

令和6年度事業計画

滑川町の総人口は、令和6年3月1日現在19,758(前年19,713)人で45人の増、60歳以上人口は5,538人(前年5,523人)で15人増となり、総人口に対する割合は28.0%(前年28.0%)と昨年と同水準にありますが、高齢者人口、率とも引き続き増加しています。

コロナウィルス感染対策は、昨年5月に第5類に移行後、通常の生活が戻ってきましたが、感染が解消されたわけではなく、感染に対する不安は依然として残っている状況となっています。また、ロシアとウクライナとの戦争を機に、世界の各地へと広がる紛争は、戦争の惨禍だけでなく、世界の人々の生活を脅かし、エネルギーや食糧を輸入に頼る日本では、経済は混乱し、日本もその影響を色濃く受けています。

こうした状態はあらゆる方面の物価の高騰につながり、昨年10月から実施されたインボイス制度は、シルバー人材センターの経営を悪化させるような要因となっています。さらに、今年10月に施行されるフリーランス新法は、発注者とシルバー、シルバーと受注者である会員との契約が必要となり、事務の煩雑さと事務量の増大が懸念されます。

このように厳しい情勢下、令和5年度の県内の会員状況、契約状況をみると、会員数は令和6年1月末現在46,104人(前年46,905人)801人減となっています。契約金額は令和6年1月末現在請負、派遣合計18,158,578,571円(前年17,852,723,551円)、前年度同月差異で305,855,020円と増加に転じています。

町シルバー人材センターにおいては、ここ数年会員数については増加傾向で推移していましたが、令和4年度末174人、令和5年度末177人、令和6年3月1日現在179人となっています。退会者、入会者数ともに横ばいの状況で、女性会員が少し増えていますが、さらに会員増につなげていきたいと思えます。契約金額は令和6年1月末現在請負、派遣合計71,016,977円、(前年67,483,283円)、前年度同月差異で3,533,694円の増加となっています。配分金の引上げや派遣への切り替えが主な要因となっています。

第2次滑川町シルバー人材センター中期計画では、今後も滑川町の60歳以上の人口は増加することが予想されることから、本中期計画に基づき会員の拡大に取り組むと共に、希望する就業先を確保するため、派遣を含む職域の拡大に取り組んで行き、契約額の増加に繋げることが必要です。

安全第一に健康で働くことを大前提とし、公益法人の一員として会員一人ひとりがシルバーの基本理念『自主・自立・共働・共助』を意識し、知識及び経験を生かして就業し、社会奉仕等の活動を通じ、職種にこだわることなく、地域に貢献できる喜びを感じ、年をとっても社会の当事者であると感じられるシルバー活動を進めてまいります。

1 シルバー人材センターの現状と課題

○ 会員数について

滑川町の令和6年3月1日現在の60歳以上の人口は5,538(前年5,523)人で、その内、シルバー人材センターへの加入者は179人3.23%(前年176人3.18%)です。

会員数179(前年176)人中、男性134(前年131)人、74.9%、女性45(前年45)人、25.1%となりました。女性会員が前年と同じ人数でしたが、男性会員に比較すると会員数は依然として少ない状況にあります。女性会員の希望する就業開拓や講習会、女子会等開催することにより、女性会員加入を勧めていきます。また、会員数を増やすために、様々な手法を考える必要があります。

○ 契約金額について

コロナ禍から回復しつつあった昨年は、県内の多くのシルバー人材センターで影響を受けながらも、前年実績を上回る結果となっています。こうした中、町シルバー人材センターでは、会員数は横ばいながら、偽装請負とされないための派遣切り替えや就業先の減少がありますが、前年度と同額程度の見込みです。ただし、就労の要望に対して、適応できる会員の不足や高齢化、希望する職種とのミスマッチなどにより、要望に応じきれっていない状況も生じています。

○ 就業状況について

当センターの事業は、地域社会の理解・信頼に支えられ、現在のところ十分とは言えないものの、安定的な就業状況が実現できていますが、更に未就業者への就業呼びかけや、地域班組織を活用しての未就業者、低就業者の掘り起こしを行うなどの手法を取入れ、引続き就業率改善に取り組めます。

○ センターの経営について

当センターの経営は、主に国の補助金・滑川町の補助金に事務費を加えた中で運営されています。

国や地方公共団体の財政状況はいずれも厳しい状況となっている中ではございますが、町については引き続き補助金の確保をお願いすると共に、物価の高騰をはじめ様々な要因に対応するため、補助金の増額を要望してまいります。国については今後、会員数の増加（女性会員の増加）や派遣による就業実績に重きを置く配分となることから、取組体制の整備が求められます。

このような中、新たに経営に負担をもたらすこととなるインボイス制度（適格請求書等保存方式）が昨年10月から実施となり、加えて、令和6年秋、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）の施行が予定されていて、適切に対応するためのシルバー事業における新たな契約方法への円滑な移行が重要となります。このためにはデジタル化を推進し、業務の効率化を図ります。

このような情勢の下、センターには今まで以上に独立した公益法人としての、確かな経営努力が求められることとなります。令和2年度に引き続き、令和5年度には事務費率の改定を実施して経営改善に取り組みましたが、さらに、事務費の引上げを考えていかななくてはなりません。

さらに、安全就業、会員の増、適正就業、就業開拓、インボイス制度、フリーランス新法、さまざまな課題の改善を図り、より一層、会員・役員・職員一丸となって取り組みを進めて行きます。

2 基本方針

- (1) 安全・適正就業の徹底・強化を図る。
- (2) 普及啓発活動及び社会貢献活動を推進する。
- (3) 会員に適した就業機会の確保・提供を推進する。
- (4) 会員に必要な知識、技術、技能の向上を図る。
- (5) 就業情報等の収集・提供を推進する。
- (6) 組織の活性化と運営体制・財政基盤の強化を図る。
- (7) 会員の増強と理念の浸透を図る。

3 事業計画

(1) 安全・適正就業の推進

「安全はすべてに優先する。」高齢者が就業等の活動を通じて社会参加をする上で

最も重要な課題です。高齢者が健康で安心して就業等の活動に専念できるよう、安全意識の徹底と事故防止に努めます。

具体的な取り組みは次のとおりです。

- ① 会員の安全就業、交通安全に配慮した研修や講習を行うとともに、年齢による就業の適正な基準を検討し、免許証の確認、保険の加入状況を確認し、事故の未然防止や、もしもの事故時の対応に備えます。
- ② 安全就業朝礼の実施・安全就業基準の配布、安全標語の募集、安全標語の唱和、安全の日の設定、安全ニュースの発行等により、事故防止の意識啓発を図ります。
- ③ 就業現場の巡回指導をより強化し、とくに重篤事故の防止に配慮しながら会員の安全就業の徹底に努めるとともに、安全物品の整備に努めます。
- ④ 作業事故の撲滅を図るため、重大な災害や事故に至らないものの、直結してもおこしくない一步手前の事象の発見のため、就業前後確認書提出時にヒヤリ・ハットや作業上の改善要望の提出、作業における安全就業チェックリストの提出も引き続き実施していきます。
- ⑤ 今後も草刈の就業につく人は、刈払機作業従事者安全衛生教育講習者をもって対応し、新たな草刈希望者については、安全衛生教育講習会受講後就業していただきます。同様に剪定作業についても、樹木剪定講習会を開催し、ヘルメットの完全着用を徹底するとともに、三脚の安全な使用方法を取得していただきます。
- ⑥ 就業している会員には、特定健康診査の受診等を徹底するとともに、全会員対象に健康への適正な自己管理を行うよう指導に努めます。また、高齢化によりフレイル状態になるのを防ぐための体力測定を行い、フレイル予防に取り組みます。
- ⑦ 高齢者にふさわしくないような作業は受注しないようにします。
- ⑧ 契約書や仕様書など契約内容の点検を行い適正就業に取り組みます。
- ⑨ 長期就業からローテーション就業に切り替え、多くの会員に就業機会の確保を図ります。
- ⑩ 就業機会を均等にスピーディーに周知するため、パソコンやスマートフォンを利用した情報提供サービス smile to smile 及び携帯ショートメッセージ送信サービスを推進します。

また、フリーランス新法で義務化される就業条件の明示等の対応に環境整備の促進のために、デジタル機能の強化と事務処理の効率化を図ります。

- ⑪ 就業会員のトラブル対応について、基本理念の徹底を行います。
- ⑫ 高齢者の多様なニーズに応えるため、一般労働者派遣事業（シルバー派遣事業）を行うとともに公益財団法人いきいき埼玉の実施事務所として有料職業紹介事業も取り組んでいきます。
- ⑬ 草刈り、剪定作業等の就業については不注意による本人の事故、就業者同士の事故によるけがや、他人への損害を与えることが予想されます。これらの発生を日常の就業への取り組み意識の向上により、未然に防ぐ意味から「安全就業に関する安全・適正就業義務違反取扱基準」の効果的な活用について取り組んでいきます。

(2) 普及啓発事業

- ① 各小学校への社会奉仕活動等の取り組みを通して地域の住民、事業所等の信頼を確保し、シルバー事業への協力、職域、会員の拡大を図ります。
- ② ホームページの充実、シルバー広報紙（年2回）の発行、チラシの全戸配布を行い、センターの存在をPRして行きます。
- ③ 「滑川祭り」に参加し、のぼり旗を掲揚、入会相談窓口の設置とともにチラシ、

啓発用品を配布し、入会相談をされた方に粗品を進呈するなどして、普及啓発に努めます。

(3) 就業開拓提供事業

- ① 高齢者にふさわしい仕事の開拓、提供を目的として、総務委員会委員と就業開拓員を中心に企業、公共団体等を訪問し就業開拓を積極的に進めます。
- ② 既に就業している企業などについては、フリーランス新法により、就業に係る整備の説明に赴き、会員の就業確保を図るほか、派遣についても検討をいただくとともに、新たな就業分野の拡大を図っていきます。
- ③ 会員、役職員が口コミ等により就業機会確保の推進を図ります。
- ④ 草刈り、剪定作業等の申し込みの集中を防ぎ、作業の遅れや、キャンセル等を減らすために、年間予約制度を更に充実させます。
- ⑤ 滑川町と協力して、空家等の管理業務拡大に取り組みます。また、墓苑や寺院との連携を図り、墓地清掃の拡大を推進していきます。
- ⑥ 生活援助サービス分野の就業開拓に取り組みます。

(4) 研修・講習事業

利用者に満足いただけるサービスの提供を図るため、会員がセンターの事業理念等を理解・賛同して、希望する業務分野の技能を意欲的に修得し、就業機会につなげていくことを目的に研修及び講習会を行っていきます。

具体的な研修・講習事業の概要は次のとおりです。

- ① センター独自の研修事業
 - ア 安全講習会（ハンマーモア、刈払い機、交通安全講習会）
 - イ 会員研修（互助会の活動を通じ、会員間の交流を図ります。）
 - ウ 理事・監事等の研修
 - エ 樹木剪定講習
 - オ 講演会等の実施

(5) 調査研究事業

会員の就業意識の向上、発注者に対するサービス内容の改善・拡充のため、適時、お客様及び、会員満足度調査を実施いたします。

(6) 組織の活性化と運営体制・財政基盤の強化

- ① 組織を充実・活性化するため、委員会活動や女子会活動を推進します。
- ② 事業を円滑に進めるため、職群班組織化の取り組みを進めます。
- ③ 第2次中期計画の検証を行います。フォローアップに取り組みます。
- ④ 第3次中期計画の策定後、計画を推進します。
- ⑤ 適時に自主財源である事務費率の検討、滑川町の協力を得ながら収支相償の財政運営を目指します。
- ⑥ インボイス制度への対応を図り、フリーランス新法における就業条件を整備し、新たな契約方法への円滑な移行を推進します。

(7) 会員の増強と理念の浸透を図る

- ① ホームページやセンター発行の広報紙、チラシの全戸配布、毎月定期的に入会説明会を開催すると共に日常、会員のロコミによる増強に努めます。
- ② 男性会員に対して女性会員数が少ないため、女性会員の意見を参考に就業先の開拓を行うとともに、女性の希望する講習会を開催するなど、女性会員の増加の取組みを行います。
- ③ 会員増員の取組みを進めるため、既会員の紹介により新会員の入会が成立したときは紹介会員に粗品を進呈するなど、会員増員への意識を高める取組みを引続き行います。
- ④ 会員増員のため、町民の集まる施設、会合等に出向き就業開拓、増員のための取組みを行うとともに、一般町民を含めた講習会を計画します。
- ⑤ 高齢で就業が困難になった会員について、地域班の活動や互助会活動等、何らかの形で会員として残るように働きかけます。
- ⑥ お客様及び会員満足度調査の結果を就業に反映させ、会員、お客様がともに満足できる環境を目指します。
- ⑦ 公益財団法人いきいき埼玉の進める会員拡大キャンペーンに取り組みます。