

令和6年度事業報告書

コロナ禍から明けた令和6年度は、第5次中期計画の初年度として、「魅力あるセンターづくり」に積極的に取り組んだ1年でした。

また、もう一方で、令和5年10月から導入されたインボイス制度による影響が通年化されるとともに、令和6年11月にはフリーランス法が施行され、業務を担う会員への就業条件の明示義務が新たに発生し、加えて包括的契約への移行方針が国から示されるなど、社会的変革への対応に追われた1年でもありました。

「魅力あるセンターづくり」に関しては、会員満足度の向上として、1,700名を超える会員の活躍の場を確保するため、新規案件の受注打診に前向きに対応するとともに、就業の提供に関する基準を見直し、増加傾向にある80歳以上会員の就業の場の拡大に取り組みました。また、三鷹市が行う「みたか地域ポイント」制度への参加やダンスサークルの立ち上げ支援などを行いました。組織基盤の強化としては、センターと会員のコミュニケーションツールである「Smile to Smile」を導入するなど、効率化と利便性の向上にも取り組み、活力ある組織運営に努めました。

こうした取組の結果、令和6年度の派遣事業と請負事業を合わせた契約実績は、受託件数は減少したものの契約金額では前年度比5,311万円（7.7%）増の7億4,596万円となり、センター設立以来最高額となっています。主な要因としては、昨年度開始した市立小学校朝開放学業が通年化したことや植木剪定業務における見積りの導入と単価の見直し、インボイス制度の影響を踏まえた事務費の値上げや派遣事業におけるシルバーパス所得確認作業の新規受注などが挙げられます。

会員数については、順調に推移し前年度から29人増（1.7%）の1,769人となり過去最大となりました。会員募集チラシを刷新するとともに、コロナ禍で開催を見送っていた出前入会説明会の再開や女性向け入会説明会を2回開催したことなどの成果と捉えています。

このように、令和6年度は着実な組織運営が実を結んだ年となりましたが、引き続き、不安定な国際情勢や人材不足等を背景とした価格高騰、インボイス制度の影響拡大など懸念材料が散見されます。ますます厳しい時代となることが予想されるところですが、これからも組織力の向上を図りながら、適切な運営を確保してまいります。

最後になりますが、令和6年度におきましても当センターの運営に対し、三鷹市、東京都、国から深いご理解と多大なご支援をいただいたことに改めて深く感謝を申し上げます。

1 事業概要

令和6年度における三鷹市シルバー人材センターの事業概要は、次のとおりです。()内は前年度の実績

[会員数]	1,769 人 (1,740 人)
男性	1,017 人 (1,002 人)
女性	752 人 (738 人)

[請負事業実績]

受託件数	9,797 件	(10,190 件)
契約金額	6 億 9,905 万円	(6 億 5,427 万円)
うち公共事業	2 億 2,693 万円	(2 億 314 万円)
うち民間事業	4 億 7,212 万円	(4 億 5,113 万円)
配分金	5 億 9,409 万円	(5 億 5,589 万円)
就業延人員	212,199 人	(203,156 人)
就業実人員	1,430 人	(1,364 人)

[派遣事業実績]

契約件数	71 件	(85 件)
契約金額	4,691 万円	(3,858 万円)
就業延人員	7,495 人	(6,951 人)
就業実人員	110 人	(85 人)

[請負・派遣事業実績合計]

契約金額	7 億 4,596 万円 (6 億 9,285 万円)
就業実人員	1,476 人 (1,404 人)

※請負と派遣事業の重複者は1人としてカウント

就業率	83.4% (80.7%)
-----	---------------

前年度(令和5年度)の実績と比べますと、会員数は29人(1.7%)の増、請負事業の実績としては、受託件数は393件(3.9%)の減となったものの、契約金額は4,478万円(6.8%)の増で、内訳は公共事業で2,379万円(11.7%)の増、民間事業では2,099万円(4.7%)の増となりました。契約金額の増の要因としては、公共事業では市立小学校朝開放事業の通年化、東京都知事選挙及び衆議院議員選挙の選挙公報配付業務があったこと、民間事業では清掃業務の受注を積極的に行ったことや植木剪定業務において見積りの導入と単価の見直しを行ったことなどが挙げられます。

労働者派遣事業では、契約件数については14件(16.5%)の減となっ

たものの、シルバーパス所得確認作業の新規受注などにより契約金額は 833 万円 (21.6%) の大幅な増となりました。

なお、請負事業と派遣事業の実績の合計は、5,311 万円 (7.7%) の増、就業実人員 (請負と派遣双方で就業している場合は 1 人とする) は、72 人 (5.1%) の増で、就業率は 2.7 ポイントの増となっています。

2 事業報告

(1) 会員満足度の向上

① 生涯現役の推進

ア センター事業の意義及び「魅力あるセンターづくり」をモットーとした当センターの運営の方向性について、定時総会場で第 5 次中期計画を説明し周知を図りました。

6 月 14 日開催 参加者 130 人

イ 役員・地域班長・連絡員等合同研修として、東京都シルバー人材センター連合の役割を担う東京しごと財団理事長の中澤基行氏をお招きし、講演会を開催しました。「人生・しごと 100 年宣言」と題して、しごとは楽しいものであり、自分らしく働くことが健康・長寿につながるとの講演内容から、センターで働くことの意義を確認しました。

12 月 3 日開催 参加者 76 人

ウ 令和 8 年がセンター設立 50 周年に当たることから、センター事業の基本理念等の周知や今後の活動に資する取組とすることを念頭に、総務部会を中心に周年事業等について検討を始めました。

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、会員の利便性を考慮してホームページからも入手できるよう対応しました。日々の就業情報については、ホームページの更新頻度を増やしました。また、センター玄関脇掲示板に就業会員募集案内を掲出し、入会説明会や新入会員研修終了後という早い段階で就業情報を提供できるよう取り組みました。

イ 80 歳以上の会員の就業場所を確保するため、原則 80 歳を就業の上限年齢としていた「就業の提供に関する取扱い基準」を令和 6 年 2 月に改正し、原則として年齢制限を撤廃することとして運用を開始しました。なお、年齢制限を設けている一部の業務・職場においては、制限年齢を超えて就業する必要がある時は健康状況申告書を提出することとして、安全就業の確保を図りました。

ウ 女性会員が就業しやすい縫製作業等の業務を積極的に受注しま

した。

- エ 新入会員とのヒアリングを通じて就業希望を的確に把握するとともに、就業紹介の際は就業条件等を丁寧に説明することで mismatches が起こらないよう努めました。

③ 安全就業・健康の確保

- ア 安全管理委員会と安全リーダーを中心に、会員に対する安全意識の向上と事故防止に努めましたが、令和6年度の事故発生件数は24件となり、残念ながら前年度から1件増加しました。

区 分	令和6年度	令和5年度	差 引
就業中の傷害事故	14 件	11 件	3 件
就業途上の傷害事故	5 件	6 件	△1 件
賠償事故	5 件	6 件	△1 件
合 計	24 件	23 件	1 件

就業中の傷害事故は前年度から3件増えて14件、就業途上の傷害事故は前年度から1件減少し5件でした。当該年度の就業中の傷害事故については、就業開始後2年未満の会員の事故が11件と大半を占めているのが特徴となっています。

賠償事故は5件で、前年度から1件減少しています。

- イ 事故発生割合の高い屋外作業を中心に安全パトロールを実施し、就業現場の安全性について確認しました。また、安全パトロールの実施状況を安全ニュースに掲載し、安全パトロールの認知度向上にも努めました。

- ウ 道路交通法の改正を契機と捉え、就業途上等の自転車事故未然防止を目的として、三鷹警察署係員による交通安全講話、安全リーダーを対象とした自転車実技講習会を開催しました。

交通安全講話 4月9日 26人参加

自転車実技講習会 11月13日 39人参加

- エ 転倒による傷害事故が多く発生している現状を踏まえ、事故の未然防止、基礎体力向上、健康づくりを主眼として、安全リーダー研修として「フレイル予防講習」を実施しました。三鷹市福祉Laboどんぐり山の全面協力により、転びにくい体づくり、骨折しにくい体づくり、万が一転んで骨折しても元に戻る体づくりのために必要な栄養・運動・休養の重要性を学びました。

フレイル予防講習 6月19日 34人参加

オ 熱中症対策として、ファン付き作業服購入費助成事業を実施しました。屋外で植木剪定及び除草作業を行う会員を対象として、21人に助成しました。

カ 東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）及び第5地域シルバー人材センターが開催する研修に参加しました。

安全リーダー研修（連合） 7月25日 1人参加

転倒予防講習（連合） 8月21日、3月19日 4人参加

シルバー人材センター安全大会（連合） 9月27日 1人参加

安全就業推進のつどい（第5地域） 10月16日 12人参加

④ 就業環境の改善

ア 植木剪定業務において、見積制を導入するとともに価格算定方法についても見直しを行い、会員の処遇改善を図りました。

イ 5年ルール対象業務・職場における円滑な会員交代に向け、会員の就業年数の管理を適切に行うとともに、定期就業情報で遅滞なく交代会員を募集するよう取り組みました。また、交代となる会員に対しては、次期の就業について希望に応じて紹介するなど丁寧な対応に努めました。

ウ 急遽実施することとなった「第7中学校給食運搬業務」について、事前にマニュアルを作成し、混乱なく就業が開始できるよう対応しました。

⑤ サポート体制の構築

ア 就業会員のニーズや困りごとを把握するため、特に相談相手のいない1人職場で就業する会員や就業開始1年未満の会員とのヒアリングを総務部会理事が試行的に実施しました。一定の成果を確認できたことから、本格実施に向けて、今後理事会で検討することとしました。

イ 会員がセンターを身近に感じられるよう、ホームページのギャラリーにセンター行事等の写真（イベントフォト）の掲載を開始しました。

ウ 会員向けに、機関紙である「かけはし」、「事務局ニュース」、地域班長会での理事会報告などを通して、センターにおける組織活動や会員の就業の様子、就業情報等の提供に努めました。

(2) 顧客満足度の向上

① 新しい顧客の開拓

ア 市内スーパーマーケットやドラッグストアを訪問し、これまでの受注実績を含めセンターをPRして新規の顧客開拓に取り組

みました。

② 質の高い業務の提供

ア 配付業務において、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に努めました。

イ 東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）主催の研修に会員を派遣し、会員のスキルアップと業務の質の向上に取り組みました。

ステップアップ接遇研修 2 人参加

毛筆筆耕研修（宛名書き） 1 人参加

植木剪定研修 2 人参加

パソコンインストラクター研修 1 人参加

包丁研ぎ研修 2 人参加

ハウスクリーニング研修 5 人参加

襖の張替え研修 1 人参加

刈払機作業従事者安全衛生教育研修 1 人参加

ウ 令和 5 年 11 月から開始した公立小学校朝開放業務について、学校単位での職群グループ化を進めました。

また、共通の課題である子どものケガに対する応急処置について、三鷹消防署の協力を得て、救急講習会を開催しました。

5 月 20 日、21 日開催 65 人参加

③ 適正就業の推進

ア 東京都シルバー人材センター連合が実施する適正就業巡回指導の対象センターとして点検を受けました。事前調査で選定された 8 件の契約について、重大な指摘事項はありませんでしたが、一部契約書等の記載に課題が認められたため、発注者と協議して改善を図りました。

④ 人材確保と後継者の育成

ア 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に植木剪定業務のシルバー体験講習会を開催しました。

参加人数に対して入会者は少なかったものの、センターの存在を PR する機会となりました。

6 月 27 日開催 参加者 21 人 入会者 1 人

(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 昨年度に引き続き、三鷹市の協力により、三鷹市テレビ広報「みる・みる・三鷹」でセンターを紹介する番組を放送していただき

ました。また、シルバー展の開催について、「広報みたか」で広く市民の皆様にお知らせすることができました。

イ 「三鷹阿波おどり大会」に三鷹シルバー連として参加するとともに、「三鷹市民駅伝大会」には例年どおり楽走会の皆さんが参加して、広くシルバーパワーをアピールしました。

ウ PR活動の一環として、公共施設を訪れる市民の皆さんにシルバー事業を知っていただくため、植木班作成の門松を市役所及び介護老人保健施設に寄贈しました

エ シルバー事業の周知を図るとともに新規会員の確保を目的として、シルバー展を三鷹市元気創造プラザ情報コーナーで開催しました。例年より長く10日間開催し、期間内に同施設で三鷹シルバー連による阿波踊りの披露も行いました。また、センター事務所を会場として、生涯学習作品展と包丁研ぎを実施しました。

② 地域班活動の充実

ア 地域班活動の活性化に資するよう活動費の充実を図りました。

イ 地域班長会議の場でそれぞれの地域班の活動について情報共有を図るとともに、課題等について意見交換し、各班の活動に活かせるよう取り組みました。

③ ボランティア活動の推進

ア 班活動・ボランティア活動に参加するインセンティブとなるよう、市内一斉清掃ボランティア活動を「みたか地域ポイント」対象事業として実施しました。参加者は284人（前年度比6人増）で、そのうち113人にポイントを付与しました。

イ 多くの地域班で実施している「児童安全パトロール」について、改めて三鷹市安全安心課の「安全安心・市民協働パトロール研修会」を受講して、パトロールの意義等を確認する機会としました。

④ 三鷹市及び地域団体との連携強化

ア 三鷹市見守りネットワーク事業の協力団体として、配付会員を中心に市内で見守り活動を実施しました。

イ 各地域班が地域ケアネットワーク事業に参加するとともに、三鷹シルバー連が住民協議会の要請に応じてコミセンまつり等に出演し地域における市民主体の活動の活性化に貢献しました。

(4) 組織基盤の強化

① 会員の拡大

ア 女性向け入会説明会を2回開催しました。また、コロナ禍で開催を見送っていた出前入会説明会を新川中原コミュニティ・セン

ターで開催し、新入会員の獲得に努めました。

イ 入会説明会に参加するきっかけとして有効な「会員募集チラシ」について、さらに興味を持ってもらえるようデザインを刷新しました。

ウ 退会希望の会員に対しては、個別にヒアリングを行い、改めて希望に合った就業情報を提供するなど退会抑制に努めました。

② 自主・自立、協働・共助の推進

ア 事業部会と就業委員会の所掌事務について、効率的・効果的な組織運営を目指し整理しました。事業部会は、制度などを検討することを主な役割として、就業委員会は取組の実行組織として機能するよう体制を整えました。

③ デジタル化の推進

ア センターと会員のコミュニケーションツールとして「Smile to Smile」を導入し、まず初めに配分金明細書のデジタル化に取り組むとともに、利用拡大に向けて検討を進めました。

令和6年度末登録者数 945人（登録率53.4%）

イ 「Smile to Smile」の導入に合わせ、スマホ体験会や相談会を開催するとともに、「Smile to Smile」の個別相談会を開催し多くの会員が参加しました。

④ 法改正等への適切な対応

ア フリーランス法への対応の一環として、包括的契約への移行方針が国から示されました。当センターとしては三鷹市との契約から移行することとして協議を重ね、「シルバー人材センター利用規約」等関係規約を整備して、令和7年4月1日以降の契約から包括的契約に移行することとなりました。

⑤ 危機管理体制の構築

ア 介護保険制度における訪問介護事業所として、災害時等における業務への影響を最小限に抑えつつ、早期に業務を復旧させるためのBCP（業務継続計画）を策定しました。

⑥ 事務局体制の強化

ア 職員のスキルアップを図るため、東京都シルバー人材センター連合主催の研修や第5地域シルバー人材センター主催の研修会に職員を派遣しました。

新任職員研修（連合）	4月22日	1人参加
派遣実務担当者研修（連合）	8月30日	1人参加
派遣システム操作研修（連合）	9月24日	1人参加

経営支援研修（連合） 7月12日、8月20日 2人参加
人権・非行防止・個人情報保護（連合）10月28日 2人参加
職員実務研修（第5地域） 9月12日、2月14日 7人参加