

令和 6 年度事業計画

1 センターを取り巻く状況

(1) 人口減少と高齢化の進行

日本の経済動向は、雇用・所得環境が改善する下で、緩やかな回復が続くものと期待されています。内閣府では、未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現に向けた基本方針を令和 5 年 6 月に閣議決定し、新しい資本主義の実現に向けた取り組みを加速させ、新時代にふさわしい経済社会の創造を目指していくこととしています。

一方では、日本の人口の減少幅は拡大し、総務省が発表した令和 4 年 10 月 1 日現在の人口推計では、日本の総人口は 1 億 2,494 万 7,000 人と 12 年連続で減少したほか、出生者数が死亡者数を下回る「自然減」の数は 73 万 1,000 人と過去最大となりました。また、国立社会保障・人口問題研究所による「日本の将来推計人口(令和 5 年推計)」の結果では、総人口は、2020 年国勢調査による 1 億 2,615 万人であったものが、50 年後には約 7 割の 8,700 万人に減少し、総人口に占める 65 歳以上人口の割合(高齢化率)は、2020 年の 28.6%から 2070 年には 38.7%へと上昇するものと推計されています。

(2) 超高齢社会の課題

人口減少と高齢化は、国の経済と社会に重要な影響を与えるものと考えられています。労働力の減少による生産性の低下や、医療・介護サービスの需要拡大に伴う財政負担の増大、また、高齢者の孤立や貧困、年金や健康保険などの社会保障制度に対する不安など、今の日本には超高齢社会における様々な課題が顕在化しているところです。

こうした課題に対し、国は、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて、全ての国民が、障害の有無、年齢などにかかわらず、自立した日常生活及び社会生活が確保されることの重要性を鑑み、ユニバーサル社会(支え合いながら共生する社会)の実現に向けた取り組みを進めることとしています。

(3) シルバー人材センターの役割

令和 5 年 5 月に、新型コロナウイルス感染症の分類が季節性インフルエンザ等と同様の 5 類に移行されたことなどもあり、社会全体がコロナ禍前の日常に戻りつつあるように感じられます。その一方で、当センターの会員数や契約金額など、事業実績は未だコロナ禍前(令和元年度)の規模には回復しておらず、事業全体が復調したとは言えない状況にあります。

シルバー人材センターは、国が推進する「ニッポン一億総活躍プラン」の取り組みの中で、高齢者の多様な社会参加を推進する重要な役割を担っています。人生 100 年時代と言われる今、当センターはユニバーサル社会の実現に向けた国の諸施策に協調し、地域における世代間の連携と協力を通じて、豊かな人生を享受できる超高齢社会の実現に向けた取り組みを加速させていく必要があります。

2 令和6年度事業運営の基本方針

日本の65歳以上人口は、令和4年10月1日現在で3,624万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は29.0%となりました。65歳以上人口のうち、65～74歳人口は1,687万人で、総人口に占める割合は13.5%となっています。また、75歳以上人口は1,936万人で、総人口に占める割合は15.5%となり、65～74歳人口を上回る状況です。当センター会員の年齢構成も同様に、平成29年度からは会員の平均年齢が75歳を超え、令和4年度には75歳以上の割合が全体の6割を超えるなど、会員の高年齢化が進んでいる状況にあります。

こうした中、内閣府の令和5年版高齢社会白書における「高齢者の健康に関する調査」の考察では、高齢者が社会活動に参加して良かったこととして「健康や体力に自信がついた」とする回答の割合が高いことと併せ、健康状態が良いことが社会活動への参加に繋がる可能性があり、また、社会活動に参加することで、健康・体力に自信がついて更なる参加に繋がるという好循環を生み出すことも可能であると考えられています。当センターは、高齢者の多様な社会参加を推進する重要な役割を担う組織であることを強く認識し、超高齢社会にあって、地域社会に好循環を生み出す力となれるよう、第5次中期計画の基本方針である“エイジレス社会の一翼を担い、誰もが安全・安心・健康で豊かに暮らせる地域社会づくりに貢献するシルバー人材センターづくり”を推進するため、令和5年度は次の基本方針を基に事業の運営にあたります。

(1) 魅力的な組織づくり

センター事業を推進する上での重要な課題は、共に活動する人材である会員を増やすことにあります。当センターの会員は近年減少傾向にあり、一般作業群やサービス群など、いくつかの職種において就業会員が不足している状況が見られています。安定的に地域の就業ニーズに応えていくためには、需給バランスに相応した会員規模を確保しておかなければなりません。国の人口減少と高齢化が進行する中、活力ある地域社会づくりに貢献するセンター事業を推進するため、より多くの地域の高齢者が集まる魅力的な組織づくりに取り組んでいきます。

(2) 活気のある組織運営

シルバー人材センターは「自主・自立」「共働・共助」を事業理念としています。共に働き、助け合うことによって社会に参加し、そこに喜びや生きがいを見出そうとする地域の高齢者が集まって組織し、自主的に運営する団体です。会員自身が組織の一員であるという帰属意識は事業運営に強く関わり、組織全体の健全な機能と成果に大きな影響を与える要因となります。会員の積極的な事業参画を促すため、主体性を尊重した活気のある組織運営体制の構築に取り組みます。

(3) 安全・安心な環境確保

会員が、就業や地域貢献活動に参加する上での安全性と安心感は、身体的・精神的な健康を保つだけでなく、活動に参加する意義や意欲を高める重要な要素にもなります。そのため、適切な活動環境の整備は、会員の事業活動への参加意欲を向上させる一方で、健康や満足感を守ることに繋がります。「安全はすべてに優先する」との基本理念のもと、組織一丸となって事故ゼロを目指し、全ての会員が安心して働くことができる環境の確保に取り組みます。

3 令和6年度の重点事業

令和6年度は、当センターの第5次中期計画期間(令和2年度を起点とした5か年)の最終年度にあたり、この計画に基づいて実施した事業の進捗状況と効果の検証を行うとともに、次期中期計画を策定する重要な節目の時期となります。今後の取り組むべき課題や施策の基本的な方向性を見極めながら、センターを取り巻く状況と事業運営の基本方針を踏まえ、当センターでは次の事業に重点を置いて運営を進めてまいります。

(1) 会員規模の確保

地域活性化の担い手として活躍するセンター事業の役割は、国の高齢化率が高まるとともに一層重要性が増しています。現役世代人口が減少していく状況を踏まえ、就業や地域貢献活動を通じて社会に参加する意欲のある高齢者のニーズを捉え、事業の拡大に相応した会員規模を確保して行かなければなりません。地域の高齢者に向けて、当センターが設立から築き上げてきた就業分野や地域貢献活動のイメージに留まらず、自身が持つ知識や経験を活かせると感じ、新たなチャレンジ意欲が持てる事業であることを分かりやすくPRするため、イメージアップ戦略の策定と広報活動の充実に取り組みます。

また、センターは、会員一人ひとりが所属していることに意義や満足感を感じ、年齢や身体機能の低下に拘らず、長く会員でいたいと思いつけることができる組織であることが大切です。会員の意見要望を的確に捉えてセンターの運営に反映するため、会員意識調査アンケートの計画的な実施や広聴機能の整備について検討を進めるなど、会員志向の組織づくりを進めて帰属意識の醸成を図り、地域の就業ニーズに合う会員規模の確保に取り組みます。

(2) 就業開拓体制の整備

国は、一人ひとりの意思や能力、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できるよう、「働き方改革実行計画」を推進することともに、「男女共同参画社会基本法」に基づき、あらゆる分野における女性の参画拡大、安全・安心な暮らしの実現、男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備などの取り組みを進めています。当センターにおいても、女性会員が希望に応じて職種を選択できる体制を構築するため、家事援助・育児支援サービスなど、女性が活躍する機会の多い就業分野において、参加しやすく楽しみながらスキルアップを図る工夫をした就業研修を開催するなど、女性会員の職域拡大に取り組みます。

また、当センターでは、家事援助・育児支援などのサービス分野や、植木の手入れなどの技能分野、除草やマンション清掃などの一般作業分野では、就業を希望する会員に比べて受注量が多く、会員のマッチングと迅速な対応が難しい状況が見られる場合があります。その一方で、比較的希望する会員の多い事務的な仕事の割合は少ないなど、会員のニーズに十分応えられていない状況があります。こうした状況の改善を図り、意欲に富んだ会員の知識や能力を効率よく活かすため、会員自身による就業開拓の仕組みづくりや、顧客ニーズとのマッチングに活用できる会員スキルの管理のあり方について検討を進めます。また、多様な就業機会を創出するため、地域のニーズに対応した就業の仕組みづくりに関する調査研究を進めるとともに、他センターにおける就業開拓の取り組みを参考にするとともに、就業開拓体制の整備に取り組みます。

(3) 参加しやすい環境づくり

令和2年からおよそ3年間に亘るコロナ禍の影響は大きく、コミュニケーションが活動の軸となるセンター事業の推進にあたっては制約の多い状況が長く続きました。感染症対策として人との接触を減らすことが推奨される中、区内道路清掃活動などの地域貢献活動は延2年4か月ものあいだ活動を休止しました。この新型コロナウイルスは高齢者の感染リスクが高いといった特性があることなどから、今も日常的な感染症対策が求められている状況にあります。

しかし、当センターの地域貢献活動は、就業と共に事業の両輪を成す重要な活動であり、会員の事業参画の機会を広げる上でも大きな意義を持ちます。多くの会員が参加する区内道路清掃活動や区内主要公園清掃活動を地域貢献活動の柱として継続して行けるよう、活動参加の呼びかけや活動支援の強化を図るとともに、会員の参加意欲の醸成に向けた実績評価のあり方について検討を進めるなど、地域貢献活動の参加しやすい環境づくりに取り組みます。

(4) 危機管理体制の充実

シルバー人材センターは、地域社会を支える役割を担う公共性の高い組織です。近年のコロナ禍に伴う緊急事態宣言下においても、多くの受託事業で感染症対策などの徹底を前提としたサービス提供の継続が望まれました。こうした地域社会の需要に対して、平常時から事業活動の持続可能性を高めておく必要があり、緊急事態への対応力の強化に向けた当センターの事業継続計画(BCP)の策定について検討を進めます。

また、会員の健康管理と安全就業を推進する上で、健康診断等の受診の有無を確認できない会員や未受診の会員に対しては、その状況を把握した上で適切な対応を取る必要があります。会員の健康診断等受診状況調査の徹底を図るとともに、会員が安心して就業できるような健康相談の体制づくりについて検討を進めるなど、危機管理体制の充実に取り組みます。

(5) 適正就業の確立

会員の就業は「臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務」に限るなど、法令遵守を前提とした適正な就業管理が求められます。また、現役世代の労働者が1人で行うような業務は、複数の会員が分担して行う方法(ローテーション就業)を基本としていることから、就業機会の公平性確保を踏まえた業務の平準化について継続的に取り組む必要があります。

厚生労働省と全国シルバー人材センター事業協会が定める「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」等を活用し、会員や発注者への適正就業に関する意識の啓発や、契約形態の適正化を踏まえた受注時審査の充実を図るとともに、就業時間の細分化等による働き方再構築の取り組みを推進するなど、会員が安心して働くことができる適正就業の確立に取り組みます。

(6) 組織運営体制の整備

事務局機能の充実を図り、職員の計画的な人材育成方針の策定や外部研修活用方策の検討、事務の効率化等による窓口サービスの向上に取り組みます。また、財政状況を踏まえた会費の妥当性について検証を行うなど、組織運営体制の整備に取り組みます。

4 事業実施計画

(1) 会員規模の確保(定款第4条第1号及び第5号事業)

- ① 会員増員強化月間を設定して会員増員策に取り組みます。
- ② 女性会員の拡大に向けた入会促進策を推進します。
- ③ 目黒区総合庁舎におけるパネル展の開催や、めぐろ区報、公営掲示板、町会掲示板、その他各種広告媒体等を活用してセンター事業のPRに取り組みます。
- ④ 地域イベント等へ参加する機会を利用してセンター事業のPRを行います。
- ⑤ 入会説明会の参加者を対象とした入会相談会を実施します。
- ⑥ センターのイメージアップ戦略の策定と広報活動の充実に取り組みます。

(2) 組織の活性化(定款第4条第4号及び第5号事業)

- ① 地域班長会議を年2回(4月・10月)開催し、地域班活動の活性化を推進します。
- ② 入会1年目会員を対象とした研修会を開催します。
- ③ センター事業に関する様々な情報をホームページや機関紙を活用して発信します。
- ④ 地域班活動の活性化に向けた支援策を推進します。
- ⑤ センターの理念や運営の考え方に関する継続的な普及啓発策を推進します。
- ⑥ 会員の困りごとなどの相談を受ける仕組みづくりに取り組みます。
- ⑦ 会員研修の充実に取り組みます。
- ⑧ 会員向け広報の充実に取り組みます。
- ⑨ 会員意識調査アンケートを実施します。

(3) 就業機会の拡大(定款第4条第1号及び第4号事業)

- ① ハローワーク等の各種団体との交流を図り、新規就業開拓活動に取り組みます。
- ② 新規開拓チームを編成して新たな就業機会の開拓に取り組みます。
- ③ 独自事業を評価し、運営状況の改善に取り組みます。
- ④ 会員スキル情報を活用した就業開拓を推進します。
- ⑤ 顧客ニーズの把握とその活用を踏まえた顧客管理体制の整備に取り組みます。
- ⑥ 顧客向け広報の充実に取り組みます。
- ⑦ 派遣会員の拡大と、会員ニーズを踏まえた派遣先の開拓に取り組みます。
- ⑧ 会員自身による就業開拓の仕組みづくりに取り組みます。
- ⑨ 地域ニーズに対応した就業の仕組みづくりについて調査研究を進めます。

(4) 就業活動の支援(定款第4条第1号、第2号、第5号事業)

- ① 就業グループリーダー会議を年2回開催します。

- ② 就業グループの運営に必要な主体的な活動を支援します。
 - ③ 就業グループの見直しや、就業期間制限職種の変更について継続的に取り組みます。
 - ④ 就業現場の巡回指導を実施します。
 - ⑤ 個人情報の適正な管理について継続的に取り組みます。
 - ⑥ 単独就業現場のサポート体制の整備に取り組みます。
 - ⑦ 就業能力向上を支援する就業研修を実施します。
 - ⑧ 体験就業制度の拡充に取り組みます。
 - ⑨ 女性会員を対象とした職域拡大のための研修を実施します。
- (5) 地域貢献活動の推進(定款第4条第3号事業)
- ① 地域貢献活動の充実に向けた支援策を推進します。
 - ② 区内道路清掃活動や区内主要公園清掃活動等を計画的に実施します。
 - ③ 地域のイベントに参加する地域班や就業グループの主体的な活動を支援します。
 - ④ センターの機関紙等を活用し、地域貢献活動の基本的な参加方法や参加状況を解り易く周知します。
 - ⑤ 目黒区見守りネットワーク(愛称“見守りめぐねっと”)の協力団体として、その取り組みを周知します。
 - ⑥ 地域活動団体との連携強化に取り組みます。
 - ⑦ 会員主体の自主的取り組みの拡充を図ります。
 - ⑧ 会員交流活動の支援に取り組みます。
 - ⑨ 地域貢献活動への会員の参加実績の評価のあり方を検討します。
- (6) 危機管理と安全就業の推進(定款第4条第2号及び第5号事案)
- ① 安全支援員会議を年2回開催します。
 - ② 就業グループ、地域班における危険予知(KY)活動を推進します。
 - ③ 就業グループ、地域班における安全支援員の活動を支援します。
 - ④ 公益財団法人東京しごと財団など関係機関が開催する研修・講習会に参加します。
 - ⑤ 就業現場における危機を想定した緊急時対応模擬訓練を実施します。
 - ⑥ 就業現場の巡回指導を実施します。
 - ⑦ 公益財団法人東京しごと財団の安全就業パトロール指導員と協力した安全就業パトロール(就業現場巡回)を実施します。
 - ⑧ 自転車交通安全講習や、健康管理に関する各種の研修・講習会を開催します。
 - ⑨ 熱中症予防のための対策グッズの活用を推奨します。
 - ⑩ 安全就業ハンドブックの活用を推進します。
 - ⑪ 就業現場への救急箱の設置、及び内容品の補充を必要に応じて実施します。

- ⑫ 就業グループにおける「危機管理マニュアル」の普及啓発に取り組みます。
- ⑬ 会員の健康診断受診を促進するとともに、受診状況調査の徹底に取り組みます。
- ⑭ 健康相談の体制づくりについて検討を進めます。
- ⑮ 事業継続計画策定について検討を進めます。

(7) 適正就業の推進(定款第4条第1号及び第5号事業)

- ① 適正就業に関する意識の普及啓発に取り組みます。
- ② 適正就業の推進を目的とした就業現場確認を計画的に実施します。
- ③ 会員及び発注者に対する“適正就業ガイドライン”の普及啓発に努めるとともに、受注時審査の充実を図るなど、適正就業の確保に取り組みます。
- ④ 就業期間制限職種の対象職種や期間設定等についての見直しを計画的に実施します。
- ⑤ ワークシェアリング(仕事の分け合い)等を通じて多様な就業形態を創出することを目的とする“働き方再構築”の取り組みを引続き推進します。
- ⑥ 就業期間制限職種について、適正就業の推進と就業機会の拡充を観点とした就業候補者の募集方法や選考方法について検討します。
- ⑦ 就業規約の遵守を徹底し、不適正な行為を行う会員に対しては規定に基づく公正な措置を講じます。
- ⑧ 就業グループが定める内規に基づき、グループ活動の適正化に取り組みます。

(8) 組織運営体制の整備(定款第4条第4号及び第5号事業)

- ① 事務局職員の人材育成方針を策定します。
- ② 外部研修の体系とその活用方策を整理します。
- ③ 事務局の窓口サービスの向上方策について検討します。
- ④ 会費の妥当性について検証します。

5 受託事業等

受託事業、独自事業、指定管理者事業など、次の事業を実施します。

(1) 受託事業

分類	区分	主な職種		
公共事業	自転車	自転車置場管理	自転車集積所管理	
	公園管理 清掃	駒場公園	駒場野公園	駒場野公園拡張部
		東山公園拡張部	西郷山公園	衾町交通公園
	公園清掃	東部地区4箇所	中央地区2箇所	西部地区2箇所
		清水池公園	すずめのお宿公園	立会川緑道
	施設管理	校庭開放安全指導	古民家管理	東工大体育館管理
		目黒区美術館展覧会見 守り・案内	北部地区サービス事務 所会議室管理	老人いこいの家管理・運 営
		碑文谷ボート場管理	公園門扉開閉	
	清掃等	駅周辺広場清掃	高齢者福祉住宅清掃	東大医科研構内清掃
		大学入試センター構内 清掃	東工大構内清掃	喫煙所管理清掃
	その他	路上喫煙禁止啓発パト ロール	区役所印刷室管理運営	登校時交通安全補助員
		家事育児支援ヘルパー	公報紙等配布業務	毛筆浄書事務
		公営掲示板ポスター掲 示	広報スタンド管理	公衆浴場掲示ポスター 配送業務
		東京医療センター受付 業務	東京工業大学検収セン ター業務	東京工業大学液体窒素 充填業務
民間事業	家庭	家事援助サービス	育児支援サービス	訪問型支え合い事業
		植木の手入れ	除草作業	襖・障子・網戸の張替
		大工・左官・板金工事	出張着付けサービス	出張パソコンサービス
		高齢者家庭支援サービ ス(便利隊)	ハウスクリーニング	植木の水やり、包丁研 ぎ、家具の移動
	企業等	ビル清掃	マンション清掃	通訳・翻訳
		一般事務	経理事務	集金事務
		駐輪場管理	駐車場管理	宮前テニス場管理
		施設観光案内業務	筆耕(宛名書き等)	室内外軽作業
		広報誌配布業務	試験監督業務	

(2) 独自事業

- 着付け教室
- 日本画教室
- パソコン教室
- 書道教室
- 洋服・和服のリフォーム
- シニアの学校

(3) 指定管理者事業

- 駒場公園和館管理
- 駒場野公園デイキャンプ場管理

(4) シルバー派遣事業

- 品出し・カート整理
- 製品の検品・仕分け作業
- 受付・事務補助
- 包装・梱包作業
- 清掃業務
- 保育補助
- その他、発注者の従業員と混在して行う作業や、指揮命令を受ける作業など、請負・委任契約の形態によらない臨時的・短期的な就業。