

令和7年度事業計画について

はじめに

令和6年度においては3年連続となる最低賃金の改定がなされ所得環境が大きく変化しており、各種政策の効果もあって景気は緩やかな回復基調で推移しているといわれています。当センターでも、事務費を含めた総契約額が前年度を上回る傾向が見られましたが、松本市内の大型店の撤退や閉鎖も相次ぎ、会員の就業先の確保の観点からも今後の推移が大変気になるところです。

また、電気や燃料といったエネルギーや資機材等の物価、人件費の高騰など事業全般のコストを押し上げる影響が無視できないレベルにあることや、企業においては人材確保が難しいことから請負や派遣から高齢者の直接雇用に切り替える動きもあり、今後の受注についても楽観できるものではありません。

一方、超少子高齢化と人口減少が同時に進行する中、社会の活力を維持していくため、シルバー人材センターに対する地域の期待は、ますます大きくなっています。しかしながら、近年当センターの会員数は減少傾向が見られ、受注件数や就業延日人数は前年度を下回るなど、仕事の内容によっては発注者からの依頼に必ずしも応えきれていない状況が伺えます。

そこで、地域の期待に応え、課題解決に繋げるためには、まず会員の拡大が急務です。令和7年度においては全国シルバー人材センター協議会が掲げた「純増10万人超」の達成に向けて会員の入会促進、女性入会率の向上を目指して、広報活動に努めてまいります。

さらに、安全就業に関しては、令和6年度において損害賠償事故が多発し、契約していた保険会社から新年度の契約を断られるという事態にいたりしました。危険予知トレーニングの推進など安全意識の向上を図りながら、事故防止を目指してより具体的な対策を進めていく必要があります。保険料や免責額の引き上げは避けられませんが、傷害に対する内容を手厚くするなど、安心して働ける環境の確立を目指してまいります。

加えて、令和7年度においては法律など制度改正に伴う対応を図る必要があります。まずは、「フリーランス法」（「特定受託事業者に係る取引適正化等に関する法律」）が令和6年11月に施行されたことに伴い、令和7年度の契約から新たな包括的契約方法への転換を図ります。これは、より効率的で合理的な経営を目指しつつ、会員の権利を守り働きやすい環境づくりを目指すもので、当初は個人家庭や民間事業者を主な対象として関係各位にご理解協力を依頼していきます。

さらに、令和7年4月施行の改正公益法人認定法を踏まえた外部監査役の設置など、ガバナンスの強化を図り組織としての透明性を高めるとともに、会計基準見直しへの対応を確実に進めてまいります。

I 基本方針

- シルバーの魅力・イメージ向上と会員加入の促進
- 適正就業の推進と就業機会の拡大
- 事故防止対策の推進と安全安心な業務環境の確立
- 組織の活性化と適正な運営

II 実施計画

1 会員拡大の促進

(1) 取組みの方向性

市村の広報や新聞広告等を効果的に活用し、シルバーの仕事内容や入会説明会の日程等を周知します。「高齢者活躍人材確保育成事業」（国庫補助事業）では、長野県シルバー人材センター連合会（以下「県シ連合会」という）主導による広告の実施等に加え、当センターでの一般向け講習等のプログラムを実施し、会員拡大を進めます。

特に、「会員自らが知人に加入を勧めることが最も効果が高い」と言われます。「会員ひとり1会員募集活動」や「入会促進キャンペーン」を通じて、さらに会員の協力をもらえるよう意識啓発に努めます。

他方、退会者を抑制するため、入会者への就業促進の取組みや退会希望者への面談を実施していきます。また、退会を抑制するためには、仕事の紹介だけに留まらないシルバーの魅力の発信が重要です。会報、ホームページ、LINE公式アカウントを活用して広く情報発信するとともに、「スマイルtoスマイル」を活用し、会員として、就業のみならず、地域貢献、学習、仲間づくりなど様々な関わり方があることを周知します。

(2) 具体的な取組み

① 会員加入の促進等

ア 毎月2回の定例説明会及び出張説明会の実施

- ・ 定期的な広報活動を実施
- ・ オンライン、ウェブ入会などデジタル技術の研究と活用

イ 知人を入会説明会に勧誘する「入会促進キャンペーン」の推進

- ・ 会員の協力により、知人を勧誘する活動を定例化

ウ 「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した当センター独自の講習会や技能講習を通じて会員の拡大

エ ハローワークと連携した、月 1 回開催の求職者セミナーやシニア向けチャレンジ面接会への参加

オ シルバーまつりやふれあい広場等のイベントで事業の P R と会員募集

カ 新聞広告及び松本市、山形村の広報への会員募集掲載

キ 入会説明会において L I N E 公式アカウントの登録を促し、未入会者の関心を高めながら将来的な会員登録率の向上に繋げる。

② 女性会員の加入促進

ア 女性委員会企画の女性限定説明会や女性会員の口コミによる入会の勧誘

イ ホームページや L I N E 公式アカウント等を活用し、女性会員に対するシルバーのイメージアップ

ウ 女性の関心の高い講座の開催等による入会勧誘の実施

エ 女性委員会などを軸に女性の意見を事業運営に反映しやすい環境づくり

2 適正就業の推進と就業機会の拡大

(1) 取組みの方向性

① 適正就業の推進

県シ連合会が実施した自主点検調査の結果を踏まえ、指揮命令を伴う等の請負・委任にそぐわない業務については、派遣就業への転換を図ります。また、派遣法や当センター定款により、派遣就業時間の上限を 3 0 時間まで拡大することが可能となっていることから、派遣先の意向や会員の希望を調整し、就業時間の拡大を図るとともに、新たな派遣就業機会の拡大に努めます。

現行の就業形態が、専門業法に抵触しないよう、業務内容を精査し、必要に応じて改善していきます。

なお、令和 7 年 4 月から派遣事務の一部を長野県シルバー人材センター連合会に移行し、給与支払日が翌月 1 5 日から翌月末に変更になります。

② 就業の拡大

国の補助事業の活用等を通じて、新規事業や独自事業に繋がる取組みを進めるほか、介護予防・日常生活支援総合事業の受注拡大や、新規の就業開拓を進めます。

会員の経験や能力を充分活用するため、新たな分野を含めた就業機会の拡大について、研究や取組みを進めます。

また、マスコミでの周知を行うとともに、請負・委任就業とは異なる利点を生かした派遣就業機会の拡大を進めます。

「会員ひとり 1 仕事開拓運動」は、会員が自ら組織を育てていく意識を啓発しながら展開します。

(2) 具体的な取組み

① 適正就業の推進

ア 「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」の会員、就業先への理解・周知の推進

イ 県シ連合会の自主点検調査の結果を踏まえ、請負・委任での就業が適切でない業務については、派遣就業への切り替えを推進

ウ クリーニングや警備等の専門業法に抵触しないよう、業務内容を適切に判断し、必要に応じて改善

エ 「臨時的・短期的または軽易な業務」になじまない就業の是正

オ 派遣就業上限時間の週30時間への拡大については、派遣先の意向と会員の希望等を調整の上実施

② 就業の拡大

ア デジタル関連や事務系の仕事の就業機会を拡大するため、事業部会等で研究・検討

イ 国の動向や社会的ニーズを的確に把握し、既存の独自事業の充実・発展を図るとともに、新規事業や独自事業の創出について研究

ウ スマホやパソコンの講習など会員のデジタルリテラシーの向上に加え、デジタル関連業務に対応した就業機会の拡大

エ 地域就業機会創出・拡大事業で開始した事業の継続的かつ安定的な運営

オ 「介護予防・日常生活支援総合事業」については、就業者確保のため講習会の開催や各地域包括支援センターへの周知及び情報交換の実施

カ 「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した技能研修等の実施

キ 奉仕活動や福祉関連団体との連携など、地域における活動を推進

ク 「会員ひとり1仕事開拓運動」の継続

3 事故防止対策の推進と安全安心な業務環境の確立

(1) 取組みの方向性

シルバーで最も大切なのは、事故なく安全に就業することであり、「安全はすべてに優先する」をモットーに安全就業を徹底していきます。令和6年度には、就業中の重篤事故の発生こそありませんでしたが、傷害事故に加え多数の損害賠償事故が発生し、新年度の保険契約を断られるという、かつてない事態に至りました。

この反省から令和7年度においては、危険予知の感覚を磨くKYT(危険予知トレーニング)の実践的な研修をはじめ、各現場における安全ミーティングの実施、安全チェックシートの活用、新たな安全基準に適合した安全帯やヘルメットの着用等の作業手順の徹底、安全な資機材の斡旋や情報提供に力を入れてまいります。

具体的には、石が飛びにくい草刈機材や防護ネットの使用を推進するため、専用の資機材を低廉な価格で斡旋する事業や、特に作業現場における安全手順を確実に実行するための安全講習に力をいれていきます。

また、現場での安全就業を確認するため、県シ連合会主催の安全パトロールに加え、当センター独自の安全パトロールを実施します。事故が発生した場合には、発生原因を研究し、再発を防止するための情報の共有化を図ります。

さらに、県シ連合会が主催する会議や研修会等に参加し、必要に応じて先進地視察等を行い、安全意識と取り組みの強化を図ります。

運転業務については、「高齢者運転等に係るガイドライン」に従い、会員に対して安全管理を徹底します。

労働安全衛生法に基づいて設置した「衛生委員会」では、健康診断を勧奨するとともに、全派遣就業会員を対象としたストレスチェックの実施等、センターの安全衛生環境の向上及び会員の健康増進に取り組んでいきます。

(2) 具体的な取り組み

ア 事故発生の危険性を事前に予測する能力を高めるK Y T (危険予知トレーニング)の研修会を実施

イ 作業前の安全ミーティングの実施及び安全チェックシートの活用

ウ 新たな安全基準に適合した安全帯やヘルメットの着用、刈り払い機での飛び石事故防止のための防護ネットの使用等の徹底

エ 安全な資機材の斡旋や情報提供、貸出機材の充実

オ 県シ連合会及び当センター独自の安全パトロールを実施し、現場での安全性を確認

カ 安全委員会での安全対策等に対する協議、事故発生時の原因の究明と再発防止の情報共有、熱中症等の危険情報の発信

キ 剪定班に安全指導員を配置し各班を指導

ク 「高齢者運転等に係るガイドライン」に基づき、運転前には健康状態や酒気帯びのチェックを実施、さらに当センター主催の交通安全講習を毎年受講する他、免許更新の確認、適性診断の受講、認知症セルフチェックの実施等、運転業務の安全対策を実施

ケ 衛生委員会による労働安全衛生の環境整備、健康経営の推進

コ 健康診断の勧奨や産業医への健康相談による会員の健康維持・増進

サ 熱中症対応の傷害保険への切り替え

シ 損害賠償保険限度額の引き上げ（但し免責額の引き上げを伴う）

4 組織の活性化と適正な運営

(1) 取組みの方向性

シルバーまつりやふれあい広場などのイベント、地区懇談会や研修会等の機会を捉えて、各種講習会の開催等を通じ会員の就業に対する資質を向上し、シルバー業務に対する信頼感の醸成を図ることを目指します。

また、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」）が令和6年11月に施行されていることからインボイス制度への対応も含めて、早期に「新たな包括的契約方式への転換」をするべく進めます。その際必要となる「会員業務仕様書」の明示についてはスマホなどを使ったデジタル明示の仕組みを活用することとし、効率的な運営を目指します。

さらに、公益法人認定法の改正を受け、組織運営の適正化に努めてまいります。

(2) 具体的な取組み

- ア 専門部会や委員会活動の充実、役割分担の明確化
- イ ホームページやSNSを活用したシルバー事業の広報
- ウ リモートを活用したオンライン入会説明会
- エ 地域での就業を促進するため、地域作業班の活動を支援
- オ 各種講習会や研修会を開催し、会員の資質を向上
- カ 市村、国施策の動向に注視した事業展開と継続的な補助金の確保
- キ 6年度に積み立てた資産取得資金（新会計基準では公益充実資金）を活用し、老朽化した車両等の計画的更新を図りながら、収支相償や遊休資産規制等の会計基準に対応
- ク 職員や会員に対して個人情報の保護についての研修や啓発を実施し、法令遵守、個人情報保護を徹底
- ケ スマホを活用した情報伝達システム「スマイル to スマイル」の登録の推進
- コ 新たな包括的契約方式への移行
- サ 改正公益法人認定法に対応した外部監査役の設置