

## 報告第1号

### 令和5年度事業報告について

習志野市シルバー人材センターにとっての令和5年度は、第二次中期基本計画（令和元年度から令和5年度までの5年、以下「中期計画」と称す）の最終年度にあたる年でした。この中期計画に掲げた目標（会員数1,100人、契約金額5億2,600万円）の達成は、令和5年度事業計画策定段階において達成困難であったことから、令和5年度の目標を、会員数950人、契約金額5億円と決めました。しかし結果は、令和5年度末会員数が808人、契約金額では、受託事業、派遣事業の合計で約4億6,600万円となり、いずれも目標を下回る結果となり、令和5年度における収支差額はマイナス447万9,094円で、当初予算を下回る結果となりました。

中期計画期間中の会員減少、実績の低迷は、全国的に同様の動きにあり、要因の一つには、令和元年から流行したコロナウイルスが影響しており、これ以降、高齢者の就業に対する意識は変化し、退会者数が増加し、また、市内小売店等の撤退なども多くあり、新規就業先開拓で苦戦を強いられました。コロナウイルスだけが理由ではないにせよ、実績低迷の大きな理由であったと言えます。

令和5年度単年度での実績では、会員数では前年度から5人増となり、令和2年度から3期連続で減少していた状況によりやく歯止めがかかったところです。新たに設置した入会促進コーディネーターの活動や退会抑止の各種施策が一定の成果を得たものと考えています。

事業実績においては、令和5年10月から開始された適格請求書等保存方式（インボイス制度）に対応するべく、事務費率の引き上げを実施したものの、受託事業における配分金実績で約1,160万円減少となり、特に民間企業では約1,000万円の減少で5期連続での前年度実績を下回る結果となりました。民間企業の就業拡大が今後の課題となります。

また、派遣事業実績でも、前年度から約920万円減少しておりますが、こちらは短期の大規模契約の受注がなかったことが大きく影響しましたが、その他にも新規の契約先は増えたものの、契約終了となった契約先も同等数あり、実績増を図れず、年間を通じて前年度を下回る推移となりました。

次に、令和5年度の取組みについて触れますと、高齢者を対象としたスマートフォン講座や、会員を対象とした健康イベントを開催しました。仕事の受発注以外で民間企業と連携し、これまで以上に効果的な社会貢献活動に取り組みました。

以下、令和5年度事業計画に掲げた6つの重点施策の具体的取り組み状況をご報告いたします。

## 1 会員の拡大

- (1) 新たに「入会促進コーディネーター」を設置し、特に女性会員の拡大に向けた取り組みとして、PR活動や勧誘活動の他、女性交流会「夢の輪」を計12回開催しました。「夢の輪」の開催にあたっては、一般市民の方も誘うなど精力的に活動しました。
- (2) 入会説明会に参加したが、入会を迷われている方に対して、事務局から後日連絡を行い、入会を呼びかける活動を行いました。また、入会に至らなかった方に対しての意向確認も実施しました。「他で就職が決まった」「家族の介護」等で申し込みを控えたといった回答が主な理由でした。
- (3) 会員主体のサークル活動の支援により、就業以外の魅力を発信し、入会促進と退会抑止を図る取り組みを実施しました。前年度からサークル数の新たな立ち上げはなく、1サークルによる活動に留まりました。一方、総務部会主催による会員交流行事として「お花見会」を開催し、就業以外で会員が交流できる環境を提供することに努めました。
- (4) 定例会説明会を34回、出張入会説明会を12回実施し、入会者数は前年度から7人増加(111人→118人)しました。その内、出張入会説明会を通じての入会は33人となりました。
- (5) 女性に限定した出張入会説明会を3回実施し、延べ16人の参加があり、内8人の入会申し込みがありました。
- (6) 健康で働く意欲があれば働き続けられる「生涯現役」社会の実現に向け、年齢に縛られない就業提供を心掛けました。その結果、後期高齢者に分類される75歳以上の会員の就業率は、90%を超える結果(75歳以上会員数431人、内就業会員数391人)となりました。
- (7) 習志野市の老人クラブ「習志野市あじさいクラブ連合会」が発行する会報誌への広告掲載や、習志野警察署管内金融機関防犯協会が進める「電話 de 詐欺」撲滅への協賛による広報活動など、今までの取り組みとは異なる形でのPR活動を展開しました。

## 2 就業機会の拡大

- (1) 多用な就業に対応可能な派遣事業を推進していきましたが、派遣事業での受注件数は、前年度62件から3件減少し59件の結果となりました。
- (2) 役職員による関係団体等への訪問活動を実施しました。
- (3) 千葉県シルバー人材センター連合会が進める就業拡大活動である施設クリーンスタッフ研修会への協力や、事業所等へのアンケート調査への協力を行う

など、上部団体と連携した就業の拡大活動にも努めました。

### 3 安全・適正就業の推進

- (1) 民間フィットネスクラブと連携し、会員向け健康増進イベントを6地区計6回開催し、114人の参加がありました。
- (2) 安全管理委員会による就業先の安全巡回指導を4回実施しました。また、令和5年度は、安全管理委員会として、自転車保険への加入、自転車乗車時のヘルメット着用の努力義務化を強く啓発しました。
- (3) 地区委員全体会議、班長・副班長全体会議など会議の場において、講師を招いての安全講話や事故発生状況を報告するなど安全啓発を行いました。
- (4) 主に事務局だよりを通じて安全に関する情報を発信しました。
- (5) 厚生労働省・全国シルバー人材センター事業協会が作成した「適正就業ガイドライン」を新規入会者や新規発注者に対して周知し、新規受注にあたっては、コンプライアンスを重視した適正な契約締結に努めました。

### 4 運営体制の充実

- (1) 令和5年度から地区編成を10地区から6地区へ再編しました。理事と地区委員の連携を密にし、毎月の理事会後に理事と地区委員による理事会報告会を実施することや、地区ごとにボランティア活動を行うなど、積極的な地区活動を推進しました。
- (2) 幅広い見識をセンター運営に取り入れることを目的に、市内関係団体から理事を招き入れました。
- (3) 令和6年度から令和10年度までの事業運営の指針を定めた第三次中期基本計画を策定しました。
- (4) 女性会員の活動の活発化と女性視点の会員拡大策や就業開拓策を取り入れることを目的とした女性部会（仮称）の立ち上げについて、事業部会が調査・研究を重ねました。
- (5) デジタル化の推進を進めました。ホームページやSMS（ショートメッセージサービス）の他、会員専用サイト Smile to Smile（スマイルトウスマイル）の運用を開始し、積極的な登録推進を行いました。これら情報発信手段の充実化と情報通信技術の活用を図り、業務効率化を進めました。
- (6) 入会後初めて就業されている会員を対象に接遇研修会を実施し、20人が受講しました。また、役職員を対象に個人情報保護制度についての研修会を実施し、就業マナーの向上とコンプライアンス意識の向上を図りました。

## 5 健全経営・運営への取り組み

- (1) 令和5年10月から開始された適格請求書等保存方式（インボイス制度）の開始に伴い、新たに発生する配分金に係る税の納付に充てるための対応として、発注者のご理解、ご協力のもと、令和5年10月から事務費率を8%から10%へ引き上げました。
- (2) 事務局内の書類の電子保存化、ペーパーレス化を進め、事務局での紙の使用状況は前年度から約2割の削減を達成しました。
- (3) 物価高騰による費用増を抑えるため、職員の福利厚生費の削減、ペーパーレス化やデジタル化への取り組みによる消耗品費等の削減、就業開拓員4人の登用の終了、地区の再編による地区委員数の見直しによる活動費の削減、地区に対する助成金の削減を実施し、費用削減を果たしました。

## 6 地域社会への貢献

- (1) 会員及び一般市民向けにスマートフォン講座を8回開催し、延べ60人（男性30人、女性30人）の受講があり、デジタル社会が進む中で、高齢者の情報格差の解消に努めました。
- (2) 10月の普及啓発促進月間において、6地区それぞれでボランティア活動を企画し、延べ56人の参加者が集い、地域の清掃活動を実施しました。
- (3) ふるさと納税返礼品として、海浜霊園のお墓のお掃除代行業の提供を行い、令和5年度は20件の作業を行いました。