

第3次

中期計画

(令和5年度～令和9年度)

公益社団法人 一宮市シルバー人材センター

令和5年3月

目 次

| | | |
|------|--------------|----|
| 1 | 計画策定にあたって | 1 |
| 2 | 計画策定の趣旨 | 2 |
| 3 | 計画の期間 | 2 |
| 4 | 第2次中期計画の取組結果 | 3 |
| (1) | 会員数 | 3 |
| (2) | 請負・委任事業 | 4 |
| (3) | 派遣事業 | 5 |
| (4) | 財政の推移 | 6 |
| 5 | 実施計画 | 6 |
| (1) | 会員の増強 | 6 |
| (2) | 就業開拓 | 7 |
| (3) | 適正就業の推進 | 8 |
| (4) | 安全就業の推進 | 9 |
| (5) | 研修・講習会の充実 | 10 |
| (6) | 財政基盤の強化 | 11 |
| (7) | 独自事業の推進 | 11 |
| (8) | 組織の充実 | 12 |
| (9) | 事務局体制 | 13 |
| (10) | 事務の効率化 | 14 |

1 計画策定にあたって

一宮市シルバー人材センターは、昭和 54 年 10 月に一宮市高齢者能力活用協会として発足しました。その後、平成 17 年 4 月の旧尾西市・木曾川町との合併を機に翌年 4 月、旧市・町の 3 つのシルバー人材センターが統合、さらに平成 25 年 4 月には公益社団法人に移行するなど、高齢者への就労支援や社会参加を通じた生きがいがづくりの促進の拠点として着実な歩みを続けてまいりました。

この間、シルバー人材センターは、平成 19 年度に中長期計画（平成 20 年度から平成 29 年度までの 10 年間）を、平成 29 年度には第 2 次中期計画（平成 30 年度から令和 4 年度までの 5 年間）を策定し、地域への貢献とともに、誰もが健康で自立した生活を過ごせるよう、事業の拡大、適正・安全就業及び組織の強化に努めてきました。

しかしながら、令和 2 年からの新型コロナウイルスの感染拡大や、令和 3 年 4 月に改正された高年齢者雇用安定法による 65 歳までの雇用確保の義務化とともに、70 歳までの就業確保が努力義務となり、企業の雇用期間の延長が推進されたことなどから、会員数、契約金額ともに目標の数値を下回り、前年度比較においても減少が続く結果となりました。

今後もシルバー人材センターを取り巻く環境は厳しい状況が続くものと思われる、多様な価値観や生きがいを持つ高年齢者の需要に応えるべく、状況の変化を的確にとらえ、時代に即した事業展開を図っていくことが求められます。

令和 4 年度は第 2 次中期計画の最終年度にあたることから、現在のシルバー人材センターの役割を再認識し、見直しを行うことで、令和 5 年度から令和 9 年度の 5 年間における第 3 次中期計画を策定いたしました。

シルバー事業の理念である「自主・自立、共働・共助」の理念に基づき、会員の自主的な活動により就業機会の拡大に努め、健康で働く意欲のある高齢者であれば、いつでもシルバー事業に参加できる環境を整備することを目的として、この計画に沿った事業を会員・役員・事務局が一体で取り組み、高齢者の生活の充実と地域の活性化に努めてまいります。

令和 5 年 3 月

公益社団法人 一宮市シルバー人材センター

会 長 前 里 秀 成

2 計画策定の趣旨

公益社団法人一宮市シルバー人材センター（以下「センター」といいます。）は、次の3つの理念に基づき、事業を運営しています。

- (1) 地域の高齢者が、自主的に連携して、共に働き、共に助け合っていくことを目指す。
- (2) 高齢者の就業を促進させることで、高齢者自身の活動的な生活能力を生み出すとともに地域社会に活力を与え、地域社会の活性化につなげていく。
- (3) 働く意欲と能力を持った高齢者なら誰でも参加できる道を開き、自主的な組織参加と労働能力を発揮することにより、豊かで積極的な生活の維持と社会参加による生きがいの充実を図る。

平成30年3月に策定された「第2次中期計画」（平成30年度～令和4年度）の期間中においては、少子・超高齢社会の更なる進展、65歳までの雇用確保の義務化に続き、70歳までの就業確保の努力義務に伴う雇用形態の変化による60歳代の新入会員の減少に加え、新型コロナウイルス感染症や近年の猛暑など、様々な事象がセンターの運営に影響を与えました。

今後も、更に加速すると考えられる少子・超高齢・人口減少社会、雇用・年金支給開始年齢の引き上げ、終息の見通しが立たない新型コロナウイルス感染症など、これらの項目をも考慮した計画が必要となってきます。

この計画は、センターが地域社会の中で十分な役割を果たせるよう、今後5年間にセンターに求められていることを踏まえつつ、センターが行うべきことを明確にし、会員の増強や就業開拓など項目ごとの指針とするために策定するものです。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和5年度から令和9年度の5年間とします。

今後の社会情勢の変化にも速やかに対応していくため、また計画が形骸化しないように、第2次計画と同様の5年間で計画期間としました。

なお、著しい自然現象、社会情勢、経済状況の変化があり、変更を余儀なくされた場合は見直しをすることがあります。

4 第2次中期計画の取組結果

(1) 会員数

第2次中期計画を策定した平成30年3月末現在の会員数は1,129人であり、募集啓発などを進めながら会員増員を図る計画でしたが、会員減少に歯止めがかからず、目標を大きく下回る結果となりました。

60歳以上の人口は増加していますが入会数は伸び悩み、60歳代(60～69歳)の加入比率が減少しています。このことは、事業主における70歳までの就業機会確保の努力義務化の影響や、働き方の多様化によるものと考えられます。

会員数 (3月末現在)

| 年度 | 目標 | 実績 | 実績－目標 | 達成率 | 粗入会率* |
|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 平成29年度 | — | 1,129人 | — | — | 0.93% |
| 平成30年度 | 1,150人 | 1,104人 | △46人 | 96.0% | 0.91% |
| 令和元年度 | 1,180人 | 1,052人 | △128人 | 89.2% | 0.86% |
| 令和2年度 | 1,210人 | 1,029人 | △181人 | 85.0% | 0.84% |
| 令和3年度 | 1,230人 | 1,014人 | △216人 | 82.4% | 0.82% |

*粗入会率は、市内60歳以上の人口に対する会員の割合

会員の年齢構成 (3月末現在)

| 年度 | 60～ | 65～ | 70～ | 75～ | 80～ | 85歳 | 合計 |
|--------|------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| | 64歳 | 69歳 | 74歳 | 79歳 | 84歳 | 以上 | |
| 平成29年度 | 26人 | 204人 | 389人 | 352人 | 134人 | 24人 | 1,129人 |
| | 2.3% | 18.1% | 34.4% | 31.2% | 11.9% | 2.1% | 100% |
| 平成30年度 | 24人 | 170人 | 348人 | 389人 | 147人 | 26人 | 1,104人 |
| | 2.2% | 15.4% | 31.5% | 35.2% | 13.3% | 2.4% | 100% |
| 令和元年度 | 18人 | 116人 | 329人 | 384人 | 172人 | 33人 | 1,052人 |
| | 1.7% | 11.0% | 31.3% | 36.5% | 16.4% | 3.1% | 100% |
| 令和2年度 | 17人 | 113人 | 343人 | 347人 | 174人 | 35人 | 1,029人 |
| | 1.7% | 11.0% | 33.3% | 33.7% | 16.9% | 3.4% | 100% |
| 令和3年度 | 25人 | 119人 | 304人 | 339人 | 183人 | 44人 | 1,014人 |
| | 2.5% | 11.7% | 30.0% | 33.4% | 18.1% | 4.3% | 100% |

※ 上段は人数、下段は会員合計に対する割合

一宮市の高齢者人口（3月末現在）

| 年度 | 総人口 | 60歳以上の人口 | 60歳以上の割合 |
|--------|----------|----------|----------|
| 平成29年度 | 385,777人 | 121,690人 | 31.54% |
| 平成30年度 | 385,160人 | 122,508人 | 31.81% |
| 令和元年度 | 384,790人 | 123,148人 | 32.00% |
| 令和2年度 | 383,582人 | 123,911人 | 32.30% |
| 令和3年度 | 381,366人 | 124,377人 | 32.61% |

（2）請負・委任事業

請負・委託事業は、全ての項目において目標値を下回る結果となりました。

このことは、近年の記録的な猛暑や新型コロナウイルス感染拡大による社会活動の停滞（緊急事態宣言の発令による公共施設等の休館）等の要因によるものと考えられます。

しかしながら、就業率のなかの実績値においては、目標値に近い高い数値となりました。これは就業機会の公平を期するために毎月就業相談日を開設し、未就業会員の減少に努めたこともあり、多くの会員が就業できることになりました。

① 受注件数

| 年度 | 目標 | 実績 | 実績－目標 | 達成率 |
|--------|---------|---------|---------|-------|
| 平成29年度 | — | 11,414件 | — | — |
| 平成30年度 | 11,800件 | 11,309件 | △491件 | 95.8% |
| 令和元年度 | 12,000件 | 10,882件 | △1,118件 | 90.7% |
| 令和2年度 | 12,200件 | 10,155件 | △2,045件 | 83.2% |
| 令和3年度 | 12,400件 | 10,188件 | △2,212件 | 82.2% |

② 配分金額

| 年度 | 目標 | 実績 | 実績－目標 | 達成率 |
|--------|--------------|--------------|--------------|-------|
| 平成29年度 | — | 407,636,102円 | — | — |
| 平成30年度 | 424,000,000円 | 399,067,484円 | △24,932,516円 | 94.1% |
| 令和元年度 | 434,000,000円 | 371,693,076円 | △62,306,924円 | 85.6% |
| 令和2年度 | 444,000,000円 | 361,956,366円 | △82,043,634円 | 81.5% |
| 令和3年度 | 454,000,000円 | 360,727,511円 | △93,272,489円 | 79.5% |

③ 契約金額

| 年度 | 目標 | 実績 | 実績－目標 | 達成率 |
|----------|---------------|---------------|----------------|-------|
| 平成 29 年度 | — | 484,953,552 円 | — | — |
| 平成 30 年度 | 506,000,000 円 | 475,029,931 円 | △30,970,069 円 | 93.9% |
| 令和元年度 | 518,000,000 円 | 442,529,579 円 | △75,470,421 円 | 85.4% |
| 令和 2 年度 | 530,000,000 円 | 431,220,043 円 | △98,779,957 円 | 81.4% |
| 令和 3 年度 | 542,000,000 円 | 428,370,189 円 | △113,629,811 円 | 79.0% |

④ 就業率

| 年度 | 目標 | 実績 | 実績－目標 | 達成率 |
|----------|-------|-------|-------|-------|
| 平成 29 年度 | — | 95.6% | — | — |
| 平成 30 年度 | 97.0% | 94.4% | △2.6% | 97.3% |
| 令和元年度 | 97.0% | 96.2% | △0.8% | 99.2% |
| 令和 2 年度 | 97.0% | 95.6% | △1.4% | 98.6% |
| 令和 3 年度 | 97.0% | 96.9% | △0.1% | 99.9% |

(3) 派遣事業

派遣事業は、計画前半においては、新たな業務の契約や適正就業の観点から請負になじまない契約を派遣契約へ切り替えたこともあり増加しましたが、計画後半では、契約金額が大きい数社の企業と継続契約に至らなかったため、全ての項目において数値が減少することとなりました。

| 年度 | 契約件数 | 就業延人員 | 支払賃金 | 手数料等 | 契約金額 |
|----------|------|---------|--------------|-------------|--------------|
| 平成 29 年度 | 16 件 | 1,468 人 | 5,250,895 円 | 1,837,788 円 | 7,088,683 円 |
| 平成 30 年度 | 14 件 | 1,590 人 | 5,637,195 円 | 1,876,413 円 | 7,513,608 円 |
| 令和元年度 | 14 件 | 4,292 人 | 15,555,781 円 | 5,336,507 円 | 20,892,288 円 |
| 令和 2 年度 | 9 件 | 2,687 人 | 9,450,278 円 | 3,100,696 円 | 12,550,974 円 |
| 令和 3 年度 | 6 件 | 1,620 人 | 4,824,288 円 | 1,458,790 円 | 6,283,078 円 |

(4) 財政の推移

総収入のうち自主財源の比率は、令和2年度までは90%前後を維持していましたが、令和3年度においては職員2名の退職手当の支払による補助金の増額により、その比率は85.0%となりました。

今後も、制度変更などによる補助金の見直しにも対応できるよう、新たな雇用の開拓や更なる経費の見直しなど、経常収支の安定化に努めなければなりません。

| 年度 | 総収入 | 自主財源 | 補助金収入 | 自主財源比率 | 増減率 |
|--------|--------------|--------------|-------------|--------|------|
| 平成29年度 | 566,696,134円 | 506,924,108円 | 59,772,026円 | 89.5% | — |
| 平成30年度 | 550,598,777円 | 497,581,006円 | 53,017,771円 | 90.4% | 0.9 |
| 令和元年度 | 524,103,852円 | 466,428,286円 | 57,675,566円 | 89.0% | △1.4 |
| 令和2年度 | 508,325,965円 | 453,600,556円 | 54,725,409円 | 89.2% | 0.2 |
| 令和3年度 | 529,299,213円 | 449,925,759円 | 79,373,454円 | 85.0% | △4.2 |

5 実施計画

(1) 会員の増強

第2次中期計画を策定した平成30年3月末現在の会員数は1,129人でありましたが、令和4年3月末現在は1,014人と毎年減少を続けました。

この会員数の減少は、65歳までの雇用確保の義務化とともに、70歳までの就業確保が努力義務とされたことなどもあり、登録者数の減少とともに新規入会者の高年齢化が進むこととなりました。

センターでは、従来から「会員一人紹介運動」を展開しておりますが、この運動をより実践しやすいように、毎年10月に「会員一人紹介運動」のチラシを会報「シルバーいちのみや」と同時配布しております。また、「シルバー会員募集中」のチラシを市内全町内に対し回覧を行っております。

新たなPRの試みとしては、会員募集チラシを市内公民館文化展や新聞折り込み広告としての配布、一宮・尾西・木曾川郵便局内の液晶モニターでの常時動画再生、さらに、令和4年1月から入会希望者に対し、毎月第3水曜日に開催

していた新入会員研修会を毎週水曜日に開催する入会説明会と改め、速やかに就業できる環境を整えました。このことは、センターへの入会の門戸をより開くとともに、一定の会員加入へと導きました。

計 画

入会しやすい環境を整備しつつ、引き続き会員による入会の促進、市広報への掲載や公共施設等へのチラシやポスターの配布等の各種啓発に努めるとともに、ハローワークとの連携により、臨時的かつ短期的な就業、または簡易な業務に係る就業を希望される方については、シルバー人材センターへの紹介をお願いする等、計画期間の数値目標を次のとおり設定します。

| 区分 | 会員数 |
|--------|--------|
| 令和5年度末 | 1,100人 |
| 令和6年度末 | 1,150人 |
| 令和7年度末 | 1,200人 |
| 令和8年度末 | 1,250人 |
| 令和9年度末 | 1,300人 |

(2) 就業開拓

今後さらに就業機会を拡大していくためには、発注者のニーズに合った会員の育成や会員の希望職種に沿った就業先の新規開拓を進めていく必要があります。様々な専門分野の能力を持った会員の能力を生かすとともに、市などの公共的団体と協力、連携を図りながら、高齢者にふさわしい地域に密着した仕事を受注することにより、社会に貢献することができる就業開拓が必要です。

計 画

- ① 引き続き市などの公的機関等の受注を引き受けるとともに、子育てや家事援助サービスなど一般家庭からの需要が見込まれる、特に女性会員が働きたいと思えるサービスの仕事を開拓します。

- ② 派遣事業において、企業及び会員のニーズにマッチした業種については、就業時間を週 20 時間から週 40 時間に拡大する特例措置への対応に取り組み、会員の希望やセンター利用者のニーズに合った事業の拡大を図ります。
- ③ 計画期間の数値目標を、次のとおり設定します。

(請負・委任事業)

| 区分 | 受注件数 | 配分金額 | 契約金額 | 就業率 |
|---------|----------|---------------|---------------|-------|
| 令和 5 年度 | 10,200 件 | 384,400,000 円 | 465,000,000 円 | 97.0% |
| 令和 6 年度 | 10,300 件 | 389,400,000 円 | 472,000,000 円 | 97.0% |
| 令和 7 年度 | 10,400 件 | 394,400,000 円 | 478,000,000 円 | 97.0% |
| 令和 8 年度 | 10,500 件 | 399,400,000 円 | 497,000,000 円 | 97.0% |
| 令和 9 年度 | 10,600 件 | 404,400,000 円 | 503,000,000 円 | 97.0% |

(派遣事業)

| 区分 | 契約件数 | 就業延人員 | 支払賃金 | 手数料等 | 契約金額 |
|---------|------|---------|--------------|-------------|--------------|
| 令和 5 年度 | 10 件 | 2,000 人 | 8,000,000 円 | 2,560,000 円 | 10,560,000 円 |
| 令和 6 年度 | 15 件 | 2,500 人 | 10,000,000 円 | 3,200,000 円 | 13,200,000 円 |
| 令和 7 年度 | 20 件 | 3,000 人 | 12,000,000 円 | 3,840,000 円 | 15,840,000 円 |
| 令和 8 年度 | 25 件 | 3,500 人 | 14,000,000 円 | 4,480,000 円 | 18,480,000 円 |
| 令和 9 年度 | 30 件 | 4,000 人 | 16,000,000 円 | 5,120,000 円 | 21,120,000 円 |

(3) 適正就業の推進

センターで働く会員の適正就業を確保するため、従来から、請負と派遣等の区分に留意しつつ、その適正な契約に沿って請負、派遣または有料職業紹介による就業形態を実施してきましたが、今後も、指揮命令や従業員との混在業務の有無等、留意すべき事項を再確認し適正就業に努めます。

法令遵守は、公益団体の当然の義務であります。民業と共存していくためにも適正な就業環境を整えることが必要です。

計 画

- ① 就業形態や契約内容を精査し、請負契約では対応できない業務は、派遣事業や有料職業紹介事業として契約を締結するなど、法令を遵守した適正な事業を推進します。
- ② 長期就業を多くの会員が就業できるよう、適正なワークシェアリング（仕事の分かち合い）を推進します。
- ③ 資格、経験、希望職種などの会員情報を詳細に把握し、センター利用者の依頼、ニーズに対して迅速で的確な対応ができるよう努めます。

（４）安全就業の推進

センターでは、「安心・安全・親切・丁寧」を基本目標として掲げるとともに、事故ゼロを目指し、「安全はすべてに優先する」を会員に周知徹底しています。

また、会員の安全意識を高めるために、会報「シルバーいちのみや」への安全就業に関連する記事の掲載、安全標語の募集、安全パトロールの実施、安全就業委員会の開催など、安全就業には特に力を入れていますが、毎年 2 桁の事故が起きているのが現状です。

重篤事故は、会員自身の健康を損ない、豊かな暮らしを奪うほか、家族の方にも大きな影響を及ぼします。また、発注者の器物や財物の破損は、センターの信頼度の低下にもつながるので、会員と事務局が一体となって安全就業に取り組む必要があります。

会員全員が老齡、加齡による体力年齢の衰えを自覚することを基本に考え、日頃から健康管理に努めるとともに、作業日が続いて疲れが溜まっている時や炎天下の作業で熱中症の危険性が高い時などは、会員自身で自己管理を行うことが重要です。

事故発生件数

| 年度 | 傷害事故 | 損害賠償事故 | 合計 |
|----------|------|--------|------|
| 平成 29 年度 | 11 件 | 7 件 | 18 件 |
| 平成 30 年度 | 12 件 | 2 件 | 14 件 |
| 令和元年度 | 9 件 | 4 件 | 13 件 |
| 令和 2 年度 | 6 件 | 9 件 | 15 件 |
| 令和 3 年度 | 6 件 | 10 件 | 16 件 |

計 画

- ① 安全就業委員会を年3回以上開催し、安全に関する啓蒙を図ります。
- ② 事故が発生する頻度の高い剪定や機械除草業務を重点に、安全パトロールを実施し、事故ゼロを目標に安全対策の推進を積極的に図ります。
- ③ 新規の受注の際は、必要に応じ事務局が現地確認を行って業務の内容を十分に把握し、安全性の確認を行います。
- ④ 会報「シルバーいちのみや」に、安全就業に関する記事や、会員から募集した「安全標語」や、「ヒヤリハット」を掲載するなど、常に安全意識の高揚を図ります。
- ⑤ 交通事故防止講習会などを積極的に開催して、交通事故の撲滅に努めます。
- ⑥ 就業会員現況報告書の提出時は、会員の健康状態を把握する機会ととらえ、本部又は各支部に直接提出することを積極的に進めます。

(5) 研修・講習会の充実

毎年、継続的に実施している研修会・講習会としては、全会員を対象とした「会員研修会」、業種別には「家事援助講習会」、「剪定業務班研修会」、「草刈業務班研修会」などがありますが、令和2年当初から世界中に広まった新型コロナウイルスの感染拡大により、ここ数年は思うように実施できていません。

しかし、今後はウィズコロナ、アフターコロナを念頭にこうした研修会・講習会を実施していく必要があります。

また、高齢世帯の増加に伴う一般家庭での生活支援や家事援助サービスの需要が高まっているなど、多様化するセンター利用者のご要望に応えるために、会員の資質の向上と能力の向上が必要となります。

計 画

- ① センター利用者から、会員の就業態度により苦情を受ける場合があることから、「親切」「丁寧」をモットーに就労していただくよう、研修の充実を図ります。
- ② 実際に現場で役に立つ実技研修を実施し、技術力、対応力を高め、より社会のニーズに対応できるよう、研修の充実を図ります。
- ③ 多くの公共施設に配置してあり救命措置に使用する AED の使用方法研修など、時に応じた研修を実施します。

(6) 財政基盤の強化

公益社団法人として収支相償を原則とし、国や市からの補助金や事務費収入等を主な財源として事業を推進してきました。補助金については、制度の変更などにより厳しくなることも予想されますので、引き続き経費節減等には努めてまいります。

また、令和5年10月から導入されるインボイス制度では、消費税の取り扱いが変わり、免税事業者に対する消費税について仕入控除ができなくなり、配分金に係る消費税相当額を新たに負担し納税する必要があり、今後のセンターの財政がより厳しくなっていくと思われまます。

計 画

- ① 安定して財源を確保するため、会員数を増やし、会費収入の確保に努めます。
- ② 請負事業及び派遣事業の拡大に積極的に取り組み、事務費及び派遣手数料収入の確保に努めます。
- ③ 社会情勢の変化に応じて、事務費率、派遣手数料の見直しを検討します。
- ④ 費用対効果を意識し、事務処理の効率化や経費削減に努めます。

(7) 独自事業の推進

会員の特技を生かし、就業機会と生きがいを創造する手段として、独自事業は重要な事業となっています。

独自事業としては、令和5年3月末現在、「喫茶事業」「リサイクル事業」「小物作り」「生きがい農園」「繁盛店」「各種教室」を実施しております。

計 画

- ① 既存の独自事業において、より効率的な事業となるよう内容を検討するとともに、時代のニーズを見極め、必用に応じ事業の見直しを行います。
- ② 他のシルバー人材センターで実施している独自事業の内容を調査研究し、実施可能な事業については、実現を目指します。
- ③ 会員から意見を求め、実現可能と思われる事業については、精査し、実現に向けて努力します。

(8) 組織の充実

(ア) 地域班

センターの運営は、「自主・自立」の理念のもと、総会・理事会を始め、委員会や各組織に会員自らが積極的にかかわっていくことが基本的な姿勢です。それを実現していくために、地域班の会議・活動を介して会員が相互に協力することが「共同・共助」の一助になっていると考えられます。

計 画

- ① 活動の無い地域班に対して、活発に活動している具体的な事例を紹介するなど、地域班組織が充実するよう、会員に働きかけます。
- ② 会員相互の交流や情報交換、地域の仕事のニーズの把握やボランティア活動の一層の充実を図ります。

(イ) 職群班

職群班の役割は、地域班同様に大切です。同じ職群の会員同士の情報交換が、効率的な作業の推進や職群固有の問題解決につながるものと考えます。

計 画

- ① 会議内容の充実や必要に応じた研修を実施し、職群班の充実を図ります。
- ② 会員相互の交流や情報交換やボランティア活動の一層の充実を図ります。

(ウ) 会報班・ウェブサイト班

会報班とウェブサイト班が毎月定期的集まり、会報「シルバーいちのみや」の編集・発行や、ウェブサイトの更新を行っています。

広報活動は、会員への情報伝達は勿論、広く市民の方にセンターを理解いただく非常に重要な活動です。

計 画

- ① 会報班・ウェブサイト班の充実を図ります。

- ② シルバー会員として重要なニュースや活動報告、趣味・娯楽、その他記事の発信も含め、より多くの会員に読んでいただける会報、ウェブサイトを目指します。

(エ) 安全就業委員会

7月と10月の「安全就業強化月間」に安全就業パトロールを実施し、各種機会あるごとに安全就業の話題をあげ、事故ゼロを目指しています。

計 画

- ① 「安全就業委員会」を年3回以上開催し、安全就業意識の高揚を図り、事故ゼロを目指します。
- ② 交通安全意識の高揚を図り、毎年発生している就業途上や帰宅途中の事故ゼロを目指します。
- ③ 事故の原因を分析して、同様な事故を未然に防ぐよう努めます。

(9) 事務局体制

事務局は、シルバー人材センターの効率的な業務運営や行事対応などの事務処理を行っており、旧一宮市、尾西市、木曾川町の旧市町事務局体制を維持するため、本部、尾西支部及び木曾川支部にて各担当地区の業務を行っています。

一部の業務については、事務の効率化を図る目的で本部に集約しましたが、各地区が築き上げた業務内容は引き続き行っており、尾西・木曾川各地区の会員にとって、支部の存在は重要なものです。

しかしながら、現在、本部と各支部との間では受注状況などで事務量に差がでており、更なる効率化を考える必要があります。

計 画

旧市町の3シルバー人材センターが統合して17年が経過した現在、業務の更なる集約化を目指し、現状より効率化を図れるものは適時、推進するとともに、本部、尾西支部、木曾川支部の事務局体制のあり方を検討します。

(10) 事務の効率化

事務局と会員の情報伝達方法は、電話や郵便等による文書交換を基本としておりますが、簡易的な事務連絡については、迅速かつ低経費なショートメッセージサービス（SMS）の活用を始めています。

また、新規の受注の際に、発注者から電子メールで現場の画像を送ってもらい、状況確認を行っている場合もあります。

計 画

- ① IT技術の進歩に伴う各種サービスの情報収集と活用の検討を進め、会員・発注者の利便性の向上に努めます。
- ② 利用者からの業務依頼に対して、就業情報をウェブサイトにより会員に周知し、急な依頼に対しても迅速に対応できる体制を構築します。
- ③ 電子媒体を有効に活用するため、会員の情報通信環境を把握し、将来的には一部の書類についてペーパーレスに移行するための環境を整えます。

