

令和 7 年度
事業計画書

令和 7 年 4 月 1 日から
令和 8 年 3 月 3 1 日まで

公益社団法人 印西市シルバー人材センター

目 次

<u>I. 当センターを取り巻く環境</u> ・・・・・・・・・・・・・・・・	2
<u>II. 中長期計画（目指すべき方向性）</u> ・・・・・・・・・・	3～7
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. その他環境変化への対応	
1. 収支相償（中期的収支均衡）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	
4. 新しい契約方式への移行問題	
<u>III. 令和7年度事業計画</u> ・・・・・・・・・・・・・・・・	7～16
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	
2. ICTの活用	
3. その他の業務効率化	
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. 重点取り組み課題	
3. 事業推進の具体的施策	
<u>IV. 定時総会・理事会スケジュール</u> ・・・・・・・・・・	16～17
<u>V. 高齢者就労支援センター</u> ・・・・・・・・・・	17～20
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、一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、11万人に到達した以降も増加（111,731人、令和6年12月末現在）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6年12月末現在で34,183人（人口比率30.6%）、65歳以上の高齢者も27,391人（高齢化率24.5%）とこちらも増加傾向が続いている。片や、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旺盛であり、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。

一方、未だ抜本的な解決策が見出せていない「インボイス問題」に加え、昨年のフリーランス法施行に伴い現出した「新たな契約方式への移行問題」や、令和7年4月に予定される「公益法人制度改革への対応問題」等、重要な課題も山積している。しかもこれら課題は相互に関連していると共に、センターの経営にも直結するものであることから、優先的かつ計画的に取り組んでいかなければならないものである。

当センターとしては、このようにプラス面とマイナス面が共存する環境下での事業展開を強いられるが、このような環境変化を前向きにチャンスと捉え、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する就労を通じた生きがい作りへの支援や、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、公益法人である当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ない、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、当センターがこれら期待に的確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。令和3年度に死亡事故を発生させている当センターでは、当該事故を踏まえて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おり、その他の傷害事故や賠償事故の件数についても比較的安定的に推移している状況にある。なお昨年度は、新たな施策として、入会直後の会員を対象に、「安全・適正就業」をテーマとした研修会を開催したが、新入会員に安全意識を植え付ける観点で効果があったものと考えており、令和7年度についても継続実施していきたい。シルバー人材センターの事故は、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7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
- (6) 新入会員を対象とした「安全・適正就業研修」の開催（新施策）

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6年度も派遣契約に注力した結果、契約者数は17件となり、前年度から6件増加した。

B. 事業の2本柱

1. 会員増強

平成30年度から令和6年度にかけて全国ベースで展開してきた会員増強施策である「第2次100万人計画」が令和6年度に終了した。残念ながら結果は約683,000人に止まり、計画を大きく下回ることとなった。原因の詳細は今後の分析を待つしかないが、労働力不足問題に端を発する定年延長等も影響していることは間違いなさそうである。全シ協ではこの結果を受け、令和7年度から始まる新たな6ケ年の会員増強計画を策定し、令和5年度対比で会員数を10万人増やすことを決定した。この計画によれば、千葉県全体では、約4,000人増やす（121.5%）ことが目標となっており、これと同じ伸び率で当センターの6年間の目標を算出すると546人（年平均16人増）となる。これは当センターの過去2年間の平均増数（6.5人）の2.5倍の水準となるが、会員増強が我が業界の最優先課題であることを勘案すると、中期目標として果敢にチャレンジするに相応しい数字であると思料する。また当センター固有の問題意識（過去最高の495人を凌駕して、500人の大台に乗せる）の観点からも同様のことが言える。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。

<取り組みのポイント>

- (1) 新入会員の増加
- (2) 退会者の抑制

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

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、今後のセンター経営にとっても無くてはならない事業であると認識している。一方、除草、剪定、清掃については、いずれも会員数不足に直面しており、市民からの発注に十分応えられていない実態にある。これら事業は一定の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に取り組んでいかなければならない。

(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ィ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により、地域社会からのニーズが高く、今後も更にこの傾向が顕著にな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、小1の壁等

③地域社会を支える

例) 空き家・空き地管理、高齢者の居場所作り等

④人手不足分野への支援

働き手不足に悩んでいる企業・団体・学校等

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

⑥データセンターを中心とした新たな進出企業へのアプローチ 等

C.その他環境変化への対応

1. 収支相償（中期的収支均衡）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たが、その後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

業界を挙げ、かつ長い時間を掛けて対策を検討してきたにも拘わらず、抜本的な解決策を見いだせないまま、「インボイス制度」は令和5年10月1日にスタートした。この結果、令和5年度の新たな消費税負担額は約200万円となり、経営上の大きな負担となった。

なお、令和4年度の事業実績をもとに、今後の当センターの負担額を試算すると以下のとおりとなる。これは当センターの年間事務費収入が約2,300万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。加えてこの問題は、令和6年11月に施行された「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ひとつの対策として、令和4年度から「配分金支払い準備資金」を組成して剰余金を積み立ててきているが、積立金額はまだ1,600万円足らずであり、令和12年度以降の負担額1年分にも満たない金額である。緩和措置が無くなる令和12年度まではあと5年しかなく、新しい契約方式への移行も含めて、更に対策を強化して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

内閣府を中心に検討を進めてきた、「新しい資本主義の実現」に向けた新たな公益法人制度が、令和7年4月1日にスタートすることになった。

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。今回変更となる内容の中には、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」や「自律的ガバナンスの充実、透明性の向上」も含まれていることから、令和7年度より積極的に取り組んでいく必要がある。

<改革のポイント>

（1）財務規律の柔軟化・明確化（より自由な資金活用）

公益法人に求められる大原則である「収支相償の原則」が変更される。内容は単年度の収支赤字を強いるものという誤解を根絶し、法人の中期的・安定的な法人運営を図る観点から、単年度の収支差ではなく、中期的（前後9年間）な収支均衡状況の確保を図るというものである。なおこれに伴い、呼称も「収支

相償」から「中期的収支均衡」に変更される。

(2) 自律的ガバナンスの充実

外部理事・監事の導入。令和7年4月1日以降、最初の役員改選を迎える総会において導入される（当センターは令和8年6月の総会）。

4. 特定受託事業者に係る取引の適正化に関する法律（フリーランス法）施行に伴う「新しい契約方式」への移行問題

令和6年11月に「フリーランス法」が施行された。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である。シルバー会員もフリーランスに該当することから、法の趣旨に照らし、「発注者・センター・会員」間の契約方法を以下のように変更するよう求められている。

（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が仲介する）

ただし、使用する契約書類が簡便すぎることや、インボイスによる新たな消費税負担が本来の発注者に移行すること等の理由から、発注者の理解が得られない状況が続いており、この状況を如何に改善していくかが、令和7年度以降の大きな課題になっている。

Ⅲ.令和7年度事業計画

A.主な数値目標

1.経常収支目標

	令和7年度予算額	令和6年度実績	令和6年度予算額
経常収益	306,898 千円(103.8%)	295,779 千円	295,664 千円
経常費用	306,898 千円(110.4%)	278,116 千円	295,664 千円
剰余金	0	17,663 千円	0

2. 契約金額目標

	令和7年度目標	令和6年度実績	令和6年度目標
請負契約	245,528 千円(104.1%)	235,773 千円	236,431 千円
派遣契約	30,000 千円(127.3%)	23,567 千円	22,000 千円
合計	275,528 千円(106.2%)	259,340 千円	258,431 千円

3. 会員数目標：480 人(前年比+30 名、106.7%)

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

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（発注者）等、多数の方に利用して頂くことで業績向上に大きく貢献し、事業推進のための有力なツールになっている。とりわけ発注者は先ずホームページで確認した上で連絡してくることが多いように感じる。このように利用頻度の高いツールであるだけに、常に情報の洗い替えを行うことで、利用者にとって魅力的な内容にするよう心掛けていかなければならない。このような観点より、令和 7 年度は全体的な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なるよう定着させていく。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）。

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 6 年 11 月に施行された「フリーランス法」では、発注者側（シルバー人材センター）に就業条件の明示義務が課されたことで、センターと会員との間でデジタル化が避けて通れない状況が現出した。この状況への対応として当センターでは、昨年全会員を対象とした説明会を開催して、会員のスマホや PC を「smile to smile」へ登録するという環境整備の取り組みを行った結果、約 95%の会員が登録を完了したことで双方向のコミュニケーションが図れる環境が整った。この流れを受け、令和 7 年度は法律で求められている就業条件の明示に止まらず、「smile to smile」の全機能を使って業務の効率化を実現すると共に、会員の更なる ICT リテラシーの向上にも繋げていきたい。

3. その他の業務効率化

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）に対する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り、上記 ICT 以外でもあらゆる面で業務の見直しに取り組んでいく。

4. 広報活動の強化

これまでの「ホームページ」や「広報いんざい」、「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、まだ十分とはいえない状況

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7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」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（配分金支払準備資金）の積み立て
 - ③派遣契約の推進（新規推進と請負からの切り替え）
 - ④事業（請負契約、派遣契約、指定管理契約）の拡大
- (3) 公益法人制度改革への対応（前記Ⅱ-C-3参照）
- (4) 新しい契約方法への移行対応（前記Ⅱ-C-4参照）

<会員>

- (1) 未就業会員対策（退会者対策）
- (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. 重点取り組み課題

- (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 6 年度における各分野のウェ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移行を前提に考えると、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 6 年度	令和元年度	差
公共分野	3 1 %	2 3 %	+ 8 %
企業分野	5 5 %	6 6 %	▲ 1 1 %
家庭分野	1 4 %	1 1 %	+ 3 %
	1 0 0 %	1 0 0 %	

- (2) 会員増強

メルクマールとしては、

- ①過去最高（495 人）の達成
- ②500 人の大台達成
- ③全国平均の粗入会率で計算した 547 人の達成
- ④全シ協/新 6 ケ年計画（12 年度末）における目標：550 人

があるが、令和 6 年度の実績が 450 人に止まったことから、これらを勘案して令和 7 年度の目標は 480 人とする。

- (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。当センターでは、令和 4 年度に家事援助班を立ち上げこの分野に本格参入したが、令和 6 年度実績は令和 4 年度対比で約 3.6 倍伸長すると共に、令和 5 年度対比でも約 1.7 倍の伸びており、極めて順調に推移してきている。今後ともこのニーズに応えていくためには会員の増強が大きな課題となってくる。

- (4) 派遣事業

インボイス、新しい契約方式への移行、適正就業、事務負担の削減等、これら諸課題に照らして業務を検討すると、派遣契約の推進が極めて効果的であるこ

とから、更に注力していく。

(5) 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6年度の請負契約は、前年度の大口契約落ちの反動もあり、上期では前年比104.5%とまずまずの結果に終わったが、下期になって複数の契約で解消や内容見直し等があったことにより、通期では102%に止まり、令和4年度に記録した過去最高の契約金額に僅かに届かなかった。一方、派遣契約については、前記のとおり、「重点取り組み課題」と位置づけ取り組みを強化した結果、契約者数で6件増の17件（前年比1.5倍）、契約金額では1.2倍の伸びとなり、目標を上回る結果となった。これにより請負契約と派遣契約を合算した契約金額ベースでは前年比103%となった。令和7年度もインボイス問題や新たな契約方式への移行問題等課題は山積しているが、高齢者の就労を通した生きがいづくりの実現に向け、以下の施策を中心に前広かつ計画的に実践していく。

(1) 会員増強（会員数目標：496名、前年比+26名、105.5%）

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事項であることから、令和7年度についても優先度を上げて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7年度は、過去最高の495名（平成22年度）を上回る496名を目標とする。なお、当センターの過去5年間の会員数推移と令和7年度の目標は以下のとおりである。

<会員数推移>

R7年度目標	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
480名	450名	449名	447名	403名	393名

<新入会員数、退会会員数推移>

	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
新入会員	80名	91名	123名	98名	63名
退会会員	79名	89名	79名	88名	90名
差し引き	1名	2名	44名	10名	▲27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。また必要に応じて高齢者就労支援センターが行う「企業説明会」を活用した開催も検討する。

■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。

■個別相談会

入会説明会終了後、関心を持った人を対象に、1対1の個別相談会を実施する。

<令和7年度入会説明会・個別相談会スケジュール>

	コスモス パレット	総合福祉 センター	そうふけ 公民館	印旛公民 館	小林公民 館
4月	8日(火)		22日(火)		
5月	13日(火)	23日(金)			
6月	10日(火)		20日(金)		
7月	8日(火)	25日(金)			
8月	13日(水)			22日(金)	
9月	9日(火)		19日(金)		
10月	7日(火)	21日(火)			
11月	11日(火)		21日(金)		
12月	9日(火)	19日(金)			
1月	14日(水)	21日(水)			
2月	10日(火)				20日(金)
3月	10日(火)		19日(木)		

<令和6年度との変更点>

説明会場変更と会場数増

■令和6年度：①中央駅前地域交流館 ②そうふけ公民館 ③中央公民館 の計3施設

■令和7年度：上表のとおり計5施設。

○中央公民館 → 総合福祉センター

○印旛公民館、小林公民館の追加

*コスモスパレット＝旧中央駅前地域交流館

②入会者向け説明会

就業後のトラブル防止の観点より、入会直後の会員を対象に、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、ホームページ経由の入会説明会への参加予約を検討する。

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み、退会者防止に取り組んでいく。令和6年末に採用した会員増強専任者を中心に、優先度を上げて働きかけを行っていく。

（2）就業先開拓

入会した会員の期待に応えるためには、できるだけ早期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。なお、契約の種類に関しては、適正就業の観点より、請負契約か派遣契約かの選別を厳格に行うものとする。

① 公共分野

令和6年度の全事業に占める公共分野の割合は、30.8%と令和5年度とほぼ同率（30.7%）であったが、下表のとおり年々増加してきている。一方、千葉県全47センターの平均は37.1%で、また30%以上のセンターも27を数えることから（割合：57%）、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条第1項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、その場合でも同条第2項により、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することができる。

また令和5年10月にスタートした「インボイス制度」や、令和6年11月に施行された「フリーランス新法」へ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。

R6 年度	R5 年度	R4 年度	R3 年度	R2 年度
30.8%	30.7%	29.5%	27.9%	26.0%

* 千葉県下の公共割合の高いセンター（参考）

Y 市(65.5%)、C 町(65.1%)、M 市(55.6%)、A 市(55.3%)、N 市(54.7%)、F 市(52.2%)、K(51.0%)

<主な施策>

④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
この文書の発信が、公共分野の伸長に繋がっている。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、これからも同課と連携を密にして協力を仰いでいきたい。また今年度の文書発信後、改めて庁内各課に働きかけていきたい。

⑤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。

⑥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6年度も前年比で約1.7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、また利用者も徐々に増えてきているので、当センターとしても最大限の協力をしていきたい。

⑦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今、当センターの活躍の場があるように思われる。父兄に負担を強いている「小1の壁」問題や、教員の繁忙度対策等について、シルバーを活用した解決策を提案していきたい。

⑥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。

⑦広報誌の全戸配布

印西市における広報誌の世帯配布率は40%強に止まっている。市ではこの状況に大きな問題意識を持っており、現在全戸配布を検討している。市からは本件に関し相談を受けているので、全面的に協力してハイシェアの獲得を目指していきたい。

⑧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

⑨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、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える清掃、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きた存在である。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7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6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
111.3%	104.8%	100.3%	105.2%	164.7%

<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発注者宛て請求書にチラシを同封

⑥ 1～3月の需要閑散期対策

- ・建具、剪定、除草等を誘導
- ・ダイナミックプライシングの採用 等

㊟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

①独自事業への取り組み（PC修理、裁縫 等）

㊦高齢者就労支援センターの講習参加者に対して、当センターの事業を案内

② 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 56%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効果により、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、このマーケットサイズに比べ取引社数が少なく、マーケット環境の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。そういう中であって、令和6年度も新規開拓や既契約者の深堀に注力した結果、102.9%伸びを確保できた。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り、今後も発注者のニーズに沿ったきめ細かい対策を通して、新規顧客の開拓と既取引先の深耕に取り組んでいく必要がある。なお、当センターの大きな課題であった派遣契約については、令和5年度から積極的に提案活動を行ってきた結果、この分野を中心に大きな成果が挙がってきており、今後も今の方針を継続していく。

<ターゲット>

①商工会会員企業（地場企業）

㊢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）

㊣工業団地に所在する企業

㊤新規進出企業

⑥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
4 月	23 日（水）	
5 月	15 日（木）	
6 月	18 日（水）	18 日（水）
8 月	22 日（金）	
10 月	17 日（金）	
12 月	19 日（金）	
2 月	20 日（金）	

【場所】 理事会 ： 印西市高齢者就労支援センター 会議室 1

定時総会　：印西市総合福祉センター集会室

【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、運営を行っている。一昨年 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、それ以前に実施していた契約とは、規模や予算が格段に大きくなり、期待される役割も重くなっている。原契約での活動は 2 年目に入っており、当初の目論見通りだった施策、目論見通りにはいかなかった施策など、初年度の活動成果が明確になってきており、本年度は、初年度の取組結果を踏まえて、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・広報いんざい等の活用）

■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 25 の教科で 58 講座を開講予定。

令和7年度 講習スケジュール					印西市高齢者就労支援センター											
	講座名	回数	定員	内容	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(初級)	1日	12名	スマホの基本操作、地図アプリ、カメラ、音声アシスタント機能などを学びます。 あわせてLINEの使い方を学びます。			●					●				
	スマートフォン(キャッシュレス体験) Now!	1日	12名	スマホの基本操作、地図アプリ、カメラ、音声アシスタント機能などを学びます。 あわせてPay Pay(ペイペイ)を使ってキャッシュレスアプリを学びます。	●	●				●						●
	スマートフォン(防災編) Now!	1日	12名	スマホの基本操作、地図アプリ、カメラ、音声アシスタント機能などを学びます。 あわせて防災アプリを使った災害情報の収集について学びます。				●							●	
	パソコン	5日	10名	初心者を対象に、ワードとエクセルの基本的な知識とスキルを学びます。	●			●			●				●	
	高齢者のための就活セミナー	1日	10名	高齢者の多様な働き方や求人情報の読み方、履歴書の書き方など、就職活動成功のポイントを学びます。					●							
	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。								●				●
	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。			●							●		
	刈払機操作	1日	5名	除草業務で使う刈払機の操作方法・安全性を学びます。(野外での実習あり)		●					●				●	
	植木剪定	1日	12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)			●			●				●		●
	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。			●				●					
	ふすま張替え	2日	10名	ふすまの張替えの基礎知識を学び、実習でスキルを習得します。				●							●	
	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能を習得します。(認知機能検査の体験・運転技能の指導あり)		●				●						
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。		●		●			●			●		
	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。			●									
	健康体操(初級)	3日	15名	体力の維持向上をめざし、自宅で取り組むことのできるストレッチ・筋力トレーニングなどを学びます。		●										
	健康体操(中級) Now!	3日	15名	「健康体操(初級編)」終了レベルの方を対象に、歩行能力向上、転倒予防、腰痛等の予防・緩和のためのトレーニングなども取り交ぜた、継続的に取り組むことのできるトレーニングを学びます。												
	チェアピクス(リズム体操) Now!	3日	15名	音楽に合わせて体を動かし、椅子に座りながら強度の低い運動を続けることで、リズム感、肺活量、筋持久力の向上をめざす体操を学びます。												
	高齢者サポーター養成講座	5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。								●				
	簿記(初級)	5日	10名	仕事を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。								●				
	60歳からの生き方セミナー	2日	10名	コミュニケーション上手になるコツ、夢を見つけて叶える方法など、これからの人生の楽しみ方を学びます。			●					●				
	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。				●								●
	実用書道	3日	10名	のし袋や宛て名など、小筆を使って身近な書道を学びます。	●						●					
	ビューティーセミナー	1日	20名	好感度を高めるメイクや美しい肌のためのスキンケアなどを学びます。					●							
	ヨガ	4日	10名	体力向上や転倒予防のため、柔軟性や筋力、バランス感覚の向上など、自宅でも続けられる基本的なヨガを学びます。			●				●					●
体幹運動(ピラティス) Now!	3日	10名	姿勢改善や転倒予防をめざし、リハビリ起源のピラティスを用いた体幹運動を学びます。(ヨガマットの上での安全な筋力トレーニングとなります)		●								●			

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課題。令和6年度から進めている以下の活動を継続して引き続き認知度を上げていく活動を行う。

- ① ポスターの掲示
- ② 開設した専用のホームページの活用
- ③ 確保した広報いんぎい専用スペースの活用
- ④ 毎月発行している回覧板の活用
- ⑤ 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 作成した専用チラシを活用し公共施設等を中心に設置
- ⑦ 高齢者クラブ会報、社会福祉協議会会報への紹介記事の掲載

（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」

令和6年度同様シルバー人材センターの取引先を含め、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。また、既に説明会を実施した、もしくは実施予定の、高齢者採用に積極的な企業・団体に対して継続して高齢者採用を働きかける。

(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る。

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
- ・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。

また、令和6年度に収集した情報を元に講習内容・運営方法の見直し、改廃を行い、市民にとって、より魅力のある講習会を運営する。

5. 参考（令和6年4月～令和6年12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(4回)、運転技能(4回)、刈払機操作(3回)、植木剪定(3回)、施設清掃(2回)、パソコン(2回)、障子・網戸張替え(1回)、ハウスクリーニング(2回)、就活セミナー(1回)
- 教養・文化系 : 英会話(3回)、救命救急(1回)、60歳からの生き方セミナー(1回)、高齢者サポーター養成講座(1回)、健康体操(3回)、簿記(3回)、ラッピング(3回)、実用書道(1回)、ビューティーセミナー(1回)、ヨガ(1回)

(2) 申し込み状況

開設当初のように受付開始日に電話がつながらないという苦情がくるような状況はなくなり、一部の講習では定員割れのものも出始めている。申込状況が芳しくない講習については、(1)アンケートで再受講希望者が多かったものは既に受講済講習の習者に再受講案内を送付する(健康体操など)、(2)主旨がわかりづらいと思われるものは講習の主旨を詳しく説明した受講案内を過去の講習会差異化者に送る(高齢者サポーター養成講座)などで集客に努めている。

(3) 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、それ以外の項目は「満足」「やや満足」が80%を超えており、特に⑤と⑥については高評価となる、昨年の傾向と

変わっていない。一方、人気が高く未だに定員を超える申し込みのある講習会（スマートフォン、パソコン、植木剪定）では、㊦の評価が特に低い。

（４）顕在化した課題と解決策

①課題

㊥自動車を利用できない受講生は交通の便が悪く参加しづらい。（昨年より継続）

㊦場所がわかりづらい。

㊧応募者が多く予約が取りづらい。（スマートフォン、パソコン、植木剪定）

②解決策

<㊥について>

ふれあいバスが利用できる時間帯での講習開始、終了となるように極力配慮する。ふれあいバスの本数が少なく、講習開始まで、もしくは講習終了後にバスが来るまでの待ち時間が発生することがあるので、センター内掲示板にバスのダイヤを貼り、休憩室の利用を案内する。

<㊦について>

講習会の案内状に地図と、目印となる高齢者就労支援センターの看板の写真を入れる。

<㊧について>

スマートフォン、植木剪定の講習は定員を１０名から１２名に増やす。

スマートフォン、パソコンは、講習回数を増やす。

以上