

# 令和8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、少子高齢化が進展し生産年齢人口が減少する中、高齢者のより一層の活躍が求められる社会経済状況にあって、シルバー人材センターは、働く意欲のある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ます。

併せて、地域課題解決の担い手として地域社会に密着した業務を提供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。

しかし、高齢者の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、会員の高年齢化が進行するとともに、令和2年度からのコロナ禍の影響以降会員数は減少し、依然減少傾向に歯止めがかからない状況にあります。

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、全シ協が新たな指針として掲げた「新たな仲間づくり計画」に基づく、会員数の持続的な拡大に向けた取り組みを推進するとともに、引き続き、女性会員の拡大、退会抑制、80歳を超えても活躍できる就業先の開拓や環境整備、デジタル化の推進などに重点的に取り組んでまいります。

とりわけ、生きがい事業として、会員間の交流や仲間づくり、居場所づくりを推進するため、会員サークル活動等の拡大や生きがい講座の開講、会員親睦旅行の開催等を計画します。

また、会員の高年齢化が進むなか、会員が元気で安心して働くために、また、地域からの信頼感を高めるためにも、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するとともに、フレイル予防を含め会員の健康の維持・確保等に関する取り組みについて適切に対応してまいります。

併せて、令和5年10月施行の「インボイス制度」や令和6年11月施行の「フリーランス法」、また、令和7年4月施行の「改正公益認定法」など、国の新たな法律に基づく事業上の大きな変革に的確に対応し、とりわけ、令和8年度では、新たな三者間の包括的契約方法への移行初年度として丁寧な対応に努めてまいります。

令和8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、会員サークル活動等のさらなる拡大に取り組むとともに、生きがい講座の開講、親睦旅行の開催等を計画します。
- (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並びに会員専用アプリに「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・商工会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るため、関係団体等への要請行動等に取組みます。
- (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) 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) 会員一人ひとりの安全意識の向上と事故防止対策として、地区ごとに、就業前会員安全意識向上研修会を開催します。
- (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、役員体制の構築並びに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組みます。

- (1) 令和9年度の役員改選期に向けて、理事会において、役員構成、役員人数等の新しい役員体制について検討を進めます。
- (2) 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。
- (3) センター運営協議会の場で、構成1市3町が交わっている当センター運営負担金負担割合を定めた協定書の見直し並びに持続可能なシルバー事業に必要な安定的な事務局職員の体制の構築等に向け検討を進めます。
- (4) 改正公益認定法に対応し、新会計基準の導入時期について、切り替え時期等のスケジュールを確立します。
- (5) 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。
- (6) 令和8年度から新しい場所に移転した軽井沢支所事務所の環境整備を引き続き進めるとともに、小諸本所事務所については、建物の老朽化が著しいため、令和8年度末で貸借契約期限を迎えるにあたり、今後の事務所の在り方等について、小諸市と意見交換・協議の場を設けます。
- (7) 令和8年度において、職場におけるハラスメントを防止するための職員研修会を開催します。
- (8) 構成する市・町並びに関係機関・関係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ます。