

中期計画

(令和8年度～令和10年度)



公益社団法人

尼崎市シルバー人材センター

(令和8年3月)

ごあいさつ

シルバー人材センターは、高齢者が長年にわたり培ってきた知識・技能・経験を地域社会に還元し、働くことを通じて、生きがいや健康の維持、社会参加の促進を図ることを目的とした公益的組織であり、単に就業機会の提供にとどまらず、同時に高齢期における自立支援と地域社会の持続的発展を支える公共的インフラとして、その存在意義を有しています。

尼崎市は、我が国有数の工業都市として発展してきた歴史を有するとともに、現在では、大都市近郊の住宅都市として、多様な世代の市民が暮らし、ものづくり産業を支えてきた熟練技能者や、地域活動を担ってきた高齢者が数多く存在する一方、単身高齢者の増加、地域コミュニティの希薄化、生活支援ニーズの高度化といった都市型課題も顕在化しています。

こうした都市特性のもとにおいて、尼崎市シルバー人材センターが、高齢者の就業支援機関であると同時に、地域の日常を支える「生活基盤の一部」として、営利企業では対応が難しい小規模・短期間・柔軟性を要する業務や、地域に密着したサービス分野において、高齢者の力を活かしながら地域課題の解決に寄与してきた点は、尼崎市における大きな社会的価値であることは申すまでもありません。

65歳以降も働くことが社会的に一般化する中で、今後、高齢者の就業ニーズは一層多様化し、体力や生活状況に応じた柔軟な働き方や、専門性・経験を活かした役割が求められるようになり、高齢者が長年培ってきた技能や、地域活動を通じて蓄積された知見を活かした就業機会の創出が、地域人材の有効活用という観点からも重要となります。

このような変化に対応するため、当センターは、高齢者と地域、企業、行政をつなぐ中間支援組織としての機能を一層強化し、就業の質の向上やマッチングの高度化を図るとともに、デジタル化(DX)の推進により、就業情報の提供や事務の効率化を進め、多様な高齢者が参加しやすい環境整備に努める必要があります。さらに、地域包括ケアシステムやSDGsの理念が浸透する中で、高齢者を「支えられる側」として捉えるのではなく、「地域課題の解決を担う主体」として、事業活動及び社会貢献活動を通じて、誰もが年齢に関わらず活躍できる包摂的な地域社会の実現に貢献していくことが求められています。

このように、当センターは、今後ますますその必要性和社会的意義を高めていくことが期待されており、その期待に応えるべく、このたび策定しました中期計画に基づき、会員、役員、職員が一丸となって取り組んでまいりますので、さらなるご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

公益社団法人 尼崎市シルバー人材センター
理事長 岩田 強

INDEX

P 1  P 3
SOON

I 中期計画の基本的な考え方

- 1 策定の趣旨
- 2 センターを取り巻く社会環境
- 3 基本方針

P 4  P 9
SOON

II センターの現状と取組の方向性

- 1 会員の維持・拡大
- 2 就業機会の確保・拡大
- 3 安全・適正就業の推進
- 4 持続可能な経営基盤の整備

P 10  P 11
SOON

III 参考資料

- 1 会員数等の推移
- 2 契約額の推移
- 3 財政状況の推移

I 中期計画の基本的な考え方

1 策定の趣旨

少子高齢化が進行し、「人生100年時代」と言われる中、就業を通じた高齢者の生きがいの実現と、地域社会への貢献という役割を担うシルバー事業への期待は年々高まっており、とりわけ、人口密度が高く、多様な生活・就業ニーズが存在する尼崎市においては、地域に根ざしたシルバー人材センターの果たす役割は極めて重要である。

しかしながら、全国的な傾向と同様に尼崎市シルバー人材センターにおいても、シルバー事業の基盤となる会員数は平成24年度の5,306人をピークに、減少に歯止めがかからず、令和6年度では3,800人を割り込んでおり、会員の確保と定着は、センターの存立そのものに関わる重要かつ喫緊の課題となっている。

契約額においても、コロナ禍からの回復基調にあるものの、インボイス制度の導入や物価高騰の影響を受け、予算上の収支均衡を図ることが難しくなっている。

さらに、「安全は全てに優先する」という考え方のもと、各種安全対策の取組を進めてきたにもかかわらず、事故が増加傾向であることから、さらなる安全対策の強化に取り組む必要がある。

これら重点課題の解決に加え、公益法人制度改革やデジタル化への対応など、センターを取巻く大きな環境の変化に的確に対応し、会員が安心して活動できる組織であり続けなければならない。

令和8年度から令和10年度までの3か年を計画期間とする中期計画を策定し、本計画を指針として、センターが地域に必要とされ、会員にとって誇りを持てる持続可能な組織基盤の構築に向けた取組を進める。

本中期計画では、センターの現状認識と取組の方向性を示すものとし、具体的な取組内容については、各年度の事業計画において定めるものとする。

2 センターを取り巻く社会環境

健康寿命が伸長し、高齢者の労働力人口が長期的に上昇傾向にある中、その受け皿としてのシルバー人材センターへの期待は高まってきている。

その一方で「高齢者等雇用安定法」の改正や労働市場の拡大などにより会員の確保が厳しくなり、会員数の減少、平均年齢の上昇を招いている。また、近年の物価高騰や最低賃金の上昇によるコスト負担の増大は、中小企業等に打撃を与え、センターとの契約面への影響も危惧されている。

さらに、インボイス制度の導入による消費税負担が、経過措置期間の終了となる令和11年まで段階的に引き上げられることとなり、フリーランス新法に基づく新たな契約方法への順次移行が求められている。

こうした状況の中、公益法人が柔軟に対応し、より効果的な公益活動を行えるよう見直された公益法人制度への適正な対応を行う必要がある。

また、兵庫県シルバー人材センターとともに宣言を行ったSDGsに則つとり、事業活動及び社会貢献活動をととして地域社会の持続的発展に貢献していく責務がある。

- ◇ 企業による65歳までの雇用確保措置の義務化
- ◇ 求人市場におけるシニア就労の多様化
- ◇ ネット等による就業情報提供サービスの充実
- ◇ 最低賃金の継続的な引上げ
- ◇ インボイス制度の導入
- ◇ フリーランス新法の制定
- ◇ 公益法人制度改革への対応
- ◇ デジタル化(DX)の推進
- ◇ SDGsの取組



3 基本方針

シルバー人材センターの基本理念である「自主・自立、共働・共助」の実現に向け、「会員の維持・拡大」「就業機会の確保・拡大」「安全・適正就業の推進」を3か年の計画期間における重点課題と位置づけ、目標達成に向けた取組を計画的に推進していく。

会員の維持・拡大

就業機会の確保・拡大

安全・適正就業の推進

◆ 計画期間 ◆

令和8年度から令和10年度の3年間

(2026年度～2028年度)

Ⅱ センターの現状と取組の方向性

1 会員の維持・拡大

会員数が減少し続ける中、前計画(令和2年度から令和4年度)において、会員数4,000人を目標に取組を行ってきたが、企業の定年延長等により、その確保が極めて難しい状況にある。

一方、受注契約額は目標額を上回っているが、受注業務を適切に処理し、顧客の期待に応えるためには、人員体制の確保が最優先で、会員数の維持・拡大が最大の課題である。

	令和5年度	令和6年度	令和7年度(見込)
男性	2,209人	2,154人	2,105人
女性	1,628人	1,615人	1,595人
合計	3,837人	3,769人	3,700人



男女割合は、男性6割・女性4割で、緩やかに女性会員が増加している。

	令和5年度	令和6年度	令和7年度(見込)
入会者	429人	445人	445人
	入会の主な動機→→→ 時間的余裕、経済的		
退会者	538人	513人	514人
	退会の主な理由→→→ 病気、高齢、会費未納		













入会の動機、退会の理由は、毎年度同様の結果となっている。

目指せ

会員 4,000 人

シルバー事業の安定した運営を行っていくためには、本計画においても、会員 4,000 人を目指していくこととする。そのため、多様化するシニア求人市場の中で独自の魅力を発信し、新規入会者の獲得と退会会員の抑制に重点的に取り組む中で、女性の潜在的労働力の活用や高齢会員への対応等、すべての会員が輝ける場所になるよう努める。

新規会員の 獲得	<ul style="list-style-type: none"> 入会制度の見直しや新たな挑戦 多様な就業機会の確保 多角的・効果的な広報活動の実施 企業等への退職者の斡旋依頼
退会の抑制	<ul style="list-style-type: none"> 多様な就業機会の確保 年齢やライフスタイルに合った就業機会の提供 未就業会員への積極的なアプローチ
交流の場の 提供	<ul style="list-style-type: none"> 社会参加活動の場の提供 高齢者が興味を持つイベント等の実施 共済事業の実施と同好会活動の情報提供

2 就業機会の確保・拡大

契約額は、コロナ後は回復基調にあり、比較的堅調に推移してきたが、令和7年度の途中に大口顧客契約の縮小や終了が相次ぎ、中期計画の初年度は非常に厳しい状況の中でスタートを切ることになる。

契約額の内訳は、事業所からの受注が約5割を占めている。次に、公共・指定管理を合わせた額が約4割となっており、指定管理分野の受注においては一定期間安定しているが、引き続き維持していくためには、受注業務に適切かつ誠実に対応していく必要がある。

業務内容も極めて多種多様となっており、人員の確保・受注体制の強化を図ることが最優先である。とりわけ、近年、増えつつある女性会員の就業の場の確保・拡大が重要である。

契約額	5年度	6年度	7年度（見込）
公共	3億8,710万円	4億2,552万円	4億2,872万円
事業所	8億8,126万円	9億1,236万円	8億7,168万円
家庭	1億1,587万円	1億1,586万円	1億1,009万円
自主事業	368万円	353万円	364万円
指定管理	2億2,421万円	2億2,707万円	2億8,538万円
派遣事業	3,656万円	3,393万円	3,413万円
合計	16億4,868万円	17億1,827万円	17億3,364万円

契約額目標 20億円

就業機会の確保・提供という、シルバー事業の重要な役割を果たすべく、顧客のニーズを把握し、会員のスキルや経験を活かしたより良いサービスの提供を行うため、会員・役職員が一丸となり、契約額 20 億円を本計画の最終目標とし、新規契約の獲得と既存契約の維持のための取組を推進する。

新規契約の 獲得	<ul style="list-style-type: none">多角的・効果的な広報活動の実施ターゲットを絞った営業活動の実施地域貢献に資する行政からの新規・継続案件の獲得
既存契約の 維持	<ul style="list-style-type: none">受注業務の着実な実施会員のスキルアップと就業品質の向上会員のコンプライアンス意識の醸成
新たな仕事の 創出	<ul style="list-style-type: none">ターゲットを絞った営業活動の実施独自事業の企画・立案女性会員の就業分野の拡大

3 安全・適正就業の推進

会員の健康と就業上の安全かつ適正な就業を確保するため、安全・適正就業委員会のもと各種取組を行っているが、事故件数は増加傾向となっている。傷害事故では、不注意によるもの(つまずき転倒、骨折)が多く、その半数近くが入院を余儀なくされている。また、賠償責任事故においては、除草作業時の飛び石事故により、車両への損害が多くを占めている。

事故件数	令和5年度	令和6年度	※令和7年度
傷害事故	12件(5)	17件(9)	19件(8)
賠償事故	6件	12件	14件
合計	18件	29件	33件

()自転車関連事故

※令和8年3月20日現在

事故を未然に防ぐためには、会員一人ひとりが高い安全意識を持ち、安全就業基準・就業ルール・関係法令を遵守した業務に取り組むことが重要である。

センターでは、適切な研修を実施するとともに、健康管理に関する情報提供を行い、自己管理力向上をサポートしていく。

－安全対策の実施－

- ・就業場所の巡回点検
- ・事故の検証と再発防止策の指導
- ・危険予知(KY)活動の実施
- ・職群別の技能講習

－適正就業の確保－

- ・発注者、会員へのガイドライン等の周知
- ・新規受注時等における就業環境の点検

－安全・健康意識の啓発－

- ・事故防止や交通ルール等の周知徹底
- ・健康増進や日常的な運動習慣の啓発
- ・職員、地域班、会員相互による継続的な声かけ

4 持続可能な経営基盤の整備

過去2年の財政状況は、契約実績の回復や経費の圧縮によりプラス収支の結果となったが、令和7年度はインボイス制度による消費税負担や会員傷害等保険料の増額に加え、建物・設備等の老朽化による改修費用の発生により、マイナス収支が見込まれる厳しい状況にある。

財政状況	令和5年度	令和6年度	令和7年度(予算)
収入	16億9,288万円	17億6,300万円	18億3,121万円
支出	16億6,859万円	17億4,772万円	18億5,492万円
収支差額	2,429万円	1,528万円	▲2,371万円
正味財産	4億3,456万円	4億4,984万円	4億3,510万円

センターの持続的な成長を目指すため、公益社団法人として健全な組織運営を継続し、安定した経営基盤づくりが不可欠である。

また、収支均衡の原則を踏まえつつ、直面している様々な課題に着実に対応するとともに、中長期的に安定した経営を確保するため、多角的な視点で事業点検を行い、より効果的・効率的な取組を推進していく。

組織運営

【センター組織の活性化】

- ◇理事会運営の強化
- ◇地域班の活性化
- ◇事務局体制の強化

【事務局機能の充実】

- ◇各種規程の整備
- ◇デジタル化の推進
- ◇人材の育成

【その他の対応】

- ◇公益法人制度改革対応
- ◇検査機関への対応
- ◇SDGsの取組

財政運営

【収入の確保】

- ◇受託等事業収入、年会費
- ◇国・尼崎市補助金
- ◇指定管理委託料

【支出の削減】

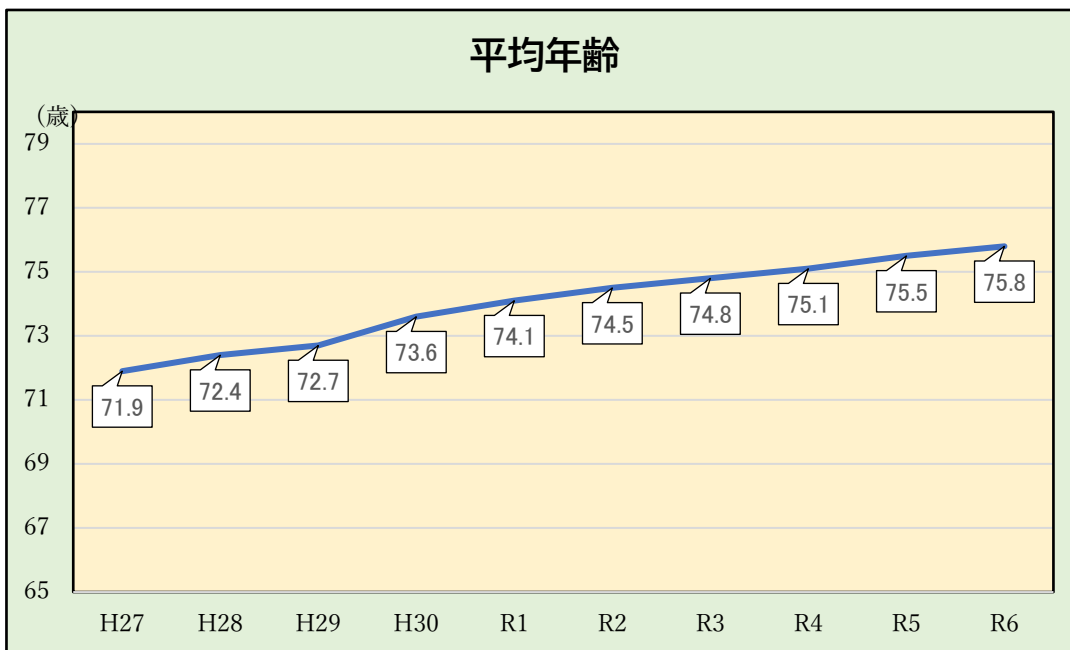
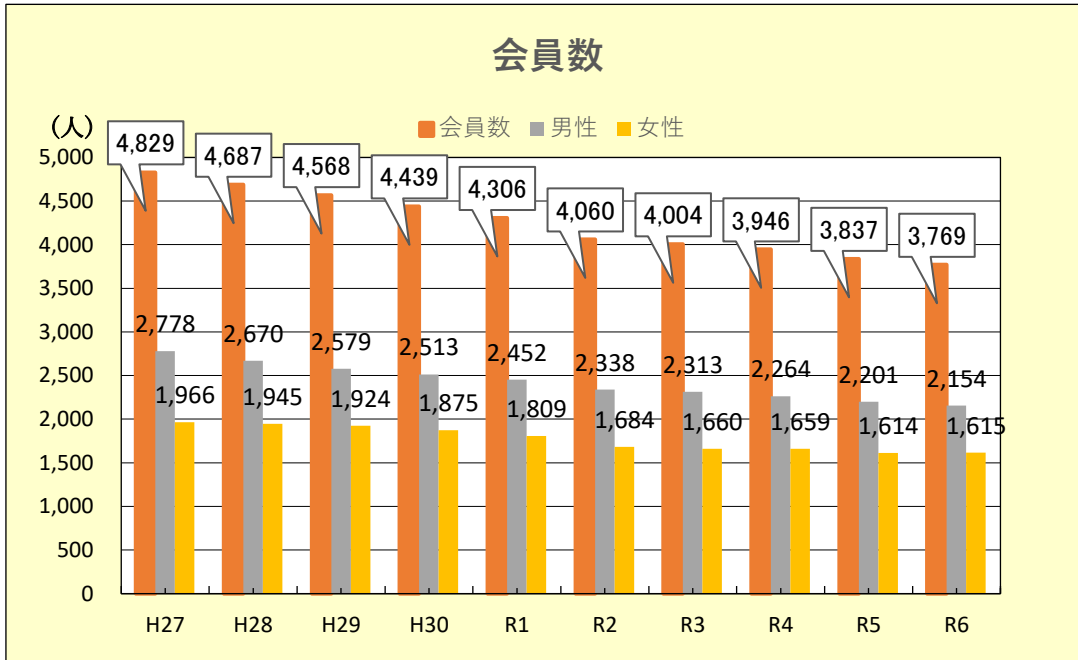
- ◇事業の見直し
- ◇経常経費の圧縮
- ◇施設・設備保全計画

【その他の対応】

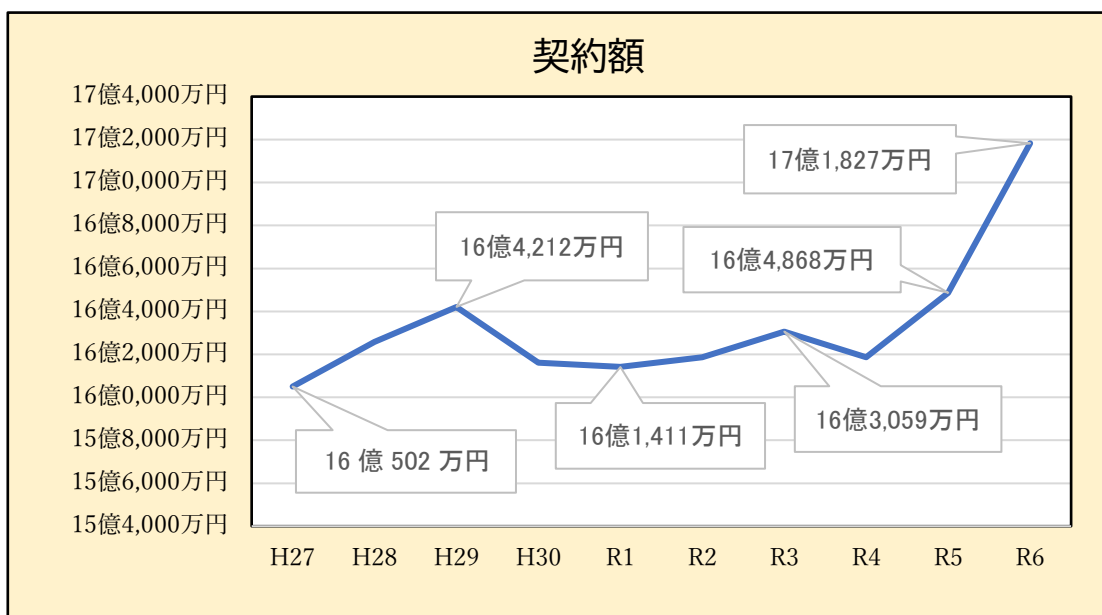
- ◇インボイス制度
- ◇フリーランス新法
- ◇新たな公益法人会計基準

Ⅲ 参考資料

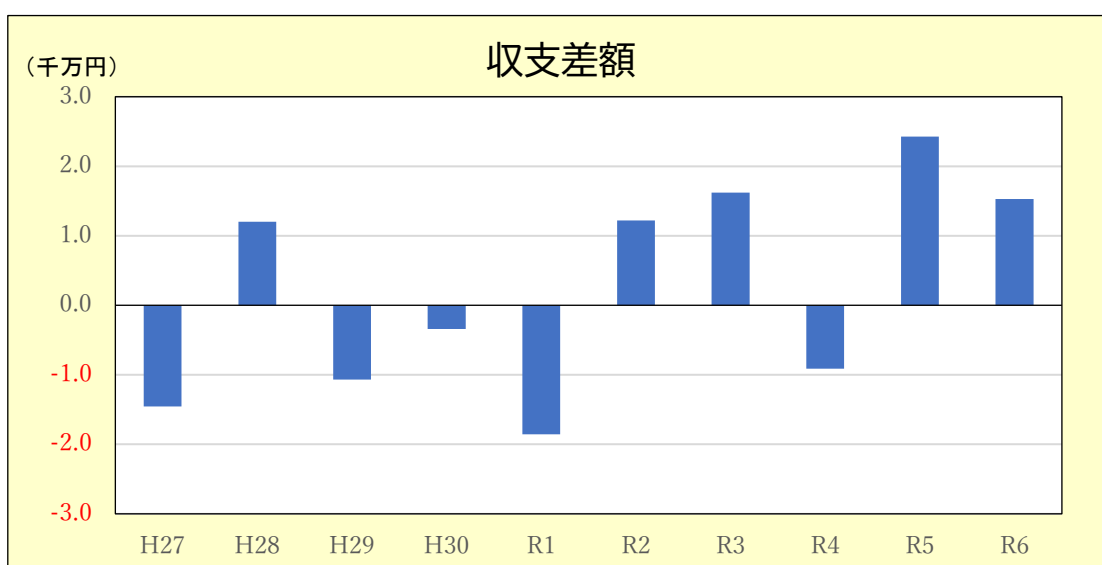
1 会員数等の推移



2 契約額の推移



3 財政状況の推移



	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
収入	16.52	16.38	16.62	16.35	16.31	16.33	16.64	16.65	16.93	17.63
支出	16.67	16.26	16.73	16.38	16.50	16.21	16.48	16.74	16.69	17.48
差額	-0.15	0.12	-0.11	-0.03	-0.19	0.12	0.16	-0.09	0.24	0.15

(単位：億円)



センターにおけるSDGsの取り組み





一生咲かそ!



発 行 者

公益社団法人 尼崎市シルバー人材センター

兵庫県尼崎市東難波町5丁目19番5号

