

第3次中期計画

2025.04 >>> 2030.03
(令和7年度～令和11年度)

生涯現役 !!
～セカンドライフをいきいきと♪～



令和7年4月

公益社団法人 枚方市シルバー人材センター

—目 次—

はじめに

第1章 基本方針

1. 計画の趣旨
2. 計画期間

第2章 第二次中期計画の進捗状況

1. 進 捗 率
2. 取組みの評価について
 - (1) 会 員
 - (2) 就業機会
 - (3) 経営状況
 - (4) 組 織

第3章 目標と取組み

1. 会 員
2. 就 業
3. 経営状況
4. 組 織

はじめに

会員の皆様、発注者の皆様、枚方市をはじめとする関係機関、地域住民の皆様には私ども枚方市シルバー人材センターの事業運営に対し、日頃より多大なるご支援、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

当センターでは、自主・自立、共働・共助の基本理念の下、就労を通じて、健康で生きがいのある生活と地域社会の活性化に貢献しています。

しかしながら、シルバー人材センターを取巻く状況は厳しさを増しています。

令和2年より、新型コロナウイルス感染拡大という、未曾有の事態に見舞われ、緊急事態宣言が幾度にわたり発出されました。この3年余りの間で、契約金額や就業延人員・会員数といった実績は、大幅に減少しました。令和5年5月8日からは感染症法上の分類が「2類」から「5類」に引き下がり、社会情勢は一定の落ち着きが見えたものの、今後も感染再拡大と隣り合わせの社会経済活動であり、依然として油断できません。

しかし、コロナ禍ではあるものの明るいニュースもあり、令和5年度より、地方自治体、シルバー人材センター業界では全国初となる高床式砂地栽培農法を取り入れた、遊休地活用事業（ふくろうファーム・いっぷく処）を開始しました。NHKや各種メディアに取り上げられるなど、当センターの一層の周知とイメージ刷新につながることができたと考えております。開所式に御参列頂きました、枚方市長をはじめ、関係機関の皆様はこの場を借りて深く御礼申し上げます。

さて、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、事業主に対して65歳までの雇用確保、70歳までの雇用の努力義務を課せられたことで、会員の入会年齢も更に上昇している等、センターを取巻く環境も大きく変容しています。また、社会情勢も変化する中、より積極的な事業運営を図り、発展を目指すため、第3次中期計画を策定致しました。

会員増強・就業機会拡大・安全就業・健康管理をモットーに、会員・役職員一丸となって、地域社会に貢献できるよう着実な事業推進を実践し、会員自らが参画、運営、発展させて行く自立したセンターの確立に努めてまいりますので、皆様のご支援、ご協力をよろしくお願い致します。

結びに、本計画の策定に携わっていただきました多くの皆様から、ご意見やご提言いただきましたことに、心から感謝申し上げます。

公益社団法人 枚方市シルバー人材センター
理事長 今村 恒雄

第1章 基本方針

1. 計画の趣旨

第三次中期計画は、第二次中期計画を踏まえた、公益社団法人枚方市シルバー人材センターの今後5年間の運営において指針となる中期的な展望を示すものとなります。

公益社団法人枚方市シルバー人材センター（以下、「センター」という。）は、昭和55年の設立以来、就業を通じて社会参加を希望する高齢者が、能力に応じて、臨時的・短期的な就業を行い、民間事業所や公共施設、個人家庭等、幅広く地域社会へ貢献してきました。

現在の日本の生産年齢人口での、高齢化率は40%まで迫っており、少子高齢社会が急速に進行しつつあります。「令和6年版高齢社会白書」(内閣府発行)では、社会の働き手に占める65歳以上の割合は令和5年には13.4%と上昇し、高齢者も社会の担い手と確立されてきました。

今後は、更なる高齢化社会に突入していきます。減少していく若い世代と共に、シルバー世代が健康で元気に働き続けていくことが、日本経済の成長、発展の一翼を担っていくこととなり、ひいては高齢者の就労促進や居場所の確保につながります。これはセンターの理念「自主・自立、協働・共助」に通ずるところでもあり、マンパワーの確保、健康寿命の増進による介護予防及びコミュニティ形成の観点からも、将来に亘り、センターの役割と必要性がより一層高まってくるものと思われます。

私達は、中長期的な観点のもとに、将来性のある法人運営を図るため、令和2年3月に第二次計画を策定しましたが、センターを取り巻く環境は大きく変遷し、定年延長による入会会員の高齢化や就業ニーズ、インボイス制度の導入等、社会情勢は大きく変化しました。特に、令和2年3月頃から始まった新型コロナウイルスの感染拡大は、個人のライフスタイルだけでなく、センター事業においても大いなる転換を余儀なくされています。

この事からも本計画は、今後社会的、環境的にどのような変化が起きようとも、センター事業の根幹となる『会員・就業・財務・組織』を4本の柱として、自立し独立した経営を行うことができる頑強なセンターを構築していくために、立案したものとなります。

2. 計画期間

本計画の計画期間は、5年とします。ただし、策定後も、社会情勢やセンターの経営状況、事業状況等の事由により、目標数値につき、随時見直しを行うものとします。

計画期間：令和7年4月1日～

令和12年3月31日

第2章 第二次中期計画の進捗状況

1. 進捗率（※令和6年度（R6）は見込値）

【1. 会員数】

(単位：人)

年度	R2	R3	R4	R5	R6
目標	2,300	2,350	2,400	2,450	2,500
実績 (内、女性会員)	1,954 (505)	1,887 (509)	1,806 (470)	1,824 (490)	1,825 (511)
進捗率 (内、女性会員)	84.96% (73.19%)	80.30% (72.20%)	75.25% (65.28%)	74.45% (66.67%)	73.00% (68.13%)

【2. 受注件数】

(単位：件)

年度	R2	R3	R4	R5	R6
目標	5,300	5,310	5,320	5,330	5,340
実績	5,090	5,044	4,828	4,631	4,631
進捗率	96.04%	94.99%	90.75%	86.89%	86.72%

【3. 契約金額】

(単位：千円)

年度	R2	R3	R4	R5	R6
目標	750,000	750,500	751,000	751,500	752,000
実績	723,063	706,101	707,507	737,897	718,071
進捗率	96.41%	94.08%	94.21%	98.19%	95.49%

【4. 就業率】

(単位：%)

年度	R2	R3	R4	R5	R6
目標	69.5%	69.6%	69.7%	69.8%	70.0%
実績	76.9%	75.9%	76.2%	72.2%	62.4%
進捗率	110.65%	109.05%	109.33%	103.44%	89.14%

【5. 経常収益・経常費用】

(単位：千円)

年度	R2	R3	R4	R5	R6
目標	838,000	838,500	839,000	839,500	840,000
収益実績	733,683	691,126	695,840	725,557	725,000
費用実績	725,248	693,725	696,192	688,882	710,000
収支	8,435	▲2,599	▲352	36,675	15,000

第2章 第二次中期計画の進捗状況

2. 取組みの評価について

【1 会員】

- (1) 会員アンケート結果から、入会経路として口コミが66.7%を占めたことを踏まえ、会報「シルバー便り」にて、口コミによる会員入会促進を行います。
⇒誌面の制約はあるものの、同便りにて、総務啓発部会が中心となり、定期的に全会員へ口コミ活動を行いました。以前までは、下半期の入会者数が減少する傾向であったものの、ここ数年は増加傾向にあります。(下半期:R2 74名 R3 88名 R4 99名 R5 115名)
- (2) 家事支援サービス等の受注増につなげるため、女性会員の増加に努めます。
⇒コロナ禍による影響により、発注者・会員ともに感染リスクを忌避したことから、家事支援サービスの受注が減少しました。女性をターゲットとした各種PRを行っているものの、十分に浸透しているとは言い難く、引き続き今後の課題となっています。
- (3) 技能向上及び質的向上を目的として、従来の講習会や研修会を継続的に行うとともに、新たな研修を導入することによって、会員の質的向上やスキルアップを図ります。
⇒従来より実施している、除草新人事前説明会、除草新人育成手刈・機械刈の研修会に加えて、新たな研修として、植木剪定新人育成研修会、植木剪定低木専任・清掃専任登録説明会、網戸張替体験会を実施しました。
また、大阪府シルバー人材センター協議会共催研修会として、クリーンスタッフ講習会（マンション清掃講習）、ハウスクリーニング講習会も実施し、ハローワークへのPRも行いました。
- (4) PRの一環として、ホームページの充実を行います。同好会活動の取組み、さらには入会説明会で使用している動画の短縮版をYou tubeに引き続きアップし、センターのイメージをより具現化します。
⇒入会説明会で使用している動画の短縮版をYou tubeに引き続きアップしているものの、ホームページの充実には至っておらず、今後の課題となっています。
- (5) 未就業の解消の一つとして、ホームページや事務局内に、民間事業所を中心とした就業情報の提供を行います。会員個別にダイレクトメール等、電子媒体を活用した就業情報提供の可能性についても検討します。
⇒就業情報の提供については、定期的に事務所掲示板への貼り出し、ホームページへのアップを行いました。ダイレクトメール等、他媒体の活用については、十分な普及には至っておらず引き続き検討課題となっています。

第2章 第二次中期計画の進捗状況

【2 就業機会】

- (1) 民間事業所や一般企業等をはじめ、センターのPRを行うとともに、会員の希望職種や特性を活かした上で、就業機会の拡大を図ります。
⇒同好会とタイアップしたPR（写友会やリフォーム同好会）を実施し、女性会員の拡大に努めました。
- (2) 在籍する会員の就業ニーズや資格等の把握に努め、センターの独自事業への可能性を検討するとともに、ホワイトカラー層の就業拡大の観点から、就業分野の拡大に努め、センターのイメージの転換を図ります。
⇒遊休地活用事業（高床式砂地栽培農法『トレファーム』や休憩処『いづく処』）における作業員、教室事業（英会話教室や、ストレッチ教室、スマートフォンお助け相談会や網戸張替教室）の講師も会員で賄うことで、就業分野の拡大につなげることができました。
- (3) 就業中及び就業途上の事故を防止するため、会報やホームページ、その他媒体を活用し、安全就業の推進を強化し、「事故ゼロ」を目指します。また、近年酷暑が顕著であるため、熱中症対策の啓発も推進していきます。
⇒会報で『事故ゼロ』を強く啓発し、安全就業カレンダーの作成により、入会説明会でも、事故ゼロの重要性を説明していきました。
また、熱中症対策として、屋外就業の発注者や会員に対し、就業時間の短縮や早い時間の就業を提案、実施することで、熱中症の未然防止に努め、年々熱中症の報告は減少しています。
- (4) 派遣事業については、大阪府シルバー人材センター協議会との連携のもと、徐々に拡大を図り、適正就業に努めていきます。
⇒請負・委任になじまない指揮命令を伴う業務は、発注者への理解を得ることで派遣契約に切り替えており、今後も発注者に対して、引き続き理解を求めていく必要があります。
- (5) 在籍する会員の体力面や適性等を勘案し、就業のマッチングを図ります。
⇒ワークシェアを図る観点からも、会員の要望を極力叶える形での就業紹介を心がけました。

第2章 第二次中期計画の進捗状況

【3 経営状況】

- (1) 最低賃金の引上げを注視しつつ、継続的な就業の確保の観点からも、委託料単価については随時見直しを行います。
⇒ここ数年著しい最低賃金の引き上げに伴い、発注者には最低賃金に沿った形で委託料増加の依頼を行い、かなりの理解を得ることができています。
- (2) センターの事業運営を安定かつ継続的に行う必要から、消費税増税をはじめとした社会情勢の動向、及びセンターの経営状況等を勘案し、今後も事務費率の改定を検討します。
⇒令和2年1月より、事務費率を10%に改定しました。
- (3) 事業運営に当たっては、収支相償を図りつつ、持続的な事業運営を行っていきます。可能な限り、間接経費の削減に努めます。
⇒保険料の削減、車両の台数の減らしたことでそれに伴う経費と駐車場賃借料の削減に行いました。
- (4) 収支バランスを図るため、採算性が取れない事業の見直し、当センターが展開している各サービス料金体系の見直しを図ることも視野に入れます。
⇒材料代の高騰に伴い、襖・網戸、障子張替え・除草・剪定・筆耕の単価を見直しました。
- (5) 補助金に可能な限り依存しないよう、経営体質の強化を図ります。
⇒最低賃金の上昇に合わせて、料金体系の全体的な底上げを行いました。

第2章 第二次中期計画の進捗状況

【4 組織】

- (1) 運営組織はセンター事業運営の要であり、理事はリーダーとしての役割と活動を担うことにより、基本理念である「自主・自立、協働・共助」の実現とセンターの更なる飛躍・発展を目指します。
⇒会員主体の組織という点を踏まえて、役員体制を会員中心に改めました。
- (2) 会員には地域委員やその他各種活動の受任にも積極的に関わるよう促すと共に、シルバー就業以外の組織運営にも積極的に参加して頂けるよう協力を求めます。
⇒同好会活動やボランティア活動の呼びかけを図るものの、十分な浸透に至っておらず、今後の課題となります。
- (3) 平成30年6月に起こった「大阪北部地震」を踏まえ、今後の災害に備えて、事務局内の防災対策の整備、パソコンのバックアップ体制・データのバックアップ体制（保管場所等）の整備に努めます。
⇒データ等のバックアップ体制は、システム会社で対応済ですが、防災対策は今後の課題となります。
- (4) 「働き方改革」により、事務局職員の有給休暇の取得促進をはじめ、労務管理の徹底を推進します。
⇒有給休暇の取得を促すとともに、職制を見直し、ワークシェアリングによる職員の業務負担を減らすことで、一層の有給休暇の取得の向上を行いました。
- (5) 事務局の事務処理について、効率化と簡素化を推進します。
⇒ペーパーレス化を促進し、業務システム・パソコン上での引継ぎ等、効率化と簡素化を促進しています。

第3章 目標と取組み

1 会員

【1. 現状と課題】

- 企業等の定年延長に伴う会員の高齢化に伴い、入会会員の年齢が上昇しています（※現在、センター在籍会員の平均年齢は75歳以上に到達しています）。
- 長年従事していた会員の高齢化、技能的分野の就業希望者が減少しており、植木剪定や除草作業、襖・障子・網戸張替え等の技能会員が不足しています。
- 入会会員の就業ニーズの多様化に伴い、就業紹介における、マッチングが円滑に至らないケースが増えてきています。
- 依然として、男性会員に比べ女性会員の比率が低く、女性会員の活躍の場が少ないイメージがありさらにセンターの就業に対するイメージ（清掃や雑役作業が中心で、事務的作業等が少ない）の転換が必要です。

【2. 今後の取組み】

- センターの事業を広く理解してもらうため、従来の媒体に加え、他の媒体・方法を利用したPRや女性に魅力と感じてもらえるPRを実施します。
- 会員、役員、職員が一体となり、新たな会員の獲得に取り組むとともに、引き続き、会員の「口コミ活動」を促進していきます。
- 会員以外の一般高齢者にも、同好会活動、教室事業等に参加を募り、会員との交流を通してシルバー事業への理解を得るとともに入会促進を図ります。
- 適宜、各種講習会を開催し会員の技術向上を図るとともに、ハローワークや関係機関等と連携し、未入会の高齢者へ参加を呼びかけ入会が促進されるよう務めます。
- 入会説明会のデジタル化（オンライン入会）についても、運用の可否を含め、検討していきます。

【3. 今後5か年の数値目標】

(1) 今後5か年の会員数の数値目標（単位：名）

R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
2,000	2,000	2,050	2,120	2,200

※5年間で200名の会員の増加を目標とし、退会抑制に努めます。

(2) 女性会員数の数値目標（単位：名）

R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
600	600	615	636	660

※目標女性会員比率30%の維持を目標とします。

第3章 目標と取組み

2 就業

【1. 現状と課題】

- 適正就業の観点から、引き続き、現行の契約の見直しを行う必要があります。
- 事故撲滅のため、安全就業の啓発活動を強化していますが、軽易な事故が毎年発生しています。
- 需要の多い植木剪定や除草は、会員の高齢化による人手が不足しており、後継者の確保・育成が難しくなっています。
- 当センターでは独自事業として、より多くの会員が就業できる場を増やすことを目的とした、英会話教室、健康教室等を行っていますが、“女性会員ならでは”の就業の場を増やすことが課題となっています。

【2. 今後の取組み】

- 引き続き請負や委任契約になじまない仕事は、発注者に理解を求めることにより、派遣業務への切替えを行う等、適正就業に努めると共に、派遣事業の拡大に備え、事務局体制の整備を行います。
- “事故ゼロ”を目指すべく、全会員に“事故ゼロが当たり前”をスローガンとして、引き続き、会報での呼びかけ等での啓発を絶やさず行います。
- 技能向上及び質的向上を目的として、従来の講習会や研修会を継続的に行います。必要に応じて、新たな研修を導入し続け、会員のスキルアップを目指していきます。
- 新規事業（遊休地活用事業や教室事業等）を発展させると共に、新たな独自事業の可否について検討を行います。新しい分野では、体操教室等の展開も検討しております。
- 会費未納者等を対象に現況確認を行う等、各会員の状況の把握に努め、退会抑制につなげます。また、未就業会員の解消として、個々の就業ニーズに応じた就業紹介（単発業務等）に努めるとともに、ホームページや事務局内に、就業情報の提供を行います。
- 就業紹介にあたって、デジタル化（ダイレクトメールや、SNSの活用等）の検討を行います。

【3. 今後5か年の数値目標】

(1) 今後5か年の契約金額の数値目標（単位：千円）

R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
700,000	700,000	700,000	700,000	700,000

※請負・派遣事業の合計額 700,000 千円を目標

(2) 就業率の数値目標（単位：%）

R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
75	75	76	76	77

※2年にかけて1%上昇を目標

第3章 目標と取組み

3 財務

【1. 現状と課題】

- 令和5年10月1日に施行されたインボイス制度は、経過措置として仕入税額控除が80%であるものの、今後、令和8年10月1日には50%、令和11年10月1日には経過措置が適用されなくなるため、センターの消費税納税額が増大することが予想されます。
- 公益法人会計特有の問題として、収支相償の制約があるため、各事業年度の収支の均衡を図る必要性があります。今後公益法人の新制度の改正（収支相償の要件緩和等）にも注視していく必要があります。
- 令和2年度から令和4年度にかけて、市補助金が大幅に削減され、回復の見込みがないことから、本来交付されるべき国補助金が交付されず、センターの自己財源の確保が求められます。
- センターを取り巻く環境の変化に備えるため、特定資産を十分に確保していく必要があります。

【2. 今後の取組み】

- 補助金が削減されている情勢を踏まえ、自己財源の確保を目指します。今後のセンターの経営状況によっては、事務費率の改定も検討します。
- 間接経費の削減や採算性が悪化している事業の見直し等、効率的な運営に努めていきます。
- 収支相償の制約があるものの、各事業年度の財政状態（資金繰り）を考慮し、資金の確保のため、特定資産（配分金支払準備資金積立資産・財政運営積立資産）の積立を行います。

【3. 今後5か年の数値目標】

(1) 今後5か年の経常収益の数値目標（単位：千円）

R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
773,000	773,000	780,000	780,000	788,000

※5年間かけて、2%アップを目標

(2) 特定資産積立額の数値目標（単位：千円）

イ 配分金支払準備資金

R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
50,000	55,000	58,000	61,000	64,000

※年5,000千円（インボイス緩和後は3,000千円）積立を目標

ロ 事業積立準備資金

R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
46,000	47,000	48,000	49,000	50,000

※年1,000千円積立を目標

第3章 目標と取組み

4 組織

【1. 現状と課題】

- 役員体制は理事 12 名、監事 2 名であり、会員が主体的な組織運営に携わる観点からも、構成メンバーは会員が中心です。
- 女性理事は、理事 12 名のうち、5 名であり、第二次中期計画策定時とほぼ同じ割合です（比率 42%）。
- 事務局職員は正職員 5 名、臨時職員 14 名です。平均年齢が高く（正職員 43.8 歳、臨時職員 71.1 歳）、正職員、臨時職員ともに、若返りを図る必要があります。
- 社会保険制度の変化に伴い、今後の雇用情勢については注視する必要があります。

【2. 今後の取組み】

- 組織運営の主体は会員であることに鑑み、当面は現状の理事体制を維持します。
- 女性会員の活躍の観点からも、女性理事の比率についても、同水準が維持できるように努めていきます。
- 組織力強化のため、センター職員の若返りと増強に努めていきます。現制度の下では、令和 9 年度に再雇用職員が 1 名退職することからも、同年度までにプロパー職員の採用を行います。
- 雇用情勢の変遷に伴い、臨時職員の雇用形態と体制の見直しを図ることも検討します。
- 南海トラフ地震等の災害のリスクに備え、防災対策について、引き続き検討します。
- 職員の有給休暇の取得の促進に努めます。
- ここ数年、コロナ禍の影響に伴い、定時総会は議決権行使書によることとしていますが、時代の趨勢からも、今後も同様の形式にて定時総会を開催することとします。

【3. 今後 5 年間の役員・職員体制】

	R7	R8	R9	R10	R11
① 役員					
理事	13	13	13	13	13
監事	2	2	2	2	2
合計	15	15	15	15	15
② 職員					
正職員	6	6	7	7	7
嘱託職員	1	1	1	1	1
臨時職員	14	14	14	14	14
合計	21	21	22	22	22