

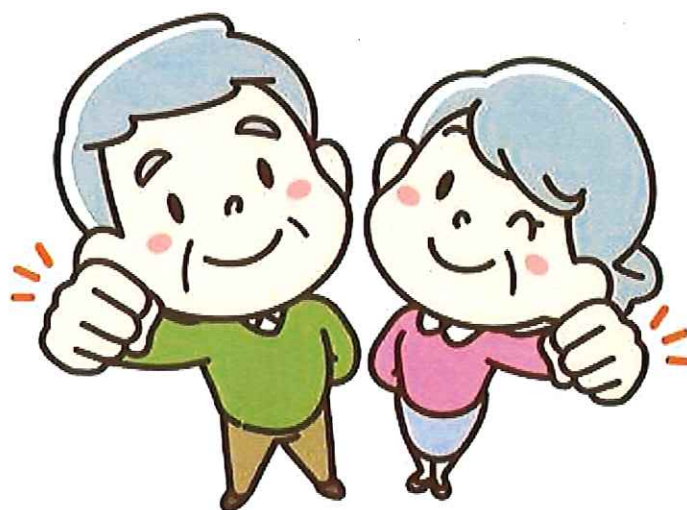
第4期中期計画

令和8年度(2026)～令和12年度(2030)

スローガン

人生100年時代

このまちで、もっと輝く



令和8年3月

公益社団法人 清瀬市シルバー人材センター

〇はじめに

令和8年度からの5年間は、『第4期中期計画』に沿って当センターの運営を進めてまいります。本計画の後期には、センター発足50周年という大きな節目を迎えることになります。これまで営々と実績を積み上げてこられた先人の皆様に、改めて深く敬意を表する次第です。

第3期中期計画におきましては、会員数や就業率といった重点項目において、目標達成が困難となる状況が生じました。新型コロナウイルス感染症の影響があったとはいえ、反省すべき点があったと受け止めております。

人生100年時代と言われる今日、現役就業年齢は大幅に上昇し、シルバー人材センターへの入会平均年齢も70歳を超えてきております。こうした状況の中では、従来の手法にのみ頼ることなく、社会情勢を的確に見極め、先手を打っていく姿勢が求められます。

『第4期中期計画』の遂行にあたりましては、幅広いご意見を伺いながら柔軟に対応してまいります。が、「自主・自立」「共働・共助」「社会奉仕」という基本理念からぶれることなく行動していく所存です。今後とも、皆様の温かいご支援を賜りますようお願い申し上げます。

公益社団法人 清瀬市シルバー人材センター

会長 大辻 茂雄

目次

はじめに

1	計画策定の趣旨	1
2	計画期間.....	1
3	センターの基本理念	1
4	スローガン	2
5	センターを取り巻く状況.....	2
(1)	社会的背景.....	2
	超高齢化社会の到来	2
	定年制度の変遷と会員の現状	2
(2)	当センターの現況.....	3
	就業ニーズの多様化と受託業務のミスマッチ	4
(3)	インボイス制度と新たな契約方式（包括契約）	6
(4)	シルバー人材センターの業務とSDGs	6
(5)	最低賃金の動向とセンター運営への影響.....	7
6	選ばれるセンターを目指して	8

7 計画目標値	8
(1) 会員の増強と就業率の向上	9
(2) 受託事業の拡大.....	9
(3) 財政の健全化	10
(4) 安全・適正就業の徹底.....	10
(5) 事業運営の活性化	11

《参考資料》

1 会員向けアンケート分析結果	12
2 発注者アンケート分析結果	17
3 地域別会員数	21
4 就業率の推移	21
5 契約実績の推移.....	22
6 公共・民間比率の推移	22

1 計画策定の趣旨

清瀬市シルバー人材センターは、昭和 54 年 2 月に高齢者事業団として発足して以来、47 年の歩みを重ねてきました。この間、公益社団法人への移行、労働者派遣事業をはじめ、急速に進行する高齢化社会への対応や、新型コロナウイルス感染症による社会的影響など、さまざまな変化を経験してきました。

そうした中でも一貫して、高齢者の就業機会を確保し、組織的に提供することにより、会員が培ってきた経験と技能を活かしながら、高齢者の生きがいの充実、地域福祉の向上、そして地域経済の活性化に寄与してまいりました。

今後は、社会環境の著しい変化に柔軟に対応するとともに、計画目標に SDGs の視点を関連付け、施策や事業を実行します。令和 8 年度からは新たに「地域の多世代交流の拠点」となる自主事業を展開して取組み、労働（就業）だけではなく、健康維持やフレイル予防を通じた会員及び地域福祉の向上を目指し、本計画を策定いたします。

2 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年度（2026）から令和 12 年度（2030）までの 5 年間とします。

目まぐるしく変化する社会環境や高齢化の進行状況を踏まえ、計画期間の中間年にあたる令和 10 年度（2028）に中間評価を実施のうえ、取組方針や目標値について、必要に応じた見直しを適宜行います。

3 センターの基本理念

当センターは、以下の三つの基本理念のもとに活動を展開しています。

・ 自主・自立

会員一人ひとりが主体性を持って事業運営に参加し、自立した活動を行います。

・ 共働・共助

互いに協力し、助け合いながら、仕事を分かち合い、共に働く喜びを共有します。

・ 社会奉仕

会員の社会参加を通じて、地域の課題解決に貢献し、地域社会の福祉向上に寄与します。

会員の社会参加を通じて、地域の課題解決に貢献し、地域社会の福祉向上に寄与します。

4 スローガン

本計画におけるスローガンは、今後5年間、当センターとして目指す運営方針の概念を会員の皆様と共有するとともに広く周知する目的で設定します。

人生 100 年時代 このまちで、もっと輝く

人生 100 年時代を迎え、培った力を地域で活かし、このまちで一人ひとりがより輝きを放ち続ける決意を込めています。

5 センターを取り巻く状況

(1) 社会的背景

・超高齢社会の到来

内閣府の「高齢社会白書（令和7年版）」によれば、令和6年10月現在の全国の高齢化率（65歳以上）は29.3%、75歳以上の割合は16.8%、男女比は約4対6と女性の割合が高くなっています。平均寿命は、当センター創立当時の昭和54年（1979）の男性73.35歳、女性78.76歳から、令和5年（2023）には男性81.05歳（+7.7歳）、女性87.09歳（+8.33歳）と大きく伸びています。また、本計画の終了時点である令和12年（2030）には、全国の高齢化率は30.8%に達すると推計されています。

清瀬市の高齢化率は（令和8年1月1日現在）27.6%、75歳以上の割合は17.2%となっており、全国平均と比べ、ほぼ同水準となっています。また、東京都の区市町村別将来人口推計によれば、令和12年（2030）の高齢化率は30.0%に達し、令和22年（2045）には35.7%に達するとの予測があり、さらなる高齢化の進行が見込まれています。

・定年制度の変遷と会員の現状

日本における定年制度は、60歳定年制が長く定着していました。しかし、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、平成18年には65歳までの雇用確保措置が努力義務化されました。さらに令和3年には70歳までの就業機会確保も努力義務とされるなど、定年年齢は段階的

わたりご本人の意思により雇用が維持される社会的環境が整いつつあります。こうした状況の中、定年制度の変遷の影響を受けて当センターにおける令和7年(2025)の入会者の平均年齢は71.2歳となっています。

表1 定年制度に係る国の動き

施行年	内 容
昭和61年(1986)	60歳定年制の努力義務化
平成2年(1990)	定年後再雇用の努力義務化
12年(2000)	60歳定年制の義務化
18年(2006)	65歳までの雇用確保措置(定年延長)の義務化
25年(2013)	希望者全員を対象に65歳までの継続雇用義務化
令和3年(2021)	70歳までの就業機会確保の努力義務化

表2 清瀬市の65歳以上人口予測

	令和2年 (2020)	7年 (2025)	12年 (2030)	17年 (2035)	22年 (2040)	22年 (2045)
総 数	76,208	75,844	74,539	72,554	70,063	67,535
65歳以上	22,103	21,971	22,359	23,165	24,252	24,127
高齢化率	29.0%	29.0%	30.0%	31.9%	34.6%	35.7%

出典：東京都「区市町村別将来人口」

(2) 当センターの現況

当センターの*粗入会率は、多摩地域市部の中で上位(4番目)の3.3%と、比較的高い水準にあります。一方、会員数は平成26年(2014)の970人をピークに、新型コロナウイルス感染症の影響による減少を経て、令和7年(2025)には849人となり、121人(12.5%)減少しています。

このような状況ですが、毎年100人を超える新規入会者を迎える中、おもに以下のような理由による退会者が入会者を上回る状況が続いています。

- 健康上の理由や高齢による就業断念
- 希望する就業機会に恵まれないこと

※退会者の抑制対策は喫緊の最重要課題として、早急な対応が求められます。

○就業ニーズの多様化と業務のミスマッチ

近年、会員の就業ニーズは多様化しており、希望に沿った就業機会を提供するため、就業機会創出員による地道な契約先拡大の取り組みが続けられています。しかしながら、発注者がシルバー人材センターに依頼したい業務内容と会員が希望する仕事に乖離が生じており、マッチングの難しさが課題となっています。また、これまでは発注者のニーズに安定的に対応していた植木剪定や除草、襖張替えなど一部業務についても、担い手不足により対応が困難となるケースが見られます。

○背景にある要因

- 女性会員の割合：15年前の平成23年は33.4%でしたが、令和7年には41.9%となり、大幅に増加（8.5%）している状況にあります。また、男性会員の減少が大きく女性会員の増加により、会員数全体の減少を抑制している状況です。（表3参照）
- 会員平均年齢：15年前の平成23年は71.6歳でしたが、令和7年には76.3歳となり、4.7歳の上昇と急速な高齢化が顕著となっています。（表4参照）
- 入会者年齢：令和7年の入会者平均年齢は71.2歳とシルバー人材センターの入会条件である60歳を大きく上回る状況となっています。

これらの要因は、体力的な就業の制約につながり、従来からシルバー人材センターが担ってきた就業内容との間でミスマッチが生じ、退会者増加の要因となっているものと考えられます。

* 粗入会率：会員数を60歳以上人口で除した数値

表3 会員数推移

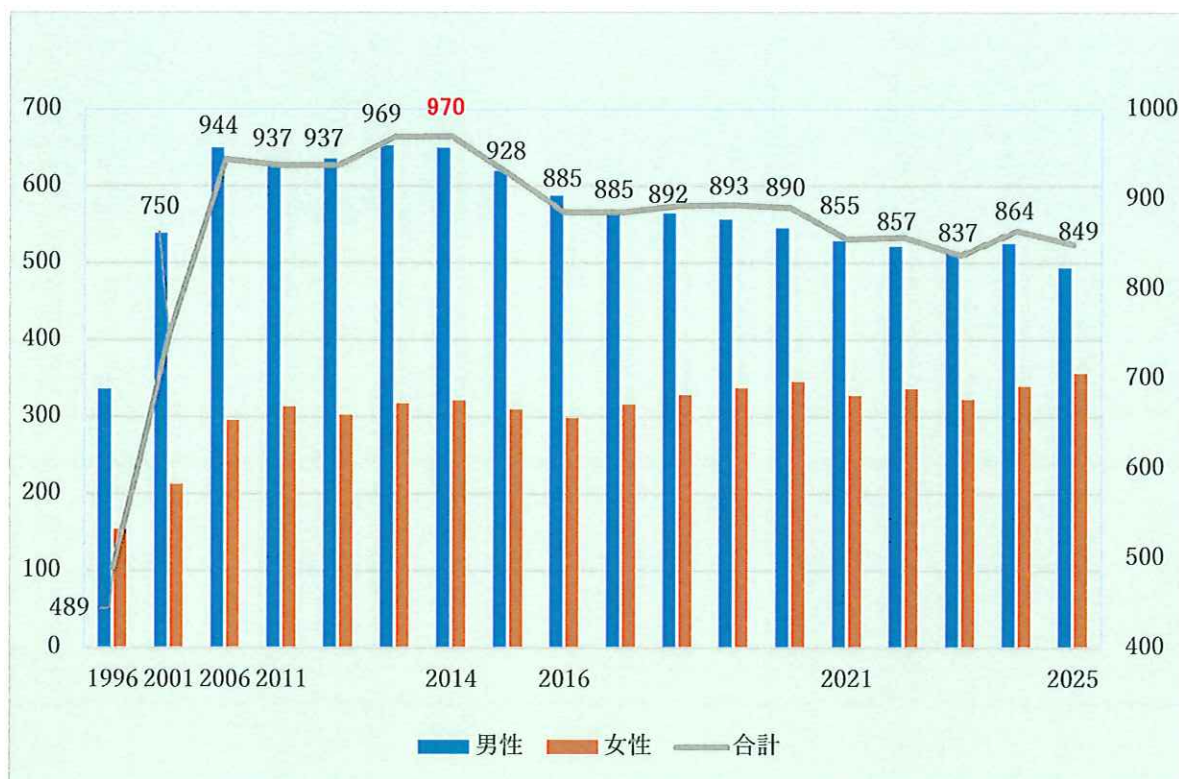
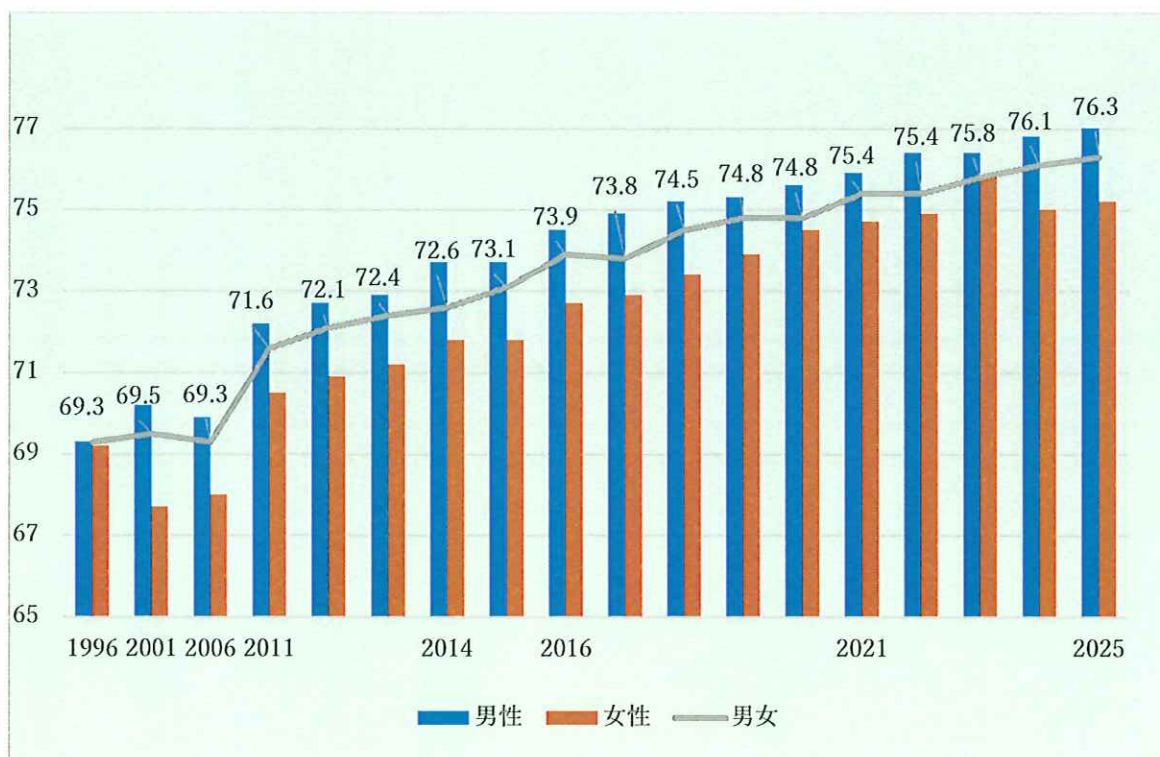


表4 会員平均年齢



(3) インボイス制度と新たな契約方式（包括契約）

令和5年10月に施行された消費税インボイス制度により、センターの会員は免税事業者であるため、発注者は消費税の仕入控除を受けることができず、結果としてセンターおよび発注者双方の税負担が増加することが懸念されています。また、令和6年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（通称：フリーランス法）では、対象となる個人事業主に対し、契約条件の明示や報酬支払いの適正化が義務付けられました。これらの制度改正を受け、当センターでは令和7年度に従来の「センターと会員間の請負契約」から一部を除き、発注者と会員が直接契約を結ぶ「包括契約」方式へと移行しています。この新たな契約方式では、センターは発注者からの業務を受注し、会員への就業支援及び、業務委託料の一部をセンターが受領し、残額を会員に支払う仕組みにより、インボイス制度下での消費税控除の制限に対応するとともに、フリーランス法に基づく契約の適正化を図ることが可能となるものです。

(4) シルバー人材センターの業務と SDGs

当センターの業務・活動は、国連の提唱する持続可能な開発目標（SDGs）と深く関わっており、地域社会における課題解決と持続可能なまちづくりに貢献しています。

SDGs | Sustainable Development Goals



以下に、主な業務・活動と SDGs との関連を示します。

業務・活動内容	SDGs 目標	説明
高齢者の就業支援	目標 8 働きがいも経済成長も	高齢者の経験を活かした就業機会の創出
健康づくり・生きがい支援	目標 3 すべての人に健康と福祉を	社会参加による健康維持と孤立防止
女性会員の活躍推進	目標 5 ジェンダー平等を実現しよう	女性の就業機会拡大と委員会活動
地域清掃・緑化活動	目標 11 住み続けられるまちづくりを	公園整備、剪定、除草などによる環境保全
デジタル講習・格差対策	目標 10 人や国の不平等をなくそう	高齢者の情報格差解消と学習支援
包括契約・法令遵守	目標 16 平和と公正をすべての人に	公正な契約と働き方改革への対応
地域連携・官民協働	目標 17 パートナーシップで目標を達成しよう	行政・企業・市民との協働による地域づくり

(5) 最低賃金の動向とセンター運営への影響

政府の「骨太方針 2025」において、中小企業・小規模事業者を対象とした「賃金向上推進 5 か年計画の実行」が掲げられ、2020 年代に全国平均で最低賃金 1,500 円を目指す方針が明記されました。令和 7 年の東京都の最低賃金は 1,226 円で、全国加重平均 (1,121 円) より 105 円上回っています。また、令和 6 年の 1,163 円から 63 円 (5.4%) の上昇となっており、近年の上昇幅は非常に大きくなっています。

今後、政府目標である全国平均 1,500 円を令和 11 年 (2029) に到達すると仮定した場合、東京都の最低賃金は 1,600 円程度まで上昇する可能性があります。このような急速な賃金水準の上昇は、発注者の負担増加につながり、シルバー人材センターには安価な労働力であることも業務発注の一つの理由であることから、発注を抑制する要因となり得ます。

このことはセンター運営において、受注機会が縮小するリスクの高まりも懸念されることから、今後の動向を注視するとともに都内のシルバー人材センターとの情報共有を密に行い、発注者の負担軽減となる方策も視野に入れた対応を検討します。

6 選ばれるセンターを目指して

人生 100 年時代といわれる中、高齢者を取り巻く環境は大きく変化しており、さらなる高齢化も予測されています。そのような状況において、会員のニーズに合った就業先の創出に努め、80 歳を超える会員も無理なく就業できる機会の確保、安心して働ける就業環境の整備を推進します。

センターは会員の健やかで幸せな人生の一助となるよう、会員アンケートで要望の高い以下の新たな施策にも果敢に取組み「健康で働く意欲のあるシニアに選ばれるセンター」を目指します。

- ・ サロン事業の充実（居場所づくりとフレイル予防の推進）
- ・ サークル活動（会員相互の交流を通じた生きがい就労の促進）
- ・ 駄菓子屋事業（多世代交流の場の創出、高齢会員の就業機会の提供）



7 計画目標値

○数値目標

	現状 2025・R7	1年目 2026・R8	2年目 2027・R9	中間年 2028・R10	4年目 2029・R11	最終年 2030・R12
1 会員数 (人)	865	873	881	889	897	905
2 就業実人員 (人)	710	742	748	755	762	769
就業率 (%)	82.1	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0
3 契約金額 (万円)	39,650	40,443	41,251	42,075	42,916	43,773
(1) 請負契約	35,150	35,853	36,570	37,301	38,047	38,807
(2) 派遣契約	4,500	4,590	4,681	4,774	4,869	4,966

○重点事業目標 ～会員満足度の向上&魅力あるセンターづくり～

(1) 会員の増強と就業率の向上 【SDGs：目標 3、5、8、17】

施 策	現 状 令和 7 (2025)	中間目標 令和 10 (2028)	最終目標 令和 12 (2030)
①入会促進策（仕組みづくり） ・Web入会 ・入会説明会場：参集の容易な施設	実施 20% 出張説明会 3回	推進 25% 出張説明会 4回	推進 30% 出張説明会 5回
②退会抑制策 ・退会者数（年間） ・会員ニーズに応じた新たな業務開拓 ・サークル活動（健康体操など）	115人 就業機会創出員 未実施	100人 推進 活動会員 20人	100人 推進 活動会員 50人
③独自事業 ・家具リサイクル ・駄菓子屋 ・サロンの充実	年間販売 110万円 令和 8年 1月開始 就業会員 4人	年間販売 120万円 就業会員 15人 就業会員 5人	年間販売 135万円 就業会員 20人 就業会員 10人
④未就業会員支援 ・未就業会員数（1月1日時点） ・キャリア コンシェルジュサポート	155人 -人	134人 85人	136人 100人

(2) 就業機会の拡充 【SDGs：目標 8】

施 策	現 状 令和 7 (2025)	中間目標 令和 10 (2028)	最終目標 令和 12 (2030)
①高齢者の就業機会の拡充 ・就業機会創出員 ・ふれあいフェスタ（月1回）	4人運用 月1回実施	活動内容の検討 在り方検討	在り方検討 在り方検討
②既発注先へのパッケージ受注 ・医療・介護・保育園など営業強化	未実施	受注数 15件(累計)	受注数 30件(累計)
③労働者派遣事業の拡大 ・発注者に丁寧な派遣事業の説明	ガイドライン	説明資料作成し、既 発注者への説明	発注者調査「分からない」の回答 0件
④80歳以上会員の就業機会の拡充 ・標準的な年齢別就業可能業務表 ・可能業務に応じた受注	未作成 未実施	検討・作成 新規受注 2件	検討・更新 新規受注 5件

(3) 財政の健全化 【SDGs：目標 10、16】

施 策	現状 令和 7 (2025)	中間目標 令和 10 (2028)	最終目標 令和 12 (2030)
①安定運営の取組み (請負+派遣) ・就業延べ日人員 ・就業率	84,000 人 82.1%	86,600 人 85%	88,300 人 85%
②契約件数 (請負+派遣) ・公共 ・民間	620 件 3,400 件	640 件 3,500 件	660 件 3,600 件
③事務費率の改定 ・最低賃金上昇による受注控え対策	未実施	情報収集・検討	検証・検討
④デジタル技術の活用・効率化 ・Smile to Smile の活用 ・現金取扱い縮小・キャッシュレス決済 ・文書管理の電子化 ・AI 技術の活用 ・Web 受注 (受注件数割合) ・メール活用 (発注者連絡手段の柱)	登録率 75% アンケート機能等 未実施 未実施 未実施 1% 一部実施	登録率 75% 就業報告時写真活用 推進 導入 会議録作成 3% チャット活用の検討	登録率 80% 新機能の活用 推進 推進 チャット受注 5% チャット運用開始
⑤中期計画目標の効果測定 ・中期計画の進行管理と評価 (PDCA サイクルによる改善の取組み)	評価未実施	評価導入	評価に基づく改善

(4) 安全・適正就業の徹底 【SDGs：目標 10、16】

施 策	現状 令和 7 (2025)	中間目標 令和 10 (2028)	最終目標 令和 12 (2030)
①適正就業 ・就業機会の公平性確保 (長期継続就業 会員の就業先変更) ・職群班マニュアルの整備	15 年継続者対応 一部作成	5 年継続者対応 推進 全職群	5 年継続者対応 推進 全職群
②会員研修 ・悉皆研修 (5 年毎) 接遇、個人情報、ハラスメント研修 ・資質向上研修 (専門技術) ・クレーム台帳整備	未実施 未実施 未実施	検討 3 研修の実施 センター研修 2 件 台帳集約・共有	推進 5 年悉皆 研修内容の見直し センター研修 3 件 マニュアル反映

③安全就業 ・車両事故削減策 運搬班の創設（管理車両の削減） ・職群別 安全十箇条カード ・SOS カードの就業時携行 ・事故防止（自転車ヘルメット着用）	未実施 未実施 周知済 周知済	運搬班の設置 センター車 7 台 全職群作成 記載内容確認 購入助成	推進 センター車 6 台 推進 更新 周知徹底 周知徹底
---	------------------------------	--	--

(5) 事業運営の活性化 【SDGs：目標 3、5、11、17】

施策	現状 令和 7 (2025)	中間目標 令和 10 (2028)	最終目標 令和 12 (2030)
①広報活動（センターの魅力発信） ・会報「四季」 ・チラシ作成・配布 ・SNS による情報発信 ・地域イベントへの積極的な参加	年 4 回発行 年 5 回 未実施 7 回	紙媒体継続の検討 効果検証 発信回数 50 回 新規 3 回、計 10 回	デジタル化移行 効果検証 発信回数 75 回 新規 2 回、計 12 回
②地域班&社会奉仕活動 ・地域班研修&会員交流の促進 ・地域班の再編による活性化 （11 地域を 4~5 地域に統合） ・新たな社会奉仕活動の検討（防犯灯見守り隊の代替）	実施の検討要請 未実施 新規活動の検討	合同実施（全地域） 再編方法の検討 新規活動の実施	維持 再編実施 維持
③ひまわりポイント ・新規ポイント付与項目	未実施	検討・実施	推進
④会員表彰 ・就業開拓に貢献した会員の表彰 ・ひまわりポイント（年間取得P）	未実施	規程改正の検討	実施
⑤センターへの愛着意識の醸成 ・女性委員会設置 女性会員の増加を目標に先行センターを参考 ・専門部会委員拡大（理事以外から）	未実施 未実施	検討・設置 検討・人選	推進 実施

参考資料

1 会員向けアンケート分析結果（令和7年11月実施）

・基礎データ 回答数 256 (30.1%) 対象：全会員

※5年前（令和3年1月）に75歳以上の会員を対象に実施したアンケートを実施しており、今回の回答と比較することにより、会員の意識変化を把握のうえ、今後の施策検討の参考とします。

1 現在の就業状況（複数回答）

	令和7年度	令和2年度	増減
センターで就業中	80.5%	78.5%	
センター以外で就業中	16.4%	5.2%	+11.2 Pt
就業していない	14.1%	15.1%	

※今回調査で複数回答としたため増減は参考

分析) センター就業率は微増で安定している。高齢者の就業意欲の高まり、センター以外の選択肢も増えている。就業していない層は微減だが、一定数の存在がある。また、センター以外で働く会員については、センターの魅力・収入・業務内容が十分でない可能性あり。
取組みと方策) 業務量の安定確保（行政・民間への営業強化）、事務系・軽作業など多様な業務開拓、未就業会員への個別フォロー（電話・面談）、就業調整の柔軟化（短時間・スポット就業の拡大）

2 今後の就業希望

	令和7年度	令和2年度	増減
就業していない・働きたい	6.3%	4.9%	
就業している・もっと働きたい	27.0%	19.1%	+7.9 Pt
希望なし	57.4%	56.5%	
理由があり就業不可	9.4%	8.9%	

分析) 「もっと働きたい」が大幅増しており就業意欲が高まっている。一方、希望なし層が約6割と多数存在している。

取組みと方策) 就業意欲の高い層に対し、十分な就業機会の提供ができていない可能性がある。就業意欲の高い層向けの優先マッチング制度、短時間・軽作業の新規開拓、会員の資質向上に向けた業務別研修による就業可能範囲の拡大、理由調査（簡易アンケート）、短時間・軽作業の新規開拓

3 就業を希望する年齢

	令和7年度	令和2年度	増減
75歳	27.3%	1.5%	+25.8 Pt
80歳	32.8%	24.9%	+7.9Pt
85歳	20.3%	20.3%	
90歳以上	8.6%	—	新設
働ける限り	0.4%	44.9%	▲44.5 Pt

分析) 「働ける限り」が激減した代わりに「75歳」「80歳」など具体的な年齢で区切る傾向が増加した。高齢化が進む中で、会員自身が「無理をしない働き方」を求めている。

取組みと方策) 高齢会員の体力・健康状態に応じた安全配慮型の就業設計や年齢上昇に伴う業務内容の見直しが不可欠である。75歳以上向けの軽作業メニューの整備、安全研修の強化(転倒防止・熱中症対策)、年齢別の就業ガイドライン作成、健康状態に応じた就業調整(短時間化・ペア就業)

4 配分金収入(月額)の希望額

	令和7年度	令和2年度	増減
2~3万円	19.9%	21.5%	
4~5万円	35.9%	30.8%	+5.1 Pt
6~7万円	13.3%	9.2%	+4.1 Pt
8万円以上	5.5%	4.0%	
こだわらない	21.5%	28.0%	▲6.5 Pt

分析) 物価高の影響からか4~7万円を希望する層が増加した。「こだわらない」が減少しているが、収入への期待が高まっているとも考えられる。

取組みと方策) 高単価業務(専門清掃・施設管理・事務補助)の拡大、複数業務の掛け持ちモデルの提案、スキル研修による単価アップ

5 配分金の使い道（複数回答）

↓ 参考

	令和7年度	令和2年度
生活費	56.6%	42.2%
遊興費（趣味など）	56.6%	35.1%
孫などのお小遣い	22.7%	10.8%
未記入	4.3%	11.9%

※今回調査で複数回答としたため増減は未作成

分析) 生活費と趣味費の重視している結果となった。生活と生きがいの両面で就業が重要。

孫への支援などを果たすための収入でもある。

取組みと方策) 安定収入を得られる就業機会の確保、趣味・生きがい型の軽作業の開拓（イベント補助・公園巡回など）

6 通信機器の利用状況（複数回答）

	令和7年度	令和2年度	増減
スマートフォン	71.1%	41.2%	+29.9 Pt
ガラケー（携帯）	19.5%	33.5%	▲14.0 Pt
パソコン	30.1%	5.2%	+24.9 Pt
タブレット	10.2%	0.3%	+9.9 Pt
所持なし	7.4%	15.1%	▲7.7 Pt

※今回調査で複数回答としたため増減は参考

※前回調査後に導入された会員専用サイト「Smile to Smile」登録者には Smile to Smile による回答、未登録者は郵送による調査を実施したことから、経年による変化以外の要因を含んでいる能性があります。

分析) スマホ普及率が大幅増、パソコン利用も急増した。デジタル対応が可能な会員が増加した。

取組みと方策) 多くの会員がデジタル活用を前提とした情報提供・研修・マッチングの環境が整いつつあることから、Smile to Smile の活用促進（動画マニュアル・就業情報配信）、スマホ講習会の定期開催を検討する。一方で「所持なし」7.4%への配慮も必要であり、デジタル非対応者に向けた紙媒体による情報発信も継続すべき。

7 入会して良かったこと

	令和7年度
健康維持	25.0%
体を動かして働ける	22.7%
収入が得られる	21.5%
交友関係の広がり	14.1%
人生の張り合い	5.9%

分析) 健康維持・運動・収入が上位の三本柱となった。交友関係や張り合いは少数だが重要な価値観である。

取組みと方策) 健康維持型の軽作業の拡大、会員交流会事業の活性化、サロン活動の充実、就業以外の社会参加機会（講座・地域活動）

8 健康診断（本年度）の受診状況

	令和7年度	令和2年度	増減
受診済み	85.9%	80.3%	+5.6 Pt
未受診	14.1%	19.7%	

分析) 健康意識は高い、未受診層へのフォローが課題

取組みと方策) 受診勧奨の個別連絡、健康講座の開催、高齢会員向けの安全就業ガイドラインによる受診勧奨、健康に関する知識の向上

9 新たに就業開拓を要望する職種や事業

	令和7年度
事務	27.3%
農作業	11.7%
買い物代行	10.2%
子育て支援	9.8%
介護関係	5.9%

分析) 事務系の就業開拓の要望が最も高い、一方で発注者側は清掃業務が中心となっており、需給ミスマッチが明確となった。買い物代行・子育て支援などは、高齢化する地域ニーズと一致する項目も多い。

取組みと方策) 事務系業務の営業強化（医療・保育・福祉施設向け）、買い物代行・子育て支援のモデル事業化、農作業は、発注者（農家）の理解により派遣事業として受注を拡大することが急務、介護補助は資格不要の周辺業務から開拓

10 会員の親睦を図るための方策

	令和7年度
趣味などのグループ活動	30.0%
地域での懇親会	22.6%
サロンを充実させる	12.8%
サークル活動	6.2%

分析) 会員は「共通の趣味」「小規模で気軽に参加できる活動」を求めている。少人数・継続型の活動が好まれる傾向。地域での懇親会も一定のニーズがあり就業以外での交流機会を求める声が強。全体として「気軽・短時間・近距離・趣味性」が親睦を図るポイントとなる。高齢会員の体力・移動負担を考え、センター内や近隣施設での活動を検討する。

取組みと方策) 会員主導のサークル活動を支援、趣味別ミニグループの立ち上げ支援、(例：写真、園芸、ウォーキング、手芸、囲碁・将棋など)、昼間開催の小規模懇親会の実施(参加しやすい時間帯を設定)、交流活動を「健康維持・フレイル予防」「孤立防止」「就業継続」に結びつける。サロンのテーマ性強化(健康体操の日、脳トレの日、おしゃべりカフェなど曜日別テーマを設定)、交流活動のKPI化により参加者数、満足度、継続率を毎年測定し改善していく。

11 独自事業「駄菓子屋」を令和8年1月に開始します。新たな地域交流の場となる活動に興味はありますか。

	令和7年度
ある	49.4%
ない	31.9%

分析) 約半数が「興味あり」 高齢者が地域の子ども・保護者と交流できる場として期待が高い。「働く場」だけでなく「地域交流の場」としての価値が認識されている。一方、興味がないも一定数あり、体力・移動・子どもとの接し方への不安が理由と推測される。

駄菓子屋は“多世代交流”の核になり得る事業であり「交友関係が広がった」という価値とも親和性が高い。地域の子ども・保護者・高齢者が自然に集まる場として、センターの存在感向上に寄与。

取組みと方策) 駄菓子屋を拠点とした地域イベントの開催(例：昔遊び体験、読み聞かせ、ミニ縁日、季節イベント)、会員の得意分野を活かす。若い世代(子育て層)へのセンター認知向上を図り将来の発注者・協力者層の育成につなげる。駄菓子屋のKPI(来店者数、会員参加者数、イベント開催数、地域満足度など)毎年評価。

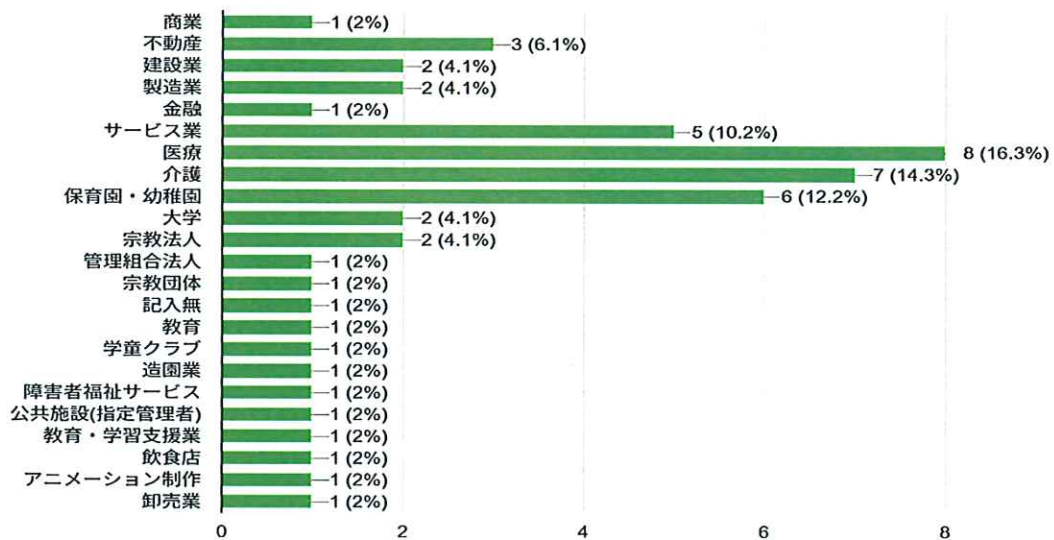
2 発注者アンケート分析結果（令和7年11月実施）

・基礎データ 回答数 49（61.2%）

○アンケート回答者の業種

③貴社（団体）の業種についてお伺いします(複数回答あり)

49件の回答



1 当センター認知のきっかけ

①市報 16.3%、②知人の紹介 14.3%、③就業機会創出員 10.2%

分析) 市報と人的紹介が主要チャンネルで、合計で約 30%を占める。デジタル経路や業種別ターゲティングは相対的に弱い。発注者の業種では医療・介護・保育が上位を占めるため、業種特化の情報発信が有効である。

2 当センターの利用にあたり重視する事項（2つまで）

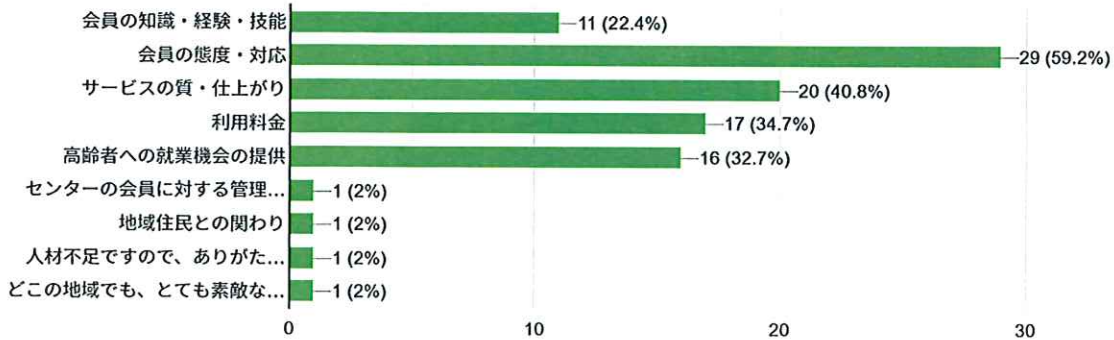
①会員の態度・対応 59.2%、サービスの質・仕上がり 40.8%、利用料金 34.7%、高齢者への就業機会提供 32.7%、会員の知識・経験・技能 22.4%

分析) 発注者の約 6 割は態度・対応を重視しており、品質、料金、社会性・就業機会提供が続いている。接遇の充実是最も受注継続に直結する明確な根拠となる結果となった。取組みと方策) 会員の資質向上を図り、更なるサービスの向上を目指すため、就業を希望する全ての会員を対象とした「接遇研修」の充実が求められる。

また、当然のことながらサービスの質・仕上がりについても約 4 割が重視すると回答。業務別の研修を充実させ新たな技術や情報の習得により発注者に満足していただけるよう会員の資質向上及び業務マニュアルの整備に取り組むことが求められる。

⑤当センターをご利用の際、重視する事項を2つお選びください

49件の回答



3 当センターに依頼している業務

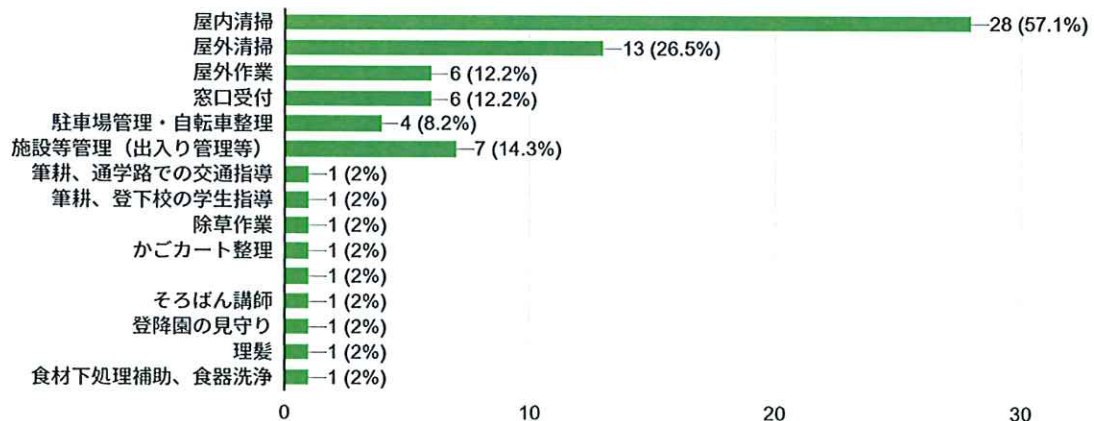
①屋内清掃 57.1%、屋外清掃 26.5%、施設等管理 14.3%、屋外作業 12.2%、窓口受付 12.2%

分析)発注ニーズは清掃系に偏りがある一方で、会員は事務系（受付・事務）を希望する傾向がある。需給バランスのミスマッチが存在し、事務系受注の開拓余地がある。

計画の取組みと方策)新規入会者の多くは、いわゆるホワイトカラー（事務系）の職種を希望する傾向が顕著であり、発注者がシルバー人材センターに求める業務との間に乖離が生じている。広報活動の充実を図るとともに、すでに多くの清掃作業で受注している発注者（医療・保育など）に清掃と受付事務のパッケージ発注の試行導入を提案するなど新たな切り口による受注の拡大を目指していく。

⑥当センターに依頼しているお仕事は何ですか（複数回答あり）

49件の回答



4 当センターへの評価

		とても満足	満 足	やや不満	不 満
1	事務局の対応	36.7%	55.1%	8.2%	0%
2	会員マナー・態度	38.8%	51.0%	8.2%	2.0%
3	料金設定	32.7%	59.2%	8.2%	0%
4	作業の出来具合	28.6%	63.3%	8.2%	0%

分析) 全体的に高評価(約 90%前後)が得られているが、一部に不満の声が出ており個別ヒアリングなど受注継続のため発注者への丁寧な対応が必要。

計画の取組みと方策) 接遇(会員マナー)と作業品質の底上げ、次に事務局対応の更なる安定化と不満要因の解消を優先して取り組む。クレーム台帳を整備し、発生日・内容・初動対応時間・改善完了日を記録。会員の研修受講記録を会員台帳に紐付けて管理。

5 当センターへの発注理由(複数回答)

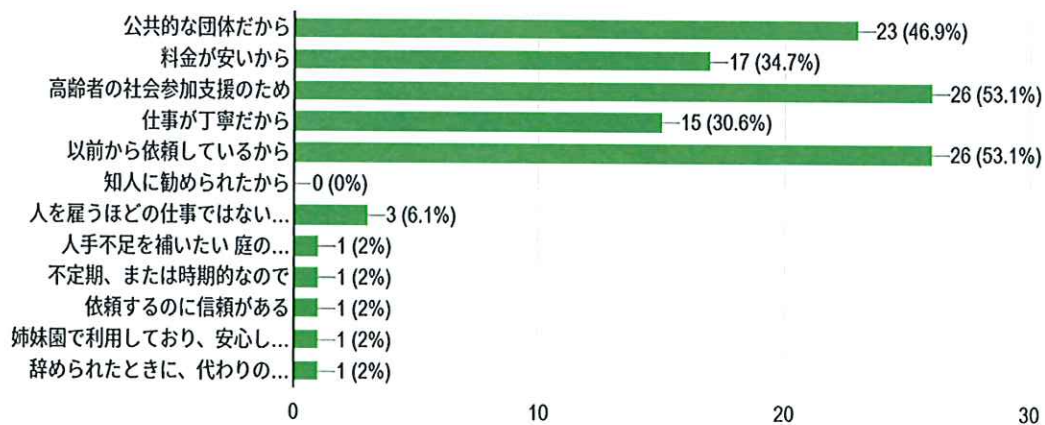
①高齢者の社会参加支援 53.1%、②以前から依頼している 53.1%、③公共的な団体 46.9%、④料金が安価 34.7%、⑤仕事が丁寧 30.6%

分析) 社会参加支援と継続性が同率で発注者は「公共性」と「信頼の継続」を重視していることが回答から読み取れる。価格が安価であることや作業の丁寧さも発注動機の要因であるが第一義とはいえない。

計画の取組みと方策) 公共的信頼+品質・丁寧さ+コスト競争力の3点をバランスさせることが受注維持・拡大の鍵といえる。

⑨当センターに仕事を依頼した理由をお伺いします(複数回答あり)

49件の回答

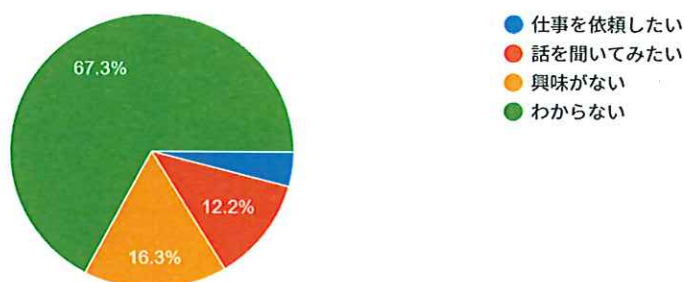


6 労働者派遣の意向

①わからない 67.3%、②興味なし 16.3%、③説明を聞きたい 12.2%、④依頼したい 4.1%
分析) 圧倒的多数が「わからない」である。発注者側の理解不足が最大の障壁となっている。法的・運用面の不安や誤解がある可能性が高く、情報提供とリスク管理の提示を丁寧

に説明することにより、一定の関心を引ける余地がある。
計画の取組みと方策) 分かりやすい説明資料(派遣の仕組み、メリット・デメリット、料金モデル、法令遵守の体制)をQ&A形式で整理する。配布用に要約した詳細版を用意して説明会を開催するなど関心層を掘り起こす。

⑩当センターでは、請負事業のほか、会員が発注者の指揮命令に従って就業する労働者派遣事業を実施していますが、依頼の意向はありますか 49件の回答



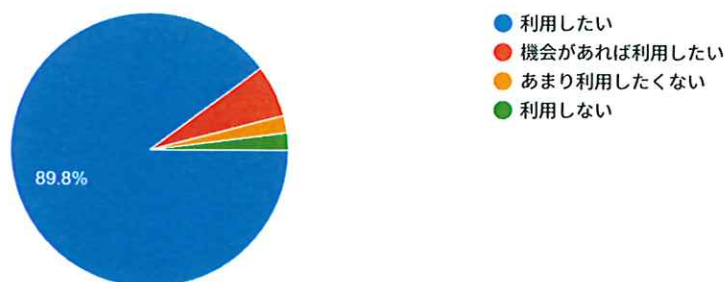
7 今後の当センター利用の意向

①利用したい 89.8%、②機会があれば利用したい 6.1%③利用しない 2.0%、④あまり利用したくない 2.0%、

分析) 高い利用意向は大きな強みとなる。潜在的な離脱層は少数であるが、利用したくないと回答した層は放置すると離脱や不満拡大のリスクとなる。

計画の取組みと方策) 既存利用者フォローの強化として、年1回の満足度確認と小さな感謝施策(年次報告書、感謝状)の実施。また、受注業務以外の事例紹介などを送付することで、業務パッケージ化による受注獲得を目指す。関連企業などへの紹介していただいた場合、何らかのインセンティブの導入を研究する。

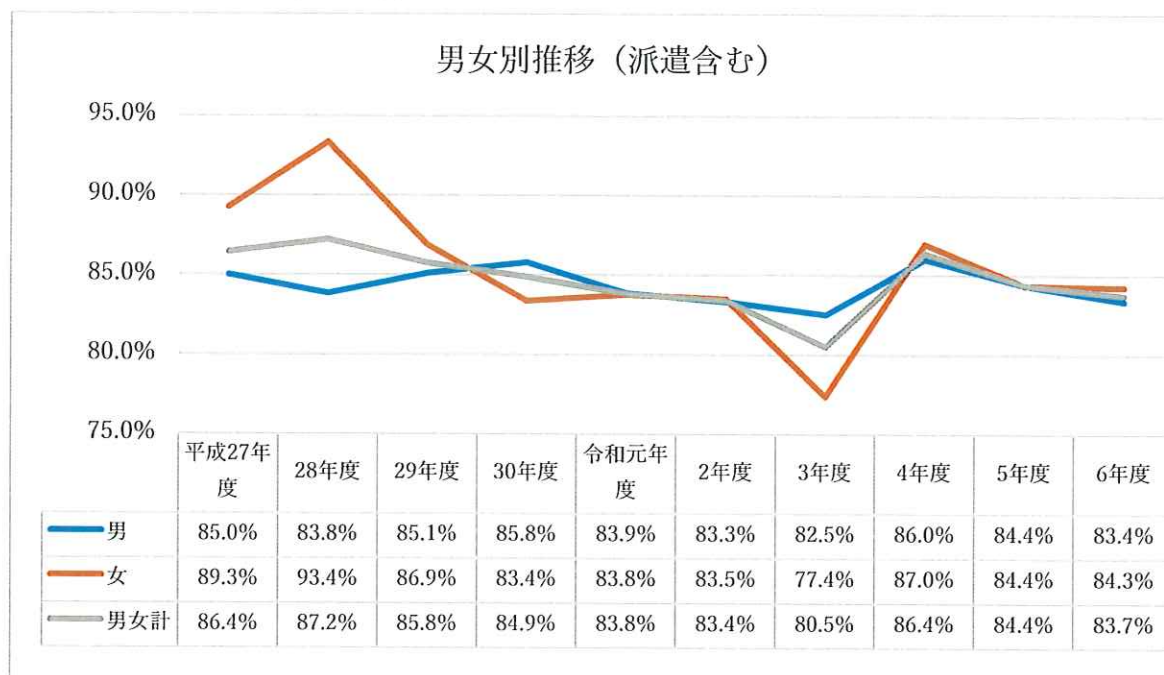
⑪今後も当センターをご利用いただけますか 49件の回答



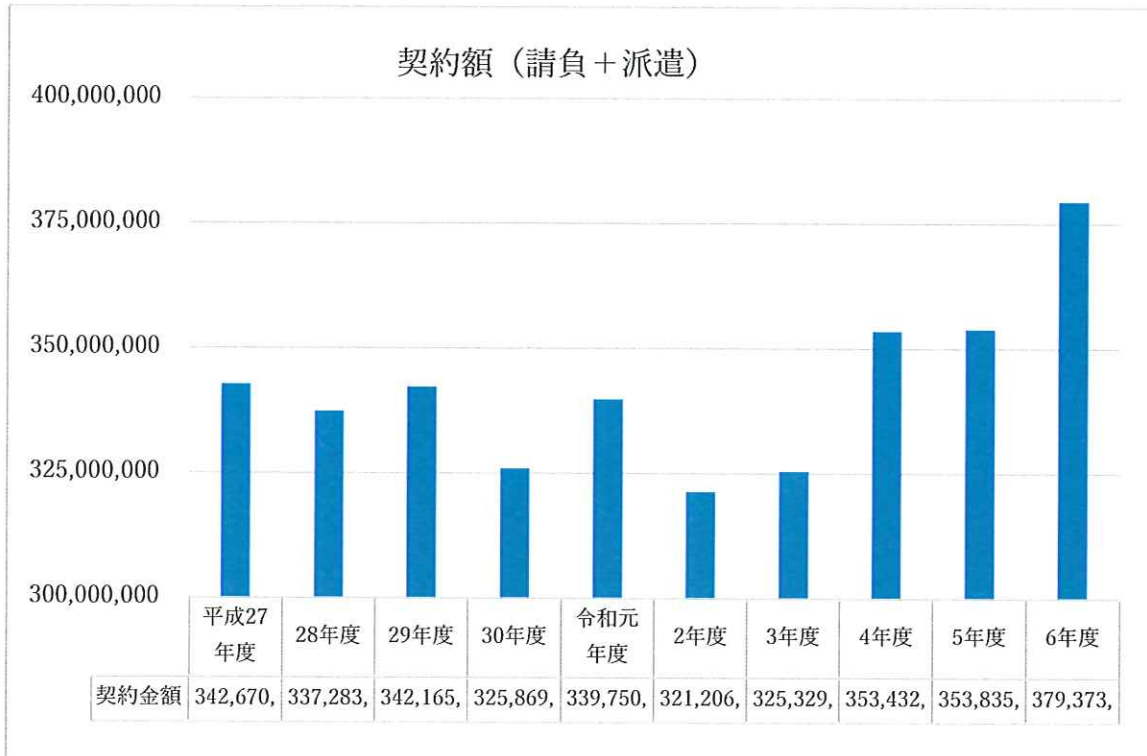
3 地域別会員数（令和8年1月現在）

地域	男性	女性	計
元町	37	33	70
上清戸	19	16	35
中清戸	54	35	89
下清戸	32	18	50
下宿	29	21	50
旭が丘	58	40	98
中里	88	58	146
野塩	48	28	76
松山	38	44	82
竹丘	71	58	129
梅園	22	14	36
計	496	365	861

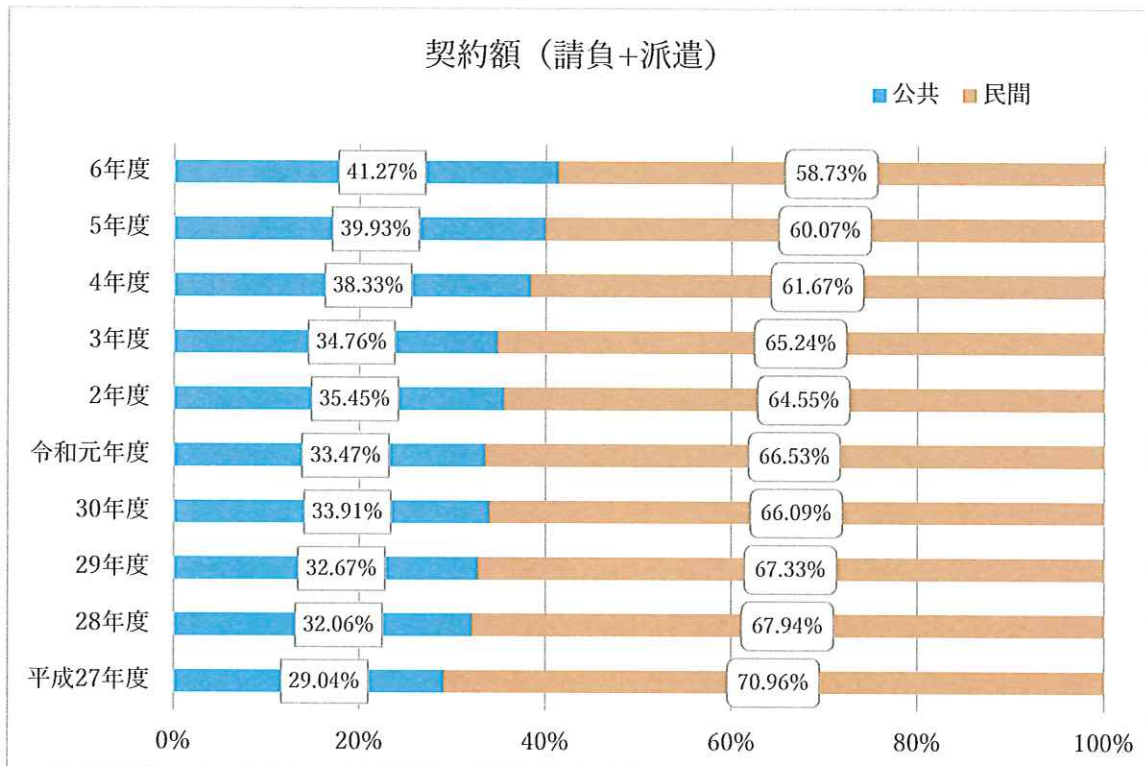
4 就業率の推移（10年）



5 契約実績の推移（10年）



6 公共・民間比率の推移（10年）



7 清瀬市第5次長期総合計画（令和8年（2026）～令和17年（2037）10年間）

における高齢者施策

基本理念「ともに未来をひらき 笑顔とみどりがあふれるまち 清瀬」

将来像「思いやりに包まれ健やかに暮らす きよせ」

基本目標「誰一人取り残さない支援の充実」の中に

新施策「高齢者等の支援」10年後の姿

高齢者が地域社会に居場所を確保することで地域と繋がりを自覚できるようになっています。また、高齢者自身の能力や意思を尊重しながら自立を支援することで、地域の連帯感の醸成に繋がっています。

★施策の方向性

- ①シルバー人材センター等、高齢者が地域で活躍・参加できる仕組みや組織の普及啓発を行います。