

令和5年度
事業計画書

令和 5年 4月 1日から
令和 6年 3月31日まで

公益社団法人 印西市シルバー人材センター

目 次

I. 当センターを取り巻く環境	2
II. 中長期計画（目指すべき方向性）	2～5
A. 事業遂行上の前提	
1. 安全就業	
2. 適正就業（適正就業ガイドラインに沿った事業運営）	
B. 事業の2本柱	
1. 会員増強	
2. 就業先開拓	
III. 令和5年度事業計画	5～13
A. 主な数値目標	
1. 予算目標	
2. 会員数目標	
B. 基盤整備	
1. ホームページの活用	
2. ICTの活用	
3. 業務の効率化	
4. 広報活動の強化	
5. シルバー人材センター主催の講習会の開催	
6. ネットワークの構築	
C. 事業推進	
1. 対処すべき喫緊の課題	
2. 重点取り組み課題（中長期）	
3. 事業推進の具体策	
IV. 特記事項	13～14
1. 収支相償に留意した事業運営	
2. インボイス制度への対応	
V. 高齢者就労支援センター	14

I. 当センターを取り巻く環境

政府が平成30年11月にまとめた「経済政策の方向性に関する中間整理」では、生涯現役社会の実現に向け、希望する高齢者については70歳までの就業機会の確保を図りつつ、各高齢者の希望・特性に応じた活躍実現に向け多様な選択肢を許容し、自由に選択できるような仕組みを検討することとしている。また地方自治体を中心とした就業促進の取り組み（高齢者就労支援センター等）やシルバー人材センターの機能強化等、高齢者が働きやすい環境を整備することも併せて謳っている。このように貴重な労働力として高齢者への期待が高まる中、就業を通して高齢者福祉の増進に貢献するシルバー人材センター事業の重要性と地域社会からの期待は一層大きなものになることが予想されている。一方、このような状況をシルバー業界からの視点で見ると、企業や団体における更なる雇用延長の動きや、高齢者が活躍できる場の多様化（NPO法人・社会福祉協議会等）等が、シルバー会員候補者の動向に大きな影響を与えると共に、会員の更なる平均年齢向上にも繋がることから、シルバー人材センターの経営にも何らかの影響を及ぼすであろうことも想定されている。

このような中、当センターが担当する印西市の人口は、10万人を突破した以降も移住者を中心に増え続けた結果、今年の1月には11万人に到達し、今後も引き続き増加することが見込まれている。一方、シルバー会員候補となり得る60歳以上の人口は、令和4年12月末現在で32,868人（人口比率29.9%）、65歳以上の高齢者も25,989人（高齢化率23.6%）とこちらも増加傾向が続いている。また雇用創出の源泉となる企業進出も、データセンターやロジスティクスを中心に引き続き活発であり、これらの関連企業も含めれば、就業先開拓の観点でも他地域に比べ大きなアドバンテージを有していることも間違いない。このような印西市の状況は、企業分野・個人分野共に潤沢なマーケットとそれを支える高齢者人材が存在しているということであり、当センターの事業にとっては正に追い風であると言えることができる。当センターとしてはこのような環境を見逃すことなく、会員増強に注力すると共に、潜在マーケットを掘り起こすべく行動変容を起こし、先見性と創造力、そして組織力・行動力を発揮して、地域が抱える課題解決に果敢にチャレンジし、高齢者の就業促進、延いては高齢者福祉の増進に貢献していきたい。

II. 中長期計画（目指すべき方向性）

シルバー人材センターは、地域社会より高齢者を活用した様々な課題解決の重要な担い手としての役割が期待されている。例えば、働きたい高齢者に対して、就労を通じた生きがいの提供や、地域社会のニーズに応える働き手としての活躍等である。一方、公益法人であるセンターの行う事業は、認定法別表において次の事項を目的とするものでなければならない、とされている。

①高齢者の福祉の増進を目的とする事業

②勤労意欲のある者に対する就労の支援を目的とする事業

③地域社会の健全な発展を目的とする事業

このようにシルバー人材センターには、勤労意欲のある高齢者の就労を通して、労働力不足を補うことによる地域社会への貢献と、高齢者自身の生きがい作りに資するという極めて公共性・公益性の高い役割が求められている。かかる点に鑑み、当センターが的確にこれら期待に応えていくためには、目指すべき中長期の方向性を明確にして組織的かつ計画的に取り組んでいく必要があると思料する。

なお当然のことながら、シルバー事業の遂行に当たっては、「安全就業(SAFETY)」と「適正就業(COMPLIANCE)」が全てに優先する最重要テーマであることは論を待たない。

A. 事業遂行上の前提

1. 安全就業

「安全・安心な事業の確立」は、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、安全対策のより一層の推進を図ることにより、組織を挙げて「事故ゼロの実現」に取り組んでいく必要がある。特に令和3年度に死亡事故を発生させている当センターとしては、改めて令和4年度を「安全就業元年」と位置付け、新たに策定した下記再発防止策を中心にして取り組みを強化してきた。残念ながら再スタート初年度での「事故ゼロ実現」には至らなかったものの、重篤事故の発生は抑えることができたことで一定の成果があったものとする。なお事故は当センターのみならず、全国的に見ても主に除草・剪定業務に集中していることから、令和5年度は特にこのふたつの業務に関する対策に注力していきたい。また再発防止策に関しては、常にPDCAサイクルを回して実効性ある施策の検討と見直しを行い、事故の無い就業環境の実現を強力に推進していくこととする。

<再発防止策>

- (1) 「安全就業のしおり」「作業別（剪定、除草）安全就業基準」の周知徹底
- (2) 「安全就業ニュース」の発行（隔月）による事故関連情報の提供
- (3) 「安全チェックリスト（剪定、除草）」の活用による始業前の安全マインドの醸成
- (4) 安全講習会の開催（剪定、除草）
- (5) 安全性・操作性に優れた大型草刈り機の採用と定期的メンテナンスの実施

2. 適正就業（適正就業ガイドラインに沿った事業運営）

適正就業ガイドラインは、厚生労働省と全国シルバー人材センター事業協会（以下、全シ協）が共同で作成した会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守（COMPLIANCE）の立場から、これに沿った業務運営が求められる。このため、受注リストを活用した点検・改善等を確実にを行い、請負就業として問題のある事案については、早期に、①適正な請負事業となるよう契約内容を見直す ②シルバー派遣事業に切り替える ③現契約を解約する、のいずれかの是正措置を採ることとする。また、「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲を著しく逸脱した就業についても早期に是正する。

B. 事業の2本柱

1. 会員増強

全シ協では、平成30年度から令和6年度にかけて「第2次100万人計画」を遂行中である。この計画によれば、前半3年間の対前年増加率目標は3.9%、後半の4年間(R3年度～R6年度)は更に高い5.8%と相当意欲的な目標となっている。これは会員数の長期低落傾向に歯止めがかからないことに対する全シ協の危機意識の表れであり、千葉県シルバー人材センター連合会(以下、千シ連)でも共有されている。一方、当センターの令和4年度末会員数は447名(前年比+44名、111.1%)と、全シ協や千シ連が目標とする対前年比105.8%を大きくクリアすると共に、令和3年度に続き2年連続で会員増を実現することができた。とは言え、会員数が最も多かった平成22年度と比較すると、まだマイナス48名で90%の水準に止まっている。またシルバー人材センターの標準的な会員数を測る指標である「粗入会率」(会員数を60歳以上の人口で除した数字)を見ても、全国平均の1.6に対し、当センターは1.4と若干改善したものの、まだ88%の水準にある。因みに全国の平均値で当センターの会員数を計算すると、その数字は約530名となり、マーケットサイズと比較するとまだまだ相当少ないことがわかる。今後とも当センターが地域社会からの期待に応えつつ、永続的に発展していくためには、多様な経験を有する会員の増強は間違いなく最優先課題であり、かつ認定法別表の「高齢者の福祉の増進を目的とする事業」にも直結するものであることから、常に高い意識を持って取り組んでいかなければならない課題である。

2. 就業先開拓

市の経済発展や人口増、年齢構成の変化等により、地域社会のニーズは多様化してきており、このような環境変化に如何に対応できるかが、今後の当センターの発展を占う重要な要素となる。当センターとしては、伝統的な中核事業に注力する一方で、変化をチャンスに変えるべく、新たなニーズの掘り起こしにも留意して取り組んでいく必要がある。

(1) 環境美化、生活の利便性の確保(中核事業)

この分野はシルバー事業の中核を成すものでニーズも高く、かつ景気動向に左右されにくいという特性もあることから、センターの経営にとっては無くてはならない事業である。一方、お客様の依頼から作業の着手までに数か月を要し、期待に十分応えられていない事業があることも事実である。該当事業については、会員の増強や仕事のやり方を抜本的に改革して地域社会からの期待に応えていかなければならない。

中核事業：清掃、除草、剪定、障子・襖・網戸 等

(2) 注力すべき分野とキーワード

シルバー事業の永続的な発展のためには、変わりゆく地域社会のニーズにスピーディーかつ的確に対応していくことが極めて重要であり、以下の分野について取り組みを強化していきたい。これら事業は、特に少子高齢化の影響から、近年地域社会からのニーズが高く、今後もこの傾向が続くと言われている分野である。中でも将来の介護分野への本格参入を目指して、令和4年度に着手した家事援助分野

については更に注力していきたい。

①同世代を支える

例) 介護分野、家事援助、介護保険の隙間を埋める支援等

②次世代を支える

例) 家事援助、子育て支援等

③地域社会を支える

例) 空き家・空き地管理、令和5年度から始まる「草刈り条例」への対応

④人手不足企業への派遣

労働力不足を補完する有力な手段のひとつが高齢者の活用である。

⑤事業の創出

会員の経験、特技、資格等を活用した独自事業を創出していきたい。

例) 裁縫、パソコン・スマホ講習、学習塾等

Ⅲ.令和5年度事業計画

A.主な数値目標

1.予算目標

	予算額	増減額 (対前年実績比)	前年度予算額(参考)
経常収益	241.3 百万円	▲ 2.4 百万円(99.0%)	243.7 百万円
経常費用	241.3 百万円	▲ 0.6 百万円(99.7%)	240.7 百万円
剰余金(*)	0	▲ 3.0 百万円	3.0 百万円

2.会員数目標： 480 名(前年比+33 名、107.4%)

B.基盤整備

事業推進（会員増強と就業先開拓）を下支えする以下の基盤整備に取り組む。

1. ホームページの活用

令和4年度にリニューアルしたホームページは、会員はもちろんのこと、入会を希望する市民や仕事を依頼したい企業・団体等、多数の方に利用して頂き、業績向上に大きく貢献した。令和5年度はリニューアル後1年が経過するので、全体的な内容の見直しを行い、入会説明会や講習会への参加申し込みもHP上で行えるように改訂したい。このような取り組みを通して、会員や利用者にとっての有益な情報提供ツールとし定着させると共に、会員のICT（以下2参照）向上の契機としても有効活用していきたい。

2. ICT(Information and Communication Technology)の活用（デジタル人材の育成）

デジタル社会の到来を踏まえ、シルバー事業においても、ICTの活用が求められてい

る。ICTの活用は今後の成長を占う鍵とも言われ、メディアでも大きく取り上げられており、大企業を中心にデジタル人材の育成を急いでいるとの報道もなされている。シルバー業界においては、特にこの分野での出遅れが目立っており、今後のシルバー事業を展望した時、喫緊の課題であると言われている。厚生労働省においては、インボイス制度がセンターの事業運営に与える影響も踏まえ、今後ともセンターの安定的な事業運営を確保する観点から、センターにおける事務処理のデジタル化を進め、業務の効率化・簡素化による受注の拡大等を図ることとしている。当センターとしては、会員対策として、まずはホームページの積極活用を通してICTに馴染むことから始め、更にはパソコン・スマートフォン講習会も実施して、ICTリテラシーの向上に努めると共に、新規入会の促進や新たな就業機会の確保等の業務に関しても、ICTを活用したプロセスや仕組み作りに取り組んでいきたい。

3. 業務の効率化

会員とセンターの役割分担の適正化や、効率化の観点からの業務の見直し等を通して、センターにおけるルーティンワークをスリム化し、本来の取り組むべき課題に注力できる態勢を構築する必要がある。令和4年度から本格的な取り組みを始めたが、まだ緒に就いたばかりであり、令和5年度も継続して取り組みを強化していく。

4. 広報活動の強化

これまでの「広報いんざい」や「回覧板配布」による広報活動の結果分析から、シルバー人材センターの存在やその役割（何を依頼できるのか）が、市民や企業にまだ十分浸透していないという実態が浮き彫りになっている。一方、このような状況下において、少人数でのオペレーションを余儀なくされるセンターの運営においては、個々の職員の活動を下支えする広報活動の更なる強化が極めて重要である。令和5年度も有効性の高い以下の媒体を活用した広報活動を積極的に実施していきたい。

(1) 諸団体会報への投稿強化（広報いんざい・社会福祉協議会・商工会、高齢者クラブ連合会等）

＊昨年実施した「広報いんざい4月1日号」への当センター特集記事の掲載は効果絶大であった。

(2) 諸団体会員へのPR活動（ロータリークラブ・ライオンズクラブ・商工会等）

(3) マスメディアや地域メディアによる取材の実現

(4) 当センターの事業を紹介したPRチラシの設置場所開拓（コンビニ・郵便局・銀行・役所・駅等）

(5) マンション、戸建て住宅へのチラシのポスティング

(6) 発注者への請求書発送時にチラシを同封

(7) 当センター独自のポスター作製

(8) 回覧板活用による情報発信

(9) 地域ミニコミ紙や郵便局の現金封筒等への広告掲載

(10) 市役所ホームページへのバナー広告

(11) ふれあいバス車内や市役所玄関ホールでのポスター、チラシの掲載

(12) 「月刊シルバー人材センター」の6図書館への設置

5. シルバー人材センター主催の講習会の開催

市民向けの独自講習会を企画して、シルバー人材センターの認知度を高め、会員増強や事業拡大に繋げていきたい。

6. ネットワークの構築

同じような目的を持った団体との連携強化（社会福祉協議会・地域包括支援センター・高齢者クラブ連合会・商工会等）に取り組んでいく。特に「介護保険の隙間を埋めるサービス」の提供について、高齢者福祉課、包括支援センター、社会福祉協議会等との協議を継続していきたい。

C.事業推進

1. 対処すべき喫緊の課題

<事務局>

(1) 剰余金の費消計画

令和5年10月にスタートする「インボイス制度」により、センターに新たに生ずる消費税負担対策として、特定費用準備資金を組成する。

(2) 収支相償に留意した事業の運営（後記IV特記事項参照）

(3) 厚生労働省において検討中の、「発注者・センター・会員間の契約方法の見直し」についての研究

(4) インボイス制度への対策

①事務費率の段階的引き上げ（後記IV特記事項参照）

②特定費用準備資金の組成

(5) 事務局職員の増員

①会員の急増および新たな契約者の増加により、業務職、事務職共増員が必要。

②経理・労務担当者の育成

③ジョブコーディネーターの採用

(7) オフィス移転準備

「そうふけふれあいの里」が大規模修繕工事に伴い工事期間中閉鎖されるため、当センターも移転することになる（予定：令和5年10月1日）。

<会員>

(1) 未就業会員対策

(2) 安全就業・適正就業対策

(3) 配分金の引き上げ（最低賃金を下限として）

(4) 会費の配分金からのチェックオフの推進（キャッシュレス化）

(5) 技術を要する事業の後継者対策（除草、剪定）

障子・襖・網戸については、令和3年度に充足済

2. 重点取り組み課題（中長期）

(1) 3事業（公共、民間、個人）のバランスの取れた拡大

令和4年度までは、3事業の内、事業に安定性のある公共と個人分野を重点課題と位置付け取り組んできたが、コロナウィルスの収束傾向に伴い民間企業の活動も活発になりつつあることから、令和5年度は、総契約金額の50%を占める民間企業も含め、3事業バランスのとれた事業展開を指向していきたい。因みに令和4年度の事業別対前年伸び率は以下のとおりであり、民間分野の復活が見て取れる。

■公共：115.1%

■民間：107.4%

なお、令和4年12月末で契約が無くなった大口契約者を除いた部分では、112.4%アップとなっており、好調に推移してきている。

■個人：101.6%

他の分野に比べ、1.6%と低い伸び率となったが、これは約20%伸びた令和3年度の反動によるものであり、従ってこれでも大いに善戦したものとする。

(2) 会員増強

中期目標（3～5年程度）として、全国平均の粗入会率で試算した530名の早期達成を目指したい。

(3) 就業先開拓推進のための体制整備

急増する新入会員を含め、就業を希望する会員の期待に応えていくためには、ジョブコーディネーターが必要であり採用を検討する。

(4) 介護・家事援助分野

市と共に検討を進めてきた当センターと提携した施設送迎の仕組みが国土交通省の承認を得て4月よりスタートすることになった。この事業は市の総合事業として実施するものであり、市の期待度も大きい。今後対象施設が拡大していく可能性もあることから積極的に関与していきたい。

3. 事業推進の具体策

令和4年度は、前年の令和3年度が事業を大きく伸ばした（前年比114%）1年であったことから、実績キープを最低目標として取り組みをスタートしたが、結果は前年比108.8%（請負契約の契約金額）と大きく伸展した結果、過去最高額となった。これは令和4年度の事業計画書に記載した諸施策を着実に実践してきた結果であり、令和5年度についても令和4年度の施策を踏襲して、目標や課題に拘って取り組んでいきたい。ただし令和5年度は、民間最大の取引先であったホームセンターの契約が、令和4年12月をもって終了した影響により、実績割れとなる見込みである。

(1) 会員増強（会員数目標：480名、前年比+33名、107.4%）

会員の増強（新入会員増と既存会員の就業率アップ）はシルバー事業の根幹を成すものであり、当センターの設立目的そのものであると言っても過言ではない。また事業拡大にも必須の課題であることから、令和5年度についても優先度高

く取り組む必要がある。また前記のとおり、当センターの粗入会率は1.4%と全国平均の1.6%を下回っており、まだまだ増強できる余地は残されているものと思料する。なお、当センターの過去5年間の会員数推移と令和5年度の目標は以下のとおりである。

<会員数推移> *過去最高：495名（H22年度）

今年度目標	R4年度	R3年度	R2年度	H31年度	H30年度
480名	447名	403名	393名	420名	447名

<新入会員数、退会会員数推移>

	R4年度	R3年度	R2年度	H31年度	H30年度	H29年度
新入会員	123名	98名	63名	67名	61名	57名
退会会員	79名	88名	90名	94名	59名	50名
差し引き	44名	10名	▲27名	▲27名	2名	7名

<新入会員対策>

① 入会説明会

過去2年、従来の月1回開催から月2回開催に変更して成果に繋がってきたが、令和5年度は以下の理由より当面月1回開催とし、状況が改善次第月2回に戻すこととする。

① 会員数が急激に増加したことで、現状の事務局態勢では十分な対応ができなくなってきたこと。

② 10月1日にオフィス移転が予定されており、その準備に相当の時間を割かれることが予想されること。

② 個別相談会

入会説明会参加者の内、入会に関心を示した方を対象に、改めて個別相談会を開催して、希望の聴取や当方からの詳細な情報提供を行っている。就業に関して率直に意見交換することにより、シルバー事業に対する理解の促進や早期就業に繋がっている。令和5年度も最も重要なプロセスとして実施していく。

③ 会員担当制

各会員の担当者を明確にすることにより、会員が気軽に何でも相談できる態勢の定着を目指す。

④ ホームページからの入会説明会参加予約

利便性向上の観点より、リニューアルしたホームページからも入会説明会への参加予約ができるようにする。

⑤ 定年退職者への案内

① 印西商工会の会員向けに、定年退職者の新たな就業先候補のひとつとして提案する。

② 再雇用期間を終えた社員を更に継続雇用したいが、制度上の理由により

断念せざるを得ないという状況もあるようである。このようなケースにおいて、シルバー会員になって当該企業に派遣するという仕組みについても検討してみたい。

⑤ 高齢者就労支援センター講習会の活用

高齢者就労支援センターで行っている講習参加者に対し、当センターの紹介も行い入会に繋げる。就労に直結する講習会の開催という高齢者就労支援センターの目的にも合致する。

⑥ 諸団体会報への投稿、諸団体会員への PR 活動、PR チラシの新たな設置場所開拓

詳細は前記(III-B-4)のとおり。特に「広報いんざい」と「回覧板」を積極的に活用したい。

<未就業既存会員対策>

未就業者は退会予備軍であり、会員増強という目標における最大の課題である。令和4年度より開始したホームページを活用したタイムリーな就業先案内や、高齢者にも就業できる仕事の創出・切り出し等により就業率の向上に取り組んでいきたい。

(2) 就業先開拓

前記のとおり、シルバー事業の2本柱のひとつが「会員増強」であり、もうひとつの柱が「就業先開拓」である。従って入会した会員の期待に応えるためには多様な就業機会の確保が必要である。当センターとしては、会員の希望や能力に応じた就業先を提供できるよう、以下の取り組みを中心として新規開拓や既存顧客の深耕に注力していく。また新たな試みとして、発注者向けの「相談会」の開催も検討してみたい。

① 公共事業

令和4年度の全事業に占める公共機関の割合は、29.5%と令和3年度より1.6%改善しており、下表のとおり年々増加している。一方、千葉県全47センターの平均は36.2%で、また30%以上のセンターも23を数えることから(割合:49%)、この分野における当センターの状況はまだまだと言わざるを得ない。公共機関の契約は民間事業に比べ景気動向に左右されにくいという特性(安定性)がある他に、最低賃金にも理解があること、加えてイメージの良さや当センターの信用力を表すバロメーターにもなり得ることから、当センターの経営にとって極めて重要な存在であると言える。

また令和5年10月からスタートする「インボイス制度」の対応においても重要なポジションを占めるのが公共部門であることから、今後も公共部門からの受注拡大を優先課題として取り組んでいきたい。

R4年度	R3年度	R2年度	H31年度	H30年度
29.5%	27.9%	26.0%	23.2%	21.9%

<主な施策>

④高齢者福祉課長から庁内各部門への当センター利用促進に関する文書の発信
過去4年協力頂いており、大きな成果に繋がっている。以下の施策や今後の新規施策も同課の支援があればこそ実を結ぶものであり、これからも連携を密にして協力を仰いでいきたい。

⑤空き家管理（「印西市空き家等の適切な管理に関する条例」の制定を踏まえて）
約300戸あると言われている空き家について市と連携し、専用チラシも活用して取り組みを強化する。またチラシの高齢者施設への設置も検討する。

⑥福祉・家事援助サービス（重点施策）

今後マーケットが急速に拡大するといわれているこの分野に、当センターは令和4年度に「家事援助班」を組織して本格参入したが、地域包括支援センターや、この分野で先行する社会福祉協議会等からの強力な支援もあり、初年度としては良いスタートが切れたと考える。一方課題としては、この分野を担当する会員がまだまだ少ないことであり、今後は家事援助に特化した会員募集も検討してみたい。また市が運営する介護保険分野における「総合事業」において、当センターと連携した新たな取り組みが、令和5年4月よりスタートすることとなった。このスキームは全国初ということであり、当センターとしても最大限の協力をしていきたい。

⑦草刈り条例への対応

令和4年度に成立した「草刈り条例（仮名）」の施行日が令和5年4月に決定した。上記「空き家条例」と同様、空き地の所有者に草刈りの義務を課すものであり、当センターが参入できる可能性もあることから、市の担当部門（環境経済部）と検討を進めていきたい。

⑧学校関連

学校はシルバー人材センターにとって大きな可能性を秘めたマーケットである。また35人学級の導入等により教員不足が深刻の度を増している状況もあり、当センターが活躍できる場があるように思われる。これまで教育部と打ち合わせを進めてきている案件（用務員、GIGAスクール等）のフォローを確実に行うと共に、全国の最新情報を調査して新規提案も行っていきたい。

⑨その他

市が問題意識を持っている分野について、他センターの成功事例も参考にしながら、解決策を提案していく。

例) コミュニティバスの利便性向上策(富山市)、介護保険分野、歩道調査等。

②個人分野

公共事業と並びこの分野も景気の動向に左右されにくいという特性があり、かつ人口増によりマーケットサイズも拡大していることから、極めて魅力的な分野である。この分野の中心は、シルバー事業の祖業とも言うべき清掃、除草、剪定、障子・襖・網戸の張替え等であるが、いずれも需要が旺盛であり、公共事業

と並び当センターの事業を牽引している存在である。加えてこれら業務は市民にシルバー事業を知ってもらうためのドアノックツール的な要素も内包していることから、他の業務への波及効果も期待できるものである。令和5年度も引き続きこれら業務に注力すると共に、ニーズの大きい家事援助サービスへの取り組みも強化していく。

障子・襖・網戸の張替え	除草・草取り	植木剪定	清掃	家事援助
93.6%	117.6%	84.0%	114.5%	236.9%

*植木剪定：発注量が多いが、剪定班の体制の問題で受注できていない。

<主な施策>

以下の取り組みを通して、認知度向上とニーズ喚起を行う。

①ホームページでの広報強化

②チラシの作成、配布

「障子・襖・網戸」、「家事援助」以外のチラシも作成して、マンションへのポスティングや公共施設等への備え付け。

③回覧板の活用

④発注者宛て請求書にチラシを同封

⑤1～3月の需要閑散期に除草や障子・襖・網戸のPR

⑥当センターの事業を紹介する資料(名刺サイズ)を発注者へ手交(対象:除草、剪定、障子・襖・網戸、家事援助担当会員)

③民間分野

この分野は景気動向に左右されやすいという不安定要素はあるものの、当センターにとっては総契約金額の約50%を占める最大の契約群であり、この分野の成長無くして当センターの成長は見込めない。令和4年12月末をもって、民間最大の契約が終了したが、当該契約を除いた部分では、コロナウィルスの収束傾向に伴い、前年比120%を超える大きな伸びを示していることから、この分野全体では令和3年度実績をクリアする見込みである。印西市は企業進出が旺盛で、マーケットサイズが拡大しており、大変魅力的なマーケットであるが、当センターにおいては、これまでマーケットサイズに比べ取引社数が少なく、マーケット環境におけるアドバンテージを有効に活用できていないという大きな課題があった。そういう中令和4年度は、多くの新規契約を成約することができたことにより、このような状況を大きく改善する橋頭保を築くことができたと思料する。令和5年度は、上記のとおり民間最大の契約が終了したことにより、この分野での実績確保は困難であるものの、引き続き当センターの認知度を高める広報活動を施策の中心に据えつつ、企業ごとのニーズに対応する個別具体的な提案活動を前広に実施して早期の挽回に努めていきたい。なお、企業を定年退職する従業員を、シルバー会員としての身分で引き続き活用するという手法も、新たな切り口として検討していく。

<主な施策・ターゲット>

- ①就業開拓専任職員の採用
- ②商工会会員企業
- ③ロータリークラブやライオンズクラブ会員企業
- ④工業団地に所在する企業
- ⑤新規進出企業
- ⑥既取引企業の深耕
- ⑦その他

新施策として、発注者向けに当センターを紹介する説明会を企画したい。

IV. 特記事項

1. 収支相償に留意した事業運営

「収支相償」は、公益法人認定の前提となる大原則であり、認定法第14条において「公益法人は、その公益目的事業を行うに当たり、当該公益目的事業の実施に要する適正な費用を償う額を超える収入を得てはならない」と定められている。換言すれば、公益目的事業で得た収益は、原則当該年度内にその全額を公益目的事業に費消しなければならないというものである。ところが当センターにおいては、平成24年に公益法人認定を受けて以来、令和2年度までの9年間、一度も収支相償を実現することなく公益目的事業を遂行してきた経緯にあるが、改めて県から指導を受けたことにより、漸く令和3年度に収支相償を実現することができた。今後は二度とこのようなことが起こらないよう常に収支予測を怠らず、収支相償に留意した事業運営を心掛けていかなければならないと強く決意している。

2. インボイス制度への対応

インボイス制度（正式には「適格請求書等保存方式」）とは、令和5年10月1日から導入される複数税率に対応した消費税の仕入税額控除の方式のことを言うが、この制度がスタートすると、センターに新たな消費税の納税義務が発生することから、シルバー業界において大きな問題になっている。因みに令和3年度の事業実績をもとに試算すると、当センターにおける各年度の新たな負担金額は以下のとおりとなる。当センターの年間事務費収入が約19百万円であることを考えると、インボイス制度による新たな負担額が如何に大きな金額であるか一目瞭然である。シルバー業界を挙げて対策を検討中であるも、現状抜本的な解決策は見いだせていない一方で、令和5年10月1日スタートが正式に決定した。当センターとしては令和5年度以降の大きな課題と位置付けて取り組んでいかなければならない問題である。

（前記Ⅲ-C-1 参照）

令和5年度	約170万円	令和9年度	約850万円
-------	--------	-------	--------

令和6年度	約340万円	令和10年度	約850万円
令和7年度	約340万円	令和11年度	約1300万円
令和8年度	約600万円	令和12年度以降	約1700万円

V.高齢者就労支援センター

高齢者就労支援センターは、高齢者が生きがいのある自立した生活を送ることができるよう支援するために、市が設置した施設で、当センターが市から委託を受け管理、運営を行っている。なお、現契約は令和5年9月30日をもって終了し、10月1日からの更新契約は公募となることから、当センターでも現在申請に向け準備中である。

1. 目的

高齢者が家庭、地域、企業等の社会で培ってきた豊かな経験と知識、技能を発揮し、生きがいの充実と社会参加を支援すると共に、働く意欲のある高齢者に就労の支援をすることで経済的自立を促し、就労に必要な技能の習得と教養の向上および情報の提供をすることを目的とする。

2. 当センター（指定管理者）に求められる主な業務

- (1) 高齢者の就労に必要な技能の習得に関すること。
- (2) 高齢者の就労に必要な教養の向上に関すること。
- (3) 高齢者の就労に必要な情報の収集および提供に関すること。

3. 施策

主な役割は就業に直結する講習会の開催であり、今年度（9月まで）の開催予定は以下のとおり。

(1) 開催予定講習

- ①障子・網戸張替講習会
- ②ハウスクリーニング講習会
- ③刈払機取扱講習会

(2) 今年度の変更点

契約期間は9月までの半年間であること。