

## 令和 6 年度 事業計画

人口減少、少子高齢化がますます進展し、高齢者のより一層の活躍が期待される中、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ます。

公益社団法人泉佐野市シルバー人材センターは、昭和 62 年の創設以来、積極的に事業推進に努めてまいりましたが、平成 20 年度をピークに会員数、契約金額とも減少傾向にあり、改正高年齢者雇用安定法やコロナ禍の影響によりさらに厳しい状況が続いております。

そのような中、今年度の主要事業といたしましては、会員の拡大について、まずはコロナ前（令和元年度）の水準に戻すことを目標に掲げ、今年度は年会費減免制度の導入など入会の促進や退会抑制策及び女性会員の増加に向けた取り組み等について検討を進めてまいります。

契約件数及び契約金額の増については、作業会員の高齢化等により植木の剪定・消毒業務が令和 5 年度をもって終了したことから、減少の要素もありますが、就業機会の拡大に向け民間事業所への訪問活動や公共事業の新たな掘り起こしなど新規事業等の開拓に努めてまいります。また、普及啓発の推進については、親しみやすいホームページを目指し、内容の大幅なりニューアルを行います。

一方、全国的な課題に目を向けますと、昨年はインボイス制度が導入され、今年は「フリーランス新法」の施行を見据えて業務委託の契約方法の見直しも検討されています。センターとしましては、これらの状況を踏まえ対応していくために、デジタル技術を活用した事業展開や、また会員向けに講習会の開催や相談の機会の提供などの取り組みも同時に進めてまいります。

このように、私たちシルバー人材センターを取り巻く環境は大きく変化していきますが、これらの課題に真摯に取り組み、今後も、基本理念であります「自主・自立、共働・共助」のもとで、市民の皆様の期待に応えられるように研鑽に努めます。

また、車の両輪である「会員の拡大」と「就業機会の確保・拡大」を図りながら安全・適正就業に努めるとともに、今年度も引き続き、公益性に配慮した運営に努め、泉佐野市をはじめとする関係機関のご支援や各種団体及び発注者から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てまいります。

以下、今年度新たに策定する第 4 期中期計画シルバーかがやきプランに基づき、積極的な事業推進に努めてまいります。

## 1 「シルバーかがやきプラン」第4期 中期計画の目標

- (1) 会員の拡大
- (2) 契約件数・契約金額の増加

## 2 令和6年度の具体的目標

- (1) 会員数 732人
- (2) 契約件数(請負・委任) 1,224件  
(派遣) 45件
- (3) 契約金額(請負・委任) 337,119千円  
(派遣) 46,185千円

## 3 目的達成のための具体的取り組み

### (1) 普及啓発の推進

あらゆる機会を通じて、センターの基本理念や活動状況を一般家庭や民間事業所、公共団体等に広く周知させるため、以下の取り組みを行います。

- ① 利用者の視点に立った親しみやすいホームページを目指し、内容の更新に努めます。
- ② 泉佐野市の広報誌やケーブルテレビ等を活用します。
- ③ 普及啓発チラシの配布や大型商業施設での街頭啓発活動を実施します。
- ④ 市や関係団体が実施するイベントに積極的に参加し広報活動を実施します。
- ⑤ 今後利用者が増えると予想される SNS 等を利用した PR 活動について検討を進めます。
- ⑥ 主要駅前清掃や地域班清掃活動、小学校下校時安全パトロールなどのボランティア活動については、今後もさらなる活動を推進します。

### (2) 会員の拡大

会員数の減少が、令和5年度になっても依然下げ止まらない状況を受け止め、まずはコロナ前(令和元年度)の水準に回復させたくうえで持続的な拡大を目指すこととし効果が期待できる各取り組みを積極的に実施し、会員の拡大に努めます。

- ① 入会促進の取り組み
  - ・役員、会員が一体となって1会員1名紹介キャンペーンを実施します。
  - ・会員紹介特典制度を継続します。
  - ・会費については、年度途中入会の場合などの減免制度を設けます。また見直しについて検討を行います。
  - ・月2回の定期的な入会説明会、ハローワークのシニアセミナーなどの出張による説明会を継続します。また、イベント等の開催に合わせた臨時の出張説明会の実施や入会手続きが簡略化できるウェブ入会システムについても検討を進めます。
- ② 女性会員の増加に向け、女性が興味を持つ講習会の開催や情報の発信、職域の拡大などについて検討を進めます。
- ③ 退会抑制策の検討

- ・未就業会員の実態を詳細に把握するとともに、きめ細かなマッチングに努めます。
- ・就業を希望しない会員にとって、同好会活動や福利厚生会活動の充実、その他メリットを享受できるような施策を検討します。
- ・高齢になっても活躍できる就業機会の確保について研究していきます。

### (3) 就業開拓・就業機会の拡大

会員の拡大と両輪である就業機会の拡大に向けて、新規事業者の開拓に加え、会員の就業ニーズを詳細に把握し、就業先が求める人材とのマッチングの精度を高めるなど以下の取り組みを行います。

- ① 商工会議所等との連携及び民間企業への訪問活動を実施します。
- ② 公共団体との連携を維持し、新たな事業の掘り起こしを行います。
- ③ 就業相談会の充実を図り、きめ細やかなマッチングに努めます。
- ④ 一般家庭の身近な依頼に対して機動的に動けるチーム編成について検討します。
- ⑤ 会員のスキルアップにつながる研修、講習会やその他多様な講習会を計画します。
- ⑥ 労働者派遣事業は積極的に受注拡大を目指します。
- ⑦ 職業紹介事業については、今後も就業機会のひとつとして事業推進に努めます。

### (4) 独自事業(世代間交流・シルバー店舗)の推進

かつて国庫補助の企画提案事業として採択された事業を泉佐野市の世代間交流事業としての委託を受けて実施をしております。

地域の親子を対象とした「広場であそぼう事業」は、幼児への遊びの提供と親の子育て不安を解消するなどにより子育てで支援を進めています。また、シルバーの店「よってちょうだい」では会員が栽培した野菜や手芸品などを販売しております。また、近隣の農地を使用し保育園の園児に農業体験をさせるふれあい農園事業も行っております。

いずれもセンターを代表する事業として事業効果を見定めながら、継続実施に努めてまいります。

### (5) 安全・適正就業の推進

安全就業の確立を図ることは、シルバー事業のすべてに優先します。安全就業の確保、会員の健康維持、適正就業について以下の取り組みを行います。

- ① 安全就業対策委員による安全パトロールを月1回以上、集中期間はさらに回数を増やし実施していきます。また、事故が起きた場合には、安全就業対策委員会において、原因や対策等を共有することで、再発の防止や安全意識の向上に取り組みます。さらに近年の気候変動により増加が懸念される熱中症対策についても取り組みを進めます。
- ② 会員には日常の健康管理に留意するように促し、定期的な健康診断の受診を勧め、フレイル予防などの講習会を開催するなどにより啓発活動を行います。
- ③ 適正就業に関しては、会員及び企業等に対して、「適正就業ガイドライン」の周知を図ります。また、就業形態が請負・委任による就業に適さない場合は労働者派遣事業に切り替えを行います。

## (6) 調査研究事業

高齢者の就業環境の変化や社会活動等に関しては、全シ協や大シ協からの情報提供を活用して引き続き調査・研究を行ってまいります。また様々な課題に対しては近隣シルバー人材センターで構成される南部ブロック連絡協議会等において情報収集に努め課題解決に向けて取り組んでまいります。

特定受託事業者にかかる取引の適正化等に関する法律(いわゆるフリーランス新法)が令和6年秋に施行されるに伴い、受託事業の契約方法の見直し方針が厚生労働省から出されたこと受け、その方策について調査・研究を進め、事務処理の変更に適切に対処していきます。

## (7) デジタル化の推進

事務局と会員との間の情報伝達には、紙ベースでの連絡交換が多くあります。スマートフォンの所持率が増加している状況の中、スマートフォンは今や高齢者にとっても生活をより便利に豊かにするツールとなってきており、シルバー人材センターの業務効率化と併せて、デジタル化は時代の要請に沿った、避けてとおれない課題です。会員向けには、そのための継続した講習会の開催や相談の機会を創出していきます。

また、「機関紙」や「事務局だより」などの電子化の検討、フリーランス新法で義務化される就業条件の明示への対応、事務連絡等にかかる処理等についてもペーパーレス化を進めていきます。

## (8) 財政基盤の確立と事務局体制の充実

持続可能で安定的な財政基盤の確立は、組織運営の基本となるものです。自主財源である事務費収入の拡大を目指すとともに、国及び市に補助金の確保について要望活動を進めていきます。

令和5年10月から消費税の適格請求書等保存方式(いわゆるインボイス制度)が導入されましたが、今後軽減税率の経過措置による財政への影響については、十分に調査したうえで、事務費率の改定等について適切に対応してまいります。

今後のシルバー事業の持続と発展に向けては、職員のスキルアップと人材育成が欠かせません。また、職員のみならず、役員・会員等の資質向上を図るため、研修・講習等を受ける機会を確保していきます。