

令和5年度事業計画

1 基本方針

(1) 現状認識

令和4年度は、断続的に繰り返す新型コロナウイルスの感染拡大（以下「コロナ禍」という。）も3年目を迎え、政府が、行動制限を伴わず感染拡大を防止しながらも社会経済を動かす「ウィズコロナ」政策を取ったことから、景気、雇用環境の悪化からの回復の基調は見られたものの、コロナ禍以前の状態に回復するには至らず、県内のシルバー人材センター（以下「センター」という。）全体としては、会員数、契約金額とも、3年度の水準を微減の状態では何とか持ちこたえる年度となった。このような中、センターの将来を左右する消費税における適格請求書保存方式（以下「インボイス制度」という。）の導入に対しては、センターに引き続き全額仕入れ控除を認める特例措置要望を全国的に展開してきたが、年末に出された令和5年度与党税制改正大綱では、特例措置は認められず、根本的な解決とは言えない負担軽減策がとられたところである。併せて、国では、事務体制のDX化を進める予算が措置なされるとともに副次的効果として消費税の納付義務が生じない契約方法の見直しが検討されているが、8割の仕入れ控除が認められている3年間の経過措置期間中に、センターの安定的な運営が成り立つ方策を引き続き検討・対応していく必要がある。

高齢者のおかれている現状は、令和4年版高齢社会白書によると、我が国の総人口は、長期の人口減少過程に入っており、令和3（2021）年10月1日現在1億2550万人となっている。65歳以上人口は、3621万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は、28.9%となった。また、高齢者人口のうち、「65歳から74歳人口」1754万人で総人口に占める割合は14.0%、「75歳以上人口」は1867万人で、同じく14.9%であり、65歳から74歳人口を上回っている。

65歳以上人口と15～64歳人口の比率を見てみると、昭和25（1950）年には、1人の65歳以上の者に対して12.1人の現役世代（15～64歳の者）であったのに、平成27（2015）年には65歳以上の者1人に対して現役世代2.3人になっている。今後高齢化率は上昇を続け、現役世代の割合は低下し、令和47（2065）年において、1人の65歳以上の者に対して1.3人の現役世代という比率になると推計されている。

こうした中、令和3年4月から改正高齢者雇用法が施行され、企業における雇用確保措置を努力義務ではあるが70歳まで延伸されたところである。

コロナ禍の影響で1倍を割り込んでいた県内の有効求人倍率が、4年6月には1倍を超えるなど、雇用環境は改善してきており、経済状況も国際情勢が不透明な部分はあるもののコロナからの回復基調は続くと思われること、また、少子高齢化は、今後一層進むことから、将来的に必要な労働力人口が減少することが懸念されており、働く意欲のある高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢に関わりなく活躍し続けることのできる「生涯現役社会」を実現することがますます重要となっており、今後ともシルバー事業の重要性とセンターに向けられる地域社会の期待も一層大きなものになっている。

(2) 重点的な取り組み事項

公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会（以下、「兵シ協」という。）としては、昨年度に新たに策定した「兵庫県シルバー人材センター事業推進計画（2023-2025）」

(以下、「事業推進計画」という。)を基本に、センターと連携・協力し、「自主・自立、共働・共助」という理念のもと、コロナ禍の動向や厳しい財政状況にも留意しつつ、以下の事業に重点的に取り組むことにより、地域におけるセンターの存在感を高め、連合、公益団体としての役割と責任を着実に果たしていく。

① 事業推進計画の周知と推進

中長期計画推進委員会において新たに策定した事業推進計画の周知を図るとともに、計画で定めた基本目標に取り組み、兵シ協と各センターが連携したPDC Aサイクルを活用した目標管理を徹底し、委員会において、計画の達成状況を検証する。

また、令和3年度から取り組んでいる派遣の事務集中化事業の試行については、委員会に設置した作業部会において、これまでの取り組みの検証を踏まえ、希望センター・実施項目の拡大を行いながら全センター実施に向けた検討に取り組む。

② インボイス制度への対応

令和5年10月にインボイス制度導入が導入され、導入後3か年は、仕入れ控除が8割認められる経過措置となる。納税の負担だけでなく事務作業も煩雑となるため、兵シ協にインボイスの相談窓口を設置するなど支援に努める。一方で、国で検討されている契約方法の見直しについて内容をさらに精査するとともに、併せて、3年後の5割控除、6年後の完全実施に向け、センターの運営が成り立ちうる方策を検討・対応していく。

③ SDG s (持続可能な開発目標) への取り組み

令和4年10月24日の「SDG s 推進宣言」、「SDG s 推進計画」に基づき、持続可能な目標に向けた具体的な取り組みを内外に発信していく。

④ 会員の拡大

コロナ禍の影響を大きく受けた喫緊の課題である会員拡大については、女性を重点とした入会促進と合わせて女性に適した就業先の開拓に取り組む。

また、経済団体等とも連携し、企業退職(予定者)層など対象を絞った入会促進と並行し新たな就業開拓に取り組むとともに、退会者の抑止にも努める。

⑤ 就業機会の開拓・拡大

新たに兵庫県と連携して介護予防・日常生活支援総合事業(以下、「総合事業」という。)における生活支援分野を担うべく兵シ協にコーディネーターを設置し、関係機関との調整、センターへの支援を行う。さらに、今後成長が期待される分野である家事援助、子育て支援にかかる事業の拡大や全国的な広がりを見せている空き家管理にかかる事業など身近な地域における課題への取り組みを進めるとともに、内閣府が進める放課後児童クラブにおける育児支援事業にも取り組む。

⑥ 安全就業の推進

シルバー事業においては「安全は全てに優先する」との基本姿勢のもと、その前提となる会員の健康の確保のための取り組みやコロナ禍の防止を図りつつ、安全確保の基本となる作業手順の再確認、励行などにより剪定や交通事故などの重篤事故の撲滅を目指して、兵シ協

とセンターが一丸となって就業中のみならず就業途上での事故防止に取り組み、徹底した安全対策の強化を図る。

また、近年の損害賠償責任事故等の増加に鑑み、特に飛び石事故の防止に向けて、会員の意識の向上に結び付く普及啓発活動やペナルティー制度の導入、新たに努力義務とされた自転車運転時のヘルメット着用への対応に取り組む。

⑦ 適正就業の推進

シルバー会員の働き方の重要な指針である「適正就業ガイドライン」に沿った業務運営を推進するため、その周知・徹底に努める。また、ガイドラインの遵守等点検を確実に実施するため、センターから受注リストの提出を求め、兵シ協において点検・指導を行う。

⑧ 高齢者の活躍に向けた人材の確保・育成

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、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て、高齢者がセンターに興味を持ち、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、センターの新規会員、新たにセンターを活用する企業を増加させる。

2 具体的事業内容

(1) 中長期計画推進事業

事業推進計画を着実に実行するため、「中長期計画推進委員会」において、実施状況を点検、評価し、必要な取組みの検討を行う。

ア 事業推進計画の周知と着実な実施

イ P D C A サイクルによる目標管理の徹底

ウ インボイス制度への対応

エ 女性会員の加入促進と就業機会拡大のため、女性会員拡大に向けての対策の検討、実施

オ 地方自治体・経済団体等と連携した退職者（予定者）への入会促進

カ 退会の抑制のための対策の検討、実施

キ 兵シ協「SDG s 推進計画」の周知と実施

ク 作業部会でのシルバー派遣事業における事務の集中化についての検討

ケ シルバーフェスティバルの開催などシルバー事業の積極的な周知、普及啓発活動の実施

(2) SDG s の推進

シルバー人材センターでのSDG s の取り組みや意義について、兵シ協「SDG s 推進計画」等を活用し、広く社会にPRするとともに、センターと協力して地域社会の持続的発展に貢献する取り組みを実施する。

ア 兵シ協「SDG s 推進計画」の周知と実施（再掲）

イ 会員への公平公正な就業機会提供の推進

ウ 安全・安心な就業環境確保の推進

エ ボランティア活動の推進

オ 事務所内の節電、紙の削減、職員の健康管理の推進

カ 国・自治体・関係団体等との連携・協力の推進

(3) 就業機会開拓事業

請負、派遣を問わず、その経験、能力を十分に活用できる就業先を確保することによって、就業機会の拡大と会員の確保・拡大を図る必要がある。

そのため、シルバー派遣事業の派遣元として派遣就業先開拓に取り組むとともに、各センターが地域のニーズに応じて、高齢者の豊かな知識・技能を活かす就業機会の確保への取り組みを積極的に支援する。

また、人手不足が深刻な問題となっている福祉分野において、兵庫県からの委託事業として兵シ協にコーディネーターを配置し、地域の各関係団体とセンターとの連携強化を図り、介護予防・日常生活支援総合事業の拡大に取り組む。

ア 中長期計画推進委員会における就業開拓の検討（再掲）

イ 兵シ協に福祉分野の専門コーディネーターを配置することによる介護予防・日常生活支援総合事業の拡大

ウ 空き家管理事業や放課後児童クラブ事業など成長が期待される分野における実態の把握及び情報の提供

エ コロナ禍におけるワクチン接種関連業務等の副次的な業務の推進

オ 「県議会だより」等の広報紙・誌の配布業務の推進

カ 会員の技能・知識・能力を活かせる業務開拓への支援、とりわけシルバー派遣事業の派遣元としての取り組みの強化

キ ホームページにおけるセンターの独自事業の紹介や各種イベント、行事等の紹介

ク ハローワークとの共催による会員獲得・就業開拓セミナー等の開催

(4) 安全・衛生適正就業推進事業

安全・衛生適正就業推進委員会において、安全の確保、とりわけ重篤事故の撲滅に重点的に取り組むとともに、不適正な就業の根絶に向けて、「適正就業ガイドライン」を周知・徹底する。

また、会員の健康確保等について、委員会のもとに設置している「衛生委員会」において取り組む。

<安全就業について>

ア 就業中、就業途上を問わず事故ゼロ運動の励行、とりわけ重篤事故撲滅に向けた取り組みの実施

イ 安全訪問指導の実施

ウ ペナルティー制度等の導入に向けた支援

エ 損害賠償責任事故の減少に向けた取り組みの実施

オ 安全就業推進員等研修会の実施

カ チェックリストによる就業現場の点検の推進

キ 運転業務に係る安全就業基準の周知・徹底

ク 衛生委員会の開催

ケ 会員の健康確保のための取り組みの実施

コ 会員の自転車運転時のヘルメット着用に向けた取り組みの実施

<適正就業について>

- ア 「適正就業ガイドライン」の周知・徹底
- イ 受注リストによる就業内容の点検・改善指導の実施
- ウ 適正就業推進研修会の実施

(5) シルバー派遣事業

高齢者の多様な働き方の選択肢を確保するとともにシルバー派遣事業の適正化を推進しつつ、センターと緊密な連携を図りながら事業を実施する。

また、適正就業の推進により、シルバー派遣事業の拡大が求められていることから、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野での就業に繋げるなど着実な就業先の拡大を支援する。

加えて、シルバー派遣事業の事務集中化の本格実施に向け、試行実施センターを拡大し、各実施事務所での業務の効率化を図る。

- ア 全国の派遣就業先情報に基づく派遣就業先の確保、拡大
- イ センターとの連携による、高齢者活躍人材確保育成事業の受講者等に対する派遣就業先の確保支援
- ウ 高齢法第39条に基づく業務拡大への適切な対応
- エ 派遣会員への教育訓練等の計画的な実施
- オ 派遣業務アドバイザーによる助言・指導
- カ シルバー派遣事業実務担当者研修会の実施
- キ キャリアコンサルティング担当者研修会の実施
- ク シルバー派遣事業における事務の集中化の実施検討（再掲）

(6) 有料職業紹介事業

臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務に係る就業を希望する会員および会員以外の地域の高齢者に職業を紹介し、高齢者の雇用機会の拡大を図るため、助言・指導、研修等を行う。

(7) 指導相談事業

センターが公益法人として相応しい事業運営を実施するために、効率的な組織運営、健全な経理体制、適正な事業活動など課題の解決に向けた助言・指導を行う。

- ア 個別訪問指導による助言・指導
- イ ブロック会議、各種研修会への参加を通じた助言・指導
- ウ 顧問公認会計士、税理士による個別相談
- エ 派遣業務アドバイザーによる助言・業務（再掲）

(8) 普及啓発事業

県民、事業所、行政などに、シルバー事業についての理解と協力を得るため、事業推進大会及びシルバーフェスティバルを実施するほか、次の普及啓発事業を計画的に実施する。

- ア 事業推進大会の開催
 - ・ 開催日：令和5年10月20日（金）

- ・ 開催場所： 神戸新聞松方ホール
- ・ 内 容： 表彰、講演 等
- イ シルバーフェスティバルの開催
 - ・ 開 催 日： 令和5年11月19日（日）
 - ・ 開催場所： スペースシアター（神戸ハーバーランドセンタービル）
 - ・ 内 容： 会員拡大及びセンターの普及啓発のためのイベント及び展示・即売等
- ウ 各種広報・啓発資料の作成・配布
 - ・ 「兵シ協だより」の発行（ホームページでも公開）
 - ・ センターの啓発用リーフレット等の作成
- エ ホームページを活用した広報
- オ イメージキャラクターを活用したテレビCM放映等による普及啓発

（9）調査研究事業

- ア PDCAサイクルによる目標管理の集計、分析

四半期ごとに各センターの目標達成状況を取りまとめ、目標達成状況と前年同期比をもとに優秀センターの取り組みを好事例として各センターに情報提供する。
- イ 事業実績の調査、分析

シルバー事業の発展に資するため、シルバー事業の実績を調査、分析し、「データで見る兵庫県のシルバーパワー」として情報提供する。（ホームページでも公開）
- ウ 事業推進計画推進のための調査、分析

中長期計画推進委員会において、実施状況を点検・評価し、計画について必要な取り組みを検討し、翌年度の事業実施に反映するため、基本目標達成のため基礎資料として委員会に提供する。

（10）高齢者活躍人材確保育成事業（高年齢者雇用等支援事業）

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、高齢者や企業等に対してセンターを積極的に周知・広報し、就業体験や技能講習を行うことにより、センターの新規会員の獲得や新たにシルバーを活用する企業を増加させる。

また、現にセンター会員であるが、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のため、および企業等のニーズに合わせた会員の養成のため、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。

さらに、兵シ協を中心とした、商工団体、兵庫県、兵庫局等が一体となった連絡会議を開催し、地域におけるセンターの更なる活用促進に取り組む。

- ア 多様な広報媒体を活用して、高齢者やシルバー事業に関心ある事業主に対しての周知・広報
- イ センターとの連携による高齢者及び事業主のシルバー事業に対するニーズの把握
- ウ センターへの入会希望者を対象としたセミナー、シンポジウムの開催及び広報
- エ 就業意欲のある高齢者やシルバー事業の活用に関心のある事業主を対象にした就業体験の実施
- オ 現センター会員に係るスキルアップ就業体験の実施
- カ 新たにセンターでの就業を希望している高齢者を対象に技能講習の実施

- キ 現センター会員に係るスキルアップ技能講習の実施
- コ 地域におけるセンターの更なる活用促進を目指す連絡会議の開催

(11) 研修事業

シルバー事業の健全な発展を図るため、センターの役員及び各階層の職員を対象とした研修を実施する。

| 研 修 名 | 開催予定日 | 対 象 者 | 人数 |
|-----------------------|-------|-----------|-----|
| [階層別] | | | |
| 役員研修会 | 12月 | 役員 | 60人 |
| 役職員研修会(定時総会后) | 6月 | 役員、事務局長 | 50人 |
| 新任役員・事務局長研修会 | 7月 | 新任役員・事務局長 | 50人 |
| 監事研修会(2年に1回)※令和5年度は実施 | 8月 | 監事 | 50人 |
| 職員研修会 | 2月 | 職員等 | 50人 |
| [分野別] | | | |
| 適正就業推進研修会 | 11月 | 業務担当職員等 | 60人 |
| シルバー派遣事業実務担当者研修会 | 9月 | 〃 | 60人 |
| 安全就業推進員等研修会 | 7月 | 〃 | 60人 |
| キャリア・コンサルティング担当者研修会 | 1月 | 〃 | 50人 |

(12) 法人としての一般事業

- ア 定時総会 令和5年6月13日(火)
- イ 理事会 四半期ごとに開催
- ウ 監事監査 令和5年5月12日(金)

(13) 全シ協及び近シ協事業への参画

全シ協及び近シ協が開催する総会や各種会議・研修会等へ参加する。