

## 令和6年度事業報告

### 事業概要

シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）は、急速に少子高齢化が進む中、地域社会を活性化の中核事業として、より一層の発展・拡充が期待されているところである。

このような中、「第5次中期事業基本計画」を活動指針とし、行政をはじめとする関係機関や地域社会の支援を受けながら、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもとに会員及び役職員が一体となって事業運営を強化・拡充し、地域社会の活性化に貢献する公益性の高い事業を展開してきた。

令和6年度は、令和5年10月に鳥取県の最低賃金が854円から大幅に引き上げられ、900円になったため、受注見積基準表を改正して最低賃金との均衡を図るとともに、適格請求書発行事業者に登録した者に発行される登録番号（以下「T番号」という。）のない会員が立て替えた材料費と従来の機械損料等を機械使用料等工賃として配分金に変更し、適切に仕入税額控除ができるようにT番号のある材料費と区分することとした。

インボイス制度の経過措置期間中である令和6年度は、仕入税額控除の割合が80%であるところから適格請求書を発行することができない会員（免税事業者）に支払う支払配分金に含まれる消費税相当額の20%を支払うため、事務費率を1パーセント引き上げて12%とし、必要な資金を確保した。

また、令和8年10月から仕入税額控除の割合が80%から50%に引き下げられ、支出が増大するところから、安定した事業運営を図ることを目的としてインボイス制度積立資産を創設し、積立を行った。

令和6年度の受託事業に労働者派遣事業の実績を加えた総実績額は、前年度より10,240千円増の315,425千円（前年度対比103.4%）となった。

会員の拡大と就業機会の拡大に向けて、新しいポスターを制作して鳥取市役所や公民館等の関係機関に掲示する等、普及啓発活動を積極的に展開した。

一方で、国や地方公共団体では、定年が延長される等、社会の労働力の構成が変わりつつあり、シルバー人材センターの会員の確保がより一層、難しくなっている。

令和6年度から国の補助金の算出方法が変わり、会員数、就業実人員、受注件数及び就業延人員が伸びないと補助金が減額されることになったため、より一層会員の拡大や就業機会の拡大に取り組んでいかなければならなくなった。

入会説明会には、昨年度よりも12人多い206人（前年度対比106.2%）が参加され、会員数は、昨年度より3人多い737人となった。

地域社会の期待に応えるためには、会員の拡大は不可欠であり、今後ともより一層、会員の拡大に向けて、取り組みを展開していく。

なお、受託事業と労働者派遣事業を合わせた就業率は89.3%（会員数737人中、総合就業実人員658人）であった。

令和6年11月に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）」が施行されたため、同日以降に受注した請負・委任業務について、センターが利用している総合情報処理システムのSmile to Smileを活用して、会員一人ひとりが就業条件を確認することができるようにし、就業条件の明示を行った。

令和6年度末の Smile to Smile への登録数率は、74.5%（会員数737人中、登録会員数人員549人）であった。

令和7年4月1日に「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（以下「公益社団法人認定法」という。）の一部改正が施行されるとともに、公益法人会計基準が改正されるため、職員は多くの研修会に参加して、公益社団法人認定法や公益法人会計基準の改正に係る対応を検討した。

併せて、免税事業者である会員からの課税仕入れに対する事業主への負荷を避け、かつ、センターの消費税の納税額を減らすため、個人・家庭に係る業務について、令和8年度から厚生労働省が示すフリーランス・事業者間取引適正化等法を見据えた契約方法に見直すことを検討した。

令和4年度から5年間の本センターの活動指針として策定した「第5次中期事業基本計画」は、会員数、受託事業の契約高を除き、目標を達することができなかった。

### 【第5次中期事業基本計画に対する実績】

項 目	令和6年度	
	目標値	実 績
会員数（人）	708	737
就業率（%）	91.6	89.3
受託事業	受注件数（件）	5,460
	契約高（千円）	251,200
	就業延人員（人日）	55,210
派遣事業	受注件数（件）	81
	契約高（千円）	53,300
	就業延人員（人日）	9,490

## 1 事業実施報告

### (1) 就業機会提供事業

#### ① 雇用によらない就業機会の提供

高齢者にふさわしい地域に密着した仕事を一般家庭、民間企業及び公共団体等から有償で引き受け、会員の能力や希望等に応じて請負又は委任という形式で就業機会の提供に努めた。

令和5年10月に鳥取県の最低賃金が改正され、大幅に引き上げられた。

受託事業の業務に従事する場合、最低賃金法は適用されないが、他の労働者の雇用や就業機会の浸食を引き起こさないよう、配分金の額を最低賃金の水準以上に保つ必要があるため、受注見積基準表を改正し、令和6年4月1日から施行した。

令和6年度からインボイス制度が通年施行されるため、令和6年4月1日から事務費率を1%引き上げ、12%に改正した。

受託事業は、受注見積基準表の改正に伴い、契約金額は271,384千円（前年度対比103.7%）と増加した。

令和6年度から5年間、指定管理者（4期目）として再指定された駐輪場管理運営業務の実績は下記のとおりである。

ア 鳥取市営鳥取駅高架下第1、第2自転車駐車場（駐輪場）の指定管理者（4期目）として再指定された。3期目までの駐輪場の運営費の財源は、駐輪場の利用料のみであったが、利用者の減が見込まれる4期目は、5年間の指定管理料として総額33,443千円（消費税及び地方消費税相当額を含む。）を受け取ることになった。

運営に当たっては、これまで培ってきたノウハウを活かしながら、利用者サービス

項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
指定管理料	5,120千円	5,883千円	6,538千円	7,470千円	8,432千円

の向上と適正な管理運営に努めた。

学生の利用者が年々減少する中、利用者の確保に努めたが、当初収入計画17,283,000円に対し、16,568,639円（達成率95.9%）にとどまった。

イ 自主事業であるパンク等の修理を行う「自転車有料修理サービス」は、代用自転車の貸し出しと迅速な対応がお客様に好評で134件、213,240円の実績をあげることができた。

ウ 鳥取市から譲渡を受けた放置自転車の修理再生を行い、17台を市民に提供し、会員の就業機会の拡大と資源の再利用に努めた。

エ 無施錠自転車をなくすため、注意喚起ポスターやノボリを設置するとともに、鳥取警察署の協力を得て啓発活動を行った。

また、11月に駐輪場を利用する全ての自転車に盗難注意を喚起するためのタグを付け、自転車の盗難防止に努めた。

## ② 雇用による就業機会の提供

適正就業の推進及び高齢者への幅広い就業ニーズの対応を図るため、労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という。）及び職業紹介事業による就業機会の提供に努めた。

シルバー派遣事業は、派遣件数77件、派遣実人員125人、派遣就業延人員9,043人日、派遣契約金額は、前年度より615千円増の44,041千円（前年度対比101.4%）となった。

今後も、今まで以上に会員の就業能力や資質を高めていくとともに、専門的な知識や会員の経験を活かすことができる就業場所の確保に努めていくこととする。

なお、職業紹介事業については、求人、求職ともになかった。

## (2) 研修・技能講習事業

シルバー事業の基本理念及び仕組み等に対する理解を深めるための研修会及び就業に必要な技能や知識を習得するための技能講習会を開催するとともに、高齢者の転倒防止のための講座を開催した。

## (3) 安全・適正就業推進事業

高齢者の就業に当たっては、安全就業を基本とし、事故防止対策に組織をあげて取り組まなければならない。

高齢者が安全かつ適正に就業できるように安全就業対策の徹底及び就業形態の適正化を図った。

① 会報「シルバーとっとり」への啓発記事の掲載や職群班会議における注意喚起等、あ

らゆる機会をとらえて積極的に事故防止対策に取り組み、事故の発生抑制に努めたが、令和6年度は傷害事故が5件、賠償事故が9件、労災事故が1件発生した。

- ② 会員連絡網を活用して、剪定作業や草刈り・除草作業に就く会員に熱中症の注意喚起等、緊急度の高い情報を速やかに伝え、安全確保を行った。
- ③ 会員の安全意識の高揚と就業中又は就業途上における事故防止のため、安全・適正就業部会が不定期で「安全就業の日」に安全パトロールを実施した。  
特に7月の「安全・適正就業強化月間」には役員も参加し、安全指導を行った。
- ④ 「第24回安全大会」を開催し、就業ルールを再確認するとともに、個人情報の適正な取り扱い等について、周知を図った。

#### (4) 普及啓発事業

地域社会にシルバー事業を広くPRすることにより、シルバー事業の意義や活動内容等が正しく理解されるように普及啓発活動を積極的に行った。

- ① 鳥取市報に特集記事を掲載し、シルバー事業を広く地域にPRした。
- ② 10月の全国シルバー人材センター事業普及啓発促進月間にあわせて街頭でのパンフレット配布や地域イベントへの参加等、シルバー事業のPRに努めた。
- ③ 新しいポスターを作成して鳥取市役所や公民館等の関係機関に掲示し、会員の拡大と就業機会の拡大に努めた。
- ④ 会報「シルバーとっとり」を年2回発行するとともに、啓発用パンフレットのリニューアルやホームページの更新等、活動内容をよりわかりやすく情報提供するよう努めた。
- ⑤ YouTubeを利用した動画を配信し、会員の拡大と就業機会の拡大に努めた。
- ⑥ 鳥取市役所の「窓口用封筒」に広告を掲載し、本センターの普及啓発に努めた。
- ⑦ 地元新聞社のタブロイド版に本センターの活動内容を紹介するとともに、広告を掲載し、シルバー事業をPRした。
- ⑧ 南ドイツ新聞の取材を受け、南ドイツ新聞に本センターや会員の就業状況が掲載された。
- ⑨ FM鳥取「深掘り！シティインフォメーショントーク」に職員が出演し、センターを広報した。

#### (5) 就業分野の開拓・拡大事業

就業機会の拡大のため、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の開拓に努めた。

また、地域班連絡協議会を通じて会員一人ひとりが積極的に就業開拓に取り組むことを依頼し、会員の運営参画による就業機会の拡大に努めた。

- ① 役員が事業所を訪問し、日頃のお礼と継続利用をお願いするとともに、事業所からの要望等のヒアリングを行った。
- ② 鳥取商工会議所が発行している会報紙に事業所向け啓発用パンフレットを折込み委託し、積極的に新規就業先の拡大を図った。

#### (6) 福祉家事援助・子育て支援事業の推進

高齢者が長年培ってきた豊かな経験と知識を活用し、地域社会の要望を踏まえながら、鳥取市と連携して地域密着型の事業を展開し、地域社会の活性化に貢献した。

- ① 高齢者の日常生活を支える家事援助サービスに対応することができるよう、会員交流

会及び各種講習会を開催した。

② 子育て支援事業の一環として毎月1回「にこにこ広場」を開催した。

この事業は、子育て世代を応援する目的で、平成22年からボランティアで定期開催しているものである。

「にこにこ広場」は、0歳から3歳までの乳幼児と保護者を対象に会員が子育ての知識や経験を生かして、乳幼児と遊び、保護者の相談相手になっている。

また、保護者もお互いに情報交換を行う等、子育て世代から感謝の言葉をいただいている。

③ 「鳥取市子育て支援ネットワーク」のメンバーとして、健診ボランティアに協力するとともに、子育て支援者会議に参加し、他の登録団体と情報交換を行った。

## (7) 社会参加活動推進事業

高齢者の社会参加活動を支援するため、市内の公共的施設等の清掃ボランティア作業を行い、地域社会に貢献するとともに、シルバー事業の社会的意義の周知に努めた。

## (8) 調査研究事業

会員の就業実態及び運営状況等について発注者の評価を伺い、今後の事業運営に反映させるため、発注者満足度アンケート調査を実施し、お客様に提供するサービス内容の改善に努めた。

なお、調査結果は、会報「シルバーとっとり」及びホームページで市民に公表した。

また、毎月事業実績等各種データの集計及び分析を行った。

## (9) 相談、情報提供事業

入会を希望する高齢者のために毎月2回入会説明会を実施するとともに、入会説明会で使用している説明用のパワーポイントに説明音声を録音した電磁的記録を作成し、記録を視聴した者を入会説明会に出席をしたものとみなすこととする等、入会の機会の拡大に努めた。

また、就業に関する相談や定年後の就業や社会参加を希望する高齢者のために情報を提供するとともに、「用瀬取次所」を活用して、地域住民に情報提供を行い、地域活性化に努めた。

① 地元新聞社のタブロイド版に本センターの活動内容を紹介するとともに、ホームページを適宜更新して情報提供に努めた。

② 鳥取市及びハローワーク鳥取が主催する生涯現役促進事業「からだ測定会&働き方相談会」に協力団体として参加し、高齢者のニーズにあった働き方についてアドバイスした。

③ センター事業紹介パンフレットをリニューアルし、入会促進を図った。

## (10) 組織の活性化と運営体制・財政基盤の強化

① 理事会、専門部会及び各委員会等

役員は、定款に定める総会、理事会の開催と規程等に基づく各種会議や研修会を開催し、公益社団法人として適正かつ円滑な運営に努めた。

理事は、専門部会（組織部会、普及啓発部会、事業推進部会、安全・適正就業部会、女性部会）のいずれかに所属し、分野ごとに職務を遂行するとともに、鳥取県シルバー人材センター連合会主催の研修会に参加し、研鑽に努めた。

② 地域班・職群班活動

地域班連絡協議会を年4回開催（降雪のため、1回中止）するとともに、地域班会議、職群班会議を開催し、会員相互の連帯意識の高揚と就業ルールの徹底を図った。

③ 事務局体制の強化

事務局は、高齢者の就業意向や発注者からの仕事の依頼等、重要な情報が集まる場である。

多様化する事務局運営に十分に対応するため、各種研修会や講習会に参加し、職員の資質と事務能力の向上に努めた。

④ 安定した財政運営の推進

円滑な事業運営を行うには財政基盤の強化が重要となるため、行政に財政支援を要望するとともに、会員拡大と受注拡大に取り組み、自主財源の確保に努めた。

令和6年度からインボイス制度が通年施行されたため、事務費率を12%に改正した。