

2026年度
事業計画書

公益財団法人かわさき市民活動センター

公益財団法人かわさき市民活動センター

2026年度事業計画書

当財団は、川崎市全域を包括する市民活動の中間支援組織として2003年の財団設立以来、多くの関係者の皆さまの御協力と職員の努力で地域社会との信頼関係を築いてきました。

しかし、近年の時代変化のスピードと社会課題の多様化・複雑化は著しく、財団の果たす中間支援という役割も大きな転換期を迎えています。とりわけ、少子高齢化の進展に伴う地域自治機能の低下と青少年はじめとして社会的に孤立する市民の増加が、この先の10年を見通した時より大きな社会課題となることが予測されます。また一方では、地域とのつながりを求める市民も潜在的には一定数存在し、世代に関わらずサードプレイスを求める市民が増加する傾向にあります。

私たち財団は、このような社会課題の変化や新たなムーブメントに対し最適な解決策を提示するため、財団が有する「市民活動推進」と「青少年健全育成」の二つの機能の融合を進め、地域社会に新たなつながりと価値を創出するプラットフォームとして前進します。

2025年12月には、川崎市大師コミュニティセンター指定管理事業の受託も決まり、より一層様々な主体と連携する中で、子どもから高齢者まで世代を超えた繋がりを実現し、持続可能な「地域コミュニティ」のあり方を実装します。

当財団は、これからの地域社会において目指す方向を明らかにし、全ての職員の力を結集して取組を進めるため、「中長期基本計画(2026～2035)」を策定します。本事業計画については、中長期基本計画の中の「行動計画5つの柱」を事業大項目とするほか構成を共通としており、前年度までの事業計画の構成から大幅に変更したところです。

【中長期基本計画・行動計画5つの柱】

- 1 コーディネート・地域づくり
- 2 情報発信・調査・研究・コンサルティング
- 3 施設運営
- 4 財団のガバナンス
- 5 人材確保・育成・活用

1 コーディネート・地域づくり

市民の自由な活動を促すとともに、企業、団体、行政など多様な主体と連携し、地域の活力を高める取組を推進します。

1) 交流・連携の促進

① ごえんカフェ&ミニカフェ

団体や企業が分野を越えて交流し、新たな連携協働が生まれる場として、当財団等を会場として年に複数回開催します。対話を通じ、共通する悩みや課題を分かち合い、学び合うことで団体同士の連携やつながりづくりを促します。

② つながるマルシェ

市民向けの体験や展示販売等を通して、市民活動団体の広報と財源確保の機会として、近隣の商業施設等を会場に開催します。

③ ボランティア・市民活動フェア「ごえん楽市」

市民活動団体との協働により、市民活動を広く市民に周知して活動への参加を促す機会として、12月12日（土）に当センター、中原市民館及び周辺の公開空気を会場に開催します。企業からも、当日の出展、ボランティア協力、参加賞（ノベルティグッズ）の寄贈など、様々な形で協力を得られるよう働きかけます。

④ 多世代交流事業

こども文化センターにおいて、世代を超えた交流の機会を創出し、地域のつながりづくりを推進します。

⑥ アウトリーチによる地域連携の推進

こども文化センター事業の一環として、施設を出て地域との連携の中で子どもたちの育ちにつながる活動と地域コミュニティの活性化に資する取組を推進します。

2) 活動資金の提供

① かわさき市民公益活動助成事業

市内で活動する市民活動団体及び活動を始めようとする市民を、資金面から支援するとともに伴走支援することにより、市民活動の自立・発展を図ります。

3) 関係機関・団体等との連携

① 中間支援ネットワーク会議

市民活動の中間支援を担う他の機関等との連携を進め、相互補完的なネットワークを構築することで、活動領域を超えて市民活動団体がつながれる環境を整えます。

② 各区 SDC との連携

地域コミュニティの振興に資する取組を進める各区 SDC（ソーシャルデザインセンター）が、それぞれの区の状況に合わせて役割を果たせるよう、情報や人材などの交流を促すなど、対等な関係の中で必要とされる支援を進めます。

③ 企業・大学等との繋がりづくり ※新規事業

市民活動と企業との連携は、地域に多くの価値をもたらす可能性を秘めており、それぞれのニーズを把握し結びつける役割を担っていきます。また、「財団の自立した運営」のために、財団に対するリソースの提供等、協賛いただける企業を開拓します。

4) 居場所づくり

① 居場所づくりの取組

こども文化センターは、学齢期の子どもたちにとって家庭や学校以外で安心して過ごせる「居場所」の一つです。また、乳幼児親子から小学生・中高生世代・高齢者まで、多世代がつながれる場としても、世代間の切れ目のない関係づくりや居場所づくりを進めます。

② こどもまんなか大作戦

こども文化センターが、子どもたちにとって魅力ある「居たい」「行きたい」場所であり続けるため、子どもたちの主体性を大切に、子どもたち自身がアイデアを形にできる取組として「こどもまんなか大作戦」を展開します。

③ 遊びのプログラムの企画

財団が培ってきた遊びのプログラムを体系的に企画・整理し各施設で活用することで、子どもたちの主体性や意欲を育むとともに、職員のノウハウの継承と企画力・実践力の向上につなげます。

④ 新たな子どもの居場所づくり ※新規事業

青少年の健全育成事業を進めるため、指定管理業務を着実に実施するほか、地域の関係機関や企業等と連携・協働した取組を推進します。2026年度はフリースペースを活用した青少年の居場所づくりモデル事業を実施し、効果検証を踏まえて今後の展開に繋がります。

5) 新規施設の運営

① コミュニティセンター開設準備 ※新規事業

2028年度のコミュニティセンター開館に向け、約2年間の開設準備期間がスタートします。2026年度は、地域との関係づくり、新たなステークホルダーの発掘、運営協議会の立ち上げ準備等のほか、高齢者福祉分野の知識や事業ノウハウの習得が必要になります。また、川崎市関係部局・整備事業者との打ち合わせ等を経て諸室の利用ルール、使用方法など管理運営面の整備も進めます。

2 情報発信・調査・研究・コンサルティング

情報発信や相談・伴走支援を行い、調査・研究・研修を通じて財団のプレゼンスを高めます。

1) 情報発信

① 広報プラットフォーム構築、管理

インターネット環境での財団の広報プラットフォームを整備し、より訴求力のある情報をHPやSNS等を通じて効果的に発信します

② 広報コンテンツ企画

インターネット環境での情報発信を基本として各種広報コンテンツを企画します。市民活動支援事業及び青少年健全育成事業の告知や生き生きとした取組の様子などを的確に発信し、関係者のモチベーションを高めるとともに市民の関心を惹きつけます。

③ ポータルサイト「応援ナビかわさき」

市民活動の入り口（ポータル）として、市民活動団体やイベントの紹介、ボランティア募集の情報、活動の報告などを随時掲載するほか、他の主体が発信するボランティア募集等の情報も収集し市民活動への参加を促します。

2) ニーズの把握・対応

① こども文化センター・わくわくプラザの利用者意見・満足度の把握

こども文化センター・わくわくプラザにおいて利用者満足度調査を実施するとともに、意見箱での意見聴取及びアンケート等を通じて利用者の声を継続的に把握します。

② 市民活動団体に関する調査研究事業

社会的な要請や地域の課題等の現状を把握するとともに、市民活動団体に係る基礎データを収集、更新、分析することにより、今後の市民活動支援のより効果的な実施に繋がります。

③ 市民活動相談及び専門相談

何か活動を始めたいという個人の相談、団体の立ち上げやメンバーの集め方、広報など、市民活動についての相談に職員が応じます。市民活動団体が抱える運営上の課題等に対応するため、税理士、行政書士、司法書士、弁護士による専門相談を対面やオンラインで実施します。

3) 講座・研修

① パワーアップセミナー

市民活動団体の運営基盤の強化や効果的な取組を進めるため、組織運営や、参加・協働の促進等のノウハウ習得をテーマとして、年10回程度開催します。開催に当たっては、川崎市や社会福祉協議会等の機関と協議しながらテーマなどを設定することや、企業や学校関係者など対象者を幅広く募ることも予定しています。

② 市民記者養成講座「市民発」

市民により市民活動団体取材し記事を執筆する「市民発 地域をつくる人・活動」を、毎月第2・4木曜日に神奈川新聞に掲載します。記事の執筆を通じて市民活動と関わる市民記者を養成する講座を開催します。

③ 青少年健全育成啓発事業

児童の健全育成に向け、子どもを取り巻く課題や育成環境への理解を深める啓発活動として、地域住民や関係者等を対象として講演会や上映会・パネル展示等を実施します

④ 市民活動デザイン講座 ※新規事業

これから何かを始めたいと考えている人に向けて、個々の得意分野を活かし、地域で活動するための方法を学ぶ連続講座を開催します。受講者が目的を持って、自ら計画的に活動を組み立て、実際の活動につなげることを目指します。

4) 社会貢献への機会提供

① インターンシップの受入

こども文化センター・わくわくプラザにおいて、中学校の職業体験や大学等からの教育実習生等を受け入れます。

この他、当財団へのインターンシップの受け入れ要請があった場合は、積極的に受け入れ次世代を担う人材の育成に寄与するとともに、地域に開かれた公益法人としての社会的役割を果たします。

5) 受託事業

① 川崎市市民活動補償制度

市民が安心して市民活動に取り組める環境づくりとして、川崎市市民活動（ボランティア活動）補償制度の窓口業務を市から受託します。

② 「つなぐっとKAWASAKI」管理・運営事業

川崎市から、協働・連携ポータルサイト「つなぐっとKAWASAKI」のコンテンツ情報の拡充などを行う管理・運営業務を引き続き受託します。(予定)

③ 新規受託事業開拓 ※新規事業

財団が担う公益事業の範囲で、行政や企業・団体などからの相談や要請等に積極的に応じます。

また、財団の自立につなげるためにも、企業等との接点を増やすなど積極的な営業活動を行うとともに内部での情報共有を進め、新規事業の機会を開拓します。

3 施設運営

財団が保有する施設および管理を受託する施設を適切かつ安全に運営し、地域に価値を提供します。

1) 活動の場の提供

① 本部及び指定管理施設における市民の活動への場の提供

市民活動団体の全市的な拠点と位置付けられる本部においては、誰もが気軽に利用でき市民活動に触れられる居場所として開放しつつ、会議・打合せ、交流の場や情報提供等の機能のほか、市民活動ブース、作業機器、ロッカー、レターケース等を提供し団体の活動を支援します。

また、地域の拠点に位置づけられるこども文化センターにおいては、夜間をはじめとした利用の促進や、事業者による物品販売・食品販売を可能とするための利用ルール等の整備を進め、児童の利用との安全な共存及び公益事業間の相乗効果の発現を図ります。

2) 指定管理事業及び関連業務

① 指定管理業務の統括及び関連業務委託

こども文化センター指定管理事業が、各施設において仕様書や関係法令等に基づき適正かつ安定的に行われるよう統括します。

子どもを取り巻く環境や社会状況の変化を踏まえ、施設の役割やあり方を常に検証し、その時々最善策について市に提言していきます。

② わくわくプラザ運営方針の整理 ※新規事業

社会環境や施設を取り巻く状況の変化を踏まえ、わくわくプラザの運営における考え方や対応を整理・共有するため、プロジェクトチームを設置し、運営方針及びガイドラインの策定を進めます。

3) 財団施設の管理運営

① 本部及び指定管理施設・設備の維持管理

本部及び指定管理施設・設備について、利用者が安心・安全に利用できる環境を維持するため、計画的かつ適切な維持管理を行います。あわせて、法令遵守や点検・修繕を徹底するとともに、コスト意識を持った効率的な管理運営に努め、安定的な施設運営を図ります。

4) 利便性向上

① 施設利用手続きのデジタル化推進 ※新規事業

利用者の利便性向上及び施設運営の効率化を図るため、施設利用予約システムの導入や各種支払いのキャッシュレス化を推進します。あわせて、わくわくプラザ登録のオンライン化や、こども文化センター入館表のデジタル化に向けた検討を進め、利用者負担の軽減と事務手続きの簡素化を図ります。

4 財団のガバナンス

法人の自立に向け、内部統制・組織統治を強化し、業務効率化や自主財源確保を推進します。

1) 内部統制

① 財団規則等管理運用及び法制関係業務

財団定款及び規則等について、法改正や組織内部の運用変更等を適確に反映するとともに、適切な運用を図るため一括管理及び閲覧性の向上を進めます。

② 人事及びサービス管理業務

職員の意識やモチベーションの向上を図り、質の高い事業の実施と財団のコンプライアンスを適切に確保するため、公正・適切な職員人事及びサービス管理制度の運用を進めます。

③ 個人情報保護制度の運用

法令・規則等に則り、個人情報の管理を厳格に行うとともに、全ての財団職員が常にルールを遵守するように必要な周知や研修を実施します。

2) 財団の危機管理体制

① BCP等災害への備えと事態への対応

災害や感染症等の緊急事態に備えて、BCP(業務継続計画)を最新化するとともに、日ごろから職員に認識させ緊急事態に備えます。

② 日常の安全管理及び事故、苦情等への対応

業務上の事故やミス等を未然に防ぐとともに、万が一の発生時に迅速・誠実に対応できるような体制を整えます。

3) 自主財源確保策の推進

① 賛助会費及び寄附の受入れ推進

公益目的事業の着実な実施と財団運営基盤の強化を目指し、企業や地域等への積極的なアプローチを通じて寄付等の受入れ拡大を図ります。

② 財団の設備資源等の有効活用 ※新規事業

財団が所管する施設や設備、備品等を公益事業において最大限活用するため、資源管理や情報共有のあり方を検討します。また、これらの資源が使用されない期間等における有償貸し出しなどの収益確保策を検討し、設備や備品の更新資金など公益事業への還元を進めます。

公益事業への企業協賛、広報媒体への有料広告の掲載等、リソースを活用した自主財源確保についてあらゆる可能性を検討し実現を図ります。

③ 受益者負担のあり方検討 ※新規事業

各事業への参加者負担について、材料費相当のほか講師謝礼等事業の実施に必要な経費を適切に考慮し、高品質な事業を持続的かつ安定的に実施できるようあり方を検討します。

4) 財務関係

① 予決算及び執行管理業務

公益法人会計基準に則しながら、限られた財源を有効に活用するため適正な予決算及び執行管理業務を実施します。

② 基本財産等資産管理及び運用業務

インフレリスクを回避するとともに自主財源を獲得するため、従来銀行預金のみで運用していた財団保有金銭資産を、種別ごとにリスク等を考慮しながら順次公債等の債権を含む運用に移行します。運用にあたって資金運用規則の改正及び厳格な運用体制を構築します。

5) 理事会・評議員会の運営及び監督官庁等との調整

① 財団運営に関する市や県及び関係機関等との連絡調整

川崎市の出資法人として、市の施策との連携による公益増進を担っていることや指定管理事業を受託していることなどから、川崎市との緊密な意思疎通は引き続き重要です。また、関係機関や団体等との連携も不可欠です。さらに公益財団法人の主管庁である神奈川県とも密接な連絡調整が求められます。こうした関係機関等との連携・調整を密にして財団を適正に運営します。

② 理事、評議員との連絡調整及び会議開催事務

財団の持続的かつ発展的な経営のため、法令等に則り理事会及び評議員会を運営し、理事及び評議員の識見を有効に活用します。会議においては、ペーパーレスを推進するとともに図やグラフ等を使った分かりやすい資料づくりを進めます。

6) 業務効率化・生産性向上

① 既存システムの運用及び最適化

各業務システムを安全・確実に運用するとともに、システム間の連携を円滑にするなど最適化を図り職員の作業効率を高めます。

② ICT 環境整備、DX 推進 ※新規事業

業務用ネットワークの整備や全職員へのノート PC の貸与及び個人アカウントの付与など、安全で効率的な ICT 環境を整備します。また、新たなグループウェアの導入や大型モニタ等各種デバイスの活用など、職員間の意思疎通の円滑化やペーパーレスを実現するため DX を推進します。財団施設利用者等の利便向上に資するため、情報発信やコミュニケーション等における DX を積極的に推進します。

7) 財団機能の強化

① 中長期基本計画の推進及び進行管理 ※新規事業

2026 年度に制定する中長期基本計画を全職員に浸透させるとともに、行動計画に基づき着実に取組が進められるよう適切な進行管理を行います。また、事業評価の手法等を検討し、PDCA サイクルが機能する仕組みを構築します。

5 人材確保・育成・活用

ウェルビーイングを大切にし職員の確保・定着を図るとともに、求められる人材像に合わせて育成・活用を進めます。

1) 人材確保

① 人材採用業務

財団職員の退職等に伴う欠員を補充するため、民間の就職・転職仲介企業等を活用しながら採用事務を適時適切に実施します。

② 給与及び福利厚生関係業務

職員の給与等支給に関する業務を適切に実施するとともに、将来にわたって持続可能であるよう、社会経済状況等に適切に対応するための検討を進めます。また、職員の健康増進に資する福利厚生事業を実施します。

③ 中長期の処遇改善策の検討 ※新規事業

財団の持続可能性を担保しつつ、中長期基本計画においてこの財団が目指す事業をどの水準で達成すべきか、財団の今後において非常に重要なテーマです。職員の役割や、責任に応じた適切な給与水準のあり方もこのことを踏まえて考えられるべきです。また、他の企業等との人材獲得競争で伍し得るためにも、処遇のあり方全般について検討を進めます。

④ 新たな人材確保手段の検討 ※新規事業

財団職員の採用については、各公益事業を適切に実施することに加え、事業間の相乗効果を発揮するために必要な資質を有する人材を総合的に判定する仕組みに移行します。そのために必要な選考制度や広報手法等を検討します。

2) 人材育成

① 人材育成計画の推進及び進行管理

計画的な人材育成のため各組織において「人材育成計画」を策定し、計画に基づく人材育成が実施されているか等のモニタリングを行います。

② 職員研修の計画及び実施

人材育成基本方針に基づき、在籍年数等に応じて職員に求められる標準的な経験やスキルが獲得できるよう研修計画を立案し実施します。

③ 人事評価制度の制定及び運用 ※新規事業

職員の業務意欲を高めるとともに財団がより良い成果を発揮するため、職員の業績や能力を評価する人事評価制度を制定します。評価が一定のインセンティブを伴うものとなることを含めて制度設計し、試行運用を開始します。

④ 職員の専門性を高める方策の検討 ※新規事業

職員の専門性を高めるため、所属の業務において必要となる専門的な知識を習得する機会を設け、適宜職員に受講させます。

また、中長期基本計画に示される財団のビジョンを目指す上で、財団の公益事業に伴う専門的なリテラシーを全ての職員が高めていく必要があることから、効果的な研修機会のあり方や必要な知識・技能の水準などについて検討します。

3) 人材活用

① 内部人材を活用した人材育成策の検討 ※新規事業

職員研修の機会を柔軟かつ頻繁に設けられるよう、専門的なスキルを習得した内部人材を有効に活用することが必要であり、研修講師を担う指導的人材を育成し登録するなどの検討を進めます。

② 財団外への派遣及び人材交流の検討 ※新規事業

専門的なスキルを有する財団職員を外部の団体等へ研修講師などとして派遣し、人材の育成に協力するとともに財団の収益獲得の手段の一つとします。また、外部の団体や機関などとの間での人材交流についても人材育成・活用的手段として検討します。

4) ウェルビーイング

① 人材の定着のための職場環境改善推進

求職者からは、就職先の事業や待遇のほか職場の執務環境なども考慮されることが一般的であることから、すべての事業所において執務環境が良好に保たれるよう常に改善に取り組みます。

② メンター制度

新人職員の精神的なサポートと円滑な定着、成長を図るため、新人職員（メンティー）に一定の職務経験を有する職員を助言者（メンター）を配置し、業務上の相談や人間関係等に関する助言を行います。

② 自己啓発、サークル活動への支援

職員の自己啓発を目的とした「スペシャリスト養成制度」を設け、職員が希望する外部研修において研修費やテキスト代の補助を行うとともに、業務としての参加を可能とします。また、福利厚生に資する取組として、職員のサークル活動において業務システムを活用した情報発信を可能とするなどの支援を行い、職員間の交流促進を図ります。