

令和8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

現在、シルバー人材センターを取り巻く環境変化として令和5年10月にスタートしたインボイス制度の仕入税額控除特例は令和8年10月から80%控除から50%控除に変更される予定が直前で70%控除になりました。消費税負担が軽減されたとはいえ存在することには変わりありません。また、令和6年11月に施行された改正フリーランス法への対応に伴い、従来の請負契約から令和8年4月に新たな包括契約方式へ移行します。これにより、インボイス制度による税負担を軽減できることが見込まれます。収支相償を原則とした公益法人としては税負担による運営圧迫を回避でき、引き続き比較的安価なサービスを提供できるものと考えます。

シルバー事業の根幹である会員数は全国の多くのシルバー人材センターで会員数が右肩下がりが続いています。企業の雇用延長により元の勤務先で働く人が増えているため、入会者年齢は上昇し、高齢化によって会員は減少しています。現在の全国会員登録者の平均年齢は約74歳となっており、全国のシルバー人材センターの中には、高齢化で会員が集まらず、センターが解散してしまうところも出ました。

そのような中において、当センターは現在590名（令和8年1月末時点）が在籍しており、令和6年度末比7名純増となっています。これは令和3年度から5年連続で前年度を超え見込みです。会員数の拡大はシルバー事業の根幹です。令和8年度も会員数を増加できる施策を重点的に取組んでまいります。

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

令和8年1月末現在、当センターの会員数は590名です。ここ数年の会員増の結果となっても安心はできません。引き続き全国シルバー人材センター事業協会からの重点取組事項でもあり、当センターにおいても会員数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、入会につながる更なる施策を企画実行し、退会抑止となる入会後の早期就業や会員同士の交流会などを今後とも継続してまいります。

一方、相変わらず屋外作業群(剪定・草刈・草抜)の会員の高齢化や人数の減少が進んでいます。これまでの受注数をこなすことは難しく、特に剪定作業においては従事する会員の減少が著しく、これまで既存の発注者様へ作業伺いを発送して受注しておりましたが、既存のお客様の数の作業を行うことができなくなりましたので、令和8年4月からは発注者様からの電話受け付けによる受付順での受注へと変更いたします。

本来であれば、既存発注者様や新規発注者様のご依頼を受けて剪定作業をさせていただきたいところですが、やむなく変更するものです。その他、草抜作業、草刈作業も同様に従事する会員数は厳しい状況です。屋外作業職群への会員加入促進策を検討し、1名でも多く増やすことができるよう取組を進めてまいります。

(2) 安全適正就業対策

これまでと同様に全国の業務中の事故件数及び賠償額が増加しています。賠償額が大きくなる機械除草作業における飛び石事故は、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。全国的な事故多発の事態を受け、全国シルバーの団体賠償責任保険における事故発生時の保険免責額が1万円から草刈り業務の事故については5万円に引き上げられました。また別の保険会社においては10万円となっています。ただし、当センターは全国の団体賠償責任保険には加入しておらず、単独で加入しておることから、免責額は従来どおりの1万円であると連絡を受けていますが、当センターにおいても事故が多発すれば同様の免責額の引上げ措置となると想定しています。事務局と会員の皆さんと協力して、無事故を目指して取組んでまいり所存です。

今夏も猛暑となると想定しています。夏季猛暑期間における就業対策においても、午前までの就業制限や屋外サポート員を増員させるほか、更なる対策を検討実施して事故防止を最重点事項に掲げ、安全委員会を通じて取組を実施してまいります。

加えて、令和8年度から新包括契約に移行します。新たな契約方法への移行は、シルバー人材センターに関わる全ての人に関係する変化となります。新たなツールの「Smile to Smile」をより活用し、会員とのコミュニケーション及び事務局業務効率化ツールとしてまいりたいと考えます。シルバー全体に一層のデジタル化をすすめ、適切な職員の人員及び配置により、事務局体制を整えてまいります。

（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8年度も3つの委員会を基本として事務局とともに変革を推進してまいります。

事務局が何でもやるのではなく、就業に際しては主体となる班長やリーダーを中心として活動できるシルバー人材センターになるよう目指してまいります。事務局職員もそれを念頭に置き、改善改革を実施します。

シルバー人材センターを取り巻く環境の変化、特に法改正や税制改正などは多岐にわたり、そのスピードは上がっています。事務局側と会員側との仕事の分担を明確にしていき、事務局職員は環境変化に対応できる体制を構築していかなければなりません。ただし、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、持続性のある団体運営の基礎を築けるよう、会員の皆さん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。