

報告第2号 令和6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6年度事業計画

1. はじめに

国連の人口統計によれば、2022年11月に80億人に達した世界の総人口は、2050年には97億人に増加すると推計され、人口増加率に伴って高齢化率も高くなり、世界全体が「高齢化社会」に向かいつつあるといわれる。令和6年1月1日現在 大館市人口、66,807人、うち60歳以上人口、31,649人（47.4%）、今や市の人口の半分に迫ろうとしている。

このような高齢化進展の状況の中で、内閣府は政策として、高齢社会対策を労働力不足の対応と捉え、シルバー人材センターによるサービス業等の人手不足分野や現役世代を支える分野での就業機会の開拓・マッチング等を推進するとしている。

シルバー人材センターは、自主・自立・共働・共助を理念とし、高齢者の多様なニーズに対応し、就労を通じた高齢者の生きがいづくりや地域社会への貢献を目的に臨時的・短期的または軽易な就業を紹介している。コロナ禍で低迷していた社会経済体制が政府の感染防止法上の5類移行に伴い復興の兆しが見え始めているが、民間事業者との競合や受注状況の変化、気象条件、会員の高齢化等により就業機会の拡大が伸展していない。

加えて、1986年、「高齢者の雇用の安定等に関する法律」が制定されて全国でセンターの設置が進み、会員数は2009年に約79万人に増加したが、その後減少に転じ2022年には約68万人になった。当センターでは、2005年、田代、比内合併時、759人の会員数であったが、2023年度末には497人まで減少している。母体人口の大館市人口の減少に加え、企業の定年延長や再雇用制度といった働き方の変容もあり、新規入会者の登録は伸び悩んでいる。さらに高齢による退会者が増加し、会員減少に拍車をかけている様相である。未就業会員の存在は会員減少とともにマッチングの困難さもあるため、コロナ禍からの社会状況の回復期である昨今、就業会員増強の手立てとして、令和5年度にプロジェクトチームを発足し対策を講じているところである。また、単なる職業紹介機関ではないセンターとしては、会員相互の連携と組織維持のためには、地域班や職群班による会員どうしの結びつきを強化する必要がある。同じ地域班員でありながら顔も名前も知らないという状態から脱却し、会員は少なくとも総会、地域班会議、一斉奉仕作業への参加が望まれるが、近年、参加・出席率が低迷している。この現状を打破するために地域班の活性化を図ることも必要であると考え、その方策を検討したい。

昨年10月から「消費税のインボイス（適格請求書）制度」が始まったが、さらに、令和6年の秋には「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）」が施行される。これらにより新たな課題への対応が求められるが、大館市シルバー人材センターは、健全で安定的な運営基盤の確立と、会員の生きがい充実、社会貢献、健康維持、経済的自立という目標に向けて、今後とも、会員・役職員一丸となって強力で事業展開を進める所存である。

2. 運営の基本

- (1) 会員確保とシルバー人材センターが目的とする理念の浸透
- (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推進
- (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
- (7) ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底

3. 事業実施計画

(1) 会員確保と組織の強化

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、高年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、以下の取組を行う

- ・会員増強プロジェクトチームによる取り組み強化を継続し効果的な対策を検討する
- ・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
- ・役職員によるイベント等でのチラシ配布によるPR活動
- ・女性会員の確保・拡大に向けた取り組み及び女性委員会設置の検討
- ・サークル等活動の奨励と支援

(2) 就業機会確保・拡大と仕事の提供

昨年5月に新型コロナウイルスの感染防止法上の位置づけが5類に移行されたことに伴い本格的な社会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。高年齢者の就業については、政府の高年齢者活用の施策も定年延長、再雇用に留まっており、新たな高年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

請負等の受託事業の減少が懸念されることから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

軽微な作業の人手不足に困窮している高年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空き家や墓の管理、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、高年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配布
- ・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
- ・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
- ・会員募集ポスターの作成

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。猛暑時には熱中症アラートが発出された場合は作業中止とする。

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
- ・判断の難しい契約は受けない。
- ・役職員間で情報等を共有し適切適法に対応する。

(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および大館市シルバー人材センター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

会員のシルバー人材センターの各種事業・行事等へ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
- ・地域班組織の再編を視野に入れて、その強化と活性化を図る方策を検討する

(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次中期計画の変更による）

(1) 会員数 550人

(2) 請負・委任の受託事業

①受託契約高 230,000(千円)

②就業延べ人数 40,000(人日)

③就業率 73%

(3) シルバー派遣事業

①受注契約高 50,000(千円)

②就業延べ人数 7,400(人日)