

公益社団法人日野町シルバー人材センター

令和4年度 事業計画

多様なニーズに応じて地域社会に貢献

1. 基本方針

《就業機会の提供と地域社会への貢献》

日野町の令和4年2月末の総人口（21,124人）の内、65歳以上は6,527人で全体の30.9%を占めています。

5年前の平成29年2月末における65歳以上は6,278人で、全体の28.8%を占めていたのと比べると、人口では249人、構成比では2.1ポイントそれぞれ増加しています。

また、日野町（長寿福祉課・令和3年3月発行）の『日野町高齢者福祉計画・介護保険事業計画（第8期・令和3年度～令和5年度）』（以下「第8期計画」）によると、いわゆる団塊の世代（昭和22年～24年）に生まれた人が全て75歳以上となる令和7年には、日野町の人口が20,954人となり、65才以上の高齢化率は32.8%になると推計されています。

このように日野町でも人口が徐々に減少していく一方で、高齢者人口が年々増加していく傾向は避けることができないと言えます。

第8期計画の中で日野町は、『住み慣れた地域で生涯にわたって、いきいきと安心して日常生活を送ることができる地域づくりを進めていくこととします。』と、高齢化社会に向けての方針を宣言しています。

こうした状況の下で、日野町シルバー人材センター（以下「センター」）も、多様な就業機会を提供することで、高齢者の方が生きがいや働きがいを感じ、仕事を通じて地域社会に貢献できるように努めてまいります。

（1）高齢化世帯の支援

センターが提供できる就業形態は「請負」と「派遣」に大きく分かれ、令和4年2月末時点の受注割合は、請負が約7割、派遣が約3割となっています。

センターへは主に草刈、剪定、伐採等の請負の仕事の依頼がありますが、その他には近年の家族構成の変化により高齢者世帯が増え、高齢者の方だけではできない仕事の相談が多く寄せられています。

センターとしても、台所や部屋の掃除、庭の草むしり、買い物等の困りごとの相談にはできる限り対応できるようにしてはいます。しかし、各種の事業法による規制によりセンターではできないこともあり、また会員さんの人繰り、日程等の都合

で要望に応えられないこともあります。さらには、近年仕事の依頼が多い剪定や伐採等は、順番待ちをしてもらっているのが現状です。

センターとしてもこうした課題を解決するため、地域に潜在するシニア人材の掘り起こしを進め、高齢化世帯の支援ができるように努めてまいります。

（２）生涯現役社会の実現

日野町の65歳以上の高齢者人口と、15歳～64歳までの現役世代の人口との割合をみると、今から7年前の平成27年（2015年）には、高齢者1人に対して現役世代が2.1人であったのに対して、8年後の令和12年（2030年）には現役世代が1.6人となり、高齢者1人を現役世代1.6人が支えるという厳しい状況が日野町にも到来することになります。（第8期計画の資料を参考に算出）

一方で、日本の65歳以上の高齢者の就業率は24.3%で、アメリカ（18.9%）、イギリス（10.5%）、ドイツ（7.4%）などの先進各国の中でも高く（2018年 総務省統計局データから引用）、日本の高齢者には、第一線を退いた後も自らの経験を活かしてまだまだ現役として働きたいという意欲がうかがえます。

また最近では、少子高齢化、核家族化が進む中で、これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援や介護等について、社会全体で支援していく気運が高まっており、将来的にはこうした分野にも経験豊かな高齢者が現役で活躍できる「場」が残され、働く意欲のある高齢者の「出番」が待たれる社会が到来することが予想されます。

全国のシルバー人材センターは「自主・自立 共働・共助」を理念とし、高齢者が組織的に働くことを通じて追加的収入を得るとともに、健康を維持し生きがいを持って地域社会に貢献し、高齢者が主体的に組織運営に参画できる組織です。

センターもこの理念のもとで、就業を希望する意欲のある高齢者が、元気に働くための受け皿としての機能を果たし、地域社会の期待に応える役割を担ってまいります。

（３）信頼性の確立

センターがその存在意義を高めて将来にわたり事業を運営していくためには、地域社会からの信頼がなくてはなりません。さらにはセンターの運営は会員さんの就業で支えられており、その仕事振りに対する高い評価の上に地域社会との信頼関係が成り立っています。

会員さんへの「評価」は仕事の励みになり、発注者の方からの「信頼」は次への仕事に結びつき、地域社会での「評判」は将来の取引先の開拓につながります。

引き続き〔発注者－センター－会員〕相互間のつながりを強くして、地域社会から信頼されるセンターになることを目指します。

(4) インボイス制度（適格請求書等保存方式）

「請負」・「委任」形態の就業で、会員さんが受け取る配分金には消費税が含まれていますが、ほとんどの会員さんは年間の課税売上高が100万円以下の免税事業者であるため、現行の制度では消費税を納税する必要がありません。

令和5年10月からインボイス制度が施行されますと、この消費税の納税義務が生じ、センターとしては納税財源の確保が今後の大きな課題となってきます。

全国のシルバー人材センターの上部組織である全シ協、日本商工会議所をはじめとする諸団体、各都道府県市町村議会等からも制度の廃止や、施行時期の延期を求める声が上がっていますが、センターとしても、予定通りにこの制度が施行された場合に備えての対策を早急に講じてまいります。

2.事業計画

(1) 受注金額の回復

最近の受注状況（請負＋派遣）は下記の表の通りで、平成30年度、令和元年度の伸び率（前年度対比）は、それぞれ4.4%、3.4%と低下しつつも増収を図ってまいりました。

しかしながら、令和2年度は前年度比▲6.6%の受注減となり、令和3年度の受注金額も約139百万円と前年度比マイナスとなる見込みです。（令和4年2月末での見込）

これには少なからずコロナ禍という事情もあり、令和4年度の受注も厳しいものと予想しますが、今年度は受注金額の回復を図るべく145百万円の確保を目指したいと考えます。

受注金額（請負＋派遣）の推移（単位：百万円・%）

年 度	受注金額	増 減	伸び率
平成27	124	2	1.9
28	128	4	2.9
29	140	12	10.0
30	146	6	4.4
令和 元	151	5	3.4
2	141	▲10	▲6.6

(2) 会員数の拡大

（公社）全国シルバー人材センター事業協会（全シ協・上部団体）は、平成30年度から令和6年度までの7年間で『第2次100万人計画』として会員目標を定めています。

しかしながら、全国の会員数は平成21年度（約79万人）以降減少に転じ、令和2年度では約70万人になっており、全国的にも減少傾向が見られます。

センターの会員数も近年340人前後で推移してきましたが、令和2年度は300人に減少し、令和3年度も300人余りの微増となる非常に厳しい状況です。

これまでも講習会の開催チラシ、『会報』、日野町の『広報』等に会員募集の案内を掲載してきましたが、加齢、病気、自分に合う仕事が無い、家族の介護や家族からの助言等の理由で退会する方が多く、会員が増えない状況が続いています。

事業運営には現在の会員数を維持し、さらには新規会員を増やすことが重要となってきます。センターも対策を講じてまいりますので、みなさまからも声をかけていただき、引き続き入会の勧誘にご協力をいただきたいと思います。

【対 策】

1. ホームページからの入会申込の推奨。
2. チラシの配布、新聞折り込み。
3. 『会報』や日野町の『広報』への掲載。
4. 職員や会員による勧誘。
5. 講習会の受講者への働きかけ。

会員数の推移（単位：人）

年 度	日野町 SC	増 減	滋賀県 SC	増 減
平成27	339	8	12,313	242
28	343	4	12,522	209
29	339	▲4	12,650	128
30	341	2	12,789	139
令和元	343	2	12,907	118
2	300	▲43	12,538	▲369

（3）安全就業の推進

令和4年2月末時点では、傷害事故が7件（内、派遣先での傷害事故2件）発生しており、令和2年度の事故件数（傷害事故6件）と比べ1件増加となっています。

全国のシルバー人材センターでは、就業途上の交通事故死、就業中の蜂刺されによるショック死、自走式草刈機の下敷き死、三脚はしご等からの転落死といった痛ましい重篤事故が発生しています。

職員もできる限り現場に出向き、こうした事故事例等を説明して注意喚起を図りますが、会員の方は、「自分は大丈夫」「自分には関係がない」と過信することなく、自らが安全を確認し、『事故は絶対起こさない』という強い気持ちで就業するように努めていただきたいと思います。

また4月からは、職員および会員が事務所の公用車（軽トラ・軽ダンプ等）を使用する際には、安全運転管理者による運転前後のアルコールチェックが義務化されましたので、十分認識しておいてください。（改正道路交通法施行規則）

（4月～9月：目視等で確認。10月以降：アルコール検知器での確認。）

【対 策】

1. 「自分の安全は自分で守る」という安全意識の徹底。
2. 作業に適した服装、履物、保護用具等の着用。
3. 付近の建物、車両等への飛び石対策。（防止板、防止ネット等）
4. 安全指導員によるパトロールの実施。
5. 就業途上の交通事故防止の啓発。
6. 安全就業研修等の受講と実践。
7. 『安全就業作業マニュアル』の活用。

令和4年度 滋賀県シルバー人材センター安全就業推進標語

『危ないよ 言える勇氣と 聞く心』

（4）クレーム・トラブルの防止

会員さんの仕事に対しては、発注者の方から多くの喜びや満足の声をいただきます。その一方で僅かではありますが、個人の発注者さんからは、「頼んでいたことと仕上がり具合が違う。」とか「〇〇の所ができていない。」というクレームが寄せられます。また中には、作業の開始時間や終了時間、休憩時間、会員さんの作業人数や行動等、細かいところにまで目を向けている方もいます。

会員さんは、こうした事も心得たうえで作業をされていると思いますが、作業の出来栄えがどんなに良くても、予期せぬクレーム等でその成果がふいになっては元も子もありません。

今年度からは、会員さん自らが『就業報告書』に記入する項目も明確になり、発注者さんの最終確認も重要になりますので、ルールを守り無用なクレーム等が起かないことをセンターとしても望みます。

（5）各種講習会の開催

例年の講習会は好評をいただいております。地域とのつながりを深めるとともに、センターの知名度を高め、その活動内容を知ってもらうのにも良い機会となっています。

今年度もこれまでの講習内容を踏まえ開催をしますが、新しい内容のものも必要と考えますので、みなさまからも魅力的な企画があれば是非お寄せください。

【開催予定の講習会】

剪定・寄せ植え・筆ペン・スマホ・観光ボランティアガイド等

(6) 健全な事業運営

補助金は前年度と同様に、国の補助金が860万円、町の補助金が860万円の合計1,720万円を見込んでいます。

センターは、今年度もこの補助金を主に公益事業のために最大限に活用し、受益者を広めるとともに、受注の確保と経費の削減に努め、健全な事業運営を行ってまいります。

(7) 各委員会等の活用

委員会や班長会を機能させて、センターの組織の活性化を図ります。

各委員会・班長会の組織図

