

2024年度 事業計画

事業上の強み・弱み

- 
- シニアの人材が豊富である
 - ニーズに適した人材が豊富（即戦力）
 - 公益性での信頼がある
 - 各種団体・行政と繋がりがある（連携協力）
 - 用途に応じ多様な契約が可能（請負・派遣）
 - シニア労働力は安価だと思われる
 - 適正就業等でニーズと不一致がある
 - 従事会員の資質・責任感等に偏りがある
 - 従事会員の高齢化

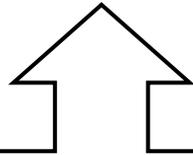
組織上の強み・弱み

- 社会的認知度が比較的高い
- 理事会を中心に迅速な決定がなされる
- 各担当職員のスキルが高い
- 実績等は定量的目標の達成にこだわる
- 状況変化へ柔軟に対応できる
- 先んじての行動対処・独創的な推進が得意
- 国や上層機関に意向に左右されやすい
- 役員等の選任が困難（重責で無報酬）
- 職員の配置が安定しない

センターの外部環境分析

マクロ環境

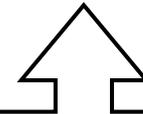
- ・ 上層機関からの指針等（現場との乖離）
- ・ インボイス制度（消費税率引き上げ）
- ・ 10月の最低賃金改定に対する対応
- ・ フリーランス法の施行（契約方法の見直し）
- ・ 補助金等の見直し（市政・実績により左右）
- ・ 配分金と同業の民間賃金との格差



会員が不利益を被らないように、市場のリサーチや情報収集を積極的に行い、常に先んじた行動を推進し対応します。

業界環境

- ・ コロナ禍からの回復（仕事・会員数の増強）
- ・ センター運営上の純資産の確保（補助金・会費・事務費の潤沢な確保）
- ・ 会員の高齢化に伴う問題（制限・事故など）
- ・ 運営制限の妨げ（現状との乖離）
- ・ 事業のマンネリ化（反復状態からの打破）
- ・ 競争心の低下（事なかれ主義化の蔓延）



創出と抛出を使い分け事業発展に繋がる取組を強化します。
センターの魅力を最大限発信して会員・就業増加へと繋がります。
臆することなく時代に添う改革に挑みます。

課題構造

SWOT分析

S(Strength)強み	W (weakness)弱み
登録会員数	状況に左右され易く不安定要素あり
就業待遇	仕事の種類に偏りがある
先んじた施策実行	従事会員の資質に偏りがある
センターブランド力	シルバーは安価であるが常態化
実績の向上推移	人材不足職種の育成・補充が困難
営業力	デジタルツール活用に疎い
理事会の充実	制限が多く保守的になりがち
会員助成の充実	就労以外の魅力が希薄である
啓発活動の充実	認知度の伸び悩みがある
行政・各団体との連携	安全対策リスクが重い
職員のスキルの向上	事務局職員体制が不安定
O (Opportunity) 機会	T (Threat) 脅威
市内高齢者率の増加	国および市政の指針変更
就労関係機関との交流	子育て支援施策の台頭
シニア団体とのパイプ	補助金のカット
会員イコール市民の原則	公共業務の指定管理
発注者からの信頼	発注者の世代交代
地域への参画	同業種との格差
行政等からの支援	会員の高齢化
就労志向への高まり	苦情クレームの風潮
健康志向への高まり	奉公、奉仕との混同
メディア等との繋がり	同業種との格差・競争
他業種との連携	世間の状況に左右



当センターの優先課題

- 【会員数の増強と維持に取り組む】
- 市内の高齢者比率を鑑みあらゆる啓発を駆使して新規入会をすすめます。また、年度末に増加する会員の退会の抑制にも努めます。粗入会率2%の維持を目標とします。
- 【就業拡大と就業に係る取組みを強化する】
- 看板、チラシ等仕事依頼の内容を記載した媒体を活用すると共に、業務および登録会員情報を熟知している職員による訪問営業等を含むあらゆる手段を強化する。
- シルバーの仕事単価を状況により見直し、シニア労働が安価であると言うイメージの払拭をすすめる。（基本同一種同一労働単価）
- シニア人材サービス業の担い手として活用する側に満足してもらえるよう従事者への研修、講座を充実させ苦情等の抑制に努める。

当センターの優先課題

- ・ 高齢化と選り好み等による人材不足分野（剪定・除草・家事・清掃）は近々の課題として受託継続を可能とする人材の補強を推進します。
- ・ 公共業務については引続き、最賃改正後の再契約を締結できるよう発注者への働きかけを継続します。
- ・ 就業関係において会員が不利益を被らないよう推進するとともに、場合により発注者・会員に対しても厳しい決断を躊躇なく断行しリスク回避を実行する。
- ・ 就業で発生する苦情・クレームおよび無断欠勤や遅刻等、発注者から信頼を失くす行為を抑制すると共に、事由により該当会員には厳しい処置を履行する。

【組織強化と維持の推進】

- ・ 理事会の開催回数を増やし、役員相互の共有意識、状況把握の強化に努め、迅速かつ有効な決断を遅延する事なく実行できる組織の体制を推進します。
- ・ 役員の担い手育成に努めます。M会員講座活用
- ・ 職員の辞職を抑制し、退職まで勤められる環境整備を推進する。
- ・ 役員・職員の資質を養い、スキル向上研修を行う

【安全・適正・規程遵守等の推進】

- ・ 安全就業と適正就業及び規程は、会員が守るべきものの、会員を守る事に繋がるものです。また、事故・苦情・信頼失墜にも直結していますので、徹底し遵守させることを推進します。
- ・ 研修や講習を更に充実させ、遵守と防止、抑制を強化します。また世間の状況を鑑み、多様性社会への理解を含めた人権に特化した講習会の開催も新たに推進します。
- ・ 会員側ができる事、理事会・事務局側が成す事を区分して相互が最大限の取組を推進する。

【デジタル化への移行と推進】

- ・ シニア団体だからと諦めるのではなく、時代に沿う総合デジタルツールを最大限活用した運営を推進します。
- ・ 活用する側のスキルの向上、苦手を克服する意識の改革を進めるための講座を専門的な事業所と連携開催して取りこぼしを抑制します。
- ・ 全シ協が推進するデジタル化整備促進事業を進める。

【理事会・事務局の姿勢】

- ・ 会員が不利益を被らない施策を意識し取り組む。

第1種衛生管理者資格取得職員の活用について

- 今年度、当センターでは衛生管理者を配置し、作業環境管理・労働衛生教育の実施・健康の保持増進措置の強化実施に努めます。

衛生管理者

行政各機関・病院・労働基準監督署及び民間等と幅広く連携を図り、会員・職員に対して必要な研修会や講習会を開催し、また、健康促進のための機器の設置や就業環境の整備・備品購入補助など出来る範囲で進め快適で安心したシルバーライフが送れるように取り組む。

危険防止の徹底

重点課題への取組

会員の
増強
(A)

就業の
拡大
(B)

研修講
座の充
実
(C)

地域社
会参画
(D)

新規事
業の準
備
(E)

優先課題への取組を基礎に5本の柱として推進します。

A・B・C・Dの具体的取組

- 60歳から70歳（準高齢者） 20% 在籍率
- 70歳から89歳（高齢者）
- 90歳以上（超高齢者）
- シルバー会員の入会時の年齢が上昇している現状
- シルバーで働く担い手は70歳からが働き盛りである現状
- 就業の引退は平均88歳程度である状況
- シルバー在籍会員は高齢者と超高齢者が最も多い状況

70から79⇒62.5%

80～99⇒17.5%

- 令和4年度以降に特別大きな契約事業がない現状（コロナ支援事業の終了）

年 度	コロナ関連	派 遣	コロナ関連以外	合 計
2017年	0	87,801,108	534,397,004	622,198,112
2018年	0	143,289,066	513,806,575	657,095,641
2019年	0	145,870,930	573,078,735	718,949,665
2020年	1,108,522	151,512,557	565,885,998	718,507,077
2021年	89,542,143	162,911,792	564,105,613	816,559,548
2022年	184,261,680	175,865,747	572,189,050	932,316,477
2023年	0	206,576,766	648,631,019	855,207,785

準高齢者にはセンターを知ってもらう、高齢者には具体的な勧誘を行う。発注者には75歳からが働き盛りとなる旨の理解を浸透させて年齢に惑わされることなく安心して利用してもらえる発注者を開拓する。また、超高齢者でも在籍し続けられる魅力の創出に努める。

コロナ禍以降の回復期ではあるが、人材市場の景気は微増である、またインボイス制度の開始など発注者への負担が増加していることもあり、業務の資質と費用のつり合いを重視する依頼内容が増えている。センターとしてあらゆる手段を活用し受託増加に繋げ、令和6年度末の契約金額を前年度比4.5%増にする目標を掲げ就業確保・新規獲得に努める。

【今年度実施研修・講習会】

- 交通安全講習会（自転車事故の抑制）
- 接遇研修会（就業トラブルの抑制）
- 会員研修会（シルバー理念の再認識）
- 会員視察研修（先進シルバー取組の勉強）
- 会員一泊研修会（視察勉強と相互の親睦）
- **デジタル活用講習会（ICT活用の強化）**
- 業種別講習会・研修会（個別実施で各業種必要事項の習得・認識等の強化）
- **人権研修会（多様性社会に対する認識習得）**

研修会・講習会の実施は定番のものを含め随時必要な内容で開催します。特に強化すべきは、社会状況の変化や新たな常識に対応すべく、デジタル活用と人権には特化して、その習得と認識理解を進めます

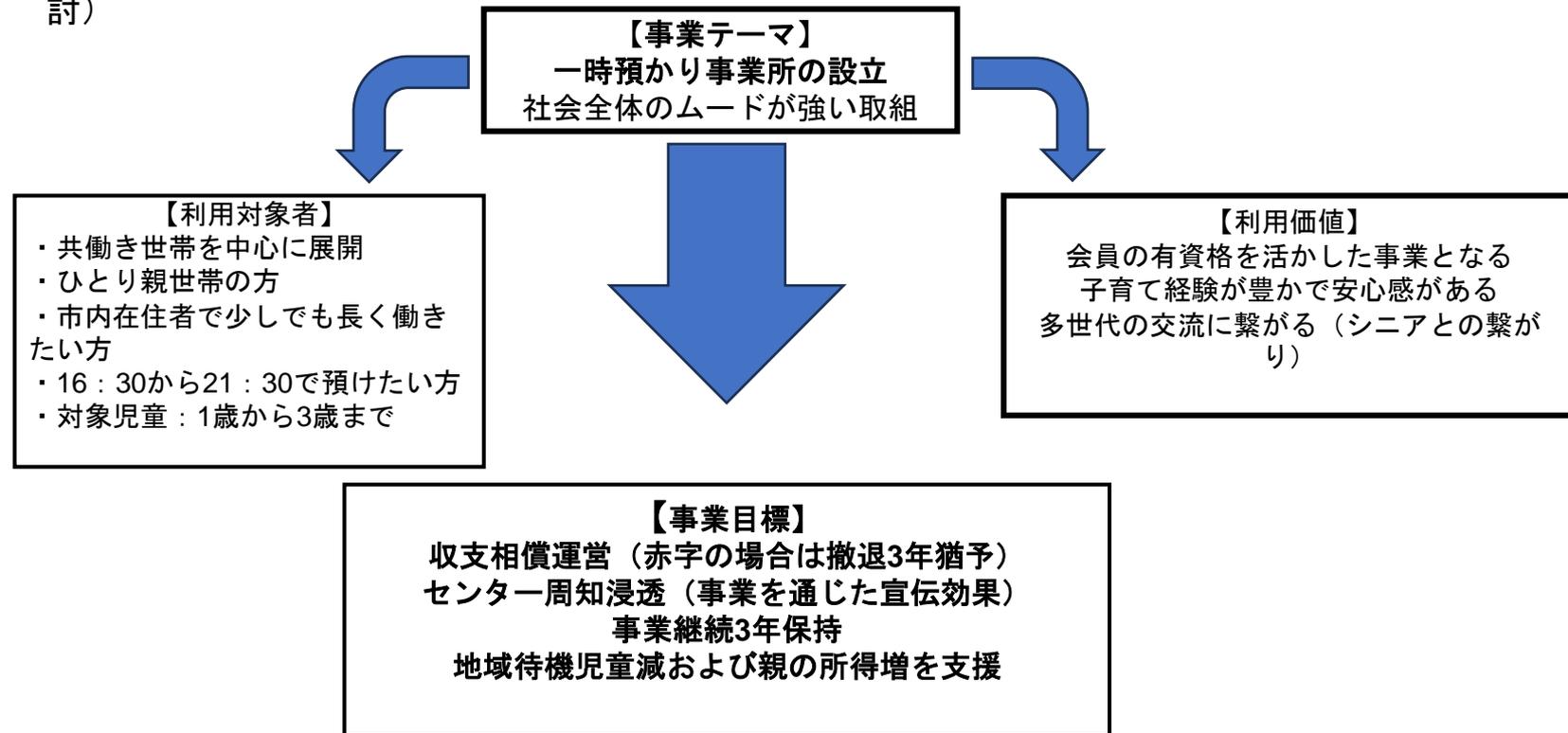
【今年度実施活動】

- 春・秋の奉仕活動（環境美化での参画）
- 地域催事への支援協力（地域活性化の取組）
- 子ども食堂運営の継続（居場所と食で支援）
- 平田中学との連携（生徒の学習場所提供支援）
- 会員の特技・趣味を活かした活動（慰問など）

シニア層が就業とは別に、地域で活躍できる場を創出し、地域社会を支える担い手として、生きがい活動を展開できるように研究・検討し、過度な負担にならないよう配慮した上での積極的な参画を推進します。

E 今年度新規事業への取組準備（子育て支援事業参入を検討）

- ・ 介護事業からの転換（現在の介護事業サービスAを終了して、子育て支援事業への移行を検討）



今年度スローガン

- 信用、信頼、安心、安定の事業展開を会員、役員、事務局で構築していきましょう。
- 今ある就業場所を保持し未来に繋げていきましょう。
- 新たな事に果敢にチャレンジしていきましょう。
- 周知浸透を強化し新たな仲間（会員）を増やしていきましょう。

運営体制の強化



- 相互に協力し円滑運営を推進
- 職員の退職等を抑制する運用
- 迅速な判断と決断ができる運営
- 現場での意見の吸い上げと改善
- 担当職員の定着化の推進
- 充実した人員配置の推進
- 社会状況に則した柔軟な運用
- 既成・固定概念に囚われない運営