

第3次 中期事業計画

令和6年度～令和10年度



この街と一緒に生涯現役



令和6年4月

公益社団法人 芦屋市シルバー人材センター

はじめに

地域に貢献するセンターを目指して

我が国は将来人口の減少と、高齢化がますます進展すると予測され、芦屋市も高齢化率は令和5年に30.0%となっていますが、令和12年に33.1%、令和22年に40.9%、令和32年には44.3%と高齢化がますます進展すると予測されています。

一方、高齢者の就労に関する調査によると85%の方が就労を希望している結果となっています。少子高齢化が進展し労働人口が減少する中、「生きがいの充実」「社会参加・地域貢献」を目的として活動する、シルバー人材センターの果たす役割はますます重要となっています。

当センターは設立以来、会員数、事業高は順調に右肩上がりでも推移してまいりました。平成31年4月より「魅力と活力のあるセンター、地域になくてはならないセンター」を目指し、第2次中期事業計画を策定し事業の充実・発展に取り組んでまいりましたが、令和2年1月に発生した新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言など度重なる行動制限で社会経済活動が停滞し、会員の就業機会や事業高は大幅に減少し現在も新型コロナウイルス感染症以前の水準には回復していません。そのような中、高齢者の「継続雇用制度」の導入により会員の年齢も高齢化し就業能力の低下、希望職種の変化・偏り、就業での事故の増加等により厳しい事業運営となっています。

今般、5ヶ年の第2次中期事業計画を終えるにあたり、現下の厳しい状況乗り越え、将来像を展望しシルバー人材センターの原点である「自主・自立、共働・共助」の理念の下、山積する課題に適切に対応することが重要です。そして魅力と活力あるセンター、地域に支持され地域に貢献するセンターを目指すため、令和6年度から5ヶ年の第3次中期事業計画を策定いたしました。

計画の実現には、芦屋市をはじめ関係機関のご支援、ご協力の下、役員、会員、職員が一体となって、取り組むことが重要です。

関係各位のご支援とご協力をお願い申し上げます。

令和6年4月

公益社団法人芦屋市シルバー人材センター
理事長 山 中 健

目次

第1章 第3次中期事業計画策定の趣旨	1
1 高齢化の現状と今後	
2 シルバー人材センターを取り巻く環境の変化	
3 第2次中期事業計画の検証と課題	
4 第3次中期事業計画策定の必要性	
第2章 第2次中期事業計画の進捗状況と検証結果	4
1 第2次中期事業計画の達成状況	
第3章 芦屋市シルバー人材センターの現状と課題	6
1 芦屋市の現状	
2 芦屋市シルバー人材センターの現状	
3 芦屋市シルバー人材センターの課題	
第4章 目標達成に向けての方策	16
1 安全就業の促進	
2 適正就業の推進	
3 組織・財政基盤の強化	
4 会員数の増加	
5 会員の意識改革と能力の向上	
6 就業機会の確保・拡大	
7 広報・啓発活動の展開	
8 連携の強化	
9 活動場所の確保	
第5章 計画の目標	21
1 数値目標	
第6章 計画の進行管理	22
1 進行管理	
2 進捗状況の検証・報告	
3 計画の修正	
付属資料	23
1 センター組織図	
2 会員数の推移	
3 事業実績の推移	
4 就業延人員と就業率の推移	
5 第3次中期事業計画策定経過	
6 第3次中期事業計画策定メンバー	
7 用語解説	

第1章 第3次中期事業計画策定の趣旨

1. 高齢化の現状と今後

我が国の人口は、令和4年10月現在1億2,495万人で、平成20年をピークに減少する一方、65歳以上の高齢者人口は増加傾向が続き、3,624万人となり、総人口に占める高齢者の割合（高齢化率）も29.0%となっています。（令和5年度版高齢者白書）

芦屋市の人口も全国と同様に総人口は減少傾向で推移すると見込まれますが、65歳以上の人口は増加し続け、令和8年に29,062人と予測されます。高齢化率は徐々に上昇し、令和12年に33.1%、令和22年には40.9%、令和32年には44.3%と見込まれています。（第10次芦屋すこやか長寿プラン21）

2. シルバー人材センターを取り巻く環境の変化

- (1) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢法」という。）の改正により、65歳までの雇用確保義務、70歳までの就業確保の努力義務を定めた「継続雇用制度」が導入され、60歳代の入会者が減少しています。
- (2) 平成27年9月の国連総会で令和12年を年限とする国際社会の共通目標（SDGs）が全会一致で採択されました。SDGsは、持続可能な開発のために国際社会が進むべき方向の道しるべとして、「17の世界的目標（ゴール）」と「169の達成基準（ターゲット）」を掲げています。
- (3) 平成30年3月に全シ協が「第2次100万人達成計画」を策定し、全てのシルバー人材センターが長期にわたる会員拡大に努力を続けることになりました。
- (4) 令和2年1月に発生した新型コロナウイルス感染症の影響拡大により緊急事態宣言など度重なる行動制限で社会経済活動が停滞し、会員の就業機会や事業高が大幅に減少しました。令和5年5月に新型コロナウイルス感染症は5類に分類され行動制限は緩和されましたが、就業機会や契約金額は新型コロナウイルス感染症以前には回復していません。
- (5) 世界的なエネルギー・原材料などの価格高騰や円安の進行により、光熱水費や原材料費等の物価高騰が続いています。
- (6) 令和5年3月に策定した兵シ協の事業推進計画は、前計画は新型コロナウイルス感染症の影響により数値目標と大きな乖離が生じ、計画の実効性が担保できない状況となっていること、令和5年10月のインボイス制度の導入等から、5年～10年間の中長期計画とはせず、3年間の事業推進計画とし、3年間で大きく落ち込んだコロナ禍からの回復等の喫緊の課題への取り組みを内容としています。
- (7) 令和5年10月に消費税のインボイス制度が導入されました。会員のほとんどは消費税免税事業者でありインボイス（適格請求書）が発行できないため、センターは

仕入税額控除ができず、消費税の納税額が増えることになり、センターの運営に多大な影響が生じることとなります。

- (8) 令和5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」（フリーランス法）が公布され遅くとも令和6年11月頃までに施行され、個人事業主であるシルバー会員は適用の対象となります。
- (9) シルバー人材センターがフリーランス法に対応するため、委託業務による就業機会の提供については、現行の「発注者⇄センター」「センター⇄会員」の二段階契約方式から、発注者、センター、会員の三者間での契約が成立するように整理されます。

3. 第2次中期事業計画の検証と課題

平成31年4月に策定した中期事業計画（令和元年～5年度）は、5ヶ年の計画期間において、数値目標及び8つの基本目標を設定し、目標達成に向けての具体的な方策を定め、事業年度毎に、目標設定・事業計画に沿って取り組みを進め、年度末に点検・分析・評価を行い会員に公表してきました。

その結果、数値目標では、女性会員比率については、目標を達成し一定の成果を上げることができました。一方、会員数、就業延人員、就業率、事業高は令和2年1月に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大により緊急事態宣言など度重なる行動制限で社会経済活動が停滞し、センター事業に多大な影響等があり数値目標は達成できませんでした。新型コロナウイルス感染症は令和5年5月に5類に分類され行動制限は緩和されましたが、就業機会や契約金額は新型コロナウイルス感染症以前には回復していません。

また、会員の高齢化等により収支がアンバランスとなっている事業が複数生じていることや、事故が増加したこと等により事業全体での収支も悪化し、特定資産を本来目的以外に取り崩さざるを得なくなるなど大変厳しい財政状況となっています。

財政の健全化に向けての課題や取組方策等については、第3次中期事業計画の中で検討していく必要があります。

4. 第3次中期事業計画策定の必要性

少子・高齢化の進展とともに、景気の動向、雇用情勢、社会経済情勢が変化する中、高齢者が改正されるなど、高齢者を取り巻く環境が変化しています。

この計画は、シルバー人材センターの「自主・自立、共働・共助」の基本理念の下、芦屋市シルバー人材センターを更に充実・発展させていくため、今後5年間の進むべき方向を示し、目標達成に向け会員・役員・事務局が一体となって事業を推進して行くことを目的としています。

第3次中期事業計画策定にあたっては、シルバー人材センターを取り巻く環境、当センターの課題に対応するため、従来の軽作業中心の事業を踏襲する一方、住宅都市の特性、会員の潜在する知識・経験・技能を活かし、より一層、会員の社会参加の促進を図り、生きがいにつながるセンターを目指す計画といたします。

【基本理念】

- 「自主」 自分のこととして考え
- 「自立」 自分たちの力で育て
- 「共働」 皆で一緒になって働き
- 「共助」 お互いに助け合う

【基本目標】

本格的な超高齢社会を向かえ、豊かで活力ある地域社会の維持・増進に向けて、芦屋市シルバー人材センターの果たす役割はますます重要となっています。

このため国の「高齢社会対策大綱」や芦屋市の「第5次芦屋市総合計画」及び「第10次芦屋すこやか長寿プラン21」等の行政計画を踏まえ、次の9つの基本目標を掲げ事業活動に取り組みます。

- ① 安全就業の推進
- ② 適正就業の推進
- ③ 組織・財政基盤の強化
- ④ 会員数の増加
- ⑤ 会員の意識改革と能力の向上
- ⑥ 就業機会の確報・拡大
- ⑦ 広報・啓発活動の展開
- ⑧ 連携の強化
- ⑨ 活動場所の確保

【計画期間】

令和6年度～令和10年度の5年間とします。

第2章 第2次中期事業計画の進捗状況と検証結果

1. 第2次中期事業計画の達成状況

(1) 数値目標と実績

第2次中期事業計画の数値目標と実績

単位：人、%、千円

区 分		会 員		就 業				事 業	
		会 員 数	女性比率	就業延人数		就 業 率		事 業 高	
				受託・独自	派 遣	受託・独自	派 遣	受託・独自	派 遣
第2次中期事業 計 画 目 標		1,250	45.0	121,000	—	86.5	—	500,000	—
平成 30年度	年度実績	1,121	43.5	109,363	2,141	83.9	—	448,421	11,235
令和 元年度	年度目標	1,150	—	111,000	—	85.0	—	460,000	—
	年度実績	1,122	44.5	105,118	6,421	85.2	—	438,800	32,660
	達成率	97.6	98.9	94.7	—	100.2	—	95.4	—
	上昇率	1.001	1.023	0.961	2.999	1.016	—	0.979	2.907
令和 2年度	年度目標	1,160	—	101,000	10,000	85.0	99.5	420,000	60,000
	年度実績	1,114	44.9	88,609	14,623	80.5	100.0	379,990	72,690
	達成率	96.0	99.8	87.7	146.2	94.7	100.5	90.5	121.2
	上昇率	0.993	1.009	0.843	2.277	0.945	—	0.866	2.226
令和 3年度	年度目標	1,160	—	96,500	13,500	85.0	100.0	405,000	75,000
	年度実績	1,142	45.7	95,377	14,806	78.0	100.0	408,980	72,340
	達成率	98.4	101.6	98.8	109.7	91.8	100.0	101.0	96.5
	上昇率	1.025	1.018	1.076	1.013	0.969	—	1.076	0.995
令和 4年度	年度目標	1,170	—	100,000	15,000	85.0	100.0	425,000	75,000
	年度実績	1,178	47.3	89,247	18,102	74.4	100.0	394,000	87,610
	達成率	100.7	105.1	89.2	120.7	87.5	100.0	92.7	116.8
	上昇率	1.032	1.035	0.936	1.223	0.954	—	0.964	1.211
令和 5年度	年度目標	1,250	—	121,000	17,000	86.5	100.0	500,000	85,000
	年度実績	1,144	48.0	83,677	20,116	74.5	100.0	402,789	100,215
	達成率	91.5	106.7	69.2	118.3	86.1	100.0	80.6	117.9
	上昇率	0.971	1.05	0.938	1.111	1.001	—	1.022	1.144
達成率		91.5	106.7	69.2	—	86.1	—	80.6	—

(2) 第2次中期事業計画数値目標に対する検証

ア 会員数及び女性会員比率について

- ① 会員数については、全国では国の高齢者継続雇用制度や新型コロナウイルス感染症等の影響により減少傾向にあります。当センターは僅かに伸びていますが目標は達成することができませんでした。
- ② 女性会員比率については、女性の会等女性会員拡大に向けた取組により、目標を達成することができました。
- ③ 令和4年3月に導入したプラチナ会員制度は退会者の抑制につながりました。

イ 就業延人員及び就業率について

- ① 就業延人員については、新型コロナウイルス感染症が大きく影響して大幅減少となり目標を達成することができませんでした。
- ② 就業率は新型コロナウイルス感染症の影響や、会員が希望する仕事とのミスマッチなどもあり、減少傾向となり目標を達成することができませんでした。

ウ 事業高について

- ① 受託・独自事業は、令和3年度は新型コロナウイルス感染症に関連した消毒、封入、配布等の新規業務の受注がありましたが、新型コロナウイルス感染症の影響が大きく、目標は達成することができませんでした。
- ② 派遣事業については、受託事業からの切替や新規契約により年々事業高は増加しています。

第3章 芦屋市シルバー人材センターの現状と課題

1. 芦屋市の現状

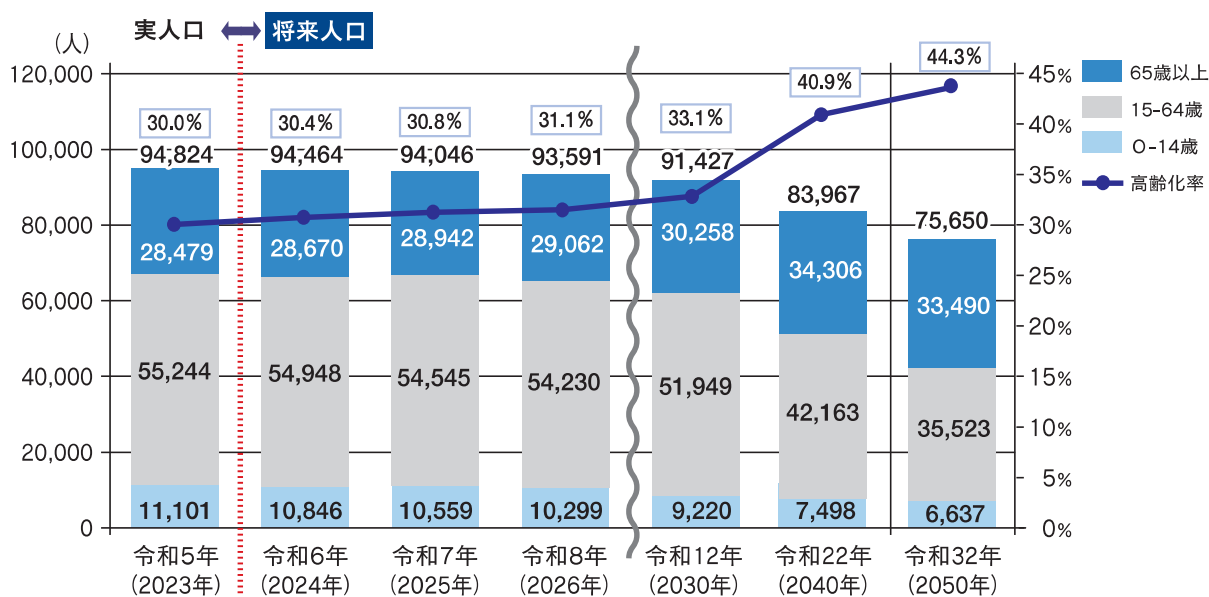
(1) 人口推移と将来人口推計

芦屋市の総人口は、令和元年から令和4年まで95,000人台で推移し、令和5年10月1日現在、94,824人台を割り込み、94,824人となっています。

(2) 高齢化の推移

芦屋市の年齢区分別人口では、0歳～14歳の年少人口および15歳～64歳の生産年齢人口は、減少傾向で推移している一方、65歳以上の高齢者人口は年々増加しています。高齢化率は徐々に上昇し、令和12年に33.1%、令和22年には40.9%、令和32年には44.3%と見込まれます。

年齢3区分別人口推計



資料：住民基本台帳（10月1日現在）

※令和6年(2024年)以降は、住民基本台帳人口データ（令和元年(2019年)～令和5年(2023年)の実人口を基に、各年10月1日の値を独自推計

(第10次芦屋すこやか長寿プランより)

(3) 第5次芦屋市総合計画（令和3年3月策定・前期計画）

- 高齢者がいつまでも安心して暮らせる取組の推進
- 高齢者が健康で、社会と関わり、楽しみ、活躍できる場の整備

(4) 第10次芦屋すこやか長寿プラン21（令和6年3月策定）

就労支援の充実

芦屋市シルバー人材センターでは、「この街と一緒に生涯現役」の実現に向けて、会員の希望やこれまでの経験等に応じて、就労の機会を提供しています。また、その内容は、年齢や性別等にとらわれない幅広い活動となっています。

今後もシルバー人材センターとともに、高齢者のニーズに応じた多様な職種や就労機会の確保の取組を推進します。

2. 芦屋市シルバー人材センターの現状

(1) 会員数の推移

当センターの会員数は、設立時の昭和62年度は206人でした。

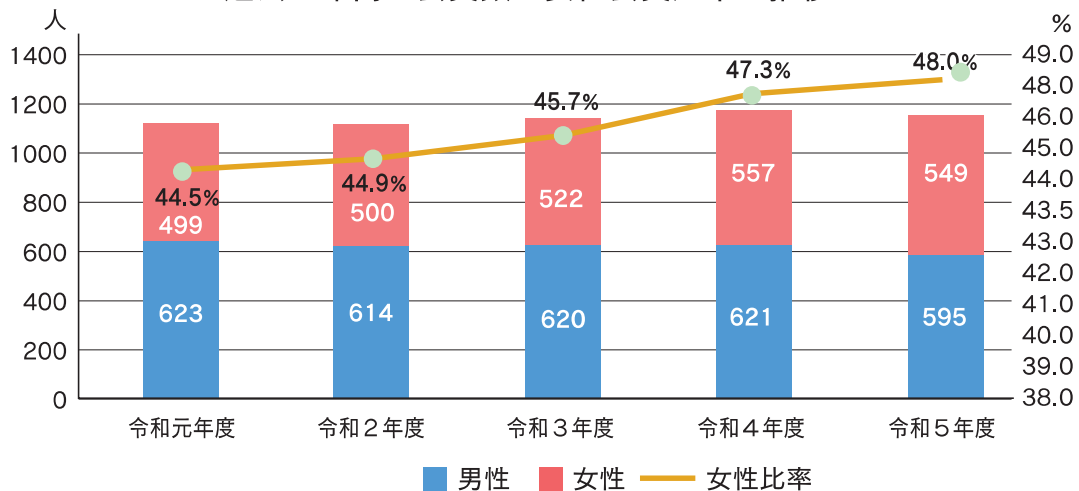
平成7年1月の阪神・淡路大震災で僅かに減少しましたが、その後会員数は毎年順調に増加し、平成26年度には1,000人を超え、令和4年度末には1,178人に達しました。

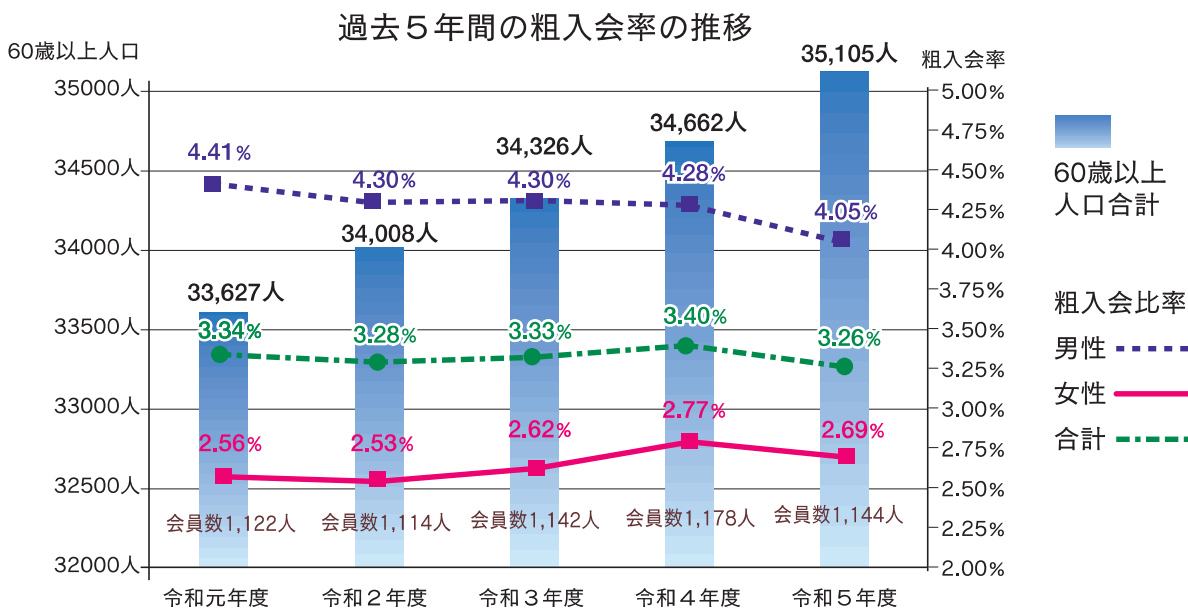
一方、入会者の年齢層が高齢法の改正により、65歳までの雇用確保の義務化、70歳までの就業の確保の努力義務化の影響を受けたことなどから60歳代の入会者が減少してきています。

女性会員比率は、設立当初から41.7%と高い水準にあり、その後も40%台で推移し、令和5年度末には48.0%と兵庫県下のセンターの中では上位に位置しています。

粗入会率（会員数÷芦屋市の60歳以上の人口）は、平成18年度に2.1%となり、平成26年度には3.1%、平成28年度には3.4%となり、兵庫県平均（2.2%）を大きく上回っています。

過去5年間の会員数と女性会員比率の推移





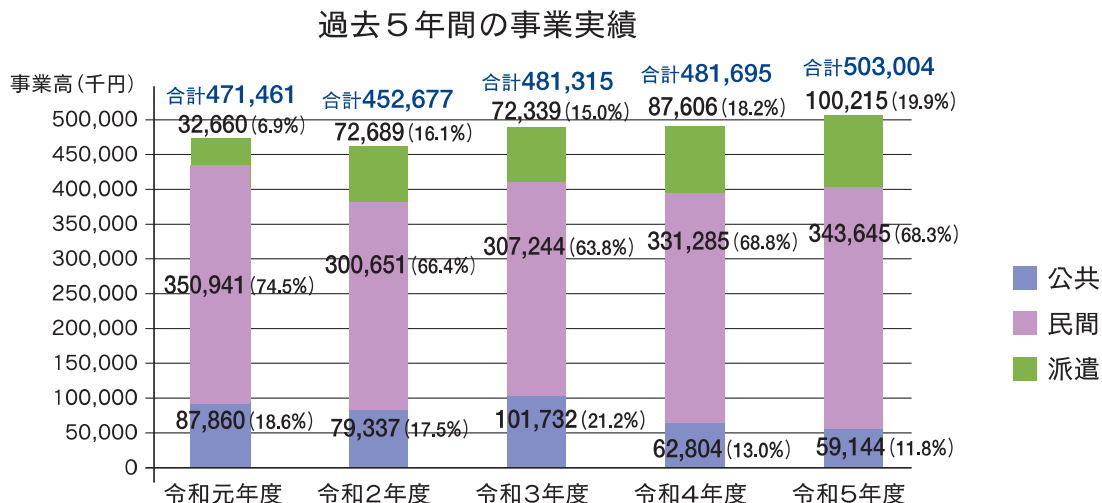
(2) 事業実績

ア 受託事業（請負・委任）

平成28年度までは右肩上がりで事業実績を順調に伸ばしてきました。しかし、平成29年度以降は横ばいとなり、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で事業高は大幅に減少となり、令和3年度は新型コロナウイルス感染症に関連した消毒、封入作業、配布等の新規受注がありましたが、いまだに新型コロナウイルス感染症以前の状況には回復していません。

イ 労働者派遣事業等

平成27年度定時総会において労働者派遣事業及び職業紹介事業を実施することができるよう定款の変更を行いました。派遣事業は兵庫県シルバー人材センター協会が派遣元となり、当センターは実施事務所としてスーパーや高齢者者施設業務を中心に実施しており、事業高は年々増加しています。なお、職業紹介事業の事業実績はありませんでした。



ウ 独自事業

独自事業については、平成23年1月「はつらつ館」への移転を機に、会員の能力や芦屋市の特性、地域のニーズに応じて企画発案した多くの事業を実施しています。

令和2年11月に就業の場の確保、地域貢献、センター事業のPRの場として事業開始した市民センター内「キッチンカフェなりひら」事業は、利用者からも好評を得ていましたが、新型コロナウイルス感染症や光熱水費、原材料費等の高騰の影響を受け、令和5年5月31日をもって事業終了しました。

独自事業実績推移

(単位：千円、人、数)

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
事業実績	12,773	13,456	19,790	27,304	18,673
延人数	5,683	5,932	7,894	8,699	6,424
事業数	23	25	29	30	27

(3) 行政からの補助事業

シルバー人材センター事業に対する国の運営費補助金は、「事業仕分」により平成21年度をベースに約3分の1が縮減され、また、補助の重点が運営費から事業費へと変更されました。平成27年度には雇用勘定特別会計（サポート事業）が創設され、事業採択条件も緩和し積極的に事業を実施・拡大するセンターには補助金を交付する仕組みとなっています。

当センターは、平成21年度以降、新規事業を推進する場合に補助金が交付される制度を積極的に活用し、事業の活性化と財政運営の安定化を図ってきました。

平成30年度・令和元年度	地域ふれあい事業	「小町カフェ」
令和4年度	高齢者就業確保事業	「介護プランナーの配置」
令和5年度	”	「デジタル利用促進」

(4) 安全・適正就業

ア 安全就業（事故発生状況）

① 重篤・傷害事故

事故ゼロを目標に取り組みを進め、平成25年2月12日から26年12月23日まで「事故ゼロ」記録を680日達成し、兵シ協から最優秀賞を授与されました。しかしながら、その後事故は増加傾向となり、また令和3年度にはセンターで重篤事故が発生しました。就業途上の自転車事故も増加しています。

(単位：件)

		元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
就業中	家事援助等	3	5	8	5	5
	剪定		1	1		1
	除草					
就業途上	自転車	1	1	1		
	その他	2	1	1		
合計		6	8	11	5	6

※派遣事業を除く。

② 損害賠償事故

家事援助等、剪定・除草業務において不注意による賠償事故が多く発生しています。

(単位：件)

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
家事援助等	1	3	8	5	3
剪定	3	4	3	4	2
除草		1	2	2	1
合計	4	8	13	11	6

※派遣事業を除く。

イ 適正就業

- ① 厚生労働省・全シ協が策定した「適正就業ガイドライン」を発注者及び会員に配布を行い説明することで、シルバー人材センターの就業形態の周知徹底を図りました。
- ② 就業機会の公平性を確保するため、継続就業が5年を超える場合の対応について、新規入会者などの希望者に就業情報提供を行ないました。また、就業時間が週20時間を超える状況が常態化する場合はワークシェアリングを行っています。
- ③ 受注にあたっては高齢法の趣旨に基づき、適正な受注に努めています。

(5) 組織運営

ア 定時総会

定時総会は、センターの事業運営に関する重要事項を審議する最高意思決定機関で、毎年5月に開催しています。新型コロナウイルスの影響拡大により令和2年度、3年度の定時総会は出席者を絞りはつらつ館大会議室での開始となりました。令和4年度から市民センター大ホール（ルネサンス クラシックス芦屋ルナ・ホール）で開催しましたが、会員数は増加しているにもかかわらず出席者は減少傾向にあります。

定時総会の出席状況

(単位：人)

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
議決権数	1,122	1,133	1,119	1,141	1,185
出席者 (A)	317	30	20	176	217
委任状 (B)	556	822	808	619	605
(A) + (B)	873	852	828	795	822
出席率 (%)	77.8	75.2	74.0	69.7	69.4

- イ 理事会は理事13名、監事2名の出席を得て年4回以上開催しています。
- ウ 組織を効率的に運営し事業を積極的に推進するため、理事長が指名する理事・監事で構成する「総務部会」と、理事・監事全員で構成する「事業運営部会」を設置し、理事会の開催がない月は「事業運営部会」を開催して事業全般について協議を行っています。
- エ 委員会として「安全・適正就業推進委員会」を設置し、専門委員会として「広報啓発」、「会員拡大委員会」、「会員活動委員会」、「会員意識向上委員会」、「事業活性化委員会」を設置しています。各委員会の委員は、理事と会員で構成し、年6回の開催を基本に所掌する委員会活動を積極的に推進しています。
- オ 会員組織
 会員組織として地域内の連携強化と事務局との連絡体制の整備を図るために「地域班」を設置しています。また、職種毎に技能・技術の向上と安全で効率的な作業を遂行するために職群班を編成し、「自主・自立、共働・共助」による組織活動に努めています。
- カ 事務局体制

職員配置 (令和5年4月1日現在)

事務局長 (常務理事兼務) 1人 (常勤職員)
事務局次長 1人 (正規常勤職員)
事務局主査 2人 (正規常勤職員)
事務局主査 1人 (市派遣常勤職員)
職員 3人 (正規常勤職員)
再雇用職員 1人 (正規常勤職員)
嘱託職員 2名 (常勤職員)
臨時職員 3人 (非常勤職員)
合計 14人

(6) 財政状況

当センターの財政状況に関しては、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け令和2年度の事業高が大幅に減少しましたが依然として回復していないこと、事業において収支不足が生じたこと、事故の増加に伴い保険料が増加したこと等により、令和3年度、4年度決算では配分金等の支払いのために取り崩した資金の一部が戻せず大変厳しい財政状況となっています。

事務費率については、平成26年4月に消費税率が8%に改正された際に7%から10%に、令和元年10月に消費税率が10%に改正された際に12%に改定し、令和5年4月から諸物価の高騰のため14%に改定しました。会費は設立当初から年間2,400円を徴収しています。

(単位：千円)

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
経常収益	483,782	429,152	460,334	445,479	456,229
経常費用	484,046	431,484	461,524	459,932	441,595
当期経常増減額	△ 264	△ 2,332	△ 1,190	△ 14,453	14,634
事業高	438,801	379,988	408,976	394,089	402,789
特定資産期末残額	52,333	53,370	46,360	37,785	38,835

※ 特定資産期末残額は退職給付引当資産を含まない。

3. 芦屋市シルバー人材センターの課題

(1) 安全就業の推進

シルバー事業で留意しなければならないことは、「責任をもって仕事を遂行すること」とともに、「安全に就業すること」であり、事故から自分を守るために絶えず「自己啓発」をし、必要な知識・技能を身につけ、自己管理能力を養い、その実を就業の過程で発揮することが最も重要です。

- ① 安全就業基準による就業の徹底
- ② 安全パトロールの充実
- ③ 安全推進大会の実施
- ④ 安全就業に関する講習会、研修会の実施
- ⑤ 事故の点検分析と再発防止策の策定

(2) 適正就業の推進

センターは、公益社団法人として厳格な法令遵守が求められています。適正就業を推進するためには、新規受注はもちろん、既に受注した業務での会員の就業状況を常に把握することが必要です。そのため厚生労働省・全シ協が作成した「適正就業ガイドライン」に

ついて、役職員、会員が十分に理解すると共に、発注者にも周知が重要です。

- ① 適正就業基準の周知徹底
- ② 適正就業ガイドラインの周知徹底

(3) 組織・財政基盤の強化

ア 組織の強化

会員一人ひとりがセンター役員・委員、ボランティア、職群等の活動に積極的に参画することにより、シルバーの基本理念である「自主・自立、共働・共助」による運営の確立が一層求められています。

また、センター運営において事務局の果たす役割は重要なものであり、その体制の整備と職員の能力向上を含めた人材の育成が必要です。

- ① 会員参画の推進
- ② 事務局体制の充実

イ 財政の健全化

当センターの財政状況は、新型コロナウイルス感染症の影響、事業における収支不足、事故増加による保険料の増加等により大変厳しい状況が続いています。支出の抑制と収入の増加策に取り組み財政の健全化が喫緊の課題となっています。

また、年額2,400円の会費は設立当初から改定していません。当センターが全額負担しているシルバー保険の支払保険料が事故の増加により高額となるなど、今後の会費及び保険料負担のあり方について検討が必要です。

- ① 経費の節減及び効率的な予算執行
- ② 収支のアンバランスな事業の見直し
- ③ 保険料の抑制
- ④ 会費の見直し
- ⑤ 事務費率の見直し
- ⑥ 補助金の確保

ウ デジタル化の推進

令和5年10月から開始された消費税のインボイス制度や今後導入が見込まれるフリーランス法に対応するための契約方法の見直しにあたっては事務量の増加が見込まれ、事務量の軽減を図るためセンターの事務処理のデジタル化の推進が求められます。

また、センターと会員との連携の強化においても、情報提供の迅速化、ペーパーレス化、事務経費の縮減、事務の効率化を図るため、会員への通知書、配分金明細書、就業紹介等の電子化の推進が求められています。

- ① 事務局業務のデジタル化の推進
- ② センターと会員とのコミュニケーションツールの導入

(4) 会員数の増加

国全体での会員数は高齢者の雇用期間の延長や新型コロナウイルス感染症の影響により減少傾向です。当センターでは僅かに増加していますが、会員の増加・拡大は、就業機会の拡大とともにシルバー事業を発展させるための重要な要素であり、引き続き不断の努力が必要です。

また、少子高齢化が進展する中、多様化する発注者ニーズへの対応、福祉・家事援助、屋外清掃等人手不足分野での労働力の確保及び剪定、襖・障子・網戸等の技術・技能や資格を持った会員の確保・増加が必要です。

- ① 入会促進のPR
- ② 時代に即した人材の増強
- ③ 退会会員の抑制
- ④ 活力と魅力あるセンターづくり

(5) 会員の意識改革と能力の向上

会員は、センターの一員として組織や事業における様々な活動に積極的に関わっていくことが求められていますが、総会出席や研修会・講習会の他各種行事、ボランティア活動への参加が減少しています。会員一人ひとりが組織運営の当事者であることを再認識する必要があります。

また、接遇や技能未熟によるトラブルの発生や、清掃、食事サービス等の需要増に充分応えきれていない状況が生じています。

- ① 「自主・自立、共働・共助」の徹底
- ② 会員の意識改革
- ③ 会員の資質・能力の向上

(6) 就業機会の確保・拡大

芦屋市は企業や商業施設が少ない住宅都市であることから、いかに就業機会を確保し拡大するかが大きな課題です。また、発注者の依頼に対し就業する会員が確保できない実態があることから、会員の拡大を図るとともに、会員のニーズに応じた新たな就業の場を確保することが求められています。

- ① 組織的な就業開拓
- ② 多様な働き方の確保

(7) 広報・啓発活動の展開

市民や事業者にセンター事業の意義、理念、事業活動を理解していただき受注拡大につながるよう様々な機会を捉えて広報・啓発活動を展開していますが、センターの財政状況を踏まえ効率的・効果的な広報・啓発活動を展開する必要があります。

① 効率的・効果的な広報・啓発活動の展開

(8) 連携の強化

高齢化社会におけるシルバー人材センターへの期待は大きく、地域の課題やニーズに的確に対応していくことが求められています。このため、行政との連携はもちろん、地域の自治会、社会福祉団体、大学、NPO法人等様々な団体、機関との連携・交流が重要です。こうした連携・交流は地域における団体間の協力・協調関係を深め、円滑な事業活動に資するだけでなく、会員の視野を広め、新たな就業機会に繋がるものと期待できます。

(9) 活動場所の確保

平成23年1月に「はつらつ館」が完成し独自事業等事業の拡大、会員の活発な活動により、事務所が狭隘化し新たな事業展開に支障が出ています。

第4章 目標達成に向けての方策

1. 安全就業の促進

安全就業は、シルバー事業の基盤であり全てに優先します。全ての事故は防止できるとの信念に基づき組織的な取り組みを進めるとともに、会員一人ひとりが安全について責任を持つ意識を醸成します。

- ① 安全就業に関する講習会や研修会、高齢者向け交通安全講習等を充実し、事故発生率の高い業種の安全対策の推進
- ② 安全推進大会の実施
- ③ 高齢者であることを踏まえ、「安全」に十分留意した受注
- ④ 作業別の安全就業体制の確立
- ⑤ 安全管理マニュアルの周知徹底
- ⑥ 「事故ゼロ」を目指した安全パトロールの強化
- ⑦ 健康講座の開催、健康情報の提供等、健康保持についての支援
- ⑧ 会報、事務局だより、安全ニュースを活用して安全就業の周知

2. 適正就業の推進

公益社団法人としての社会的責任を自覚し、シルバー事業の運営にあたっては法令遵守に徹し、就業開拓にあたっては、民間事業者等との棲み分けに配慮すると共に、適正な就業形態を徹底します。

- ① 契約内容と就業状況の定期的な点検
- ② 適正就業基準に基づく公平な就業の提供とワークシェアリングの推進
- ③ 適正就業ガイドラインの周知徹底

3. 組織・財政基盤の強化

(1) 会員参画の推進

センターの事業運営は会員総意に基づいて行われることから、会員は組織の一員として積極的に役員、委員会の委員に就任する機運を高めることを推進します。

またセンターのPR、入会の勧誘、就業開拓等会員自らの役割として活動する体制づくりを推進します。

(2) 事務局体制の充実

センターの事務部門を統括し、理事会を中心とした組織及び事業運営を支援し、多様化する発注者ニーズと増加する事務事業量を的確に処理できる体制を整備します。また、職員の人材育成にも取り組みます。

- ① 職員研修の充実
- ② 事務局体制及び業務分担を適宜見直し仕事力の向上
- ③ 事務局運営に会員の参画の推進
- ④ デジタル化による事務の効率化
- ⑤ 目標管理制度導入の検討
- ⑥ 教育・広報・啓発等推進体制の拡充

(3) 財政基盤の強化

センターの財政状況は新型コロナウイルス感染症の影響等により大変厳しい状況が続いています、支出の抑制と収入の増加に取り組み財政の健全化に努めます。

- ① 経費の節減を図るとともに予算の効率的な執行に努める
- ② 事務費率、会費の見直しの検討
- ③ シルバー保険の負担のあり方についての検討
- ④ センターからの支給及び貸与のあり方についての検討

(4) デジタル化の推進

今後インボイス制度や新たな契約形態の実施により事務量の増加が見込まれます。センターの事務処理やセンターと会員の連携のデジタル化を推進し事務の効率化・簡素化・経費の縮減、情報提供の迅速化、ペーパーレス化を図ります。

- ① 事務局業務のデジタル化の推進
- ② センターと会員とのコミュニケーションツールの導入

4. 会員数の増加

(1) 入会促進PRの充実

センターが発展するためには、会員を増やすことが不可欠です。

多くの人に参加してもらえるよう、シルバー人材センターの魅力の発信や入会勧誘を強化するとともに、会員自身の就業経験、同好会活動等を披歴するなど入会促進の充実に努めます。

- ① 会員による声かけ運動や入会促進月間を設定した取り組みの充実

(2) 時代に即した人材の増強

福祉・家事援助サービス分野及び介護予防生活支援型訪問サービス事業の需要増大など、就業の場の増加が見込まれることから、入会促進を強化します。

また、除草、機械清掃、屋外清掃等の一般作業分野や剪定、襖・障子・網戸の張替え等の技術・技能分野など人手不足分野の会員の入会促進と育成を強化するとともに、即戦力となる新入会員の勧誘を図ります。

- ① 福祉・家事援助サービス分野に就業できる会員の確保
- ② 介護予防生活支援型訪問サービス事業に就業できる会員の確保
- ③ 一般市民向け技能講習会の実施
- ④ 技術・技能の育成強化

(3) 退会会員の抑制

会員ニーズに沿った就業開拓に努め、元気で能力があれば年齢に関わりなく就業機会が得られるよう取り組みを進めます。

また、高齢のため積極的な就業は望まないが会員資格は継続したい会員に対する生きがい活動、生涯現役活動の支援に取り組めます。

- ① 未就業会員への優先的な就業紹介と個別相談の充実
- ② プラチナ会員制度の周知

(4) 活力と魅力あるセンターづくり

会員の拡大のために、就業機会の確保とともに、社会参加活動の促進を図り、魅力あるセンターを目指した取り組みを推進します。

- ① ボランティアや互助的活動の積極的な推進
- ② センターのイメージアップ活動の拡充
- ③ センター事業パネル展を拡充するなど積極的な推進
- ④ 会員の就業や同好会活動等の魅力を発信

5. 会員の意識改革と能力の向上

(1) 会員の意識改革

会員一人ひとりが組織運営の一員として認識し「自主・自立、共働・共助」を日々の活動の中で実践し、参画を促進します。

- ① 委員会活動への会員の参画の促進

- ② 職群班による会員確保や就業開拓、安全就業の推進
- ③ 会員グループによる自主研修や先進的なセンターの視察研修の支援
- ④ イベント等参加促進を図るための制度策定
- ⑤ 就業中に発生した諸問題を解決するためのサポート体制づくり

(2) 会員の資質・能力の向上

誠実な対応と丁寧な仕事に加え、仕事の完成度の向上がシルバーの信用を高め、受注の継続と新たな就業機会の確保に繋がることを、会員一人ひとりが認識する取り組みを推進します。また、会員自身が誇りとプライドを持ち就業するための意識改革と能力の向上に取り組めます。

- ① 安全意識の徹底
- ② 未経験者の就業を促進するため、基礎技能の習得や就業場所での実践研修指導の充実
- ③ 接遇研修会等を積極的に実施するとともに受講義務化の検討
- ④ 専門技術・技能講習会を適時開催し、技術・技能の向上
- ⑤ 会員のスキルアップを図るための組織体制の検討

6. 就業機会の確保・拡大

(1) 組織的な就業開拓

市域が狭く企業や商業施設が少ない中、住宅都市の特性を考慮した就業開拓を進めるとともに、発注者及び会員ニーズの把握とニーズに沿った就業開拓の推進や事務、専門分野の受注拡大に努めます。

- ① 事務局職員、役員、会員による積極的な受注活動の推進
- ② 職群班自らによる受注活動の推進
- ③ 会員及び地域のニーズに応じた就業開拓の推進
- ④ 地域の活性化や福祉・家事支援充実のため、センターの組織力と人材力を活用した連携事業を市に企画・提案
- ⑤ 行政に地方自治法施行令の特定随意契約制度の理解を強く求め、高齢者に適した仕事の受注機会の拡大

(2) 多様な働き方の確保

- ① 会員による独自事業の発案・実施を積極的に支援
- ② シルバー派遣事業の推進

7. 広報・啓発活動の展開

市民や事業者にセンター事業の意義、理念、事業活動を理解して頂くために効率的・効果的な広報・啓発活動を展開します。

- ① センター広報紙やリーフレット等を全戸配布するとともに公共施設に配架の要請
- ② 職群別の会員拡大に特化したリーフレット等の作成
- ③ 市広報紙等へ広告記事の掲載
- ④ ホームページを通して積極的な広報・啓発活動を展開
- ⑤ 新聞等マスメディアへの情報提供
- ⑥ 公共・公益施設や街頭等で広報・啓発活動の展開
- ⑦ ボランティア活動やイベントを通してセンターの広報・啓発活動

8. 連携の強化

超高齢社会の中で、社会の支え手、担い手としてシルバー人材センターの役割に大きな期待が高まっています。

活力ある住みよい社会の実現に向けて、関係行政機関や高齢者団体、福祉団体、市民団体、大学等との連携を更に推進します。

- ① 市関係部門とセンター役員との定例合同会議の開催
- ② 市の施策に連携した事業の企画・提案の働きかけ
- ③ 他センターと積極的に情報交換し、常にセンターの活性化
- ④ 地域の高齢者団体、福祉団体、市民団体、大学等と連携したボランティア活動や防災・安全活動の推進

9. 活動場所の確保

狭隘化した「はつらつ館」を補完する場所について、芦屋市と一層連携を深め確保に努めます。

第5章 計画の目標

1. 数値目標

		令和10年度目標	令和5年度実績
会 員	会員数	1,250人	1,144人
就 業	就業延人員		
	受託・独自	95,000人	83,677人
	派遣	20,000人	20,116人
	就業率		
	受託・独自	77.5%	74.5%
	派遣	100.0%	100.0%
事 業	事業高		
	受託・独自	430,000千円	402,789千円
	派遣	95,000千円	100,215千円

- ※ 会員数の目標値は、高齢化の推移と継続雇用が進むことから、計画期間内における年平均増加率を1%と予測して算出
- ※ 女性会員比率は令和5年度実績は48.0%であり、50%以上を目指す。
- ※ 就業延べ人員は、年平均増加率を1%と予測して算出
- ※ 就業率は、年平均増加割合を0.5ポイントと予測して算出
- ※ 事業高は、本市の特性等を勘案し、年平均増加率を1.5%と予測して算出

第6章 計画の進行管理

1. 進行管理

この中期事業計画を実効あるものとするため、事業運営部会において進行管理を行います。

2. 進捗状況の検証・報告

事業運営部会は、毎年度終了後に事業の進捗状況を点検、分析、検証し、理事会の決議を得て会員に公表します。

3. 計画の修正

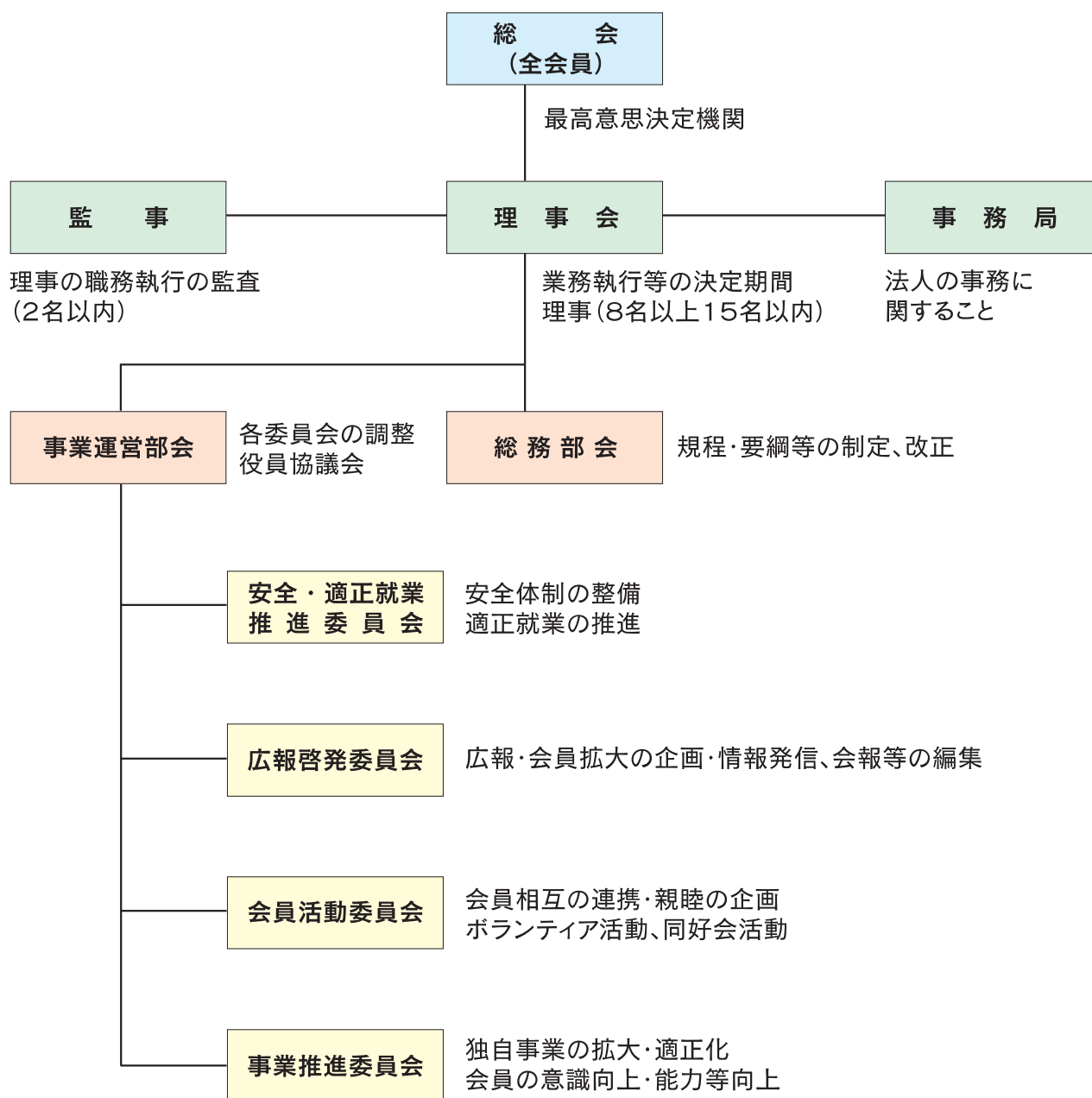
理事会は、検証の結果、必要と認めるときは計画の修正を行います。

付 属 資 料

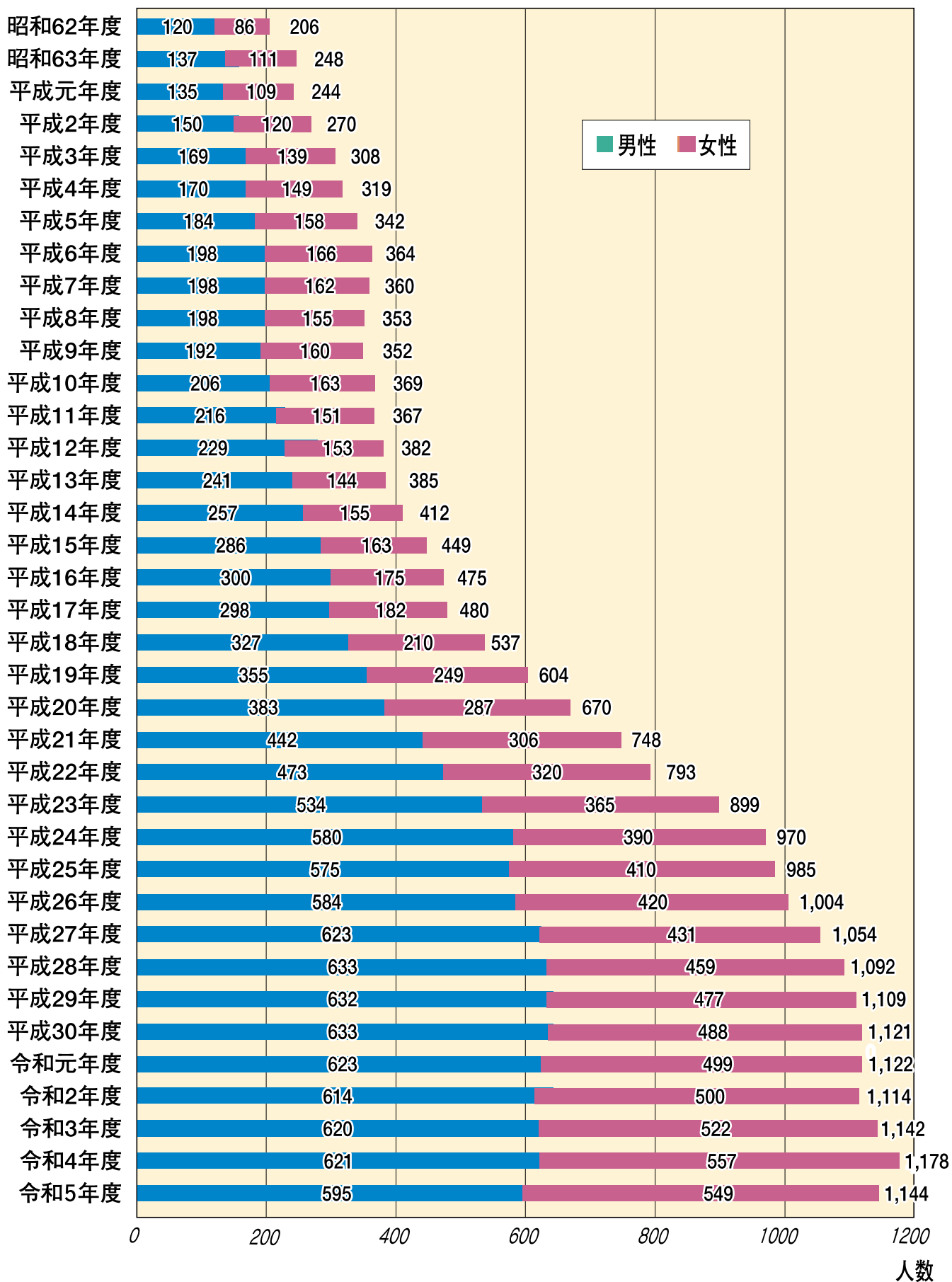
- 1 センター組織図
 - 2 会員数の推移
 - 3 事業実績の推移
 - 4 就業延人員と就業率の推移
 - 5 計画策定経過
 - 6 策定メンバー
 - 7 用語解説
-
-

センター組織図

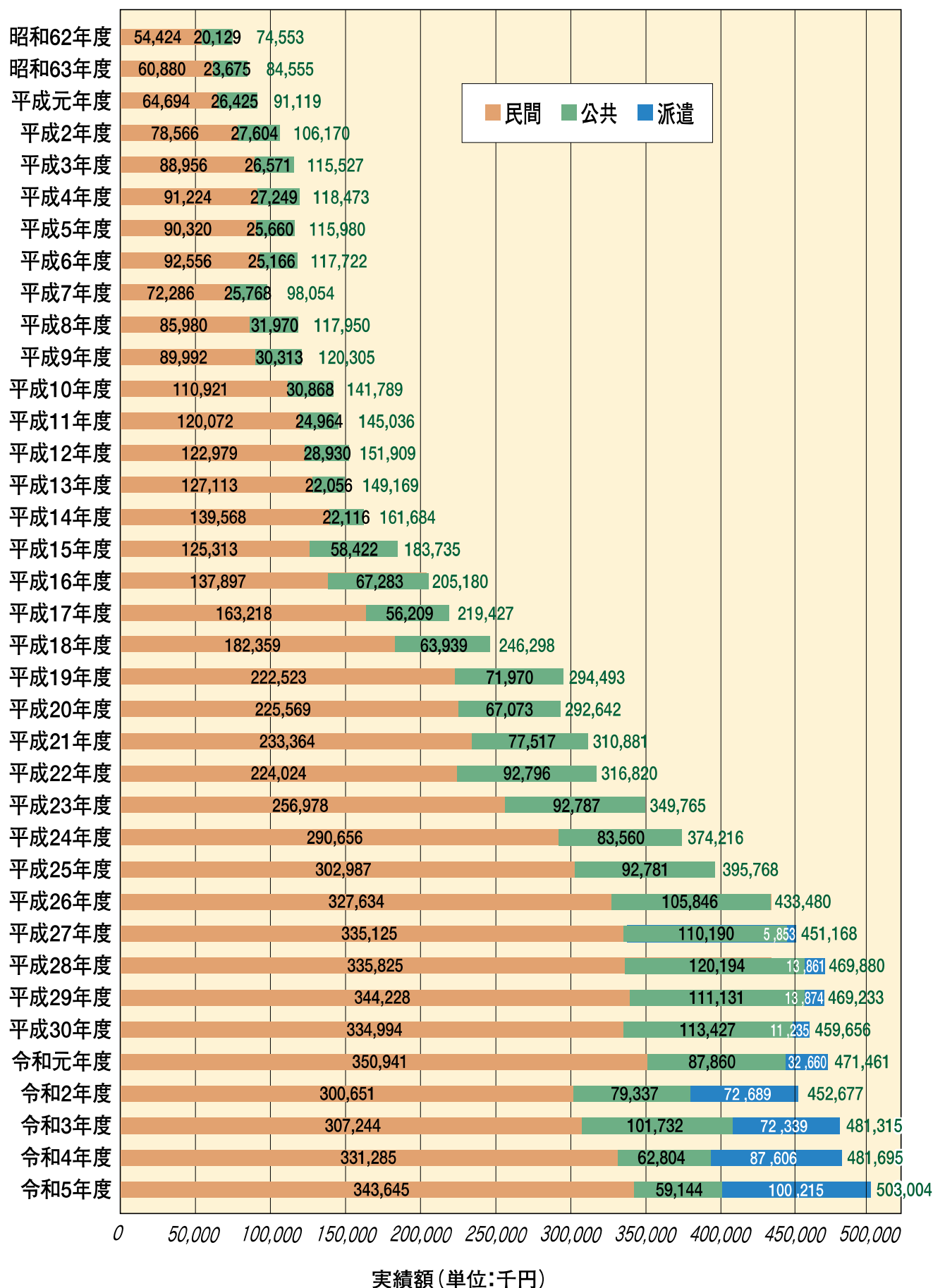
令和6年4月



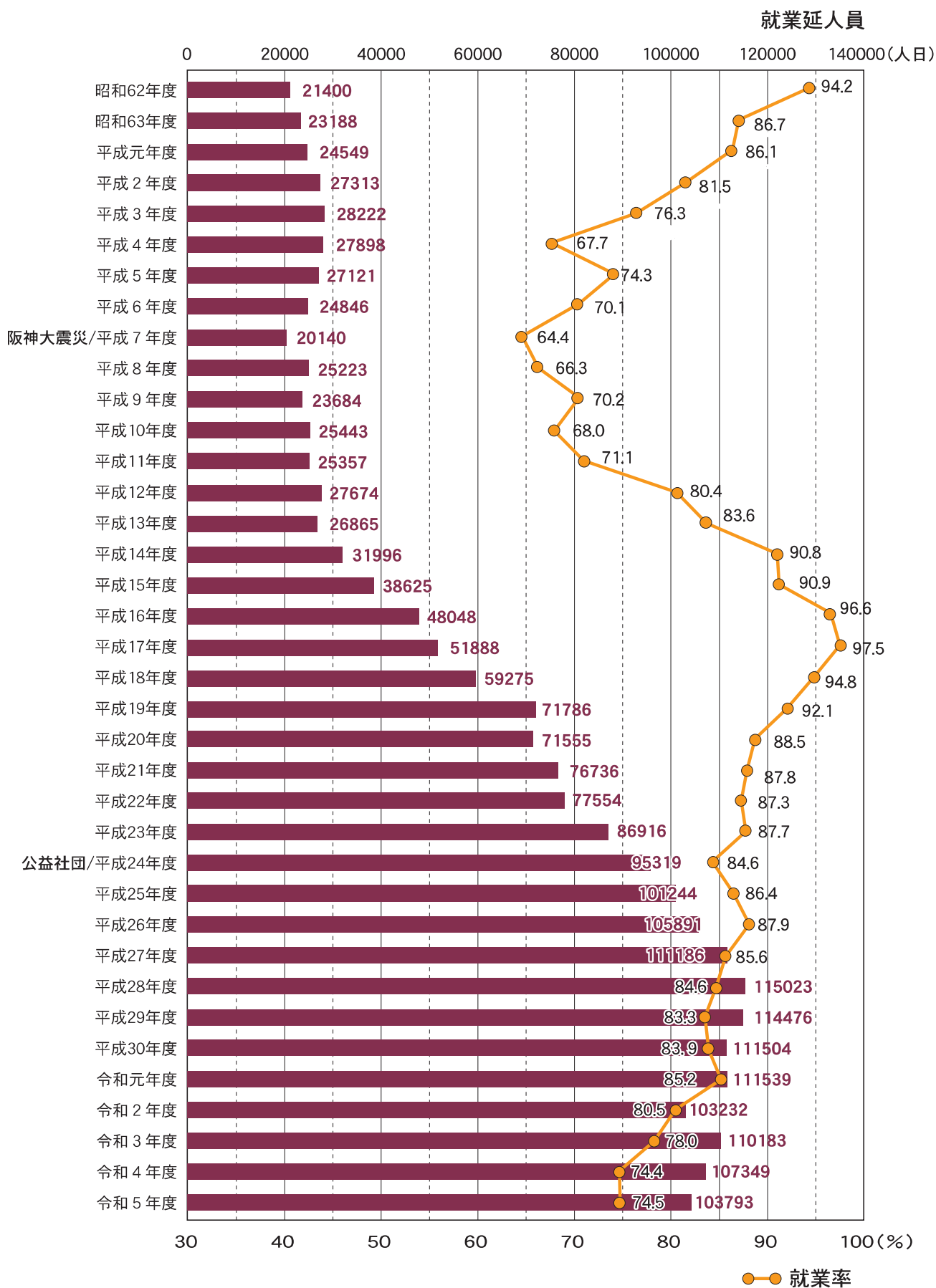
会員数の推移



事業実績の推移



就業延人員と就業率の推移



第3次中期事業計画策定経過

年 月 日	内 容
令和5年6月2日	第3次中期事業計画策定スケジュールの決定 第2次中期事業計画期間の振り返り
7月7日	第3次中期事業計画策定の骨子の協議 計画策定の趣旨と基本方針の協議 計画策定にあたり今後の方向や課題等意見交換
8月4日	第2次中期事業計画策定の進捗状況と検証結果の協議 現状と課題の協議
9月1日	計画の目標と期間の協議
10月3日	目標達成に向けて方策の検討 計画の進行管理の協議
11月10日	全章にわたり協議
12月1日	全章にわたり修正協議
令和6年1月5日	全章にわたり修正協議
2月2日	全章にわたり修正協議
3月1日	第3次中期事業計画の決定

第3次中期事業計画策定メンバー

氏名	役職名・所掌委員会等
山中 健	理事長
石野 由紀子	副理事長・会員拡大委員会、会員活動委員会
中山 裕雅	理事・市こども福祉部長
石本 英一	理事・安全・適正就業推進委員会、会員拡大委員会
入部 兼昭	理事・広報啓発委員会、会員拡大委員会
北風 文子	理事・広報啓発委員会、事業活性化委員会
後藤 好幸	理事・会員活動委員会、安全・適正就業推進委員会
阪口 忠之	理事・芦屋市老人クラブ連合会
黒葛野 三雄	理事・事業活性化委員会
中村 寿子	理事・会員活動委員会、事業活性化委員会
檜田 隆子	理事・会員意識向上委員会、会員活動委員会
森 信行	理事・事業活性化委員会、会員意識向上委員会
阿部 貞明	監事
上野 義治	監事
三井 幸裕	常務理事兼事務局長
宮内 大輔	事務局次長
今井 裕子	事務局主査
森川 利栄子	事務局主査

用語解説

SDGs

平成27年9月に国連総会で採択。令和12年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17の世界的目標（ゴール）と169の達成基準（ターゲット）から構成され、地球上の「誰一人取り残さな」ことを誓っており、全世界が取り組む普遍的（ユニバーサル）なものであり、日本も積極的に取り組んでいる。

当センターは、令和4年10月に、兵シ協、県内各センターと連名で、地域社会の課題やニーズを敏感にとらえ、事業活動及び社会貢献活動をとおして地域社会の持続的発展に貢献していく「SDGs推進宣言」を宣言している。



- 1 ■ 貧困をなくそう
- 2 ■ 飢餓をゼロに
- 3 ■ すべての人に健康と福祉を
- 4 ■ 質の高い教育をみんなに
- 5 ■ ジェンダー平等を実現しよう
- 6 ■ 安全な水とトイレを世界中に
- 7 ■ エネルギーをみんなに、そしてクリーンに
- 8 ■ 働きがいも経済成長も
- 9 ■ 産業と技術革新の基盤をつくろう
- 10 ■ 人や国の不平等をなくそう
- 11 ■ 住み続けられるまちづくりを
- 12 ■ つくる責任 つかう責任
- 13 ■ 気候変動に具体的な対策を
- 14 ■ 海の豊かさを守ろう
- 15 ■ 陸の豊かさも守ろう
- 16 ■ 平和と公正をすべての人に
- 17 ■ パートナーシップで目標を達成しよう

インボイス制度

インボイス制度とは、令和5年10月から開始された消費税の仕入税額控除の方式。インボイス制度導入後、仕入税額控除を受けるためには、適格請求書（インボイス）の発行・保存が必要となる。配分金には消費税が含まれているが、ほとんどの会員は消費税免税事業者でありインボイスを発行できないため、配分金に対する仕入税額控除ができなくなりセンターの消費税の納税額が増える。経過措置として令和5年10月から3年間は80%、8年10月から3年間は50%の仕入税額控除が認められているが、センターの運営に多大な影響が生じることになる。

フリーランス法

フリーランスで働く人達の就業環境保護を目的に、令和5年5月に「特定受託事業者に係る取引の適正等に関する法律」（フリーランス法）が公布され、令和6年秋ごろに施行される。従業員を雇わない業務委託の受託者と常時従業員を雇用している業務委託者が対象者となり、事業者が業務委託を行う際フリーランスが不当に扱われないための「書面等による取引条件の明示」「不当な取扱い禁止」「中途解除等の事前予告・理由開示」等が定められている。

個人事業主である会員も適用の対象となり、業務運用プロセス（就業紹介等）の変更が必要となり事務量の増加が見込まれる。

第3次
中期事業計画