

第4次中期5か年計画の策定にあたって

公益社団法人世田谷区シルバー人材センターは、平成30年に設立40周年を迎えるとともに、これまで、地域社会の担い手としてさまざまな役割を果たしてまいりました。これも、ひとえに会員の皆様の弛まないご努力と、発注者や世田谷区をはじめとした関係機関のご協力の賜物と感謝申し上げます。

高齢者を取り巻く環境は、この間、劇的に変化してきました。人生100年時代と言われる超高齢社会が本格化しています。高齢者人口の伸び率は、団塊の世代が75歳以上の後期高齢者になる令和4年から急伸びします。その一方で、少子化により社会保障の支え手である現役世代は、どんどん減少してきました。この国難ともいえるべき課題に取り組むため、現在、政府は医療、介護、年金などの社会保障サービスが将来の世代にも安心して受けられるよう、全世代型社会保障の検討を進めています。そして、その検討の柱には、現役世代に加え高齢者や女性の労働参画を積極的に促し、社会保障の支え手としての役割を担うことを求めています。そのため、企業等に対しては雇用の期間の延長や雇用形態の選択肢の拡大として、定年制の廃止や70歳までの就業機会の確保を求めています。

このように変化する社会環境の中にあって、世田谷区シルバー人材センターはこれまで培ってきた経験や実績を踏まえ、年齢にかかわらず働きたい人が働き続けられる環境の整備をさらに進めることが必要です。当センターは、平成16年以降5か年ごとに中期計画を定め、シルバーの基本理念を尊重しながら計画的な事業展開を図ってきました。本計画の策定にあたっては、第3次までの計画を踏襲しつつ、時代の変化に対応するための新たな課題に対しても、計画的に取り組むことを基本的な考えとしました。本計画の実現に向け、会員、役員、職員が一丸となってセンター運営に取り組まれることを望みます。

令和2年3月

公益社団法人世田谷区シルバー人材センター
会長 清宮 茂光

会 員 憲 章

私たちは、シルバー人材センターの基本理念を尊重し、培ってきた知識や経験を社会に役立て 世田谷区の福祉政策と連動して、高齢社会の中で豊かで活力ある地域社会を目指して憲章を定めます。

私たちは

- 1 シルバー人材センターを通じ 働く高齢者の文化を創造していきます
- 1 生きがい 生涯現役を目指し 互いに力を合わせ活動します
- 1 常に健康と安全に配慮し 区民へのサービス向上に努めます
- 1 就業機会の開拓・確保に努め 責任をもって働きます
- 1 地域社会に奉仕の心で 貢献することに努めます

第4次中期5か年計画 目次

第1章 計画の趣旨

1. 計画策定の目的	-----	1
2. 計画改定の基本的な考え	-----	1
3. センター運営の基本方針	-----	2
4. 運営の指針	-----	2
5. センターを取り巻く状況と課題	-----	2

第2章 分野別課題の対応

I. 組織運営

1. 組織運営の円滑化	-----	5
2. 総会	-----	5
3. 理事会	-----	6
4. 理事	-----	6
5. 専門委員会・作業部会	-----	8
6. 地域組織の活性化	-----	8
7. 社会奉仕活動	-----	9
8. 事務局の充実と職員資質の向上	-----	10
9. 世田谷区との防災協定締結	-----	10

II. 事業運営

1. 会員	-----	11
2. 受注の拡大	-----	12
3. 就業率の向上	-----	14
4. 独自事業	-----	15
5. 仕事別グループ	-----	15
6. 就業開拓	-----	16
7. 指定管理者制度への対応	-----	17
8. 適正就業	-----	17
9. 派遣事業	-----	19
10. 会員活用	-----	19

III. その他

1. 広報活動	-----	21
2. 研修	-----	21
3. 安全就業	-----	22
4. 調査・研究	-----	23
5. 財政基盤の安定	-----	23
6. 施設の活用	-----	24
7. 親睦活動	-----	25
8. PR活動の推進	-----	25
9. 高齢者支援事業	-----	26

IV. 資料編 数値目標

1. 会員数目標値	-----	27
2. 就業率目標値	-----	27
3. 事業目標値	-----	27

第1章 計画の趣旨

1. 計画策定の目的

我が国の高齢化は、世界に例を見ない急速な進展を示しています。世田谷区でも、令和元年7月現在、約91万5千人の人口のうち、65歳以上の高齢者人口は全体の20.6%を占める約18万3千人となっています。世田谷区が平成29年7月に発表した令和24年までの25年間の「世田谷区将来人口の推計」では、令和24年には総人口が約108万7千人で、令和11年の65歳以上の高齢者比率（日本人のみ）は21%の超高齢社会となり、その後も上昇が続き、令和24年には24.2%になると予測されています。

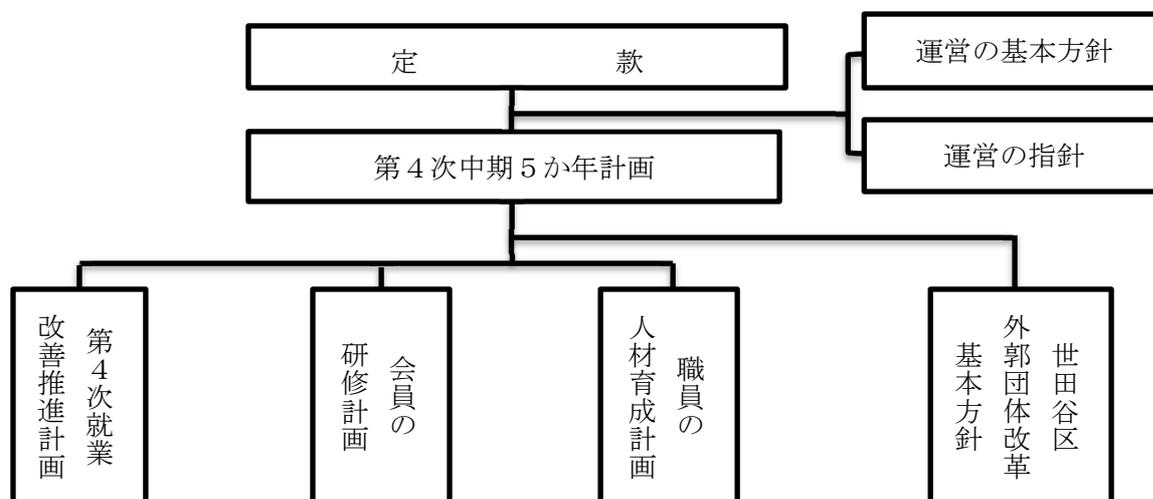
このような高齢社会の進展の中で、健康で元気な高齢者が仕事をするを通じて、地域貢献する世田谷区シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、地域社会の担い手として、ますます重要な位置を占めるようになってきています。

これまで成長を遂げてきたセンターの成果を踏まえ、今後5年間の基本的な方向と、各年度ごとの推進計画を定め、より発展的な運営を図るため、本計画を策定します。

2. 計画改定の基本的な考え

- (1) 「自主・自立」「共働・共助」の理念の実現のため、センター運営の基本方針と運営の指針を継続
- (2) 第1次～第3次中期5か年計画の継承と第4次就業改善推進計画（平成28年度～令和2年度）との整合
- (3) 就業並びに社会奉仕活動を通じて地域社会の活性化に寄与
- (4) 計画の期間は、5年間（令和2年度～令和6年度）
- (5) 適正就業を基本とした運営を目指す
- (6) 分野別事業及び目標数値の見直し提示
- (7) 世田谷区と連携したセンター運営

（本計画の位置づけ）



3. センター運営の基本方針

- (1) 高齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、いきいきと活躍し続けることができるよう、意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働ける就業機会を確保する。
- (2) 自己実現のための社会参加を求める高齢者に対して、ボランティア等に係わる相談その他各種の情報提供など幅広い機能を担う。
- (3) 「世田谷区との連携強化の取組み推進」をセンター運営の基本に捉え、会員の自主性・自立性を高め、地域から信頼されるシルバー人材センターをめざす。

4. 運営の指針

- ① 生きがい就業に徹し、生涯現役をつらぬく
- ② 会員には一人でも多くの就業の場を確保する
- ③ 地域社会にシルバー人材センター文化を創造していく
- ④ シルバー人材センターの認知度を高め、会員が誇りを持って仕事をする環境を整える
- ⑤ 地域社会との連携を深める
- ⑥ シルバー人材センターは、「超高齢社会に生きる元気高齢者の生き方である」との運動を進める

5. センターを取り巻く状況と課題

(1) 世田谷区内の人口動向と高齢化率

世田谷区の人口比率

	平成 29 年 (2017 年)	令和 4 年 (2022 年)	令和 9 年 (2027 年)	令和 14 年 (2032 年)	令和 19 年 (2037 年)	令和 24 年 (2042 年)
年少人口 (0 歳～14 歳)	11.9%	12.2%	12.1%	12.1%	12.7%	13.4%
生産年齢人口 (15 歳～64 歳)	67.6%	67.4%	67.4%	66.6%	64.4%	62.4%
高齢者人口 (65 歳以上)	20.5%	20.4%	20.5%	21.3%	22.9%	24.2%

※世田谷区将来人口推計（平成 29 年 7 月）による。

※上記数値は日本人のみ。（外国人人口の推計値は、年齢別に集計できないため。）

(2) センターの会員数

平成 23 年度末に初めて 3,000 人になった会員数は、平成 25 年度末の 3,116 人をピークにそれ以降は減少しており、平成 30 年度末は 2,967 人となりました。

一方、東京都内の区市町村 58 か所のシルバー人材センターの総会員数は 81,696 人で、平成 22 年度末の会員数 86,966 人をピークに減少傾向は続いています。

また、都内 60 歳以上の人口に対して占めるシルバー人材センターの会員の割合が、都平均 2.2%に対して、当センターは、1.6%と低く、入会率の低調が特徴となっています。

一方、会員の男女比は、都平均が男性 66.4%、女性 35.2%であるのに対し、当センターは、男性 68.5%、女性 31.5%となっており、女性会員の占める割合は、平成 20 年度の 26.6%から継続して上昇を続けていますが、依然として都内平均を下回る結果となっています。

(3) 就業率

会員の就業率は、平成 13 年度から継続して 70%台を維持しており、ワークシェアリング推進の効果も加わり、平成 30 年度では、79.1%となっています。

(4) 契約金額

契約金額は、適正就業に努めながらも平成 29 年度から 13 億円台を維持しており、公共部門の受注（公民比 6 : 4）が年間契約金額を維持する要因となっています。

(5) センターの課題

① 組織運営

組織運営の円滑化

総会

理事会

理事

専門委員会・作業部会

地域組織の活性化

社会奉仕活動

事務局の充実と職員資質向上

世田谷区との防災協定締結

② 事業運営

会員

受注の拡大

就業率の向上

独自事業

仕事別グループ

就業開拓

指定管理者制度への対応

適正就業

派遣事業

会員活用

③ その他

広報
研修
安全就業
調査・研究
財政基盤
施設の活用
親睦活動
P R活動の推進
高齢者支援

(6) 今後の方向

上記①～③の課題を項目ごとに調査・検討し、今後の方向を提示した計画をとりまとめたものです。

第2章 分野別課題の対応

I 組織運営

1. 組織運営の円滑化

(1) 現状と課題

センターは平成23年4月に公益社団法人となり、新たな定款に基づく新法人として8年が経過しました。毎年の定時総会においては、前年度の事業執行の報告と当年度の事業計画等に基づき、会員の承認のもとに一年間の活動目標を実践しています。また、シルバーの基本理念である「自主・自立、共働・共助」を実現するため、理事会、運営委員会、4つの検討部会及び専門委員会（安全委員会）が個別課題等を検討するなど、会員の就業や社会奉仕活動を通じた公益社団法人としての活動につながっています。

一方、センター事務局は、理事会等の運営方針のもとに、会員の就業や安全に関わる事務を処理するなど、理事会と連携した組織的な運営を行っています。

今後も、センターの運営をより円滑にするため、センター全体の組織機能をさらに発展させる必要があります。

(2) 今後の方向

センター全体の組織を円滑に機能させるには、①会員主導の運営、②就業の支援体制の充実、③理事会等の意思決定の迅速化という3つの要素が、三位一体となることが不可欠です。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
三位一体の発展	発展的実践	発展的実践	発展的実践	発展的実践	発展的実践

2. 総会

(1) 現状と課題

総会は、センター会員で構成される社員総会であり、最高の意思決定機関です。原則年1回の定時総会を開催し、当該年度の重要な案件を決議します。総会の開催では、運営の円滑化とともに、より多くの会員の出席と会員の意思表示が必要です。

しかし、現状では総会会場への出席率は低く、委任状や議決権行使書による意思表示が大半となっています。会員としての直接的な意思表示が大切です。

(2) 今後の方向

総会運営への理事の積極的な関与とともに、より多くの組長・班長・会員の参加を求め、民主的な運営に努めます。また、会員の参加意識の向上とともに、より多くの会員が総会に出席できるよう、出席しやすい環境づくりを工夫します。

3. 理事会

(1) 現状と課題

公益法人改革に伴い、理事の定数削減により各理事の権限と責任が強化され、センター事業執行の意思決定に関わる総合的な判断が必要になっています。年々、より高度な課題に対する意思決定が必要とされる現状を踏まえ、理事会の運営を円滑かつ効果的に行うため、理事会のもとに運営委員会を置き、個別課題等に対する調査・検討を進めています。

今後は、理事会を中心に、センターの業務執行のあり方や事務局との協働体制確立などを十分に協議し、センター経営の立場から広範かつ重要な機能を果たす機関をめざす必要があります。

(2) 今後の方向

各理事の権限と責任が強化されたことに伴い、個別課題等に対する判断能力をより向上させるため、センターの組織運営全般についての認識を深めるとともにタイムリーな情報を蓄積し、センターとしてより高い経営判断ができることをめざします。

そのため、各理事の自己研鑽に加え役員（理事・監事）研修では、センターの基本理念や将来像を見据えて議論し、理事会としての姿勢と方向性を明確化していきます。さらに、運営委員会のもとにある4つの作業部会の役割を横断的連携させ、より機能的な理事会活動を目指します。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
理事会の経営判断の向上	蓄積・判断	蓄積・判断	蓄積・判断	蓄積・判断	蓄積・判断
4つの部会を縦割りから横断的な連携へ	実施・検証	実施・検証	実施・検証	実施・検証	実施・検証

4. 理事

(1) 現状と課題

理事は総会で選任され、センターの職務を執行します。また、理事は、理事会の構成員であり、平成23年4月の公益法人化に伴う定数半減により、理事の権限と責任がより強化されました。

理事会の検討・決定が効果的かつ円滑に進むよう、平成24年4月から理事会のもとに理事が構成員となった運営委員会を置いています。さらに、理事は専門委員会（安全委員会）・作業部会の構成員として参画し、原則として専門委員会の委員長・副委員長及び作業部会の部会長・副部会長を担っています。

また、理事はセンター発展のため、会員の現状や課題の把握、会員の相談への対応、会員意見の把握、仕事別グループの動向、受注の状況、センターのPRなどさまざまな活動に積極的に参加し、その活動を通じてセンターの現状と今後果たすべき役割などを把握することが求められています。

① 地域（組単位）担当理事（支援理事）

センターと地域組織の連携を強化し、情報の共有化を図るため、理事が組ごとの班長会や地域活動懇談会等へ参加し、各地域組織における会員の現状や課題を把握します。

② さわやか相談

理事全員がローテーションで、毎月1回（第1月曜日）10:00～15:00に、会員の就業やそれに関連する相談を受け、改善につなげています。多様化する相談内容に的確に対応することが求められています。

③ 仕事別グループの結成への支援

毎年開催している仕事別グループの交流会を通じて、既定グループの紹介・活動状況等を発表して、そこで得られた課題等を通じて新たな仕事別グループの結成に向けた支援をしています。シルバーの運営の効率化のためには、特定職種のグループ化の推進はセンターの自主性・自立性の向上に欠かせません。

④ 全理事による発注者訪問

毎年、理事全員が分担して発注者訪問を行い、発注者の意向把握、会員の就業上の評価の聴取、受注の継続・拡大への働きかけ等を行っています。その結果はセンターで共有し改善することにより、発注者の意向を反映するだけでなく新規受注にもつなげています。

⑤ センターを代表したPR活動

毎年参加している「せたがや区民まつり」や「いきいきせたがや文化祭」をはじめ、センターが開催する「就業感謝のつどい」、各地域組織で参加している社会奉仕活動、ボランティア会員による「あったかサロン」などを活用し、理事が分担しながらセンターのPR活動を継続しています。

(2) 今後の方向

理事の役割も多岐にわたり、その責任も重くなっています。そのため、理事には経営者としての資質も備えていく必要があります。センターを運営する一員としての知識だけでなく、時代に合わせた判断が求められることから、役員研修や理事会での意見交換などを通じて自己研鑽していくことが大切です。また、理事の任期は選任後2年以内で再任を妨げない（ただし、代表理事は3期6年まで）と規定されており（定款第26条）、センターの事業執行の決定を担う理事の役割の重要性が増す中、次代を担う理事候補者の発掘や育成等も必要となっています。また、理事が果たす役割の拡大や権限・責任の強化に伴い、今後は理事の報酬制の検討も必要です。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
理事の資質向上と役員研修の充実	検討・実施	検討・実施	検討・実施	検討・実施	検討・実施
次世代の理事候補者の育成	実施	実施	実施	実施	実施
報酬制の検討	検討	検討	検討	検討	検討

5. 専門委員会・作業部会

(1) 現状と課題

①専門委員会として安全委員会を設置し、安全はすべてに優先するという観点からセンター会員の安全就業について、安全対策基本計画、安全就業基準、作業別安全就業基準を設け、会員の就業状況や健康管理等を中心に様々な観点から、より効果的なアプローチを行っています。

近年、会員の自転車による事故、熱中症、転倒事故などが増加していることから、その効果的な対策が急務です。また、高齢者ドライバーによる重篤交通事故も増加しており、自動車を利用して就業している会員に対してどのような基準で就業を提供するかなど、その対策も喫緊の課題となっています。

②理事会のもと、シルバーの課題等については運営委員会で調査・検討を進めています。運営委員会で調査・検討を進めるにあたり、特定の事項を専門的に調査・検討するため「地域組織会員部会」、「広報広聴部会」、「就業適正化部会」、「女性活動推進部会」の4つ部会を置き、その検討結果等は、随時、運営委員会に報告し、運営委員会の決定を踏まえて理事会で承認され、センターとして実施しています。

(2) 今後の方向

センターの事業執行機能の維持・発展には、組織的に課題を集約し提案することが大切です。それには、専門委員会（安全委員会）と4つの部会が横断的に連携を取りながら、課題と対応策を取りまとめ、運営委員会へ報告し決定していくという過程が円滑に機能しなければなりません。

そのためには、より効果的な連携方法の検討と各部会及び委員会を構成する有能な会員の発掘とともに、担当理事の職責の自覚とリーダーシップなどが必要です。

取組課題	中期計画(年度別取組)				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
安全委員会と4つの部会の横の連携の向上と特定案件の取りまとめ	実施	実施	実施	実施	実施
会員の発掘・選抜・登用	実施	実施	実施	実施	実施

6. 地域組織の活性化

(1) 現状と課題

センターでは、約3,000人の会員が、その居住地域に応じて15組の地域組織に所属しています。各組では、所属会員の交流を図り連帯意識を高めるため、年1回の地域活動懇談会を開催しています。組の特色を生かし、イベントを企画して会員相互の交流を通じて絆を深める努力もされていますが、残念ながら参加者が多くなっていません。会員は入会と同時に地域組織の一員となっていますが、会員間の交流はそのほとんどが就業の場と幾つかの同好会活動を通じたもので、限られた範囲となっています。地域組織を活性化させるため、地域組織単位の就業のほか、会員が参加して「楽しかった」、「良かった」と思

える、魅力ある地域活動懇談会やイベントの開催など、工夫が求められています。

(2) 今後の方向

各地域組織間の交流や仲間意識向上に役立つ就業機会の提供など、地域組織の活性化に向けた支援に引き続き取り組みます。

取組課題	中期計画(年度別取組)				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
地域組織活性化支援策	実施	実施	実施	実施	実施

7. 社会奉仕活動

(1) 現状と課題

センターの社会奉仕活動として、例年、たまがわ花火大会翌日の河川敷清掃や東京マラソン祭の応援ボランティアに多くの会員が参加しています。また15組の地域組織単位で、地域特性に応じて、地元町会、自治会、まちづくりセンター、ボランティア協会等と連携し、地域に密着した社会奉仕活動を実施しています。年度当初に、組・地域組織単位で社会奉仕活動計画を立案し、年度末には反省会と見直しを行い、翌年度の計画につなげています。しかしボランティア活動の参加者は、特定・少数の会員に限られており、ボランティア会員集めに苦勞しています。

また、平成26年5月から開設した用賀ワークプラザ内の「あったかサロン」は、センターのボランティア会員の運営によって、引きこもりがちな高齢者区民の楽しい交流の場となっています。1日当たりの利用者が約13～14人で好評を得ていますが、運営ボランティアが限られているため、開設日の増加（現行週2日）や、他地域への展開が課題となっています。

(2) 今後の方向

各地域組織で計画・実施される社会奉仕活動は、環境、防犯、防災、イベント支援等多様であり、より多くの参加・協力者が求められています。地域社会奉仕活動を今後とも拡大、発展させるため、組ごとに研修、会合、ボランティア会員の募集を行い、協力者数の拡大を図っていきます。また、地域組織毎にボランティア会員のネットワーク化を図り、ボランティア会員を集めやすくしていきます。

「あったかサロン」については、ボランティア会員の増加を図りながら、用賀ワークプラザ内での開設日の増加や他地域への展開を図っていきます。

取組課題	中期計画(年度別取組)				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
地域組織社会奉仕活動の拡大・発展	実施	実施	実施	実施	実施
地域会員ボランティアネットワークの作成	参加登録	参加登録	参加登録	参加登録	参加登録
サロン活動の充実	実施	実施	実施	実施	実施

8. 事務局の充実と職員資質の向上

(1) 現状と課題

センター事務局は、業務処理の煩雑化に加え、増加傾向にある事故や苦情対応などで恒常的に業務量が増加しています。

そのため、職員とりわけ若手職員のスキルアップが急務となっています。

現在、職員の能力向上を図りセンター業務の効率的運営を推進するため「人材育成計画」を策定し、目標管理制度の定着化を図りながら、その効果的な実施に取り組んでいるところです。

センター事業の着実な推進を図るには、事務局体制の強化と人材育成が必須条件です。

(2) 今後の方向

人材育成計画に基づきセンターを支える職員を育成するため、OJTの継続的な実施や、昇任、人事異動の計画的実施、理事との交流研修を行う等、引き続き職員のスキルアップを図ります。

取組課題	中期計画(年度別取組)				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
人材育成計画の策定・実施	策定・実施	策定・実施	策定・実施	策定・実施	策定・実施
目標管理・自己申告制度の実施	実施	実施	実施	実施	実施
業績評価制度の確立と実施	実施	実施	実施	実施	実施

9. 世田谷区との防災協定締結

(1) 現状と課題

センターの会員は、就業やボランティア活動等を通じて、いきがいを感じながら地域貢献をしています。会員は、世田谷区内全域にわたって居住し、世田谷区内で仕事をしていることから、世田谷区内で災害が発生した場合に、元気高齢者として何らかの地域貢献ができるものと考えられます。

センターとして、どのような場合にどのような協力ができるのか、シルバー会員の特性を踏まえ、引き続き区と協議することが大切です。

(2) 今後の方向

世田谷区との協議にあたっては、センター及び会員のさまざまな特性を踏まえ、実現可能な内容を検討することが重要です。

取組課題	中期計画(年度別取組)				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
世田谷区との防災協定締結	内容検討	体制検討	協議	協議	締結

II 事業運営

1. 会員

(1) 会員の増加

①現状と課題

定年制の延長や働き方改革の影響により、センターの会員数は平成25年をピークに減少傾向にあります。高齢化がますます進む中、元気高齢者の生きがいの実現にその一翼を担っているセンターにとって、会員増は喫緊の課題となっています。

一方、女性会員数は、平成29年度以降は微増傾向にあるものの、引き続きより多くの女性会員の入会が期待されています。

そのためには、さまざまな課題をクリアーしながら、現行の職種への積極的配置だけでなく、女性会員が活躍できる新たな職種等の拡充も必要です。併せて、センター会員同士が出会い・歓談できる場の確保など、魅力ある場の整備に取り組み、センターのイメージアップを図ることによって、退会者数を減らす方策の検討も必要となっています。

②今後の方向

会員増を念頭に、センターの認知度を高めるべくさまざまなPR方法を検討するとともに、高齢者世代の生活様式や特性の調査または把握に努め、魅力ある仕事の確保・開拓、多様な会員活動の環境整備の検討に引き続き取り組みます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
会員の拡充	実施	実施	実施	実施	実施
広報の方策	実施	実施	実施	実施	実施
魅力ある仕事の 開拓・確保	実施	実施	実施	実施	実施
会員活動に必要な 環境確保	試行	試行	試行	試行	試行

(2) 適材適所の人材育成と活用

①現状と課題

会員の就業状況については、理事による発注者訪問での就業評価は概ね良好ですが、事務局には就業中の物損事故、契約不履行、会員間のトラブル等の不適切な事案が報告されています。一部会員による就業マナーやモラル違反、仕事の不正確さなどの指摘、発注者のニーズと会員の希望が一致しないミスマッチなど、苦情やクレームにつながる事案が増加しています。

これらの要因は、就業内容を独断的に判断し発注者の要望を正確に理解しないなど、就業に対する自覚や責任感の欠如だけでなく、シルバー会員として就業を通じて地域貢献するという、シルバーの理念が共有されていないことが考えられます。

一方、センター運営の主体となる理事会活動、各部会・委員会活動、地域組織活動等への人材活用の面からは、会員の中からより有能な人材を発掘・育成することが求めら

れています。特に、各地域組織の活性化や社会奉仕活動の推進のためには、リーダーとなる会員の配置は必須ですが、リーダーの受け手が少なく既存のリーダーへの負担が増えるなど、その後継者の発掘・育成が課題となっています。

②今後の方向

就業状況の把握や就業内容のミスマッチ、トラブル等の改善については、引き続き理事による発注者訪問を通じて把握するとともに、事務局と発注者との連携を密にして、就業状況・情報を把握し、センターが実施している研修を具体的事例研究型の研修に転換するなどの工夫をして、会員のスキルアップやマナーの向上を図ります。

また、より有能な人材を発掘するためには、会員の情報を多岐に収集・整理してデータベース化することが必要です。今後とも個人情報保護に配慮しつつ、可能な限り情報を収集しデータベース化するとともに、そのタイムリーな活用を継続します。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
研修の充実	実施・検証	実施・検証	実施・検証	実施・検証	実施・検証
会員情報の収集とデータ化・活用	実施・更新	実施・更新	実施・更新	実施・更新	実施・更新

2. 受注の拡大

(1) 現状と課題

センターは平成23年度から、それまでの一般社団法人としての運営から公益社団法人としての運営に大きく転換し、平成30年度には「創立40周年」を迎えました。

受注契約金額のセンター全体の構成比は、公共部門が59%と過半を占めており、会員の拡充に見合った就業機会を確保するには、公共事業の受注増もさることながら、民間事業の一層の開拓が必要です。

近年、民間部門は受注件数が減少しており、企業等からの受注については適正就業による受注減が民間部門全体の契約額の減少につながっています。また、家事援助サービス、植木剪定、除草、マンション清掃、屋外軽作業といった家庭からの受注は、一部職種で増加があるものの、総じて会員の高齢化や就業希望者の減少などにより受注を賄いきれず、結果として受注減につながっています。

一方、平成27年1月に世田谷区から受託して実施している介護予防・日常生活支援事業の「支えあいサービス」では、継続的に就業できる会員の養成と確保が課題となっています。

(2) 今後の方向

会員の減少傾向が続いている中、会員にとって魅力ある就業機会を確保するため、今後も引き続き発注者への働きかけを強化するなど、公共部門・民間部門等を問わず、就業の維持、受注の確保・拡大を目指します。また、会員の適材適所につながる職種分野の開

拓にも努めていきます。

①公共部門

地方自治法による政策目的随意契約の対象団体であるセンターは、指定管理者として受託している事業以外の公共事業についても、さまざまな機会を活用して世田谷区との連携を密にし、行政ニーズや政策目的に適った受注の確保に努めます。さらに、会員の現場対応能力の向上やスキルアップ等を図りつつ、区民サービスの一翼を担えるよう受注拡大に努めます。

また、世田谷区から受託している生活支援サービスについては、引き続き就業可能な会員の確保と研修を行い、生活支援サービスの拡大に努めていきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
政策目的随意契約の活用	実施	実施	実施	実施	実施
就業機会の確保・開拓	実施	実施	実施	実施	実施
生活支援サービスの拡大	実施	実施	実施	実施	実施

②民間部門

民間部門では、家庭からの受注は減少傾向にあることから、受注と就業の拡大が図れるよう、引き続き就業会員の確保や資質向上等の方策を検討し実施していきます。

さらに、「会員一人1件受注運動」やセンターのポスター掲示、チラシ配布、ホームページの活用等により、受注と就業の拡大が図れるように努めます。

また、企業からの受注件数も減少し、契約金額も減少傾向にあることから、引き続き受注の維持と拡大を図るべく、理事等による発注者訪問をはじめ、さまざまな機会を活用して受注の拡大に努めます。

② -1 家事援助サービス事業

(ア) 現状と課題

家事援助サービスは、地域支援サービスとして社会的な貢献度が高く、家庭からの受注は増加傾向にあります。一方、発注者宅と就業会員宅との距離が遠くて受注に応じられないケースも発生しており、就業会員の区域内偏在が大きな課題です。

(イ) 今後の方向

増加する需要に十分応えられるよう、家事援助グループを中心に、サービスメニューの精査や会員コーディネーター制度の機能アップを図ります。また、就業会員の数的確保を図り区域内偏在を解消しつつ人材育成を行うなど、就業体制の強化を進めます。

また、あらゆる機会を捉えて、引き続きPR活動を強化します。

② -2 あったかサポートサービス事業

(ア) 現状と課題

平成23年度から開始された「あったかサポート」事業は、社会的弱者に大いに貢献する事業として、世田谷地域と北沢地域の2地域で試行を開始し、平成24年度からは対象地域を区内全域に拡大し、利用希望者のニーズに応じたサービス内容の検証に

加え、供給者である就業会員の確保と育成を図ってきました。

(イ) 今後の方向

引き続き事業内容を地域住民に十分浸透させ、事業拡大につながる効果的・効率的なPR活動のほか、サービス内容の検証、就業会員の確保と育成を図り、事業の発展をめざします。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
就業会員の増員・確保	実施	実施	実施	実施	実施
サービス内容の検証	実施	実施	実施	実施	実施
会員一人1件受注運動の推進	実施	実施	実施	実施	実施
女性会員の就業拡大	実施	実施	実施	実施	実施

3. 就業率の向上

(1) 現状と課題

会員数は、平成25年をピークに減少傾向が続いています。

会員の多くは、就業を通じた生きがいを主目的に入会しています。また、社会参加や余暇の利用も入会の動機としています。

センターでは、会員の就業希望に沿って、全ての会員が公平に仕事を選択し就業できるよう、新入会員や未就業会員を含めて、公平かつ適正な就業の実現をめざし事業を推進しています。

一方、会員の高齢化や地域偏在性等によって、発注者の要望に応じきれない場合や特定の会員に長期間の就業を頼らざるを得ないケースも散見されます。引き続き、ワークシェアリングの適正な推進が重要です。

(2) 今後の方向

就業率は平成30年度は79.1%と高い水準に達しました。会員の減少傾向が続く中、ワークシェアリングにより現状の就業を維持したこともその要因と考えられます。

今後とも、就業率の目標値である80%以上を目指し、引き続き就業開拓の強化、未就業会員の就業機会の確保の促進、ワークシェアリングの推進を図ります。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
就業開拓の強化	実施	実施	実施	実施	実施
未就業会員の就業機会の確保	実施	実施	実施	実施	実施

4. 独自事業

(1) 現状と課題

センターは、受注事業だけでなく、会員の優れた技能・技術や経験を活用し、センターが独自に事業を企画立案し、その事業に参加する区民等から受講費用を徴収する独自事業を実施しています。

センター創設時から実施している学習教室をはじめ、カルチャー教室、陶芸教室、パソコン教室は、近年、受講者数が減少するなど、事業の採算性に課題が表れてきています。

(2) 今後の方向

独自事業の採算性の観点から、受講生の動向調査、独自事業担当会員の交代要員の確保、ニーズに合った事業内容の見直し、PR方法の開拓などを引き続き調査研究し、優先順位を定めながら既存事業の見直しと新規事業の計画・立案を進めます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
既存事業の見直しと活性化	実施	実施	実施	実施	実施
新規事業の計画・立案	実施	実施	実施	実施	実施

5. 仕事別グループ

(1) 交流とリーダーの育成

①現状と課題

仕事別グループは、会員の自主性・自立性の向上に向け会員相互の連帯感や組織強化を図って、センター運営の効率化をめざして設置しています。そして、仕事別グループの一層の組織強化をめざし、各就業グループ相互の交流を通じて連帯意識の高揚を図るため、毎年、各グループ代表と役員・職員による仕事別グループ交流会議を開催しています。そこでは、グループ形成の意義についての意見交換や事例発表を通じて、グループの自立化と情報の共有化を図っています。グループ育成のため、今後もグループ間交流を積極的に進める必要があります。

また、グループの自立化と組織強化には、グループをまとめるリーダーが必要であると同時に、リーダーの交代に対応できる次期リーダーの育成も重要です。

②今後の方向

グループの自立性・自主性がさらに高まるよう、仕事別グループの実情把握やリーダーの発掘・育成に努めるとともに、交流会議の継続的開催など、役員による支援体制等を引き続き充実していきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
リーダーの発掘・育成	実施	実施	実施	実施	実施
役員による支援体制の充実	実施	実施	実施	実施	実施

(2) 自己完結型事業の推進

①現状と課題

センターでは、平成 19 年度から 19 の職群グループに対し、自己完結型の仕事が可能なグループから仕事別グループの認定を行ってきました。平成 20 年度末までに 7 つのグループが運営要領を作成し、自己完結的な仕事への取組みを始めました。

各グループには担当理事が割り当てられ、その状況把握とグループ自立化の支援を行うこととされていますが、区立自転車等駐車場、植木、除草、家事援助、ふすま・障子以外のグループの自立促進は進んでいない現状にあります。今後も、各グループが自立し組織的な活動ができるよう、グループ内の一層の努力と支援が必要です。

そのためには、担当理事によるグループの再点検と実情把握の推進を図り、仕事別グループとしての認定が可能か否かの検討を継続しつつ、自主性・自立性向上に向けた支援が必要です。

②今後の方向

仕事別グループの自立は、自己完結型事業の推進に寄与しセンターの自立化につながると同時に、事務局機能の補完の役割も果たします。

先行する区立自転車等駐車場グループや植木グループだけでなく、他の職群グループでも自主性・自立性が高まるよう、支援体制を充実します。また、引き続き理事によるグループの再点検と実情把握を継続し、認定につなげていきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
職群グループの自主・自立	実施	実施	実施	実施	実施
グループの再点検と実情把握	実施	実施	実施	実施	実施

6. 就業開拓

(1) 現状と課題

全理事による発注者訪問は、平成 14 年度より当センターが全国に先駆け、毎年実施してきました。発注者による就業会員の評価、センターへの要望などを聴き取り、また受注の維持・拡大や、職種の拡大につながるよう取り組んできました。訪問の効果を充実させるには、さらなる工夫と取組みが必要です。

さらに、センターとして、適正就業を守りつつ会員が就業可能な分野を積極的に開拓し、より多くの就業機会を確保していく取組みが必要です。

(2) 今後の方向

発注者訪問については、今後も全理事がセンターの仕組みを理解し経営者の自覚を持って事務局との連携を十分に図りながら、発注者訪問の意義や必要性、より効果的な訪問先の選定等を検討し、継続的に取り組んでいきます。

併せて、「会員一人 1 件受注運動」により、受注開拓と、事業 PR を推進します。

特に、就業開拓は就業機会の拡充につながる重要な課題であり、新たな就業開拓手法については、センター全会員の幅広い人脈・地脈の活用を図るなど、多角的な方策を実施します。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
発注者訪問態勢	実施	実施	実施	実施	実施
新たな就業開拓の手法	実施	実施	実施	実施	実施

7. 指定管理者制度への対応

(1) 現状と課題

区立自転車等駐車場およびレンタサイクルポートについては、平成17年度の第1次指定管理から現在の第4次指定管理（平成28年度～令和2年度）まで、公の施設である区立自転車等駐車場の管理運営に取り組んでいます。

指定管理者として、各駐車場の適正な管理運営はもとより、それを統括する自転車管理センター機能の質的な充実や効率的運営が求められており、両者が円滑に機能することで、区民サービスの一層の向上や柔軟できめ細かい対応が可能となります。

(2) 今後の方向

今後も引き続き区立自転車等駐車場の適正な管理運営を担うべく、自転車管理センターと各駐車場の連絡系統の明確化や情報管理を適切に行い、指定管理者として機能的な運営体制を構築していきます。

さらに、会員の現場対応能力の向上、スキルアップに努めるなど、第5次指定管理者獲得に向けた態勢づくりに取り組みます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
指定管理者事業の充実及び新指定管理受注に向けた態勢づくり	実施	実施	実施	実施	実施

8. 適正就業

(1) 適正就業への情報収集

①現状と課題

センターは、平成13年に全国に先駆けて第1次「就業改善推進計画」を策定し、以来、第4次就業改善推進計画（平成28年度～令和2年度）に至り、会員相互の共働・共助の理念を実現するため、会員に公平かつ適正な就業機会の提供を行っています。

一方、発注者に対しては、センターが受注する仕事はすべて請負又は委任によるものであり、就業会員に対して発注者が指揮命令することはできないことを前提に、受注契約を結んでいます。

しかし、企業等における就業の実態は、ともすればこの契約方式が守られていない状況も見受けられました。

そこで、センターはそのような状況が確認されるごとに発注者と協議を重ね、適正就業の順守に努めています。

なお、厚生労働省は平成 19 年に全国シルバー人材センター事業協会（全シ協）を通じ「適正運営の徹底」に関する通達を発し、これ以降毎年、同様の指導通知（全シ協通知「シルバー人材センター事業の適正な運営について」）が各センターに出されています。

就業現場の情報を収集し整理することは、就業実態の把握に向けた第一歩です。全シ協等からもたらされた情報、就業会員からの聴き取り情報、発注者との受注協議内容、自主点検等々、可能な限り情報を収集し、引き続き就業の適正化を図ることが求められています。

②今後の方向

センターは、公共的・公益的団体であり、コンプライアンスは当然の責務です。引き続き、企業等での ①従業員と会員との混在就業 ②従業員と同一内容の仕事 ③指揮命令のあるもの ④警備業法等の法令に違反するもの等、就業実態の把握に努め就業内容を是正・改善するなど、全シ協通知を踏まえ第 4 次就業改善推進計画に基づき適正就業に取り組んでいきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
会員の適正就業の推進	実施	実施	実施	実施	実施
就業実態の情報収集・整理	実施	実施	実施	実施	実施
受注した仕事に関する自主点検	実施	実施	実施	実施	実施

(2) 就業情報提供と周知

①現状と課題

会員向け就業情報（場所、仕事の内容、日数・時間、配分金等）や発注者向け受注紹介等は、主にホームページや PR 用チラシ等のほか事務局（本部、支部）の掲示板等で情報提供を行っています。

一方で、パソコンやスマートフォンといったインターネット環境を利用しない会員や一部発注者に対する情報提供は、依然として電話や紙ベースに頼らざるをえません。最新の情報をいかにタイムリーに広く発信するかを、引き続き工夫する必要があります。

②今後の方向

発注者に対しては、センターの活動内容を広く PR するため、ホームページの掲載内容やチラシ・パンフレット等の充実を図るとともに、会員に対しては会員の意向を踏まえた効果的な周知方法を引き続き工夫します。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
就業情報の効果的提供の方策	工夫・試行	工夫・試行	工夫・試行	工夫・試行	工夫・試行

9. 派遣事業

いわゆる高齢法の改正により、シルバー人材センターも届出により一般労働者派遣事業ができるようになりました。平成30年度末現在、都内58シルバーのうち派遣事業を実施しているのは52団体となりました。

適正就業の順守と請負・委託事業との相関関係から、会員の就業範囲も一定程度の制約を受けざるを得ないのも事実です。

一方、派遣事業の実施は、シルバー人材センターの仕事の質の変化をもたらすだけでなく、シルバーの現実とどのように整合を図るべきかなど、その本質を踏まえた議論が必要です。併せて、先行する団体の情報を収集しつつ、実施した場合のメリットやデメリットを比較衡量しながら検討していきます。

取組課題	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
派遣事業	検討	検討	検討	検討	検討

10. 会員活用（事業運営への会員の参加）

（1）現状と課題

「シルバー人材センターは自主・自立、共働・共助の理念のもとに確立された就業システムであり、会員自身が自主的に運営に参加し、自立した組織として運営される団体で、互いに協力し助け合いながら広く仕事を分かち合ってみんなで一緒に働こうという、人の集団を基盤として運営される公益社団法人です。」（会員ガイド）というシルバーの理念を具体化するにあたり、現在、センターの事業運営に会員が参加しています。

事業運営への会員の参加は概ね4分野に分類され、その現状と課題は以下のとおりです。

① 組織運営への参加

平成23年の法人制度改革に伴い、理事の定数が半減しました。

そのため、理事会のもとでさまざまな課題等を検討する部会や専門委員会の構成員を理事だけでなく、広く会員の考えをセンターに反映させるため、一般会員の参加を大幅に増やすこととしました。

しかし、理事に比べ部会員は継続的就任が難しかったり、情報量にも大きな差があるといった課題があります。

② 仕事別グループの育成と自主活動の拡大

現在センターが受託している指定管理者事業である区立自転車等駐車場グループは、

自転車管理センターを中心に自己完結型のグループ活動を行っています。

また、植木剪定グループも仕事の受付・配分、研修、一部のトラブル処理や安全パトロールなど自己完結型の活動を行っています。

その他、除草、家事援助、ふすま張り、ポスター貼りグループ等のグループ活動も行われていますが、そのすべてが必ずしも自己完結型に至っていない現状があります。自己完結型は条件が揃わないと難しいですが、今後とも、継続的な支援をしながらグループとして活動できる職種の増加に取り組みます。

さらに、通常の就業とは一線を画したボランティア的就業として「あったかサポート」事業のグループについても、研修やPR活動等の自主的活動を工夫しながら、自立化に向けた支援をする必要があります。

③ 社会奉仕活動(ボランティア)

センターは、継続的ボランティア活動として、高齢者向け「あったかサロン」や高齢者給食「シルバーまんま」を実施しており、多くの会員がボランティア登録をして活動しています。

単発的ボランティア事業としては、「東京マラソンまつり」や「多摩川クリーン作戦」への参加があります。

また、各地域組織が地域や関係機関と連携した地域奉仕活動も、年々活発に行われるようになっていきます。

センターが行っている社会奉仕活動は、無償の奉仕活動であり、今後も質の充実と量の拡大が求められます。

④ 事務局業務の支援

会員が持つさまざまな知識や経験を広く活用する観点から、事務局が担う広範な業務への会員参加は会員活用といわれ、事務局が行う特定の業務の一部を会員に代行させ、その経費(配分金)を発注者が負担するものです。現在、家事援助、植木の受付・梯子運搬、自転車管理センター業務、マンション清掃業務等に会員を活用しています。

経費を発注者が負担することがその条件であり、会員の就業実績につながるだけでなく、事務処理の繁忙の緩和につながる利点があります。

(2) 今後の方向

センターは、上記4分野の現状を踏まえ、会員と協力しながら活動内容の充実を図るとともにその範囲の拡大に努めます。

併せて、会員の自主性・自立性の向上を図りつつ、事務局の業務処理の効率化も進めていきます。

また、各地域組織が主体的に行うボランティア活動については、理事による支援を進めながら計画的に実施していきます。

Ⅲ その他

1. 広報活動

(1) 現状と課題

センターでは、発注者向けの事業PRや会員向けの就業情報のほか、センターの現況報告、センターが主催する催事、研修案内等さまざまな情報を、ホームページ、機関誌シルバーせたがや、パンフレット、リーフレット等により発信しています。

情報交換の手段は、会員間の日常のコミュニケーションのほか、電話、スマートフォン、タブレット端末、PC等が広く利用されています。情報については、発注者や会員が求める情報、事業運営に必要な情報等をいかにタイムリーに発信するかを含め、必要な情報の収集、共有できる仕組みづくりが課題となっています。

(2) 今後の方向

今後の広報については、さまざまな情報手段を利用し、文字、画像情報のほか、音声、動画等も活用するなど、受信者に解かりやすく、いつでも何処でも、発注者や会員の求める広報のあり方を検証・見直す必要があります。発注者、会員の意見、要望等を双方で共有する仕組みづくりの調査・検討を引き続き進めていきます。また、社会奉仕活動参加者の募集、用賀あったかサロンの催事情報、センター事業情報等を地域社会に発信し、地域社会でのセンターの認知度、信頼度を高め、就業先開拓、会員増につながる広報活動の見直しを継続的に進め、システムの構築を図っていきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
広報活動の見直し	実施	実施	実施	実施	実施
情報収集・発信システムの構築	見直し	見直し	見直し	見直し	見直し

2. 研修

(1) 現状と課題

センター設立の理念と目的を共有し、公益社団法人に求められる役割と期待に応える会員を育成するため、会員研修として、入会時研修、入会3年次研修、各仕事別グループ研修等を継続して実施しています。また、センター事業運営の円滑化、組織力の向上を目的に役員(理事、監事)研修、各地域組織の発展を目的に組長研修・班長研修、そして事務局職員の資質向上のための体系的な実務研修など、さまざまな研修を計画的に実施しています。

会員が提供するサービスは役務であり、接遇・接客スキルの向上が欠かせません。また、サービスの質の向上のため、職種毎に求められる基本的な就業知識、技能の向上も非常に重要です。そのため、研修内容を継続的に見直すとともに、研修参加率も高めていく必要があります。

(2) 今後の方向

センターは、会員の就業や社会奉仕活動を通じて地域社会に貢献し、地域社会から信頼されることで、地域が抱えるさまざまな問題の解決の一翼を担う公益団体になることが期待されています。そして、その期待に応えるためには、会員一人ひとりのマナーの向上とスキルアップを図ることが重要です。

そこで、現在、会員を対象に実施している研修を常に見直しながら、シルバー会員としての自覚の醸成と会員に求められるマナーとスキルの向上に努めます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
研修内容見直しと検討改善	実施	実施	実施	実施	実施
会員意識の啓発	実施	実施	実施	実施	実施

3. 安全就業

(1) 現状と課題

近年、都内 58 シルバー会員の事故（人損、物損）は増加傾向にあります。センターでは、安全就業について、就業中だけでなく就業往復路の事故防止を目指し、各種研修や会合の場で常に会員に周知しております。しかし、残念ながら会員の事故は増加傾向にあり、減少には至っていません。特に、就業に際して多くの会員が利用している自転車事故の増加が顕著で、その対策として安全委員会を中心とした自転車シミュレーター研修を実施していますが、研修への参加者は低調です。

また、物損事故についても高額賠償に至るケースも増加しており、就業中の安全管理に対する意識の欠如が懸念されます。

そのため、まずは会員自身が加齢による体力・技術の衰えを自覚することや、事故は他人事ではなく自らが事故の当事者たりえることを基本に考え、日頃から健康管理に努める必要があります。また、さまざまな研修や会合の場を活用して、各作業別安全作業基準を守ることの重要性を再確認させ、事故の未然防止に引き続き取り組むことが重要です。

(2) 今後の方向

発生した事故については、4M分析（*）を通じて、より厳密に原因分析と防止対策を明らかにし、作業別安全作業基準に反映させることにより、身近な危険・事故事例として注意喚起ができるようにしていきます。また加齢による体力・技術の低下は、誰もが高い事故リスクを持ち事故の当事者になり得るので、会員の健康状態の把握を引き続き実施していきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
安全就業の啓発	実施	実施	実施	実施	実施
作業別安全作業基準への反映	実施	実施	実施	実施	実施
健康管理情報の把握	実施	実施	実施	実施	実施

*発生した事象について4M「Man」（人）、「Machine」（設備、機器）、「Media」（環境）、「Management」（管理）の視点から要因を抽出し原因分析と防止策を立てる手法

4. 調査・研究

(1) 現状と課題

センターは、発注者から直接得られる情報だけでなく、理事による発注者訪問を通じて、就業会員の就業状況や要望、クレーム等を収集し、その結果を事務局と共有することにより、サービスの質の向上につなげ顧客満足度を上げる努力をしています。

また、変化する発注者ニーズや地域ニーズに対応できるよう、各仕事別グループ内での研修や検討会を開催するとともに、各組や班を中心とした地域組織の活動を通じて地域貢献運動も行っています。

しかし、残念ながら会員の意向・意識とシルバー人材センターの設立理念、運動方針が一致しているとは、必ずしも言い難い状況にあります。

(2) 今後の方向

シルバーの設立理念や運動方針のもと、いかに会員の意向や意識と発注者からの要望をマッチさせるか、そして会員の持つ知識・技能・経験をいかに活用するかを、不断に検討します。

センターは、会員が力を合わせ、自主的に働く、共働・共助の組織体であり、就業やボランティア活動を通じて社会参加する高齢者のための運動母体であり組織体です。センター発展に向けて、引き続き会員の意識の把握とシルバーの理念との融合に向けた調査・研究を進めていきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
全会員意識調査（5年毎）	—	—	—	—	実施
サービス品質の改善・向上	実施	実施	実施	実施	実施
地域社会貢献活動の推進	見直し・ 実施	見直し・ 実施	見直し・ 実施	見直し・ 実施	見直し・ 実施

5. 財政基盤の安定

(1) 現状と課題

公益法人としてのセンターの財務については、いわゆる認定法により「収支相償」が求められ、利益追求ではなく収支均衡を基本としています。

センターの財源は、センター事業実施に伴う事務費収入のほか世田谷区や国からの補助金収入、正会員の会費収入となっていますが、国の補助金は年々減額の動きが出ています。

一方、区立自転車等駐車場の指定管理業務や区からの受託業務など、公共部門の事業が順調に推移していることから、センター全体の事業収益は微増傾向にあります。

しかし、センター事業の公民比率は平成 30 年度現在 59：41 であり、そのうち指定管理業務による収益はセンター収益全体の 4 割を占めるなど、年々公共部門の占める割合が増加しており、より安定した財政基盤を確立するためには、民間部門の受託事業の拡大が課題となっています。

現在の景気状況を考慮しても、今後、収入の大幅な増加は見込めないと予想されることから、事務の合理化等による一層の経費の節減を図り、収支双方を見据えた計画的な財政運営が必要です。

(2) 今後の方向

行政からの補助金については、引き続き世田谷区の基本政策を踏まえ、センターとしての地域社会への貢献や地域の活性化につながる事業を積極的に推進することにより、世田谷区への理解と支援を得られるよう努めます。

また、事業収入についても、センター事業の積極的な PR 活動や就業開拓を行い、事業拡大を図ることにより事務費の増収をはかります。

正会員の年会費の額（現行 1,000 円）についても、センターの収支バランス等を踏まえ必要に応じて見直しの検討をします。

6. 施設の活用

(1) 現状と課題

センターは、宮坂の本部事務所（宮坂区民センター内）、烏山支部事務所、用賀ワークプラザの 3 施設において事業展開しています。

これらの施設では、会員の就業に関わる事務のほか、会議や作業、独自事業等で有効に活用し、その利用頻度も極めて高いものとなっています。また、利用にあたっては、近隣の環境等を踏まえ、防犯対策や静粛性、清掃美化等にも配慮しています。

一方、本部以外の 2 施設では、老朽化やバリアフリーの観点からの課題もあり、今後の計画的な改修が必要です。また、事業の拡大展開に伴い、更なるストックスペースや新たな事業用施設の確保も必要となっています。

(2) 今後の方向

センターは、3 か所の施設が公共施設であることを認識し、効率的に施設運営することを前提に、会員がより利用しやすい施設をめざします。

センター事業の円滑な運営のため、本部事務所以外の老朽化している施設については、区と協議しながら適切なメンテナンスを行い、施設の長寿命化を図っていきます。

今後とも継続的に世田谷区と協議のうえ、新たな公共施設を利用したセンター事業の拡大展開を図っていきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
適切な施設管理	実施	実施	実施	実施	実施
事業の新たな展開	検討・実施	検討・実施	検討・実施	検討・実施	検討・実施

7. 親睦活動

(1) 現状と課題

センターは、会員間の親睦活動を目的に、平成13年に同好会活動として会員部会を中心に、ゴルフやカラオケ等のグループ活動を実施してきました。現在は、それ以外にボーリング、囲碁、植物、俳句の各同好会が活動していますが、会員にとってより魅力あるセンターとなるためには、会員の趣味の多様性を踏まえ、より多くの活動グループの結成が望まれます。

(2) 今後の方向

シニアライフの一つとして、センターが会員の居場所として定着していくためには、楽しく心地よい組織とならなくてはなりません。そのため、引き続き会員の親睦活動への支援を継続していきます。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
親睦活動への支援	実施	実施	実施	実施	実施

8. PR活動の推進

(1) 現状と課題

センターが毎年参加している「せたがや区民まつり」や「いきいきせたがや文化祭」には、一定のブースを確保し、センター紹介や会員募集用のパンフレット等を配布してPRに努めています。しかし、センターの認知度をより高めるためには、日常のPR活動のほか、さまざまな場を積極的に活用したPR活動が不可欠です。

(2) 今後の方向

区内各地域では、日常的にさまざまなイベントが開催されています。シルバー人材センターの認知度が決して高くはない現在、関係機関と連携を図りながら、これらの機会を積極的に活用したPR活動は極めて重要です。センターが独自に開催できるイベント等は限られている以上、PR活動に向けた支援体制を検討しつつ、より効果的なPR活動の推進を図ります。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
PR活動推進	実施	実施	実施	実施	実施

9. 高齢者支援事業

(1) 現状と課題

少子高齢社会の進展によって、核家族化が進み、高齢者のみ世帯や、一人暮らし高齢者が増加しています。こうした社会情勢のもとでは、地域住民が相互に協力し合い助け合う相互共助社会の醸成が必要となります。元気高齢者の集団であるシルバー人材センターが、地域の中でリーダーシップをとることが求められている所以です。センターでは、あったかサポート事業やボランティア会員によるあったかサロンを展開して共助社会の一翼を担っています。

今後も、高齢者世帯の増加に伴う生活支援の必要性から、平成27年1月より世田谷区から受託した支えあいサービス事業を円滑に実施する必要があります。

(2) 今後の方向

センターは、積極的に区政と連携・協力していく方針に基づき、支えあいサービスを実施し、利用者の信頼を得て事業の拡大を図っています。

そこで、支えあいサービスの展開を通じて、センターの家事援助サービスをはじめ家庭に関わる事業の拡大も図ります。また、あったかサロンについては、用賀ワークプラザ以外にも展開できるかについて、引き続き検討します。

取組課題	中期計画（年度別取組）				
	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
高齢者支援事業	拡大実施	拡大実施	拡大実施	拡大実施	拡大実施

IV 資料編 数値目標

1. 会員目標値 (年度末会員数)

会員数		中期計画(年度末目標人員)					単位:人
		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
性別	男性	2,113	2,160	2,207	2,254	2,301	
	女性	1,009	1,040	1,071	1,102	1,133	
	女性比率(%)	32.3	32.5	32.6	32.8	32.9	
目標値合計		3,122	3,200	3,278	3,356	3,434	

※斜体は世田谷区新実施計画(後期)に公表済み

2. 就業率目標値 (年間就業率)

会員数		中期計画(年度末目標就業率)				
		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
年間就業者数(人)		2,507	2,592	2,675	2,759	2,843
就業率目標値(%)		80.3	81.0	81.6	82.2	82.8

※斜体は世田谷区新実施計画(後期)に公表済み

3. 事業目標値 (事業実績)

年度		中期計画(年度別事業実績)					単位:千円
		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
事業							
契約金額		1,390,157	1,415,814	1,441,472	1,467,130	1,492,787	

※世田谷区新実施計画(後期)では令和3年度は1,331,128で公表済み