

令和7年度 事業報告

平成28年度から9年間の長きにわたり当センターを牽引してこられました吉木信一郎前理事長が6月に退任なさり、会員の皆様をはじめ役職員も、そのご功績に感謝と敬意を表しながらの令和7年度でした。一方で、昭和50年に産声を上げて以来50年の歴史を刻んできたシルバー人材センターを取り巻く環境の大きな変化を実感する年度でもありましたが、総会において示した計画を踏まえながら、必要に応じ臨機応変な対応も交えて取組みを進めました。

特に、国が進めている新たな契約方法につきまして、令和8年度からの導入に向けて、関係する規約などの整備、関係者への説明などに取り組んだ結果、令和8年4月からのほぼ全面的な導入につなげることができました。

また、例年同様に、会員拡大につなげる為の事業を活用し、剪定や除草の講習会を開催してきたほか、「安全は全てに優先する」という考え方のもと、折々に安全・衛生委員会を開催するとともに、巡回指導（安全パトロール）も継続して実施しました。

当センターの事業実績につきましては、請負・委任事業が対前年度比3.1%（1,183万円）増の3億9,220万円、派遣事業が対前年度比2.9%（64万円）増の2,301万円で、合計の契約金額は4億1,521万円となり、対前年度比3.1%（1,247万円）増でしたが、請負・委任事業の受注延件数は対前年度比3.5%（168件）減の4,651件にとどまり、このところ続いている受注延件数の減少傾向に歯止めがかかりませんでした。

会員数の減少傾向も同様で、令和6年度から導入している「夫婦会員制度」や「ゴールド会員制度」の普及に努めたものの、前年度末比3.4%（26人）減の744人という、重く受け止めるべき厳しい結果となりました。

経営状況につきましては、475万円の赤字を想定した予算でしたが、経費節減に努めた結果、黒字転換とまではならなかったものの188万円の赤字にとどまりました。

この結果、一般正味財産期末残高は7,364万円となり、まずまずの安定した状況を維持できているものの、この安定した状態をどうやって継続していくかが検討課題になってきました。

（注）金額は「万円」単位に四捨五入したもの

項目 \ 年度	① 令和6年度	② 令和7年度	②-① 前年度比
会員数（人）	770	744	▲26
受注延件数（件）	4,819	4,651	▲168
契約金額（円）	380,367,971	392,197,258	+11,829,287
就業実人員（人）	620	601	▲19
就業延人員（人日）	63,615	62,184	▲1,431
就業率（％）	80.5	80.8	+0.3
単年度収支（円）	1,714,188	▲1,880,639	▲3,594,827

※「受注延件数」から「就業率」までの各項目は、請負・委任について記載

令和 7 年度に取り組んだ主な事項

65歳までの定年延長及び70歳までの雇用の広がり、インボイス制度の導入による財政面での影響継続、フリーランス新法の施行、最低賃金の史上最高増額など、シルバー人材センターを取り巻く環境が大きく変化している中、令和7年度に取り組んだ主な事項は、次のとおりです。

1 契約方法の見直し

令和8年4月からの新たな契約方法の導入に向け、関係する規約の整備、発注者への説明、会員への周知など必要な準備を進め、予定どおりほぼ全面的な導入につなげることができました。

2 就業機会の拡大

(1) 役職員等による就業開拓

除草剪定業務については、就業現場の近隣宅へのチラシの配布や口コミによる宣伝を行いました。組織的な就業開拓は今後の課題と捉えています。

(2) 地域や企業のニーズの把握

県シ連の事業を活用し企業へのアンケート調査を実施するとともに、主な受注業務に関係する業界の関係企業を訪問し、今後の連携の可能性などについて意見交換を行いました。

(3) 女性にアピールできる就業の開拓

福祉・家事サービス部会は女性会員が多く、女史会の活動も定期的に行われていることから、その活動を見守りながら、部会役員のご意見などを折々に把握するとともに、県内及び全国の他センターにおける取組みに関する情報収集に努めました。

(4) 全会員での就業開拓の取組み

令和2年度から取組んでいる「ポイント制度」の中で「新規お客様の紹介」についてポイントを付与する仕組みはありますが、活用につながない実態もあることから、上記(1)と同様に、組織的な就業開拓は今後の課題と捉えています。

3 会員数の拡大と会員スキルの向上

(1) 新規会員の加入促進

役職員による入会説明会を本部及び各地区において定期的を開催し、ハローワークの協力を得て行う出張相談会も定期的に開催したほか、長崎県シルバー人材センター連合会（以下「県シ連」）が行う「高齢者活躍人材確保育成事業」による広報活動及び講習会の開催、当センター独自の「夫婦会員制度」の周知など、多様な手段及び機会により新規会員の加入促進を図ってきましたが、基本的にはこれまでの取組みを継続したものであり、より効果的な取組みへの改善を含め、「ポイント制度」の活用促進、全国平均を大きく下回る加入率となっている女性会員の増加対策などが今後の課題として残りました。

なお、こういった課題解決につなげることを意図しつつ、全国シルバー人材センター事業協会の新任理事長研修、県シ連の「シルボンヌ（女性会員）活躍促進担当者会議」などに参加し、県内をはじめ全国のセンターの取組みに関する情報収集に努めました。

※以下、いずれも（ ）内は令和6年度実績

【入会説明会】

- 開催回数 67回（68回）
- 参加者数 193人（183人）
- 入会者数 84人（75人）

【出張相談会】

- 開催回数 24回（24回）
- 参加者数 65人（23人）

(2)退会者の抑制

新入会員とご希望の職種の担当者が入会申込時に面談することにより、早期の就業につなげることに努めました。

また、当センター独自の「ゴールド会員制度」により、非就業会員の退会抑制につなげました。

(3)普及啓発活動の推進

女史会によるイベント開催、会員によるボランティア活動、会員互助会による交流大会、恒例となっている門松贈呈などの機会を通じて、報道による広報に努めました。また、佐世保市老人クラブ連合会会合への参加、会員互助組織によるチラシの配布、佐世保市保健福祉部及び佐世保市社会福祉協議会との情報交換などを通じて、当センターの活動への理解が広まるように努めました。

(4)会員研修

全会員を対象とする地区ブロック研修会は、全18地区の役員の皆様の

ご尽力により、合同開催とした地区もあったことから8箇所で開催したほか、「派遣労働者教育訓練」「屋内清掃従事会員研修会」について当該業務に従事する会員を対象に開催しました。

【地区ブロック研修会】

●参加者数 219人（213人）

なお、長崎働き方推進支援センターからの提案を受け、初めての取組みとなる「ハラスメント研修」を、職員及び業務のリーダーを務めていただいている会員を対象として開催しました。

4 安全・適正就業の推進

(1)安全就業の推進

安全・衛生委員会による就業現場への巡回指導は12回、巡回指導状況及び事故発生状況の確認を行うとともに改善策などを協議する委員会は5回、安全衛生だよりの発行は4回と、いずれも計画どおり実施しました。特に、「飛び石事故防止のための防護ネット等の使用」「重篤事故防止のための安全保護具装着の励行」について重点的に取り組みました。

委員の皆様からは経験に基づくもの、優良事例などを参考にしたものなど、多くの貴重なご意見をいただきながら改善策を検討し、会員の意識高揚に努めました。

なお、新規依頼案件は職員による事前確認を行い、安全確保が困難な案件については受注をお断りしました。

一方で、安全研修の実施及び会員の健康診断のあり方などが課題として残りました。

(2)適正就業の推進と公平な就業機会の提供

法令及び要綱等を遵守した就業体制を維持し、発注者及び従事会員の意識の高揚と適正受注の推進に努め、適正かつ公平な就業機会の提供につなげました。

(3)高齢者の交通事故の防止

自動車学校の協力により、公用車を運転する会員を対象とした安全運転講習会を例年同様に実施しました。

5 事業運営の効率化及び財政基盤の安定化

(1)経費節減の徹底と事務効率化の推進

特別な対策は講じていませんが、日頃から経費節減及び事務効率化について全職員が意識して取り組んだことにより、令和7年度決算では予算と

比較して287万円改善できました。

(2)財政基盤の安定化

「国及び市の補助金による支援を受けている公益法人」という組織の性質により「受注する業務には一定の制約もある」ため、財政基盤の安定化には補助金の確保が不可欠であることから、市長への要望活動に加え、市の担当部署と数回にわたり長期的な視点で協議を行いました。補助金を確保するためには「会員増を基本としたセンター事業の拡大が求められる。」ということについて、共通の認識とすることができました。

(3)経営感覚を持った事業の再構築

平成28年度以降取り組んできた「シルバー改革」の一環として生まれた折々のアイデアを活かした取組みについては、一定の年数も経過しておりスクラップアンドビルドが求められる状況もありますが、事業の再構築の基礎となる「中期計画」を令和8年度に策定することから、その準備としてそれぞれの取組みの現状を確認しました。

(4)インボイス制度への対応

令和8年度税制改正により、令和8年9月30日までとなっていた「2割特例」の負担軽減措置に代わる措置として、新たに「3割特例」が創設されましたが、当センターは令和8年度から新たな契約方法に移行しましたので、令和7年度受注に伴うものについて令和8年度の予算及び決算に計上することで、インボイス制度による影響はほぼ終了することとなりました。

6 地域社会のニーズへの的確な対応及び取組みの強化

(1)ワンコインサービス事業の継続

ワンコイン事業に類似する取組みが、社会福祉協議会などにおいても展開がなされている現状を踏まえ、社会福祉協議会との情報交換を行いました。今後は、役割分担や棲み分けも念頭にいた対応が求められます。

(2)「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」の展開

派遣事業の拡大先分野の一つとして、国において「放課後児童クラブ」との連携に関する呼びかけがあったことから、当センターとしても市の担当部局と情報を共有するとともに、クラブからの問い合わせなどに対応しました。このほか、派遣事業の現状及び今後の方向性について、県内センターの状況を確認するとともに、県シ連との連携を図りました。

(3)「シルバー寺子屋塾事業」及び「シルバー空き家管理等ワンパックサービス事業」の継続

「シルバー空き家管理等ワンパックサービス」について、徐々にではあ

りますが増加傾向にあるものの、対象となる場所への会員の移動手段をどうするかなど、今後に向けての課題解決が求められます。なお、「シルバー寺子屋塾事業」の実績はありませんでした。

7 会員による自主的運営体制の確立

理事会については、正式な議題を協議検討する時間に加えて自由な意見交換の時間を設けたことにより、会員拡大方策、就業実態確認、安全確保策など、多岐にわたり情報を共有できました。今後は、具体的な取組みにどのようなにつなげていくかが問われることになります。

配分金部会では、最低賃金の引上げ状況などを踏まえ、令和8年度の配分金案を策定しました。

広報部会は、「広報委員会」において、部会長が委員長に、副部会長が副委員長に就任し、毎年発行している機関誌「航跡」を編集し、発行しました。

安全・衛生部会は、「安全・衛生委員会」において、部会長が委員長に、副部会長が副委員長に就任し、前述した内容で、安全就業を推進しました。

職群班の部会としては「除草・剪定部会」と「福祉・家事援助サービス部会」があり、それぞれ部会員が主体となり役員会及び総会をしました。県シ連主催の剪定・除草の講習会では、除草・剪定部会員が講師を務めました。

地区ブロック研修会の実施状況は前述のとおりですが、各地区の区長・班長が開催準備から当日の運営まで担当しました。

8 長崎県シルバー人材センター連合会（県シ連）等との連携

県シ連の三役会及び理事会に出席したほか、大村、長与・時津、平戸、松浦の各センターを訪問し、意見を交換しながら情報収集に努めました。また、県シ連が主催する業務推進事務局長会議・派遣事業運営委員会に出席し、県内各センターとの連携を図りました。

また、県内センターの事務局職員による研修に参加したほか、県北地区の5センターによる会議も継続して参加し、顔が見える関係で気軽に相談などができる体制を維持しました。

このほか、九州ブロックの連絡協議会にも参加するなど、幅広く連携しながら情報収集に努めました。