



IBARAKI



公益社団法人 茨木市シルバー人材センター

はじめに

本格的な少子高齢化・人口減少社会に突入している我が国では、家族や地域の中で助け合うといったつながりは希薄になってきています。一方で、新型コロナウイルス感染症を契機として「つながり・支え合い」の概念は拡がりを見せ、世代を超えた「居場所」づくりや、デジタルを活用した交流等による「つながり」の創造、ライフスタイルや興味・関心等に応じ誰もが参画できる「支え合い」を促進するための取組が始まっています。（令和5年版厚生労働白書より抜粋）

シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っており、地域の特色や実情を踏まえて積極的な取組を強化していく必要があります。


当センターの第3次中期計画（2019年度～2023年度）では、会員数については全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）が推進する「会員100万人達成計画」と連動した目標数値としています。

しかしながら、全シ協では、令和2年4月以降は新型コロナウイルス感染症の影響により、会員数が下げ止まらない状況にあることから、当面、一日も早くコロナ前の水準（令和元年度数値）の会員数に回復させることを目標として取り組むとしており、現実的な目標数値への方針変更を行っています。

インボイス制度やフリーランス新法への対応に加え、現在、検討が進められている請負業務の契約方法の見直しなどが、契約金額等の実績に大きく影響することが予測されます。このようなことから、第4次中期計画においては、具体的な数値目標については、会員数・粗入会率に限定して記載しております。

令和6（2024）年3月

公益社団法人
茨木市シルバー人材センター
理事長 島川 譲



1 普及啓発活動によりシルバーの周知と浸透力の強化

★ 催事の開催

シニア層が興味を持つ催事を企画し、その中に必ずシルバー説明会を盛り込み、シルバーを知ってもらい興味をもってもらおう取組として開催します。

★ 啓発看板の掲出

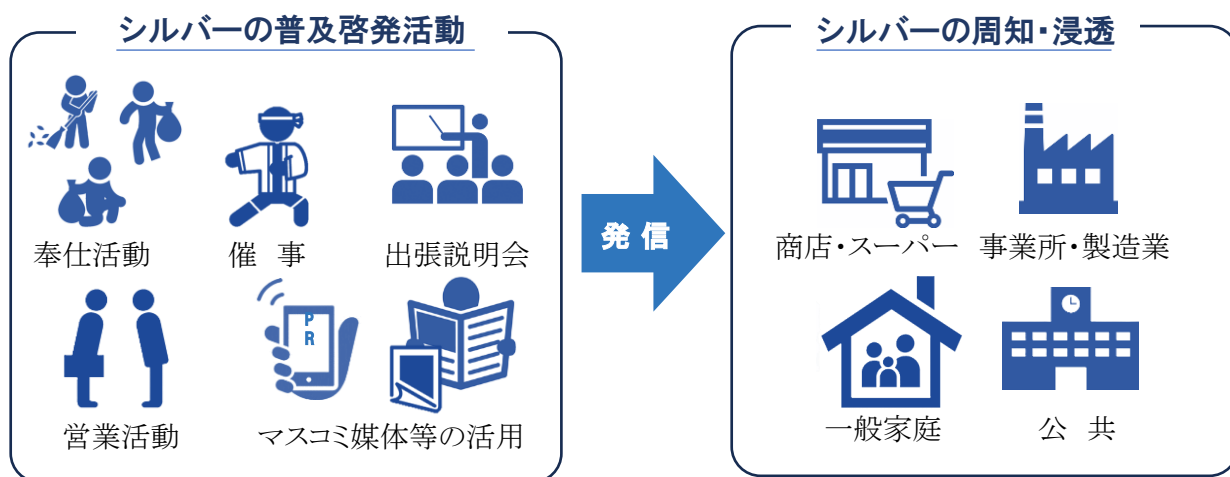
市内で人流が活発な所に看板など固定的啓発物を設置して、周知・浸透を強化します。

★ 奉仕活動

奉仕活動は、注目度の高い実施場所をその都度選定し、年2回継続して開催します。

📌 ポイント

- 啓発活動は、費用を要する啓発と費用をかけずに実施できる啓発とを見極め実行します。
- 啓発活動の実行後は、必ず結果を分析し、その効果に応じて継続・廃止を判断する事により無駄な労力・支出等を抑制します。
- あらゆる手段を活用・駆使して発信し続ける啓発活動を展開します。



2 会員拡大活動によりセンター活動に賛同できる会員の数を増やす取り組みの強化

★ 年齢の枠にとらわれず、早期にシルバーの周知を行い、第2の人生の選択の幅を増やしてもらおう取組を推進します。

★ 入会希望者の来所を待つのではなく、市内の施設を利用した説明会等の出向く活動を行い、会員登録への誘導を強化します。

- ★ 受注先の事業所と連携し、定年退職者に対する説明会を行い会員登録に繋がります。
- ★ 市広報誌や新聞折込等の媒体を活用した周知を行い、会員登録に繋がります。

🚩 目標

- 市内60歳以上の人口のうちセンター会員人数の割合である粗入会率を平均1.8%から2.0%に増加させその維持に努めます。

< 粗入会率の実績 >

年月	会員数 (人)			60歳以上人口 (人)			粗入会率 (%)		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
2020年3月末	1,026	481	1,507	36,440	45,278	81,718	2.82	1.06	1.84
2021年3月末	1,040	493	1,533	36,661	45,730	82,391	2.84	1.08	1.86
2022年3月末	1,060	507	1,567	36,749	46,051	82,800	2.88	1.1	1.89
2023年3月末	1,044	530	1,574	36,934	46,459	83,393	2.83	1.14	1.89

※粗入会率とは：市内の60歳以上人口に対するセンターの会員数の割合

🚩 目標

< 各年度末会員数 >

2024年度末	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
1,690人	1,701人	1,712人	1,723人	1,734人



2024年度末

- 粗入会率
2.0% (見込み)
- 会員数
1,690人(見込み)



2028年度末

- 粗入会率
2.00% (見込み)
- 会員数
1,734人(見込み)



★ 仕事の確保

- 会員が望む業種に関して、できる限り寛大に考え就業できるよう柔軟に対応します。（適正就業の緩和）
- 民間・一般家庭からの仕事は積極的に受注するとともに、公共関係からの仕事は減少しないよう堅持します。
- 行政への営業活動（年数回のチラシ配布・主催セミナー等の参加）の強化や企業が集まる場所に出向き、就業に繋がる営業活動を強化します。
- 登録会員の経歴や資格を活かした仕事をセンターが創出し、営業活動を行い受注に繋がります。
- 発注者への定期的訪問等によるケアを強化し、対話による問題解決に特化した対策を進めます。

★ 事業展開

- 介護事業から子育て支援事業への転換をすすめ、夜間一時預かり保育事業の立ち上げを検討します。
- 独自事業については、事業で得る益（会員獲得・啓発等）と負担するもの（備品購入等）の損益を厳しく精査し、創意工夫等が見られずマンネリ化した場合はその事業を見直し、新規創出を促進する。

派遣事業	請負事業
	
介護・子育て支援	独自事業
	

📌 ポイント

- 多様な仕事を創出し、現在の受け身ではなく受注業務を堅持することに努めます。
- 受け身ではなく積極的な提案型営業活動の強化に努めます。

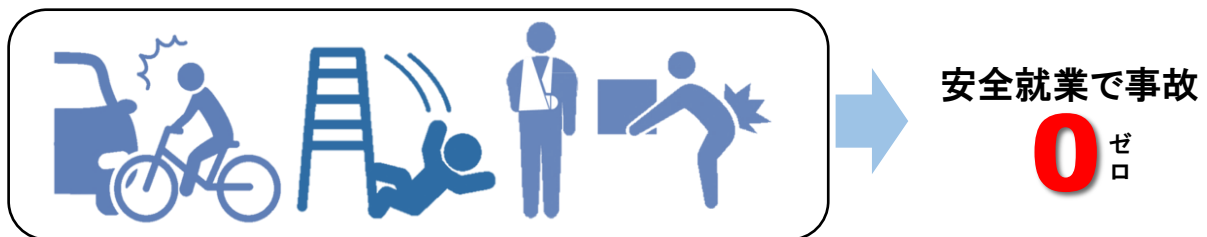
★ 安全就業

- 機材を利用する業務については、使用する会員への技術研修を行うとともに、安全性を重視した機械を貸与して事故防止に繋がります。
- 安全就業に関する講座や研修を定期的で開催し、活動中や就業中の事故防止に努めます。
- センター職員の第1種安全衛生管理者が中心となり、場面や現状に則した講座や研修を企画し、会員が安心して活躍できるセンターの環境を整えます。

★ 適性就業

- 請負と派遣を厳密に区分して受注することを基本とし、民法・労働関係法等を遵守した契約事務を推進します。
- 遵守と緩和のバランスを図りながら適正就業にも取り組み、円滑な就業の推進に努めます。

元気でいつまでも働ける環境をつくる！！



★ 意識改革

- 役員・会員・事務局が三身一体となり、常に向上心を持ちチャレンジする精神を忘れない意識を保てる運営に努めます。
- 社会情勢や経済的指標を反映する経営的運営への考え方を取り入れ、定期的な配分金・事務費等の見直しを行い、安定した経営基盤の維持に努めます。
- シルバー就業は安価というイメージの払拭を促進し、同一業種同一賃金を目安に配分金等の底上げを常に実行します。
- 決して諦めない精神で「仕方がない」という考え方を払拭し、「よき方向へ」と前進する運営を貫きます。
- 過去に実施している良い取り組みは継続し、会員獲得や就業拡大等が見込めない取り組みは廃止して、新たな取り組みの創出に努めます。

★ 会員ファースト

- インボイス制度導入・フリーランス新法、公共業務における最低賃金の確保などセンターにとっては厳しい課題ですが、決して会員が不利益を被らないように対処し対策を講じます。
- センター事業の根幹である会員拡大と就業拡大は対で強化すべき内容で、増減は可視化されるため、徹底して数字にこだわる取り組みを強化します。

★ デジタル変革

- DX化が加速していく社会状況の中で、デジタルツールからIT化をすすめ、時代の波に乗るセンター運営を促進し強化します。
- IT化をすすめるにあたり、会員には苦手意識を克服できるような簡単で楽しい講座や研修を専門企業等と連携して開催し、触れる・使う・学ぶを実践し、活用を促進します。

“DX化・IT化とは”

DXは、デジタルトランスフォーメーションの略語のことで、デジタル技術の活用によって、既存の概念を超えて新たな価値を創っていく改革とされています。以前はデジタル技術の導入のことを「IT化」と言われていましたが、IT化はデジタル技術を用いた単純な自動化や効率化を指しているのに対して、DXには新しい価値を創出する改革的な要素が含まれています。



★ 会員育成

- 従事会員が就業を通して提供するサービスについては、質の担保と向上を推進するための研修等を実施します。
- 委員会や地域班等の活動については、会員に強いる「やらねば」の方針から「やれたら」に緩和して、自発的な行動を尊重する方針へ切り替えます。
- 就業及び活動への協力は会員の役割、運営等は役員と事務局が担当して、相互の役割分担を明確化した上で、組織の安定と拡大を推進します。

★ 事業実績

- 受注業務については、民間・公共・家庭・独自・介護とそれぞれの実績を注視して、拡大・堅持・改革・促進・見直しなど、状況に応じた迅速な対処・対応を進めます。
- 毎年の実績は主観的評価ではなく、数字に基づいた客観的な判断を重視して運営を推進します。

★ 視野を広げる行動

- センターの安定した運営のために、行政やシニアの関係団体等との連携をはかり、相互に良好な関係性を保つことに努め、協力体制を推進します。
- 全国組織であるシルバー人材センターは、各拠点により様々な事業や取組を展開しており、当センターのプラスになるものについては、積極的に情報収集し、訪問研修を依頼するなど貪欲に取り入れるように努めます。
- 過去から継続してきた運営手法は、社会情勢の変化と照らし合わせて見直し、最善の手法を用います。



連携



情報収集



組織の強化

6

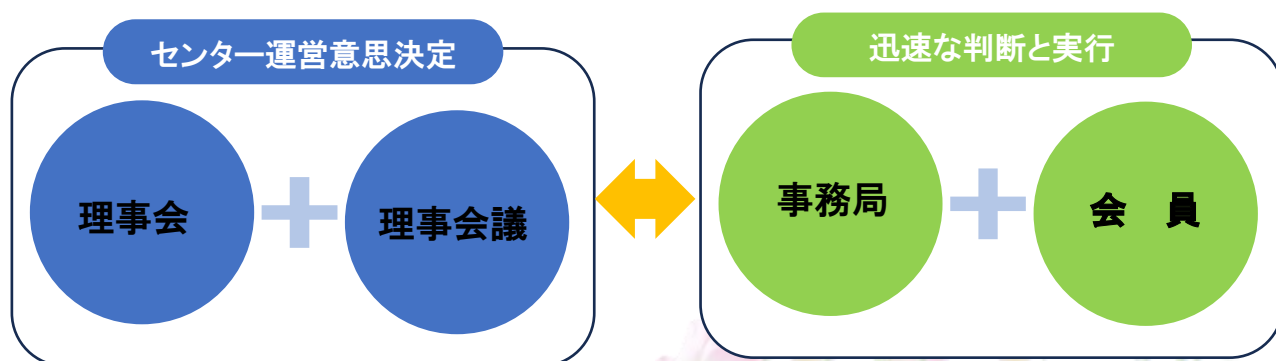
攻守ともにバランスの良い組織づくりを強化する計画

- シルバー事業の根幹を支える人的財産（会員）と金的財産（運営費）については、拡大する方向の視点に立った目標を遂行できる組織体制を目指します。



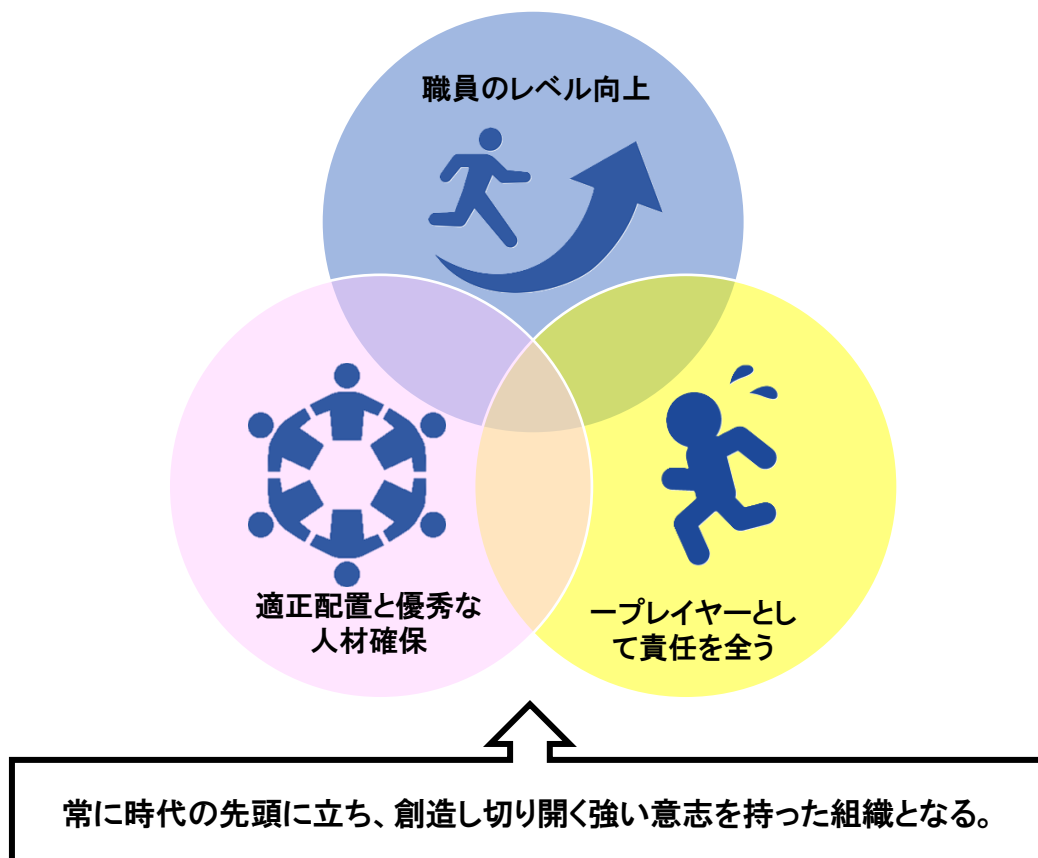
- 意思決定機関である理事会と理事会議を中心とした運営により、迅速かつ速やかな判断を行い、速効性のある指針を打ち出せる組織体制の育成に努めます。

組織のスリム化



- センター運営に必要な知識・資格の習得を強化し、職員のレベル向上に努めます。
- 事務局職員の適正な配置と優秀な人材確保に努め、永劫にして安定した体制を堅持します。
- 業務運営に際しては、「監督」にならず「一プレイヤー」としての意識を持ち、与えられた責務を全うする職員の育成に努めます。

事務局体制の強化



笑顔あふれるシニアライフに向かって



公益社団法人 茨木市シルバー人材センター

- 所在地 大阪府茨木市東奈良一丁目4番1号
- 電話番号/FAX TEL 072-634-8990
FAX 072-634-9449
- メールアドレス ibarakiscm@tea.ocn.ne.jp
- WEBサイト <https://webc.sjc.ne.jp/ibarakisc/>

本資料に関する注意事項

本資料は、当センターの事業計画の情報提供をするためのものです。本資料に記載された目標や事業予測は、本資料作成時点における当センター独自の判断に基づく計画値であります。また、今後の実際の事業などは、さまざまな要因によって予告なしに変更される場合や、異なる結果となる可能性があります。