

令和8年度 事業計画

我が国の65歳以上の高齢者人口は、2025年には3,619万人となり、前年（3,624万人）と比べて5万人減少しました。一方で、総人口に占める割合（高齢化率）は29.4%と、前年（29.3%）から0.1ポイント上昇し、過去最高となっています。

高齢者の就業者数は21年連続で増加しており、2024年は930万人と過去最多となっています。65歳以上の就業率は25.7%で、前年に比べ0.5ポイント上昇しました。年齢階層別では、65～69歳が53.6%、70～74歳が35.1%、75歳以上が12.0%と、いずれも過去最高となっており、高齢者が意欲と能力に応じ、年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」は着実に進展しています。

長崎市においては、令和7年9月末現在の人口は約387,000人で、昭和60年の約506,000人をピークに減少が続いています。高齢者人口は前年と比較して減少しているものの、高齢化率は35.0%に達しています。特に、年少人口（15歳未満）および生産年齢人口（15～64歳）の減少が顕著となっています。

このような状況の中、シルバー人材センターは、高齢者に就業機会を提供する重要な役割を担っています。高齢者の就業を通じた生きがいづくりや社会参加の推進に向け、各種取組を実施しています。

当センターでは、これまで「会員数の拡大」と「就業機会の確保」を最重要課題として取り組んできました。その結果、減少が続いていた会員数は令和6年度に増加へと転じ、令和7年度にはさらに大幅な増加となっています。

今後は、増加する会員に対し安定的な就業機会を提供していくことが重要であることから、「就業機会の確保」に一層重点を置き、効果が見込まれる取組を積極的に実施します。

併せて、会員の高年齢化や傷害事故の発生状況を踏まえ、安全就業の徹底に向けた取組を強化するとともに、健康確保についても適切な対応を図ります。

さらに、デジタル化を推進し、業務の効率化および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）の向上に引き続き取り組みます。

また、令和6年11月に施行されたフリーランス法の趣旨を踏まえ、厚生労働省が示した方針に基づき、発注者から会員へ直接業務委託が行われる契約方式への見直しを進めており、今後も円滑な移行に向けて取り組みます。

なお、令和7年12月に長崎県の最低賃金が引き上げられたこと等を踏まえ、昨年に引き続き配分金の引上げを実施します。

令和8年度においても、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、会員の拡大および就業機会の拡大に重点的に取り組みます。高齢者に対する就業機会の確保および提供を通じて、福祉の増進および地域社会の発展に寄与し、公益法人としての役割を果たしていきます。

また、法令遵守を徹底し、次の基本方針に基づき、役職員と会員が一体となって効率的かつ効果的な事業運営に取り組んでいきます。

1 基本方針

- （１）会員の拡大
- （２）就業機会の拡大
- （３）デジタル化の推進
- （４）安全就業の推進
- （５）適正就業の推進
- （６）事業運営基盤の強化
- （７）長崎県シルバー人材センター連合会との連携

2 事業実施計画

本年度は、前述の基本方針を踏まえ、次の各事業を計画的かつ重点的に推進するものである。

(1) 会員の拡大

会員の拡大については、全国シルバー人材センター事業協会の令和7年度からの「新たな仲間づくり計画～10万人の増加を目指して!～」等を踏まえ、効果が見込まれる各種取組を引き続き実施する。

ア 入会促進の取組

- (ア) 女性会員拡大への取組
- (イ) 会員による入会活動（紹介制度の活用）
- (ウ) 夫婦会員制度の活用
- (エ) Webを活用した入会案内および入会申込みの促進
- (オ) 入会希望者に対する就業機会の早期提供
- (カ) シルバー派遣事業の拡大による新規会員の確保
- (キ) ハローワークとの連携
- (ク) 福祉・家事班募集のポスター作成
- (ケ) 新聞折込の活用
- (コ) 出張入会説明会の実施
- (サ) 入会説明会への理事・相談員の同席
- (シ) 入会キャンペーンの実施

イ 退会抑制の取組

- (ア) 未就業会員への就業促進の強化
- (イ) ゴールド会員制度の活用
- (ウ) 会費未納者への適切な対応
- (エ) 長期未就業者への個別対応

ウ 魅力あるセンターづくり

- (ア) ホームページを活用したシルバー事業の紹介
- (イ) ボランティア活動等を通じたセンターの紹介
- (ウ) ハッピー講座の充実による会員同士の交流
- (エ) サークル活動のさらなる充実

(2) 就業機会の拡大

就業機会の拡大に向けて、会員の就業ニーズと地域企業等のニーズを把握・分析し、次の取組を実施する。

- ア Webを活用した受注の拡大
- イ シルバー派遣事業の拡大
- ウ ハローワークの求人情報を活用した企業への働きかけ
- エ 長崎市および経済団体との連携
- オ 社会福祉関係団体との連携
- カ スマホサロン事業の充実
- キ 乳児期家事代行サービス事業の充実
- ク 空き家管理事業（空き家等見守りサービス）の実施
- ケ 墓守事業（墓掃除・管理）の充実

(3) デジタル化の推進

業務運営の効率化による経営基盤の強化を図るため、シルバー事業のデジタル化およびペーパーレス化を推進するとともに、事務作業の効率化の観点から、令和8年10月から配分金明細書の郵送を終了するなど、次の取組を実施する。

- ア Web入会システムの活用

- イ Web受注システムの活用
- ウ 会員専用コミュニケーションツール (Smile to Smile) の活用
- エ 会員向けスマホ講習会の開催
- オ 会員マイページ機能の活用促進
- カ 公式LINEの活用
- キ インスタグラムの活用
- ク YouTube等による動画発信

(4) 安全就業の推進

「安全・安心なシルバー事業」の確立は、事業運営の根幹をなすものである。

安全対策の一層の推進を図り、重篤事故および傷害事故の撲滅並びに会員の健康確保に取り組む。

このため、全シ協発行の「安全就業ニュース」等を活用し、安全意識の徹底と高揚を図るとともに、安全対策を着実に実施する。

また、草刈作業に従事する会員の安全確保と作業技能の向上を図るため、刈払機（草刈機）の安全講習会を開催し、安全な作業方法の習得および事故防止の徹底に努める。

さらに、刈払機（草刈機）を使用した草刈り作業については、全国的に飛び石等による損害賠償事故が多発していることから、保険の免責金額が大幅に引き上げられたことも踏まえ、飛び石による物損事故の撲滅に向けた対策を徹底する。

安全はすべてに優先するとの認識のもと、安全就業の徹底を図る。

(5) 適正就業の推進

適正就業ガイドラインは、会員の働き方に関する重要な指針である。公益法人として法令遵守の観点から、ガイドラインに沿った業務運営を推進するとともに、就業実態の把握に努め、不適切な就業の根絶に取り組む。

（６）事業運営基盤の強化

ア デジタル化の推進

業務効率化によるセンターの経営基盤強化を図るため、シルバー事業のデジタル化を推進する。

このため、Web入会・Web受注、マイページ機能など効率的な業務運営に資する各種システムを活用するとともに、スマホ講習会の開催等により会員のデジタル利用を促進する。

イ 事務局職員のキャリアアップ等

事務局職員に求められる知識・能力が高度化していることを踏まえ、県内各センターとの研修を継続実施し、職員の一層の資質向上を図る。

（７）長崎県シルバー人材センター連合会との連携

ア 長崎県シルバー人材センター連合会が実施する国の委託事業「高齢者活躍人材確保育成事業」は、積極的な周知・広報、就業体験の実施、技能講習の開催等を通じ、会員拡大と就業機会拡大を目的とするものであることから、本事業を積極的に活用する。

イ 幅広い就業ニーズへの対応と適正就業の推進を図るため、長崎県シルバー人材センター連合会との連携を強化し、多様な働き方の選択肢の一つである労働者派遣事業を積極的に推進する。