

## 令和5年度 事業報告

超高齢化社会が急速に進展する中、シルバー人材センターは現役世代の下支えや人手不足分野に貢献していることから、国や地域社会の期待は非常に大きいものがあります。

一方、新型コロナウイルス感染症は、昨年5月に感染症法上の位置付けが変更され、当センターの事業運営も、徐々に本来の姿を取り戻すことができました。

定時総会や各種会議・会合等も、従来通りの開催ができるようになり、特に、「会員交流会」や「地区ブロック研修会」は4年ぶりの開催となりました。

しかし、昨年10月からは消費税のインボイス制度が施行されるなど、シルバー人材センターを取り巻く環境は、非常に厳しいものがあります。

このような状況の中、当センターの事業実績につきましては、事業の太宗をなす請負・委任事業は対前年度比1.9%、693万円の増、派遣事業は対前年度比11.9%、248万円の減となり前年度実績を落とす結果となりました。

この結果、請負・委任・派遣事業の合計では、契約額は3億8,770万円で、対前年度比1.2%、445万円の微増となっておりますが、年度当初に配分金を改定した影響を考慮する必要があると思っております。

なお、会員数については、新規会員の加入促進に努めましたが、入会者より退会者が上回り、前年度末より35名減という厳しい結果となりました。

経営状況につきましては、今年度も市・国の補助金が減額となったため、引き続き赤字予算(△3,453千円)の編成となりましたので、予算の効率的な執行に努めましたが、最終的には1,485千円の赤字決算となりました。

新年度も赤字予算の編成となり、事業運営においても厳しい状況が予想されますが、健全経営の維持とともに、就労やボランティア等を通じて地域社会への貢献を果たすため、努力を傾注してまいりますので、会員、役職員の皆様の更なるご理解とご協力をお願いします。

項目 \ 年度	① 令和4年度	② 令和5年度	②-① 前年度比
会員数 (人)	822	787	△35
受注延件数 (件)	5,170	4,955	△215
契約金額 (円)	362,410,329	369,339,198	+6,928,869
就業実人員 (人)	637	622	△15
就業延人員 (人日)	67,159	65,815	△1,344
就業率 (%)	77.5	79.0	+1.5
単年度収支 (円)	83,195	△1,485,161	△1,568,356

※ 「受注延件数」から「就業率」までの各項目は、請負・委任について記載

## 令和5年度に取り組んだ主な事項

新型コロナウイルス感染症は、感染症法上の位置付けが変更されたことから、当センターの事業運営も徐々に本来の姿を取り戻すことができました。

このような中、令和5年度に取り組んだ主な事項は、次のとおりです。

### 1 就業機会の拡大

#### (1) 職員による就業開拓

① コロナの感染拡大により企業や一般家庭への訪問活動等は自粛しておりましたが、一般家庭等へのポスティング活動を重点的に実施しました。

#### (2) 地域や企業のニーズの把握

① 企業の発注者・利用者等に対し、アンケートによる意見等の聴取を行いました。

② PRを兼ねた企業等への訪問は、一部のみの実施となりました。

#### (3) 全会員による就業開拓

① 「会員1人1仕事紹介運動」の取組みを継続しました。

② ポイント制度の導入効果を期待しましたが、会員に対する周知不足もあり、顕著な成果は上がりませんでした。

しかし、制度についての理解も深まりつつありますので、制度の活用とともにセンターの各種取組みに積極的に参画していただくよう、引き続きPR等に努めてまいります。

#### (4) 全会員への求人情報の提供

就業希望者と発注者とのミスマッチの減少を目的として、定期的に、全会員へ求人情報を提供しました。

### 2 会員の拡大とスキルの向上

#### (1) 新規会員の加入促進

① 理事及び職員により、入会説明会を継続的に開催しました。

直ちに就業に繋がる求人情報を提供し、入会の促進に努めました。

入会説明会67回開催、参加者208人、入会者67人

② ハローワーク佐世保の協力を得て、出張シルバー相談会を継続して実施しました。

③ 長崎県シルバー人材センター連合会（以下「県シ連」という。）の「高齢者活躍人材確保育成事業」における広報活動と連携し、新規会員の加入促進に努めました。

特に、同事業による技能講習、就業体験、セミナー等の開催は、新規会員の確保に、一定の効果を得ることができました。

- ④ 新規入会を促進するため「夫婦会員制度」を、退会者の抑制を図るため「ゴールド会員制度」を、令和6年度から導入するため要綱の制定等を行いました。
- ⑤ 会員数の大幅な減少及び女性会員の比率が全国平均を大きく下回っているため、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）の特別指導を受ける結果となりました。

特に、女性会員の確保に向け注力するようとの指摘がありましたので、令和6年度事業計画に盛り込み、取り組むこととしました。

## (2) 普及啓発活動の推進

- ① シルバーの普及啓発促進月間である10月に合わせ、ボランティア活動等を通してシルバー事業の普及啓発に努めました。

※普及啓発事業の一環である会員交流会は、4年ぶりに実施することができました。

- ② 県シ連が実施した主要日刊紙へのチラシの折り込み及び地元タウン誌への記事掲載時に併せ、シルバー事業の紹介及び会員の募集活動を行いました。

## (3) 会員研修

- ① 清掃業務等、就業その他に必要な知識の習得と会員のスキルアップを図るための研修会を実施しました。
- ② 派遣事業に従事する会員の資質の向上を図るため、「派遣労働者教育訓練」を実施しました。
- ③ 地区ブロック研修会を4年ぶりに（市内8カ所で）開催し、会員に対して直接、事業実績や業務経過の報告を行ったほか、損害・傷害事故の撲滅や安全・適正就業の推進など、シルバーの現状等を説明するとともに、意見交換を行いました。

## 3 安全・適正就業の推進

### (1) 安全就業の推進

- ① 安全衛生委員会による就業現場への巡回指導を実施しました。（計11回）また、事故の再発防止につなげるため、巡回指導時に、事故発生現場での検証を行うこととしました。
- ② 安全だよりを定期的に発行し（年4回）、安全に関する知識・情報の提供及び周知を図りました。
- ③ 熱中症に対する予防対策や、万一、熱中症を発症したときは「熱中症見

舞金制度」を活用するよう、周知・啓発を図りました。

- ④ 県シ連の安全適正就業研修会への参加や全シ協の動画配信の視聴により、安全就業等に関する知識や情報の収集に努めました。
- ⑤ 安全就業基準の運用や事故発生に伴う取扱いなど、規定の適正な運用に努めました。

## (2) 適正就業の推進と公平な就業機会の提供

- ① 請負・委任・派遣など就業の実態を把握し、適正就業の推進に努めました。
- ② 未就業リストの活用により公平な就業機会の提供に努めました。
- ③ 未就業会員就業相談会を定期的を実施しました。

## 4 事業運営の効率化及び財政基盤の安定

### (1) 「シルバー改革」の取組みの継続

- ① 平成28年度から実施してきたシルバー改革の考えを踏襲し、円滑な事業遂行を心掛けました。  
今後も時代に即した事業展開を図り、健全経営の維持に努めてまいります。

### (2) 経費節減の徹底と事務効率化の推進

- ① 公用車は年次の古い車両を対象に、4台（本部2台、北部出張所2台）の更新が完了しました。  
また、2台（本部1台、北部出張所1台）の更新に着手しました。

### (3) 財政基盤の安定

- ① 効率的な事業運営に心掛け、収入の確保ときめ細かな支出の管理に努めた結果、資金繰りの問題は発生しませんでした。  
（過去にあった一時資金借入れは、平成28年2月を最後に発生しておりません。）
- ② 最低賃金の大幅な引上げや諸物価の高騰もあり、職員の士気の向上を図るため、経営状況も勘案しながら、令和5年4月1日付で処遇改善を実施しました。  
なお、令和6年4月1日付でも実施することとし、そのための所要の改正等を行いました。

## 5 地域社会のニーズに対する取組みの強化

### (1) ワンコイン事業の継続

シルバー事業のPRを兼ね、地域ニーズに沿ったきめ細やかなサービスの提供を目指し、当事業は継続して実施しました。

まだ PR が不足している感もあり、実績を伸ばす余地は十分にあると思われます。

本来シルバーが取り組むべき事業であるということを認識するとともに、当事業を介して、他の仕事の受注の可能性も考えられることから、PR のあり方を工夫し利用者の拡大に努めていきます。

(2) 「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」の展開

国(厚労省)は現役世代の下支えや人手不足分野(保育・育児・介護など)において、シルバーの活躍に期待されており、これに対応していくため、技能や知識の向上を目指し、県シ連主催の各種講習会等を、積極的に実施しました。

(3) 「地域就業機会創出・拡大事業」として着手した事業の継続

- ① 国の事業採択を受け、子育て世代への応援事業としてスタートした「シルバー寺子屋塾事業」は、国の事業補助は終了しておりますが継続して実施することとしました。

しかし、十分な PR ができなかつたため、受講者の確保にはつながりませんでした。

- ② 「シルバー空き家管理等ワンパックサービス事業」も寺子屋塾事業と同様、国の事業補助は終了しておりますが、地域社会の維持発展に寄与する事業であり継続して実施しました。

なお、対象者が主に市外在住者となることから、県・市の東京事務所に対し PR の協力要請を行いました。

センターのホームページを通じて、新規受注や問い合わせ等はあるので、引き続き、PR の強化に努めてまいります。

また、この制度の利用以外でも、空き家の剪定・除草等の依頼があるため、引き続き、積極的に対応してまいります。

## 6 会員による自主的運営体制の確立

- (1) 理事会を中心に専門部会・委員会などにおいては、会員・役員による活発な議論・協議を行い、問題意識と改革意識を持って自主的な運営を行うよう心掛けました。

- (2) 県シ連の主権により、新規会員の獲得と後継者育成を目的に実施された春期及び秋期の剪定講習会は、会員が講師となり実施しました。

また、県シ連の講習会の参加要件に該当しない会員に対しては、同時に、センター主催の講習会として実施しました。

- (3) 除草部会及び樹木剪定部会は、平成30年度に統合方針の決定以降、新型コロナウイルスの影響により部会の活動が制約されておりましたが、令和5年

5月24日付で「除草・剪定部会要綱」の制定とともに、ようやく新たな部会として発足することができました。

この間は、樹木剪定部会の役員が前記(2)の講習会の講師として参画したのみでしたが、新年度は従来の講習会のほか、除草作業における事故防止と技術の向上を目的として、除草講習会の開催を計画しております。

- (4) 福祉・家事援助サービス部会も活動を再開しましたが、当部会が中心となって実施してきた世代間交流事業としての「夏休みふれ愛教室」の復活までは至りませんでした。

なお、当部会の会員有志が立ち上げた自主勉強会である「シルバー女子会」は、「シルバー女史会」と名称を変更し再出発しました。

特に、シルバー女史会は、自由な意見交換を行い女性会員相互の親睦を図る絶好の場でありますので、今後の活躍が大いに期待されます。

- (5) 新型コロナの感染防止のため中止していた「地区別ブロック研修会」は、地区区長が中心となり、4年振りに開催することができました。

会員間の連携を図るとともに、センターの現状等を伝える貴重な機会となりました。

## 7 長崎県シルバー人材センター連合会等との連携

- (1) 県シ連の計画と連動して策定した「中期事業計画」の趣旨を踏まえ、県シ連と連携しながら各種事業を推進しました。

- (2) 派遣事業を始め業務全般における諸課題の共有と解決策の検討など、日頃から県シ連と積極的に連携を図りました。

特に、令和5年10月のインボイス制度の導入に際しては、県シ連主催の研修会への参加や密な情報収集に努めることにより、適切な準備を行うことができたため、新たな制度に問題なく対応することができました。

また、県シ連が主催する「高齢者活躍人材確保育成事業」に積極的に参加し、会員の確保やセンターのPR等に取り組みました。

- (3) 県内シルバー間においても、現場の拠点シルバーとしての問題意識の共有と解決策を模索するなど、密な関係構築に努めました。