

第2次中期計画

令和8年度～令和12年度
(2026年度～2030年度)

公益社団法人 藤枝市シルバー人材センター



新たな中期計画の策定にあたって

少子高齢化と人口減少の大きな流れの中にある日本は、高齢化率が29%を超え、日本人の人口は年間90万人以上減少しています。世界に例をみない超高齢社会を迎えた日本は、人生100年時代を掲げ、様々な取組を始めています。

遡れば、昭和46年(1971)に、平均寿命が男女ともに70歳を超え、日本は「高齢化社会」を迎えました。そして、その4年後の昭和50年(1975)2月に、現在のシルバー人材センターの前身となる高齢者事業団が東京都江戸川区に誕生。

「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、高齢者がその知識・経験・能力を生かしながら社会参加するという発想が多くの人々の共感を得、法制化もされ、全国の市町村にシルバー人材センターが設立されることとなりました。

藤枝市シルバー人材センターは、昭和59年(1984)6月に法人設立総会(任意団体としての設立は前年12月)を開催し、法人化。平成21年(2009)4月に岡部町シルバー人材センターと統合し、平成24年(2012)4月に公益社団法人の認定を受け、令和6年(2024)6月には設立40周年を迎えました。

高齢者が働くことを通じて、「福祉の受け手」ではなく、「社会の担い手」として生き生きと活動することは、少子高齢化が急速に進展する中、持続可能な社会を構築していく上で不可欠なことであり、シルバー人材センターの果たすべき役割は、ますます重要性を増しています。その一方で、定年年齢の引き上げや再雇用制度の拡大によって、シルバー人材センター入会者の年齢は年々上昇し、組織の縮小・高齢化が起きています。また、令和5年(2023)10月開始の消費税の適格請求書等保存方式(インボイス制度)は、運営に大きな負荷を与えています。加えて、令和6年(2024)11月施行の特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス法)によって、請負・委任業務を行う会員はフリーランスと位置付けられたことで、事務局負担が増大しています。これらの変化に迅速・的確に対応することが、シルバー人材センター運営の死活問題となっています。

このように、シルバー人材センターを取り巻く状況が大きく変容する中、計画期間の半分がコロナ禍と重なった「第1次中期計画(令和3年度(2021)~7年度(2025))」の最終年度が終了します。そこで、これまでの取組を踏まえ、今後の当センターの生き残りをかけ、新たな中期計画(令和8年度(2026)~12年度(2030))を策定することといたしました。

令和8年(2026)3月

公益社団法人 藤枝市シルバー人材センター

理事長 桜井幹夫

目 次

第1章 第2次中期計画の基本的な考え方

はじめに・基本理念 等	・・・・・・・・・・	1
-------------	------------	---

第2章 第1次中期計画期間の実績

会員数の推移・入退会者等の推移 等	・・・・・・・・・・	2
-------------------	------------	---

第3章 シルバー人材センターを取り巻く状況

コロナ禍の影響 等	・・・・・・・・・・	4
-----------	------------	---

第4章 第2次中期計画の詳細

I ビジョン	・・・・・・・・・・	7
II 数値目標	・・・・・・・・・・	7
III 重点項目	・・・・・・・・・・	7
IV 施策の方向性	・・・・・・・・・・	8
V 具体的な施策展開	・・・・・・・・・・	10

第1章 第2次中期計画の基本的な考え方

I はじめに

公益社団法人 藤枝市シルバー人材センター(以下「センター」という。)は、令和3年度からの5年間を計画期間とする第1次中期計画を策定し、これまで様々な取組を行ってきました。令和7年度が、この計画の最終年度となることから、この間の実績を検証するとともに、新たな課題やセンターを取り巻く状況などを見据え、これらに的確に対応すべく、今後の指針となる新たな中期計画・第2次中期計画(以下「本計画」という。)を策定しました。

センターは、令和6年に開催した設立40周年記念式典で公表した『シルバーのやる気をアシスト 就業支援で地域に貢献』を本計画のビジョンに掲げ、一層の発展に向け、取り組んでまいります。そして、会員一人一人が、これまで培ってきた経験や知恵、わざを活かして、就業することで藤枝市の発展に貢献し、新たな生きがいのもと、生き生きと暮らし、人生100年時代を謳歌することを目指します。

II 基本理念

「高年齢者等の雇用に安定等に関する法律」に基づき、市町ごとに設置されたシルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」を基本理念とする公益法人です。センターは、藤枝市内の企業や藤枝市民、藤枝市などから、高齢者にふさわしい仕事を引き受け、センターの会員に、働く機会を提供します。会員一人一人が、仕事を通じて、社会とつながり、地域の活性化に貢献できるよう、センターは支援してまいります。

III 本計画のビジョン

「シルバーのやる気をアシスト 就業支援で地域に貢献」

IV 本計画の期間

今後の社会・経済情勢の変化などを考慮し、本計画の期間は、令和8年度から令和12年度まで(2026年度～2030年度)の5年間とします。

第2章 第1次中期計画期間の実績

計画前年度から計画4年度までの推移

令和3年度から7年度までの5年間の計画期間とする第1次中期計画は、計画の前年度、初年度・2年度が、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響（いわゆるコロナ禍）で、センター事業そのものが縮小を余儀なくされました。令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が、季節性インフルエンザなどと同様の感染法上の5類へと移行となった後も、その影響は続いています。

①会員数の推移

単位：人

区分／年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
会員数	844	792	797	765	743
男性	541	510	517	505	473
女性	303	282	280	260	270
対前年度増減数	△ 42	△ 52	5	△ 32	△ 22

②入退会者の推移

単位：人

区分／年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
入会者数	54	97	99	72	104
男性	30	61	64	48	58
女性	24	36	35	24	46
退会者数	96	149	94	104	126
男性	56	92	57	60	90
女性	40	57	37	44	36
年度増減数	△ 42	△ 52	5	△ 32	△ 22

③就業実人員等の推移

区 分／年 度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
就業実人員 (人)					
請負・委任	657	633	623	582	552
派 遣	102	106	107	135	131
就 業 率 (%)					
請負・委任	77.8	79.9	78.2	76.1	74.3
派 遣	61.4	75.2	95.5	97.1	88.4
就業延人員(人日)					
請負・委任	71,276	69,232	69,482	60,424	52,890
派 遣	13,242	13,834	14,419	17,143	16,238

④受注契約金額の推移

単位：千円

区 分／年 度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
公共事業					
請負・委任	60,569	71,883	69,739	70,010	72,246
民間企業					
請負・委任	192,125	182,683	193,184	168,552	145,966
派 遣	56,417	59,109	65,848	85,343	88,919
一般家庭					
請負・委任	60,520	49,880	47,493	39,547	35,304
合 計	369,631	363,555	376,264	363,452	342,435
請負・委任	313,214	304,446	310,416	278,109	253,516
派 遣	56,417	59,109	65,848	85,343	88,919

第3章 シルバー人材センターを取り巻く状況

I コロナ禍の影響

令和元年12月に中国湖北省武漢市で初めて確認された新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に関し、世界保健機構（WHO）は「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」を宣言。世界的流行（パンデミック）により、世界中に、多くの感染者と死者を生み出し、複数年にわたる大きな混乱を引き起こしました。日本国内においても、累積感染者数3,380万人以上、死者7万4千人以上（※）と、令和5年半ばまで、混乱は3年以上続きました。

コロナ禍は、シルバー人材センターへの仕事の発注、会員の就業・入会など、事業運営全般に大きな影響を及ぼし、現在に至るも、その影を落としています。

※令和5年5月9日、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行前の全数把握数値

II 高年齢者雇用安定法の改正

「高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）」が、令和2年3月に改正され、翌3年4月に施行されました。事業主には、労働者を65歳まで雇用する義務が生じ、70歳までの就業確保措置も努力義務とされました。

これに伴い、シルバー人材センターの会員は、60歳代の入会者が減少し、入会者は70歳以上が中心となりました。この結果、在会者の平均年齢も年々上昇しており、会員の高齢化・組織の縮小が進行しています。

III インボイス制度の導入

インボイス制度（適格請求書等保存方式）が、令和5年10月に始まりました。消費税の仕入税額控除の方式の一つで、課税事業者が発行するインボイスに記載された税額のみを仕入税額控除できるというものです。

請負・委任業務を行うシルバー人材センターの会員は、個人事業主に該当しますが、そのほとんどが消費税免税事業者（年収1,000万円以下）であり、インボイスを発行できません。このため、従来のシルバー人材センターの請負・委任契約では、シルバー人材センターが会員に支払っている配分金に含まれる消費税分は、仕入税額控除ができず、シルバー人材センターが会員の代わりに、消費税を納めなければなりません。

IV フリーランス法の施行

「フリーランス法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）」が、令和6年5月に公布され、同年11月に施行されました。働き方の多様化に伴い増加したフリーランスは、労働者としての立場が不安定で、取引上の不利益を被る機会が多いことから、その是正のために立法化されました。

請負・委任業務を行う会員は、フリーランス（特定個人事業者）に該当することから、シルバー人材センターには、業務内容などの就業条件を、書面または電磁的方法で会員に明示する義務が課せられることになりました。

厚生労働省は、立法趣旨を踏まえ、シルバー人材センターに対し、会員が同法による保護を受け、安心・安全に就業できる環境を整えるため、これまでの請負・委任契約を包括的契約へと変更するよう、方針を示しました。

V 公益法人制度の変更

社会変化に柔軟・迅速に対応し、より効果的な公益活動が行えるようにと、令和7年4月から公益法人制度が変更されました。自律的な経営判断が尊重され、透明性が高く、信頼性が高い仕組みへと見直すための制度改革です。

変更のポイントは、財務規律の柔軟化・明確化、行政手続の簡素化・合理化、自律的ガバナンスの充実・透明性向上の3つです。

シルバー人材センターにおいては、収支相償原則の変更、会計基準の見直し、内容変更の認定事項から届出事項への見直し、外部理事・監事の導入など、制度改革に伴う対応が求められています。

VI 高齢者の就業意欲

内閣府は、「令和7年版 高齢社会白書」の中で、国内の労働力人口 6,957万人のうち、1,522万人が60歳以上であると公表しました。総労働力人口の21.9%を占め、その割合は過去最多。60歳以上の労働者が、日本の労働界における欠くことのできない、重要な担い手となっています。

同白書の中で、現在収入のある仕事をしている60歳以上の33.5%が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答。それ以外の回答も、「70歳くらいまで」働きたいが22.8%、「75歳くらいまで」働きたいが20.1%、「80歳くらいまで」働きたいが7.4%となっており、年齢を重ねても働き続けたいという、高齢者の就業意欲の高さがうかがえる調査結果が示されています。

※労働力人口とは、15歳以上人口のうち就業者と完全失業者を合わせた人口

VII 藤枝市の人口推計

国立社会保障・人口問題研究所が、令和5年12月に公表した「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」によると、本計画の最終年度（令和12年度）の令和12年10月時点の藤枝市の総人口は131,842人で、そのうち60歳以上の人口は53,439人（40.5%）、65歳以上の人口は44,308人（33.6%）と推計されています。ちなみに、本計画の初年度（令和8年度）前の令和7年10月時点での藤枝市の住民基本台帳上の総人口は138,953人（同推計人口では136,082人）で、そのうち60歳以上は52,847人（38.0%）、65歳以上は44,209人（31.8%）となっています（同推計人口では、60歳以上は52,713人、65歳以上は44,014人、割合は、それぞれ38.7%、32.3%）。

令和7年10月時点の住民基本台帳人口と、令和12年10月時点の推計人口を比較すると、総人口は、7,111人（5.1%）減少するものの、60歳以上の人口は592人（1.1%）増加、65歳以上の人口は99人（0.2%）増加と推計され、センター入会者の大半を占める65歳以上の人口は、大きな変動はなく、藤枝市の65歳以上の人口は、5年間ほぼ横ばいと考えられます。

※「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」は、令和2（2020）年の国勢調査を基に、令和32（2050）年までの5年ごと30年間の人口を5歳刻みで推計したものの。

藤枝市の推計人口（「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」） 単位：人

	令和2年	令和7年	令和12年	令和17年
総人口	141,342	136,082	131,842	127,176
0～14歳	18,182	15,903	13,806	12,776
15～59歳	71,308	67,446	64,597	59,197
60歳以上	51,852	52,713	53,439	55,203

（再掲）

単位：人

65歳以上	42,883	44,014	44,308	44,513
-------	--------	--------	--------	--------

※各年10月1日現在。令和2年は国勢調査による実績値

第4章 第2次中期計画の詳細

I ビジョン

「シルバーのやる気をアシスト 就業支援で地域に貢献」

令和6年6月に開催した設立40周年記念式典で公表したセンターの新たなキャッチフレーズを本計画のビジョンとします（再掲）。

このキャッチフレーズは、記念式典開催にあたり、センターの目指すべき姿を現す言葉として、会員から募集し、策定したものです。

II 数値目標

本計画における数値目標は、会員数の純増人数とし、毎年度末の会員数が、前年度末の会員数より20人増えることを目標とします。

項目/年度	8年度末	9年度末	10年度末	11年度末	12年度末
会員数	7年度末 +20人	8年度末 +20人	9年度末 +20人	10年度末 +20人	11年度末 +20人

III 重点項目

さらなる発展に向け、センターが取り組む本計画における重点項目は、次の5つです。

- (1) 会員の拡大
- (2) 就業機会の拡大
- (3) 安全・適正就業の推進
- (4) 組織の強化・充実
- (5) 経営基盤の強化



IV 施策の方向性

(1) 会員の拡大

- ①様々な啓発活動により、センターの周知を図り、市内の高年齢者が男女を問わず一人でも多く会員となるよう、センターならではの入会説明会を開催します。
- ②市民要望に応えるべく、会員募集を兼ね、様々な講習会を開催します。
- ③企業はもちろん個人にもリピート発注してもらえよう、会員の技術や待遇など、会員の就業能力向上に努めます。
- ④会員の生きがいづくりや、会員の社会参加意欲を具現化するため、地域貢献活動の機会を提供するとともに、実施した内容の周知を図ります。

(2) 就業機会の拡大

- ①ホームページや、センター独自のLINE公式アカウントなどを活用して、最新の就業情報を会員に迅速に提供するとともに、会員とのコミュニケーション増に努めます。
- ②ローテーション就業やワークシェアリングなどにより、個々の会員の就業機会増に取り組みます。
- ③新規就業先の開拓に加え、既存就業先との情報交換を密にし、就業機会の維持・拡大に努め、会員の就業の場の拡大に努めます。
- ④独自のPR活動や、市・県等との合同イベントを通じ、センター事業の周知に努め、市民や市内企業の発注を呼び込みます。

(3) 安全・適正就業の推進

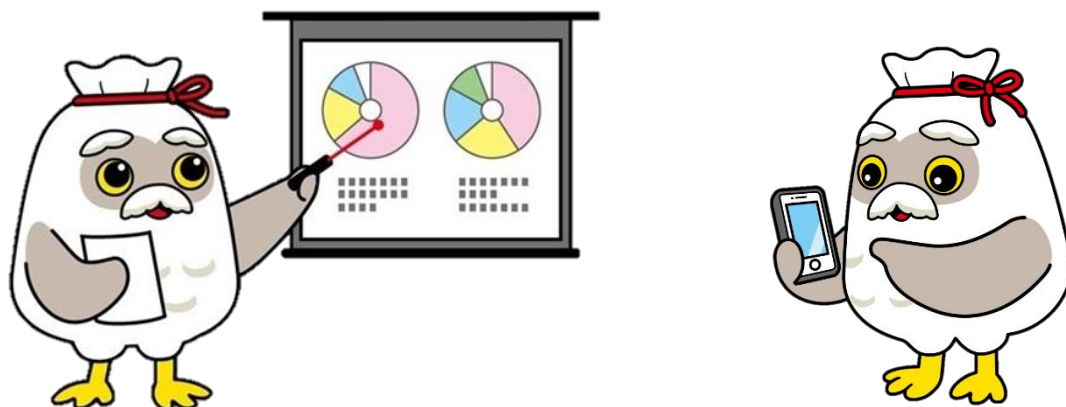
- ①就業中に発生する傷害事故・賠償事故、就業場所への行き帰りに発生する傷害事故の予防に向け、啓発を行うなど、事故防止に努めます。
- ②就業現場の巡回パトロールや啓発などにより、会員の日頃からの安全就業意識の向上に努めます。
- ③事務所掲示板への無事故労働時間記録の掲示や、事務局だよりなどで安全就業啓発を行うなど、組織として、安全就業を推進し、個人情報保護にも努めます。
- ④請負・委任に適さない業務については、発注者と協議し、シルバー派遣事業への転換を図ります。

(4) 組織の強化・充実

- ①センターの事業推進の要である理事会・専門委員会の活性化に努めます。
- ②事業運営の中で発生した様々な課題に関し、理事会・各専門委員会及び関係会員並びに事務局が一丸となって、課題解決に向けて取り組みます。
- ③センターの会員が有する優れた知識や技術・技能等の継承を図ります。
- ④地域貢献活動などを通じ、会員同士の一体感の醸成を図ります。
- ⑤時代の潮流に即し、事務のデジタル化を図り、職員の資質・能力向上等に努めるとともに、市から認定を受けた『働きやすい職場環境認定事業所』としての取り組みを継続します。

(5) 経営基盤の強化

- ①包括的契約への円滑な移行、インボイス制度・フリーランス法・公益法人制度改革などに対しての的確な対応に引き続き努めます。
- ②経済情勢や最低賃金の動向などを総合的に検証し、請負・委任単価や事務費比率などの見直しを図ります。
- ③センターの運営や会員管理、会員への情報提供などについて、デジタル環境の整備に努め、効率的な業務運営を推進します。
- ④ホームページや広告、マスコミへの情報提供などを通じ、センターの情報発信を積極的に行い、存在感を高めます。
- ⑤従来の紙媒体やホームページでの会員への情報発信の充実に加え、新たに組みこんできたスマートフォンを活用した会員向けの情報提供をさらに充実します。
- ⑥静岡県シルバー人材センター連合会（以下「県シ連」という。）などと連携し、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）などからの情報も活かしながら、迅速で的確な対応のできる経営体質を構築します。



V 具体的な施策展開

1. 会員の拡大

(1) 入会の促進

- ◇定例会説明会の開催
- ◇臨時入会説明会の開催
- ◇センターホームページへの求人情報の掲載
- ◇講習会の開催
- ◇研修会の開催
- ◇市・県主催の高齢者就業相談会への参加 など

(2) 退会者の抑制

- ◇センターのLINE 公式アカウント登録会員への情報提供
- ◇架電による未就業会員への連絡
- ◇就業相談会の開催
- ◇地域貢献活動の実施 など

(3) 市民の認知度アップ

- ◇広報誌「シルバーふじえだ」の発行
- ◇センターホームページの充実
- ◇市内在住のシニア向け講座の開催
- ◇市民カレンダー等への広告掲載
- ◇「シルバーの日」啓発活動の実施
- ◇地域イベントへの参加
- ◇新聞への広告掲載
- ◇マスコミへの情報提供 など

(4) 生きがい・魅力づくり

- ◇社会参加意欲の具現化
- ◇講習会の開催（再掲）
- ◇研修会の開催（再掲）
- ◇地域貢献活動の実施（再掲） など

3. 安全・適正就業の推進

(1) 安全就業の推進

- ◇安全・適正就業委員会の開催
- ◇理事会での事故発生状況報告
- ◇会員自身による健康管理の推進
- ◇安全就業指導員会議への参加
- ◇センター独自の安全パトロールの実施
- ◇県シ連 安全パトロールへの協力 など

(2) 安全意識の向上

- ◇事故発生状況の事務所への掲示
- ◇事故発生状況の「事務局だより」での公表
- ◇安全就業標語の募集・活用
- ◇安全就業標語のぼり旗の掲出 など

(3) 安全講習会等の開催

- ◇刈払機取扱作業員安全衛生教育講習会の実施
- ◇刈払機取扱作業員安全衛生教育講習会の参加への補助
- ◇健康講座の開催 など

(4) 適正就業の推進

- ◇請負・委任業務の就業調整
- ◇請負・委任に馴染まない業務の派遣業務への切替え
- ◇就業先開拓時の適正就業の選択
- ◇指揮命令を伴う業務の派遣業務受注 など

4. 組織の強化・充実

(1) 理事会・専門委員会の開催と連携

- ◇理事会の開催
- ◇事業推進委員会の開催
- ◇普及啓発委員会の開催
- ◇安全・適正就業委員会の開催（再掲） など

(2) 役員研修の充実

- ◇理事・監事研修の開催
- ◇県シ連等が実施する研修への役員の参加 など

(3) 会員組織の活性化

- ◇職群班会議の開催
- ◇地区長・班長会の開催 など

(4) 会員の一体感の醸成

- ◇地域貢献活動の実施（再掲）
- ◇「事務局だより」の発行
- ◇センターLINE 公式アカウント登録会員への情報提供
- ◇地域イベントへの参加（再掲） など

(5) 事務局体制の充実

- ◇職員の資質・能力等の向上
- ◇『働きやすい職場環境認定事業所（藤枝市認定）』としての取組継続
- ◇事務のデジタル化 など

5. 経営基盤の強化

(1) 法改正等への的確な対応

- ◇包括的契約への円滑な移行
- ◇インボイス制度への対応
- ◇フリーランス法への対応
- ◇公益法人制度改革への対応 など

(2) 経済動向を見据えた的確な対応

- ◇最低賃金の動向への対応
- ◇請負・委任単価の見直し
- ◇事務費比率等の見直し など

藤枝市シルバー人材センター 第2次中期計画

令和8年3月発行

発行者：公益社団法人 藤枝市シルバー人材センター
〒426-0025 静岡県藤枝市藤枝五丁目3-20
TEL 054(641)5565 FAX054(641)8816
ホームページ <https://www.fujieda-sjc.com>
Eメール fsjc@train.ocn.ne.jp





『公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会（全シ協）』は、全国のシルバー人材センターの健全な発展と、高齢者の能力の積極的な活用を促進するための事業を行う全国唯一の団体です。上記のマークは、その全シ協が作成した女性会員の活躍促進のためのシンボルマークです。