

**世田谷区シルバー人材センター**  
**第5次 中期5か年計画**

2025(令和7)年度～2029(令和11)年度

令和7年3月

公益社団法人 世田谷区シルバー人材センター

第5次 中期5か年計画策定委員会

# 目次

第 1 章 計画の趣旨 .....	1
1. 計画策定の目的 .....	1
2. 計画の期間 .....	1
3. 改定の基本的な考え方 .....	2
4. センター運営の基本方針.....	2
第 2 章 課題の整理.....	3
1. 統計からみる課題 .....	3
2. 活動に関する課題.....	8
3. 課題を踏まえた取組の方向性.....	9
第 3 章 本計画における取組 .....	10
方向性1 会員の増加・育成 .....	10
方向性2 就業機会の確保と就業の推進 .....	13
方向性3 組織の活性化.....	16
第 4 章 計画の推進.....	19
1. 策定後の点検 .....	19
2. 目標の設定 .....	20

# 第1章

## 計画の趣旨

### 1. 計画策定の目的

我が国の高齢化は、世界に例を見ない速さで進んでおり、世田谷区においても同様の状況です。そうした状況下で、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、活動自体の公益性に加え、高齢者が社会とつながる活動機会を提供するという側面でも、その重要性はますます高まっている状況です。

こうしたセンターの社会的意義を改めて明確化するのに加え、これまでのセンターの取組や社会潮流の変化を踏まえ、センターの活動の維持及びより発展的な運営に向けて今後行っていくべき取組の基本的な方向を定めるため、「第5次 中期5か年計画」(以下「本計画」という。)を策定します。

### 2. 計画の期間

本計画の期間は、令和7年度から令和11年度の5年間とします。なお、必要に応じて、策定後2年が経過した後に中間見直しを行います。

### 3. 改定の基本的な考え方

本計画は、「第4次 中期5か年計画」(令和2～6年度)(以下「第4次計画」という。)の改定計画に当たるものです。

第4次計画を振り返った上で、本計画については、以下の2点に特に留意して改定を行いました。

#### ● センターとしての活動の理念や意義の明確化

センターの活動については、生きがい就業に加え、会員の健康増進や地域コミュニティへの帰属意識の醸成、高齢者のネットワーク化・つながりづくりなど、様々な意義があるものです。本計画においては、そうした理念・意義については都度わかりやすく言及した上で、そうした側面をより増強していけるような取組を検討・設定しました。

#### ● 記載内容の改めでの選定

社会潮流や活動状況等の変化を踏まえ、適宜新しい取組の方向性を示した一方、これまでの計画の記載内容について必ずしも踏襲することを既定の方針とせず、実施が難しい、あるいは実施の優先度が高いことについては適宜非記載としました。また、計画全体として、記載内容に過度な重複が生じないよう、文章表現を可能な範囲で簡潔・端的なものとし、わかりやすい計画としました。

### 4. センター運営の基本方針

- (1) 会員がいきいきと活躍できる就業や社会奉仕活動等の機会を確保する
- (2) 会員が社会とつながる機会を確保する
- (3) 就業等に関する相談や情報提供等のコーディネート機能を担う
- (4) 意欲ある会員の学び直しの機会を提供する
- (5) 地域との関係性を構築し、公益性のある活動を展開する

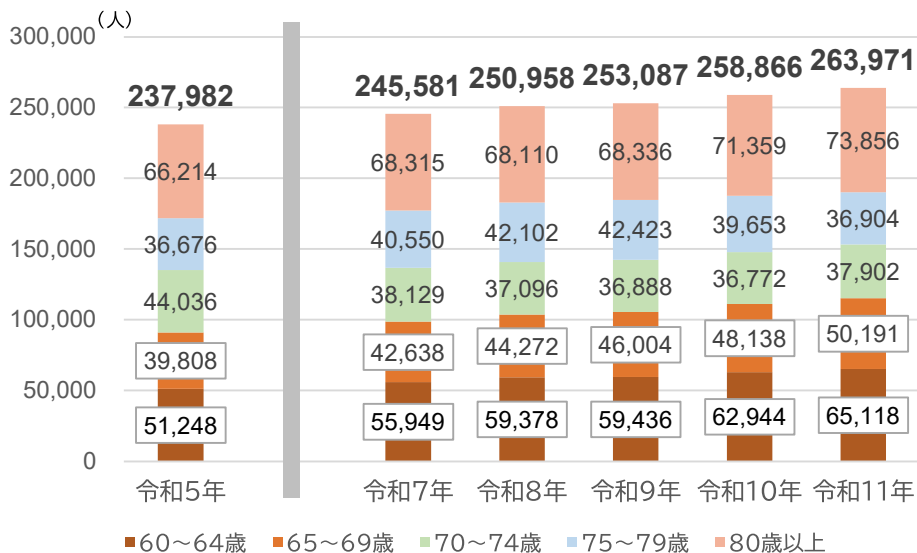
## 第2章

# 課題の整理

### 1. 統計からみる課題

#### ① 世田谷区における60歳以上人口の推計

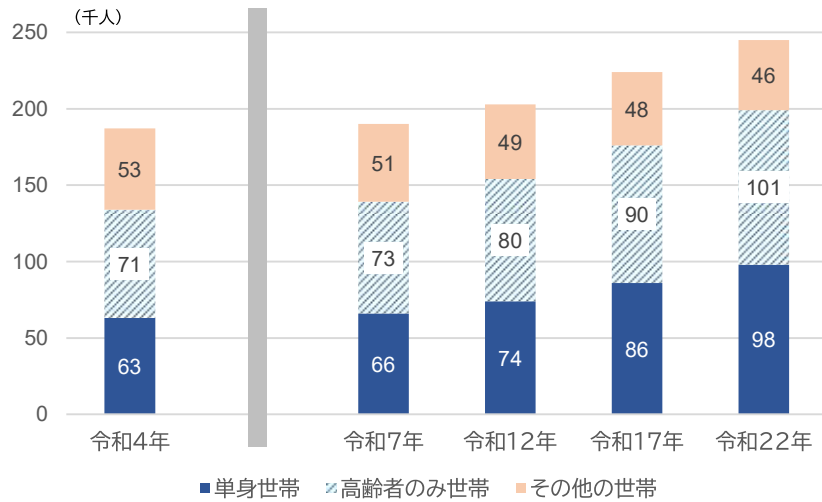
- ・センター会員の対象範囲となる60歳以上人口については、顕著な増加傾向が続く見通しです。
- ・一方、年齢区分別にみると、これまで会員のボリュームゾーンだった70代は、本計画期間(R7~11)は減少傾向で推移する見込みです。



出典：世田谷区将来人口推計(令和5年7月) ※令和5年は実績値

## ② 世田谷区の高齢者数(世帯状況別)の推計

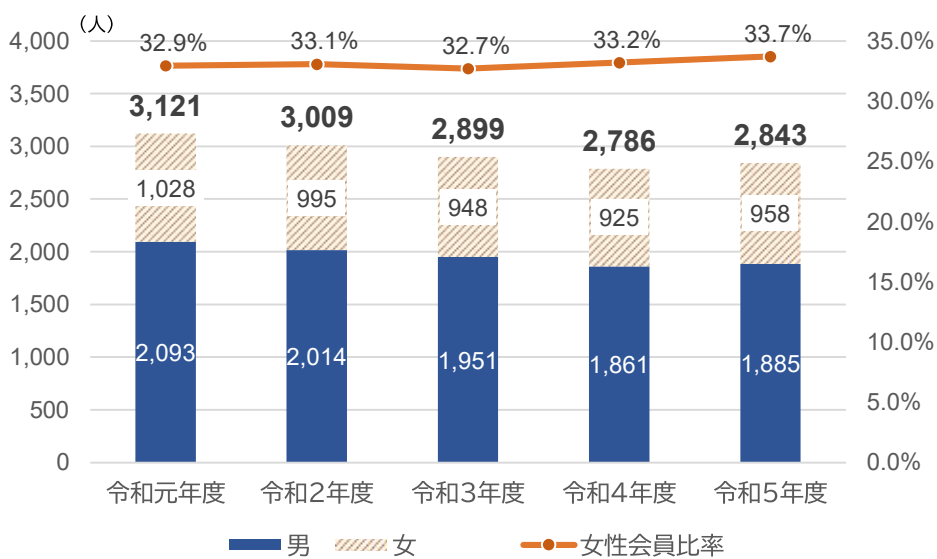
- ・高齢者のうち、単身世帯や高齢者のみ世帯で暮らす方の数が多く、孤独・孤立が懸念される状況です。
- ・今後の推計としては、「その他の世帯」(高齢者以外がいる世帯)で暮らす高齢者数は減少していく見込みであるのに対し、単身世帯や高齢者のみ世帯で暮らす方の数は顕著に増加していく見込みです。



出典:第9期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画(P138) ※令和4年は実績値

## ③ 会員数(男女別)と女性会員比率の推移

- ・会員数は減少が続いていましたが、令和5年度には増加に転じました。
- ・女性会員比率はわずかながら上昇しつつあり、令和5年度には33.7%となっていますが、依然として男性多数の状況です。



※年度末時点

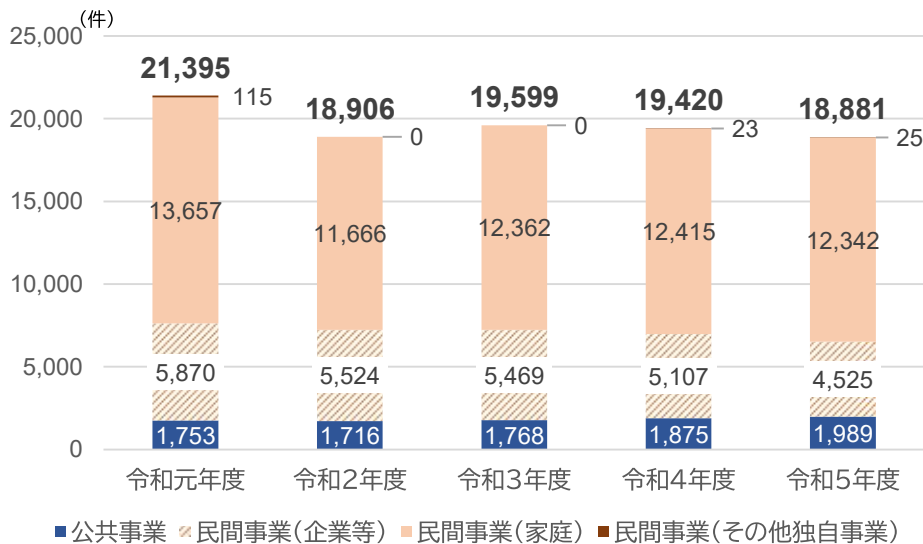
#### ④ 入会者数(入会ルート別)の推移

- ・入会者数は、コロナ禍の影響による令和2年度の落ち込みを経て回復しつつありますが、令和元年度の水準には戻っていない状況です。
- ・宮坂本部での集合形式(説明会)は令和5年度に再開し、令和元年度の水準を上回りました。一方、出張説明会についても令和4年度に再開(2回開催)したところですが、令和元年度(15回開催)の水準には戻っていない状況です。

(単位:人)	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
入会者数合計	489	235	311	382	401
集合形式	275	-	-	-	316
個別形式	-	219	286	320	15
オンライン形式	-	16	25	30	15
出張説明会	214	-	-	32	55

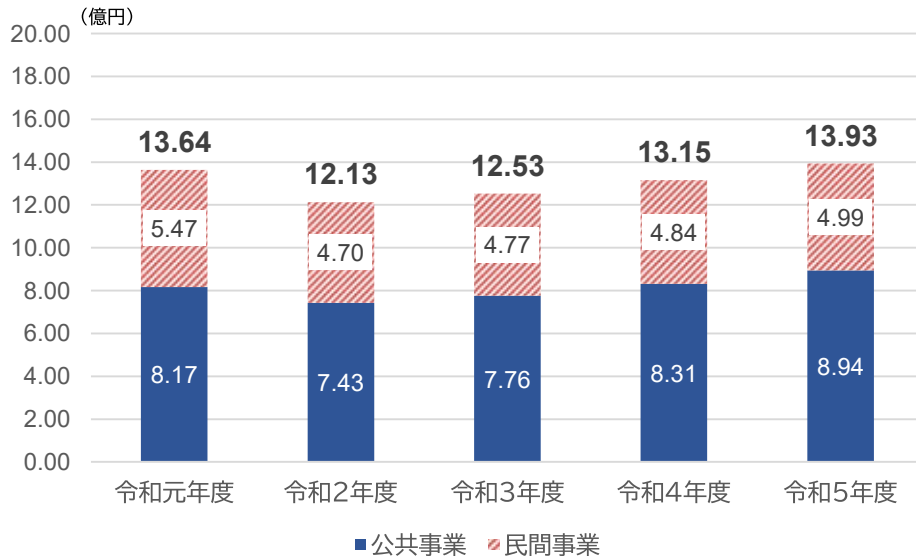
#### ⑤ 受託件数(発注者別)の推移

- ・コロナ禍の影響による令和2年度の落ち込みを経て、令和3年度には一定程度回復しましたが、以降は微減が続いています。
- ・公共事業は増加傾向にある一方、民間事業(企業等)の減少が著しく、令和元年度から令和5年度の4年で2割以上減少しています。



## ⑥ 契約規模(金額)の推移

- ・令和2年度に減少して以降は増加が続き、令和5年度には13.93億円となって令和元年度を超えました。
- ・公共事業のみで見ると、令和4年度には令和元年度を超えており、なおも増加が継続している状況です。
- ・民間事業については、令和元年度の水準にまで戻ってはいませんが、令和2年度以降増加が継続しています。



※参考:契約単価(受託1件あたりの平均契約規模)

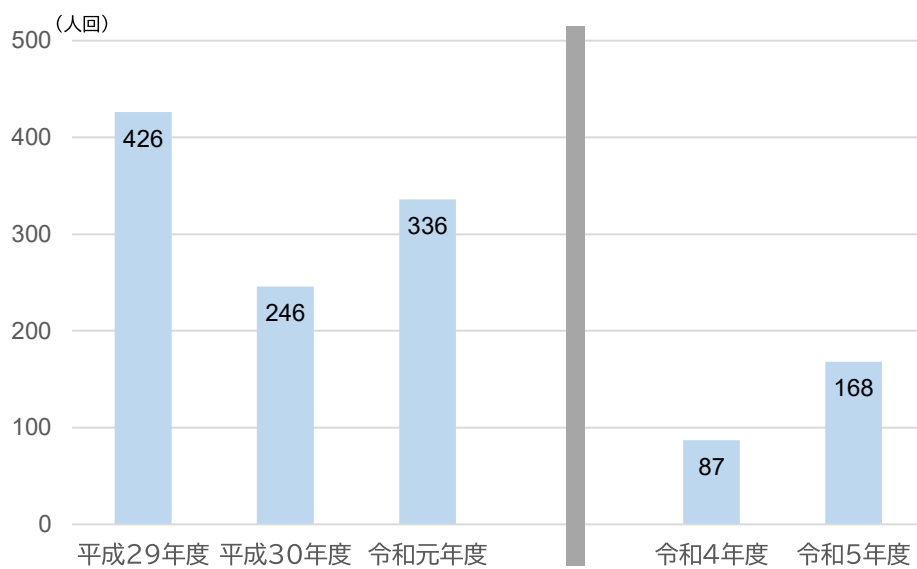
- ・全体で見ると7万円前後、公共事業は40万円台半ば、民間事業は3万円程度で推移している。
- ・公共事業は、令和2年度の落ち込み以降、回復傾向にはあるが、令和元年度の水準には戻っていない。
- ・民間事業は、令和5年度には直近5年間における最高値を記録している。

(単位:万円)	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全体	6.4	6.4	6.4	6.8	7.4
公共事業	46.6	43.3	43.9	44.3	44.9
民間事業	2.8	2.7	2.7	2.8	3.0



## ⑦ 社会奉仕活動参加延べ会員数

- ・令和2年度と令和3年度には、コロナ禍の影響により、開催がありませんでした。
- ・令和4年度には再開し、増加傾向にあります。コロナ禍以前の水準には戻っていない状況です。



## 2. 活動に関する課題

本計画の策定委員会において、過去5年間における取組と成果を振り返った上で、活動に関する課題意識として、主に以下のような事項が挙げられました。

### (1) センターの理念のPR・イメージ戦略について

- シルバー人材センターとしてのイメージを刷新し、活動が「義務的なつまらない」ものではなく、「自発的にやる・楽しい」ものなのだと理解されるよう、PRを行っていくことが求められます。
- また、各種活動の社会的意義やポテンシャルを知ってもらうこと、センターでの活動が「学び」の機会にもなることを認識してもらえるようにすることが求められます。

### (2) 業務内容のバージョンアップについて

- センターの受注事業やその形態について、社会潮流に応じてアップデートを図りつつ、新規開拓を行い、魅力ある就業機会を確保していくことが求められます。
- 事務局においては、働き方改革の観点から各種のデジタル化が進んでいるものの、会員情報提供サービス「Smile to Smile」の導入など会員向けの手続きやサービスなどの情報の電子化に対応できるようにしていくことが求められます。

### (3) 人材の確保について

- 事業として持続可能な運営を行っていけるよう、人材の確保・育成を図ることが求められます。
- 女性会員の獲得に向けた具体的な取組が必要であり、女性視点からも魅力的な業務内容を検討していくことが求められます。

### (4) 組織運営や既存施設の活用について

- センター内の組織や活動等については、うまく機能しないケースや形骸化がみられるケースもあり、今後どのように運用していくべきかの検討が求められます。

### 3. 課題を踏まえた取組の方向性

各種の課題を踏まえ、本計画では、以下の方向性に沿って各種の取組を展開していきます。

#### 方向性1 会員の増加・育成

会員数が減少傾向にある中で、センターの活動の「根幹」である会員の増加・育成に向けた取組を行っていきます。

#### 方向性2 就業機会の確保と就業の推進

魅力ある就業機会を確保・開拓するとともに、実際に会員がそうした機会を活用し、かつ安全に就業できるような取組を行っていきます。

#### 方向性3 組織の活性化

組織の運営方針等をわかりやすい形で共有するとともに、組織として形骸化せず円滑に運営を行っていただけるよう、活性化に向けた取組を行っていきます。

## 第3章

# 本計画における取組

### 方向性1 会員の増加・育成

#### (1) センターのイメージの刷新・PR

##### 現状と課題

- ・センターを介した就業や各種業務は、自発的に取り組む面白さのあるものであり、孤独・孤立の防止や「学び直し」の機会提供といった多面的な効果があります。しかし、センターのこうした側面は必ずしも広く認識されてはおらず、「シルバー人材センター = 就業だけするところ」というような昔から変わっていないイメージをもたれる場合もあります。
- ・センターのイメージを刷新し、魅力を伝えることで、「ニーズを満たせる場」として認識してもらい、新たな会員の獲得につなげていくことが求められます。

##### 取組

- キャッチフレーズの作成やポスター制作など、PR方法の検討と実施

## (2)区民との接点づくり

### 現状と課題

- ・近年、会員数は減少傾向にあります。また入会者数は、令和2年度の落ち込みを経て回復傾向にはあるものの、以前と同じ水準までには戻っていない状況です。
- ・コロナ禍の中断期間を経て、集合形式の説明会と出張説明会は再開していますが、出張説明会については回数及び入会人数が以前の水準にまでは戻っていない状況です。
- ・改めて今後の区民へのアプローチを検討し、区民との接点づくりを展開する必要があります。

### 取組

- 説明会の開催による区民へのアプローチと開催方法・回数等の検討
- 地域でのボランティア活動等を通じた区民との接点づくり
- 紙媒体以外も含めた広報の充実や地域イベント参加時のPR等によるセンターの認知度向上

### (3)研修等による会員の育成

#### 現状と課題

- ・社会の変化に伴って、必要とされる就業のあり方にも変化が生じており、対応できる人材を育成・確保していくことが求められます。
- ・また、大人になってからの学び直し、いわゆる「リカレント教育」について近年注目されるようになってきている中で、センターでの活動は、それ自体が学び直しの機会ともなりうるものです。
- ・発注者のニーズを満たせるよう、また、会員の学び直しのニーズにも応えられるよう、研修等を通じた育成を進めることが求められます。

#### 取組

- 入会後の年数や役職等に応じた研修の実施とその内容の継続的な見直し
- トラブルやクレームの防止に向けた会員の対応力向上
- 活動上のリーダーとなる人材の発掘・育成と活用

## 方向性2 就業機会の確保と就業の推進

### (1)就業機会の新規開拓と新しい形態への対応

#### 現状と課題

- ・社会の変化に伴って、必要とされる業務内容には変化が生じているほか、「派遣契約」の形態やフリーランス新法の制定に伴う新しい契約方式など、業務のあり方そのものにも変化が生じており、対応が求められます。
- ・また、魅力ある就業機会を提供できるよう、就業に対するニーズを踏まえて新規開拓を行っていくことも求められます。

#### 取組

- 新しい契約方式(発注者と会員が直接契約を結ぶ方式)への移行の検討と対応
- 派遣契約の形態の活用による新規開拓
- 区との連携や指定管理業務を通じた公共事業の受託の拡大
- 発注者訪問などのアプローチを通じた民間事業の受託の拡大

## (2)就業のコーディネート

### 現状と課題

- ・会員数が減少傾向にある中で、魅力を感じられる就業機会を提供できる体制づくりが求められます。
- ・年間を通じて就業のない会員も一定以上いる状況であり、ワークシェアリングの推進や、会員の情報・意向と就業とをマッチングさせるコーディネートが求められます。
- ・業務内容を精査し、時代の流れや区民ニーズに合ったセンター運営を目指す視点が求められます。

### 取組

- 調査等を通じた会員・発注者双方のニーズの把握
- 会員の情報・意向と就業とをマッチングさせるコーディネート
- 区民ニーズにマッチした就業対応態勢の構築
- ワークシェアリングを通じた就業率の向上
- 会員の技能・技術や経験を活用したセンター独自事業の展開
- 会員向けの就業情報周知や発注者向け受注紹介など情報提供の充実



### (3)適正かつ安全な就業の推進

#### 現状と課題

- ・これまで、センターとして受注する仕事は「請負」または「委任」によるものであり、発注者が会員に直接指揮命令することはできない前提で、適正就業の推進を図っていました。今後、新しい契約方式が導入される中でも、適正就業を推進していくことが求められます。
- ・会員の高齢化や猛暑の深刻化等が進む中で、安全に就業できる環境づくりへの要請は一層高まっていくものと見込まれます。就業中の事故を防ぎ、安全就業を推進していくことが求められます。
- ・クレームやトラブルの予防に向けては、受託者としての対応能力の向上はもとより、クレームやトラブルの発生状況を把握した上で、そうした事態が発生しにくい契約内容を検討することが求められます。

#### 取組

- 就業現場・就業実態についての情報収集及び点検
- 高所や高温下での就業制限など安全就業に関する啓発及び就業現場における危機管理意識の向上
- 会員の健康状態の把握と適切な内容の就業機会の提供
- クレームやトラブルの発生状況の把握及びそうした事態が発生しにくい契約内容の検討

## 方向性3 組織の活性化

### (1)役割の明確化と運営の円滑化

#### 現状と課題

- ・理事会の機能や仕事別グループのそもそものあり方など、改めて組織としての役割の明確化と整理が必要な状況です。
- ・センターに求められる役割にも変化が生じている中で、事務局の体制として必要な人員やその育成・確保の方策を改めて検討し、計画的に実行していくことが求められます。
- ・限られた財政規模の中で効率的に事業運営していくことが求められる中、拠点施設については特性を踏まえた上でその活用方を検討していくことが求められます。
- ・決裁、文書管理、情報発信など各種の面でデジタル化が進んでいる一方、今後も働き方改革の観点でさらに進展させていくこと、またデジタル化への対応が難しい会員にも配慮していくことが求められます。

#### 取組

- 理事会の役割の明確化及び意見交換の場の確保等による活性化
- 仕事別グループの運営状況を踏まえた今後の組織体制の検討
- 事務局の人材育成計画の策定・実施
- 拠点施設の老朽化状況(烏山支部および用賀ワークプラザ)及び特性を踏まえ、今後の多様な有効活用方法の検討
- デジタル機器やその活用能力を有さない会員への配慮のもと、各種手続きや情報のデジタル化の更なる推進

## (2)センター内外におけるつながり・連携の強化

### 現状と課題

- ・会員とセンターとの接点は必ずしも十分に設けられておらず、関係性の希薄化が指摘されています。また、こうした状況を背景に、センターとしての理念が十分に共有できていないことや、センターの運営に対する理解が十分に得られていないことが指摘されています。
- ・センター内において理念や各種業務に対する考え方が十分共有されるよう、縦方向でのつながりの強化が求められるのに加え、部会・仕事別グループ等における横断的な情報共有、地域組織や同好会等における会員間につながりづくりなど、横方向でのつながりの強化も求められます。
- ・社会奉仕活動の推進や区との協議・協定等により、地域とのつながり・連携を強化し、センターの社会的価値の向上や会員が活躍できる場の充実を図っていくことが求められます。

### 取組

- センターの理念や運営方針等についての会員との共有など(縦方向のつながりの強化)
- センター内の組織間での情報共有、会員間につながりづくりなど(横方向のつながりの強化)
- 地域組織再編をきっかけとしたつながりの強化
- 社会奉仕活動の推進や区との協議・協定等による地域とのつながり・連携の強化

### (3)公益法人としての機能の発揮

#### 現状と課題

- ・センターにおいては公共事業の受託も行っているほか、社会奉仕活動として各種地域イベントへの協力、高齢の区民交流の場としてのサロンの運営、世田谷区から受託する高齢者支援事業(支えあいサービス)など、様々な側面で公的機能を有しています。
- ・区内では高齢者の増加が続くことが見込まれている中、単身世帯や高齢者のみ世帯で暮らす高齢者も一層増加する見込みであり、孤独・孤立が懸念される状況です。そうした中、センターの公的機能が発揮される意義は一層高まるものと考えられます。
- ・引き続き公的機能のある取組を推進していくのに加え、センターのそうした側面を広く認識・理解してもらうことで、入会促進等につなげていくことが求められます。

#### 取組

- サロンの運営等の社会奉仕活動、高齢者支援事業(支えあいサービス)等の推進
- 公共事業の受託など、更なる公的機能の発揮に向けた区などとの協議
- センターの有する公的機能についての発信

## 第4章

# 計画の推進

### 1. 策定後の点検

本計画において定めた取組内容については、Plan(計画)→Do(実行)→Check(点検)→Act(改善)という、いわゆるPDCAサイクルを回すことで、推進力をもたせることが重要となります。特に、この「Check(点検)」については、本計画の内容について定期的に進捗管理を行うことで、本計画の着実な推進を図ります。



## 2. 目標の設定

### ① 会員数

	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
会員数(人)	3,000	3,075	3,150	3,225	3,300
男性(人)	1,920	1,935	1,950	1,965	1,980
女性(人)	1,080	1,140	1,200	1,260	1,320
(女性比率)	36.0%	37.0%	38.0%	39.0%	40.0%

※年度末時点

### ② 就業率

	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
年間就業者数(人)	2,400	2,460	2,520	2,580	2,640
就業率	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%

### ③ 受託件数・契約金額

	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
受託件数(件)	18,600	18,615	18,630	18,645	18,660
請負契約金額(千円)	1,453,488	1,505,268	1,559,332	1,615,338	1,673,355
配分金(千円)	1,065,284	1,101,410	1,140,969	1,181,948	1,224,400
事務費(千円)	149,095	153,596	159,113	164,828	170,748
材料費(千円)	239,109	250,262	259,250	268,562	278,207
派遣契約金額(千円)	1,500	15,000	30,000	40,000	48,000

※派遣契約の開始目標は令和7年度とする  
 ※新しい契約方式の開始目標は令和8年度とする

### ④ デジタル化の普及(Smile to Smile登録率)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
登録会員数(人)	1,650	1,845	2,048	2,258	2,475
登録率	55.0%	60.0%	65.0%	70.0%	75.0%

### ⑤ 社会奉仕活動参加延べ会員数

	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
参加延べ会員数(人)	300	339	378	420	462
参加率	10.0%	11.0%	12.0%	13.0%	14.0%

## 第5次 中期5か年計画策定委員会

委員長 山田 正孝(会長)

副委員長 北野 貴晶(副会長) 工藤 郁淳(事務局長)

策定委員 西野 文博(理事) 伊藤 恭子(理事)

## 策定委員会開催経過

第1回 令和6年10月16日

第2回 令和6年12月11日

第3回 令和7年2月12日

## 第5次 中期5か年計画

2025(令和7)年度～2029(令和11)年度

令和7年3月発行

発行 公益社団法人 世田谷区シルバー人材センター  
〒156-0051 世田谷区宮坂1-24-6宮坂区民センター内  
電話03-3426-9211 FAX03-3426-9506  
Email [setagaya@sjc.ne.jp](mailto:setagaya@sjc.ne.jp)