

令和8年度 事業計画

第1 シルバー人材センターを取り巻く情勢と事業運営の基本方針

全国の総人口（2025年9月15日現在推計）は、1億2321万人で、前年同月に比べ59万人減少している一方、65歳以上人口は、3,620万人と、前年に比べ5万人減少となりました。総人口に占める高齢者（65歳以上の方）の割合は29.4%と、前年に比べ0.1ポイント上昇し、過去最高となっているのに対し、長野県は（10月1日現在）33.3%、伊那広域シルバー人材センター（以下センターという）管内は32.4%となっており、今後も上昇を続ける見込みで地元社会や企業での担い手の不足、地域の活性化の低下が懸念されている状況です。

県内の経済動向は、令和8年2月の日銀松本支店の発表によると、長野県経済は、「一部に弱めの動きがみられるものの、持ち直している」とし、4ヶ月連続で総括判断を据え置いています。

また、長野労働局で発表した雇用情勢についても、県内有効求人倍率が令和8年2月末現在1.23倍となり雇用情勢判断を「雇用情勢は堅調に推移している。ただし、物価上昇等が雇用に与える影響を注視する必要がある。」と発表しています。

また、上伊那管内の令和8年2月の有効求人倍率も1.35倍となっており、令和7年11月以降4ヶ月連続で前年同月を上回り、雇用情勢判断を「求人が鈍化傾向にあるなど弱い動きとなっている」とする判断を22カ月連続で据え置きました。求人数が求職者数を上回っており、産業によって違いはあるものの依然として人出不足感がみられる状況です。

生産年齢人口が減少する中、社会経済の活力を維持していく上では高齢者の就労が重要な課題とされ、働く意欲のある高齢者がその能力を活かして年齢にかかわらず活躍できる環境整備が求められており、高齢者に対して地域社会に密着した業務を確保・提供し、会員の経済的な安定や生きがいの充実を図り、地域社会に貢献する当センターに対する期待は、今後益々大きなものとなっていくと考えられます。

このような中で、当センターが会員の願いや地域の期待に応えるためには、新たな層の会員の拡大と就業機会の拡大、就業人員の増加、安全就業の推進、多様な働き方を進める派遣等の拡大、適正就業の推進等着実に進める必要があります。特に以前から課題となっている女性会員の拡大を含め全シ協から示された令和7年度からの「新たな仲間づくり計画」による6年間の会員目標数及び当シルバーでの5ヶ年計画の会員目標数に基づき、会員数の拡大に向け一人一人が声掛けを行うなど、センター一丸となって奮闘していくことが必用となります。併せて組織発展のため、新たな職種等を積極的に取り込み、多様な会員・利用者のニーズに添えていくことが不可欠であります。

また、安全就業に関しては、「安全はすべてに優先する」「安全なくして就業なし」を合言葉に、安全対策を徹底し、重篤事故、傷害事故の撲滅を図ることが肝要であります。そのためにも、会員一人一人が常に「自分の安全は自分で守る」という安全意識を持ち続けることができるように、就業前の安全確認の励行や、安全ミーティングの実施、安全シートによる

チェック、安全装備使用の徹底等、損害賠償事故の回避に向けた注意喚起を図ります。会員に健康診断を勧奨し、自らの健康状態を把握しながら、安心して就業できるよう努めます。

令和8年度からは、全国的にも損害賠償事故が多く発生しており、保険財政が破綻寸前となっていることから、保険の免責額が10万円となったため、当センターでは免責額の少ない全国シルバー人材センターの保険を活用し、今までどおりの免責対応で行けるようにしました。しかし、草刈り作業に関しては事故案件が多いため5万円の免責となりましたが、草刈り作業も今まで同様の負担額とし差額は当センターで負担することとしますので、一人一人が安全意識をもって対応をお願いしたいと思います。

フリーランス法の施行、包括契約への移行へと進んできたことにより、当センターでも会員WEBサイト「Smile to Smile」を活用し、就業依頼、会員業務委託料明細書の通知、各種会議の開催連絡等業務効率化のため積極的に発信活用しているところですが、令和8年3月末現在で53.6%の登録状況ですので、未登録の会員は各事務所へ確認するなど積極的に登録をお願いいたします。

令和7年10月の長野県最低賃金の引上げに伴い、令和8年4月から当センターでも会員業務手数料（旧配分金）を6.3%増額し、官公庁、団体、企業等に通知を行ってありますので、4月から引上げとなりますのでご承知下さい。



第2 シルバー人材センターが行う事業

センターは、先に策定した「第5次5ヶ年計画」の実績等の分析等を行い、必要に応じ見直しを図りつつ着実な業務運営を行うこととします。また、連合会から示された「新たな仲間づくり計画」による向こう6年間の純増計画に対応し、会員拡大に努力することとします。

とりわけ、喫緊の課題である会員拡大については、女性を重点とした入会促進と併せて、女性の就業ニーズに対応した新たな就業先の開拓に取り組むこととします。

また、派遣就業の推進を通じて様々な仕事を希望する会員の就業ニーズに対応するとともに、体力的な負荷が小さい仕事の確保等により、80歳を超えたような高齢会員の退会を抑制することをすすめることとします。

1 会員拡大と就業機会の確保

会員不足、後継者不足から発注者のニーズに応じられないケースが多く発生しており、地域のニーズに応えセンターの存在感を発揮して積極的な事業運営を行うためには、会員の拡大は最大の課題であり併せて就業開拓を進めることにより事業の好循環を実現していくことが極めて重要であります。

(1) 入会促進の取組

シルバー事業の意義と魅力を地域の高齢者等に対して広くアピールし、新規入会の促進を図ることとします。受注が見込める分野で就業できる会員を確保することに加えて、入会希望者の経験や興味に応じた分野を開拓し、新たな領域で就業し得る高齢者の積極的な取り組みを図ることとします。

- ① 会員自らが当事者意識をもって参画する募集勧誘の活動
- ② 会員募集に関するチラシ、パンフレット等の配布及び媒体を活用した周知広報
- ③ センターの魅力の説明に主眼をおいた参加しやすい入会説明会の実施
- ④ 入会希望者に対する、適正かつ迅速な入会承認及び就業機会の早期提供
- ⑤ シルバー派遣事業の拡大及び新規就業分野の開拓
- ⑥ 高齢者活躍人材確保育成事業の活用による新規会員の確保
- ⑦ ハローワークとの連携による退職者、退職予定者への入会促進。

(2) 女性会員の拡大

高齢者人口の男女比率に鑑みて相当の伸びしろが見込まれる女性会員について、積極的な取り組みを図ることとする。女性会員が増加することにより、会員同士の交流による活性化、新たな職域の開拓、従来のシルバー人材センターのイメージからの転換など様々な効果が期待できるものと思われまます。

- ① 女性の注目を引くような広報活動の展開
- ② 女性が馴染みやすい仕事の確保
- ③ 福祉・家事援助サービス、子育て支援など、就業経験が乏しい女性にもなじみやすい仕事の確保、提供の推進
- ④ 女性をターゲットとした研修会、講習会等イベントの実施



(3) 退会抑制の取組

未就業が続くことでシルバー事業への関心を失って退会に至る事態を防止するとともに、加齢等により従来の仕事がつらくなってきた高齢会員でも就業可能な仕事を確保することが必要となってきています。

- ① 未就業会員へのアンケート調査及び就業相談、就業促進の強化
- ② 加齢や体力に応じた就業先を開拓、超高齢会員でも無理なく対応できる仕事の確保
- ③ ゴールド会員等非就業会員継続制度の推進

(4) 魅力あるセンターづくり

シルバー事業の意義と効果について会員の理解を深めつつ、センターの魅力とそこで活躍する会員の姿について、地域社会へ積極的な周知を行うこととします。

- ① ホームページ、広報メディア等の活用によるシルバー事業の紹介
- ② ボランティア活動やイベントへの参加を通じたセンターの紹介
- ③ イベントの実施等による会員同士の交流
- ④ サークル活動の**推進**



2 安全就業の推進と健康の確保

(1) 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、シルバー事業遂行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り、危険・有害な作業は受託しないことを徹底することとします。このため、(公社)全国シルバー人材センター事業協会の「安全就業ニュース」をはじめ、厚生労働省「高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)」(令和8年4月1日より「高齢者の労働災害防止のための指導 (仮称) に格上げ予定。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、安全意識の徹底とその高揚を図るとともに、安全対策を徹底します。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す。

会員一人一人が常に安全意識を持ち続けることができるように、就業前の安全確認の励行等注意喚起の徹底を図ります。

また、発注者や第三者に危害・損害等を与えることとなる損害賠償事故が多く発生し、保険財政が破綻寸前となっている状況です。令和8年度からは損害賠償保険の免責額が事故件数の多い草刈りに関し5万円となると同時に、保険掛金も高くなっていることから、特に草刈り時の飛散防止対策の徹底を図り、撲滅を図る必要があります。

(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の徹底
- 作業に適合した服装、履物、保護具等の着用の徹底
- 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・適正就業に関する基準の策定と遵守の徹底
- 安全・適正就業委員会の機能強化
- 安全・適正就業推進員の配置と機能強化

(2) 健康の確保

高齢の会員の就業に関して、健康管理・健康確保に関するセンターの取組みの情報提供等を行う等により、フレイル予防を含め、会員の健康確保を進めます。

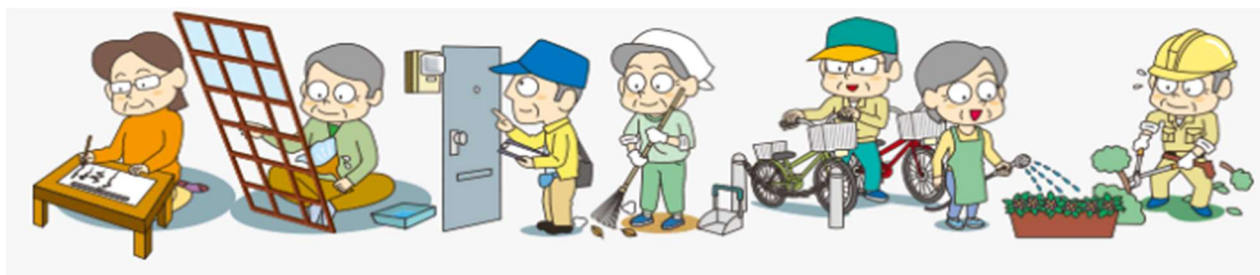
(3) 認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する理解の促進等

認知機能が低下した会員の就業に対する支援や認知機能の低下の予防等に取り組むことを検討し、関係機関と連携し、認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する理解を含めたための研修等を実施するよう努めます。

3 シルバー派遣事業の推進

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等においても、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ます。このため、長野県シルバー人材センター連合会の指導の下、シルバー派遣事業の拡大を図ることとします。

また、雇用保険法の一部改正により令和10年10月1日から雇用保険の適用対象者が拡大されることとなり、シルバー派遣会員の雇用保険適用も増加することが見込まれるため、施行後に各種手続き等に対応できるよう準備を進めます。



4 関係法令等に沿った事業運営

(1) 適正就業ガイドラインに沿った事業運営

会員の働き方に係る重要な指針である適正就業ガイドラインに沿った業務運営を徹底するために、連合会からの請負受注リスト（受注実績一覧）を活用した点検、改善等を確実に実施します。具体的には、労務管理及び事業運営の独立性が確保されていない契約若しくは警備業法、貨物自動車運送事業法、廃棄物処理法等のいわゆる業法の規制に抵触する可能性がある契約について、以下の是正措置をとることとします。

- ① 請負事業として適正な契約内容への変更
- ② シルバー派遣事業や職業紹介事業への切り替え
- ③ 現契約を解約する等のいずれかの是正措置をとる

(2) フリーランス法の趣旨に沿った事業運営

請負・委任により就業する会員がフリーランス法上の特定受託事業者として必要な保護を受けられるように、同法において発注者が義務付けられている以下の項目に対応します。

- ① 書面等による取引条件の明示
- ② 期日における報酬支払
- ③ 募集情報の的確表示
- ④ ハラスメント対策に係る体制整備について適切な対応

(3) 公益法人制度改革への対応

改正公益認定法において、財務規律の柔軟化・明確化として収支相償原則が見直され、中期的期間（5年）で収支均衡を図ることや将来の公益目的事業を充実させるための資金を設置することが可能となったこと等を踏まえ、これらを活用した効率的・効果的な事業活動を行います。また、自立的なガバナンスの充実、透明性の向上の観点から、新会計基準に基づく区分経理の準備を進め、本年の定時総会における役員改選に合わせた外部理事・監事の導入をいたします。

5 地域課題に対応した事業の推進

地域社会に対する貢献度が高く、高齢者の多様な就業機会の確保につながる成長分野について、各事業の積極的な推進を図ります。

(1) 福祉・家事援助サービス事業

福祉・家事援助サービスの中には、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、未就学児及び小学生以下の児童を対象とする育児支援サービスがあり、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ます。

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ないなどの課題も多く見られるところです。

このため、センタ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、受注がある場合には本事業に積極的に取り組みます。



お子さまのお世話



庭のお手入れ



家事のお手伝い

(2) 放課後児童クラブ等における子育て支援

共稼ぎ家庭の増加に伴い留守家庭の小学生の生活等を支援する放課後児童クラブ等に対するニーズが高まっていますが、放課後児童クラブ等を設置する市町村では子供たちに対応する支援員及び補助員の確保が課題となっており、センターが子育て支援サービスを推進する好機となっています。

このため、市町村と密接に連携して放課後児童クラブ等の実施主体や人材確保状況を把握するとともに、支援員等が行う業務及びその周辺業務について市町村からの要望があればセンターが可能なものを検討し、就業を希望する会員の育成と新規入会者の確保に取り組むこととします。

(3) 空き家管理対策等

空き家問題が重要課題となっている地域事情に応じて、空き家の所有者や自治体から受託した空き家管理等の業務を行うこととします。なお、当センターにおいては地方公共団体との連携ではなく直接受注者からの業務を代行サービスとして委託されるケースが見られます。本事業は地域貢献度が高くセンターの存在感のアピールにも繋がるため、積極的な広報を行うこととします。

6 事業運営基盤の強化

(1) 会員による事業運営参画と業務の効率化・デジタル化

理事会・専門部会等の活性化を図り、専門的な知識や経験を有する会員による事業運営への参画を積極的に推進し、さらに、女性の役員・幹部職員への登用等により、業務体制・組織の活性化・適正化を図ります。

また、女性の役員・幹部職員への登用に努めるとともに、女性班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ります。センターでは業務の効率化を図るとともに、各種システムの導入と会員の利用促進を通じて、シルバー事業のデジタル化を推進することとします。

(2) 普及啓発活動

シルバー事業には従来型の仕事だけではなく、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以下の事項を重点に効果的な普及活動を推進します。

ア 普及啓発促進月間（10月の）実施

シルバーの日を中心に、ボランティア活動の実施、街頭啓発、全戸チラシ配布等広報活動を推進します。

イ 年間を通じた広報活動の展開

○ マスメディア等を通じた広報活動の展開

センターのマスメディア等への働きかけがまだまだ十分でないことから、シルバー事業の活動事例情報を、自治体の広報誌、地元新聞等に提供するとともに、長野県シルバー人材センター連合会からテレビ・ラジオ等へ提供するなど積極的な広報活動を展開します。

○ ホームページの活用

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、内容の更新に努めます。

○ リーフレット等の作成・配布

シルバー事業の積極的な周知広報を図るため、入会促進及び就業開拓用リーフレットを作成・配布します。

○ 地方公共団体等のイベントへの積極的な参加

地方公共団体や各種団体などが開催するイベントへ積極的に参加し、シルバー事業の広報活動を実施します。

(3) 主財源の確保

シルバー派遣事業の積極的な推進により、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ります。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ます。

7 関係機関・関係団体との連携強化

地方自治体をはじめとして、ハローワーク等関係機関との連携強化を図り、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ります。

また、商工会議所等の経済団体、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います。

8 会計処理体制（内部牽制体制等）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国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ります。このため、会計事故の未然防止に努め、会計処理体制（内部牽制体制等）を確立し、会計処理の適正化を図ります。