



ハッピーSCライフ

第四次中期5カ年計画

地域社会とともに
発展するための健やかプラン



公益社団法人
八王子市シルバー人材センター

は じ め に

◀ 地域社会とともに発展するシルバー人材

センターをめざして!! ▶

公益社団法人八王子市シルバー人材センター
会 長 園 部 正 範



八王子市シルバー人材センターは昭和 51 年に「八王子市高齢者事業団」として発足し、その後平成 23 年に公益社団法人に移行し「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、高齢者の就業や社会貢献活動を通じて地域社会の活性化に貢献してまいりました。

この間、全国的に少子高齢化が進み、日本の総人口は 2008（平成 20）年をピークに減少の局面を迎えており、また厚生労働省の令和 3 年度版高齢社会白書によれば 2040（令和 22）年には 65 歳以上の人口が総人口に占める割合（高齢化率）は、35.3%に達することが推計されております。

このため、将来に必要な労働力人口の減少が懸念されており、働く意欲のある高齢者が、長年培ってきた知識や経験を生かし、年齢に関わりなく活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することは大きな課題です。

高齢者が働くことは、高齢者自身が支えられる側から支える側に回り、健康や生きがいにもつながり、ひいてはそれぞれの地域の活性化にも寄与することになると考えられます。

我が国における高齢者の就労意欲は高く、65歳を超えても働きたいとする者は約7割を占め、「一億総活躍社会」の実現に向けて、シルバー人材センターとしてはこれまで以上に高齢者の活躍の場の創出に向けた取り組みを展開する必要があると考えます。

当センターの状況は、コロナ禍の影響からは回復傾向にあるものの、会員の高齢化も進んでいることから、会員増、特に女性会員の増に努める必要があり、また、後継の育成も急務となっております。更にインボイス制度開始に伴い、お客様に負担をお願いすることからも、アンケート調査の結果等を踏まえ、従来以上に技能、知識の習得、接遇向上等、仕事の質の向上が求められるところです。

今後「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、第 4 次中期 5 カ年計画に基づく様々な事業を展開し、組織を挙げてシルバー人材センターに課されました使命を果たしてまいります。

そのためにも、引き続き八王子市をはじめ関係機関並びに市民・事業者の皆様のご理解、ご支援、そして、当センターの主役である会員の皆様の多大なるご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

結びに、この計画の策定にあたり、アンケートにご協力いただきましたお客様、会員の皆様に心からお礼を申し上げます。

目 次

I	シルバー人材センターの概要	
	(1) シルバー人材センター事業の目的・趣旨	1
	(2) 沿革(歴史)	1
	(3) 八王子市シルバー人材センターの組織	2
	(4) 八王子市シルバー人材センターの状況	2
II	シルバー人材センターを取り巻く環境と課題	
	(1) 超高齢化時代の到来	3
	(2) 社会経済状況の変化	4
	(3) 八王子市の高齢者施策	5
	(4) 公益法人としての特性と責務	6
III	計画の策定にあたって	
	(1) 計画策定の目的	9
	(2) 計画の期間	10
	(3) 計画の基本方針	10
	(4) 計画の体系	12
IV	基本施策	
	(1) 基本理念	13
	(2) 基本施策1 会員拡充と会員支援の充実	13
	(3) 基本施策2 就業先の拡充	16
	(4) 基本施策3 質の高い仕事の提供	18
	(5) 基本施策4 社会貢献活動の推進	20
	(6) 基本施策5 事業基盤と組織の強化	21
V	事業指標	
	(1) 会員数	25
	(2) 就業率	25
	(3) 契約金額	25
	(4) 社会奉仕活動参加者	25
	資料編	別冊

I. シルバー人材センターの概要

(1) シルバー人材センター事業の目的・趣旨

自主・自立、共働・共助

シルバー人材センターは「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、都道府県知事の指定を受けて設置・運営されています。

「自主・自立、共働・共助」の理念の下、「仕事を通じて社会に参加し、地域の活性化に貢献したい」と考える高齢者が、自らの豊かな知識、経験、技術等の能力を活かし、健康で生きがいのある生活を実現し、福祉の増進に資することを目的として設置されています。

自主・自立

シルバー人材センターは、会員による自主的・主体的な運営を理念としています

共働・共助

会員の一人ひとりが経験と知識を活かし、共に働き、共に助け合って、事業活動していくことを理念としています。

【全国シルバー人材センター事業協会編 シルバー人材センター事業運営の手引きより】

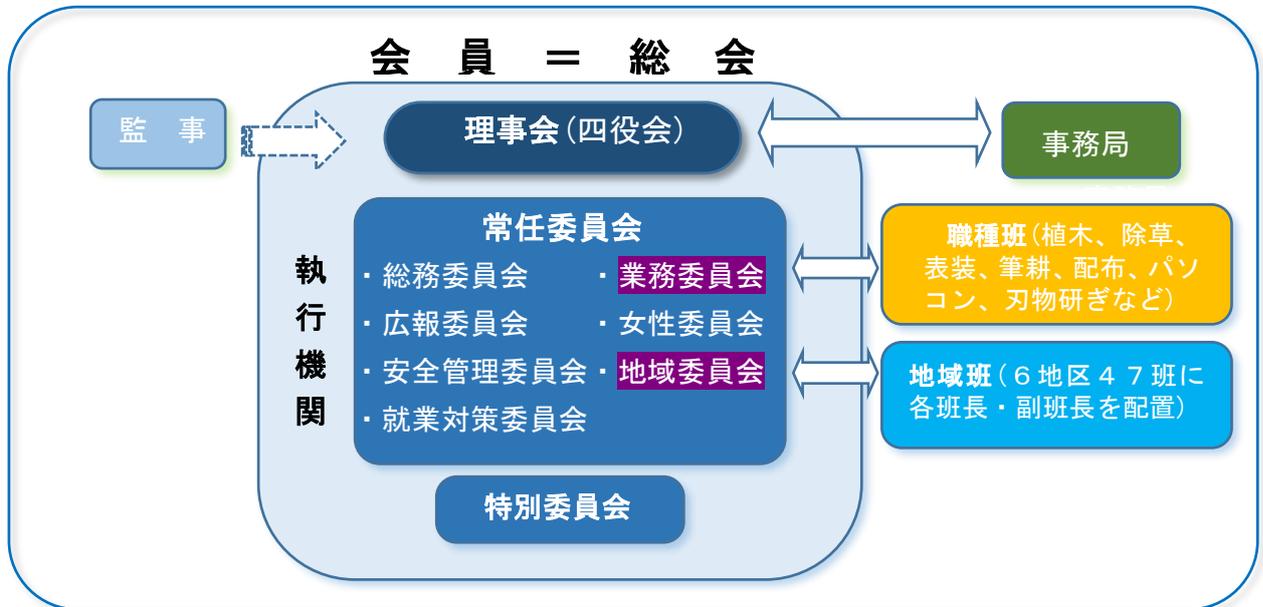
(2) 八王子市シルバー人材センターの沿革（歴史）

- 昭和51年 4月 八王子市高齢者事業団として発足
- 昭和55年 12月 社団法人シルバー人材センター八王子市高齢者事業団として法人化
- 昭和61年 4月 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」成立
- 平成12年 10月 法改正により、シルバー人材センターの業務の範囲が拡大
- 平成23年 4月 公益社団法人に移行
- 平成28年 4月 派遣事業に参入

八王子市シルバー人材センターは、平成23年4月に「公益認定法」に基づき、公益社団法人に移行しました。同法第2条第4項では公益法人の公益目的事業の定義を、学術・技芸・慈善その他の公益に関する23種の事業で不特定多数の者の利益の増進に寄与する事業（「高齢者の福祉の増進を目的とする事業」「地域社会の健全な発展を目的とする事業」等）としています。当センターでは移行に伴い、実施事業として「社会奉仕

活動等を通じて、高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図るために必要な事業」を新たに定款に加えています。

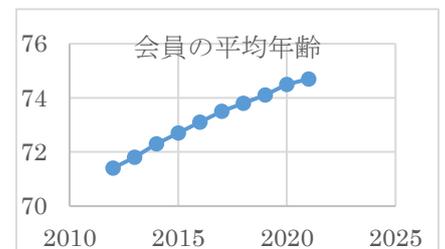
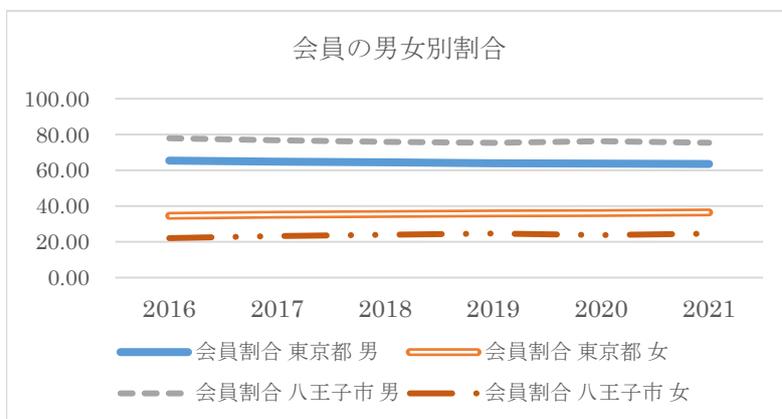
(3) 八王子市シルバー人材センターの組織（令和5年4月現在）



(4) 八王子市シルバー人材センターの状況

○会員の状況

会員数は平成27年度以降増加傾向にありましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、令和2年度は前年比△87人と大きな落ち込みとなりました。令和4年12月末現在の会員数は前年を52人上回る2,790人となり回復基調ですが、八王子市における60歳以上の人口に占める当センターの登録会員数は近隣他市のセンターに比べ芳しいものではなく、また女性の入会率も高いとはいえない状況です。



また、近年会員の高齢化が進み、令和4年12月末現在での会員の平均年齢は74.9歳となっており、平成24年度と比べますと3.5歳上昇しています。会員の年齢構成についても、60歳代の会員数の占める割合は年々減少し、一方で70歳代以上の会員の占める割合が増加しています。新入会員の入会時の年齢構成の推移につきましても同様の傾向が見られます。国の制度の推移も含めて考えると、今後もこの傾向が継続するとみられます。事故の発生率などにも影響を与えてくるものと想定されるところです。

○受託件数

年度別の受注実績は令和2・3年度がコロナ禍で大きく落ち込んでいます。また、社会構造の変化による受注業種の変化も感じているところであり、受注傾向・社会状況の分析・予測を行いながら、受注の継続・回復を図っています。会員数とのバランスも並行して確認しています。

会員からのアンケート結果にもあるとおり、希望職種は「公共施設等の受付・管理業務」や「事務」が多く、入会後に希望の職種に就業することができない会員が存在する一方で、職種によっては就業会員の確保が困難で、お客様の



の要望に corres 応することができないといった状況が同時に見られます。また、新規の事業の立ち上げに対する期待も強いことが伺われます。

II. シルバー人材センターを取り巻く環境と課題

(1) 超高齢社会の到来

シルバー人材センターは設立以来数度にわたる制度改革を経て社会参加の意欲ある健康な高齢者に対し、就業及び社会貢献の機会等を確保し、これを提供することで会員の福祉の増進と活力ある地域社会づくりに貢献してまいりました。

内閣府の令和3年度版高齢社会白書によれば令和3年10月1日現在の日本の総人口における65歳以上の人口の割合（高齢化率）は28.9%であり、2065（令和47）年には高齢化率は38.4%に達し、2.6人に1人が65歳以上に、3.9人に1人が75歳以上になるとの推計がなされています。また、令和2年3月には、高齢法が改正（令和3年4月1日施行）され、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として多様な選択肢を法制度上整え、70歳までの定年引き上げ70歳までの継続雇用制度の導入などの措置を講ずる努力義務が新設されました。

今後、更に社会において高齢者が就業することが一般的となることは明白であり、地域

において多様な就業の機会を確保し、シルバー人材センターの働き方を選択してもらえる取組みを進めていく必要があります。

☆「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）

65 歳以降の継続雇用延長や、65 歳までの定年延長を行う企業への支援を充実する一方、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供することが盛り込まれました。

☆「高齢社会対策大綱」（平成 30 年 2 月 16 日閣議決定）

退職後に、臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者等に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進するとともに、地方公共団体が中心となって、シルバー人材センターなどの地域の様々な機関と連携して、高齢者の就業機会を創る取組を推進することとされました。

☆「令和 3 年版高齢社会白書」（令和 3 年 6 月 11 日閣議決定）

シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図る等、高齢者の就業機会の促進を図ることとされました

（2）社会経済状況の変化

○IT化

総務省の令和 3 年度通信利用動向調査によると、インターネットの利用状況は、60 代で 84.4%、70 代で 59.4%となっています。会員アンケート結果でも 77%の方が、携帯電話やパソコンでホームページを見ることができると回答しています。

コロナ禍での対応は今しばらく継続していく必要があると考えられるため、「新たな日常」に対応した非接触型の事務処理を進め、更に事務効率の向上を図るためにも、ICT（情報伝達技術）を活用した取組みが不可欠です。当センターでも会員への情報ツールとして「smile to smile」の運用を開始していますが、利用率は低く、この対応としてパソコン班によるスマホ講座などを開催していますが、大きな変化は見られないところです。

○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拡大による影響により、令和 2 年度の契約金額は、令和元年度に比べ、マイナス 10.4%と近年にない大幅な減となってしまいました。その後、令和 3 年度はかなり回復していますが、感染拡大による施設の閉鎖や休止は、これから先

も見通せない状況が続いていくと考えます。また、会員が感染し就業できなくなるケースも数件発生しています。「ウィズコロナ」や、「新生活様式」という言葉もすっかり定着していますが、引き続き、緊急時の人員体制確保や財務状況の強化に取り組んでいく必要があります。

OSDGs（持続可能な開発目標）

SDGs（エス・ディー・ジー・ズ）は、2015年の国連サミットにおいて全会一致で採択された、2030年を年限とする17の国際目標です。



私たちシルバー人材センターは、このうち、3・5・8・11について重点的に取り組みを進めていきます。



○インボイス制度の開始

消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）が令和5年10月から開始されます。この第四次計画期間で、税率が段階的に引上げられ、センター運営に大きな影響を及ぼすことが予想されます。シルバー人材センター運営に関わる大きな変更点は、免税事業者との取引について消費税に係る仕入控除が認められなくなることであり、センターの会員は、ほぼ全員が免税事業者であることから、配分金に含まれる消費税相当額を新たに負担し、納税する必要が生じ大きな財政負担となります。そのため、関係機関等に、特例措置の実現を強く要望しているところであり、今後とも、シルバー人材センター連合会・東京しごと財団と歩調を合わせ粘り強く要望を行います。

(3) 八王子市の高齢者施策

○生涯現役社会の構築と積極的な社会参加～プロダクティブ・エイジングの普及～
就労支援の強化

人生100年時代において定年退職後の就労の需要に応えるために、ハローワーク、

シルバー人材センター、産業部局、生活福祉及び自立支援部局等の関係機関との連携を通し、実際に働いている方のインタビューや就労プラン、待遇の目安等を示す「就労支援ハンドブック（仮称）」を作成する等、就労を推進・支援するとされています。

高齢者の活躍できる機会の増大をはかるため、高齢者の特性（スキル・時間・住まいの場所）にあわせてジョブマッチングを行う仕組みをICTを活用して構築します。

高い技術・経験（ハイスキル）を有している高齢者の活躍機会について増大をはかるため、シルバー人材センターの民間事業や公共事業における派遣就労等について、就労先を拡大します。

活動指標・・・・・・・・・・シルバー人材センター公共事業における派遣事業

	令和2年度	令和5年度
受注件数	4件/年	12件/年
就業人数	1,594人/年	就業人数の増

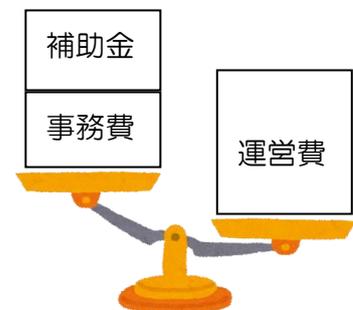
（４）公益法人としての特性と責務

○事業構造と健全運営

シルバー人材センターは、高齢者雇用安定法により、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業を希望する高年齢退職者のために、就業の機会を提供することとされており、週20時間程度の就業が目安とされています。

このため、八王子市シルバー人材センターは

- ① 就業会員の1人あたり平均月額配分金は約38,000円
- ② 通常2人の就業体制であるところを、会員3～5人で分担している
- ③ 事務局の職員は1名あたり約150名の就業会員を担当している。（他センターは120名程度）
- ④ 事務局の運営費に充てる事務費は配分金の約10%



という事業実態となっています。この事業構造では、事務局運営費1億6,800円に対し、1億400万円の収入しか確保できず、国・都・市からの補助金は必須です。これは、全国どこのシルバー人材センターもほぼ同様であり、公益法人として避けることのできない課題です。

また、シルバー人材センターは、公益法人として収支相償の原則を求められていますが、健全な法人運営を図るためには、標準的には月額支出額の2か月分（約1億円）を備えておくべきであり、更に、自立した団体として活動するためには、最低限建物（現在は、事務局・作業場は市の施設を借用、倉庫は民間施設を借用）を備えていることが必要である（事務所・作業場・会議室で延べ床面積200㎡、建築費約2億円）と考えます。このため、計画的に積立をしていくことも大きな課題です。

については、安定的に組織を運営していくため、国庫補助金、東京都及び八王子市の補助金を確保していくことはもちろんですが、

- ・職員1人で、より多くの会員を担当できる体制を構築していく
- ・会員の平均月額配分金が現在以上となるよう就業形態の変更を検討する
- ・必要に応じ事務費率を引き上げて運営費の確保を図る

などの対策を社会状況も確認しながら継続し検討していく必要があります。

また、法人運営において重点を置くべき視点の選択により、組織体制や重点投資先の選択が必要となることも常に認識しておく必要があります。

バランスを意識した団体運営の方向性・方針選択

	福祉的団体運営	産業的団体運営
運営の視点	高齢者の生きがい重視	生涯現役重視
地域活動	積極展開	PR効果を検討しつつ
会員数	増やす必要あり	求人数に連動
補助金	会員数に応じ増	頼らない運営を目指す
就業開拓	高齢者に適した職を	求人数・単価重視
就労形態	広く機会提供	生産性重視の視点
月額配分金	平均4万円程度	7万円以上を目指す
事務局運営	行政連携重視	営業力重視
理事会活動	女性・地域委員会尊重	業務委員会重視
広報活動	会員増・求人増の両立	顧客獲得重視

◀ ▶ の範囲は、当センターにおけるウエイトを示す

○地域との関わり

公益法人として、就業事業だけでなく、地域の中で社会的責任を果たしていくことを掲げており、当センターも公益法人に移行した際に、「社会奉仕活動等を通じて、高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図るために必要な事業」を行うことを定款第4条に掲げています。

シルバー人材センターが地域の皆様の信頼を得て発展していくためには、その活動が地域社会に根ざしたものでなければなりません。また、ボランティア活動はシルバー人材センターの目的や存在を地域の皆様に知っていただく機会にもつながることから、今後とも引き続き積極的な参加を促すと共にさまざまな機会をとらえて会員の社会奉仕活動の意識の醸成を図っていく必要があります。また、コロナ禍により希薄となっている会員同士のつながりを強化する機会としても重要な役割を果たしていくものと考えるところです。



○望まれる会員像

長年培った経験や知識を生かして仕事をし、助け合いながら仲良く共に働くことによって社会に参加し、そこに喜びや生きがいを見だし、仕事を通じて地域社会に役立つことを目指す会員の集まりがシルバー人材センターであると考えます。

※会員イメージ

より良い八王子の
ために

新しい仲間との出
会いが楽しみ

心と体の余裕も
大切に！



経験と知識を活
かしたい

まだまだ勉強も

何ととっても健康
が第一！

コ ラ ム

私たちの仕事の根拠、意識していますか？

○シルバー人材センターの事業内容（高齢者雇用安定法第42条）

- ① 臨時的かつ短期的な就業（雇用によるものを除く。）又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高齢退職者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。
- ② 臨時的かつ短期的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものに限る。）を希望する高齢退職者のために、職業紹介事業を行うこと。
- ③ 高齢退職者に対し、臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習を行うこと。
- ④ 前三号に掲げるもののほか、高齢退職者のための臨時的かつ短期的な就業及びその他の軽易な業務に係る就業に関し必要な業務を行うこと。

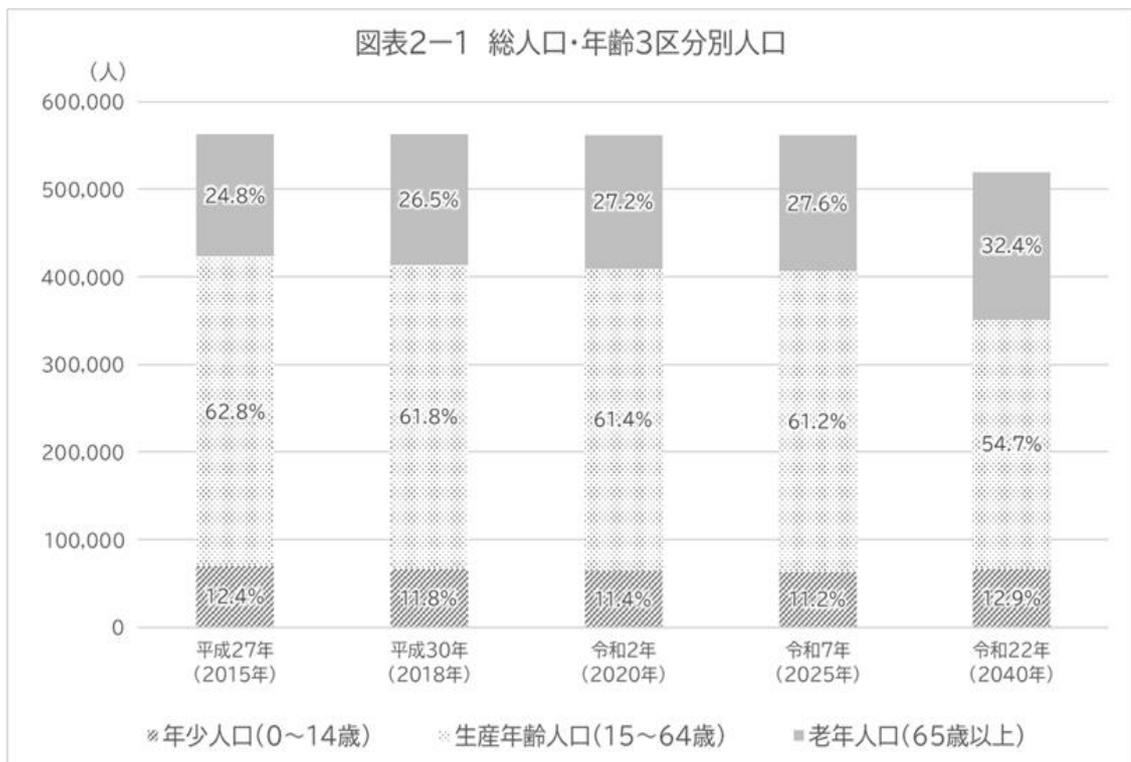
Ⅲ 計画の策定にあたって

(1) 計画の目的

わが国では、少子高齢化の進行により、平成 19 年に 65 歳以上の高齢者人口が占める割合である高齢化率が 21%を超えて超高齢社会に突入し、いわゆる「団塊の世代」と言われる昭和 22 年から昭和 24 年に生まれた約 660 万人が平成の時代に 70 歳を迎え、65 歳以上の高齢者人口は、令和 3 年 10 月 1 日現在、日本の総人口 1 億 2,550 万 2 千人に対して、3,621 万 4 千人、高齢化率は 28.9%となりました。

八王子市の高齢者人口は、令和 4 年 1 月末日現在、総人口 56 万 1,758 人に対して 15 万 4,497 人、高齢化率は 27.5%となっており、「団塊ジュニア世代」が 65 歳以上の高齢者となる令和 22 年度には、高齢者人口が 16 万 8,236 人、高齢化率が 32.4%に上昇し、超高齢社会がますます進むことが見込まれ、これに伴い高齢者の一人暮らしや高齢者世帯の増加、社会保障給付費の増大など、超高齢社会における社会的な課題の拡大が予測され、その解消に向けて、従来の支えられる高齢者としてではなく、「生涯現役」として多様な形で社会参加することが求められています。

八王子市の人口分布と将来予測



シルバー人材センターは、地域の日常生活に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進、ひいて

は地域社会の活性化、医療費抑制などに貢献してきました

こうした中で、平成28年6月に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、「働き方改革」として、高齢者のニーズに応じた多様な就業機会の提供が掲げられ、医療の進歩や生活環境の改善により平均寿命が延伸していること等を踏まえ、平成29年1月には日本老年学会などが、一般的に「65歳以上」とされている高齢者の定義を「75歳以上」に見直し、高齢者を社会の支え手であり、モチベーションを持った存在として捉えなおすことで、超高齢社会を明るく活力あるものとするなど提言しています。さらに、平成30年2月には「高齢社会対策大綱」が閣議決定され、令和3年4月施行の「改正高齢法」に基づく「高年齢者等職業安定対策基本方針」の中において、多様な形態による雇用・就業機会の確保として、シルバー人材センター事業の活用の推進が掲げられています。

また、八王子市の、「高齢者計画・第8期介護保険事業計画」では、「いつまでも『望む生活』を送ることができる生涯現役のまち八王子」を基本理念として、年齢を重ねても意欲を失わず、その人らしい生き活きとした生活がおくれる「まち」を目指すこととされています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大や、社会経済情勢の変化と社会ニーズの多様化など様々な環境変化の中で、「自主・自立、共働・共助」の理念の下に私たちの果たすべき役割は、「働く意欲のある高齢者が、何歳になっても生き生きと輝き、地域社会に密着した仕事を担い、持続可能な地域共生社会の実現や地域社会の活性化に寄与していくこと」と考えます。



これらの背景を踏まえて、中期的視点からセンターの課題と対応方針を明確にするため、第四次中期五ヵ年計画を策定するものです

(2) 計画の期間

第四次中期5ヵ年計画の計画期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間です

(3) 計画の基本方針

第三次中期五ヵ年計画の実績・評価や、昨年度に実施した「会員・お客様アンケート」の分析、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・拡充を目指します。本計画にそった事業展開を図ることにより、社会参加の意欲を持つ高齢者の活動機会の提供や、活力ある地域社会作りへの貢献など、八王子市シルバー人材センターが公益社団法人として期待される社会的責任を遂行していきます

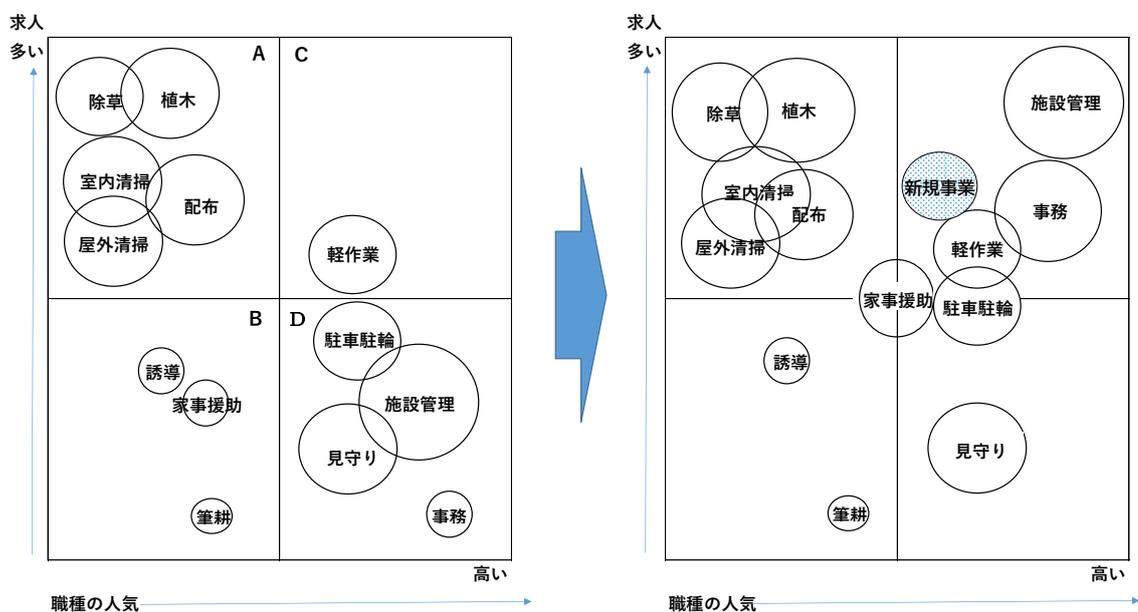
○ 会員・発注者双方が満足できる環境の整備をめざして

現 状

- A欄の職種は、一定の規模を持ち従前から運営を支えている職種です。後任者不足が共通して大きな課題です
- B欄の職種は、一定の需要はあるものの、大きな変化は難しいと考えられる職種です
- C欄の職種が少なく、これを増やすことにより、センターの活性化が図られると考えます
- D欄の職種をまず、右上に、更に、契約規模を拡大することに優先して取り組む必要があります

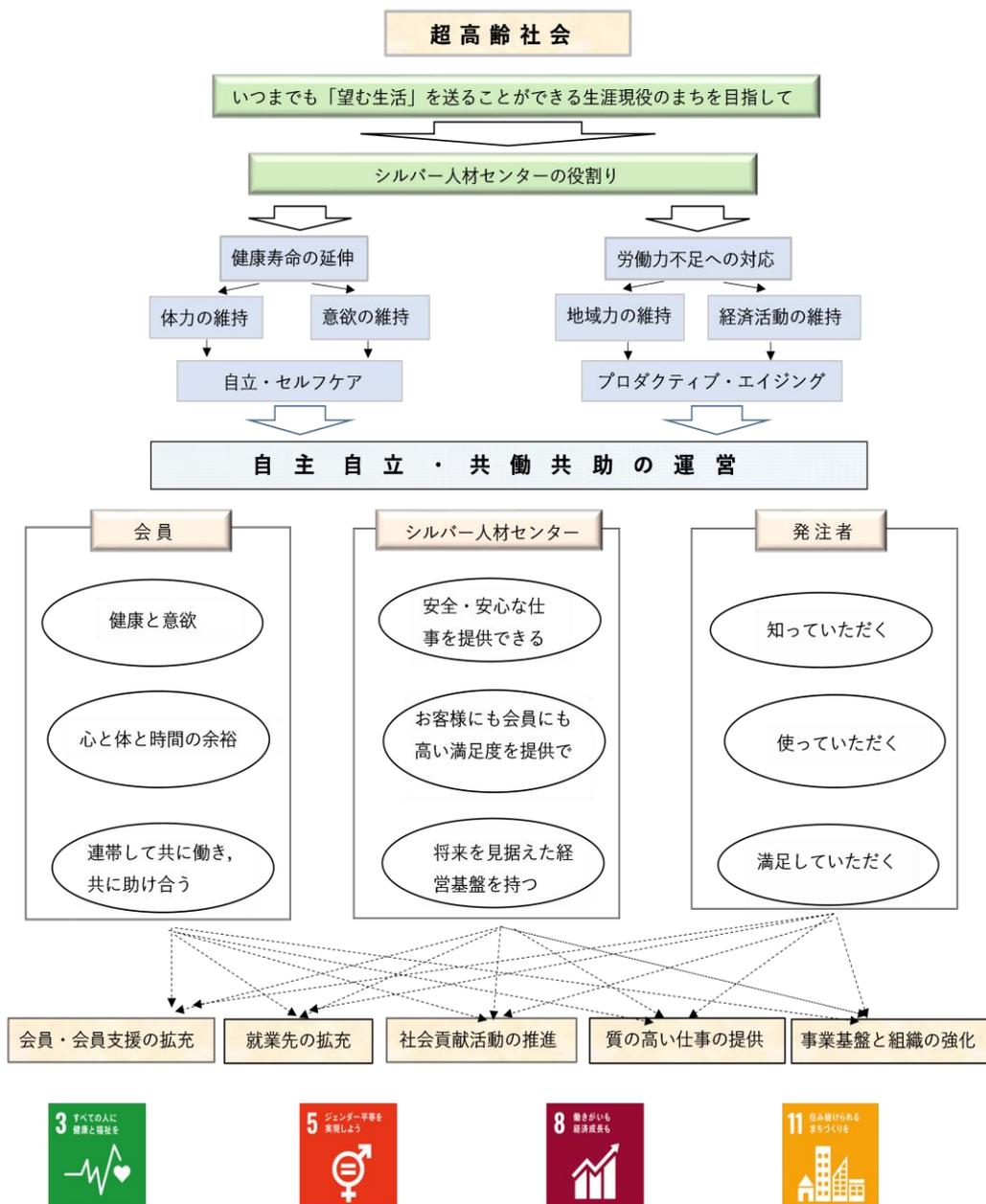
将 来 像

- 従前から運営を支えていた仕事については、職種班の体制強化や、新入会員を中心として仕事の魅力を周知し、規模の維持拡大を図ります
- 清掃業務の規模拡大が喫緊の課題と捉え、映像資料等も検討し従事者拡大に努めます
- 現在試行実施しているいくつかの取組みについて事業化し、新規就業先を増やします
- 施設管理については、中堅規模の施設や社会福祉法人について働きかけを行っていきます



(4) 計画の体系

超高齢社会の到来を見据え、八王子市も含めた全国的な課題である、労働力不足への対応と、高齢者の健康寿命の延伸を図るため、市の高齢者施策の柱であるプロダクティブエイジングと自立・セルフケア推進の方針もと、SDGsの考え方も踏まえた、自主・自立、共働・共助のシルバー人材センター運営を展開していきます。



IV 基本施策

(1) 基本理念

「自主・自立、共働・共助」の精神のもと、「いつまでも望む生活を送ることができる生涯現役のまち八王子」実現のため、『地域社会とともに発展するセンターづくり』に取り組めます。



(2) 基本施策1 会員拡充と会員支援の強化

○ 新規会員の拡充

現状と課題

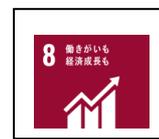
市の高齢者人口は年々増加を続け、平成27年に総人口の24.7%であったものが、令和4年には27.5%の15万4,497人となっています。

一方、会員数はこの数年、増加傾向ではありますが2,600名台と高齢者人口の2%に満たない状況で推移しています。理由としては、国における高齢者継続雇用促進により65歳までの継続雇用が進み、シルバー人材センターでの就業開始年齢が上がっていることが挙げられます。こうした状況にあって会員の確保・増加を図るためには、地元での就業を考えている高齢者層へシルバー人材センターの存在と魅力を知ってもらうことが重要と考えます。

取組み

会員の平均年齢が上がっており、今後、毎年一定数の会員が退会し交代していくことは避けられないものと考えられます。そのため、現状を維持するだけでも常に新規会員を確保していく必要があります。ついては、定期的な入会説明会と入会面談に加え、各地区でのイベント開催に合わせPRブース設置の取組みも推進していきます。また、事前周知の方法（チラシ配布、市広報紙への掲載、市施設でのポスター掲示や配布物への広告掲載、ホームページの活用等）を内容も充実させたくうえで実施していきます。

また、新型コロナウイルス感染症への対応も変化していく中、就業や地域活動について十分な検討を行い、引き続き予防対策に最善の注意をはらった取組みを展開するなど、安心して活動いただける工夫を凝らしていきます。



○ 女性会員の拡充

現状と課題

女性会員の数については、令和4年12月末で720名となっており、全体に占める割合は、26.2%となっています。これは、近隣市が31～33%となっているのに比べ、1ランク低い状況です。就業率は男性72.9%に対し女性67.8%と若干低い傾向にありますが、大きな差はありません。地域活動については参加者の6～7割が女性と、この分野では主導的な位置を占めています。女性理事は15人中3名であり、地域での女性委員の数も少数に留まっています。アンケートでは、会員になって何らかの「生きがい」を感じている女性会員数は全体の78%となっており、入会いただければ、様々な場面で充実した生活が送れていることが伺われます。



取組み

女性委員会を毎月開催し、会員だけでなく広く女性に興味を持ってもらえる事業の実施に集中的に取り組んでいます。大型商業施設でのイベントには、多くの女性に来場いただき、この取組みは都内のシルバー人材センターの中でも目を引くところとなり、月刊シルバー人材センターの取材対象となっています。今後は結果の分析を行い、事業の発展と合わせ、入会説明会以外の場所で、いかに目を止めて興味を持ち入会へと繋げていただけるか、方策の検討を進めていく必要があります。そのためには、様々な場で女性の視点からの活発な意見交換ができるよう、女性理事や委員会委員の増を図っていきます。

○ 会員に対する情報提供と相談体制の充実

現状と課題

仕事の依頼は、コロナ禍前と同程度まで回復しており、受注業務を継続的かつ安定的に受注するために、新規受注先に限らず、空きが出た職場についても、新規会員に確実に応募してもらう必要があります。

会員に対しての就業情報については、就業情報等を事務局・東部交流室に配架しているほか、センターホームページからの閲覧については入会説明会で詳しく紹介しています。

また、応募のない職種については、就業場所近隣の会員に対し、事務局から個別に紹介を行っています。あくまでも自主的に応募してもらうことが原則ですが、会員アンケートでは、仕事をしなかった理由として13%の方が「仕事の紹介がなかった」と回答しています。

職種班のある仕事については、職種班の役員に依頼情報を伝え、内容を確認のうえ、従事者数、作業日数等を決定しています。

就業情報以外の情報については、会報を毎月発行し、周知を図っています。会報につ

いては、アンケートでは8割の方から「読んでいる」と回答を頂いていますが、うち半数が「たまに読む」という状況であることが判明しましたので、多くの会員に確実に伝えたい場合は、何回か続けて会報に掲載する必要があると考えます。

相談体制については、仕事の進め方については職種班のある仕事は班の役員に、他の会員については面談時に地域の班長も相談にのっています。また、相談しづらい案件については、事務所窓口に相談箱を設置しています。

取組み

就業状況については、長引くコロナ禍により、集合研修が思いどおりに開催できなかったことが、応募方法の誤解や応募の片寄りに影響していると考えます。感染の拡大・収束状況を確認しながら、研修再開を目指していきます。

情報伝達については、会員アンケートでは、携帯・スマホを「所持していない」と回答した方は全体の2%であり、殆どの方が情報伝達ツールは所持している環境にあることが分かりました。しかし、携帯・スマホの「使い方が分からない。操作が難しい」と感じている方も多いと思われるので、引き続きパソコン班の協力も得ながら、スマホ教室を開催し、情報伝達の環境整備に努めていきます。また、QRコード・シュートカットの活用など、伝達方法を工夫するとともに情報内容の充実にも努めていきます。

相談体制については、集合研修時や地区会議の機会を捉えて、会員の疑問に答える機会を持つとともに、複雑な相談に対しても、相談箱を設置し、常務・事務局長・理事がその対応にあたる体制が整えられていることを周知していきます。

○ ワークシェアリングの推進

現状と課題

シルバー人材センターは「自主・自立、共働・共助」の基本理念で運営されており、できるだけ多くの会員が平等に就業できることを目指しています。そのため、一箇所の職場で長期に終了している会員がいることは望ましい状況ではなく、多くの会員に就業の機会を提供できる体制づくりが求められます。

現在、10職場を特定職場と定め、原則就業期間を3年とし、会員に広く就業機会の提供を行っています。特定職場は、毎年の募集時に新たな対象がないか見直しを行っていますが、全職場の実態を正確に把握することが課題となっています。

取組み

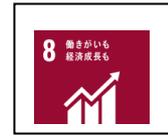
引き続き、特定職場については定期的な見直しを行っていきます。また、各職場の実態を把握するため、就業会員に対する実態確認や発注者への状況確認を行っていきます。

また、都内でもワークシェアリングを主要な取組みと位置付けているセンターがいくつかありますので、その状況を確認し、当センターの仕組みづくりに取り入れていきます。

(3) 基本施策2 就業先の拡充

○ 新規発注先の確保

現状と課題



市内企業に対する訪問活動・PR等を通じて請負・派遣事業の受注の継続・拡大を図っていますが、コロナ禍により施設管理系業務を中心として新規受注は減少しています。一方、植木・除草業務については、コロナ禍前と同様まで受注が回復し、繁忙期は作業が2か月近く先となる状況です。また、清掃関係の受注が回復傾向にありますが、就業会員が見つからないため、不調となるなど、職種によってはお客様から依頼のあった仕事と会員の希望する職種とのマッチングがスムーズに進まないケースが見られることから、これらの状況を踏まえたうえで就業開拓を行っていく必要があります。

事業実績の約半数を占める公共部門に関しては、少しずつですが、新規発注も増えてきています。市の施設の管理を委託されている指定管理者からの発注も増えていきます。

全体的に受注はコロナ禍から回復傾向にありますが、単発的・期間限定的な受注も多く、安定的な業務の受注に繋げていく働きかけも必要です。

取組み

会員に希望の多い、施設管理系の仕事を中心に、訪問活動・PR等を継続していきます。また、せつかくの依頼を希望者なしで不調とすることが極力ないように、応募の少ない職種について、会報等を通じて仕事の魅力・楽しみ・やりがい等の内容を周知する取組みを進めていきます。

また、現在増えている単発的・期間限定的な仕事については、集中して発注者との打合せの機会が持てる利点を活かして、他の業務への範囲拡大を要請していきます。

インターネット環境を活用した発注者向けPRや、相談の場の確保も充実させていきます。

公共部門の仕事については、積極的に市の所管と情報交換の場を設けるほか、市の各種計画を把握して行政の考えや方向性の確認に努め、時期を失することなくシルバー人材センター活用の可能性について検討していただけるよう働きかけていきます。

○ 就業率の向上

現状と課題

就業率については、コロナ禍前は80%に近い数字となっていました。現在は約72%と大きく後退しています。原因としては、新型コロナウイルス感染防止のため、人と接触する機会を極力減らす社会状況となっていたため、就業を見合わせていた会員が多いことが一番と考えますが、地区会議や集合研修が開催しづらい状況で、会員への情報提供の場が減っていることも一因と考えます。また、事務局からの仕事の紹介を待っているという、「待ちの姿勢」からの転換を図っていく必要もあります。

取組み

就業率の向上については、前述した情報提供体制の整備やワークシェアリングの課題を解決していくことが必要です。また、募集期間が限られている仕事もあるため、引き続き「おおるり」にスマホ講座の開催を掲載し、参加者を募ることにより、会員全体のIT知識の向上を図り、ホームページを通して就業情報を確認し、時期を失することなく応募できる体制を整えて行きます。さらに応募の少ない職種については、その仕事の魅力・楽しみ・やりがいを「おおるり」、「生きがい」、「ホームページ」を通して発信していきます。

○ 新規事業の開始

現状と課題

シルバー人材センター連合会では、今後成長が見込まれる分野として、空き家管理・生活支援・お墓の管理を挙げ、全国のセンターでの取組み事例を紹介しています。これらは、日本全体の少子高齢化に対応する取組みとも一致しており、行政との連携も必要とされる分野であると考えられます。当センターにおいても、除草や植木剪定については、市外に住む方からの依頼も年数十件あり、この分野では一翼を担い始めていると感じられるところです。このように、空き家管理は敷地管理が主体でありましたが、家屋の状況報告や状態確認の依頼もそれぞれ1～2件始まっています。

また、多摩地域では約半数のセンターが各種教室や作品販売を、センター独自事業として実施しており、当センターで開催しているパソコン教室なども位置づけを整理するとともに、試行実施しているハーバリウム教室・販売も合わせ、独自事業として整理すべきかの検討が必要です。

取組み

市外からの除草・植木剪定の依頼について、毎年センターから実施時期の確認を行うとともに、ホームページ等を通じて周知を図り、お客様の拡大に努めます。家屋管理については、専門知識が必要な場合もあり、センター事業としてどこまで対応すべきかの検討と並行しつつ、出来る限り対応範囲を広げていきます。生活支援も同様に、介護専門職との連携も確認しながら対応していきます。

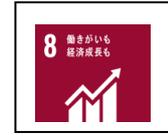
連合会が例示しているお墓の管理については、民業圧迫の観点から問題がないかも確認しながら検討を進めていきます。

独自事業については、他センターの規定も確認し、当センターとして事業化すべき内容と規模を備えているか検討し、事業化が必要と判断された場合は、速やかに規定整備を行っていきます。

(4) 基本施策3 質の高い仕事の提供

○ 安全就業の徹底

現状と課題



この3年間、傷害事故件数は高い数値で推移しており、特に令和2年度は度数率27.06と都内のセンター内でワースト5に入る状況となっています。事故の内容は転倒によるものが多く、就業中だけではなく、就業場所までの行き帰りに段差に気付かず転倒するケースも増えています。転倒事故は骨折も多く、年代は60代・70代前半・後半、ほぼ均等となっており、シルバー世代では多少の年齢の幅には関係なく、共通のリスクとして認識すべき課題と考えます。一方、令和2年度に多かった虫さされによる事故は、その後発生が激減しており、職種班での情報共有による取組みの成果も伺われるところです。



また、近年の地球温暖化による気温の上昇に対応するための定期的な休憩や水分補給、高齢者の特性及び体力面に配慮した安全就業体制について、発注者の理解を得る努力も必要です。

賠償事故は現地作業時の電気配線切断、不注意による器物破損などが年間4～5件発生している状況が続いています。職種班による事故報告と会員への再発防止に向けた周知は継続して



行っていますが、注意がおろそかになる現場が一定割合で存在するという状況の大幅改善には至っていません。会員アンケートからも、安全についての関心が高いことが伺われますが、これも今一つ事故防止につながっていないのが現状です。

取組み

安全安心な職場づくりは一朝一夕に出来るものではなく、地道な活動を継続・反復して実施することが基本と考えます。各職種班における事故原因の分析と班員周知の取組みを強化するなどして、職種に応じた事故防止に関する意識啓発を図っていくと共に、引き続き安全管理委員と支援員による就業現場への安全巡視を行い危険個所の発見に努め改善していきます。また、最近は職種班に所属していない会員の事故が増えているため、就業にあたって安全意識を再確認する仕組みや、新型コロナウイルス感染症の状況を確認しながら各種研修会等を実施して安全意識の高揚を図り事故の撲滅に努め、度数率（事故発生率）が、毎年10を下回るよう、取組みを進めていきます。

新規の依頼に対しても、高齢者の雇用に適した職域であるか確認を行い、安全就業上の課題があるようであれば、シルバー人材センターの特性を分かり易く説明し、業務内容の変更等の理解を求めています。

○ 適正就業の徹底

現状と課題

シルバー人材センター会員には、守らなければならない基本ルールとして、①お客様から、センターを介さず直接仕事の依頼を受けてはいけない。②会員でない者を仕事に従事させてはいけない。の2大原則があります。しかし、残念ながら毎年ルール違反者があり、就業停止などの重い措置となってしまうことがあります。違反者への聞き取りでは、ルールを知らなかった、忘れていたという事例はなく、残念ながら、知っていたにもかかわらずルールを守らなかったという状況であり、モラルを回復する取組み強化が求められます。また、お客様に対しても、現場でのお金の受け渡しは発生しないなど、シルバー人材センターの基本的な仕組みを確実に知っていただける取組みが必要です。

シルバー人材センターの就業形態は、シルバー人材センターが発注者と業務の完成を目的とした契約を締結し、その業務の完成を目的とした契約を会員と締結して業務を実施し、発注者と会員の間には雇用関係はなく、会員は請負った業務を自らの裁量で完成させる「請負」と、就業先の指揮命令を受け、就業先の従業員と一体となって業務を行うこともある「派遣」契約について、業務内容を確認し契約を選択していく必要があります。また、シルバー事業に適合しないと判断される業務については、依頼段階で発注者に理解を求めていく必要があります。



取組み

公益法人として、所属する会員や職員には、一般企業以上に高いコンプライアンス観が求められているはずであり、倫理観や社会的な規範に従い公正・公平に業務を行うことを会報はもちろん、地域班・職種班の会議や行事の場などの機会をとらえて繰り返し周知を図っていきます。お客様に対しては、厚労省の発行する適正就業ガイドラインに基づき、仕様書・マニュアル・職場実態の確認を適時行い、契約が適正であるか確認を行っていきます。特に新規の依頼に対しては、シルバー人材センターの特性を分かりやすく説明し、必要により業務内容・契約内容の変更等の理解を求めていきます。

これらの取組みと会員の研修等を通して意識向上を図り、より質の高いサービスの提供に努めていきます。

○ 後継の育成と業務の水準向上

現状と課題

センターは「自主・自立、共働・共助」の理念で運営されており、地域の高年齢者が共働、共助により就業等を通じて福祉の増進を図りながら自主的に運営する組織です。しかしながら、地域の班長を始め、職種班の役員や委員会・理事会活動に協力する会員の

確保も困難な状況が続いています。持続可能な組織体制を維持するためには、基本理念を理解し、全員がセンター運営に関心を持ち、必要があれば経験と知識を提供するという意識を持ってもらう必要があります。また、シルバー人材センターはワークシェアリングを基本としており、各職場では、会員の交代時に業務の混乱がないよう体制が整えられていなければなりません。会員アンケートでは、約4割の職場でマニュアルがないとの回答であり、マニュアルを備えている職場も、定期的な見直しを行い、就業実態に合った内容に随時改定しているところは少数です。



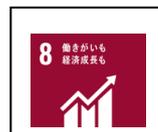
取組み

自主・自立、共働・共助はほとんどの会員の皆さんが理解していることと思いますが、地域活動・職場運営について積極的に協力いただける方は限られています。組織の将来を見据えた中でリーダーの育成、役員候補者の育成、についてはセンター活動の根幹となる部分でありますので、地域活動・会議等の機会を通して人材を把握するとともに、より協力を得やすい環境となるよう、組織全体で仕組みの改革と活動協力依頼に取り組んでいきます。また、各職場のマニュアルについては、備えられているが意識されていない職場も多いと思われるので、存在の確認と合わせ、現在の仕事の実情に合わせた内容への改定を順次進めていきます。更にオンライン動画等を活用した技術の共有化やLINEの活用による会員相互の意思疎通の迅速化も進めていきます。

(5) 基本施策4 社会貢献活動の推進

○ 社会貢献活動の充実

現状と課題



社会奉仕活動は当センターが公益法人に移行した際に、「社会奉仕活動等を通じて、高齢者の生きがいの充実及び社会参加の推進を図るために必要な事業」（定款第4条）として

置付けられており、センターの基幹事業となっています。コロナ禍以前は、市公共施設の環境整備ボランティアをはじめ、いちよう祭り、全関東八王子夢街道駅伝等のイベントに他の団体や市民の皆様と共に参加しているほか、市広報配布時における見守りボランティア等を行っていました。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、ボランティア・イベント活動のほとんどを一時的に中止せざるを得ない状況となり、現在においても、規模・内容に制約を受けながらの実施となっています。参加者募集もあまり広く行っていないため、参加メンバーの固定化の傾向も心配されることです。



そのような中ですが、地域でのボランティアグループ立ち上げや、女性委員会を中心と

して、フードバンクの支援など新たな取組みも開始されています。

取組み

ボランティア・イベント活動はシルバー人材センターの目的や存在を地域の皆様を知っ



ていただく機会にもつながる重要な活動であり、新型コロナウイルス感染症の状況に対応した実施方法も確立しつつありますので、今後は積極的に参加のPRを行うと共にさまざまな機会をとらえて会員の社会奉仕活動の意識の醸成を図っていきます。また、参加された皆様のご協力に報いる仕組みづくりも検討していきます。

○ 地域の結びつきの再構築

現状と課題

シルバー人材センターでは、活動の基盤を支えるため、地域を班に分け情報の提供や意見の集約を行っています。また、地域活動を支えるため、地区ごとに班長・副班長を置くと共に、定期的に地区会議を開催し、地域の会員の顔の見える関係づくりに取り組んでいます。

2019年からのコロナ禍によりこれらの活動に制約を受けていたため、会員相互の連携が希薄になっていると感じられます。また、地区を基盤とした配布などの仕事も円滑な業務遂行に支障が出始めています。シルバー人材センター本来の役割りを果たし、生き生きとしたセンターづくりに取り組むため、地域活動の活性化が求められています。

取組み

新型コロナウイルス感染症の拡大・収束の時期の予測が立て易くなり、地区の会合は徐々に再開されている状況であり、今後、役員だけでなく地区の会員も参加した集まりの場を増やし、会員相互の連携強化に取り組んでいきます。また、地区のリーダーとなる班長・副班長については、より活動がし易くまた、後任者へのバトンタッチがスムーズに行えるよう、あり方の整理を行っていきます。

(6) 基本施策5 事業基盤と組織の強化



○ 財務基盤の強化

現状と課題

当センターの財政状況については、残念ながらコロナ禍により大きく悪化しており、令和2年度－1,687万円、令和3年度△498万円と2年連続で大きな赤字決算となってしまいました。令和4年度は収支均衡となるまで回復できる見込みですが、赤

字解消が大きな課題です。

公益法人はその制度上、「収支相償」を求められています。適切な額の運転資金の確保と将来の事業予測を視野に入れた準備金の積み立ては制度として認められているところであり、現状分析と将来予測を常に意識したこれらの資金の適正水準の確保が求められます。

また、現在の事業構造では、市・国から安定した補助を受ける必要があることは明白であり、的確な説明と協力要請を行い、補助体制を維持していくことが大切ですが、合わせて、契約拡大に向け、官民間わず働きかけを強化していく必要があります。

取組み

現在、徹底した経費削減に取り組んでおり、確実な効果が見込まれると捉えており、今後もコロナ収束の見通しが立つまでは継続していく必要があります。

運転資金については、顧問会計士から事業資金の1か月分が標準的な水準との指導を受けていますので、一日も早い確保を目指し、まず、コロナ前に確保していた3千万円への回復に最優先で取り組んでいきます。

市・国に対してはこの状況を理解していただけるよう、機会を捉えて説明を行っていくとともに、補助要綱を精査し、新たに補助対象とできるものがないか確認を進めていきます。

また、令和5年10月から開始されるインボイス制度については、段階的な導入となるため、その動向を注視するとともに、今後予定されている税率改定による費用増に対し、必要な資金が確保できるよう発注者・会員双方に理解と協力を求めています。

○ 関係団体との連携強化

現状と課題

市・ハローワーク・商工会議所とは、連絡会を定期的に行い情報交換を行っています。ハローワーク・商工会議所とも高齢者向けの職業紹介コーナーを設けていますが、フルタイム勤務や前職での技術活用を期待した職が多く、現在のところ、シルバー人材センターで主に募集している仕事と競合はしていない状況です。

八王子市は受注総額の約半分を占めており、毎年、少しずつ受注範囲は増えています。また、近年は、市の施設の管理を請け負っている指定管理者からの仕事の依頼も増えている傾向です。

取組み

引き続き、市・ハローワーク・商工会議所との情報交換の場を確保していきます。また、就業希望者へヒアリングを行い、希望に合わせた他機関への紹介は現在も行っていきますが、それぞれの機関の特性を踏まえ、発注者への就業形態や業務内容の精査による発注先追加提案などの可能性も検討していきます。

八王子市とは、新規事業の増に向けた働きかけを継続するとともに、インボイス制度の開始に伴う契約金額の増を見据え、安定的に就業先を確保できるよう、業務形態のあり方を含めて連携を深めていきます。

○ 広報活動の充実・強化

現状と課題

広報活動は地域住民の皆様や顧客の皆様センターの目的や役割を理解していただく上で重要な取り組みとなります。

現在数種類のパンフレットを作成し、市内の施設に配架しています。また、ホームページへのセンターの情報掲載、市役所市民ロビーでのデジタルサイネージ活用、八王子駅前の横断幕設置、いちょう祭り・市民センター祭りなど市内イベントでのPR活動、市が各戸配布している「ごみ収集カレンダー」への広告掲載などの取り組みを行っています。

入会申込書の記入欄や、会員・お客様アンケート結果を分析して、より効果的な広報について検討を進めていく必要があります。



取組み

パンフレット等については、より多くの施設に継続的に配架できるよう協議を進めていきます。ホームページの内容についても充実と更新作業を積極的に行い、常にセンターの最新情報の迅速な提供に努めていきます。またイベント時の広報については、できるだけ画像や写真を用いるなど、伝わり易さの工夫を行い、地域住民の皆様と共に歩むシルバー人材センターのイメージ浸透を目指していきます。

また、会員加入増に向けた広報活動と、仕事の受注増に向けた広報活動を分けて分析し、何を・いつ・どう使う事が効果的であるのか検討を進めていきます。

○ 理事会・委員会機能の強化

現状と課題

現在、毎月1回、理事会・委員会を開催し課題の協議を行っています。委員会は、総務・業務・広報・地域・安全管理・女性・就業対策の7委員会に分かれ、地域班・職種班等の委員も参加して検討を行っています。

各委員会は、現状確認・分析、将来予測・計画検討をバランスよく行っていく必要がありますが、委員会によっては現状確認が主体となっていたり、例年の事業を実施していることに多くの時間を割いている状況もあります。

理事会については、検討事項が多岐であるため、多角的な検討や意見交換を行えてい

るか、一部の理事だけで進められていないか、常に検証を行っていく必要があります。

取組み

各委員会は、年度当初に課題とスケジュールを確認していますが、理事会での中間報告の必要性も確認していきます。また、新たな5ヵ年計画を推進していくうえで、各委員会の役割り分担、具体的な目標内容について検討していきます。

理事会協議については、事前に資料の確認を十分行える時間確保について、意思決定のスピードとのバランスを考慮しながら確保していきます。また、重要案件については、理事全員の意見を確認するよう配慮していきます。

○ 事務局の執行体制の強化について

現状と課題

センターの事業量の拡大、会員数の増加の中で事務局の執行体制の充実、強化は避けることのできない課題です。事務局職員の研修については、しごと財団が主催する階層別・課題別研修に参加しており、他の市外郭団体に比べメニューは充実していると考えられます。しかし、お客様アンケートの結果では、122社からの回答で、事務局職員の対応への不満が7件と他のセンターが実施したアンケート結果と比べてもかなり高い状況となっており、接遇のあり方について早急な改善が必要です。事務改善については、コロナ禍による経費節減策の実施と合わせ、書類のシステム化・時間外勤務の縮減とも着実な効果をあげています。

また、窓口体制の強化として、東部交流室を開設し、広い市域を持つ本市の特性に「対応した体制整備を図っています。

事務局は、現在、公共・民間・総務の3担当に分かれており、定期的なジョブローテーションも課題となっています。

取組み

引き続き、しごと財団の主催する研修には積極的に参加していきます。また、センター独自研修として接遇研修を計画していきます。IT活用については、知識を持つ会員に指導を受ける体制を整えており、事務局内の書類処理体制の改善だけでなく、就業予定表や就業報告の提出についてもネット環境の活用を進めていきます。また、事務改善について、RPA（※PC上で行う業務をロボットで自動化するテクノロジー）の導入を図り、書類処理の自動化を進めていきます。

東部交流室については、職員を配置し、対応範囲を広げるとともに、地域活動の拠点としての活用も徐々に拡大しており、更に活用範囲を拡大して行きます。

ジョブローテーションについては、各担当のマニュアル整備が課題です。マニュアルを整備することは、急な病欠等にも対応できる危機管理体制の整備にもつながっていきますので、計画的に対応していく必要があると考えます

V 事業指標

(1) 会員数

○実績

平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
2,513 人	2,618 人	2,531 人	2,560 人	2,622 人

○目標（新型コロナウイルスの影響は継続し、伸び率はコロナ禍前の2/3・毎年 1.0%と想定）

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
2,648 人	2,674 人	2,700 人	2,727 人	2,754 人

(2) 就業率

○実績

平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
79.8 %	76.4%	73.3%	71.6%	77.7%

○目標（各年度の就業率は年度別伸び率 1.0%増で算出）

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
78.5%	79.3%	80.1%	80.9%	81.7%

(3) 契約金額（千円）

○実績

平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
922,486	976,279	874,857	977,103	1,012,074

○目標（各年度の契約金額は年度別伸び率 1.0%増で算出）

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
884,574	893,419	902,353	911,376	920,489

(4) 社会奉仕活動参加人数

平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
16,249 人	18,895 人	19,088 人	19,125 人	19,915 人

○目標（年各年度の人数は年度別伸び率 0.6%増で算出）

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
20,034 人	20,154 人	20,274 人	20,395 人	20,517 人



発行
公益社団法人八王子市シルバー人材センター
〒192-0062
東京都八王子市大横町11番35号
大横保健福祉センター内
TEL：042-626-1274

