

令和3年度 事業計画

令和2年度、我が国経済は新型コロナウイルス感染症という、かつて経験したことの無い未曾有の事態に見舞われ、現在もその只中にあり、私たちの日常は様々な制約に晒され、多くの人々が苦境に喘いでいます。

こうした状況の中、景気動向指数の内、一致指数である平均有効求人倍率は、平成31年はバブル期のピークを上回る1.62を頂点として、令和2年12月には1.06と急激に落ち込んでいます。

また、世界各国での感染が予断を許さない状況の中、今後、更なる国内経済への影響が懸念されるところです。

一方、今後の労働力という点から見ると、失業率の上昇に伴う需給バランスへの懸念はあるものの、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、こうした課題への具体的な取り組みとして、女性向けの入会説明会の実施や80歳を超える会員の就業機会の拡大について検討を行っています。現在の会員の平均年齢は74歳を超えており、今後も高齢化が進む中で、シルバー人材センターの理念の一つである生涯現役を体現するため、会員が一丸となって、この問題に強い関心を持っていかねばなりません。

会員数については、外出自粛の影響や出前入会説明会の中止などの影響から、過去最高を記録した昨年度の様な増加とはなりませんでした。その影響を最小限に留めることができました。一方、事業実績については新型コロナウイルスの影響で大幅な減となりましたが、公共事業の大幅な実績増により、民間事業のマイナスを一定程度カバーすることができました。

今後も高齢者の高い就業意欲の受け皿として会員拡大に向けた取り組みを続けてまいります。

令和3年度は、第4次中期計画の3年目にあたり、同計画の前年度の実績やコロナ禍におけるセンター運営の特殊性などを踏まえて、各部会・委員会における主要施策を実現するための具体的な単年度の活動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

令和2年度は、センター活動の全ての分野において、新型コロナウイルスの影響を抜きにしては語れません。会員数についても例外ではなく、平成から令和への過渡期に、過去最高の会員数を記録してきた当センターでも、その伸びが頭打ちとなっています。不要・不急の外出の自粛が求められる中、入会説明会の中止や、出控えなどの影響から、思う様に入会希望者との接点を持てず、勧誘の機会を失ってきました。加えて、例年、三鷹阿波おどり大会や三鷹市民駅伝への参加などを通して、市民の皆さんにアピールしているシルバー人材センターの存在とその役割なども、こうした行事が全て中止となり、お知らせすることが出来ませんでした。しかしながら、そのような状況下にあっても、入会説明会の直前に地域を限定して会員募集チラシを集中的に配付したり、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ました。

また、例年の取り組みとして、退会者の抑制にも力を入れており、毎月の退会者の退会理由の分析や、新規入会者の入会后、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継続し、一人でも多くの会員が活躍していただくように努めています。

60歳台前半での入会者は減少傾向が続いており、会員の平均年齢はおよそ74歳となっています。年々平均年齢が高くなっていく現実を踏まえ、中長期的に見れば、全ての年齢層で、それぞれ活躍できる就業の機会提供が、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次中期計画の重点課題の1つとして、80歳以上の会員就業機会の拡充に取り組んでいます。

● 契約金額について

コロナ禍での契約金額は、官高民低で推移しています。令和2年の第一回目の緊急事態宣言を境に、公立の施設を中心に閉鎖が相次ぎ、就業が中止となる職場が多く出ました。また、大学を中心として、オンライン授業など、学生の通学が減少していることにより、休止となった職場も多くあります。そうした中でも、公共職場では大口の新規受注もあり、大幅な契約金額の増加となっており、今年度も選挙などを控え、引き続きこの傾向が続くと予想しています。一方で、民間企業では、令和2年度中の直接の契約減に加え、新型コロナウイルスが社会に与えた経済的ダメージが具体的に影響してくると想定されており、請負・派遣の両面からの新規開拓が喫緊の課題となっています。

● 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、緊急事態宣言下で極端な減少を見せましたが、現在は例年と比較しても遜色の無い水準を確保しています。そうしたことから、業種や職場にもよりますが、ここ数年続いている人手不足の状況も見られます。当センターにおいては、会員数は何とか横ばいを維持しているものの、特に女性会員を中心に、更なる会員の確保が課題となっており、令和3年3月には、初めて女性に向けた入会説明会を実施しました。緊急事態宣言後の影響が強く残る時期での実施であったため、参加人数も制限して、女性に限定した就業などの紹介を通し、女性会員の獲得に資するものとなりました。

就業機会の拡充については、第4次中期計画の重点課題でもあり、昨年度に引き続き、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職場拡大に向け、年齢や体力などきめ細かい情報を把握し、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を進めます。

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や、感染症予防対策に向け、様々な取り組みを進めます。

● センターの経営について

経営状況については、コロナ禍の中、会員のみなさまのご協力を得て、順調な事業運営を続けています。しかしながら、多くの企業が新型コロナウイルスの影響を受け、今後失業率の増加なども懸念されることから、様々な事態を想定し、安定した経営状況の維持に努めてまいります。

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

令和2年度の特徴としては、リモート会議の導入に向けたリソースの整備があげられます。感染のリスクを避けるため、引き続きこのリソースを活用し、効率的かつ安全なセンター運営に努めていきます。

こうした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いておりますが、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、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、令和2年度に引き続き、女性向け入会説明会の開催など、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魅力ある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 新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しながら、新春交流会等実施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

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、事業部会・就業委員会が中心となって、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 環境負荷低減に向け、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配分金単価等就業条件の見直しを検討するなど、就業会員の増強を図ります。
- 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今年度には全会員への定期健康診査受診アンケートを実施し、安全ニュースの記事や安全パトロール時の口頭伝達による周知と併せて、受診率100%の実現を目指します。
- ⑤安全情報については、安全ニュースにより周知するとともに、事故調査等をより詳細に分析し、会員間の情報共有を促進します。
- 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研修等の実施にあたっては、新型コロナウイルス感染拡大防止を徹底します。
- ②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。
- ③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。
- ④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。
- ⑤広報みたかを中心に行っている配付業務において、配付業務委員会で情報を共有し、配付リーダーを通じて、配付会員の連絡を密にし、市民からの苦情数の減少を図ります。
- ⑥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徹底します。
- ⑦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。

- ⑧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。
- ⑨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。
- ⑩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。
- ⑪公立学校管理班では、仕様書や業務内容の変更などがあれば迅速にマニュアルへ反映させます。また、日常業務の中で学校管理者から会員の仕事に対する信頼を獲得し、就業機会を拡大するよう努めます。

(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、広報委員会を中心に、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」等を検討します。
- 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地域班の中で、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会員への班活動参加を推進します。
- ③地域班長会等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。