

令和 8 年度事業計画

1 基本方針

上田地域シルバー人材センターは、基本理念において、地域の高齢者が、その生活している地域で自主的に連帯し、共に助け合って働くという「自主・自立・共働・共助」の精神をセンター活動の原点として共有し、高齢者の豊かな知識、経験、技術等の能力を地域社会で発揮することにより、高齢者の支えられる側から支える側への転換を進めるとともに、就業拡大や地域づくりに貢献していくことをうたい、会員一人ひとりが生きがいと誇りを持てるシルバー人材センターの実現を目指し、中期基本計画(令和 4 年度～8 年度)の中で、

- ① 会員の確保と女性会員の加入強化
- ② 適正就業の推進と受注の確保及び新規事業の開拓
- ③ 安全就業の徹底
- ④ 組織の活性化
- ⑤ 公益法人としての適正運営と地域貢献活動

の 5 つを取組の柱としてきました。

しかしながら、会員数は令和 3 年度に男性 1,263 人、女性 661 人、合計 1,929 人であったものが令和 7 年 12 月末には男性 1,135 人、女性 579 人、合計 1,714 人になり、減少傾向に歯止めがかかっていません。

また、会員の年齢構成においても高齢化が顕著になっています。会員の平均年齢は、令和 3 年度で 73.1 歳であったものが、現在では 75 歳に達しており 75 歳以上のいわゆる後期高齢者の割合は、令和 3 年度 34.9%であったものが現在では会員のほぼ半数を占め、その割合は今後も増えることが予想されます。新規入会者の平均年齢も 70 歳になってきています。

このような中で、契約額においても長野県最低賃金の引き上げに合わせて積算単価を増額改定してきているにもかかわらず、前年並みの実績を上げることが厳しい状況にあります。

会員の年齢構成については、まず年金受給開始年齢 65 歳引き上げに伴う退職年齢の引き上げ及び 70 歳までの就業機会の確保が政策的に進められたことが根底にあり、加えて慢性的な人手不足により民間企業が必要に応じて 60 歳代従業

員の雇用を継続していることが影響していると考えられます。

契約額については、民間企業が定年延長により抱えた従業員を活用するため、外注していた業務を見直したことや、慢性的な人手不足の根本的な対策として、設備更新の際に省力化を図ったことにより、シルバー人材センターへの発注が減少していることが考えられます。また一般家庭からの発注については、需要が多い草刈り、せん定、ふすま貼替などの業務を担う会員の減少、高齢化により需要に応じきれっていないことが影響していると考えられます。

これらは、いずれも一時的なものではなく今後も続くものと認識しなければならないものであります。そのため、70歳でシルバー人材センターに入会し、就業を開始するということを前提に、会員募集、人材育成、就業開拓などを再考し、シルバー人材センターの存在価値を高めていきます。

(基本目標)

1 会員の拡大

新規入会者のアンケート結果によると、入会の動機は「知人からの紹介」が有効という結果が表れています。現在では地域コミュニティの中での人間関係が希薄になってきている中で、会員個々の人脈を活かした「一人一会員拡大運動」を活性化する方策を考え、実行していきます。

2 就業の推進及び新規事業の開拓

従来からの原則である「臨時的・短期的、軽易な業務」の就業制限の遵守や請負業務の適正就業を堅持しつつも、需要と会員の意向のマッチングを追求し、就業率の向上を図ります。また、一般家庭からの需要は高齢者世帯、高齢者単独世帯の増加により今後も高いものと思われるので、その担い手の確保、効率化を図っていきます。

地域の需要を拾うため、「一会員一新規開拓」を活性化する方策を考え、実行していきます。また、会員の高齢化を見据えて、センター独自事業の検討を始めます。

3 会員の健康維持と安全就業の推進

会員の退会理由の3割強は会員本人の病気であることから、健康上の理由で

センターを退会される会員の増加を解消するため、会員の健康維持の取組を進めます。

また、昨年度において初めての就業中の会員死亡事故が発生したこと、損害賠償事故の発生が減らないことから、安全手帳の利用を会員に求め、交通安全や安全就業の研修会を開催し、安心、安全かつ確実な業務実施による信頼性の確保と事故発生ゼロを目指します。

4 健全で適正な会計運営

消費税インボイス制度に起因する消費税の負担は、センターの会計運営に大きな影響を及ぼし、また民間企業の社会情勢対応の変化やセンターの会員減少、高齢化による収益の減少もあって連続しての赤字決算となりました。

令和 7 年 4 月からの、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス新法）の施行を受けた契約方法の見直しにより、令和 8 年度から消費税インボイス制度の影響はかなり減少しますが、収益の減少傾向は継続しますので、適正な会計運営を行なうとともに、事務費率の見直しも行います。

また、公益法人会計基準を遵守した適正な会計運営となるよう、会計経理の方法の変更について適切に対応していきます。

5 「Smile to Smile」の利用促進

令和 8 年 3 月末での 3G 規格の通信サービス全廃を契機に、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス新法）に規定された就業条件の事前明示に適切に対応するため導入した、シルバー人材センター会員専用サイト「Smile to Smile」の利用を促進していきます。そのため、サイトの登録状況を見ながら登録支援や操作説明の機会を継続していきます。

さらに、これを利用した就業情報の配信、センターからの告知情報の配信の充実及びセンターだよりの紙媒体から電子化への検討を行います。

2 具体的な事業計画

(1) 総務委員会

活動基本方針

契約方法の見直しにより、インボイス制度によって増大した消費税の納税額は軽減されますが、会員数の減少及び高齢化に起因する収益力の低下が顕著になってきています。

そのため、今後の収益の動向に引き続き注意を払いながら、諸課題に対応していきます。

主な活動内容

ア 基本目標で提示した諸課題に取り組むため、各委員会との連携を強化していきます。

イ 地区担当理事を軸とした地区活動の活性化を図ります。また、そのための班長の役割や班会活動の支援について見直しを行います。

ウ 塩田の郷マレットゴルフ場及び天下山マレットゴルフ場の指定管理者事業については、引き続き経費の見直しや利用者増加に資する取組を行いますが、このままの形で事業を継続できるかどうか検証し、上田市と必要な協議を行います。

エ 新たな公益法人会計基準及び運用指針に関する情報収集に努めて適切な対応を行うとともに、センター運営の向上に資するように検討していきます。

(2) 就業促進委員会

活動基本方針

退職年齢の引き上げ及び70歳までの就業機会の確保が政策的に進められたことにより、新規会員の獲得は大変厳しい状況となり、会員数の減少と会員の高齢化が進み受注件数が落ち込んでいる状況です。

令和8年度は、会員拡大を最重要課題、就業拡大を重要課題として、減少している会員数と就業実績の回復に危機感をもって取り組み、令和7年度の実績を上回る会員の獲得と受注件数の獲得に向けて取り組んでいきます。

当地域では高齢化が進み、人手不足が加速する中でシルバーに寄せられる期待は大きなものがありますが、技術を持った会員の高齢化と退会により剪定作業や除草作業などは、依頼を受けても就業する会員の手配がつかない案件も発生しています。当センターが今まで築いてきた地域の信頼を維持し、地域に必要とされるセンターとしていくためにも、「自主・自立、共同・共助」の理念のもと、「高齢者が働くことを通じて生きがいを得ること」事業を通じて「地域社会の活性化に貢献していくこと」を大きな目的として、会員拡大とともに就業者の育成に力を注ぎ地域の依頼に応えられるよう取り組んでいきます。

主な活動内容

ア 最重要課題である「会員拡大の取組み」として

- ① 「一人一会員拡大運動」について、総会・班会・懇談会など機会ある度に触れ、会員への周知・浸透に努めながら意識の高揚を図り、活動を強化し、70歳未満の未加入者に焦点を当てた加入促進を図ります。
- ② 会員以外の方への周知を図るため、地域のイベントに参加しシルバーの活動をPRするとともに、行政広報誌などのマスメディアを活用したPR広告、会員募集のポスター掲示など年間を通じた広報活動を展開し会員拡大に取り組めます。
- ③ 入会説明会の開催回数及び出張相談会を増やすことなどにより会員の拡大を図っていきます。
- ④ 会員以外の方を対象とした講習会や講演会の開催を企画し、それに付随させシルバーの仕事の紹介と入会を誘う取り組みを実施します。

イ 重要課題である「就業拡大の取組み」として

- ① 「一人一新規就業開拓」の取り組みについて、周知・浸透に努めながら意識の高揚を図ります。
- ② 就業促進委員にて未取引企業への訪問、過去の発注先等への訪問等を実施するなかでニーズの掘り起こしにより就業できる事業所の拡大に取り組めます。
- ③ 専門職不足の対策として、各種技能研修や後継者育成のための各種講習会を開催します。
- ④ 会員ニーズに応えるべく新分野での就業開拓にも取り組めます。また、

地域企業のニーズに応えるため、必要に応じ派遣事業を推進します。

- ⑤ 会員の高齢化が進展する中で、高齢会員でも無理なく働ける仕事の確保が重要であることから、軽易な作業や独自事業の活用等による就業機会の創出に努めます。

ウ その他

- ① 総会・班会・懇談会・ボランティアなどへの出席、会員拡大・就業拡大などを推進するため、会員の意識改革を図るべく取り組みを開始した「シルバーポイント制」を引続き実施していきます。
- ② 仕事以外でもセンターの会員でいることのメリットを感じられる環境づくりを安全適正就業委員会や会員互助会と協力して、会員の退会抑制に取り組めます。
- ③ 独自事業においては地域の特性を活かした新たな事業を研究して就業機会の確保に取り組めます。
- ④ 他のセンターで取り組んでいる有効な活動を委員会で共有し、会員拡大、就業拡大に生かします。

(3) 安全適正就業委員会

活動基本方針

安全・安心を基調としたシルバー就業の展開は、会員の安全を守るとともにシルバー人材センターの仕事全体への評価につながります。

事故を減らすことは重点課題として事故ゼロを目指し、引続き安全適正就業対策を推進し安全意識の徹底を図ります。

令和 8 年度は飛石事故をはじめとする油断や注意不足、準備不足などによる事故の防止対策の強化として、安全ミーティングの実施、飛石事故対策の徹底、野外作業安全確認チェックリストへの記録の徹底。また、事故を起こした会員及びグループが自ら原因の究明と対策について検証することで事故発生の抑制に繋げ、安全就業・交通安全講習会をはじめ、草刈講習会等を実施します。また、剪定作業中での死亡事故を教訓として、段取りや作業方法を熟慮すると共にヘルメット着用、三脚の正しい使い方等も徹底します。

さらに、会員の体力維持や健康管理を会員自らが取り組めるよう、健康講座は内容や会場などを検討し引き続き開催します。

適正就業については、法令遵守の面からの対応が必要であり、「シルバー適正就業ガイドライン」に従い、契約内容や就業実態を把握し、指揮命令が疑われる就業については、派遣事業への切りかえを引き続き進めていきます。また、同一就業場所への長期就業については補充・交代会員の不足を就業促進委員会とも連携し、是正してまいります。

主な活動内容

- ア 会員の健康維持を目的として、会員自らが健康管理に取り組む意識の向上を図られるよう、健康講座の内容等を検討し実施します。
- イ 事故防止目標として事故ゼロを目指して安全就業に取り組めます。
- ウ 安全意識の高揚及び就業地への行き帰りでの交通事故防止対策として、安全就業・交通安全講習会や各種講習会を開催し、会員の積極的な参加を促します。
- エ 安全指導、危険予知、事故検証の3形態による安全パトロールを引き続き充実させ、安全と適正の両面の強化を図るとともに、指摘事項を積極的に公開し、会員全体への啓発を図ります。
- オ 就業中の事故防止を目指して安全用具・器具等の道具類の正しい使用法を徹底します。
- カ 就業年限の適正化を新規会員の拡充等と連携で改善を図ります。
- キ 受託業務を再点検し、危険な仕事の受注防止や適正就業による派遣就業への切り替えを進めます。
- ク 会員の健康管理や安全運転を推進するため、健康診断や運転適性診断の各種情報を積極的に提供します。
- ケ 近年の異常気象による猛暑の中での作業に対し、熱中症対策に取り組めます。
- コ 安全就業について他のセンターで取り組んでいる活動を委員会で共有し、有効な活動は検討し取り入れていきます。

(4) 広報委員会

活動基本方針

会員数の減少とともに会員の高齢化が進行し、就業実績も低迷しています。このような中で、シルバー人材センターの魅力を改めて捉え直してセンター

の内外に発信することや、センターの現状を会員に提示してセンターの将来のことを考えてもらうことが一層必要になってきていますので、このような視点に基づいた取材活動を展開し、その成果を発信することにより、基本目標の実現に寄与していきます。

また、今後入会対象年齢になる世代はデジタルで情報取得することが日常的になっていますので、情報発信のデジタル化も進めていきます。

主な活動内容

- ア 「上田地域シルバーだより」を4, 6, 9, 11, 1月の年5回発行してセンターの魅力や会員の働く力をPRするとともに、センターの運営状況や会員が就労する際に有益な情報を提供していきます。
- イ 「おしらせ版」を随時発行し、迅速性が求められる会員に対する情報提供に対応します。
- ウ シルバーだより及びお知らせ版の電子化について検討します。
- エ ホームページの掲載内容の点検と精査を行い、Webによる情報取得に対して的確な情報を提供できるように配慮していきます。
- オ シルバー人材センター会員向けサイト「Smile to Smile」の機能と携帯メールによるSMS（ショートメールサービス）システムの機能について研究し、情報量優先、迅速性優先、個別性優先などの観点から、会員に対する情報発信における最適な活用方法を検討していきます。

（５）女性班「きずな」

活動基本方針

女性会員の活躍への期待が高まっている中、シルバー人材センターの活動を担う女性力の重要性を考慮し、女性会員の拡大と組織強化に力を入れて取り組みます。また、介護予防・日常生活支援総合事業等、就業の拡大に取り組みます。

主な活動内容

- ア 女性班「きずな」を中心に、班全体の資質向上及び親睦交流を図るため、講習会、交流会、研修活動を積極的に開催して仲間づくりにも取り組みます。
- イ 就業開拓と関連した生活技術講習会及び入会説明会を開催し、女性会員の

入会促進と技能向上を併せて目指します。

ウ 女性としての力が発揮出来る介護予防・日常生活支援総合事業の在宅支援活動に取り組みます。

エ ボランティア活動により地域社会との連携を強化し、積極的に女性班の活動を PR します。

オ 女性班の名称を「きずな」として 15 年目となり、魅力あるシルバー人材センター女性班として地域に発信できるよう活動していきます。

(6) 氷見市シルバー人材センターとの友好交流

令和 8 年度において、氷見市シルバー人材センターへの親善訪問を実施して、姉妹提携から 24 年目となる友好交流の絆をつないでいきます。