

令和6年度 事業計画

(基本方針)

少子高齢化が進展する中、本県における65歳以上の高齢者の数は、令和5年1月1日現在約23万人となり、高齢化率は約25.8%となった。

こうした中で、健康で働く意欲のある高齢者の数も増え、高齢者の就業促進がますます求められる一方、コロナによる影響や定年年齢の引き上げなどにより、全国の会員数は70万人を切って以降、現在においても下げ止まっていない。

本県における会員数は、コロナの影響を大きく受けた令和2年度には対前年度を大きく下回ったものの、その後県内各センターの努力により令和4年度には36,121人と、会員増全国1位の実績をあげたことから、令和2年度に続き第3回目の全シ協会長表彰を受けることとなった。

インボイス制度については、全国約1,300のシルバー人材センター及び全連合が一丸となって草の根運動を展開してきたが、特例措置が認められることなく令和5年10月から施行された。各センターの尽力により、半年が経とうとする現在においても大きな問題状況は生じていないが、安定的な事業運営に向け引き続き必要な支援を図っていく。

一方、令和5年2月に閣議決定された特定受託事業者に係る取引の適正化を目的としたいわゆる「フリーランス法」の施行が令和6年秋に予定され、シルバー人材センター及び会員は当法律における特定委託事業者及び特定受託事業者に該当することから、それぞれ同法への適切な対応が求められるところとなっており、全国のシルバー及び連合は厚労省による「新たな契約方法」への円滑な移行が求められている。

こうした背景のもと、厚労省における令和6年度シルバー事業関連予算に関しては、厳しい財政状況にもかかわらず、運営費、委託事業費ともほぼ令和5年度同額が確保されることとなった。

シルバー人材センターを巡る状況は先行き不透明な状況ではあるが、当連合会においては、センターの設置目的である高齢者の就業促進と生きがいの創出、及び地域への貢献等のため、引き続き安全就業の推進を基本に、以下を重点事業として県内各センターとともに取り組んでいくこととする。

(拠点と連携して進める重点事業)

- 1 新たな契約方法への円滑な移行とフリーランス新法への対応
- 2 業務効率化等のためのデジタル化の推進
- 3 女性会員拡大に向けた取り組みの強化(継続)

(国から受託して進める重点事業)

- 1 高齢者活躍人材確保育成事業の着実な実施(継続)

[拠点と連携して進める事業]

1 新たな契約方法への円滑な移行とフリーランス新法への対応(新規・重点事業1)

【新たな契約方法への円滑な移行】

現在の契約方法の見直しについては、シルバー事業においてこれまでにない大きな課題として、令和5年度においても全シ協を通じて提供される情報の速やかな提供や全シ協職員を招請しての説明会の実施、並びに県内事務局長会議、ブロック会議でのセンター職員との意見交換等により取り組みを進めてきたが、今年秋に予定されている移行に向けこれからも鋭意取り組んでいく。

具体的には、今後も適時適切な情報提供に努めるとともに、厚労省より示された見直し方針を踏ま

え、センターにおける適切な移行時期、会員・発注者への説明などに関し必要なアドバイスを行い、併せて、移行に伴い生じる税務・会計上の様々な処理について担当者説明会を開催し対応を図る。

【フリーランス新法への対応】

今年10月からの施行となるフリーランス新法に関し、今後示される政省令・ガイドラインに則り、新法が規定する就業条件明示等の確実な履行を支援する。

2 業務の効率化等のためのデジタル化の推進(新規・重点事業 2)

社会全体でのデジタル化が進む中、業務の効率化と経費の削減等により経営基盤を強化していくためには、センターにおけるデジタル化の推進が不可欠である。また今後デジタル化を速やかに進めて行くためには、同時にシステム環境の整備と会員のデジタルリテラシーの向上を進めて行く必要がある。

こうしたことから、令和6年度は、厚労省からの新規事業として予定されている「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」を活用しながら、一部センターで既に導入されている、業務の効率化と経費削減のためのweb入会等を更に進めるため、実施に必要な各種システムの導入・環境整備に取り組んでいく。

また、令和5年度はこうした状況を踏まえ、連合会の主催事業として補正予算を組むことにより「センターデジタル化推進パイロット事業」を実施したが、令和6年度についてもさらなるデジタル化の推進のための会員のスキルアップの向上を目指し、令和5年度に実施したパイロット事業での経験をもとに、効果的な事業の実施に努める。

3 女性会員拡大に向けた取り組みの強化(継続・重点事業3)

会員の拡大については、これまででもシルバー・連合会ともに鋭意取り組み、令和4年度は対前年度512人の増加となり、令和5年度においても令和4年度実績をさらに上回ることが見込まれているが、コロナ禍等により100万人達成計画を達成することが困難な状況であることから、令和6年度は、高齢者人口における男女の割合から増加が期待される女性会員の拡大に向け、センター・連合会が協力して取り組んでいく。

具体的には、センターの意欲のある職員による検討会の開催、女性向けイベントの実施、或いは新たな就業機会の確保に努めるとともに、「全国女性代表者会議」や「シルボンヌ全国大会」に積極的に参加し、全国のシルバー人材センター・連合とも連携を図っていく。

また、令和6年度厚労省委託事業「高齢者活躍人材確保育成事業」の中で、女性会員拡大に向けた周知広報、技能講習会などを実施する。

4 シルバー派遣事業の一層の推進

特に、人手不足分野や介護・子育て等、現役世代を支える分野において、シルバー派遣事業を通じた高齢者の活躍が期待されていることから、事業実績をあげている他連合における取組内容等について情報収集を行い参考とする中で、より一層の推進を図る。

また、併せて、令和5年度からスタートした事業実施に係る「神奈川方式」の定着を図っていく。

【業務拡大への対応】

高齢法第39条における業務拡大(就業時間の週40時間までの引き上げ)については、拡大を希望するセンターからの要望を受け県知事に対し申請を行う。

5 安全就業の徹底

安全・安心なシルバー事業は、シルバー事業遂行の根幹をなすものであることから、事故防止委員会により策定される「安全就業対策基本計画」に基づき一層の推進を図る。特に死亡事故防止のため、高所での作業に当たっては墜落制止用器具(安全带)やヘルメットの着用を徹底することとし、さらに、現在損害賠償事故が多く発生し、保険財政が破綻寸前となっていることから、草刈り時等における飛散防止対策の徹底を図り、重篤事故が発生した際には、他センターで繰り返されることが無いよう努めていく。

(1) 事故防止委員会及び安全対策検討部会の開催(各年2回)

「安全就業対策基本計画」策定のため事故防止委員会を開催し、また、委員会に先立ち基本計画を検討するための安全対策検討部会を開催する。

(2) 「安全就業対策基本計画」の推進

同基本計画に基づき、以下の事業を実施する。

- ア 安全就業標語(各年)・ヒヤリハット事例(各年)の募集・表彰、標語ポスターの作成
- イ 事故防止優秀拠点等の表彰
- ウ 安全就業研修会の開催

6 地域への貢献と多様な就業機会の確保

労働力不足が叫ばれる現在、地域社会が求める各種サービス事業は、同時に高齢者の多様な就業機会の確保につながることから、今後ますます需要が増加すると見込まれる下記①～⑤に積極的に取り組んでいく。

なお、特に令和4年度から新規事業としてスタートした、介護施設における介護周辺業務の切り出しを提案することにより新たな就業機会を創出する③については、地域に大きく貢献する事業にもかかわらず未だ参入センターが少ないことから、今後積極的に取り組んでいく。

- ① 福祉・家事援助サービス事業
- ② 介護予防・日常生活支援総合事業(新総合事業)
- ③ 介護プランナーの配置
- ④ 空き家管理事業
- ⑤ 子育て支援事業(放課後児童クラブ支援事業等)

また、令和5年12月に「空家等対策の推進に関する特別措置法の一部を改正する法律」が施行されるなど、空き家問題が地域における重要課題となっていることから、未実施のセンターにおいては実施に向け努めていくこととし、さらに、子ども家庭庁の創設(令和5年4月)など、少子化対策として国を挙げて子育て支援を進める中、地域における子育て支援拠点の一員として若い世代を支援するとともに高齢者の活躍の場を広げていく。

7 就業開拓への取り組み

拠点との連携のもと、県内において全国的に展開している民間企業等に対する就業機会の拡大に努める。

(1) ハローワーク及び神奈川県経営者協会等関係機関との連携

ハローワークとの連携については、今後も厚労省通知「シルバー人材センター事業の更なる推進に向けて」(平成29年4月)に基づき推進していく。また、賛助会員である神奈川県経営者協会の会報誌などを通じたシルバー事業の周知に努め、さらに会員企業に対して総会時などの機会を

得て新規開拓に努めていく。

(2) 公共事業の確保

本県における公共事業の割合は依然として他県と比べ低く、特に派遣については大きな開きが見られるが、学校・公園管理など公共からの受注は安定的な収入が図られるというメリットから希望する会員も多く、また入札のみならず随意契約も可能であることから、今後も受注拡大に向け自治体等へ働き掛けていく。

8 普及啓発活動の推進

シルバー人材センターの周知についてはこれまでも各センターが工夫を凝らす中で様々な対応を図ってきたが、今後いっそう周知の向上に努めていく。

具体的には、毎年10月に全国的に展開される『シルバー人材センター事業普及啓発促進月間』を中心に実施される、センターにおけるボランティア活動やシルバー祭りなどの情報提供に努め、また、その他活動事例についても、「県のたより」や各市町村、新聞等、メディアに対し広く情報提供していく

9 適正就業の推進

適正就業については、これまでも、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づき取り組んできたが、令和6年度においても全シ協からの依頼を受け、各シルバー人材センターにおける“受注リスト”の点検を行い必要な改善を図る。また、適正就業の徹底を図るため、担当職員を対象とした研修会を実施する。

10 困難事案に対する対応

センターにおける日常業務の中での様々なトラブルや事件・事故、あるいは、クレーマーからの業務妨害などのうち複雑な案件や訴訟については、連合会が窓口となって弁護士による専門的な見地からのアドバイスを求め速やかな解決を図る。

11 要請行動の実施

全シ協が主体となって実施する国会議員（「自民党シルバー人材センター活性化議員連盟」）への要請行動に、県内シルバーの理事長等とともに参加し、シルバー事業にかかる国の予算（事業費及び補助金等）の確保・増額、及び新たな契約方式への移行に係る適切な対応について、全国の連合と共に要望していく。

12 関係機関連絡会議による連携強化

国受託事業（「高齢者活躍人材確保育成事業」）の構成事業として、連合会が主体となって設置した、労働局・県・経済団体・労働組合等をメンバーとする「シルバー人材センター活用推進連絡会議」を適宜開催し、さらなる連携を図る中で新規会員拡大、就業機会の確保、職域拡大に努める。

13 SDGsへの取り組みの促進

SDGs（持続可能な開発目標）への取り組みが世界的に求められる中、地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減に貢献するシルバー事業は、高齢者の就業促進と同時にSDGsの目的にも合致するとの認識を共有する中で、今後とも事業の推進に努めていく。

〔連合会が主体となって実施する諸会議及び事業等〕

総会、理事会については、これまで同様定款の定めにより開催していく。また、理事会に先立ち事務局長会議を開催し、必要な議題について検討する。

1 総会、理事会等の開催

- (1) 定時総会(年1回)
- (2) 理事会(年3回) ※理事会終了後、専門部会を開催
- (3) 事務局長会議(年3回程度)

2 ブロック会議の開催

県内6地域でブロック会議を開催し、各シルバー人材センター・生きがい事業団が抱える課題、及び連合会への要望などについて意見交換・情報交換を行う。なお、ブロック会議はシルバー、連合会双方にとって貴重な意見交換の場であることから、令和6年度においても年2回の開催を目指す。

3 各種研修事業等

(1) 役員交流研修会(年1回)

各拠点の理事長、理事等を対象に、適時適切なテーマにより研修会を実施する。なお、個人情報保護については、毎年の研修が義務付けられていることから合わせて実施することとし、役員以外も広く対象とする。

(2) 職員研修会(年1回)

担当職員を対象に、センターにおける先進的取り組み、及び会員拡大等に大きな成果を上げている事業等に関する事例発表や、拠点が抱える実務上の課題や法的事案などに対し専門家(弁護士等)による研修会を実施する。

(3) 派遣就業会員への研修会(年1回)

派遣就業会員に対し、待遇、トラブル対応、安全就業、スキルアップなど、働く現場で役立つ内容をテーマに、派遣事業主として求められる研修会を実施する。

(4) 関東ブロック役職員交流会(年1回)

関東ブロックシルバー人材センター連絡協議会(1都7県※)が主催する、連合会及び拠点の理事等を対象とした役職員交流会へ参加する。

※1都7県:神奈川、東京、埼玉、千葉、栃木、群馬、茨城、山梨

4 シルバー人材センター・生きがい事業団役職員表彰

連合会、シルバー人材センター・生きがい事業団の役員及び事務局員を対象として、事業運営に尽力した者、功績のあった者について表彰規程に則り表彰者を決定し、毎年の定時総会時において表彰式を実施する。

5 国庫補助金交付事務

国庫補助金の申請・報告及び国庫補助対象団体への交付事務を行う。

6 全シ協からの委嘱による事務指導

全シ協からの委嘱により、県内シルバー等に対し毎年10ヶ所程度(各シルバーにとっては3年に1回)、事業の運営や会計等に関し調査票に基づく事務指導を行い、重要な過誤に関しては適切な指導を行う。

7 国、県及び関東ブロック協議会との連携強化

(1) 国、県との連携

国(神奈川労働局)及び県所管課等との良好な関係を維持する中で各種データや関連政策情報の入手に努め、シルバー事業の円滑な推進を図る。

(2) 関東ブロック協議会

当協議会においてはこれまでもインボイス制度に対する特例措置や新しい契約方式移行に係る全シ協、厚労省への要望等、1県では対応が困難な課題に対し一丸となって取り組んできたが、今後も重要な課題への解決に向けさらに連携を強化していく。

なお、令和6年度シルボンヌ全国大会は当協議会の一員である埼玉県において開催されることから、他メンバーとともに協力して臨んでいく。

〔国から受託して進める事業〕

「高齢者活躍人材確保育成事業」の実施【重点】

シルバー人材センターを広く周知し、更なる会員の拡大を図るとともに、就業体験等を通じて高齢者の働き方について高齢者、事業主双方の理解を深める。また、就業に必要な技能を得るための講習会を行うことにより高齢者の一層の就業・活躍を促進する。

1 令和6年度事業内容

(1) 周知・広報

〈広報媒体〉Web、地域情報誌、ポスター、PR 動画 等

〈セミナー〉高齢者向け、企業向け

(2) 就業体験・見学

〈体験先〉公園管理 等

(3) 技能講習

〈内容〉スーパーマーケットスタッフ、マンション清掃、保育補助、介護補助、除草・刈払、植木剪定、店舗サポート、学童保育補助、パソコン、スマートフォン 等

(4) 連絡会議の開催

会員の拡大及び、特に人手不足分野における高齢者の就業促進など、地域におけるシルバーのさらなる活用を図ることを主な目的に、連合会を中心とした労使団体・地方公共団体・労働局をメンバーとする「シルバー人材センター活用推進連絡会議」を開催する(年1回程度)。

2 令和5年度との変更点

当事業はこれまで厚労省から連合会への委託事業として実施してきたが、令和6年度事業における変更点は以下のとおりである。

○受託金額の増額令和6年度事業費 47,004 千円 (前年+2,187 千円)

○介護・子育て分野に関する技能講習の実施

○周知広報、就業体験・技能講習の実施水準を前年度計画同程度以上の確保

3 事業目標(新規会員数)

新規会員数:383 人(令和5年度:356 人)

※なお、本事業により新たに会員になった者の数であり、退会者は含まない。

4 今後の進め方

上記(1)周知・広報、(2)就業体験・見学、(3)技能講習会(企画・実施内容等)については、令和5年度の実績を勘案し、各拠点からの要望を踏まえ、具体的な調整を行っていく。

5 具体的な実施内容(予定)

【高齢者向けセミナーの開催】(1 回)

【企業向け説明会の開催】(1 回)

【各種広報媒体による広報】

・連合会 HP

・地域情報誌(タウンニュース)等

・インターネット広告(Yahoo!、Google、Youtube 等)

【各種プロモーションツールによる会員獲得】

- ・ポスター・WEB バナー
- ・技能講習、就業体験リーフレット及びこれらに係る個別の募集案内チラシ

【就業体験の実施】

- ・公園管理での就業体験/職場見学(各 1 回、各 10 名程度)

【技能講習会の実施】

- ・1 講習 15 名程度(年19 回)