

令和5年度事業報告

I 概要

令和5年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症の余波の中、国内においては能登半島地震を始めとする各種災害、国外における種々の紛争など、またこれらに起因する様々な経済的影響も含め、一昨年度と同様に数々の課題と不安を抱えた一年でした。

また、当センターにおいては、第3次中期計画の2年目の年でもあり、同年度から導入された消費税のインボイス制度（適格請求書等保存方式）に対する対応も含め、大幅に減少した会員数の確保など、たくさんの課題に積極的な取り組みが必要とされる年でもありました。

「自主・自立・協働・共助」の基本理念のもと働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を活かし、事業者の抱える人手不足や求人難の問題解決に貢献していくという大きな目標のもと、令和4年度に引き続いた活動の展開を企図していましたが、年間計画における各種講習等やイベント等は再開してきたものの、会員数においては、コロナ禍から引き続いた大幅な減少を上向きに転じていくことはできない結果となりました。

このような中、令和4年度から復活しました会員による手作りイベント「シルバーフェア」につきましては、令和6年2月4日（日）に開催いたしました。今回は、「楽しく！美しく！すこやかに！」をテーマに、オープニングセレモニーとして加治木中学校吹奏楽部の爽やかな演奏で始まり、堂福豊子講師による介護の実体験を踏まえたすこやか講演、最後に地元出身の苑とも子さんによる歌謡ショーで締めくくりました。また、会場内では、スタンプラリーとしてすこやか測定・ハンドマッサージ・健康相談・会員手作り作品などの各種コーナーを、各分野の皆様のご協力のもとに設けることができ、たくさんの市民の皆様や会員のご参加により大盛況のうちに終えることができました。

事業の根幹となる会員拡大については、全国シルバー人材センター事業協会

（以下、「全シ協」という。）が進める「第2次会員100万人達成計画」を基本に、コロナ禍前の数値に戻ることを当面の目標として、減少傾向にある会員の確保とその適切な就労支援を重要なキーワードと捉え、引き続き月2回の入会説明会及び出張説明会並びに女性限定の説明会、「プラチナ会員制度」の継続など、入会促進に向けた活動を積極的に行い、ハローワークの生涯現役支援窓口とも連携しながら会員数の確保・拡大に取り組みましたが、全シ協第2次会員100万人達成計画の令和5年度調整による当センター目標値737名には達することが出来ず、結果として643人となりました。

契約金額につきましては、目標総額4億200万円に対し、約3億9千800万円

となり、目標達成には至りませんでした。しかしながら、就業会員の減少、天候不良などの厳しい条件も重なる中で、この契約額を確保できましたことは、偏に会員皆様のご協力の賜物であり、深く感謝とお礼を申し上げます。

今後も、新たな就業の場の確保に当たっては、地域の各種団体等へ出向いて本センターの活動紹介を行うなど、シルバー人材センターそのものの目的や理念について「知ってもらふ努力」を継続的に続けていきながら、新規受注の開拓や地域に密着した仕事の開拓にも努めてまいりますので、会員皆様のご理解ご協力をよろしくお願い申し上げます。

独自事業としての「湯あがりしょっぷ ほのぼ〜の」は、母体である龍門滝温泉が始良市の募集により、令和6年度から指定管理制度に転換したことに伴い、事業中止となりました。これまでセンターの拠点としても期待しながら、健康・福祉・観光等、それぞれの分野と連携した取り組みを目指し、始良市地域包括支援センターによる認知症予防教室の共催や新たに企画した市民によるほのぼのコンサート「ほのコン」など、市民の皆様とのふれあいの場としての活動に取り組みながら、会員の手作り品や農産物、地元の特産品、また、障がい者就労支援事業施設の方々の食品や作品の販売などを行い、お客様がほっこりと訪れ、ほのぼのとゆっくり笑って帰れる空間づくりを目指してまいりました。今後は、この経験を活かし、別の事業展開の中でこれらの活動の継続を模索していきたいと考えます。

「緑のリサイクル」事業は、いわゆる「SDGs：持続可能な開発目標」の方向性も見据え、市の目指す今後の環境美化政策に合わせた自然環境の保全・CO₂削減に取り組むものですが、令和5年度においては、始良市の努力により県の補助事業となった「県指定史跡 建昌城跡」の維持管理の中で、市の協力体制のもと作業時に発生する剪定枝葉をチップ化し、これを利用することによる防草効果や敷設資材としての活用を図りました。

一昨年度に引き続く今後の方向性として、「自然の物は自然のまま自然に還す」をテーマに、まずは剪定枝葉等の残さい物を資源化していくことによる史跡・公園緑地等の維持管理に取り組み、ごみの減量化、CO₂削減、循環型社会の構築への第1歩となるべく、より効果的な手法を模索していきたいと考えています。

これからもお客様のニーズや社会の要請に応えられるセンターとして、また、会員の皆様が生きがいと誇りをもって活躍できるセンターを目指してまいりますので、ご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

以下、令和5年度の主な事業について報告します。

1 数値目標

- (1) 会員数 全シ協第2次会員 100万人達成計画
令和5年度目標値 737人
実績 643人（昨年度 651人）
- (2) 契約金額 目標 4億200万円 実績 3億9千800万円
（昨年度 4億100万円）
（派遣事業込み）
- (3) 就業率 目標 90% 実績 85.5%（昨年度 87.7%）

2 目指すセンター像

- (1) 会員が生き生きと活動し、笑顔と活気あふれるセンター
(2) 地域社会に貢献し、市民から信頼されるセンター
(3) 会員が相互に助け合い共に働き、共に遊ぶ楽しいセンター

3 基本方針

- (1) 高齢者がこれまでの経験や知識を活かしつつ、“生きがい”を持って仕事ができるよう会員の拡大、就業の場の確保を推進します。
(2) 高齢者が健康で安全に「働く」、また、適正就業を通じて安心して「働く」ことのできる環境づくりを推進します。
(3) 高齢者が地域の担い手となって、支え合いのまちづくりや活力ある地域社会づくりに貢献します。
(4) 更なる業務体制の効率化や組織の活性化で事業運営基盤の強化を図ります。

4 具体的重点施策の主な取り組み状況

- (1) 高齢者がこれまでの経験や知識を活かしつつ、“生きがい”を持って仕事ができるような会員の拡大、就業の場の確保の推進
- ① 入会説明会の充実
定例の入会説明会、加治木、蒲生地区の出張入会説明会のほか、女性だけの説明会を加治木地区で開催し入会促進を図りました。センター紹介DVDやパワーポイントによるわかりやすい説明に努め、また、コミュニティFMの放送など、広報誌・マスコミ等を通じた周知活動に努めました。
- ② 地域の仕事のニーズに適合した新規会員の確保
鹿児島県シルバー人材センター連合会（以下、鹿シ連という。）の高齢者活躍人材確保育成事業を活用した人手不足が危惧される分野に対応するための「介護施設生活援助スタッフ講習」を11月に計画し、就業機会の拡大に向けた知識や技術の向上と新規会員の確保に取り組みました。8名の参

加申込みがあり、この分野での就業拡大の可能性を実感しました。

③ 人材の確保等の推進

令和5年度においては、コロナ禍により一時中断していましたハローワーク国分での生涯現役支援窓口と連携したチラシ配布及び就業機会の提供活動を再開しました。また、会員の確保と人材活用については、会員就労支援データの整理を強化し、就労へのマッチング機能の強化に努めました。

④ 民間・公共の就業機会の開拓

発注者用のチラシの活用やコミュニティFM等により呼びかけを行い、就業ニーズの多様化に合わせた就業先の開拓に努め、公共においては、市長・副市長及び関係部長等を訪問し、受託事業の確保と新たな分野での事業展開に取り組みました。

⑤ 労働者派遣事業の推進

令和5年度も、会員の皆様の就労意欲と努力により、前年度の実績を上回る結果となりました。引き続き、就業機会の提供及び就業ニーズの把握に努め、就業先の開拓に取り組んでいきます。

⑥ 広報活動の強化

年2回発行の広報紙「シルバーあいら」や会報「動」だけでなく、コミュニティFM等のマスメディア及びホームページの充実、インスタグラムの発信等に取り組み、本センターの活動の周知に努めました。

(2) 高齢者が健康で安全に「働く」、また、適正就業を通じて安心して「働く」ことのできる環境づくりの推進

① 安全就業の徹底

安全委員による安全パトロールは、危険箇所の現場点検にも重点を置き、就業現場での安全適正就業基準の遵守と就業中の事故防止に取り組みました。

例年実施していた安全意識を啓発するための「安全大会」や、機器の取扱い等による事故防止のための安全講習会は、年度初めにおいて実施を調整しましたが、引き続き新型コロナウイルス感染予防の観点から一昨年度と同様実施に至りませんでした。

これまで会員の安全に対する意識を高めるために、事故の大小に関わらず担当職員及び上司による事案発生直後の訪問・確認及び指導に努めていましたが、さらに安全対策の具体的取り組みとして、事案発生後に作業中の会員全員を集めて、ミーティングを行い、発生要因と対策についての協議を義務付けることとしました。また、ショートメールを利用した注意喚起や情報伝達の配信を機会をとらえて発信し、会員の情報周知の充実に取り組みました。

② 技能講習・接遇研修の充実

令和5年度においては、接遇についての研修を派遣会員1回、請負会員3回、機会を捉えて実施しました。

③ 公平・適正就業の徹底

受託・派遣事業ともに業種や種別など就業内容の見極めを引き続き行い、事業所等を訪問し協議しながら、適正就業ガイドラインに沿った見直しに努めました。

不適正就業については、公平・適正就業違反取扱基準に基づき指導を行いました。

④ 就業体制の適正化

仕事の内容、契約方法が適正なものになっているかどうか、自主点検や確認作業を行い、修正が必要なものについては、関係所管との協議を行い修正しました。適正就業ガイドラインに基づき「ワークシェアリング」を念頭に状況確認を行い、同一箇所に長期就業する会員に対しては適正化を図り、就業機会の均等化に努めました。

就業に関する苦情に対応するため、公平・適正就業委員会を開催し、再発防止に努めました。

(3) 高齢者が地域の担い手となった、支え合いのまちづくりや活力ある地域社会づくりの貢献

① 積極的なボランティア活動

地域社会への社会貢献の一環として、「県下一斉シルバーの日」に合わせ、市有施設及び史跡の清掃や草払い、剪定作業などボランティア活動を行いました。

② 「ワンコインサービス」

近隣に住む会員の皆様の協力により、サービスを必要とされる方々に「ワンコインサービス」の提供を行いました。

③ 女性会員の就業機会の推進

介護予防・日常生活支援総合事業を通して、女性会員の就業機会の推進を図りました。また、就業支援先としての拡大を視野に入れた「介護施設生活援助スタッフ講習」を企画し、会員拡大とスキルアップを目指しました。

(4) 更なる業務体制の効率化や組織の活性化による事業運営基盤の強化

高齢者の健康で生きがいのある生活の実現に応えるため、理事会、委員会及び事務局体制の充実、組織機能の強化を行いました。

① 事務局組織の整備

将来を見込んだ職員の後継者育成と会員・お客様との信頼関係構築を念頭に、また、定年退職者に対応するため新規採用職員1名を採用し、事務処理内容の見直しや組織再編を行い、なお一層の情報共有と職員同士の力の

結集及び横断的連携による組織体制の強化を目指しました。

② 理事会・委員会の充実

理事会及び委員会における率直な意見交換に努め、一層の充実を図りました。計画していた先進地研修会は、実施には至りませんでした。鹿シ連主催の新任理事研修会に参加可能な範囲で出席させてもらうことで学習の機会を得ることができました。

③ 地域班及び職群班の活動の充実

会員相互の連帯感の醸成と作業の効率化及びクレームや就業中の事故防止を目的に、地域班・職群班を対象とした会議を開始しました。

④ 請負制への対応

受注に当たっては、昨年度に引き続き事前協議の充実及び見積書と契約書（請書）の取り交わしによる発注者とのトラブル防止に努めました。

⑤ 健全な財政運営の推進

センターの事業運営は、事業収益と国及び市からの補助金が主要財源となっています。令和5年度は、対前年比においては、補助金が増額され、派遣事業は伸びを維持しましたが、受託事業については昨年度を下回る結果となりました。請負に携わる就業会員の確保やサポートなど長期的な展望のもとに対策を考えていく必要があります。補助金の保持や公共事業の受託については、引き続き行政に対する働きかけを行い、またコスト削減と就業先の新規開拓や事業の効率化に引き続き努めていかなければなりません。

(ア) 財政基盤の強化

センター運営に欠かせない市の補助金は令和5年度から増額され、行政からの一定の理解と協力を得ているところです。公共事業受託については、自らのスキルアップも含めて、行政各部署に対し更なる受注の開拓に努めなければなりません。

(イ) 独自事業の推進

腐葉土と薪は販売を通して、引き続き利用者の要望に応えました。龍門滝温泉の「湯あがりしょっふ ほのぼ〜の」については、冒頭で説明しましたが、母体である龍門滝温泉が始良市の募集により、令和6年度から指定管理制度に転換したことに伴い、事業中止となりました。ここで培った経験を活かし、新たな独自事業を模索し、活かしていきたいと考えます。

(ウ) 資金積み立て

令和5年度は財政運営資金積立資産として600万円の積み立てを行いました。

⑥ コンプライアンス（法令遵守）体制の充実

会員及び役職員が法令及びセンター規則等を守ることは、公益社団法人

の義務です。5年度は、鹿児島県雇用対策課の立入検査が実施されましたが、特記するような指摘事項はありませんでした。今後も、法令遵守のより一層の徹底に努めてまいります。

最後に、例年ご支援をいただいております関係機関及び地域の皆様に対し、衷心より感謝を申し上げ事業報告とします。