

令和7年度事業報告

事業概要

シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）は、急速に少子高齢化が進む中、地域社会を活性化する中核事業として、より一層の発展・拡充が期待されているところである。

このような中、「第5次中期事業基本計画」を活動指針とし、行政をはじめとする関係機関や地域社会の支援を受けながら、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもとに会員及び役職員が一体となって事業運営を強化・拡充し、地域社会の活性化に貢献する公益性の高い事業を展開してきた。

令和7年度は、令和6年10月に鳥取県の最低賃金が900円から大幅に引き上げられ、957円になったため、受注見積基準表を改正して最低賃金との均衡を図るとともに、配分金の引き上げに伴う消費税の仕入税額相当額の納税額の増加や急激な物価高騰に対応するため、事務費率を1%引き上げて13%とし、必要な資金を確保した。

また、令和8年10月から仕入税額控除の割合が引き下げられ、支出が増大するため、安定した事業運営を図ることを目的に令和6年度に創設したインボイス制度積立資産に積立を行った。

令和7年度の受託事業に労働者派遣事業の実績を加えた総実績額は、前年度より9,400千円増の324,825千円（前年度対比103.0%）となった。

会員の拡大と就業機会の拡大に向けて、新しいポスターを制作して鳥取市役所や公民館等の関係機関に掲示する等、普及啓発活動を積極的に展開した。

一方で、国の補助金は、会員数、就業実人員、受注件数及び就業延人員が増加しないと減額される算出方法に変わり、国や地方公共団体では、定年が延長される等社会の労働力の構成が変化し、会員の確保がより一層難しくなる等、シルバー人材センターの取り巻く環境は厳しくなっている。

入会説明会には、昨年度よりも19人多い225人（前年度対比109.2%）が参加されたが、入会者数が伸び悩んだため、会員数は、昨年度より21人少ない716人であった。

受託事業と労働者派遣事業を合わせた就業率は89.0%（会員数716人中、総合就業実人員637人）であった。

また、令和7年度末のSmile to Smileへの登録数率は、77.4%（会員数716人中、登録会員数人員554人）（前年度対比100.9%）であった。

令和7年度は、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」に対応するため、理事会において、厚生労働省から示された「シルバー人材センターにおける契約方法の見直しに関する基本方針」に基づき、センターと発注者、会員との三者間の包括的契約方式（以下「新契約方式」という。）を採用することを決議し、この新契約方式を令和8年4月1日から一般家庭と公共団体との契約に適用し、企業や団体については、順次拡大していくこととした。

併せて、新契約方式を執行するために「センター利用規約」及び「会員業務就業規約」を制定するとともに、事務費規程等関連する例規を整備した。

新契約方式について、センターのホームページに説明記事や関連する規程を掲載するとともに、鳥取市報に説明記事を掲載する等、広く市民や関係者への周知に努めた。

また、会員に周知を図るため、会報誌「シルバーとっとり」に新契約方式に関する記事を掲載するとともに、全会員に郵送する「会員状況調査票」と一緒に令和8年度から新契約方式に

移行することを記載した通知文書を同封した。

職員は、新契約方式に関する研修会に出席して知識を深め、センターが契約している電算処理システムに必要なデータを入力する等、新契約方式への移行に向けて準備を進めた。

令和7年4月1日に「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」の一部改正が施行され、すべての役員が改選される日の翌日から、理事及び監事は、それぞれ1人以上法人外部の人材にしなければならなくなった。

そのため、理事会では、令和8年の定時総会における役員の改選に向けて、役員検討委員会を設置し、会員による役員の選任、外部理事及び外部監事の選任を協議した。

令和4年度から5年間の本センターの活動指針として策定した「第5次中期事業基本計画」は、会員数、受託事業の契約高を除き、目標を達することができなかった。

【第5次中期事業基本計画に対する実績】

項目		令和7年度	
		目標値	実績
会員数（人）		711	716
就業率（％）		91.7	89.0
受託事業	受注件数（件）	5,470	4,631
	契約高（千円）	252,200	277,371
	就業延人員（人日）	55,700	51,009
派遣事業	受注件数（件）	85	78
	契約高（千円）	55,400	47,454
	就業延人員（人日）	9,590	9,089

1 事業実施報告

(1) 就業機会提供事業

① 雇用によらない就業機会の提供

高齢者にふさわしい地域に密着した仕事を一般家庭、民間企業及び公共団体等から有償で引き受け、会員の能力や希望等に応じて請負又は委任という形式で就業機会の提供に努めた。

令和6年10月に鳥取県の最低賃金が改正され、大幅に引き上げられた。

受託事業の業務に従事する場合、最低賃金法は適用されないが、他の労働者の雇用や就業機会の浸食を引き起こさないよう、配分金の額を最低賃金の水準以上に保つ必要があるため、受注見積基準表を改正し、令和7年4月1日から施行した。

配分金の引き上げに伴う消費税の仕入税額相当額の納税額の増加や急激な物価高騰に対応するため、令和7年4月1日から事務費率を1%引き上げ、13%に改正した。

受託事業は、受注見積基準表の改正に伴い、契約金額は277,371千円（前年度対比102.2%）と増加した。

令和6年度から5年間、指定管理者（4期目）として再指定された駐輪場管理運営業務の実績は下記のとおりである。

ア 鳥取市営鳥取駅高架下第1、第2自転車駐車場（駐輪場）の指定管理者（4期目）

運営に当たっては、これまで培ってきたノウハウを活かしながら、利用者サービスの向上と適正な管理運営に努めた。

学生の利用者が年々減少する中、利用者の確保に努めたが、当初収入計画 11,600,000 円に対し、10,477,330 円（達成率 90.3%）にとどまった。

イ 指定管理料（5年間：37,084 千円）

項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
指定管理料	5,120 千円	6,538 千円	7,498 千円	8,460 千円	9,468 千円

ウ 自主事業

自主事業であるパンク等の修理を行う「自転車有料修理サービス」は、代用自転車の貸し出しと迅速な対応がお客様に好評で 109 件、180,880 円の実績をあげることができた。

エ 再生自転車

鳥取市から譲渡を受けた放置自転車の修理再生を行い、17 台を市民に提供し、会員の就業機会の拡大と資源の再利用に努めた。

オ 安全対策

無施錠自転車をなくすため、注意喚起ポスターやノボリを設置するとともに、道路交通法の改正に伴い、令和8年4月1日から自転車に適用されることになる交通反則通告制度（青切符）を周知するため、鳥取県警本部及び鳥取警察署の協力を得て、パンフレットの配布等の啓発活動を行った。

また、第2駐輪場の階段にLED足元照明灯を設置し、2階に駐車される利用者の安全対策を講じた。

② 雇用による就業機会の提供

適正就業の推進及び高齢者への幅広い就業ニーズの対応を図るため、労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という。）及び職業紹介事業による就業機会の提供に努めた。

シルバー派遣事業は、派遣件数 78 件、派遣実人員 141 人、派遣就業延人員 9,089 人日、派遣契約金額は、前年度より 3,413 千円増の 47,454 千円（前年度対比 107.7%）となった。

今後も、今まで以上に会員の就業能力や資質を高めていくとともに、専門的な知識や会員の経験を活かすことができる就業場所の確保に努めていくこととする。

なお、職業紹介事業については、求人、求職ともになかった。

(2) 研修・技能講習事業

シルバー事業の基本理念及び仕組み等に対する理解を深めるための研修会及び就業に必要な技能や知識を習得するための技能講習会を開催するとともに、交通事故の被害者や遺族の実相を踏まえた身近な危機管理の研修を行った。

(3) 安全・適正就業推進事業

高齢者の就業に当たっては、安全就業を基本とし、事故防止対策に組織をあげて取り組まなければならない。

高齢者が安全かつ適正に就業することができるように安全就業対策の徹底及び就業形態の適正化を図った。

① 会報「シルバーとっとり」への啓発記事の掲載や職群班会議における注意喚起等、あらゆる機会をとらえて積極的に事故防止対策に取り組み、事故の発生抑制に努めたが、

令和7年度は傷害事故が4件、賠償事故が2件、労災事故が2件発生した。

- ② 会員連絡網を活用して、剪定作業や草刈り・除草作業に就く会員に熱中症の注意喚起等、緊急度の高い情報を速やかに伝え、安全確保に努めた。
- ③ 労働安全衛生規則の一部改正（令和7年6月施行）に伴い、「熱中症のおそれがある会員に対するマニュアル」を策定し、全会員に配布して周知を図った。
- ④ 6月1日から9月30日までの間、土・日曜日、祝日においても会員が熱中症等緊急連絡を行うことができるように、職員は、センターの携帯電話2台を交代して携行した。
- ⑤ 会員の安全意識の高揚と就業中又は就業途上における事故防止のため、安全・適正就業部会が不定期に安全パトロールを実施した。
特に7月の「安全・適正就業強化月間」には役員も参加し、安全指導を行った。
- ⑥ 「第25回安全大会」を開催し、就業ルールを再確認するとともに、個人情報の適正な取り扱い等について、周知を図った。
- ⑦ 会員の就業環境の適正化を図るため、ハラスメント防止対策に関する周知文書を作成し、全会員に配布した。

(4) 普及啓発事業

地域社会にシルバー事業を広くPRすることにより、シルバー事業の意義や活動内容等が正しく理解されるように普及啓発活動を積極的に行った。

- ① 鳥取市報に特集記事を掲載し、シルバー事業を広く地域にPRした。
- ② 10月の全国シルバー人材センター事業普及啓発促進月間にあわせて街頭でのパンフレット配布や地域イベントへの参加等、シルバー事業のPRに努めた。
- ③ 新しいポスターを作成して鳥取市役所や公民館等の関係機関に掲示し、会員の拡大と就業機会の拡大に努めた。
- ④ 会報「シルバーとっとり」を年2回発行するとともに、啓発用パンフレットのリニューアルやホームページの更新等、活動内容をよりわかりやすく情報提供するよう努めた。
- ⑤ 鳥取市役所の「窓口用封筒」及び「公用共通封筒」に広告を掲載し、本センターの普及啓発に努めた。
- ⑥ 地元新聞社のタブロイド版に本センターの活動内容を紹介するとともに、広告を掲載し、シルバー事業をPRした。

(5) 就業分野の開拓・拡大事業

就業機会の拡大のため、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の開拓に努めた。

- ① 地域班連絡協議会を通じて、会員一人ひとりが積極的に就業開拓に取り組むことを依頼し、会員の運営参画による就業機会の拡大に努めた。
- ② 鳥取商工会議所が発行している会報紙に事業所向け啓発用パンフレットを折込み委託し、積極的に新規就業先の拡大を図った。

(6) 福祉家事援助・子育て支援事業の推進

高齢者が長年培ってきた豊かな経験と知識を活用し、地域社会の要望を踏まえながら、鳥取市と連携して地域密着型の事業を展開し、地域社会の活性化に貢献した。

- ① 高齢者の日常生活を支える家事援助サービスに対応することができるよう、会員交流会及び各種講習会を開催した。
- ② 子育て支援事業の一環として毎月1回「にこにこ広場」を開催した。

この事業は、子育て世代を応援する目的で、平成22年からボランティアで定期開催しているものである。

「にこにこ広場」は、0歳から3歳までの乳幼児と保護者を対象に会員が子育ての知識や経験を生かして、乳幼児と遊び、保護者の相談相手になっている。

また、保護者もお互いに情報交換を行う等、子育て世代から感謝の言葉をいただいている。

- ③ 「鳥取市子育て支援ネットワーク」のメンバーとして、健診ボランティアに協力するとともに、子育て支援者会議に参加し、他の登録団体と情報交換を行った。

(7) 社会参加活動推進事業

高齢者の社会参加活動を支援するため、市内の公共的施設等の清掃ボランティア作業を行い、地域社会に貢献するとともに、シルバー事業の社会的意義の周知に努めた。

(8) 調査研究事業

会員の就業実態及び運営状況等について発注者の評価を伺い、今後の事業運営に反映させるため、発注者満足度アンケート調査を実施し、お客様に提供するサービス内容の改善に努めた。

なお、調査結果は、会報「シルバーとっとり」及びホームページで市民に公表した。

また、毎月事業実績等各種データの集計及び分析を行った。

(9) 相談、情報提供事業

入会を希望する高齢者のために毎月2回入会説明会を実施するとともに、入会説明会で使用している説明用のパワーポイントに説明音声を録音した電磁的記録を作成し、記録を視聴した者を入会説明会に出席をしたものとみなすこととする等、入会の機会の拡大に努めた。

また、就業に関する相談や定年後の就業や社会参加を希望する高齢者のために情報を提供するとともに、「用瀬取次所」を活用して、地域住民に情報提供を行い、地域活性化に努めた。

- ① 地元新聞社のタブロイド版に本センターの活動内容を紹介するとともに、ホームページを適宜更新して情報提供に努めた。
- ② 鳥取市及びハローワーク鳥取が主催する生涯現役活躍セミナー「からだ測定会&働き方相談会」に協力団体として参加し、高齢者のニーズにあった働き方についてアドバイスした。
- ③ センター事業紹介パンフレットをリニューアルし、入会促進を図った。

(10) 組織の活性化と運営体制・財政基盤の強化

- ① 理事会、専門部会及び各委員会等

役員は、定款に定める総会、理事会の開催と規程等に基づく各種会議や研修会を開催し、公益社団法人として適正かつ円滑な運営に努めた。

理事会において、代表理事及び業務執行理事による定期的な職務執行状況報告を行い、運営の透明性を高めることで、組織としてのガバナンス体制を維持した。

また、安全・安心な就業環境を確保するため、ハラスメント防止及び熱中症予防に関する規程やマニュアルを策定し、リスク管理体制の強化を図った。

理事は、専門部会（組織部会、普及啓発部会、事業推進部会、安全・適正就業部会、女性部会）のいずれかに所属し、分野ごとに職務を遂行するとともに、鳥取県シルバー人材センター連合会主催の研修会に参加し、研鑽に努めた。

② 地域班・職群班活動

地域班連絡協議会を年5回開催するとともに、地域班会議、職群班会議を開催し、会員相互の連帯意識の高揚と就業ルールの徹底を図った。

③ 事務局体制の強化

事務局は、高齢者の就業意向や発注者からの仕事の依頼等、重要な情報が集まる場である。

多様化する事務局運営に十分に対応するため、各種研修会や講習会に参加し、職員の資質と事務能力の向上に努めた。

コンプライアンス強化の一環として、職場におけるハラスメント防止を目的に、外部教材を活用したビデオ研修やオンライン研修を実施し、関係法令の理解を深めた。

④ 安定した財政運営の推進

円滑な事業運営を行うには財政基盤の強化が重要となるため、行政に財政支援を要望するとともに、会員拡大と受注拡大に取り組み、自主財源の確保に努めた。

令和7年度は、配分金の引き上げに伴う消費税の仕入税額相当額の納税額の増加や急激な物価高騰に対応するため、事務費率を13%に改正した。