

特集

〈事例〉

プラチナ会員制度を導入し 独自の指標「活動率」を設定

公益社団法人
港区シルバー人材センター

(東京都)

港区SCでは、令和3年度からプラチナ会員制度を導入。当時、東京都では導入例がほとんどなかったが「就業が困難になった会員にもセンターにとどまってほしい」と制定された。だが、プラチナ会員が増えれば就業率が下がってしまうという葛藤が生じる。そこで、独自に指標「活動率」を設定。活動の状況を測る新たな指標として位置付け、就業率と共にセンターの実績として扱うこととした。

東京都では早々に プラチナ会員制度を導入

港区SCでは、令和3年6月からプラチナ会員制度を開始した。当時、プラチナ会員制度のような就業が困難な会員に向けた制度を推進しているセンターは東京都では多くはなく、港区SCは制度の導入に向けて狛江市SCに視察へ行ったり、ヒアリングを行ったりして、具体的な内容や課題について検討を重ねた。

プラチナ会員制度は、年齢や健康状態等の事情により就業が困難となりながらもセンター事業や社会貢献活動への参加を希望する会員に、社会参加を推進することを

目的に設けられたもので、正会員として2年以上在籍し、理事会の承認が得られればプラチナ会員として登録できる。

プラチナ会員は、正会員と同様に総会やイベント、センター主催の研修・講習に参加が可能で、会費は正会員の半額の1000円としている。年度途中でもプラチナ会員から正会員に戻って就業することはできるが、その場合は正会員の年会費との差額を納めなければならない。

「センターと関わりたい」 そう思ってもらえるように

プラチナ会員の登録者数は、制度を導入した令和3年度は30人、

令和4年度は42人、令和5年度および令和6年度は66人だった。

港区SCでは、区内を17の班に分けて活動を行っている。年2回各班の主催で開催している「ちいコミ」と呼ばれる地域班会議は、落語や漫才、合唱、楽器の演奏などが楽しめるほか、会員が特技などを披露する発表の場ともなっており、大いに盛り上がるという。

センターでは、こうしたイベントも、退会を思いとどまってもらう要素になると考えている。干渉辛一事業推進課次長は「ちいコミ」では、参加会員に無料で弁当を配布しています。プラチナ会員の年会費は正会員の半額ですが、それ以上のメリットを感じてもらえな

港区シルバー人材センター会員対象
プラチナ会員制度
就業はしなくてもいいけど、シルバーの行事には参加したい方へ

「プラチナ会員」とは・・・

- ★ 年齢や体力的な理由により、就業が困難となった方であっても、気軽にセンター会員に留まっていたいただける新しい会員制度です。就業しないので年会費も安くなります。
- ★ 就業は希望しないけれども、ちいコミやボランティア活動等に参加し、センターや地域社会とずっと繋がっていく、それがプラチナ会員制度です。

一般の正会員とプラチナ会員の違い

	就 業	総会・ちいコミ等の行事への参加	センター主催の研修や講習会への参加	ボランティア	年会費
一般の正会員	○	○	○	○	2,000円
プラチナ会員	×	○	○	○	1,000円

対象者

プラチナ会員への移行ができる方は、センターの正会員として2年以上在籍した方です。

移行の手続き

プラチナ会員になることを希望する方は、裏面の「プラチナ会員申込書」をセンター事務所に提出してください。その後、理事会の承認を経て正式にプラチナ会員となります。

年会費

- ・プラチナ会員の年会費は1,000円です。
- ・一般の正会員の方が年度途中でプラチナ会員になることは可能ですが、納入済みの年会費の差額をお返しいたすことはできません。
- ・プラチナ会員が年度途中で一般の正会員へ戻って、再び就業することも可能ですが、その場合、年会費の差額をお支払いいただけます。

公益社団法人 港区シルバー人材センター
〒106-0047 港区南麻布1-5-26 ゆうあい南麻布3F
電話 03-5232-9681 FAX 03-5232-9680 港区シルバー 検索

「プラチナ会員制度」のチラシ。制度の概要が端的にまとめられている

うち10人ほどがプラチナ会員です。

なお、港区SCには、10年以上にわたりボランティア活動を行ってきたコーラスグループ「野ばらの会」が存在する。干場次長は「平成26年に結成された野ばらの会は、月に2回、センターの会議室で練習を行っています。野ばらの会は、高齢者施設を訪問して合唱したり、一緒に歌ったりといったボランティア活動をするためにつくられました。現在も活動を続けており、イベントにも出演するなど活躍の場を広げています。野ばらの会には40人以上が所属しており、そのうち10人ほどがプラチナ会員です。

ければ、つなぎ留めることは難しいでしょう。一人でも多くの人にプラチナ会員としてセンターに残ってもらうために、センターでは、より魅力あるイベントとなるよう今後も工夫を重ねていきたいと思っています。そして『ずっととセン

ターと関わりたい』と会員に思ってもらうことが退会抑制にもつながると考えています」と話す。

健康づくりなどの場を提供
プラチナ会員に
センターでは会員の健康維持や

安全確保に向けた取り組みとして、健康教室や体力測定会、転倒予防講習会、交通安全講習などを行っている。プラチナ会員にも、こうした機会を健康づくりに役立ててほしいとしている。

また、センターでは、生きがい

づくりや健康増進に向けた新たな取り組みとして、サークル活動の導入を決めている。サークルの設置に向けて、会員にアンケートを実施してニーズを把握したり、他センターに視察へ行ったりして準備を進めているといい、健康マージャン、写真、ウォーキングといった各種サークルの設置を想定している。

「みなと区民まつり」に出展したときの様子。会員が手作りした小物類などを販売し、センターをPR。プラチナ会員も参加した



「シルバー感謝デー清掃ボランティア」の様子。プラチナ会員も共に、地域貢献に寄与している



さまざまな催しが行われる地域班会議「ちいコミ」は、会員交流の貴重な場となっている



プラチナ会員を含め40人以上の会員が所属するコーリアスグループ「野はらの会」ボランティア活動を行ったり、イベントなどに参加したりしている



正会員とプラチナ会員が同じ目的に向けて共に活動することは、社会参加の機会として大切であると捉えていますので、サークル活動もそうした機会の一つになればと思っています」と話す。

「就業は困難でもセンターとつながっていたい」

これまで、一度はプラチナ会員

になったものの正会員に戻ったという会員が3人いる。そのうちの1人は囲碁が得意で、請われて囲碁の講師として就業するため正会員に戻ったという。

正会員からプラチナ会員に転換した理由としてユニークなものもあった。堀吉光事業推進課長兼事務局長代理は「比較的若い会員なのですが、就職したためセンター

での就業が難しくなったが、プラチナ会員としてセンターにとどまりたいと言うのです。その会員は正会員として2年以上在籍しており条件も満たしていましたので、プラチナ会員として登録することになりました。こうしたケースであれば、またセンターでの就業が可能になる時が来るかもしれません。プラチナ会員というと『高齢

や病気によって就業が困難になった人』というイメージを持っていますが『今はセンターでの就業が難しいのでプラチナ会員としてセンターに残る』という選択肢もあることに気がきました」と話す。

プラチナ会員にアンケートを行いプラチナ会員になった理由を聞いたところ、『諸事情により今は仕事をできないが籍を置いておきた

写真右から、港区SCの堀吉元事業推進課長兼事務局局長代理、工場幸一事業推進課次長



「会員の老後を充実したものに
してもらいたい」「センターを心の
よりどころにしてほしい」。そうし

「い」との回答が多くを占めた。こ
うした声からも、センターとのつ
ながりを大切にしたいという会員
の思いがうかがえる。

**センターが担う
新しい役割を果たすために**

た思いからプラチナ会員制度を推
進したものの、プラチナ会員が増
えるほどに就業率は下がってしま
う。センターでも、そこに葛藤が
ないわけではなかった。そこで、
ジレンマを解消するため、令和4
年度に港区SC独自の指標「活動
率」を設けた。活動率は、プラチ
ナ会員を含む全会員数に対する「活
動参加会員」の人数から割合を求
める。1年間で、就業、ボランテ
ィア、ちいコミ、センター主催の
イベント等のいずれかに参加した
ことのある会員を活動参加会員と
して数え、年度末に参加者の集計
をして活動率として算定する。活
動参加会員にはプラチナ会員も含
む。港区SCでは、就業率と共に
活動率をセンターの実績として扱
い、議案書等を作成する際にも用
いている(図表)。

掘事務局局長代理は「センターの
最も大きな役割は就業機会の提供
であるため、会員のうち何人が就
業しているかを表す就業率が重要

図表 港区SCの就業率と活動率 (令和4年度～6年度)

年度	会員数 (うちプラチナ会員)		就業実人員	活動参加会員	就業率	活動率
	人	人				
令和4	1,777 (42)	1,444	1,588	81.3	89.4	
5	1,860 (66)	1,478	1,578	79.5	84.8	
6	1,940 (66)	1,436	1,600	74.0	82.5	

資料出所：港区SC提供資料を基に編集室作成

な指標となります。一方で、近年
は就業が困難になった会員の居場
所としての機能もセンターには求
められるようになりました。そこ
で、そうした機能をセンターがど
こまで果たしているかを測る目安
として設定したのが活動率です。
活動率は、当センターが独自に設
けた指標ではありますが、今後、
シルバー人材センターを運営して

事業運営状況 (令和2年度～令和6年度)

年度	会員数			粗入 会率	就業実人員 (延人員)	就業 率	受注 件数	契約金額	公民比
	男性	女性	全体						
	人	人	人	%	人 (人日)	%	件	千円	%
令和2	808	878	1,686	3.0	1,312 (137,092)	77.8	2,299	701,795	36.2/63.8
3	819	883	1,702	3.0	1,255 (150,473)	73.7	2,384	773,789	36.7/63.3
4	848	929	1,777	3.0	1,444 (153,868)	81.3	2,439	805,349	34.2/65.8
5	859	1,001	1,860	3.1	1,478 (153,368)	79.5	2,420	824,221	33.7/66.3
6	878	1,062	1,940	3.2	1,436 (157,115)	74.0	2,553	879,809	34.9/65.1

※受注件数、就業実人員、契約金額は請負・委任と労働者派遣事業を合計した数値
 ※就業実人員は請負・委任と労働者派遣事業が対象 ※就業延人員は労働者派遣事業の教育訓練受講を含む
 ※令和5年度以降は性別未回答の会員がいるため、会員数の男女計と全体は必ずしも一致しない

いく上で重要になっていくのでは
ないかと考えています」と語る。
掘事務局局長代理が話すように、
活動率はセンターの実績を示す指
標として広く用いられるようにな
るかもしれない。
(川上和義)