

令和5年度事業報告

1. 事業概要

「第1期中期計画」（令和元年度～5年度）に基づき、“会員数の増加”、“就業率と就業能力の向上”、“就業機会の確保”、“安全就業・適正就業の推進”、“財政基盤の強化”、“組織の充実強化”を柱として事業を推進してまいりました。令和2年1月より世界的に新型コロナウイルスの感染拡大があり、契約金額や就業延人員も大きく減少していましたが、令和5年5月には感染症法上「5類感染症」に位置付けされ、基本的対処方針が個人の判断によることとされました。日常の生活も徐々にではありますが、例年並みに戻りつつあります。しかしながら、シルバー人材センター事業への影響は、まだまだ大きいものがあります。

受託事業収益は、当初予算で102,000千円、決算で88,805千円と13,195千円の減で87.1%の達成率でした。件数及び契約金額は前年度と比較して、公共事業では7件増加し、1,579千円の増額となり、一般企業等では38件減少し、5,875千円の減額となりました。個人・家庭では167件減少し、2,206千円の減額となり、全体では件数が198件減少し、契約金額は6,502千円の減額となり、前年比6.8%の減額となりました。

特徴としては、公共事業で本郷体育館の施設管理が1月より増員となったこと、一般企業等で会津美里振興公社が温泉業務から撤退したため関連業務が減少したこと、JAの業務量が減少したこと、降雪量が少なく除雪作業が大幅に減少したことなどが主な要因です。

労働者派遣事業につきましては、コロナウイルス感染防止措置により休業を余儀なくされたり、後補充ができないために就業を打ち切られたり、契約金額は前年度と比較して、2,791千円の減額となり、受取手数料も137千円の減額となりました。

2. 事業実施状況

令和5年度設定	目 標	実 績	達成率
会員数	250 人	217 人	87 %
		(258 人)	
受注件数	1,480 件	1,206 件	81 %
派遣件数	13 件	11 件	85 %
契約金額	100,200 千円	88,805 千円	89 %
派遣契約金額	27,000 千円	19,630 千円	73 %
就業実人員	245 人	214 人	87 %
就業延人員	23,000 人	19,086 人	83 %
派遣延人員	7,000 人	5,050 人	72 %
就業率	98.0 %	82.9 %	85 %
安全就業（事故件数）	0 件	8 件	

※会員数の実績（ ）書は、年度内会員数

(1) 会員の拡充と資質の向上

経験豊富な会員の確保を図るため、町の広報誌や県シ連の広報活動による入会情報の提供により、毎月入会説明会を開催し、シルバー人材センター事業について理解を深めていただき、会員の拡大に努めました。

また、入会動機のほとんどが会員知人の紹介となっていることから、会員の口コミによる勧誘を強化するため、紹介会員に商品券を配布し拡充を図りました。件数は3件でした。

会員相互の交流を自粛していたため、会報や事務局だより、そして無料アプリLINEへの登録を推進し、センターの基本理念（自主・自立、共働・共助）、適正就業について周知し、組織の構成員としての意識を高めました。

なお、新入会員は20名で退会の会員は41名でした。退会理由は、加齢及び体調不良が半数以上を占め、就業による退会は4名でした。

(2) 就業機会の確保・拡大

ハローワークとの連携により「シニア向け求人情報」の提供をいただき、掲示板にて会員に周知するとともに、リーフレットやパンフレットを配布し、会員からの情報提供など就業機会の拡大に努めました。

会員の就業については、平等に就業機会の情報を提供するため、LINEへの登録を推進し、登録者は89名と約40%まで増えてきました。仲間意識を育てグループ就業を推進しましたが、組織づくりまでは至りませんでした。また、高齢者の就業機会を広げるため、独自事業について検討しましたが導入には至りませんでした。

技能を必要とする就業については、技能講習会を開催し、後継者の育成にも力を注ぎ会員間の情報交換に努めました。

(3) 安全・適正就業の推進

日頃からの安全意識が事故を防ぐことから、「安全声掛け運動・各種講習会への参加」等、体力・運動能力に合わせて仕事をするよう安全就業の推進に努めました。自分の健康は自分で守ることを心がけ、町の健康診断の受診促進や健全な状態で就業するよう啓発してまいりました。

また、会員間の技術格差の解消、安全対策の確認のため、庭木の剪定、松の雪吊り、障子張り、梅の木・柿の木の剪定等各種講習会を開催しました。これらの講習会に参加することにより、安全就業の徹底と各会員の技術力をみがき、質の高いサービスを提供することができました。

適正な請負または委任による仕事の受注、適正かつ公平な就業機会の提供を確保するため適正就業委員会を設置し、グループ就業やローテーション就業、就業制限等について協議しましたが、就業できる会員の確保など、うまく機能するための課題の洗い出しに努めました。長年同一職場に勤務することを制限することについてのアンケート

ート結果は、「どちらでもよい」という回答が 43%あり、就業制限が会員へ与える影響など調査する必要があります。

(4) 普及啓発の促進

ホームページの充実と会報「シルバーあいつ美里」(第 19 号、第 20 号)の発行、また町広報誌に会員募集の広告を掲載し、地域社会に向けてシルバー人材センター事業の周知に努めました。また、町広報誌 9 月号では、「人生 100 年時代、いきいきと自分らしく。」と題して、当シルバー人材センターの特集記事を掲載していただきました。広く町民に周知できたと思います。

会員に向けての情報発信は、LINE のほか「事務局だより」を発行し、シルバーの活動状況や注意事項等について周知を図りました。

(5) 労働者派遣事業の取り組み

働き方改革の一環として労働時間法制の見直しがあり、令和元年より有給休暇を付与し、令和 2 年には通勤手当を支給しました。有給休暇の賃金は派遣事業所負担となるため、受取手数料を 14.0%見込んでいたところ、6.6%になっています。今年度からは請負の事務手数料は 12%ですが、およそ半分の事業所手数料となっていますので、契約手数料等について検討が必要です。

就業者に欠員が生じ、新たな就業者を確保できず契約解除となる場合があり、契約金額も前年比 87.5%と毎年業務量とともに減少しています。会員の希望職種と発注者からの依頼内容をマッチングさせれば、就業率も向上すると思われます。

(6) 管理運営の充実

公益社団法人として法令遵守(コンプライアンス)に基づき運営を推進し、内部監査はもとより、税理士による外部監査を実施しています。

令和 5 年 10 月に導入されたインボイス制度(適格請求書等保存方式)については、消費税相当額をセンターが新たに負担することになるため、全国のシルバー人材センターと足並みを揃えて、県シ連の指導のもと事務手数料を 10%から 12%とし、準備を進めてまいりました。また、令和元年度より最低賃金の引き上げに伴う作業単価の部分的な改定は行ってきましたが、全面的に見直しするために作業単価検討委員会を設置し、誰もが納得できるような料金の設定に努めました。

オンラインによる研修会に参加するなど、役員及び事務局職員の資質の向上を図り、健全性及び透明性を担保した財政運営に努め、運営を円滑・効率的に遂行することができました。

事務局と会員の情報共有に LINE を活用していますが、ペーパーレス、情報の確認など事務の効率化が図られています。