第４次 中・長期計画

令和３（2021）年４月～令和13（2031）年３月

会員主導・地域密着型の

シルバー人材センターを目指して！！

令和３（2021）年３月

公益社団法人加古川市シルバー人材センター

はじめに

公益社団法人加古川市シルバー人材センターは、昭和 57（1982）年５月発足以来、地域の皆様の温かいご協力と加古川市をはじめとする関係機関・関係団体等の強力なご支援のお陰をもちまして順調に発展してまいりました。

早いもので、来年、令和４（2022）年に設立 40 周年を迎えることとなりました。

この間、設立 10 周年を迎えた平成４（1992）年に、加古川市のご尽力により県下第１号としてワークプラザを設置いただき、平成 14（2002）年には、設立 20 周年記念事業として「緑のリサイクル事業」（循環型社会の推進）を開始し、今ではＥＭチップ堆肥（土壌改良剤）として販売し、地域の皆様から好評を得ています。

平成 16（2004）年頃から「組織づくり」を目指して地域班組織や職域班組織の強化のための取り組みを開始し、平成 19（2007）年・設立 25 周年事業としてＩＳＯ9001 認証取得に挑戦し、平成 20（2008）年４月にＩＳＯ9001 認証を受けました。同時期に国の補助金制度が大きく改正され、企画提案型の補助制度が開始されたことを契機に様々な新規事業に積極的に取り組んでまいりました。

平成 24（2012）年・設立 30 周年は「公益法人制度改革」により、「社団法人」から「公益社団法人」に移行しました。公益法人移行後約９年が経過し、公益法人としての運営にも慣れ順調に推移しています。

平成 26（2014）年４月から企画提案方式事業で開始した「たんぽぽ保育園」は会員をはじめとする関係各位の地道な努力と地域の皆様のご協力により、平成 27（2015）年 10 月「子ども子育て支援事業」の「地域型保育事業　小規模保育事業Ａ型」として認可を受けました。当センターの子育て支援の拠点となっています。

平成 27（2015）年度に事業契約額で初めて６億円を突破し、平成 31（2019）年度は６億 7,659 万円となり、設立以来最高額となりました。

これはひとえに関係各位のご協力と会員の皆様の日ごろの努力の賜物です。

衷心よりお礼申しあげますとともに、今後とも変わらぬご協力をお願いいたします。

さて、当センターではこのような現状を踏まえて急速に進む少子高齢社会において、日常的に変化するシルバー人材センター事業の果たすべき役割を常に意識しなければなりません。

併せて、現在、流行している新型コロナウイルス感染症は高年齢者が感染すると重症化しやすいとも言われており、会員をはじめとする役職員の健康と生命を守るために適切な運営に努めることといたします。

第４次中・長期計画策定にあたり、過去５年間の事業を振り返り、達成に至らなかった課題やこの事業に影響を及ぼす外的な要因等を分析して、令和３（2021）年４月を起点とした今後 10 年間の進むべき方向を示すことといたします。

令和３（2021）年３月

公益社団法人加古川市シルバー人材センター
理 事 長　市　村　裕　幸

公益社団法人加古川市シルバー人材センター

第４次 中・長期計画　目次

Ⅰ　基本方針

１．計画策定の趣旨 1

２．計画期間 2

３．基本理念 2

Ⅱ　シルバー人材センター事業の意義

１．高年齢者の働く意義 3

２．事業の理念 4

３．事業の基本的性格 4

Ⅲ　シルバー人材センター事業の現状と課題

１．シルバー人材センター事業の歩み 5

２．シルバー人材センター事業の現状 8

３．加古川市シルバー人材センターの現状と課題 10

Ⅳ　計画推進の方向

１．会員の増強 19

２．就業機会の確保・開拓・創出、充実 20

３．安全・適正就業の徹底 22

４．会員組織の整備・充実、活性化 23

５．会員の福利厚生事業の充実と活性化 24

６．効率的な運営 25

７．関係機関との連携強化 29

８．公益法人としての適切な事業運営 30

９．会員主導・地域密着型の事業運営 30

Ⅴ　目標

１．基本目標 33

グラフで見る事業概要、実績、目標 35

Ⅰ　基本方針

１.計画策定の趣旨

昭和 57（1982）年５月に社団法人加古川市シルバー人材センターとして発足、国の公益法人制度改革に伴い平成 24（2012）年４月に公益社団法人加古川市シルバー人材センターとして新たにスタートを切りました。

平成 28（2016）年度を起点とした第３次中・長期計画においては、「会員主導・地域密着型のセンター」を目指し、補助金制度の変更点や事業に影響を及ぼす外的要因等をしっかりと認識し、今後予想される時代の変化、利用者の多様なニーズ及び会員の就業ニーズに対応出来得る組織のあり方と社会性を高めるための事業を推進して参りました。

この間の大きな出来事は、冒頭にも記した平成 24（2012）年４月の公益社団法人への移行と平成 27（2015）年４月の国庫補助金の大幅な変更（高齢者活用・現役世代雇用サポート事業）等があげられます。

公益法人への移行では移行後約９年が経過し、公益法人としての運営や法令順守等にしっかりと対応しつつ適切な運営を行っています。

国の補助金制度の変更「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」においては、従来から主に行っている「請負・委任事業」に加え「派遣事業」への取り組みの強化が示され、その後の重要な課題の一つとなっています。

当センターにおいては、国の企画提案型補助金を足掛かりに様々な事業を展開して参りましたが、平成 27（2015）年 10 月に「たんぽぽ保育園」が特定地域型保育事業の小規模保育事業（Ａ型）として認可され、平成 29（2017）年４月からは、加古川市介護予防・日常生活支援総合事業に訪問介護として参入しました。徐々にではありますが、植木剪定や除草作業等従来の就業場所以外の様々な就業の場の開拓、確保につながっています。

令和２（2020）年４月には東播都市計画道路事業　神吉中津線外３線道路改良事業により、加古川市のご支援のもと、駐車場及び倉庫棟等を「神野事業所」（神野町神野 106 番地の１）及び「木村作業所」（加古川町木村 64 番地）に移転し、事業の更なる発展に努めているところです。

第４次 中・長期計画では、引き続き「会員主導・地域密着型のセンター」として、事業の質的向上と量的拡大を図りながら、直面する新型コロナウイルス感染症等への対応を適切に行うとともに、時代の変化への対応はもとより、発注者及び会員の多様なニーズに応えるためのワンストップサービスセンター機能の充実を図ることにより、顧客及び会員の満足度の向上と事業の社会性を高めるための進むべき方向を明らかにします。

２．　計画期間

令和３（2021）年４月から令和 13（2031）年３月までの 10 年間

前　期　　令和３（2021）年４月から令和８（2026）年３月までの５年間

後　期　　令和８（2026）年４月から令和 13（2031）年３月までの５年間

３．　基本理念

シルバー人材センター事業の基本理念である「自主・自立、共働・共助」の基に地域の高年齢者自らが主体的に連帯し、共に働き、共に助け合うことにより、活力ある地域社会づくりに寄与するとともに、法令順守を基本として市民に信頼され満足されるサービスの提供を通じて事業の社会性を高めて事業の質的向上と量的拡大を図ります。

Ⅱ　シルバー人材センター事業の意義

１．　高年齢者の働く意義

⑴ 高年齢者自身の意義

ア　生きがいの発見

働くことを通じて、楽しみや喜びが得られます。

イ　社会参加の喜び

働くことを通じて、地域社会に貢献しているという存在感が得られます。

ウ　健康づくり

自主的・自立的（主体的）に働くために、健康管理ができるようになります。

エ　自信に満ちた生き方

働くことにより、その対価として収入（配分金・賃金）が得られ、精神的にも、経済的にも自立しているという自信に満ちた生き方につながります。

⑵ 社会的な意義

ア　地域サービスの有力な担い手

核家族化による家族機能の低下が進む中で、シルバー人材センターは、これらに対応して、子育て支援等の地域サービスの担い手になります。

イ　地域社会の活性化

高年齢者が働くことを促進することにより、高年齢者自身の活動的な生活能力を生み出すとともに、その家族や地域社会に活力を与えます。

ウ　高齢者福祉への貢献

高齢者世帯に対する各種サービスの提供など、高齢者福祉のための施策の一翼を担います。

エ　社会的負担や家族の負担の軽減

健康で働く高年齢者が増加することにより、医療費や介護保険関連の社会保障費や家族の負担軽減につながります。

２. 事業の理念

⑴ 自主的・自立的（主体的）組織理念

会員は、組織活動を自らが検討し、目標を立てて、課題や問題の解決に当たり、自立的（主体的）に活動します。

⑵ 共働・共助の事業理念

会員は、相互に助け合いながら、また、仕事を分かち合いながら仲良く就業するという、共働・共助の就業を基本とします。

３. 事業の基本的性格

⑴ 公共的・公益的

高年齢者が働くことにより、地域社会を支えるとともに社会に活力を与えることとなり、ひいては社会の利益に大きく寄与することとなります。

⑵ 自主的・自立的（主体的）

センターは、会員による自主的・自立的（主体的）な活動を基本としており、その活動は自ら企画立案し、実施し、評価し、改善することにあります。このサイクルの繰り返しにより、会員による自主的・自立的（主体的）な活動が一層高まることとなります。

⑶ 共働・共助

センターの会員の就業は、グループ就業を基本としています。

グループ就業により、仲間づくりと会員の持つ知識・経験・能力の長所を活かし、短所を補い合うことになります。

さらには、働く喜びや充実感を仲間とともに分かち合うことができます。

Ⅲ　シルバー人材センター事業の現状と課題

１．　シルバー人材センター事業の歩み

(1) 創設期

シルバー人材センター制度関係　加古川市シルバー人材センター関係

元号	年	月	内　　容
昭和	48	9	東京都が高齢者就業対策協議会を設置。
	50	2	東京都江戸川区高齢者事業団設立。
	54	12	国が「労働者生涯設計（ライフサイクル）の視点に立った高齢者対策の総合展開」を発表。地方自治体が補助的、短期的な仕事に高齢者を就かせる仕組みを持った高齢者の団体の設立を進めるよう助成援助を行うことを打ち出す。 「昭和 55 年度以降の行政改革計画の実施について」（閣議決定）で新規補助金は原則５年以内の終期を設定する方針が示される。
	55	4	労働省　一定の条件を満たした高齢者事業団をシルバー人材センターと位置付け、これに補助（間接補助）を行う「高齢者労働能力活用事業」を創設。
		12	全国高齢者事業団・シルバー人材センター等連絡協議会（全高シ連）設立。 （会長　大河内　一男、加入 114 団体）
	56	1	兵庫県シルバー人材センター連絡協議会設立。
	57	5	社団法人加古川市シルバー人材センター設立。
		7	全高シ連を改め、社団法人全国シルバー人材センター協議会（全シ協）発足。 （会長 大河内 一男）
	58	2	近畿シルバー人材センター連絡協議会（近シ協）設立。
	60	3	事業収入が１億円、会員数が 300 人を突破。

(2) 法制化

元号	年	月	内　　容
昭和	61	4	「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。）」公布。 労働省　シルバー人材センター事業関連予算を大幅に拡充、併せて高年齢者就業機会開発事業を創設。これによりシルバー人材センター事業が法的に認知された。
			社団法人全国シルバー人材センター協会に名称変更。
		10	労働省　「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づくシルバー人材センターの指定等について」により無料の職業紹介事業を開始。
	62	10	総合情報処理システム「エイジレス 80」を導入。
平成	元	1	元号が昭和から平成に改元される。
	2	5	新事務所等の建設予定地決定（加古川町河原 453 番地の 15）
	3	11	加古川市がシルバーワークプラザ新築工事着工
	4	3	シルバーワークプラザ完成（兵庫県下第１号）
		4	シルバーワークプラザ（加古川町河原 453 番地の 15）に事務所を移転。
		5	定款の変更（事務所移転）、会費規程を改正（月額 300 円を年額 2,000 円に変更）
		10	設立 10 周年記念式典開催

元号	年	月	内　　容
	5	3	会員安全委員会を設置、事業収入が２億円を突破、設立 10 周年記念誌を発行
		8	シルバー人材センターのあり方に関する研究会（労働省）が「シルバー人材センターの新たな飛躍を目指して」において、センターが就業機会提供機能を多角化、高度化し、相談機能、能力開発機能さらには教養文化活動まで幅広い機能をもった地域の高年齢者に対する総合的なセンターを目指していくよう提言。
	6	4	「シルバー人材センター団体傷害保険」制度を導入。
		7	「全国シルバー人材センター年金基金」を設立。
			社団法人兵庫県シルバー人材センター協会を設立。
	7	7	全国シルバー人材センター協会　シルバー人材センター安全就業強化月間を創設。

(3) 組織・機能の充実

元号	年	月	内　　容
平成	8	10	「高齢法」一部改正法施行　　労働省　高年齢者労働能力活用事業（シルバー人材センター連合事業）を創設。市区町村のシルバー人材センター（高齢者就業援助法人）は、連合の活動拠点として位置づけられた。
			社団法人全国シルバー人材センター事業協会に名称変更。
	12	10	高年齢者就業機会確保事業（シルバー人材センター事業）開始。 高齢法第 42 条に「その他の軽易な業務に係る就業」が追加される。 （厚生労働省が１週間に 20 時間以内の就労を告示）
	13	6	定款の一部変更（目的・事業・種別）
		12	閣議において「高齢社会対策大綱」が決定され、高年齢者の多様な雇用・就業対策についてシルバー人材センター事業を推進することが明記された。
			「公平な就業機会に関する基準」施行
	14	4	緑のリサイクル事業・家事援助サービス事業・パソコン応援隊・シルバー便利屋さん事業開始
		5	設立 20 周年記念式典開催
		12	設立 20 周年記念誌「あゆみ」発行
	15	4	会員数 1000 人を突破
	16	3	事業収入５億円を突破
			第１次中・長期計画策定
		12	改正「高齢法」施行 (1) 65 歳までの雇用の確保　(2) 中高年の再就職の促進　(3) 多様な就業機会の確保 （シルバー人材センター届出制による一般労働者派遣事業を導入）。
	17	3	就業延人員 10 万人を突破
		4	初めて、「入会説明会」を開催
	19	6	改正「高齢法」成立。　年金受給年齢までの雇用の継続。

元号	年	月	内　　容
平成	20	4	厚生労働省が　企画提案方式事業開始。 地域社会における「教育」「子育て」「介護」「環境」分野の需要に対応するため、シルバー人材センター連合又はシルバー人材センターと地方公共団体が連携し、共同で企画提案された事業を厚生労働省の採択を受けシルバー人材センターが行う事業。
			ISO9001 認証を取得（全国のシルバー人材センターで初めて）
		9	一般労働者派遣事業開始（兵庫県下１号）
	21	4	企画提案方式事業に参入
		11	民主党政権下、内閣府行政刷新会議ワーキンググループが実施した「事業仕分」において、シルバー人材センター援助事業の民業圧迫と国の 1/2 補助が大きな既得権益になっている等が問題点とされ、予算要求の 1/3 程度の縮減が示された。
	22	4	国庫補助金　予算ベースで約 1/6 削減
	23	3	第２次中・長期計画策定
		4	国庫補助金　予算ベースで約 1/6 削減
	24	4	全国シルバー人材センター事業協会、兵庫県シルバー人材センター協会及び加古川市を含む県下 34 のシルバー人材センターが公益社団法人等に移行。
			会費規程を改正（年額 2,000 円を 2,400 円に変更・福利厚生事業費含む）
		8	改正「高齢法」成立　年金受給年齢までの雇用の継続
		10	設立 30 周年記念式典開催
	25	3	設立 30 周年記念誌「絆」発行
		4	厚生労働省が「機能強化推進事業」を開始。
	26	3	厚生労働省が「地域人づくり事業（25 年度補正予算）」開始。
		4	厚生労働省が「基盤拡大事業」（旧「機能強化事業」）及び「地域ニーズ対応事業」（旧「企画提案事業」）を開始。
	27	4	厚生労働省が「高齢者活躍・現役世代雇用サポート事業」開始。
		10	「たんぽぽ保育園」が地域型保育事業　小規模保育事業Ａ型として認可を受ける。
	28	3	第３次中・長期計画策定
		4	厚生労働省が「地域就業機会創出・拡大事業」を開始。
	29	4	加古川市日常生活総合事業に訪問型として参入。
			「夫婦会員等優遇制度」開始
	31	4	「プラチナ会員制度」開始
			「正会員の事業参画に係るポイント制度」開始
令和	元	5	元号が平成から令和に改元される。
	2	4	東播都市計画道路　神吉中津線外３線道路改良事業により、倉庫棟・作業場等及び駐車場を「神野事業所」「木村作業所」に移転、開所。
	3	3	第４次中・長期計画策定

２．　シルバー人材センター事業の現状

(1) 少子・高齢社会到来

人口推計月報　令和３（2021）年２月　（総務省統計局）

【令和３（2021）年２月１日現在（概算値）】			
＜総人口＞　1億2,562万人で、前年同月に比べ減少	▲39万人	(▲0.31%)	
【令和２（2020）年９月１日現在（確定値）】			
＜総人口＞　1億2,575万人４千人で、前年同月に比べ減少	▲37万８千人	(▲０.30%)	(100.0%)
・ 15歳未満人口は　1,504万４千人で、前年同月に比べて減少	▲18万４千人	(▲１.21%)	(12.0%)
・ 15～64歳人口は　7,454万５千人で、前年同月に比べて減少	▲50万２千人	(▲０.67%)	(59.3%)
・ 65歳以上人口は　3,616万５千人で、前年同月に比べて増加	30万８千人	(　０.86%)	(28.7%)
＜日本人人口＞　1億2,328万８千人で、前年同月に比べて減少	▲48万７千人	(▲０.39%)	

※　高齢化社会（高齢化率）7%～14%、高齢社会（同）14%～21%、**超高齢社会（同）21%～**

日本は昭和45（1970）年に高齢化社会、平成6（1994）年に高齢社会になり、平成19（2007）年には超高齢社会となりました。

日本の高齢化の現状は、平均寿命、高齢者数、高齢化のスピードという三点において、世界一の高齢化社会といえます。日本の少子高齢化の原因は、出生率が減り、一方で、平均寿命が延びて高齢者が増えているためです。人口構成を人口ピラミッドで見ると、第１次ベビーブームの昭和 22（1947）年～昭和 24（1949）年生まれと第２次ベビーブームの昭和46（1971）年～昭和49（1974）年生まれの二つの世代に膨らみがあり、出生率の減少で若い世代の裾が狭まっています。

令和47（2065）年までの将来推計人口では、近年の出生率の低下や寿命の延びを反映して少子高齢化が一層進行し、本格的な人口減少になるとの見通しが発表されています。

将来推計人口とは、全国の将来の出生、死亡及び国際人口移動について仮定を設け、これらに基づいて我が国の将来の人口規模並びに年齢構成等の人口構造の推移について推計したものです。

平成29（2017）年４月に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本の将来推計人口」の推計結果によると、人口推計の出点である平成27（2015）年の日本の総人口は同年の国勢調査によれば１億2,709万人でした。出生中位推計の結果に基づけば、この総人口は、以後長期の人口減少過程に入り、令和 22（2040）年の１億1,092万人を経て、令和35（2053）年には１億人を割って 9,924万人となり、令和47（2065）年には8,808万人となるものと推計しています。

- 年少人口（0歳～14歳）12.5%（1,595万人）から10.2%（898万人）
- 生産年齢人口（15歳～64歳）60.8%（7,728万人）から51.4%（4,529万人）
- 老年人口（65歳以上）は26.6%（3,387万人）から38.45%（3,381万人）

高齢化社会の課題としては、労働力人口の減少、生活状況の変化、持続可能な社会保障制度、有権者層の高齢化による政策偏重などが考えられます。

(2) 事業を取り巻く環境

シルバー人材センター事業を取り巻く環境は、昭和 61（1986）年４月「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の公布によりシルバー人材センターが法的に認知され、一挙に全国的にセンター設立の動きが広がりました。シルバー人材センター事業の歩み（５頁～７頁）のとおり数回の法改正を経て現在に至っています。

大きな改正点等は、昭和 61（1986）年 10 月　無料の職業紹介事業の開始。平成 16（2004）年　一般労働者派遣事業の導入。事故・重篤事故が増加した平成３（1991）年 11 月には、労働省より全国シルバー人材センター協会会長・各シルバー人材センター理事長あてに「シルバー人材センターにおける安全就業等の徹底について」が発せられ、安全委員会の設置・安全就業担当理事の選任、会員に対する安全意識の徹底、事故把握体制整備等についての具体的な取り組みが示され、平成５（1993）年度～平成６（1994）年度の２年間に全てのシルバー人材センターに安全委員会が設置され、引き続き事故の防止に努めています。

事業を取り巻く外的な環境の変化では、三点大きな要因が考えられます。

最初は、世界的な景気と日本の経済状況です。

平成 20（2008）年９月に起こったリーマンショックからはじまった世界的な金融危機とそれに伴う世界的な不況は終息し、日本においても平成 24（2012）年 12 月に発足した第２次安倍政権によるアベノミクスにより経済状況が一部好転の兆しが見えたものの、令和元（2019）年末から報道が始まり、令和２（2020）年１月下旬に死者の情報が出始めた「新型コロナウイルス感染症」の影響による国内景気の低迷はシルバー人材センター事業に大きな影を落としています。

二つ目は、高年齢者の雇用の安定等に関する法律（高齢法）の改正です。

平成 24（2012）年「高齢法」の改正による、年金受給年齢までの雇用の継続です。事業への影響は、60 歳代前半層の登録会員の伸び悩みの点において大きな影響を及ぼしています。

三つ目は、補助金制度の度重なる変更です。

平成 20（2008）年４月「企画提案方式事業」開始以降、シルバー人材センター事業に係る国庫補助金は度々変更されています。

最近の主な変更は、平成 25（2013）年４月「機能強化事業」開始、平成 26（2014）年４月「基盤拡大事業」（旧「機能強化事業」）及び「地域ニーズ対応事業」（旧「企画提案事業」）開始、平成 27（2015）年４月「高齢者活躍・現役世代雇用サポート事業」開始、平成 28 年４月「地域就業機会創出・拡大事業」開始となっています。

平成 26（2014）年度より補助金の総額は増加しているものの、一般会計からの拠出額は減少し、雇用保険特別会計からの拠出額が増加していることが懸念材料となっています。

３．　加古川市シルバー人材センターの現状と課題

平成 31（2019）年度の全国シルバー人材センター事業協会のデータで、全国のシルバー人材センター及び兵庫県下の１団体あたりの状況及び当センターの状況は下表のとおりです。

	全国平均	兵庫県下平均	当センター
会員数	５３６人	１，１０７人	１，３９６人
男性	３５５人	６９４人	９７９人
女性	１８１人	４１３人	４１７人
粗入会率	１．７％	２．３％	１．６％
男性	２．５％	３．３％	２．５％
女性	１．０％	１．５％	０．９％
請負・委任契約額	２億 900 万円	４億 5,409 万円	６億 955 万円
派遣事業契約額	3,183 万円	4,628 万円	6,704 万円

全国のシルバー人材センターの状況は、団体数 1335 団体、会員数は 715,558 人（男 473,938 人、女 241,620 人）、請負・委任事業の実績は 2,790 億円、派遣事業の実績は 425 億円となっています。

兵庫県下の状況は、団体数 34 団体、会員数 43,187 人（男 27,069 人、女 16,118 人）、請負・委任事業の実績は、177 億 976 万円、派遣事業の実績は 18 億 498 万円となっています。

加古川市の状況を全国の平均データと比較すると会員数・事業実績ともに平均数値の倍以上になっていますが、兵庫県下のデータと比較すると会員数・事業実績とも平均を少し上回る程度に留まっています。粗入会率は、兵庫県のデータと比較して大きく下回っています。

事業実績は、リーマンショック後の数年間は世界的に厳しい経済状況が続き、併せて民主党政権下で実施された事業仕分けによりシルバー関連補助金が２年間で３分の１減額され、結果として、非常に厳しい状況が続きました。平成 24（2012）年 12 月に自民党が政権に復帰後は、世界経済の復調と補助金の増額により、平成 26（2014）年度以降は比較的順調に推移しています。平成 31（2019）年度の６億 7,659 万円がピークとなっていますが、令和２（2020）年以降は新型コロナウイルス感染症の流行状況により、先行きが不透明になっています。

会員数の状況は、平成 29（2017）年度の 1,401 人をピークに伸び悩んでいます。加古川市の 60 歳以上の人口に対する粗入会率は、非常に低調となっています。ここ数年の粗入会率は全体で 1.60%前後、男性は、約 2.50%前後、女性は、0.90%前後で推移しています。

このような状況から、就業開拓はもとより会員の入会促進及び退会の抑制による粗入会率のアップに工夫が必要となっています。

(1) 会員の増強

当センターの**登録会員の状況**は、下表のとおりです。　　※令和２（2020）年度は見込み。

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和２年度
会　員　数	１，３８２人	１，４０１人	１，３７３人	１，３９６人	１，４００人
男　　性	１，０２０人	１，００７人	９７６人	９７９人	９８０人
女　　性	３６２人	３９４人	３９７人	４１７人	４２０人
粗 入 会 率	１．６１％	１．６２％	１．５７％	１．５９％	１．５９％
男　　性	２．６１％	２．５７％	２．４７％	２．４７％	２．４６％
女　　性	０．７７％	０．８３％	０．８３％	０．８７％	０．８７％
就 業 実 人 員	１，１９３人	１，２１８人	１，１８１人	１，１６２人	１，１００人
就　業　率	８６．３％	８６．９％	８２．３％	８６．５％	７８．６％

高年齢者の人口や割合が年々増加しているが、会員数は 1,400 人前後に留まっています。

当センターの特徴は、男性会員の構成比率（約 70%）が高くなっていることです。全国の平均でみると男性会員の構成比率は、概ね 65%です。粗入会率は、男性会員数は加古川市の 60 歳以上の人口に対して約 2.5%、女性会員数は約 0.9%で推移しており、全国平均と比較すると、男性はほぼ平均に近いが、女性は若干低めとなっています。

今後、地域においてセンターが担うべき仕事の状況を考えると、女性会員の入会促進は、必要不可欠であり、女性会員の働く場の確保等女性会員の入会しやすい環境を整えて、その粗入会率及び構成比率を引き続き高める必要があります。

また、近年の傾向として、入会説明会へ参加する人数が減少傾向にあります。

その対策の一つとして、令和２（2020）年 10 月から毎月広報かこがわの情報 BOX「ここもチェック」欄に入会説明会の日程を掲載いただいています。

独自の取り組みとしては、令和２（2020）年７月と 10 月には県民だよりひょうごと同時に入会説明会の案内と兵庫県シルバー人材センター協会主催の講習案内のチラシを全戸配布。令和３（2021）年１月には同じく県民だよりひょうごと同時に入会説明会案内と活動状況や受注案内のチラシを全戸配布しました。

今後は、女性会員を増やすため、チラシの内容を工夫してまいります。

また、現在、場所や曜日等を変えての入会説明会の開催やインターネットを活用した入会説明会についても準備しています。最終目標は、60 歳以上の人口の２%程度の粗入会率。

なお、入会説明会参加者数、入会登録者数、退会者数及び増減の推移は、次表（次項）のとおりです。

入会説明会参加者数、入会登録者数、退会者数の推移　　※令和２（2020）年度は見込み。

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和２年度
①説明会参加数	２６３人	２７７人	２５５人	２４３人	２６０人
②男　　性	１８４人	１５４人	１６７人	１５６人	１６８人
③女　　性	７９人	１２３人	８８人	８７人	９２人
④入会登録者数	２１４人	２０５人	１９６人	１９１人	１８９人
入会率④／①	８４．４%	７４．０%	７６．９%	７８．６%	７４．４%
⑤男　　性	１４８人	１１９人	１２４人	１２７人	１２５人
入会率⑤／②	８０．４%	７７．２%	７４．３%	８１．４%	８１．４%
⑥女　　性	６６人	８６人	７２人	６４人	６４人
入会率⑥／③	８３．５%	６９．９%	８１．８%	７３．６%	６９．６%
⑦退会者数	１９１人	１８６人	２２４人	１６８人	１８５人
⑧男　　性	１２８人	１３２人	１５５人	１２４人	１２４人
⑨女　　性	６３人	５４人	６９人	４４人	６１人

(2) 就業機会の開拓・確保、充実

当センターの**事業実績**について、**公共と民間に分類した事業実績**は、下表のとおりです。

		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和２年度
受注件数		６，０４６件	５，９６５件	５，９６５件	５，７４１件	５，１７０件
公共		２億 1,347 万円	２億 2,085 万円	２億 4,132 万円	２億 3,918 万円	２億 3,600 万円
		89.3%	92.3%	100.9%	100.0%	98.7%
民間	企業	２億 2,124 万円	２億 3,417 万円	２億 3,137 万円	２億 5,282 万円	２億 1,500 万円
		87.5%	92.6%	91.8%	100.0%	85.4%
	公社公団	2,340 万円	2,505 万円	2,447 万円	2,521 万円	1,500 万円
		92.8%	99.4%	97.1%	100.0%	59.5%
	家庭	1 億 2,054 万円	1 億 2,097 万円	1 億 2,103 万円	1 億 1,905 万円	1 億 500 万円
		101.3%	101.6%	101.7%	100.0%	88.2%
	独自事業	4,952 万円	5,092 万円	4,576 万円	4,033 万円	3,800 万円
		122.8%	126.3%	113.5%	100.0%	94.2%
合計		６億 2,817 万円	６億 5,196 万円	６億 6,396 万円	６億 7,659 万円	６億 900 万円
		92.8%	96.4%	98.1%	100.0%	90.0%
公民比率		34：66	34：66	36：64	35：65	39：61
就業延人員		130,165 人日	133,002 人日	135,378 人日	137,649 人日	122,000 人日

※各事業実績の下欄は、平成 31 年度実績を 100 とした割合。　令和２（2020）年度は見込み。

※　企業では、平成 29（2017）年度から派遣事業の伸びの影響で若干上向きになっています。

※　公社・公団では、平成 28（2016）年度から公益財団法人加古川市ウェルネス協会からの受注が増加しています。

※　家庭では、平成 28（2016）年度から、若干減少の傾向になっています。

※　全体的には、平成 28（2016）年度以降、派遣事業の伸びの関係で契約高において上向きの傾向がみられます。

平成 27（2015）年 10 月たんぽぽ保育園の認可により財政的な基盤が確立できたことは事業に良い影響を与えています。

今後も出来るだけ景気等外的要因の影響を受けにくい事業の開拓や人手不足が生じている事業（介護・農業・子育て支援・小売り・食品関連等）、ホワイトカラー向けの就業機会の確保に向けて、派遣事業を通じて積極的に事業を展開することが必要と考えています。

なお、令和２（2020）年度以降の見通しについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい状況が予想されますが、令和４（2022）年度が当センター設立 40 周年の記念の年となるため、会員の自主的な取り組みとして、子育て支援（子ども食堂）、高齢者支援事業（介護タクシー、デイサービス（緩和型）、買い物弱者対策等）、食の安全や継承（発酵食品関連講習、無添加味噌作り等）の実施について協議、検討します。

(3) 安全・適正就業の徹底

安全・適正就業は、事業の運営において最重要課題のひとつです。

センターでは、平成５（1993）年度に安全委員会を設置、平成 16（2004）年度に安全・適正推進委員会に改組し、以来、安全就業について、「安全・健康＝自己管理」を基本として、事故防止対策や安全・健康に関する研修会等の実施、情報の提供等で中心的な役割を果たしています。平成 21（2009）年４月には「正会員の安全・適正就業に係る就業制限に関する基準」を施行し事故防止に努めています。

また、平成 25（2013）年度から保健師による会員対象の健康相談会を開催し、会員の健康管理の推進に努めています。

当センターの事故の発生状況は、毎年、合計で 12 件～16 件の事故が発生しています。

ちょっとした工夫や当たり前のことを当たり前にすることにより防げる事故が多く発生しています。

特に平成 31（2019）年度は機械除草作業における石跳ね事故等により損害賠償事故が多数発生し、賠償額が保険料を大きく上回る結果となり、保険会社から免責額の引き上げ（５万円）の提案がありました。更なる事故防止対策が必要と考えられます。

令和２（2020）年３月に当センターが独自に策定した「職種別就業に関するガイドライン」の周知・徹底により、事故の防止と適正就業及び健康管理に努めることとします。

当センターの**事故の発生状況**　　※　令和２（2020）年度は見込み。

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和２年度
傷　害　事　故	６件	４件	５件	５件	８件
前年度比	－４件	－２件	＋１件	±０件	＋３件
損害賠償事故	６件	１０件	５件	９件	７件
前年度比	＋１件	＋４件	－５件	＋４件	－２件
交　通　事　故	１件	２件	２件	１件	１件
前年度比	－２件	＋１件	±０件	－１件	±０件
合　　計	１３件	１６件	１２件	１５件	１６件
前年度比	－５件	＋３件	－４件	＋３件	＋１件

適正就業については、平成 13（2001）年に制定した公平な就業機会に関する基準により、長期就労の解消とワークシェアリングの推進を図り、出来る限り一人でも多くの会員に仕事を提供できるシステムが整いつつありますが、近年は登録会員数が増加しないため、５年ルールの維持に苦慮しています。

併せて、一部の職種（植木剪定や除草作業）等における会員の働き方について、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（月 10 日若しくは週 20 時間以内）を大きく上回るケースが見られ、しっかりと調査・確認し、早期に適正な形にすることが望まれます。

いずれにせよ、平成 28（2016）年９月に厚生労働省が示した「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」の遵守を基本とします。

また、令和２(2020)年から世界的に流行している新型コロナウイルスへの対応について、国、兵庫県、加古川市及び上部団体（全国シルバー人材センター事業協会・兵庫県シルバー人材センター協会）の指導のもと適切な対応をしなければなりません。特にこのウイルスに感染すると高年齢者は重症化しやすいと言われており、注意が必要です。

当センターでは、令和２（2020）年４月以降、会員の皆様やお客様のご協力のもと、本部及び神野事業所入り口での検温や手指の消毒及びマスクの着用、３密の回避等を実施しています。

引き続き会員をはじめ役職員の生命と健康を守る取り組みを実施してまいります。

(4) 会員組織の整備・充実、活性化

過去５年間の年度末の会員の登録状況は、下表のとおりです。

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	令和２年度
会　員　数	１，３８２人	１，４０１人	１，３７３人	１，３９６人	１，４００人
男　　性	１，０２０人	１，００７人	９７６人	９７９人	９８０人
比　率	７３．８％	７１．９％	７１．１％	７０．１％	７０．０％
女　　性	３６２人	３９４人	３９７人	４１７人	４２０人
比　率	２６．２％	２８．１％	２８．９％	２９．９％	３０．０％

※令和２（2020）年度は見込み。

現在の会員組織は、地域班組織、職群班組織があります。

平成 15（2003）年２月から本格的に活動が始まった地域班は、会員の住所により自動的に振り分けることとしています。その活動については、地区委員・世話人と事務局の連携で、年１回以上の親睦会の開催と年６回の広報誌（シルバーだより５月・11 月発行、還流７月・１月発行、シルバーニュース９月・３月発行）の配布、通常総会の案内・議案書等の配布を行い、同時に会員からの要望等や地域の情報を収集しており、様々な情報が事務局に寄せられて事業運営の参考になることが多々あります。

委員会活動から提案された意見により、平成 28（2016）年度からは、就業情報を含む様々な情報をペーパーにして全会員に提供しています。

各地区・地域において毎年開催する親睦会は、地区委員・世話人の連携で健康講座やレクリエーション等工夫を凝らした催しが行われています。今後は、参加率を上げること及びボンランティア活動等に積極的に取り組む必要があります。

職群班は、一定の規模の仕事がある職種について順次組織化しています。

平成 16（2004）年度より、会員の自主的な運営と事業の更なる発展と安全就業を目指して、受注作業のしくみを見直して、職種班の活性化を推進してきました。

「機械除草班」「植木剪定班」に始まり順次「人力除草班」「家事援助班」を組織化し、安全就業の徹底・交通事故の防止・健康管理を含めて事業の発展につなげています。会員の自主的運営及び事業の発展を図る上で、この仕組みを活用した職群・職種班の編成が望まれます。

職群班組織の問題点を検証し、より効果的な運営をすることが望まれます。

(5) 会員の福利厚生事業の充実、活性化

平成 24（2012）年４月公益法人への移行に伴い、銀友会（会員互助会）は解散し、福利厚生委員会がその活動を引き継ぎました。会員の親睦及び相互共助並びにセンターの発展に寄与する目的で運営しています。

主な事業は、ここ数年、５月に親睦バス旅行、９月にボウリング大会、11 月にグラウンドゴルフ大会、２月に輪投げ大会を開催し、多くの会員の参加があります。会員の慶弔見舞金の給付制度や会員の趣味等を生かした各種活動の支援として、同好会・クラブ活動への助成を行っています。

同好会・クラブ活動の状況は、「カラオケ同好会」「手芸クラブ・たんぽぽ」「銀歩会（歩こう会）」「そば打ち同好会」「絵画愛好会」「シルバーボウル同好会」があります。

それぞれの団体が、創意工夫して運営していますが、会員全体からみると参加率は低調です。高齢会員の活躍、交流の場として位置付け、より多くの会員が参加できる多種多様なクラブ・同好会の発足が望まれます。

福利厚生委員会の運営については、少しずつですが事務局主導から、会員の自主的な運営になりつつあります。

特に委員会活動は会員理事が主体となって運営しています。今後は一般の会員の一層の参画へと活動の輪を広げることが望まれます。

また、多くの会員が恩恵を受けることが出来る連携事業所（会員証を提示することで割引等のサービスを提供いただける事業所）の開拓に努めることも必要です。

(6) センター運営の効率化、事務局体制の強化

執行機関（理事会）

第２次中・長期計画で理事会の活動について提案し、部会・委員会活動の活性化に努めた結果、現在６委員会が年間計画を立てて活発な活動を展開できるようになりました。

それぞれの委員会が掲げる課題を会員と役職員が連携して協議・検討して解決する仕組みが確立しつつあります。

また、委員会・部会からの提案事項を理事会で協議・検討し、必要に応じて執行する体制も整いつつあります。

今後も地域のニーズや要望、会員の意見がより反映できる委員会・部会組織となるように努力する必要があります。

事務局

事務局は、職員８人（男５人、女３人）で、事務局長をトップに２課制（総務課・事業課）にて、業務に励んでいます。

令和２（2020）年４月に駐車場と倉庫棟等の「神野事業所」と「木村作業所」への移転に伴い、本部事務所は事務局職員に加え、会員の知識や経験の有効活用を目指し、家事援助のコーディネーター４人（女性会員）、各種事業等の補助員として４人（男性会員３人・女性会員１人）と事務補助員１人（女性）の体制で運営しています。

「神野事業所」は、植木剪定、除草作業等の受付等と事業所の管理業務について９人（男性会員８人・女性会員１人）体制で運営しています。

センター事務局の業務内容は、入会説明、入会受付、就業開拓、就業相談、仕事の受付・段取り、就業報告の確認・入力、請求事務、お問い合わせへの対応、苦情処理等煩雑なものが多く日々の業務に追われています。効率的な運営においては、現在、兵庫県シルバー人材センター協会が主体となって行っている事務処理の集中化に積極的に参加して、本来職員が主体的に行うべき事業推進のための企画・立案等を行う体制の整備と事務局職員の役割について検討することが必要です。

また、会員主導の運営を推進し、会員の知識と経験を有効に活用するために、より会員が参加・参画できる事務局体制の確立が必要です。

財政的な面、事業の継続性の面も含めて、可及的速やかに事務局体制の強化が必要です。

施設の整備

東播都市計画道路事業　神吉中津線外３線道路改良事業では、加古川市の支援のもと、令和２（2020）年４月に当センター駐車場及び倉庫棟等を「神野事業所」（神野町神野 106 番地の１）及び「木村作業所」（加古川町木村 64 番地）に移転し、新たな事業拠点として、事業の更なる発展に努めているところです。

今後の取り組みとして、三つに分散している本部事務所、神野事業所、木村作業所の役割分担の確立と将来の施設全体のあり方や地域の拠点作りについて検討する必要があります。

(7) 関係機関との連携強化

公共機関（国・兵庫県・加古川市）との連携については、平成 20（2008）年以降形を変えながら継続してきた企画提案型の国庫補助事業に見られるように、地方公共団体と連携し、地域の多様なニーズに応じた事業を合計 11 事業実施して参りました。省エネ事業を除く 10 事業については、形態を変更しながらも継続的に取り組んでいるところです。

公共からの受注は、そのほとんどが加古川市との契約となっており、従来の除草や植木剪定等の仕事から近年では環境部関連や教育委員会関連の仕事を受注しています。

このような状況をしっかりと受け止め、事業運営、補助金、就業の場の確保の面で、加古川市との一層の連携強化が求められています。

また、地域の大学、高等学校や各種団体（町内会連合会、社会福祉協議会、経済団体、ＮＰＯ法人、地方独立行政法人加古川市病院機構等の地域連携室等）、及び会員組織（福利厚生委員会・クラブ・同好会）との連携を強化し、社会性を高めることが重要です。

⑻ 公益法人としての適切な事業運営

平成 24（2012）年４月社団法人から公益社団法人への移行が完了しました。

公益法人への移行後、３年毎の法人検査（兵庫県公益法人室）を２度受け、大きな指摘事項もなく完了しました。

引き続き公益法人としての適切な事業運営を行う必要があります。

なお、平成 20（2008）年に認証取得した ISO9001 の活用により、提供サービスの平準化と顧客満足度の更なる向上に努めています。

また、国が令和５（2023）年 10 月から、導入予定の「適正請求書等保存方式」通称「インボイス制度」について、上部団体の指導のもと調査・研究し、適切に対応しなければなりません。

⑼ 会員主導・地域密着型の事業運営

事業の趣旨、法人の形態（公益社団法人）を尊重し、会員主導の事業運営を目指します。執行機関、部会、委員会、事務局体制の見直しと併せて会員の知識や経験の有効活用を推進した会員主導の組織運営・事業運営が必要です。

また、この事業は、就業を通じて高年齢者自らの「生きがいの充実」や「社会参加の推進」を図ることにより、「高年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」を目指しているため、会員一人ひとりが地域の多様なニーズを的確に察知し、地域に密着し、地域に貢献する事業の運営が必要です。

Ⅳ　計画推進の方向

１.会員の増強

⑴ 女性会員拡大による会員の増強

現在の会員の登録状況は､10 頁及び 11 頁に記載のとおり､女性会員の登録状況では人数、男女の比率、粗入会率において、徐々に上昇して全国の平均に迫りつつあるものの県下の平均との比較ではまだまだ低調となっています。今後、女性向けの仕事の受注増が予測されることから、地域性も考慮しながら、女性が入会しやすい状況を模索する必要があります。

女性会員拡大委員会の積極的な活動と女性部「よっといで加古川」による女性向けの各種講習会の開催を契機に、傾聴グループ「ささゆりの会」が活動を開始し、令和元（2019）年９月の「傾聴事業」発足につながりました。

今後も職種等の枠にとらわれない女性会員の更なる親睦を図るとともに、女性を対象とした講習会・研修会等の企画・実施及び同好会活動等の推進と女性向けの仕事の開拓・確保により、女性会員の入会を促進します。

⑵ 夫婦会員等優遇制度及びプラチナ会員制度等を活用した会員の増強

平成 29（2017）年４月から実施している「夫婦会員等優遇制度」は、 同一世帯で生計を共にする夫婦、親子、兄弟、姉妹等を対象に複数の方が会員登録をされた場合に２人目以降の会員の年会費を半額にする制度（申請が必要）です。徐々にではありますが、年々夫婦会員等が増加しています。

平成 31（2019）年４月から制度化した「プラチナ会員制度」は、センターの会員として５年以上在籍し、かつ満 75 歳以上の方を対象に、年齢や体力的な理由により、就業は希望しないけれど、センターに所属して、定時総会への出席や地区・地域の親睦会、親睦旅行等交流事業への参加や同好会･クラブ活動､ボランティア活動を通して社会参加し､健康の維持、生きがいの充実、良き仲間づくり等に参加したい方を対象に年会費を半額にする制度です。（理事長の承認が必要。）こちらも徐々に増加しており、退会の抑止につながっています。

平成 31（2019）年４月からは、センターが実施する様々な活動に会員自らが積極的に参加いただくことを目的として、「正会員の事業参画推進に係るポイント制度」を導入し、年度毎に獲得ポイントの多い会員を総会にて表彰することとしています。

これらの制度を広く周知して、退会の抑止等の効果を高めることにより会員の増強に努めます。

(3) 入会説明会の開催方法や開催場所・曜日・時間帯等の変更による入会促進

センターでは、長きにわたり、毎月第２水曜日の午後に「入会説明会」、第３水曜日の午後に「入会手続・就業相談日」を開催して参りました。

令和２（2020）年から流行している新型コロナウイルス感染症の影響で、数ヶ月間中止せざるを得ない状況となり、多数の退会が出たことで、会員数は大幅な減少になりました。

また、入会説明会等の再開後も新型コロナウイルス感染防止のため人数制限をすることとなり、回数を増やすことで対応しているところです。

このような状況の中、新たな試みとして、入会説明会の開催曜日や開催場所の変更を実施することとしました。

また、長引く感染症への対応策の一つとして、ホームページ上で入会説明会に代わる仕組みの構築を検討中です。令和３（2021）年４月から実用化できるように準備しています。

これらの取り組みを通して会員の増強を図ることを目指します。

２.就業機会の確保・開拓・創出、充実

(1) 受注量の拡大による就業機会の確保

受注量の拡大による就業機会の確保については、過去５年間の事業実績は 12 頁に掲載のとおり、公共事業は多少の上下があるものの２億円余りの事業高となっています。

公共事業においては、加古川市を中心にセンターが対応可能な業務の内容や働き方（請負・委任事業、派遣事業、有料職業紹介事業）を具体的に案内すること、作業内容の改善提案を実施すること等により、新たな受注開拓に努めます。

民間の企業からの発注は、日本の景気の影響を受けやすく見通しは不透明ですが、業務内容（特に請負と派遣の区別）や契約金額において慎重な対応が求められています。具体的には安心され信頼されるサービスの提供と派遣事業のＰＲにより、新たな職種について受注を獲得することを目指すとともに、すでに発注をいただいている企業や人手不足が生じている企業（介護、保育、食品、製造業、農業関係等）を定期的に訪問して、シルバー事業の説明、会員の資格・免許の取得情報等の提供を通じて就業の場の確保に努めます。

民間の家庭は、平成 28（2016）年度から、受注高が下降気味となっているため、引き続きＰＲ活動を強化して、就業機会の確保に努めます。具体的には事業ＰＲ用のチラシの全戸配布により、定期的にＰＲを行うこととします。

受注の拡大を推進する事業として、家庭向け事業では、核家族化に伴う産後家事ヘルプ事業、食育、子育て支援、福祉・家事援助、認知症サポーター養成講座、便利屋さんなどがあります。労働力不足等に係る事業としては、介護関連事業、保育事業、農業関連事業、職種

では食品関係や小売り関係、製造業関連等となっています。

⑵ 対応職種の拡充と新規事業の開拓（社会に貢献できる事業）

地域の多様なニーズを的確に認識するとともに、子育て世代や高年齢者家庭の需要に対応する事業を推進・活性化します。

現在、企画提案方式事業から立ち上げた耕作放棄地等を活用した有機・減農薬栽培農業や貸農園事業、空き家の管理、たんぽぽ保育園（認可）の運営、おさらい教室、見守り親孝行代行サービス等を実施、独自事業として公民館の喫茶事業や傾聴事業を実施しています。

令和４（2022）年度に設立 40 周年を迎えることから、地域に貢献できる新規事業を実施するため、会員の皆様からの提案を募集し、関係委員会や理事会で協議、検討します。

⑶ ＰＲ活動の強化

◇ ホームページや情報処理システム等の活用

ホームページを有効活用し、事業のＰＲやお仕事情報等の提供に努めます。

具体的には、ホームページのスマートフォンへの対応、情報処理システムによる、携帯電話・スマートフォンへのＳＭＳ（ショートメッセージ）による就業情報の提供等を活用した各種情報の提供に努めます。

会員向けに会員組織等（安全・適正就業推進委員会、地域班組織、職群班組織、福利厚生活動）から発信する情報を速やかに提供し、会員の就業活動や日常活動につなげることにより会員の活動の場を確保します。

また、発注者向けに会員の資格や免許取得情報を発信し、仕事の開拓に努めるとともに顧客（発注者）、取引業者、連携団体、上部団体等のＨＰとお互いにリンクすることにより、シルバー人材センター事業の普及啓発に努めます。

◇ 新聞等への記事提供及び宣伝用パンフレット等の個別配布と説明

センターの活動や新規事業等を積極的に記事提供し事業の普及啓発に努めます。

また、会員組織を活用して地域の就業情報を収集するとともに、事業宣伝用のパンフレット・チラシ等を配布、必要に応じて個別訪問し事業内容の説明をして、就業の場の確保に努めます。

入会説明会等の日程等を「広報かこがわ」に掲載いただくことにより、センターのＰＲに努めます。

◇　アンテナショップ、サロン等の設置

加古川市シルバー人材センターのＰＲ、シルバー人材センター事業のＰＲを目指し、公民館の喫茶の運営を継続します。

神野事業所を会員の活動拠点と位置付け各種活動の支援を行います。

また、地区毎の活動拠点やアンテナショップ、サロンの設置を検討します。

(4) 提供サービスの質の平準化と継続的向上（ＩＳＯ9001 活用）

平成 20（2008）年４月に認証取得したＩＳＯ9001 の活用により、提供サービスの平準化と継続的な改善を図り、顧客の満足度を高めて事業の拡大を図ります。

具体的には、ＩＳＯによる組織（事務局）と会員（供給者）の連携強化、接遇講習・安全就業研修を始めとする各種教育・訓練の機会の提供を計画的に実施することにより、顧客に提供するサービスの平準化・標準化と継続的改善を図り、顧客満足度を高めて、事業の質的向上と量的拡大を図ります。

３. 安全・適正就業の徹底

(1) 安全就業意識の高揚と安全対策の徹底

「安全第一・健康第一」「安全と健康＝自己管理」をモットーに会員自らの安全就業への取り組みを強化するために、職種別の安全講習の機会を増やし安全就業に対する意識の高揚と安全対策の徹底を図ります。

特に事故の多い職種（機械除草の石跳ね事故等）については、機械製造業者等の外部講師の講習等を活用して、安全対策を講じます。

近年、増加傾向にある就業途上の交通事故については、加古川警察署や加古川市生活安全課等との連携により、講習会の開催、交通安全関連の情報の提供等による交通事故防止対策を講じます。

令和２（2020）年３月に策定した「職種別就業に関するガイドライン」を周知し、その活用により安全就業の徹底を図ります。

(2) 適正就業の徹底と法令順守

適正就業は、シルバー人材センター事業の運営において、重要な課題の一つです。平成 28（2016）年９月、厚生労働省は、請負、委任、派遣、職業紹介別の働き方の違いなど、シルバー人材センターの運営に携わる職員などが、シルバー人材センターで働く高齢者の適正な就業を確保するために、留意すべきポイントをまとめた「シルバー人材センター適正就業ガ

イドライン」を示しました。当センターにおいても、全会員に配布して、周知するとともに、発注者には郵送や対面での説明を通じて周知に努めました。

新入会員や新規の発注者へは、このガイドラインを活用して事業の適切な理解を求めているところです。

今後も、このガイドラインを活用し、法令順守の観点から、特に請負、委任、派遣、職業紹介別の働き方の違いを適切に区別することにより、適正就業の徹底に努めます。

(3) 健康管理の推進

入会説明会において健康の自己管理について詳しく説明し、併せて加古川市の健康診断に関する制度の説明をしています。

平成 25（2013）年から実施している保健師による健康相談を強化して、会員の日常的な健康管理の一助としています。入会手続日に血圧測定や体脂肪率の測定等を実施して、会員の健康状態を記録し、必要に応じて継続的に健康相談に応じることとしています。

また、新型コロナウイルス感染防止対策においては、会員の年齢層が重症化しやすいといわれていることから、正しい情報を発信して、新型コロナウイルスを正しく恐れて、適切な予防に努めることにより、会員はじめ役職員の生命と健康を守ります。

４. 会員組織の整備・充実、活性化

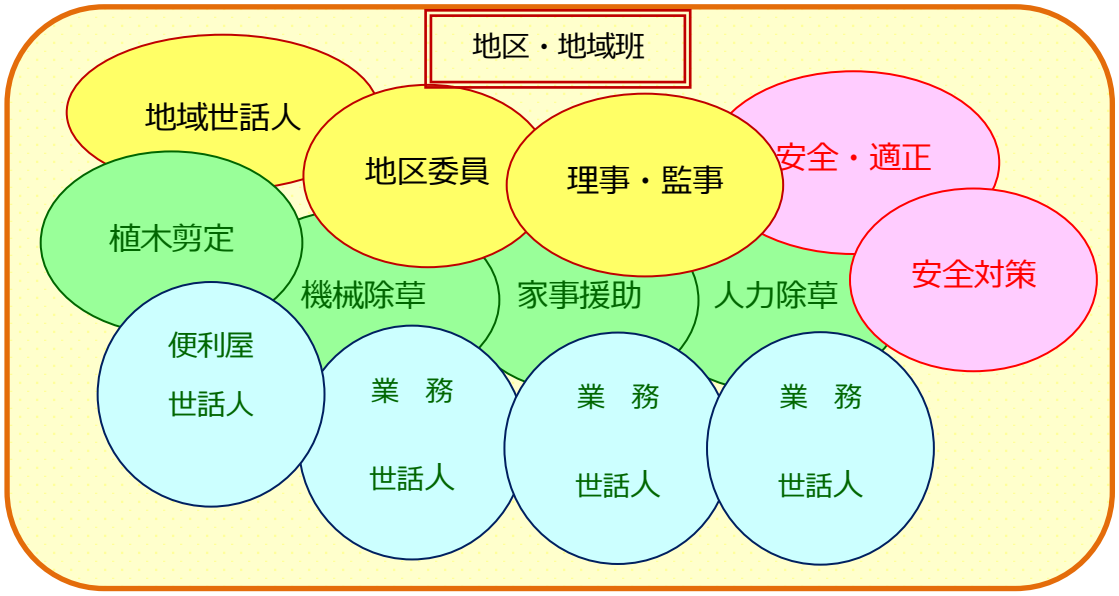
(1) 地域班組織の活性化

地域班は、８地区 18 地域で活動しています。各地区・地域毎の親睦会やセンターからの広報や総会の案内・議案書等の配布、会員の現況調査を実施しており、会員からの要望や地域情報の収集で一定の成果があります。会員数の偏りや受注状況の地域格差等を踏まえ、地区・地域制の変更の必要性について、会員の登録状況や加古川市の公民館エリア等を参考にしながら、必要に応じて順次、協議・検討します。

会員組織のあり方、親睦会の実施方法、地区毎の会員の活動拠点の設置等取り組むべき課題が多くあるため、総務・地域活動委員会において、計画的に協議・検討します。

なお、会員の活動拠点として、先ずは「神野事業所」「木村作業所」の有効活用を図ります。

（イメージ図）　地区・地域班及び職群・職種班のミニシルバー化



(2) 職群班組織の活性化

職群班組織の現状は、15 頁に示したとおりです。

発注者の利便性と受注後の迅速な対応を推進するため、現在、活動中の「機械除草」「植木剪定」「人力除草」「家事援助」「便利屋さん」等を組み合わせた職種班の活性化に努めます。

また、令和２（2020）年度から開始した「機械除草」「植木剪定」の後継者育成プログラムを活用して、計画的な後継者の育成に努めます。

さらに、各会員の希望職種に対応した職種班組織の立ち上げを促進し、地域班活動と連携させることにより、各地区・地域に密着した活動を推進します。

５. 会員の福利厚生事業の充実と活性化

(1) 会員親睦事業の充実

福利厚生委員会を中心に展開している福利厚生事業は、主な行事として日帰り親睦旅行とレクリエーション大会（ボウリング大会・グラウンドゴルフ大会・輪投げ大会）を実施しています。

令和３（2021）年度からは、囲碁・将棋大会の開催を検討しており、実施時期や実施方法については、可能な限り会員の自主性を尊重します。

「正会員の事業参画推進に係るポイント制度」の更なる周知により、事業参加者増を図るとともに、年間を通じて会員が親睦を深めて、楽しめる行事の実施を検討します。

(2) 慶弔見舞金等の給付事業の見直し

会員に対する慶弔見舞金の給付内容や同好会・クラブ等の活動への助成制度の見直しを行います。

(3) 同好会・クラブ活動の活性化、新規同好会等の発足の促進

「神野事業所」を会員の活動拠点として、新たな同好会・クラブ活動等の発足を促進し、会員自らが自主的に様々な活動を実施することを支援します。

同好会やクラブ活動については、誰でも気軽に立ち寄れる「居場所」かつての「井戸端会議」的な環境を作り、会員の活動・活躍の場を提供する試みを検討します。

現代版の「井戸端」とは、"サロン""居場所""コミュニティ・カフェ""茶の間"等々いろいろな名前で呼ばれています。会員が気軽に立ち寄れる居場所づくりのひとつとして公民館の喫茶を継続的に運営します。

また、地区や地域の拠点づくりを検討します。

(4) 連携事業所の開拓

訪問やホームページを通じてのＰＲにより、計画的に連携事業所の新規開拓に努めます。

６. 効率的な運営

(1) 執行機関の強化

◇ 部会・委員会等組織の見直し

平成 27（2015）年度より各委員会は年間計画に基づき活発に活動しています。

各委員会の活動は、年度当初に年間計画を立て、計画的に開催し、年度毎のテーマに基づき会員からの様々な意見や要望が出るようになっています。

現在、２部会６委員会として活動していますが、今後の事業運営に活かせる意見・要望が多々あることから一層の活性化を目指すこととします。

総　務　部　会

・総務・地域活動委員会
　（地区・地域班）
・広報委員会
・福利厚生委員会

事　業　部　会

・業務・就業開拓委員会
　（職群・職種班）
・安全・適正就業推進委員会
・女性会員拡大委員会

(2) 財源の確保

◇　補助金の確保

国庫補助金については、ここ数年毎年のように制度が変更されています。（５頁参照）

運営費に対する補助は年々減少する一方、事業費に対する補助が増加しています。平成27（2015）年度以降、補助金制度が変更され、地域に貢献することと地域の人手不足の企業へお手伝いすること（派遣事業の推進等）が求められています。

補助金の総額は増えているものの、その内訳は一般会計からの拠出額は年々減額の傾向にあり、雇用保険特別会計からの拠出額が増加しています。

この状況はシルバー人材センター事業にとっては懸念事項のひとつと考えられます。何故なら雇用保険特別会計から拠出される補助金はいつ打ち切りになってもおかしくないと考えられるからです。

現実をしっかりと見極めながら、事業運営をすることと地域貢献につながる事業を立ち上げることにより、補助金の一層の獲得を目指します。

また、全国シルバー人材センター事業協会・近畿シルバー人材センター連絡協議会及び兵庫県シルバー人材センター協会と拠点シルバー人材センターが連携し、国庫補助金の維持・拡充を国に要請するとともに、「活力ある高齢化社会」の実現に向けた支援、要請を国・県・市に対し行うこととしています。

加古川市においては、単独補助や仕事の発注の面で周辺の自治体と比較して多くの支援をいただいていますが、引き続き積極的な支援、特に補助金の見直し等による減額がないように引き続き要請します。

◇　自主財源の確保と財政運営の健全化・効率化

センターにおける自主財源の主たるものは、会員の会費及び受注に伴う必要経費部分の事務費となっています。

会費については、周辺センターの状況や社会経済状況に見合った金額を徴収することとしています。今後も定期的に見直しをすることとします。

事務費については、積極的な受注の確保及び自主事業の拡大を図りつつ効率的な事業運営に努めて、自主財源を捻出・確保します。

また、現在、年度毎の収支に若干のバラつきがあることから、安定した収入の確保と計画的な予算の執行及び効率的な事務の推進による支出の抑制により、健全かつ安全な事業運営を行い、公益社団法人として公益目的事業で求められる収支均衡に努めます。

未収金の回収については、金額の多寡にかかわらず速やかに確実に行うとともに、未収

金の発生を防止するためのルールを決め、発注者の与信管理を行い、適正な請負等の事業を執行します。

資金の運用については、安全・有利な方法により運用します。

(3) 事務局の効率的運営

◇ 事務局組織・機能の見直し

会員数の増加、希望職種の多様化及び受注事業量や職種の増加・多様化に適切に対応するために情報処理システムの有効利用と改善により事務の効率化を推進します。

また、事務局職員の育成と適切な配置及び会員の有効活用と適正な配置により、事業の健全な発展・拡充のために、効率的な事務局運営を推進します。

併せて、新型コロナウイルス感染症等の感染予防対策ついては、正しく理解したうえで、会員をはじめ役職員の健康と生命を守るため、国・県・市や上部団体の指導のもと適切な対応をするための体制づくりに計画的に取り組みます。

発注者の利便性や会員の安全確保のため、また、高年齢者の活躍の場の確保で新たな拠点づくりのひとつとして神野事業所を活用するとともにその他地域の拠点、サロンやアンテナショップ等の設置を検討します。

◇ 会員の知識・経験の有効活用

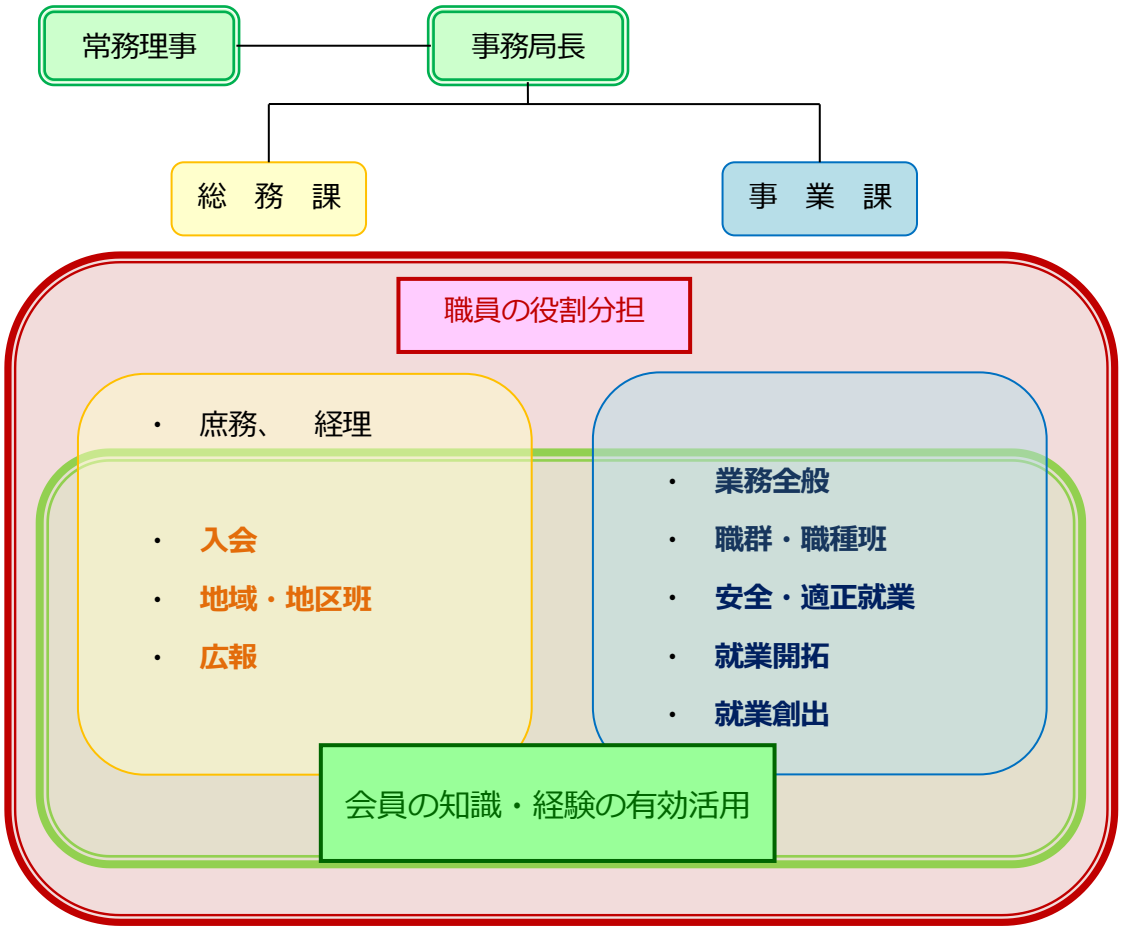
会員の資格調査の結果、様々な資格や趣味を持っている会員が登録されています。併せて事務系の就業希望の会員も大勢登録されています。

事業の理念「自主・自立、共働・共助」により、会員の事業への参加・参画が望ましいこともあり、会員の持つ知識や経験の有効活用を推進します。

平成 23（2011）年から仕事の受け付け・段取り、会員の確保、就業の確認、就業データの入力等々において数名の会員が本部事務所等で業務を行っています。

今後も適材適所を基本に会員の有効な活用を推進します。

事務局体制のイメージ



(4) 情報の収集・提供

◇　ＨＰの活用（会員人材のＰＲ、一斉メール等による就業情報の提供等）

現在、ＨＰを通じて発注者向けに会員の資格･免許等の取得情報を提供することにより、仕事の受注につなげています。

現在、会員に対しては、電話やペーパーによる情報提供を行っています。

今後は、多数の会員に対して情報発信する場合は、ＳＭＳ（携帯ショートメッセージ）を活用して情報を提供する試みを行います。

(5) 施設の整備

平成４（1992）年に加古川市のご尽力によりこの地に事務所を移転し約 29 年が経過しましたが、令和２（2020）年４月に東播磨都市計画道路事業　神吉中津線外３線道路改良事業の影響により、当センターの倉庫棟・駐車場を含む大半の施設が、神野町神野 106 番地の１（旧上ノ山公民館及び児童公園）及び加古川町木村 64 番地（旧区検）に移転しました。

今後、会員の拠点施設として事業を展開するうえで、事業の効率性や利用者及び会員の利

便性において検討すべき点が多々あります。引き続き解決すべき課題のひとつとして、有効活用を図るべく検討を継続します。

7. 関係機関との連携強化

(1) 行政機関との連携強化

加古川市シルバー人材センターは、加古川市から「定年退職後等における高年齢者の就業の機会の増大と生きがいの充実、福祉の増進を図り併せて活力ある地域社会に寄与する。」ことを目的に補助金や就業の場の確保において、積極的な支援を受けています。

当センターは、この支援に応えるべく、市民でもある会員の就業を通じた生きがいづくり、地域社会の活性化、高齢者福祉の向上、医療費の抑制、介護予防等及び地域の事業者の人手不足の解消に一定の役割を果たしています。

今後も加古川市との連携を強化、充実し、地域社会の活性化や高齢者福祉に貢献できる活動を推進します。

(2) 各種団体との連携（町内会連合会、社会福祉協議会、経済団体、独立行政法人、事業者等）

介護や農業等においてすでに連携している部分もありますが、社会福祉協議会をはじめ加古川市や独立行政法人加古川市民病院機構の地域連携室及び各種団体、事業者等と連携を密にし、お互いの事業を補足し合えるような関係を構築するため、定期に訪問して情報の交換を行い、今後の連携強化に努めます。

(3) 大学、高等学校との連携

就業創出や拡大を目指して、地域や関連する大学、高等学校（農業高校、工業高校等）との連携により地域社会に貢献する事業を推進します。

また、必要に応じて就業の場の創出や確保、会員の健康管理等について共同研究等の機会を検討します。

(4) 会員互助組織（福利厚生委員会）との連携

福利厚生事業のクラブ活動や同好会活動と連携して、資格、知識・技能や趣味等を活用した講座や講習会等を実施して、高年齢者の活躍の場を確保するとともに就業の場の創出につなげます。

会員の活動拠点となり、気軽に立ち寄れる〝居場所〟や〝サロン〟〝アンテナショップ〟等の設置を検討します。

８．公益法人としての適切な事業運営

(1) 公益社団法人移行後の適切な運営について

当センターは平成 24（2012）年４月１日に社団法人から公益社団法人へ移行しました。

その後、３年毎に法人検査（兵庫県公益法人室）を受け、今まで大きな指摘事項もなく完了しています。引き続き公益法人としての適切な事業運営を行います。

公益目的事業において収支相償の基本的なルール（公益法人が行う公益目的事業について、収入 がその実施に要する適正な費用を超えてはならないという、公益法人認定法の規定。）があることから、事業運営については細心の注意を払う必要があります。一方、事業の継続性の観点から将来の運営に支障をきたす恐れもあることから、関係団体と連携してルールの緩和について要望を行います。

(2) インボイス制度への対応

令和５（2023）年 10 月１日から、軽減税率制度による複数税率に対応し、消費税の仕入れ額控除の金額を正しく計算するために「適正請求書等保存方式」通称「インボイス制度」が導入されます。

現在公表されているルールでは、配分金に係る消費税の負担が必要となることから、上部団体等の指導のもと適切な対応をすることとなります。

９.会員主導・地域密着型の事業運営

(1) 自主・自立の確立

一人ひとりの会員がこの事業に参加・参画し、会員自らが事業の運営にかかわる事業展開を推進するために、地域班組織や職群職種班組織の活性化を推進します。

具体的には、地域毎のミニシルバー化を促進し、地域・地区毎の拠点づくりを促進することにより、会員の事業への参加・参画（就業する、就業情報を集める、企画や提案をする、仕事を発注する）を促して、自主・自立の確立を目指します。

(2) 社会性を高める（社会貢献・福祉の受け手から社会の担い手に）

社会は共同体であり、シルバー人材センターの活動はその全般に広く係わることが肝要です。

また、社会から期待をされ、それに応える役割を果たさなければなりません。

◇　さしのべよう　福祉の手と心

地域の福祉・家事援助サービスや育児支援サービスなどの担い手として、元気な高齢者がサポートを必要とする同世代や若い世代を支えています。

◇　まもろう　きれいな水と空気と緑

街路や公園などの緑化・維持管理にあたるほか、植木剪定枝の堆肥化などの資源リサイクルをすすめるなど、地域の環境保全に取り組んでいます。

◇　つたえよう　地域の文化と伝統

小中学校のクラブ活動や市民の文化講座等の講師などとして、地域文化・伝統や技能・技術を次の世代に引き継いでいます。

◇　のばそう　地域の産業

長年培った知識や技能をいかして、地域の中小企業や商店、農林業などの仕事を引き受け、地域の産業振興を支援しています。

シルバー人材センターでは、全国の拠点センターにおいて上記の様な取り組みがなされています。

当センターにおいても家事援助サービス、子育て支援（産後家事ヘルプ事業、たんぽぽ保育園の運営等）、緑のリサイクル事業、農業、耕作放棄地の有効活用、空き家管理サービス、公民館のＰＣ講座指導、小学生のおさらい教室、見守り親孝行代行サービス、地域の中小企業での就業等を実施し、会員の就業の場の確保・創出と地域貢献に努めています。

今後も、会員自らが事業に参画し、その知識と経験、技術や能力を活用できる事業を実施して、就業の場を創出・確保することにより、社会性を高めます。

(3) ワンストップサービスセンター機能の充実

（発注者の多様なニーズ、会員のニーズに応えるために）

発注者の多様なニーズに対応するために、高年齢者に適した仕事で可能なものについては、対応職種を増やす努力をします。

会員からの地域情報や新聞等マスコミを通じた情報収集に努め、地域のニーズを的確に把握し、可能な仕事から順次対応します。

今後のシルバー人材センターの運営には、就業機会提供機能の多角化・高度化及び就業相

談機能・能力開発機能の充実による就業率のアップ、教養文化活動等を通じた高齢会員のフォローアップ体制の強化等や地域・他世代との交流・連携による高年齢者の活動の場の提供・確保が必要と考えられます。

そのために時代に即した就業情報の提供の仕方、例えばＨＰやＰＣの電子メール、携帯電話のＳＭＳを活用するなど新しい試みを実施します。

また、会員から要望のあった掲示方式での就業情報の提供や広報等と同時配布により就業情報を提供する取り組みも順次実施します。

就業相談機能については、定期に期間・時間を決めて細やかな相談業務を実施します。

能力開発機能の充実については、他の団体や大学等との連携強化により、能力開発の機会を増やして内容の充実を図ります。

教養文化活動等を通じた高齢会員のフォローアップ体制の強化等や地域・他世代との交流・連携による高年齢者の活動の場の確保・提供については、福利厚生委員会等と連携し各種講座・講習等の開催等により、会員同士、会員と地域住民、会員と他世代との交流・連携の場を創出して、高年齢者の活躍の場を確保します。

Ⅴ　目標

１．基本目標

(1) 第４次中・長期計画（前期）目標

令和３（2021）年度から令和７（2025）年度までの５カ年の目標数値を次のとおりとする。

		令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
会員数	全体	1,420 人	1,445 人	1,465 人	1,490 人	1,510 人
	男性	990 人	1,005 人	1,015 人	1,025 人	1,035 人
	女性	430 人	440 人	450 人	465 人	475 人
就業実人員		1,136 人	1,170 人	1,201 人	1,237 人	1,268 人
就業率		80.0%	81.0%	82.0%	83.0%	84.0%
就業延人員		127,000 人日	130,000 人日	133,000 人日	136,000 人日	139,000 人日
粗入会率		1.60%	1.63%	1.65%	1.68%	1.70%
受注件数		5,400 件	5,550 件	5,700 件	5,850 件	6,000 件
事業収入		622,500 千円	636,000 千円	649,500 千円	663,000 千円	676,500 千円

(注 1)　会員数の目標設定

平成 28（2016）年度から平成 31（2019）年度の４カ年の粗入会率は、平均 1.60%前後で推移しています。(11 頁参照)

令和３（2021）年度以降の会員の入会促進による効果を見込み粗入会率を 1.60%～1.70%としました。

(注 2)　就業率の目標設定

平成 28（2016）年度から平成 31（2019）年度の４カ年の就業率は、平均 85.00%で推移していますが、令和２（2020）年度は 80.00%に届くか微妙な状況です。景気の動向や新型コロナウイルス感染症の流行状況等が不透明なことから、徐々に回復すると見込み、令和３（2021））年度の目標値を 80.0%に設定しました。以後の年度については、毎年１.00%程度上昇するものと見込みました。(11 頁参照)

(注 3)　就業延べ人員の目標設定

適正就業の推進・徹底及びワークシェアリングの更なる推進による効果を見込み、年度毎に 3,000 人日の増の設定としました。

(注 4)　事業収入の目標設定

事業収入は、平成 31（2019）年度が過去最高となりました。一方、新型コロナウイルスの影響を受けた令和 2（2020）年度の予想では、前年度比－10%となります。今後の見通しとして新型コロナウイルスの影響が軽減されることにより、徐々に回復するものと思われます。日本の中期予測である平均経済成長率 1.5%前後と民間家庭等の受注増を見込み各年度 1,350 万円増の設定としました。

(2) 第４次中・長期計画（後期）目標

令和８（2026）年度から令和 12（2030）年度までの５カ年の目標数値を次のとおりとする。

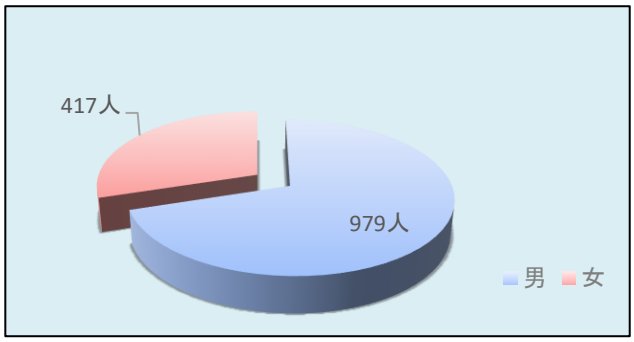
		令和８年度	令和９年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度
会員数	全体	人	人	人	人	人
	男	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人
就業実人員		人	人	人	人	人
就業率		%	%	%	%	%
就業延人員		人日	人日	人日	人日	人日
粗入会率		%	%	%	%	%
受注件数		件	件	件	件	件
事業収入		千円	千円	千円	千円	千円

第４次中・長期計画（後期）目標については、ウイズコロナの時代における日本経済の動向並びに令和５（2023）年 10 月に導入が予定されている「インボイス制度」によるシルバー事業への影響を見極めることが必要であることから、令和７（2025）年度中に設定する。

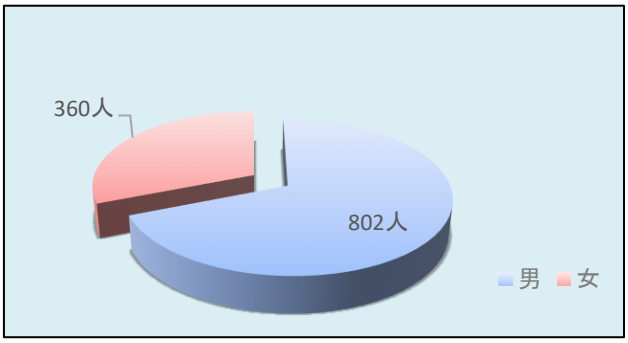
公益社団法人加古川市シルバー人材センター
グラフで見る平成31（2019）年度事業の概要

平成31年度

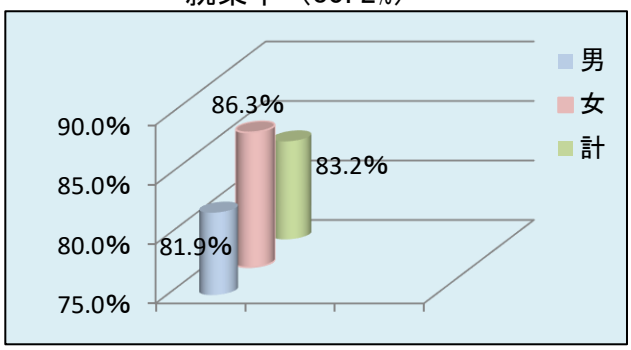
会員数（1,396人）



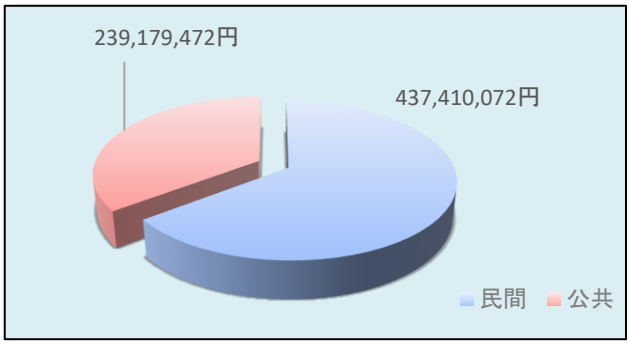
就業実人員（1,162人）



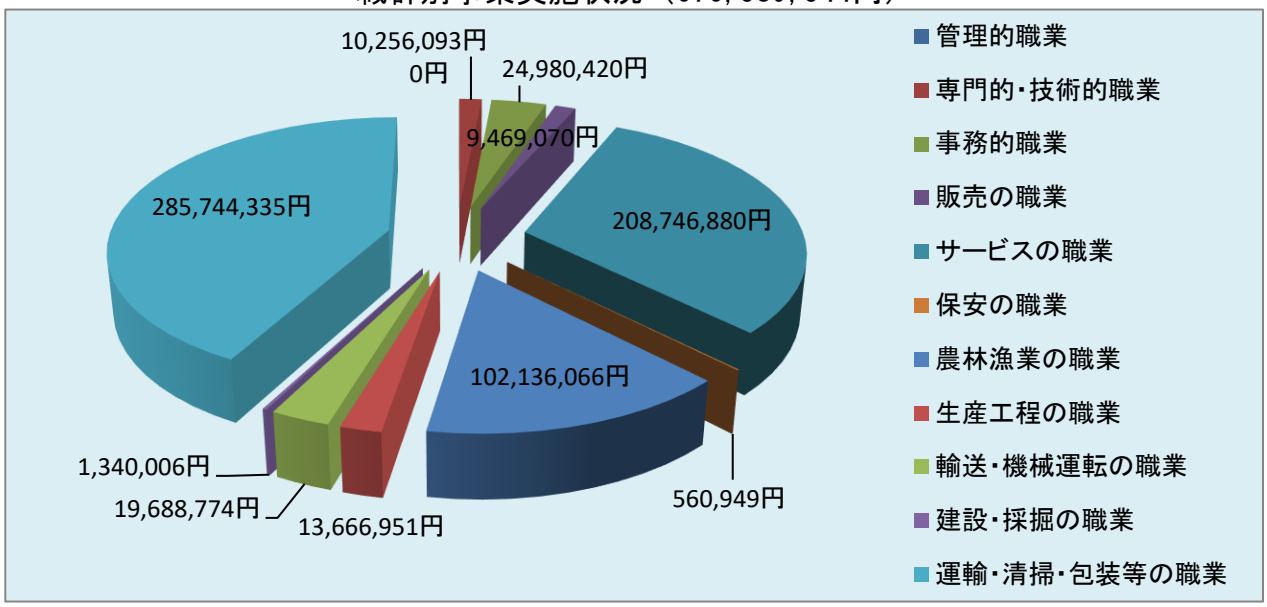
就業率（83.2%）



契約金額（676,589,544円）



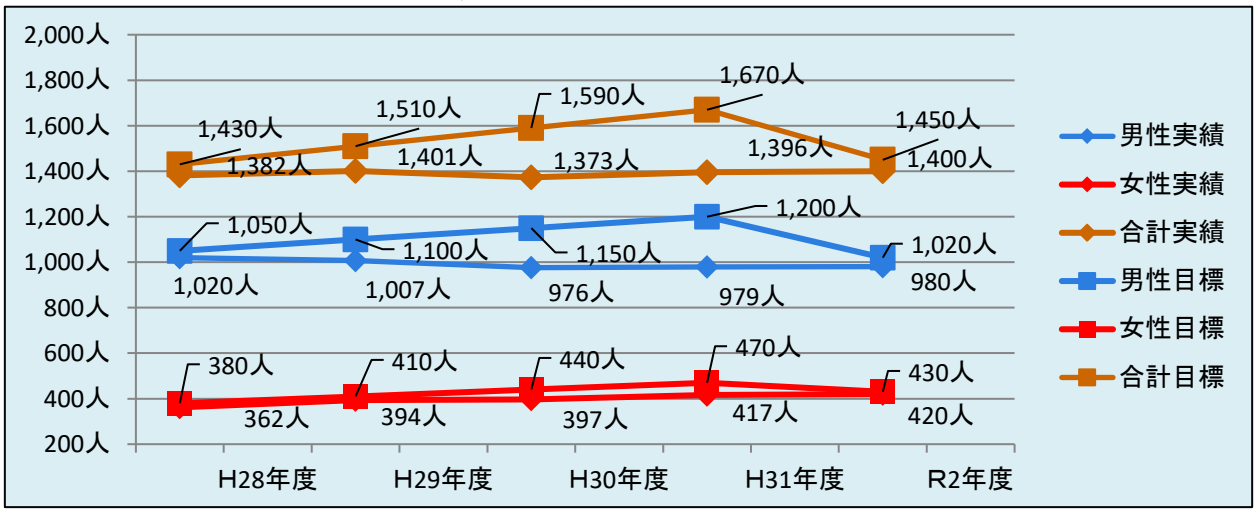
職群別事業実施状況（676,589,544円）



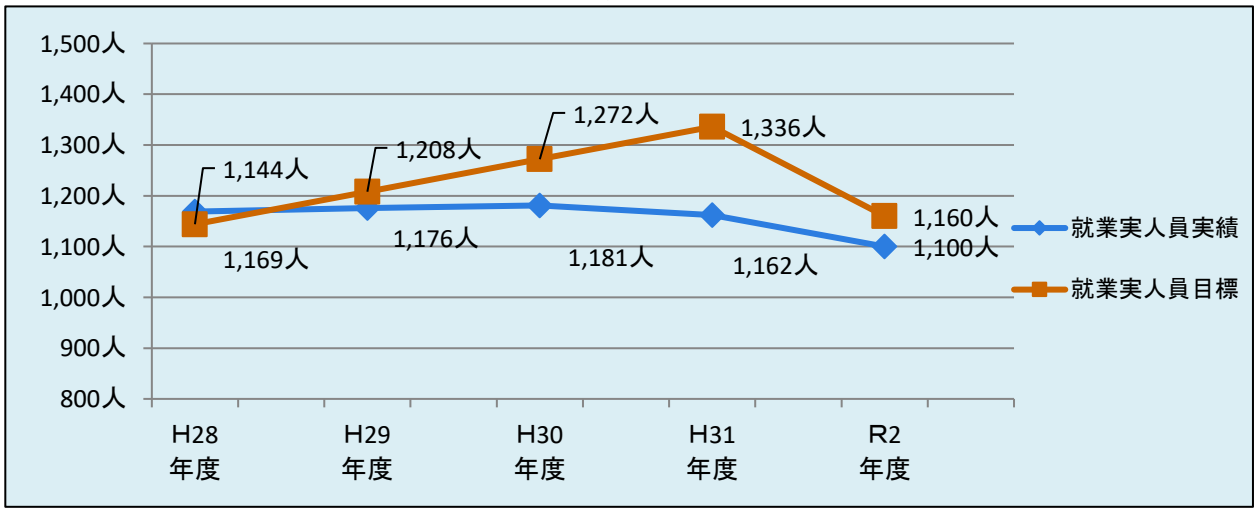
グラフで見る過去５年間の事業の推移

（平成28（2016）年度～令和２（2020）年度）

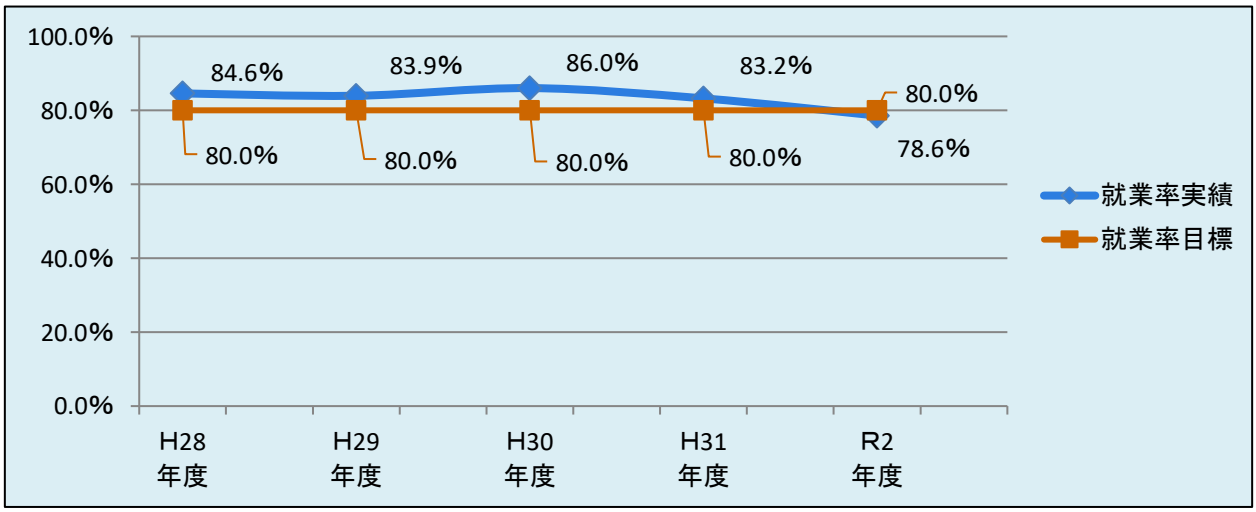
男女別会員数目標と実績　※令和２（2020）年度は見込み



就業実人員目標と実績　※令和２（2020）年度は見込み



就業率目標と実績　※令和２（2020）年度は見込み

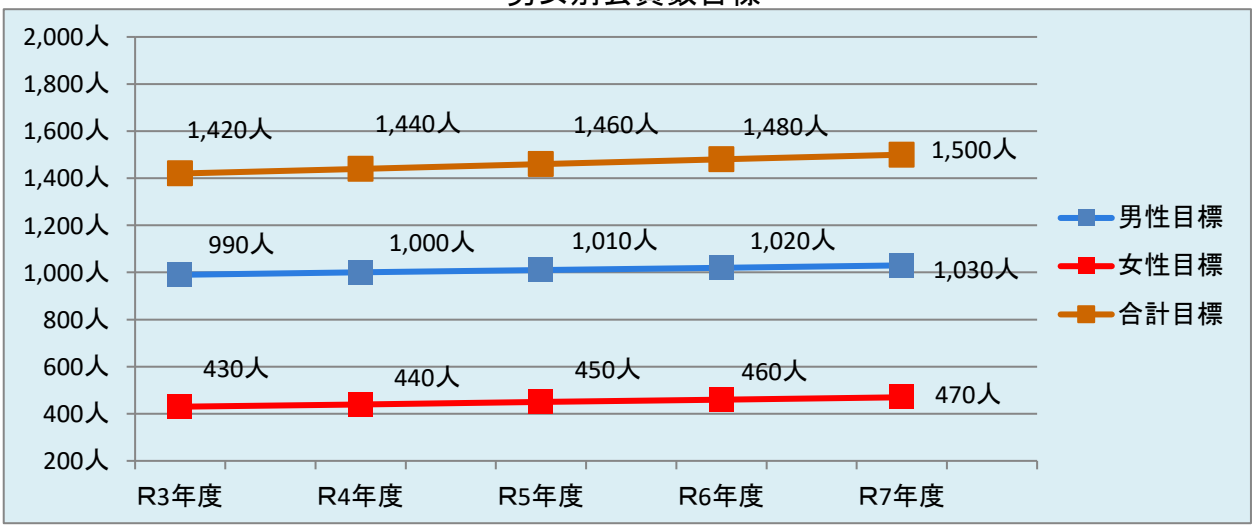


※令和2(2020)年度の見込みは、新型コロナウイルス感染症の影響を加味しています。

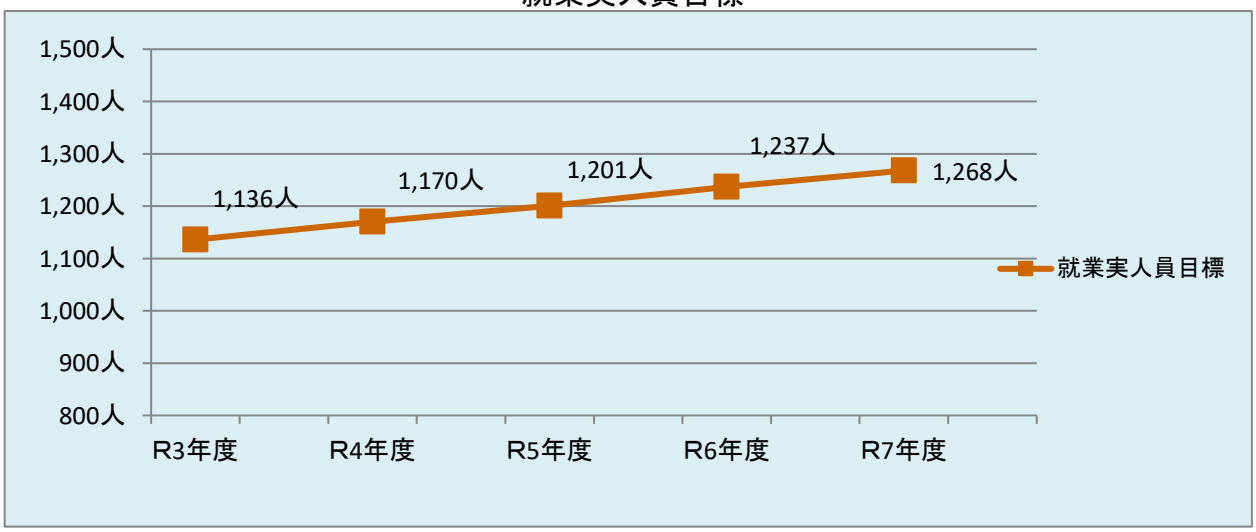
グラフで見る５年間の事業の目標

（令和３（2021）年度～令和７（2025）年度）

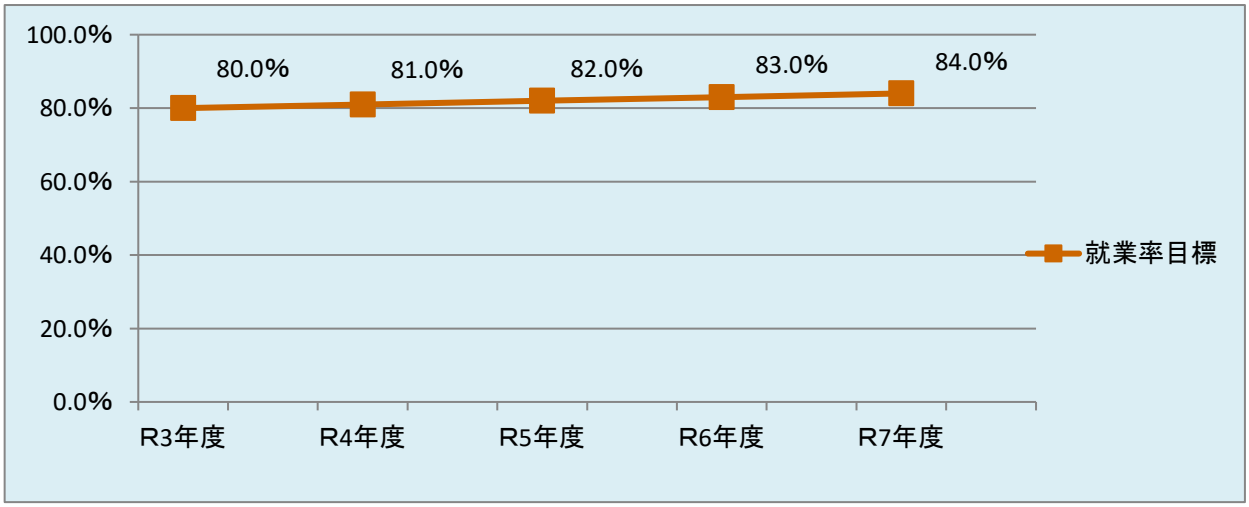
男女別会員数目標



就業実人員目標

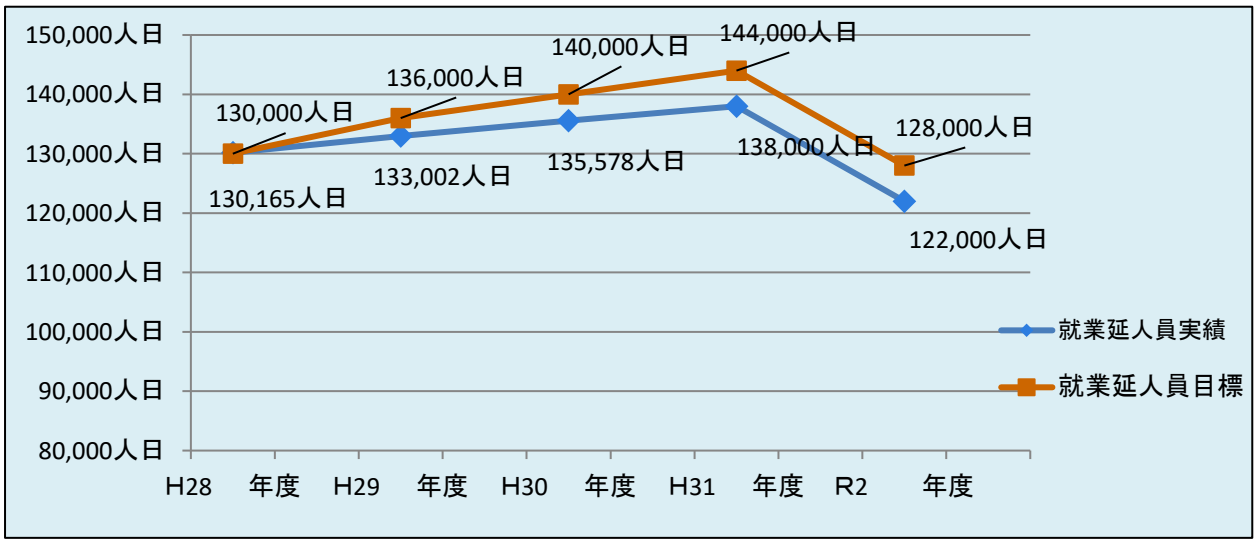


就業率目標

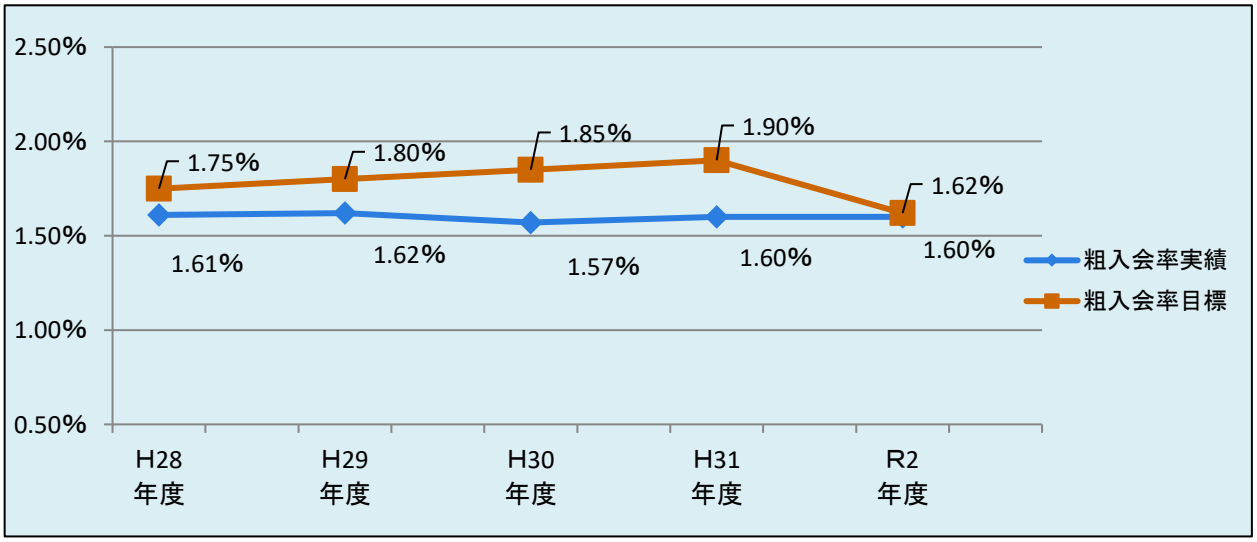


グラフで見る過去５年間の事業の推移
（平成28（2016）年度～令和２（2020）年度）

就業延人員目標と実績　※令和２（2020）年度は見込み



粗入会率目標と実績　※令和２（2020）年度は見込み

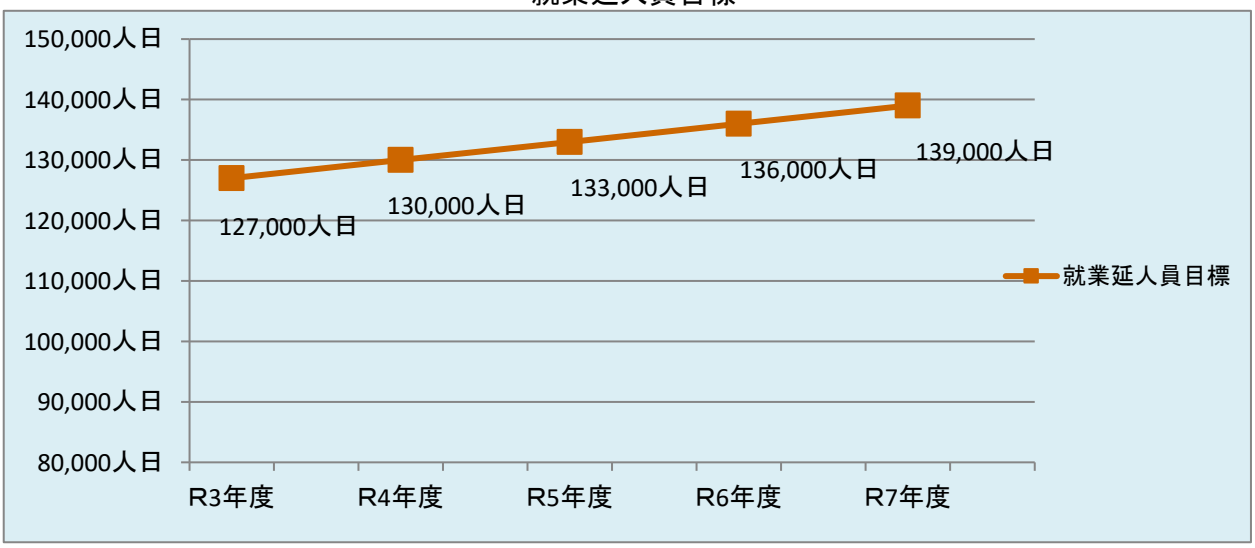


※令和2(2020)年度の見込みは、新型コロナウイルス感染症の影響を加味しています。

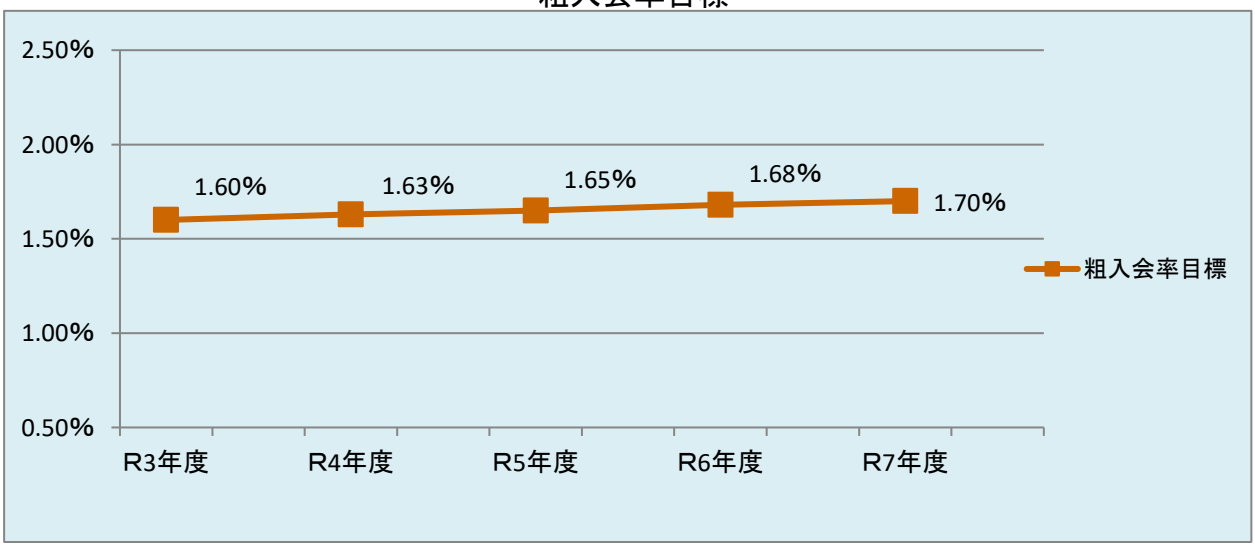
グラフで見る５年間の事業の目標

（令和３（2021）年度～令和７（2025）年度）

就業延人員目標

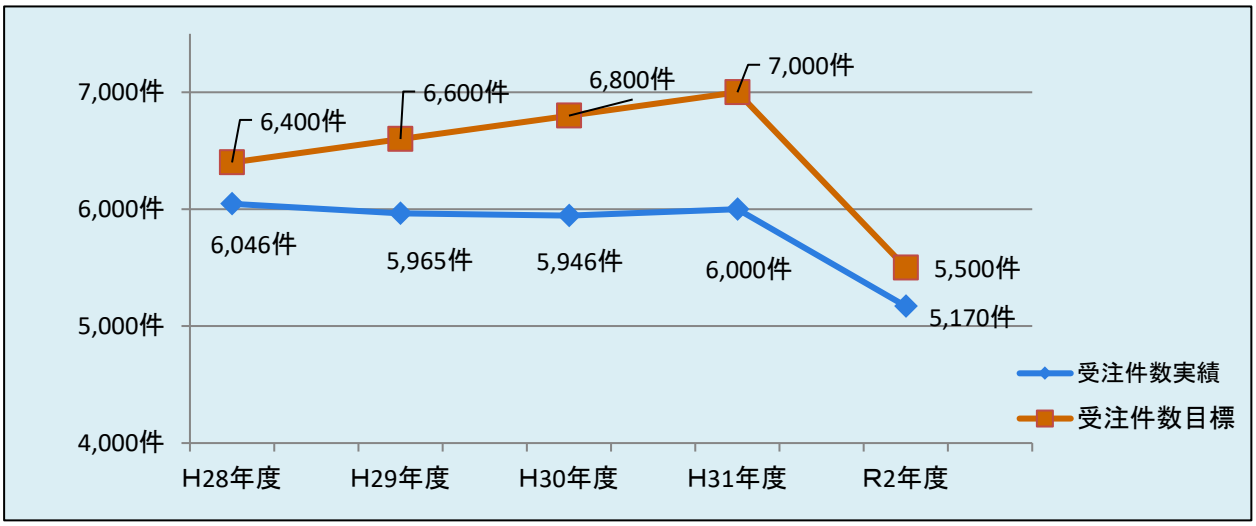


粗入会率目標

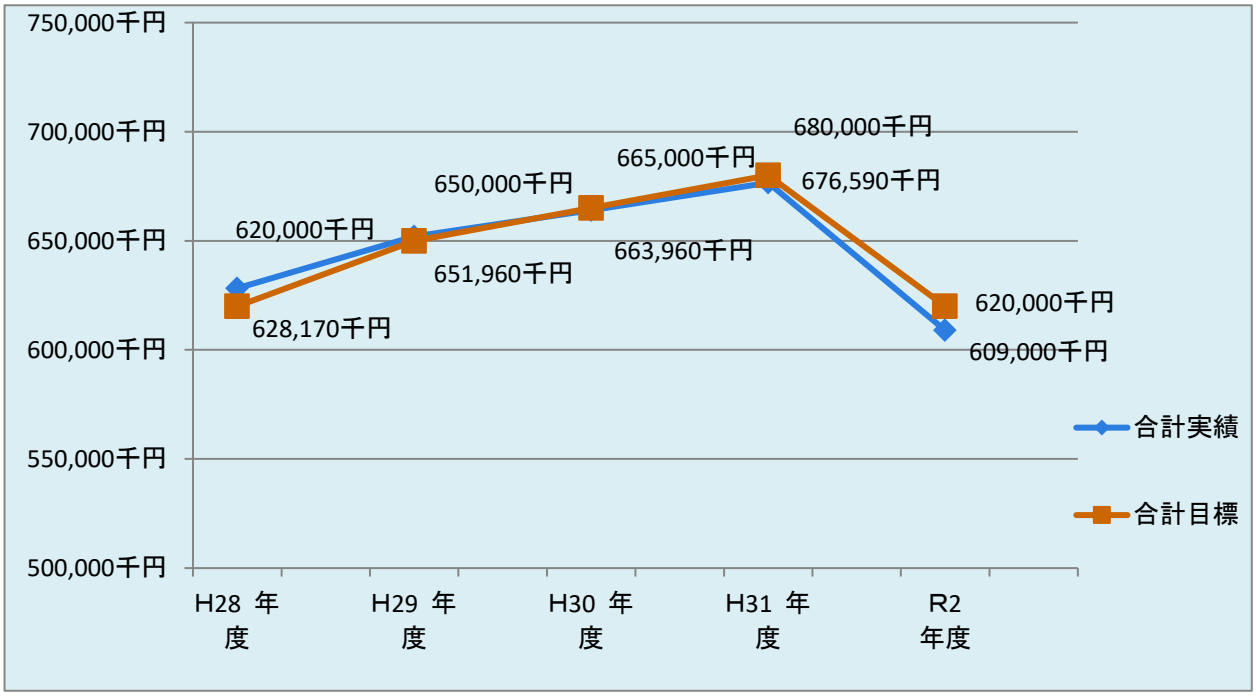


グラフで見る過去５年間の事業の推移
（平成28（2016）年度～令和２（2020）年度）

受注件数目標と実績　※令和２（2020）年度は見込み



事業実績（合計）目標と実績　※令和２（2020）年度は見込み

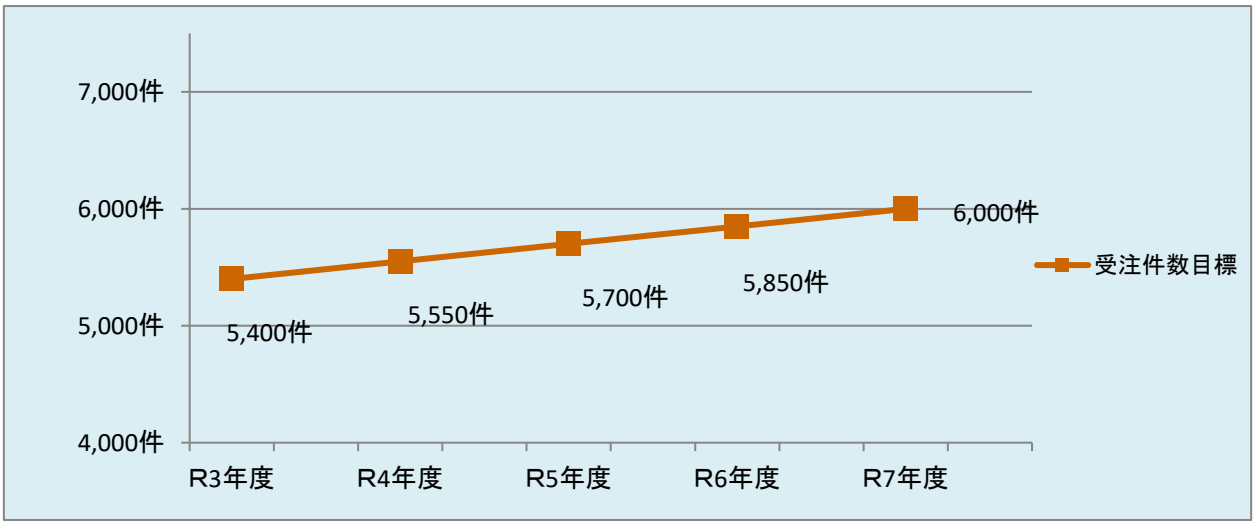


※令和2(2020)年度の見込みは、新型コロナウイルス感染症の影響を加味しています。

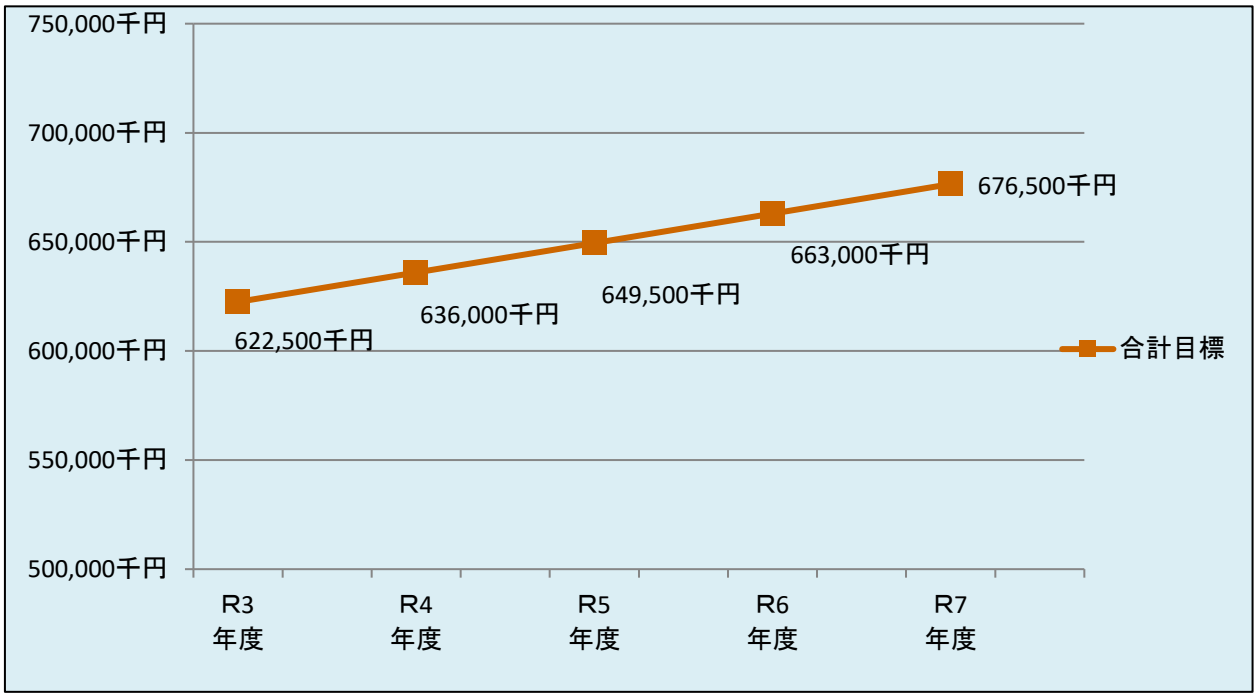
グラフで見る５年間の事業の目標

（令和３（2021）年度～令和７（2025）年度）

受注件数目標



事業実績（合計）目標



第４次　中・長期計画

令和３（2021）年４月～令和 13（2031）年３月

ー 会員主導・地域密着型のシルバー人材センターを目指して ー

令和３（2021）年３月