

# 第4次中期計画

令和5(2023)年度～令和9(2027)年度

スローガン

健康と生きがい就業で  
地域に貢献

公益社団法人 府中市シルバー人材センター

# 目次

第4次中期計画策定にあたって .....	1
<b>I</b> 計画策定の趣旨 .....	2
<b>II</b> 計画期間 .....	3
<b>III</b> スローガン .....	3
<b>IV</b> 計画基本目標 .....	3
<b>V</b> 実施計画	
1 会員 .....	4
2 就業 .....	5
3 地域活動 .....	6
4 安全・適正就業 .....	7
5 組織 .....	8
組織図 .....	9
<b>VI</b> 参考資料	
1 府中市の人口の推移・推計 .....	10
2 会員数の推移 .....	10
3 地域別の会員数・入会率 .....	11
4 入会動機 .....	11
5 就業者数の推移 .....	12
6 事業実績の推移 .....	12
7 公民比率の推移 .....	12
8 第4次中期計画策定検討会委員名簿、開催状況 .....	13



# 第4次中期計画策定にあたって

公益社団法人府中市シルバー人材センターは昭和52（1977）年7月に会員数578名で任意団体の府中市高齢者事業団として発足し、令和4（2022）年7月に設立45周年を迎えることが出来ました。

シルバー人材センターの理念である「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、地域社会との連携を保ち地域に根差した団体として、市民の皆様、関係企業・団体のご理解・ご協力のもと働く意欲のある高齢者の就業並びに社会奉仕等の活動機会を確保し、生活感の充実及び福祉の増進を図るとともに、高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与してまいりました。

本格的な高齢社会を迎え、高齢者の生きがいある生活の実現と地域社会の健全なる発展に貢献するセンターの果たす役割はますます求められております。

令和4（2022）年度で第3次中期計画が終了することから、令和5（2023）年度から開始されるインボイス制度やSDGsなど新しい課題を入れ込んだ、令和5（2023）年度を初年度とする第4次中期計画を策定し、地域社会に根差したセンターになるよう取り組んでまいりますので、今後とも変わらぬご支援、ご協力を賜りますようお願い致します。

最後に本計画の策定にあたり、貴重なご意見、ご審議に尽力くださいました第4次中期計画検討会の委員の皆様にご心から御礼申し上げます。

令和5年3月吉日

公益社団法人府中市シルバー人材センター  
会長 瀬谷 周三

シルバー人材センターは、定年退職等で現役を離れた高齢者等が、これまで培ってきた経験や技能などを活かして就業するための機会の確保、提供等をする公益社団法人で、その活動によって、高齢者等の生きがいの充実、地域福祉の向上、地域経済の活性化などに寄与しています。

府中市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、昭和52（1977）年7月の創設以来45年にわたって事業を充実・拡大させ、令和3（2021）年度末現在で、会員数は1,919人（令和4（2022）年10月現在2,054人）、契約額も8億6千万円（派遣事業含む）となるなど、その活動は地域において確実に定着してきています。

一方、シルバー人材センター事業の根拠法である「高年齢者等の雇用の確保に関する法律」は令和3年4月に改正され、現在雇用する労働者については70歳までの就業確保が努力義務化されています。また、計画期間の令和7（2025）年には、団塊の世代がすべて70歳代後半になるほか、仕事をする女性も増えており、生産年齢人口（15～64歳）の女性の就業率は70.6%（令和2年）と、男性（83.8%）と大きな差がない状況になっています。

令和2（2020）年以降、新型コロナウイルス感染症対策により、一時的に請負契約額の大幅な落ち込み等があり、会員の安全就業のための感染症対策の強化も必須となっています。さらに、令和5（2023）年10月からのインボイス制度の導入やSDGs<sup>\*</sup>の対応等、課題が山積しています。

こうしたなか、平成30（2018）年度から5年間の計画である第3次中期計画が令和4（2022）年度末で終了することから、今後の事業運営の基本方針を示す第4次中期計画を策定するものです。

<sup>\*</sup>SDGsとは、平成27年（2015年）の国連サミットで採択された令和12年（2030年）までの国際社会共通の「持続可能な開発目標」のことをいいます。地球上の誰一人として取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するため、17のゴールを提示しています。

## II 計画期間

### 令和5（2023）年度～令和9（2027）年度の5年間

第4次中期計画の計画期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度の5年間とし、計画中間年である令和7（2025）年度の中間評価、最終年である令和9（2027）年度には、令和10（2028）年度以降の計画を策定するための評価を行います。

## III スローガン

### 健康と生きがい就業で 地域に貢献

シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立、共働・共助」の考え方を基礎に、地域社会に貢献していくことを分かりやすく表現しました。

シニア世代の就労には、高齢期を豊かなものにする、社会経済に貢献する、国家財政の負担を軽減する、という3つの視点があります。特に、「健康と生きがい」を確保することが大事であり、シルバー人材センターは「生きがい就業」を重視することが大切です。

## IV 計画基本目標

令和9（2027）年度

会員数 2,200名 就業率 85%

契約額 10億円（派遣事業含む）

※基準日は年度末とする

## 1 会員

### (1) 現状と課題

会員数は平成28（2016）年度以降、増加基調にあります。新型コロナウイルス感染症対策の影響で令和2（2020）年度はほぼ横ばいでしたが、令和3（2021）年度には1,919名と増加しています。60歳以上の市内の人口に占める会員の割合（入会率）は2.7%となっています。

また、令和3（2021）年度の女性会員の割合は、全会員の32.7%と微増傾向が続いていますが、東京都全体と比べるとなお4ポイント以上低くなっており、女性会員の確保が課題です。

会員は、センター運営の基盤であることから、効果的な入会促進策とともに退会者対策に取り組み、会員の増強を図ることが重要です。

### (2) 実施計画

#### ① 効果的な入会促進

- (ア) 入会相談会、入会説明会の実施方法を改善し、より入会し易い方法を採用する。
- (イ) デジタル化の要請に応え、オンライン入会（説明会）などの改善を図る。

#### ② 広報活動の充実

- (ア) 新聞折り込み、市広報への入会説明会・入会相談会の案内を計画的に掲載する。
- (イ) 誰にでも分かりやすく、興味を引く入会用パンフレットの作成やグッズ開発により、広く入会の促進を図る。
- (ウ) 多様な広報活動によりセンターの認知度を向上させ、会員数の増加を図る。

#### ③ 退会者対策と高齢会員への対応

- (ア) 就業促進を図るため、年1回以上の就業、センター行事への参加を働きかける。
- (イ) 地域懇談会、日帰り親睦活動等を企画実施し、サークル活動への支援を行って、会員相互の親睦や交流活動を積極的に推進する。
- (ウ) 退会理由の分析等を進めつつ、高齢会員向けの特別な会員制度（ゴールド会員制度等）の創設を検討する。

## 2 就業

### (1) 現状と課題

過去5年間の事業実績は、新型コロナウイルス感染症対策の影響が大きかった令和2(2020)年度を除くと、受託件数1万1千件前後、延日人員19万人前後、契約金額8億4千万円～8億6千万円程度(派遣事業含む)で推移しています。

今後については、現在の受注金額の6割近くを占める公共部門の発注が減少する見込みであることなど、事業環境は厳しさを増す見込みとなっていますが、事業量が伸びている事業や新規事業を拡大し、売り上げ増を目指します。

### (2) 実施計画

#### ① 発注者の維持確保

- (ア) 業務完了後に発注者に満足度調査等のアフターフォローを行い、発注維持を図る。
- (イ) 就業開拓員を確保し、役員と連携して大口発注者を訪問し、新たな発注の開拓と発注維持に努める。

#### ② 派遣事業、福祉・家事援助事業の推進

- (ア) 派遣事業については、会員からの情報収集を含め、事業推進の柱として取り組む。
- (イ) 請負になじまない業務は派遣事業に切り替えるなど、柔軟な対応を図る。
- (ウ) 女性会員へのニーズが高い福祉・家事援助事業や、平成29(2017)年に市と協定を締結した空き家事業について、一層の発注拡大に向けて積極的に取り組む。

#### ③ 新規事業の開拓

- (ア) 新たな職種を開拓し、女性会員を含めた就業開拓の促進に努める。
- (イ) 高齢会員に適した職種や働き方を検討し、就業開拓に努めるとともに、就業基準・運用の見直しを検討する。
- (ウ) 就業開拓員を常設し、その活動指針を明確化して、会員に見える化するなどの取り組みを行う。
- (エ) 就業希望の少ない職種への対策を講じる。

#### ④ 独自事業の創出

- (ア) 今後のニーズが見込まれる介護事業等の新規事業の開拓と、独自事業の創出を検討する。
- (イ) 会員の持つスキルを活用しカルチャー教室などを開催し、独自事業に発展させる。
- (ウ) 洋服リフォーム、料理教室などのシルバーブランドの立ち上げを検討・実施する。
- (エ) 独自事業等で自主財源を確保するなど、安定した運営資金の確保を検討する。

#### ⑤ 就業機会拡充のための能力開発等の強化

- (ア) 東京しごと財団や市等と連携し、ニーズの高い職種の研修・講習会について広報の充実を含めて実施する。

- (イ) 研修の強化等により会員の資質向上を図り、就業機会の維持・拡充につなげる。
- (ウ) インターネットから就業情報の取得や、就業エントリーができる環境の整備を検討する。
- (エ) 就業相談会を積極的に実施し、就業意欲を高めて就業率の向上を目指す。

## 3 地域活動

### (1) 現状と課題

当センターは設立以来、地域の働く意欲のある健康な高齢者の相互協力を基礎にした団体として、活力ある地域社会づくりに貢献をしてきました。近年、令和2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の爆発的な流行や、個人情報保護法の施行等により、会員相互のコミュニケーション不足が露呈し、地域活動・ボランティア活動の停滞や不活性化が顕在化しつつあります。こうした厳しい状況の中、停滞している会員の地域活動と交流を促進していくための創意工夫が必要です。また、地域活動の骨幹をなす班長制度を維持するために班長の人材確保や、センターと会員を結ぶ主要なツールであるメール便の有効活用が重要な課題です。

### (2) 実施計画

#### ① 地域班活動等の推進

- (ア) 地域班長の人材確保に対応し、そのなり手が増えるようなグッズの開発、表彰制度、費用弁償の増額検討など、環境づくりを具体的に検討する。
- (イ) 会員と班長の意思疎通を図り、地域懇談会への参加を高め、その交流の促進を図る。
- (ウ) 会員の連帯感や組織強化を図る職群班活動を促進し、地域貢献活動につなげる。
- (エ) メール便の有効活用を図り、「地域委員会情報」として地域活動の情報発信を積極的に行う。

#### ② 地域貢献活動の推進

- (ア) 多摩川清掃、けやき並木清掃など、市内全域のボランティア活動に参加する。
- (イ) 地域班や職群班が主体となり、個人からグループへとボランティア活動の広がりやネットワーク化を図り、地域貢献活動を推進して参加者の増加を図る。
- (ウ) 市内一斉の「ボランティアの日」を設けるなどして、地域貢献活動を推進する。
- (エ) 広報活動と連動するボランティア活動を浸透させ、創意工夫をもって取り組む。

#### ③ 会員の連携と交流の促進

- (ア) 地域懇談会、日帰り親睦活動等を企画実施し、サークル活動への支援を行って、会員相互の親睦や交流活動を積極的に推進する。
- (イ) 地域班、職群班において独自のイベント等を企画・実施し、会員の交流を深める。
- (ウ) 会員の自主的団体には、親睦・交流事業の活動費支援などを検討する。



## 4 安全・適正就業

### (1) 現状と課題

安全就業については、安全委員会等で毎年計画を定め、安全就業と事故防止の周知徹底に努めています。令和3（2021）年度は傷害事故が14件発生し、安全就業や交通安全への意識向上がさらに必要となっています。特に、会員の高齢化が進み、健康で生きがい就業を図るためには、フレイル（虚弱）加齢による心身の機能低下が課題となっています。賠償事故は6件であり、センターの信頼を損なうことのないよう、一層の防止策やお客様への対応が必要となっています。

また、熱中症予防や新型コロナウイルス感染症への対応などの取り組みが不可欠です。

一方、シルバーの就業は、臨時的かつ短期的なもの、その他軽易な業務と定められています。発注者からの指揮命令、混在就業があるかなどにより、請負事業か派遣事業かを区別して、実態に合った会員の適正就業を確保していく必要があります。

### (2) 実施計画

#### ① 健康づくりと安全就業

- (ア) フレイル（虚弱）\* 加齢の防止を含め、会員の健康づくりや健康増進策を促すとともに、定期的な健康診断の受診を啓発する。
- (イ) 年2回の安全推進大会のイベントを、参加者の増加を図りつつ実施し、もって安全意識の啓発と健康の維持・増進を図る。
- (ウ) 安全パトロールの充実を図り、その実施結果を安全対策に活用する。事故発生状況などはその都度分析を行って、会員にその情報を周知する。
- (エ) 草刈機械、車両運転等の取り扱いについて、定期的に講習会を実施する。
- (オ) 各職群にて内規及び作業安全マニュアルを遵守し、安全就業を徹底する。
- (カ) 万が一の事故に備えシルバー保険に加入するとともに、自転車利用の会員にはヘルメット着用と自転車損害賠償保険等の加入への普及啓発を行う。

#### ② 熱中症予防及び新型コロナウイルス感染症等への対応

- (ア) 休憩と水分・塩分補給などを啓発し、安全グッズ等を配布して熱中症予防を図る。
- (イ) 重症化リスクの高い新型コロナウイルス感染症等の感染症対策として、マスクや消毒液を配布し、活動時の体温測定や手指消毒を徹底する。
- (ウ) 感染者が発生した場合の対応等を、BCP（事業継続）計画に位置付ける。

#### ③ 法令遵守による安全・適正就業

- (ア) 仕事の受注の際に、就業の内容と現場確認を行い、安全と適正就業を徹底する。
- (イ) 特定会員が長期的就業とならないようにするとともに、継続性のある就業はローテーションやワークシェアリングなどで、就業基準に則った対応を推進する。
- (ウ) 臨時的、短期的、軽易な業務の就業を遵守するほか、発注者や会員に安全・適正就業の周知徹底を図る。また、派遣事業のPRを強化し、事業を推進する。

\*フレイルとは、加齢に伴い、筋力や認知機能などが低下し、健康障害を起こしやすくなった脆弱な状態をいいます。この段階において、適切に介入すれば、要介護状態に進まずに済むとされており、その予防と対策が重要と考えられています。

# 5 組織

## (1) 現状と課題

令和4（2022）年には設立45周年を迎え、発注者や会員のニーズに的確かつ柔軟に対応できる会員参加型の組織体制の強化が必要となっています。

また、令和5（2023）年10月から実施される消費税のインボイス制度（適格請求書等保存方式）への対応が差し迫っており、長期的視点に立った財政基盤の強化と、会計処理等、専門的・実務的な能力向上も欠かせなくなっています。

さらに、2015年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載されたSDGs（エス・ディー・ジーズ）は、シルバーの全国組織である「全シ協」が全国のシルバーに対し取り組みを要請していますので、その対応が必要です。

## (2) 実施計画

### ① 事業推進体制の充実

- (ア) 会議資料等のペーパーレス化の推進等により、理事会ほかの運営円滑化を図る。
- (イ) 事務局体制を強化するため、ICT機器の活用等による業務改善を図る。
- (ウ) 地域活動の根幹をなす班長制度を維持するため、地域班長の活性化を図る。
- (エ) 会員と事務局の連携強化に向け、職場巡回やコミュニケーションを活性化する。
- (オ) 女性理事を積極的に登用し、女性活動の活性化のためのリーダー発掘などの体制を整えて、「女性委員会」を検討する。
- (カ) 理事会・委員会の活動内容の情報発信を積極的に行う。

### ② 経営の安定

- (ア) 事業拡大を促進して、事務費収入の増加を目指す。
- (イ) 独自事業等で自主財源を確保するなど、安定した運営資金の確保を検討する。
- (ウ) 現行会費のあり様を含め、事務費等の見直しや経費削減を検討する。
- (エ) 多様な広報活動によりセンターの認知度を向上させ、組織の安定化を図る。

### ③ インボイス制度（適格請求書等保存方式）への対応

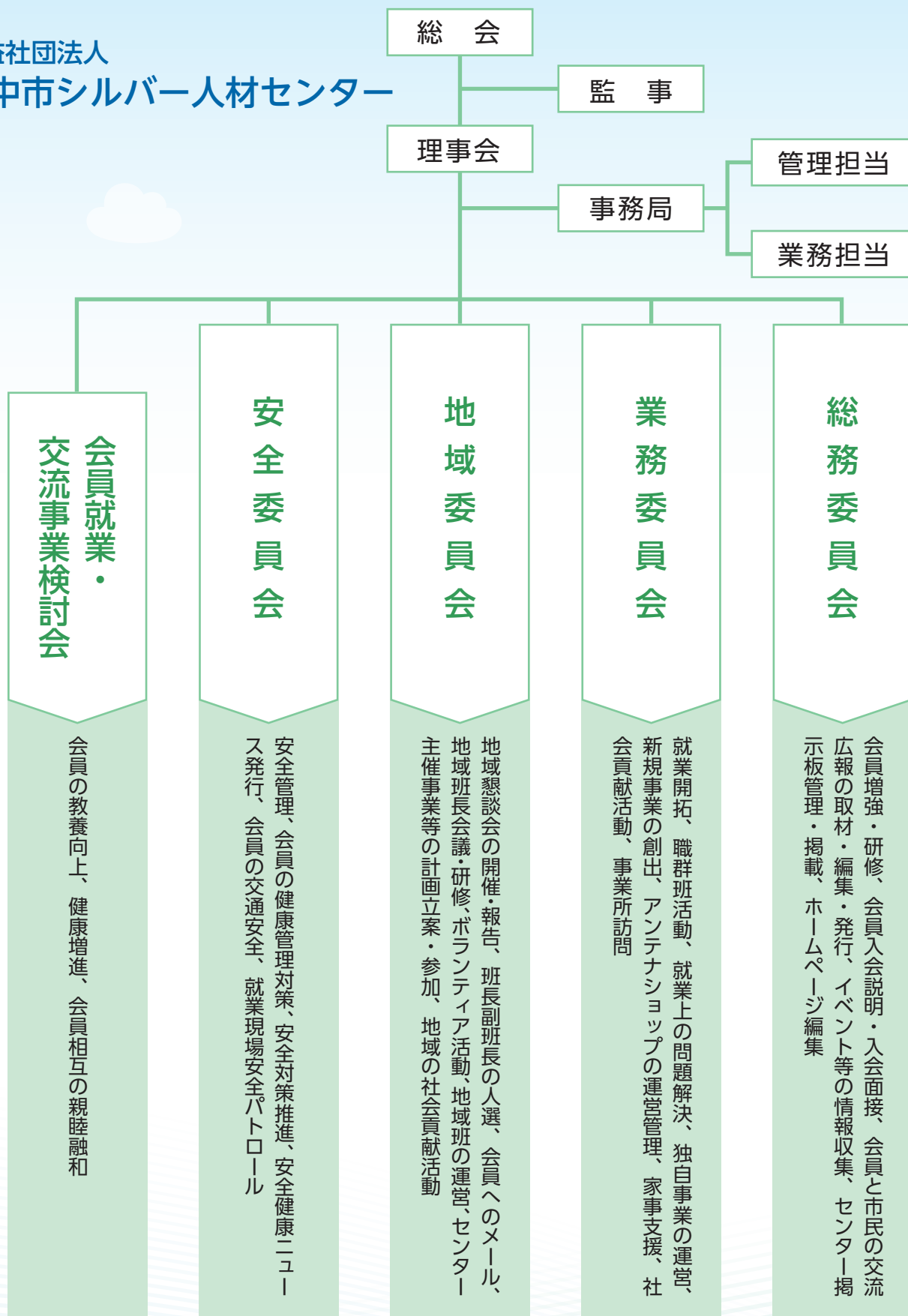
- (ア) インボイス制度（適格請求書等保存方式）の導入に関する情報収集に取り組み、会員への情報提供を適宜行う。
- (イ) 経理・会計の専門家による助言・指導を得られる体制を整備する。
- (ウ) 東京しごと財団等と連携した実務研修を実施し、役員・職員の能力向上を図る。

### ④ SDGs（エス・ディー・ジーズ）への対応

- (ア) 健康・福祉の推進の観点から、就業場所まで徒歩・自転車の利用を推奨し、年1回の健康診断の受診を奨める。
- (イ) ジェンダー・平等の観点から、就業での男女共同参画を目指す。また、会員間の絆を大事にして、パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・モラルハラスメント等を起こさせないようにする。
- (ウ) 持続可能な都市・消費・生産の観点から、清掃や防災活動への積極的参加、マイバッグ・マイボトル運動、環境に配慮した製品の購入を推進する。

# 組織図

公益社団法人  
府中市シルバー人材センター



# VI 参考資料

## 1 府中市の人口の推移・推計

	平成 29 年 (2017)	平成 30 年 (2018)	令和元年 (2019)	令和 2 年 (2020)	令和 3 年 (2021)	令和 4 年 (2022)
総人口	258,000	258,654	260,011	260,232	260,255	260,253
うち 60 歳以上	67,655	68,298	69,160	70,067	71,041	71,773
60～64 歳	12,820	12,551	12,782	13,073	13,508	13,884
65～69 歳	15,959	15,282	14,350	13,231	12,667	12,360
70～74 歳	12,190	12,830	13,279	14,159	14,884	15,131
75～79 歳	10,673	10,877	11,518	11,868	11,503	11,196
80 歳以上	16,013	16,758	17,231	17,736	18,479	19,202
総人口に対する 60 歳以上の割合	26.2%	26.4%	26.6%	26.9%	27.3%	27.6%

※各年 1 月 1 日時点  
資料：府中市「住民基本台帳」

	令和 5 年 (2023)	令和 6 年 (2024)	令和 7 年 (2025)	令和 8 年 (2026)	令和 9 年 (2027)	令和 10 年 (2028)
60 歳以上人口 (推計)	72,682	73,752	75,080	76,623	77,200	78,938
60～64 歳	14,504	15,167	16,139	17,138	17,298	18,429
65～69 歳	12,085	12,301	12,562	13,033	13,396	13,992
70～74 歳	14,468	13,536	12,443	11,867	11,579	11,323
75～79 歳	11,751	12,155	12,940	13,587	13,789	13,181
80 歳以上	19,874	20,593	20,997	20,997	21,139	22,012

資料：「住民基本台帳」人口に基づいてコーホート変化率\*で推計

## 2 会員数の推移

	平成 28 年 (2016)	平成 29 年 (2017)	平成 30 年 (2018)	令和元年 (2019)	令和 2 年 (2020)	令和 3 年 (2021)
会員数	1,732	1,813	1,827	1,886	1,885	1,919
年齢階級別	60～64 歳	59	63	65	70	76
	65～69 歳	373	364	330	318	300
	70～74 歳	559	582	561	577	598
	75～79 歳	501	527	579	591	530
	80 歳以上	240	277	292	330	415
60 歳以上に対する会員の割合	2.6%	2.7%	2.6%	2.7%	2.7%	2.7%
性別	男性	1,233	1,272	1,278	1,311	1,295
	女性	499	541	549	575	628
女性会員の割合	28.8%	29.8%	30.0%	30.5%	31.3%	32.7%

※各年度末時点  
資料：府中市シルバー人材センター「事業実績報告書」

\*コーホート変化率法(年齢階層別人口の変化率による推計方法)

### 3 地域別の会員数・入会率

■地域別会員数（文化センター圏域）

	男	女	計
中央	221	139	360
白糸台	117	42	159
西府	117	48	165
武蔵台	87	28	115
新町	160	78	238
住吉	157	89	246
是政	113	57	170
紅葉丘	133	68	201
押立	67	37	104
四谷	81	25	106
片町	89	36	125
計	1,342	647	1,989

※令和4年1月1日現在  
資料：府中市シルバー人材センター調べ

■地域別入会率

	男	女	計
中央	3.4%	1.8%	2.5%
白糸台	3.9%	1.2%	2.4%
西府	5.4%	2.0%	3.6%
武蔵台	4.1%	1.0%	2.4%
新町	4.0%	1.6%	2.7%
住吉	4.3%	2.0%	3.1%
是政	3.9%	1.7%	2.8%
紅葉丘	3.8%	1.6%	2.6%
押立	4.3%	1.9%	3.0%
四谷	5.1%	1.3%	3.1%
片町	5.1%	1.7%	3.3%
計	4.1%	1.7%	2.8%

※令和4年1月1日現在  
資料：府中市シルバー人材センター調べ

### 4 入会動機

	人数	割合
生きがい、社会参加	856	44.6%
健康維持・増進	31	1.6%
経済的理由	141	7.4%
時間的余裕	720	37.5%
仲間作り	151	7.9%
その他	20	1.0%
全体	1,919	100.0%

※令和3年度末時点  
資料：府中市シルバー人材センター調べ

## 5 就業者数の推移

		平成 28 年 (2016)	平成 29 年 (2017)	平成 30 年 (2018)	令和元年 (2019)	令和 2 年 (2020)	令和 3 年 (2021)
会員数		1,489	1,472	1,458	1,456	1,427	1,521
年齢階級別	60～64 歳	37	38	41	39	37	51
	65～69 歳	282	261	229	207	192	212
	70～74 歳	480	459	441	440	441	459
	75～79 歳	462	477	492	483	428	437
	80 歳以上	228	237	255	287	329	362
就業率		86.0%	81.2%	79.8%	77.2%	75.7%	79.3%
性別	男性	1,044	1,032	1,030	1,022	988	1,035
	女性	445	440	428	434	439	486
男性就業率		84.7%	81.1%	80.6%	78.0%	76.3%	80.2%
女性就業率		89.2%	81.3%	78.0%	75.5%	74.4%	77.4%

※各年度末時点

資料：府中市シルバー人材センター「会員登録・就業状況」

## 6 事業実績の推移

		平成 28 年 (2016)	平成 29 年 (2017)	平成 30 年 (2018)	令和元年 (2019)	令和 2 年 (2020)	令和 3 年 (2021)
請負	受託件数 (件)	12,284	11,322	11,019	10,789	9,798	10,785
	延日人員 (人)	194,257	196,728	193,676	188,506	168,816	191,116
	契約金額 (千円)	795,513	853,972	835,108	832,319	780,174	847,295
労働者 派遣事業	受託件数 (件)	2	34	27	33	28	36
	延日人員 (人)	25	654	411	1,293	2,178	2,140
	契約金額 (千円)	140	3,261	2,083	10,275	15,660	15,484
合計 (千円)		795,653	857,233	837,191	842,594	795,834	862,779

資料：府中市シルバー人材センター「事業実績報告書」

## 7 公民比率の推移

		平成 28 年 (2016)	平成 29 年 (2017)	平成 30 年 (2018)	令和元年 (2019)	令和 2 年 (2020)	令和 3 年 (2021)
契約金額 (千円)	公共	427,360	487,762	474,602	480,622	456,107	498,457
	民間事業所	264,569	270,412	262,960	255,169	229,635	249,034
	一般家庭	103,583	95,798	97,546	96,527	94,432	99,802
割合	公共	53.7%	57.1%	56.8%	57.7%	58.5%	58.8%
	民間事業所	33.3%	31.7%	31.5%	30.7%	29.4%	29.4%
	一般家庭	13.0%	11.2%	11.7%	11.6%	12.1%	11.8%

資料：府中市シルバー人材センター「事業実績報告書」

## 8 第4次中期計画策定検討会

### (1) 委員名簿

No	役職	氏名	備考
1	座長	萩原 信	理事(業務)
2	副座長	成沢 洋子	理事(地域)
3	委員	大倉 由紀子	地域班長
4	委員	斎藤 はるみ	業務委員
5	委員	佐藤 佐俊	理事(総務)
6	委員	清水 光男	地域委員
7	委員	松井 等	理事(安全)
8	委員	溝口 猛	総務委員
9	委員	見附 美紀	地域班長
10	委員	村野 幸夫	安全委員

### (2) 開催状況

令和4(2022)年5月26日～12月22日

### 第4次中期計画書

---

発行日 令和5(2023)年3月

発行 公益社団法人 府中市シルバー人材センター

〒183-0055 府中市府中町1-30 市立ふれあい会館1階

TEL 042-366-2322 FAX 042-360-6388

URL <https://webc.sjc.ne.jp/fsc/index>

E-mail [fsc@fsc.or.jp](mailto:fsc@fsc.or.jp)

