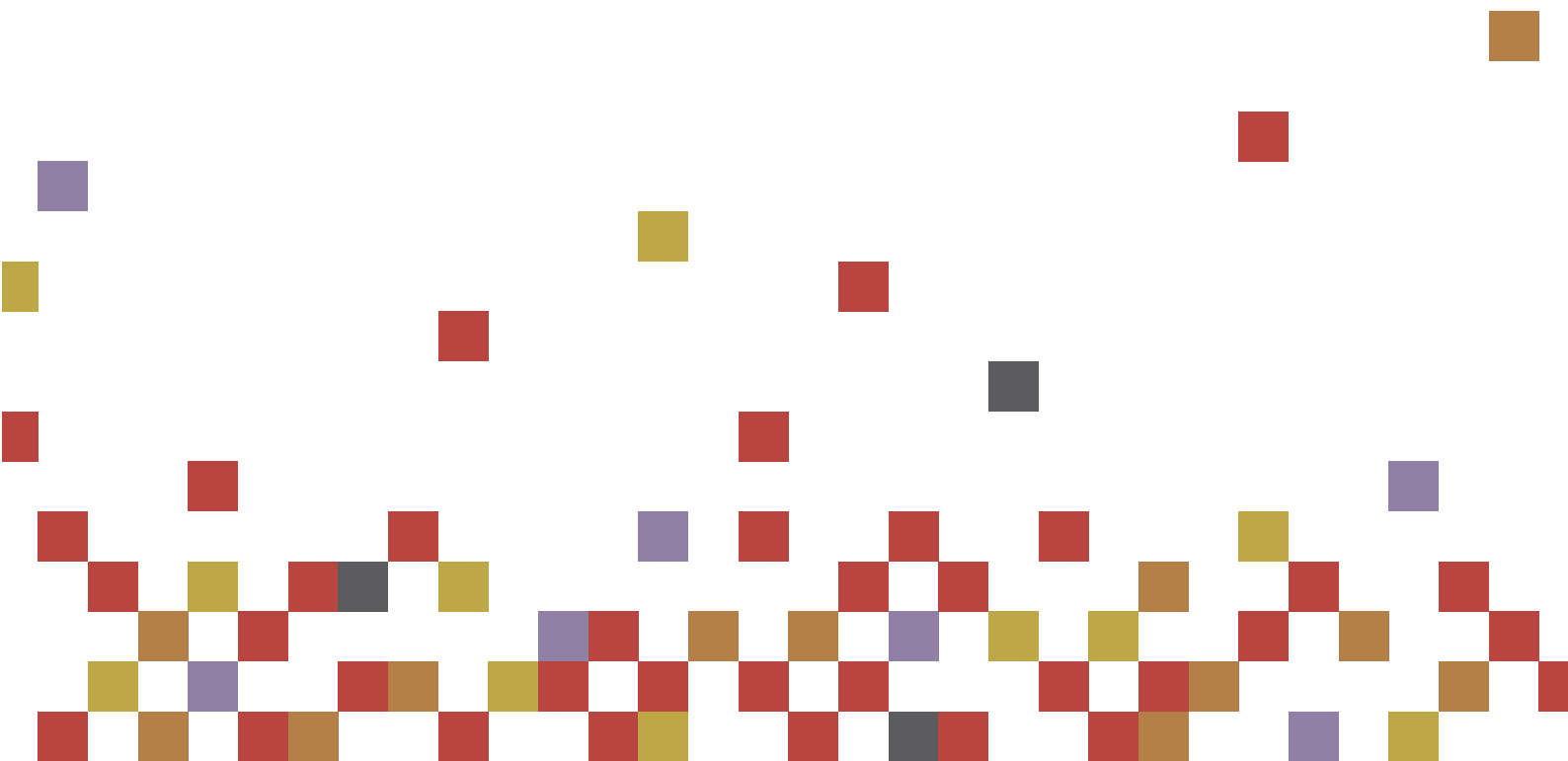


公益社団法人

千代田区シルバー人材センター

中期計画

令和3(2021)年度～令和7(2025)年度



令和3(2021)年3月

公益社団法人 千代田区シルバー人材センター

会長挨拶



会長 石田 勝彦

千代田区シルバー人材センターは、昭和56年2月に高齢者事業団として設立されて以来、本年で40年という節目を迎えました。この機会を捉え、「千代田区シルバー人材センター中期計画(令和3年度～令和7年度)」を策定いたしました。

これまでは、毎年度の事業計画を策定しながら取り組みを進めてきたところですが、安定的な事業の執行と、会員の活動を確保していくためには、活動の検証と見直しを行い、より良いシルバー人材センターの活動に繋げていくことが欠かせません。

そのため、期間を5年間とする中期的視点に立ち、包括的な活動方針を示す中期計画を策定し、取り組むべき3つの目標値(会員数・就業率・契約額)を設定いたしました。

今後は、この計画に基づき各年度の事業計画を策定し、検証と見直しを行いながら目標の達成に向けて取り組みを推進してまいります。

シルバー人材センターと高齢者を取り巻く社会動向は激しく変化してきています。

国の調査によると、60歳以上の働いている人の8割が70歳くらいまで就業意欲があるとされています。また、65歳以降では約6割がフルタイムではなく、短時間での労働を希望しています。併せて、高齢者の雇用等に関する法律は、65歳までの安定した雇用確保の義務付けから、さらに70歳までの就業機会の確保を努力義務とする改正が行われ、高齢になっても働き続ける仕組みが拡大しつつあります。

シルバー人材センターとしては、70歳までの入会者の減少と会員の年齢構成も上昇することが考えられますが、シルバー人材センターでの働き方を通じて、今まで培ってきた、知識・技能・経験を生かしながら、自らのライフスタイルに応じた生きがいや健康づくりに繋げたいと望みます。

千代田区シルバー人材センターは、千代田区をはじめとする公共からの受注が多くを占めるとともに、事業者や各家庭からも多くの発注を受けて会員が就業しており、その姿はまさに、地域社会の課題解決の担い手としての期待に応えていくことが求められています。また、その期待に応えていく存在でなければなりません。

この中期計画を今後の指針として、「自主・自立」「共働・共助」の基本理念に基づいた事業運営を進めてまいります。

令和3年3月

目次

CONTENTS

第1章	計画策定の背景	1
第2章	計画の基本的枠組み	2
	(1) 計画の性格	2
	(2) 計画期間	2
	(3) 計画の基本理念と将来像	3
第3章	センターを取り巻く状況	4
	(1) センターを取り巻く社会の動向	4
	(2) 千代田区の状況	6
	(3) 千代田区シルバー人材センターの現状	8
	(4) 会員及び発注者様の意見	21
第4章	今後の課題と取組	25
	【取組の全体像】	25
	取組1：会員の確保	26
	取組2：就業の拡大	28
	取組3：就業の質の向上	30
	取組4：安全就業の徹底	32
	取組5：社会貢献活動の推進	33
	取組6：組織・運営体制の強化	34
第5章	計画の目標	36
第6章	計画の推進に向けて	37
資料	38
	(1) 千代田区シルバー人材センター中期計画策定委員会設置要綱	38
	(2) 中期計画策定委員会 名簿	39
	(3) 中期計画策定経過	39

第1章 計画策定の背景

シルバー人材センターは、原則として区市町村単位に設置されており、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて事業を行う、都道府県知事の指定を受けた公益法人です。企業や家庭、公共団体などから高年齢者にふさわしい仕事を引き受け、シルバー人材センターの会員に仕事を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を展開し、高年齢者が自ら暮らす地域で働くこと等を通じて、活力ある高齢社会、地域社会づくりに貢献するとともに、高年齢者が健康で生きがいのある生活ができることを目指しています。

千代田区シルバー人材センター(以下、「センター」という。)は、昭和56(1981)年2月に「千代田区高齢者事業団」として設立され、同年9月には社団法人、平成23(2011)年4月には、公益性の高い事業を行う公益社団法人として認可されました。設立当初131人であった会員は、令和元(2019)年度には361人となり、同年度の契約金額は196,852千円、会員への配分金は181,285千円となっています。

年金支給年齢の引き上げ、雇用の延長など高齢者の生活を取り巻く変化、地域における高齢者人口の増加、労働人口の減少に伴う人材不足など、センターを取り巻く環境の変化に対応し、会員や地域のニーズに応えるため、今後5年間におけるセンターの事業展開の方向性を明らかにする「公益社団法人千代田区シルバー人材センター 中期計画」(以下、「本計画」という。)を策定します。

会員、役員、事務局、関係機関が本計画を共有し、センターの円滑な事業運営に協力することで、高齢者の就業の機会の拡大、生きがいや社会参加をこれまで以上に促進していきます。



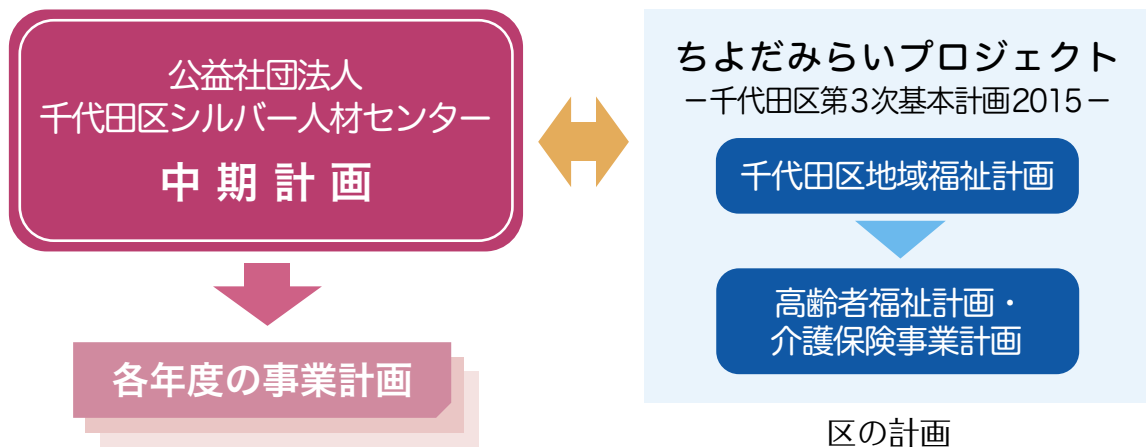
第2章 計画の基本的枠組み

(1) 計画の性格

本計画は、センターを取り巻く環境の変化を踏まえつつ、今後の事業運営及び会員活動の指針を示すものです。センター運営の包括的な指針を示すもので、各年度の事業計画は、本計画とあわせた体系のもとで推進することとなります。

本計画で掲げた目標は、毎年度検証を行い、その結果を踏まえて、次年度の事業計画等に反映し、目標達成に向けて取り組みを推進します。

高齢者を取り巻く政策運営の動向に適切に対処し、また、計画の実行性を高めるため、千代田区の行政運営の指針である「ちよだみらいプロジェクト－千代田区第3次基本計画2015－」「千代田区地域福祉計画」「高齢者福祉計画・介護保険事業計画」における取り組みも踏まえ、区との連携のもと推進することとします。



(2) 計画期間

本計画は、令和3（2021）年度～令和7（2025）年度までの5年間を計画期間とします。



(3) 計画の基本理念と将来像

基本理念

自主・自立

会員による
自主的・主体的な
運営を展開します

共働・共助

会員の一人ひとりが
豊かな経験と知識を生かし、
協力し合いながら、
働くことを実践します

将来像

尊厳を保ち、いきいきと生活できるよう、
就業をとおして活躍する機会を高齢者に提供するとともに、
地域のニーズに応え、地域の福祉向上に貢献する



第3章 センターを取り巻く状況

(1) センターを取り巻く社会の動向

■ 高齢者の雇用

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けています。

「令和元年 高齢者の雇用状況集計結果」（厚生労働省）によると、常時雇用する労働者が31人以上の企業161,378社のうち、65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%、65歳定年企業は17.2%、66歳以上働ける制度のある企業は30.8%、70歳以上働ける制度のある企業は28.9%、定年制の廃止企業は2.7%であり、いずれも前年より増加していることが明らかになりました。

働く意欲がある高齢者が就労しやすい環境を整えると同時に、社会保障の支え手を増やすことを狙いとして、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする（令和3年4月施行）改正がなされました。年齢にかかわらず働き続ける仕組みが拡大しつつあることは、今後は逆にシルバー人材センターの入会者の減少要因にもなるものと考えられます。

■ 高齢者の就労に対する意識

「令和元年版高齢社会白書」（内閣府）によると、現在仕事をしている60歳以上の者の約4割が「働けるうちはいつまでも」働きたいという意識を持っており、70歳くらいまで、もしくはそれ以上との回答と合計すれば、約8割が就業意欲がある状況となっています。

一方で、「高齢者の雇用に関する調査結果（速報値）」（職業安定分科会雇用対策基本問題部会（第89回）令和元年10月25日）によると、65歳以降に仕事をする場合の希望する働き方は、就業形態等については「パート・アルバイト」の希望者が約4割、「正社員」が約2割、労働時間についてはフルタイムではない「短時間」が約6割となっています。

高齢者においては、就業意欲を持つ人は多いものの、働き方は各自の都合にあった短い時間での働き方を希望する傾向があることがわかります。

シルバー人材センターを取り巻く状況

「令和元年版高齢社会白書」（内閣府）では、令和元年度の高齢社会対策における「（1）エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備」の中でシルバー人材センターについて触れています。「シルバー人材センター事業について、シルバー人材センターを活用する高齢者が人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチングの機能強化等を推進する等高齢者の就業機会の促進を図る。さらに、平成28年より、都道府県知事が業種・職種及び地域を指定した場合に限り、派遣及び職業紹介の働き方において就業時間の要件緩和が可能となったところであり、高齢者の就業機会の一層の促進を図る。」としています。

また、規制改革推進会議の「規制改革推進に関する第4次答申」（平成30年11月19日決定）においては、「放課後児童クラブと放課後子供教室」の整備に向けて、実施事項の一つに「厚生労働省は、シルバー人材センターの会員が支援員及び補助員として就業する機会が増えるよう、全国シルバー人材センター事業協会に対して通知する。（平成31年度実施事項）」としています。

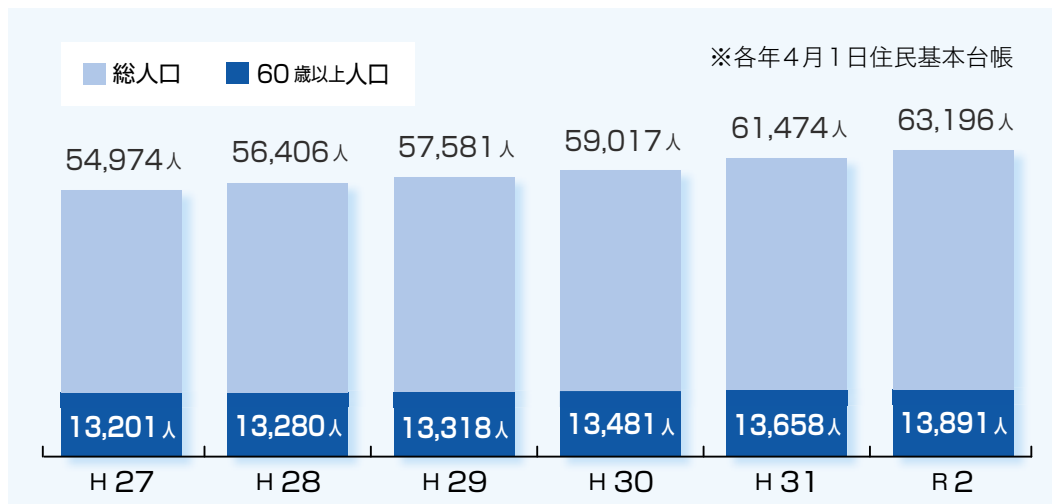
こうした動きは、高齢者の労働力としての拡大が強く求められることを意味しており、シルバー人材センターに向けられる社会の期待は一層大きなものになっているといえます。

一方で、シルバー人材センターには、地域社会の課題解決の担い手としても期待がされています。例えば、介護保険事業の「介護予防・日常生活支援総合事業」など、区の施策との協働についても、地域のニーズを踏まえた対応が必要です。また、組織運営においては、消費税適格請求書等保存方式（インボイス制度）の導入に関する対応など、喫緊の課題があげられます。

センターの基本である会員の維持・拡大については、全国シルバー人材センター事業協会が「第2次会員100万人達成計画」を策定し、令和2年度末には会員80万人を達成するという目標数値を設定していることから、当センターにおいても会員の確保・推進が求められています。

(2) 千代田区の状況

千代田区の総人口及び60歳以上人口(実績)



千代田区における令和2年度の総人口は63,196人、60歳以上の人口は13,891人、総人口に占める60歳以上人口の割合は22.0%となっています。

総人口、60歳以上人口ともに増加の傾向にあります。

区の高齢者の就労に関する取り組み

ちよだみらいプロジェクト —千代田区第3次基本計画2015— (平成27～36年度)



区は、平成27年度に第3次基本計画を策定し、今後10年間に区が取り組むべき施策について明らかにし、保健福祉分野については「福祉の心が通いあう、安心と支え合いのまち」に向けた取り組みの充実を図っています。

そのうち、「施策11 高齢者が住み慣れた地域で、尊厳を保ちいきいきと生活できるまち」の実現については、高齢者が地域で生きがいを持ち、活動的に生活できるよう支援することを打ち出しています。現役を引退した元気な高齢者の活躍場所を地域の中で確保することを目指しており、シルバー人材センターには就労をとおし、この実現に向けて取り組むことが期待されています。

千代田区地域福祉計画

(平成29～33年度)



区は、地域に関わるすべての人が協働して「地域共生社会」の構築を推進していくための計画として、「千代田区地域福祉計画」を策定しています。

このうち、「目標3 地域で活躍できる、福祉の担い手づくり」の中の「4 地域福祉活動を行う主体への支援」において、シルバー人材センターへの役割について言及しています。シルバー人材センターは、地域の関係団体・活動との連携を図りつつ、地域福祉推進を担う団体として、センターの活動を広め、展開することが期待されています。

千代田区高齢者福祉計画・第7期千代田区介護保険事業計画

(平成30～32年度)



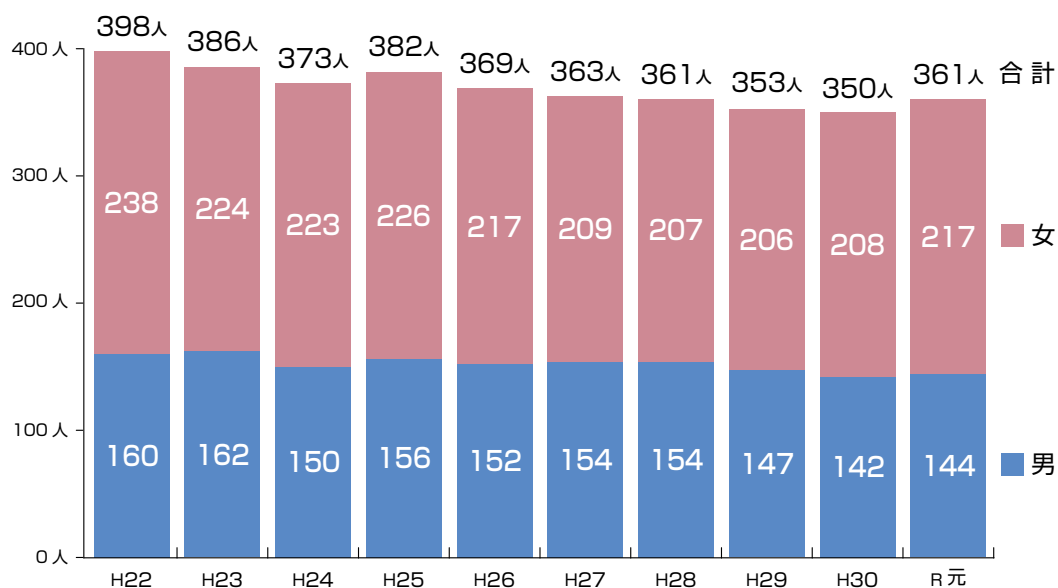
区は、高齢者の生活全般における施策を示すとともに、介護保険事業の円滑な運営を目的に「千代田区高齢者福祉計画・第7期千代田区介護保険事業計画」を策定しています。

シルバー人材センターの事業は、「重点事項1 介護予防の推進」の「(3) 社会参加・生涯学習活動の促進」に位置づけられ、高齢者が社会とのつながりを持ち、さまざまな活動に参加する取り組みを推進する役割を担うことが期待されています。

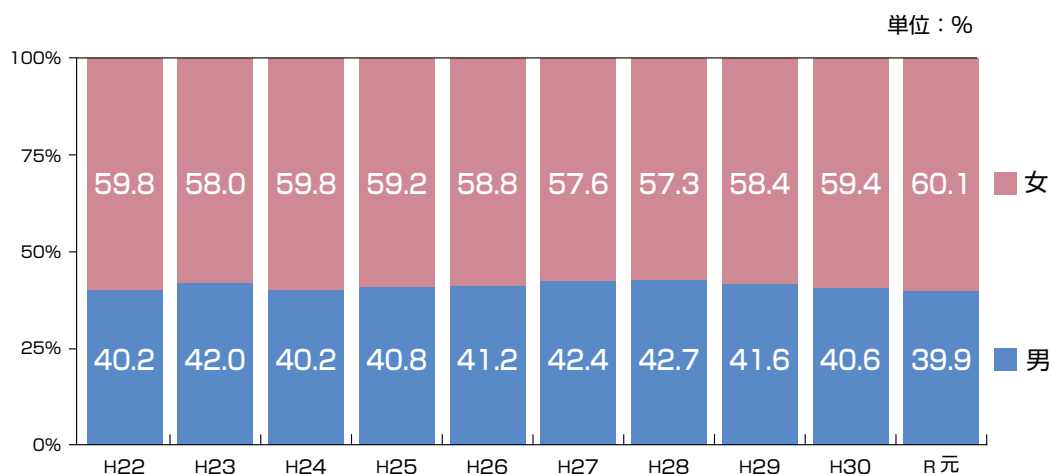
(3) 千代田区シルバー人材センターの現状

※以下の資料は、千代田区シルバー人材センターの統計資料及び公益財団法人東京しごと財団（東京都シルバー人材センター連合）が公表している数値をもとにまとめています。

■ 会員数／全体及び男女別



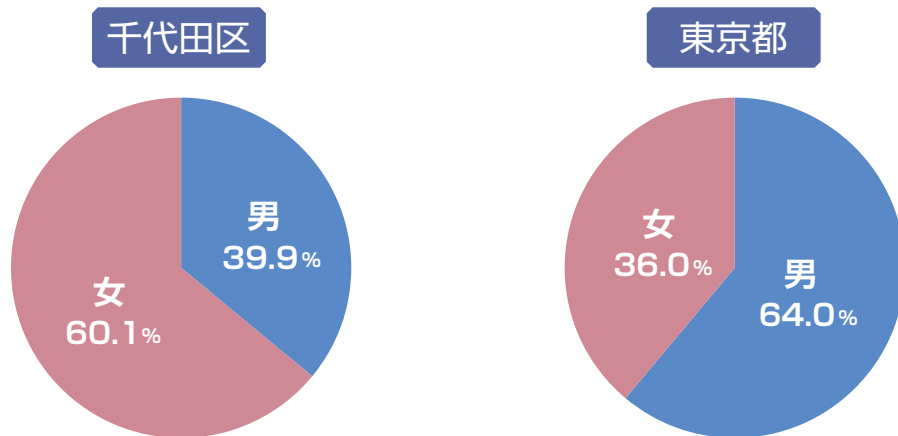
■ 男女別の会員構成比



当センターの会員数は、過去6年間は350～360人台で推移しています。平成30年度まではなだらかな減少傾向にありましたが、令和元年度は前年度より増加しています。

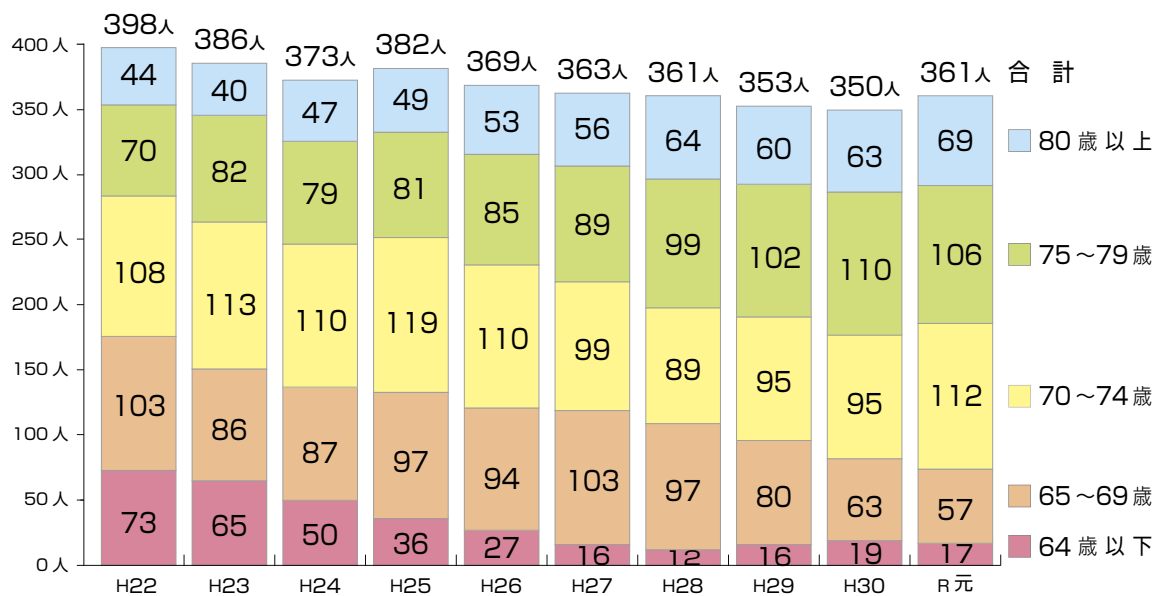
会員における男女比率は、女性が約6割、男性が約4割です。これは過去においても同様の傾向があります。

男女別会員数の東京都との比較（令和元年度）



令和元年度の会員における男女比率を東京都と比較すると、千代田区は女性の割合が高いことがわかります。

年齢別会員数

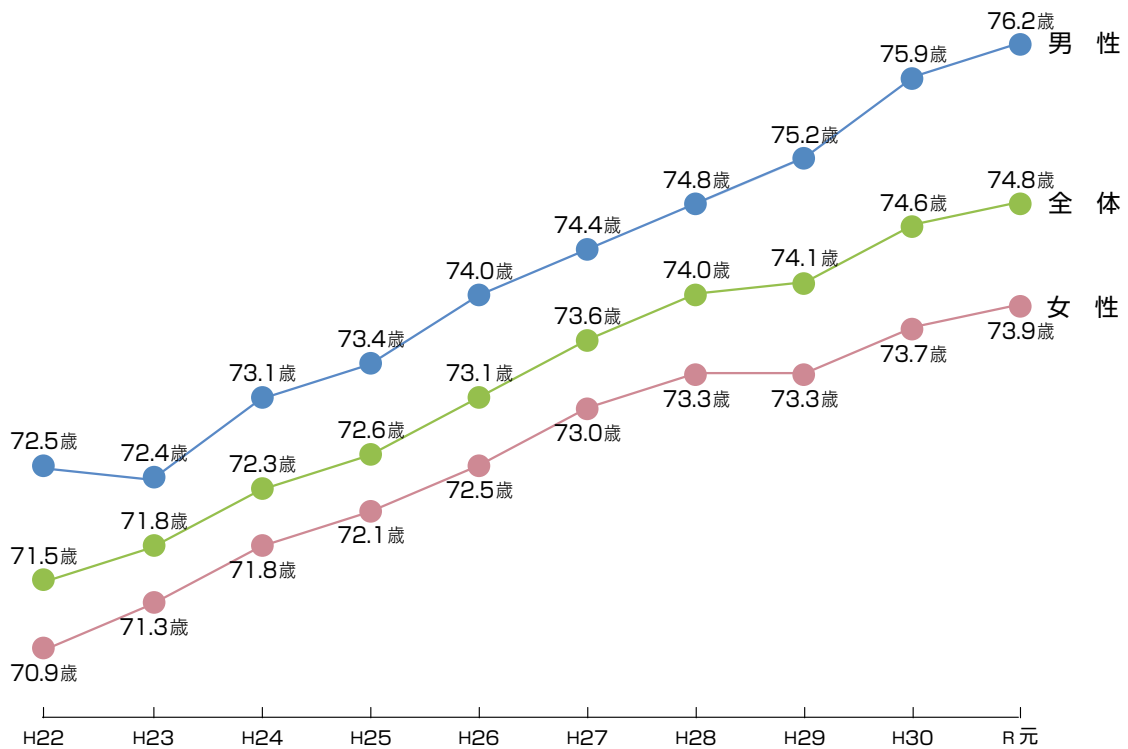


令和元年、当センターの会員の年齢は、70～74歳が112人で最も多く、次いで75～79歳が106人となっています。

最も少ないのは64歳以下の17人であり、60代は合わせても74人と70代に比べ会員数は少ない状況にあります。

80歳以上の会員は、過去4年において60人台で推移しています。

■ 会員の平均年齢／全体及び男女別



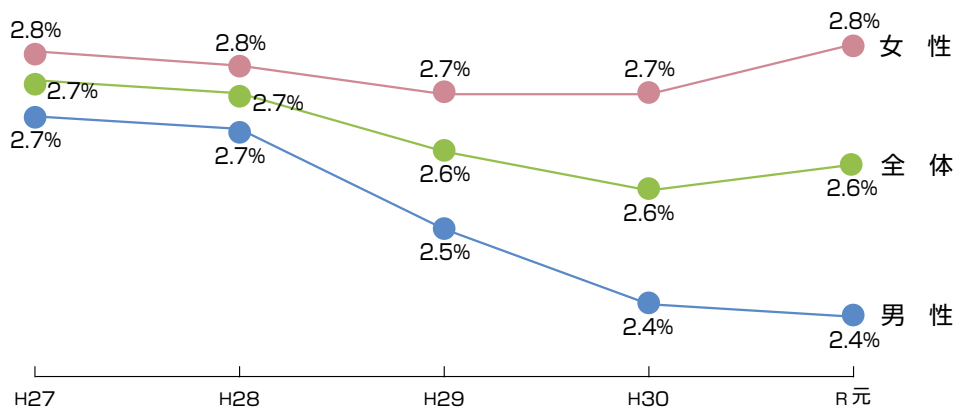
年齢は年々高くなる傾向にあり、令和元年度における平均年齢は全体で74.8歳、男性は76.2歳、女性は73.9歳です。男性の平均年齢は平成29年度以降75歳を超える状況となっています。

■ 会員の年齢構成比率に関する東京都との比較 (令和元年度)

	～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上
千代田区	4.7%	15.8%	31.0%	29.4%	15.1%
東京都	3.4%	15.7%	31.6%	31.0%	18.3%

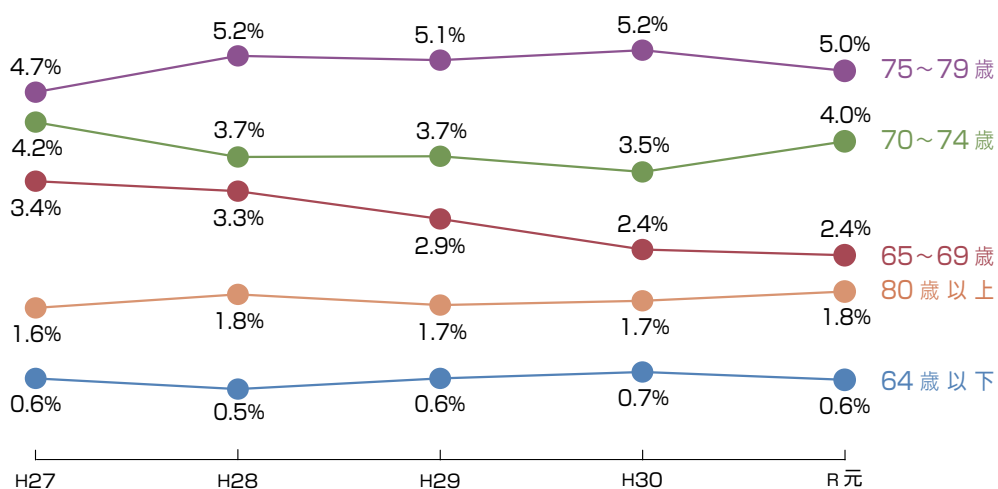
令和元年度の会員における年齢構成比率を東京都と比較すると、千代田区は69歳以下は東京都より高く、70歳以上は東京都より低い割合となっています。

■ 入会率／全体及び男女別



入会率は、60歳以上人口に占める会員の割合を意味します。
令和元年度の入会率は、男性2.4%、女性2.8%、全体で2.6%でした。

■ 年齢別入会率



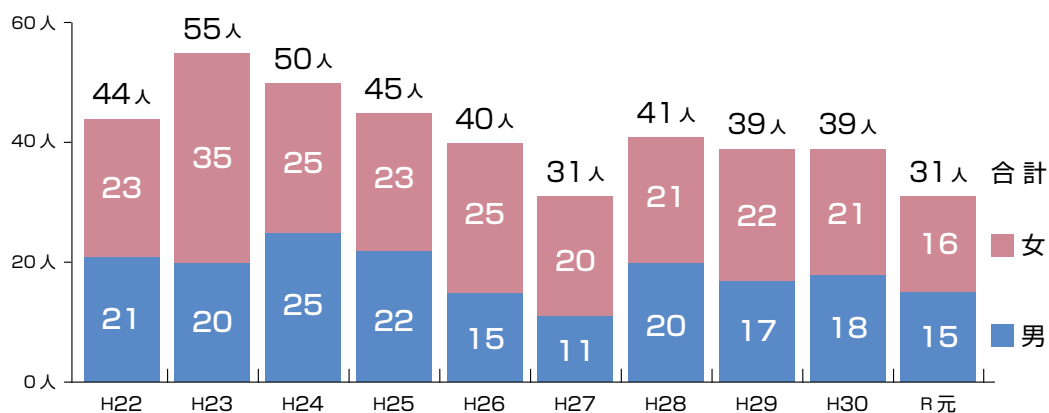
令和元年度の入会率を年齢別にみると、70代の入会率は4~5%と高い状況にあります。一方で、64歳以下は0.6%と1%を下回る低い値となっています。

■ 入会率に関する東京都との比較(令和元年度)

入会率	
千代田区	2.6%
東京都	2.1%

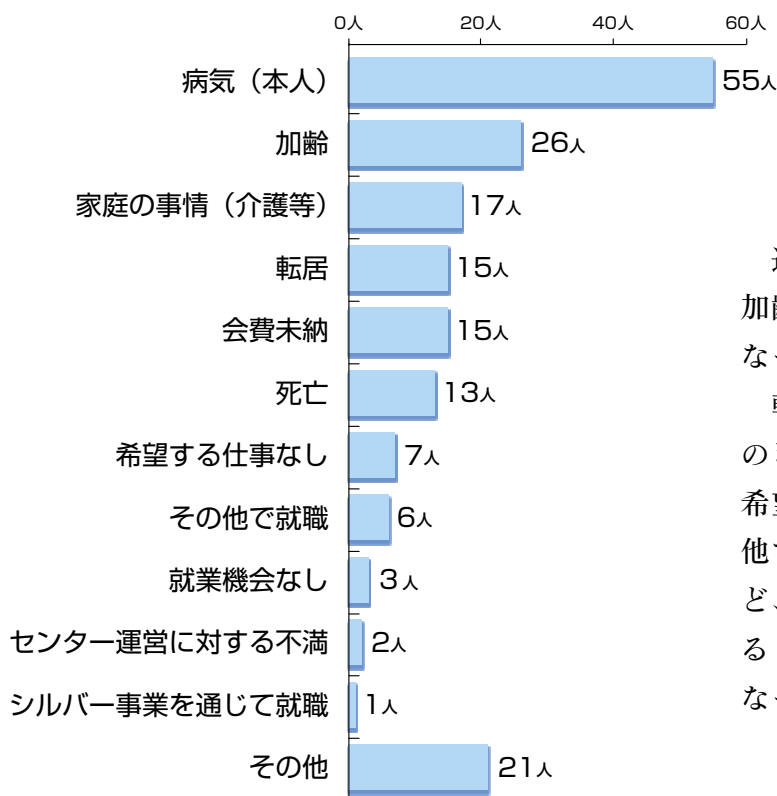
東京都と比較すると、入会率は0.5ポイント高い状況にあります。

退会者／全体及び男女別



退会者は、年間30～50人台で推移しています。会員は男性に比べて女性が多い状況にあり、退会者についても女性が多い状況にあります。

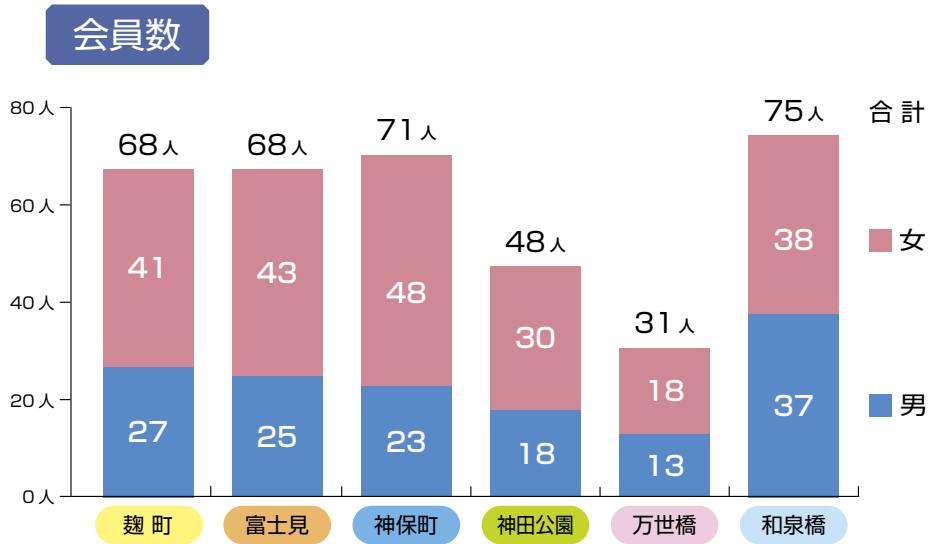
退会理由（平成27年度～令和元年度累計）



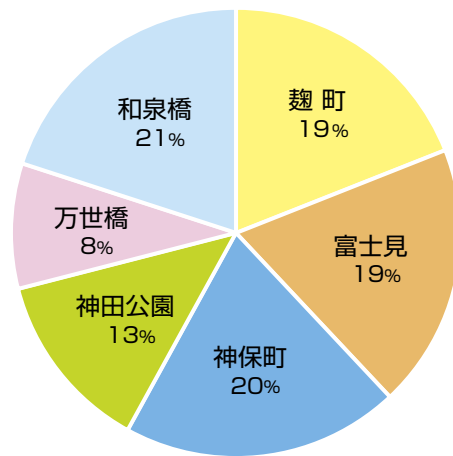
退会理由は、本人の病気、加齢、家庭の事情が上位となっています。

転居や死亡などの不可避の理由は合わせて28人、希望する仕事がない、その他で就職、就業機会なしなど、就業を理由に退会をする人は合わせて13人となっています。

地域別の会員状況(令和元年度)



会員構成比

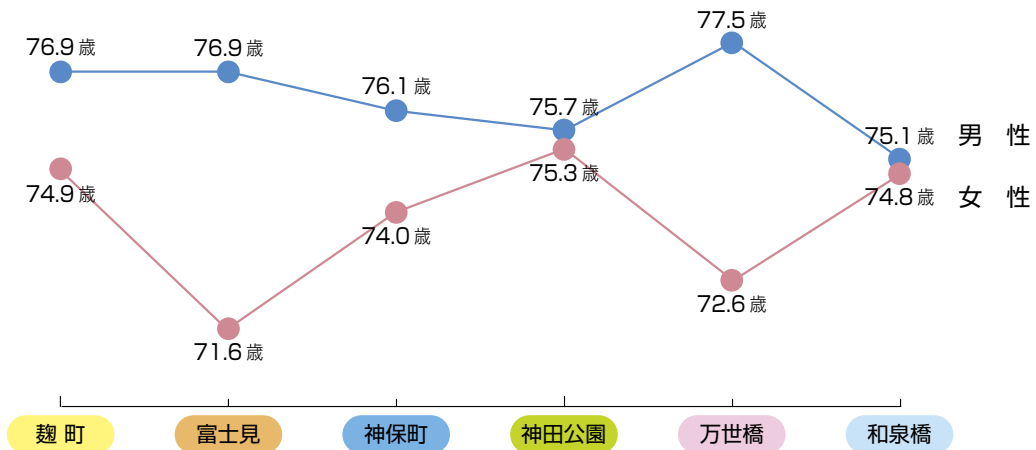


地域別の会員状況は、令和元年度の会員361人を地域別に集計した結果です。

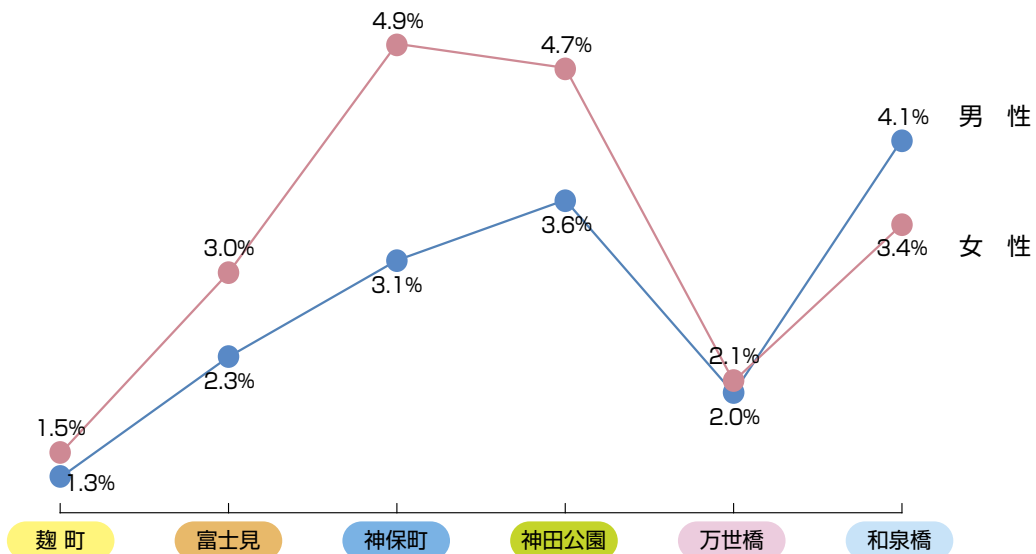
会員数が50人を超える地域は、麴町、富士見、神保町、和泉橋、50人を下回るのは神田公園、万世橋となっています。



平均年齢



会員入会率

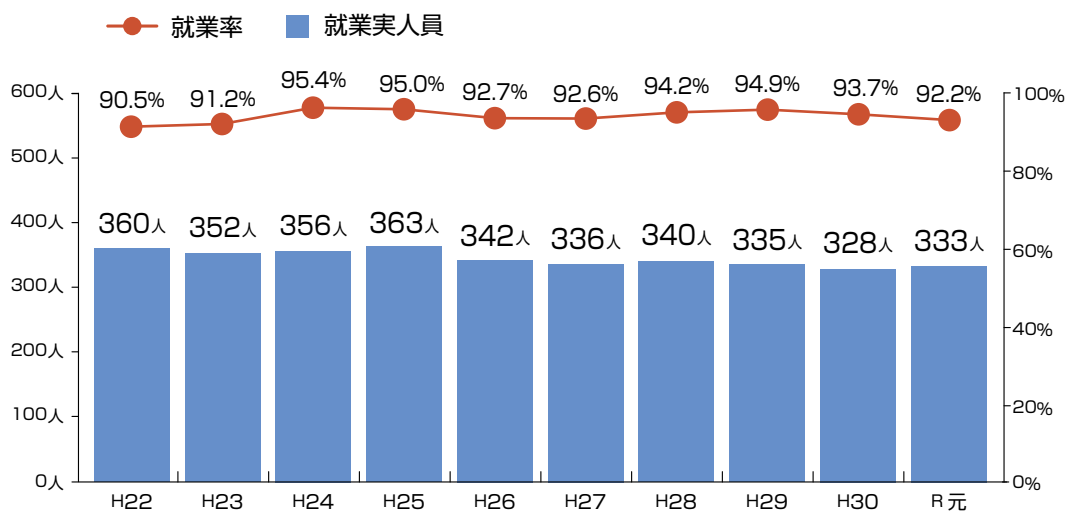


平均年齢や入会率（60歳以上人口に占める会員の割合）は、地域により違いがあることがわかります。

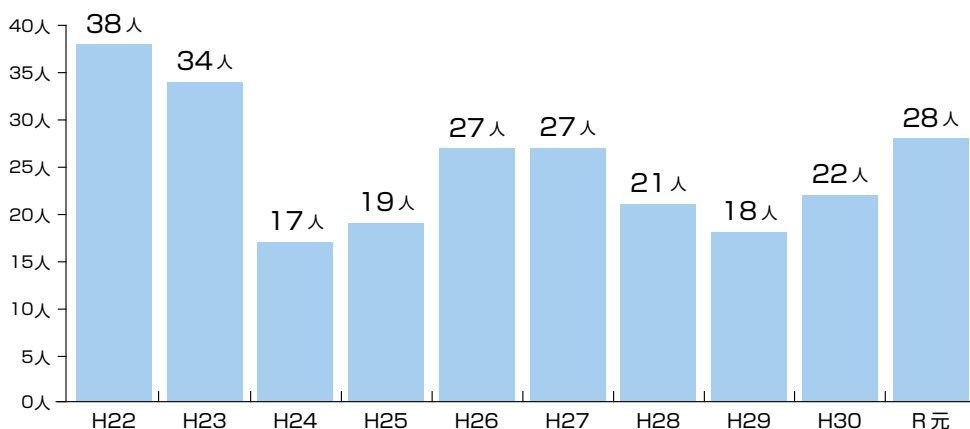
平均年齢が高い地域は、男性は万世橋の77.5歳、女性は神田公園の75.3歳です。神田公園は男女ともに平均年齢が75歳を超えています。

入会率は、総じて女性のほうが高い状況にありますが、和泉橋は男性の入会率が高くなっています。また、神保町、神田公園は女性の入会率が4%を超え、女性の入会率が高い地域となっています。

■ 就業者数及び就業率



■ 未就業者数



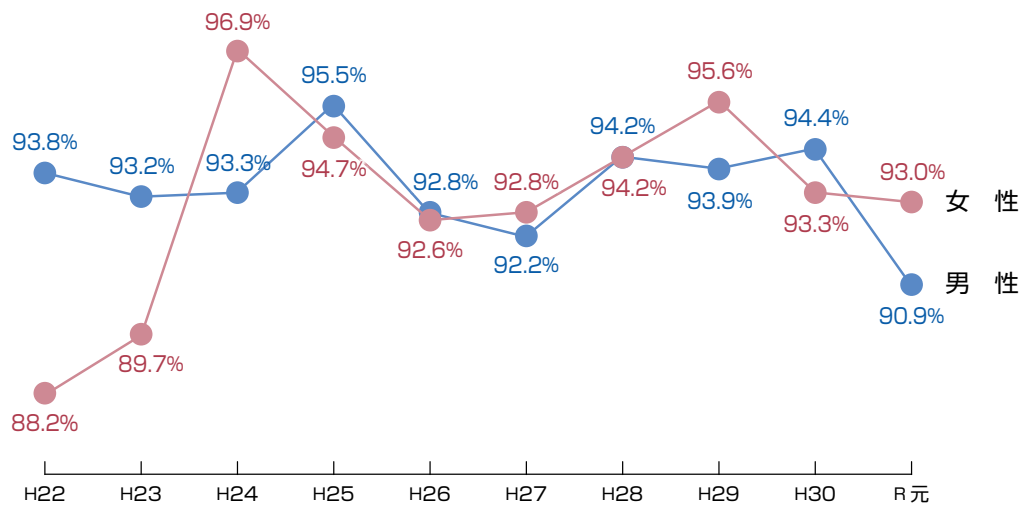
■ 就業率に関する東京都との比較 (令和元年度 請負のみ)

就業率	
千代田区 92.2%	東京都 81.9%

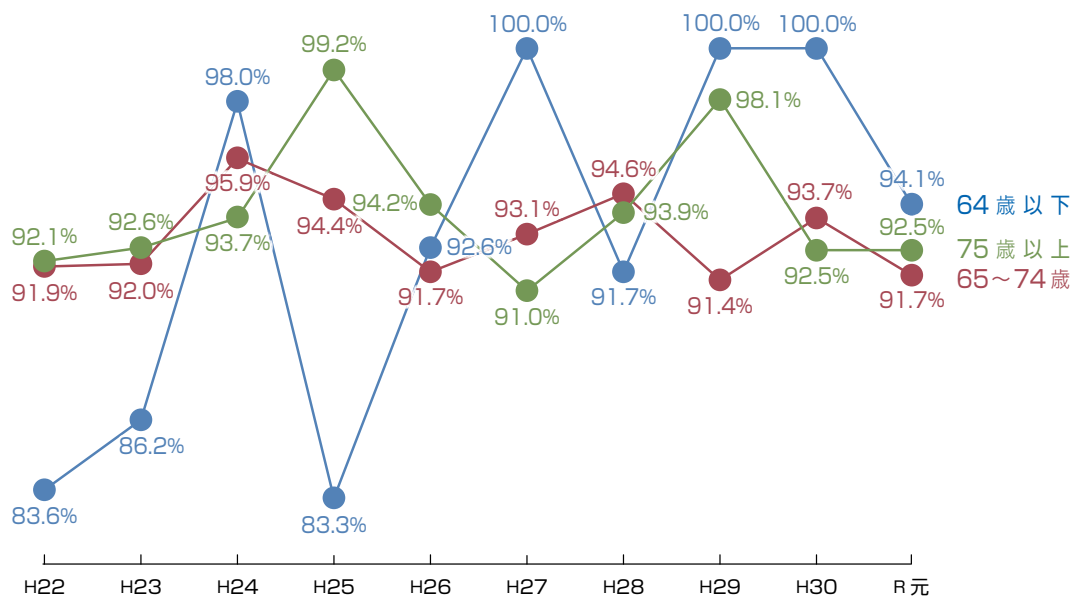
令和元年度の就業者数は333人、就業率は92.2%であり、就業率は9割以上を維持しています。令和元年度の東京都の就業率81.9%と比較すると、千代田区は10.3ポイント高い状況にあります。

一方で、令和元年度は28人の未就業者がいました。平成24年度以後、毎年20人前後～30人未満の未就業者がいる状況にあります。

男女別就業率



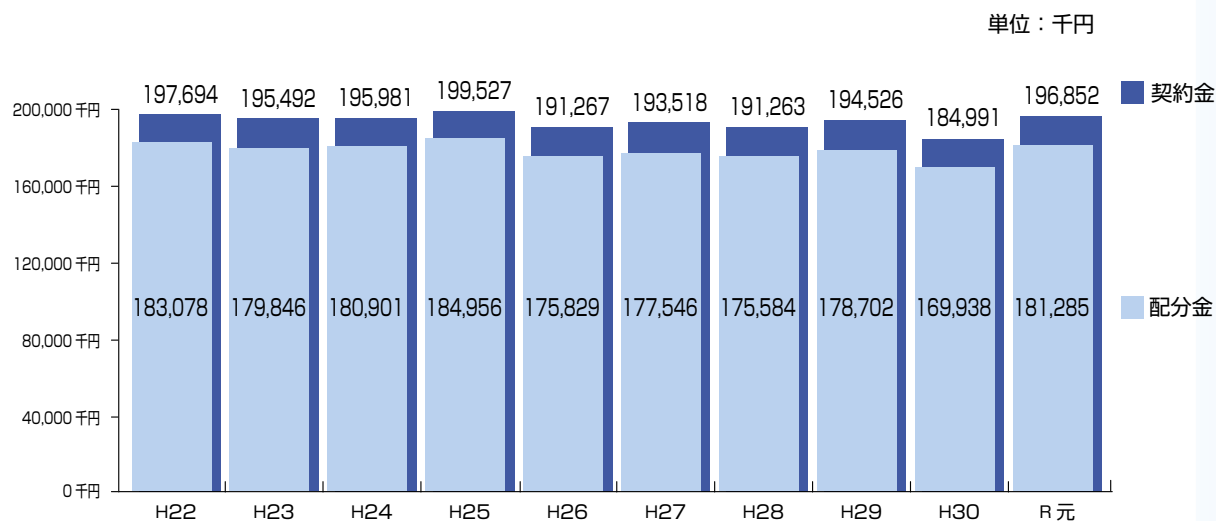
年齢別就業率



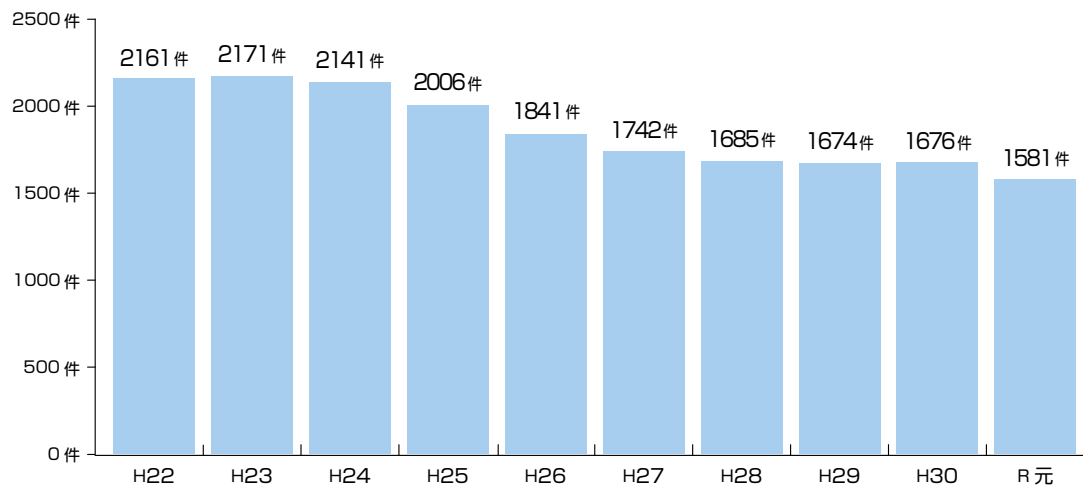
男女別に就業率をみると、平成24年以降、男性も女性も9割を超えており、近年は男女に際立った違いは認められません。

年齢別の就業率では、令和元年度においては64歳以下において就業率が高い状況にあります。

契約金及び配分金



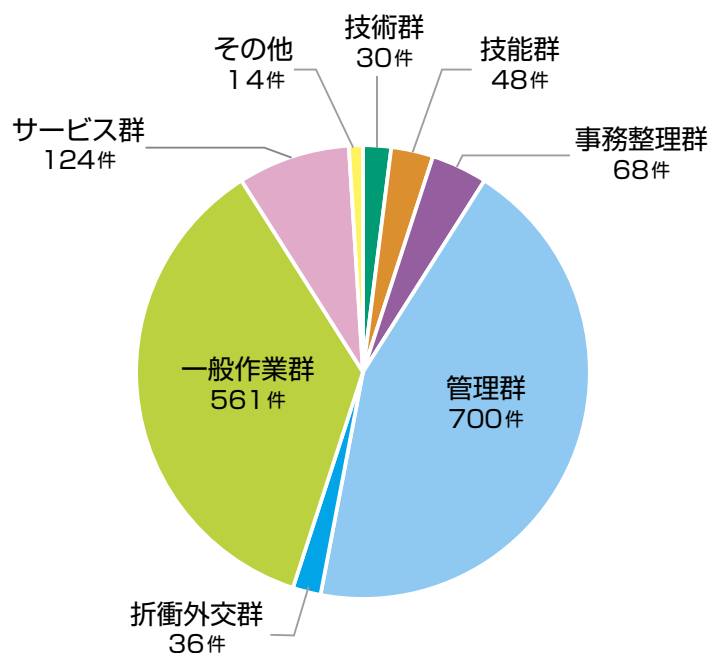
受託件数



令和元年度の契約金は196,852千円となり、平成25年度以来の高い数値となりました。過去の推移をみると、平成30年度を除き、1億9千万円台の契約金を維持しています。

一方で、受託件数は減少の傾向にあります。契約金との関係からみると、1件あたりの契約金額が高くなっていると考えられます。

■ 受託件数内訳 (令和元年度)



具体的な内容

分類	具体的な内容(例)
■ 技術群	独自事業(ヨガ教室、着付け教室)ほか
■ 技能群	障子の張り替え、洋服のお直し、家具等修理業務ほか
■ 事務整理群	簡単なデータ入力業務、毛筆筆耕業務ほか
■ 管理群	建物一部管理、集会室・学校管理業務、広場管理業務ほか
■ 折衝外交群	売店販売業務、チラシ・カタログ配布業務ほか
■ 一般作業群	屋内(公共出張所・ビル等)屋外(公園)清掃作業会、場設営作業、各種内職作業ほか
■ サービス群	高齢者施設福祉サービス業務、家事援助サービス業務ほか
■ その他	各種モニター調査、サンプル調査への協力業務ほか

受託の内容をみると、建物一部管理、集会室・学校管理業務、広場管理業務などの管理群や、屋内屋外清掃作業、会場設営作業、各種内職作業などの一般作業群が多くを占めていることがわかります。

事故の発生状況

		H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
傷害事故	就 業 中	3件	1件	2件	2件	3件	3件	—	3件
	就業途上	—	1件	2件	—	1件	2件	—	—
	合 計	3件	2件	4件	2件	4件	5件	—	3件
賠償事故		—	—	—	—	1件	—	1件	—

事故の発生状況をまとめたのが上表となります。

件数は少ないものの、すべての年度において傷害あるいは賠償事故が発生しており、0件という年度はありません。

傷害事故は、平成24年度以降は平均して年3件程度発生しています。

就業中や就業途上のヒヤリ・ハット事例

作業職種	事 例
施設管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ コードなどに躓いたり、階段を一段抜きそうになったりした。 ・ (就業途上) 道路上でのつまずき。
学校受付	<ul style="list-style-type: none"> ・ 8月暑さのため「めまい」を起こしたことがある。 ・ 校内移動中の階段の踏み外し。
学校見守隊	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学童見守り送りの時、積雪時の歩道の段差、強い雨風の時。 ・ 見守りで児童だけに集中して後ろから音もなく車が来たのでびっくりした。
公園清掃	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雨上がりの(または雨中)足滑り。 ・ 仕事帰り自転車で人が急に飛び出してきたりぶつかりそうになりヒヤリとした。
屋内清掃	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自転車を運転中、車道から歩道に乗り上げようとしたとき、スリップ。 ・ 転倒寸前を経験した、雨天時の経験です。

※令和元年度「就業会員アンケート調査項目・回答」より抜粋

施設管理業務は、作業自体に危険はないものの、作業環境や就業途上における「転倒事故」の危険性が潜んでいます。学校業務は、作業環境や就業途上における「転倒事故」に加え、夏季「熱中症対策」、児童への目配りに気をとられることによる交通事故も懸念されます。軽作業(主に清掃業務)は、学校業務と同様に作業に気をとられることにより、歩行者や自転車との接触の恐れが懸念されます。また移動手段として自転車を利用している方が多く、自転車事故の注意も必要です。

社会貢献活動の状況

活 動	状 況
社会奉仕活動	・ 各地域班で話し合い、協力し実施。
東京マラソン 沿道ボランティア	・ 3月3日に東京2019マラソンボランティアへ参加。 ・ 参加者6名
清掃ボランティア	・ かがやきプラザ周辺の環境美化に資するため、清掃ボランティアを実施 ・ 延参加者22名
区一斉清掃	・ 年2回参加

※平成30年度実績

社会貢献活動は、各地域班で話し合い、協力して実施しているほか、東京マラソン沿道ボランティアや清掃ボランティアなども実施しています。

去る東日本大震災の発生の際には、社会福祉協議会の要請に応じ、津波で特に被害の大きかった、岩手県陸前高田市から送られてきた写真を持ち主の元へ返すため、写真洗浄ボランティアへも協力しました。

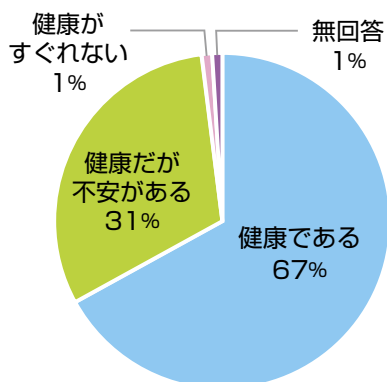


(4) 会員及び発注者様の意見

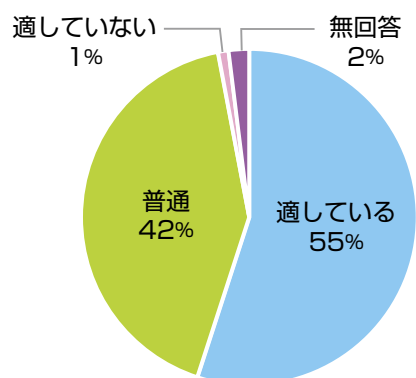
■ 就業をしている会員の意見

※令和2年度就業会員アンケート調査結果

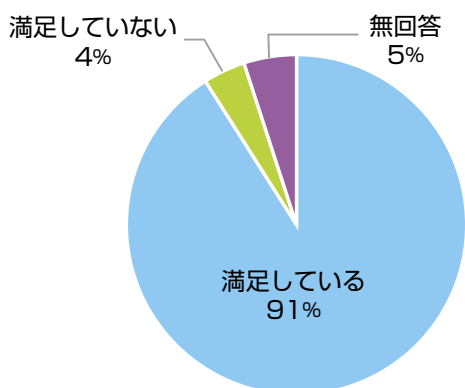
【健康状態はいかがですか】



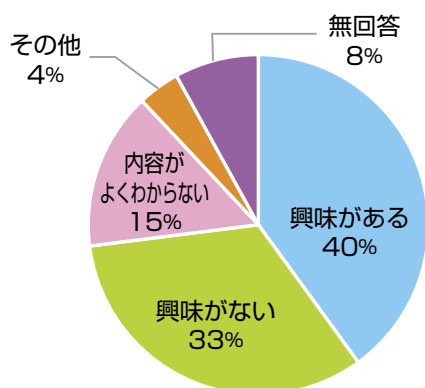
【現在就業している仕事はあなたに合っていますか】



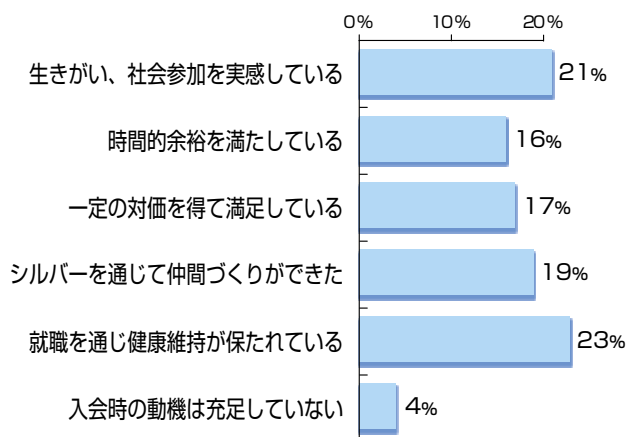
【就職先に満足されていますか】



【シルバー人材センター等労働者派遣事業に興味がありますか】



【入会後の動機の充足度はいかがですか(複数回答)】



就業している会員の67%は健康であり、健康がすぐれない人は1%でした。一方で、31%は不安があることがわかりました。

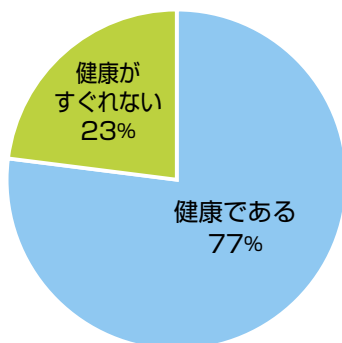
就業については、現在の就業が適しており、満足している人が多くを占めました。シルバー人材センター等労働者派遣事業についても、40%が興味を持っています。

センターで仕事をした結果、健康維持や生きがい、仲間づくりができてきているという意見が多いことがわかりました。

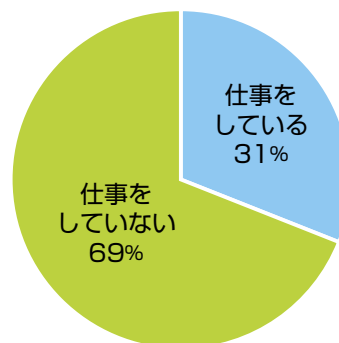
未就業の会員の意見

※令和2年度未就業会員アンケート調査結果

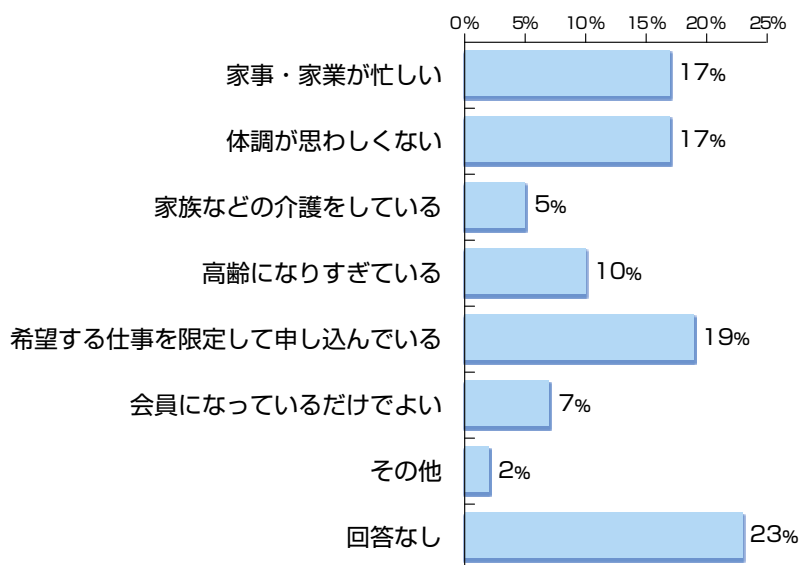
【健康状態はいかがですか】



【センター以外での仕事をしていますか】



【働けない理由は何ですか（複数回答）】



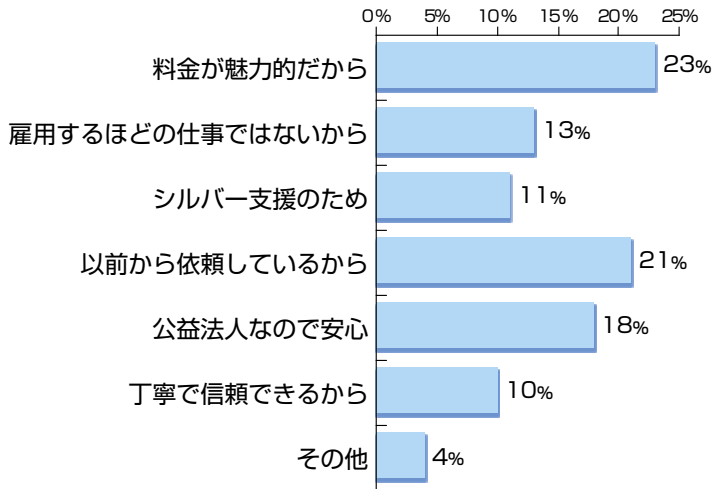
未就業の会員の77%は健康である一方で、健康がすぐれない人も23%いることがわかりました。

センター以外で仕事をしている人は31%、していない人は69%となっています。就業していない理由は「希望する仕事を限定して申し込んでいる」が19%で最も高く、次いで「家事・家業が忙しい」17%、「体調が思わしくない」17%などとなっています。

発注者の意見

※令和2年度発注者アンケート調査結果(継続契約対象)

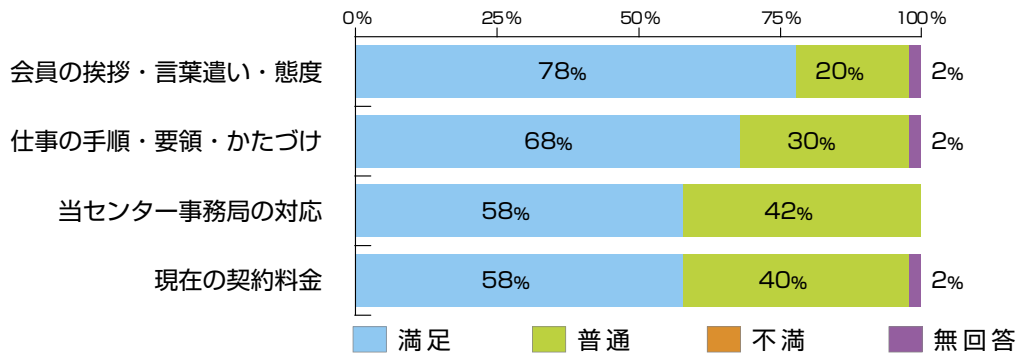
【当センターに発注した理由は何ですか(複数回答)】



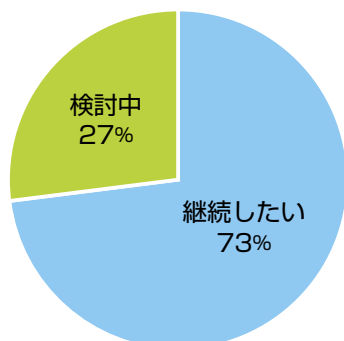
発注者がセンターに依頼した理由をみると、「料金が魅力的だから」「以前から依頼しているから」が2割を超えて高くなっています。

「会員の挨拶・言葉遣い・態度」「仕事の手順・要領・かたづけ」は6～7割台が満足と回答し、来年度以降も73%が依頼を継続したいと回答しています。

【それぞれ満足度をお聞かせください】

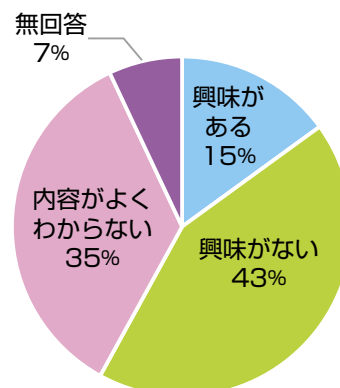


【来年度以降も依頼を継続しますか】



※コロナの影響により「検討中」前年度より増

【労働者派遣事業に興味がありますか】



- **仲**間と一緒に
- 仕事ができる
- ことは楽しい

- **セ**ンターの事業が
- 継続できるよう
- 期待している

- **シ**ルバーで
- 仕事をしたいと思う
- 高齢者が増えてほしいな
- と思う

- **高**齢になっても
- 仕事ができることは
- すばらしい

- **セ**ンターで仕事をすると、
- 健康維持とともに
- 新しい発見につながる



会員の 要望・期待

- **地**域のニーズに
- 応えるよう
- 会員のスキルアップが
- 必要だ

- **新**しい会員を
- 増やすとともに、
- 会員が退会しないような
- 取り組みをしなければならない

- **シ**ルバー人材センターの
- 魅力を地域に
- アピールしていきたい

- **経**済的にも助かるし、
- 友人や仲間が増える

- **未**就業者を減らす
- 取り組みを
- すすめないといけない

第4章 今後の課題と取組

本計画における取組の柱として、以下の6つを掲げます。

取組の全体像

取組
1

会員の確保

センターの根幹である会員の維持・確保を図ります。



取組
2

就業の拡大

会員の活躍の場となる就業の機会の確保・拡大を図ります。



取組
3

就業の質の向上

お客様のニーズに応えるよう、会員の知識・技術の向上を図ります。



取組
4

安全就業の徹底

会員の安全を確保する安全就業の徹底を推進します。



取組
5

社会貢献活動の推進

地域に根ざす組織として、社会貢献活動を推進します。



取組
6

組織・運営体制の強化

組織・運営体制の強化を図り、安定した運営に努めます。



取組 1 会員の確保



課題

会員の維持・確保は、センターが活動や事業を展開していく基本となるものです。当センターでは、会員数は令和元年末に増加しましたが、全体的には減少の傾向にあります。これからは性別等のバランスにも考慮しつつ、会員の確保をしていく必要があります。また、会員の高齢化も課題であることから、年齢の低い会員の確保とともに、年齢の高い会員が健康を維持しながら活躍できる機会や場所の確保も必要です。

方向性

シルバー人材センター事業の普及啓発のために、地域社会に向けて様々な広報活動に取り組むとともに、入会を希望する高齢者の就業に関する相談を受け、広く区民及び会員に対し適切な情報提供を行います。

具体的取組

① 普及啓発事業

取組	内容
センター広報誌の発行	<ul style="list-style-type: none">● 就業や会員に係る情報を掲載し、情報の共有と、町会等にも配布し事業の普及啓発を図ります。● 年6回（モノクロ機関誌、カラー季節号）
ポスター・リーフレット等の作成	<ul style="list-style-type: none">● センターが受注可能な仕事のチラシ・リーフレットを作成し、広く地域の事業所や学校、一般家庭等に配布し、事業拡大に取り組みます。● 年1回（新聞折込等も実施）
区広報等の活用	<ul style="list-style-type: none">● 区のお知らせ等刊行物を活用して、センターの活動状況等を広く区民に周知することに努めます。
ホームページによる情報発信	<ul style="list-style-type: none">● ホームページを通じて、広く情報公開に努めていきます。

取 組	内 容
会員増加強化運動 (広域広報活動)	<ul style="list-style-type: none"> ● 会員増加強化運動の月間を東京しごと財団と連携して設定し、入会の促進を図ります。 ● 年1回(10月)
イベントへの参加	<ul style="list-style-type: none"> ● 「福祉まつり」「くらしの広場」等の地域イベントに参加し、シルバー人材センターをPRします。

②相談事業

取 組	内 容
入会説明会の開催	<ul style="list-style-type: none"> ● 入会を希望する高齢者に、定期的に説明会を開催します。 ● 月2回(毎月第2と第4火曜日、午後2時)
相談受付 (就業に関する情報提供)	<ul style="list-style-type: none"> ● 区民及び会員からの質問に対応する仕組みを構築するとともに、会員一人ひとりが相談相手となり、「口コミ」による入会促進につなげます。

取組 2 就業の拡大



課題

就業の拡大は、会員の確保と両輪として進める必要があります。千代田区の実業の特徴を踏まえつつ、会員が希望する就業の確保とともに、地域の事業所や住民のニーズに応えるための対応を図る必要があります。シルバー人材センター労働者派遣事業の受注拡大など、社会の動向を踏まえた対応も必要となります。

方向性

地域の家庭や事業所、公共団体などの発注者から請負又は委任により仕事を受注し、会員の中から適任者を選んで提供していきます。また、会員の多様な働き方に対応するため、派遣事業の受注拡大に努めていきます。

具体的取組

① 受託事業

取組	内容
就業開拓の実施	<ul style="list-style-type: none">● ホームページからの受注受付機能を強化し、多様な受注確保をすすめます。● 業務の受注、契約の前に、就業現場の安全確保の徹底、発注後も就業形態について自主点検を行い、契約内容と乖離することがないよう適正就業に努めます。
就業の公平性の確保	<ul style="list-style-type: none">● 受注した仕事について、就業者選考に関する専門委員会を中心に、ローテーション就業を原則に調整していきます。

②自主事業

取 組	内 容
自主事業の企画	<ul style="list-style-type: none">● 会員の持つ豊富な知識や経験を生かした特色ある事業（就業機会の確保）を支援していきます。● 事例：会員を講師とする、「ヨガ教室」「着付け教室」の定期開催。

③労働者派遣事業

取 組	内 容
受注の確保	<ul style="list-style-type: none">● 平成30年4月1日よりセンターは派遣事業所として、会員を発注元へ派遣することができるようになりました。● 会員の多様な働き方に対応するため、特に単発や公共の受注により実績を重ねていきます。
登録希望者向け説明会の開催	<ul style="list-style-type: none">● 年1回● 派遣事業又は派遣就業に適用される規約や基準を遵守徹底するよう取り組みます。

取組 3 就業の質の向上



課題

これまでの会員の努力により、地域や発注者のセンターに対する信頼は大きいことが調査により明らかになっています。一方で、地域の事業所や住民のニーズを把握し、会員一人ひとりの知識と技術の向上が求められています。継続的な発注を維持するためにも、就業の質の向上を図る取組が重要です。

方向性

センターの事業理念等を踏まえ、希望する就業分野の技能を意欲的に修得して就業の機会につなげていくため、会員及び区内在住の高齢者（会員予定者）を対象に、内外講師による各種研修会を行っていきます。また、会員の就業率の向上、発注者に対するサービス内容の改善・充実、さらには新たな就業等の活動機会の開拓等を検討していく必要があります。

具体的取組

①研修・講習事業

取組	内容
新入会員向け フォローアップ研修 の開催	<ul style="list-style-type: none"> ● 入会后間もない会員を対象に、就業に必要な情報を提供するなど、早期の就業定着に向けたフォローアップ体制を確立していきます。 ● 年4回程度
会員接遇研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 継続受注及び新規受注の確保につながるよう、会員接遇研修を実施します。 ● 年2回程度（入門編、スキルアップ編）
各種研修会参加への 推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国シルバー人材センターや東京しごと財団が実施する役員及び職員を対象とする研修会への参加、また会員及び区民へは、就業支援講習（毛筆筆耕、障子・襖、清掃等）への受講を積極的に情報提供します。

②調査研究事業

取 組	内 容
発注者アンケート調査	<ul style="list-style-type: none">● 会員の就業実態の把握及び契約更新の重要な参考資料にする目的で実施します。● 年1回(11月頃)
未就業会員アンケート調査	<ul style="list-style-type: none">● 未就業会員の就業に対する意欲及び実態を把握し、就業可能と見られる会員に対して積極的に就業の機会を提供していきます。● 年1回(11月頃)
就業会員アンケート調査	<ul style="list-style-type: none">● 継続的に就業している会員の就業実態を把握することにより、発注者との調整を図る事を目的として実施します。● 年1回(11月頃)

取組 4 安全就業の徹底



課題

当センターにおいては、これまでの継続的な安全就業の取組により、事故等は増加の傾向にはありません。しかし、会員の高齢化とともに事故等の危険は高まると懸念されることから、今後も会員一人ひとりが安全就業の徹底を図るよう支援する取組が求められています。

方向性

安全は、高齢者が就業等の活動を通じて社会参加する上で最も重要です。高齢者が安心して就業等の活動に専念できるよう、事故防止と安全意識の啓発に取り組めます。

具体的取組

①事故防止と安全意識の啓発

取組	内容
安全管理委員会の活動の活性化	<ul style="list-style-type: none">● 役職員と、地域班および職群より選出された会員も加えた専門委員会を中心に、健康で安心して働くための計画策定、就業中および就業途上の事故分析と防止対策について検討します。
就業現場巡回パトロール実施	<ul style="list-style-type: none">● 定期的に各就業現場を巡回し、安全就業調査項目に基づき聞き取り調査を行い、危険と思われる箇所の確認、安全就業に関する助言・指導に努めます。
安全に関する講座の企画と開催	<ul style="list-style-type: none">● 全体会議等会員が多く集まる機会を活用し、高齢者の交通安全意識の高揚や転倒予防に関する講習会の開催を通して、区主催の健康講座の案内や特定健康診査の受診など、会員の自己管理も促します。● 年2回

取組 5 社会貢献活動の推進



課 題

センターは公益社団法人として、地域にある様々な課題への対応が求められています。地域の福祉増進に寄与する機関であることを自覚し、地域のニーズに対応した社会貢献活動を展開することは、センターの周知拡大にもつながります。センターの特性を生かしつつ、積極的に地域社会に貢献する活動をしていく姿勢が求められています。

方向性

センター事業の一環として会員による社会奉仕活動を実施するために、各地域班で協議していきます。またセンター全体で取り組んでいくものは、随時、会員からのボランティア登録を募り、積極的に社会奉仕活動に取り組んでいきます。

具体的取組

① 社会貢献活動の実施

取 組	内 容
社会奉仕活動の実施	<ul style="list-style-type: none">● 各地域班で話し合い協力して実施。● 事務局に「活動希望者登録簿」を設置、活動要請があった際、名簿により会員に声をかけ参加します。
清掃ボランティア実施	<ul style="list-style-type: none">● 事務所周辺地域の環境美化に資するため、清掃ボランティアに取り組みます。● 月1回（原則、第一木曜日 実施）

取組 ⑥ 組織・運営体制の強化



課題

センターは会員による自主的・主体的な運営、会員の一人ひとりが豊かな経験と知識を生かし、協力して働くことを実践する組織です。事務局、会員、役員それぞれが意識を高め、公益社団法人としての組織運営、財政運営を図る必要があります。

方向性

シルバー人材センター運営基本となる、地域班活動、職群班活動を通じて、共働・共助を実現します。また、公益法人として運営にあたっては、理事会及び定時会員総会を意思決定機関として、経済・社会環境の変化にも対応し、効率的な運営に努めていきます。

具体的取組

① 会員活動推進の取組

取組	内容
地域班活動 正・副班長会議 地域班運営会議	<ul style="list-style-type: none"> ● 各地域の班長・副班長を対象に、事業運営の伝達および交流を図っていきます。 ● 正・副班長を中心に、地域毎に開催内容の工夫を凝らした、会員相互の連帯意識の向上と親睦の場を提供して進めていきます。
職群班活動 仕事別グループ会議	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事別グループのリーダーから世話人を選出し、世話人を中心にリーダー会・全体会を毎月開催し、事務局と連携して就業上の事項についての伝達と、課題討議をすすめ円滑な就業の推進を図ります。 ● 月1回(第3木曜日)
同好会活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 会員同士の交流・親睦を兼ねて、共通の趣味や楽しみで活動する同好会を支援していきます。

②法人維持活動

取 組	内 容
定時会員総会の開催	<ul style="list-style-type: none">● センターの事業報告、計算書類等の議案を審議し決議します。● 年1回(6月)および臨時
理事会の開催	<ul style="list-style-type: none">● センターの事業の運営に関する業務執行等の決定を行います。● 月1回(第4金曜日)および臨時
専門委員会の開催	<ul style="list-style-type: none">● 理事会のもと、各委員会の任務とする事業毎の課題について機動的に対応し、活動していきます。
内部監査	<ul style="list-style-type: none">● 監事による業務監査や会計監査を実施、公益法人としての社会的責任を担保し、内部統制や法令遵守に努めていきます。

第5章 計画の目標

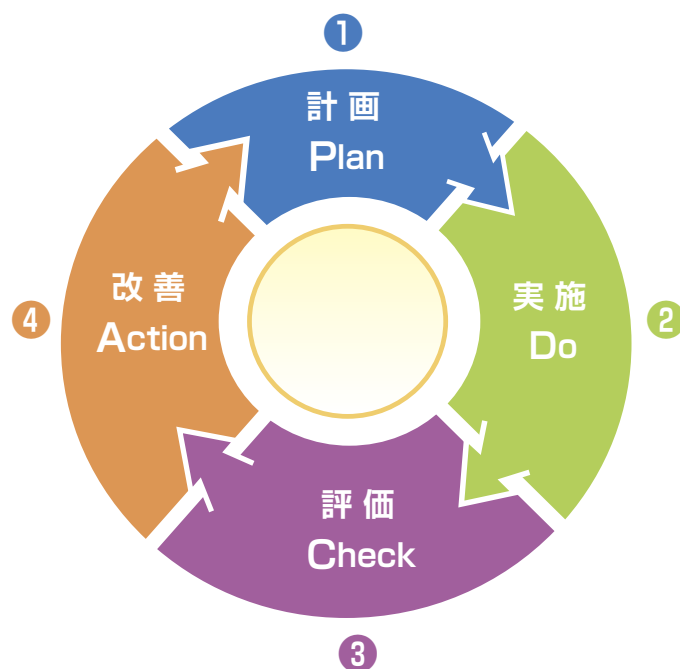
本計画における取組の目標として、以下の3つを掲げます。



第6章 計画の推進に向けて

計画の推進に当たっては、PDCAサイクルの考えに基づき、①事業の計画→②実施→③評価→④改善の流れをつくることが重要です。

①本計画で掲げた目標は、②実施を経て、③目標達成が可能かの検証を毎年行い、その結果を踏まえて、④次年度の事業計画等に反映し、目標達成に向けた取り組みを推進することとなります。



(1) 千代田区シルバー人材センター中期計画策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 シルバー人材センターを取り巻く環境を調査・分析・検討し中長期的な展望に立った計画を策定するため千代田区シルバー人材センター中期計画策定委員(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について検討する。

- (1) 千代田区シルバー人材センター中期計画策定に関すること。
- (2) その他委員長が必要と認める事項

(組織)

第3条 委員会は、理事から選出した委員をもって構成する。

- 2 委員会には、委員長及び副委員長を1人置く。
- 3 委員長及び副委員長の選出は、委員の互選による。

(会議)

第4条 会議は、委員長が招集する。

- 2 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対して委員会への出席を求めることができる。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、千代田区シルバー人材センター事務局において行う。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営その他必要な事項は委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和元年9月27日開催、第6回理事会決議の日から施行する。

(2) 中期計画策定委員会 名簿

役 職	職・所属	氏 名
委員 長	理 事 総務・企画委員会 委 員 就業者選考委員会 委 員	相川 紘
副委員 長	理 事 安全管理委員会 委員長 事業・広報委員会 委 員	窪田 憲子
委 員	理 事 総務・企画委員会 委員長	山崎 正樹
	理 事 総務・企画委員会 委 員 安全管理委員会 委 員	岡村五十鈴
	常務理事・事務局長	阿部 寿
事 務 局	次 長	関口 恵男
	総括係長	今川 正光
	主 任	今井 治

(3) 中期計画策定経過

回／月日／時間／場所	議 事
第1回 令和2年2月27日(木) 13:30～14:30 かがやきプラザ内会議室	1 中期計画策定委員会の立ち上げ 2 委員長、副委員長の選出 3 質疑応答・意見交換
第2回 令和2年3月26日(木) 10:00～11:00 かがやきプラザ内会議室	1 計画の目的等 骨子(案)検討 2 計画策定スケジュール案 3 質疑応答・意見交換
第3回 令和2年8月24日(月) 14:00～15:00 かがやきプラザ内会議室	1 統計データ等から見るセンターを取り巻く現状と課題について 2 質疑応答・意見交換
第4回 令和2年12月11日(金) 14:00～15:30 かがやきプラザ内会議室	1 デザインイメージの共有と検討 2 質疑応答・意見交換

公益社団法人千代田区シルバー人材センター 中期計画

令和3(2021)年度～令和7(2025)年度

令和3年(2021)年3月

■発行 公益社団法人 千代田区シルバー人材センター

〒102-0074

千代田区九段南一丁目6番10号 かがやきプラザ4階

TEL : 03-3265-1903 FAX : 03-3265-1904

