

令和6年度事業計画

第1 シルバー人材センター事業を取り巻く状況

我が国は、少子高齢化が急速に進み人口減少や労働力不足が大きな課題となっている。これから活力ある地域社会を維持していくためには、働く意欲のある高齢者がその能力を十分発揮できるよう、活躍する場としてのシルバー人材センターが、これまで以上に期待されている。

そうした中、令和2年に初めて国内で確認された「新型コロナウイルス感染症」の影響で、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）においては就業の中断や縮小・廃止等を余儀なくされ、会員数が減少し、現在も下げ止まっていない。このため、令和6年度においては、この流れを反転させ、会員数の持続的な拡大に向けて取り組むこととするが、今後のシルバー事業を取り巻く環境の変化等を見据えて、第2次100万人計画期間終了後に策定される新たな指針に向け中期計画策定をする。

連合会としては、令和6年度においても、引き続き会員拡大、企業退職（予定）者層への働きかけの強化、退会抑制、80歳を超えても活躍できる就業環境の整備などを重点に、センターへの支援に努める。

また、会員の高年齢化、重篤事故の発生状況を踏まえ、安全就業の徹底に向けた取組を強化するとともに、健康確保等についても適切な対応を図る。さらに、デジタル化の推進は喫緊の課題であり、これによる業務の効率化等や会員のデジタルリテラシーの向上に取り組む。併せて、令和6年秋に施行が予定されている「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス新法」という。）に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を進める。

また、これからは地域ニーズを的確に捉えた事業の展開が必要で、介護予防生活支援総合事業（新総合事業）や福祉・家事援助サービス事業など要支援高齢者に対する事業や子育て現役世代や子どもたちへの支援、空き家管理事業など地域のニーズに対応した事業などの展開も引き続き必要となってくる。

こうした事業展開のため、シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という。）と各拠点シルバー人材センター（以下「各拠点センター」という。）はこれらの期待に応えるため、本年度においても「自主・自立・共働・共助」の理念のもと、一丸となって事業の推進に取り組んでいく。

第2 事業の展開

超高齢社会を迎えた我が国において、シルバー事業に寄せられる期待に応えるためには、組織の拡大や事業の一層の活性化等目に見える実績を示すことが必要であり、そのためには、まず「会員の拡大」が最重要課題である。会員拡大を進めるに当たっては、特に女性会員を重点とするほか、企業退職（予定者）層などターゲットを明確にして、それぞれに応じた入会勧奨の取組みと新たな職域開拓の取組みを並行して実施し、会員個々のニーズに対応したマッチングを促進することで幅広い層の会員の入会を目指すこととする。

また、地域社会の課題解決の担い手として存在感を発揮する観点から、「福祉・家事援助サービス事業」、「介護予防・日常生活支援総合事業」、「空き家管理対策事業」、「放課後児童クラブにおける育児支援」を重点事業として推進するとともに、シルバー派遣事業の運営においては、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」の積極的な活用を通じて、人手不足に苦慮する企業等を下支える役割を果たしていくこととする。

人生100年時代を見据え、元気なうちはいくつになっても働き続けることができる就業環境を整える必要がある。特に、会員の高齢化が進展する中で、従来の就業がつかなくなってきた会員でも無理なく働ける仕事の確保が重要であることから、独自事業の活用や軽易な作業など80歳を超えても活躍できる就業機会の創出に努める。さらに、センターは、就業することが困難になった会員の居場所としての機能を果たすことも重要であり、ボランティア活動やサークル活動等就業以外の分野でも永く活躍できる環境を整備することとする。

業務運営の効率化によるセンターの経営基盤強化を図る観点から、デジタル技術を活用した業務の効率化を進めることとする。

高齢者の多様な就業ニーズに応じていくために、センターの基幹事業である請負就業に加えて、労働者派遣や職業紹介による働き方を推進する。なお、それぞれの就業においては「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」を基本としつつ、労働者派遣事業及び職業紹介事業に取扱いを限定した高齢法39条に基づく特別措置を活用した業務拡大を進めることとする。

シルバー事業の更なる推進のため、地方公共団体をはじめ、ハローワーク等の関係機関及び社会福祉関係団体並びに経済団体との連携を強化し、企業退職（予定）者層を対象とした会員拡大と新たな就業機会の確保につなげていくこととする。

こうした事業展開を進めていくため、連合会と各拠点センターが一層の連携を図り、次の事項を重点項目として事業の展開を図る。

○ 連合会「中期計画」の策定

人生100年時代を迎え、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく活躍し続けることができる生涯現役社会を実現することが求められていることから、地域ニーズや高齢者を取り巻く雇用環境の変化に対応するため、連合会の目指す方向性を示す中期計画を策定する。

○ 会員の増大及び就業機会の拡大

活力ある団体運営を行うには、会員の増大が不可欠であり、会員の増大に対応するには就業機会の確保が必要である。「第2次会員100万人達成計画」に基づく会員の目標数値と就業延人員の目標数値を定めて、「PDCAサイクルによる目標管理」を行うことにより目標達成を目指すこととするが、本県の各拠点センターにおいては、会員数が目標数値と大きく乖離していることから、一日も早く会員数を反転させたくて持続的な拡大を目指すこととし、効果が見込める各取組を積極的に実施する。

○ 女性会員の更なる拡大に向けた活動

高齢者人口の男女割合等からみて余地が大きい女性会員の確保に重点的に取り組む。女性限定説明会や女性向けのイベントを開催するほか、女性会員のニーズを把握・分析した上で新たな就業機会の確保に努めるなど、地域の実情に応じた女性会員の更なる拡大に取り組んでいく。

○ 多様な働き方の推進

シルバー事業の基本的な働き方である請負・委任業務に加え、シルバー派遣事業や職業紹介事業においてもさらに推進していく必要がある。これらの就業形態は、「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」が基本となるが、高齢法39条に基づく業務拡大も視野に入れ会員や発注者のニーズに沿った対応を図る。

○ 安全・適正な業務運営

安全で適正な就業は、シルバー事業において基本となるものであり、会員の

傷害事故や交通事故、さらには発注者に対しての損害賠償事故等の防止に努めるとともに、事故防止につながる機材の導入を進める。衛生管理を徹底し感染症防止対策に努め、公益法人として法令遵守の立場から不適切な請負・委任契約における就業についても「適正就業ガイドライン」に基づき、連合

会と各拠点センターとの連携により是正していく。

○ 地域社会や関係機関との連携

シルバー人材センターは、高齢者の日常生活の場に定着して、働く場を確保していく組織であり、地域諸団体や住民の協力と連携の下で運営されるものであるため、日常的に地方自治体やハローワーク等の関係団体及び業界団体等との情報交換や連携に努める。

○ 新規事業への対応

国の高齢者活用・現役世代雇用サポート事業である人手不足分野や現役世代を支える分野への就業については、各地方自治体との連携により積極的に取り組み安定的な業務獲得に努める。

○ デジタル技術の活用

シルバー事業の業務運営の効率化を図る必要があることから、デジタル技術を活用した業務の効率化、会員へのスマホを活用した業務連絡や Web 入会システムの導入、マイページ機能など効率的な業務運営に資する各種システム導入を促進し、有効利用するとともに、スマホ・PC 講習会の開催やデジタル相談窓口の設置等により会員のデジタル利用を促進する。

○ SDGs の取り組み

人口減少、少子高齢化が進展している中で、だれもが、いくつになっても活躍できる社会の実現に向けて、地域の日常に密着した就業機会を提供することにより、高齢者の社会参加や、高齢者の生きがいの充実等に貢献しているシルバー人材センターの取り組みはSDGs（持続可能な開発目標）の達成に大きく貢献している。このことを広く地域社会及び利用者等に周知を行い、1人でも多くの高齢者に会員となつていただくとともに、シルバー人材センターの役割を十分に発揮することにより、持続可能な社会の実現に努める。

第3 事業計画

連合会は各拠点センターと連携して、会員や発注者のニーズに応えるべく以下の各事業を展開する。

1 研修事業

シルバー事業の組織運営や事業運営にあたっては役職員及び会員がシルバー事業の理念を十分理解し、専門的又は実践的知識を得ることが必要でこれらの事業運営を行うための研修会を開催する。

(1) 中央研修会

全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）等が実施する研修会や会議等に積極的に参加し、情報収集に努める。

- ① 新任理事長（会長）研修
- ② 新任事務局長研修
- ③ 中堅職員研修
- ④ シルバー事業情報交換会議
- ⑤ 会員拡大・就業開拓担当国会議
- ⑥ 適正就業担当国会議
- ⑦ 安全就業指導員会議
- ⑧ 派遣元責任者・職業紹介責任者講習
- ⑨ 関東ブロック連絡協議会の役職員研修

(2) 連合会が開催する研修・会議

- ① 経理に関する研修
- ② 職員研修
- ③ 業務に係る研修
- ④ 事務局長会議

2 安全・適正就業

(1) 安全就業

安全就業には会員自らの意欲が大切で、より効果的かつ実効性のある安全対策を、組織を挙げて実施する必要がある。そうした中で会員への健康管理や増加傾向にある業務上での傷害・損害事故防止への認識を高めるため、次の事業を行う。

- ① 「安全・適正就業推進委員会」での事故分析・防止対策
- ② 安全・適正就業推進月間（7月）への取り組み
- ③ 安全パトロールの実施・支援
- ④ 安全委員研修会の開催
- ⑤ 「安全就業ニュース」の周知・広報
- ⑥ 安全就業に係る取り組み事例等の情報収集・提供
- ⑦ 安全就業指導員会議（全シ協主催）への参加

(2) 適正就業

平成29年に策定された「適正就業ガイドライン」に基づき、全シ協の指

導による請負・委任業務から派遣業務への移行など業務内容を検証する中で、適正な就業に努める。

- ② 「適正就業ガイドライン」に基づく事業内容の検証
- ② 就業時間等の検証による長時間就業の是正
- ③ 「高齢法第39条」による業務拡大の推進
- ④ 適正就業担当者会議（全シ協主催）への参加

3 シルバー派遣事業

シルバー派遣事業は、各拠点センターの努力により年々事業実績も増え適正就業の観点からも請負・委任業務からの転換等に努めている。また、遺跡発掘業務においては、令和4年度から高齢法第39条の業務拡大が全県に適用されており、令和6年度も前年度並みの事業費が見込めることから、更なる事業拡大に努める。

- ① 「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」や「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した派遣労働機会の拡大と会員の増大
- ② 派遣事業運営委員会の開催
- ③ 派遣元責任者講習の受講
- ④ 就業時間の拡大に伴う知事指定の関係機関との協議
- ⑤ 衛生委員会の設置促進

4 職業紹介事業

シルバー事業としての職業紹介事業であることから、60歳以上で主に「臨・短・軽」の雇用を希望する方々に職業を紹介し、高齢者の雇用機会の創出を図る。また、シルバー事業の請負や委任に馴染まない業務、企業等から求人の相談については、この制度を活用することにより、就業の機会を確保する。

- ① 職業紹介責任者講習の受講

5 普及啓発事業

シルバー事業の意義と各拠点センターの存在を県内全域に広く周知し、会員の増大や就業機会の拡大に繋げるため、連合会は各拠点センターと連携し、次の事項を重点に効果的な普及啓発活動を推進する。

(1) 普及啓発促進月間（10月）の設定

10月は全国で一斉にシルバー事業の啓発を実施することとされている。

「シルバーの日」を中心にイベントの開催や参加、各種ボランティア活動を計画し、他のこうした活動に参加するなど連合会及び各拠点センターで集中的に普及啓発活動を展開する。

また、高齢者活躍人材確保育成事業を活用した周知・広報に努める。

(2) 年間を通じた広報・普及啓発活動の推進

① 様々なメディアを通じた広報活動の推進

シルバー事業の活動事例情報を新聞、テレビ、ラジオ等報道機関に提供するなど積極的な広報活動を推進する。

② ホームページを活用した広報活動の推進

各拠点センターの活躍事例、利用者の視点に立った親しみやすいホームページへの改善に努める。

③ パンフレット等の作成・配布

シルバー事業の積極的な周知広報を図るため、就業開拓及び入会促進用パンフレットを作成・配布する。

④ 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各拠点センターと連携し、積極的に参加し、シルバー事業の広報活動を実施する。

⑤ 会報や広報を活用した普及啓発活動の推進

シルバー事業を広く県民に理解していただくために、連合会会報や業界団体広報を通してより多くの情報提供に努め、普及啓発活動の展開に有効活用を図る。

6 指導事業

事業を展開するための財源として、国や各自治体の補助金は大変重要な資金であり、これらは公益法人として公平・公正で開かれた運用が求められる。

また、事業を展開する上で法令を遵守した適正な就業に努めることは当然の義務である。こうしたことから各拠点センターが抱える諸問題に対して、積極的かつ適切に対応するとともに、全シ協及び関係機関と連携し各拠点センターの指導を行う。

また、新規事業への参入についても適切な情報を提供するとともに、業務拡大と併せニーズに対応する就業機会の拡大を支援する。

各拠点センターを訪問しての指導事業は、全シ協からの委嘱により行う事業であることから、本年度においても「シルバー人材センター指導実施要綱・実施要領」及び「指導マニュアル」に基づき3センターを実施する。

- ① 目標達成に向けての「会員の増大」と「就業機会の拡大」の実施指導
- ② 安全・適正就業の推進（適正就業ガイドライン・高齢者運転に係るガイドラインの徹底）に係る指導
- ③ 自治体等との連携による地域ニーズに対応した特性を生かした事業の推進及び支援

- ④ シルバー派遣事業の業務拡大に向けた取り組みへの指導
- ⑤ 経理体制の適正化と会計事故防止の指導

7 情報の収集・提供等

シルバー事業を適切に運営するには、最新の情報を収集する事もまた重要な役割である。全シ協や労働局等から収集した情報を迅速に各拠点センターに伝達し、また、各拠点センター間における調整等を行うことにより効果的運用が図られるよう努める。

(1) 統計情報・調査の整備・提供

- ① 「シルバー人材センター事業統計」(月報・年報)の作成・提供
- ② 労働局と連携したシルバー事業に係る調査の実施
- ③ 厚生労働省編職業分類に対応した年度統計の実施

(2) 全シ協会員専用ページによる情報の活用

シルバー事業に関する会議や全シ協が開催する会議、研修会の資料が専用ページを通じて提供されているのでこれを活用する。

- ① シルバー事業に関する施策や報告書などの情報
- ② 「就業機会・会員拡大コーナー」の好事例情報の活用
- ③ 部門別Q&A等事例の活用
- ④ 通達、会議、研修資料の活用

8 就業機会の開拓・拡大

全国的に少子高齢化が進み、また人手不足分野等の新規事業への参入など高齢者への就業が期待されている中で、高齢者(会員)の能力や希望に応じた就業機会を確保できるよう県下自治体や公共機関、事業所等を積極的に訪問し、シルバー事業の広報・周知を図り、会員の確保と就業機会の開拓・拡大に努める。

- ① 新規事業所等への訪問による就業開拓
- ② 人手不足分野の要支援高齢者に対する事業等への積極的な参入
- ③ ボランティア活動等を通じた就業機会の開拓
- ④ 需要に対応する技能を持った新規会員の確保と育成

9 新規事業への検討

人手不足分野である介護予防生活支援総合事業(新総合事業)や福祉・家事援助サービス事業など要支援高齢者に対する事業、また、少子化対策の観点から国を挙げて子育て支援体制の構築を推進している中、センターは地域における子育て支援拠点の一員として、サポートを必要とする若い世代を支援する。

放課後児童クラブにおける支援員及び補助員のニーズに対応するため、多くのセンターが当該事業に参入するよう積極的に取り組む。

空き家管理事業など地域のニーズに対応した新規事業に対して地方自治体等と連携し積極的な参入に努める。

10 フリーランス新法への対応

政省令・ガイドラインに則って、フリーランス新法が規定する就業条件明示等の確実な履行を図る。また、就業条件の明示を履行する上で最も簡便な方法はデジタル化であるため、「シルバー人材センターフリーランス新法就業環境整備促進事業」を有効活用して業務のデジタル化を推進する。

11 消費税における適格請求書等保存方式への対応

インボイス制度の施行後（令和5年10月～）も、業務の効率化や経過措置期間に応じた料金の設定等を通して、安定的な事業運営に向けて必要な対応を行う。

第4 高齢者活躍人材確保育成事業

労働力人口の減少等により、人手不足分野や現役世代を支える分野での担い手不足が問題となる中、当該分野での高齢者の就業を推進することは喫緊の課題である。

こうした中、高齢者や企業・官公庁退職予定者及び企業・官公庁に対して、シルバー人材センターを積極的に周知・広報するとともに、実際の就業体験を通じて高齢者、企業双方のシルバーに対する理解を深めること、高齢者がシルバーに興味を持ち自信を持って就業できるよう必要な技能講習を行うことにより、シルバーの新規会員、新たにシルバーを活用する企業を増加させること、また、現にシルバー会員であるが、新たな分野で活躍を希望している会員や実際の就業に今一步踏み出せない会員に対して、就業体験及び技能講習を実施することにより、人手不足分野等での担い手不足の解消を目指すことや更にシルバー連合を中心とした労使団体、山梨県、労働局等が一体となった連絡会議を開催し、地域におけるシルバーの更なる活用促進を目指す。

第5 法人管理事業

1 会員の状況

現在、県内の各拠点センターの正会員と賛助会員15団体等の会員であるが、

今後も引き続きご理解をいただき賛助会員の確保と新規賛助会員の勧誘に努める。

2 諸会議の開催及び参加

連合会運営に重要な法律及び定款に定められている会議を開催し、また、関連団体が開催する会議に参加しての情報収集を図る。

- ① 定時総会
- ② 理事会
- ③ 全シ協定時総会
- ④ 関東ブロック連絡協議会理事会・事務局長会議