

## 令和6年度 事業計画

### 第1 シルバー人材センターを取り巻く情勢と事業運営の基本方針

人口減少、少子高齢化が進む中、高齢化率の上昇が続いています。令和5年9月15日現在において、全国の総人口に占める高齢者（65歳以上の方）の割合は過去最高の「29.1%」となっているのに対し、長野県は32.9%、伊那広域シルバー人材センター（以下センターという）管内は31.4%となっており、今後も上昇を続ける見込みで地元社会や企業での担い手の不足、地域の活性化の低下が懸念されている状況です。

県内の経済動向は、令和6年3月の日銀松本支店の発表では「長野県経済は、一部に弱めの動きがみられるものの、持ち直している」と発表しており、雇用情勢についても県内有効求人倍率が令和6年2月末現在1.35倍となり「雇用情勢は堅調に推移している。ただし、物価上昇等が雇用に与える影響を注視する必要がある。」と発表しています。

また、上伊那管内の有効求人倍率も1.32倍となり6ヶ月連続で1.3倍台を推移しており、産業によって違いはあるものの依然として人出不足感がみられる状況です。

こうした中、発生から4年を経過した新型コロナウイルス感染症は、令和5年5月に感染症法上の位置付けが5類となり以降徐々に落ち着きを取り戻し、各種活動も例年通りの活動が戻ってきたところです。

生産年齢人口が減少する中、社会経済の活力を維持していく上では高齢者の就労が重要な課題とされ、働く意欲のある高齢者がその能力を活かして年齢にかかわらず活躍できる環境整備が求められており、高齢者に対して地域社会に密着した業務を確保・提供し、会員の経済的な安定や生きがいの充実を図り、地域社会に貢献する当センターに対する期待は、今後益々大きなものとなっていくと考えられます。

このような中で、当センターが会員の願いや地域の期待に応えるためには、会員の拡大と就業機会の拡大、就業人員の増加、安全就業の推進、多様な働き方を進める派遣等の拡大、適正就業の推進等着実に進める必要があります。特に女性会員の拡大を含め全会員数の拡大に向けセンター一丸となって奮闘していくことといたします。

また、令和5年10月から「インボイス制度」が施行され、消費税の仕入税額控除が認められないため当シルバー人材センターにおいては、納税コストが発生することとなっています。また、令和5年4月に可決成立し、令和6年10月から施行予定となっている「フリーランス新法」においては、フリーランスの皆様の保護を目的としシルバー会員もこの対象となります。

この新法では、契約方法の見直しがなされることとなっており、従来の契約方法から発注者、就業会員、センターの三者契約が必要となります。この契約には会員の就業依頼に対する同意などが必要となり、従来、紙ベースで行われていた業務のデジタル化が求められており、所管官庁の厚生労働省の下、全国の各シルバー人材センターでも業務のデジタル化が進

められております。当センターにおいても、会員 WEB サイト「Smile to Smile」を導入し、会員の皆様の登録を推進することで、デジタル化による業務効率化、会員サービスの向上を目指すこととし、会員の皆様も積極的に登録をお願いします。



## 第2 シルバー人材センターが行う事業

センターは、令和5年度をもって終了した「第4次5ケ年計画」の実績等の分析を行い、令和6年4月からの「第5次5ケ年計画」を策定し、今後必要に応じ見直しを図りつつ着実な業務運営を行うこととします。

とりわけ、喫緊の課題である会員拡大については、女性会員を重点とした入会促進と併せて、多様な就業ニーズに対応した就業先の開拓に取り組むこととします。

また、企業退職（予定）者層など、対象を絞った入会促進と同時に就業機会の拡大に積極的に取り組むこととします。なお、会員拡大の方策の一つとして、地域の特性を活かした独自事業等の活用も引き続き検討することとします。

### 1 会員の拡大

会員不足、後継者不足から発注者のニーズに応じられないケースが多く発生しており、地域のニーズに応え、センターの存在感を発揮して、積極的な事業運営を行うためには、会員の拡大は最大の課題であることから、会員拡大に向け様々な取り組みを実施します。

#### (1) 入会促進の取組

- ① 会員による1人1会員入会活動の強化
- ② 会員募集に関するチラシ、パンフレット等の配布及び媒体を活用した周知広報
- ③ 女性会員確保のための各種講習会等の開催
- ④ Web を活用した入会案内、入会申込みの検討
- ⑤ 入会希望者に対する、適正かつ迅速な入会承認及び就業機会の早期提供
- ⑥ シルバー派遣事業の拡大及び高齢者活躍人材確保育成事業の活用による新規会員の確保
- ⑦ 新総合事業及び福祉・家事援助サービス事業等の積極的推進による女性会員の確保
- ⑧ 放課後児童クラブにおける育児支援事業の積極的推進による新規会員の確保

- ⑨ ハローワークとの連携による退職者、退職予定者への入会促進、商工会議所等と連携し、会員企業等への働きかけによる定年退職（予定）者層への入会促進



## (2) 退会抑制の取組

- ① 未就業会員への就業相談及び就業促進の強化
- ② 加齢や体力に応じた就業先を開拓し、超高齢会員でも無理なく対応できる仕事の確保
- ③ フレイル予防、健康管理に関する講習会などの取組みによる健康年齢の延伸、退会抑制

## (3) 魅力あるセンターづくり

- ① ホームページの活用によるシルバー事業の紹介
- ② ボランティア活動やイベントへの参加を通じたセンターの紹介
- ③ イベントの実施等による会員同士の交流
- ④ サークル活動の充実

## (4) 組織的取組

- ① 会員、特に女性会員を拡大するための専門部会又は委員会等の設置
- ② 女性会員拡大に向けた担当理事の配置
- ③ 目標管理（P D C Aサイクルによる目標管理）の徹底
- ④ 地方自治体、ハローワーク、社会福祉関係団体、商工会議所等の経済団体事業主団体、企業等関係機関との連携

## (5) 女性対象イベントの開催

センターにおいて、女性を対象とした入会説明会、イベント等を開催する。併せて広報活動を積極的に展開する。

## 2 就業機会の拡大

就業機会の拡大は、会員拡大と相まってシルバー事業の維持発展のための両輪であり、会員の就業ニーズと地域企業等のニーズを把握・分析し、以下の取組を行います。

- ① 会員による 1 人 1 仕事開拓
- ② シルバー派遣事業の拡大
- ③ Web を活用した受注の拡大
- ④ 過去の発注先への訪問
- ⑤ 地方自治体との連携強化による仕事、補助金の確保
- ⑥ 新総合事業及び福祉・家事援助サービス事業の積極的な推進
- ⑦ 空き家管理対策事業への参入
- ⑧ 子育て支援の積極的な推進
- ⑨ 商工会議所等経済団体との連携を通じた新たな事業の拡大
- ⑩ 社会福祉関係団体及び業界団体等との連携
- ⑪ 新たな生活様式に対応した多様な就業機会の確保
- ⑫ デジタル技術を活用できる就業機会の開拓



## 3 安全就業の推進と健康の確保

### (1) 安全就業の徹底

「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、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅及び健康の確保を図ることが肝要であり、危険・有害な作業は受託しないことを徹底します。このため、(公社)全国シルバー人材センター事業協会の「安全就業ニュース」をはじめ、厚生労働省「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」などを活用し、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として認識するよう、安全意識の徹底とその高揚を図るとともに、安全対策を徹底します。特に、重篤事故の撲滅を図るためには、安全対策が確実に機能しているか定期的に点検することが重要です。

また、損害賠償事故が多く発生し、保険財政が破綻寸前となっていることから、特に草刈り時の飛散防止対策の徹底を図る必要があります。

#### (会員の安全意識の徹底)

- 会員の事故防止意識の緩み、就業における体調管理
- 作業に適合した服装、履物、保護具等の着用
- 作業における保護帽(ヘルメット)、墜落制止用器具(安全帯)の適正な着用

### (センターの安全対策の徹底と体制の確立)

- 安全・適正就業に関する基準の策定と遵守の徹底及び安全・適正就業委員会の機能強化
- 安全・適正就業推進員の配置と機能強化  
発注者や第三者に危害・損害などを与えることとなる損害賠償事故（特に除草・草刈り作業における飛び石による物の破損事故）の撲滅を図ることも重要です。さらに、シルバー派遣における安全対策については、安全委員会等における活動を通じて、より一層の安全対策の確保に努めます。

## (2) 健康の確保

高齢の会員の就業に関して、健康管理・健康確保に関するセンターの取組みの情報提供等を行う等により、フレイル予防を含め、会員の健康確保に努めます。

## 4 適正就業ガイドラインに沿った業務運営

適正就業ガイドラインは、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進することが求められます。このため、受注リスト（受注実績一覧表）を活用した点検、改善等を確実に実施し、適正な請負就業として問題がある事案については、次の事項の改善を図ります。

- ① シルバー人材センターの理念や関係法令、適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進します
- ② 受注リストを活用した点検等を通じて、請負・委任として問題ある就業については、契約の見直しや派遣事業、職業紹介事業への移行を進めます。
- ③ 現契約を解約する等のいずれかの是正措置をとることが重要であり、また、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の範囲を著しく逸脱した就業については早期に是正します

## 5 シルバー派遣事業

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ます。このため、長野県シルバー人材センター連合会の指導の下、シルバー派遣事業の拡大を図ることとします。



## 6 職業紹介事業

職業紹介事業については、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る雇用による就業を希望する高齢者に対して、ハローワーク等関係機関との連携を図りつつ、適正かつ適切な職業紹介を行います。

## 7 成長分野に係る事業の推進

地域社会に対する貢献度が高く、高齢者の多様な就業機会の確保につながる成長分野について、各事業の積極的な推進を図ります。

### (1) 福祉・家事援助サービス事業

センターが請負として実施している福祉・家事援助サービス事業の中には、高齢者や障害者等に対し、介護保険の給付の対象とならない身の回りの世話等を提供する福祉サービス、福祉サービスの対象者以外の個人家庭を対象とする家事援助サービス、未就学児及び小学生以下の児童を対象とする育児支援サービスがあり、少子高齢化が急速に進展する中であって、今後ますます需要が増加するものと予測されます。

しかしながら、サービスを提供する会員の高齢化や本事業での就業を希望する会員の不足、利用者から求められる質の高いサービスに十分対応しきれていないなどの課題も多く見られるところです。

このため、センターで取り組むことのできる福祉・家事援助サービス事業の検討、事務局体制の整備、就業会員に対する研修の実施、女性会員を中心とする就業会員の確保等、本事業に積極的に取り組みます。



お子さまのお世話



庭のお手入れ



家事のお手伝い

### (2) 空き家管理対策等

令和5年12月に「空家等対策の推進に関する特別措置法の一部を改正する法律」が施行されるなど、空き家問題が地域における重要課題となっています。当センターは地方公共団体との連携ではなく直接受注者からの業務を代行サービスとして委託されるケースも見られます。本事業は地域貢献度が高くセンターの存在感のアピールにも繋がるため、積極的な広報を行うこととします。

### (3) 子育て支援

子ども家庭庁が創設される（令和5年4月～）など少子化対策の観点から国を挙げて子育て支援体制の構築を推進している中、センターは地域における子育て支援拠点の一員として、サポートを必要とする若い世代を支援する。放課後児童クラブにおける支援員及び補助員のニーズに対応するため、当該事業に参入するよう積極的に取り組みます。

## 8 関係機関・関係団体との連携強化

地方自治体をはじめとして、ハローワーク等関係機関との連携強化を図り、高齢者の雇用就業施策及び各種セミナー開催等の相互取組により、会員拡大及び就業機会拡大等のシルバー事業の更なる推進を図ります。

また、商工会議所等の経済団体、労働団体、業界団体、中小企業団体及び介護・福祉関係の社会福祉関係団体等との連携強化を図り、センターの活用について積極的な働きかけを行います。

## 9 社会参加活動の推進

センターは、生涯現役社会の実現に対応し、シルバー事業において量的な受入体制の拡大、多様な選択肢に対応できる雇用・就業を始めとする社会参加活動の領域の拡大等、地域における高齢者のためのワンストップサービスセンターとして、次のような役割を果たすことが求められています。

- (1) 雇用・就業、職業能力開発、ボランティア活動、自営、起業、就農等に関する情報の収集・提供や相談機能の充実
- (2) 高齢会員の生活環境に合わせたボランティア活動への参加や、趣味を生かしたサークル活動など「できることを」「できる範囲で」行う社会参加活動の積極的な推進



## 10 事業運営基盤の強化

中長期の財政見通しに基づき自立的に運営基盤を強化するとともに、高齢者の活躍の場を拡大するため、以下の事項を重点として計画的に推進します。

## (1) 会員による事業運営参画の推進と効率化

### ア 業務体制・組織の活性化・最適化

理事会・専門部会等の活性化を図り、会員による入会促進、就業開拓等に加え、専門知識や経験を生かした事務局業務への活用など、会員による運営参画を積極的に推進するとともに、業務体制・組織の最適化を図ります。

また、女性の役員・幹部職員への登用に努めるとともに、女性委員会等の積極的な活用により、組織の活性化や女性会員の拡大を図ります。

### イ 事業運営の簡素化・効率化

サービスの広域化、請負就業における専門的需要の要請に対応するため、OA機器等を活用した業務処理の効率化を一層推進するとともに、一般運営費の洗い出しなど業務の見直しにより、事業運営の簡素化・効率化を推進します。

### ウ シルバー事業のデジタル技術の促進

業務効率化によりセンターの経営基盤を強化していく上でデジタル化の推進が不可欠であり、システム環境の整備と会員のデジタルリテラシーの向上を同時に進めていく必要があります。

このため、Web入会・Web受注などの効率的な業務運営に資する各種システムを導入・利用するとともに、「シルバー会員のデジタル利用促進事業」を活用して、スマホ・PC講習会の開催等により会員のデジタル利用を促進することとします。また、本年秋から施行される「フリーランス新法」に関連した契約方法の見直しにより、会員への書面か電磁的媒体による就業条件の明示等が不可欠となり業務内容等の同意が必要となるため、会員WEBサイト「Smile to Smile」を導入し、センターはこの内容をスマートフォン等で会員自ら確認できるようなデジタル明示を進めていくこととします。

## (2) シルバー派遣事業における労働関係法令への適切な対応

シルバー派遣事業を積極的に推進する上で、労働関係法令の遵守が必須あることから個別事案に係る弁護士等の専門家による法律相談、助言等を受けることにより、事務局職員の労働関係法令の知識、対応力を強化します。

## (3) 事務局職員のキャリアアップ等

シルバー事業の分野の広がりに伴い、センターの事務局職員に求められる知識、能力も高まっていることから、関係市町村、連合、拠点間での出向や研修など事務局職員のキャリアアップのための交流人事や研修に努めます。

## (4) 普及啓発活動

シルバー事業には従来型の仕事だけでなく、多種多様な就業の場があることを広く周知し、イメージの転換・向上を図るとともに、高齢者の加入を促進するため、以下の事項を重点に効果的な普及啓発活動を推進します。



## ア 普及啓発促進月間の実施

シルバーの日を中心に、各種ボランティア活動の実施等、一斉かつ集中的に広報活動を展開します。

## イ 年間を通じた広報活動の展開

### (ア) マスメディア等を通じた広報活動の展開

センター、長野県シルバー人材センター連合本部のマスメディア等への働きかけがまだまだ十分でないことから、シルバー事業の活動事例情報を、自治体の広報誌、新聞、テレビ・ラジオ等に提供するなど積極的な広報活動を展開します。

### (イ) ホームページの活用

センターの地域貢献や会員の活躍事例、会員及び発注者からの感想等を紹介するなど利用者の視点に立った親しみやすいホームページにするとともに、内容の更新に努めます。

### (ウ) リーフレット等の作成・配布

シルバー事業の積極的な周知広報を図るため、入会促進及び就業開拓用リーフレットを作成・配布します。

### (エ) 地方自治体等のイベントへの積極的な参加

地方自治体や各種団体などが開催するイベントへ積極的に参加し、シルバー事業の広報活動を実施します。

### (オ) SNS を利用した情報発信 SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス) を活用した情報提供に取り組みます。

## (5) 自主財源の確保等

シルバー派遣事業の積極的な推進により、自主財源の確保に努め、就業機会の拡大と会員の増強を図ります。なお、業務実施方法等の見直しを的確に行い、経費の節減による自主財源の確保に努めます。

## 11 会計処理体制（内部牽制体制等）の確立と会計処理の適正化

シルバー事業は、地域における高齢者就業等施策の大きな柱であり、その社会的使命は重要なものであるため、不正経理事案が発生すれば、シルバー事業に対する国民からの信頼を著しく損なうばかりでなく、シルバー事業の補助金制度をはじめとする業務運営に重大な影響を及ぼすこととなります。このため、会計事故の未然防止に努め、会計処理体制（内部牽制体制等）を確立し、会計処理の適正化を図ります。

## 12 シルバー事業（請負・委任）における契約方法の変更

厚生労働省から示された契約方法の見直し方針を踏まえて、適切な変更時期の検討、会員・発注者への説明、業務処理の変更に係るシミュレーション等円滑な移行に向け取り組むこととします。

## 13 消費税における適格請求書等保存方式への対応

インボイス制度の施行（令和5年10月～）後も、業務の効率化や経過措置期間に応じた料金の設定等を通して、安定的な事業運営に向けて必要な対応を行います。

## 14 フリーランス新法への対応（新規）

令和5年5月12日に、「フリーランス新法」（「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」）が公布され、本年秋にもフリーランス法の施行を見据え、当シルバーの会員が請負・委任の形態で就業する契約について、契約方法の見直しが行われることとなります。

現在の発注者とセンターとの契約、センターと会員との契約を、発注者、会員、センターの三者契約となり、この契約には会員の就業依頼（会員業務仕様書）の同意が必要となり同意いただくことで契約成立することになります。なお、就業前に業務内容や報酬の額などを記載したこの会員業務仕様書を書面又は電磁的媒体により明示することとなります。

会員へこの会員業務仕様書の明示について、来所又は郵送等では時間や事務負担がかかり非効率であることから、センターはこの内容をスマートフォン等で会員自ら確認できるようなデジタル明示を進めており、スマートフォン等お持ちの方はシステム登録を進めていくこととします。

また、シルバー人材センターを利用いただく発注者に対し、契約方法の見直しを周知し、現行契約方法から新たな三者契約への移行を適切に行うこととします。