

令和4年度事業計画

令和4年4月1日から令和5年3月31日まで

I 現状認識

昨年は令和2年初めに端を発した新型コロナウイルス感染症が、拡大・縮小を繰り返し、1年間を通じて社会全体に甚大な影響を及ぼした1年であった。

しかも昨年後半から新型コロナウイルスのオミクロン株が急激に感染拡大し、医療現場の逼迫、飲食業や観光業等の低迷、学校における感染急拡大等、社会全体が新型コロナウイルスに翻弄されていると言っても過言ではない。

こういう状況下において、本県においても会員数は大幅に減少した。しかし、請負及び派遣事業の契約高は回復基調にあり、今後、新型コロナウイルスが沈静化すれば令和元年度以前の状況に戻るものと思われる。

会員拡大については、決定的な方策を見いだすことは困難であるが、女性会員の増加策を重点的に講ずるとともに、連合会及び各センターが連携して県民、市町村民に対して地道な加入の呼びかけを行うことが最も有効な方策と考える。

また、このコロナ禍とともに、シルバー事業にとって大きな課題となっているのが、令和5年10月から導入予定の「インボイス制度」である。改正消費税法によると、適格請求書等の保存が仕入税額控除の要件となる「適格請求書等保存方式（いわゆるインボイス制度）」が導入されると、税務署長に申請して登録を受けた課税業者のみしか適格請求書を発行できず、課税業者以外との取引については、消費税の仕入税額控除が認められない。会員全員を強制的に課税事業者とすることは現実的に不可能であり、この場合、センターにおいては、会員との取引における仕入税額控除が認められず、相当額の新たな納税負担が生じ、センターの経営は成り立たなくなる。

現在、全シ協から自由民主党シルバー人材センター活性化議員連盟（以下「シルバー議連」という。）に対して「インボイス制度」適用免除の要望をしているが結論は出ていない。

今後、私たちは「インボイス制度」適用免除について、全シ協に対して「シルバー議連」に要望することを強く求めるとともに、「全国市長会」「全国町村会」にも同様に要望するよう求めている。

一方では、連合会及び各センターは情報を共有することにより、万一特例適用免除が認められない場合に備えて、現実的な対応策を今年度早い段階から準備を講ずる必要がある。

II 基本計画

国内、県内と問わず高齢者にも働き方改革の波が押し寄せており、改正高年齢者雇用安定法（以下「改正高齢法」という。）が令和3年4月1日に施行され、従来65歳までの雇用義務に加え、70歳までの就業確保が努力義務とされた。このことなどにより、65歳以上の高齢者について、企業側が貴重な経験や卓越した技術を有する高齢者を引き続き雇用するなどの影響もあり、60歳代の新規入会者が激減している。

県内の令和2年度末時点の会員の平均年齢は73.0歳となっており、数年来急速に高齢化が進んでいる。会員数についても、令和2年度には新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、入会説明会等が十分に開催できなかったことなどから、令和3年3月末時点で対前年度比4.3%減、人数にして155人の減少となっている。さらに、前述の理由等により、令和4年1月末時点で対前年度比6.80%減、人数にして237人の減少となっている。

しかしながら、シルバー事業が高齢者の生きがい対策につながり、地域の活性化に寄与していることは今更言を待たない。

例えば、地域においては、高齢者一人暮らし世帯への支援、乳幼児を抱える子育て世代への支援、学童保育の取組、介護予防への取組、空き家の適切な維持管理等への対応などこれまで以上の需要が見込まれる。

このような、社会・経済状況は、これまで実績を重ねてきたシルバー人材センター（以下「センター」という。）への期待が高まると同時に、それに応えていくことが地域との信頼関係が深まり地域での存在感が増し、高齢者が意欲、能力及びエネルギーを発揮することにより生きがいづくりに繋がっていくと確信する。

このため、引き続き多様な地域ニーズや企業の求人状況などを適宜把握し、

就業開拓を積極的に進めるとともに、行政機関と連携した公益的分野への進出・拡大も行い、請負・委任・派遣等の事業展開では、受注件数、契約金額、就業延人員とも前年度実績を上回ることを目指すこととする。

これらのことを実現するためには、会員の拡大が基本的かつ必要条件となるため、改正高齢法39条による業務拡大の活用及び高齢者活躍人材確保育成事業による就業体験、技能講習を通じた会員の確保が急務と考える。特に女性会員の増加に力を注ぐことも重要である。また、新規加入者の確保と同時に退会希望者に対する個人面談、就業ニーズに応じた就業斡旋等退会抑止の対策を引き続き講じる必要がある。

新規就業開拓及び会員拡大を両輪として、連合会及びセンターが連携を更に密にしてマッチングを強力に推し進めることが喫緊かつ最大の課題である。

Ⅲ 事業実施計画

1 安全・適正就業推進事業

「安全は全てに優先する」を基本理念に、県内全域で安全就業対策を確実かつ効果的に実施するため、安全就業対策推進計画を策定し各種事業を展開する。また、安全就業の推進に係る指導、助言、研修、情報提供等を行うとともに、各センターと連携し会員の安全意識の醸成と啓発活動を進める。

事故数の減と重篤事故ゼロを目標とする。

具体的な内容は以下のとおりである。

- (1) 安全・適正就業推進研修会の開催(7月)
 - ア 安全・適正就業の推進
 - イ 安全・適正就業の事例・体験発表
- (2) 安全就業強化月間の設定(7月)と啓発強化
- (3) 安全就業標語の募集(4月～5月)
- (4) 安全・適正就業指導者会議及び安全パトロール担当者会議の開催(7月)
- (5) 安全・適正就業パトロールの実施(年間通じて随時)
- (6) 安全・適正就業推進委員会の開催(6月・2月)
- (7) 安全・適正就業講習会の開催
- (8) 事故状況の収集とその分析及び情報提供
- (9) 「適正就業ガイドライン」に添った業務運営

2 会員及び就業機会の拡大

(1) 会員の拡大

第2次会員100万人達成計画(平成30年度～令和6年度)で示された中長期計画の目標値の達成及び発注者からの要望に添うために会員を確保することとされていた。

しかし、令和2年4月以降は全国的に会員数が大幅に減少しており、本県においても同様に大幅な減少が続いている。第2次会員100万人達成計画(平成30年度～令和6年度)で示された中長期計画の目標値を掲げることは現実的ではないことから、全シ協の令和4年度事業計画(案)によると令和4年度は当面コロナ前の水準(令和元年度数値)の会員数に回復させること目標とするとしていることから、本県においても同様の目標とする。

令和4年度末の目標会員数を3,612人(令和元年度末の数値)とする。

具体的な内容は以下のとおりである。

- ア 連合会機関誌の発行
- イ シルバー事業普及啓発促進月間の活用(10月)
- ウ ポスター、各種普及啓発用リーフレットの作成・配布
- エ 改正高齢法39条の業務拡大を活用した会員の確保
- オ 高齢者活躍人材確保育成事業と連携した会員の確保

(2) 就業機会の拡大

高齢者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与するため、県内全域でシルバー事業を展開し、高齢者が県内いずれの地域でも自らの能力や希望に応じた就業機会を享受出来るよう就業分野の開拓・拡大に係る指導・助言、情報提供を行う。

具体的な内容は以下のとおりである。

- ア 就業機会開発推進委員会の開催
- イ 就業開拓推進員の配置(月10日勤務)
- ウ ホワイトカラー就業機会開発員の配置(月10日勤務)

3 交流・研修事業

シルバー事業の理念への理解や事業活動の充実・発展を図るため役職員及び

会員を対象として資質の向上と知識の高揚を図るため会議・研修会を開催し、積極的に参加する。

具体的な内容は以下のとおりである。

- (1) 中国ブロック会長・事務局長会議（岡山県）（4月）
- (2) 中国ブロック役職員研修会（岡山県）（10月）
- (3) 中国ブロック事務局長・経理担当者意見交換会（鳥取県）（未定）
- (4) 鳥取県シルバー人材センター連合経験交流大会（10月）

4 シルバー労働者派遣事業

シルバー派遣事業の事業主体として、県内各実施事務所（各シルバー人材センター）と連携し、高齢法並びに労働者派遣法等の関係法令に則し適切に推進する。改正高齢法39条に基づく業務拡大により派遣先企業等の開拓、派遣会員の希望業種、職種の把握を行う。地域経済を支える側面から、人手不足となっている企業等への派遣も進める。

このため、国が設計した「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」を活用したシルバー派遣事業の推進を図る。

具体的な内容は以下のとおりである。

- (1) 派遣事業の適正な実施の指導
- (2) 派遣事業実施事務所との連携による適正な事業運営
- (3) 派遣事業運営委員会の開催
- (4) 派遣元責任者講習会への参加
- (5) 派遣労働会員に対して適切かつ効果的な教育訓練を実施する。
- (6) 派遣労働会員が安全かつ健康的に働けるよう、適切かつ効果的な衛生教育を推進する。
- (7) 派遣事業の周知・啓発リーフレットの作成・配布

5 職業紹介事業

臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業を希望する高齢者を対象に実施事務所を通じて有料の職業紹介による就業機会の提供を行うとともに求人事業所や求職者の広域調整、県内全域の有料職業紹介事業に係る統括管理を行い法令遵守による適正な有料職業紹介事業を行う。

具体的な内容は以下のとおりである。

- (1) 職業紹介事業の適正な実施の指導
- (2) 職業紹介事業実施事務所との連携による適正な事業運営
- (3) 職業紹介責任者講習会への参加

6 福祉・家事援助サービス事業

各シルバー人材センターが実施している介護周辺業務をはじめとする生活支援サービスは、少子高齢化が急速に進展する中において、今後益々増加するものと予想される。

このため、シルバー派遣事業による保育・介護等新たな就業分野への取組などを踏まえ、会員の確保及び女性会員の就業機会創出を通じて本事業の底上げを図る。

具体的な内容は以下のとおりである。

- (1) 福祉・家事援助サービス担当者会議への参加
- (2) 「福祉・家事援助サービス事業の手引」を活用した事業展開
- (3) 普及啓発

本事業の広報リーフレットの作成等により啓発・情報提供

7 指導・相談事業

高齢者や地域社会のニーズに的確に対応するセンターの事業展開を支援するため、指導・助言・情報提供を行うとともに、センター役職員の資質の向上を図るため研修会等を行う。

具体的な内容は以下のとおりである。

- (1) 定期指導
「令和4年度シルバー人材センター事業指導事業実施要綱、実施要領」に基づく「シルバー人材センター指導マニュアル」による指導
(令和4年度は、鳥取市、南部広域、智頭町、北栄町、大山町が指導対象SC)
- (2) 事業を円滑に推進するための全国及び県内の情報収集・提供
- (3) 事業推進に係る事務処理及び会計・経理処理の研修会の開催及び指導
- (4) 事業推進のためセンターが抱える業務を中心とした研修会の開催
- (5) 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会主催の会議、研修会への参加

8 普及啓発事業

シルバー人材センター事業の目的や内容を県民各界・各層に広く周知し、理解を深めるため、あらゆる機会を捉えて広報に努める。特に10月の普及啓発促進月間には、地域社会・住民とふれあう機会を設定し周知・広報を行う。

具体的な内容は以下のとおりである。

- (1) 普及啓発促進月間の（10月）の実施
- (2) 就業開拓推進員及びホワイトカラー就業機会開発員により企業等訪問での周知
- (3) 年間を通じた広報活動の推進

9 高齢者活躍人材確保育成事業

県内では、人口減少・少子高齢化等により、生活援助、企業等多くの分野で人手不足や現役世代を支える担い手不足が顕在化する中、当該分野での高齢者の一層の就業促進が急務で、各センターの役割は益々重要となっている。

このことから周知・広報により、広く高齢者及び企業等にシルバー人材センターの存在等を周知するとともに、就業体験及び技能講習等により高齢者が不安無く自信を持って就業するための必要な知識・技能を習得させる。更に企業説明会を開催し、シルバー人材センターを利用する企業の拡大を図る。

会員増加と就業拡大はシルバー事業の両輪であることから、これらの事業を促進し、目標に向かって直進し、新規会員数102人を達成することとする。

具体的な内容は以下のとおりである。

- (1) 本事業による新規会員目標数 102人
- (2) 就業経験のない高齢者を対象とした就業体験及び技能講習の実施
- (3) 就業体験及び技能講習修了者に対する入会促進
- (4) 職種転換を希望するセンター会員若しくは昨年度1年間就業していない会員を対象として就業体験及び技能講習の実施
- (5) センターで活躍する女性会員を増やすため女性向けセミナー等の開催

10 関係団体との連携

全シ協、鳥取労働局及び鳥取県並びに関係する行政機関や諸団体との連携・協力を努めながらシルバー人材センター事業の効果的な運営を図る。