

令和8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、高齢者の就業を通して生きがいの充実、社会参加の推進を図ることにより、活力ある地域づくりに寄与することを目的として昭和57年に創立し、本年は44年目を迎えます。

会員の延べ登録者数は11,700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、先達の情熱とご尽力のもと、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多大なるご支援の賜物と深く感謝いたします。

さて、わが国の経済は、企業収益や雇用・所得環境の改善を背景に緩やかな回復基調で推移しています。一方で、ウクライナや中東の情勢、米中間の緊張関係の継続など、地政学リスクの高い状況が続いています。また米国の関税問題や経済政策の不確実性などの影響もあり、景気の先行きは依然として不透明な状況にあります。

このような状況の中、総務省統計局によりますと、わが国の総人口は前年に比べ59万人が減少している一方で、総人口に占める65歳以上人口の割合は29.4%と前年に比べ0.1ポイント上昇し過去最高となりました。人口減少や少子高齢化に歯止めがかからない現状を踏まえると、労働者の減少は明らかで、若年層の労働力に頼るだけでは立ち行かない状況となっており、人手不足が続く中、労働人口を増やすには、知識や経験豊富な高齢者の活躍が重要となります。

このように、高齢者のより一層の活躍が期待される中で、センターは地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、生きがいや居場所づくりを支援する公益法人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に取り組みを進めて行かなければなりません。

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。）が令和7年2月に指針として掲げた「新たな仲間づくり計画～10万人の増加をめざして！～」(令和7年度～令和12年度)に基づき、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まいります。

また、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、業務推進を図ってまいります。

特に、生活の利便性向上につながるデジタル社会を念頭に置き、デジタル関連の就業機会の確保や、スマートフォンを活用した業務連絡等の本格運用など、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・能力の向上に引続き積極的に取り組んでまいります。

センターは、「第四次中期計画」（令和6年度～令和10年度）に基づき、「活力と魅力のあるセンターをめざして」を合言葉にシルバー事業に取り組んでおり、本年度は当計画の中間年に当たることから、「（仮称）中期計画検証委員会」を設置し、中間検証を行い、様々な状況の変化に対応してまいります。

フリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）の施行に伴う契約方法の見直しについては、4月から公共、個人・家庭、10月には民間との契約に関し、厚生労働省の指導による「包括契約方式」に順次移行してまいります。

以上により、令和8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地域への貢献につながる事業運営に向け、更なる組織発展・充実を目指し、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、就業及び会員数の拡大が欠かせません。全シ協が令和7年度以降の指針として掲げた「新たな仲間づくり計画～10万人増加を目指して！～」(令和7年度～令和12年度)を踏まえ、会員数の持続的な拡大に向けて取り組みます。

また、総会や各種イベント開催時において、会員が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、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等とも連携しセンターのPRに努めます。

① 会員の拡大と意識の把握

会員拡大を喫緊の課題と捉え、企業退職（予定）者層への働きかけの強化、80

歳を超えても活躍できる就業環境の整備などを重点に、他市の会員獲得成功事例なども参考にし、入会の促進と退会の抑制に取り組みます。

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）を活用するとともに、「口コミ」等も含め、女性会員の拡大に努めます。また、新たに女性を中心とした同好会などの立ち上げや、女性会員による講習会などについて検討を行います。

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、ボランティア活動やイベントへの参加を通じて会員同士の交流を深めるとともに、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」「スマートフォン」などにおいて情報の提供に努めるとともに、生活に役立つような内容の特集を掲載する充実した機関誌を発行し、魅力あるセンターのPRを図ります。

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

シルバー事業の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」の事業への情報収集に努め積極的に参画するなど、企業、個人家庭及び公共団体に対して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、シルバーの基本である臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業に適正に取り組み、会員、発注者双方の満足度を高めるとともに、適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進します。

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、さらなる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、検討を重ねます。

また、会員の得意とする分野を中心に事業化を図れるよう取組みを進めます。

③ 受注拡大

業績を伸ばしている近隣センターや中核市センターと意見交換等を行い、センターにとって有益な手法を検討します。

また、市等との連携を一層強化し、持続可能なセンター運営を目指します。

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、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火曜・金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、世界的な緊張と先行き不透明な状況の中、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、安定した事業が継続できるよう引き続き努力します。

① 事業運営

事業運営に当たっては、収支相償に努め、持続可能な事業運営、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

事務費率については、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

補助金の確保については、国や市においては非常に厳しい状況下の中、引き続きセンターの社会的役割について理解を求め、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

消費税のインボイス制度については、関係先への周知等を含め、引き続き適正に取り組みます。

⑤ フリーランス法施行に伴う契約方法の見直し

新しい契約方法については、4月から公共、個人・家庭、10月には民間との各契

約に関し、厚生労働省の指導による「包括契約方式」に順次移行します。

(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、毎月、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、調査や研修等に参加し、情報収集、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

会員相互の交流や情報共有を深めるため班別会議や職群班会議の開催を促すとともに、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

本年度は、「第四次中期計画」（令和6年度～令和10年度）の中間年に当たることから、「（仮称）中期計画検証委員会」を設置し、中間検証を行い、様々な状況の変化に対応していきます。

（6）事務局体制の整備

事務処理のデジタル化に向け、各職員が自己啓発と能力向上に努め、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、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

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。