

令和8年度公益社団法人古河市シルバー人材センター事業計画

1 概要

当センターの会員数は、平成21年度の1,770名をピークに緩やかに下降の一途で推移してきたところ、令和2年のコロナ禍以降、1,000名を下回るほど激減しました。

古河市における高齢者数は年々増加しているものの、当センターの会員数は、新規入会者より退会者が上回り、減少に歯止めがかかりません。

また、新規入会者の高齢化に伴い、会員の平均年齢が75歳を超える中で、ドライバー等の年齢要件に対応する会員の確保に苦慮する厳しい状況です。

会員数減少と高齢化問題は、全国のシルバー人材センター共通の課題でもあり、当センターにおいても令和5年度から毎年「会員拡大」を重点目標とし、特に女性会員拡大のための施策に取り組んできたところです。

会員はセンター運営の根幹をなすものであり、令和8年度も引き続き「会員拡大」に努めます。イベント会場等でのPR活動を積極的に展開し、健康な高齢者の入会を促進します。

また、事務系やサービス系職種の顧客や新たな職域開拓に取り組み、就業の幅を広げることで新規会員の拡大を図ります。

一昨年から復活した会員旅行や、ボランティア活動への参加を呼びかけ、会員相互の絆をより一層深めることで退会者抑制に努めます。

経営課題としてのインボイス問題については、企業訪問によって合意したすべての企業と「新たな契約方法」に移行することで、財務基盤の強化と経営の安定化に努めます。

派遣事業の有給休暇賃金負担問題については、県内拠点の各センターと一致団結して、茨城県シルバー人材センター連合会から納得できる回答が得られるまで、粘り強く協議を重ねてまいります。

令和8年度は役員改選があり、法改正により設置が義務づけられ外部役員含め、新役員と共に課題解決と健全経営に取り組みながら、地域に根差した信頼されるセンターを目指してまいります。

2 基本方針

当センターは、昭和60年6月に社団法人古河総和広域シルバー人材センターとして設立され、平成18年4月に三和シルバー人材センターを統合しました。

平成24年4月に公益法人として認可され、平成26年4月に公益法人古河市シルバー人材センターに移行し、現在に至っています。

シルバー人材センターの崇高な理念を実現するため三つの基本方針を掲げ、積極的に事業活動を展開してまいります。

また、事務事業の効率化を図るとともに経費削減に努め、安定した運営が図れるよう努力してまいります。

1. 知識や能力等、多種多様な経験を持つ高齢者の入会を促進し、就業機会の拡大を図ります。
2. 安全就業及び適正就業を推進し、会員はじめ地域にとっても魅力あるシルバー人材センターの実現に努めます。
3. 財政基盤の強化と組織の活性化に努め、高齢者の豊かな生活の実現と社会参加を促し生きがいのある生活を目指します。

3 達成目標（第二次中期計画目標値を基準とする）

（１） 会員数	８５０ 人
（２） 契約金額(派遣契約を含む)	４６１，０６８千円
（３） 就業率(派遣契約を含む)	６９．０ %
（４） 就業延べ人員	７７，１００ 人
（５） 安全就業（事故件数）	０ 件

（※会員数は中期計画目標値の80％に下方修正する。契約金額・就業延べ人員は前年度実績近似値とする。）

4 実施計画

1 就業機会確保及び提供に関する事業

① 就業先の確保拡大

（ア） 会員の就業ニーズを把握し、新たな就業の開拓を目指し、公共及び民間企業等への訪問活動により、受注先の拡大に努めます。

(イ) 高齢者世帯だけでなく一般家庭における家事支援業務に取り組み、就業機会及び就業先の確保に努めます。

② 就業機会の提供

(ア) 一般家庭からの除草、植木剪定等について、速やかな受注対応が可能な体制の整備に努めます。

(イ) 毎月発行する「かがやき」への就業情報掲載及び電話等により情報提供を行います。

(ウ) より多くの会員に就業機会を提供するため、ローテーション就業を推進し、ワークシェアリング（雇用の分担）の拡大に努めます。

2 会員拡大事業

① 会員の増強

(ア) 入会説明会、会員による口コミ等により新規入会の促進を図ります。

(イ) ホームページや市の広報誌等を活用したPRを行います。

(ウ) 古河市循環バス「ぐるりん号」車載モニターに会員募集の広告掲載を継続することで、新規入会の促進を図ります。

(エ) 個別相談の強化により退会する会員の抑制を図ります。

(オ) ハローワークと連携し高齢者の入会促進を図ります。

② 女性会員の拡大

(ア) 令和7年1月末の女性会員の割合は36.7%です。高齢者人口の男女割合において、まだまだ拡大の余地が大きい女性会員の確保に取り組みます。

(イ) 女性会員の就業ニーズを把握し、女性を対象とした入会説明会等を行い更なる拡大に努めます。

③ プラチナ会員制度の推進

ここ数年、退会者が入会者を上回る状態が続いています。退会者を一人でも少なくするため、「就業は希望しないがシルバー会員として活動できるプラチナ会員制度」の説明や、旅行やゴルフ大会等の魅力的なイベントを実施することで、会員相互の交流により絆を深め退会者の抑制に努めます。

3 適正就業の促進

国から示された「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」に基づき、公益法人として法令遵守に努めます。「臨時的かつ短期的な就業、又は軽易な業務」を逸脱することのないよう、発注者により一層の理解と協力を求めてまいります。

4 一般労働者派遣事業

委任・請負になじまない就業について、公共、企業等の理解を求めながら一般労働者派遣事業及び有料職業紹介事業で対応します。

※委任・請負になじまない就業とは、発注者の指揮命令又は社員等と混在作業がある就業のことを指します。

5 安全適正就業推進事業

- ① 「安全はすべてに優先する」を念頭に最重要事項として取り組みます。現場パトロールを定期的 to 実施して、安全意識の徹底とその高揚を図り事故ゼロを目指します。
また、通勤途中の交通事故防止対策として、交通安全教育により会員個々の認識を高めることに努めます。
- ② 地域班長会議や会報「かがやき」等を通じて、安全就業の徹底と意識向上を推進します。
- ③ 夏期の熱中症対策として、暑熱環境を十分理解することで、早めの就業停止やローテーション就業等により健康被害を回避します。
- ④ 「事故ゼロ100日」を目標に、毎日看板の数字を更新することで、安全就業に対する意識の向上を図ります。

6 研修・講習事業

会員の就業見学会の実施や会員の技能向上を図るため、各種講習会を実施します。
(接遇及び傾聴講習会、安全運転技能講習会、技能講習会等)

7 調査研究事業

発注者へのサービス向上や社会環境の変化に対応した事業を展開していくため、未就業会員の把握、先進地視察、財政基盤の安定化に向けた研究等を実施します。

8 相談事業

- ① 毎月第2第3金曜日に入会説明会を開催し、DVD放映や会員のしおり等を活用して会員の確保に努めます。
- ② 就業を希望する高齢者に対し、随時就業相談を行います。

9 委員会推進事業

組織活動の充実と効果的な運営を図るため、委員会を設置して事業活動を円滑に推進していきます。

(1) 就業開拓会員拡大委員会

センター会員の就業機会の開拓及び会員の拡大について、積極的な活動を行います。

(入会説明会、事業所訪問、講習等の開催)

(2) 安全管理委員会

会員の健康と就業上の安全・適正就業に関する事項を検討し、その対策を推進します。

(安全巡回指導、安全に対する会員の意識向上等)

(3) 地域活動推進委員会

地域活動推進と親睦を図り、円滑な事業の進展を図ります。

(親睦旅行、ゴルフ大会、新年会、班長会議の開催)

(4) 広報委員会

毎月、機関紙「かがやき」を発行し、会員に様々な情報やリアルタイムな求職情報を発信します。

また、センターの健全な事業内容と理念を広く周知するために公共施設に「かがやき」設置を依頼します。

(5) 衛生委員会

労働安全衛生法に基づき、会員の衛生に関する重要事項を調査、審議により業務の円滑な運営を図ります。

派遣先を巡視することで労働環境を確認し、是正箇所については企業に改善を求めて会員保護に努めます。

10 社会参加促進事業

市内各所のボランティア清掃等の社会奉仕活動を実施します。

11 普及啓発事業

10月の普及啓発促進月間シルバーの日を中心に、駅周辺や商業施設内で加入促進のためのパンフレット配布等PR活動を実施します。

年間を通して、機関紙「かがやき」や「案内パンフレット」の発行、ホームページにおける情報発信、ボランティア活動等を通じて普及啓発に努めます。

12 事業運営基盤の強化

財政基盤の強化と経営の健全化を図るため、引き続き事務の効率化及び経費の削減に努め、中期計画に基づく経営を行ってまいります。

また、インボイス制度については適正な経理処理に努め、特定財源の積み立てを継続して行います。

13 新たな契約方法への対応

フリーランス法の施行に伴う請負・委任での就業契約については、昨年度企業訪問により合意を得られた発注者と、新年度から新たな契約方法（包括契約）を締結します。

包括契約に伴い会員と発注者の間に入って様々な調整を行い、会員が安心して働ける環境を確保します。

また、包括契約業務に伴い増大する請負契約書等について、発行件数を集約化するなど事務量の省力化を図り業務の効率化に努めます。