

令和 8 年度事業計画

公益社団法人福島県シルバー人材センター連合会

第 1 基本方針

シルバー人材センター事業(以下「シルバー事業」という。)は、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献するとともに、自らの生きがい、健康増進、仲間づくりなど、高齢期の豊かな生活を実現する場所として、重要な役割を果たしている。

一方、福島県内は、人口減少と少子高齢化が急激に進展(福島県政要覧より)し、人手不足が長期間続いている(福島労働局発表より)。将来推計人口においても、少子高齢化の急激な進展が推計され、さらに 65 歳以上の高齢者人口までも令和 7 年をピークに減少することが推計されている。(国立社会保障・人口問題研究所発表)。

このような状況のため、県内は社会の支えてとなる人材の確保が課題となっている。

国においては、各種法等の改正(例：労働施策総合推進法、高齢法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法)により、支えてとなる人材確保を支援している。

国の女性版骨太の方針 2025 では、「女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり」や「全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり」等への取組みを進めるものとしている。

この取組みに関し、福島県内シルバー人材センター(以下「センター」という。)の男女別会員数の割合を確認すると、長期間 2 : 1 の割合で推移しており、女性活躍への取組み不足が窺える。

このため、「女性が活躍できる環境整備」に、一層取組んでいく必要がある。

また、県内センター会員の高齢化も進んでいる。

加齢を理解しながら、ニーズに応じた「高齢者がいくつになっても活躍できる環境整備」にも取組む必要がある。

本事業計画は、全シ協の令和 7 年度から令和 12 年度までを計画期間とする「新たな仲間づくり計画」、及び当連合会の令和 8 年度から令和 13 年度までの中期計画を踏まえながら計画するものである。

シルバー事業の機能強化を図りながら、基本は「安全・適正就業」であり、最重要課題は「会員拡大及び就業機会拡大」である。

その中でも、「女性が活躍できる環境整備」と「高齢者がいくつになっても活躍できる環境整備」には、重点的に取組む。

シルバー事業を取り巻く環境には、激しい変化があるが、どのような変化が押し寄せても、センターと連合会は一体となって、役職員・会員の知恵と工夫を重ね、本計画の「第 2 事業目標」、「第 3 事業実施計画」、及び「第 4 法人管理事業」に全力で取組み、シルバー事業の重要な役割を果たしていくとともに、組織の持続的発展を目指す。

第2 事業目標

令和8年度の事業目標を、次のとおり設定する。

◎純増会員数	247人(令和7年12月末会員数12,162人、 純増会員数+127人)
◎就業延人員	100.3万人日、うち派遣事業18.5万人日 (令和7年12月末現在80.6万人日、うち派遣事業13.9万人日)
◎受注件数	5.9万件、うち派遣事業1,096件 (令和7年12月末現在5.2万件、うち派遣事業933件)
◎契約金額	61億円、うち派遣事業12億円 (令和7年12月末現在49.0億円、うち派遣事業8.7億円)

第3 事業実施計画

1 シルバー事業の機能強化

(1) シルバー事業機能強化の意義

シルバー事業は、働くことを希望する地域の高齢者に就業の機会を提供することを主な役割としている。

また、就業を通じ地域社会に貢献し、生きがいの充実や社会参加促進、居場所づくり、地域社会の課題解決の担い手となっている。

さらに、就業を通じた健康の保持増進、医療費や介護費用の削減、社会保障制度改革にも寄与している。

このような重要な役割に加え、高齢者及び地域社会からの期待に、一層応えられるシルバー事業を目指し、機能強化に努める。

(2) 機能強化の基本

① 安全・適正就業の徹底

安全・適正就業は、シルバー事業の基本である。

安全・適正就業の確立に努め、安全・安心に就業できるシルバー事業、地域社会からの信頼性を保持したシルバー事業を目指す。

② 女性が活躍できる環境整備

女性の馴染みやすい仕事の確保や女性が活躍しやすくなるような環境整備に努める。

③ いくつになっても活躍できる環境整備

高齢化により従来の就業が難しくなった会員でも、無理なく働ける仕事を確保することが、重要になってきている。

独自事業の開発、軽作業の開拓等による対策を進める。

また、会員の高齢化により、認知機能の低下や仕事の遂行に不安を感じる会員が想定され、対応する職員の苦慮も想定される。

認知症に対する正しい知識・理解に努め、生涯現役社会、共生社会の実現に努める。

④ 社会環境変化、就業環境変化への適切な対応

人口減少と少子高齢社会にあつて、様々な制度改正が想定されている。高齢者の就業ニーズも変化している。

引き続き、情報収集と適切な対応に努める。

⑤ シルバー事業のデジタル化・AI化推進

社会全体のデジタル化・AI化が進んでいる。経営基盤強化策の一つとして、シルバー事業のデジタル化・AI化を推進する。

⑥ 新契約方法への早期移行

新たな契約方法に、早期移行ができず、従来からの2段階方式の契約となっているセンターには、国の方針に沿った新契約方法に早期移行するよう、引き続き支援する。

なお、移行することで、フリーランス法上の義務は本来の発注者に生じることになるが、センターはこれまでと同じサービスを発注者及び会員に提供していく。

また、消費税インボイス制度については、課税関係の変更に留意しながら取り組む。

⑦ 改正公益認定法への対応

シルバー事業を担う公益法人として、改正法の趣旨に沿い、社会の変化に柔軟に対応し、効果的な公益活動を積極的に展開するよう努める。

なお、「新会計基準」については、3年間の経過措置期間を有効活用し、研修等の充実に努める。

⑧ 役職員の専門性向上

シルバー事業の分野の広がりに伴い関係する施策が複雑・多様化し、役職員には様々な知識、能力が幅広く求められるようになっている。

このため、役職員の専門性向上に資する会議・研修等を実施するほか、連合会・センター間の交流を深めた研修を行う。

また、全シ協が行う経営力向上研修等、各種研修機会にも積極的な参加を促すなどにより、職員の専門性向上を図る。

⑨ 広報活動の強化

シルバー事業の、多種多様な活躍の状況を積極的に周知する。

また、高齢期の豊かな生活を実現する場であること、センターの会員になると、生きがい、健康増進、仲間づくり、フレイル予防など様々な効果があることも周知する。

(3) 事業展開の方針

安全・適正就業を基本とし、会員拡大と就業機会拡大を最重要課題に設定する。

① 安全・適正就業

安全・安心就業はすべてに優先する。重篤事故は絶対に発生させない。墜落・転落事故及び刈払機使用事故防止対策を重点事項とし、徹底を図る。

不適正就業は根絶する。

② 会員拡大、就業機会拡大

会員拡大については、「女性」を重点対象者とし、福島県シルバー連合女性会議(以下「女性会議」という。)の機能充実を図るほか、幅広い層の入会を目指す。

また、女性が馴染みやすい仕事の確保、高齢者向け業務の切り分け、柔軟な勤務時間の提案等、いくつになっても活躍できる環境整備に努めるとともに、独自事業の開発、軽作業の開拓等の多様な就業ニーズに対応した就業機会の拡大に努める。「マッチング機能強化事業」にも取り組む。

このような会員拡大と就業機会拡大は同時並行で進めるものとし、会員増加と仕事の増加が同調するシルバー事業の好循環を目指す。

2 会員拡大事業

① 役職員・会員が一丸となった会員拡大の取組み

センター発足依頼、脈々と受け継がれている理念「自主・自立、共働・共助」の精神に、今一度立ち返って、会員が自ら参画し行動する組織風土の醸成に努める。

センターにおける事業の活性化が地域社会の発展に寄与すること、会員にとっても生きがいの充実につながることを、フレイル(※)の抑制に効果があることを、多くの会員に理解していただきながら、組織一丸となった取組みを進める。

(※フレイルとは、加齢により心身が老い衰えた状態をいう。適切な対応により、予防や改善ができる。また、センターでの就業がフレイルの発生に抑制効果があるという調査研究結果も発表された。(全シ協令和8年1月発行))

② 女性会員の純増

高齢者人口の男女比に対し、県内センターは女性会員の割合が低い。

さらに多くの女性がシルバー事業で活躍できるよう、女性会員の純増に努める。

また、女性会員に活躍の場を拡大することで、シルバー事業全体に、多彩な会員が集まることとなり、センターの賑わい、活力が醸成されることもなる。

女性会員に活躍の場を提供していくためには、女性の視点を取り入れた対策が欠かせない。設置してある「福島県シルバー連合女性会議」の連絡会議や女性の集いの開催をきっかけとしながら、女性の視点を取り入れた

対策を講じる。

③ 退会抑制

ア 就業相談

定期的に、就業実績のない会員や職種変更希望会員との就業相談を行い、希望内容の把握や、イベントへの参加案内により、センターと会員とのつながりを維持する。

イ 居場所づくり

サークル活動やゴールド会員制度、セルフ健康チェックなどにより、フレイル予防をしながらの体力維持や、会員の居場所づくりに努める。記憶力チェックに MOGI も活用する。

ウ 80 歳代会員の退会抑制

80 歳を超えたような高齢会員であっても、いつまでも活躍できるように、次のような対策を講じる。

- a. 体力が低下した会員でも無理なく就業できる仕事の確保
- b. 移動手段を失ったり、体力や筋力の衰えた会員も就業を続けられるような支援策
- c. ボランティア活動や同好会、サークル活動、イベントなど会員を続けるうえで励みになる活動。

④ 国・県の事業を活用した会員拡大

次のような業務に関連する福島労働局及び福島県からの各種委託事業の受託に努め、センター・連合会が連携しながら取り組む。

ア マッチング支援業務

高齢者の就業の場の拡大に資する就業開拓と高齢者の就業相談の充実を図り、マッチングに結び付く業務

イ 周知・広報、技能講習・研修、就業体験

- a. 高齢者の就業や、シルバー事業の活動に関心が向けられ、理解し、興味を持たれるような周知・広報の業務
- b. 自信を持って就業できることを目的とする技能講習・研修・就業体験の充実が図られる業務
- c. 企業等による高齢者の活用が図られる業務

⑤ 企業退職(予定)者、多様な就業ニーズを持つ者の入会促進

ア 企業退職(予定)者

企業退職(予定)者は、在職中、企業を中心に活動していて、地域とのつながりが少ない者も多く、企業退職後、自宅に閉じこもり社会活動から離れてしまう可能性がある。

地域で活動しているシルバー事業のことを知らない者も多いと考えられるので、シルバー事業が地域に役立つ活動をしている状況を周知する等により、入会促進に取り組む。

イ 多様な就業ニーズ

多様な発注者ニーズに応えることにも配慮する。多様な発注者ニーズ

に因るため、多様な人材に会員となるよう、働きかけていく。

⑥ シルバー事業の周知活動

会員拡大を図るには、多くの一般高齢者にセンターの活動が理解される必要がある。

このため、「就業」に、「生きがいの充実を図ること」や「健康の維持・増進を図ること」等を加えた各種事業への取組みや周知に努め、併せてセンターの活動が理解されるよう取組む。

3 就業機会の確保・提供事業

高齢になると、知識や経験、体力、就業への意欲と能力は、個人差が大きくなり就業ニーズが多様化する。

このため、次による多様な就業機会を確保し、提供することにより、就業を希望する会員の満足度を高めるよう努める。

① 新たな職域の開拓

ア 女性会員が馴染みやすい仕事の確保

女性会員の拡大とともに、女性の視点を取り入れた、女性に馴染みやすい仕事の確保に努める。

イ いくつになっても活躍できる就業環境整備による確保

高齢の会員でも無理なく就業できる仕事の確保に努める。

② 多様な就業ニーズに対応した就業機会の確保

ア シルバー派遣事業の活用

派遣事業は、発注者が直接会員に作業指示ができること、作業の繁閑や緩急の変化に対応しやすいこと、労災保険に加入できることなどのメリットがある。

このほか、シルバー派遣事業は、60歳以上の高齢者を派遣するため、一般の労働者派遣事業と異なったメリットもある。

このようなメリットを積極的に発信し、人手不足分野や子育て支援分野も製造業の分野などにおいて、派遣事業による就業機会の拡大に努める。

イ 有料職業紹介事業の活用

派遣事業と同様、発注者が直接会員に作業指示ができること、作業の繁閑や緩急の変化に対応しやすいこと、労災保険に加入できることなどメリットが多々ある。

このほか、比較的事務処理が簡便であるなどのメリットもある。

有料職業紹介事業の手数料率については、上限制から届出制への見直しをしたことによる活用の拡大を図る。

特に短期的な就業で作業指示があるものを中心に、活用の拡大を進める。

③ 国・県の事業を活用した就業機会の拡大

ア 就業開拓

国・県の事業を活用した就業開拓に取組み、連合会・センターが連携し、工夫を重ねながら、新たな就業の場の確保に努める。

イ その他

国・県が行う高齢者への各種就業支援施策については、その情報収集に努め、連合・センターが連携を図りつつ、受託するなど、会員・地域高齢者の就業機会の確保に活用する。

④ 従来からの事業を充実した就業機会の確保

ア 空き家管理対策事業、福祉・家事援助サービス事業、育児支援・放課後児童クラブ事業等の拡大に取り組む。

イ 家事援助サービスについては、令和2年2月に作成した「家事援助サービス就業マニュアル」の活用を推奨する。

ウ センターの独自事業は、高齢者の就業にふさわしく、地域社会に貢献し、就業を通じて社会に参加し、生きがいや喜びに通じるものが多いことから、この事業を拡大していく。

高齢者が就業しやすい独自事業の開発にも努める。

⑤ 公共機関及び民間事業所、家庭等における就業機会の確保、拡大

令和8年度においても、次による就業機会の確保、拡大に努める。

ア 県・市町村との随意契約、指定管理者制度の活用による就業機会確保

イ センター役職員及び会員による1人1仕事開拓活動による就業機会確保

ウ 地域のニーズに応じた就業機会確保

エ 個人家庭、公共機関、一般企業訪問等による就業機会確保

4 安全・適正就業対策事業

安全・適正就業は、シルバー事業の基本である。

安全・適正就業対策推進委員会が策定する安全・適正就業対策に係る周知及び啓発に努め、センター及び連合会の役職員・会員が一体となって、「安全・適正に就業するシルバー事業」を構築する。

(1) 安全・適正就業管理体制

「安全・適正就業対策推進委員会」を年3回開催し、安全・適正就業対策計画の策定及びその取組みを行う。

また、シルバー派遣事業安全衛生管理規程により、連合会及び各実施事業所の衛生管理体制を整備する。

各センターで整備することとしている安全・適正就業に関する規程については、その普及に努める。

(2) 安全就業

① 事故防止措置

事故状況の把握、事例収集、及び事故の原因分析、再発防止策を検討し、必要に応じ、各センターへの情報提供、周知、啓発により事故防止に努め

る。

「安全はすべてに優先する」「安全なくして就業なし」を合言葉に、「組織的に、役職員・会員がお互いに安全・安心の意識向上に努め、会員の安全と健康管理を確保し、事業を推進する。

危険・有害な作業は受託しないことを徹底する。

令和8年度は、「墜落・転落事故防止対策」及び「刈払機使用事故防止対策」を重点項目と定め、効果的な再発防止対策を取りまとめ、事故防止対策を徹底する。

② 安全・健康管理

安全及び健康に関する知識の習得と意識の高揚を図るため、研修会を行う。

また、安全就業の重要性に鑑み、会員に対する健康診断受診を勧奨し、その結果把握に努める。シルバー派遣事業就業会員についての結果把握は必須とする。

また、会員に対して、加齢に伴う運動機能の低下について自覚を促すようにし、体調を維持し、無理せず就業するよう指導する。

熱中症については、防止対策とその周知に努める。

③ 安全意識の普及啓発

ア 令和7～9年度で使用する安全標語「気を抜くな 慣れた仕事に 潜む事故」を活用し、安全就業に関する普及啓発に努める。

イ 毎月、1日と15日を安全の日と定め、さらに、7月を「安全・適正就業強化月間」に設定し、安全意識の高揚を図る。

ウ 安全就業に努力しているセンターについては、安全就業推進表彰を行う。

エ 墜落・転落事故の発生状況、及び刈払機使用事故の発生状況を考慮し、安全就業パトロールを実施する。

オ 派遣事業における運転業務従事者に対する「適性診断」については、その実施基準により、確実に実施する。

カ 「高齢者の事故防止対策集」、厚生労働省作成の「エイジフレンドリーガイドライン」及び令和8年2月10日公示「高年齢者の労働災害防止のための指針」も活用する。

(3) 適正就業

適正就業によるシルバー事業運営は、公益事業を行うセンターの信頼性保持に欠くことのできないものである。強い決意をもって適正就業を確立する。

このため次を実施し、不適正就業を根絶する。

ア 適正就業のための法令等の理解を深めるための研修会、会議等の開催

イ 適正就業ガイドラインに沿った適正就業の履行、受注リストの活用

ウ 請負と派遣の区分理解、契約書未作成契約の根絶、各種事業法の習熟

エ 安全・適正就業に関する規程(例)、安全・適正就業委員会規程(例)を活用した規程の整備

(4) 安全・適正就業推進大会

安全・適正就業推進大会を7月に開催し、安全・適正就業意識の高揚を図る。併せて、研修会を開催し、安全・適正就業への理解を深める。

5 その他各種事業

(1) 交流研修事業

シルバー事業を適切に運営するため、センター役・職員を対象とした会議、研修会を開催する。

これらの会議、研修会では、最重要課題及び重点事項に関する内容を加え、場合によっては情報交換の場も設定する。

また、全シ協で行う会議・研修で、センターの職員・会員が受講可能なものについては、受講勸奨を積極的に行い、受講者数の拡大に努める。

なお、連合会が主催する会議、研修会は、連合会業務のデジタル化を推進する観点から、集合又はオンライン方式、これらを併用するハイブリット方式を組み合わせ、開催する。

ア 理事長等役員・事務局長交流研修会

イ 事務局長会議

ウ 経理・業務別職員会議・研修

a. 経理担当者会議

b. 業務担当者研修

c. シルバー派遣事業業務担当者会議、同新任担当者研修

d. 安全・適正就業研修

e. マッチング支援研修

エ 女性会議(連絡会議、女性の集い)

オ マッチング機能強化事業ミーティング

カ その他必要な会議・研修

(2) 普及啓発活動事業

魅力あるシルバー事業活動の実態が理解され、新規入会及び仕事の発注が促されるよう、次の機会を活用し、普及啓発に努める。

ア 自治体広報誌、新聞、テレビ、ラジオ、WEB等による周知・広報

イ 説明会等による周知

ウ 県民、会員及びマスコミ等への情報提供

a. 就業開拓、会員拡大のための広報用資料の作成、配布

b. 普及啓発用ポスター、リーフレット等の作成、配布

エ 10月15日のシルバーの日を中心とした普及啓発月間の設定と取組み

オ ホームページの積極的な運用による情報発信

カ 会員、賛助会員等へのシルバー事業に係る活動状況の情報提供

キ 全シ協が編集に関わる月刊誌等の配布

ク その他必要な情報収集と提供

(3) 調査研究事業

シルバー事業の改善、向上に資するため、次の調査研究を行う。

なお、調査研究の結果については、各種会議・研修等を活用しながら、随時センターに情報提供する。

- ア シルバー事業実績の収集と活用
- イ シルバー事業の好事例の収集と周知
- ウ シルバー事業に対する地域ニーズの収集と活用
- エ シルバー事業に係る新たな施策の研究
- オ その他、シルバー事業活動に資するもの

(4) 指導相談事業

センターの事業運営が、自主、自立的な取り組みであることを基本に、シルバー事業を安全かつ適正・効果的に推進できるよう、次による指導・援助を行う。

- ア 全シ協、福島労働局、福島県等との連携による指導、援助
- イ 県内ブロック協議会等での集団指導、援助
- ウ 全シ協からの委託による個別指導、援助
- エ 応接、電話、訪問等による個別指導、援助
- オ その他必要により専門家の支援を得ての指導相談

(5) シルバー人材センターの設置促進事業

県内すべての高齢者に、就業を通じての福祉の増進を図るため、次の支援を行う。

- ア センター未設置町村を解消するための、新たなセンターの設置
- イ センター事務局機能充実のための、広域化・法人組織化

第4 法人管理事業

1 法人運営及び会計財務の改善

事務事業を精査し、一層の経費節減に努め、法人運営の改善を図るとともに、20年度会計基準に基づく適正な会計財務処理に努める。

なお、6年度会計基準導入のための準備を進める。

2 諸会議の開催

当連合会の維持運営及び事業運営の執行に関する必要な会議を、次のとおり開催する。

- | | |
|-------|-----|
| 定時総会 | 年1回 |
| 定例理事会 | 年3回 |