

令和5年度 事業計画(案)

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4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30.1%、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31.3%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。

また、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、会員の拡大を核に女性会員の拡大、企業退職（予定）者層への働きかけ、退会抑制により当面、1日も早くコロナ前の水準（令和元年度数値）の会員数に回復させることや就業機会の開拓拡大、安全就業の徹底に向けた取組の強化、多様な働き方を進める派遣等の拡大、適正就業の推進等センター一丸となって取り組む必要があります。

また、発生から3年を経過した新型コロナウイルス感染症はここ上伊那地域においても新たな変異株であるオミクロン株による感染第8波で感染拡大を受け、2月には感染警戒レベルがレベル「4」（警戒）からレベル「3」（注意）、更に（小康期）へと引き下げられたものの依然感染者は発生しており、当センターにも少なからず影響が出ている状況となっています。国では感染法上の位置付けを2類相当から5類に見直し、インフルエンザ同様一般医療機関での受診、入院等が可能となるものですが、引続き感染しない、感染させないことに心掛け、高齢者や重症化リスクの高い人は十分注意する必要があります。

本年最終年度となる「第4次中期5カ年計画」について、今後の国の動向や社会情勢を見極めながら検証を行い、新たな5年間の羅針盤とするための「第5次中期5カ年計画」の策定を行うこととなります。

また、本年10月から導入される消費税における適格請求書等保存方式（インボイス制度）については、4月からの最低賃金引き上げに伴う配分金の引き上げの他、事務手数料率を配分金の10%から12%へアップし対応することとしましたが、当センターとしても今後の国等の動向を見つつ適切に取組むことといたします。



第2 シルバー人材センターが行う事業

センターは、先に策定した「中長期計画」の実績等の分析を行い、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

コロナ禍で減少した会員数をコロナ前（令和元年度）の水準に回復させるため、会員拡大に向けて、様々な取組を実施します。

(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 入会説明会・入会プロセスの工夫
- ③ Web を活用した入会案内、入会申込みの検討
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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
- ⑦ 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
- ⑧ 地域特性を活かした独自事業の実施による新たな就業機会の確保の検討
- ⑨ 地域の商工会議所等と連携し、企業等への働きかけによる定年退職（予定）者層の入会促進

(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 ゴールド会員等非就業会員継続制度の導入の検討
- ③ 80歳を超えても活躍できる取組の推進



(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



2 就業機会の拡大

就業機会の拡大に向けて、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の検討
- 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 放課後児童クラブにおける育児支援事業の積極的な推進
- 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)の適正な着用の徹底と確認

(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) 感染防止対策の徹底と健康の確保

会員が安心して就業できるよう新型コロナウイルス感染防止対策の徹底を図ります
また、高齢の会員の就業に関して、フレイル予防を含め会員の健康の確保に努めます。



疫病退散



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 適正な請負事業となるよう契約内容を見直します。
- ② シルバー派遣事業や職業紹介事業に切り替えます。

- 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) 新総合事業

新総合事業については、地域包括支援センターとの連携を図り実績向上を目指し、地域の協議体に参加し、受託に向けた準備を進めます。また、本事業の継続的かつ安定的な運営に資するため、受託団体の担当者間での情報交換などに努めます。

(3) 放課後児童クラブにおける育児支援

政府は、共働きなどの留守家庭の小学生を対象とした放課後児童クラブの設置を進めている中で、今後支援員及び補助員等の担い手のニーズが一層高まることが予想されるため、放課後児童クラブにおける育児支援のニーズがあれば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推進

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。

(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であることから、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会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。



(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 消費税における適格請求書等保存方式への対応

令和5年10月からのインボイス制度の施行に向けて、料金の一部見直しや業務効率化等により安定的な事業運営を確保できるよう、当面、第1期経過措置期間（令和5年10月～令和8年9月）に対応できる体制を整える。このため、綿密なシミュレーションによる新たな料金設定や発注者に対する説明など万全を期すこととします。

13 フリーランス新法（仮称）への備え

政府においては、いわゆるフリーランス（企業に雇用される以外の形で働く者）が安定的に働ける環境を整備するための新たな法整備を検討しています。会員もフリーランスとして位置付けられるため、法制化の動きを注視しつつ必要に応じて適切な対応を図ることとします。

また、これを機に、厚生労働省において検討されている契約方法の見直しについても、適切に対応することとします。

14 (公社)伊那広域シルバー人材センター会員意識向上研修会について

新型コロナウイルスの影響により、令和3年実施予定であった「会員意識向上研修会」は4年度は出来る限り多くの会員の皆さんに参加していただき、盛会に開催出来るよう考えていたところですが、新型コロナウイルス感染症のオミクロン株による第8波の影響により、令和4年度も延期とさせていただきました。

このような状況下ではありますが、5年度は状況を見つつ開催を予定したいと考えております。