

川西市シルバー人材センター

中期計画

(令和6年度～13年度)



公益社団法人 川西市シルバー人材センター

中期計画の策定にあたって

この度、川西市シルバー人材センターにおける令和 6 年度から 13 年度にわたる今後 8 年間の事業運営の基本指針として、中期計画を策定しました。

現計画期間中の令和 2 年には新型コロナウイルス感染症のパンデミックが発生したほか、各地での紛争が続くなど、我が国を取り巻く社会経済情勢は極めて混沌の様を呈し、本センターにおける事業活動にも極めて大きな影響を及ぼしました。

また、急速に進む少子高齢化や労働人口減少を背景として進められる定年延長制度等の取り組みは、シルバー人材センターにおける会員確保の困難さを増す要因ともなっています。

しかしながら、一方では、単なる就労だけではなく、そこに社会との関りや働く喜びなどを通じた『生き甲斐就労』を求める声も年々高まっており、まさに本センターが取り組むシルバー事業の重要性が高まるとともに、地域社会の期待も一層大きなものとなっています。

このような中、今般、現在の中期計画における目標達成実績や計画期間中の社会経済情勢の変化、あるいは事務局体制等も含めた総合的な検証検討を加え、今後 8 年間の計画として新たに策定したものであります。

今後はこの計画を礎に、より満足度の高い事業運営に取り組んでまいりますので、会員の皆様をはじめ各方面の関係する方々の変わらぬご支援ご協力を切にお願い申し上げます。

最後に、本計画策定にあたり、中期計画策定委員会の皆様並びに様々なご意見ご提言をいただきました皆様に心から感謝申し上げます。

令和 6 年 3 月

公益社団法人川西市シルバー人材センター

理事長 小田 秀平

目 次

第1章 中期計画の概要

第1節 計画の趣旨	1
第2節 計画の位置づけ	1
第3節 計画の期間	2

第2章 前期「中期計画」の達成状況

第1節 センターを取り巻く主な状況	3
第2節 前期「中期計画」の総括	4
第3節 達成状況（数値目標と実績）と取り組み	6

第3章 センターの将来像

第1節 センターが抱える課題	20
第2節 センターが目指す将来像	23

第4章 目標と取り組み及び計画の管理

第1節 目標数値と達成に向けた取り組み	26
第2節 推進体制	29

第5章 資料

第1章 中期計画の概要

第1節 計画の趣旨

わが国では「少子高齢化」が急速に進行しており、前期「中期計画」策定時に26.7%であった高齢化率（総人口に占める65歳以上の人口の割合）は、国の令和5年度版「高齢社会白書」によると29.0%に上昇しています。また、後期高齢者（75歳以上）の割合は12.9%から15.5%に上昇しており、これは、前期高齢者（65歳～74歳）の割合（13.5%）を上回っています。これに対し年少人口（15歳未満の人口）は過去最低の11.6%と、少子高齢化の傾向は一層顕著になっています。

その一方で、総人口は平成23年（2011年）以降12年連続で減少を続けており、令和52年（2070年）には令和2年時の人口の7割に減少すると推計されています。

このように、少子高齢化と人口減少社会が進行していくなかで、生産年齢人口の減少への対応や、国や地域の活力を維持するうえからも、高齢者が長年培った経験や知識、技能を活かして働ける場を確保・提供するとともに、健康の維持・増進や生きがいのある生活の実現、さらには福祉の向上に寄与するなど、地域社会の健全な発展に貢献しているシルバー人材センター事業の重要性は一層増しています。

これからも大きく変化していく社会・経済情勢に的確に対応しながら、シルバー人材センター事業が着実に発展・継続していくために、当センターの現状と課題を明らかにしつつ、今後センターが達成すべき目標と方策を示しながら、計画的かつ実効的に取り組んでいくことを目的として、新たに「中期計画」を策定するものです。

第2節 計画の位置づけ

当センターは、川西市の外郭団体であると同時に、兵庫県内のシルバー人材センターを統括する公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会（以下「兵シ協」という。）と共に活動する、県内34拠点センターの一員としての側面もあります。

本計画策定にあたっては、川西市の最上位計画である「第6次川西市総合計画（以下「総合計画」という。）」及び、総合計画の部門別計画の一つである「川西市地域福祉計画」との整合性を図るとともに、兵シ協の「事業推進計画（2023～2025）」の内容を勘案しながら策定します。

第3節 計画の期間

令和6年度～令和13年度の8年間

本計画は、「総合計画」との整合性を図る観点から、開始年度及び計画期間を「総合計画」と同じ令和6年度を初年度とし、令和13年度までの8年間とします。

なお、個別の目標数値等に関しては、前期4年間（令和6年度～令和9年度）として作成し、後期4年間（令和10年度～令和13年度）の目標数値等は、前期4年間の進捗状況を検証したうえで、改めて設定します。

これは、急速に変化していく社会・経済情勢の中、8年先を見通した目標数値を設定することは困難であり、また、前期「中期計画」において、急速に進行する少子高齢化などに伴う社会経済情勢の変化に加え、令和2年（2020年）1月以降からのコロナ禍の影響により、目標と実績に大きな乖離が発生したことの反省も踏まえています。

なお、「総合計画」においても、個別の数値目標については「必要に応じた中間見直し」をすることにしており、また兵シ協では、前期の「中長期計画（前後期各5カ年計画）」終了後は、令和5年3月に新たな中長期計画を策定せず、令和5年4月からの3年間における「事業推進計画」を策定し、諸課題に取り組んでいく内容としていますので、このような状況も勘案しています。

第2章 前期「中期計画」の達成状況

第1節 センターを取り巻く主な状況

前期「中期計画」期間中の社会・経済情勢は、シルバー人材センター事業にとって幾つもの大きな向かい風が吹く状況にありました。この期間の主だった事項は次の通りです。

1. 雇用安定法の改正に伴う会員確保の困難化と会員の高齢化

平成25年に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年齢者等雇用安定法」という）が改正され、65歳までの定年年齢の引き上げもしくは継続雇用が企業に義務付けられました。改正当初は大きな影響はなかったものの、前期「中期計画」の開始と時期を前後し60代の入会希望者の減少が目立つようになり、その結果、新入会員の平均年齢が上昇していきました。また、60代の入会者が減少することで新規入会者の総数も減少しましたが、これにより退会者数が入会者数を上回ることになり会員数が減少するとともに、会員の平均年齢が上昇し、一層の高齢化が進むことに繋がりました。

令和3年度には70歳までの雇用確保措置を事業主の努力義務とする高年齢者等雇用安定法の改正が施行され、シルバー人材センターにとっては、会員確保の困難さがより一層増す要因となっています。

2. 最低賃金額の大幅な上昇などによる契約金額の減少

シルバー人材センターで働く会員へ支払う配分金は、地域の最低賃金額を尊重した価格設定をするよう国等から指導されています。そのため、毎年度最低賃金に合わせた配分金額の改定を行っています。

最低賃金は全国的に近年大きく上昇しており、兵庫県では過去10年間で211円（28.2%）上昇しています。このような状況のなか、発注者側では、センターとの契約を終了し、センターが担っていた業務を自社で採用した職員に切り替えるといった動きが出てきています。また、業務の内容そのものを見直し、機械化やIT化など合理化・省力化することで契約を終了するケースなども出ています。

3. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大

令和 2 年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、世界的な社会・経済活動の停滞に繋がり、人々の生活様式も大きく変化しました。

シルバー人材センター事業への影響も大きく、会員数や契約金額が大幅に減少しました。令和 4 年度以降は回復傾向を示しているものの、コロナ前には戻っていません。

4. ロシアによるウクライナ侵攻

令和 4 年 2 月のロシアによるウクライナ侵攻に伴い、ロシアへの国際的な制裁が科されました。この制裁はエネルギーや食糧等の輸出入に大きな影響を及ぼし、原材料等の価格高騰からの物価高は、経済活動や国民の生活に大きな負担としてのしかかり、企業等への影響も避けられないものになっています。

センター運営においても、光熱費や燃料代などの経常的な経費の上昇や、センターへの発注量抑制・自社の人員で賄う内部回帰といった様々な面での影響が生じています。

第 2 節 前期「中期計画」の総括

前期「中期計画」では、「6 項目のチャレンジ&トライ」と題し、会員数や契約金額の拡大など基本的な目標を掲げ、事業に取り組んでいくことにしました。

前期「中期計画」策定時は「一億総活躍社会の実現」に向け、定年延長や雇用継続など高齢者を活用する施策が採用されました。その影響もあり、センター新入会員の年齢が年々高くなり、会員全体の平均年齢も上昇しました。こうした状況は入会者数の減少を招くとともに、退会者数が入会者数を上回った結果、会員数は大きく減少していきました。出張入会説明会など新たな手法の導入もあり、会員数は令和元年度に幾分増加したものの、令和 2 年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により再び大幅に減少しました。令和 3、4 年度は新型コロナウイルスの感染拡大が徐々に落ち着きを見せたことや、積極的に外部へ出向いたことなどが功を奏し、少しずつ会員数が増加しているところです。これは、県下 34 センターの合計会員数が 2 カ年とも前年を下回る（令和 3 年度：△3.7%、令和 4 年度：△1.2%）状況にあり、特に令和 3、4 年度の 2 年とも会員数が増加しているセンターは、県下 34 センター中、当センターを含めて 10 センターに留まることを勘案する

と、健闘しているものと言えます。

一方、令和4年度の粗入会率（川西市の60歳以上合計人口に対するセンター会員数の比率）は2.1%で、県下全センターの平均（2.1%）と同じではあるものの、阪神間各市町の平均（2.4%）と比較すると低い水準です。今後も一層の会員増を目指した取り組みを続けていく必要があります。

女性会員数と女性会員の比率については、会員総数が減少するなか堅調に推移しました。特に令和3、4年度は女性会員数が増加したことで会員総数の増加につながっており、女性会員比率は前期「中期計画」開始時の29.0%から5.4ポイント増加した34.4%になりました。しかし、令和5年3月の川西市60歳以上の男女別人口比率は女性が56.4%であることを考慮すると、女性会員比率は依然として低いものと言えます。

契約金額及び就業延人員に関しては、平成29年度以降で適正就業の推進に努めた結果、指揮命令の存する業務の多くを受託契約から派遣契約に切り替えました。しかしその過程で少なくない業務が契約終了になったことに加え、令和元年度をもって、長年にわたり川西市から受託してきた阪急川西能勢口駅前での自転車駐輪指導業務や、自転車保管センター管理業務の契約が終了したことから、実績は伸び悩みました。加えて令和2年度は新型コロナウイルスの影響を大きく受け、契約金額は大幅に減少しました。

これに対し、令和4年度は川西市から「高齢者等防災啓発事業業務」を受託したことで、契約総額は過去最高を記録しました。しかしその他の業務については、令和3年度以降は回復基調にあります。また、いまだコロナ前の実績には戻っていません。

安全就業のうち、事故発生件数は平成29年度以降概ね横ばいの状況でしたが、令和2年度に事故発生件数が大きく増え（9件から5件増の14件）、さらに重篤事故が一件発生しました。センターとしてはこのことを大変重く受け止め、令和3年度以降、新たな手法での事故予防・安全啓発に積極的に取り組んできた結果、2カ年とも前年を下回る事故発生件数になり、特に交通事故によるケガは発生していません。

総評として、個別の目標では健闘した部分がありつつも、様々な外的要因、特に新型コロナウイルスの影響は大きく、全体的には目標数値の大半は達成できていないものとなりました。次期「中期計画」では、このような総じて未達の状況を直視するとともに、前期「中期計画」の反省と教訓を生かしたうえで、新たな目標を設定し、継続可能な取り組みを進めていくことが必要です。

第3節 達成状況（数値目標と実績）と取り組み

1. 個別の目標に対する達成状況

(1) 会員数（総数、女性会員数、女性会員数比率、粗入会率）

2013年（平成25年）に高齢者等雇用安定法が改正され、企業等に対し65歳までの雇用確保（定年延長もしくは継続雇用）が義務付けられました。制度が定着していくにつれ、60代の新規入会者が減少する傾向は顕著になりました。

（参考）60代の新入会員推移

年度	入会者総数	60代入会者	人数比率
平成24年度	195	151	77.4%
平成29年度	133	73	54.9%
令和4年度	159	70	44.0%

60代の新規入会者が減少することで、次のことに繋がっていきました。

- (ア) 新規入会者総数の減少
- (イ) 新入会員の平均年齢上昇
- (ウ) 会員全体の高齢化

（参考）会員平均年齢の推移

年度	新入会員 平均年齢	全会員 平均年齢
平成24年度	67.2	71.3
平成29年度	69.7	73.4
令和4年度	70.3	75.2

新規入会者が減少する一方で既存会員の高齢化が進み、病気や今後の就業が難しいことを理由とする退会者は増加していきました。結果として、年間の退会者数が入会者数を上回る状況が続き、平成28年度以降は会員数が減少していったことで、前期「中期計画」開始後2年が経過した平成30年度末時点で、目標数1,390人に対する実績は1,185人

となり、目標と実績に大きな乖離が生じました。

令和元年度は、センターとして初めて外部へ出向いた出張入会説明会を開催（年間で 2 回）したこともあり、4 年ぶりに会員数は増加に転じました。しかし、令和 2 年の年明けからの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を大きく受け、令和 2 年度は大幅に会員数が減少しました。

令和 3、4 年度はコロナの状況を注視しつつ、令和 2 年度に開催できなかった出張入会説明会を定期的で開催するなど、積極的に会員数の拡充に取り組んだ結果、会員数は 2 年間で 50 名増加しました。しかし、計画最終年の目標数 1,420 人に対する実績人数は 1,178 人であり、この人数は平成 29 年度期首の 1,273 人と比較しても約 100 人減少しており、目標に対する達成率は 83%に終わりました。

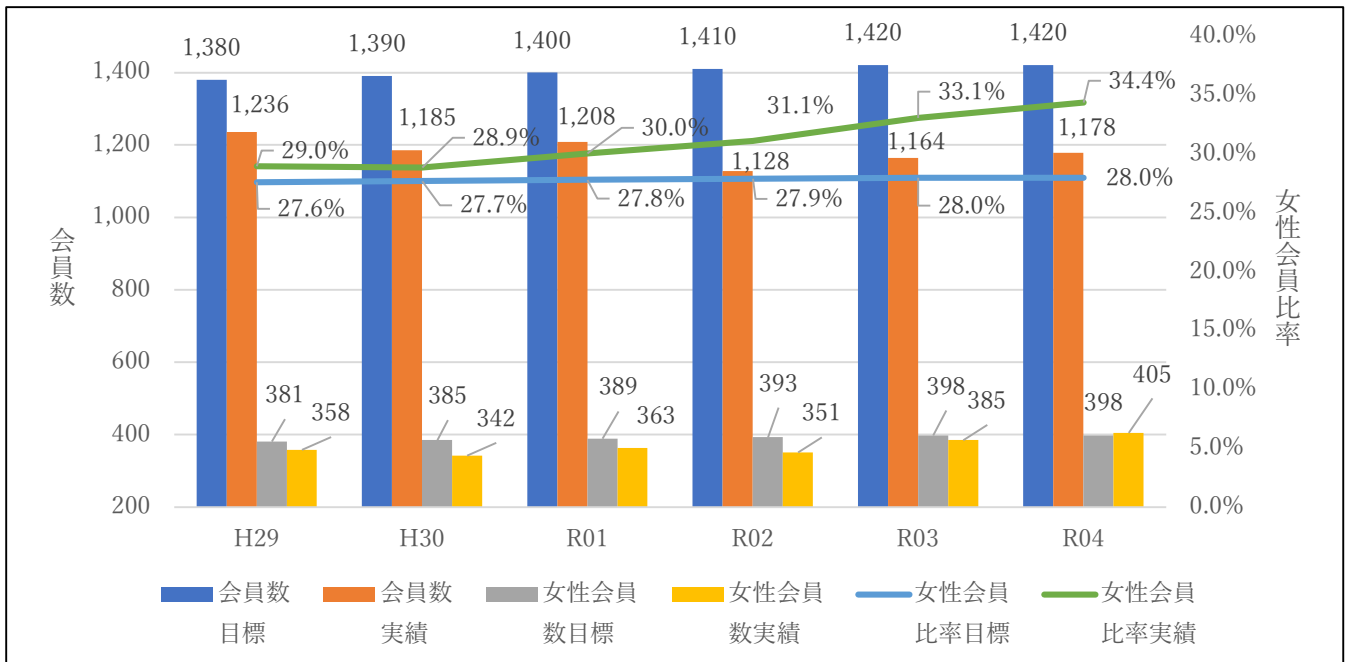
計画期間中の女性会員比率は、一貫して目標を達成していました。これは、男性会員が人数を大きく減少していたのに対し、女性会員は全体的には人数を増やしていったことによるものです。特に、令和 3 年度以降は出張入会説明会などで入会者数が回復してきたことや、積極的な就業紹介などによる退会抑制が効果を発揮し、2 カ年で 54 人（15.4%）増加しました。同期間に増加した会員総数とほぼ同じであり、女性会員の増加が全体の会員数増加に結びついたと言えます。この結果、女性会員比率も平成 29 年度の 29.0%から 5.4 ポイント上昇した 34.4%になりました。

会員数・女性会員数・会員比率の目標と実績

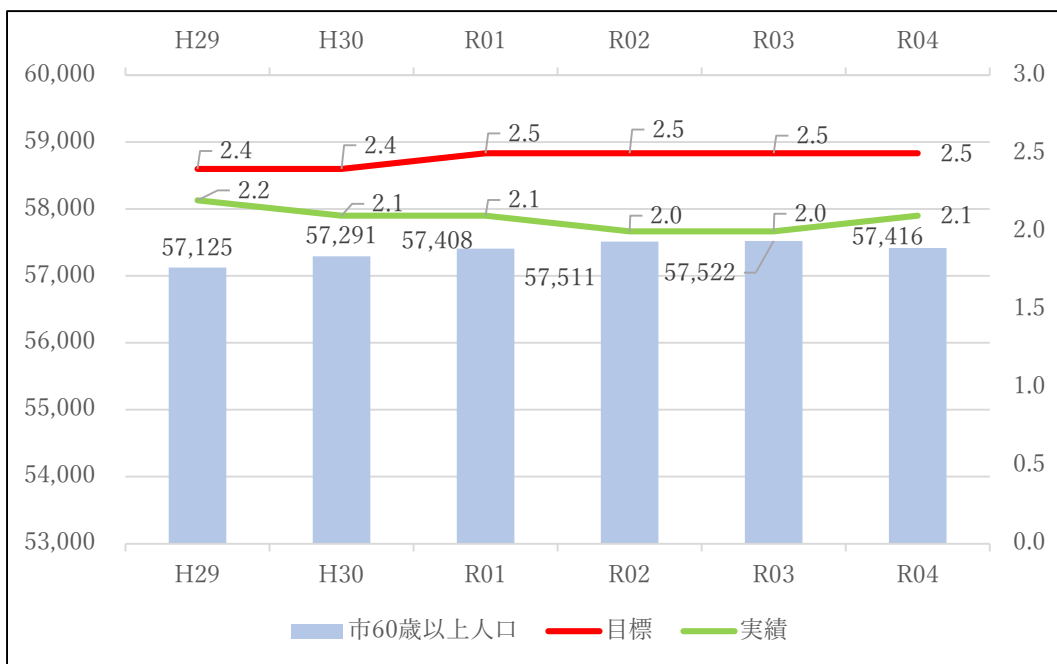
年度	会員数			女性会員数			女性会員比率		
	会員数 目標	会員数 実績	会員数 達成率	女性会員 数目標	女性会員 数実績	女性会員 数達成率	女性会員 比率目標	女性会員 比率実績	女性会員 比率達成率
H29	1,380	1,236	89.6%	381	358	94.0%	27.6%	29.0%	105.1%
H30	1,390	1,185	85.3%	385	342	88.8%	27.7%	28.9%	104.3%
R01	1,400	1,208	86.3%	389	363	93.3%	27.8%	30.0%	107.9%
R02	1,410	1,128	80.0%	393	351	89.3%	27.9%	31.1%	111.5%
R03	1,420	1,164	82.0%	398	385	96.7%	28.0%	33.1%	118.2%
R04	1,420	1,178	83.0%	398	405	101.8%	28.0%	34.4%	122.9%

※ 女性会員数目標は参考数値です。

（目標としての設定はしていなかったため、会員数目標と女性会員比率目標から割り出した人数です）



粗入会率は、川西市の60歳以上人口が大きく増減しない中で会員数が毎年減少していったため、少しずつ低下しました。計画開始当初2.2%であった粗入会率は、新型コロナウイルスの影響から会員数が大幅減になった令和2年度には2.0%になりました。令和3、4年度の会員数増加により令和4年度は2.1%に回復しましたが、目標とした2.5%には及ばず、達成率は84%でした。



(参考)

	H29 年度	R02 年度	R04 年度
川西市 (60 歳以上人口)	57,125	57,511	57,416
センター会員数	1,236	1,128	1,178

出典：川西市統計「年齢男女別人口表」

以上のことは当センターの実績になりますが、前期「中期計画」期間（平成 29 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日）における兵庫県下 34 センターの実績推移は、下表の通りです。

兵庫県全体としても、女性会員比率以外は 100%を下回る結果となり、当センターと同じ傾向であることを示しています。また、当センターはいずれの項目でも県全体の平均よりも高い比率になります。

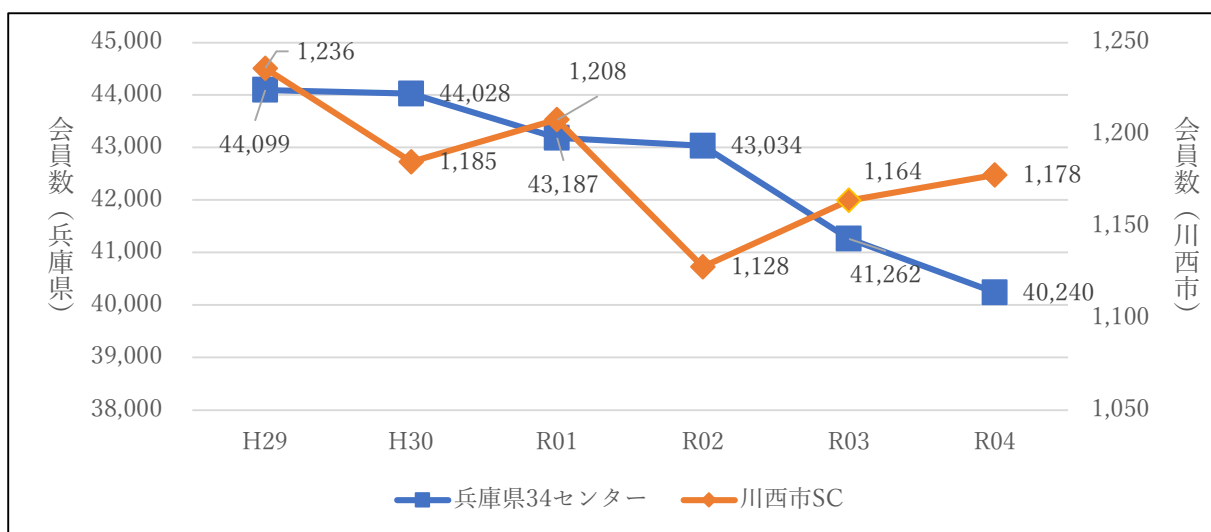
前期「中期計画」期間における会員数等の推移（川西市、県下 34 センター）

※ SC は「シルバー人材センター」の略称

	川西 SC			県下 34 センター合計		
	H29. 4. 1	R5. 3. 31	比率	H29. 4. 1	R5. 3. 31	比率
会員数	1,273 人	1,178 人	92.5%	44,099 人	40,240 人	91.2%
女性会員	354 人	405 人	114.4%	15,884 人	15,434 人	97.2%
女性比率	27.8%	34.4%	123.7%	36.0%	38.4%	106.7%
粗入会率	2.2	2.1	95.5%	2.4	2.1	87.5%

出典：全国シルバー人材センター事業協会「統計」

(参考) 兵庫県 34 センターの合計会員数と当センター会員数の推移グラフ



次に参考までに、県下 34 センターの平成 29 年 4 月 1 日と令和 5 年 3 月 31 日の各項目実績を基に比率を算出し、順位付けした時の当センターの順位は下表の通りです。ここからは、厳しい状況の中にあっても、兵庫県全体の中では比較的健闘したことが窺えます。

	県下 (34)	阪神間 (9)
会員数	17	5
女性会員	6	3
女性比率	2	2
粗入会率	12	2

() 内の数字はセンター数を示す

※ 左の表は、平成 29 年 4 月 1 日と令和 5 年 3 月 31 日の各項目の実績比較から算出された比率を基に、増加した率が最も高いセンターを 1 位とし、減少した率が最も大きいセンターまでを順位付けした時の、当センターの位置づけになります。

(2) 就業延人員

就業延人員は平成 27 年度をピークに、その後概ね横ばいの状況にありましたが、平成 30 年度は前年比約 4,000 人の減 ($\Delta 4.1\%$) になり、その後は減少傾向を示しています。この原因としては、主に次の要因があります。

- 1 適正就業推進の一環として派遣契約への切り替えを協議した際の業務終了
- 2 最低賃金の上昇に伴い、発注者がセンターへの発注から直接雇用へ切り替え
- 3 機械化や IT 化など、業務の見直しと合理化等推進による契約終了
- 4 新型コロナウイルス感染拡大の影響（休業、業務縮小、契約終了など）
- 5 公共関連業務の見直しによる契約終了

① 適正就業推進の一環として派遣契約への切り替えを協議した際の業務終了

前計画では、基本目標の 1 つに「適正就業の推進」を掲げていました。これは、シルバー人材センターが引き受ける仕事の多くは請負・委任の形態をとっており、発注者から会員へ直接の指揮命令を受ける業務はこの形態に馴染まないため、そのような業務はシルバー派遣事業で対応していくこととしていました。

既にスーパー等の小売店での業務は大部分を派遣契約に切り替えていましたが、新たに介護施設などの福祉関連施設での業務に関し、平成 29 年度に発注者と協議し、平成 30 年度からの契約形式を順次派遣契約に切り替えることとしました。多くの発注者からは理解を得られたものの、派遣契約は請負・委任と比較すると手数料率の違いなどからコストが高くなることもあり、一部の業務については平成 29 年度末で契約を終了することになりました。

平成 30 年度に前年比で約 4,000 人の延人員数が減少した要因の一つです。

② 最低賃金の上昇に伴い、発注者がセンターへの発注から直接雇用に切り替え

③ 機械化や IT 化など、業務の見直しと合理化等推進による契約終了

いずれも最低賃金額が近年大きく上昇していることに起因しています。

平成 29 年度から令和 4 年度までの実質 GDP 成長率は平均 0.9%と、経済情勢が大きく変動していないなかで、平成 28 年は 819 円であった兵庫県の最低賃金額は令和 4 年では 960 円になり、前計画期間中に 141 円（17.2%）上昇しました。賃金単価が上昇していくなか、企業等ではセンターへの発注を終了し、直接雇用した職員等にセンターが担っていた業務を任せる事例が生じています。

また、業務内容を見直し、機械化や IT 化など合理化・省力化することでセンターとの契約を終了するケースも出てきています。

④ 新型コロナウイルス感染拡大の影響（休業、業務縮小、契約終了など）

新型コロナウイルスの感染拡大は、国内のみならず全世界的に大きな影響を及ぼしました。センター業務への影響も大きく、公共施設管理業務の大半が就業停止になるだけでなく、一部民間企業においても休業や規模縮小するケースがあり、中にはそのまま契約自体が終了することもありました。

次項と併せて、令和 2 年度に就業延人員が前年比約 13,000 人（△13.3%）減少した主たる要因です。

なお、令和 3 年度の後半以降は徐々に回復傾向を示していますが、いまだ完全には回復していません。

⑤ 公共関連業務の見直しによる契約終了

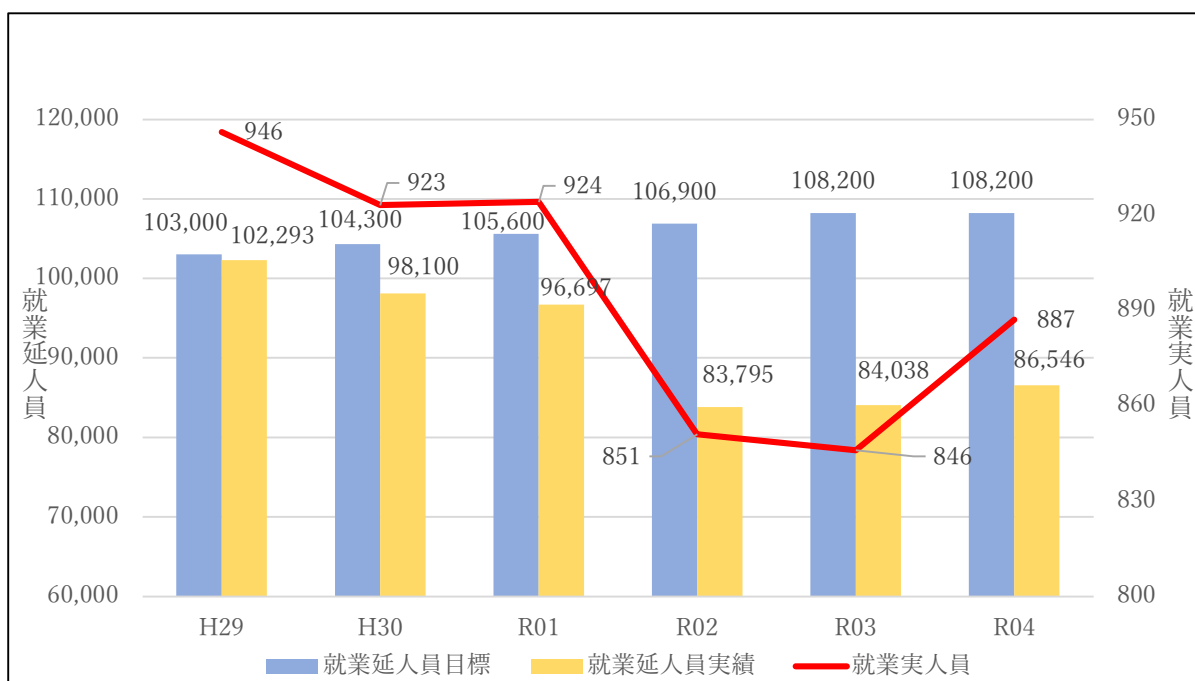
前計画期間中に川西市では様々な事業の見直しが行われました。見直しの中で、阪急川西能勢口駅周辺他での違法駐輪等を防止するための自転車駐輪指導業務と、久代にあった放置自転車保管センターの管理業務が令和元年度末で終了することになりました。川西能勢口駅を始め、能勢電鉄各駅で自転車置き場の整備が進み、違法駐輪や放置自転車が減少したことによるものです。

業務終了に伴い、約 4,600 日分の業務が減少したことは、令和 2 年度の新型コロナウイルスによる影響と併せて、業務量減少に拍車をかける結果となりました。

就業実人員・就業延人員の目標と実績

	就業実人員	就業延人員 目標	就業延人員 実績	就業延人員 達成率
H29	946	103,000	102,293	99.3%
H30	923	104,300	98,100	94.1%
R01	924	105,600	96,697	91.6%
R02	851	106,900	83,795	78.4%
R03	846	108,200	84,038	77.7%
R04	887	108,200	86,546	80.0%

※ 就業実人員の目標数値は設定していないため、実績のみ記載



以上のとおり、様々な内外の要因が影響した結果、計画最終年における就業延人員は目標に対し80%の達成率になりました。この間、新規受注や既存契約案件の拡充など増加要因も少なからずありましたが、大規模案件の契約終了やコロナの影響など減少要因の規模が大きく、そういった減少要因を補うまでには至らなかったため、全体としては縮小傾向を示しました。

一方、兵庫県全体（34センター）の状況に目を転じれば、平成29年度と令和4年度を比較すると、次の表の通り就業延人員・実人員共に減少しており、減少率はそれぞれ20%前後と大きなものになります。特に、新型コロナウイルス感染症の影響が最も大きかった令和2年度は、就業延人員（△8.5%）、就業実人員（△6.6%）ともに大きく減少しました。これらは、令和4年度現在もコロナ前（令和元年度）の実績には回復していません。

前期「中期計画」期間における就業延人員数等の推移（川西市、県下 34 センター）

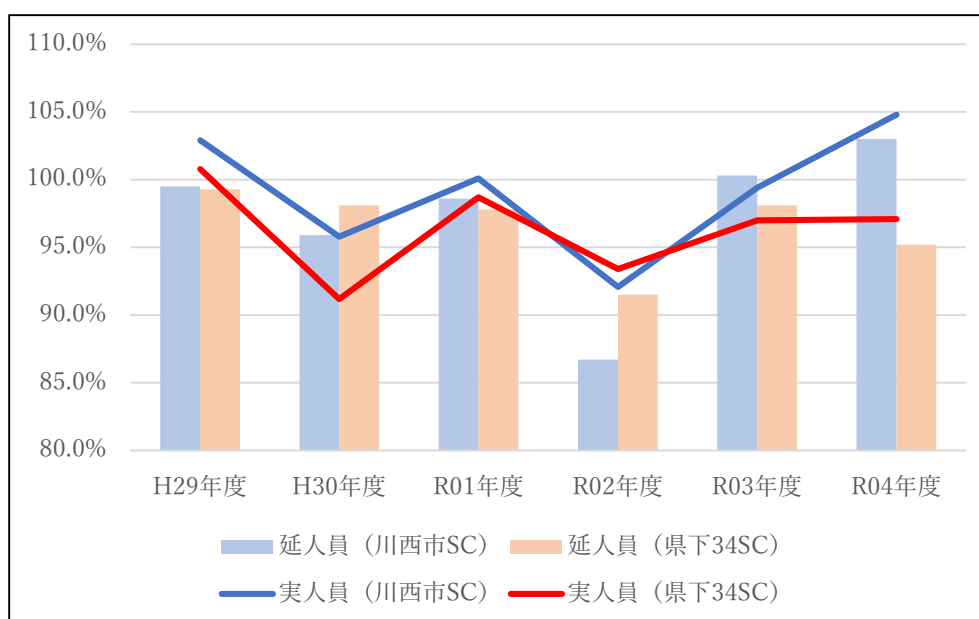
	就業延人員			就業実人員		
	H29 年度	R04 年度	比率	H29 年度	R04 年度	比率
川西市	102,293	86,546	84.6%	963	887	92.1%
県下 34 センター	4,294,741	3,519,765	82.0%	35,978	28,490	79.2%
阪神間 9 センター	2,331,599	1,844,555	79.1%	19,723	15,069	76.4%

出典：全国シルバー人材センター事業協会「統計」

当センターの実績を県下と比較すると、就業延人員数の比率は概ね平均的と言えます。しかし、就業実人員の比率は県下平均より 12.9 ポイント高い 92.1%になります。これは、就業延人員数が伸び悩む中であって、幅広い会員に声掛けしワークシェアリングを推進したことで、就業実人員の減少は抑制できたと言えます。特に令和 4 年度は前年比 104.8%の増加になり、これは県下で最も高い増加率になります。令和 3、4 年度の会員数増加は、多くの会員が就業したことも影響していると考えます。

（参考）県下 34 センターと当センターの実人員・延人員前年比率の推移表とグラフ

	H29 年度	H30 年度	R01 年度	R02 年度	R03 年度	R04 年度
延人員（川西市 SC）	99.5%	95.9%	98.6%	86.7%	100.3%	103.0%
延人員（県下 34SC）	99.3%	98.1%	97.8%	91.5%	98.1%	95.2%
実人員（川西市 SC）	102.9%	95.8%	100.1%	92.1%	99.4%	104.8%
実人員（県下 34SC）	100.8%	91.2%	98.7%	93.4%	97.0%	97.1%



出典：全国シルバー人材センター事業協会「統計」

このことは、会員一人当たりの就業日数を平成 29 年度と令和 4 年度で比較した時に顕著になります。当センターと県下 34 センター、阪神間 9 センターの比較表は次の表の通りです。

県下・阪神間のいずれも、平成 29 年度と令和 4 年度の実業人員比率が 20%以上減少しているのに対し、一人当たりの就業日数は 100%を超えています。一方、当センターの実業人員の減少は 7.9%と、県下・阪神間よりも減少率は低いものの、1 人当たりの就業日数は 91%である点から、ワークシェアリングを推進していることは明らかです。

なお、令和 4 年度における当センターの会員一人当たりの報酬額（年間の配分金・派遣賃金の合計額を就業延人員数で除した額）は 4,107 円で、兵庫県全体の 4,122 円とほぼ同額になります。

一人当たりの就業日数比較

	H29 年度	R04 年度	比率
川西市 SC	8.9 日	8.1 日	91.0%
阪神間 9 センター	9.9 日	10.6 日	107.1%
県下 34 センター	9.9 日	10.3 日	104.0%

(3) 受案件数、契約金額

契約金額に関しても基本的には就業延人員の項目で述べたことと同じ要因が影響し、実績は伸び悩みました。

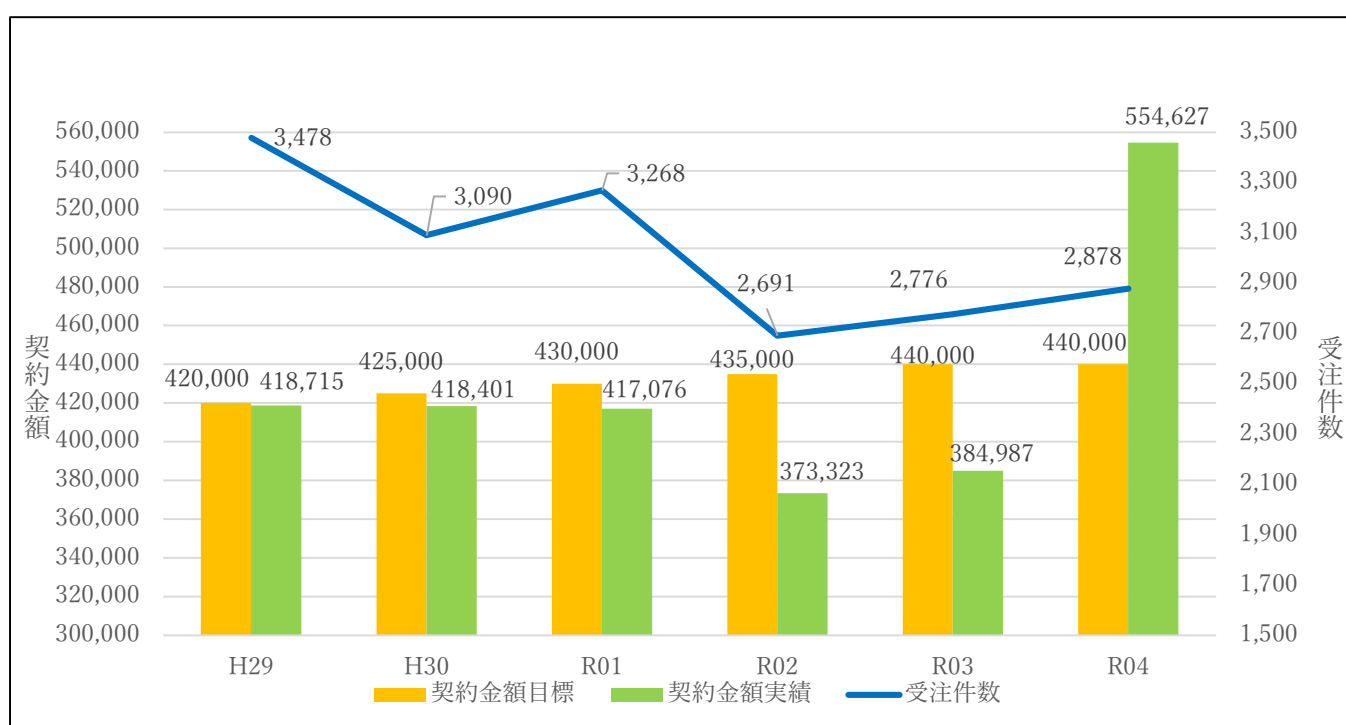
計画に対する達成率は新型コロナウイルスの影響が大きかった令和 2 年度が 85.8%、幾分回復基調を示した令和 3 年度も 87.5%と低調に終わっていましたが、令和 4 年度は川西市から「高齢者等防災啓発事業業務」を受託したことで、契約金額はセンター設立以来最高額の 554,627 千円（前年度比 169,640 千円増（44%増））となり、目標額を達成することができました。（当該業務を含まない場合の契約金額は 412,303 千円になり、93.7%の達成率）

しかし、この業務は令和 4 年度だけの単年度事業になるため、令和 5 年度以降は引き続き契約金額の拡大を目指していく必要があります。

受注件数・契約金額の目標と実績

	受注件数 (件)	契約金額目標 (千円)	契約金額実績 (千円)	契約金額実績 達成率
H29	3,478	420,000	418,715	99.7%
H30	3,090	425,000	418,401	98.4%
R01	3,268	430,000	417,076	97.0%
R02	2,691	435,000	373,323	85.8%
R03	2,776	440,000	384,987	87.5%
R04	2,878	440,000	554,627	126.1%

※受注件数は目標数値を設定していなかったため、実績のみ掲載



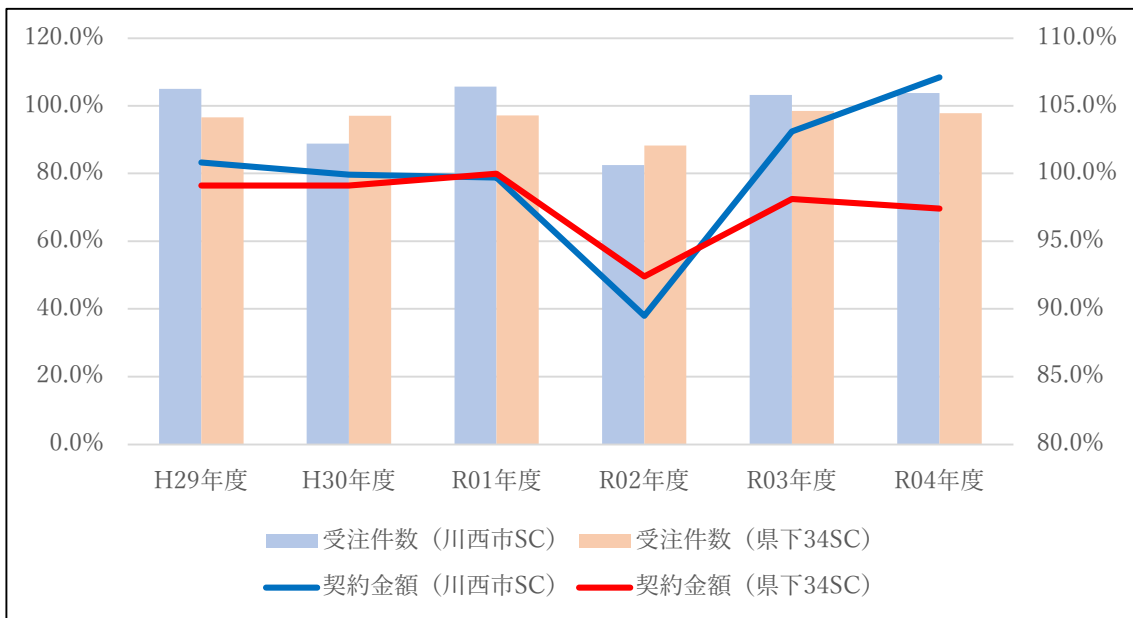
また、当センターと県下の状況比較は、下の表のとおりです。それぞれ年度ごとの対前年度比率を一覧にしたものになります。なお、令和4年度は「高齢者等防災啓発事業」を除く通常業務のみにて比率を算出しています。

次のグラフからも明らかなように、当センター及び県全体共に令和2年度は新型コロナウイルスの感染拡大による影響のため、対前年比率は大きく落ち込んでいます。一方、県下全体としては、コロナ以降の令和3、4年度の2年とも、受注件数、契約金額は前年を下回り逡減傾向が続いているのに対し、当センターは3%~7%の伸びを示しています。コロナ以降は健闘したと言えるものの、平成29年度と令和4年度を比較した時、受注件数で17.2%の減、契約金額で1.5%の減になります。契約金額は一見同程度の水準を保って

いるように見えますが、この間、県の最低賃金が 17.2%（141 円）上昇したことや、平成 30 年度に長年据え置いてきた単発業務の単価を一律 8% 値上げしたことを考慮すると、実質的には大変厳しい状況であったと言えるでしょう。

県下 34 センターと当センターの受注件数・契約金額の推移とグラフ

	H29 年度	H30 年度	R01 年度	R02 年度	R03 年度	R04 年度
受注件数（川西市 SC）	105.0%	88.8%	105.6%	82.5%	103.2%	103.7%
受注件数（県下 34SC）	96.6%	97.0%	97.1%	88.2%	98.4%	97.8%
契約金額（川西市 SC）	100.8%	99.9%	99.7%	89.5%	103.1%	107.1%
契約金額（県下 34SC）	99.1%	99.1%	100.0%	92.4%	98.1%	97.4%



2. チャレンジプラン6項目への取り組み

(1) 会員の確保と拡充

- 原則として週 2 回の入会説明会を開催し、入会希望者が説明会に参加しやすい体制を維持しました。なお、新型コロナウイルスの感染拡大以降は、緊急事態宣言期間中の開催を見合わせるほか、感染防止に努めながら開催しました。
- 令和元年度に、センターとして初めてとなる外部へ出向いた出張入会説明会を開催しました。令和 2 年度は新型コロナウイルスの状況に鑑みて中止しましたが、令和 3、4 年度はそれぞれ複数回開催し、会員増に大きく寄与しました。

- 上部団体である公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会や、一般社団法人古民家再生協会など他団体と連携した講習会等を開催しました。開催にあたっては市広報誌に掲載し市民等の参加も募るなど、センターのPRに努めました。
- 令和4年度に「ゴールド会員制度」を開始しました。高齢により就業ができない会員を対象とした会費の割引制度であり、退会抑制効果が期待できます。
- 積極的に就業の声掛けをし、退会抑制に努めました。特に女性会員は、コロナ前（R01年度）の就業実人員が278人に対し、R04年度の就業実人員は318人になります。女性会員が増加している要因の一つと考えます。

(2) 就業機会の開拓と拡大

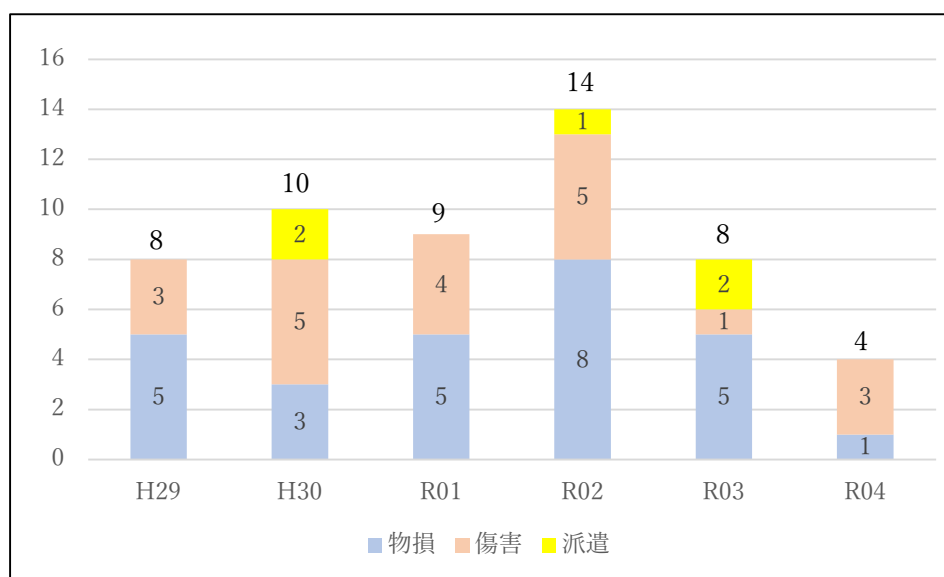
- 市の担当課との連携により、市各部署へのセンター活用のPRをしました。また、センターとして参入できる業務について、市の関係各部署と協議しました。これらの協議を通じて、新型コロナウイルス関連の新たな業務などの受注に繋がりました。
- センターの特性（短期間の業務、人数を要する業務）を活かして、市から「高齢者等防災啓発事業」を受託しました。
- シルバー派遣事業を推進し、契約金額は平成29年度の30,629千円から令和4年度は97,272千円に拡大しました。

(3) 安全及び適正就業の推進と徹底

- 平成29年度に直接の指揮命令を受けていると思われる介護施設関係の業務について、派遣契約に切り替えました。16件中14件を派遣に切り替え、2件は契約終了しました。その後も継続的に請負・委任契約の見直しを行い、随時派遣契約への切り替えを行っています。
- 新規受注案件については、その都度内容に応じ請負・委任もしくは派遣による契約を締結しています。
- 平成29年度から令和元年度の事故件数（物損、傷害、派遣）は、概ね横ばい（8件～10件）の状況でした。しかし、令和2年度は物損事故が多発したことで全体の件数が前年の9件から14件に急増しました。さらに重篤事故1件が発生したことを契機に、令和3年度以降は従来の安全活動だけでなく、市や警察など関連団体とも連携した新たな安全活動を展開しました。その効果もあり、令和3、4年度の事故件数は、共に前年を下回る8件と4件になりました。

年度別事故発生状況

	物損	傷害	派遣	計
H29	5	3	0	8
H30	3	5	2	10
R01	5	4	0	9
R02	8	5	1	14
R03	5	1	2	8
R04	1	3	0	4



(4) 組織体制の活性化と強化

- 職群班の一部は、業務の実態に合わせて、従来の班長（職長）を頂点とするピラミッド型から、班長を置かない複数のグループリーダーを並列的に配置する方法に変更するなど、より効率的な組織運用が可能な体制にしました。
- 会員を対象とした講習会に関し、従来からの知識・技能の向上を目的とした講習会だけでなく、会員が楽しめる講習会（メイクアップ、韓国料理、終活など）の開催にも取り組みました。初対面の会員同士が和気あいあいと楽しみ、講習会をきっかけに親しくなるといった様子も見られました。
- 市の協力もあり、常勤正規職員の人数が2名増加しました。職員個々の業務負担軽減により、勤務時間の縮減などが実現しました。また、組織体制においても従前の1人1業務担当制からグループによる担当制への切り替えが可能になるなど、効率的な業務運営に努めました。



- 臨時職員の体制については、会員からの登用にだけでなく一般からも公募するなど、幅広い人材の活用に努めました。

(5) 積極的な広報・啓発活動の展開

- 出張入会説明会開催にあたり、川西市内全戸へ PR チラシを配布しました。
- 公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会など関連団体と連携して、市民等を対象とした講習会等を開催し、センターの PR に努めました。開催告知方法として市広報誌も活用しました。
- 会報誌「センターだより」の紙面を再構成し、より多くの会員が興味を持てる記事の掲載に努めました。
- 市の担当部署の協力により、市役所各部署へセンター利用促進を PR しました。

(6) 財政基盤の確立および関係機関との連携の促進

- 運転資金の確保に必要な黒字の計上について、県の公益法人担当部署と協議しました。収支相償の原則を尊重しつつ、黒字を計上することが可能になりました。
- 常に迅速な未収金回収に努め、資金の安定化を図りました。
- 国の補助金申請額を活用し、令和 3 年度、4 年度と段階的に申請額を増額しました。
- 国の補助金を活用し、職員の定数増など経常経費が増加するなかで市補助金の抑制に努めました。
- 安全就業を推進するにあたり、警察や市などとの連携を強化しました。
- 理事会の構成を見直し、地域コミュニティから役員を推薦いただくなど新たな連携強化を図りました。
- 公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会と連携した講習会を毎年度開催しました。

第3章 センターの将来像

第1節 センターが抱える課題

1. 会員数の減少

センターの会員数は平成 27 年度末の 1,387 名をピークに、令和元年度を除く令和 2 年度までは、基本的に年々減少を続けました。これには、第 2 章で触れたように、平成 25 年と令和 3 年の「高齢者等雇用安定法」改正により、70 歳までの雇用確保措置が図られていることなど、社会情勢の変化による会員確保の困難さが少なからず影響しています。さらに、例年になく入会者の減少と退会者の増加が見られた平成 28 年度と、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた令和 2 年度は大きく会員数が減少しました。令和 3、4 年度は 2 年続けて会員数が増加したものの、いまだにコロナ以前の会員数には戻っていません。

兵庫県下の状況を見ると、特にコロナ以降は多くのセンターで会員数を維持すること自体に苦慮していることを考慮すると、当センターの会員数が 2 年連続で増加していることは、健闘していると言えます。しかし、令和 2 年度までほぼ毎年会員数が減少した影響は大きく、令和 4 年度末の会員数はピーク時から 209 名減少しており、それに伴い粗入会率も 2.4%から 2.1%に低下しています。

また、令和 4 年度末における女性会員の比率は、県下の平均である 38.4%より 4 ポイント低い 34.4%になります。川西市の 60 歳以上男女人口比における女性の比率が 56.4%であることと合わせて、当センターの女性会員比率は低い水準に留まっていると言わざるを得ません。

川西市における 60 歳以上（センターの入会対象年齢）の人口が徐々に増加している中で、会員数が減少していることについては、センターとして会員へ提供できる「魅力」や「会員であることのメリット」などの PR が不足していることも要因と言えます。センターとして、一層の魅力向上を図るとともに、広く市民等へ PR していくことが今後の課題になります。

年度別会員増減数一覧

年度	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
男性	1,004	919	878	843	845	777	779	773
女性	383	354	358	342	363	351	385	405
会員数計	1,387	1,273	1,236	1,185	1,208	1,128	1,164	1,178
増減	—	△114	△37	△51	+23	△80	+36	+14

2. 伸び悩む事業実績

シルバー人材センターは、請負・委任を主な契約形態として発注者から仕事を引き受けていますが、近年は派遣による契約も年々増加しています。請負と派遣を合わせた契約金額は、平成 27 年度の 4 億 3,020 万円をピークに、その後は約 4 億 1,500～1,900 万円を推移していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた令和 2、3 年度は 2 年とも 4 億円に満たない実績になりました。令和 4 年度は、川西市から受託した「高齢者等防災啓発事業業務」の効果もあり、センター創設以降初めて 5 億円を超える契約金額になりましたが、同事業を除く契約金額は 4 億 1,230 万円であり、コロナ前の実績には届いていません。

会員へ支払う配分金額の基準になる最低賃金額が年々上昇していることを踏まえると、契約金額が伸び悩んでいることは、全体の事業量が減少傾向にあることを意味しており、このことは、受注件数や就業延人員数の推移状況にも表れています。

契約金額の減少は、最低賃金額の上昇など外部の要因もありますが、効果的な就業開拓が不足していることや、顧客のニーズを適切に把握できていないといった内部の要因も影響しています。

また、除草作業に代表される屋外作業は、近年の猛暑の影響もあり慢性的な就業会員不足を招いています。一般家庭を中心に依頼数は多いものの、人手不足により需要を満たせていないといった問題もあります。

その他、独自事業についても限られた事業展開しかできていないという課題があります。「自転車リサイクル販売」と「EM 活性液販売事業」が平成 26 年度をもって終了した後、新たな独自事業を立ち上げることができていないため、令和 5 年度現在の独自事業は「パソコン訪問指導」と「墓清掃」の 2 事業のみになります。作業場所の確保など問題は多いものの、センターが自主的に運営する独自事業の拡大は、会員自らが発案し、その持てる知識・経験、技能などを活かした就業の場の創出に繋がります。また、シルバー人材センターの理念である「自主・自立、共働・共助」の点からも取り組むべき課題になります。

年度別事業実績一覧(請負・派遣合計)

年度	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
受注件数 (件)	3,268	3,346	3,478	3,090	3,268	2,691	2,776	2,878
契約金額 (千円)	430,201	415,415	418,716	418,402	417,076	373,324	384,988	412,303
就業延人数 (人)	105,585	102,826	102,293	98,100	96,697	83,795	84,038	86,546

※令和 4 年度の契約金額は「高齢者等防災啓発事業」を除く

3. 事故ゼロに向けた安全活動の抜本的見直しの不足

シルバー人材センターは高齢者により構成される組織であるため、就業に際しては安全を何よりも優先しています。そのため、事故ゼロを目標に毎年「安全計画」を策定し、計画に基づき安全委員会や安全就業推進員を中心に安全活動を展開しています。

令和2年度に発生した重篤事故に鑑み、令和3、4年度は様々な機会を通じて会員に安全啓発を続けた結果、事故発生件数は2年続けて半減しました。しかし、安全活動の基本になる「安全計画」は長年大きな変更がなく、抜本的な見直しが進んでいません。会員の一部に安全意識が希薄である実情を踏まえると、計画の見直しと、さらに効果的な安全活動は必須になります。

また、シルバー人材センターでは、会員のケガや物損などに備えた傷害保険、賠償責任保険に加入していますが、全国のシルバー人材センターで事故が多発しているため、兵庫県シルバー人材センター協会からは保険財政がひっ迫していることが注意喚起されています。会員が安心して就業するために保険は欠かすことができないものであるため、事故抑制は全国的にも喫緊の課題になります。

年度別事故発生状況(傷害事故、物損事故合計)

年度	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
事故件数	7	9	8	10	9	14	8	4

4. センター事業のPR不足

シルバー人材センター事業が今後ますます発展していくためには、会員数の拡充や契約金額など事業規模の拡大が必須になります。そのためには、公共団体や市内民間事業者、一般市民等にシルバー人材センターを知ってもらう必要がありますが、センターのPR活動は必ずしも十分なものとは言えません。

センターでは、毎年地域に出向いた出張入会説明会を実施する際に、市内全戸へPRチラシを配布する他、ボランティア活動や兵庫県シルバー人材センター協会並びにハローワークと連携し、市民を対象とした講習会を開催するなどの啓発活動を行っていますが、センターに対する市民等の認知度は依然低い状況です。

センターのホームページに関しても、情報発信などは限られた活用に留まっていますので、より広範な活用方法を検討する必要があります。

5. 組織体制の不十分さ

当センターは資金状況が脆弱であるため、運転資金の確保を毎年の事業計画に掲げています。令和元年度までは徐々に好転してきた資金状況ですが、令和2年度以降はコロナの影響もあり資金確保は停滞しています。今後の安定的な事業運営のためには、一層の資金

確保が不可欠です。

会員により成り立つシルバー人材センターには、地域班を始め職群班など複数の会員組織が存在します。それぞれの会員組織では、会員同士の連帯・親睦を図ったり、円滑な就業体制を維持したりしながら、センターの事業理念である「自主・自立、共働・共助」の実現に寄与しています。しかし、いずれの組織においても、班長など役員の交代が進まないなどの機能不全が生じており、組織体制が衰退しつつあります。そのため、それぞれの組織に関し、根本的な見直しなどが必要な時期に差し掛かっています。

その一方で、職員体制に関しては、7名の正職員の半分以上である4名は、年齢が前後7年以内に集中するなど構成に偏りが生じています。また、日常業務に追われることで、様々な課題に対応する余裕がないなど、総合職としての在り方に不十分さが見られるなどの問題があります。

第2節 センターが目指す将来像

1. 会員が生き生きと笑顔で活動できるセンターであること

会員がセンターの様々な活動を通じて、
笑顔で実りある日々が過ごせることを目指します

会員は、そのほとんどがセンターからの就業紹介を目的として入会します。就業する動機は生きがいや経済的理由など様々ですが、会員は就業を通じ社会との繋がりを保ち、収入を得ることで生きがいや満足感を得ることができます。また、自己の年齢や体力に応じた仕事を続けることは、健康増進に繋がります。センターでの就業を通じ会員が実りある生活を送ることは、シルバー人材センターの事業趣旨そのものと言えます。

その意味においては、何よりもまず大切なことは会員の就業先を開拓していくことになります。満遍なく会員に就業紹介し、仕事を通じた健康増進と生きがいの向上という、シルバー人材センターに最も期待される役割を遂行できるよう、シルバー人材センター事業の一層の推進に努めます。

その一方で、加齢や体調不良などで就業することが難しい会員であっても、就業だけではない様々な方法により会員へ生きがい等を提供していくことが、昨今シルバー人材センターに求められるようになってきました。センターに登録し、会員活動の中で得られる「楽しみ」や「喜び」により会員が笑顔で活動できれば、さらにセンターが活性化することに繋がります。

センターが提供する「生きがい」に関しては、内閣府が実施した「令和4年 高齢者の健康に関する調査」に関する中央大学大学院戦略経営研究科教授 佐藤博樹氏の結果分析

が参考になります。佐藤氏によると、高齢者は「未婚者であったり同居者がいなくても、あるいは年齢を重ねても、世帯収入は重要にはなるが、それ以上に健康状態を維持できたり、親しい友人・仲間を持っていたり、家族や友人と会話する機会があること、さらには、社会活動に参加していることが、『生きがい』の向上に貢献する」とされています。

シルバー人材センターの活動は、まさにこの分析結果にあるような「健康維持」「仲間づくり」「社会参加の促進」を目的としており、定款にも定めています。様々な取り組みの中で、この基本的な考えを追及していくことにより、会員の一層の生きがい向上を目指します。

2. 地域に根差した、必要とされる組織であること

センターの認知度向上や顧客（地域住民・事業者）の信頼を得られる仕事を通じて、地域に根差した組織になることを目指します

シルバー人材センターは基本的に全国の市町村の区域ごとに設置され、それぞれのセンターは設置された市町村内で活動しています。これは当センターも例外ではなく、原則的に、受託する業務は川西市内に限定しています。したがって、センター事業を運営するにあたり、地域社会に必要とされる組織であることは重要な要素です。

今後、今まで以上に地域社会へセンター事業が浸透していくためには、センターの存在を広く地域住民等に知ってもらうための「認知度の向上」が欠かせません。また、利用いただいたお客様に喜んでもらえる仕事をし、信頼獲得とリピーター確保に繋げていく「満足度向上」、そして、ボランティア活動など「社会貢献活動への参加」により地域社会と関わりを持ちながら、地域社会に必要とされる組織になることを目指していきます。

3. 会員が安心して仕事に取り組める体制であること

事故ゼロを目指し、安全に最大限配慮するとともに、高齢会員に紹介できる仕事の開拓に努めます

シルバー人材センターは60歳以上の高齢者が会員登録する団体であるため、会員が安心して就業するためには、安全は何よりも優先するものになります。そのため、センターでは仕事を依頼された時に、安全上の問題がないことや高齢者の仕事として問題がないことなどを確認した上で、仕事を引き受けています。

事故ゼロは安全活動における最大の目標になりますので、今後も継続的に会員への安全啓発や事故防止活動を徹底しながら、無事故継続記録において、過去の最長期間になる397日（H27年9月22日～H28年10月22日）の更新を目指します。

また、会員の平均年齢が年々上昇していく中で、特に 80 歳以上の高齢会員へ紹介できる仕事の確保は大きな課題になります。安全に十分配慮しながら、高齢であっても紹介できる仕事の開拓に努め、年齢に応じた仕事紹介への取り組みを進めていきます。その意味においては、センターが自主的に運営する独自事業の拡大は、年齢によらない会員の就業の場として効果が見込めますので、一層の拡大に向け、他市センターの事例なども調査しながら新たな独自事業の立ち上げを検討します。

4. 職員が満足して仕事ができる組織であること

会員だけでなく職員にとっても魅力ある職場環境を整備し、職員が主体的な参画意識を持つことができる事務局体制を構築します

当センターを魅力的で活気のある組織としていくためには、第一に、働く職員が定年退職した後、自身も入会したいと思えるようなセンターにしていくこと、第二に、そのようなセンターづくりを志せる魅力ある事務局体制であることが大切になります。

センター運営においては様々な課題がありますが、職員自身に意欲がなければ、諸課題の解決はできません。職場が職員にとって魅力あるものであれば、職員の意欲を喚起することに繋がり、日々の業務や課題に対しても、積極的な姿勢で臨むことが期待できます。

会員だけでなく、職員にとっても喜びや満足が感じられる職場環境を整備し、職員の主体的な参画意識が自然に発露される事務局体制を構築します。

5. 安定した運営ができるセンターであること

センター事業の根幹を支える事業基盤の強化・安定に
取り組み、センターの更なる発展を目指します

当センターは昭和 56 年に設立され、令和 4 年で 41 年が経過しました。今後もセンター運営を継続し、また発展していくには、安定した事業基盤が欠かせません。しかし、当センターの財政基盤は盤石とは言い難く、また地域班や職群班などの会員組織に関しても様々な問題を内包しており、基盤の強化・安定化は喫緊の課題になります。

事業基盤はセンター事業の根幹を支えるものになりますので、安定化に向けた抜本的な見直しや新たな制度導入などに取り組み、センター運営の安定化や職員の負担軽減の実現を図ります。

第4章 目標と取り組み及び計画の管理

第1節 目標数値と達成に向けた取り組み

1. 会員の確保と拡充

年度別会員数等目標

年 度	R04	R05	R06	R07	R08	R09
男性 (人)	773	756	751	746	741	736
女性 (人)	405	413	428	443	458	473
会員数 (人)	1,178	1,222	1,232	1,242	1,252	1,262
女性会員比率 (%)	34.4	35.0	36.0	36.9	37.8	38.7

全国のシルバー人材センターで会員数は減少傾向にあり、新型コロナウイルス感染症流行前の会員数へ回復することは、全国的にも最重点課題の一つです。当センターの状況も同様であり、令和9年度までにコロナ前である令和元年度の会員数(1,208人)への回復を目指します。

また、男性会員が大きく減少しているのに対し女性会員は堅調に増加しています。男性会員の減少を抑制するとともに、川西市の男女別人口比と入会率の面で、より拡大の余地がある女性会員については、引き続き増加するように努めます。

年度別粗入会率目標

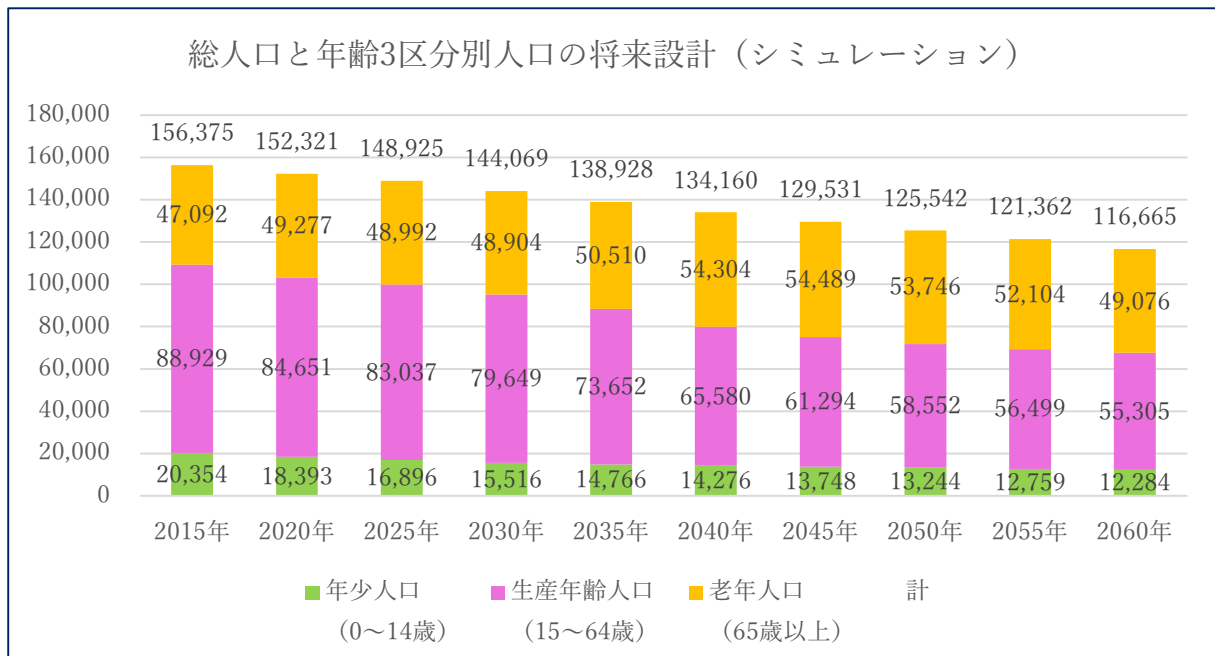
年 度	R04	R05	R06	R07	R08	R09
川西市人口 (人)	154,565	152,685	150,805	148,925	147,954	146,983
60歳以上 (人)	57,416	57,768	58,301	58,739	58,995	59,562
会員数 (人)	1,178	1,222	1,232	1,242	1,252	1,262
粗入会率 (%)	2.05	2.12	2.11	2.11	2.12	2.12

資料：市人口推計報告書（令和4年（2022年））を基に、年度別推移を推計

粗入会率については、川西市が作成した「市人口推計報告書（令和4年（2022年））」を基に算出しています。市人口推計報告書では、川西市の人口推移を3区分の年齢別で5年ごとに推計しています。なお、60歳～64歳の人口推計は市人口推計報告書で示されていないため、令和5年3月末時点における川西市年齢別人口が、毎年単純推移していくとして推計しています。

市人口推計報告書等による推計では、中期計画期間（2024年～32年）中の60歳以

上の人口は緩やかに増加するとされています。したがって、会員数についても市の60歳以上人口の増加率と同程度の比率で増加すると予測しており、粗入会率についてはほぼ横ばいで推移していく見込みになります。



資料：市人口推計報告書（令和4年（2022年））

【具体的な取り組み】

- 原則として週2回、センター事務所で開催している「入会説明会」を今後も継続し、入会希望者が説明会に参加しやすい体制を維持します。
- センター事務所以外の場所で開催する「出張入会説明会」は、令和元年度以降の会員増加に大きな効果を発揮したため、今後も継続します。また、出張入会説明会の開催に合わせて市内全域に説明会開催チラシを配布し、センターのPRに努めます。
- インターネットに馴染みがある世代の入会が増えてきたことから、インターネットを介した入会手続きを導入するなど、入会希望者が今まで以上に入会しやすい方法を検討します。
- 就業を入会目的とする多くの会員の期待に応えられるよう、幅広い会員へ就業紹介をすることで就業率の向上を図ります。
- 女性会員の増加に効果が期待できる「会員の口コミ」による入会を促進するために、「会員紹介制度」に関し他市センターの事例を調査し、検討します。
- 様々な事情により、就業を希望しない会員であっても会員継続しやすいよう、ゴールド会員制度を活用するとともに、会員継続へのフォローに取り組むなど、退会の抑制に努めます。

- 就業だけでない会員への生きがい等の提供として、会員が「楽しみ」や「喜び」を得られるような講習会やセンター主催行事を積極的に開催し、センター事業の活性化に取り組みます。
- 講習会やボランティア活動他の様々な行事の活性化を図るために、「会員ポイント制度」について他市センターの事例を調査し、検討します。
- 同好会などの会員活動が活性化するよう、センターが積極的に協力します。

2. 就業延人員と事業収入額

年度別就業延人員目標

年 度	R04	R05	R06	R07	R08	R09
請負（人）	68,083	67,490	68,070	68,660	69,250	69,850
派遣（人）	18,463	20,290	20,460	20,640	20,820	21,000
計（人）	86,546	87,780	88,530	89,300	90,070	90,850

就業延人員は第2章で述べたように様々な要因により伸び悩みの状況にあり、特に請負事業でその傾向は顕著になります。今後、目標とする会員数の増加に合わせ就業先を確保できるよう、請負事業・派遣事業ともに今後は一層の就業開拓に努め、就業延人員の増加に取り組みます。

年度別契約金額目標

年 度	R04	R05	R06	R07	R08	R09
請負（円）	315,031	312,924	332,124	343,322	354,610	367,007
派遣（円）	97,272	106,600	110,900	115,500	120,300	125,300
計（円）	412,303	419,524	443,024	458,822	474,910	492,307

※ 令和4、5年度の契約金額に「高齢者等防災啓発事業」は含んでいません。

契約金額に関しても就業延人員と同様の状況ですが、国等からの指導による地域の最低賃金を尊重した単価設定や、原材料費など諸物価の高騰に対応できる事務費の適切な設定をしながら、事業量の確保に努めていきます。

【具体的な取り組み】

- 事務局職員による民間企業等を訪問しての積極的な就業開拓活動をします。
- 公共関係業務の受注獲得に向け、市の関係所管、公営企業、外郭団体、第三セクター等との連携強化を一層推進します。

- 公益社団法人兵庫県シルバー人材センター協会が実施する、一般労働者派遣事業と有料職業紹介事業の実施事業所として、「シルバー派遣事業」を拡充し、適正就業を推進します。
- 会員が安心して就業できるように、事故ゼロを目指し安全就業を徹底します。
- 発注者に満足度調査をするなど、顧客のニーズを把握するとともにリピーターの確保に繋げ、地域に必要とされるセンターを目指します。
- 発注者が満足する質の高い仕事をするために、会員の知識や技能の向上を目指し、技能講習や接遇講習、IT 関係の講習会など様々な機会を会員へ提供します。
- これまで以上に幅広い業務依頼に対応できるように、会員の技能や経験が活かせる新たな職域の開拓に取り組みます。
- 屋外作業をはじめ人手不足が生じている業務を改善するために、職群班など会員組織の見直しや新たな制度の創出を検討します。
- インターネットを介した仕事の受付をできるようにするなど、利用者の利便性向上の方法について検討します。
- センターの認知度向上を図るため積極的な広報・啓発活動を展開するだけでなく、地域イベントへの参加など様々な機会を通じてセンターのPR に努めます。
- 市及び関連団体や発注者とも協力した広報活動の方法について、他市センターの事例などを調査・研究します。
- 適正就業を推進し、必要に応じてワークシェアリングを活用するなど、幅広い会員への就業紹介に取り組みます。

第2節 推進体制

1. 中期計画の実行と進行管理

(1) 中期計画を着実に実行するための基本方針

本中期計画が計画倒れに終わらないよう、この計画の実行にあたり、センターは次の基本方針を定めます。

- ① 各職員が主体的に本中期計画に携わるよう、センター職員の意識向上を図ります。
- ② 職員が課題解決に取り組めるように、事務局業務の効率化・省力化を図るなど、事務局体制の強化に努めます。
- ③ 本計画を通じ、地域に必要とされるセンターを目指します。
- ④ 計画実施にあたり会員の協力が得られるよう、会員の意識啓発・高揚に努めます。

(2) 進行管理

本中期計画が着実に実行・進行されるためには、進行管理が重要になります。また、効果的に事業を展開するには、川西市及び関係機関・団体との連携は欠かせません。

これら進行管理は、センター事務局において着実に進行管理し、定期的に代表理事へ報告していきます。

2. 進行状況の検証と報告

定期的に計画の進捗状況を検証（点検→分析→評価）するとともに、必要に応じて改善・見直しを行い、理事会へ報告します。

また本中期計画は、全体の計画期間を8年間としながらも、目標数値については前期4年と後期4年でそれぞれ設定するものとしています。後期4年間の目標数値を策定するにあたっては、新たに「中期計画策定委員会」を設置し検討することとします。

第5章 資料編

1. 会員関係

会員数及び女性会員比率

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
男性（人）	919	878	843	845	777	779	773
女性（人）	354	358	342	363	351	385	405
会員数計（人）	1,273	1,236	1,185	1,208	1,128	1,164	1,178
女性会員比率	27.8%	29.0%	28.9%	30.0%	31.1%	33.1%	34.4%

入退会者数及び年間増減数

年 度		H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
入会	男性（人）	70	81	78	102	45	78	95
	女性（人）	39	52	48	58	33	66	64
	合計（人）	109	133	126	160	78	144	159
退会	男性（人）	155	122	113	100	113	76	101
	女性（人）	68	48	64	37	45	32	44
	合計（人）	223	170	177	137	158	108	145
増減数		△ 114	△ 37	△ 51	23	△ 80	36	14

会員平均年齢

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
男性（歳）	73.5	74.1	74.5	74.9	75.4	75.8	76.0
女性（歳）	71.3	71.7	72.1	72.6	73.3	73.7	73.7
全体（歳）	72.9	73.4	73.8	74.2	74.7	75.1	75.2

新入会員平均年齢

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
男性（歳）	68.3	70.2	69.5	70.7	70.7	71.2	71.1
女性（歳）	67.6	69.0	69.6	69.5	71.1	70.5	69.2
全体（歳）	68.1	69.7	69.5	70.3	70.8	70.9	70.3

退会会員平均年齢

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
男性（歳）	74.6	74.2	75.6	76.1	77.5	77.4	77.2
女性（歳）	72.4	73.5	73.2	72.8	74.0	73.0	75.9
全体（歳）	73.9	74.0	74.7	75.2	76.5	76.1	76.8

粗入会率

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
川西市（人）	57,052	57,125	57,291	57,408	57,511	57,522	57,416
センター会員（人）	1,273	1,236	1,185	1,208	1,128	1,164	1,178
粗入会率	2.23%	2.16%	2.07%	2.10%	1.96%	2.02%	2.05%

年代別会員数と構成率

年 度	項 目	60代	70代	80代以上	計
H28	会員数（人）	427	726	120	1,273
	構成比率	33.6%	57.0%	9.4%	100.0%
H29	会員数（人）	349	739	148	1,236
	構成比率	28.2%	59.8%	12.0%	100.0%
H30	会員数（人）	284	754	147	1,185
	構成比率	24.0%	63.6%	12.4%	100.0%
R01	会員数（人）	250	789	169	1,208
	構成比率	20.7%	65.3%	14.0%	100.0%
R02	会員数（人）	198	750	180	1,128
	構成比率	17.5%	66.5%	16.0%	100.0%
R03	会員数（人）	198	747	219	1,164
	構成比率	17.0%	64.2%	18.8%	100.0%
R04	会員数（人）	206	709	263	1,178
	構成比率	17.5%	60.2%	22.3%	100.0%

出張入会説明会開催記録

年 度	開催月	会 場	参加人数	入会者数
R01	11 月	東谷公民館	33 人	14 人
R01	11 月	アステホール	30 人	14 人
R03	12 月	アステホール	23 人	12 人
R03	12 月	川西南公民館	9 人	4 人
R03	2 月	清和台公民館	11 人	8 人
R03	2 月	東谷公民館	16 人	8 人
R03	3 月	アステホール	31 人	19 人
R04	8 月	アステホール	24 人	12 人
R04	1 月	アステホール	32 人	15 人
R04	1 月	緑台公民館	23 人	15 人

※ 令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大の状況に鑑み、開催中止にしました

2. 事業関係

契約金額

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
請負（千円）	384,131	388,086	347,723	331,916	298,644	310,966	457,355
派遣（千円）	31,283	30,629	70,678	85,160	74,679	74,021	97,272
計（千円）	415,414	418,715	418,401	417,076	373,323	384,987	554,627

※ 令和4年度は「高齢者等防災啓発事業」の142,324千円を含みます

受注件数

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
請負（件）	3,312	3,451	3,040	3,211	2,640	2,687	2,803
派遣（件）	34	27	50	57	51	89	75
計（件）	3,346	3,478	3,090	3,268	2,691	2,776	2,878

就業延人数

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
請負（人）	95,607	95,265	82,494	78,094	67,287	68,569	68,083
派遣（人）	7,219	7,028	15,606	18,603	16,508	15,469	18,463
計（人）	102,826	102,293	98,100	96,697	83,795	84,038	86,546

就業実人員と就業率

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
請負（人）	900	914	848	815	756	740	760
派遣（人）	36	49	120	152	125	146	156
全体（人）	933	946	923	924	851	846	887
就業率（％）	73.3%	76.5%	77.9%	76.5%	75.4%	72.7%	75.3%

※ 会員によっては請負事業と派遣事業の両方で就業しているため、両事業の合計人数と全体の人数は一致しません

有料職業紹介事業（手数料収入額）

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
手数料収入（円）	0	0	0	471,790	0	0	14,158

事故発生件数

年 度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
請負（傷害）	4	3	5	4	5	1	3
請負（賠償）	5	5	3	5	7	5	1
請負計	9	8	8	9	12	6	4
派遣（傷害）	0	0	2	0	1	2	0
事故件数計	9	8	10	9	13	8	4

(公社)川西市シルバー人材センター 中期計画策定委員会委員名簿

氏名	所属・役職名	備考
船 木 靖 夫	(社福) 川西市社会福祉協議会 常務理事	委 員 長
宇 野 有 貴	川西市 福祉部 地域福祉課 課長	副委員長
前 田 文 雄	(公社) 兵庫県シルバー人材センター協会 事務局次長兼事業課長	委 員
長 野 玲 子	川西市老人クラブ連合会 小戸さくら会老人クラブ 会長	委 員
吉 川 泰 光	(公社) 川西市シルバー人材センター 常務理事兼事務局長	委 員

事務局

福 井 保 弘	(公社) 川西市シルバー人材センター	事務局次長
村 山 秀 宗	(公社) 川西市シルバー人材センター	主査
坂 根 智 恵	(公社) 川西市シルバー人材センター	主査
正 木 英 津 子	(公社) 川西市シルバー人材センター	主任
河 村 秀 星	(公社) 川西市シルバー人材センター	主任
澤 本 知 奈	(公社) 川西市シルバー人材センター	職員
山 名 康 介	(公社) 川西市シルバー人材センター	職員

中期計画策定委員会での審議経過

第1回	令和5年 3月 10日
第2回	令和5年 6月 30日
第3回	令和5年 8月 31日
第4回	令和5年 10月 31日
第5回	令和5年 12月 4日

理事会の構成

理事長	小田 秀平
常務理事	吉川 泰光
理事	西村 典子
理事	岡田 譲介
理事	寶田 順子
理事	青木 菜穂子
理事	池松 洋子
理事	大野 宏彦
理事	矢野 龍雄
監事	金南 秀樹
監事	磯部 照雄

川西市シルバー人材センター 中期計画

令和6年3月策定

発行：公益社団法人川西市シルバー人材センター 事務局

〒666-0017 兵庫県川西市火打1丁目10-9

TEL：072-758-6234 FAX：072-758-3679

<http://www.kawanishi-silver.or.jp>

E-mail：kawanishi@sjc.ne.jp
