

## 令和 6 年度事業計画について

### 1 基本方針

日本社会は、人口減少と少子高齢の進展による慢性的な労働者人口の不足に加え、ウィズコロナの下、経済活動が徐々に復活し人手不足はさらに深刻な状態に至っています。こうした中、地域の労働力不足を補うため高齢者の就業の場となるシルバー人材センターへの期待が高まっているところですが、65 歳までの継続雇用の義務化、さらには 70 歳までの就業機会の確保の努力義務化により企業の高齢者雇用が進み、シルバー人材センターにおいても新入会員が伸び悩んでのが現状です。

また、昨年 10 月に施行された「インボイス制度」や今年の秋に予定されている「フリーランス法」の施行により、シルバー人材センターの運営は大きな変革期を迎えています。

この 2 つの法律に対応するため、我々の中央組織である全国シルバー人材センター事業協会を中心に全国レベルで新たな契約方法を検討しているところです。当センターにおきましても、1 年後の契約方法の変更に向け、具体的な制度設計を全国のセンターと連携しながら進めてまいります。具体的な施策が決まりましたら、会員の皆さんにご説明させていただきますので理解とご協力をお願いいたします。

今年度は、第 2 次中期計画(平成 31 年度～令和 6 年度)の最終年度にあたります。中期計画で示された 390 会員の目標達成に向け、新規入会者の獲得に全力を挙げるとともに、新規入会者の求める新たな就業機会の確保に努め、就業マッチングに取り組んでまいります。そのために会員、地域社会、産業界、行政等との連携を深め、あらゆる機会を捉えて就業拡大を図ります。

引き続き、会員の健康維持・安全就業の徹底を第一とし、会員が楽しく元気で働ける場を提供するとともに、財政基盤の強化と健全経営に努め、

地域社会から信頼される存在として発展するために以下の事業に取り組んでまいります。

#### 令和6年度目標計画（累計）

項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
会員数（人）	370	274	380	370	360	364	368	372	376	380	385	390
就業率（％）	50	55	60	65	70	75	77	78	80	82	83	84
就業延人員(千人日)	2.0	4.5	7.2	10.0	13.0	15.5	18.5	21.5	23.5	25.0	26.0	27.1
契約金額(百万円)	10	24	39	55	66	81	96	111	126	136	146	156

## 2 事業実施計画

事業実施に当たっては、第2次中期計画を指針とし、より効率的で効果的な事業運営に努めてまいります。

### （1）就業マッチングの推進と就業開拓の取組み

企業等への直接的な働きかけを強化し、受注拡大を図ります。また、「お仕事相談会」や「職場見学・体験コース」などを通じて高年齢者に適した就業マッチングを図ります。

- ① 「お仕事相談会」の毎週開催による就業マッチングの推進
- ② 新入会員などを対象とした「職場見学・体験コース」を設け、就業マッチングの推進
- ③ 府中市産業連係室との情報交換による受注情報の収集
- ④ 企業訪問による新規就業開拓と企業ニーズの把握
- ⑤ 企業ニーズに合った会員及び新規会員等の発掘
- ⑥ 未就労会員へ対しお仕事相談会を通じた就業斡旋
- ⑦ 労働者派遣事業の拡大推進

### （2）会員の拡大

当センターにとって最重要課題である慢性的な会員不足の解消と中期計画(令和元年度～6年度)の最終年度にあたる今年度目標の390会員達成を目指して会員の拡大に取り組めます。

- ① 就労意欲のある高齢者が気軽に相談できる「お仕事相談会」の開催
- ② ポイント制度の普及による会員からの新規入会者の紹介の促進
- ③ 広報活動の強化によりセンターの知名度向上を図り、潜在的な就労希望者を発掘
- ④ ハローワークとの連携による就労希望者の受入れ

- ⑤ 企業退職予定者に対する入会促進活動の推進
- ⑥ 働く楽しさの醸成にけて取組む

### (3) 広報活動の積極的推進

シルバー人材センターが地域に根差し、事業の拡大・充実を図るためには、地域における知名度の向上が何よりも重要になります。そのため、以下の取組をはじめ、あらゆる機会をとらえ露出度をアップします。

- ① 広報誌の発行(年2回)
- ② 会員及び受注募集のためのパンフレットの作成
- ③ 府中市広報誌の活用
- ④ ミニコミ誌等への広告の掲載
- ⑤ 報道機関への取材要請

### (4) フリーランス新法に対応と新契約方式移行への準備

本年秋に予定されている「フリーランス新法」により会員へ委託する業務の内容・就業条件などの事前明示が義務付けられます。これに対応するため、年度前半から実態に適した方策を検討します。

また、令和7年4月1日には、「発注者」「シルバー人材センター」「就業会員」の3者で契約を結ぶ「新契約方式」への切り替えに向けて、今年度以下の取組を行います。

- ① 全国シルバー人材センター事業協会等との連携による新契約方法の確立
- ② 発注者の理解を得るための発注者への周知と説明
- ③ 会員の理解と協力を得るための説明会などの開催
- ④ 会員の就業条件などの明示のための「Smile to Smile」の登録促進
- ⑤ 新契約方法に向けた見積方法の研究と見積請負の試行的な実施

### (5) デジタル化の推進

新契約方式に対応するため、次のような業務のデジタル化に取り組めます。

- ① 業務システムのバージョンアップ
- ② 会員を対象にしたスマホ教室の開催などによる会員のスマホ活用の促進
- ③ デジタル化に対応するための職員研修と事務局体制の整備

### (6) 第3次中期経営計画の策定

人口減少が進行する府中市にあって、府中市シルバー人材センターの将来像を明確にし、会員の生きがいの充実、社会参加の推進を図る

ため、令和7年度から始まる第3次中期経営計画を策定する。

策定にあたっては、会員数、粗入会率、就業人員、契約金額などの具体的な数値目標を年度ごとに定める。併せて、センターの安定的な運営の基盤となる財政運営計画を立案する。

#### (6) 財政基盤の強化

シルバー人材センターが地域の期待に応え、働く意欲のある高齢者の方々へ就業機会の提供を続けていくためには、センターの財政の健全化と安定した財源確保が求められます。そのため、引き続き行政へ財政面での支援を要請すると共に、センターの自助努力による受注実績の拡大が最も重要となります。

センターの運営においても、民間の経営感覚を取り入れて財政基盤の強化を図ってまいります。

#### (7) 組織体制の充実

シルバーの基本理念に基づき、会員の自主的な運営が図られる体制づくりと組織体制の充実に努めます。

- ① 理事会、委員会等の自主的な活動と活性化
- ② 職群班の充実と班長会議等の開催による会員相互の連携意識の強化

#### (8) 安全就業・適正就業の推進

安全就業基準に基づき安全措置と安全意識の向上により事故防止に努めます。また、見積りによる請負方法の研究・試行的な実施を進めてまいります。

- ① 安全委員会の開催、安全パトロールの実施
- ② 就業前ミーティングの徹底
- ③ 安全用具購入負担金制度の活用

#### (9) 研修制度の充実

就業経験の短い会員の技術の向上と安全就業の徹底のため、研修会の充実に努める。

- ① 剪定や清掃作業講習会の開催
- ② 交通安全講習会の開催
- ③ 県連主催の各種研修会への参加