

港区シルバー人材センター 第4次基本計画

令和5年度～令和8年度
(2023) (2026)

いくつになっても、楽しく働くことのできる、
居場所のある地域社会の実現



令和5年(2023)3月
公益社団法人 港区シルバー人材センター

はじめに

港区シルバー人材センターは、昭和53（1978）年に高齢者事業団として発足して以来、各方面のご支援により、令和3（2021）年度末には会員数1,702人、年間契約金額約7億7千万円という実績をあげる規模へと成長してまいりました。これはひとえに港区、港区議会、東京しごと財団をはじめ多くの関係各位の温かいご指導とご協力の賜物と深く感謝を申し上げる次第です。また、これまでセンター運営に寄せられた会員の皆さまの絶え間のないご協力に敬意を表したいと思います。

さて、我が国の高齢化率は過去最高の29.1%（令和4年9月）となり、この先数十年にわたって高齢者人口は増加する見通しにあります。このような中でシルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っています。

当センターでは、「いくつになっても、楽しく働くことのできる、居場所のある地域社会の実現」を基本理念に掲げ、目標達成のために「会員の増強」「就業の推進」「就業の質の向上」「安全就業の徹底」「会員活動の推進」「推進体制の強化」を6つの柱とした第4次基本計画を策定しました。

本計画では、シルバー事業をめぐる大きな課題としてデジタル社会の対応を挙げ、会員のデジタルリテラシー向上を始めとして、あらゆる取り組みにおいてデジタルを活用した業務改善を推進します。また、いくつになっても働くことができる就業機会の確保や働くことが困難になっても活動できる居場所づくり等、「80歳を超えても活躍できる環境の整備」など新たな取り組みを推進することといたしました。

今後とも、センターの発展と会員の共働・共助にさらなるご理解とご支援をいただきますようお願い申し上げます。

令和5年3月

公益社団法人 港区シルバー人材センター

会長 風間 章由



Pa l です！ よろしくお願ひします



◆ 港区シルバー人材センターの mascot ・キャラクター ◆

◆ 「Pa l (パル)」は、「仲間・友だち」に由来しています。 ◆

◆ 会員から募集し、投票によって決まった名前です。 ◆

◆ Pal はとても明るい性格で、誰とでも友だちになってしまいます。 ◆

◆ 経験豊かなシルバー世代だからこそ、仲間を思いやり、大切にします。 ◆

◆ これからも Pal と一緒に！ ◆

目次

第1章 計画の概要	2
1 港区シルバー人材センターについて	2
2 第4次基本計画の目的	2
3 計画期間	2
4 本計画・事業等の推進	2
第2章 センターを取り巻く動向	3
1 高齢者を取り巻く状況	3
2 会員を取り巻く状況	6
3 就業を取り巻く状況	10
4 第3次基本計画の実施状況	15
第3章 計画の枠組み	18
1 第4次基本計画の基本理念	18
2 第4次基本計画の目標	18
3 目標達成に向けた取組の柱	19
第4章 本計画における取組	20
1 会員の増強	20
2 就業の推進	22
3 就業の質の向上	26
4 安全就業の徹底	28
5 会員活動の推進	30
6 推進体制の強化	34



第1章 計画の概要

1 港区シルバー人材センターについて

シルバー人材センターは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）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、『自主・自立、共働・共助』を基本理念とし、会員の総意と主体的な参画により運営する組織です。

港区シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、昭和53（1978）年10月に「港区高齢者事業団」として設立され、昭和55（1980）年12月に社団法人としての設立が許可されました。また、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384人であった会員は、令和3（2021）年度には1,702人と4倍以上に増加しています。同年度の契約金額は773,789千円であり、平成28（2016）年度に始まったシルバー派遣とともに確実な増加がみられます。

2 第4次基本計画の目的

センターでは、公益社団法人としての責務を担うため、中期計画を定め事業に取り組んでいます。港区シルバー人材センター第4次基本計画（以下「本計画」という。）は、第3次基本計画の終了を受けて、令和5（2023）年度からの事業運営及び会員活動の指針を示すために中期計画として策定するものです。

3 計画期間

本計画の期間は、令和5（2023）年度～令和8（2026）年度までの4年間です。計画期間は、本計画と関連する港区地域保健福祉計画の計画期間と合わせて設定しました。

4 本計画・事業等の推進

本計画がセンターの運営の包括的な指針となるよう、各年度の事業計画は、本計画と合わせた体系のもとで推進します。また、本計画では、計画の目標を定めています。これらについても毎年度検証を行い、結果を踏まえて、次年度の事業計画等に反映するなど、目標達成に向けた取組を推進することとします。

第 2 章 センターを取り巻く動向

1 高年齢者を取り巻く状況

(1) シルバー人材センターを取り巻く社会の動向

雇用年齢の延長

高年齢者雇用安定法の改正により、平成 25 (2013) 年には、事業所は令和 7 (2025) 年までに従業員の雇用を 65 歳まで確保する措置を導入することが義務付けられたほか、令和 3 (2021) 年には 70 歳までの就業確保が事業主の努力義務となりました。これにより、60 歳代の新規入会が少なくなることが想定されます。

高年齢者の雇用・暮らしの意識

総務省「労働力調査」によると、令和 3 (2021) 年の労働力人口のうち 65～69 歳の者は 410 万人、70 歳以上の者は 516 万人であり、労働力人口総数に占める 65 歳以上の者の割合は 13.4%と上昇し続けています。労働者全体における 65 歳以上人口の存在感はますます高まっています。

また、日常生活における意識として、近所の人との付き合いがより親密である人・親しくしている友人・仲間がより多くいる人・普段からよく外出する人は、そうでない人と比較して相対的に「生きがいを感じる」割合が高くなっています。高齢者の社会参加を促進することは、より充実した高齢期の生活を実現するために重要です。

港区との連携に基づく高齢者の就業支援

「港区地域保健福祉計画」及び「港区高齢者保健福祉計画」(令和 3 (2021) 年度～令和 8 (2026) 年度) では、「心豊かで健康な生活への支援」の実現に向けた「社会参画の促進」の一環として、「高齢者の就業に向けた支援」が港区の施策として位置付けられています。

SDGs との関係

SDGs（Sustainable Development Goals / 持続可能な開発目標）とは、2015年の国連サミットで採択された、2030年までの国際目標で、持続可能な17の目標から構成されています。センターにおいても、活動内容とSDGsとの関連を明らかにし、一人でも多くの区民高齢者の方々に会員となっただき、会員がセンターの役割を十分に発揮することにより、持続可能な社会の実現を目指します。

■シルバー人材センターの運営にかかわるSDGsの目標



デジタル化社会への対応

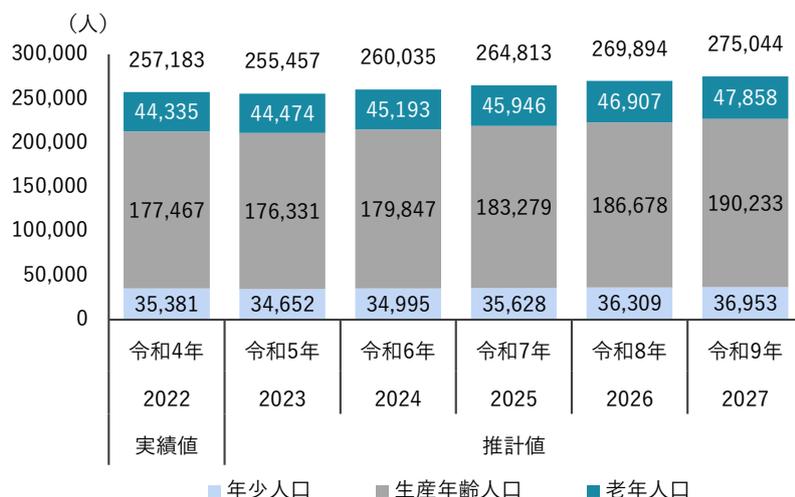
スマートフォンの普及により身近な暮らしの手続きや行政サービスまで社会の仕組みがデジタルを前提に再構成されつつあります。高齢者においてもある程度デジタルリテラシー¹が必要なケースが今後増えていくことを踏まえ、会員をはじめ地域の高齢者が社会のデジタル化から取り残されないような取組が必要とされています。

¹ デジタルリテラシー：最新のテクノロジーを業務に活かす能力。パソコン、スマートフォン、タブレットといったデジタルデバイスやソフトウェアを使って、業務の目的を達成するためのスキル。

(2) 港区の人口の推移

令和4（2022）年1月1日の港区の総人口は257,183人となっています。本計画最終年度となる令和8（2026）年には、総人口は269,894人になると推計されています。特に、老年人口（65歳以上）の増加が大きく見込まれています。

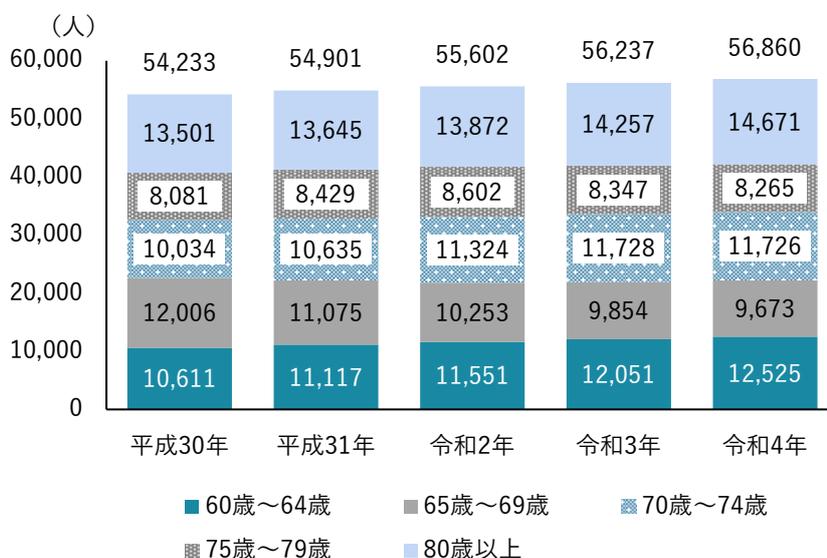
◆港区の人口推移と推計



資料：「港区人口推計（令和4年3月）」、基準日は令和4年1月1日

港区の60歳以上人口は増加傾向にありますが、その内訳をみると、平成30（2018）年以降増加し続けているのは60歳～64歳と80歳以上のみとなっています。

◆港区の60歳以上人口の推移



資料：住民基本台帳人口（各年1月1日現在）

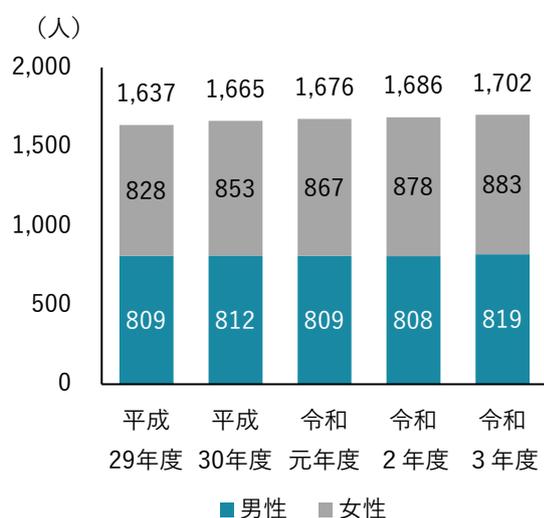
2 会員を取り巻く状況

(1) 会員数の推移

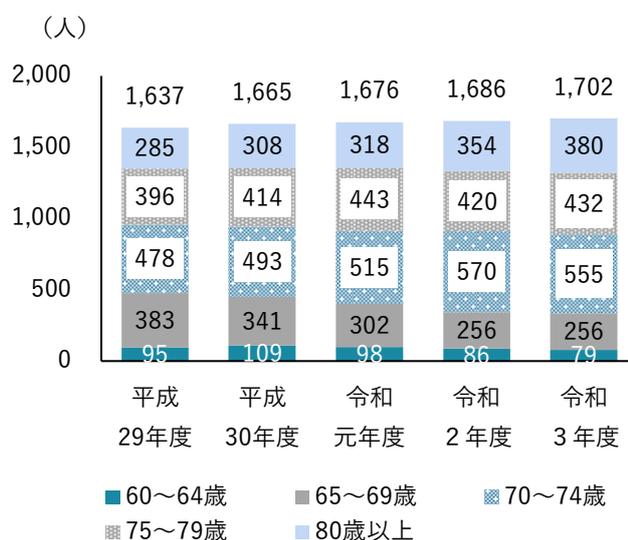
会員数は微増傾向にあります。内訳をみると、女性会員数が男性会員数を上回る状況が続いています。会員数を年齢構成別にみると、70歳以上の会員が増加しており、その中でも特に80歳以上の増加が大きくなっています。

会員の平均年齢は上昇しています。男性の平均年齢は女性と比較して高い傾向にあります。

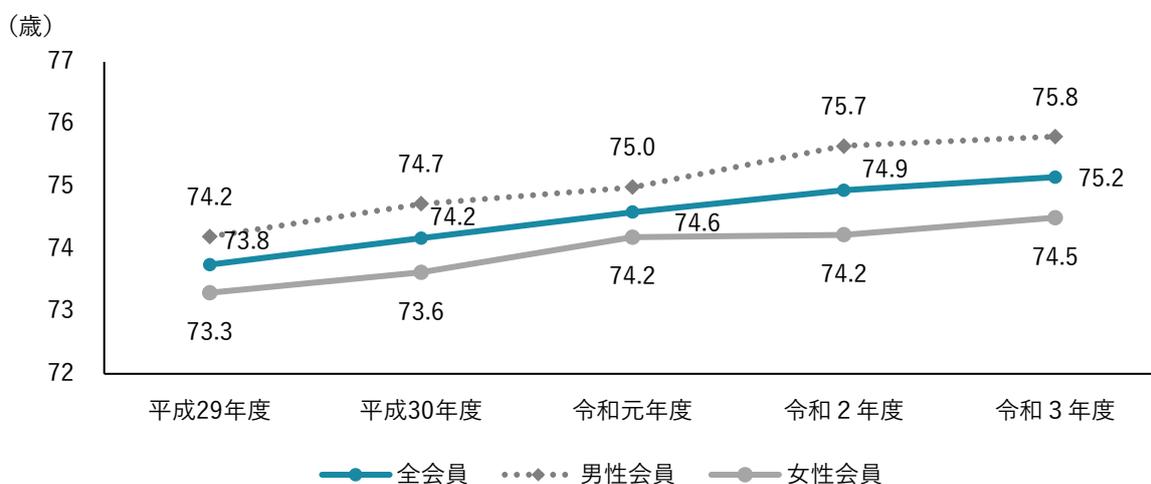
◆会員数の推移



◆年齢別会員数の推移



◆会員の平均年齢の推移

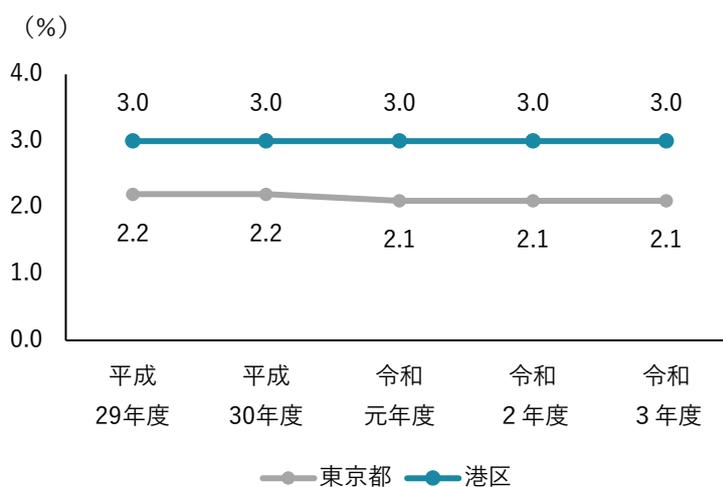


(2) 入会率の推移

入会率（会員数/60歳以上人口）は3.0%と東京都と比較して高い水準となっています。また、この水準は平成27（2015）年度以降継続して23区内で1位となっています。

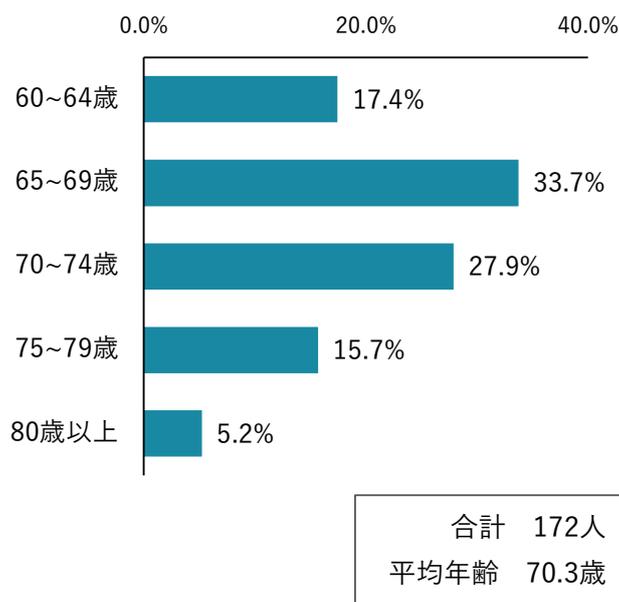
新会員の年齢で最も多いのは65～69歳が33.7%、次いで70～74歳が27.9%となっており、60歳代が70歳代を上回っています。

◆入会率の推移



資料：全国シルバー人材センター事業協会 年度別統計

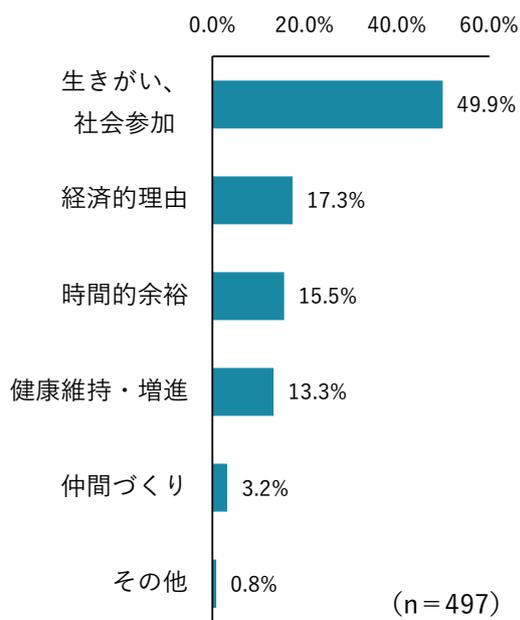
◆入会者の年齢（令和3年度）



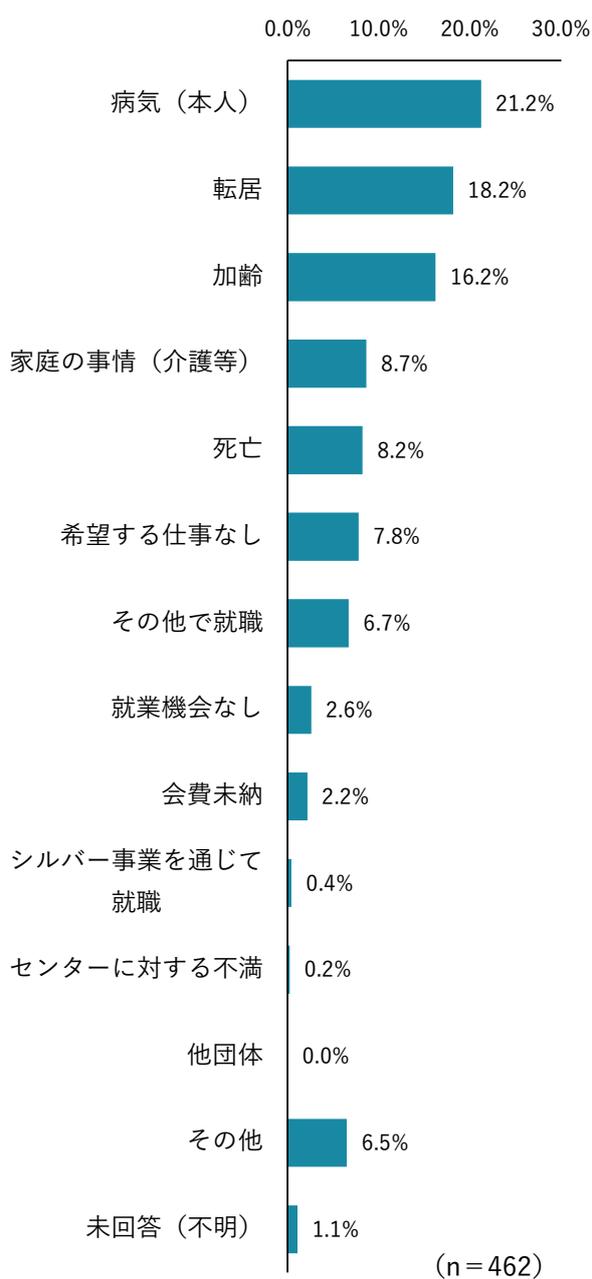
(3) 入退会の状況

令和元（2019）年度～令和3（2021）年度分の3か年分を集計した入会理由は「生きがい、社会参加」が最も多く49.9%となっています。また、同様に集計した退会理由は「病気（本人）」「転居」等の体調に起因するものや、「転居」が多くなっています。

◆入会理由

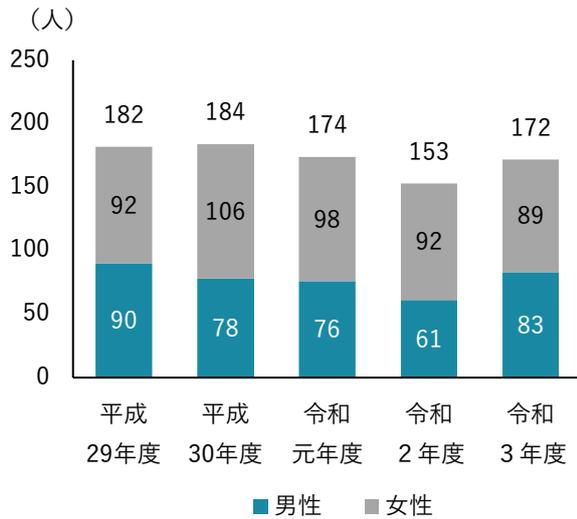


◆退会理由

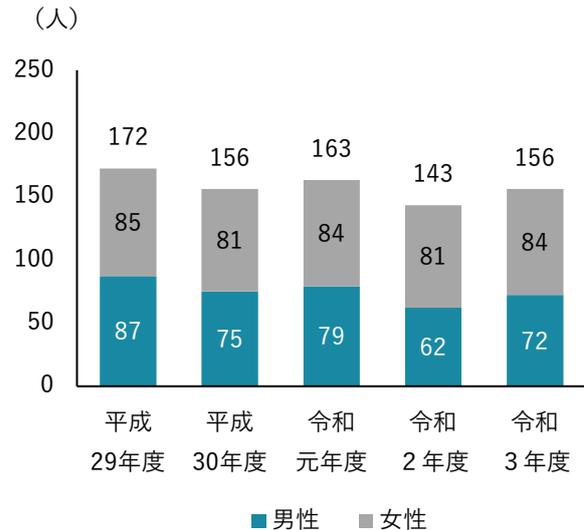


入会者数は150～180人程度、退会者数は140～170人程度で推移しています。毎年入会者数が退会者数を上回り、会員数全体は増加しています。入会者数・退会者数はともに令和2（2020）年度に減少しましたが、令和3（2021）年度にはそれまでと同様の水準になっています。

◆入会者数の推移

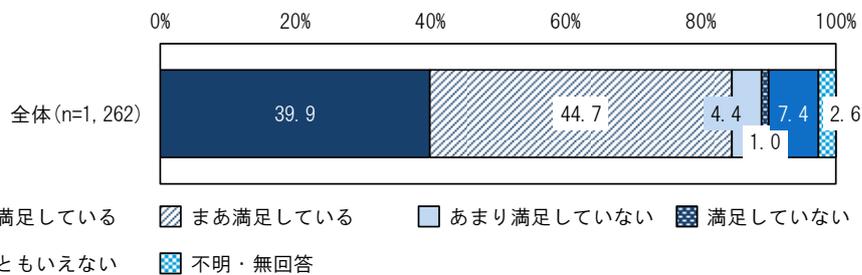


◆退会者数の推移



▼センター入会に対する満足度（令和4年度会員意識調査より）

全体では「まあ満足している」が44.7%と最も多く、次いで「とても満足している」が39.9%、「どちらともいえない」が7.4%となっています。



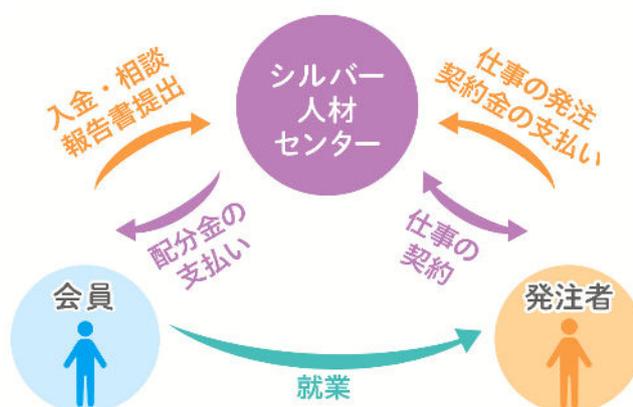
3 就業を取り巻く状況

(1) 請負・委任契約と労働者派遣契約について

シルバー人材センターでは、臨時的・短期的又は軽易な業務を仕事としています。シルバー人材センターの仕事には、大別して請負・委任契約（以下「請負等」という。）と労働者派遣契約（以下「シルバー派遣」という。）があります。

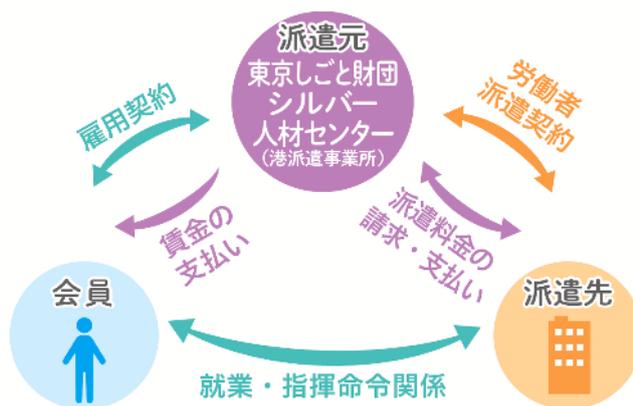
請負契約

契約は発注者とセンターで交わされ、センターは希望する会員に仕事を提供します。発注者と会員に雇用関係はなく、発注者からの指揮命令を受けません。センターの仕事の多くは請負等が占めています。



労働者派遣契約

シルバー派遣においては、会員は、派遣元に雇用された派遣労働者として、派遣先からの指揮命令を受けて働きます。東京都シルバー人材センター連合（東京しごと財団）が派遣元となり、港区シルバー人材センターは、港派遣事業所として事務処理を行います。港区シルバー人材センターにおいては、時代と社会の要請を背景に、平成 28（2016）年度からシルバー派遣を開始し、実績が順調に増加しています。

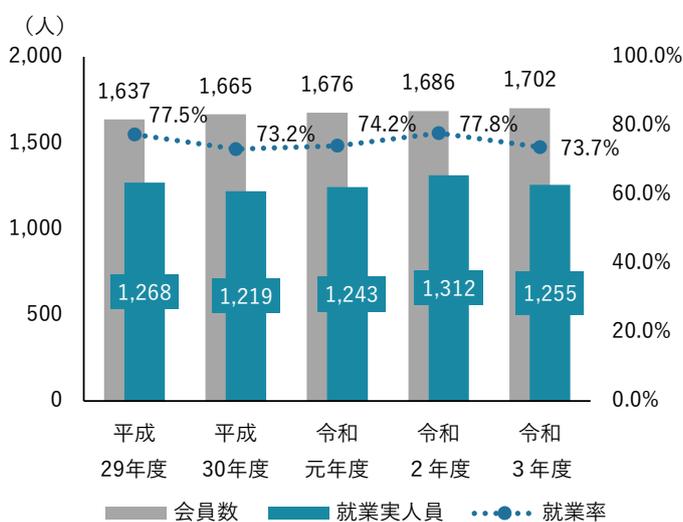


(2) 就業者数及び就業率の推移

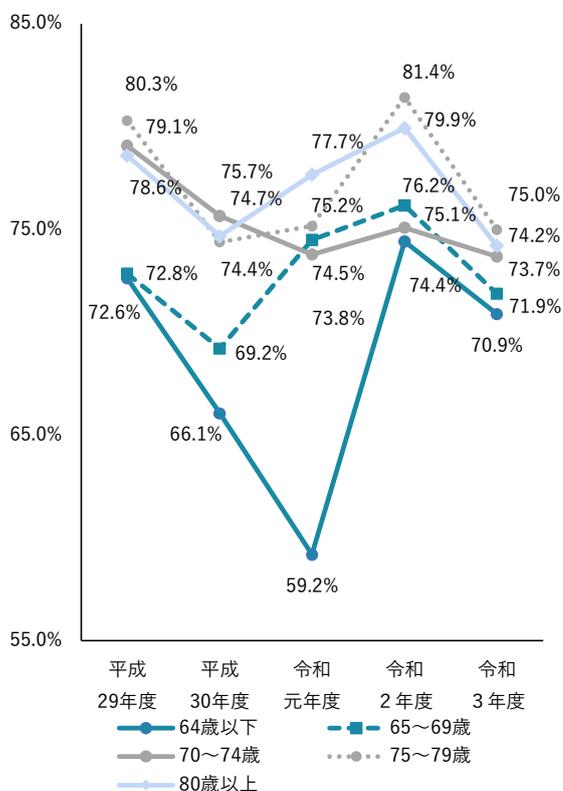
就業者数は1,200人台～1,300人台で推移し、就業率は75%前後となっています。令和2(2020)年度は平成29(2017)年度以降最も高い77.8%となりましたが、令和3(2021)年度にはやや減少し73.7%となりました。年齢別就業率は年度によってばらつきが大きいですが、どの年代も令和2(2020)年度から令和3(2021)年度にかけて減少しています。

シルバー派遣に関しては登録会員数が増加を続け、就業延べ日数についても増加傾向にあります。

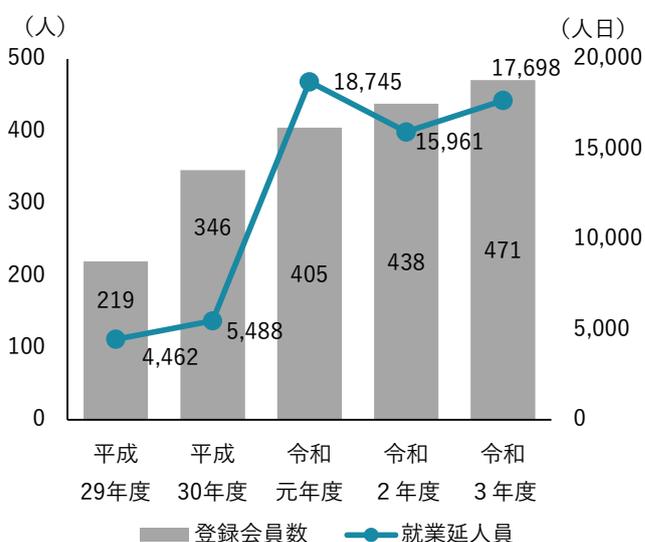
◆就業者数及び就業率の推移（請負）



◆年齢別就業率の推移



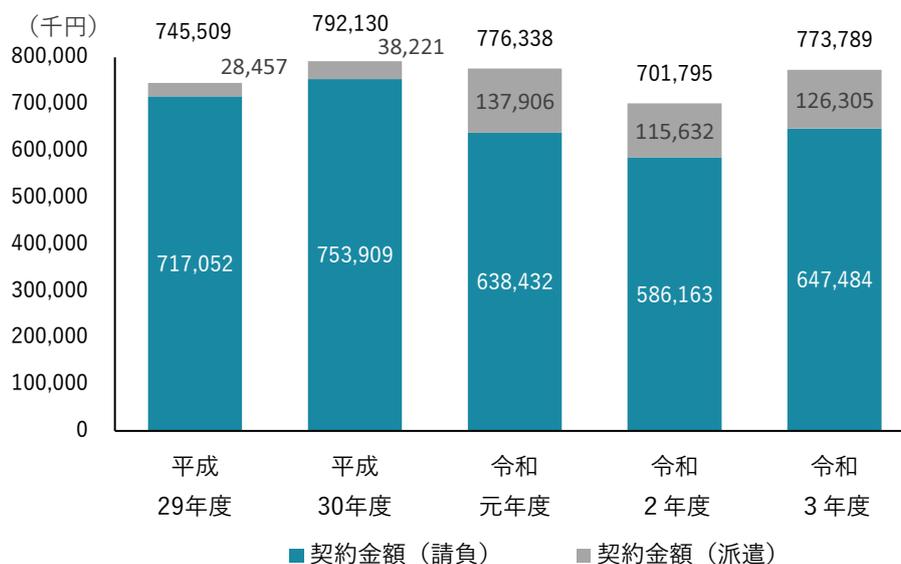
◆シルバー派遣の就業者数



(3) 契約金額及び契約件数の推移

契約金額は令和元（2019）年度・令和2（2020）年度の2年連続で減少していましたが、令和3（2021）年度ではやや増加し、約7億7,378万9千円となっています。また、令和元（2019）年度以降は派遣での契約金額が大きく伸びています。契約件数は契約金額同様、令和元（2019）年度・令和2（2020）年度の2年連続で減少しています。また、派遣の件数は平成30（2018）・令和元（2019）年度に大きく伸びています。

◆契約金額の推移



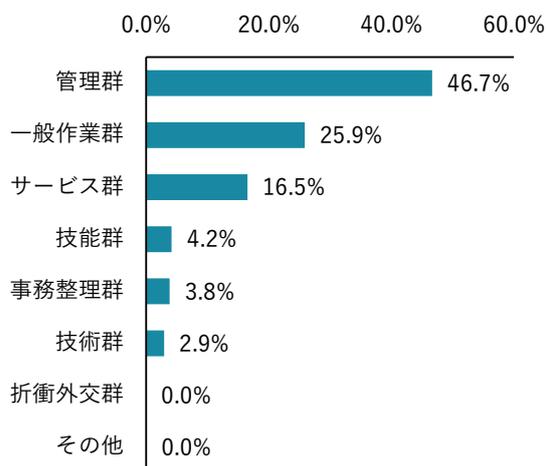
◆契約件数の推移



(4) 契約金における職群別の比率

契約金における比率は、上位の管理群、一般作業群、サービス群の合計が 89.1% を占めています。

◆請負等



児童登下校誘導業務

◆具体的な仕事の例

分類	具体的な仕事の例
管理群	公共施設管理（小・中学校学校施設開放、いきいきプラザ、区民協働スペース、区民センター、港勤労福祉会館等）、駐車場管理、マンション管理、物品管理等
一般作業群	公園清掃、ビル・マンション清掃、屋内外軽作業、害虫防除薬剤散布等
サービス群	家事援助、孫の手サービス、児童登下校誘導、地域情報誌配布、ポスター掲出、観光ガイド等
事務整理群	各種事務整理、宛名書き等
技能群	表具張替え作業、植木剪定、除草、洋服リフォーム、リサイクル自転車作製・修理等
技術群	スマホ・PC講師、カルチャー講師、経理事務等



パソコン研修（選挙事務）

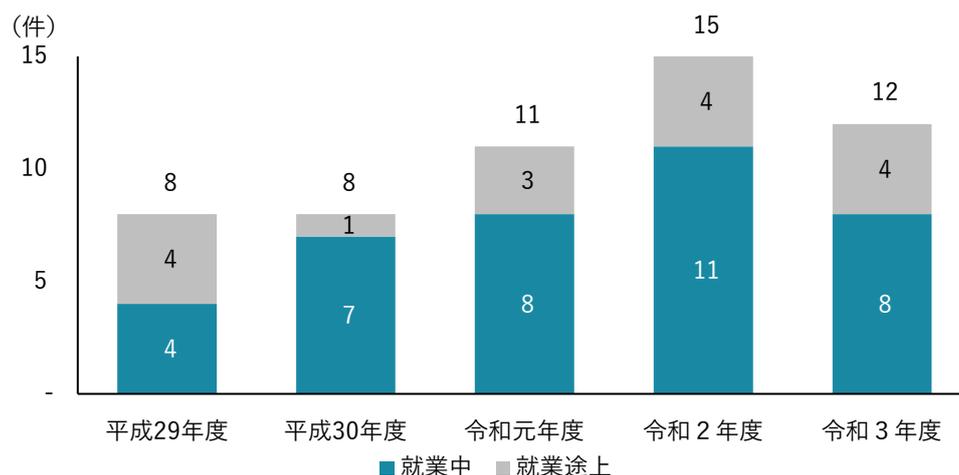


街・道案内ボランティア

(5) 事故等の発生状況

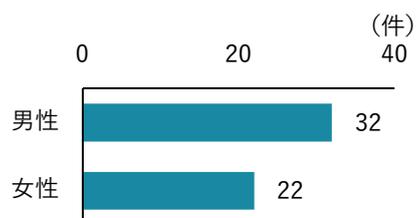
平成 29 (2017) 年度から令和 3 (2021) 年度に発生した傷害事故件数は 54 件です。5 年間では、1 年あたり平均 10.8 件の事故発生となりました。平成 29 (2017) 年度を除き、就業中が就業途上を上回っています。

◆傷害の発生件数

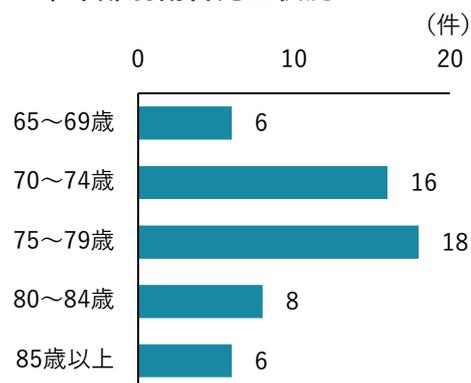


平成 29 (2017) 年度から令和 3 (2021) 年度の 5 年間における性別の傷害発生件数は男性の方が多く、年齢別傷害発生件数は 70 歳代が多い状況です。

◆性別傷害発生状況



◆年齢別傷害発生状況



4 第3次基本計画の実施状況

(1) 数値目標と実績

第3次基本計画において設定された数値目標と実績は以下のとおりです。令和2(2020)年度における就業率、令和3(2021)年度におけるシルバー派遣の契約金額については目標値を達成しましたが、そのほかの項目に関しては目標値を下回りました。

		令和2(2020)年度		令和3(2021)年度		令和4(2022)年度
		目標	実績	目標	実績	目標
会員数		1,700人	1,686人	1,730人	1,702人	1,740人
就業率		76%	82.9%	78%	79.3%	80%
契約金額	請負等	680,000 千円	586,163 千円	690,000 千円	647,483 千円	680,000 千円
	シルバー派遣	121,000 千円	115,632 千円	122,000 千円	126,304 千円	128,000 千円
	合計	801,000 千円	701,795 千円	812,000 千円	773,787 千円	808,000 千円

※令和4(2022)年度は年度の途中であることから計画目標値のみを掲載しています。

※就業率は、派遣事業を含みます。

(2) 重点取組課題の執行状況

31の重点的な取組の執行状況について、6つの取組の柱ごとにまとめて記載します。

1 会員の増強

会員の増強に向けて継続して広報や周知に取り組みました。新たな取組として就業ができない方でも会員として在籍できる「プラチナ会員」制度を目標どおり令和3(2021)年に創設し、退会の抑制に務めました。一方、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、入会説明会やイベントによるPRが予定どおり実施できない時期がありました。SNSの活用に関しては引き続き検討が必要な状況となっています。

2 就業の推進

就業の推進に向けて、様々な事業をおおむね計画どおり実施しました。みなとふれあい館の活用については、施設の認知度アップのために積極的な広報を行うとともに、新しい講座の拡充を図りました。また、リサイクル自転車作業所等は作業所の取り壊しにつき、港区と協議を重ね旧三田図書館に移転することができました。新たな取組として、常時窓口において就業情報が閲覧できるよう、就業情報のロビー掲出を行い、事務局だよりと合わせて効果的な就業情報の発信に努めました。

3 就業の質の向上

就業の質向上に向けて定期的に実施している顧客満足度調査を令和3（2021）年に実施し、実態把握・分析に努めました。新規・充実させた取組としては、パソコン操作研修、Zoom研修等デジタルを活用した取組が挙げられます。また、コロナ禍における状況を踏まえ、各種講習については内容を見直して実施したほか、検討していたパワハラ・セクハラ研修を導入しました。

4 安全就業の徹底

安全就業の推進のために継続して健康づくり・安全に向けた講習を実施したほか、安全就業パトロールについては、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を踏まえ、回数や人数を従来から変えて実施しました。また、就業体力測定では参加者アンケートを実施し、参加会員のニーズを踏まえたより効果的なものとなるよう工夫しました。車両運転業務では、運転上限を75歳までと定め、毎年の運転講習を義務付けるとともに、全ての車両にASV²を導入し安全対策を強化しました。

² ASV（先進安全自動車）：先進技術を利用してドライバーの安全運転を支援するシステムを搭載した自動車。

5 会員活動の推進

地域班における活動やイベントは新型コロナウイルスの影響を受けて中止になったものが多く、イベントの参加者数はコロナ禍以前と比較して大幅に落ち込みました。また、新たな取組として会員の安否確認についても目標どおり実施しましたが、現在利用希望がないため長期視点に立ち、協力会員に対し傾聴ボランティアの研修を実施しました。このほか、就業以外の会員活動を把握するための「活動率」の算出に向けて準備を進めました。

6 推進体制の強化

会員の生活や就業に関する意識・傾向を把握するため継続的に実施している会員意識調査を令和3（2021）年度に実施し、本計画策定の基礎資料としました。新たな取組として、災害や緊急時においても事務局機能が保たれるようBCP（事業継続計画）³を策定するとともに、会員向けにハンドブックを作成し、活用に向けた周知や演習を実施しました。さらに、インボイス制度の導入に伴い発生する新たな負担に対し、関係する団体と協議を行うとともに、役員や会員に対する説明を行いました。



小物グループ（マスク作成）

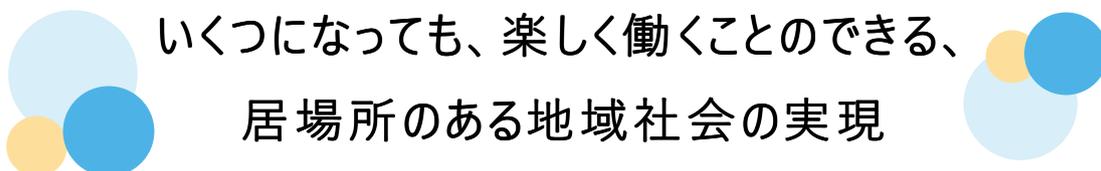


コーラスボランティア「野ばらの会」
（区民まつり）

³ BCP（事業継続計画）：Business Continuity Planningの頭文字を省略したもの。災害などの緊急事態が発生したときに、損害を最小限に抑え、事業の継続や復旧を図るための事業継続計画。

第3章 計画の枠組み

1 第4次基本計画の基本理念



いくつになっても、楽しく働くことのできる、
居場所のある地域社会の実現

シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を担っているため、地域の特色や実情を踏まえて積極的な取組を強化していく必要があります。

センターは少子高齢化の進行、地域における人手不足、港区が進める高齢者就業施策の方向性を踏まえた上で、第4次基本計画においても、会員拡大を核に据えて、企業退職（予定）者層への働きかけの強化、退会抑制、新しい生活様式に対応した多様な就業機会の開拓などを重点に、会員の生きがい就業の支援に努めることとします。特に、デジタル社会の到来を念頭に置いて、シルバー事業においてもデジタル技術を取り入れた事業展開を検討します。また、会員の高年齢化、重篤事故の発生状況を踏まえ、安全就業の徹底に向けた取組を強化するとともに、新型コロナウイルス感染拡大の防止や健康確保等について適切な対応を講じます。

2 第4次基本計画の目標

基本理念を踏まえ、本計画においては事業運営の基本である会員数・就業率・契約金額について計画目標を設定します。第4章に掲載している様々な取組を進めることで目標の達成を目指します。

		令和5 (2023)年度	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度
会員数		1,785人	1,800人	1,815人	1,830人
就業率		80.0%	80.0%	80.0%	80.0%
契約金額	請負等	712,000千円	719,000千円	726,000千円	733,000千円
	シルバー派遣	134,000千円	139,000千円	144,000千円	144,000千円
	合計	846,000千円	858,000千円	870,000千円	877,000千円

3 目標達成に向けた取組の柱

本計画における目標達成に向けた取組の方向性として、以下の6つの柱を設定しました。

1 会員の増強

- ▶センターの根幹である「会員」の確保・増強を図る取組

2 就業の推進

- ▶会員の適切かつ多様な就業をめざし、就業の拡大や適正な就業を推進する取組

3 就業の質の向上

- ▶会員が持てる力を発揮するとともに、お客様のニーズに応える就業を推進する取組

4 安全就業の徹底

- ▶会員の安全と健康を守り、就業継続を支える取組

5 会員活動の推進

- ▶会員一人ひとりの社会参加活動を拡大・推進する取組

6 推進体制の強化

- ▶上記5つの課題に向けた事業・活動を推進する体制強化の取組

第 4 章 本計画における取組

1 会員の増強



(1) 現状と課題

センターの会員数は増加傾向にあり、令和 3（2021）年度に 1,702 人となりました。港区では、65 歳以上人口の増加が見込まれている一方で、企業の雇用延長の広がり、70 歳までの就業確保を事業主の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法の施行により、今後、60 歳代の会員確保がより困難になることが見込まれます。

年齢別会員数をみると、70 歳以上は増加し、69 歳以下は減少の傾向となっています。特に 80 歳以上は平成 29（2017）年度から令和 3（2021）年度までの 5 年間で 95 人増加し、会員が高齢化していることがうかがえます。加齢を理由とした退会の割合も今後増えていく可能性があります。

今後も会員の高齢化が予想されることから、新たな会員を確保することに加え、退会する会員を減らす取組も重要です。

(2) 今後の方向性

会員の増強に向けて、センターに関する認知度を高めるための取組を実施します。これまでも広報媒体を活用し、周知を行ってきましたが、SNS 等の新たな媒体を活用した効果的な情報発信を展開します。また、区民が参加しやすいよう月 2 回の入会説明会、Web 入会の促進を引き続き実施し、手続きに掛かる時間短縮の取組を継続します。定年退職した方が継ぎ目なくセンターで働けるよう、働く意欲のある方に対し在職時からセンターの情報提供を行い、入会を促進します。さらに、入会者を増やす取組ばかりでなく、プラチナ会員制度⁴による退会抑制の取組を継続するとともに、退会者の退会理由を分析するなどして会員のニーズを把握し、退会者を減らす取組を実施します。

⁴ プラチナ会員制度：加齢等の理由で働くことができなくなっても、センターを通して社会的なつながりを求める方たちが、特別会員として在籍できる仕組み。

(3) 主な取組

①効果的な情報発信（継続）

取組内容

- ▶ SNS を活用した PR として LINE 公式アプリ、YouTube 広告の検討
- ▶ ホームページのリニューアル、スマホ対応版の検討
- ▶ 各種チラシの見直し

②工夫を凝らした新規入会の促進（拡充）

取組内容

- ▶ 従来の入会説明会・Web 入会のさらなる改善を図り、より参加しやすい入会説明会の開催
- ▶ 各種イベントでの PR 活動の実施
- ▶ 加入手続きにおける ICT⁵の活用

③退会の抑制を図る取組の展開（継続）

取組内容

- ▶ プラチナ会員制度（P20 に解説を掲載）による退会抑制の継続

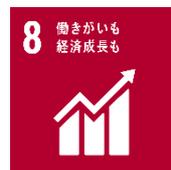
取組の目標

事業名	令和 5 (2023) 年度	令和 6 (2024) 年度	令和 7 (2025) 年度	令和 8 (2026) 年度
①効果的な情報発信 (継続)	検討・実施	実施	実施	実施
②工夫を凝らした新規 入会の促進（拡充）	検討・実施	実施	実施	実施
③退会の抑制を図る取 組の展開（継続）	実施	実施	実施	実施

⁵ ICT：情報通信技術（Information and Communication Technology の略）

2 就業の推進

(1) 現状と課題



センター事業の契約金額は平成 30 (2018) 年度に過去最高の水準となりましたが、令和元 (2019) 年度・令和 2 (2020) 年度に新型コロナウイルスの影響により大きく減少しました。その後令和 3 (2021) 年度でやや回復し 773,789 千円となっています。平成 28 (2016) 年度に始まったシルバー派遣についても令和元 (2019) 年度以降は契約金額全体に占める割合が 16~17% 台となり、着実に増加しています。会員の増強と就業先の確保は両輪の関係にあることから、請負、シルバー派遣ともに拡充していくことが重要です。

また、一人でも多くの会員の就業につながるよう、未就業者に向けた就業の相談会等の充実を図る必要があります。会員の高齢化が進む中、年齢に関係なく就業機会が得られるようにするため、働ける体力と意欲のある会員の就業の機会を確保していく必要があります。

そのほか、みなとふれあい館については、教室事業の稼働率は高まりましたが、空き室をいかに有効活用するかは課題の一つであり、就業拡大の場としての新たな事業開発も必要です。

就業先の拡大ばかりではなく、発注者の意向と会員の希望の充実や適正な就業の推進も課題です。会員意識調査の結果からわかるとおり、会員が希望する仕事は発注者からのニーズが高い仕事と必ずしも一致していないため、発注ニーズと就業ニーズのマッチングに困難が生じている就業先もあります。

(2) 今後の方向性

請負等の拡充はもとより、シルバー派遣の受注を増やし、会員のニーズに対応した就業機会の確保に取り組みます。また、新たな事業の開発を検討するなどして、みなとふれあい館の積極的活用を図ります。

就業創出員による深耕開拓を進め、発注者ニーズの分析、発注者と会員間に存在する要望のミスマッチ解消、会員の平均年齢上昇に対応する就業機会の開拓等に取り組みます。同時に、適正な契約事務（請負・委任契約、派遣契約）を着実に遂行します。さらに、未就業会員に対する就業機会の提供推進に向けて、未就業会員の実態を把握し、就業率向上のための方策を検討します。

また、受注業務の適正化に向けて、適正就業巡回、契約内容・就業マニュアル及び就業実態を確認し、適正な就業環境が保たれるよう努めます。

(3) 主な取組

①就業創出員による深耕開拓（継続）

取組内容

- ▶高齢会員向けの就業開拓
- ▶会員ニーズの高い就業分野の開拓

②みなとふれあい館の活用（継続）

取組内容

- ▶認知度アップを図るための広報
- ▶さらなる講座の充実
- ▶みなとふれあい館を利用した新しい事業の検討

③未就業会員を就業につなげる取組の充実（拡充）

取組内容

- ▶より就業に結び付く就業相談会の検討
- ▶多数の就業会員を必要とする業務へのマッチング強化
- ▶モニターやアンケート業務等、未就業会員が就業しやすい業務の開拓

④80歳を超えても活躍できる環境整備（新規）

取組内容

- ▶高齢化を踏まえた居場所としての機能強化
- ▶就業する際の体力面・健康面の確認方法の検討

⑤シルバー派遣事業の推進（継続）

取組内容

- ▶派遣登録説明会、各種研修、衛生委員会による安全体制の強化等を継続して実施します

⑥自転車リサイクルの体制整備（拡充）

取組内容

- ▶品質を維持し発展させるため後継者育成を図る。コロナ禍による人の密集を回避するため販売の効率化を検討。令和9（2027）年度以降の作業所の移転先の検討。

⑦家事援助や訪問型サービス事業の展開（継続）

取組内容

- ▶就業会員増加のための広報
- ▶家庭内清掃の技術向上のための研修
- ▶訪問型サービスの拡充



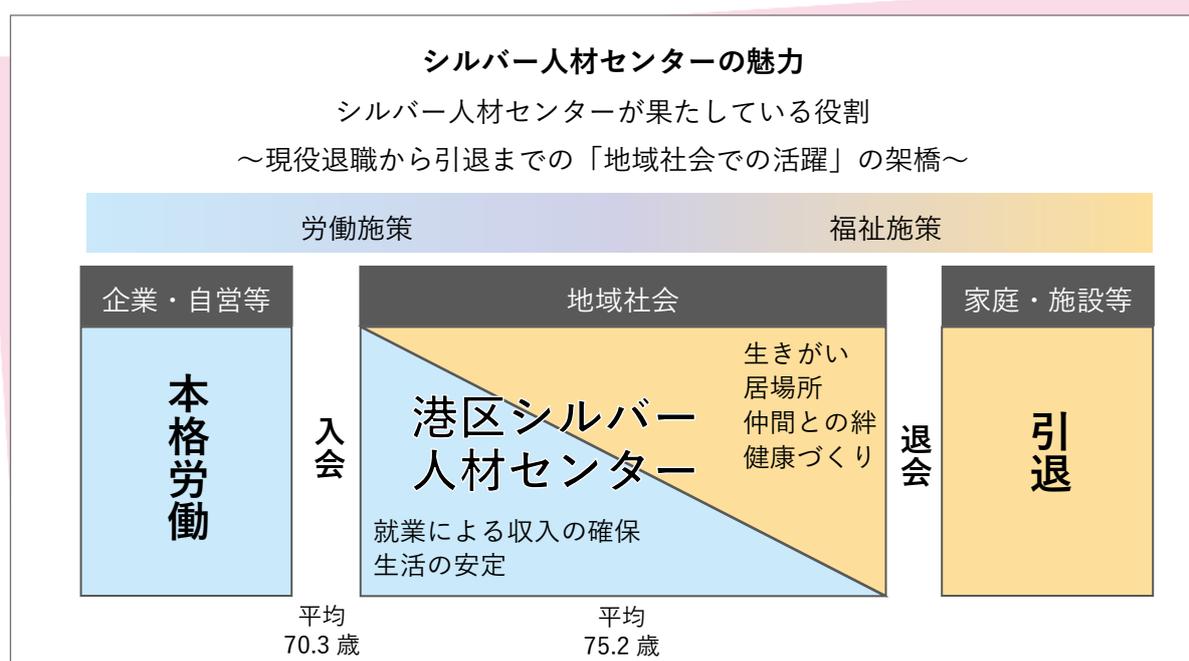
シルバー派遣業務（在庫管理）



自転車リサイクル（組立作業）

取組の目標

事業名	令和 5 (2023) 年度	令和 6 (2024) 年度	令和 7 (2025) 年度	令和 8 (2026) 年度
①就業創出員による深耕 開拓（継続）	実施	実施	実施	実施
②みなとふれあい館の 活用（継続）	検討・実施	実施	実施	実施
③未就業会員を就業につ なげる取組の充実 （拡充）	検討・実施	実施	実施	実施
④80 歳を超えても活躍で きる環境整備（新規）	検討・実施	実施	実施	実施
⑤シルバー派遣事業の 推進（継続）	実施	実施	実施	実施
⑥自転車リサイクルの 体制整備（拡充）	検討	実施	実施	実施
⑦家事援助や訪問型サー ビス事業の展開（継続）	実施	実施	実施	実施



3 就業の質の向上



(1) 現状と課題

「お客様満足度調査」(令和3(2021)年度実施)の結果をみると、会員の就業時の態度は83.2%、会員のコミュニケーション能力は81.5%、仕事の仕上がりは83.9%、会員の技術やスキルは81.5%のお客様が満足と回答しています。仕事に対する満足度は平成30(2018)年度に実施した前回調査と比較して全ての項目で高まりましたが、大変不満と回答したお客様もわずかながらおり、さらなる質の向上を図る必要があります。

会員意識調査では、パソコンスキルアップ、就業に役立つスマートフォンの研修には2～3割ほどの会員が参加の意欲を示している結果となりましたが、前回調査と比較して大きな傾向の変化はみられませんでした。社会の仕組みがデジタルを前提に再構築されつつある現在、就業のために高齢者にもある程度のデジタルリテラシー(P4に解説を掲載)が必要不可欠です。スマートフォン研修等の実施により一人でも多くの会員のデジタルリテラシー向上を図る必要があります。

(2) 今後の方向性

センターが就業を拡大するために就業の質の向上が欠かせないことから、今後のサービスの質の向上や事業内容の改善に役立てるため、継続して顧客満足度調査の実施、会員の知識や技術の向上を図る研修の充実に取り組みます。

研修については、会員一人ひとりのスキルの具体的把握とレベルに応じた研修、拡大が期待されるシルバー派遣のスキル向上のためのデジタル技能研修、就業環境向上のための研修(パワハラ、セクハラ等)、コロナ禍において需要が高まったオンラインツールの活用に向けた研修等、発注者の求めるスキルに合わせた研修を実施します。

(3) 主な取組

①顧客満足度調査の実施（継続）

取組内容

- ▶会員の就業に対する発注者の満足度、利用状況の調査
- ▶調査分野及び回数の検討
- ▶今後のサービスの向上と就業内容の改善

②会員研修の充実（拡充）

取組内容

- ▶接遇等研修、技能研修、初回就業後の各研修の見直し
- ▶就業に役立つスマートフォン・LINE・Zoom等のアプリ研修の検討・開発

③パソコンスキルアップ研修の実施（継続）

取組内容

- ▶就業内容に即したパソコン研修及び検定の検討・開発

取組の目標

事業名	令和5 (2023)年度	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度
①顧客満足度調査の実施 (継続)	検討	実施	検討	実施
②会員研修の充実（拡充）	検討・実施	実施	実施	実施
③パソコンスキルアップ 研修の実施（継続）	検討・実施	継続	継続	継続

4 安全就業の徹底



(1) 現状と課題

会員意識調査において、安全就業のための対策を「特に行っていない」割合は2.5%と低く、安全就業に対する意識を持っている会員が多い状況です。しかし、年度による増減はあるものの、傷害事故は過去5年間に於いて平均して年10.8件発生しています。性別、年代、就業場所の屋外・屋内にかかわらず、また、就業中に限らず就業先に向かう途上においても事故は発生しています。安全就業の推進は、会員一人ひとりの健康増進や健康管理が重要であると考えられるため、自分の体力を知り、自分の体力の劣っている部分の強化に会員自身が取り組むことが必要です。

また、就業先の多様化により、全ての就業先に対応する安全就業対策をとることがますます困難となることが予想されます。安全マニュアルの遵守徹底を基本に、自身の仕事に潜む危険を定期的に認識し、継続的に一人ひとりの注意喚起につなげることが重要です。

(2) 今後の方向性

安全就業の徹底は、センターの重要な取組の一つです。事故ゼロを目指し、安全就業に向けた取組を着実に実施することが重要です。

会員の高齢化とともに、事故発生のリスクが高まる可能性は否定できません。また、シルバー派遣の拡大など、就業の多様化も事故発生のリスクを高める危険を含んでいます。

今後は、安全就業につながるよう、事故分析調査を継続的に実施し、その結果に基づく対策や注意点を会員に伝えるとともに、より多くの会員等が参加できる健康・安全講習事業や就業体力測定の充実、安全就業パトロールの強化といった取組を展開します。さらに、猛暑による熱中症の危険性も高まっているため、対策を強化します。

(3) 主な取組

①安全就業のさらなる推進（継続）

取組内容

- ▶事故分析調査の実施
- ▶健康・安全講習事業の充実
- ▶安全就業パトロールの強化
- ▶効果的な啓発方法の検討

②就業体力測定の実施（継続）

取組内容

- ▶会員の怪我の原因として最も多い転倒を抑制できるような測定項目や講演内容を盛り込む等、専門家と連携しながら実施します

③猛暑への取組（新規）

取組内容

- ▶地球温暖化による夏の猛暑が深刻化しており、屋外で働く会員への熱中症を始めとする対策をより一層強化します

取組の目標

事業名	令和 5 (2023) 年度	令和 6 (2024) 年度	令和 7 (2025) 年度	令和 8 (2026) 年度
①安全就業のさらなる 推進（継続）	検討・実施	実施	実施	実施
②就業体力測定の実施 （継続）	検討・実施	実施	実施	実施
③猛暑への取組（新規）	検討	実施	実施	実施

5 会員活動の推進



(1) 現状と課題

会員意識調査では、入会時にセンターに期待していたものとして、就業以外に生きがいづくりや社会参加、サークル活動などの会員活動の充実を求める意見がありました。また、令和3(2021)年度から開始したプラチナ会員制度は、就業することが困難になってもセンターに在籍できる取組ですが、就業が難しい方向けの十分な活動メニューが用意されていません。

こうした意向を踏まえ、公益法人の強みを活かし、就業以外にも活躍・交流の場をつくり、健康と社会とのつながりの維持を支援することが重要です。

また、従来から実施している社会貢献活動では特技を活かせる活動メニューの多様化、参加のきっかけづくり等を充実していく必要があります。さらに、センターでは、地域班、職群班・仕事別グループを組織しています。センター運営や就業に関する情報提供、班メンバーとの交流・情報交換ができる身近な組織として、班活動を活性化する方策が必要です。

(2) 今後の方向性

就業に限らず会員が活躍できるサークル活動や会員同士の交流活動を推進する仕組みづくりを検討します。また、就業以外の活動を推進し、その参加率を把握するための指標である活動率を採り入れます。さらに、一人でも多くの会員が主体的に社会貢献活動に取り組めるよう、社会貢献活動の多様化に取り組むとともに活動機会及び情報提供の充実を図ります。地域班の活性化に向け、ちいコミ、班長会議、地域班連絡会の内容のさらなる充実・活用を図り、魅力ある地域班活動を推進します。

そして、これらの活動を会員が楽しみながら実行する動機づけとして、新たにポイント制度を検討します。

(3) 主な取組

①魅力ある地域班活動の展開（継続）

取組内容

- ▶会員間の親睦交流や連帯意識を深めることや情報交換の促進に向けて、「ちいコミ」の実施を継続します

②社会貢献活動への会員参加の推進（継続）

取組内容

- ▶センターに対する社会的な期待や会員ニーズを踏まえ、世代間交流により地域に貢献できる新たなボランティアメニューを検討します

③センター活動率の設定と会員活動の推進（継続）

取組内容

- ▶令和 4（2022）年度から算定を開始した活動率を新たなセンター活動の指標として活用します

④会員ポイント制度の検討（新規）

取組内容

- ▶センター組織活動の参画意識向上を図るための動機づけとして、新たに「会員ポイント制度」を検討します

⑤サークル活動の支援（新規）

取組内容

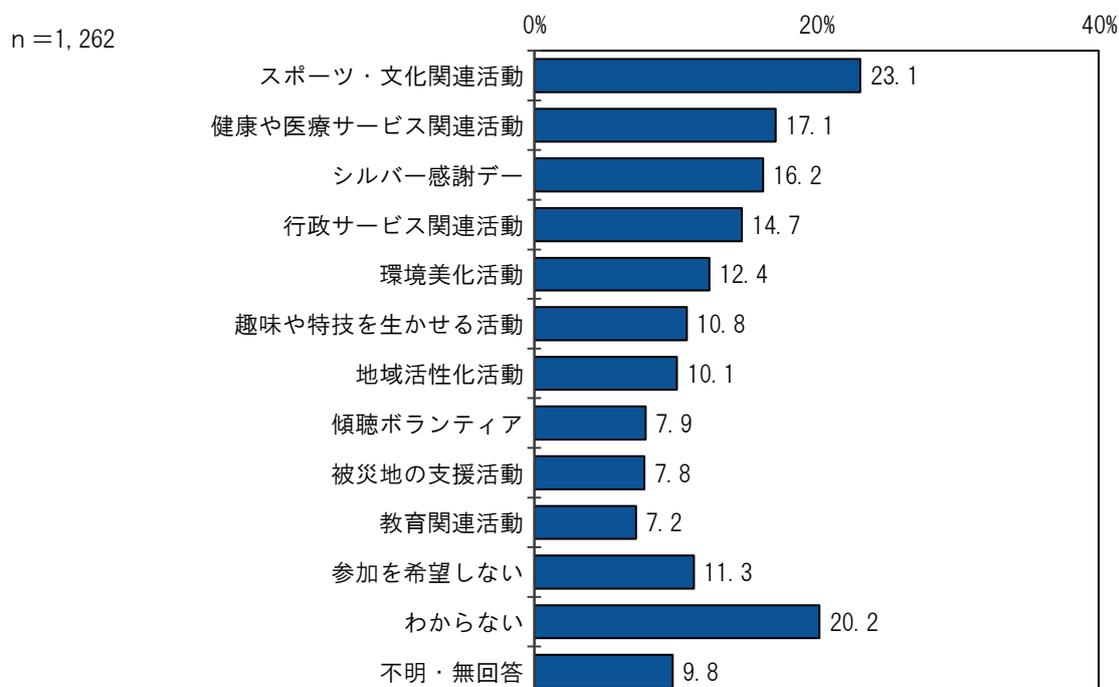
- ▶就業以外の会員活動の活性化を図るため、サークル活動等の支援の取組を検討します

取組の目標

事業名	令和 5 (2023) 年度	令和 6 (2024) 年度	令和 7 (2025) 年度	令和 8 (2026) 年度
①魅力ある地域班活動の展開（継続）	実施	実施	実施	実施
②社会貢献活動への会員参加の推進（継続）	実施	実施	実施	実施
③センター活動率の設定と会員活動の推進（継続）	実施	実施	実施	実施
④会員ポイント制度の検討（新規）	検討	検討・実施	実施	実施
⑤サークル活動の支援（新規）	検討	検討・実施	実施	実施

▼今後、参加してみたい社会貢献活動（令和 4 年度会員意識調査より）

今後、参加してみたい社会貢献活動についてみると、全体では「スポーツ・文化関連活動」が 23.1%と最も多く、次いで「わからない」が 20.2%、「健康や医療サービス関連活動」が 17.1%となっています。



「地域班」と「ちいコミ」

センターは設立以来、会員の自主的な活動を促し、参画意識や相互の連帯感を高めるために「地域班」を編成しています。港区を17の地域に分け、全ての会員がお住まいの地域の班に属しています。地域での集まり「地域班会議」を年2回開催しており、情報交換や会員間の交流を図っています。「地域班会議」の名前が堅苦しいとの意見から、新しいネーミングを募集して令和2（2020）年度から「ちいコミ」と名づけられました。

センター活動率とは

センターは、就業提供活動が主な事業であるため、在籍している会員のうち何人が就業しているのかを表す【就業率】という指標が重要視されています。

一方、近年では就業することが困難になった会員の居場所としての機能を果たすことも重要視されはじめました。そのことを踏まえ、就業しない会員が在籍しやすい環境整備のためプラチナ会員制度を導入しましたが、プラチナ会員が増えるほど就業率は低下していきます。

そこで、就業はしないけれども会員活動やボランティア活動に参加している会員を含めた割合を【活動率】とし、新たな指標として策定しました。活動率は、就業をはじめ、各種ボランティア、ちいコミ、センター主催イベント等の参加者を集計し、年度末に算定します。



シルバー感謝デー清掃ボランティア
(赤坂班)



ちいコミ六本木（地域班会議）

6 推進体制の強化



(1) 現状と課題

◆推進体制の強化◆

センターは公益社団法人としてコンプライアンスを推進し、法人設立の目的実現に資する効果的な業務執行に向けて、的確な経営判断を行うことが求められています。また、センターは会員が自主的に運営する組織であることから、会員の生活状況や就業に対する意識を継続的に調査・分析し、常に会員の目線に立った運営を行う必要があります。

さらに、コロナ禍を経て、災害等の緊急時に対応できる危機管理体制づくりの重要性が高まっています。

◆安定した経営の確保◆

公益法人であるセンターは公益法人認定法に基づく「収支相償の原則」により、利益を内部に溜めこまずに、地域サービス等の公益目的事業に充当し、受益者を広げなければなりません。結果的に剰余金が生じた場合は、全て翌年度以降の公益目的事業の運営に充当しなければならず、留保することができないため、安定した財政基盤を築くことが非常に難しい状況にあります。

また、令和5(2023)年10月から、「インボイス制度」が導入されると、現在認められている「仕入税額控除」が、センターと免税事業者である会員との取引で認められないこととなります。この制度によりセンターに新たな費用負担が生じることになるため、財源の確保が必要です。

(2) 今後の方向性

センターでは、会員、役員、事務局が協働・連携して公益社団法人にふさわしい運営に努めてきました。今後も、公益社団法人としてコンプライアンスを遵守し、適切な会計処理、活動や事業を推進する事務局体制の強化を図ります。

会員の生活様式や就業におけるニーズを把握するため会員意識調査を継続して実施します。このほか、災害時等の緊急時における事業継続のため、事務局 BCP（事業継続計画）（P17 に解説を掲載）についても必要に応じて見直しを図るとともに、緊急時に対応できるよう研修や演習を定期的を実施します。

安定経営を推進するためインボイス制度の財源確保に向けて引き続き対応策を検討します。また、デジタル社会の到来を踏まえ、センター事業においても、デジタル技術を活用した事業展開を図っていく必要があります。就業、研修、事務局運営等、センターのあらゆる取組において、デジタルを活用した業務の効率化に取り組みます。

(3) 主な取組

①消費税におけるインボイス制度への対応の検討（継続）

取組内容

- ▶令和5（2023）年10月から実施される消費税のインボイス制度（適格請求書等保存方式）導入に向け、対応策を検討実施します

取組の目標

事業名	令和5 (2023)年度	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度
①消費税における インボイス制度 への対応の検討 (継続)	検討 制度開始 (経過措置控 除率80%)	実施	実施	実施 制度開始 (経過措置控 除率50%)

インボイス制度の影響（イメージ）

令和5（2023）年10月1日から、適格請求書等保存方式（インボイス制度）が導入されます。現行では全ての取引において「仕入税額控除」が認められていますが、導入後は適格請求書（インボイス）を介した取引のみ「仕入税額控除」が認められます。



【現行】預かり消費税 1,000円 - 支払消費税 1,000円（仕入税額控除） = 納税額 0円

【導入後】預かり消費税 1,000円 - 0円（仕入税額控除） = 納税額 1,000円

港区シルバー人材センター 第4次基本計画
令和5（2023）年度～令和8（2026）年度

【発行】 令和5年3月

【発行所】 公益社団法人 港区シルバー人材センター

〒106-0047 港区南麻布1丁目5番26号 ゆうあい南麻布3階

TEL：03-5232-9681 FAX：03-5232-9680

公益社団法人
港区シルバー人材センター

