

令和7年度事業報告

自 令和7年4月 1 日

至 令和8年3月31日

I 事業概要

少子高齢化が進展し、現役世代の労働力不足が見込まれる中、元気で働く意欲のある高齢者のより一層の活躍が期待されております。シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っており、生涯現役社会の実現に向けて、その重要性はますます高まっております。

このような状況の中、当センターにおける令和7年度の事業実績は、年度末会員数は501名で前年度に対し24名の増となりました。また、受注件数は、1,272件で82件の減となり、請負・委任と派遣を合わせた合計額は297,091,683円で前年度に対し10,381,114円の減額となりました。内訳は請負・委任の契約金額は、204,227,667円で前年度に対し1,716,756円の減、派遣事業の契約金額は92,864,016円で前年度に対し8,664,358円の減となっております。このように会員数は増加しておりますが、契約金額は昨年度を下回りました。

創立20周年という節目を迎え、「自主・自立、協働・共助」の基本理念のもと、誰もが生涯現役で活躍できる社会の実現を目指して事業を展開いたしました。

依然として少子高齢化や労働力不足といった課題がある中、当センターでは「社会の担い手」としての役割を果たすべく、新規会員の確保と就業機会の開拓に注力いたしました。

また、令和6年11月施行の「フリーランス法」への対応として、契約体制の整備およびデジタル化の推進を重点的に行ないました。その結果、令和8年度から全ての契約を、厚生労働省から示されている新たな契約方法（包括契約）に移行することとなりました。

II 事業実施状況

1 数値目標の達成について

- (1) 【会員数】 入会者数は前年より1人増加し、目標値の500人に対して1人多い501人で、目標達成となりました。
- (2) 【就業率】 就業率は目標値76.0%に対し、2.7%減の73.3%で、目標未達成となりました。
- (3) 【契約金額】 目標値195,000,000円に対し、請負・委任の合計額は204,227,667円となり、目標達成となりました。

2 会員の拡大

(1) 入会促進の取組

- ① 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を早期提供しました。
- ② シルバー派遣事業の拡大及び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に努めました。
- ③ 地域の商工会等と連携した企業等への働きかけによる定年退職（予定）者層の入会を促進を図りました。

(2) 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を強化に努めました。
- ② ゴールド会員等非就業会員継続制度の導入について検討しました。
- ③ 80歳を超えても活躍できる取組みを推進しました。

(3) 魅力あるセンターづくり

- ① 就業以外のセンター活動の情報発信を強化し、会員の生きがいや健康維持に繋げる活動として、eスポーツ教室や会員リクエスト企画等の親睦会を開催しました。
- ② 会員同士の交流機会を増やす新たな取組みとして『お月見会』を実施し、センター活動の魅力を高めることができました。

(4) 組織的取組

- ① 目標管理（PDCA サイクルによる目標管理）の徹底に努めました。
- ② 対市民、対企業に向けたPRを兼ねて、会員相互の連携強化を図るため、創立20周年記念事業のイベントを開催しました。

3 就業機会の拡大と開拓

(1) 就業先の開拓

- ① 新規就業先の開拓と既存契約先における継続就業の働きかけを行いました。
- ② 高齢会員に対する就業提供方法等を就業開拓(開発)委員会において検討しました。

(2) 女性会員就業先の確保

- ① 女性就業開拓のため、会員同士の相互理解を促進する情報交流会場として、会員講師による『ランチ会&おはなし会』を実施し、女性視点での就業開拓等について話し合いました。
- ② 高齢者世帯（特に女性独居世帯）の生活を支援する『お助け隊』の編成に努めました。

(3) 会員の技術・技能の向上

- ① 高齢者活躍人材確保育成事業（厚生労働省委託事業）を活用した『刈払機取扱作業
者安全衛生教育講習会』『障子張り講習会』など、会員の資質向上や就業に必要なスキルを身に付ける内容の講習会を開催しました。
- ② 人手不足している職群班の就業会員を増やし、後継者育成に努めました。

(4) 独自事業の推進

- ① 地域特性を生かした独自事業の創設することで、新たな就業機会を確保する仕組みを構築しました。
- ② 蛭ヶ島茶屋を拠点とした会員の創意・工夫により自ら実施する『喫茶・軽食』『マルシェ（農産物当直売）』『手芸・工芸品等展示即売』の新規事業化に結びました。

4 安全・適正就業の推進

(1) 安全就業の徹底

- ① 県シ連主催により就業現場の巡回を行い、安全・適正に就業が守られていることを確認しました。
- ② 危険予知訓練講習のほか、就業中や就業途中での事故防止するための各種研修会に参加し、事故の未然防止に役立てました。

(2) 就業の適正化

- ① 厚生労働省からの「適正就業ガイドライン」をもとに請負・委任・派遣、就業紹介の就業形態について厳正な業務推進に努めました。
- ② 会員及び発注者に対し、センターの適正な働き方について周知を図るため、ホームページを日々更新しました。
- ③ 『ローテーション就業』『ワークシェアリング』は、各業務の現状から実施には至らないものの、特定の会員に仕事が集中しないよう就業の公平性と未就業会員の就業確保に努めました。

5 運営組織の活性化

(1) 運営組織の活性化

- ① 事務事業の見直しや事務の効率化等により、経常経費の節減に努めました。
- ② 最低賃金や原材料費等の上昇を踏まえ『配分金見積基準検討委員会』を設置し、配分金見積基準単価の改定を行いました。
- ③ 厚生労働省から示された「新しい契約方法への見直し」を行い、令和8年度から全ての契約を発注者・センター・会員による三者間の包括契約に移行できるように準備を行いました。

(2) 会員組織の活性化

- ① 事務局長及び職群班・地域班リーダーとの連携の強化を図るため、職群班・地域班リーダー会議を開催しました。
- ② 伊豆市シルバー人材センターの女性会員および女性職員との交流会を実施しました。

(3) 事務局組織の活性化

- ① 事務分担の明確化及び、事務マニュアルの整備を行いました。

- ② 各職員が自己啓発と能力向上に努め、職員会議等を通じて課題や情報共有することで、事務局体制の強化を図りました。

6 デジタル化の推進

(1) シルバー業務デジタル化の推進

- ① 会員とセンター間における情報を迅速に提供して共有できるように、ホームページに会員専用サイト「smile to smile」を設置し、毎月の配分金明細書が確認できるようにしました。
- ② 令和6年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）」において、就業条件を明示することを義務化したことから「smile to smile」（シルバー会員専用のインターネットサービス）で確認ができようにしました。