

令和8年度 事業計画

1 基本方針

我が国は世界でも類を見ない速度で高齢化が進展し、地域社会における高齢者の役割は一層重要性を増しています。

シルバー人材センターの歴史を遡ってみますと、昭和50年(1975年)、東京都において先駆けとなる組織である「高齢者事業団」が誕生し、昭和55年(1980年)には、国の「第4次雇用対策基本計画」により国庫補助が始まりました。法的には、昭和61年(1986年)施行の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」において位置付けがなされ、全国各地に広がっていきました。

ほぼ半世紀の歴史を持つシルバー人材センターは、「健康で意欲ある高齢者が社会参加を通じて生きがいを持ち、地域の担い手として活躍できる機会を提供する。」という重要な役割を担ってきましたが、人生100年時代を迎え、定年延長や高齢期の就業機会拡大が進む中、大きな転換期を迎えていると言えます。

特に、近年は、急激な物価高、最低賃金の大幅な引上げ、消費税に係るインボイス制度の導入、フリーランス新法の施行、公益法人法の改正など、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きており、これまでの取組みの継続では対応が追い付かない状況になりつつあります。

このような中、佐世保市シルバー人材センターは、昭和57年9月に一般社団法人として設立し、平成24年4月に公益社団法人となり現在に至っていますが、会員数は1,500人を超えていた平成19年(2007年)をピークに減少傾向が続いており、現在はピーク時の約半数にまで落ち込んでいます。この間、会員の平均年齢は徐々に上昇してきており、現在は75歳を超えている上に、入会者の平均年齢も71歳を超える状況になっています。

公益社団法人としての当センターの財務面について触れますと、運営に不可欠な補助金について、会員が減少し続けていることなどを背景に、佐世保市からの補助金の引下げに伴って国の補助金も減額となっていること、人件費をはじめ諸物価高騰の影響もあることなどから、6年連続で赤字予算の編成にならざるをえませんが、過去10年ほどの決算状況を精査した上で、経常費用予算の絞り込みに努めたところです。センターの運営が安定的かどうかの指標とも言えます「正味財産期末残高」につきまして、予算上は7,000万円を割り込むことになり、財務面からも抜本的な対策に乗り出すべき状況が生まれつつあります。

これらの状況を踏まえ、公益社団法人長崎県シルバー人材センター連合会(以下「県シ連」)が策定する次期中期計画の内容を確認した上で、当センターとして令和12年度までの中期計画の策定を手掛けることとしますが、令和8年度は「女性」「会員増」「環境変化への対応」の三つをキーワードに取り組んでまいります。

シルバー人材センターを取り巻く環境は、今後一層厳しく難しいものになるものと思われませんが、会員の皆様のご意見を把握することに努め、役員会などの協議を踏まえた上で、事務局職員が知恵を出し合うことにより、会員の皆様が安心して活躍し、やりがいと喜びを感じられる組織づくりを進めてまいります。

2 事業実施計画（項目）

- (1)新たな契約方法に伴う丁寧な対応
- (2)「女性」をキーワードとする取組み
- (3)取り巻く環境変化への対応
- (4)国の補助制度の有効活用に向けた佐世保市との連携強化
- (5)会員間連携・交流のあり方検討
- (6)これまでの取組みの継続

3 事業実施計画（内容）

- (1)新たな契約方法に伴う丁寧な対応

契約方法の見直しについては、令和7年度中に「関係する規約などの整備」をはじめ、「発注先への説明」「会員への周知」などにより準備を進めてきたところで、予定どおり本年4月から実施しますが、混乱が生じないよう丁寧に対応してまいります。

- (2)「女性」をキーワードとする取組み

高齢者人口は女性が男性より多いにもかかわらず、シルバー人材センターの女性会員の割合は全国で35%台、佐世保市では約28%にとどまっていることから、令和8年度は「女性」をキーワードとしながら、会員増、就業先の拡大、交流機会の拡大、活躍促進につながるような取組みを進めます。

- (3)取り巻く環境変化への対応

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ことを踏まえ、「高年齢者の就業機会の確保」が根幹であることを認識しつつ、より柔軟な発想による事業の展開を検討します。

特に、「保健福祉」「市民生活」「環境」といった行政分野との連携の可能性について、関係機関と意見交換しながら、数年先を見据えた研究を始めます。

- (4)国の補助制度の有効活用に向けた佐世保市との連携強化

佐世保市シルバー人材センターは、国の補助制度（高年齢者就業機会確保事業費等補助金）に基づき、国（厚生労働省）及び佐世保市から補助金をいただ

いており、組織運営に不可欠な財源になっていますが、国の補助制度をもっと有効に活用する可能性はあります。その可能性を実現する為には、会員の拡大、事業の充実などが前提とも言え、佐世保市との連携を強化しつつ、その実現を目指すことにより、財務面での安定化につなげます。

(5) 会員間連携・交流のあり方検討

当センターは社団法人（＝共通の目的を持つ人の集まり）であり、組織の活動が充実するためには、会員相互の連携が求められます。

当センターには、要綱に基づく職群班として「除草・剪定部会」「福祉・家事援助サービス部会」があるほか、全会員がどこかに所属する18の区と82の班が「事業の円滑な推進と会員相互の連帯意識の高揚を図り、もって会員による自主的運営体制を確立すること」を目的とする「区・班組織要綱」に基づき、それぞれの状況に応じ活動しています。

この他、「会員の親睦と相互扶助及び福利厚生を図ること」を目的とする「九十九会」が平成7年5月から活動してきましたが、令和8年3月末で幕を降ろすことになりました。

なお、女性会員有志による「シルバー女史会」が平成30年4月に立ち上がりましたが、有効な活動について試行錯誤中の段階です。

これらの状況を踏まえ、これまでの活動を振り返りつつ、時代に沿った「会員間連携・交流のあり方」について検討します。

(6) これまでの取組みの継続

① 会員数の確保

役職員による入会説明会を、本部及び各地区において継続して定期的開催するほか、ハローワークの協力を得て行っている「出張相談会」も継続します。

「働く意欲のある高齢者が、無理なく地域で働けるように、技能講習や就業体験を提供するもの」として、国からの受託により県シ連が取り組む「高齢者活躍人材確保育成事業」を通じて、シルバー人材センターの存在を公報するとともに、入会促進を図ります。

また、お得な制度である「夫婦会員制度」、退会抑制につながる「ゴールド会員制度」について、更なる周知に努めます。

② 安全・適正就業の推進

安全衛生委員会等による就業現場の定期的・臨時的な巡回を継続するとともに、定期的に「安全だより」を発行し、会員への啓発と健康診断の受診奨励を行います。

また、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、継続して様々な機会を通じて呼び

かけるとともに、新規依頼案件については、職員による事前確認を実施します。

適正就業については、フリーランス新法の趣旨なども踏まえ、発注者及び会員など関係者の認識に乖離が生じないように、不断の啓発に努めます。

なお、自動車学校の協力を得て「高齢者安全運転講習会」を開催することにより、交通事故防止につなげます。

③財政基盤の安定化

前述の「国の補助制度の有効活用に向けた佐世保市との連携強化」に取り組みつつ、経費面においては、選択と集中の視点を持って、事務の見直し・効率化を継続することにより、中期計画期間中の赤字予算解消に向けての道筋をつけます。

④広域連携

県シ連との連携は当センターにとって不可欠なものであり、これを維持継続することにより、国の補助金の確保、派遣事業の円滑な遂行、広報・研修の充実などを図ります。

また、県内各市町などに拠点を持つセンターとは、県シ連の会合をはじめ事務局職員の交流などを通じて、情報共有や相談がしやすい関係を築いていきます。また、県北地区5センター（佐世保市、平戸市、松浦市、西海市、波佐見町）としての身近で相談しやすい関係を維持します。

このほか、九州ブロックシルバー人材センター連絡協議会の活動に参加するとともに、全国シルバー人材センター事業協会及び全国の拠点センターの情報収集に努め、参考となる取組みについては、県シ連にも協力を仰ぎ、積極的にアプローチします。