

令和6年度事業計画

公益社団法人高槻市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、働くことによって健康の増進や生きがいの充実を求める高齢者の方々のための組織として、昭和57年に創立され、昨年6月にセンター設立40周年記念式典を挙げてまいりました。

会員の延べ登録者数は1万1千人を超え、市民から親しまれるセンターとして、長きにわたり事業運営ができましたのも、会員の団結と協力のもと、高槻市（以下「市」という。）をはじめ、各事業者や市民の皆様方のご支援の賜物と深く感謝いたします。

さて、わが国では、令和6年1月1日に石川県能登地方を震源とする最大震度7の「能登半島地震」が発生し、甚大な被害をもたらしました。さらには、ウクライナ情勢や円安などによるエネルギー価格の高騰、消費者物価の上昇が続いており、私たちの家計をはじめ社会経済全体を不安定にしています。

また、コロナ禍での緊急的・短期的な政策の長期化により有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの人手不足の問題が再び顕在化し始めており、個々人の意識の変化が加速していく中で、自律的なキャリア選択やライフステージに応じた多様な働き方へのニーズが高まっています。

そのような中、高齢者のより一層の活躍が期待される中で、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り組みを進めていく必要があります。

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。）が平成30年に「第2次会員100万人達成計画」を策定し、大阪府シルバー人材センター協議会（以下「大シ協」という。）とともに会員拡大を最重点課題として取り組んできましたが、令和2年4月以降の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を鑑み、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んでまいります。

センターでは、令和6年度を初年度とする「第四次中期計画」（2024年度～2028年度）をスタートさせ、これまでの高齢者にふさわしい臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務の提供に加え、会員拡大を核に、女性会員の拡大、人手不足分野での就業機会の開拓、マッチング機能の強化などを重点に、業務推進に邁進してまいります。

特に、デジタル社会到来を念頭に置き、デジタル関連の就業機会の確保に加え、スマートフォンを活用した業務連絡等の導入など、デジタル技術を活用した業務の効率化および、会員のデジタル知識・能力の向上に積極的に取り組んでまいります。

昨年10月から始まった消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）につきましては、収支相償が原則であるシルバーを取り巻く環境はますます厳しさを増すこととなりますが、国の動向を踏まえると共に事業執行の効率化等により遺漏なく適正に対応してまいります。

以上より、令和6年度の事業運営は、以下を基本方針とし、その具体的施策を事業実施計画として執り行いますが、今日の社会情勢の変化にも対応しながら更なる発展・充実を目指し、気持ちを新たに、地域への貢献につながる事業運営に向け、柔軟に取り組んでまいります。

1. 基本方針

- (1) 会員数の拡大と会員の意識向上に努める。
- (2) 受注拡大と適正就業に努める。
- (3) 事業運営の安定に努める。
- (4) 安全就業の推進に努める。
- (5) 組織の活性化に努める。
- (6) 事務局体制の整備に努める。

2. 事業実施計画

(1) 会員数の拡大と会員の意識向上

センターが地域のニーズに沿った役割を果たすには、就業の拡大と会員数の拡大が不可欠であり、一日も早くコロナ前の水準を目標として取り組みます。

また、総会や各種イベント開催時において、センターの基本理念である「自主・自立、共働・共助」について理解を深めてもらえるよう努めるとともに、会員が組織運営の主役であることを再認識してもらうよう取り組みます。

さらに、大シ協が実施する新聞広告やテレビCM等とも連携した啓発を行います。

① 会員の拡大と意識の把握

会員拡大に向け、他市の会員獲得成功事例などを参考にし、入会の促進と退会の抑制の手法について検討します。

また、各専門部会や委員会、班別会議等での意見や就業相談での会員の生の声を聴き、会員の意識を把握するとともに、シルバー事業の活性化、会員拡大に役立てます。

② 女性会員の拡大

女性会員の拡大の余地が大きいことから、全シ協と連携し女性活躍推進に向けたシルボンヌマークやポスター（「シルボンヌ」は「シルバー」とフランス語の「ボンヌ」（お手伝い・親切の意味）を合わせた造語）を活用し、女性会員の増加に努めます。また、新たな女性による同好会などの立ち上げや、女性会員による講習会などの検討を行います。

③ 会員の意識改革

センター会員の就業の心構えとして、入会説明会において基本理念や設置目的を分かりやすく説明するとともに、センターの活動がSDGs（国連が定めた持続可能な開発目標）に貢献していることを伝えます。また、講習会など機会あるごとに「自らの就業がセンターの地域貢献に役立っている」という誇りと、それに伴う責任の醸成に努めます。

④ 情報発信

独自開催の「シルバー人材センターフェスティバル」や市の清掃活動、健康関

連イベントなどに積極的に参加するとともに、公共施設や市営バス内にポスター掲示を行うなど、センターのPRに努めます。

また、会員との共通認識を図るため、「会報」「事務局だより」「安全就業通信」「ホームページ」などにおいて、生活に役立つような内容の特集を掲載するなど、より充実した機関誌を発行するよう努め、魅力あるセンターをアピールします。

⑤ 技能の向上を図る講習会などの実施

就業に必要な技能を習得するため、植木剪定、草刈機械講習会や交通安全講習会などの独自講習会を継続的に行い、会員の知識や技能の向上と後継者の育成に努めます。

(2) 受注拡大と適正就業

コロナ禍後においても受注や契約実績については、今後も厳しい状況が予想されます。「人手不足分野」の事業への積極的な参画など、企業、個人家庭及び公共団体に対して積極的に高年齢者にふさわしい仕事の開拓に努めます。

適正就業に関しては、「臨時・短期・軽易」な作業を受託するというシルバーの基本を重視しつつ、その確保に向け、会員、発注者相互に適正就業への理解を深めるよう努めます。

① 企業や個人家庭への訪問等

就業機会創出員の活動を継続・強化し、センターのさらなる普及啓発に努めるとともに、引き続き市広報誌やセンターホームページなどの活用により、センター事業のPRに努め、就業機会の拡大につなげます。

② 独自事業の継続及び検討

多様な高齢者の就業ニーズに対応すべく継続性が途切れることがない新たな独自事業が創出できるよう、昨年度実施した独自事業に関するアンケートを参考に検討を重ねます。

③ 受注拡大

業績を伸ばしている近隣市の状況等を視察、研究し、センターにとって有益な手法を検討します。

④ 地域に密着した業務の推進

介護予防や保育などの人手不足分野、地域のお役に立つ事業といった時代が求める地域密着型の業務の受注拡大に努めます。また、「空き家管理」事業については、関係機関と問題点等を整理し、連携を図りながら取り組みます。

⑤ 調査研究

センターへの実情や意向を把握するため、一昨年度実施した市民・事業者アンケートの実施結果を踏まえ、引き続き今後の事業展開に反映します。

また、会員からもアイデアを募り、受注拡大の手法を検討します。

⑥ 適正就業の推進

一人でも多く就業に結び付くよう、「適正就業ガイドライン」を遵守し、ワークシェアリング（業務を複数人で分担し一人の負担を軽減することにより新たな雇用を生み出す仕組み）やローテーション就業（業務経験やスキルアップを目的に配置転換を行い能力開発を行う制度）を推進するなど、シルバー事業の適切な運営を目指すとともに、公益社団法人として、就業基準の遵守等、引き続き適正就業に努めます。

⑦ 派遣事業の推進

派遣事業については、大シ協との連携のもと、積極的に拡大を図ります。

⑧ 就業相談の充実

毎月第3・第4木曜日に開催している就業相談の充実を図り、会員個々の希望する仕事を的確に把握して就業につなげます。

(3) 事業運営の安定

センターを取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染拡大、世界的な緊張状態によるエネルギー資源の高騰、それに起因する物価高、賃金の引き上げ、種々の施策実施など短期間に大きな変動がいくつも起きており、非常に厳しい状況にあります。今後の経済情勢の動向を見据え自主財源の確立に努め、安定的に事業が継続できるよう努力を続けます。

① 事業運営

事業運営に当たっては、収支バランスを図ることを念頭に、持続できる事業運営、財源確保を目指します。また、引き続き関係機関とのネットワークの充実に努めます。

② 事務費率

昨年度に改正した事務費率については、その経過を見守りつつ、今後の経済情勢や近隣のシルバー人材センターの動向も見据えて、検討の必要性を判断します。

③ 補助金の確保

財政状況の厳しい国や市においては、今後も補助金の確保について非常に厳しい状況と言えますが、センターの社会的役割について引き続き理解を求め、必要な支援が得られるよう取り組みます。

④ 消費税のインボイス制度への対応

昨年10月から実施されている消費税のインボイス制度については、会員への周知等を含め適正に対応しており、引き続き全シ協、大シ協と連携して取り組みます。

(4) 安全就業の推進

安全就業は、センターにとって最優先課題であり、引き続き無事故を目指して着実に取り組みを進めます。

また、「安全就業通信」を通じて、事故の発生件数や概要、安全講習会や研修会の案内を掲載し、事故防止の啓発に努めます。

① 安全管理体制

安全・適正就業推進員及び補助員が中心となり、安全適正就業パトロールを実施するとともに、安全部会及び安全就業委員会、並びに事業部会及び適正就業委員会との連携を図り、安全就業の推進に取り組みます。

② 事故防止措置の徹底

草刈機械等の使用器具類の安全対策や事前点検、安全防護具着用の励行など、「安全就業基準」の遵守を徹底するとともに、「就業事故等取扱基準」に基づき事故内容の原因を分析し、有効な安全対策の確立に努めます。また、「救命講習会」の受講を計画するなど、事故を防止するための更なる啓発に努めます。

③ 安全意識の普及と啓発

「安全就業のためのチェックポイント」小冊子を就業会員に配布し、事故防止の啓発に努めるとともに、安全パトロール実施時に会員とコミュニケーションを図るなど安全就業の機運を高めていきます。

特に毎年7月を「安全・適正就業強化月間」とし、この月を中心に会員や発注者の安全就業意識の向上を目指します。

④ 健康管理意識の高揚

健康保持が安全就業にもつながることから、少なくとも年に一度は健康診断を受けるよう勧奨するとともに、自らの健康は自らが守るとの観点に立ち、自己の健康管理の徹底を推奨していきます。

(5) 組織の活性化

「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、会員相互の連携と共助及び地域社会との連携を図る観点から、会員への情報提供に努めるとともに、各専門部会などで組織の活性化、連携に取り組みます。

① 専門部会の充実

「総務」、「事業」、「広報」、「安全」の4専門部会は、シルバー事業の発展のため、視察、調査や情報提供に取り組むなど、より一層の充実を図ります。

② 地域班活動や職群班活動の活性化

事務局職員が班別会議や職群班会議に積極的に参加し、会員の意見を聞き、シルバー事業の活性化に役立てます。

③ 「第四次中期計画」の推進

令和6年度からスタートする「第四次中期計画」（2024年度～2028年度）に基づき業務を遂行し、引き続き市民から信頼されるセンターを目指します。

(6) 事務局体制の整備

事務処理のデジタル化などに備えるため、各職員が自己啓発と能力向上に努め、職員間の連携を図り、課題や情報を共有することにより、事務局体制の強化を図ります。また、時代の変化にも対応できるよう関係機関との連携を強化し、適切な対応と情報収集・提供に努めます。

① 職員の自己啓発

公益社団法人の職員としての自覚を持ち、自己啓発に努めます。

② 職員間の連携

センター内での職員の連携だけでなく、大シ協北部ブロック職員などを対象とした研修会などに積極的に参画し、他団体の職員との交流を図るなかで、各シルバー人材センターの現状を把握・分析し、将来のセンター運営に活かせるよう努めます。

③ 会員との意思疎通の推進

職員は専門部会、地域班別会議、職群班会議等に可能な限り参加し、情報の提供や意見交換に努め、会員との意思疎通を図ります。

④ 時代に即した事務処理対応

インボイス制度やフリーランス新法、また、事務処理のデジタル化など時代に即した事務処理手法等に関して、研修会などに参加し適切な組織運営に努めます。