

令和7年度事業計画

《基本方針》

全国的には、経済活動やイベント、観光地への訪日客など、新型コロナウイルス発生以前の状況に戻ってきています。しかし、世界的な資源価格の高騰や円安による物価上昇は前年度以上に拍車をかけ、私たちの生活に多大な影響を及ぼしています。

山形県における65歳以上の高齢者は、令和6年10月1日現在、36万1千165人、高齢化率が35.2%と、全国と比較して高齢化が大きく進行している深刻な状況となっており、当地域の高齢化率は、39.3%とさらに高い状況となっています。

山形労働局が令和6年6月1日時点で発表した「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果では、企業における高年齢者の雇用確保状況を明確に示しています。山形県内で21人以上の従業員を抱える企業2,277社を対象に行われ、全ての企業において65歳までの雇用確保措置を実施していることが確認されています。内訳として、「継続雇用制度」の導入が68.5%と最も多く、次いで「定年の引き上げ」が29.6%、そして「定年制の廃止」が1.8%という結果となっています。高年齢者雇用に向けた取り組みが進展している様子が伺えます。

このような状況の下、シルバー人材センターの役割は一層大きくなっていると言われてしています。しかし、当センターにおいても、全国のセンター同様新規入会者の高齢化や会員数の伸び悩みも状況となっています。

今年度は「第三次中期五ヶ年計画」の二年目の年であり、中期計画で定めた下記5項目を重点事業として継続した取り組みを実施していきます。

当センターは、これからも新庄・最上地域に居住する高齢者の生きがいつくりと、また、安心して暮らせる地域社会への貢献などを目指し、会員及び役職員一丸となって事業を推進していきます。

【重点事業】

- 1 組織体制の充実・強化
- 2 財政運営基盤の安定
- 3 会員の加入促進と減少対策
- 4 安全・適正就業の徹底
- 5 就業機会の推進

I. 事業目標

項目	令和7年度事業目標		令和6年度事業目標	
	請負事業	派遣事業	請負事業	派遣事業
(1) 会員数	636 人		628 人	
(2) 受託件数	4,545 件	184 件	4,500 件	180 件
(3) 就業延日人数	63,630 人	5,757 人	63,000 人	5,700 人
(4) 就業率	87.0 %	81.0 %	86.0 %	80.0 %
(5) 契約金額	307,500 千円	20,200 千円	306,500 千円	20,000 千円

II. 実施計画

1. 組織体制の充実・強化

(1) 組織の見直し

組織体制の充実・強化は、シルバー人材センターを運営していくうえで基本となるものです。総会や理事会などの議決機関に至るまでには、各部会や委員会における十分な協議が必要になりますので、各部会・委員会の更なる活性化に努めていくとともに、理事会においては、委員会の状況を把握し、共通認識を持って相互に協力できる体制を構築していきます。

(2) 会員による事業運営の推進

会員による自主的な運営はシルバー人材センターの基本です。しかし、実際は、自主ということは難しく、実現までは至っていないのが実情です。そこで、「自主・自立・共働・共助」のシルバーの基本理念に基づき、会員の積極的な事業への参加を目指していきます。

(3) 事務作業の効率化

インボイス制度の導入やフリーランス新法等による事務局内の事務が煩雑化しており、現在政府が推進しているDX（デジタル・フォーメーション）を積極的に活用し、事務の効率化を図っていきます。

2. 財政運営基盤の強化

(1) 財政計画に基づいた計画的な予算執行

当シルバー人材センターは、現時点においては健全な財政運営をしていると言えます。現在、発注先の確保や新規事業所の開拓などで毎年一定程度の収益は確保しておりますが、今後、業務・会計システムの更新や車輛等の備品の更新など課題が山積しています。

予算の執行にあたっては、経常費用の節減に努めるとともに、絶えず予算を精査し、見直しを図りながら計画的に執行していきます。

(2) 自主財源の確保

現在、当シルバー人材センターの事業運営に係る費用のうち、国・県・管内市町村からの補助金が占める割合は大きく、補助金に依存している状況となっています。

自主財源の確保は、センターの事業運営にとって非常に重要であり、今後とも補助金額の維持を関係機関に要望していくとともに、新規事業所の開拓や独自事業の推進等により事業収益を増やすなど、独自財源の確保に鋭意努めていきます。

3. 会員の加入促進と減少対策

(1) 会員の確保対策

新庄・最上管内における急激な人口減少及び少子高齢化に加え、近年の企業等における継続雇用の普及など労働環境の変化により、当シルバー人材センターの会員数は下降傾向となっており、会員の確保・増加はかなり厳しい状況が予想されます。

会員一人ひとりが新たな会員を勧誘する「一会員一人勧誘運動」を取り組んでいきます。また、紹介した会員には謝礼品を贈ります。定例の「入会説明会」は、月2回の実施を継続し、女性を対象とした午後の説明会やハローワーク、構成町村に出向いての「出張入会説明会」など、新規入会者の確保を目指していきます。また、県シ連主催の推進事業に併せて、新聞折込を活用した会員募集及び仕事の周知を行っていきます。

また、「就業相談日」については、昨年度に引き続き、会員がいつでも相談できる「随時開催」の体制をとっていきます。

(2) 普及啓発活動の推進

会員の加入促進を進めるため、普及啓発活動を強化していきます。これまでも女性部委員によるスーパー店頭におけるチラシの配布やシルバーフェスティバルの開催など、各種普及活動に努めてきましたが、会員の加入促進に結び付いていない現状です。そこで、これまでの活動を継続しながら、チラシ配布については役職員も積極的に行う等、活動を推進していきます。

会員及び関係機関への情報伝達手段として、会報「さわやか」を継続して発行していきます。スマートフォンによるラインなどのSNS（会員制交流サイト）を活用し、受注情報を含め会員向けの個別情報の発信を行っていきます。

また、県内センター女性部委員の集まりである「シルボンヌ」との交流をとおして、組織の活性化につなげていきます。

4. 安全・適正就業の徹底

(1) 安全就業の徹底

会員が、「安全は全てに優先する」ことを常に認識し、安全就業の徹底を図ります。会員が「安全作業チェック表」に自ら記入することにより、作業時に

おける危険予知とともに、会員の健康チェックも併せて行っていきます。

また、安全就業管理委員会による安全パトロールや巡回指導を適宜実施し定期ます。「作業別安全・適正就業基準」に照らし、安全に就業していることを確認しながら、無事故を目指していきます。また、県シ連との共催で安全標語募集をととした安全意識の高揚に努めていきます。

(2)適正就業の推進

公益法人として、高齢者雇用安定法や職業安定法、労働者派遣法の法令を遵守するとともに、シルバー人材センター「適正就業ガイドライン」に基づいた適正就業に努めます。

また、施設等における継続就業については、就業者や発注者と協力し、就業の実態を把握しながら就業機会の適正化に配慮していきます。

(3)各種講習会の実施

安全・適正就業の徹底を図るため、各種講習会を実施します。人材育成推進委員会を中心に、県シ連をはじめ関係機関と連携を図りながら、専門講師によるスキルアップや技能職群の後継者育成を目指します。

[各種講習会予定]

講習会内容	時 期	会 場	担当委員会
庭木(植木)剪定講習会	6月中旬	最上広域総合開発センター	人材育成
緑地管理のための刈払機講習会	7月上旬	新庄市東山運動公園	人材育成
雪囲い講習会	9月下旬	新庄市浄化センター	人材育成
雪下し講習会	11月中旬	新庄市民プラザ 外	人材育成
調理講習会	2月中旬	新庄市民プラザ	人材育成
スマートフォン講習会		センター会議室 外	人材育成
救急救命・ 災害対応講習会		管内8市町村	安全就業
体操教室	11月		女性部委員会

5. 就業機会の推進

(1)就業先の確保

就業機会を増やすためには、新規の就業先を確保することが最重要であり、就業先の確保に努めていきます。市内工業団地や最上管内の企業に営業活動を行うなど、新たな就業先を開拓するため、理事をはじめ、日常的な営業活動を

行う体制を作っていきます。

センターを利用された方が、リピーターとなってもらえるよう顧客満足度を上げるため、会員個人のレベルアップやサービスの向上を目指し、会員自ら知恵を出し合える場を創出していきます。男性会員については、施設管理以外は季節性事業が多く、通年での就業先を確保するよう努めていきます。また、安定した就業環境を維持するため、特に農業関連では、受注と就労のマッチングに課題があり、発注者の意向を確認する取り組みを実施していきます。

(2) 技能職群における後継者の育成

会員の高齢化が進む中、後継者の育成は喫緊の課題となっています。中でも植木剪定や雪囲い等技能職の後継者不足は深刻な状況が続いているため、各種講習会や研修会を継続して開催し、技能の研鑽と継承の場を設けていきます。

各種講習会受講後、作業グループに加わってもらうため、作業リーダー会議の開催や、新規入会者全員に希望職種ของกลุ่มに加入してもらうような体制づくりを行います。

また、技能職群の就業を進めるうえで、作業リーダーの割合は大きく、その任を担えるリーダーの育成が課題となっています。リーダーには講習会等とおして、シルバー人材センターの基本理念を再確認のうえ、後継者の育成を図るよう機運を醸成していきます。

(3) 就業率の向上

就業機会の均等化や拡大のため、事務所入り口に求人情報を掲示していますが、会員の就業機会の均等化やスピードアップのため、会員クラウドサービス（スマートフォン）を活用した就業情報の発信を行っていきます。併せて、就業率の向上に取り組んでいきます。

(4) フリーランス新法への対応

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）の施行による影響について、「会員向けスマートフォン講習会」などを開催し、できる限り会員や事務局の負担を軽減できるよう努めていきます。

6. 創立40周年記念事業の実施

40周年を記念して、実行委員会を設置し下記事業を実施します。

(1) 記念式典・祝賀会

(2) 記念誌の発行