

令和4年度 事業計画

はじめに

令和3年度、府内のシルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）は、新型コロナウイルス感染症の拡大で令和2年度に大幅に減少した会員数・受注件数・就業延人員・契約金額を、徐々にではありますが、回復させているところです。

令和3年の「高齢社会白書」によれば、65歳以上の人口は過去最高の3,619万人となり、高齢者の総人口に占める割合は28.8%に達し、4人に1人以上が高齢者という本格的な高齢社会を迎えております。また、少子化が進み、労働力人口が減少していく中で、日本経済の活力を維持していくためには、雇用の場における女性の活躍の促進や、高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる「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ます。

令和3年4月1日から「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正法が施行され、65歳までの雇用確保に加え、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされたことから、会員の年齢層の上昇、退会者の増加に伴う会員の減少や活力の低下が危惧されています。

こうした状況の中で、シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、「就業機会の拡大」及び「会員の拡大」を図っていくことがますます重要となっておりますことから、高齢者の多様な就労機会の確保、経済的自立に向け、府内においても令和元年9月に7市町が「臨時的」・「短期的」・「軽易」の要件緩和の指定を受けたところです。

また、国の令和4年度予算においては、人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、女性やホワイトカラーの会員拡大等に取り組むセンターに補助金を重点的に交付することとされ、人手不足となっている介護事業所における就業機会を創出する新たな補助事業が実施されます。

最近の国内景気につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響により、景気回復が厳しい状況にあり、当面は新型コロナウイルス感染症禍の状況に的確に対応していく必要があります。

このような情勢の下で、本年度は、「第2次中期事業計画」の2年目に当

たるため、これまでの実績や国の施策の動向を踏まえながら、第2次中期事業計画の着実な推進に向けて、シルバー事業に取り組んでいくこととなりますが、「自主・自立、共働・共助」を基本として、各センターと連携を図り、

- ① 会員拡大及び女性・ホワイトカラー会員比率の向上に向けた取組
- ② 就業機会拡大の取組
- ③ シルバー派遣事業の推進
- ④ 安全・適正就業の一層の推進
- ⑤ 組織運営及び財政基盤の強化、地域ネットワークの形成
- ⑥ サポート事業と連携した人材確保育成事業の実施

などを重点事項として、各センターにおける事業がより円滑に推進できるよう、以下の事業を進めます。

1 会員拡大及び女性・ホワイトカラー会員比率の向上に向けての取組

(1) 会員拡大の取組

ア 第2次会員100万人達成計画を推進するため、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）作成の「会員増加に向けた取組事例集」も参考とし、会員拡大に取り組んでいきます。

具体的には、ウイズ・ポストコロナ時代を見据えたICTの活用など新たな取組や団塊の世代をターゲットにした会員拡大、女性会員の拡大などを重点的に取り組んでいくこととします。

また、これまで取り組んできた「一人一会員入会運動」の展開や役員・会員による組織的な入会勧奨の推進、シルバー事業の案内パンフレットや入会チラシの作成・配布、ホームページの作成・更新等の普及・啓発活動の積極的な展開、シルバー会員の集い、シルバー独自事業の実施、地域イベントへの参加、DVDを活用した定期的な入会説明会の開催等の取組についても引き続き行うよう、PDCAサイクルによる目標管理、指導事業等、様々な機会を通じて、センターへ働きかけていくこととします。

イ 連合会の普及・啓発活動として次の取組を行います。

- ・ チラシ、リーフレット等を作成し、配布します。
- ・ 広報誌「シルバー人材センター連合きょうと」を発行します。
- ・ 10月の第3土曜日を「シルバーの日」とし、各センターの啓発、広報活動を支援します。

(2) 女性・ホワイトカラー会員比率の向上に向けての取組

介護保険制度改革に伴う介護予防・日常生活支援総合事業の本格実施や放課後児童クラブの担い手などの子ども・子育て支援の推進に伴い、今後、福祉・家事援助サービスをはじめとする多くの分野で女性に適した仕事が増えていくことを踏まえ、女性会員の役員への登用、女性の会の設置、女性会員の就業の場の拡大などを行うことによって、今まで以上に女性会員の拡大を重点的に推進するよう、センターとともに取り組んでいきます。

また、派遣事業の業務拡大を図ることでホワイトカラー向け職域を拡大し、新たな会員獲得を推進するようセンターとともに取り組んでいきます。

2 就業機会拡大の取組

ウイズ・ポストコロナ時代を見据えた新たな取組や介護事業所における就業機会を創出する新たな補助事業の活用など新たな分野の拡大、シルバー派遣事業の積極的な活用などを重点的に取り組んでいくこととします。

また、以下の取組も引き続き推進していくこととします。

- (1) 「一人一仕事の紹介運動」の取組、役職員や職群班、地域班、就業開拓員などによる定期的な就業開拓、受注体制の整備、発注者向けの啓発物の作成・配布、ホームページの作成・更新、事業所の調査等就業開拓へ向けての取組をさらに推進するよう、センターとともに取り組んでいきます。
- (2) 高齢者の雇用・就業に対するニーズの多様化に対応した職種確保のため、各センターが事務系等、多様な職種を確保できるよう全国の好事例を収集し、センターへ提供します。
- (3) 要望行動等を通じ、京都府や関係市町村に対してセンターへの仕事の発注を要請するとともに、連合会の就業開拓を通じて入手した企業、団体等の発注情報をセンターへ提供していくこととします。
- (4) 介護保険制度改革に伴う介護予防・日常生活支援総合事業や放課後児童クラブの担い手などの子ども・子育て支援事業について、情報提供を積極的に行います。

3 シルバー派遣事業の推進

高齢者の雇用・就業ニーズの多様化等に応えるため、会員への就業機会の拡大、サラリーマン退職者向けの職域拡大、適正就業確保のための請負から派遣事業への切り替えなど、シルバー派遣事業による職域拡大を積極的に取

り組んでいくこととします。

また、教育訓練の実施については、引き続きセンターと連携し積極的に対応することとします。

センター業務の「臨・短・軽」要件緩和については、令和元年9月10日に京都市をはじめ7市町が指定されましたが、関係機関及びセンターと協議しながらその円滑な実施に向けて引き続き取り組んでいくとともに、更なる業務拡大に取り組んでいくこととします。

これらのことを踏まえ、シルバー派遣事業については、以下の取組を重点的に行うこととします。

- (1) 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の活用等により派遣登録会員の拡大と派遣先の開拓を積極的に推進するようセンターへ要請するとともに、高齢者活躍人材確保育成事業の実施に伴う入会促進や福祉団体、大規模商業施設、広域的に事業を展開している企業等を中心に派遣先の開拓を積極的に行っていくこととします。
- (2) 発注者の指揮命令が伴う業務、就業先の従業員と混在して行う業務については、適正就業ガイドラインに則り、シルバー派遣事業へ切り替えるよう、センターへ要請することとします。
- (3) 教育訓練については、入職時の訓練及び1年以上の雇用見込みのある者の訓練及びキャリアコンサルティングについて、引き続き実施事業所において実施することとし、連合会は、府内各ブロックにおいて接遇等の基礎的な教育訓練を実施するとともに、教育訓練の内容、講師の紹介などについて支援します。
- (4) センター業務の「臨・短・軽」要件緩和に関する業種、職種指定に関しては、令和元年9月10日に京都市をはじめ7市町が指定されましたが、今後、その円滑な実施を目指すとともに、センターと連合会とが協議しながら更なる業務拡大に取り組んでいくこととします。
- (5) 令和2年度から働き方改革関連法の一つである改正「派遣法」が施行されたことから、連合会では派遣先均等・均衡方式を採用することとし、派遣先からの比較対象労働者の待遇情報の提供を受けた労働者派遣契約の締結等の取組を推進し、待遇格差の解消に努めることとします。
- (6) 全シ協の定期指導における改善指導があったため、令和3年度から運営検討委員会において現在の拠点分散方式の事務処理から連合一括方式への移行の検討を開始したところであり、引き続き検討を進めていきます。

4 職業紹介事業

高年齢者の就業ニーズが多様化する中で、シルバー事業になじまない仕事について、臨時的、短期的な雇用契約による就労を希望する高齢者や「臨・短・軽」要件緩和に関する業種、職種指定があった企業に就労を希望する高齢者には、有料職業紹介事業を活用し、雇用の促進を図ります。また、適正な職業紹介事業を推進します。

5 安全・適正就業の一層の推進

シルバー事業の運営にとって、安全就業、適正就業の徹底は、最重要課題であり、令和4年度は「安全・適正就業委員会」において、ウイズ・ポストコロナ時代を見据えた新たな生活様式による感染予防の取組や事故防止の啓発・安全就業の啓発、適正就業ガイドラインの周知・活用などの取組を重点的に行うこととします。

また、これまで取り組んできた事故防止、適正就業を一層進めるための啓発や研修等の取組を協議し、その具体化に向けた次の取組も引き続き行うこととします。

- (1) 安全・適正就業推進大会の開催
- (2) 安全就業パトロールの実施
- (3) 安全就業対策推進事業研修会の開催
- (4) 令和2年度に作成した安全就業啓発DVDの活用をはじめとする安全就業の啓発
- (5) 適正就業の自主点検
- (6) 適正就業ガイドラインの周知

6 組織運営及び財政基盤の強化、地域ネットワークの形成

シルバー事業の着実な推進に向けて、公益法人の組織運営の強化や事務局職員の人事交流、自主財源の確立、地域での取組を重点的に取り組むこととします。

- (1) 公益法人の組織運営の強化

理事や監事の機能を強化するために、各理事が法人運営に積極的に参画するとともに、監事の業務監査や会計監査の権限を有効に行使するよう、取組を強めていきます。

また、センター職員を対象とした研修会の開催や他団体が開催する研修会の案内などにより、公益法人法に基づく法人の運営、公益法人会計基準に基づく会計処理に対処できる事務局職員の育成に努めることとします。

(2) 事務局の体制強化

専門的知識を有するセンター職員の育成のため、ICTを活用した事務局職員研修会を実施するとともに、職員の人事交流を図ることとします。

また、令和3年4月から中小企業へのパートタイム・有期雇用労働法が適用されており、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するとともに、シルバー事業の総合的な推進機能を果たせるよう、職員の充実、職員の育成に努めるなど連合会事務局体制の強化に努めることとします。

(3) 財政基盤の確立

ア 国、府、市、町等への補助金関係の要望行動

国及び地方公共団体からの財政支援の確保及び就業機会の拡大等について、連合会及びセンターに対する支援を得るため、引き続き、京都労働局長、京都府知事及び各広域振興局長、京都府市長会会長、京都府町村会会長等に対する要望行動を行います。

特に、安定的な事業運営が可能となるよう、補助率や交付決定の迅速化など国への制度見直しや自治体に対する政策要望などを行っていきます。

イ 自主財源の確立

自主財源を安定的に確保するために、消費税率の改定を見据えることや、「臨・短・軽」要件緩和に向け、請負の事務費等の割合や派遣の手数料率の見直し等の検討を進めていくこととします。

ウ インボイス制度の見直しの要望

インボイス制度が導入されると、センターの事業運営に大きな影響を与えるため、全シ協等を通じ制度の見直しを強く求めていくとともに、導入された際への対応準備も並行して行っています。

エ 地域ネットワークの形成

センターが、地域の抱える課題解決に向けて、シルバー事業やイベントなどを通じて、地域の活動団体として、地方公共団体、企業、地域の団体等と連携し、取組を推進できるよう、連合会は側面的な支援をしていくこととします。

7 シルバー人材センター設置促進事業

センターが未設置の井手町、和束町及び笠置町においてセンターの設置促進を図るため、京都府山城広域振興局に設置に向けた支援を要望してきましたが、引き続き近隣のセンターの協力も得て、京都府及び各町へ働きかけ、情報収集等を行っていきます。

特に、設置に向けて調査等に動きがある相楽地域の情報収集や支援を重点的に行っていくこととします。

8 高齢者活躍人材確保育成事業

人手不足分野・育児支援分野等の現役世代を支える分野で高齢者の活躍の場を広げる仕事に必要な能力を身につける講習を実施します。

講習内容としては、育児支援分野、介護補助分野、小売り、清掃など、地域において人手不足となる分野の講習を実施し、センターと連携しながら、講習修了者に就業開拓した事業所へ就業する機会を提供していくこととします。

また、センターに関する周知・広報や就業体験等を積極的に展開することで、センターにおける高齢者の一層の活躍を促進していくこととします。

9 その他の事業

(1) 相談、支援事業

各センターにおけるシルバー事業が円滑に推進できるよう、相談、支援活動を強めます。

(2) 調査、情報の収集・提供事業

シルバー事業関係の各種統計資料作成のための調査を行うとともに、情報の収集、提供等行います。

(3) 人権啓発等の取組

府内シルバー人材センターにおいて発生した差別事案を踏まえた人権啓発等の取組を積極的に進めます。