

令和4年度 事業計画

令和3年度、新型コロナウイルスの感染状況については、一時は明るい兆しが見えたかに感じたのも束の間、今や第6の大波に晒され、我が国経済は大海に漂う木の葉の様にその行先が定まらず、日常生活は様々な制約に行く手を阻まれて、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、令和2年12月の1.06と比較してやや改善し、令和3年12月には1.16となりました。しかしながら、就業者数が4か月連続で減少するなど、未だ厳しい雇用環境にあります。

一方、生産年齢人口の減少が進む日本において、高齢者の就業拡大は労働力不足の緩和や年金財政の安定化等のメリットが大きく、その推進が求められています。一方で、高齢者は体力の低下に不安を抱いている人も多いため、「高齢者の雇用の安定等に関する法律」がシルバー人材センターに求める、臨時的・短期的就業、軽易な就業等、多様で柔軟な働き方をよりいっそう推進することが必要とされています。

当センターでは、こうした社会背景のもと、第4次中期計画に則って、新規会員の拡大や80歳を超える高齢会員の就業機会の拡大について取り組みを進めています。令和3年度末の会員の平均年齢は74.2歳、最高齢会員は100歳となっており、今後も進展する高齢化への迅速かつ組織的な対応が求められています。

当センターの現状を見ますと、会員数については、コロナ禍という逆風にもかかわらず、1,705人を記録した一昨年度を凌ぎ、令和3年度末では過去最高の会員数が見込まれます。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。

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った令和2年度を大幅に上回る勢いで、今後も事業の拡大に努めてまいります。

令和4年度は、第4次中期計画の4年目にあたり、正に同計画の各指標の達成に向けた総仕上げの年となることから、次期中期計画の策定を睨みながら、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4年度は、新型コロナウイルスの影響が引き続くことを想定し、令和2年度の経験を活かしながら、センター活動の全ての分野においてWithコロナでの活動を図ってまいります。

会員数については、過去2年間実施できなかった三鷹阿波おどり大会や三鷹市民駅伝など、市民の皆さんにシルバー人材センターの存在とその役割をアピールする機会を増やし、入会者数を確保してまいります。

特に女性会員の増強に力を入れ、令和3年度に新型コロナウイルス感染症の第6波の只中、感染症対策に万全を期して実施しました、女性向けの入会説明会は女性の就業などを紹介し、女性会員の獲得に資するものとなり、令和4年度も引き続き実施してまいります。

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に活躍していただくように努めてまいります。

入会者の年齢動向については、年々高齢化が進んでおり、併せて会員の平均年齢が上がることから、会員全体の平均年齢は74.2歳となっています。

90歳以上の会員も10数名在籍され、高齢化への対応として就業機会の更なる拡充に向け、第4次中期計画の重点課題の1つとして、80歳以上の会員の就業機会確保に取り組んでいきます。

● 契約金額について

引き続きコロナ禍での契約金額は、請負で見ると官民とも堅調で推移しています。年度当初は民間の契約が伸び悩み、そのマイナス分を公共部門で補う形でスタートしましたが、社会経済の回復と歩調を合わせ民間部門の契約が伸び、官民共に対前年比で8%台の増となっています。

一方で、派遣事業については対前年比で約10%の減と3年連続の減となり、減少に歯止めがかからない状況が続いています。これは、コロナ禍で積極的な就業拡大に向けた活動が制限されたことが大きく響いた結果ですが、今後の活動に大きな課題を残しています。令和4年度も請負事業、派遣事業とも会員の就業機会の拡大に努めてまいります。

● 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、緊急事態宣言下にあってもほぼ例年通りの水準を確保しています。

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、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まの職場拡大に向け、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ていきます。

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、これまでの取り組みを持続し、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6月から役員体制を一新し、コロナ禍という逆風の中、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、同じコロナ禍であっても社会に及ぼす影響はそのフェーズごとに多様であり、今後どのような影響が出てくるか予想できない部分も多いことから、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3年度の特徴としては、令和2年度で培ったリモート会議等のスキルアップが挙げられます。導入当初こそ様々な障害に見舞われましたが、令和3年度には何ら違和感の無い会議運営ができるまでに、会員のみなさんのITリテラシーが向上しました。今後もこうしたリソースを活用し、安全・安心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今後の就業機会の拡大には、With コロナを強く意識した活動が求められます。就業委員会を中心に、安全・安心な就業拡大に向けたアプローチを検討する中で、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公共事業については、ここ数年で大きな伸びを見せていることから、この流れを更に促進し、次期中期計画を意識しながら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リアルタイムな就業情報の拡充に努めます。
 - 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令和3年度は訪問介護事業が伸び、反面、日常生活支援総合事業が伸び悩んでいます。ふれあい支援員の拡充などを通じ会員拡大へも繋げていきます。
- 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、コロナ禍にあっても万全の感染症予防対策をする中で、特に受験生を中心に極力センターを開放して実施してきました。今後も、更なる体制整備を検討しながら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コロナ禍にあってもなかなか班活動が展開できない状況にありますが、今後も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介護保険事業においては、定例のヘルパー会議の場などを活用し、現場で必要な知識やスキルを共有できるよう介護保険事業連絡会などで検討してまいります。
- ⑥60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令和3年度に実施したアンケート調査の結果を活用し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、長期就業の抑制等に向け、事業部会・就業委員会が中心となって、就業条件の改善に努めます。

(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環境負荷軽減に向け、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必要に応じて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安全ニュースや安全パトロール時の口頭伝達による周知と併せて、定期健康診断受診率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の充実に努め、常に魅力あるホームページを目指します。
- 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、地域社会の安全・安心を意識します。