

平成30年度事業計画

現在の我が国の経済は、2012年11月を底に回復基調が続き、この好循環がさらに広がりつつある中で、企業収益の拡大や雇用環境の改善等の経済指標に持ち直しの動きを示しており、おおむね緩やかな回復基調が続いています。

こうした経済環境を背景に、雇用・所得環境が一段と改善し、有効求人倍率が1.4倍を超えるなど高度成長期以来の高さとなり、人手不足感が高まっています。今後、ますます生産年齢人口の減少が想定される中であって、女性や高齢者等の労働参加率や就業率を更に高めることが、喫緊の課題となっています。

当センターは、一昨年4月に東京しごと財団の派遣事業所となり、センター事業の大きな柱の一つとして、人材派遣業務の拡大に取り組んでまいりました。

その成果として、これまで適正な請負業務への自主的な見直しの影響で、平成17年度をピークに低減してきた事業実績は、新たに獲得した派遣業務の契約実績を加えると、平成28年度実績を上回るどころまで回復しています。

一方、会員数については、これまでのほぼ横ばいから増加へと転じているものの、事業実績が伸びる中であって、仕事と会員の需給にアンバランスが生じ始めています。こうしたことから、当年度、会員の拡充に向け、センターのイベントに合わせて入会説明会を実施したり、地域に出向いて行う入会説明会の前に、周辺地域に重点的に開催のチラシを配るなど、これまでも増して会員増強に取り組んでまいりました。今後も全国にある他のセンターの事例なども参考に更なる工夫を重ねてまいります。

平成30年度は、第3次中期計画の最終年であることから、各部会、委員会における現計画期間の平成26年度から平成29年度までの進捗状況を改めて検証し、第4次中期計画への橋渡しの年度と捉える中で、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

広く企業・自治体等で再雇用や定年延長などの取り組みが広がりを見せ、その影響から、当センターへの入会者の年齢が高くなる傾向があります。

これに連動して、会員全体の平均年齢も、現在73歳と10年前と比較して2歳も高くなっています。この入会者の高年齢化を受け、全国的には会員数が減少していますが、こうした中、三鷹市では、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実施している出前説明会、市内各戸に配付している案内チラシなどの会員増強策を実施し、ほぼ横ばいの会員数を維持しています。一方、

退会者も毎年相当数あり、退会を希望される会員に対しては、お一人おひとりの個々の事情をよく聞き取りながら、新たな仕事の紹介や就業条件の変更など、引き続き会員として在籍し、活躍していただくよう働きかけています。

会員拡充に対しては、国でも新たに補助事業を設けるなど喫緊の課題となっており、当センターでも、こうした機会などを活用し、入会促進・退会予防に向けた取り組みを進めていきます。

● 契約金額について

平成29年度の特徴は、これまでの請負契約については、ほぼ横ばいか、個別の契約事案の影響から若干の減となったものの、平成28年4月から開始した派遣事業が、受注件数、契約金額とも順調な伸びをみせており、対前年度比で請負事業と派遣事業の合計は契約金額でおよそ4%上回っています。平成30年度は、この派遣事業を更に充実させ、これまで適正就業による見直しにより、手放してきた職場を含め、広く就業機会の拡大に努めています。

産業界では人手不足が顕著となり、働き手の確保が喫緊の課題となっています。この担い手として、今、女性と高齢者に注目が集まっています。

当センターでは、こうした社会を取り巻く労働環境を好機と捉え、事業部会、平成29年度に人員の充実を図った就業委員会を中心とした就業拡大体制により、これまでも増した就業機会の確保に向け、取り組みを進めています。

また、公共事業についても派遣事業を活用し、必要な時間帯に短時間でも人員が確保できるなど、シルバー派遣ならではのメリットを発注者にアピールすることにより、一般事務補助など、就業先において指示・命令を受ける業務を積極的に受注し、丁寧で良質な仕事で社会的信用をさらに高め、契約の拡充や新規契約の獲得、契約金額の増大を目指します。

● 就業状況について

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。会員と就業の需給バランスは、昨今の人手不足を反映し、仕事の内容や就業日時などを選ばなければ、就業を希望する会員はほぼ100%就業することができる状況にあります。こうしたことから、会員の皆さんには、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、さらに生活の幅を広げていただくことが期待されます。

会員の平均年齢は高くなっていますが、個人差はあるものの、会員一人ひとりの健康状態はむしろ向上しています。会員は、60歳台から90歳台まで

幅広い年齢層がおり、それぞれの年齢層で可能な就業を用意することが必要です。そのためにも、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。

昨年度、センターの中に、「就業基準検討委員会」を設置し、会員の就業にかかる諸条件を見直し、より安全に、より長く就業していただくための検討を重ねてきました。今年度はここでの議論を踏まえ、具体的な取り組みを推進します。

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、公益社団法人として収支のバランスの取れた運営を求められていますので、収支相償の原則に沿って、公益法人として、省資源化による環境負荷軽減も含めた健全な運営に努めています。

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、より適正で自立した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を念頭に置きながら、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) 就業機会の拡大

- ア 就業の開拓
- イ 自主事業の維持・拡大
- ウ 会員の増強
- エ 就業形態の検討

(2) センターの基盤強化

- ア 財政基盤の強化
- イ 組織体制の充実
- ウ 安全就業の確立
- エ 研修の充実

(3) 地域社会との共生

- ア 一体感のあるセンター活動の推進
- イ 広報活動の強化
- ウ 社会奉仕（ボランティア活動）の強化

4 事業計画

(1) 就業機会の拡大

ア 就業の開拓

(ア) 就業開拓提供事業

- ① 会員の就業条件に対する希望、会員の知識及び経験に応じた就業の機会の確保に努めます。
- ② 受託業務について、高齢者のこれまでの経験や能力を活かした丁寧で質の高い就業をどの就業先においても徹底し、発注先や市民からの信頼を高めるように努めます。契約内容に沿った良好な就業ができるよう、会員間の適切なコミュニケーションにより、常により良い業務を遂行するよう取り組みます。
- ③ 研修体制を強化し、基礎・基本となる接遇や仕事に対する幅広いリテラシーの向上を図ります。
- ④ 新規事業は、就業委員会等が中心となり、事務局と連携を図りながら、当センターの事業ニーズを検討し、積極的に検討・開拓を進めます。
- ⑤ 平成 28 年度に開始した派遣事業のメリットを発注者に積極的にアピールし、適正就業で手放さざるを得なかった請負契約の再受託と合わせ、これまでは受注できなかった新規業務を開拓して、事業拡大を進めていきます。
- ⑥ 事業部会、就業委員会を中心とし、全ての会員が当センターの親切・

丁寧な仕事ぶりをPRする宣伝活動により、地域社会の理解と協力を得ながら、就業機会の拡大に取り組んでいきます。

- ⑦自主事業について、地域のニーズやセンターの特性を踏まえつつ、事業の知名度を高め、更に多くの会員の就業の拡大に繋がるよう検討していきます。
- ⑧介護保険制度の改革に伴い、地域に根差した会員の力を活用し、三鷹市の介護予防・日常生活支援総合事業を支える主力の団体として、取り組んでいきます。
- ⑨高齢会員でも継続して就業が可能な体制の確保に向け、検討を進めます。
- ⑩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。
- ⑪会員情報のよりきめ細かい把握と共に、当センターを支えている地域班、職群班、委員会、事務局等の情報共有を推進し、組織の連携を強化し、当センターの就業開拓提供事業の運営体制の強化を図ります。

(2) センター基盤の強化

ア組織体制の充実

(ア)調査研究事業

総務部会及び事業部会において、会員の就業率の向上、発注者に対するサービス内容の改善・拡充、適正就業を踏まえた請負形態、派遣事業の適切な運営、さらには新たな就業・社会奉仕活動の機会を開拓し、その取り組みを進めるための調査研究を行うなど、センター事業の発展に資するものとします。

また、発注者の満足度向上のため、ヒアリングを随時実施し、業務内容の改善などを図ります。

自主事業については、現在の事業の評価や市民ニーズとのマッチングを検証し、改善点の研究を行います。また、他市のセンターの取組事例を調査研究し、事業の改善・拡充に向け取り組みます。

(イ)相談事業

入会を希望する高齢者に対し、センターで毎月2回入会説明会を開催するほか、事業に合わせて行う臨時入会説明会や市内のコミュニティ・センター等を中心に、出前入会説明会を行うとともに、市民及び会員を対象に、いつでもだれでも相談することができるセンターに体制を整備します。

また、三鷹市及びわくわくサポート三鷹、三鷹いきいきプラスとの共催事業で、一般市民を対象としたセカンドライフ相談会を開催し、定年後の就業や地域参加を希望する市民へ情報を提供します。

イ安全就業の確立

(ア) 安全就業推進事業

安全環境の整備は、高齢者が就業等の活動を通じて社会参加するうえで、最も重要な課題です。安全管理委員会を中心に、高齢者が安心して就業等の活動に専念できるよう、安全意識の徹底と事故防止に努めます。

具体的な取り組みは次のとおりです。

- ① 会員の安全就業、交通安全に配慮した研修や講習を行い、安全管理委員会と安全リーダーとの連携を密にし、事故の未然防止に努めます。
- ② 「健康安全の日」及び「重篤事故防止の日」に、安全ワッペンを着用して安全意識をより強化するとともに、安全就業のしおり・安全就業基準の配付、安全標語の募集、安全ニュースの発行等により、事故防止の意識啓発を図ります。
- ③ 就業現場の巡回指導をより強化し、特に重篤事故の防止に配慮しながら、会員の安全就業の徹底に努めます。
- ④ 夏場の熱中症や冬期の凍結による転倒事故など、季節ごとの危険を周知するため、地域班長・連絡員研修の場を活用して講演等を実施します。
- ⑤ 就業している会員には、健康診査の受診を徹底するとともに、全会員対象に健康への適正な自己管理を行うよう指導に努めます。
- ⑥ 都内での事故率が高い植木剪定に関連した事故について、事例検証などを植木班の定例会等で行い再発防止に努めます。

ウ研修の充実

(ア) 研修・講習事業

会員へのシルバー人材センターの会員憲章や活動内容の周知、就業・社会奉仕活動等に必要な知識や技能の習得を目的に、研修・講習事業の充実に努めます。また、東京しごと財団等が実施する研修等にも積極的に参加します。

具体的な研修・講習事業の概要は次のとおりです。

(イ) センター独自の研修事業

- 一般会員研修
- 各種講演会等
- 役員及び地域班長等合同研修

- 地域班長連絡員会議研修
- 新任地域班長・連絡員研修
- 植木職養成研修
- 新入会員研修
- 安全研修
- ヘルパー研修
- 日常清掃研修
- 接遇研修

(ウ) 合同研修（第5地域）

理事研修、役員研修、職員研修

(エ) 東京都シルバー人材センター連合研修

新任理事研修、会長・副会長研修、理事研修、監事研修
 会員各種技能研修（福祉家事援助サービス・植木の剪定等）
 安全就業推進大会、経験交流大会、実務研修等職員研修

(3) 地域社会との共生

ア 広報活動の強化

(ア) 普及啓発事業

- ① 地域に向けて様々な方法でセンター事業を宣伝し、就業を通して社会参加を希望する高齢者に対する入会の促進を図ります。
- ② 会員の丁寧で質の高い仕事ぶりや、地域社会への奉仕活動などの取り組みにより、市民、事業者等の信頼を確保し、センター事業への理解・支援が増大するよう努めます。
- ③ ホームページの充実や、「広報みたか」「市民便利帳」等の市刊行物によるPR、チラシの市内一斉配付、路線バスのアナウンスなどで、より多くの市民にセンター事業を知ってもらうよう努めます。
- ④ 三鷹市役所1階ホールや元気創造プラザで、シルバー人材センター展を開催するほか、三鷹市・JA東京むさし・商工会などの諸団体・各地域等が開催するイベントに参加し、センター事業のPRに努めます。また、「三鷹阿波踊り大会」「三鷹市民駅伝大会」への参加を通して、シルバーパワーを市民の皆さまにアピールします。