

令和8年度
事業計画書

令和 8年 4月 1日から
令和 9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）	3～6
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. その他環境変化への対応	
1. 中期的収支均衡に留意した事業運営	
2. インボイス制度、フリーランス法への対応	
3. 公益法人制度改革	
III. 令和8年度事業計画	7～15
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	
2. ICTの活用	
3. その他の業務の効率化	
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	16
V. 高齢者就労支援センター	17～22
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7年が経過した現在でも益々その傾向を強めており、事実、令和5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（112,402人、令和8年3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8年3月末現在で34,893人（人口比率31.0%）、65歳以上の高齢者も28,162人（高齢化率25.1%）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。

一方、未だ抜本的解決策が見出せていない「インボイス問題」に加え、令和6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月からの「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。

当センターにとっては、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しており、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。令和6年度から新たな施策として実施している、入会直後の会員を対象として、「安全・適正就業」をテーマとし、「安全＝自己管理」をキーワードとした研修会は、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8年度についても継続実施し、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。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8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。更に、賠償責任保険に免責額が設定される趨勢があることから、免責額の会員負担についても検討していくこととし、会員の安全に関する意識の更なる高まりを求めていくこととしたい。

<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」周知徹底
- (2)「安全就業ニュース」発行（毎月）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)」活用による始業前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（新施策継続）

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7年度も派遣契約に注力した結果、契約金額は前年度から**2.0倍**の増加となっている。

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。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、令和6年度末での当センターの6年間の確定目標は530人（年平均13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2010年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

シルバー事業の持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. 中期的収支均衡に留意した事業運営

新公益法人制度により、従来の「収支相償」から令和7年度以降は、黒字は5年間で解消とする「中期的収支均衡」として財務規律の柔軟化が定められた。

期間が柔軟化されたとはいえ、常に収支予測を怠らず、「中期的収支均衡」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、フリーランス法への対応

令和5年10月1日にスタートした「インボイス制度」により、令和4年度の事業実績をもとに、今後の当センターの消費税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2,900万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。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、積立金額は令和6年度末で3,300万円を積立済みであり、5,000万円まで積み増していく予定。

また、令和6年11月の「フリーランス法」施行により、新契約方式、又は派遣契約への切替を推進しているが、令和7年9月から個人契約は全て新契約方式に切替、令和8年4月から公共契約を新契約に切替予定である。あとは民間契約を引き続き新契約に切替交渉していくことで、消費税負担額の軽減を更に進めていく。

インボイス制度による消費税負担額予想

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日にスタートした。

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。変更点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きているものを、定着化を目指して更に強力に推進していく必要がある。

<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）「中期的収支均衡」

前述のように、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（過去の赤字4年間を含め前後9年間）な収支均衡状況の確保を図るといふものである。

これに伴い、令和10年までには新公益法人会計基準にも対応を完了する必要がある。

(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月の総会にて対応予定）。

Ⅲ.令和 8 年度事業計画

A.主な数値目標

1.経常収支目標

	令和 8 年度予算額	令和 7 年度実績	令和 7 年度予算額
経常収益	136,241 千円(48.5%)	280,875 千円	306,898 千円
経常費用	136,241 千円(52.2%)	261,018 千円	306,898 千円
剰余金	0	19,857 千円	0

(注)令和 8 年度の予算額は、新契約方式に移行する分を見込んだ数字で、その分の配分金が収益・費用ともに計上されなくなるために前年度比大幅減額に見えるが、実質の経常収支は増額となる。ご参考までに下記に旧来方式を示す。

(ご参考) 旧来方式

	令和 8 年度予算額	令和 7 年度実績	令和 7 年度予算額
経常収益	295,586 千円(101.8%)	290,364 千円	306,898 千円
経常費用	295,586 千円(109.3%)	270,507 千円	306,898 千円
剰余金	0	19,857 千円	0

2. 契約金額目標

	令和 8 年度目標	令和 7 年度実績	令和 7 年度目標
請負契約	236,835 千円(103.9%)	227,945 千円	245,528 千円
派遣契約	55,090 千円(111.3%)	46,801 千円	30,000 千円
合計	288,925 千円(105.2%)	274,746 千円	275,528 千円

3. 会員数目標：480名(前年7年度末463名比+17名、103.7%)

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 8 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、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、令和6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8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」の全機能を使い、郵送物の削減、安全就業ニュース等の掲示で、業務の効率化、会員への情報発信活性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」や令和7年11月から全戸配布となった「広報いんざい」、による広報活動の結果分析から、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、まだ十分とは言い難い状況にある。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8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) 地域ミニコミ紙や郵便局の現金封筒等への広告掲載
- (9) 市役所ホームページへのバナー広告
- (10) 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
- (11) 「月刊シルバー人材センター」の6図書館への設置
- (12) その他検討

5. 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。特に成果が挙がっている「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) 「中期的収支均衡」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公益充実資金（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7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7年度	令和元年度	差
公共分野	33%	23%	+10%
企業分野	55%	66%	▲11%
家庭分野	12%	11%	+1%
	100%	100%	

(2) 会員増強

メルクマールとしては、

- ①500人（過去最高は495人）の大台達成
- ②全国平均の粗入会率で計算した530人の達成
- ③全シ協による新たな6ヶ年計画に基づく530名の達成（R7～12年度）

があるが、令和8年度は**480人**を目標とする。

(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。令和7年度実績は令和4年度対比で約3.8倍伸長しているが、令和6年度対比は1.1倍と伸びが鈍化しているものの、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も模索していきたい。

3. 事業推進の具体的施策

(1) 会員増強（会員数目標：480名、前年令和7年度463名比17名、103.7%）

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8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1.3%と全国平均の1.6%を下回ってはいるが、千葉県平均の1.0%を上回っている。増強できる余地は残されているものと思料する。令和8年度は、480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8年度の目標は以下のとおりである。

<会員数推移>

R8年度目標	R7年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
480名	463名	450名	449名	447名	403名

<新入会員数、退会会員数推移>

	R7年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
新入会員	76名	80名	91名	123名	98名
退会会員	63名	79名	89名	79名	88名
差し引き	13名	1名	2名	44名	10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8年度入会説明会・個別相談会スケジュール>

年	月日	曜日	時間	場所	
2026年	4月9日	木	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	4月21日	火	10:00~	そうふけ公民館	3F研修室1
	5月14日	木	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	5月22日	金	10:00~	中央公民館	3F学級講座室
	6月10日	水	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	6月26日	金	10:00~	そうふけ公民館	3F研修室1
	7月7日	火	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	7月23日	木	10:00~	中央公民館	3F学級講座室
	8月21日	金	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	8月25日	火	10:00~	本埜公民館	2F団体研修室3
	9月9日	水	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	9月17日	木	10:00~	そうふけ公民館	3F研修室1
	10月8日	木	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	10月22日	木	10:00~	中央公民館	3F学級講座室
2027年	11月13日	金	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	11月18日	水	10:00~	そうふけ公民館	3F研修室1
	12月9日	水	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	12月22日	火	10:00~	中央公民館	3F学級講座室
	1月14日	木	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
	1月27日	水	10:00~	中央公民館	3F学級講座室
	2月9日	火	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2
2月17日	水	10:00~	小林公民館	集会室1	
3月12日	金	10:00~	コスモスパレット (中央駅前地域交流館)	パレット1 講座室2	
3月24日	水	10:00~	そうふけ公民館	3F研修室1	

コスモスパレット：12回、そうふけ公民館：5回、総合福祉センター：5回
本埜公民館：1回、小林公民館：1回

<令和7年度との変更点>

令和6年度に開催回数を増やしたが、令和7年度も同様に月2回、年24回開催とし、場所も同様とするが、印旛公民館の参加者が少なかったため、本埜公民館に変更。

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。

② 会員担当制

引き続き各会員の担当者を明確にし、会員が気軽に何でも相談できる態勢を継続する。

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」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7年度末に採用の会員増強専任者を中心にして、優先度を上げて働きかけを行っていく。

(2) 就業先開拓

当センターの就業率は92.0%と全国平均72.1%を大きく上回っている。引き続き高就業率を維持すべく活動するとともに、幅広い就業先を開拓することで、新入会員の期待にも応え、できるだけ早期に就業先の提供をしていく。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7年度の全事業に占める公共分野の割合は、33.0%と令和6年度より**6.1%**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48センターの平均は39.6%で、また30%以上のセンターも28を数えることから（割合：58%）、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。

R7年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
33.0%	31.1%	30.7%	29.5%	27.9%

*千葉県下の公共割合の高いセンター（参考）

C町(65.3%)、Y市(64.4%)、I市(62.6%)、S市(57.5%)、N市(57.2%)、A市(57.0%)

<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7年度も前年比で12%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ているが、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。

㊦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。

㊧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、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8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7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
72.6%	83.9%	99.4%	98.7%	111.7%

<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。

④ホームページでの広報活動強化

⑤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。

⑥発注者宛て請求書にチラシを同封

⑦1～3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

⑧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

⑨独自事業への取り組み（PC修理、裁縫 等）

⑩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前年度に続き、令和7年度も新規開拓や既存契約者の深堀、また派遣への切替に注力した結果、請負・派遣合算で105.9%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）

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、幹事会社を活用したアテンド

④新規進出企業、企業説明会の実施企業

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	18日（月）	
6月	11日（木）	11日（木）
8月	27日（木）	
10月	22日（木）	
12月	24日（木）	
2月	25日（木）	

【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 : コスモスパレット

【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、現契約（令和5年10月1日～令和8年3月31日）では、それ以前の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た。技能習得、教養向上を目的とする講習会に関しては企画・運営の強化、ホームページ・広報いんざい・回覧板・チラシなどでの市民への周知、市民の声を反映する取り組みなどにより、令和7年度は24コース、50回、のべ140日の講習会をほぼ欠員なしで開催できるようになってきている。

就業に関する情報の提供、企業説明会に関しても、近隣のハローワーク（成田、船橋、松戸）の高齢者向け就業情報の定期的な収集と提供、年4回程度の企業説明会開催を実施できる体制になったが、市民・市内の企業への認知度は、まだ不十分で企業説明会の依頼数、市民の参加数が課題として残っている。令和8年度以降の取り組みは、企業説明会による就労実現の強化を中心に進めていく必要がある。

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) 利用に関する届け出の受理等、その他センターの利用に関すること。
- (5) センターの施設および附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 印西市が推進する活動との協調・連携（おしごと探しナビ等）
- ③ 白井無料職業紹介所
- ④ 新聞折込の求人チラシ
- ⑤ その他情報（シルバー人材センター、千葉県ジョブサポートセンター等）

(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

5年後には毎月2回程度の企業説明会を実施することを目指す。そのためには以下を強化していく必要がある。

① 高齢者を採用する企業の開拓強化

就業支援活動専門の担当者を設置し、高齢者採用に意欲のある企業の開拓を行っていく。

② 情報発信力強化

「紙」の媒体を中心とした現在の情報発信から IT を活用した情報発信に緩やかに移行していくことで、従来の、IT を活用できない年代への情報発信を維持しながら、これから高齢者になっていく年代を含めた、IT を活用できる市民を対象とした情報発信を強化する。さらに、IT を活用することで、即時性が高く

現在は利用してもらえていない求人にも対応できるようにしていく。

(3) 就労相談

相談者の希望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) ニーズの収集

就労センターの来訪者から就労に関する意識調査を行い、就業希望の多寡、希望する職種、ライフスタイルなどをさらに明確にし、より市民のニーズに添う職種の開拓に努める。

(5) 来訪できる雰囲気づくり

就労センターに気軽に就労相談や情報収集に訪れることができるようにするために

高齢者が快適に参加できるサロン活動を適宜企画・実施する。

(6) 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、令和12年度には、内容の充実を図りつつ年間で73講座の開講を行っていくよう運営する。また、市民ニーズを考慮し、センター施設以外の印西市公共施設で行う講習を盛り込む。

令和8年度 講習スケジュール

印西市高齢者就労支援センター

講習名	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
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(初級：キャッシュレス体験)	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PayPay(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(初級：防災編)	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。								●				
スマートフォン(初級：詐欺対策編)	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。あわせてスマートフォンを利用した詐欺対策(離学が中心)について学びます。		●				●						●
パソコン(Word入門)	2日	10名	初心者を対象に、ワードの基本的な知識とスキルを学びます。	●			●			●			●		
パソコン(Excel入門)	3日	10名	初心者を対象に、エクセルの基本的な知識とスキルを学びます。		●		●			●			●		
ハウスクリーニング	1日	10名	床・浴室・ガラス・扉戸・トイレ等、家の中の清掃について、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・住居の清掃	1日	10名	公共施設やオフィス、住宅等の清掃方法、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。					●							
河仏機操作	1日	5名	除染業務で使う河仏機の操作方法・安全性を学びます。(実習あり)		●					●					●
積木剪定	1日	12名	積木(垣根・立木)の剪定に関する知識とスキルを習得します。(実習あり)				●			●					●
障子・桐戸張替え	2日	10名	障子と桐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)			●									
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、使える英単語を習得し、英会話に遭遇した場合に冷静に対応できるように、応急手当ての知識やAEDの使用方法を学びます。	●				●			●			●	
救急救命	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に、応急手当ての知識やAEDの使用方法を学びます。					●							
簿記(初級)	5日	10名	仕事をすると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、夢を見つけて叫ぶ方法など、これからの人生の楽しみ方を学びます。								●				
ビジネスマナー	1日	10名	お客様に信頼感と満足感を受けていただくために必要な心構えやスキルを習得します。				●								
ラッピング	1日	10名	贈り物などで必要とされる、さまざまなものの初歩的なラッピング技術を学びます。					●							●
実用書道	3日	10名	のし袋や宛て名など、小遣や筆ペン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髪のためのスキンケアなどを学びます。					●		●					
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ができるストレッチ・筋力トレーニングなどを学びます。			●									
健康体操(中級)	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)	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、リスム感、筋力、持久力の向上をめざす体操を学びます。							●					
ヨガ	4日	10名	体力向上や転倒予防のため、柔軟性と筋力、バランス感覚の向上など、自宅で取り組める基本的なヨガを学びます。					●							●
ピラティス	4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です)					●							●

※予定は予告なく変更することがあります。

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活動を踏まえた上で、回覧板の活用を見直し、ホームページ、LINEなどのITの活用にシフトしていく。

- ① ポスターの掲示
- ② 開設した専用ホームページの活用
- ③ 確保した広報いんざい専用スペースの活用
- ④ 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
- ⑤ 作成したチラシを活用し公共施設等を中心に設置
- ⑥ 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
- ⑦ LINEの活用
- ⑧ PC・スマホ実習室、講習室を活用したサロン活動による集客と啓蒙

- (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、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」
継続して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、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。
あわせて、就業活動専門の担当者を設置し、協力いただける企業の開拓を行う。
- (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
 - ・講習会参加者のアンケート
 - ・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の収集を継続して実施する。
また、令和7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) 高齢者の居場所作りとなる事業の実施
就業相談と併せて、高齢者が気軽に来訪・利用できる機会を増やす

5. 参考（令和7年4月～令和7年12月に実施した活動の振り返り）

(1) 講習会

① 実施した講習

■技能系 : スマートフォン（6回）、運転技能（2回）、刈払機操作（3回）

植木剪定（3回）、施設清掃（2回）、パソコン（3回）、襖張替え

（1回）、障子・網戸張替え（1回）、ハウスクリーニング（1回）、

■教養・文化系 : 英会話（3回）、救急救命（1回）、60歳からの生き方セミナー

（2回）、簿記（1回）、ラッピング（2回）、実用書道（2回）、ビュー

ティーセミナー（1回）、ヨガ（2回）、健康体操（4回）、体

幹運動（ピラティス）（2回）

② 申し込み状況

令和7年9月開講分より受付を先着順から抽選方式に変更した。これに伴い、電話がつながりにくいという苦情は解消した。一方、講習全体の75%は定員以上の応募があり、特に体操系（健康体操、ピラティスなど）、IT系（パソコン、スマホ）、実用書道などの人気が高い。技能系講習は申込状況にかかわらず講習を継続するが、教養文化系講習に関しては人気のない講習は内容・テーマを見直していくことで集客に努める。

③ 参加者アンケートの結果

アンケート項目

㊶案内・ホームページの見やすさ ㊷予約のしやすさ ㊸施設の清潔度
㊹施設の満足度 ㊺職員・講師の接客 ㊻講習内容 の6項目

④ 満足度の結果

㊶の満足度が低めで、それ以外の項目は「満足」「やや満足」が80%を超えており、特に㊺と㊻が高評価となる、昨年の傾向と変わっていない。㊷の予約のしやすさは、受付を先着順から抽選方式に変更したことで、一定の評価をもらえるようになったが、他項目より評価は低い。継続して改善に取り組む必要がある。

⑤ 顕在化した課題と解決策

課題

- ㊶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）
- ㊷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）

⑥ 解決策

〈㊶について〉

休憩室に書籍や就業情報の掲示を設ける、スマホ用のWifi環境を提供するなどによりバスの待ち時間をできるだけ快適に過ごせるように改善した。また、令和7年度より講習の一部を施設外で実施することで対応する。

〈㊷について〉

本年度よりスマートフォン、植木剪定の講習は参加人員を10人から12人に増員して実施している。また、初回受講者に優先的に参加してもらえよう、複数回受講者のチェックも徹底する。

(2) 企業・団体説明会

① 実施した説明会

5回。(警備、新聞配布(2回)、学童保育支援、児童指導)

② その他の活動

ハローワーク船橋・成田・松戸の高齢者向け求人を毎月入手して市民向けに開示

(ホームページに掲載・センター内配布物)

③ 顕在化した課題と解決策

課題

印西市内の企業からの高齢者向け就業説明会の問合せはほとんど来ていない。

一方、印西市外の企業で、印西市内での現地採用を希望する会社(データセンターなど)でのニーズがあることがわかってきたが、引き合いから求人募集までの期間が短く、現在告知を行っている広報いんぎいや市内配布物(回覧板)では間に合わないため、求人に繋がりにくい。

解決策

ホームページ、ラインの活用など、即時性の高い告知方法を模索する。就業担当専任の職員を増員し、高齢者向け就業案件の開拓を強化していく。