

令和 7 年度事業計画

I 基本方針

令和 7 年度の国の経済見通しについては、令和 6 年 1 1 月 2 2 日に閣議決定された「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」の効果が下支えとなって、賃金上昇が物価上昇を上回り、個人消費が増加するとともに、企業の設備投資も堅調な動きが継続するなど、引き続き、民間需要主導の経済成長となることが期待されています。

令和 7 年度の GDP 成長率は実質で 1.2% 程度、名目で 2.7% 程度、消費者物価（総合）は 2.0% 程度の上昇率になると見込まれています。

ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動等の影響には、十分注意する必要があります。

また、国の経済財政運営においては、引き続き、全ての世代の現在及び将来にわたる賃金・所得の増加を最重要課題とし、賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済を実現し、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」への移行を確実なものとしていくとしています。

我が国の高齢化は、世界に類を見ないほどのスピードで進み「超高齢社会」となっており、今後もさらに高齢化が進展していくとしております。昨年、6 年ぶりに高齢社会対策大綱が見直され、「年齢に関わりなく希望に応じて活躍し続けられる経済社会の構築」「一人暮らしの高齢者の増加等の環境変化に適切に対応し、多世代が共に安心して暮らせる社会の構築」及び「加齢に伴う身体機能・認知機能の変化に対応したきめ細かな施策展開・社会システムの構築」の 3 つの基本的な考え方が示されました。

現在、高齢社会をめぐる様々な変化は急速に進んでいることから、これらの変化に伴う社会課題に適切に対処し、持続可能な経済社会を構築していくため、3 つの基本的な考え方にのっとり、高齢社会対策を推進するとしています。

山形県の人口は、今年 1 月 1 日現在約 1 0 0 万 8 千人で、昭和 2 5 年をピークに減少傾向が続き、昭和 4 9 年からは増加傾向となったものの、昭和 6 0 年以降横ばい状態となった。その後、一時的に増加したものの平成 9 年以降は減少に転じ推移しています。

本町の令和 6 年 4 月 1 日現在における人口は 19,297 人（令和 5 年 4 月 19,763 人）、高齢者人口の推移としては、6 5 歳以上が 7,529 人（令和 5 年 4 月 7,597 人）、人口に占める割合（高齢化率）は 39.0%（令和 5 年 4 月 38.4%）となっています。

シルバー人材センターは、高齢期を有意義にしかも健康に過ごすため、定年などで現役引退した方たちの、なんらかの形で働きたいとの希望に応じ「自主・自立、共働・共助」の理念の下に「一般雇用にはなじまないが、高年齢者がその経験と能力を生かしつつ、働くことを通じて社会に貢献し、生きがいを得ていく機会を確保する」ことを目的としています。

本会は、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っており、地域の特色や実情を踏まえて積極的な取り組みを強化していく必要があります。

また、昨年度は新型コロナウイルス感染症の収束後、初めて経常収益が増加に転じており、国の経済見通しも相まって新年度においても更なる増収が期待されます。しかしながら、会員数の状況を見るとコロナ禍以降、他人材センターとの比較では微減ではあるものの減少傾向が継続しています。県連合会中期計画にも、新たに会員数の純増目標も設定されることになり、会員拡大は最重要課題として取り組んでいく必要があります。

さらに、インボイス制度の導入が開始され、シルバー人材センター事業の運営に対し大きな負担となっていることから、これらに対応していくためにフリーランス新法の施行に伴う、契約方法の見直しについて令和7年度中に対応する必要があります。

令和7年度においても、様々な課題等に対応しつつ、本会の取り組みを社会貢献、地域貢献につなげるとともに、町の施策等に応えるべく働く意欲のある高齢者就業の受け皿としての機能を十分に果たし、地域社会の課題解決の担い手として地域の負託に応えることができるよう、関係機関と緊密な連携を図りながら、より積極的な就労機会の開拓及び提供を図り、生涯現役社会の実現と地域活性化を目指し、会員及び役職員が一丸となって推進します。

Ⅱ 重点事項

1 会員の拡大のための対応

- (1) 入会説明会の開催に加え、広報委員会を中心にセンター会報「シルバー庄内」の全戸配布を実施するとともに、町広報「しょうない」への広告掲載等により広くPRに努め、新規会員確保の拡充と女性会員の拡大を図ります。
- (2) 令和7年3月に承認された「山形県シルバー人材センター連合中期計画（令和7～12年度）」に基づき、新規入会促進と退会抑制に取り組めます。

- (3) ホームページの活用による会員の活動実績や、会員互助会等の情報発信に努めるとともに、利用料金の情報も掲載するなど、事業計画や幅広い活動実績等の魅力発信に努め会員の拡大を図ります。

2 就業機会拡充のための対応

- (1) 安全就業及び事故防止とともに就業率の向上を図るため設置した職群班とセンターの連携を密にし、就業の平準化並びに未就業会員の解消に努め、就業による業務効率の向上に努めます。
- (2) 町長及び議会議員とシルバー役員との意見交換会を開催し、シルバー人材センターの事業理解と公共事業の確保を図ります。
- (3) 就業機会開拓員を中心に、役職員の協力により就業の開拓に努めます。加えて、発注者の動向や会員の就業ニーズの把握に努めます。
- (4) 利用者の情報の共有化を図るため、データベース化の構築を目指します。
- (5) 会員のワークシェアリングを推進するとともに、就業率の向上を目指します。
- (6) シルバー人材センターが町からの役務を提供する契約を締結するときには、随意契約が可能となることから町からの受託事業を積極的に取り組みます。
- (7) 町からの要請により町広報「しょうない」、町議会だより、県民のあゆみ等の配布に取り組みます。
- (8) 各種選挙に対応したポスター掲示板の設置・撤去に取り組みます。
- (9) 本町でも使用目的のない空き家の増加が予想されることから、防災、防犯、環境衛生に加え、景観上でも諸問題の発生が懸念されます。令和 7 年度の庄内町空家等対策計画の見直しに合わせ、地域の活性化にも支障をきたすこととなる空き家の管理業務等について、町への働きかけを行います。
- (10) 山形県シルバー人材センター連合会が主催する各種講習会に積極的に参加するよう努めます。さらに、連合会と連携した独自講習会等の開催を推進します。
- (11) 「団体傷害保険」及び「熱中症見舞金制度」に加入し、入院又は通院加療を行った場合に対応します。さらに、事故に対応するため、「賠償責任保険」に加入します。
- (12) 日々の業務の効率化・省力化を実現するため、情報伝達（就業提供等）ツール「Smile to Smile」の幅広い利活用を目指し、会員に向けたスマホ教室等の開催を積極的に進めます。

3 安全・適正就業推進のための対応

- (1) 会員の適正な就業を確保するため、ガイドラインによる「請負・委任」又は

「派遣」の就業形態を確保します。また、ガイドラインに沿った適正就業について、その実施状況の把握に努めます。

- (2) 安全・適正就業委員会を開催するとともに、安全・適正就業委員による就業現場の巡回指導を実施します。
- (3) 安全・適正就業について、会員、役職員全てが個人そして組織全体の問題として捉え、事故の撲滅と受注及び就業形態の適正化を図ります。具体的には「安全・安心」のシルバー事業の一層の展開を図るため、強化月間を設け安全パトロールの実施等について積極的に取り組みます。
- (4) 安全就業に関する標語を募集し、入選作品をセンター会報「シルバー庄内」等に活用し、安全意欲の向上を推進します。
- (5) 山形県シルバー人材センター連合会が製作する来年版オリジナルカレンダー用の写真を募集します。
- (6) 事故防止を念頭に「シルバーの 信望高める 安全就業」を合言葉として「安全は 無理せず 焦らず 油断せず」の全国統一スローガンのもと意識啓発を図っていきます。
- (7) シルバー人材センター適正ガイドラインに基づき、特に請負の就業については、実際には発注者から指揮命令を受け、いわゆる偽装請負と指摘される恐れのある就業については、山形県シルバー人材センター連合会と協調しながら、労働者派遣事業への対応に順次切り替えていきます。
- (8) 交通安全県民運動を推進し、特に交通安全教育の実施、高齢者の安全な通行の確保及び高齢運転者の交通事故防止を重点項目とします。

4 組織・運営基盤の確立と事務局体制の整備充実

- (1) 事業、管理運営のコストを意識しながら最低賃金の動向を注視し、適正かつ公平な契約金（利用料金）の見直しを行い、経営感覚を持った事業の再構築とともに運営の徹底を図ります。
- (2) 運営機能をより充実していくため、役員それぞれの具体的な担当を定め、責任分担を明確化し組織の強化を図ります。
- (3) 連合会等が主催する理事、監事の役員研修会並びに職員研修会に積極的に参加し、スキルアップを図ります。
- (4) 役職員は、シルバー人材センター事業が高齢社会における高齢者の就業に係る施策として、国、県及び町の援助のもとに運営される公共性、公益性の高い事業であることを認識し、自己研鑽に励むとともに今後のシルバー人材センターの在り方等について議論を深めます。
- (5) インボイス制度の導入並びにフリーランス新法に対応した契約方法については、会員と企業等の発注者間の取引を適正化し就業環境を整備するこ

とに加え、本会運営基盤の強化にもつながることから、全国シルバー人材センター事業協会や県連合会と連携しながら対応します。

5 事務所移転の課題調整と推進

- (1) 現事務所の老朽化に係る移転問題については、新たな候補地への移転判断とともに会員との合意形成に努めます。
- (2) 移転に伴う課題や諸問題については、諸課題検討委員会を中心に可能な限り具体的な対策案等を示すなど、会員の不安等の払拭に努めます。
- (3) 移転に伴う各種費用（ランニング、イニシャルコスト）の試算とともに、事業、管理運営コストの把握に努めます。

6 ボランティア活動の推進

- (1) センターでは、地域社会の発展や活性化に貢献するため、就業以外の社会参加・社会貢献活動としてボランティア活動を推進します。