

令和5年度 事業報告書

1 概況

令和5年度は、数年来にわたる新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことで、社会経済活動が正常化しつつある1年となりました。令和6年3月、内閣府が公表する月例経済報告によりますと、「景気は、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している。」としておりますが、景気の先行きは、エネルギー価格の高騰とそれに伴う物価上昇等不安定な要因があり、未だ道半ばであると言わざるをえません。

さて、本センターの事業実績におきましては、インボイス制度の開始に伴う納税コストの増加に加え、企業での70歳までの雇用が努力義務となり、受注件数や会員数など決して楽観できる状況にはありません。

一方、高齢社会の進行に伴い、生産年齢人口の減少しつつある中、働く意欲を持ち経験豊富な高齢者が活躍できる地域社会の構築は不可欠です。桑名市シルバー人材センターは、定年退職後のセカンドライフに、臨時的・短期的又は軽易な就業等を通じて、自らの生き甲斐の充実や就業機会の増大と福祉の増進の一翼を担うべく、行政等と密接な連携のもと事業の推進に努めています。

まず、請負契約では、受注件数は3,498件となり、前年度に比べ104件、2.8%の減少、受注金額は、382,542,018円となり、前年度に比べ5,277,482円、1.4%の増加となりました。

派遣事業では、受注件数は158件となり、前年度に比べ5件、3.1%の減少、受注金額は、156,301,875円となり、前年度に比べ2,198,519円、1.4%の増加となりました。

これに前述の請負契約の実績を加えた全体の受注件数は3,656件となり、前年度に比べ109件、3.1%の減少、受注金額は、538,843,893円となり、前年度に比べ7,476,001円、1.4%の増加となりました。

また、会員数については、令和5年度末で151人の新規入会がありましたが、退会会員が上回り、前年度末比15人、0.2%減少するとともに、平均年齢は74.9歳となり、高齢化が進行しています。

本センターが令和5年度に実施した内容について、事業実施計画に基づき、以下のとおりご報告いたします。

2 会員拡大への取組

会員拡大をするためには、説明会の回数を増やす等の対策だけではなく、入会した会員が希望する仕事に就業できる環境づくり、また入会して良かったと思える魅

力ある組織づくりに努めました。

具体的な取組では、入会説明会用チラシ、ORITURU 新春号を市広報誌紙に織り込むことで広く市民に周知をするとともに、公共施設をはじめ、金融機関など設置をいたしました。

また、会員が希望する仕事に速やかに就業できるよう、週1回の事務局内調整を実施しています。

(1) 入会促進への取組

- ① 市内17箇所、全地区できめ細やかな説明会を開催しました。説明会には92人の参加があり、31人の方に入会いただきました。
- ② 会員募集チラシを、市広報紙に折り込むとともに、公共施設及び金融機関等への設置をしました。
- ③ ハローワーク桑名での就業相談会を毎月第2水曜日に実施し、17人の相談を受け付けるとともに、桑名地区で初めて開催された「高齢者向け再就職支援セミナー」個別相談会に参加をしました。
- ④ 新入会員拡大報奨制度による新入会員の紹介を様々な機会に呼びかけました。新入会員151人のうち、会員の紹介による入会者は24人、15.9%でした。
- ⑤ 女性会員拡大・就業先拡大を図るため、女性目線に立った講習会の開催のほか、新たな発注先の開拓に努めました。
- ⑥ ORITURU 新春号において、会員及び発注者の生の声などを掲載することで、シルバー人材センターの魅力発信に取り組みました。



(2) 退会抑制への取組

- ① 毎週木曜日、事務局内での調整会議を行い、未就業会員の情報を共有することで会員の就業に結び付けました。
- ② 互助会活動の活性化を図るため、シルバーまつりでの活動発表のほか、会員相互の親睦を深めるための支援を行いました。
- ③ 80歳以上で2年以上在籍する会員の方を対象にゴールド会員制度のほか、夫婦会員会費半額制度を適用しました。ゴールド会員は131人、夫婦会員は52人

の該当がありました。

3 就業拡大への取組

シルバー事業の受注拡大を図るため、会員拡大とともに就業機会の確保・拡大に努めてきました。また、就業機会の公平性を図るため、随時、就業相談を受け付け、未就業会員の減少に努めた結果、就業率は86%となりました。

また、労働者派遣事業については、発注があれば、事業個所を訪問し、就業環境等がシルバー会員に適切かを判断し、会員ニーズに沿った就業先の確保・提供に努めました。

- ① 市主催の相談会への参加のほか、職員による発注者訪問により、これまで接点のなかった新たな分野の就業開拓に取り組みました。
- ② 各種求人チラシの内容を充実するとともに、金融機関等への設置のほか、商工会議所等経済団体への周知機会の確保に努めました。
- ③ 定期的な発注者訪問による信頼関係の構築に加え、年齢に関係なく就業できる業務内容の拡大に取り組みました。
- ④ 毎週木曜日、事務局内での調整会議を行い、未就業会員の情報を共有することで会員の就業に結び付けました。
- ⑤ 会員への就業情報の提供を事務局通信、ホームページ、事務所での掲示を通じた提供のほか、スマホによる提供を新たに実施しました。

4 事業の普及啓発活動

新たな情報ツールにより、最新の情報、わかりやすい情報を広く会員、市民、事業者等に提供することは、益々重要性が増します。本センターでは、様々な情報媒体を活用した情報更新に努めました。

ORITURU 新春号を市内全戸配布したほか、事務局通信の発行に加えて、新たに目的別のパンフレットを作成しました。

また、各種イベントへの参加、シルバー朝市の実施等により、事業の普及啓発にも努めました。

さらに、事業の普及啓発と地域貢献を目的するボランティア活動にも取り組みました。

- ① 会員募集広告を公共施設等に加え、市内金融機関へも設置し、広くシルバー事業の周知に努めました。
- ② くわな商工まつり、多度すこやかフェスタに参加し、会員による手作り作品の販売及び募集チラシの配布を行うことで事業の周知に努めました。
- ③ 10月のシルバーの日にあわせたボランティア活動、12月のシルバー福祉・家事援助月間にあわせたボランティア活動を実施しました。
- ④ ホームページの随時更新を充実させ、市民が理解しやすい内容の掲載に努めました。
- ⑤ 毎週水曜日に「シルバー朝市」を開催し、地域の皆さんへシルバー事業の周知に努めました。
- ⑥ 目的を持ったパンフレットを新たに作成するとともに、シルバー所有車両のほか、桑名市の協力を得て、コミュニティバス等への広告掲示など積極的に推進しました。



5 安全就業への取組

新たに「ちょっと待て 違う目線で 再確認」を本センターの安全就業スローガンに定めて、事故ゼロを目指して、安全がすべてに優先することを会員に周知徹底してきました。

残念ながら、令和5年度の事故件数は22件発生しましたが、前年度に比べ11件減少する結果となりました。月別発生件数では9月に4件ともっとも多く発生しています。また、事故内容を見ますと傷害事故は7件、物損事故が14件で、就業中の事故は21件とほとんどが就業中に発生しています。職種別事故件数では草刈中の事故が7件と事故件数の約1/3を占めました。

こうしたことから、事故削減の取組として草刈り講習会や交通安全研修を中心に実施するとともに、近年の異常気象に伴い、暑い環境の中で就業しなければならないケースを考慮して、熱中症予防と対策の周知・徹底をいたしました。

さらに、会員が加入する保険に免責制度が導入されることから安全就業委員会を通じて、作業別に安全就業基準の見直しを行いました。

- ① 「剪定における転落防止」をはじめ事故抑止を目的とする安全就業基準の見直しに伴う講習を実施したほか、警察関係者のご協力をいただき、高齢者の交通事故防止に着目した研修、市保健師による「健康意識の高揚」に資する研修会、さらには万が一に備えた消防署職員による「応急手当講習」を実施することで、会員の安全管理と対策に取り組みました。
- ② 7月の安全・適正就業月間にあわせた現場パトロールのほか、安全就業委員会委員による自主パトロールを5回実施し、剪定・草刈作業を中心とする現場の安全確認と安全指導を行いました。
- ③ 草刈作業代表による会議の開催及び草刈作業者を対象とする「安全衛生教育講習会」等を実施し、草刈作業中での事故削減に取り組みました。
- ④ 安全かわら版を年4回発行し、安全就業に関する情報定期健康診査の受診勧奨、感染予防など健康に関する情報等、会員への情報共有に努めました。
- ⑤ 事故が発生した時には、関係者が即時事故現場に向かい事故原因、事故防止策等を協議し、関係役員、関係会員へ周知することにより事故防止に取り組みました。
- ⑥ 三重県シルバー人材センター連合会主催の安全就業推進大会での事例発表、安全・適正就業パトロールに参加し、安全に関する知識の向上に努めるとともに、四日市市及び一宮市シルバー人材センターと意見交換をいたしました。



6 組織の活性化と安定運営への取組

シルバー人材センターの健全な発展と円滑な事業推進を図るため、理事会及び各委員会等を開催しました。

また、組織の活性化と会員相互の交流、連帯感の醸成のため、シルバーまつりやボランティア活動のほか、各種講習会等を積極的に実施しました。

事業の安定的な運営を確立するためには、業績の変化をいち早く察知し、適切な処置を施すことが重要です。そのために、最低賃金の確保と事務費の引き上げに組織をあげて取り組みました。また、予算編成方針を定め、固定費の削減に加え、事務所資源の最適化を意識した取組みを推進しました。

- ① 「インボイス制度」導入による新たな経費負担への対応のために、計画的な準備資金の積み立てを実行しました。

- ② 事務局組織の見直しとともに、事業の最適化と事務効率の改善に取り組むことで、財務体質の強化を努めました。
- ③ 各委員会及び部会において、シルバー事業の将来を見据えた制度構築と事業・事務改善を検討するなど目的を持った活動を推進しました。
- ④ 事務所主催のボランティア活動を2か所で実施するとともに、シルバーまつりを開催することで地域貢献と会員相互の親睦を図りました。
- ⑤ 会員の希望に沿った就業先開拓と就業相談、スマホ教室の開催など満足度向上に向けて取り組んだほか、互助会を通じた趣味や生き甲斐づくりを支援しました。



7 デジタル活用への取組

シルバー人材センターの基盤強化には、デジタル環境の整備は欠かせません。このため、多くの会員がデジタル機器操作に馴染む取組を推進しました。

現在、約1/3の会員が smile to smile に登録いただき、スマートフォンを通じた事務所と会員、会員同士で情報のやりとりが可能となりました。

- ① スマホ教室を5回開催し、43人の会員が参加しました。
- ② web上での入会説明会はできませんでしたが、全国的な取組を参考にデジタル技術の活用に関する情報収集に努めました。
- ③ SMS、SNS機能を活用した情報発信に努めるとともに、随時、利用拡大のための相談を受け付けました。また、関係機関との会議においては、積極的にZoom会議としました。
- ④ smile to smile の利用促進を図るため、登録教室を3回開催し、会員27人が受講しました。その結果、約1/3の会員が登録を完了し、就業情報や配分金明細等をリアルタイムで確認できる環境となりました。

