

令和7年度事業計画

新型コロナウイルス感染症の感染拡大から約5年が経過し、イベントや地域の行事等も通常開催されるようになり、日常生活は回復してきましたが、当センターにおいては、会員数や受注件数が減少傾向にあることから、まずは一日も早くこの流れを反転させ、持続的な組織発展を目指していく必要があります。

また、竹原市の令和7年2月の高齢化率は42.99%で、対前年比0.11ポイント上昇し、より一層高齢化が進展している中で、会員の高齢化が進み、高齢化に伴う退会者が増加している状況にあります。一方で、企業における65歳までの継続雇用の定着や70歳までの就業機会の確保等により、センターへの入会者数が年々減少していることから、センター事業を活性化させていくためには、会員の拡大について更なる取組の強化が必要であります。

そのためには、従来のセンターのイメージを転換するような広報の取組や新たな就業の開拓により、男性はもちろん女性にとっても魅力的なセンターをアピールし、センターのイメージアップと会員拡大へとつなげていくことが重要です。

会員拡大の取組については、男性会員が減少している中、女性会員は増加傾向にあることから、男性はもちろん、女性を対象にした広報の工夫や新たな就業先の確保等により、女性会員獲得の取組を進めてまいります。

就業機会の確保・拡大については、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の積極的な活用と地域社会の要請が高く成長分野である介護予防・日常生活総合事業などに積極的に取り組むとともに、生涯現役で生き生きと暮らしていくために、80歳を超えた会員でも無理なく働ける就業環境の整備を進めてまいります。

また、会員がいつまでも現役で活躍するためには、安全就業の確保が何より重要です。安全・安心なシルバー事業の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、傷害事故や損害賠償事故が発生しないよう、役職員はもとより全会員が一丸となって、健康管理や事故防止対策による安全就業の確保と法令順守の徹底に努め、無事故、無災害での安全・安心な就業を実現するよう取り組んでまいります。

さらに、今後のシルバー事業の展開を図るうえで欠かせない取組として、デジタル化への対応が挙げられます。昨年11月にフリーランス新法が施行されたところですが、これを好機と捉え業務のデジタル化を推進してまいります。

センターとしては、会員の高齢化や就業ニーズの多様化などのシルバーを取り巻く環境の変化に柔軟に対応するとともに、いま一度「自主・自立・共働・共助」の理念に立ち返って、会員、役職員が一丸となって積極的な取組を進めてまいります。

【事業計画目標数値】

区 分	会 員 数	就 業 率	受 注 件 数	契 約 金 額
目標数値	3 2 3 人	7 5 . 0 %	2 , 5 0 0 件	1 3 0 , 0 0 0 千円

目標数値のうち会員数については、全国シルバー人材センター事業協会が定めた「会員100万人計画」が令和6年度で計画期間が終了することから、新たな計画として「新たな仲間づくり計画」を策定し、令和7年度から6年間で10万人の増加を目指すことになりました。

これにより、各県に6年間で目指す増加目標が割り当てられ、広島県は全体で2,316人、当センターは54人となり、年間9人増を目指すこととし、令和7年度の目標会員数を令和5年度末の314人に9人を加えた323人とするものであります。

なお、他の目標値についても、過去の実績等から目標数値を見直し取り組んでまいります。

1. 基本方針

- (1) 会員の拡大
- (2) 受注・就業機会の確保・拡大
- (3) 安全就業の推進
- (4) デジタル化の推進
- (5) 事業運営と組織体制の強化

2. 具体的事業計画

(1) 会員の拡大

会員の確保・拡大については、加入促進と退会者防止の側面があり、加入促進については、センターでの活動の正しい理解を促進し、特に、少子高齢化が進む中、地域社会の要請が高く成長分野である介護予防・日常生活総合事業などの中心的な担い手である女性会員の入会促進に向けて、広報活動の工夫や積極的な啓発を行います。

また、退会者の防止については、加齢により就業を望まない後期高齢会員に対して、独自事業やボランティア等の地域貢献活動の機会の確保・提供に努めます。

① 普及・啓発活動

- ・ 会員拡大推進員を置く
- ・ 会報や自治体の広報等を活用とした周知啓発
- ・ SNSやホームページなどを活用した周知啓発

② 会員募集

- ・ ポスターやリーフレットの掲出による募集活動

- ・ 定期的な入会説明会（毎月１５日）及び随時説明会の開催
- ・ 入会説明時の個別相談の実施
- ・ 竹工芸教室の開催による雇用就業機会の確保

③ 退会の防止

- ・ 独自事業やボランティア活動の積極的な展開

(2) 受注・就業機会の確保と拡大

会員の希望に応じた就業機会の確保については、総量としての受注の確保に加え、新規入会者の職務能力を想定した新規分野（仕事の種類）の開発に努めます。

① 新規の就業開拓

- ・ 就業機会開拓推進員を置く
- ・ 女性就業拡大推進員を置く
- ・ 会員の就業ニーズの高い分野を中心とした就業開拓
- ・ 発注者ニーズに応じた新たな就業形態の開発（新職種）

② 就業機会の提供

- ・ 就業の場の掘り起しや提案
- ・ 就業機会提供システムの構築の検討

③ シルバー派遣事業への取組の推進

会員の多様な働き方の選択肢と就業機会を拡大するため、「請負・委任」では出来なかった発注者である企業の社員との混在就業などが可能なシルバー派遣事業への取組を推進します。

④ 独自事業の拡大

地域の特産品、伝統工芸等に着目した独自事業の開発

⑤ 企画提案型事業への対応

事業分野に関する各自治体のプランを調査し、その実現に向けた事業展開や方法等について積極的に提案します。

(3) 安全就業の推進

会員の多くは、センターの活動を通じて健康で生きがいのある生活を求めており、シルバー事業の運営にあたって安全就業の確保は、何より最優先される必要があります。

このため、センターと連合会が一体となり、次の対策を効果的に実施することとします。

- ① 安全就業対策の強化
- ② 安全対策委員会の体制（理事・班長等の参画）
- ③ 安全就業関係規定集の整備
- ④ 研修会や講習会等での安全指導（健康対策を含む）

- ⑤ 安全パトロールの実施
- ⑥ 適正就業の推進
- ⑦ 会員の公平・適正な就業機会の推進

(4) デジタル化の推進

令和6年11月に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」いわゆるフリーランス新法が施行されました。この法律は、フリーランスである会員を保護するため、委託業者に規制を加えるもので、委託業者側となるシルバー人材センターは、就業条件や給付内容等を会員に明示する必要があります。

そのため、当センターでも会員専用サイト「Smile to Smile」を立ち上げ、就業条件等を明示出来るよう取り組んでいるところです。

引き続きデジタル化への対応については、センターにおける業務の効率化をはじめ、デジタルに不慣れな高齢者もデジタル化のメリットが受けられるように取組を進めてまいります。

(5) 事業運営と組織体制の強化

公益社団法人として、公益性を重視し、且つ徹底したコンプライアンスを順守した事業運営が求められるため、そのための体制を整備してまいります。

なお、公益性については、シルバー事業の効果が単に会員をはじめとする組織内部に止まることなく、広く地域社会にその恩恵を享受できることが重要です。

一方、国・自治体における財政事情により、今後とも補助金の縮減傾向は進むものと見られ、事業運営にあたっては、自主財源の確保により財政基盤を強化し、補助金への依存度を低減する必要があるため、次の取組を進めていくこととします。

① 円滑なる事業運営

会員の就業ニーズ及び地域の発注者ニーズの適切な把握に努め、効果的かつ適正な就業を図ってまいります。

また、事業の透明性や公平性を確保するため、受注手続きの厳格化と就業機会の均等化を進めてまいります。

② 財政基盤の整備

- ・ 受注の拡大による増収
- ・ 派遣事業への積極的取組
- ・ 手数料比率の見直し検討
- ・ 管理費等に係る経費の節約
- ・ 人件費の抑制

③ 組織体制の拡充

- ・ 事業運営に係る理事等の参画機会の増大
- ・ 業務の実施に係る地域班及び職群班の活用
- ・ 公益法人として、組織運営に求められる職員の法令・経理処理に係る資質向上