

令和5年度事業計画について

公益社団法人 大館市シルバー人材センター 令和5年度事業計画

1. はじめに

少子高齢化が言われて久しいが、65歳以上の高齢者人口は3627万人。総人口に占める割合（高齢化率）は29.1%となり、それぞれ過去最高を更新している。国立社会保障・人口問題研究所の推計では2040年には総人口の35.3%が高齢者になると見込まれている。政府は少子化による人口減、労働力不足対策として高齢者の就労を後押ししており、労働力調査によると、昨年の高齢者の就業者数は過去最多の909万人。18年連続の増加であり、就業率は男性が34.1%、女性は18.2%だった。

就業者のうち、企業などで雇われて働く雇用者の雇用形態の75.9%はパートやアルバイトなど非正規雇用だったが、その理由は「自分の都合の良い時間に働きたいから」が3割強で最多だったという。これは、私たちシルバー人材センターの働き方と合致するものであり、生産年齢人口の減少により深刻になる人手不足への対応としてシルバー人材センターへの期待も一層大きくなると思われるため、これに対応した会員の増強は喫緊の課題である。

しかし、近年、会員登録者数が思うように伸びず、減少傾向さえある。加えて、令和5年10月に施行される消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）では、請負事業者である個人事業主としての会員も消費税納税義務を負うことになる。詳細な情報はまだ入っていないが、今後、避けて通れない課題となりそうである。

センターとしては会員の増強とともに、更なる就業機会の確保・拡大に努め、健全で安定的な運営基盤の確立と会員の経済的自立と生きがいの充実を図るという目標達成に向けて、会員・役職員一丸となって事業展開に臨む決意である。

2. 運営の基本

- (1) 会員確保と組織の増強
- (2) 就業機会の確保・拡大
- (3) 普及啓発活動の推進とボランティア活動の実施
- (4) 安全就業の徹底と適正就業の推進
- (5) 知識技能の習得・向上
- (6) 組織体制の充実と財政基盤の強化

3. 事業実施計画

- (1) 会員確保と組織の増強

シルバー人材センター事業は会員の就業により成立する活動である。就業先の働き手の確保、市民からの要望への対応、地域生活への寄与等を通じて、結果として人材センターの安定的運営がなされるのである。しかし、国の施策と相まって企業の定年年齢の

延長等様々な影響により、近年、新規入会者が頭打ちとなっている。特に、60歳代の入会者はきわめて少ない。退職年令や年金受給年令を考えると、生活給には短期・臨時の就労ではほど遠いという面もある。労働力減少の社会的傾向に対して、高齢者の就業は避けて通れない要請となり得るとの考えから、シルバー人材センターの会員勧誘のために、あらゆる手立てを講じて会員拡大・増強を図りたい。

- ・理事のプロジェクトチームによる取り組み強化
- ・会員による「一人が一人入会促進運動」の協力要請
- ・月2回の入会説明会、ハローワーク大館における「シルバー相談室」の実施日等、新聞広告による周知
- ・ポスター作成、掲示による入会宣伝活動
- ・理事によるイベント等でのチラシ配布によるPR活動
- ・女性会員確保・拡大に向けた取り組み
- ・退会者抑制のための各種「会員サークル」の奨励

(2) 就業機会確保・拡大と仕事の提供

新型コロナウイルス禍から徐々に経済活動が再開する中で雇用が追い付かず、人手不足に陥っている企業が増加している状況である。約5割の企業が希望の人数を確保できないでいるが、これは新入社員、正規職員の場合であり、ハローワークへの募集登録がほとんどである。高齢者の就業については、政府の高齢者活用の施策も定年延長、再雇用に留まっており、新たな高齢者の就業には繋がっていないのが現実である。シルバー人材センターでは、人手不足の事業所の側面支援とともに、既存の仕事の継続と新たな就業機会の開拓に努め、会員の就業機会の確保に取り組むことを目標にしたい。

①請負委任の受託事業の推進・拡大

新規発注者とともに既発注者の再開拓にも努め、受託事業の拡大に取り組む。

- ・ホームページや新聞広告を活用し、時期的に対応可能な職種のPR
- ・会員による「1件1万円の仕事開拓運動」への協力要請

②会員への仕事の提供

未就業会員対策として事務局業務職員との情報交換と連携を促し、就業機会の公平確保に努める。会員が訪問し、相談しやすい事務局の応対環境を整え、就業機会の少ない、あるいは就業を希望する会員の相談に応じる。

- ・就業機会の公平性確保と「臨時・短期」の原則のもとにローテーション就業の推進

③地域就業機会創出・拡大事業の継続

軽微な作業の手不足に困窮している高齢世帯を対象にした「ワンコインサービス」や施設入所者、あるいは遠方で暮らす家族に代っての墓の管理、耕作されずに放置状態の農地や空き地の管理についてもシルバー会員が代行できることなどの周知を図る。さらに、手の空かない家族に代り、高齢者の通院同行や見守りにもシルバー会員が対応できることをPRし、会員の就業機会拡大を図る。

(3) 普及啓発活動の推進とボランティア活動の実施

①普及啓発活動

入会促進や就業開拓にも通じるが、シルバー人材センターの事業目的や活動状況を発信し、市民各層への理解浸透を図るために以下の取り組みを行う。

- ・ 宣伝用リーフレットの作成と役職員によるポスティング活動
- ・ 地域行事を活用した役職員による街頭宣伝活動
- ・ 新聞広告による周知宣伝活動
- ・ バス広告や市役所内表示灯案内板広告
- ・ 郵便局内広告表示板での宣伝広告
- ・ マスメディアに対する シルバー人材センターの行事等のニュース素材提供
- ・ 「会報おおだて」の発行
- ・ ホームページの充実による情報発信

②ボランティア活動の実施

シルバー人材センター事業のアピールと市内各地区公共施設の環境保全のため全会員に参加を呼びかけて一斉奉仕作業を実施する。

(4) 安全就業の徹底と適正就業の推進

①安全就業の推進

シルバー人材センター事業に対する地域社会の信用・信頼確保と家族の安心のために特に「安全帽の着用徹底」「高所作業の安全帯着用の徹底」「梯子・脚立の正しい使用と開き止めの徹底」「交通ルールの遵守」「転倒防止の取り組み」の五つを重点に据え事故撲滅を目指す。

②適正就業の推進

秋田県シルバー人材センター連合会から、偽装請負等の疑念をもたれることのない業務運営となるよう再三指導を受けているところであるが、適正就業や法令遵守は公益法人として当然のことと認識し、今一度あらゆる契約を見直し、正しい請負、正しい派遣になるよう発注者と調整を図る。

- ・ 契約内容に疑念を抱かせる表現がないか再度の点検
- ・ 請負に馴染まない就業実態が見られる仕事の派遣契約への転換
- ・ 工夫の余地のない契約は受けない。

(5) 知識技能の習得・向上

労働力不足を背景にシルバー人材センターに対する期待が増している。

地域に貢献するシルバー人材センターの存在意義を高めること並びに高齢者の労働意欲を喚起するために行われる就業促進に役立つ秋田県シルバー人材センター連合会が主催する各種講習・技能講座への参加を積極的に呼びかける。

(6) 組織体制の充実と財政基盤の強化

会員の参画意識の醸成とガバナンスの徹底により組織体制の充実を図る。また、入会促進や仕事確保、事務の効率化を進めることで財政基盤の強化に努める。

- ・正副班長会議や地域班会議及び職群班会議等を通じた「自主・自立・共働・共助」の理念の浸透と参画意識の醸成
- ・役職員の資質向上のため、秋田県シルバー人材センター連合会が主催する各種研修会議等への積極的な参加
- ・職群班における目標の共有及び技能やマナーの向上を図る
- ・大館市に対する補助金確保の要請

(7) 関係行政機関・他団体との連携

シルバー人材センターの基盤強化を基本に据えた「大館市高齢者活躍支援に関する協定」結成以後、現在までに高年齢者や障害者の就業促進、女性の社会進出やAターンの支援、雇用対策に関する情報交換、新総合支援事業に係る支え合い推進会議など、当センターは4つの協議体の構成委員となっている。

これらの協議体は行政機関をはじめ商工団体、農業団体、地元の大学、社会福祉協議会、町内会長会、連合婦人会、老人クラブ、地域包括支援センター他で構成されており、定期的な会合と情報交換により地域社会の課題解決に向けて取り組んでいる。

同時にこれらの協議体に参画し連携することでシルバー人材センターの印象向上も図ることができるのである

4. 事業の数値目標（第2次中期計画による）

- | | |
|----------------|-------------|
| (1) 会員数 | 659人 |
| (2) 請負・委任の受託事業 | |
| ①受託契約高 | 245,500(千円) |
| ②就業延べ人数 | 45,000(人) |
| ③就業率 | 78% |
| (3) シルバー派遣事業 | |
| ①受注契約高 | 65,500(千円) |
| ②就業延べ人数 | 10,000(人) |