

## 平成31年度事業報告

### 1. 事業概要

わが国では、少子高齢化に進む中で、高齢者を貴重な労働力と捉えており、シルバー人材センターへの期待が高まる方向へと変化しておりますがその反面、労働者としての補償等「労働者災害補償保険」は適用されておられません。また、平成31年度は、秋に関東地方を襲った台風や年明けからの新型コロナウイルスの影響により、不安定な経済情勢となり、先行き不透明な状況での運営を強いられてきました。

このような状況下での当センターの事業運営でありましたが、第3次中・長期計画の短期計画期間の最終年度の取り組みを平成30年度に引き続き、鋭意進めてまいりました。

平成31年度は、事業部会を中心に策定した「就業マニュアル」を実践し、ワークシェアリング、ローテーション就業の推進及び健康チェックを会員自身で行えるようにしました。

さらに、千葉県シルバー人材センター連合会の事業に協力して、企業・シルバー合同説明会の開催も実施し、就業の場の拡大に努めてまいりました。

「会員の確保」につきましては、入会説明会と登録会を同日開催することを本格的に開始し、平成30年度末に制作した入会説明会用のDVDを活用してわかりやすい説明を実施できるようにしました。また、ホームページから入会説明会への事前予約を受付できるようにしたことで、入会に向けての意欲の向上が図れるようにした結果、61人の方が入会説明会参加の事前予約があり、42人の会員登録がありました。

主な事業実施の結果の概況は、昨年度に対して、会員数2,123人(男1,627人、女496人)で7名の増、仕事の受注件数9,634件と174件(1.8%)の増、就業実人員1,751名と8名(0.5%)の増、就業率82.5%と0.1ポイントの増、契約金額につきましては、923,515千円で横ばいとなり、1年間の就業拡大・確保のための取り組みが成果となって現れたものであります。新たな取り組みとして、介護予防・日常生活支援総合事業「困りごとコース」、福祉有償運送事業サービスへの周知や利用方法につきましては、今後の検討課題となりました。また、事故件数につきましては、平成30年度の35件から24件と11件減少となっておりますが、依然として事故件数は多く、安全適正就業についての継続的な取り組み強化に課題を残すところとなりました。

平成31年度においても松戸市を始めとする関係行政機関、民間における企業、事業所や一般家庭・個人の皆様から大きな支えをいただきながら、会員の皆様のご尽力により一定の成果を残す事業運営ができました。

以下、平成31年度の事業内容についてご報告致します。

## 2. 第3次中・長期計画の数値目標と実績

第3次中・長期計画では、短期目標年度を平成31年度に設定しております。その目標と主な平成31年度の実績を比べると次の表1「中・長期目標と平成31年度実績」のとおりです。

第3次中・長期計画では、目標を高く掲げております。短期計画期間の最終年度の取り組み結果をもとに実績との乖離が激しい項目については、重点的な取り組みが必要な状況となりました。

表1 中・長期目標と主な平成31年度実績

項目	目標	実績	増減
会員数(人)	2,600	2,123	△477
就業実人数(人)	2,210	1,751	△459
就業率(%)	85.0	82.5	△2.5
契約金額(千円)	1,106,879	923,515	△183,364
受託件数(件)	17,376	14,370	△3,006
派遣事業受注件数(件)	36	26	△10
派遣事業契約金額(千円)	36,000	19,829	△16,171
派遣就業延人数(人日)	5,940	3,116	△2,824

## 3. 事業実施状況

### (1) 就業の場の確保と就業機会の拡大

#### ア. 就業の場の確保

##### a. 家庭・個人からの受注の拡大

単発作業の受注を確保、拡大するために、地域班、単発作業班の連携において、地域で対応できる単発作業の仕組みの調整と手配に努めました。また、地域班、単発作業の班班長・副班長の中から就業機会開拓推進員を選出いただき、地域でのPRチラシの配布についても従来と同様に実施いたしました。このこと

により、家庭からの仕事の増加につなげることができました。

日常生活支援総合事業の「困りごとコース」と「福祉有償運送サービス」については、平成31年度ではパンフレットを作成し、地域包括支援センター等への情報提供などを実施しましたが、現段階において、十分な理解を得ることができなく、実績としては不十分なものとなりました。

#### b. 民間企業、市などからの受注の拡大

民間企業などからの受注拡大には、派遣事業や継続的な請負業務などについては、企業等にわかりやすい情報提供をすることや速やかな受注対応をすることで、就業の質の高さや短時間の業務でも対応できる柔軟性等を考慮し、その認識を深めてまいりました。このような取り組みにおいて、平成31年度は、令和元年11月15日（金）に、千葉県シルバー人材センター連合会主催の「東葛シルバー・企業合同イベント」が松戸市民会館の大会議室で開催され、松戸市内からは8社が参加し、シルバー人材センターと企業を結ぶ懸け橋となる事業が新たに始まりました。

平成31年度の民間企業からの受注件数や契約金額は、昨年度に比べて大きく減少しました。

民間企業からの受注が減っている主な要因は、定年延長や再雇用制度により労働者を獲得しやすくなっていることが挙げられます。また、派遣事業についても派遣手数料が加算されることやセンターの単価設定を上げたことにより直接雇用を求められ、厳しい状況となりました。

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・まつドリ製作を継続実施していくとともに、独自事業化できる事業について検討を進めました。

#### イ. 就業率の向上

就業率を高めるため、未就業者を含めミスマッチがないよう就業情報を適宜提供する働きかけを行いました。また、新規入会者に対しては、理事会承認後、速やかに就業提供するように事務局においても対応しました。

その中で、平成31年度には、就業マニュアルの運用を開始し、ローテーション就業、ワークシェアリングの仕組みを推進することで、会員が仕事を分け合うとともに健康チェック等を会員自身が行うことで、年齢や体力に合わせた就業への意識を高めることができました。

#### ウ. 配分金の水準確保

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検討しました。

具体的な取り組みとして、ワークシェアリングの推進やローテーション就業

を進めました。

このことにより、配分金の水準確保に努めてまいりました。

#### エ. 就業の質の向上と安全適正就業の推進

接遇については、平成31年度には10月に延べ3日間にわたる接遇力向上研修・交通安全講習会を実施し、駐輪場管理、放置防止指導員89人を対象に接遇の向上や交通安全意識の向上を図りました。

安全適正就業の推進につきましては、安全適正就業管理委員会が中心となり自動車安全運転講習会を松戸東自動車学校で開催し、実習や講師等の説明において、充実した講習会となりました。また、交通安全講習会、自転車安全講習会、植木作業適正・技能（実技）認定講習会、刈払機作業・除草作業講習会を全9回ほど実施し、就業中や就業の行き帰りの安全意識の向上を図りました。

このような取り組みに関わらず、平成31年度の事故件数を昨年度と比較すると次の表2「事故発生件数」のとおりで、平成31年度は平成30年度から引き続き、事故が多発してしまいました。会員の平均年齢が上がってきていることも考慮し、喫緊の安全対策と注意喚起の必要性を痛感しました。

表2「事故発生件数」

項目	31年度	30年度	比較
傷害事故	15件	19件	-4件
就業中	11件	12件	-1件
就業途上	4件	7件	-3件
賠償事故	9件	16件	-7件
計	24件	35件	-11件

#### オ. 会員の健康状況を維持、向上

健康状況を維持、向上の基本になるのが健康診査などを受診することです。そのために、様々な場面で健康診査の受診を呼びかけました。

また、会報「はつらつ松戸」でも定期的に受診の奨励をしました。

その中で、平成31年度には女性部会が、令和元年10月11日（金）に、健康長寿のための料理教室を松戸市健康推進課の出前講座を利用して開催し、参加者の31人に食事を通じた健康管理の講座を実施しました。

#### (2)就業以外でも生きがい醸成

平成31年度も、地域班によるお花見などの各種イベントや独自講座などが、

延べ20回実施され、地域の班員間のつながりが高められるとともに、出席者の生きがいの醸成が図られました。

地域班の取り組みの中には、地域班で企画した臨時入会説明会も2回開催されました。

また、グラウンドゴルフ・手工芸・カラオケ・絵本読み語り・囲碁同好会・松明健康麻雀クラブという同好会の活動も活発に行われ、同好会会員の親睦が高められました。

さらに、平成31年度には、一般社団法人日本損害保険協会と協賛で、ぼうさい探検隊リーダー養成講座を開催し、25名のぼうさい探検リーダーが養成されたことにより、地域貢献への理解と会員活動の拡大を図ることができました。

### (3)会員確保

中・長期計画では会員数の目標を高いレベルで掲げており、短期計画期間の最終年度である平成31年度末の会員数の目標は、男性1,950人、女性650人合計2,600人となっております。

それに対して、平成31年度末の会員数は男性1,627人、女性496人合計2,123人であり、目標と実態に大きな差が生じている状況となっております。

平成31年度においても、入会者(323人)と退会者(316人)がほぼ同人数となっており、今後は、入会者を増やす努力に合わせて、退会者を減らすことに重点を置いた取り組みを進めなくてはなりません。

平成31年度に会員を増やすために実施したことは次のとおりです。

#### ア. 入会説明会の工夫

会員を増やす取り組みとして平成31年度には、定例の入会説明会の開催に加えて臨時入会説明会を年5回開催いたしました。

その中で、平成31年6月には稔台市民センターで、10月には小金市民センターで地域班による臨時入会説明会と登録会が同日開催されました。

また、入会説明会と登録会を一本化し、入会説明会では、DVDを活用して説明をビジュアル化し、その後、希望者は登録までできるように体制を整え、会員登録しやすい環境を構築しました。

更に、平成31年度からはホームページで入会説明会の参加事前予約の手続きがとれるようになり、会員登録への充実を図りました。

#### イ. 入会につながる講習会、研修会などの開催

平成31年度には会員登録を前提とした養成講座を開催しました。

植木職養成講習につきましては、講習料を2万円いただき、全10回の講習会

を開催しました。昨年度の受講者は8名でしたが、今年度の受講者は6人で減少となりました。講習終了後は植木職の会員として就業できるようにしました。

また、平成31年度には千葉県シルバー人材センター連合会の事業に協力し、会員募集を目的としたスーパーマーケット入門講習と施設クリーンスタッフ講習を開催し、シルバー人材センターへの入会促進を図りました。

#### ウ. 会費の見直し

会費について中・長期計画では、必要に応じて検討を実施するとなっております。他のシルバー人材センターでは、会費の分納などの措置を実施し、年度後半に新規登録する会員の会費負担を軽減する仕組みを取り入れているところもありますが、本シルバー人材センターでは、当面は、会費の見直しは実施せず、登録したら比較的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を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した。

#### エ. 退会者を減らす工夫

シルバー人材センターには、平成31年度323人の新規入会登録者がありましたが、退会者はそれとほぼ同数の316人でした。

退会理由を見ると、身体的な衰えや病気、家庭の事情（介護等）、引越など、退会がやむを得ない場合もありますが、「会費未納」で退会を選ばれる方が多くみられました。

何らかの就業をしている会員は年会費を払われていますが、しばらく就業していない会員は退会の申し出をする傾向があることから、ローテーション就業やワークシェアリングによる仕事を分け合いと未就業会員に対する就業機会の提供により、退会者を減らす取り組みをしました。

#### (4) 広報戦略

就業の場の確保、会員増には、市民の皆さんや企業の皆さんにシルバー人材センターの事業について周知するための普及啓発活動を展開してまいりました。

主な取り組みとしては、センターのホームページに入会促進の導入動画を組み込み、その動画から入会説明会の事前参加予約をできるようにしたことで、会員拡大を図りました。

広報まつどでのPRにつきましては、高齢者支援課を窓口とした高齢者特集記事についてシルバー人材センターの特集の掲載ができました。

マスメディアなどを活用したPRについては、タウン誌やケーブルテレビとの連携を図る中で、平成31年度は千葉県シルバー人材センター連合会の事業により、6月28日発行の「ちいき新聞」で、シルバー人材センターの広告掲載

によるPRをしました。

イベントなどを利用したセンターのPRにつきましては、緑と花のフェスティバル、シニア交流センターまつり、はつらつクラブのイベントでのPR活動など、様々なイベントに団体として積極的に参加し、PR活動を展開するとともに、松戸駅東西連絡通路でのPR活動や駅でのチラシの配架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した。

## (5) 組織の改編と健全経営

### ア. 組織の改編

はじめに、事務局の体制ですが、中・長期計画に基づく事業展開では、新規事業や会員確保、契約金額向上などに向けた新たな取り組みが必要となり、事務局には更なる企画力や進捗管理能力が求められるようになりました。

そのため、平成31年度には事務局職員を1名増員し、多様化する業務に対応できる体制を整えるとともに「事務局職員意見交換会」を適宜開催し、理事長を含めた正規職員による協議をしてまいりました。

次に、理事会や各専門部会等ですが、検討課題への取り組みについて、理事会での活動報告等を行うことにより各専門部会間の連携と活性化を図ることができました。

また、専門部会として、総務部会では入会説明会の見直し等の実施、事業部会では就業マニュアルの整備、女性部会では独自イベントによる女性会員拡大の取組み、広報部会では会報「はつらつ松戸」の内容検討など、様々な検討が実施されました。更に各委員会でもそれぞれの役割と課題について検討実施されました。

次に、センター全体の組織体制では、平成31年度においても「単発作業班」と「地域班」の連携を進めてまいりました。また、地域班や職群班の班長・副班長の役割を認識していただけるよう、会議等の開催において、事務局との連携を図り、今後の事業活動への周知を図りました。

### イ. 健全経営

平成31年度においても、引き続き松戸市や国からの補助金確保による安定的な事業を推進できるよう努めました。その中において、第3次中・長期計画に基づく取り組みを実施しましたが、当期経常増減額は、-9,385千円となり、一般正味財産期末残高が減少してしまいました。今後は、現状を踏まえた予算編成において、収入と支出のバランスを考慮した健全経営を図るとともに、収支相償の観点を踏まえた事業運営を実施してまいります。