

報告第2号 令和7年度事業計画及び収支予算について

令和7年度 公益社団法人生駒市シルバー人材センター事業計画

はじめに

シルバー人材センターを取り巻く環境は令和5年10月の消費税の課税に関する「インボイス制度」、令和6年11月に施行された個人事業主の保護を目的とした「フリーランス新法」と様々な税制や法改正により、大きく変革することが求められています。全国のシルバー人材センターにおいてはこれらの税制や法改正により、現在の発注者との契約方式では会員配分金にかかる消費税を全てセンターが負担することとなり、12%と定めている事務費では持続性のある運営を脅かされる事態となります。

よって、ほぼ全てのシルバー人材センターが新たな契約方式に移行せざらう得ない状況にあります。新契約方式は、これまでの「発注者」「会員」「センター」の3者契約ではなく、「発注者」と「会員」の2者契約となるものです。「センター」はその契約手続きを行う立場として存在することになります。これにより消費税負担が変わり、事務費率を大きく引き上げることも避けられ比較的安価なシルバー価格を維持ができ、持続可能なセンター運営も可能になるものと考えます。

一方、全国のシルバー人材センターの会員数は未だ右肩下がりが続いています。会員数減少の要因は、女性会員は若干増加しているものの、男性会員の減少が大きく影響しており全体数の減少となっています。そのような中において、当センターは現在580名(令和7年1月末時点)が在籍しており、令和5年度末比10名増となっています。これは令和3年度から4年連続で前年度を超える会員数となります。シルバー人材センターにおいて会員数は事業運営の根幹を成すものであるため、引き続き会員数を増加していけるように取組む必要があります。

以上のことから、安全委員会及び事業企画委員会、広報委員会、女性委員会の4つの委員会を通じ、「会員及び就業拡大」、「安全適正就業」、「会員主体のセンター」に関する課題に取り組む、3つの基本方針を掲げ推進してまいります。

1. 基本方針

- (1) 会員数及び就業機会の拡大
- (2) 安全適正就業対策
- (3) 会員主体のセンターづくり

2. 具体的施策

- (1) 会員数及び就業機会の拡大

当センターの会員数は580名(令和7年1月現在)です。直近は会員増となる結果と

報告第2号 令和7年度事業計画及び収支予算について

なっているものの、令和元年度実績(634名)までにも回復していない状態にあります。全国シルバー人材センター事業協会においても重点取組事項として、各センター単位に令和元年度の会員数を目標として、具体的な取組を行うよう要請が出ています。また国の補助金も女性会員数の増加により、交付額を増額するなどの施策を組入れて入会を促しています。

当センターにおいても会員数の拡大は事業の根幹となることから、最優先取組事項として会員数増加に転じる取組みを企画実行してまいります。事業企画委員会や広報委員会、女性委員会を通じて、入会につながる施策を企画実行するとともに、退会抑止となる入会後の早期就業や会員同士のつながりを深められる交流会などを今後とも継続してまいります。

また、現在のシルバー事業の屋外作業群(剪定・草刈・草抜)については、作業従事会員の高齢化に伴い人数の減少が進んでいます。その対策として、職群をサポートするためのグループを編成する予定です。剪定や草刈などの技能や機械操作講習を受けていなくてもできる簡易な業務を担っていただき、職群の作業軽減が図れるように対策するものです。加えて、家事援助サービス業務の延長として、「見守り通信サービス」(仮称)をスタートする予定です。市内在住の独居高齢者の家事援助へ訪問した際に遠方に住まわれるご家族に発注者の現況画像など送り、安心をお届けするサービスです。これまでの業務に拘ることなく新たな事業等にも取組み、就業拡大を推進するとともに、入会促進や未就業会員対策にもつなげてまいります。

(2) 安全適正就業対策

前年度に引き続き全国の事故に対する賠償額が増加しています。令和5年度では賠償事故件数は前年比32件減となるものの、賠償額は同35,257千円増と大幅に増加し、そのうち機械除草作業における飛び石事故件数は同52件増となりました。

前年度に増して賠償保険金の支払額が大きく膨らむ一方の状況です。これにより、全国シルバー人材センター事業協会及び奈良県シルバー人材センター協議会から、飛石事故の撲滅を重点取組事項として、昨年度に引き続き県内の各シルバー人材センターへ安全作業の取組強化の要請が出ています。当センターにおいて、令和6年度から草刈班の協力を得て、ナイロンコードの使用を取止め作業に従事しました。

この全国的な事故多発の事態を受け、当センターは令和6年度に引き続き令和7年度以降もナイロンコードの使用は禁止とします。また、今夏も猛暑となる予報が出ています。夏季猛暑期間における就業対策においても、更なる対策を検討実施して事故防止を最重点事項に挙げて安全委員会を通じて取組を実施してまいります。

加えて、適正就業としてはフリーランス新法・インボイス制度に対応した新たな契約

報告第2号 令和7年度事業計画及び収支予算について

方法への移行については令和8年度からを予定しています。新たな契約方法への移行は、会員や発注者にも関係しており、事務局職員をはじめ、理事監事の役員も含めて理解を進める必要があります。また会員就業に関する新システムである「Smile to Smile」は、これまでの請負業務の形態を徹底するツールであり、会員とのコミュニケーションツール及び事務局業務効率化ツールでもあります。シルバー全体により一層のデジタル化をすすめ、各ツールを十分に活用して新契約方式移行までのスケジュールを立て、スムーズな移行を行いつつ会員の就業につなげてまいりたいと思います。

(3) 会員主体のセンターづくり

基本理念「自主・自立・共働・共助」を基礎として、シルバー人材センターのあるべき姿である会員一人ひとりがシルバー人材センター運営への参画を目指し令和7年度も3つの委員会をベースに事務局とともに変革を推進してまいります。会員拡大及び就業機会の拡大、会員同士のつながり、事務局と会員のつながりを深めるため、委員会の取組は今後も継続していく予定です。

またシルバー人材センターを取り巻く環境変化のスピードは上がっており、これら全てを事務局で対応することは難しく、これらの変化に応じた業務の効率化・省力化が図られるように会員の皆様の協力をお願いしたいと考えております。主体はあくまでも会員であること、事務局は様々なルールを守り、仕事の期限を設け、着実な改善改革を進めて就業しやすい環境を構築していくこと、会員と事務局双方で生駒市シルバー人材センターが本来のシルバー人材センターの姿になるように改善してまいります。