

令和3～12年度（2021～2030年度）

第二次中長期計画

【マスタープラン】



公益社団法人門真市シルバー人材センター

はじめに

高齢者の就業の場としてシルバー人材センター事業への期待・注目は益々高まっています。しかしながら、全国のシルバー人材センター登録会員数はここ数年間減少を続け、必ずしも皆さんの期待に応えることが出来ていません。

このような状況の中、門真市シルバー人材センターでは平成23(2011)年4月より施行した第一次中長期計画である『公益社団法人門真市シルバー人材センター40周年に向けてのマスタープラン』において、会員数や契約金額等の事業実績、達成すべき課題を設定し重点的・継続的に取り組みました。

その結果、粗入会率(市内60歳以上人口に対するセンター会員数の割合)は人口5万人以上の市区町村において全国8位となるなど、当センターの実績は大きく向上し、就業を通じた高齢福祉や地域活性化に貢献することができました。

当センターは、『高年齢者が社会の担い手として生涯現役で活躍することの出来る幸せな長寿社会の創造』を第二次中長期計画【マスタープラン】の目指すビジョンとして決めました。社会の変化や気候変動、天災、IT化の進展、企業の定年延長等さまざまな環境の変化に柔軟に対応しながら、地域の特性を活かした戦略的な新規事業や、多くの会員の皆様と協働した『魅せる広報活動』に取り組みます。そして先進的なシルバー人材センター事業の『新・かどまモデル』を実現させることで、元気な門真の未来を皆様と共に創り上げてまいります。

令和3(2021)年5月19日

公益社団法人門真市シルバー人材センター 理事長 北口 政昭

目次

私たちが目指すビジョン・ビジョン実現のためのミッション	3頁
計画の対象・計画期間・期間における計画の目標	4頁
『新・かどまモデル』実現のために	
① 会員数を増やす	5頁
② 就業機会を拡大する	6頁
③ 『魅せる広報活動』を進める	7頁
④ 安全就業・健康維持を推進する	8頁
⑤ 公益社団法人として統治・管理を強化する	9頁
『新・かどまモデル』実現のための課題・取組み・5年後・10年後	10頁
描け未来、設立50周年へ	18頁
第二次中長期計画策定委員 名簿	19頁
過去10年間の総括	20頁

私たちが目指すビジョン

ビジョン：将来の見通し、未来像

高年齢者が社会の担い手として生涯現役で活躍することの出来る
幸せな長寿社会の創造

ビジョン実現のためのミッション

ミッション：任務、使命

私たちは、門真市シルバー人材センター『かどまモデル』を
昇華させた『新・かどまモデル』を実現させ
生涯現役を目指す全ての高年齢者を支援します。

- ① 会員数を増やす
- ② 就業機会を拡大する
- ③ 『魅せる広報活動』を進める
- ④ 安全就業・健康維持を推進する
- ⑤ 公益社団法人として統治・管理を強化する

～『かどまモデル』とは～

『かどまモデル』とは、全国のシルバー人材センターに対し指針として示すことの出来る、門真市の地域特性を活かした事業戦略の成功事例のことであり、第一次中長期計画を推進する中で使用され、平成29年度の定時総会にて取り組みを表現する言葉として会員の皆様に周知されました。

計画の対象

門真市シルバー人材センターを組織する
会員及び役員、職員の全員を対象とします。

計画期間

令和3(2021)年度から令和12(2030)年度までの
10年間とします。

期間における計画の目標

	始期 令和2(2020)年度末	前期 令和7(2025)年度末	後期 令和12(2030)年度末
粗入会率	4.0%	4.5%	5.0%
会員数	1,656	1,800	1,900
契約件数(請負+派遣)	4,785	5,700	6,500
契約金額(千円)(請負+派遣)	679,072	750,000	800,000
就業延人員(人日)(請負+派遣)	167,580	185,000	200,000

『新・かどまモデル』実現のために

第二次中長期計画【マスタープラン】では、
第一次中長期計画『かどまモデル』をさらに昇華させた
『新・かどまモデル』を実現させるため、以下の施策に取り組みます。

1 会員数を増やす

『高年齢者が社会の担い手として生涯現役で活躍することの出来る
幸せな長寿社会の創造』を実現するために、
賛同する多くの仲間を増やします。

I. 入会促進

60歳代前半層の方、
生きがい就業で生涯現役を目指す方、
女性の方、
ダブルワーク(副業可能な企業の雇用労働者)希望の方、
地域での活躍を希望する方、
等に対し、入会を促進します。

II. 魅力的なセンターづくり

各種のイベントやITの活用、特典の充実や相談会の実施等、
活躍する仲間の増える環境を整え、魅力的なセンターを作ります。

2 就業機会を拡大する

豊かな能力・技術・経験のある方、ホワイトカラー層、
80歳以上の方、ハンディキャップをお持ちの方等、
会員の様々な経歴・環境・希望に対応し、
適材適所で多種多様な仕事に対応します。

I. 生きがい就業の推進

受託事業・労働者派遣事業・創意工夫事業により、適材適所で
多種多様な仕事に対応し、生きがい就業を推進します。

※ 創意工夫事業: 当センターが主体として運営する独自の事業

II. 質の向上

講習・研修会の充実や満足度調査により就業の質を向上させ、
また、会員目線・お客様目線により利便性を向上させることにより、
就業機会を拡大します。

3 『魅せる広報活動』を進める

シルバー人材センターの持つ活動力・行動力・動員力を
『魅せる広報活動』で発信します。

I. ボランティア活動

就業のみならず、会員及び市民の方々が社会に参画する場を拡充します。

II. イベント活動

センター主催のイベントや、他団体のイベントへの協力・協賛を通じて
シルバー人材センター事業の普及を行います。

III. 魅せる広報活動

センター会員の動員力をPRし、シルバー人材センター事業を広く市民に
普及します。
アンテナショップ開設やSNS等webの活用により、地域の魅力を発信します。

4 安全就業・健康維持を推進する

会員の高齢化に伴い、安全対策、安全意識の向上を図り、
安心・安全就業を推進します。
また、就業を通じた健康維持を推進し、福利厚生を充実させることで、
会員の健康寿命の伸長を図ります。

I. 安全就業の推進【事故0のために】

就業手順書の整備・徹底や安全研修会の充実、
職域班リーダー育成体制の確立により事故発生を0にします。

II. 自己健康管理、健康診断の推進

市民健康診査の受診推奨や健康測定、
生きがい就業の介護予防効果に関する共同研究事業の実施、
福利厚生の充実等、健康寿命の伸長を図ります。

5 公益社団法人として統治・管理を強化する

公益社団法人として法令を遵守するとともに、
安定した事業運営体制を確立します。
地域班を強化し、地域密着の事業を展開し、
地域に役立つセンターを目指します。
職域班を強化し、職域ごとの特性に合わせた事業を推進します。

I. 公益社団法人の運営

公益社団法人としてコンプライアンス体制を確立し、
公平な就業機会を提供するために適正就業を推進します。

II. 法人・組織体制の強化

運営体制・地域班組織・職域班組織を強化します。

『新・かどまモデル』実現のための 課題・取組み・5年後・10年後

1 会員数を増やす

	課題	取組み
I. 入会促進	60歳代前半層への入会アプローチ	企業退職(予定)者の説明会に参加 ハローワークの説明会等でのPR活動
	生涯現役を目指す方への入会アプローチ	市民向け就業体験講習会(パソコン・農業・障子網戸等)の開催
	女性への入会アプローチ	市民の方の参加可能な女性向けイベント開催や 女性活躍推進委員会等による女性会員の獲得
	主に口コミによる入会アプローチ	会員による新入会紹介制度の充実
	ダブルワーク希望者(副業可能な企業の 雇用労働者)への入会アプローチ	センターでの多様な就業形態(ローテーション・時間的な自由が ききやすい・出来高に応じた支払い等)をPRする
	入会説明会	対面での入会説明会に並行してweb入会説明会の導入 幅広い年齢層・希望職種に対応した入会研修・就業体験の充実・ 専門部会や委員会の入会説明会や研修会への参画
	地域での入会アプローチ	地域班で会員を勧誘する
II. 魅力的な センターづくり	仲間づくり	イベントボランティア登録制度の導入
	IT・webの活用	★シルバーアプリの開発 (ポイント付与、就業報告、健康管理、配分金支払明細、各種案内等)
	フレンドリーショップ	★フレンドリーショップのポイント制度導入・利用特典の拡充
	在会会員の満足度向上	在会2年未満の会員に対する聞き取り・相談会の実施

★…シルバーアプリに関してはP11上部を参照

★シルバーアプリの開発★

高齢者へのスマートフォンの普及に伴い、会員の皆様の利便性向上のため、シルバーアプリを開発・導入します。

予定しているアプリの主な機能は以下の通りです

- ① ボランティア・フレンドリーショップ利用等のポイント付与
- ② 就業開始・完了の報告(安全確認・体調管理)
- ③ 配分金支払明細発行・毎月発行の事務局通信(お知らせ・イベント案内等)のペーパーレス化
- ④ 各種講習会・行事の案内・参加申込
- ⑤ 会員健康管理(健康アンケート)のIT化(会員自身が健康管理できる) 等

5年後(中期)	10年後(長期)
承諾の得られた企業2社に訪問説明会	承諾の得られた企業5社に訪問説明会
年4回ハローワークにてPR活動	年12回ハローワークにてPR活動
講習受講者の内30%が入会	講習受講者の内50%が入会
全会員における女性会員の占める割合が45%	全会員における女性会員の占める割合が50%
新規入会者の内、5%が紹介制度を利用	新規入会者の内、10%が紹介制度を利用
既存の取引先等500社に取り組みを周知する	50社以上の取引先に、ダブルワークの取り組みのご賛同・ご協力をしていただく
新規入会者の内、20%がweb入会説明会を利用	新規入会者の内、50%がweb入会説明会を利用
入会説明会参加者数年間300名 新入会員数年間250名	入会説明会参加者数年間400名 新入会員数年間300名
新規入会者の内、10%が地域班を通じて入会	新規入会者の内、20%が地域班を通じて入会
全会員中、600名の登録	全会員中800名の登録
シルバーアプリ構築	シルバーアプリ充実
ポイント制度の導入	ポイント制度の導入
退会理由の内、不満による退会を0にする	退会理由の内、不満による退会を0にする

2 就業機会を拡大する

	課題	取組み
I. 生きがい 就業の推進	受託事業	<p>地域で役立つ・頼られるシルバー人材センターとして、 個人家庭のお困りごとへの対応力強化、会員の育成</p> <p>職域班のリーダー育成、リーダーによる仕事のコーディネート (見積・顧客管理等)</p> <p>地域班による個人家庭・地元商店・自治会・地元コミュニティ等を 中心とした仕事の開拓</p> <p>未就業会員(80歳超・ハンデキャップのある方・ スケジュール制約ある方等)の就業先確保</p>
	労働者派遣事業	<p>企業への営業活動</p> <p>既存取引先への再アプローチ</p>
	創意工夫事業	<p>出張『便利やDay』の開催による個人家庭の業務を開拓</p> <p>他市センターと連携した特産品等を取り扱う移動販売・ アンテナショップの設置</p> <p>ハッピーエール・喫茶チエブクロー等の活用による 教育関連の通い場作り</p> <p>第二層生活支援コーディネーター事業をはじめとした 地域福祉の事業拡大</p> <p>くすのき広域連合の介護保険居宅介護(介護予防) 住宅改修事業を実施</p>
II. 質の向上	講習会・研修会の開催	<p>職域リーダー主催の班別研修の内容を充実させる</p> <p>植木剪定・刈払機・襖張替等、後継者育成のための独自講習会を実施</p>
	満足度調査	<p>請求書同封・webによるお客様アンケート実施による業務改善</p>
	利便性向上	<p>発注者様からのお仕事情報のweb掲載、仕事依頼のweb申込みの導入</p> <p>お仕事依頼者に対するサービスの概算見積額の表示</p> <p>就業の質の均一化</p>

5年後(中期)	10年後(長期)
個人家庭への延人員の実績18,000人日	個人家庭への延人員の実績23,000人日
2つの職種においてモデルとなるリーダーが活動を展開する	5つの職種においてモデルとなるリーダーが活動を展開する
市内の1地域においてモデルとなる地域班活動を展開する	市内の6地域においてモデルとなる地域班活動を展開する
空き店舗活用によるハッピーエール2号店	空き店舗活用によるハッピーエール3号店
5年間の新規企業契約累計50件	10年間の新規企業契約累計100件
就業延人員を7,000人日アップ(2020年度比)	就業延人員を14,000人日アップ(2020年度比)
『便利やDay』の開催3地域、開催回数年間12回	『便利やDay』の開催6地域、開催回数24回
3地域にて開催、開催回数年間12回	6地域にて開催、開催回数年間24回
通い場作り新規2ヶ所	通い場作り新規3ヶ所
地域拠点づくり5ヶ所	5ヶ所の地域拠点の拡充
取り扱い年間12件	取り扱い年間24件
5班で年1回実施	全班で年2回実施
研修会の受講者年間200人日	研修会の受講者年間400人日
顧客満足度85%以上	顧客満足度90%以上
web掲載・web申込の実現	web掲載・web申込の実現
概算見積の精度アップ	概算見積のweb試算システムの運用
会員に対し映像で就業現場を紹介するシステムの導入	会員に対し映像で就業現場を紹介するシステムの活用・普及

3 魅せる広報活動を進める

	課題	取組み
I. ボランティア活動	会員が社会参画する場の拡充	門真市や関係機関と連携し清掃業務に留まらない 会員の活動機会の確保と増加に努める (★専用アプリの開発、門真市主催イベントでも獲得でき利用できる 共通ポイント制度など)
	地域班別ボランティアリーダーの育成	会員への円滑な情報提供と参加意欲を促進するため、 新たな体制構築に努め参加者数の増加を目指す
II. イベント関係	センター主催	出張『便利やDay』や弁天池公園指定管理業務における イベントの参加者を増やす
	他団体に協力・協賛	ふるさと門真まつり、スポーツレクリエーションフェスティバル、 大阪マラソン、ラブリーフェスタなど 地域のイベントに積極的に協力・協賛する
III. 魅せる 広報活動	センター会員の動員力PR	センター事業を広く市民に知らせ、生涯現役で就業・活動できる 魅力を伝えるため、新聞・テレビ・ラジオを幅広く活用し 情報発信に努める
	アンテナショップの開設	会員の手作り品、地場産の農作物及び他センターの特産物等を 移動販売車等で販売し、購入できるようシステムを構築する
	web、SNSの活用	センター事業を広く市民に知らせ、生涯現役で就業・活動できる魅力、 動員を伝えるため、ホームページやfacebook、LINE、YouTube等を 継続的に更新し効果的なPR活動を行う

4 安全就業・健康維持を推進する

	課題	取組み
I. 安全就業の 推進 【事故0のために】	就業の手順書の整備・徹底	手順書内容の充実／職種毎の安全教育の徹底 ★シルバーアプリを活用し、作業前・作業後の遠隔確認
	安全適正部会や安全就業推進委員会による 安全研修会(自転車・熱中症対策・天災・ 感染症対策等)の充実	職域班リーダーに安全に関する専門的講習を受講させ、 リーダーによる安全教育を実施する 安全研修会の受講者数の増加
II. 自己健康管理、 健康診断の 推進	大学等との連携による健康測定	健康体力測定の実施
	福利厚生充実	健康教室の新設や同好会活動による健康維持 ★シルバーアプリによるポイント制度の発足
	生きがい就業の介護予防効果に関する 共同研究事業の実施	★健康アンケートの実施、 会員への結果のフィードバック(入会時からの比較) 軽度認知症の初期発見

★…シルバーアプリに関してはP11上部を参照

5年後(中期)	10年後(長期)
ボランティア活動(有償及び無償)への参加者数 年間延5,000人	ボランティア活動(有償及び無償)への参加者数 年間延8,000人
地域班別ボランティアリーダーを3地区に設置し、 ボランティアリーダーによる活動を年間6回以上実施する	地域班別ボランティアリーダーを全地区に設置し、 ボランティアリーダーによる活動を年間12回以上実施する
センター主催イベント参加者数年間15,000人	センター主催イベント参加者数年間20,000人
イベントへのボランティア(有償及び無償) 協力登録会員数600名	イベントへのボランティア(有償及び無償) 協力会員数800名
各種メディアに対応する専門のシルバー報道官会員の育成	各種メディアへPRするグループによる組織的な活動を展開
既存店舗を利用したアンテナショップの開設、 他市センターとの連携	出張『便利やDay』と連携したアンテナショップを 市内6か所で運営
ホームページやfacebook、LINE、YouTube等による 情報を常に更新する	新規のサービスやツールに対応し、 情報の継続的な発信に努める

5年後(中期)	10年後(長期)
職種毎の安全教育で事故0 シルバーアプリによる確認体制の構築	シルバーアプリによる確認体制の運用・展開
主要な職域班リーダーが専門的講習を受講し、 職域班での就業会員に指導する	全ての職域班リーダーが専門的講習を受講し、 職域班での就業会員に指導する
安全研修会の受講者数年間2,000人	安全研修会の受講者数年間3,000人
健康体力測定の継続実施によりデータの共有で健康管理	健康体力測定の継続実施
健康教室年3回開催/公認同好会設置10団体	健康教室年6回開催/公認同好会設置12団体
シルバーアプリの構築	シルバーアプリの充実
アンケート回収率対前年度比+5%	アンケート回収率85%
適材適所で業務への影響を0にする	適材適所で業務への影響を0にする

5 公益社団法人として統治・管理を強化する

	課題	取組み
I. 公益社団法人の運営	公益社団法人としての法令遵守と諸規定の整備	各種法改正に迅速に対応
	個人情報保護及び情報公開	個人情報保護法を遵守し、情報公開制度の適切に運用する
	ハラスメント・人権問題への対応	ハラスメント・人権の専門知識を有するリーダーを設置する
	適正就業の推進	「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢法)に基づき、「臨時的かつ短期的、又はその他の軽易」な就業を会員に提供する 労働省告示第37号に基づき、請負及び派遣契約を適切に締結する 労働者派遣事業においては派遣元事業者である大シ協並びに府内各センターと連携し業務拡大(週40時間まで就業の延長)の申請を検討する
II. 法人・組織体制の強化	総会	総会出席率(議決権行使率)向上
	役員	候補者選考委員会及び立候補制度の併用
	専門部会・委員会	部会・委員会の活性化
	地域班	中学校区地域会議の範囲で運営に移行を検討 地域班リーダーの育成 地域班の運営
職域班	職域班リーダーを育成し、リーダーが見積等コーディネートを行なう職域班モデルを確立する 複数職種にまたがる仕事を完成させる	

5年後(中期)	10年後(長期)
各種法改正に迅速に対応	各種法改正に迅速に対応
規程に基づく個人情報保護、情報公開の実施	規程に基づく個人情報保護、情報公開の実施
事案の内容を精査し、厳格に対応する	事案の内容を精査し、厳格に対応する
『適正就業ガイドライン』を基に法令を遵守する	『適正就業ガイドライン』を基に法令を遵守する
『適正就業ガイドライン』を基に法令を遵守する	『適正就業ガイドライン』を基に法令を遵守する
業務拡大実施の場合は制度を活用する	業務拡大実施の場合は制度を活用する
総会出席率(議決権行使率)75%	総会出席率(議決権行使率)80%
地域ブロックからの人材の登用、選考による人材の発掘	地域ブロックからの人材の登用、選考による人材の発掘
会員の経歴・スキルを活かし、部会・委員会の専門性を高めることで事業運営に貢献する	会員の経歴・スキルを活かし、部会・委員会の専門性を高めることで事業運営に貢献する
中学校区地域会議単位での地域班運営に移行	中学校区地域会議単位での地域班運営の充実
2地区でリーダー制に移行	全地区でリーダー制に移行
地域班で地域の催し (ボランティア・イベント・会員の就業相談会等)を開催	地域班で地域の催し (ボランティア・イベント・会員の就業相談会等)の充実
主要な職域でモデルを確立する	全職種で職域班体制を確立する
関連職種で連携し、仕事のコーディネートを実現	全職種で連携し、仕事のコーディネートを実現

描け未来、設立50周年へ

門真市シルバー人材センターは、会員・発注者・市民の方々からの
様々なニーズに応え、設立50周年へ向けて『新・かどまモデル』を実現し、
高齢者が社会の担い手として生涯現役で活躍することの出来る
幸せな長寿社会を創造してまいります。

全国の見本となるような会員数・
契約数・PR・安全への取組みなど、
成功例を数多く作ってほしい。



健康で元気な高齢者が増加する中、
第2の人生を楽しもうとする新たな
高齢者に対する需要にも適切に応えられるよう、
会員相互の交流の機会もより多く提供して欲しい
(スポーツ等サークル活動、旅行、グルメ企画など)。



健康がテーマの大阪万博の開催を
2025年に控える中、外部の方々や他団体と
連携し活動してほしい。



シルバーの就業等において、
しんどいなと感じている方、
悩みのある方に対する
コミュニケーションの機会
を増やしてほしい。



Webや今後開発するシルバーアプリを
使って、会員同士の横の連携を強化し、
災害時の安否確認等、会員間の結束の
強まる体制を作って欲しい。



高齢者が生涯現役で活躍できる
場を幅広く提供して欲しい。



IT化やWebを活用し、手続きの
簡単な入会方法も検討してほしい。



認知症になっても社会的な役割を
担って生きていくことができる、
そのような社会を実現させてほしい。



市民の方々が自慢できるような(仕事を
確実にしっかりやってもらえる・入会する
と健康になれる・小さい仕事でもすぐに
対応してもらえる)シルバー人材センター
になってほしい。

公益社団法人門真市シルバー人材センター 第二次中長期計画策定委員 名簿

氏名	所属	区分
あおき たかし 青木 崇	大阪国際大学経営経済学部経営学科准教授	学識経験者
もり やすみ 森 安美	ゆめ伴プロジェクト in 門真実行委員会総合プロデューサー	
やまだ よしひろ 山田 芳宏	守口門真商工会議所業務部部长	
いちばら まさあき 市原 昌亮	社会福祉法人門真市社会福祉協議会事務局長	
かみじょう いっき 上城 一喜	熊西染色工業株式会社施設管理部課長	発注者
おおした あきお 大下 明男	社会福祉法人雅福社会	
みずの ちかこ 水野 知加子	門真市市民文化部長	行政担当
なかうち いちろう 中内 一郎	センター副理事長	副理事長
わだ こうしろう 和多 幸司朗	センター常務理事兼事務局長	常務理事
どい たもつ 土井 保	センター安全適正専門部会長	専門部会
かねだ たかあき 金田 高明	センター正会員	正会員
もり しんじろう 森 信次郎	センター正会員	
12名		

過去10年間の総括

当センターでは、平成23(2011)年度から令和2(2020)年度の10年間、
 第一次中長期計画『設立40周年へのマスタープラン』に基づき、
 門真市シルバー人材センターマスタープラン推進委員会の監督の下、
 目標達成のため各種事業を進めてまいりました。

数値目標については、平成28(2016)年度に発表した
 『中長期計画「設立40周年へのマスタープラン」中間期総括報告書』において修正を加え、
 実態に即した数字を基に事業を進めました。結果として以下の通りの実績となりました。

〔 令和2(2020)年度マスタープラン推進委員会議事録より(数値目標) 〕

会員数(人)	平成22(2010) 年度末	令和2(2020) 年度末	10年間の増減
目標	—	2,000	—
中間報告後の見直し目標	—	1,900	—
実績	1,186	1,656	139.63%
見直し目標との差異	—	△244	—
見直し目標に対する達成率	—	87.16%	—

就業延人員(人日)	平成22(2010) 年度末	令和2(2020) 年度末	10年間の増減
目標	—	140,000	—
中間報告後の見直し目標	—	180,000	—
実績	118,507	167,580	141.41%
実績(内請負)	115,794	111,933	96.67%
実績(内派遣)	2,713	55,647	2,051.12%
見直し目標との差異	—	12,420	—
見直し目標に対する達成率	—	93.10%	—

就業率(%)	平成22(2010) 年度末	令和2(2020) 年度末	10年間の増減
目標	—	90.00%	—
中間報告後の見直し目標	—	95.00%	—
実績	89.80%	91.18%	+1.38
見直し目標との差異	—	△3.82	—

契約件数(件)	平成22(2010) 年度末	令和2(2020) 年度末	10年間の増減
目標	—	4,300	—
中間報告後の見直し目標	—	8,500	—
実績	3,225	4,785	148.37%
実績(内請負)	3,214	4,340	135.03%
実績(内派遣)	11	445	4,045.45%
見直し目標との差異	—	△3,715	—
見直し目標に対する達成率	—	56.29%	—

契約金額(千円)	平成22(2010) 年度末	令和2(2020) 年度末	10年間の増減
目標	—	500,000	—
中間報告後の見直し目標	—	600,000	—
実績	430,249	679,072	157.83%
実績(請負)	417,862	386,681	92.54%
実績(派遣)	12,387	292,391	2,360.47%
見直し目標との差異	—	79,072	—
見直し目標に対する達成率	—	113.18%	—

公益社団法人門真市シルバー人材センター
第二次中長期計画(マスタープラン)

令和3(2021)年5月19日

発行/公益社団法人門真市シルバー人材センター
〒571-0055

門真市中町1番1号

電話:06-6905-5911 Fax:06-6905-0085

Email kadoma@mkc.zaq.ne.jp

URL <https://www.kadoma-silver.com/>