

報告第2号

## 令和8年度 事業計画について

令和8年度 公益社団法人掛川市シルバー人材センターの事業計画について報告します。

令和8年6月11日 提出

公益社団法人 掛川市シルバー人材センター

理事長 平野 富夫

# 令和8年度事業計画

## 1 当センターを取り巻く状況と課題

近年のシルバー人材センターを取り巻く状況は、「時代の激流の只中にある」と言っても過言ではない。国レベルでの雇用・経済情勢では、令和7年はトランプ関税に始まり、人件費の増大や諸物価高騰のインフレ、及びそれを背景とした金利の上昇、史上最高値を更新した株価等、これまでのデフレ・低金利から、全く別の局面に突入したと言える。安全保障の面でも、ロシア・ウクライナ戦争、イスラエルのガザ攻撃は言うに及ばず、令和8年以降はアメリカによるベネズエラ及びイランへの攻撃、グリーンランドの譲渡強要発言等、強国の武力を背景とした現状変更の試みが続いている。これらから垣間見えるのは、この現状は、従来の概念・常識が通用しない時代への転換点かもしれないということである。激流の中で将来を見据えようともがく我々にとって、これらの不透明感を増す情勢は、計画立案をより一層困難なものとしている。

一方で、シルバー人材センターの令和8年度以降の運営に目を向けると、十数年ぶりの公益法人制度改革が、重要・重大なトピックとして挙げられる。改革の趣旨は、公益法人の自立的な経営判断を尊重し、より柔軟・迅速な活動展開を可能にするというものだが、同時に公益法人のガバナンス（統治・管理）強化や説明責任の充実も課せられている。具体的には、外部理事・監事の登用、新会計基準の導入等がそれに該当する。

また、令和7年4月から一般家庭分について導入済みの新しい契約方式（包括的契約）については、令和8年4月からの企業や自治体等に向けた完全実施を、顧客との信頼関係を損なうこと無く成功させねばならない。更には、一層の会員増で受注減是正を図り、新たな就業先開拓と併せ、センター運営の効率化・コストカット等の改革も同時進行で進めなくてはならない。

## 2 基本方針

時代の激流の只中にあっても、当センターは後戻りすることなく事務事業改革を進め、会員・市民の期待に引き続き応えていかねばならない。実現のためには、事務局だけでなく、全ての会員の協力が必要である。

そのための第一は、やはり会員増を図ることである。どんな仕事も人手が無いことには始まらない。また、当センターの大半を占める団塊の世代（昭和22～24年生まれ、77～79歳）会員において、今後は加齢を理由とした退会傾向が強まることが予想されるため、会員の居場所づくり等の退会抑止策を推進していく。また、秋の

奉仕作業や一般市民を対象とした各種イベントの開催を通じてシルバーの活動をPRし、重点目標となっている女性会員獲得や毎月の入会説明会の充実を図っていく。

第二に、今回の新契約への完全移行を機に、発注者との信頼関係を一層深め、請負・派遣各業務の充実を図っていく。同時に、財務基盤の強化を図りながら、令和9年度導入の新会計基準への準備を整える。請負においては、現状におけるシルバーの稼ぎ頭である「庭木剪定」、「草刈り」、「草取り」等の屋外作業について、技術の継承を行いながら後進の育成を推進していく。派遣においても、一層の拡充を進め、それに伴う産業医の確保等についても準備を進める。また、事務事業改革の一環として、現場をよく知る会員リーダー等により、これまで事務局が行っていた見積り作業等を会員に代行してもらう取り組みにも着手する。更には、発注者側における「シルバー＝草刈りの集団」といった固定観念からの脱却を目指し、事務仕事や軽作業等、新しい世代のシルバー会員のニーズにマッチした派遣先・就業先の開拓も進める。

第三に、会員の研修機会を充実させ、県連合会等による外部講師だけでなく、ベテラン会員による自前講師も育成したうえで安全講習の充実を図る。これに加え、新たに職群単位での研修会等も開催していく。これらにより、日々の健康や安全に対する全会員の意識向上を図り、「飛び石事故」に代表される各種事故の撲滅に繋げていく。

第四に、AIの普及に併せて、会員のITリテラシー（知識・能力）向上に取り組み、当センターの公式ラインを本格稼働させる等、経費削減と情報伝達効率化両方の実現を図る。

以上のことをふまえ、シルバー事業の本旨である「会員の就業を通して、地域社会への貢献を果たす」ことが実現できるよう、以下の6点を基本方針として掲げる。

- (1) 新規会員増の実現：入会説明会の定期開催、ハローワークとの連携等
- (2) 財務基盤の強化：徹底したコストカットと独自事業等による自主財源確保
- 新** (3) 屋外作業の技術継承等：後継会員の募集・育成、ベテラン会員による研修会開催、見積作成業務等への会員の積極的関与
- (4) 新たな就業先の開拓：定年後のシルバーを介した再雇用の仕組み（派遣）のPR、行政との連携、企業訪問と新たな業務受託可能性の打診、草刈・庭木剪定に並ぶ新たな柱の構築
- (5) 就業中等の事故ゼロを目指す：飛び石事故等を撲滅、職群別研修導入と研修強化
- (6) 情報化の推進：センター公式ラインの本格稼働、掛川市公式ラインの有効活用、機関紙紙面にQRコードを載せてホームページとの連携強化 等

### 3 活動計画

#### (1) 新規会員増の実現

- ①入会説明会の定期開催・充実：令和6年10月から毎月1回開催している新規入会希望者向けの説明会は、会員獲得に最も寄与している事業であるため継続実施する。資料等については、随時アップデートしながら充実を図る。
- ②ハローワークとの連携：令和7年8月から、初の試みとして毎月1回、第一月曜日の午前中、ハローワーク内の会議室において「就業相談会」を開催している。これを引き続き開催していく。ハローワークを訪れるシニア層の市民は、就業意欲が旺盛な反面、年齢がネックとなって、就業に結びつかないケースが少なくない。これらの市民の受け皿にシルバーがなることで、双方がメリットを享受できるよう取り組みの充実強化を図る。
- ③しずおかジョブステーションとの連携：令和7年11月に商工会議所で初開催となった「シニア面接会」について、8年度も継続開催をジョブステーションに要請していく。ジョブステーションは、静岡県が就職支援を目的に、民間人材派遣会社に業務委託して運営しているもの。
- ④会員の居場所作りの推進：シルバー事務室西隣の和室の改修工事が令和7年度末に行われたことを受け、当該スペースの有効活用を図る。用途としては、各種作業に使うほか、「会員のサークル活動の拠点＝居場所」となるような使い方についても検討していく。
- ⑤「シルバーの日」奉仕作業の有効活用：普及啓発活動の一環として開催している奉仕作業については、令和7年10月からこれまでのこども園等の清掃奉仕から、掛川市内3城と掛川駅周辺の清掃奉仕に内容変更して実施した。8年度は費用対効果を勘案しつつ、継続実施に向け調整していく。
- ⑥女性会員獲得のためのイベント等の実施：会員増を図るうえで鍵となる女性会員獲得のため、各種イベントの企画を推進する。
- ⑦（仮称）女性活動部の発足：女性による各種活動を積極的に推進する理事会直属の組織として「（仮称）女性活動部」の発足を目指す。
- ⑧会員向け健康講座等のオープン化：毎年職群単位で実施している健康講座等は、市の保健師等を講師に招いて実施しているが、一般市民にとっても有益な情報であるため、引き続き会員に限定すること無く、会場が許す限り、幅広い層の市民に参加を呼びかけていく。これがきっかけでシルバーを知り、会員になろうとする方が出てくれば、センターにとってもプラスとなる。
- ⑨庭木剪定講習会等の独自講師による開催：庭木剪定作業等については、県の連合会が毎年11月に一般公募を募り、参加者がシルバー会員となるよう働きかけてきた。実際、関心を寄せる市民からの応募も一定数あるため、当センターでも令和8年度

からは独自に講師を養成し、年2回程度開催できるよう取り組みを進める。

- ⑩外部団体との連携：令和6年度に発足した「総合福祉センター連絡会議」に加盟する社会福祉協議会等の関係団体と、イベントの共同開催等について検討・調整し、双方の負担軽減と効率的なPR活動となるよう連携していく。

## (2) 財務基盤の強化

- ①徹底したコストカット：令和8年4月からの新しい契約方式（包括的契約）への完全移行により、会員業務委託料に係る多額のインボイス分消費税の支出を回避する。また、維持管理に多額な経費を要する車両について、適正な保有台数を検討の上、車両保有台数の削減を進める。
- ②自主財源の確保：独自事業として評価が確立された「注連縄づくり<sup>しめなわ</sup>」だけでなく、財務基盤の強化につながる新たな独自事業の導入についても調査研究していく。

## (3) 屋外作業の技術継承等

- ①後継担い手の育成：屋外現場作業に従事している会員の高齢化等により、担い手が減少し、安全面も含めた作業上のノウハウ継承が難しくなりつつある。作業現場における技術継承以外にも、講習会等の機会を設けていく。
- ②新規就業者向け技術講習会の開催：既存の業種にこだわらず、新しい業務にチャレンジする意向のある会員に対しても、講習会等の受講機会を設ける。
- ③職員数の減を補うため、会員との役割分担を見直し、見積もり作業等においては、現場をよく知る会員リーダー等の力を借りる等の仕組みを導入する。

## (4) 新たな就業先の開拓

- ①派遣業務の拡充：企業での定年延長後の再雇用手法のひとつとして、年齢制限により当該企業では直接雇用することができないケースでも、一旦シルバーに籍を置いた上で、元の職場に派遣してもらい勤務するという手法があるため、周知PRして派遣増に繋げていく。
- ②企業訪問の機会拡充：賛助会員企業は勿論、他の取引先企業を定期的に訪問し、新規事業導入の可能性について打診し、これまでの「待ちの姿勢」からの脱却を目指す。
- ③学校用務員等へのシルバー会員派遣：浜松市では以前より学校用務員として、用務員1名の枠につき3名程度のシルバー会員をワークシェアリングしながら各校に配置し、就業先確保に大きく寄与している。掛川市についても、従前より教育委員会と協議を進めているが、試験的な導入等について積極的に呼びかけていく。
- ④空き家見守り業務の事業化：7年度に行った市の空き家政策部門との協議を深め、増え続ける空き家見守りをサポートする新事業導入の可能性について探っていく。
- ⑤学童保育等の無資格者でもできる仕事の開拓：社会福祉協議会等が展開している学童

保育等の事業における慢性的な人手不足解消の一助となるよう、無資格のシルバー会員でもできる支援事業等について、新たな就業先開拓を進める。

- ⑥請負業務におけるグレーゾーンの派遣への切り替え：国や県からの指導に基づき、現状請負契約で進めている業務について、本来どうあるべきかを再検討し、依頼者側とも協議の上、可能な限り派遣への切り替えを進めていく。

#### (5) 就業中等の事故ゼロを目指す

- ①用具類の正しい使用の徹底：令和6年度発生の中重篤事故をふまえ、現場パトロールを強化し、正しいヘルメット装着を徹底させる。道路上の作業については、蛍光ジャケット装着や作業予告看板の設置、車両安全確認等の徹底を図る。また、緊急連絡先カードは常に携行するよう指導していく。
- ②飛石事故の撲滅：刈払機による草刈り作業について、令和7年度における事故件数の増を受けて、対策の強化を図る。具体的には、8年度からの安全対策経費の計上を受けてネット等の設置義務化の徹底、職群単位での安全講習会の開催等を行う。また、飛び石事故ゼロの班を表彰する制度も新たに導入する。
- ③熱中症対策の徹底：夏季の熱中症対策として、就業時間の短縮や朝夕の涼しい時間帯へのシフト等を行うほか、複数名による作業を徹底する。また、各会員には万一の際に備え、応急措置等について保健師による講習受講を義務付ける。

#### (6) 情報化の推進

- ①当センター公式ラインの本格稼働：令和7年12月から導入した当センターの公式ラインを本格稼働させる。登録者増を図りながら、ラインの特徴である情報伝達の双方向性を活かし、会員・事務局間における新たな情報共有の仕組みを構築する。
- ②Smile to Smileの有効活用：シルバー公式のスマホアプリ「Smile to Smile」の登録者数を増やし、会員業務委託料（配分金）明細等について、紙媒体からの移行を進める。また、バージョンアップによって実装された会員からの写真送信機能を活かす等、業務の合理化を進める。
- ③広報活動の強化：年2回発行の機関誌「絆」については、紙媒体故の紙面の制約があるが、今後は紙面上にそれを補完する形でのQRコードを配置し、当センターのホームページ等のリンクを設け、ハイブリッドな紙面づくりによる内容充実に努める。また、「会員だより」についても、これまで通り5月・9月・11月・3月の年4回発行し、会員に有益かつ必要な情報提供に務める。
- ④掛川市公式ライン等の積極的な活用：各種イベントや行事の告知については、掛川市の公式ラインが有効であるため、引き続き市役所の関係各課との連携を強化し、効率的な情報伝達に努める。