

令和6年度 事業計画

はじめに

経営面に大きく影響していた新型コロナウイルス感染症も、令和5年5月からは5類感染症に移行しました。このことにより、シルバーの事業実績を示す契約金額・会員数等も大きく改善することを期待し事業展開を進めました。

実績として、令和5年度の契約金額はコロナ禍前の金額を超え、近年最高の契約金額となり、また会員数も1595人と1600人近くまで回復しているとなりましたが、契約金額や会員数の伸びを分析すると、決して順調に回復しているとは言えないのが実態です。

国の制度改革もセンター経営に大きく影響します。多大な影響を受けるものとして、令和5年10月からの「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」と、令和6年秋施行となる「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）」があります。会員の皆様に不利益とならず、法令を遵守するとして事務局体制の強化と事務手順の見直しを行ってきましたが、新年度は更に実務面からの見直しと、事務改善となる新たな取り組みを行っていく必要があります。

シルバーでの就業は「安全第一」です。会員の皆さまには「安全は全てに優先する」を合い言葉に安全就業を心がけていただいておりますが、令和5年度は事故発生件数が近年で一番多くなりました。安全施策が十分であったのか反省しているところです。

新たな年度においては、諸課題の解決と各種事業の遂行に努め、センター運営の基本である、会員拡大と就業開拓 また、安全を第一として事業展開を進めて行く所存です。

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」を実現する組織として、また高齢化や人口が減少する中で、社会の支え手となる組織として安定した体制の構築と、途切れない就労の担い手となる会員拡大が必要です。

令和5年度実績を見る限りでは、契約金額も会員数も回復基調にあるように見えますが、経営分析において契約金額の増加は、最低賃金の上昇によるもので、本来である仕事が増える事で契約金額が伸びる状況にはなっていません。これは、就業機会（就業延べ人日数）が、対前年比で減少していることから明らかで、社会においては、まだまだコロナウイルス感染症等の余波が残っており、景気が回復したとは言えない状況と言えます。

就業機会の確保・拡大はセンターにとって必須です。コロナ禍から不十分となっていた役職員による発注先訪問や新規就業先の開拓活動に取り組んでいきます。

会員数の拡大も十分とは言えない状況です。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。

会員数の伸び悩みが慢性的な傾向としてあり、新規入会者は一定数おられるものの、加齢や健康上の制約から退会される方もおられ、中期計画目標の会員数（1640人）に至っていません。新年度においては、今までにも増し入会説明会にお越しいただくとしての働きかけに力を注いで行きます。

また、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と言えます。「働く」こと以外にも、趣味を同じくする仲間づくり、新たな知識を得ることが喜びに繋がる学習、感謝の言葉をいただけるボランティア活動への参加で、会員自身の満足度を高める活動等を引き続き行い、退会抑制に繋げて行きます。

令和5年10月から施行となった「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」への対応は、会員の皆さんに不利益にならないとすることを第一として取り組んでいます。

現在は経過措置期間中で、係る税率も軽減されていますが、数年後には軽減措置の恩恵がなくなり、センターが負担する消費税額の財源確保として、更なる事務手数料の見直しが必要となります。

経費節減となるセンター事務の見直し改善を進めることは勿論ですが、消費税支払いの財源確保には、発注者の皆さんの負担増となる事務手数料率の見直しが必要となることから、発注者の皆様にご説明申しあげご理解を得る活動を進めます。

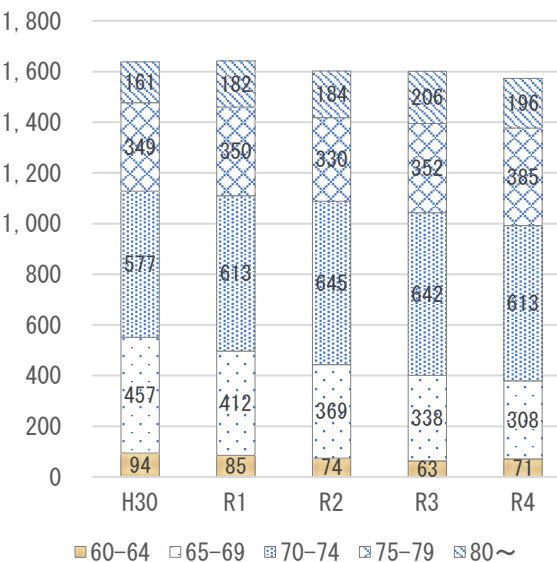
その他、今年（R6）秋から「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）」が施行されます。会員の皆様への手続き手間増の影響は最小限に止め、センター内部事務手順等の見直しを行うとともに、会員の皆さんとセンターとの間の連絡を迅速かつ効率的に行うとして、会員の皆さんとはスマートフォンの機能を活用しての情報伝達の手順の確立を図り、センター事務処理のIT化を進めて行きます。

諸活動を行うにあたっては「安全は全てに優先する」を合言葉に、事故・けがゼロ件を目指し、安全活動に取り組んでまいります。その一つとして発生した事故・ケガを会員と事務局が一体となり原因追及を行い、再発防止を議論し、会員に安全就業を呼びかける会議体（事故再発防止会議）を発足させ、一層の事故再発防止に努めます。

令和6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行きます。

Ⅱ 事業実施計画

令和6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6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 アンケート回答率＝R5.1 実施 623/1,547 (40%)	令和6年度実施計画 [新]＝新たな取組内容 [継]＝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> <p style="text-align: center;">年齢別会員数の推移</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <caption>年齢別会員数の推移 (推定値)</caption> <thead> <tr> <th>年齢層</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>1,698</td> <td>1,643</td> <td>1,573</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;"> 70歳未満の会員減少傾向 </div>	年齢層	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	1,698	1,643	1,573	<p>[継] シルバーフレンドリーショップ制度とは、シルバー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、65店舗様にご協力を頂いていますが、協力店舗数を増やし、会員であることにより受けられるメリットにより、入会促進・退会抑制に努めます。(店舗数はR6.3.22現在)</p> <p>[継] センター行事参加ポイント制度を令和5年度から導入しました。導入2年目となることから、各ブロックで取りまとめたいただいたご意見を反映し、制度内容を修正しながら、令和6年度も継続実施することとし、会員のセンター事業への参加意欲を促進することで、事業や地域活動の理解を深め、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。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>[継] 年間の新規入会者は185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数が伸び悩む現状にあります。</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、周知していきます。</p> <p>[継] 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「ひとり一會</p>
年齢層	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	1,698	1,643	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、551人であったが、令和4年度においては379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。

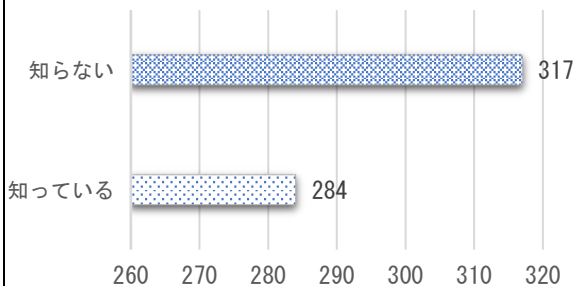
センターの屋台骨を支える70歳代の高齢化が進み、加齢による怪我、事故、健康不調で就業困難となっていくことが多くなる中、高齢になっても無理なく就業できる仕事の受注・開拓が必要になります。

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り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

員紹介運動」をさらに推進します。

新規会員を紹介頂いた会員には、ポイント制度の300ポイント付与対象となります。会員拡大にご協力をお願いいたします。



会員紹介は300ポイント付与対象事業です。

継 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、入会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。令和5年度は、2月末時点で、入会説明会参加者217名の内、137名が入会されました。入会を見送られた80名の方を対象にお送りしました。

継 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。

継 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。

継 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。

継 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。（年12回開催）

継 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。

継 定期的に就業意向調査を実施し、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

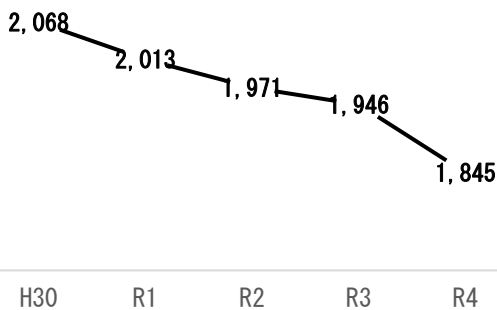
就業開拓は、会員の確保とともにシルバー人材センターの事業活動の両輪をなすものから、会員・役職員が一丸となって取り組むべき重要な活動です。

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 刈払機作業の従事者安全衛生教育を開催します。ここ数年は研修機関へ出向いての受講勧奨としましたが、受講希望者が複数名おられることから、当地において集合研修を開催します。

新 令和 6 年度から新設の補助制度「フリーランス新法就業環境整備促進事業」を活用し、センターの運営及び会員就業のデジタル化を進めます。

本年秋に実施のフリーランス新法では、事務局が作成した就業条件（報酬、仕事内容等）情報通知を会員が就業前に必ず受取り、確認するルールとなります。

センター事務処理の DX 化を図ることが円滑な業務遂行には必須となることから、Smile to Smile（スマイル トゥ スマイル）「以下、略してスマスマ」を令和 6 年度から順次導入することにします。

このスマスマは、事務局と会員を結ぶコミュニケーションツール（意思伝達ソフト）です。全国のシルバー人材センター会員での利用が徐々に始まりつつあり、当センターでも本格導入として準備を進めています。これまで、皆様への連絡は、郵送、電話連絡等の手段によりお伝えしていますが、会員ご自身がスマホ等をお持ちで、個人特定のパスワード等を入力すれば、会員個人専用サイトを閲覧できる仕組みです。このスマスマをご利用いただくと、センターから迅速・正確に情報をお知らせ出来、会員ご自身も手軽にいつでも確認できるようになります。

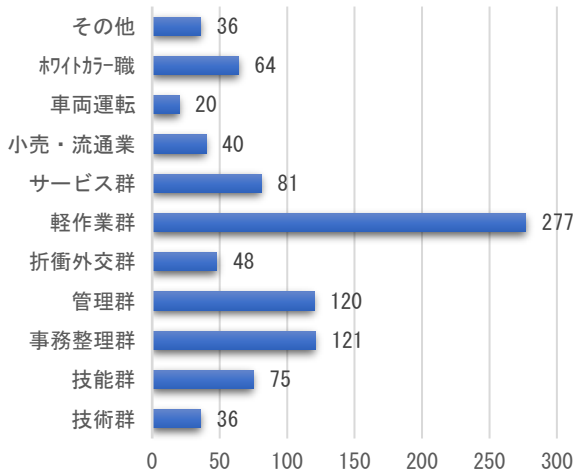
新 会員、役職員が一体となり、継続受注や新規就業の開拓に向けて事業所への訪問活動を行い就業確保に努めていきます。ハローワーク情報誌の中で、センター（会員）でも受注対応可能な職種・業務を整理し、求人事業所へセールスのアピールを行うことで、新規就業機会確保に努めます。

新 「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。

令和 6 年 4 月に長浜市が発行する「空き家対策冊子」紙面にセンターサービスについて掲載することで業務拡大 PR とします。

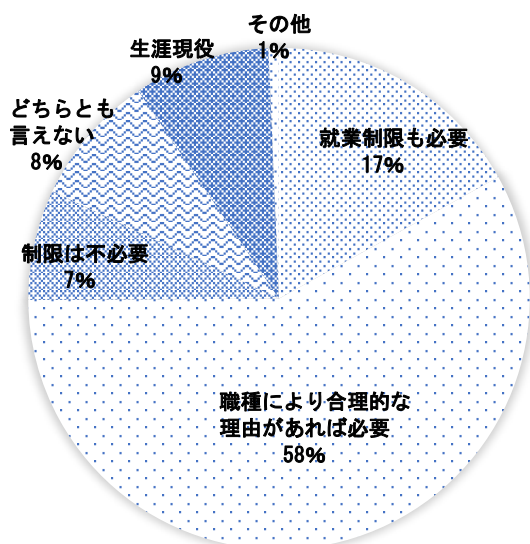
「就業開拓で希望される職域」について尋ねたところ、全体の33%の方が「事務整理群・管理群・ホワイトカラー職群」の職種を希望されている現状にあり、今後の入会者の希望職種も同様の傾向が読めることから、事務系職種に特化した集中的な就業開拓が必要になっています。

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」

継 剪定講習会の有り方について、集合研修も開催するとしますが、多くの会員に講習会参加を促すのではなく、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。

継 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、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。

継 「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。

継 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を強化し、販路の拡大を図ります。

継 未就会員への定期的な聴き取り調査により、就業率の向上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。

継 「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。

継 平成31年春休みから開設した田根小学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、就業機会確保に努めます。

継 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業務改善に努めます。

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 安全委員会及び適正就業委員会を一本化し、安全適正就業委員会として組織改編を行い、各般施策の実施に取り組みます。このことに伴い、関連する規程の再整備を進めます。

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）に業務を紹介するセンターとして、請負就業の提供方法につき法令に適合した契約ができるように準備を進めます。

就業条件（報酬、支払期日、仕事内容、履行期限）等を予め会員に事前提示することが必要とされており、これまで通り、紙資料による通知に加え、既出のスマスマを活用し、事務伝達を簡易迅速とするべく、事務局と会員間のデジタル化を押し進めます。

新 賠償責任事故発生時の事故免責金額 1,000 円設定となっています。この金額の妥当性、事故抑制策等を総合的に検討し、金額の据え置き又は引き上げについて、関係する委員会で慎重に議論を重ねていきます。

新 草刈り作業中の飛び石事故発生件数、R4 年度 1 件、R5 年度 5 件発生となりました。これまで、賠償事故の全ては物損事故で済んでいることが不幸中の幸いですが、万が一一人身への被害が発生するような事態が起これば、草刈り作業の受注停止にもなりかねません。事務局及び会員が一丸となり、飛び石事故ゼロを目指しての取り組みとして、これまで利用を推奨してきた「スーパーカルマー」での作業の他、飛び石がしにくいチップソー「石トバサーズ」の原則利用を徹底していくことを検討しています。

新 地区ブロックからのご意見として、安全推進大会、総会等の大規模センター行事について、リモート視聴できる環境を望むお声がありました。当日若しくは後日、オンライン視聴できることにより事業内容を知っていただく機会を準備することは大切なことであり、環境構築ができるように検討していきます。

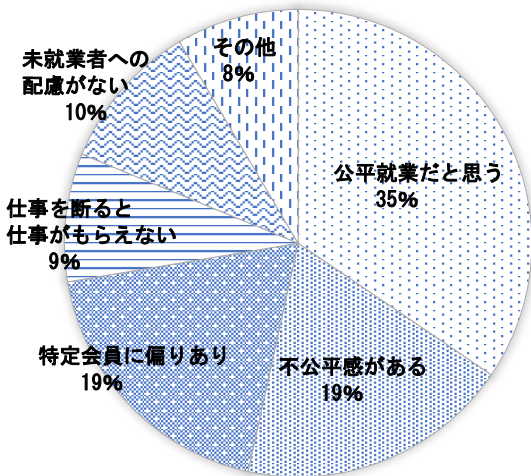
しなくなります。

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。

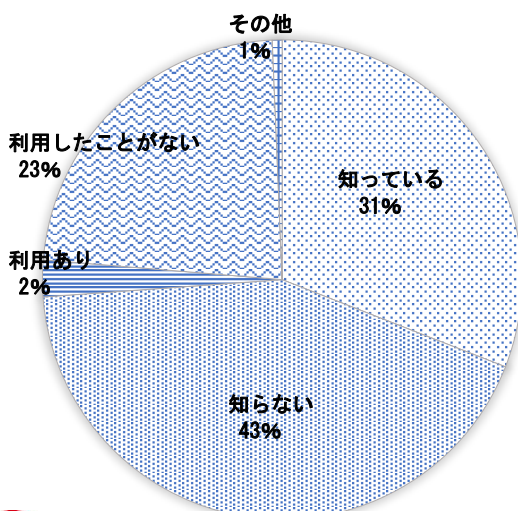
「適正就業」は「安全就業」と同様に大切な事業であり、コンプライアンス遵守に則ったセンター運営を目指します。

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%

新 発生した事故を検証し、再発防止について専門的に調査審議するとして「事故再発防止会議規程」を制定しました。(令和6年6月1日施行) 事故発生時には、事務局担当者が事故報告書を整理し、関係団体へ報告する流れとなっておりますが、事故内容を精査し、同じ事故が起こらない対策を十分議論する会議としていきます。

新 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毎年実施してきましたが、今年度は、自動車学校に自動車運転講習を委託し、実技面からより深く専門的に運転技量について指導いただき、運転操作を必要とする業務に従事する会員には必須受講としていきます。

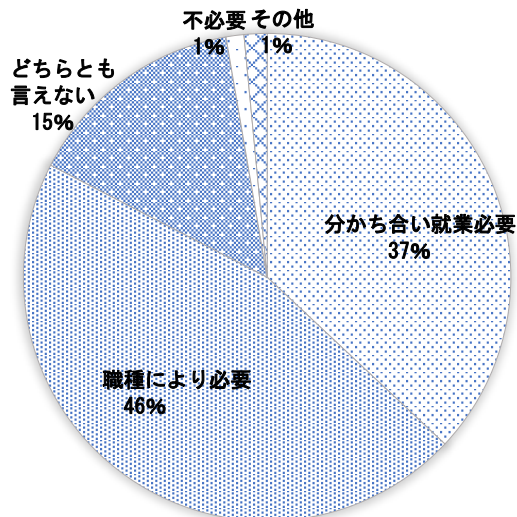
継 職場班規程を令和5年度に新たに制定し、職場毎の「安全衛生教育」を順次開催しました。次年度以降も同様に、対象となる職場班の会議を単年度で開催しきることは難しいですが、複数年をかけ、主に複数会員が勤める就業現場を優先して取り組むことにいたします。職場における不安全箇所・不安行動を早期発見、一掃し事業者が同じ安全水準で就業にあたることを実現します。

継 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。

継 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、公平な就業提供ができるように努めます。

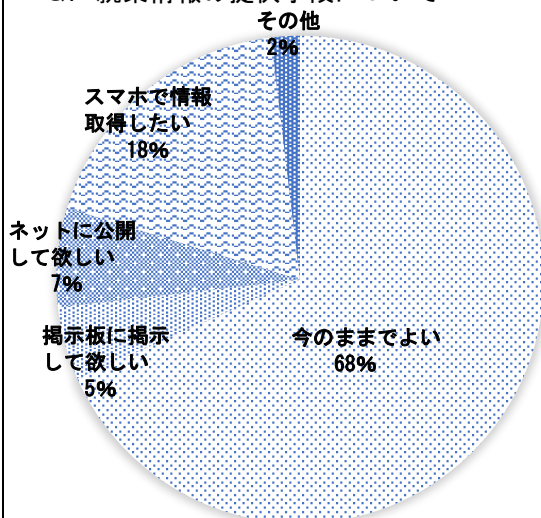
継 作業別安全就業基準「剪定、除草、交通安全、清掃」の会員への周知、徹底を図るほか、連合会が発行している県下SC統一の「安全作業マニュアル」(剪定・除草・清掃)に基づき、県内シルバー人材センターで統一された「作業前後チェックシート」の運用を徹底します。

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。

継 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。

継 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。

継 昨年度と同様、安全推進大会は3月に2回、安全就業（健康維持）主題とした講演を開催することとし、会員の安全意識の高揚に努めます。

継 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。（安全推進大会 転倒予防教室）

継 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。

継 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。

継 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が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。

継 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。

継 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年)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えるものの、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 センター公式インスタグラムを開設しました。センター活動、行事風景などの1コマを随時情報発信し、市民の皆様にはシルバー人材センター事業を知っていただけるように努めます。



@NAGAHAMA_SJC

継 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、イベント企画を通じてセンター普及啓発事業として位置付けます。

(参考)

センター設立40周年目 令和10年度

センター統合15周年目 令和8年度

継 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。

継 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。

継 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。

継 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。

継 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。

継 手に取っていただけるようなPR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。

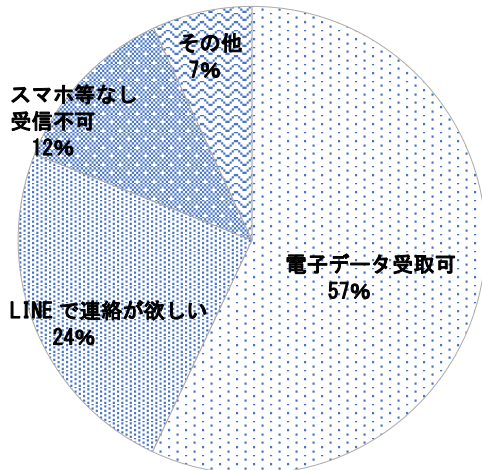
センターの持続的な運営を見据え、財政基盤の強化に向け適切に取り組むことが必要です。

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 受注代金の決済(現金払い、振込み)にPayPay払いなど、時代に沿った決済方法が将来的にできるよう調査研究を進めます。

新 プラスチック製会員証に代え、デジタル会員証も運用可能です。令和6年度中に会員のデジタル対応についての現状を把握し、会員証のデジタル化への切り替えについて検討します。

新 配分金(派遣)明細や事務局だより等のデジタル送付も運用可能です。会員の希望もお聞きしながら、順次切り替えを検討していきます。

新 高齢者等が、センター利用代金の銀行振込みにより難しい場合など、口座振替契約を結ぶことで自動振替できるサービスが定着してきました。利用者のご希望に応じながら、普及を図ることにいたします。

継 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、適切な時期に実施いたします。

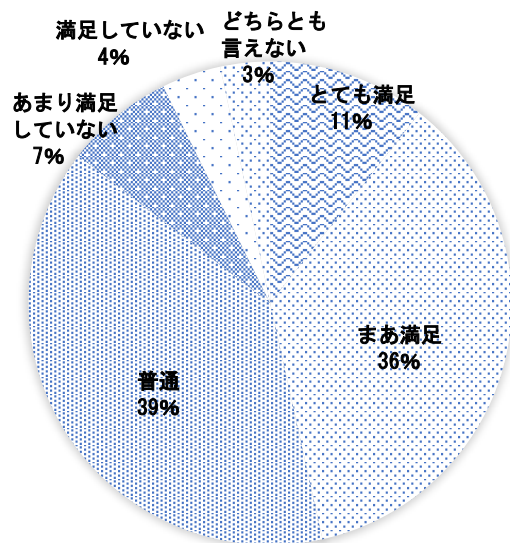
継 理事会や部会、委員会等は開かれた運営となるよう会員の参画を促し、委員には女性会員の積極的な登用や地域の関係団体や学識経験者等の就任も検討していきます。

継 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。(ポイント制度)

継 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。

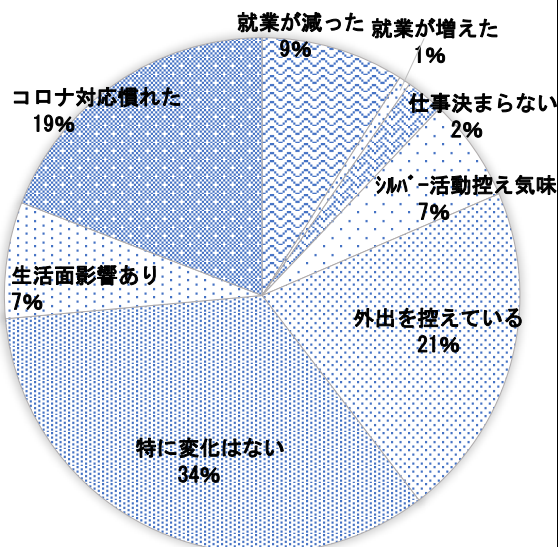
継 会員同士の連携を促し地域ブロック活動での会員参加を進めるため、会員への文書配布を現在の郵送から地域班長・連絡員による配布に切り替えていきます。

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

継 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。

継 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。

継 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。

継 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り、就業情報が得られる時期の明確化を図ります。

継 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。

継 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。

継 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ロードマップの策定を進めます。

継 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。

継 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。

VI. 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々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。

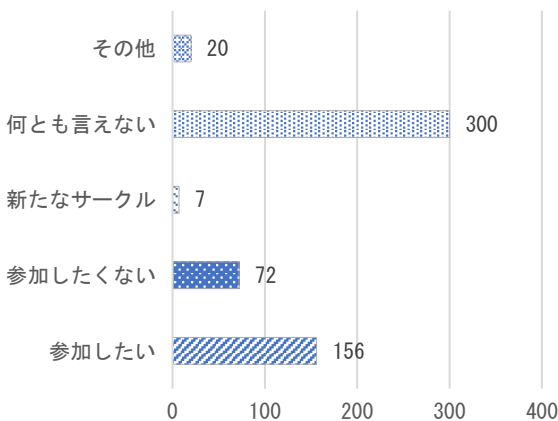
センターでは高齢者の生きがい対策事業も行うことから、サークル活動を通じて仲間を増やし、多趣味な活動が生きがいにつながるよう、サークル等活動を積極的に側面支援いたします。

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 「脚立、その他機械工具（道具）が不要になった物があるので、会員間で無償譲渡できるイベント（マッチング会）を企画して欲しい」とのご意見を頂きました。交換（交流）の機会の場を設ける事、進めていきます。

継 会員講師による講習・講座を開催し、会員が講師料を得ながら、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していきます。

継 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。

継 「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。

継 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。

継 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作品や活動の成果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。

継 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。

継 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。