

令和7年度事業計画

令和7年3月



公益社団法人
全国シルバー人材センター事業協会

目 次

	項
第1 シルバー人材センターを取り巻く情勢と事業運営の基本方針	1
第2 シルバー事業の今後の方向性	2
第3 シルバー人材センター及び連合本部が行う事業	
1 会員の拡大	6
2 就業機会の拡大	7
3 安全就業の推進と健康の確保	7
4 シルバー事業（請負・委任）における契約方法の変更（一部新規）	8
5 公益法人制度改革への対応	9
6 適正就業ガイドラインに沿った事業運営	9
7 シルバー派遣事業の拡大	9
8 職業紹介事業	9
9 業務拡大への対応（高齢法第39条）	9
10 地域貢献度の高い分野に係る事業の推進	10
11 関係機関・関係団体との連携強化	11
12 センター未設置地域の解消に向けた取組	11
13 社会参加活動の推進	11
14 事業運営基盤の強化	11
15 会計処理体制（内部牽制体制等）の確立と会計処理の適正化	13
第4 全シ協が行う事業	
1 女性を重点とした会員拡大に関する指導・支援事業	15
2 80歳を超えても活躍できる取組の推進（一部新規）	15
3 関係機関との連携の推進	16
4 安全就業推進事業	16
5 認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する理解の促進等（新規）	16
6 シルバー事業のデジタル化の推進	16
7 指導事業	16
8 研修事業	19
9 経営力向上研修（経営塾）の実施	20
10 情報の収集・提供等	20
11 普及啓発事業	21
12 公益法人制度改革への対応	22
13 会員団体の拡大	23
14 理事会機能及び執行体制の強化	23
15 危機管理及びBCP（事業継続計画）への取組	23
16 諸会議の開催	23
17 その他の事業等	23
第5 令和7年度 国のシルバー事業関連予算	
1 シルバー人材センター事業関係	25
2 全シ協関係	25
3 令和6年度補正について（繰越明許費）	25
表1 令和7年度 国のシルバー事業関連予算	27
【参考】	
令和7年度 全シ協主催研修等実施計画	28
令和7年度 全シ協主催会議等開催計画	29

令和7年度事業計画

第1 シルバー人材センターを取り巻く情勢と事業運営の基本方針

人口減少、少子高齢化が進展し、高齢者のより一層の活躍が期待される中で、シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、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組を強化していく必要がある。

全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）では、第1次（平成26年度～平成29年度）、第2次（平成30年度～令和6年度）と通算11年にわたる「会員100万人達成計画」を策定し、会員拡大を最重点課題として取り組んできたところであるが、令和2年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響もあって会員の減少が続き、計画最終年度に至っても反転させることができなかった。

こうした経緯を踏まえて、令和7年度以降においては、新たに「新たな仲間づくり計画」を指針として掲げ、シルバー人材センター、シルバー人材センター連合本部（以下それぞれ「センター」、「連合本部」という。）及び全シ協が一丸となって会員数の持続的な拡大に向けた取組を推進することとする。

全シ協としては、引き続き女性会員の拡大、退会抑制、80歳を超えても活躍できる就業環境の整備、デジタル化の推進などを重点に取り組む。

また、安全就業に関しては、センター及び連合本部での取組の徹底などへの支援に努めることにより事故撲滅を目指す。

さらに、令和6年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス新法」という。）の趣旨を踏まえた対応として、厚生労働省から示された基本方針に沿って、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）における新たな契約方法への円滑な移行を進める。

令和7年度もシルバー事業に対する地域の期待に応えていくため、本計画に掲げた具体的取組を、センター、連合本部及び全シ協が一体となって推進していくものとする。

第2 シルバー事業の今後の方向性

超高齢社会を迎えた我が国において、シルバー事業に寄せられる期待に応えるためには、組織の拡大や事業の一層の活性化等目に見える実績を示すことが必要であり、そのため、「会員の拡大」は常に目指すべき最重要課題となっている。

少子高齢化が進むわが国にあって、政府は、企業による70歳までの就業機会確保等を内容とする施策を進めており、すでに平均年齢が75歳である会員の高齢化は今後も一層進むことが見込まれる。

こうした中、シルバー事業は、従来の平均的な会員像を前提に、植木の剪定や除草作業などの伝統的な仕事のみを確保・提供するだけでは、組織の発展を目指せないことは自明である。

女性、80歳を超えたような高齢者、ホワイトカラー層、専門的スキルや経験を有する者など多様な人材を積極的に会員として取り込むとともに、新たな職域の開拓、仕事の切り出し提案、独自事業の活用など様々な手法を駆使して幅広い仕事の確保に努め、適格なマッチングによって多様な会員のニーズに応える取組が不可欠となっている。

センターが地域社会で一層輝く存在となるよう、センター、連合本部及び全シ協が相互に一層の緊密な連携を図り、次の事項を重点として事業を展開する。

○ 女性会員の更なる拡大に向けた活動

会員の拡大に当たっては、高齢者人口の男女割合等からみて拡大の余地が大きい女性会員の確保に重点的に取り組む。

このため、シルバー人材センター全国女性代表者会議（以下「全国女性代表者会議」という。）の開催やイベント等を通じて女性会員拡大のための取組を継続するとともに、センター及び連合本部においても、女性限定説明会や女性向けのイベントを開催するほか、女性会員拡大のための専門部会、委員会等を設置し、女性会員のニーズを把握・分析した上で新たな就業機会の確保に努めるなど、地域の実情に応じた女性会員の更なる拡大に取り組んでいく。

また、女性会員の拡大を推進する上では、女性にアピールする就業機会の開拓や広報の工夫など、新たな視点が不可欠である。こうした中、センター、連合本部、全シ協における女性役職員の割合は低い状況にあるため、女性人材の積極的な採用、育成及び登用を進め、多様な人材が活躍できるより魅力的なセンターとなるよう環境を整備する。

○ シルバー事業のデジタル化の推進

センターの経営基盤強化を図るため、シルバー事業のデジタル化を推進する。

具体的には、Web入会・Web受注や会員マイページ機能など業務の効率化・簡素化や経費の縮減等に資する各種システムを積極的に活用する。

一方、更なる業務効率化を進める上では、多くの会員がデジタル機器操作に馴染むことが欠かせないため、スマホ・PC講習会の開催やデジタル相談窓口の設置等により会員のデジタル利用を促進する。

○ **シルバー事業（請負・委任）における契約方法の変更**

厚生労働省から、フリーランス新法の趣旨を踏まえて、シルバー事業における契約関係を見直す方針が示されており、新たな契約方法に移行したセンターが徐々に増えてきているところである。

既に移行したセンターの状況等を参考に、発注者・会員等関係者の十分な理解を得て、多くのセンターが早期に新たな契約方法への移行を完了するよう取組を進める。

○ **80歳を超えても活躍できる就業環境等の整備**

会員の高齢化が進展する中で、従来の就業が難しくなってきた会員でも無理なく働ける仕事の確保が重要であることから、独自事業の活用や軽易な作業の開拓など80歳を超えても活躍できる就業機会の創出に努める。

また、体力が低下した会員の作業動作をサポートする機器等の活用等有効な対策を講ずる。

さらに、センターは、会員の居場所としての機能を果たすことも重要であり、ボランティア活動やサークル活動等就業以外の分野でも長く活躍できる環境を整備する。

○ **多様な働き方の推進**

高齢者の多様な就業ニーズに応えていくため、センターの基幹事業である請負就業に加えて、労働者派遣や職業紹介による働き方を推進する。なお、それぞれの就業においては「臨時的かつ短期的な就業」又は「その他の軽易な業務に係る就業」を基本としつつ、労働者派遣事業及び職業紹介事業に取扱を限定した高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第39条に基づく特例措置を活用した業務拡大を進める。

○ **「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った業務運営**

「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」（以下「適正就業ガイドライン」という。）は、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、不適正な請負契約における就業の根絶及び「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務」に係る就業の範囲を著しく逸脱した就業の是正に向けてセンター及び連合本部が連携して取り組む。

○ **シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携**

シルバー事業の更なる推進のため、地方公共団体をはじめ、ハローワーク等の関係機関及び社会福祉関係団体並びに各地域の商工会議所等の経済団体との連携を強化し、企業退職（予定）者層を対象とした会員拡大と新たな就業機会の確保につなげていく。

○ **地域社会との信頼関係の確立**

センターが、地域社会の一員として存在意義を高めていくため、ボランティア等の社会活動のほか、地域の課題解決につながる活動を行うことができるよう、日頃から地方公共団体等と連携を強化し、地域貢献にも取り組んでいく。

○ 安全就業の徹底

「安全・安心なシルバー事業」の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅を図ることが肝要である。このため、「安全就業ニュース」などを活用し、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として認識するよう、安全意識の徹底とその高揚を図るための取組を推進する。

特に慣れや慢心による安全対策の形骸化を避けるためにも、安全就業基準等の順守・徹底、安全パトロールの抜き打ち実施、KY（危険予知）活動の実施、危険な現場での受注拒否など、改めて安全就業の徹底に努めることとする。

併せて、発注者や第三者に危害・損害等を与える損害賠償事故が多く発生していることから、その撲滅を図る。

○ 人手不足企業への派遣や協業の推進

小売業、サービス業等の人手不足企業への派遣や、高齢者の就業機会の創出・働き方改革の実現等に取り組む企業との協業について、積極的に取り組む。

このため、地域における人手不足である業態や企業等について、情報収集に努める。

○ センター未設置地域の解消に向けた取組

センターが未設置の市町村に居住する高齢者に対しても広く臨時的、短期的就業機会を提供する必要があることから、センター未設置の市町村に対して、地域の事情に応じて、センターの設置を働きかけていく。

○ SDGsの取組

地域の日常に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進、ひいては地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減などに貢献しているセンターの様々な取組は、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に大きく貢献している。

センター、連合本部及び全シ協の役職員はこのことを十分認識するとともに、広く地域社会及び利用者等に周知を行い、一人でも多くの高齢者の方々に会員となっただくとともに、センターの役割を十分に発揮することにより、持続可能な社会の実現を目指す。

○ 介護予防効果に関する調査研究の成果の活用

介護予防効果に関する調査研究の成果をエビデンスに基づいて取りまとめ、センターの活動が介護予防及び介護費用の抑制に効果があることを明らかにする。

また、この結果をもとに、広く国民及び地方公共団体等にシルバー事業の重要性をアピールしていく。

○ 認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する理解の促進等（新規）

会員の高齢化に伴い、認知機能の低下から仕事の遂行等に不安を感じる会員や認知機能の低下した会員への対応に苦慮するセンターもみられるところである。

認知機能が低下した会員の就業に対する支援や認知機能の低下の予防等を効果的に進めていくため、センター、連合本部及び全シ協は、関係機関と連携し、認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する正しい理解を深めるための研修等に積極的に取り組む。

また、これらの取組を通じて、「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」（以下「認知症基本法」という。）の基本理念等に基づく共生社会^{（注）}の実現に寄与する。

（注）認知症の人を含めた国民一人一人がその個性と能力を十分に発揮し、相互に人格と個性を尊重しつつ支え合いながら共生する活力ある社会（認知症基本法第1条（目的））

第3 シルバー人材センター及び連合本部が行う事業

センター及び連合本部は、「第2 シルバー事業の今後の方向性」に沿って、以下の事業を着実に実施するため、「中長期計画」を策定し、実績等の分析を行い、必要に応じ見直しを図りつつ着実な業務運営を行う。

とりわけ、喫緊の課題である会員拡大については、女性を重点とした入会促進と併せて女性の就業ニーズに対応した新たな就業先の開拓に取り組む。また、企業退職（予定）者層など対象を絞った入会促進に積極的に取り組む。

なお、会員拡大の方策の一つとして、地域の特性を活かした独自事業等の活用を図る。

1 会員の拡大

会員数が70万人を割ったまま、依然下げ止まらない状況を深刻に受け止め、過去最高であった平成21年度の会員数の水準を意識しつつ、令和12年度までに会員数10万人超の増加を達成できるように、効果が見込める各取組を積極的に実施する。

(1) 入会促進の取組

- ① 会員による1人1会員入会活動の強化
- ② 入会説明会・入会プロセスの工夫
- ③ Webを活用した入会案内、入会申込みの促進
- ④ 入会希望者に対する、適正かつ迅速な入会承認及び就業機会の早期提供
- ⑤ 連合本部が実施主体となる労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という。）の拡大及び高齢者活躍人材確保育成事業の活用による新規会員の確保
- ⑥ 介護予防・日常生活支援総合事業（以下「新総合事業」という。）及び福祉・家事援助サービス等の積極的推進
- ⑦ 放課後児童クラブ等における子育て支援の積極的推進
- ⑧ 地域特性を活かした独自事業の実施による新たな就業機会の確保
- ⑨ 地域の商工会議所等と連携した企業等への働きかけによる定年退職（予定）者層の入会促進

(2) 女性会員の拡大

- ① 女性に特化した入会説明会の開催
- ② 女性の注目を引くような広報活動の展開
- ③ 女性が馴染みやすい仕事の確保
- ④ 新総合事業及び福祉・家事援助サービス等の積極的推進（再掲）
- ⑤ 放課後児童クラブ等における子育て支援の積極的推進（再掲）
- ⑥ 女性をターゲットとした懇親行事、研修会・講習会等の実施

(3) 退会抑制の取組

- ① 未就業会員へのきめ細かな就業相談による就業機会の提供
- ② 高齢会員でも無理なく行える仕事の確保

- ③ ゴールド会員等非就業会員継続制度の導入
- ④ 仕事以外でも気軽に相談できる体制の整備
- ⑤ 80歳を超えても活躍できる取組の推進

(4) 魅力あるセンターづくり

- ① ホームページの活用によるシルバー事業の紹介
- ② ボランティア活動やイベントへの参加を通じたセンターの紹介
- ③ イベントの実施等による会員同士の交流
- ④ サークル活動の充実

(5) 組織的取組

- ① 会員又は女性会員を拡大するための専門部会又は委員会等の設置
- ② 女性会員拡大に向けた担当理事の配置
- ③ 目標管理（P D C Aサイクルによる目標管理）の徹底
- ④ 地方自治体、ハローワーク、社会福祉関係団体、商工会議所等の経済団体、事業主団体、企業等関係機関等との連携

2 就業機会の拡大

就業機会の拡大に向けて、会員の就業ニーズと地域企業等のニーズを把握・分析し、以下の取組を行う。

(1) 重点分野

- ① 新総合事業及び福祉・家事援助サービス等の積極的推進(再掲)
- ② 放課後児童クラブ等における子育て支援の積極的推進(再掲)
- ③ 介護施設における介護周辺業務の切り出し提案
- ④ 空き家管理対策への参入
- ⑤ デジタル技術やホワイトカラー系職種など、会員が有する専門的な知識・経験等を起点とした新たな就業機会の開拓

(2) 取組手法等

- ① 会員のネットワークも活用し、組織一丸となった就業開拓
- ② シルバー派遣事業の拡大
- ③ Webを活用した受注の拡大
- ④ 地方自治体との連携強化による仕事、補助金の確保
- ⑤ 未充足受注や多人数を必要とする大型受注等に対応するための連合本部の広域調整機能の強化
- ⑥ 企業や経済団体と連携した事業の拡大、新たな職種の開拓

3 安全就業の推進と健康の確保

(1) 安全就業の徹底

「安全・安心なシルバー事業」の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅及び健康の確保を図ることが肝要であり、危険・有害な作業は受託しないことを徹底する。

このため、全シ協「安全就業ニュース」をはじめ、厚生労働省「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」などを活用し、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として認識するよう、安全意識の徹底とその高揚を図るとともに、安全対策を徹底する。特に、重篤事故の撲滅を図るためには、安全対策が確実に機能しているか定期的に点検することが重要である。

また、損害賠償事故が多く発生し、保険財政が破綻寸前となっていることから、特に草刈り時の飛散防止対策の徹底を図る必要がある。

（会員の安全意識の徹底）

- ・ 会員の事故防止意識の緩み、就業における体調管理
- ・ 作業に適合した服装、履物、保護具等の着用
- ・ 作業における保護帽（ヘルメット）、墜落制止用器具（安全帯）の適正な着用の徹底と確認

（センターの安全対策の徹底と体制の確立）

- ・ 安全・適正就業に関する基準の策定と遵守の徹底
- ・ 安全・適正就業委員会の設置と機能
- ・ 安全・適正就業推進員の配置と機能

また、発注者や第三者に危害・損害などを与えることとなる損害賠償事故（特に除草・草刈り作業における飛び石による物の破損事故）の撲滅を図る。

さらに、シルバー派遣における安全対策については、衛生委員会等における活動を通じて、より一層の安全対策の確保に努める。

（2）健康の確保

高齢の会員の就業に関して、健康管理・健康確保に関するセンターの取組の情報提供等を行う等により、フレイル予防を含め、会員の健康確保に努める。

（3）認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する理解の促進等（新規）

関係機関と連携し、認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する理解を深めるための研修等に積極的に取り組む。

4 シルバー事業（請負・委任）における契約方法の変更（一部新規）

令和6年11月に施行されたフリーランス新法の趣旨を踏まえた対応として、厚生労働省から示された方針に基づき、発注者から会員に対して直接業務委託が行われる形式に契約方法を見直すこととする。そのため、会員・発注者への説明、契約関係書類の整備、契約手続の変更に伴う業務処理方法の整理等を通じて、円滑な移行に向け取り組む。

なお、新たな補助対象事業として措置される専門員の活用に関しては、発注者に対する説明の場に帯同させるなど、効果的な活用を図る。

5 公益法人制度改革への対応（新規）

令和7年4月から施行される「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を改正する法律」（以下「改正公益認定法」という。）に適切に対応する。

特に、財務規律の柔軟化・明確化として収支相償原則が見直され、中期的期間（5年）で収支の均衡を図ることや将来の公益目的事業を充実させるための資金も設置可能となったこと等を踏まえ、これらを活用した効率的・効果的な事業活動を行うとともに、役員の下期改選時において外部理事・監事の導入を図る。

6 適正就業ガイドラインに沿った事業運営

適正就業ガイドラインは、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進することが求められる。このため、受注リスト(受注実績一覧表)を活用した点検、改善等を確実に実施し、適正な請負就業として問題がある事案については、早期に、①適正な請負事業となるよう契約内容を見直す、②シルバー派遣事業や職業紹介事業に切り替える、③現契約を解約する、のいずれかの是正措置をとることが重要である。

また、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の範囲を著しく逸脱した就業については早期に是正する。

7 シルバー派遣事業の拡大

シルバー派遣事業については、高齢化や労働力人口の減少が進行する中、多くの業種における人手不足分野や介護・子育て等の現役世代を支える分野において、シルバー派遣事業の拡大を通じて、高齢者が当該分野の担い手として活躍することが期待されている。

このため、連合本部が設定した高齢者活用・現役世代雇用サポート事業（以下「サポート事業」という。）の派遣就業延人員の目標達成に向けて、シルバー派遣事業の拡大を図る。

8 職業紹介事業

職業紹介事業については、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る雇用による就業を希望する高齢者に対して、ハローワーク等関係機関との連携を図りつつ、適正かつ適切な職業紹介を行う。

9 業務拡大への対応（高齢法第39条）

高齢法第39条に基づく業務拡大については、労働者派遣事業及び職業紹介事業に限定した適用であり、会員ニーズ及び発注者ニーズに沿って都道府県知事の指定を受けるべく適切な対応を図るとともに、既に業務拡大の指定を受けた地域においては、マッチングの更なる実績向上に努める。

また、業務拡大の措置に関連して雇用保険及び社会保険の適用については、法に基づいた適切な対応を図る。

10 地域貢献度の高い分野に係る事業の推進

地域社会に対する貢献度が高く、高齢者の多様な就業機会の確保につながる成長分野について、未実施センターの参入に向けた支援を行いつつ、各事業の積極的な推進を図る。

(1) 福祉・家事援助サービス

福祉・家事援助サービスの中には、高齢者や障害者等に対し、介護保険の給付の対象とならない身の回りの世話等を提供する福祉サービス、福祉サービスの対象者以外の個人家庭を対象とする家事援助サービス、未就学児及び小学生以下の児童を対象とする子育て支援サービスがあり、少子高齢化が急速に進展する中であって、今後ますます需要が増加するものと予測される。

しかしながら、サービスを提供する会員の高齢化や本事業での就業を希望する会員の不足、利用者から求められる質の高いサービスに十分対応しきれていないなどの課題も多く見られる。

このため、各センターで取り組むことのできる福祉・家事援助サービスの検討、事務局体制の整備、就業会員に対する研修の実施、女性会員を中心とする就業会員の確保等に積極的に取り組む。

(2) 放課後児童クラブ等における子育て支援

子ども家庭庁が創設されるなど少子化対策の観点から国を挙げて子育て支援体制の構築を推進している中、センターは地域における子育て支援拠点の一員として、サポートを必要とする若い世代を支援する。

放課後児童クラブにおける支援員及び補助員のニーズに対応するため、多くのセンターが当該事業に参入するよう積極的に取り組む。

(3) 新総合事業

新総合事業については、介護保険法に基づき地方公共団体が主体となって実施することとなっており、生活支援サービスの多様な事業主体としてセンターにも大きな期待が寄せられている。

事業実績のないセンターについては、地域包括支援センターとの連携を図り実績向上を目指し、参入を希望しているセンターについては地域の協議体に必ず参加し、受託に向けた準備を進める。

また、本事業の継続的かつ安定的な運営に資するため、受託団体の担当者間で情報交換などに努める。

(4) 介護施設における介護周辺業務の切り出し

介護分野においては人手不足が常態化している一方で、施設側は残業を含むフルタイムで勤務する人材を求める傾向があり、高齢者の就業ニーズとのミスマッチが課題となっている。

センターに配置可能なシルバー人材センター介護プランナーの活用も図りつつ、介護施設に対して介護周辺業務の切り出し提案を行い、高齢者の新たな就業機会の創出に積極的に取り組む。

(5) 空き家管理対策等

空き家問題が重要課題となっている地域事情に応じて、空き家の所有者や市区町村から受託した空き家管理等の業務を行う。

実施に当たっては、協定を締結して市区町村の事業に参入する方法に限らず、「空き家管理業務」、「シルバー空き家管理業務」、「空き家管理サービス」等の任意の名称で該当する業務に幅広く取り組む。

11 関係機関・関係団体との連携強化

地方公共団体をはじめとして、ハローワーク等関係機関との連携強化を図り、連絡会議の設置、高齢者の雇用・就業施策及び各種セミナー開催等の相互取組により、会員拡大及び就業機会の拡大等のシルバー事業の更なる推進を図る。

また、各地域の商工会議所等の経済団体、労働団体、業界団体、中小企業団体及び介護・福祉関係の社会福祉関係団体等との連携強化を図り、センターの活用について積極的な働きかけを行う。

12 センター未設置地域の解消に向けた取組

連合本部は、未設置の市町村に対して、地域の実情に応じてセンターの設置を働きかけることとし、設置が見込まれる場合等は、都道府県、労働局と緊密に連携して取り組む。

13 社会参加活動の推進

センターは、生涯現役社会の実現に対応し、シルバー事業において量的な受入体制の拡大、多様な選択肢に対応できる雇用・就業をはじめとする社会参加活動の領域の拡大等、地域における高齢者のためのワンストップサービスセンターとして、次のような役割を果たすことが求められている。

- ① 雇用・就業、職業能力開発、ボランティア活動、自営、起業、就農等に関する情報の収集・提供や相談機能の充実
- ② 高齢会員の生活環境に合わせたボランティア活動への参加や、趣味を生かしたサークル活動など「できることを」「できる範囲で」行う社会参加活動

14 事業運営基盤の強化

中長期の財政見通しに基づき自立的に運営基盤を強化するとともに、高齢者の活躍の場を拡大するため、以下の事項を重点として計画的に推進する。

(1) 会員による事業運営参画の推進と効率化

ア 業務体制・組織の活性化・最適化

理事会・専門部会等の活性化を図り、会員による入会促進、就業開拓等に加え、専門知識や経験を生かした事務局業務への活用など、会員による運営参画を積極的に推進するとともに、業務体制・組織の最適化を図る。

また、女性の役員・幹部職員への登用に努めるとともに、女性委員会等の積極的な活用により、組織の活性化や女性会員の拡大を図る。

イ 事業運営の簡素化・効率化

サービスの広域化、請負就業における専門的需要の要請に対応するため、センター及び連合本部の事業の共同化、一般運営費の洗い出しなど業務の見直しにより、事業運営の簡素化・効率化を推進する。

ウ シルバー事業のデジタル化の推進

業務効率化によりセンターの経営基盤を強化していく上でデジタル化の推進が不可欠であり、フリーランス新法や新たな契約方法に対応する観点からも早急な対応が求められている。また、推進に当たっては、システム環境の整備と会員のデジタルリテラシー向上を同時に進めていく必要がある。

このため、Web入会・Web受注、マイページ機能など効率的な業務運営に資する各種システムを導入・利用するとともに、スマホ・PC講習会の開催やデジタル相談窓口の設置等により会員のデジタル利用を促進する。

(2) シルバー派遣事業における労働関係法令への適切な対応

シルバー派遣事業を積極的に推進する上で、労働関係法令の遵守が必須であることから、個別事案に係る弁護士等の専門家による法律相談、助言等を受けることにより、事務局職員の労働関係法令の知識、対応力を強化する。

(3) 事務局職員のキャリアアップ等

シルバー事業の分野の広がりに伴い、センター及び連合本部の事務局職員に求められる知識、能力も高まっていることから、他連合・拠点間での出向や研修など事務局職員のキャリアアップのための交流人事や研修に努める。

また、経営体質強化の観点から、全シ協が実施する経営力向上研修に次代を担う事務局職員を積極的に参加させるなどして、職員の経営マインドの養成に努める。

(4) 普及啓発活動

シルバー事業には従来型の仕事だけでなく、多種多様な就業の場があることを広く周知し、イメージの転換・向上を図るとともに、高齢者の加入を促進するため、センター、連合本部及び全シ協が連携し、以下の事項を重点に効果的な普及啓発活動を推進する。

ア 普及啓発促進月間（10月）の実施

シルバーの日を中心に、シルバーフェア・経験交流会の開催、各種ボランティア活動の実施等、センター及び連合本部で一斉かつ集中的に広報活動を展開する。

イ 年間を通じた広報活動の展開

(ア) マスメディア等を通じた広報活動の展開

センター、連合本部のマスメディア等への働きかけがまだまだ十分でないことから、シルバー事業の活動事例情報を、地方公共団体の広報紙、新聞、テレビ・ラジオ等に提供するなど積極的な広報活動を展開する。

(イ) ホームページの活用

センターの地域貢献や会員の活躍事例、会員及び発注者からの感想等を紹介するなど利用者の視点に立った親しみやすいホームページにするとともに、内容の更新に努める。

また、ホームページを開設している団体は令和 7 年 2 月末現在で 1,384 団体中 1,141 団体、開設率は 82.4%となっている。ホームページ未開設センターは、速やかに開設に努める。

(ウ) リーフレット等の作成・配布

シルバー事業の積極的な周知広報を図るため、入会促進及び就業開拓用リーフレットを作成・配布する。

(エ) 地方公共団体等のイベントへの積極的な参加

地方公共団体や各種団体などが開催するイベントへ積極的に参加し、シルバー事業の広報活動を実施する。

(オ) SNS を利用した情報発信

SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を活用した情報提供に取り組む。

ウ 介護予防効果に関する調査研究の成果の活用

介護予防効果に関する調査研究の成果をもとに、広く国民及び地方公共団体等にシルバー事業の重要性をアピールしていく。

(5) 自主財源の確保等

シルバー派遣事業の積極的な推進により、自主財源の確保に努め、就業機会の拡大と会員の増強を図る。

なお、業務実施方法等の見直しを的確に行い、経費の節減による自主財源の確保に努める。

15 会計処理体制（内部牽制体制等）の確立と会計処理の適正化

シルバー事業は、地域における高齢者就業等施策の大きな柱であり、その社会的使命は重要なものであるため、不正経理事案が発生すれば、シルバー事業に対する国民からの信頼を著しく損なうばかりでなく、シルバー事業の補助金制度をはじめとする業務運営に重大な影響を及ぼすこととなる。

このため、会計事故の未然防止に努め、会計処理体制（内部牽制体制等）を確立し、会計処理の適正化を図る。

第4 全シ協が行う事業

全シ協は、「第2 シルバー事業の今後の方向性」に基づき、以下の事業を着実に実施し、将来を展望したシルバー事業の健全な展開・発展を図る。

とりわけ、喫緊の課題である会員拡大については、女性を最重点とした入会促進に取り組む。

1 女性を重点とした会員拡大に関する指導・支援事業

会員及び就業機会の拡大は、センター及び連合本部における最重要課題であり、以下の支援事業を行う。

(1) 女性会員の拡大の推進

高齢女性の活躍促進をテーマに、全国女性代表者会議等と連携し、全国のシルバー事業関係者による全国女性シンポジウム（シルボンヌ全国大会）を宮城県で開催するとともに、地域を拠点として、女性職員や会員で組織する委員会等によるシンポジウムの開催や就業体験、座談会等の実施を支援し、女性会員の拡大を推進する。

注）シルボンヌとは、女性会員の呼称であり「silbonne（シルボンヌ）」とは silver とフランス語で女性の「お手伝い」、「親切」、「優れた」という意味の「bonne（ボンヌ）」の造語（公益財団法人いきいき埼玉の登録商標）

(2) 女性活躍に向けた広報の展開

- ・就業における活躍をホームページ等で発信
- ・マスコミ等への働きかけにより様々な活躍事例を紹介
- ・女性活躍にかかる動画等を作成し、ホームページ等で紹介

(3) 好事例の収集と提供等

- ・現地訪問又はアンケート調査の手法により会員拡大の取組に係る好事例を収集し、体系化して提供
- ・令和6年度会員拡大の取組結果を比較分析して提供
- ・企業退職（予定）者層の入会促進のため、各地域の商工会議所等の経済団体、業界団体等との連携を促進
- ・全シ協定時総会において会員増加率及び増加数上位5連合を表彰

2 80歳を超えても活躍できる取組の推進（一部新規）

加齢により従来の働き方がつらくなってきた会員の就業機会として、独自事業の活用や軽易な仕事の確保等を推進する。また、体力の衰えや事故の危険性に不安を抱き、体に負担の大きい作業を控える会員のために、令和6年度補正予算「シルバー会員就業支援事業」を活用して、いつまでもセンターで活躍することができる環境を整備する。

3 関係機関との連携の推進

全国組織の経済団体、人手不足が多いとされる業種別団体等との連携の強化を通じて、会員拡大と新たな就業機会の確保に努める。また、厚生労働省を通じて各都道府県の労働局、ハローワークとの連携の促進を図る。

4 安全就業推進事業

「安全・安心なシルバー事業」の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、重篤事故、傷害事故の撲滅や損害賠償事故の撲滅を図ることが肝要である。また、会員の健康は安全就業に大きく影響することから、健康管理、体力づくりが重要となるため、次の事業を行う。

- ① 重篤事故、1カ月以上6カ月未満の入院を要した事故（後遺障害の事故を含む）の再発防止のための要因分析及び保護帽（ヘルメット）、墜落制止用器具（安全帯）の着用徹底の指導
- ② 損害賠償事故の要因分析と再発防止のフォローアップ（特に飛び石事故の防止対策）
- ③ 安全就業ニュースの発行による事故撲滅、安全対策徹底の啓発
- ④ 重篤事故等が発生したセンター及び連合本部に対する特別指導の実施
- ⑤ 安全就業に係る取組事例等情報の収集、提供
- ⑥ 「シルバー世代の健康管理」等を活用した健康管理及び健康確保の推進
- ⑦ センター及び連合本部の安全就業指導員会議の開催（1回）
- ⑧ 安全・適正就業強化月間（7月）実施要領の作成と実施の呼びかけ
- ⑨ 安全就業優秀・優良センター及び優秀・優良連合の表彰
- ⑩ 令和5年に決定された安全スローガンに基づいた安全就業の啓発
- ⑪ 各連合が規定した「安全な運転のために」に係る安全就業基準を確実に実施するためのフォローアップ
- ⑫ センター及び連合本部の実施する安全・適正就業推進大会、研修会、講習会及びパトロール等への情報提供等

5 認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する理解の促進等（新規）

関係機関と連携し、認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する正しい理解を深めるための研修等に積極的に取り組むとともに、安全・安心に就業できる環境整備及び認知機能の低下の予防等の取組事例の収集等を行う。

6 シルバー事業のデジタル化の推進

Web入会・Web受注、マイページ機能など各種システムを利用した効率的な業務運営、スマホ・PC講習会の開催やデジタル相談窓口の設置等による会員のデジタル利用の促進について、事例の収集・提供等によりセンターの取組を支援する。

7 指導事業

「令和7年度シルバー人材センター事業指導事業実施要綱、実施要領」（以下「指導要綱等」という。）に基づき、以下の事業を実施する。

なお、シルバー事業を更に進展させるため、労働保険特別会計を財源とする「サポート事業」及び「高齢者活躍人材確保育成事業」の着実な推進を図る。

(1) 重点的に行う指導等

ア 会員及び就業機会の拡大

会員拡大については、「新たな仲間づくり計画」に基づき推進することとし、都道府県連合別に定めた目標数をもとに取り組む。

全シ協は、センターの業務が効果的に運営されるよう、PDCAによる目標管理や分析資料の作成、取組好事例の情報提供等を通じて目標達成に向けた指導、助言を行う。

また、多様な会員の就業ニーズに対応するため、これまでの伝統的な職域に留まらず、デジタル関連やホワイトカラー系職種など新たな分野の就業事例についても積極的に提供していく。

- ・会員拡大・就業開拓担当者会議の開催（1回）
- ・シルバー事業情報交換会議の開催（1回）

イ 適正就業ガイドラインに沿った業務運営

適正就業ガイドラインは、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、不適正な就業の根絶に向けて取り組むこととする。適正就業ガイドラインに沿った業務運営の観点から、連合本部からセンターに対し受注リスト（受注実績一覧表）の提出を求め、法令違反等が疑われるものについては、就業実態等を把握の上、早期にシルバー派遣事業や職業紹介事業に切り替えること及び「臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業」の範囲を著しく逸脱した就業については早期に是正するよう指導・助言を行う。

ウ シルバー派遣事業

目標を達成するため、以下の指導、支援及び情報提供を行う。

- ① シルバー派遣事業の実施に関して生じた疑義に対する専門的・実践的な助言・援助
- ② サポート事業における計画目標値について、PDCAサイクルによる進捗管理により事業実績の向上のための支援
- ③ サービス業等人手不足分野や介護・子育て等の現役世代を支える分野における就業機会の拡大のための派遣就業情報を提供
- ④ 事業実績のない実施事業所に対し、適正就業ガイドラインに沿った業務運営の観点から、早期にシルバー派遣事業への切り替えについて指導
- ⑤ 衛生委員会等の活動を支援するため、定期的に「シルバー派遣事業における労働災害発生状況」等の情報を提供
- ⑥ 派遣元責任者講習の実施(7回)

エ 職業紹介事業

職業紹介事業の適正な運営の確保及び事業実績のない実施事業所に対する支援を行う。

- ・職業紹介責任者講習の開催（4回）

オ 業務拡大への対応（高齢法第39条）

高齢法第39条に基づく業務拡大の特例措置について、都道府県知事の指定を受けるべく事例紹介等の情報提供等の支援を行う。

また、既に業務拡大の指定を受けた地域において、マッチング実績のない実施事業所に対する支援に取り組むとともに、業務拡大の措置に関連して雇用保険及び保険の適用については、法に基づいた適切な対応を図るよう指導を行う。

カ 地域貢献度の高い分野に係る事業の推進

福祉・家事援助サービス、放課後児童クラブ等における子育て支援、新総合事業、介護施設における介護周辺業務の切り出し、空き家管理対策等について事例の収集・提供等によりセンターの取組を支援する。

キ シルバー事業（請負・委任）における契約方法の変更

センターにおいて、新たな契約方法への移行が円滑に行われるよう、厚生労働省と調整を図りながら、疑義への対応、システム事業者との調整等を行う。

ク 消費税に係る適格請求書等保存方式への対応

インボイス制度施行後におけるシルバー事業への影響など情報収集に努め、センターにおいて安定的な運営が図られるよう支援を行う。

ケ シルバー派遣事業における労働関係法令への適切な対応

シルバー派遣事業の拡大に伴い、センター及び連合本部は労働関係法令に対する適切な対応が求められている。このため、労働関係法令に知悉する弁護士による個別事案に係る相談、助言等の支援を推進する。

コ 会計処理体制（内部牽制体制等）の確立と会計処理の適正化

会計事故の未然防止に努め、会計処理の適正化を図るため、以下のことを確実に実施するよう指導を行う。

- ① 経理責任者及び出納責任者の区分による内部牽制体制の明確化
- ② 経理責任者による月次決算の励行及び理事長への報告の徹底
- ③ 公印・金庫の保守管理、領収書管理の適正化
- ④ 未収金管理の適正化
- ⑤ 発注者等からの入金及び会員への配分金支払等の口座振込処理の徹底

(2) 連合本部に対する定期指導

定期指導対象連合本部に対して、指導要綱等に基づき指導を実施する。

(3) 連合本部及びセンターに対する特別指導

シルバー事業を運営する上で重大な問題が生じた場合、業務実績が著しく低調である場合等、必要に応じて該当連合本部及びセンターに対して、特別指導を実施する。

なお、粗入会率等から判断して業務実績が著しく低調であると認められるセンターに対しては、連合本部と連携の下、共同で課題解決策の検討や必要な支援を行う趣旨で特別指導を実施するものとする。

(4) 連合本部及びセンターに対するシルバー派遣事業・職業紹介事業・高齢法39条に係る特別指導

特別指導基準を策定の上、基準に該当する連合本部及びセンターに対して特別指導を実施する。

なお、特別指導を実施する際は、事業運営上の課題・懸案事項等について聞き取りを行い共有化を図る。

(5) 連合本部が行うセンターに対する指導

センターに対する指導は、原則として連合本部が行うこととし、全シ協作成の「シルバー人材センター指導マニュアル」により、全シ協と連携協力して指導、援助を行う。

なお、全シ協はこれらの指導の実効が上がるよう支援するとともに、連合本部の指導担当者（事務局長）から、センター指導の年間計画及び指導結果の提出を求め、必要に応じて助言等を行う。

8 研修事業

シルバー事業への期待が高まる中、役職員が役割を果たし、地域の方々から評価を得る取組が必要である。

このため、「令和7年度シルバー人材センター研修・業務会議指針」（以下「指針という。）に基づき研修を実施するとともに、連合本部等の研修に対し支援を行う。

(1) 中央研修

センター及び連合本部の役職員に対して、シルバー事業の理念、組織運営及び業務運営等について専門的又は実践的な知識を付与するとともに、それぞれの役割に応じた指導・企画力等の向上を図ることを目的とし、次の研修を実施する。

- ① 新任理事長（会長）研修
- ② 新任事務局長研修（除く新任連合事務局長）
- ③ 新任連合事務局長研修
- ④ 中堅職員研修

(2) ブロック別シルバー人材センター連絡協議会等が開催する研修への支援

指針に基づき研修を実施するブロック別シルバー人材センター連絡協議会（以下「ブロック協議会」という。）及び連合本部に対して、次の支援を行う。

- ① ブロック協議会又は連合本部等が開催する研修について、要請に応じて講師派遣や講師の情報提供
- ② ブロック協議会又は連合本部等が開催する研修の充実のための援助

(3) 労働安全衛生研修への支援

シルバー事業における労働安全衛生に関する専門的研修を実施する連合に対し次の支援を行う。

- ① 要請に応じて講師派遣や講師の情報提供
- ② 研修充実のための援助

(4) その他研修への支援

全国女性代表者会議の設置要綱により実施する研修に対して、次の支援を行う。

- ① 要請に応じて講師派遣や講師の情報提供
- ② 研修充実のための援助

9 経営力向上研修（経営塾）の実施

国や地方公共団体の財政難、インボイス制度の施行などシルバー事業を取り巻く環境が厳しさを増す中で、センターにおいては、外部環境の変化に対応できるだけの経営手腕の確立と補助金依存体質からの脱却が求められている。

このため、センターの経営体質強化の観点から、センター職員の経営マインドの養成を支援する。

10 情報の収集・提供等

高齢者の多様な形態による就業機会の拡大・生きがいの創出や地域社会の活性化への様々なアプローチが図られるよう、シルバー事業関係情報の収集・提供等を行う。

(1) 統計情報・調査の整備・提供

シルバー事業の実績把握及び事業展開に資するため、下記の統計情報等の収集及び提供を行う。

併せて、シルバー会員の現状等を踏まえ見直した年齢階層等統計（80歳以上の年齢区分についても細分化）の積極的な活用を図る。

- ① 定例統計情報の取りまとめ及び提供
- ② 請負・委任及びシルバー派遣事業の実績の総合的な把握
- ③ シルバー派遣事業における事故状況（労災事故）の把握
- ④ 「シルバー人材センター事業統計（年報・月次報）」の作成、提供
- ⑤ 厚生労働省の依頼によるシルバー事業に係る調査及び取りまとめ
- ⑥ 年齢階級別粗入会率の提供

(2) 全シ協ホームページの整備・充実

全シ協のホームページをより見やすく使いやすいものに整備する。

また、センターの行う独自事業に加え、空き家管理対策等を積極的にPRし、センターの受注増につなげる。

(3) 全シ协会会员専用ページ等による情報提供

全シ协会会员専用ページ等を活用し、センター及び連合本部に対し、次の情報提供を行う。

- ① シルバー事業に関連する施策や報告書などの所在情報
- ② 就業機会・会員拡大に資する好事例等各種情報
- ③ 独自事業が好調なセンターの好事例等各種情報
- ④ シルバー事業に関する活動状況等の情報
- ⑤ 通達及び各種会議・研修資料
- ⑥ 統計データを活用した事業実績（会員数、契約金額、就業延人員、受注件数等）をビジュアルに表現する「統計分析機能」

11 普及啓発事業

センター及び連合本部の行う普及啓発活動を支援するとともに、マスメディア等を活用した普及啓発事業を積極的に展開する。

(1) 普及啓発促進月間の設定

10月を「シルバー人材センター事業普及啓発促進月間」、10月の第三土曜日を「シルバーの日」と設定して、センター及び連合本部による集中的な広報活動を促すとともに、全国のコミュニティーFMラジオ放送においてシルバー事業のスポットCMを流すなどの広報活動を展開する。

(2) センター等に対する会員拡大のための環境整備

高齢女性の活躍促進をテーマに、全国女性代表者会議等と連携し、全国のシルバー事業関係者による全国女性シンポジウム（シルボンヌ全国大会）を宮城県で開催するとともに、地域を拠点として、女性職員や会員で組織する委員会等によるシンポジウムの開催や就業体験、座談会等の実施を支援し、女性会員の拡大を推進する。

(3) 介護予防効果に関する調査研究の成果の活用

介護予防効果に関する調査研究の成果をエビデンスに基づいて取りまとめ、介護予防及び介護費用の抑制に効果があることを明らかにする。

また、この結果をもとに、広く国民及び地方公共団体等にシルバー事業の重要性をアピールしていく。

(4) 「月刊シルバー人材センター」を活用した普及啓発活動の推進

掲載内容の一層の充実を図るため、企画編集に積極的に協力するとともに、シルバー事業の普及啓発活動の展開に有効活用を図る。

また、効果的な普及啓発活動の手段の一つとして購読の促進を図るとともに、未購読センターに対する働きかけを強化する。

(5) 広報コンテンツ等の作成及び活用促進

シルバー事業に対する理解を促進するとともに、センターが地域住民に愛され、親しまれるよう、広報コンテンツ等を作成し、マスメディア及び全シ協ホームページ等で活用する。

- ① 事業概要の作成
- ② 事業説明用パンフレットの作成
- ③ 女性活躍促進に向けたシンボルマーク等の活用
- ④ マスコットキャラクター「チエブクロー」の活用
- ⑤ 女性活躍促進に向けたシルボンヌ徽章の着用によるPR活動

(6) センター及び連合本部の広報活動の支援

センター及び連合本部の実施するマスコミ公表、ホームページの活用及びリーフレットの作成、配布等の広報活動に対して、広報コンテンツやノウハウ等の提供等によって支援を行う。

- ① 会員拡大、特に女性会員拡大に関する全国の好事例等を紹介するパンフレット等の作成
- ② ニュースレターを発行し、全国のセンター及び連合本部へ発信するとともに、配信を希望する賛助会員等に対しても発信
- ③ 女性活躍促進にかかる動画等、センターのイメージ向上のための就業事例等を紹介する動画の作成
- ④ 効果的な広報戦略、SNSを活用した有効な情報発信

(7) 頒布事業の推進

シルバー事業の普及啓発の促進と安全・適正な事業運営を確保するため、次の頒布物を作成・販売する。

- ① シルバー事業の運営に役立つ各種書籍
- ② 会員手帳（2026年版）
- ③ 「チエブクロー」オリジナルグッズ
- ④ シルボンヌグッズ

(8) 認知機能が低下した会員の就業支援等に関する調査研究の実施（新規）

認知機能が低下した会員の就業に対する支援や認知機能の低下の予防等に関する調査研究を実施する。

12 公益法人制度改革への対応

令和7年4月から施行される「改正公益認定法」に適切に対応すべく、引き続き、情報収集等に努める。また、財務規律の柔軟化・明確化として収支相償原則が見直され、中期的期間（5年）で収支の均衡を図ることや将来の公益目的事業を充実させるための資金も設置可能となったこと等を踏まえ、これらを活用した効率的・効果的な事業活動を行うとともに、役員の下期改選時において外部理事・監事の導入を図ることとし、センター・連合本部に対しても必要な助言・情報提供を行う。

13 会員団体の拡大

全シ協の令和7年2月末現在における会員団体数は、正会員1,205団体、賛助会員588団体、合計1,793団体となっている。

連合本部に加入し、全シ協に加入していないセンターが180団体あり、総団体数1,385団体の約13.0%を占めている。このため、引き続き連合本部と連携して、新規センター及び未加入センターの加入促進の働きかけを強めるとともに、センター未設置地域の解消、サービス地域の拡大に努める。

14 理事会機能及び執行体制の強化

「改正公益認定法」に対応するため、外部理事・監事を登用する。さらに、全シ協の理事会機能及び執行体制を強化するため、女性理事の一層の登用を図る。

15 危機管理及びBCP（事業継続計画）への取組

自然災害等の発生時に的確に対応できる危機管理体制及びBCPの整備等に取り組む。

16 諸会議の開催

全シ協の運営及びシルバー事業の運営に関して必要な会議を、次のとおり開催する。

なお、一部の会議については、オンライン方式による開催を実施する。

(1) 定款に定める会議

会議名	開催回数
定時総会	1回
理事会	6回
理事会部会 ・総務部会 ・企画情報部会 ・組織財政部会 ・事業部会	随時

(2) その他の会議

会議名	開催回数
都道府県シルバー連合会長（理事長）会議	1回
都道府県シルバー連合事務局長会議	3回

17 その他の事業等

(1) 長期就任都道府県連合及びセンター会長（理事長）、優良都道府県連合及びセンターの表彰

「表彰規程」に基づき、事業の発展に寄与し、功労のあったものの表彰について、令和6年度の理事会にて決定した被表彰団体・被表彰者に対し、令和7年度定時総会において、全シ協会長表彰を行う。

(2) 連合本部及びブロック協議会並びに全国女性代表者会議に対する支援

連合本部及びブロック協議会並びに全国女性代表者会議において、経験の交流や課題の解決に向けて共同した取組を進めるなど、シルバー事業の発展を図るため、その事業運営に要する経費の一部について支援する。

(3) 職員・会員に対する福利厚生事業

職員に対する企業年金基金その他の福利厚生事業の普及促進を図るとともに、全シ協のホームページや「月刊シルバー人材センター」を活用して、職員・会員の健康の維持・増進や相互交流を推進する。

第5 令和7年度 国のシルバー事業関連予算

令和7年度 国のシルバー事業関連予算は、関係各方面に強く要請行動等を行った結果、前年度比0.8%増の158.1億円が計上された。シルバー人材センター事業に対する補助金は、前年度とほぼ同額の140.4億円となった(表1)。

国庫補助金等の予算の主な内容は、次のとおりである。

1 シルバー人材センター事業関係

(1) 補助事業

ア 一般会計

シルバー人材センター事業運営費補助は、前年度より0.9億円が減額され、65.6億円が計上された。

イ 労働保険特別会計雇用勘定

サポート事業は、前年度より0.9億円が増額され、74.8億円が計上された。

(2) 委託事業

労働保険特別会計雇用勘定の高齢者活躍人材確保育成事業は、1.1億円増額となり、15.7億円が計上された。

2 全シ協関係

全シ協関係予算は、一般会計が1.5億円で、前年度とほぼ同額が計上された。内訳は、シルバー事業の援助等事業のための補助金及びシルバー事業の管理運営等に関する指導のための委託費である。

また、労働保険特別会計雇用勘定については、0.1億円増額となり、0.4億円が計上された。

3 令和6年度補正について（繰越明許費）

(1) シルバー人材センターの契約見直しについて

フリーランス新法の趣旨等を踏まえた契約方法の見直しについて、同法の趣旨及び規定により課される義務について、民間企業等の発注者に丁寧な説明を行い、会員が安心して就業できる環境の整備を行うため、令和6年度補正予算として6.6億円が計上されたが、令和7年度においてもこれを活用する。(センター)

(2) シルバー人材センター会員の就業環境整備について

高齢化傾向にあるセンター会員への就業支援機器の貸与等により、会員の身体的な不安を取り除き、安心して就業できる環境を整備するため、令和6

年度補正予算として 1.9 億円が計上されたが、令和 7 年度においてもこれを活用する。(全シ協)

表1 令和7年度 国のシルバー事業関連予算

(単位：千円)

事業名等	令和6年度 予算額	令和7年度 予算額	対前年度 増(△)減額	対前年比
I 都道府県シルバー人材センター事業関係	15,498,719	15,613,009	114,290	100.7%
一般会計：補助金	6,653,093	6,563,052	△90,041	98.6%
雇用勘定：委託費、補助金	8,845,626	9,049,957	204,331	102.3%
1 シルバー人材センター事業運営費等補助	14,039,900	14,039,985	85	100.0%
(1) シルバー人材センター事業運営費補助 (一般会計：補助金)	6,653,093	6,563,052	△90,041	98.6%
(2) 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業 (雇用勘定：補助金)	7,386,807	7,476,933	90,126	101.2%
2 高齢者活躍人材確保育成事業 (雇用勘定：委託費)	1,458,819	1,573,024	114,205	107.8%
II 全国シルバー人材センター事業協会関係				
1 シルバー人材センター事業運営の補助等	180,987	192,291	11,304	106.2%
うち、一般会計：委託費、補助金	149,690	149,538	△152	99.9%
(1) シルバー人材センター事業の管理運営等 に関する指導	121,725	133,114	11,389	109.4%
(一般会計：委託費)	90,428	90,361	△67	99.9%
(雇用勘定：委託費)	31,297	42,753	11,456	136.6%
(2) シルバー人材センター事業の援助等事業 (一般会計：補助金)	59,262	59,177	△85	99.9%
合計 (I + II)	15,679,706	15,805,300	125,594	100.8%

(注) 上記の他、令和6年度補正により、シルバー人材センター関係 659,674 (千円)、全シ協関係 186,427 (千円) が計上された。

【参考】

令和7年度 全シ協主催研修等実施計画

令和7年3月13日現在

研修等名称		内容	開催年月日	開催場所	定員
理事長・事務局長 及び職員研修	新任連合事務局長研修 ・連合本部事務局長	講義等	令和7年7月上旬	全シ協会議室(東京)	20
	第1回新任事務局長研修 ・センター(会員数1000人以上) ・センター(会員数300人以上1000人未満)	講義等	令和7年9月1(月)～2(火)	連合会館(東京)	80
	第2回新任事務局長研修 ・センター(会員数300人以上1000人未満) ・センター(会員数300人未満) ・新規国庫補助対象新任事務局長	講義等	令和7年9月25日(木) ～26日(金)	連合会館(東京)	80
	第1回新任理事長(会長)研修 ・センター(会員数1000人以上) ・センター(会員数300人以上1000人未満)	講義等	令和7年10月30日(木)	連合会館(東京)	80
	第2回新任理事長(会長)研修 ・センター(会員数300人以上1000人未満) ・センター(会員数300人未満)	講義等	令和7年11月21日(金)	連合会館(東京)	80
	中堅職員研修	講義等	令和8年2月中旬(2日間)	連合会館(東京)	80
	経営力向上研修	講義等	第1回令和7年8月上旬(予定) 第2回令和7年10月(予定) 第3回令和7年12月中旬(予定)	未定	未定
	職員業務会議 連合・センター	会員拡大・就業開拓担当者会議	講義等	未定	オンライン
	シルバー事業情報交換会議	講義等	未定	オンライン	—
	安全就業指導員会議	講義等	令和8年1月23日(金)	連合会館(東京) オンライン併用予定	150
小計					570
派遣元責任者講習	講義等	令和7年7月11日(金)	仙台サンプラザ(宮城)	150	
		令和7年7月18日(金)	連合会館(東京)	180	
		令和7年9月5日(金)	京都JAビル(京都)	150	
		令和7年9月19日(金)	ホテルマイステイズ新大阪 コンファレンスセンター (大阪)	150	
		令和7年10月16日(木)	TKP札幌ビジネスセンター 赤れんが前(北海道)	80	
		令和7年12月2日(火)	福岡県中小企業振興センター (福岡)	180	
		令和8年2月6日(金)	飯田橋レインボービル (東京)	180	
小計					1,070
職業紹介責任者講習	講義等	令和7年8月26日(火)	ホテル白萩(宮城)	100	
		令和7年11月5日(水)	福岡県中小企業振興センター (福岡)	150	
		令和7年12月16日(火)	ホテルマイステイズ新大阪 コンファレンスセンター (大阪)	180	
		令和8年1月16日(金)	飯田橋レインボービル(東京)	180	
小計					610
合計					2,250

【参考】

令和7年度 全シ協主催会議等開催計画

令和7年3月13日現在

会 議 名	開 催 日	場 所	備 考
1 監事監査	令和7年5月8日(木) 時間未定	全シ協会議室	
2 第1回理事会	令和7年5月22日(木) 午後1時30分～4時00分	飯田橋レインボービル	
3 第1回都道府県シルバー連合 事務局長会議	令和7年5月30日(金) 午後1時30分～4時00分	全シ協会議室 (オンライン)	
4 第2回理事会	令和7年6月24日(火) 時間未定	日本教育会館	
5 定時総会	令和7年6月24日(火) 午後1時00分～4時30分	日本教育会館 一ツ橋ホール	
6 第3回理事会	令和7年6月24日(火) 時間未定	日本教育会館	
7 第4回理事会	令和7年9月11日(木) 午後1時30分～4時00分	飯田橋レインボービル	
8 第2回都道府県シルバー連合 事務局長会議	令和7年10月2日(木) 午後1時30分～4時00分	飯田橋レインボービル	
9 都道府県シルバー連合 会長(理事長)会議	令和7年10月または11月 時間未定 ※	未 定	
10 第3回都道府県シルバー連合 事務局長会議	令和8年1月22日(木) 午後1時30分～4時00分	飯田橋レインボービル	
11 第5回理事会・部会	令和8年2月5日(木) 午後1時30分～4時30分	飯田橋レインボービル	
12 第6回理事会	令和8年3月5日(木) 午後1時30分～4時00分	飯田橋レインボービル	

※ 都道府県シルバー連合会長(理事長)会議については10月または11月の開催を予定しておりますが、変更になる場合があります。

※ 議連総会については開催日時等詳細が未定です。

※ 開催日時及び場所等変更になる場合があります。