

シルバー連合会

あきた

No.86

2025.1

SILVER FEDERATION AKITA

高齢者活躍人材確保育成事業 技能講習スナップ



刈払機講習(能代市)



チェーンソー講習(美郷町)



剪定講習(五城目町)



ハウスクリーニング講習(鹿角市)



豊かな高齢社会を目指して

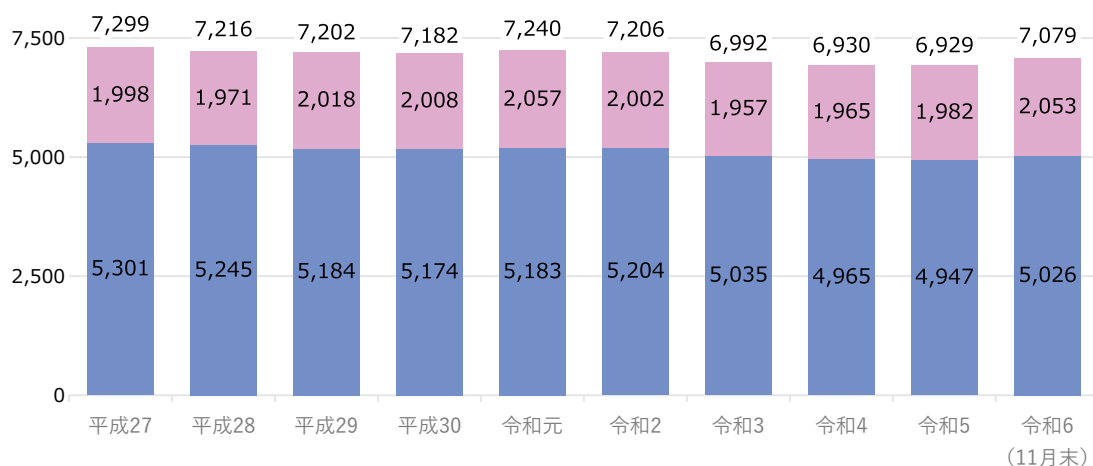
公益社団法人 秋田県シルバー人材センター連合会

目 次

●年度別会員数および契約金額の推移……………	2
●新年あいさつ……………	3～4
●第2回都道府県連合事務局長会議……………	5～6
●県南地区シルバーフェア……………	7～8
●契約方法の見直しに関する事務手続き等の会議……………	9～10
●輝き続ける女性のためのワークショップ ～シルボンヌ秋田地方大会2024 in 秋田～ ……	11～12
●国庫補助金研修・国庫補助金担当者会議 ……	13
●令和6年度理事長(会長)・事務局長合同研修会 ……	14
●令和6年度第2回理事長(会長)・事務局長合同会議 ……	15
●事務局業務日誌・編集後記 ……	16

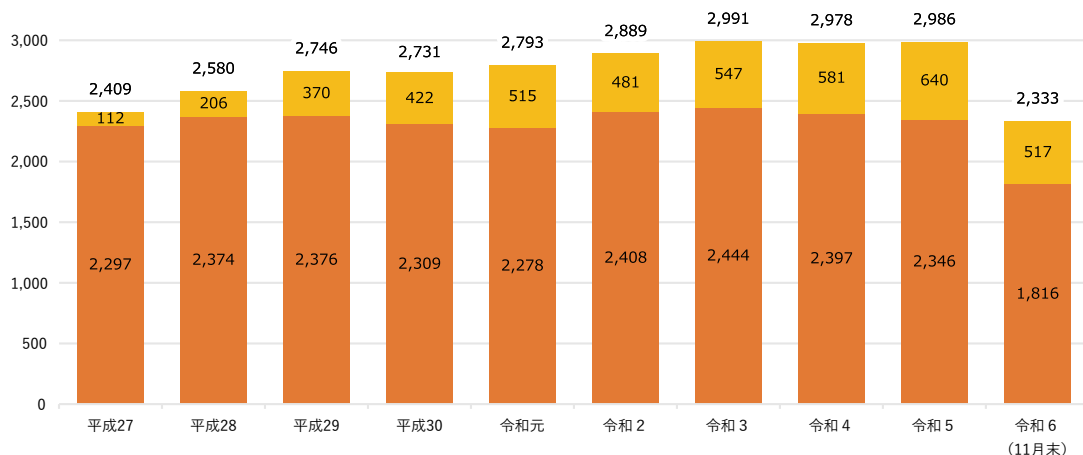
年度別 会員数の推移

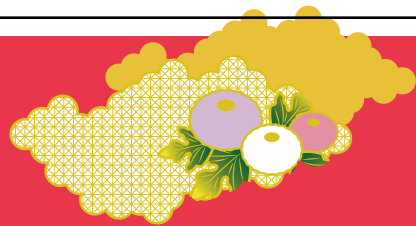
(人)
■男 ■女



年度別 契約金額の推移

(百万円)
■請負・委任 ■派遣





新年あいさつ

(公社)秋田県シルバー人材センター連合会

会長 小松 賞

県内のシルバー人材センター会員の皆様並びに職員の皆様には穏やかな新年を迎えられたこととお慶び申し上げます。

さて、皆様ご承知のように、近年のシルバー人材センター事業を取り巻く環境は、インボイス制度の導入に加えて令和6年11月からは会員も対象となるフリーランス新法の施行、また、少子高齢化を背景とした育児・介護休暇制度の充実や年次有給休暇の義務的付与等、経営に影響を及ぼす法律の制定や改訂により厳しさを増す一方であります。連合会事業としては、人出不足とシルバー派遣制度の認知度の高まりにより派遣事業が順調に推移しており、これも偏に、県内の各シルバー人材センターの役職員の皆さんが就業先の拡大に努めるとともに、公益事業団体として適正就業の重要性を認識し、組織の根幹を揺るがしかねない違法就業の撲滅に向けて努力していただいている賜物と心より感謝申し上げます。

秋田県においては、人口減少対策として、若年者の地元定着とともに移住促進等の様々な施策を実施しているところですが、人口減少は一向に収まる気配が無く、地域を支えていくためには、シルバー人材センターも含めた自治体を始めとした関係機関や、地域の多くの高齢者がそれぞれの体力や希望に合わせた社会参加が可能となる仕組みを作ることが何よりも重要となっております。

そのような中で、これまでの経験を活かしながら自分の希望や体力に合わせて地域の人出不足分野での就労が可能なシルバー人材センター事業は、雇用延長が進み高齢者の就業が増加する中であっても、一定の役割を果たすとともに、一定の評価を得ているところであります。

しかしながら、懸案である会員の拡大がなかなか進まず、このままでは、急激な高齢化に伴い労働力や地域社会活動の担い手の不足等から、地域において高まるシルバー人材センターへの期待や役割に応えられないだけでなく、今後のセンター運営そのものに不安を抱えているところであります。

経済活動が右肩上がりの時代には、特に工夫せずともセンター運営が容易であった訳ですが、補助金の減額が著しい中では、センターが一企業として生き残りをかけて努力していかないと、今後、高齢者そのものの減少が見込まれる秋田県の人口構成においては、淘汰されるセンターの発生も危惧されるところであります。

会員数の減少は、金額ベースではやや減少状態にとどまっていると思われる請負・委任業務にも大きく影響しており、就業延人員が減少していることが大きな懸念材料となっております。

受注金額は、急激な最低賃金の上昇等により一定額にとどまっているものの、事業活動のバロメーターである就業延人員が減少しているということは、事業の減速を意味していると捉える必要があります。そして、このような状況を改善していくためには、法律や制度改正に伴う様々な問題は、我々だけの努力では解消できないものの、組織の最重要課題である会員拡大は、我々の努力次第で改善が可能な唯一かつ最高の経営資産であります。

会員拡大の重要性と必要性については改めて申し上げますが、全国のシルバー人材センターの状況をみると飛躍的に会員の拡大が進んでいるセンターもあれば、低迷しているセンターもあり、この状況は秋田県においても同様であります。

令和6年度においては、連合会として新たな試みとして、全国の3連合会の計画が認められて実施した、地方版のシルボヌ地方大会の開催や、県南地域のセンターが共同で開催したシルバーフェアなど新たな取り組みも実施したところであります。

また、厚生労働省がシルバー人材センター会員確保の事業として、全額国庫補助で実施している「高齢者活躍人材確保育成事業」もセンターと連携して年度半ばで既に目標値を超える実績も上がっております。

しかしながら、連合会全体でみると事業自体は一見順調に見えるものの、各センターによって取り組みにばらつきが見られるのが現状であります。

常々、連合会として申し上げており、県内全域が秋田県連合としてシルバー人材センター事業が認可されている状況で、それぞれの地域のセンターの力量や取り組み姿勢によって、発注者や地域の高齢者が受けるサービスが均一でない状況を速やかに解消していくことが、税金を原資とする補助金の交付を受けている公益事業団体としての責務でありますし、その責任を担っていくのは、地域のセンターの役員と職員の責務であります。

シルバー人材センター事業は、事業の高い公益性から、その存在が法律にも明記されていることに加えて、国や自治体においても育成・指導が謳われておりますが、存続そのものが保障されているわけではありません。どんな組織でも、経営環境の変化に合わせて、経営方針を定めるとともに、その結果については不断の見直しを行って改善していくのは当たり前であり、これが出来ない組織は、倒産、淘汰されていくのは当然であります。そして、その組織を動かしていくのは、「人」であり、それは即ち役職員・会員の皆さんであります。

現在のセンターの会員数や事業実績の現状は、いわば我々自身の行動（仕事）の結果以外の何物でもなく、会員数や事業実績は、我々職員の業務への取り組み結果を映す鏡と考えてもいいと思います。

新年を機に、現状認識、これまでの仕事の振り返り、シルバー人材センター事業を取り巻く環境の大きな変化への対応等について、改めて見直しが必要だと思えます。

最後になりますが各拠点センターの益々のご発展と関係者皆様のご健勝をご祈念いたしまして、新年のあいさついたします。

第2回都道府県連合事務局長会議

令和6年10月3日に東京証券会館を会場に、全シ協主催の第2回都道府県連合事務局長会議が開催されたので概要を報告いたします。

会議では、最初に全シ協の土田専務理事から、シルバー人材センター事業の課題等について、主として次の4点について指示がありました。

1. 会員確保について

会員数については、令和6年度も非常に厳しい状況であり、女性会員数は増加しているものの男性会員数の減少が大きくなっている。引き続き、センターに対する指導・助言をお願いします。

シルバー人材センターの事業についての評価は、会員数によって大きく左右されることをご理解願いたい。

2. 安全就業の徹底

令和6年度においても重篤事故が増加傾向にあり、死亡者については、昨年度同期と比較して2名の増加となっている。内訳については、転落、熱中症、交通事故となっている。

また、損害賠償事故についても増加傾向で推移しており、賠償額も大きく増加していることから、保険の引受先が無くなることも危惧されている。保険の引受先が無くなると、請負事業は大きな影響を受けることとなるため、特に件数の多い飛び石事故の防止をよろしくお願いしたい。

3. フリーランス新法の施行と新契約方式への移行

同法は11月から施行であるが、全国で新契約方式に既に移行しているセンターは2か所、令和6年度中に移行するセンターは63センターとなっている。同法が施行されると、各センターが「特定委託事業者」となることを理解し、同事業者の法的な位置付けにご留意願いたい。

4. 普及啓発

10月は、普及啓発促進月間となっているが、活動の周知に当たっては、マスメディアの活用が効果的である。約3割のセンターがマスメディアに周知し、そのうちの7割が報道されているので、積極的なマスメディアの活用をお願いしたい。

その後、厚労省から、①概算要求額について、②シルバー人材センター等補助金、③シルバー会員就業支援事業、④シルバー人材センター契約見直しに係る説明対応事業（自治体負担が必要）について説明がありました。

補助金については、実績を基に算定する傾向が強くなってきており、この傾向は、益々強まることが予想されます。

センターでは、地域における事業の信頼確保を高めていくためのみならず、経営上の観点からも一層の会員確保が喫緊の課題となっております。

続いて、企画管理部長及び業務部長から資料に基づく説明がありましたが、企画管理部長からは、新たな「会員確保計画」の目標設定の考え方についての説明がありました。

目標策定に当たっての考え方としては、以下のとおりです。

- ① 100万人の可能性が低く、モチベーションも上がらないので、過去最高値を意識した目標設定とする。
- ② 計画期間は、2030年度までの6年間とする。
- ③ 目標数の配分については、現計画は、単純に伸び率を一律に乗じて算出したが、粗入会率の高いところは、実現が難しいことから、粗入会率も考慮した設定とする。
- ④ 上記により算出した目標値を各連合に示すので、連合は、それを基に計画を策定してほしい。連合の計画を全シ協が改めて見直しはしない。



県南地区シルバーフェア

10月16日（水）湯沢市文化交流センターにおいて、県南地区シルバーフェアを開催しました。

元々、湯沢市シルバー人材センターが単独で市民の皆様にシルバー人材センターの活動をPRしようと毎年開催していましたが、今年度は高齢者活躍人材確保育成事業の周知・広報活動の一つとして、もっと幅広にPRしたいと県南地区6つのシルバー人材センター（湯沢市、横手市、大仙市、仙北市、羽後町、及び美郷町）が合同で開催することにしました。

シルバーフェアの内容については、県南地区6センター及び当連合会の担当で実行委員会を数回開催し、次のとおり決定しました。

○入会相談・就業相談コーナー

○会員の趣味の作品展

○バザー

○会員実演コーナー

- ・ 網戸張替え
- ・ 障子張替え
- ・ 包丁研ぎ
- ・ リサイクル盆栽

○講座

- ・ めだかアクアリウムボトル制作体験（午前）
- ・ ハギレで作るアクセサリー作り（午後）

○お食事コーナー（ラーメン、餃子）



当日は朝からあいにくの雨で、来場者が少ないのではないかと不安な状況でした。しかし湯沢市シルバー人材センターで以前から継続して開催していたことから、市民の皆様に知れ渡っていたこともあり、午前10時開始としていましたが、午前9時過ぎには来場者の姿が徐々に増え、最終的には予想を上回る298人の方が来場されました。

バザーは、会員の皆さんの家庭で不要となったものを提供していただき、それを安価に販売するということが人気があり、良いものは早く売れてしまうからと開始時間前から来場される方がたくさんいらっしゃいました。午前中の時間帯は、会場が狭く感じるほどの大盛況でした。なお、バザーの売上金は能登半島地震の災害義援金として寄付させていただきました。

会員実演コーナーでは、「網戸張替え」と「包丁研ぎ」は希望される方が自宅から網戸や包丁を持ち込み、会員さんがその場で作業を行いました。「障子張替え」を含め、会員さん

の手際よい仕事ぶりを来場された方が興味深そうに見学していました。「リサイクル盆栽」とは、空き家などの片付けをセンターで受注した際に不要となった盆栽の処分も依頼され、湯沢市シルバー人材センターで引き取って保管していた盆栽を、会場内で会員さんが剪定して販売するというものですが、一鉢剪定が終了する都度、すぐに売れてしまうという状況でした。

お食事コーナーでは、11時開店で「しょうゆラーメン」と「餃子」をそれぞれ100食ずつ販売しましたが、お昼前には長蛇の列ができ、13時前には完売、閉店という人気ぶりでした。

会員の趣味の作品展には、会員さんから写真、書、陶芸、手芸など多数の作品が寄せられ、来場された方が素人とは思えない見事な作品を感心しながら鑑賞していました。

講座については、「めだかアクアリウムボトル制作体験」と「ハギレで作るアクセサリ作り」を実施しましたが、どちらの講座も定員を上回る受講希望者が出て、数名の方にはお断りせざるを得ない状況となりました。受講された方々からは楽しかった、受けてよかったという好評の声が聞かれました。

その他、当初の実施予定にはなかったのですが、飛び入り参加で、能代市シルバー人材センターで生産した「白神ねぎ」や湯沢市シルバー人材センターの会員さんによる農産物直売も実施し、市価より安価ということで、来場された多数の方々が買い求めておられました。

多少の課題は残ったものの予想を上回る大盛況という結果で終了することができました。開催日までの準備期間中は初の試みということもあり、時々想定外の問題が発生するなど大変苦労しましたが、各センターの職員や会員の皆様のご協力により無事に開催することができました。ありがとうございました。



契約方法の見直しに関する事務手続き等の会議

契約方法の見直しに関する事務手続き等の会議が、10月23日（水）秋田市のパーティーギャラリーイヤタカを会場に開催されました。

11月からの「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）の施行を受け、秋田県連合会では県内センターの担当者を対象に、フリーランス新法の内容と、それに伴う契約方法の見直しの内容について説明を行い、法律の施行までの事前準備の内容や、実際の事務手続きについて説明しました。

初めに茂本事務局長よりフリーランス新法の内容の説明がありました。法律の目的や定義、禁止事項について説明した後、シルバー人材センターが請負・委任で仕事を受注した場合、依頼者が企業や個人家庭を問わず法律が適用となり、就業条件の明示が必要となる内容を説明しました。

次に大山総務主任より契約方法の見直しに関する説明がありました。契約方法を見直す場合、事前に利用規約および会員業務就業規約をホームページや広報誌等で公開する必要があることや、就業会員に対して会員業務仕様書を提示し、同意を得なければならないため、Smile to Smile等のシステムの活用について話しました。また、契約方法の見直しにより、発注者、会員、センターの三者による包括契約となることから、消費税の課税関係が変更となります。会員はインボイスを発行出来ないため、会員業務委託料に含まれる消費税は仕入税額控除が出来ないことから、発注者への丁寧な説明について解説しました。

なお、システム未導入のセンターについては、後日、連合会で契約書や就業条件明示書等のひな形を作成し、説明会を開催する予定です。

契約方法の見直しに関して、導入やその時期については各センターの意思決定によりますが、導入しない場合、フリーランス新法をセンターが順守しなければならず、事務手続きが煩雑になることが想定されるため、契約方法の見直しを推奨しています。会員や発注先への説明や理解等の事前準備が必要なことから、導入時期は令和7年4月からを推奨しています。それまでの間、各センターにおいてはお手数をおかけしますが、対応をお願いいたします。



「フリーランス法」の制定を踏まえて 就業機会の提供に関する契約関係を見直します

令和5年5月12日に、いわゆる「フリーランス法」（「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」）が公布されました。この法律の趣旨※を踏まえ、また、フリーランス法の施行（令和6年秋を予定）を見据え、シルバー人材センターの会員が請負・委任の形態で就業する契約について、契約方法の見直しを行います。

シルバー人材センターが発注者から受託した仕事を会員に再委託する現行の契約方法は、発注者と会員との間で直接的な契約関係が生じる構造となっておりません。

このため、会員の皆さまがフリーランス法による保護を受け、安心・安全に就業できる環境を整備する必要があります。また、厚生労働省からも、シルバー人材センターの契約方法について見直しを行うよう方針が示されています。

皆さまにおかれましては、契約方法見直しへのご理解をお願いします。

■見直しのイメージ

図1

【現行】

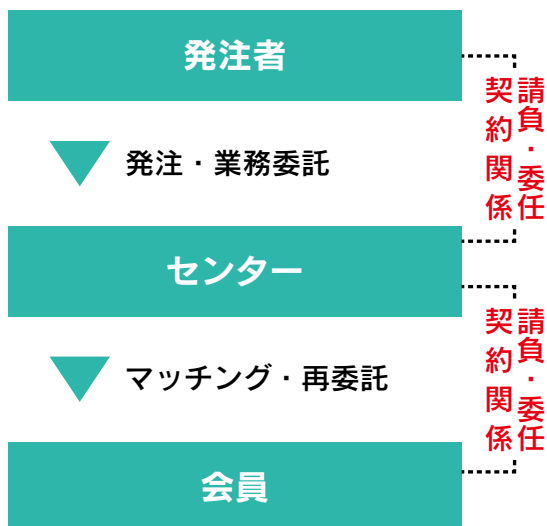
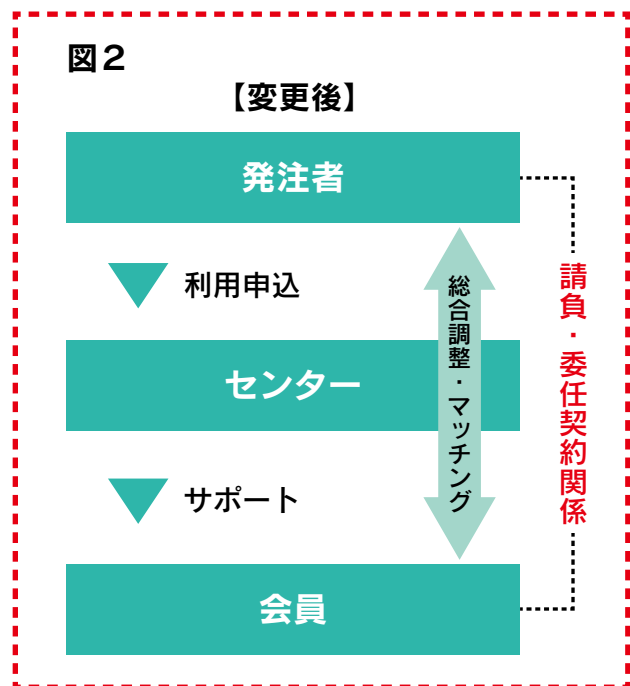


図2

【変更後】



※フリーランス法とは？

個人が事業者（特定受託事業者。いわゆるフリーランス。「シルバーの会員」も該当）として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者は業務委託をする事業者（特定業務委託事業者。いわゆる発注者）に対して、給付の内容（いわゆる報酬）その他の事項の明示が義務付けられています。

輝き続ける女性のためのワークショップ ～シルボンヌ地方大会2024 in 秋田～

「輝き続ける女性のためのワークショップ～シルボンヌ地方大会2024 in 秋田～」が11月16日（土）秋田市のANAクラウンプラザホテルを会場に開催されました。

本大会は、シルバー人材センターにおける女性会員の割合が低い現状を踏まえ、高齢女性の新規入会を促進することを目的として開催され、厚生労働省の「女性高齢者社会参加促進事業」として、令和5年度補正予算に基づき実施された大会です。全シ協は、この事業の実施希望連合を全国から3連合募集し、企画提案を行った結果、山口県、奈良県と共に秋田県が採択されました。

大会は一般参加者を中心に集客を行うため、女性が興味を持つフラワーアレンジメント講座、メイクアップ講座、ポーセラーツ講座、定年退職後の生活設計講座、スマホ講座を企画しました。大会の周知方法として秋田市周辺の秋田魁新聞購読者への折込広告や紙面広告、フリーペーパーへの紙面広告、テレビCMの放映等を行った結果、総勢158名の申し込みがありました。ワークショップの定員を超えたため抽選を行い、当日は約100名の一般参加者が参加しました。

大会は秋田県連合会の小松会長の挨拶で始まり、茂木事務局長によるシルバー人材センターの概要説明の後、実際にセンターの会員として就業する2名の女性会員より現在の仕事の内容や生きがいについて講演をしてもらいました。

由利本荘市シルバー人材センターの佐藤とよ子氏は障子や襖の張り替えを行い、お客様からお礼の言葉を受けることが楽しく、生きがいになっていると話していました。男鹿市の杉本千鶴子氏は公共施設等の清掃を行っており、清掃後の綺麗になった様子にやりがいを感じると話していました。

次に、シルバー人材センターの会員の派遣就業先である学校法人山王学園幼保連携型認定こども園山王幼稚園・保育園の鈴木園長に就業内容や、職場環境について説明がありました。実際に働く会員からは希望に合った日時や仕事量で助かる、毎日子供から元気を貰っているなどの声があると発表しました。

続いてワークショップに移り、フラワーアレンジメント講座では公益社団法人日本フラワーデザイナー協会講師の後藤京子氏とドームアレンジを作成しました。メイクアップ講座では株式会社CFCより2名の講師が参加者一人一人に合ったメイクを指導しました。

ポーセラーツ講座では、男鹿市のあとりえふうろ代表の近藤順子氏を講師に、クリスマス用のお皿を作成しました。定年退職後の生活設計講座ではファイナンシャルプランナーの庄司隆敏氏が老後に必要な資金やお金の有効な使い方について講義しました。スマホ講座はソフトバンクスマホアドバイザー®が、LINEやGoogle画像検索など、日常生活に役立つアプリの使い方を紹介しました。

参加者の声として「とても楽しかった。また開催してほしい」や、「シルバー人材センターの就業についてもっと知りたい」といった意見がありました。また、入会相談ブースで相談する方や、資料を希望する方が約20名おり、需要の高さが伺えました。

今回の大会で高齢者の潜在的な需要が掴めたことは、今後のイベント等の企画の際に大いに参考になるものであり、今後は各センターと連携し、それぞれのセンターの地域事情を反映した会員拡大策を検討・実施していきたいと考えています。



国庫補助金研修・国庫補助金担当者会議

国庫補助センターの担当者を対象とした研修会と会議を、11月20日(水)秋田市のパーティーギャラリー イヤタカを会場に開催しました。

午前中の研修会では、担当経験が浅い職員等を対象に、国庫補助金の概要や申請・管理について説明しました。特に力を入れて説明したのは、次年度の国庫補助金内示額の事前調査である所要額調査対策として、センター予算の作成段階で、報告事項を意識して作業をすることの重要性でした。

また、国庫補助金の申請要件である、「会員数100名以上、年間就業延人日数 5,000人日以上」を下回ると国庫補助金が交付されないことや、国庫補助金の限度額を上げるためには、会員数や就業延人数の増加など、センターの業績をアップする必要があることを説明しました。

午後からの担当者会議では、各種提出書類に関する厚生労働省からの指摘事項、令和7年度分の国庫補助金の状況（概算要求ベース）について説明しました。既に事業費の限度額が厚生労働省から通知されており、多くのセンターで限度額が引き下げられました。

国庫補助金の限度額を引き上げるためには、事業実績を上げることはもちろんですが、新規の補助事業（介護分野就業機会促進事業等）の実施も重要です。事務局内でしっかり議論し、積極的な事業運営を行って下さい。

また、地方公共団体の補助等に係る規定も変わりましたので、有効に活用して下さい。

(参考) 地方公共団体の補助等に係る規定 ※現時点版（変更の可能性あり）

● 国の補助額の上限に関する規定は以下のとおり。

国の補助額 ≤ 地方公共団体の補助額	シルバー人材センター事業全体で判断 (運営費、サポート事業費、介護事業それぞれで判断しない。)
国の補助額 ≤ 国庫補助対象経費に1/2を乗じて得た額	シルバー人材センター事業全体で判断 (運営費、サポート事業費、介護事業それぞれで判断しない。)

《補助金交付のイメージ》 ※運営費交付限度額5,339千円（6区分）、サポート事業費交付限度額17,000千円 の場合

	国庫補助対象経費 (A)=C+D+E	国庫補助対象経費×1/2 (B)=A×1/2	国庫補助(C)	地公体補助(D)	自前財源(E)	
運営費	11,683千円	—	② 5,339千円	6,339千円	5千円	条件① 国庫補助(C)の合計額が地公体補助(D)の合計額以下であること。
サポート事業費	1,005千円	—	② 1,000千円	0円	5千円	条件② 国庫補助(C)の合計額が国庫補助対象経費(A)の1/2を上回らず、かつ(B)の合計額以下であること。
合計	12,688千円	② 6,344千円	② 6,339千円 ①	① 6,339千円 ①	10千円	条件③ 国庫補助(C)の合計額がサポート事業費交付限度額以下であること。

《国庫補助額の算出方法》

手順①
国庫補助(C)の合計額を地公体補助(D)の合計額と同額以下(例: 6,339千円)とする。

手順②
手順①で決めた国庫補助(C)の合計額(例: 6,339千円)から、運営費交付限度額(例: 5,339千円)を上限として、運営費の国庫補助(C)額を決める(例: 運営費交付限度額いっぱいの5,339千円)。

手順③
手順①で決めた国庫補助(C)の合計額(例: 6,339千円)から手順②で決めた金額(例: 5,339千円)を差引いた額(例: 1,000千円)がサポート事業費交付限度額(例: 17,000千円)以下であれば、その金額がサポート事業費の国庫補助(C)の額となる。
(手順①～手順②の金額がサポート事業費交付限度額を超過する場合、サポート事業交付限度額がサポート事業費の国庫補助(C)の額となる。)

※先にサポート事業費の国庫補助(C)額を決める方法であっても同様の手順で可。

令和6年度 理事長(会長)・事務局長合同研修会

令和6年12月17日（火）に秋田市のパーティーギャラリーイヤタカを会場に、標記研修会が開催されました。

当研修については、これまで連合会の新年度の事業計画の素案が纏った段階で、県内のセンターの意見を当該事業計画に反映させるため、2月に開催してきたところですが、令和6年11月から、いわゆる「フリーランス新法」が制定され、早急な対応が必要なことから、同法への対応等についての会議と併せて例年より早く開催したところです。

研修では、連合会の事務局長から、「フリーランス新法への対応について」、「働きやすい環境作りに向けて」と題して講演がありました。

「フリーランス新法への対応について」では、シルバー人材センターの請負事業の仕組みが根本的に変わることを踏まえ、法令遵守に向けた事務処理手順、発注者の理解を得るための具体的な説明方法等について詳細な説明がありました。

また、「働きやすい環境作りに向けて」では、様々なハラスメント防止対策に向けた管理者としての必要な知識、発生後の対応等について説明があり、特に、対応を誤ると組織が致命的な批判を浴びかねないとの話があり、ハラスメントの撲滅に向けて意思統一を図ったところでもあります。

また、少人数で同じ環境下での勤務経験しかないセンター職員の組織人としての意識の欠如や勤務態度等が垣間見られることから、管理者としての適切な労務管理、適切な労務管理の裏付けとなる関係法令や考え方について説明がありました。

その後、(公社)酒田市シルバー人材センターの土井理事長と高橋事務局長を講師にお招きし、「キラッと光る東北一のセンターを目指して」と題して、同センターの具体的な取り組み事例について講演がありました。

講演では、センターの課題をしっかりと把握するとともに、管内の行政課題や労働市場を把握したうえで、その対応についてのしっかりとしたコンセプトを待って取り組んでいる状況が報告され、同センターが会員数・事業量ともに拡大していることが納得できる極めて論理的な考え方・説明がありました。

特に、民間事業者や行政とのコラボは、これからセンターが安定的な経営を続けていくためには必須であり、参加されたセンターにとっても大いに参考となる内容だったと思います。

連合会としても、今後の活動をしていくうえで大いに参考にしたいと思っています。

令和6年度 第2回理事長(会長)・事務局長合同会議

令和6年12月18日（水）にパーティーギャラリーイヤタカを会場に、令和6年度第2回理事長（会長）・事務局長合同会議が開催されました。

会議では、連合会事務局長より、都道府県事務局長会議の伝達、令和7年度厚労省予算概要についての説明の後、下記の6点について説明がありました。

1点目として、令和6年度の事業進捗状況及び課題について、①会員間の拡大、②受注拡大、③安全就業、④賠償事故防止の徹底、⑤適正就業の現状における課題について説明がありました。具体的には、会員拡大については、横這いを維持しているものの、減少傾向にあり、会員の平均年齢を考慮すると今後急激な減少も予想され、センター運営が危惧されるだけでなく、地域の要望に応えることも困難となり、結果として信頼低下に繋がる怖れがあるため、会員拡大については危機感を持って臨むよう伝えました。受注拡大については、多様な受注機会の確保は、多様な会員確保にも繋がり、何よりも地域需要に応えることが事業全体の評価に繋がることを意識して取り組んでほしいと伝えました。

安全就業の徹底について、会員を守ることは事業の根幹であり、連合会でもこれまで様々な安全対策や講習会等を開催して安全就業の徹底に取り組んできているところですが、末端の会員の意識が変わらないと厳しく、センターには会員に対する周知徹底をお願いしました。特に飛石による賠償事故が後を絶たず、賠償額も高額となっており、このままでは保険の引き受け手が無くなるほど悲惨な状況であるため、事故原因の分析をしっかりと行い、対応策を講ずるとともに、飛び石が予想されるような作業については、受注しないという選択肢も真剣に考えるべきであると伝えました。

2点目として、受託事業の取り組み状況についての説明があり、「高齢者活躍人材確保育成事業」については、センターとの連携がうまく機能しており、目標値をクリアできる目途がつけました。この事業については、センター会員の確保という最優先に取り組むべき事業を、国が予算措置してくれている事業であり、率先して取り組むことが必要です。連合会が窓口になっているから連合会の事業というのではなく、秋田県連合の一員としての自覚を持って引き続き事業に取り組んでほしいと伝えました。

3点目として法令遵守の徹底について、4点目として秋田労働局の事務指導結果を踏まえた対応について、5点目として令和7年度事業計画（案）の骨子の説明、6点目として最近の法令改正に伴う事業主関係の負担増への対応として、派遣手数料の引き上げについて協議するため、令和7年度に検討委員会を開催する旨の説明があり、会議を終了しました。

事務局業務日誌

主なもののみ掲載してあります。

- 10.3 ◇第2回都道府県連合事務局長会議
- 10.16 シルバーフェア(湯沢市)
- 10.17 秋田労働局事務指導(大仙市、仙北市)
- 10.23 契約方法の見直しに関する事務手続き等の会議
- 10.24 監事監査
- 10.29 三役会議
- 11.5 理事会
- 11.12 秋田労働局事務指導(美郷町、横手市)
- 11.13 秋田労働局事務指導(湯沢市、羽後町)
- 11.16 シルボンヌ秋田大会

- 11.19 秋田労働局事務指導(連合会)
- 11.20 国庫補助金研修会・国庫補助金担当者会議
- 11.22 経理事務検討委員会
- 11.27 シルバーフェア担当者会議
- 12.6 女性会員拡大業務担当者情報交換会
- 12.17 第2回理事長(会長)・事務局長合同研修会
- 12.18 第2回理事長(会長)・事務局長合同会議
- 1.23 ◇第3回都道府県連合事務局長会議
- 2.5 ◇都道府県連合会長会議

◇全シ協主催

シルバー人材センター紹介動画のお知らせ

連合会ホームページに、これまでTV番組で放送された動画や、TVCMのバナーを設置しています。

当ホームページは、スマートフォンからでもご覧いただけますので、是非ご活用ください。



秋田県シルバー人材

検索



編 | 集 | 後 | 記

記事にも書きましたが、11月16日に秋田市で「輝き続ける女性のためのワークショップ～シルボンヌ地方大会2024 in 秋田～」を開催しました。4月に全シ協から募集があり、本県は女性会員比率が全国平均を下回ることから企画書を提出し、無事に採択されました。シルバー人材センターでは就業だけでなく、サークル活動も盛んなことから、女性の関心が高いと思われるフラワーアレンジメント講座やメイクアップ講座等を企画しました。事前申込制でしたが、当初の予定を大幅に超え、2倍以上となる158名から申し込みがあり、その大半がQRコードから申込サイトを通じてのもので、スマホの浸透も伺えました。定員の関係で抽選となりましたが、一般参加者が約100名参加し、シルバー人材センターの普及に繋がったと思います。アンケート結果も好評であったことから、各センターには今回のワークショップの講師や経費を共有し、今後の新規会員獲得に向けて情報提供を行いますのでよろしくお願いいたします。(大山)

シルバー連合会 あきた No.86

○発行年月 令和7年1月

○編集発行 (公社)秋田県シルバー人材センター連合会
秋田市山王6丁目1-13 山王プレスビル8F
TEL 018(888)4680 FAX 018(888)4681

ホームページ [秋田県シルバー人材](#) [検索](#)