

東大和市シルバー人材センター 第2次長期計画

令和5年度（2023）～令和14年度（2032）



公益社団法人東大和市シルバー人材センター

目次

第1章 第2次長期計画の策定	1
1 計画策定の趣旨	
2 センターを取り巻く社会状況	
3 計画期間	
第2章 センターの現状と課題	4
1 会員数	
2 契約金額・契約件数（請負）	
3 契約金額・契約件数（派遣）	
第3章 目標値	10
1 会員数	
2 契約金額（請負・派遣）	
3 契約件数（請負・派遣）	
第4章 事業計画	14
1 会員拡大の推進	
2 就業機会の拡大	
3 安全・適正就業の徹底	
4 事務局体制の充実	
5 財政基盤の確立	

第1章 第2次長期計画の策定

1 計画策定の趣旨

公益社団法人東大和市シルバー人材センター第2次長期計画（以下「本計画」という。）は、平成25（2013）年度から平成34（2022）年度までを計画期間とする第1次長期計画が終了するにあたり、令和5（2023）年度からの計画的な事業運営及び公益社団法人東大和市シルバー人材センター（以下「センター」という。）に課された役割を果たしていく上での指針を示すために新たに策定するものです。

2 センターを取り巻く社会状況

(1) 期待されるセンターの役割

平成30年2月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」では、少子高齢化が急速に進展し労働力人口が減少するなか、経済社会の活力を維持するため、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験を生かして、65歳以上であっても経済社会の重要な支え手、担い手として活躍することができる社会を目指すとし、エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備として、シルバー人材センター事業を推進することとしています。このように、シルバー人材センターには、急増する高齢者の社会参加の受け皿としての機能及び地域社会の支え手、担い手としての役割を果たしていくことが、強く求められています。

(2) 少子高齢化の進展

我が国は、急激に進む少子高齢化によって生産年齢人口が減少し、今や生産活動にも影響を及ぼすような状況となっています。

総務省の人口推計によると、我が国の総人口は1億2,550万2千人（2021年10月1日現在）で、前年に比べて64万4千人の減少となっています。10年連続で減少幅が拡大しており、減少幅は過去最大となっています。その一方で、65歳以上の高齢者人口は3,621万4千人で前年比で18万8千人の増となり、総人口に占める割合（以下「高齢化率」という。）は28.9%となり、1950年以降一貫して上昇が続いており、総人口が減少する中で、高齢化率は今後も上昇を続けると見込まれています。

また、東大和市の人口統計によると、2021年3月31日現在の総人口は85,294人で、第1次長期計画が策定された2013年の同月に比べて、623人ほどの増ですが、同じく65歳以上の高齢者人口は23,275人で2013年同月比で3,449人の増となっており、高齢化率は、27.3%となっています。高齢化率は国の統計資料に近い推移をたどっています。

(3) 雇用延長等の定着化

平成25年4月からの厚生年金の支給開始年齢の65歳引き上げに伴い、定年後の希望者に対する65歳までの雇用機会の確保を義務付ける「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢法」という。）

の一部改正が行われ、その後、令和3年4月の改正で、70歳までの就業機会の確保を努力義務とする一部改正が行われました。センターへの入会者数の減少傾向の要因のひとつと考えられます。

(4) 新型コロナウイルス感染症やインボイス制度の影響

新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）は、令和2年に世界的な大流行に発展し、我が国の経済・社会に大きな影響を及ぼしています。

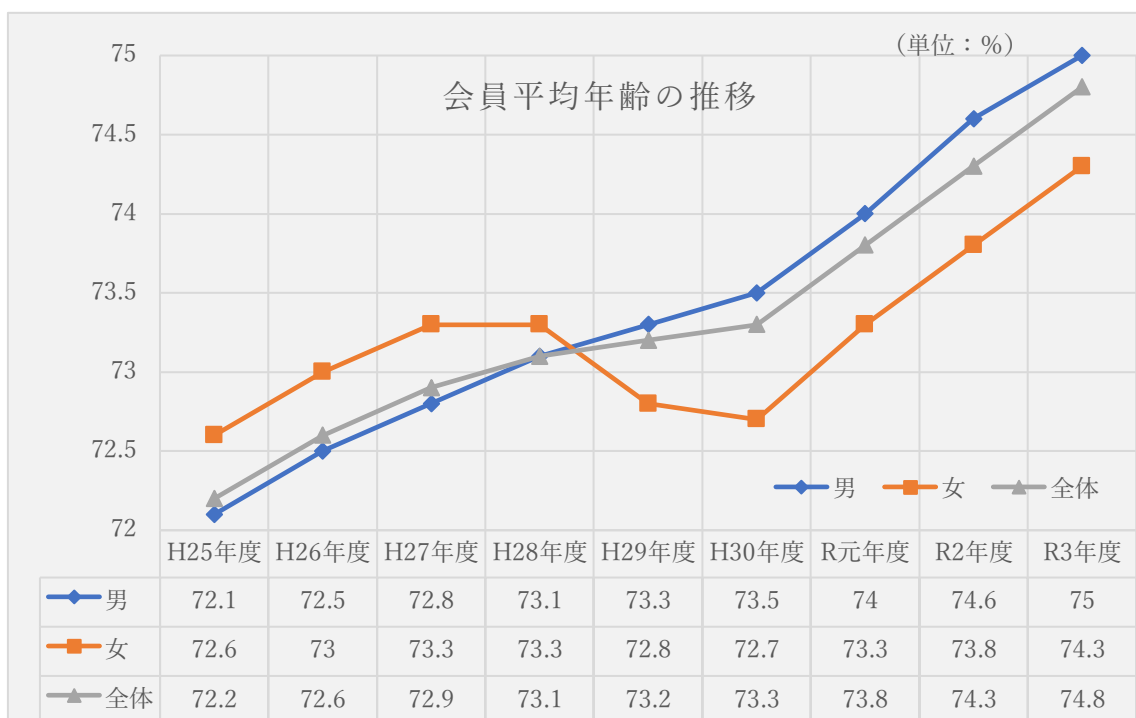
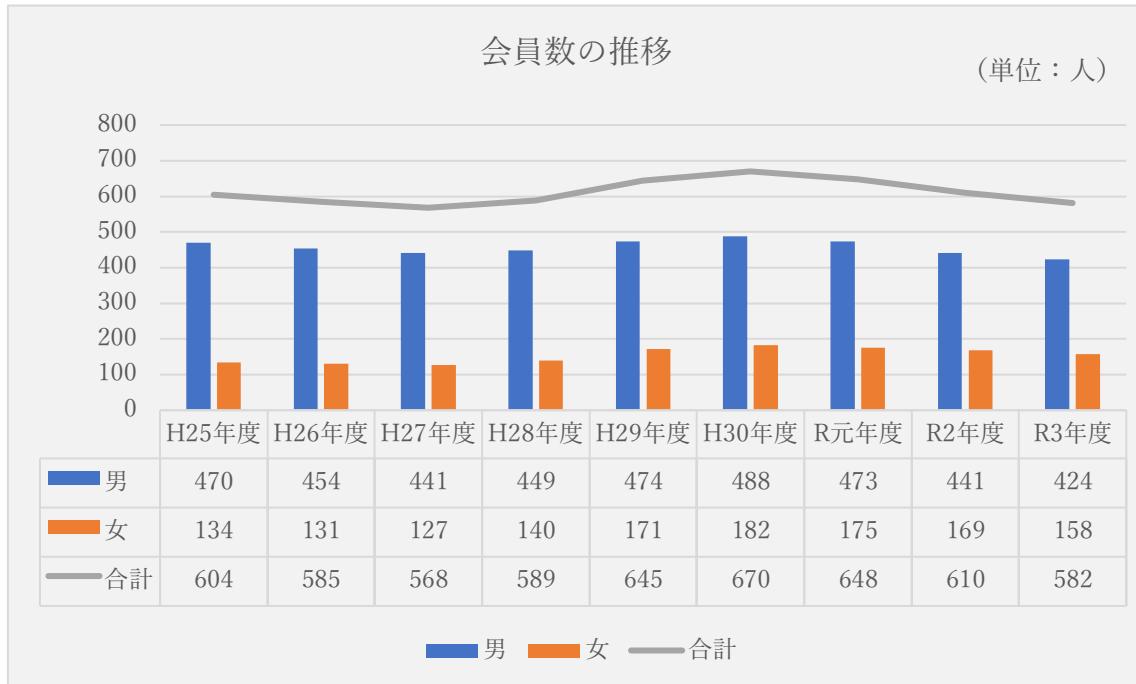
未だに終息時期を見込むことができない状況で、センターの財政面や事業運営などにおいて、今後も損失が生じてしまうことが危惧されるところです。さらに、令和5年10月からインボイス制度が開始され、本計画期間中に本格適用されることにより、センターの事業運営に及ぼす影響は計り知れないものがあります。

3 計画期間

本計画の実施期間は、令和5（2023）年度から令和14（2032）年度までの10年間とします。ただし、期間内であっても社会情勢の変化など、必要により見直しを行うものとします。

第2章 センターの現状と課題

1 会員数



【現状】

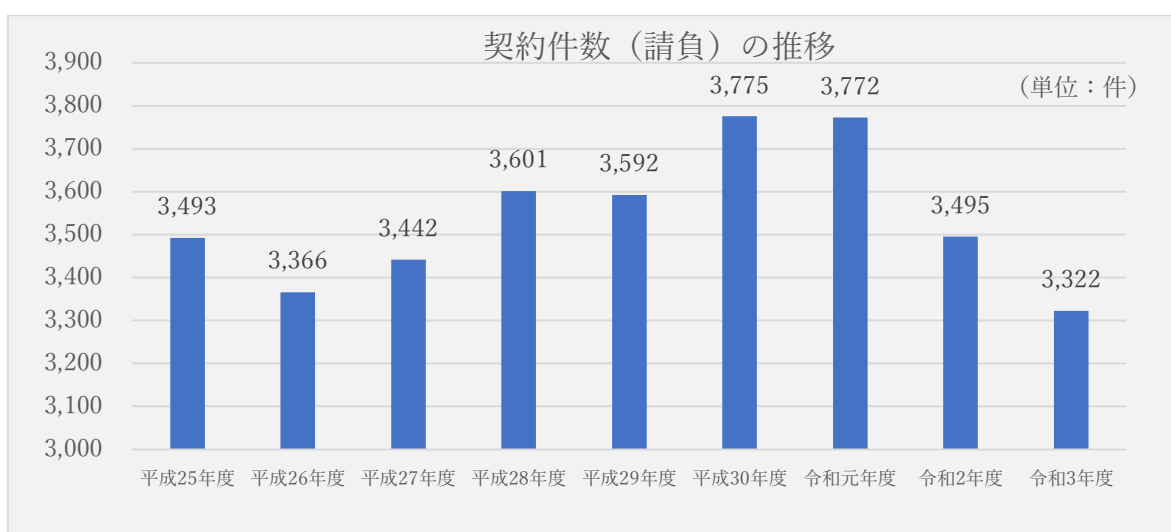
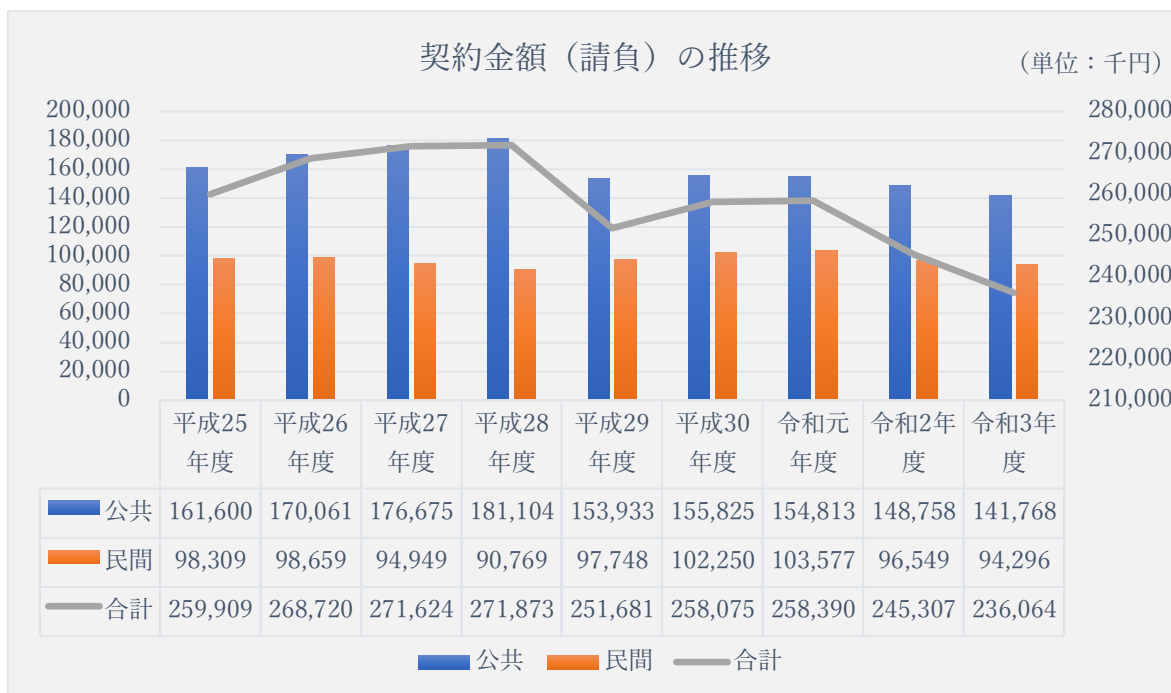
- 全国的に高齢者人口は増加していますが、シルバー人材センターへの入会者数は減少傾向にあります。当センターにおいても例外ではなく、会員数は全国と同様に平成30年度をピークに減少傾向にあります。これは、65歳までの雇用機会の確保を義務付けた改正「高齢法」が平成25年4月に施行されたことが、要因のひとつと考えられます。また、令和元年度以降は、感染症の影響も会員減少の要因のひとつとなっていると考えられます。
- 会員の高年齢化が顕著に進んでいます。これは、既存会員の高年齢化だけではなく、新入会員の年齢が高年齢化していることも大きな要因となっています。
- 男性会員に比べ、女性会員の平均年齢は低い傾向にあります。

【課題】

- 雇用延長等の影響により急激な会員増が見込めない状況下で、いかに会員数を増やしていくか、退会者数を抑制していくか。
- 発注者の多様化する要望に応えられるよう、多種多様な人材をどのようにして確保していくか。
- 家事援助など女性会員へのニーズが高まる中、どのように女性会員を増やしていくか。
- 会員の年齢構成は、70歳以上が80%となっていて、60歳～64歳の

2.4%、65歳～69歳の17.0%を大幅に超えており、会員の高年齢化は顕著で、様々な問題が発生することが懸念されます。

2 契約金額・契約件数（請負）



【現状】

- 契約金額（請負）は、平成 28 年度の 271,873 千円を境に減少傾向にあります。令和 2 年度以降の減少は、コロナの影響などによる公共発注案件の減少によります。
- 契約金額（請負）は公共部門の発注が平均して全体の約 6 割を占めています。
- 契約件数（請負）は、平成 30 年度をピークに令和元年度以降、大きく減少しています。コロナの影響等による公共発注案件の減少によります。
- センターの受託事業は、約 6 割が市からの請負業務ですが、コロナによる施設の事業運営体制の変化など安定した就業機会として見込めない現状です。

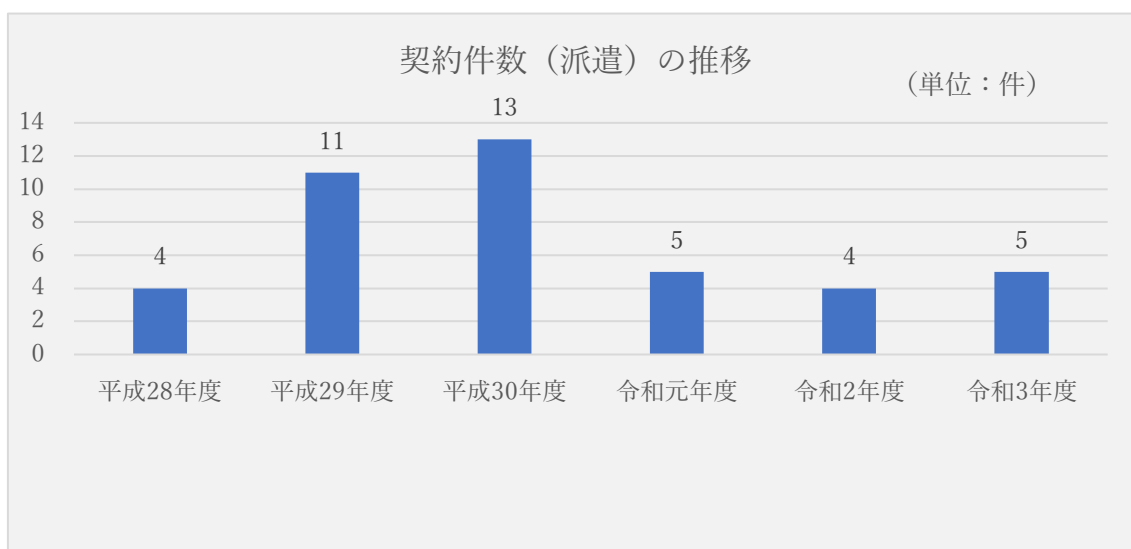
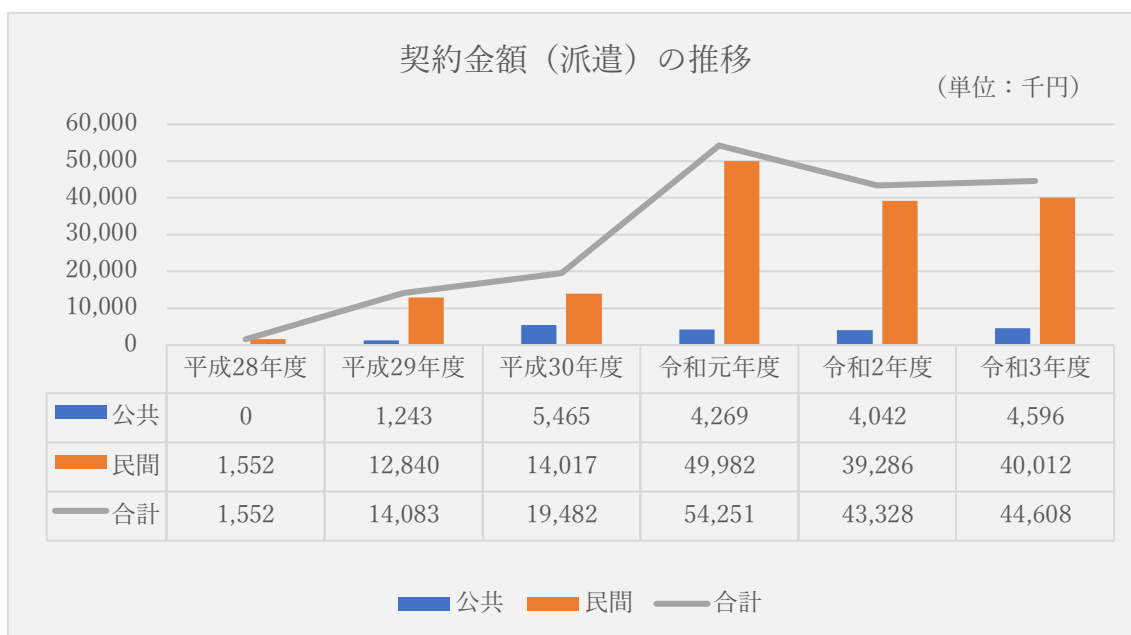
【課題】

- どのようにして新たな発注者・就業先を開拓し、受注件数の拡大を図っていくか。
- リピート発注増加のため、会員の更なるスキルアップをどのように行っていくか。
- 民間受注件数をどのようにして増加させていくか。
- 多様な就業場所（地域密着型サービス、事務職系や女性向けの就業場所など）をどのようにして確保していくか。また、技術を要する仕

事に就ける後継者をどのように育成していくか。

○会員の高齢化が進む中で、いかにして受注・契約金額を増やしていくか。

3 契約金額・契約件数（派遣）



【現状】

- 契約金額（派遣）は、平成 28 年度から事業を開始し、徐々に実績を伸ばし、令和元年度では 1 か所の事業所に 30 人規模の派遣契約が成立したことにより、対前年度約 2.8 倍の 54,251 千円となりました。令和元年度から 2 年度の減少は、コロナの影響によります。
- 契約件数（派遣）は、ここ数年、4 件から 5 件で推移しています。

【課題】

- 会員からの希望が多い事務的な派遣業務の受注をいかに増やしていくか。
- 派遣事業実施に伴い発生する事務量と派遣事業による収入額とのバランス（費用対効果）をいかに図っていくか。

第3章 目標値

1 会員数

年度 (令和)	60歳以上人口 (人)	粗入会率 (%)	会員数 (目標値：人)	増加率 (%)
5	28,004	2.26	633	0.79
6	28,261	2.26	639	0.95
7	28,649	2.26	647	1.25
8	28,986	2.26	655	1.24
9	29,161	2.26	659	0.61
10	29,579	2.26	668	1.37
11	29,978	2.26	678	1.50
12	30,401	2.26	687	1.33
13	30,860	2.26	697	1.46
14	31,264	2.26	707	1.43

※60歳以上人口は、平成23年度東大和市人口推計から引用

※粗入会率＝会員数／60歳以上の人口

※粗入会率「2.26%」は、平成25年度から令和3年度までの粗入会率の平均値

※会員数（目標値）＝60歳以上人口×粗入会率

会員数については、65歳までの雇用機会の確保を義務付けた改正「高齢法」が平成25年4月に施行されたことで、定年後も再雇用を希望す

る高齢者が増加していることから、大幅な増は期待できない状況です。

会員目標値は、東大和市人口統計の60歳以上の人口を基本に粗入会率を設定して積算することとします。平成25年度から令和3年度までの粗入会率の平均値が2.26%となることから、令和5年度以降の粗入会率を同数値に設定して会員数の目標値を積算し、計画最終年度の令和14年度における目標数値を707人に設定します。

2 契約金額（請負・派遣）※令和5年度の契約金額は見込み額です。

年度 (令和)	請負 (千円)	前年度比 (%)	派遣 (千円)	前年度比 (%)
5	245,004	101.0	46,256	102.0
6	247,454	101.0	47,181	102.0
7	249,928	101.0	42,462	90.0
8	252,427	101.0	43,311	102.0
9	254,951	101.0	44,177	102.0
10	257,500	101.0	45,060	102.0
11	260,075	101.0	45,961	102.0
12	262,675	101.0	46,880	102.0
13	265,301	101.0	47,817	102.0
14	267,954	101.0	48,773	102.0

請負事業の契約金額は、公共発注案件の中止などにより、減少しています。従前と異なり、公共からの受託事業は安定した就業機会として見込めない状況です。また、会員数の減少や会員の高齢化により受注をお断りせざるを得ないケースも発生するなど、マイナス要因が増えており、契約金額の増加は厳しい状況です。

一方で、東京都の最低賃金の引き上げが実施され、引き上げ率も上昇していることが契約金額のプラス要因となっていることから、マイナス要因・プラス要因を考慮したうえで、毎年度の伸び率を101%と設定し目標値を積算します。

また、派遣事業については、令和元年度以降の3年間の実績が今後の状況に近い数値であると考えられますが、請負と同様に、最低賃金の引き上げというプラス要因を考慮し、伸び率を前年度比102%と設定します。ただし、今後、保育補助業務の減少が予測されるため、令和7年度については、90%とします。

3 契約件数（請負・派遣） ※令和5年度の件数は見込み件数です。

年度 (令和)	請負 (件)	前年度比 (%)	派遣 (件)	前年度比 (%)
5	3,322	100.0	5	100.0
6	3,322	100.0	5	100.0
7	3,322	100.0	4	80.0
8	3,322	100.0	4	100.0
9	3,322	100.0	4	100.0
10	3,322	100.0	4	100.0
11	3,322	100.0	4	100.0
12	3,322	100.0	4	100.0
13	3,322	100.0	4	100.0
14	3,322	100.0	4	100.0

請負事業の契約件数は、公共発注案件の減少やコロナの影響などにより減少しています。平成25年度から令和3年度までの平均伸び率も、99.5%となっており、この数値が今後の状況に近い数値と想定されますが、施策を講じるなどして伸び率を前年度比100%に保持し、目標値を積算します。また、派遣事業については、契約金額と同様に令和元年度以降の実績が安定した数値であると考えられるため、令和元年度から3か年の契約件数の平均値4.7件≒5件を各年度の目標値に設定し、前年度比100%を保持します。ただし、今後、保育補助業務の

減少が予測されるため、令和7年度以降については、目標値を4件と設定します。

第4章 事業計画

1 会員拡大の推進

- 定期的な入会説明会の開催に加え、出張入会説明会の開催やSNSの活用、当センター独自の紹介ビデオの作成検討など多くのPRの機会を創出し、入会促進に向けた活動を行います。
- 会員とセンターが一丸となって入会促進活動を推進します。
- センターの事業内容や組織について周知する活動の充実・拡大に努めます。
- 新規会員獲得のための広報を充実します。
 - ・市報への紹介記事の掲載、イベント時の広報活動、PRポスターの作成・掲出などを展開していきます。
- 女性限定の入会説明会の開催を検討するなど、女性会員の入会促進を図ります。
- ホームページから仮入会手続きが行える「Web 入会システム」機能のさらなる充実を図ります。
- 会員の「口コミ」により、新規入会促進を図ります。

2 就業機会の拡大

- 一人でも多くの会員が就業できるよう、会員とセンターが一体となった就業開拓活動を図ります。
- ワークシェアリングやローテーション就業の推進、就業相談日の活用により、未就業会員の解消を進めていきます。
- 女性会員に適した職種の就業開拓を促進します。
- With コロナの新たな生活様式において、安定的・継続的に就業できる仕事を積極的に探し求めていきます。
- ハローワーク等関係機関と連携を図りながら、高年齢者の雇用・就業施策の推進に努めていきます。
- クレームなどにより就業に悪影響を与えた会員に対し、その実態を調査し、適切な対応を行います。
- 就業場所の拡充、企業訪問、ダイレクトメールの送付やチラシ配布などを積極的に実施し、就業機会の確保に努めます。
- お客様の意向やセンターに対する評価を把握するために、アンケートを実施し、就業開拓やセンター運営に活かしていきます。

3 安全・適正就業の徹底

- 就業会員全員で就業環境の整備に努め、安全就業を進めます。
- 就業途上や就業中の交通事故や転倒事故等未然に防ぐための教育を関係機関の協力を得て実施します。

- 事故の防止は、意識が有るか無いかによって左右されることから、安全月間などを活用し、会員の意識向上を図る施策を講じます。
- 「安全だより」等を通じて、引き続き会員の安全就業意識の高揚を図っていきます。
- 安全管理委員会及び理事・監事による「安全就業パトロール」を継続的に実施します。
- 定期的な健康診断の受診を促すため、健康診断受診調査を引き続き行い、健康管理や体力づくりに努めるよう啓発を行っていきます。
- 「適正就業ガイドライン」に基づき、請負、派遣事業による適切かつ適正な契約を締結します。またガイドラインに基づき臨短軽の原則を順守し、ローテーション就業を促進していきます。
- 公平・適正な就業マッチングを進めます。
- 会員の就業先の実態を視察訪問し、適正就業の維持向上について、就業先の理解と会員の協力を求めています。

4 事務局体制の充実

- より迅速・適正な就業マッチングを進めるため、事務局機能の強化を図ります。
- 人員や事務分担等を見直し、着実な運営体制づくりを進めます。
- 効果的・効率的な業務履行に必要な事務処理能力の向上を図

るため、随時OJTなどの研修に取り組み、職員の資質のレベルアップに努めます。

○インターネットやSNS、IT機器等を活用した業務処理の効率化を一層推進するとともに、管理運営経費等の節減を図り、事業運営の簡素化・効率化を進めます。

○発注者や会員の信頼と期待に応えられるような事務局体制を構築していくため、正職員の年齢構成のバランスなどを考慮しながら、将来的な人員確保・人員配置について検討していきます。

5 財政基盤の確立

○公益法人経営の基本である「収支相償」を遵守しつつ、最大の効果を生み出すように努めます。

○最小の経費で最大の効果を生み出すよう理事会、会員、職員が目的意識をもって取り組むことをすすめます。

○ムリ・ムだ・ムらの三ムを排除し、財政の効率的執行に努めます。

○自主財源確保のための方策について研究・検討していきます。

○インボイス制度への対応を引き続き行っていきます。

東大和市シルバー人材センター
第2次長期計画
令和5年度～令和14年度

公益社団法人東大和市シルバー人材センター
令和5年3月策定
