

令和7年度 事業報告

概 要

生産年齢人口が減少する中、高齢者の就業者数は年々増加しており、「生涯現役社会」の進展がうかがわれます。

働く意欲と能力のある高齢者に就業機会を提供するシルバー人材センターの役割と期待は、これまで以上に大きくなっており、サークル活動、ボランティア活動などを通じて、地域とのつながりを深めることも期待されています。

そのような状況の中、長崎市においても人口減少が続き、60歳以上の人口も減少傾向にあります。一方で、令和8年3月末時点では、当センターの会員対象年齢である60歳以上の人口比率が42.2%に達し、高齢化は着実に進行しています。

登録会員数は平成18年度をピークに年々減少していましたが、積極的な入会促進策と退会抑制策により、令和7年度は774人（前年度比16.6%増）と大幅に増加しました。

契約金額は、請負・委任契約が前年度比6.3%増、派遣契約が同7.0%増と、それぞれ増加しました。

なお、会員数の大幅増加に伴い就業率は一時的に低下したものの、就業延実人員は前年度を上回る水準を維持しました。

安全就業に関しては、就業中の傷害事故が9件、就業中の賠償事故が4件発生しました。特に全国的に問題となっている草刈り作業中の飛び石による物の破損事故は3件発生しました。また、就業中の自動車事故が2件発生しました。

最低賃金の引上げに伴い配分金を引き上げたことから、請負・委任契約に係る料金改定を実施しました。

また、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）」の趣旨を踏まえ、令和7年4月からは一部の請負・委任契約を除き、従来のシルバー人材センターを介した契約方式を、発注者から会員への直接業務委託形式へ見直しました。

さらに、当センターが活力ある運営を継続するため、従前からの課題である会員拡大

と、今後の業務効率化に必要となるデジタル化の推進に積極的に取り組むべく、関係役員による先進地視察調査を実施しました。

当センターは、高齢者への就業機会の提供を通じて公益事業を担う公益法人であることを十分に認識し、会員と役職員が一体となり、会員の拡大と就業機会の拡大に取り組み、地域社会への貢献を目指してまいります。

区 分		令和 6 年度	令和 7 年度	前年度比較
会員数（人）		664	774	110
請 負 ・ 委 任	受注件数（件）	4,846	4,840	△6
	契約金額（円）	319,595,448	339,765,869	20,170,421
	就業実人員（人）	563	573	10
	就業延実人員（人）	14,135	14,338	203
	就業率（％）	84.8	74.0	△10.8
	受注件数（件）	18	16	△2
	契約金額（円）	26,572,071	28,429,003	1,856,932
	就業実人員（人）	39	37	△2
	就業延実人員（人）	321	323	2
	就業率（％）	5.9	4.8	△1.1

以下、令和 7 年度基本方針に基づく個別事業の実施状況について報告します。

1 会員の拡大

近年減少が続いていた会員数は、令和 8 年 3 月末時点で 774 人となり、前年同月比 16.6%増と大幅に増加しました。

(1) 入会促進の取組み

女性会員の拡大については、女性部会が実施する「健康ストレッチ」「メイクアップセミナー」「フラワーアレンジメント」などのハッピー講座をさらに充実させた結果、女性会員は約29.7%増加しました。

会員紹介制度により、入会促進に効果を上げました。

Web入会システムを活用することで、入会希望者の利便性を向上させました。

植木剪定班や除草班の会員募集ポスターを作成し、地域センターや公民館などの公共施設、市の「ふれあい掲示板」へ掲示することで、多くの市民にシルバー人材センターを周知し、入会促進を図りました。

ハローワークが毎月開催している高齢者セミナーに参加して、シルバー事業の説明を行いました。

入会説明会に理事や相談員が同席し、参加した入会希望者の質問等に対応することで入会促進につながりました。

初めて三和地区公民館で開催した出張入会説明会では、事前に周辺地区への新聞折込等の効果もあり、南部地区での多くの会員拡大が図られました。

併せて、令和8年2月及び3月の2か月間、会費を無料にする入会キャンペーンを実施しました。

(2) 退会抑制の取組み

加齢や健康状態などにより就業は困難であるものの、センターの活動への参加を希望する会員を対象に、就業以外の活動に参加できる仕組みとしての「ゴールド会員制度」を活用しました。

これにより、入会促進だけでなく退会抑制にもつながりました。

また、会費未納者に対しては、相談員の積極的な対応により、退会者の減少に努めました。

長期未就業者へ相談員が個別対応を行いました。

(3) 魅力あるセンターづくり

ホームページでは、センターが実施するさまざまな事業を紹介し、センターの周知・広報に努めました。

シルバー人材センター事業普及啓発促進月間の取組みとして、11月に除草班、公園管理班および事務局の有志が浦上川河川敷遊歩道でボランティア活動（除草作業）を行い、シルバー事業の普及促進に努めました。

また、女性部会による「ハッピー講座」を充実させたことで、会員同士の交流が図られました。

健康マージャン、卓球クラブ、手芸倶楽部のサークル活動の充実により多くの会員がセンターに来所し、賑やかなセンターづくりが図られました。

2 就業機会の拡大

（1）Webを活用した受注の拡大

Web受注システムの活用により、時間外や休日でも発注申込みが可能となり、利便性が向上しました。

受注した仕事の会員への依頼には、会員専用コミュニケーションツール（Smile to Smile）を活用し、迅速な対応を図りました。

（2）シルバー派遣事業の拡大

労働者派遣事業では、仕事に従事できる会員の募集にあたり、会員および仮会員を対象にSmile to Smileや公式LINEを活用し、就業可能な会員を募りました。

入会説明会では、派遣就業の募集案件を紹介し、新規会員の就業につなげました。

（3）関係機関との連携

ハローワークが毎月開催する高齢者向けセミナーで、シルバー事業の説明を行いました。

長崎市からの受託事業として、自治会や高齢者ふれあいサロン等の集まりに出向き、スマートフォンの使い方相談に応じる「スマホサロン」を実施しました。

また、長崎市が実施する事業として、乳児期（出生後～1歳未満）の子どもがいる世帯の家事・育児の両立を応援する「乳児期家事代行サービス」の登録事業者として、調理や掃除などの家事援助を行いました。

長崎商工会議所が主催する高年齢者の人材活用セミナーに参加し、商工会議所の会員に対し当センターの説明を行いました。

3 デジタル化の推進

会員専用コミュニケーションツール（Smile to Smile）を活用して迅速な情報発信に努めました。

（1）Web入会システムの活用

入会説明会への来所に加え、Web入会システムを活用することで、入会希望者の利便性が向上しました。

（2）Web受注システムの活用

Web受注システムの活用により、時間外や休日でも発注申込みが可能となり、お客様の利便性が向上しました。

受注した仕事の会員への依頼には、会員専用コミュニケーションツール（Smile to Smile）を活用し、迅速な対応を図りました。

（3）会員専用コミュニケーションツール（Smile to Smile）の活用

Smile to Smileを活用し、センターからのお知らせや就業情報をスマートフォンやパソコンから確認できる環境を整えました。

（4）会員へのスマホ講習会開催

会員向けスマホ講習会を開催し、会員のデジタルリテラシー（デジタル技術を理解し活用する能力）向上に努めました。

（5）配分金明細書のデジタル化

各会員への配分金明細書を「Smile to Smile」で送信することで、事務の効率化と経費節減を図りました。

(6) お知らせ・就業情報のデジタル化

センターから会員への情報発信手段を、従来の郵送による文書から「Smile to Smile」を活用した方法へ段階的に移行することで、効率的かつ迅速な対応が可能となりました。

(7) 公式LINE・Instagramの活用

公式LINEおよびInstagramを活用し、情報発信に取り組みました。

(8) YouTube等での動画発信

筆耕班の作業動画をYouTubeで発信し、シルバー事業の周知・広報に努めました。

4 安全就業の推進

「安全管理委員会だより」や会員向け広報誌「シルバーながさき」を活用し、安全就業に関する周知啓発と注意喚起を強化するとともに、各職群班内での安全意識の共有や会員同士の相互チェックに取り組みました。

安全管理委員会を2回開催し、事故の発生状況と防止対策について検討するとともに、安全管理委員による安全パトロールを4回実施し、就業実態の把握、安全就業の呼びかけ、作業器具の点検や安全保護具の着用指導を行い、安全就業の推進と安全意識の向上に努めました。

草刈り作業における飛び石による物損事故防止のため、刈払機使用に関する安全就業講習会を実施しました。

また、近年の夏季における異常気象を踏まえ、熱中症補償付きの団体傷害保険に加入しました。

5 適正就業の推進

全国シルバー人材センター事業協会が策定した「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」を活用し、会員および発注者への適正就業に関する周知・広報と協力依頼を行うとともに、就業実態の把握に努め、不適切な就業の根絶に取り組み

ました。

6 事業運営基盤の強化

(1) シルバー事業のデジタル化の推進

Web入会システムおよびWeb受注システムを活用し、利便性の向上と事務の効率化を図りました。

また、「Smile to Smile」を活用し、会員への迅速な情報提供と経費の節減に取り組みました。

(2) 事務局職員のキャリアアップ等

令和7年11月26日と27日の2日間、大村市シルバー人材センターにおいて県内各センターの事務局職員を対象とした職員協議会が開催されました。

協議会では、各センターから提出された議題について積極的に協議を行い、事務局職員のキャリアアップを図りました。

7 長崎県シルバー人材センター連合会との連携

(1) 国から長崎県シルバー人材センター連合会へ委託された「高齢者活躍人材確保育成事業」を積極的に活用し、会員の拡大と就業機会の拡大に取り組みました。

周知・広報として、会員募集チラシを2回、仕事依頼チラシを1回新聞に折り込みました。

また、就業体験として公園管理就業体験を1回、高齢者向けセミナーとしてメイクアップセミナーを1回、剪定講習（3日間）を1回開催しました。

(2) 多様な就業ニーズに対応した就業機会の拡大、安全・適正就業の確保、労働者派遣事業の推進を目的として、長崎県シルバー人材センター連合会と情報交換を行い、連携を深めました。