

令和7年度 事業計画

コロナ禍から完全に脱却した令和6年度、三鷹市シルバー人材センターは令和5年度末に策定した「第5次中期計画」を運営指針として組織運営に取り組んできました。世界的には、ウクライナ情勢や中東での紛争など先が見えない状況があり、国内では、物価高騰や人材不足など、生活に直接影響を及ぼす課題も多く取り上げられていますが、そうした中、当センターは安定的な組織運営を基礎として順調に事業を進め、事業実績は過去最高となる見込みです。

少子・高齢化や核家族化の進展等により、社会構造や労働環境が大きく変化している昨今、高齢者の活躍を支援するシルバー人材センター事業に対する期待はますます大きくなっています。

ご存じのとおり、シルバー人材センター事業は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、臨時的・短期的な就業、輕易な就業等、多様で柔軟な働き方を可能とする就業場所を確保し、働く意欲のある高齢者に就業機会を提供することにより充実した日常生活が送れるよう支援することを目的としています。2025年問題といわれる、いわゆる団塊世代がすべて後期高齢者となり、社会的な課題が顕著になるであろうと懸念されるときに、いかに高齢者が元気に活躍し、地域に貢献できるかの鍵を握るのがシルバー人材センターだと自負しています。

「第5次中期計画」では、魅力あるセンターづくりをスローガンとして掲げ、地域から必要とされる組織としてその役割を果たせるよう、会員拡大、就業開拓、地域貢献に取り組むこととしています。三鷹市も例外ではなく、平成28年に高齢化率が21%を超え、超高齢社会となっていることを踏まえ、現役を卒業した高齢者が引き続き持てる力を発揮し、さまざまな職場で戦力として活躍するとともに、地域社会の活性化にも貢献できるよう組織的に取り組んでまいります。

当センターのこうした取組に対し、三鷹市、東京都、国の皆さまには、引き続き、ご理解とともにご支援をお願いいたします。

1 シルバー人材センターの現状と課題

(1) 会員数について

令和4年度に引き続き、令和5年度も会員数は前年度と比較して微増にとどまりました。この状況を打破すべく、令和6年度は新川中原コミュニティ・センターで出前型の入会説明会を開催しています。また、女性向け入会説明会を昨年度より回数を増やし年2回の開催といたしました。このほか、三鷹市のご協力により、広報みたかにシルバー展開催の案内記事を掲載していただくとともに三鷹市テレビ広報「みる・みる・三鷹」で当センターを紹介していただくなどPR活動を展開しています。

社会的に人材不足が続く中で、現役時代の職場で働き続ける方が増える傾向が顕著となってきています。引き続き、会員拡大に向けて効果的な方法を検討するとともに、退会抑制にも取り組んでいく必要があります。

(2) 契約金額について

令和6年度における契約実績については、令和5年11月から開始した公立小学校朝開故事業が通年事業となったことや急遽実施されることとなった衆議院議員選挙の選挙公報の配付業務が追加となったことなどにより、公共部門での実績が、令和6年12月末時点で前年比16.5%の大幅な増となっています。民間部門においても、清掃業務の受託件数の増や植木剪定業務における見積り制導入及び積算方法の変更等により前年比5.6%の増となっています。加えて、ここ数年低迷していた派遣事業においても、シルバーパス所得確認作業を受注したことなどにより、前年比26.6%の大幅な増となっています。

現在の好調な実績に奢ることなく、今後も引き続き、新たな顧客や新たな業務等の獲得に向けて取り組むことを基本としながら、仕事を任せられるセンターであり続けるための信頼度の向上、就業会員のスキルアップ等に取り組むことが重要です。

(3) 就業状況について

請負事業と派遣事業を合わせた会員の就業率については、ほぼ例年通りの水準を確保しています。

就業機会の拡充については、会員数が増加している80歳以上の会員の就業機会を確保する観点から、原則80歳を就業年齢上限としていた「就業の提供に関する取扱い基準」の考え方を改め、安全就業を確保するために年齢制限が必要な業務にのみ年齢制限を設けるよう基準を改正し、運用を始めています。また、5年ごとに就業会員を交代するいわ

ゆる「5年ルール」を推進し就業機会の拡充に努めています。

適正就業に係る取組としては、請負事業と派遣事業の契約形態について、法令等も勘案し発注者側と協議する姿勢が重要と考えています。引き続き、業務内容を精査し、適切な契約形態での受注に努めていきます。

会員の安全就業については、道路交通法の改正を契機と捉え、自転車事故防止を目的とした研修会と実技講習を実施しています。また、転倒事故が多いことから、その原因となる体力低下を防ぐことを目的としたフレイル予防について、三鷹市福祉ラボどんぐり山の協力を得て研修会を開催しています。

今後も安全管理委員会を中心に、事故発生を防止するための予防事業や会員の健康促進のための事業など、高齢者が主体の組織であることを意識した事業を実施していくことが重要と認識しています。

(4) センターの経営について

インボイス制度が令和5年10月に導入され、センターでは会員の負担とならないよう、事務経費の算出に消費税の負担増加分を加味する形で契約金額を見直し、発注者様の理解を得ながら対応を進めています。インボイス制度導入に伴う負担軽減の経過措置が令和11年9月までとなっていることから、引き続き、計画的に発注者様との協議を進める必要があります。

また、新たに令和6年11月にフリーランス法が施行され、フリーランスであるセンター会員に業務を委託するセンターにも、就業条件の明示など新たな義務が生じることとなりました。センターでは、センターと会員とのコミュニケーションツールである『Smile to Smile』の活用を検討していますが、効率的かつ会員にもわかり易い明示方法についてさらに検討を進める必要があると考えています。

フリーランス法に関しては、法の施行に際し、厚生労働省から全国のシルバー人材センターに対し契約方法を見直すよう方針が示されました。センターが元請けとなり、会員に業務を再委託する契約では、本来の発注者にフリーランス法の主旨が届かないことを懸念して、発注者、センター、会員の3者で契約する包括的契約に見直すことを示唆するものでした。この方針を受け、令和7年度から三鷹市様との契約において包括的契約に移行することとして準備を進めています。移行する過程で、現時点では見えない課題なども出てくる可能性があります。引き続き、三鷹市様と連携を十分に取りながら、新たな契約方式への対応を丁寧に行っていくことが求められています。

以上のように、センター運営においては、さまざまな課題が今なお山

積しています。センター経営の原資となっているのは発注者の皆様にご負担いただく事務費等と三鷹市等行政からの補助金です。公益社団法人として、その役割を確実に果たしていくためには、関係者の皆様のご理解とご協力が不可欠です。会員憲章のもとセンターの会員及び職員が一丸となって、精一杯行動していくことがセンターの成長に最も重要なことと考えています。

2 基本方針（予算編成方針）

少子・高齢化や核家族化等の社会構造の変化、生産年齢人口の減少に伴う労働環境の変化など、シルバー人材センターを取り巻く環境は大きく変化してきています。

昨年度に引き続き、公益社団法人として、地域で必要とされる組織、また、求められる役割をしっかりと果たせる組織として、第5次中期計画に沿って高齢者の生活の充実及び地域社会の活性化に資する事業を進めます。

また、SDGs（持続可能な開発目標）の実現に向けて、組織的に取り組むことが大きな成果につながることから、それぞれの事業が持つ意義を十分に理解して取組を進めます。

3 第5次中期計画の重点目標と主要施策

(1) 会員満足度の向上

- ① 生涯現役の推進
- ② 多様な就業の提供
- ③ 安全就業・健康の確保
- ④ 就業環境の改善
- ⑤ サポート体制の構築

(2) 顧客満足度の向上

- ① 新しい顧客の開拓
- ② 質の高い業務の提供
- ③ 適正就業の推進
- ④ 人材確保と後継者の育成

(3) 地域社会との協働

- ① シルバー人材センターの認知度向上
- ② 地域班活動の充実
- ③ ボランティア活動の推進
- ④ 三鷹市及び地域団体との連携強化

(4) 組織基盤の強化

- ① 会員の拡大
- ② 自主・自立、共働・共助の推進
- ③ デジタル化の推進
- ④ 法改正等への適切な対応
- ⑤ 危機管理体制の構築
- ⑥ 事務局体制の強化

4 事業計画

(1) 会員満足度の向上

① 生涯現役の推進

ア シルバー人材センターの基本理念である、自主・自立の組織理念と共働・共助の事業理念について、新入会員研修等の機会を捉え会員1人ひとりに届くよう周知を図り、理解の浸透に取り組みます。特に、令和8年がセンター設立50周年に当たることから、50周年記念事業の中で、改めて基本理念等の周知啓発につながるような取組を検討します。

イ 入会時の会員ヒアリングで実効性のある就業相談を実施するとともに、センターが実施する行事などを通して会員ニーズの把握に努めます。

ウ 生涯現役を目指すうえで会員のやる気を後押しするような講座や研修を検討します。また、生涯学習講座の周知などにも取り組みます。

エ 令和6年度は市内一斉清掃ボランティア活動を「みたか地域ポイント」対象事業として実施しました。班活動・ボランティア活動への参加を促すしくみとして、引き続き、「みたか地域ポイント」の活用を検討します。

オ 会員のニーズを捉え、多くの会員が気軽に参加できるようなイベントの実施について、既存事業の見直しも含め検討します。

② 多様な就業の提供

ア 年3回実施している定期就業情報の提供について、効果的な会員への周知方法を検討します。また、提供する情報の充実に努めます。

イ 80歳以上でも就業できる業務・就業場所を確保するため、80歳以上でも安全に働くことができる職場環境について検討します。検討状況を踏まえ、引き続き、就業ルールの見直しにも取り組みます。

ウ 新規事業を検討します。また、女性会員の就業機会を拡大するため、女性に優先的に紹介できるような業務を検討するとともに、男

性に限定していた就業場所にも女性が就業できるような対応策について検討します。

エ 入会時の会員ヒアリングにおける就業相談などを通して会員の就業希望を的確に把握するとともに、就業紹介時には就業条件等を丁寧に説明することにより会員の希望と就業先のミスマッチの解消に努めます。

③ 安全就業・健康の確保

ア 安全パトロールや安全に関する研修の実施などについて、事故発生割合の高い業務・職場を視野に検討し、事故の未然防止に努めます。また、熱中症対策として実施している電動ファン付き作業服等購入費助成事業について、対象者の拡大を検討します。

イ 新入会員研修における安全講話や安全リーダー研修などを通して、安全に対する意識啓発や安全就業基準の周知に取り組みます。

ウ 安全ニュースや安全リーダー研修、センターホームページを活用して事故情報や安全情報を共有し、会員の安全意識の向上に取り組みます。

エ 事故の未然防止、基礎体力向上、健康づくりを主眼とするフレイル予防事業を実施します。

④ 就業環境の改善

ア 令和6年度に実施した植木剪定業務における見積り制の導入と積算方法の変更について、除草業務等への適用を検討します。また、それぞれの就業に係る配分金について、社会的な動向を注視しながら適切な額となるよう、継続的に見直します。

イ 5年ルールの対象業務・職場について、希望する会員に公平に就業機会が確保されるよう引き続き検討します。また、5年ルールで交代する会員に対しては、丁寧なヒアリングによりその後の就業につなげます。

ウ 職群班・職群グループを中心に業務マニュアルの作成を進めるとともに、適時適切に更新します。また、一人職場においても後任の会員へのスムーズな引継ぎが可能となるようマニュアルの整備等に取り組みます。

⑤ サポート体制の構築

ア 令和6年度に試行的に実施した理事による就業現場の巡回や新人会員とのヒアリングの実績を踏まえ、引き続き、会員による会員のためのサポート体制を検討します。

イ 事務局によるサポートとして、会員一人ひとりがセンター活動に興味を持って楽しく参加できるよう、事務局ニュースの充実やホー

ムページの情報の充実などに取り組むとともに、希望に応じて就業相談などを実施します。

(2) 顧客満足度の向上

① 新しい顧客の開拓

ア センターの認知度向上を図るため、ホームページの充実やわかりやすいパンフレットの作成など、さまざまな方法による情報発信に取り組めます。また、令和8年7月のセンター設立50周年を一つの契機と捉え、さらなるPR活動に繋がります。

イ 既存就業先への積極的な働きかけや、保育・介護・スーパーマーケットなど人材不足が課題となっている業種を中心とした訪問活動などにより新たな顧客開拓を進めます。

ウ 他市のシルバー人材センターの事例や中原班の実施するご近所便利シルバーなども参考にしながら、柔軟な発想で新たなサービスの創出に取り組めます。また、新たな発注者様からのご相談に対しては、就業拡大を念頭に前向きに検討します。

エ センターへの発注を検討されている方が比較検討しやすい料金体系について検討します。

② 質の高い業務の提供

ア 配付業務においては、配付体制の充実を目指し配付に携わる会員の増員に取り組めます。また、代理配付が容易に行えるよう、配付区域別地図等を整備し、情報の共有化を図ります。市民情報については、丁寧な対応を基本とするとともに、報告書の誤記入削減に取り組む、業務の正確性の向上を図ります。

イ 植木班では「手早く美しく仕上げる」をモットーに、定例会等の研修を通して技術力の向上を図ります。

学習班では定例集会で運営について確認するとともに、研修会で指導内容や指導方法の情報交換などを行い、指導力の向上に努めます。また、受講生が自信を持てるよう一人ひとりの学習状況や心情を把握し、適切な指導を目指します。

ウ 自主・自立、共働・共助の理念を基礎として、同じ業務（職場）に従事する会員同士の職群化・グループ化を進め、連携の強化やスキルアップにつながる研修会等の開催により、より質の高い業務の提供やより就業しやすい環境づくりに取り組めます。

エ 顧客訪問の定例化など、信頼関係の強化に向けた取組を検討します。

③ 適正就業の推進

ア 業務受託時や契約の年度更新の機会を捉え業務内容の確認を行い、顧客の理解を得ながら法令等に則った適正な契約となるよう取り組みます。

イ 会員に「適正就業ガイドライン」の周知を図るとともに、業務仕様書の点検等を通して、適正就業を進めます。

④ 人材確保と後継者の育成

ア 植木班や襖班の人材確保に向け、新入会員を積極的に勧誘するとともに、効果的なPRや入会促進の方法を検討します。

イ 人材不足解消を目指し、やりがいや楽しさも含め各種業務の紹介機会の創出や業務に対するイメージを好転させる手法などについて検討します。

(3) 地域社会との協働

① シルバー人材センターの認知度向上

ア 三鷹阿波おどり、市民駅伝などの行事への参加やシルバー展や生涯学習作品展の開催を通じて、広くセンターの存在をPRしていきます。

イ センターの認知度向上を図るため、ホームページの充実やわかりやすいパンフレットの作成など、さまざまな方法による情報発信に取り組みます。また、令和8年7月のセンター設立50周年を一つの契機と捉え、さらなるPR活動に繋がります。(再掲(2)-①-ア)

② 地域班活動の充実

ア 班活動の活性化が図られるよう、班長会議等の充実に取り組みます。

イ 班活動の状況について、ホームページを活用した情報共有のしくみを検討します。また、班長会議での情報交換などを通して、それぞれの班の好事例を他の班とも共有し、横展開も可能となるよう取り組みます。

③ ボランティア活動の推進

ア 引き続き、班活動・ボランティア活動への参加を促すしくみとして、「みたか地域ポイント」の活用を検討します。(再掲(1)-①-エ)

イ 市の見守りネットワーク事業見守り協力団体として事業実績を共有するとともに、広報みたか等の配付で市内を隈なくまわる配付業務担当会員を中心に事業周知を図り、重層的な見守り体制の一翼となれるよう取り組みます。

④ 三鷹市及び地域団体との連携強化

ア 元気な高齢者が活躍する組織として、地域ケアネットワーク事業

など地域社会に貢献できる活動に積極的に参加します。

イ 少子高齢化や核家族化、地域のつながりの希薄化などの地域社会の課題に対し、元気な高齢者で組織された団体として、市や地域団体とともに何か貢献できることがないか検討を進めます。

(4) 組織基盤の強化

① 会員の拡大

ア 引き続き、女性向け入会説明会を実施するとともに、シルバー人材センターのイメージアップや就業したいと思える仕事の確保など、女性の視点に立ったセンター運営に努めます。

イ 新入会員勧誘のための効果的な情報提供、声かけの方法を検討します。また、利便性等を考慮し、オンライン入会説明会や出前入会説明会の開催など入会説明会の多様化を検討します。

ウ 退会理由の分析や未就業会員へのヒアリングなどを通して、退会抑制につながる組織的な対応を検討します。

エ オンラインによる入会申込みの導入など、入会手続きの簡素化を検討します。

② 自主・自立、共働・共助の推進

ア 理事会をはじめ部会・委員会では、自主・自立の組織理念と共働・共助の事業理念を念頭に、組織として最高の成果を上げることができるよう積極的に議論し、適切な運営に繋がっていきます。

特に、令和8年7月のセンター設立50周年に向け、センターの一体感がさらに高まるような取組を検討します。

イ 自主・自立、共働・共助の理念を基礎として、同じ業務（職場）に従事する会員同士の職群化・グループ化を進め、連携の強化やスキルアップにつながる研修会等の開催により、より質の高い業務の提供やより就業しやすい環境づくりに取り組みます。（再掲(2)-②-ウ）

ウ 地域班活動の活性化が図られるよう、班長会議等の充実に取り組みます。また、班活動の状況について、ホームページを活用した情報共有のしくみを検討します。また、班長会議での情報交換などを通して、それぞれの班の好事例を他の班とも共有し、横展開も可能となるよう取り組みます。（再掲(3)-②-ア・イ）

③ デジタル化の推進

ア 主要な情報発信ツールとしてのホームページについて、見やすさを追求するとともに掲載する情報の充実を図り、センターの認知度向上、利用者の利便性の向上に取り組みます。また、会員ページに

パスワードを設定しセキュリティ対策を講じたうえで、会員間の情報共有ツールとしての機能強化を図ります。

イ 令和6年度に導入した、センターと会員のコミュニケーションツール「Smile to Smile」を活用し、会員の利便性の向上と事務処理に係る手続きの簡素化・効率化を図ります。また、センターを利用される方の利便性向上を目的としたデジタル化について検討するとともに、引き続き、デジタルデバイド（情報格差）への対応を進めます。

④ 法改正等への適切な対応

ア 令和6年11月にフリーランス法が施行されました。センターは、法に基づき会員に対し文書で就業条件を明示していますが、「Smile to Smile」を活用した明示方法への変更を検討します。また、厚生労働省の方針に沿って、包括的契約への見直しを進めます。令和7年度は三鷹市との契約について、包括的契約に移行します。引き続き、東京都シルバー人材センター連合や他のセンターとも情報を共有しながら適切に対応していきます。

イ 令和6年5月に公益法人法が改正され、令和7年4月に施行されます。今回の法改正により、当センターでも自律的なガバナンスの充実、透明性の向上を図るため、外部理事及び外部監事を置くことが必須となりました。令和7年度の総会で選任する必要があり、遅滞なく適切に対応できるよう、関係団体等と協議していきます。

⑤ 危機管理体制の構築

ア 他のセンター等の状況も把握しながら危機管理マニュアル等の整備に向けた検討を進めます。また、事業継続計画（BCP）の策定についても検討を開始します。

イ 個人情報の漏えいや各種のハラスメントなど、センターの信用失墜につながりかねない事態を防ぐため、理事や会員、職員向けに研修や意識啓発・周知活動などを実施します。

⑥ 事務局体制の強化

ア 職員として必要な知識は多岐にわたることから、東京しごと財団等が主催する各種職員研修への参加を促進します。また、他のセンターへの派遣研修を有効に活用し、職員の経験値の拡大を図ります。

イ ジョブローテーションで多様な業務を経験する機会を設けるとともに、一人で抱え込まない職場づくりを進め、シルバー事業を理解し熱意をもって業務に向き合える職員を育成します。