

令和 5 年度 事業報告

令和 5 年度は、新型コロナウイルス感染症が昨年 5 月にインフルエンザと同じ第 5 類感染症に緩和されたことから、マスクの着用が個人の判断に委ねられるなど、徐々に日常の生活に戻ってきました。

また、事業においてもようやくコロナ禍前に近づきつつあり、通常総会も 4 年ぶりに開催することができました。しかし、未だマスクを完全に外すまでには至っていないことや、新型コロナウイルスに加えてインフルエンザの流行なども危惧されたところ です。

こうした状況の中で、令和 5 年度は当初の事業計画に基づき、安全就業に重点を置くとともに、会員の拡大や会員の高齢化に対応できる就業先の確保、適正就業に伴うシルバー派遣事業への推進など、感染防止対策や健康保持に留意しながら、高齢者の就業の拠点組織としての役割を果たすため取り組んでまいりました。

具体的な令和 5 年度の事業実績は、受託件数 4,904 件、就業延日数 91,066 人日、就業実人員 699 人、就業率 86.7%、契約金額 486,460 千円（内、シルバー派遣事業分 96,939 千円）となり、受託件数、就業実人員、就業率は前年度実績を下回りましたが、就業延日数、契約金額については前年度を上回る結果となりました。特に、契約額については、請負、派遣とも前年度実績を上回り、最低賃金の引上げに伴う増加要因もありますが、就業延日数は増加していることから、好転の兆しと考えているところ です。

契約金額の職群別の内訳については、草刈り、清掃等の一般作業群が全体の 59.4% を占め、続いてサービス群、剪定などの技能群、管理群、折衝外交群、事務群、技術群の順となっています。また、派遣は、全体の契約額の 19.9% を占めています。

会員数については、会員拡大をセンターの最重要取り組みの一つとして、会員募集チラシの市内全戸配布や市広報への特集記事、ホームページでの掲載など機会あるごとに周知、啓発を行った結果、入会説明会参加者は前年度を上回り、新たに延 120 名の方に入会いただきました。しかし、年度末の更新時期に入り、加齢や病気などによる退会や未更新会員が増えたため、令和 6 年 3 月末現在の会員数は 704 名で、前年度同時期と比較して 14 名の減となりました。

以下、項目別に事業の実績について報告します。

1. 安定継続

(1) 安全就業の推進

令和5年度の事故件数は21件で、前年度と比較して7件増加しました。

内訳は、傷害事故は前年度を大きく上回る9件で、賠償事故は前年度と同数の12件の事故が発生しています。

具体的には、傷害事故として、企業での転倒による負傷が2件、就業中の食器洗浄時の切傷、電動切断機による切傷等が3件、剪定作業中の三脚からの落下による頭部切傷、チェーンソーによる切傷、傾斜地からの落下が3件、除草中の刈草積み込み時での荷台からの転落が1件となっています。また、賠償事故として、除草中の飛び石飛散による自動車等への損傷事故が4件、草刈機の刃の接触によるブロック塀等への損傷が2件、集草車による物損が1件、企業でのゴルフクラブやパソコンのタブレット、タイムカード機械の破損が4件、車の損傷が1件となっています。

特に、傷害事故の増加は重篤な事故につながりかねず、幸いにも大きな事故には至っていませんが場合によっては命に関わることも考えられます。また、賠償事故についても昨年と同様多数発生していることから、シルバー保険の加入自体が危うくなってきているところであり、今後の改善が急務となっています。

当センターでは安全就業の取り組みとして、除草、剪定においては、職種別に安全推進大会を実施し安全就業の意識、徹底を確認するとともに、除草、剪定の班長会議を毎月開催し、再発防止に向けて周知、徹底を行いました。また、安全・適正就業委員会や安全小委員会を5回開催し、事故の分析、検証や、安全・適正就業基準の改正を行う等、再発防止に向けた周知、徹底に努めるとともに、会報誌「ゆうゆう」でも全会員に安全就業の徹底と注意喚起を行いました。

また、剪定や除草時のヘルメットの着用を改めて就業会員全員に徹底するとともに、車止めの使用及び安全タスキの着用の徹底、草刈機の取扱講習への参加等、再発防止に向けた対策を行いました。また、安全パトロールについては、企業も含めて4回実施し、作業手順の確認や就業基準の周知、徹底に努めました。

シルバー派遣における安全就業の取り組みとして、安全衛生委員会を毎月開催し、県内で発生した事故の検証と再発防止に向けた対策を産業医も交えて検討し、事故の未然防止に取り組みました。

健康保持の取り組みとして、寿会の健康診断受診助成の活用や元気体操に携わる会員の確保と周知、啓発に努め、1か所の福祉施設で元気体操を披露しました。

(2) 適正就業の推進

適正就業の取り組みとして、定期的に就業場所へ訪問するなど会員からの聞き取りも含めて就業実態の把握に努めるとともに、法に抵触する恐れがある場合は、改善を促し、場合によっては契約自体の見直しを行うなど適正就業に取り組みました。

また、就業配分等について規定する「事業運営及び事務処理細則」について、会員の高齢化に伴い見直しが必要となってきたことから、職種によって定めている就業の上限年齢や年齢別の就業継続年数は廃止することになりました。

また、同一就業先での長期就業者については、他会員の均衡や適正就業の観点から一定期間を過ぎると他業種への変更が必要と規定されていることから、該当する会員や企業に対して聞き取りや就労状況等の確認を一部実施しましたが、就業先の意向や次の就業先の確保の問題もあり、対応が難しく今後の課題となっています。

(3) 就業拡大の推進

昨年は、大幅な最低賃金の引上げや事業所が進める合理化、経費の削減の取り組みの影響で、契約更新の打ち切りや契約金額の縮小を余儀なくされるケースもありましたが、一方で、人手不足に伴う新規の契約も得ることができ、徐々に改善の兆しが見られたところです。

しかし、会員の体調不良等により代替会員が必要な場合、就業にマッチする会員の不足や未就業会員の高齢化の影響もあり、企業等が求めるニーズに十分対応しきれないケースも生じてきているところです。

そのような状況の中で、就業機会創出員を中心に企業等への就業継続の依頼や新規発注者の開拓に取り組んだ結果、令和5年度の受託件数は、4,904件、就業延日数は91,066人日という結果となり、受託件数は減少したものの、契約額は前年度を上回ることができました。

新たな就業拡大の取り組みとして、名張市が事業承継の支援に加えて、専門的人材を必要とする事業所への支援にも取り組むこととなり、入会説明会時の参加者を対象に、市の専門のアドバイザーが相談を受けるなど、センターとタイアップしながら新たな就業先の確保に取り組みました。結果、目に見える形で実績は上がっていませんが、長期的な視点で取り組んでいく必要があると考えています。

また、就業拡大のため、企業訪問の実施や新たな仕事の受注の手段として、ホームページでの募集、受注可能な仕事内容のパンフレットを市内全戸に配布するなど、センター事業の周知、啓発を行いました。

一方、未就業会員に対しては、ホームページや会員クラウドサービスを通じて、求

人情報の発信を行うとともに、定期的に本人の意向の確認に努めました。

結果、新たな受注も得られたところですが、高齢者の新たな就業先の確保や未就業会員の就労については、十分な成果には至りませんでした。

草木類や剪定枝葉等の再活用事業については、ごみの減量化、資源のリサイクル及び地域の環境保全を目的に、剪定枝葉 137 トン、刈草 380 トンの合計 517 トンをチップ化処理し、併せて雇用確保につなげました。

また、チップ化した剪定枝葉や刈草は、主に一般家庭や果樹園等で土壌改良材として活用いただきましたが、今後、チップ化した草木類のさらなる活用先について検討が必要となってきています。

シルバーファーム事業については、無人販売所や朝市を中心に事業を展開いただきましたが、販売額の減少傾向が続いていることもあり、昨年 9 月から新たに市役所玄関前で月 1 回、農産物販売を開始するなど、事業の活性化に向けて取り組みました。

また、従事者の担い手確保のため、国の補助金を活用しながら「お仕事体験」として野菜の栽培講習を 3 回実施し、8 名の参加者に体験いただきました。

シルバーファームは、就労の確保や生きがい対策、並びにシルバー人材センターの広告の役目として重要な役割を果たしていることから、活性化に向けて課題である販路の拡大や担い手の確保、消費者のニーズにあった魅力ある商品確保等に取り組んで行く必要があると考えています。

2. 活力充実

(1) 会員拡大の推進

新型コロナウイルス感染症の 5 類緩和に伴い活動制限はなくなりましたが、コロナ禍前と生活スタイルも様変わりし、高齢化の急速な進展や雇用延長の影響もあり、会員の確保が難しくなっています。

そのような状況の中で、シルバー人材センターの理解と協力、会員拡大のため、入会説明会の開催や普及啓発活動、奉仕活動に取り組みました。

具体的には、会員募集チラシの市内全戸配布やイベント時での配布をはじめ、「広報なばり 7 月号」への半ページを使用しての会員募集広告の掲載、また、ホームページへの掲載やシルバーファームの朝市でのチラシ配布、入会説明会の毎月の実施など会員の拡大に向けて取り組みました。その結果、入会説明会には、205 名の方の参加をいただき会員の増加につながりました。

しかし、一方で、会員数は年度途中までは順調に増加したものの、年度末の会員更新時において多数の退会者が出たため、年度末では 704 名の会員数となりました。今

後は、如何に既存会員に継続更新してもらえかが大きな課題であると考えています。

退会の主な要因は、加齢や体調不良、就業場所までの手段がないなどの理由もありますが、就業意欲があっても会員が求める就業先の不足や体力に応じた就労のマッチングが難しく、退会に至るケースが多いと考えています。今後は、会員拡大と併せて会員が求める魅力ある就業先の開拓が急がれるところです。

(2) センター事業の活性化

10月に実施した「シルバーの日」の一斉ボランティア活動は、これまで新型コロナウイルス感染防止のためやむを得ず中止せざるを得ませんでした。ようやく4年ぶりに通常の形で開催することができました。しかし、3年間のブランクは大きく参加者は12か所で、118名の参加にとどまったところです。

一方、福祉・家事援助サービス班では、会員の資質向上のために会員研修会の実施や10月の会員交流会には20名が参加し、メナード青山リゾートにおいてテーブルマナー講習等を実施し会員相互の交流を促進しました。また、12月1日には福祉・家事援助サービス月間として、福祉・家事援助サービスに携わる29名の会員の協力をいただき、市役所周辺の清掃活動とシルバー人材センターの普及・啓発に取り組みました。

12月7日にはシルバー人材センターの啓発と会員募集を目的に、一般公募の20名の参加を経て名張園芸福祉ボランティアの会の協力のもと「正月用寄せ植え教室」の実施、3月には福祉・家事援助サービス班の全体会議と併せて、会員講習会を名張市防災センターで29名の参加を経て、資生堂ジャパン株式会社中部支社から講師を迎え「いきいき美容教室 化粧のちからで介護予防、健康寿命をのばそう！」をテーマに、女性のみならず男性の方も参加いただき実践も交えて和やかな雰囲気の中で会員の健康保持及び交流を深めることができました。

また、会員間の情報共有のため、会報誌「ゆうゆう」を年2回発行し、情報共有に努めました。

(3) 経営基盤の整備

昨年は、最低賃金の大幅な引き上げがあったものの、発注者の皆様のご理解をいただき契約更新をすることができました。引き続き、法や労働者派遣法を遵守するとともに、就業内容に応じた契約金額の設定や配分金の適正化に努めていく必要があります。

また、昨年10月から開始されたインボイス制度は、センターに与える影響が大き

いことから理事会で検討いただいた結果、令和6年4月以降の請負、委任に係る契約分から、事務費をこれまでの8%から10%に引上げを行い経営の安定化を図ることで決定いただきました。また、発注者の皆様には混乱を招かないよう、早い段階で事務費引上げの説明や理解を得ることに努め、会員の皆様にも会報誌「ゆうゆう」で報告させていただいたところです。

しかし、インボイス制度に係る消費税の納税は、令和8年10月にも特例措置である税率の引き上げが予定されていることから今後、検討が必要と考えています。

ICTの活用については、配分金明細やお仕事情報が閲覧できる会員クラウドサービスを本格稼働し、会員の利便性や効率化に努めました。

今後、女性会員をはじめとした会員拡大や就業開拓に努め、国等の補助事業の活用や市等関係機関との連携・協議を綿密に行い、インボイス制度や契約方法の見直しも見据え基盤の確立に向けて取り組んで行く必要があります。

3. 進化発展

(1) 新たな対応

就業先の拡大として、企業訪問も定期的に行いましたが、会員の高齢や体調不良等に伴う代替え会員の確保に時間を要し、十分な新規の就業先の獲得にまでは至りませんでした。会員の高齢化は正に深刻な問題であり、新たな会員の確保は喫緊の課題となっています。

ポスティング業務については、複数の会員の就業の機会として定着してきており、市広報や地域情報誌（リーダーガ）以外にも新たなポスティングの受注も得ることができました。

今後、会員の確保をしていくことが就業の拡大にもつながることから、就労先の確保と併せて取り組んでいく必要があります。

(2) 利用者の満足度向上

就業開拓・拡大を進める上でまず利用者の満足度を上げる必要があることから、発注者とは機会あるごとに就業状況等について聞き取りを行い、是正が必要な場合は、会員との面談を実施するなど利用者の満足度向上に取り組みました。

しかし場合によっては、加齢に伴う身体能力や判断力の低下などにより継続就労が困難になった場合、別の会員の確保に手間取るケースや、会員不足などが原因で確保できず就業拡大の足かせとなる場合もあり、満足度を向上していく上で、新たな会員の確保と高齢化は今後の大きな課題となっています。

いずれにしても、シルバー人材センターを取り巻く環境は難しくなる中、高齢化の波は止められないことから、会員が個々の体力に応じて真摯に取り組むことで、就労機会の拡大、また満足度向上につながるのではないかと考えています。

(3) 推進体制の強化

センター業務について理事会を中心に基幹班長会議も定期的を開催するなど、直面する課題や事業運営について議論を行いました。特に、昨年10月から開始されたインボイス制度の対応として、請負、委任契約で発生する事務費を引き上げざるを得ないとの決定をいただき、発注者の理解をいただいたところです。

また、必要に応じて「安全小委員会、安全・適正就業委員会」や「適正就業調整委員会」、「福祉・家事援助委員会」、「会報編集委員会」を開催し、安全対策の強化や適正就業、福祉・家事援助の体制の見直し、会報誌の発行に向けた会議を開催しました。

しかし、「独自事業検討委員会」や「剪定枝葉等再活用推進委員会」については、開催に至りませんでした。

例年開催している地域班の活動についても十分な活動ができませんでした。シルバー人材センターを取り巻く環境は日々変化していることもあり、これまで以上に会員間の交流や組織の活性化、体制の強化に努めてまいります。