

# 中期計画中間評価報告書

公益社団法人人間東部シルバー人材センター

令和8年3月

## 目 次

1	中期計画策定の趣旨	1
2	中間評価の目的	1
3	計画策定時からの社会情勢等の変化	1
	(1) インボイス制度の開始及びフリーランス法の施行	1
	(2) 高年齢者雇用確保措置の現状	2
4	目標値と実績値の比較及び取り組むべき施策の評価	2
	(1) 会員（会員の増強）	2
	(2) 就業（就業機会の拡大・事業の拡大）	6
	(3) 安全・適正就業（安全・適正就業対策の推進）	10
	(4) 財政運営・組織（財政基盤の強化と事業運営体制の充実）	13
5	取り組むべき施策の今後の方向性及び目標値	15
	(1) 会員（会員の増強）	15
	(2) 就業（就業機会の拡大・事業の拡大）	16
	(3) 安全・適正就業（安全・適正就業対策の推進）	17
	(4) 財政運営・組織（財政基盤の強化と事業運営体制の充実）	18
6	まとめ	18

## 1 中期計画策定の趣旨

中期計画（以下「本計画」といいます。）は、令和5年度から令和9年度までの5年間の計画です。本計画は、公益社団法人人間東部シルバー人材センター（以下「当センター」といいます。）が社会経済情勢の変化や法令改正等により、顕在化してきている様々な課題等を踏まえ、具体的な取り組みや目標等により、事業展開の基本的方向を示すために令和5年4月に策定いたしました。

これにより、将来に渡り、安定的な運営と魅力ある事業を展開し、高齢者が働くことを通じて、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等に貢献することを目的に事業を実施しています。

## 2 中間評価の目的

本年度（令和7年度）は、本計画が策定されて3年目にあたります。本計画の中間時点における目標達成状況を評価・検証し、計画の進捗状況や社会情勢の変化に応じて計画を見直し、今後の施策の一層の推進を図ることを目的に中間評価を実施するものです。

## 3 計画策定時からの社会情勢等の変化

### (1) インボイス制度の開始及びフリーランス法の施行

令和5年10月より「インボイス制度（適格請求書等保存方式）」が開始されました。免税事業者がほとんどである当センターの会員は適格請求書を発行できないため、経過措置はあるものの、会員への配分金支払いに対して仕入税額控除ができず、新たに配分金に係る預かり消費税分の納税義務が生じることとなりました。持続可能な安定した事業運営のために、発注者の皆さまにご理解をいただきながら、令和5年10月より配分金に係る預かり消費税分を事務費に上乗せして、財源確保を図ってまいりました。

また、令和6年11月1日には、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス法」といいます。）」が施行されました。当センターでは、フリーランス法の趣旨を踏まえ、発注者に丁寧な説明を行いながら、令和7年4月より、契約方法を見直したところです。この見直しにより、フリーランス法で課せられる義務の履行が適切に行われ、会員が不安に陥ることなく、安心して就業できる環境の整備が図られました。なお、契約方法の見直しでは、会員業務委託料（旧契約での配分金）については発注者と会員の契約となるため消費税の納税義務が発注者に発生します。発注者は適格請求書を受け取ることができず、当センターへの発注を控えるケースが出てくる可能性もあります。

## (2) 高年齢者雇用確保措置の現状

令和3年4月1日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部が改正され、70歳までの定年引上げなど、事業主に対する努力義務が示されました。厚生労働省が令和7年12月に発表した「65歳までの高年齢者雇用確保措置」を実施済の企業は99.9%、「70歳までの高年齢者雇用確保措置」を実施済の企業は34.8%となりました。70歳までの高年齢者雇用確保措置を行った企業の割合は、中期計画策定時点の27.9%（令和4年12月発表）と比較して6.9ポイント増加しています。この傾向は今後更に加速すると見られます。当センター会員の平均年齢が年々上昇していることから、新たな会員獲得を目指す当シルバーにとっては厳しい状況にあると言えます。

＜高年齢者雇用確保措置を実施済の企業の割合＞

実施企業	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
65歳まで	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%
70歳まで	27.9%	29.7%	31.9%	34.8%

※高年齢者雇用状況等報告（各年6月1日現在）の集計結果

＜会員平均年齢の推移＞

会 員		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性会員	平均年齢	75.4歳	75.7歳	76.2歳	76.3歳
	対前年増減	+0.2歳	+0.3歳	+0.5歳	+0.1歳
女性会員	平均年齢	73.8歳	74.2歳	74.6歳	75.1歳
	対前年増減	△0.2歳	+0.4歳	+0.4歳	+0.5歳
会員全体	平均年齢	74.9歳	75.3歳	75.7歳	76.0歳
	対前年増減	+0.1歳	+0.4歳	+0.4歳	+0.3歳

※年齢は各年度末現在の平均

＜年齢構成割合の推移＞

年齢	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
60歳～64歳	3.2%	2.8%	2.3%	1.8%
65歳～69歳	12.8%	12.2%	11.8%	11.5%
70歳～74歳	35.6%	32.6%	30.4%	27.0%
75歳～79歳	31.1%	32.7%	33.6%	36.2%
80歳以上	17.3%	19.7%	21.9%	23.5%

※構成割合は各年度末現在

## 4 目標値と実績値の比較及び取り組むべき施策の評価

### (1) 会員（会員の増強）

#### ① 年度別目標値と実績値

##### ア 会員数目標値

指標	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
会員数	男性	1,390人	1,400人	1,410人	1,420人	1,430人
	女性	705人	720人	740人	755人	770人
	合計	2,095人	2,120人	2,150人	2,175人	2,200人
女性比率	33.7%	34.0%	34.4%	34.7%	35.0%	

### イ 会員数実績値

指標	令和5年度	令和6年度	令和7年度	
会員数	男性	1,280人	1,258人	1,212人
	女性	637人	654人	629人
	合計	1,917人	1,912人	1,841人
女性比率	33.2%	34.2%	34.2%	

※令和7年度は、令和7年12月末現在の会員数をベースに令和6年度の同時期からの伸び率を勘案して積算

### ウ 会員数目標値と実績値の比較

指標		令和5年度	令和6年度	令和7年度
会員数	目標値A	2,095人	2,120人	2,150人
	実績値B	1,917人	1,912人	1,841人
	差引C(B-A)	△178人	△208人	△309人
女性比率	目標値D	33.7%	34.0%	34.4%
	実績値E	33.2%	34.2%	34.2%
	差引F(E-D)	△0.5ポイント	+0.2ポイント	△0.2ポイント

#### コメント

⇒会員数については、目標値と実績値との間に乖離が生じています。女性比率については、令和6年度に目標値を0.2ポイント上回りました。

## ② 取り組むべき施策（中期計画）及び評価

### ア 入会の促進に係る施策（中期計画）及び評価

- A：現在定期的を実施している入会説明会（月4カ所）の他、休日・夜間等の要望が多い場所に赴き、出張入会説明会を開催する。
- B：WEBを使用した入会説明会により、入会しやすい環境を作る。
- C：ポスター、パンフレット等による入会案内を積極的に実施する。
- D：市町広報紙に入会案内を掲載する。
- E：夫婦会員割引（夫婦で会員の場合、一方の会員の会費が半額となる）を広く周知し、配偶者の入会促進を図る。

#### 施策に対する評価

A：休日・夜間等の出張入会説明会については、現在のところ実施できておりませんが、要望等を把握した上で開催を検討してまいります。なお、令和6年度より、新規入会希望者が速やかに入会し、就業が可能になるよう、入会承認の手続きを理事会承認から理事長承認に見直したところです。これにより申込申請翌週に入会が可能となりました。

B：令和6年度よりWEBを使用した入会説明会を開始し、令和7年12月末時点で、65人がこの制度を利用し入会しています。

C：ふじみ野市及び三芳町地域については、広報紙の配布業務を受注しており、市町の広報紙に合わせて、会員拡大のためのセンターチラシを全戸配布いたしました。また、市内全域の配布業務を受注していない富士見市地域については、センターチラシの新聞折込みを実施いたしました。令和7年12月末時点で当センターの広報資料を通じた入会者は672人となっています。

その他、ハローワーク（川越・所沢）及びふるさとハローワーク（富士見市・ふじみ野市）の窓口にパンフレット等を設置し、広く周知を図りました。令和7年12月末時点で、42人がハローワークを通じて入会しています。

D：市町広報紙への入会案内の掲載は、広報主管課の掲載方針もあり実施できていません。しかし、令和7年度には、高齢者主管課の協力を得て、高齢者の見守り協力事業者として広報紙の中でシルバー人材センターの活動を取り上げていただいた例もあります。今後も市町広報紙への入会案内の掲載に向けて、広報主管課へのアプローチを続けてまいります。

なお、全戸配布される「三芳町くらしの便利帳（令和6年12月発行）」及び「富士見市市民便利帳（令和7年12月発行）」、「ふじみ野市市民便利帳（令和8年1月発行）」において、当センターの入会案内を掲載いたしました。

E：夫婦会員割引については、令和5年度より開始し、令和7年12月末時点で、194人97組の会員が適用されています。

## イ 女性会員の拡大に係る施策（中期計画）及び評価

A：女性限定入会説明会を企画・実施する。
B：女性が就業しやすい就業先を分析・開拓する。
C：女性が興味を持つサークル活動や各種講習会を充実させ、入会したくなる環境を作る。

### 施策に対する評価

- A：女性に限定した入会説明会については現在のところ実施できておりませんが、要望等を把握した上で開催を検討してまいります。
- B：女性が就業しやすい就業先の分析・開拓については、現在会員の資格等の分析を行っており、その結果等を踏まえて、就業開拓や会員募集に活かしてまいります。
- C：女性会員の拡大に係る施策については、令和4年度より組織委員会において、継続的に検討を行ってきました。令和7年3月には、女性活躍推進グループを立ち上げ、女性会員の視点に立った取り組みについて検討が進められています。令和7年10月には、女性会員を対象にしたお試し講座として、ベジフルフラワー講座（季節の様々な野菜を使った花づくり）を開催し、参加された会員からは高い評価をいただきました。また、当センターが指定管理者として運営している公共施設において、施設利用者及び周辺自治組織と連携した祭り（鶴ヶ岡梅まつり）に参加し、フルーツカッティング実演・体験会や当センターのPR・会員募集等を行いました。その他、市町の産業祭において、サークル活動で作成した小物の販売等を通じて、女性会員拡大のPRを行っています。

#### ウ 退会者の抑制に係る施策（中期計画）及び評価

- A：未就業会員状況調査の実施により、センターへの要望を把握し施策を検討、実施する。
- B：親睦旅行、会員作品展、サークル活動等就業以外の生きがい創出について積極的に発信し、参加を促す。

#### 施策に対する評価

A：未就業会員に対するフォローアップについては、当センター職員が随時募集に係る就業希望の確認等、個別に対応しているところですが、未就業会員を対象にした状況調査の実施には至っておりません。

令和7年10月末時点の未就業者の状況は、入会して1年以上が経過した会員で、直近1年間に就業（予定を含む）していない会員が、225人（男性157人、女性68人）おりました。このまま就業がなければ、退会につながるケースも出てくることから「未就業会員に対する状況調査（以下「未就業会員調査」といいます。）」等を実施し、要望等を把握してまいります。

なお、令和6年度に退会した会員258人の退会理由を調べたところ、次の表のとおりとなりました。そのうち、「希望する仕事なし」が18人、「就業機会なし」が6人、「会費未納」が25人おり、未就業会員調査等を実施し、この理由の退会者

を減らす対策を講じることが必要です。また、「加齢」により退会された方についても、当センターが就業以外での生きがいの創出の場としての機能を果たすことにより、退会抑制につながっていくものと考えます。

＜令和6年度退会者の退会理由別人数＞

退会理由	男性	女性	合計
本人の病気	77人	37人	114人
加齢	23人	11人	34人
他で就職	14人	13人	27人
家庭の事情	11人	4人	15人
死亡	11人	2人	13人
転居	2人	3人	5人
シルバー事業を通じて就職	0人	1人	1人
希望する仕事なし	11人	7人	18人
就業機会なし	4人	2人	6人
会費未納	19人	6人	25人
合 計	172人	86人	258人

B：就業以外の生きがいの創出については、福利厚生委員会が中心となり、グラウンド・ゴルフ大会及び日帰りの会員親睦旅行、会員作品展等を行い、生きがい対策を進めてきました。会員作品展については、年間計画を立て複数の公共施設において展示を行っており、会員の創作活動の成果を発表する場として貴重な機会を提供しています。サークル活動については、手芸サークル、調理サークル、カラオケサークル（2団体）、合計4団体が活動を行っております。会員からは、趣味や特技を活かした活動を希望する声も上がっており、広く意見を伺いながら、生きがいの創出に努めてまいります。

(2) 就業（就業機会の拡大・事業の拡大）

① 年度別目標値と実績値

ア 契約金額目標値

(単位：千円)

指 標	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
請負契約	878,000	884,000	890,000	910,000	915,000
派遣契約	275,000	280,000	240,000	242,000	246,000
合 計	1,153,000	1,164,000	1,130,000	1,152,000	1,161,000
増減率	△0.62%	0.33%	△2.60%	△0.70%	0.07%

※増減率は令和3年度（1,160,196千円）に対する増減の割合

イ 契約金額実績値

(単位：千円)

指 標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
請負契約	782,267	640,994	594,844

派遣契約	354,779	547,591	531,114
合計	1,137,046	1,188,586	1,125,958
増減率	△2.00%	2.45%	△2.95%

※増減率は令和3年度（1,160,196千円）に対する増減の割合

※令和7年度は、令和7年12月末現在の契約額をベースに令和6年度の同時期からの伸び率を勘案して積算

ウ 契約金額目標値と実績値の比較 (単位：千円)

指 標		令和5年度	令和6年度	令和7年度
請負契約	目標値	878,000	884,000	890,000
	実績値	782,267	640,994	594,844
	増減率	△10.90%	△27.49%	△33.16%
派遣契約	目標値	275,000	280,000	240,000
	実績値	354,779	547,591	531,114
	増減率	29.01%	95.57%	121.30%
合計	目標値	1,153,000	1,164,000	1,130,000
	実績値	1,137,046	1,188,586	1,125,958
	増減率	△1.38%	2.11%	△0.36%

コメント

⇒適正就業ガイドラインに沿って請負契約の見直しを行い、派遣契約への切り替えを就業先の協力を得ながら進めてきた結果、派遣契約が大幅に増加しました。契約額合計でも令和6年度に2.11%増となり、目標値を達成しています。なお、令和6年度の契約金額については、さいたま市シルバー人材センターに続き県内第2位の契約額となりました。

エ 受注件数目標値

指 標	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
請負・委任	3,100件	3,150件	3,200件	3,250件	3,300件
派遣	270件	280件	290件	300件	310件
合計	3,370件	3,430件	3,490件	3,550件	3,610件
増加率	2.12%	3.94%	5.76%	7.58%	9.39%

※増加率は令和3年度（3,300件）に対する増加の割合

オ 受注件数実績値

指 標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
請負・委任	2,578件	2,438件	2,192件
派遣	287件	366件	424件
合計	2,865件	2,804件	2,616件
増減率	△13.18%	△15.03%	△20.73%

- ※増減率は令和3年度（3,300件）に対する増減の割合
- ※令和7年度は、令和7年12月末現在の受注件数をベースに令和6年度の同時期からの伸び率を勘案して積算

## カ 受注件数目標値と実績値の比較

指 標		令和5年度	令和6年度	令和7年度
請負・委任 受注件数	目標値	3,100件	3,150件	3,200件
	実績値	2,578件	2,438件	2,192件
	増減率	△16.84%	△22.60%	△31.50%
派遣受注件 数	目標値	270件	280件	290件
	実績値	287件	366件	424件
	増減率	6.30%	30.71%	46.21%
合計	目標値	3,370件	3,430件	3,490件
	実績値	2,865件	2,804件	2,616件
	増減率	△14.99%	△18.25%	△25.04%

### コメント

⇒派遣の受注件数の増減率はプラスとなっているものの、受注件数の合計では、2桁のマイナスとなりました。ただし、受注件数については、変更契約や契約期間の細分化・統合化等の契約内容により、件数が増減するため、厳密な比較が難しい部分があります。

## ② 取り組むべき施策（中期計画）の評価

### ア 就業機会の拡大に係る施策（中期計画）及び評価

- A：会員の資格・免許・特技等について調査を実施し、リスト化することにより企業等のニーズに的確に応えられるようにする。またWEB等による情報発信をすることにより、就業機会の拡大を図る。
- B：未就業会員の状況調査を実施し、要望に応じた就業開拓によりマッチングを図る。
- C：デジタル技術を活用できる就業機会の開拓を行う。
- D：新たな独自事業の検討・開発を行い就業機会の拡大を図る。

### 施策に対する評価

A：会員の資格・免許・特技等については、入会時の資料に基づいて令和7年10月に調査を行いました。この調査により、様々な分野の資格や免許を有する会員がいることが確認できました。今後、入会後の資格・免許等の取得状況及び会員自身が資格等を活かした就業を希望するか等、本人への意向確認を含めた「会員に対する資格等の確認及び意向調査（以下「資格等の調査」といいます。）」を行い、リスト化を進めます。併せ

て、WEB等による情報発信により、就業機会の拡大を図ります。

＜入会時において資格等を有する会員数＞ (単位：人)

資格等	人数	資格等	人数
簿記検定	117	宅地建物取引士	27
第1種・第2種中型自動車免許	112	ボイラー技士	23
フォークリフト運転	91	英語検定	21
第1種・第2種大型自動車免許	75	自動車整備士	19
介護ヘルパー・介護福祉士等	70	土木・建築等施工管理技士	18
危険物取扱者	67	クレーン運転士	16
珠算検定	61	幼稚園教諭	14
防火管理者	59	無線従事者	12
調理師	47	華道教授・家元・免許	12
電気工事士	42	美容師・理容師	11
小・中・高校教師	31	建築士	10
衛生管理者	30	保育士	10

※調査時点：令和7年9月末現在

※資格等を有する会員数10人以上を記載

B：未就業会員に対しては、職員が個別に就業要望等を聴取しているところですが、「未就業会員調査」を行うことによって、希望に応じた就業開拓が可能となるため、就業要望等の把握に努めてまいります。

C：会員の過去の就業経験や入会時の資格等の状況から、当センターでは、デジタル技術に精通した人材も少なくありません。「資格等の調査」により就業機会を開拓してまいります。

D：当センターの独自事業として、「書道教室」及び「筆耕」を行っていますが、新たな独自事業については、実施に至っておりません。「資格等の調査」により、どのような独自事業が可能か検討を行います。

## イ シルバー派遣事業の推進に係る施策（中期計画）及び評価

A：教育・子育て・介護事業等担い手不足の分野の就業開拓を積極的に実施し、受注の拡大に努める。

### 施策に対する評価

A：教育・子育て・介護事業等の分野における就業開拓については、組織委員会が中心となり検討を行ってきました。当シルバーでは、放課後児童クラブや保育園、幼稚園において保育補助業務を受注しています。しかし、就業先が限定されているため、管内の放課後児童クラブ・保育園・幼稚園の状況調査等を行い、受注の拡大に取り組んでいます。

同様に、介護等の福祉施設についても、先進地の事例等の調査を行い、業務拡大への方向性を検討しています。

令和7年11月から富士見市において、小学生低学年を対象にした「朝のこどもの居場所づくり事業」を受託し、新たな就業の拡大が図られました。この事業を契機に教育・子育て等の就業開拓につなげて行きたいと考えています。

### ウ 顧客満足度の向上に係る施策（中期計画）及び評価

A：お客様の要望を的確に把握し、スピードある対応に努める。  
B：各種講習会の実施により、就業会員の質の向上を図り顧客満足に繋げる。

#### 施策に対する評価

A：お客様の要望については、当センターの担当者が常時お受けする体制を取っています。特に、契約更新時においてお客様の要望把握に努めてきたところです。令和6年度には、契約方法の見直し（令和7年4月）に向けたお客様への説明の中で、直接要望等をお受けする機会を得ることができました。具体的な要望等については、シルバー事務局内で情報を共有し、速やかな対応に努めてまいりました。また、派遣事業については、発注企業を対象にしたアンケート調査を実施し、要望等の把握に努めています。

B：就業会員の質の向上を図るために、接遇研修会を令和5年度は4会場で6回、令和7年度は3会場で6回実施いたしました。

### (3) 安全・適正就業（安全・適正就業対策の推進）

#### ① 安全・適正就業に係る目標と事故件数

##### ア 安全に係る目標

毎年7月に実施する「安全就業強化月間」の期間中は、傷害事故、賠償事故ともに事故件数「0」にする。

##### イ 7月の事故件数

指 標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
傷害事故	7件	6件	0件
賠償事故	0件	0件	1件
合 計	7件	6件	1件

##### ウ 目標との比較

指 標		令和5年度	令和6年度	令和7年度
傷害事故	目標A	0件	0件	0件
	事故件数B	7件	6件	0件
	差引C(B-A)	7件	6件	0件
賠償事故	目標D	0件	0件	0件

	事故件数E	0件	0件	1件
	差引F(E-D)	0件	0件	1件
合 計	目標G	0件	0件	0件
	事故件数H	7件	6件	1件
	差引I(H-G)	7件	6件	1件

#### コメント

⇒毎年7月に実施する「安全就業強化月間」の期間中は、傷害事故、賠償事故ともに事故件数「0」にするという目標に対して、令和5年7月は傷害事故が7件発生しました。令和6年7月は傷害事故が6件発生しています。令和7年7月は傷害事故の発生はありませんでしたが、賠償事故が1件発生し、目標は達成できませんでした。引き続き、安全就業の徹底を図り、年間を通じて事故ゼロを目指してまいります。

<計画期間中の傷害及び賠償事故件数>

指 標	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	7月	年間	7月	年間	7月	年間
傷害事故	7件	29件	6件	28件	0件	15件
賠償事故	0件	7件	0件	5件	1件	6件
合 計	7件	36件	6件	33件	1件	21件

※令和7年度は、令和7年12月末現在

## ② 取り組むべき施策（中期計画）の評価

### ア 安全就業の徹底に係る施策（中期計画）及び評価

- A：定期的に事故（傷害・賠償）の発生状況について周知を図り、事故の予防に努める。
- B：決められた安全保護具装着を徹底し、安全就業に努める。
- C：高齢会員の安全のため、車両、機械、器具の使用制限について検討する。
- D：事故を未然に防ぐため、事故防止のための講習会を適宜開催する。
- E：会員へ「安全就業強化月間」の周知をし、安全意識向上を図る。
- F：「安全就業強化月間」に合わせ、使用器具の一斉点検を実施する。

#### 施策に対する評価

A：仕事別グループリーダー会議及び仕事別グループ安全担当者会議において、最新の事故の発生状況及び過去に起きた事故の分析結果等について周知を行いました。特に、傷害事故の大半を占める転倒事故防止を重点に周知に努めました。転倒防止対

策としては、自己の体力の把握も重要であることから、令和6年度より会員を対象にした体力測定を実施しています。

なお、気候変動と気温上昇による熱中症リスクが増している中、労働安全衛生規則が改正され、令和7年6月から職場における熱中症対策の強化が義務化されました。当センターとしても会員の安全を最優先に、予防用品の整備や就業制限等の熱中症対策を強化しております。

B：安全委員会委員による安全巡回点検を随時実施し、安全保護具装着の徹底など就業中の会員への安全指導を実施しています。

C：草刈機による飛び石事故が賠償事故の大半を占めており、飛散防止シートの使用の徹底とともに、石が飛散しにくい草刈機への入れ替えを進めています。令和7年12月には、導入に向けた環境整備の一環として、当該草刈機の技能講習会を開催しました。

D：交通事故防止及び安全就業の徹底を図るため、自転車安全運転講習会及び高所作業講習会等の講習会を開催するとともに、安全推進イベント等への参加を推進しています。

E：当センターの広報紙やチラシ等で「安全就業強化月間」の周知を行い、安全意識の醸成を図っています。

F：使用器具の点検については、各班長の指揮の下、始業前点検を行っていますが、一斉点検については、スケジュール調整等に課題があり、現在のところ実施できておりません。

## イ 健康管理の推進に係る施策（中期計画）及び評価

A：フレイル予防のため定期的な情報発信に努める。

B：年1回以上の健康診断受診を奨励する。

C：会員の体力測定を実施する。

### 施策に対する評価

A：加齢による身体機能の低下を防ぐためには、フレイル予防のための定期的な情報発信（健康維持に必要な情報提供）が欠かせません。体力測定時や各種会議等の会員が集まる場、その他、当センターのホームページや広報紙において、フレイル予防について情報を発信してきました。併せて、令和7年度より「smile to smile（会員専用サイト）」及び「公式LINE」による周知を開始したところです。

B：健康診断受診の奨励については、「会員専用サイト」や「公式LINE」、就業交替面接等での奨励等を行っています。

C：会員の体力測定については、福利厚生委員会が中心となり、令和5年度より測定員の育成を始め、令和6年7月から体力測

定を開始しました。令和6年度は2回、令和7年度は4回実施しています。

#### ウ 適正就業の推進に係る施策（中期計画）及び評価

A：「適正就業ガイドライン」に基づき請負・委任、派遣業務を適切に契約し、遂行する。

B：会員に対して、請負・委任、派遣業務についての働き方の違いについて周知徹底を図る。

##### 施策に対する評価

A：「適正就業ガイドライン」に基づき、業務内容に応じ、発注者の理解を得ながら「請負・委任業務」から「派遣業務」への切り替えを進めてまいりました。その結果、令和6年度決算では、派遣業務の契約額が約5億4千8百万円となり、県内シルバー人材センターの中でトップの契約額となりました（県内2位は川越市約3億4百万円、3位が久喜市約2億6千百万円）。

B：「請負・委任業務」と「派遣業務」の働き方の違いについての会員への周知については、個別契約時に内容を説明するとともに、会員専用サイト等において周知を図っています。

#### (4) 財政運営・組織（財政基盤の強化と事業運営体制の充実）

##### ① 取り組むべき施策（中期計画）の評価

##### ア 財政基盤の強化に係る施策（中期計画）及び評価

A：インボイス制度によりセンターが受ける影響及びそれに伴う発注者への要望について丁寧に説明し、インボイス制度による受注の減少がないよう努める。

B：構成市町にセンターの運営状況を理解していただくよう定期的に実情を報告し、安定した運営を図るため、補助金の増額若しくは維持について要望していく。

C：経費の節減に努め、効率的な財政運営を心掛ける。

##### 施策に対する評価

A：インボイス制度については、令和5年10月より配分金に係る預かり消費税分を事務費に上乗せして、財源確保を図りました。当シルバーでは、令和7年4月から、一部の発注者を除き、フリーランス法に基づく契約方法の見直しが行えたため、会員業務委託料（旧契約での配分金）に係る預かり消費税分を事務費に上乗せする必要がなくなり、財源確保のため引き上げた事務費を元に戻しました。一方、発注者は適格請求書を受け取ることができず、経過措置の終了とともに、発注者の負担が増すこととなります。フリーランス法の趣旨を踏まえて、発注者に丁寧な説明を行いながら、契約方法の見直しを行ってきました。

が、引き続き、発注者にご理解をいただき受注の減少が無いよう努めてまいります。

なお、当センターはフリーランス法に基づく新契約での請負・委任に係る事務費率を8%としていますが、県内のシルバー人材センターの多くが、10%以上の事務費率を適用しています。諸物価等が高騰する中、安定した財政基盤を確保していくためには、事務費率の見直しを検討していく必要があります。

B：構成市町とは、随時連携を取りながら事業を実施しています。加えて、毎年実施する担当課長会議において、当センターの現状等を説明するとともに、シルバー人材センターに対する国の事業及び当シルバーへの補助金の必要性等について詳細な説明を行い、理解が得られるよう努めています。

C：経費の節減については、令和7年4月より、就業情報等の会員へのお知らせを会員専用サイトからの周知に切り替える等、郵送コストの節減等の取り組み等を進めました。

#### イ 事業運営体制の充実に係る施策（中期計画）及び評価

A：効率的な運営を図るため、現在の支所体制及び職員配置について検討し、また事務所の老朽化に伴う整備等について併せて検討する。

B：役員由市町構成割合や人数について検討する。

C：サポーター制度（会員によるセンター事業へのサポート活動）を活性化させる。

D：女性役員割合を高める。

E：女性委員会を発足し、女性会員の意見を幅広く聞き、女性が活躍できるセンターを作る。

F：サークル活動やボランティア活動等、会員の自主的な活動に対し必要な支援を行う。

#### 施策に対する評価

A：各支所の開所時間を令和7年4月より、30分繰り上げ、8時から16時45分までとするなど、現状に沿った開所時間の見直しを行いました。職員配置については、退職者の不補充を実施する等、長期的な視点に立った人事配置を行いました。事務所の老朽化対策については、各市町との調整が必要であり、現状や課題について当該市町の担当課と情報を共有しています。

B：役員人数については、令和4年の改選で、18人から15人へ、令和6年の改選では、副理事長を2人から1人へ変更いたしました。市町の構成割合については、引き続き地域に偏ることがないように配慮しています。

- C：サポーター制度については、平成31年3月に地域班に代わって発足しました。サポーターは、自主・自立の意識を基調にセンター活動への協力、地域社会へのPR活動等を行う役割を担っていただいています。令和7年12月末現在、登録されているサポーターは、35人です。発足後すぐにコロナ渦となってしまったこともあり、十分な活動ができていないのが現状です。サポーター制度の活用を改めて検討してまいります。
- D：女性役員の割合は、令和2年改選時11.1%（18人中2人）、令和4年改選時26.7%（15人中4人）、令和6年度改選時26.7%（15人中4人）です。今後も女性役員の割合を高めてまいります。
- E：女性委員会については、令和7年3月に女性活躍推進グループを立ち上げ、女性の立場からの意見を聴取しながら、女性会員が活躍できる場の創出に努めています。
- F：サークル活動については、サークル活動に関する要綱に基づき、団体への活動支援を行ってきました。今後も会員の趣味や特技等を活かしたサークル活動が進められるよう支援してまいります。ボランティア活動については、シルバーとして地域貢献の一環で清掃ボランティアや環境美化活動等を行っております。多くの会員に参加していただくためには、会員相互の親睦や絆づくりが重要であり、親睦旅行やグラウンド・ゴルフ大会等のイベントを通じて会員の親睦を深めてまいります。

## 5 取り組むべき施策の今後の方向性及び目標値

### (1) 会員（会員の増強）

#### ① 施策の今後の方向性及び目標値

##### ア 会員に係る施策の今後の方向性

引き続き下記の中期計画の施策を実施してまいります。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・入会の促進に係る施策</li> <li>・女性会員の拡大に係る施策</li> <li>・退会者の抑制に係る施策</li> </ul> |
|--|

##### 施策を実施する上での留意事項

- ⇒公式LINEやホームページ等あらゆる媒体を利用した入会案内の実施（入会促進関連）
- ⇒女性目線による加入促進と就業開拓（女性会員拡大関連）
- ⇒未就業会員調査と退会者の要因分析（退会者抑制関連）
- ⇒未就業会員に対する相談機能の充実（退会者抑制関連）
- ⇒全ての就業情報を網羅した就業紹介パンフレットの作成（会員獲得・就業開拓に活用）（入会促進関連）

⇒イメージアップ戦略（技術系の就業だけではないことを周知）  
（入会促進・女性会員拡大関連）

## イ 会員数目標値

指標	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
会員数	男性	1,280人	1,258人	1,212人	1,242人	1,272人
	女性	637人	654人	629人	651人	673人
	合計	1,917人	1,912人	1,841人	1,893人	1,945人
女性比率	33.2%	34.2%	34.2%	34.4%	34.6%	

※令和7年度は、令和7年12月末現在の会員数をベースに令和6年度の同時期からの伸び率を勘案して積算

## ウ 会員数目標値の設定

目標値を設定するにあたり、令和6年度の粗入会率※1の維持を目標にし、2年間で男性60人（年間30人）、女性44人（年間22人）、全体104人の増加を目指し、最終的には、男性1,272人、女性673人、合計1,945人を目標とします。

※1 粗入会率＝母体市町の60歳以上人口に占める会員の割合

男性37,415人※2×3.4%※3＝1,272人

女性44,876人※2×1.5%※3＝673人

合計1,945人

※2 母体市町の60歳以上人口（令和7年3月末現在）

※3 令和9年度の粗入会率（目標）

<（参考）過去の粗入会率>

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	3.8%	3.6%	3.5%	3.4%
女性	1.6%	1.5%	1.4%	1.5%
全体	2.6%	2.5%	2.4%	2.3%

## (2) 就業（就業機会の拡大・事業の拡大）

### ① 施策の今後の方向性及び目標値

#### ア 就業に係る施策の今後の方向性

引き続き下記の中期計画の施策を実施してまいります。

- ・就業機会の拡大に係る施策
- ・シルバー派遣事業の推進に係る施策
- ・顧客満足度の向上に係る施策

#### 施策を実施する上での留意事項

⇒資格等の調査による人材データベースの作成及び活用、独自事業の検討（就業機会拡大関連）

⇒未就業会員調査による就業要望等の把握及び就業開拓（就業機会拡大関連）

## イ 契約金額目標値

(単位：千円)

指 標	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
請負契約	782,267	640,994	594,844	570,500	572,500
派遣契約	354,779	547,591	531,114	570,500	572,500
合 計	1,137,046	1,188,586	1,125,958	1,141,000	1,145,000
増減率	△2.00%	2.45%	△2.95%	△1.65%	△1.31%

※増加率は令和3年度（1,160,196千円）に対する増減の割合

## ウ 契約金額目標値の設定

目標値を設定するにあたり、引き続き、中期計画の目標値を目指します。なお、令和8年度及び令和9年度の目標値は、中期計画で見込んだインボイスによる事務費率の増（10%～13%）を8%に戻した数値としています。また、派遣契約への移行が進んでおり、令和7年度の状況を鑑みて請負契約と派遣契約の比率を50対50とします。

## エ 受注件数目標値

指 標	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
請負・委任	2,578件	2,438件	2,192件	2,242件	2,292件
派遣	287件	366件	424件	434件	444件
合 計	2,865件	2,804件	2,616件	2,676件	2,736件
増減率	△13.18%	△15.03%	△20.73%	△18.91%	△17.09%

※増減率は令和3年度（3,300件）に対する増減の割合

## オ 受注件数目標値の設定

目標値設定にあたり、受注件数については、「受注件数目標値と実績値の比較」で記したように、変更契約や契約期間の細分化・統合化等、契約内容による増減要素はありますが、現状の受注件数をベースに、新たな受注として年間60件を目指してまいります。令和7年度の件数の比率から、請負・委任で50件、派遣で10件の増とし、令和9年度請負・委任は2,292件、派遣は444件、合計2,736件を目標値とします。

### (3) 安全・適正就業（安全・適正就業対策の推進）

#### ① 施策の今後の方向性及び目標

##### ア 安全・適正就業に係る施策の今後の方向性

引き続き下記の中期計画の施策を実施してまいります。

- ・安全就業の徹底に係る施策
- ・健康管理の推進に係る施策
- ・適正就業の推進に係る施策

##### 施策を実施する上での留意事項

⇒ヒヤリハット及び事故事例の分析・活用（安全就業徹底関連）

- ⇒安全就業強化月間の周知による安全活動意識の定着（安全就業徹底関連）
- ⇒飛散しにくい草刈機の早期導入による飛び石事故防止（安全就業徹底関連）
- ⇒転倒事故防止の周知及びフレイル予防教室の実施等フレイル事業への重点取組（安全就業徹底・健康管理推進関連）

#### イ 安全に係る目標

毎年7月に実施する「安全就業強化月間」の期間中は、傷害事故、賠償事故ともに「0」にする。

#### ウ 安全に係る目標の設定

当初の目標どおり、「安全就業強化月間」の期間中に、当センターをあげて事故ゼロを目指す取り組みの周知・徹底を図り、それを達成することにより、安全就業への意識の強化・定着を図ることができると判断したものです。

### (4) 財政運営・組織（財政基盤の強化と事業運営体制の充実）

#### ① 施策の今後の方向性及び目標値

##### ア 財政運営・組織に係る施策の今後の方向性

引き続き下記の中期計画の施策を実施します。

- ・財政基盤の強化に係る施策
- ・事業運営体制の充実に係る施策

##### 施策を実施する上での留意事項

⇒資格等の調査（趣味や特技等）によるサークル結成支援（事業運営体制充実関連）

## 6 まとめ

令和6年度末の在籍会員1,912人の入会時の志望動機について調べてみると、「経済的理由」が36.9%、「生きがい・社会参加」が29.4%、「健康維持・増進」が16.6%となっています。

志望動機で一番多い「経済的理由」に目を向けてみると、内閣府が行った「令和6年度高齢者の経済生活に関する調査」では、今後の生活における経済的な面での不安を抱えている高齢者が増えているとの結果が出ています。経済面での不安は、最近の米や野菜等の食料品価格の上昇や電気・ガス料金等の値上げ等の影響もその要因の1つと考えられます。

平均消費者物価指数と老齢基礎年金額、埼玉県最低賃金の伸び率を比較してみると次の表のとおりとなりました。

<消費者物価指数・老齢基礎年金額・埼玉県最低賃金の伸び率の推移>

指数等 年又は年度	消費者物価指 数伸び率	老齢基礎年金 額伸び率	埼玉県最低賃 金伸び率
令和3年	△0.2%	△0.1%	3.02%
令和4年	2.5%	△0.4%	3.24%
令和5年	3.2%	2.2%	4.15%
令和6年	2.7%	2.6%	4.86%
令和7年	3.2%	1.9%	5.84%

※消費者物価指数（総合）（年平均）：総務省統計局

※老齢基礎年金伸び率（年度平均）：厚生労働省年金局

※埼玉県最低賃金（年平均）：埼玉県労働局

消費者物価指数については「総合」の伸び率を掲載しており、「食料」に限れば、更に高い数値を示します。

上記の表からは、物価上昇に比較し、年金額の伸びが追いついていないことがわかります。経済的視点からは、高齢者にとって厳しい環境が続いているといえます。一方、埼玉県の最低賃金はそれらを上回る伸びを示しており、会員募集にあたり、賃金上昇の視点からのアプローチも有効であると考えます。

志望動機の「生きがい・社会参加」「健康維持・増進」の面からは、定年退職をしたシニアが会社という居場所や社会的なつながりを失い、孤立するケースが増えているという新聞報道がありました。また、地域で孤立している人ほど身体活動量が低く、フレイルの出現率が高まるという大学の研究成果も出されています。

高齢者の地域の居場所づくりという視点から、また、これまで培った会員の経験や知恵を社会へ還元するという観点からも当センターが果たす役割は益々重要になってくるものと考えます。

地域の中で当センターが中心となり、会員が活躍できる場、生きがいを創出できる場として独自事業やサークル活動等の充実を図り、魅力あるセンターとして、会員の生活の安定及び生きがいの創出、健康の維持増進につなげてまいります。