

令和 7 年 度 事 業 計 画

シルバー事業の大きな目的は、元気で就労意欲にあふれた高齢者に対して臨時的かつ短期的な就業又はその他軽易な業務に係る就業機会を提供し、「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、高齢者の社会参加を促進し、働くことを通じて喜びや健康の維持、生きがいの充実を図っていくことです。

令和 7 年には団塊の世代が 75 歳以上となり、国民の 5 人に 1 人が後期高齢者となり、3 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者という超高齢化社会となるようです。高齢化社会の進行によって、あらゆる産業が人材不足に陥り、労働力人口の確保のため、2013 年の高年齢者雇用安定法の改正で 65 歳までの雇用確保措置が義務付けられ、さらに 2021 年の改正では 70 歳までの就業確保措置が努力義務とされました。

シルバー人材センターでは 60 歳以上で働く意欲のある方なら、どなたでも会員登録していただく事が出来るわけですが、65 歳までの雇用確保措置の影響で、65 歳未満の入会者が激減し、近年の当センターの入会者の平均年齢は約 70 歳で、退会者の平均年齢は約 75 歳、在会会員の平均年齢は約 73 歳です。

今後、70 歳までの就業確保措置が義務化されれば、入会者は減少し、平均年齢は更に引き上がる事となり、シルバー人材センターとして、在会会員を確保することが非常に難しくなります。

シルバー事業における会員は組織の基盤であり、常に会員の増に努める必要があります。岸和田市における 60 歳以上の人口 64,680 人に占めるシルバー会員数は 930 人で粗入会率は 1.44%です。大阪府内平均 1.55%より下回っており、今後この粗入会率を府内平均まで引き上げていくことが重要です。

令和 5 年度からのインボイス制度への対応、令和 6 年度からのフリーランス新法の施行と新たな契約方法への移行の検討等々、近年のシルバー人材センターを取り巻く環境は不透明で、今後 5 年先を見据えた中期計画を策定することは非常に難しく、前年度実績を目標とした単年度サイクルの事業計画を推進していく必要があります。

健康で働く意欲のある高年齢者が社会の担い手として地域社会を支えていくことは極めて重要であり、シルバー人材センターの果たす役割は大きく期待されているところです。これまでに築いてきた信頼をさらに深め、地域社会や発注者のご協力をいただきながら、財政の健全化と事業運営の効率化を進めるとともに、会員の拡大、就業機会の確保、適正就業の推進に努め、センターに対する理解と信頼を深め、年齢にかかわらず活躍しつづけることが出来る魅力あるセンターを目指し、以下の事業に取り組んでまいります。

事業実施計画

1 会員の拡大

センター事業の拡大のためには、会員の確保が不可欠です。センター事業の更なる発展のため、会員拡大に取り組んでまいります。

① 新規会員の拡充

入会説明会を毎月定期的を開催するとともに、初年度に限り入会説明会開催月に応じた年会費額とし入会月による不公平感をなくすこととした。

「会報ちきり」に会員募集の記事を掲載するだけでなく、「ロコミ」によるセンター事業の周知活動を奨励するとともに、センター独自の案内ポスターを製作し、地域委員や連絡員及び協力していただける会員宅に掲示していただき、新規会員及び新たな就業先の拡大を図る取り組みを続ける。

ハローワークとの連携を強め、岸和田ハローワークが毎月開催している「シニア就活セミナー」の会場に出向き、会員募集のチラシや入会説明会の案内を配布し、シルバー人材センター事業の周知と新規入会者の獲得に努める。

② 退会会員の減少

未就業会員への就業紹介や同好会活動による仲間づくりを応援します。

③ 女性会員の入会促進

男性に比べ入会率の低い女性の入会促進のため、保育や介護など女性が得意とする分野の就業開拓に積極的に取り組みます。

2 就業機会の確保・拡大

就業機会の確保・拡大は、会員の拡大とともにセンターの更なる発展のために重要です。引き続き就業機会の確保・拡大に努めます。

① 受注体制の整備

植木剪定や草刈りなどの技能分野の人手不足や高齢化の解消のため、技能講習会を開催し、後継者育成に努めます。

② 新規受注の開拓

就業開拓員が一般家庭や事業所を訪問し、新規受注の開拓に取り組みます。

市役所や企業には役職員が訪問し、新規受注の開拓に努めます。

③ 新規分野への参入

今後需要が見込まれる介護・保育・派遣事業・空き家管理などの新規分野への参入に取り組むとともに、会員自らが就業機会を確保するため、自主的・自立的運営が可能な独自事業を研究します。

3 安全・適正就業の推進

毎年、残念ながら就業中や就業途上の事故が発生しています。事故「ゼロ」を目指して、会員の安全意識の高揚と安全対策に努めます。

① 安全就業の徹底

健康管理や体力づくりなど会員の啓発を図り、安全パトロールを毎月実施し、職場環境の改善や安全意識の向上を図ります。

② 適正就業の遵守

「適正就業に関する要綱」に基づき、就業時間や就業日数の遵守、同一職種・同一就業場所での就業継続期間の徹底を図ります。

③ 派遣事業の拡大

「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づき、指揮命令が発生する可能性のあるものについては、請負事業から派遣事業への移行を発注者に働きかけます。

4 普及啓発活動の推進

地域に対し、センターの事業内容や事業活動を周知するため、各種媒体や各種団体を通じて市民へのPRに努めます。

① 地域班活動の活性化

合同研修会等により地域委員の資質向上と相互の連携を図ります。

② 地域貢献活動の展開

地域班の協力のもとボランティア清掃やシルバー事業啓発活動を実施します。

③ 広報宣伝活動の充実

市役所や地区公民館に会報誌やパンフレット、ポスターを配置し、市民にシルバー人材センターの役割や公益性をアピールします。

5 事業運営基盤の強化

役員、各委員会、会員及び事務局が連携して、円滑なシルバー事業の運営を推進していきます。

① 役員・会員の意識向上

理事・監事などの役員や会員に対し定時総会、各種講習会、ボランティア活動への積極的な参加を促します。

② 事務局組織の整備

会員と職員とのコミュニケーションを密にするとともに、研修会への参加により職員の資質向上を図ります。

③ 財政基盤の強化

安定的な自主財源の確保のため、受取配分金や会員会費の増収を図り、国・市に補助金の増額を働きかけます。

④ 関係行政機関・諸団体との連携

市役所はもちろん、大阪府シルバー人材センター協議会や他市町シルバー人材センターとの連携を図ります。

⑤ チェック機能強化

定期的に会計事務所による会計監査を実施し、年1回監事による業務監査を実施します。