

令和 8 年度事業計画

はじめに

内閣府の月例経済報告（令和7年12月）によると「景気は、緩やかに回復している。」また、先行きについては、「雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待される。」との見解が示されています。

また、高齢社会白書（令和7年度版）では、総人口が1億2,380万人（令和6年10月1日現在）となっており、その内65歳以上人口は3,624万人で、高齢化率は29.3%となり、今後も一貫して上昇していくと見込まれています。

市原市の高齢化率は、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」によると、令和12年度には32.8%に達すると見込まれており、このような超高齢社会のなか、国は定年を65歳とするのではなく、65歳まで雇用の機会を与えることを義務化するなど、高齢者の就労環境も大きく変わりつつあります。

こうした状況を鑑みると、「センターの存在価値」はますます高まっており、「高齢者が健康に生きがいのある生活の実現」と「地域社会の活性化」に貢献するセンターの果たすべき役割は、極めて重要となっています。

このような中、全国のシルバー事業については、未だ新型コロナウイルス感染症拡大以前の状況には戻っておらず、令和7年11月の速報値では、契約金額は2,280億5千万円で前年同時期より約1.1%増加したものの、受注件数は217万6千件で前年同時期より約5.0%減少しており、会員数においては、68万4千人と前年同時期より459人増加しているものの、全体的には下げ止まらない状況にあります。

当センターにおいても、現下の物価・賃金・エネルギー価格の高騰、インボイス制度やフリーランス法への対応などにより、運営は厳しい状況にあり、「会員の拡大」や「就業機会の確保」等々取り組むべき課題も多く、より一層の努力が求められています。

令和7年12月末の請負・委任と派遣を合わせた全体契約額は、市内大型店舗の撤退により大口契約が白紙になる等の厳しい状況から減額に転じ、2億7千9百万円となり、昨年度同時期と比べ約1千2百万円の減額となりましたが、役職員及び会員の皆様、就業コーディネーターによる積極的な営業活動等を展開したことで、大幅な減額を最小限に抑える事が出来ました。

会員数は、昨年度末の会員数を僅かに上回っているものの、令和5年10月から実施された「インボイス制度」や令和6年11月に施行された「フリーランス法」に基づく新たな契約方法への移行等、当センターを取り巻く状況は、依然厳しい状況にあります。

このような状況の下、令和8年度は新たに策定した「市原市シルバー人材センター中期計画」に基づき、事業を推進してまいります。

新中期計画では、前計画の「目指すセンター像」や「4つの基本方針」を踏襲しつつ、新たな課題への対応として「フレイルの抑制」や「認知症に関する正しい知識」「DX化の推進」「SDGsへの貢献」等を意識した取り組みを推進し、引き続き「会員の拡大」「就業機会の確保」「安全・適正就業の推進」を進めるとともに、新たな契約方法への完全移行を目指し、積極的に取り組んでまいります。

このため、次のように事業運営の実施方針を定め、基本理念である「自主・自立、共働・共助」の精神のもと、目指すセンター像である「生涯現役社会に貢献する 魅力ある

シルバー人材センターを目指して」をスローガンに、地域及び市民から信頼されるセンター運営に取り組んでまいります。

基本方針

1. はつらつと共に働く仲間づくり
《取組みの方向性：会員の確保・拡大》
2. 笑顔がうれしい仕事づくり
《取組みの方向性：就業機会の拡大・提供の推進》
3. 安全・健康、生きがいを感じる職場づくり
《取組みの方向性：安全・適正就業、就業スキルの向上》
4. 取組みを推進する体制づくり
《取組みの方向性：運営体制の強化・充実》
5. 新たな取組み
《センターの目的を達成するために必要な新たな課題への対応》

事業実施計画

1 はつらつと共に働く仲間づくり

高齢者が就業を通して、生きがいづくりや地域社会に貢献するとともに、センターを将来に渡り持続的に発展させていくためには、会員の確保・拡大が不可欠です。令和7年12月末現在の会員数は563人と昨年度末会員数に比べ若干増加したものの、伸び悩んでいる状況にあり、粗入会率や女性会員率は、千葉県全体及び近隣自治体と比べても低い状況にあります。そこで、新規会員の勧誘をはじめ、退会者の縮減、女性会員の拡大等の取組みを進めます。

取組の方向性：会員の確保・拡大

(1) 広報活動の強化と多様な入会促進策

① 口コミ・PR活動

- ・入会案内のリーフレットや会報「シルバーいちほら」、ポスター等を公共施設などに配置するとともに、職群班はチラシを市内全域（年間3回）に戸別にポステイングを実施します。
- ・リーフレット等を活用し、町会・自治会回覧によるセンターのPRや入会勧誘を行います。
- ・コミュニティバス等の公共交通機関へ広告を設置します。
- ・ホームページの内容を見直すとともに、市広報や各種メディアの活用により多角的なプロモーションを展開します。

② 各種イベントやボランティア活動を通じた入会を促進

- ・会員による「一人一会員入会運動」を推進し、口コミによる勧誘の強化に取り組みます。
- ・障子・網戸の張替え講習会をはじめとする、会員以外も対象とする講習会等で入会の勧誘をします。
- ・「千葉県シルバー人材センターの日」や「シルバー人材センター事業普及啓発促進月間」に刃物研ぎなどのプロモーション活動を展開します。
- ・市原市等が主催するイベントに参加し、入会への勧誘を行います。
- ・学校環境整備事業等のボランティア活動を通じ、センターのPRを行うことで、入会促進に繋がります。

③ 説明会の充実

- ・入会説明会の定期的な開催に加え、センター（姉崎）までお越しいただけない方のために各地域で「お出かけ入会説明会」を実施します。

④ スムーズな入会手続き

- ・入会書類に必要な写真撮影をセンターで行うとともに、smile to smile の登録を支援する等入会手続きをスムーズに行えるようにします。

(2) 女性会員の確保と就業機会の多様化

① 女性に特化した施策

- ・女性部会と協調しながら、女性会員向けイベント等を開催するとともに、意見交換会を実施し、ニーズを把握し新たな就業先の開拓に繋がります。（料理、体操等年2回）
- ・女性会員募集のリーフレットを公共施設などに配置するとともに、会員の口コミによる勧誘活動に活用します。
- ・女性会員の就業や活動の様子をホームページや会報「シルバーいちばら」で紹介し、センターの魅力を発信するとともに、女性会員の拡大につなげます。

② 就業先・職種の拡大

- ・会員の希望や経験・能力を活かした就業先・職種の拡大やサービス業や介護・育児など人手不足の分野での就業開拓を進めます。

③ 交流機会の提供

- ・会員相互の親睦や交流を深めるため、サークル活動等に対して場所の提供や各活動の情報発信をセンターが行います。
- ・昨年度に引き続き、センター事務所の和室を会員が利用できるよう解放し、交流の場づくりに寄与します。
- ・ホームページや会報「シルバーいちばら（年2回）」に就業状況や様々な活動を適宜掲載し、会報を全会員に送付することで、情報の共有・見える化を図ります。

す。

(3) 退会抑制と会員のスキルアップ

① 就業機会の確保

- ・ 会員が希望する仕事に就けるよう、幅広い業種の開拓に取り組みます。
- ・ 年間を通して就業していない会員に対する就業機会の確保に取り組むとともに、退会を検討している会員へ声掛け等のフォローアップを行います。
- ・ 長期就業者の入替えやワークシェアリング、希望職種への変更等を推進するとともに、会員の要望等に応えられるよう相談体制の充実を図ります。

② 研修・講習会の実施

- ・ 新規会員のスキルアップや後継者の育成等を推進するため、講習会や研修会を実施します。
- ・ 会員の就業スキル向上のため、安全講習や接遇研修、救急救命講習等の受講義務付けを検討します。

2 笑顔がうれしい仕事づくり

高齢者の健康維持や生きがいづくり等を促進するとともに、センターを将来に渡り安定的に運営していくには、会員の希望に沿った就業の場の確保・提供が不可欠です。

令和7年12月末現在の契約金額は、請負・委任事業が約2億3千1百万円、派遣事業は約4千8百万円と前年度同時期に比べ増加傾向にありますが、会員の就業率(令和6年度末)は約86.2%と千葉県全体の88.9%と比べ低い状況にあります。

そこで、新規就業の開拓や地域貢献事業など、顧客や地域、会員等のニーズを的確に捉え、様々な取組みを積極的に進めます。

また、令和8年度は「フリーランス法」を遵守し、厚生労働省及び全シ協が示す基本方針に基づく、新たな契約方法(包括的契約)へ完全移行することから、従来の契約方法における「配分金」は、「会員業務委託料(預り金)」となり、センターの予算書に計上されません。

このため、これまでの実績と比較評価できるよう、会員業務委託料の目標を定めることとし、目標額を2億5千万円とします。

(1) 新規就業の開拓・提供

① 企業ニーズの把握

- ・ 企業や地域のニーズを把握し、それに応じた就業機会を創出することで、会員がより多様な仕事に就けるよう就業コーディネーターによる営業活動を積極的に行います。(行政、企業、関係団体、ゴルフ場等)
- ・ 市原市産業支援センターや市原商工会議所と連携し、センター事業のPRに取り組みます。
- ・ 遠くにお住まい等でお墓や空き家の管理が難しい方に対し、ホームページ等で

情報を発信し、就業機会の拡大に繋がります。

② 未就業者支援

- ・未就業の会員に対して求人情報を案内するなど、個別にフォローアップを行い、就業率の向上を図ります。

③ 健康と安全への配慮

- ・会員の高齢化が進む中、フレイル予防を含めた健康維持・確保に関する取り組みを推進します。

④ 広報活動の強化

- ・会員による「一人一仕事開拓運動」を推進し、口コミによる新規顧客の獲得に取り組みます。
- ・ポスターやリーフレット、会報「シルバーいちほら（年2回発行）」等を公共施設などに配置するとともに、チラシ等を市内全域（年間3回）に戸別にポスティングを行い、企業や市民の皆さんにセンターを知ってもらうとともに、新たな顧客拡大につなげます。

(2) 独自事業の展開

① 独自事業の実施に向けた調査・研究

- ・会員の知識・経験を活かした独自事業の展開について、調査・研究します。

(3) 地域貢献事業の推進

① 暮らしやすいまちづくりへの貢献

- ・行政や関係団体等と連携し、「福祉」・「子育て」・「家事支援」・「墓地管理」・「空き家管理」等、現役世代を支える分野の就業拡大に取り組みます。

② 安心・安全なまちづくりへの貢献

- ・行政や関係団体と連携し、増加する空き家や空き地の管理を通じて、まちの景観・安全・衛生維持に貢献します。

③ 地域から親しまれるセンターへ

- ・各種イベントやボランティア活動を通じたセンターのPRやシルバー人材センター普及啓発活動等を実施します。
- ・市が主催するイベントに参加し、センターのPRと会員拡大を図る（年間1回）
- ・会員（除草班・植木班等）による市内小中学校の環境整備を実施（年間1回）
- ・会員（襖班）による障子、網戸の張替講習会を実施（年間1回）
- ・刃物研ぎの実演（年間1回）

3 安全・健康、生きがいを感じる職場づくり

センターでは、会員が高齢であるという特性を考慮し、健康で生きがいを感じながら地域社会に貢献しつつ、誰もが安全かつ適正に就業できるよう取り組みを進めます。

当センター会員の高齢化は年々進み、令和6年度末で平均年齢は75.0歳に達しており、国の方針として高齢者の労働力活用が示されている中で、安全・適正就業はますます重要な課題となっています。

就業中の事故は、会員本人や家族を不幸にするだけでなく、お客様への迷惑やセンターの社会的責任も問われるため、事故防止は、最優先事項の一つとして取り組んでいく必要があります。

センター事業を安全・適正に推進するためには、安心・安全な就業環境や法令遵守が不可欠となります。

令和8年1月末現在の事故発生件数は、傷害、賠償、交通事故を合わせて12件発生しており、昨年同時期の29件と比べて減少しましたが、刈払機による石飛び事故や就業途上の事故が発生しており、安全・適正就業の徹底や会員のスキル向上などに、会員と事務局が一体となって取り組む必要があります。

(1) 安全・安心就業の徹底

① 安全就業基準、作業別安全就業基準の遵守

- ・入会者全員に「安全就業マニュアル」を渡し、安全意識の向上を図ります。

② 安全適正就業推進計画の策定

- ・安全適正就業委員会で年間の「安全適正就業推進計画」を策定します。

③ 危険・有害な作業の排除

- ・基準を超えた高所や急斜面地等での作業や有害な作業の受注は受けない事とし、発注者からの聞き取り等で安全の確保に迷う案件については、受注前に事務局と会員で現場の状況を確認し、適切な判断をします。

④ 健康管理の推進

- ・フレイル予防、腰痛予防等の健康体操教室を実施します。(年間2回)

⑤ 情報共有と安全講習会の開催

⑥ 安全保護具の着用徹底

⑦ 事故防止ミーティングとパトロール (安全・適正就業委員会)

⑧ 啓発活動

⑨ 事故発生時の対応

- ・事故の再発防止や安全意識の向上を図るため、「安全・適正就業委員会」(年間3回)を開催するとともに、事故の発生状況や安全上の注意点等の情報発信に取り組めます。
- ・「安全・適正就業強化月間(7月)」に、安全意識の向上に向けた活動を実施します。
- ・就業先への安全パトロール及び安全指導を実施します。(年間8回)

- ・安全用具の着用励行を推進します。(ヘルメット、安全帯、防護ネット等の購入)
- ・就業中の事故や途上における交通事故を防止するため、講習会等を実施します。
 - 交通安全講習会の実施（年間１回）
 - 草刈機(刈払機)講習会の実施（年間３回（うち１回 資格取得講習））
 - チェーンソー講習会の実施（年間１回 資格取得講習）
 - 自動体外式除細動器（ＡＥＤ）講習会（年間１回）
 - 入会説明会における安全教育の実施（開催ごと）
- ・就業先への往復や就業時に自家用車を利用する会員に対し、運転免許証及び任意保険加入状況の確認を徹底します。

(2) 適正就業の徹底

① シルバー人材センター適正就業ガイドラインの周知徹底

- ・就業形態や就業日数等の確認を行うと共に、労働関係法令を遵守します。

② 適正な契約

- ・シルバー人材センター適正就業ガイドラインに基づく、適正な契約事務を行います。

③ 会員の就業先への巡回指導

- ・安全適正就業委員によるパトロールを実施します。（「(1) 安全・安心就業の徹底」に同じ）

(3) 就業スキル向上の推進

① 研修・講習会の実施

- ・高齢者が多様なニーズに応じた就業ができるよう様々なスキル向上の支援を行います。(マナー講習、安全講習、健康管理講習、デジタルスキル講習 外)
 - 接遇力向上講習会の実施（年間１回）
 - 県シ連主催の各種講習会等への参加
 - 県シ連主催の安全・適正就業推進員研修会への参加
 - 安全に関する講習会【再掲】(1) ⑨に記載

② 会員自らが行うスキルアップやD X推進への支援

- スマホ教室の実施
- 「smile to smile」登録会の実施
- 安全に関する講習会【再掲】(1) ⑨に記載

③ 生きがいを感じる職場づくり

- ・自治体やハローワーク、商工会議所など様々な関係機関と連携を強化し、高齢者の多様なニーズに応じた就業機会の確保に努めるとともに、企業退職者層を対象とした会員拡大と新たな就業機会の確保に繋がります。

臨海部企業へのセンターP R

4 取組みを推進する体制づくり

センターは、高齢者が地域社会で活躍し、生きがいを持って働くための重要な存在であり、人生 100 年時代を迎え、高齢者の労働力への期待が高まる中で、その役割はますます重要になっています。しかし、会員の確保・拡大や会員の高齢化といった課題に直面しており、運営体制の強化が急務となっています。

(1) 組織と人材育成の強化

① 会員組織の拡充

- ・入会促進キャンペーンを実施し、特に女性会員の入会強化に努めます。
- ・定期的に理事会（毎月 1 回）を開催するとともに、専門委員会や専門部会を適宜開催し、センターが一体となって取組む体制づくりを推進します。
- ・職群班世話人会議（年 3 回）及び職群班小部会を適宜開催し、各種マニュアルの作成や情報の共有、意見交換等による課題解決に取り組みます。

② 職員の育成と組織の若返り

- ・外部研修への参加や他センターとの交流による業務水準の向上を図ると共に、若手人材の獲得を進めます。
- ・職員の意識や知識の向上を図るため、他のシルバー人材センターとの交流に努めるとともに、全シ協や県シ連が主催する会議・研修会に積極的に参加します。

③ デジタル化の推進

- ・業務効率化のための ICT 導入や会員のデジタルリテラシー向上支援等を行います。

(2) 健全な財政基盤の確立

① 業務の効率化

- ・デジタル化の推進による業務の効率化、自主財源の確保等に努めます。

② 法令改正への対応

- ・インボイス制度やフリーランス法・公益認定制度の改正等新たな法律への適切な対応と新契約への完全移行を目指します。

③ 自主財源の確保

- ・自主財源を確保するため、積極的に就業拡大に取り組むとともに、賛助会員の継続・新規勧誘に努めます。
- ・国や市原市からの補助金を確保するため、積極的に要望活動等を実施します。
- ・納入期限までに入金されていない顧客に対し、「未収金管理事務要領」に基づき、未収金対策の徹底を図ります。
- ・経常経費の削減を推進するため、事務事業の見直しによる事務の効率化に取り

組みます。

- ・改正公益法人法では、財務規律が緩和され、中期的なスパン（５年間）での収支均衡が認められるようになったことから、中長期的な視点による事業運営により、持続可能な財政基盤の構築を目指します。

(3) 行政や各種団体との連携強化

① 新規就業の開拓

- ・地域や企業のニーズに合わせた就業分野の拡大を図ると共に、80 歳以上の会員が活躍できる機会の創出を検討します。

② 連携強化

- ・全シ協や県シ連、南房総地域グループ協議会等と、各種会議や講習会などの機会を捉えて、活発な情報交換や意見交換を実施することで、センターの更なる発展に繋がります。
- ・行政や市原商工会議所、JA市原、市原市社会福祉協議会等の関係団体と連携し、就業機会の拡大やセンター事業への協力体制の強化に取り組めます。

5 新たな取り組み

(1) 料金（会員業務委託料）の改定

- ・現下の急激な物価・エネルギー価格の高騰や最低賃金改定等に対応するため、料金（会員業務委託料）の見直しを行います。

(2) 特定受託事業者に係る取引の適正化に関する法律（フリーランス法）」に伴う新たな契約方法への完全移行

- ・令和6年11月1日に施行された「フリーランス法」を遵守するため、厚生労働省及び全シ協が示す基本方針に基づき、新たな契約方法へ円滑な移行を進め、令和8年度中の完全移行を目指します。

(3) DXの推進

- ・フリーランス法に伴う新たな契約方法への対応や事務事業の効率化等を図るため、スマホ教室や「smile to smile」登録会を実施し、センター事務のデジタル化を推進します。

(4) SDGs への取り組み

- ・シルバー人材センターが、役割を十分に発揮することで、誰もがいくつになっても活躍できる社会の実現に向け、地域の日常に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進、ひいては地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減など、SDGsの達成に貢献できることから、市原市SDGs宣言団体への登録をします。

(5) 市原市シルバー人材センター中期計画の推進

- ・令和８年度は、「中期計画推進委員会」や「理事会」の協力のもと、新中期計画に位置付けられた事業を積極的に推進する。