

公益社団法人 熊取町シルバー人材センター  
中期計画（素案）

（令和7年度～令和11年度）

令和●年●月

はじめに

令和●年●月

公益社団法人 熊取町シルバー人材センター  
理事長 腕野 亮 治

# も く じ

第1章	中期計画策定の趣旨と計画期間	1
1.	策定の趣旨	1
2.	計画期間	1
第2章	シルバー人材センターを取り巻く環境	2
1.	熊取町における高齢者の状況	2
(1)	人口の推移	2
(2)	高齢者人口の推移	3
2.	法改正等による環境の変化	4
第3章	シルバー人材センターの現状と課題	5
1.	熊取町シルバー人材センターの経緯	5
2.	会員数の推移	5
3.	事業実績（契約件数・契約金額）	6
(1)	請負・委任	6
(2)	派遣	6
4.	現状から見えてきた課題	7
(1)	会員数の拡大（女性会員の入会促進）	7
(2)	新たな職種の就業開拓・就業機会の拡充	7
(3)	様々な職種に対する人材育成（就業スキル習得・向上）	7
(4)	普及啓発の促進	8
(5)	デジタル化の推進	8
(6)	組織力の強化	8
①	事務局体制の充実と財政基盤の確保	8
②	総会、理事会、専門委員会等、組織の活性化	9
③	魅力ある組織づくり（会員間の交流等）	9
(7)	安全・適正就業の推進	9
第4章	課題に対する取組みと目標数値	10
1.	取組み内容	10
(1)	会員数の拡大（女性会員の入会促進）	10
(2)	新たな職種の就業開拓・就業機会の拡充	10
(3)	様々な職種における人材育成（就業スキル習得・向上）	10

(4) 普及啓発の促進	11
(5) デジタル化の推進	11
(6) 組織力の強化	11
①事務局体制の充実と財政基盤の確保	11
②総会、理事会、専門委員会等、組織の活性化	12
③魅力ある組織づくり（会員間の交流等）	12
(7) 安全・適正就業の推進	12
2. 目標数値	13
(1) 会員数	13
(2) 事業目標（契約件数・契約金額）	14
資料編	16
1. 計画策定の過程	16
2. 中長期計画策定委員会設置要綱	17
3. 中長期計画策定委員会委員等名簿	18

# 第1章 中期計画策定の趣旨と計画期間

## 1. 策定の趣旨

シルバー人材センターは、「自主・自立・共働・共助」の基本理念のもと、高齢者が長年培った知識・経験・技能を活かして就業することにより、社会参加の促進、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、医療費や介護費用の削減など、※SDGs（持続可能な開発目標）の達成に大きく貢献しています。

少子高齢化が急速に進む中、人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者の希望に応じて臨時的かつ短期的、また軽易な業務に就業できる環境整備を図っていくことが重要であることから、シルバー人材センターの果たすべき役割と地域社会から寄せられる期待はますます大きくなっています。

このような背景のもと、今後、人、物、財源、情報など、限られた運営資源の中で、様々な社会情勢の影響を受けながら、時代に即して安定した事業運営を継続的に行っていくため、現状を把握するとともに課題を整理し、基本的な方針と具体的な数値目標を定めた中期計画を策定するものです。

## 2. 計画期間

計画期間は、令和7年度から令和11年度の5年間とします。ただし、計画期間であっても社会経済情勢や法改正等、大きく社会情勢の変化があった場合は適宜見直しを行うものとします。

※ 持続可能な開発目標（SDGs : Sustainable Development Goals）は、平成27年9月の国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で設定された、2030（令和12）年を年限とする国際目標であり、誰一人取り残さない持続可能な社会の実現のため、17の目標、169のターゲットが定められています。



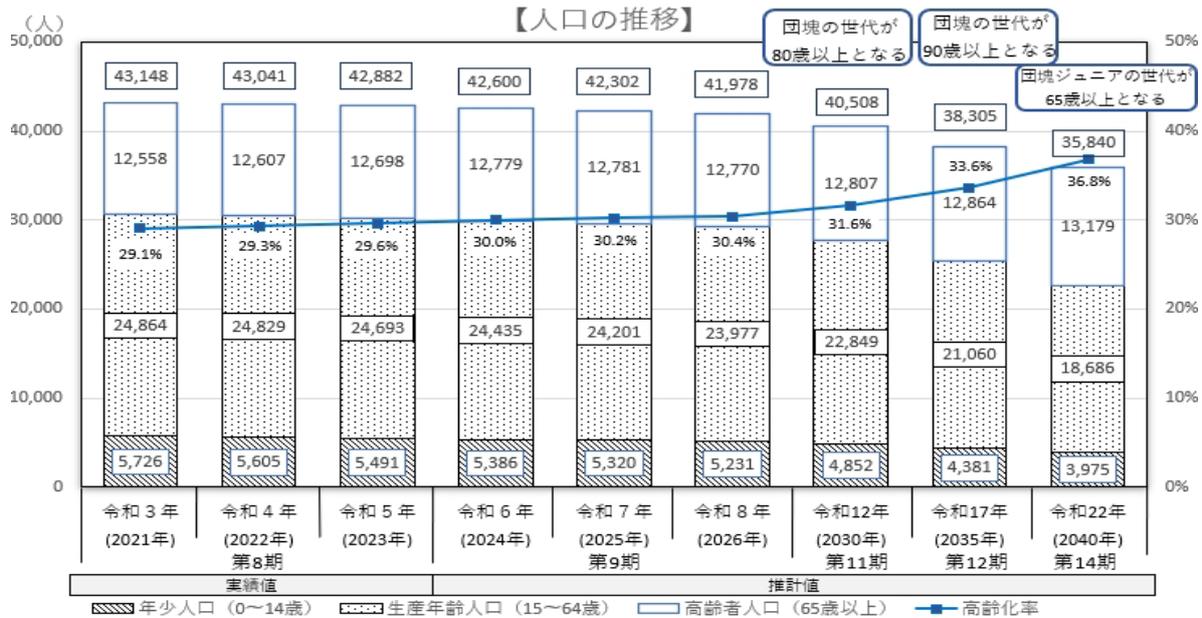
## 第2章 シルバー人材センターを取り巻く環境

### 1. 熊取町における高齢者の状況

#### (1) 人口の推移 (いきいきくまとり高齢者計画2024引用)

熊取町における総人口の推移をみると、減少傾向で推移しており、令和5(2023)年9月末現在は42,882人となっています。その後も減少傾向で推移する見込みであり、計画最終年度の令和8(2026)年で41,978人、令和22(2040)年には35,840人となる見込みです。

一方高齢者人口は、緩やかに増加し、高齢化率は増加傾向となっており、令和5(2023)年9月末現在で29.6%まで上昇しています。その後も高齢者人口は、令和22(2040)年にかけて増加し、13,179人となる見込みです。高齢化率も増加し、令和22(2040)年には36.8%と3人に1人以上が高齢者となる見込みです。



単位：人

区分	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)	令和5年 (2023年)	令和6年 (2024年)	令和7年 (2025年)	令和8年 (2026年)	令和12年 (2030年)	令和17年 (2035年)	令和22年 (2040年)
	第8期			第9期			第11期	第12期	第14期
総人口	43,148	43,041	42,882	42,600	42,302	41,978	40,508	38,305	35,840
年少人口 (0~14歳)	5,726	5,605	5,491	5,386	5,320	5,231	4,852	4,381	3,975
生産年齢人口 (15~64歳)	24,864	24,829	24,693	24,435	24,201	23,977	22,849	21,060	18,686
高齢者人口 (65歳以上)	12,558	12,607	12,698	12,779	12,781	12,770	12,807	12,864	13,179
高齢化率	29.1%	29.3%	29.6%	30.0%	30.2%	30.4%	31.6%	33.6%	36.8%

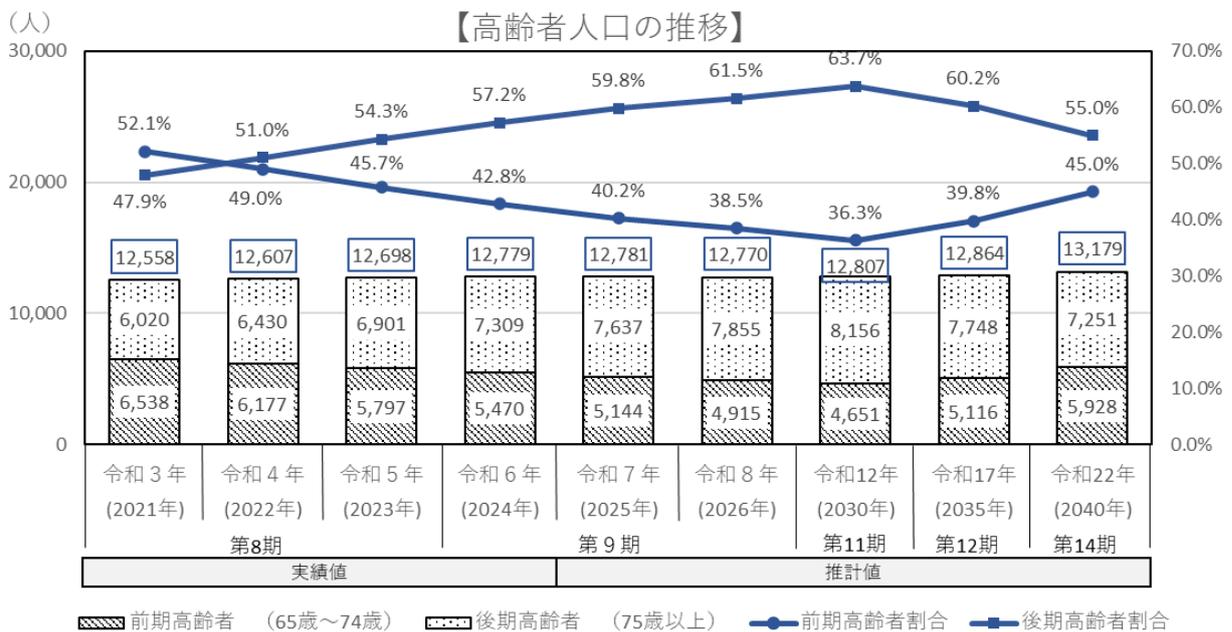
資料：実績値 住民基本台帳（各年9月末現在）

推計値 住民基本台帳人口に基づき、コーホート変化率法で推計。コーホート変化率法は、同年に出生した集団（コーホート）の過去における実績人口の変化率に基づき将来人口を推計する方法。

## (2) 高齢者人口の推移 (いきいきくまとり高齢者計画2024引用)

熊取町における高齢者人口は、令和5(2023)年9月末現在は12,698人となっています。その後は令和22(2040)年にかけて増加する見込みであり、計画最終年度の令和8(2026)年で12,770人、令和22(2040)年で13,179人となる見込みです。

また、前期高齢者(65歳～74歳)では減少傾向、後期高齢者(75歳以上)では増加傾向で推移しており、令和4(2022)年からは後期高齢者(75歳以上)が前期高齢者(65歳～74歳)を上回って推移しています。その後は令和17(2035)年以降、前期高齢者(65歳～74歳)が増加、後期高齢者(75歳以上)が減少に転じる見込みです。



区分	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)	令和5年 (2023年)	令和6年 (2024年)	令和7年 (2025年)	令和8年 (2026年)	令和12年 (2030年)	令和17年 (2035年)	令和22年 (2040年)
	第8期			第9期			第11期	第12期	第14期
高齢者人口 (65歳以上)	12,558	12,607	12,698	12,779	12,781	12,770	12,807	12,864	13,179
前期高齢者 (65歳～74歳)	6,538	6,177	5,797	5,470	5,144	4,915	4,651	5,116	5,928
後期高齢者 (75歳以上)	6,020	6,430	6,901	7,309	7,637	7,855	8,156	7,748	7,251
前期高齢者割合	52.1%	49.0%	45.7%	42.8%	40.2%	38.5%	36.3%	39.8%	45.0%
後期高齢者割合	47.9%	51.0%	54.3%	57.2%	59.8%	61.5%	63.7%	60.2%	55.0%

資料：実績値 住民基本台帳（各年9月現在）

推計値 住民基本台帳人口に基づき、コーホート変化率法で推計

## 2. 法改正等による環境の変化

### (1) 会員100万人達成計画

全国シルバー人材センター事業協会において、平成26年9月に平成26年度から平成29年度までの4年間を計画期間とする「会員100万人達成計画」を策定し、会員拡大に取り組んできたところですが、超高齢社会を迎え、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、高齢者の再就職促進などにより、会員数は毎年減少状況にあります。

シルバー人材センター事業に大きな期待が寄せられている中で、働く意欲と能力を持った高齢者の多くがシルバー人材センターの会員となり、すべての地域に根ざすシルバー人材センターとして社会的な存在意義を高めていけるよう、平成30年3月に平成30年度から令和6年度までの7年間を計画期間とする「第2次会員100万人達成計画」が策定され、会員拡大に取り組んでおり、令和6年度以降は、今後のシルバー人材センター事業を取り巻く環境の変化等を見据えて、第2次会員100万人達成計画期間終了後、新たな指針を策定するとしています。

### (2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正

令和3年4月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、事業主は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、高年齢者就業確保措置（努力義務）として、70歳までの定年の引き上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入、70歳まで継続的に業務委託契約の締結等の創業支援等措置のいずれかを講じるよう努めることとなっています。

### (3) 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）

フリーランス法は、個人が事業者（特定受託事業者（フリーランス）「シルバーの会員」も該当）として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に業務委託した場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により特定受託事業者に対して明示しなければならない、また、このフリーランス法の制定を背景として、シルバー人材センターの契約方法について、発注者、センター、会員の三者による包括的な契約に見直し（変更）するよう方針が示されています。

## 第3章 シルバー人材センターの現状と課題

### 1. 熊取町シルバー人材センターの経緯

平成3年2月から熊取町社会福祉協議会において、シルバー人材センター事業として開始し、当時は熊取町立老人福祉センターを事務所としていましたが、平成11年7月、熊取町立総合保健福祉センター（熊取ふれあいセンター）が竣工され、熊取町社会福祉協議会の事務所が移転しています。

平成15年には、熊取町において、昭和57年に建築された山の手台区の下水処理場の大規模改修が行われ、その後、当該施設をシルバー人材センター事業の事務所として使用しており、平成17年1月、社団法人として法人認可を受け、平成23年4月には公益社団法人として認可を受け、現在に至っています。

### 2. 会員数の推移

会員数の動向としては、平成28年をピークとして年々減少傾向にあります。

平成30年度を初年度として全国的に「会員100万人達成計画」が推進され、当センターでも令和4年度には会員数226人という目標を掲げていましたが、新型コロナウイルス感染症の影響で全国的に会員数の減少傾向に歯止めが効かず、令和4年度の目標を200人と下方修正しました。

このような状況の中、令和4年度から会費の改定を行い、会員数の拡大、退会抑制を図りましたが、その効果による回復の兆しは大きくは表れていない状況です。

#### 【会員数】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性（人）	128	128	124	132	128
女性（人）	51	48	51	58	53
合計会員数（人）	179	176	175	190	181
目標会員数（人）	194	202	214	200	203

#### 【粗入会率】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
60歳以上人口（人）	14,890	14,933	14,979	15,065	15,191
会員数（人）	179	176	175	190	181
粗入会率（％）	1.200%	1.178%	1.168%	1.261%	1.191%

### 3. 事業実績（契約件数・契約金額）

#### （1）請負・委任

シルバー人材センターが発注者から業務を受注し、その業務を会員に請け負わせ、若しくは委任する方法により行う形態です。

令和元年度に発生したコロナウイルス感染症の影響により、令和2年度以降、契約金額が減少しています。

なお、令和5年度における大幅な契約件数及び契約金額の減少要因は、これまで請負・委任として受注していた企業からの契約について、発注者の指揮命令に従って就労する業務の契約の種別を派遣に変更したことに伴うものです。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
契約件数（件）	1,249	1,179	1,191	1,228	1,067
契約金額（円）	99,870,037	94,787,906	93,261,056	94,572,510	83,771,438
目標件数（件）	1,300	1,300	1,130	1,140	1,200
目標金額（円）	97,000,000	99,000,000	98,900,000	98,470,000	99,470,000

#### （2）派遣

シルバー人材センターが、発注者から業務を受注し、会員を発注者の事業所などに派遣し、発注者の指揮命令を受けて業務を行う形態です。

前記（1）請負・委任と同様、令和元年度に発生したコロナウイルス感染症の影響により、令和2年度以降、契約金額が減少しています。

なお、令和5年度における大幅な契約件数及び契約金額の増大要因は、これまで請負・委任として受注していた企業からの契約について、発注者の指揮命令に従って就労する業務の契約の種別を派遣に変更したことに伴うものです。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
契約件数（件）	19	21	13	16	27
契約金額（千円）	8,761,897	6,834,171	5,595,831	8,260,987	20,612,430
目標件数（件）	15	15	12	12	15
目標金額（千円）	6,500,000	6,500,000	5,500,000	5,500,000	7,580,000

## 4. 現状から見えてきた課題

### (1) 会員数の拡大（女性会員の入会促進）

シルバー人材センターの会員は、事業運営の基盤となるものであり、会員数や就業延人日数が補助金算定の基礎となることから、シルバー人材センターの活性化と安定した事業運営のためには会員数の確保と拡大が不可欠です。

熊取町において、高齢者人口は緩やかに増加し、高齢化率も上昇傾向にあります。現在の会員の平均年齢も同様に上昇傾向で、また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正に伴い、65歳までの雇用確保（義務）に加え、70歳までの継続雇用制度の導入に努める等、新たに入会する会員の減少と高齢化が推測されます。

このような状況の中、入会者の期待と退会の要因等を考えながら、新たな会員の入会促進と退会の抑制に取り組むとともに、女性会員が全体の3割程度に留まっている中、合わせて女性会員の拡充を図ることが必要です。

### (2) 新たな職種の就業開拓・就業機会の拡充

近年の契約件数や契約金額は、各年度バラツキはあるものの、ほぼ横ばい状態が続いています。

また、各年度の定時総会議案書における受託事業職群別実績を見ると、定例的に決まった職種を受託していることがわかります。

より多くの会員に就業機会を提供できるよう、これまでの職種にとらわれず、幅広い様々な職種の就業開拓を行い、契約件数及び契約金額の増加に繋げていくことが必要です。

### (3) 様々な職種における人材育成（就業スキル習得・向上）

専門的な技術が必要な職種については、就業できる会員が限られるとともに、高齢化により就業会員も減少し、後継者も十分ではない状況です。

継続して発注者のニーズに応え、専門的な職種に限らず、幅広い様々な職種に対しても安定して応じることができるよう、会員の意識の醸成を図りながら、それぞれ職種の新たな就業会員の確保と就業スキルの向上が必要です。

また、事務局においても今後のシルバー人材センターの継続した事業運営と発展のため、それぞれ各職員が課題や問題点を共通認識として捉え、同じ方向性を持って創意工夫を凝らしながら取り組むことが必要です。

## (4) 普及啓発の促進

シルバー人材センター事業を推進、発展させるためには、新たな会員の獲得や多様な就業場所、機会の確保、また、会員の就業スキルの向上等が必要不可欠であり、それらすべての取組みを組織として円滑に効率よく進めていくための基本となる取組みのひとつが普及啓発活動です。

普及啓発活動を行うにより、シルバー人材センター事業への理解と関心を持ってもらうことが大切であり、そのため、あらゆる機会や方法、様々な媒体を活用した普及啓発活動を行っていく必要があります。

## (5) デジタル化の推進

令和6年11月からフリーランス法が施行され、新たにシルバー人材センターは会員へ就業条件を明示した「会員業務仕様書」の交付を行うとともに、新たな契約方法への対応が求められています。

また、その他、広報・情報発信や業務の効率化、さらには新たな就業機会の確保など、デジタル社会の到来を踏まえたデジタル技術の活用と会員のデジタルリテラシー（デジタル技術に関する知識や技術）の向上を図る必要があります。

## (6) 組織力の強化

### ①事務局体制の充実と財政基盤の確保

シルバー人材センター事業の運営事務を担う事務局の体制については、これまで欠員が生じるなど、十分機能できていない状況がありました。

また、継続した事業運営を考える上で、職員構成や勤務体制など、検討すべき課題も散見されます。

従事するすべての職員が諸課題を認識し、切れ目ない取組みを進め、安定した事業運営を行うためには、長期的な視点に立って事務局体制を考えることが必要です。

また、高齢者福祉の一翼を担い、安定した事業運営を行っていくためには、国及び熊取町の補助金を基軸とした財源確保が重要であるという観点から、熊取町との連携を密にしながら事業運営を行っていくことが大切です。

## ②総会、理事会、専門委員会等、組織の活性化

毎年度開催する定時総会については、委任状等の提出により、年々出席者数が減少しており、理事・監事の役員をはじめ、各専門委員会の委員として就任していただける会員の確保も難しくなっています。

また他方、それぞれ組織が活発に活動していくことが求められており、今後、そのような環境づくりにどのように取り組んでいくかを検討していく必要があります。

## ③魅力ある組織づくり（会員間の交流 等）

総会や理事会、専門委員会等の組織の活性化を図り、高年齢者の自主的な団体として機能するためには、組織を構成する個々の会員がシルバー人材センターの事業運営に関心を持つことはもとより、すべての会員が仲間意識を持って共に考えることが大切です。

シルバー人材センターは、高年齢者が働くことを通じて生きがいを得るとともに、地域社会の活性化に貢献する組織ですが、高年齢者の就業機会をつくるだけでなく、地域のコミュニティとしての側面もあることから、職種を問わず、すべての会員が交流することができる機会の創出が必要です。

## （7）安全・適正就業の推進

全国的にも就業における傷害・賠償事故や法令違反、マナー違反などが発生しています。

このような状況の中、「安全はすべてに優先する」を基本に、会員の安全就業に関する意識の向上、事故情報の収集・分析と防止策の検討、会員への周知など、高年齢者が健康で安全に働くことができる環境づくりが大切であるという認識のもと、会員の安全就業の推進と法令等を遵守した適正な就業を確保するための措置を講じる必要があります。

## 第4章 課題に対する取組みと目標数値

### 1. 取組み内容

#### (1) 会員数の拡大（女性会員の入会促進）

現在、毎月第4水曜日の午後2時から入会説明会を開催するとともに、令和6年1月からインターネットによる入会申込みを導入していますが、入会希望者や検討している方の問合せや相談があった場合は、随時説明を行い、入会者の確保に努めます。

また、これまで実施してきた街頭啓発活動の他、有効と考えられる場所等に積極的に出向き、シルバー人材センター事業のPRに併せた会員募集の周知と、現在のホームページの他、新たに公式SNSを開設するなど、より多くの方がシルバー人材センターの情報を目にする機会の幅を広げ、入会者数の拡大に努めます。

さらには、女性会員拡大のため、女性にとって魅力ある講座の開設や交流の機会づくり等、入会しやすい、入会してよかったと思える仕組みづくりを検討します。

#### (2) 新たな職種の就業開拓・就業機会の拡充

登録された会員情報の活用や発注者の様々な要望等を加味し、登録会員がこれまで培った知識や経験を活かせる新たな職種を模索するとともに、受注内容の幅を広げ、受注件数を増加させるため、商工会と連携するなど、効率的な営業活動について検討、実施に努めます。

また、希望が多い職種については、ワークシェアリングやローテーション就業により、就業機会の拡充を図るとともに、介護保険事業者として参入している介護予防・日常生活支援総合事業など、今後、就業機会の増加が見込まれる職種については、好機を逸することなく、適宜適切に対応します。

#### (3) 様々な職種における人材育成（就業スキル習得）

専門的な知識や技術が必要とされる職種はもとより、新たな職種の就業開拓を視野に入れ、公益社団法人大阪府シルバー人材センター協議会が主体となって実施している「高齢者就業機会確保育成事業」や堺市以南で構成する南部ブロック連絡協議会の合同事業として開催している「技能習得講習会」等を活用し、既に就業している会員のレベルアップと就業経験がない会員の新たな就業職種の開拓、また、入会のきっかけづくりとして、様々な職種における人材育成と後継者の確保に努めます。

#### (4) 普及啓発の促進

全国シルバー人材センター事業協会が定める毎年10月の「シルバー人材センター事業普及啓発促進月間」に合わせ、これまで実施してきた街頭啓発活動を継続するとともに、現在のホームページの他、新たに公式SNSを開設し、シルバー人材センター事業等のPRや会員募集をはじめ、様々な取組みについて情報を発信します。

また、会員向け広報紙「シルバーくまとり」については、より見やすく、親しみ読んでもらえる会報として構成や内容などの編集作業を行い、会員はもとより、会員以外の多くの方にも見て読んでいただける機会を増やすため、配架先の拡大に努めます。

#### (5) デジタル化の推進

フリーランス法の施行を踏まえ、スマートフォンやパソコンなど、デジタル技術に関する講座や教室を開催し、会員のデジタルリテラシー（デジタル技術に関する知識や技術）の向上を図るとともに、デジタル技術の活用による業務の効率化を図ります。

また、新たに公式SNSを開設し、シルバー人材センターについて様々な情報発信を行い、広く周知を図ります。

#### (6) 組織力の強化

##### ① 事務局体制の充実と財政基盤の確保

事務局職員については、厳しいガバナンス（内部統治）のもと、本計画に基づく取組みの推進について、正規職員と嘱託職員の隔たりなく、すべての職員が共通の認識を持って取組み、継承していくことができる体制づくりを長期的な視点に立って段階的に整え、平行してその意識の醸成に努めます。

また、人件費を含む財政基盤の確保については、収支のバランスを保ち、適切な財政運営を継続して行えるよう自主財源の確保と経費削減に努めるとともに、事業運営に必要な補助金の確保については、中長期的な視点を持って、熊取町との緊密な連携のもと、効率的・効果的な事業運営に努め、財政基盤の安定を図ります。

## ②総会、理事会、専門委員会等、組織の活性化

会員同士が繋がりを持てる機会をつくりながら、高齢者の自主的な団体として機能させるため、広く会員の声を聞く機会をつくり、それぞれの組織の集まりなど、参加しよう、参加してよかったと思える企画や活発に意見を出し合える雰囲気づくりにアイデアを出しながら取り組みます。

## ③魅力ある組織づくり（会員間の交流 等）

現在、遊歩会やカラオケ同好会など、会員同士が集い、活動しているサークルがありますが、会報等でその活動を広く紹介するなど、繋がりを広げるとともに、新たに会員同士が集う機会の創出に努めます。

また、多くの会員が一堂に会し集うことができる機会として定期的に交流会を開催し、会員と会員を繋ぎ、その輪を徐々に広げていきます。

## （7）安全・適正就業の推進

近年、全国的にも就業中や就業途上の事故が発生している状況の中、事故情報の提供等による安全意識の普及啓発や巡回訪問（安全パトロール）の実施、また、安全適正就業や交通安全に関する研修会の開催など、法令等を遵守した安全管理体制の構築と事故防止対策の推進に取り組むとともに、会員に対する健康診断等の受診促進など、会員の健康管理の推進に努めます。

また、公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に基づき、適正な就業形態の確保に努めます。

## 2. 目標数値

### (1) 会員数

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
男性(人)	142	142	142	142	142	142
女性(人)	61	62	63	64	65	66
合計(人)	203	204	205	206	207	208

(目標数値設定の考え方)

- ① 令和6年度の数値については、令和6年度定時総会議案書における事業目標数値を記載しています。
  - ② 過去実績において、全国シルバー人材センターにおける第2次会員100万人達成計画目標数値に達せず下方修正している経過から大幅な増加を見込むことは非現実的であると考えられます。
  - ③ 全国レベルで女性会員拡大の動きがある中で、女性会員の計画期間の最終年度の目標数値については、過去実績5年間の入会者数と退会者数の差引きが2人の増加であったことを鑑み、女性会員については、令和6年度の目標数値に毎年度1人の増加を見込み目標数値として設定します。
  - ④ 前記②のとおり、会員数の大幅な増加を見込むことは非現実的であること、また、前記③のとおり、女性会員の拡大を視野に入れて増を見込んでいることを踏まえ、男性会員については、5年間の入会者数と退会者数を同数として、令和6年度の目標数値を堅持することとします。
- \* 第2次会員100万人達成計画(7カ年計画:平成30年度～令和6年度)が令和6年度に最終年度を迎え、令和6年度以降は、今後のシルバー人材センター事業を取り巻く環境の変化等を見据えて、新たな指針が策定されることを踏まえ、その指針との整合性を保つことが必要である。

## (2) 事業目標 (契約件数・契約金額)

### 【請負・委任】

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
契約件数 (件)	1,100	1,087	1,074	1,061	1,048	1,035
契約金額 (円)	93,630,000	91,254,000	88,878,000	86,502,000	84,126,000	81,750,000

### 【派遣】

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
契約件数 (件)	30	34	39	43	48	52
契約金額 (円)	20,000,000	21,450,000	22,900,000	24,350,000	25,800,000	27,250,000

(目標数値設定の考え方)

- ① 令和6年度の数値については、令和6年度定時総会議案書における事業目標数値を記載しています。
- ② 令和6年度定時総会議案書における事業計画書に記載のとおり、当面の間、コロナ前の水準（令和元年度実績数値）に回復させることを念頭に、計画期間の最終年度の目標契約金額については、令和元年度の請負・委任と派遣の実績数値（百万円未満切り上げ）の合計を設定します。

≪令和元年度数値≫ 請負・委任：99,870,037円⇒100,000,000円  
 派遣：8,761,897円⇒9,000,000円  
 合計：109,000,000円

- ③ 令和5年度及び令和6年度において、業務内容に応じて請負・委任の業務を派遣に移行していることから、計画期間の最終年度の請負・委任と派遣の目標契約金額の割合については、令和5年度の割合（請負・委任：約80%、派遣：約20%）に対して、派遣に5%上乗せしてそれぞれ目標契約金額を算出することとします。（請負・委任：75%、派遣：25%）

請負・委任：109,000,000円×75%=81,750,000円  
委任：109,000,000円×25%=27,250,000円

- ④ 計画期間の最終年度の目標契約件数については、前記③で算出された目標契約金額を、請負・委任、派遣それぞれの令和元年度から令和5年度の契約金額実績に対する1件当たりの平均契約金額（請負・委任：79,000円、派遣：522,000円）で除して算出しています。

請負・委任：81,750,000円÷79,000円=1,035件  
委任：27,250,000円÷522,000円=52件

- ⑤ 各年度の目標契約件数及び目標契約金額については、前記③及び④で算出した計画期間の最終年度の目標数値から、前記①の令和6年度事業目標数値を減じて5年で除した数値を令和6年度から順次加算して算出しています。

《契約件数の各年度加算数値》

請負・委任：(1,035件-1,100件)÷5=▲13件  
派遣：(52件-30件)÷5=4.4件

《契約金額の各年度加算数値》

請負・委任：(81,750,000円-93,630,000円)÷5=▲2,376,000円  
派遣：(27,250,000円-20,000,000円)÷5=1,450,000円

# 資料編

## 1. 計画策定の過程

令和4年 7月22日	令和4年度第2回理事会 (案件) 中長期計画策定委員会設置要綱の制定の件について
令和4年 9月7日	第1回中長期計画策定委員会 (案件) 委員長の選出 中期計画(素案)について
令和5年 1月17日	第2回中長期計画策定委員会 (案件) 中期計画(素案)について
令和5年 2月28日	第3回中長期計画策定委員会 (案件) 中期計画(素案)について
令和5年 3月24日	令和4年度第5回理事会 (案件) 中期計画(案)について
令和6年 7月26日	令和6年度第2回理事会 (案件) 中長期計画策定委員会委員について
令和6年 9月13日	第4回中長期計画策定委員会 (案件) 計画骨子の見直しについて 中期計画(素案)について
令和6年10月25日	令和6年度第3回理事会 (案件) 中期計画(素案)について
令和6年11月7日	第5回中長期計画策定委員会 (案件) 中期計画(素案)第3章の4及び第4章の1について
令和7年 1月	パブリックコメント(意見公募)
令和7年 3月26日	令和6年度第5回理事会(予定) (案件) 中期計画の策定について

## 2. 中長期計画策定委員会設置要綱

### 公益社団法人 熊取町シルバー人材センター 中長期計画策定委員会設置要綱

#### (目 的)

第1条 この要綱は、中長期計画の策定について委員会の設置、運営等必要な事項を定め、もって公益社団法人熊取町シルバー人材センターの発展に寄与することを目的とする。

#### (委員会の設置及び構成等)

第2条 目的を達成するため、公益社団法人熊取町シルバー人材センター中長期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を置く。

- 2 委員会は、委員6名をもって構成する。
- 3 委員は、理事長が指名し委嘱する。
- 4 委員の中から互選により委員長を選出する。
- 5 委員会は、委員長が随時招集し、議長となる。
- 6 委員の任期は、事業終了後概ね1カ月とする。

#### (運 営)

第3条 委員会は、中長期計画を立案し策定することを目的に運営するものとする。

- 2 必要に応じ委員以外の関係者の参加を求めることができる。

#### (委 任)

第4条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は 委員長が定める。

#### 附 則

この規程は、令和4年7月22日から施行する。

### 3. 中長期計画策定委員会委員等名簿

公益社団法人熊取町シルバー人材センター中長期計画策定委員会名簿  
(計画策定に携わった全ての方を記載しています。)

委員	委員長	腕野	亮治	
委員		谷口	嘉明	
委員		藤原	秀興	
委員		矢島	成光	
委員		宮崎	省五	
委員		古谷	正子	
委員		峠田	敏光	
事務局	局長	西	潔	
事務局	局長	原田	哲哉	
事務局	係長	岡崎	仁香	
事務局		岸和田	谷拓也	
事務局		根来	大智	(敬称略 順不同)

公益社団法人 熊取町シルバー人材センター

#### 中期計画

発行日 令和7年●月●日  
編集 中長期計画策定委員会  
発行 公益社団法人 熊取町シルバー人材センター  
〒590-0452  
大阪府泉南郡熊取町山の手台1丁目8番4号  
電話：072-452-8753 FAX：072-452-8759  
E-mail：[kumatorisc@key.ocn.ne.jp](mailto:kumatorisc@key.ocn.ne.jp)  
URL：<https://webc.sjc.ne.jp/kumatorisc/>