

令和5年度 事業報告

1 事業期間

令和5年4月1日から令和6年3月31日

2 事業の概要

【就業形態について】

シルバー人材センター会員の就業形態は、急速に進む少子高齢化に伴う就業人口の大幅な減少対策として、特に民間企業の要請は就業時に会員への指示・命令が出来る派遣形態への移行が増加し、この形態の拡大を全シ協・連合も推奨しており、センターの人材派遣会社化が進んでおります。

会員の豊富な人生経験を生かし、時には独創的な手法で善意による貢献を旨として依頼を受けた事業を完成させる請負形態というセンター本来の主旨から見ると企業の利益追求の先兵として業務に組み込まれる会員のあり方は、高齢者の生きがい対策として正しい方向であるかどうか再検討の要ありと思料いたします。

【会員拡大について】

センター存立の基礎となる会員の増強は組織運営の重要な要点ではありますが、会員数が年々減少し、増強の方策も見出せず苦戦が続いております。埼玉県内には各市町村別に59のシルバー人材センターが設立され、春日部市の人口は約233,000人で県内9位、その中60歳以上の会員資格対象者は85,000人で県内7位に位置しておりますがセンターへの祖入会率は、1.4%と59センター中53位であり、県全体の平均2%を大きく下回っています。

会員の男女比率は男性70%、女性30%であることから今後の方針としては、女性会員の増強にターゲットを絞り、対策を強化することが重要かつ緊急な課題であります。

【インボイス制度について】

シルバー人材センターの経営に死活的な悪影響を及ぼす「インボイス制度」の導入が本年10月より導入されました。当センターはこれに強く反対しプロジェクトチームを立ち上げ、会員にこの制度の問題点につき説明を行うと同時に市議会に協力を求め市議会議員全会一致の賛成をいただき地方自治法第99条の規定により国に本制度のシルバー人材センターへの適用除外の意見書を提出いたしました。この制度導入により配分金にかかる消費税の負担をなくす仕入税額控除が廃止され、これにより生ずる消費税の支払いをセンターが負担することになり、収支相償を第一に運営して来たセンターにとり税負担の財源はなく消費税の支払財源を確保するためにシルバー人材センターが存在するのかを想定せざるを得ない状況が見込まれるほど今後のセンター運営に大きな禍根を及ぼすことが懸念されます。

世界は混迷の度合いを深め、対立と分断に向かいつつあり、経済界の安定も悪化している状況ですが、会員の皆様をはじめ、当センターが一丸となって取り組んだ令和5年度の事業実績は、契約金額706,989,401円となりました。

3 基本計画

- (1) 運営基盤の強化
- (2) 会員増強
- (3) 就業率の向上
- (4) 安全就業への取り組み
- (5) 研修会・講習会の開催
- (6) 社会貢献の推進と普及啓発活動
- (7) シルバー学校の継続

4 基本計画に対する取り組み

(1) 運営基盤の強化

①デジタル化の急速な発展は、センター事業においても避けて通れない課題となっており、当センターのデジタル環境の整備等を進めるため、デジタル推進チームを発足いたしました。今後は、『会員1人も取り残さない、会員に優しいデジタル対応』の実現に向け、スマートフォン、タブレット、PC等の活用を進めてまいります。また、SDGsの対応は、春日部市が推進している「かすかべSDGsパートナーズ」に参加すると共に、多くの企業等が参加している「ステハジプロジェクト」(使い捨ては恥ずかしい)にも取り組みました。

②令和5年10月より、複数税率に対応した消費税の仕入税額控除の方式として「適格請求書保存方式(インボイス制度)」が導入されました。この間、シルバー人材センターを適用除外とするよう、請願書を春日部市議会に提出し、国へ意見書をあげていただきました。それと並行して、近隣のシルバー人材センターとの情報交換を行い、対策等行うことにより、大きな混乱もなく、順調に経過しました。

③新型コロナウイルスの対応が、令和5年5月より5類感染症へ移行されましたが、ウイルス自体が根絶していないことを常に意識し、会員皆様の命を守ることを最優先に、「新型コロナウイルス感染対策への考え方」を作成し、「感染しない・感染させない」ことを心掛け、感染拡大防止に努めました。

④当センターの適正な事業運営等を期すため、春日部市役所・いきいき埼玉および近隣シルバー人材センター等との情報交換など連携を深めており、シルバー人材センターの発展と地域社会の貢献に努めてまいりました。

⑤中期計画の最終年を迎え、5年間の総括を行いました。今後、更なる当センターの発展に向け、活動指針となる新たな中期計画を策定しました。

⑥「報告・連絡・相談」を徹底し、職員間および会員の皆様との意思疎通と情報等の共有を常に行ってまいりました。

(2) 会員増強

①入会説明会を毎月開催しました。庄和地区を対象とした入会説明会は年3回、女性向けの入会説明会は年2回、好評企画となった「手づくりサロン」を取り入れ、女性の参加者を増やしました。

②入会促進のノベルティグッズとして、センター名入りのポケットティッシュやウェットティッシュを配布し、センターの認知度を高めました。

③市内各地区の自治会における定例会議等に引き続き参加し、センターのチラシやポスター掲示等の協力を依頼することで、地域との関係を深めました。

④高齢者施設や公民館等に、ポスター掲示やチラシの配架を依頼し、定期的に訪問して、ポスター・チラシの整理、貼り替えを行い、常に新しい情報を告知しました。

⑤市役所のロビーやハローワークでの入会相談会を継続して実施しました。

(3) 就業率の向上

①入会説明会における「就業体験」を主導し、除草や襖・障子・網戸張りなどの「見える化」ビデオの活用をしました。また、実際に就業している会員が内容説明や機械の操作、実演を行い、入会希望者にわかりやすい内容の「就業体験」を開催しました。

②トータルサポート事業は「ちょこっと植木」、「ちょこっと除草」班を立ち上げたことにより、お客様の対応を待たせる期間の短縮に努めました。

③就業先を訪問し、各部会と連携を取り、問題点の改善に努めました。

④会員との面談を実施し、就業希望を確認することで、就業率の向上に努めました。

(4) 安全就業への取り組み

①発生した事故の原因を分析し、対策を現場に周知徹底しました。また、現場巡回を行い、意見交換型のKYT（危険 予知 トレーニング）活動や、安全就業研修を開催し、事故防止に努めました。

②刈払機による飛び石事故が増加した為、班長を集めた緊急安全就業研修会を開催しました。ネットの張り方およびカルマー式刈り払機の使用について指導し、再発防止に努めました。

③「安心・安全の日」の理事巡回を年9回実施し、各部会の様々な視点から作業現場の調査・分析を行い、指導に努めました。

④車両事故・自転車事故の増加を受け、車両については「センター車両運用管理規程」とアルコール検知器の運用を徹底しました。また、自転車を主に使用する除草班を対象に、ヘルメットの購入補助と着用の推進を図りました。

(5) 研修会・講習会の開催

①安全推進委員会と連携し、新会員研修と就業時研修を一体化し、アンガーマネジメントを導入した新たな新会員研修としました。

②令和5年度のフレイル予防講習は、施設管理で就業する会員を対象とし、延べ約200名が受講しました。内容として、フレイル予防の3本柱である「栄養」・「体力」・「社会参加」について重要性の普及を図りました。

(6) 社会貢献の推進と普及啓発活動

①年1回開催の清掃ボランティアでは、PR活動として製作したスタッフベストを着用し、春日部市の環境美化に貢献しました。

- ②全戸配布の「かすかべシルバー」は、春日部市民の皆様にセンターのPRと会員増強を図り、年2回発行しました。また、「ゆうゆうだより」は、会員相互の理解を深め、情報や講習会の案内等を掲載し、年4回発行しました。
- ③センターのホームページは、最新情報を速やかに提供できるよう、定期的に更新して、内容の充実に努め、アクセス数も前年比約20%増となりました。
- ④イベントに参加し、チラシ等を配布することで、センターの普及啓発を図りました。

(7) シルバー学校の継続

- ①今年度も市内在住の60歳以上の方を対象に「シルバー学校」を継続し、実施しました。襖・障子・網戸学校は12名の募集に対し38名の応募、植木学校は25名の募集に対し65名の応募があり、公平性の観点から本年も抽選による受講生の選抜を行いました。会員になり習得した技能や技術を活かし、各職種班での就業を希望する方が円滑に入会できる体制を強化し、就業率の向上に努めました。