

八千代市シルバー人材センター
第2期経営3か年計画
(令和8年度～令和10年度)



令和8年4月

公益社団法人八千代市シルバー人材センター

第2期経営3か年計画の策定にあたって

八千代市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、昭和 59 年 10 月に設立された後、平成 24 年 4 月より公益社団法人に移行し、元気で働く意欲ある高齢者に就業機会を提供するとともに、健康と生きがいを実感できる活動拠点として日々活動を続けております。

これまで、令和 4 年度に策定した経営 3 か年計画（以下「旧経営計画」という。）を指針として、事業活動を実施してまいりましたが、この計画期間中、センターの経営に大きな影響を与えることになるインボイス制度が開始されました。このインボイス制度開始により、免税事業者に対する発注額の減額や発注停止などのトラブルが発生すると予想されたことから、国は、こうしたトラブルからフリーランスを保護する目的で、フリーランス新法を公布・施行しました。この流れを受けて、「センターの会員はフリーランスである」との考えから、全国のシルバー人材センターにおいて請負・委任契約における従来の契約方法から、発注者、会員、センターの 3 者を交えた新たな契約方法への見直しが進められております。この契約方法の見直しは、センターの経営にも大きな影響を及ぼす制度変更となることから、事業運営に与える影響を見定める必要があるため、やむなく旧経営計画の計画期間を 1 年間延長するなどの対応を図ってまいりました。

現在、センターは、こうした税制改正に伴うインボイス制度やフリーランス新法による影響のほか、会員数の減少や会員の高年齢化への対応など様々な課題を抱えております。

こうした状況の中、旧経営計画における目標達成状況や社会経済情勢の変化を総合的に検証し、センターが今できること、今後やっていくべきことを示す指針として、新たに第 2 期経営 3 か年計画（以下「第 2 期経営計画」という。）をこの度策定しました。

このような厳しい状況下にはありますが、公益社団法人として就業意欲を持つ高齢者の御要望に即した就業機会を提供できるよう、これからも積極的に事業を展開してまいります。

令和 8 年 3 月

公益社団法人八千代市シルバー人材センター

会 長 細 野 正 行

第2期経営計画目次

第1章	第2期経営計画の趣旨	3
1.	旧経営計画期間中における社会の動き	
2.	計画の位置づけ・計画期間	
3.	計画の目的	
第2章	旧経営計画の評価	5
1.	評価	
2.	実施状況	
第3章	第2期経営計画の基本方針と目標	7
1.	基本方針	
2.	目標	
第4章	基本計画	8
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		11
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.	旧経営計画期間中における推移	

第1章 第2期経営計画の趣旨

1. 旧経営計画期間中におけるセンターを取り巻く社会の動き

(1)人口減少・少子高齢化の進展

我が国においては、昭和 45(1970)年に 2.13 であった合計特殊出生率が、晩婚化、未婚率の上昇等の要因により、人口の維持に必要な水準とされる 2.07 を下回り続け、令和 6 (2024)年には 1.15 と過去最低を更新しています。この長期的な少子化傾向を反映して、戦後一貫して増加してきた我が国の人口は、平成 16(2004)年 12 月の約 1 億 2,784 万人をピークに減少に転じ、令和 6 (2024) 年 10 月 1 日時点の総人口は 1 億 2,380 万 2 千人にまで減少しています。併せて、高齢化も進んでおり、この人口減少・少子高齢化は、経済成長力の低下と社会保障負担等の増大も招き、社会全体として大きな課題となっています。

(2)新型コロナウイルス感染症の拡大

新型コロナウイルス感染症は、令和元年 12 月に中国湖北省武漢市で初めて確認された後、「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」が宣言されるなど、世界的に流行し社会に大きな混乱を引き起こしました。新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの生活においても、全国一斉休校や外出自粛、テレワークの実施など、ワーク・ライフスタイルに大きな変化をもたらし、当センターにおいても、仕事の受注や会員の就業の減少にとどまらず、センターの事業運営全般に様々な影響を与えることとなりました。

(3)企業における高齢者雇用の促進

平成 25 年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高齢者雇用安定法」という。）が改正され、65 歳までの定年年齢の引き上げもしくは継続雇用が企業に義務付けられたことで、年々入会者数の減少を招くことになりました。特に、60 代の入会者の減少が著しく、これにより会員の平均年齢の上昇を招く結果となりました。さらに、令和 3 年には 70 歳までの雇用確保措置を事業主の努力義務とする改正高齢者雇用安定法が施行され、センターにとって、会員確保が一段と困難な状況となっています。

(4)インボイス制度の導入

令和 5 年 10 月に、消費税において、適格請求書等保存方式（いわゆるインボイス制度）が導入され、これにより、事業者が消費税の仕入税額控除を受けるためには、一定の要件を満たした適格請求書（インボイス）の交付・保存が必要になりました。個人事業者であるセンターの会員のほとんどは「適格請求書発行事業者」に登録していないため、センターは会員に支払う配分金に含まれる消費税分の仕入税額控除をすることができず、消費税相当額の一部または全部を新たに納税することが必要になりました。

公益事業を行うセンターの運営は収支相償が原則であるため、新たな税の負担軽減のための対応が必要となってきました。

(5)フリーランス新法の施行

インボイス制度が導入されたことにより、消費税免税事業者に対する様々なトラブルが発生すると予想されたため、国は、こうしたトラブルからフリーランスを保護する目的で、令和6年5月に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」、いわゆるフリーランス新法を公布し、令和6年11月より施行しました。

これにより、フリーランスに該当するシルバー人材センターの会員が、安心・安全に就業できる環境を整備するため、これまでの発注者がセンターに業務委託し、センターが会員に再委託する二段階の契約方法を、新たに国が示した契約方法へ見直すことが必要になりました。

2. 計画の位置づけ・計画期間

(1)計画の位置づけ

第2期経営計画は、旧経営計画の終了を受け、令和8年度から取り組むべき事業活動を示す「基本計画」であり、事業における基本的な方針や内容をまとめたものです。

なお、事業実施にあたっては、「実施計画」として年度ごとに事業計画を別途作成し、計画的・効果的に推進してまいります。

(2)計画期間

第2期経営計画の計画期間は、令和8年度から令和10年度までの3年間とします。毎年度、四半期ごとに進捗管理を行い、本計画が終了する令和10年度において、社会情勢等を踏まえて新たに計画の見直しを行ないます。

3. 計画の目的

働く意欲のある高齢者に、より多くの就業の機会を創出するため、旧経営計画の実績・評価や、シルバー人材センターを取り巻く環境の変化などを踏まえ、現在の状況に即した中期計画の見直しと、将来を見据えた事業の発展・拡充を目指す必要があります。

第2期経営計画に沿った事業展開を図ることにより、社会参加への意欲を持つ高齢者の活動機会の提供や、活力ある地域社会づくりへの貢献など、センターに期待される社会的責任を遂行してまいります。

第2章 旧経営計画の評価

1. 評価

(1) 目標値と実績値

区 分		目標値 (A)	実績値 (B) (令和7年度末)	実績値／目標値 (B) ／ (A)
会員数	合計 (人)	656	530	80.7
	(男性)	433	400	92.3
	(女性)	223	130	58.2
受注件数	合計 (件)	2,812	2,395	85.1
	(請負)	2,720	2,350	86.3
	(派遣)	92	45	48.9
契約金額	合計 (千円)	320,400	338,000	105.4
	(請負)	267,400	310,000	115.9
	(派遣)	53,000	28,000	52.8
就業率	(%)			
	(請負)	88.0	89.0	101.1
	(派遣)	95.0	94.0	98.9
就業延人数	合計 (人)	63,460	54,000	85.0
	(請負)	52,960	49,400	93.2
	(派遣)	10,500	4,600	43.8

※実績値については令和7年度末における値を推計したものです。

(2) 評価

旧経営計画の実施状況の実績を計数面からみると、高年齢者雇用安定法に基づく企業の雇用延長等の影響を大きく受けて、新規入会者の減少が続き、会員数が目標値を下回る一方、契約金額は、除草・植木等の受注増加や最低賃金の引き上げ、事務費率引き上げ等に伴い、目標値を上回る結果となっています。

このほか、会員全体の就業結果を示す就業延べ人数は目標値を下回っており、働く意欲のある数多くの高齢者の期待に応えていくために、会員の増強、就業機会の拡大等に向けた更なる取り組みが求められています。

2. 実施状況

(1) 会員の増強

- ・より入会しやすい環境を整備するため、入会説明会全般の見直しを実施。
- ・通常の入会説明会に加え、市内公民館での出張説明会を開始。
- ・入会説明会において、就業紹介を目的として作成した動画の活用を開始。
- ・入会者の確保及び退会者の抑制を目的とした会費額の引き下げを実施。
- ・女性会員獲得を目的として、女性グループ「百合の会」による出店PRを市内における各イベントで実施。
- ・新規入会者獲得のため、高齢者を対象とした市民向け実技講習会を開催。
- ・退会者の抑制を図るため、継続就業において80歳を限度とする規程の見直しを実施。
- ・会員間の連携強化と退会の抑制を目的とした、カラオケ大会を実施。

- ・センター女性会員の活躍を推進するため、女性活躍推進委員会を設置。

(2) 就業機会の拡充

- ・就業に関する技術の向上を図るための技能講習会を定期的実施。
- ・就業の手配を効率的に行うことのできるリーダー制度の運用を開始。
- ・市内4か所のコミュニティービジョンを使つてのセンター事業PRを開始。
- ・家事援助などの家庭内作業のPR用リーフレット「住まいと暮らしのちょこっとサポート」を作成。
- ・センター事業のPRにつながる、イベントの企画運営を行う催事委員会を設置。

(3) 安全就業の推進

- ・事故を未然に防ぐため、安全・適正就業委員会による安全巡回を定期的実施。
- ・発生した事故の原因分析や聞き取り調査を実施するとともに、安全・適正就業基準の見直しを実施。
- ・高所作業における事故防止を目的とした、三脚・脚立の使用作業における安全講習会を実施。
- ・健康みまもりアプリ（ONSEI プラス）や高齢者運転免許更新時の認知機能検査体験アプリ（MOGI）の活用及びウォーキング教室、フレイル予防講座の実施など、会員の健康維持に対する意識の向上を醸成。
- ・事務局だよりを介して、感染症や熱中症の予防とスズメバチなどへの注意喚起を実施。

(4) 安定した組織と財政基盤の確立

- ・物価の高騰など社会情勢を考慮し、事務費率の引き上げを適宜実施。
- ・事務局における執務環境を改善するため、オフィスの移転を実施。
- ・経費の節減と利便性向上を図るため、作業所・倉庫を公有財産へ移転。
- ・事務の効率化と適正化を図るため、会計事務及び給与事務について、公認会計士及び社会保険労務士事務所への委託を実施。
- ・理事会における情報の共有を図るため、理事会での報告案件として各委員会の実施状況報告を開始。
- ・社会福祉協議会との連携・協働を目的とした包括連携協定を締結。

第3章 第2期経営計画の基本方針と目標

1. 基本方針

旧経営計画における次の4つの基本方針を踏襲し、第2期経営計画における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

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10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 令和7年度末	目標値 令和10年度末
会員数	合 計 (人)	530	560
	(男 性)	400	420
	(女 性)	130	140
受注件数	合 計 (件)	2,395	2,675
	(請 負)	2,350	2,600
	(派 遣)	45	75
契約金額	合 計 (千円)	338,000	344,000
	(請 負)	310,000	315,000
	(派 遣)	28,000	29,000
就業実人員	(人)		
	(請 負)	480	520
就業延人数	(派 遣)	65	85
	合 計 (人)	54,000	55,000
	(請 負)	49,400	49,800
	(派 遣)	4,600	5,200

※①現況値については令和7年度末における値を推計したものです。

②目標値の契約金額（請負）は、会員業務委託料とセンター業務委託料を合わせた金額です。

第4章 基本計画

1. 会員の増強

高齢者就業への期待が高まる一方、定年延長や再雇用増加の影響から、担い手である会員数の減少と高齢化が続いており、会員の増強が喫緊の課題となっています。今後も就業を希望する高齢者の受け皿として、地域社会の期待や要請等に円滑に応えていくためには、新規会員の確保・拡大、とりわけ女性や若年層の入会の促進と会員の退会の抑制について、対策を強化する必要があります。

(1) 新規入会者の拡充

会員の入会促進に向けて、一人でも多くの入会者を獲得するため、会員の口コミによる入会者確保を積極的に行います。併せて、SNS を活用して入会説明会のスケジュールなどの入会情報を幅広く提供するほか、ホームページの再構築を実施し、センターが提供している仕事の内容や、働いている会員の感想などの情報発信も活発に行ってまいります。また、会員の増強に向けた取り組みを促進するため、四半期ごとに PDCA サイクルを回して検証します。

(2) 女性会員の確保

女性活躍推進委員会が中心となり、女性会員の入会につながる講習会やイベントを企画するなどの取り組みを強化します。併せて、女性会員のサークル「百合の会」を核とした関係団体との取り組みを積極的に支援します。

(3) 会員支援の充実

未就業会員や新たな分野の就業を希望する会員が、センターの提供する就業情報をタイムリーに幅広く入手出来るよう、体制を整備するほか、就業に対する相談窓口についても設置します。また、新たな就業分野へのチャレンジを促すため、希望する分野で働くために必要な知識・技能を習得できる場も拡充します。

併せて、加齢を理由に就業をあきらめ退会することのないよう、可能な限り会員の年齢・体力に応じた就業の提供に努めます。

2. 就業機会の拡充

新規入会会員及び会員全体の高齢化に伴い、会員の多様なニーズに対応した就業機会を確保するため、これまで以上に、会員の年齢・体力・能力、そして希望に沿った就業を提供できる環境の整備が重要になります。働く意欲のある会員それぞれが、年齢・体力に応じて無理なく就業できるよう、発注する側と受注する会員とのミスマッチを可能な限り防ぐとともに、会員が持つ知識や経験、技能などを最大限活かせるよう、多岐にわたる就業メニューを提供するほか、就業に対する会員の意識を向上させていく必要があります。

(1) 就業機会の開拓

「皆で開拓、皆で就業」を合言葉に、新規・独自事業創設に向けた取り組みを強化するとともに既存の事業についても、会員皆が自らの仕事を通じてリピーターの獲得・拡大と併せて、リーフレットなどによりお客様にシルバーの仕事のPRを行うなど、就業機会の開拓を図ります。また、会員同士の負担や就業機会の公平化を図り、皆が互いに無理なく安心して就業できるよう、グループ就業や複数人によるローテーション就業を推進します。

(2) 就業先の拡充

就業のミスマッチを防ぐため、会員の知識や経験、技能などの情報収集に務め、それを最大限活かすことのできる就業機会の提供を行います。また、会員の高齢化に対応するため、年齢・体力に応じた就業環境の整備についても行ってまいります。

(3) 会員の技術・能力の向上

就業会員が不足している専門的な技術を要する職種について、就業可能な会員を拡充するため、技術の習得を目的とした実技研修を実施するほか、会員同士が気軽に交流できる場を設けることで、仕事に関する情報交換を可能にするなど、就業環境の整備を促進します。

(4) 適正就業の推進

会員の高齢化に伴い、長時間就労に伴う健康管理の必要性も高まっている中、「適正就業ガイドライン」に基づき公平、適切かつ適正に就業の提供を行うとともに、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推進し、法令等を遵守した適正な就業を確保します。

3. 安全就業の推進

会員が安心して就業を続けて行くうえで、安全就業の推進は必要不可欠ですが、会員の高齢化が進む中、心身機能低下が原因とみられる事故が、毎年10件を超える数で発生している状況にあります。事故を未然に防ぐためには、安全に就業できる環境づくりが重要であり、会員一人ひとりが安全意識を向上させるとともに、就業中における作業環境の改善や気温・湿度等に応じた適切な衛生管理について、しっかり取り組む必要があります。

(1) 安全就業の徹底

「安全は全てに優先する」を基本に、事故を未然に防ぐため安全パトロールを強化するほか、就業会員の安全講習会等への参加及び作業別安全基準の遵守を徹底します。また、事故が起きてしまった場合には、事故原因の究明と分析を行うとともに事故を起こした会員への安全指導を実施するなど、事故の再発防止対策を強化します。

(2) 会員の健康管理と健康指導

会員の健康管理は会員自身の責任で行うことが基本であり、健康に対する意識を会員自ら持たせるため、事務局だよりやホームページを通じた健康管理の啓発や熱中症対策ならびに感染症予防などの情報発信を行います。併せて、会員の健康増進を目的としたウ

オーキング講座やフレイル予防講座などについても実施します。

4. 安定した組織と財政基盤の確立

会員の高齢化が進むとともに、新たな会員の確保が難しい状況の中、事業の選択と集中を行い、限られた会員や資金などの経営資源をより効率的・効果的に活用することが求められています。長期にわたり安定的な経営を行っていくためには、自主財源の確保に努めるとともに、従来の事業運営方法等を大幅に見直し、事務の合理化と業務の効率化を図る必要があります。

(1) 組織の活性化

経営と事業の安定・発展を図るため、理事会と各委員会、事務局が一丸となってセンターの組織運営を進めます。また、連合会及び行政機関、商工会議所、社会福祉協議会など関係団体との連携強化についても推進します。

(2) 財政基盤の強化

収益基盤の強化に向け、事業収入に対応したコスト削減を進め、事務の合理化と業務の効率化を図ることにより、限られた経営資源で最大の効果を発揮できる運営体制を確立します。また、センター運営収入の基盤である会員の就業を円滑・的確にサポートできるよう、事務局の運営体制整備や職員個々の能力向上を図ります。

<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. 旧経営計画期間中における推移

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。

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

＜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7年10月8日）

目的 委員長・副委員長の選出
策定スケジュールについて
計画の構成について

第2回委員会（令和7年11月12日）

目的 構成案の確認
数値目標について

第3回委員会（令和7年12月10日）

目的 数値目標について
基本計画について

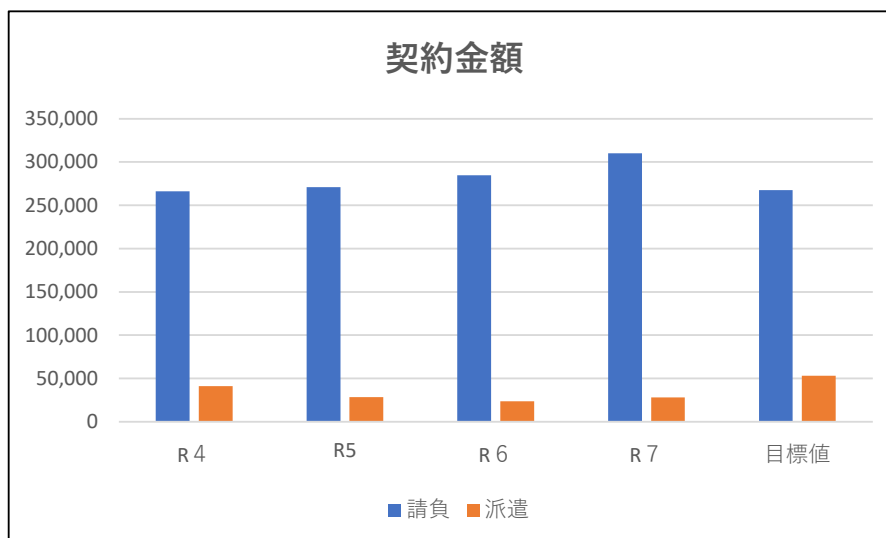
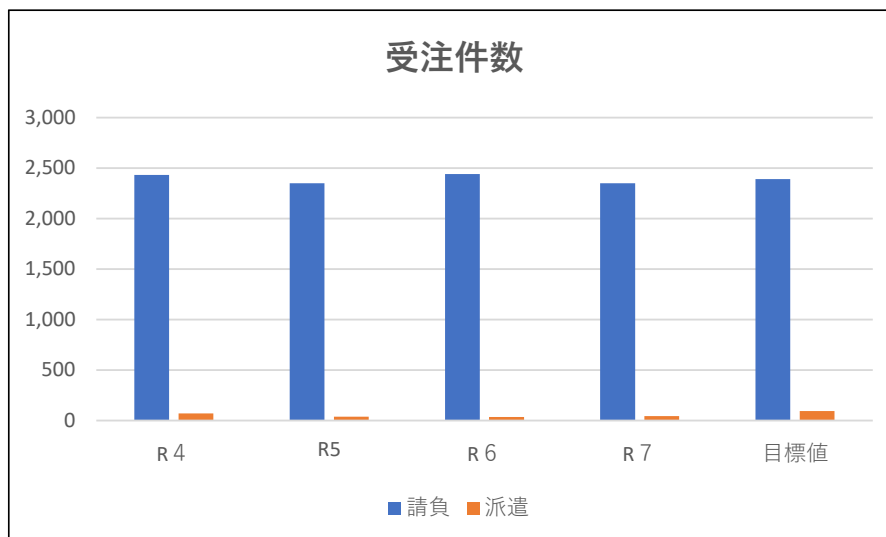
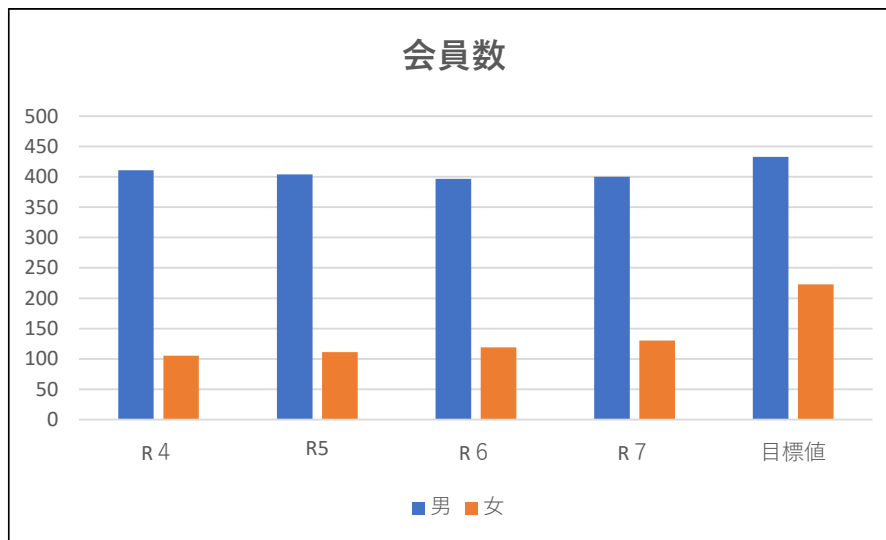
第4回委員会（令和8年1月10日）

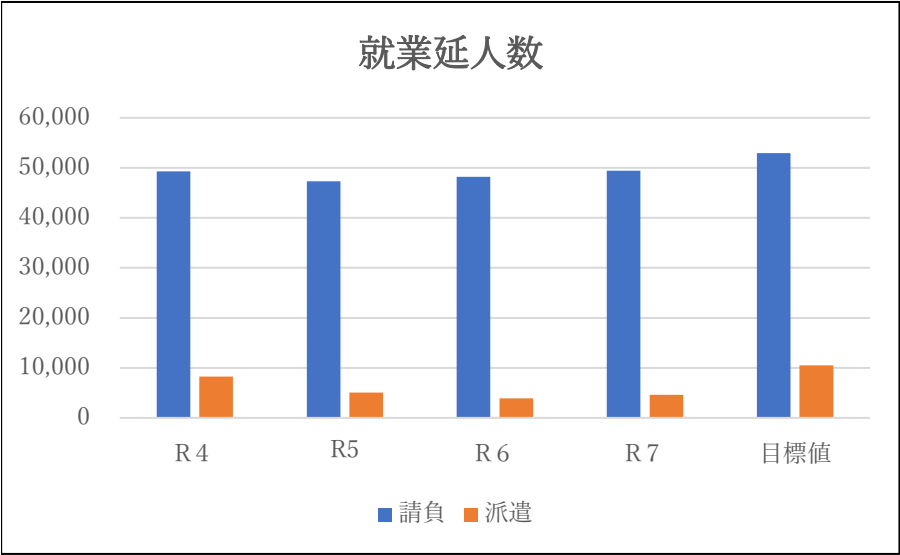
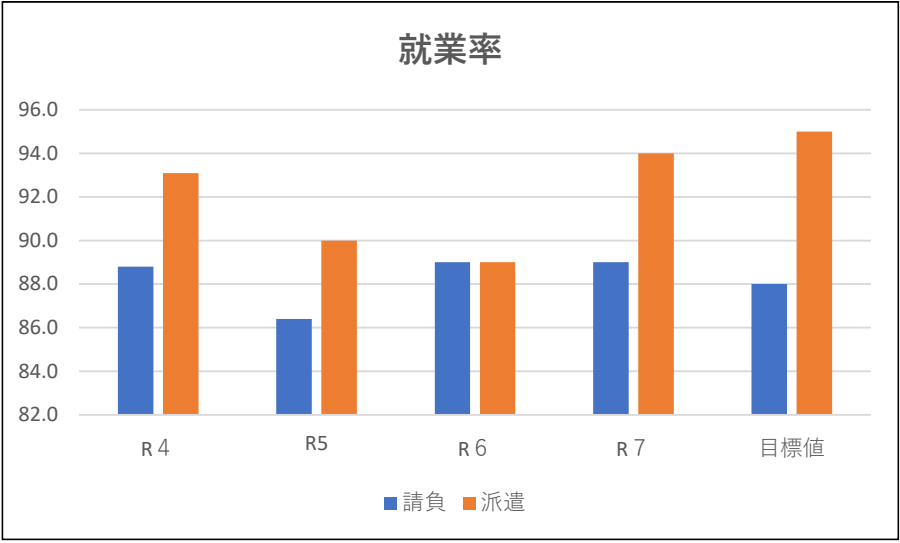
目的 基本計画の確認
計画全般について

第5回委員会（令和8年2月18日）

目的 計画全般について
計画案の検討・決定

<旧経営計画期間中における推移>







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」を組み合わせデザインされています。

八千代市シルバー人材センター 第2期経営3か年計画

発行日 令和8年4月

発行 公益社団法人八千代市シルバー人材センター

〒276-0044

八千代市萱田町 593 番地 33

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/>

