

## 令和7年度 事業報告

令和7年度は、国内において地震や林野火災が各地で発生し、異常気象や熊の出没に加え、新型コロナウイルス感染症も含めた季節性インフルエンザの発生などが危惧されたところであり、世界情勢の混乱の影響で物価高騰が家計を直撃するなど、厳しい状況が続いた年となりました。

一方、シルバー人材センターを取り巻く環境も目まぐるしく変化し、令和5年10月から導入されたインボイス制度に伴う消費税の負担は、名張市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の運営に大きな影響を及ぼしているところであり、今後の対応が重要となっています。

センターでは、令和7年度の事業計画を踏まえて、会員の拡大や就業拡大、安全就業への取り組みを重点に取り組んでまいりました。

具体的な令和7年度の事業実績は、受託件数 4,042 件、就業延日数 81,602 人日、就業実人員 631 人、就業率 85.9%、契約金額 470,487 千円（内、シルバー派遣事業分 93,564 千円）となり、いずれも昨年度の実績を下回る厳しい結果となりました。この大きな要因は、受託件数及び就業延日数の減少が大きく、特に雇い止めや契約の途中解約などが見受けられたところです。

契約金額の職群別の内訳は、草刈り、清掃等の一般作業群が全体の 58.3%を占め、続いてサービス群、剪定などの技能群、管理群、折衝外交群、事務群、技術群の順となっています。また、派遣は、全体の契約額の 19.9%を占めています。

会員数は、昨年度に引き続きセンターの最重要取り組みの一つとして会員拡大を目的に、会員募集チラシの市内全戸配布やホームページでの掲載など機会あるごとに周知、啓発を行った結果、入会説明会には 192 名の方に参加いただき、延べ 85 名の方が新たに入会しました。しかし、年度末の更新時期に入り、加齢や病気、家族の介護等による退会や未更新による退会者が増えたため、令和8年3月末現在で 637 名となり、前年度同時期と比較して 38 名の減少となりました。

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）の施行に伴う契約方法の変更に向けた対応は、現行の委託・委任契約について発注者と会員との間で直接業務委託関係が生じる契約に変更しようとするものであり、令和8年4月以降からの変更に向けて発注者に対し丁寧な説明と理解、周知に努めたところです。

以下、項目別に事業の実績について報告します。

## 1. 安定継続

### (1) 安全就業への取り組み

令和7年度の事故件数は14件で、前年度と比較して1件減少しました。内訳は、傷害事故が6件、賠償事故が8件で、傷害事故は2件減少しましたが賠償事故は1件増加しています。

事故の内容については、傷害事故が、就業途上において会員の自転車やバイクと車との接触や道路沿いの側溝のグレーチング等で滑り転倒する事故が4件、就業中にガスメーターに頭部が当たる事故や清掃中の踏み台からの転落による骨折事故を合わせて計6件、賠償事故は、飛び石による車の窓ガラスやボンネットへの破損が7件、草刈刃によるフェンス破損が1件の計8件ですべて除草作業中に発生しています。

傷害事故については、幸い重篤な事故には至りませんでした。賠償に関わる飛び石事故が連続して発生したことから、修理費及び代車費用の増大に伴い保険金の支払額が増加し、今後の保険契約にも影響を及ぼし次年度の保険加入が危ぶまれたところではあります。

安全就業に向けての取り組みは、安全・適正就業委員会や安全小委員会を6回開催し、事故の分析、検証や、除草、剪定時の熱中症対策指針の策定と周知、啓発、会報誌「ゆうゆう」による会員への事故実態の情報共有と防止啓発に努めました。

また、就業時の安全対策の状況を確認するため、除草、剪定作業を中心に安全委員によるパトロールを5回実施し、ヘルメットの着用や作業手順、就業基準の徹底の強化に取り組みしました。

特に、除草、剪定においては、職種毎に安全推進大会での意識の徹底や班長会議を毎月実施し、事故状況の共有や再発防止に向けた就業基準の遵守の徹底を図りました。また、除草については、年度途中で飛び石事故が連続して発生したことから、除草に携わる会員全員を対象に10月に緊急安全大会を開催し、33名の参加者に対し改めて安全意識の徹底と安全適正・就業基準に沿った就業の徹底を促しました。

また、12月には飛び石事故の防止を重きに於いた研修会を、14名の参加を経て伊賀市シルバー人材センターにおいて座学、実技も交えて専門の講師の下実施しました。

派遣就業による傷害事故は、軽微な事故が数件発生しましたが、県で一本化した安全衛生委員会を中心に県内で発生したすべての傷害事故について、産業医も交えた事故等の検証や今後の防止策の検討、会員には再発防止に向けた注意喚起を行いました。

会員の健康保持の取り組みとして、寿会の健康診断受診助成の活用やシルバー事業への参加を促しました。また、元気体操は、毎月の練習に加え福祉施設への慰問など、会員の健康保持や健康意識の向上、センターの周知、啓発に取り組みしました。

## (2) 適正就業に向けた取り組み

就業実態を把握するため定期的に就業場所へ訪問し、就業会員や担当者から聞き取りの実施や、就業時間等、法に抵触する恐れがある場合は、時間や日数の改善、場合によっては契約自体の見直しに努めました。

また、同一就業先での長期就業者については、他会員との均衡や適正就業の観点から一定期間を過ぎると他業種への変更が必要と規定されていることから、該当する会員や企業に対して聞き取りや就業状況等の確認に努めたところです。

しかし、実態は就業会員も高齢化しており、体調不良等で就業継続が難しくなり会員が交代する場合以外は、会員や就業先の意向に委ねる場合が多く、就業先の変更は、高齢会員が増えている中で難しく場合によっては退会に至ることも考えられ、柔軟な対応も必要となりますが、会員間の均衡やシルバー就業であることを認識し、引き続き適正就業に向けた取り組みが必要となっています。

## (3) 就業拡大の推進

就業拡大に向けて、企業訪問の実施やセンターのホームページを活用しての募集、会員募集のパンフレットには、受託できる仕事や活躍する会員の様子を掲載し、市内全戸に配布を行いました。

また、未就業会員の就業を促すため、ホームページや会員クラウドサービスを通じて最新の求人情報の発信を行うとともに、定期的に本人の意向確認を行いました。

また、就業機会創出員を中心に企業等への就業継続の更新や新規就業先の開拓に取り組んだ結果、受託件数は 4,042 件で前年度より 572 件の減、就業延日数は 81,602 人日で前年度より 5,658 人日の減、契約額は 470,487 千円で前年度より 20,785 千円の減で、いずれも昨年度の実績を下回る厳しい結果となりました。特に、受託件数や就業延日数は減少傾向が続いていることからセンターの運営にも影響を及ぼしているところです。

この原因は、企業の合理化、経費の削減、企業方針等で雇い止めや契約の打ち切り、事業店舗の閉鎖に加え最低賃金の大幅な引き上げの影響、継続企業でも時間、日数、人数が減少となるところもあり、それをカバーするだけの新たな就業先の開拓、確保には至りませんでした。また、会員の高齢化や就業が可能な会員の不足、シルバーの就業に適した就業先の不足も、就業が拡大しない原因の一つであると考えています。

草木類や剪定枝葉等の再活用事業については、ごみの減量化、資源のリサイクル及び地域の環境保全を目的に、剪定枝葉 136 トン、刈草 257 トンの合計 393 トンをチップ化し、併せて高齢者の雇用の確保並びに依頼者側の草木類の処理代の低減に繋げ

ました。

また、チップ化した剪定枝葉や刈草は、主に一般家庭や果樹園等で土壌改良材として活用していただきましたが、課題は、活用先が減少してきていることもあり、さらなるPRや新たな活用先の確保が重要となっています。

シルバーファーム事業については、無人販売所や朝市を中心に事業を展開いただき、会員の生きがい対策やセンターの普及・啓発、市民に新鮮野菜を提供することができました。しかし一方で、高齢化に伴い担い手の確保が喫緊の課題となっていることから、国の補助金を活用した「お仕事体験」を公募による6名の参加の下、秋野菜の栽培の講習を実施し、今後のセンター加入や担い手確保に向けて取り組んだところです。

シルバーファームは、就労の確保や生きがい対策、センターの広告の役目として重要な役割を果たしていることから、活性化に向けて販路の拡大や担い手の確保、消費者のニーズに合った魅力ある商品確保が重要となっています。

## 2. 活力充実

### (1) 会員拡大の推進

全国シルバー人材センター事業協会が策定した「新たな仲間づくり計画」の純増目標数を目指し会員拡大に努めてまいりましたが、企業の雇用延長等の影響もあり入会する年齢層が上昇し入会者は減少傾向が続く中、逆に高齢や体調不良が原因で退会する会員が増え、結果的に会員数が大幅に減少する結果となりました。

会員拡大の取組については、会員募集チラシの市内全戸配布に加えイベント時でのチラシ配布、ホームページの掲載やシルバーファームによる朝市でのチラシ配布、会員による一人一会員入会勧誘運動に加え、新たに女性限定の入会説明会を開催した結果、入会説明会には192名の方が参加し、センターの仕組みや求人情報、入会方法の説明を丁寧に説明するなど入会を促しました。

その結果、新たな会員は年間通じて順調に増加しましたが、昨年同様、年度末の会員更新時において多数の退会者が出たため、年度末での会員数は637名となり、昨年と比較して38名減少する結果となりました。

退会の主な要因は、加齢や病気、就業場所までの手段がないなどの要因が大きく、就業意欲があっても体力や就業ニーズに見合った就業がなく退会に至るケースもあります。今後、就業メニューを如何に増やすかが退会の抑制にも繋がることから、魅力ある就業先の確保や寿会とも連携した事業の展開が会員拡大に結びついてくると考えています。

## (2) センターの活性化

センターでは就業場所の提供以外に、すべての会員を対象に奉仕活動やP R活動、会報誌「ゆうゆう」の発行や福祉・家事援助サービス班を中心とした会員交流事業等、会員の交流や事業の活性化に向けて取り組みました。

10月に実施した「シルバーの日」の一斉ボランティア活動は、117名の会員が参加し、市内13か所で公共施設や周辺道路の清掃活動を実施し、シルバーの活動をP Rするとともに、会員の連帯感の強化に繋がりました。

また、福祉・家事援助サービス班では、会員間の交流や資質の向上、事業の取り組みなどについて検討するため委員会を3回開催しました。6月には19名の参加を経て会員研修の実施、7月には19名が参加し伊勢方面の斎宮歴史博物館の見学やブルーベリー狩りを会員の交流会として実施しました。12月には福祉・家事援助サービス月間の取り組みとして31名の参加を経て市役所周辺の清掃活動と会員募集チラシの配布、シルバーファームによる新鮮野菜や焼き芋販売でセンターの周知、啓発に取り組みました。また、12月12日にはセンターのP Rと会員拡大を目的に市の広報で募集した9名の方に「正月用寄せ植え教室」を名張園芸福祉ボランティアの会の協力の下実施し、年度末の3月には、28名が参加し事業の振り返りや就業の経験発表、認知症予防を目的とした講習会を開催しています。

また、センター事業の活性化に向けて、会報誌「ゆうゆう」を年2回発行し、会員への情報発信や事業の報告、寿会の行事も含めて周知、啓発に努めたところです。

## (3) 将来を見据えた経営基盤の整備

令和5年10月から開始されたインボイス制度は、センターの運営に大きく影響を及ぼし、令和7年度に負担した消費税の額は、支出費用に占める割合が大きく全体の収支バランスが崩れる結果となりました。

センターでは、業務拡大を図り収支バランスを保つため、収益の拡大に努めましたが、契約相手先である企業等においても経済の不安定化、材料費や物価の高騰、人件費の増加などが影響し、就業拡大が進まず、逆に会員数の減少や高齢化の影響で契約件数や契約額は前年度を下回る結果となりました。

センターの将来を見越しての経営の安定化は今後の大きな課題であり、フリーランス法の施行に伴う契約方法の変更は、センターの消費税負担にも大きく影響することから、現契約中の委託、委任契約について、令和8年4月以降の契約分から新しい契約方法で実施すべく、発注者の皆様にお願いと丁寧な説明に努めたところです。

今後、将来の経営の安定化のためには、会員の拡大と就業拡大は必要不可欠であり、

併せて魅力ある就業先の確保が重要となっています。

ICTの活用については、会員クラウドサービスを利用して配分金明細やお仕事情報の閲覧に加え、フリーランス法に基づく就業条件の明示についても、スマートフォン等で閲覧ができるよう機能の充実を図ったところです。

今後、女性会員をはじめとした会員の拡大や就業開拓に努め、国等の補助事業の活用や市等関係機関との連携・協議を綿密に行うとともに、将来の経営の安定化に向けて事務費の引上げも視野に入れながら取り組んで行く必要があります。

### 3. 進化発展

#### (1) 新たな対応

就業の開拓に向けて取引先等の企業を中心に訪問や電話により意向の確認等を行いました。しかし、現状は景気の動向が不明確である中、逆に合理化を進める動きが強く、既契約においても就業人数や仕事量の削減、契約の打ち切りなど、現契約の水準を確保すること自体が危うくなっているところもあり、就業先の新規開拓については、十分な成果が得られませんでした。

また、会員数は、毎年一定数の入会があるものの、高齢等を理由に年度末で多数の方が退会することにより全体の人数は年々減少しています。そのため、会員の拡大のためには、退会会員を抑制し、新規入会者を増やすことが必要であり、そのためにも業種の拡大と魅力ある就業先の確保が重要となっています。

広報等のポスティング業務は、会員個人の時間の都合に合わせて就業が可能なことから複数会員の就業の業務として定着していますが、配布期日が定められている中で高齢化の問題や体調不良により履行が困難となるケースがあり、今後、代替会員の確保も含めた手立てが必要となっています。

フリーランス法の施行に伴い、現行の契約方法の変更については、令和8年4月以降の契約分から新たな契約に順次進めるべく契約者の方への説明に努めました。

#### (2) 利用者の満足度向上

就業開拓・拡大を進める手段として、利用者の満足度向上のため機会あるごとに会員の就業状況等について聞き取りを行い、是正が必要な場合は、就業会員と面談を実施するなど利用者側の満足度向上に向けて取り組みました。

しかし、加齢等で代替会員が必要な場合、次の代替会員が不足する中で迅速に対応できない場合があり、就業が可能な会員の確保と高齢化の対応は今後の大きな課題となっています。

また、今後の人手不足を補うためにもシルバーの果たす役割は重要なことから、高齢化が進む中でも、会員個々の資質の向上や真摯に取り組む姿勢が重要視され、シルバーの信頼を得、利用者の満足度が向上することで就労機会の拡大につながることから、今後、利用者のアンケート等の実施が必要であると考えており、会員の資質の向上及び利用者の満足度向上に向けた取り組みが重要となっています。

### (3) 推進体制の強化

理事会や基幹班長会議を中心に、定期的に会議を開催し、直面する課題や事業運営について議論を行いました。特に、インボイス制度の開始に伴う影響が大きいことから、今後のセンター経営の安定化に向けた検討、協議を行ったところであり、第5次中期計画は本年度で終了することから、次の5年間のセンターの方向性を示す第6次中期計画を、「いつまでも生き生きと輝き続けるシルバーを目指して」をキャッチフレーズに、センターの取り巻く環境は目まぐるしく変化する中で将来に渡って経営基盤が安定し、会員が生き生きと活躍できるセンターを目指し策定しました。

また、「安全小委員会」、「安全・適正就業委員会」の開催や、「福祉・家事援助委員会」、「会報編集委員会」を開催し、安全対策の取り組みや、福祉・家事援助班での取り組み、会報誌の編集、発行などを行いました。

しかし、「適正就業調整委員会」や「独自事業検討委員会」、「剪定枝葉等再活用推進委員会」については、開催に至りませんでした。

地域班の活動については、「シルバーの日」の奉仕活動や寿会の事業を活用しての親睦会の開催など会員間の交流を行いました。しかし、高齢化等の影響もあり事業への参加が少なくなっているのも事実であり、今後、如何に参加者を増やすかが大きな課題であると考えており、引き続き会員の交流や組織の活性化、体制の強化に努めてまいります。