

令和5年度 事業計画

はじめに

令和4年度の契約金額は、コロナ期間中の影響を受ける前の令和元年度水準を超える見込みとしています。一見すると安堵する要因ではありますが、受注件数、就業延べ人員は減少していることから、本格的な就業の回復とするよりは、期間中に事務費の改定や賃金の上昇が契約金額を維持、押し上げている理由となっていることは安心できるところではありません。令和5年度においては、実質的に契約金額が伸びると共に会員数の純増、就業延べ日数の増加を意識しながら事業運営にあたることに致します。

また、会員の皆さまには「安全は全てに優先する」を合い言葉に「安全第一」を心がけて就労いただいておりますが、コロナ感染予防にも配慮しながら、健康・安全を第一としてセンター事業を推し進めていきます。

I 基本方針

シルバー人材センターは、高齢者が健康で働く意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」を実現し、高齢者自身が地域社会の支え手として活躍することを目指しています。

ここ数年は、コロナウイルス感染拡大という未曾有の事態に見舞われ、契約金額や就業延べ人員・会員数も減少するという運営状況でした。企業では70歳までの雇用確保の努力義務が課せられ、センターに入会される新規入会者の入会年齢も上昇しています。従来からのやり方を踏襲するのではなく、新たに積極的な事業運営を図り、組織の活性化を目指していくことが急務となっています。

特に会員数の伸び悩みが慢性的な傾向としてあり、新規入会者は安定している反面、退会者が多く純増の伸びには至っていない現状にあります。センター活動の4本柱である「働く」「遊ぶ」「学ぶ」「参画する」このリズムある繰り返しの毎日を過ごせることが健康長寿で元気な日々を過ごせるコツです。「働く」こと以外にも、センターに在籍することで魅力を感じ、生きがい充足されるべく諸般の取組みを充実させることで退会者の抑制に尽力していかなければなりません。

一方、働く面に関する課題は、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職域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。

こうした就業の大前提には、安全就業の確保が必須としてあります。傷害・賠償事故は、近年にない事故発生件数にあり、憂慮すべき状況にあります。特に目立つ事故類型は、「転倒」「自動車事故」です。センターでは保険対象となる事故のみを事故件数として計上するのではなく「些細な事故、ヒヤリ・ハット事故、未発事故」についても事故として取り扱い「1件の重大な事故の裏には29件の軽微な事故と300件の怪我に至らない事故がある」を教訓に事故撲滅に努めたいと思います。安全配慮が欠如し、事故が多いセンターへの仕事の依頼は、地域からの信頼を失い、高齢者活用を阻む要因になってしまいます。センターに安心して仕事を依頼していただく為にも、センター会員及び役職員がコンプライアンスの遵守、安全意識の高揚を高め、年齢にかかわらず安全就業ができることの証明と実績作りが非常に大切になり、緩まず会員ひとり一人が安全意識を高め、安全施策の一層の推進にご協力をお願いいたします。

適正就業の推進については、既にご高尚のこととは存じますが、全国のシルバー人材センターにとって大きな課題である、令和5年10月「インボイス制度」がスタートします。制度の導入にかかわらず、会員皆さまの「働く場所の確保」と「就業条件の維持」を堅持することに変わりはあせません。円滑な事務移行に努める所存ですが、ご理解とご協力をお願いいたします。

又、国会での制定が予定される「フリーランス新法」は、個人事業主＝会員の雇用条件について、契約時に内容を明確化することを求める制度で、フリーランス就業される方々の法的保護を目指した内容です。このことにより、請負就業時における就業手続き等が変わることになりそうですが、指針等が示されましたら、改めてご説明させていただきたく宜しく願い申しあげます。

最後になりますが、令和5年度は5ヵ年の第4次中期計画（策定期間：令和5年度～9年度）を新たに策定する初年度になります。計画策定にあたり、会員皆さまに事前をお願いした「会員アンケート」（R4.12実施 回収率40%、623名/1,547名）では懇切丁寧なご回答、ご意見を賜りました事、ここに厚くお礼申しあげます。第4次中期計画及び令和5年度事業計画につきましては、頂いたご意見を基に現状の課題を分析し、事業運営に反映した内容となるよう留意しました。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5年度の事業実施計画は、「第4次中期計画」の6つの施策の柱について、会員アンケートの結果から見えた課題を分析し、事業の継続・修正、新たに取り組むべき事業について整理を行い、令和5年度実施計画として策定しました。

第4次中期計画・現状課題 第4次中期計画＝令和5年度～令和9年度 会員アンケート＝R5.1実施 623/1,547 (40%)	令和5年度実施計画 [新]＝新たな取組内容 それ以外＝継続内容 (修正含む)																																										
<p>I. 会員数の拡大</p> <p>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。</p> <p>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組みを進めていきます。</p> <div style="background-color: black; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin: 10px 0;"> 現状と課題 </div> <p>生産年齢人口の減少（10年で10%、6,000人減）に伴い働き手の不足はより深刻なものとなる。その点については、シルバー会員の就業機会拡大の好機です。しかし、雇用延長の制度がより延長されることも想定され、シルバー会員になる人は高齢になってからでないと入会されなくなります。高齢で入会された方に現状のような就労先を紹介しても、体力面等の不安から就労に結びつかないことが多くなる。結果として就労できないので会員となる意義がなく入会しないとなることが考えられます。</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> 年齢別会員数の推移 </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <caption>年齢別会員数の推移 (推定値)</caption> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60-64</td> <td>94</td> <td>85</td> <td>74</td> <td>63</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>65-69</td> <td>457</td> <td>412</td> <td>369</td> <td>338</td> <td>308</td> </tr> <tr> <td>70-74</td> <td>577</td> <td>613</td> <td>645</td> <td>642</td> <td>613</td> </tr> <tr> <td>75-79</td> <td>349</td> <td>350</td> <td>330</td> <td>352</td> <td>385</td> </tr> <tr> <td>80～</td> <td>161</td> <td>182</td> <td>184</td> <td>206</td> <td>196</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>1,638</td> <td>1,682</td> <td>1,602</td> <td>1,603</td> <td>1,573</td> </tr> </tbody> </table> <div style="margin-top: 10px;"> 70歳未満の会員減少傾向 </div>	年齢	H30	R1	R2	R3	R4	60-64	94	85	74	63	71	65-69	457	412	369	338	308	70-74	577	613	645	642	613	75-79	349	350	330	352	385	80～	161	182	184	206	196	合計	1,638	1,682	1,602	1,603	1,573	<p>[新] シルバーフレンドリーショップ制度とは、プラスチック製会員証を提示することで地域の協力店で商品の割引など様々なサービスを受けられる制度です。現在、●店舗様にご協力を頂いていますが、協力店舗数を増やし、会員が会員であることにより受けられるメリットを最大化していきます。</p> <p>[新] センター行事参加ポイント制度を導入し、会員のセンター事業への参加を促進することで、事業や地域活動への理解を深め、会員が主体的にセンター行事に参加し活動することを後押しします。</p> <p>この制度では、センター事業に参加される都度、参加内容に応じてポイントを付与するもので、累計したポイントを景品等に交換できるシステムです。</p> <p>会員が、楽しみながら行事参加されることを期待しています。</p> <p>[新] 年間の新規入会者は200名前後で推移しているにもかかわらず、退会者が増えることによって会員が減少している現状にあります。</p> <p>今後においては、仕事人としての会員獲得に加え、「遊び」「学び」「参画」側面を重視し、高齢等の理由により働けなくなっても会員に在籍することに魅力を感じるセンター運営が必要になってくると考えています。</p> <p>アンケートから「プラチナ会員制度を知らない」（興味がない）会員が多いことが伺え、仲間づくりや会員の誘いの制度として、周知していくことが必要としていきます。</p> <p>1 入会動機では「会員からの紹介」で入会される理由が一番多く、会員口コミによる「ひとりー会員紹介運動」をさらに推進します。</p>
年齢	H30	R1	R2	R3	R4																																						
60-64	94	85	74	63	71																																						
65-69	457	412	369	338	308																																						
70-74	577	613	645	642	613																																						
75-79	349	350	330	352	385																																						
80～	161	182	184	206	196																																						
合計	1,638	1,682	1,602	1,603	1,573																																						

上図からわかるとおり、70歳未満の会員数がここ5年間で減少傾向にあります。平成30年度、550人であったが、令和4年度においては401人まで減っています。会員数の母数の違いもありますが、他の年齢層が比較的横ばい傾向であるにもかかわらず、特に顕著に落ち込んでいる年齢層が70歳未満と分析できます。

今後もこの傾向は続くことが想定され、センターの主力会員（就業会員）の中心は、70～74歳未満の会員となります。

会員数は微減傾向にあり、就業実人員についても減少傾向。就業マッチングに苦労している。現状の閉塞感を打破するには、「就業」できる会員増強が急務となっている。

しかしながら、企業では70歳までの就業機会確保の努力義務が課せられ、70歳未満の就業できる会員の獲得は難しい状況です。

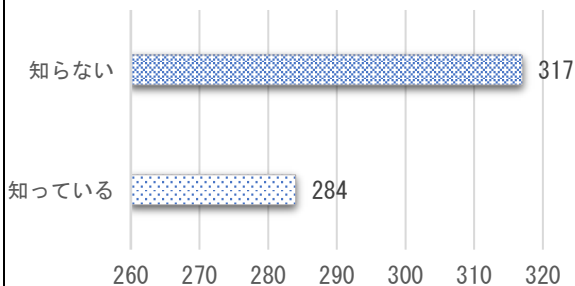
センターの屋台骨を支える70歳代の高齢化が進み、加齢による怪我、事故、健康不調で就業困難となっていくことが多くなる中、高齢になっても無理なく就業できる仕事の受注・開拓が必要になります。

年間の新規入会者は200名前後で推移しているにもかかわらず、退会者が増えることによって会員が減少している現状にあります。

今後においては、仕事人としての会員獲得に加え、「遊び」「学び」「参画」側面を重視し、高齢等の理由により働けなくなっても会員に在籍することに魅力を感じるセンター運営が必要になってくると考えています。

下図のグラフからも、プラチナ会員制度を知らない（興味がない）会員が多いことが伺え、現役就業会員にとって関心がないとも思えますが、仲間づくりや会員の誘いの制度として、周知していくことが必要です。

Q. プラチナ会員制度をご存じですか？



52.7%の会員が「知らない」と回答

- 2 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、定期的に就業の意向を把握するため「入会お誘い案内」を発送し、加入を積極的に促します。
- 3 まちづくりセンターや高齢者が集う高齢者福祉施設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促進を重点的に取り組みます。
- 4 ハローワークシニアセミナーに出向き、求職活動中の60代年齢層にシルバー紹介を行うことで会員拡大に努めます。
- 5 年賀・暑中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。入会者の伸び悩む地域への積極的な勧誘活動を推進します。
- 6 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。
- 7 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、日常の中で会員募集活動を発信していきます。
- 8 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。
- 9 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「Web入会」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。
- 10 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。

II. 就業機会の拡大

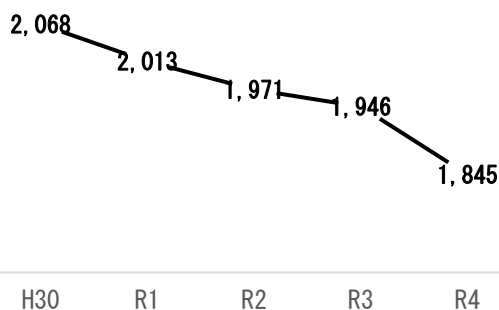
就業開拓は、会員の確保とともにシルバー人材センターの事業活動の両輪をなすものから、会員・役職員が一丸となって取り組むべき重要な活動です。

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。

現状と課題

剪定の受注は年間 1,800 件を超え、限られた剪定職人会員では受注オーバーとなっています。今後、益々高齢化が進み担い手不足となると、地域のニーズに応えられなくなります。後継者の人材育成が喫緊の課題であり、就業会員の募り方や人材の育て方について根本的に見直しをしていかなければならない岐路となりました。向かう 10 年後は、現役会員で対応できると見込んだとしても、それ以降は、剪定職人がゼロとなり、受注職群から消えてしまうことにもなりかねません。

過去 5 年間の剪定受託件数の推移



剪定職人不足により対応できる件数減

公共・民間の別にかかわらず、清掃業務のご依頼が多くあります。就業情報掲示板で就業希望会員を募るのですが、従事いただける会員が極端に少なく、清掃ばかりの就業情報となっています。

清掃作業を希望する（出来る）会員の人材確保が急務となっています。清掃業務に魅力を感じられ、従事希望者を増やす工夫が求められています。

新 剪定講習会の有り方について、集合研修も開催すると思いますが、多くの会員を講習会参加として促すのではなく、少数精鋭で講師によるマンツーマンレッスンにより、ピンポイントで人材を育成し即戦力となる人材の育成と確保に努めます。

新 清掃従事単価をプレミアム価格として設定し、魅力ある報酬で希望者が増えることを期待します。又、ハウスクリーニング講習を積極的に開催し、プロのコツを学び綺麗になる喜びと仲間づくりを推し進めることで、人材不足職種の解消にあたります。

新 公共関係から繁忙対応として、派遣就業により期間を定めた事務系職種の依頼が多くなってきました。何時の依頼でも即座に対応できるように、ホワイトカラー職群班を立ちあげ、IT サポーター講習、マナー講習などを開催し、日頃からの研鑽研修を通じて人材の確保に努めます。

新 令和 5 年度から新設の補助制度となる「シルバー会員のデジタル利用促進事業」を活用し、センターの運営及び会員管理のデジタル化が進んでいないこと、また、会員の多くはスマートフォンやタブレット、パソコン等について、その機能に対する理解が不足していたり、操作に不慣れであったりする状況です。

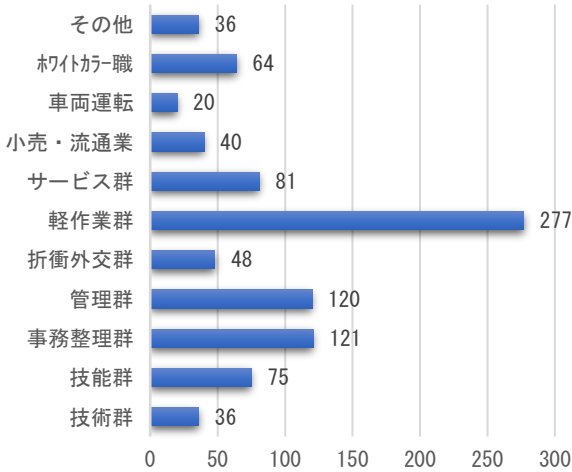
このような状況の中で、会員へのデジタル環境の活用推進を行い、センターの事務処理の効率化・簡素化を通じて事務コストを削減することで、センターの安定的な運営を図るため、PC 等操作説明会を開催することで操作手順や理解を深め、デジタル環境の活用を推進します。

新 「まごの手安心サポート」は、家事援助として、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。

令和 5 年度はこのサービスの見直しを行い、サービス内容は維持しつつ、運用方法について 1 コイン（500 円）を意識した料金に事務手数料 12% を加えたものとしていますが、これを「最低賃金を意識した配分単価」に事務手数料を加えたものとします。

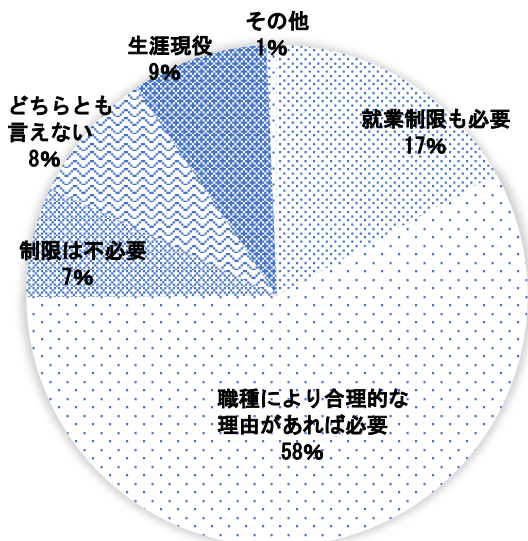
「就業開拓で希望される職域」について尋ねたところ、全体の33%の方が「事務整理群・管理群・ホワイトカラー職群」の職種を希望されている現状にあり、今後の入会者の希望職種も同様の傾向が読めることから、事務系職種に特化した集中的な就業開拓が必要になっています。

Q. 就業開拓で希望される職域について



「事務系等」職種希望者は33%占める

Q. 年齢による就業制限について



75%の方が「理由があれば制限必要」

- 1 「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。
- 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、販路の拡大を図ります。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 「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。
- 6 「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「空き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。
- 7 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「このとり」の安定的な運営を図り、持続運営可能としていきます。
- 8 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。

III. 安全・適正就業の推進

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。

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。

現状と課題

傷害・賠償事故の発生件数は、近年にない事故発生にあり、憂慮すべき状況にあります。特に目立つ事故類型は、「転倒」「自動車事故」です。

毎年度「安全就業推進計画」を作成し、安全委員会、安全推進大会、安全衛生教育の開催、安全パトロールの実施、安全ニュースの発行、ヒヤリ・ハット体験事例の収集・共有、安全標語募集などの取り組みを進めてきました。

年々事故件数の増加と事故内容の多様化もあり、安全運転講習の実施、夏季の安全パトロール集中月間以外に毎月 20 日を「安全の日」と定め、役職員による就業パトロールを実施しています。

安全配慮に欠如し、事故が多いセンターへの仕事の依頼は、地域からの信頼を失い、高齢者活用を阻む要因になってしまいます。センターに安心して仕事を依頼していただく為にも、センター会員及び役職員がコンプライアンスの遵守、安全意識の高揚を高め、年齢にかかわらずサービスの提供ができることの証明と実績作りが非常に大切になり、緩まず会員ひとり一人が安全意識を高める必要があります。

フリーランス新法は、フリーランスの雇用条件について契約時に内容を明確化することを求める制度です。

しかし、この制度が始まると、シルバー会員が「請負人」としてお仕事をしていただくにあたって、契約を交わし、会員に対し「業務内容」「納期」を事前に書面で提示することが必要となります。

合わせて、会員が受け取る配分金額も事前提示対象で、配分金額は「総額で表示」が求められることになり、時間単価の表記は適合

新 職場班規程を新たに制定し、職場毎の「安全衛生教育」を順次開催していくことにいたします。対象となる職場班の会議を単年度で開催しきることは難しいですが、複数年をかけ、主に複数会員が勤める就業現場を優先して取り組むことにいたします。

職場における不安全箇所・不安行動を早期発見、一掃し就業者が同じ安全水準で就業にあたることを実現します。

新 チェーンソーを用いて行う「伐木等業務従事者安全衛生教育」、刈払機作業の従事者安全衛生教育の受講を推奨します。

センターでは計画的に、研修修了者を増やし現在 150 名程の方が修了されています。

今後もこの取り組みを継続的に進め、安全教育修了者によるサービス提供をアピールし、事故の撲滅と地域の信頼を得ることに致します。

新 予定されるフリーランス新法の施行導入を見据え、個人事業主（会員）に業務を照会するセンターとして、請負就業の提供方法に法令に適合した契約ができるように準備を進めます。

新 毎年、滋賀県シルバー人材センター連合会が実施する「請負契約受注点検リスト」に基づき、適正受注を励行し、実態就業による請負／派遣の区分を明確に確認し、派遣就業に切り替えるべき案件がある場合には適切に対処いたします。

新 厚生労働省が策定したシルバー人材センター向け「適正就業ガイドライン」の周知徹底を会員及び発注者に行います。

発注者向け説明では、担当者も異動等で変更になる場合もあることから、一度きりの説明ではなく、繰り返し丁寧な説明を行います。

新 定例（月 1 回）の職員会議では、未就業者カルテを職員間で共有し、特定会員への仕事の偏りがないうよう、公平な就業提供ができるように努めます。

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

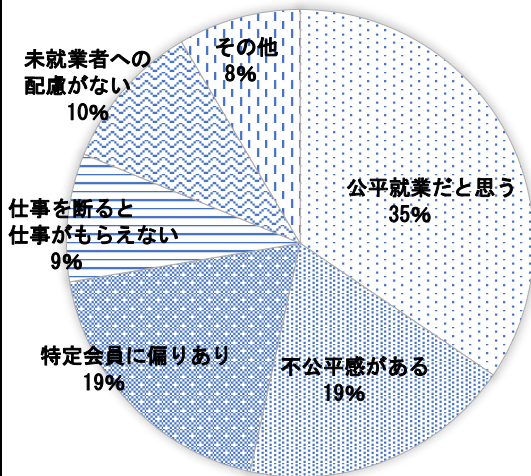
しなくなります。

例：1時間〇〇〇円 → 1回××××円

センターでは、剪定・除草等の一部職種については「総額請負・総額見積」としてはいますが、この方式が全ての職種にわたり適用されることになることから、事前の準備と会員への説明が必須となってきます。

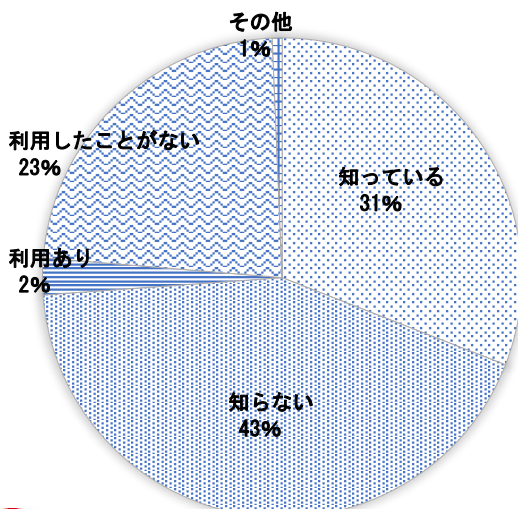
「適正就業」は「安全就業」と同様に大切な事業であり、コンプライアンス遵守に則ったセンター運営を目指します。

Q. 就業紹介の公平性について



「不公平感」を抱く会員が57%

Q. 就業相談日をご存じですか？

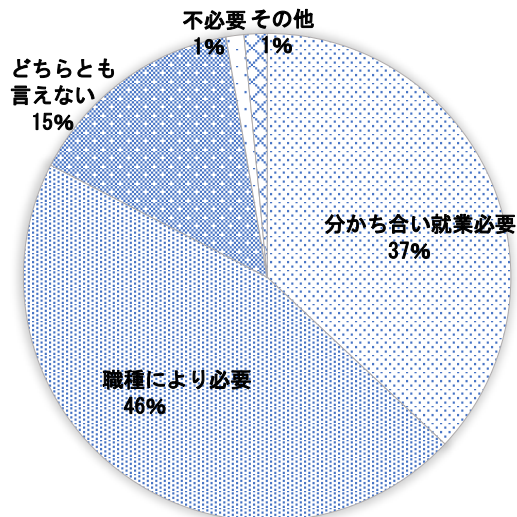


「知らない」回答が多い。43%

を強化し、安全就業の取り組みを推進します。

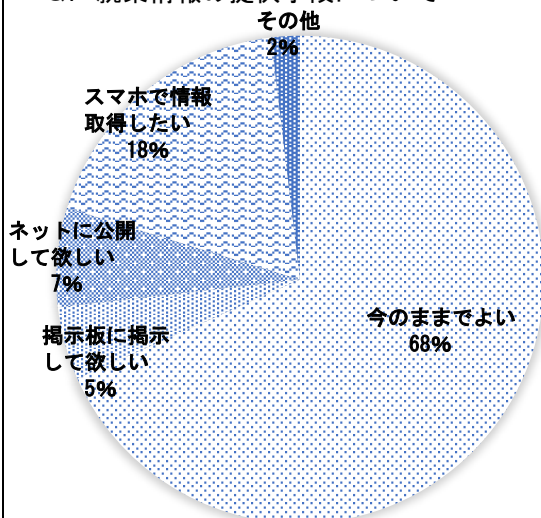
- 2 作業別安全就業基準「剪定、除草、交通安全、清掃」の会員への周知、徹底を図るほか、連合会が発行している県下 SC 統一の「安全作業マニュアル」（剪定・除草・清掃）に基づき、県内シルバー人材センターで統一された「作業前後チェックシート」の運用を徹底します。
- 3 安全適正就業強化月間でのパトロールや毎月基準日に行う安全の日のパトロールは、安全委員や役職員が構成員となり就業先へ訪問してのパトロールを実施していきます。
- 4 発生した事故すべてにおいて、会員の事故報告書を聴取し要因分析を行うなか、内容により臨時の安全委員会で現場を検証し、再発防止策を会員に広く周知します。
- 5 班長会や地区懇談会、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。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 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
- 9 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。

Q. ワークシェアリングについて



83%の方がワークシェア必要と理解

Q. 就業情報の提供手段について



就業情報の連絡手段として事務局だより・電話・SNSでの就業紹介が主です。

10 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。

11 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。

12 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。

13 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。

14 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。

15 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。

16 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。

17 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。

IV. 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。

現状と課題

令和7年(2025)センター統合15周年、令和10年(2028)センター設立40周年の節目年を迎えることとなります。地域におけるセンターの認知度は一定浸透しているとは言いつものの、まだまだセンターの役割をご存じにない市民もおられます。

こうした機会に、大々的にセンターをアピールできる市民参加型のイベントを企画し日頃の恩返しを出来ればと期待しています。

又、センターのイメージ戦略をアップデートしなければならないと考えています。具多的には、センターに在籍する殆どの会員は「自分が高齢者」「年寄り」とは思っておられませんが、実際、皆さん若々しくて大変アクティブです。世間から見るシルバーのイメージを刷新するべく、広報媒体もクリーンで爽やかなものに変更いたします。



「お年寄り感」からの脱却と、「おしゃれな」感覚
(※イメージの転換)



新 平成30年3月に開催した「設立30周年記念イベント」の実績を参考に、節目年には、イベントを企画いたします。

新 センター宣伝方法、広告媒体には、若々しいシルバー人材センターのイメージを前面に押し出していきます。

- 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 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。
- 5 シルバーが取り組む、子育て支援事業やセンタ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。
- 6 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。
- 7 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。

V. 組織基盤体制の強化

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。

現状と課題

令和5年10月からインボイス制度が導入されます。このことにより、免税事業者である会員との取引は仕入れ控除ができないこととなり、センターが納付する消費税が増え、将来的な財政負担が懸念されます。

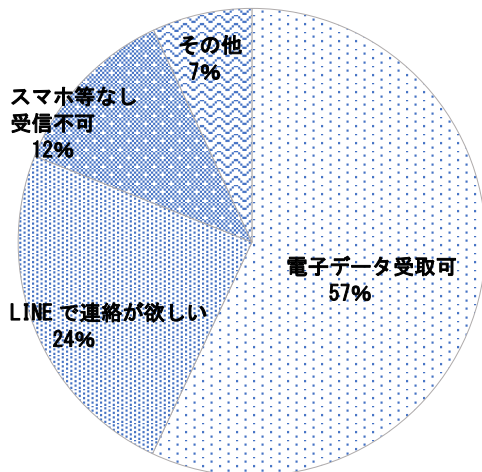
センターの持続的な運営を見据え、財政基盤の強化に向け適切に取り組むことが必要です。

令和5年1月に実施した「スマートフォンに関するアンケート」(有効回答者568名/1,547名、回収率36.7%)では、85%の方がスマホ所持と回答。

又、同じ時期に実施した別のアンケートでは、センター事務局と会員との間の連絡手段について81%の方がデジタル機器対応可能との回答を得ました。

これまでの郵送や電話に替え、スマホを活用しコミュニケーションツールにしていくべき課題が浮き彫りになりました。

Q. デジタル機器による情報連絡手段の可否



81%の方がデジタル機器対応可能

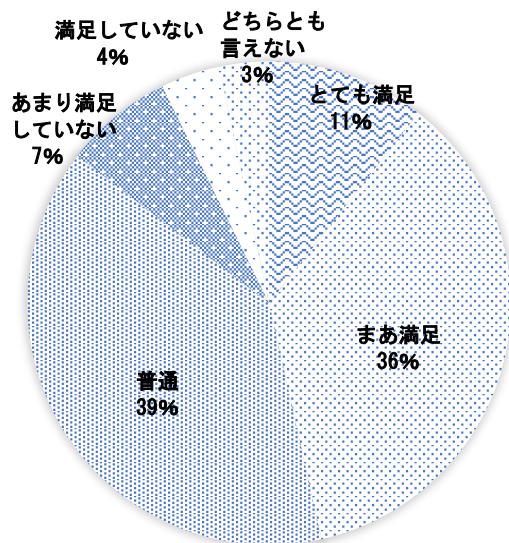
新 事務連絡手段のデジタル化を早期に実現し、簡易・迅速にやり取りができるように、コミュニケーション手段の確立に努めます。

新 最低賃金の上昇に合わせ、配分金・賃金単価の改定は随時行い、事務費率の変更も、財政状況等を勘案し、適切な時期に実いたします。

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

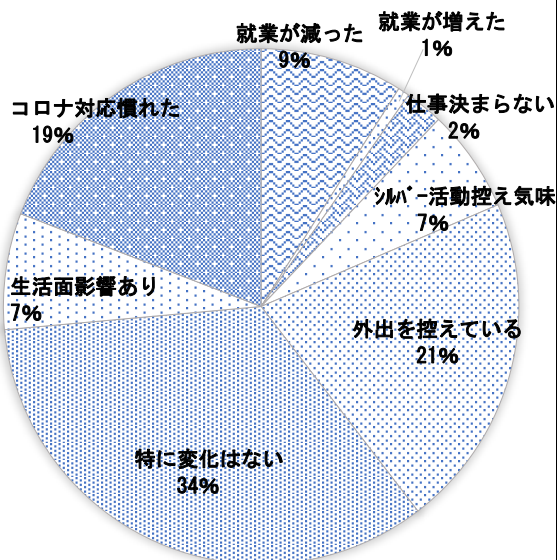
- 1 理事会や部会、委員会等は開かれた運営となるよう会員の参画を促し、委員には女性会員の積極的な登用や地域の関係団体や学識経験者等の就任も検討していきます。
- 2 総会や安全推進大会、地区懇談会さらには地域のボランティア活動等に会員の積極的な参加を促せるよう、参加意識の高まりにつながる取り組みに努めます。
- 3 センター事務局と一体となった地域班活動を推進するなか、適宜班体制を見直し、地域班長、連絡員活動の活性化を図り、後継者の育成に努めます。
- 4 会員同士の連携を促し地域ブロック活動での会員参加を進めるため、会員への文書配布を現在の郵送から地域班長・連絡員による配布に切り替えていきます。
- 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。

Q. センターに対し満足していますか？



44%の方が「普通」以下と回答

Q. コロナの影響について



傾向として「何らかの影響あり」が多い

- 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徹底します。
- 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なるとし、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。
- 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齢者の新たな就業機会の拡大を図ります。
- 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。

V. 地域貢献・生きがい対策

センター活動の4本柱である「働く」「遊ぶ」「学ぶ」「参画する」このリズムある繰り返しの日を過ごすことが健康長寿で元気な日々を過ごすコツです。

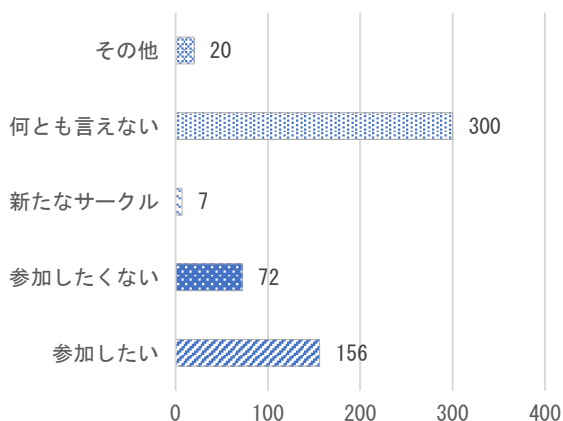
センターでは高齢者の生きがい対策事業も行うことから、サークル活動を通じて仲間を増やし、多趣味な活動が生きがいにつながるよう、サークル等活動を積極的に側面支援いたします。

現状と課題

仲間づくりや生きがい対策としてサークル活動を支援しています。アンケートでサークル活動への意見を募ったところ、52.2%の方が「何とも言えない」と回答いただきました。何とも言えない回答ですが、恐らく全体アンケート回答者の83%の方が何らかの就業に就いておられることから、就業以外にあまり関心がないと推測しているところです。若しくは、サークル的な活動は、個人的な活動領域の中で充足されているのかも知れません。

いずれにせよ、仲間の輪を広げ、親睦融和を深めることができることから、サークル活動への支援、新たなサークルの立ち上げの後押しが必要と考えています。

Q. サークル活動について



54%の方が「何とも言えない」と回答

新 会員講師による講習・講座を開催し、講師においては会員活用をすることで、講師料を得ながら、生き甲斐を充足し、受講者にとっては、仕事だけではない「学び」の参加によりセンター活動に魅力を感じていただくようにする。

新 サークル設立の認可基準は5名以上としていましたが、3人集まればサークルとして正式に認定し、その活動を側面から支援することで、新たなサークル活動が立ち上がることを期待しています。

- 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。
- 3 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。
- 4 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フェア等の開催を検討していきます。
- 5 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。
- 6 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。