

1 概況

センターは高齢者の臨時的・短期的な就業と雇用の促進を図るため、個人・家庭をはじめ各種団体・企業・公共から多様な就業機会を確保し提供しています。また、自主的な事業の展開や幅広い社会参加を積極的に支援し、地域の福祉の増進と活性化に寄与することで明るい長寿社会の実現を目指すものです。

一昨年以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、雇用情勢をはじめ社会経済活動は大きな打撃を受け、当センターにおいても会員数や契約額が減少するなど様々な影響を受け、令和3年度重点項目・事業実施計画に基づく実施内容などから、今後の課題が見えてきました。

まず、組織の基盤である会員数が大幅に減少しました。地域社会や経済のニーズに応え、地域の担い手、働き手として活躍することにより、地域で頼りにされる存在感のあるシルバーとなるとともに、持続可能な事業運営ができるよう取り組む必要があります。

次に、安全就業の徹底による安全・安心に働くことと、安全意識対策の徹底、健康の確保に努めてまいりましたが、傷害事故等が昨年度と同程度発生しましたので、更に安全・就業の認識を高めていく必要があります。

次に、シルバー事業の改善・改良の取組みとして、業務改善委員会の協議結果について改善できるよう鋭意対応しました。

次に、地域班、職能班・就業グループなど会員の組織活動の活性化として、ボランティア活動のほか社会参加活動がコロナ禍のため実施できませんでした。また、組織活動助成金の効果的な交付及び活用するため、この助成金の交付の在り方について、活動実績の報告を受けるなど検討する必要が生じました。さらに、職能班等の組織活動助成金について、令和4年度から会員（班長等）が下見や見積等の対応をしたもののうち、受注に至らなかった案件（キャンセル分）の対価について、当該対応した会員（班長等）に対し委託費を支払うこととし、組織活動助成金の加算額を廃止することとしました。

次に、シルバー事業の公開性・透明性の確保・促進として、役員、会員と事務局との情報の共有が十分になされていなかったため、理事懇談会の設置・開催、事務局だよりの発行などにより、センターの状況を公開して会員に理解してもらい、公益法人としての事業の公開性・透明性の確保・促進に努めました。

最後に、財源の確保と財政の健全化・合理化の促進として、公的助成の維持・確保、人件費を中心とした経常費用の節減に努めましたが、経常収益が経常費用を下回り、前年度と同様、当期経常増減額が大幅な赤字となりました。事務費の割合の見直しなど次年度に向けてその確保策を講じました。また、事務事業の見直しを行い、センター事務局の組織を見直し、担当制を敷くなど事務分掌の見直しにより事業の効率化を図りました。

このように、事業計画などに基づき次のとおり展開してまいりましたが、米子市・日吉津村を初め関係機関のご支援ご指導のもと、会員と役職員が一体となり、この困難な状況を乗り越えていけるよう引き続き取り組んでまいりたいと思いますので、ご理解ご協力をお願い申し上げます。

2 令和3年度事業の基本目標達成状況

項 目		目 標 値	実 績
会員数		正会員750人 (米子市730人、日吉津村20人) ・粗入会率 1.4% 特別会員6人	正会員552人 (米子市539人、日吉津村13人) ・粗入会率 1.05% 特別会員6人
受託事業	受注件数	4,680件 (うち公共部門60件)	4,549件 (うち公共部門57件)
	契約金額	185,700,000円 (うち公共部門11,000千円)	174,262,178円 (うち公共部門10,563千円)
	就業	実人員 600人 就業率 80.0% 就業延人員 43,800人日	実人員 444人 就業率 80.4% 就業延人員 41,223人日
職業紹介事業	求職者数	5人(有料職業紹介事業)	1人(有料職業紹介事業)
	紹介者数	5人	1人
	就職者	5人	1人
■	登録者数等	登録者数 140人 就業者数 125人 就業率 89.3%	登録者数 139人 就業者数 112人 就業率 80.6%
	契約	70件 就業延人員 9,100人日	86件 就業延人員 9,987人日
	契約金額	36,450,000円	40,419,751円

3 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業(雇用開発支援事業費等補助金)の実施(シルバー派遣事業)状況

育児分野や人手不足分野等の就業機会の開拓・マッチングを図り、女性の活躍の下支えをするとともに高齢者の活躍を推進するための取組として、県シルバー人材センター連合会名義の労働者派遣事業を展開した。昨年度、新型コロナウイルス禍による発注事業所の休業や操業の縮小などによる影響で、受注件数を除く事業実績が20%以上減少したがやや回復してきた。さらに、就業機会の拡大とシルバー事業運営上の適正就業(法令順守・コンプライアンス)の徹底を図るよう推進した。

申請書類の受付・誘導、遺跡の発掘作業、調理場作業(洗い場、料理運搬など)、客室・浴場清掃業務、商品品出し(スーパーマーケット)、プリンターメンテナンス(保守)、来客案内、食料品の製造、介護・高齢者施設またはサービス付き高齢者住宅での入所者・利用者の話し相手、見守り、誘導、配膳、入浴介助補助、ベッドシーツの交換などの受注があった。

4 令和3年度重点項目・事業実施計画の実施内容

(1) 未就業会員の解消の取組み、意識改革の推進

60歳以上の人口が増加しているにもかかわらずシルバーに加入する会員は減少した。定年延長や雇用継続の延長など企業等で働く高齢者が増加して、NPO 法人(特定非営利活動法人)など高齢者が活躍する場の増加、活動の現状維持志向の増加などにより活動が停滞した。

① 未就業会員の対策と多様な就業ニーズの掘り起こし把握

長期就業会員及び同時期に重複して就業している会員について、就業している会員の変更を適正に行うことにより、就業の機会をシェアし広く就業希望者の就業機会を増やしていくことに努めた結果、請負の就業率は80.4%となった。引き続き、事務局だより、事務局からの電話連絡等により、会員に情報提供をして就業がマッチングできるよう努めていきたい。

② 会員制度、「臨短軽」の就業についてのフォローアップ研修体制の構築

会員数が、大幅に減少(「年齢別・男女別会員登録状況」参照)していることから、来年度に向けて会員拡大策を講じる必要がある。(令和3年度末552人)就業のフォローアップ研修については未着手であるが、入会後に必要な情報を会員に提供するなどフォローアップを継続して行った。また、各職能班で新入会員に対し随時研修を行った。

入会促進のターゲットの明確化、積極的な広報によるイメージの転換・向上、工夫を凝らした新規入会の促進、退会抑制の取組の強化、新たな職域の確保などに努めていきたい。

また、担当会員理事による毎月の「事業説明会」「新入会員研修会」においてシルバー事業の主旨・目的の周知を図り、入会手続きの際に「就業承諾書」「健康チェック」の提出を求めて適切な理解や取組みを図った。雇用と就業の違いを的確に伝えることや具体的な就業情報の提供について課題がある。

③ 全国的な「会員100万人計画」の取組みとの連携

会員は、組織の基盤であり安定した事業運営の根幹である。働きたい高齢者の増加に対応し、地域社会や経済のニーズに応え、地域の担い手、働き手として活躍することにより、地域で頼りにされる存在感のあるシルバーとなることができる。全シ協の掲げた計画の取組みとの連携を行うとともに、当シルバーとして持続可能な事業運営ができるよう取り組む必要がある。

(2) 安全・適正就業の更なる推進

安全就業の徹底による安全・安心に働くことと、安全意識対策の徹底、健康の確保に努めた。

① 危険有害な就業機会の回避はもちろんのこと、高齢者が安心して就業に取り組める環境整備

危険だと思われる作業については、高齢者である会員が行うという認識の下、発注者に説明の上お断りするなど、会員が安心して就業できる環境整備に努めた。

新型コロナウイルス感染防止行動の徹底、危険な作業に対する防護物品の導入、作業中の事故の情報について事務局だよりなどを通じて提供し、また、その安全対策の徹底を

通知した。

② 委員会活動等を通じた安全・適正就業の周知徹底

安全管理委員会、職能班・就業グループ会議を開催し、連合会の安全・就業指導員の指導を仰ぎながら、安全・適正就業の周知徹底を行ったが、傷害事故が昨年度と同程度発生した。また、事故が発生した時には、その状況報告を事務局だよりなどに掲載するほか、各職能班長に注意喚起をし、安全・就業の認識を高めていくよう努めた。(令和2年度・・・傷害事故5件、賠償事故4件、労災事故2件、令和3年度事故件数・・・傷害事故6件、賠償事故2件、労災事故0件)

③ 受注契約及び「受託事業」「職業紹介事業」「労働者派遣事業」など就業形態の適正化点検

連合会との連携により、受託事業の点検を行い、労働者派遣事業に切り替えるなど、適正化に努めた。

④ 就業に係る接遇、対応法・技術等独自研修の実施

独自研修は実施できなかったため、新年度の検討課題としたい。なお、技術等の研修について、連合会と連携して実施しているので、引き続き実施していきたい。

(3) 就業機会の維持及び新たな就業の創出の取組み

① 独自の事業などその取組みや立ち上げのための意見交換の場を創出

農業関係について、独自の事業などその取組みや立ち上げのための意見交換の場を設けて検討したが実現に至らなかった。新たな仕事の依頼に対し、会員に情報提供しその業務の内容を周知してもらうことにより就業してもらうよう努めた。

② 高齢者向きの公共事業部門の就業機会の促進、開拓、提案

施設維持管理(清掃、除草)、軽度生活援助、公園墓地管理(除草)、会場の設営、撤収などに従事しているが、新たな就業機会の開拓について、事務局職員が受注等の事務に終始しており十分な対応ができなかった。現状の就業機会を維持するとともに、事務局体制の見直しを含め進めていきたい。また、会員の提案をもとに就業が実現できるような方法を検討していきたい。(「職群別・発注先別事業実績一覧表」参照)

(4) シルバー事業の改善・改良の取組み実施

業務改善委員会の協議結果報告を理事会で行い、その結果について改善できるよう鋭意対応し、また検討しているところである。

① 理事及び監事の選任方法、理事長、副理事長及び専務理事の選定方法の検討について、継続して理事懇談会で協議している。

② ワンコインサービスの契約金の集金業務について、ワンコインサービスによる集金業務を仮に職員が実施するにしても、金融機関の振込手数料を自己負担した方との不公平感が残るため、その手数料を当センターで負担し公平性を担保する必要があるため、今後、財政状況を見ながら総合的に検討していきたい。

③ 会員理事懇談会の規程を定めることについて、令和3年7月に理事懇談会設置規程を施行し、理事間の情報の共有と理事の意見を十分に反映できるよう、センター

の円滑な運営を目指したい。

- ④ 定款、規程類の見直しについて、業務改善委員会規程に「第2条に規定する「会員の就業・会員組織・事務局機能などセンター業務に関わる改善・効率化及び啓発活動等に係る事項」の実施に当たっては、厚生労働省の指針及び公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会発行の「シルバー人材センター事業運営の手引」等を参照するものとする。」と規定した。
- ⑤ 職能班活動費の29年度分を精算した。
- ⑥ 業務のIT化の推進について、現在、事務局に情報システムを導入しているが、さらに事務の効率化と会員への利便性の向上に努めていきたい。
- ⑦ 配分金の明細書について、現在、事務局に導入している情報システムを活用し分かり易くするよう検討していきたい。

ア 会員・役員などの組織活動の促進

理事懇談会を設置し、理事間の情報の共有と理事の意見を法人運営に十分に反映できるよう正会員間で協議し、理事会の円滑な運営に努めた。

イ 理事の専門部会などの積極的な取組み支援、各種委員会の取組み推進理事専門部会・総合事業部会に女性部が設置されたことに伴い、その活動を支援するための活動費を支弁する規定を設けた。また、最低賃金の改定に伴い、配分金等検討委員会、職能班長等の会議を開催し、会員の合意に基づく配分金の見直しを行った。

(5) 地域班、職能班・就業グループなど会員の組織活動の活性化

① 正会員及び地域班・職能班・グループなど組織活動の実践と活性化

地域班による施設の清掃、除草ボランティア活動、活動紙の発行、役員会の開催などの活動をした。また、職能班のうち、植栽班が米子市役所玄関に門松を設置する活動をした。

② 自主的・主体的事業運営のあり方についての支援と実行

女性部の活動に対して、その活動経費を支弁できるよう理事専門部会設置要領を改正した。また、10月20日に女性部主催で講演会を開催した。さらに、女性部設立の目的である様々な活動を通じ自由に意見交換をするなど親睦を深め、生きがいを持って就労する会員の活躍の場を広げていくことを目指していく。

③ ボランティア活動のほか多様な社会参加活動の促進

本年度はコロナ禍のため、ボランティア活動のほか、特に社会参加活動は実施していない。来年度の検討課題としたい。

④ 組織活動助成金の効果的な交付及び活用

規程に基づき各班等から申請された助成金について適切に交付したが、地域班の中には組織活動助成金の基礎額を受領しない班もあり、この助成金の交付の在り方について、活動実績の報告を受けるなど検討する必要がある。

また、職能班等の組織活動助成金について、令和4年度から会員(班長等)が下見や見積等の対応をしたもののうち、受注に至らなかった案件(キャンセル分)の対

価について、当該対応した会員(班長等)に対し委託費として1件当たり500円を支払うこととし、組織活動助成金の加算額を廃止することとした。

(6) シルバー事業の公開性・透明性の確保・促進

① 公益法人としての事業の公開性・透明性の確保・促進

役員、会員と事務局との情報の共有が十分でなかったため、センターの状況を公開して会員に理解してもらい法人経営の透明性の確保・維持の必要性がある。また、センターの意思決定プロセスを大きく変える必要があり、次の点について変更し、公益法人としての事業の公開性・透明性の確保・促進に努めた。

ア 外部理事(米子市、日吉津村、社会福祉協議会)を除く会員理事のみで構成する理事懇談会の設置、開催(理事会のない月にほぼ毎月1回、各種情報提供・報告、理事会提出予定議案の協議)、事務局だよりの発行、7月から毎月1回発行、配分金の通知と一緒に送付。

イ シルバー事業へのPR不足の解消

- ・行政の広報紙を活用したPR、各種媒体(ごみ袋、ごみカレンダー等)を利用した広告によるPR
- ・HPにより、議事録、決算の結果など公開に努めた。

② 連合体制との事業連携の取組み

労働者派遣事業、安全・適正就業を中心に連携しシルバー事業の円滑な推進に努めた。

(7) 財源の確保と財政の健全化・合理化の促進

① 公的助成と自前財源の確保対策

公的助成の維持・発展のため、米子市長及び日吉津村長に対しシルバーの補助事業への理解とさらなる支援について要請した。また、自前財源を確保するため、人件費を中心とした経常費用の節減をした。経常収益については、受託事業の契約金額が前年度を下回るなど、必要な費用が賄えず、単年度の当期経常増減額が大幅なマイナスとなった。事務費の割合の見直しなど次年度に向けてその確保策を講じた。

② 公益法人としての事業の効率化の促進

人件費の適正化など、経常費用の見直しを行い、また、財政規律の健全化を図るため、適宜収支補正予算を計上した。また、事務事業の見直しを行い、センター事務局の組織を見直し、担当制を敷くなど事務分掌の見直しを図り事業の効率化の促進を図った。さらに、県の公益法人等立入検査により指摘を受けた事項について、その改善を図り、公益法人としての事業の効率化を図った。

(8) 地域高齢者の就業や社会参加に関する環境整備の連携

① 自治体に設置された「米子市生涯現役推進協議会」の生涯現役促進地域連携事業との連携

本年10月27日に開催された『生涯現役促進地域連携事業「からだ測定会&しごと相談会」』において、「まだまだ働きたい」「生涯現役で活躍したい」と考えているシニアを対象にした就労に関する無料相談会に参加し、米子市生涯現役推進協議会との連携を図り、生涯現役として就業等の社会参画がでは非ヒビヒビヒビきる環境整備に貢献した。

② 事務体制の整備を行い、関連する他の事業との有機的な連携の促進

新たに正職員を採用し、事務分掌を変更し担当制を敷き管理体制を強化したほか、関連する他の事業との有機的な連携の促進に努めた。

5 【委託事業・連合】高齢者活躍人材育成事業の協力

高齢者活躍人材育成事業は60歳以上で地域の一般高齢者(求職者を含む)及びシルバー会員で就業職種等の転換や未就業会員向けに労働者派遣事業等の就業に必要な技能を付与し、就業(シルバー派遣及び受託請負)の動機づけを提供する講習会、市民向け啓発講演会、テレビ・ラジオ番組出演やコマーシャル放映などを実施する事業で、運営の協力を行った。

・シニアの整理収納教室・同セミナー、同基礎講習、介護補助講習、草刈・剪定講習、傾聴スキル講習など=6回(定員60人)

6 設立35周年記念事業等の実施結果・・・(P28・「公益社団法人米子広域シルバー人材センター設立35周年記念事業実績報告書」参照)

7 令和3年度理事会の開催状況

理事会は、4回開催した。(令和3年5月28日、6月14日、10月6日、令和4年3月23日)詳細については、閲覧用の会議録を備置きしています。

8 規程、要綱等の改正状況

(1) 理事懇談会設置規程の制定

当センターが、法令及び定款に定められた目的を達成するため、理事間の情報の共有と理事の意見を十分に反映することで、センターの運営を円滑に行うことを目的に、代表理事、専務理事及び正会員理事をもって構成する理事懇談会を設置した。なお、正会員監事にも出席を求めた。

所掌事項は、法令及び定款に規定する理事会の決議事項の協議、センターの業務執行に関することとし、令和3年10月6日に施行、令和3年7月7日から適用とした。

令和3年度第1回目を7月7日に開催し、以降、令和4年3月2日まで6回開催した。なお、令和4年度から、定例理事懇談会は、原則、奇数月の第2水曜日の開催。また、必要に応じて臨時理事懇談会を開催することとした。また、センターの透明性を確保するため、会員の傍聴を認めることとした。

(2) 職員就業規則の一部改正

事務局職員の勤務時間、休憩時間等の見直し

米子市、日吉津村をはじめとした行政機関、県シルバー人材センター連合会や各シルバー人材センターの例にならい、労働時間の短縮等による労働環境の整備を図った。

- ① 勤務時間は、休憩時間を除き、1日当たり8時間から7時間45分に、1週間当たり40時間から38時間45分。
- ② 終業時刻を15分短縮し、午後5時15分に。
- ③ 令和3年11月1日から施行。

(3) 事務費規程の一部改正

事務費は、受注のための具体的な経費を受益者負担の形で、配分金、材料費等とは別に事務費として発注者から徴収するものである。

また、毎年度のシルバー事業の実施に要する適正な費用を償う額及び法人運営に要する適正な費用を償う額を見込んで決定するため、受注額(配分金に相当する見積額)に対して幅を持たせた事務費の割合を事務費規程で定め、理事会において、毎年度のその割合を決定する。

しかしながら、次の要因により、受注額に対する事務費の割合の幅を大きく持たせる必要があるため、「8パーセントから 13パーセントまで」を「8パーセントから 20パーセントまで」に改正した。

- ① 平成29年度から、収支のバランスが著しく欠けるような状況が続き、また、コロナ禍における受注減の回復が鈍く、さらに、経費の増大により、経常収益を経常費用が大幅に上回る状況が見込まれる。
- ② 今後、消費税のインボイス制度が現行のまま導入された場合の当センターへの影響を考慮し、受注額に対する事務費の割合の幅を大きく持たせる必要がある。
- ③ 令和3年10月6日から施行。

(4) 役員等の報酬及び費用に関する規程の一部改正

- ① 役員等の報酬だけでなく、報酬等について定めているため、名称を「役員等の報酬等及び費用に関する規程」とした。
- ② これまで非常勤役員の報酬は、理事会出席の都度定額を支払うことができようになっていたが、実態との整合を図り、理事会、監査会及び理事懇談会出席の場合、日額1,300円支給するものとした。
- ③ 常勤役員(理事長)の報酬について、平成26年度定時総会において、報酬月額5万円と決議されたものを当該規程に明示した。
- ④ 委員、部会員及び班長等への報酬の支給ができるよう規定した。
- ⑤ 常勤役員(理事長)の通勤に係る費用は、「常勤役員通勤手当支給内規」により支給していたが、職員給与規程第23条を準用する規定に改正し、「常勤役員通勤手当支給内規」は廃止した。
- ⑥ 施行は令和4年度定時総会において決議された日とし、令和4年4月1日から適用することとした。

(5) 理事及び監事候補者選考要綱の一部改正

- ① 理事及び監事候補者の推薦については、法人、及び所定の法律に違反し、刑に処せられ、その執行を終わり、又はその執行を受けることがなくなった日から2年を経過した者以外は、理事及び監事の候補者になることができることから、正会員及び特別会員から候補者を推薦する規定を削除した。
- ② 理事及び監事候補者の選考の内容、範囲、選考資格基準、役員選考の日程並びに会員理事及び会員監事候補者の選考資格基準を判断するための選考資料を「理事及び監事候補者選考委員会」に提供することについて、新たに規定した。
- ③ 委員会は、各地域班において選出された委員をもって構成する。ただし、理事については、各地域班から推薦を受け当該候補者となる場合があり、その場合、委員会において、当該利害関係人となり審査に加わることができないことが想定されるため、除外することとした。
- ④ 令和4年4月1日から施行。

(6) 会員会費規程の一部改正

- ① 新規入会会員については、就業したときに正式に入会し会費を納入する方法に変更し、入会申込みから就業するまでは「就業待機会員」とした。
- ② 継続正会員の会費は年額3,000円に変更ないが、新規入会者の会費の額は、入会月から年度末までの月数に月当たり250円を乗じた額とする。特別会員及び賛助会員についても同様とした。
- ③ 継続正会員の会費は、配分金規約第2条第2項の規定に基づき、会員の同意の上、会員の就業に伴う配分金から控除して納入することができることとした。
- ④ 令和4年4月1日から施行。

(7) 配分金等検討委員会設置要綱の一部改正

- ① 当委員会の構成について、理事及び会員のうちから理事長が委嘱するものとし、また、委員会の任期については、具体的な任期ではなく、その都度委嘱された所管事項の検討が終了するまでとした。
- ② 令和3年10月6日から施行。

(8) 組織活動助成金交付規程の一部改正

職能班・就業グループ(以下、「職能班等」とする。)の活動助成金の交付額について、次のとおり改正した。

① 基礎額

就業現場の事前確認、就業に関する連絡及び調整、就業後の確認のため、2名以上の会員が継続的に複数の受注に対応する活動に対する額2,000円で現行とおり。

※個別の受注契約においてその経費・役務の対価に組込むことが通例の就業分野については基礎額のみ交付する。

② 加算額

見積り等の対応をした実績報告があった場合、職能班等の会員数と当該活動件数により判定した額 年額30,000円が上限であったが廃止した。

③ 令和4年4月1日から施行。

(9) 臨時に雇用する者の給与等に関する規程の一部改正

① 有期雇用の嘱託員(職員の再雇用に該当する者は除く)、常勤の臨時職員及び相談員(就業機会創出員、安全適正就業推進員、就業機会開拓推進員等)は、センターの業務量、職務などに応じた勤務形態の構築ができないため、センターの業務量、財政状況に応じて、常勤・非常勤の勤務形態が可能となる臨時職員に一本化した。

② 臨時職員の雇用期間は、これまでと同様、1回の期間を最長1年とし、雇用期間満了時の業務量、勤務成績等に基づき更新できるよう明記した。

③ 給料は月額とし、1週間の勤務時間に応じた給料とした。また、支給日は、これまでの勤務実績に応じた臨時職員の日額給料から月額給料に変更した。これにより、給与の毎月の支給日は、支給事務及び年度末の未払金処理の効率化を図るため、10日から、正職員及び再雇用職員の支給日の21日に合わせた。

④ 年次有給休暇は、雇用期間が年度単位であることから、暦年単位から年度単位に変更した。また、1週間の勤務時間に応じた年次有給休暇日数に継続勤務年数に応じて日数を加算することとした。

⑤ 令和4年4月1日から施行。

9 その他

(1) 最低賃金改定に伴う配分金等見積基準単価の改定

鳥取県の最低賃金が、10月6日から時給792円→821円(3.66%増)に改定され、令和4年度配分金等見積基準単価を改定した。…(「配分金等見積基準単価表」参照)

① 令和4年4月1日施行の配分金等見積基準単価表改定案とそれに基づく各班の配分金基準単価改定案が了承された。なお、墓地供花及び花の処分の配分金見積基準額が新たに示され了承された。

② 令和4年4月1日施行の機械使用料及び借上げ損耗料の単価について了承された。
なお、令和4年度4月以降、近隣のシルバー人材センターの機械使用料及び借上げ損耗料の状況を調査し、本センターの機械使用料及び借上げ損耗料の適正な単価を検討していくことが了承された。併せて、今後検討していく必要がある案件があれば検討していくこととした。

(2) コンビニ収納サービスの導入決定

コンビニ収納サービスを導入することにより、事務の効率化を図り、会員の増強、就業機会の確保、就業のマッチングなどに人材を投入し、当シルバー人材センターの事務体制を改善していくこととした。

① コンビニ収納サービスの導入による事務の効率化

- ② 収納率の向上・未収金回収の短期化が見込まれ、資金繰りが改善
- ③ 入金確認・消込の自動化(これまでは手作業)
- ④ 納入金額の錯誤がなくなる。
- ⑤ 発注者の支払方法の多様化
 - ・コンビニから払い込み(24 時間 365 日 OK)
 - ・銀行振込
 - ・シルバー人材センター窓口で現金で支払う
 - ・ちょっこしおたすけサービス集金(550円)を利用して支払う

(3) 米子市シルバーワークプラザ指定管理業務

当センターの事務局等が入居している米子市シルバーワークプラザは、当シルバー人材センターが当該施設等の維持管理に関することなどの業務を行うことを指定された施設である。そのうち、多目的ホール及び会議室は、米子市の公の施設として広く市民に利用していただくための施設となっている。令和3年度は、ふれあいの里に市の「こども総本部」が設置され、会議室の不足が生じたことなどに伴い、その利用が大幅に増えた。今後もワークプラザの利用促進に努めていきたい。

○多目的ホール及び会議室の利用実績

年度	利用者数						徴収料金(円)		
	多目的ホール		会議室		計		多目的 ホール	会議室	計
	件数	人数	件数	人数	件数	人数			
R2	74	1,003	237	1,029	311	2,032	1,605	0	1,605
R3	110	1,868	237	1,015	347	2,883	40,125	0	40,125

年齢別・男女別会員登録状況

()内は日吉津村会員

令和4年3月31日現在(単位:人)

区分	60歳 ～64歳	65歳 ～69歳	70歳 ～74歳	75歳 ～79歳	80歳～	合 計	平均 年齢
男	14 (2)	77 (2)	125 (1)	90 (1)	42 (0)	348 (6)	73.5歳
女	13 (0)	45 (1)	78 (2)	53 (1)	15 (3)	204 (7)	72.8歳
合 計	27 (2)	122 (3)	203 (3)	143 (2)	57 (3)	552 (13)	73.2歳
構成・率	4.9%	22.1%	36.8%	25.9%	10.3%	—	—

最高年齢(男性:91歳・女性:92歳)

区分	総人口			60歳以上		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
米子市	69,567	76,541	146,108	22,174	29,369	51,543
日吉津村	1,696	1,893	3,589	515	708	1,223
合計(A)	71,263	78,434	149,697	22,689	30,077	52,766
シルバー会員数(B)				348	204	552
粗入会率(60歳以上の人口に対する割合) (B)/(A)				1.53%	0.68%	1.05%

令和3年度 入退会者 数	入会者			退会者		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
	57	46	103	177	121	298
				退会理由	就職	36
					病気	45
					死亡	3
					転居	1
					会費未納	67
					その他	146

職群別・発注先別事業実績一覧表

(令和4年3月31日現在)

《受託事業》

区分	受注件数	就業 実人員	就業延人 数	契約金額(円)					
				配分金	材料費等	事務費	合計		
職群別内訳	技術	31	444	558	742,188	0	71,005	813,193	
	技能	2,584		9,016	52,986,084	8,094,294	4,793,306	65,873,684	
	事務整理	79		263	1,405,324	11,324	139,358	1,556,006	
	管理	6		776	4,382,848	0	438,284	4,821,132	
	折衝外交	4		742	1,062,166	0	106,161	1,168,327	
	軽作業	1,134		25,379	77,769,739	3,634,589	7,803,641	89,207,969	
	サービス	711		4,489	9,307,365	591,506	922,996	10,821,867	
	その他	0		0	0	0	0	0	
合計	4,549	444	41,223	147,655,714	12,331,713	14,274,751	174,262,178		
公共民間別	公共事業	57	444	2,254	9,058,296	576,597	928,582	10,563,475	
	民間事業	公社・公団		2	19	190,893	12,139	17,968	221,000
		一般企業		441	22,778	66,919,105	950,110	6,756,481	74,625,696
		個人・家庭		4,049	16,172	71,487,420	10,792,867	6,571,720	88,852,007
	独自事業	0		0	0	0	0	0	
会員数(人)	552								
受託就業率	80.4%								

《派遣事業》

受注件数	派遣 会員数	派遣 実人員	派遣 就業率	就業 延人員	賃金	手数料	消費税	契約合計
件	人	人		人日	円	円	円	円
86	139	112	80.6%	9,987	31,169,628	5,711,872	3,538,251	40,419,751

《受託・派遣事業合計》

就業 実人員	就業延人員	就業率	契約金額
人	人日	%	円
508	51,210	92.0%	214,681,929