

# 基本計画2024～2026

《令和6年度～令和8年度》

公益財団法人  
横浜市シルバー人材センター

令和6年3月

# 目次

- I 基本計画策定にあたって . . . . . 2ページ
- II 今後の方向性 . . . . . 11ページ
- III 今後の方向性を踏まえた目標設定 . . . . . 12ページ
- IV 目標達成のための取組 . . . . . 15ページ
- V 重点取組（事業運営） . . . . . 17ページ
- VI 重点取組（経営基盤） . . . . . 22ページ
- VII 重点取組（組織体制） . . . . . 26ページ



# I 基本計画策定にあたって

## I-1 基本的考え方とこれまでの経緯

### 1 基本的考え方

現基本計画（2021-2023）の計画期間が終了するにあたり、現基本計画の振り返り（I-2）とともに、今後の横浜市シルバー人材センター（以下、SCという）を取り巻く状況の変化（I-3）を踏まえ、本基本計画（2024-2026）を策定することとしました。

#### (1) 計画期間

会員の高齢化やインボイス制度（※）等、これらの状況の変化は、永続的に財団経営に多大な影響を及ぼすことが想定されます。特に、インボイス制度については2030年度に完全実施（軽減税率の解消）となることから、2030年度からの3年間の時期（2030-2032）に、確実に事業継続が可能な状況にすることが組織の最重要課題です。このため、2024年度-2032年度の9年間の長期収支見込（試算）を前提に、3年ごとの3期に分け、本計画は、その第1期（2024-2026）の計画として位置づけます。

各期においても、民間受注など、景気動向の影響を強く受けやすいことから、各年の目標数値は目安とし、3年間トータルでの目標を設定します（表1）。

※インボイス制度（適格請求書等保存方式）とは、消費税の支払いを受けた売手がインボイスを発行し、買手側がそれをもとに消費税の控除を行う方式。会員に支払う配分金に対する消費税については、センターが負担する消費税額から仕入税額控除ができないため、センターが負担することとなる。

#### 【計画期間】

表1

第Ⅰ期（年度）			第Ⅱ期（年度）			第Ⅲ期（年度）		
2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)	2032 (R14)
		第Ⅰ期 最終目標年度			第Ⅱ期 最終目標年度	インボイス制度 完全導入		第Ⅲ期 最終目標年度

#### (2) 計画の位置づけ

全職員がみずからの目標として計画を共有し、活動指標を設定するなど、日常業務の行動指標となる計画とします。また、目標に対する進捗状況を適宜、検証しながら、対策の実施と目標管理を行います。

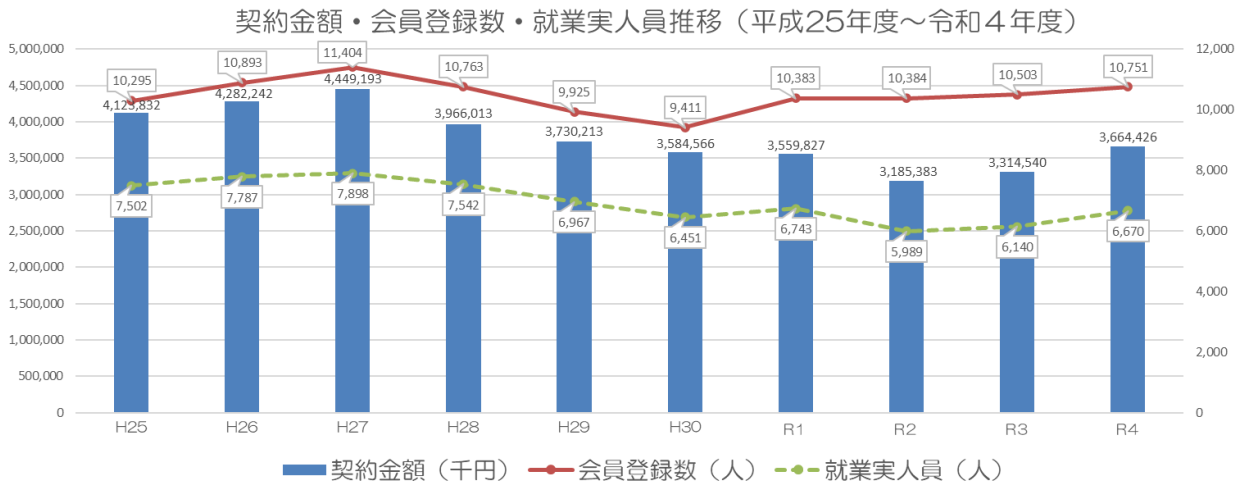
### 2 直近10年間の経緯

これまでも基本計画等に基づき、「契約金額」、「会員登録者数」、「就業実人員」等の目標達成に取り組んで来ましたが、2015年に神奈川労働局から、いわゆる「適正就業」の指導を受けたことから、前基本計画（2016-2020）では、新たな重点的施策の一つとして「適正就業の推進」を掲げて取り組みました。依頼先の指揮命令を受ける仕事や相手先従業員との混在作業等、いわゆる「偽装請負契約」となることがないように注視しながら見直しを行った中で、契約金額や受注件数の下降傾向が続きましたが、2019年度には、この影響も一段落しました。

2020年10月には、SCとして設立40周年を迎える事が出来ましたが、同年に発生した新型コロナウイルスの蔓延は、「新規会員登録者数」や「大口受注契約（100万円以上）」が大幅に落ち込むなど、高齢者を構成員とするSCの財団運営に多大な影響を及ぼす結果となりました（表2～5）

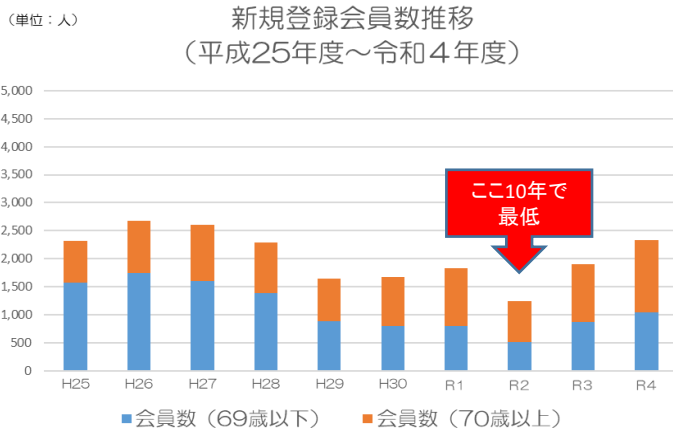
表2

【契約金額・就業実人員・会員登録者数の推移】



【新型コロナウイルスの影響】

表3

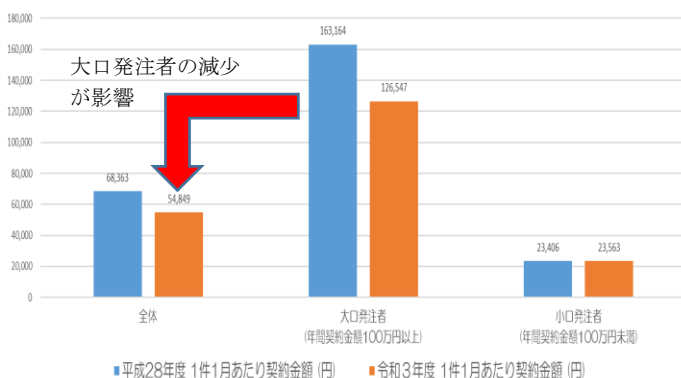


大口契約金額（請負・委任/100万以上）推移（平成25年度～令和4年度）



表4

1受託件数当たりの契約金額比較（H28-R3）



・R2年度、新規会員登録者数は、直近10年で最低人数（表3）。

・R2年度、大口受注契約（100万円以上）は、直近10年で最低金額（表4）。

・H28年度とR3年度の受注1件当たりの契約金額比較では、小口発注者はほとんど変わらないのに対して、大口発注者が大きく減少（表5）。

# I-2 現基本計画(2021-2023)の振り返り

## 1 総括

現基本計画の期間においては、コロナ禍の影響等により、民間の大口受注契約の減少傾向等が続いた一方で、公共受注事業を中心に、これまでになかった事業分野や大型一括受注にチャレンジするなど、新たな事業を展開できました(※1)。また、業務の見直しや事務のDX化(※2)など、事務効率化にも積極的に取り組みました。

※1 レシートを活用した市民・事業者支援事業(郵送)、ウクライナ避難民生活立上支援、シニア向けスマートフォン講座

※2 DX(デジタルトランスフォーメーション)とは、企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること(経済産業省)

SCの実施内容:①庶務事務(勤怠管理・給与明細書等)のDX化や電話システムの刷新②SMS(ショートメッセージサービス)などのデジタルツールの活用による情報提供(SMS発信件数約4万件/R3-4年度)③広報・PRのデジタル化(YouTube広告等)④所長会議のオンライン会議開催等

## 2 目標値に対する達成状況

### (1)就業実人員、会員登録者数、契約金額

計画期間3年間のトータルで、就業実人員は92.5%、会員登録者数は96.7%、契約金額は102%と、就業実人員以外は、概ね目標を達成することが出来る見込みです(表6)。

令和5年度は大幅な赤字決算が見込まれる一方、令和4年度においては、「契約金額」及び「就業実人員」では、政令市シルバー人材センターの中で最高位となり、(参考資料1)、「事務費」は、公益財団法人移行(平成24年度)以来の最高額となりました(約4億8千万円)。

「会員登録者数」は、全国のシルバー人材センターでは減少が下げ止まらない中(6割のセンターが減少か横ばい)、年会費有料制のセンターの中で、増加会員登録者数(前年度比)で全国1位という成果をあげました(表7)。

なお、他の政令市シルバー人材センターとの比較統計分析では、公共受注比率が低い一方、請負・委任の事務比率(受取事務費/受取配分金)及び事務系職種が高いことが特徴となっています(表8)。

### (2)安全対策

定期的な安全管理委員会の開催や就業先への巡回視察のほか、事故発生時のSMSによる迅速な会員周知や刈払機研修受講料補助など(令和5年度)の新たな対策により、事故率は、3年間で、1.14%から半減し、目標を大幅に達成する見込みです(表6)。このような取り組みの結果、神奈川県シルバー人材センター連合会の安全就業関係表彰の優秀賞、優良賞を2事務所で受賞しています(令和3、4年度)。

### (3) 組織体制の強化

職位ごとの役割や研修体系を定めた職員育成ビジョン（令和2年度策定）に基づき、経験年数や課題別の業務研修（令和4年度：87人受講）や他都市への出張研修（令和5年度：3人）など、人材育成の機会を拡充しました。

職員のキャリアアップに向けた本部と事務所相互の人事異動や、情報共有強化のための本部の課の統合（令和5年度）、新規開拓専門職員（令和4年度）やシステム専門スタッフ（令和5年度）など、組織課題に応じた職員採用・配置を進めました。

職員満足度調査実施結果における意見を踏まえ、ハラスメント窓口や弁護士、社会保険労務士などの専門家の相談窓口を設置した（令和3年度）ほか、時差出勤の導入など、働き方改革に向けても取組みました。

職員の健康面では、健康セミナーやメンタルヘルス講習の実施のほか、保健師・医師による個別面談など、日常的なサポートを強化しました。

横浜健康経営認証AAA（令和3年度取得）とともに、SDGs達成に向けて取り組む事業者・団体を横浜市が認証する認証制度（Y-SDGs）を取得する予定です（令和6年度）。

この結果、現基本計画目標である職員満足度調査における全体満足度70%以上を達成する見込みです。

以上の現基本計画における個別取組結果を的確に検証し、次期の本基本計画に活かしていきます（参考資料2）。

現基本計画の目標達成状況(見込)

表6

		令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込)	3年間トータル	目標達成率 (見込)
①就業実人員 (人)	目標	6,420	6,700	7,000	20,120	92.5%
	実績	6,140	6,670	5,800	18,610	
②会員登録者数 (人)	目標	11,000	11,600	12,200	12,200	96.7%
	実績	10,503	10,751	11,800	11,800	
③契約金額 (億円)	目標	33	34	35	102.0	100.2%
	実績	33.15	36.64	32.43	102.2	
④事故率(※1) (%)	目標	0.80	0.75	0.70	0.7以下	達成
	実績	1.14	0.74	0.52	0.52	
⑤職員満足度 (※2)(%)	目標	—	—	—	70以上	達成
	実績	76	77	78	78	

※1 事故件数/就業実人員×100（請負・委任）

※2 職員満足度調査における回答結果「満足及びやや満足」の合計値

表7

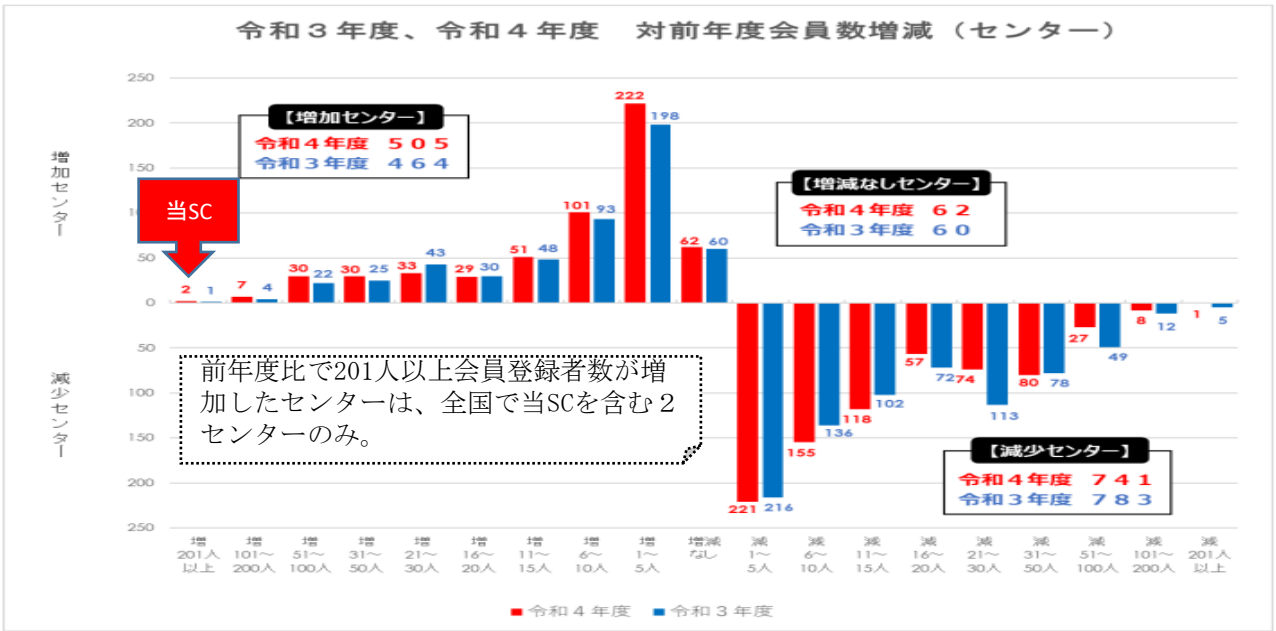
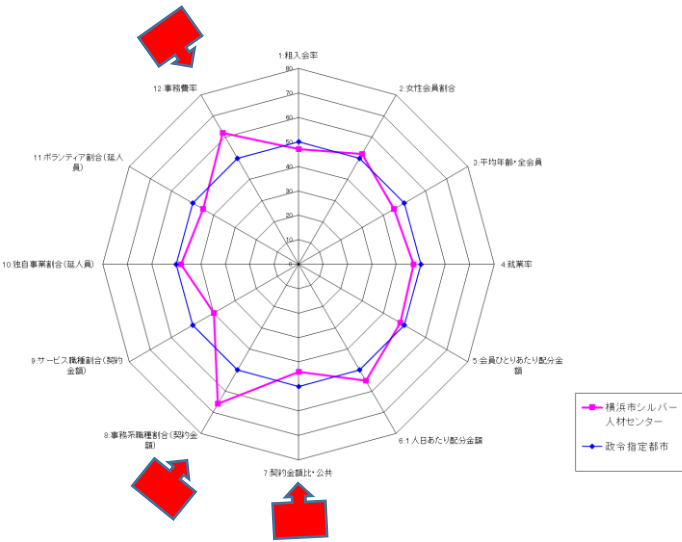


表8

政令市比較 年度統計分析(R4)



	横浜市シルバー人材センター 令和4年度		政令指定都市 令和4年度	
	実績	偏差値	平均値	標準偏差
1:粗入会率	0.95%	47	1.12%	0.57%
2:女性会員割合	37.09%	52	36.26%	5.07%
3:平均年齢・全会員	74.0歳	45	74.4歳	0.8歳
4:就業率	56.43%	47	60.36%	12.39%
5:会員ひとりあたり配分金額	234,979円	48	245,053円	60,759円
6:1人日あたり配分金額	4,241.7円	55	4,007.6円	477.9円
7:契約金額比・公共	17.54%	44	26.16%	14.66%
8:事務系職種割合(契約金額)	14.65%	66	4.80%	5.99%
9:サービス職種割合(契約金額)	11.79%	40	26.03%	14.47%
10:独自事業割合(延人員)	0.19%	48	0.26%	0.33%
11:ボランティア割合(延人員)	0.00%	45	0.02%	0.04%
12:事務費率	16.55%	62	11.41%	4.44%

全国シルバー人材センター連合会資料(令和4年度)

# I-3 今後のセンターを取り巻く状況の変化

SCを取り巻く状況は、今後、急激な変化が予想され、これらを踏まえ、本基本計画を策定します。

## <状況の変化>

- ①会員の高齢化（市民の高齢化や改正高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用施策の影響）
- ②柔軟で多様な働き方を希望する高齢者の増加
- ③インボイス制度の影響及び民間受注の景気動向
- ④社会全体のDX化

### ①会員の高齢化（市民の高齢化や改正高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用施策の影響）

少子高齢化社会において、横浜市民の高齢化も同様に進んでおり、65歳以上の老年人口は927,387人で、総人口（年齢不詳を除く）に占める割合（高齢化率）は、25.3%（横浜市人口統計／令和5年1月1日現在）となっています。特に65歳以上の高齢者の中でも、80歳以上の割合が年々、増加している状況です（表9）。

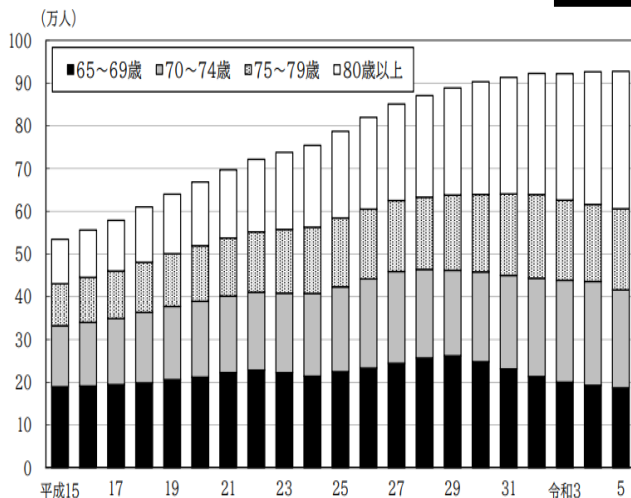
また、改正高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用施策により（令和3年4月施行）、定年制の廃止や定年引上げなどの継続雇用制度は企業等に着実に浸透しており、シルバー人材センターにおける働き方（臨時的かつ短期的又は軽易）とは異なる常勤雇用者（60歳以上）は確実に増加しています（表10）。

これらにより、SC会員の高齢化が確実に進んでおり、平成25年度には、69歳以下が全体会員の約半数の44%を占めていた状況から、令和4年度は22%と、半減しています。70歳以上が約8割を占め（表11）、会員全体の平均年齢も平成25年度の71.0歳から74.0歳と上昇しています。

この会員の高齢化は、今後も加速することが想定され、就労支援の主要層は70歳以上の高齢者であることを前提に事業を進めていく必要があります。

老年人口の推移(H18-R5)／横浜市統計

表9



高齢者雇用状況等報告(R4)／厚生労働省

表10

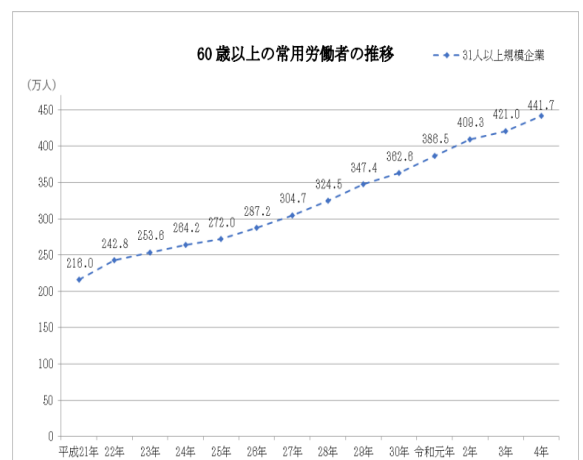
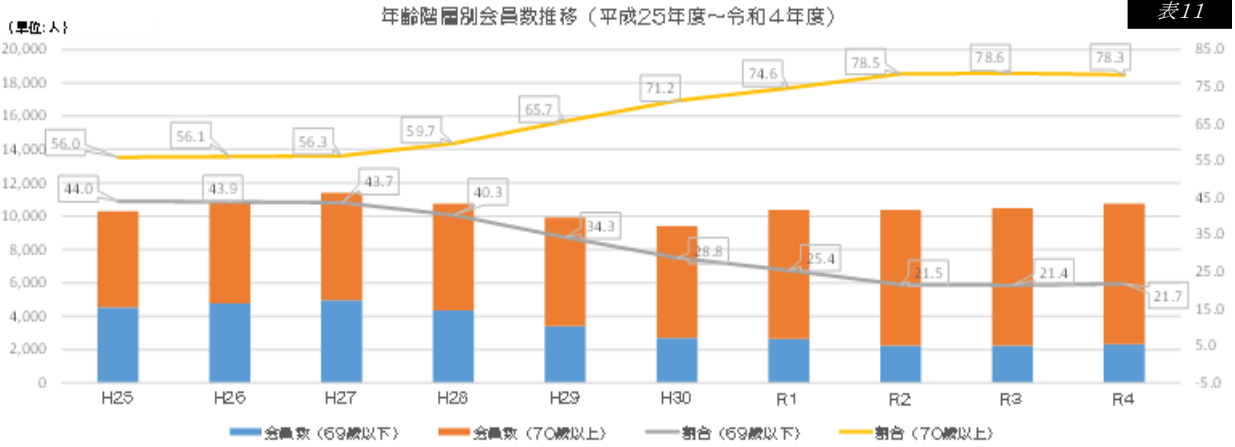




表11



②柔軟で多様な働き方を希望する高齢者の増加

横浜市の高齢者実態調査 (60歳以上の高齢者対象/令和5年3月) では、「70歳を超えても働く」ことを希望する方が約7割程度おり、依然として高齢者の就労意欲は高い状況にあります (表12)。

一方で、当センターの会員アンケート (令和4年度) では、年々、就労希望時間が減少しており (約8時間から5時間へ短縮)、就労した理由としても、「曜日や時間の都合が良かった」 (54.6%)、「自宅から近かった」 (44.1%)、「希望した職種の仕事だった」 (40.1%) の順に多くなっています (表13、14)。

急速な長寿化に伴う人生100年時代の到来により、多様性を尊重する成熟社会が進む中、自身の生活スタイルや都合に合わせた柔軟で多様な働き方を希望する高齢者が確実に増えており、ワークシェアリング (※) を一層、進めるなど、会員の希望に合わせた就業の機会を確保していくことが求められています。 ※1人が担当していたタスクを複数人で分担すること

横浜市高齢者実態調査 (R5.3)

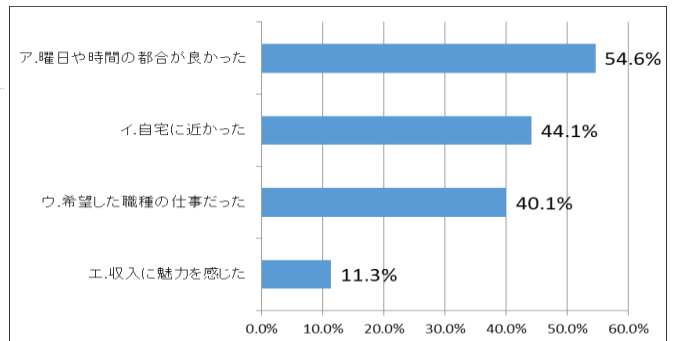
表12

図表 I-2-③ 何歳まで働きたいか

有効回収数 (n)	定年まで	年金を受給できるようになるまで	60歳未満	60歳まで	65歳まで	70歳まで	75歳まで	80歳まで	働き続けられるうちはいつまでも	わからない	無回答	(%)
02 一般40~64歳 (1,161)	11.3	8.3	2.8	6.5	20.8	9.6	2.6	0.5	29.3	8.0	0.3	
01 高齢者一般 (793)	1.6	0.1				13.2	20.2	9.5	42.7	12.1	0.5	

SC会員アンケート就労理由調査 (R4)

表13



希望就労時間と平均年齢の推移 (H9-R4)

表14

項目	就業希望時間 (時間)	平均年齢 (歳)
1人1日あたりの就業希望時間 ※	5.1	69.4
平成30年度～令和4年度新規登録会員①	5.1	69.4
平成9年度～平成14年度新規登録会員②	7.9	64.8
差引 (①-②)	-2.8	4.6

※ 希望時間合計/会員数 (小数点第2位を四捨五入)

### ③インボイス制度の影響及び民間受注の景気動向

令和5年10月から導入されたインボイス制度は、当センターの経営状況に長期かつ継続的に多額の負担をもたらします（表15）。

また、事業の中でも、一般家庭受注や公共受注は、市内経済成長率に代表される、いわゆる「景気動向」に左右されないのに対し、民間受注（発注者の約9割強）は、景気動向との相関関係が認められます（表16）。さらに、今後も大口受注契約の減少傾向が続くことも想定されます（表5、17、参考資料3）。今後の景気動向が不透明な中、受注契約による大幅な収入増は望めないことから、財団の事業継続に向けた収支均衡維持のための取組が急務となっています。

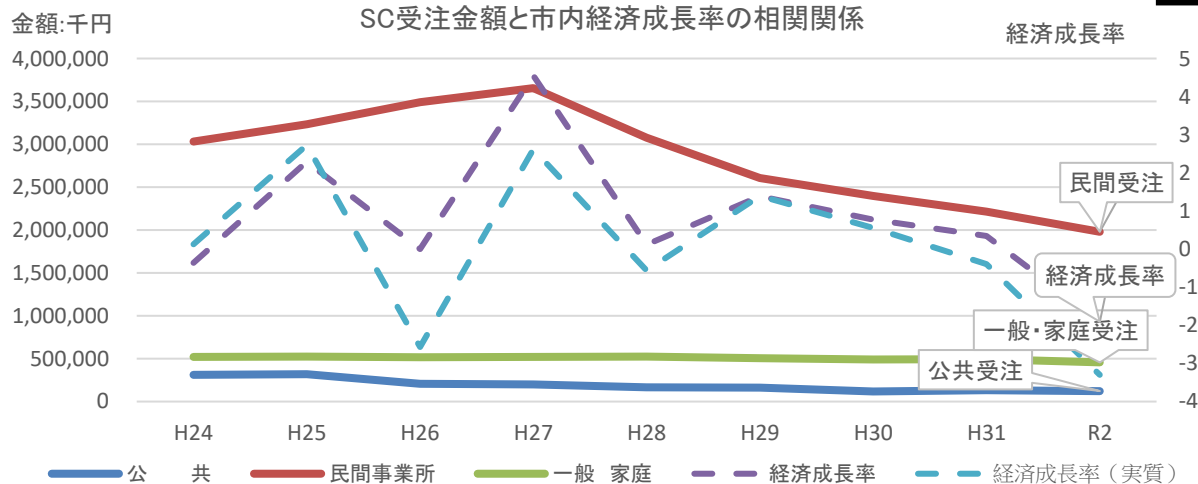
インボイス制度導入による負担増（R5.8時点見込）

表15

	R5 (決算見込)	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
負担増額 (単位・億円)	0.24	0.47	0.47	0.83	1.18	1.18	1.78	2.37

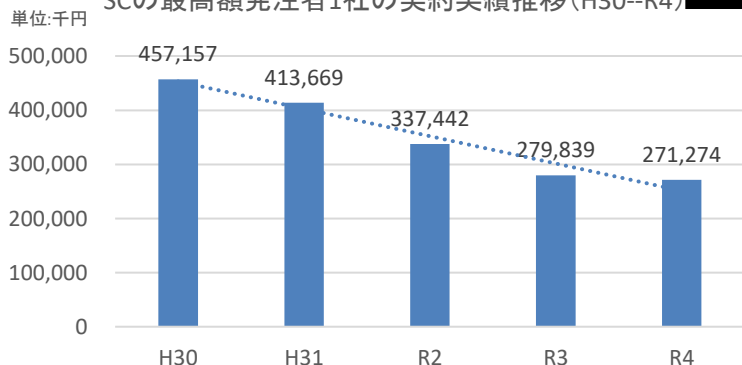
SC受注金額と市内経済成長率の相関関係

表16



SCの最高額発注者1社の契約実績推移(H30--R4)

表17



・一般家庭受注及び公共受注は、市内経済成長率との相関関係が認められず変わらない。一方、民間受注は、市内経済成長率の動きと相関関係が認められる（表16）。

・当SCの最高額発注者の契約金額は、1社だけで、直近5年間に、約1.9億円減少（表17）。

#### ④社会全体のDX化の進展

社会全体のDX化に向けて、誰もがデジタル化の恩恵を受けられる環境を整備していくためには、「高齢者」のデジタルデバインドや「中小企業等」におけるIT系人材不足等の解消が喫緊の課題となっています。

「高齢者」の中でも、特に70歳台、80歳台のインターネット利用の伸び率が大きく、利用機器の中では、特に、スマートフォンの利用が進んでいます(表18、19)。高齢者のさらなる活用を進めるためには、同じ高齢者の立場にたったIT系会員によるサポート支援が有効です。

また、「中小企業等」においては、DX化に対応出来る人材がいなかったりコストを負担することが難しいとの市内中小企業対象のアンケート結果があり(表20)、IT系人材を内部で雇用・育成することが難しい中小企業等にとって、比較的低廉で、必要に応じて臨時的に活用出来るIT系会員の活用が考えられます。

表18

インターネット利用状況(個人)

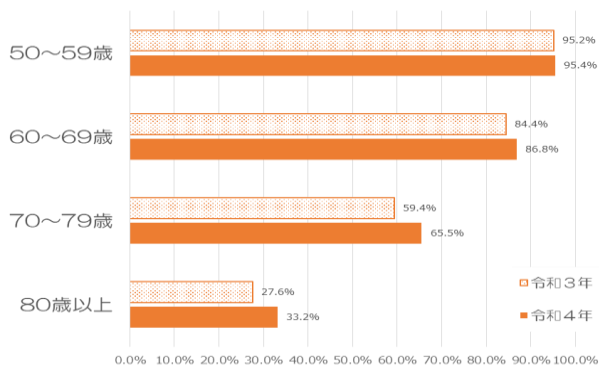
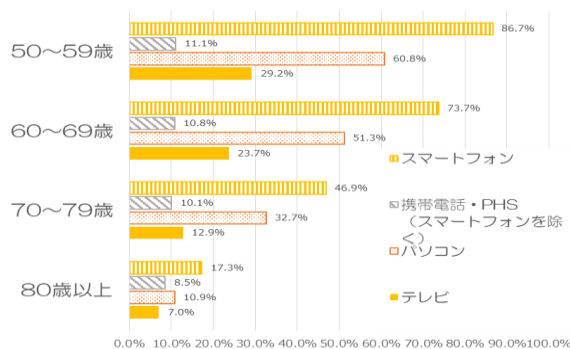


表19

年齢階層別インターネット利用機器の状況(個人)

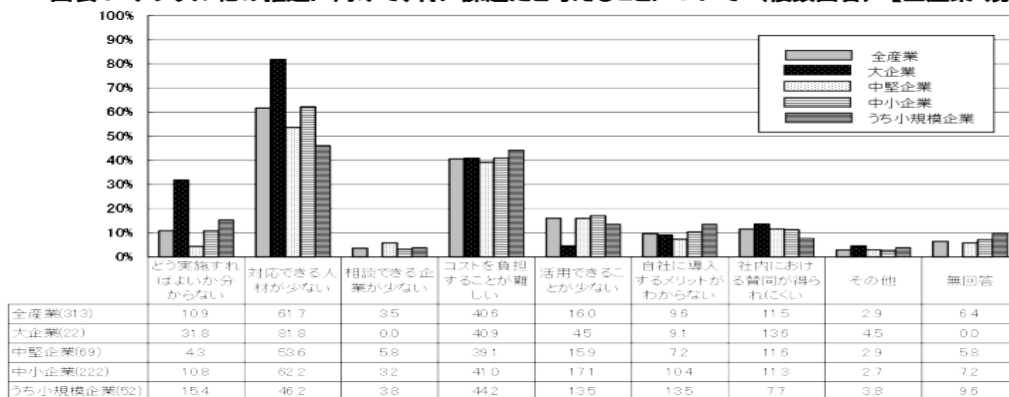


総務省「令和4年通信利用動向調査」より抜粋

横浜市景況・経営動向調査結果(R3.6)

表20

図表4 デジタル化の推進に向けて、特に課題だと考えることについて(複数回答)【全産業・規模別】



## Ⅱ 今後の方向性

SCは、安全・安心かつ柔軟で多様な働き方を高齢者に提供する唯一の公益財団であり、今後の取り巻く環境の変化を踏まえながら、高齢者の生きがい就労と企業・家庭等のニーズをつなげ、満足度の高い効果的・効率的なマッチングを行うことが財団の使命です。

安定的・継続的な財団の事業継続を確実に図りながら、70歳以上の高齢者を中心とする就労サービスを提供するとともに、様々な社会状況の変化により生じる地域ニーズにも着実に応えていきます。

### 方向性(1)既存事業の盤石化

会員の高齢化の加速状況から、一定程度の体力や運動能力を必要とする清掃、植木・除草、家事・配布サービスなどの、いわゆる「既存事業」については、担い手としての会員不足が想定されます。このため、担い手不足の解消や事業の効率化などの取組を進めます。

### 方向性(2)多種多様な職種の新規事業開拓及びワークシェアリングの推進

会員が希望する柔軟で多様な働き方の実現に向けて、就労希望が高い事務系職種など、多種多様な新規事業の開拓とともに、一層のワークシェアリングを進めます。

### 方向性(3)収支均衡の維持と組織体制の強化

今後のインボイス制度の影響等を十分に踏まえながら、財団の安定的・継続的な事業継続に向けた収支均衡の維持とともに組織体制の強化を目指します。

### 方向性(4)DX化支援の取組

DX化の課題である高齢者のデジタルデバインド(※)や中小企業等のIT系人材の不足等の解消に向けて、IT系会員の充実・活用により、DX化支援事業の新たな展開を進めるとともに、一層の組織内部のDX化を進めます。

(※)デジタル・ディバインドとは、インターネットやパソコン等の情報通信技術を利用できる者と利用できない者との間に生じる格差のことをいう。

#### 方向性(1)既存事業の盤石化⇐

一定程度の体力や運動能力を必要とする現行の主要事業(清掃、植木・除草、家事サービス等)の担い手不足の解消と事業の効率化⇐

#### 方向性(2)多種多様な新規事業開拓及びワークシェアリングの推進⇐

柔軟で多様な働き方を希望する高齢者に向けた事務系職種などの多種多様な新規事業の開拓及び一層のワークシェアリングの推進⇐

あるべき姿: **安定的・継続的な事業継続**を前提に、**70歳以上の高齢者**を中心として安全・安心で柔軟な働き方を提供する唯一の公益財団としての役割を果たすとともに、**様々な社会課題の解決**にも取り組む組織。⇐

#### 方向性(3)収支均衡の維持と組織体制の強化⇐

インボイス制度の影響を踏まえた組織継続のための長期的な収支均衡維持と組織体制の強化⇐

#### 方向性(4)DX化支援の取組み⇐

会員を中心とする高齢者のデジタルデバインドの解消や中小企業等のDX化支援事業の新たな展開及び組織内部の一層のDX化⇐

【SCの設置目的(定款第3条)】健康で働く意欲を持つ定年退職者等の高年齢者(高齢者)の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業又はその他軽易な業務に係る就業の機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供すること等により、高齢者の生きがいの充実、福祉の増進並びに社会参加の推進を図り、もって高齢者の能力を活かした活力ある地域社会づくりに寄与すること。

### Ⅲ 今後の方向性を踏まえた目標設定

#### Ⅲ-1 目標及び目標設定の考え方

##### 事業運営

就業実人員 (人)	目標値			目標設定の考え方
3年間目標	19,000以上			<p>就業実人員と高い相関関係がある契約金額については、①民間受注割合が高いSCの受注構成（約9割強） ②大口受注契約の減少傾向 ③事務比率の大幅改定の影響等を踏まえると、新規事業開拓など、最大限の営業努力をするものの、大幅な契約金額の増は望めない。</p> <p>一方で、柔軟で多様な働き方を希望する高齢者の増加傾向を踏まえ、ワークシェアリングなどの取組みを進め、一人でも多くの高齢者の就労を実現していく必要がある。</p> <p>このため、ワークシェアリングを最も進めた事務所実績（令和4年度1人当たりの配分金：年間約37万円）を基に、就業実人員を設定。</p>
各年度目安	R6 6,250	R7 6,350	R8 6,400	

会員登録者数 (人)	目標値			考え方
3年間目標	13,000以上			<p>現基本計画において、新規事業開拓や成約率の向上等を進めた結果、ほぼ目標達成出来る見込みである。</p> <p>このため、現行増員実績（年間約400人増）で設定。</p>
各年度目安	R6 12,200	R7 12,600	R8 13,000	

事故率 (%)	目標値			考え方
3年間目標	0.45以下			<p>現基本計画の目標達成状況を踏まえ、目標数値を設定（参考資料4：政令市シルバー人材センター事故率）。</p>
各年度目安	R6 0.5	R7 0.48	R8 0.45	

## 経営基盤

契約金額 (億円)	目標値			考え方
3年間目標	99以上			①民間受注割合が高いSCの受注構成（約9割強） ②大口受注契約の減少傾向 ③事務比率の大幅改定の影響等を踏まえると、最大限の営業努力をするものの、大幅な契約金額の増は望めない。 このため、現計画の目標契約金額（約102億円）よりも、やや低く設定。
各年度目安	R6 33	R7 33	R8 33	

収入増 (億円)	目標値			考え方
3年間目標	3.5以上			①事務比率の改定 ②会員増による年会費収入の増 ③収益確保事業の実施（スマートフォン教室の参加費有料化）等により、3.5億円程度の収入増を図る。
各年度目安	R6 0.5	R7 1.5	R8 1.5	

支出減 (億円)	目標値			考え方
3年間目標	1.0以上			①本部移転及び事務所再編による適正な人員配置や施設管理経費等の節減 ②内務事務のDX化等により、1.0億円程度の節減を図る。
各年度目安	R6 0.2	R7 0.4	R8 0.4	

## 人事・組織体制

組織体制	目標値			考え方
3年間目標	本部移転及び事務所再編による 適材適所の人員配置			本部移転及び事務所再編を検討・実施し、適材適所の人員配置や固有職員の複数名体制により、組織強化を図る。
各年度目安	R6 検討・準備・一部実施	R7	R8 実施	

職員満足度 (%)	目標値			考え方
3年間目標	職員満足度調査結果80以上			本部移転及び事務所再編を検討・実施し、適材適所の人員配置や固有職員の複数名体制により、職員同士の切磋琢磨出来る環境づくり、研修参加の機会の拡充、働き方改革の推進などにより、これまで以上の職員満足度の向上を図る。
各年度目安	R6 78	R7 79	R8 80	

## Ⅲ-2 目標達成による成果

### 1 高齢者に対する生きがい就労の提供

70歳以上の高齢者を中心に、約1万3千人の生きがい就労の機会等を提供します。  
これは70歳以上で、SCが提供する臨時的かつ短期的又は軽易な就労を希望している高齢者約30万人程度（※）において、約25人に1人がSCを利用することになります。

※約30万人の試算方法（参考）

70歳以上の高齢者人口（約74万人/横浜市統計調査：R5年1月）

×健康不安が無い高齢者約7割（横浜市高齢者実態調査：R5年3月）

×70歳以上で就労意欲のある高齢者約7割（横浜市高齢者実態調査：R5年3月）

×SC以外の就労形式の希望者約1割を除く（SC会員退会理由データ：R4年度）

### 2 労働力の提供

社会全体の人材不足が加速する中、高齢者就労により、3年間で100億円弱の労働力を提供します。

### 3 社会課題の解決支援

誰もがデジタル化の恩恵を受けられるDX化社会の実現に向けて、高齢者のデジタルデバイドの解消や中小企業等のDX化支援を進めます。

また、ひとり親世帯の児童への学習支援サービスを継続するほか、喫緊の課題となっている少子化社会における子育て支援について、会員による保育支援や見守り活動等により、社会課題の解決を図っていきます。

#### <参考1>横浜市との協約事業目標値

令和6年度中に協約締結予定

#### <参考2>全国シルバー人材センター事業協会の目標値

「第2次会員100万人達成計画」（平成30年度～令和6年度）に基づく横浜市SCへの目標設定  
→令和6年度：12,200人

## IV 目標達成のための取組

### IV-1 施策体系と取組全体

目標達成に向けて、本基本計画に基づき、新たな重点取組を進めます。また、現基本計画の検証結果に基づく有効な取組を継続します（参考資料2）。取組みにあたっては、出来る限り日々の行動につながる活動指標を設定しながら、目標達成を目指します。

#### 【本基本計画に基づく新たな重点取組】

分野	重点取組	本基本計画に基づく 主な新規取組	◆活動指標
IV 事業運営	1 既存業務の盤石化	①植木・除草の配分金等の改定 ②季節に応じた事務比率の改定	植木・除草会員の就業実人員→ R8年度：約1,050人以上（R4：約950人）
		③家事サービスの事業整理及び 人員配置の最適化	家事サービスのパッケージ化による事務効率化等
		④会員不足エリア等への集中対 策強化	就業案内に基づく新規会員募集→年6回以上
	2 多様な新規業務開 拓及びワークシェ アリングの推進	①IT系事業の拡大及びIT系会員 の充実（募集広告及び研修実 施等）	IT系会員→R8年度：100人以上（R5：22人）
		②スマートフォン講座の継続実 施	講座実施回数：年間18回以上（R5：37回）
		③新規事業開拓アプローチ（訪 問・電話）	①新規発注者※1 →事務所：年間800件以上／本部：年間300件以上 ②継続発注者（会員交替等含む） →事務所／年間1200件以上
3 安心・安全対策	④ワークシェアリングの徹底	①就業を紹介した会員数→年間15,000人 以上（未就業会員優先） ②固有・嘱託・シニア職員1人あたりの継続担当 会員数→年間200人以上	
	フリーランス新法に基づく会員 の就業環境整備の充実	継続発注者（会員交替等含む） →事務所／年間1200件以上（再掲）	
V 経営基盤	1 収支均衡の維持 （収益増）	①事務比率の改定 （現行10%→20%）	継続発注者（会員交替等含む） →事務所／年間1200件以上（再掲）
		②有料セミナーの新規実施 （スマホ教室等）	収益確保目標額→R8年度：約500万円
		③成約率及び成約件数の基準遵 守	①成約率→年間平均70%以上 ②成約件数→年間延べ1,000件以上
	2 収支均衡の維持 （支出減）	①業務のDX化 ・年会費の配分金引き落とし ・会報の電子化 ・配分金明細書の電子化	R8年度までの3年間削減額：約2,000万円
②本部移転及び事務所再編によ る施設管理費等の節減		①R8年度までの3年間削減額：約8,000万円 ②Smile to Smileログイン数→R8年度約7 万件以上（R4：約4万件） ③WEB入会登録→1,300人以上（R4:1,148人） ④WEB受注件数→R8年度約2,000件以上（R4：約 1,000件）	
VI 組織体制	1 本部移転及び事務 所再編による適材 適所の人員配置	①就業実人員等に応じた人員配 置	固有・嘱託・シニア職員1人あたりの継続担当会員 数→年間200人以上（再掲）
		①固有職員複数体制の整備	固有職員1名体制の事務所の解消
	2 人材育成の充実	②職員満足度の向上	人材育成に向けた研修→年間5回実施

※1 新規発注者：契約実績がない、または過去1年以上契約実績のない発注者



【現基本計画からの継続取組】

分野	重点取組	現基本計画に基づく 主な継続取組	◆活動指標
IV 事業運営	1 会員登録者数及び受注拡大による就業実人員の増	【退会者抑制】	
		①切れ目のない就業勧奨 (特に入会后3年未満の未就業会員への勧奨)	①Smile to Smileへの仕事情報掲載数：年間延べ400件以上 ②特技や資格を活かした就業希望会員のスキルシート登録件数：年間常時100件以上
		②入会メリットの充実 (会員特典や「学ぶ」「参加する」機会の充実等)	会員向けの各種研修・講習会の開催(植木剪定研修、除草研修等) →植木剪定研修(初級)開催回数：年間11回以上 →植木剪定研修(中級)開催回数：年間2回以上 →除草研修開催回数：年間2回以上
		【新規会員の獲得】	
		①初回登録料の無料化	新規登録会員数：年間2,200人以上
		②ハローワークとの連携強化	セミナー及び相談会等への参加回数：年間30回以上
	2 シルバー人材センターの認知度の向上	【受注件数の拡大】	
		①会員の専門知識・経験の積極的情報提供(スキルシート等)	特技や資格を活かした就業希望会員のスキルシート登録件数：年間常時100件(再掲)
		②改正高年齢者雇用安定法を踏まえた企業への働きかけ	企業・団体等に対する退職予定者向け説明会開催
		①広報戦略・計画の策定・実施	Web広告(Youtube等)実施回数：年間2回以上
		②自治会・町内会等の地域誌の広報の充実	団体・地域誌等への広告掲載回数：年間2回以上
		③関連機関との連携	地域・団体イベント(高齢者向け祭典等)への参加回数：年間1回以上
	3 会員の安全就業・健康管理	①安全管理委員会の定期開催	①本部安全管理委員会の開催回数：年間2回以上 支部安全管理委員会の開催回数：年間40回以上 ②就業先への安全視察回数：年間40回以上
		②各種安全研修会及び体験会の計画的開催	安全啓発研修(チェーンソー、刈払機、植木業務、交通安全)の開催数：各種年間1回以上
		③会員への健康活動の実施(産業医との連携、シルバーストレッチの普及等)	①シルバーストレッチの普及啓発 ②健康管理の啓発(健康診断の受診奨励等)
④シルバー保険への加入		シルバー保険への加入	
⑤適正就業の推進		適正就業月間に受注内容の検証	
V 経営基盤	—	—	—
VI 組織体制	1 課題解決に向けた組織再編	①健康経営の取組	①横浜健康経営認証AAAの維持 ②医師による健康面談の実施回数：年間1回以上
		②SDGsによる取組	ひとり親世帯への学習支援開催教室数：年間3教室以上
	2 評議員会・理事会の開催	①評議員会・理事会の開催	①評議員会 6月・3月予定 ②理事会 6月・11月・3月予定

# V 重点取組（事業運営）

## V-1 既存事業の盤石化

清掃、植木・除草、家事、配布サービスは、受託件数で84.5%、契約金額で53.0%、事務比37.0%と、SCの主要事業となっています（参考資料5）。一方、これらのいわゆる「既存事業」は、一定程度の体力や運動能力を必要とし、会員の高齢化等により、担い手不足の状況が加速しています（表21）。

また、職群別の受注件数と希望する会員のアンバランスの状況が依然として続いており（表22）、発注者や会員に対して、就労会員や仕事を紹介できないという機会損失とともに、両者をマッチングする業務効率の低下にもつながっています。既存事業の盤石化に向けて具体的な取り組みを進めます。

### ①植木・除草の事務比率等の改定（令和6年度実施予定）

事務比率等の改定による収益増によって、新たな会員増のための人材発掘や階層別研修による人材育成の充実を進めます。また、年間を通じて発注量に繁閑の差が大きく、集中時期には不調となる案件（年間約1,000件）も多いことから、事務手数料の設定を工夫し、広くニーズに対応出来るよう図ります。◆R8年度：約1,050人以上（R4：約950人）

### ②家事サービスの事業整理及び人員配置の最適化

現在、家事サービスには、介護や子育て支援など、多種多様なサービスが混在しており、サービスの種類や業務レベルの整理を進めながら、適正な事務比率の設定と人員配置を進めます。

表21 植木・除草・家事サービス就業実人員推移（令和元年度～令和4年度）

表21

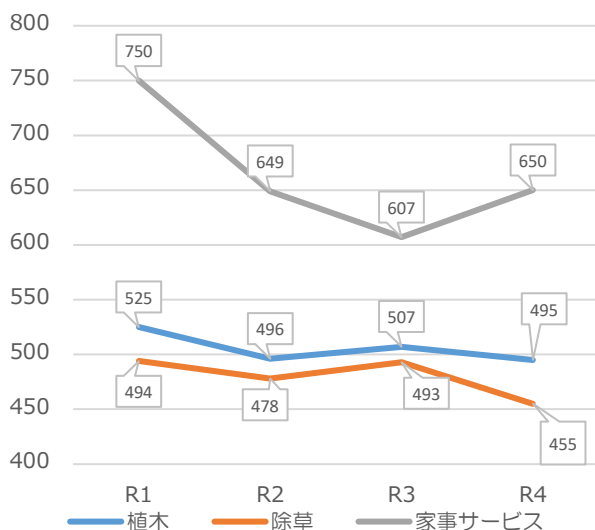
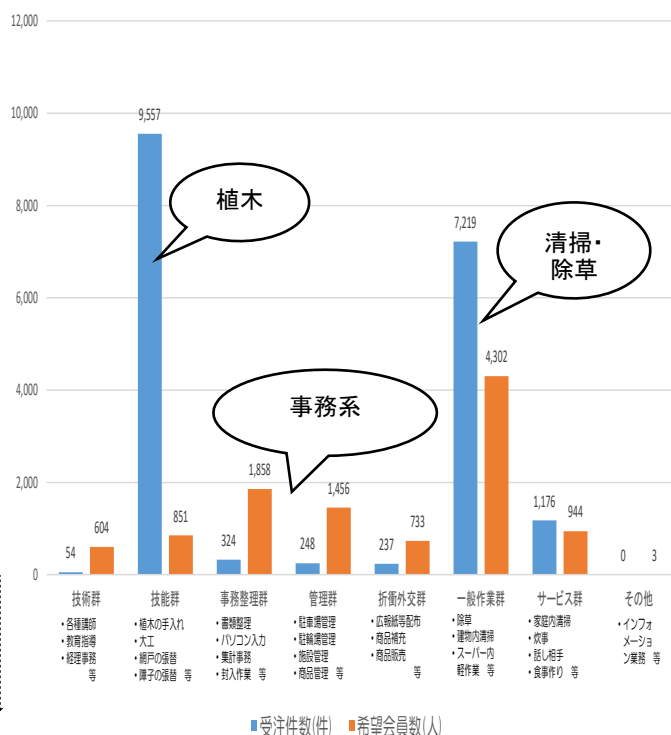


表22 令和4年度職群別受注件数（請負・委任）及び希望会員数

表22



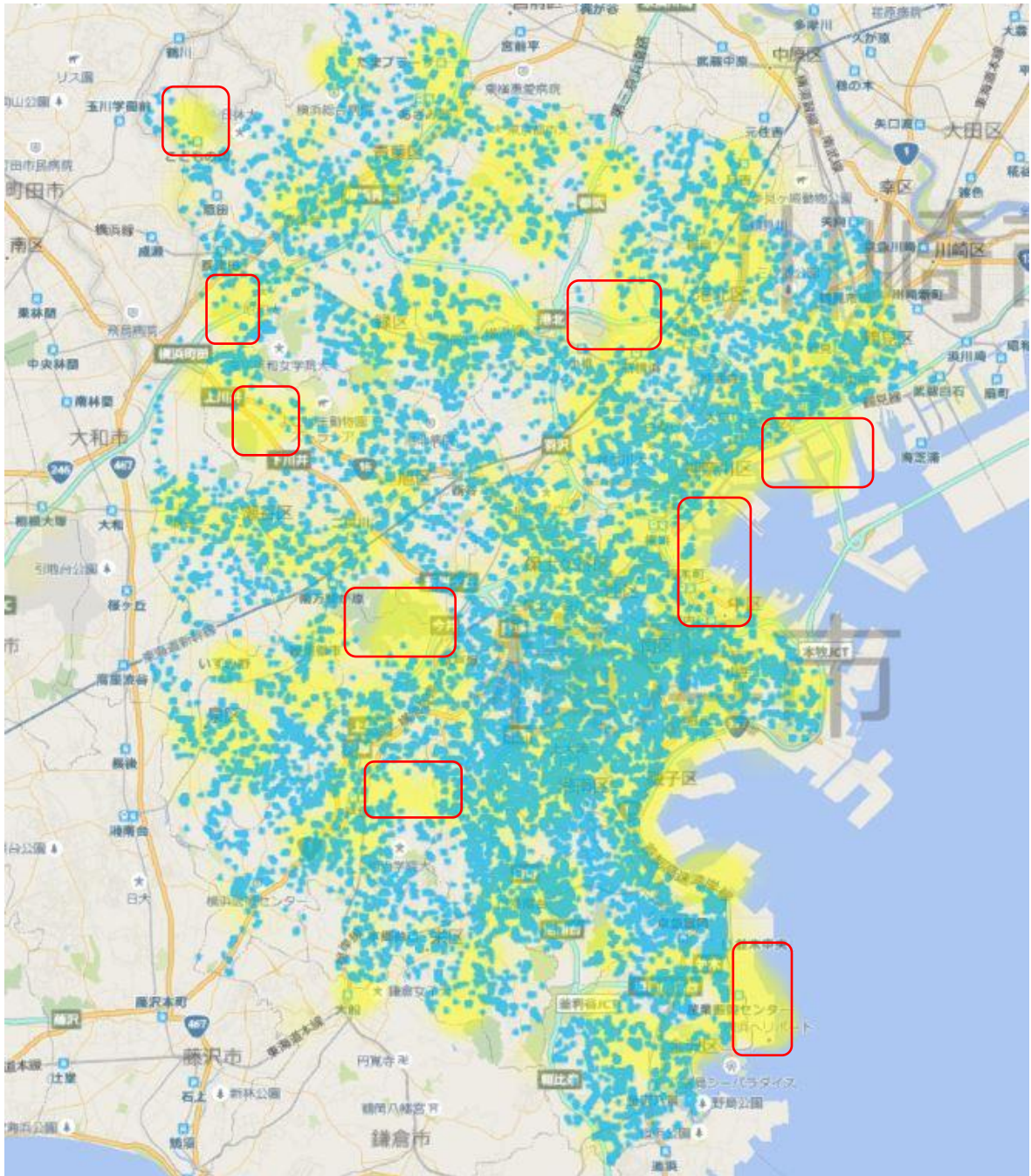
・植木・除草・家事サービスの発注件数が多いにもかかわらず就業実人員は減少傾向（表21）。  
 ・植木・除草や清掃系の職種は会員不足、事務系職種は受注不足（表22）。

### ③会員不足エリアへの集中的な対策

会員不足が進んでいるエリアを中心に、就業案内に基づく新規登録会員募集を充実するなど、会員不足の解消を図ります（表23）。

◆就業案内に基づく新規会員募集→年6回以上

表23



赤枠地域：発注による就業場所（黄色の表示）に対して、会員居住地（青丸の表示）が周囲に少ない状況。

市内には、様々な知識やハイレベルスキルを保有している高齢者が多数在住しているにもかかわらず（表24）、事務系職種など、その能力や経験を活かせる職種の受注が少なく、希望に沿った就業サービスを提供出来ていないことが従来からの課題です（表22）。IT系業務や事務系業務などの多種多様な新規業務開拓を進めるとともに、具体的な就業案内に基づく新規登録会員募集を強化します。これにより、新規登録会員の獲得と成約率（※）及び成約件数の向上につなげていきます。

※成約率：成約件数（実際に会員紹介により成約した件数）÷就業依頼件数×100

また、多くの高齢者は、より柔軟で多様な働き方を希望していることから（表12～14）、一層のワークシェアリングを進め、一人でも多くの高齢者就労につなげていきます（就業実人員増）。

### ①IT系事業の拡大及びIT系会員の充実

社会のDX化の動きをビジネスチャンスと捉え（表18～20）、高度な知識・スキルを保有するIT系会員の充実を図りながら（表25）、行政、自治会、商店街、中小企業等に対するDX化支援事業を拡大していきます。◆IT系会員→R8年度:100人以上(R5:22人)

### ②シニア向けスマートフォン講座事業の継続実施（会員中心）

高齢者のスマートフォンやパソコンの保有・利用が進んでおり（表18,19）、IT系会員を活用するなど、同じ高齢者の立場にたった、きめ細かいサポート支援事業を継続します。また、対象を会員中心とすることにより、会員のITレベルを向上させ、SCの業務効率化も併せて進めていきます。◆講座実施回数:年間18回以上(R5:37回)

### ③新規事業開拓の充実

新規開拓専門職員を継続雇用するほか、事務所及び本部の連携を強化しながら、新規発注者及び継続発注者へのアプローチ（訪問・電話）の強化を図ります。特に、継続発注者が発注者全体の6割強（※）であることから、個々の発注者の課題をヒアリングしながら新たな受注につなげる、いわゆる「提案営業」による新規受注の獲得に努めます。

※令和3年度請負・委任の個人を除く発注者数（1,951件）の内、令和4年度も継続受注のある発注者（1,251件）／割合64.1%

◆①新規発注者→事務所:年間800件以上／本部:年間300件以上

◆②継続発注者(会員交替等含む)→事務所:年間1200件以上

#### ④ワークシェアリングの一層の推進

未就業会員への優先的な就業案内や職員1人あたりの継続担当会員数（※）の標準レベルを設定するなど、一層のワークシェアリングを推進します（表26）。

※継続担当会員数：実際に就業につなげた会員数（重複を含む）

- ◆①就業を紹介した会員数→年間15,000人以上（未就業会員優先）
- ◆②固有・嘱託・シニア職員1人あたりの継続担当会員数→年間200人以上

#### ⑤その他 児童見守り業務やコールセンター業務、調査業務等の拡充

核家族化や少子化が進む中、児童の見守り業務など、子どもと高齢者をつなぐ子育て支援業務や、コールセンター業務及び調査業務など、過度に体力や運動能力を要しない職種の拡充を積極的に図ります。

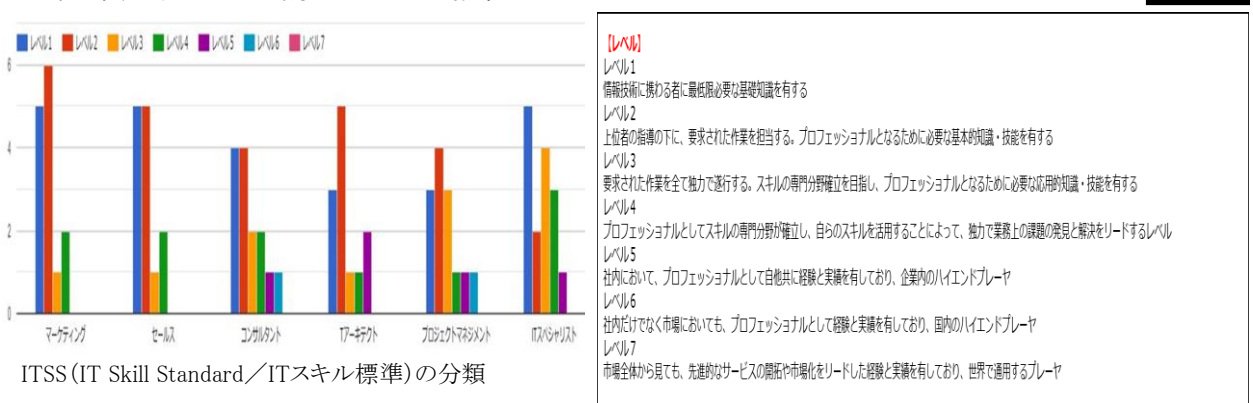
会員資格保有状況(R3)

表24

製造系	789人	建築系	565人	ビジネス・士業系	145人	医療福祉系	670人
有機溶剤作業主任者	14	管工事施工技士（1.2級）	20	FP技能検定2級	7	エックス線作業主任者	6
特定化学物質等主任者	6	玉掛技能者	52	衛生管理者（第1.2種）	43	ホームヘルパー（1.2.3級）	499
自動車整備士（2級）	7	建設機械施工技士1級	6	基本情報技術者	14	医療事務士	5
酸欠危険作業主任2種	8	建設業経理士（2級）	6	行政書士	12	介護支援専門員	19
危険物取扱者（甲乙丙種）	385	建築士（1.2級）	60	社会保険労務士	5	介護職員初任者研修修了者	15
管理業務主任者	22	建築施工管理技士（1.2級）	27	証券外務員	6	介護福祉士	62
貨物事業運行管理者	10	公害防止管理者	25	税理士	5	看護師	10
フォークリフト技能者	330	高所作業車運転技能者	9	中小企業診断士	6	管理栄養士	5
エネルギー管理士	7	小型移動式クレーン	8	秘書検定2級	7	救急救命士	11
施設管理系	578人	造園施工管理技士（1.2級）	35	簿記検定（日商2級）	40	産業カウンセラー	9
ガス溶接技能者	84	測量士	19	サービス・飲食系	333人	歯科衛生士	6
ビルクリーニング技能	11	電気工事士（第1.2種）	161	カラーコーディネーター	5	歯科技工士	5
ボイラー技士（1.2級）	152	電気工事施工管理（1.2級）	29	キャリアアカウンセラー	5	社会福祉士	5
消防設備士（甲乙種）	14	電気主任技術者（第2.3種）	39	職業訓練指導員	28	准看護師	7
消防設備点検資格（第1.2種）	17	土木施工管理技士（1.2級）	69	栄養士	17	福祉住環境コーディネーター	6
宅地建物取引主任者	143	語学系	128人	食品衛生管理者	14	教育系	315人
防火管理者	157	TOEIC730点～	11	食品衛生責任者	18	高等学校教諭免許	83
		実用英語検定（1.2級）	99	調理師	27	小学校教諭免許	36
		実用英語検定準1級	8	総合旅行業務管理者	219	中学校教諭免許	98
		日本漢字能力検定2級	10			保育士・幼稚園教諭免許	98

IT系会員22名のレベル調査アンケート結果(R3)

表25



請負・委任事業におけるワークシェアリングの状況

表26

	H30	R1	R2	R3	R4
A 受託件数（件）	51,062	50,739	46,745	48,039	49,242
B 就業延実人員（人）	6,451	6,743	5,989	6,140	6,670
C ワークシェアリング A/B（率）	7.92	7.52	7.81	7.82	7.38

C:受託業務1件あたり就業した会員数の平均値で、低い数値ほどワークシェアリングが進んでいる状況。

## 1 安全・安心対策

安全・安心対策については、会員の高齢化の状況を踏まえ（表11）、安全管理委員による定期的活動や現場のヒヤリハット事例などを参考に、より一層の効果的な対策を図ります。

また、令和6年秋頃までに、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（※1）」が施行予定となっており、これらを踏まえ、シルバー人材センター全体で新たな契約方法（※2）について検討が進められています。

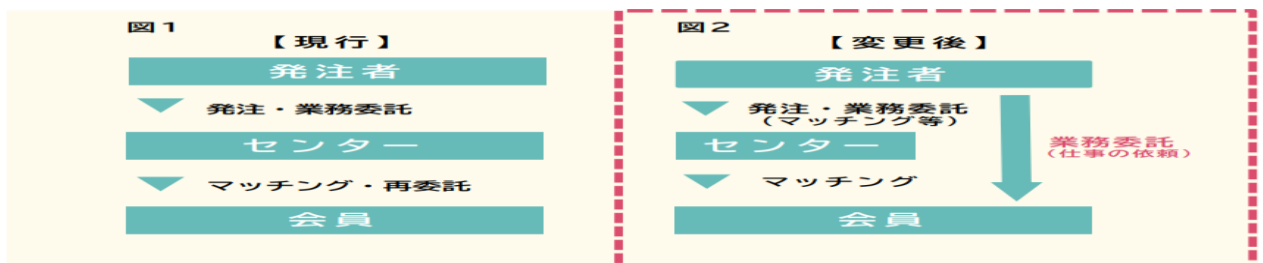
新たな契約方法に移行した場合であっても、実務面では現在と基本的に変わらず、センターは、発注者と会員の間に入って様々な調整を行い、発注者から依頼された仕事の履行や会員が安心して働くことが出来る環境の確保にセンターが責任をもって対応することとされています（全国シルバー人材センター事業協会説明資料抜粋）。

これまで以上に、日常的な発注者との緊密な情報共有と相互理解による信頼関係の構築が重要であり、発注者への様々なアプローチ（訪問・電話）を充実することにより、会員の就業環境を整備・充実していきます。

### ◆継続発注者(会員交替等含む)→事務所/年間1200件以上(再掲)

※1 フリーランス新法とは、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」が該当）として受託した業務に安定的に従事することが出来る環境を整備するため、特定受託事業者に業務委託をする事業者（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た法律。

※2 新たな契約方法イメージ（全国シルバー人材センター事業協会作成リーフレットから抜粋）



## 2 コンプライアンスの遵守

横浜市では「単に法令を遵守するにとどまらず、市民や社会からの要請に全力で応えていくこと」をコンプライアンスと位置付けています。SCにおいても、税制上の優遇措置等を受け、資金を適正に活用して不特定多数の市民の利益の増進に寄与する公益法人であることを踏まえ、情報の透明化や丁寧な説明責任を果たしていきます。また、様々な社会のニーズに応える事により、コンプライアンスの遵守に努めていきます。

# VI 重点取組（経営基盤）

## VI 収支均衡の維持

### 【収支均衡の維持の必要性】

#### 1 補助金の減少傾向

市の財政難を背景として、補助金額（国・市）は、ここ20年（平成15年度比）で約7割減、10年（平成25年度比）で約3割減にまで縮減されており、補助金が事務費（※）に占める割合は、2割弱（令和4年度）となっています（表27）。補助金及び事務費収入によって、事業運営のための人件費や施設等経費の大半を賄っている収支構造の中、自らの経営努力による「自主・自立型の経営基盤の推進」の必要性が高まっています。

※事務費：請負・委任、労働者派遣、職業紹介事業等の収益合計

#### 2 収入見込

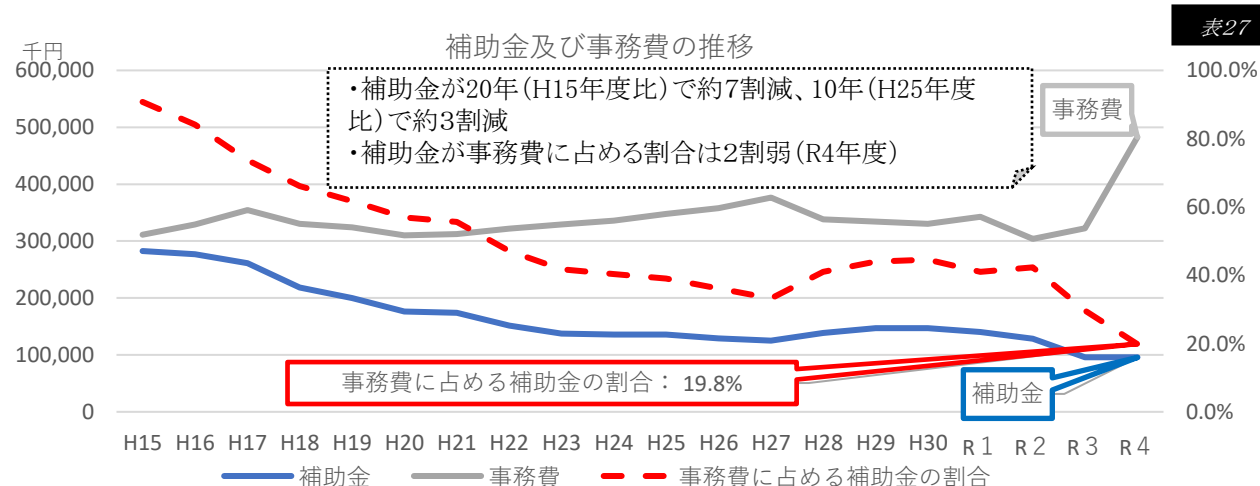
SCの受注契約においては、民間受注割合が9割強と高く、市内経済の景気動向に大きく左右されます（表16）。また、大口受注契約の減少傾向や（表5、17、参考資料3）景気動向も不透明な中、今後、受注額の大幅増を見込むことは難しいことが見込まれます。

#### 3 支出見込

インボイス制度の導入や昨今の物価高、材料費の高騰、最低賃金の上昇等の動きにより、経常的かつ長期的に多額の支出増が見込まれます。

#### 4 長期収支見込

対策を行わないことを前提に、「受取事務費・受託収益」や「補助金」、「受取会費等」、「人件費」を現状維持とするとともに、「その他経費」にインボイス制度の負担増を含めて、長期収支見込（令和5年度-14年度）を試算すると、10年連続の収支赤字となります。また、令和7年度には事業運営資金積立資産額が枯渇するなど、財団設立以来の危機的状況となります（表28）。財団の長期的な事業継続に向けて、確実に収支均衡を維持するための取組みが急務かつ最優先課題となっています。



## SC長期収支見込 (R5-14年度まで)

※令和5年度予算ベース前提で対策なし(R5年8月時点試算)

(単位:億円)

		R5 (決算見込)	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
A収入	①受取事務費・受託収益	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96
	事務比率(%)	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
	②補助金(国・市)	1.26	0.96	0.96	0.96	0.96	0.96	0.96	0.96	0.96	0.96
	③受取会費等	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16
	A 小計(①+②+③)	4.38	4.08	4.08	4.08	4.08	4.08	4.08	4.08	4.08	4.08
B支出	④人件費(※1)	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96	2.96
	⑤その他経費(施設管理費、租税公課、光熱費等)	2.14	2.37	2.37	2.73	3.08	3.08	3.68	4.27	4.27	4.27
	B 小計(④+⑤)	5.10	5.33	5.33	5.69	6.04	6.04	6.64	7.23	7.23	7.23
収支	A-B	-0.72	-1.25	-1.25	-1.61	-1.97	-1.97	-2.56	-3.15	-3.15	-3.15
事業運営資金積立資産額	令和4年度事業運営資金積立資産2.13億円	1.41	0.16	-1.10	-2.71	-4.67	-6.64	-9.20	-12.35	-15.50	-18.65

※1 人件費には、諸謝金、委託費は含めずに計算

端数処理により合計不一致あり

## 【長期見通しの前提条件】(R5年8月時点試算)

- ①2023年度予算ベースで補助金及び事務比率、人件費等の金額維持。  
 ②R14年度までの長期見通しを試算(R12年度インボイス全面導入(軽減税率の終了)後3年間)

本基本計画期間については、3年間で約4.1億円の赤字が見込まれることから、収支均衡に向けて、事務比率の改定や収益確保事業による約3.5億円の収入増とともに、業務のDX化や本部移転及び事務所再編による施設管理費等の節減による約1.0億円の支出減を図ります(表29)。

表29

## SC経常収支見込(本計画期間:R6-8年度)

(単位:億円)

		R6	R7	R8
対策なし (表28より抜粋)	各年度収支赤字額	▲ 1.25	▲ 1.25	▲ 1.61
	A 3年間総計		▲ 4.1	
対策あり	B 事務費改定等による収入増		3.5	
	C 本部移転及び事務所再編等による支出減		1.0	
	D 収支改善額(A-(B+C))		0.4	

## 【収入増の取組:約3.5億円】

## 1 事務比率の改定

経常収支見込の状況とともに、今後の物価高騰や賃金上昇も踏まえ、平成22年度(2010)以来、14年間、据え置きになっている事務比率について、現行の10%から20%に段階的に改定します。

この大幅な改定にあたっては、適格な情報提供や丁寧な説明とともに、発注者との相互理解による信頼関係の構築が重要です。特に、継続発注者(発注者全体の6割強)については、機会損失を最小限に止めるよう、発注者アプローチ(訪問・電話)を充実します。

◆継続発注者へのアプローチ(会員交替等を含む)→事務所/年間1,200件以上(再掲)



## 2 収益確保事業の実施

シニア向けスマートフォン講座の参加費用の有料化など、従来の請負・委任及び派遣事業以外の手法による新たな収益確保事業を実施します。

◆収益確保目標額→R8年度:約500万円

### 3 成約率及び成約件数の基準の遵守

SCへ依頼のあった受注案件については、実施不可能な案件を除き、最大限、成約につなげ、収益確保機会の損失を防ぎます。

◆①成約率→年間平均70%以上

◆②成約件数→年間延べ1,000件以上

## 【支出減の取組:約1.0億円】

### 1 業務のDX化(支出減:約0.2億円)

IT系専門スタッフの活用(令和4年度配置)を継続するとともに、庶務事務や電話システム、SMSの充実活用のほか、新たに、配分金明細書の電子化を導入するなど、一層の事務の効率化と支出減を進めます。

### 2 本部移転及び事務所再編による施設管理費等の節減(支出減:約0.8億円)

本部の施設管理費(年間約2,000万円)等の軽減を図るため、関係局とも十分に調整しながら、より低廉な施設への移転を進めていきます。また、現在の6事務所から4事務所体制とする事務所再編により、経費節減を図ります(表30、31)。

再編にあたっては、十分な広報とともに、会員及び発注者の利便性やサービスレベルの低下を招く事がないよう配慮が必要です。このため、市内交通網の状況を加味して再編するとともに、インターネットを活用したWEB入会、WEB受注、「Smile to Smile」の利用促進やSMSによる情報発信の充実を図ります(表32)。

特に、会員が事務所に来所せずに、就業情報や配分金明細書等を確認出来る「Smile to Smile」については、会員向け説明会を開催するなど、取組強化を図ります。

◆Smile to Smileログイン数:→R8年度約7万件(R4:約4万件)

◆WEB入会登録→1,300件(R4:1,148件)

◆WEB受注件数→R8年度約2,000件(R4:約1,000件)

なお、事務所再編については、現在の6事務所体制となった平成18年度(2006)以来、18年ぶりとなります。

#### 各取組の現状と目標

表32

項目	H30	R1	R2	R3	R4	R8年度目標
Smile to Smile ログイン回数(回)	10,486	13,174	14,398	23,343	40,121	約7万件以上
WEB入会登録(人)	0	0	110	459	1,148	約1,300人以上
WEB受注登録(件)	0	20	296	433	821	約2000件以上



① 現行6事務所実績（令和4年度）

表31

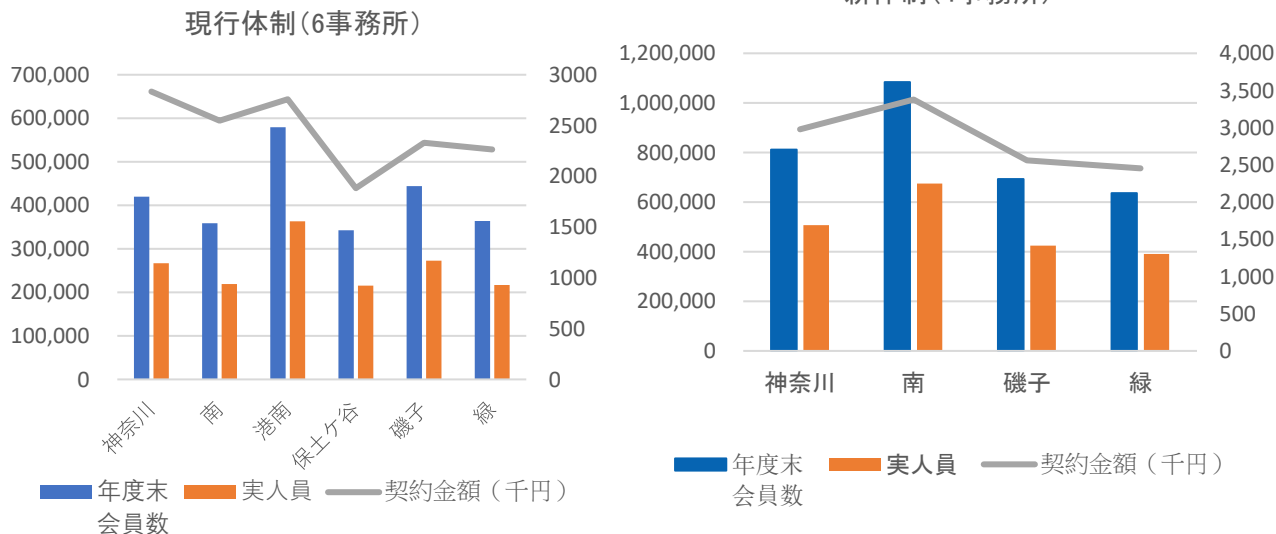
6事務所（現状）	年度当初 会員登録者 数	入会者数	退会者数	年度末 会員登録者 数	60歳以上 人口※	区別 粗入会率	合計			
							就業実人員	区別 就業率	契約金額	事務費
神奈川事務所 (鶴見区・神奈川 区・港北区)	1,825	301	327	1,799	231,106	0.78%	1,145	63.6%	661,874	68,699
南事務所 (中区・西区・南 区)	1,546	304	312	1,538	132,283	1.16%	940	61.1%	594,554	64,456
磯子事務所 (磯子区・栄区・ 金沢区)	2,379	549	445	2,483	216,415	1.15%	1,559	62.8%	644,310	63,382
港南事務所 (港南区・戸塚 区・泉区)	1,448	351	329	1,470	194,140	0.76%	923	62.8%	439,273	47,248
保土ヶ谷事務所 (保土ヶ谷区・旭 区・瀬谷区)	1,736	523	356	1,903	169,659	1.12%	1,171	61.5%	543,877	54,640
緑事務所 (青葉区・都筑 区・緑区)	1,573	309	320	1,562	197,768	0.79%	930	59.5%	528,943	52,314

② 新編成4事務所の想定実績（令和4年度）

新事務所編成	年度当初 会員登録者 数	入会者数	退会者数	年度末 会員登録者 数	60歳以上 人口※	区別 粗入会率	合計			
							就業実人員	区別 就業率	契約金額	事務費
神奈川事務所 (鶴見区・神奈川 区・保土ヶ 谷・旭区・瀬谷区)	2,699	546	537	2,708	336,789	0.80%	1,692	62.5%	893,996	98,456
南事務所 (西区・南区・港南区・戸塚 区・泉区)	3,513	767	665	3,615	305,372	1.18%	2,252	62.3%	1,014,452	107,293
磯子事務所 (中区・磯子区・栄区・金沢 区)	2,148	609	448	2,309	212,985	1.08%	1,418	61.4%	768,289	75,185
緑事務所 (港北区・青葉区・都筑区・緑 区)	2,147	415	439	2,123	286,225	0.74%	1,306	61.5%	736,094	69,805

※1: 横浜市人口動態令和5年1月1日時点 ※2: 就業場所が市外の場合は隣接区とする ※3: レシートを活用した市民・事業者支援事業（郵送）、ウクライナ避難民生活上支援の契約金額、事務費、公共は除く

新体制（4事務所）



## Ⅶ 重点取組（組織体制）

### Ⅶ－１ 本部移転及び事務所再編による効率的な執行体制と適材適所の人員配置

SCを取り巻く状況は、これまで以上に急激な環境変化が想定され（I-3参照）、この環境変化に迅速に対応出来るよう、本部及び事務所の機能を充実して行く必要に迫られています。

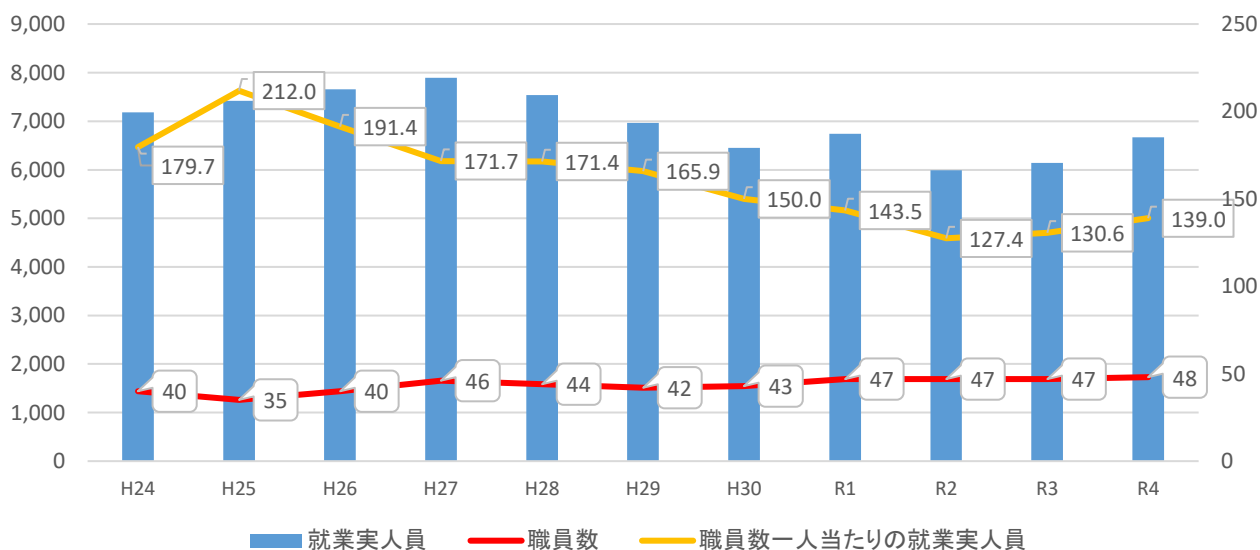
業務の事務量を図る一定程度の目安となる就業実人員が減少傾向にある事に加え（表33）、事務所間で偏りも生じています（表34）。

事務所再編を機に、固有・嘱託・シニア職員の担当する継続会員数を標準設定するなど、業務量に応じた効率的な執行体制を構築するとともに、事務所集約によるスケールメリットも活かせるよう適材適所の人員配置を進めます。

◆固有・嘱託・シニア職員1人あたりの継続担当会員数：年間200名以上（再掲）

職員（固有・嘱託・シニア）一人あたりの就業実人員推移

表33



事務所別職員1人当たりの就業実人員  
(令和4年度実績)

表34

6事務所	就業実人員 (人)	職員（固有・嘱託・シニア） 1人あたりの就業実人員 (人)
A	1,145	150.7
B	940	127.0
C	1,559	222.7
D	923	153.8
E	1,171	195.2
F	930	155.0
合計	6,668	平均 166.7

※職員数については令和5年10月末時点で算定

# Ⅶ-2 人材育成の充実

所長1名、固有職員1名体制となっている事務所（現行2事務所）があり、研修参加や休暇取得等が容易でない状況も生じています。組織の年齢構成のバランスを図りながら（表35）、所長1名、固有職員2名以上の複数名体制とする事務所再編を進めます。

職員同士が切磋琢磨出来る環境づくりとともに、働き方改革や職員育成ビジョン（令和2年度策定）等に基づく研修機会を確保・充実します。

また、職員満足度調査等における職員の生の声も踏まえながら、満足度の更なる向上を図り、基本理念（令和元年度策定）（表36）で掲げる組織作りと人材育成を図ります。

### ◆人材育成研修:年5回以上実施

表35

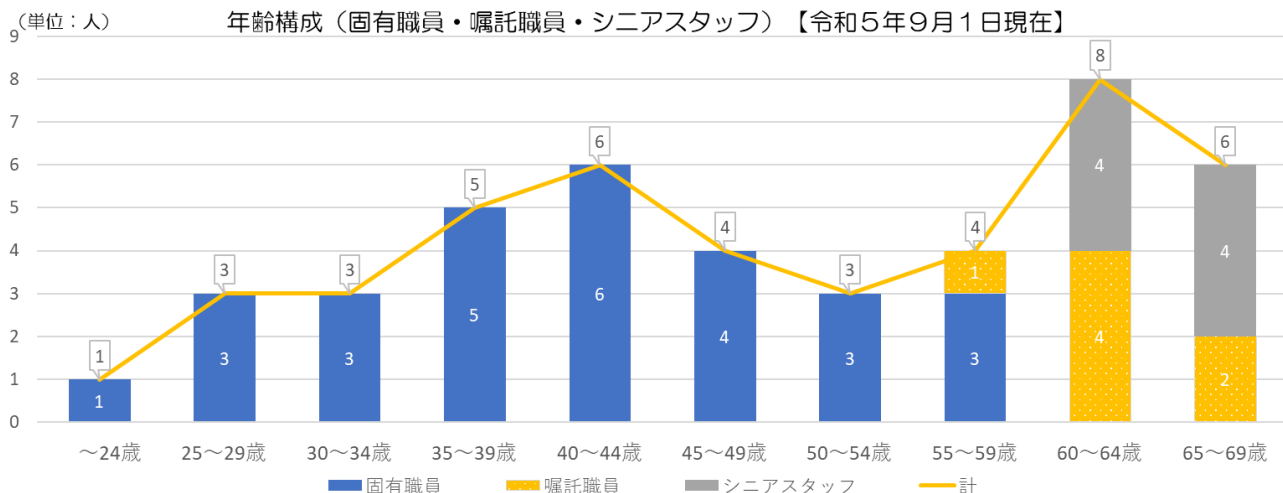
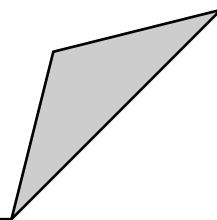


表36



メモ



公益財団法人 横浜市シルバー人材センター  
基本計画2024～2026  
令和6年3月

神奈川事務所 鶴見区・神奈川区・港北区 担当

南事務所 西区・中区・南区・ 担当

港南事務所 港南区・戸塚区・泉区 担当

保土ヶ谷事務所 保土ヶ谷区・旭区・瀬谷区 担当

磯子事務所 磯子区・金沢区・栄区 担当

緑事務所 緑区・青葉区・都筑区 担当

本部 総務課

# 基本計画2024～2026

《令和6年度～令和8年度》

＜参考資料＞

公益財団法人  
横浜市シルバー人材センター

令和6年3月

# 目 次

1	政令市シルバー人材センター事業実績一覧（令和4年度）	2ページ
2	前基本計画（2021～2023）振り返り（詳細）	3ページ
3	職種等別契約金額実績減少一覧【請負・委任】	7ページ
4	政令市シルバー人材センター事故率（令和4年度） 及び事故状況（平成22年度～令和4年度）	7ページ
5	既存事業（清掃・植木・除草・家事・配布）の現状 （令和4年度）	8ページ
6	会員登録者数の新規及び退会の状況（平成29年度～ 令和4年度）	8ページ
7	未就業会員への就業マッチング率及び退会率（推移）	9ページ
8	新規登録会員入会動機（令和4年度）	9ページ
9	会費未納退会者の状況（平成21年度～令和4年度）	10ページ
10	退会理由の状況（令和4年度）	10ページ
11	退会年度の状況（令和4年度）	11ページ
12	公共受注比率【請負・委任】（令和4年度）	11ページ
13	シルバー人材センターのイメージ	12ページ
14	粗入会率の状況（政令市）（令和4年度）	12ページ
15	これまでの基本計画策定・見直しの過程）	13ページ
16	事業実績（昭和55年度-令和4年度）	14ページ



令和4年度 政令指定都市シルバー人材センター事業実績一覧

項目	神戸市	札幌市	仙台市	新潟市	さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	静岡市	浜松市	名古屋市	京都市	大阪市	堺市	広島市	北九州市	福岡市	岡山市	相模原市	熊本市
会員数（人）	11,150	3,502	2,807	3,981	4,738	2,103	10,751	6,309	2,744	4,403	7,753	5,018	7,827	5,330	3,547	2,663	6,665	1,451	3,048	2,239
契約金額（百万円）	2,938	1,254	1,077	1,507	1,651	972	3,664	1,021	1,170	1,925	2,835	1,530	2,522	2,099	1,377	1,046	2,441	831	1,048	956
就業実人員（人）	5,750	2,643	2,079	3,131	3,632	1,661	6,670	1,893	2,146	3,476	5,357	3,452	5,481	4,081	2,566	2,133	4,819	1,216	2,549	1,762

基本計画（2021～2023）振り返り（実施状況・進捗度等）

現状と課題	各施策
<p>課題①</p> <p>ア 契約金額、就業実人員、会員登録者数は、ここ数年間、伸び悩んでいる。</p> <p>イ 未就業会員の満足度が低い。</p> <p>ウ 退会者数が新規会員登録者数を上回っており、未就業会員への就業マッチング率は下降傾向で、退会率も下げ止まっている（令和元年度を除く）。</p> <p>エ 専務系分野、技術系分野など、会員の就業希望とのミスマッチが大きい職種がある。</p> <p>オ 公共受注比率が低い。</p>	<p>事業運営の充実・強化</p> <p>1. 会員登録者数及び受注拡大による就業実人員の増</p>

対応策	主な取組	実績数値等		対応策に係る進捗度※1	課題に係る解消度※2		
		令和3年度	令和4年度				
①退会者抑制	・会報発送時に合わせ、仕事及び会員特典情報を提供	3回実施	3回実施	A	△		
	・会員登録期間3年未満の未就業会員を中心に仕事情報に係るDMの定期発送	2,628人 (対象会員)	591人 (対象会員)	A	△		
	・切れ目のない就業勧奨（特に入会後3年未満の未就業会員への勧奨）	・Smile to Smileへの仕事情報掲載数の充実、利用会員の増加	475件掲載	503件掲載	A	△	
		・特技や資格を活かした就業希望会員の募集及びスキル情報の収集	60件登録	80件登録	A	△	
		「SMSメール」による就業連絡の本格実施	延べ2,492件	延べ9,424件	A	○	
	・就業相談会の定期開催	・会員が希望する職種、就業条件等に係る質疑応答や仕事情報の提供	— (個別実施)	— (個別実施)	B	△	
		・具体的な就業イメージの紹介（職種毎のイメージ動画（各1～2分程度）作成の検討）	—	—	B	X	
	・入会メリットの充実（会員特典や「学ぶ」参加する）機会の充実等	・各種施設の利用券や割引券等、協賛企業・団体の開拓による会員特典の創出	1回掲載	2回掲載	A	△	
		・会員の「学ぶ」・「参加する」を支援 「学ぶ」 会員向けの各種研修・講習会の開催（植木剪定研修、除草研修、家事講習、安全管理講習等）	植木剪定研修（初級）	6回開催 35人参加	11回開催 70人参加	A	○
			植木剪定研修（中級）	1回開催 3人参加	2回開催 18人参加	A	○
除草研修			—	2回開催 23人参加	A	○	
家事サービス研修			1回開催 20人参加	1回開催 19人参加	A	○	
「参加する」 会員の趣味（サークル）やボランティア活動を通じた仲間づくりを支援		交流会	—	32回開催	A	○	
		サークル	149回開催	490回開催	A	○	
		ボランティア	8回実施 (参加延人数：68人)	14回実施 (参加延人数：149人)	A	○	
②新規会員の獲得							
・初回登録料の見直し		・初回登録料の免除（令和5年度までの時限措置）	1,907人 (新規登録)	2,334人 (新規登録)	A	○	
・オンライン登録の充実	・オンライン登録の充実	440人登録	1,100人登録	A	○		
・出張しごと相談会の定期開催	・出張しごと相談会の充実	新都市プラザ	4回実施 52人登録	2回実施 10人登録	A	△	
		京急上大岡駅3階連絡通路	3回実施 23人登録	3回実施 2人登録	A	△	
		各事務所にて実施	—	14回実施 27人登録	A	△	
		その他	1回実施 0人登録	—	A	X	
・会員数の少ないエリア及び分野の取組強化	・会員数の少ないエリア及び分野の取組強化（仕事情報のチラシ提供や会員活用による募集チラシ配布等）	3,782人 (対象会員)	—	A	△		
・女性会員への取組強化	・女性向けセミナーの開催	—	—	C	X		
	・女性限定しごと相談会の開催	—	2回実施 3人登録	A	△		
	・その他（女性会員募集広告の掲載等）	1回掲載 (発行部数：14,000部)	—	A	△		
・ハローワークとの連携強化	・セミナー及び相談会の開催、募集チラシ配架	27回実施 7人登録	35回実施 6人登録	A	△		

現 状 と 課 題	各 施 策
<p>課題①</p> <p>ア 契約金額、就業実人員、会員登録者数は、ここ数年間、伸び悩んでいる。 イ 未就業会員の満足度が低い。 ウ 退会者数が新規会員登録者数を上回っており、未就業会員への就業マッチング率は下降傾向で、退会率も下げ止まっている（令和元年度を除く）。 エ 事務系分野、技術系分野など、会員の就業希望とのミスマッチが大きい職種がある。 オ 公共受注比率が低い。</p>	<p>1. 会員登録者数及び受注拡大による就業実人員の増強</p>

<p>課題②</p> <p>ア シルバー人材センターの認知度が低い。植栽中心のイメージが定着している。 イ 粗入会率（60歳以上の人口に占める会員登録者数割合）が低い。</p>	<p>2. シルバー人材センターの認知度の向上</p>
--	-----------------------------

対 応 策	主 な 取 組	実績数値等		対応策に係る 進捗度※1	課題に係る 解消度※2		
		令和3年度	令和4年度				
②受注件数の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業推進員制度の見直し及び受注拡大に向けた体制の再構築</li> <li>・事業推進員制度の中止及び新たな体制（新規開拓専門職員）による営業の実施</li> </ul>	営業件数：1,367件	—	A	△		
		—	営業件数：593件	A	△		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規顧客の開拓（特に就業希望とのミスマッチが大きい事務系分野、技術系分野の新規開拓）</li> </ul>	市工連企業（チラシ）	600枚配布 (チラシ配布枚数)	—	A	△	
		市工連企業（広告）	1回掲載	—	A	△	
		市を通じたIT関連企業	3,000枚配布 (チラシ配布枚数)	—	A	△	
		中華街発展会	500枚配布 (チラシ配布枚数)	—	A	△	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存顧客へのケア・フォローによる継続契約の増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存顧客へのケア・フォローによる契約継続及び追加受注の推進</li> </ul>	84.0% (継続率)	87.4% (継続率)	A	○	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共受注比率の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜市との定期的情報交換</li> </ul>	7.4% (公共受注比率)	17.5% (公共受注比率)	A	○	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜市新庁舎でのデジタルサイネージの活用</li> </ul>	2回放映	—	A	△	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会員の専門知識・経験の積極的情報提供（スキルシート等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会員の専門知識・スキルや経験の情報提供「シルバースキルシート」のホームページ上の公開</li> </ul>	60件公開	80件公開	A	△	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・Web受注の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな職種の追加を検討</li> </ul>	—	—	C	×		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存職種（植木・除草・空き家管理）の利用拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>植木・除草</li> </ul>	405件受付	511件受付	A	○
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正高齢者雇用安定法を踏まえた企業への働きかけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>空き家管理</li> </ul>	4件受付	5件受付	A	○	
①広報戦略・計画の策定・実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページのリニューアル及び充実</li> </ul>	令和4年5月～ (リニューアル)	5月～ (リニューアル)	A	○		
		—	—	A	△		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・QRコードの利用拡充</li> </ul>	テレビ神奈川	9～3月 (放映)	4～8月 (放映)	A	△	
		横浜ケーブルビジョン	9月放映	—	A	△	
		ラジオ日本	24回放送	—	A	△	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・コマース（民放）等を活用した事業PR（CM等）の検討・実施</li> </ul>	FMヨコハマ	1回放送	—	A	△
		読売新聞	1回掲載	—	A	△	
		日本実業出版社	9月掲載	—	A	△	
		YouTube	—	5～7月 11～1月 (掲載)	A	△	
	②自治会・町内会等の地域誌の広報の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉協議会誌、その他エコ誌等を活用した事業PR</li> </ul>	広報よこはま	1回掲載	—	A	△
福祉よこはま（社協）		1回掲載	1回掲載	A	△		
ハマふれんど		1回掲載	1回掲載	A	△		
③メルマガ等の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報発信ツールとして「メルマガ」、「SMSメール」等の導入を検討及び関係団体の「メルマガ」等の活用（SNSによる会員あて各種情報発信）</li> </ul>	35,584件 (延べ件数)	34,334件 (延べ件数)	A	○		
④関連機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域イベントへの参加（区民まつり、シルバーフェスタ等）</li> </ul>	老人クラブ連合会 (シニアの祭典)	—	2回参加	A	△	
		港南区地域子育て支援拠点 (合同説明会)	2回実施	2回実施	A	△	

現状と課題	各施策
課題③ ア 就業ミスや事故、就業中の健康被害も一定件数、継続して発生している。	3. 会員の安全就業・健康管理
・契約金額及び国・市からの補助金の減少傾向が続いている。 ・令和元年度と同様の契約金額（約35億円）が維持できない場合には、積立資産枯渇により、財団存続の懸念が生じる。	経営基盤の充実・強化 1. 新たな事業展開による取入増 2. 事務の効率化 3. 経費削減の取組
・限られた人材資源の中で、効率的・効果的な人材育成と今後の同一労働・同一賃金の動きを踏まえた組織運営が必要である。	人事・組織体制の充実・強化 1. 人材育成と適材・適所の人員配置

対応策	主な取組	実績数値等		対応策に係る進捗度※1	課題に係る解決度※2	
		令和3年度	令和4年度			
①安全管理委員会の定期開催	・各事務所に本部安全管理委員と支部安全管理委員を配置	本部安全管理委員会	2回開催	2回開催	A	○
		支部安全管理委員会	35回開催	65回開催	A	○
	・就業先への現場確認による事故予防及び環境改善の実施	90回実施	109回実施	A	○	
	・墜落制止用器具（安全帯）の導入	— （導入）	—	A	○	
	・SMS（ショートメッセージサービス）による安全啓発の周知	— （実施）	— （実施）	A	○	
②各種安全研修会及び体験会の計画的開催	・安全啓発研修の開催（各年1回）	チェンソー（R4:個別参加）	—	2人参加	A	○
		刈払機（R4:個別参加）	—	31人参加	A	○
		植木業務	—	1回開催	A	○
		交通安全	—	—	A	×
③会員への健康活動の実施（産業医との連携、シルバース）	・「シルバーストレッチ（会員の事故防止及び健康維持・増進を目的として令和2年度作成）」の啓発チラシ送付、交流会・各種班会議での動画上映による普及啓発	会報資料同封	3回同封	1回同封	A	○
		明細書資料同封	2回同封	—	A	○
	ホームページ掲載	掲載 （R3.11月～）	—	A	○	
	・健康管理の啓発（健康診断の受診奨励等）	—	1回掲載	A	△	
④シルバー保険への加入	・シルバー保険への加入	5月更新	5月更新	A	○	
⑤適正就業の推進	・適正就業月間に受注内容の検証（11月）	受注内容点検	— （実施）	2,457件点検	A	○
	・ワークシェアリングの推進	会報（推進記事掲載）	1回掲載	1回掲載	A	△
①賛助会員の取組強化	・センター事業に賛同し支援が可能な企業・団体等の開拓	4件登録	5件登録	A	○	
②配分金の見直し	・簡易・軽易な仕事等、就業内容に応じた柔軟な単価設定の検討	—	—	C	×	
	・最低賃金改定に伴う配分金見直し	見直し （R3.10月～）	見直し （R4.10月～）	A	○	
①ITやAIを活用した事務効率化	・オンライン登録手続き及びWeb受注手続きの普及並びにSMSメールの活用（再掲）	5,387件 （SMS発信件数）	34,334件 （SMS発信件数）	A	○	
①経費削減の取組強化	・既存業務の効率化に向けた「事務効率化P J」の継続実施	3件 （見直し着手）	2件 （見直し着手）	A	○	
	・オンライン会議の奨励	—	7回実施 （所長会議）	A	○	
②職員の意識向上	・12年ぶりに赤字決算となる令和3年度の現状を踏まえ「収益の最大化、経費の最小化」という意識を全職員で共有します。併せて、共有のための指標の導入を進めます。	—	11回活用 （所長会議時）	A	○	
①再雇用嘱託職員等の適材・適所の配置	・再雇用嘱託職員等の適材・適所の配置等による活用	2人配置	—	A	○	
	・事務所人員の充実	—	4人配置	A	○	
②人材育成計画の策定・研修実施	・計画的な職員育成を可能にするため「職員育成ビジョン」を作成し、これに即した研修体系構築及び実施	固有職員登用時研修	6人受講	—	A	○
		マッチング研修	66人受講	—	A	○
		高齢者就労等研修	—	11人受講	A	○
		交通安全研修	—	76人受講	A	○

現状と課題	各施策
限られた人材資源の中で、効率的・効果的な人材育成と今後の同一労働・同一賃金の動きを踏まえた組織運営が必要である。	1. 人材育成と適材・適所の人員配置
	2. 課題解決に向けた組織再編
	3. 評議員会・理事会の開催
その他	

対応策	主な取組	実績数値等		対応策に係る進捗度※1	課題に係る解消度※2	
		令和3年度	令和4年度			
③他組織への派遣研修の検討	・職員の知識・経験の習得及び資質の向上を目的とした他組織への派遣研修の検討	—	—	C	X	
①課題解決に特化した組織の見直し	・事業推進員制度の中止及び新たな体制（新規開拓専門職員）による営業の実施	—	—	A	○	
②長期職員採用計画の策定・実施	—	—	—	C	X	
③職員満足度調査の実施・検証	・業務改善及び就労意欲の向上等を目的とした職員向け調査を実施	76% (満足度)	77% (満足度)	A	○	
	ハラスメント外部窓口を設置	0件 (相談件数)	0件 (相談件数)	A	○	
④同一労働・同一賃金の動きを踏まえた就業規程等の改正対応	・最高裁判例等を踏まえ随時、就業規程等の改正・整備（整備済）	—	—	A	○	
	・市の制度変更（定年延長）を受けた人事組織制度の見直しを検討	—	—	C	X	
⑤健康経営の取組	・横浜健康経営認証AAAの取得・維持	— (取得)	— (取得)	A	○	
	・職員の健康に対する意識の向上（衛生管理者試験の受験励励、健康セミナーの受講など）	健康セミナー	1回実施	—	A	○
		メンタルヘルス講習（管理職）	—	1回実施	A	○
		メンタルヘルス講習（職員）	—	1回実施	A	○
		睡眠に関する講習	—	1回実施	A	○
		衛生管理者試験奨励	—	1人受験	A	○
	・保健師・医師と連携した健康経営の仕組みの構築	保健師による面談	1回実施	—	A	○
医師による面談		—	1回実施	A	○	
⑥SDGsによる取組	・横浜市SDGs認証制度（Y-SDGs）の取得	—	—	C	X	
	・ひとり親世帯への学習支援等	2教室 6人（講師） 12人（生徒）	3教室 7人（講師） 29人（生徒）	A	○	
①評議員会・理事会の開催	・評議員会 6月・3月予定	2回開催	4回開催	A	○	
	・理事会 6月・11月・3月予定	6回開催	7回開催	A	○	
①適格請求書等保存方式導入に伴う対応策の検討（継続）	・関係機関からの情報収集を行うとともに当該制度導入後のセンターへの影響及び安定的な事業運営及び納税資金確保に向けた検討の実施	—	—	B	△	
②適格請求書発行事業者登録のための申請（令和4年10月予定）	・適格請求書発行事業者登録の申請手続きの実施	—	実施 (令和4年10月)	A	○	

※1 A…実施 B…一部実施（一部未実施又は対応策の取組が不十分な項目あり） C…未実施

※2 ○…課題解消（効果あり） △…課題解消（一部効果あり） X…課題解消（効果なし又は未実施）

【総括】

現基本計画（以下、「現計画」という。）では、根拠となるデータに基づきシルバー人材センターを取り巻く状況や現状、課題を分析の上、「事業運営の充実・強化」、「経営基盤の強化」、「人事・組織体制の強化」を3つの大きな柱として、それぞれ施策・対応策・目標を定め、様々な取組を実施しました。

各対応策については、概ね実施しており、計画初年度（令和3年度）に実施した項目のうち、効果が確認できた項目は、翌年度も継続し充実させる取組を行い、期待した効果が得られない項目については、事業規模の縮小又は中止による対応としました。

また、これらに加え、令和4年度には、横浜市から複数の大型受注の受託したことが各実績に大きく寄与しました。

この結果、令和4年度時点の目標数値の達成状況は、契約金額、職員満足度調査（全体満足度）が既に目標値を超えました。就業実人員、粗入会率、事故率についても目標値には達していませんが、いずれも前年度に比べ実績が伸びており、各対応策の取組が一定の成果に繋がりました。

職種等別契約金額実績減少一覧【請負・委任】

(令和元年度・令和4年度いずれか1年度/契約金額1,000万円以上の職種等別比較)

No.	職種等	契約額		差引(減少額)
		令和元年度①	令和4年度②	(②-①)
1	スーパー内軽作業	375,484,928	266,521,270	-108,963,658
2	配布業務(県民共済・選挙公報)	66,345,172	18,867,958	-47,477,214
3	物流施設内清掃等	24,249,666	0	-24,249,666
4	駐車場管理(ホテル)	11,854,625	0	-11,854,625
5	配送同乗業務	13,262,788	4,592,343	-8,670,445
6	施設管理・作業等	16,116,037	7,702,805	-8,413,232
7	ゴルフ場内軽作業	51,583,917	43,759,326	-7,824,591
8	百貨店内軽作業	21,882,937	17,453,857	-4,429,080
9	ビル・マンション等清掃	13,679,250	12,060,584	-1,618,666
10	屋内軽作業(洗浄・梱包等)	17,691,245	16,687,878	-1,003,367
11	小売(園芸)店舗内軽作業	11,234,748	10,489,834	-744,914
	計	623,385,313	398,135,855	-225,249,458

令和4年度 政令市シルバー人材センターの事故率の状況

区分	神戸市	札幌市	仙台市	新潟市	さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	静岡市	浜松市	名古屋市	京都市	大阪市	堺市	広島市	北九州市	福岡市	岡山市	相模原市	熊本市
会員数(人)	11,150	3,502	2,807	3,981	4,738	2,103	<b>10,751</b>	6,309	2,744	4,403	7,753	5,018	7,827	5,330	3,547	2,663	6,665	1,451	3,048	2,239
男性(人)	6,706	2,626	1,923	2,538	3,178	1,449	<b>6,763</b>	4,080	1,707	2,701	4,789	3,102	4,911	3,361	2,231	1,694	3,999	968	2,229	1,529
女性(人)	4,444	876	884	1,443	1,560	654	<b>3,988</b>	2,229	1,037	1,702	2,964	1,916	2,916	1,969	1,316	969	2,666	483	819	710
就業実人員(人)	4,820	2,272	1,944	2,905	3,471	1,543	<b>6,067</b>	1,801	1,905	3,350	4,734	3,215	4,300	3,779	1,933	1,793	4,245	1,069	2,489	1,534
事故件数(傷害)(件)	49	15	9	18	37	12	<b>27</b>	19	15	28	32	16	10	29	23	16	23	21	9	10
事故件数(賠償)(件)	18	11	8	22	7	14	<b>18</b>	7	22	28	31	22	5	12	17	12	8	5	19	6
事故件数(傷害・賠償計) ①(件)	67	26	17	40	44	26	<b>45</b>	26	37	56	63	38	15	41	40	28	31	26	28	16
事故率= ①/就業実人員×100	1.39	1.14	0.87	1.38	1.27	1.69	<b>0.74</b>	1.44	1.94	1.67	1.33	1.18	0.35	1.08	2.07	1.56	0.73	2.43	1.12	1.04

政令市平均

**20.9** (件)

**14.6** (件)

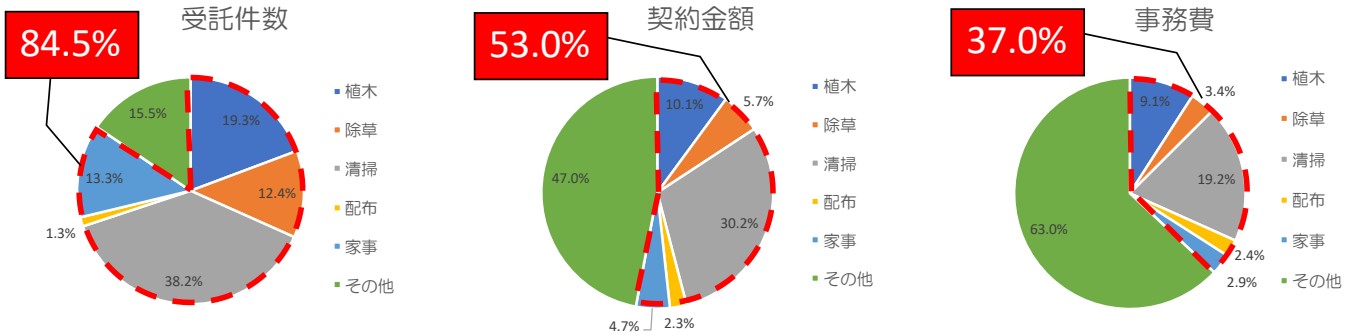
**35.5** (件)

**1.32** (%)

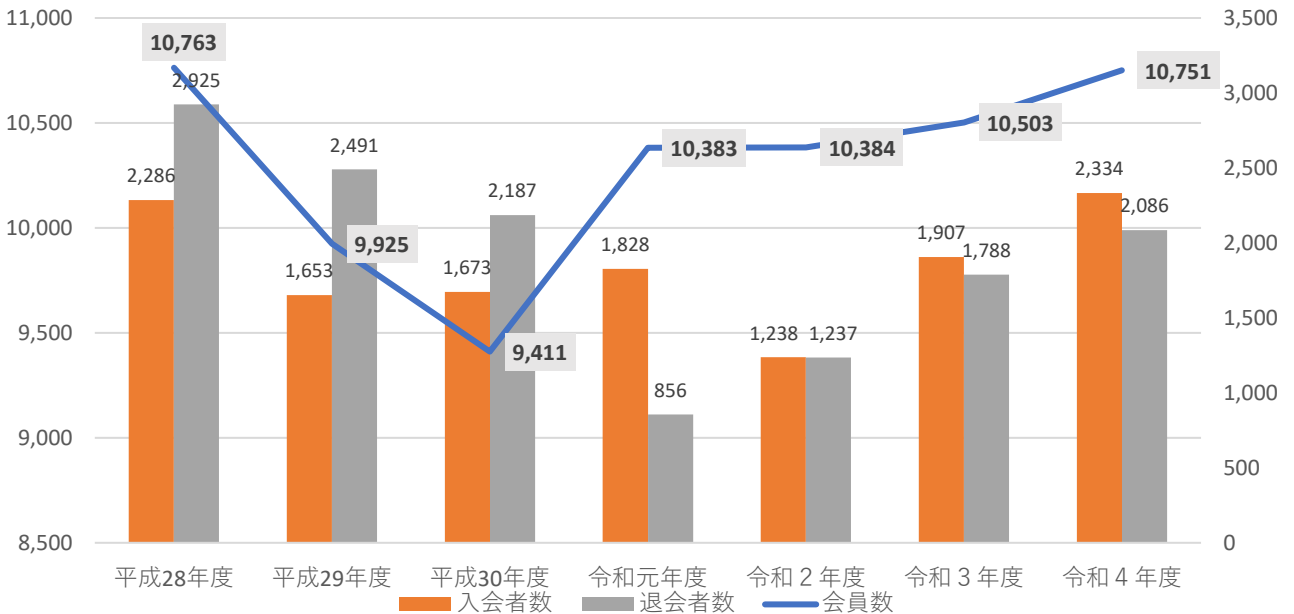
平成22年度～令和4年度 事故率状況

区分	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	平均
会員数(人)	10,688	10,095	10,037	10,295	10,893	11,404	10,763	9,925	9,411	10,383	10,384	10,503	10,751	10,426
就業延員(人・日)	812,751	829,575	811,933	833,592	860,076	883,900	815,223	734,736	672,044	642,487	559,981	563,924	595,584	739,677
就業実人員(人)	7,247	7,429	7,185	7,419	7,657	7,774	7,328	6,527	5,832	5,996	5,271	5,437	6,067	6,705
事故件数(傷害)(件)	34	28	31	44	28	48	29	25	32	34	35	36	27	18.6
事故件数(賠償)(件)	15	24	24	18	25	23	13	16	28	20	21	26	18	9.9
事故件数(傷害・賠償計)①(件)	49	52	55	62	53	71	42	41	60	54	56	62	45	54.00
事故率=①/就業実人員×100	<b>0.68</b>	<b>0.70</b>	<b>0.77</b>	<b>0.84</b>	<b>0.69</b>	<b>0.91</b>	<b>0.57</b>	<b>0.63</b>	<b>1.03</b>	<b>0.90</b>	<b>1.06</b>	<b>1.14</b>	<b>0.74</b>	<b>0.82</b>

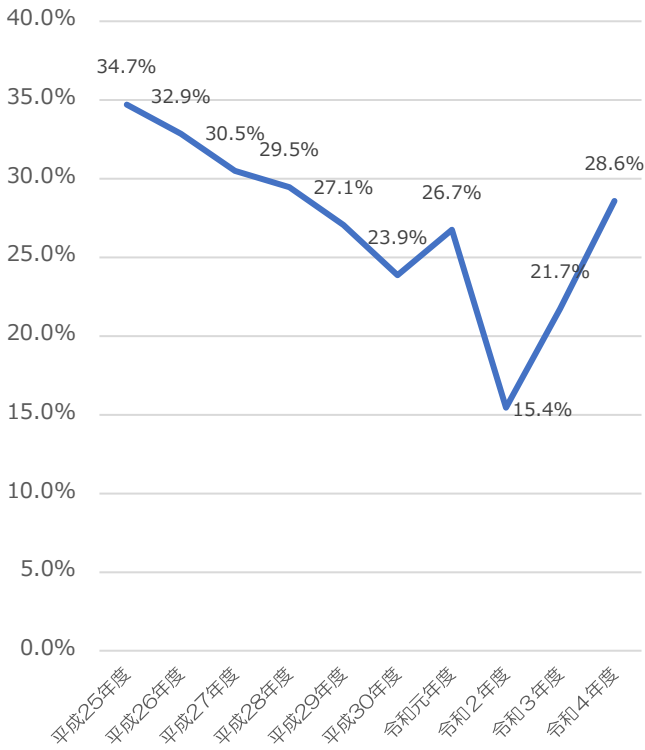
既存事業(清掃・植木・除草・家事・配布)の現状【令和4年度】



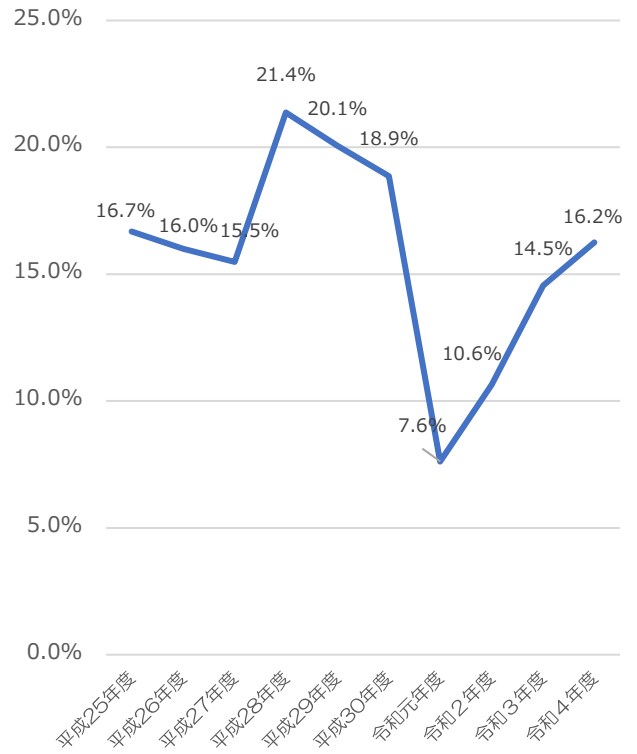
会員登録者数の新規及び退会の状況(平成29年度から令和4年度)



### 未就業会員への 就業マッチング率



### 退会率推移

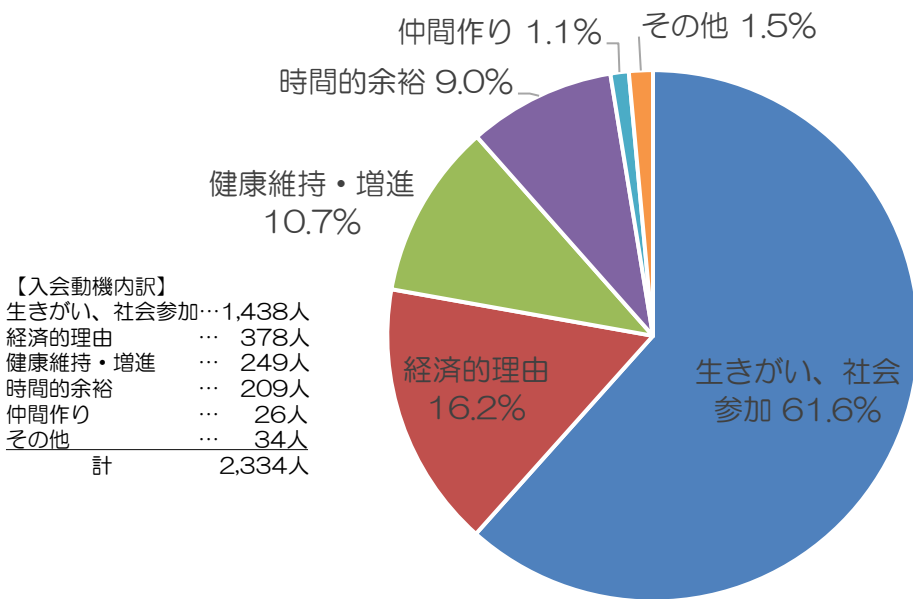


※未就業会員＝当年度入会会員を含む前年度未就業会員

※※未就業会員へのマッチング率＝未就業会員数における当年度就業会員登録者数÷(会員登録者数－前年度就業がありかつ当年度も就業がある会員数)

※退会率＝退会者数÷退会者数含む会員数

### 新規登録会員入会動機（令和4年度）



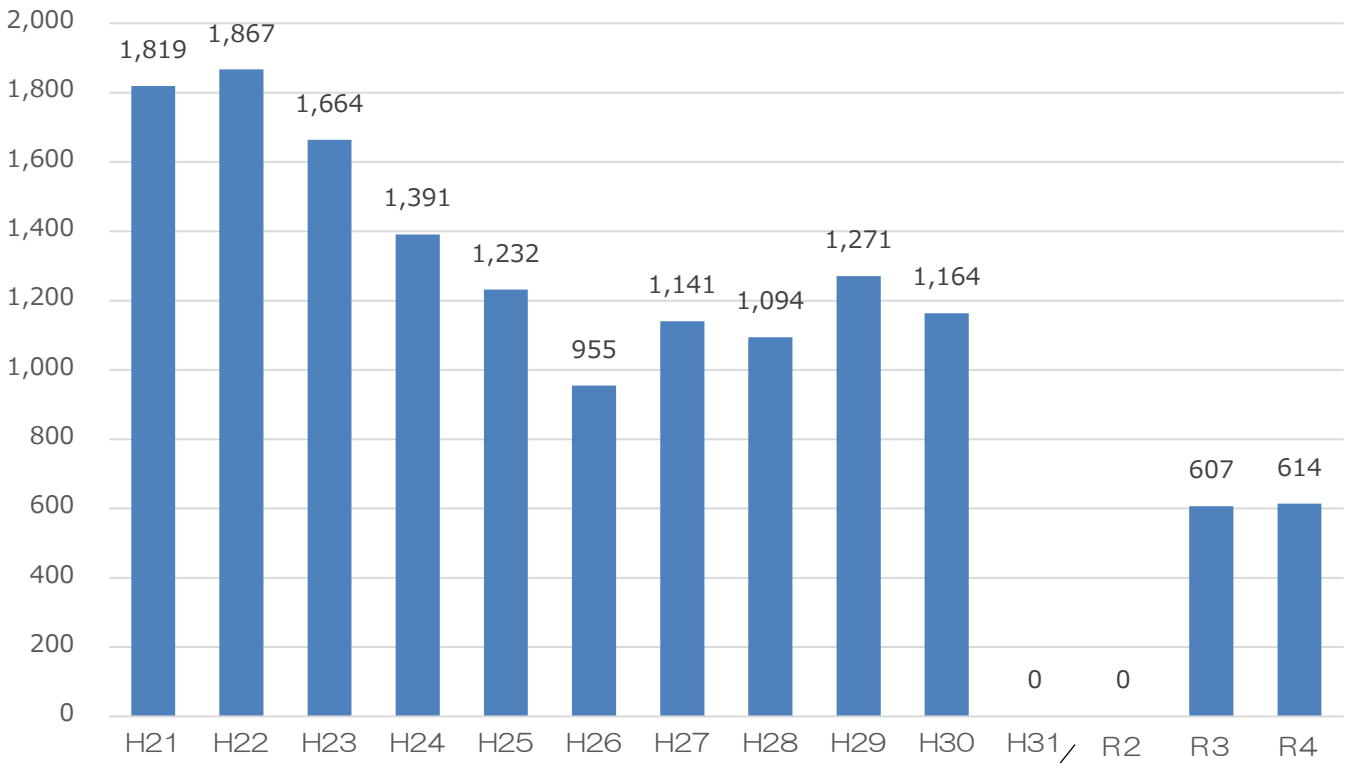
【入会動機内訳】

生きがい、社会参加	1,438人
経済的理由	378人
健康維持・増進	249人
時間的余裕	209人
仲間作り	26人
その他	34人
計	2,334人

■ 生きがい、社会参加 ■ 経済的理由 ■ 健康維持・増進 ■ 時間的余裕 ■ 仲間作り ■ その他



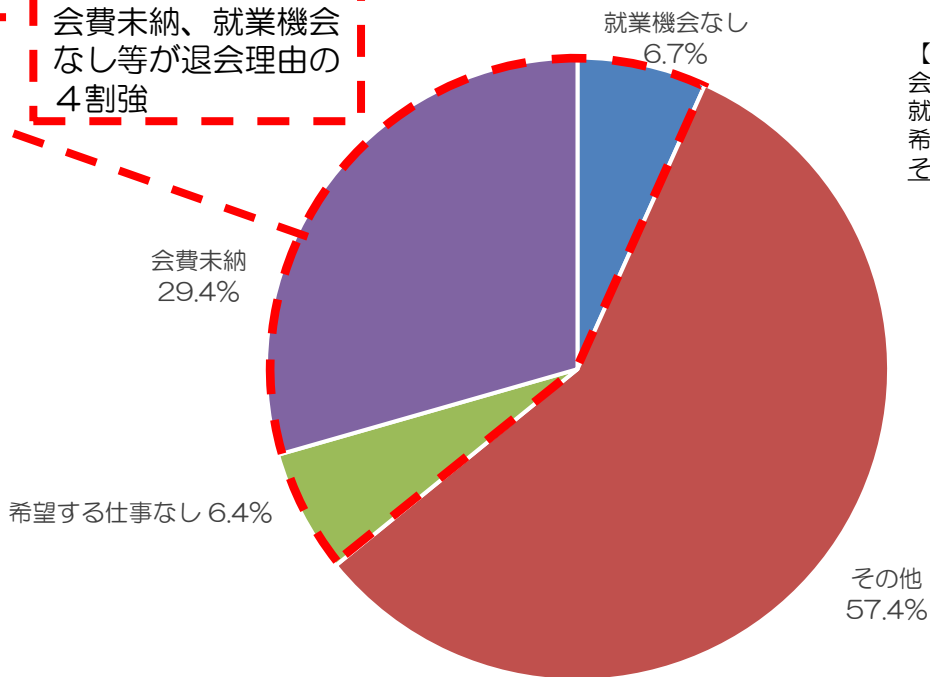
(単位：人) 平成21年度～令和4年度 退会会員数推移【退会理由：会費未納】



退会意思表示のない会員について、残留処理をしたため

会員退会理由（令和4年度）

会費未納、就業機会なし等が退会理由の4割強



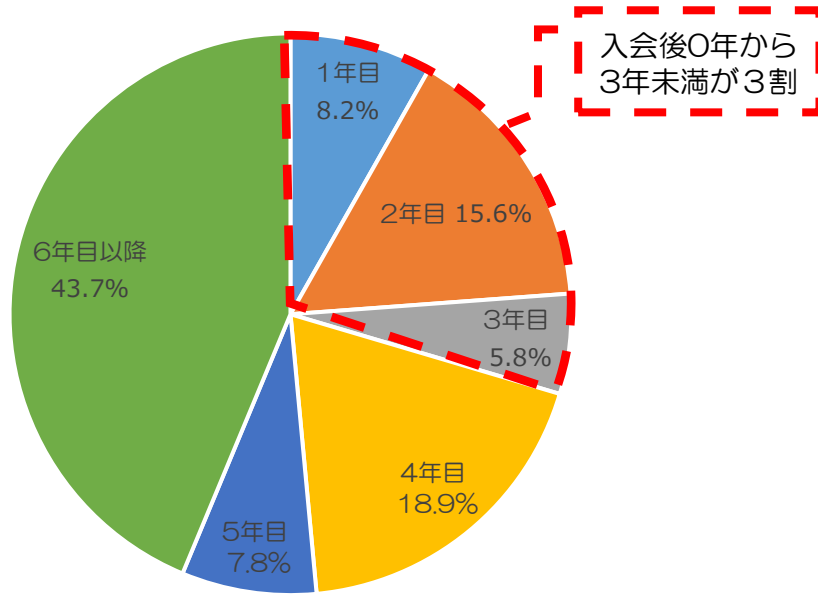
【退会理由内訳】

会費未納	614人
就業機会なし	140人
希望仕事なし	134人
その他	1,198人
計	2,086人

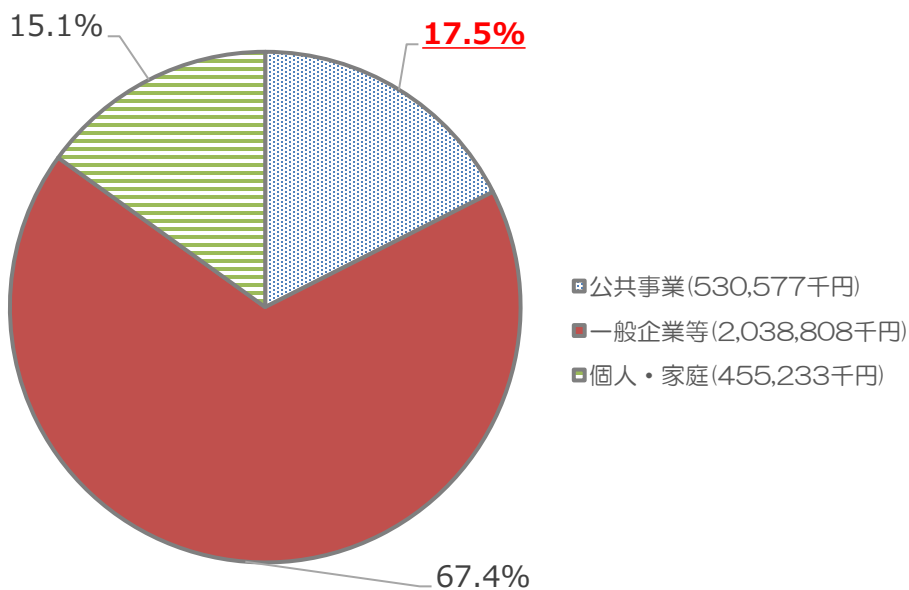
■就業機会なし ■その他 ■希望する仕事なし ■会費未納

入会年度	会員年数	退会者	R1会員数	退会者を含めた会員数
R4入会	1年目	171	2,163	2,334
R3入会	2年目	326	1,499	1,825
R2入会	3年目	120	930	1,050
R1入会	4年目	395	917	1,312
H30入会	5年目	162	675	837
~H29入会	6年目以降	912	4,567	5,479
	計	2,086	10,751	12,837

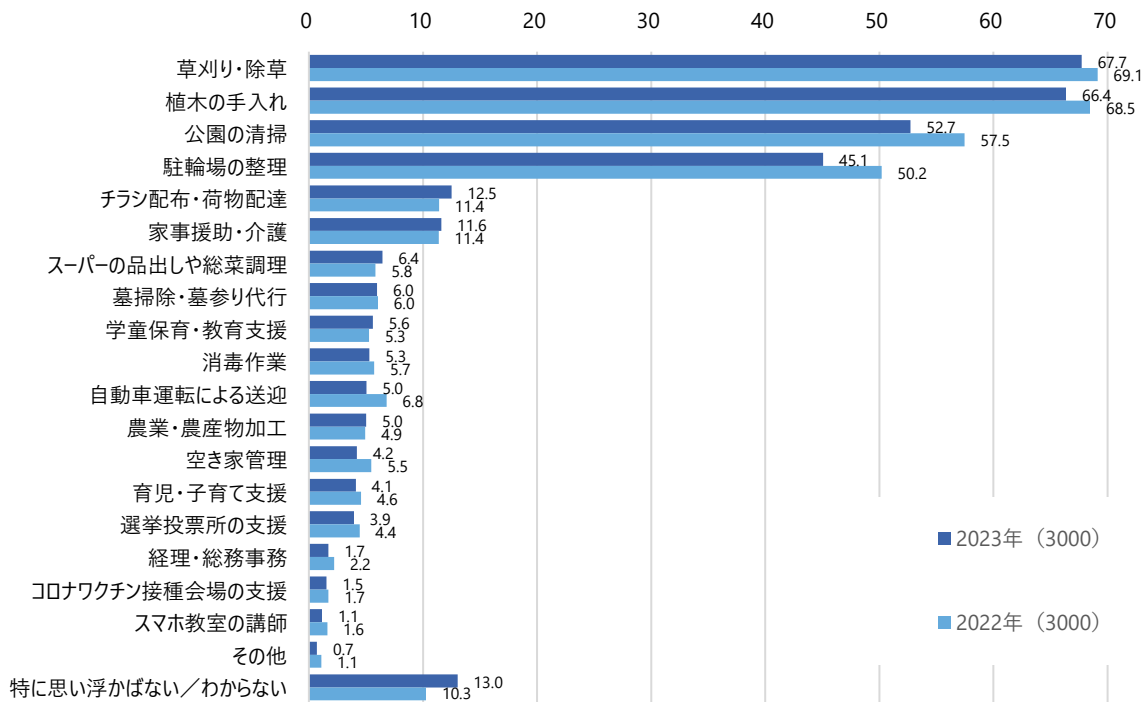
令和4年度退会者に占める会員年数割合



【請負・委任】令和4年度 公民別契約金額割合



## シルバー人材センターから思い浮かぶ仕事（2か年比較、複数回答）



（資料出所）NRI社会情報システム株式会社「変わるシニア世代の就労意識・行動（2023年）」

（注）50歳～79歳の3,000人に質問

## 令和4年度 政令市シルバー人材センター粗入会率状況

項目	神戸市	札幌市	仙台市	新潟市	さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	静岡市	浜松市	名古屋市	京都市	大阪市	堺市	広島市	北九州市	福岡市	岡山市	相模原市	熊本市	政令市平均
会員数（人）	11,150	3,502	2,807	3,981	4,738	2,103	<b>10,751</b>	6,309	2,744	4,403	7,753	5,018	7,827	5,330	3,547	2,663	6,665	1,451	3,048	2,239	
男性（人）	6,706	2,626	1,923	2,538	3,178	1,449	<b>6,763</b>	4,080	1,707	2,701	4,789	3,102	4,911	3,361	2,231	1,694	3,999	968	2,229	1,529	
女性（人）	4,444	876	884	1,443	1,560	654	<b>3,988</b>	2,229	1,037	1,702	2,964	1,916	2,916	1,969	1,316	969	2,666	483	819	710	
粗入会率	2.1%	0.52%	0.9%	1.4%	1.2%	0.7%	<b>0.9%</b>	1.6%	1.1%	1.6%	1.1%	1.0%	0.9%	1.9%	0.95%	0.8%	1.5%	0.5%	1.3%	0.9%	1.20%

## 基本計画策定・見直しの過程

計 画	策定年月	期 間	策定の視点
(1) 基本計画	1992年(平成4年) 5月	1992年度(H4)～ 2001年度(H13)	「魅力あるセンターを目指して」 ①会員増強 ②受注量及び需給バランス ③組織体制及び事務・業務執行体制
(2) 基本計画 2010	1996年(平成8年) 4月	1995年度(H22)～ 2010年度(H22)	①ゆめはま2010プランとの整合 ②就業率の低下 ③事務系職種の確保 ④計画値の上方修正
(3) 基本計画 2010改定版	2002年(平成14年) 4月	2002年度(H14)～ 2010年度(H22)	①団塊世代への対応 ②雇用情勢の一層の悪化 ③構造改革 ④ゆめはま2010プラン(5か年計画との整合) ⑤計画値の上方修正(就業率は下方)
(4) 基本計画 2010改訂版 Ver.2	2005年(平成17年) 3月	2005年度(H17)～ 2006年度(H18)	①センターを取り巻く状況の変化 ②高齢者施策への対応 ③団塊世代の会員登録 ④横浜ハブプランとの関係 ⑤計画値の修正(事務所数のみ修正)
(5) 基本計画 2016	2007年(平成19年) 3月	2007年度(H19)～ 2016年度(H28)	①団塊の世代を含めた高齢者への多様なニーズ 対応 ②センターの自主・自立的な独自財源等の確立 ③横浜市との「協約」と横浜市中期計画(18年度 ～22年度)との整合 ④後期高齢会員への就業機会の確保 ⑤組織・機構改革 ⑥数値目標等の改定
(6) 基本計画 2016 第2期	2012年(平成24年) 3月	2012年度(H24)～ 2016年度(H28)	①高齢化時代のセンターの役割 ②受注強化対策 ③会員増強と就業体制強化 ④組織体制及び事務・業務執行体制 ⑤財政基盤の強化と事務事業の見直し ⑥横浜市との「第3期協約」(24年度～28年度) との整合
(7) 基本計画 2016～ 2020	2016年(平成28年) 3月	2016年度(H28)～ 2020年度(R2)	①センターを取り巻く環境の変化 ②受注拡大策 ③会員増強 ④適正・安全就業の推進 ⑤人事・組織体制の強化 ⑥横浜市との「協約」(27年度～29年度)との整 合
(8) 基本計画 2021～ 2023	2021年(令和3年) 3月	2021年度(R3)～ 2023年度(R5)	①センターを取り巻く状況の変化 ②事業運営の充実・強化 ③経営基盤の充実・強化 ④人事・組織体制の充実・強化 ⑤横浜市との「協約」(R3年度～R5年度)との整 合

## 事業実績

	会員登録者数	粗入会率	契約金額 (請負委任)	契約金額 (労働者派遣)	就業実人員	就業率
年度	(人)	(%)	(千円)	(千円)	(人)	(%)
昭和55年度	1,804	0.7	3,722	0	126	7.0
56年度	1,784	0.66	178,410	0	794	44.5
57年度	2,752	0.97	217,839	0	842	30.6
58年度	3,145	1.06	297,003	0	1,289	41.0
59年度	3,503	1.12	411,503	0	1,573	44.9
60年度	4,086	1.24	633,386	0	1,618	39.6
61年度	3,705	1.06	775,928	0	1,823	49.2
62年度	4,154	1.12	896,311	0	1,973	47.5
63年度	4,103	1.05	1,043,248	0	2,146	52.3
平成元年度	4,356	1.06	1,144,308	0	2,251	51.7
2年度	4,095	0.95	1,150,491	0	2,260	55.2
3年度	4,481	0.98	1,216,411	0	2,398	53.5
4年度	4,863	1.02	1,307,694	0	2,716	55.9
5年度	5,867	1.17	1,439,716	0	3,199	54.5
6年度	7,446	1.42	1,651,696	0	3,896	52.3
7年度	9,048	1.63	1,915,917	0	4,377	48.4
8年度	9,055	1.56	2,319,010	0	4,085	45.1
9年度	10,485	1.72	2,671,419	0	6,425	61.3
10年度	12,169	1.92	2,941,256	0	7,074	58.1
11年度	11,067	1.69	3,240,634	0	7,240	65.4
12年度	13,113	1.9	3,477,632	0	7,395	56.4
13年度	12,596	1.74	3,706,253	0	8,325	66.1
14年度	14,787	1.96	3,895,052	0	7,427	50.2
15年度	13,838	1.76	4,332,296	0	7,885	57.0
16年度	15,889	1.95	4,582,285	0	7,755	48.8
17年度	14,378	1.71	4,673,317	0	8,169	56.8
18年度	15,822	1.83	4,722,986	0	8,313	52.5
19年度	12,333	1.37	4,652,982	7,230	7,994	64.8
20年度	12,068	1.28	4,482,627	12,798	7,640	63.3
21年度	11,333	1.16	4,218,449	15,561	7,508	66.2
22年度	10,688	1.06	3,925,208	14,643	7,252	67.9
23年度	10,095	0.98	3,848,230	17,132	7,431	73.6
24年度	10,037	0.96	3,863,176	26,338	7,187	71.6
25年度	10,295	0.97	4,074,759	49,074	7,419	72.1
26年度	10,893	1.01	4,212,234	70,009	7,657	70.3
27年度	11,404	1.05	4,370,516	78,677	7,898	69.3
28年度	10,763	0.98	3,766,682	199,331	7,542	70.1
29年度	9,925	0.9	3,274,208	456,005	6,967	70.2
30年度	9,411	0.85	3,005,994	578,572	6,451	68.5
令和元年度	10,383	0.93	2,844,758	715,069	6,743	64.9
2年度	10,384	0.92	2,558,417	626,966	5,989	57.7
3年度	10,503	0.92	2,634,897	679,643	6,140	58.5
4年度	10,751	0.93	3,024,618	639,808	6,670	62.0

平成 2年度 事業推進員制度発足

平成 1 2年度 福祉・家事援助サービス会員コーディネーターを配置

平成 1 3年度 事務費5%から7%へ改定

平成 1 9年度 一般労働者派遣事業開始

平成 2 1年度 年会費制度開始

平成 2 2年度 事務費7%から10%へ改定

平成 2 6年度 会員登録料の無料化(平成28年度末まで)

平成 2 8年度 植木・除草会員コーディネーターを配置

令和 3年度 会員登録料の無料化(令和5年度末まで)

令和 4年度 新規開拓専門職員制度発足

令和 5年度 適格請求書等保存方式(インボイス制度)導入(令和5年10月~)

\*消費税

平成元年 3%

平成9年 5%

平成26年 8%

令和元年 10%

公益財団法人横浜市シルバー人材センター  
基本計画2024～2026  
令和6年3月

神奈川事務所 鶴見区・神奈川区・港北区 担当

南事務所 西区・中区・南区・ 担当

港南事務所 港南区・戸塚区・泉区 担当

保土ヶ谷事務所 保土ヶ谷区・旭区・瀬谷区 担当

磯子事務所 磯子区・金沢区・栄区 担当

緑事務所 緑区・青葉区・都筑区 担当

本部 総務課