

## 令和6年度事業計画

令和5年度に入り、世界的な脅威となっていた新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが2類から5類へと変更になりました。社会全体が新たな気持ちでコロナ以前の日常生活に向かって動き始め、経済活動も一気に正常化が進みました。こうして令和5年度には、アフターコロナの時期を乗り越え、景気回復への道のりにおいて、令和5年12月の年平均有効求人倍率が1.31となり、前年比でプラス0.03ポイントの改善が見られコロナ以前の数値には及ばないものの堅調に推移しています。

今、日本国内では、物価高騰や人手不足への対応として、これまで抑制基調であった価格転嫁への動きが目に見える形で進んでいます。そうした取組の一環として、一定の処遇を得ながら現役時代からの仕事を継続する高齢者も増加するものと想定されます。

一方、シルバー人材センター事業は、「高齢者の雇用の安定等に関する法律」に基づき、臨時的・短期的な就業、軽易な就業等、多様で柔軟な働き方を可能とする就業場所を確保し、働く意欲のある高齢者に就業機会を提供することにより充実した日常生活が送れるよう援助することを目的としています。

高齢化の進展に伴い、三鷹市でも平成28年に高齢化率が21%を超え、超高齢社会となっています。今後も高齢者人口は増加し、反対に生産年齢人口が減少する社会構造の中で、現役を卒業した高齢者も引き続き持てる力を発揮し、さまざまな職場で戦力として活躍するとともに地域社会の活性化にも貢献できるよう組織的に取り組む必要があります。

令和6年度からの組織運営については、令和4年度に計画策定委員会を立ち上げ、委員会のもとにプロジェクトチームを置いて検討を開始し、議論を重ねて運営の指針となる「第5次中期計画」を取りまとめました。

魅力あるセンターづくりをスローガンとして掲げ、地域から必要とされる組織としてその役割を果たせるよう、計画に沿って会員、役員及び職員が一丸となって事業に取り組んでまいります。

当センターのこうした事業の取組に対し、三鷹市、東京都、国の皆さまには、引き続き、ご理解とともにご支援をお願いいたします。

## 1 シルバー人材センターの現状と課題

### (1) 会員数について

令和4年度の会員数が微増に留まったことで、令和5年度は積極的にセンターのPR活動を展開しました。

三鷹市の協力により、広報みたかの一面にセンター特集記事を掲載することができたことや女性向け入会説明会を開催したことなどにより、会員の確保においては一定の成果を得ることができました。一方、退会会員が前年度に比べ増加傾向にあり、全体の会員数については横ばいの状況です。今後、会員の確保と合わせ退会者の抑制が大きな課題となっています。

### (2) 契約金額について

令和5年度における契約実績については、市立学校等の消毒業務などコロナ禍において感染症対策として生じた就業が大幅に減少したものの、公立小学校朝開故事業など新たな就業機会の確保により順調に推移しています。請負事業の公共部門では、令和6年1月末時点で前年比2.6%増加し、民間部門においても前年比3.5%の増加となっています。一方、派遣事業においては前年比18.3%の大幅な減少となっており、改善の見込みは現時点では立っていません。

今後も引き続き、第5次中期計画に沿って、新たな顧客や新たな業務等の獲得に向けて、積極的に活動していく必要があります。

### (3) 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、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、新たな就業先の確保に加え、ローテーション就業や5年ごとに就業会員を交代するいわゆる「5年ルール」を推進し就業機会の拡充に努めています。また、80歳を超える会員の増加を踏まえ、80歳を過ぎても就業可能な職場を広げるために、安全配慮に十分意を用いながら就業の提供に関する取扱い基準等を見直すほか、業務内容を精査し、より良いマッチングにつなげるなど取組を進めています。

一方で、派遣事業については、発注者側の運営形態の変更や直接雇用への転換などで複数の業務・職場を失うという結果となりました。今後も人手不足の職域等をターゲットに就業開拓活動を推進するとともに、新たなサービス提供についても検討していく必要を実感したところで

会員の安全就業については、令和5年度は自転車用ヘルメット購入費助成を実施することとし、相当数のお申し込みをいただきました。この実績からも自転車の重篤事故防止に寄与することができたと考えています。

今後も安全管理委員会を中心に、事故発生を防止するための予防事業や会員の健康促進のための事業など、高齢者が主体の組織であることを意識した事業を実施していくことが重要と捉えています。

#### (4) センターの経営について

センターの運営に大きな影響を及ぼすこととなるインボイス制度が令和5年10月に導入されました。センターでは、第1段階の対応として会員の皆さまの負担とならないよう、事務経費の算出に消費税の増加負担分を加味する形で契約金額を見直し、発注者様の理解を得ながら対応を進めています。

しかしながら、新たに令和5年5月にフリーランス法が公布され、令和6年秋に施行される予定です。法律の対象とするフリーランスにはシルバー人材センターの会員も含まれることから、センターとしても法への備えを進める必要がありますが、不明確な部分もあり、十分な検討を行える状況にはなっていません。今後、法施行に向けさまざま情報が提供されることが想定されますので、センターとしての対応策について、十分に検討していく必要があります。

また、令和5年度は新たなシルバーOAシステムを導入しました。今後、このシステムを有効に活用し、会員の皆さまや発注者の利便性の向上と事務の効率化、省資源化につなげていくことが重要だと考えています。

なお、センター経営の原資となっているのは発注者の皆さまに負担していただいている事務費等と三鷹市等行政からの補助金です。インボイス制度への対応、フリーランス法への対応については、引き続き、発注者の皆さま及び三鷹市等行政の皆さまと協議を重ね、ご理解いただき、ご協力をいただかねばなりません。正にシルバー人材センター運営上、重大な局面に立っていると認識しています。

こうした状況を真摯に受け止め、センターの更なる発展のために、引き続き、関係者の皆さまのご理解、ご協力がいただけますよう、会員憲章のもとセンターの会員及び職員が一丸となって、精一杯行動していくことがセンターの成長に最も重要なことと考えています。

## 2 基本方針（予算編成方針）

少子・高齢化や核家族化等の社会構造の変化、生産年齢人口の減少に伴う労働環境の変化など、シルバー人材センターを取り巻く環境は大きく変化してきています。

今後も引き続き、公益社団法人として、地域で必要とされる組織、また、求められる役割をしっかりと果たせる組織として、第5次中期計画に沿って高齢者の生活の充実及び地域社会の活性化に資する事業を進めます。

また、SDGs（持続可能な開発目標）の実現に向けて、組織的に取り組むことが大きな成果につながることから、それぞれの事業が持つ意義を十分に理解して取組を進めます。

## 3 第5次中期計画の重点目標と主要施策

### (1) 会員満足度の向上

- ① 生涯現役の推進
- ② 多様な就業の提供
- ③ 安全就業・健康の確保
- ④ 就業環境の改善
- ⑤ サポート体制の構築

### (2) 顧客満足度の向上

- ① 新しい顧客の開拓
- ② 質の高い業務の提供
- ③ 適正就業の推進
- ④ 人材確保と後継者の育成

### (3) 地域社会との協働

- ① シルバー人材センターの認知度向上
- ② 地域班活動の充実
- ③ ボランティア活動の推進
- ④ 三鷹市及び地域団体との連携強化

### (4) 組織基盤の強化

- ① 会員の拡大
- ② 自主・自立、共働・共助の推進
- ③ デジタル化の推進
- ④ 法改正等への適切な対応
- ⑤ 危機管理体制の構築
- ⑥ 事務局体制の強化

## 4 事業計画

### (1) 会員満足度の向上

#### ① 生涯現役の推進

ア シルバー人材センターの基本理念である、自主・自立の組織理念と共働・共助の事業理念について、新入会員研修等の機会を捉え会員1人ひとりに届くよう周知を図り、理解の浸透に取り組みます。また、2026（令和8年にセンター設立50周年を迎えることから、周年事業の在り方について検討を始めます。

イ 入会時の会員ヒアリングで実効性のある就業相談を実施するとともに、センターが実施する行事などを通して会員ニーズの把握に努めます。

ウ 生涯現役を目指すうえで会員のやる気を後押しするような講座や研修を検討します。また、生涯学習講座の周知などにも取り組みます。

エ 班活動・ボランティア活動への参加を促すしくみとして、市が運営する「みたか地域ポイント」の活用を検討します。

オ すべての会員が気軽に参加できるようなイベントの実施について、既存事業の見直しも含め検討します。

#### ② 多様な就業の提供

ア 年3回実施している定期就業情報の提供について、会員への周知を徹底するとともに、実施方法を見直します。また、センターのホームページに掲載する就業情報を充実します。

イ 80歳以上でも就業できる業務・就業場所を確保するため、就業ルールを見直します。併せて、80歳以上でも働きやすい環境整備について検討します。

ウ 新規事業を検討するとともに女性会員の就業機会を拡大するため、女性に優先的に紹介できるような業務を検討します。

エ 入会時の会員ヒアリングにおける就業相談などを通して会員の就業希望を的確に把握するとともに、就業紹介時には就業条件等を丁寧に説明することにより会員の希望と就業先 mismatches の解消に努めます。

#### ③ 安全就業・健康の確保

ア 安全パトロールや安全に関する研修の実施などについて、事故発生割合の高い業務・職場を視野に検討し、事故の未然防止に努めます。

イ 新入会員研修における安全講話や安全リーダー研修などを通して、安全に対する意識啓発や安全就業基準の周知に取り組みます。

ウ 安全ニュースや安全リーダー研修、センターホームページを活用して事故情報や安全情報を共有し、会員の安全意識の向上に取り組みます。

エ 事故の未然防止、基礎体力向上、健康づくりを主眼とするフレイル予防事業を実施します。

④ 就業環境の改善

ア 植木剪定業務における価格改定に取り組むほか、他の就業に係る配分金についても社会的な動向を注視しながら適切な額となるよう見直します。

イ 5年ルールの対象業務・職場について、希望する会員に公平に就業機会が確保されるよう引き続き検討します。

ウ 職群班・職群グループを中心に業務マニュアルの作成を進めるとともに、適時適切に更新します。また、一人職場においても後任の会員へのスムーズな引継ぎが可能となるようマニュアルの整備等に取り組みます。

⑤ サポート体制の構築

ア 先輩会員が就業現場を巡回するなど、会員による会員のためのサポート体制を検討します。

イ 会員一人ひとりが楽しく活動できるよう、事務局によるサポートとして、事務局ニュースの充実やホームページの情報の充実などに取り組むとともに、希望に応じて就業相談などを実施します。

(2) 顧客満足度の向上

① 新しい顧客の開拓

ア センターの認知度向上を図るため、ホームページの充実やわかりやすいパンフレットの作成など、さまざまな方法による情報発信に取り組めます。

イ 既存就業先への積極的な働きかけや、保育・介護・スーパーマーケットなど人材不足が課題となっている業種を中心とした訪問活動などにより新たな顧客開拓を進めます。

ウ 他市のシルバー人材センターの事例や中原班の実施するご近所便利シルバーなども参考にしながら、柔軟な発想で新たなサービスの創出に取り組めます。

エ センターへの発注を検討されている方が比較検討し易い料金体系について検討します。

② 質の高い業務の提供

ア 配付業務においては、市民情報の評価ランクの見直しや報告書の

誤記入削減に取り組み、業務の正確性の向上を図ります。

イ 植木班では「手早く美しく仕上げる」をモットーに、定例会等の研修を通して技術力の向上を図ります。

学習班では定例集会で運営について確認するとともに、研修会で指導内容や指導方法の情報交換などを行い、指導力の向上に努めます。また、受講生が自信を持てるよう一人ひとりの学習状況や心情を把握し、適切な指導を目指します。

ウ 職群班や職群グループの対象となる業務・職場に対し、職群班化等を促すとともに、研修等の実施に向けたサポートを行います。

エ 顧客訪問の定例化など、信頼関係の強化に向けた取組を検討します。

### ③ 適正就業の推進

ア 業務受託時や年度更新の機会を捉え業務内容の確認を行い、顧客の理解を得ながら、法令等に則った適正な契約となるよう取り組みます。

イ 会員に「適正就業ガイドライン」の周知を図るとともに、業務仕様書の点検等を通して、適正就業を進めます。

### ④ 人材確保と後継者の育成

ア 植木班の人材確保に向け、東京都シルバー人材センター連合と連携し、シルバー未入会者を対象としたシルバー体験講習会を開催します。

イ 人材不足解消を目指し、やりがいや楽しさも含め各種業務の紹介機会の創出や業務に対するイメージを好転させるイメージ作戦などを検討します。

## (3) 地域社会との協働

### ① シルバー人材センターの認知度向上

ア 三鷹阿波おどり、市民駅伝などの行事への参加やシルバー展や生涯学習作品展の開催を通じて、広くセンターの存在をPRしていきます。

イ センターの認知度向上を図るため、ホームページの充実やわかりやすいパンフレットの作成など、さまざまな方法による情報発信に取り組みます。(再掲(2)-①-ア)

### ② 地域班活動の充実

ア 班活動の活性化が図られるよう、班長会議等の充実に取り組みます。

イ 班活動の状況について、ホームページを活用した情報共有のしく

みを検討します。また、班長会議での情報交換などを通して、それぞれの班の好事例を他の班とも共有し、横展開も可能となるよう取り組みます。

③ ボランティア活動の推進

ア 班活動・ボランティア活動への参加を促すしくみとして、市が運営する「みたか地域ポイント」の活用を検討します。(再掲(1)-①-エ)

イ 市の見守りネットワーク事業見守り協力団体として事業実績を共有するとともに、配付業務を担う会員を中心に事業周知を図り、重層的な見守り体制の一翼となれるよう取り組みます。

④ 三鷹市及び地域団体との連携強化

ア 元気な高齢者が活躍する組織として、地域ケアネットワーク事業など地域社会に貢献できる活動に積極的に参加します。

イ 少子高齢化や核家族化、地域のつながりの希薄化などの地域社会の課題に対し、元気な高齢者で組織された団体として、市や地域団体とともに何か貢献できることがないか検討を進めます。

(4) 組織基盤の強化

① 会員の拡大

ア 引き続き女性向け入会説明会を実施するとともに、シルバー人材センターのイメージアップや就業したいと思える仕事の確保など、女性の視点に立ったセンター運営に努めます。

イ 新入会員勧誘のための効果的な情報提供、声かけの方法を検討します。また、利便性等を考慮し、オンライン入会説明会や出前入会説明会の開催など入会説明会の多様化を検討します。

ウ 退会理由の分析や未就業会員へのヒアリングなどを通して、退会抑制につながる組織的な対応を検討します。

エ オンラインによる入会申込みの導入など、入会手続きの簡素化を検討します。

② 自主・自立、共働・共助の推進

ア 理事会をはじめ部会・委員会では、自主・自立の組織理念と共働・共助の事業理念を念頭に、組織として最高の成果を上げることができるよう積極的に議論し、適切な運営に繋げていきます。

イ 自主・自立、共働・共助の理念を基礎として、同じ業務（職場）に従事する会員同士の職群化・グループ化を進め、連携の強化やスキルアップにつながる研修会等の開催により、より質の高い業務の提供やより就業しやすい環境づくりに取り組みます。(再掲(2)-②)

-ウ)

ウ 地域班活動の活性化が図られるよう、班長会議等の充実に取り組みます。また、班活動の状況について、ホームページを活用した情報共有のしくみを検討します。また、班長会議での情報交換などを通して、それぞれの班の好事例を他の班とも共有し、横展開も可能となるよう取り組みます。(再掲(3)-②-ア・イ)

③ デジタル化の推進

ア 主要な情報発信ツールとしてのホームページについて、見やすさを追求するとともに掲載する情報の充実を図り、センターの認知度向上、利用者の利便性の向上に取り組みます。また、会員ページにパスワードを設定しセキュリティ対策を講じたうえで、会員間の情報共有ツールとしての機能強化を図ります。

イ 利用者の利便性向上や事務処理に係る手続きの簡素化・効率化に向けICT化を進めます。また、会員のデジタルデバインド(情報格差)への対応を検討します。

④ 法改正等への適切な対応

ア 令和5年5月に新たにフリーランス法が公布され、令和6年秋を目途に施行される予定です。センターの契約方法等についても見直す必要が生じているため、東京都シルバー人材センター連合や他のセンターとも情報を共有しながら適切な対応を検討します。

⑤ 危機管理体制の構築

ア 他のセンター等の状況も把握しながら危機管理マニュアル等の整備に向けた検討を開始します。また、事業継続計画(BCP)の策定についても検討を開始します。

イ 個人情報の漏えいや各種のハラスメントなど、センターの信用失墜につながりかねない事態を防ぐため、理事や会員、職員向けに研修や意識啓発・周知活動などを実施します。

⑥ 事務局体制の強化

ア 職員として必要な知識は多岐にわたることから、東京しごと財団等が主催する各種職員研修への参加を促進します。また、他のセンターへの派遣研修を有効に活用し、職員の経験値の拡大を図ります。

イ ジョブローテーションで多様な業務を経験する機会を設けるとともに一人で抱え込まない職場づくりを進め、シルバー事業を理解し熱意をもって業務に向き合える職員を育成します。