

令和4年度 事業報告

令和4年度は、長引く新型コロナウイルス感染症の影響で、事業を進める上で前年度に引き続き影響を及ぼした1年となりました。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、我が国の経済活動の停滞や雇用・就業にも多大な影響を及ぼすとともに、私たちの生活様式も一変し、地域の経済活動の停滞やイベント・行事の中止、受託件数の減少をはじめとした事業運営から総会や行事開催などのセンター活動に至るまで、多くの制約を受ける結果となりました。

こうした状況の中で、令和4年度は事業計画に基づき、新規会員の入会促進・拡大、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や安全就業の促進など、感染防止対策の徹底や健康保持を推奨しながら、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4年度の事業実績については、受託件数 4,942 件、就業延日数 90,267 人日、就業実人員 706 人、就業率 90.8%、契約金額 467,322 千円（内、シルバー派遣事業分 93,104 千円）となり、受託件数、就業延日数、就業率の項目部門で前年度実績を下回りましたが、契約額で見ると3年ぶりに前年度を上回る結果となりました。また、シルバー派遣事業については、前年度に引き続き契約金額が対前年度比 1.4% 減となりましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響等が原因であり、ほぼ前年度並みの契約が維持できたところです。

契約金額の職群別内訳は、草刈り、清掃等の一般作業群が全体の 72.7% を占め、続いてサービス群、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。

令和4年度の事業計画において、センター運営の最重要取り組みの一つである会員拡大については、会員募集チラシの市内全戸配布や市広報への特集記事の掲載などの効果もあり、入会説明会への参加者の増につながり、新規入会会員も延 99 名となりました。しかし、年度末に加齢や病気による退会や新年度に向けての未更新会員が増えたため、令和5年3月末現在の会員数は 718 名となり、前年度同時期との比較では 34 名の減となりました。

以下、項目別に事業の実績を報告します。

1. 安定継続

(1) 安全就業の推進

令和4年度の事故件数は 14 件で、対前年度比では 1 件の増加となりました。

件数の内訳は、傷害事故が 2 件で前年度より 5 件減少しましたが、賠償事故は 12 件で前年度より 6 件増加しています。

具体的には、傷害事故が、除草作業中の足及び胸部への創傷事故で、賠償事故は、除草中の飛び石飛散による損傷事故が 4 件で刈刃による損傷が 3 件でした。また、剪定中の電線の切断 2 件と灯籠の破損が 2 件、その他、就業中の自動車への損傷事故が 1 件となっています。

当センターでは、安全就業の取り組みとして、各除草、剪定の班長会議や安全小委員会を定期的で開催するなど、事故の分析、検証を行うとともに、除草に関して事故原因の聞き取りや安全・適正就業基準の一部改正を行う等、再発防止に向けた周知、徹底に努めました。また、会報誌「ゆうゆう」にも安全就業のための注意喚起を掲載しました。

特に、賠償事故については件数が増加していることもあり、改めて各除草班長及び会員に対し作業別安全・適正就業基準の徹底や飛び石対策として、『段ボールプロテクター』『防石ネット』『カルマー』の使用の徹底を強化し、除草作業中の注意喚起看板を新たに作成するなど再発防止対策に取り組みました。また、意識啓発を図るため安全標語の募集や、安全パトロールを再開するなど、作業手順や就業基準の周知、徹底に努めました。

シルバー派遣会員に対しては、本年度から三重県シルバー人材センター連合会が設置した安全衛生委員会を毎月開催し、産業医の助言のもと県内で起こった事故等について対策や検証を行うとともに、職場環境の改善に向けて取り組みました。

健康への取り組みとして、寿会の健康診断受診助成を活用するなど意識の向上に努めました。また、三重県シルバー人材センター連合会で作成した会員募集のための DVD の中に当センターで活躍する元気体操の活動の様子が紹介されたことから、入会説明会時に活用することができました。

また、安全就業に関して、これまでの取り組みや重篤事故が発生していないことが評価され、全国シルバー人材センター事業協会が表彰する安全就業優良センターに当センターが選ばれ表彰を受けました。

(2) 適正就業の推進

適正就業に向けて、適正就業調整委員会を開催するなど、就業実態の把握や今後の問題点等について就業機会創出員も交えて議論を行いました。

また、適正就業の観点から現在契約中の請負・委任についてチェックを行うなど、法に抵触する恐れがある就業については、受注を受けない等の見直しを行いました。

今後は会員の高齢化に伴い、さまざまな問題が生じてくることも予想されますが、常に「適正就業ガイドライン」に沿った適正な就業に努めてまいります。

また、同一就業先での長期就業者への対応として、該当する会員や企業に対して聞き取りや状況確認を一部実施しましたが、根本的な解決には至らず今後の課題となっています。今後、委員会でも議論、検討して行きます。

(3) 就業拡大の推進

最低賃金が年々上昇していく中で、合理化、経費の削減に取り組む動きが強く、場合によっては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が出てきています。また、一方で加齢による身体能力や判断力の低下、また体調不良に伴う代替会員の手立てについても、就業にマッチする会員の不足や未就業会員の高齢化が顕著で、企業等が求めるニーズに十分対応しきれていない問題も発生しています。

そんな中で、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4年度の受託件数は、4,942件、就業延日数は90,267人日という結果となり、受託件数は減少したものの、請負、委任については契約額は、前年度を上回ることができました。また、シルバー派遣については、契約額は減少したものの就業会員数は115人で前年度とほぼ同数を維持していることから、減少の原因として、年度途中における契約解除や新型コロナウイルス感染拡大に伴い一部の施設で就業がストップとなるなどの影響によるものと考えています。

高齢会員の就業先確保の取り組みとして、コロナ禍に伴うワクチン接種の案内チラシの配布やワークプラザを利用した接種案内のための封筒への封入、封かん作業など新たな受注を得ることができました。

また、市広報をはじめとしたポスティング業務には、高齢会員を中心に常時約65名の会員に就業いただきました。

その他、仕事の依頼を増やすため、ホームページを新たにリニューアルし、「受注できる仕事の案内」や「メールフォーム」を新たに設定するなど受注手段の拡大に取り組むとともに、会員の活動状況や求人情報の発信、センター事業の周知、啓発に努めました。また、未就業会員に対しても、定期的に就業への意向確認や就業情報の提供を行いました。

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のため引き続きチップ化に取り組むことで、資源化及び就業機会の促進に努めました。

具体的な処理量は、剪定枝葉181t、刈草273tの合計454tでした。この内シル

バーの独自事業として処理した剪定枝葉が 181 t、刈草が 255 t で合計 436 t となっています。

また、処理後のチップ化した剪定枝葉や刈草の再活用先として、主に一般家庭や果樹園等で土壌改良材として利用いただきました。

課題として、本事業は独自事業として取り組んでいます。採算ベースの問題や、処理後のチップの受け入れ先の確保、作業従事者の担い手の確保が今後の課題となってきました。

シルバーファーム事業については、新型コロナウイルス感染拡大の影響で大きなイベント等の中止が相次ぐ中、出店等の機会も減り、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、売り上げは想定していたより伸びず、その影響で武道交流館いきいきでのふれあい市は、昨年 9 月で閉店となりました。

課題となっている休耕田を活用した野菜づくりの担い手確保対策として、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 60 歳以上の方を対象に一般公募したところ、8 名の参加があり野菜の収穫体験もしていただくなど成功裏に実施できましたが、入会やセンターの啓発に一定の成果は得られたものの、担い手確保までには至りませんでした。

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、安定経営に向けて、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向けて取り組んで行く必要があります。

2. 活力充実

(1) 会員拡大の推進

コロナ禍の中、様々な活動が昨年に引き続き自粛せざるを得ない状況でしたが、シルバー人材センターの理解と協力、会員拡大を目的に、普及啓発活動や奉仕活動を実施しました。

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への配布をはじめ、「広報なばり 3 月号」への半ページを使用しての掲載や「なばり暮らしの便利帳」に会員募集広告を掲載しました。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、入会説明会を毎月実施するなど会員の募集拡大に取り組みました。その結果、入会説明会の様子がケーブルテレビで紹介されるなど、新たな会員の増加につながりました。

しかし、会員数は毎年、年度途中までは順調に増加するものの、年度末の会員更新

時において、多数の退会者がここ数年続いており、年度末では 718 名となりました。今後の課題として、如何に既存会員に継続更新してもらえるかが大きな問題となっており、本年度も効果的な防止策ができませんでした。この原因として、老齢や体調不良、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についても進めて行きます。

(2) センター事業の活性化

毎年、センターから出店参加していた「とれたて！なばり」は、事業そのものが終幕となりました。また、10 月実施予定の「シルバーの日」の一斉ボランティア活動は、コロナウイルス感染拡大の影響で会員の安全確保を第一にやむなく 3 年連続で中止となり、会員相互の交流を促進するための福祉・家事援助サービス班を中心とした全体会議や各種研修会、野外交渉会なども開催できませんでした。

しかし、12 月の福祉・家事援助サービス月間では、人数を絞った中で市役所周辺の清掃ボランティア活動を行い、同時にシルバーファームや手芸クラブの協力により市役所北玄関前において農作物や手芸品の販売、入会チラシ等の配布による啓発活動に取り組みました。

また、名張園芸福祉ボランティアの会の協力をいただきシルバー人材センターの周知、啓発と入会促進を兼ねて、一般公募による 20 名の参加を得て正月用の寄せ植え教室を 12 月に開催し、同時にシルバーファームによるトラック市も開催いただき盛況のうちに実施できました。

また、会報「ゆうゆう」を年 2 回発行し、会員間の情報共有に努めました。

引き続き、センター事業の活性化に向けて顔の見える形での会員間の交流に努めて行きます。

(3) 経営基盤の整備

最低賃金法や労働者派遣法を遵守し、社会情勢や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ました。

また、本年 10 月から開始されるインボイス制度については、シルバー人材センターへの影響が大きいことから、今後の対応について理事会で議論し、当面、令和 5 年度から新たに発生する消費税は、センターの運営の中で捻出、会員には影響がない形で決定し、基幹班長会議や会報誌「ゆうゆう」でも報告させていただきました。但し、

このままいくと令和6年度以降はセンターの運営に支障が生じることから、今後の対応について検討が必要となっています。

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を図るとともに、更にホームページの充実などを行いました。

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・協議を綿密に行う等、基盤の確立に向けて取り組んでいきます。

3. 進化発展

(1) 新たな対応

新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、感染防止に力点を置かざるを得ない状況であったため、新たな就業先の獲得が十分にできませんでした。

しかし、一方でコロナ禍に起因して、ワクチン接種のチラシ配布やワークプラザを活用しての封入、封かん業務を新たに受注するなど、就業形態の幅を広げることができました。

インボイス制度については、全国シルバー人材センター事業協会を中心にシルバー人材センターに対する特例的な取扱いを要望してきましたが、結果的に特例扱いは認められず本年10月から通常通り実施されることとなりました。

今後の対応として全国シルバー人材センター事業協会では、センターへの負担の軽減策として契約方法等の見直しについて国と協議していますが、実現の可能性は不透明なこともあり、当センターとして適時、的確に将来を見据えた対応に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労状況等について話し合いを行い、是正が必要な場合は、会員から直接聞き取りを実施するなど満足度向上に向けて取り組みました。

しかしケースによっては、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、別の会員の補充に手間取るケースや、会員不足などが原因で拡大の足かせとなっている部分もあり、満足度向上と高齢化は今後の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体力に応じた就労に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、特に今後の運営に影響を及ぼすインボイス制度の対応などについて議論しました。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、また、会報誌の発行に向けた会議を実施しました。「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。