

～高齢者が輝く魅力ある

シルバー人材センターをめざして～

# 第3次中期計画

令和6年度～令和10年度

(2024年度～2028年度)

公益社団法人 羽村市シルバー人材センター

## はじめに

皆様には、日頃より羽村市シルバー人材センターの事業運営にご支援、ご協力を賜り感謝申し上げます。

当センターは、昭和56年に「羽村市高齢者事業団」として発足した後、平成23年に公益社団法人に移行し、これまで高齢者の就業機会や社会奉仕等の活動機会を確保してきました。会員が生きがいを持ち、健康を維持しながら培ってきた技能や技術を活かして、地域に貢献することを目的として、様々な活動に取り組んでまいりました。

令和5年度は、「第2次中期計画（令和元年度～5年度）」の最終年度となるため、会員アンケートの結果や現計画を検証し、「第3次中期計画（令和6年度～10年度）」を策定いたしました。

「第2次中期計画」では、令和2年春から3年間余り続いた「新型コロナウイルス感染拡大」により、事業の縮小や、様々な活動の中止・延期を余儀なくされ、会員数や契約金額に影響を受けましたが、発注者の皆様にご迷惑がかからないよう、会員一人ひとりが感染予防の徹底や免疫力の向上に努めました。このことにより、計画に掲げた事業は、概ね計画通り進捗したと考えております。

また、新たな事業としてスマホ教室の開設やフレイル予防に効果的な健康体操などにも、積極的に取り組んでまいりました。

第3次中期計画においては、第2次中期計画の将来像「高齢者が輝く魅力あるシルバー人材センターを目指して」及び基本理念「自主・自立」、「共働・共助」、を継承し、基本目標を「会員の増強」、「事業実績の拡大」、「安全・適正就業の確立」など6項目掲げました。

今後においては、引き続き、企業の定年延長や再雇用制度の見直しなど、厳しい状況ではありますが、コロナ禍により落ち込んだ会員数や契約実績をコロナ禍前の実績に戻すことを目標値とし、「安全は全てに優先する」を合言葉に計画に掲げた事業に取り組んでまいります。

具体的には、特に女性会員の増強や今後需要が増加していくことが見込まれる、福祉・家事援助、生活支援、空家管理サービスなど地域に密着したサービスを推進していきます。また、会員の高齢化により就業せずサークルやボランティア活動のみを活発に行っている方もいます。このような活動は閉じこもり防止や認知症予防に資する取り組みであり、健康寿命延伸にも結びつくことから、こういった就業以外の活動にも支援してまいります。

最後になりますが、本計画の策定にあたり、貴重なご意見、ご審議をいただきました策定委員会の委員の皆様方に、心より感謝を申し上げますとともに、今後ともより一層のご指導、ご協力をお願い申し上げます。

令和6年3月

公益社団法人 羽村市シルバー人材センター 会長 浅野 光男

# 目 次

第3次中期計画の概要	1
------------	---

計画策定の目的
計画の名称
将来像
基本理念
基本目標
計画の期間
計画の推進体制

## 羽村市シルバー人材センターを取り巻く状況

1. 新型コロナの感染拡大に翻弄された第二次中期計画期間	3
2. 羽村市の人口動態	3
3. 日本経済の動き	4
4. 消費税のインボイス制度	5
5. 第三次中期計画とSDGsとの関係	5

## 基本目標

基本目標Ⅰ「会員の増強」	7
基本目標Ⅱ「事業実績の拡大」	12
i：就業の促進	12
ii：仕事の開拓と維持	15
iii：自主事業	17
基本目標Ⅲ「安全・適正就業の確立」	19
基本目標Ⅳ「センターの活動の可視化（働く姿の見える化）」	23
基本目標Ⅴ「財源の確保」	25
基本目標Ⅵ「組織の充実と会員活動の活性化」	27
i：組織の充実	27
ii：会員活動の活性化	29

## (参考資料)

- ◎ 羽村市高齢者人口推計（令和 5（2023）年～令和 32（2050）年）
- ◎ 中期計画（令和元（2019）年度～令和 5（2023）年度）における目標数値と実績値
- ◎ 年度別 受託件数・契約金額の推移
- ◎ 60歳以上人口に対するシルバー人材センター年度末入会加入率と推移
- ◎ 羽村市シルバー人材センター組織図
- ◎ 中長期計画策定に係るアンケート集計結果
- ◎ スマートフォン・フィーチャーフォン(俗称：ガラケー)所有率の年次推移
- ◎ 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会要綱
- ◎ 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会委員名簿
- ◎ 羽村市シルバー人材センター中期計画策定経過
- ◎ 用語解説

# 羽村市シルバー人材センター第3次中期計画の概要

## 計画策定の目的

人生100年時代を見据え、社会参加の意欲のある健康な高齢者に対し、地域社会との連携を図りながら、希望する職種や知識・経験に応じた就業の機会と社会奉仕等の活動機会を確保して、生活感の充実と健康の維持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する時代に即した魅力あるシルバー人材センターを目指すため、現行の中期計画の検証を踏まえた第3次中期計画を策定する。

## 計画の名称

本計画の名称を、「羽村市シルバー人材センター第3次中期計画」とします。

## 将来像

本計画の将来像を、現計画に引き続き「高齢者が輝く魅力あるシルバー人材センターを目指して」とします。

## 基本理念

### 組織理念「自主・自立」

会員は、自分たちで役員を選び、理事会、委員会、地域班等の組織活動を通じて、組織や事業の運営に参画し、課題や問題解決にあたります。

### 事業理念「共働・共助」

会員一人ひとりが相互に協力し、助け合いながら就業や社会奉仕等を行うことを基本とします。

## 基本目標

本計画の基本目標を次のとおり定めます。

基本目標Ⅰ「会員の増強」

基本目標Ⅱ「事業実績の拡大」

基本目標Ⅲ「安全・適正就業の確立」

基本目標Ⅳ「センターの活動の可視化（働く姿の見える化）」

基本目標Ⅴ「財源の確保」

基本目標Ⅵ「組織の充実と会員活動の活性化」

## 計画の期間

令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までの5カ年とします。

## 計画の推進体制

本計画を着実に推進するため、理事、会員による中期計画推進委員会を設置し、計画の進行管理等を行っていきます。

なお、社会経済状況の変化等に適切に対応する必要がある場合は、計画期間中であっても、適宜、内容の見直しを行います。

# 羽村市シルバー人材センターを取り巻く状況

## 1. 新型コロナの感染拡大に翻弄された第2次中期計画期間

(平成31(2019)年度～令和5(2023)年度)

令和元(2019)年、中国武漢に端を発した新型コロナウイルス(以下「コロナ」という。)による感染症は、たちまちのうちに全世界規模に拡大しました。我が国においても令和2(2020)年3月頃より感染が始まり、度重なる緊急事態宣言やまん延防止措置が適用されるなど深刻な状況に陥りました。公益社団法人羽村市シルバー人材センター(以下、羽村市シルバー人材センターは、「当センター」、「シルバー人材センター全般は、「センター」という。)では会員や家族、受注先の皆様の健康を守るため、感染防止の徹底や活動の休止など様々な対策に取り組みました。

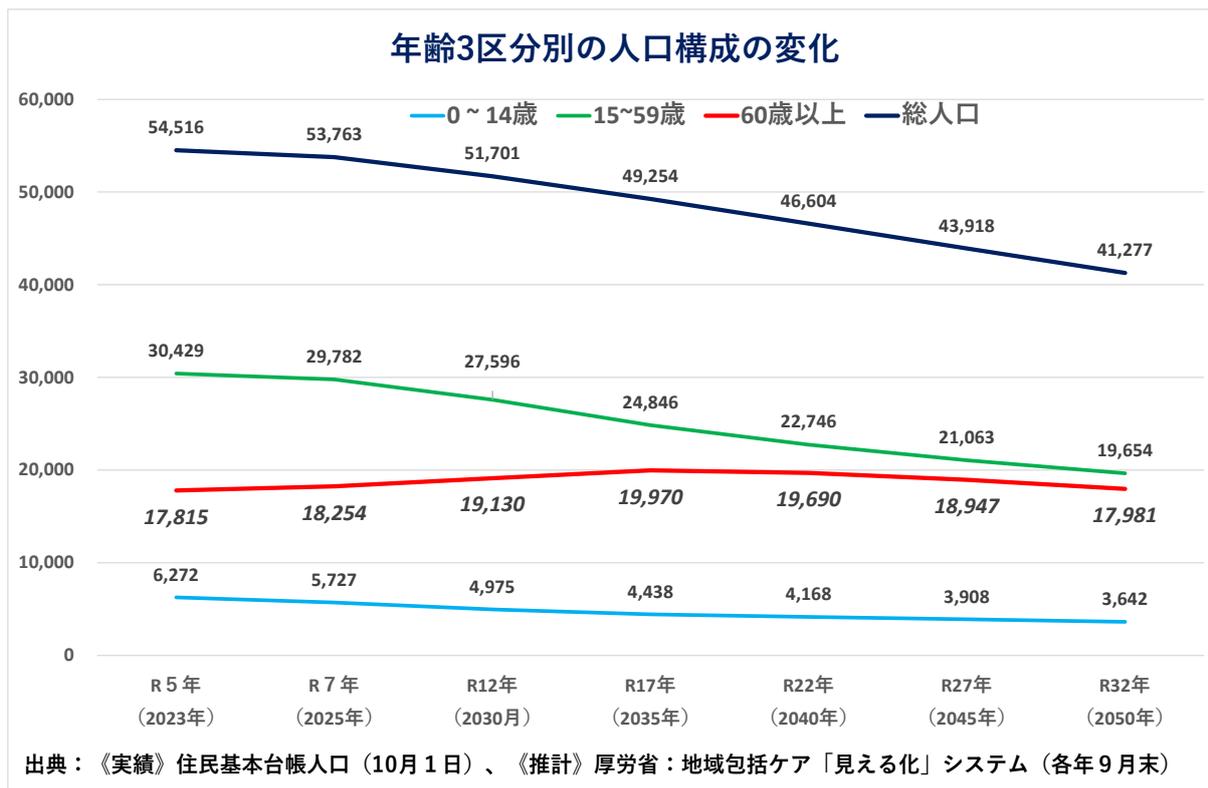
令和5(2023)年5月、政府はコロナへの対応をインフルエンザと同等の措置まで引き下げました。しかしながら、令和6(2024)年3月現在においても、コロナへの感染注意は怠ることができない状況が続いています。

第2次中期計画は計画期間を平成31(2019)年度から令和5(2023)年度の5年間とし、平成31(2019)年3月に策定し、各種施策に取り組んできました。コロナ禍の影響を受けたこの期間に、当センターの会員数、事業実績は少なからず落ち込んできています。その全ての原因をコロナ禍に求めることは妥当ではないかもしれません。

第2次中期計画期間の最終年度にあたり、コロナに翻弄された5年間を乗り越えて、コロナの前の状況に戻してさらに発展することを目指し、この5年間に起こったことを分析し、会員アンケートから会員の皆様の考えを読み解き、これから迎える次の5年間に対して「第3次中期計画」(令和6年度～10年度)(2024～2028)を策定しました。

## 2. 羽村市の人口動態

羽村市の人口は予測されている令和32(2050)年まで大きく減少していきます。総人口が減少する中で、60歳以上のシルバー世代の人口は令和17(2035)年ごろまで漸増が続きます。



詳細は（参考資料1頁参照）

このことは二つのことを意味しています。ひとつは、今後さらに高齢化が進むと様々なことに不自由を感じるお年寄りに対する家事支援などの需要が高まることです。もうひとつは、シルバー世代であっても健康を維持すれば、このような需要に応じて仕事をするにより社会貢献する機会が増えるということです。センターの会員で最も人数の多い年齢層は、75歳前後のいわゆる団塊の世代です。10年後の令和17（2035）年になると、今後センターで活躍が期待される60歳代の高齢者が増えてきます。これは団塊の世代の子供達、いわゆる第二次ベビーブームの世代です。今後5～10年は、団塊の世代が次第に80歳代へと移っていき、その子どもたちはまだシルバー世代には達しない、いわば団塊の世代と第二次ベビーブーム世代の谷間を迎えることとなります。会員の増強は、センターの永遠のテーマですが、このような羽村市のシルバー世代の動態がどのような影響を与えるかは冷静に分析する必要があります。

### 3. 日本経済の動き

コロナの感染が収まりつつあり、経済活動も活発になる傾向にあります。特に我が国では、円安の進行等を端緒にした物価の値上がり、実質賃金の低下から賃上げ圧力が強まり、経営者側も大企業を中心にこれに応える動きが顕著になっています。

このような動きに伴い、最低賃金も毎年上方修正されてきています。センターが行っている事業のうち、労働者派遣事業は労働契約なので、最低賃金の法的な規制を受けます。他方、請負事業は労働契約ではないので法的な拘束は受けません。当センターでは従来から請負事業についても最低賃金の水準を考慮して配分金の単価を定めてきました。今後も最低賃金の水準に関しては会員の不利にならないよう十分に留意して対応せねばならない課題です。

#### ※ 4. 消費税のインボイス制度

令和5（2023）年10月から消費税のインボイス制度が始まりました。センター会員はその殆んどが「免税事業者」で消費税の納税義務は免除されています。ところが法律の改正により、センター会員が新たに消費税の「課税事業者」にならない限り、会員はセンターに対して適格請求書（インボイス）を発行することが出来ず、センターは従来どおりの仕入税額控除が認められません。結果としてセンターは、配分金に関わる消費税分を税務署に納付する義務が生じることとなりました。また、フリーランス法（<sup>※</sup>特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）施行（令和6年秋を予定）後は、契約形態の見直しが必要となることから、その見直しに伴い、消費税を納税する義務がセンターから発注者へ移行します。この税率には経過措置があります。令和8（2026）年9月までは2%、同10月以降は5%、令和11（2029）年10月以降は満額の10%となります。当センターでは、令和5（2023）年度（10月～3月）及び令和6（2024）年度契約について、2%の消費税は発注者に負担いただくことを理事会で決議しています。しかし、このような税負担は発注者にとって軽いものではありません。実際の受注にどのような影響があるのか、どのような対策が有効なのか、未知の分野として継続して注視していかなければなりません。

#### ※ 5. 第3次中期計画とSDGsとの関係

平成27（2015）年9月、国連サミットでSDGs（Sustainable Development Goals / 持続可能な開発目標）が採択されました。SDGsは、「誰一人取り残さない」という理念のもと、17のゴール、169のターゲットから構成され、持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標です。世界レベルだけではなく地域レベルでの取り組みも求められており、羽村市は「第6次羽村市長期総合計画」（令和4（2022）

年度から令和 13（2031）年度）に掲げた施策を推進することで、SDG s の達成に取り組むとしています。

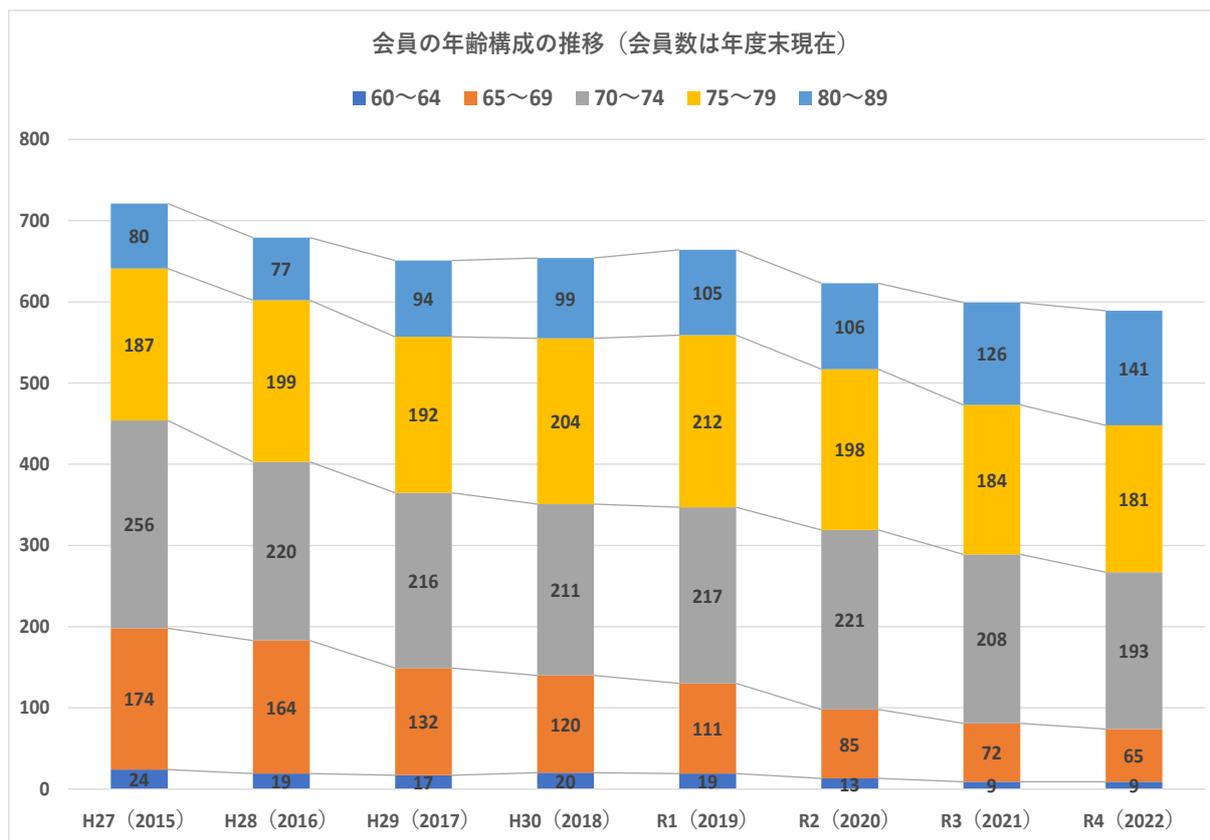
当センターでは、約 600 人の会員が、それぞれの希望や能力に見合った就業等を通じて、健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と活性化に貢献していくことで、SDG s の取り組みとします。

## 基本計画

### 基本目標Ⅰ 会員の増強

#### 1. 現状と課題

減少傾向にあった会員数が平成 30 (2018) 年度に増加に転じましたが、令和 2 (2020) 年度以降は、一貫して減少しています。



この原因は、令和 2 (2020) 年 2 月のコロナの発生や、この間の年齢構成の変化に求められます。定年の延長や再雇用制度が義務化されている 60～64 歳までの会員数は僅少となっています。また、65～69 歳についても定年延長の努力義務が普及していく中で、当センターの会員数は漸減してきています。今後とも 70 歳未満の会員数を維持することには大きな期待は持てません。このような労働環境の変化の中で、会員数を増強するためには、現在加入していない元気な 70 歳代の人々に当センターの活動の意義を理解していただけるよう積極的に働きかけ、入会を促進し、健康を維持して長い間働き続けていただくことが必要です。

## 会員の入・退会者数、入会率の推移(会員は年度末現在、60歳以上人口は、各年度1月1日現在)

年度	男 人	女 人	合 計 人	入会者数 人	退会者数 人	前年比 人	入会率 %	60歳以上人口 人	
30	421	233	654	74	71	3	3.8	17,305	
元	429	235	664	74	64	10	3.8	17,491	
2	400	223	623	43	84	▲ 41	3.5	17,597	
3	389	210	599	51	75	▲ 24	3.4	17,687	
4	375	214	589	60	70	▲ 10	3.3	17,825	
							男	4.6	8,217
							女	2.2	9,608

平成30(2018)年度と令和元(2019)年度は入会者数が退会者数を上回っていましたが、コロナが発生した令和2(2020)年2月以降は、退会者数が入会者数を上回っています。

60歳以上人口に対する入会率は、令和4(2022)年度末現在、男性4.6%、女性2.2%、合計3.3%と女性は男性の2分の1以下となっております。

高齢化の進展により、女性会員の就業場所として比較的人気がある福祉・家事援助サービス事業の需要は、増加していくことが見込まれます。女性会員の増強を積極的に取り組む必要があります。

### 【参考】東京都内計49市区(26市、23区)との「入会率(令和4年度末)」比較

当センターの入会率は、49市区と比較し、男性4位、女性8位、合計では3位と高い率となっておりますが、今後においても上位を維持するよう、会員増強に取り組んでいきます。

#### 会員アンケート 問 4

「入会するに当たってもっとも役に立った情報源は何でしたか。」  
(参考資料10頁参照)では、

入会説明会と回答した方が全体432人中198人(45.8%)と一番多く、続いて友人・知人が153人(35.4%)となっております。

令和元(2019)年度に入会説明会用のビデオをリニューアルしましたが、今後においても適宜リニューアルを行うとともに、入会説明会の充実を図っていく必要があります。

会員アンケート  
問 12

「センターからの情報は主にどのように得ていますか」

(参考資料 18 頁参照) では、

事務局だよりと回答した方が全体 432 人中 332 人 (76.9%) と一番多く、続いて窓口・掲示板 23 人 (5.3%)、ホームページ 22 人 (5.1%) となっています。

新規会員獲得のためには、「事務局だより」や「シルバーだよりはむら」を引き続き活用するとともに、ホームページのアクセス数やスマートフォンの所有率も年々増加していることから、ホームページをより充実していくことが効果的です。

また、第 2 次中期計画期間には新たに、羽村市の協力を得た羽村・小作駅掲示板へのポスターの掲示や当センター車両への掲示などに取り組みましたが、今後においても継続して行う必要があります。

会員アンケート  
問 16

「センターのサークル活動で参加を検討したい活動がありますか」

(参考資料 22 頁参照) では、

男性は、パソコンが一番多く、続いてフィールドゴルフ、写真とフレイル予防体操が続きます。女性では、フレイル予防体操が一番多く、カラオケ、パソコンが続きます。フレイル予防体操は、男性女性でともに上位となっています。

サークル活動を行うために入会した方や、高齢化により就業をせずサークルやボランティア活動のみを行う方もいます。このような活動は、閉じこもり防止や認知症予防に資する取組みであり、健康維持増進に効果的です。

このようなことから、アンケート結果を踏まえ、就業以外の活動についても充実し、会員の健康維持増進に取り組みながら会員増強を推進していく必要があります。

会員アンケート  
問 17

「シルバーに入会した効果について聞きます」

(参考資料 23 頁参照) では、

アンケートに回答された 444 人中、350 人程の方から回答があり、「自分に適した仕事があった」「健康の維持増進に役立った」、「出会いや発見を通して、日々の生活に満足感が得られた」について、『そう思う』『どちらかというと思う』と答えた方が 80% を超え、「社会の役に立てた」「生きがいを得られた」「希望する収入が得られた」が 70% を超えています。

会員募集を行う際には、アンケート結果を効果的に PR していく必要があります。

## 参 考

令和5（2023）年9月1日現在在籍会員の入会動機の集計  
〔生きがい・社会参加 40.3%、健康維持・増進 29.7%、  
時間的余裕 13.2%、経済的理由 10.5%〕

入会時に集計した入会動機では、「生きがい・社会参加」が40.3%でしたが、今回実施した会員アンケート問17の「シルバーに入会した効果」の回答では、「社会の役に立てた」、「生きがいを得られた」が70%を超えています。

このことから、シルバーでの就業やボランティア活動等が、日々の生活リズムを整え、より生活の満足感を向上させることに非常に効果的であるといえます。

## 2. 今後の方向性

スマートフォン所有率の増加が見込まれる中、事務局だよりやポスター、チラシなどによりWEB入会の推進を図るとともに、ホームページについては、スマートフォン利用者に向けた利便性の向上や就業情報の掲載などを含め、内容の充実について、検討していきます。

会員数増強を行う際には、事務局・役員・会員が一体となって、「シルバー人材センター」に入会した効果を積極的にPRしていきます。また、各種サークル活動などを含め就業以外の充実についても検討し、会員となった際のメリットを具体的に発信していきます。

女性会員については、女性部会が中心となり、就業以外のサークル活動や女性向けのセミナーをPRするなど、女性会員の増強に積極的に取り組みます。

人口減少・高齢化の実態に即した会員増強策については、特に70歳代の会員獲得を重点的に随時検討していきます。

## 目標数値

第3次中期計画期間において獲得する会員数をコロナ前の令和元（2019）年度の会員数に戻すことを目指し、具体的には下記の目標会員数を掲げます。

年度	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)	R9年度 (2027年度)	R10年度 (2028年度)
目標会員数	610	625	640	655	670
うち女性会員数 (女性比率35%)	215	220	225	230	235

※女性比率35%：令和元（2019）年度女性会員加入率

### 3. 主な事業

- ・〈新規〉：第3次中期計画で、新たに取り組む事業

#### (1) センターPRの強化

##### ①会員増強策の検討【総務部会】〈新規〉

人口減少・高齢化等の実態に即した会員増強策の検討

##### ②新規会員獲得のための継続的な活動【総務部会】

##### ③WEB入会の推進【広報部会】

ホームページの充実

##### ④シルバーだよりはむらの発行、会員募集チラシのポスティング【広報部会】

##### ⑤市高齢者施策を通じたPRの依頼（市広報等への掲載依頼）【広報部会】

##### ⑥女性をターゲットにしたPR【女性部会】

「健康・スキンケア」「ネイルケア」など女性向けのセミナーを開催して会員増強を図る

#### (2) 入会説明会の充実

##### ①入会説明会の充実【事業部会】

##### ②Web入会の推進【広報部会】((1)センターPRの強化③の再掲)



## 基本目標 II 事業実績の拡大

事業実績の拡大は、基本目標 I「会員の増強」に次いでセンターの発展のための重要な課題です。しかしながら重要な課題であると同時に、その分析は多岐にわたりかつ複雑です。ここでは事業実績の拡大というテーマをふたつの観点から検討する手法をとります。

その第一は、(i)「就業の促進」という観点です。登録していただいた会員には、なるべく早く就業して頂くよう就業促進することが事業実績の拡大に直結します。

第二に、(ii)「仕事の開拓と維持」という観点です。就業を促進するためには、会員の能力や希望に沿った適切な受注を確保することが求められます。しかし、求人情報と会員の希望職種は、全て一致するものではありません。このミスマッチの課題を解消する就業開拓も必要です。

また、新たな受注を開拓するという観点とともに、一旦獲得した顧客をリピーターとして継続して確保していくことも重要です。(i)と(ii)の課題は言わば車の両輪をなすものです。これらの両輪をそれぞれ大きくすることが必要です。

最後に、(iii)自主事業です。こちらはセンター独自の企画力や組織力を発揮して開拓できる分野です。

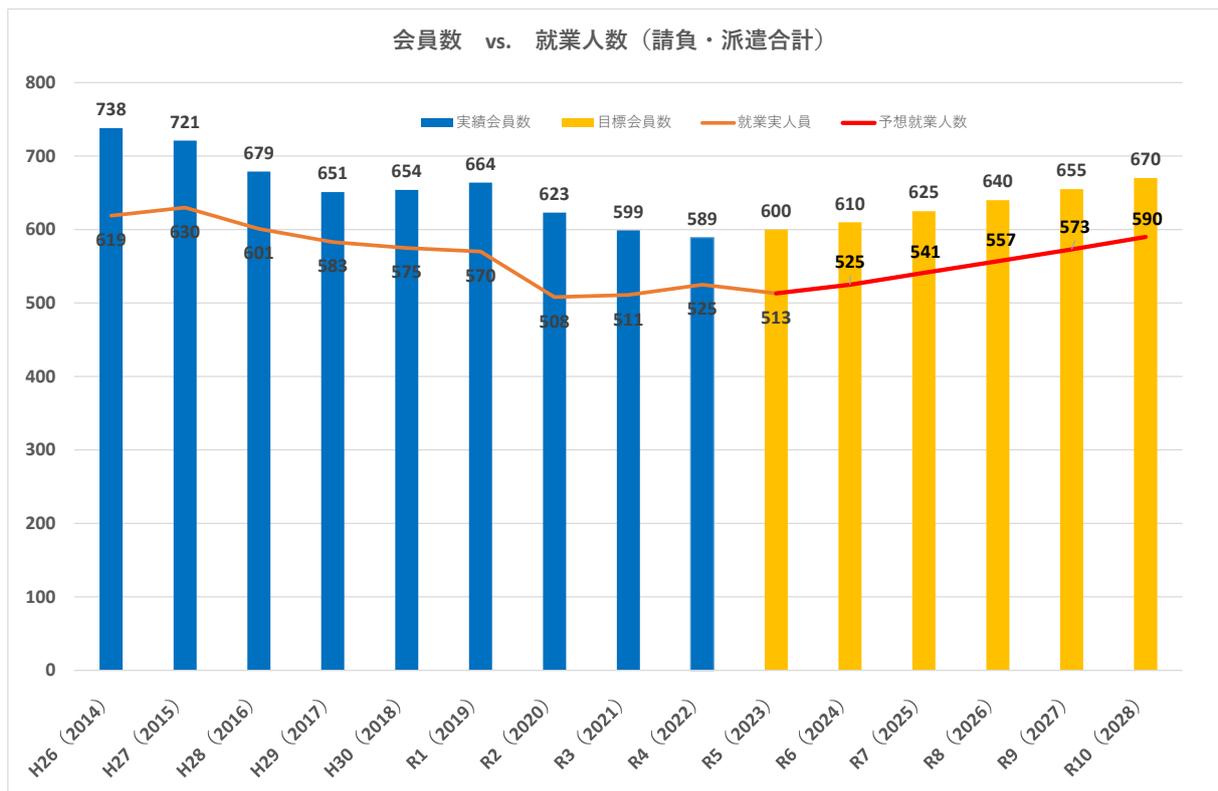
### II-i 就業の促進

#### 1. 現状と課題

入会した会員には、なるべく早く希望に合った仕事を見つけ就業していただくことが事業実績の拡大のために不可欠です。

現在、受注している仕事で欠員が生じるか、新たな受注を確保した場合は、会員の能力や適性、希望職種などを参考に該当する会員に連絡し調整しています。また、求人情報を事務所に掲示し、事務局だより及びホームページ（会員向け専用サイト「Smile to Smile」）などにも掲載しています。

このような対応を行ってきましたが、第1次、第2次中期計画の10年間に登録会員数と就業実人員は減少傾向にあります。



※H26年度～R4年度は、各年度末実績値。R5年度～R10年度は推計値。

基本目標 I に掲げた「会員の増強」は、加入した会員を次に就業人数に結び付け、結果として事業実績の拡大をもたらす必要があります。この課題を実現するためには下記のような課題があります。

- この10年間、登録会員数の10数パーセントの会員は未就業の状況にあります。今後においても未就業の理由を調査し、適切な仕事を紹介することにより就業人数を増やしていくことが重要です。したがって適切な就業情報の提供や就業相談が必要です。
- 会員が希望する職種と、世の中が高齢者に期待する職種の間にはギャップがあり、会員には過去の経歴等にとらわれずに新しいことに挑戦するという意欲も求められます。また、センターには会員の挑戦意欲を引き出す工夫が必要です。
- 特定の分野で仕事の受注に対する人手不足が生じています。新たな分野に挑戦する会員の技術向上を支援するなど、そのような分野に注力した会員募集をしていく必要があります。
- すでに就業している会員に対して、技能の研修を行うなど仕事の品質を向上し、顧客満足度を高め、仕事の能率の向上を促す課題があります。
- 新規に入会した会員や接客の多い会員を中心にビジネスマナーの研修を行い、顧客との対応や仲間との協働を向上させる課題があります。

## 2. 今後の方向性

基本目標Ⅰ「会員の増強」として、今後5年間に獲得する目標とする会員数を掲げました。この目標が実現した場合、就業を希望する会員には、その年度内に就業していただくことを目指して、就業人数の目標を下記の通り提起します。

未就業会員等に意向調査を実施し、適宜、就業情報の提供や就業相談を行っていきます。また、人手不足分野に注力した会員募集や研修を行い、地域の需要に応じていく体制を整備するなど、前述した課題の対策を講じていきます。

### 目標数値

年度	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)	R9年度 (2027年度)	R10年度 (2028年度)
目標就業人数	525	541	557	573	590

## 3. 主な事業

### (1) 就業の促進

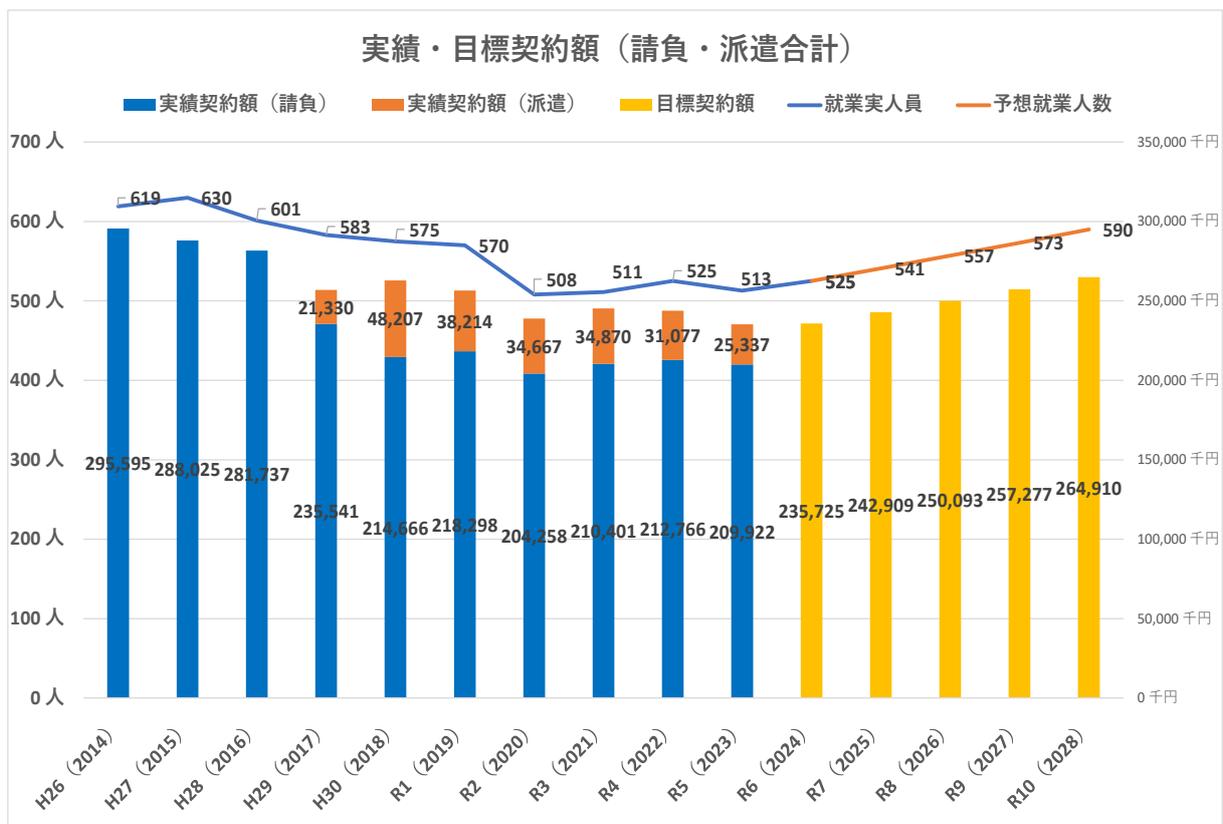
- ①未就業会員・短期就業等会員に対する意向調査の実施【総務部会】
- ②人手不足分野の人員確保による就業拡大【総務部会】【事業部会】
- ③技能講習会の実施【総務部会】【事業部会】
- ④就業基準の徹底【事業部会】
- ⑤財団主催の各種講習会情報を提供【事業部会】
- ⑥ビジネスマナー研修【事業部会】
- ⑦新入会員研修【事業部会】
- ⑧会員のメールアドレスに就業情報を送信するシステムの活用【広報部会】
- ⑨資格等一覧の作成【就業開拓委員会】
- ⑩会員の意向に沿った就業情報の提供【就業開拓委員会】
- ⑪就業相談の充実【事務局】
- ⑫HPでのタイムリーな就業情報の提供【事務局】

## II-ii 仕事の開拓と維持

### 1. 現状と課題

第2次中期計画期間の最終年度には長く続いていたコロナの感染状況もようやく収束に向かいつつあります。このような傾向に連動して社会全般の経済活動も回復基調にあります。

請負の契約金額は令和2（2020）年度に減少しましたが、令和3（2021）年度以降は回復傾向にあります。一方、派遣の契約金額は、特に民間の減少が著しく、令和3（2021）年度以降減少が続いています。



※詳細は、参考資料4頁参照 ※H26年度～R4年度は、各年度末実績値。R5年度～R10年度は推計値。

#### <東京都の最低時給の推移>

年	R1年度 (2019年度)	R2年度 (2020年度)	R3年度 (2021年度)	R4年度 (2022年度)	R5年度 (2023年度)
最低時給	1,013	1,013	1,041	1,072	1,113

労働市場では賃金の上昇傾向もみられ、最低賃金も改定が続いています。センターの派遣事業は労働契約であり、この傾向と連動することは法的な義務です。他方、請負は法的な義務はありませんが、当センターでは、今まで、最低賃金の水準に連動することとしています。そのためには適切な水準の配分金を確保するための発注者との交渉が必要となります。また、いったん獲得した取引先は、リピーターとして長い取

引関係を維持する努力も必要です。令和5（2023）年9月に実施した「発注者アンケート」の中で、会員が実施する仕事の満足度について聞いたところ、「非常に満足」、「まあ満足」と肯定的な回答をした発注者が、7割を超えました。今後も継続的に発注者の期待に応え、発注者の満足度をより高めていく必要があります。新たな発注者を獲得するよりも、すでに獲得した発注者を維持することの方が遥かにたやすいからです。

このほか、令和5（2023）年10月から始まった消費税のインボイス制度への対応があります。従来、センター会員の殆んどは、免税事業者として消費税が免除されてきました。会員は、インボイス制度導入後も、今までどおり消費税免税事業者であることから、センターは配分金に課される消費税を納付する義務が生じることとなりました。また、フリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）施行（令和6年秋を予定）後は、契約形態の見直しが必要となり、その見直しに伴い、消費税を納税する義務がセンターから発注者へ移行します。この税率は、第3次中期計画期間の当初は、契約金額の2%、令和8（2026）年10月からは5%となります。当センターでは、令和5年度（10月～3月）及び令和6（2024）年度契約について、税額2%に相当する金額を発注者にご負担いただくことを既に決定しています。

しかしながら、発注者にとっての2%、5%、令和11（2029）年からの10%がセンターの事業にどのように影響するかは全くの未知数です。法人需要との関係では、賃金は消費税が不課税なので、センターの請負事業の競争力は以前より低下します。

## 2. 今後の方向性

就業開拓委員会と他の部会が連携し、既受注事業を維持していくための対策や、会員の意向を適切に把握し、新たな就業分野・新規取引先の開拓について検討していきます。また、今後需要が増加していくことが見込まれる、福祉・家事援助、生活支援、介護支援、空き家管理サービスなど地域に密着したサービスの就業開拓を行っていきます。

令和5（2023）年3月、市及び(株)ジモティーとの三者協定締結による掲示板サービスを利用したリサイクルショップの販売促進を図ります。

第3次中期計画期間中の契約金額（請負・派遣合計）の目標として下記を掲げます。これは基本目標 II-i で設定した目標就業人数をもとに算出したものです。

年度	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)	R9年度 (2027年度)	R10年度 (2028年度)
目標契約額 (千円)	235,725	242,909	250,093	257,277	264,910

### 3. 主な事業

#### (1) 仕事の開拓と維持

- ①発注者アンケートの実施（5年ごと）【事業部会】
- ②市高齢者施策を通じたPRの依頼（市広報等への掲載依頼）【広報部会】  
（基本目標 I (1)センターPRの強化⑤の再掲）
- ③『シルバーだよりはむら』の発行、会員募集チラシのポスティング【広報部会】  
（基本目標 I (1)センターPRの強化④の再掲）
- ④「Web受注システム」のPRの推進【広報部会】
- ⑤ハローワークとの連携【就業開拓委員会】
- ⑥就業開拓員の配置【就業開拓委員会】
- ⑦就業開拓委員会の開催【就業開拓委員会】
- ⑧地域に密着した家事援助、介護支援分野の仕事の開拓【就業開拓委員会】
- ⑨新規受注先の就業開拓【就業開拓委員会】
  - 羽村市高齢者クラブ連合会との連携
  - 市内保育園を通じた事業PR
  - 空き家管理サービス供給体制のより一層の強化
- ⑩家事援助班活動の推進【事務局】
- ⑪会員コーディネーターの設置【事務局】
- ⑫事業量に応じた羽村市介護予防・日常生活支援総合事業（家事サポートサービス）の体制整備の確保【事務局】
- ⑬家事援助就業会員の増強【事務局】
- ⑭苦情等の共有【事務局】
- ⑮会員の作業の質の維持・向上を図るための作業マニュアルの充実【事務局】
- ⑯リサイクルショップ「トコトン工房」の充実【事務局】

## II-iii 自主事業

### 1. 現状と課題

会員の持つ知識や経験を活かした現在の事業を継続するとともに新たな事業を拡充し、事業実績の拡大に結び付けていく必要があります。

第2次中期計画期間においては、令和3（2021）年度からデジタル格差の解消に向け、国の補助金「デジタル活用支援推進事業」を活用し、会員が講師となり新たにスマートフォン教室を開講したところ、多くの参加者を得ております。スマートフォンの所有率は、今後においても増加していくことが見込まれます。

## モバイル社会白書 2023 年版におけるシニアの生活実態と I C T（Information and Communication Technology：情報通信技術）活用アンケート

（参考資料 29 頁参照）

スマートフォン所有率については、平成 27（2015）年、60 歳代は 33%、70 歳代は 19%であったものが、令和 5（2023）年には 60 歳代が 93%、70 歳代は 79%と増加しております。

一方、令和 5（2023）年 7 月に総務省が行った「情報通信機器の利活用に関する世論調査」によると、スマートフォンやタブレットを「ほとんど利用していない」「利用していない」と回答した割合は、60 歳代が 15.8%、70 歳以上が 50.9%となっております。また、利用していない理由は、60 歳代は 57.8%、70 歳以上の方は 51.6%が「どう使えば良いか分からない」という結果でした。

## 2. 今後の方向性

現在の事業を継続することや新たな事業を行う際、必要に応じて講師の募集や育成を図っていきます。また、シルバーだよりや事務局だより等を通じて、各種教室の PR を強化します。

スマートフォン教室については、デジタル格差の解消に向け、より一層推進していきます。

## 3. 主な事業

### （1）自主事業

- ①「スマートフォン教室」の推進【事業部会】【就業開拓委員会】
- ②パソコン教室等の各種教室の PR の強化【広報部会】
- ③パソコン教室【事務局】
- ④生花教室【事務局】
- ⑤学習教室【事務局】
- ⑥着付け教室【事務局】
- ⑦中級英会話教室【事務局】

## 基本目標Ⅲ 安全・適正就業の確立

### 1. 現状と課題

安全・適正就業に関しては、安全・適正就業推進委員会が中心となり、「安全はすべてに優先する」とした基本理念のもとに、毎年度、「安全対策・適正就業基本計画」を策定し、理事会の承認を得て、会員の健康維持及び就業上の安全・適正就業を推進しています。

安全対策については、これまで安全就業基準順守の徹底、安全・適正就業巡回による就業中の安全点検、危険予知訓練などを行い、第2次中期計画期間中の新たな対策としては、当センター車両への自動車安全装置の設置、運転手のアルコールチェック、植木剪定時の高所作業の制限、自転車使用時のヘルメット装着の推進、熱中症予防対策の強化、屋内清掃時の転倒予防対策の強化など様々な対策を講じてきました。それでも現実的には毎年のように事故が発生しています。過去5年間の当センターにおける事故発生状況は下記のとおりでした。

年度	R1年度 (2019年度)	R2年度 (2020年度)	R3年度 (2021年度)	R4年度 (2022年度)	R5年度 (2023年度)
傷害事故	7	11	4	4	5
賠償事故	3	1	2	1	1
その他	2	1	1	1	4

(R5年度は、R6年1月末現在)

一つの重大事故の影には29件の軽傷事故と300件のヒヤリハット（未遂事故）があると言われます。第2次中期計画期間において、当センターでは幸いにして重篤事故（死亡もしくは6ヵ月以上入院となった事故）は発生していません。しかし、実際に発生した傷害事故の影には約10倍のヒヤリハットが発生しているということですから、会員数600人の当センターの規模を考慮すると、実際に起こった事故が少ないとは言い難く、ヒヤリハットもこの間多くの会員が経験していると考えられます。現実に関心した事故だけではなく、潜在する事故の可能性にも十分な警戒感を保つ必要があります。

適正就業については、厚生労働省から示された「適正就業ガイドライン」を新規受注者へ配布し、会員には新入会員研修会で周知徹底を図ってきました。また、安全・適正就業巡回の際には、仕様書と就業の状況を照合し、適正就業の徹底や改善に努め、

さらには、新規の受注については、ガイドラインに沿って、請負か派遣の選択を発注者と協議してきました。

## 2. 今後の方向性

安全・適正就業推進委員会は、多年にわたり東京しごと財団の支援や情報提供を受けながら、「安全対策・適正就業基本計画」に掲げた事業を推進してきました。第3次中期計画期間においては、さらに会員の高齢化が予想され、事故発生リスクが高まる可能性は否定できません。今後においても、計画した対策を着実に取り組んでいきます。

センターは会社のような上意下達の仕組みを持つ組織ではありません。

安全・適正就業推進委員会が中心となり、全会員へ安全就業についての具体的な事例や取組みを周知徹底することで、「安全就業」の重要性を理解させ、事故ゼロを目指していきます。会員には自身の安全だけでなく、一緒に働いている仲間の安全も協働の取り組みの中で確保する姿勢が必要です。

### 目標数値(事故件数)

年度	R6年度 (2024年度)	R7年度 (2025年度)	R8年度 (2026年度)	R9年度 (2027年度)	R10年度 (2028年度)
傷害事故	0	0	0	0	0
賠償事故	0	0	0	0	0

## 3. 主な事業 ※事業担当：安全・適正就業推進委員会

### (1) 安全管理体制

- ①安全・適正就業推進委員会の開催
- ②財団等の安全対策会議との連携
- ③安全対策・適正就業基本計画の策定

### (2) 事故防止措置

- ①「安全就業基準」「安全10ヶ条+1」「交通ルール遵守」の周知・徹底
- ②作業前ミーティングの実施
- ③安全防護具の励行
- ④作業用機械器具点検表と廃棄基準を用いた一斉点検の実施及び管理
- ⑤就業途上等における交通事故防止の徹底

- ⑥事故の検証及び全会員へのフィードバック
- ⑦委員会による自転車安全点検の促進
- ⑧SOS カードの配布・携帯の徹底
- ⑨作業別安全就業基準の徹底
- ⑩運転業務に関する安全就業基準の徹底
- ⑪受注及び契約時における就業現場の安全確認
- ⑫作業の受注量制限や休業日・予備日の設定の検討

### **(3) 安全教育**

- ①刈払機の取扱い講習会等へ参加促進
- ②チェーンソー・バリカン等の正しい使い方講習会等へ参加促進
- ③就業支援講習（植木）への参加促進

### **(4) 安全意識の普及啓発**

- ①安全標語の募集
- ②ヒヤリハット体験の募集
- ③安全就業強化月間（7月）における実施内容の検討
- ④安全就業強化週間の設定
- ⑤「安全宣言」の実施
- ⑥各種講習会の開催等
- ⑦安全・適正就業巡回
- ⑧安全就業に関する情報の提供
- ⑨自転車損害賠償保険への加入状況の確認及び制度の周知徹底

### **(5) 会員の健康管理**

- ①市が実施する体力測定に参加奨励
- ②市が実施する健康診断に参加奨励
- ③「健康づくり講座」参加への奨励
- ④ラジオ体操の実施

### **(6) 適正就業の推進**

- ①会員、発注者に対し、適正就業ガイドラインの周知【事務局と連携】
- ②安全・適正就業巡回（(4)安全意識の普及啓発⑦の再掲）
- ③適正就業ガイドラインに沿った事業運営【事務局】

## (7) 安全強化月間（7月）の取組

- ①安全・適正就業推進委員会の開催 ((1)安全管理体制①の再掲)
- ②作業用機械器具点検表と廃棄基準を用いた一斉点検の実施及び管理 ((2)事故防止措置④の再掲)
- ③安全標語の募集 ((4)安全意識の普及啓発①の再掲)
- ④安全就業強化月間（7月）における実施内容の検討 ((4)安全意識の普及啓発③の再掲)
- ⑤「安全宣言」の実施 ((4)安全意識の普及啓発⑤の再掲)
- ⑥安全就業に関する情報の提供 ((4)安全意識の普及啓発⑧の再掲)



## 基本目標Ⅳ センターの活動の可視化(働く姿の見える化)

### 1. 現状と課題

「センターの活動の可視化」(働く姿の見える化)とは、市民の皆さんが外見からセンターの会員であることに気付き、センターが様々な分野で活動していることを認識することにより、会員の増強や仕事の獲得に結び付けることを意図するものです。

令和3(2021)年、当センターは創立40周年を祝いました。この長きに渡って様々な媒体を使って、センターの活動を知らせる取り組みを行ってきました。今ではセンターのことを知らない市民はほとんどいないであろうと思われます。現在約500名の会員が市内のいたるところで多様な仕事をしています。しかし、その具体的な状況は市民の皆様十分に認知されていないのではないかと考えられます。その大きな理由は働いているセンター会員の姿が一般の市民の方の目に入っても、外見ではセンター会員であることが分からないことにあります。一見してセンター会員であることが分かるもの、例えば同じ色とデザインの帽子、ベスト、腕章、エプロンなど、仕事に適したもの(ID)を身に着けることによって、センターの多様な活動はより理解しやすいものになることが期待できます。

### 2. 今後の方向性

昨年度から議論が始まったばかりで、まだ十分な準備が整っていません。まずは、センターの仕事の見える化とはどのようなことなのかを、会員の皆さんに十分理解して貰う必要があります。また、見える化を実現するための道具や資材がどのようなものかを、実際のサンプルを用意して示す必要があります。仕事の邪魔になるようでは本末転倒ですから、サンプルをもとに、仕事の種類ごとにどのようなものが適当か、職群班や個人別に広範な議論をおこして計画をまとめていく必要があります。

### 3. 主な事業

#### (1) 働く姿の見える化

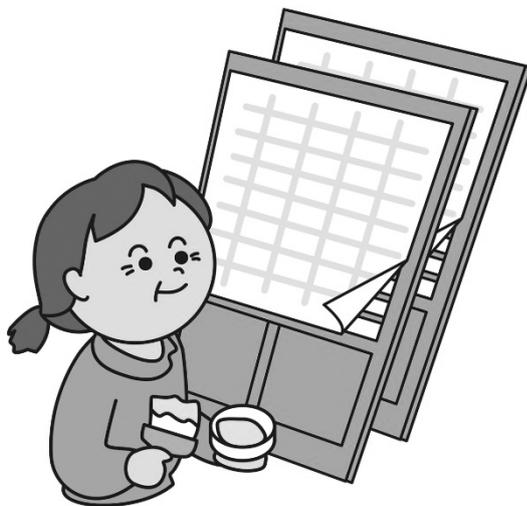
①『シルバーだよりはむら』の発行、会員募集チラシのポスティング【広報部会】

(基本目標Ⅰ(1)センターPRの強化④の再掲)

②『シルバー人材センター』のイメージアップ活動【広報部会】

③東京しごと財団が行う「広報活動強調月間」に併せたPR活動の実施【広報部会】

- ④市などが主催するイベント等への参加【広報部会】
- ⑤シルバー会員のアイデンティティーの確立【広報部会】
- ⑥PRチラシの配布、ポスティング【広報部会】【就業開拓委員会】
- ⑦手芸講習会【事務局】



## 基本目標Ⅴ 財源の確保

### 1. 現状と課題

センターは、基本的に、会費や事務費などの自主財源のほかに、国・都・市の補助金などの財政支援によって運営しています。また、営利を目的としない公益目的事業のため、事業の収入と適正な費用について中期的に均衡を図るとする「収支相償」が原則となっています。このことから、適正な財政運営を行うため、支出面においても、業務の効率化、経費節減が求められています。

第2次中期計画期間中においては、コロナの影響により令和2（2020）年度の契約金額の減少が著しく、令和3（2021）年度以降、やや持ち直しつつありますが、令和5（2023）年度の決算見込みにおいて、令和元（2019）年度実績には及ばないことが予想されます。

こういった中、財源の確保については、令和2（2020）年度から令和5（2023）年度にかけて、車両の安全装置設置に対する補助金を確保し、当センターの全車両に安全装置を設置しました。

スマートフォン所有率の増加が見込まれる中、新たにスマートフォン教室を行うため、講師の育成及び教室開講に伴う経費を補助する情報通信利用促進支援事業費補助金を確保し、令和3（2021）年度から教室を立ち上げ、令和5（2023）年度についても実施しております。

契約金額が伸び悩む中、雇用開発支援事業費等補助金を活用し、令和2（2020）年度から就業開拓員を設置し、就業開拓を推進しております。

### 2. 今後の方向性

公益法人としてのセンターを運営していくためには、基礎的な運営に関する財政支援として、国、地方公共団体の補助金は必要不可欠であり、引き続き、財政支援についての要望を行っていきます。

また、あらたな事業展開を図る際などには、国や東京都等の補助金を積極的に活用するよう、補助メニューの情報収集に努めていきます。

自主財源を確保するため、受注拡大や、業務の効率化、経費の節減に引き続き取り組んでいきます。

### 3. 主な事業 ※事業担当：事務局

#### (1) 財源の確保

①国、都、市への補助金獲得のための要望

雇用開発支援事業費等補助金（高齢者活用・現役世代サポート事業）、情報通信利用促進支援事業費補助金（デジタル活用支援推進事業）、羽村市シルバー人材センター運営費助成金

②自主財源確保のための受注の拡大、業務の効率化、経費節減に努め、安定した財政運営の推進

③派遣事業拡大によるサポート補助金及び事務委任手数料の確保

## 基本目標Ⅵ 組織の充実と会員活動の活性化

### Ⅵ- i 組織の充実

#### 1. 現状と課題

センターの運営は「自主・自立・共働・共助」の理念に基づき、会員自らが運営に参加して行う仕組みになっています。最高の意思決定機関である「総会」のもとに「理事会」、「監事」、「専門部会」、「委員会」が組織され、さらに六つの地域班は草の根から全体を支えています。これらの構成員は、いずれも無報酬のボランティアとして活動しています。そして、このような活動を遂行するために、専門性を持った事務局が組織されています。（参考資料6頁参照）

三年余りにわたってまん延したコロナ禍は、センターの事業内容の変更や中止を余儀なくされ、大きな障害をもたらしました。第3次中期計画では、人との接触を見合わせるものが一つの習性となってしまったとも言える状況を見直し、コロナ禍の以前の状態に戻し、さらに発展することとしています。コロナ禍の前に戻るとは、つまり、人と人とのつながりを取り戻すことを意味します。

センターの理念を普及するためには、講習会や研修会を通じて啓蒙していく活動も必要です。時の流れに任せておいて解決するには長い時間がかかります。

令和5（2023）年度の総会は、コロナの懸念が残る中で人数を制限せずに開催しましたが、実出席は59名でした。令和元（2019）年度は、実出席158名との記録が残っています。総会の出席者数を元に戻すだけでも様々な努力が必要と思えます。

こういった中、事務局においては、インボイス制度の導入や定年延長・再雇用制度の見直しなど、社会経済情勢・就業形態の変化等に的確に対応することが求められます。そのためには、絶えず業務の効率化を図り、組織を活性化していく必要があります。

#### 2. 今後の方向性

新入会員研修会において、センター理念をきちんと認識するよう取り組むとともに、センターの運営に積極的に参画するように働きかけていきます。

また、理事会、専門部会、委員会、地域班、職群班等において、研修会や講習会を開催し、理事、委員等の資質の向上を図り、会議の活性化につなげていきます。さらには、各種交流会を推進し、会員同士の連携を強化していきます。

センターへの入会動機として、「生きがい・社会参加」、「健康維持・増進」が70%を占めています。また、高齢化により就業をせずサークルやボランティア活動のみを行う方もいます。このような活動は閉じこもり防止や認知症予防に資する取組みであり、健康維持増進に効果的です。このようなことから、就業以外の活動についても支援していきます。

**会員アンケート  
問 16**

**「センターのサークル活動で参加を検討したい活動がありますか」**

**(参考資料 22 頁参照) では、**

男性は、パソコンが一番多く、続いてフィールドゴルフ、写真とフレイル予防体操が続きます。女性では、フレイル予防体操が一番多く、カラオケ、パソコンが続きます。フレイル予防体操は、男性女性でともに上位となっています。

フレイル予防体操を含め健康寿命延伸に効果的な健康推進事業は、女性部会が中心となって積極的に取り組みます。

地域班班長会議においては、班長や連絡員の活動内容及び業務量を明らかにした資料を作成し、班長等の人材確保が容易となるよう取り組んでいきます。

事務局については、職員向けの各種研修会、講習会等を通じて資質の向上を図り、インボイス制度導入、フリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）の施行（令和6年秋を予定）など制度の見直しや公益社団法人としての法令遵守（コンプライアンス）に的確に対応するとともに、様々な取り組みにおいて、デジタル化及びICT化により業務の効率化を図り、組織を活性化していきます。

持続可能な開発目標（SDGs）については、就業やボランティア及びサークル活動などの場を提供することにより、生きがいのある生活の充実、健康寿命の増進、地域社会への貢献を推進していくことで、SDGsの取り組みとします。

### 3. 主な事業

- ・（新規）：第3次中期計画で、新たに取り組む事業

#### （1）組織の充実

- ①会員の親睦、交流の推進【総務部会】
- ②サークル活動の支援（新設を含む。）【総務部会】
- ③「シルバーはむらふれあい祭り」の実施【総務部会】
- ④会員参画の運営【事業部会】
- ⑤会員の携帯電話へのショートメッセージサービスの活用【広報部会】

- ⑥健康推進事業の推進【女性部会】
- ⑦女性会員交流会の実施【女性部会】
- ⑧ふれあい体験講座【女性部会】
- ⑨定時総会【事務局】
- ⑩理事会【事務局】
- ⑪総務・事業・広報部会【事務局】
- ⑫女性部会【事務局】
- ⑬安全・適正就業推進委員会の開催【安全・適正就業推進委員会】【事務局】  
(基本目標Ⅲ(1)安全管理体制①の再掲)
- ⑭就業開拓委員会の開催【就業開拓委員会】【事務局】  
(基本目標Ⅱ：Ⅱ－ii 仕事の開拓と維持(2)仕事の開拓と維持⑥の再掲)
- ⑮中期計画推進委員会【事務局】
- ⑯中期計画策定委員会【事務局】
- ⑰地域連絡員会議【事務局】
- ⑱地域班長会議【事務局】
- ⑲地域班への支援【事務局】
- ⑳班体制を含めた地域班のあり方の検討【事務局】
- ㉑職員の人材育成のための目標管理制度の実施【事務局】
- ㉒研修会等への参加による職員の能力向上【事務局】
- ㉓職員の他団体等への派遣【事務局】
- ㉔派遣事業拡大に伴う、産業医及び衛生管理者、安全衛生委員会の設置【事務局】
- ㉕SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた取り組み【事務局】〈新規〉
- ㉖デジタル化及び ICT 化の推進【事務局】〈新規〉  
「Smile to Smile」を利用した情報発信機能の充実  
※「Smile to Smile」：会員とセンターとの Web を使ったコミュニケーションツール
- ㉗インボイス制度導入への対応【事務局】〈新規〉

## VI- ii 会員活動の活性化

### 1. 現状と課題

コロナ以前から顕著になっている課題もあります。市内を六つの地域に分けて、組織された地域班にかかわるものです。

- ・班長や連絡員の引き受け手が見つからず長い期間にわたって固定化している。
- ・地域が中心になって行っているボランティア活動の参加者が減少傾向で、催事などへの協力者も得にくくなる傾向にある、などです。

他方、今回実施した会員アンケートでは8項目にわたってセンターに入会して得られた効果について聞いています。回答された方のうち、「効果が得られた」、「まあ得られた」という肯定的な評価が相当に高く、8項目の総平均は77.4%という高い水準となっています。社会とのつながりを持つことは健康寿命延伸に資するとされ、センターの会員は一般の高

齢者に比べてより健康であるとのデータもあります。センター会員は、センターに入会することにより、このような効果を享受していることとなります。

しかし、そのような享受できた効果を、今度はセンターに対して様々な運営や行事に参加して貢献する意欲としては必ずしも発揮されていません。地域のボランティア活動に参加しない人の割合は非常に高くなっています。

## **2. 今後の方向性**

### **(1) 地域班の活性化**

地域班の班長や連絡員の交代が見つからず、長期にわたって固定化していることは、深刻な問題です。原因は地域の会員の参加意欲や貢献意欲が低く、忙しいなど様々な理由をあげて断るなど、無関心を装う会員が少なくないことが背景にあります。

冒頭に述べたように、センターの運営は「自主・自立・共働・共助」の理念に基づき会員自らが参加して行う仕組みになっています。無報酬の会員がそれを担っています。センターに参加すれば、様々な有形無形の効果を享受できます。組織の性格上、組織貢献を強要されることはありません。しかしながら、会員それぞれが可能な範囲で貢献意欲を発揮することは、常に期待されています。班長や連絡員の業務の内容や量、必要な時間等が勧誘を受ける会員に正しく理解されていないことにも原因があるかもしれません。適切な資料を準備して、十分な説明と納得を得る仕組みも必要と思われます。

### **(2) 社会奉仕の推進**

当センターは、公益社団法人に移行した平成 23 (2011) 年 4 月、定款にセンターの目的として「社会奉仕等の活動機会を確保し、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する」と定めて以来、様々なボランティア活動を行ってきましたが、3 年以上続いたコロナ禍は人間関係を希薄にしました。また、アンケート問 16 では、ボランティア活動に参加していない人は 27%が忙しいことを理由に挙げています。「忙しい」と言われれば、人々との関係を断られたように感じます。誰にとっても新しいことを始めるには勇気がいります。それを乗り越えて参加してきた人を見たとき、班長や連絡員などの世話人は、無上の喜びを感じているはずで

ボランティア活動を行うことにより地域社会とのつながりや会員同士の交流も深まります。また、センターのPRの効果があり、会員募集・仕事募集にも期待が持てます。

今後においても、引き続きボランティア活動を推進し、地域社会に貢献していきます。また、就業が困難となった会員への社会参加の機会の一つとしても位置付け、積極的に参加を促していきます。

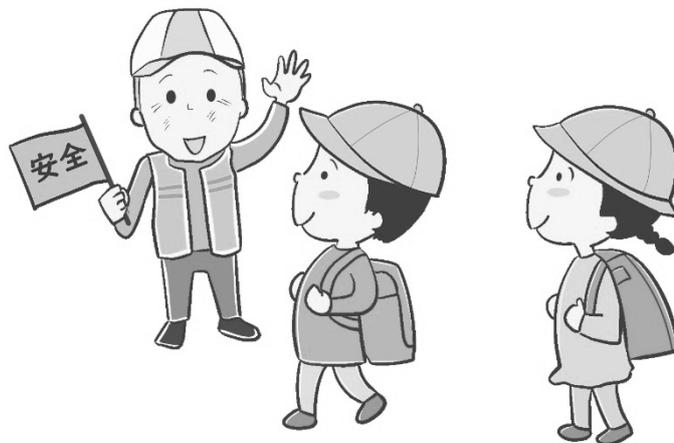
### 3. 主な事業

#### (1) 地域班の活性化

- ①地域連絡員会議【事務局】(VI-i 組織の充実(2)組織の充実⑰の再掲)
- ②地域班長会議【事務局】(VI-i 組織の充実(2)組織の充実⑱の再掲)
- ③地域班への支援【事務局】(VI-i 組織の充実(2)組織の充実⑲の再掲)
- ④班体制を含めた地域班のあり方の検討【事務局】(VI-i 組織の充実(2)組織の充実⑳の再掲)

#### (2) 社会奉仕の推進

- ①ボランティア活動の推進【総務部会】
- ②市内清掃ボランティア活動の実施【総務部会】
- ③市事業等へのボランティア協力【総務部会】
- ④市内小学校通学児童見守りボランティア活動の実施【総務部会】
- ⑤保育園訪問ボランティア活動の実施【女性部会】
- ⑥「ほっとカフェ」の実施【女性部会】





# 【参 考 資 料】

中期計画（令和 6（2024）年度～令和 10（2028）年度）の策定に関する資料を掲載しました。

## 目 次

◎ 羽村市高齢者人口推計（令和 5（2023）年～令和 32（2050）年）・・・	1
◎ 中期計画（令和元（2019）年度～令和 5（2023）年度）における 目標数値と実績値 ・・・	2
◎ 年度別 受託件数・契約金額の推移 ・・・	4
◎ 60歳以上人口に対するシルバー人材センター年度末入会率と推移・	5
◎ 羽村市シルバー人材センター組織図 ・・・	6
◎ 中長期計画策定に係る会員アンケート集計結果 ・・・	7
◎ 発注者アンケート集計結果 ・・・	27
◎ スマートフォン・フィーチャーフォン（俗称：ガラケー）所有率の 年次推移 ・・・	29
◎ 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会要綱 ・・・	30
◎ 羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会委員名簿 ・・・	32
◎ 羽村市シルバー人材センター中期計画策定経過 ・・・	33
◎ 用語解説 ・・・	35



## 羽村市高齢者人口推計

(単位:人)

年齢	R5年 (2023年)	R7年 (2025年)	R12年 (2030年)	R17年 (2035年)	R22年 (2040年)	R27年 (2045年)	R32年 (2050年)
60~64	3,154	3,518	4,119	4,395	3,444	2,946	2,621
65~69	2,916	2,872	3,334	3,907	4,173	3,267	2,789
70~74	3,826	3,036	2,689	3,129	3,667	3,917	3,060
75~79	3,077	3,493	2,745	2,436	2,837	3,325	3,542
80~84	2,526	2,637	2,973	2,326	2,064	2,410	2,824
85~89	1,481	1,707	1,971	2,227	1,733	1,535	1,801
90~	835	991	1,299	1,550	1,772	1,547	1,344
計	17,815	18,254	19,130	19,970	19,690	18,947	17,981
総人口	54,516	53,763	51,701	49,254	46,604	43,918	41,277
高齢化率 (65歳以上)	26.9%	27.4%	29.0%	31.6%	34.9%	36.4%	37.2%

出典:《実績》住民基本台帳人口(10月1日)、《推計》厚労省:地域包括ケア「見える化」システム(各年9月末)

## 中期計画(R1～R5)における目標数値と実績値

### 1 目標会員数(各年度の上段:目標数値、下段:実績値)

\* 60歳以上人口は各年1月1日現在 \* 会員数は各年度決算数値 単位:人

年度	60歳以上人口	入会率	会員数	男性会員	女性会員	女性会員比率 (%)
令和元年度	-	-	680	440	240	35.3%
	17,491	3.8%	664	429	235	35.4%
令和2年度	-	-	700	450	250	35.7%
	17,597	3.5%	623	400	223	35.8%
令和3年度	-	-	720	460	260	36.1%
	17,687	3.4%	599	389	210	35.1%
令和4年度	-	-	740	470	270	36.5%
	17,825	3.3%	589	375	214	36.3%
令和5年度	-	-	760	480	280	36.8%
	-	-	-	-	-	-

### 2 目標契約額(各年度の上段:目標数値、下段:実績値)

\* 実績値は各年度決算数値 単位:円

年度	年間契約額	対前年増減額	対前年比 (%)
令和元年度	269,000,000	△ 31,000,000	-
	256,512,457	△ 6,361,606	97.6%
令和2年度	277,000,000	8,000,000	103.0%
	238,925,905	△ 17,586,552	93.1%
令和3年度	283,000,000	6,000,000	102.2%
	245,271,800	6,345,895	102.7%
令和4年度	289,000,000	6,000,000	102.1%
	243,844,425	△ 1,427,375	99.4%
令和5年度	295,000,000	6,000,000	102.1%
	-	-	-

### 3 目標就業率(各年度の上段:目標数値、下段:実績値)

\* 実績値は各年度決算数値 単位:円

年度	会員数	就業実人員	就業率 (%)
令和元年度	680	578	85.0%
	664	557	83.9%
令和2年度	700	602	86.0%
	623	505	81.1%
令和3年度	720	626	87.0%
	599	501	83.6%
令和4年度	740	651	88.0%
	589	506	85.9%
令和5年度	760	676	89.0%
	-	-	-

### 4 財政運営

\* 実績値は各年度決算数値 単位:円

年度	収支	支出	当期収支差額	正味財産
令和元年度	267,864,582	268,257,554	△ 392,972	55,671,325
令和2年度	256,182,779	253,976,093	2,206,686	57,697,912
令和3年度	263,330,843	264,631,897	△ 1,301,054	55,846,832
令和4年度	268,369,928	267,673,316	696,612	56,077,890
令和5年度	-	-	-	-

## 年度別 受託件数・契約金額の推移

### 【請負】

年度	受託件数(単位:件)			契約金額(単位:円)			契約金額割合	
	公共	民間	計	公共	民間	計	公共	民間
25	573	4,504	5,077	108,132,090	191,987,613	300,119,703	36.0	64.0
26	555	4,657	5,212	106,510,323	189,084,882	295,595,205	36.0	64.0
27	571	4,496	5,067	108,104,966	179,920,990	288,025,956	37.5	62.5
28	564	4,606	5,170	109,522,106	172,215,476	281,737,582	38.9	61.1
29	541	4,478	5,019	112,369,742	123,171,770	235,541,512	47.7	52.3
30	504	4,581	5,085	89,559,668	125,107,090	214,666,758	41.7	58.3
31	533	4,117	4,650	93,239,457	125,058,773	218,298,230	42.7	57.3
2	499	3,585	4,084	84,128,043	120,130,838	204,258,881	41.2	58.8
3	541	3,586	4,127	90,423,635	119,978,160	210,401,795	43.0	57.0
4	558	3,783	4,341	93,639,490	119,126,997	212,766,487	44.0	56.0

### 【派遣】

年度	受託件数(単位:件)			契約金額(単位:円)			契約金額割合	
	公共	民間	計	公共	民間	計	公共	民間
29	0	7	7	0	21,330,848	21,330,848	0	100
30	2	6	8	26,197,255	22,010,050	48,207,305	54.3	45.7
31	2	6	8	26,300,199	11,914,028	38,214,227	68.8	31.2
2	2	3	5	26,882,687	7,784,337	34,667,024	77.5	22.5
3	2	3	5	27,087,535	7,782,470	34,870,005	77.7	22.3
4	2	4	6	26,902,818	4,175,120	31,077,938	86.6	13.4

### 【請負・派遣の計】

年度	受託件数(単位:件)			契約金額(単位:円)			契約金額割合	
	公共	民間	計	公共	民間	計	公共	民間
29	541	4,485	5,026	112,369,742	144,502,618	256,872,360	44	56
30	506	4,587	5,093	115,756,923	147,117,140	262,874,063	44.0	56.0
31	535	4,123	4,658	119,539,656	136,972,801	256,512,457	46.6	53.4
2	501	3,588	4,089	111,010,730	127,915,175	238,925,905	46.5	53.5
3	543	3,589	4,132	117,511,170	127,760,630	245,271,800	47.9	52.1
4	560	3,787	4,347	120,542,308	123,302,117	243,844,425	49.4	50.6

## 60歳以上人口に対するシルバー人材センター年度末入会率

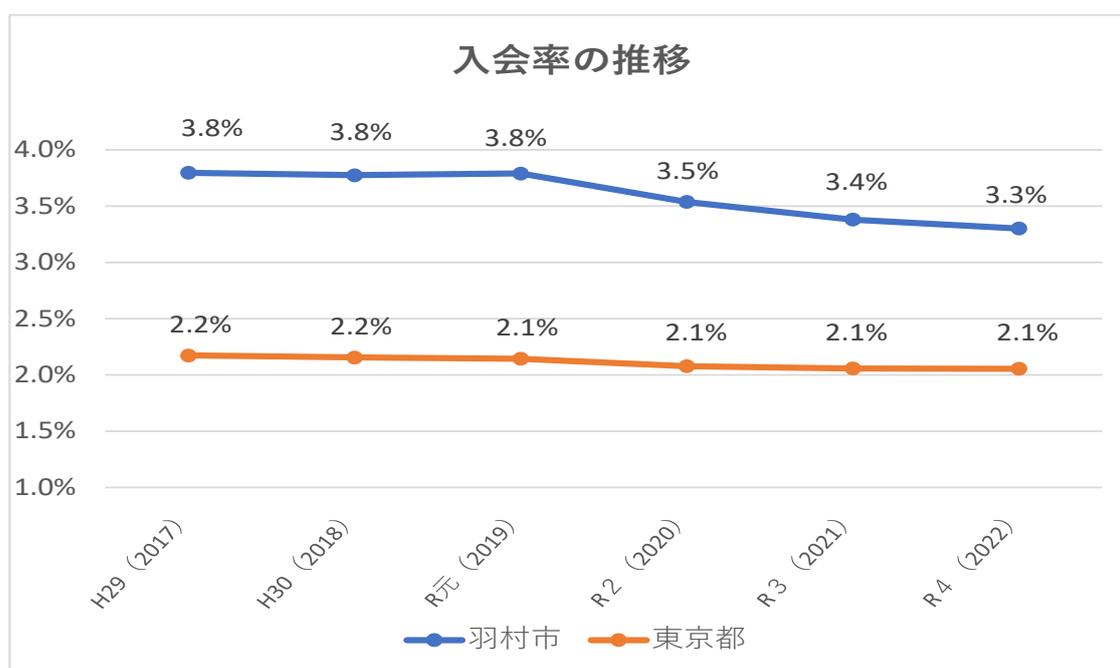
区分		合計	60～64	65～69	70～74	75～79	80～
入会率	令和元年度 (2019年度)	3.8%	0.6%	3.2%	5.8%	6.6%	2.6%
	令和4年度 (2022年度)	3.3%	0.3%	2.2%	5.2%	5.8%	2.9%
会員数	令和元年度 (2019年度)	664	19	111	217	212	105
	令和4年度 (2022年度)	589	9	65	193	181	141

当センターの令和4（2022）年度末の入会率3.3%は、東京都内49市区と比較すると、男性4位、女性8位、合計では3位と高い率を維持しておりますが、コロナ禍前の令和元（2019）年度末の3.8%と比較すると0.5ポイント低下しています。

### 入会率の推移

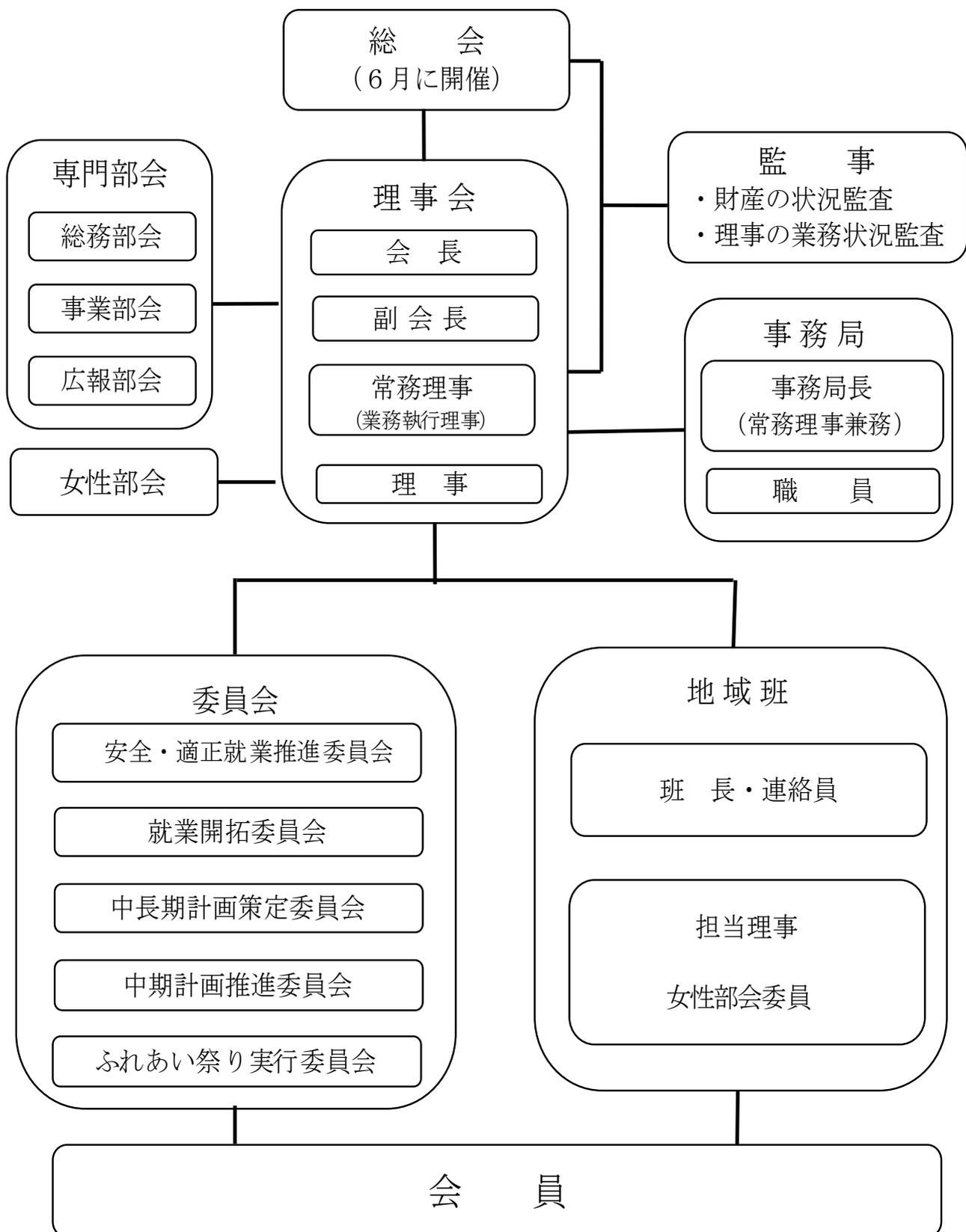
当センターの「入会率（会員数/60歳以上人口）」は、3.3%（令和4（2022）年度）と東京都平均（2.1%）と比較して、高い水準となっています。

都内49市区と比較すると、男性4位、女性8位、合計では3位となっています。



資料：公財）東京しごと財団「シルバー人材センター要覧（令和5年度版）」

# 公益社団法人羽村市シルバー人材センター 組 織 図



# 第3次中期計画策定に係る会員アンケート集計結果

## 1, アンケートの概要

◎実施目的 令和6年度以降の第3次中期計画の策定にあたり、会員の意向等の調査を行い、その結果を計画に反映させる。

◎実施時期 令和5年9月

◎実施方法 郵送（料金受取人払）

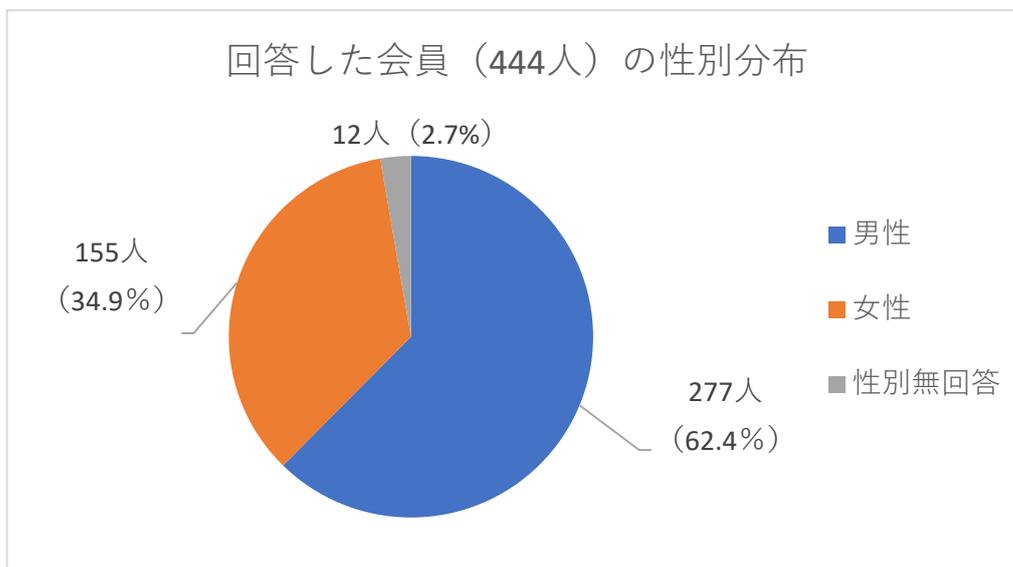
◎実施対象 全会員（令和5年9月1日現在 在籍会員 590名）

◎回収方法 郵送（料金受取人払）、または会員が直接センターに持参

※回収期限 令和5年10月2日（月）

☆アンケート回答結果☆ 下記のとおり、回答率は75.3%となりました。

	会員数	回答数	回答率
男性	374	277	74.1%
女性	216	155	71.8%
性別無回答		12	
合計	590	444	75.3%

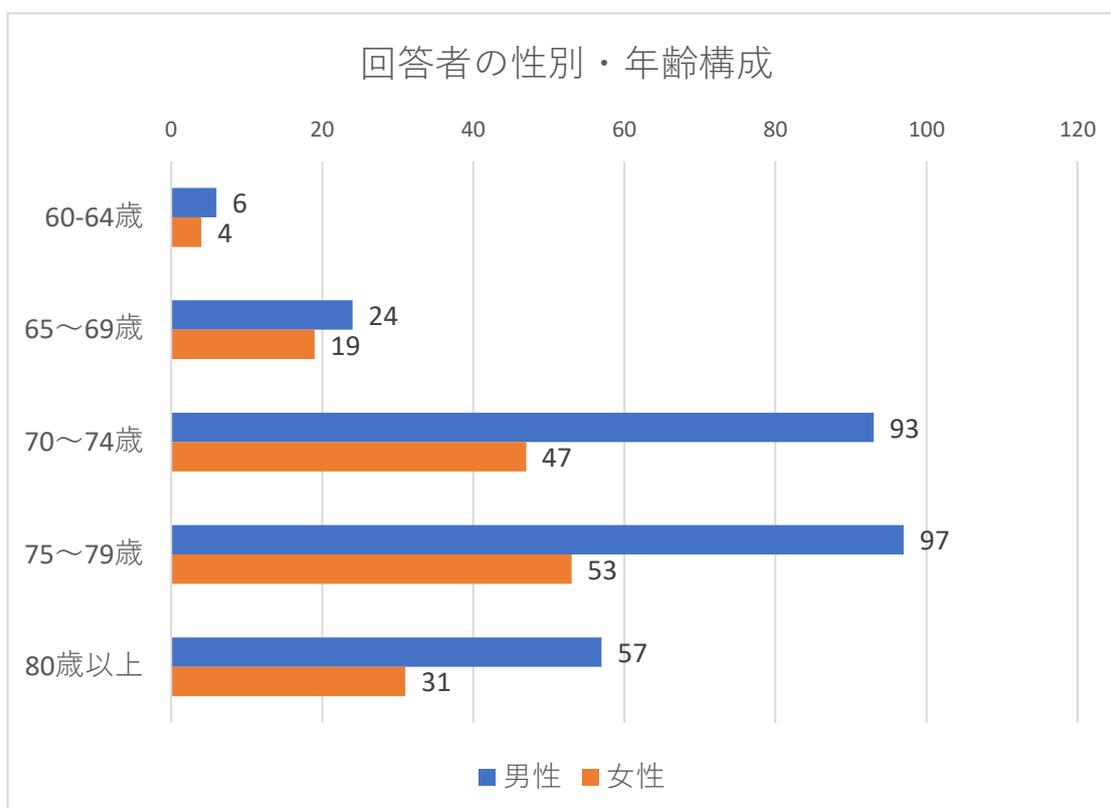


問1 あなたの性別を教えてください。

問2 あなたの年齢を教えてください。（令和5年9月1日現在）

【集計結果】

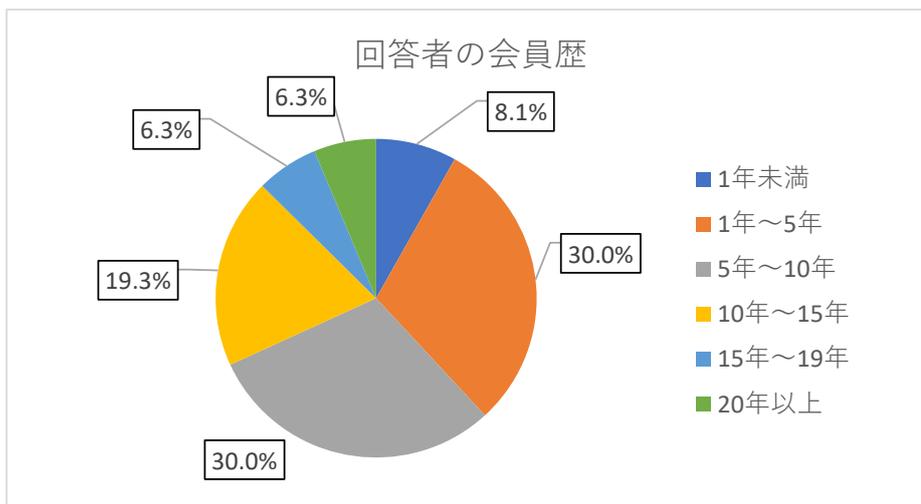
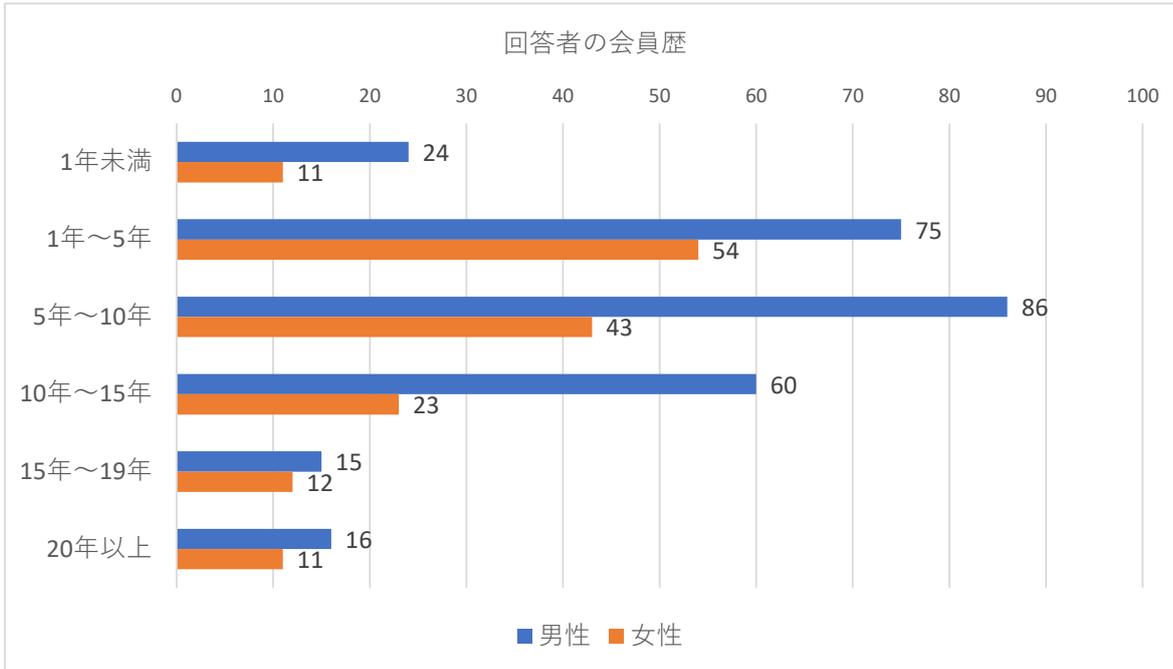
	60-64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	総計
男性	6	24	93	97	57	277
女性	4	19	47	53	31	154
総計	10	43	140	150	88	431



問3 あなたの会員歴を教えてください。（令和5年9月1日現在）

【集計結果】

	1年未満	1年～5年	5年～10年	10年～15年	15年～19年	20年以上	総計
男性	24	75	86	60	15	16	276
女性	11	54	43	23	12	11	154
総計	35	129	129	83	27	27	430

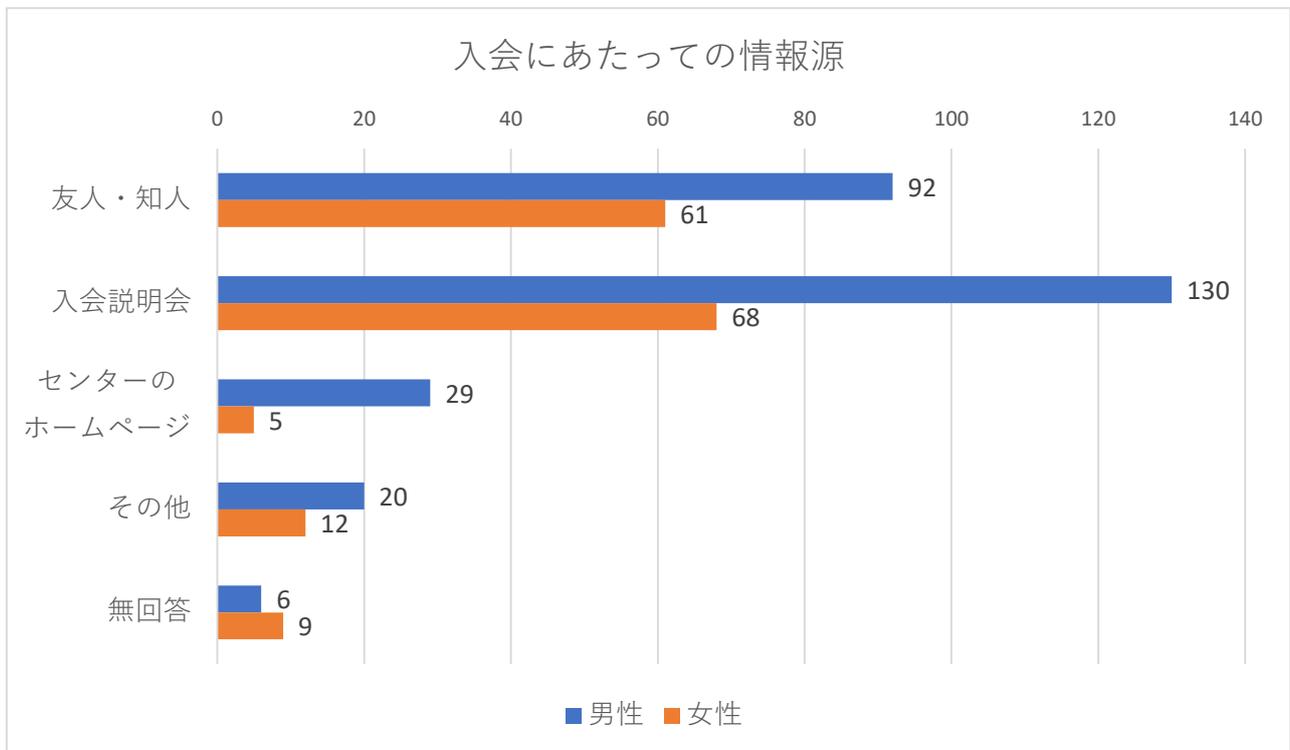


問4 入会するにあたってもっとも役に立った情報源は何でしたか。

『入会説明会』と回答した方が、432人中198人（45.8%）と一番多く、続いて『友人・知人』が153人（35.4%）となっています。

【集計結果】

	友人・知人	入会説明会	センターの ホームページ	その他	無回答	総計
男性	92	130	29	20	6	277
女性	61	68	5	12	9	155
総計	153	198	34	32	15	432

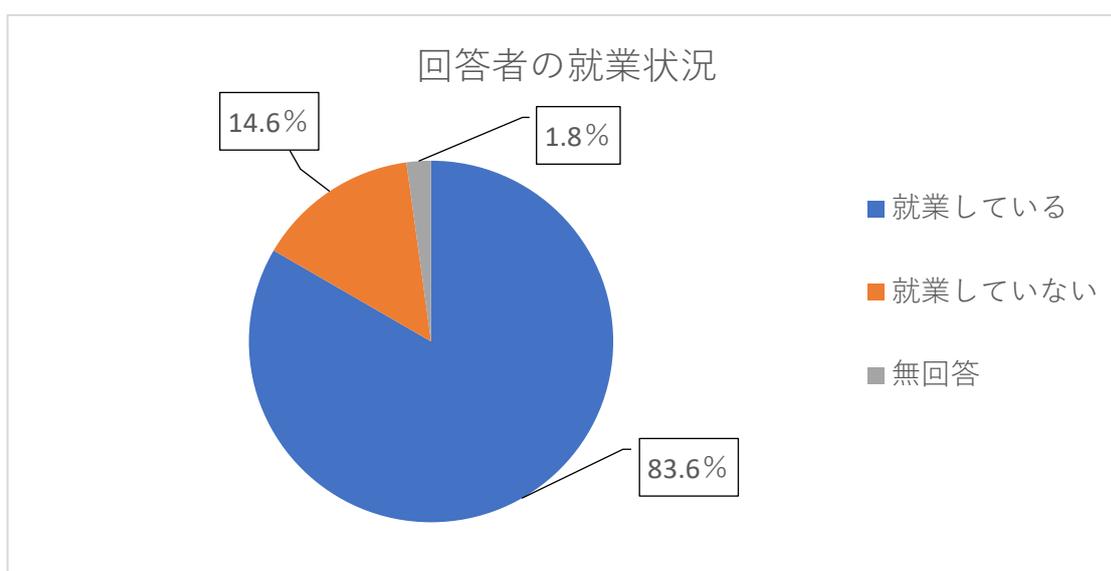
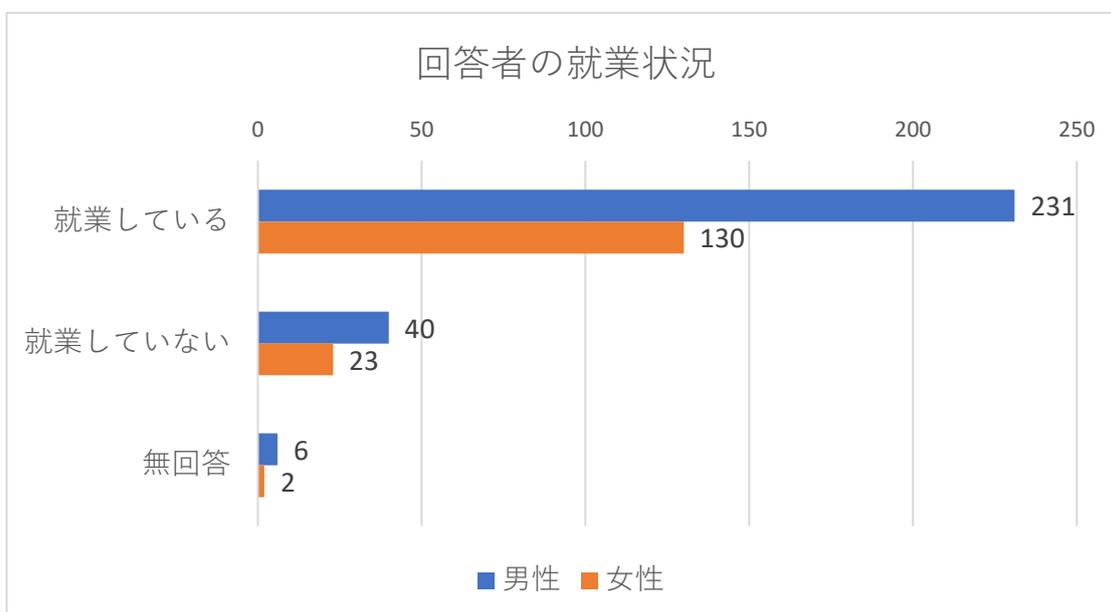


問5 あなたはこの1年間に就業していますか。

回答した432人中361人（83.6%）が『就業している』と回答しました。

【集計結果】

	就業している	就業していない	無回答	総計
男性	231	40	6	277
女性	130	23	2	155
総計	361	63	8	432

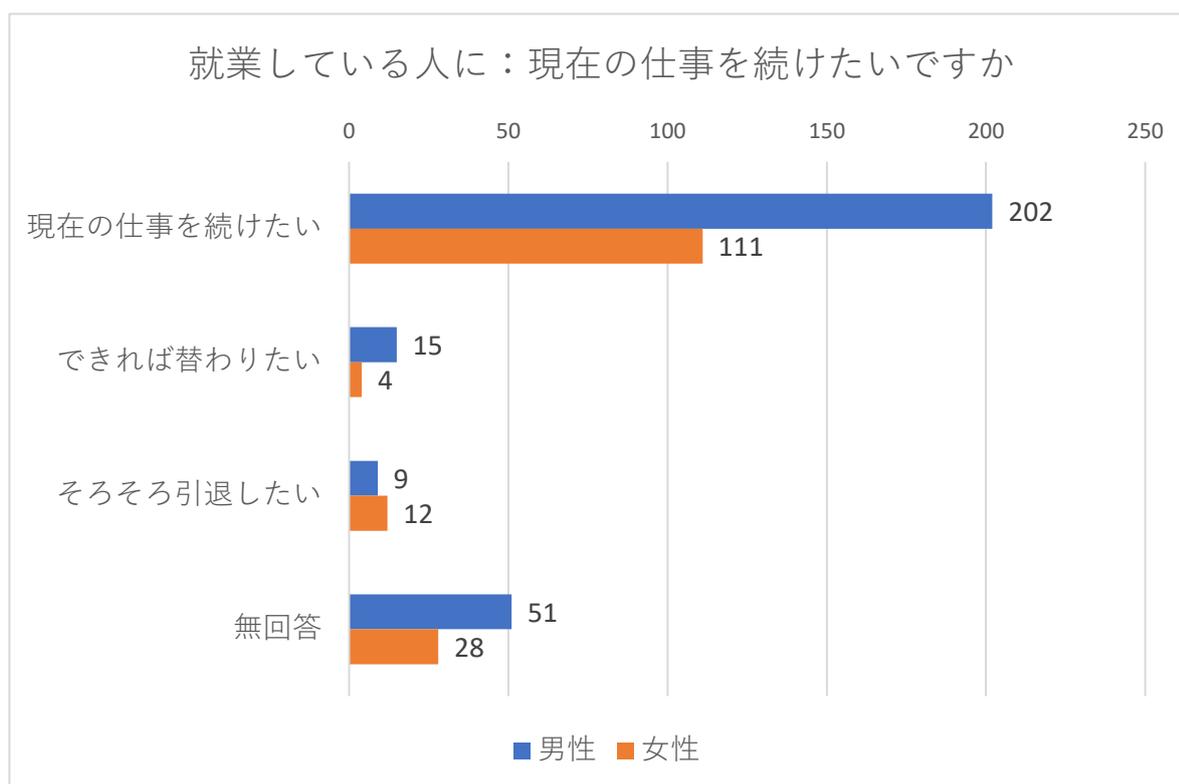


問6 就業している方にお聞きします。現在のお仕事を続けたいですか。

『現在の仕事を続けたい』と回答した方が、353人（無回答と回答した方、79名を除く）中313人（88.7%）となりました。就業中の約90%の方が、現在の仕事を続けていきたいという意向を持っています。

【集計結果】

	現在の仕事を 続けたい	できれば替わ りたい	そろそろ引退 したい	無回答	総計
男性	202	15	9	51	277
女性	111	4	12	28	155
総計	313	19	21	79	432

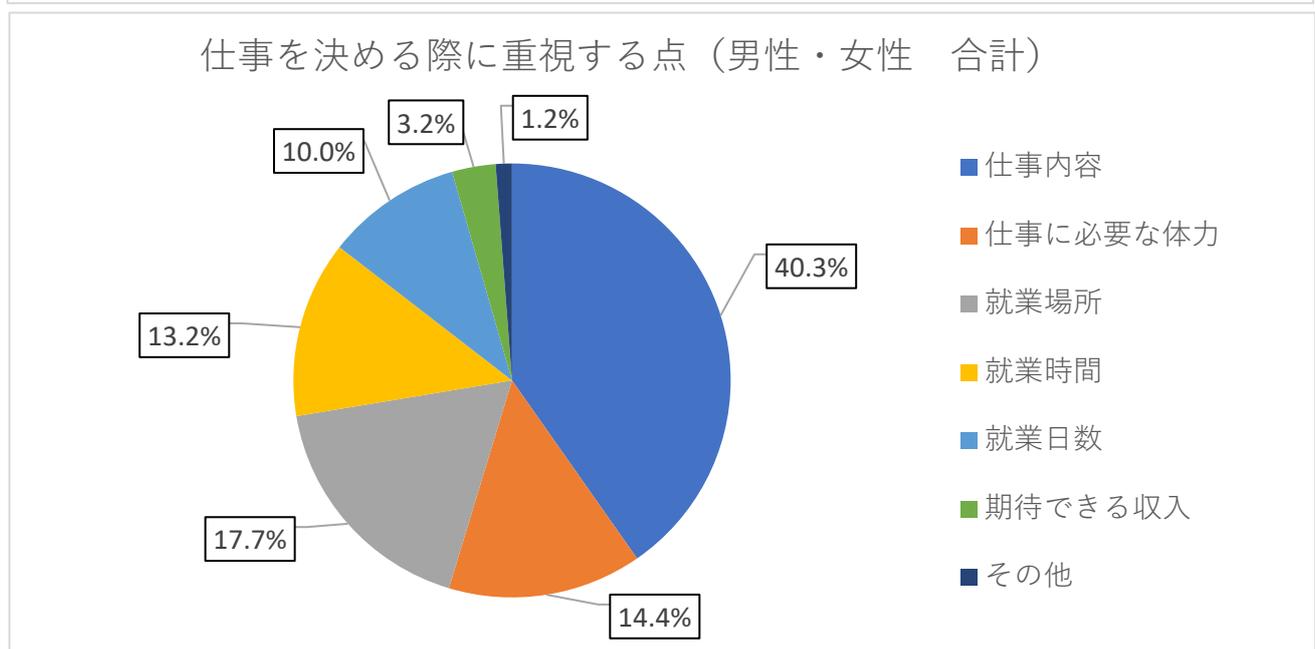
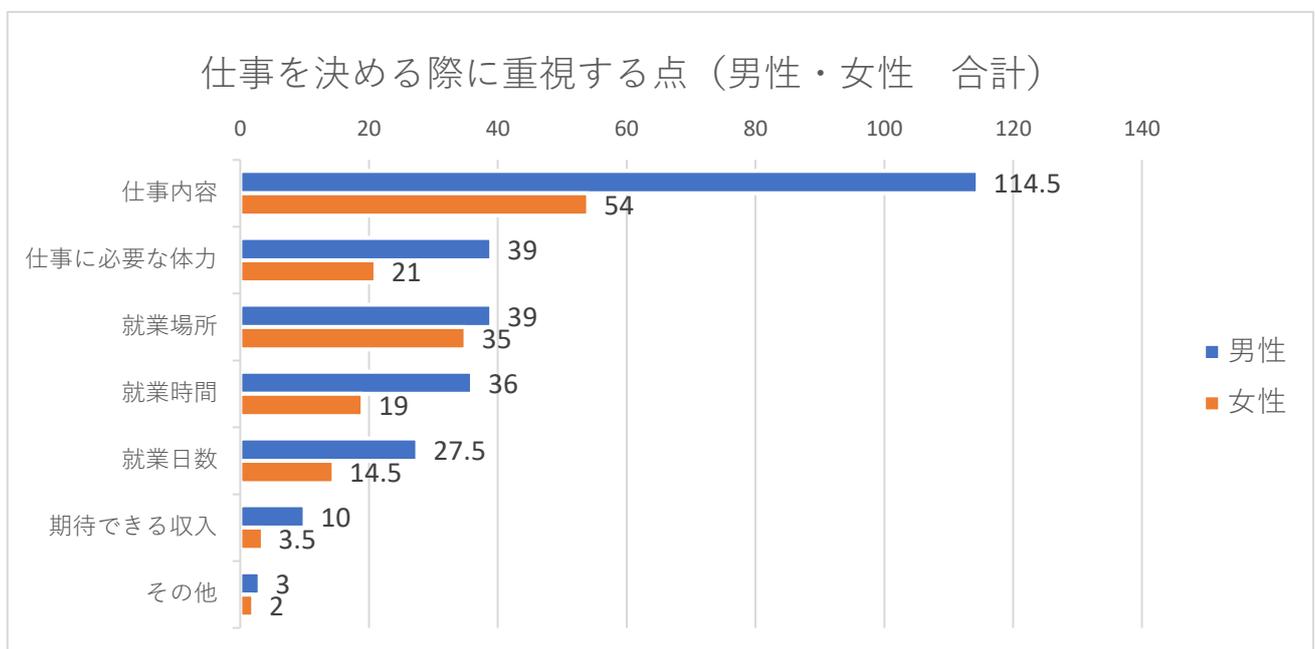


問7 あなたが仕事を決める際に重視する点を教えてください。（複数回答・2つ以内）

『仕事内容』と回答した方が、回答総数418人中168.5人（40.3%）と一番多く、続いて『就業場所』が74人（17.7%）、『仕事に必要な体力』が60人（14.4%）となりました。（回答者が2つ回答した場合は、「0.5票+0.5票=1票」、1つだけ回答した場合は、「1票」で集計）

【集計結果】

	仕事内容	仕事に必要な体力	就業場所	就業時間	就業日数	期待できる収入	その他
男性	114.5	39	39	36	27.5	10	3
女性	54	21	35	19	14.5	3.5	2
総計	168.5	60	74	55	42	13.5	5



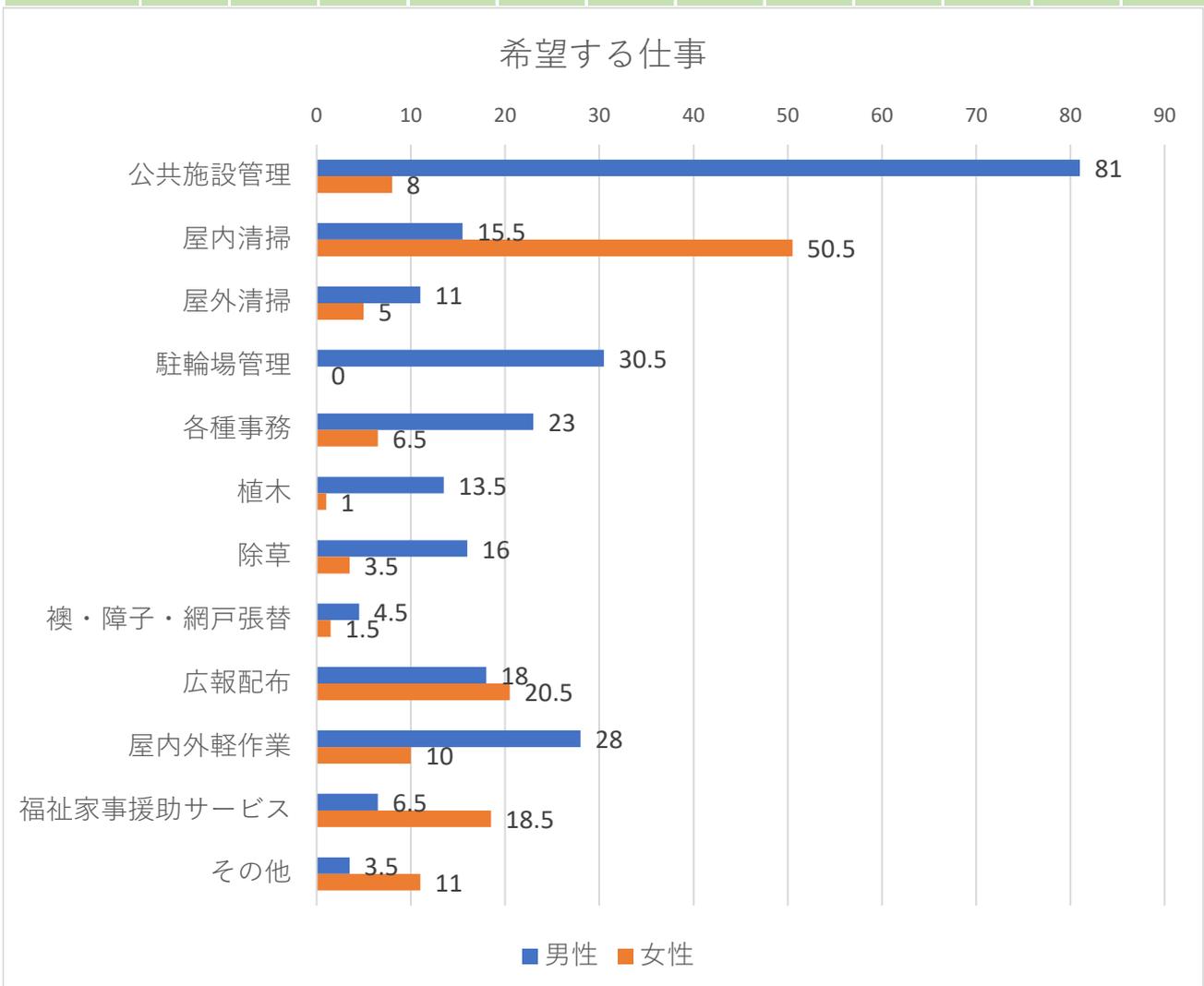
問8 現在、就業している、していないに関わらず、あなたが希望する仕事を教えてください。（複数回答・2つ以内）

男性が希望する仕事は、『公共施設管理』が最も多く、続いて『駐輪場管理』、『屋内外軽作業』となっています。また、女性が希望する仕事は『屋内清掃』が最も多く、続いて『広報配布』、『福祉家事援助サービス』となっています。

（回答者が2つ回答した場合は、「0.5票+0.5票=1票」、1つだけ回答した場合は、「1票」で集計）

【集計結果】

	公共施設管理	屋内清掃	屋外清掃	駐輪場管理	各種事務	植木	除草	襖・障子・網戸張替	広報配布	屋内外軽作業	福祉家事援助サービス	その他
男性	81	15.5	11	30.5	23	13.5	16	4.5	18	28	6.5	3.5
女性	8	50.5	5	0	6.5	1	3.5	1.5	20.5	10	18.5	11
総計	89	66	16	30.5	29.5	14.5	19.5	6	38.5	38	25	14.5

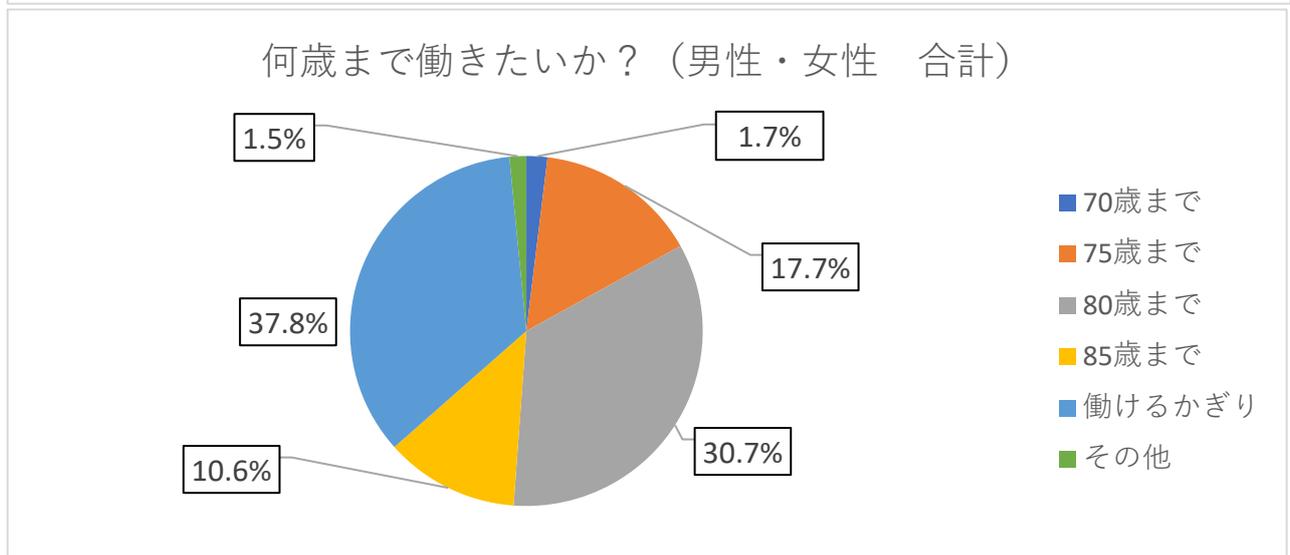
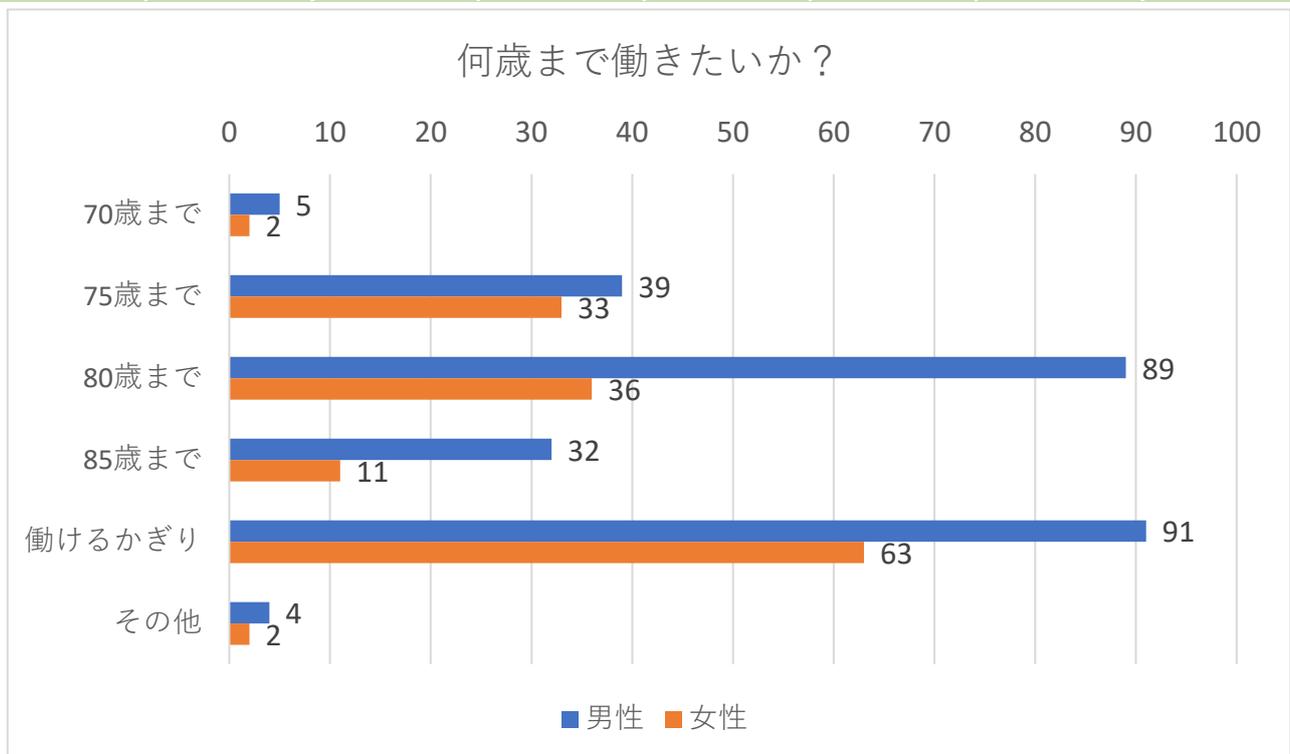


問9 現在、就業している、していないに関わらず、何歳ぐらいまで働きたいですか。

『働けるかぎり』と回答した方が、407人中154人（37.8%）と一番多く、続いて『80歳まで』が125人（30.7%）となっています。80歳を就業の区切りとしている方、働けるかぎり働きたい方で、約7割を占めています。

【集計結果】

	70歳まで	75歳まで	80歳まで	85歳まで	働けるかぎり	その他	総計
男性	5	39	89	32	91	4	260
女性	2	33	36	11	63	2	147
総計	7	72	125	43	154	6	407



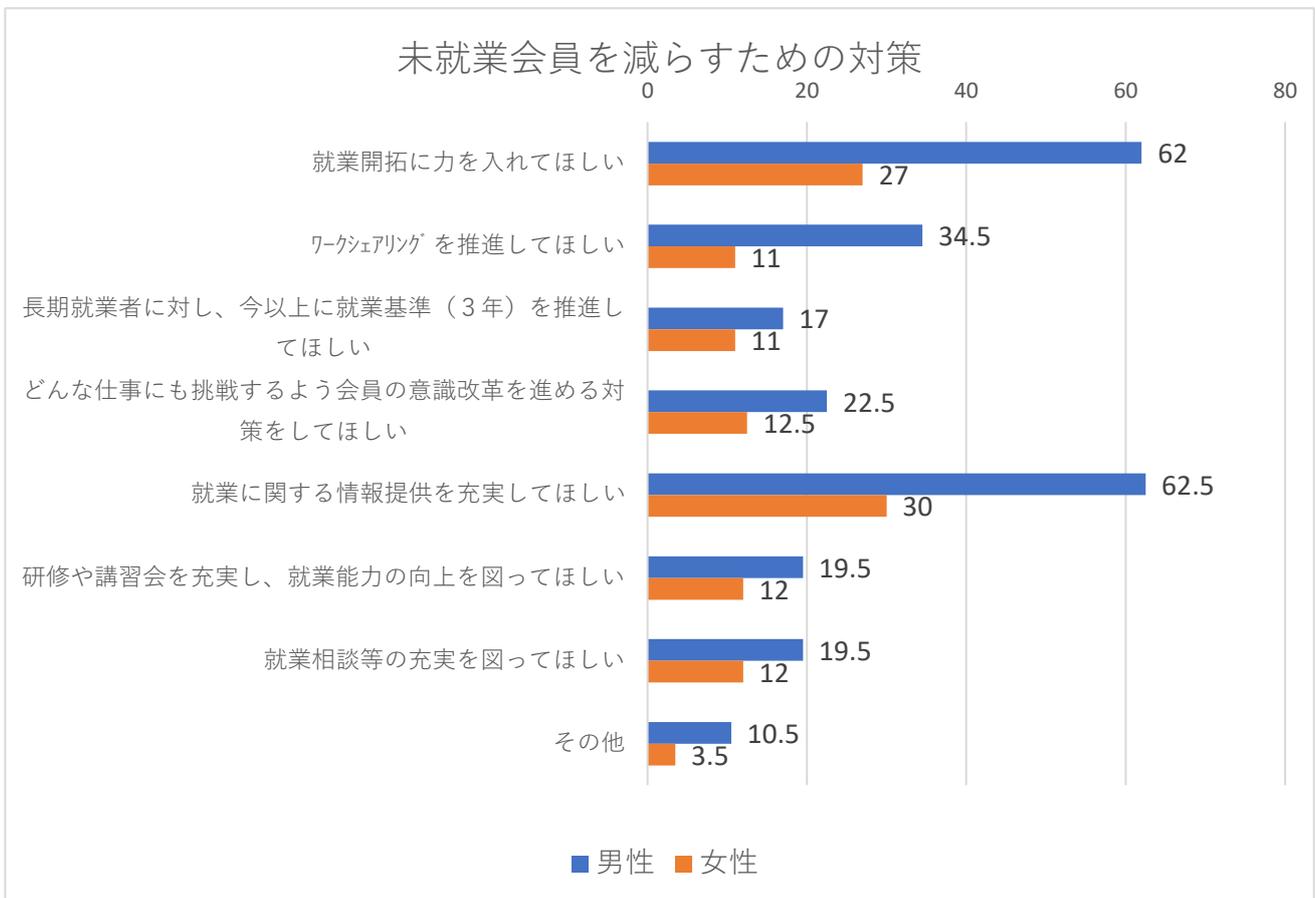
問10 未就業会員を減らすために、どのような対策を望みますか。（複数回答・2つ以内）

男性では、『就業に関する情報提供を充実してほしい』が一番多く、続いて、『就業開拓に力を入れてほしい』『ワークシェアリングを推進してほしい』となっています。また、女性では、『就業に関する情報提供を充実してほしい』が一番多く、続いて『就業開拓に力を入れてほしい』となっています。

（回答者が2つ回答した場合は、「0.5票+0.5票=1票」、1つだけ回答した場合は、「1票」で集計）

【集計結果】

	就業開拓に力を入れてほしい	ワークシェアリングを推進してほしい	長期就業者に対し、今以上に就業基準（3年）を推進してほしい	どんな仕事にも挑戦するよう会員の意識改革を進める対策をしてほしい	就業に関する情報提供を充実してほしい	研修や講習会を充実し、就業能力の向上を図ってほしい	就業相談等の充実を図ってほしい	その他
男性	62	34.5	17	22.5	62.5	19.5	19.5	10.5
女性	27	11	11	12.5	30	12	12	3.5
総計	89	45.5	28	35	92.5	31.5	31.5	14



問11 お客様の満足度を高め、より市民や地域の信頼を得るためにどのようなことをすべきですか。（複数回答・2つ以内）

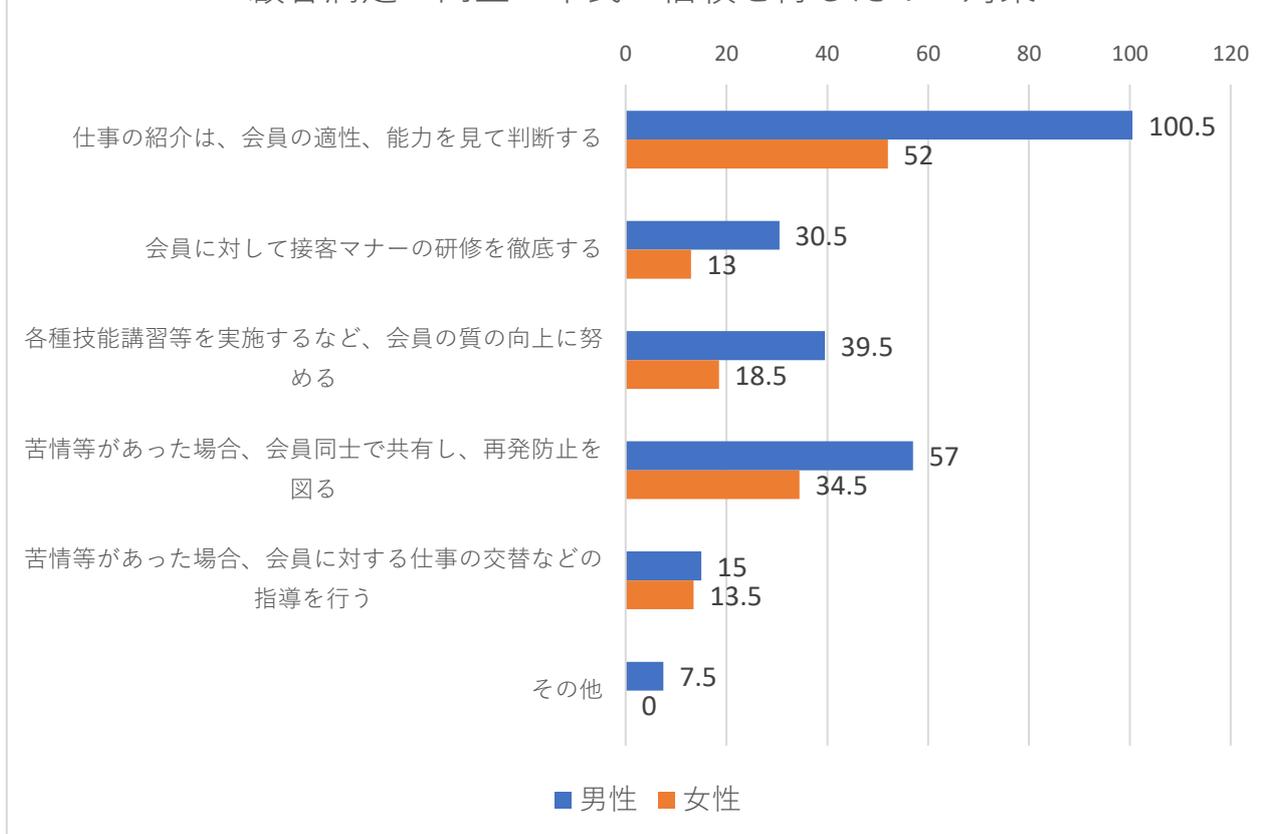
男性・女性とも、『仕事の紹介は、会員の適性、能力をみて判断する』が一番多く、続いて『苦情等があった場合、会員同士で共有し、再発防止を図る』、『各種技能講習等を実施するなど、会員の質の向上に努める』となっています。

（回答者が2つ回答した場合は、「0.5票+0.5票=1票」、1つだけ回答した場合は、「1票」で集計）

【集計結果】

	仕事の紹介は、会員の適性、能力を見て判断する	会員に対して接客マナーの研修を徹底する	各種技能講習等を実施するなど、会員の質の向上に努める	苦情等があった場合、会員同士で共有し、再発防止を図る	苦情等があった場合、会員に対する仕事の交替などの指導を行う	その他
男性	100.5	30.5	39.5	57	15	7.5
女性	52	13	18.5	34.5	13.5	0
総計	152.5	43.5	58	91.5	28.5	7.5

顧客満足の向上・市民の信頼を得るための対策

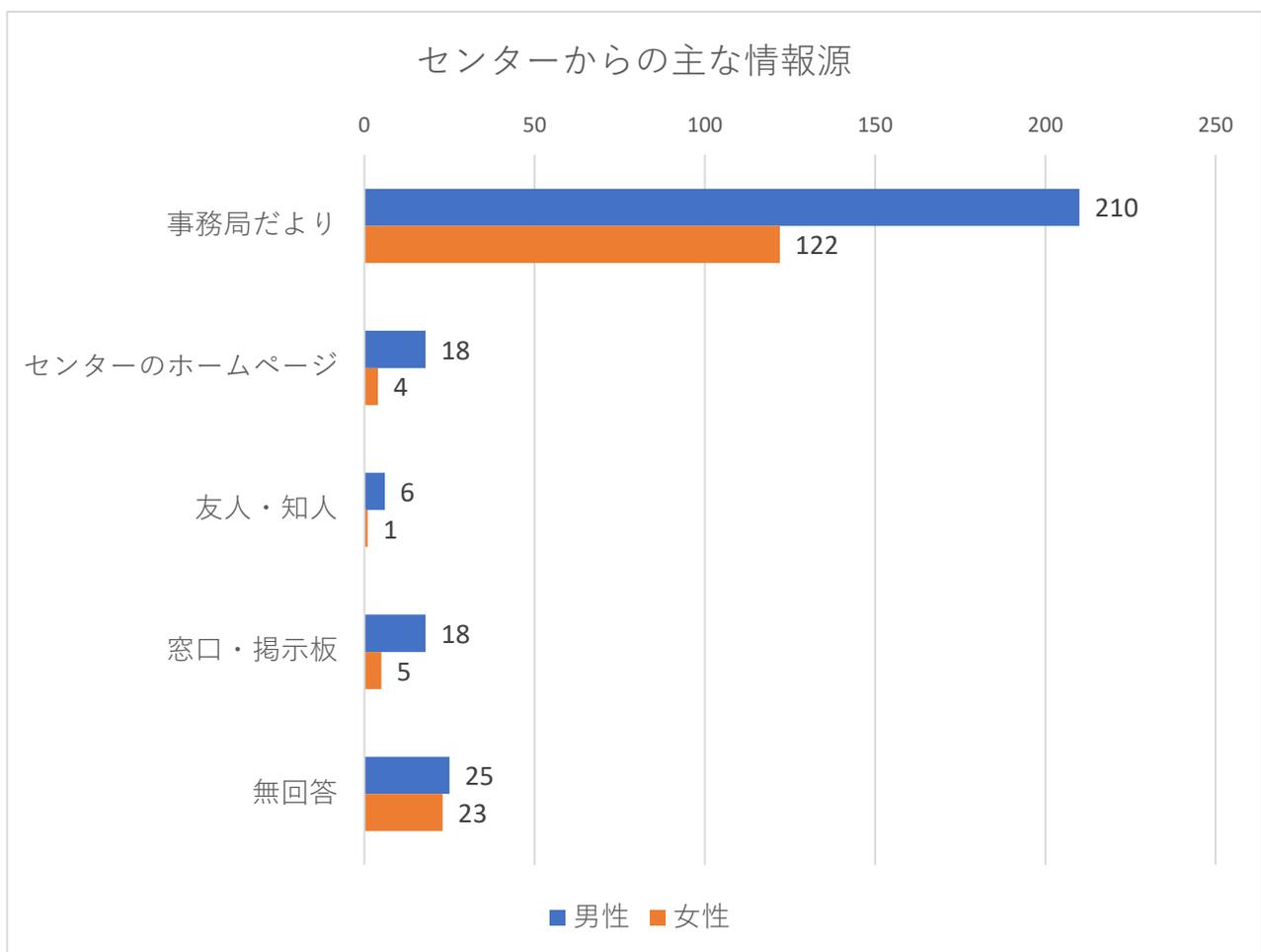


問12 センターからの情報は主にどのように得ていますか。

『事務局だより』と回答した方が全体432人中332人（76.9%）と一番多く、続いて『窓口・掲示板』23人（5.3%）、『センターのホームページ』22人（5.1%）となりました。

【集計結果】

	事務局だより	センターのホームページ	友人・知人	窓口・掲示板	無回答	総計
男性	210	18	6	18	25	277
女性	122	4	1	5	23	155
総計	332	22	7	23	48	432



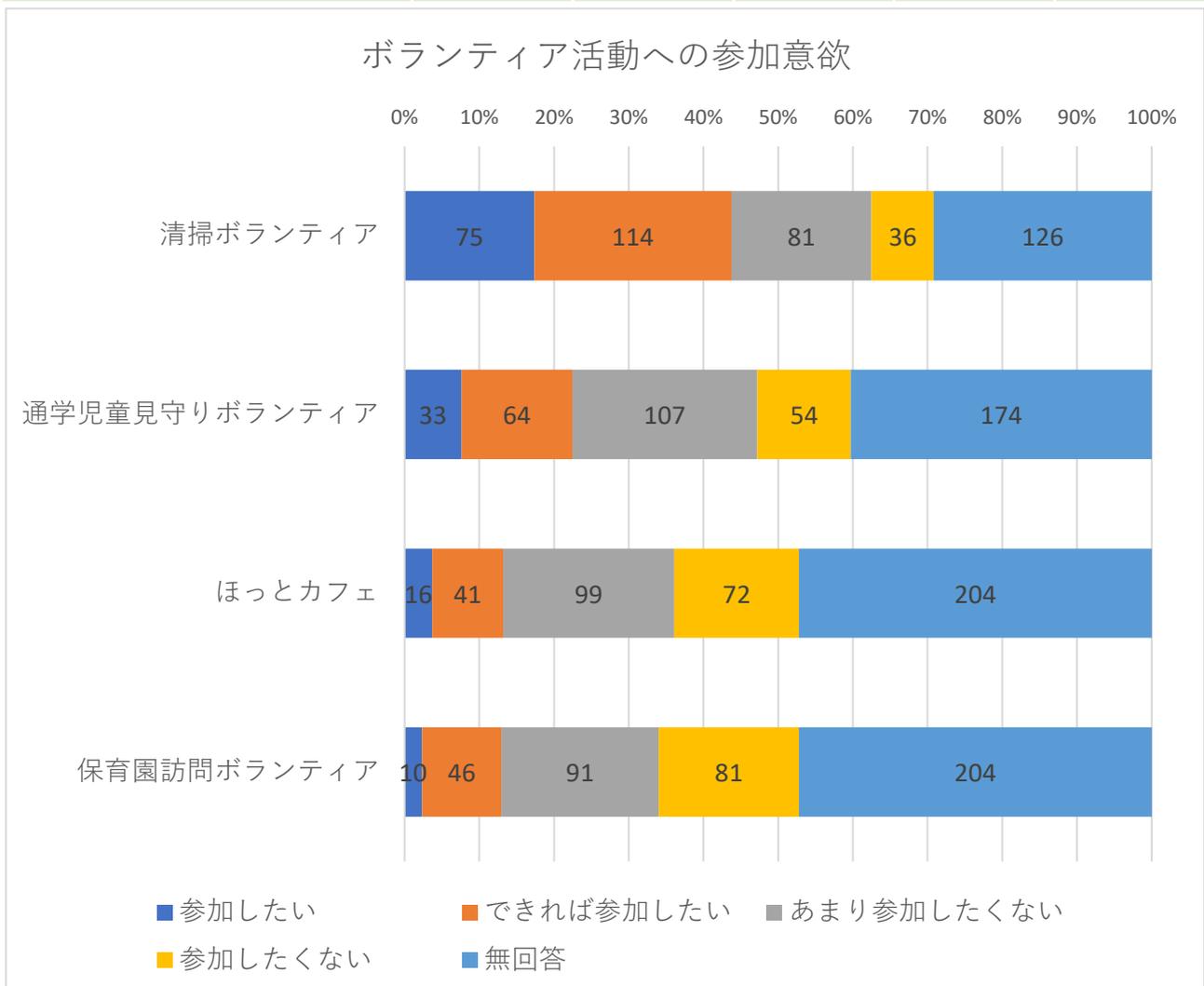
問 1 3

センターで実施しているボランティア活動への参加意向についてお聞きします。下記区分のボランティア活動について、最も該当する参加意向を記入して下さい。

『清掃ボランティア』に「参加したい」、「できれば参加したい」と回答した方は、432人中189人（43.8%）、同様に『通学児童見守りボランティア』は、97人（22.5%）、『ほっとカフェ』は、57人（13.2%）、『保育園訪問ボランティア』は、56人（13.0%）となりました。

【集計結果】

	参加したい	できれば参加したい	あまり参加したくない	参加したくない	無回答
清掃ボランティア	75	114	81	36	126
通学児童見守りボランティア	33	64	107	54	174
ほっとカフェ	16	41	99	72	204
保育園訪問ボランティア	10	46	91	81	204



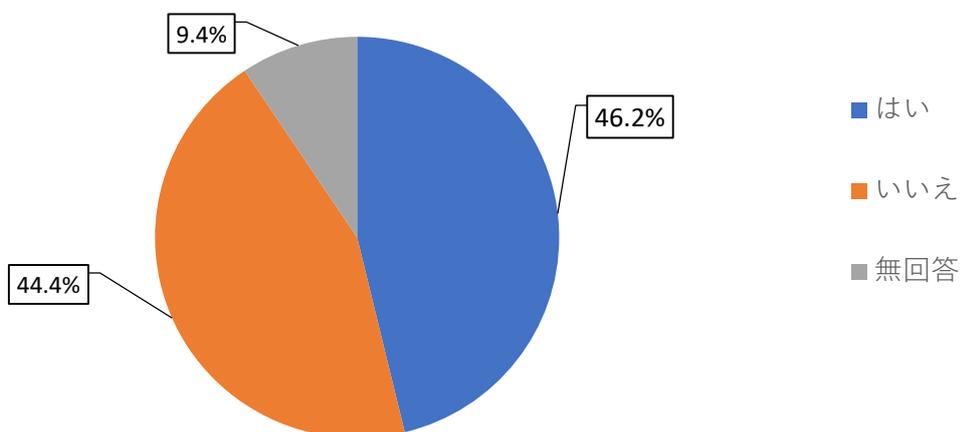
問14 ボランティア活動などの地域班の活動に参加したことがありますか。

『はい』と回答した方が、男性で277人中128人（46.2%）、女性で155人中53人（34.2%）となりました。男性と女性で10%以上の差がありました。

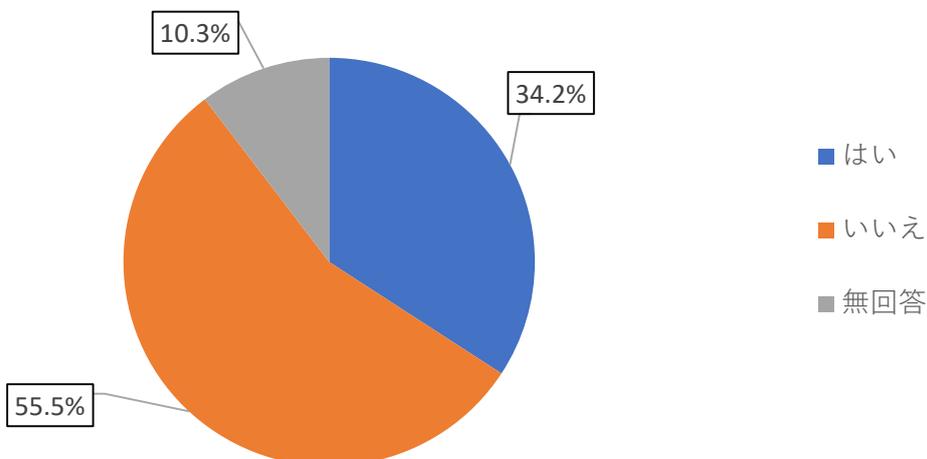
【集計結果】

	はい	いいえ	無回答	総計	《具体的記載内容》
男性	128	123	26	277	清掃ボランティア 150人、通学児童見守りボランティア36人、ほっとカフェ2人、小学校登校時の旗振り2人、町内会の花植え等、会計、ハイキング、羽村っ子、家族の健康上、老人会の大会、町内会、自治活動、学校農園補助、デイサービス、保育園、聴覚障害向け 各1人
女性	53	86	16	155	
総計	181	209	42	432	

ボランティア活動への参加経験（男性）



ボランティア活動への参加経験（女性）

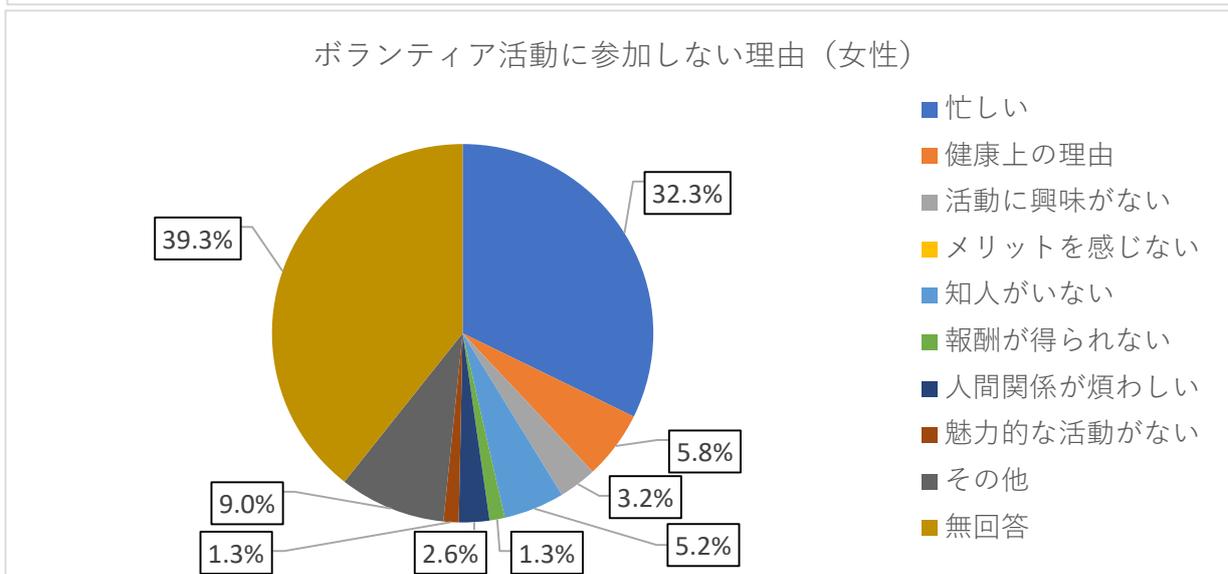
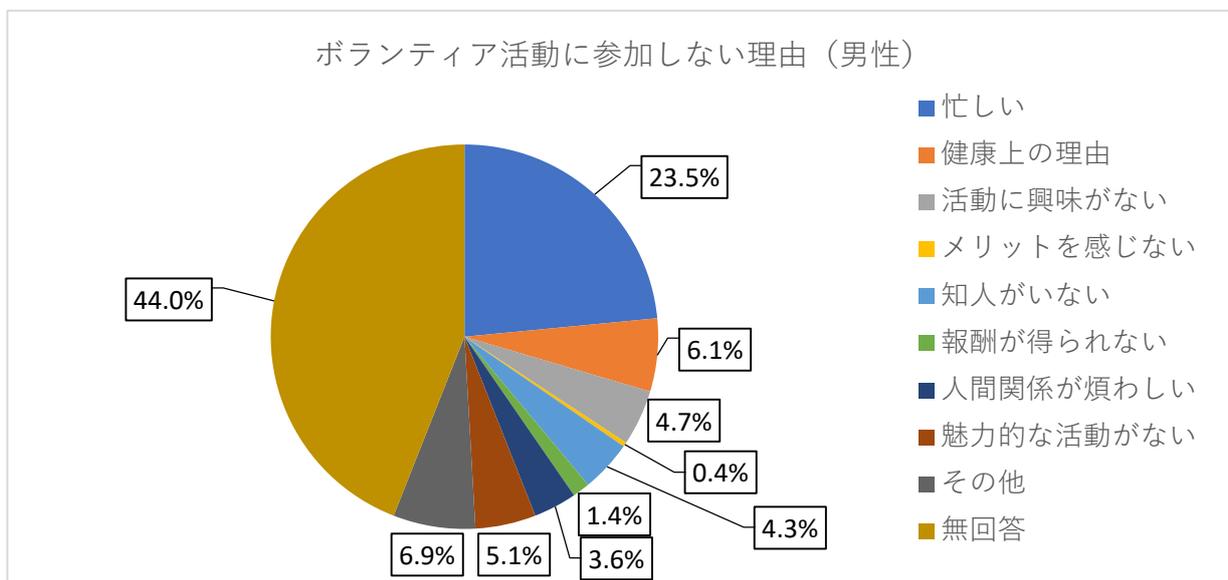


問15 ボランティア活動などの地域班の活動に参加されない理由は何ですか。

男性、女性とも、『忙しい』が最も多く、続いて『健康上の理由』となっています。その他、上位の回答は、『知人がいない』、『活動に興味がない』、『魅力的な活動がない』となりました。

【集計結果】

	忙しい	健康上の理由	活動に興味がない	メリットを感じない	知人がいない	報酬が得られない	人間関係が煩わしい	魅力的な活動がない	その他	無回答	総計
男性	65	17	13	1	12	4	10	14	19	122	277
女性	50	9	5		8	2	4	2	14	61	155
総計	115	26	18	1	20	6	14	16	33	183	432



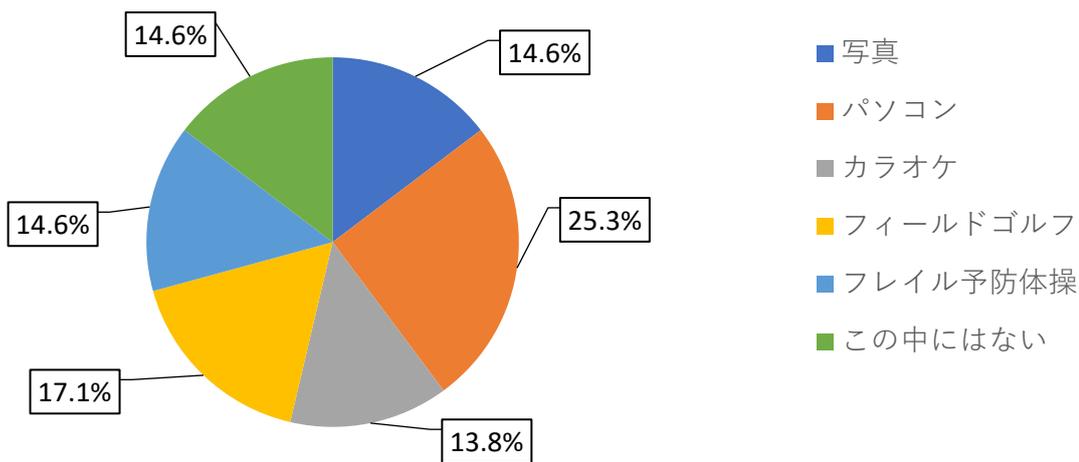
問16 仕事以外にもセンターには下記のようなサークル活動があります。  
参加を検討したい活動がありますか。

男性では、『パソコン』が一番多く、続いて『フィールドゴルフ』、『写真』と『フレイル予防体操』が続きます。また、女性では、『フレイル予防体操』が一番多く、『カラオケ』、『パソコン』が続きます。『フレイル予防体操』は、男性女性でともに上位となっています。

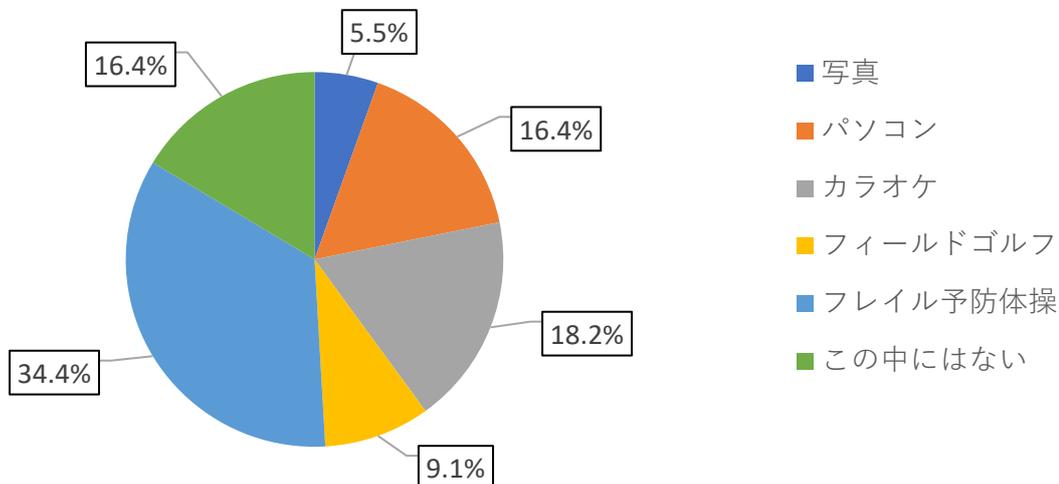
【集計結果】

	写真	パソコン	カラオケ	フィールドゴルフ	フレイル予防体操	この中にはない	総計
男性	18	31	17	21	18	18	123
女性	3	9	10	5	19	9	55
総計	21	40	27	26	37	27	178

参加したいサークル活動（男性）



参加したいサークル活動（女性）

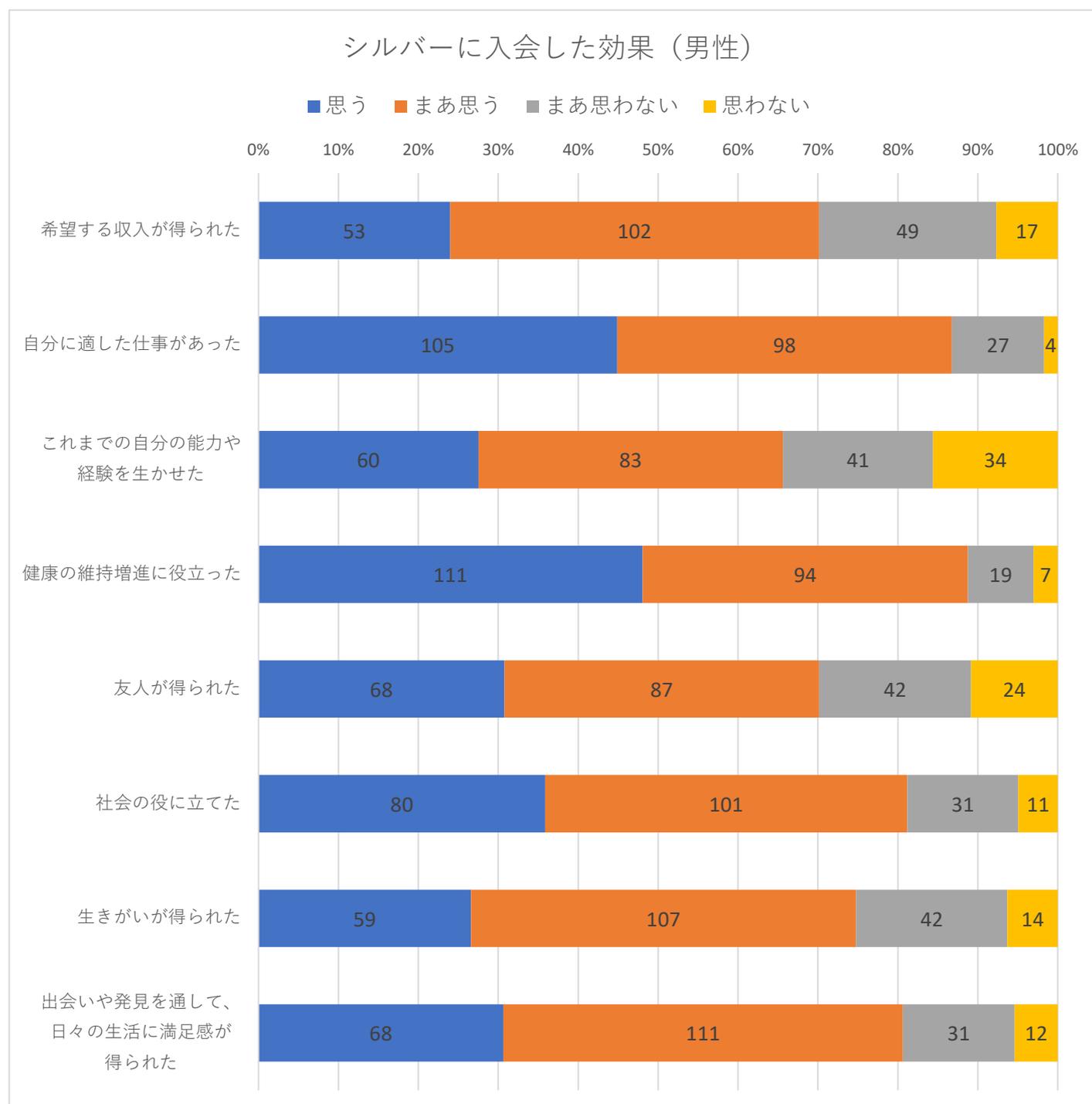


問17

シルバーに入会した効果についてお聞きします。各質問について、最も該当する回答を記入してください。（男性）

「そう思う」、「どちらかというと思う」と回答率が、80%を超えたのが、『自分に適した仕事があった』（86.8%）、『健康の維持増進に役立った』（88.7%）、『社会の役に立てた』（81.2%）、『出会いや発見を通して、日々の生活に満足感が得られた』（80.6%）となりました。また、同様に70%を超えたのが、『希望する収入が得られた』（70.1%）、『友人が得られた』（70.1%）、『生きがいが得られた』（74.8%）となりました。

※アンケート回答者男性総数277人のうち、問17に回答された方（220人程度）のみ集計。

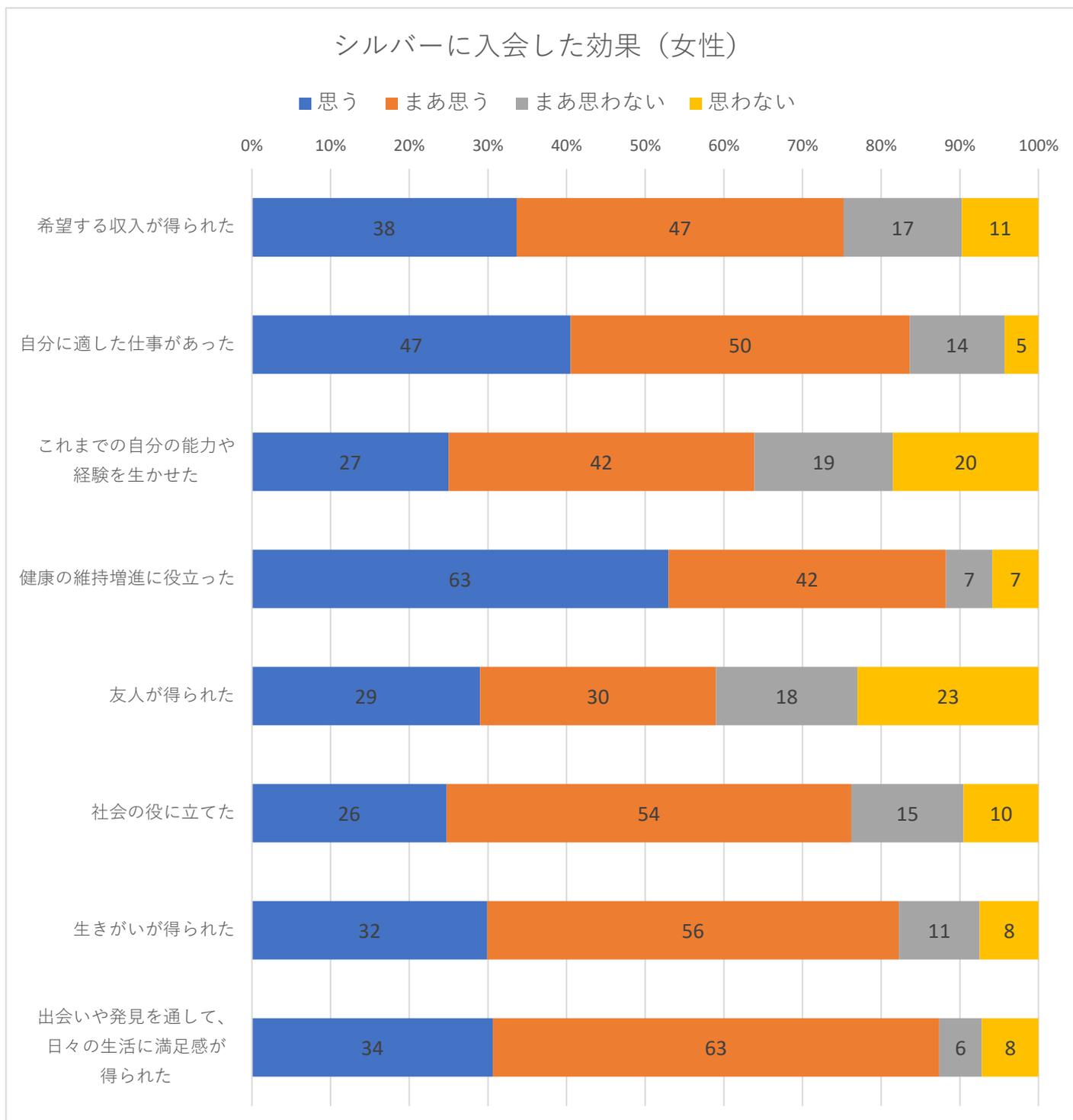


問17

シルバーに入会した効果についてお聞きします。各質問について、最も該当する回答を記入してください。（女性）

「そう思う」、「どちらかというと思う」と回答率が、80%を超えたのが、『自分に適した仕事があった』（83.6%）、『健康の維持増進に役立った』（88.2%）、『生きがい得到了』（82.2%）、『出会いや発見を通して、日々の生活に満足感得到了』（87.4%）となりました。また、同様に70%を超えたのが、『希望する収入得到了』（75.2%）、『社会の役に立てた』（76.2%）となりました。

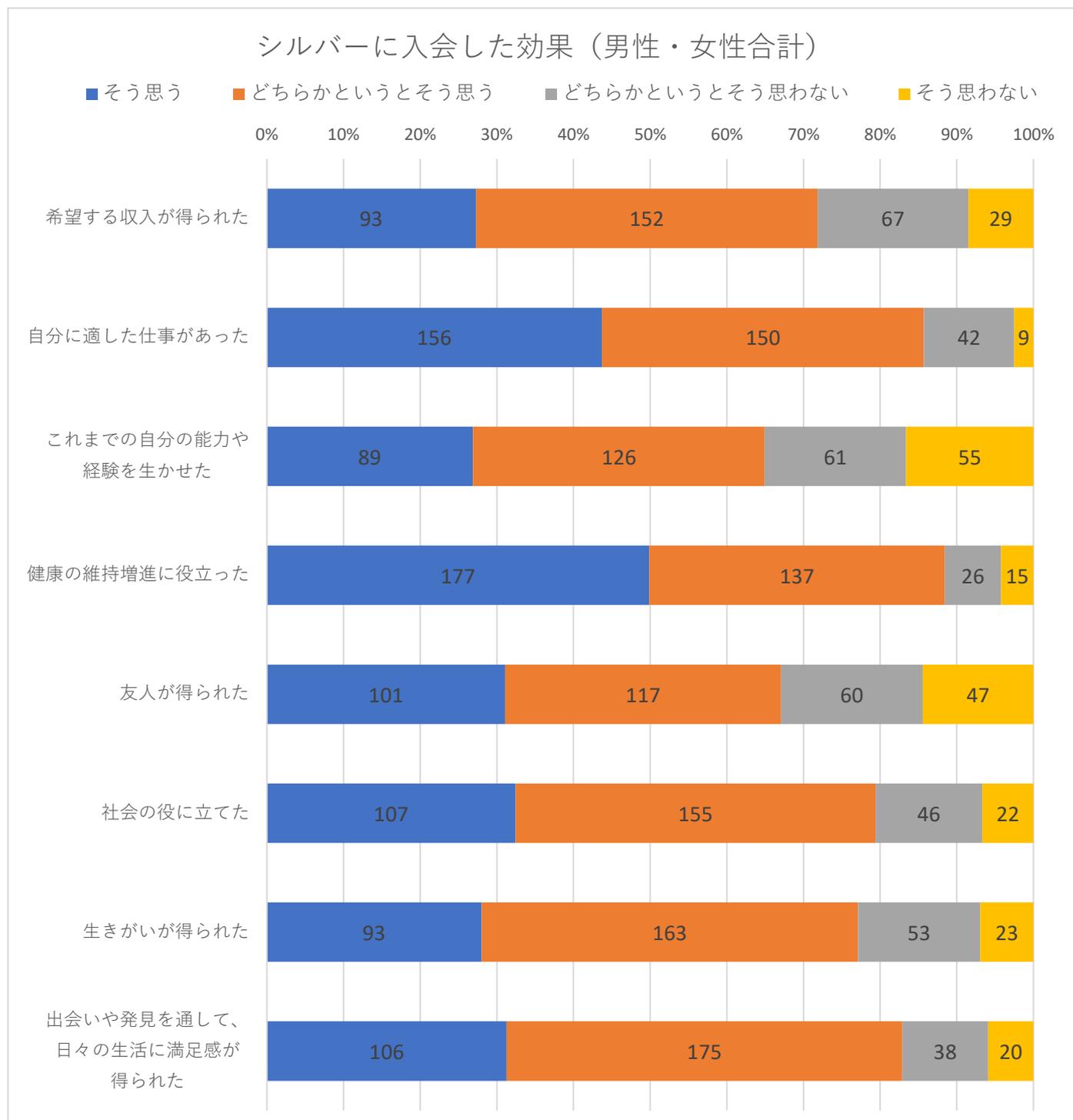
※アンケート回答者女性総数155人のうち、問17に回答された方（110人程度）のみ集計。



## 問17

シルバーに入会した効果についてお聞きします。各質問について、最も該当する回答を記入してください。（男性・女性 合計）

「そう思う」、「どちらかというと思う」と回答率が、80%を超えたのが、『自分に適した仕事があった』（85.7%）、『健康の維持増進に役立った』（88.5%）、『出会いや発見を通して、日々の生活に満足感が得られた』（82.9%）となりました。また、同様に70%を超えたのが、『希望する収入が得られた』（71.8%）、『社会の役に立てた』（79.4%）、『生きがいが得られた』（77.1%）となりました。 ※アンケート回答者総数444人のうち、問17に回答された方（350人程度）のみ集計。



問18 今後のセンターのあり方として、重要だと思うことについてお聞きします。

(複数回答・2つ以内)

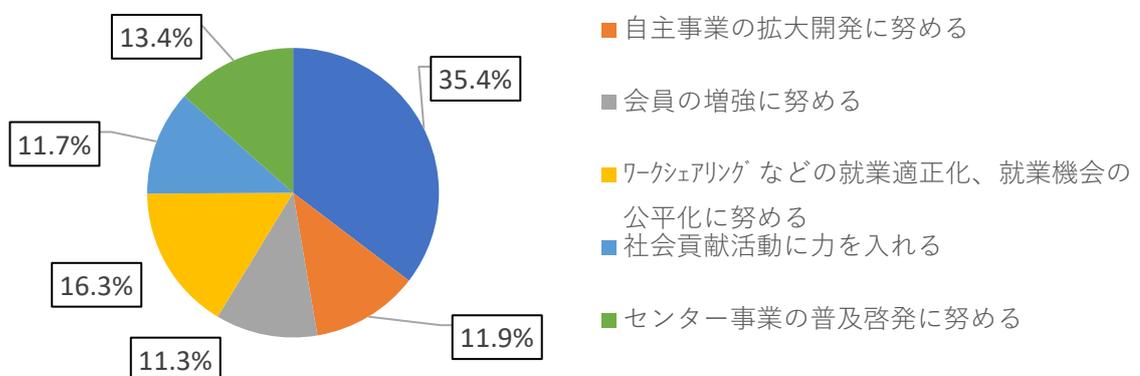
男性では、『地域でのニーズの高い仕事の拡大に努める』が一番多く、続いて『ワークシェアリングなどの就業適正化、就業機会の公平化に努める』、『センター事業の普及啓発に努める』となっています。また、女性では、『地域でのニーズの高い仕事の拡大に努める』が一番多く、『ワークシェアリングなどの就業適正化、就業機会の公平化に努める』、『会員の増強に努める』となっています。

(回答者が2つ回答した場合は、「0.5票+0.5票=1票」、1つだけ回答した場合は、「1票」で集計)

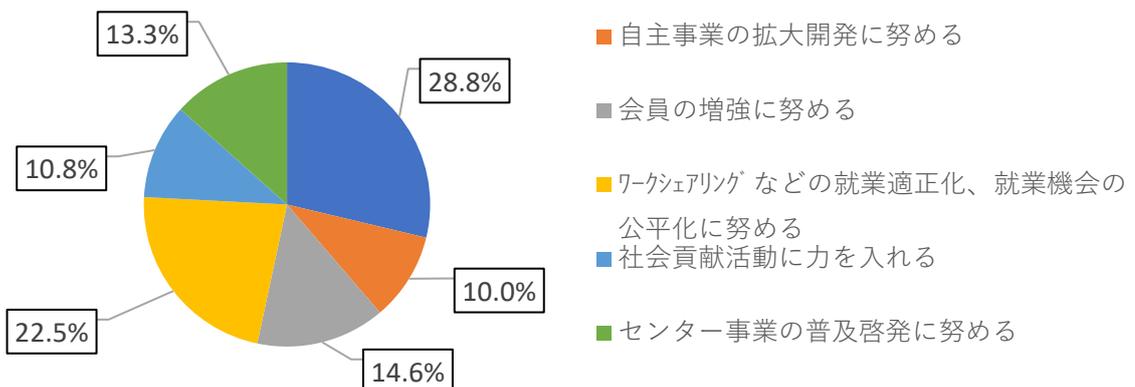
【集計結果】

	地域でのニーズの高い仕事の拡大に努める	自主事業の拡大開発に努める	会員の増強に努める	ワークシェアリングなどの就業適正化、就業機会の公平化に努める	社会貢献活動に力を入れる	センター事業の普及啓発に努める
男性	86	29	27.5	39.5	28.5	32.5
女性	34.5	12	17.5	27	13	16
総計	120.5	41	45	66.5	41.5	48.5

今後のセンターのあり方 (男性)



今後のセンターのあり方 (女性)



# 発注者アンケート集計結果

## 1, アンケートの概要

◎実施目的 発注者の満足度向上に役立てるとともに、第3次中期計画策定の検討に活かすため

◎実施時期 令和5年9月～令和5年11月

◎実施方法 依頼文とアンケートハガキを請求書に同封し、返信してもらう。

◎実施対象 令和5年8月～令和5年11月に作業実績のある発注者

◎回収方法 「料金受取人払郵便(送料センター負担)」を利用しアンケートを回収

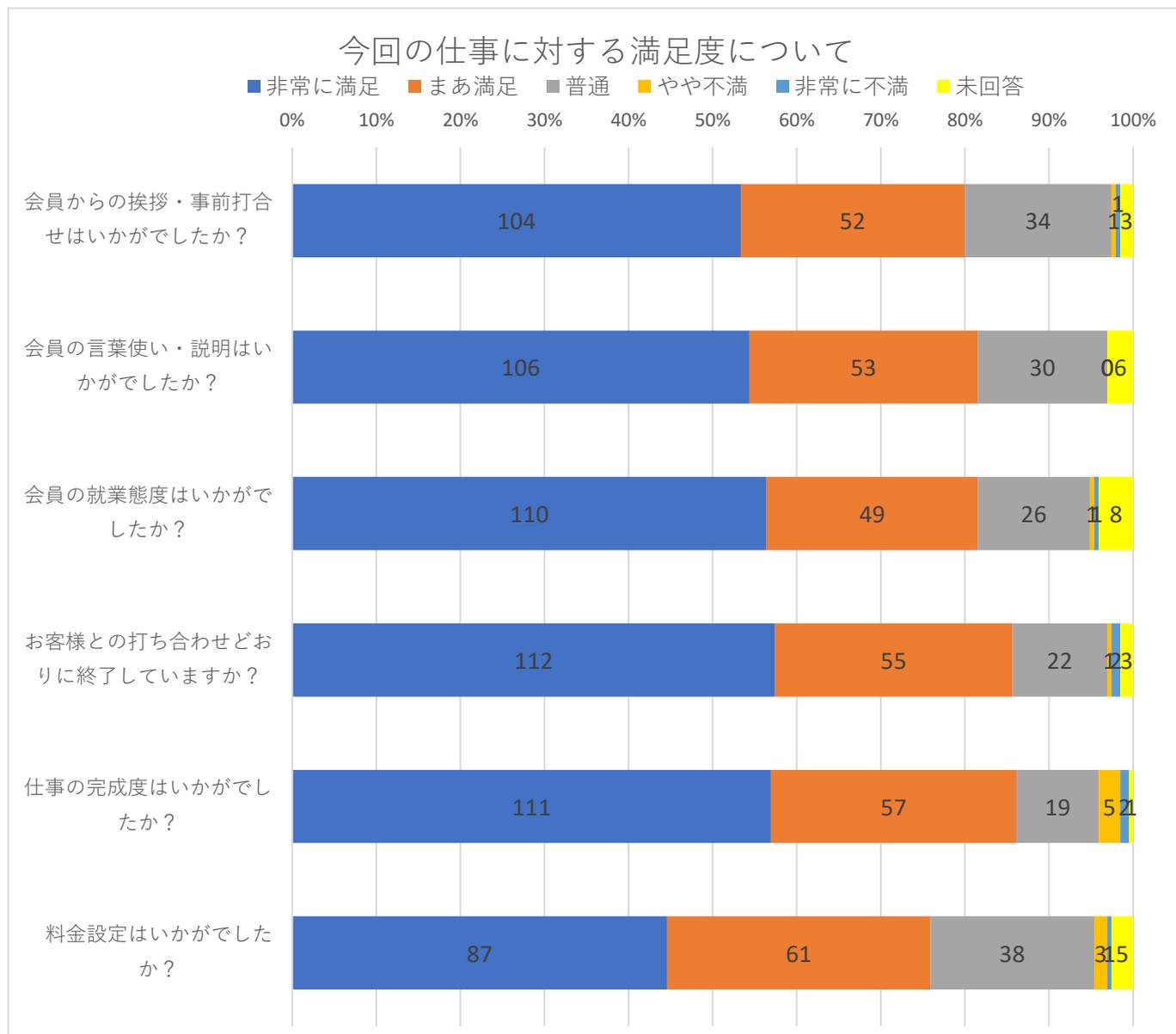
回収期限 令和5年11月30日(木)

☆アンケート回答結果☆ 下記のとおり、回答率は43.2%となりました。

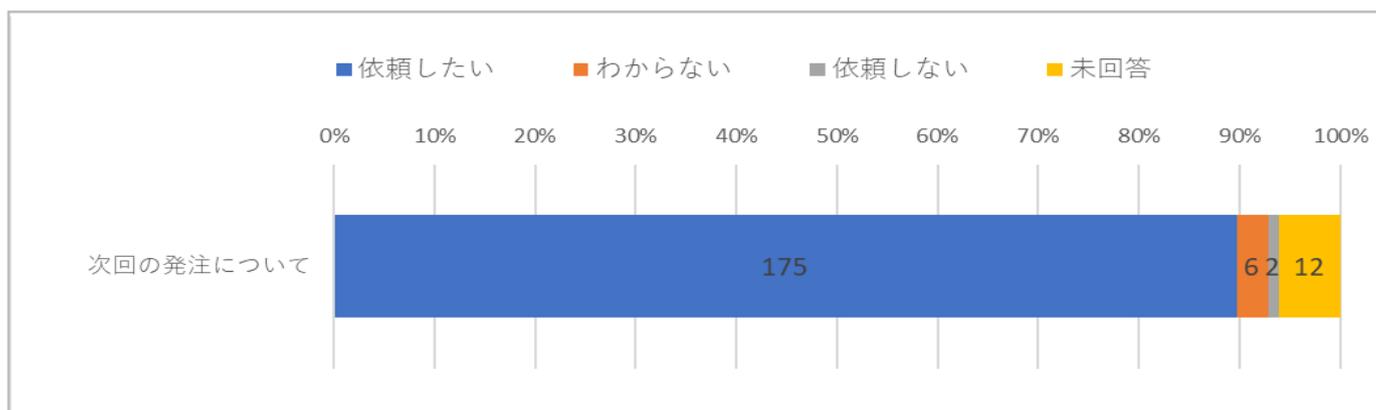
送付総数	回答数	回答率
451	195	43.2%

今回の仕事に対する満足度についてお聞きします。各質問について、最も該当する回答を記入してください。

1. 全ての質問に対して「非常に満足」、「まあ満足」と回答した発注者が、75%を超えています。

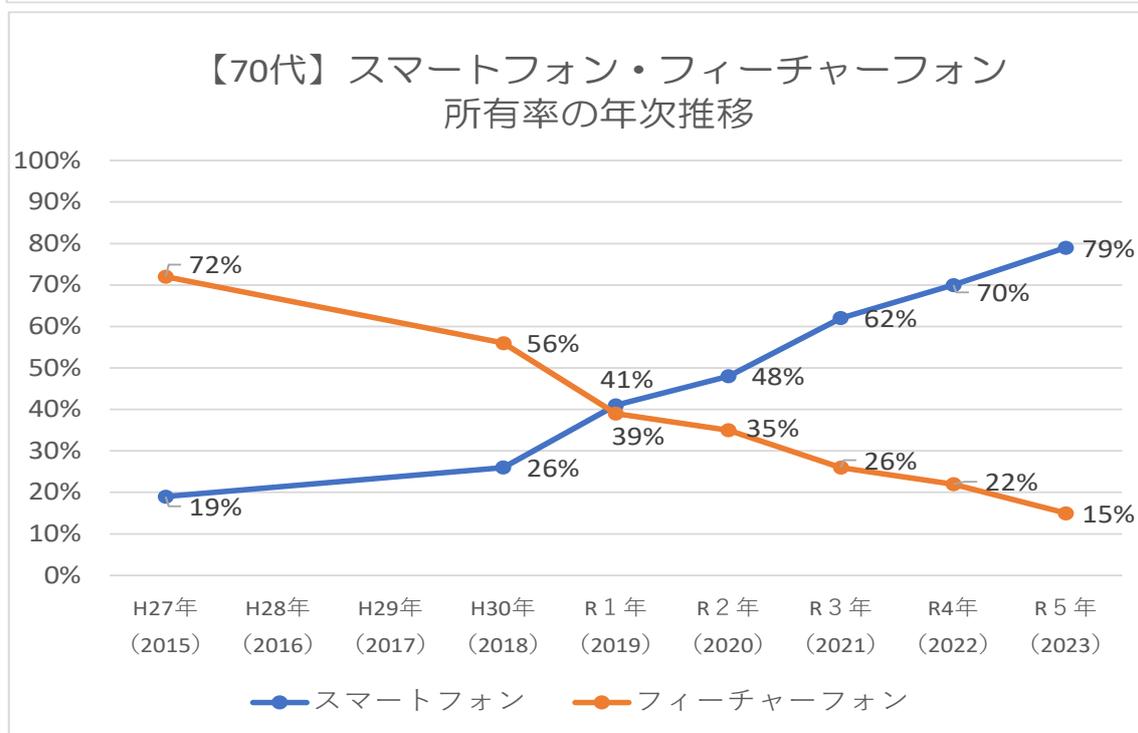
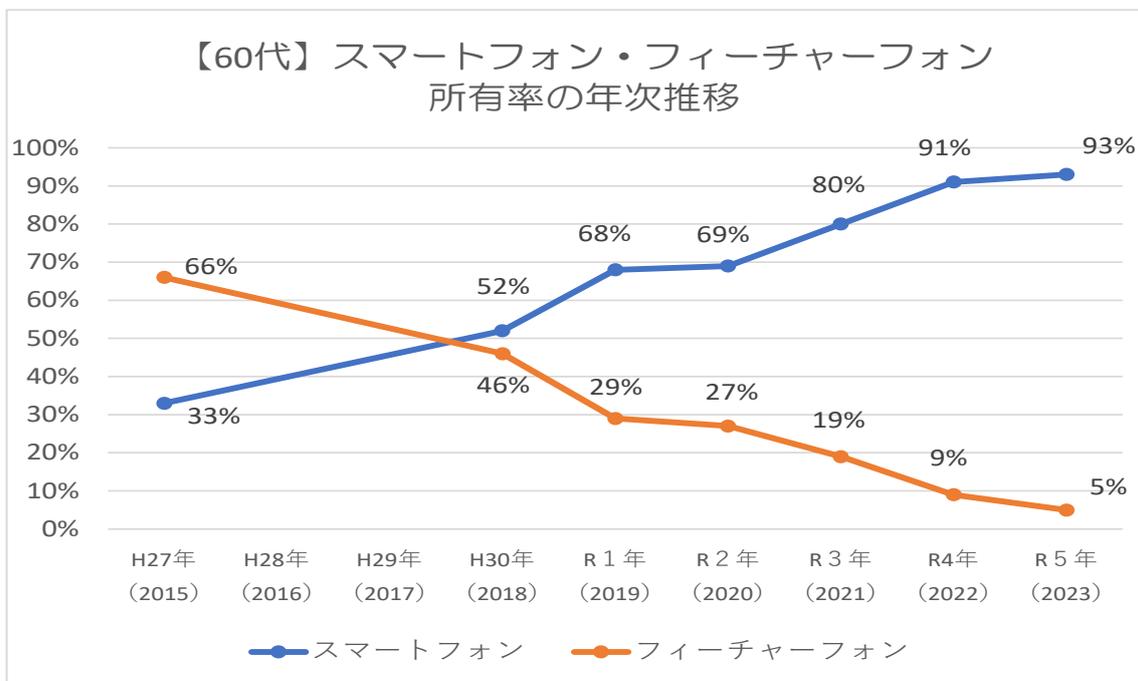


2. 「次回も依頼したい」と回答した発注者は、89%となりました。今後も継続的に発注者の期待に応え、発注者の満足度をより高めて行く必要があります。



## スマートフォン・フィーチャーフォン（俗称：ガラケー）所有率の年次推移

令和5（2023）年に70歳代のスマートフォン所有率が約8割、60歳代は約9割に拡大。



モバイル社会白書 2023年版におけるシニアの生活実態と ICT 活用アンケート

## 公益社団法人羽村市シルバー人材センター 中長期計画策定委員会要綱

(設置)

第1条 公益社団法人羽村市シルバー人材センターの中長期計画を策定するため、羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 委員会は、会長の諮問に応じ、中長期計画の策定に関する必要事項を調査、検討し、答申する。

(組織)

第3条 委員会は、委員14人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、会長が委嘱する。

- |                 |      |
|-----------------|------|
| (1) 副会長         | 1人   |
| (2) 理事          | 7人以内 |
| (3) 会員          | 6人以内 |
| (4) 羽村市高齢福祉担当職員 | 1人   |

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、当該諮問にかかる答申をもって終了する。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は副会長をもって充て、副委員長は、委員の互選によって定める。
- 3 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が招集する。

- 2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 4 委員長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、事務局において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、理事会において定める。

付 則

この要綱は、平成25年1月1日から施行する。

付 則

この要綱は、令和元年10月24日から施行する。

羽村市シルバー人材センター中長期計画策定委員会 委員名簿

(敬称略)

職名	氏名	備考
委員長	関谷 達夫	理事（副会長・事業部会長）
副委員長	松尾 春江	理事（女性部会長）
委員	齋藤 正夫	理事（総務部会長）
〃	羽村 嘉広	理事（広報部会長）
〃	中川 良三	理事（安全・適正就業推進委員会委員長）
〃	森田 幸雄	理事（就業開拓委員会委員長）
〃	川端 嘉明	地域班1班班長
〃	阿部 好美	地域班2班班長
〃	田村 一二	地域班3班班長
〃	結城 賢治	地域班4班班長
〃	清水 茂穂	地域班5班班長
〃	馬場 勇	地域班6班班長
〃	高岡 弘光	羽村市高齢福祉介護課長

## 第3次中期計画策定経過

令和5年

- 7月 6日 会長より第3次中期計画(令和6(2024)年度～令和10(2028)年度)についての諮問を受ける
- 8月 2日 第1回中長期計画策定委員会開催
- ・副委員長の互選
  - ・第2次中期計画の検証と今後の事業展開
  - ・第3次中期計画策定のための基調報告
  - ・地域班の課題
  - ・第3次中期計画策定スケジュールの説明
  - ・会員アンケートの概要説明
- 9月15日 会員アンケートを実施(10月2日まで)
- 9月25日 第2回中長期計画策定委員会開催
- ・基調報告を踏まえた事業検討結果について
  - ・第3次中期計画基本方針(案)
  - ・第3次中期計画の検討
    - ① 計画構成(案)
    - ② 計画策定にあたって基本方針の提案
  - ・会員アンケートの検討
- 11月 9日 第3回中長期計画策定委員会開催
- ・会員アンケート結果の報告
  - ・第3次中期計画(令和6年度～令和10年度)の検討
- 12月11日 第4回中長期計画策定委員会開催
- ・会員アンケートの集計方法の修正
  - ・地域活動の活性化に向けて
  - ・第3次中期計画(令和6年度～令和10年度)の検討

1 2月 27日 第5回中長期計画策定委員会開催  
・第3次中期計画(令和6年度～令和10年度)の検討

1月 22日 第6回中長期計画策定委員会開催  
・第3次中期計画(令和6年度～令和10年度)の検討

令和6年

2月 2日 中長期計画策定委員会委員長より「羽村市シルバー人材センター第3次中期計画(令和6年度～令和10年度)」について  
会長へ答申

## 【用語解説】

単語	説明
<b>インボイス制度</b> (※5頁)	<p>複数税率に対応した仕入税額控除の方式として、令和5年10月1日から導入された「適格請求書等保存方式」のこと。</p> <p>インボイス制度の下では、税務署長に申請して登録を受けた課税事業者(適格請求書等発行事業者)が交付するインボイスを介在した取引のみが仕入税額控除の対象となる。(免税事業者はインボイスを交付することができない。)</p> <p>センターの会員は、「個人事業主」となるが、年間課税売上高が1,000万円以下の事業者は、消費税の納税義務が免除される免税事業者となるため、会員が自ら税務署長に申請して課税事業者にならない限り、インボイスを交付することができない。</p> <p>このため、センターとしては、インボイス制度施行後は、会員(免税事業者)に支払う配分金に含まれる消費税額分について仕入税額控除を行うことができなくなり、新たな経費負担(納税額)が発生することとなる。</p>
<b>フリーランス法</b> (※5頁)	<p>令和5年5月12日に公布され、令和6年秋に施行予定となっている「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」のこと。</p> <p>個人が事業者(特定受託事業者。いわゆるフリーランス。「シルバーの会員」も該当)として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に業務を委託する事業者(特定業務委託事業者。いわゆる発注者)に対して、給付の内容(いわゆる報酬)その他の事項の明示が義務付けられている。</p>
<b>SDGs</b> (※5頁)	<p>SDGsとは、「Sustainable Development Goals」の略で、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。</p> <p>17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っている。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル(普遍的)なものであり、世界レベルだけではなく、地域レベルでの取り組みも求められている。</p>
<b>デジタル化</b> (※28頁)	<p>業務工程における作業を自動化したり、オンラインで完結させたり、ペーパーレス化したり、といった取り組みの総称。</p> <p>具体的な例として、対面で行っていた会議や打合せをWEBカメラ等を用いてオンラインで行う「Web会議」、会社に出勤して行っていた業務を自宅やご自身のライフスタイルに合わせた場所で行う「テレワーク」が挙げられる。</p> <p>また、押印が当たり前とされていた契約締結業務においても、電子契約によりデジタル化が実現され、各種法規制により書面提示が求められていたものも電子化が認められるようになっている。</p>
<b>ICT</b> (※28頁)	<p>ICTとは、「Information and Communication Technology」の略で、情報通信技術を意味する言葉。</p>
<b>ICT化</b> (※28頁)	<p>ICT化とは、情報通信技術を活用して業務におけるコミュニケーションの円滑化、ひいては業務効率化や生産性向上を図ること。</p> <p>ICT化が重要視されるようになった背景には、働き方改革や労働人口の減少がある。働き方改革によって、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の改善がより求められるようになったことに加え、労働人口減少による人手不足が顕著になったことで、多くの企業が業務効率化・生産性向上の課題を抱えている。</p>

