

# 令和4年度 事業計画

## はじめに

令和3年度も令和2年度に引き続きコロナ禍が影響し契約金額の低迷、会員数の伸び悩みなど当センターの経営状況は大変厳しく、赤字経営が2年連続となっています。

政府は、昨年までの新型コロナによる「巣ごもり需要」が、今年は「反動需要」となって消費の拡大が見込まれるとの予測を発表していますが、実感できるのは今後であり、その確約がないなどから、当センターとして早期に健全経営体質とするため、実施事業の廃止を見据えての事業整理、財源確保となる事務手数料の見直しを行いました。その効果は新年度に確認できるものとなります。

新年度早期のコロナ収束を期待するところですが、まだまだ厳しい状況が続く、契約金額および会員数も相当期間回復が見込めない状況と思えるところですが「明けぬ夜はない」を信じ、シルバーに課せられた事業の推進に努めるのは勿論のこと、コロナ感染予防に努め、会員の健康・安全を第一としてシルバー事業を進めていきます。

また、会員の皆さまには「安全なくして就労なし」を合い言葉に「安全第一」としての就労に努めていただいておりますが、令和3年度の事故発生は令和2年より増加するとなりました。センターとしては事故ゼロを目指し会員と事務局が一丸となって安全対策の一層の推進に努めてまいり所存です。

## I 基本方針

高齢化と人口減少によりシルバー人材センターが社会の支えとして地域の期待に応えるためには、高齢者の就労の促進が不可欠であり、多様な働き方がさらに推進されることがポイントとなります。地域社会の期待とセンターが果たす役割はますます大きく、シルバー人材センターには、それに応えられる取り組みや体制が求められています。

センターへの期待は、地域の日常生活に密着した就業機会を提供するなどにより、高齢者の居場所と出番をつくり、合わせて「地域の担い手、働き手」として高齢者が活躍する場の創設で、当センターでは働く意欲と能力のある会員の確保、就業機会の提供を行うなど、センター機能を発揮し様々な事業に取り組んできました。

一例としては、行政や地域ニーズに対応した、要支援高齢者に対する介護予防・日常生活支援事業、子育て現役世代への支援として放課後児童クラブの担い手や人出不足の地元企業へのシルバー派遣の促進、空き家管理、遊休地を利用した農園事業の展開などが掲げられます。

今後も地域の期待に応えるには会員の拡大が不可欠であり、会員の増強には就業機会の確保が必要となります。

しかし、会員の高齢化等により剪定や除草、清掃、福祉・家事援助サービスなどの部門においては就業会員が不足し受注できない状況という問題も起きてきています。問題解決に向け今後とも後継者の育成や就業会員の確保強化を図り、センターの根幹である請負就業を推進するとともに高齢者の多様な就業ニーズに応えていくため、派遣就業、職業紹介など多様な働き方の推進を行っていきます。

また、会員就業での最優先である安全の確保については、安全パトロールなどの安全就業の意識付けや指導強化により以前に比べ事故発生件数は減少傾向となっています。これは会員の皆さんの安全意識の向上と努力の賜物と感謝しているところで、今後も組織を挙げ会員の皆さんとともに安全就業に努める所存であり、安全対策の一層の推進を図っていきます。加えて、けが・事故が無いよう、会員の働き方に係る重要な指針であ

る「適正就業ガイドライン」に基づき、就業形態の適否の確認に努めます。

既にご承知いただいている、全国のセンターにとって大きな課題である、令和5年10月施行となる「インボイス制度」の対応について、全国シルバー人材センター事業協会から今年度基本となる指針を示されます。配分金の取扱いについて根本から見直す可能性を孕んでいると思われます。会員負担とならない最善策の検討を進める考えです。

その他、令和4年度は5ヵ年の第3次中期計画の最終年となります。計画達成に向け、シルバーの理念の「自主・自立・共働・共助」を堅持し、意欲ある高齢者が多様な地域ニーズの担い手として「活力と魅力あるセンターをめざし」各般の事業推進に着実に取り組んでいきます。

## II 事業実施計画

令和4年度の事業実施計画は、I 基本方針のもと「第3次中期計画」の6つの具体的な方策について、センターを取り巻く社会経済情勢や様々な事業施策の推移を見据え、新規事業の必要性、また新たな課題等については検証・修正を行うとともに、地域ブロックでの懇談会や各種会議等における会員の皆様方からのご提案・要望等を踏まえながら策定しました。

### I 会員の増強

地域の担い手、多様な就業ニーズの受け皿として、シルバー人材センターの機能を発揮し、センター事業を拡大するうえで、会員の増強はセンター事業の大きな柱です。

魅力ある仕事の開拓と就業情報提供に努め、入会を促進するための様々な取り組みを進めていきます。

#### 効果的な会員獲得の取り組み

- 1 会員が就業や社会参加活動を通して、健康づくりや仲間づくり、そして自分づくり、生きがいに繋がるというシルバーの魅力をあらゆる機会に発信していきます。
- 2 入会動機で一番多い「会員からの紹介」を会員口コミによる「ひとり一会員紹介運動」をさらに推進します。
- 3 外国籍を有する市民への多言語の入会案内書や発注者向けチラシや職種別募集案内チラシ等の作成の検討を行います。
- 4 女性の入会促進を図れるよう、女性対象のメイクアップ講座など女性向け講座の開催と、女性向け専用の入会説明会の開催について検討を行います。
- 5 入会説明会に参加したがセンターへの入会を見送られた方には、就業の意向を把握するためお誘いメールを定期的に発送し、加入を積極的に促します。
- 6 入会承認後の新入会員には、希望する就業ニーズと発注業務とのマッチングを迅速に進め、会員の定着を進めます。
- 7 まちづくりセンターや高齢者が集う場所を利用した出張説明会の開催や会員数が伸び悩む北部地域の入会を促進を重点的に取り組みます。

- 8 企業等への定年等退職者向けパンフレットの作成やシルバー紹介セミナーを企業等へ出向いて開催するなどの取組みを推進します。
- 9 スポット的な年賀状DM送付により入会説明会に参加される方が増えています。入会者の少ない地域への積極的な勧誘活動を推進します。
- 10 ハローワークでの就業相談の開催（月2回）や地元企業へのPR推進（訪問活動）、量販店等での積極的な会員勧誘活動（チラシ配布や入会説明会の開催等）を推進していきます。
- 11 センター事務所等（本部、北部連絡所）の掲示板やセンターホームページ等に就業情報を積極的に掲示し、市民の方にも広く情報を提供していきます。
- 12 高齢者の方が集まれる広場や集会所等にシルバー会員募集の広告を記載した「ベンチ式長椅子」を設置するや、社用車に「会員募集中」と記載したマグネット式ステッカーを貼るなどして、日常の中で募集活動中を発信していきます。
- 13 シルバー会員であることで商店等にて割引や優待が得られる「フレンドリーショップ制度（会員優待割引制度）」により会員であることの魅力を感じ取っていただけるとしました。今後はフレンドリーショップ制度協力店の拡充に努めます。
- 14 ハローワークで行なわれているシニアセミナー（55歳以上の求人者を対象とした就業説明会）に出向き、シルバー会員加入を働きかけるとともに、シルバー活動を理解いただくよう希望者にシルバー情報誌等を郵送し会員確保（勧誘）に努めます。  
また、滋賀県の男女は共に平均寿命が全国トップクラスとなっています。県は長寿県の要因の一つに、60歳以上に占めるシルバー人材センター会員登録者数の多さがあると分析されています。経験を生かしつつ老後も生き生きと働ける環境が生きがいづくり・健康維持に貢献していると言われてしています。シニアセミナー参加者にこの事を伝え入会を勧めるとともに、加えて参加者の知り合い等へ入会について紹介いただくようお願いしていきます。

**新** 入会説明から入会手続き完了までをよりスムーズに行える「ホームページからの入会案内」をスタートしています。入会をお考えの方が多く利用いただくよう、利用についての広報案内を進めていきます。

## 退会者の抑制

- 1 会員がどのような思いで就業やセンター活動に参加されているか、定期的に意向調査を実施し、特に未就業者の希望職種の把握と求人職種のマッチングに努め会員定着を図ります。
- 2 退会の理由を把握し、加齢等との理由で就業は望まない会員には、サークル活動やプラチナ会員への誘導など、会員に直接声掛けを行い退会の抑制を図ります。

## サークル、技能講習等を通じた会員の増強

- 1 サークル活動が趣味・特技等の域を超えて就業に結びつけられるなど、サークルの取り組みや技能講習等の開催内容を市民に広く参加を呼びかけ入会を促進します。

**新** 就労はなくサークル活動や講習会・地域へのボランティア活動に参加することで、仲間づくりや地域貢献を行いたいとの考えの基、退会された元会員が再入会を希望される場合は、再加入時となる当初より、本人の希望によりプラチナ会員として入会できると制度変更を行ないました。今後この制度の周知に努め健康保持や仲間づくりを希望する会員の入会促進を図ります。

## II 普及啓発の推進

会員の獲得、就業機会の拡大を図るうえで、シルバー人材センター事業の基本的な理念や仕組みを広くかつ正しく地域社会に浸透させるとともに、会員自身の本事業に対する意識啓発することはセンターの拡大・発展にとって極めて重要です。

様々な媒体による広報活動やイベントへの参加による啓発活動など、会員・役職員が一体となって地域住民、各事業所などに働きかけを行っていきます。

### 多様な広報活動

- 1 新着情報によるホームページの更新や市広報、地元新聞、市窓口設置の証明書用封筒、時刻表への広告掲載など多様な媒体を利用した効果的な広報活動に努めていきます。
- 2 センター広報紙「シルバーながはま」の全戸配布（年2回）を目標として、広く市民の皆さんにシルバー活動を理解いただくため、発注者や会員の声を積極的に掲載するなど、親しみのある広報紙づくりに努めます。
- 3 シルバー事業や活動を積極的に地元マスコミ等に情報提供するなど、事業への取材を促しシルバーの取組みについて広く紹介されるよう努めていきます。
- 4 シルバー人材センターでの様々な仕事の模様や活躍を紹介するPRビデオの制作や会員出演のCM作成を検討するとともに、地元ケーブルテレビで放映することも検討していきます。（女性の会「ひまわり」による障スポ・手話PRビデオに出演）

### 各種イベントでの啓発

- 1 地域ブロックやサークル、女性の会などによる地域イベント開催時に「シルバー活動ブース」の出店や活動を積極的に促し取り組みを支援していきます。
- 2 シルバーが取り組む、子育て支援事業やシルバー事業の普及を目的とした量販店等での啓発事業（三世代交流イベント）を継続実施していきます。
- 3 ボランティア活動やイベント時には、シルバー名入り「のぼり旗」を立て、帽子、ウィンドブレーカーを着用し啓発を推進します。
- 4 手に取っていただけるようなPRに効果的なチラシやリーフレットを作成するほか、シルバー名入りのボールペン、ポケットティッシュなどの啓発物品をイベントや就業啓発に適時配布します。

### Ⅲ 就業機会の拡充

就業開拓は、会員の確保とともにシルバー人材センターの事業活動の両輪をなすものから、会員・役職員が一丸となって取り組むべき重要な活動です。

会員の職業能力や経験を把握し、高齢者にふさわしい、魅力ある仕事や地域のニーズに対応する仕事を開拓し提供していきます。

#### 就業機会の開拓

- 1 会員、役職員が一体となり、継続受注や新規就業の開拓に向けて事業所への訪問活動を行い就業確保に努めていきます。
- 2 親元から離れ、市外で生活されている方々からの空き家管理や家事援助サービスなどへの発注を拡充していくため、県外県人会などへのPRを実施していきます。
- 3 受注履歴、会員の希望・能力等の把握を行い戦略的な企業訪問により新規受注の開拓に努めます。
- 4 発注者のニーズ、会員が希望する就業への組み合わせを強力に進め、多様な就業形態（請負・派遣・職業紹介）による、会員の就業選択の機会確保に努めます。
- 5 女性会員の活動（研修講座・交流事業など）を支援し、家事・育児支援業務に限らない、新たな女性の就業分野の開拓を積極的に推進していきます。
- 6 未就会員への定期的な聴き取り調査による未就業の改善や既に就業されている会員の職場環境の良好な構築に向けた取り組みの推進と、就業ニーズに応じ本人の職種転換の勧奨をしていきます。
- 7 「ひとり一会員紹介運動」と合わせて、就業開拓に会員の参画を求める「お仕事紹介カード」を利用した「ひとり一会員1就業開拓運動」を推進します。
- 8 シルバーへの発注を促すチラシを自治会や企業等、発注先の対象ごとに作成し、会員による効果的なポスティングにより会員による発注先開拓の取り組みを推進します。
- 9 課題となるホワイトカラーや冬場の就業機会の確保に向けて取り組むとともに、他の市町にまたがる仕事は、積極的な情報交換をしながら就業確保に努めます。

#### 技能講習会等の実施

- 1 技術・技能をもった会員の発掘を行い、各種講習会を計画的に実施し、市民にも広く参加を呼びかけます。
- 2 「木造空き家簡易鑑定技能講習」など今後の会員就業につながる講習会の積極開催や、同様の各種講座修了者を集めた就業開拓の取組みを検討します。
- 3 後継者育成が喫緊の課題である剪定就業では、班同士のレベルを向上させる技能講習会の開催や即戦力となる会員を募るほか市民公募の講習会により就業会員の獲得に努めます。

**新** 昨年度、パソコンやスマートフォンの取扱い知識を深めるとして「シニアのためのIT サポーター養成講座」を行い大変好評を得ました。また、新規業務として受注をした「タブレットを使つてのコロナワクチン接種申込援助業務」の就労に、このIT サポーター養成講座を受講いただいた会員を繋ぐことが出来ています。この種業務は新たな就労業務として拡大していくと考えられる事から今後においても養成講座を開講するなど従事できる会員の拡大に努めます。

## 受託事業の推進

- 1 今日まで、センターが培ってきた地域に密着した就業形態を維持しつつ、会員のニーズに沿った新たな就業機会を創出し、就業機会の拡大を図っていきます。
- 2 企画提案事業（地域ニーズ事業含む）として推進してきた各事業については、一定の整理（改廃）を行い、地域のニーズに対応できるものは更に推進していきます。
- 3 まごの手安心サポートは、家事援助や育児支援として、潜在的な利用が期待されるものであることから、生活支援型訪問サービスと連携し利用者の拡大を図ります。
- 4 シルバーふれあいサロン「元気の館」は、今日までの取り組みの成果を整理し、施設の在り方について廃止も含め検討を行い、令和4年3月末で廃止しました。なお、北部地域に会員が集える拠点は必要であると考えられる事から、今後において新たな交流拠点づくりを模索していきます。
- 5 「空き家管理サービス事業」は、令和2年3月に市と締結した「空家等の適正な管理の推進に関する協定書」により空き家管理業務の受注獲得を図るとともに事業周知に努めていきます。
- 6 平成31年春休みから開設した田根小学校区での小規模放課後児童クラブ「こうのとりの」の安定的な運営を図り、持続運営可能としていきます。
- 7 行政と連携した地域の課題解決に向けた取り組みや今後ますます需要が見込まれる地域に密着した生活支援事業、その他成長が期待される請負就業分野での取り組みを推進し事業の底上げを図っていきます。
- 8 虚弱高齢者が自宅に閉じこもることなく、シルバーへ入会、就労することで自立した生活が送れることを目的とする「就業型の介護予防プログラム」を研究します。

## 派遣事業等の推進

- 1 派遣事業は、会員が柔軟かつ機動的に働くことができる選択肢が増え、安定した就業が見込まれます。要件緩和を活用し、さらに派遣就業機会の開拓を促進します。
- 2 派遣業務の拡大を図るため、発注先、派遣元との連携を密にするとともに、就業会員の派遣労働への理解を深めます。
- 3 職業紹介事業については、全シ協等主催による「職業紹介講習会」に積極的に参加し実施体制の整備強化に努めます。

## 独自事業

- 1 独自事業は、就業機会の拡大や自主財源の確保、シルバー事業のイメージアップに繋がるもので会員の希望・能力と地域ニーズを把握しながら取り組んでいきます。
- 2 地域住民にも好評をいただいている「青空市場」は、生産者の確保やいきいきふれ合い農園広場との連携を図りながら推進します。  
また、常設としての窓口販売の強化し、新しい販路の拡大を図ります。
- 3 新たに野菜作りを始めたい方、生産者の方で野菜作りの知識を深めたい方の要望をくみ取り、野菜づくりの講習会を行う等で生産者の増強に努めます。

## 補助事業

- 1 「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」を効率かつ効果的に活用し、職員と特技・技能を有する会員とが対となつての企業訪問等により、請負・派遣の就業開拓を推進します。
- 2 「いきいきふれ合い農園広場事業」は、運営委員を中心に、販売者との連携のもと、農産物の生産と販売を促進し、地域における高齢者の就業機会の拡大を図っていきます。

## 介護予防・日常生活支援総合事業

- 1 市と連携のもと生活支援事業に沿った会員の研修を進め、介護事業担当者（ケアマネ等）に事業活用を促し、就業機会の拡大に努めます。

## 田村駅東駐車場・駐輪場の運営

- 1 長浜市が行う田村駅周辺整備事業実施にともない、駐車場・駐輪場の管理運営が「指定管理」から「委託による管理」に令和4年度から変わるとなりました。運営方法は変更となったものの、運営実績を評価いただき、当センターに引き続き運営するとして随意契約により発注を受けています。今後においても「田村駅東駐車場・駐輪場」の適正管理に努め、利用者からも評価いただけるとしていきます。
- 2 公共施設等の管理業務は、多くの会員が希望される就業先であり、公共施設の受託（指定管理、管理委託など）に向けて積極的に取り組んでいきます。

## 就業情報の収集

- 1 関係機関や事業所における就業情報を収集し、一般高齢者の就業意向、希望職種を把握し、ニーズに即したシルバー事業を展開していきます。
- 2 適時発注者への就業アンケート調査（満足度）を実施し、結果を広報等で周知するほか会員・職員間で情報を共有し、必要な改善事項については早急に取り組みます。

## 苦情クレーム対応

- 1 苦情の対応については、正確な事実確認のもと早期に解決していきます。また、発注者

からの苦情等については、原因を究明し就業会員の交代等も含め適切な対応を行っていきます。

- 2 就業時の就業態度、接客態度などのマナー講習やハラスメント研修を就業形態ごとに実施していきます。また、新入会員を対象にした年6回（2か月ごと）開催の安全講習会においても啓発します。

### 配分金

- 1 最低賃金の改定による配分金基準額の見直しや職群別配分金の改定は、早期にセンターとしての方針を確立させ、発注先に理解を求めていきます。
- 2 令和5年（2023年）10月から始まる、消費税の適格請求書等保存方式（いわゆるインボイス制度）の実施に向け、会員への配分金における消費税の理解を進めるとともに、配分金の消費税の外税化について研究を行います。

## IV 適正就業の推進

多くの会員がその能力と希望に応じた就業機会を得ることができるよう、公平公正な就業機会の提供に努める必要があります。

会員の適切な就業環境を確保するためにも、国が示した「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」（平成28年9月）に沿った事業運営を確立していきます。

### 就業機会の提供

- 1 ホームページへの就業情報の掲載や毎月の事務局だより、携帯電話のSMS機能（メール）などによる就業情報の発信により、会員への公平な就業機会を提供します。
- 2 就業相談日（毎月第3火曜日開催）を会員に広く浸透させ、未就業や仕事を代わりたい会員から気軽に相談できる環境を整え、就業確保や就業のマッチングに努めます。
- 3 シルバー就業のルールである「臨・短・軽」を遵守し、ワークシェアリング（仕事の分かち合い）と長期就業者の実態を把握しローテーション就業（長期就業者の交代）を推進します。
- 4 センターが定める「施設管理等就業基準（3年ルール）」の適用就業場所の必要な見直しを進め、就業基準の適正な執行を図ります。

### 適正就業の推進

- 1 国が示す「シルバー人材センターにおける適正就業ガイドライン」に基づき適正な請負及び派遣事業の確立に努めます。
- 2 「請負」と「派遣」の就業意義、相違点の周知を行うとともに、会員の就業状況を把握し、適正な業務形態（派遣業務への切替え）を推進します。
- 3 適正就業への取り組みや最低賃金改定に伴う配分金改定についても、発注先への丁寧な対応により理解を求めていきます。
- 4 事故ケガが無いよう安全を確保するため、樹木高さ4メートル制限の厳格な運用を



進めます。

### 総額見積への移行

- 1 総額見積方式に移行した剪定業務、除草業務についての取組みを会員並びに発注者の理解のもとより一層適正に執行されるよう努めます。

## V 安全就業の徹底

会員は、自らの健康状態や能力に応じた仕事を選択し、健康の維持・安全確保を図りつつ、その仕事を遂行しています。そのためにも、事故に遭う、あるいは事故の不安を抱えて就業することはあってはなりません。

「安全はすべてに優先する」「安全無くして就業なし」の基本に立ち返り、事故の撲滅に努めていきます。

### 安全就業の徹底

- 1 毎年度策定する「安全就業推進計画」にもとづき、センター安全推進員を中心に安全委員会の機能を強化し、安全就業の取組みを推進します。
- 2 センターにおいて、会員の就業状態を正しく把握し、不安全状態、不安全行動を早期に改善していきます。
- 3 作業別安全就業基準「剪定、除草、交通安全、清掃」の会員への周知、徹底を図るほか、連合会が発行している県下 SC 統一の「安全作業マニュアル」（剪定・除草・清掃）に基づき、県内シルバー人材センターで統一された「作業前後チェックシート」の運用を徹底します。
- 4 安全適正就業強化月間でのパトロールや毎月基準日に行う安全の日のパトロールは、安全委員や役職員が構成員となり就業先へ訪問してのパトロールを実施していきます。
- 5 安全就業パトロールにおいて、不適切な状態や行為が認められた場合は、強い指導を行うとともに、改善されない場合は就業停止などの厳格な姿勢で臨みます。
- 6 就業にかかる事故への対応については、「就業中の事故に関する取扱い基準」に則り必要な措置を行うとともに、シルバー保険制度について改めて全会員に周知します。
- 7 会員就業規程に定める「適正就業細則」の違反行為、危険行為に対するペナルティーの要領を具体的に検討し全会員に周知します。
- 8 発生した事故すべてにおいて、会員の事故報告書を聴取し要因分析を行うなか、内容により臨時の安全委員会で現場を検証し、再発防止策を会員に広く周知します。
- 9 班長会や地区懇談会、安全推進大会などあらゆる機会を通じて安全意識の徹底を図り、「事務局だより」や「安全ニュース」により啓発を推進していきます。
- 10 昨年度の安全推進大会は3月に2回、安全就業主題とした講演を開催しました。新年度においても安全推進大会等を開催し会員の安全意識の高揚に努めます。

- 11 加入している公益社団法人滋賀労働基準協会からの労働安全衛生法令の改正にかかる情報は、安全ニュース、職群班の会議等を通じて速やかに周知するほか、法令施行後は、安全パトロールの重点的实施により浸透度を把握します。
- 12 コロナ感染症予防対策として検温や手指消毒に心掛け、来訪者の方が安心・安全にお越しいただけるよう職場環境の維持に努めます
- 13 歩行中の転倒事故は毎年2～3件発生しているため、労働災害防止の観点から、転倒予防講習の必要性を認識いただくとしての活動を行っていきます。
- 14 安全標語を募集し、一層の安全意識の向上を図ります。(令和3年度実施済み)

### 職群班長安全会議

- 1 職群班長は、安全就業のリーダーとして班員の安全就業を指導する役割を担うことから、定期的な「班長安全会議」を開催し安全就業の取り組みを強化していきます。
- 2 班長を中心とした安全体制を確立していくため、職群班設置規程に基づく役割、作業別安全就業基準(剪定、除草、交通安全、清掃)の運用を図っていきます。

### 安全講習会

- 1 自動車運転業務は、全シ協の「高齢運転者等に係るガイドライン」に基づきセンターが定める「安全運転に係る判断基準」により取り組みを進めます。
- 2 運転に必要な、認知・判断・動作について診断するドライブシミュレータを使用した自動車運転適性診断を自動車運転業務従事会員は勿論のこと、全会員対象に実施していきます。
- 3 職群別安全講習として、デイサービス送迎業務安全・マナー講習を必要に応じ開催します。また、他団体が開催する、刈払機取扱作業安全衛生教育や伐木等の業務(チェーンソー取扱い)に係る特別教育の参加者には受講費用の一部助成を行っていきます。
- 4 直近2カ月以内に入会した会員を対象に、会員が起こした事故の内容や傾向、安全就業の心得、交通安全等についての「安全講習会」を義務講習として開催します。

### 安全保護具等の普及推進

- 1 事故の危険性が高い就業現場での安全保護具(ヘルメット・メットインキャップ)は、従事会員に現有在庫品を無償貸与します。また、機械除草用飛散防止ネットを除草各班に常備できるよう貸与していきます。
- 2 刈払機による飛び石事故が絶えないことから、飛び石しにくいチップソーの定期での有償斡旋を行います。また、センター窓口での定期での有償斡旋に加え、フレンドリーショップ協力店にセンターで斡旋している商品を紹介しフレンドリーショップ協力店での販売のお願いをしていきます。その他、より飛び石しにくい器具の安全対策型刈払機「スーパーカルマー」の普及に努めます。
- 3 機械除草等の総額見積方式導入に伴い、就業にかかる安全対策費に対し応分の負担を

発注者に求めます。

## 健康診断の推奨

- 1 会員の健康は安全就業に大きく影響することから、日頃の健康づくり情報の提供と会員の健康診断（年1回）への受診奨励や支援を進め安全就業をサポートしていきます。

## VI 組織体制の強化

シルバー事業を持続的・安定的に展開していくには、組織が機能し財政基盤が確立していることが重要です。社会経済情勢の変化もあり、現在センターを取り巻く課題が多岐にわたります。今後においても、会員の参加意識の向上と主体的な会員活動による組織の活性化と事務局体制の整備、職員の能力向上を図りながら、役職員と会員が一丸となって事業の推進と健全な財政運営を図っていきます。

### 会員主体の運営推進

- 1 理事会や部会、委員会等は開かれた運営となるよう会員の参画を促し、委員には女性会員の積極的な登用や地域の関係団体や学識経験者等の就任も検討していきます。
- 2 総会や安全推進大会、地区懇談会さらには地域のボランティア活動等に会員の積極的な参加を促せるよう、参加意識の高まりにつながる取り組みに努めます。
- 3 センター事務局と一体となった地域班活動を推進するなか、適宜班体制を見直し、地域班長、連絡員活動の活性化を図り、後継者の育成に努めます。
- 4 会員同士の連携を促し地域ブロック活動での会員参加を進めるため、会員への文書配布を現在の郵送から地域班長・連絡員による配布に切り替えていきます。
- 5 職群班の役割は、安全就業の面からも重要性が増していることから、職群班長の職務に対し必要な支援を行います。
- 6 剪定・除草班において、従事する会員の高齢化等により継続的な業務運営が滞ることのないよう、班体制の再編、強化に努めます。
- 7 センター運営の推進役として女性会員がつくる「女性の会 ひまわり」の活動をさらに活発化し、会員にとっても地域にとっても魅力あるセンター運営に繋げていきます。
- 8 総会や地域活動への参加状況をポイント化し、ポイント数に応じて特典を付与（事業功労者としての表彰）できるように検討します。
- 9 本部事務所への会員等の来客者への導線をスムーズにするため看板等を設置します。また、会員が集うサロンの設置も検討します。

**新** 木之本宿場街道沿いに開設していた「シルバーふれあいサロン元気の館」は、令和4年3月末をもって閉館しましたが、旧伊香地域の会員が集える場所が必要と考える事から、引続き集える場所の選定を模索して行きます。

### 事務局体制の機能強化

- 1 関係法令を遵守し、個人情報規定を厳守し保護の確立に努めます。会員が扱う就業報告書等の個人情報も、適正な管理について周知徹底を図ります。
- 2 事務局だよりを充実・活用し、地域ブロックやセンター活動についても会員への的確な情報発信に努め、会員との円滑な関係づくりを推進します。  
また、事務局だよりの発行日を基本毎月1日とすることで、会員が次回配布日を分かりやすくするとし、就業情報が得られる時期の明確化を図ります。
- 3 携帯メールは、就業情報のみならずセンターや地域ブロックでの行事案内、緊急時の情報提供などメールの機能を最大限に活用できることから利用会員を増やします。
- 4 公益法人としての職務を円滑に推進するため、綱紀の維持、モラル向上、人権にかかる研修事業の開催、参加などにより役職員ひとり一人の意識改革に取り組みます。
- 5 会員の専門知識や経験を生かした事務局業務への活用など会員による運営参画を積極的に推進し、業務体制・組織の最適化を図っていきます。
- 6 職員間の連携を深め、事務の効率化を図るため本部事務所、北部連絡所に分かれる事務所機能の再構築についてのロードマップの策定を進めます。

### 関係機関との連携

- 1 シルバー事業が地域社会に果たす役割を積極的にアピールし、高齢社会を支える重要な公益社団法人として支援されるよう、行政や関係機関に要請していきます。
- 2 地域就業機会の掘り起こしのため、市やハローワーク、商工団体、事業団体等とも連携し高年齢者の新たな就業機会の拡大を図ります。

### 財政基盤の強化

- 1 センターから地域ニーズに即応した各種補助事業を活用した新規事業を提案し、国・市からの継続的な財源確保に努めていきます。
- 2 経費の節減を図るとともに、予算の適正な執行に努めます。OA機器等活用した業務処理の効率化を一層推進するため、内部事務書類のペーパーレス化を図ります。
- 3 受注業務の代金が回収不能にならないよう、早期の回収管理に努めます。長期未収金については、法的な対応や新たな受注の停止などの制限を設けるなど、未収金の処理基準を制定します。

**新** 受注業務の代金を多岐の方法で支払いできるとするための研究を進めます。

### 地域社会との連携及び貢献

- 1 各地域でのボランティア活動を積極的に推進し、必要な資材及び経費等を支援します。活動状況は事務局だよりやセンター広報紙で紹介するほか、報道機関等にも提供していきます。
- 2 「長浜市・地域の安心見守り活動に関する協定」により、会員の日常業務（就業中、行

きかえり、広報物の配布など)での安心見守り活動を実践していきます。

### 生きがいつくりの推進

- 1 会員相互の交流と親睦の推進により、センターの組織強化が一層図られるよう、地域班との連携のもと会員互助会「みつわ会」活動を支援していきます。  
また合わせて会員互助会の運営方法等について見直しを含め検討を行います。
- 2 同じ趣味をもつ会員同士が集うサークル活動を支援します。サークル活動や各会員による創作発表の場としてシルバークラフ等の開催を検討していきます。
- 3 北部連絡所でのサークル活動を推進し、北部地域の会員の参加を促すとともに、サークル活動へ市民参加を呼び込み市民との交流を進めます。
- 4 センターや地域ブロック事業へ積極的に参加されるなど、永年シルバー人材センターに貢献いただいた会員に対して表彰制度を検討していきます。