川崎市シルバー人材センター

第　４　期　基　本　計　画

©（一社）川崎市観光協会

令和７年４月

公益財団法人川崎市シルバー人材センター

はじめに

「いくつになっても
働きたい気持ちを大切に！！」

公益財団法人 川崎市シルバー人材センターは、昭和 55 年 8 月に「財団法人川崎市生きがい事業団」として設立し、平成 24 年 4 月に現在の公益財団法人として認定され、多くの市民の皆様や関係団体のご支援のもと発展し、令和 6（2024）年度末には会員数 6,809 人、年間契約金額約 9 億 1,500 万円という実績をあげる規模へと成長いたしました。ここまで成長を遂げることができましたのも、会員はじめ関係各所および役職員の皆様のご尽力の賜物と心から感謝申し上げます。

さて、我が国の高齢化率は過去最高の 29.3%（令和 6 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、「自主・自立、共働・共助」の理念の浸透、会員の増強と育成、就業機会の拡大・受注の開拓、安全・適正就業の徹底、事業推進体制の強化の５項目を基本方針と位置付け、事業の充実・発展を図り、高齢者福祉の増進や地域社会への貢献に寄与することを目指すために第４期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への対応を挙げ、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てまいります。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等、いわゆる８０歳を超えても活躍できる就業機会の創出など新たな取り組みを推進してまいります。

また、高齢者が社会に参加し地域で活躍することは、地域を支える人々やコミュニティ等を活性化し、超高齢社会において、住民自身の主体的な自助、住民同士お互いの助け合い、行政や社会保険制度の組み合わせによって、誰もが安心して暮らし続ける地域の実現をめざす「地域包括ケアシステム」の構築を推進する川崎市の取組の中においても重要な役割を果たしていくものと考えます。

今後、この新たな計画を指針として、会員、役員及び事務局が協力し、目標達成に向け取り組み、多くの市民の皆様からの期待に応えてまいりたいと考えています。

令和７年４月

公益財団法人
川崎市シルバー人材センター
理事長　　池 田　健 児

目　　次

第１章　「第４期基本計画」の策定にあたって
１　計画策定の趣旨 ･････････････････････････････････････ １
２　計画の期間 ･･･ １

第２章　川崎市シルバー人材センターを取り巻く状況
１　川崎市における高齢化の状況 ･････････････････････････ ２
２　高年齢者の就業状況と就業意欲 ･･････････････････････ ４
３　高齢者の就労する理由 ･･････････････････････････････ ６
４　シルバー人材センターが抱える課題等 ･･････････････････ ６

第３章　第４期基本計画の目標数値
１　会員数 ･･･ 10
２　契約金額 ･･･ 10
３　就業実人員 ･･･ 11

第４章　第４期基本計画の取組
計画実施事業の体系 ･･････････････････････････････････ 12
１　自主・自立、共働・共助の理念の浸透 ･･････････････････ 13
２　会員の増強と育成 ･･････････････････････････････････ 13
３　就業機会の拡大・受注の開拓 ･･･････････････････････････ 17
４　安全・適正就業の徹底 ･･････････････････････････････ 21
５　事業推進体制の強化 ･･･････････････････････････････ 23
６　課題解決のための横断的取組（重点） ･･････････････････ 26
「第４期基本計画」実施計画表 ･･････････････････････････ 31

第５章　「第３期基本計画」の評価
１　第３次基本計画の目標値と取組の柱 ･･････････････････ 35
２　取組状況と評価 ･････････････････････････････････････ 37
⑴ 会員の増強と育成 ･･････････････････････････････････ 37
⑵ 就業機会の拡大・受注の開拓 ･･･････････････････････････ 38
⑶ 安全・適正就業の徹底 ･･････････････････････････････ 38
⑷ 事業推進体制の強化 ･･･････････････････････････････ 39

資料編
資料１　「第３期基本計画」の実施状況、「第３期基本計画」実績表 ･･ 42
資料２　会員アンケート　結果 ･･････････････････････････ 51
資料３　シルバー人材センターのあゆみ ･･････････････････ 72
第４期基本計画策定員会開催状況 ･･････････････････････ 73
第４期基本計画策定委員会設置要綱 ･･････････････････････ 74
第４期基本計画策定委員会名簿 ･･････････････････････････ 75

第1章　「第４期基本計画の策定にあたって

1　計画策定の趣旨

現在国内においては、６５歳以上の人口割合が２９％を超える超高齢社会を迎えており、高齢者が培ってきた知識や経験を生かして、身近な地域の社会活動に参加することの重要性が増している状況にあります。

地域ニーズに呼応し、かつ地域社会に根ざした臨時的・短期的または軽易な業務を提供するシルバー人材センターは、働く意欲のある高齢者の就業機会の確保、就業を通じた生きがい、健康づくりの促進、社会参加の場の提供等を通じて、高齢者の社会活動を促進する役割や責務を担っています。

シルバー人材センターを取り巻く環境は、輻輳する社会経済情勢等から不透明感を増し、それに伴い著しく変化していることから、その状況を的確に把握し、かつ対応策などを構築するために、中長期的ビジョン等を確立して事業を推進していく必要があります。

川崎市シルバー人材センターは、これまで第１期基本計画（平成１７年度～平成２６年度）、第２期基本計画（平成２７年～令和元年度）を引き継いだ第３期基本計画（令和２年度～令和６年度）において、時宜に応じた進行管理を行ってまいりました。しかしながら６５歳までの雇用確保に続く７０歳までの就業確保の努力義務に伴う雇用形態の変化、新型コロナウイルス感染症による社会変容、公共からの大口受注の終了、大手スーパーからの受注減少などによる急激な就労環境の変動に遭遇し、会員数及び契約金額の現状は計画当初の目標値と乖離し、厳しいものとなっています。

第３期計画からの課題やニーズを整理した上で、中長期的な視点を持ってシルバー人材センターが市民の期待に応え、さらに事業を計画的かつ発展的に展開するためには、新たな次期基本方針となる第４期基本計画の策定は必須と考えられます。

また、シルバー人材センターの事業や活動は、SDGs と深くつながるものです。人口減少、少子高齢化が進展している中で、誰もがいくつになっても活躍できる社会の実現に向けて、地域の日常生活に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実や健康の保持、ひいては地域社会の活性化などに貢献していることから基本計画策定にあたり SDGs についても意識してまいります。

2　計画の期間

本計画の期間は令和７年（２０２５年）度から令和１１年（２０２９年）度までの５年間とします。

第2章　川崎市シルバー人材センターを取り巻く状況

1　川崎市における高齢化の状況

本市における高齢者人口は年々増え続け、今後は高齢化率が２１％を超え、超高齢社会の到来が予想されています。

当センターにおきましても、会員の平均年齢７７歳到達が目前に迫っており、2025 年には団塊の世代の方が７５歳以上に達すると言われている状況を踏まえ、就労先のさらなる確保に向け、発注者（企業・家庭・官公庁）や就労環境整備を担う国等に対し、会議等の様々な場面において働きかけや要請活動を行っていく必要があります。

■川崎市の高齢者人口の推移

＜資料＞川崎市健康福祉局　「第９期川崎市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（かわさきいきいき長寿プラン 令和６（2024）～令和８（2026）年度」を参照

◆川崎市の総人口、高齢者人口、高齢化率の変遷の一覧表（2021～2040）

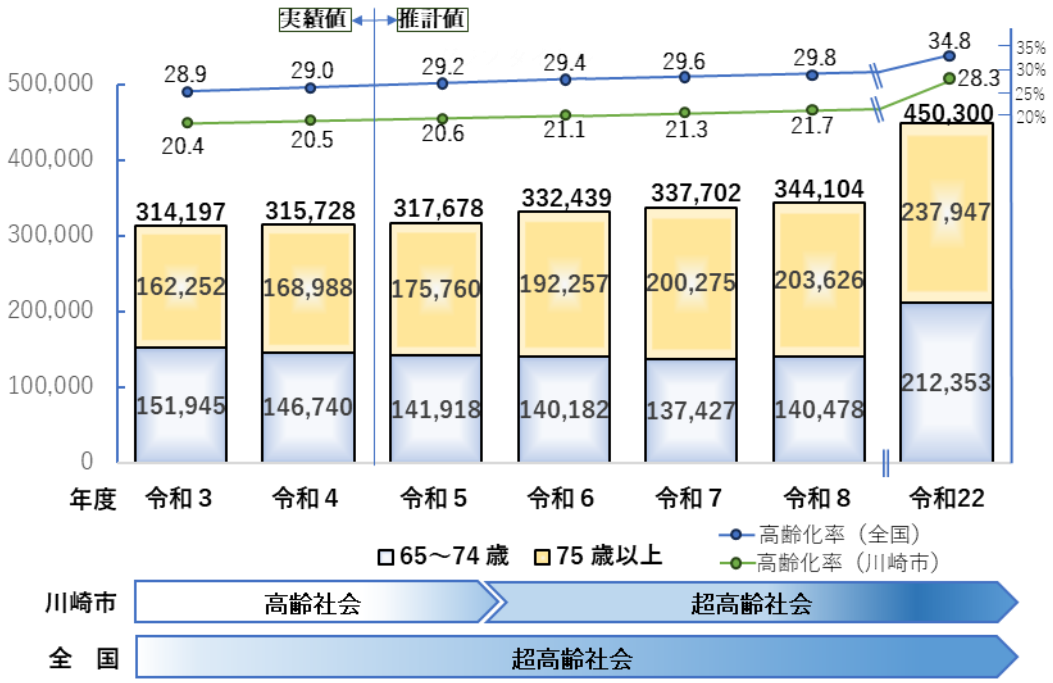
		第８期計画期間			第９期計画期間			
		令和3(2021)年度	令和4(2022)年度	令和5(2023)年度	令和6(2024)年度	令和7(2025)年度	令和8(2026)年度	令和22(2040)年度
総人口		1,540,340	1,540,890	1,545,604	1,573,326	1,582,175	1,586,778	1,592,318
高齢者人口		314,197	315,728	317,678	332,439	337,702	344,104	450,300
	65～74 歳	151,945	146,740	141,918	140,182	137,427	140,478	212,353
	75 歳以上	162,252	168,988	175,760	192,257	200,275	203,626	237,947
高齢化率		20.4%	20.5%	20.6%	21.1%	21.3%	21.7%	28.3%
	（全国）	28.9%	29.0%	29.2%	29.4%	29.6%	29.8%	34.8%

※令和３～５年度の人口は、「川崎市年齢別人口」による数字、令和６年度以降の人口は、本市総務企画局が令和４年２月に公表した「川崎市総合計画第３期実施計画の策定に向けた将来人口推計について」をもとに推計を行っています。

※全国の高齢化率は、令和３、４年度は「人口推計」（総務省）の確定値、令和５年度以降は、「日本の将来推計人口（令和５年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）から引用しています。

※65～74 歳を前期高齢者、75 歳以上を後期高齢者といいます。

＜資料＞川崎市健康福祉局　「第９期川崎市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画
（かわさきいきいき長寿プラン 令和６（2024）～令和８（2026）年度」を参照
◆年齢ごとの棒グラフの推移の一覧表（2021～2040）



■大都市における生産年齢人口と高齢者人口
＜資料＞川崎市総務企画局「令和４年版 大都市データランキング」を参照
◆政令市別の１５～６４歳の人口割合の一覧表　◆政令市別の６５歳以上の人口割合の一覧表

	15～64歳人口割合	
1	東京都区部	67.2
2	川崎市	67.1
3	福岡市	64.5
4	仙台市	63.6
5	大阪市	63.5
6	さいたま市	63.4
7	横浜市	63.0
8	名古屋市	62.3
9	相模原市	61.9
10	千葉市	61.2
11	札幌市	61.0
12	京都市	60.7
13	広島市	60.6
14	岡山市	60.4
15	熊本市	59.7
16	神戸市	58.8
17	浜松市	58.7
18	堺市	58.5
19	新潟市	58.3
20	静岡市	57.9
21	北九州市	56.0
	令和２年国勢調査	

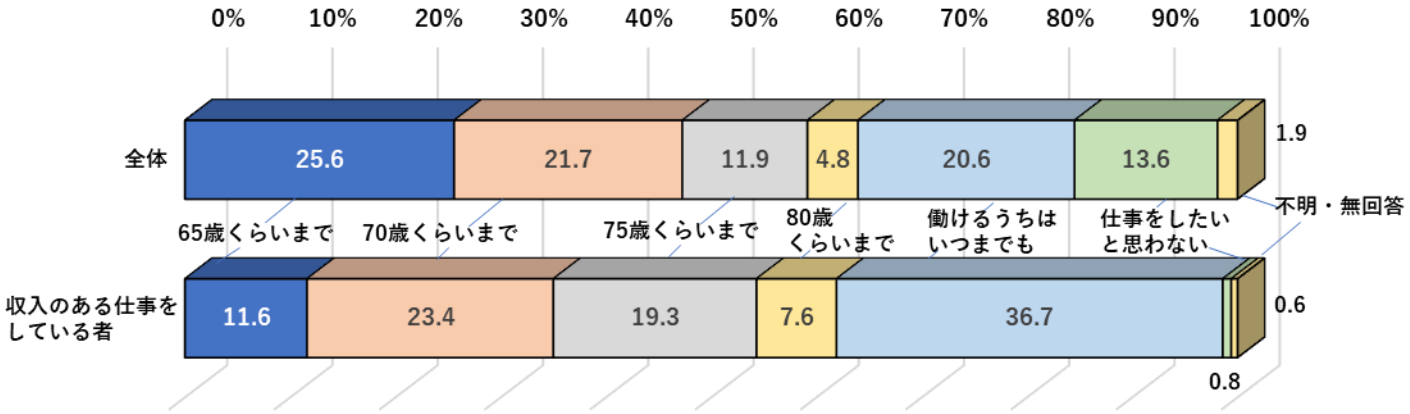
	65歳以上人口割合	
1	北九州市	31.8
2	静岡市	30.7
3	新潟市	29.9
4	神戸市	29.2
5	堺市	28.9
6	浜松市	28.3
7	京都市	28.3
8	札幌市	27.9
9	千葉市	26.9
10	熊本市	26.6
11	岡山市	26.4
12	相模原市	26.3
13	広島市	25.8
14	大阪市	25.5
15	名古屋市	25.4
16	横浜市	25.0
17	仙台市	24.3
18	さいたま市	23.6
19	福岡市	22.1
20	東京都区部	21.5
21	川崎市	20.2
	令和２年国勢調査	

2　高年齢者の就業状況と就業意欲

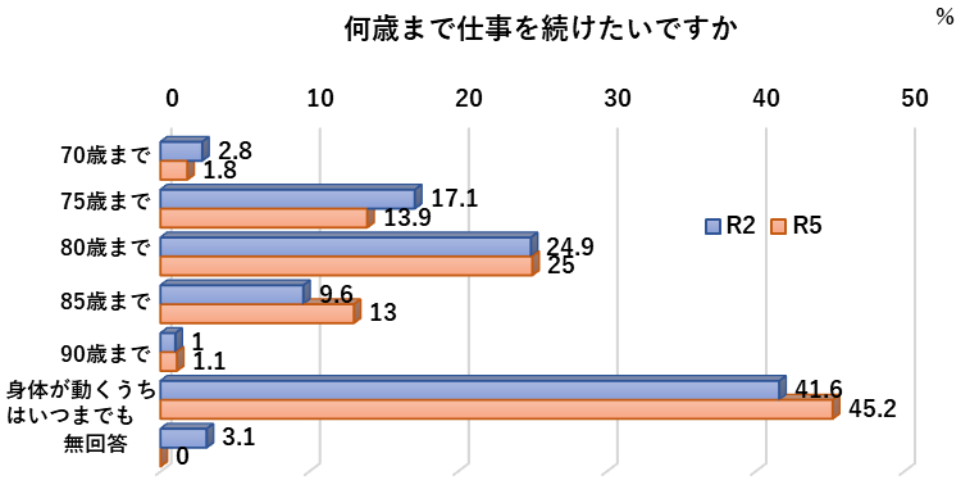
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）が改正され、これまで６５歳までの雇用確保が義務だったものが、７０歳までの就業機会の確保が努力義務とされ、令和３年４月１日施行となりました。これに伴い、「何歳まで働くことを希望するか」を調査する就労意向調査によると、現在収入のある仕事をしている６０歳以上の方については約４割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答しており、７０歳くらいまで又はそれ以上との回答と合計すれば、約９割が高齢期にも高い就業意欲を持っている様子が窺えます。

また、令和２年度及び令和５年度実施の川崎市シルバー人材センター会員アンケートにおいて、就業中の会員に対し「何歳まで仕事を続けたいですか」という設問に対し「身体が動くうちはいつまでも」と回答した割合が、令和５年度は令和２年度に比べて 3.6 ポイント増加しています。

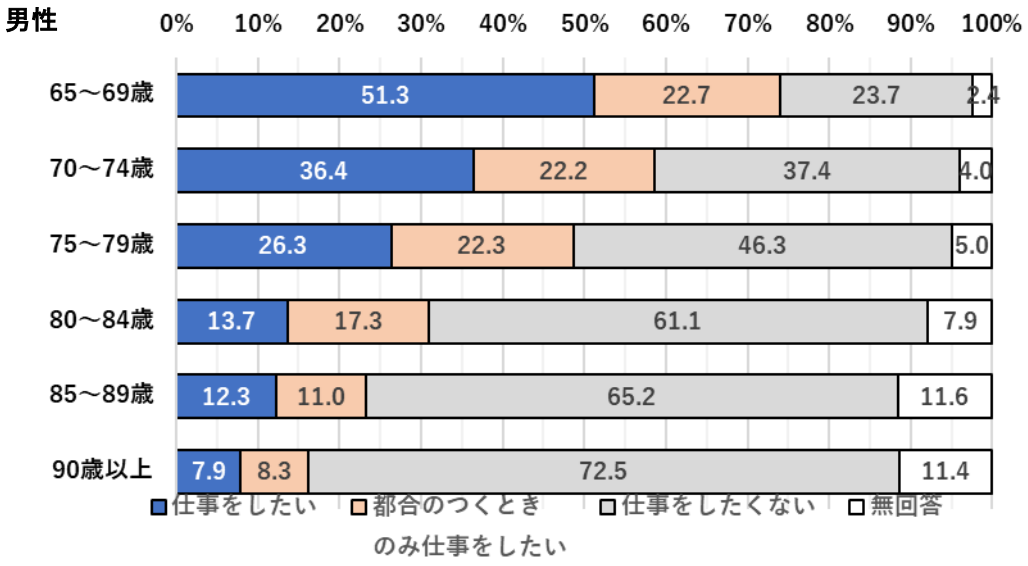
■６０歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢
＜資料＞内閣府「令和６年度高齢社会白書」等を参照
◆６５歳、７０歳、７５歳等まで、それぞれ占める割合の帯グラフ

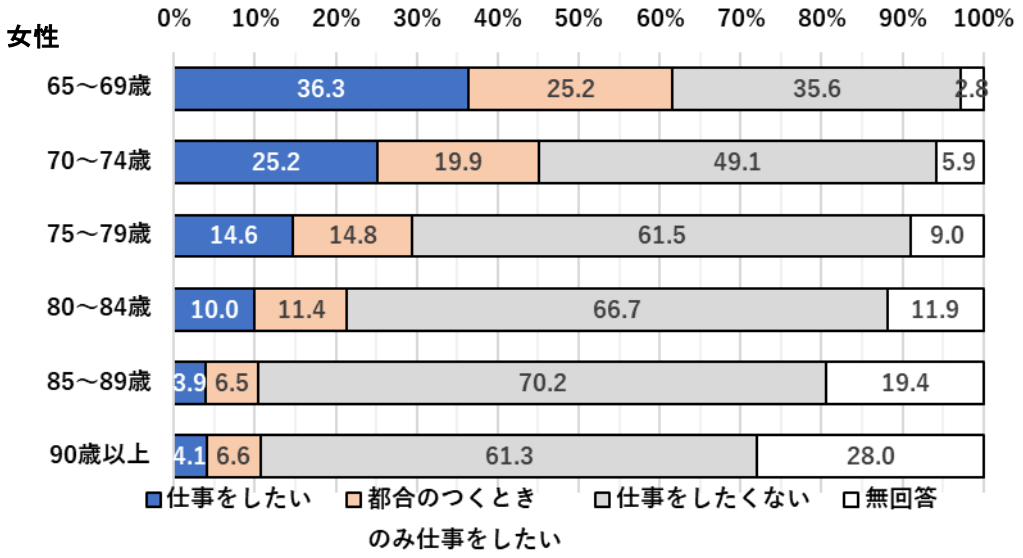


■シルバー人材センター就業中の会員の就業希望年齢
＜資料＞令和２年度・令和５年度川崎市シルバー人材センター会員アンケート



■年代別就労意識について
＜資料＞川崎市高齢者実態調査（令和４年度）
◆６５～６９歳の男性は「就労意欲がある」人が７割を超える。





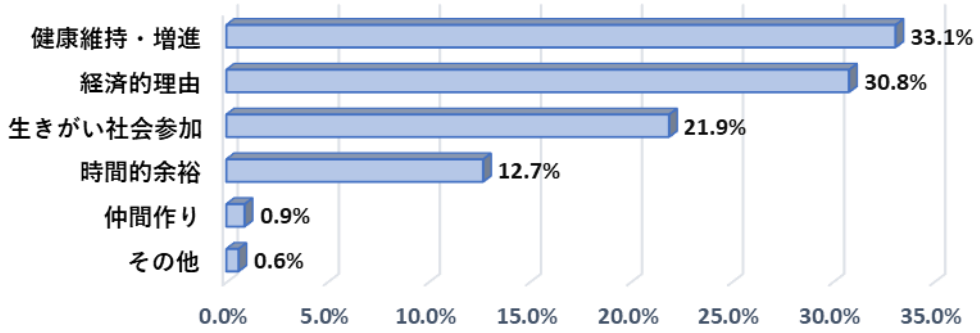
3　高齢者の就労する理由

高齢者の方が、これまで培ってきた知識や経験を活かして働くことで、社会との結びつきを実感し意識し続けることが、「生きがい就業」につながり、ひいては「日常生活」をより充実して過ごすことが、以前にも増して重要となってきています。

当センターにおける、令和５年度（2023 年）の新規会員の入会動機の上位３位は、「健康維持・増進」３３．１％、「経済的理由」３０．８％、「生きがい、社会参加」２１．９％で、前年度と比較すると「経済的理由」が前年度１位から２位となり、前年度２位だった「生きがい、社会参加」は３位となりました。

あるアンケート調査でも、新型コロナウイルス感染症の位置づけが５類感染症に移行後、「健康への意識が高まった」という回答が増加したとの結果も出ており、コロナ禍において健康の大切さを実感した影響からか、健康への意識が高まったのではないかと推測されます。

■入会動機内訳の推移
＜資料＞令和５年度川崎市シルバー人材センター事業報告より（令和５年度）
◆「健康維持・増進～仲間作り」の棒グラフ



4　シルバー人材センターが抱える課題等

地域社会の変化や多様化する就業ニーズなど、シルバー人材センターを取り巻く課題は多岐にわたり、高齢者の状況に応じた柔軟な対応が求められています。

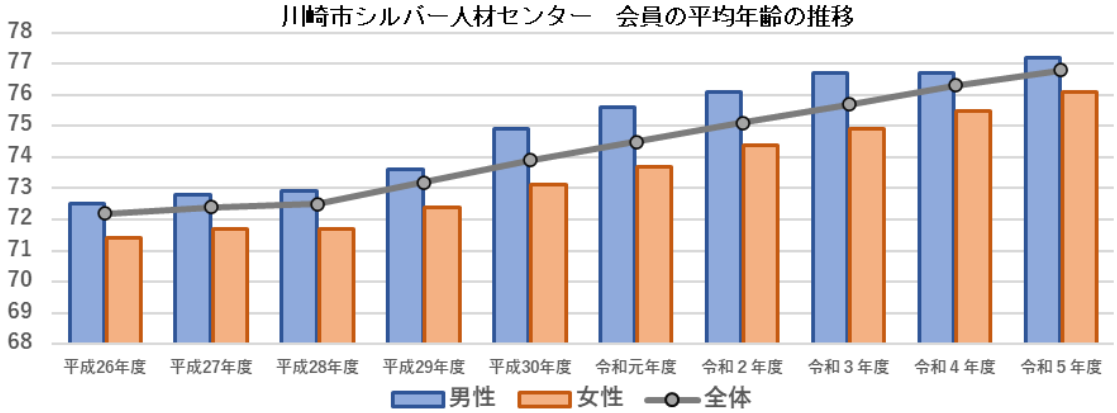
（１）高齢化が進む会員に対する就業環境・就業条件の開拓

高齢法に基づく継続雇用施策により、定年制の廃止や定年引き上げなどの継続雇用制度は企業等に着実に浸透していることから、当センターの会員についても高齢化が確実に進んでおり、会員全体の平均年齢も平成２６年度の７２．２歳から令和５年度

では７６．８歳と大幅に上昇しています。

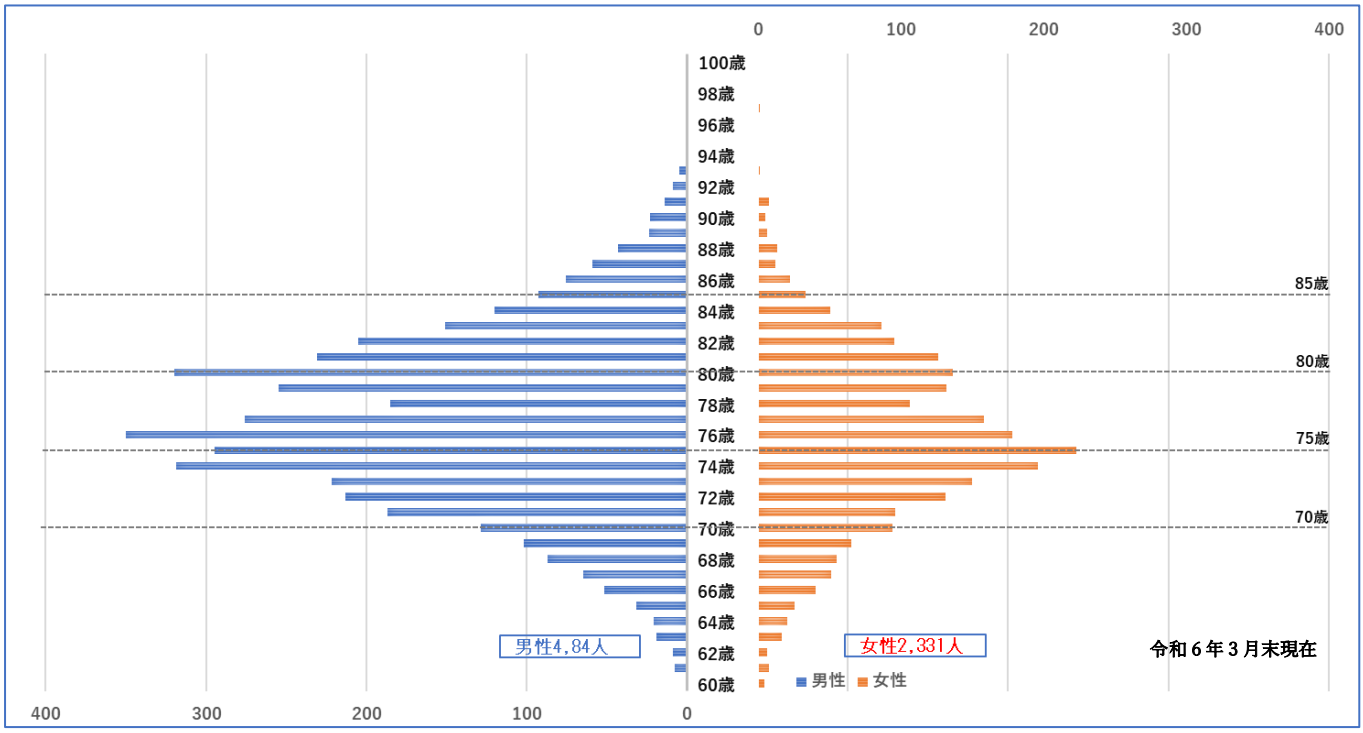
この会員の高齢化は、今後も加速することが想定され、就労支援の主要層は７５歳以上の高齢者であることを前提に事業を進めていく必要があるため、高齢化が進む会員に対する就業環境の整備及び開拓などを進める必要があります。

◆川崎市シルバー人材センター　会員の平均年齢の推移



	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	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
男性	72.5	72.8	72.9	73.6	74.9	75.6	76.1	76.7	76.7	77.2
女性	71.4	71.7	71.7	72.4	73.1	73.7	74.4	74.9	75.5	76.1
全体	72.2	72.4	72.5	73.2	73.9	74.5	75.1	75.7	76.3	76.8

◆シルバー人材センター男女年齢別分布



（２）普及啓発活動の推進

シルバー人材センターは、定年退職者などの高齢者に、ライフプランに合わせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」を提供するとともに、社会参加を通じて、健康で生きがいのある生活の実現と地域社会の向上と活性化に貢献してきましたが、今後も継続して推進していく必要があります。

シルバー事業の屋台骨である、会員増強や就業開拓を推進していくためにも、地域全体にシルバー人材センターの存在、理念、事業目的及び仕組み等を再確認し、広く地域社会に浸透させていくことが不可欠となっています。

（３）インボイス制度の影響への対応

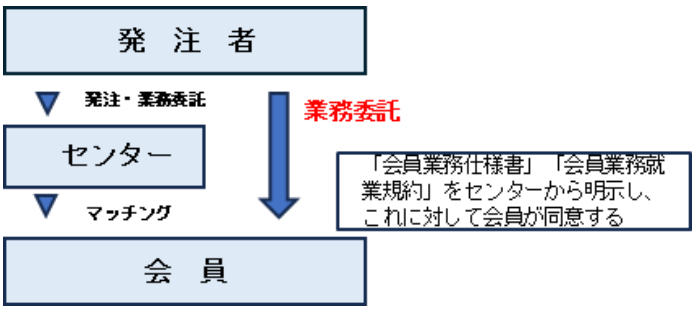
令和５年 10 月から導入されたインボイス制度は、当センターの経営状況に長期かつ継続的に多額の負担をもたらします。会員に支払っている配分金に含まれる消費税の控除ができないため、令和４年度実績に基づく試算では令和 12 年度以降では年間 7 千万円程度の追加負担が生じることになります。

令和5年度	令和6･7年度	令和8年度	令和9･10年度	令和11年度	令和12年度以降
6,378千円	13,455千円	24,070千円	34,685千円	52,376千円	70,067千円

※令和４年度契約実績に基づいて試算。上記期間、事務手数料の変更などを行わずに、インボイス制度による影響を全てシルバー人材センターで負担した場合の影響額。

（４）新契約方式への対応

【新契約方式のイメージ図】



令和６年 11 月からいわゆるフリーランス法が施行され、全国シルバー人材センター事業協会からは、イメージ図にあるように、発注者、センター、会員間の契約方法について、新たな契約方法が示されました。この方法で契約を行うと、インボイス制度に伴う消費税負担は発注者の負担となり、センターの負担は軽減されるものの、負担増となる発注者から契約を打ち切られるリスクがあります。

（5）DX（デジタル）化への対応

社会全体の DX 化に向けて、誰もがデジタル化の恩恵を受けられる環境を整備していくためには、「高齢者」のデジタルデバイドの解消が喫緊の課題となっています。

シルバー人材センターが DX に対応するためには、高齢者である会員が使いやすく、分かりやすいデジタル環境を整えることが重要となっています。

■DX 化の取組例

・Smile to Smile（会員とセンターとのコミュニケーションツール）の普及拡大

・就業マッチング業務、配分金明細書等のデジタル化

第3章　第4期基本計画の目標数値

「第４期基本計画」の実施について、より具体的かつ、目標到達を明確にするため次の計画目標値を設定します。

1　会員数（増加数）

年　度	2025年度（令和7年度）	2026年度（令和8年度）	2027年度（令和9年度）	2028年度（令和10年度）	2029年度（令和11年度）
目標値	190人	190人	190人	190人	190人

全シ協は会員拡大を最重要課題と位置づけ「新たな仲間づくり計画」を策定し、令和７～12 年度までの６年間に会員純増 10 万人を目指して取り組むこととしています。その目標達成のために全シ協から提示された年間増加率（2.33%）を踏まえつつ、当センターではさらに積極的な目標として令和６年度末の会員数 6,800 人（推定値）からの増加率を 3%と設定しました。そこに第４期基本計画期間中における会員アンケート等に伴う一時的な会員変動を考慮した結果、年間平均で 190 人増とする目標値としました。

2　契約金額

（1）請負・委任事業業務

（円）

年　度	2025年度（令和7年度）	2026年度（令和8年度）	2027年度（令和9年度）	2028年度（令和10年度）	2029年度（令和11年度）
目標値	8億6,000万	8億7,000万	8億8,000万	8億9,000万	9億

直近の契約金額は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、急激な落ち込みが続きました。また、令和７年度以降についても、これを補うほどの大型受注の確保が難しい状況にあります。そのため、目標値については、直近の過去 5 年間（令和 2～6 年度）における契約金額の前年度増減額を基本とし、かつ令和 2 年度以降に終了した大型受注の実績は考慮しないものとして算出しました。加えて先行き不透明な社会情勢から、見通しが立てづらい大型契約等の要素を取り除き、小中規模の受注を着実に積み上げ、達成すべき年間目標値を＋1,000 万円に設定しました。

なお、本計画の初年度にあたる令和７年度においては、令和６年度末以降で契約が終了する大型受注を考慮した見込額、約 8 億 5,000 万円に、年間目標値 1,000 万円を毎年加えるものとします。

（２）派遣事業業務

（円）

年　度	2025年度（令和7年度）	2026年度（令和8年度）	2027年度（令和9年度）	2028年度（令和10年度）	2029年度（令和11年度）
目標値	8,070万	8,150万	8,230万	8,310万	8,390万

派遣受注で大きく割合を占めているスーパー関係の受注が次々と契約終了となり、補充不可となっている。契約金額の増が望めない状況であることから、着実に新規契約の増を積み重ねていくことが重要となります。そのため、令和６年度の契約金額が約 7,990 万円となるため、各年度１％増の年間目標値＋80 万円とします。

3　就業実人員

（１）　請負・委任事業業務

年　度	2025年度（令和7年度）	2026年度（令和8年度）	2027年度（令和9年度）	2028年度（令和10年度）	2029年度（令和11年度）
目標値	1,725人	1,749人	1,773人	1,797人	1,821人

記述の「２　契約金額（1）請負・委任事業業務」のとおり、契約金額は減額傾向にあり、大幅な増が望めない状況の中、直近の過去５年間における増加数の平均を採用し、年間目標値を＋24 人とします。

なお、こちらについても、令和２年度以降に終了した企業及び公共の大口受注の実績は考慮しないものとして算出しています。

◇令和元年度末(1,580 人)～令和６年度末(1,701 人)と想定　　121 人÷5 年≒24.2

（２）　派遣事業業務

年　度	2025年度（令和7年度）	2026年度（令和8年度）	2027年度（令和9年度）	2028年度（令和10年度）	2029年度（令和11年度）
目標値	76人	78人	80人	82人	84人

こちらも契約金額は請負・委任事業業務と同様に減額傾向にあり、大幅な契約金額の増が望めない状況となっています。派遣事業業務の契約金額目標値と同様に、令和６年度の就業実人員が 74 人となるため、各年度 2%増の年間目標値を＋2 人とします。

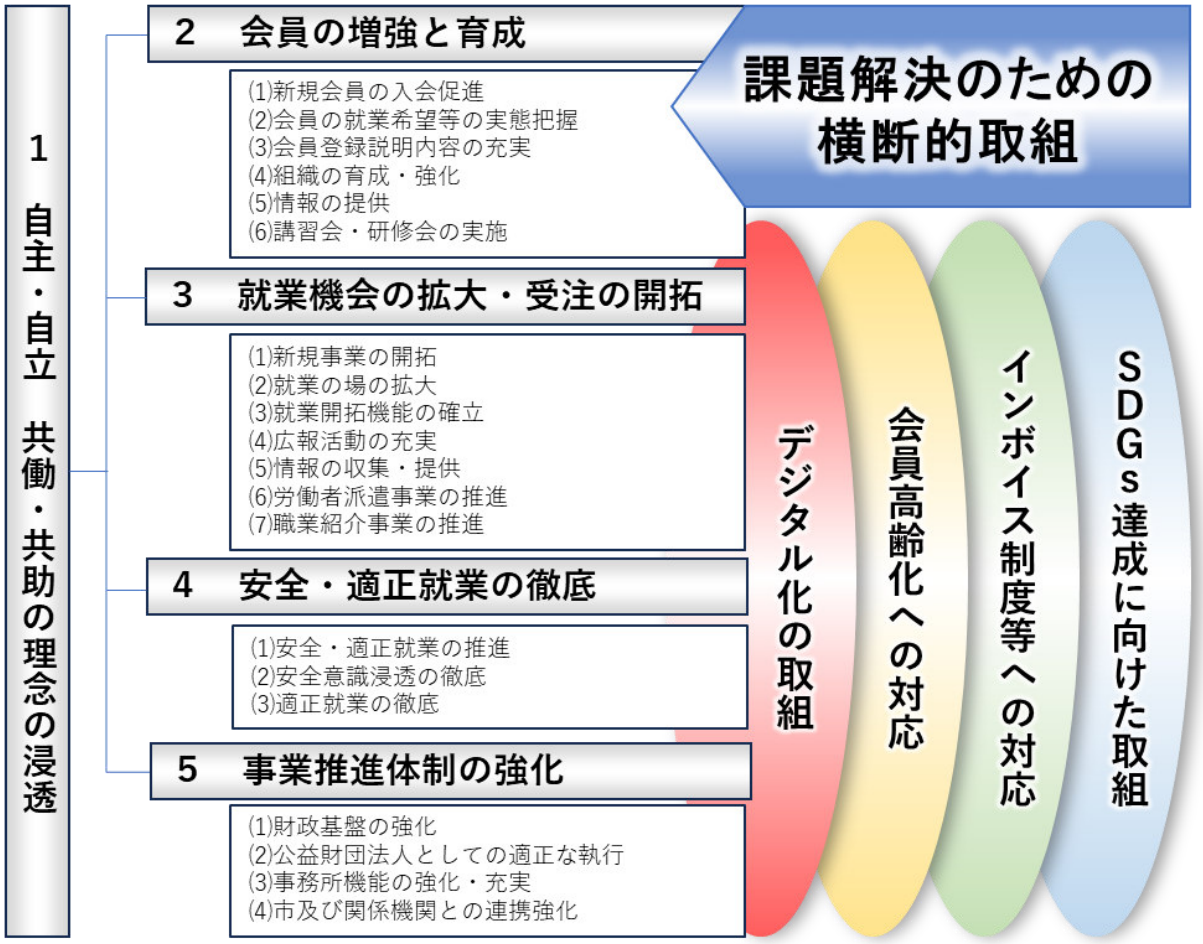
※選挙の開票所のおける投票分類業務など、単発かつ大人数での就業や、突発的に行われる可能性がある実績については予測が難しいため、考慮しないものとして算出。

◇令和６年度末 74 人　　74 人×0.02≒1.48

第4章　第4期基本計画の取組

計画実施事業の体系

第４期基本計画においては、①シルバー人材センターの「自主・自立、共働・共助」の理念の浸透、②会員の増強と育成、③就業機会の拡大・受注の開拓、④安全・適正就業の徹底、⑤事業推進体制の強化の５項目を基本方針と位置付け、さらにこれらの課題解決のための横断的取組「デジタル化の取組、会員高齢化への対応、インボイス制度等への対応、SDGs 達成に向けた取組」を同時並行的に推進することで、当センターの事業の充実・発展を図り、高齢者福祉の増進（※１）や地域社会への貢献（※２）に寄与することを目指します。



※１　高齢者福祉の増進	※２　地域社会への貢献
(1)生きがいの増進 (2)健康の増進 (3)仲間作り (4)地域社会での役割 (5)充実感ある生活	(1)活力ある高齢者の活躍 (2)高齢者の知恵と経験の活用 (3)地域労働者の担い手 (4)医療費コストの削減 (5)地域経済活性化の役割

1　自主・自立、共働・共助の理念の浸透

シルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、高齢者が働くことを通して自主的に社会参加し、地域社会の発展に貢献し健康で生きがいのある充実した生活を送ることを目的として、法律で定められている公益法人です。センターはシルバー事業として、地域の企業・一般家庭・公共団体などから高齢者に相応しい仕事を受け、会員が知識や経験を活かし、かつ協調して働けるように提供します。

2　会員の増強と育成

シルバー事業の拡充・拡大のためには、まずシルバー人材センターの会員の増強が基本となることから、会員の入会促進を多様な方法により積極的に行うことが必要となります。

また、ICT を効果的に活用するなど、多様化する会員の意向と動向等の情報を的確に把握し、迅速に対応できるような、新たな仕組み作りを進めます。

さらに、会員の育成は、組織活動を通じて事業運営の参画を進めるとともに、スキルアップのための講習会の実施等を推進します。

（１）新規会員の入会促進

①　新規会員の入会促進

デジタル化の取組

平成３０年度に会員登録方法を“予約制随時登録”に移行し、入会申込方法の迅速化や利便性の向上の改善策等を進める中、さらに新規会員の間口を広げる取り組みとして、令和６年度よりパソコン・スマートフォンからＷＥＢ入会申込ができるように、ホームページ等の一部改修を行いました。

令和５年度に実施した会員アンケートの結果から、インターネットを利用できる方、スマホなどの機器を使用して様々な操作ができる方の割合について、どちらも令和２年度アンケートの結果より増加しており、シニア世代のネット利用率等は年々上昇していると考えられるため、今後も継続して、ホームページの改修などを含めた入会しやすい環境の整備と新たな仕組み作りを推進します。

その１つとして、入会手続きの利便性を向上させるために、申し込みだけでなくインターネット上で入会手続きが完結できる「（仮称）ＷＥＢ入会登録」を検討します。

また、地域班、職群班、会員による会員募集のチラシ等の配布及び知人へのクチコミ等による情報発信を強化し、新規入会の促進を図ります。

さらに、６０歳代の会員確保に向け、ハローワークと連携した退職予定者等をターゲットとした広報について検討します。

②　女性会員の入会促進

SDGs 達成に向けた取組

女性会員の入会促進を行うために、受け皿となる女性会員に適した就業機会の確保、拡充及びＰＲ等を推進するとともに、女性会員が気軽に情報交換や交流ができる機会や場の提供を積極的に行います。

そのために、女性にとって魅力的な情報を発信し、女性会員拡大のための女性の目を引きやすいリーフレット等を作成します。

また、女性会員の活動等を会報誌やホームページへ掲載するなど情報発信の強化を図ります。そして女性限定の入会・就業相談会の開催を検討します。その際、会員登録後の就業等について具体的なイメージをつかんでもらうために、女性会員による体験談や感想の発表や質疑応答の実施などを検討します。

③　技能系会員の入会の促進

家庭からのオーダーが多い、植木、大工、塗装、障子・襖の張替等の技能系業務に従事する会員の層を充実するため、地域班によるチラシ配布、地域広報誌やホームページ等の広報啓発を通じ、技能講習会の開催を推進するなどして、技能系会員の入会を促進するとともに、希望する会員に対し、そのスキルを高めることなどに努め、就業にあたって受注する業務内容や作業の手順等の適切な情報を提供します。

（２）会員の就業希望等の実態把握

①　会員の就業意向調査の実施

発注者が希望する要件と、会員の就業希望とのアンマッチ等により、就業に至らない会員がいる状況です。少しでも、この状況を解消するために、会員向け調査を行い、会員のニーズや意向等の的確な把握に努め、就業に向けての環境作りなどの改善に向けて取り組みます。

②　就業相談等の開設

会員高齢化への対応

未就業会員の中で、就業相談を希望する会員を対象に、必要に応じ就業相談等の対応を行います。

③　高齢会員の活動の場の確保

会員高齢化への対応

高齢会員（７５歳以上）が加速度的に増加している現状を踏まえ、シルバー人材センターとしては、発注者に対してセンターの状況を丁寧に説明し、理解と協力を得ながら高齢会員の就業の場の確保に努めるとともに、単に就業の場を確保するだけでなく、就業以外の社会参加や生きがい創出のための活動の場の確保についても検討し、シルバー人材センターが高齢者の多様なニーズに対応できる組織となるよう努めていきます。

④　会員情報の的確な把握

デジタル化の取組

多様化する受注に適切に対応するために、迅速かつ適切な情報把握のため、基幹システムの会員情報の統一化や適正な情報更新等とシステムの改善を検討し推進を図ります。

⑤　情報提供等の取組の検討

デジタル化の取組

パソコンやスマートフォン等のＩＣＴ機器を利用する会員が増加する中、センターと会員との迅速な情報伝達や情報の共有化等に活用するために、会員のＩＣＴ機器の利用やスキルの状況を把握し、必要な情報について基幹システムへの反映に取り組みます。また、基幹システム開発やホームページ制作会社等と継続的に協議をし、ＩＣＴ機器を活用した情報提供や情報共有の方策等について検討を進めます。

（３）会員登録説明内容の充実

①　説明内容等の改善

“予約制随時登録”の浸透を図る中、より効率的・効果的な説明に努めます。さらにセンターの会員としての意識醸成の場として位置付け、充実を図ります。

（４）組織の育成・強化

①　地域班の推進

地域班は、会員相互の連帯意識を醸成することを目的として編成したことの再確認をするとともに、その活動内容の充実を図るために、新たな取り組み方策等を検討し、推進します。

②　職群班の充実

職群班の活動により、植木班や除草班の事業が効率的かつ効果的に推進されています。今後も職群班会議等を通して、会員とセンターが連携しながら、職群班の機能と活動の充実を図ります。

まずは、職群班の現状や課題を整理し、今後の職群班のあり方をはじめ、研修会や講習会の開催、仕事の調整などの班運営とともに、就業する会員の後継者不足などへの対応について検討を行います。

③　会員の事業運営への参画

会員の就業の機会を提供するために、更なる事業の充実と拡大を希求する中で、会員の事業運営への参画は不可欠です。引き続き、会員が参画しやすい手法等について会員の意見を聴きながら、実施に向けて検討します。

④　会報誌の充実による会員との関係強化

会報誌は、会員相互や会員とセンターとをつなぐ、大切な広報媒体であり、センターの現況や会員の意向、会員が知りたい情報等について、取材を通して提供しています。読みやすい紙面にするため、会員の目線による、会員による会員のための効果的な会報誌の作成を目指し、会員とのより強固な関係構築を図ります。

⑤　会員の自主的活動への支援

自立した組織化及び活発化を促し、活動の場の提供や支援を行います。

（５）情報の提供

①　会員向けホームページコンテンツの充実

デジタル化の取組

会員向けのホームページの充実を図るために、令和５年度以降、会員 WEB 専用

サイト「Smile to Smile」の導入、WEB 入会申込ページの導入などデジタル化に向けた取組を実施しました。今後も会員がセンターからの情報を迅速に受け取れるように、掲載内容の分かりやすさ、利便性の向上に向けホームページ充実に取り組みます。

（６）講習会・研修会の実施

①　独自講習会・研修会の実施

デジタル化の取組

発注者の満足度を高めるために、会員の接遇態度の改善やスキルアップが求められています。センターは会員との連携を密にしながら、会員の要望等も取り入れ、必要な講習会や研修会を随時実施し、会員相互のレベルアップを図ります。

特にデジタル化の推進の１つとして、Smile to Smile の活用を促進させるため、「（仮称）Smile to Smile 登録相談会」等の実施を検討します。

3　就業機会の拡大・受注の開拓

平成２８年度以降、センターの契約実績は減少しており、これは新型コロナウイルス感染症拡大の影響を含む企業の受注契約の見直しや就業見合わせ、大手流通事業者が事業推進改革の一環として一部業務発注から撤退、そして公共からの大口受注の一部が終了したことなどが主たる要因と推察されます。

このような状況の中、これまで以上に就業機会拡大への活動に努め、また、新たな時代のニーズに合った就業機会の確保が求められており、事務局のみならず、会員とも連携して新規受注に向けた活動が必須です。

また、引き続き、請負・委任契約の事業だけでなく、労働者派遣事業の推進等も図ります。

（１）新規事業の開拓

①　新規事業の推進

新たな事業開拓に向けて、関係団体や関係機関等と積極的に協議を進めるとともに、他都市センターの事例を研究する等、事業推進に向けて具体的に検討し実施します。

②　指定管理者への取組

市と連携して公の施設の指定管理者への取組について、業務内容を精査し、会員の就業の場の確保等に向けて、検討します。

③　独自事業の検討

会員の培ってきた知識・経験等を最大限に活かし、かつセンターの運営や活動に適した会員主体の独自事業（会員が働く機会を広げるために独自の創意と工夫により企画し、自ら実施する事業）について、先進市センターの事例を調査、研究等をしながら実施に向けて検討します。

（２）就業の場の拡大

①　家事援助業務の推進

少子高齢化の進展に伴い、高齢者世帯や共働き世帯等からの家事援助の仕事の申し込みが増えており、今後も増加が見込まれます。センターは、会員間の情報の共有化、会員相互の連携を図るとともに、講習会等を通して会員の技能向上を図り、発注者のニーズに的確に応える体制づくりを推進します。また、家庭内での仕事が多いことから、発注者の多様な要望を聞き取ることと、きめ細かい対応が必要であることなどコーディネーターの効果的な活用により、業務の円滑な推進と受注の拡大を図ります。

②　介護周辺業務の推進

令和７年以降、団塊の世代が７５歳（後期高齢者）以上となり介護などの生活支援に対するニーズの増加が見込まれる中、市内の関係相談機関等と連携を図りながら、センターとしての特質を踏まえた新たな地域公益活動への参画を模索していきます。

③　子育て支援業務の推進

子育て支援は、男女共同参画社会の推進による共働き世帯の増加により、今後も多くの受注が見込まれます。関係機関との調整はもとより、会員間の情報の共有化、会員相互の連携等を図るとともに、子育て支援に係る講習会等を通して会員の技能向上を目指し、発注者のニーズに合った会員の育成に努めます。また、コーディネーターの効果的な活用により、子育て支援業務の受注拡大と推進を図ります。

④　地域サポート事業の推進

センターの強みを生かせる、高齢者等の困り事や地域生活の支えとなる個人宅での軽易・短時間の支援業務である地域サポート事業の推進を図ります。

⑤　関係機関・地域等の連携強化

SDGs 達成に向けた取組

公益社団法人神奈川県シルバー人材センター連合会（以下「県シ連」という。）及び川崎市をはじめ関係する行政機関、関係団体等と緊密に連携し、高年齢者に係る就業情報の交換等を通して、新たな就業の場の確保と拡大を図ります。また、地域行事（区民祭等）等に積極的に参加し、センターの広報啓発を行い、業務の受注開拓を図ります。

（３）就業開拓機能の確立

①　会員による就業開拓

地域に潜在する就業に係るニーズを掘り起こすため、センターが連携して地域に精通している地域班及び職群班等の活動を通して、会員による新たな就業開拓を推進します。

②　継続業務の増強

安定した継続的な業務拡大を目指し、新規受注の確保に努めるとともに、既受注業務について、就業枠の拡充に向け発注者との意思疎通を活発化し、良好な関係づくりの強化を図ります。

③　就業機会創出員の活動強化

会員高齢化への対応

就業が拡大している業種等について事業分析し、効果的かつ計画的な受注開拓ができるよう「就業機会創出員活動計画」を策定しています。その計画に基づき、令和６年度から増強した就業機会創出員達が、センターと緊密な連携のもとで、企業・団体等の訪問数を増やし、会員が持つ専門的な資格、技能及び技術などを活かした就業マッチング方法を活用する等、新規受注及び就業拡大に向けて、センターが活動支援の強化を図ります。

④　コーディネーター等の活動強化

家事援助・子育て支援事業を効果的に実施するため導入しているコーディネーターについて、会員の体験談や事例研究の研修等を通して、知識の習得、コーディネーター間の情報交換によるレベルアップを図るなど、活動の強化を図ります。

（４）広報活動の充実

①　発注見込み先へのＰＲ活動の強化

センターの役職員と就業機会創出員等が一体となって、時宜に応じた計画的なＰＲ活動に取り組み、企業・団体等への広報啓発活動を一層強化します。

②　発注者向けホームページのコンテンツの充実　　デジタル化の取組

発注者にとって、センターの事業等が見やすく、わかりやすい内容へのホームページの改善と、コンテンツの充実に努め、新たな受注の確保等に努めます。

（５）情報の収集・提供

①　顧客満足度調査の実施

新たな就業開拓や継続受注に繋げるには幅広い情報を収集する必要があることから、センターを利用している発注者に対し、会員の就業状況、費用に関するご意見及び改善要望等を的確に把握するための顧客満足度調査を適宜実施します。

②　就業に関する情報の収集と提供　　デジタル化の取組

関係機関等と連携して就業に関するタイムリーな情報を収集するとともに、その内容をホームページ及び会員専用 WEB サイト「Smile to Smile」等に迅速に掲載し、広く市民及び会員への情報提供に努めます。

（６）労働者派遣事業の推進

センターの請負や委任の受託事業になじまない業務や、地域における人手不足企業への派遣業務等について、多様な雇用環境整備を見据えた会員の就業の場の確保と、適正就業の観点等から労働者派遣事業を推進します。

（７）職業紹介事業の推進

職業紹介事業を推進するために、関係機関・関係団体等と連携し、雇用を伴う高年齢者の就労機会の提供に努めます。

4　安全・適正就業の徹底

安全就業は、シルバー事業の実施にあたって根幹をなすものであり、全会員が「安全はすべてに優先する」ことを強く自覚して、安全で適正な就業に心掛けるとともに、会員の高齢化が進んでいる中で、常に自らの健康状態や身体機能の低下を自覚し、安全就業に努める必要があります。

また、安全・適正就業委員会及び事務所安全・適正就業対策会議を通して、安全・適正就業巡回の強化を推進するとともに、安全講習会等への積極的な参加を通して、安全就業の徹底と健康管理の確保に努めます。

さらに、適正就業の取組では、会員の業務内容の点検と検証を行うとともに、長期間・長時間の就業の改善に向けて、ワークシェアリングの観点等から、ローテーション就業等に努めます。

（１）安全・適正就業の推進

①　安全・適正就業委員会の活用

安全・適正就業委員会の活用により、就業会員の事故の未然防止と健康管理の徹底を図るため、毎年「実施計画」を策定するとともに、計画の進行管理を行い、安全・適正就業に努めます。

②　事務所安全・適正就業対策会議の活用

事務所安全・適正就業対策会議の活用により、事務所が受託する仕事の状況等の特徴を把握して、計画的で実効性のある対策員主体の活動を展開し、就業現場巡回等を強化して助言や指導を行い安全就業の徹底を図ります。

③　安全・適正就業対策員の育成

事務所安全・適正就業対策員について、安全・適正就業に係る講習会・研修会等への参加を通して、スキルアップを図る等その育成に努めます。

④　安全・適正就業基準の徹底

会報誌「シルバーかわさき」や「Smile to Smile」等を活用して、会員への安全・適正就業基準及び作業別安全就業基準の周知を図ります。また、会員の意見を反映させながら、必要に応じて安全・適正就業基準等の見直しや新たな制度等の検討を行います。

（２）安全意識浸透の徹底

①　講習会・研修会の実施

会員に対して安全意識の浸透を図るため、安全就業及び交通安全等に関する講習会・研修会を、計画的かつ効果的に実施します。

②　安全就業の啓発

会員登録時、就業時及びセンター来所時等の機会を通して、会員に対して安全就業の重要性の説明と啓発を行います。また、啓発等の実効性を上げるため、事務所に各種刊行物を効果的に配置するなど周知の徹底を図ります。

③　安全就業標語等の募集

会員から「安全就業標語」や「ヒヤリハット体験事例」を募集し、安全・適正就業委員会にて、最優秀、優秀、佳作を選定し、最優秀作品についてはセンターの年間安全就業標語とするなど、会員の安全意識向上に努めます。

また、「ヒヤリハット体験事例」について、体験事例集を作成し、会報誌に掲載するなど、同事例が発生しないように一層の事故防止に努めます。

④　健康管理の徹底　　会員高齢化への対応

会員が自主的、自発的に定期健康診断を受診するよう、会報誌への掲載や事務所での周知・注意喚起により自らの健康への意識醸成を促します。併せて、労働者派遣事業で行っている衛生委員会で、調査審議等を行った健康保持や健康障害を防止する対策などの結果について、ホームページ等で公開するなど、会員の健康管理と健康増進の徹底を図ります。

（３）適正就業の徹底

①　適正就業の点検実施

SDGs 達成に向けた取組

適正就業の点検と検証を実施し、点検結果等を迅速に反映し改善につなげるなど、適正就業の徹底を図ります。

②　ローテーション就業等の推進

SDGs 達成に向けた取組

会員の就業の公平化と適正化を図るため、ワークシェアリングの観点からローテーション就業の拡大等、多くの会員が幅広く就業できるよう支援体制の推進に努めます。

5　事業推進体制の強化

センターは、平成２４年４月に公益財団法人に移行し、今まで以上に事業運営には、法令遵守と内部統制に取り組んでいます。

また、センターの健全かつ安定的な運営のため、公益財団法人の趣旨を認識し、財政的な基盤の確保と強化を図ります。

さらに、大きく変化する社会のニーズを受け止めるとともに、シルバー事業を的確に捉える事業推進体制の再構築を見据えながら、その体制への強化が必要です。引き続き市や関係団体等から、事業の支援や協力を得ながら、その推進を図ります。

（１）財政基盤の強化

①　適切な配分金基準単価の設定

仕事の受注にあたっては、適正な配分金水準の設定や民業圧迫とならないよう配慮することが必要です。

特に最低賃金上昇や近年の物価高騰などの社会経済状況を反映したものとするために、発注者の理解を得ながら、配分金基準単価等の見直し・検討を適宜行い、会員の対価（配分金）の適正化を図ります。

②　事務費率の見直し

インボイス制度等への対応

センターを取り巻く社会情勢、特に、令和５年１０月から導入されたインボイス制度は、当センターの経営状況に長期かつ継続的に多額の負担をもたらすと予想さ

れており、全国シルバー人材センター事業協会からは、その対応策として新しい契約方式への見直しが求められています。これらの対応等を含め、他都市シルバー人材センターの動向等も常に見据えながら、引き続き法人として安定した事業運営ができる事務費の見直しに向けた検証等を実施します。

③　受注額の増大

センターの財政基盤の一層の安定化を図るため、企業からの受注、個人からリピートされる受注、また、公共サービスからの受注等の拡充による受注額の増加によって事務費の確保に努めます。

また、未収金の回収及び発生予防について、様々な手法を駆使して、その取組を強化します。

（２）公益財団法人としての適正な執行

①　法令遵守の徹底　　SDGs 達成に向けた取組

公益財団法人として、法の制度の趣旨に則り、法令遵守による適正な事業執行の徹底を図ります。

②　市民向け講座等の開催

公益財団法人として、広く市民が参加できる市民向けの講座等を開催します。

（３）事務所機能の強化・充実

①　組織体制等の整備　　デジタル化の取組

社会環境に順応した事業の展開及び会員の状況等を的確に反映したアクティブで機能的な組織体制の整備に努めます。また、センター職員が働きやすく、会員が集まりやすい事務所の環境整備（駅近移転等）を引き続き検討するとともに、併せて会員が事務所に行かなくても入会・相談・就業報告等ができる環境整備（デジタル化等）も検討していきます。事務所の移転・集約は少人数の職員による事務所運営の弊害解消、若手職員の指導と育成も期待できます。併せて、デジタル化による業務改善として、ペーパーレスと経費削減、現在の事務処理のあり方の見直しなども検討していきます。

また、職員一人ひとりが、心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環

境の構築を検討します。

②　事務・事業の見直し

デジタル化の取組

社会状況の変化に対応した事務・事業の点検等を通じ必要な見直しがあれば迅速に実施し、特に、急速に進展する社会全体のデジタル化から取り残されることがないようＩＣＴの有効活用を図るとともに、常に簡素で効率的な事業運営に努めます。

③　職員の資質の向上

新たな制度への対応、就業環境の変化等に的確に対応するため、研修会等へのタイムリーな参加及び多様な機会を通じた、職員の自己啓発とスキルアップ、特にデジタル社会への対応に必要不可欠なデジタルリテラシーの向上などに努めます。

（４）市及び関係機関との連携強化

①　市との定期的連絡会議の開催

センターと市との、定期的な情報及び意見交換のための会議を開催し、業務推進に係る課題等の共有化を図るなど、連携を強化します。

②　関係機関との連携強化

SDGs 達成に向けた取組

高齢者の就業に関して、ハローワーク、だいＪＯＢセンター、キャリアサポートかわさきなどの他の就労支援機関との定期的な情報交換や、広報を含めたイベント等での連携強化を図りながら、高齢者の多様な就業ニーズにマッチする就労支援について更なる充実を図ります。また、相談者の意向を聞き取り、適切な窓口へ案内できるように取組を行います。

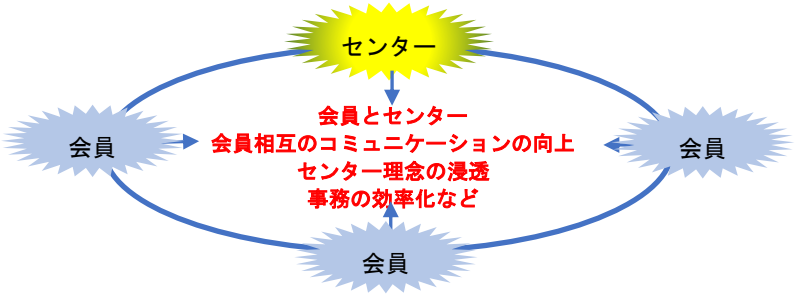
６　課題解決のための横断的取組（重点）

課題解決のための横断的取組

本計画における基本方針と位置付けている５項目に対し、これらの課題解決のための横断的取組として、以下の４つを設定しました。

Ⅰ　デジタル化の取組

デジタル社会の到来を念頭に置いて、デジタル関連の就業機会の確保に加えて、スマホを活用した業務連絡やＷｅｂ入会システムの導入等デジタル技術を活用した業務の効率化、このための基盤整備として、会員のデジタルリテラシー（デジタル技術を理解し活用する能力）の向上に取り組みます。



・社会のデジタル化の動きをチャンスと捉え、高度なスキルを保有する ICT 系会員の充実を図っていきます。
・会員の ICT レベルの向上、センターの事務効率化を進めていきます。

○主な取組

２　会員の増強と育成

（１）新規会員の入会促進　　①新規会員の入会促進

●インターネット上で入会手続きが完結できる「（仮称）ＷＥＢ入会登録」の検討など、入会しやすい環境整備と新たな仕組み作りを進めます。

（６）講習会・研修会の実施　　①独自講習会・研修会の実施

●スマホ講習会・相談会によるデジタルリテラシーの向上に努めるとともに、会員専用 WEB サイト「Smile to Smile」の活用を促進させるため、「（仮称）Smile to Smile 登録相談会」等の実施を検討します。

３　就業機会の拡大・受注の開拓

（４）広報活動の充実　　②発注者向けホームページのコンテンツ

●新たな受注確保等に向け、発注者にとって判りやすい内容のホームページへの改善と、高度な知識・スキルを保有する会員と発注者とをつなぐ「会員スキルシート登録」のような新しいコンテンツの創出及び工夫・充実に努めます。

（５）情報の収集・提供　　②就業に関する情報の収集と提供

●会員専用 WEB サイト「Smile to Smile」を利用し、就業情報などのデジタル配信を推進することで、就業マッチングの強化を図ります。

５　事業推進体制の強化

（３）事務所機能の強化・充実　　①組織体制等の整備

●会員が事務所に行かなくても、入会・相談・就業報告等ができる環境整備（デジタル化等）を検討し、社会環境に順応した事業の展開及び会員の状況等を的確に反映した機能的な組織体制の整備に努めます。

Ⅱ　会員高齢化への対応

会員の高齢化が進展する中で、高齢会員でも無理なく就業できる仕事の確保に取り組みます。会員が希望する柔軟で多様な働き方の実現に向けて、就労希望が高い職種など、多種多様な新規事業の開拓とともに、一層のワークシェアリングを進めます。

○主な取組

２　会員の増強と育成

（２）会員の就業希望等の実態把握　　②就業相談等の開設

●多様性を尊重する成熟社会が進む中、自身の生活スタイルや都合に合わせた柔軟で多様な働き方を希望する高齢者が確実に増えていることなどから、就業相談を希望する会員を対象に、必要に応じ就業相談等の対応を行います。

（２）会員の就業希望等の実態把握　　③高齢会員の活躍の場の確保

●高齢会員（７５歳以上）が加速度的に増加している状況において、センターの状況について発注者に丁寧に説明し、理解と協力を得るなどの努力をしながら、高齢会員の就

業機会の場の確保に努めます。

３　就業機会の拡大・受注の開拓

（３）就業開拓機能の確立　　③就業機会創出員の活動強化

●就業機会創出員が、企業・団体等を訪問する中で、高齢会員の現状を発注者に丁寧に説明し、理解と協力を得ながら、高齢会員への就業の場の確保ができるよう、事務所とより緊密な連携を行い、就業機会創出員による活動の強化を図ります。

４　安全・適正就業の徹底

（２）安全意識浸透の徹底　　④健康管理の徹底

●高齢会員の就業機会の場の確保を進めるうえで、高齢就業会員の健康管理が重要な要素であるため、会員が自主的・自発的に定期健康診断を受診するよう、会報誌への掲載や事務所での周知・注意喚起により自らの健康への意識醸成を促します。併せて、衛生委員会で、調査審議等を行った健康保持や健康障害を防止する対策などの結果をホームページ等で公開するなど、会員の健康管理と健康増進の徹底を図ります。

Ⅲ　インボイス制度等への対応

センターを取り巻く社会情勢、特に令和５年１０月から導入されたインボイス制度は、当センターの経営状況に長期かつ継続的に多額の負担をもたらすと予想されており、全国シルバー人材センター事業協会からは、その対応策として新しい契約方式への見直しを求められています。これらの対応等を含め、他都市シルバー人材センターの動向等も常に見据えながら、引き続き法人として安定した事業運営に資する事務費の見直しに向けた検証等を実施します。

○主な取組

５　事業推進体制の強化

（１）財政基盤の強化　　②事務費率の見直し

●発注者、センター、会員の三者による包括的な契約方法への見直し方針が示されています。フリーランス法の趣旨を踏まえ、より適切なタイミングでの移行を検討します。移行までに生じるインボイス制度による負担について、事務費率の見直し等による軽減策について併せて検討します。

Ⅳ　SDGs 達成に向けた取組

人口減少、少子高齢化が進展している中で、だれもが、いくつになっても活躍できる社会の実現に向けて、地域の日常に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進、ひいては地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減などに貢献しているセンターの様々な取組は、ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）の達成に大きく貢献しています。

センター、県シ連及び全シ協の役職員はこのことを十分認識するとともに、広く地域社会及び利用者等に周知を行い、一人でも多くの高齢者の方々に会員となっていただくとともに、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。

また、こうした取組とともに、センターは地域の社会資源の一つとして、地域住民の家事援助等の生活支援サービスなど多様なサービスを提供しており、少子高齢化の進展を踏まえて川崎市が取り組んでいる、誰もが住み慣れた地域や自らが望む場で安心して暮らし続けることができる地域の実現をめざす「地域包括ケアシステム」の構築にも貢献しています。

○主な取組

２　会員の増強と育成

（１）新規会員の入会促進　　②女性会員の入会促進

●女性会員に適した就業機会の確保、拡充及びＰＲ等を推進するとともに、女性会員が気軽に情報交換や交流ができる機会や場の提供、女性会員拡大のための女性の目を引きやすいリーフレット等の作成など女性にとって魅力的な情報を発信します。また、女性会員の活動等を会報誌やホームページへ掲載するなど情報発信の強化を図ります。

●女性限定の入会・就業相談会の開催を検討します。その際、会員登録後の就業等について具体的なイメージをつかんでもらうために、女性会員による実体験や感想の発表や質疑応答の実施などを検討します。

３　就業機会の拡大・受注の開拓

（２）就業の場の拡大　　⑤関係機関・地域連携強化

●県シ連及び川崎市をはじめ関係する行政機関、関係団体等と緊密に連携し、高年齢者に係る就業情報の共有等を通して、新たな就業の場の確保と拡大を図ります。また、地

域行事（区民祭、市内清掃ボランティア活動等）等にも積極的に参加し、センターの広報啓発を行い、業務の受注開拓を図るとともに、地域貢献活動にも取り組みます。

５　事業推進体制の強化

（２）公益財団法人としての適正な執行　　①法令遵守の徹底

●公益財団法人として、法の制度の趣旨に則り、法令遵守による適正な事業執行の徹底を図ります。

（４）市及び関係機関との連携強化　　②関係機関との連携強化

●高齢者の就業に関して、ハローワーク、だいＪＯＢセンター、キャリアサポートかわさきなどの他の就労支援機関との定期的な情報交換や、広報を含めたイベント等での連携強化を図りながら、高齢者の多様な就業ニーズにマッチする就労支援について更なる充実を図ります。

川崎市シルバー人材センターはかわさきSDGsパートナーに登録されています。

川崎市SDGs登録・認証制度「かわさきSDGsパートナー」は、SDGsの達成に向けて取り組む企業・団体の皆様を川崎市が登録・認証する制度です。

「第４期基本計画」実施計画表

重点	事業の拡大及び強化をするため重点とするもの
推進	実施した事業のレベルアップ等を図り、さらに推進するもの
継続	実施した事業を引き続き継続するもの
検討・実施	事業について準備、検討をし、状況が整えば実施するもの

第４期基本計画 （令和７年～令和１１年）	実　施　計　画　内　容	実施方針
１　自主・自立、共働・共助の理念の浸透		
	「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、会員への多様な就業機会の提供によって、その生きがいづくりや健康づくりを支援するとともに、地域社会に貢献することを目指す。	
２　会員の増強と育成		
（１）新規会員の入会促進		
新規会員の入会促進	インターネット上で入会手続きが完結できる「（仮称）WEB入会登録」を検討するなど、今後も継続して入会しやすい環境の整備と新たな仕組み作りを進める。 地域班等による会員募集チラシ等の配布及び知人への口コミ等情報発信をし、新規入会の促進を図る。 60歳代の会員確保に向け、退職予定者等をターゲットとして広報について検討する。	重点
女性会員の入会促進	女性会員の入会を促進し、受け皿となる女性会員に適した就業機会の確保、拡大、ＰＲ等を推進するとともに、会員が相互に交流出来る機会・場を提供する。 女性にとって魅力的な情報を発信し、女性会員拡大のための目を引きやすいリーフレット等を作成する。女性会員の活動等を会報誌等へ掲載するなど情報発信の強化を図る。 女性限定の入会・就業相談会の開催の検討を行い、女性会員の入会促進等を図る。	重点
技能系会員の入会の促進	地域広報誌等を通じて植木・障子・襖の張替等の技能系会員入会を促進する。 また、技能系会員の入会促進のため、必要に応じて技能系職種の制度全体の改善・見直しを図ります。	継続
（２）会員の就業希望等の実態把握		
会員の就業意向調査の実施	会員のニーズ等を的確に把握する調査を適宜実施し、その結果を効果的に活用し、就業に向けて環境作りと調整に努める。	検討・実施
就業相談等の開設	未就業会員の中で、就業を希望する会員を対象に、必要に応じ就業相談等の対応を行う。	検討・実施
高齢会員の活動の場の確保	高齢会員の就業の場の確保に向けて検討をする。また、就業以外の社会参加や生きがい創出のための活動の場の確保についても検討し、高齢者の多様なニーズに対応できる組織となるよう努める。	検討・実施
会員情報の的確な把握	会員情報の迅速な検索と的確な情報把握のため、基幹システムの会員情報の統一化や情報更新等、システムの改善を検討し推進を図る。	推進
情報提供等の取組の検討	ICT機器を利用する会員の増加が見込まれることから、センターと会員の情報伝達や共有化等に活用するため、ICT機器の利用状況の把握と、基幹システムへの反映等の検討を行う。	検討・実施
（３）会員登録説明内容の充実		
説明内容等の改善	“予約随時登録制度”の浸透を図り、センターの仕組み、事業運営方針及び現況等の周知を図る。 さらに、センターの会員としての意識醸成の場として位置づけ、充実を図る。	推進
（４）組織の育成・強化		
地域班の推進	地域班の目的の再確認と活動内容の強化を図るなど、新たな取り組み等を検討し、推進する。	推進
職群班の充実	職群班の活動の充実を図る。また、職群班の現状や課題を整理し、今後の職群班の在り方をはじめ、研修会や講習会の開催、仕事の調整などの班運営とともに、就業する会員の後継者不足などへの対応について検討を行う。	検討・実施
会員の事業運営への参画	会員の事業等への参画方法について検討し、会員の意見を反映させ実施に向けて推進する。	推進
会報誌の充実による会員との関係強化	会員による会員のための効果的な会報誌の作成を目指し、会員とのより強固な関係構築を図る。	継続
会員の自主的活動への支援	自立した組織化及び活性化を促し、活動の場の提供など支援する。	継続

第４期基本計画 （令和７年～令和１１年）	実　施　計　画　内　容	実施方針
（５）情報の提供		
会員向けホームページコンテンツの充実	ホームページの充実を図るため、会員がセンターの現況を迅速かつ簡易に判りやすい内容の充実に努める。	推進
	会員が閲覧できる就業情報の提供を検討し、実施する。	検討・実施
（６）講習会・研修会の実施		
独自講習会・研修会の実施	会員と連携をしながら、会員の要望等も取り入れ、必要な講習会・研修会を実施し、会員相互のレベルアップを図る。特にデジタル化の推進の1つとして、Smile to Smileの活用を促進させるため、「（仮称）Smile to Smile登録相談会」等の実施を検討する。	検討・実施
３　就業機会の拡大・受注の開拓		
（１）新規事業の開拓		
新規事業の推進	新たな事業開拓に向けて、市及び関係団体、関係機関等と協議を進めるとともに、他都市SCの事例を研究し、事業推進に向けて検討し、実施する。併せて、会員主体の独自事業も検討する。	継続
指定管理者への取組	市と連携して、公の施設の指定管理者への取り組みについて、業務内容を精査し、会員の就業の場の確保等に向けて、検討する。	検討・実施
独自事業の検討	会員のスキルを活かし、センター活動に適した会員主体の独自事業について、先進市センターの事例を調査、研究等をしながら実施に向けて検討する。	検討・実施
（２）就業の場の拡大		
家事援助業務の推進	会員相互の連携を図るとともに、講習会等を通して会員の技能向上を目指し、コーディネーターの効果的な活用等による家事援助業務の受注拡大等を図る。	重点
介護周辺業務の推進	市内の関係相談機関等と連携を図りながら、センターとしての特質を踏まえた新たな地域公益活動への参画を検討する。	実施・検討
子育て支援業務の推進	会員相互の連携を図るとともに、講習会等を通して会員の技能向上を目指し、コーディネーター等の効果的な活用により、子育て支援業務の拡大を推進する。	重点
地域サポート事業の推進	センターの強みを生かした、高齢者の困り事や地域生活の支えとなる支援業務である地域サポート事業の推進と拡大を図る。	実施・検討
関係機関・地域等の連携強化	行政機関及び関係団体等と緊密に連携し、新たな就業の場の確保と拡大を図る。 また、地域行事（区民祭等）に参加し、ＰＲを行い、業務の受注開拓を図る。	推進
（３）就業開拓機能の確立		
会員による就業開拓	就業ニーズを掘り起こすために、地域班・職群班等の活動を通して会員による就業開拓を推進する。	推進
継続業務の増強	安定した継続的な業務を拡大するため、新規受注に努めるとともに、既受注業務については、拡充に向け発注者との関係強化を図る。	推進
就業機会創出員の活動強化	就業機会創出員が、センターと緊密な連携のもとで、企業・団体等を訪問し、新規受注及び就業拡大等に向けセンターが活動支援の強化を図る。	重点
コーディネーター等の活動強化	コーディネーターについて、事例研修と情報交換等を通して、活動の強化を図る。	重点

第４期基本計画 （令和７年～令和１１年）	実　施　計　画　内　容	実施方針
（４）広報活動の充実		
発注見込み先へのＰＲ活動の強化	センターの役職員と就業機会創出員が一体となった活動を通して、企業・団体等へのＰＲ活動を強化する。	推進
発注者向けホームページのコンテンツの充実	発注者にとって、センターの事業等がわかりやすい内容のホームページへの改善と、コンテンツの工夫・充実に努める。	推進
（５）情報の収集・提供		
顧客満足度調査の実施	発注者のニーズを的確に把握し、新たな就業開拓や継続受注に繋げるための顧客満足度調査を必要に応じて実施する。	継続
就業に関する情報の収集と提供	関係機関等と連携して就業に関するタイムリーな情報を収集するとともに、その内容をホームページ等を活用し、広く市民及び会員への情報提供に努める。	継続
（６）労働者派遣事業の推進	就業の場の確保と拡大に向けて労働者派遣事業を着実に推進する。	重点
（７）職業紹介事業の推進	関係機関や関係団体等と連携をして、雇用を伴う高年齢者の就労機会の提供に努める。	継続
４　安全・適正就業の徹底		
（１）安全・適正就業の推進		
安全・適正就業委員会の活用	安全・適正就業委員会を活用して、就業会員の事故の未然防止と健康管理を図るために実施計画を策定し、安全・適正就業の徹底に努める。	重点
事務所安全・適正就業対策会議の活用	事務所安全・適正就業対策会議を活用して、計画的に会員主体による就業現場の巡回を強化して助言・指導により、安全就業の徹底を図る。	重点
安全・適正就業対策員の育成	講習会・研修会等への参加を通して、スキルアップを図る。	推進
安全・適正就業基準の徹底	会報誌等を積極的に活用して、会員へ安全・適正就業基準及び作業別安全就業基準の周知の徹底を図る。また、必要に応じて基準の見直しや新たな制度等の検討を行う。	推進
（２）安全意識浸透の徹底		
講習会・研修会の実施	安全就業及び交通安全に関する講習会・研修会を、計画的に実施する。 また、就業中、大怪我をした場合に備えて、救急車が来るまでの必要最低限の一次対応等の講習会の実施も検討する。	推進
安全就業の啓発	会員登録時、就業時及びセンター来所時等あらゆる機会を通して、会員への安全就業の 啓発を行う。また、啓発のための各種刊行物を効果的に整備及び配布する等周知を図る。	継続
安全就業標語等の募集	会員から「安全就業標語」や「ヒヤリハット体験事例」を募集し、最優秀作品はセンターの年間安全標語とする。また、ヒヤリハット体験事例集を作成し会員の安全意識向上に活用する。	継続
健康管理の徹底	会員が自主的、自発的に定期健康診断を受診するように会報誌等で促す。併せて、労働者派遣事業で行っている衛生委員会で、調査審議等を行った健康保持や健康障害を防止する対策について、ホームページ等で公開を行うなどして、会員の健康管理と健康増進の重要性の認識等徹底を図る。	継続
（３）適正就業の徹底		
適正就業の点検実施	適正就業の点検と検証を実施し、改善等を図る。	推進
ローテーション就業等の推進	就業の公平化と適正化を図るため、ローテション就業等、就業支援体制の推進に努める。	継続

第４期基本計画 （令和７年～令和１１年）	実　施　計　画　内　容	実施方針
５　事業推進体制の強化		
（１）財政基盤の強化		
適切な配分金基準単価の設定	受注の際、適切な配分金水準の設定や民業圧迫とならないよう配慮する必要があり、特に最低賃金や近年の物価高騰などの社会経済状況を反映したものとするため、配分金基準単価等の見直し・検討を適宜行ない、会員の配分金の適正化を図る。	検討・実施
事務費率の見直し	社会情勢、特にインボイス制度や、その対応策である新契約方式への見直しなどの対応を含め、他都市ＳＣの動向及び就業環境等を見据えながら、安定した事業運営ができるよう事務費率の見直しに向けた検証等を継続的に行う。	検討・実施
受注額の増大	民間・個人受注及び公共受注等の確保と拡大により、受注額の増大による事務費の増加を図る。 また、未収金の回収及び発生予防について、様々な手法を駆使し、その取組を強化する。	推進
（２）公益財団法人としての適正な執行		
法令遵守の徹底	公益財団法人として法の制定趣旨に則り、適正な事業執行の徹底を図る。	継続
市民向け講座等の開催	公益法人として、不特定多数の者の利益の貢献に向けて、広く市民に向けた講座等を開催する。	継続
（３）事務所機能の強化・充実		
組織体制等の整備	事業及び会員の状況を的確に反映した機能的で効率的な組織体制に整備する。 職員が働きやすく、また会員が集まりやすいような事務所の環境整備（駅近移転等）を引き続き検討するとともに、併せて会員が事務所に行かなくても入会・相談・就業報告等ができる環境整備（デジタル化等）も検討する。併せて、デジタル化による業務改善として、ペーパーレスと経費削減、現在の事務処理のあり方の見直しなども検討する。 職員一人ひとりが、心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境の構築を検討する。	推進
事務・事業の見直し	社会状況の変化に対応した事務・事業の点検等を通した見直しを行い、簡素で効率的な事業運営に努める。	継続
職員の資質の向上	新たな制度への対応、変化する就業環境等に対応するため、効果的な研修会等への参加及び様々な機会を通して、知識の習得や経験を会得し職員のスキルアップに努める。	継続
（４）市及び関係機関との連携強化		
市との定期的連絡会議の開催	市所管課とセンターとの定期的な意見交換の場を設け、情報の共有化を図る等、連携を強化する。	推進
関係機関との連携強化	ハローワーク、だいＪＯＢセンター、キャリアサポート等と定期的な情報交換を行いながら連携の強化を図りながら、高齢者の多様なニーズにマッチする就労支援への更なる充実を図る。 また、相談者などへ適切な窓口へ案内できる取組を行う。	検討・実施

第5章　第3期基本計画の評価

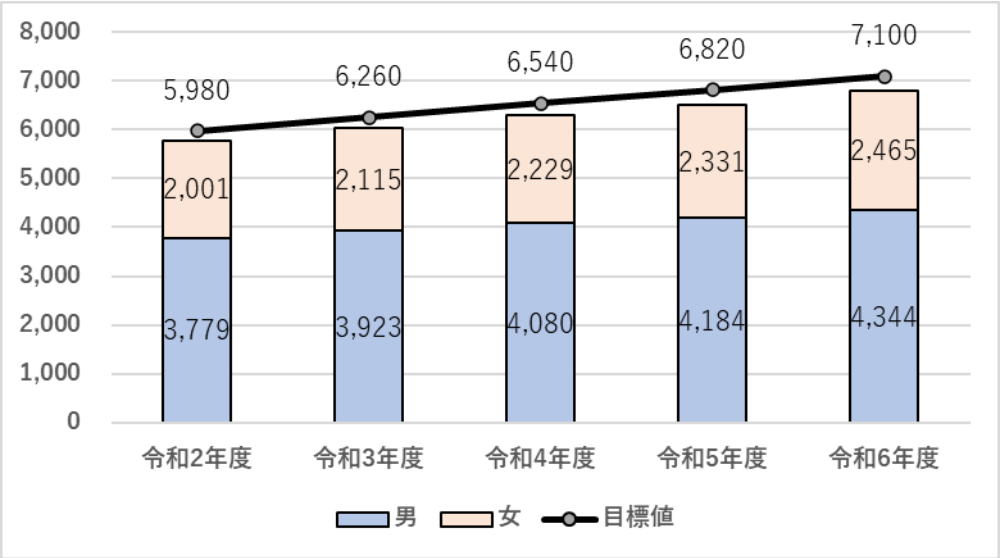
1　第３期基本計画の目標値と取組の柱

取組の柱

① 会員の増強と育成
② 就業機会の拡大・受注の開拓
③ 安全・適正就業の徹底
④ 事業推進体制の強化

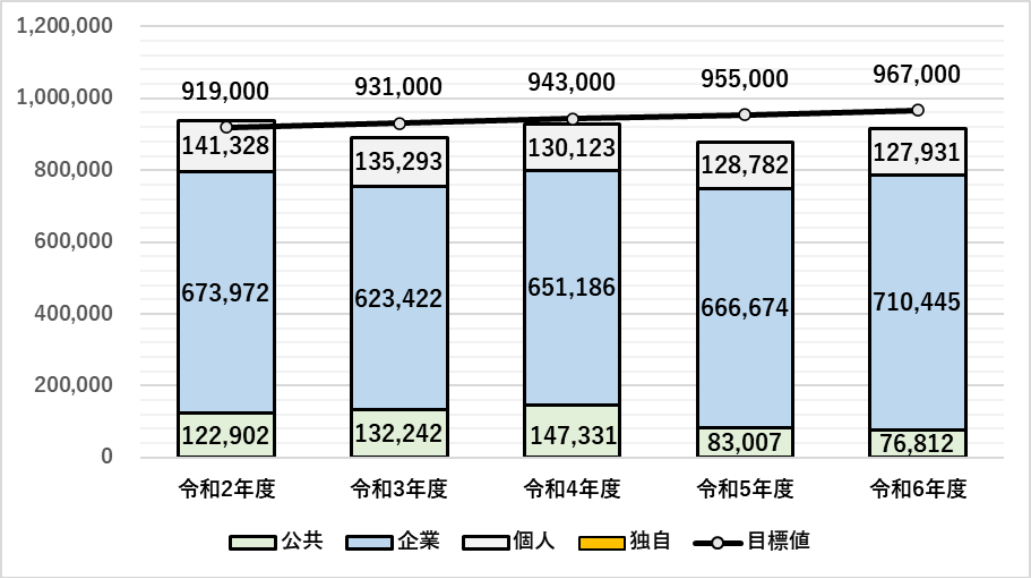
(1)会員数　　単位：人

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男	3,779	3,923	4,080	4,184	4,344
女	2,001	2,115	2,229	2,331	2,465
計	5,780	6,038	6,309	6,515	6,809
目標値	5,980	6,260	6,540	6,820	7,100
達成率	96.7%	96.5%	96.5%	95.5%	95.9%
前年度対比（男性）	100.9%	103.8%	104.0%	102.5%	103.8%
前年度対比（女性）	101.1%	105.7%	105.4%	104.6%	105.7%
前年度対比（計）	101.0%	104.5%	104.5%	103.3%	104.5%



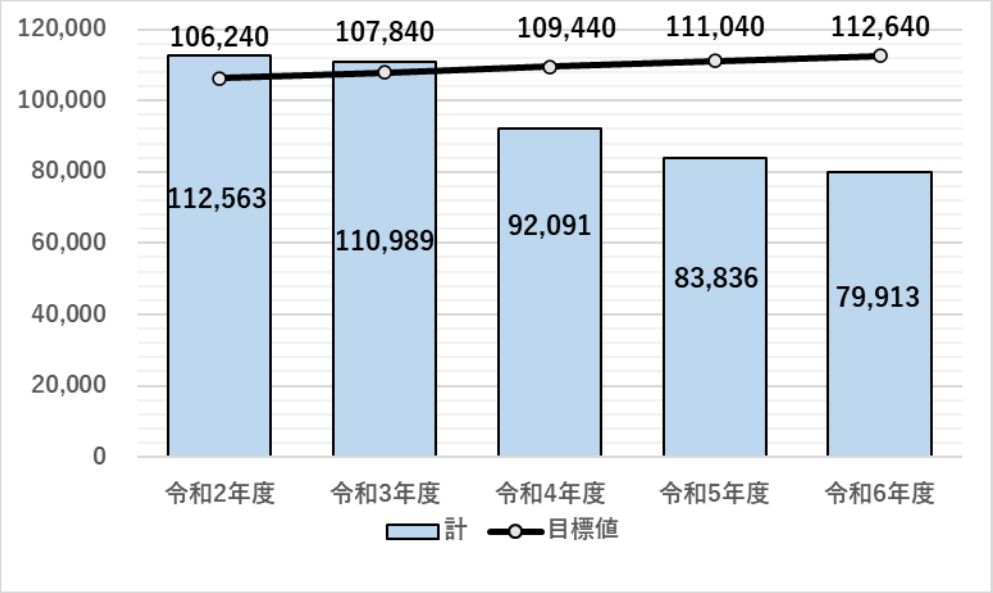
（2）契約金額（受託事業）　　単位：千円

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
公共	122,902	132,242	147,331	83,007	76,812
企業	673,972	623,422	651,186	666,674	710,445
個人	141,328	135,293	130,123	128,782	127,931
独自	0	0	0	0	0
計	938,202	890,957	928,640	878,463	915,188
目標値	919,000	931,000	943,000	955,000	967,000
達成率	102.1%	95.7%	98.5%	92.0%	94.6%
前年度対比（公共）	90.1%	107.6%	111.4%	56.3%	92.5%
前年度対比（企業）	87.8%	92.5%	104.5%	102.4%	106.6%
前年度対比（個人）	90.4%	95.7%	96.2%	99.0%	99.3%
前年度対比（独自）	0	0	0	0	0.0%
前年度対比	88.4%	95.0%	104.2%	94.6%	104.2%



（3）契約金額（労働者派遣事業）　　単位：千円

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
契約金額	112,563	110,989	92,091	83,836	79,913
目標値	106,240	107,840	109,440	111,040	112,640
達成率	106.0%	102.9%	84.1%	75.5%	70.9%
前年度対比	107.6%	98.6%	83.0%	91.0%	95.3%



2　取組状況と評価

（1）　会員の増強と育成

①　新規会員の入会促進

現在の「予約制随時登録」による入会申込方法に加え、インターネットを利用した入会申込ができる『Ｗｅｂ入会申込』を導入したことで、会員登録を希望する方の利便性の向上と入会事務の効率化を図りました。

これらの取組によって、目標値には達しなかったものの、年度平均〇%の会員の増につながりました。

②　女性会員の入会促進

女性会員拡大のために、関心を抱かれるよう女性がメインの会員募集ポスター及びチラシを作成し、関係各所へ配架。併せて、60 歳以上の市内在住の女性の方限定で、『セカンドライフ応援セミナー』を開催しました。

これらの取組によって、目標値には達しなかったものの、年度平均〇%の会員の増につながりました。

③　会報編集委員会の充実

より親しんでいただけるようクロスワードパズルや間違い探しなどを掲載し、正解者に抽選でＱＵＯカードをプレゼントする取組を始めるなど誌面の充実を図りました。

（２）　就業機会の拡大・受注の開拓

①　新規事業の推進

市や商店街連合会、商工会議所などに対して発注の働きかけを行った結果、新たに市立病院における発熱チェック及び院内の物品搬送等、イベント等の手伝いや通行量調査などの新規発注がありました。また、児童生徒の見守り業務について、他都市事例を調査し、市に対して発注の働きかけを行うなど新規事業開拓に向けた協議を行いました。

②　家事援助業務・子育て支援業務の推進

会員コーディネーターを南・中・北部事務所に配置、定期的な会員コーディネーター会議等の開催、他都市事例の調査を行うなど、会員相互の連携を図るとともに、会員コーディネーターの効果的な活用等により家事援助業務の受注拡大等を図りました。

③　就業機会創出員の活動強化

新規受注及び就業拡大等に向け、就業機会創出員を１名から３名に増員し、各事務所に配置しました。併せて、定期的に就業機会推進会議を実施し、さらなる組織的な事業活動に取り組みました。

（３）　安全・適正就業の徹底

①　安全・適正就業委員会等の活用

会員の健康と就業上の安全・適正就業に関する事項を検討し、その対策を推進するために委員会を開催し、実施計画の策定、就業上の事故分析、事故対策の策定を行いました。

また、「安全就業標語」「ヒヤリハット体験事例」を会員から募集し、委員会にて優秀作品を選定、最優秀作品はポスターにして事務所等に掲示及び会報誌に掲載し、安全就業の啓発と周知を図りました。

②　安全・適正就業基準の徹底

職群班会議等を通じて、労働安全衛生法の改正に準じ、会員に対し安全就業に係る周知を行うとともに、併せて安全･適正就業基準を改正し、会員に対し周知を行いました。また、労働者派遣事業では、衛生委員会を設置し、健康の保持や健康障害を防止する対策などについて調査審議等を行いました。

（４）　事業推進体制の強化

①　事務費の見直し

社会情勢や他都市センターの動向及び就業環境等を見据えながら、安定した事業運営ができるよう事務費率の見直しに向けた検証等を行い、令和５年１０月から適格請求書等保存方式（インボイス制度）の導入に伴うセンターで新たに発生する費用負担や、昨今の物価高騰の影響を受け、企業・家庭・公共の事務費率を１０％から１２％に引き上げを行いました。

②　市民向け講座等の開催

スマートフォン等の急速な普及や、コロナ禍などの影響により、社会全体でデジタル化が進められたこともあり、公益財団法人として、高齢者を対象としたスマートフォンの基本操作から学べる市民向けスマートフォン講習会を定期的に開催しました。

（５）　会員アンケート（令和２年度実施）結果に基づく取組

①　公報について

「シルバー人材センターに入会する際に、センターを何で知りましたか？」という設問に対して、クチコミや紙のチラシ、ポスターで認知された方が多かったため、ポスターの会員宅での掲示、チラシのポスティング、タウンニュースへの複数回広告掲載、会員家族紹介制度の創出などの取組を行いました。

②　会員の保有資格について

「シルバー人材センターの仕事で活かせる資格等をお持ちですか？」という設問に対して、専門的な資格を持っている方が多いという傾向が見られたため、会員のスキルを活かす『スキルシート登録』を開始しました。

③　会員のデジタルリテラシーについて

「インターネットを通じてホームページ等の閲覧ができない」等の回答の方は48.8 パーセントという結果に対しては、デジタルリテラシーの向上のためスマートフォン講習会・相談会を開催するとともに、情報提供をわかりやすくするため、ホームページをリニューアルしました。

④　会報誌について

会報誌の内容について、健康や事故安全に関する情報の要望が多かったため、健康や安全に関する情報の充実を図るとともに、アタマの体操になる、「まちがいさがし」や「クロスワードパズル」の掲載を行いました。

― 資料編 ―

「第3期基本計画」実績表（令和２年度～令和６年度）

重点	事業の拡大及び強化をするため重点とするもの
推進	実施した事業のレベルアップ等を図り、さらに推進するもの
継続	実施した事業を引き続き継続するもの
検討・実施	事業について準備、検討をし、状況が整えば実施するもの

第３期基本計画（令和２年度～令和６年度）	基本計画内容		実施方針
	実施計画内容	実施内容	
１　自主・自立、共働・共助の理念の浸透			
	「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、会員への多様な就業機会の提供によって、その生きがいづくりや健康づくりを支援するとともに、地域社会に貢献することを目指す。		
２　会員の増強と育成			
（１）新規会員の入会促進			
①新規会員の入会促進	「予約制随時登録」による入会申込方法の実施等を進めるとともに新規会員の間口を広げるなど、入会しやすい環境の整備を行う。	・予約制随時登録について、新型コロナウィルス感染症に配慮しながら的確に進めた（R2） ・令和4年8月から会員家族友人紹介制度を開始した。（R4:19人、R5:38人、R6:41人） ・出張入会説明会(R5:中原区役所、ハローワーク川崎、R6:てくのかわさき） ・Ｗｅｂ入会申込の試行（R5） ・Ｗｅｂ入会申込の本格実施(R6)	継続
	地域班や職群班、会員によるチラシ等の配布及び近隣、知人への口コミ等の情報発信を行い、新規入会の促進を図る。	・地域班チラシ配布活動（R5～R6） ・市高齢者向け郵送物へのチラシ同封（毎年） ・広報掲示板掲示 全市 (R2) ・市政だよりへの掲載（R4） ・市庁舎においてポスター掲示、チラシ配架（R2～R6） ・いこいの家、老人福祉センターでのポスター掲示、チラシ、ティッシュ配架（R2～R6） ・アゼリア広報コーナー展示（毎年） ・つなぐっとKAWASAKI掲示（毎年） ・市地域包括ケアシステムポータルサイト掲載（毎年） ・シニア世代情報紙「楽笑」に掲載（R2～R4） ・会員宅へのポスター掲示（R4） ・のぼり旗・車用マグネットシート新調（R3）	継続
②女性会員の入会促進	女性会員の入会を促進し、受け皿となる女性会員に適した就業機会の確保、拡大、PR等を推進するとともに、会員が相互に交流出来る機会・場を提供する。	・女性に関心を持たれるよう、女性がメインの「私の人生が息づく瞬間」キャッチの会員募集ポスターを作成(R5) ・女性用チラシを作成しすくらむ２１、キャリアサポート川崎、川崎福祉人材バンクに配架（R4～R6） ・コーディネーター会議の開催（R4～R6)	重点
③技能系会員の入会の促進	地域広報誌等を通じて植木・障子・襖の張替等の技能系会員入会を促進する。	・職群班による講習会を実施し、会員を育成した（R3 松の手入れ講習会） ・県シ連「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用し、関係団体と協議後、植木剪定及び除草講習会を開催。植木班及び除草班会員の入会促進を図った。（R3～R6） ・元生業者や実務経験者には、積極的なアプローチを行った。(毎年） ・事務所において新人研修を実施(毎年） ・会報誌に掲載し、人材募集を実施（毎年） ・Smile to Smileの就業希望会員募集機能を使用しての除草会員募集(R6) ・センターHPの会員向けお知らせ「お仕事情報」に植木等技能系会員の募集掲載	継続

第３期基本計画 （令和２年度～令和６年度）	基本計画内容 実施計画内容	基本計画内容 実施内容	実施方針
（２）会員の就業希望等の実態把握			
①会員の就業意向調査の実施	会員のニーズ等を的確に把握する調査を適宜実施し、その結果を効果的に活用し、就業に向けて環境作りと調整に努める。	・令和3年1月にアンケート実施 ・アンケート結果に基づく取組（R3～R5） ・センターの周知方法について ・会員の持つ資格を活用した就業 ・健康について ・会報誌「シルバーかわさき」について ・仕事の紹介について　詳細は各取組にて継続的にアンケートを実施し経年変化を調査（R5）	検討 実施
②就業相談の開設	未就業会員の中で就業を希望する会員を対象に定期的な就業相談の開設を検討し、実施する。	・各事務所において随時実施した。	検討 実施
③高齢会員の活動の場の確保	高齢会員の就業の場の確保に向けて検討をする。また、就業以外に会員の仲間作りなどの活動の場の確保も検討する。	・全体的に会員の高齢化が進む中、積極的に仕事の紹介を行っている。 ・近隣他都市での取組の調査（R2～R6） ・行政からの発注の働きかけ(R2～R6)	検討 実施
④会員情報の的確な把握	会員情報の迅速な検索と的確な情報把握のため、基幹システムの会員情報の統一化や情報更新等、システムの改善を検討し推進を図る。	・基幹システムの改善のため、システム会社と検討を重ね、マッチングに必要な情報を検索できるよう改善した。（毎年） ・職員会議等を通じ、会員情報入力の平準化や統一化について協議し、実施した。（毎年） ・事務所ノートパソコンの増設（R4） ・シルバーGOタブレットの導入(R4) ・システム機器の更新(R5)	推進
⑤情報提供等取り組みの検討	IT機器を利用する会員の増加が見込まれることから、センターと会員の情報伝達や共有化等に活用するため、IT機器の利用状況の把握と、基幹システムへの反映等の検討を行う。	・令和2年度にアンケート実施、継続的に実施し経年変化を調査（再掲） ・令和5年4月からSmile　to　Smileの提供を開始、順次拡大（R5～） ・会員スキルーシートの周知及びホームページでの公開（R5～）	検討 実施
（３）会員登録説明会の充実			
①説明内容等の改善	「予約制随時登録」の浸透を図り、センターの仕組み、事業運営方針及び現況等の周知を図る。さらに、センターの会員としての意識醸成の場として位置づけ、充実を図る。	・入会者向けビデオの音声案内の改善し、より聞き取りやすい説明とした(R5) ・Web入会用のHP作成(R5)	推進

第３期基本計画 （令和２年度～令和６年度）	基本計画内容 実施計画内容	実施内容	実施方針
（４）組織の育成・強化			
①地域班の強化	地域班の目的の再確認と活動内容の強化を図るなど、新たな取り組み等を検討し、推進する。	・コロナ禍で休止していた全体連絡会議（年2回）及び事務所連絡会議（各事務所年2～3回）を再開（R5） ・コロナ禍で休止していた地域班活動である区民祭でのセンターPR用ポケットティッシュ等を配布を再開（R4～R6）	推進
②職群班の充実	職群班の活動の充実を図る。	・職群班の会議を定期的に開催し、情報の共有化等班活動の強化と充実を図った。（毎年） ・新人研修、スキルアップ研修において、職群班による就業の重要性について説明した（毎年）	推進
③会員の事業運営への参画	会員の事業等への参画方法について検討し、会員の意見を反映させ実施に向けて推進する。	・令和2年度実施のアンケートや地域班会議（全体、事務所別）、職群班会議（事務所別全体、事務所別リーダー）、安全適正就業委員会（全体、事務所別）、会報編集委員会、衛生委員会等を通じて意見をいただいた。	推進
④会報編集委員会の充実	会員による会員のための会報誌の作成を目指し、会報編集委員会の充実を図る。	・会員会報編集員が、会員の就業現場等に行き、取材記事を執筆し、会報誌に掲載した（年4回） ・誌面を随時リニューアルし、頭の体操にもなるクロスワードパズルや間違い探しなどを掲載、今後も親しみやすい誌面作りとした（R4～R6）	継続
⑤会員の自主的活動への支援	会員の自主的なサークル活動等について、自立した組織化及び活性化を促し、活動の場の提供など支援する。	・センターの自主・自立の精神に則り、職群班や就業先グループの自主的な活動のために、会議室や資料の提供等支援を行った（毎年）	継続
（５）情報の提供			
①会員向けホームページコンテンツ	ホームページの充実を図るため、会員がセンターの現況を迅速かつ簡易に判りやすい内容の充実に努める。	・ホームページを一部リニューアル（R5） ・WEB入会申込のページをホームページに取り入れた（R6）	推進
	会員が閲覧できる就業情報の提供を検討し、実施する。	Smile　to　Smileを活用した就業情報の提供（R5）	検討 実施

第３期基本計画 （令和２年度～令和６年度）	基本計画内容 実施計画内容	基本計画内容 実施内容	実施方針
（６）講習会・研修会の実施			
①独自講習会・研修会の実施	会員と連携をしながら、会員の要望等も取り入れ、必要な講習会・研修会を実施し、会員相互のレベルアップを図る。	・各種講習会、研修会を実施した。 ・植木ランクアップ研修会（毎年） ・植木班新人研修会（毎年） ・除草班新人研修会（毎年） ・松の手入れ講習会（R3） ・スマホ講習会（R4～R6） ・スマホ相談会（R5～R6） ・マンション管理講習会（R5）	継続
３　就業機会の拡大・受注の開拓			
（１）新規事業の開拓			
①新規事業の推進	新たな事業開拓に向けて、市及び関係団体、関係機関等と協議を進めるとともに、他都市SCの事例を研究し、事業推進に向けて検討し実施する。	・エアコンクリーニング事業を検討したが専門性が高く川崎市では教育が難しいと判断（R3） ・市立病院における発熱チェック、院内の物品搬送を新規受注(R4) ・児童生徒の見守り業務について、他都市事例を調査し、川崎市に対して発注の働きかけを行った（R5） ・商店街連合会に対して発注の働きかけを行った（R5）	継続
②指定管理者への取り組み	市と連携して、新たに公の施設の指定管理者への取り組みを検討する。	・川崎市葬祭場（かわさき南部斎苑、北部斎苑）の指定管理者について第５期の指定管理に応募（R6）	検討 実施
③独自事業の推進	会員のスキルを活かし、センター活動に適した会員主体の独自事業を検討する。	・独自事業については検討を行ったが、スキル保有の会員とニーズ及び採算等が合致しなかったことから、実施は見送った。	検討 実施
（２）就業の場の拡大			
①家事援助業務の推進	会員相互の連携を図るとともに、講習会等を通して会員の技能向上を目指し、コーディネーターの効果的な活用等により家事援助業務の受注拡大等を図る。	・会員コーディネーターを南・中・北部事務所に配置した ・会員コーディネーター会議を定期的に開催家事代行スタッフ養成講習会（県シ連と共催）の開催（R6） ・他都市事例（大田区シルバー）の調査(R5) ・家事援助・子育て支援懇談会の開催による就業状況の確認と情報共有等（R5）	重点
②介護支援業務の推進	介護支援に係る就業の確保に向けて、会員相互の連携を図るとともに、講習会等を通して、会員の技能向上を目指し、介護支援業務サービスへの受注拡大の推進を図る。	・福祉施設への就業拡大の働きかけ（R6）	実施 検討

第３期基本計画 （令和２年度～令和６年度）	基本計画内容 実施計画内容	実施内容	実施方針
③子育て支援業務の推進	会員相互の連携を図るとともに、講習会等を通して会員の技能向上を目指し、コーディネーター等の効果的な活用により、子育て支援業務の拡大を推進する。	・区の子育て情報誌にセンターの情報を掲載（毎年） ・会員コーディネーターを南・中・北部事務所に配置	重点
④地域サポート事業の推進	センターの強みを生かした、高齢者の困り事や地域生活の支えとなる支援業務である地域サポート事業の推進と拡大を図ると共に、改正介護保険制度を見据えた検討をする。	・地域サポート事業実施状況（R2～6） R2実績　1,154,646円 R3実績　1,242,329円 R4実績　981,243円 R5実績　942,362円 R6実績　892,728円 ・会員登録時に単発作業可か聞き取り人材確保に努めた。	実施検討
⑤関係機関・地域等の連携強化	行政機関及び関係団体等と緊密に連携し、新たな就業の場の確保と拡大を図る。また、地域行事（区民祭等）に参加し、PRを行い、業務の受注開拓を図る。	・地域の美化活動に参加（毎年） ・幸、宮前区民祭（R4～R6）、あさお区民祭（R5～R6）に参加し、センターのPRに努めた。 ・市の協力によりアゼリア広報コーナーで展示し、センターのPRを行った。（R2～R5） ・予約制随時登録について、新型コロナウィルス感染症に配慮しながら的確に進めた。（R2） ・県シ連と連携し、「高齢者活躍人材確保育成事業」の講習後に会員登録についての説明と相談を行った。（R2～） ・市立病院における発熱チェック、院内の物品搬送を新規受注(R4) ・児童生徒の見守り業務について、他都市事例を調査し、川崎市に対して発注の働きかけを行った。（R5） ・商店街連合会に対して発注の働きかけを行った（R5） ・多摩区・麻生区地域包括支援センター連絡会議への出席（R２～R5）	推進
（３）就業開拓機能の確立			
①会員による就業開拓	就業ニーズを掘り起こすために、地域班・職群班等の活動を通して会員による就業開拓を推進する。	・地域班の活用によるチラシ配布活動については、新型コロナウイルス感染症の影響により、R2～４まで中止となった。R5以降、チラシ配布活動を再開させたが、チラシの内容については会員募集のみとなった。	推進
②継続業務の増強	安定した継続的な業務を拡大するため、新規受注に努めるとともに、既受注業務については、拡充に向け発注者との関係強化を図る。	・事業所（新規・既発注者）を就業機会創出員が訪問し受注の開拓や拡大に努めた（毎年） ・就業機会創出員を各事務所配属とした(R6)	推進
③就業機会創出員の活動強化	就業機会創出員が、センターと緊密な連携のもとで、企業・団体等を訪問し、新規受注及び就業拡大等に向けセンターが活動支援の強化を図る。	・就業機会創出員の訪問件数 796件（R2）、787件（R3）、24件（R4） 791件（R5）、883件（R6） ・各事務所に就業開拓員を配置する（南部事務所）（R6～）中部事務所（R6.11～）北部事務所（R7.2～）	重点
④コーディネーター等の活動強化	コーディネーターについて、事例研修と情報交換等を通して、活動の強化を図る。	・家事援助・子育て支援のための会員のための会員コーディネーターを南・中・北部事務所に配置 ・コーディネーターの活動状況 配置4人、訪問面談38件（R2） 配置4人、訪問面談53件（R3） 配置5人、訪問面談77件（R4） 配置5人、訪問面談72件（R5） 配置8人、訪問面談77件（R6） ・コーディネーター会議（全体）を定期的に開催（R4～）また、事務所でもコーディネーター関連の会議を開催（R6） ・家事援助・子育て支援懇談会を開催（R5）	重点

第３期基本計画 （令和２年度～令和６年度）	基本計画内容 実施計画内容	基本計画内容 実施内容	実施方針
（４）広報活動の充実			
①発注見込み先へのＰＲ活動の強化	センターの役職員と就業機会創出員が一体となった活動を通して、企業・団体等へのPR活動を強化する。	・就業機会創出員が、事業所へ訪問活動し、PR活動を行い、実施状況を随時センターへ報告し、必要に応じてフォローを行う等連携の強化を図った。（毎年） ・センター役職員が、市や関係団体、事業所等を訪問し、PR活動を行った。（毎年） ・就業機会創出員の増員(R6) ・市立病院における発熱チェック、院内の物品搬送を新規受注(R4) ・児童生徒の見守り業務について、他都市事例を調査し、川崎市に対して発注の働きかけを行った。（R5） ・市の幹部職員を訪問し受注を促すPR活動を行った。（毎年）	推進
②発注者向けホームページのコンテンツの充実	発注者にとって、センターの事業等がわかりやすい内容のホームページへの改善と、コンテンツの充実に努める。	・会員の持つ専門的なスキルを登録する制度を開始、スキルシートをホームページで公開(R5～)	推進
（５）情報の収集・提供			
①顧客満足度調査の実施	発注者のニーズを的確に把握し、今後の就業開拓につなげるための顧客満足度調査を必要に応じて実施する。	・発注者に向けてアンケート調査実施（R2）	継続
②就業に関する情報の収集と提供	関係機関と連携して就業に関するタイムリーな情報を収集をするとともに、ホームページ等を活用して広く市民及び会員へ就業に関する情報を提供する。	・会報誌「シルバーかわさき」にて、就業会員が不足している職種等について、就業会員募集の呼びかけを行った。（毎年） ・だいＪＯＢセンターやキャリアサポートかわさき、ジョブスタイルと連携し、チラシの設置や相互の情報の提供を行った。（毎年） ・ホームページの充実、会員専用サイトSmile to Smileを活用して就業情報を提供(R5～)	継続
（６）労働者派遣事業の推進	就業の場の確保と拡大に向けて労働者派遣事業を着実に推進する。	・労働者派遣事業では、派遣元責任者として派遣先と派遣会員との就業調整などを行うとともに、令和5年度に予定されている県シルバー連合会の事業執行体制の変更において円滑な執行管理が可能となるよう、会議等へ出席し関係者と積極的に協議を行った。	重点
（７）職業紹介事業の推進	関係機関や関係団体等と連携をして、雇用を伴う高年齢者の就労機会の提供に努める。	・ハローワークとの連携(毎年)だいJOBセンター、キャリアサポートかわさきなど関係機関との連携(毎年) ・市高齢者在宅サービス課との定期的に情報交換（毎年） ・受託、派遣事業で対応できない警備や運転業務については、職業紹介事業への案内を行った。	継続

第３期基本計画 （令和２年度～令和６年度）	基本計画内容 実施計画内容	実施内容	実施方針
４　安全・適正就業の徹底			
（１）安全・適正就業の推進			
①安全・適正就業委員会の活用	安全・適正就業委員会を活用して、就業会員の事故の未然防止と健康管理を図るために実施計画を策定し、安全・適正就業の徹底に努める。	・センター会員の健康と就業上の安全・適正就業に関する事項を検討し、その対策を推進するために委員会を開催（年2回）し、実施計画の策定、就業上の事故分析、事故対策の策定を行った。（毎年） ・「安全就業標語」「ヒヤリハッと体験事例」を会員から募集し、優秀作品を表彰すると共に、最優秀作品は、ポスターにして事務所等に掲示した。また、会報誌「シルバーかわさき」に掲載し、安全就業の啓発と周知を図った。（毎年）	重点
②事務所安全・適正就業対策会議	事務所安全・適正就業対策会議を活用して、計画的に会員主体による就業現場の巡回を強化して助言・指導により、安全就業の徹底を図る。	・事務所安全・適正就業対策会議を年2回開催した（毎年） ・対策員（会員及び職員）が会員の就業現場を巡回し、安全就業への助言や指導等を行った（毎年）	重点
③安全・適正就業対策員の育成	講習会・研修会等への参加を通して、スキルアップを図る。	・県シ連主催の「安全就業研修会」に会員委員・対策員及び職員が参加しスキルアップに努めた。（毎年）	推進
④安全・適正就業基準の徹底	会報誌等を積極的に活用して、会員へ安全・適正就業基準及び作業別安全就業基準の周知の徹底を図る。また、必要に応じて基準の見直しを行う。	・会員登録時に新入会員に安全就業の心得10箇条を説明すると共に、安全・適正就業基準掲載の会員手帳を配布し、安全就業の周知を図った。（毎月） ・職群班会議を通じて、安全・適正就業基準の周知を図った。（毎年） ・技能系及び除草就業新人会員向けの説明会や植木ランクアップ研修会にて、安全・適正就業基準及び作業別安全就業基準の周知を図った。（毎年） ・労働安全衛生法の改正に準じ、会員に対し安全就業に係る周知を行った。（R5） ・安全・適正就業基準を改正した。（R5） ・労働者派遣事業では、衛生委員会を設置し、健康の保持や健康障害を防止する対策などについて調査審議等を行った。(R4～) ・安全適正委員会、事務所対策会議、衛生委員会等で審議した内容をホームページや会報誌に掲載し啓発を行った。(R5～)	推進
（２）安全意識浸透の徹底			
①講習会・研修会の実施	安全就業及び交通安全に関する講習会・研修会を、計画的に実施する。	・地域班長会議等において神奈川県警の協力を受け、交通安全に関する講習を行った。（R5）	推進
②安全就業の啓発	会員登録時、就業時及びセンター来所時等あらゆる機会を通して、会員への安全就業の啓発を行う。また、啓発のための各種刊行物を効果的に整備及び配布する等周知を図る。	・会員登録説明時に新入会員に安全就業の心得10箇条を説明すると共に、安全・適正就業基準掲載の会員手帳を配布し、安全就業への取組みの啓発を図った。（毎年） ・会報誌に事故発生等状況を掲載をして、情報提供と注意喚起の周知を図った。（毎年） ・熱中症予防対策について会報の掲載及び事務所掲示を通じて会員への周知を行うとともに、ネッククーラーの配布を行った。	継続
③安全就業標語等の募集	「安全就業標語」や「ヒヤリハッと体験事例」の応募を会員に呼びかけ、最優秀作品はセンターの年間安全就業標語とする。また、ヒヤリハッと体験事例集を作成し会員の安全意識向上に活用する。	・会報誌に応募用紙を同封し、応募を促した結果R2:20件、R3:74件、R4:71件、R5:78件、R6:43件応募があった。	継続

第３期基本計画 （令和２年度～令和６年度）	基本計画内容 実施計画内容	基本計画内容 実施内容	実施方針
④健康管理の徹底	会員が自主的、自発的に定期健康診断を受診するように会報誌等で促すとともに、健康管理と健康増進の重要性の認識等徹底を図る。	・会報誌に、新型コロナウイルス感染症、熱中症やインフルエンザ等への罹患予防策等の記事を掲載（毎年） ・各事務所に血圧計を設置し、来所会員に対して測定の啓発と健康管理を推進している（毎年）	継続
（３）適正就業の徹底			
①適正就業の点検実施	適正就業の点検と検証を実施し、改善等を図る。	・厚生労働省・全シ協作成「適正就業ガイドライン」を会員及び発注者へ配布し周知した（毎年） ・適時就業現場の巡回を実施（毎年）	推進
②ローテーション就業等の推進	就業の公平化と適正化を図るため、ローテーション就業等、就業支援体制の推進に努める。	・発注者の理解と協力を得ながら、ローテーション就業を推進した。	継続
５　事業推進体制の強化			
（１）財政基盤の強化			
①事務費率の見直し	社会情勢や他都市SCの動向及び就業環境等を見据えながら、安定した事業運営ができるよう事務費率の見直しに向けた検証等を継続的に行う。	・公共の事務費率を10→12%とした(R5) ・企業・家庭の事務費率を10→12%とした(R5)	推進
②受注額の増大	民間・個人受注及び公共受注等の確保と拡大により、受注額の増大による事務費の増加を図る。	・市立病院発熱チェック(R4～) ・市立病院物品搬送業務(R4～) ・高齢者特別乗車証窓口案内(R4) ・宮前市民館菅生分館（R4～） ・中部、北部にある公共駐輪場閉鎖に伴う案内業務（R5）	推進
（２）公益財団法人としての適正な執行			
①法令遵守の徹底	公益財団法人として法の制定趣旨に則り、適正な事業運営に努める。	・当センターが、公益財団法人として健全な事業運営をするために、法令遵守と内部統制の実施に取り組んだ。 ・個人情報保護・コンプライアンス研修への参加(R5) ・個人情報保護規程の改正(R5)	継続
②市民向け講座等の開催	公益法人として、不特定多数の者の利益の貢献に向けて、広く市民に向けた講座等を開催する。	・スマホ講習会の開催（R5）	継続
（３）事務所機能の強化・充実			
①組織体制等の整備	事業及び会員の状況を的確に反映した機能的で効率的な組織体制に整備する。 職員が働きやすく、また会員が集まりやすいような事務所の環境整備（駅近移転等）に努める。	・引き続き、限られた経営資源を効果的・効率的に活用するため、職員のスキルアップにより、効率的な事業推進体制の構築に務め、3事務所のうち、中部及び北部事務所を統合し2事務所体制とすることで固定経費等の運営コストの削減を目指すべく検討を行った。	推進
②事務・事業の見直し	社会状況の変化に対応した事務・事業の点検等を通した見直しを行い、簡素で効率的な事業運営に努める。	・新型コロナウィルス感染症の拡大の影響により一部事業の見直しを行った。（R3～R4）	継続

第３期基本計画 （令和２年度～令和６年度）		基本計画内容 実施計画内容	実施内容	実施方針
	③職員の資質の向上	新たな制度への対応、変化する就業環境に対応するため、効果的な研修会等への参加及び様々な機会を通して、知識の習得や経験を会得し職員のスキルアップに努める。	・全国シルバー人材センター事業協会、県シ連の講習会等に積極的に参加し、情報の収集・知識の向上に努めた。 ・全シ協主催派遣元責任者講習（毎年） ・全シ協主催職業紹介責任者講習（毎年） ・中堅職員研修（R4、R5） ・個人情報保護及び情報セキュリティ研修（R5） ・地域活動促進研修（R5）	継続
（４）市及び関係機関との連携強化				
	①市との定期的連絡会議の開催	市所管課とセンターとの定期的な意見交換の場を設け、情報の共有化を図る等、連携を強化する。	・市所管課（健康福祉局在宅サービス課）と定期的な連絡会議を設け、情報交換等を行い、円滑な事業推進に努めた。 （R2:2回、R3:2回、R4：2回、R5:2回、R6：2回）	推進
	②関係機関との連携強化	ハローワーク、だいJOBセンター、キャリアサポートかわさき等と定期的な情報交換を行いながら連携の強化を図り、相談者などへ適切な窓口へ案内できる取り組みを行う。	・だいJOBセンター、キャリアサポートかわさき、市労働雇用部等による定期的な情報交換会を開催し、連携強化を図った。（毎年） ・出張入会相談会（ハローワーク川崎）	継続

会員アンケート

本調査は、センター会員の就業実態、満足度、要望等を把握し、様々な課題について、検討・改善に役立てることを目的としています。今回、「令和５年度　会員アンケート調査」を実施し、その結果をとりまとめました。

アンケート調査の概要

調査内容	・アンケート回答結果を事業に活用するため、記名回答とする。 ・アンケート調査は、次の３部で構成する。 ① 全ての会員対象･･･ №１～ №１７ ② 現在センターで就業している会員対象･･･№ １ ～ №４ ③ 現在センターで就業していない会員対象･･･№１～ №８
調査対象	会員数　6,589人（令和６年1月末現在の登録会員）
回 収 数	３，１４０人
回 収 率	47.6%
調査方法	郵送によるアンケート調査
調査期間	令和６年２月１日（木）～３月２９日（月）

以下の設問については前回（令和2年度のアンケート調査）と同様となります。前回の結果との比較も併せ、下の例により記載しています。

・パソコンやスマートフォン等インターネット閲覧環境について
・健康状態及び体調管理
・会報誌「シルバーかわさき」について
就業会員のみの設問
・就業内容についてどんな感想をもっているか
・仕事を紹介された際の職員の対応について
・何歳まで仕事をしたいか
未就業会員のみの設問
・仕事の紹介があった場合に仕事ができる状況か
・希望職種・時間等の変更
・センターの仕事ができない理由
・仕事を受ける時に重要としていること
・会員登録後に事務所からの連絡

※ 推移については、次のように標記しております。

Ｒ２年度に比べてＲ５年度のポイントが…

・１ポイント以上増の場合 ⬆
・１ポイント以上減の場合 ⬇
・１ポイント未満の場合 ⇨

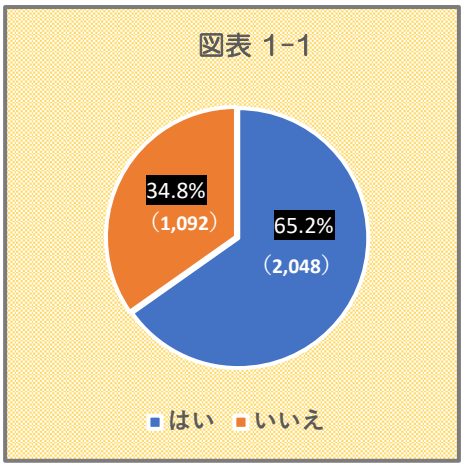
参考　令和２年度　アンケート

調査対象	会員数　5,824人（令和３年1月末現在の登録会員）
回 収 数	２，９０５人
回 収 率	49.8%
調査方法	郵送によるアンケート調査
調査期間	令和３年１月２６日～３月１日

ア　就業状況について

Q1　この１年間でお仕事をされましたか。　　図表１－１

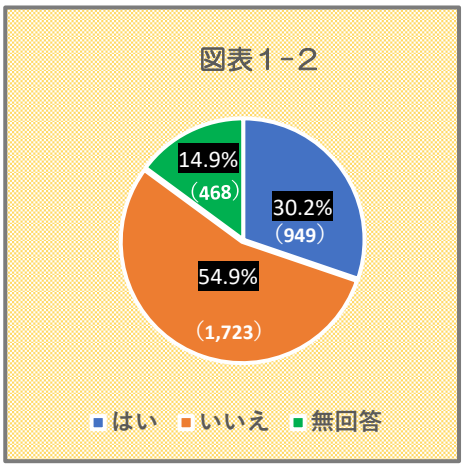
この1年間の就労の有無について尋ねたところ、65.2%の回答者が「はい」と答えました。これは、2,048人の方が就労していたことを示しています。この結果は、会員の就労状況を把握する上で重要なデータとなります。



回答者数 ＝ 3,140人
①はい　2,048人
②いいえ　1,092人

Q2　現在シルバー人材センター以外のお仕事をされていますか。　　図表１－２

センター以外でお仕事をしているかどうかを尋ねたところ、30.2%の回答者が「はい」と答えました。これは、949人がセンター以外で就労していることを示しています。この結果は、会員の就労状況を把握するための重要な指標となります。



回答者数 ＝ 3,140人
①はい　949人
②いいえ　1,723人
③無回答　468人

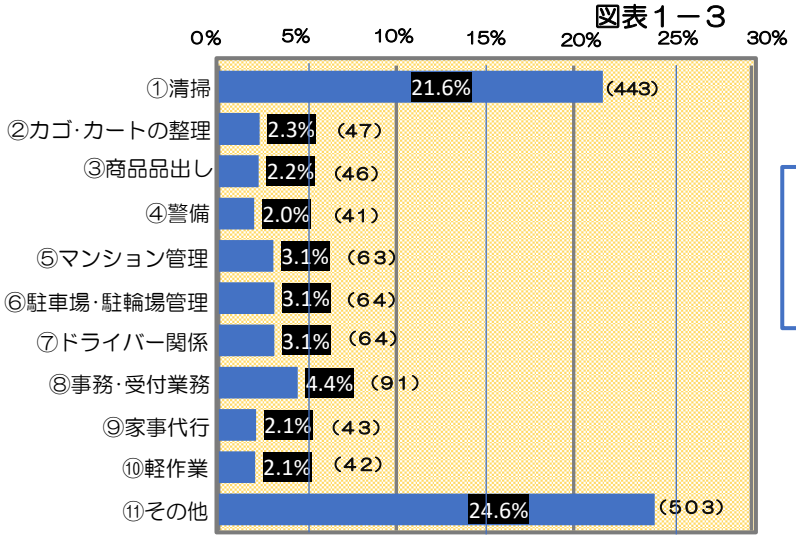
令和２年度アンケートとの比較

『 現在シルバー人材センター以外のお仕事をされていますか。 』				
	Ｒ２	Ｒ５	推移	
① 働いている	27.2%	30.2%	【3.0pt】	↑
② 働いていない	67.2%	54.9%	【-12.3pt】	↓
③ 無回答	5.6%	14.9%	【9.3pt】	↑

センター以外で「働いていない」という方の割合は、前回に比べて【12.3pt】減少しました。

Q3　どのような仕事をされていますか。（複数回答）　図表１－３

Q1でお仕事をされていると回答された方に対して「どのような仕事をされていますか」という質問への回答では、清掃が21.6%、事務・受付業務が4.4%、マンション管理が3.1%、ドライバー関係が3.1%と、これらの職種が上位に挙げられました。



回答者数 ＝ 2,048人
Q1に「はい」と回答した人数を示します。
（　　）は回答数

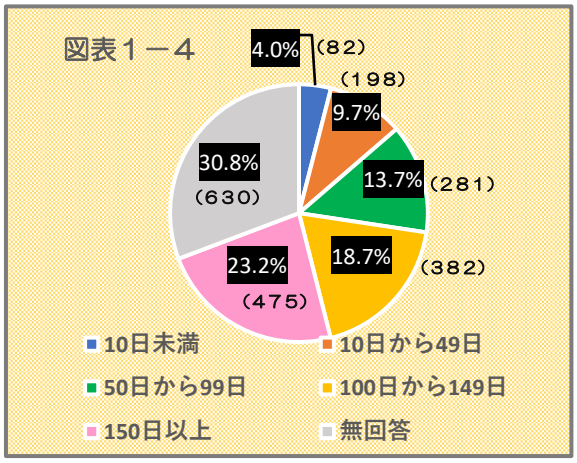
令和２年度アンケートとの比較

『どのような仕事をされてますか。』			
R２		R５	
仕事内容		仕事内容	
①	ドライバー関係	①	清掃
②	清掃	②	事務･受付業務
③	駐車場・駐輪場	③	ドライバー関係
④	マンション管理	④	駐車場・駐輪場
⑤	施設警備	⑤	マンション管理

※ 回答の多い順に、掲載しております。
令和5年度においては「事務・受付事務」が2位となり2年度5位だった「施設警備」は最下位となりました。

Q4　この１年間でどのくらいの日数お仕事をされましたか　図表１－４

就業の日数についての調査結果では、150日以上働いている人が23.2%と最も多く、次いで100日から149日働いている人が18.7%と続いています。。

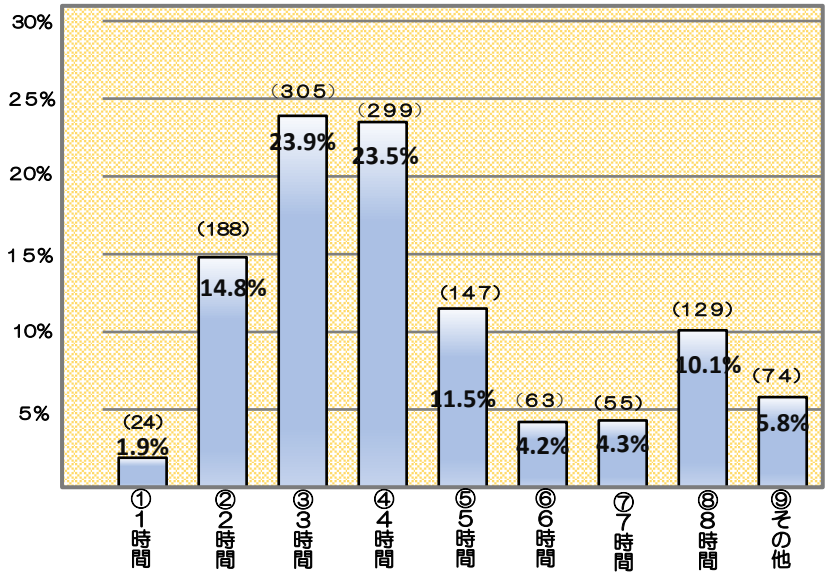


回答者数 ＝ 2,048人
Q1に「はい」と回答した人数を示します。
（　　）は回答数

Q5　１日の就業時間はどのくらいですか　　図表１－５

1日の就業時間についての調査結果では、3時間が23.9%、4時間が23.5%、2時間が14.8%と、これらの時間帯が上位に挙げられています。短時間の就労が定着していることが窺えます。

図表　１－５



回答者数 ＝ 1,247人

（　　）は回答数

令和２年度アンケートとの比較

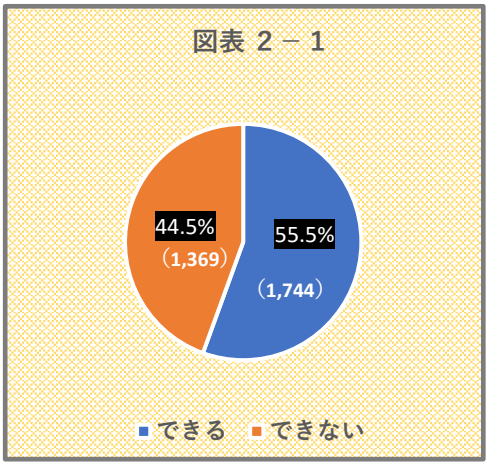
『１日の就業時間について』			
R２		R５	
就業時間		就業時間	
①	３時間	①	３時間
②	６時間	②	４時間
③	４時間	③	２時間

※ 回答の多い順に、掲載しております。
1位は2年度、5年度ともに3時間、2位及び3位は5年度の時間数が短くなっている。

イ インターネット利用環境について

Q6　インターネットを利用して、ホームページ等の閲覧ができますか。　　図表２－１

ICTリテラシーの調査項目としてまず、インターネットを利用してホームページ等の閲覧について質問したところ「できる」と回答した人が55.5%に達しました。



回答者数 ＝ 3,140人
①できる　1,744人
②できない　1,369人

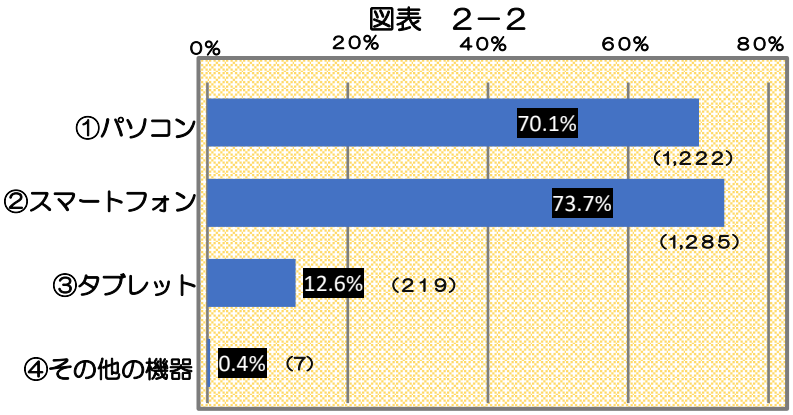
令和２年度アンケートとの比較

『 インターネットを利用して、ホームページ等の閲覧ができますか。 』				
	R2	R5	推移	
① 閲覧できる	51.2%	55.5%	【4.4pt】	↑
② 閲覧できない	42.5%	44.5%	【1.9pt】	↑
③ 無回答	6.3%	0.0%	【-6.3pt】	↓

インターネットを「閲覧できる」という方の割合は、前回より【4.4pt】増加しました。インターネットの利用拡大、ICTリテラシーが若干、向上しています。

Q7　インターネットを利用して、ホームページ等を閲覧するときに、どの機器を使いますか。（複数回答）　　図表２－２

Q6で閲覧できると回答した方に使用機器について質問したところ、スマートフォンが73.7%と最も多く、次いでパソコンが70.1%と続いています。



回答者数 ＝ 1,744人
Q6でホームページ等の閲覧について「できる」と回答のあった方

令和２年度アンケートとの比較

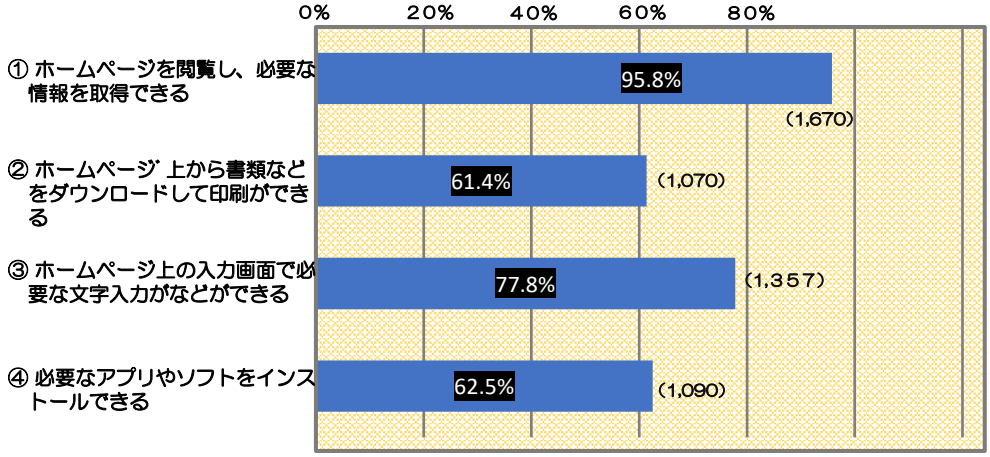
『 インターネットを利用して、ホームページ等を閲覧するときに、どの機器を使いますか。 』				
	R2	R5	推移	
① パソコン	73.9%	70.1%	【-3.8pt】	↓
② スマートフォン	66.4%	73.7%	【7.3pt】	↑
③ タブレット	14.4%	12.6%	【-1.8pt】	↓
④その他の機器	2.1%	0.4%	【-1.7pt】	↓

「スマートフォン」の使用が【7.3pt】増加し、機器の普及が高まったことが窺えます。

Q8　お持ちの機器を使って、次のうちどれができますか。（複数回答）　図表２－３

Q6で閲覧できると回答した方にパソコン・スマートフォンの操作について質問したところ、「ホームページを閲覧し、必要な情報を取得できる」と回答した人が95.8%と最も多く、次いで「ホームページ上の入力画面で、必要な文字入力ができる」と回答した人が77.8%と続いています。

図表２－３



回答者数 = 1,744人
Q6でホームページ等の閲覧について「できる」と回答のあった方

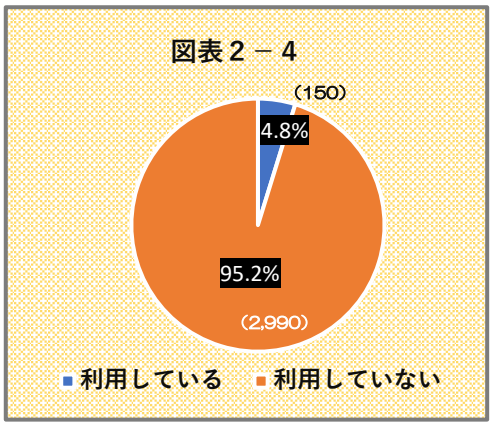
令和２年度アンケートとの比較

『 お持ちの機器を使って、次のうちどれができますか。 』				
	R2	R5	推移	
① ホームページを閲覧し、必要な情報を取得できる	95.1%	95.8%	【0.7pt】	→
② ホームページ上から書類などをダウンロードして印刷できる	60.7%	61.4%	【0.7pt】	→
③ホームページ上の入力画面で、必要な文字入力などができる	72.0%	77.8%	【5.8pt】	↑
④ 必要なアプリやソフトをインストールできる	53.6%	62.5%	【8.9pt】	↑

使用する機器で「必要なアプリやソフトをインストールできる」が【8.9pt】増加し、デジタルリテラシーが向上してきたことが窺えます。

Q9　Smile to Smileを利用していますか。　図表２－４

この調査では、3,140人の会員に対してSmile to Smileの利用状況を尋ねたところ、95.2%が「利用していない」と回答しました。



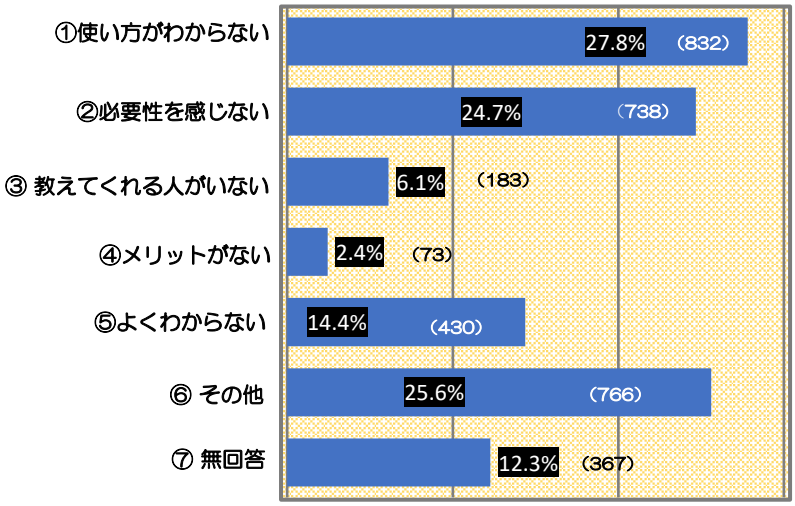
回答者数 ＝ 3,140人
①利用している　150人
②利用していない　2,990人

本アンケート調査票の送付時にSmile to Smileの登録関係の書類を同封しているため、今後の利用拡大を期待しています。

Q10　利用していない理由はなんですか。（複数回答）　図表２－５

「Smile to Smile」を利用しない理由として、最も多かったのは「使い方がわからない」という回答で27.8%を占めています。次いで、「必要性を感じない」という回答が24.7%となっています。

図表２－５



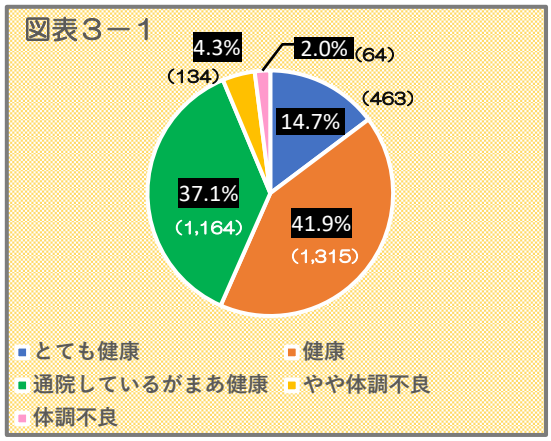
回答者数 ＝ ２,９９０人
質問No.9で「利用できない」と回答した方

本アンケート実施時においては「Smile to Smile」に掲載する情報が少なかったためと推察されます。スマートフォン講習会・相談会の継続的な実施と「Smile to Smile」の更なるPRを行うとともに就業情報や配分金明細書の情報など充実を図っていく必要があります。

ウ　健康状態及び体調管理について

Q11　健康状態についてお尋ねします。（複数回答）　図表３－１

回答があった3,140人の会員の中で、最も多かった回答は「健康」であり、41.9%を占めています。



回答者数 ＝ 3,140人
①とても健康
②健康
③通院しているがまあ健康
④やや体調不良
⑤体調不良

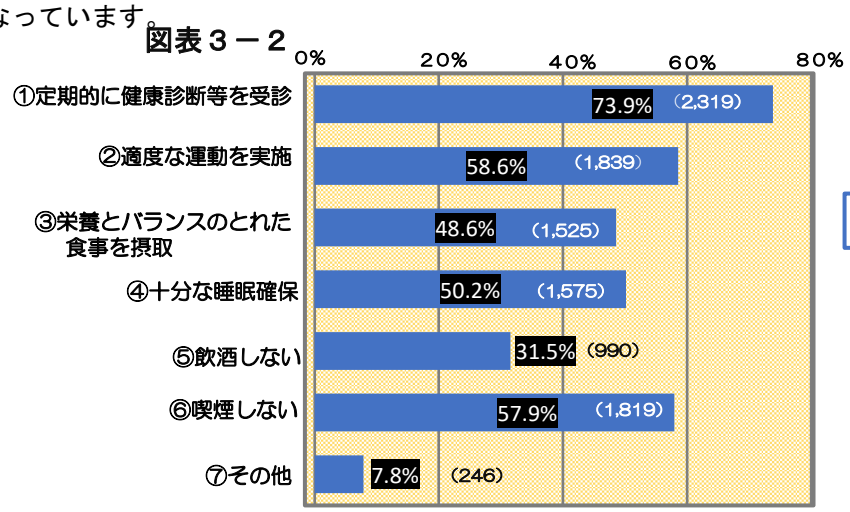
令和２年度アンケートとの比較

『 健康状態についてお尋ねします。 』				
	R２	R５	推移	
① とても健康	16.0%	14.7%	【-1.3pt】	↓
② 健康	40.0%	41.9%	【1.8pt】	↑
③ 通院しているがまあ健康	34.0%	37.1%	【3.0pt】	↑
④ やや体調不良	2.9%	4.3%	【1.4pt】	↑
⑤ 体調不良	1.5%	2.0%	【0.6pt】	→
⑥ 無回答	5.6%	0.0%	【-5.6pt】	↓

健康状態について、R2と比較して「とても健康」が【1.3pt】減少しましたが、「通院しているがまあ健康」という方が【3.0pt】増加しました。「やや体調不良」が【1.4pt】増えてはいますが全体的に健康な方の割合が増えています。

Q12　体調管理についてお尋ねします。（複数回答）　図表３－２

体調管理についての回答では、「定期的に健康診断等を受診」が73.9%で最も多く、次いで「適度な運動を実施」が58.6%、「喫煙しない」が57.9%と、これらが体調管理における上位の取り組みとなっています。



回答者数 ＝ 3,140人

令和２年度アンケートとの比較

『 体調管理についてお尋ねします。 』				
	R2	R5	推移	
① 定期的に健康診断等を受診	71.4%	73.9%	【2.5pt】	↑
② 適度な運動を実施	61.8%	58.6%	【-3.2pt】	↓
③ 栄養とバランスの取れた食事を摂取	54.0%	48.6%	【-5.5pt】	↓
④ 十分な睡眠を確保	57.7%	50.2%	【-7.5pt】	↓
⑤ 飲酒しない	34.3%	31.5%	【-2.8pt】	↓
⑥ 喫煙しない	60.7%	57.9%	【-2.8pt】	↓
⑦ その他	10.3%	7.8%	【-2.5pt】	↓
⑧ 無回答	3.9%	0.0%	【-3.9pt】	↓

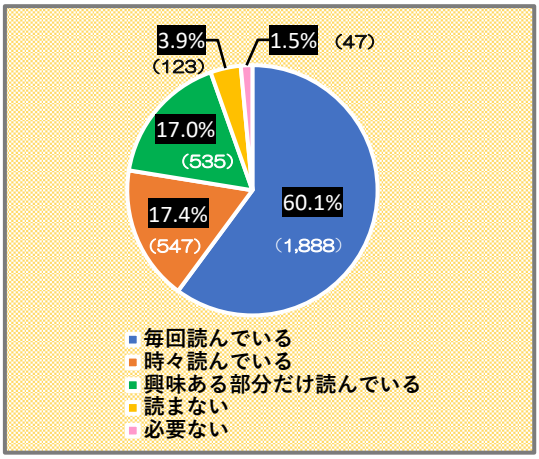
体調管理の実施については、2年度と比較して全体的にダウン傾向が見られます。特に「十分な睡眠を確保」が【7.5pt】減少し、大きな減少となりました。

エ　会報誌『シルバーかわさき』について

Q13　会報誌『シルバーかわさき』は読まれていますか。　　図表４－１

回答があった3,140人の会員の中で、「会報誌を毎回読んでいる」と答えた人が60.1%と最も多い回答となっています。

図表　４－１



回答者数 ＝ 3,140人

令和２年度アンケートとの比較

『 会報誌「シルバーかわさき」は読まれていますか。 』				
	R２	R５	推移	
① 毎回読んでいる	62.5%	60.1%	【-2.4pt】	↓
② 時々読んでいる	14.6%	17.4%	【2.8pt】	↑
③ 興味のある部分だけ読んでいる	14.2%	17.0%	【2.9pt】	↑
④ 読まない	1.6%	3.9%	【2.3pt】	↑
⑤ 必要ない	1.2%	1.5%	【0.3pt】	⇨

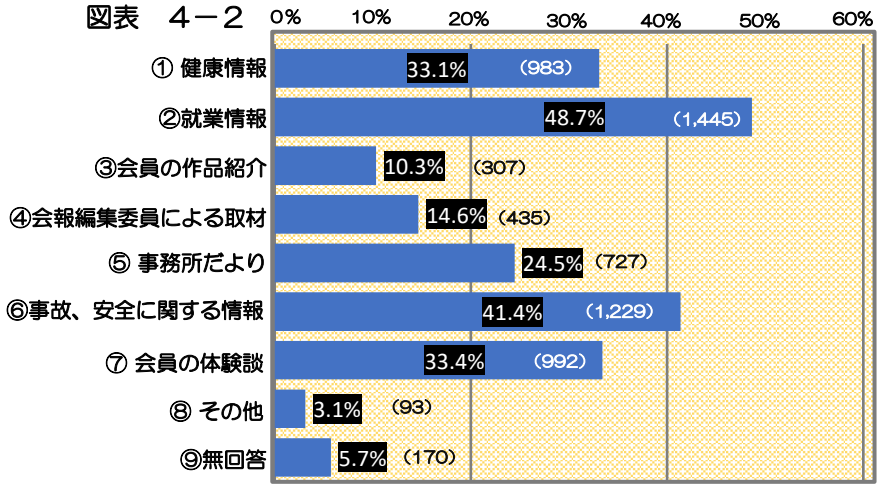
会報誌の購読状況について、「興味のある部分だけ読んでいる」が【2.9pt】増加しました。

Q14　会報誌『シルバーかわさき』を読まれている方へお聞きします。興味深く読んでいただくためには、どういった記事を充実すれば良いとお考えですか。（複数回答）

図表４－２

会報誌の充実に関する意見では、「就業情報」が48.7%で最も多く、次いで「事故・安全に関する情報」が41.4%、「会員の体験談」が33.4%と、記事の充実に関する要望の上位を占めています。

図表　４－２



令和２年度アンケートとの比較

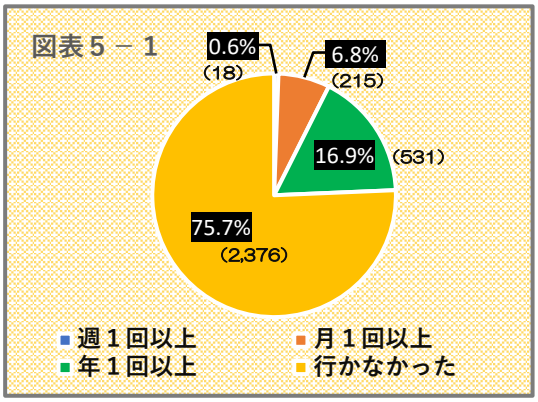
『どういった記事を充実すれば良いとお考えですか。読んでいる方？』				
	R2	R5	推移	
① 健康情報	45.0%	33.1%	【-11.9pt】	↓
② 就業情報	54.0%	48.7%	【-5.4pt】	↓
③ 会員の作品紹介	22.5%	10.3%	【-12.2pt】	↓
④ 会報編集委員による取材	21.6%	14.6%	【-6.9pt】	↓
⑤ 事務所だより	35.0%	24.5%	【-10.6pt】	↓
⑥ 事故、安全に関する情報	100.7%	41.4%	【-59.3pt】	↓
⑦ 会員の体験談	28.3%	33.4%	【5.1pt】	↑
⑧ その他	2.5%	3.1%	【0.6pt】	→
⑨ 無回答	6.4%	5.7%	【-0.7pt】	↓

会報誌の充実について、「事故や安全に関する情報」が【59.3pt】と大きく減少しました。
一方、「会員の体験談」は【5.1pt】増加しました。

オ　シルバー人材センターの施設（事務所）について

Q15　施設（事務所）には、この１年間で何回くらい行きましたか。　　図表５－１

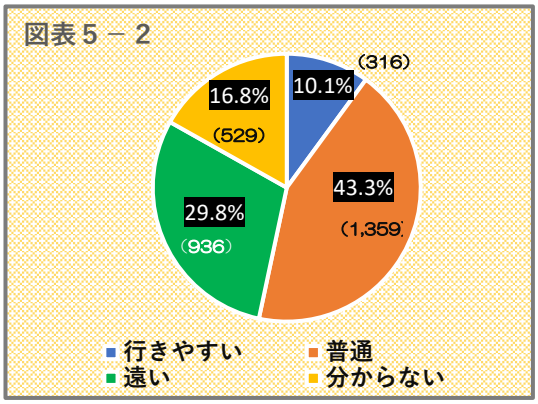
回答があった3,140人の会員の中で、この1年間に施設（事務所）を利用しなかった人が75.7%と、最も多い回答となっています。



回答者数 ＝ 3,140人

Q16　施設（事務所）への行きやすさ（位置）どうですか。　　図表５－２

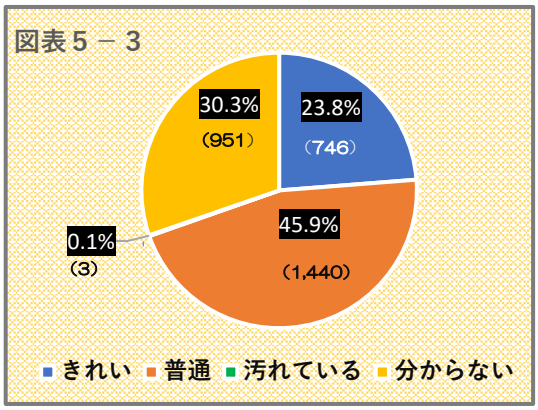
回答があった3,140人の会員の中で、施設（事務所）への行きやすさ（位置）について「普通」と答えた人が43.3%と、最も多い回答となっています。



回答者数 ＝ 3,140人

Q17　施設（事務所）清潔感（清掃･美観）はどうですか。　　図表５－３

回答があった3,140人の会員の中で、施設（事務所）の清潔感（清掃・美観）について「普通」と答えた人が45.9%と、最も多い回答となっています。



回答者数 ＝ 3,140人

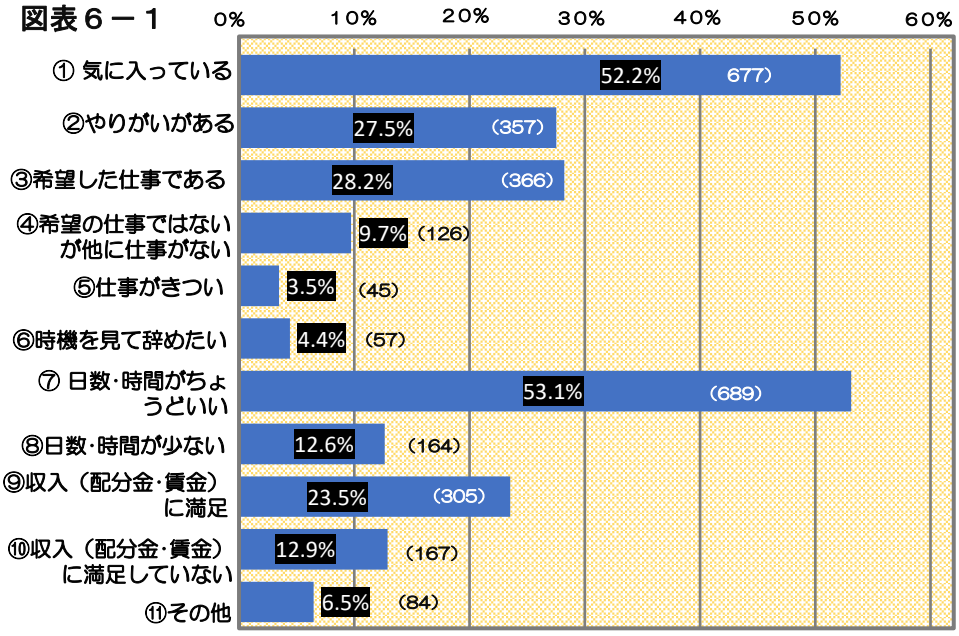
（２）センターで就業している会員対象　（回答者数　１，２９７人）

Q1　現在の就業内容についてどんな感想をお持ちですか。（複数回答）　　図表６－１

仕事の感想についての回答では、「日数・時間がちょうどいい」が53.1%で最も多く、次いで「気に入っている」が52.2%、「希望した仕事である」が28.2%と、現在の就業内容に関する感想の上位を占めています。

回答者数 ＝ 1,297人

図表６－１



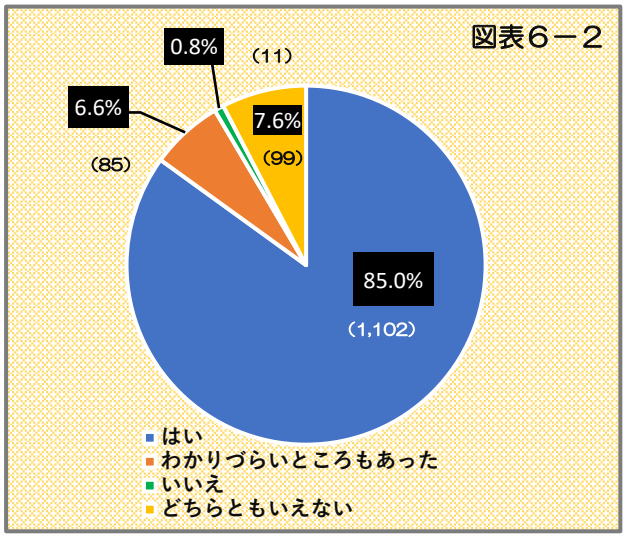
令和２年度アンケートとの比較

『 現在の就業内容についてどんな感想をお持ちですか。 』				
	R2	R5	推移	
① 気に入ってる	58.2%	52.2%	【-6.0pt】	↓
② やりがいがある	31.4%	27.5%	【-3.8pt】	↓
③ 希望した仕事がある	29.1%	28.2%	【-0.9pt】	→
④ 希望した仕事ではないが他に 仕事がない	11.4%	9.7%	【-1.7pt】	↓
⑤ 仕事がきつい	3.9%	3.5%	【-0.5pt】	→
⑥ 時機を見て辞めたい	3.0%	4.4%	【1.4pt】	↑
⑦ 日数･時間がちょうどいい	56.1%	53.1%	【-3.0pt】	↓
⑧ 日数･時間が少ない	11.8%	12.6%	【0.9pt】	→
⑨ 収入（配分金･賃金）に満足	27.1%	23.5%	【-3.6pt】	↓
⑩ 収入（配分金･賃金）に満足	12.5%	12.9%	【0.3pt】	→
⑪ その他	6.5%	6.5%	【0pt】	→

現在の就業に対する感想で、「気に入っている」が【6.0pt】減少となりました。全体として満足度が低下傾向にあります。

Q2　仕事の説明は分かりやすかったですか。　図表６－２

回答があった1,297人の会員の中で、仕事の説明の分かりやすさについて「はい」と答えた人が85.0%と、最も多い回答となっています。



回答者数 ＝ 1,297人

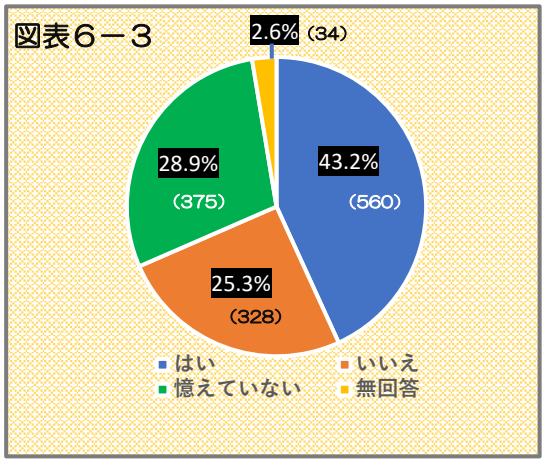
令和２年度アンケートとの比較

『 仕事の説明は分かりやすかったですか。 』				
	R2	R5	推移	
① はい	79.8%	85.0%	【5.2pt】	↑
② わかりづらいところもあった	5.6%	6.6%	【1.0pt】	↑
③ いいえ	1.0%	0.8%	【-0.1pt】	→
④ どちらともいえあない	9.0%	7.6%	【-1.3pt】	↓
⑤ 無回答	4.7%	0.0%	【-4.7pt】	↓

仕事を紹介した際の職員説明について、わかりやすかったに「はい」と答えた割合が【5.2pt】増加しました。

Q3　紹介後に電話連絡等のフォローはありましたか。　図表６－３

回答があった1，297人の会員の中で、紹介後に電話連絡等のフォローの有無について、「はい」43.2%が、最も多い回答となっています。



回答者数 ＝ 1,297人

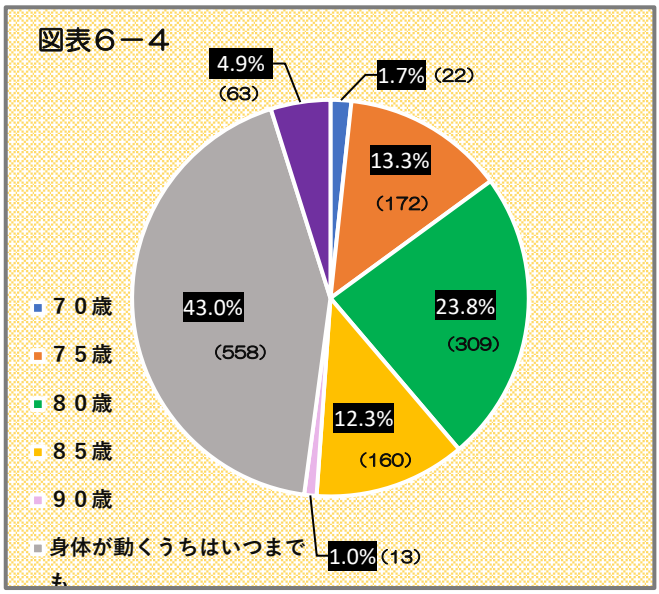
令和２年度アンケートとの比較

『 紹介後フォローはありましたか。 』				
	R2	R5	推移	
① はい	42.1%	43.2%	【1.1pt】	↑
② いいえ	27.7%	25.3%	【-2.4pt】	↓
③ 憶えていない	22.5%	28.9%	【6.4pt】	↑
④ 無回答	7.8%	2.6%	【-5.1pt】	↓

紹介後のアフターフォローは、「憶えていないが」【6.4pt】増加しました。

Q4　何歳まで仕事を続けたいですか。　　図表６－４

回答があった1，297人の会員の中で、何歳まで仕事を続けたいと思うことについて、「身体が動くうちはいつまでも」43.0%が、最も多い回答となっています。



回答者数 ＝ 1,297人

令和２年度アンケートとの比較

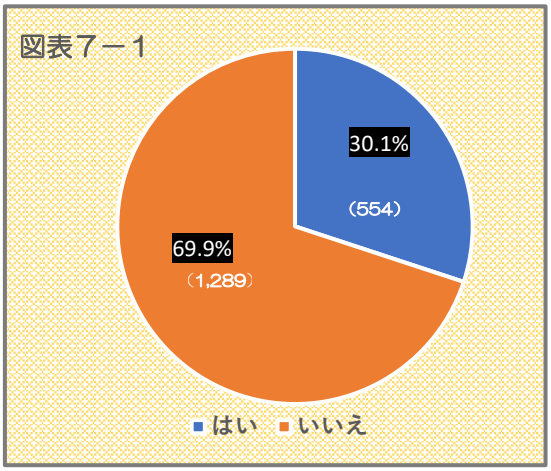
『 何歳まで仕事を続けたいですか。 』				
	R2	R5	推移	
① ７０歳まで	2.8%	1.7%	【-1.1pt】	↓
② ７５歳まで	17.1%	13.3%	【-3.8pt】	↓
③ ８０歳まで	24.9%	23.8%	【1.1pt】	↑
④ ８５歳まで	9.6%	12.3%	【2.8pt】	↑
⑤ ９０歳まで	1.0%	1.0%	【0.0pt】	⇨
⑥ 身体が動くうちはいつまでも	41.6%	43.0%	【1.5pt】	↑
⑦ 無回答	3.1%	4.9%	【-1.7pt】	↓

「仕事はいつまで」との問いに対し、「85歳まで」と答えた割合が【2.8pt】増加しました。

（２）センターで就業していない会員対象　　（回答者数　１，８４３人）

Q1　センターから仕事の紹介があった場合、すぐに仕事をすることはできますか。図表７－１

回答があった1,843人の会員の中で、センターからの仕事紹介について「すぐにできない」と回答した人が69.9%となりました。



回答者数 ＝ 1,843人

令和２年度アンケートとの比較

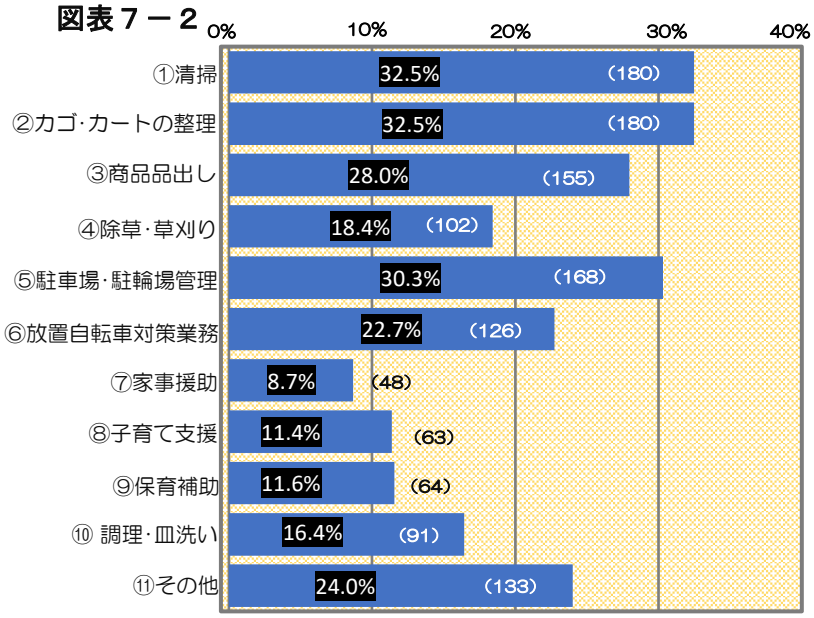
c				
	R2	R5	推移	
① はい	36.0%	30.1%	【-6.0pt】	↓
② いいえ	64.0%	69.9%	【6.0pt】	↑

仕事紹介の対応について、「いいえ」と答えた割合が【6.0ポイント】増加した。

Q2　どのような仕事をしたいですか。（複数回答）。　　図表７－２

希望する仕事の上位は以下のような結果となりました。最も多かったのは「清掃」が32.5%、次いで「カゴ・カート」が同じく32.5%、そして「駐車場・駐輪場管理」が30.3%でした。

図表７－２



回答者数 ＝ 554人
Q1で「いいえ」と回答した方

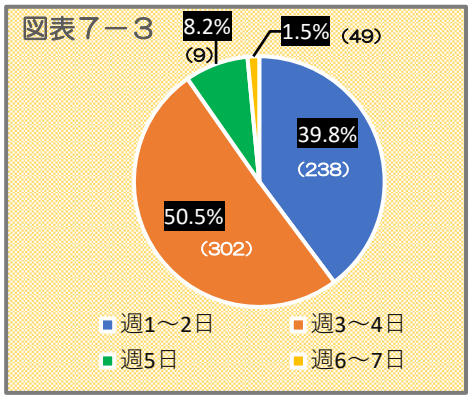
令和２年度アンケートとの比較

『「はい」と答えた方、どのような仕事をしたいですか。』				
	R2	R5	推移	
① 清掃（ﾏﾝｼｮﾝ共用部分、店舗内、 施設、事務所など）	44.2%	32.5%	【-11.7pt】	↓
② ｽｰﾊﾟｰなど店舗でのｶｺﾞ･ｶｰﾄの整理	43.1%	32.5%	【-10.6pt】	↓
③ ｽｰﾊﾟｰなど店舗での品出し	36.8%	28.0%	【-8.8pt】	↓
④ 除草･草刈り	26.2%	18.4%	【-7.8pt】	↓
⑤ 駐車場･駐輪場管理	37.7%	30.3%	【-7.4pt】	↓
⑥ 放置自転車対策業務	29.4%	22.7%	【-6.6pt】	↓
⑦ 家事援助	19.8%	8.7%	【-11.1pt】	↓
⑧ 子育て支援	15.3%	11.4%	【-4.0pt】	↓
⑨ 保育補助	-	11.6%	【11.6pt】	
⑩ 調理･皿洗い	-	16.4%	【16.4pt】	
⑪ その他	26.1%	24.0%	【-2.1pt】	↓

希望する仕事内容において、「清掃」【11.7pt】及び「家事援助」【11.1pt】の2項目が大幅に減少しています。（⑨⑩については２年度の調査時には選択肢としてありませんでした。）

Q3　どのくらいの日数、仕事ができますか。　図表７－３

回答のあった598人の会員の中で、希望する勤務日数について最も多かったのは「週3日～週4日」で、50.5%を占めました。

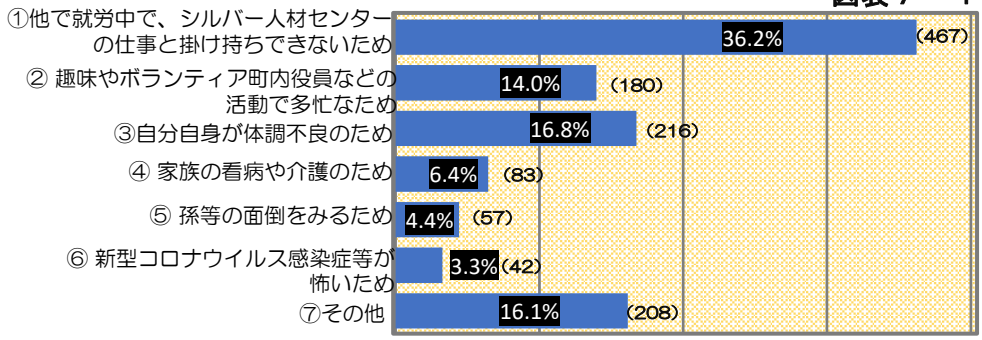


回答者数 ＝ 554人
Q1で「いいえ」と回答した方

Q4　シルバー人材センターの仕事がすぐにできない理由は何でしょうか。（複数回答）　図表７－４

仕事ができない理由として、最も多かったのは「他で就労中でシルバー人材センターの仕事と掛け持ちができないため」で36.2%を占めました。次いで「自分自身が体調不良のため」が16.8%となっています。

図表７－４



回答者数 ＝ 554人
Q1で「いいえ」と回答した方

令和２年度アンケートとの比較

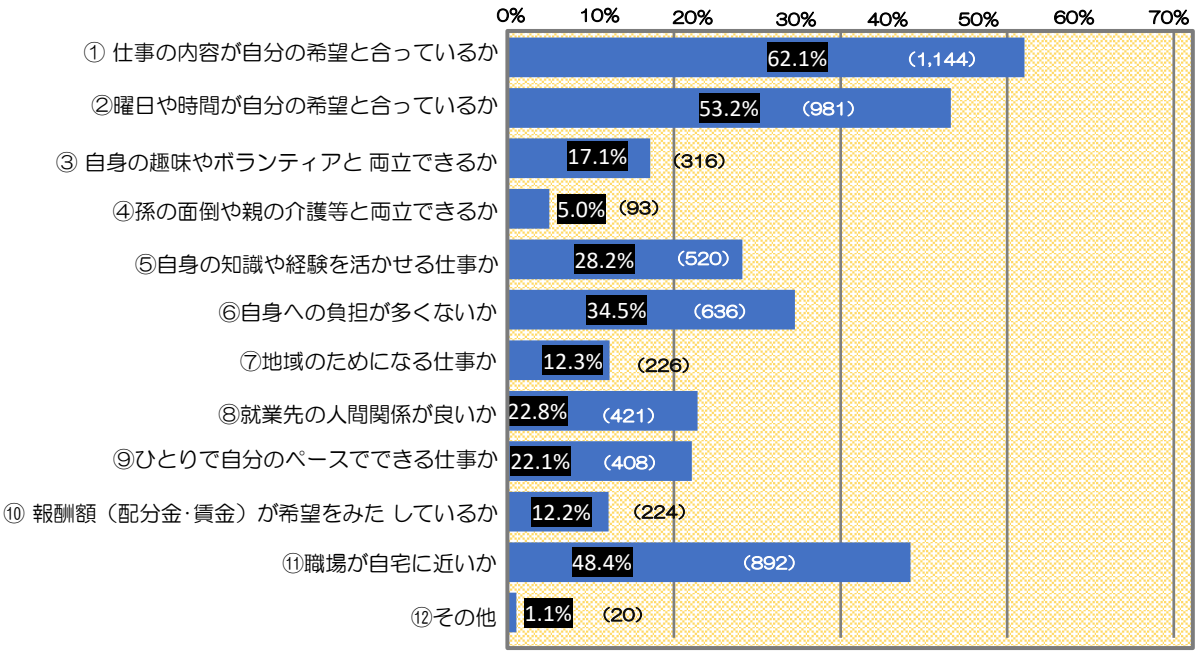
シルバー人材センターの仕事がすぐにできない理由は何でしょうか。 』				
	R2	R5	推移	
① 他で就業中	47.9%	47.9%	【-11.6pt】	↓
② 趣味やﾎﾞﾗﾝﾃｨｱ、町内会役員など活動が多忙なため	15.2%	15.2%	【-1.2pt】	↓
③ 自分自身が体調不良のため	18.9%	18.9%	【-2.2pt】	↓
④ 家族の看病や介護のため	8.2%	8.2%	【-1.8pt】	↓
⑤ 孫等の面倒をみるため	6.5%	6.5%	【-2.0pt】	↓
⑥ 新型コロナウイルス感染症等が怖いため	27.4%	27.4%	【-24.1pt】	↓
⑦ その他	20.3%	20.3%	【-4.2pt】	↓

センターでの就業がすぐにできない理由として、「新型コロナウイルス感染症等が怖いため」が【24.1pt】減少しました。

Q5　仕事の紹介を受ける際に重要と考えていることは何ですか。（複数回答）　　図表７－５

仕事を受ける際に重要と考えている点として、最も多かったのは「仕事内容が自分の希望と合っているか」で62.1%を占めました。次いで「曜日や時間が自分の希望に合っているか」が53.2%となっています。

図表７－５



回答者数 ＝ 1,843人

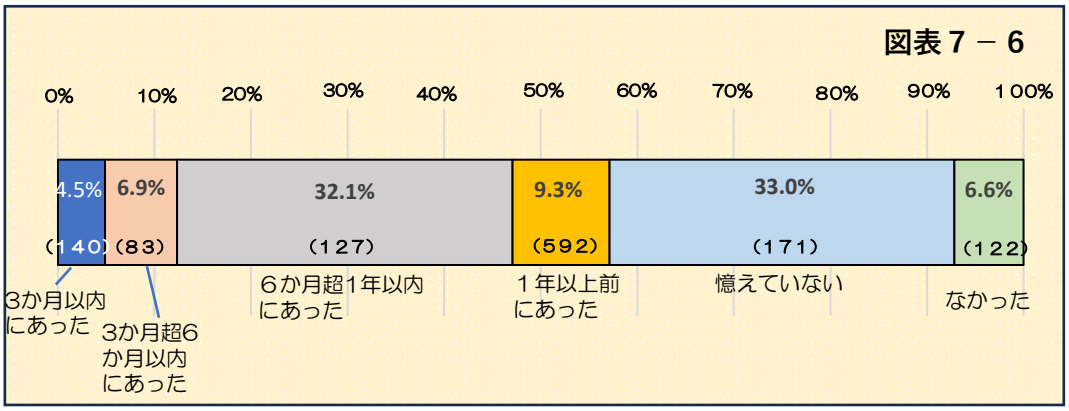
令和２年度アンケートとの比較

『 仕事の紹介を受ける際に重要と考えていることは何ですか。 』				
	R2	R5	推移	
① 仕事の内容が自分の希望と合っているか	78.9%	62.1%	【-16.8pt】	↓
② 曜日や時間が自分の希望と合っているか	69.0%	53.2%	【-15.8pt】	↓
③ 自身の趣味やボランティアと両立できるか	19.8%	17.1%	【-2.6pt】	↓
④ 孫の面倒や親の介護等と両立できるか	8.0%	5.0%	【-2.9pt】	↓
⑤ 自身の知識や経験を活かせる仕事か	26.5%	28.2%	【1.7pt】	↑
⑥ 体への負担が多くないか	46.3%	34.5%	【-11.8pt】	↓
⑦ 地域のためになる仕事か	18.0%	12.3%	【-5.7pt】	↓
⑧ 就業先の人間関係が良いか	32.7%	22.8%	【-9.8pt】	↓
⑨ ひとりで自分のペースでできる仕事か	30.0%	22.1%	【-7.9pt】	↓
⑩ 報酬額（配分金･賃金）が希望をみたしているか	12.5%	12.2%	【-0.4pt】	→
⑪ 職場が自宅に近いか	63.6%	48.4%	【-15.2pt】	↓
⑫ その他	3.2%	1.1%	【-2.1pt】	↓

仕事の紹介を受ける際に重要と考えていることとして、「仕事の内容が自分の希望と合っているか」が【16.8pt】減少しました。一方、「自分の知識や経験を活かせる仕事か」は【1.7pt】増加しました。

Q6　シルバー人材センターからいつ仕事の紹介がありましたか。　図表７－６

回答があった1,843人の会員の中で、センターからの仕事の紹介について「なかった」と回答した人が33.0%で、最も多い結果となりました。



回答者数
＝
1,843人

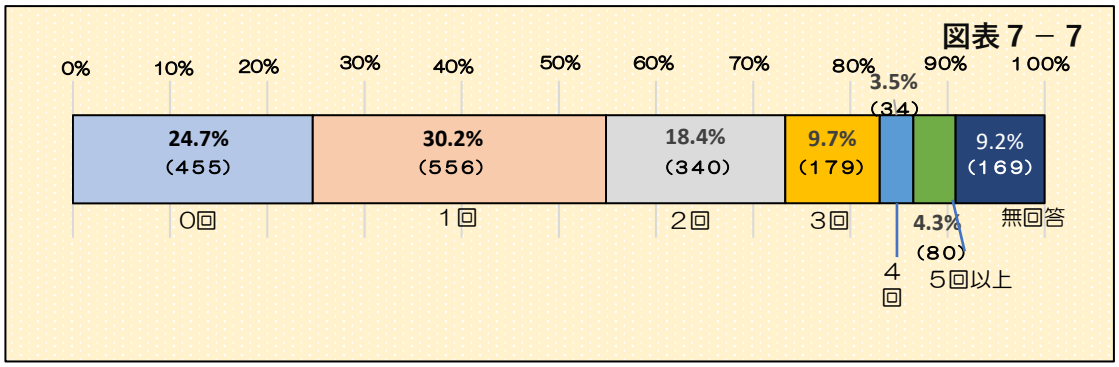
令和２年度アンケートとの比較

『 シルバー人材センターからいつ仕事の紹介がありましたか。 』				
	R2	R5	推移	
① ３か月以内にあった	12.0%	7.6%	【-4.4pt】	↓
② ３か月超６か月以内にあった	4.9%	4.5%	【-0.4pt】	↓
③ ６か月超え１年以内にあった	7.6%	6.9%	【-0.7pt】	↓
④ １年以上前にあった	41.0%	32.1%	【-8.9pt】	↓
⑤ 憶えていない	9.7%	9.3%	【-0.4pt】	↓
⑥ なかった	32.4%	33.0%	【0.6pt】	↑

センターからの仕事の紹介において、「1年以上前にあった」が【8.9pt】と大きく減少しました。

Q7　シルバー人材センターから今までに仕事の紹介が何回ありましたか。　　図表７－７

回答があった1,843人の会員の中で、紹介回数について最も多かったのは「1回」で、30.2%を占めました。



回答者数 ＝ 1,843人

令和２年度アンケートとの比較

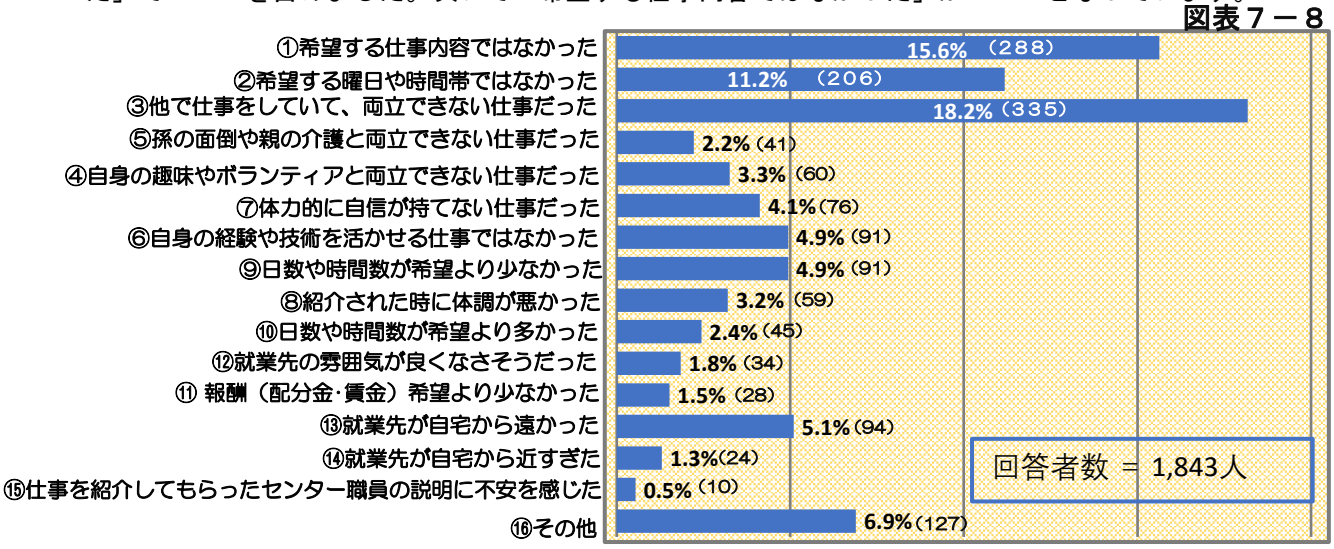
『 シルバー人材センターから今までに仕事の紹介が何回ありましたか。 』				
	R2	R5	推移	
① ０回	14.6%	24.7%	【10.1pt】	↑
②１回	29.8%	30.2%	【0.3pt】	→
③２回	26.1%	18.4%	【-7.7pt】	↓
④３回	9.6%	9.7%	【0.1pt】	→
⑤４回	2.9%	3.5%	【0.6pt】	→
⑥５回以上	3.5%	4.3%	【0.8pt】	→

センターからの仕事の紹介回数において、「0回」が【10.1pt】増加しました。

Q8　今までに、シルバー人材センターから仕事の紹介があり、断ったことがあるかたに対してお尋ねします。断った理由は何ですか。　　図表７－８

仕事の紹介を断った理由として、最も多かったのは「他で仕事をしていて、両立できない仕事だった」で18.2%を占めました。次いで「希望する仕事内容ではなかった」が15.6%となっています。

図表７－８



令和２年度アンケートとの比較

『 仕事の紹介を受ける際に重要と考えていることは何ですか。 』

	R2	R5	推移	
① 希望する仕事内容ではなかった	18.2%	15.6%	【-2.5pt】	↓
② 希望する曜日や時間帯ではなかった	15.6%	11.2%	【-4.4pt】	↓
③ 他で仕事をしていて、両立できない仕事だった	19.4%	18.2%	【-1.3pt】	↓
④ 自身の趣味やボランティアと両立できない仕事だった	2.7%	2.2%	【-0.4pt】	→
⑤ 孫の面倒や親の介護と両立できない仕事だった	3.4%	3.3%	【-0.1pt】	→
⑥ 自身の経験や技術を活かせる仕事ではなかった	6.6%	4.1%	【-0.9pt】	→
⑦ 体力的に自信が持てない仕事だった	6.6%	4.9%	【-1.7pt】	↓
⑧ 紹介された時に体調が悪かった	7.3%	4.9%	【-2.3pt】	↓
⑨ 日数や時間数が希望より少なかった	4.9%	3.2%	【-1.7pt】	↓
⑩ 日数や時間数が希望より多かった	2.6%	2.4%	【-0.2pt】	→
⑪ 報酬（配分金･賃金）希望より少なかった	2.0%	1.8%	【-0.2pt】	→
⑫ 就業先の雰囲気が良くなさそうだった	2.7%	1.5%	【-1.2pt】	↓
⑬ 就業先が自宅から遠かった	6.7%	5.1%	【-1.6pt】	↓
⑭ 就業先が自宅から近すぎた	1.5%	1.3%	【-0.2pt】	→
⑮ 仕事を紹介してもらったセンター職員の説明　に不安を感じた	1.0%	0.5%	【-0.5pt】	→
⑯ その他	8.3%	6.9%	【-1.4pt】	↓

センターからの仕事の紹介を断った理由として、「希望する曜日や時間帯ではなかった」が【4.4pt】と大きく減少しました。

川崎市シルバー人材センターのあゆみ

●昭和５４年　５月	事業団設立準備室設置
●昭和５５年　８月	財団法人川崎市高齢者生きがい事業団が許可
●昭和５５年１０月	本部（福祉センター内）と北出張所（高津区溝口）で業務開始
●昭和６０年　３月	北部事務所開設（麻生区上麻生）
●昭和６１年　５月	中部出張所新築移転　現：中部事務所（高津区溝口）
●昭和６１年１０月	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正、「シルバー人材センター事業」が法定事業
●昭和６３年　６月	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき指定された「財団法人シルバー人材センター川崎市生きがい事業団」として認可
●平成　２年１１月	事業団設立１０周年記念大会を開催
●平成　５年　５月	名称を「財団法人川崎市シルバー人材センター」に改称
●平成１４年　４月	本部に事業企画課を設置
●平成１４年　８月	北部事務所を移転（多摩区登戸）
●平成１６年１１月	地方自治法施行令の一部改正、普通地公共団体とシルバー人材センターとの特命随意契約が可能
●平成１７年　３月	「基本計画」（平成１７年度から平成２６年度）と「第１次中期計画」（平成１７年度から平成２１年度）を策定 北部事務所を移転（麻生区上麻生）
●平成２１年　９月	神奈川労働局に一般労働者派遣事業の届出・認可
●平成２２年　３月	第２次中期計画（平成２２年度から平成２６年度）を策定
●平成２２年　４月	会員登録手数料制度及び地域班の導入
●平成２２年　８月～１０月	センター設立３０周年記念事業を実施
●平成２３年　４月	川崎市公共事業に係る入札制度への参入
●平成２３年　６月	川崎市福祉センター再編整備基本計画により、本部兼南部事務所を一時的に川崎市福祉センターへ移転(川崎区日進町)
●平成２４年　３月	神奈川県から公益財団法人の移行認定
●平成２４年　４月	「公益財団法人　川崎市シルバー人材センター」として設立登記
●平成２５年　６月	総務課・事業企画の２課制を解消し、経営課に改編
●平成２６年　４月	川崎市福祉センター再編整備基本計画により、本部兼南部事務所をふれあいプラザかわさきへ移転(川崎区堤根) 川崎市から「かわさき南部斎苑」及び「かわさき北部斎苑」を指定管理者（平成２６年度から平成２９年度迄）として指定を受け、民間事業者と共同体を組み葬祭場事業運営等を開始
●平成２６年　６月	一般労働者派遣事業を開始
●平成２７年　３月	第２期基本計画（平成２７年度から平成３１年度）を策定
●平成２８年　４月	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正・施行により、シルバー人材センターの業務（派遣、職業紹介業務限定）の時間が、週４０時間までの就業を可能とした。
●平成３０年　３月	第２期基本計画の中間年に当たり進捗状況を検証し、見直しを行う（会員数、契約金額等）
●平成３０年　４月	川崎市から「かわさき南部斎苑」及び「かわさき北部斎苑」を指定管理者（平成３１年度迄２年間延長）として指定を受け、民間事業者と共同体を組み葬祭場事業運営等を実施
●令和　２年　３月	第３期基本計画（令和２年度～令和６年度）を制定
●令和　２年　４月	川崎市から「かわさき南部斎苑」及び「かわさき北部斎苑」を指定管理者（令和２年度から令和６年度迄）として指定を受け、民間事業者と共同体を組み葬祭場事業運営等を実施
●令和　４年　８月	「家族・友人紹介制度」開始
●令和　５年　５月	かわさきＳＤＧｓパートナーに登録
●令和　５年１０月	出張登録説明会を開始
●令和　６年　８月	Ｗｅｂ入会申込による会員入会手続き開始
●令和　７年　３月	第４期基本計画（令和７年度～令和１１年度）を制定

第４期　基本計画策定委員会開催状況

１　基本計画策定委員会

	開催予定日	検討内容
第１回	令和６年６月２６日	①現基本計画の概要と実施状況 ②次期基本計画策定のスケジュール等
第２回	令和６年１１月２７日	①次期基本計画素案のたたき台について ②会員アンケート結果 ③今後の進め方
第３回	令和７年２月２７日	①次期基本計画の原案について ②次期基本計画策定の総括

２　基本計画策定委員会作業部会

	開催予定日	検討内容
第１回	令和６年７月２３日	①シルバー人材センター事業の現状 ②現基本計画の概要と実施状況の検証、進捗の確認等 ③当センターの課題 ④次期基本計画策定に向けた課題整理等 ⑤次期基本計画策定の進め方について
第２回	令和６年９月２４日	①次期基本計画の実績表の確認 ②次期基本計画の実施計画表（素案） ③次期基本計画の目標値・推計値の策定 ④項目内容の検討(項目の追加・削除・整理) ⑤令和５年度会員アンケート集計表
第３回	令和６年１１月１９日	①次期基本計画素案のたたき台について ②概要の補足と今後の進め方
第４回	令和７年１月２８日	①次期基本計画素案の内容について

公益財団法人川崎市シルバー人材センター
第４期基本計画策定委員会設置要綱

（令和６年６月１日理事長決裁）

（設置）

第１条　公益財団法人川崎市シルバー人材センターの第４期基本計画を策定するため、センターに第４期基本計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（構成）

第２条　委員会の委員は、理事長が委嘱する。

２　委員の構成は、別表１のとおりとする。

（委員長）

第３条　委員会に委員長を置き、事務局長をもって充てる。

（策定期間）

第４条　第４期基本計画は、令和６年度中に策定する。

（会議）

第５条　委員会の会議は、委員長が召集し会議の議長となる。

（役割）

第６条　委員会は、第４期基本計画の策定に関する事項を取りまとめ、理事長に報告する。

（作業部会）

第７条　具体的な計画案を検討するため、委員会に作業部会（以下「部会」という。）を置く。

２　部会の部会員は、委員長が委嘱する。

３　部会員の構成は、別表２のとおりとする。

４　部会に部会長を置き、次長をもって充てる。

５　部会の会議は、部会長が召集し会議の議長となる。

（関係者の出席）

第８条　委員会及び部会は、必要に応じ関係者の出席を求め、意見を聞くことができる。

（庶務）

第９条　委員会及び部会の庶務は、経営課において処理する。

（費用弁償）

第10条　費用弁償は、予算の範囲内で支給することができる。

（委任）

第11条　この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は委員長が定める。

附則

この要綱は、令和６年６月１日から施行する。

別表１（第２条関係）

第４期基本計画策定委員会委員名簿

氏　　名	区　　分
山　田　　秀　幸	常務理事兼事務局長
芦　川　　了　一	川崎市高齢者在宅サービス課長
保　田　　美和子	南部事務所会員
林　　啓　雄	中部事務所会員
西之坊　　行　宏	次　　長
村　田　　光　彦	担当部長 経営課長事務取扱
田　村　　豊	担当部長 南部事務所長事務取扱
北　村　　修	中部事務所長
小　島　　浩	北部事務所長

別表２（第７条関係）

第４期基本計画策定委員会作業部会部会員名簿

氏　　名	区　　分
西之坊　　行　宏	次　　長
菅　原　　裕　樹	川崎市高齢者在宅サービス課いきがい係長
村　田　　光　彦	担当部長 経営課長事務取扱
吉　川　　和　光	経営課担当課長
長　尾　　理　成	経営課主任
岸　　英　樹	南部事務所主任
松　橋　　優	中部事務所主任
衛　藤　　健　佑	北部事務所主任

発行　：　令和７年４月
制作　：　公益財団法人　川崎市シルバー人材センター
〒210-0026　川崎市川崎区堤根３４番地１５
TEL 044（222）6886
FAX 044（221）8516