

令和 6 年度 事業報告

令和 6 年度は、国際的な原材料価格の上昇や円安による海外からの輸入コストの増加などが影響し国内においては物価の高騰や、地震や集中豪雨など自然災害の発生、未だ収束の見えない新型コロナウイルスの感染や季節性インフルエンザの流行など、不透明な状況が続いた年となりました。

また、シルバー人材センターを取り巻く環境も目まぐるしく変化しており、令和 5 年 10 月から導入されたインボイス制度に伴う消費税負担の増大や、昨年 11 月から施行されたフリーランス新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）への対応など、予断を許さない状況が続いています。

こうした状況の中で、令和 6 年度は当初の事業計画を踏まえて、会員の拡大や就業拡大、安全就業への取り組みを重点に取り組んでまいりました。

具体的な令和 6 年度の事業実績は、受託件数 4,614 件、就業延日数 87,260 人日、就業実人員 651 人、就業率 85.1%、契約金額 491,272 千円（内、シルバー派遣事業分 100,595 千円）となり、受託件数、就業延日数、就業実人員、就業率はいずれも前年度実績を下回る結果となりました。また、契約金額については請負、派遣とも前年度実績を上回りましたが、増加の要因は、事務費の改定や最低賃金の大幅な引上げによるものであり、実態は受託件数や就業延日数、就業実人数が減少してきているところ です。

契約金額の職群別の内訳については、草刈り、清掃等の一般作業群が全体の 59.4% を占め、続いてサービス群、剪定などの技能群、管理群、折衝外交群、事務群、技術群の順となっています。また、派遣は、全体の契約額の 20.5% となりました。

会員数については、名張市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の最重要取り組みの一つとして会員拡大を目的に、会員募集チラシの市内全戸配布やホームページでの掲載など機会あるごとに周知、啓発を行った結果、入会説明会には 189 名の方に参加いただき、延べ 91 名の方が新たに入会しました。しかし、年度末の更新時期に入り、加齢や病気、家族の介護等による退会や更新されない会員が増えたため、令和 7 年 3 月末現在の会員数は 675 名となり、前年度同時期と比較して 29 名の減となりました。

以下、項目別に事業の実績について報告します。

1. 安定継続

(1) 安全就業の推進と意識の醸成

令和6年度の事故件数は15件で、前年度と比較して6件減少しました。内訳は、傷害事故が8件、賠償事故が7件で、いずれも前年度より減少しています。

事故の内容については、傷害事故が、就業中の手・目の負傷が3件、熱中症による緊急搬送が2件、就業途上における段差でのつまずきや、自転車の転倒、車どうしの接触事故による手や足の打撲、骨折が3件、賠償事故では、除草作業中の飛び石や刈刃の接触による車のフロントガラスや窓ガラス、水道管の破損が4件、外壁周りの工作物の破損が1件、剪定作業中の電線の切断が1件、企業での就業中のゴルフバッグの破損が1件発生しています。

特に、企業就業中に機械に手を挟まれ、指2本に大きなダメージを負う痛ましい事故も発生するなど一つ間違えば命に関わる重大な事故と捉え、全会員に安全・適正就業委員会から緊急安全ニュースとして注意喚起を行いました。

また、除草、剪定においては、職種別に安全推進大会を実施し安全就業に向けた意識の徹底や班長会議を毎月開催し、事故の状況や再発防止に向けた就業基準の遵守の徹底を図りました。また、安全・適正就業委員会や安全小委員会を5回開催し、事故の分析、検証や、除草、剪定時の熱中症対策に向けたアンケートの実施、会報誌「ゆうゆう」による会員への啓発など、再発防止に向けた周知、徹底に取り組みました。

また、実際の就業時の安全対策の状況を確認するため、除草、剪定を中心に安全委員によるパトロールを5回実施し、ヘルメットの着用や就業基準の徹底、作業手順などについて確認を行いました。

シルバー派遣による傷害事故については、県で一本化した安全衛生委員会が中心となり県内で発生したすべての傷害事故について、産業医も交えて事故等の検証や今後の防止策について検討し、会員には再発防止に向けて注意喚起を行いました。

会員の健康保持の取り組みとして、寿会の健康診断受診助成の活用やシルバー事業への参加を促すとともに、寿会が中心となり会員のインボディや体力の測定を初めて実施しました。また、元気体操の活動は、毎月の練習に加え福祉施設への慰問、5年ぶりに開催された「シルバーいきいきフェスタ 2024」に出演するなど、会員の健康保持や健康意識、センターの周知、啓発に寄与いただきました。

(2) 適正就業に向けた取り組み

定期的に就業場所へ訪問し、就業会員や担当者から聞き取りを行うなど就業実態の把握に努めるとともに、就業時間等、法に抵触する恐れがある場合は、時間や日数の

改善、場合によっては契約自体の見直しに努めました。

また、同一就業先での長期就業者については、他会員との均衡や適正就業の観点から一定期間を過ぎると他業種への変更が必要と規定されていることもあり、該当する会員や企業に対して聞き取りや就業状況等の確認に努めました。しかし、実態は会員の高齢化により、体調不良等で就業継続が難しくなり会員が交代する場合以外は、会員や就業先の意向に委ねる場合が多く、就業先の変更は、高齢会員が増えている中で難しく場合によっては退会に至ることも考えられ柔軟な対応も必要であると考えています。しかし、会員間の均衡やシルバー就業であることを認識し、適正就業に向けて取り組んで行く必要があります。

(3) 就業拡大の推進

就業拡大に向けて、企業訪問の実施やセンターのホームページを活用しての募集、センターでできる仕事内容を明記したパンフレットを市内全戸に配布するなど、センター事業の周知・啓発を行い、同時に会員拡大のための入会説明会への参加を促しました。また、未就業会員の就業を促すため、ホームページや会員クラウドサービスを通じて求人情報の発信を行うとともに、定期的に本人の意向確認を行いました。

結果、新たな受注も得られたところですが、高年齢者の新たな就業先の確保や未就業会員の就業については十分な成果には至りませんでした。特に昨年は、大幅な最低賃金の引上げや企業の合理化、経費の削減の影響で、複数の会員が就業していた事業所において契約が打ち切られるなど、会員の就業に大きな影響が生じました。また、会員の高齢化や就業可能な会員の不足、シルバー就業に適した就業先の不足などもあり、新たな就業の拡大が難しくなっているのも事実です。

そのような状況の中で、就業機会創出員を中心に企業等への就業継続の更新や新規発注者の開拓に取り組んだ結果、受託件数は 4,614 件で前年度より 290 件の減、就業延日数は 87,260 人日で前年度より 3,806 人日の減となるなど厳しい結果となりました。しかし、一方で契約額については、事務費の引き上げなどもあり前年度実績を上回ることができました。

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を目的に、剪定枝葉 97 トン、刈草 238 トンの合計 335 トンをチップ化処理し、併せて高齢者の雇用の確保と発注者に対する草木類の処理代の低減につなげました。

また、チップ化した剪定枝葉や刈草は、主に一般家庭や果樹園等で土壌改良材として活用していただきましたが、今後、新たな活用先の拡大も必要となってきていると

ころです。

シルバーファーム事業については、無人販売所や朝市を中心に事業を展開いただき、会員の生きがい対策やセンターの普及、啓発と市民に新鮮野菜を提供することができました。しかし一方で、高齢化に伴う担い手の確保が喫緊の課題となっていることから、国の補助金を活用しながら「お仕事体験」として秋野菜の栽培講習をシルバーファームにおいて3回実施し、7名の参加者に体験いただくなど担い手確保に向けて取り組みました。

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、活性化に向けて課題である販路の拡大や担い手の確保、消費者のニーズに合った魅力ある商品確保が重要となっています。

2. 活力充実

(1) 会員拡大の推進

企業の雇用延長等の影響で入会する会員の減少傾向が続き、一方で高齢や体調不良が原因で退会する会員が増加し、結果的に会員数が大幅に減少する結果となりました。

会員拡大の取組については、会員募集チラシの市内全戸配布やイベント時での配布をはじめ、ホームページでの掲載やシルバーファームの朝市でのチラシ配布、会員による一人一会員入会勧誘運動などを行った結果、入会説明会には189名の方に参加いただき新たな会員の増加につながりました。

しかし、会員数は年間通じて順調に増加してきたものの、年度末の会員更新時において多数の退会者が出る結果となり、年度末で675名の会員数となりました。

退会の主な要因は、加齢や病気、就業場所までの手段がないなどの要因もありますが、就業意欲があっても会員の体力や就業ニーズに合う就業先の不足などにより、結果、退会に至るケースもあり、今後は新たな会員の拡大と併せて退会抑制につながる会員が求める魅力ある就業先の開拓が急がれるところです。

(2) センター事業の活性化

10月に実施した「シルバーの日」の一斉ボランティア活動は、129名の会員が参加し、市内12か所で公共施設や周辺道路の清掃活動を実施しました。

福祉・家事援助サービス班では、委員会を3回開催し、会員間の交流や資質の向上、事業の取り組みなどについて協議を行い、年度末の3月に、全体会議を行い、20名の出席のもと、事業の振り返りや就労の経験発表、意見交換などを行い、個々のスキルの向上や情報共有を図りました。

具体的な事業は、7月に、17名の参加のもと松阪、亀山方面に日帰りで会員交流会を実施し、納豆やキャンドル作りの体験、工場見学などを行いました。

10月は、5年ぶりに三重県総合文化センターで開催された『シルバーいきいきフェスタ 2024』に参加し、当センターの活動をPRするパネルの展示や元気体操のメンバーによるアトラクションへの出演、草野仁さんによる講演会など31名が参加し、当センターの活動を大いにPRしていただきました。

12月は、2日に福祉・家事援助サービス月間の取り組みとして、26名が参加し、市役所周辺の清掃活動を行い、同時にシルバーファームによる新鮮野菜や焼き芋の販売、会員募集のチラシ配布など、センターのPRを行いました。

同じく13日は、センターのPRと会員拡大を目的に、『正月用寄せ植え教室』を名張園芸福祉ボランティアの会の協力を得て実施し、市の広報で募集した17名の方に、寄せ植えの体験と同時にセンターへの入会を促しました。

1月は、15名の参加を経て、資生堂ジャパン株式会社中部支社から講師を迎えて『いきいき美容教室』を実施し、会員の健康保持及び会員間の交流を深めました。

また、センター事業の活性化に向けては、会報誌「ゆうゆう」を年2回発行し、会員への情報発信や事業の報告、寿会の行事も含めて周知、啓発に努めました。

(3) 将来を見据えた経営基盤の整備

令和5年10月から開始されたインボイス制度は、センター運営に大きな影響を及ぼすことから、昨年4月に事務費の引上げを行いました。しかし、材料費や光熱水費の高騰、人件費の引上げなどもあり、決して楽観視できるものではなく、将来を見据えた経営の安定化に向けて根本的な対策が急務となっています。

特にセンターの運営に大きなウェイトを占める受注額は、今年のこれまで以上の大幅な最低賃金の引き上げや事務費の改定などもあり契約更新が危ぶまれたところですが、センターが受け持つ役割は重要で必要不可欠となっていることもあり、事務費の改定や最低賃金引き上げに伴う契約更新に理解をいただくことができました。

しかし、会員数の減少や高齢化の影響もあり、契約件数や就業実人員、就業延日数は減少してきているのも事実であり、今後の経営の安定化を図る上で会員を拡大していくことが最も重要となっており、併せて魅力ある就業先の確保が必要であると考えています。

ICTの活用については、会員クラウドサービスを利用した配分金明細やお仕事情報の閲覧に加え、フリーランス新法に基づく就業条件の明示についても、スマホ等で閲覧できるよう機能の充実を行ったところです。

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・協議を綿密に行うとともに、インボイス制度やフリーランス新法に対応した契約方法の見直しが重要となっています。

3. 進化発展

(1) 新たな対応

新たな就業の開拓に向けて取引先等の企業を中心に訪問や電話により意向確認を行いました。しかし、十分な新規就労先の確保には至らず、逆に既契約の履行において高齢等により就業継続が困難となるケースが生じてきており、次の代替会員の対応に時間を要するなど新たな問題も生じてきているところです。

また、会員数は、年間を通して一定の入会者が増加したものの、年度末に1年間の入会者の数を上回る既会員の方が退会となりました。この原因は、高齢や体調不良等で未就業の方が退会に至る場合が多く、センターの活性化、経営の安定化や責務を果たすためには、退会者を上回る新たな会員の確保が重要となっています。

広報等のポスティング業務については、会員個人の時間の都合に合わせて就業が可能なこともあり複数会員の就業機会として定着し、市広報や地域情報誌（リーガ）以外にも新たなポスティングの受注を得ることができました。しかし、他の業種と同じく会員の高齢化の影響もあり、一部の地域では会員の確保に苦慮しているところであり、緊急時の代替会員の確保も重要となっているところです。

昨年11月から施行されたフリーランス新法は、センターにおいても、新たに請負・委任契約で就業する場合、就業会員にあらかじめ就業条件の明示が義務付けられたことから、インターネットを利用した会員クラウドサービスにより、スマホ等から個々の会員の就業に係る明示書を閲覧できるよう対応しました。また、閲覧ができない会員の方には、申し出によりセンター事務局で明示書を発行しています。

また、フリーランス新法に伴う今後の対応については、現行の契約方法から新たな契約方法に変更するよう国から求められているところであり、具体的には、発注者とセンター、センターと会員の現行の2段階契約から、3者を包括した契約に変更していくことが求められているところです。

名張市が国の補助金を経て取り組んできた専門的技術を持った未就業の方を事業所へ紹介する橋渡し事業は、センターも協働し取り組んできました。しかし、昨年9月に補助金の打ち切りもあり市の直接的な活動はストップしましたが、引き続き市とも連携しながら新規就業先の開拓に取り組む必要があります。

(2) 利用者の満足度向上

就業開拓・拡大を進める手段として、利用者の満足度を上げることも大きく影響することから、発注者とは機会あるごとに就業状況等について聞き取りを行い、是正が必要な場合は、会員との面談を実施するなど利用者の満足度向上に取り組みました。

しかし、加齢等で代替会員が必要な場合、会員の不足などが原因で迅速な対応ができず就業拡大の足かせとなっているところもあり、就業可能な会員の確保と高齢化は今後の大きな課題となっています。

しかし、今後の人手不足を補うためにもシルバーの果たす役割は重要で、高齢化が進む中でも、会員個々の資質の向上や真摯に取り組む姿勢が最も大切となり、そのことでシルバーの信頼を得、利用者の満足度が向上し就労機会の拡大につながると考えており、会員の資質の向上に向けてあらゆる機会を捉えて推進していく必要があります。

(3) 推進体制の強化

理事会や基幹班長会議を中心に、定期的に会議を開催し、直面する課題や事業運営について議論を行いました。特に、昨年 11 月から施行されたフリーランス新法への対応や令和 5 年 10 月から開始されたインボイス制度の影響も含めて、今後のセンター運営の在り方について検討、協議を行いました。

また、「安全小委員会」や「安全・適正就業委員会」の開催や「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、安全対策の取り組みや就業状況の把握、福祉・家事援助班での取り組み、会報誌の編集、発行などを行いました。

しかし、「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。

地域班の活動については、「シルバーの日」の奉仕活動や寿会の事業を活用しての親睦会の開催など会員の交流を行いました。しかし、高齢化等の影響もあり事業への参加が少なくなっているのも事実であり、今後、如何に参加者を増やすかが大きな課題であると考えており、引き続き会員の交流や組織の活性化、体制の強化に努めてまいります。