令和7年度 事 業 計 画

Ⅰ．基本方針

企業における65歳までの雇用継続制度の定着や、さらに、70歳までの就業確保措置が努力義務化されるなど企業における高齢者雇用が多様化する中で、シルバー人材センターは、60歳代の入会者が減少し、会員の平均年齢は年々上昇しています。また、令和2年度以降、コロナ禍の影響により会員数が減少し、現状でも下げ止まっていない状況にあります。

一方で、シルバー人材センターは、働く意欲のある高齢者の就業機会の確保、就業を通じた生きがい・健康づくりの促進、社会参加の場の提供等を通じて、高齢者の社会活動を促進する役割を担っております。地域社会に密着した業務を提供し、地域課題解決の担い手として地域社会に貢献するシルバー人材センターに向けられる期待は大きいものがあり、それぞれの地域の特色や実情を踏まえ積極的な取り組みを進めていくことが求められています。

このため、当センターは、「将来に向けて持続可能なセンターの構築」に向けて、会員の確保・拡大を最重要課題と位置づけ、全シ協が新たに示した「令和7年度からの新たな会員拡大の指針」に基づき、会員数の持続的な拡大に向け、新規就業機会の開拓や就業拡大の取組み、また、80歳を超えても活躍できる新たな就業機会の創出などの取組みを併せて推進し、新規会員の加入促進に努めてまいります。

併せて、令和7年度では、今後のセンター事業を取り巻く環境を見据えて、令和8年度からの新たな中期計画（第3次中期計画）の策定に取り組んでまいります。

また、就業中の事故の発生状況等を踏まえ、安全就業の原点である「安全はすべてに優先する」を再確認し、安全意識の徹底と高揚、安全就業対策の徹底に向けた取り組みを強化します。さらに、会員の高年齢化が進むなか、高齢の会員の就業に関して、フレイル予防を含め健康の維持・確保等に関する情報提供等に適切に対応してまいります。

令和5年10月に施行された「インボイス制度」や昨年11月から施行された「フリーランス法」、また、令和7年4月から施行された「『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』（改正公益認定法）」など、国の新たな法律に対応するため、シルバー人材センターの運営は大きな変革期を迎えています。

このため、令和7年度では、改正公益認定法に即した新しい事業運営体制の構築を

進めるとともに、フリーランス法に適切に対応するためのセンター事業における契約方法を見直し、新たな契約方法への円滑な移行を推進いたします。また、引き続き、センター事業のデジタル化を推進することにより、業務の効率化等による財政基盤の充実・強化に努めてまいります。

令和7年度の事業運営にあたっては、地域の皆様に愛され親しまれ信頼されるシルバー人材センターを目指し、基本理念であります「自主・自立、共働・共助」の精神に基づき、以下の事業実施計画により事業を積極的に展開します。

Ⅱ．事業実施計画

1．会員確保・拡大

超高齢化社会に向かって急速に歩みを進めている中、働く意欲と能力を持った多くの高齢者が地域社会の課題解決のための担い手として、地域の期待に応えられる事業展開が重要であり、シルバー人材センターは、ますますその役割を果たすことが求められております。

地域社会の支えとして実践し役割を果たすために、その基となる「会員の拡大」を推進します。会員拡大は、新規会員の加入促進と新規就業機会の開拓の両面から取り組むとともに、併せて、会員不足のため受注制限をしている職種の会員の確保と入会比率の低い女性会員の加入推進を図ります。

(1)会報紙の回覧・ホームページへの掲載、募集チラシ配布、構成市町広報紙や地方紙への会員募集記事の掲載依頼などを通して新規会員の入会を促進し、合わせて、センター事業の報道機関等への情報提供を図るなど、広報活動を推進します。
(2)毎月2回、入会説明会を開催し、入会促進を図ります。
(3)ホームページに月々の求人内容を更新し、就業内容を明確にすることで、新規入会から就業へ結びつくよう進めます。
(4)あらゆる場面でシルバー事業の周知・広報に努め、関心のある方の参加を促し入会促進につなげます。
(5)生きがい事業を通して、会員相互の親睦を図るとともに、会員による友人・知人等への入会勧誘を促すことで会員数拡大を図ります。
(6)女性会員の入会拡大を目的として、女性会員による仲間づくり、女性会員の先進的な活動・取り組みや女性をターゲットとした研修会の実施等について検討を進めます。
(7)入会後のフォローアップ(未就業会員への就業相談・就業促進)を行い、退会抑制に努めます。
(8)社会貢献・社会参加の一環として行う、地域のボランティア活動を実施します。

2.　受注・就業機会の拡大

就業機会の確保・拡大は、会員の拡大の取り組みとともに「会員の希望に応じた仕事を確保し、会員の就業機会を提供する」というシルバー事業の使命を果たすための両輪をなすものであり、事業所、家庭、公共団体に対してシルバー事業の周知や受注活動を強化し、就業機会の確保・拡大を図ります。また、あわせて、会員の高齢化が進展するなか、高年齢会員でも無理なく就業できる仕事の創出・確保に取り組みます。

(1)請負就業の現状維持を図りながら、シルバー派遣による働き方を推進し、新たな就業機会・就業分野の開拓・確保を推進します。
(2)事務所入口掲示板及びホームページに「現在募集中のお仕事」を掲載し、見える化することで、就業の確保・開拓を図ります。
(3)未就業者対策として「求人情報」を案内送付し、フォローアップを実施することで就業率向上を推進していきます。
(4)ハローワーク及び商工会議所と連携しながら関係団体等へ働きかけを行い、就業確保・開拓につなげます。
(5)高齢者への家事・生活援助サービス分野への就業開拓を検討します。
(6)軽易な作業など無理なく働ける就業分野の確保・開拓や、独自事業の検討をはじめ、80歳を超えても活躍できる新たな就業機会の創出を図ります。
(7)技能講習により、人手不足分野への就業拡大を図ります。
(8)ボランティア活動やサークル活動など就業以外の分野でも長く活躍できる環境を整備します。

3. 安全・適正就業の推進

「安全は全てに優先する」という基本理念に基づき、作業や作業現場に潜む危険の芽を洗い出し、その要因を撤去・低減して、安全な作業環境を確保する「危険ゼロ」と事故の撲滅を目指し、会員の安全意識の向上、事故防止対策の徹底を図り、安全・安心なシルバー事業を展開します。

(1)安全・適正就業委員会による安全パトロールを実施します。
(2)安全適正就業推進大会や各種講習会により、会員の安全意識の徹底を図ります。
(3)地域班、職域、職群班による安全就業の徹底を図ります。
(4)就業途上、就業中の事故防止対策を徹底します。
(5)草刈り作業繁忙期前に、草刈安全就業キックオフ大会を開催し安全就業意識の高揚を図ります。
(6)事故状況の把握・分析、対応策について「事務局だより」「ちえぶくろう通信」によ

る情報の提供に努めます。
(7)作業前の「安全ミーティング」の実施を推進します。
(8)ヘルメットや安全帯等の安全器具の適正な着用や使用を徹底します。
(9)会員が心身共に健康で就業できるよう、健康管理・健康確保の情報提供等を行うとともに、健康診断の受診を推奨します。
(10)公益法人として法令遵守の立場から、センター会員の働き方に係る指針である「適正就業ガイドライン」に沿った業務運営により就業の適正化を図ります。
(11)作業別安全就業基準について、現状に合った内容の見直しを行い、適正化に努めます。

4. 事業運営基盤の強化

センターの安定的かつ持続的な運営を維持確保するために、中長期展望に立った財政見通しを的確に行い、自立的運営基盤を強化し、効率的運営と財政基盤の強化を図ります。

あわせて、センター運営の基本である会員の自主的・主体的運営に向けて、会員は就業だけでなく、会員相互の連帯や交流をはじめ、センター事業を推進する様々な活動に参加し、活動の担い手になるように取り組みます。

(1) 改正公益認定法に対応し、外部理事・監事を導入した新しい役員体制を確立するとともに、専門委員会等への会員の参画並びにセンター事業への会員参加を積極的に促し、運営組織の活性化を図ります。
(2)シルバー派遣事業派遣契約に係る令和8年度契約からの手数料率統一に向け適切に対応を進めます。
(3)今後のセンター事業を取り巻く環境を見据えて、令和8年度からの新たな中期計画(第3次中期計画)の策定を行います。
(4)シルバー事業のデジタル化等を引き続き推進し、業務の効率化・簡素化や経費の縮減等に資する各種システムの積極的な活用に努めます。
(5)フリーランス法に適応したシルバー事業における契約関係を見直し、会員・発注者への説明、契約関係書類の整備等、令和8年度からの新たな契約方法への移行を適切に進めます。
(6)会員参加による就業開拓・確保の取組みを行います。
(7)構成する市・町並びに関係機関・団体と連携を密にし、シルバー事業の適正かつ円滑な運営を図り、自主財源ほか収入の安定的な確保に努めるとともに、持続可能なセンター事業運営に向けた運営体制構築の検討を進めます。