

## 令和4年度事業計画

### 1 基本方針

#### (1) 現状認識

令和3年度は、令和2年度に引き続き、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。）により、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、まだまだコロナ禍の終息には至らず、年度終盤には感染力の強い変異株の猛威にさらされた試練の年度となった。感染拡大防止のための新生活様式の定着や2度のワクチン接種により、感染者も減少した10月から12月は落ち着きを見せ、事業の実施、会議、研修会等のリモート開催も順調に行われるようになった。このような中、シルバー人材センターにおいても、全体として会員数、契約額は、大きく減少した昨年度の水準から微減という状況を何とか維持し、持ちこたえている状況である。

高齢者のおかれている現状は、令和3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2（2020）年10月1日現在1億2571万人となっている。65歳以上人口は、3619万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は、28.8%となった。また、高齢者人口のうち、「65歳から74歳人口」1747万人で総人口に占める割合は13.9%、「75歳以上人口」は1872万人で、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、現在65歳までとなっている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。

コロナ禍の影響で県内の令和3年の平均有効求人倍率が6年ぶりに1倍を割り込む0.93倍になるなど、現状の雇用環境は厳しいものがあるが、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シルバー人材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、平成30年度に策定した「兵庫県シルバー人材センター中長期計画後期5か年計画」（以下、「中長期計画」という。）の最終年度を迎え、その目標の達成状況を検証するとともに次期計画の策定に取り組む。また、中長期計画を基本に、シルバー人材センター（以下、「センター」という。）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 中長期計画の着実な推進

中長期計画推進委員会において策定した平成30(2018)年度からの5か年を計画期間とする「中長期計画」の最終年度であることから、昨年度に引き続き、兵シ協と各センターが連携したPDCAサイクルを活用した目標管理を徹底するとともに、計画の達成状況を検証する。また、その検証を踏まえ、委員会において、次期計画を策定する。なお、策定に当たっては、全シ協がインボイス制度の導入への特例措置を要望していることから、その動向が確定する年末以降とし、コロナ禍で経済状況が不確定であることから、計画期間も考慮するものとする。

また、3年度から取り組んでいる派遣の事務集中化の試行については、同委員会に設置した作業部会において、1年間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月の消費税のインボイス制度導入は、センターの運営に甚大な影響を及ぼすことから、市町長、県、国、国会議員、関係機関など、特例措置の実現に向け要望活動を展開しているが、引き続き各センターとともにあらゆる手立てを講じながら、取り組んでいく。一方で、特例措置実現は、現状では困難な状況にあることから、導入された場合を想定した準備も全シ協の会計・経理検討委員会報告書(未定稿)を参考に並行して取り組んでいく。その際、県内センターで共通に取り組めるところは、兵シ協で情報提供し、足並みをそろえ対応し、センターの状況に応じた対応が必要な部分はセンターの判断によることとする。

### ③ SDGs(持続可能な開発目標)への取り組み

全シ協の取り組みに呼応して、兵シ協として「SDGs推進宣言」を行い、持続可能な目標に向けた具体的な取り組みを進める。

### 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 就業機会の拡大

コロナ禍の今だからこそ「ピンチをチャンスに変える」ということで、ワクチン接種関連業務、学校施設等の消毒業務等新規業務の拡大に取り組むとともに、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地方自治体の期待も高い介護予防・日常生活支援総合事業(以下、「総合事業」という。)、また、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、その防止に向けて、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

中長期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、必要な取り組みの検討を行う。

ア 中長期計画の着実な実施と達成状況の検証

イ PDCA サイクルによる目標管理の徹底

ウ 次期計画にかかる分析・検討、及び策定

エ インボイス制度への対応

オ 女性会員の加入促進と就業機会拡大のため、新総合事業など女性会員拡大に向けての対策の検討、実施

カ 経済団体等と連携した企業退職（予定者）層への入会促進

キ 放課後児童クラブにおける育児支援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

ク 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

ケ 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

コ 兵シ協「SDG s 推進宣言」策定及び取組の検討

### (2) 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。

- 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 コロナ禍におけるワクチン接種関連業務・学校施設等の消毒業務の推進
- ウ 「県議会だより」等の広報紙・誌の配布業務の推進
- エ 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組みの強化
- オ 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

### （3）安全・衛生適正就業推進事業

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、コロナ禍での安全対策及び会員・役職員の健康確保等についても議論する。

加えて労働安全衛生法第13条第1項の規定により、令和4年4月1日から新たに産業医の選任及び衛生委員会を設置する。

<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 衛生委員会の設置・運営
- ケ コロナ禍での安全対策及び会員の健康確保のための取組

<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

### （4）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。

さらに、シルバー派遣事業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）

(5) 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。

(6) 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ての助言・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）

(7) 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4年10月24日（月）
  - ・ 開催場所： 神戸新聞松方ホール
  - ・ 内容： 表彰、事例発表、講演等
- イ シルバーフェスティバルの開催
  - ・ 開催日： 令和4年11月
  - ・ 開催場所： 未定
  - ・ 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  
女性向けセミナー、シンポジウム等
- 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
- 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

(8) 調査研究事業

- ア 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)

イ 中長期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、後期5か年計画の目標達成状況を検証するとともに次期計画の目標のための基礎資料として委員会に提供する。

ウ 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。

(9) 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歩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

(10) 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4年度は実施せず		監事	50人
職員研修会	11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	2月	〃	50人

(11) 法人としての一般事業

- ア 定時総会 令和4年6月16日(木)
- イ 理事会 四半期ごとに開催
- ウ 監事監査 令和4年5月13日(金)