

シルバー人材センターの
さらなる発展のために
～ 中期5か年計画～

公益社団法人
大阪市シルバー人材センター



2023年3月

中期5か年計画の見直しにあたって

1970年代には、人口に占める65歳以上の割合が7%を超え「高齢化社会」を迎え、平均寿命も70歳代となり、長くなった老後をいかに充実し意義あるものとしていくかということが改めて関心を呼ぶようになった時期でもありました。

このような状況のなか、1975年（昭和50年）2月に東京都江戸川区で全国で最初の高齢者事業団（シルバー人材センターの前身）が設立され、「自主・自立、共働・共助」の理念のもとに、高齢者の知識、経験、能力を生かしながら社会参加していこうという発想が多く共感を得て、以後シルバー人材センターとして法制化され全国各地に設立されることとなりました。

大阪市においては、1984年（昭和59年）に会員数252人、契約高200万円、職員数5人というごく小さなシルバー人材センターとして誕生しました。

その後、高齢化率はますます増大し、2021年10月現在65歳以上の人口割合が28.9%の「超高齢社会」といわれる時代になっており、2065年には総人口が8,808万人となり高齢化率は38.4%となると推計されています。

また、大阪市シルバー人材センターも現在では、会員数約8,000人、契約高は約24.7億円、職員数も3支部、本部を合わせ50名という体制へと発展してきました。

これも会員みなさんのたゆまぬ努力、仕事を提供していただいている発注者のご協力の賜物だと感謝申し上げる次第です。

しかしながら、我が国の高齢者を取り巻く状況は誠に厳しく、経済の動向が生活に直接的な影響を与える状況が続いています。

2020年度からのコロナ禍の影響もあって会員の減少とともに契約実績が落ち込んでおりますが、職員一同一丸となってこの難局を乗り越えてまいりたいと考えております。

さらに、ウクライナ情勢の長期化、円安の進行などで原油や原材料の高騰により物価が上昇しており、景気回復も先が見通せない状況となっております。

加えて、2023年10月から消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）が導入されることとなっており、実施されれば新たな経費負担が発生するためセンター運営に大きな影響を及ぼす事態となり、さらに厳しい運営となることが予想されます。

こういった状況の中で、2020年度に策定した「中期5か年計画」につきましては、策定した当時と大きく社会情勢が変わったこともあり、全国シルバー人材センター事業協会が「新型コロナ前の水準の会員数に回復させることを喫緊の目標として取り組む」という基本方針を示しているため、その内容に沿った見直しを行います。

なお、今後ともシルバー人材センターが掲げる「自主・自立」「共働・共助」の基本理念のもと、会員、役員、職員が一丸となり、計画の推進に努力してまいり所存でありますので、更なるご支援、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

2023年3月

公益社団法人 大阪市シルバー人材センター

理事長 松山 繁樹

目 次

第1 中期計画策定及び見直しの趣旨

- 1 計画策定及び見直しの趣旨……………P1
- 2 見直し後の計画期間……………P1
- 3 計画の進行管理と評価……………P1
- 4 大阪市シルバー人材センターの状況……………P1

第2 重点目標

- 1 会員の拡大と就業の場の拡大……………P2
- 2 安全・適正就業の推進……………P2
- 3 業務執行体制・事業運営基盤の強化……………P2

第3 事業運営と目標値

- 1 会員の拡大……………P3～P4
- 2 就業の場の拡大と開拓……………P4～P5
- 3 安全・適正就業の推進……………P6～P7
- 4 普及啓発活動の強化……………P7
- 5 その他の事業……………P7～P8

第4 運営体制の充実・強化……………P9

第5 経営の健全化……………P10～P11

資料集……………P12～P17

第1 中期計画策定及び見直しの趣旨

1 計画策定及び見直しの趣旨

高齢者人口が急増する中、地域社会の担い手として高齢者に対する期待も高まりを見せており、シルバー人材センターの果たす役割は今後ますます重要なものとなっています。

また、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律、労働者派遣法や消費税法の改正、特にインボイス制度の導入により消費税の負担増が現実問題となっており、シルバー人材センターを取り巻く環境は年々変化してきています。

こういった変化のなか、関係機関や発注者の皆様そして会員と力を合わせ、地域社会においてますます魅力あるセンターづくりを目指し、2020年度に中期5か年計画を策定しました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）が猛威をふるい、終息が見えず長期化の一途をたどることとなり、我が国の経済も大打撃を受け、シルバー人材センターを取り巻く状況も相当厳しいものとなり、策定した中期計画と現実に非常に大きな乖離が生まれることとなりました。

このようなことを踏まえ、計画の中間年にあたります今年度（2022年度）において計画の見直しを行うこととしました。

2 見直し後の計画期間

2022年度～2026年度の5年間とする。

3 計画の進行管理と評価

中期計画は事業の方向性を示すもので、今回の見直しも踏まえ、当該年度の事業計画をもとに進行管理と評価を行います。また、新型コロナ、長期化しているウクライナ情勢や、2023年10月から導入されるインボイス制度の影響などにより急速に変化する社会情勢、法改正等に対応するため、計画の中間年にあたる2024年度に再度の見直しを実施します。

4 大阪市シルバー人材センターの状況

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され定年が延長されたことや、新型コロナの影響等により大阪市シルバー人材センター（以下「センター」という。）の会員数は2012（平成24）年度の10,523人をピークに減少傾向が続いており、2021（令和3）年度末の会員数は7,808人となっています。

会員の拡大のため、会員の割合が低い女性会員の入会促進を図るとともに、企業退職者に対する働きかけの強化を重点的に取り組んでいくこと、併せて、会員の退会抑制、シルバー派遣事業や独自事業による多様な就業機会の確保にも積極的に取り組んでいく必要があります。

第2 重点目標

1 会員の拡大と就業の場の拡大

シルバー人材センターは、高齢者がその豊かな経験、知識、技能を通して、いきがいをもって仕事ができるよう努めていかなければなりません。そのためには、「会員の拡大」に努めるとともに、「就業の場の拡大」に努めることが何より重要です。

とりわけ、定年延長が70歳まで義務化されれば、会員の減少が顕著となり、会員割合が低い女性会員に特化した取り組みが喫緊の課題です。女性会員の入会促進を図るうえで「福祉・家事援助サービス事業」「介護予防・日常生活支援総合事業」等、女性会員のニーズにあった就業分野の開拓を積極的に推進していきます。

2 安全・適正就業の推進

「安全・安心なセンター事業」の展開は、事業遂行上で根幹をなすものであり、組織をあげて安全就業対策を第一に、引き続き強力な取り組みの推進を図ります。

また、適正就業については、労働者派遣事業の増加に伴い、請負・委任、派遣、有料職業紹介という就業形態を明確にし、引き続き適正就業の徹底を図ります。

3 業務執行体制、事業運営基盤の強化

シルバー事業を安定的に運営するためには、理事会の活性化や事務局体制の強化が重要です。また、専門委員会組織の活性化を図り、会員による自主的な取り組みの強化を図っていく必要があります。

これらの取り組みの強化を引き続き図っていくことにより、事業実績の向上を目指し、より安定した業務執行体制の強化に努めます。

以上の3点を中期5か年計画を策定する上での重点目標に掲げます。

第3 事業運営と目標値

1 会員の拡大

(1) 現状と課題

センターの会員数は、[別表 1] (4 ページ) のとおり 2014 年度（平成 26 年度）末を最後に登録会員数が 10,000 人を下回っており、その後、会員数は徐々に増加していましたが 2020 年度に新型コロナに伴う緊急事態宣言が発出されるなどの影響で入会者数は大きく減少しました。2021 年度は前年度に比べ増加したものの 2020 年 8 月に策定した「中期 5 か年計画」の会員数の目標数値については見直さざるを得ない状況となっています。また、年々、登録会員も高齢化しており新入会員の増強が急務であります。

[入会者数と退会者数の年度別の比較]

年 度	入会者数 (人)	退会者数 (人)	差し引き (人)
2017	1,659	1,619	40
2018	1,783	1,727	56
2019	1,705	1,784	△79
2020	1,073	1,495	△422
2021	1,348	2,788	△1,440

2018 年度までは、わずかずつではあるが、入会者数が退会者数を上回り、会員増の状況となっています。しかし、2020 年度以降は定年延長や新型コロナの影響もあり退会者数は入会者数を大きく上回り、会員数増加の取組の強化が必要となっています。

また、2021 年度において会費未納者の扱いに関する規程の改正を行ったことに伴い、1,440 人の会員数が減少となりました。

(2) 目標設定

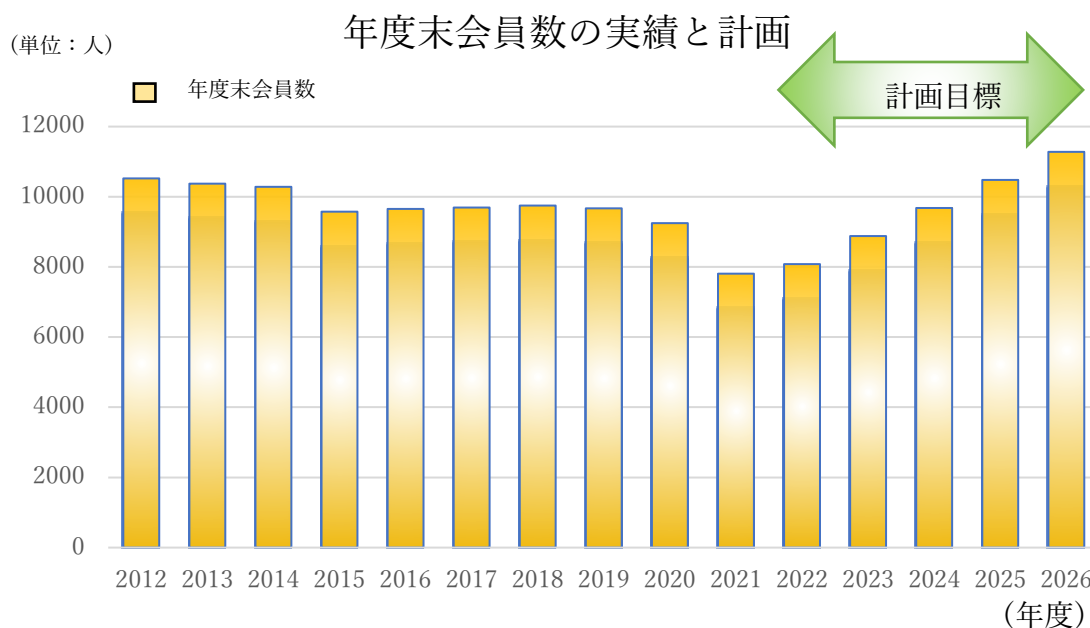
まずは、新型コロナにより減少した会員数の回復を目指し 2024 年度にコロナ前の水準とし、会員数 10,523 人及び大阪市の 60 歳以上人口に対する粗入会率が 1.28% とピークであった 2012 年度と同等の水準を 2026 年度の目標として、会員数を 10,960 人（粗入会率 1.28%）と設定します。

※粗入会率……60 歳以上の人口に占める会員の割合

(3) 取り組むべき施策

- ①入会説明会を積極的に開催し、会員の拡大を図ります。
- ②普及啓発活動の強化に努めます。
- ③女性会員の拡大の取り組みを強化します。
- ④退会会員の抑制策の検討を行います。
- ⑤企業等と連携し、退職される社員に対するセンターの PR の実施を検討します。
- ⑥パソコンやスマートフォンからの入会申込みを可能とすることで手続きを簡略化し、入会促進を図ります。
- ⑦スマホ講習会や植木剪定講習会など市民参加型の講習会を開催し、会員の拡大を図ります。

[別表 1]



[会員数の実績 (2012 年度～2021 年度) および目標 (2022 年度～2026 年度)]

2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
10,523	10,373	10,283	9,575	9,653	9,693	9,749	9,670
2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	
9,248	7,808	8,080	8,880	9,680	10,340	10,960	

(単位：人)

2 就業の場の拡大と開拓

(1) 現状と課題

センターの契約金額は(受託・派遣)は、[別表 2] (5 ページ) のとおり 2014 年をピークにやや減少傾向となり、2019 年度末からの新型コロナによる大幅な実績減となっております。まずはコロナ禍前の実績に回復させることが必要です。

また、2023 年 10 月 1 日からの「インボイス制度」導入による影響や、派遣事業の経費の見直しにより、収益減が予測され、より一層の契約実績の増加への取組が必要となります。

(2) 目標設定

新型コロナの蔓延による就業停止、事業縮小などにより、2020 年度、2021 年度の事業実績は大幅に減少しました。2022 年度に復調の兆しは見せているものの、まだまだ芳しくないことから、2024 年度目標額を、2019 年度実績を目標とし、その後 2025 年度以降は前年度プラス 1.5% 増を目標とします。2026 年度末計画は、契約金額 27 億 6 千 200 万円を目標とします。

(3) 取り組むべき施策

<就業先の開拓>

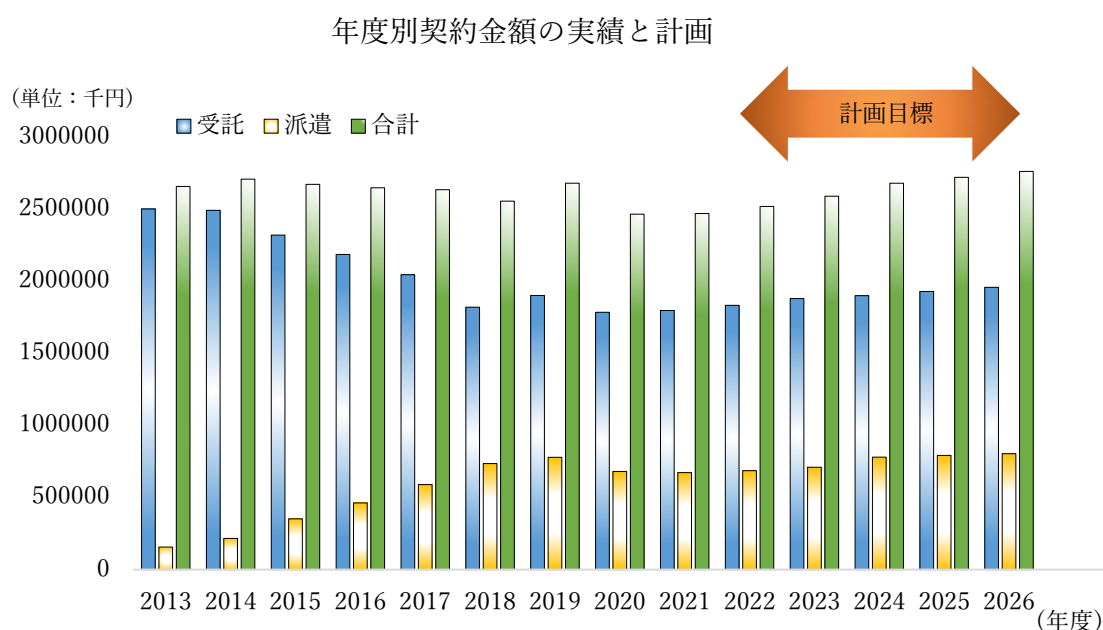
- ・新規受注に対する取り組みを強化します。
- ・既存の発注者にも再度就業開拓を行い、就業機会の拡大を図ります。

・大阪市が推進している「保育体制強化事業」や「介護予防・日常生活支援総合事業」の取り組み強化に努めます。

＜就業機会の拡大＞

- ・就業会員拡大のため、ローテーション就業の推進に努めます。
- ・新規発注者に対し、「顧客満足度調査」を実施することにより、サービスの向上に努めます。
- ・未就業相談会を開催することにより就業提供に努めます。
- ・スマートフォンやホームページでの仕事紹介を実現し、迅速な就業提供により、受注拡大に役立てます。
- ・植木剪定業務に従事する会員の育成を強化し、実績増に取り組みます。

[別表 2]



[契約金額の実績（2013年度～2021年度）および目標（2022年度～2026年度）]

年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
受託	2,501,260	2,492,014	2,320,291	2,185,979	2,045,405	1,820,226	1,901,385
派遣	156,417	216,087	351,892	462,398	589,654	735,398	778,841
合計	2,657,677	2,708,101	2,672,183	2,648,377	2,635,059	2,555,624	2,680,226
年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
受託	1,784,758	1,797,199	1,833,000	1,880,000	1,900,000	1,929,000	1,958,000
派遣	680,672	672,593	686,000	710,000	780,000	792,000	804,000
合計	2,465,430	2,469,792	2,519,000	2,590,000	2,680,000	2,721,000	2,762,000

(単位：千円)

3 安全・適正就業の推進

(1) 現状と課題

<安全就業>

[過去5年間の事故件数 (2017年～2021年)]

年 度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
就業中	12件	5件	4件	7件	5件
就業途上	9件	7件	10件	5件	4件
合 計	21件	12件	14件	12件	9件

主な取り組み

- ・入会説明会時の安全就業啓発
- ・安全パトロールの実施
- ・「高齢者用自転車ヘルメット」着用の奨励及び普及啓発
- ・「反射会員証ケース」「安全就業啓発ワッペン」を会員に配布
- ・自転車保険への加入促進の取り組み

<適正就業>

- ・適正就業のための取組み

受注した就業が請負就業としての適性を欠き、「偽装請負」ではとの指摘を受けるケースが2010年代当初に全国的に見受けられたことから、2012年4月から見直し作業に取り組み、2018年6月には派遣契約への切り替え作業を完了し、その後、年1回、就業実績をもとにチェック作業を継続実施しています。また、一人あたりの就業時間は週20時間以内とするローテーション就業を引続き実施します。

(2) 取り組むべき施策

<安全就業>

①会員の意識の向上

「安全・安心なシルバー事業」の展開は、事業遂行上で根幹をなすものであることから、安全講習会の場で事故の例を示し会員に注意喚起を促すなど、意識の啓発に努めます。

②事故原因の調査と再発防止策の検討

- ・事故報告書をもとに安全委員会で事故をピックアップし、会員や発注者の了解を得て、事故現場を実際に視察するなど、事故原因調査の充実を図ります。
- ・再発防止策の検討を行い、安全講習会や安全委員会だよりなどに反映します。

③安全パトロールの強化

安全パトロールについては一定の成果を上げていることから、就業会員や発注者に対して理解を得るため強化月間を設けて啓発に努めるとともに、就業会員や発注者の受け入れ態勢を整備し、安全委員がパトロールをスムーズに行えるよう体制整備を図ります。

④健康管理対策

シルバーの会員が高齢者であることから、日ごろからの健康管理を徹底するため、機関誌「シルバーみおつくし」をはじめホームページや安全研修ならびに会員説明会など機会あるごとに健康管理の啓発に努めます。

<適正就業の推進>

今後も受託事業の仕事内容を精査し、必要があれば派遣事業に切り替えるなど、適正就業の推進に努めます。また、就業会員研修会の充実強化を行い、会員の意識の向上に努めます。

4 普及啓発活動の強化

(1) 現状と課題

会員の拡大・会員の就業機会の拡大及び事業実績の向上には、シルバー人材センター事業の基本的な理念及び仕組みを広くかつ正しく地域社会に啓発することが重要であり、そのためには、さらなる効果的かつ効率的な普及啓発活動を行っていく必要があるため、ボランティア清掃や事業紹介展・会員作品展を実施しています。

また、社会的に急速に進むデジタル化の波に乗り遅れないよう、ホームページの充実強化や情報システムの整備を行う必要があります。

(2) 取り組むべき施策

- ・区役所や老人福祉センター、ハローワークにパンフレット等を設置するなど PR に努めます。
- ・家族や友人に入会勧奨を行うなど、センターの啓発を行います。
- ・ホームページと情報システムの連携を図り、広く市民がスマホやパソコンを用いて入会申し込みや問い合わせ、仕事の発注等が迅速にできるようにセンターの情報システムの整備を図ります。

5 その他の事業

(1) 訪問介護事業

①現状と課題

2006年10月に「大阪市シルバー人材センター訪問介護事業所」を開設し、2021年度の訪問介護事業の実績は契約件数876件、就業実人員50人、就業延人員6,805人、契約金額は22,250千円となっています。

また、2017年度4月から開始された「大阪市介護予防・日常生活支援総合事業（総合事業）」訪問型サービスの要望に対応できるよう2016年度から「生活援助従事者研修」を開催し、207名の人材を養成しました。

今後、女性会員の活躍の場としての側面も考慮しながら、従事者としての人材を求め、より一層の普及啓発に取り組みます。

②目標

今後も就業開拓員の活用や地域包括支援センターなど関係団体と調整を図りながら就業開拓に努め、生活援助従事者研修修了者の活用方策の検討等を実施し、事業実績の向上を目指します。

(2) 研修会・講習会事業

会員の知識の習得・技能の向上により、就業機会の拡大を図るため、受講内容のより一層の充実に努めます。

また、募集方法を「シルバーみおつくし」への掲載の他、ホームページや入会説明会時に周知に努めるなど取り組んでまいります。

さらに、会員拡大のため植木剪定講習会、オフィスクリーニング講習会など市民参加型の講習会の開催にも努めます。

(3) 独自事業

①阿波座センタービル地下駐車場管理業務

阿波座センタービル地下駐車場を借り上げて管理業務を実施する。駐車場利用のより一層のPRに努め、利用者の獲得に結び付け収益向上に努めます。

②会員のスキルを活かした英会話・中国語会話などの語学スクールやスマホ教室・着付け教室などのカルチャースクールの開催を検討します。

第4 運営体制の充実・強化

(1) 理事・理事会

現在、理事構成員は15名であり、年間5回～6回の理事会を開催していますが、その中で事業運営における諸問題についても積極的に理事会に諮り、多くの理事の意見を反映し、活性化に努めます。

また、女性の活躍の場を広げるためにも、女性理事の任用にも力を入れてまいります。

(2) 専門委員会組織

現在、普及啓発、技能講習、安全、就業開拓の4つの専門委員会を設置し、それぞれ2～3名の会員理事が委員長及び委員として活動し、年10回程度の委員会会議を開催しています。今後も引き続き、多くの意見や提案を反映させることにより、事業運営に役立ててまいります。

(3) 職群班

当センターでは植木剪定班が各事務所に1班ずつ、毛筆筆耕班が南部支部に1班、計5班の職群班が設置されています。職群班の重要な役割のひとつに後継者の育成がありますが、各職群班において高齢化が進んでおり、思うように後継者が育っていないのが現状です。

そのため、後継者の育成と、職群班の体制強化を図るため、会員登録をされていない市民に参加いただけるようハローワーク等で広く周知し、講習会を開催いたします。

(4) 会員同好会・会員互助会

公益法人では経費負担等の援助が制限されているため、活動場所の開拓及び確保策について検討してまいります。

(5) ボランティア活動を通じての社会貢献

現在、シルバーの日の清掃活動を実施していますが、公益社団法人として社会奉仕活動を通じて高齢者の社会参加をより一層推進するため、ボランティア団体とのタイアップを図り、傾聴ボランティア、認知症サポーターなど、新たなボランティア活動の拡大に努めます。

(6) 事務局運営体制

将来の安定した体制を確保するために、次世代を担う人材確保のため計画的な採用を継続します。

また「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が2021年に改正されたことに伴い、所要の規程整備について検討を行うとともに、再雇用制度により定年退職職員の知識・能力を十分に活用し、業務水準の維持と後進の指導・育成に取り組み、ノウハウの継承に向けた適正な職員配置に努めます。

また、職員の能力・スキルを最大限発揮できるよう業務に必要な研修の充実に努めるとともに、表彰制度により職員からの提案を促し活性化を図ります。

第5 経営の健全化

(1) 現状と課題

センターを含む全国のほとんどのシルバー人材センターは、2008（平成 20）年 12 月 1 日に施行された公益法人改革関連 3 法に規定される公益法人であることから、財政運営については相当厳しく規制されており、特に毎年度決算時には収支相償が求められています。

したがって現状では、事業実績の変動に応じて必要経費を増減させるなど、安定した財政運営とはなっておらず、伸び悩む事業実績に応じて必要経費の減額を強いられるなど厳しい状況であります。

このようななか、新型コロナの蔓延の影響により、事業実績が大きな打撃をこうむり、2020～2021 年度と 2 年連続で当センター設立以来初めての赤字決算となりました。

このようなこともあり、安定した財政を確保するためには、事業実績に左右されない財源の確保が不可欠であり、また、事業実績の向上に沿うように、目的を持った積立預金を確保することなどが重要です。

(2) 取り組むべき方策

①経費の節減

安定した財源の確保については、それ以前に恒常的な経費の節減が必要不可欠であることから、印刷製本費については、種類を限定・統合し、また、できる限り自前の印刷機において印刷を行います。また、通信運搬費については、郵送および通信コストを下げ、また効率的な運用ができるよう、デジタル通信への切り替えを推進します。さらに事務用消耗品などについても見直しを図ることにより、恒常的な経費の節減に努めます。

②未収金対策

事業努力による事業実績の向上が見られたとしても、未収金が増加すれば、財政状況は悪化することになるため、定期的な未収金対策会議を開き、未収金の未然防止と早期発見に努め、回収の強化を図ります。

また、年間で約 10%以上の会員（2021 年度で約 1,400 名）が会費未納のまま退会される現状となっていることから、会費の意義と必要性、また、会員一人一人にかかる経費などを説明し、未収会費の削減に努めます。

③賛助会員及び寄付金収入の確保

センター事業の内容について広く周知を図り、その内容に賛同いただける法人・個人などを募り、賛助会員の拡充に取り組んでまいります。

また、公益社団法人は寄付者に対して税金の優遇措置を受けることができる「特定公益増進法人」に該当することから、法人や個人などにその旨の周知をはかり、寄付金の獲得に努めてまいります。

④将来を見越した資金の積み立て

2020 年 2 月に老朽化していた当センターの業務用コンピュータシステムの入替えを行ったが、システムについては日進月歩であり、また、当該システムのリース期間が 5 年間となっていることから、次期システムの導入に向けた積立は必要不可欠なものであることから、現状では大変困難な事ではありますが、将来を見越

した資金の積み立てに努めます。

⑤インボイス制度への対応

2023年10月から導入されるインボイス制度は、シルバー人材センターの経営にとって非常に大きな問題であり、運営存続が危ぶまれるような事態になる恐れがあります。運営存続のためには、職員をはじめとして発注者及び会員の協力が不可欠であり、特に発注者には、ご理解とご協力をいただくための依頼を早期に実施してまいります。

⑥補助金の確保

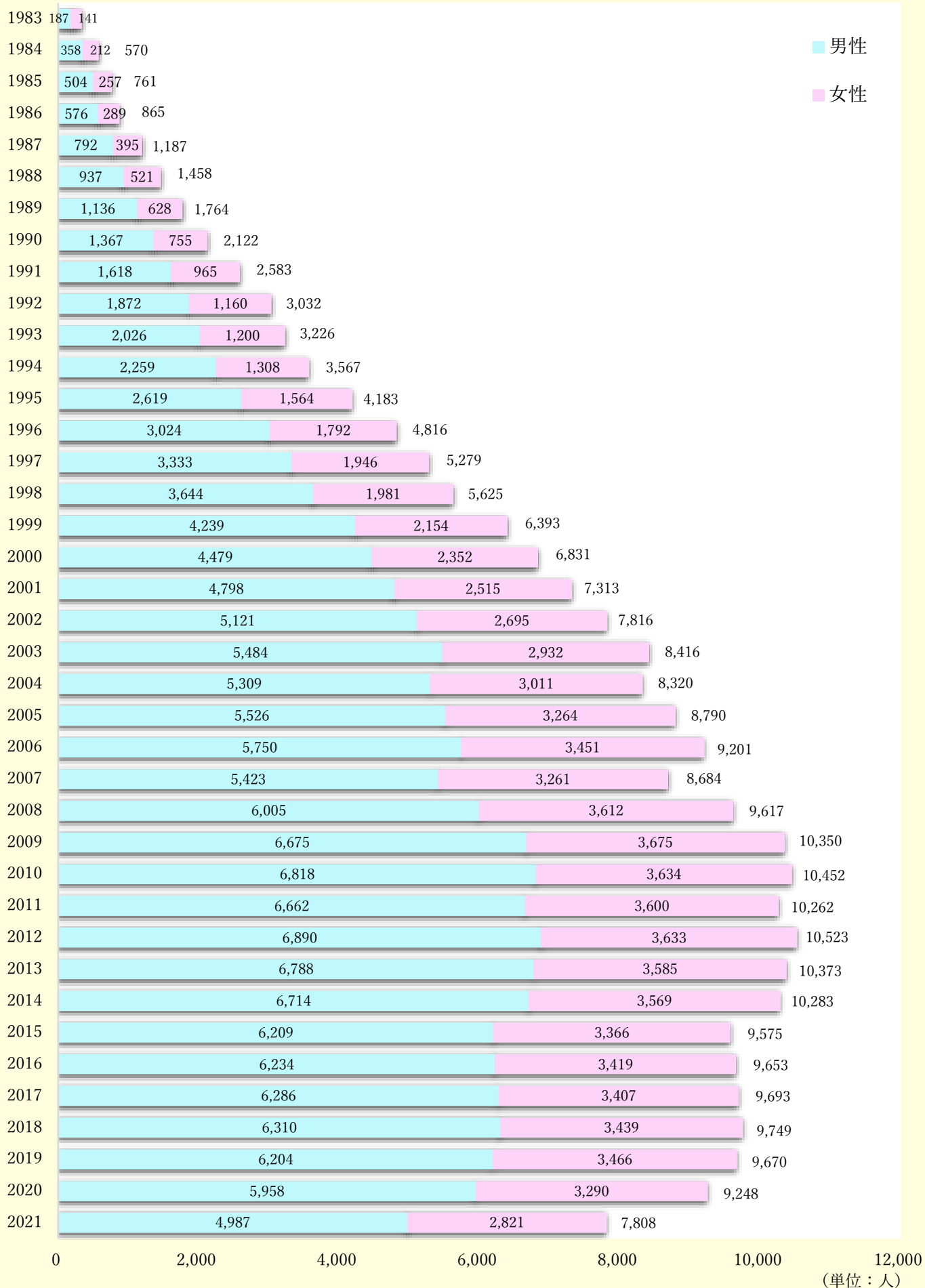
国や大阪市からの補助金については、先行き不透明であり、特に近年においては一般の運営補助金から事業に特化した補助金へと移行している現状から、センターにおいても、新たな事業補助金の獲得ができるよう、国・大阪市に対し理解を求め、その獲得に努めてまいります。

資 料 集

年度別会員.....	P13
年度別契約金額.....	P14
年度別延契約件数.....	P15
年度別就業延人員.....	P16
年度別就業実人員・就業率.....	P17

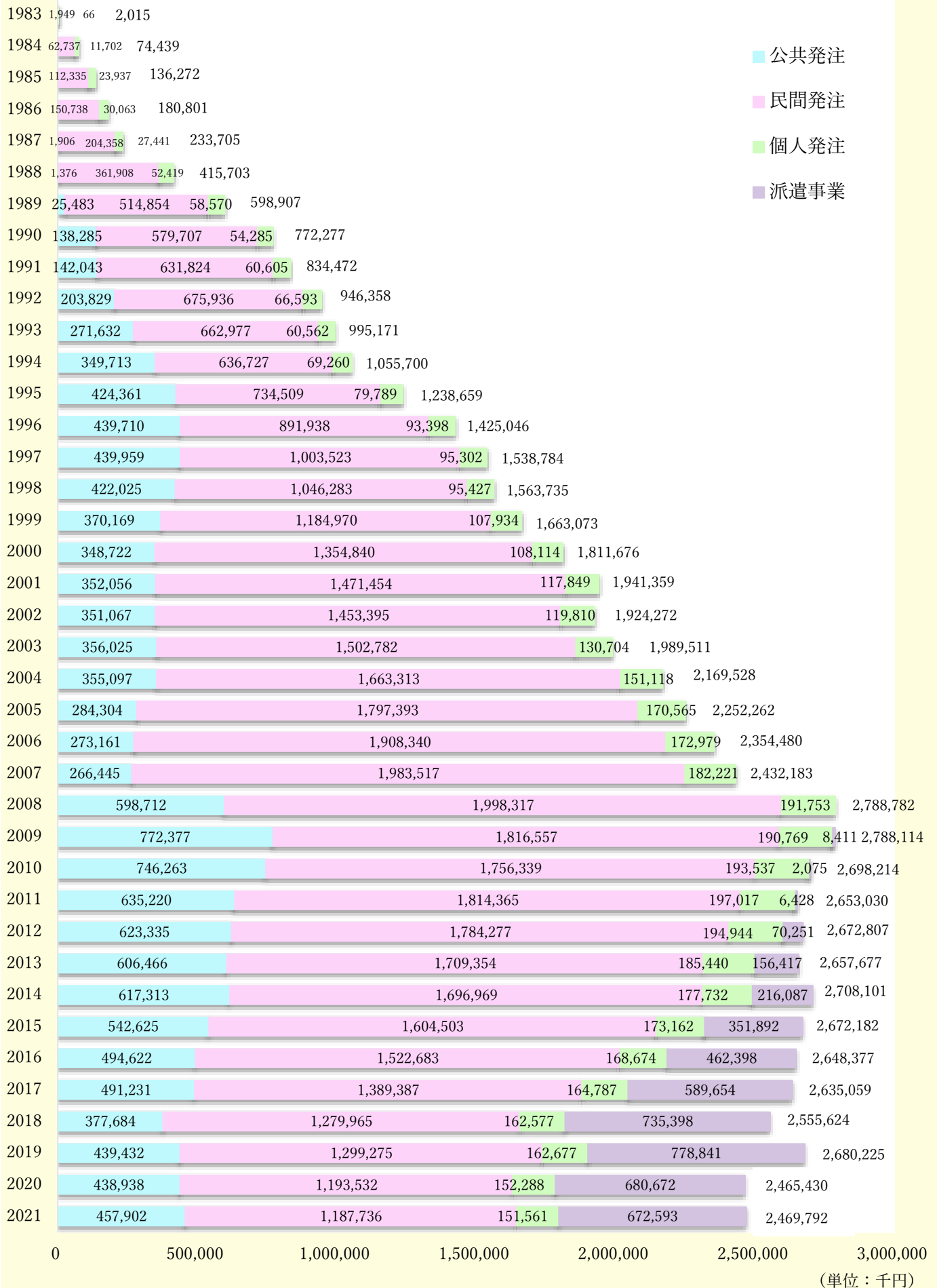
◇年度別会員数

(年度)

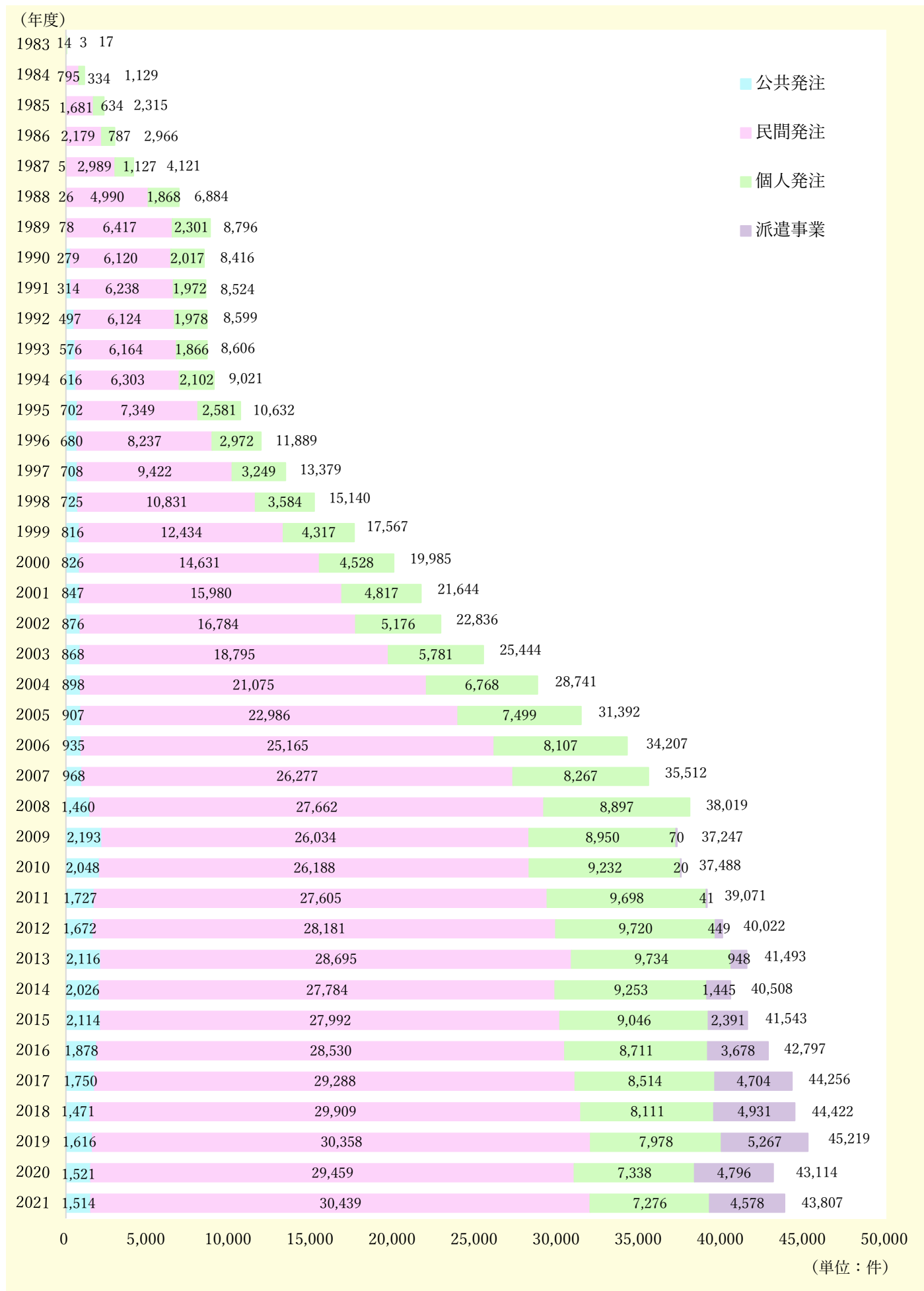


◇年度別契約金額

(年度)

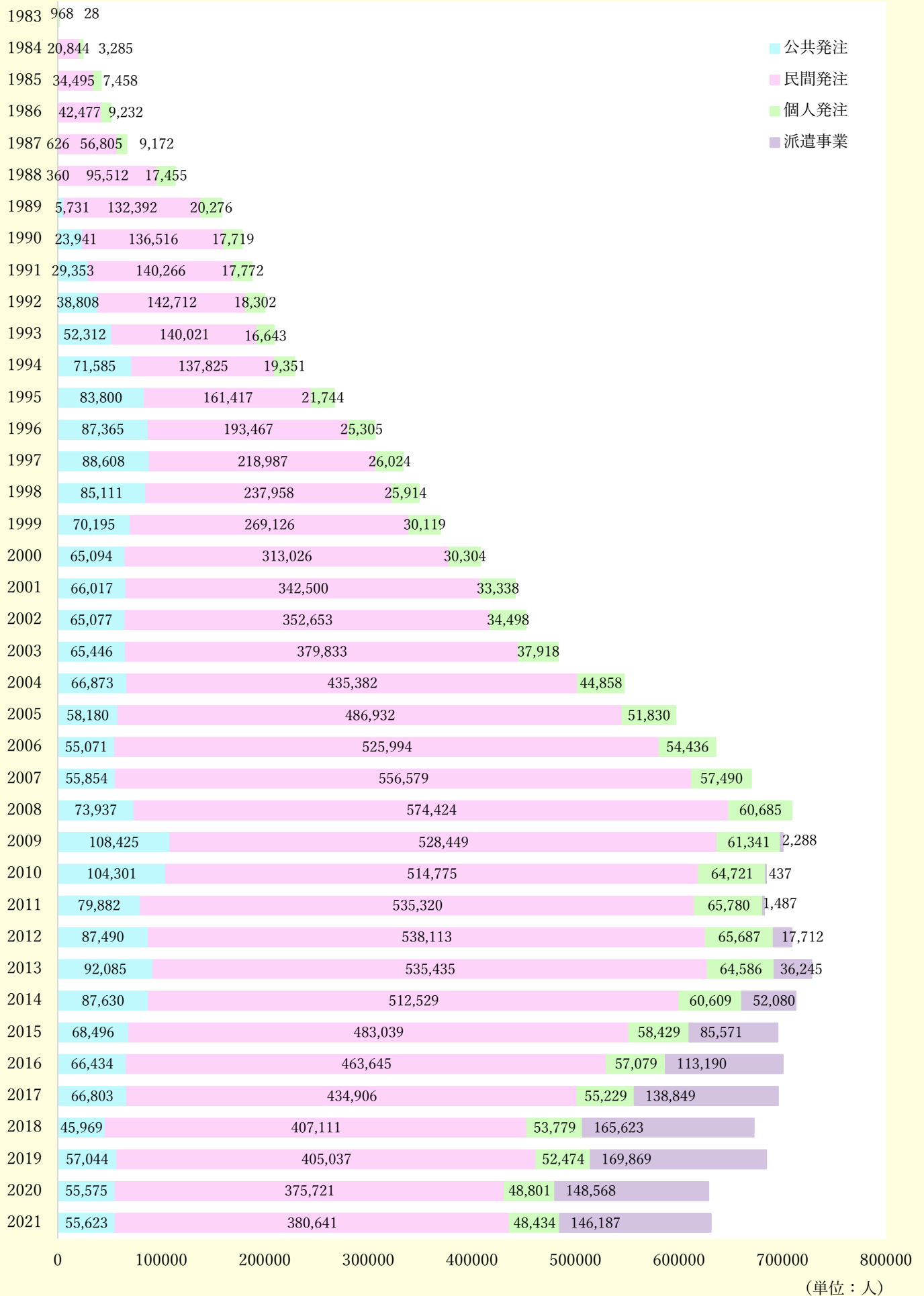


◇年度別延契約件数



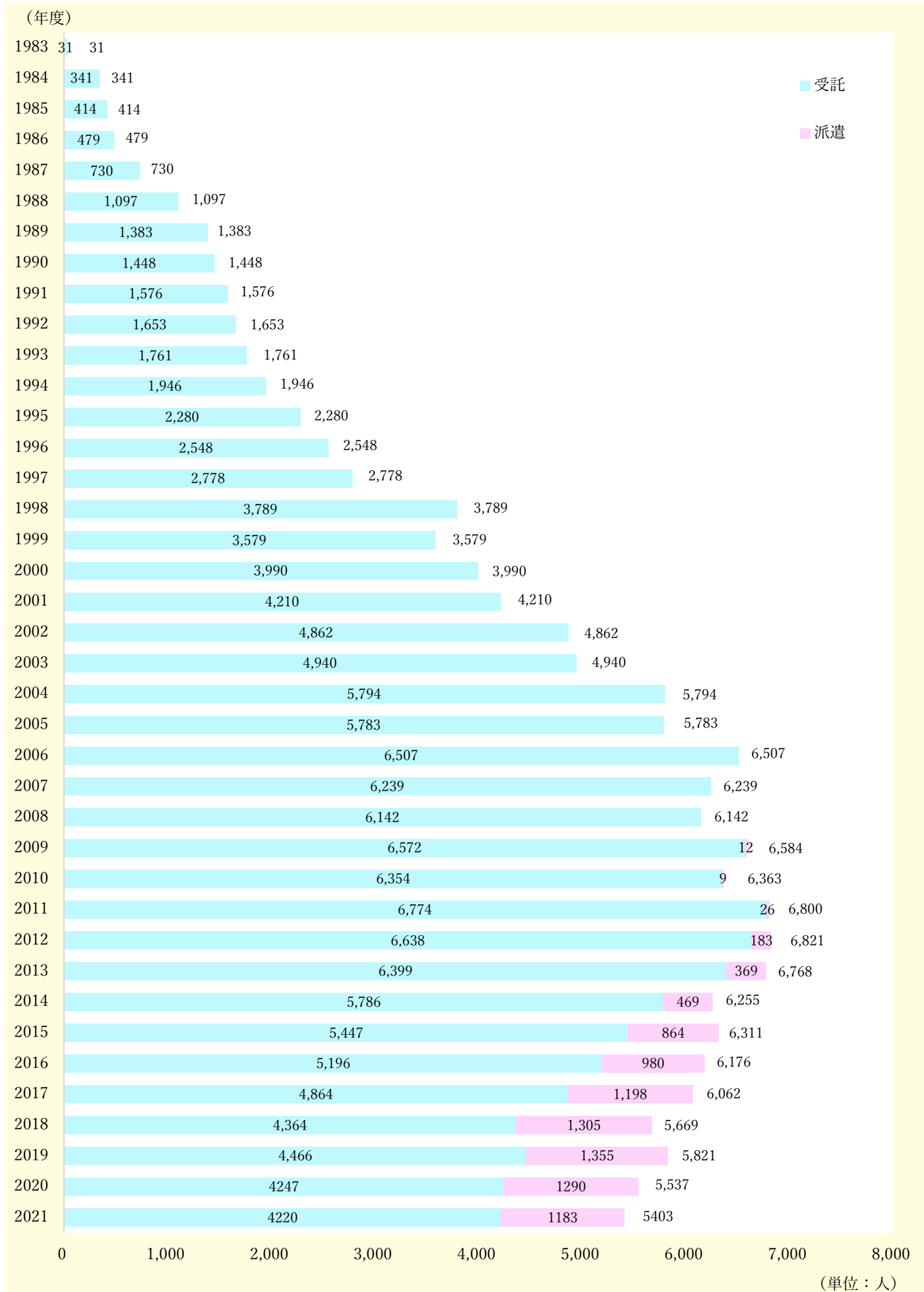
◇年度別就業延人員

(年度)



(単位：人)

◇年度別就業実人員・就業率



「元気に出かけて 笑顔で帰ろう いつも心に安全意識」

公益社団法人大阪市シルバー人材センター安全標語

～ 安全 11 カ条 ～

- 仕事は安全第一を心がけましょう。
- 道具類は使用する前に必ず点検しましょう。
- 服装、履物は作業に合った動きやすいものにしましょう。
- 作業場所では常に整理整頓を心がけましょう。
- 共同作業では合図、連絡を正確に行いましょう。
- 帰宅するまで仕事のうち、交通事故に気をつけましょう。
- 夜道は危険です。蛍光テープ・懐中電灯をつけるなど、相手にわかるように工夫しましょう。
- 十分な睡眠をとり明日に備えましょう。
- 手洗い、うがいを励行しましょう。
- 食中毒に注意しましょう。
- 定期的に健康診断を受けましょう。

発行: 2023年3月

制作: 公益社団法人 大阪市シルバー人材センター
〒536-0008 大阪市城東区関目3丁目1番14号

e-mail osakasch@peace.ocn.ne.jp **URL** <http://www.osakasc.or.jp>

■本 部: 〒536-0008 城東区関目3-1-14 ☎ 06-6931-0221 FAX 06-6934-7345

■南部支部: 〒543-0021 天王寺区東高津町12-10-315 ☎ 06-6765-6116 FAX 06-6765-6115

■西部支部: 〒550-0012 西区立売堀4-10-18 ☎ 06-6543-7011 FAX 06-6543-8474

■北部支部: 〒530-0033 北区池田町1-50 ☎ 06-6882-3830 FAX 06-6882-3850

■自転車対策室: 〒530-0033 北区池田町1-50 ☎ 06-6351-3700 FAX 06-6351-3391

■訪問介護事業所: 〒536-0008 城東区関目3-1-14(本部併設) ☎ 06-6180-1010 FAX 06-6934-7860