

報告事項（１）

平成２６年度事業報告の件

概要

多摩市シルバー人材センターは、昭和５５年３月１８日に多摩市高齢者事業団として発足し、就業を通じて社会参加を求める健康で働く意欲のある、概ね６０歳以上の高齢者に臨時的・短期的な軽易な作業の就業機会を組織的に確保・提供し、就業の受け皿として重要な役割を果たしてきました。

この間、シルバー人材センター事業は、昭和６１年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により法制化され、平成８年に「無料職業紹介事業」、平成１６年に「一般労働者派遣事業」が実施可能となり、当センターは請負委任、無料職業紹介、派遣の三事業を行って、事業は成長を遂げてまいりました。

さらに、平成２０年１２月１日から施行された公益法人制度改革関連３法案の施行により、当センターも平成２３年４月１日に公益社団法人への移行を行い、新たな業務執行体制でスタートを切ることができました。

また、公益法人への移行を機に、会員が夢と希望をもって明日へ向かって元気に働き続けることができるために、今後１０年先の当センターが進むべき方向を示す「中長期計画」を平成２４年３月に策定しました。中長期計画策定作業の中で請負委任、無料職業紹介、派遣の三事業の見直しも検討した結果、今後請負業務に総合的に資源を集中するため、無料職業紹介と派遣事業を平成２４年度で終了しました。

中長期計画は、センターの理念である「自主・自立」「共働・共助」のもと、「明るく楽しい職場」「事故ゼロの職場」「自立安定した経営」の３つの基本方針のもと、さまざまな具体的取り組みを示したものです。

平成２６年度は中長期計画の３年目にあたり、宇川理事長を初めとする第二期理事執行体制のもと、ガバナンス（組織統治）の重要性をふまえ、総会及び理事会を自律的に運営する中で、安全就業を第一に公益法人として法令を遵守しつつ、職種担当理事制度を基本に各種委員会を開催し、積極的な事業展開に取り組ましました。

特に市の指定管理者制度への対応は最重要課題ととらえ、民間と共同事業体を組み、会員及びセンター組織の総力を挙げて取り組んだ結果、再委託の形で従来の就業者数の７割以上の就業先を確保できたこと、また民間のノウハウを学び、関係性を築けたこと、さらに派遣事業進出の動機付けとなったこと等は、今後の会員及びセンターのさらなる発展に向けて、重要かつ大きな成果が得られたものと考えます。

また「中長期計画」に定める危機管理として、大規模な災害等の発生に備え、「危機管理及びＢＣＰ（事業継続計画）マニュアル」を策定しました。

緑樹管理事業の拡大強化については、ＡＥ（会員・協働体の調整者）を中心に、就業守則の改定やＡＥの選任方法等の改善・改革等に取り組ましました。

新規事業開拓については、多様な働き方や適正就業などの観点から、公益財団法人東京しごと財団に積極的に働きかけ、平成２７年度から同財団と一体となって「派遣事業」の試行実施を行うこととなりました。

また太陽光パネル発電事業については、新たな就業分野として市と調整し、多摩電力合同会社に働きかけ、既設パネル保守管理業務の受注に向けて取り組みました。

平成26年度の事業実績は、法令遵守の立場から適正就業になじまない契約更新辞退で影響がありましたが、新たな就業先の確保や、東京都最低賃金をふまえて発注者と鋭意折衝を重ねた結果、配分金及び受託単価の改定を行ったこと等により、事業実績は前年度と比べて、金額で前年度を607万円余、率にして1.3ポイントの増加となりました。

会員数は、ほぼ前年度並みの847名、就業実人数は824人で前年度より若干減少しています。また、就業率は他のシルバー人材センターと比べてもトップクラスの97.3%となっています。

平成26年度は、こうした積極的な取り組みを通して、中長期計画のサブタイトル「夢と希望の明日へ」向かって、会員と一致団結して計画実現への歩みを着実に進めました。

以下、中長期計画の柱に沿って、主な事業等について述べます。

1 明るく楽しい職場

I 会員の入会促進

1 会員の状況

平成26年度3月末の会員数は847人(前年度850人)で前年度より3人減となりました。

近隣のセンターの多くも同様に会員数が減少しています。団塊世代を含めた高齢者人口が増加する一方で会員数は減少傾向にあることは、高齢者の就業環境が引き続き厳しいこと、また就業形態による制約や、魅力ある就業職種が充足されていないことなどが挙げられます。また、適正就業になじまない委託業務の契約更新を辞退したことや、平成26年度末で市の体育施設管理委託業務が終了し、指定管理者へ移行することなどが起因していると考えられます。

2 広報活動

センターのホームページは、広報担当理事が随時更新を行い充実に努め、会員及び市民に対し常に新鮮で有用な情報提供に努めました。

また、会員向けWEBサイト「Smile to Smile」サービスにより、センターからのお知らせや配分金明細の確認ができるようにし、会員の利便性の向上を図りました。

センターの広報誌である「シルバー多摩だより」は毎月発行し、取材・編集・印刷等は広報担当理事と会員が行いました。そして、公益法人制度改革の趣旨を踏まえ、会員のみならず広く一般市民の方々も当センターの活動を周知し理解していただくため、市内各所の公共施設等への配布も行いました。また25年度に導入した最新のコピー機により、比較的低廉な費用でカラー印刷が可能となりましたので、毎号カラー印刷で発行することとし、読者から「読みやすい」、「分かりやすい」との好評をいただいています。

さらに、東京都の地域高齢者活躍推進事業補助金を活用し、派遣事業も視野に入れたセンターの紹介、及び入会案内の総合パンフレットを会員の手により新たに作成しました。

また、広報活動のイベントとして、実行委員会が関戸公民館等で開催する「地域ふれあいフォーラムTAMA」に参画し、多摩市シルバー人材センターを広くアピールしました。

3 入会説明会・入会時研修・入会受付

入会説明会は4月から12月まで月1回開催し、平成26年度は新たに入会説明会に続いて「入会時研修」を行い、入会後の就業までの流れをイメージしてもらうことで入会を促進し、入会希望者に対し専務理事・常務理事・各理事が交替で説明を行いました。入会受付は毎月実施し、各理事が2人一組で面接を行いました。

平成26年度の入会説明会への来場者数は213人(前年度219人)でほぼ前年度並みとなりました。

II 未就業会員の就業促進

1 就業公開募集

年4回(5月・8月・11月・2月)の就業公開募集を実施し、会員に対し公平に就業の機会を提供しました。特に前年度末に事務所のレイアウトや什器を一新し、公開募集等の会員の利便性を高めました。なおホームページ及び「シルバー多摩だより」に公開募集の案内記事を掲載しました。あわせて、公開募集によって就業内定した会員の氏名を事務所に掲示し、より透明性を高めました。

平成26年度の就業率は97.3%(前年度99.9%)で2.6ポイント減少しましたが、都内58センターの比較では極めて高い就業率となっています。

2 就業相談会

公開募集では応募者が集中する職種と応募者が少ない職種と方よりがあり、会員の就業機会をできるだけ広げるため、理事が未就業会員の希望を聞き、就業に向けたアドバイスを行う就業者相談会を平成24年度から実施してきており、26年度は4月と10月の2回実施し、新たな就業機会につなげられるよう努めました。

3 緑樹管理研修

緑樹管理事業に従事するためには、専門的な技能が必要とされることから、外部研修として東京しごと財団の植木剪定研修、並びにAEや緑樹リーダーが講師となって行う実地研修等により、ベテラン会員及び若手会員の知識・技能の向上等を図りました。

III 就業会員の質の向上

1 研修

会員研修については、研修委員会において平成25年度以降、入会から就

業まで会員に対し効果的な研修体系を策定し実施しており、平成26年度については指定管理制度に留意し、就業品質向上に重点を置いた研修体系を策定し、実施しました。特に接遇力の一層の向上に向けて引き続き外部講師を招いて実施しました。

また平成25年度から開催している職場リーダー・サブリーダーを対象とした「就業品質向上研修全体会」を、平成26年度においても開催し、認知症に対する講演会とともに、会員による接遇向上・適正就業に関する事例発表会を行いました。

平成26年度の新規事業として、就業会員間の情報交換や就業先の活性化のために、新たにミーティング費の助成を行ないました。

なお、平成26年度当センターが実施又は東京しごと財団及び第七ブロックに派遣した会員及び職員の研修は下記のとおりです。

(1) 就業研修（会員）

研修名	開催日	参加者	備考
内定者研修	5/30、6/5	48名	接遇研修も実施
	9/19、9/26	42名	接遇研修も実施
	12/5、12/9	44名	接遇研修も実施
	3/3、3/6	74名	接遇研修も実施
新任リーダー研修	5/8、5/9	89名	

(2) 就業品質向上研修（会員・リーダー・サブリーダー）

研修名	開催日	参加者	備考
就業品質向上研修	1/16	164名	ヴィータホール

(3) 東京しごと財団・第七ブロック等催研修（会員）

研修名	開催日	参加者	備考
運転講習会	4/12、9/22	13名	多摩中央警察署主催
スマートフォン研修	9/25	2名	ブロック主催
清掃実技研修	11/18	3名	ブロック主催
自転車安全講習	3/12	2名	財団主催
KDDI 認定講師養成研修	11/27、12/1、3/9、3/16	18名	財団、KDDI 主催
子育て認可外研修	8/6、8/20、8/27、8/31	4名	東京都福祉保健財団主催

IV 社会奉仕活動

会員個々による自主的ボランティア活動を側面から組織的に支援をするというスタンスによりこの事業は実施しております。

平成26年度は、総合福祉センターでのパソコン無料相談会(11回、延参加者22人)及び、9月に開催された市主催の長寿を祝う会の会場設営や、10月に行われた市主催の市内3駅前放置自転車クリーンキャンペーン(延参加者35名)や地域清掃等に会員が自発的に参加しました。

2 事故ゼロの職場

I 安全・適正就業

1 安全就業

事故ゼロをめざし安全就業に全力取り組んでいます。平成26年度は安全・適正就業推進委員会を年4回、職場安全リーダー全体会議を年1回、6職種別安全職場リーダー会議を年2回、新任職場リーダー会議を年1回実施しました。また、6～7月、11月を安全就業強化月間とし、各担当理事が各々の職場を巡回しました。その結果、平成26年度傷害事故2件(前年度3件)、賠償事故3件(前年度15件)と、傷害・賠償ともに前年度より減少することができました。特に賠償事故が大きく減少した要因としては、運転業務の契約辞退があります。

事故が起きた際は、「事故再発防止懇談会」を開催し、事故原因の究明と事故原因者への必要な助言、反省の促し、措置等を通して再発防止に努めてきました。なお平成26年度は、適正就業遵守の観点から、車両送迎運転業務は契約を辞退することとしました。

また「中長期計画」に定める危機管理として、大規模な災害等の発生に備え、会員・職員及び地域住民等の生命・身体等への被害防止と軽減を図るとともに、事業の継続性を確保するために「危機管理及びBCP(事業継続計画)マニュアル」を策定しました。

安全周知巡回については、これまで各理事が各就業先を回り就業会員から直接意見を聞き、その内容等を理事会に報告し審議の参考とするためのふれあい巡回を実施しましたが、“ふれあい”の位置付けを明確にするため、25年度から「安全周知巡回」として実施しました。

安全・適正就業推進委員会における6職種それぞれの担当理事が、就業現場に出向き会員と話し合い、就業の実態や課題等を把握し、その対応策を理事会で検討、実施することにより、より安全な就業環境の整備に努めました。さらに平成26年度は、熱中症対策の新規事業として、屋外での就業会員に対してネッククーラーを配付しました。

2 適正就業

公開募集により就業が内定した全会員に対しては、会員の心得、請負就業、安全などの基本事項に加えて、苦情対応や指定管理者制度移行等を考慮し、特に必要とされる「接遇」の向上を目指して、外部講師による講習を取り入れた内定者研修を実施し、会員に対し再度意識啓発を行いました。

シルバー人材センターは、仕事を受注するにあたり法的制約があります。

平成24年度から東京労働局が適正就業の観点から都内センターに対して調査を行ってきており、既に13センターに対して行われています。この調査は全センターが対象となっていますので今後、当センターにも検査が入ることも予測されます。

当センターは、これまでも財団の顧問弁護士に相談するとともに、就業先の現地確認、契約書・仕様書等の見直し作業を行いました。この結果に基づき、発注者と協議し新年度の契約書・仕様書等の変更を行いました。

また、一昨年の財団による適正就業巡回指導をふまえ、法令遵守の立場から適正就業になじまないスーパーの品出し、送迎運転業務、宿直等の就業先につ

いては、発注者と協議・調整して平成26年度の契約更新は辞退するとともに、会員の経験・知識・能力等を活かすことのできる新たな就業先の積極的開拓に取り組みました。

3 自立安定した経営

1 事業実績

平成23年度までは公共関係の発注に支えられて4年連続で順調に伸びてきましたが、平成24年度は市からの受注の減少により前年度実績を下回りました。平成25年度は、国体開催に伴う総合体育館の大規模改修等の影響がありましたが、新規事業の開拓受注等により、平成24年度とほぼ同額の実績を確保することができました。

平成26年度の事業実績は、受託件数が3,361件(前年度3,588件)で前年度より227件の減少、契約金額では458,182,253円(前年度452,107,880円)で前年度より6,074,373円、率にして1.3ポイントの増加となりました。

契約金額の公共と民間の比率は、市の公共が246,404,793円(前年度228,009,677円)で8.1%増加(前年度は1.6%の増加)した一方、企業や家庭・独自事業等民間は211,777,460円(前年度224,098,203円)で5.5%の減少(前年度1.8%減少)となった結果、全体の公民比率は、公共53.8%、民間46.2%となりました。

シルバーを取り巻く社会・経済環境が厳しい中で、平成26年度事業実績が前年度より増加することができた要因は、国体開催に伴う総合体育館の大規模改修が前年度で完了し、平成26年度は年間を通じて稼働できたこと、また、東京都最低賃金をふまえて、センターは発注者と鋭意折衝を重ねた結果、配分金及び受注単価の改定を行ったことなどが要因と考えられます。

2 指定管理者制度への対応

平成27年4月から市体育施設の指定管理者制度移行が予定される中、この対応を最重要課題として取り組みました。この取組みでは、就業現場での各会員の努力を初め指定管理検討委員会や理事会等、センター組織の総力を挙げて応募に参画し、民間企業と共同事業体を組んで、最終選考まで進みましたが、結果的に一位を獲得できなかったことから、指定管理予定団体に積極的に働きかけた結果、新規も含めて事業を受託することができました。この受託は従来の就業者数の7割以上に相当し、今後も交渉を進める中では、さらに受託事業の拡大の可能性もあります。長年の特命随意契約から、指定管理という市場経済の荒波に正面から立ち向かい、もまれながらも結果的に会員の就業先を相当程度確保できたことや、引き続き市体育施設に携わる機会を得られたこと、

また民間のノウハウを学び、関係性を築けたこと、さらに派遣事業進出の動機付けとなったこと等は、会員及びセンターの今後の発展に向けて、重要かつ大きな成果を得られたものと考えます。

3 シルバー人材センター派遣事業への取り組み

新規事業開拓については、多様な働き方や適正就業などの観点から、公益財団法人東京しごと財団に積極的に働きかけ、平成27年度から同財団と一体となって「派遣事業」の試行実施を行うこととなりました。

4 緑樹管理事業の見直し

今後も成長が見込める緑樹管理事業の拡大強化について、3名のAEを中心に就業者の行動規範である「守則」の見直しや、AEの選任方法等の改善・改革、並びに後継者育成などに取り組みました。またさらに受注機会を増やすため、植栽作業の最低単価の見直しを検討し、26年度から簡易な作業にも対応できるよう低廉な基本料金を設けました。

5 子育て支援事業

日々子育てをされている家族が、安心とゆとりをもって子育てができるように、子育て経験豊富な女性会員と保育資格をもつコーディネーターとともに、一時預かり、親子広場の子育て支援事業を平成21年度から平成23年度までの国及び多摩市の補助事業として開始しました。

利用者拡大のため平成23年4月より月極保育を実施し、また利用者の要望が多かった月極め保育の時間延長を平成24年4月から開始しました。

当センターの保育の特徴はきめ細やかな保育にあり、利用された方々からは高い評価を頂いています。補助金が終了した平成24年度からは社会貢献事業として事業継続を行いました。

平成25年度に市の待機児童対策が充実される中で、年度当初から月極保育利用者が無い状況が続いたことから、緊急の対策として保育料の値下げやきめ細かい周知活動、親子ひろば、保育付き教室、さらにゼロ歳児保育の受け入れを開始した結果、平成26年度はゼロ歳児を含む月極保育や一時預かり保育の利用者が過去最高となり、新年度の切り替え時期においても新たな利用者の確保に結び付いています。

平成26年度の実績は、一時預かり205件(前年度97件)、親子広場79件(前年度129件)、月極保育は41件(前年度8件)、登録者数59件(前年度54件)、見学・問い合わせ数は175件(前年度122件)となっています。

6 太陽光パネル設置・管理事業の取り組み

新規事業開発懇談会からの提言を受けて、今後成長が見込める循環型エネルギーである太陽光発電への取り組みを行いました。具体的には、市と連携しつつ、多摩電力合同会社と調整し、新たな就業分野として、既設パネル保守管理業務の受注に向けて働きかけを行いました。

7 発注者向けサービス

平成24年5月からコンビニを利用した代金支払いシステムを導入し、発注者の利便性の向上を図りました。

平成26年度末コンビニ利用率は、利用可能な2,838件中、977件で34.4%(前年度29.6%)で4.8ポイント増加しました。

8 総会の運営、理事・理事会の役割強化

平成23年4月の公益社団法人への移行により、組織の規律や運営方法が法令により明確化され、法人自身が法令に基づき、自律的に組織運営を行えるようになり、ガバナンスがより一層重要となりました。ガバナンスの上で総会及び理事会は特に重要です。

総会は総社員で構成される最高の意思決定機関であり、理事会は理事によって構成される法人事務の執行機関です。

平成26年度は第4回定時社員総会を開催し、平成25年度決算承認や平成26年度事業計画等を報告するとともに、初めて平成26年度安全就業標語優秀作品紹介を行いました。また、毎月理事会を開催して予算及び業務執行の決定、並びに監督等を行いました。合わせて、各理事がそれぞれ職種担当理事を担当し事業運営に責任を持つとともに、各種委員会を適宜開催し、積極的な事業展開に取り組みました。

9 財務調整連絡会の運営

当センターの財務状況の確認と、健全な財務運営を確保するため、予算、定期的な財務執行状況の確認、財務状況の懸念事項の抽出及び検討等を行うために、平成24年度から新たに連絡会を設置しました。会議には必要に応じ外部の専門家（公認会計士）の出席も求め、指導・助言等を得ながら運営を行いました。26年度は4回会議を開催し、25年度決算報告、26年度の収支予測、26年度の投資計画、指定管理事業、補正予算、27年度収支予算等を協議しました。

10 事務局体制の強化

事務局組織と職員構成は、これまで人事構想に基づき、職務に精通したプロパー職員を育成するとともに、事務局組織を整備し、適材適所の登用と職務分担を図ってきました。平成24年度に市及び財団とも協議し、平成25年4月に次長職を設置し、局長を補佐する体制が整いました。しかし組織全体としては少ない正職員と比較的多くの嘱託・臨時職員で構成されており、職務職階制による責任ある執行体制を整備するため、正職員中心の少数精鋭体制を構築する中で、主任職の登用を行いました。

一方、市からの要請に基づき、これまで市職員の派遣であった常務理事兼事務局長の制度見直しを行うとともに、事務局体制を充実強化するため、平成27年度に向けて事務局長代理の設置について、関係機関と調整等を行いました。一方、職員の資質の向上を図るため財団や第七ブロック主催の各種研修にも積極的に参加させました。

会議及び委員会

下記会議及び委員会等を開催しました。

(1) 定時社員総会

開催年月日	主な内容
第4回 平成26年6月25日(水) パルテノン多摩小ホール 会員数894人 出席者198人 (委任508人)	1 平成25年度事業報告の件 2 平成26年度事業計画の件 3 平成25年度決算の承認の件 4 平成26年度安全就業標語優秀作品紹介

(2) 理事会

開催年月日	主な内容
第1回 平成26年4月25日(金)	1 会員入会について 2 リスク管理規定の一部改正について 3 第4回定時社員総会の招集決定について 他
第2回 平成26年5月23日(金)	1 会員入会について 2 平成25年度事業報告について 3 平成25年度決算の承認について 4 総会議案書の承認について 他
第3回 平成26年6月27日(金)	1 会員入会について 2 平成26年度第一次補正予算について 3 財務規程の一部制定について 他
第4回 平成26年7月25日(金)	1 会員入会について 2 事務所壁面垂れ幕の標語について 3 指定管理への対応について 他
第5回 平成26年8月22日(金)	1 会員入会について 2 役員報酬について 3 第3期理事選考について 他
第6回 平成26年9月26日(金)	1 会員入会について 2 平成27年度予算編成方針について 3 指定管理者選定結果について 他
第7回 平成26年10月24日(金)	1 会員入会について 2 指定管理者制度について 3 平成27年度厚生労働省概算要求の概要について 他
第8回 平成26年11月28日(金)	1 会員入会について 2 平成27年度第5回定時社員総会の開催について 3 配分金の単価について 他
第9回 平成26年12月26日(金)	1 会員入会について 2 平成26年度第二次補正予算について 3 派遣事業の実施の決定について

	4 危機管理及びBCP(事業継続計画)マニュアルの制定について 5 職種・職班運用要領の一部改正について他
第10回 平成27年1月23日(金)	1 会員入会について 2 平成27年度予算について 3 指定管理移行への対応について 他
第11回 平成27年2月27日(金)	1 平成27年度事業計画(案)について 2 平成27年度予算(案)について 3 平成27年度年間行事予定表について他
第12回 平成27年3月27日(金)	1 平成27年度事業計画について 2 平成27年度正味財産増減予算について 3 職員就業規則の一部改正について 4 職員給与規程及び事務局長の勤務時間・休日・休暇・給与等の取扱いに関する規程の一部改正について 5 継続雇用実施要綱の一部改正について他

(3) その他の会議

会議名	回数
経営会議	毎週
安全・適正就業推進委員会	4回
就業品質向上研修(全体会議)	1回
安全職場リーダー会議(6職種別)	2回
就業者選考委員会	4回
配分金検討委員会	3回
事故再発防止懇談会	5回
就業適正審査委員会	5回
指定管理検討委員会	1回
AE会議	12回
財務調整連絡会	4回