

令和2年度事業計画

1. 基本方針

令和2年度は、公益社団法人松戸市シルバー人材センター 第3次中・長期計画の「中期計画期間（令和2年度から令和4年度）」の初年度です。

令和2年度は、同計画の短期計画期間である平成31年度までの取り組みを専門部会（総務、業務、広報、女性）で検証し、継続的な取り組みを実施してまいります。

受注件数や契約金額について、平成31年度は、民間企業の継続契約が減少し、全体では大きな伸びとなっていない状況となりました。令和2年度は民間企業の契約の獲得に向けて、積極的に取り組んでまいります。

就業率については、平成31年度は中・長期計画の目標に近づいておりますが、定年延長や再雇用制度の影響もあり、会員数、就業実人数は目標数には届きませんでした。今後、会員の平均年齢の上昇に伴い、就業する会員を確保するのが困難な状況を生んでおります。また、未就業者が多くなると、退会者の増大にもつながりますので、令和2年度は会員数を確保するためにも就業率をより高めることに力を注ぎます。

安全就業については、会員の平均年齢が75歳近くになる中、引き続き安全就業に関する研修や講習会などを開催し、事業部会を中心に新しい就業マニュアルを実践する体制を整え、ローテーション就業やワークシェアリングを推進し、適正就業を進めます。さらに、会員の体調や体力を十分意識した就業ができるよう自己管理及び健康管理チェックを会員自身で行い就業への意識を高めてまいります。また、健康管理についての講習会等も実施し、就業中や就業途上の事故ゼロを目指します。

会員の確保につきましては、平成31年度に入会説明会と登録会の一本化などを実施したことで新規の入会者は増加しました。しかし、退会者も同じように増加し、結果として会員数は横ばいの状況でした。よって、令和2年度は未就業者を減らす取り組み実施してまいります。

健全経営につきましては、令和元年12月24日付政法第1064号-2をもって千葉県公益認定等審議会から平成30年度まで6期連続で収支相償が果たされていないことへの報告書の提出を求められたため、役職員において公益社団法人としての事業運営について、再認識を図りました。

令和2年度は、収支のバランスが保てるような収支予算を組み、公益社団法人として適正な経営を心掛けます。

このような方針で令和2年度は事業を実施してまいります。

2. 数値目標

令和2年度の数値目標を次のように定めます。

この目標数値は、第3次中・長期計画の目標数値ではなく、平成31年度の実績を踏まえ、現実的な目標値に設定してあります。

令和2年度は、実現可能性を考えてこのような目標にしてありますが、計画の中期計画の目標達成年度である令和4年度には、中期目標を達成できるよう今後努力を重ねてまいります。

令和2年度 目標

契約金額	931,083 千円
会員数	2,300 人（男性 1,790 人 女性 510 人）
就業率	85.0%
就業実人数	1,955 人
派遣契約金額	29,000 千円
派遣就業延人数	4,000 人

3. 令和2年度事業計画

(1)就業の場の確保と就業機会の拡大

ア. 就業の場の確保

会員が生き生きと誇りをもって、身体状況にあった就業を続けていくために、様々な形態での就業の場を確保していきます。

単発作業につきましては、受注件数、契約金額ともに伸びていますが、更に受注を拡大するために、地域班、単発作業班の連携による就業会員の拡大、受注拡大を積極的に進めます。

地域でのチラシ配布などの他に、広報部会を中心に会員拡大と事業拡大を図るPR活動を充実させる体制を整備します。また、植木剪定作業、除草作業、襖・障子・網戸張り替えについては、繁忙期において申し込みから実施までお客様をお待たせする作業とならないよう、就業に携わる会員を育成、確保し、少しでも多くの仕事を受注できるようにします。

また、生活支援サービスにおける困りごとコースや福祉有償運送サービスについて、市内15か所の地域包括支援センターに事業説明を行い、受注獲得に向けた活動を引き続き実施してまいります。

民間企業等の大口契約については、受注件数や契約金額が減少傾向にあります。

受注が減少している要因は、千葉県の最低賃金を参考に作業の単価を定めており、そこに事務手数料の6%を加算するとシルバー人材センターを通さずに直接雇用できるケースが増えていることや定年延長や再雇用制度の拡大などで、シルバー人材センターが担っていた部分の労働力を直接雇用として獲得しやすくなっていることなどが考えられます。

派遣事業については、手数料が19%、更に消費税が10%加算されることから、直接雇用されるケースが多くなることが懸念されます。さらに、派遣事業については、令和2年度から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（＝派遣法）」が施行になり、同一労働同一賃金への対応が求められますので、更に厳しさを増すことが想定されます。

このような情勢の中で、民間企業等の継続的な仕事の受注を確保、拡大するには、仕事の質、就業時間などの融通の良さ、信頼性、迅速対応、多人数確保のしやすさ、高齢者雇用という社会貢献性など、シルバー人材センターのメリットをPRし、民間企業分野の受注確保を進めます。

更に、国の補助事業「高齢者活躍人材確保育成事業」として千葉県シルバー人材センター連合会が国と連携し実施する各種PR事業や技能講習についても積極的に活用し、就業の場を拡大します。

公共事業分野については、引き続き受注できる体制整備を図り、松戸市との連携強化を図ります。

独自事業については、現行の4事業（中高年英語教室・パソコン教室・再生自転車販売・まつドリ作製）を継続実施してまいります。

なお、第3次中・長期計画では、地域貢献の視点に立って重点的に取り組む就業の場の確保の分野として「高齢者支援分野」と「子育て支援分野」を掲げておりますが、それらの分野での取り組みは次のとおりです。

●高齢者支援分野での就業の場の確保

高齢者の生活支援サービスや生きがいを支える取り組みとして従来から実施している家事援助サービスや軽度生活支援サービスを継続実施し、掃除や洗濯、買い物などの支援を強化します。

また、平成30年度から開始した福祉有償運送サービスや介護予防・日常生活支援総合事業の「困りごとコース」について周知徹底を図り、利用者の拡大に努めてまいります。

これらの事業の拡大には、生活支援サービスについてのPRが欠かせません。特に、地域包括支援センターとの連携を強化し、利用者が様々な生活援助サービスを効率的に組み合わせて使えるように工夫していきます。

●子育て支援分野での就業の場の確保

子育て支援分野について、当センターがサービス提供できることを精査し、子育て支援の就業の場の確保に努めてまいります。

具体的には、センターが請負や派遣事業でできるサービスについて、保育関連施設や個人宅に対して情報提供を行い、保育所、保育園などへの就業に加え、個人宅での子供の見守りや徒歩による塾等への送り迎えなど、子育て世帯の支援につながるサービスの就業拡大を図ります。

イ. 就業率の向上

単発作業の就業提供により、会員の働く意欲を高め、多くの会員に就業提供することにより、就業率の向上に努めてまいります。

具体的な取り組みとして、登録時の面談の体制を整えて、面談時に仕事の詳しい説明を行い、単発作業への就業提供を含めて会員の就業意欲を向上させていきます。

また、一定期間未就業の会員を対象に相談会を設け、未就業者に就業を提供する体制を整えていきます。また、「就業相談日」を会員全体に周知し、「すぐやる馬橋」など、来所しやすい場所で相談を受けるなどの取り組みも実施します。

さらに、ホームページ上で就業情報が閲覧できる環境を整え、会員が募集中の就業を確認できるようにします。

それらの取り組みとともに、平成31年度に策定された「就業マニュアル」を推進し、ローテーション就業やワークシェアリングを徹底して、会員に適度な就業が適切に配分されるように努めます。

ウ. 配分金の水準確保

配分金については、最低賃金等を勘案し発注者に見直しをお願いをします。また、単発作業と継続作業の組み合わせによる配分金の平均化も適正就業への取り組みのなかで実施してまいります。

エ. 就業の質の向上と安全適正就業の推進

就業の場の確保には、お客さんの満足を得ることが大切で、それが次の発注を呼びます。また、会員が誇りと自信をもって就業するにも接遇や技能などの向上が欠かせません。そのために、接遇研修や技能研修などを充実させ、会員が自信をもって就業することで、お客さんも満足し、就業の場を確保、拡大できるよう取り組んでまいります。

接遇研修については、引き続き、自転車駐車場管理や放置防止指導員に対し、基本的な接遇研修を実施してまいります。

技能講習については、植木剪定作業、除草作業などすでに就業している会員を

中心に、更なる向上を目指す講習を実施してまいります。

更に、会員を対象に、会員が持っている技術を伝える体験の場の提供として、「再生自転車組み立て」「襖・障子・網戸張替」についても人手不足にならないよう早急に対応し、体験を通じてその分野を引き継ぐ会員の育成を図ります。

また、安全就業に関しては最優先課題です。安全就業に関する研修や講習を充実するとともに、年齢や体力に合った仕事の配分について工夫し、会員が事故に合わず、事故を起こさずに安全に就業することを目指します。

特に、自動車の運転や高所作業など、危険を伴う就業については、就業マニュアルにより一定年齢（自動車運転業務75歳、自転車駐車場管理、放置自転車誘導、植木の剪定、除草等80歳）での就業状況などを、年3回の会報配布時にチェックシートを同封することで、会員が自ら確認出来るようにし、就業への安全意識の向上に努めます。

センター会員として就業する場合は、請負も派遣事業も臨時的・短期的な就業（おおむね月10日程度）、軽易な業務（週20時間以内）という制約があります。それが遵守できるよう就業マニュアルによる就業改善を行います。

あわせて、発注者にも適正就業ガイドラインを周知していただけるよう、協力を要請し、ワークシェアリングへの理解や派遣就業への整備を図ります。

オ. 会員の健康状況の維持向上

センターで就業している高齢者は、同年代の仕事をしていない人に比べて身体機能が高い、医療費が軽減されるとのデータがあります。会員がさらに健康に留意すれば、ますます健康寿命を伸ばせます。

今後も、各種会合や会報等において健康診断を奨励し、健康意識向上を図る取り組みを進めてまいります。

(2)就業以外でも生きがい醸成

会員が生きがいを持ち生き生きと暮らしていくために、当センターが取り組めることの一つがボランティア活動です。当センターのボランティア委員会が中心となり、春と秋のクリーンデー、江戸川クリーン大作戦など市のイベントに参加しておりますが、今後は市のイベント以外でも、子育て支援ボランティアなど、センターの特質を生かした独自のボランティア活動についてボランティア委員会が中心となり実施します。

平成31年度には、新たに日本損害保険協会とタイアップし「ぼうさい探検リーダー養成講座」を開催いたしました。

ボランティア活動以外で生きがいの醸成に欠かせないのが、趣味を持ち、趣味を通じた仲間づくりです。現在、当センターの会員が立ち上げている同好会は6団体（手工芸同好会、グラウンド・ゴルフ同好会、囲碁クラブ、絵本読み語り同好会、カラオケ同好会、松明健康麻雀クラブ）ありますが、活動の活性化を図る支援体制について検討します。

更に、当センターには12班の地域班があり、地域班単位で親睦活動などを実施しております。引き続き地域班活動委員会を中心に地域班の親睦機能を高めるための支援体制を行います。

(3)会員確保

ア. 入会説明会の工夫

入会説明会については、平成30年度に入会説明会用のDVDを制作し、入会説明会と登録会の一本化を実施しました。その結果、新規の入会者は確実に増えています。ただし、会員の平均年齢が75歳に近づく中、退会者も増加しており、トータルでは会員数の増加につながっていないのが実情です。

平成31年度までは、定例の入会説明会を松戸市シニア交流センターにおいて月2回、2階大会議室で実施していましたが、令和2年度は10月から2月までは、月1回を松戸市シニア交流センターで実施し、残り1回を参加しやすい馬橋駅近くの「すぐやる馬橋」で実施し、毎年度後半に落ち込む入会会員を増やす工夫をします。

また、定例的な説明会の他に、臨時入会説明会として松戸市民会館での出張入会説明会、地域班主体の臨時入会説明会も実施してまいります。

イ. 入会につながる講習会、研修会などの開催

入会説明会とともに、会員確保に有効なのが会員登録を前提にした各種講習会などの開催です。

令和2年度には会員登録を前提にした技能講座として「植木職養成講座」を継

続実施していきます。

また、女性部会においては、健康管理につながるイベントとして健康体操を実施し、女性会員の確保、拡大を目指してまいります。

更に、国の補助事業「高齢者活躍人材確保育成事業」として千葉県シルバー人材センター連合会が国と連携し実施する「技能講習」についても積極的に活用し、会員の確保に努めます。

ウ. 会費の見直し

会費についても、必要に応じて分割制度などの検討を実施いたします。ただし、当面は登録したら速やかに、就業先を紹介できるような仕組みを整備し、どの時期に入会しても一年分の会費負担が納得していただけるような体制づくりを心がけ、現行の会費制度を維持できるようにします。

エ. 退会者を減らす工夫

退会者を減らすことは、喫緊の課題です。会員の平均年齢が75歳に近づく中、身体的な衰えや病気、家族の介護などで退会者が増えることは仕方ありませんが、その中で、「希望する仕事なし」「就業機会なし」の理由で退会する人や「会費未納」で退会する人には対応が必要です。退会者を減らすには、未就業者を減らすことが肝心であることから未就業による退会会員の抑制をしてまいります。

(4) 広報戦略

平成30年度末には当センターのホームページに導入動画を組み込み、その動画から入会説明会の参加予約ができるようになりました。平成31年度には、それをご覧になり入会説明会の予約をする人が年間50名以上になっております。

ホームページの一日平均の閲覧者数は、平成29年度92人、平成30年度は165人で平成31年度も164人と、順調に伸びております。

令和2年度は、更にホームページの充実を図ります。具体的な内容としては仕事を頼む人に対するセンターの魅力を打ち出し、センターの全体像がつかめる映像の導入や会員が確認しやすい就業情報の掲載、会員向け講習会・研修会情報の掲載などを実施します。

広報まつどでのPRについては、紙面が限られてはいますが、高齢者支援課を窓口とした特集記事を平成30年度、平成31年度に大きく掲載できましたので、令和2年度も引き続き実施してまいります。

次にマスメディアなどを活用したPRにつきましては、タウン誌やケーブルテレビとのパイプを強化し、情報提供ができるような体制を整えます。また、国の補助事業「高齢者活躍人材確保育成事業」として千葉県シルバー人材センター連

合会が国と連携し実施する「各種PR事業」についても積極的に活用し、新聞折り込みなどが実施できるよう協議していきます。

更に、イベントなどを利用したシルバー人材センターのPRについては、松戸まつり、緑と花のフェスティバル、シニア交流センターまつりなど、様々なイベントに積極的に参加し、PR活動を展開するとともに、市役所の連絡通路でのPR活動や駅頭でのチラシ配布なども継続的に実施し、シルバー人材センターの認知度を高めてまいります。

(5) 組織の改編と健全経営

ア. 組織の改編

事務局の体制ですが、中・長期計画に基づく事業展開では、会員確保、契約額向上への取り組みが必要であり、事務局には企画力や進捗管理能力が求められることから、引き続き外部研修や先進事例研究などで職員の資質向上を図ります。

また、第3次中・長期計画に基づく取り組みの内容や事業実績を勘案しながら、適切な職員の配置をしていきます。

次に、当センター全体の組織体制では、平成30年度に職群班の「軽度生活援助サービス班」を「単発作業班」として地域班に合わせたグループに再編し、植木作業と除草作業を除く地域の単発作業の就業について地域班と連携していることから、担当職員を含めた体制の充実を図ります。

また、平成30年度から、専門部会の役割分担や検討事項を整理し、事業計画の立案、必要な予算措置などを専門部会が中心となり企画し、その企画をセンター事業推進会議に諮り、理事会で決定する一連の流れを整理してきましたので、引き続き実施してまいります。

イ. 健全経営

令和2年度の国の補助金について、サポート事業の補助対象経費の見方を変更して補助申請額を拡大しております。

また、市の補助金についても、今までの補助の仕組みの変更を協議し、人件費相当分、事業費相当分それぞれに補助金算定ができる仕組みに変更していただきました。その結果、市の補助金は例年とほとんど変わりませんが、国のサポート事業補助金が増えた分、国と市の補助金の合算額が増加しました。

令和2年度は、「すぐやる馬橋」の活用や未就業会員への就業提供、就業マニュアルの充実など、いくつかの取り組みを実践しますが、それらを含めて収支のバランスを保もち大幅な赤字にならない予算を組んでまいります。