

令和8年度 事業計画

1 総論

我が国では依然として人口減少と少子高齢化が進行しており、羽生市においても平成12年をピーク（総人口57,499人）に減少傾向にあり、令和8年3月1日現在で総人口53,451人、65歳以上の人口は16,765人で高齢化率は31.4%であります。

一方で、就業意欲のある高齢者は増加傾向にあるものの、企業の働き方改革による労働者不足や雇用延長などにより、シルバー人材センターは新規加入者の減少及び高齢化が進み、ひいては委託業務等の受任能力の低下が懸念されています。

また、少子高齢化は、家屋等の自己管理能力の低下を助長し、所有者等自らの管理から委託による管理への移行が加速するものと推察されます。この傾向は、シルバー人材センターの業務拡大につながる要因と捉えることができます。

これまで、高齢者の豊富な知識と経験を地域の日常生活に活かし、更には生きがいつくりや社会経済の担い手としての就業機会について提供してきましたが、今後は、加速する地域環境の変化に対応する一翼を担うため、当センターにおいては、「会員拡大」・「受任能力の増大」は喫緊の課題となっております。

税制に目を転じると、インボイス制度（適格請求書等保存方式）の段階的拡大により企業等業務発注者の消費税負担の増加（仕入れ控除額の減少）が生じており、同業他社との比較において、今後も業務を請け負い続けるためには、更なる質の高いサービスが求められます。

フリーランス新法による新契約（請負契約形態の変更）では、シルバー人材センターから会員への配分金相当額は直接収入から除外されるため、消費税負担の増額から回避できることとなりました。このことは、新契約方式への切替えに一定の事務負担があったものの、財政運営上、明るい兆しとなっております。

このような状況のもと、令和8年度は、「中期基本計画」に定められた目標を念頭に、高年齢者の雇用の促進、就業機会の拡大を目指し、社会需要に答える活動、更には、会員が等しく働く喜びを享受できるよう努めるため就業率の向上を目指してまいります。

また、事務局の世代間の継承ができる体制づくり、すなわち持続的事務局体制の実現や事務局事務所の老朽化による新事務所建設の準備についても順次進

めてまいります。

これらの事業展開のため、羽生市等行政機関をはじめ公益財団法人いきいき埼玉と連携を図りながら、会員・役員及び事務局が一丸となってシルバー人材センターの更なる事業の推進に取り組んでまいります。

2 基本目標

- 1) 会員の増強
- 2) 就業機会の拡大
- 3) 安全・適正就業の徹底
- 4) 運営基盤の強化及び組織の充実

3 各基本目標に対する取組み

基本目標1：会員の増強

(1) 新規会員の加入促進

会員の入会促進を図るため、広報「はにゅう」への会員入会の募集記事の掲載やPRチラシ等の市内全戸配布、各種イベントでの入会勧誘など会員拡大に努めます。

また、入会説明会の随時開催を継続し、新規入会者の促進を図ります。

(2) 未就業会員の就業促進

未就業者の就業を促進するため、就業相談を実施し、各会員の就業可能業種の拡大を図り、就業機会の可能性を拡大します。また、就業に伴う資格取得や講習費用の助成を行います。

(3) 女性会員の加入促進及び拡大

女性活躍委員会を中心に「ひまわりクラブ」主催のイベント等を定期的に開催し、女性会員の親睦と会員加入の魅力創出に努めます。

また、会員の「ロコミ」による勧誘活動や女性向け入会説明会を実施します。

(4) シルバー人材センター事業の周知について

シルバー人材センター事業の普及啓発及び地域社会への貢献を目的として、ボランティア活動を実施します。広報・会員拡大委員会を中心に「街なか清掃活動」を、植木職を中心に「羽生市役所庭木剪定」を行います。

基本目標2：就業機会の拡大

(1) 就業先、受注の確保・拡大

会員の希望や能力に応じた就業先を確保するため、新たな就業先の開

拓を進めると共に、過去の発注先の就業先の掘起しを行い、請負就業、派遣就業などの多様な働き方の提供をします。

また、会員の高齢化や限られた人材においても多くの業務を請け負えるよう、効率化のための機械化を計画的に進めます。

(2) 新規事業の創出、拡大

羽生市の高齢化が進行する中、一人暮らし等の高齢者について、家事援助的サービスの需要が増えていくと想定されていることから、介護保険者である羽生市やボランティアを活用して対応している社会福祉協議会との情報連携をしながら、新たなサービス事業としての取り組みを検討していきます。

基本目標 3：安全・適正就業の徹底

(1) 安全就業対策の強化

安全就業の継続のため、安全・適正就業推進委員会を中心に講習会の実施や夏季安全指導巡回や抜き打ち安全指導巡回を行い、各会員の安全就業意識の醸成に努めます。

また、全国の事故事例を各会員に周知し、自ら安全就業に取り組むよう促します。

更に、会員が健康で就業していくため、市が実施する各種健康診査やがん検診の受診を勧奨します。

(2) 適正就業の推進

シルバー人材センターは、「高齢者雇用安定法」に基づき設立された公益的・公共的団体であり、法令を遵守し業務を適正に遂行していく必要があります。そのため、会員の就業日数等については、上限が定められていることから、その範囲内で就業するよう業務配分を徹底します。

また、就業形態については、委託・委任又は派遣業務について業務内容に照らして対応していきます。

基本目標 4：運営基盤の強化及び組織の充実

(1) 適正かつ公正な組織運営

シルバー人材センターの組織は、意思決定機関としての総会及び理事会、また業務執行責任者として理事長並びに目的別に現在三つの委員会が設置されていますが、法令順守のもと、それぞれの役割と権限に従い、活動を推進してまいります。

(2) 健全な財政運営の強化

シルバー人材センターの主な財源は、会費収入、受託事業及び派遣事業による事務費収入のほか国及び市の補助金収入であります。物価高

騰や事務所新規取得積立金の確保に対応するため、事務局経費の節減をするほか、事務費について１２％から１５％へと改定を行います。

また、発注者に対し、事務費上昇について説明と理解を促進します。

（３）事務局機能の強化

法令の改正や社会状況の変化に対応するため、常に職員の専門的な知識の習得と情報共有が必要です。このため、職員の各種業務に係る研修の受講機会を増やすとともに、法令順守の意識向上を図ります。

また、職員の年齢構成の偏在及び高齢化により、将来の事業スキルの継承に不安があります。つきましては、シルバー人材センターが持続的に業務を遂行するため、職員の適正配置を念頭に、不足職員の補充を行い体制の整備に努めます。