

令和8年度事業計画

1 はじめに

日本は、世界に類を見ない速さで高齢化が進行しています。

日本の人口は、2025年12月時点で約1億2,316万人、そのうち65歳以上の人口は、3,619万人で、高齢化率は29.4%となっています。

現在では、世界で最も高齢化率が高い国となっています。この急速な人口構造の変化は、社会保障、経済、労働市場など様々な分野に大きな影響を与えています。

高齢化率が上昇し続けることで、現役世代の負担増加や経済にも大きな影響を与え、労働力人口の減少による経済成長の鈍化、社会保障費の増大による財政負担の増加などが懸念されます。

内閣府の試算によると、現状のまま高齢化が進むと、実質GDP成長率は、現在の年率1.1%から2030年代に年率0.5%程度まで低下する可能性があるとしています。

社会保障費についても、2040年度には、GDPの約24%（190兆円程度）に達すると推計されています。

一方、高齢化の進行は新たな経済機会も生み出します。

高齢者向けの市場は、100兆円を超えると予測されており、介護、医療関連サービスやシニア向け商品、サービス需要拡大が見込まれています。

雇用面でも、高齢者の就労促進が進んでいます。

65歳以上の就業率は、年々上昇しており、昨年度時点で、年齢構成による就業率は、65歳から69歳では53.6%、70歳から74歳では35.1%、75歳以上では12.0%となっています。

これは、国が掲げる「生涯現役社会」の実現に向け、年金支給開始年齢の引き上げや高年齢者雇用安定法の改正など、高齢者の就労を促進する政策を進めていることが大きな要因となっています。

中でも、多様な働き方の推進として、短時間勤務など柔軟な勤務形態の導入や高齢者の能力の活用として、高齢者の経験、知識を生かした就労機会の創出が推進されています。

高齢者社会の進展により、寿命が延びていくと、70歳や80歳になっても働ける健康な人が増えてきます。

現役世代のような生産性を維持することは難しくても、高齢者だからこそ持っている経験やスキルを活かし、若年層の指導や教育に貢献できる可能性もあります。

会社等を定年等により退職された方につきましても、健康で様々な技術やノウハウを習得し、社会で活躍できる方が多数おり、また、社会参加に対する意欲、就業を生きがいとする志向などの意識が強くなっています。

シルバー人材センターは、働く意欲と能力を持った地域の高年齢者すべてに開かれたものであり、人生100年時代を迎え、元気なうちは幾つになっても働き続けることにより、社会貢献ができる就業環境を整えることが、地域社会の中で求められているセンターの大事な役割です。

そのため、これまで以上に、シルバー人材センターの認知度を向上するために、その存在、役割を積極的に発信して参ります。

また、当センターはこれまでと同様に、会員数の拡大、市内で開設が予定されている就業先の開拓や会員の地域活動の活性化に加え、公益社団法人としての組織と経営基盤の強化に会員、理事・監事及び事務局職員が一体となり積極的に取り組みます。

なお、理事、監事及び事務局職員も改めてコンプライアンスの遵守を徹底し、地域社会から信用と存在感を得るための体制作りを努めてまいります。

本年度においても、白岡市を始めとする関係行政機関や民間企業、一般家庭からの御支援・御協力を賜りながら、高齢者が生きがい、やりがいを持てる環境を整えてまいります。

今後もシルバー人材センターの基本理念である「自主・自立」「共働・共助」のもと、センター事業の安定した運営を実施するため、会員の増強及び請負事業並びに労働者派遣事業（シルバー派遣事業）の就業機会の確保・拡大を図り、安定した財源確保による健全経営に努めます。また、安全適正就業については、センター事業の基本であり、安全配慮に最善を尽くし、常に「事故ゼロ」を目指します。

2 重点目標

(1) 基本理念である「自主・自立」「共働・共助」の推進を図ります。

会員、理事、監事及び事務局職員の連携を密にし、要望・提案など情報の共有化を推進し、受注先開拓・受注作業の円滑な処理・就業機会の均衡化など、自主的・主体的な活動の推進に努めます。

当センターの事業の適正な運営を期すために、行政機関、埼玉県シルバー人材センター連合及び近隣のシルバー人材センターと連携を密にし、着実かつ健全な発展に努め、地域社会に貢献します。

(2) 信頼されるシルバー人材センターとなるよう努めます。

各種講習会・研修会を実施し、会員、理事、監事及び事務局職員の知識・技能のスキルアップを図り、センターの能力向上に努め、信頼されるシルバー人材センターとなるよう努めてまいります。

(3) 適正就業の推進と労働者派遣事業への転換を図ります。

請負契約は、適正就業を推進し請負契約になじまない業務については、埼玉県シルバー人材センター連合と連携して、労働者派遣事業に転換します。

3 具体的な実施計画

(1) 会員の確保・拡大

高齢者の健康・生きがい・社会参加の推進と様々な就業形態に応えるため会員の確保に努めるとともに、女性会員の比率を高めていきます。

そのため、入会を希望する高齢者を対象に、毎月2回入会説明会を開催し、シルバー人材センターの基本理念や就業の仕組み、就業状況などについて説明してまいります。

白岡まつりや彩りフェスタなどの各種イベントへの参加や、昨年度、作成した「白岡市シルバー人材センター活用ガイド」により、PR活動の推進、仕事の確保と会員の加入促進に努めます。

(2) 安全就業の推進

安全就業は社会参加などを求めて就業する会員にとって、最優先の課題であり、安全・安心に就業のできる環境づくりを、会員と事務局が一体となって作り上げます。

「事故ゼロ」を目標に、会員の就業中や就業途上の事故防止に努めます。

① 安全保護具（ヘルメットなど）の着用と安全用具（安全ベルトなど）の使用を徹底します。

② 安全管理委員会による安全対策の構築と巡回パトロールによる点検・指導を徹底します。

③ 業務開始前のミーティングによる安全対策の確認を徹底します。

(3) 普及啓発活動の推進

市民と地域社会にシルバー人材センターの事業を広く周知し、事業の発展・拡充を図るため、効果的・効率的な普及啓発活動を行います。

① 市の広報紙やホームページを活用し、シルバー人材センターの情報発信に努めます。

② 市内で開催されるイベントに参加し、チラシ、パンフレットなどを配布してシルバー人材センター事業の啓発に努めます。

(4) シルバー派遣事業の就業機会の確保・拡大

高齢化が進展することにより労働力の減少が見込まれる中、女性の社会進出の後押し、高齢者雇用の確保及び拡大のため、福祉・家事援助サービス及び子育て支援サービスの確立を目指し、各種講習会に参加することにより技術の向上を図り、就業機会の確保・拡大を進めます。

(5) 組織活動の推進

会員への連携・連絡を緊密にするため、理事、監事の管理・経営能力を強化し、センターの基本理念である「自主・自立」「共働・共助」精神の高揚を図り、組織の活性化に努めます。

- ① 総務財政部会、広報調査部会、事業部会は、イベントなどでセンター事業の普及、会員募集、就業機会の拡大について積極的に取り組みます。
- ② 毎月「事務局だより」を発行し、就業案内と連絡体制を確立します。

(6) 健康管理の徹底

センター事業の更なる発展を図るために、会員一人一人が健康で生き生きと就業できることが一番重要です。そのためにも、市が実施する特定健診及びがん検診などの受診を奨励するとともに、健康講座、講習会、フレイル予防研修などを実施し会員の健康管理を推進します。

また、産業医による会員の健康相談を積極的に推進します。

(7) 技能講習・研修会の充実

高齢者の就業機会の確保を推進することを目的とした埼玉県シルバー人材センター連合が実施する各種講習・研修会に参加し、会員の技術・技能の向上を目指します。また、センター独自の技能講習・研修の充実も図ります。

(8) 効率的な運営と事務局体制の整備

多様化するセンター事業において、理事会、専門部会などの会員活動に必要な情報収集とその提供を行う事務局の役割はますます重要となることから、目的意識を強く持って職務の遂行に努めます。

(9) 適正な組織体制の構築

理事、監事及び事務局職員が定期的で開催する理事会等で公益社団法人制度の理解を深め、適正な運営に努めます。

理事、監事の責任と役割の理解を深めるため、定期的研修に参加し、コンプライアンスの遵守を徹底します。