

令和6年度 公益社団法人生駒市シルバー人材センター事業計画

はじめに

奈良県内のシルバー人材センター会員数は令和4年度で7,565人(前年比-105名)となり、会員数は直近の年度でも右肩下がりが続いており、令和元年度から797名の減少となっています。一方、当センターにおいては、令和4年度は558名で前年度から13名増となり、会員数は増加に転じています。また平均年齢は令和4年度で75.2歳(前年比+0.1歳)となっており、会員高齢化は着実に進んでいます。

企業側も65歳までの雇用確保義務に加え、令和3年4月から70歳までの就業機会確保の努力義務が課されています。このような状況から更なる会員入会年齢の上昇が予想されます。当センターが地域の期待や会員からのニーズに応え、持続可能な団体であるためには、会員数の拡大は不可欠です。会員の構成比等からみても拡大見込みのある女性を対象とした会員の拡大を積極的に取り組む必要があります。

加えて、令和5年10月からインボイス制度がスタートし、またフリーランス新法に対応したシルバー人材センターとして新たな契約方法の見直しが検討されています。この見直しについてはセンター運営に大きく影響を与えるものであることから、県シ協等関係各所からの情報収集に努めます。シルバー人材センターには運営の根幹である「適正就業ガイドライン」があります。新たな契約方法にも対応しつつ、法令順守の観点からも非常に重要な事項であることから、適正就業ガイドラインに沿った適正就業を推進してまいります。

以上のことから、安全委員会及び事業企画委員会、広報委員会、女性委員会の3つの委員会を通じて、「会員及び就業拡大」、「安全適正就業」、「会員主体のセンター」に関する課題に取組、3つの基本方針を掲げ推進してまいります。

1. 基本方針

- (1) 会員数及び就業機会の拡大
- (2) 安全適正就業対策(法改正等の対応)
- (3) 会員主体のセンターづくり

2. 具体的施策

- (1) 会員数及び就業機会の拡大

当センターの会員数は、令和元年度末で634名でした。直近の会員数は570名(令和6年2月)で、64名の減少となっています。会員数の減少の底打ちはしたと思われ、直近の2年間は増加に転じているものの、令和元年度実績にも回復していない状態に

あります。会員数は全国的にみても未だ増加に転じておらず、全国シルバー人材センター事業協会においても重点取組事項として、各センター単位に令和元年度の会員数を目標として、具体的な取組を行うよう要請が出ています。当センターにおいても、会員数の拡大は事業の根幹であることから、最優先取組事項として会員数増加に転じる取組を企画実行してまいります。特に女性会員の入会促進にはまだまだ取組の余地があります。全国の各センターにおける女性会員比率は約30%ですが、当センターにおいては26%と低い水準にあります。現在の入会説明会のみならず、女性委員会や広報委員会、事業企画委員会を通じて、入会につながる施策を実行するとともに、退会抑止となる入会後の早期就業や会員同士のつながりを深められる交流会などを今後とも継続してまいります。

また、シルバー事業のもう一つの重点取組事項である就業機会の拡大については、派遣事業の拡大を重点に取組んでまいります。ここ数年も継続して取組んでいましたが、令和6年度は更に取組を強化します。市内の企業店舗等への営業活動を推進します。その他、エリアサポート事業の拡充や就業体験会の開催、未就業会員に対する就業相談会などを企画して実行していきたいと考えております。

（２）安全適正就業対策（法改正等の対応）

全国的に賠償事故が増加しています。特に機械除草作業における飛び石事故が多発しており、賠償保険金の支払い金額が大きく膨らむ一方とのことで、すでに賠償保険としては危機的状況にあると聞いており、このまま推移すれば近いうちにシルバー人材センターに対する賠償保険の引き受けも出来なくなると言われています。

このような事態を受け、当センターにおいても令和6年度の賠償事故の発生を無くすため、事故防止を最重点事項に挙げて安全委員会を通じて取組を実施してまいります。当センターの作業別安全就業基準をベースにおき、厚生労働省及び全国シルバー人材センター事業協会から出されている安全適正就業ガイドラインに沿った業務運営体制の確立も同時に推進してまいります。

また昨今、高齢者の自動車運転に関する事故が取りざたされています。当センターもセンター公用車の運転業務には年齢制限を設けておりますが、年齢のみで運転可否の判断ができるものではないため、運転適性診断等の取組を今後も継続するとともに、その他交通事故予防や高齢者向けの安全運転講習会なども開催して、会員に受講してもらうように働きかけを行い、会員の安全はもとより、第3者への安全も含めた安全就業への啓発を推進してまいります。

また、フリーランス新法に対応した新たな契約方法への移行については、会員の就業に関する情報のデジタル化は必須となります。従来から多く使用してきた紙ベース

では限界があります。このことから、主たるシステムであるエイジレス80の追加機能を活用して、会員との新たな契約方法に向けた取組を推進していく必要があります。デジタルに不慣れな会員もおられるため、スマホ教室などのデジタル化に向けた講座を開催するなど、少しでも馴染んでもらえるように取組ます。

加えて、ここ数年に亘り最低賃金の大幅な引き上げによる配分金基準額も上がっています。令和6年度も同様に大きく引き上がる予想がされています。同じ仕事をしていても単価が上がることから、発注者からは仕事の質を求められます。会員には対価に合う仕事ができ、発注者から喜んでもらえる仕事を実施できるよう理解してもらうことが大切です。事務局も会員とともに質の向上を図れるように取組んでまいります。

（ 3 ） 会員主体のセンターづくり

基本理念「自主・自立・共働・共助」を基礎として、シルバー人材センターのあるべき姿である会員一人ひとりがシルバー人材センター運営に参画するため、事業企画委員会、広報委員会、女性委員会の3つの委員会を立ち上げています。令和6年度も引き続き、3つの委員会をベースに変革を推進してまいります。これまで各委員会において、会員同士のつながり、事務局と会員のつながりを深めるための取組を実践されています。現在実施されている取組は今後も継続していく予定です。

またフリーランス新法やインボイス制度及び新しい契約方法などの多くの外部環境の変化への対応が求められています。これら全てを事務局で対応することは難しく、外部環境への対応をはじめ、これらの変化に応じた業務の効率化・省力化が図られるように会員の皆様の協力をお願いしたいと考えております。主体はあくまでも会員であること、事務局は様々なルールを逸脱することなく、就業しやすい環境を構築していくこと、会員と事務局双方が本来のシルバー人材センターの形になるように改善してまいります。