

平成 29 年度 事業計画

公益社団法人 港区シルバー人材センター

I 平成 28 年度の状況

平成 28 年度は、平成 29 年 2 月末日現在、会員数 1,637 人、契約金額 6 億 5,442 万円余で、前年同月と比較して、会員数が 4.7%の増、契約金額が 2.9%の増となっています。

従来からの受託事業や自主事業に加えて一般労働者派遣事業（シルバー派遣事業）を開始しました。これにより港区選挙管理委員会からの期日前投票業務に会員を派遣することが可能になりました。また、民間事業所からも発注される受託事業においては、不適正とされる発注先の社員との混在就業や指揮命令のある就業へ会員の派遣が可能となりました。29 年 2 月までの実績（上述の契約金額には含まず）は公共が 1,426 万円、民間が 493 万円となりました。

安全就業対策では、昨年に引き続き事故の未然防止等に力を入れています。2 月末現在で傷害 3 件、賠償 2 件となっています。

適正就業については、厚生労働省から 9 月に出されたガイドラインでは、シルバー人材センターでの働き方とその違いが、法的根拠を基に明らかにされ、一層の徹底が求められることになりました。

基本計画 2014(平成 26)～2016(平成 28)年度の最終年度として次期基本計画の策定に取り組みました。

II 基本方針

平成 29 年度は、新たな基本計画に基づき事業実施を進めるとともに、会員増強と契約実績の拡大に努めます。

事業運営に当たっては、会員の就業能力の向上を図ることにより発注者の満足度を高め、新たな就業先を開拓します。また、会員目線に立った効率的かつ安定した執行に努め、安全で適正な就業を実現します。

1 センターの将来像

基本計画では、センターの将来像を「多様な就業機会の提供を通じて、地域社会の発展に貢献する『生涯現役社会創造拠点』」とし、センターに未加入の高齢者が多く存在し、多数の事業所が集積する立地を生かして地域社会の発展に貢献していきます。

具体的には、会員の増強、就業の推進、研修・講習の実施、安全就業・適正就業の徹底、会員活動の推進を通じて実現を目指します。

2 センター全体運営の原則

- (1) 事業の理念である「自主・自立」、「共働・共助」の浸透を図ります。
- (2) 事業運営を「透明性」「民主性」「公平性」の原則で実行します。
- (3) 運営の基本姿勢として「行動指針」と「努力目標」を掲げ、一人ひとりの会員へ啓発を図ります。
- (4) 就業スローガンを「親切」「丁寧」「誠実」「着実」とし、「安全就業」の徹底を推進します。

2 事業運営の重点事項

- (1) 基本計画の着実な実施に努めます。
- (2) 広報活動・普及啓発活動の充実を通して、センターの認知度を高めます。
- (3) 適正就業マニュアルを遵守し、受託事業の適正化を図ります。
- (4) 就業場所の開拓・創出に努め、会員の就業機会の増加につなげます。
- (5) 行政や地域の諸団体等と連携し、地域や時代のニーズに適応した事業の開発・実施に努めます。
- (6) 就業環境の整備や会員研修の充実等により就業の質の向上に努め、発注者の満足度を高めます。
- (7) 受託事業、シルバー派遣事業とも新規発注に応えられる人材を確保するため、会員のスキルアップを図ります。
- (8) ボランティア活動を拡充し、地域社会に貢献できる組織を目指します。
- (9) 事故を未然に防止する対策を優先度の高いものに絞って実施し、事故の減少を目指します。
- (10) 会員の意見要望の適切な把握に努め、会員目線に立ったセンター運営を目指します。

Ⅲ 平成29年度目標

1 年度重点取組

- ① 基本計画の推進に努めます。
- ② 適正就業対策として作業手順(マニュアル)作成を進めます。

2 年度事業目標

平成29年度の事業実績に関わる目標を次のように設定します。

- 1 会 員 数 = ----- 1, 630人
- 2 契 約 金 額 = ----- 700, 000 千円
(シルバー派遣事業含む)
- 3 年間就業実人員 = ----- 1, 230 人
- 4 年 間 就 業 率 = ----- 75. 5 %

IV 事業実施計画

1 会員の増強

高齢者のいきがいの充実と社会参加の推進を図るため、既存会員の維持、新規会員の募集を推進するとともに、さまざまなメディアによるセンターの普及啓発を推進します。また、センターの役割を踏まえつつ、より多様な就業機会を提供するため、派遣事業にも積極的に取り組みます。

入会説明会・面談の開催される曜日が固定されている等の理由から、希望者が訪れることができず、会員増強に十分に結びついていない可能性があります。入会説明会開催日の見直しやウェブによる登録を実施します。

センターの組織運営を維持するためには、会員の高齢化が過度に進行しないようにする必要があります。会員の高齢化に対処するため 60 歳代の会員募集に注力します。

①普及啓発事業

区 分	実施回数等	備 考
効果的な情報発信（継続）	随時	ホームページによる情報発信や各種広告、会員募集チラシを活用し情報を発信します。 会員増強月間事業や1＋1（ワンプラスワン）運動を通じて会員の増強に努めます。 広報「みなと」や「いきいき」「キスポーツ」紙等で会員募集、事業紹介を行います。
機関紙等による啓発（継続）		
センター広報誌の発行	年3回発行	関係団体等に配布し、事業の普及啓発を図ります。
事務局だよりの発行	年12回発行	就業情報の提供等必要な情報の共有化と就業率の向上を図ります。
各種イベントへの協力（継続）	年3回	広報強調月間事業として区民まつりへの参加を始め、健康長寿 in みなと等に参加しPRを行います

② 相談事業就業相談窓口の充実（継続）

区 分	実施回数等	備 考
就業相談窓口の充実(継続)	随時	港区役所区民相談室で実施します。関係機関と連携し、概要説明を兼ねる相談体制と利用度を高める検討を行います。イベント参加時に入会相談窓口を設けます。また、みなと*しごと 55 主催の就職面接会に参加し、センターの入会相談を実施します。

③ 研修事業

区 分	実施回数等	備 考
入会説明会の開催方法の検証（継続）	月 1 回	入会説明会・面談が開催される曜日が固定されているため参加できない入会希望者対策として他の日の対応を検討します。
加入手続きの I T の活用（新規）	随時	体験版のデモンストレーションやすでに活用しているセンターの視察等行い検討を進めます。

2 受注拡大と就業の推進

(1) 就業機会の確保

民間部門は、リピートが多く、提供サービスも概ね高い評価を受けていますが、発注者からの就業ニーズと会員の就業ニーズの良好なマッチングに向けて、業務開拓を推進していきます。また、公共部門については、高齢化に伴い増加する訪問型サービス事業の担い手としての役割を果たしていきます。

シルバー人材センターの基幹をなす受託事業を引き続き着実に受注するとともに、高齢者の就業志向の高まりや適切な就業環境の確保のための適正就業対策を踏まえ、多様な就業メニューのひとつとして、「一般労働者派遣事業」の本格

実施に取り組みます。

自主事業については事業採算性の向上を図りながら、高齢者の経験と知識を活かした地域貢献を果たす事業に積極的に取り組みます。

① 受託事業

区 分	実施回数等	備 考
家事援助や訪問型サービス事業の展開（新規）	随時	高齢化に伴い増加する訪問型サービス事業の担い手としての取組を進める。

② シルバー派遣事業

区 分	実施回数等	備 考
シルバー派遣事業の体制整備（新規）	随時	本格実施に当たり、体制を整備します。

③ 自主事業

区 分	実施回数等	備 考
リサイクル自転車作業所の整備業（新規）	随時	現作業所となっている施設が 31 年度に建て直すことが決まり、移転先について区と協議を始めます。
みなとふれあい館の活用（継続）	随時	パソコン講習、カルチャー講座に加え、モニター業務や会員研修施設として活用していきます。
ガイド事業のメニューの充実（継続）	年間 10 コース	区内各地域でのガイドツアーを企画し、春と秋を中心に実施します。

④ 就業機会開拓・提供事業

区 分	実施回数等	備 考
就業創出員による就業機会の開拓（継続）	随時	就業創出員体制を 2 名にし、シルバー派遣も含めた就業創出を行います。

⑤ 適正就業対策事業

区 分	実施回数等	備 考
受注業務の適正化（継続）	随時	ガイドラインの内容等を踏まえて、これまでの就業マニュアルや、就業状況の確認のしくみを見直します。

(2) 就業紹介と就業の推進

センターの就業率は、近年、改善されてきていますが、23 区の中ではまだ低いのが現状です。センターの基本使命である就業紹介の着実な実施に向けて、公平性の高い公募性を継続しつつ、より迅速な対応が可能な新たな就業機会の提供のしくみとして、予備登録制等の登録待機型就業提供システムやインターネット型就業情報提供システムの活用を図ります。

発注者と会員の就業ニーズのマッチングを行うとともに、これに伴う適正な契約事務（請負・委任契約、派遣契約）を遂行します。

安定した受注や発注者と会員の就業ニーズのマッチングに向けて、ニーズの高い単発業務や生活支援サービス業務の執行体制を整備するとともに、未就業会員に対する就業機会の提供を推進します。

① 就業開拓提供事業

区 分	実施回数等	備 考
多人数就業者型業務現場への対応（継続）	随時	多くの就業会員を必要とする現場での就業者不足を解消するため、会員への就業機会の充実に取り組みます。
全戸配布業務の体制整備（継続）	随時	配布部数を 1 人 500～1000 部に定量化し、就業会員の増員を図ります。
予備登録制度の整備（継続）	随時	公平性を継続しつつ、依頼に対して速やかに対応し、安定した契約、マッチングの改善につなげるための制度として導入を検討します。

区 分	実施回数等	備 考
インターネット型就業情報提供システムの活用（新規）	随時	前基本計画で検討したSmile to Smile の導入、活用を図ります。

② 相談事業

区 分	実施回数等	備 考
未就業会員を対象にした相談機会の充実(継続)	随時	未就業会員に対する相談の場の設置等を通じて就業参加を促進します。

(3) フォローアップの推進

センターでは、民間顧客に対する満足度調査を実施していますが、様々な課題が上げられています。実施した業務の評価を次の業務改善につなげるため、契約業務ごとに顧客満足度を把握する手法を開発し、評価を進めることでフォローアップの充実を推進します。また、事務局による現場検査の実施に努めます。

業務に関する事故、派遣への対応等、今日的な課題に対して的確に対応するため、必要な情報収集に向けた調査事業を行い、業務への反映に努めます。

①調査事業

区 分	実施回数等	備 考
顧客満足度調査（継続）	年 1 回	実施した業務の評価を次の業務改善につなげるため、契約業務ごとに顧客満足度を把握する手法を検討します。
事故分析調査（継続）	事故発生後 都度実施	会員の就業に伴う事故を未然に防止するため、事故の原因を分析し、再発防止策を研究します。

3 会員スキルの向上

顧客満足度調査によれば、会員の技術に対しては一部に「やや満足」という評価もあります。新規会員・未就業会員が就業活動にスムーズに参画できるようにするために、地域社会の担い手としての、センターの就業に対する基本姿勢について理解の醸成に努めます。

これからのセンターの運営と会員の就業に必要な知識及び技能の向上に向けて、必要な研修・講習機会を提供します。就業に対する顧客の評価や、会員のニーズも踏まえて、就業の質の改善に資する研修を推進します。

専門技術を必要とする業務については、センターとして事業を継承していくために、後継者の育成に努めます。

① 基礎研修（研修事業）

区 分	実施回数等	備 考
就業マナー講習の充実（継続）	月 1 回	新規就業予定会員に対し、事業趣旨や就業マナーを講習し、就業の質を高めます

② 会員技能研修（研修事業）

区 分	実施回数等	備 考
パソコンスキルアップ研修（継続）	年 2 回	会員のニーズとレベルにあった研修となっているか、研修内容や受講者についてよく検討していきます。
訪問型サービス研修の実施（新規）	年 1 回	訪問型サービス就業希望会員必修の研修として実施します。

4 安全就業の徹底

就業中の事故や自転車事故が発生しており、対策が求められています。会員の高齢化が進行しており、リスクの増大が見込まれるだけに、重点的な対策が必要です。これまでの取組を成果につなげる努力を引き続き実施していきます。

会員の安全就業を第一に考え、想定される事故や危機を洗い出すとともに、こうした事故や危機を未然に防ぐために効果的な取組を推進します。

① 安全就業対策事業

区 分	実施回数等	備 考
交通安全講習・転倒予防講習の充実（継続）	年 2 回	実技講習・講話により交通安全意識の高揚を図ります。また、転倒予防講習は専門家に委嘱して実施します。

区 分	実施回数等	備 考
区民のための健康教室の充実 (継続)	年 1 回	港区医師会や介護予防センターと共催し、高齢者向けに開催します。
安全就業パトロールの強化 (継続)	年 3 回	安全強化月間以外にも就業現場に訪問し、安全就業対策の周知を図ります。
就業体力測定の充実 (継続)	年 1 回	専門機関に依頼し、体力測定と健康講座を実施します。

5 会員活動の推進

会員の連帯の下での良好な就業と業務の実施に向けて、地域班（17 班）、職群班・仕事別グループを組織しています。地域班は、地域によって班人数に差があり、班役員のなり手が少ない地域があるため、班の編成替えなど、効果的な体制整備を行ったうえで、会員同士の交流の場として、地域班活動を展開します。

就業の質の維持・向上を図るとともに、就業トラブルに的確に対応するため、就業の質の向上の場として、職群班・仕事別グループを活用します。

センターに対する社会的な期待や会員ニーズを踏まえて、会員の就業とのバランスや相乗効果にも配慮したうえで、実施意義が認められる社会貢献活動を展開します。孤立しがちな高齢者の社会参加・様々な世代との交流に資する場の形成を推進します。

① 会員活動推進事業（地域班）

区 分	実施回数等	備 考
魅力ある地域班活動の展開（継続）		
地域班会議（17 地域班）	各班年 2 回	会員同士の交流を深めるとともに、事業に関する連絡・情報交換を行います。
地域班長会議	年 2 回	センター運営や地域班活動の自立化に関する意見交換や検討を行います。
地域班連絡会	年 1 回	班長・副班長を対象に事業運営の情報伝達や意見交換を行います。

② 会員活動（職群班・仕事グループ）

区 分	実施回数等	備 考
仕事別グループリーダー会議	年 2 回	リーダー等を対象に各仕事別グループの業務意見交換を行います。

③ 事業推進組織活動

区 分	実施回数等	備 考
社会奉仕活動への会員参加 （継続）	随時	社会奉仕活動への会員の参加について検討します。
センター設立 40 周年記念事業（新規）	随時	設立 40 周年を迎える 30 年度に向け記念事業の検討を始めます。

6 組織維持活動

公益社団法人として、コンプライアンスを遵守し、法人設立の目的である区内在住の働く意欲のある健康な高齢者に対し、経験や能力を活かして働く機会を提供することに努めます。

法人の目的実現に資する効率的で効果的な業務執行に向けて、執行機関において的確な経営判断が行われるように努めます。

各委員会の横のつながりを強めるとともに委員会所掌事項や役割について見直しをしていきます。

個人情報管理を徹底するとともに、事業継続計画（BCP）の観点から、業務に存在するリスクを洗い出し、事故発生時の対応策に関する検討に取り組みます。

7 事務局体制の強化

◇組織の強化・合理化

- ・ 計画的な人員の定数管理を行い、事務局の組織規模や雇用体制を考慮して、組織の最適化を推進するとともに、会員パワーの活用を推進します。
- ・ 職員の階層別役割の明確化をはかるとともに、企画力の強化といった研修を行うなど事務局体制を強化します。
- ・ 会員目線に立ち、会員に信頼される事務局運営を目指します。
- ・ 事業運営の「透明性」「民主性」「公平性」に立脚した開かれた事務局運営を目指します。

◇事務事業の合理化

- ・事業の定期的な見直しや業務効率化を通じて、会員サービスや発注者へのサービスを向上します。
- ・事務の簡素効率化、事務処理の一体化等により事務の合理化を推進します。

8 財源の確保と安定経営

◇財源の確保

- ・既存業務の廃止、請負業務から派遣業務への移行、指定管理者制度に伴う事業者変更等、業務環境の変化に対して適切に対応します。
- ・配分金の支払が円滑に行えるように、未収金の回収に一層努めます。
- ・地方自治法施行令の一部が改正され、随意契約の方法でシルバー人材センターに仕事を発注することが可能な状況を踏まえて、政策目的随意契約の活用を東京都シルバー人材センター連合とともに港区に働きかけます。

◇安定経営の推進

- ・経営基盤強化のため経費節減に努め、事業の優先度に応じて資金を充当します。
- ・収支相償に向けて、事業を工夫し収支差額の縮小に努めます。
- ・赤字年度、災害時への対応などのために「収支相償」の要件の緩和を図ることを東京都シルバー人材センター連合等とともに国等への要望活動を行います。
- ・港区の高齢者施策の一つとして健康で働く意欲のある高齢者の社会参加の場として一層の推進を図ります。

◇財政計画

- ・事業運営資金は、配分金支払額のおよそ1ヵ月分を保ちます。
- ・経常増減額は、収支相償の原則に則り、最小限度を目指します。平成30年度は、設立40周年記念事業を実施します。
- ・一般正味財産は、平成30年度に実施する設立40周年記念事業により流動資産の減少を見込みます。固定資産の購入（買換えを含む）、300万円以上のリース資産の借り換えによる資産の増加は、業務システム用パソコン（20台）を見込んでいます。
- ・会員数、就業実人員、就業率、契約金額の計画目標は、3ページに掲載してあります。