

令和6年度
事業計画書

令和 6年 4月 1日から
令和 7年 3月31日まで

公益社団法人 印西市シルバー人材センター

目 次

I. 当センターを取り巻く環境	2
II. 中長期計画（目指すべき方向性）	2～6
A. 事業遂行上の前提	1.
安全就業	
2. 適正就業（適正就業ガイドラインに沿った事業運営）	
B. 事業の2本柱	
1. 会員増強	
2. 就業先開拓	
C. その他	
1. 収支相償に留意した事業運営	
2. インボイス制度への対応	
3. 公益法人制度改革	
III. 令和6年度事業計画	6～15
A. 主な数値目標	
1. 経常収支目標	
2. 契約金額目標	
3. 会員数目標	
B. 基盤整備	
1. ホームページの内容充実化と高齢者就労支援センター独自ホームページの作成	
2. ICTの活用	
3. 業務の効率化	
4. 広報活動の強化	
5. シルバー人材センター主催の講習会の開催	
6. ネットワークの構築	
C. 事業推進	
1. 対処すべき喫緊の課題	
2. 重点取り組み方針	
3. 事業推進の具体的施策	
IV. 定時総会・理事会スケジュール	15
V. 高齢者就労支援センター	15～18
1. 目的	
2. 業務の範囲	
3. 業務の内容	
4. 業務推進策	
5. 参考	

I.当センターを取り巻く環境

政府が平成30年11月にまとめた「経済政策の方向性に関する中間整理」では、生涯現役社会の実現に向け、希望する高齢者については70歳までの就業機会の確保を図りつつ、各高齢者の希望・特性に応じた活躍実現に向け多様な選択肢を許容し、自由に選択できるような仕組みを検討することとしている。また地方自治体を中心とした就業促進の取り組み（高齢者就労支援センター等）やシルバー人材センターの機能強化等、高齢者が働きやすい環境を整備することも併せて謳っている。この流れは上記「中間整理」から6年が経過した現在でも益々その傾向を強めており、事実、昨年広島で開催されたG7広島サミットの労働大臣会合においても、生産年齢人口問題がテーマとなり、高齢者の雇用促進策が議論された。このように貴重な労働力として高齢者への期待が高まる中、今後とも就業を通して生きがい作りや、高齢者福祉の増進に貢献するシルバー人材センター事業の重要性と地域社会からの期待は一層大きなものになることが予想されている。

このような中、当センターが所在する印西市の人口は、昨年11万人に到達した以降も増加の一途を辿っており、そのモメンタムは今後も暫く続きそうである。またシルバー会員候補となり得る60歳以上の人口は、令和5年12月末現在で33,620人（人口比率30.2%）、65歳以上の高齢者も26,728人（高齢化率24.0%）とこちらも増加傾向が続いている。一方、雇用創出の源泉となる企業進出も、データセンターやロジスティクスを中心に引き続き活発であり、これらの関連企業も含めれば、就業先開拓の観点でも他地域に比べ大きなアドバンテージを有していることも間違いない。これは、企業分野・個人分野共に潤沢なマーケットと、それを支える高齢者人材が存在しているということであり、当センターの事業にとっては正に追い風であると言えることができる。当センターとしてはこのような環境をチャンスと捉え、会員増強に注力すると共に、潜在マーケットを掘り起こすべく行動変容を起こし、先見性と創造力、そして組織力・行動力を発揮して、地域が抱える課題解決に果敢にチャレンジし、高齢者の就業促進、延いては高齢者福祉の増進に貢献していきたい。

II.中長期計画（目指すべき方向性）

シルバー人材センターは、地域社会より高齢者を活用した様々な課題解決の重要な担い手としての役割が期待されている。例えば、働きたい高齢者に対して、就労を通じた生きがいの提供や、地域社会のニーズに応える働き手としての活躍等である。なお、公益法人であるセンターの行う事業は、認定法別表において次の事項を目的とするものでなければならぬ、とされている。

- ①高齢者の福祉の増進を目的とする事業
- ②勤労意欲のある者に対する就労の支援を目的とする事業

③地域社会の健全な発展を目的とする事業

このようにシルバー人材センターには、勤労意欲のある高齢者の就労を通して、労働力不足を補うことによる地域社会への貢献と、高齢者自身の生きがい作りに資するという極めて公共性・公益性の高い役割が求められている。かかる点に鑑み、当センターが的確にこれら期待に応えていくためには、目指すべき中長期の方向性を明確にして組織的かつ計画的に取り組んでいく必要がある。

なお当然のことながら、事業の遂行に当たっては、「安全就業(SAFETY)」と「適正就業(COMPLIANCE)」が全てに優先する最重要テーマであることは論を待たない。

A. 事業遂行上の前提

1. 安全就業

「安全・安心な事業の確立」は、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、安全対策のより一層の推進を図ることにより、組織を挙げて「事故ゼロの実現」に取り組んでいく必要がある。特に令和3年度に死亡事故を発生させている当センターとしては、改めて令和4年度を「安全就業元年」と位置付け、新たに策定した下記再発防止策を中心にして取り組みを強化してきている。残念ながら「事故ゼロ実現」には至っていないものの、重篤事故の発生は抑えることができている、かつもう一つの課題であった刈払機使用時の飛び石による賠償事故についても、令和5年度は1件のみと大きな改善を見せており、一定の成果は挙げているものとする。令和6年度は、新たな施策として、入会直後の会員を対象として、「安全・適正就業」をメインテーマとした研修会を行うこととしており、再発防止策の下支えとしたい。なお事故は、全国的に除草・剪定・清掃業務に集中していることから、令和6年度についても、この3つの業務の対策を特に強化していきたい。また再発防止策に関しては、常にPDCAサイクルを回して実効性ある施策の検討と見直しを行い、事故の無い就業環境の実現を強力に推進していくこととする。

<再発防止策>

- (1) 「安全就業のしおり」「作業別（剪定、除草）安全就業基準」の周知徹底
- (2) 「安全就業ニュース」の発行（隔月）による事故関連情報の提供
- (3) 「安全チェックリスト（剪定、除草）」の活用による始業前の安全マインドの醸成
- (4) 安全講習会の開催（剪定、除草）
- (5) 安全性・操作性に優れた大型草刈り機の採用と定期的メンテナンスの実施

2. 適正就業（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、厚生労働省と全国シルバー人材センター事業協会（以下、全シ協）が共同で作成した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（COMPLIANCE）の立場から、これに沿った業務運営が求められる。このため、受注リストを活用した点検・改善等を確実にを行い、請負就業として問題の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採ることとする。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も早期に是正する。なお、令和5年度は派遣契約に注力した結果、契約件数が11件となり、令和4年度の3件から大幅に増え、契約金額ベースでも前年比228%となった。

B. 事業の2本柱

1. 会員増強

全シ協では、平成30年度から令和6年度にかけて「第2次100万人計画」を遂行中である。この計画によれば、前半3年間の対前年増加率目標は3.9%、後半の4年間(R3年度～R6年度)は更に高い5.8%と相当意欲的な目標となっている。これは会員数の長期低落傾向に歯止めがかからないことに対する全シ協の危機意識の表れであり、千葉県シルバー人材センター連合会(以下、千シ連)でも共有されている。一方、当センターの令和5年度末会員数は480名(前年比+33名、107.4%)と、全シ協や千シ連が目標とする対前年比105.8%をクリアすると共に、令和3～4年度に続き3年連続で会員増を実現することができた。とは言え、会員数が最も多かった平成22年度と比較すると、まだマイナス15名で97%の水準に止まっている。またシルバー人材センターの標準的な会員数を測る指標である「粗入会率」(会員数を60歳以上の人口で除した数字)を見ても、全国平均の1.6に対し、当センターは1.4と改善傾向にはあるものの、まだ88%の水準にある。因みに全国の平均値で当センターの会員数を計算すると、その数字は約530名となり、マーケットサイズと比較するとまだまだ相当少ないことがわかる。今後とも当センターが地域社会からの期待に応えつつ、永続的に発展していくためには、多様な経験を有する会員の増強は間違いなく最優先課題であり、かつ認定法別表の「高齢者の福祉の増進を目的とする事業」にも直結するものであることから、常に高い意識を持って取り組んでいかなければならない課題である。

2. 就業先開拓

市の経済発展や人口増、年齢構成の変化等により、地域社会のニーズは多様化してきており、このような環境変化に如何に対応できるかが、今後の当センターの発展を占う重要な要素となる。当センターとしては、伝統的な中核事業に注力する一方で、変化をチャンスに変えるべく、新たなニーズの掘り起こしにも留意して取り組んでいく必要がある。

(1) 除草・剪定・清掃・建具張替え(中核事業)

これら事業はシルバー事業の祖業とも言うべきもので、当センターでは中核事業と位置付けている。ニーズが高く、かつ景気動向に左右されにくいという特性もあること、加えて当センターの認知度を上げる効果も期待できることから、センター経営にとっては無くてはならない事業である。一方、いずれの事業もスキルを要するものであることから、計画的な後継者育成という課題もある。

(2) 今後注力すべき分野

シルバー事業の永続的な発展のためには、変わりゆく地域社会のニーズにスピーデ

イーかつ的確に対応していくことが重要であり、アンテナを高くして、以下の視点で取り組みを強化していく。これら事業は少子高齢化の影響から、地域社会のニーズが高く、今後益々この傾向が拡大すると言われている分野である。別けても、将来の介護分野への本格参入を展望しつつ、その前段階となる家事援助分野については注力していきたい。

①同世代を支える

例) 介護分野、家事援助、介護保険の隙間を埋める支援（新総合事業）等

②次世代を支える

例) 家事援助、子育て支援等

③地域社会を支える

例) 空き家・空き地管理、令和5年度に施行された「草刈り条例」への対応

④人手不足分野への支援

働き手不足に悩んでいる企業や団体

例) 学校

⑤事業の創出

会員の経験、特技、資格等を活用した独自事業への取り組み。

例) 裁縫、パソコン・スマホの修理や講習、学習塾等

C.その他

1. 収支相償に留意した事業運営

「収支相償」は、公益法人認定の前提となる大原則であり、認定法第14条において「公益法人は、その公益目的事業を行うに当たり、当該公益目的事業の実施に要する適正な費用を償う額を超える収入を得てはならない」と定められている。換言すれば、公益目的事業で得た収益は、原則当該年度内にその全額を公益目的事業に費消しなければならないというものである。ところが当センターにおいては、平成24年に公益法人認定を受けて以来、令和2年度までの9年間、一度も収支相償を実現することなく、公益目的事業を遂行してきており、改めて県から指導を受けたことにより、漸く令和3年度に収支相償を実現することができた経緯にある。今後は二度とこのような事態にならないよう常に収支予測を怠らず、収支相償に留意した事業運営を心掛けていかなければならない。

2. インボイス制度への対応

インボイス制度（正式には「適格請求書等保存方式」）とは、令和5年10月1日から導入された複数税率に対応した消費税の仕入税額控除の方式のことを言うが、この制度がスタートすると、センターに新たな消費税の納税義務が発生することから、シルバー業界において大きな問題になっている。因みに令和4年度の事業実績をもとに試算すると、当センターにおける各年度の新たな負担金額は以下のとおりとなる。当センターの年間事務費収入が約23百万円であることを考えると、インボイス制度による新たな負担額が如何に大きな金額であるか一目瞭然である。現在シルバー業界を挙げて対策を検討中であるが、抜本的な解決策を見いだせていない状況にある。

またこの問題は、令和5年5月に成立したいわゆる「フリーランス法」に基づく契約方法変更問題と相俟って、更に複雑な様相を呈している。当センターとしては令和6年度以降の大きな経営上の課題と位置付け、その対策に取り組んでいかなければならない。

令和5年度	約200万円	令和9年度	約1020万円
令和6年度	約400万円	令和10年度	約1020万円
令和7年度	約400万円	令和11年度	約1530万円
令和8年度	約700万円	令和12年度以降	約2040万円

3. 公益法人制度改革

現在内閣府を中心にして、「新しい資本主義の実現」に向けた公益法人制度改革の検討が進められている（令和7年4月改正認定法令施行に向けて）。価値観が多様化した現代社会においては、画一的な対応になりがちな行政部門や利益の分配を目的とする民間営利部門だけでは社会的課題の解決には限界があるとの認識に基づき、営利を目的としない民間非営利部門が「公」として多様な社会的価値の創造に向けて果たす役割（民間公益の活性化）が重要と位置付けている。今回検討されている内容の中には、当センターの運営にも大きな影響を与える、財政規律の柔軟化・明確化（収支相償問題等）や行政手続の簡素化・合理化等も含まれていることから、今後の動向に注視していく必要がある。

Ⅲ.令和6年度事業計画

A.主な数値目標

1.経常収支目標

	令和6年度予算額	令和5年度実績	令和5年度予算額
経常収益	294,844千円(105.9%)	278,517千円	241,300千円
経常費用	294,844千円(113.1%)	260,744千円	241,300千円
剰余金(*)	0	17,773千円	0

2. 契約金額目標

	令和6年度目標	令和5年度実績	令和5年度目標
請負契約	241,000千円(103.4%)	233,195千円	217,460千円
派遣契約	22,000千円(116.8%)	18,831千円	10,000千円
合計	263,000千円(104.4%)	252,026千円	227,460千円

3. 会員数目標：500名(前年比20名、104.2%)

B.基盤整備

事業推進（会員増強と就業先開拓）を下支えする以下の基盤整備に取り組む。

1. ホームページの内容充実化と高齢者就労支援センター独自ホームページの作成

令和4年度にリニューアルしたホームページは、会員はもちろんのこと、入会を希望する市民や仕事を依頼したい企業・団体等、多数の方に利用して頂き、業績向上に大きく貢献している。令和6年度は全体的な内容の見直しを行うと共に、特に利用者の役に立つ情報の提供に注力して、会員や利用者にとっての有益な情報提供ツールとし定着させていく。また、シルバー業界においても、デジタル化の波が押し寄せていることから、この分野が苦手な会員の意識改革の第一歩として、ホームページの活用を進めていきたい（以下2参照）。なお、これまで当センターのホームページ上で案内してきた高齢者就労支援センター（後記IV参照）については、当該施設に対する期待や役割が大きくなったことに伴い、独自のホームページを作成したので、認知度や利用度の向上に活用していく。

2. ICT(Information and Communication Technology)の活用（デジタル人材の育成）

デジタル社会の到来を踏まえ、シルバー事業においても、ICTの活用が求められている。ICTの活用は今後の成長を占う鍵とも言われ、メディアでも大きく取り上げられており、大企業を中心にデジタル人材の育成を急いでいるとの報道もなされている。シルバー業界においては、特にこの分野での出遅れが目立っており、今後のシルバー事業を展望した時、喫緊の課題であると言われている。厚生労働省においては、インボイス制度がセンターの事業運営に与える影響も踏まえ、今後ともセンターの安定的な事業運営を確保する観点から、センターにおける事務処理のデジタル化を進め、業務の効率化・簡素化による受注の拡大等を図ることとしている。また新たな動きとして、令和5年5月に成立したいわゆる「フリーランス法」の趣旨に鑑み、シルバー会員・発注者・シルバー人材センター3者間における契約方法の変更が令和6年秋を目途に検討されている。この変更が予定どおり実施されると、法律が求める会員とセンターの事務手続きにおいてICTの活用が避けては通れない事態となることから、ICTに関しては、いよいよ令和6年度から本気で取り組んでいかなければならない課題であると認識している。当センターではこの対策として、会員向け研修会を実施することとしているので、会員の積極的な参加をお願いしたい。

3. 業務の効率化

少人数オペレーションが前提のシルバー人材センターが、今後とも社会から求められる役割（高齢者の就業機会確保）の発揮や、環境変化（新たな契約方法、インボイス、公益法人制度改革等）に対し的確に対応していくためには、「業務の見直し・効率化」→「余力の創出」→「環境変化への対応」というサイクルを不断に回して時間を創出していくことが重要である。

4. 広報活動の強化

これまでの「ホームページ」や「広報いんぎい」、「回覧板配布」による広報活動の結果分析から、シルバー人材センターの存在やその役割（何を依頼できるのか）が、市民や企業に徐々に浸透してきている実感はあるものの、まだ十分とは言えない状況

にある。一方上記3のとおり、少人数でのオペレーションを余儀なくされる当センターにおいては、個々の職員の活動を下支えする広報活動の強化が極めて重要である。令和6年度も有効性の高い以下の媒体を活用した広報活動を積極的に展開していきたい。

- (1) 諸団体会報への投稿強化（広報いんざい、社会福祉協議会、商工会、高齢者クラブ連合会、各コミュニティセンター等）
- (2) 諸団体会員へのPR活動（ロータリークラブ・ライオンズクラブ・商工会等）
- (3) マスメディアやローカルメディアによる取材の実現
- (4) 当センターの事業を紹介したPRチラシの設置場所開拓（コンビニ・郵便局・銀行・市役所・駅等）
- (5) マンション、戸建て住宅へのチラシのポスティング
- (6) 発注者への請求書発送時にチラシを同封
- (7) 当センター独自のポスター掲示
- (8) 回覧板活用による情報発信
- (9) 地域ミニコミ紙や郵便局の現金封筒等への広告掲載
- (10) 市役所ホームページへのバナー広告
- (11) ふれあいバス車内や市役所玄関ホールでのポスター、チラシの掲載
- (12) 「月刊シルバー人材センター」の6図書館への設置
- (13) その他検討

5. シルバー人材センター主催の講習会の開催

当センターの認知度を高めて会員増に繋げる目的で高齢者向け講習会を企画する。

6. ネットワークの構築

同じような目的を持った団体との連携強化（社会福祉協議会・地域包括支援センター・高齢者クラブ連合会・商工会等）に取り組んでいく。特に成果が挙げられている「家事援助サービス」の提供については、高齢者福祉課、地域包括支援センター、社会福祉協議会等との協議を継続していく。

C.事業推進

1. 対処すべき喫緊の課題

<センター>

- (1) 収支相償に留意した事業の運営（前記II-C-1参照）
- (2) インボイス制度への対策（前記II-C-2参照）
 - ①事務費率の段階的引き上げ
 - ②将来の必要資金に備えた特定費用準備資金
- (3) 新たな契約方法への対応
令和5年5月にいわゆる「フリーランス法」が成立（施行は令和6年秋の予定）した。この法律は、社会問題化しているフリーランスの労働環境を改善すべく、フリーランスを利用することで利益を得る発注者の側に、禁止事項や配慮義務

等の規制を課すもの。シルバー会員もフリーランスに該当することから、現在、法の趣旨に照らした「発注者・センター・会員」間の契約方法の変更が以下のような内容で検討されている。

(現行方式)：発注者→シルバー人材センター→会員

(新方式)：発注者→会員(シルバー人材センターの仲介)

つまり形式上は発注者と会員が契約当事者となることから、これに伴い変更となる契約書類や事務手続き、変更時期等、様々な問題への対処が求められている。

<会員>

(1) 未就業会員対策(退会者対策)

独自事業の立ち上げや、「老いと向き合う就業」を可能とする就業環境の整備(高齢者でもできる仕事の創出や切り出し)。

(2) 安全就業・適正就業対策

(3) 技術を要する事業の後継者対策(除草、剪定)

(4) 新しい仕事の開拓

2. 重点取り組み方針

(1) 公共分野と個人家庭分野への注力(後記3(2)①②参照)

令和5年度における各分野のウエイトは以下のとおり。今後とも3分野のバランスの取れた成長を基本とするが、事業の安定性や新たな契約方法への変更を前提に考えると、今後はより公共分野と個人家庭分野に注力すべきと考える。

<3分野比較表>

	令和5年度	平成31年度	差
公共分野	31%	23%	+8%
企業分野	55%	66%	▲11%
家庭分野	14%	11%	+3%
	100%	100%	

(2) 会員増強

中期目標(3~5年程度)として、全国平均の粗入会率で試算した530名の早期達成を目指す。

(3) 介護・家事援助分野

①総合事業

市と共に検討を進めてきた施設送迎事業が国土交通省の承認を得て令和5年4月よりスタートした。この事業は市の総合事業として実施するものであり、公共性が高く、市の期待も大きいことから、今後とも積極的に関与していく。

②家事援助

高齢者世帯を中心に、介護保険の対象とならない家事援助(掃除、洗濯、調理、買い物等)ニーズが高まっている。令和5年度も契約金額ベースで約2倍の伸びとなり、担当会員を増強して社会の要請に応じていく。

(4) 独自事業

会員の過去の経験や得意分野を活かせるもので、かつ社会のニーズとマッチングできる仕事を探し出し、当センター初となる独自事業として立ち上げたい。

3. 事業推進の具体的施策

令和5年度は、当センターにおける最大の企業契約（契約金額は約29百万円）が無くなったことにより、主力の請負契約が前年実績割れとなったが、一方で当センター最大の課題とも言うべき派遣契約が2倍を超える伸びとなったことで、合計では実績をクリアすることができた。また実績割れとなった請負契約についても、無くなった契約以外の部分では2ケタの伸び率を示しており、実質的には今後につながる好業績であった言うことができる。令和6年度もインボイス問題や新たな契約方法への変更等、課題は山積しているが、高齢者福祉の実現に向け、以下施策を前広かつ計画的に実践していく。

(1) 会員増強（会員数目標：500名、前年比20名、104.2%）

会員増強（新入会員増と既存会員の就業率アップ）はシルバー事業の根幹を成すものであり、当センターの設立目的そのものである。また事業拡大のためにも必須のものであることから、令和6年度についても優先度高く取り組む必要がある。一方、前記のとおり当センターの粗入会率は1.4%と全国平均の1.6%を下回っており、まだまだ増強できる余地は残されているものと思料する。令和6年度は、過去最高の495名（平成22年度）を上回る500名の大台到達を目指したい。なお、当センターの過去5年間の会員数推移と令和6年度の目標は以下のとおりである。

<会員数推移>

今年度目標	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	H31年度
500名	480名	447名	403名	393名	420名

<新入会員数、退会会員数推移>

	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	H31年度	H30年度
新入会員	95名	123名	98名	63名	67名	61名
退会会員	62名	79名	88名	90名	94名	59名
差し引き	33名	44名	10名	▲27名	▲27名	2名

<新入会員対策>

① 入会説明会&個別相談会

以下の内容で月2回開催する。

■入会説明会

シルバー人材センターについて、制度説明、仕事の内容、働き方や留意点等、一般的な説明を行う。

■就業相談会

入会説明会終了後、興味を持った人を対象に、1対1の個別の就業相談会を実施する。

<令和6年度入会説明会・就業相談会スケジュール>

	そうふけ公民館	中央駅前地域交流館	高齢者就労支援センター
4月	23日(火)	9日(火)	
5月	23日(木)	14日(火)	
6月	20日(木)	11日(火)	
7月	23日(火)	9日(火)	
8月	22日(木)	14日(水)	
9月	19日(木)	10日(火)	
10月	22日(火)		10日(木)
11月	21日(木)	12日(火)	
12月	19日(木)		11日(水)
1月	23日(木)	15日(水)	
2月	20日(木)		13日(木)
3月	21日(金)	11日(火)	

②入会者向け説明会（令和6年度新規施策）

入会手続き済の会員を対象に、上記①では十分説明できなかった安全就業、適正就業、就業に臨む心構え等を説明する。

③会員担当制

各会員の担当者を明確にすることにより、会員が気軽に何でも相談できる態勢の定着を目指す。

④ホームページからの入会説明会参加予約

利便性向上の観点より、ホームページからも入会説明会への参加予約ができるようにする。

⑤定年退職者への案内

①印西商工会の会員向けに、定年退職者の新たな就業先候補のひとつとして提案する。

②既取引企業に対して、シルバー派遣の仕組みを案内する。

⑥高齢者就労支援センターとの連携

①高齢者就労支援センターで行っている講習会参加者に対し、当センターの案内を行う。

②企業説明会を行う企業に対し、当センターからの派遣の仕組みを案内する。

⑦諸団体会報への投稿、チラシの新たな設置場所開拓

詳細は前記（Ⅲ-B-4）のとおり。特に「広報いんざい」と「回覧板」を積極的に活用したい。

<未就業会員対策>

未就業者は退会予備軍であり、会員増強という目標における最大の課題である。

ホームページを活用したタイムリーな就業先案内や、高齢者にも就業できる仕事の創出（独自事業を含む）・切り出し、就業相談会の開催等により就業率の向上に取り組む。

（２）就業先開拓

入会頂いた会員の期待に応えるためには、できるだけ早期かつコンスタントに就業先の提供ができなければならない。ここ数年は、当センターの認知度が格段に向上したことに伴い、順調に就業先が増加してきているが、一方で会員数も増えていることから、これまで以上に留意して取り組まなければならない課題である。なお、前記（Ⅲ-C-2）のとおり、基本は公共・企業・個人の3分野がバランス良く伸長することであるが、事業の安定性やシルバー人材センターを取り巻く昨今の環境変化（新たな契約方法、インボイス制度等）等を勘案すると、取り分け公共と個人家庭分野の開拓に注力すべきものと思料する。

① 公共分野

令和5年度の全事業に占める公共分野の割合は、31%と令和4年度より1.5%改善しており、下表のとおり年々増加している。一方、千葉県全47センターの平均は36.5%で、また30%以上のセンターも23を数えることから（割合：49%）、この分野における当センターの状況はまだまだ改善の余地がありそうである。なお、市の契約の取り扱いに関しては、「印西市契約事務規則」第18条に定める随意契約に該当しないものは入札になることになっているが、その場合でもシルバー人材センターについては、地方自治法施行令第167条の2第1項第3号により随意契約できることになっている。上記各センターの公共事業の割合の差は、この法律に基づく各自治体の方針の差と各センターの対応力の差に起因するものと思われる。公共機関の契約は民間事業に比べ景気動向に左右されにくいという特性（安定性）がある他に、最低賃金にも理解があること、加えてイメージの良さや当センターの信用力を表すバロメーターにもなり得ることから、当センターの経営安定化にとって極めて重要な位置付けにあると言える。

また令和5年10月にスタートした「インボイス制度」や、今秋に予定される「新たな契約方法」問題の対応においても重要なポジションを占めるのが公共部門であることから、今後も公共部門からの受注拡大を優先課題として取り組んでいく。

R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	H31年度
31.0%	29.5%	27.9%	26.0%	23.2%

*千葉県下他センターの公共割合（参考）

Y(63.7%)、C(62.9%)、M(55.1%)、A(54.6%)、N(52.8%)、K(51.7%)、F(51.1%)

<主な施策>

- ①高齢者福祉課長から庁内各部門への当センター利用促進に関する文書の発信
過去5年間協力頂いていることが公共分野の成果に繋がっている。以下の施策や今後の新規施策も同課の支援があればこそ実を結ぶものであり、これからも連携を密にして協力を仰いでいきたい。

㊤空き家管理（「印西市空き家等の適切な管理に関する条例」の制定を踏まえて）
約300戸あると言われている空き家について市と連携し、専用チラシも活用して取り組みを継続する。またチラシの高齢者施設への設置も検討する。

㊦福祉・家事援助サービス（重点施策）

当センターは令和4年度、今後マーケットが急拡大するといわれているこの分野に、「家事援助班」を組織して本格参入した。その後地域包括支援センターや、社会福祉協議会等との連携も進み、令和5年度も前年比で約2倍の伸びとなり、ニーズの高さを実感している。極めて公共性の高い業務であることから当センターとしては、積極的に取り組むべき課題であると考えますが、問題はこの分野を担当できる会員がまだまだ少ないことである。今後は家事援助に特化した入会説明会の開催や回覧板による会員募集も検討したい。また市が運営する介護保険分野における「総合事業」において、当センターと連携した新たな取り組み（施設送迎）が、令和5年4月よりスタートしている。このスキームは全国初ということであり、当センターとしても最大限の協力をしていきたい。

㊧草刈り条例への対応

令和5年4月に「草刈り条例（仮名）」が施行された。上記「空き家条例」と同様、市と包括的な契約が締結できないか交渉を続けていきたい。

㊨学校関連

学校はシルバー人材センターにとって大きな可能性を秘めたマーケットである。教員不足や繁忙度が深刻の度を増している状況下、当センターが活躍できる場があるように思われる。これまで教育部と打ち合わせを続けてきているが、令和6年度はかなり大きな受注が見込まれる状況にあることから、会員の手配も含め遺漏なきよう万全の対策を講じていきたい。また引き続き事務系の仕事（教員サポーターや用務員等）の開拓にも注力していく。

㊩市道点検

市は令和4年度・5年度と、場所を特定して市道点検のトライアルを行っており、当センターがこの業務を引き受けている。担当する会員がこの業務の専門家であることから、点検結果については市から高い評価を受けており、今後この業務が市の全域に広がるよう取り組んでいく。

㊪その他

上記のとおり、当センターの公共割合は相対的に低いことから、他のセンターの成功事例も参考にして、市が問題意識を持っている分野について解決策を提案していきたい。

例）コミュニティバスの利便性向上策（富山市）、学校、介護分野等

②個人分野

公共分野と並びこの分野も景気の動向に左右されにくいという特性があり、かつ人口増によりマーケットサイズも拡大していることから、極めて魅力的な分野である。この分野の中心は、シルバー事業の祖業とも言うべき清掃、除草、剪

定、建具の張替え等であるが、いずれも需要が旺盛であり、公共分野と並び当センターの事業を牽引している存在である。加えてこれら業務は市民にシルバー事業を知ってもらうためのドアノックツールの要素も内包していることから、他の業務への波及効果も期待できるものである。令和6年度も引き続きこれら業務に注力すると共に、潜在ニーズの大きい家事援助サービスや独自事業への取り組みも強化していく。また公共分野と同じく、インボイス制度や新たな契約方法問題の観点からも、特に注力すべき分野である。

<令和5年度伸び率>

障子・襖・網戸の張替え	除草・草取り	植木剪定	清掃	家事援助
95%	125%	130%	110%	120%

<主な施策>

以下の取り組みを通して、認知度向上とニーズ喚起を行う。

①ホームページでの広報活動強化

②チラシの作成、配布

「障子・襖・網戸」、「家事援助」以外のチラシも作成して、マンションへのポスティングや公共施設等への備え付けを行う。

③回覧板の活用

④発注者宛て請求書へのチラシの同封

⑤1～3月の需要閑散期対策

・建具、除草等のPR

・ダイナミックプライシングの採用 等

⑥当センターの事業を紹介する名刺サイズの資料(名刺サイズ)を発注者へ手交

⑦独自事業への取り組み(PC修理、裁縫 等)

③民間分野

この分野は景気動向に左右されやすいという不安定要素はあるものの、当センターにとっては総契約金額の約55%を占める最大の契約群であり、この分野の成長無くして当センターの成長は見込めない。幸い印西市は旺盛な企業進出により、マーケットサイズが拡大し、大変魅力的なマーケットになってきているが、これまでの当センターの状況は、マーケットサイズに比べ取引社数が少なく、マーケット環境におけるアドバンテージを有効に活用できていないという課題があった。そういう中前年度に続き、令和5年度も諸施策を実行した結果、多くの新規契約を成約することができたことにより、この分野における実質的な伸び率(最大の企業契約が令和4年12月末に無くなった影響を除いた実績)は120%と大きく伸長した。とは言え、この分野は上記のように不安定要素があることから、契約が更新されないケースも少なからずあることも事実である。従って、現状に安住することなく、今後も発注者のニーズに沿ったきめ細かい対策を前広に講じていく必要がある。

<ターゲット>

- ①商工会会員企業（地場企業）
- ②ロータリークラブやライオンズクラブ会員企業（地場有力企業）
- ③工業団地に所在する企業
- ④新規進出企業
- ⑤既取引企業の深耕

IV.定時総会・理事会スケジュール（予定）

	理 事 会	定 時 総 会
5月	15日（水）	
6月	12日（水）	12日（水）
8月	21日（水）	
10月	23日（水）	
12月	20日（金）	
2月	20日（木）	

【場所】 印西市高齢者就労支援センター 会議室 1

【時間】 ■理事会 : 14時（6月は定時総会終了次第）

■定時総会 : 13時

V.高齢者就労支援センター

高齢者就労支援センター（以下「就労センター」）は、高齢者が就労を通して生きがいのある自立した生活を送ることができるよう支援するために市が設置した施設で、平成17年以降、当センターが市から委託を受け管理、運営を行ってきた。一方、昨年10月に更新となった現契約（令和5年10月1日～令和8年3月31日）は、施設自体の規模や予算額が、従来に比べ格段に大きくなったことに伴い、期待される役割もよりチャレンジなものとなっている。当センターとしては、この役割の意味と重さを組織全体で共有し、より効果的な施策の検討とその実行を通して市民の期待に応えていく必要がある。

1. 目的

高齢者が生きがいのある自立した生活を送れるよう、就労に必要な技能の習得、教養の向上、就労情報の提供、就労相談等を支援することを目的として設置した施設。

2. 業務の範囲

- (1) 高齢者の就労に必要な技能の習得に関すること。
- (2) 高齢者の就労に必要な教養の向上に関すること。
- (3) 高齢者の就労に必要な情報の収集および提供に関すること。
- (4) 利用に関する届出の受理等、その他センターの利用に関すること。
- (5) センターの施設及び付属設備の維持管理に関すること。

(6) その他、センターの管理運営に必要な業務に関すること。

3. 業務の内容

(1) 情報収集・提供

60歳以上の高齢者採用を行う企業・団体情報の備え置きと提供。

- ①ハローワーク（成田、松戸、船橋）
- ②白井市無料職業紹介所
- ③新聞折込の求人チラシ
- ④その他情報（シルバー人材センター、社会福祉協議会等）

(2) 企業・団体説明会

高齢者採用を検討している企業・団体による採用説明会の開催。

- センターの役割：参加者の募集（ホームページ・広報いんぎい等の活用）
- 企業等の役割：説明会の講師

(3) 就労相談

相談者の希望等に沿った就労先の紹介や就労に関する各種相談。

希望する就労形態（直雇い契約、派遣契約、請負契約等）も参考にしつつ
上記（1）の情報をを用いて相談を行う。

(4) 講習会

「就労に役立つ講習」の観点より、技能系と教養文化系に分け、合わせて年間に約20の教科で60講座を開講予定。

令和5年～6年度講習予定				令和5年度						令和6年度（予定）													
講座名	回数	定員	内容	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
技 能 系	スマートフォン	3～5日	15名	メール・カメラ・買い物など、日常生活で活用できる初歩的な機能やスマホを使った諸手続き方法などを学びます。	●			●				●				●					●		
	運転技能	1日	20名	高齢ドライバーの安全運転に関する知識と技量を習得します。（認知機能検査・運転技能の指導あり）	●		●					●		●			●		●				
	刈払機操作	1日	5名	除草業務に使える刈払機の操作方法・安全性を学びます。（野外での実習あり）			●		●	●				●			●					●	
	植木剪定	2日	10名	植木（垣根・立木）の剪定に関する知識とスキルを習得します。（野外での実習あり）			●		●				●		●			●		●		●	
	施設清掃	1日	10名	公共施設やオフィス・マンション等の清掃方法、使用する用具や洗剤等の知識を学び、実技にてスキルを身につけます。					●				●						●				
	パソコン	5日	10名	初心者を対象に、実際にパソコンを操作しながら基本的な知識とスキルを学びます。								●				●						●	
	換気替え	2日	10名	襖の張替えの基礎知識を学び、実習でスキルを習得します。										●								●	
	障子・網戸張替え	2日	10名	障子と網戸の張替えの基礎知識を学び、実習でスキルを習得します。										●								●	
	ハウスクリーニング	1日	10名	床・浴室・ガラス・網戸・トイレ等、家庭内の清掃について、用具や洗剤、作業方法を、家事支援ができるレベルまで学びます。													●						●
教 養 ・ 文 化 系	高齢者のための英会話	8日	10名	海外旅行や訪日外国人と簡単な英会話ができるように、使える英語を習得します。	●			●					●			●					●		
	農業経営	5日	5名	入門コース：農業を継続的に発展させていくため、農業経営改善の基礎知識を学びます。	●				●				●			●						●	
	救命救急	1日	10名	災害等に遭遇した場合に冷静に対応できるよう、応急手当の知識やAEDの使用方法を学びます。		●			●				●					●					
	接遇(ビジネスマナー)	1日	10名	接遇の持つ意味や重要性を理解し、身だしなみ・言葉遣い・立ち振る舞い等の知識とスキルを学びます。		●							●									●	
	家事援助	3日	10名	高齢者世帯の暮らしを理解し、介護制度でカバーできない部分のサポートができるよう、家事援助の知識やスキルを学びます。		●			●			●			●			●					●
	健康体操	3日	20名	就労に必要な体力の維持向上のため、自宅で取り組むことができる、ストレッチ・筋力トレーニング等を学びます。		●		●					●		●			●					●
	簿記	5日	10名	入門コース：仕事を上する上で最低限知っておくべき経理に関する知識とスキルを習得します。		●			●			●			●			●					●
	ラッピング	1日	10名	商店等で必要とされる、さまざまなものの初歩的なビジネスラッピング技能を学びます。			●					●			●			●				●	

4. 業務推進策

(1) 認知度の向上

利用促進のためには、できるだけ多くの市民に、就労センターの存在と役割を理解してもらうことが喫緊の課題。あらゆる機会や媒体を活用して露出度を高め、認知度を上げていく。

- ①ポスターの掲示：公共施設 23 か所に掲示
- ②ホームページ：専用のホームページを作成
- ③広報いんざい：講習の案内で専用スペースの確保
- ④回覧板：講習の案内で活用（済）
- ⑤入会説明会：月 2 回開催しているシルバー人材センターの入会説明会での PR
- ⑥高齢者クラブ会報に紹介記事の掲載
- ⑦社会福祉協議会会報に紹介記事の掲載
- ⑧ふれあいバスにチラシの掲示
- ⑨専用チラシを作成して、公共施設を中心に設置

(2) 「情報収集・提供」「就労相談」

最低限必要な情報（上記 3（1））は入手できているので、上記（1）の認知度向上策への取り組みを通して、来訪者や照会者を増やす努力を続ける。

(3) 「企業・団体説明会」

労働力不足が深刻な問題になっている今、高齢者はその有力な受け皿として注目されている。シルバー人材センターの取引先を含め、高齢者採用を積極的に行っているところは勿論のこと、行っていないところに対しても無償で採用説明会ができることを PR して、高齢者採用の働きかけを行っていく。

(4) 講習会

市民が参加したいと思うような講習カリキュラムの充実に努めたい。
そのためには、

- ・ HP 等を用いた市民の声
- ・ 講習参加者へのアンケート
- ・ ハローワークを始め、同業者の講習内容の調査
- ・ 高齢者採用が盛んな業界・業種の調査

等を通して、講習内容検討の参考になる情報を積極的に収集していく。

5. 参考（令和 5 年 1 0 月～令和 5 年 1 2 月に実施した講習の振り返り）

(1) 実施した講習

- 技能系：スマートフォン、運転技能（2 回）、刈払機操作、植木剪定
- 教養・文化系：英会話、農業経営、救命救急、接遇、家事援助、健康体操
簿記、ラッピング

(2) 申し込み状況

ほぼ全ての講習で定員をオーバーし、キャンセル待ち状態となった。受け付け開始日を、広報いんざい発行日としたが、いくつかの講習では即日定員（それ以外の講習も 2～3 日程度）に達するという盛況ぶりであった。このように当センタ

一のメイン業務である講習会については、好調な滑り出しとなった。

(3) 好調の要因

①案内方法の多様化

これまでは広報いんざいとシルバー人材センターホームページでの案内のみであったが、10月以降はこれらに加え、市の回覧板による案内と、今回作成した就労センターのホームページでも案内したことにより、より多くの市民の目に触れることになったこと。

②広報いんざい紙面上での工夫

- ・就労センター講習用に特別枠を設定し、目立つようにしてもらったこと。
- ・高齢者が参加しやすいように、講習名の前に「高齢者のための」という文言を入れたことで抵抗感が少なくなったと思われる。

(4) 参加者アンケートの結果

①アンケート項目

- ①案内・ホームページの見やすさ ②予約のしやすさ ③施設の清潔度
- ④施設の満足度 ⑤職員・講師の接客 ⑥講習内容 の6項目

②満足度の結果

- ①と②の満足度はやや低いが、それ以外の項目は80%を超えており、特に⑤と⑥については高評価となっている。

(5) 顕在化した課題と解決策

①課題

- ①車のない人にとっては交通の便が悪く、講習に参加できない。
- ③回覧板の各戸への配布日が自治会によって異なるため、自治会によっては回覧板の配布が広報いんざいの後になるケースがある。このようなケースで回覧板を見て申し込んだ場合は既に定員に達していることがある。

②解決策

<①について>

帰りのふれあいバスに間に合わせる観点から、可能な限り講習の終了時間を15時30分までとする。

<③について>

講習の案内を載せる回覧板は、広報いんざいの発行月の前月とする。

以上