

令和5年度 事業報告

はじめに

令和5年度が始まり5月には新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ感染」という。）が5類に移行したこともあってか、あれだけ人々を脅威にさらし猛威を振るったコロナ感染は減少したが、この傾向に置き換わって季節性インフルエンザが広がってきたところであった。

コロナ禍で低迷し続けていた日本経済の状況についても、人々が復活を待ちわびたように、自動車関連などの製造業界や、陸上輸送を中心とした物流業界が回復を見せ、これに僅かながら世界的な半導体産業の生産供給不足が経済全体の回復に遅れを生じさせてはいたが、今では完全に好調さを取り戻したところである。

ロシアのウクライナ侵攻による世界的な物不足による日本国内の流通事情について見れば、穀物や原油の輸出制限の影響を受けて、生活用品のみならずあらゆる物価が高騰したところである。その影響は、欧州や欧米の物価上昇によって世界的なインフレ傾向に向かった中で、日本国内では金融引き締めが継続し続け、徐々にドル高円安へと進み、全世界的な物価高騰へと向かっている。これらの事情から、政府は今年度物価高に見合う賃上げの実現に重点を置き、大企業を中心とした経済界に呼びかけるといった政策を打ち出しているが、中小企業にはこれら賃上げは充分反映されていない現状になっている。

我々シルバー人材センターを取り巻く状況は、コロナ禍の低迷が続いた経済情勢の中で、令和元年度をピークに徐々に全国の会員数が減り続けてきている。そうしたことから、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）は、全国各センターの今年度会員数目標を、令和元年度の会員数と定め、取り組み強化を呼びかけたところである。横手市シルバー人材センター（以下「センター」という。）にとっても、会員の減少傾向を如何に食い止めつつ、会員拡大に繋げるかが喫緊の課題であり、これによって受注件数の落ち込みを避け、就業延べ人員数等の業績を回復させるため様々な手法を用いて会員拡大と就業拡大に取り組んでみたが、結果として令和元年度を上回る会員数を確保するまでには至らなかった。

センターにとって、重要な活動は「会員拡大と就業拡大」である中で、昨年10月1日からインボイス制度が実施された。全国のほとんどのシルバー人材センターは、発注者に対してインボイス制度に基づいて適格請求書（消費税を記載した請求書）を発行し、受取配分金と内税による消費税（以下「消費税」という。）の支払いを求め、これに基づいてセンターが受取配分金と消費税を受け取る方法を取っている。次に会員が働いた就業の対価として、支払配分金と消費税をセンターが発注者から受け取った受取配分金と消費税の同額を、会員である個人事業主に支払っている。しかし、インボイス制度では事業主が1千万円以下の事業者の場合、税務署に納税すべき消費税が免税となるため、適格請求書を発行出来ない規定がある。センターの場合は会員の全てが個人事業主に当たり、年間事業費1千万以下の免税事業者であることから、インボイス制度に基づいた適格請求書をセンターに提出しないため、センターが会員に消費税分を支払ったとの証拠（仕入税額控除を証明）が残せず、センターは消費税分を支払配分金に含めて会員に支払いしなければならない。インボイス制度がスタートしたことで、10月1日からは前述のような制度上の決まりにより、会員に支払った消費税相当分を税務署に消費税申告した上で、納税することとなった。

このインボイス制度について全シ協からは、令和元年8月に「消費税引き上げ等に伴うシルバー人材センター事業における対応について」という通達が示され、令和4年度事業計画では「センターの経営に極めて大きな影響を及ぼすためシルバー業界として特例措置を求める要望活動を行っている。」との説明から全国のシルバー人材センターに対しても農協特例のような特例措置扱いへの制度転換が図られるのではないかと、約4年間もの間待ち続けたが、特例的制度が実現しなかったことの落胆は大きい。

そのことからセンターは、税務署への消費税納税原資を、発注者への事務费率引き上げをもって、充てる方法を取らざるを得なくなった。よって昨年10月から事務费率を12%に改めたところである。

1. 県内情勢と事業概要

全国平均をはるかに上回るスピードで秋田県の人口減少率と高齢化率が推移している中で、県内の社会活動や生産活動を安定的に持続し維持していくためには、若年者の県内定着とともに、働く意欲と能力のある高年齢者が、長年培ってきた技術や経験を、それぞれの多様なニーズに応じて発揮することのできる就業環境や社会貢献の場を構築し続けることの出来る地域社会の実現が重要である。

また、若年層世代が安心して子育てや就労出来るような環境を高年齢世代が支えていく役割を担うことも大きな任務となっている。

県内企業は、長く続いたコロナ感染の収束とともに、従来の事業活動が活発化しており、同時に労働力不足が生じるようになってきた。

我々が進めているシルバー人材センター事業は、世の中が高年齢化社会に一層進む中で、現役の第一線を退職した方々が持っている豊富な経験や、長い間積み重ねてきた能力に応じたより柔軟な労働が可能な就業システムであり、現代の超高齢社会では極めて適切で有効な就業制度としての位置付けをされている。我々センターは、若年層や中堅層といった働く世代を支えるため、貴重なサポート役として、経済活動の一端を担ってきているところである。

秋田県の南東部に位置する横手市の人口8万余りの中で我々センターは、秋田県下では最大の会員数をもって、地域経済活動の一端を担い、受託事業の受注と労働者派遣事業の市内派遣について、臨時的または短期的業務の需要に対し、その提供の任を果たしてきたところであり、特に派遣事業については、今年度4万人超えの就業延べ人員数となった。一方の受託事業については、一部派遣への事業替えもあり5万人弱の就業延べ人員数となったところである。

このような結果となったのは、高齢者が永年培った知識や経験、または習得した技術を活かすことの出来る働き方を、高年齢者雇用安定法により、国はシルバー人材センターの活動を高齢者就業の重要な柱と位置づけているからである。また、現実に高齢者の生きがいの充実と健康増進を実現していることに応えられたと言える。

そして、シルバー人材センター事業を実施するにあたって、労働法令に基づいたガイドラインを遵守し、請負・委任等受託事業の適正な就業に取り組んできた。結果として、請負・委任等受託事業は会員不足ながらも受注を確保し、もって会員へ就業提供することが出来た。一方で派遣先事業者側の要望に応えるべき派遣会員の意識高揚を図りながら、シルバー派遣を促進してきたために、派遣事業は年度当初から事業計画を上回る就労契約を進め、過去最高の事業を推進することが出来た。

安全就業と事故防止等については、数回にわたる安全パトロールの実施と、職員の現場巡回等による安全指導を徹底し、事故を極力ゼロに止めるよう努めてきた。

また、就業途上での交通安全対策については、機会がある度に会員に対して交通安全と交通事故防止の呼びかけを行ないながら、危険を予知し事故を回避する行動を取るよう指導してきた。特に昨年は春から夏そして秋にかけて好天で気温の高い日が長い間続き、連日熱中症が多発する危険があったため会員への予防対策の徹底、就業時間帯の調整など会員の健康維持について幾度となく注意喚起を行ってきた。更に定期的な健康診断の受診を促しながら、日々の健康管理について徹底してきた。

社会貢献活動については、春・秋の公共施設等清掃ボランティア活動や、善意のボランティア活動として会員から頂いた未使用のタオルを市内老人福祉施設へ寄贈することができた。

以下、年度当初に掲げた次の8項目について、事業実施状況で報告いたします。

- ①会員の拡大と多様な就業機会の確保による組織の基盤強化
- ②シルバー派遣による働き方の推進と職業紹介による人手不足解消への支援
- ③自治体との連携強化による地域課題の解決に向けた取り組み
- ④適正就業ガイドラインに沿った法令遵守の徹底
- ⑤安全就業の徹底と交通事故防止の取り組み
- ⑥県連合会との連携と専門部会活動強化及び地域推進委員会活動の充実
- ⑦インボイス制度に対応した適切な取り組みと財政基盤安定化への対応
- ⑧会員融和の促進と社会貢献活動及びデジタル推進への取り組み

2. 事業実施状況

①会員の拡大と多様な就業機会の確保による組織の基盤強化

公益事業実施団体として地域に信頼され活動を続けていくためには、シルバー事業に賛同し参画する会員を拡大し、より多くの就業機会を確保しながら、会員に就業提供することで組織強化を図ることが必須である。しかし、ここ数年はコロナ感染の影響などもあり、会員数は1千人を僅かに超えられない状況に至っている。

高齢者にとってシルバー就業は、生活基盤の安定はもとより、地域での継続的な社会貢献によって社会福祉に繋げることである。シルバー会員としていつまでも若々しさを持ち続け健康を維持するために、その能力や体力に応じて働くことが必要である。

このため、センターでは市民への入会促進を一層推進する方法として、横手市役所本庁舎一階の市民窓口の大型広告用行政情報モニターを利用したシルバー会員募集の案内掲示を行ってきた。さらに、屋外看板を利用したPR、センター会報発行による啓発活動や、男性会員に比べ女性会員数が少ない実態であることから、女性向けチラシ配布などによって入会促進を促してきた。

また、地域社会の就業環境については、65歳までの継続雇用制度の完全実施と70歳までの雇用努力制度が市内に浸透していることを背景に、就業希望者のニーズが大きく変化し多様化してきたところである。一方で雇用する事業所側の労働力確保についても、これらの影響を受けて多様化せざるを得ないことに加え、高齢者にとっても年金制度の変化によって、経済事情に伴う就業に対する意識変化、高齢者個人の体力や能力によって就業意欲に差が出てきている現状にある。

当センターを取り巻く情勢も、設立から丸30年が経過した今日、高年齢者雇用制度のありを受けける形で、センターに新規入会する年齢が押し上げられてきていることや、共に活力ある地域社会づくりへの参画意識についても大きく変化している。このような状況の中でも、会員拡大を図りながら、多種多様な就業依頼に対応出来るよう就業体験ないしは職場見学等を行い新たな就業機会の確保を進め、センター組織の基盤強化に努めたところである。

コロナ感染が収束に向かった中でも、極力人と人との接近を避けつつ、可能な限り会員に就業提供し続けることを優先しながら、感染防止に注視し、適正な業務の受注に努め、会員が長年培った経験・技能・知識を活かすことが出来るよう就業を促進してきた。これにより、公共施設の就業を含めて派遣就業や請負・委任就業に、高年齢世代が社会参画しやすいローテーション就業を進めることができた。

②シルバー派遣による働き方の推進と職業紹介による人手不足解消への支援

高齢化が進み労働力人口が一層減少していく中で、センターがシルバー派遣を通じて高齢者の技能や経験を活かせる場を提供しながら、現役世代を支える人手不足分野で担い手として活躍することが期待されている。高年齢者の方々が企業等に長年勤務し培った技能等は多様化しており、こうした方々の能力を活かす働き方をシルバーは臨時的かつ短期的な就業、またはその他の軽易な業務に係る就業の範囲で、労働者派遣事業及び職業紹介事業を推進してきた。

なお、それぞれの就業においては、労働者派遣事業及び職業紹介事業に取り扱いを限定した高年齢者雇用安定法第39条に基づいて、秋田県知事の指定を受けた業種及び職種の範囲で業務拡大を積極的に進めてきた。特に市内のそれぞれの地域における人手不足の分野については、高齢者が当該分野の担い手として活躍することのできるよう業種の掘り起こしを行い、新たな就業分野への就労支援に取り組んできた。結果、シルバー派遣就業の今年度延べ人日数は、初めて4万人を超える実績となった。人口が8万2千人規模の農村部中心の地方都市でありながら、その人口全体数に比してみれば、派遣就業延べ人日数で全人口の半数近い延人員就業ができたことは、シルバーが地域労働力として貴重な役割を担い、重宝される組織として位置付けられているのではないかと分析する。

職業紹介については、ハローワーク横手との連携を図りつつ就業機会の提供、隣接する事業実施センターとの広域的な調整を行いながら、就業を希望する高齢者に対して従来の請負・委任形態では対応出来ない部分を、適正な形で職業紹介を行ってきた。

③自治体との連携強化による地域課題の解決に向けた取り組み

多くの市内在住学生が高校を卒業後に進学就職等で首都圏や他県中心都市に流出することで、この地域の過疎化と高齢化に伴って人手不足が進み、極端な生産年齢人口の減少が依然として延々と続いていく横手市にあって、市内企業が持続的に経済活動を展開し地域経済を支えていくためには、働く意欲と能力のある人々が、年齢や性別にかかわらず働き続けることの出来る社会を実現することが長年の課題となっている。

このような課題に対処するため、センターは横手市及び福祉関連施設等との連携を密にしながら、就業提供のマッチングを一層強化し課題対策に取り組んできた。

また、小売業での人手不足が深刻なことから、ハローワーク横手との求人等の調整を図り労務提供の一役を担ってきた。

特に高齢化率の高い横手市においては、センターは市役所の各地域局（市町村合併以前の旧町村行政窓口）における労働力需要に応える供給の調整役として高齢化が進む地域就業対策の課題に向けて、シルバー会員が必要とされる業務に就業することこそが、シルバー事業そのものが地元に着した就業として定着できている結果となっている。

④適正就業ガイドラインに沿った法令遵守の徹底

公益法人としての労働関係法令はもとより諸規定や、厚生労働省と全シ協が示している適正就業ガイドラインは、センター会員の働き方に係る重要な指針であり、これらをもって会員に法令遵守の徹底を図ってきた。

特に、公益法人組織としてその責務を果たすとともに、諸法令の知識の習得をもって公益事業に携わる役職員に相応しい意識醸成を図りながら、公正な就業機会の提供により、会員が働く喜び、生きがい、共働活動を共感できる、ローテーション就業を取り入れてきた。結果として、請負・委任事業では受託出来ない業務を、派遣事業へ変更したり、不適切な就業は発注者との協議により、是正や契約解除などを行ってきた。

なお、5年度事業計画で予定した、センターと会員の間で包括的な契約方法の検討を進めること、及び会員の就業に係る規約等を設けることについて探るとしていたが、国会での特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（略称「フリーランス法」という。）の取扱い審議が遅れたが同年5月に公布された。このフリーランス法については、今後国の施行時期を想定しながら対応していく予定である。

⑤安全就業の徹底と交通事故防止の取り組み

近年、全国のシルバー事業において、転落や転倒による死亡や重篤事故が多発している状況から、安全就業への対応がシルバー事業の原点にあることを全会員に日々周知してきた。他県の多くのシルバー会員に起きている就業中の重篤事故を他人事として捉えるのではなく、自らも加齢に伴う運動能力の低下などにより、転倒事故に遭うかもしれないという予知のもとに就業して頂くことを徹底してきた。また、就業現場への安全パトロールの実施や、職員巡回時の声かけによる事故防止の注意喚起等をし、安全就業の徹底を行ってきた。

結果として、ここ数年の中では作業中の転落等事故を最小限に留めることができたこと、暑過ぎた夏場の熱中症に対して各会員が細心の注意を払い対応して頂いたこと、草刈等ではハチ刺されなどに対して万全の防護対策を取るなどして頂いたことにお礼を申し上げる。

また、夏場の草刈等、外作業では連日の異常高温続きでありながらも、会員が暑さ対策に高い意識を持ち、安全を第一に取り組んで頂き、無事故に励んで頂いたこと、また機械使用草刈り作業では努めて石跳ね撲滅を徹底して頂いたことに感謝している。

安全就業の意識醸成を目的として募集している安全標語について、多くの会員から応募頂き、秋田県シルバー人材センター連合会（以下「県シ連」という。）において厳正なる審査が行われた結果、全県で入賞作品6点中、当センター会員の中から3名の方が栄えある賞を受賞した。複数の会員が同時に入選されたことは、センターにとって初めてのことであった。これらの入賞作品は、現在県シ連が標語を掲載したポスターを作成し、県下各シルバー人材センターに配布し、令和5年度安全標語入選作品として掲示されているところである。

近年、多くのシルバー人材センターで、就業途上交通事故に遭う会員が増えている。特に、秋季から冬季の薄暮時間帯の交通事故防止に極力注意を払って頂くよう、歩行者または運転者それぞれの立場にたった交通安全の注意喚起をするとともに、業務上で車両運転にあたる70歳以上の派遣会員にはブラッシュアップ講習を受講して頂いた。

⑥県連合会との連携と専門部会活動強化及び地域推進委員会活動の充実

○ 県連合会との連携

県シ連の会員拡大計画に基づいて各年度の就業延人員計画等を定め、会員拡大を進めてきたところだが今年度については、県シ連の指導を受けて登録会員数を令和元年度実績値と同数を会員拡大の目標数とし、これをもとに派遣事業の進捗状況等のPDCA管理を行ってきた。しかし、結果として会員数について、令和元年度実績値には届かない千人未満に留まってしまった。

さらに、県シ連が主催する高齢者活躍人材確保育成事業のうち就業体験や職場見学について、当センターは入会説明を受けられた方々に対してより一層就業意欲の高揚を図るため参加を推進してきた結果、過去の実績を大幅に上回る県下一番の実績となった。

そのほか、公益事業実施団体として地域に信頼され活動を続けていくため、県シ連との組織的な相互連携のもと情報の収集と広報活動の促進を行い、研修会などの参加を経て、安全就業と適正就業の徹底等に取り組んできた。

○ 専門部活動強化

四部の専門部会がそれぞれの活動を通じて、意識啓発・情報提供・普及活動を推進するとともに、安全対策と傷害事故の撲滅、女性会員の交流等に取り組んできた。また市民に向けたセンターの入会促進にも取り組んできた。

具体的な活動として、総務部会では、センター会報年2回発行（8月と3月）に向け、直近情報の集約と編集全般に携わってきた。会報を市内全世帯に発行することで、センター情報の発信を行った。

事業部会では、会員の技術向上と入会希望者のセンター活動事前参加を兼ねた剪定と雪囲いの技能講習を開催した。また、入会勧誘を促進するためスーパー店舗前でのチラシ配布や公共施設等へのポスター掲示とパンフレット配置活動を複数回にわたり取り組んだ。

安全部会では、数回のパトロールを実施しながら就業現場における安全就業の徹底、熱中症予防の啓発等を図るため就業指導と改善対策にあたった。特に草刈り作業会員向けにチラシを発行し、毎月の事故防止情報を会員へ周知した。

女性部会では、女性会員拡大に向けたスーパー店舗前でのチラシ配布活動実施と、手芸講習及び健康体操講座を開催しながら女性会員拡大と親睦に向けた活動に取り組んできた。

○ 地域推進委員会活動の充実

今年度の活動は、公共施設等清掃ボランティアの春季活動として4月～6月にかけて8地域別の取り組みを行い、196人の参加協力を頂くことができた。また、10月のシルバー人材センター普及促進月間にあわせた秋の公共施設等清掃ボランティア活動については、雨天で風雨にみまわれたことや熊出没情報によって急遽実施場所を変更したこともあり、折角参加頂きながら活動出来なかった方もおられ大変申し訳なくお詫びするところである。そのような状況の中でも全8か所で178人の参加を頂くことができたことに感謝申し上げたい。

会員の親睦活動として吉田グラウンドゴルフ場においてグラウンドゴルフ交歓会を、交流活動として会員交流会をよこてシャイニーパレスで開催でき、会員同士の親睦と融和が図れた。

今年度で3回目となる善意のボランティア活動は、センターをご利用される福祉施設へ未使用タオルを寄付するもので、会員・職員等の協力により市内数施設に寄贈することができた。

当センターが公益事業団体として地域貢献の活動領域を拡げることで、地域の担い手として明確な社会参加の役割を掌ってきたところである。

⑦インボイス制度に対応した適切な取り組みと財政基盤安定化への対応

・ インボイス制度実施初年度に対応した適切な取り組み

国のインボイス制度に基づいて、適格請求書発行事業者であるセンターは、今年度10月1日から消費税の仕入税額控除を適確に行い、適格請求書の発行を行っている。この取扱いは、当センターと税務署との手続きについてである。

次に、シルバー会員が個人事業者として毎年度につき売上1千万円以上の事業者である場合、適格請求書発行事業者として認定登録することではあるが、これについて昨年夏にセンター全会員に対して、インボイス制度に伴う認定登録事業者の登録状況調査を実施したところ、会員の中に何れも税務署に事業者登録をした報告がなかったため、全会員が免税事業者と判断したところである。

これら前述2件の取扱いを整理すると、センターは今年度10月1日以降の会員が就業した分の支払配分金に内税として消費税を含めて支払ってきたが、センターが会員に支払う時点で消費税分をセンターが預かり税と処理した租税はなく、会員は税務署へ納税する必要がないということになった。

他方、センターは、支払配分金の中に消費税を内税で会員に支払うが、センターとして税務署への消費税課税申告書に、免税事業者に支払った消費税は会員から適格請求書が発行されていないため、会員に支払った消費税は課税控除出来ない規定に基づいて、会員に支払った消費税同額を税務署に納付することになった。今年度10月1日以降の消費税分は過般の年度末をもって、未払金計上とし、財産目録上の流動負債と処理した。

・ 持続可能な財政基盤安定化への対応

令和5年度の税務署へ納付すべきインボイス制度関連消費税納税の原資に対処するため、昨年夏、それぞれの請負・委任業務発注者に対し、センター事務費の比率を10月1日から2%引き上げさせて頂くことの周知をし、消費税財源の安定的確保とする方法を取った。しかしながら、現時点ではインボイス制度の80%控除に関連する3年経過措置に対応した緊急対処にしか過ぎず、長期的視野に立った財政基盤を確立していくことが重要と考えており、センターの安定持続的な運営のための資金計画の見直しと、諸費用の見直しを今後行いながら持続可能な財政基盤の確立に取り組んでいかなければならない。

⑧会員融和の促進と社会貢献活動及びデジタル推進への取り組み

・ 会員融和の促進と社会貢献活動

請負・委任及び派遣などの臨時的な就業や短期的な就業は、会員皆がシルバーの理念である自主・自立と共働・共助の精神をもって、地域に親しまれ信頼されながら、会員の豊かな経験を活かし、業務を遂行することで、誇りとやりがいを感じながら誠実な仕事をして頂くことが出来たと評価するに至ったところである。

また、センターの主体性と自主性を基本に理事会や専門部会の活動を強化し、組織体制を堅持しつつ公正で公平な公益社団法人としての事業運営に当たってきた。さらに、地域推進委員会の有機的な活動を躍動的に実施しながら、社会貢献活動を通じて横手市政、ハローワーク横手はじめ、福祉関連団体などと連携を密にし、地域ニーズに応えることで横手市民に親しまれるシルバー組織を作り出してきた。もって、地域社会でのシルバー会員の存在意識の高揚に寄与することが出来たと信じている。

・ デジタル推進への取り組み

昨年度来、国のデジタル推進がデジタル庁を中心に加速度的に推し進められている現状を背景に、様々な行政分野において急速にデジタル化が進んでいる。全国各地のシルバー人材センターにおいても、業務運営の効率化によるセンター基盤強化を図る観点から、シルバー事業のデジタル化の導入が必須となってきた。

具体的には、全シ協が司令塔となり、ウェブによる新規入会手続や仕事の受注が進められ、シルバー会員のスマートフォンとセンターのパソコンとが、デジタル通信で繋がり仕事のマッチング等を行なう、各種システム活用する準備をしてきた。

センターは、前述の会員のデジタル化とセンターのパソコンによる業務効率化を進める上で、多くの会員がデジタル機器端末操作に馴染むことが欠かせないため、今年度上半期を中心に、スマホ・パソコン操作講習会開催を全会員に周知し、受講者を取りまとめ、マンツーマン講座を実施した。この講習によって、スマホの各種操作方法を各会員にマスターして頂いた。

一方、今年度の下半期には、全シ協が推し進めるデジタル活用のひとつとして、センターが会員とデジタル通信できる会員専用サイト、スマイル・トゥ・スマイル（略称としてスマスマ）を11月から、会員個人のスマホに取り込み始めた。今後も引き続きスマスマの取り込みを会員に奨励し、次年度に向けても継続しながら、今後のスマスマの高度利用を推進していく。

令和 5 年度 事業報告の附属明細書

令和 5 年度事業報告には、「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律施行規則」第 3 4 条第 3 項に規定する附属明細書「事業報告の内容を補足する重要な事項」がないため、事業報告の附属明細書は作成しておりません。