

## 令和8年度 事業計画

我が国の65歳以上人口は、昭和25（1950）年には総人口の5％に満たない状況でしたが、昭和45（1970）年に7％を超え、平成6（1994）年に14％を超えた後もさらに上昇を続け、令和6（2024）年には29.3％に達しました。これに対し、15～64歳人口は、平成7（1995）年に8,716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、令和6（2024）年には7,373万人と、総人口の59.6％となっています。

一方、総人口は平成20（2008）年の1億2,808万人をピークにその後長期の減少過程に入っており、今後、令和11（2029）年に人口1億2,000万人を下回った後も減少を続け、令和35（2053）年には1億人を割って9,924万人となると推計されています。総人口が減少する中で65歳以上の人口が増加することにより高齢化率は上昇を続け、令和18（2036）年に33.3％となり、令和24（2042）年以降は65歳以上人口が減少に転じても高齢化率は上昇を続け、近い将来には国民の約2.6人に1人が65歳以上となる社会が到来すると推計されています。

このような状況下で、長引いたコロナウィルス感染症は漸く落ち着き、日常生活が戻ってきましたが、最近では、水道・道路等のインフラの老朽化も発生している状況により安穩の生活とは行かないほか、気候変動の影響から夏場高温等の天候不順により農作物の不作が相次ぎ、家計にも大きな影響を及ぼしています。このような局面では、経験のある我々シルバーの出番であると確信しており、引き続き精力的な活動を行っていきます。

シルバー人材センターでは、企業における65歳までの継続雇用に加え、70歳までの定年延長が努力義務となったことの影響により、60歳代で入会する会員が減少しています。さらに会員の高齢化に伴い、加齢や病気による退会者も多くなってきています。会員の確保は、組織の基盤であり安定した事業運営の根幹であるため、女性会員の確保、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、会員の継続的な拡大に取り組んでいきます。

毎年、4月～5月には会員が50名前後退会するため、1月から3月までを『会員入会強化期間』と定め、入会条件を緩和するなどして、会員の増強を図ります。また毎月第3火曜日には、ハローワーク伊賀の会議室をお借りして相談ブースを開設し入会勧奨を行っていきます。

シルバー事業を取り巻く社会規範が激変しており、令和2年度の同一労働同一賃金制度、令和5年度のインボイス制度、令和6年度の特受託事業者に係る取引の適正化に関する法律（フリーランス新法）など、この3～4年間は、その対応に追われてきたところです。特に令和6年11月に施行されたフリーランス新法については、業務量や税負担を考慮すると、ますますデジタル化の推進を行わなくてはならない状況にあります。

こうした中、このところのシルバー事業の実績は、会員数や受注件数は減少

傾向にあり、契約金額についても、派遣事業は堅調に推移しているものの、請負事業は減少するなど厳しい状況が続いています。

就業を通じた社会参加や体を動かして就業することにより、会員の健康寿命の延伸・認知症予防効果の増進など、介護費・医療費の抑制に貢献できることを積極的に発信していきます。

多くの市民が見ている市広報紙への記事掲載など、費用対効果の高い情報提供により、センターの認知度を高めるよう努めます。また、ケーブルテレビや地域新聞等のマスメディアと連携して、センターの活動を紹介してもらうことにより、シルバー事業の普及に努めていきます。

会員数については、全国シルバー人材センター事業協会では、新たな会員拡大に向けた指針、令和7年度からの「新たな仲間づくり計画～10万人の増加を目指して～」の推進をしていますが、この計画によりますと当シルバーの令和8年度の目標数は14名の増加ということになっております。会員数の目標管理は、PDCAサイクルにより管理することにしておりますが、今後のセンター事業を取り巻く環境の変化等を見据え、引き続き会員拡大を核に据えて、女性会員の更なる拡大、退会抑制などを行ってまいります。また、80歳を超えても活躍できる就業環境の整備などに重点的に取り組みます。具体的には会員の高齢化が進展する中で、従来の就業がなくなってきた会員でも無理なく働ける仕事を確保します。独自事業の活用や軽易な作業など80歳を超えても活躍できる就業機会の創出に努めていきます。

人権問題への取り組みですが、人権は人が、生まれながらに持っている大切な宝です。人として尊ばれ、一人ひとりが持つとされる人権は、いつでも、どこでも、そしてだれにでも、同じようにまもられるはずのものです。人権は、一人ひとりが人間として大切に生きていくためには、なくてはならないものなのです。こういったことから、センターでは、今まで以上に、人権研修を行ってまいります。人権については、その感覚は、研修の機会の間隔が長くなるとすぐに錆びついてしまうものです。従って、機会のあるごとに、何度も何度も研修を繰り返していきたいと考えています。

「女性の会」の活動ですが、寄せ植え教室やおりがみ教室等の各種教室の開催を通じてシルバー人材センターの存在を広く市民にアピールし、少しでも女性会員の獲得に結び付けたいと考えています。女性会員の拡大と女性会員向けの仕事の募集にも積極的に取り組み、女性ならではの感性と経験を活かして地域に貢献するべく、今後も頑張っていきます。

また、健康保持が安全就業にもつながることから、少なくとも年に一度は健康診断を受けるよう勧奨するとともに、自らの健康は自らが守るとの観点に立ち、自己の健康管理の徹底を推奨していきます。

## 1. 基本方針

### ① 組織運営体制の充実と会員連携の強化

- ② 会員の加入促進と普及啓発活動
- ③ 安全・適正就業の推進
- ④ 就業機会の開拓推進
- ⑤ 技能支援と各種講習の推進
- ⑥ 福祉家事援助サービス及び子育て支援事業の推進
- ⑦ 地域高齢者サポート事業の強化及び推進
- ⑧ 奉仕活動（ボランティア）の推進
- ⑨ 健康福祉活動の推進
- ⑩ 独自事業の推進
- ⑪ 特定公益増進法人制度の推進
- ⑫ 理事会の開催
- ⑬ 役職員の視察研修
- ⑭ 財務対策強化への対応
- ⑮ 公益法人法の改正への対応
- ⑯ フリーランス新法・新契約方法への対応
- ⑰ 伊賀市シルバーワークプラザ賃貸借契約
- ⑱ 中期計画への取り組み
- ⑲ 人権研修会の開催

## 2. 主な事業実施計画

基本方針に基づき、下記事業を実施します。

### 1) 組織運営体制の充実と会員連携の強化

会員自らが主体となり各地区、各事業面での積極的な就業開拓が図られるようリーダー養成と会員連携の推進に努めます。

- ① 各種規定、要綱等の整備改正
- ② 専門部会の充実と各委員会活動の強化
- ③ 各班組織（地域班、職群班）充実と班機能の確立
- ④ 地域ブロックの充実（地域就業活動の促進と会員間の連携強化）
- ⑤ シルバーポイント制度やフレンドリーショップ制度の充実
- ⑥ 法人運営の経費節減の取組強化
- ⑦ 国からの交付金・市補助金の確保
- ⑧ 公共・民間事業について事務費率の引上げの検討
- ⑨ インボイス制度（適格請求書等保存方式）への対応
- ⑩ SMS の利用、ICT リテラシーの向上
- ⑪ 会員専用サイト「スマイル トゥ スマイル」の活用
- ⑫ デジタル活用支援推進事業への取組み
- ⑬ 再任用嘱託職員制度の活用

## 2) 会員の加入促進と普及啓発活動

会員拡大のため、地域の諸団体等の理解と協力を得て、毎月の入会説明会の開催はもとより各地域での就業相談会や地域事業への参画を深めることでシルバー事業の普及啓発に努めます。

“魅力あるシルバー人材センターづくり”に取り組み会員拡大、就業拡大にあたります。

- ① 広報用パンフレット、リーフレットの配布
- ② 求人情報の掲載などホームページの充実
- ③ 普及啓発ポスターの掲示、市役所窓口封筒への広告掲示、バス後方ガラス面への広告、岡波病院進入道路への看板の設置
- ④ 会報「シルバー伊賀」及び市広報紙、地域情報紙、ケーブルTV、日刊紙等関連メディアの積極的活用
- ⑤ 新入会員説明会の定期的開催、高齢者職業相談会周知、地域行事等への参画
- ⑥ シン連及び全シ協との連携協調と情報収集
- ⑦ 「三重県シルバーの日」の啓発活動
- ⑧ 会員紹介促進キャンペーンの活動を拡大（知人・友人を介する拡大）
- ⑨ 「女性の会」が中心となり女性を対象とした講習会・セミナーの企画・開催
- ⑩ ブロック別、地域別、自治会で説明会開催
- ⑪ 入会説明会参加者で未入会者を勧誘強化
- ⑫ 会費未納者及び未就業者の方の就業相談会を開催
- ⑬ 未就業者への切れ目のない就業勧奨により、退会の抑制
- ⑭ ハローワークでの就業相談
- ⑮ 「憩のやかた」のサテライト施設としての活用検討
- ⑯ 集落単位、事業所単位での入会説明会の実施
- ⑰ 高齢法39条に基づく業務拡大
- ⑱ QRコードを活用した業務案内
- ⑲ Web入会及びWeb受注の推進
- ⑳ 「夫婦割会員制度」、「プラチナ会員制度」、「1月～3月に入会する会員への割引制度」の推進

## 3) 安全・適正就業の推進

会員の就業に伴う事故、就業場所途上の事故を未然に防止し安全就業とするため、安全就業基準の徹底を図ると共に、会員に適正な就業機会確保に向けた適正就業基準を遵守します。

公益社団法人であるシルバー人材センターは、労働法、労働安

全衛生法等の法令遵守のもと組織運営の透明性や効率的な事業運営を図ってまいります。

- ① 安全委員会の開催
- ② 安全パトロールの実施と強化
- ③ 安全就業のための実施計画の策定、各作業別安全就業ポイント確認・徹底
- ④ 事故状況の把握と事故防止対策の整備及び会員への情報提供
- ⑤ 草刈機などによる飛び石に対する対策強化
- ⑥ 安全講習会への参加（車両、機械器具講習や職群別講習等の開催）
- ⑦ 安全就業関係情報の提供
- ⑧ 適正就業の徹底と就業制限の実施
- ⑨ 受注（見積り）業務の適正かつ効率化に向けた就業体制の充実
- ⑩ センター会員の働き方に係る重要な指針である「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の発注先、会員への周知
- ⑪ 派遣業務の就業時間を拡大する特例措置である高齢法第39条に基づく対応。
- ⑫ 交通事故防止体制の強化（会員への意識づけ）
- ⑬ 特殊車両（パッカー車）取扱いの熟知と危険防止
- ⑭ 派遣にあつては、派遣元責任者である三重県シルバー人材センター連合会の定める衛生管理規程の遵守
- ⑮ 熱中症、インフルエンザ、新型コロナウイルス感染防止対策の徹底
- ⑯ 安全講習会の内容の検討と、会員の参加者増員
- ⑰ 健康管理対策の推進
- ⑱ KYT（危険予知トレーニング）への取り組み
- ⑲ 草刈班、剪定班への副班長制度の導入の検討

#### 4) 就業機会の開拓推進

会員に適した就業機会の確保及び就業の場を提供するため、会員、役職員が一丸となって就業の新規開拓及び拡大に努めます。

会員の平均年齢が76.1歳、入会者の平均年齢が72.2歳となった今、高齢者に適した就業を確保することが必要です。

地域での高齢者の就業動向や就業に関する新聞等の求人情報を分析することにより、これまで意識していなかった業種での就業などを開拓することや事業所を訪問するなどの新規就業開拓が必要です。

- ① 新規就業先の開拓及び拡大
- ② 未就業会員の就業促進
- ③ 事業所訪問を行い継続就業の確保及び啓発
- ④ 地域密着型就業の推進と開拓
- ⑤ 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進
- ⑥ 空き家等維持管理サービス事業の充実
- ⑦ 子育て分野での高齢者の就業開拓
- ⑧ 介護周辺業務や軽易な介護業務の就業開拓
- ⑨ 新しい分野の開拓
- ⑩ 商工会議所・ロータリークラブ等を介した就業開拓
- ⑪ ハローワークや一般求人情報を利用し就業先を開拓
- ⑫ ふるさと納税返礼品としての空き家管理及び墓地清掃
- ⑬ 「憩のやかた」などにおける独自事業の推進
- ⑭ 新たにオープンした伊賀市の施設での就業開拓

#### 5) 技能支援と各種講習の推進

高齢者や会員の就業に必要な技能習得のための講習会、研修会の開催と積極的参加に努めます。

- ① 就業にかかる各種教室・講習会（スキルアップ講習・安全運転講習等）の実施
- ② 職群別班長会議、講習会、懇談会の実施
- ③ 高齢者活躍人材確保育成事業の実施
- ④ 子育て支援講習会の実施（指導者養成講習含む）
- ⑤ 人権学習会の実施
- ⑥ 草刈機、チェーンソーなどの取扱安全講習会の実施と受講の義務付け
- ⑦ 秋・お正月・春の寄せ植え教室の開催
- ⑧ 「おりがみ教室」等の開催
- ⑨ デジタル活用講習会の開催
- ⑩ KYT(危険予知トレーニング)講習会の開催

#### 6) 福祉家事援助サービス及び子育て支援事業の推進

高齢化社会の進展で高齢者世帯が増加傾向の下、福祉家事援助等の生活支援活動・社会参加型活動を推進するとともに「介護予防・日常生活支援総合事業」を積極的に取組みます。また、放課後児童クラブ事業や世代間交流事業等の育児支援についても推進します。

- ① 各地区行事等への参加、地域別いきいきシルバーサロン等の実施

- ② 福祉・家事援助、子育て支援等にかかる三シ連主催の推進大会への参加
- ③ 放課後児童保育事業にかかる指導会員の養成及び登下校の児童の見守り
- ④ 行政や各種福祉関係団体との事業連携の強化を図り、介護保険新総合事業の積極的な取組み
- ⑤ 介護周辺業務や軽易な介護業務の就業推進
- ⑥ 放課後児童クラブの合同イベント

#### 7) 地域高齢者サポート事業の強化及び推進

それぞれの地域の高齢者が日常生活で困っておられる短時間でできる簡易なことをその地域の元気なシルバー会員が支援(受注)する地域高齢者サポート事業(生活支援)を推進します。

- ① 伊賀市、伊賀市社会福祉協議会及び各住民自治協議会との連携
- ② 新たな事業実施地域の開拓
- ③ 事業普及啓発パンフレットの配布
- ④ 軽度生活支援事業の推進

#### 8) 奉仕活動(ボランティア)の推進

シルバー事業の奉仕活動推進とともに地域活動との連携を深めます。

- ① 各地域での奉仕活動の計画的実施
- ② 清掃活動等地域との事業協力
- ③ 地区行事、公共団体等への事業参画
- ④ 清掃・除草ボランティア

#### 9) 健康福祉活動の推進

会員の自己管理を徹底するとともに、健康管理にかかる身近な講習会や健康講座を実施し会員の福利厚生に努めます。

- ① 健康診断の積極的受診の促進
- ② 会員の福利厚生にむけた活動の充実
- ③ 健康増進及び健康意識の向上

#### 10) 独自事業の推進

高齢化社会が一層進展する中、シルバー会員が受託事業だけでなく自らの事業に取り組めるよう体制の整備に努めます。

- ① シルバーワークプラザの活用
- ② 会員独自の事業推進と事業計画の策定(憩のやかた事業等

あり方の検討を含めた事業の推進)

- ③ 80歳を過ぎても働ける高齢者就業の受皿としての体制整備（憩のやかた）
  - ・『会員が育てた野菜の販売』
  - ・『会員が作成した手芸品の販売』
  - ・『プチ忍者変身処』
- ④ 『空き家管理』の推進
- ⑤ 『墓地清掃』の推進

#### 1 1) 特定公益増進法人制度の推進

シルバー人材センターの特定公益増進法人の意義と寄付のメリット（税制優遇措置等）等を広く啓発し、当センター事業への有効活用に努めます。

#### 1 2) 理事会の開催

シルバー人材センターの運営方針の決定や、重要事項の意思決定等を行います。

#### 1 3) 役職員の視察研修

業務推進の参考とするため、各部会に分かれて先進地視察研修を検討します。

#### 1 4) 財務対策強化への対応

事務費率の引き上げ実施や、インボイス制度（適格請求書等保存方式）対応積立金や、公益充実資金等への取り組み、事務局職員の定数の再検討などを行います。

#### 1 5) 公益法人法の改正への対応

令和7年4月1日から「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の一部を改正する法律」が施行されており、これにより財務規律の柔軟化・明確化（収支相償原則見直し、公益目的事業充実の資金積立）外部理事・監事の導入等への対応を行います。

#### 1 6) フリーランス新法・新契約方法への対応

新契約方法への対応等により業務の効率化を行い、経営基盤の強化を図ります。

#### 1 7) 伊賀市シルバーワークプラザ賃貸借契約の締結

伊賀市シルバーワークプラザの指定管理者の指定期間が令和8年3月31日で終了するため、令和8年4月1日からは、5年間の賃貸借契約の締結を行います。

#### 18) 中期計画への取り組み

現在の中期計画は、令和3年度から令和7年度までの計画であることから、令和8年度から令和12年度までの次期、中期計画に取り組んでいきます。