

# 公益社団法人岩国市シルバー人材センター

## 令和8年度事業計画

### I 基本方針

公益社団法人岩国市シルバー人材センターの理念は、「自主・自立・共働・共助」として、高齢のため現役をリタイアした方々等が、主に雇用関係でない何らかの就業を通して自己の労働能力を活用し、そのことによって追加的・補助的な収入を得るとともに、社会参加を果たすことによって、自らの生きがいを見つけ充実した生活を送ることを目的とした高齢者の自主的な団体です。

従ってセンター事業は、第一には、地域の高齢者が自主的にその生活している地域単位で連携し、共に働き共に助け合っていくことを目指します。

第二には、高齢者の就業を促進することで高齢者自身の活力ある生活能力を維持、生み出すとともに、その家族、地域社会までも活力を生み出し活性化につながることを目指します。

第三には、働く意欲と能力をもった高齢者であれば誰にでも参加できることから、自主的な組織参加と労働能力を発揮することで、より豊かで積極的な高齢期の生活と社会参加による生きがいの充実を図ることを目指します。

令和7年度もひきつづき効率的な運営に努め、地域社会の期待や需要に応えていけるよう、適正就業・安全就業の推進・徹底に努めます。

### II 事業計画

#### 1. 就業開拓の推進と新規会員の獲得

##### (1) 就業開拓の推進

官公庁や一般事業所、一般家庭、などの就業情報の収集に努めながら、役員、会員、職員など個人的なつながりなども視野に入れ、シルバー事業にふさわしい就業開拓、新規受注を進めます。

##### (2) シルバー派遣事業の推進

臨時的かつ短期的な雇用形態によって会員を労働力として事業所へ提供する派遣事業の推進に努めるとともに、派遣対象会員へのスキルアップを図るための研修機会を確保、提供していくこととします。

##### (3) 新規会員の動向

65歳定年制の導入、70歳までの希望者継続雇用の義務化などに

より、シルバーへの入会年齢条件の60歳台の入会希望者は、ごくまれな状況となっています。

7年度においても新規入会者のほとんどが70歳台以上となっており、また、特に女性会員の入会希望者が減少しています。

最近の傾向として、「臨・短・軽」のシルバー事業以上の就業を求める方々は、スマホを活用しての電子情報（求人ネットサイト）などを通じて、自分の働き方にあったすぐに、また簡単に就業でき、働いた後の報酬もすぐに得られるなどでの利点で就業機会を得られる方が多くなっています。

民間においても、現場労働力は慢性的に不足していることから、60～70歳の年齢層は年齢的にシルバー対象会員であるとしても、多分野でまだまだ活躍されているようです。

このようなことから、体力・気力の減少その他の理由で退会される会員数を上回る入会希望者は少なく、センターとしての受注・就業能力は徐々に低下している傾向にあります。

県下全体での登録会員数も令和6年8月末現在8,467名から、令和7年8月末現在8,316名と、1年間で151名も減となっています。

## 2. 普及啓発活動の推進

県連合会の会員募集広報活動と協調し、センターとしても会員募集情報提供を適宜実施していきます。

従前にも増して定期、随時の入会説明会の開催、ロコミやチラシの配布、地域ケーブルテレビでの会員募集放送をしながら、併せて、県連合会のラジオやテレビによるCM放送、県下統一啓発ポスターの導入など種々の施策を通じて入会者の獲得につながる努力を続けていきます。

また、会員一人一会員を獲得する『一人一会員獲得運動』を推進し、会員募集・拡大に努めます。

## 3. 会員による事業運営の推進

- (1) センターに係る課題の解決のため、理事会が中心となり専門部会、委員会のそれぞれの役割分担のもと協議、検討、解決を果たすよう努めます。
- (2) 会員に、よりシルバー事業への理解を深めていただくため、「事業実施状況報告」等の情報を提供し、共働・共助のスキルアップを図ります。

#### 4. 安全就業・適正就業の推進

##### (1) 安全就業の推進

安全就業はシルバー事業の基本であり、その徹底のために会員自身の安全意識はもとより、傷害・損害事故防止のための安全委員、安全就業推進員が中心となり、安全計画、安全管理体制を確保、予防安全意識の高揚を図ります。

令和8年度は、引き続き無事故・無災害を目標に、安全就業の徹底を更に努めることとします。

##### (2) 適正就業の推進

数年にわたって適正就業化を進めてきたことにより現在は、不適正とみられる就業形態は見られませんが、今後も公益法人として法令違反とならないよう法令遵守し適正な事業運営に努めます。

##### (3) 新契約方式への対応

また、すでにインボイス制度が実施される中、6年11月より「フリーランス新法」の施行も開始されています。

会員は、この「フリーランス」に位置付けされることから、国（厚労省）において、「従来のセンターの請負契約形式では対応できない部分が生じる、またインボイス制度にも効果的な対応が可能であることから、新たな契約方式に見直しをする。」こととされ、その導入を図ることを全国のセンターに示されており、当センターも「新契約方式の導入」に向けた準備を進めてきました。

発注者の皆さんに「新契約方式」へのご理解を頂きながら、8年4月から「新たな契約方式」に順次移行を進めていくこととします。

##### (4) 独自事業の推進

「剪定枝葉チップリサイクル事業」は、会員への就業機会を十分確保しながら、良質で安価な土壌改良材を市民に一袋200円で提供し、好評を得ています。

また、自然の産物を自然に戻すことで市域の大気環境におけるCO<sub>2</sub>抑制効果に大変貢献してきているところです。

今後も引き続き事業を継続、推進することとします。

#### 5. 技能講習・研修の実施

シルバー事業の就業基準としての臨時的、短期的、継続して就業する

軽易な仕事に必要なとする基本的知識・技能などについてOJTを進め、県連合会とも協調し、講習会、研修会、就業体験などの適宜開催に努めます。（OJT：就業現場での実地研修）

6. 調査研究  
全シ協、県連合会、関係機関などのデータベースを活用し当センターの事業実績を集計、分析、情報公開をすることでセンター事業展開の研究資料とします。
7. 有料職業紹介事業  
求人、求職のマッチングを行う場合は「有料の職業紹介事業」として扱うこととします。
8. 社会参加活動  
地域イベント等へのボランティア参加を通じ、公益法人としての社会貢献を図り、センターの存在意義、理念、仕組みなどについて広く理解を得るよう努めます。
9. 会員相互の連携、融和  
会員相互の親睦融和、連携意識の高揚を図り、会員自身による親睦活動や同好会などの自立的な活動が展開されるように努めます。
10. 事務局体制  
法人運営の費用対効果を最大限に求め、より効率的な業務遂行に努め常に事務改善を努めます。  
また、各種専門的研修・講習会への参加による職員のスキルアップを目指します。