

令和2年度事業計画

令和元年度、我が国経済は企業の稼ぐ力が高まり、雇用・所得環境が改善する中で、緩やかな回復が続いていますが、中国経済の減速などの影響から、平成30年後半以降は輸出が低下し、生産活動の一部にも弱さがみられています。

他方で、企業収益や雇用・所得環境の改善などファンダメンタルズは引き続き高い水準にあり、消費や投資といった内需は緩やかな増加傾向にあります。

一方で、令和2年当初から世界各国で感染が拡大している新型コロナウイルスにより国内でも感染が確認され、今後どの様な社会的、経済的な影響が生じるか懸念されるところです。

そうした不確定要素がある中で、今後も引き続き生産年齢人口の減少が加速することが想定されることから、今までにも増して、女性や高齢者等の労働意識に対する改革と就業機会の確保が喫緊の課題となっています。

当センターでは、これまでのシルバー人材センターの代表的な就業形態である請負業務の拡大のみならず、東京しごと財団の派遣事業所として、人材派遣業務の拡大に積極的に取り組んでいます。この派遣事業については、一部大口受注先の事情により、前年度契約実績を大幅に下回っていますが、新規受注の開拓などで挽回を図っています。特筆すべきは請負事業で、公共事業の伸びが全体の請負事業の伸びをけん引し、派遣事業のマイナスを補う形で、契約実績対前年比プラスを維持しています。

一方、会員数については、全国シルバー人材センター事業協会が、「会員100万人計画」を掲げる中で、会員紹介制度など様々な施策の結果、昨年度、過去最高人数を達成しました。しかしながら、事業実績が伸びる中であって、まだまだ就業会員の数が足りない状況が続いており、特に女性会員の拡充を重点施策とする中で、会員拡大に向けた取り組みを続けてまいります。

令和2年度は、第4次中期計画の2年目にあたり、同計画の初年度の実績を踏まえて、各部会、委員会における主要施策と、併せてこれを実現するための具体的な毎年度の事業計画を策定しました。

当センターのこうした事業の取り組みに際し、三鷹市、東京都、国から、ご理解とともに多大なご支援をいただいていたことに深く感謝いたします。

1 シルバー人材センターの現状と課題

● 会員数について

定年退職年齢の延長や再雇用、再任用制度の拡充などの影響から、全国的に会員数が減少している中、高齢者の就業機会の拡大は、国レベルで取り組むべき課題となっており、全国シルバー人材センター事業協会では、会員100万人計画を推進し、各地域のシルバー人材センターでの取り組みを進めています。

こうした全国的な動きの中で、当センターでは、入会説明会の直前に会員募集チラシを全市的に配付したり、会員紹介制度を督励するなど、会員拡大に向け積極的な取り組みを展開しています。

具体的には、毎月2回センターで開催している入会説明会に加え、市内各コミュニティ・センターに出向き、地域の方々を対象に年4回実施している出前入会説明会、市内各戸に対する案内チラシなどの配付、市内一斉清掃ボランティアの実施、三鷹阿波おどり大会や三鷹市民駅伝への参加など、シルバー人材センターの存在とその役割を広く市民にアピールしています。

また、例年2月、3月の入会希望者が多いことから、この時期の入会者については年度内の会費を免除するなど、入会しやすい環境の整備にも努めています。

その一方、退会者の抑制も喫緊の課題となっており、入会后、可能な限り早い時期に就業できるよう、相談体制を整備し、就業できないことによる退会を極力少なくする取り組みを続けており、一人でも多くの会員が活躍していただくように働きかけを行っています。

会員の平均年齢については、昨今の傾向として60歳前半での入会者はごく僅かで、入会平均年齢はおよそ70歳となっています。60歳台から90歳台まで幅広い年齢層の会員が在籍しており、それぞれの年齢層で活躍できる就業の提供が、新規入会会員の拡充と既存会員の退会抑制にもつながることから、第4次中期計画の中で、重点課題の1つとして取り組んでいます。

● 契約金額について

令和元年度の特徴は、平成28年4月から開始以来、大きな伸びを示してきた派遣事業が、その伸びを鈍化させた一方、請負事業が堅調となり、前年度を上回る契約実績となったことです。請負事業、派遣事業別にみると、請負事業でおよそ九割、派遣事業でおよそ1割となっており、今年度も引き続き、請負事業の拡充に努めるとともに、派遣事業についても新たな受注に努めるなど、就業機会の拡大に努めていきます。

● 就業状況について

請負事業と派遣事業を合わせた会員の就業率については、前年度同様80%前後の比較的高い水準を確保しています。会員数と就業件数のバランスは、ここ数年にわたる社会全体の人手不足を反映し、シルバー人材センターでも家庭や法人、公共団体などからいただく仕事に対し、就業する会員の数が追い付かない状況にあります。当センターにおいては、会員数は順調に増加しているものの、特に女性会員を中心に、更なる会員の確保が急務となっています。未就業の会員の皆さんには、ご自身のプライベートな時間を確保しながら、これまで培ってこられた知識や経験、技能を活かすことはもとより、シルバー人材センターで新たな仕事にチャレンジしていただくことが期待されます。

センターに設置した「就業基準検討委員会」において、5年ごとに就業会員を交代する職場を拡充するとともに、80歳を超えた会員のみなさんの更なる職場確保に向けたルール作りに努め、会員の年齢や体力などきめ細かく会員情報を把握し、会員本人の希望などを参考に、需要と供給のバランスを踏まえ、仕事内容とのより良いマッチングに努めます。

また、会員の安全就業に向けては、安全管理委員会を中心に、これまでの事故の分析や就業現場の見回りなど事故の再発防止に向け、様々な取り組みを進めます。

● センターの経営について

当センターは、安定した経営状況を反映し、順調な事業運営を続けています。しかしながら、一方では、公益社団法人として、収支相償の原則に則った収支のバランスの取れた運営を求められています。適正な収支の下、公益社団法人の趣旨に沿った事業運営に引き続き務めていきます。

また、環境負荷軽減についても、光熱水費の節減や紙の使用量の削減など省資源化を図っていきます。

経営の原資となるのは、発注者に負担していただく事務費等と三鷹市等からの補助金です。三鷹市や東京都からは、シルバー人材センターの活動の社会的な意義を踏まえ、補助金を確保していただけていますが、当センターも独立した法人として、更なる経営努力に努め、より自立した適正な法人運営に努めていきます。

今後も三鷹市シルバー人材センターの会員憲章の下、センターの更なる発展のために、当センター会員が一丸となってこれらの課題解決に向けた不断の取り組みを進めます。

2 基本方針

- (1) 会員の増強と理念の浸透を図る
- (2) 会員に適した就業機会の確保・提供を推進する
- (3) 就業情報等の収集・提供を推進する
- (4) 会員に必要な知識、技術、技能の向上を図る
- (5) 会員の安全就業の徹底・強化を図る
- (6) 組織の活性化と運営体制・財政基盤の強化を図る
- (7) シルバー事業の普及啓発活動を推進する

3 重点目標

- (1) 会員満足度の向上
 - ア 就業機会の拡大
 - イ 会員の増強
 - ウ 会員ニーズの把握
 - エ 就業条件の改善
- (2) 魅力あるセンター作り
 - ア 組織の近代化
 - イ 市場競争力の確保
 - ウ 安全就業の確保
 - エ 会員の資質・知識の向上
- (3) 地域社会との協働
 - ア ボランティア活動の推進
 - イ 広報活動の充実
 - ウ 地域活動への積極的な参加の推進

4 事業計画

- (1) 会員満足度の向上
 - ア 就業機会の拡大
 - ①就業委員会を中心に、会員の就業が見込まれる業種に対して訪問活動を行うと共に、DMの活用や就業開拓マニュアルの整備などを進め、業態に合わせた請負並びに派遣就業の拡大を促進します。また、全会員が就業を通して就業開拓に尽力します。
 - ②これまで比較的比重の少なかった公共事業については、かなりの伸びを見せています。この流れを更に促進し、第4次中期計画期間に、この分野の開拓に注力します。
 - ③就業説明会の充実を図るとともに、ホームページを活用して、できるだけリアルタイムに就業情報を提供します。

- ④既存職場からも、80歳以降も働き続けられる就業形態や就業先を確保し、高齢会員の就業機会と就業率の向上を図ります。
- ⑤就業ガイドラインと連動して、5年間を上限に就業先を交代する職場の拡充により、会員の就業機会と就業率の向上を図ります。
- ⑥説明会を通じ新会員・就業希望者の知識・経験に応じた就業の機会の確保を推進し、5年ルール、就業年齢のガイドラインと連動して就業者の確実な交代を図ります。
- ⑦介護保険適用外の家事援助サービスの受注を働きかけるとともに、昨年度から利用者が急増している、ふれあい支援員を更に拡充し、会員拡大へも繋げていきます。また、介護保険事業制度については、引き続きシルバー人材センターならではの利用者サービスを提供できるよう、市内地域包括支援センターと連携をとっていきます。
- ⑧生涯学習教室の実施を通じて活力あるまちづくりを目指すため、受講希望者のニーズを把握し、新規教室の開講や既存教室の受講生増加などに注力し、生涯学習教室の充実を図ります。
- ⑨補習教室運営については、学習班の基本方針をもとに市民からの厚い信頼を得る中で、延べ受講生数の増加傾向が続いており、受講生1人の個別での講座も増加しています。教室などハード面からの制約もあることから、今後も、受講生のニーズを把握し、募集内容や適正な延べ受講生数等を検討します。

イ 会員の増強

- ①高齢会員でも継続して当センターの会員として就業が可能な体制の確保に向け、引き続き検討を進めます。
- ②女性の視点に立ったセンター事業の展開に努め、女性にとっても積極的に入会したい、社会との繋がりの中で活躍したいと思えるようなシルバー人材センターのイメージアップを図ります。
- ③地域班が中心となって展開している社会奉仕活動について、更に個々の会員の意識を高め、地域と連携を深めることで、より地域社会に貢献できるよう努めます。
- ④会員情報のよりきめ細かい把握と共に、地域班、職群班、職群グループ、各委員会、事務局等の相互の情報共有を推進し、組織の連携を強化して、当センターの就業開拓提供事業の推進体制の強化を図ります。
- ⑤三鷹市ふれあい支援員養成講座の受講をセンター会員に積極的に勧め、会員以外の受講者への入会を促進します。
また、同等の研修と認められた東京しごと財団主催の研修参加も勧め、家事援助サービス就業会員の拡大を図ります。

家事援助サービス、特に「ふれあい支援」に対する理解を、「かけはし」「事務局ニュース」等の記事を通じて会員にPRし、就業意欲を高めます。

- ⑥ 60歳～65歳の若い世代の会員確保のため広報等でPRするなど、就業会員の平均年齢を下げるよう努めセンター基盤の強化に努めます。
- ⑦ 職群班において、継続的な活動ができるように、会員の確保やスキルアップに対する取り組みを進めます。

ウ 会員ニーズの把握

- ① 地域ごとの会員就業状況及び会員ニーズの把握に努め実効性のある就業相談を推進するとともに、センターが実施する行事や自主サークルを通じての仲間作りに参画し定着率の向上を推進します。
- ② 会員の満足度向上に向けて会員のニーズを把握し、それに沿った業種の開拓を目指すために調査・研究を行います。
- ③ 新春交流会等実修行事の質の向上を図ることにより、新規会員の参加者増を図るとともに、会員の相互理解と士気高揚の機会とします。

エ 就業条件の改善

- ① 会員の健康管理と安全就業の徹底を図るとともに、適正な就業機会の提供、長期就業の抑制等の定着に向け、事務局と協力し就業交代者とのスムーズな交代を促します。

(2) 魅力あるセンター作り

ア 組織の近代化

- ① 意思決定機関である理事会の近代化に向け、理事会運営を改善し、建設的な意見交換を通じて組織の活性化を推進します。
- ② 女性の就業機会の確保やセンター事業の内外における活躍の場を充実し、女性会員の拡大と定着を推進します。
- ③ 三鷹市ふれあい支援事業の協力体制を強化します。三鷹市、市内地域包括支援センターと連携し組織的協力によって、就業の掘り起こしを図るとともに、会員を通じたPRも進めます。
- ④ IT機器（パソコン、タブレット等）の利用による会議資料の削減を推進します。
- ⑤ 部会・委員会等の諸経費、包丁研ぎ売上金等の振込み、入退会事務処理、会員の地域班管理事務等の簡素化を推進します。

イ 市場競争力の確保

- ① 配分金単価の見直しの検討等を行い、就業会員が不足している業務の会員を増強します。
- ② パソコン教室で、受講者または会員の「パソコン教室への関心・期

待」を調査し、講座の改善を図るためアンケート等を検討・実施します。

ウ 安全就業の確保

- ①職場安全パトロールを事故未然防止の推進の主要施策とし、安全管理委員会委員と共に安全リーダー等も参加して実施します。
- ②職場別安全就業基準の役割も兼ね備えた、マニュアル、手順書の作成を推進します。また、既存の職場のマニュアルについても見直しを推進します。
- ③新入会員安全教育研修の継続実施。外部安全教育研修会（草刈払機、チェーンソー）等への参加を進めます。一般会員向けの転倒防止等の講習会実施を検討します。
- ④定期健診受診について安全ニュース記事、安全パトロール時の口頭伝達で促進を図ります。2021年度に全会員へのアンケートを実施します。
- ⑤安全情報について、安全ニュースにより周知するとともに、ファイル化により情報管理を徹底します。
- ⑥植木業務は、特に重篤な事故に繋がりやすい職種の一つなので、より強い安全意識をもって就業に努めます。

エ 会員の資質・知識の向上

- ①教育研修の内容を充実させ会員研修の出席率向上を図ります。
- ②研修を通じ基礎・基本となる接遇や仕事に対する応用力、技術力及び理解力の向上を図ります。
- ③就業会員の職群班・グループ化と、安全意識の向上やスキルアップを推進します。
- ④広報みたかを中心に行っている配付業務において、委員会等を通じ、連絡を密にし、市民からの苦情数の減少を図ります。
- ⑤配付業務就業報告書の記入ミスを減らすため、配付リーダー、拠点管理者でダブルチェックを行います。
- ⑥配付業務に関する市民からの要望、苦情に対し必ず2名以上で迅速に対応することを徹底します。
- ⑦植木班として「手早く美しく仕上げる」をモットーに定例会等の研修で一人一人の技術を向上させます。
- ⑧学習班では研修会を継続的に実施し、指導内容や方法の交流、指導資料の収集などを行います。また、生徒理解の手法や対応の仕方を学び合い、学習に自信を持たせる指導ができるよう、研修活動に取り組んでいきます。
- ⑨ビデオ班では、撮影、編集、ナレーション等作品を完成する上で必

要となるスキルのアップを図ります。

- ⑩公立学校管理班では、仕様書の変更・業務内容の変更などがあればマニュアルに反映させます。また、日常業務の中で会員の仕事に対する信頼を獲得し就業機会を拡大します。

(3) 地域社会との協働

ア ボランティア活動の推進

- ①地域班ごとの実施状況を共有化し、各班で地域の安心安全パトロール活動、清掃ボランティア活動など社会奉仕活動を積極的に推進します。

イ 広報活動の充実

- ①阿波おどり、市民駅伝などの三鷹市主催の行事への参加および農業祭、商工会祭りなどのイベントを通して市民に対するセンターのPRを推進します。
- ②市民、公共団体、一般企業のシルバー認知度が低いため、他の委員会等と連携を取り認知度を高めるための告知方法を検討します。
- ③シルバー会員や市民への情報提供および就業企業の確保に役立つホームページになるよう、ニーズの把握に努め、魅力あるホームページに改良します。
- ④市民、企業の接点となるようなシルバー全体の総合展を目指した「総合フェスタ」をシルバー人材センター全組織で取り組む体制を検討します。
- ⑤広報みたか、生涯学習教室案内書、ホームページ等の積極的な活用や、作品展の実施等を通して、会員、市民へ生涯学習教室の存在を広く宣伝していきます。
- ⑥広報みたかのほか、ホームページやチラシの配付などの告知方法を検討し、市民・会員にパソコン教室の宣伝を行います。

ウ 地域活動への積極的な参加の推進

- ①地域班ごとに会員が地域の情報を共有し地域班活動が活性化する体制づくりを推進します。
- ②班長、地域班連絡員相互が連絡を密にして班活動に班会員の参加を推進します。
- ③地域班長・連絡員会議を通して各班の実施状況を共有化しボランティア活動への積極的な参加を推進します。
- ④コミュニティ・センター、ケアネットの実情を把握し、コミュニティ・センター、ケアネットとの連携・協力を図り行事参加を推進します。
- ⑤配付業務を通じ、地域の高齢者、子どもの見守りを意識します。