

令和7年度事業計画

1. 基本方針

【日本経済の現状と先行き】

日本経済は、物価の上昇に呼応した賃金の上昇が続く、個人消費が持ち直すという見方から、物価の変動を除いた実質の成長率がプラスと見込まれておりますが、海外経済の減速などリスクもある中で、経済の好循環を実現できるかが焦点となります。賃金の上昇が続いて個人消費が持ち直し、物価の上昇は一服するという見通しとなっている中で、アメリカのトランプ新政権が関税を大きく引き上げた場合、各国の経済成長が鈍化してしまい、更に中国の景気の減速が長期化すれば、我が国にも多大な影響を及ぼすこととなります。高齢化と人口減少が進む超高齢社会の中で、今後ますます自立した高齢者が求められ、「支えられる側より支える側に」が一層重要となっております。

そこで「人生100年時代」と言われる今日においてシルバー人材センターの役目としては、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献できる活躍の場の創出、意欲と活躍できる場のつながりの強化、経済的な側面からの後押し、生きがいや社会参加を重視している高齢者も多い点に着目し、高齢者パワーを最大限に発揮し活躍しやすい環境づくりの拠点として事業の推進に努めます。

新型コロナウイルス感染症法上の位置付けが見直され、ウィズコロナからアフターコロナへと変わり穏やかな日常に戻りましたが、老若男女問わずインフルエンザやマイコプラズマ肺炎等の感染が報告されております。シルバー人材センターは高齢者の団体である点を十分に考慮し、適宜状況を見据えながら計画に基づき事業を遂行して参ります。

【シルバー人材センターを巡る状況と対策】

1) シルバー人材センター設立と役割

- ①地域の皆様の暮らしに関わるニーズに応える事業の展開
- ②高齢者の生きがいをつくり、平均寿命に健康寿命を近づけ、支える側で活躍することによる社会保障費の抑制
- ③少子・高齢社会の到来による生産人口減少の補填
など、その役割は大きく、これまでも自信と確信をもって運営して参りました。

2) 会員の減少と法令遵守

- ①昨今の平均寿命の延びと年金支給開始年齢の引き上げに合わせ、企業は65歳まで雇用を保障することになり、更には70歳までの雇用努力義務となりました。これによりシルバー人材センターへの入会時年齢が高齢化し入会者が減少することになり、センター運営に於いて多大な影響を及ぼしております。
- ②高年齢者の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）には、シルバー人材センターが会員に提供する業務は「臨時的かつ短期的または軽易な業務」と規定されており、就業日数の上限は概ね月10日、または就業時間の上限は週

20時間を超えない範囲となっております。その他にもセンターを運営する上で各種法律の遵守が求められております。この法律を遵守した場合、一部の職種においては地域の皆様のご要望に応えられないという問題も出ております。このような状況の中、平成29年度からスタートした高齢法遵守に向けての取り組みでは、令和3年度までに完全に遵守する計画でございましたが、屋外作業においては人員不足と年間を通して均等に作業を確保する事が困難であるため一部計画の見直しを行い、適正就業に向けて独自のルールを策定し、オーバーワークにならないよう定期的に就業日数を点検して参りました。今後も適正就業の推進は必須でありますので、引続き就業日数を管理し対応して参ります。

3) 顧客の要望とその対応

- ①会員の減少、適正就業の遵守により顧客の要望に応えられないという、需給バランスの崩壊等の状況下ではありますが、シルバー人材センターは働く意欲のある高齢者に対し、居場所と出番を提供する事で受け手から支え手となり、医療費削減に大きく寄与しております。今後も地域社会に貢献出来るよう会員拡大を図り、顧客の要望に応えられるよう取り組みます。

4) シルバー人材センターの認識度向上と組織強化

- ①地域住民に向けてシルバー人材センターの役割や事業の認知度を高めるために、会員、各種班長、役職員で周知する取り組みを展開して参ります。
- ②少子・高齢化の現状を把握し、福祉・環境・教育・子育て分野において行政との連携を強化致します。また、東海村高齢者福祉計画推進委員会との横の連携を図り地域住民の方々のニーズに応えるために、会員の共通認識と体制整備を図り業務を進めて参ります。
- ③年々会員数は減少傾向にありますが、65歳で生産の担い手から離れる方々を勧誘し、会員の増強・拡大を目指します。特に、屋外作業希望者や女性会員の入会勧誘活動を引き続き行い、組織の強化を図り安心して働ける職場の環境を整えて参ります。
- ④会員一人ひとりが営業マンであるという意識づけを強化し、シルバー事業のメインキャッチフレーズとして受注拡大を目指します。更には、既設事業の拡充や新規事業の開拓に取り組んで参ります。また、地域社会との相互理解をテーマに、各種イベントや地域まつり等へ積極的に参加し、自らの知識・経験・能力を活かす職場を開拓して就業機会の確保に努めます。
- ⑤会員及び役職員が『協調と連携』を認識し、地域住民との係わりを密接にして参ります。会員とお客様がより身近にコミュニケーションを図れるよう、各種講習会を開催して自己研鑽を図ります。
- ⑥『自主・自立』『共働・共助』はシルバー人材センターの基本理念であり、発足当時からの基本を忘れず地域班活動の推進、職群班活動の活性化を図り、常に自らが経営者であることを認識し、組織・運営体制を役職員がサポートし維持して参ります。
- ⑦全国のシルバー人材センターで会員減少に歯止めの効かない状況にある中、全国シルバー人材センター事業協会では第2次会員100万人達成計画の最終

年度を終え、新たな目標として令和7年度～12年度の6年間に会員数を10万人超純増させる計画を掲げました。新規会員の拡大の取組みと退会会員の抑制の取組みは表裏一体であり、会員拡大の取組みは勿論、未就業会員や高齢会員の退会抑制の強化に努めます。また、全国的に減少を続ける男性会員の拡大を推進するとともに、拡大の余地が大きく既に増加傾向にある女性会員の拡大に積極的に取組みます。

- ⑧全国シルバー人材センター事業協会では、女性会員の確保拡大の取組みの一環として、2020年から『シルボンヌ全国大会』を開催しております。シルボンヌとは、シルバー人材センターの女性会員の愛称で、シルバーにボンヌ（フランス語で女性のお手伝い、親切、優れた等の意味）を合わせた造語で、シルバー人材センターのイメージアップと女性会員の入会促進に向けて、埼玉県シルバー人材センター連合会が平成30年に定めた女性会員の愛称です。当センターとしても今年度をシルボンヌ元年として大々的にPRして、女性会員の拡大と就業先の確保に向け、様々な手法により取組みを展開します。

5) 安全・安心なシルバー人材センターへのあくなき追求

- ①「安全第一」を大前提に進めてきた中で、平成25年度には全シ協の安全適正就業「優秀賞」、県シ連での「優秀賞」とダブル受賞、更には平成29年度に県シ連から2度目の「優秀賞」を受賞しました。更なる取組みの強化を図った結果、県シ連より「優良賞」を受賞しましたが、残念ながら損害賠償事故が発生してしまいました。再発防止に向け会員一人ひとりの意識改革に向けた取組みを展開します。
- ②安心できる職場環境の整備、就業時の朝礼による就業点検、チェックリストを活用した事故の未然防止、交通事故防止や健康管理など、各種講習会の開催により安全就業に努めます。また、危険有害作業を排除し適正就業の徹底を図ります。

6) センター独自事業の開拓

- ①花栽培事業、しめ縄飾り事業、手芸事業、パソコン教室事業、刃物研ぎ事業の独自事業に於いて、契約金額の減少傾向が見られる中、役員及び会員そして事務局が一体となって就業開拓に努め、担い手を確保して後継者不足を解消し、更なる拡充を図るとともに、魅力ある地域に根ざした事業を展開します。
- ②女性会員の拡大と仕事のミスマッチの解消、更にはセンターのイメージアップの取組みとして、令和4年4月から東海村産業情報プラザ「アイヴィル」内に喫茶コーナーを開設しておりましたが、改修工事に伴い場所を『なごみ総合支援センター』に移し、引き続き会員拡大の一助として事業を展開します。

7) その他

- ①センター事務所が『なごみ総合支援センター』へ移転となり、より一層の住民サービスを図ることは勿論、移転先の案内等を引き続き発信し、サービス業の担い手としてお客様重視の対応を図ります。
- ②旧合同庁舎の跡地利用計画に伴い、屋外作業班の詰所等も『なごみ総合支援センター』へ移転しました。多くの会員が利用させていただく施設となるため、

入所団体や利用者の方々、更には近隣住民にご迷惑をかけることのないよう対応します。

以上、概略を申し述べましたが、シルバー人材センターの置かれている環境や地域社会に果たす役割はますます重要であり、今まで以上に地域社会から信頼され地域に貢献するセンターを目指し、役職員一同努力して参る所存でおりますので、会員皆様方のご理解を賜りますとともに、ご支援・ご協力をお願い申し上げます。

詳細については以下に示す内容により、令和7年度におけるセンター事業を推進して参ります。

2. 事業実施計画

【1】組織・運営体制の確立及び活性化

- ①理事会主導型の事業運営体制を確立させるため、理事会を定期的に行います。
- ②多くの会員が積極的にセンター事業運営へ参画できる組織を確立し、運営基盤の活性化と強化を図ります。
- ③専門部会毎に年間事業計画を作成し、充実した専門部会活動を実施します。
 - ・総務部会…事業運営全般に関する事項の企画・立案・推進
 - ・広報部会…広報紙発刊，受注拡大・会員増強等の広報活動及びPR
 - ・安全部会…会員の就業における安全指導・管理，安全衛生の推進
- ④社会情勢や経済情勢に合致し、且つ毎年10月に改定される茨城県最低賃金を鑑み、配分金単価算出基準表に基づき作業単価を設定し、発注者に理解を求めます。また、各分野における諸問題や疑義が生じた際には、適宜検討委員会を設け改編に努めます。
- ⑤会員の『自主・自立』や仕事に対する責任意識の向上、また現状に即した就業体制の確立を図るためにも、職種毎に最適な職群班組織体制の実現に向けて推進します。
- ⑥地域班長会議等を開催し、班長の理解協力を得ながら地域班組織の改善と強化を図り、センター事業運営に反映できる組織体制を確立します。
- ⑦需要と供給のバランスが崩れている職種に対し、会員増強の取組みを強化して法令遵守に向けた対応とお客様のニーズに応えられる体制を確立します。
- ⑧全国のセンターで取組んでいる安全就業強化月間及び普及啓発促進月間に併せ、安全就業の推進と会員確保に向けた取組みを強化します。
- ⑨事務局職員のスキルアップを図り、組織改編に努めながら業務が滞ることのないよう、職員間の意思の疎通を図り対応します。また、キャリアアップを目指し、県シ連等主催の職員研修会に積極的に出席し自己研鑽に努めます。

【2】就業開拓提供事業

- ①会員募集リーフレットを不特定多数の村民が利用する公共施設等へ配架し、入会促進活動を継続して実施し新規会員の確保に努めます。
- ②令和6年度に引き続き会員の自主性・自発性を尊重した口コミによる入会勧誘

活動を展開すると共に、会員勧誘の手引きを活用し全会員による会員一会員勧誘活動を展開します。

- ③村広報紙等を有効活用し、シルバー人材センター事業を広くPRして就業開拓とイメージアップに努めます。
- ④シルバー事業の充実に向け、引き続き入会率の低い女性会員の入会促進に力を入れ、就業機会の確保に努めます。また、令和5年度に飲食店での業務に参入することができました。女性の働く場所の一つとして更なる拡大に努めます。
- ⑤多種多様のニーズに対応するため、職種毎の就業会員の確保及び後継者の育成に努めます。
- ⑥独自事業として展開している5事業（花栽培事業、しめ縄飾り事業、手芸事業、パソコン教室事業、刃物研ぎ事業）の充実を図ります。また、令和4年度からスタートした産業情報プラザ『アイヴィル』内の喫茶コーナーについては、場所を『なごみ総合支援センター』に移し、利用者に向けたサービスを引き続き提供して、公共施設における『憩いの場』として捉え、日頃より協力支援をいただいている行政に対し、報恩謝徳の気持ちで運営します。
- ⑦シルバー人材センターは、定年退職者などの高齢者にそのライフスタイルに合わせた臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業を提供し、地域の家庭や企業、公共団体などから請負又は委任契約により仕事を受注しておりますが、事業所の社員と混在して就業する仕事や発注者の指揮命令を必要とする仕事の場合には、請負又は委任契約には該当せず、一般労働者派遣事業として受注しなければならないため、シルバー派遣事業の派遣元である茨城県シルバー人材センター連合会の傘下で適正就業に努め、更なる受注拡大に向け取り組みます。
- ⑧役職員による就業開拓に向けた情報の収集、また、`会員一人ひとりが営業マン、の意識を持って就業機会の確保に努めます。
- ⑨就業待機会員の希望職種転換の推進等により、未就業会員の解消に努めます。
- ⑩『施設管理等就業交替要領』『公共施設清掃等就業交替要領』を基に、適性且つ公平な会員の就業機会の確保に努めます。
- ⑪SMSの活用やホームページの定期的な更新など、ICTを有効活用した最新の情報をタイムリーに提供することにより、新規受注及び就業範囲の拡大を図ります。
- ⑫会員割引制度を活用し、会員宅からの受注拡大に努めます。
- ⑬センターの趣旨・理念等に賛同いただける企業と引き続き業務提携し、お客様により良いサービスを提供します。
- ⑭村と締結した空き家対策に係る連携協定において、対策の推進に関する条例の目的の達成に向け連携を図り、維持管理に関して所有者等の要望に応えられるよう努めます。

【3】調査研究事業

- ①新たな就業分野の開拓や発注者とのコミュニケーション改善等の方策を研究するため、先進地センターの情報収集に努め会員の就業機会の確保及び就業の質の向上、需給のミスマッチの解消、就業環境の改善等の促進に取り組みます。

- ②全シ協や県シ連から、全国や県内の広域的な情報提供や研修会などを通じて、課題や先進事例などの情報を得てセンター組織の充実を図ります。

【4】相談事業

- ①入会（派遣労働含む）を希望する高齢者のために、会員拡大の更なる取組みと全国シルバー人材センター事業協会が掲げる会員数10万人超純増計画の達成に向け、定期的な説明会は開催せず、入会のタイミングを逃すことのないよう希望者の方々に対し随時説明の場を設け、広く一般の高齢者にセンターを開放し業務内容や参加の仕組みについての就業相談にあたります。開催にあたり理事や事務局長並びに職員が説明・相談・面接に対応し、新規会員の加入を促進し高齢者本人の希望・経歴・適正等を見極め対応します。
- ②既存会員の退会抑制と未就業会員に対する対策として、就業待機会員及び仮会員の方々に対し希望職種は勿論、その他の職種についても適宜就業紹介を行い対応します。
- ③ハローワークとの連携を図りながら様々な手法により、広く高齢者の就業機会の確保及び入会相談会を実施します。

【5】研修・講習事業

- ①高齢者活躍人材確保育成事業として、県シ連と共催で育成事業技能講習会や就業体験会を企画し、技能技術習得と会員確保に向け開催します。
- ②センター独自でも高齢者の技能習得への取組みを支援するため、一般住民向けの作業見学会や各種講習研修会を開催し、技術面の向上並びに会員増強の取組みの強化を図ります。
- ③女性会員の拡大に向け、県シ連とのタイアップ事業としてセミナー等を開催します。また、センター独自でもセミナー等を企画し、タイミングを逃した村民に広く周知して女性会員拡大の取組みの一助とします。
- ④全シ協、関東ブロック協議会、県シ連、県北ブロック協議会等主催の研修会や講習会による講演・講義等を聴講し、シルバー人材センター事業推進の一助とします。

【6】普及啓発事業

- ①各種イベントや地域祭り等へ積極的に参加してリーフレット等の配布による普及啓発活動を実施し、地域に貢献できる元気な高齢者の会員勧誘に努めます。
- ②『事務系職種分野』の一つであるパソコン関連事業のPRを定期的実施し、更なる受注拡大を図ります。
- ③村内外の墓地購入者に対し「須和間霊園墓地清掃等業務」のPRを行い、利用者の推進に努めます。
- ④村広報紙やセンターホームページを活用し、センター事業を広くPRすることにより地域社会に理解と協力を求め、高齢者が活動しやすい環境を作ります。
- ⑤ふるさと納税返礼品として須和間霊園及び白根共同墓地のお墓お掃除代行を役務提供し、地域に貢献する組織として更なるPRに努めます。

【7】安全・適正就業推進事業

- ①センター運営の基本である『適正就業ガイドライン』（厚生労働省通達）を遵守した事業運営の実施に努めます。
- ②労働安全衛生法違反や偽装請負が問題になっている昨今、請負契約では全責任をセンターが負わなければならない、加えて刑事罰が確定すると公益法人認定の取り消し、補助金のストップ、業務停止などセンター存続そのものに関わる大きな問題に発展するため、業務契約書及び仕様書を点検し、引き続き派遣事業への切替え等適正就業に努めます。
- ③作業現場の事前下見による危険・有害作業の受注排除に努めます。
- ④安全部会及び事務局による就業現場の安全巡視を定期的実施し、安全指導・管理に努めます。
- ⑤機械使用前における日常点検の徹底並びに機械操作の安全及び技術向上を図り、事故防止に努めます。
- ⑥講演会や講習会等を開催し、組織的に会員の安全意識の向上及び自主的な健康管理の推進を図ります。
- ⑦作業職種毎に安全用具の整備を行い、安全に作業の出来る環境を提供すると共に、事故を未然に防止するよう努めます。
- ⑧無事故・無災害の目標設定を掲げて、会員全員で事故防止に努めます。
- ⑨安全部会による安全朝礼を毎月1回実施し、安全指導・推進に努めます。
- ⑩日々交通事故防止に努めるとともに、高齢者の事故撲滅に向け全会員を対象に交通安全講習会を開催し、道路交通法の再確認と遵守に努めます。
- ⑪就業の範囲内で公用車及び自家用車を運転する会員を対象に安全運転講習会を開催し、運転に対して適正であるのか自らが判断し、加齢による運転に及ぼす影響等について理解を深め、事故の未然防止として意識の高揚を図ります。
- ⑫全国的に事故発生率の高い刈払機を使用する会員に対し、作業時の安全確保や振動障害の防止など必要な知識を習得するための講習会を開催し、飛石事故防止の一助とします。
- ⑬年会費納入の際に全会員が握力測定を実施し、握力が全身の筋力や身体の予備力などを反映するため、将来的な認知機能の維持を予測することに役立てます。また、年1回は必ず健康診断等を受診するよう促し、疾病予防と早期発見に努めます。
- ⑭新規入会者には「シルバー保険についての承諾書」及び「就業内容承諾書」を提出していただき、センターの基本理念やシルバー保険の内容について理解を得て安全就業の一助とします。
- ⑮安全に関する標語を募集し、会員の意識の高揚を図ります。
- ⑯安全就業及び交通事故防止における強化対策の一環として、会員罰則規程の整備に至った背景を鑑み、無事故・無災害に向けた取り組みを図ります。
- ⑰センターを運営する上で様々な法律の制限があるため、法に抵触する作業については受注せず、各種法令遵守を基本とし対応します。
- ⑱近年の気象変動等の影響により、国内の熱中症による緊急搬送者が毎年数万人を超え、死亡者も高い水準となっております。高齢者である会員の健

健康管理の面から、本県に熱中症警戒アラートが発令された場合には、原則、屋外作業を中止する対策を講じました。今夏は昨年よりも高温になることが予想されており、引き続きアラートが発令された場合には作業を中止し、かつ8月の1ヶ月は作業を休止し対応します。

【8】有料職業紹介事業の推進

- ①事業所、企業、団体等からの臨時的かつ短期的な雇用に対する有料職業紹介事業を推進するため、各事業所及び企業並びに関係団体等に対しPRを行い、高年齢退職者の再就職の援助促進を図ります。
- ②主たる事務所となる県シ連と連携し、求人及び求職者における雇用関係の斡旋に対し、適正かつ適切な職業紹介事業の充実に努めます。

【9】ボランティア活動の実施

- ①全国のシルバー人材センターで実施する『センター事業普及啓発促進月間』の取組みの一環として、公共施設等でのボランティア活動を実施します。
- ②村等で企画する事業の中で、会員が参加協力できるボランティアについて役場担当課等と密に調整し、積極的に参加して地域社会に貢献します。

【10】自主財源の確保

- ①センターの健全運営を維持するため経費の節減を図るとともに、近隣センター及び市場価格と比較・調整し、本村の実情を加味した上で事務費率の見直しについて検討し、自主財源の確保に努めます。

【11】高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進

- ①少子高齢化に伴い、今後は労働力の大幅な減少が見込まれる中、女性の社会進出の後押しと現役世代の雇用環境向上のため、人手不足分野・現役世代を支える分野等における就業開拓に向け、取組みの強化を図ります。

【12】インボイス制度の対応

- ①シルバー人材センター事業は、免税事業者となる会員の就業により成立している事業であり、インボイス制度施行（令和5年10月）により発生した新たな経費については、令和6年度同様に令和7年度においても自前財源を以って対応します。なお、令和8年度以降の財源確保については、近隣センターの状況を見極め、且つセンターの経営状況を踏まえ検討いたします。

【13】フリーランス法の制定に伴う対応

- ①昨年11月にフリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）が施行され、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者（会員）に対して報酬等の事項の明示が義務付けられました。特定業務委託事業者（センター）は、特定受託

事業者（会員）に対し、給付の内容を書面または電磁的方式により明示することになりますが、より効率的な方法を模索し、かつ他センターの情報を適宜収集し、速やかに対応します。

②シルバー人材センターが、発注者から受託した仕事を会員に再委託する現行の契約方法は、発注者と会員との間で直接的な契約関係が生じる構造となっておりません。厚生労働省からは現在の二段階契約から発注者・センター・会員の三者による包括的契約へ切替えるよう方針が示されています。契約方法の切替えに向け、県シ連等から情報を適宜収集し、県内のセンターと情報を共有し遅延することのないよう対応します。

3. 事業実績目標

令和7年度の主な事業実績目標は、経常収益を127,150,000円（前年度目標の3.2%減）、事業収入を96,000,000円（前年度目標の4.0%減）、会員数を260人（前年度目標の16.4%減）、就業率を90.0%（前年度目標と同値）とします。

令和7年度と前年度（令和6年度）の目標値及び比較増減の詳細については、下表の通りです。

	令和7年度 目標値	令和6年度 目標値	比較増減 (減 ▲)
① 経常収益	127,150,000	131,298,000円	▲3.2%
② 事業収入	96,000,000円	100,052,000円	▲4.0%
③ 配分金収入	74,000,000円	75,000,000円	▲1.3%
④ 受注件数	1,800件	2,000件	▲10.0%
⑤ 就業実人員	234人	280人	▲16.4%
⑥ 就業延人員	17,500人日	18,500人日	▲5.4%
⑦ 就業率	90.0%	90.0%	0 ^{ポイント}
⑧ 会員数	260人	311人	▲16.4%

※③～⑦については、請負事業の目標値（労働者派遣事業の実績を含まない）。