種講習会において、会員のスキルアップと就業会員が不足している分野においては後継者の育成に努める。令和6年度においても、デジタル支援講習に力を入れる。

(9) 普及啓発活動の推進

シルバー人材センター事業の趣旨やシステムについて、お客様の正しい理解と市民へPRを行うため、チラシや広報紙配布及びホームページ等広報活動を通じて、事業の普及啓発活動を推進する。ホームページでは、日頃の活動状況を積極的に掲載する。10月を普及啓発促進月間に設定して、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会、公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会との連携のもと、「シルバー環境美化の日」を中心にボランティア活動を実施する。また、「シルバーフェス」を開催して、現役世代にシルバー事業の社会的意義を広める普及啓発活動を展開する。滋賀報知新聞、東近江ケーブルネットワークをはじめマスメディアに情報提供を行い、センター事業の積極

的なPRに努める。

広報「シルバー東近江」(8月(市内全戸配布)、1月(会員向け)、3月(会員向け))を発行する。また、会員には、事務局便り「かけはし」を毎月発行・配布し、シルバー事業に関する情報や就業情報等を提供する。ホームページ、全戸配布広報、デジタルサイネージを利用し、市民に対してシルバー人材センター事業に関する情報や会員の活動状況を提供する。「いきいき女性セミナー」及び「いきいき男性セミナー」を開催し、60歳以上一般市民にセンター事業への参加とPRを行う。公共施設に広報紙やチラシ等設置し、センター事業の普及啓発に努める。

(10) 安全・適正就業の徹底

「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、傷害事故の撲滅や損害賠償事故の発生を無くすことが肝要である。また、会員の健康は安全就業に大きく影響することから、健康管理、体力づくりが重要となるため、次の事業を行う。「安全と健康はすべてに優先する」「安心・安全、親切・丁寧」を基本として、安全・適正就業推進委員会を中心に安全・適正就業の推進と交通安全及び健康意識の高揚を図る。また、健康診断受診を勧奨して心身の健康維持・向上を推奨する。

- ① 厚生労働省が通知する「適正就業ガイドライン」を周知徹底し、適正就業の実施に努める。
- ② 安全・適正就業教育を実施する。(入会説明会・スタートアップセミナー・安全講習会(全会員対象・除草作業・剪定作業、公用車運転者))
- ③ 安全・適正就業意識の高揚を図るため、安全基準の遵守と心構え等の啓発を図る。
- ④ 長時間就業の是正に努め、ワークシェアリングやローテーション就業を推進する。
- ⑤ 会員の高齢化に伴う急な就業不能事態に対応するため、複数人数によるグループ就業を推進する。
- ⑥ 高齢者実践体験型交通安全講習への参加や安全パトロールを実施し、就業中及び就業途上の事故防止に努める。
- ⑦ 事故を起こした会員へのフォローアップの強化をする。
- ⑧ 就業内容の精査を行い、受託事業・派遣事業の契約の適正化に努める。
- ⑨ 高齢者の車輛運転事故が多発していることから、警察及び市担当課と連携を密にして、会員の交通安全意識の高揚を図る講習等を実施する。
- ⑩ 会員のみが利用できる高齢者の「認知機能みまもりAI ONSEI」の利活用を実施する。
- ⑪ 健康推進事業として体力測定、グラウンドゴルフ大会、ウォーキング大会等を開催し、健康意識の高揚を図る。

(11) デジタル技術の活用推進

デジタル社会の到来を踏まえ、複雑で多様化する業務に適正かつ効率的に対応するた

め、デジタル技術の活用に取り組む。国は、シルバー人材センターの業務運営の効率化による経営基盤の強化や会員の利便性向上等の観点から、速やかに、シルバー人材センターのデジタル化や会員向けサービスのオンライン化を推進しており、当センターにおいてもデジタル化に向けた取り組みを加速する。会員のデジタル・ディバイドの解消に積極的に取り組み、これまでの取り組みを礎に、シルバー人材センター事業全体のデジタル化を喫緊の課題として取り組む。

会員のデジタル活用を促進するために、スマートフォン講習会や会員ホームページ「Smile to Smile」の利用促進のための講習会を定期的実施する。また、新入会対象のスタートアップセミナーにおいて会員ホームページ「Smile to Smile」の利用促進のための講習を実施する。お仕事情報の提供や、Web入会システム、就業情報、就業依頼、就業条件の提示等デジタル技術の活用を進める。

会員に対するパソコンやスマートフォン等の講習を実施等し、会員がデジタル情報や通信について、さらにはそれらを活用する機器やアプリについての知識を持ち、利用する能力の向上に努め、会員をはじめ地域の高齢者が社会のデジタル化から取り残されない取組を推進する。

(12) 組織の充実

シルバー人材センターは、「自主・自立・共働・共助」を基本理念とし、高年齢者の相互協力を基本にした地域の高年齢者による自主組織であり、組織の運営、仕事の開拓、受注等の事業運営は出来る限り会員が自らの創意と工夫により実施に当たることが望まれる。そのために、様々な知識や経験を持った会員の活用を推進するため、次の項目を実施する。

①委員会組織の活用

委員会設置規程により、年間を通じて計画的に委員会を開催し、会員と役職員が連携して時代の変化やニーズに柔軟に対応できる組織づくりに努める。

②女性会員の入会促進

センター広報紙やチラシ及びホームページ、マスメディア等を活用して、女性会員の入会を促進する。非会員も参加できる「いきいき女性セミナー」を開催する。女性会員のスキルアップや親睦を深める事業を開催し、女性会員の入会促進と定着率のアップを推進する。

③男性会員の入会促進

センター広報紙やチラシ及びホームページ、マスメディア等を活用して、男性会員の入会を促進する。非会員も参加できる「いきいき男性セミナー」を開催する。シルバー人材センターの男性のお仕事は剪定と除草というイメージが先行しており、センターの就業の多様性をPRしていく。

④地域班活動・職群班活動の充実

リーダー研修会を開催して、地域班活動及び職群班活動の活性化を図り、会員自らの組織運営を推進する。

⑤地区交流会の実施

以前は地域班長による会費の回収や月刊シルバーの回覧がされていたが、現在はその活動は無くなっている。そこで、地域班長の活動謝金を廃止し、その経費を会員の交流及び親睦を深めるためにあて、地区別交流会を実施する。

(13) 事務処理の集中化・適正化の推進

公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会を中心に推進している、拠点センターの事務の集中化に令和6年度も積極的に参加して、業務の事務処理の効率化と適正化を推進する。

(14) 事務局職員のキャリアアップ

インボイス制度、フリーランス新法等センターを取り巻く環境の変化に的確に対応できるように、関係機関で実施される研修会へ積極的に参加するとともに、事務局職員のキャリアアップのための研修や拠点間研修により人事交流に努める。