

令和7年度事業報告書

令和7年度は、第5次中期計画のスローガンである「魅力あるセンターづくり」の実現に向けて取り組むとともに、令和8年度に迎える当センター設立50周年に向けた事業の検討を進めました。設立記念日である7月14日に記念式典を開催するほか、ユニフォームの刷新、記念誌の発行などを計画しています。事業面では、令和6年11月にフリーランス法が施行されたことを受け、三鷹市との契約については令和7年度から包括的契約へ移行しました。また、令和7年4月に施行された改正公益法人認定法に従い、外部理事及び外部監事を選任し、組織の透明性の向上やガバナンスの強化を図るなど、法改正や制度改正への対応に伴う変革を余儀なくされた1年となりました。

様々な変化のある1年でしたが、令和7年度の請負事業（包括的契約分を含む）と派遣事業を合わせた契約実績は、受託件数は減少したものの契約金額では前年度比3,113万円(4.2%)増の7億7,709万円となり、昨年度に引き続きセンター設立以来最高額を更新することができました。主な要因としては、三鷹市立小中学校管理受付等業務が4校追加となり、22校全校を受注したことや夏に実施された参議院議員選挙と東京都議会議員選挙、冬に急遽実施された衆議院議員選挙の選挙公報配付業務が追加になったことなどによる公共部門における受注実績の増加が挙げられます。民間部門においても、適正就業を念頭に置いた業務の見直しを行ったことにより終了となった業務などがあったものの、清掃業務では受注件数が増加しました。派遣事業では、昨年度受注したシルバーパス所得確認作業が、業務の見直しにより必要人員が精査され区部のセンターのみに発注されることになったことから、契約金額は減少したものの、新規受注の獲得などにより下半期は前年度を上回り回復の兆しを見せています。

会員数についても、前年度から32人増(1.8%)の1,801人となり、過去最高を更新することができました。会員募集チラシ配付の継続的な実施などの地道な活動の成果と捉えています。

このように、令和7年度は法改正などへの対応に苦慮しながらも着実な組織運営が実を結んだ年となりましたが、引き続き、不安定な国際情勢や人材不足等を背景とした価格高騰など懸念材料が散見されます。ますます厳しい時代となることが予想されるところですが、これからも組織力の向上を図りながら、適切な運営を確保してまいります。

最後になりますが、令和7年度におきましても当センターの運営に対し、三鷹市、東京都、国から深いご理解と多大なご支援をいただいたことに改めて深く感謝を申し上げます。

1 事業概要

令和7年度における三鷹市シルバー人材センターの事業概要は、次のとおりです。なお、請負事業には包括的契約分も含んでいます。()内は前年度の実績

[会員数]	1,801 人 (1,769 人)
男性	1,030 人 (1,017 人)
女性	771 人 (752 人)

[請負事業実績]

受託件数	9,469 件	(9,797 件)
契約金額	7 億 3,175 万円	(6 億 9,905 万円)
うち公共事業	2 億 4,894 万円	(2 億 2,693 万円)
うち民間事業	4 億 8,281 万円	(4 億 7,212 万円)
配分金	6 億 1,722 万円	(5 億 9,409 万円)
就業延人員	214,319 人	(212,199 人)
就業実人員	1,308 人	(1,430 人)

※ 上記のうち包括的契約分

受託件数	698 件
契約金額	2 億 4,411 万円
配分金	2 億 208 万円

[派遣事業実績]

契約件数	70 件	(71 件)
契約金額	4,534 万円	(4,691 万円)
就業延人員	7,066 人	(7,495 人)
就業実人員	73 人	(110 人)

[請負・派遣事業実績合計]

契約金額	7 億 7,709 万円	(7 億 4,596 万円)
就業実人員	1,353 人	(1,476 人)

※請負と派遣事業の重複者は1人としてカウント

就業率	75.1%	(83.4%)
-----	-------	---------

前年度(令和6年度)の実績と比べますと、会員数は32人(1.8%)の増、請負事業の実績としては、受託件数は328件(3.3%)の減となったものの、契約金額は3,270万円(4.7%)の増で、内訳は公共事業で2,201万円(9.7%)の増、民間事業では1,069万円(2.3%)の増となりました。契約金額の増の要因としては、三鷹市立小中学校管理受付等業務が4校追加となり、22校全校を受注したことや夏に実施された参議院議員

選挙と東京都議会議員選挙、冬に実施された衆議院議員選挙の選挙公報配付業務が追加になったことなどによる公共部門での増加が挙げられます。

労働者派遣事業では、昨年度受注したシルバーパス所得確認作業が、業務の見直しにより必要人員が精査され区部のセンターのみに発注されることになったことなどにより、契約件数については1件(1.4%)の減となり、契約金額は156万円(3.3%)の減となりました。

なお、請負事業と派遣事業の実績の合計は、3,113万円(4.2%)の増、就業実人員(請負と派遣双方で就業している場合は1人とする)は123人(8.3%)の減で、就業率は8.3ポイントの減となっています。

2 事業報告

(1) 会員満足度の向上

① 生涯現役の推進

ア 東京しごと財団主催の東京シルバー人材センター創設50周年フェスに参加しました。東京しごと財団や都内の各シルバー人材センターと協調しながら、今後も会員が生きがいややりがいを持って活動できるよう取り組みました。

イ 令和8年度に当センター設立50周年を迎えることから、記念事業の検討と準備を進めました。設立記念日である7月14日に記念式典を開催することや、ユニフォームの刷新、記念誌の発行、記念品の作製などを行うこととし、50周年記念事業を通して、自主・自立の組織理念と共働・共助の事業理念の理解が更に深まるよう準備に取り組みました。

ウ 地域班長・連絡員会議において、「シルバー人材センターの成り立ち」について会長講話を行い、センターの基本理念を再確認するなど、今後の更なる発展に向けた意識の向上に取り組みました。

② 多様な就業の提供

ア より多くの会員が就業情報を気軽に閲覧できるようにするため、会員向け専用サイト「Smile to Smile」での運用を試行的に開始しました。また、センター玄関協掲示板に就業会員募集案内を掲出し、入会説明会や新入会員研修終了後という早い段階で就業情報を提供できるよう取り組みました。

イ 発注者からの要望などにより年齢制限を設けている職場において、安全面を確保したうえで、年齢制限の引き上げなどの検討や交渉を行いました。

ウ 新入会員とのヒアリングを通じて就業希望を的確に把握するとともに、就業紹介の際は就業条件等を丁寧に説明することでミスマッチが起らないよう努めました。

③ 安全就業・健康の確保

ア 安全管理委員会と安全リーダーを中心に、会員に対する安全意識の向上と事故防止に努めました。令和7年度の事故発生件数は25件となり、残念ながら前年度から1件増加しました。

区 分	令和7年度	令和6年度	差 引
就業中の傷害事故	13 件	14 件	△1 件
就業途上の傷害事故	8 件	5 件	3 件
賠償事故	4 件	5 件	△1 件
合 計	25 件	24 件	1 件

就業中の傷害事故は前年度から1件減少し13件、賠償事故も前年度から1件減少し4件でした。一方、就業途上の傷害事故は前年度から3件増加し8件となりました。当該年度の事故については、直近3年間と比較して事故に遭われた会員の平均年齢が2歳程度上昇しているのが特徴となっています。

イ 事故発生割合の高い屋外作業を中心に安全パトロールを実施し、就業現場の安全性について確認しました。

ウ 安全パトロールの実施状況や事故情報等を安全ニュースやホームページを活用して共有し、会員の安全意識の向上に努めました。

エ 転倒などによる事故の未然防止や熱中症予防対策、就業現場等で緊急時に対応できるようAEDの使い方などの各種研修会、講習会を実施しました。

軽体操の実技講習

6月11日 44人参加

熱中症予防対策講話・AEDを用いた緊急時等の実技研修

11月12日 48人参加

オ 熱中症対策として実施しているファン付き作業服等購入費助成事業について、対象者と対象となる製品を拡大して実施し、66人に助成しました。

カ 東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）及び第5地域シルバー人材センターが開催する研修に参加しました。

安全リーダー研修（連合）

7月25日 1人参加

シルバー人材センター安全大会（連合）

9月26日 2人参加

安全就業推進のつどい（第5地域）

7月16日 6人参加

④ 就業環境の改善

ア 社会的な動向を捉えながら適切な配分金を確保できるよう発注者と交渉を行い、会員の処遇改善を図りました。

イ 5年ルール対象業務・職場における円滑な会員交代に向け、会員の就業年数の管理を適切に行うとともに、定期就業情報で遅滞

なく交代会員を募集するよう取り組みました。また、交代となる会員に対しては、次期の就業について希望に応じて紹介するなど丁寧な対応に努めました。

ウ 就業委員会を中心に、会員が安心して就業できるよう公立小中学校管理受付等業務などのマニュアルの更新状況の確認に取り組みました。

エ 配付業務で使用している拠点倉庫が老朽化しているため、新しい倉庫へ更新していくこととして、特に老朽化が進んでいる拠点から順次更新作業を開始しました。

⑤ サポート体制の構築

ア 就業会員のニーズや困りごとを把握するため、就業開始1年未満の会員を中心に、会員サポーターとして理事がヒアリングを実施しました。改善を図りながら令和8年度も実施することとしました。

イ 会員向けに、機関紙である「かけはし」、「事務局ニュース」、地域班長会での理事会報告などを通して、センターにおける組織活動や会員の就業の様子、就業情報等の提供に努めました。

(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、令和8年7月のセンター設立50周年を一つの契機とし、三鷹市役所及び三鷹駅前に懸垂幕と横断幕を設置しました。

イ 市内スーパーマーケットを訪問し、これまでの受注実績を含めセンターをPRして新規の顧客開拓に取り組みました。

ウ 生涯学習教室で、新たにカリグラフィー教室と朗読教室の2つの教室を開講しました。

② 質の高い業務の提供

ア 清掃業務の就業開始1年未満の会員を対象に研修を実施し、清掃のスキルアップと安全意識の向上を図りました。

3月9日開催 12人参加

イ 配付業務においては、代理配付が容易に行えるよう、配付区域別地図を更新し、情報の共有化を進めました。

ウ 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した。

エ 同一職場内での会員同士の情報共有や意思疎通と業務の標準化を目的として、職場毎の職群班化やグループ化を推進し新たに2つの職場でグループ化しました。

オ 公立小中学校管理受付等業務では、令和 7 年度から 22 校全校受注したことを契機とし、これまで小学校東班・西班と中学校班の 3 班編成としていましたが、全 22 校を 7 つの学園別としたグループへ再編しました。

カ 東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）主催の研修に会員を派遣し、会員のスキルアップと業務の質の向上に取り組みました。

毛筆筆耕研修（宛名書き、賞状書き）	3 人参加
植木剪定研修	1 人参加
パソコンインストラクター研修	3 人参加
包丁研ぎ研修	2 人参加
ハウスクリーニング研修	1 人参加

③ 適正就業の推進

ア 適正就業ガイドラインに沿った契約となるよう、当センターで受注している業務について、全国シルバー人材センター事業協会の点検を受け、指摘事項等はありませんでしたが、より適切な契約となるよう再度見直しを行いました。

④ 人材確保と後継者の育成

ア 人材が特に不足している配付業務や植木班を中心に、Smile to Smileなどを活用し積極的に人材確保に努めました。

(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 新たに三鷹商工会に登録し、三鷹商工まつりでセンターの存在を広く知ってもらえるよう P R 活動を行いました。

イ 「三鷹阿波おどり大会」に三鷹シルバー連として参加するとともに、「三鷹市民駅伝大会」には例年どおり楽走会の皆さんが参加して、広くシルバーパワーをアピールしました。

ウ P R 活動の一環として、公共施設を訪れる市民の皆さんにシルバー事業を知っていただくため、植木班作成の門松を市役所及び牟礼老人保健施設はなかいどうに寄贈しました。

エ シルバー事業の周知を図るとともに新規会員の確保を目的として、シルバー展を三鷹市元気創造プラザ情報コーナーで開催しました。昨年より長く 11 日間開催し、期間内に同施設で三鷹シルバー連による阿波踊りやダンスの披露も行いました。また、センター事務所を会場として、生涯学習作品展と包丁研ぎを実施しました。

② 地域班活動の充実

ア 地域班長会議の場でそれぞれの地域班の活動について情報共有

を図るとともに、課題等について意見交換し、各班の活動に活かせるよう取り組みました。

③ ボランティア活動の推進

ア 昨年度から「みたか地域ポイント」の対象事業としている市内一斉清掃ボランティア活動について、今年度も地域ポイント対象事業として実施しました。

④ 三鷹市及び地域団体との連携強化

ア 三鷹市見守りネットワーク事業の協力団体として、配付会員を中心に市内で見守り活動を実施しました。

イ 各地域班が地域ケアネットワーク事業に参加するとともに、三鷹シルバー連が住民協議会の要請に応じてコミセンまつり等に出演し地域における市民主体の活動の活性化に貢献しました。

(4) 組織基盤の強化

① 会員の拡大

ア 女性向け入会説明会を2回開催しました。そのうち1回は出前入会説明会として連雀コミュニティ・センターで開催し、女性会員の拡大に取り組みました。

イ 入会説明会に参加するきっかけとして有効な「会員募集チラシ」の配付を継続的に実施しました。また、LINE広告を活用したPRを行い新入会員の拡大に努めました。

ウ 退会希望の会員に対しては、個別にヒアリングを行い、改めて希望に合った就業情報を提供するなど退会抑制に努めました。

エ 新入会員の入会承認を柔軟に行い、入会手続き後すぐに就業できるようにすることで退会抑制に繋げました。

② 自主・自立、協働・共助の推進

ア 各部会・委員会活動について、自主・自立、共働・共助の組織理念と事業理念に基づき、年度の活動計画に沿って積極的に運営しました。

③ デジタル化の推進

ア センターと会員のコミュニケーションツールである「Smile to Smile」で就業情報を閲覧できるようにしました。

イ センター内のフリーWi-Fi環境を整備し会員の利便性向上を図りました。

④ 法改正等への適切な対応

ア フリーランス法への対応の一環として、包括的契約への移行方針が国から示されたことから、三鷹市との契約を令和7年度から包括的契約へ移行しました。三鷹市以外との契約については、令和8年度から実施することとして準備を進めました。

- イ 公益法人認定法が改正されたことに伴い、外部理事・外部監事を選任し、組織の透明性の向上やガバナンス強化に努めました。
- ウ 法的課題への組織力強化を図るため、法律事務所による法律顧問体制を整えました。

⑤ 危機管理体制の構築

- ア 災害時等における業務への影響を最小限に抑えつつ、早期に業務を復旧させるための事業継続計画（BCP）の策定について検討を開始しました。

- イ 近年増加しているインターネット上のサポート詐欺などのトラブルを未然に防ぐため、個人情報や業務情報を安全に取り扱うための情報セキュリティ研修を実施しました。

セキュリティリテラシー研修

2月10日～3月4日 52人参加

⑥ 事務局体制の強化

- ア 職員のスキルアップを図るため、三鷹市や東京都シルバー人材センター連合及び第5地域シルバー人材センター主催の研修会に職員を派遣しました。

アサーティブコミュニケーション研修（三鷹市）

9月9日 1人参加

段取り力強化研修（三鷹市）

9月25日 3人参加

情報セキュリティ基礎研修（三鷹市）

3月19日 2人参加

派遣システム操作研修（連合）

9月24日 1人参加

人権・非行防止・個人情報保護（連合）

10月28日、2月9日 2人参加

職員実務研修（第5地域）

1月30日 2人参加