

# 第4次中期基本計画

令和4年度～令和8年度

令和4年4月

公益社団法人 長門市シルバー人材センター

# 目 次

## I 基本計画

1 計画策定の趣旨 .....	1
2 計画期間 .....	1
3 計画の目標値 .....	1
4 計画の推進方法 .....	3

## II センターの現状と課題

1 現 状 .....	4
2 課 題 .....	7

## III 計画推進に向けて

1 就業機会の確保・拡大 .....	11
2 会員確保・会員組織の整備 .....	12
3 普及啓発活動 .....	13
4 安全就業・交通安全対策の推進 .....	13
5 会員の資質・技術の向上 .....	14
6 運営体制の整備と財政基盤の確立 .....	14
7 適正就業対策 .....	15
8 グループ就業の推進 .....	15
9 独自事業の開拓 .....	16
10 生きがいづくり及び社会参加活動の推進 .....	16
11 関係機関との連携強化 .....	17

# I 基本計画

## 1 計画策定の趣旨

長門市シルバー人材センターの経緯は、昭和61年9月に社団法人萩・長門・三隅地区広域シルバー人材センターが設立され、その後、広域の組織編制替え等の経緯を経て、長門市の行政合併に伴い平成17年7月から社団法人長門市シルバー人材センターとなり、平成24年4月には、公益法人制度改革に伴い、現在の公益社団法人長門市シルバー人材センター（以下、「センター」という。）へと名称を変更し、令和3年9月には設立35年を迎えた。また、設立時より会員をはじめ、市民の皆様や公共団体、関係機関等のご理解とご支援により、就業機会の拡大及び会員の確保等積極的に展開しており、地域社会の活性化に貢献している。

一方、高齢化が急速に進む我が国では、65歳までの継続雇用や更なる雇用延長策など、高齢者を取り巻く雇用環境は大きく変化し、その影響を受け、新規入会者の減少や新規入会時年齢の上昇による会員の高年齢化など、シルバー人材センター事業を取り巻く環境も近年厳しい状況が続いている。

このような中、センターが今後も会員に就業の機会や生きがいの創出などの役割を適切に果たしていくとともに、効率的なセンター運営に努めていくため、第3次計画の評価を行い、現在の社会情勢の変化に適応したシルバー事業の運営に係る重要、かつ中期的な課題を抽出し、当センターの組織づくりや事業展開、財政運営の基本的な方向を示す第4次中期基本計画を策定し、コロナ禍をはじめとする様々な難局を乗り越え、将来に向けて希望のある事業運営を推進する。

## 2 計画期間

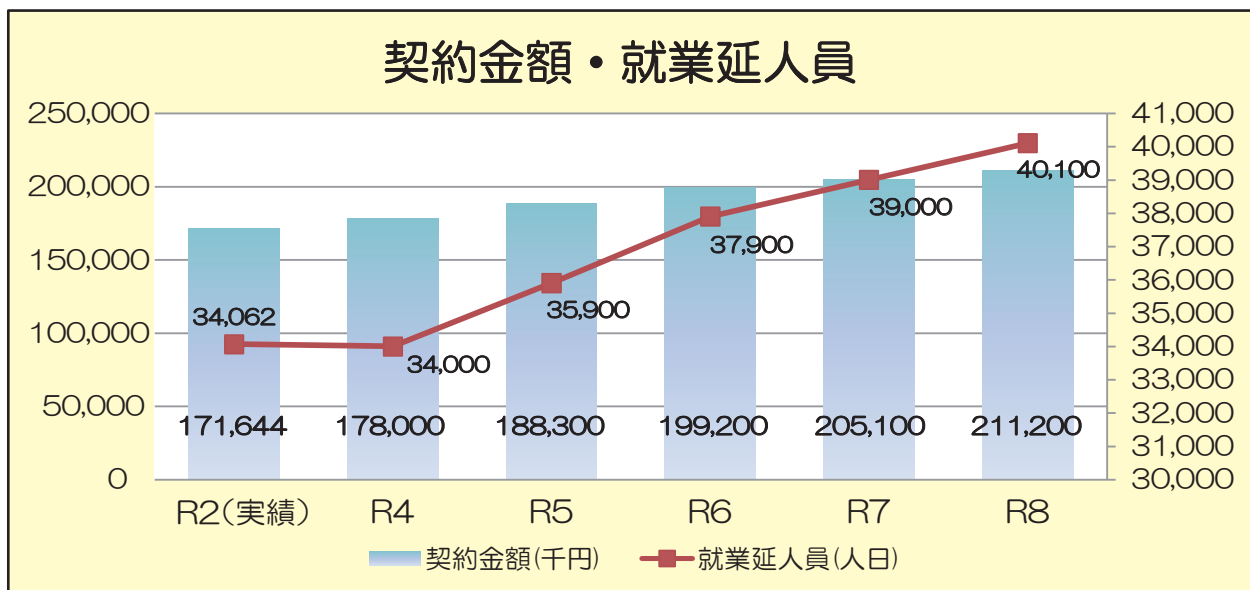
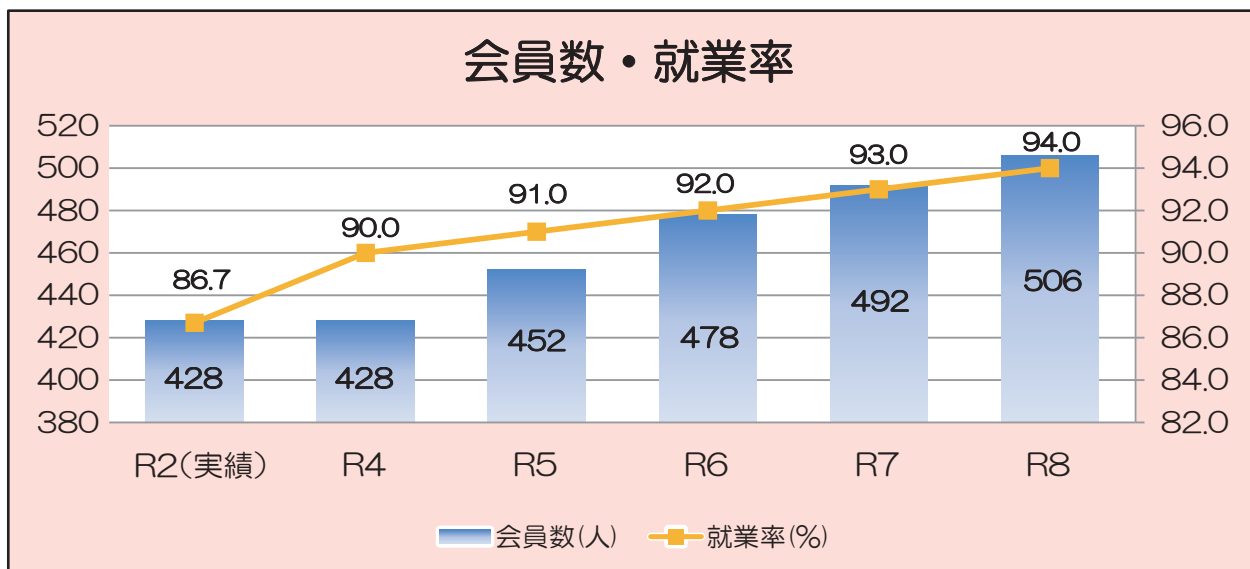
本計画の計画期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とする。

## 3 計画の目標値

計画期間中における事業運営の指針として、次の目標値を設定し、その実現を図ることとするが、社会・経済状況の変化が大きいため、計画期間中であっても社会情勢や国の政策等の変化によっては計画の見直し、改定等、柔軟に変更を加えることとする。

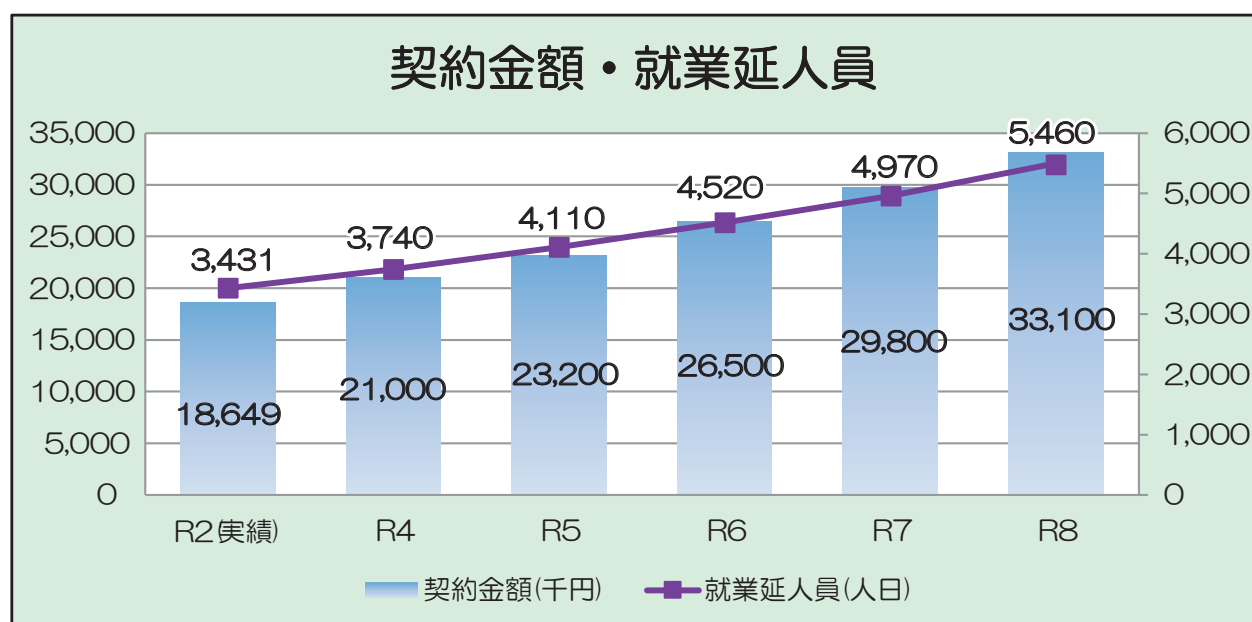
●請負・委任

区分	会員数	契約金額	就業延人員	就業率 (派遣含む)
令和2年度実績	428人	171,644千円	34,062人日	86.7%
令和4年度目標値	428人	178,000千円	34,000人日	90.0%
令和5年度目標値	452人	188,300千円	35,900人日	91.0%
令和6年度目標値	478人	199,200千円	37,900人日	92.0%
令和7年度目標値	492人	205,100千円	39,000人日	93.0%
令和8年度目標値	506人	211,200千円	40,100人日	94.0%



## ●労働者派遣事業

区 分	受注件数	契約金額	就業延人員
令和2年度実績	17件	18,649千円	3,431人日
令和4年度目標値	19件	21,000千円	3,740人日
令和5年度目標値	21件	23,200千円	4,110人日
令和6年度目標値	24件	26,500千円	4,520人日
令和7年度目標値	27件	29,800千円	4,970人日
令和8年度目標値	30件	33,100千円	5,460人日



## 4 計画の推進方法

本計画は、会員はじめ役職員が一体となって目標の実現を図ることとする。

目標項目については、年度ごとに年次計画を立て、達成度や評価等の進捗管理を行い、計画期間内での実現を目指すこととする。また、個々の事業の進め方は、理事会及び専門委員会等で協議・決定し、推進することとする。

また、新規事業への取り組みが生じた場合は、必要に応じ見直しを行い、対応することとする。

## Ⅱ センターの現状と課題

### 1 現状

#### (1) 我が国の経済及び高齢者の雇用・就業状況

我が国の経済は新型コロナウイルス感染症拡大の影響から少しずつ持ち直しの動きを見せつつも、再び感染拡大による断続的な経済活動の抑制が続くなど、一進一退の状況が続いており、先行きについてはまだまだ不透明な状況である。それに加えて、我が国においては少子高齢化が進み、令和2年10月1日現在、65歳以上の人口は3,619万人となり、高齢化率（総人口に占める65歳以上人口の割合）は28.8%となった。長門市においては国、県よりさらに急速に進行しており、令和3年12月末現在で既に高齢化率は44.0%、60歳以上の割合で見ると51.2%と、2人に1人が60歳以上という超高齢化社会となっている。また、それと同時に長期の人口減少過程にも入っており、今後の労働力人口の減少が危惧されている中、働く意欲のある高齢者が活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現することがますます重要となっている。今後、更に増加する高齢者の受皿として、企業も継続雇用制度による就業機会確保が義務付けられていることから、センターとしても会員確保がさらに重要な課題であり、そのためにも就業機会の確保・拡大を図ることが必要とされている

#### (2) センターの現状

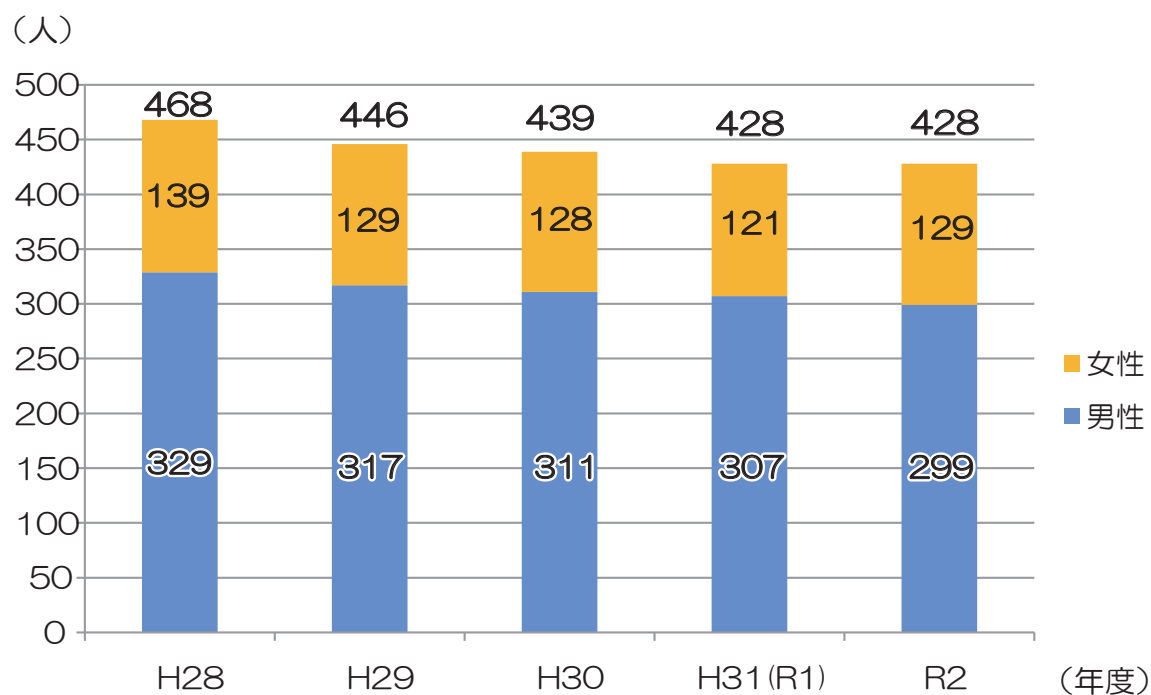
会員数は、令和3年3月末で428人であり、構成は男性299人、女性129人で、構成割合は男性が69.9%、女性が30.1%、粗入会率（長門市の60歳以上人口に占める会員の割合）は2.6%となっている。

会員数の推移としては、平成15年度を境に減少傾向が続いており、平成26年度に僅かであるが、ようやく減少傾向に一旦歯止めがかかったものの、翌年度からは再び減少に転じ、令和2年度末において前年度と同数ではあるが減少を止めることができた。しかし、企業の継続雇用制度による定年延長等の影響もあり、今後も入会者の大幅な増加はなかなか難しい状況が予想される。特に男性会員の入会者が減少傾向にあることから、剪定作業等における後継者不足の解消が喫緊の課題である。

令和2年度は、個人・家庭からの受注が伸び、前年度より2.5%、1,166千円の増となったが、コロナ禍の影響もあり一般企業等は13.8%の減と大きく落ち込んだ。令和2年度の内訳は、公共事業49.4%、一般企業22.3%、個人・家庭

28.3%となっており、依然として全体における公共事業への依存度は高いものの、以前に比べると割合は減少している。また、就業率は82.2%で、前年度より7.3ポイントの減となり、令和2年4月から入会促進策として開始した『夫婦会員会費割引制度』による入会の影響もあってか、未就業者が大幅に増加した。当センターが高年齢者の受皿としての機能を十分果たし、地域社会の支え手となるためには、こういった未就業者に対して、細かな就業相談を行うことや新規入会後の早期就業機会の提供がより一層重要となり、会員の拡大、就業機会の拡大と共に最重点課題として取り組むことが必要である。

#### ◇会員数の推移表（平成28年度～令和2年度）



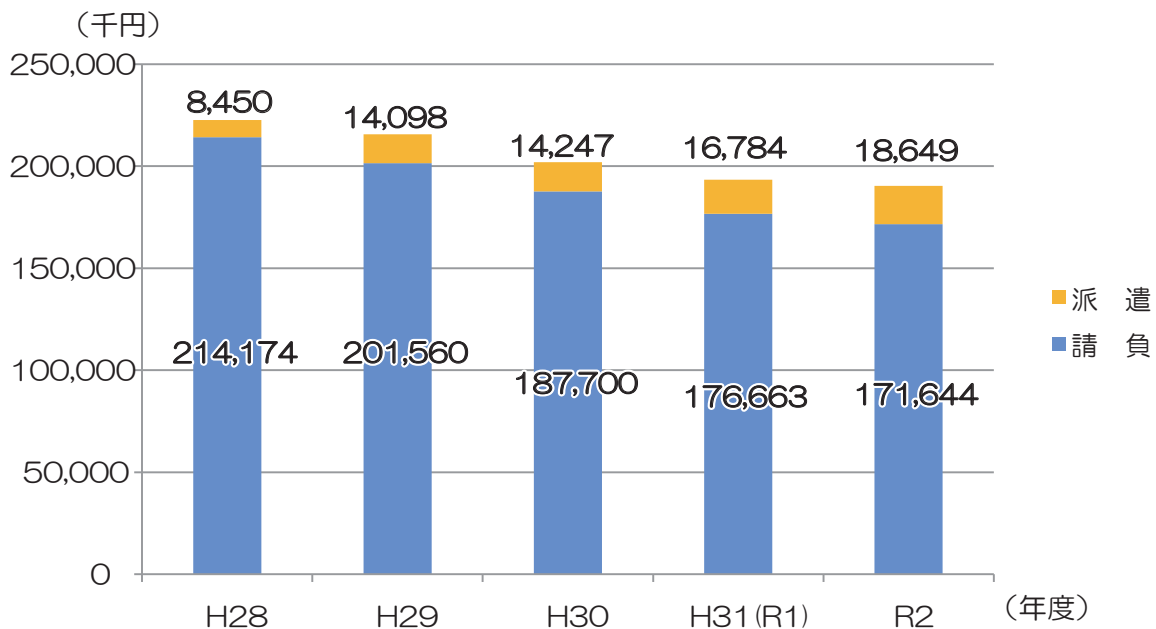
(単位：人)

年 度	平成28	H29	H30	H31(R1)	R2
男 性	329	317	311	307	299
女 性	139	129	128	121	129
計	468	446	439	428	428

受注額は、平成17年度合併時の受注額 350,802 千円をピークに年々減少しており、第3次中期基本計画開始時の平成29年度と比較しても令和2年度末で約 30,000 千円も減少していることから、今後とも就業機会の拡大に役職員、会員が一体となって取り組む必要がある。

なお、平成25年度から開始した派遣事業については、順調に毎年契約額は増加で推移していたが、コロナ禍の影響もありやや鈍化傾向にあることから、今後も引き続き企業訪問等によるPR活動に積極的に取り組み、事業の利用促進を図ることが必要である。

◇請負・委任等及び派遣事業実績の推移表（平成28年度～令和2年度）



(単位：人)

年 度	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1 (R 1)	R 2
請 負	214,174	201,560	187,700	176,663	171,644
派 遣	8,450	14,098	14,247	16,784	18,649
合 計	222,624	215,658	201,947	193,447	190,293



## 2 課 題

### (1) 雇用・就業機会の確保及び拡大

国では政府による少子高齢化対策として「一億総活躍社会」の実現に向けた取り組みを進めている。しかしながら、令和2年1月から続くコロナ禍の影響もあり、地域経済は依然として低迷しており、超高齢社会進行の下で、雇用環境はまだまだ厳しいものがある。当センターの事業運営においても前年度比較で毎年多少の増減を繰り返しているが、全体的にみれば以前と比べ、受注量は大きく減少している。

そのような中、個人家庭からの受注については、減少はしているものの、契約金額でみると公共や企業ほどの大きな減少傾向はなく、第三次計画開始時の平成29年度と比較してみると、令和2年度末の個人家庭の契約金額は3.4%の減少となっており、公共の21.9%減、企業の10.2%減に比べるとかなり健闘している状況である。しかしながら会員数の減少および剪定をはじめとする作業者の後継者不足等により、就業者が見つからず受注不可となった業務も散見されることから、両輪に例えられる「会員の確保」と「雇用・就業機会の確保、拡大」の2つを同時に進めていくことが契約金額や受注件数の増加、ひいては地域の多様なニーズや信頼と期待に答えていくために重要となっている。

### (2) 会員確保・会員組織の整備

会員は、シルバー人材センター事業推進の要である。会員数の拡大は、センターの運営基盤を強化するためにも必要であるが、企業等の定年延長、継続雇用制度導入等の影響もあり、平成15年度をピークにほぼ減少の一途をたどる状況となっている。

それにあわせて、センター会員の高齢化も顕著になり、専門的な技能・技術を持つ会員の高齢化や後継者不足、加齢による退会者の増加等、今後の事業運営において深刻な状況を迎えており、後継者育成と多様なニーズに対応できる体制づくり、また、高齢会員向けの就業確保および生きがいづくり等による退会抑止が喫緊の課題である。

### (3) 普及啓発活動

市民及び企業等のシルバー人材センターに対する認知度は高いものがあるが、事業活動の内容に対する理解はまだまだ浸透しているとは言い難い状況である。

また、会員の増強及び補助金に頼らない安定経営のためにも就業の拡大を図ることが重要であり、従来にも増して普及啓発活動を強化して取り組み、あわせて更

なる効果的な普及啓発策も検討、実施し、あらためて地域社会から信頼、必要とされ、その期待に応えていけるセンターづくりを目指すことが重要である。

#### (4) 安全就業・交通安全対策の推進

シルバー人材センターの活動において、会員の就業途上及び就業中の安全確保については、これまでも最重要課題とし「安全が全てに優先する」をスローガンに安全委員及び安全就業推進員を中心に会員の安全意識の高揚に努めて来た。

しかしながら、依然として事故が無くならない現状にあることから、これまで以上に安全就業対策の取り組み強化を図る必要があり、「事故ゼロ」の達成に向けた実効ある事故防止策を再検討し、実施、推進していくことが課題である。



#### (5) 会員資質、技術及び技能の向上

毎年行う発注者に対するアンケート結果から見ても、発注者の会員に対する評価は概ね良好であるが、近年、発注者からの作業に対する請求時の金額や就業時の接遇等に対するクレームが見受けられ、結果としてお客からの発注控えや会員交代依頼等により、特定の会員に仕事が偏ってしまうなど、公平な就業提供を難しくしている側面がある。

また、会員の技術・技能の平準化が課題となっている中で、会員の減少や高齢化による後継者不足が顕著になっていることから、これらの諸問題の解決にも取り組みながら、会員が技術、技能、接遇等の研鑽に努め、引き続き「お客満足度」の向上に努める意識が必要である。

そのためにも、会員の自助努力はもとより、研修・講習等による資質・技術向上対策および発注者クレームを無くしていける方策の構築にセンター全体で取り組み、再度の受注や新たな受注につながるよう努めなければならない。

## (6) 運営体制の整備と財政基盤の確立

これまで、国及び市の運営費補助金の大幅な削減により、当センターの財政は非常に厳しい状況に陥っていた経緯がある。近年その補助金においては事業仕分け以前程度の水準までは持ち直しているものの、用途には制限もあることから、当センターが持続・発展して行くためには、引き続き可能な限り自主財源の確保に努めることが重要である。運営体制面においても、より一層の効率化が必要となっているが、ただやみくもに経費を削減するだけではなく、センターの事業運営や会員にとって何が必要であるかをしっかり見極めながら実行していかなければならない。

また、毎年行う、国及び市への運営費補助金の要請活動は、継続実施する必要がある。

## (7) 適正就業対策

「会員の健康状態、就業意欲、就業に必要な技術及び経験に応じ、できるかぎり公平に就業の機会が提供されなければならない」ということがシルバー人材センター事業の基本的な運営方針であり、適正就業ガイドライン、適正就業基準要綱等に基づき、公平かつ法令遵守による就業機会の提供に努める。

また今後、受注減、会員減少、その他様々な状況に応じて、センターの情勢に合わせた適正就業対策を行っていくことが必要である。

## (8) グループ就業の徹底

適正就業面からの取り組みだけでなく、後継者育成の面からも可能な限りグループ化を進め、会員組織を軸とした就業調整システムへの転換をすすめる。また、その中核組織である、『職群班組織』については、組織設置から15年以上が経過し、発足時とは会員数や社会情勢なども大きく様変わりしていることから、今後の組織運営について見直しも含めた検討を行う必要性があり、引き続きグループ就業の中心的役割を担っていける組織づくりを進めていく。



## (9) 独自事業の推進

独自事業への取組みに関しては、自主財源の確保だけでなく、高齢会員をはじめとした、業務内容によっては年齢的、体力的に、就業が難しくなってくる会員への働く場の確保および生きがい・やりがいを創出するという面からも重要な課題となってきた。そのため先進事例等を調査・研究し、採算性の問題、作業場の確保、技術の習得、会員募集などを考慮しながら積極的に取り組む必要がある。



## (10) 生きがいづくり及び社会参加活動の推進

地域の高齢者の多様なニーズに対応した活動を推進し、高齢者の社会参加活動を支援するなど地域貢献の拡大を図り、地域社会において信頼され親しまれるセンターを目指す。また、今後、高齢会員の増加も予想される中、会員に対する生きがいづくりの創出や社会参加活動など、働くことだけではないセンター活動への取り組みは一層重要となり、同時にそれらの課題に事務局主導ではなく、会員、組織の自発的かつ主体性をもって取り組むことが必要である。



## (11) 関係機関等との連携強化

厳しい社会情勢の中で、センターの事業理念に基づき積極的かつ効率的に事業展開を図るには、関係行政機関や団体はもとより、これまで関わりの薄かった分野の団体とも積極的に情報交換等を行い、相互の協力体制の強化、就業分野の拡大等を図っていくことが重要である。

また、企業のニーズを把握して会員の育成・教育を実施できるよう、事業主団体と連携強化に努める。

## Ⅲ 計画推進に向けて

### 1 就業機会の確保・拡大

創立以来、行政をはじめ企業、市民の理解と協力を得て事業も順調に推移したところである。しかしながら、近年は地域経済の停滞、国・市の行財政改革や雇用延長の導入等に加えて、長引くコロナ禍の影響もあり、公共、民間事業所からの受注は全体的に減少傾向にある。

このため、これまで以上に会員・役員・職員が一体となり、危機感をもって受注の拡大・開拓に努める必要がある。

#### (1) 公共機関・事業所への要請

- ① 定期的な事業所訪問等を実施し新規事業の開拓を行う
- ② 行政機関や事業主団体等の連携体制の推進を図る

#### (2) 会員による就業開拓

- ① 会員の1人1就業獲得運動を推進する
- ② 役員による企業訪問等、効果的な啓発活動の実施
- ③ 技能講習等により、技術、接遇マナーの強化を行い、質の向上に努める

#### (3) 労働者派遣事業の推進

- ① 労働者派遣事業による就業機会の拡大
- ② 公共・民間事業所を訪問し、労働者派遣事業を周知するとともに活用を要請する

#### (4) 福祉・家事援助サービスの事業化への取り組み

- ① 女性会員の入会を促進するとともに、グループ化を図り、家事援助サービスの受注態勢を整える
- ② 育児支援の事業化を検討する
- ③ 行政、社会福祉協議会等、関係諸団体との連携を図る



## 2 会員確保・会員組織の整備

運営基盤強化のためには、今後とも積極的に会員の加入促進をしていく必要がある。

また、センターの運営方針「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、会員の自主的、主体的な事業運営が推進されるよう、会員組織の整備活性化を図り、退会抑止についても引き続き重要課題として取り組んでいくこととする。

### (1) 会員の加入促進

- ① 会員1人1会員獲得運動の強化
- ② 基盤拡大員等による家庭、企業訪問を実施し、対象者に入会を勧める
- ③ 仮会員制度を活用した入会促進
- ④ 会費割引制度をはじめとした有効な入会促進、退会抑止策の検討、実施
- ⑤ 市内の一般高齢者を対象に、剪定、草刈等をはじめとする技能講習会や就業体験会等を企画・開催し、参加者への入会を勧める
- ⑥ ホワイトカラー業務の開拓

### (2) 女性会員の加入促進

- ① 福祉・家事援助サービス等女性に相応しい就業職種の開拓、拡大
- ② 同好会活動の活性化および状況に応じた独自事業化等の検討
- ③ 女性の新規入会促進に特化した講習会等の企画・実施

### (3) 地域班、職群班の再編と活性化

- ① 地域班、職群班の再編を含めた検討
- ② 職群班ごとの研修、新規職群班発足の推進
- ③ 後継者不足解消への取組みおよび班長、世話人等を担う人材育成



### 3 普及啓発活動

- ① 会報による普及啓発
- ② ケーブルテレビ、ラジオ等による広報
- ③ ボランティア活動の推進
- ④ シルバーフレンドリーショップを通じた普及啓発
- ⑤ 各種イベントへの出店参加及びリーフレット配布
- ⑥ ホームページでの情報公開及びPR
- ⑦ 役職員による事業所等訪問
- ⑧ 会員及び会員組織による就業開拓
- ⑨ 一般市民対象の講習会の開催



### 4 安全就業・交通安全対策の推進

安全就業・交通安全の取り組みは、引き続き最重要課題とし、安全委員会及び安全就業推進員を中心に組織をあげて取り組む。

#### (1) 安全就業・交通安全対策

- ① 就業中や就業途上での事故発生情報の周知
- ② 安全委員会の機能強化を図り、事故発生に対しては事故分析と再発防止対策を実施する
- ③ 安全委員による就業現場の巡回指導を実施し、器具等の安全点検をする
- ④ 安全就業・交通安全研修会等の実施
- ⑤ 会員に対する「安全就業基準」の周知徹底
- ⑥ 安全就業推進月間に併せ、安全対策事業を展開する
- ⑦ 関係会員による事故報告書提出を徹底する
- ⑧ 作業前ミーティングを徹底し、作業環境や危険箇所を事前に把握し、作業者間で共有する
- ⑨ 作業内容に応じた、定期的な健康状態チェックの徹底
- ⑩ 賠償事故発生時の会員免責金額の検討

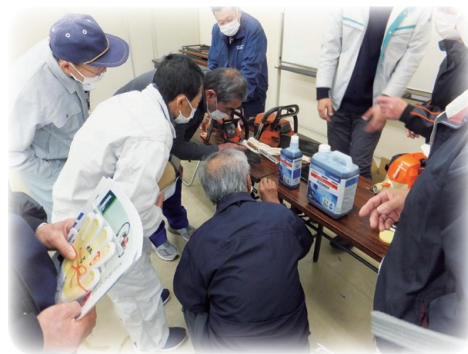


#### (2) 健康管理の増進対策

- ① 健康講座の実施および健康管理に係る情報を提供する
- ② 作業前ミーティング等を利用したお互いの健康状態確認の徹底
- ③ 年1回以上の健康診断受診の啓発

## 5 会員の資質・技術の向上

- ① 内部講師の発掘及び育成
- ② 各種講習会の開催
- ③ 接遇、マナー面の強化
- ④ 後継者育成への取り組み強化



## 6 運営体制の整備と財政基盤の確立

国及び市の運営費補助金の削減、地域経済の停滞による受注の伸び悩み等に対応するため、効率的な運営と自主財源の増収に努め、財政の健全化を図る。

### (1) インボイス制度への対応

令和5年10月から開始する「インボイス制度」が予定通り導入された場合、従来のような会員配分金の仕入税額控除が不可となり、財源のないシルバー人材センターにとっては死活問題となる。今後も制度開始まで上部組織を通じて引き続き特例的措置を働きかけていくとともに、対応策についても協議、検討し、必要に応じて実施していくこととする。

### (2) 事務費率の検討

今後、国、市の補助金削減、インボイス制度の動向をはじめとする国の制度変更、あるいはセンターの受注動向等によって、必要に応じてすみやかに検討することとする。あわせて、会費の増額、減額についても調査・検討を継続し必要に応じて金額改定を実施していくこととする。

### (3) 補助金の確保に対する要請

運営費補助金は、シルバー人材センター事業を実施する上での根幹となる財源であり、引き続き市に支援要請を行うとともに、国に対しては、上部団体を通じて財政支援要請を行う。

### (4) 事務局の効率化と合理化

事務局の効率的な運営、職員数の適正化や会員活用を含む事務局運営の効率化・合理化については継続して行い、あわせて日置事務所の老朽化にともなう事務所維持問題および三隅・油谷事務所を含む3支所の適切な事務所体制構築等の諸問題について、統合も視野に入れた事務所再編の協議、検討を行う。



(5) 職員の資質の向上

各種研修に積極的に参加し、技能および知識の研鑽に努める。

(6) 独自事業の調査・研究及び開拓

同好会活動、ボランティア活動等を推進することによる新規事業の開発・推進。

## 7 適正就業対策

コンプライアンスを遵守し、適正就業ガイドラインおよび適正就業基準に関する要綱等を指針とし、会員に対してその能力と希望に応じた適正かつ公平な就業機会の提供に努め、未就業者の減少に努める。

(1) 適正就業対策の検討・実施

- ① 業務委員会を中心とした適正就業対策の推進
- ② 会員に対する積極的な就業情報の提供および就業相談の活用促進

(2) 事業所への適正就業に係る啓発

- ① 事業所等、現場訪問による就業実態の把握
- ② 労働者派遣事業の積極的推進

## 8 グループ就業の推進

各種の事業を円滑に遂行するため、就業に当たっての意思統一や連絡調整をはじめ、安全就業や技能・マナー向上のための会員相互の研鑽と情報の共有化を図る。また、職種ごとの職群化を推進し、グループ就業を推進する。

(1) 職群班組織づくりと活性化

- ① 職群班組織が発足して15年以上が経過し、会員数や職群作業者数の減少など、当初とは取り巻く環境も大きく変化していることから、今後の職群班のあり方について、見直しも含めた検討および必要に応じた再編等を行う
- ② 職群班長会議の活性化を図る

(2) 各種リーダーの育成

地域のニーズに主体性を持って対応できる就業体制を確立するための人材育成に努める。

## 9 独自事業の開拓

新規に取り組む事業を調査研究し、シルバー人材センターの事業としてふさわしいものを開発する。特に「自主・自立、共働・共助」の理念に沿った事業運営のできるものを目指す。

### (1) 新規事業の開拓・調査

- ① 会員が誇りとやりがいを持てる仕事の研究開発
- ② 地域社会のニーズをとらえた新規事業の研究開発
- ③ 展示・販売など活動を地域社会に発信するしくみづくり
- ④ 同好会活動、ボランティア活動を通じた新規事業の開発

### (2) 技能・技術の向上

技能・技術のより一層の向上を目指し研修会等を実施する。

## 10 生きがいつくり及び社会参加活動の推進

### (1) ボランティア活動の企画・実施

- ① 行政との連携によるボランティア活動への参加
- ② 有償も含めた独自のボランティア活動の企画・実施
- ③ 社会貢献ボランティア会員の募集・登録
- ④ 活動状況の積極的PR



### (2) 同好会活動の活性化

- ① 同好会の立ち上げに向けた調査・研究
- ② 活動協力者の募集、育成
- ③ 必要に応じた同好会支援策の検討
- ④ 外部に対する活動内容の情報発信

## 11 関係機関との連携強化

高齢化社会が進展する中、行政機関や各種関係団体と連携・協調することで、広い分野における事業展開を図る。

特に、行政機関との連携を強化していくとともに、山口県シルバー人材センター連合会（以下、県シ連という）との連携を密にし、情報の収集等を行う。



### (1) 補助金等支援の要請

行政機関との連携を強化し、情報の収集、仕事の受注拡大、補助金等支援の要請を行う。

### (2) 行政機関・関係機関・各種団体との連携強化

- ① 全国シルバー人材センター事業協会・県シ連と常に連携協調を図り、情報交換を行うことにより、今後のセンター運営に反映させる。
- ② 長門市をはじめとする行政機関と積極的に協議を行い、今地域が必要とするニーズやそれに対してセンターができること、将来的に事業化できることがないかなどの情報交換を行い、状況に応じた検討、取組みを行う。
- ③ 社会福祉協議会、商工会議所、民生委員会、地区自治会等との連携を強化することにより、仕事の情報収集を行うとともに、互いの協力体制を構築する。また、これらの団体を通じて、当センター事業をアピールしていく。



## 第4次中期基本計画検討委員名簿

役職名	氏名	備考
委員長	廣田隆男	理事
副委員長	岡村誠	日置地区会員
委員	木下紀一郎	理事長
委員	木下和江	理事
委員	光田洋一郎	理事
委員	横田新吾	理事
事務局	杳野浩之	事務局長
事務局	藤井純子	総務係長

## 公益社団法人 長門市シルバー人材センター 第4次中期基本計画

発行年月日 ◆ 令和4年4月

発行者 ◆ 公益社団法人 長門市シルバー人材センター  
事務局 / 〒759-4101

山口県長門市東深川 924 番地 4

TEL 0837-22-5639 FAX 0837-22-6547

<https://webc.sjc.ne.jp/nagato/>

支所 / 三隅事務所、日置事務所、油谷事務所



