

令和7年度事業計画について

1 基本方針

我が国は、世界に類を見ないほどのスピードで少子高齢化が進み、「超高齢社会」となっており、今後も更に高齢化は進展していきます。

一方、高齢者の体力的な若返りも指摘されており、労働力不足の担い手として65歳以上の就業者等は増加し続けています。高齢期においても、希望に応じて、自らの知識、経験等を活かせる居場所を持ち、就労や社会活動等多様な活躍の機会が得られる環境を整備することが必要となってきます。

このような状況の中、退職後に、臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者等に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業へ対する社会的要請はますます強まっているものと感がかられます。

府中市シルバー人材センターは、令和7年度からスタートする第3次経営計画を踏まえ、地域社会から必要とされ、会員一人ひとりが生きがい感じ、楽しく就業できる場の提供に努めてまいります。将来に向けて持続可能なセンター運営を続けていくために会員増強と就業開拓に注力すると同時に、健全な財政運営を目指してまいります。

また、今年度から新しい契約方法へ移行します。これにより、発注者と会員との間に契約関係が成立し、会員の皆さんがフリーランス法(令和6年11月施行)の保護を適正に受けられるようになります。会員の皆さんには、就業に就かれる前に、報酬金額などの就業条件を明示した「会員業務仕様書」をシルバー会員専用アプリ「Smile to Smile」を使ってスマホに送ります。

引き続き、会員の健康維持・安全就業の徹底を第一とし、会員が楽しく元気で働ける場を提供するとともに、地域社会から信頼される存在として発展するために以下の事業に取り組んでまいります。

令和7年度目標計画 (累計)

項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
会員数(人)	352	354	356	345	347	349	351	353	355	357	359	361

就業率 (%)	50	55	60	65	70	75	77	78	80	82	83	84
就業延人員(千人日)	2.0	4.5	7.2	10.0	13.0	15.5	18.5	21.5	23.5	25.0	26.0	27.1
契約金額(百万円)	10	24	39	55	66	81	96	111	126	136	146	156

2 事業実施計画

新契約方法の円滑な移行とその運用に注力すると共に、第3次中期経営計画を指針とし、より効率的で効果的な事業運営に努めてまいります。

(1) 新契約方式への意向と円滑な運営

令和6年11月に施行された「フリーランス法」の保護を会員が適正に受けられるようにするため、本年4月から「新契約方法」に移行します。特に、今年度はこの移行が円滑に行えるように引き続き会員及び受注者受注者への説明に努めるとともに、運用にあたっては会員及び受注者の皆さんに混乱が生じないよう万全の態勢で臨みます。

- ① 定時総会などの機会をとらえた会員へのきめ細かな説明。
- ② 発注者の理解を得るため、引き続き発注者への周知と説明
- ③ 民間事業所へ対して、新たに受任書の交付
- ④ 会員の就業条件などを明示する「Smile to Smile」の登録促進
- ⑤ 新契約方法に向けた見積方法の研究と見積請負の試行的な実施

(2) 就業開拓の取組み

企業等への定期的な働きかけを強化し、会員の希望する職種の受注開拓に努めます。また、「お仕事相談会」などを通じて高年齢者に適した就業マッチングを図ります。

- ① 会員ニーズに添った就業開拓
- ② 企業訪問による新規就業開拓と企業ニーズの把握
- ③ 未就労会員へ対しお仕事相談会を通じた就業斡旋
- ④ 「お仕事相談会」の開催による就業マッチングの推進
- ⑤ 府中市産業連係室との情報交換による受注情報の収集
- ⑥ 労働者派遣事業の拡大推進

(3) 会員の拡大

当センターにとって最重要課題である慢性的な会員不足の解消と新たに始まる「第3次中期経営計画」(令和7年度～12年度の6年間)の目標

達成を目指して会員の拡大に取り組めます。

- ① 就労意欲のある高齢者が気軽に相談できる「お仕事相談会」の定期的な開催と出張説明会などの随時開催

- ② 広報活動の強化によりセンターの知名度向上を図り、潜在的な就労希望者を発掘
- ③ ハローワークとの連携による就労希望者の受入れ
- ④ ポイント制度の普及による会員からの新規入会者の紹介の促進
- ⑤ 働く楽しさの醸成に向けた取組

(4) 広報活動の積極的推進

シルバー人材センターが地域に根差し、事業の拡大・充実を図るためには、地域における知名度の向上が何よりも重要になります。そのため、以下の取組をはじめ、あらゆる機会をとらえ露出度をアップします。

- ① 広報誌の充実(年2回発行)
- ② 府中市広報誌の活用
- ③ 会員及び受注募集のためのパンフレットの作成
- ④ ミニコミ誌等への有料広告の掲載
- ⑤ 報道機関への取材要請

(5) デジタル化の推進

新契約方式に対応するため、次のような業務のデジタル化に取り組みます。

- ① 会員へ対して「Smile to Smile」の普及
- ② 業務システムのバージョンアップ
- ③ デジタル化に対応するための職員研修と事務局体制の整備

(6) 財政基盤の強化

シルバー人材センターが地域の期待に応え、働く意欲のある高齢者の方々へ就業機会の提供を続けていくためには、センターの財政の健全化と安定した財源確保が求められます。そのため、センターの自助努力による受注実績の拡大が最も重要となります。

センターの運営においても、民間の経営感覚を取り入れて財政基盤の強化を図ってまいります。

(7) 組織体制の充実

シルバーの基本理念に基づき、会員の自主的な運営が図られる体制づくりと組織体制の充実に努めます。

- ① 理事会、委員会等の自主的な活動と活性化
- ② 職群班の充実と班長会議等の開催による会員相互の連携意識の強化
- ③ 事務局体制の強化および抜打ち監査の実施

(8) 安全就業・適正就業の推進

安全就業基準に基づき安全措置と安全意識の向上により事故防止に努めます。また、見積りによる請負方法の研究・試行的な実施を進めてまいります。

- ① 安全委員会の開催
- ② 安全パトロールと抜打ち検査の実施
- ③ 就業前ミーティングの徹底
- ④ 安全用具購入負担金制度の活用

(9) 研修制度の充実

就業経験の短い会員の技術の向上と安全就業の徹底のため、研修会の充実に努める。

- ① 剪定や清掃作業講習会の開催
- ② 交通安全講習会の開催
- ③ 県連主催の各種研修会への参加

