

令和7年度事業計画

1 はじめに

少子高齢化、生産年齢人口の減少は更に深刻となり、国による女性活躍推進や高齢者の就業推進について、法の整備が進んでいる。

一方、ライフスタイルが多様化する現代社会では、町内会（自治会）のような地域組織の必要性を疑問視する人も増えているようで、都内に限って言えば加入率は5割を切っている。特に国が進めるように、共働きの家庭や高齢者まで現役同様に働く方々が増えて、仕事と町内会（自治会）活動の両立に負担を感じている。

令和となり7年目、シルバー人材センターとして大きな変革期に来ている。インボイス制度に始まった公益法人改革はフリーランス法の制定をきっかけに、新契約制度への移行を迫られている。この制度は会員とお客様が形式的には直接契約を結ぶこととなる。そうなればシルバー人材センターはただの人材紹介業となり、民間事業者での代替ができるのではないかという議論が生まれかねない。

従来からのシルバー人材センターとしての存在意義を明示し、周知させていくことがこれからも重要となる。

シルバー人材センターと民間の人材紹介業との差別化として、設立の趣旨でもあり、第2次中期事業計画で掲げた地域密着型の事業活動が、最も分かりやすく周知しやすいものとする。

就業を通じた活動、ボランティア活動、そして地域組織の補完的役割ができるような活動に取り組んでいければと考える。

しかし、先に述べた仕事と地域活動との両立については、就業と共に就業班役員、地域班長、センター役員などの組織活動を兼ねる会員も多く、シルバー人材センター組織内でも同様なことが課題となっている。

センターでは就業以外の活動も会員の義務となっていることを、会員に対し改めて周知徹底をしていく必要がある。

シルバー人材センターの基本理念を、改めて理解していただく中で、会員としての役割、そして地域での役割というものを認識していかなければならない。

これまで、多くの一般会員は他人ごとで、特定の人がやることだからいいや、と役員頼みとなっていたものを、自分のこととして捉え、センター理念である「自主自立」「共働共助」に基づき、役員の負担が軽減するよう多くの会員が参画し、役割を分かち合う形となるよう、役員と一般会員とのより確かなつながりを構築できる体制づくりが必要となる。

さて、昨年度より取組が始まった第2次中期計画。2年目となる本年度は、進捗状況を確認する中で必要に応じて修正も検討していく。

センターにとって大きな改革となる中期計画では、新たにプロジェクトが立ち上がり、改革を同時に進めているため、役職員だけでなく、会員にも負担となっている事は重々承知しているが、なんとかこの過渡期を乗り越え、ゴールを目指していきたい。

就業会員に対する安全や就業環境の改善などにおいて、就業班では情報提供や改善策が検討されていく中、一人就業者については、情報の周知や意見の吸い上げができていなかった。第1次の中期計画で掲げた満足度の向上を引き継ぐ形で、「誰も取り残さない」を合い言葉に一人就業の現場の就業班化を進めた。令和6年度中にほぼ班化が終了したが、就業班・地域班のブロック化で、会員から意見を直接理事が聴取する機会がなくなった。ブロック会議が設けられたものの、まだ、形を作ったに過ぎず、本年度は検証と見直しの時期に充てる。

また、当センターの登録会員の平均年齢は75歳を超えた。センターとしての就業基準年齢の設定は必要だが、一定の年齢を超えても負担なく安全に就業を分かち合う体制づくりについても確立していく。

引き続き、個人情報保護の体制強化等法令の遵守と安全就業の確保を当センターの基本的な方針とする。

事業の質的向上、公益性、透明性等の確保に努めるとともに、会員の増強（女性会員の拡大、企業退職（予定）者層への働きかけの強化、退会抑制、80歳を超えても活躍できる就業環境の整備など）と就業機会の確保、安全就業・適正な請負契約、経営安定化と健康寿命を延ばす活動を推進し、会員および職員の人材育成、シルバー派遣事業及び介護保険総合事業への取り組み等の課題への対応

を図ることなどが求められる。

シルバー人材センターの基本方針、経営計画等に沿った事業を進めていくなかで、会員にとっても、地域社会にとっても魅力的な組織をつくるための事業（地域貢献事業）をさらに進めていく。

2 事業実施計画

(1) 会員の拡大

全国ではコロナ禍も相まって、会員数は以前下げ止まらない。そのような状況下、当シルバーにおいては年度末の会員数こそ減少しているが、入会登録者は増えている。これは「輝け！この街で」をはじめ、ホームページの改修、入会説明会の開催における体制の見直しなど、組織的な取組が実を結んでいるものであり、入会者数の水準を維持しつつ、退会抑止策を行い、登録会員数をコロナ禍前の水準に回復させることを目標とする。

ア 入会促進の取組

- ①入会説明会・入会プロセスの工夫
- ②Web 入会の促進
- ③就業機会の早期提供
- ④シルバー派遣事業の拡大
- ⑤新総合事業及び福祉・家事援助サービス事業等の積極的推進
- ⑥地域特性を活かした事業開拓による新たな就業機会の確保
- ⑦商工会等と連携し企業等への働きかけによる定年退職者層の入会促進

イ 退会抑制の取組

- ①未就業会員への就業相談及び就業促進の強化
- ②非就業会員の居場所づくり、地域活動の実施
- ③総合相談員（メンター）による相談事業の拡充
- ④80歳を超えても活躍できる長く、安全に安心して就業出来るシステムの構築

ウ 魅力あるセンターづくり

- ①「輝け！この街で」、ホームページの活用によるシルバー事業の紹介
- ②地域のボランティア、イベントへの参加を通じたセンターの紹介
- ③地域を中心としたイベントの実施による会員同士の交流
- ④サークル、サロン活動の充実

エ 組織的取組

- ①会員数、入会率などの目標管理

- ②市役所、ハローワーク、社会福祉協議会、商工会、勤労者サービスセンターなどとの連携強化

(2) 就業機会の拡大

就業機会の拡大に向け、職群（就業グループ）リーダー会議を通じて、シルバーの組織及び事業方針を共有し、自主運営制度や就業グループ登録制度の徹底を図る。

また全国のシルバー人材センター共通の課題である、女性会員の増強を進めていくためにも、現在の就業システム（年齢の基準も含め）を見直し、生活様式や年齢や体力などに応じた就業のマッチングが出来るよう進める必要がある。時間帯や作業内容によって細分化しより多くの人が長く、安全・安心して働けるよう、就業ごとに、ローテーション就業、ワークシェア就業を推進していく。

会員の就業ニーズと地域のニーズを把握し、就業内容ごとの独自研修の拡大及び、しごと財団等の研修やあらゆる機会を活用して知識・技能の向上を獲得しつつ、以下の取組を行う。

- ①育児補助・スーパーでの就業を中心とした派遣事業の拡大
- ②Web 受注の拡大推進
- ③市役所との連携強化による仕事、補助金の確保
- ④新総合事業及び福祉・家事援助サービス事業等の積極的推進
- ⑤空き家対策事業の拡大・推進
- ⑥農業支援策への参画(援農事業、援農ボランティア、農福連携など)
- ⑦商工会等との連携を通じた新たな事業の拡大
- ⑧社会福祉関係団体等との連携
- ⑨多様な生活様式に対応した就業システムの構築
- ⑩デジタル技術を活用できる就業機会の開拓
- ⑪月平均就業率 70% 年間就業率 80% を目標とする。

(3) 安全就業の推進と健康の確保

ア 安全就業の徹底

「安全・安心なシルバー事業」の確立を図ることは、シルバー事業の根幹をなすものであり、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅及び健康の確保を図ることが肝要である。

このため、全シ協「安全就業ニュース」をはじめ、連合「コラム安全だより」、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン

(エイジフレンドリーガイドライン)^{*1}などを活用し、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として認識するよう、安全意識の徹底を図るとともに、安全対策を徹底する。

特に、重篤事故の撲滅を図るためには、安全対策が確実に機能しているか定期的に点検することが重要である。

また、損害賠償事故が年間通して多数発生しており、特に草刈り時の飛散防止対策や、樹木剪定時の安全対策の徹底を図る。

***1 高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン**

労働災害による休業 4 日以上、死傷者数のうち、60 歳以上の労働者が占める割合は、近年増加傾向にあります。高齢者の就労が一層進むと予測される中、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現が求められています。

(会員の安全意識の徹底)

- ・ 会員の事故防止意識の緩み、就業における体調管理
- ・ 作業に適合した服装、履物、保護具等の着用
- ・ 作業における保護帽(ヘルメット)、墜落制止用器具(安全帯)の適正な着用の徹底と確認

(センターの安全対策の徹底と体制の確立)

- ・ 安全就業に関する基準の遵守の徹底
- ・ 安全就業委員会の機能
- ・ 安全就業推進員の機能

また、発注者や第三者に危害・損害などを与えることとなる損害賠償事故(特に除草・草刈り作業における飛び石による物の破損事故)の撲滅を図る。

さらに、シルバー派遣における安全対策については、安全・適正巡回指導員における活動を通じて、より一層の安全対策の確保に努める。

イ 感染防止対策の徹底と健康の確保

会員が安心して就業できるよう新型コロナウイルス感染防止対策の徹底及びその他感染症等への対応についても徹底を図る。また、高齢の会員の就業に関して、フレイル予防を含め会員の健康の確保に努める。

(4) 適正就業ガイドラインに沿った事業運営

適正就業ガイドラインは、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進することが求められる。このため、受注リスト（受注実績一覧表）を活用した点検、改善等を確実に実施し、適正な請負就業として問題がある事案については、早期に、①適正な請負事業となるよう契約内容を見直す、②シルバー派遣事業や職業紹介事業に切り替える、③現契約を解約する、のいずれかの是正措置をとることが重要である。また、適正就業委員会において、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の範囲を著しく逸脱した就業について、就業内容の点検を行い、早期に是正する。

（5）シルバー派遣事業の拡大

シルバー派遣事業については、高齢化や労働力人口の減少が進行する中、多くの業種における人手不足分野や介護・育児等の現役世代を支える分野において、シルバー派遣事業の拡大を通じて、高齢者が当該分野の担い手として活躍することが期待されている。

当シルバーにおいては特に育児補助分野、スーパーマーケットでの就業の拡大を目指す。

（6）成長分野にかかる事業（中核事業）の推進

ア 福祉・家事援助サービス事業

センターが請負として実施している福祉・家事援助サービス事業の中には、高齢者や障害者等に対し、介護保険の給付の対象とならない身の回りの世話等を提供する福祉サービス、福祉サービスの対象者以外の個人家庭を対象とする家事援助サービスが多く、少子高齢化が急速に進展する中であって、今後ますます需要が増加するものと予測される。

しかしながら、サービスを提供する会員の高齢化や本事業での就業を希望する会員の不足、利用者から求められる質の高いサービスに十分対応しきれていないなどの課題も多く見られる。

ここで言うところの全シ協で示す福祉・家事援助サービスとは、家事援助、育児支援、ちょこっとお助けサービス、便利屋作業班の一部も含んでおり当センターとしても同様に前述の就業については中核事業として強化を目指す。

当シルバーで取り組むことのできる福祉・家事援助サービス事業の検討、事務局体制の整備、就業会員に対する研修の実施、女性会員を中心とする就業会員の確保等、本事業に積極的に取り組む。

イ 集合住宅清掃班・屋内施設清掃班

女性や後期高齢者にとっても働きやすい就業システムの構築を進める中、時間的にも体力的にも対応のしやすい就業である。ともに自主運営化が進み、予実管理から見積・就業システムの管理までを実施しているなか、需要も引き続き伸びるであろう 2 つの就業グループのさらなる強化・推進を図る。

ウ 新総合事業

新総合事業については、改正介護保険法に基づき地方公共団体が主体となって実施することとなっており、生活支援サービスの“多様な事業主体”としてセンターにも大きな期待が寄せられている。しかし、当シルバーでは事業実績はコロナの影響もあり、実績はごくわずかである。介護事業所、地域包括支援センターとの連携を図り実績向上を目指す。

エ 空き家管理対策事業

全国の地方公共団体にとって空き家問題は、景観、安全、防犯等の面から地域における共通の重要課題となっていることから、多くのセンターで空き家管理業務を実施し、高齢者の就業機会の確保と良好な生活環境の保全及び安全で安心なまちづくりに寄与しているところである。空き家管理は、地域貢献という点でセンターの存在を大いにアピールできる事業である。市報への記事掲載やホームページ上での周知等積極的な広報を行うこととする。

(7) 関係機関・関係団体との連携強化

市役所をはじめとして、ハローワーク等関係機関との連携強化を図り、連絡会議の設置、高齢者の雇用・就業施策及び各種セミナー開催等の相互取組により、会員拡大及び就業機会の拡大等のシルバー事業の更なる推進を図る。また、商工会等の経済団体、労働団体、業界団体、中小企業団体及び介護・福祉関係の社会福祉関係団体等との連携強化を図り、センターの活用について積極的な働きかけを行う。

(8) 社会参加活動の推進

センターは、生涯現役社会の実現に対応し、シルバー事業において量的な受入体制の拡大、多様な選択肢に対応できる雇用・就業をはじめとする社会参加活動の領域の拡大等、地域における高齢者のためのワンストップ

サービスセンター（複数の場所や担当に分散していた関連する手続きやサービスなどを、一カ所でまとめて提供するようにしたもの。）として、次のような役割を果たすことが求められている。

- ① 雇用・就業、ボランティア活動、就農等に関する情報の収集・提供や相談機能の充実
- ② 高齢会員の生活環境に合わせたボランティア活動への参加や、趣味を生かしたサークル活動など「できることを」「できる範囲で」行う社会参加活動

（9）事業運営基盤の強化

中長期の財政見通しに基づき自立的に運営基盤を強化するとともに、高齢者の活躍の場を拡大するため、以下の事項を重点として計画的に推進する。

ア 会員による事業運営参画の推進と効率化

1. 業務体制・組織の活性化・最適化

理事会・各種委員会等の活性化を図り、会員による入会促進、就業開拓等に加え、専門知識や経験を生かした事務局業務への活用など、会員による運営参画を積極的に推進するため、役職員及び会員の意識改革を促し、業務体制・組織の最適化を図る。また、女性の役員等への登用に努めるとともに、女性委員会等の積極的な活用により、組織の活性化や女性会員の拡大を図る。

2. 事業運営の簡素化・効率化

サービスの広域化、請負就業における専門的需要の要請に対応するため、OA機器等を活用した業務処理の効率化を一層推進するとともに、センター及び連合本部の事業の共同化、一般運営費の洗い出しなど業務の見直しにより、事業運営の簡素化・効率化を推進する。

3. シルバー事業のデジタル化

業務効率化によりセンターの経営基盤を強化していく上でデジタル化の推進が不可欠であり、システム環境の整備と会員のデジタルリテラシー（デジタル技術を理解して適切に活用するスキルのこと）向上を同時に進めていく必要がある。

このため、Web入会・Web受注などの効率的な業務運営に資する各種システムを利用するとともに、「シルバー会員のデジタル利用促進事業」を活用して、スマホ・PC講習会の開催やデジタル相談窓口の設置等により会員のデジタル利用を促進する。

なお、総務省が令和3年度から実施している「デジタル活用支援推進事業」についても、デジタル人材の育成や、会員を含む地域の高齢者のデジタルリテラシーの向上といった効果が期待できることから、引き続き受託に向け積極的に取り組む。

イ 事務局職員のキャリアアップ等

シルバー事業の分野の広がりに伴い、センターの事務局職員に求められる知識、能力も高まっていることから、他連合・拠点間での出向や研修など事務局職員のキャリアアップのための交流人事や研修に努める。

ウ 普及啓発活動

シルバー事業には従来型の仕事だけでなく、多種多様な就業の場があることを広く周知し、イメージの転換・向上を図るとともに、高齢者の加入を促進するため、センター、連合本部及び全シ協が連携し、以下の事項を重点に効果的な普及啓発活動を推進する。

1. 普及啓発促進月間の実施

シルバーの日を中心に、シルバーフェア・経験交流会の開催、各種ボランティア活動の実施等、センター及び連合本部で一斉かつ集中的に広報活動を展開する。

2. 年間を通じた広報活動の実施

① マスメディア等を通じた広報活動の展開

シルバー事業の活動事例情報を、シルバーの広報紙、新聞、ケーブルテレビ等に提供するなど積極的な広報活動を展開する。

② ホームページの活動

センターの地域貢献や会員の活躍事例、会員及び発注者からの感想等を紹介するなど利用者の視点に立った親しみやすいホームページにするとともに、内容の更新に努める。

③ 「輝け！この街で」の作成・配布

「輝け！この街で」の発行にあたり、定年後の選択肢として早くから認識してもらうため、若年層にもシルバーに興味を持ってもらえるような紙面にしているが、さらなる内容の充実をはかる。

④ 市等主催のイベントへの参加

地方公共団体や各種団体などが開催するイベントへ会員主体で参加し、シルバー事業の広報活動を実施する。

⑤ SNS等を利用した情報発信

SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)、スマイル To スマイル

ルを活用した情報提供に取り組む。また、LINE 公式アカウントの取得を検討する。

エ 自主財源の確保等

就業事業の自主運営化を進めているが、その中でも予算・実績の意識醸成を行い、事業への先行投資や、地域貢献事業などに充てるための自主財源の確保に努め、就業機会の拡大と会員の増強を図る。なお、業務実施方法等の見直しを的確に行い、経費の節減による自主財源の確保に努める。

(10) 会計処理体制の確立と会計処理の適正化

シルバー事業は、地域における高齢者就業等施策の大きな柱であり、その社会的使命は重要なものであるため、不正経理事案が発生すれば、シルバー事業に対する市民からの信頼を著しく損なうばかりでなく、シルバー事業の補助金制度をはじめとする業務運営に重大な影響を及ぼすこととなる。このため、会計事故の未然防止に努め、公認会計士による外部監査、監事による内部監査を定期的実施し、内部牽制体制を確立し、会計処理の適正化を図る。

(11) インボイス制度、フリーランス新法への対応

インボイス制度の施行にあたり、料金の一部見直しや業務の効率化等により安定的な事業運営を確保できるよう、当面、第1期経過措置期間（令和5年10月～令和8年9月）に対応できる態勢を整えた。

政府においては、いわゆるフリーランス（企業に雇用される以外の形で働く者）が安定的に働ける環境を整備するための新たな法が施行される。会員もフリーランスとして位置付けられるため、法制化の動きを注視しつつ必要に応じて適切な対応を図る。

また、これを機に、厚生労働省において検討されている契約方法の見直しについても、適切に対応する