

令和7年度 事業計画

(基本方針)

少子高齢化が進展する中、健康で働く意欲のある高齢者の数も増え、高齢者の就業促進がますます求められる一方、コロナによる影響や定年年齢の引き上げなどにより、全国の会員数は70万人を切って以降、現在においても下げ止まっていない。

また、全国の会員数については、これまで「第2次会員100万人計画」に基づき取り組んできたが、令和6年度末をもって同計画の計画期間が終了となることから、全シ協においては令和7年4月から目指すべき目標数として「新たな仲間づくり計画」を策定し、全国1,341のシルバー人材センター及び連合により取り組む事となった。

本県における会員数は、コロナの影響を大きく受けた令和2年度以降県内各センターの努力により令和5年度末には37,281人となり、会員増全国1位の実績をあげたことから、令和4年度実績に続き全シ協会長表彰を受けることとなった。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス法)については、令和6年11月に施行されたが、全国のシルバー人材センター及び連合は同法への適切な対応の観点から、厚労省による「新たな契約方法」への円滑な移行が求められている。

また更に、令和7年4月からの公益法人制度改革のうち、シルバー人材センターに関連して変更される収支相償への対応や外部理事・監事の設置についても適切な対応が求められている。

一方、こうした背景のもと、厚労省における令和7年度シルバー事業関連予算に関しては、厳しい財政状況にもかかわらず、運営費、委託事業費ともほぼ令和6年度並みで確保されることとなった。

シルバー人材センターを巡る状況は依然として先行き不透明な状況ではあるが、当連合会においては、令和7年度「改定かながわ中期計画」の改定作業を行う中で、センターの設置目的である高齢者の就業促進と生きがいの創出、及び地域への貢献のため、引き続き安全就業の推進を基本に、以下を重点事業として県内各センターとともに取り組んでいくこととする。

(拠点と連携して進める重点事業)

- 1 会員拡大に向け新たな指針に基づく取り組みの強化(一部新)
- 2 新たな契約方法への円滑な移行(継続)
- 3 業務の効率化等のためのデジタル化の推進(継続)

(国から受託して進める重点事業)

- 1 高齢者活躍人材確保育成事業の着実な実施(継続)

〔拠点と連携して進める事業〕

1 会員拡大に向け新たな指針に基づく取り組みの強化(一部新・重点事業1)

会員の拡大については、これまでも県内各シルバー人材センター・連合会ともに鋭意取り組み、令和5年度末には対前年度比1,160人増加の37,281人と、増加数・増加率ともに全国1番となり、昨年に引き続き表彰されることとなった。

こうした状況の中、令和7年度においては、全シ協が定める新たな指針「新たな仲間づくり計画」の初年度に当たり、本県32のシルバー人材センターとともに一丸となって取り組んでいく。

具体的には、高齢者人口における男女の割合から増加が期待される女性会員のいっそうの拡大に向け、令和6年度新たに設置した、センター女性職員で構成される「女性会員拡大に向けた検討会」において全国センター・連合における効果的な取り組みについて情報共有し、女性向けイベントを始めとした今後求められる事業等について意見交換を行う。

また、取り組みの一環として「全国女性代表者会議」や「シルボンヌ全国大会」に引き続き参加する中で、新たな取り組み事例の収集にも努めていく。

2 新たな契約方法への円滑な移行(継続・重点事業2)

契約方法の見直しについては、シルバー事業においてこれまでにない大きな課題として、これまでも厚労省、全シ協からの情報の速やかな提供や説明会の実施等により取り組みを進めてきたが、フリーランス新法が施行されたことから、今後は、移行の推進に向け取り組むシルバー人材センターの要望を踏まえ支援に努めていく。

3 業務の効率化等のためのデジタル化の推進(継続・重点事業3)

社会全体でのデジタル化が進む中、業務の効率化と経費の削減等により経営基盤を強化していくためには、各センターにおけるデジタル化の推進が不可欠であることから、令和7年度は以下のとおり取り組む事とする。

- ① 令和7年度からスタートする会員純増10万人計画(「新たな仲間づくり計画」)を達成するためのweb入会を進めるために必要な各種システムの導入・環境整備
- ② 業務システムのデジタル化を進めるための、会員のデジタルリテラシー向上のためのスマートフォン講習の開催

なお、連合会主催によりこれまで対面で行ってきた諸々の会議や業務説明会をリモート形式のメリット(交通費・移動時間の削減及び機動性)を活かし積極的に実施していく。

4 シルバー派遣事業の一層の推進

派遣事業については、令和5年度からスタートした実施方式(いわゆる「神奈川方式」)の更なる定着を図るとともに、特に人手不足分野や介護・子育て等、現役世代を支える分野において、シルバー派遣事業を通じた高齢者の活躍が期待されていることから、事業実績が増加している県内拠点における取組内容の共有化等により事業の更なる推進を図る。

また、今後予定されている雇用保険・社会保険の加入要件の緩和に伴う適切な手数料率についての検討を行う。

5 安全就業の徹底

安全・安心なシルバー事業は、シルバー事業遂行の根幹をなすものであることから、事故防止委員会により策定される「安全就業対策基本計画」に基づき一層の推進を図る。特に死亡事故防止のため、高所での作業に当たっては墜落制止用器具(安全帯)やヘルメットの着用を徹底することとし、さらに、現在損害賠償事故が多く発生している草刈り時等における飛散防止対策を徹底し事故0を目指していく。

(1) 事故防止委員会及び安全対策検討部会の開催(各年2回)

「安全就業対策基本計画」策定のため事故防止委員会を開催し、また、委員会に先立ち基本計画を検討するための安全対策検討部会を開催する。

(2) 「安全就業対策基本計画」の推進

同基本計画に基づき、以下の事業を実施する。

- ア 安全就業標語(各年)・ヒヤリハット事例(各年)の募集・表彰、標語ポスターの作成
- イ 事故防止優秀拠点等の表彰
- ウ 安全就業研修会の開催

6 地域への貢献と多様な就業機会の確保

労働力不足が叫ばれる現在、地域社会が求める各種サービス事業は、同時に高齢者の多様な就業機会の確保につながることから、今後ますます需要が増加すると見込まれる下記①～⑤に積極的に取り組んでいく。

- ① 福祉・家事援助サービス事業
- ② 介護予防・日常生活支援総合事業(新総合事業)
- ③ 介護プランナーの配置
- ④ 空き家管理事業
- ⑤ 子育て支援事業(放課後児童クラブ支援事業等)

特に、空き家管理については、「空家等対策の推進に関する特別措置法の一部を改正する法律」が施行(令和5年12月)され、また子育て支援についても、家庭庁の創設(令和5年4月)など、地域における重要課題となっていることから、取り組みを進めるセンターに対する支援を行う。

7 就業開拓への取り組み

拠点との連携のもと、県内において全国的に展開している民間企業等に対する就業機会の拡大に努める。

(1) ハローワーク及び神奈川県経営者協会等関係機関との連携

ハローワークとの連携については、今後も厚労省通知「シルバー人材センター事業の更なる推進に向けて」(平成29年4月)に基づき推進していく。また、賛助会員である神奈川県経営者協会の会報誌などを通じたシルバー事業の周知に努め、さらに会員企業に対して総会時などの機会を得て新規開拓に努めていく。

(2) 公共事業の確保

本県における公共事業の割合は依然として他県と比べ低く、特に派遣については大きな開きが見られるが、学校・公園管理など公共からの受注は安定的な収入が図られると

いうメリットから希望する会員も多く、また入札のみならず随意契約も可能であることから、今後も受注拡大に向け自治体等へ働き掛けていく。

8 普及啓発活動の推進

シルバー人材センターの周知については、これまでも各センターが工夫を凝らす中で様々な対応を図ってきたが、現在においても未だ十分とは言えない状況にあることから、今後いっそう周知に努めていく。

センターにおいては、毎年10月に全国的に展開される『シルバー人材センター事業普及啓発促進月間』を中心に実施される、センターにおけるボランティア活動やシルバー祭りなどの情報の提供に努め、連合会ではこうしたセンターの取り組みや日常的な活動を、県の広報紙や新聞等に広く情報提供していく。

9 適正就業の推進

適正就業については、これまでも、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づき取り組んできたが、令和7年度においても全シ協からの依頼を受け、各センターにおける“受注リスト”の点検を行い、不適切な事例があれば指導を行う。また、適正就業の徹底を図るため、必要により担当職員を対象とした研修会を実施する。

10 困難事案に対する対応

センターにおける日常業務の中での様々なトラブルや事件・事故、あるいは、クレーマーからの業務妨害などのうち複雑な案件や訴訟については、連合会が窓口となって弁護士による専門的な見地からのアドバイスを求め速やかな解決を図る。

11 要請行動の実施

全シ協が主体となって実施する国会議員（「自民党シルバー人材センター活性化議員連盟」）への要請行動に、県内シルバーの理事長等とともに参加し、シルバー事業にかかる国の予算（事業費及び補助金等）の確保・増額、及び新たな契約方式への移行に係る適切な対応について、全国の連合と共に要望していく。

12 関係機関連絡会議による連携強化

国受託事業（「高齢者活躍人材確保育成事業」）の構成事業として、連合会が主体となって設置した、労働局・県・経済団体・労働組合等をメンバーとする「シルバー人材センター活用推進連絡会議」を適宜開催し、さらなる連携を図る中で新規会員拡大、就業機会の確保、職域拡大に努める。

13 「改定かながわ中期計画（令和3年度～7年度）」に係る改定準備

現中期計画の計画期間が令和7年度末に終了することから、令和8年度以降新たにスタートする計画の策定に向け、県内6ブロックの事務局長をメンバーとする改定検討委員会を設置し準備作業を行う。

14 公益法人制度改革への対応（新規）

令和7年4月から施行される「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の一

部を改正する法律」に適切に対応する。

特に、今回の一部改正におけるシルバー関連重要項目に、①財務規律の柔軟化・明確化として収支相償原則の見直し(5年で収支の均衡を図る)、②役員の改選時期において外部理事・監事を設置、が盛り込まれたことから、連合会として適切に対応するとともに、センターからの照会に対しても丁寧に対応していく。

[連合会が主体となって実施する諸会議及び事業等]

総会、理事会については、これまで同様定款の定めにより開催していく。また、理事会に先立ち事務局長会議を開催し、必要な議題について検討する。

また、専門部会については、これまで毎回理事会終了後、引き続き同メンバー(監事を除く)により、例えば会員拡大やインボイス制度やフリーランス法への対応等重要課題に係る検討を行ってきたが、令和7年度以降においてはこれまでどおり時宜にかなったテーマを設定する中で、毎回の事務局長会議終了後等に開催することとし、構成メンバーを6ブロックから事務局長各1人の推薦により構成してより充実した検討を行う。

なお、専門部会における検討結果については、毎回の理事会において報告し必要な提案を行う。

1 総会、理事会等の開催

- (1) 定時総会(年1回)
- (2) 理事会(年3回) ※理事会終了後、専門部会を開催
- (3) 事務局長会議(年3回程度)

2 ブロック会議の開催

県内 6 地域でブロック会議を開催し、各シルバー人材センター・生きがい事業団が抱える課題、及び連合会への要望などについて意見交換・情報交換を行う。なお、ブロック会議は各センターの事務局長及び担当者により各ブロック数名の人数で構成され、実質的かつ具体的な検討がなされる会議としてシルバー、連合会双方にとって貴重な場であることから、令和7年度においても、リモート形式による開催なども行う中で年2回以上の開催を目指す。

3 各種研修事業等

(1) 役員交流研修会(年1回)

各拠点の理事長、理事等を対象に、適時適切なテーマにより研修会を実施する。なお、個人情報保護については、毎年の研修が義務付けられていることから併せて実施することとし、役員以外も広く対象とする。

(2) 職員研修会(年1回)

担当職員を対象に、センターにおける先進的取り組み、及び会員拡大等に大きな成果を上げている事業等に関する事例発表や、拠点が抱える実務上の課題や法的事案などに対し専門家(弁護士等)による研修会を実施する。

(3) 派遣就業会員への研修会(年1回)

派遣就業会員に対し、接遇、トラブル対応、安全就業、スキルアップなど、働く現場で役立つ内容をテーマに、派遣事業主として求められる研修会を実施する。

なお、実施に当たっては、出来るだけ多くの会員が受講できるよう交通至便な場所において数ヶ所設けることとする。

(4) 関東ブロック役職員交流会(年1回)

関東ブロックシルバー人材センター連絡協議会(1都7県※)による、連合会及び拠点の理事等を対象とした役職員交流会へ積極的に参加し、今日のかつ共通課題に関する情報共有に努める。

※1都7県:神奈川、東京、埼玉、千葉、栃木、群馬、茨城、山梨

4 シルバー人材センター・生きがい事業団役職員表彰

連合会、シルバー人材センター・生きがい事業団の役員及び事務局員を対象として、事業運営に尽力した者、功績のあった者について表彰規程に則り表彰者を決定し、毎年の定時総会時において表彰式を実施する。

5 国庫補助金交付事務

例年の国庫補助金の交付決定時期は2回に分けて行われるが、令和7年度においても、前年度同様に各センターに最短で交付できるように、1回目の交付決定に向けて労働局へ必要書類を作成・提出できるように努める。また、実績報告についても、遅滞なく各センターからの報告内容を確認し、労働局へ提出できるように努めていく。

6 全シ協からの委嘱による事務指導

全シ協からの委嘱により、県内シルバー等に対し毎年10ヶ所程度(各シルバーにとっては3年に1回)、事業の運営や会計等に関し調査票に基づく事務指導を行い、重要な過誤に関しては適切な指導を行う。

7 国、県及び関東ブロック協議会との連携強化

(1) 国、県との連携

国(神奈川労働局)及び県所管課等との良好な関係を維持する中で各種データや関連政策情報の入手に努め、シルバー事業の円滑な推進を図る。

(2) 関東ブロック協議会

当協議会においてはこれまでもインボイス制度に対する特例措置や新たな契約方法への移行に係る全シ協、厚労省への要望等、1県では対応が困難な課題に対し一丸となって取り組んできたが、今後も重要な課題への解決に向けさらに連携を強化していく。

〔国から受託して進める事業〕

「高齢者活躍人材確保育成事業」の実施【重点】

シルバー人材センターを広く周知し、更なる会員の拡大を図るとともに、就業体験等を通じて高齢者の働き方について高齢者、事業主双方の理解を深める。また、就業に必要な技能を得るための講習会を行うことにより高齢者の一層の就業・活躍を促進する。

1 令和7年度事業内容

(1) 周知・広報

≪広報媒体≫ Web、地域情報誌、ポスター、PR 動画 等

≪セミナー≫ 高齢者向け、企業向け

(2) 就業体験・見学

≪体験先≫ 公園管理 等

(3) 技能講習

≪内容≫ ユニバーサルサービス、マンション清掃、保育補助、介護補助、刈払機、
植木剪定、花卉園芸、学童保育補助、片付けサポート 等

(4) 連絡会議の開催

会員の拡大及び、特に人手不足分野における高齢者の就業促進など、地域におけるシルバーのさらなる活用を図ることを主な目的に、联合会を中心とした労使団体・地方公共団体・労働局をメンバーとする「シルバー人材センター活用推進連絡会議」を開催する(年1回程度)。

2 令和6年度との変更点

当事業はこれまでも厚労省から联合会への委託事業として実施してきたが、令和6年度事業における変更点は以下のとおりである。

○受託金額の増額令和7年度事業費 49,510千円(前年+2,506千円)

○女性会員獲得に資する周知・広報や技能講習の実施

3 事業目標(新規会員数)

新規会員数:568人(令和6年度:383人)

※なお、本事業により新たに会員になった者の数であり、退会者は含まない。

4 今後の進め方

上記(1)周知・広報、(2)就業体験・見学、(3)技能講習会(企画・実施内容等)については、令和6年度の実績を勘案し、各拠点からの要望を踏まえ、具体的な調整を行っていく。

5 具体的な実施内容(予定)

【高齢者向けセミナーの開催】(1回)

【企業向け説明会の開催】(1回)

【各種広報媒体による広報】

・联合会HP

・地域情報誌(タウンニュース)等

・インターネット広告(Yahoo!、Google、Youtube等)

【各種プロモーションツールによる会員獲得】

- ・ポスター・WEB バナー
- ・技能講習、就業体験リーフレット及びこれらに係る個別の募集案内チラシ

【就業体験の実施】

- ・公園管理での就業体験/職場見学(各 1 回、各 10 名程度)

【技能講習会の実施】

- ・1講習 15名程度(年19回)