

令和6年度 事業計画

I 取り巻く情勢とセンターの状況

国は「人生100年時代」に向けて、高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指している。

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部を改正し、令和3年4月1日から施行された。

日進市では、令和3年3月に「第6次日進市総合計画」を策定し、「まちづくり戦略」の一つとして、「だれもが健康で長生きできるまち・地域共生社会を創る」を掲げている。また、令和3年3月に「第8期にしん高齢者ゆめプラン（日進市高齢者福祉計画・介護保険事業計画）」を策定し、その中で高齢者の就労・社会参加機会の拡充を掲げ、高齢者の社会参加支援を実施している。

（公社）全国シルバー人材センター事業協会においては、令和6年度までを計画期間とする「第2次会員100万人達成計画」に対して、未曾有のコロナの感染事態となり、コロナ前水準に戻すことを最優先課題とした暫定的な目標設定をした。

（公社）愛知県シルバー人材センター連合会においては、「第2次シルバー人材センター事業推進中期計画2021-2024」により、シルバー事業の更なる充実を図り、会員拡大、就業機会の開拓・拡大が達成できるよう事業を推進するとしている。

（公社）日進市シルバー人材センターは、令和2年度から令和6年度までの5か年を期間とする第2次中期計画（以下、「中期計画」という。）の最終年を迎える。「会員の増強」「就業拡大」「組織運営」「ボランティア活動」「普及啓発」「安全適正就業」「独自事業」「互助会」の8つの項目に18の取組み事項を掲げ、令和6年度の会員数675名を目標としたが、R5年度に国シ連合会に倣いコロナ前水準に戻すことを最優先課題とした暫定的な519人を会員数の目標とした。

R5年からR6年にかけて国の制度等の変更が行われている。

R6年度の愛知県最低賃金が、1,027円と上昇し、労務単価が引き上げられた。R5年10月にインボイス制度（適格請求書等保存方式）が実施になり、消費税計算において会員配分金に対して仕入れ控除80%で、消費税負担が始まった。それを機会に諸物価高騰を合わせてR5年度からシルバー人材センターの事務費を10%に上げた。

R6年10月には、フリーランス新法が施行となり、契約の事前明示が義務化される。インボイス制度消費税負担軽減対策としてフリーランス新法の施行を機会に、全国シ連が「新しい契約方法」として、現在の3者契約から新2者契約方式に切り替えて、センターの消費税負担の軽減を行うよう提案している。

実績状況

会員状況は、

| 年度 | 会員数 | 平均年齢 |
|--------|--------------------|-------|
| 平成13年度 | 452人 (男288人、女162人) | 70.4歳 |
| 平成23年度 | 566人 (男395人、女171人) | 72.5歳 |
| 令和元年度 | 519人 (男393人、女126人) | 75.6歳 |
| 令和2年度 | 495人 (男369人、女126人) | 76.1歳 |
| 令和3年度 | 492人 (男358人、女134人) | 76.5歳 |
| 令和4年度 | 499人 (男359人、女140人) | 77.0歳 |
| 令和5年度 | 524人 (男371人、女153人) | 77.0歳 |

会員の年齢構成の変化

| 年度 | 60歳代 | 70歳代 | 80歳代 |
|--------|--------|--------|--------|
| 平成13年度 | 50.00% | 43.36% | 6.19% |
| 平成23年度 | 34.28% | 57.07% | 8.66% |
| 令和5年度 | 14.25% | 51.45% | 34.30% |

請負・委任等事業契約額実績は、

| | |
|-------|--------------|
| 令和元年度 | 163,238,038円 |
| 令和2年度 | 148,565,914円 |
| 令和3年度 | 150,414,446円 |
| 令和4年度 | 150,833,205円 |
| 令和5年度 | 150,867,510円 |

派遣事業契約額実績は

| | |
|-------|-------------|
| 令和元年度 | 29,192,579円 |
| 令和2年度 | 29,896,013円 |
| 令和3年度 | 31,913,670円 |
| 令和4年度 | 31,667,813円 |
| 令和5年度 | 34,616,368円 |

独自事業売上額実績は

| | |
|-------|------------|
| 令和元年度 | 4,722,102円 |
| 令和2年度 | 3,519,597円 |
| 令和3年度 | 3,050,371円 |
| 令和4年度 | 3,608,175円 |
| 令和5年度 | 4,019,868円 |

請負・委任等事業契約先実績

| | 公共事業 | 一般事業 | 個人・家庭 |
|--------|----------|----------|----------|
| 平成26年度 | 69,591千円 | 38,248千円 | 26,359千円 |
| 令和元年 | 86,094千円 | 53,342千円 | 19,078千円 |
| 令和2年度 | 81,829千円 | 44,866千円 | 18,349千円 |
| 令和3年度 | 85,586千円 | 44,568千円 | 17,208千円 |
| 令和4年度 | 89,099千円 | 42,125千円 | 16,000千円 |
| 令和5年度 | 89,406千円 | 39,567千円 | 17,873千円 |

一人当たりの就業機会（請負・派遣）（就業延人員/就業人員）、

| | | | | | |
|-------|-----------|---|-------|---|---------|
| 令和元年度 | 42,597 人日 | / | 556 人 | = | 76.61 日 |
| 令和2年度 | 36,981 人日 | / | 480 人 | = | 77.04 日 |
| 令和3年度 | 38,422 人日 | / | 482 人 | = | 79.71 日 |
| 令和4年度 | 39,374 人日 | / | 487 人 | = | 80.85 日 |
| 令和5年度 | 38,925 人日 | / | 495 人 | = | 78.64 日 |

| 中期計画 | 最終6年度目標値 | 現在値 |
|-------|-----------|-----------|
| 会員数 | 675 人 | 524 人 |
| 男 | 512 人 | 371 人 |
| 女 | 163 人 | 153 人 |
| 粗入会率 | 2.84% | 2.20% |
| 受注件数 | 1,264 件 | 978 件 |
| 就業延人員 | 47,221 人日 | 38,935 人日 |
| 就業率 | 95.0% | 80.0% |

会員の状況は、先の高年齢者雇用安定法の改正による企業等の定年延長により、シルバー人材センターの新規入会者の減少と高齢化が進み、会員の年齢構成の益々高齢化が進行しつつも、コロナ禍からの回復の動きと、併せてセンターが実施したゴールド会員の創設や女性会員拡大策により会員の増加につながり、暫定的な目標値を達成した。

就業の状況は、新型コロナウイルス感染症の拡大は、多大な影響を受け請負・委託事業契約実績は、コロナ前の水準令和元年実績には至っていない。契約実績は、公共事業は堅調に伸び、一般企業はここ数年の請負先の停止や削減により減少しているものの長期的には平行となっている。一方個人・一般は、コロナ以前より長期的に漸減し続けている。

暫定的な第2次中期計画に基づく数値目標

第2次計画の目標数値は、現在では大きく乖離し最終年を迎える。暫定的な目標値として、近10年（H26～R5）のそれぞれの最大値を目標と定める。

| | | |
|-------|--|---------------|
| 会員数 | (H29年) | 545 人 |
| 粗入会率 | 545 人での推定 | 2.30% |
| 受注件数 | 年ごとに統一した定義の数で無いため契約額を代替にする。 | |
| 契約額 | (H31) | 192,430,617 円 |
| 就業延人数 | (H30) | 44,484 人日 |
| 就業率 | 就業をしないゴールド会員 37 人を新設したため参考としない。 ゴールド会員を除いた補正した率 | 86% |

令和6年度においては、このような状況の中で、公益社団法人としての社会的使命を果たすべく、高齢者の社会参加、能力活用、就業機会の拡大を進めるため、日進市など関係機関との連携強化を図り、本事業計画を推進する。

II 第2次中期計画を踏まえた事業の基本方針

1 会員の増強

- ①入会の促進
- ②退会者を減らす
 - 健康の維持、就業相談の強化
- ③女性会員の強化
 - 就業先拡大、通勤手段の確保の検討

2 就業拡大

- ①就業の質の向上
 - 技能技術、倫理、マナーの向上、労務環境の改善
- ②発注者対策
 - 「新しい契約」と消費税負担に関する説明
- ③就業開拓
 - 個人・家庭分野の強化(草取り・草刈り・剪定・網戸襖貼り)

3 組織運営

- ①会員主導による自主運営を目指して
- ②地域活動の活性化
- ③職群班の強化
 - 新たなマネージャー制度の検討
- ④理事会・各委員会の強化と活性化
 - 第3次中期計画策定、40周年記念計画などの検討実行委員
- ⑤事務処理の効率化
- ⑥職員の適正配置
 - 将来まで継続可能な体制のため新規嘱託職員を採用する。
- ⑦危機管理体制の構築

4 ボランティア活動

- ①積極的实施、参加意識の向上
- ②市民への周知、シルバーのイメージアップ
- ③地域ニーズにあった新たなボランティアの検討

5 普及啓発

- ①広報活動の強化
 - WEB、SNSの利用
- ②社会参加と魅力づくり
 - SDGsへの参加

6 安全適正就業

- ①安全就業基準の浸透を図る
- ②安全就業の強化を図る
- ③就業基準
 - 新たな就業方法により就業の拡大が可能となる就業基準の作成

7 独自事業

- ①女性、高齢会員が参加しやすい独自事業の検討
○道の駅を目指した事業開拓
- ②実施中の独自事業の充実を図る
- ③会員の特性等を調査し、新たな自主事業の実施
○会員主体の事業の実現

8 互助会

- ①互助会役員による運営強化、推進
- ②互助会主催事業の企画・運営
- ③自主的な会員の親睦・交流活動の強化

9 新たな課題への対応

- ①インボイス制度による消費税負担への準備
- ②フリーランス新法への対応
- ③新しい契約方法への準備

III 事業計画

1 会員の増強

(1) 入会の促進

- ①普及啓発月間に行われるまつりイベントとタイアップを拡大継続する。
- ②技能講習会や教養講習会を兼ねた入会説明会を開催し、多くの参加者を募る。
特に剪定・草取り講座を強化する。
- ③WEBによる入会手続きを可能にする。
- ④会員の就業のイメージアップを図り、入会希望者を広げる広報活動につなげる。
- ⑤入会勧誘キャンペーンやパートナー入会キャンペーンを継続する。

(2) 退会者を減らすために

- ①専任の職員を配置し、高齢者向けの業務の開拓を行う。
- ②就業委員会を中心に、未就業会員の希望調査、健康相談等会員でいるメリット事業の検討、推進を図る。
- ③既退会者にゴールド会員の勧誘を行う。
- ④教養講座の開催等を行うなど、会員の交流の場を多くつくる。
- ⑤会員の健康の維持に努める。
- ⑥就業を希望する未就業者への就業相談や就業募集情報のWEB提供、マッチング方法の多様化により、未就業者の解消を進める。
- ⑦ボランティア活動参加者に、ポイント制を採用し、特典を付与する。

(3) 女性会員の強化

- ①女性会員の就業希望調査や就業先を開拓する。
- ②女性対象の講習会を実施し、交流の場を広げる。
- ③女性委員会の創設準備をする。
- ④シルバー農産物を活用した加工品の研究を中心とした活動を行う。
- ⑤就業先への移動手段を確保し就業を拡大する。

2 就業拡大

(1) 就業の質の向上

- ①技能の習得、向上をはかる講習会を開催する。
- ②就業態度などホスピタリティ※を向上させる研修を行う。
- ③共同意識を向上させる研修や取組みを行う。
- ④新しいママネージャー制度の研究
- ⑤剪定や家事援助など専門性の高い技量や知識の向上が図れる、高度な養成講座を行う。
- ⑥労務環境の向上を図る（空調服などの暑熱対策・通勤手段の確保）

(2) 発注者対策

- ①発注者への訪問を行い情報交換の場を設ける。
- ②一般企業に対して「新しい契約」の周知と理解を求める。
- ③一般家庭も含めた発注者に対して、シルバー就業であることの理解と就業前の事前説明の徹底を図る。

(3) 就業開拓

- ①会員の就業希望を調査、就業先を開拓する。
- ②日進市商工会やJ Aと連携を強化し、専任の職員を配置し、地域ニーズを調査し、就業先を開拓する。
- ③一般家庭向けの剪定、草取り、草刈り、襖貼り、大工就業の拡大を図るため、受付方法、就業条件、施工方法、班編成等の見直しを行う。
- ④高齢者支援の家事支援、児童支援などの分野への就業拡大を図るため、通勤方法の確保、勤労意欲につながる研修、体験会などを行う。

3 組織運営

(1) 会員主導による自主運営を目指して

- ①各地域班委員会活動の活性化を図る。

(2) 地域活動の活性化

- ①継続して地域公園清掃、子どもの安全見守り隊を実施する。

(3) 事務処理の効率化

- ①会員への緊急連絡などSMS※の導入により効率化する。
- ②会員ポータルサイト※を活用し、就業募集案内など行い効率化を図る。
- ③会員ポータルサイトの利用者の拡大を図るため、デジタル相談窓口を設ける。

(4) 職員の適正配置

- ①高年齢者雇用安定法の改正に伴い経験豊かな職員を確保する。
- ②業務の継続可能な組織体制を維持する体制の基礎を作るため、新規嘱託職員を採用する。
- ③パートタイム・有期雇用労働法を遵守し、適正な雇用環境の維持し、職員の育成に努める。

- ④経験豊かな就業開拓を行う専任の職員を配置する。
- ⑤会員のデジタルリテラシー向上のため、相談窓口の職員を配置する。

(5) 危機管理体制の構築

- ①SMSやホームページを活用した自然災害時における連絡体制を整備する。
- ②事業継続計画に基づく危機管理を行う。

(6) インボイス導入対策

- ①令和9年～11年の50%控除期間までに「新しい契約」に可能な限り切り替えを目指し発注者の理解を高める。

(7) フリーランス法対応

- ①令和6年10月施行予定のフリーランス法に基づく会員への就業条件の事前明示をデジタル化にて対応する。

(8) 職員研修

- ①中堅職員が、重要課題について、創造性、主体性をもって事業運営に参画し、組織の活性化を図ることができるよう、資質及びスキルの向上を図る研修を行う。
- ②新規嘱託職員のOJT体制を構築する。
- ③OJTのためのOJT指導者研修を行う。

4 ボランティア活動

- ①シルバー人材センターの普及啓発の一環として、市内の美化を目的とした「奉仕活動」等のボランティア活動等を実施する。また、子どもの安全を見守る「子ども安全見守り隊」等のボランティア活動の推進をする。
- ②有料ボランティアとして高齢者向けのワンコインサービスを推進するための周知を行う。

5 普及啓発

(1) 広報活動の強化

- ①マスコミへの取材依頼等広告媒体を積極的に利用する。
- ②WEBを充実し利用を図る。
- ③会員の就業のイメージアップを図り、入会希望者を広げる広報活動につなげる。

6 安全適正就業

(1) 安全就業基準の浸透と安全就業の強化を図る。

シルバー就業であることを意識し、効率や品質等を追求する前に、安全、健康第一をモットーとする。

- ①安全適正就業委員による就業先へのパトロールを実施し、就業会員への安全就業基準の徹底を図るとともに、安全適正就業委員を中心に組織的な安全対策を図る。
- ③安全標語の募集や安全ニュース等を配布し、安全意識の高揚を図る。
- ④職群別の安全研修会を実施する、また職群班での安全啓発を行い、安全就業基準の浸透を図る。
- ⑤ヘルメット等安全保護具の着用と機械器具の日常点検の徹底を図る。
- ⑥安全対策のための有効な器具の貸し出し等を行い会員の安全を確保する。

- ⑦道交法の改正に伴い運転者に対して乗車前後の酒気帯び検査を行う。
- ⑧草刈、剪定作業等の事前現場チェックを徹底する。

(2) 就業基準

- ①会員の高齢化の状況に応じた就業基準の適正運用に努める。
- ②多くの会員が就業機会を得られるようにする。

(3) 健康支援

- ①健康管理のため健康診断の受診等への積極的な参加を推奨する。
- ②会員の健康維持のための体力測定等を毎年行い会員の体力の把握に努める。
- ③会員の健康につながる講座等を開催し、会員の健康維持に努める。
- ④毎年実施する健康アンケート指標値の現状維持に努める。

7 独自事業

- ①女性や高高齢者が参加しやすい独自事業の調査研究をする。
- ②子ども用品リサイクルあいさ」「子どものおさらい教室」「シルバーカルチャー講座」「シルバーサロン」「シルバー農園」などの独自事業のWEBを活用した積極的な広報活動等を行い、充実を図る。
- ③地産地消を掲げた独自事業の開拓を図る。
- ④「あいさ」独自のホームページやSNSを活用し利用者の拡大を図る。

8 互助会

- ①長く健康で、多くの会員が参加できるよう互助会活動を支援する。

9 生きがい活動センター事業（指定管理）

- ①市内在住の高齢の就業希望者を対象とした就業等相談日を設け、就業の支援を図る。
- ②技能講習会や教養講習会を開催し、多くの参加者を募り、高齢者の就業支援や健康支援を図る。
- ③シルバー人材センターの理念を理解いただき、多くの方に社会参加や健康維持や居場所として利用を図る。
- ④センターが生きがい活動センター事業の指定管理者として高齢者の就業支援や健康支援に貢献していることを、地元の住民の方々や市に知っていただくとともに、センターへの信頼度の向上につなげる。

10 印鑑省略

印鑑を省略することにより事後に重大なリスクやトラブルを生ずる可能性が想定される案件については、執務環境の変化や社会情勢に印鑑省略が浸透するまで印鑑を押印する。事後に重大なリスクやトラブルが生じる可能性がある案件とは、主に金銭に関する書類であり、請求、領収、承諾、契約に関するものをいう。
公文書については、重要なものを除き省略することができる。

11 SDGs※に係る取組を対外的に明確にして取り組む

センターがSDGsに係る取組を対外的に明確にして取り組み、地元の住民の方々や市に社会への貢献を知っていただくとともに、センターへの信頼度の向上、さらには、会員拡大、就業機会の拡大、そして、自らも持続可能な組織へと発展につなげる。

12 定時総会等会議予定

- | | |
|---------------|-------------|
| (1) 定時総会 | 令和6年6月7日(金) |
| (2) 理事会 | 年12回 |
| (3) 就業委員会 | 年5回、相談会4回 |
| (4) 普及啓発委員会 | 年5回 |
| (5) 広報委員会 | 年5回 |
| (6) 安全適正就業委員会 | 年5回 |
| (7) 班長会議 | 年7回 |
| (8) 地区班会議 | 各地区年1回 |
| (9) 入会説明会 | 年11回以上 |

※SMS 携帯電話のショートメッセージ機能

※SNS ソーシャルネットワークサービス XやLineやユーチューブなど

※ICT 情報通信技術

※ホスピタリティ おもてなし

※ポータルサイト 情報共有ができるWEBサイト

※SDGs SDGs(Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標)は、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標

※OJT 職場内研修

※フリーランス法 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律