

# 公益社団法人多賀町シルバー人材センター 令和5年度事業報告

## 事業の概要

令和5年度の公益社団法人多賀町シルバー人材センターの事業は下記のとおりであります。

町人口	7,395人	60歳以上人口	2,865人
高齢化率(60歳以上)	38.7%	粗入会率	8.06%
会員数	男 140人	女 91人	計 231人
会員平均年齢	男 75.1才	女 74.6才	全体 74.9才
就業実人員	188人	就業率(3月末)	81.4%

(3月末現在)

## 事業実績

就業延日人員	18,369人日	前年度比	2.5%減
(うち派遣事業)	4,724人日		
受注件数	742件	前年度比	5.1%増
(うち派遣事業)	31件)		
契約金額	109,358千円	前年度比	1.8%減
(うち派遣事業)	31,417千円)		

人生100年時代と言われる昨今、シニア世代の就業を通して生きがいや交流、地域社会の活性化など、センターが果たすべき役割は、ますます重要なものとなっております。社会情勢の変化に柔軟に対応した運営が求められています。

令和5年度のセンター全体の契約実績は、請負・派遣契約の合計額で約1億9百万円となりました。対前年比では、98.2%であり、ほぼ前年度並みを確保することが出来ました。また、年度末の会員数は231名で対前年比2名の増、粗入会率では8.06%となり高い数値を維持しております。また、就業率では、請負・派遣契約の合計で81.4%となっています。

令和5年度におきましては、10月1日からの適格請求書等保存方式(インボイス制度)の導入や令和6年度に施行されるフリーランス新法に伴う事務量増加への対応として臨時職員を採用、そして、近年の急激な物価高騰に加え、国内における賃上げの動きなどに伴い、事務局運営に係る必要な財源の確保に向けて、連合会を通じ国及び多賀町と補助金の増額等について、協議を重ねてまいりました。

このようなシルバー人材センターを取り巻く環境が大きく変化する中であって、地域社会に貢献する公益法人として「自主・自立」「共働・共助」の基本理念のもと、適正な組織運営と事業の推進に努めました。

以下、令和5年度事業の概要について報告します。

## 事業の詳細

### 1、会員の拡大

会員は、センター組織の根幹をなすもので、地域の期待に応えるためには会員の拡大が不可欠であります。しかし、官庁や企業において定年延長の制度化や70歳までの就業機会確保が企業の努力義務とされたことなどにより、全国のシルバー人材センター同様、当センターにおいても入会者数に鈍化傾向が見られます。

こうした大変厳しい状況ではありますが、会員・就業拡大委員会からの提言もいただきながら、以下の取り組みを行いました。

魅力あるセンターの取組を通して会員皆様の口コミ運動や広報誌への募集掲載、町内各所へのポスターの掲示、チラシの新聞折り込み、魅力的なホームページ更新などによる啓発活動に加え、会員外も参加可能とするオープン参加型の講習会を開催し、参加者への働きかけなどを行ってまいりました。

また、会員証を提示すれば優待割引協力店(小売店、飲食店等)から優待割引サービスを受けられるフレンドリーショップ制度の拡大に努めました。

また、夫婦会員については、申請により一方の会費を軽減することとした会費規程の見直しを行い、令和6年4月1日からの施行といたしました。

さらに、退会抑止も見据え、永年勤続会員(10年、20年)や役員、正副班長として長きに渡り努めていただいた会員の表彰規程を設け、総会においてその功労を称え表彰と記念品の授与を行いました。

こうした取り組みにより、令和6年3月末での会員数は、231名となり、対前年度比で0.8%の増となりました。

### 2、就業機会の拡大と就業率の向上

就業機会の拡大は、シルバー事業の維持発展の上で重要な課題であり、会員の就業ニーズの多様化に鑑み、事務局職員による民間事業所や公共機関への働きかけ、また、チラシの新聞折り込み等によりシルバー人材センターのPR活動に努めました。さらに、発注者様からの苦情に対しては、当センターのイメージを損なわないよう迅速な対応を心掛け、丁寧な対応に努めてまいりました。

就業率の向上では、毎月発行の事務局だより、ホームページ、Webを活用して就業情報等の提供に努めるとともに、ワークシェアリングを推進し、就業機会の公平化・適正化に努めました。

また、就業上必要な技能や知識を得るための講習会を実施し、高い就業意識と技術の向上を図りました。

さらに、未就業会員のリストにより個別訪問を行い会員の現況と就業に対する意見、希望などの把握に努めるとともに、会員個々の実状と能力や資格に応じた対応に努めました。

### 3、安全就業の推進

安全・安心なシルバー事業の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅に努めなければなりません。

日頃から、当センターでの事故の有無にかかわらず、会員の皆様には毎月のように報道されてくる全国のシルバー人材センターにおける事故の状況をお伝えし、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として認識するよう、安全意識の徹底とその高揚を図って、「安全はすべてに優先する」に基づき、事業運営に取り組みました。

しかし、残念ながら令和5年度におきまして、傷害事故2件、賠償事故1件が、いずれも就業中に発生いたしました。

事故発生直後には、全会員に対し事故の状況を伝え、今一度、安全に対する意識を持っていただくよう注意喚起を行ったところです。

- ① 事務局だよりを活用し、事故事例等を掲載しての啓発に努めました。
- ② 安全・適正就業委員会において、全シ協主催の講習会を受講していただき、就業現場における指導強化に努めました。また、委員会による安全パトロールを実施(安全委員6名、事務局4名)しました。
- ③ 安全標語の募集を行い、優秀作を表彰して意識の高揚を図りました。
- ④ 草刈り機メーカーを講師に草刈り機講習会を開催(46名受講)
- ⑤ 連合会主催の安全推進会議(大津市)への参加(2回 延べ5名)
- ⑥ 車両運転業務就業者への個別面談を実施(対象者21名)
- ⑦ 就業前の朝礼などで、十分な打ち合わせを行い安全就業及び夏場における熱中症予防について注意喚起を徹底しました。
- ⑧ 傷害、賠償事故の撲滅を図るため、特に草刈り作業における交通事故や飛び石事故が生じないように警備員の配置や防護ネットの設置を徹底しました。
- ⑨ 入会説明会において、安全は自分自身の問題としての意識をもってもらうよう、「安全就業意識」の醸成に努めました。
- ⑩ 会員に作業前後のチェックシートの記入を励行いただきました。

#### 4、福祉家事援助サービス事業

当センターが請負として実施している福祉・家事援助サービス事業の中には、高齢者や障害者等に対し、介護保険の給付の対象とならない身の回りの世話等を提供する福祉サービス、福祉サービス対象者以外の個人家庭を対象とする家事援助サービス、未就学時を対象とする育児支援サービスがあります。

近年、多賀町は高齢化が急速に進み、県内でも高齢化率は上位にあります。

こうしたことから、高齢者世帯や独居世帯が増えつつあり、生活支援の依頼が増えてきています。また、住宅団地の開発が進み、核家族の世帯も増加の傾向にあります。

特に、ここ数年、高齢者からの依頼が増えつつある家事援助や粗大ごみ搬送支援には、積極的かつ迅速に取り組みました。

しかしながら、子育て支援事業として計画しておりました親子同士のふれあい「ひなたぼっこ」や子どもの一時預かり「ママサービス」事業は、サービスを提供する会員の高齢化や本事業での就業を希望する会員の不足、さらには、感染症の影響により実施は、叶いませんでした。

- ① 高齢者生きがい空間施設「もんぜん亭」でカルチャー教室の開催
- ② 高齢者の依頼に対応し生活支援(家事援助)の実施
- ③ 高齢者宅の粗大ごみ、搬送支援を多賀町役場と連携の上、実施。

- ④ 広報誌「もんぜん亭だより」の配布により、もんぜん亭事業の紹介に努めました。

## 5、労働者派遣事業・適正就業の推進

労働者派遣事業につきましては、近年、若年労働者の人手不足を補うため、当センターへの問い合わせが増えつつある中、多様な働き方を希望する会員とのマッチングに努めてまいりました。

また、会員には発注者との契約事項、作業内容を正確に伝え、誠実に履行するよう促してまいりました。

さらに、ローテーション就業の推進やワークシェアリングを進め、特定の人に仕事が集中しないよう就業の公平性に努めてまいりました。

次に適正就業の推進につきましては、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づき、請負業務において、就業先の指揮命令や就業先従業員との混同作業の疑いのある業務は、就業先に対し法制度についての理解、問題点、改善策などについて積極的に働きかけを行い、改善の余地が無いものについては派遣への切り替えをお願いし派遣事業の推進に努めました。

こうした取り組みにより、今まで「請負」により契約しておりました民間1業種について、令和6年度より「派遣」としての就業形態に変更することとなっています。

## 6、職業紹介事業

臨時・短期及び軽易な業務に係る仕事を希望する高年齢者(会員外も含む)を対象に、職業紹介事業を開設していますが年間を通じて職業紹介への問い合わせはありませんでした。

しかし、希望者があれば、いつでも対応できるように全国シルバー人材センター事業協会主催による職業紹介責任者講習を受講しております。

## 7、普及啓発・ボランティア活動

公益法人としてのシルバー事業の意義と理念を町民の皆様や事業所に周知し、シルバー事業の活用、会員の加入促進を図るとともに、ボランティア活動や独自事業などあらゆる機会を捉えて効果的な普及啓発活動を推進するため下記の普及啓発事業を行いました。

- ① 10月のシルバー人材センター普及啓発月間中の10月16日に「シルバー環境美化の日」として、町内道路・河川のクリーンパトロール、役場庁舎の剪定作業、小中学校の清掃をボランティアで実施いたしました。  
※参加した会員数 85名 収集したゴミ袋数 99袋
- ② 指定管理受託施設である「もんぜん亭」において月1回の木工製品販売、フリマボックスで小物の木工製品・竹製品の展示販売
- ③ シルバー広報紙を年に2回、町内全戸・企業へ配布、町内各所にポスターの掲示、チラシの新聞折り込み(年1回)、有線放送を通じて「もんぜん亭」の行事・シルバーの行事・会員募集(毎月)、もんぜん亭イベントカレンダーの町内全戸回覧(毎月)
- ④ 多賀町広報に「滋賀県シルバー人材センター連合会シニア対象講習会」の掲載。
- ⑤ 各種講習会の開催

オープン参加による初心者草刈り機講習会や除草就業者向け草刈り機講習会を開催しました。

- ⑥ ホームページを常に利用者の視点に立った親しみやすい内容や構成になるよう努め、センターの魅力や情報を積極的に発信しました。
- ⑦ 各種団体が実施するイベント(コトブキ市、楽市、連合会主催イベント)に参加し、シルバー事業のPRに努めました。
- ⑧ フレンドリーショップ協力店の拡大に努めました。
- ⑨ 賛
- ⑩ 助会員として当センターの目的に賛同される団体を募り、活動に支援いただくため、入会促進を図りました。(賛助会員 24 社)

## 8、指定管理受託施設の適正な運営・管理

当センターが、多賀町から指定管理者として指定を受けている高齢者の生きがい空間施設「もんぜん亭」につきましては、5月に第5類に移行された新型コロナウイルスではありましたが、長期間にわたって蔓延し、国内を閉塞感に包んだ影響は大きく、来館者数もあまり伸びませんでした。

こうした状況下にあっては、もんぜん亭活性化のために設置しました「もんぜん亭運営委員会」ではありますが、令和5年度においては開催するにまでには至りませんでした。

また、多目的施設の多賀公園、四手公園につきましては、広報誌などに掲載して施設の利用促進を図るとともに、会員による毎月の施設点検や専門業者による芝の管理、除草や剪定などを行い適正な維持管理に努めました。特に施設に設置の遊具につきましては、子どもたちの安全を最優先として、点検業者の判定に基づき、ブランコの吊り具、ボルトナットの交換や滑り台着地部の砂の補給などを行い、安全確保に努めました。

## 9、事務局における事務処理の適正化と効率化

事務局内における事務処理については、可能な限り省力化、簡素化を図り、発注者や会員への迅速な対応に心掛けてまいりました。

社会のデジタル化が進む中、当センターでは会員との連絡にスマホやタブレット等の活用を進め、情報伝達の効率化を図りました。

また、事務処理の適正化と効率化を図るため、除草作業における按分計算による処理を民間企業等から発注いただいたお客様から導入を始めました。

按分計算は、今まで除草・剪定作業における見積りを作業人数と作業時間で計算していたものを除草作業は、除草面積で、剪定作業は、剪定する木の種類や本数で行うものです。これにより、請負は時間によって拘束されるものではないことの認識を定着させることで、今までのように実際の作業時間が見積りと違った場合のお客様とのトラブルを解消しようとするものです。

次年度より、按分計算による手法のさらなる拡大を図ってまいります。

## 10、公益法人におけるシルバー事業運営の法令順守と組織の充実

シルバー人材センターに関わる国の各種法令の制定や改正に迅速で適切な対応を図り、事業の円滑な運営を図るため、社会保険労務士や滋賀県シルバー人材センター連合会および関係機関との連携に努めました。

また、公益法人としてのシルバー事業運営の法令遵守に努めるため、「シ

ルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づき、発注先への継続した働きかけを行いました。

また、発注者や会員から真に信頼される事務局を目指し、県連合会等で開催される職員研修への積極的な受講や課内会議などを適宜に開催し、個々の職員の資質の向上はもとより、職員間で意思疎通を図り、共通認識の下での事業運営に努めました。

## 11、消費税改正(インボイス制度導入)とフリーランス新法への対応

2019年10月の消費税改正に伴い、令和5年10月から適格請求書等保存方式(インボイス制度)が導入されました。センターは、会員にお支払いしている請負業務の配分金に含まれている消費税分の仕入れ税額控除が認められないことから、配分金総額の10%の費用負担が新たに発生することになり、事務局体制を維持しながらの事業運営は、非常に困難になります。

国の方では、シルバー人材センターの救済措置として、現状の契約方式を発注者・センター・会員の3者による包括的な契約に変更することを決定し、各都道府県のシルバー人材センター連合会を通じての説明会を実施していますが、この方式では、まさにシルバー人材センターの存在意義が問われるものとなることから、現在のところ、近畿6府県は包括契約について反対し、導入を見合わせているところです。

インボイス制度は、現在においては激変緩和としての経過措置の中にありますが、当センターでは、経過措置期間中はもとより、経過措置後にさらに増加することとなる税負担も視野に入れ、料金の一部見直しや受注の拡大、さらには、デジタル化による事務処理の効率化や事務事業の見直しなどに努めてまいりました。

次に、2023年2月に成立し、2024年10月に施行されますフリーランス保護新法への対応が必要となりました。

これは、組織に属さないフリーランスを一方的な契約変更や買ったときといった不公平な取引から守るため、発注する事業者には業務をあらかじめ示すことなどを義務付けるものです。禁止行為が明らかになれば、国が事業者には是正するよう勧告や命令が出せ、違反した場合には罰則を科すとするものです。

シルバー人材センターの請負業務に携わる会員は、このフリーランスに該当するとされることから、シルバー人材センターは、会員に対し業務を委託する際には、配分金の総額、納期、業務の内容を、さらに継続的な業務委託を行う際には契約の期間、契約の終了事由などを記載した書面や電子データを事前に交付しなければなりません。

法案成立後は、滋賀県シルバー人材センター連合会とも連携を持ちながら、就業依頼までの手順や事業者としての禁止行為などについて、事務局内で合意形成を図りながら、準備を整えてまいりました。