

公益社団法人 栗東市シルバー人材センター  
令和4年度事業報告書  
令和4年度4月1日から令和5年3月31日

令和4年度は、今年の漢字「戦」に象徴されるように、北京オリンピックに始まり、ロシアのウクライナ侵攻、サッカーの世界カップ、野球のWBCなどまさしく戦いの一年でありました。コロナもおさまるところを知らず、第七波、第八波として猛威を振るいました。

中部圏社会経済研究所による令和4年度滋賀県の経済状況は、コロナの経済への影響が和らぐ中で、各種政策の効果や貯蓄の増加を背景に、これまで抑えられてきたサービスを中心としたリベンジ消費が盛り上がるものの、物価高騰によって実質の可処分所得が低迷することから急回復とはなりませんでした。

このような状況の中で、センターの新しい役員体制を構築し、部会員の多くも入れ替わって、第二次中期計画へのスタートを切ることができました。当初、第二次中期計画では、埋蔵文化財発掘調査業務が縮小される見込みがあり、会員数、事業実績ともに減少するのではと考えていました。しかし、大きな縮小はなくなり、会員数は、4月に体調不良や高齢のための退会者が多数ありましたが、中期計画の年度目標値を10月末の時点で超えました。ただ、平均年齢がじわじわと上昇し75歳の大台になってしまいました。事業実績も大きな変動もなく、昨年の実績を上回る結果を出すことができました。

新たな試みとして役員企業の訪問を実施したところ、訪問先の企業からは、シルバーの会員さんが本当によく頑張ってくださっているとお声を聞かせていただきました。この数年間、コロナに振り回され、先行き不安の中、会員、役員、職員がそれぞれの持ち場でシルバーの理念を胸に秘め行動してきたことが、今日の結果として表れていると感謝の思いでいっぱいです。

#### (会員の推移)

令和4年度末の会員数は、497人で、第二次中期計画の目標を達成できました。男女の内訳は男性329名(66.2%)女性168名(33.8%)となっており、女性会員の拡大をすることができました。

また平均年齢は75.1歳(男性75.7歳、女性73.9歳)となりました。

#### (受託事業・一般労働者派遣事業の実績)

令和4年度の契約件数は、3,031件で前年度から0.17%の増となりました。契約金額は前年度より5,815千円多い213,183千円で、2.8%の増となりました。

受託事業は、1,844千円多い126,529千円で1.5%の増となりました。  
派遣事業は、3,971千円多い86,654千円で4.8%の増となりました。

### 1. 安全就業の強化

令和4年度は、人権・安全大会で、シルバー保険を取り扱っている代理店の代表にシルバー特有の事故について詳しくお話をいただき、参加者に注意喚起ができました。ヒヤリハット会議はコロナ禍で開催は出来ませんでした。①安全ニュースの配付 ②役員による就業先訪問 ③運転者の就業前点検の3点を重点に安全意識の徹底を図ってまいりました。

今年度は、傷害事故4件が発生しましたが、賠償責任事故はありませんでした。今後も安全パトロールを強化し、助言・指導を徹底し、安全意識の高揚を図ってまいります。

### 2. 会員拡大

シルバー会員の減少が国会でも取り上げられるぐらいの状況ではありますが、栗東市においては、広報誌やチラシの各戸配布による入会や会員からの紹介の入会が多く、順調に会員数は推移している状況です。今年度は女性代表者懇談会を開催して、会員だけでなく一般市民にも参加していただく女性向けのイベントを開催したところ10名の市民の参加がありました。参加者は、センターに初めて来て、センターの楽しさや温かさを感じたとの感想をいただきました。継続は力なりとの言葉の通り、この取り組みを継続して会員拡大に繋げてまいります。

### 3. 会員への働きかけ

コロナ禍の中で「地区別懇談会」を開催することができませんでしたが、地域組織部会で地域班の活性化について協議検討していただき、名称を「シルバー交流会」と変更して、内容も自転車の安全講習会などの会員の興味や知りたい内容で令和5年度は進めていくことに決定していただきました。

### 4. 就業機会の拡大と開拓

感染状況を見ながら訪問先の企業等にもご協力をいただき役員の企業訪問を実施することができました。会員の働く現場の確認を行い、日頃のお礼を述べるとともに、センターに対する要望やご意見を伺いながら、新しい就業の開拓にも力を入れました。その中で新たな就業の芽を見つけることができ、この取り組みが大きな突破口になることを改めて知ることができました。

## 5. 就業環境の整備

センターには、多くの就業依頼がありますが、人手不足の中で、高齢者にふさわしくないような就業も数多くあり、担当者が発注者の意向をしっかりと聞き取り、作業内容を正確に掌握理解することに努めてまいりました。今後も安全安心の就業環境の整備に努めてまいります。

## 6. 運営体制の強化

今年度は、9月に滋賀県公益認定委員会、12月に滋賀労働局の定期指導を受け、特に大きな指摘事項や改善事項はありませんでした。センターとして健全に運営されていることが認められました。

コロナ禍にあって、感染対策を取り、状況に合わせてながら会員組織の充実・機能強化に努めました。理事は、総会や理事会の開催と規程に基づく各種会議や研修会を開催し、センターの適正かつ円滑な運営に努め、専門部会を担当し、部会ごとの職務を遂行しました。事務局は、コロナ禍の中でも開催される各種研修会や講習会には積極的に参加、また、日々の実務を通して技能を磨き、事務能力の向上に努めました。

## 7. 地域社会への貢献

最近、様々な立場の方々との懇談の中でシルバー人材センターが、地域の中でなくてはならない存在になっているとのお声をいただいております。これは、会員と役員の皆様が、就業やボランティア活動を通じて地域貢献を地道に進めてきた結果の表れであります。コロナ禍ではありましたが、生活支援や子育て支援、ボランティア活動に積極的に取り組むことができました。

地域への社会的責任として、人権問題研修推進委員会を設置して会員対象の人権・安全大会の開催や役員を対象とした人権研修、全部会でセクハラについての認識度チェックを実施して人権を考える機会を持つことができました。

## 8. 地方自治体・関係機関・地域団体との連携

開かれたセンターの構築のために、市役所や滋賀県シルバー人材センター連合会としっかりと連携を取りながら運営をすることができました。また、地域の教育機関とも連携を取りながら事業を進めることができました。