

## 令和8年度事業計画

世界の経済状況は、米国とイスラエルによるイランへの攻撃で不安定な中東情勢や長期化しているウクライナ戦争のほか、米国での関税措置などの貿易政策が国際経済に与える影響など、混迷した状況が続いています。日本国内に目を向ければ、こうした世界動向の影響を受けながらも、賃金の上昇など雇用環境の改善が図られるとともに諸物価の高騰を価格に転嫁する動きが顕著となるなど、デフレを脱却し正常化しつつあります。一方、少子高齢化が進み、労働力の減少が経済成長に与える影響が懸念されています。高齢化率21%超で超高齢社会と言われる中で、三鷹市の高齢化率は令和7年11月時点で22.2%、全国的には、令和7年8月時点で29.3%となりました。2040年には35%程度になると推計されています。

このような状況において、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・短期的かつ軽易な就業等、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、生きがいの創出や健康の増進、地域社会の活性化という役割を期待されています。

全国のシルバー人材センター会員数は、平成21年度の79万人をピークに減少傾向にあり、令和6年度は67万人となっています。定年延長や再雇用制度の拡充などが要因として考えられますが、当センターの会員数は順調に推移し、令和6年度は1,769人となり過去最高の数字となりました。これまでの着実な組織運営が実を結んだものと捉えています。

令和8年度は、当センター設立50周年を迎える節目の年となります。7月14日の設立記念日に実施する記念式典をはじめ、周年行事を通して当センターの歴史を振り返るとともに、これまでの経験を活かし、今後、更なる発展ができるよう役職員、会員が一丸となり組織運営を進めていきます。また、第5次中期計画のスローガンとして掲げた「魅力あるセンターづくり」の実現に向け、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、地域貢献にも引き続き取り組んでまいります。

当センターのこのような取り組みに対し、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6年度の会員数は、順調に推移し前年度から29人増の1,769人となり過去最大となりました。令和7年度も会員拡大に向けて、年2回実施している女性向け入会説明会のうち1回を出前での実施として、連雀コミュニティ・センターで開催しました。また、新たな取組としてLINE広告での会員募集を行い会員拡大に努めました。引き続き、SNSの活用など様々な媒体を利用した募集方法の検討が必要となっています。

退会会員については前年度から増加傾向にあり、原因の分析と対策を講じ、退会抑制に繋げていくことが課題となっています。

### (2) 契約金額について

令和7年度の契約実績については、三鷹市立小中学校管理業務が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の選挙公報配付業務が追加になったことなどにより、公共部門での実績が令和7年12月末時点で前年比14.9%の増加となっています。民間部門においても、適正就業による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、清掃業務の受注件数の増加などにより前年比7.1%の増加となっています。派遣事業においては、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となったことから、前年比7.8%の減となっています。

今後も、地域のニーズに応えられるよう、新たなサービスを創出するとともに、より質の高い業務が提供できるよう取り組むことが重要であると考えています。

### (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となっています。

令和7年度は、就業委員会を中心に仕事の種類や就業場所ごとに編成される職群班・職群グループ化を積極的に推進し、同じ業務に従事する会員同士で意思疎通を図り就業しやすい環境づくりに取り組みました。

就業機会の拡充については、近年減少傾向にあった生涯学習教室で

新たに2つの教室を開講することができました。

安全就業については、熱中症対策として昨年度から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おいて、今年度は対象者を屋外で就業する会員から就業中の全会員へ拡充し、対象経費も熱中症対策用品全般へ拡充を行い、会員の熱中症予防に取り組みました。

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など、安全を最優先に掲げ就業機会の拡大を図っていく必要があると認識しています。

#### (4) センターの経営について

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、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。従来のセンターが元請けとなり、会員へ業務を再委託する形から、発注者、センター、会員の3者で包括的契約を結ぶものであり、三鷹市様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。令和8年度は、民間事業者や個人・家庭との契約についても包括的契約へ移行することとして準備を進めています。

また、令和7年4月に施行された改正公益認定法に従い、外部理事及び外部監事を設置し、組織の透明性の向上やガバナンス強化に努めました。令和10年度以降の財務諸表等の作成については、新たな公益法人会計基準を適用して作成することが求められています。

会員拡大や就業拡大と合わせて、このような法改正や制度改正に適切に対応していくためには、今後さらにデジタル化を進めていくなど、業務の効率化を図っていくことが重要だと捉えています。

なお、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であると考えています。

## 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。

フリーランス法の施行に伴う契約方法の見直しに適切に対応し、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り組みを進めます。

### 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 令和8年度は、設立50周年記念式典をより多くの会員が参加できるよう実施します。50周年記念式典を通じて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、更なる周知を図ります。

イ 入会時の会員ヒアリングや理事による就業会員との面談で実効性のある就業相談を実施し、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 「みたか地域ポイント」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、今後も継続的に実施し会員への浸透を図ります。また、班活動・ボランティア活動への参加を促すため、引き続き、「みたか地域ポイント」の活用を含め様々な方法を検討します。

オ 50周年記念事業を契機とし、より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。また、就業現場の安全を確保したうえで、年齢制限等の就業ルールの見直しにも取り組みます。

ウ 新たな就業先の開拓や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や職場、就業開始から年数の浅い会員等を視野に検討し、事故の未然防止に努めます。また、高温や積雪などの注意報や警報が発令された場合に Smile to Smile 等を活用しタイムリーな注意喚起の方法等を検討します。

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や Smile to Smile 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検討します。

オ 自身の健康状態をしっかりと知ることが健康維持に繋がるため、会員の健康診断受診アンケートを実施し会員の健康づくりを推進します。

#### ④ 就業環境の改善

ア 植木剪定業務で導入した見積り制と積算方法の変更について、除草業務への適用を推進します。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 昨年度も実施した理事による就業会員とのヒアリングについて、就業会員が孤立感を感じることなく安心して就業できるよう、継続的に実施し会員による会員のためのサポート体制を構築していきます。

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、動画等を活用した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。

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みます。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易い料金体系について検討するとともに、仕事の発注方法等も利便性を考慮した方法を検討します。

## ② 質の高い業務の提供

ア 顧客の期待に応えられるよう、業務毎や職場毎で研修等を実施し、一定のレベルの質を確保できる体制を整えます。

イ 職群化やグループ化されていない業務については、事業部会や就業委員会を中心にスキルアップに繋がる研修を計画的に実施できるよう取り組みます。

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を開催し、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。

エ 顧客訪問の定例化など、信頼関係の強化に向けた取り組みを検討します。

## 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うとともに、包括的契約への移行も含め、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 配付業務など特に人材不足となっている業務を中心に、やりがいや楽しさも含め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50周年記念事業やシルバー展、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、動画等を活用した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仕組みを検討します。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 「みたか地域ポイント」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、今後も継続的に実施し会員への浸透を図ります。また、班活動・ボランティア活動への参加を促すため、引き続き、「みたか地域ポイント」の活用を含め様々な方法を検討します。(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 女性向け入会説明会の内容の見直しを行うとともに、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 新入会員募集方法について、SNS の活用などによる効果的な情報提供、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、適切な運営に繋げていきます。特に、令和8年7月のセンター設立50周年記念事業では、センターの一体感がさらに高まるよう実施します。

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を開催し、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仕組みを検討します。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、「Smile to Smile」との差別化を図りつつ、会員のページの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 センターと会員のコミュニケーションツール「Smile to

Smile」の利用をさらに活性化し、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、Web受注の利用拡大など、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 センターは、フリーランス法に基づき、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、令和7年度は三鷹市様との契約について、厚生労働省の方針に沿って、包括的契約への移行を行いました。令和8年度は民間事業者や個人・家庭との契約について、包括的契約に移行します。

公益法人制度改革については、引き続き、透明性や信頼性の向上に努めながら、令和10年度に移行する新会計基準へ適切に対応できるよう、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対応していきます。

イ セクシャルハラスメントやカスタマーハラスメント等、各種ハラスメントへの事業主に求められる防止措置について、法改正に則り適切に対応します。

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や事業継続計画（BCP）の策定に取り組みます。

イ 会員の緊急連絡先について、入会時に申請いただいた内容となっているため、緊急時や災害時に備え全会員を対象に更新作業を進めます。

ウ 個人情報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、他のセンターへの視察などにより、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。