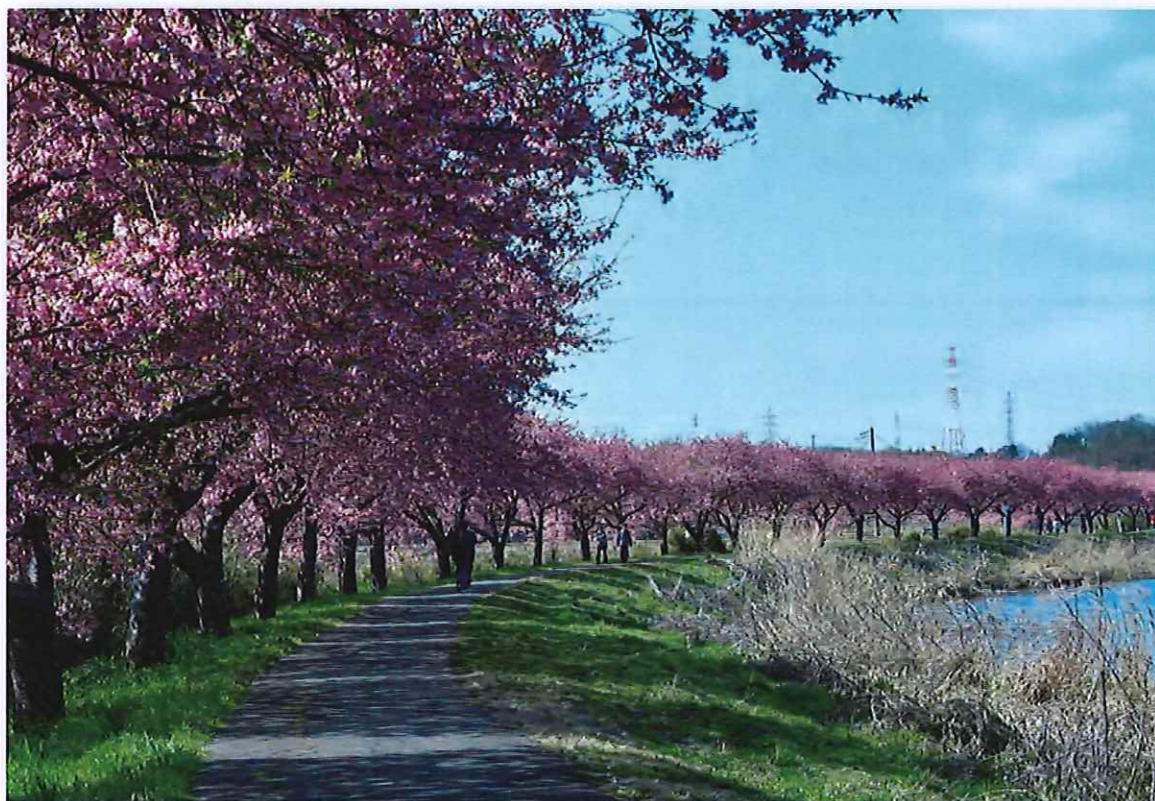


八千代市シルバー人材センター
経営3か年計画
(2022年度～2024年度)



2022年3月

公益社団法人八千代市シルバー人材センター



目次

はじめに	1
第1章 計画の基本的な考え方.....	2
1 計画策定の趣旨	
2 センターの基本理念	
3 計画の期間	
4 計画の進捗管理と評価・検証	
第2章 センターを取り巻く現状と課題.....	3
1 社会情勢の変化	
2 第3次中期計画における取り組みの評価と今後の課題	
第3章 計画の基本方針と目標.....	8
1 基本方針	
2 目標	
第4章 事業計画.....	10
1 会員の増強	
2 就業機会の拡充	
3 安全就業の推進	
4 安定した組織と財政基盤の確立	
参考資料	16
1 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員会設置要綱	
2 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員	
3 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員会開催状況	
4 第3次中期5か年計画期間中における推移	

はじめに



公益社団法人八千代市シルバー人材センター

会長 大井 幸登

八千代市シルバー人材センターは、昭和59年10月1日に、一般雇用ではなく高齢者がその経験と能力を生かしつつ、働くことを通じて社会に貢献し、生きがいを得ていく機会を確保することなどを目的として設立されました。

その後、平成24年4からは公益社団法人へと移行し、平成27年2月からは派遣事業にも参入するなど、組織の運営や会員の就業も変化や拡大を繰り返しながら現在に至っております。

この度の新型コロナウイルス感染拡大という未曾有の災禍により、世界の政治・経済は深刻な影響を被りました。人々の暮らしも、新型コロナウイルス感染症の流行により大きく様変わりし、日本ではコロナ禍を契機に、新しい生活様式を意識した行動が求められるようになりました。感染すると重症化するリスクが高い高齢者や基礎疾患を持っている方が、人との接触をなるべく避けるような状況が見受けられるようになり、残念なことにこれまで働いていた仕事もやめ、家に引きこもってしまう方も数多くいらっしゃいました。

一方で、このようなコロナ禍においても、働くことにより生きがいを見出し、人生を楽しく愉快地に過ごしたいと願う高齢者の方も沢山いらっしゃいます。こうした健康で働く意欲のある高齢者の方々に「働く喜び」を提供するため、我々シルバー人材センターは、引き続き、国や県、市の動きを見極めつつ、その機会を幅広く提供していかねばならないものと考えております。

これらを踏まえて、この度、経営3か年計画を策定いたしました。この計画は、従前計画の実績や社会情勢の変化、さらには組織の中核を担う会員の意見等を参考にさせていただき、当センターのこれから3年間の指標と取り組むべき施策を定めたものです。

今後は、この計画を指針として、魅力ある八千代市シルバー人材センターを目指し、事業経営に取り組んでまいりますので、関係各位のより一層のご支援ご協力をお願い申し上げます。

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

少子高齢化の急速な進展に伴い、労働力人口の減少、社会保障費の増加など、経済社会への影響が懸念されている中、シルバー人材センターの担う役割はますます重要なものとなっています。一方で、先般改正された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」という)の施行により、新規会員の減少とそれに伴う会員の更なる高齢化が進んでおり、加えて、この度の新型コロナウイルス感染症(以下「新型コロナ」という)の感染拡大などの影響もあり、全国的にシルバー人材センターは厳しい状況に直面しています。

こうした中において、八千代市シルバー人材センター(以下「センター」という)は、公益社団法人として地域社会の要請に応え、高齢者が働くことを通じて健康の維持、生きがいの実感、地域活性化・地域貢献を目指して各種事業を展開していく必要があります。

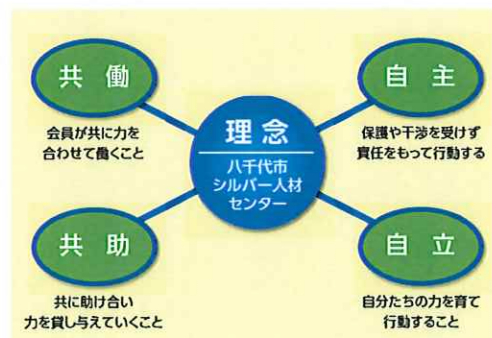
このことから、今後、事業活動を実施していく上での新たな指針となる「八千代市シルバー人材センター経営3か年計画」(令和4年度～同6年度)を策定しました。

本計画は、センターの運営をさらに一歩前へ進めるためのものであり、実効性の向上を主眼としています。

2 センターの基本理念

センターは、会員による自主的・自立的な運営を行う「自主・自立」と、会員のひとり一人が豊かな経験と知識を生かし、お互い協力し助け合いながら働く「共働・共助」を基本理念としています。

この理念の原点に立ち返り、真に自主的・自立的な運営を行い、会員一人ひとりの経験や知識、様々な提案を生かして、会員皆がより満足度の高い、やりがいのある仕事ができるセンターを目指します。



3 計画の期間

本計画の計画期間は、最近の急激かつ不透明な社会経済情勢変化に迅速・的確に対応できるよう、令和4(2022)年度から令和6(2024)年度までの3年間とします。ただし、計画期間中であっても、社会情勢などによりセンターを取り巻く環境に著しい変化が見られた場合は、必要に応じて見直しを行うものとします。

4 計画の進捗管理と評価・検証

本計画は、センターにおける事業の方向性を示す基本計画であり、事業実施にあたっては、別途年度ごとに具体的な事業計画を作成し、計画的・効果的に推進してまいります。また、毎年度、四半期ごとに進行管理を行うとともに、単年度と通算の進捗状況を検証し次年度計画への反映を図ります。

第2章 センターを取り巻く現状と課題

1 社会情勢の変化

(1) 高齢化の進展

我が国の65歳以上人口は、昭和25(1950)年には総人口の5%に満たない状況でしたが、昭和45(1970)年に7%を超え、平成6(1994)年に14%を超えた後もさらに上昇を続け、令和2(2020)年には28.8%に達しました。

これに対し、15～64歳人口は、平成7(1995)年に8,716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、令和2(2020)年には7,449万人と、総人口の59.3%となっています。

一方、総人口は平成20(2008)年の1億2,808万人をピークにその後長期の減少過程に入っており、今後、令和11(2029)年に人口1億2,000万人を下回った後も減少を続け、令和35(2053)年には1億人を割って9,924万人となると推計されています。総人口が減少する中で65歳以上の人口が増加することにより高齢化率は上昇を続け、令和18(2036)年に33.3%となり、令和24(2042)年以降は65歳以上人口が減少に転じても高齢化率は上昇を続け、近い将来には国民の約2.6人に1人が65歳以上となる社会が到来すると推計されています。

(2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正

少子高齢化・人口減少が急速に進展する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮し活躍できる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)が改正され、令和3年4月1日から施行されています。この改正により、65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずるべき措置(努力義務)等が新設されました。将来的には、社員の健康状態や意欲に応じて70歳まで働ける環境を整備する責任を企業に課していくものと思われま

(3) コロナ禍における経済の停滞

新型コロナウイルスの感染拡大は、世界規模で需要・供給面において経済に大きなショックを与えており、IMF(国際通貨基金)は、今回の新型コロナウイルスが世界の景気に与える影響について、リーマンショックの時よりはるかに深刻な状況にあるとの見方を示しています。日本でも、感染拡大を抑えるため政府が発出した緊急事態宣言の間、人や物の移動が制限され、この結果、個人消費を中心に幅広い経済活動が滞り、GDPは統計を遡れる1955年以降で最大の落ち込みとなりました。長引く受注・売上減少や客足回復の遅れから、業績悪化の継続を懸念する企業は多く、また、世界的な半導体不足による生産調整や、鉄鋼などの原材料価格上昇分の価格転嫁の遅れなども生じており、先行き不透明感はかつてないほど強まっています。

発症予防効果の高いワクチン接種が進んだことに加え、マスク着用をはじめとする基本的な感染防止対策が徹底された結果、一時感染レベルは落ち着いた状況となり、経済も回復傾向を見せていましたが、従来株と比較して感染力が高いとされている「オミクロン株」などの新たな変異株の出現により、個人消費は再び調整局面に陥る可能性が高く、日本経済にはしばらく逆風が続くことになるのではないかと危惧されています。

2 第3次中期計画（平成29年度～令和3年度）における取り組みの評価と今後の課題

(1) 取り組みの評価

第3次中期5か年計画の期間中、会員と役員、事務局が一体となって、「会員数拡大の推進」「就業機会の開拓・確保の充実」「安全・適正就業の徹底」「地域社会との連携強化」「組織運営の充実・強化」「財政基盤の健全化」の各分野において取り組みを行いました。

① 会員数拡大の推進

- ・センター事業の基本である会員を増強するため、市の広報誌やセンターのホームページ等を介してセンター事業の対外周知を図りました。
- ・入会説明会について、PR動画の上映やプロジェクターを使っての説明など、より分かりやすい方法に一新しました。
- ・入会に必要な手続きを簡素化するなど、各種手続きの見直しを行いました。
- ・女性委員会「百合の会」の定例会を月2回、全体会議を年4回開催し、女性会員同士の情報交換を行いました。
- ・10月以降の新規入会者の初年度会費についての引き下げを行うことで、途中入会者の負担軽減を図りました。

② 就業機会の開拓・確保の充実

- ・就業開拓員を配置し、市内事業所等への訪問を行い、就業開拓に努めました。
- ・就業を中断した会員に対して、意向調査を実施するとともに、就業の提供を行いました。
- ・技術が必要な就業における、後継者を育成するため技術講習を行いました。
- ・新たな顧客を確保するため、センターのPRカレンダーを作成し配布しました。

③ 安全・適正就業の徹底

- ・「安全・適正就業委員」による、職場の安全パトロールを定期的に行いました。
- ・安全就業の徹底を目的とした、講習会や実技実習等を行いました。

- ・適正就業ガイドラインを契約先に周知し、遵守状況を点検するとともに、必要に応じて契約内容の見直しを行いました。

④地域社会との連携強化

- ・市と相互に連携、協力し、空き家における植木の剪定や庭の除草など適正管理を行うことで、良好な生活環境の保全と安全で安心なまちづくりの推進に寄与しました。
- ・駅周辺における清掃ボランティア活動を行いました。

⑤組織運営の充実・強化

- ・センターの事業運営をより効果的に推進していくため、理事会のもとに常設の委員会を設置する旨の規程を整備するとともに、委員会の会員委員を募り、会員の意見を反映するようにしました。
- ・職員の給与規程や退職金規程、就業規程など各規程の改正を行いました。
- ・事務局職員に対する人事評価制度を導入し、公平・公正な人事管理に取組みました。

⑥財政基盤の健全化

- ・収納代行会社を利用し、発注者の支払方法にコンビニ支払を追加することにより、事務の効率化と未収金の回収率アップを図りました。
- ・各費用の配賦率を実態に沿った形で見直し、収支相償の達成に努めました。
- ・会計処理の見直しなど業務改善検証プロジェクトを推進しました。



▲「刈払機取扱作業従事者安全衛生教育」講習会

<計画最終年度における目標と実績>

区 分	令和3年度末	
	目 標 値	実績値(推計)
会 員 数 (人)	830	566
受 注 件 数 (件)	2,350	2,390
契 約 金 額 (千円)	333,000	308,500
請 負	305,000	256,000
派 遣	28,000	52,500
就 業 率 (%)	94.8	88.5
派遣就業延人数 (人日)	7,400	10,300

<検 証>

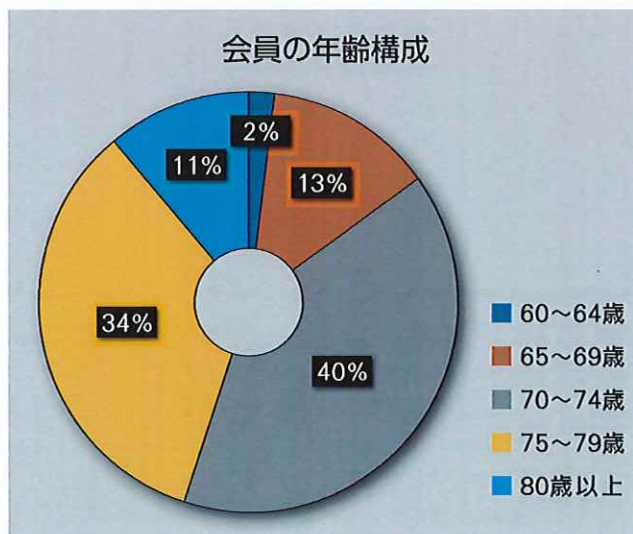
いずれも、新型コロナウイルス感染拡大の影響により下振れ傾向にあります。会員数については、目標を大きく下回る結果となる見込みですが、これは、少子高齢化による労働力不足や高齢者に係る社会保障費の増加に対応するため、継続雇用制度の推進による雇用年齢の延長など労働法制の改正により、60歳代の会員の獲得が困難な状況にあることが大きな要因と考えます。

※計画期間中における各年度末の実績値については巻末のグラフをご参照ください。

(2) 今後の課題

高齢者人口の増加や、慢性的な人手不足などを背景とした65歳定年延長を契機として、入会希望者の減少と新規入会者の高年齢化が進んでいます。

今後も安定した事業運営を行っていくためには、基本理念である「自主・自立」「共働・共助」の原点に立ち返り、会員一人ひとりが知識・経験等を活かし、より満足度の高い、やりがいのある仕事を行なえるよう態勢の見直しを図るとともに、会員の増

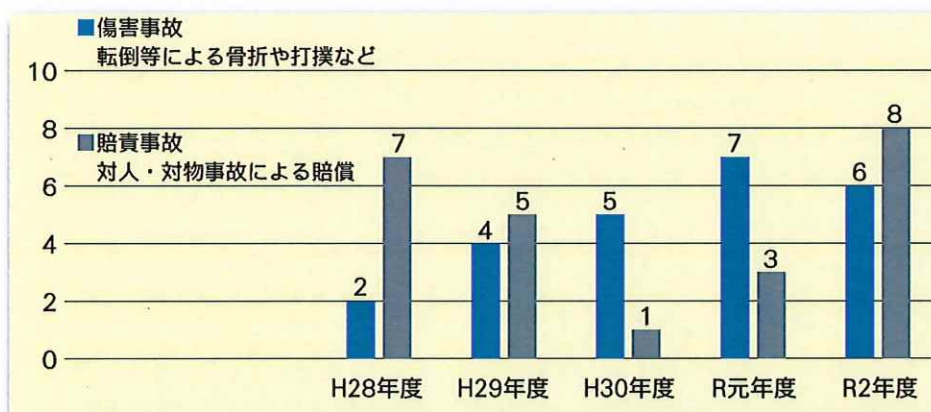


令和3年9月末現在

強が不可欠な状況となっています。加えて、会員が生きがいを持って就業できる環境を整備するため、十分な就業機会の確保と併せて、独自事業など成長性が見込める新たな事業の開拓、技術の継承を目的とした講習などを行う必要もあります。また、「適正就業ガイドライン」に基づいた適正就業の更なる推進も求められています。安全就業に関しても、就業中や就業途上の事故ゼロを目指して取り組みを進めているものの、毎年、傷害事故や賠償事故が数件発生している状況にあり、事故防止を更に徹底する必要があります。

センターとして、今後も就業を希望する高齢者の受け皿としての期待に応えていくため、自主財源の確保をはじめ、独自事業の開拓や経費の見直しなどによる財政基盤の強化について不断に取り組む必要もあります。

<年度別事故件数>



第3章 計画の基本方針と目標

1 基本方針

今後、3年間におけるセンターの事業経営を見据え、4つの基本方針を定めて目標の実現を目指します。

- ◇ 会員の増強
- ◇ 就業機会の拡充
- ◇ 安全就業の推進
- ◇ 安定した組織と財政基盤の確立

2 目 標

本計画の達成状況を評価するため、計画最終年度にあたる令和6(2024)年度末における目標値を次のとおり設定します。

区 分	現況値		目標値	
	令和3年度末		令和6年度末	
会 員 数 合計 (人)	566		656	
(男 性)	444		433	
(女 性)	122		223	
計画期間中累計 (入会者)	491		300	
(退会者)	573		210	
受 注 件 数 合計 (件)	2,485		2,812	
(請 負)	2,390		2,720	
(派 遣)	95		92	
契 約 金 額 合計 (千円)	308,500		320,400	
(請 負)	256,000		267,400	
(派 遣)	52,500		53,000	
(公 共)	185,100		192,240	
(民 間)	123,400		128,160	
就 業 率 (%) (請 負)	88.5		88.0	
(派 遣)	91.6		95.0	
就 業 延 人 数 合計 (人)	60,200		63,460	
(請 負)	49,900		52,960	
(派 遣)	10,300		10,500	

※現況値については令和3年度末における値を推計したものです。

第4章 事業計画

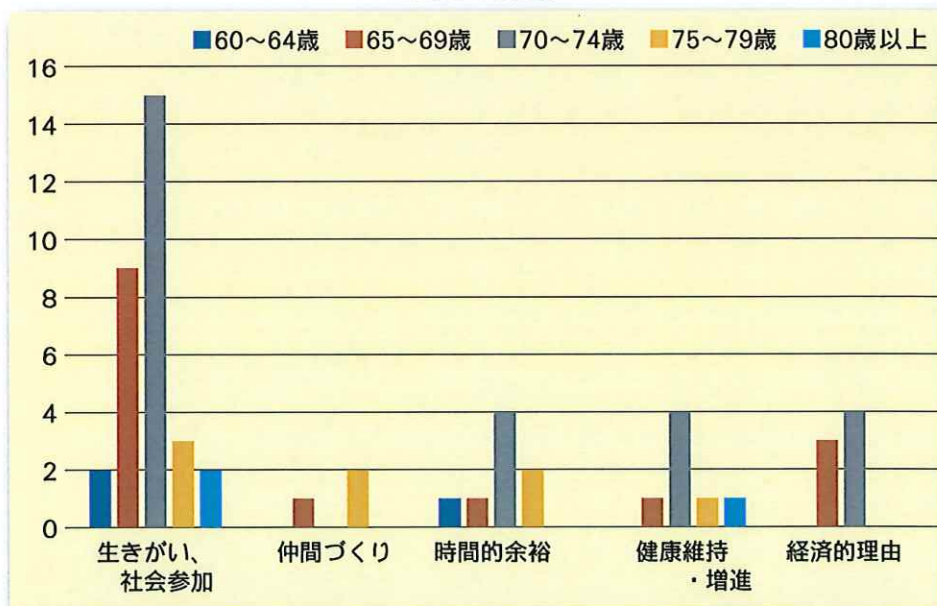
1 会員の増強

(1) 入会の促進

入会動機はさまざまですが、「生きがい、社会参加」「健康維持・増進」などを理由に挙げている方が多い傾向にあります。高齢者がこれまでの経験や知識等を活かしつつ、「生きがい」をもって仕事ができるよう、全国シルバー人材センター事業協会から示された「第2次 会員100万人達成計画」に向けて、会員、役員、事務局が一体となって、会員の入会を促進するための取り組みを行います。

- ① 定期的な入会説明会に加え、地域の公民館等での出張入会説明会を実施します。
- ② センターの魅力を広く周知するため、センターのPRを兼ねた動画の作成・ホームページ掲載や市民向け講座を実施します。
- ③ 広報紙などへの広告掲載やチラシのポスティング、SNSの活用のほか、会員のクチコミによる紹介などを積極的に行います。
- ④ 千葉県シルバー人材センター連合会や他市センターの動向を注視し、入会状況の分析と入会促進に向けた取り組みを進めます。
- ⑤ ハローワークとの連携により、就業を希望する高齢者情報の収集を図ります。

<入会の動機>



令和3年9月末現在

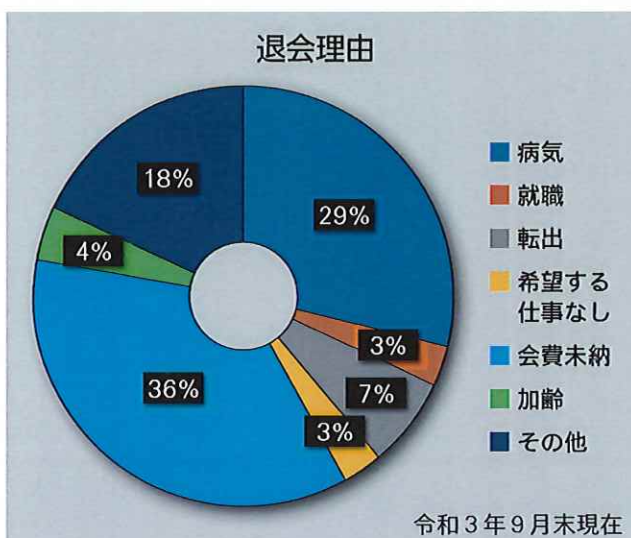
(2) 退会の抑制

病気や加齢、介護など家庭の事情などやむを得ない理由以外の、就業のミスマッチや未就業による退会を抑制する取り組みを行います。

①会員の就業に対する意向の把握に努めるとともに、SNSを活用した就業情報の提供を積極的に行います。

②会員同士の情報交換・交流の場を設けるほか、

会員からの事業提案等を受ける制度を創出するなど、会員相互における連携の強化とセンターへの愛着を高める取り組みを推進します。



(3) 女性会員の確保

現在、2割程度の構成比である女性会員数を拡大させるため、女性会員に特化した取り組みを促進します。

①女性による女性のための入会説明会を実施します。

②女性会員の就業状況等の情報発信を積極的に行います。

③女性会員の活動を充実、活性化するため、女性委員会「百合の会」による取り組みを促進します。

④先進的な取組

事例を参考に、女性ならではの感性や経験を生かすことのできる就業機会の開拓・提供に努めます。



▲八千代ふるさとステーションでの百合の会の活動

2 就業機会の拡充

(1) 就業開拓の推進

より多くの会員に多様な就業機会を提供するため、公共団体や企業、家庭等への受注開拓を行うとともに派遣事業先の新規開拓などの取り組みを進めます。

- ①公共団体、企業、家庭等に対する就業機会の開拓を積極的に行います。
- ②会員が独自の創意工夫により企画し、自ら実施する独自事業の対象分野や人材、資金等について検討を進めます。
- ③新規事業の情報やアイデア等について、会員からの提案を受付けます。
- ④新規事業を展開していくための核となる、リーダーの育成に努めます。

(2) 就業機会の確保

会員それぞれが持つ能力や知識、経験を活かしての就業を可能とするための取り組みを行います。

- ①多様な就業に対応できる態勢を整えます。
- ②ワークシェアリングやローテーションによる就業を促進します。
- ③会員が持つ知識や経験、技能などの情報の把握に努め、会員に対する就業機会のマッチングを的確に行います。
- ④受注が多い植木剪定や除草等の就業者を増やすため、技術等の習得を目的とした講習を定期的実施するなど、新たな仕事にチャレンジできる環境を整備します。
- ⑤ホームページや広報紙などによる周知と併せて、会員一人一人がセンターの広告塔となってセンター事業のPRを行います。



▲清掃中の就業風景(派遣)

(3) 適正就業の推進

会員が安心して就業に携わるようにするため、会員の適正な就業を確保するとともに、法令遵守による地域社会でのセンターの信用維持に努めます。

- ①「適正就業ガイドライン」に基づいた、適切かつ適正な就業の提供を行います。
- ②特定の会員に対して、長期間継続して仕事を提供することが無いよう配慮するなど、公平な就業機会の提供に努めます。
- ③法令順守を徹底するため、発注者や就業会員への適正就業に関する意識の普及啓発を進めます。

(4) 就業能力の向上

会員の多様化する就業ニーズに対応するため、会員の技能・スキルを充実させるとともに、後継者を育成する取り組みを行います。

- ①会員の業務知識や技能、接客能力等の向上を目的とした講習会等を定期的実施します。
- ②定期的な講習会等に加え、専門的技術を要し後継者不足が深刻となっている作業等については、実技研修による技術の習得を促進します。
- ③顧客の多様な発注ニーズにも迅速・的確に対応できる人材の発掘に努めます。



▲「刈払機取扱作業従事者安全衛生教育」講習会

3 安全就業の推進

(1) 安全就業の徹底

「安全は全てに優先する」を基本に、就業中の傷害事故や物損事故、熱中症などの健康障害を防ぐための取り組みを行います。

- ①八千代市シルバー人材センター安全・適正就業基準で定めのある、作業別安全基準による安全就業の徹底を推進します。
- ②安全・適正就業委員による安全パトロールを定期的実施します。
- ③安全就業を確保するため、安全講習会等への参加を徹底します。
- ④就業中若しくは就業場所へ向かう途上において事故が発生した場合、事故原因を分析し再発防止策についての検討を行い、周知徹底します。
- ⑤組織一丸となって安全意識の徹底と事故防止に取り組みます。

(2) 健康管理の推進

会員自らが健康管理に留意し、常に健康な状態で就業できるよう健康管理への意識付けを進めます。

- ①安全就業に欠くことのできない、健康に対する意識の高揚を図るため、定期健康診断の受診を勧奨します。
- ②健康みまもりアプリを用いた健康管理の奨励や健康維持に関する情報の提供に努めます。
- ③新型コロナウイルス感染症やインフルエンザ、夏場の熱中症等に対する注意喚起を徹底します。



▲植木剪定の就業風景 (請負)

4 安定した組織と財政基盤の確立

(1) 組織の充実・強化

センターの組織運営の基本原則である、会員主体の自主的運営を促進するための取り組みを行います。

- ①総会、理事会、委員会など各組織の充実・強化と情報の共有化を図り、会員の意見や要望等がより一層反映される組織づくりを進めます。
- ②連合会や市、県などの行政機関、商工会議所、農業協同組合、社会福祉協議会など関係団体との連携を強化し、会員拡大と新たな就業機会の確保に繋げます。

(2) 財政運営の健全化

財政運営の健全化を着実に推進するため、自主財源の確保につとめるとともに、センター運営に必要な補助金についても引続き国、市へ要望を行い、財政基盤の安定を図ります。

- ①自主財源比率を高めるとともに、経常経費の見直しやコスト削減を進めます。
- ②必要な就業先を開拓するとともに、センターの現状に即した独自事業を創出することで、経営環境変化に柔軟に対応できる安定した事業運営の強化と財政基盤の構築を図ります。
- ③センター事業の推進に当たり必要な補助金の交付について、国や市に対して引き続き要望してまいります。

(3) 事務局の充実

事務局体制を強化し会員活動を円滑にサポートできる組織運営を推進するとともに、事務の効率化や職員の適正配置、資質・能力向上に努めます。

- ①事務の効率化を進めるため、職員一人ひとりがムリ・ムダ・ムラなく働ける執務環境を構築します。
- ②多様化・高度化する各種事務を迅速・的確に遂行するため各種研修等を強化し、職員一人ひとりの職務遂行能力の向上を促進します。
- ③上記①②の結果も踏まえて、人事評価を効果的に実施し、評価結果に基づき昇給昇格、職員配置等を適切に行い、組織におけるマネジメント力の強化を図ります。



参考資料

- 1 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員会設置要綱
- 2 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員
- 3 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員会開催状況
- 4 第3次中期5か年計画期間中における推移

1 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員会設置要綱

(設 置)

第1条 公益社団法人八千代市シルバー人材センター(以下「センター」という。)として取り組むべき施策、将来に対する展望、見通しなど目標を明らかにし、新たな中期計画を策定するため、八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 中期計画の策定に関すること。
- (2) その他、委員長が中期計画策定に当たり必要と認めたこと。

(委 員)

第3条 委員会は、センターの会長及び会長が指名する者をもって構成する。

(任 期)

第4条 委員の任期は、会長が指名を行った日から計画策定の日までとする。
2 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(運 営)

第5条 委員会には、委員長及び副委員長を置く。
2 委員長及び副委員長は、委員の互選による。
3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
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。

(会議等)

第6条 委員会の会議は、委員長が招集し、その議長となる。
2 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数の時は、委員長の決するところによる。
3 委員会は、必要があると認めるとき、委員以外の者の出席を求め、その意見等を聴くことができる。

(庶 務)

第7条 委員会の庶務は、センター事務局において行う。

(報 告)

第8条 委員長は、委員会における審議に関し、必要と認める事項を理事会へ報告するものとする。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営等に関し、必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成28年7月21日から施行する。

附 則(令和2年7月21日改正)

この要綱は、令和2年7月21日から施行する。

2 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員

委員長	清水 徹
副委員長	細野 正行
委員	大井 幸登
委員	前北 善勝
委員	外山 ノブ子
委員	青井 憲治

3 八千代市シルバー人材センター中期計画策定委員会開催状況

第1回委員会(令和3年7月19日)

目的 委員長・副委員長の選出
計画骨子案の検討
策定スケジュールの検討

第2回委員会(令和3年9月6日)

目的 計画素案の検討

第3回委員会(令和3年12月13日)

目的 目標値の設定

第4回委員会(令和4年1月書面開催)

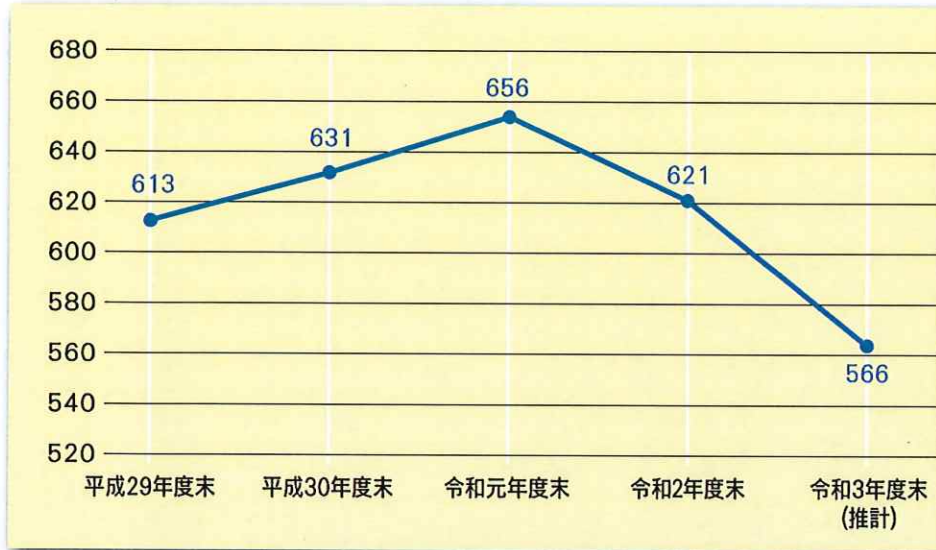
目的 計画案における写真・グラフ等の確認

第5回委員会(令和4年2月書面開催)

目的 計画案の最終確認

4 第3次中期5か年計画期間中における推移

会員数(人)



受案件数(件)



契約金額(千円)



4 第3次中期5か年計画期間中における推移

就業率(%)



派遣就業延人数(人日)





八千代市シルバー人材センターロゴマーク

水と緑あふれる自然豊かな八千代市にあるシルバー人材センターのイメージカラー「駐輪場の青空」「剪定や除草の緑」「女性委員会百合の会ピンク」と八千代市の「Y」シルバーの「S」を組み合わせてデザインされています。

八千代市シルバー人材センター 経営3か年計画

発行日 令和4年3月

発行 公益社団法人八千代市シルバー人材センター

〒276-0046

八千代市大和田新田312-5 福祉センター1階

TEL 047-484-4680 FAX 047-484-9544

E-mail : yachiyo@sjc.ne.jp

ホームページ <https://webc.sjc.ne.jp/yachiyo/>

