

令和7年度 事業計画

概要

内閣府の月例経済報告では、「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している」とする日本経済の基調判断が続いており、また、高齢社会白書の人口推計では、高齢化率が2070年には38.7%（2.6人に一人が高齢者）となる一方で、生産年齢人口が令和5年推計値から2,860万人減少するなど、今後の更なる労働力不足への対応が課題とされています。

このような状況にあって、シルバー人材センター事業については、高年齢者の能力を積極的に活用し、福祉の増進を図るよう高年齢者に対して、そのニーズに応じた多様な「臨時的、短期的又は軽易な業務」にかかる就業機会の確保・提供をおこなうことが益々求められています。

千葉県シルバー人材センターにおきましても、第4次基本計画（令和5年度～令和7年度）に掲げる、「会員の増強」「就業機会の拡大」「安全就業の推進」「事業推進体制の強化」の4つの基本方針に基づき各事業を推進しており、昨年度2月末時点の見込みとして、1年前倒した会員登録数が基本計画の重要業績評価指数（KPI）の最終目標値を上回り、また、契約金額も2年連続で10億円超となるなど、物価高騰等の影響を受けながらも各事業の実施効果が堅調に表れ推移しているものと捉えています。

令和7年度はこの流れを維持し、拡大できるよう物価高騰など外的要因に留意しつつ、4つの基本方針に基づき各事業を積極的に、また柔軟性を持って展開してまいります。

なお、昨年11月から施行されているフリーランス法にともなう「契約方法の見直し」については、令和8年4月からの全面的な移行を目途に会員・発注者との調整を丁寧におこなってまいります。多くの発注者との協議や事務費改定の検討等が必要となります。

そのため、本来であれば本年度に次期基本計画の策定に取り組むところですが、「契約方法の見直し」への注力ならびに移行後の円滑な業務遂行を図るため、第4次基本計画を2年間延長することとし、重要業績評価指数（KPI）の設定及び新たにに取り組むべき施策等について取りまとめてまいります。

引き続き、関係機関及び市民や企業等のご理解とご協力をいただきながら、会員ならびに役職員一丸となり、令和7年度目標値を達成し、シルバー人材センターに対する期待に応えられるよう努めてまいります。

第4次基本計画(3期目)の目標

| 重要業績評価指標 (KPI) | 令和7年度(2025年度)末 目標値 |
|-------------------|-----------------------|
| 会員数 | ※ 2,330人 |
| 内女性会員数 | ※ 750人 |
| 入会者数 | 400人 |
| 退会者数 | 280人 |
| 就業延人員 | |
| 受託事業 | 216,000人日 |
| 派遣事業 | 21,700人日 |
| 契約金額 | |
| 受託事業 | 1,000百万円 |
| 派遣事業 | 105百万円 |
| 新規契約件数 | |
| 受託事業 | 1,350件 |
| 派遣事業 | 10件 |
| 重篤事故件数 | 0件 |
| 就業中傷害事故件数 | 5件 |
| 就業途上傷害事故件数 | 2件 |
| 賠償事故件数 | 6件 |

※2025年度の「会員数 2,250人、うち女性会員数 680人」を2024年度の目標値としたため、新たな目標値を設定

取り組み事項

1 会員の増強

(1) 入会の促進

市内大型商業施設で開催している、ブース開設による出張相談会については、引き続き、生涯現役応援センターと連携し年 100 回程度開催します。

ハローワーク千葉の相談ブースを利用した出張相談会については、管轄する近隣 5 市町村センターと連携し、年 20 回程度開催します。

町会・自治会(約 1,100 団体)向け回覧板を活用した市民向け PR チラシを引き続き実施し、市内一円への入会促進を行います。

入会希望者の利便性を向上させるため、Web サイト(PC ホームページ、スマートフォンアプリ)からの入会申込みを引き続き実施し、入会説明会出席の際の手続きの簡略化を図り、入会し易い体制を構築します。

関係団体等が開催する休日開催イベントに参加し、センターの認知度を高めるとともに、入会案内をおこない入会促進に努めます。

町会、自治会や地域グループ等から依頼のある出前講座にも積極的に参加し、当センターの活動に対しての普及促進に努めます。

普及啓発促進月間(10 月)には、市内で開催される「区民まつり」や福祉団体等の地域活動に参画し、PR活動を推進します。

入会の仕方や入会後の働き方などについて分かりやすいリーフレットを新たに作成し、イベント等様々な場面で市民へ配布することで入会促進を図ります。

(2) 退会の抑制

新規入会者に対して、就業希望に沿った就業提供が行えるよう、入会直後に担当者との面談ができる体制を整備します。

就業を希望しない会員への在籍しているメリット等を調査し、会員として継続できる仕組みについて検討します。

(3) 女性会員の拡大と活躍の推進

公共施設等に女性会員募集チラシを配架するほか、会員以外にも気軽に参加できる魅力的なイベント等を開催し、入会促進を図ります。

また、引き続きホームページや SNS、会報誌等に女性会員の活躍や講習会等の活動内容を掲載するほか、会員相互の交流促進を通し更なる活躍の場を提供出来るよう、女性活躍に係る組織の設置について検討します。

(4) 会員相互の交流促進

会員相互の交流・親睦を目的に結成された各種サークルについて、引き続き活動を支援するとともに、活動意欲の向上につながるよう PR の強化に努めます。

また、新たなグループの結成に向けて、会員の意向を調査するとともに、気軽に参加できる会員交流サロンの開設について検討します。

2 就業機会の拡大

(1) 就業開拓の強化

就業機会創出員と協力し、昨今のコンプライアンス意識の高まりを踏まえ、会員が安心して働ける就業環境の開拓を重視し、会員のニーズを考慮した新規開拓営業に努めます。

市政だより等広報誌でのPR活動や関係団体等へのチラシ配架、「町会・自治会向け回覧」を引き続き活用し、受注拡大に努めます。

個人家庭からの潜在的な需要が多く見込まれる「隙間を埋める小さな仕事」の受注獲得に向け、個人家庭を対象に会員一人ひとりが営業マンとして口コミ活動等を行う「一会員一就業開拓」を引き続き、実施します。

公的機関等からの受注を更に獲得できるよう業務担当による個別営業を行うだけでなく、千葉市庁内情報掲示板を利用した情報記事を共有し、受託機会の拡大を図ります。

(2) 就業提供・マッチングの強化

千葉県シルバー人材センター連合会と連携した就業体験会や会員の確保・育成が必要な職種の講習会について開催し、就業への関心を高めます。

就業提供のアンマッチングについて、他市センターのマッチング成功事例を調査し、導入可能か協議します。

未就業会員の現況調査を引き続き実施し、個別面談の実施や就業相談会への参加を促し、希望職種変更や個別就業提供に努めます。

(3) 労働者派遣事業の推進

継続的に受注している就業内容を再確認し、受託事業になじまない就業について発注者への説明をおこない、派遣事業や有料職業紹介事業への切り替えを図ります。

ハローワークを介した求人募集を活用し、求人依頼内容にマッチした市民を取り込み、人手不足分野の受注先への就業提供を図ります。

(4) スキルアップの推進

就業会員の技術、接客・接遇レベルが異なることにより発生する、苦情・クレーム等を避けるため、各種講習会の参加を促し習得スキルの平準化に努めます。

発注者が安心して仕事の依頼ができるよう、職群班ごとに技術向上を目的とした講習会を引き続き、開催するとともに、外部講師を招いたマナー研修会を開催します。

(5) 発注者の満足度アップのための取り組み

発注者へのアンケート調査を継続して実施し、回収した内容を職群班及び就業会員へ共有し、更なるサービスの向上に向けた改善策等を検討します。

また、継続的な業務にかかる発注者への定期的な訪問等を実施し、発注者の要望やサービス状況等を把握するとともに、就業会員へフィードバックを行います。

(6) 独自事業の展開

「学習教室」事業については、世の中のニーズに合わせた講習内容を検討します。引き続き、生徒募集用チラシを作成し、公共施設等に配架をおこない受講者募集を募ります。

また、「パソコン教室」事業については、受講者が興味を引く講習内容を引き続き企画実施します。

「刃物研ぎ」事業については、就業会員を更に増やし、受付可能地域を拡大できるよう、会員育成ならびにPR チラシを利用した受注獲得に努めます。

新たな独自事業について、市民ニーズに合わせた講習について事務局で協議するだけでなく、広く会員の皆様からの意見を聴取し検討します。

(7) 地域貢献活動の推進

「指定生活援助型訪問サービス事業」について、新たな担い手の発掘とともに、既存の訪問員の就業マッチング率向上のため、あんしんケアセンター等の関係事業所への積極的な営業活動を引き続き実施します。

「ワンコインサービス」や「家事援助サービス」で就業可能会員がいない地域へのスポット的なチラシ広告を配布する等、会員募集を拡充します。

3 安全・適正就業の推進

(1) 安全就業の強化

安全就業指導員、安全就業推進員、役職員による安全パトロールを毎月実施します。実施にあたっては、事故発生が多い職群を重点的に選定するとともに、発見した問題点はすみやかに改善するよう指導します。

事故が発生した場合には担当職員と安全就業推進員の連携により発生原因を分析し、再発防止策の実行と情報発信を行います。就業途上の事故防止の観点から、千葉市関係機関による安全講習を実施します。

(2) 安全意識の高揚

事故発生や防止対策の情報について、データ等を用いて分かり易くまとめ、ホームページや会報誌への掲載などによって発信します。

また、熱中症や転倒など季節ごとに発生しやすい事故への啓発として、実際に事故を起こした方の「体験談」を伺い、情報共有することで安全就業への意識高揚を図ります。

『ヒヤリ・ハット事例集』を活用した事故に関する意識づけを推進するため、各種会議、研修に取り入れ、安全意識を高める活動を推進します。

(3) 健康管理の推進

理学療法士による「健康教室」を開催し、誰でも気軽にできる体操法を紹介するなど、「転倒事故の防止」や「身体機能の維持」を促進します。

会員の健康にかかる自己管理の一助として、認知機能を簡易的にチェックできるスマートフォンアプリ「ONSEI(オンセイ)」を導入し、活用を促がすことで会員の健康管理の促進を図ります。

引き続き、健康診断受診の促進や感染症対策、認知症予防等の啓発記事を「事務局だより」に掲載します。

(4) 適正就業の推進

新入会員に対し入会説明会において、「適正・就業ガイドライン」の趣旨説明を行うとともに、個別の就業提供の際に再度の周知を図ります。

また、新規発注者に対しては、就業機会創出員が詳細な依頼内容を訪問時に確認するとともに、適正就業ガイドラインの説明を行います。

継続受注が固定化している就業先について、就業内容が契約内容と相違がないか就業現場への労務環境の確認を推進します。

4 事業推進体制の強化

(1) 会員組織の充実

職群組織が更なる活性化を図れるよう、自主的に実施する講習会や研修会等について積極的な支援に努めます。また、組織化されていない同一現場、同一職種の就業会員の組織化についても引き続き調整を図ります。

職群班長連絡協議会を定期的開催し、各職群班の現状や課題を共有するとともに、「リーダー役の育成」や「後継者の技能育成」等、共通課題への協議を引き続き行います。

(2) 多様な声を活かした事業運営の推進

会員の立候補による役員の登用や関係機関・団体等の外部有能人材からの役員の登用を引き続き実施します。

また、女性の視点に立った意見・考え方を組織運営に活かすため、女性会員の活動を引き続き支援するだけでなく、女性活躍に係る組織の設置について検討します。

(3) イメージアップのための戦略的な広報活動の推進

入会したいと思える情報を発信に努め、広報の仕方について調査研究を行います。

また、会員の声を反映したシンボルマークを制定し、リーフレットやHP、公用車へのマグネットシート貼付等幅広く活用し、更なる普及啓発に努めます。

(4) 事務局体制の充実

有期雇用職員を含めた事務局職員の資質向上のため、千葉市の外郭団体等の関係団体が主催する研修・講習、他市センターが主催する交流会議等に、積極的に参加します。

「フリーランス法」の施行に伴い、厚生労働省から全国のシルバー人材センターの請負・委任契約について『契約方法の見直し』を行う方針が示されており、他市センターの動向を注視しつつ的確に対応し、会員への周知及び発注者との調整を進めます。

(5) 他団体との連携強化

千葉市や全国シルバー人材センター事業協会、千葉県シルバー人材センター連合会など、関係機関・団体等と緊密な連携を維持し、入会促進や就業開拓などに資する情報の取得や活用に努め、会員の満足度の向上や法人の財務基盤の一層の安定化を目指します。