

令和8年度事業計画

1. 基本計画

令和8年度を迎え、わが国はいわゆる「2025年問題」を経て、団塊の世代の全員が後期高齢者（75歳以上）となった真の超高齢社会の真っ只中にあります。総人口が減少局面にある中で、後期高齢者人口は約2,180万人に達し、社会保障制度の維持や労働力不足への対応は、地域社会が直面する最も重要な課題となっています。

内閣府の「高齢社会白書」によると、高齢化率は30%に迫る勢いで推移しており、一方で働く意欲を持つ高齢者は年々増加しています。直近の労働力人口比率においても、65歳から74歳の層を中心に、過去最高の数値を更新し続けています。これは、高齢者が「支えられる側」から、豊かな経験と技能を活かして「地域を支える側」へと役割を変えている証左でもあります。

しかしながら、シルバー人材センターを取り巻く環境は、かつてない厳しさに直面しています。高年齢者雇用安定法の改正に伴う定年延長の定着により、新規会員の確保は困難を極め、入会登録年齢のさらなる高齢化が進行しています。このため、受注案件に対して迅速な会員調整が困難となる事態が危惧される状況にあります。

こうした中、令和8年度は以下の点に重点を置きます。第一に「フリーランス保護新法」の定着による安全な就業環境の整備、第二に「新しい公益法人制度」への円滑な対応による透明性の高い組織運営、第三にデジタル技術の活用による事務の合理化と、それによる会員確保・職域開拓の推進です。

シルバー人材センターは、地域における人手不足解消の担い手として、また高齢者のあらゆる社会参加を支援する「ワンストップサービスセンター」として、その重要性は益々高まっています。本年度も地域社会から信頼され、高齢者が輝ける魅力あるセンターづくりに邁進し、以下の事業に取り組みます。

- (1) 会員拡大と多様な働き方の推進
- (2) 新たな契約方式への完全対応と定着
- (3) 安全・適正就業及び健康維持増進の強化
- (4) 多様な就業機会のモデル構築
- (5) 情報収集力の強化と多角的公報の実施
- (6) 技能習得と後継者育成のための研修支援
- (7) 関係諸機関・関連団体とのネットワークの構築
- (8) 各種事務のデジタル化の推進と組織体制の整備

2. 事業実施計画（公益事業）

(1) 会員拡大と多様な働き方の推進

- ① 若手定年退職者層をターゲットに、ライフスタイルに合わせた短時間・高単価案件の開拓を行い、入会への心理的ハードルを下げます。また、退会防止策として、80歳を超えても就業できる仕事の開拓にも努めます。
- ② 家事援助や子育て支援、または有資格者（経理、技術職等）が活躍できる場を可視化し、多様なバックグラウンドを持つ会員の確保を図り、女性会員や専門職会員の募集を強化します。
- ③ 従来への請負・委任だけでなく、派遣事業（シルバー派遣）のメリットを強調し、個人の希望に沿ったマッチングを推進するとともに、多様な就業形態の周知に努めます。

(2) 新たな契約方式への完全対応と定着

- ① 各種法制度等の変更に伴う事務処理フローを会員・発注者双方に再徹底し、円滑な契約が継続できる体制を確立します。
- ② 新たな契約方式における契約手続きの標準化を図るとともに、契約書や就業報告書についての新たな契約フローの定着と、トラブル防止のためのガイドラインを整備し、その一部デジタル化を目指します。

(3) 安全・適正就業及び健康維持増進の強化

- ① 「安全は全てに優先」の理念のもと、過去の事故事例のデータ分析に基づき、ヒヤリハット事例の共有と再発防止策の徹底を図り、より実践的な安全講習等を実施します。
- ② 会員の高齢化に伴う「転倒・墜落・激突」などの事故防止対策のため、「安全だより」による啓発や就業現場のパトロールを実施します。
- ③ 会員の就業を通じた健康維持に加え、定期的な健康診断の推奨や、継続的な健康管理とフレイル予防について啓発を推進します。

(4) 多様な就業機会のモデル構築

- ① 空き家・空き地管理、買い物難民支援、農作業受託などについて、総社市と連携を図り、地域課題解決型事業として社会貢献度の高い事業モデルを構築します。
- ② 短時間就業だけでなく、複数の仕事を組み合わせた「マルチワーク」、複数名の会員がチームで対応する「チーム就業」など多様な就業機会の提供の仕組みを再構築します。

(5) 情報収集力の強化と多角的公報の実施

- ① 地域の潜在的な就業ニーズを迅速に把握するため、自治体や民間企業、各種団体との連携を深め、労働市場の動向調査を強化します。
- ② 広報紙「シルバー総社」の発行に加え、各種SNSの活用などにより、高齢者だけでなく現役世代や若手シニア層にもシルバー人材センター事業の認知度を高めます。
- ③ 地域住民や各種団体との対話の場を増やし、現場の生の声に基づく情報収集体制を構築します。

(6) 技能習得と後継者育成のための研修支援

- ① 受注ニーズの高い剪定、草刈り、襖・障子の張替え等の専門技能について、基礎から実践までを学ぶ技能講習会の開催や、ベテラン会員から、新入会員への技能継承のための実技指導を行うワークショップを開催します。
- ② 職群班のグループリーダーに対し、班運営や後進指導のノウハウを共有するリーダー研修を実施し、組織的な就業体制を強化します。
- ③ 発注者の満足度向上を目指し、接遇マナーや安全作業・事故防止に関するブラッシュアップ研修、また、新規事業に関する講習会も積極的に実施します。

(7) 関係諸機関・関連団体とのネットワークの構築

- ① 総社市、ハローワーク総社、総社市社会福祉協議会、総社商工会議所等との定期的な連絡調整会議を通じて情報を共有し、高齢者の多様な就業機会の創出と、地域課題や地域ニーズ（人手不足、買い物支援等）の解決に向けた共同体制を構築します。
- ② 岡山県シルバー人材センター連合会や県内ブロック協議会との緊密な連携のもと、先進事例の調査研究や実務研修に積極的に参加し、各種法改正への対応やデジタル化等の組織運営における課題解決を図ります。

(8) 各種事務のデジタル化の推進と組織体制の整備

- ① 契約事務のデジタル化（会員業務仕様書の電磁的明示など）を進め、事務負担の軽減化を図ります。
- ② 会員ポータルサイト（Smile to Smile等）の普及を促進し、就業情報や事務連絡のペーパーレス化・迅速化を図ります。
- ③ 新たな契約方式や派遣事業などについて、事務のデジタル化を促進し、事務処理の効率化、合理化を図りながら、業務プロセスの再構築を進めます。また、複合的に活動できるよう組織体制の整備を図ります。