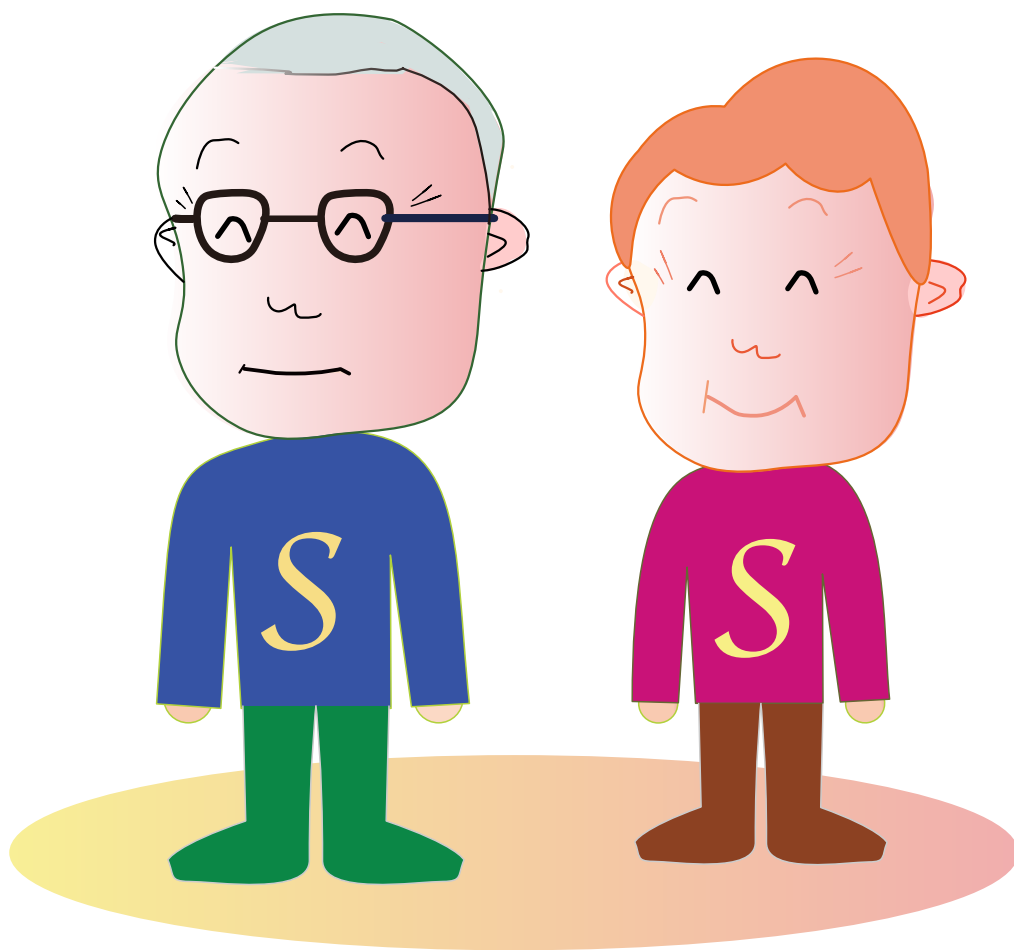


人生100年!!

地域とともに

笑って生きる



# 中長期経営事業計画

2025(令和7)年度～2029(令和11)年度

令和7年5月



## はじめに

大津市シルバー人材センターは、高齢者等の雇用の安定労等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）に基づき設置された公益社団法人です。高齢者に「臨時的かつ短期的またはその他軽易な業務」を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとする様々な社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と地域社会の福祉の向上・活性化に貢献していくことを責務として、「請負・委任」「訪問介護事業」「派遣」および「職業紹介」や就業に必要な講習会等の開催のほか、会員満足度や地域社会への貢献度の拡大につながる各種事業に取り組んでまいりました。

一方で、シルバー人材センターを取り巻く社会情勢は、少子化・高齢化の一層の進行や労働力人口の減少を背景に、定年年齢の延長や再雇用制度の拡大などにより、高齢者の働く環境や個々の意識も変化し続けており、利用者や会員のシルバー人材センターへの期待やニーズもまた変化し続けています。

このような変わりゆく社会情勢等の中で、シルバー人材センターが今後とも「自主、自立、共働、共助」を基本に、その責務をしっかりと果たし、事業を効率的・効果的に展開していくための方向性を示すものとして 2017 年度(平成 29 年度)に「中長期経営事業計画(2018～2024)」を策定しました。

しかしながら、この計画期間中、新型コロナウイルス感染症が世界的に蔓延し、社会・経済活動が大きく制限された影響等により、残念ながら満足な結果を残すことが出来ませんでした。このことを踏まえ、先の計画の趣旨を引き継ぎながらも、コロナ後の社会の変化に対応した新たな計画として第 2 次経営事業計画を策定しました。

今後は、この計画のもとで、シルバー人材センターの会員及び職員が一体となって、一層の事業の推進とセンターの発展を図っていくこととしておりますので、皆様の一層のご支援・ご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にご尽力を賜りました城西大学塚本教授をはじめ、検討委員会の皆様に心より感謝を申し上げます。

令和 7 年 5 月

公益社団法人 大津市シルバー人材センター  
理事長 拾井 道夫

# 目次

## 第1章 第2次経営事業計画策定までの状況

1	中長期経営事業計画(2018～2024年度)(第1次計画)策定に至る沿革	1
2	第1次計画期間中のセンターを取り巻く社会情勢	1
3	第1次計画の取組結果	
I	数値目標の達成状況	4
II	事業メニューの実施状況	10
III	第1次計画の数値目標及び事業メニューの達成状況に対する評価	12

## 第2章 第2次経営事業計画(2025年度～2029年度)の策定

1	計画の名称、趣旨、期間	14
2	基本的な考え方	15
3	重点目標	15
4	事業メニュー	19
5	数値目標	24
6	計画の進行管理	25

## 参考資料

1	大津市の年齢階層別将来推計人口	26
2	過去5年間の大津市シルバーの会員数、入・退会者数の推移	26
3	令和5年度における退会会員の在会期間比率	27
4	全国・滋賀県・大津市シルバーの粗入会率の推移	27
5	請負・委任、労働者派遣別受注件数の推移	27
6	契約金額の推移	28
7	事業実績の推移	28
8	全国・滋賀県・大津市シルバーの公共事業の比率の推移	29
9	全国・滋賀県・大津市シルバーの就業率の推移	29
10	シルバー人材センター事業補助金の推移	30
11	大津市シルバー人材センター2024 会員アンケートの集計結果について	31
12	公益社団法人大津市シルバー人材センター経営事業計画検討委員会設置要綱	39

## 第1章 第2次経営事業計画策定までの状況

### 1 中長期経営事業計画(2018～2024年度)(第1次計画)策定に至る沿革

大津市シルバー人材センターは、昭和56年2月10日、「社団法人シルバー人材センター大津市高齢者事業団」として設立され、昭和62年5月に「社団法人大津市シルバー人材センター」に改称されました。平成18年4月1日に、市町合併により志賀町のシルバー人材センターが統合され規模が拡大しました。平成20年12月に公益法人制度改革3法が施行されたことにより、平成23年9月1日に「公益社団法人大津市シルバー人材センター」として公益認定を受けました。また、令和5年3月に、大津市外郭団体の在り方に関する基本方針において、大津市の外郭団体に位置づけられ、現在に至っています。

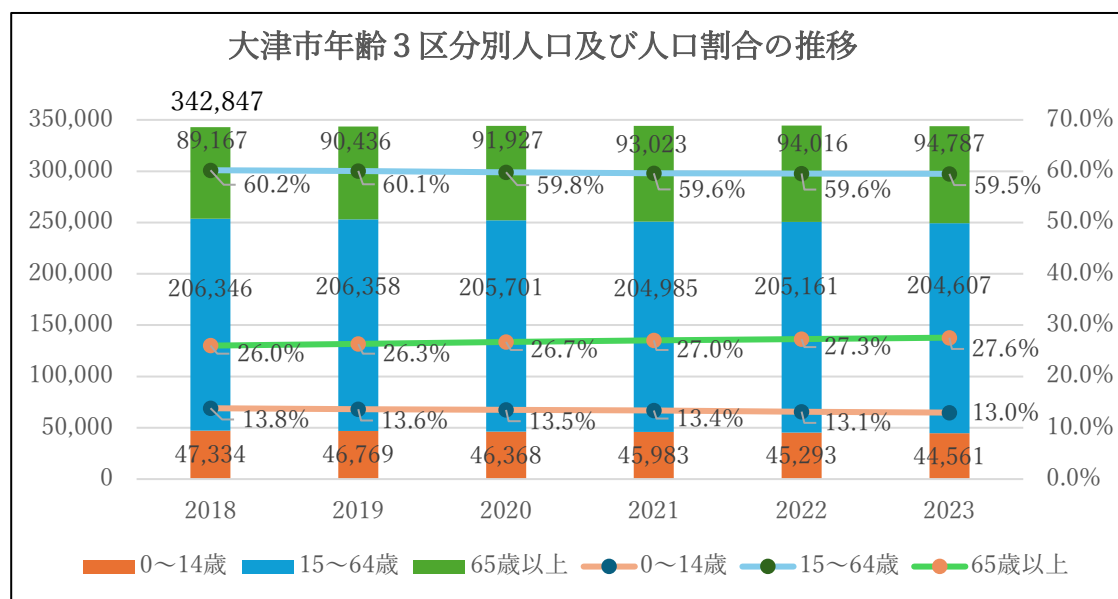
この間、事業では、平成5年10月に「福祉・家事援助サービス」を新たに開始し、平成12年4月に「訪問介護事業所」として介護保険事業に参入したほか、平成18年4月から「労働者派遣事業」を開始し、事業を拡大してきました。

この結果、平成29年度末時点で、会員数は1,487名となり、予算規模も4億3,500万円となりましたが、事業規模の伸び悩みや会員の意識の多様化等を踏まえ、今後大津市シルバーが超高齢社会の中で、より一層その職務を果たし、超高齢・地域社会に貢献していくようその方向性を示すことを目的として、2017年度(平成29年度)に『中長期経営事業計画(2018年度～2024年度)』(以下「第1次計画」という。)を策定しました。

### 2 第1次計画期間中のセンターを取り巻く社会情勢等

#### (1) 高齢者人口の増加

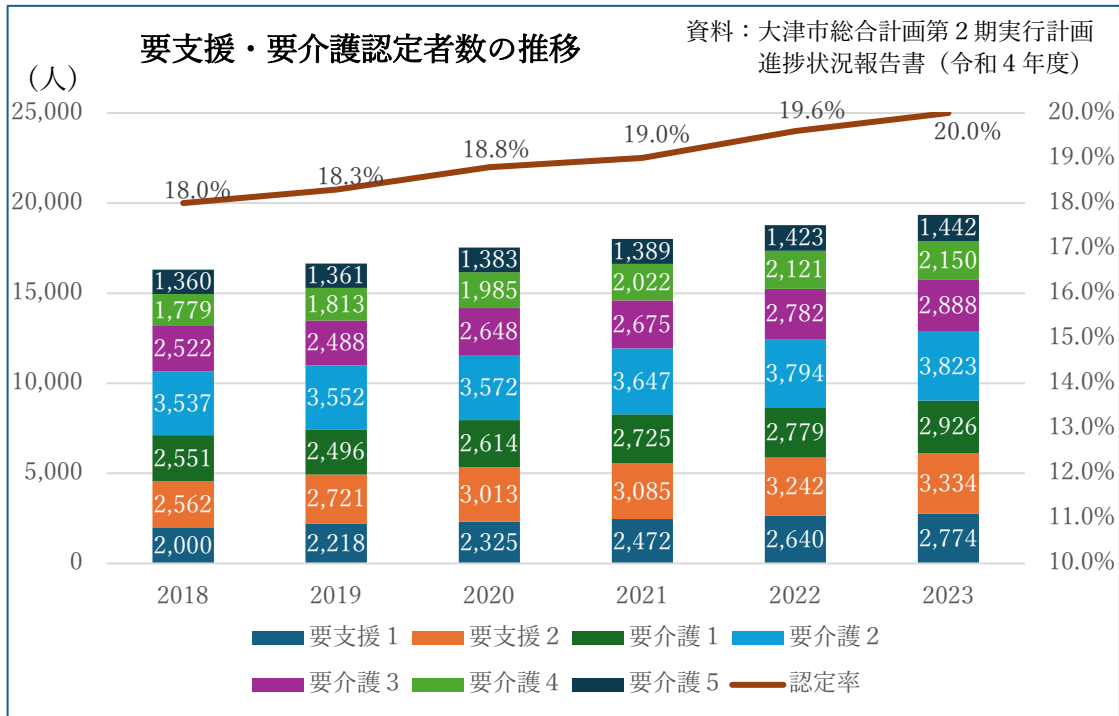
大津市の総人口は、2015年(平成27年)以降、微増傾向で推移してきましたが、2023年(令和5年)に減少に転じました。しかし、65歳以上人口は引き続き増加傾向となっており、高齢化率も上昇し続けました。



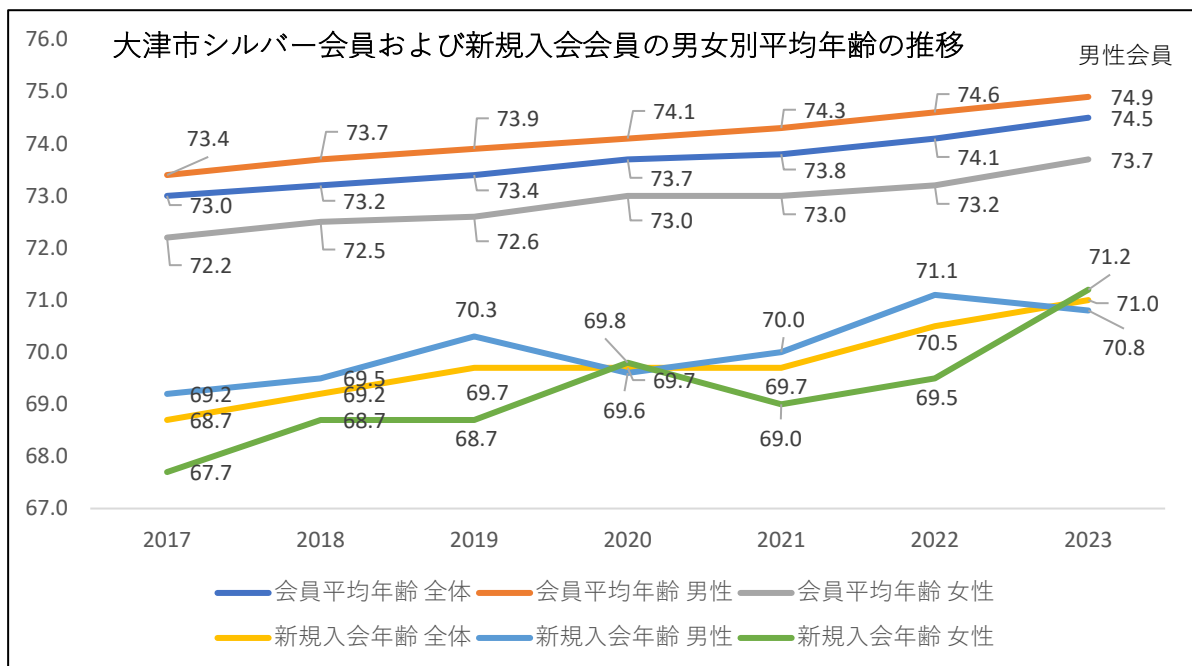
(2) 要支援者・要介護者認定者数の増加

計画期間中の要支援・要介護者認定数は増加傾向で推移し、2023年(令和5年)は2018年(平成30年)よりも3,026人増(18.6%増)の19,337人となりました。

第1号被保険者の要支援・要介護認定率も上昇を続け、平成30年の18.0%が、令和5年には20.0%へと2ポイント上昇しました。



(3) 高齢者雇用に係るルールの変更



高齢者の雇用については、2013年(平成25年)4月より、事業主に65歳までの雇用確保が義務づけられていましたが、さらに2021年(令和3年)4月から70歳までの就業機会の確保が努力義務とされました。

この影響もあり、シルバーに新規加入した者の平均年齢は上昇を続け、計画初年度の2018年度(平成30年度)には69.2歳であったものが、2023年度(令和5年)には71.0歳となりました。また、シルバー会員の平均年齢も上昇を続けています。

#### (4) 最低賃金の上昇と消費税の引上げ、インボイス制度の導入と配分金の引上げ

経営事業計画の初年度であった2018年度(平成30年度)は、「日本経済のデフレからの脱却」と「富の拡大」を目標に掲げたアベノミクスが引き続き実施されており、最低賃金も2018年(平成30年)10月には27円の引上げ(839円から866円へ)が行われました。当センターでも、配分金基本単価を翌2019年(平成31年)4月に90円引上げ(820円から910円へ)しましたが、我が国の経済情勢は、消費者物価の上昇や賃金の大幅な増加には至らず、デフレ脱却には至りませんでした。

こうした中、財政健全化に向けた国際的な要請や社会保障費の増大等を背景に、2019年(令和元年)10月に消費税が8%から10%に引き上げられたことから、配分金基本単価も10月から20円の引上げ(910円から930円へ)を行いました。

2020年(令和2年)に入ると、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、観光業や飲食業などのサービス業を中心に大きな影響を受けましたが、ワクチン接種の進捗や感染防止対策等の浸透により2022年(令和4年)以降、経済活動は徐々に回復することとなりました。この間、最低賃金は、2020年(令和2年)10月に2円、2021年(令和3年)10月には28円の引上げが行われましたが、配分金基本単価は、最低賃金額を上回っていたことから改定は行いませんでした。

2022年に入ると、2月にロシアによるウクライナ侵略が始まったこと等の影響により、エネルギー価格の上昇や円安が進行し、消費者物価が上昇しました。最低賃金は、諸物価の高騰等の流れを受け、2022年(令和4年)10月に31円の引上げが行われたことから、配分基本単価についても、翌2023年(令和5年)4月に1,000円に引き上げました。

また、消費税法の改正により、2023年(令和5年)10月からインボイス制度が導入され、これによりセンターが負担することとなる消費税を捻出するため、同年4月より事務比率を10%から12%に引き上げました。

### (5) 新型コロナウイルス感染症の蔓延

2019年(令和元年)12月に中国武漢市が発表した原因不明のウイルス性肺炎は、世界中に感染が拡大することとなり、翌2020年(令和2年)3月にはWHOが世界の流行を「パンデミック」認定するに至りました。

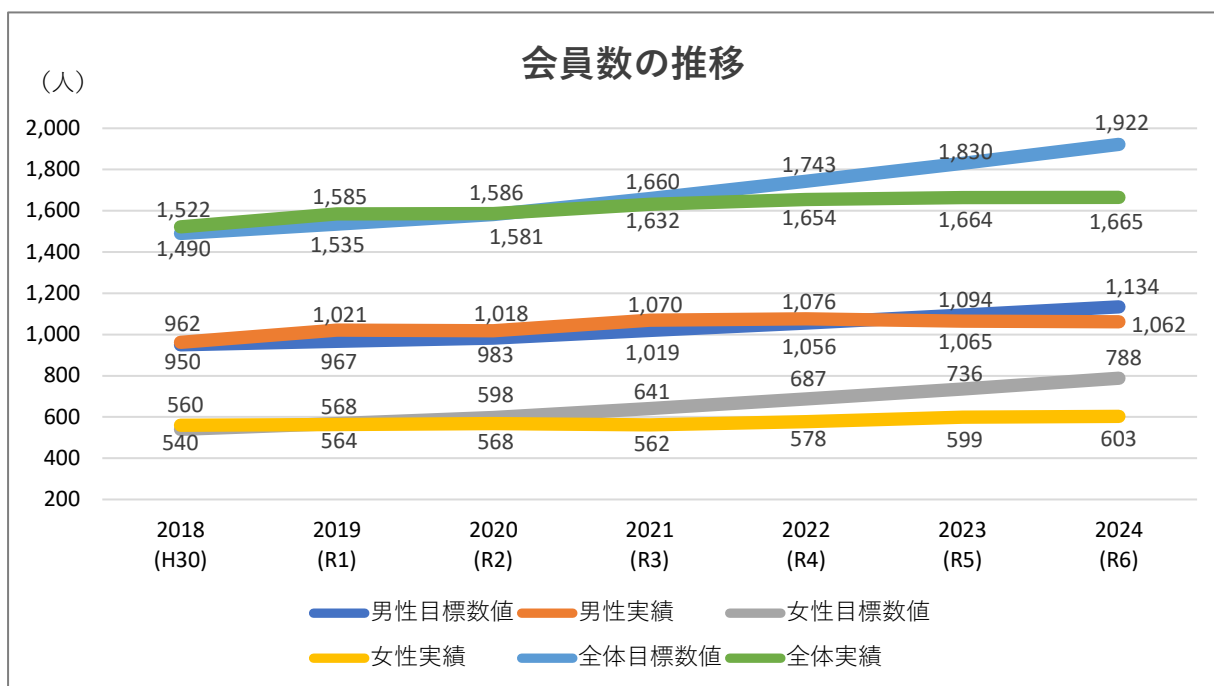
国内でも2020年(令和2年)1月に初の感染者が発表された後、政府による全国的なイベントの中止、延期や小・中・高等学校等の臨時休校が要請されたほか、緊急事態宣言が発出されるなどにより、社会・経済活動は大幅に制限され、シルバーの活動にも大きな影響が生じることとなりました。

その後、今日までの間、治療法の進歩やワクチン接種の進捗、感染防止対策の浸透等により、致死率が減少するとともに軽症・無症状感染者が増加したこと等から、2023年(令和5年)5月に、これまで「新型インフルエンザ等感染症(いわゆる2類相当)」とされていた感染症法上の位置づけが「5類感染症」へと変更されました。これにより感染対策は個人・事業者の自主的な取り組みを基本とすることとされたものの、コロナウイルスは変異を繰り返しており、感染力の強い新たな変異ウイルスの発生が懸念されています。

## 3 第1次計画の取組結果

### I 数値目標の達成状況

#### (1) 会員数



会員数は、計画当初の2年間(H30～R1)は目標数値を上回り順調に推移していました。

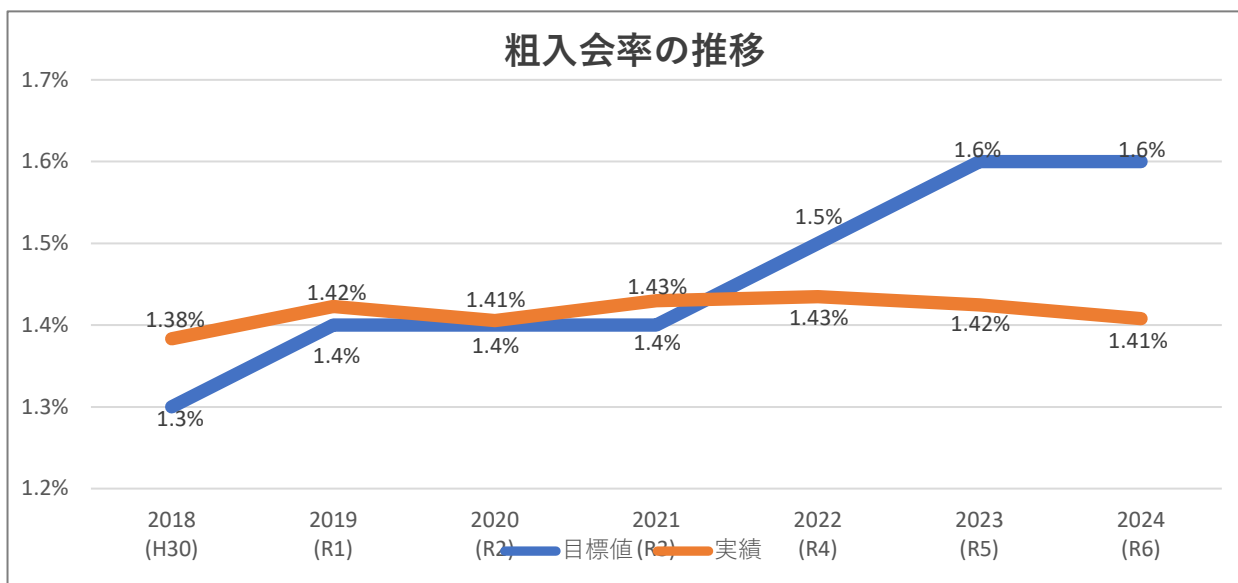
しかしながら、新型コロナウイルス感染症患者が確認された2020年（令和2年）1月以降、感染症対策が強化され、人が集まる行事等の開催が軒並み制限されたこと等に伴い、会員数は減少こそ免れたものの伸び悩み、2021年度(R3年度)以降、目標数値を下回る状況となりました。

新型コロナウイルス感染症については、感染症法上の位置づけが2023年(令和5年)5月に「5類」に引き下げられ、日常生活はほぼコロナ前に戻ったものの、令和5年度の会員数は微増に止まり、目標値には届きませんでした。

男女別で見ると、女性会員数はほぼ横ばいの状況で、2019年度(R元年度)以降、目標値を下回る状態が続いています。一方、男性会員数は目標値を上回って推移していましたが、2023年度(R5年度)には前年度会員数を下回り、男女を合わせた会員数も目標数値を下回る事となりました。

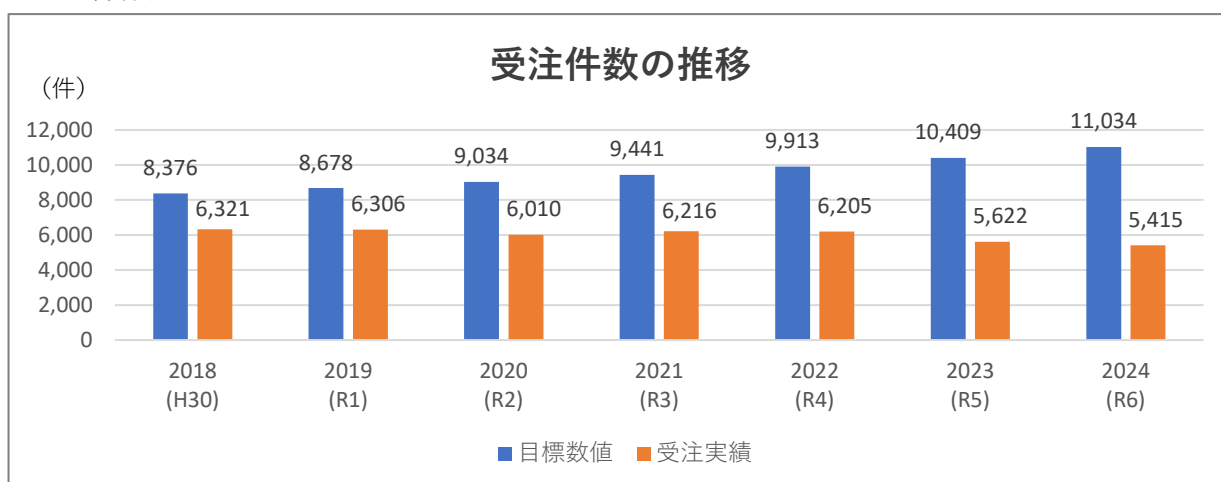
しかしながら、計画期間中の全国の会員数の増減を見ると、令和元年度を除き、減少を続けているのに対し、当シルバーは会員数を伸ばし続けてきたことは評価できると考えられます。

## (2) 粗入会率



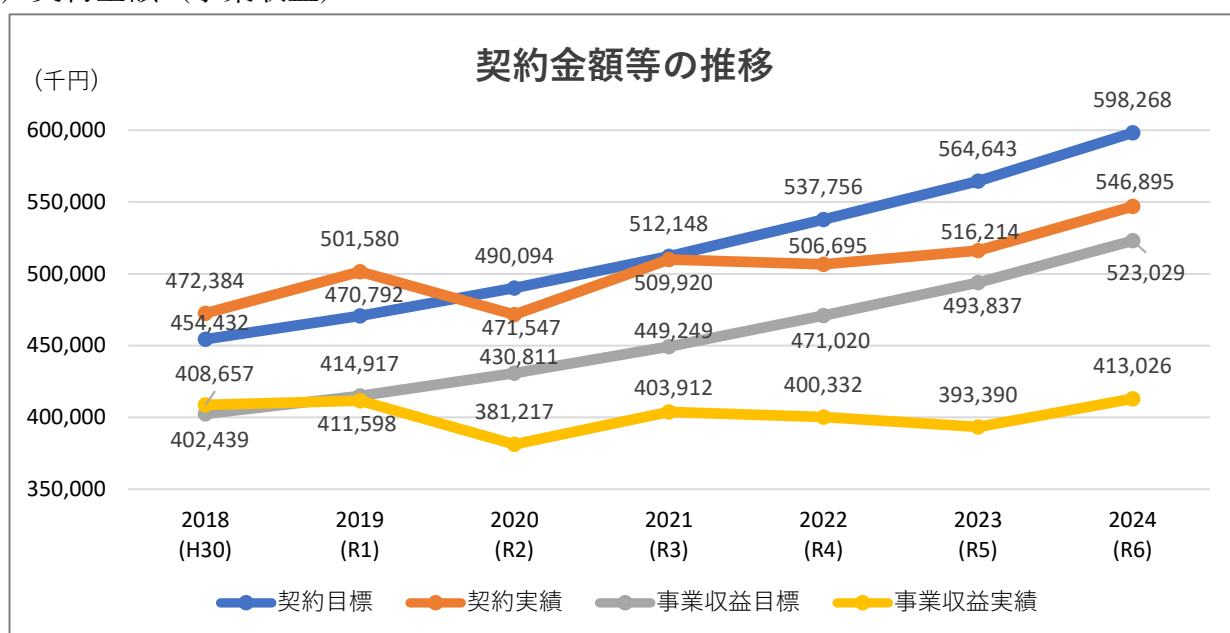
粗入会率は、会員数の増加目標を踏まえ、2023年度(令和5年度)に1.6%となる数値目標を設定しましたが、会員数の伸び悩みにより、1.4%台で横ばいという結果となりました。

### (3) 受注件数



受注件数は、2021年度(令和3年度)にはコロナの反動もあり増加がみられたものの、全体としては、計画当初から減少傾向が続くとともに、目標数値と乖離し続けるという結果となりました。

### (4) 契約金額 (事業収益)



契約実績は、2020年に発生した新型コロナウイルス感染症の蔓延により、世界的に諸活動が自粛されることとなった影響もあり、2020年度(令和2年度)に大きく落ち込みました。

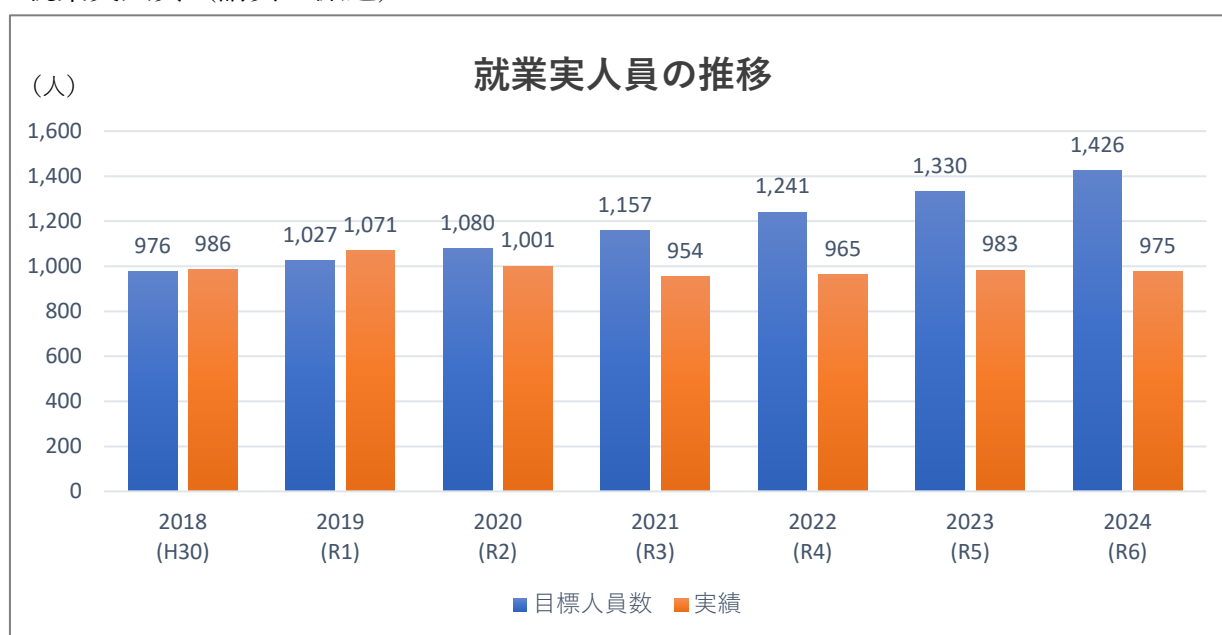
2021年度(令和3年度)には、回復がみられたものの、以後はほぼ横ばいの状況が続いています。

契約実績の目標金額との比較では、2019年度(令和元年度)までは目標を上回っていましたが、新型コロナウイルス感染症が蔓延した2020年度(令和2年度)に目標金

額を下回る状態となりました。2021年度(令和3年度)には、目標に近い水準にまで回復したものの、伸びは続かず、以後、横ばいの状態が続き、目標数値との乖離が拡大し続ける状態となっています。

事業収益実績は、計画初年度こそ目標金額を上回っていましたが、2019年度(令和元年度)以降は、目標金額を下回る状況となりました。特に2020年度(R2年度)は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり収益が大きく落ち込みました。2021年度(R3年度)には若干回復傾向が見られたものの、2022年度(R4年度)以降は減少を続けており、目標との乖離が年々大きくなっています。

#### (5) 就業実人員（請負＋派遣）



2023年度(R5年度)の就業実人員は、計画前年度の2017年度(H29年度)との比較で、わずか49人の増加に止まりました。

計画期間中で見ると、2019年度(R1年度)の1,071人をピークに減少傾向にあり、2023年度(R5年度)は若干回復したものの、なお、計画初年度の2018年度(H30年度)と比べると、3人のマイナスとなっています。

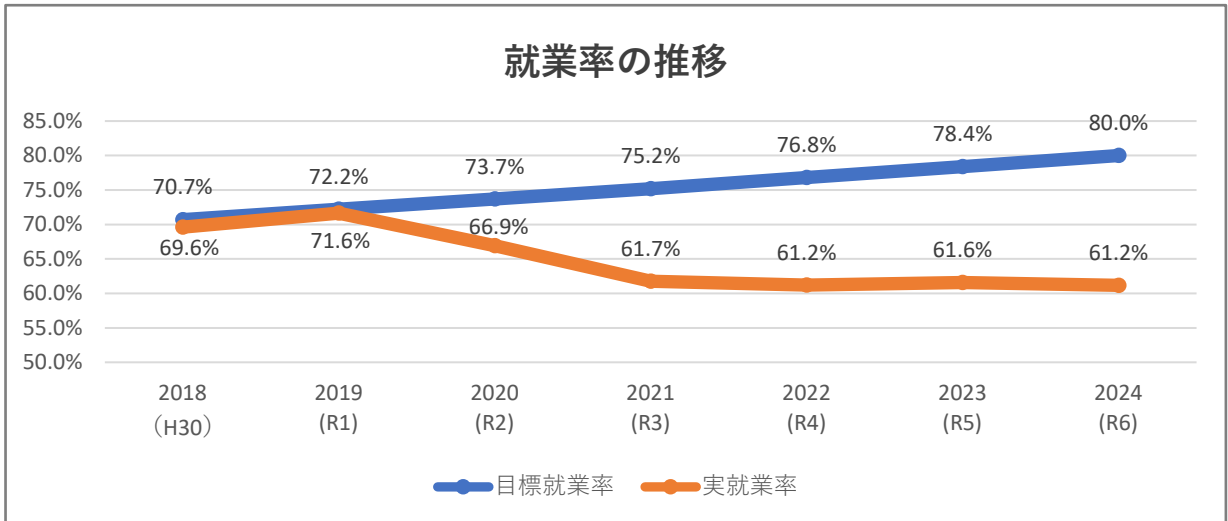
2020年度(R2年度)以降の減少は、新型コロナウイルス感染の拡大により、公共施設の休館や学校の休校などの公共の継続した就業が大きく減少したほか、一般家庭でも感染への懸念から、生活支援サービスや子育て支援サービスを回避される傾向が見られたことが大きく影響しているものと考えられます。

目標数値との比較では、計画当初の2年間は目標を上回っていたものの、新型コロナウイルス感染症が蔓延した2020年度(令和2年度)以降、目標数値を下回る状況が続くこととなりました。

コロナ感染症が5類に引き下げられた2023年度(令和5年度)に若干増加したことで、計画当初の2018年度(H30年度)とほぼ同水準まで回復しましたが、目標との差は拡大している状況が続いています。

就業実人員数は、シルバーの仕事量に大きく依存します。就業実人員数の拡大に向けて、一層の仕事量の確保が必要です。

## (6) 就業率



※ 就業率 = 就業実人員（請負+派遣） / 会員数（全会員数－プラチナ会員数）

就業率は、計画初年度から目標値を下回っており、2022年度(R4年度)には61.2%まで低下しました。

2023年度(R5年度)には、若干増加の傾向はみられるものの、目標からは大きく乖離している状況となっています。

2020年度(R2年度)以降の減少は、新型コロナウイルス感染の拡大により、公共施設の休館や学校の休校など公共の継続した就業が大きく減少したほか、一般家庭でも感染への懸念から生活支援サービスや子育て支援サービスを回避される傾向が見られたことが大きく影響しているものと考えられます。

就業率が低下した原因としては、会員数がわずかではあるが増加する一方、契約金額等が横ばいしないしは減少したこと以外に、就業する会員が固定化し、分かち合い就業が進んでいないことや働かない高齢会員がプラチナ会員にならずに残っていることなどの要因が大きいと考えられます。

就業率をアップさせるには、多人数が就業できる大津市等からの大口の契約受注の拡大と併せて、仕事に従事する会員の采配を行う班長等の理解のもと、分かち合い就業が促進できるよう、努めていく必要があります。

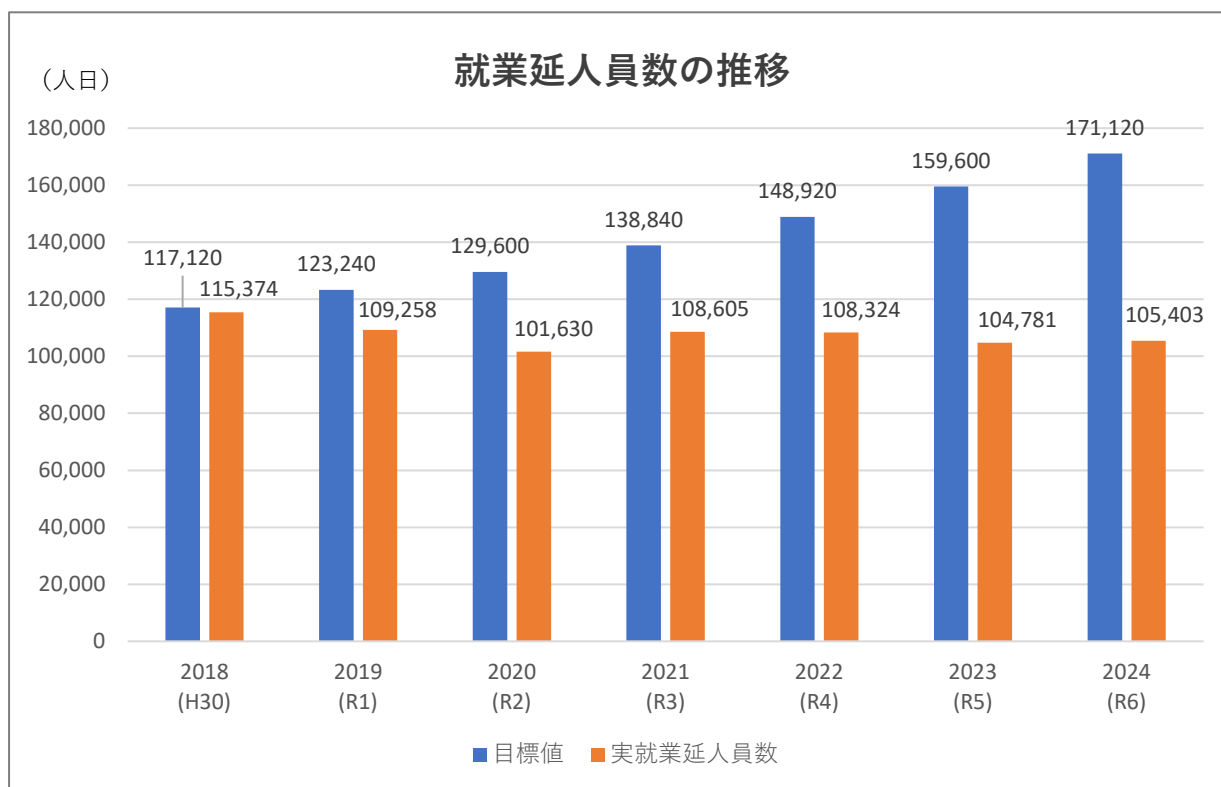
## (7) 就業延人員

就業延人員数は、2018年度(平成30年度)には11万5千人を超えたものの、新型コロナウイルスの影響もあり、2020年度(令和2年度)には10万1,000人台まで減少しました。

その後、若干の回復はみられたものの、2023年度(R5年度)実績では104,781人となっており、計画期間の前年である2017年度(平成29年度)の水準まで回復していません。

目標延人員との比較では、計画初年度より目標数値を下回るとともに、計画期間中、その差は拡大し続けており、2023年(R5年度)の達成率は65.65%に留まっています。

就業延人員数を増加させるには、やはり仕事の確保が必要です。現状を踏まえ、どのような取り組みが効果的かを検討し、行動に移していくことが求められます。



## II 事業メニューの実施状況

### (1) 評価基準

評価基準	対応
○ 実施して成果を上げている	(継続(強化)・完了)
△ 実施したが成果を上げていない	(改善し継続・廃止)
× 未実施・取りやめ	(修正し実施・取りやめ)

### (2) 対策項目ごとの達成状況

事業メニュー項目	○		△		×		計
1 会員拡大策の実施	12	70.6%	3	17.6%	2	11.8%	17
2 受注拡大策の実施	5	29.4%	6	35.3%	6	35.3%	17
3 広報・営業活動の強化・拡大	4	80.0%	1	20.0%	0	0.0%	5
4 就業率UP策(未就業会員の解消策)	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	5
5 安全・適性就業の確保と更なる徹底	3	75.0%	0	0.0%	1	25.0%	4
6 地域社会への貢献度拡大	2	22.2%	2	22.2%	5	55.6%	9
7 大津市施策との緊密な連携	1	20.0%	0	0.0%	4	80.0%	5
8 事務局の改革	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
計	27	42.2%	14	21.9%	23	35.9%	64

### (3) 個別メニューの実施状況

	第1次計画の事業メニュー		達成状況
(1) 会員拡大策の実施 (会員満足度の向上)	① 柔軟できめ細かい入会説明会を実施します。	入会説明会の簡素化や効率化を図る一方で、女性限定の説明会や年齢層に応じた説明会を開催する等、柔軟できめ細かい説明会を開催します。また、入会を希望される方の利便性に配慮した「随時入会制度」を導入します。	○
	② 入会の促進に努めます。	ア ホームページなどを活用して就業情報の的確な公開に努めます。	○
		イ 入会促進のため、会員による入会拡大活動を行うことともに、シルバーが実施するイベント(旅行、競技会等)を会員限定とせず、一般の参加者にシルバー事業の良さや仲間づくりの楽しさを感じてもらいます。	○
		ウ 女性会員を拡大するため、就業以外の「趣味」や「おしゃれ」等、女性に歓迎されるイベントを企画し、開催します。	○
	③ 会費割引を検討します。	会員拡大のため会費については、割引制度を検討します。	×
	④ 就業に有利な資格情報を積極的に提供するとともに、資格取得を支援する研修会等を実施します。		○
	⑤ 年齢や体力に見合う就業の仕組みを作るとともに、多様な就業が期待できる指定管理業務の請負等の就業開拓を行い		△
⑥ 健康推進に取り組みます。	ア 会員の健康な生活を応援するため、「健康相談」および「介護相談」を行います。	○	
	イ 広報紙で、医師のコメントや健康体験事例などを取り上げ、会員の健康増進に関する意識啓発に努めるとともに、総会や安全・適正就業推進大会等の行事で「健康増進コーナー」を設ける等、機会あるごとに健康増進に関する情報を発信します。	○	
	ウ 健康維持実践のため、介護予防体操「しゃんしゃん体操」、「ロコモ体操」、「柔軟体操」の紹介と推奨をホームページや会員専用サイト「Smile to Smile」で行います。	△	
	エ 「人生100年!! 笑って生きる」の模範となる会員を表彰し、その裾野を広げていきます。	○	
	オ 日々の健康増進を奨励するため、「シルバー体操測定会」や「競技会(グラウンドゴルフ、スポーツ吹き矢等)」の対抗戦を実施します。	○	
⑦ 趣味の発信に取り組みます。	ア 趣味や特技を発表会や展示会でアピールする場や趣味や特技を生かすカルチャースクールを開設します。	○	
	イ 発表会や展示会の交流の中で、自主的な同好会等の設立を推進します。	○	

		第1次計画の事業メニュー	達成状況
(1) 会員拡大策の実施 (会員満足度の向上)	⑧ おしゃれに生きることが応援します。	市内の服飾店や美容室の協力を得て、ファッションショーを開催し、健康で元気な高齢者をアピールしてもらいます。同時に、服飾品等の特価販売を要請します。ファッションショーの参加は会員限定としません。	×
	⑨ 仲間を増やします。	ア 親睦旅行の実施や気楽におしゃべりできる喫茶店を提携協賛店として指定します。また、シルバー直営店「高齢者がゆっくりと集うことのできる場所」開設の調査検討を行います。	△
		イ 会員に限定しないイベントの実施や高齢者と子どもたちが楽しむ機会を創ります。	○
(2) 受注拡大策の実施	① 元気でがんばることができる就業	ア 体力があり、元気でがんばる会員には、元気なことがより生かせる労働者派遣事業や介護保険事業等の就業開拓を推進します。併せて、職業紹介事業を充実します。	○
		イ より多くの配分金収入が期待できる就業機会の拡大に努めます。	○
		ウ 現役世代の「業務集中を緩和」または「本来業務の専念」のための短時間サポート就業を開拓します。	△
	② 資格・経験をアピールする就業	ア 新規就業に結びつくよう、顧客向けに資格や実務経験等を、ホームページ上で、分かりやすく、丁寧に公開します。	○
		イ 希望する就業を実務経験とともに公開することで、マッチングを推進し、就業に結び付けます。	△
	③ 意欲・能力および年齢に応じた就業	マッチングを円滑に行うため、会員一人ひとりの能力や経験を網羅する「会員個別台帳」を整備します。	×
	④ 笑顔とともに仕事きっちり就業	ア 就業に関する順守事項（挨拶、服装、安全対策、就業に関する注意事項、事故時の連絡先、健康管理等）や就業マニュアル等を整備した「会員便利帳」を整備します。	×
		イ さわやかな対応がなされるよう接遇講習会を行います。また、講習会を通じて「会員自らが営業マン」であることの意識を徹底します。	△
		ウ 多様な請負メニューを用意し、発注者のニーズに応えます。	△
		エ 「すぐ行きます」「すぐできます」サービスメニューの開発と仕組み作りを検討します。併せて、「くらしの便利屋」のスキルの拡大と向上を図ります。	×
		オ リピーターを確保するための「特典」を検討します。	×
		カ 発注者満足度アンケートを実施し、サービスの向上につなげます。	×
	⑤ 顧客まるごとコーディネート	研修等で事務局職員が幅広く専門的な知識を高め、依頼を受けたサービスを単に提供するだけでなく、顧客の側に立ったトータル的な助言ができるよう努めます。	△
	⑥ 会員向け講習会を開催します。	会員が企画し、就業する「自己実現型就業」を推進するため、会員を講師とする講習会を開催します。講習会では、参加者に参加費を負担願ひ、負担金で講習会経費が賄えることを目標に運営します。	○
	⑦ 会員の企画・立案、事業提案を応援します。	ア 「やりたい事業」を募集し、シルバー事業として採用していきます。	×
イ 採用されたシルバー事業には、広報をはじめ、補助事業採択を検討し、初期投資費用の負担等を行います。		△	
ウ 会員の作成したウェブデザイン、DVD、手づくりおもちゃ等を販売します。		○	
(3) 広報・営業活動の強化・拡大	① 数多くの人に新鮮で多彩な情報を提供することで、ホームページの充実を図り、広報の強化へつなげます。また、ホームページ上で会員や顧客とコミュニケーションが図れる双方向型広報を取り入れます。	○	
	② チラシ・パンフレットを工夫し、質の向上を図ります。	○	
	③ 新聞折り込みや自治会回覧等の広報に加え、戸別配布や公共施設等でチラシ等を配置する拠点広報を行い、広報に厚みを加えます。	○	
	④ 新規受注企業 市内企業、保育園および福祉施設等を綿密にリストアップし、計画的に営業活動を展開します。併せて、チラシを顧客視点で工夫し、顧客にわかりやすいものとします。	△	
	⑤ 既契約企業 継続または新規受注を受けるため、既契約先を訪問し、履行状況等を確認する企業訪問を定期的に行います。	○	
(4) 就業率UP策（未就業会員の解消策）	① 意欲・能力および年齢に応じた就業	ア 新入会員等には、きめ細かな就業ケアを行うために事務局で担当者を付けます。	×
		イ 会員一人ひとりの意欲・能力および年齢に応じたきめ細かなマッチングとシフト作りの工夫を行います。特に、新入会員または未就業会員には、一人ひとりの個別面談を実施します。	△
		ウ 健康保持・延伸のため、体力がなくてもできる在宅等での就業（内職等）を検討します。	△
	② 2人で仲良く就業		×
③ 未就業会員就業強化月間の設定	未就業会員については「未就業会員就業強化月間」を設け、未就業会員等の就業を促進します。	×	
(5) 安全・適性就業の確保と更なる徹底	① ホームページ上で「適正就業ガイドライン」を周知し、機会あるごとに注意喚起します。		○
	② 計画的・継続的な安全パトロールを実施し、安全就業に対する意識の徹底を図ります。		○
	③ 「会員便利帳」の順守事項に、安全対策を組み入れ、安全就業を推進します。		×
	④ 「安全・適正就業推進大会」の内容の充実を努めます。		○

		第1次計画の事業メニュー	達成状況
(6) 地域社会への貢献度 拡大	① 地域の「絆」を応援する就業	ア 地域密着型のシルバーとするため、地域委員会の活躍の場を広げます。	△
		イ 自治会、自治連合会および社会福祉協議会との連携を模索します。	△
		ア 「認知症サポーター養成講座」受講を推進するとともに、認知症対策を実践される機関と連携します。	×
		イ 医師や認知症関係機関の助言を得て、認知症予防・進行抑制が図れる就業の開拓と仕組みづくりを検討します。	×
	③ 地域活動を推奨します。	ア 地域委員会の活動を通じて、見守り、防犯、環境美化等の活動を推進します。	○
		イ 高齢者をターゲットにするオレオレ詐欺に対しては、チラシの配布や「だまされたふり作戦」に協力します。	○
		ウ 地域で開催される各種イベントの主催や共催を検討します。	×
	④ 地域おこし応援隊を編成します。	地域おこし応援隊を編成し、地域で開催されるイベントを盛り上げます。応援隊は、手作りおもちゃの販売、パルーンアート、たこ焼き、焼き芋等の販売で会員の特技が生かされるものとします。また、その他寺社仏閣、観光地等での活動を推進します。	×
	⑤ 伝統文化を伝えます。	伝統文化を守っている会員を講師として、伝承会を開催します。また、伝統文化行事の参加者を募ります。	×
	(7) 大津市施策との緊密な連携	① 現行の生活支援サービスおよび訪問介護に付帯するサービスの内容を充実し、利用者の要望に応えます。	×
② 大津市各課と連携を図り、新規事業の開拓に努めます。		○	
③ 耕作放棄地対策として、シルバー農園の事業化を検討します。		×	
④ 困ったときに気軽に頼めるワンコインサービスのメニューを調査検討し、事業化を図ります。		×	
⑤ 年々増加する空き家について、大津市と協議し、その適切な管理を請け負います。		×	
(8) 事務局の改革	① 事務局業務のマニュアル化を進め、会員就業メニューに事務局業務を加えます。	×	
	② 事務組織の省力化・効率化を図ります。	×	

### Ⅲ 第1次計画の数値目標及び事業メニューの達成状況に対する評価

#### (1) 数値目標の達成状況に係る総合評価

- 令和5年度末現在での目標達成状況は、7項目のすべてで目標数値を下回るという、誠に残念な結果となりました。
- また、計画期間中の6年間(2018-2023)では、「会員数」と「粗入会率」以外の他の指標(契約金額については「事業収益実績」)が、計画初年度である2018年度(平成30年度)実績よりも低下するという結果となりました。
- その主な要因は、2022年(R2年)1月以降、新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延により、社会・経済活動が軒並み制限されたことによるところが大きく、やむを得ないところがあったと思料されます。
- しかしながら、感染症法上の位置づけが5類に引き下げられ、諸活動がコロナ前の状況にほぼ戻った2023年度(R5年度)においても、なお「粗入会率」や「受注件数」「就業延人員数」「契約金額のうち事業収益実績」は減少しており、「会員数」や「契約金額」「就業実人員」「就業率」も微増にとどまっている状況であることから、コロナ後の社会・経済情勢を踏まえた、効果的な取り組みの在り方について検討する必要があるものと考えます。
- 会員数については、コロナ禍で全国的に減少傾向にある中で、増加し続けたことは大きく評価できると考えます。
- 受注実績や事業収益実績、就業実人員、就業延人員数の減少幅に比べて、就業率の落ち込みが大きくなっています。このことから、仕事を特定の会員が独占し、分かち合い

が進んでいない状況が伺われます。また、1件あたりの仕事の規模が小さいが故に、班長がベテランに仕事を任せざるを得ない事情もあると想定されるようです。

- ・シルバーの今後の運営にあたっては、会員数の拡大にむけた入会説明会の充実・強化や、事業収益の向上を図るための営業活動の強化、会員個々の営業マンとしての意識づけの推進、社会の変化や会員のニーズを踏まえた新たな就業分野の開拓、補助金の増額や公共事業の受注拡大に向けた要望活動等の実施、シルバー事業の本旨である「分かち合い就業」の推進による就業率のアップ等に力をいれていく必要があるものと考えます。

## (2) 個別事業メニューに係る総合評価

- ・64項目中、「実施して成果を上げている」と評価したものが27項目(42.2%)、「実施したが成果を上げていない」は14項目(21.9%)、「未実施・取りやめ」は23項目(35.9%)という結果でした。
- ・コロナ禍という、大変厳しい状況下での取り組みとなったため、全体的に低調な結果となったことは、やむを得ないものと思料しますが、シルバーの発展に欠かせない「受注拡大策の実施」や「未就業会員の解消策」「大津市施策との緊密な連携」などの項目での取り組みが不十分であったことについては、次期計画への反映に向けて検討する必要があります。
- ・やはり仕事の確保が重要であり、そのためには、低い公共比率の引き上げや会員一人ひとりの営業マンとしての意識づけの強化などが求められるものと考えます。

## (3) 今後の方向性について

- ・全体として、現行事業計画については、コロナ等の影響により計画に掲げる諸事業が実施できず、掲げた目標の達成状況も中途半端に終わったことを踏まえ、次期事業計画については、改めて現計画に掲げるコンセプト「人生100年!!笑って生きる」の実現に向けた取り組みを仕切り直して推進していくことが必要ではないかと考えます。そのために、まずは、現行計画に掲げる課題解決のための取組内容をコロナ後の諸情勢に合わせて見直すとともに取捨選択し、より実行性ある効率的・効果的な取り組みとなるよう検討する必要があると考えます。

## 第2章 第2次経営事業計画（2025年度～2029年度）」の策定

### 1 計画の名称、趣旨、期間

#### (1) 名称

公益社団法人大津市シルバー人材センター第2次中期経営事業計画

#### (2) 計画策定の趣旨

今後5年間において、大津市シルバー人材センターの会員と役職員が、「誰一人取り残さない社会」の実現を目指すSDGsの考えのもと、「自主・自立、共働・共助」を基本に、シルバー人材センターの責務である「高齢者の健康で生きがいのある生活の実現」と「地域社会の福祉の向上・活性化」に貢献していけるよう、その方向性や具体的目標を示すものとして、本計画を策定します。

 <p>3 すべての人に健康と福祉を 8 働きがいも経済成長も</p>	<p>・誰もがいくつになっても働き続けることができる就業環境の整備に努めるとともに、就業が困難となった高齢会員の居場所としての機能を果たせるように取り組みます。</p>
 <p>3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も</p>	<p>・女性委員会の活性化や女性向けイベント等の開催を通じて、女性会員の確保に重点的に取り組みます。</p>
 <p>3 すべての人に健康と福祉を 8 働きがいも経済成長も 11 住み続けられるまちづくりを</p>	<p>・高齢者の多様なニーズに応じた就業機会を提供するため、地方自治体やハローワーク等の関係機関および社会福祉関係団体ならびに商工会議所等の経済団体との連携を強化します。</p> <p>・人手不足が顕著とされる業種別団体等との連携も進め、企業退職(予定)者層を対象とした会員拡大と新たな就業機会の確保につなげていきます。</p> <p>・ボランティア活動のほか、日頃から地方自治体や自治会等との連携を強化し、地域貢献に取り組みます。</p>
 <p>1 貧困をなくそう 4 質の高い教育をみんなに</p>	<p>・デジタル技術を活用したセンター業務の効率化や新たな就業機会の確保に取り組むとともに、「誰一人取り残さない、人に優しい」デジタル社会の実現に向けて、会員および地域の高齢者のデジタルデバイドの解消に努めます。</p>
 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	<p>・シルバー人材センターで働く高齢者の適正な就業を確保するため、「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」を遵守した業務運営に取り組みます。</p>

(3) 計画期間 2025 年度(令和 7 年度)から 2029 年度(令和 11 年度)までの 5 年間

なお、本期計画の期間中に経済情勢や雇用環境等が大きく変化した場合は、理事会等で適宜見直しを行います。

## 2 基本的な考え方

生産年齢人口の減少や高齢化の進行を背景に、いくつになっても働ける社会づくりが求められている一方で、高齢者の就業ニーズも多様化してきています。

このような社会情勢のもと、1次計画の考え方をベースに、更に、会員のみならず、すべての人々が人生100年を笑って生きられる社会づくりに向け、シルバー人材センターは貢献してまいります。

## 人生 100 年!! 地域とともに 笑って生きる

## 3 重点目標

第1次計画の実施状況やシルバーを取り巻く諸情勢等から、第2次計画の重点目標として、次の6項目を掲げます。

### (1) 就業機会の拡大(就業率の向上)

#### (現状と課題)

第1次計画期間における大津市シルバーの実績を見てみると、労働者派遣件数で若干増加しているものの、請負・委託件数の減少が労働者派遣の増加を上回り、全体として減少傾向となっています。

また、契約金額や事業収益、就業実人員は、諸物価や最低賃金の上昇に伴う配分金の見直し、インボイス制度の導入等の影響があると考えられるものの、ほぼ横ばいの状態となっています。

就業率は、県内や全国と比べて低く、会員に十分な就業機会が提供されていると言えない状況となっています。

一方で、雇用環境を見ると、コロナ禍後の経済活動の正常化により、総じて人手不足の傾向が色濃くなっています。職業分野では、土木や介護、サービスの分野で人手不足が顕著となっている一方で、一般事務や会計事務、運搬・清掃・包装等については人材過剰となっており、職種による違いが生じてきています。

大津市シルバーにおいては、2021年(令和3年)4月より、70歳までの就業機会の確保が努力義務化されたことを受け、入会者の平均年齢が上昇してきています。また、会員ア

ンケートからは、これまで仕事の主流であった植木剪定や除草等といった屋外での作業を希望する会員は減少し、一般事務やマンション・駐車場管理を希望する会員が増加するなどの変化が現れてきています。

このように高齢者の雇用を取り巻く諸情勢が変化し続けている中、就業機会の拡大は、退会者の抑制や会員満足度の向上に直結する事項であることから、社会の諸情勢や会員のニーズを的確に把握しながら就業開拓を進めていく必要があります。

**(参考)**

・就業率 ※ 就業実人員(総合)/会員数(プラチナ含む)

	H30	R1	R2	R3	R4	R5
大津市	64.8%	67.6%	63.1%	58.5%	58.3%	59.1%
滋賀県	83.3%	82.1%	80.3%	78.9%	78.6%	77.6%
全国	83.0%	82.1%	79.9%	80.6%	81.0%	81.3%

**(2) 会員の拡大 (特に女性会員の拡大)**

**(現状と課題)**

シルバー人材センターには、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献するとともに、高齢者の生きがいや居場所づくりとして重要な役割を果たすことが求められています。

地域の特色や実情を踏まえて積極的な取組を推進していくには、組織の拡大や事業の活性化を図ることが必要であり、そのためには「会員の拡大」は最重要課題と言えます。

大津市シルバーは、コロナ禍においても会員数を増やしてきましたが、粗入会率(60歳以上の人口に占める会員の割合、R5 1.4%)が全国(R5 1.6%)や県内シルバー平均(R5 2.8%)と比較して低いことから、まずは全国平均並みの粗入会率の達成を図ることが必要と考えます。

また、大津市シルバーの会員数に占める女性の比率は 36.0%(R5)であり、全国平均(34.9%)は上回っているというものの、60歳以上人口に占める女性の割合(55.0%)から見ると低く、また、比較的女性に好まれる傾向の福祉サービス分野の仕事に早くから取り組んでいることから、拡大の余地が大きいと考えられます。粗入会率においても、全国および県平均を下回っていることから、女性会員数の確保に向けて重点的に取り組む必要があります。

更には、退会者の年齢を見ると、大津市シルバーは全国や県の平均と比べて早期に退会していることが伺えます。退会理由の分析を行うとともに、会員の皆さんが長く在籍される方策を検討することも必要な取組と考えられます。

## (参考)

### ・男女別会員数（男女比率）

R5	大津市	滋賀県	全国
全体	1,664	12,826	676,756
男性	1,065(64.0%)	7,893(61.5%)	440,317(65.1%)
女性	599(36.0%)	4,932(38.5%)	236,281(34.9%)

### ・粗入会率(60歳以上の人口に占める会員の割合)及び60歳以上人口の男女比

R5 粗入会率	合計	男性	女性	男性人口	女性人口	男女比
大津市	1.4%	2.0%	0.9%	52,509	64,281	45.0 : 55.0
滋賀県	2.8%	3.8%	2.0%	209,212	251,936	45.4 : 54.6
全国	1.6%	2.3%	1.0%	19,014,833	23,653,936	44.6 : 55.4

### ・令和5年度退会者の平均年齢

	全体	男性	女性
大津市	75.2歳	76.1歳	73.7歳
滋賀県	76.5歳	77.0歳	75.8歳
全国	76.0歳	76.4歳	75.3歳

## (3)会員満足度の向上

### (現状と課題)

シルバー人材センターは、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）」を根拠とする公益社団法人であり、高齢者の就業確保や福祉の増進等を目的としています。高齢者を会員とするセンターにとって、会員の満足度を把握することは、センターの運営やセンターが実施する各種取組のクオリティ等を高めていく上で欠かせないものであることから、重点目標として取り組みます。

## (4)安全・適正就業の推進

### (現状と課題)

就業やボランティア活動などを通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と地域社会の福祉の向上・活性化に貢献していくことを責務としているシルバー人材センターにとって、安全・安心にシルバー事業を実施することが求められていることは言うまでもありません。

事故の発生状況を見ると、件数に違いはありますが、毎年、傷害事故や賠償事故が発生しています。事故の内容は会員ニュースや安全・適正就業推進大会等ですべての会員に周知し、注意を訴えています。会員一人ひとりの安全意識の高揚を図り、「事故ゼロ」を

目指す取り組みの一層の充実が求められています。

法令遵守を徹底するとともに、適正就業ガイドラインに沿った事業運営に取り組むとともに、就業内容を点検し、請負に馴染まない業務の労働者派遣への切り替えや就業形態の適正化等を図っていく必要があります。

**(参考)**

・事故発生状況

年度	傷害事故	賠償事故	計
令和元年度	7件	14件	21件
令和2年度	4件	13件	17件
令和3年度	7件	3件	10件
令和4年度	4件	9件	13件
令和5年度	9件	3件	12件

**(5)地域社会への貢献**

**(現状と課題)**

大津市シルバーでは、平成22年度に発足した地域委員会を中心に地域貢献を目的とする環境美化等ボランティア活動を実施しています。令和5年度のボランティア割合（延人員）は0.89%で、全国平均0.37%や滋賀県平均0.53%を上回っている状況です。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の蔓延以降、参加者の固定化が見られるなど、ボランティア割合は低下傾向にあります。大津市シルバーが「自主・自立」、「共働・共助」を基本に、より一層、超高齢地域社会に貢献していけるよう地域社会と大津市シルバーを繋ぐ地域委員会活動を積極的に応援する必要があります。

一方、急速な高齢化に伴い、認知症を発症する高齢者は増加を続けています。認知症は数多くの人にとって身近なもので、地域の課題と言えるものです。大津市シルバーにおいても、会員の平均年齢は上昇を続けて認知症を理由に退会される方もおられる状況の中、認知症を視野に入れた就業環境の整備を重点目標として取り組むことで、地域に根ざした互助と共助の組織として「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」の実践を目指していきます。

**(6)事務局機能の強化**

**(現状と課題)**

シルバー人材センターを取り巻く環境が変化を続けていく中、事務局機能の強化は大きな課題であり、そのためにはすべての職員が知識を正しく習得し、その能力を発揮していく必要があります。職員一人ひとりが成長を実感できる研修等を準備することで、モチベーションの維持、向上を図り、シルバー人材センターの専門家として、その成長を促していくことで、大津市シルバーの組織力の増強を図ることを重点目標として取り組みます。

## 4 事業メニュー

重点目標を達成するため、69の行動計画を設定します。

1 就業機会拡大策の実施（就業率UP策の実施）	
① 会員の得意を地域に活かします。	ア 会員個々の能力や持てる知識・技能が活かせる仕事の開拓に努めます。
	イ 会員の職歴をより具体的に把握するため、入会申込書および会員データ入力を見直します。
② 地域の企業が元気になる労働者派遣事業の充実を図ります。	ア 人手不足が顕著な福祉分野および宿泊、飲食サービス分野の就業拡大を図ります。
	イ 数多くの就業が期待できる小売業分野については、新たな派遣先の開拓に努めます。
	ウ 官公庁への事務派遣の確保に取り組むことで、事務を希望する会員のニーズに応じていきます。
	エ 資格と経験に基づくマッチングを促進し、地域の中小企業の人手不足解消に向けて、大津市と連携して取り組みます。
	オ 高齢者の得意や経験を活かした短時間就業で、シルバーらしい労働者派遣の形を模索します。
③ 福祉・介護分野の更なる充実を図ります。	ア 現役世代の「業務集中を緩和」または「本来業務の専念」のための短時間サポート就業を、福祉分野においても開拓します。
	イ 介護施設への派遣はヘルパー有資格会員を優先することで、訪問介護に限らない幅広の福祉事業とします。また、利用者や事業所向けに発行している会報に会員の資格情報を掲載することで、就業機会の拡大につなげます。
	ウ 訪問介護への要請に引続き応えていくため、介護職員初任者研修を開催します。
④ 仕事に対する意識の醸成を図ります。	さわやかな対応がなされるよう接遇講習会を行います。また、講習会を通じて「会員自らが営業マン」であることの意識を徹底します。
⑤ 会員向け講習会を開催します。	ア 就業に必要な技能講習会の充実を図ります。技能講習の企画には事業部会および福祉部会の議論を経ることで、会員の意見を取り入れます。
	イ パソコン講習会やスマホ講習会の開催で、会員のデジタル化を応援します。
⑥ 高齢者にマッチした事業活動に取り組みます。	ア 職員の労働関係法令への理解が深まる研修会を実施することで、適正で高齢者に合った事業活動を実施します。
	イ 「センターのごあんない」は、シルバー派遣の強みを的確に説明できるものに見直します。
	ウ 発注者への満足度調査を行い、高齢者の就業拡大に活かします。

⑦ 大津市および経済団体等との連携を図ります。	ア 商工会議所や大津市外郭団体等との意見交換の場を設けて情報共有に努めることで、人手不足分野を確実に把握し、迅速な労働者派遣の拡大につなげます。
	イ 大津市各課と連携を図り、生涯現役が実践される請負就業の新規開拓に努めます。
⑧ 高齢会員の就業機会を確保します。	ア 健康維持・延伸のため、体力がなくてもできる集合就業型の内職を推奨します。
	イ 会員の手作り物品や新鮮野菜の直売所として、シルバーアンテナショップの開設を模索します。開設場所は、商店街の空き店舗や空き家の活用を検討します。
	ウ アンテナショップ内の就業は、体力的に一般就業が難しくなった高齢会員を優先します。
	エ 会員の作成した手作りおもちゃ等を販売する「会員手作り市」の開催機会の充実を図ります。
	オ 年齢や体力等に見合う就業の仕組みづくりを目標に、多様な就業が期待できる指定管理業務等の就業開拓を行います。
	カ 高齢会員等が、運転免許証の返納等を理由に移動手段が少なくなることで未就業状態になることがないよう会員の送迎手段について検討します。高齢者の移動手段の確保は地域の課題であるため、検討にあたっては、大津市の協力を仰ぎます。
⑨ はじめての就業を応援します。	ア 除草や植木剪定等、シルバーの就業に必要な機材および道具等のフリーマーケットの開催で、これから就業を始めようとする会員の金銭的な負担を減らして就業に取り組みやすい環境づくりを推進します。
	イ 新入会員が比較的取り組みやすい作業の就業確保に努めます。
	ウ 新入会員が希望やスキルに応じた仕事に早期につけるよう会員個々人の情報共有を図り、丁寧なマッチングに取り組みます。
	エ 入会后3月が経過した未就業会員に対し、丁寧な聴き取り調査を実施することでフォローに努めます。
⑩ 就業情報の発信を工夫します。	ホームページに掲載する就業情報は見やすく工夫することで、数多くの高齢者に便利を届けます。
<b>2 会員拡大策の実施</b>	
① 参加者の利便性に配慮した入会説明会を実施します。	ア 参加者がより身近に感じる市役所や大型小売店舗等で、入会説明会を開催します。
	イ 会員未在町丁ゼロを目標に、自治会単位の小さな入会説明会を地域委員会の協力を得て実施します。
	ウ 企業等の退職者を対象とした説明会を開催します。開催場所については、企業や商工会議所の協力を得て決定します。

	エ シニアの学びの場として歴史のあるレイカディア大学の協力を得て、60歳以上の学生を対象にした入会説明会の開催を検討します。
	オ 「随時入会制度」を見直します。
② 女性の入会促進を図ります。	活動が休止している女性委員会を再編し、女性会員の活躍の場の拡大にむけた方策を検討します。
③ 会費特典を検討します。	会費のパートナー割や会員マイページを利用する会員へのデジタル割など、会員の実情に応じた会費額の設定を検討します。
④ シルバー事業の認知度向上を図ります。	市民に身近な商業施設や市役所市民ロビー等で、シルバー事業を発信する活動展示会を開催することで、シルバー事業を広く発信します。
⑤ 会員定着率の向上を図ります。	退会届は、退会理由が把握しやすい様式に改めます。

### 3 会員満足度向上策の実施

① 会員ニーズの把握に努めます。	会員を対象としたアンケートを実施し会員満足度を調査します。その結果を、今後のシルバーの施策展開に活用します。
② 健康増進を奨励します。	会員の健康に対する意識の向上を図るとともに、日々の健康増進を奨励するため、「シルバー体力測定会」等を実施します。引続き実施するグラウンドゴルフ大会は、地域の「つながり」の醸成を目的に地域委員会対抗形式とします。
③ 自己実現型就業を推進します。	ア 会員が講師を務めるシルバーカルチャー講座を推進します。会員の趣味、特技を活かした講座では、参加者に参加費の負担を願い、負担金で講習会経費が賄えることを目標に運営します。
	イ 会員から「やりたい事業」を募集し、シルバー事業としての採択を検討します。
④ 生きがい就業を推進します。	ア 縫製業務および木工おもちゃ制作業務の拠点としている坂本作業所は、就業会員の増大により手狭となっています。作業場所の増設で、一層の生きがい就業の推進を図ります。
	イ 生きがい就業の拡大のため、会員が集える新たな作業所や喫茶店の開設場所を模索します。
	ウ シルバー農園の開設を模索します。農園は耕作放棄地を候補地として検討します。
⑤ 会員の趣味・特技を応援します。	数多くの会員が楽しめる趣味のクラブを増やします。事務局は広報や会場の確保等で会員の仲間づくりを応援します。
⑥ 会員特典を検討します。	フレンドリーショップの拡大に取り組みます。
⑦ 会員のデジタル化を応援します。	ア 会員がいつでも自由に使用できるパソコンを設置することで、会員の助け合いと教え合いによるデジタル化を期待します。
	イ 会員マイページを活用し、的確な就業情報を迅速に届けることでデジタル化を促進します。

⑧ 女性の活躍の場を拡げます。	大津の郷土や琵琶湖に関する講座を女性委員会を中心に開催します。習得した知識や技術でワークショップ等を機会あるごとに開催することで、シルバー事業の認知度向上に留まらない、大津や滋賀の魅力を数多くの人に発信していきます。
<b>4 安全・適正就業の徹底</b>	
① 適正就業を徹底します。	ホームページ上で「適正就業ガイドライン」を周知し、機会あるごとに注意喚起します。
② 安全就業を徹底します。	<p>ア 計画的・継続的な安全パトロールを実施し、安全就業に対する意識の徹底を図ります。</p> <p>イ 猛暑が続く夏季の就業は、会員の安全確保、健康維持を最優先します。</p> <p>ウ 夏季における安全対策の徹底を図るため、夏季料金の設定や職群班編成の見直し等に取り組みます。</p> <p>エ 「安全・適正就業推進大会」は、「安全はすべてに優先する」ことを再認識する機会とするため、その内容の充実に努めます。</p>
<b>5 地域社会とのつながりの強化</b>	
① 地域との「つながり」を推奨します。	<p>ア 地域密着型のシルバーとするため、地域委員会の活躍の場を拡げます。地域会員相互の「つながり」を醸成するための親睦事業を推進します。</p> <p>イ 自治会、自治連合会および社会福祉協議会との連携を模索します。</p> <p>ウ 地域委員会の活動を通じて、見守り、防犯、環境美化等の活動を推進します。</p>
② 介護を必要とする高齢者や認知症高齢者の地域との「つながり」を応援します。	<p>ア 訪問介護利用者のシルバー事業への参画を応援します。利用者に介護技能講習会の講師、専門会議への参加、センター広報紙への寄稿および会員手づくり市への参加等で活躍の場を創設していきます。</p> <p>イ 軽度認知障害や認知症を発症した会員が安全に就業できる体制づくりを模索します。</p> <p>ウ 認知症カフェの開催を検討します。運営にあたっては、再編した女性委員会を中心に実施します。</p>
<b>6 事務局機能の強化</b>	
① 広報の充実を図ります。	<p>ア ホームページの更なる充実を図るほか、SNSの活用等を図ることにより、一層の広報の強化へつなげます。</p> <p>イ 新聞折込や自治会回覧等の広報に加え、戸別配布や公共施設等でチラシ等を配架する拠点広報を行い、広報に厚みを加えます。</p>
② フリーランス法への対応を徹底します。	完全請負化およびフリーランス法の遵守を徹底します。

③ 適切な事務比率の在り方を検討します。	インボイス制度の影響等、シルバーを取り巻く環境の変化に対応できる柔軟な事務費率の設定を検討します。
④ 事務局体制の強化を図ります。	ア 事務局職員の年齢構成が偏っていることで、これまで難しいとされていた人事考課制度の導入について準備します。人事考課は、絶対評価とすることで、職員一人ひとりのガンバリを評価し、モチベーションの維持、向上を図ります。
	イ シルバーを取り巻く環境が急速に変化する中、シルバーの専門家である事務局職員を養成するため、研修会を実施するほか、外部研修や資格取得研修の受講を奨励します。研修は職員個人が成長を実感できる研修となるよう配慮します。
	ウ 事務局業務のマニュアル化を進め、事務局業務への会員活用を検討します。
	エ 収支相償原則の緩和を受けて、中長期の視点に立って、より身近な地域での活動拠点の整備等について検討します。

## 5 数値目標

2025(令和7)年度から2029(令和11)年度までの5年間の事業の進捗状況を判断するメルクマールとして、目標数値を次のとおり設定します。

年度 区分		基準年度 (2023年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)
会員数	男性	1,065	1,104	1,124	1,144	1,163	1,182
	女性	599	665	700	737	777	818
	全体	1,664	1,769	1,824	1,881	1,940	2,000
粗入会率		1.4%	1.5%	1.5%	1.5%	1.6%	1.6%
契約金額		516,214,344	550,157,994	570,297,893	591,342,956	613,745,765	636,374,865
(事業収益)		393,390,306	406,539,831	414,341,883	422,494,588	431,173,275	439,939,625
就業率		61.6%	67.7%	70.8%	73.9%	77.0%	80.0%
就業延人員		104,781	135,996	146,645	157,850	169,630	181,690
会員満足度		今回78%	80.0%	83.0%	85.0%	87.0%	90.0%

(設定の考え方)

会員数 ・最終年度(2029(令和11)年度)における粗入会率の標数値を全国平均である1.6%とし、ここから逆算して算出した。

具体的には、令和5年版大津市統計年鑑(大津市政策調整部企画調整課)のデータから推計した目標年度(2029(令和11)年度)における大津市の60歳以上推計人口は、124,452人であることから、これに粗入会率の目標値1.6%を乗じて算出した1,991人を切り上げて、(2029(令和11)年度の会員数の目標を2,000人に設定した。(これにより粗入会率は、1.607%となる。)

・基準年度の会員数1,664人との差は336人であることから、各年度平均伸び率を3.1128%として各年度の会員数を算出した。

・なお、この目標値は、全シ協で策定予定の「10万人増計画」における、目標年度(2030(令和12)年度)の会員数見込み(410人増)とほぼ同様となっている。

・女性会員数は、第1次計画と同様に、会員1,000人以上で女性会員比率が当シルバー以上の団体(今回は92団体)の女性会員割合の平均値(女性会員比率40.92%)を目標値として設定した。

・目標年度における女性の数は、目標会員数2,000人×40.92% = 818人、基準年度との人数の差は219人であることから、これを6年間で積み上げる。

※参考 男女比(男性:女性)のR5実績は、当センター64:36、県平均61.5:38.5、全国65.1:34.9

粗入会率 ・「令和5年版大津市統計年鑑(大津市政策調整部企画調整課)」から推計した60歳以上の人口と①で算出した会員数から粗入会率を算出した。

・各年度の推計人口は、基準年度における大津市の60歳以上人口(116,790人)と2030年度の60歳以上推計人口(125,777人)との差(8,987人)を、60歳以上人口の年間伸び率の平均を1.0647%として積み上げた。

契約金額(事業収益) ・契約金額は、第1次計画と同様、受託事業収益、介護保険事業収益および派遣契約金額を合算して算出している。

・事業収益は、受託事業収益、介護保険事業収益および派遣事業受託収益金額を合算している。

・目標年度における契約金額(事業収益)は、基準年度の実績数値をもとに算出する。

但し、今後の受注傾向として、除草や剪定といったこれまでの請負・委任契約の増加は見込みにくいこと、労働者派遣と訪問介護の分野での伸びが想定されること、さらには高齢会員や女性会員割合の増加、分かち合い就業の推進などにより就業時間が短くなることに伴い、1人あたり契約額等が減少すると予想されることを踏まえて補正を加える。

基準年度(2023)における労働者派遣契約額(同収益額)、就業実人員

総契約額	133,872,472円	就業実人数	286人(実人数比率64.6%)	1人あたり契約金額	302,195円
総収益額	11,048,434円			1人あたり収益金額	24,940円

基準年度における訪問介護関係(介護保険事業)契約額(同収益額)、就業実人員

総契約額	54,193,075円	就業実人数	92人(実人数比率20.8%)	1人あたり契約金額	122,332円
総収益額	54,193,075円			1人あたり収益金額	122,322円

基準年度における訪問介護関係(介護予防等総合事業)契約額(同収益額)、就業実人員

総契約額	12,428,446円	就業実人数	65人(実人数比率 14.7%)	1人あたり契約金額	28,055円
総収益額	12,428,446円			1人あたり収益金額	28,055円
基準年度における1人あたり契約額		就業実人数計	443人	1人あたり契約金額	452,582円
	1人あたり収益額			1人あたり収益金額	175,327円

※基準年度(2023年度)の数値は、「全シ協統計 様式6 および様式12-2(令和5年度中)」から引用

基準年度から目標年度までの就業実人員の増加見込 1,514人 - 983人 = 531人

高齢会員や女性会員の増加、分かち合い就業の推進等により、就業人員1人当たりの契約額および収益額は減少するものと考えられることを考慮し、1/2を乗じる。

目標年度の契約金額試算額 = 基準年度契約額 + 1人あたり契約額 × 目標年度までの増加就業実人員 × 1/2  
 $516,214,344 \text{円} + 452,582 \text{円} \times 531 \text{人} \times 1/2 = 636,374,865 \text{円}$

目標年度の事業収益試算額 = 基準年度収益額 + 1人あたり契約額 × 目標年度までの増加就業実人員 × 1/2  
 $393,390,306 \text{円} + 175,327 \text{円} \times 531 \text{人} \times 1/2 = 439,939,625 \text{円}$

・各年度の契約金額(事業収益)も同様に算出する。

就業率 ・ 目標年度の就業率は、第1次計画と同様に、全国平均(81.3%)並みの80%とした。  
(但し、全国の数字は、当シルバーにおけるプラチナ会員に相当する者を会員数に含む。)

(参考) これにより、目標年度の就業実人員は、

目標年度会員数2,000人 - (プラチナ会員 : 2,000人 × 5.37%) × 80% = 1,514人

・ 就業率は、基準年度から目標年度までの差18.4ポイントを6年間で分割し積み上げることとする。

※就業率の計算方法 就業率 = 就業実人員(派遣含) ÷ (会員数 - プラチナ会員数)

※プラチナ会員数は、第1次計画期間の2018(平成30)年度から2023(令和5)年度までの間における会員数に対する平均割合が5.37%であったことから、これを第2次計画期間中の会員数に占めるプラチナ会員数の割合とした。

就業延人員 ・ 第1次計画と同様、就業実人員に120人(月10日)を乗じて算出した。

会員満足度 ・ 毎年度、会員アンケートを実施し、シルバーに対する満足度等を把握し、施策を検討する参考とする。

・ 目標年度の満足度が90%となるよう、今回調査との差12ポイントを各年度の目標満足度に均等に割り振った。

## 6 計画の進行管理

- ・ 事業計画の進捗状況および数値目標の達成状況は、毎年度理事会に報告するとともに会員ニュース等を通じて会員に周知を図ります。
- ・ 役職員のみならずシルバーに関係するみんなで計画を達成していくという機運を盛り上げながら、計画を推進していきます。
- ・ 事業メニューについては、社会情勢や就業環境の変化などを見据えながら、今後ともシルバーが地域社会に貢献し続けることを第一義として、PDCAサイクルを念頭に臨機応変に取り組みます。

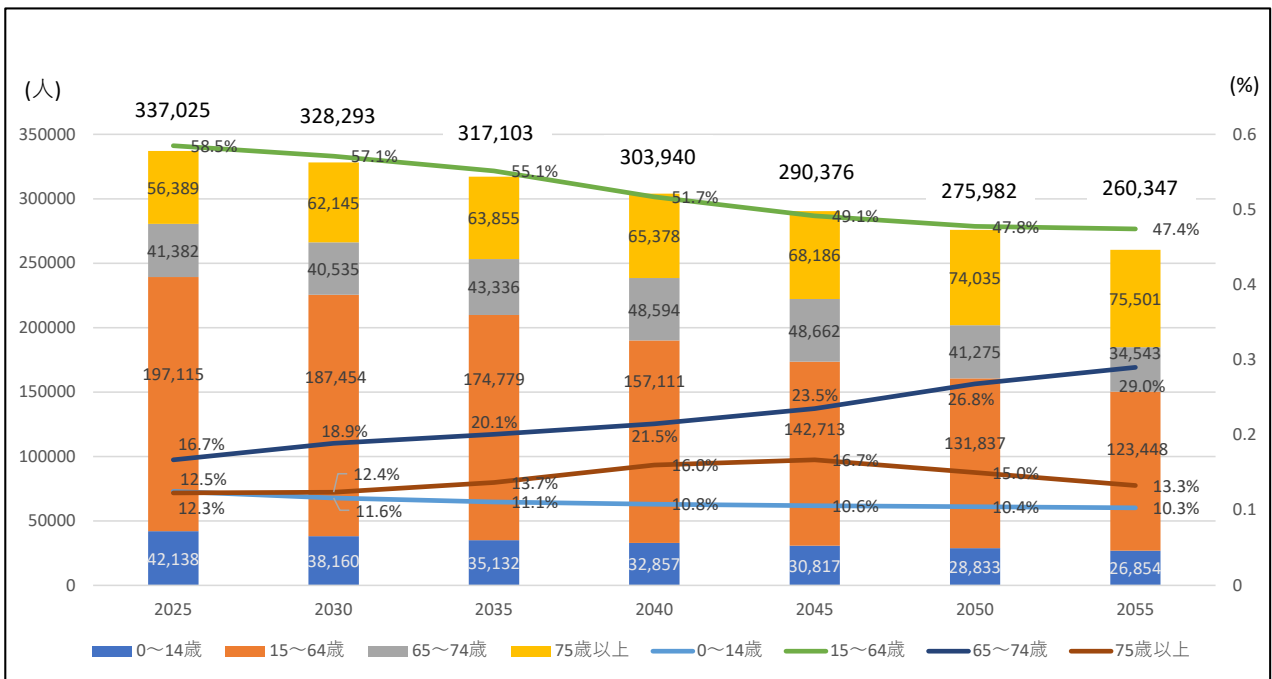
○計画期間における収支見通し

科目	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
受託次号事業収益	316,882,312	320,788,609	324,891,518	329,320,893	333,682,212
介護保険事業収益	77,229,474	80,628,107	84,160,897	87,872,562	91,718,384
労働者派遣事業受託収益	12,428,045	12,925,167	13,442,173	13,979,820	14,539,029
事業収益計	406,539,831	414,341,883	422,494,588	431,173,275	439,939,625
受取会費	3,553,200	3,717,900	3,886,000	4,066,600	4,258,600
受取補助金	31,428,000	34,228,000	35,028,000	35,828,000	36,628,000
委託事業費等収益	6,961,539	3,300,000	3,300,000	3,300,000	3,300,000
経常収益計	448,482,570	455,587,783	464,708,588	474,367,875	484,126,225
支払配分金	275,583,820	280,081,991	284,789,957	289,826,532	294,871,754
広報費	2,174,407	2,874,407	3,674,407	4,574,407	5,574,407
研修費	484,270	784,270	1,284,270	1,984,270	2,984,270
人件費	99,136,500	103,597,643	108,259,536	113,131,216	118,222,120
新規事業投入調整費	0	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000
その他事業費	71,103,573	67,249,472	65,700,418	63,851,450	61,473,674
経常費用計	448,482,570	455,587,783	464,708,588	474,367,875	484,126,225
正味財産増減額	0	0	0	0	0

## 参考資料

### 1、大津市の年齢階層別将来推計人口

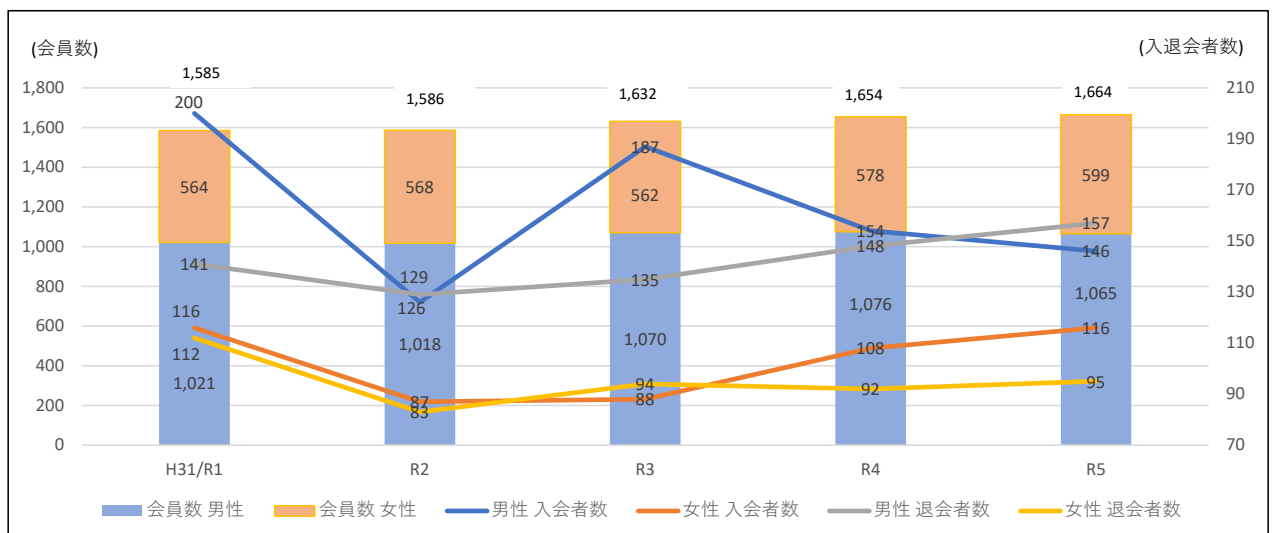
年次		総人口(棒グラフ)				総人口に占める割合(折れ線グラフ)				
		0～14歳	15～64歳	65～74歳	75歳以上	総計	0～14歳	15～64歳	65～74歳	75歳以上
令和2年	2020	45,543	206,296	93,231	345,070	13.2%	59.8%	27.0%		
令和7年	2025	42,138	197,115	41,382	56,389	337,025	12.5%	58.5%	16.7%	12.3%
令和12年	2030	38,160	187,454	40,535	62,145	328,293	11.6%	57.1%	18.9%	12.4%
令和17年	2035	35,132	174,779	43,336	63,855	317,103	11.1%	55.1%	20.1%	13.7%
令和22年	2040	32,857	157,111	48,594	65,378	303,940	10.8%	51.7%	21.5%	16.0%
令和27年	2045	30,817	142,713	48,662	68,186	290,376	10.6%	49.1%	23.5%	16.7%
令和32年	2050	28,833	131,837	41,275	74,035	275,982	10.4%	47.8%	26.8%	15.0%
令和37年	2055	26,854	123,448	34,543	75,501	260,347	10.3%	47.4%	29.0%	13.3%



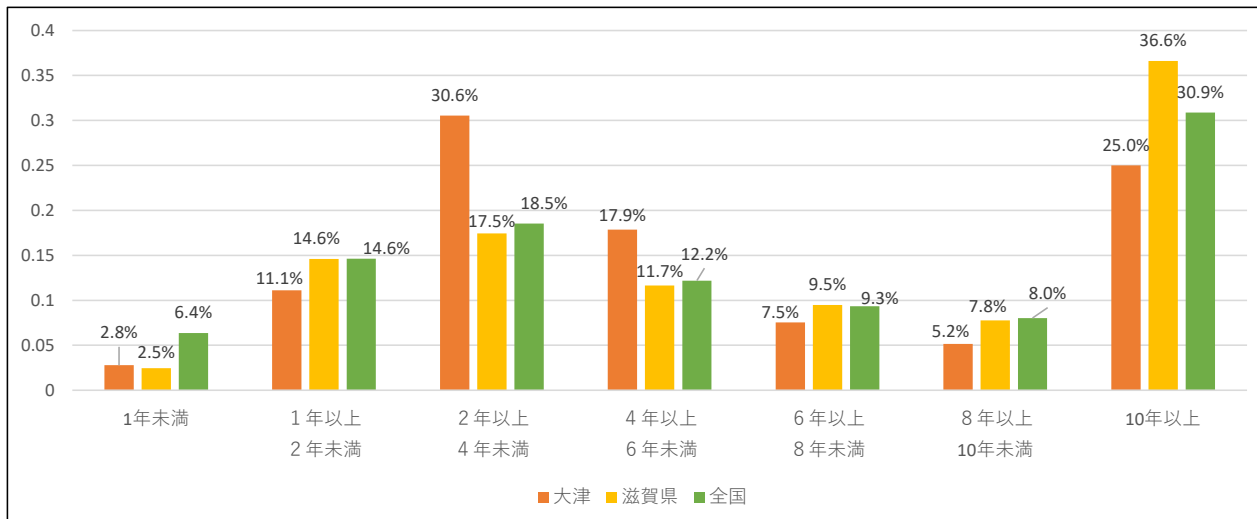
資料：令和5年版大津市統計年鑑(大津市政策調整部企画調整課)

注1) コーホート要因法にて推計している。

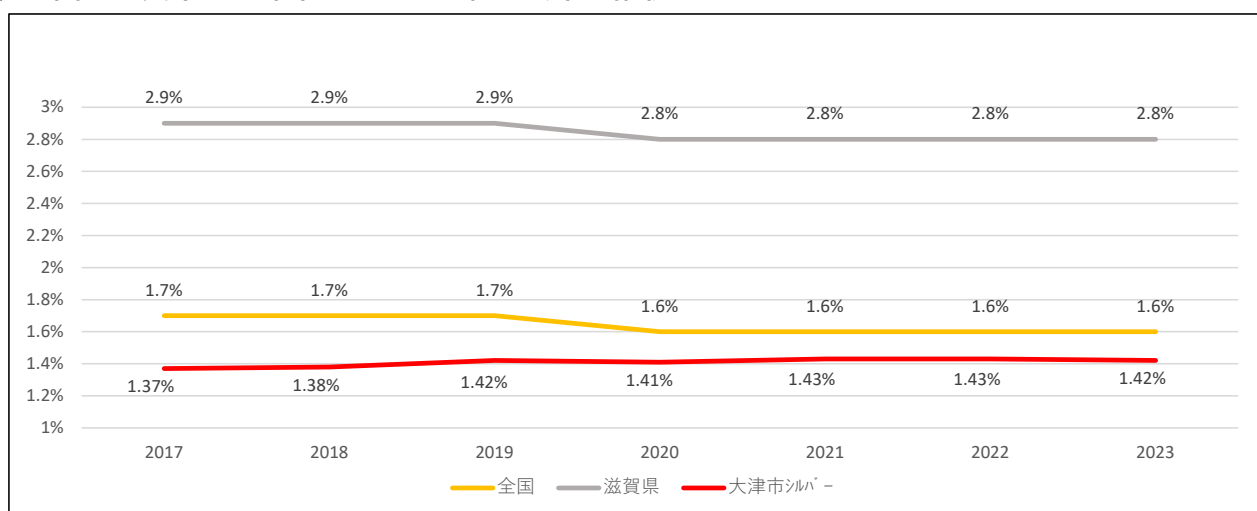
### 2、過去5年間の大津市シルバーの会員数、入・退会者数の推移



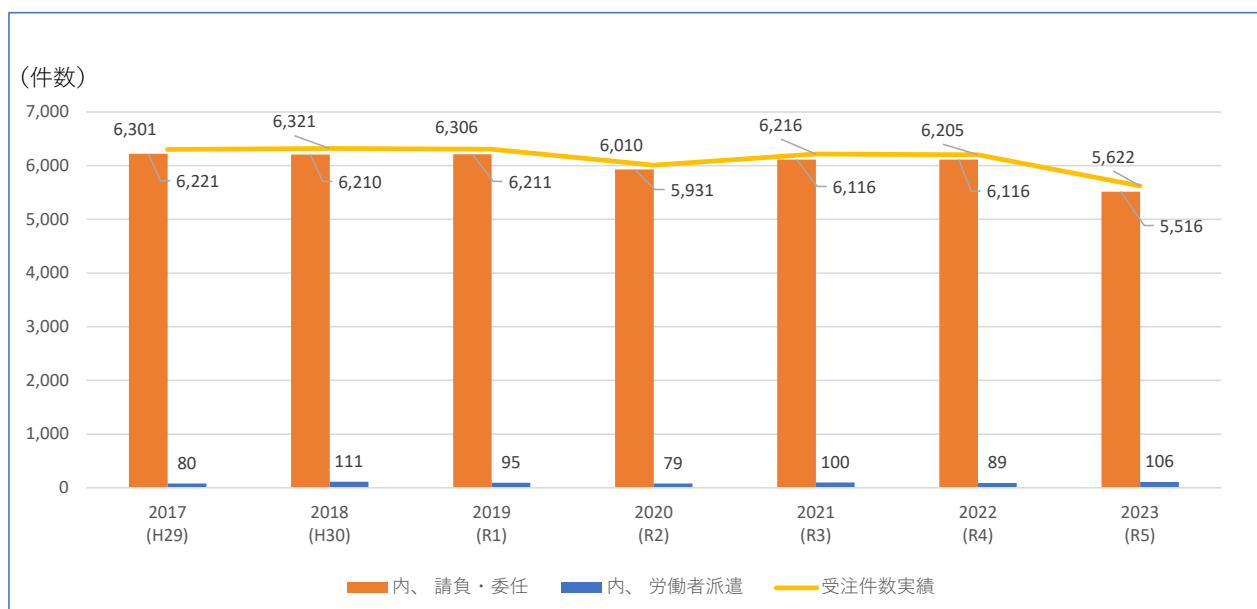
### 3、令和5年度における退会会員の在会期間比率



### 4、全国・佐賀県・大津市シルバーの粗入会率の推移



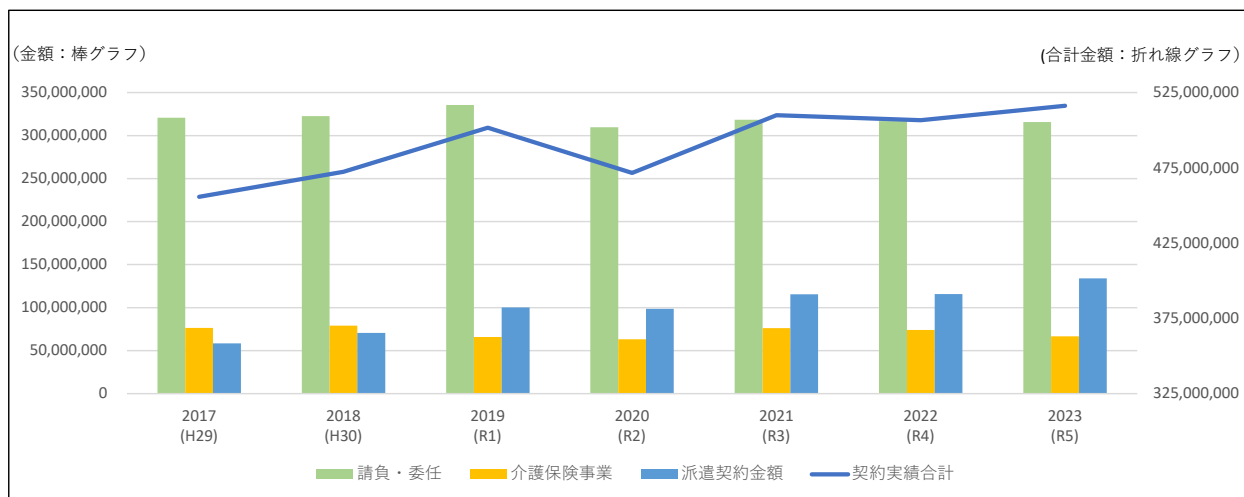
### 5、請負・委任、労働者派遣別受注件数の推移



## 6、契約金額の推移

年度	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)
契約実績合計	455,739,812	472,384,299	501,579,808	471,546,652	509,919,558	506,695,238	516,214,344
(請負・委任収益)	397,274,150	401,771,661	401,474,439	372,865,180	394,360,169	391,033,868	382,341,872
請負・委任	320,856,465	322,700,502	335,655,716	309,613,487	318,296,920	316,916,126	315,720,351
介護保険事業	76,417,685	79,071,159	65,818,723	63,251,693	76,063,249	74,117,742	66,621,521
派遣契約金額	58,465,662	70,612,638	100,105,369	98,681,472	115,559,389	115,661,370	133,872,472
対前年度増減額	-	16,644,487	29,195,509	△ 30,033,156	38,372,906	△ 3,224,320	9,519,106
対前年度増減率	-	103.65%	106.18%	94.01%	108.14%	99.37%	101.88%

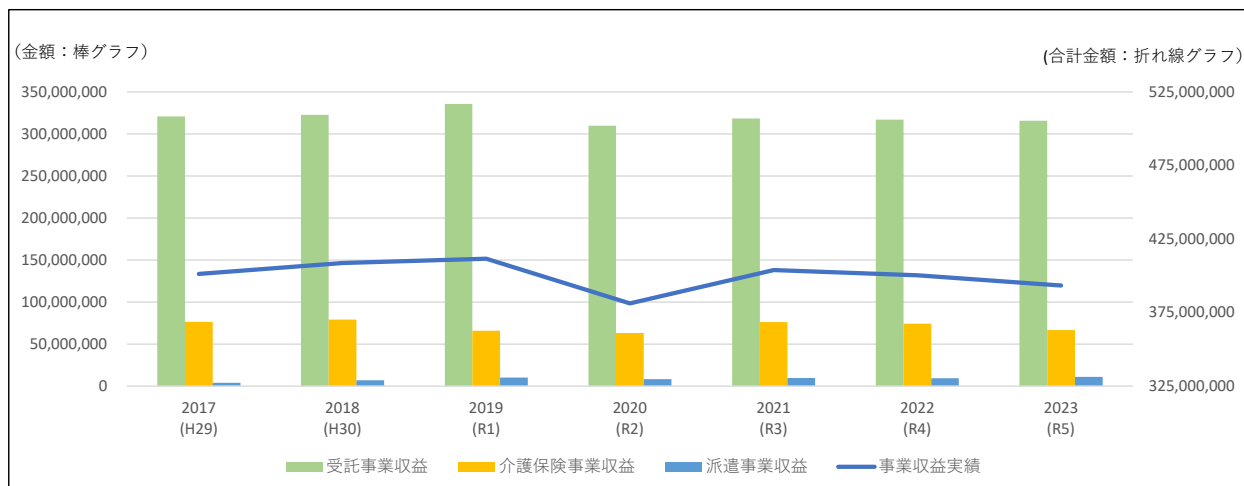
※「契約実績合計」は、受託事業収益＋介護保険事業収益＋労働者派遣契約金額



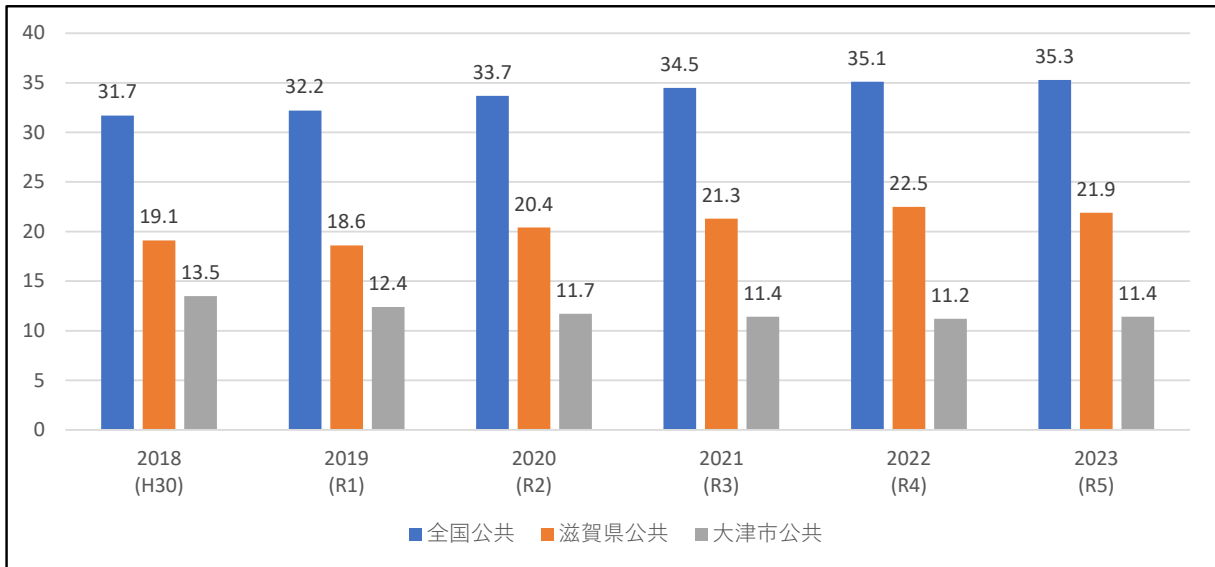
## 7、事業実績の推移

年度	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)
事業収益実績	401,292,496	408,656,597	411,598,470	381,216,747	403,911,595	400,332,339	393,390,306
(請負・委任収益)	397,274,150	401,771,661	401,474,439	372,865,180	394,360,169	391,033,868	382,341,872
受託事業収益	320,856,465	322,700,502	335,655,716	309,613,487	318,296,920	316,916,126	315,720,351
介護保険事業収益	76,417,685	79,071,159	65,818,723	63,251,693	76,063,249	74,117,742	66,621,521
派遣事業収益	4,018,346	6,884,936	10,124,031	8,351,567	9,551,426	9,298,471	11,048,434
対前年度増減額	-	7,364,101	2,941,873	△ 30,381,723	22,694,848	△ 3,579,256	△ 6,942,033
対前年増減率	-	101.8%	100.7%	92.6%	106.0%	99.1%	98.3%

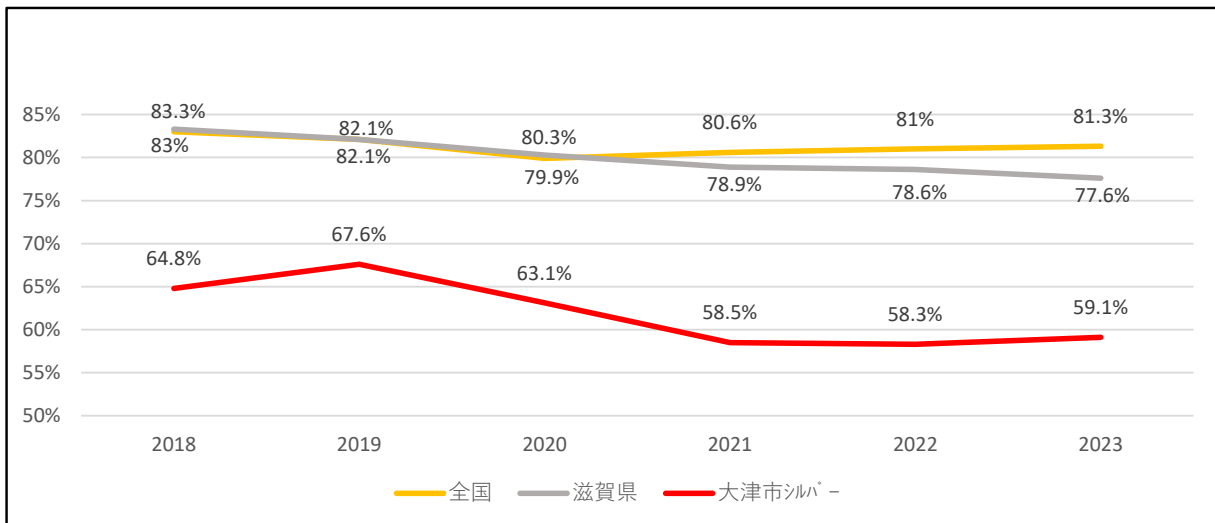
※「事業収益実績」は、受託事業収益＋介護保険事業収益＋労働者派遣事業受託収益



## 8、全国・滋賀県・大津市シルバーの公共事業の比率の推移

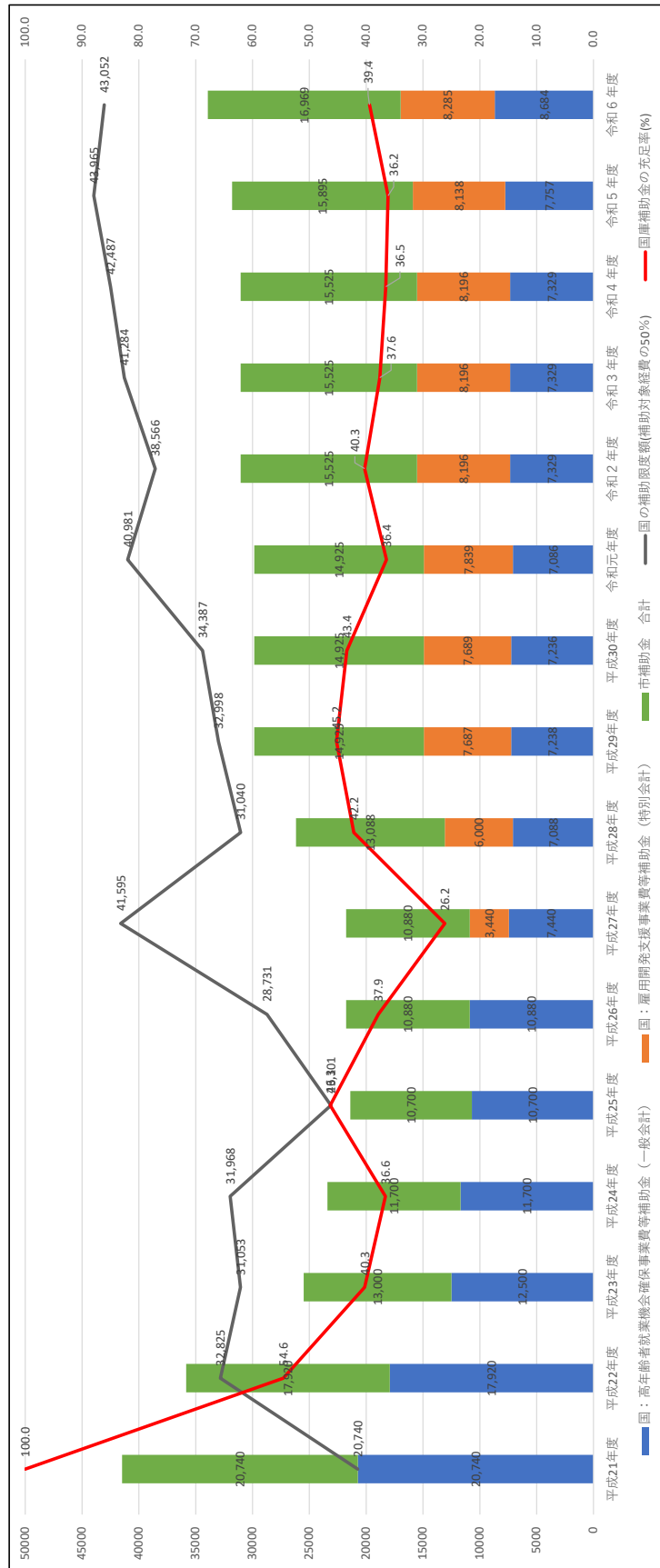


## 9、全国・滋賀県・大津市シルバーの就業率の推移



### 10、シルバークリアセンター事業補助金の推移

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
国：高齢者就業機会確保事業費等補助金（一般会計）	20,740	17,920	12,500	11,700	10,700	10,880	7,440	7,088	7,238	7,236	7,086	7,329	7,329	7,329	7,757	8,684
国：雇用開発支援事業費等補助金（特別会計）							3,440	6,000	7,687	7,689	7,839	8,196	8,196	8,196	8,138	8,285
国計	20,740	17,920	12,500	11,700	10,700	10,880	10,880	13,088	14,925	14,925	14,925	15,525	15,525	15,525	15,895	16,969
市補助金 合計	20,740	17,920	13,000	11,700	10,700	10,880	10,880	13,088	14,925	14,925	14,925	15,525	15,525	15,525	15,895	16,969
合計	41,480	35,840	25,500	23,400	21,400	21,760	21,760	26,176	29,850	29,850	29,850	31,050	31,050	31,050	31,790	33,938
国：補助対象経費	41,480	65,650	62,106	63,937	46,203	57,463	83,190	62,079	65,995	68,773	81,962	77,131	82,569	84,973	87,930	86,103
国の補助限度額(補助対象経費の50%)	20,740	32,825	31,053	31,968	23,101	28,731	41,595	31,040	32,998	34,387	40,981	38,566	41,284	42,487	43,965	43,052
国庫補助金の充足率(%)	100.0	54.6	40.3	36.6	46.3	37.9	26.2	42.2	45.2	43.4	36.4	40.3	37.6	36.5	36.2	39.4



シルバークリアセンター事業補助金は、国が示す基準により算定され、補助対象経費の50%が補助上限額とされています。この上限額の範囲で、市が決定した補助金額と同等の額を国も補助する仕組みです。当センターにおいては、事業仕分けの影響で補助金額は一時は大きく減少しましたが、その後の特別会計を財源とする新たな補助枠の創設で、現在回復傾向にあります。しかしながら、センターの補助対象経費が増大する中、国が示す上限額（補助対象額の50%）を大きく下回る状態が続いています。

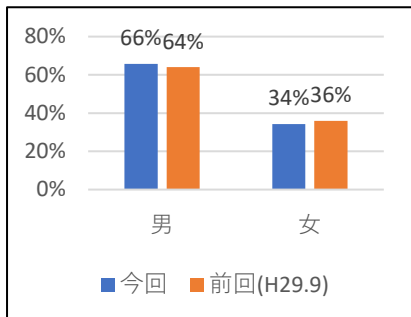
# 11、大津市シルバー人材センター2024 会員アンケートの集計結果について

実施期間 令和6年8月28日～9月11日（前回は、平成29年8月実施）

対象者数（人）	回答者数（人）	回答率（%）
1,554（前回1,407）	819（前回624）	52.7（前回44%）

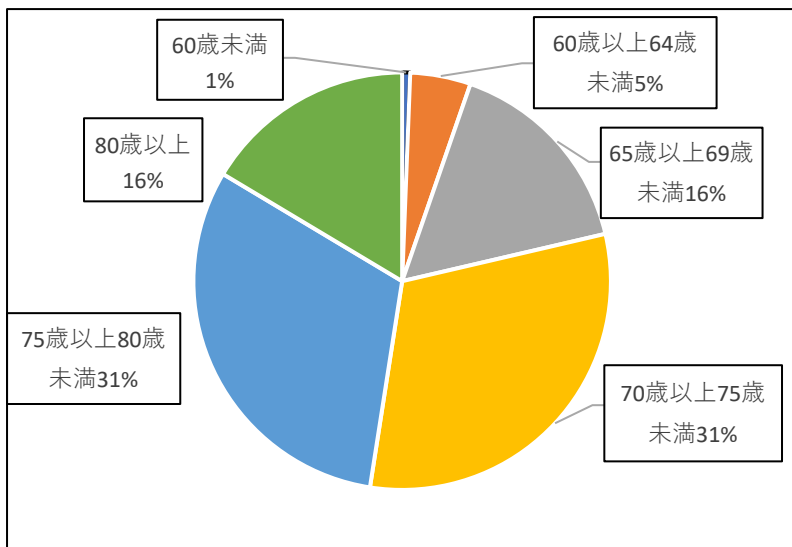
## アンケート内容

### 1 性別について



回答者の男女比は、センター会員の男女構成比とほぼ同様であった。  
（令和5年度末会員男女比 男64：女36）

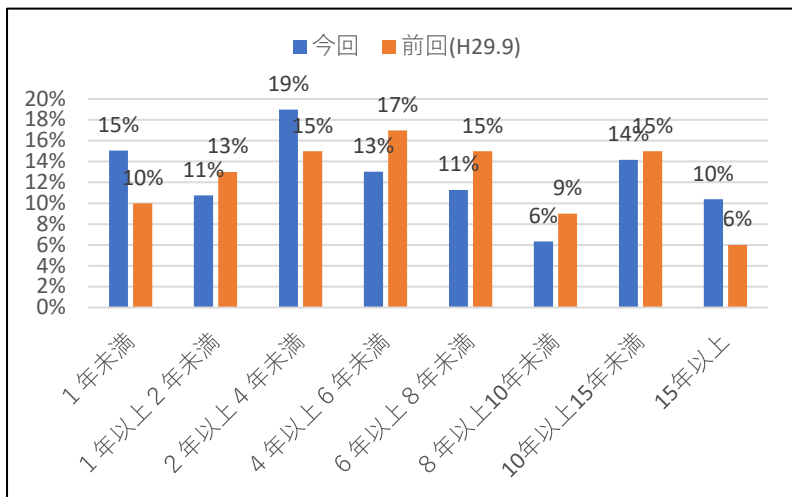
### 2 年齢について



70歳以上80歳未満の会員からの回答が62%を占めた。

回答者の平均年齢は、72.2歳で、シルバー会員の平均年齢74.5歳(令和5年度末現在)を若干下回った。

### 3 在会年数について

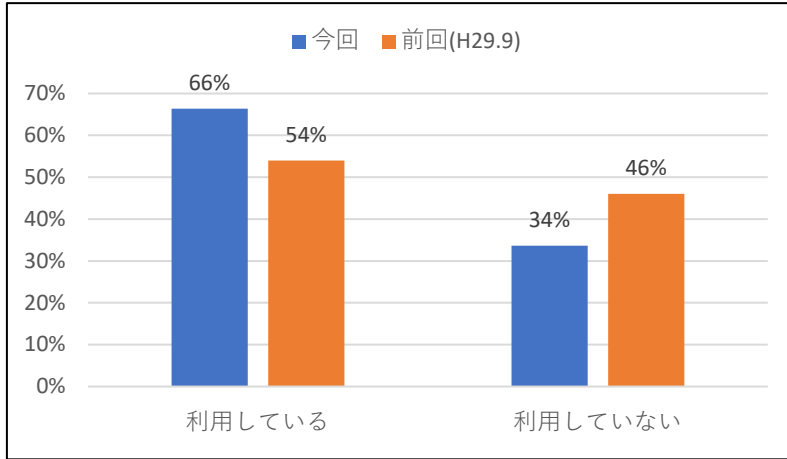


前回と比較して、1年未満や2年以上4年未満と15年以上の会員からの回答が増加した。

一方で、会員の中間経験年令層にあたる4年から15年までの在職年数の会員からの回答が減少した。

## 4 インターネットの利用状況について

### A インターネットの利活用状況

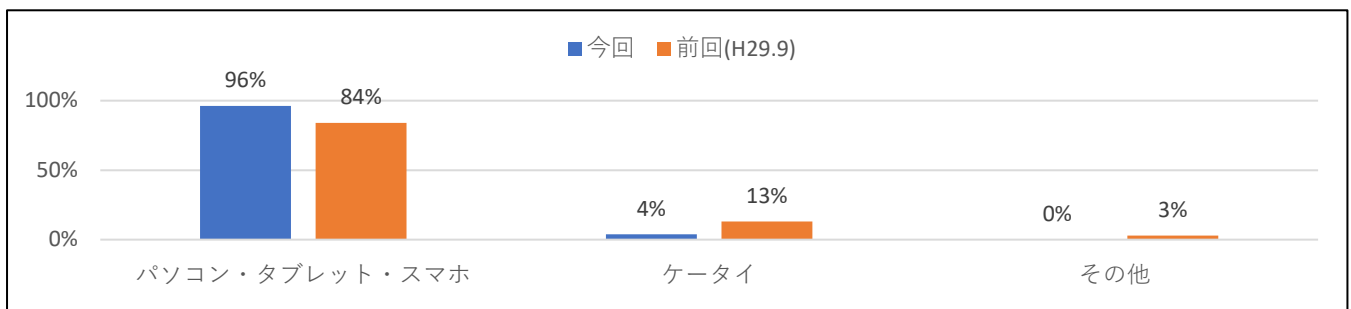


インターネット利用会員の比率は、前回調査より増加し、65%を超えた。

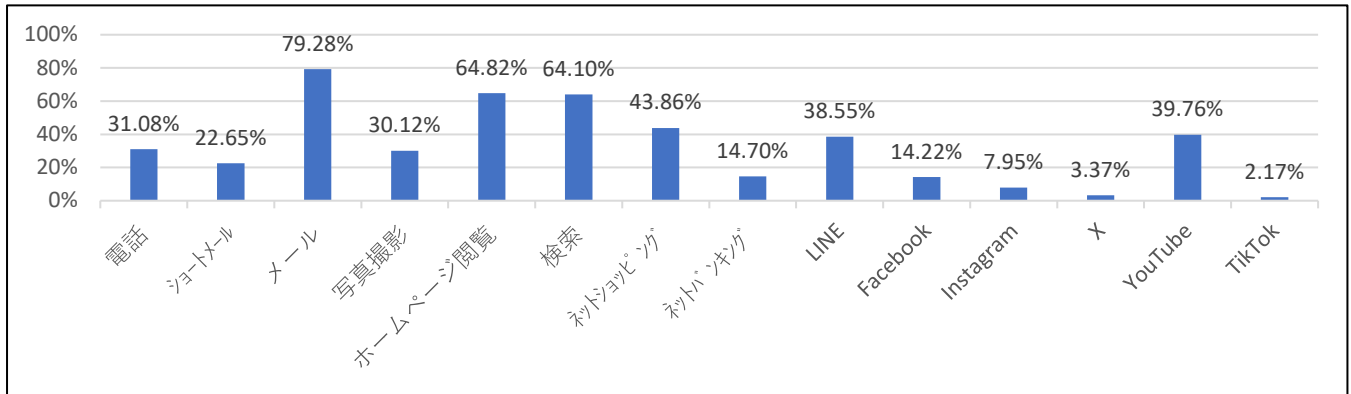
インターネット利用者の使用機器は、パソコン、タブレット、スマホがほとんどを占めた。

機器の用途は、パソコン等については、メール、ホームページ閲覧、検索等が多く、スマホ等の場合は、電話、メール、写真撮影、LINE 等が比較的多くみられた。

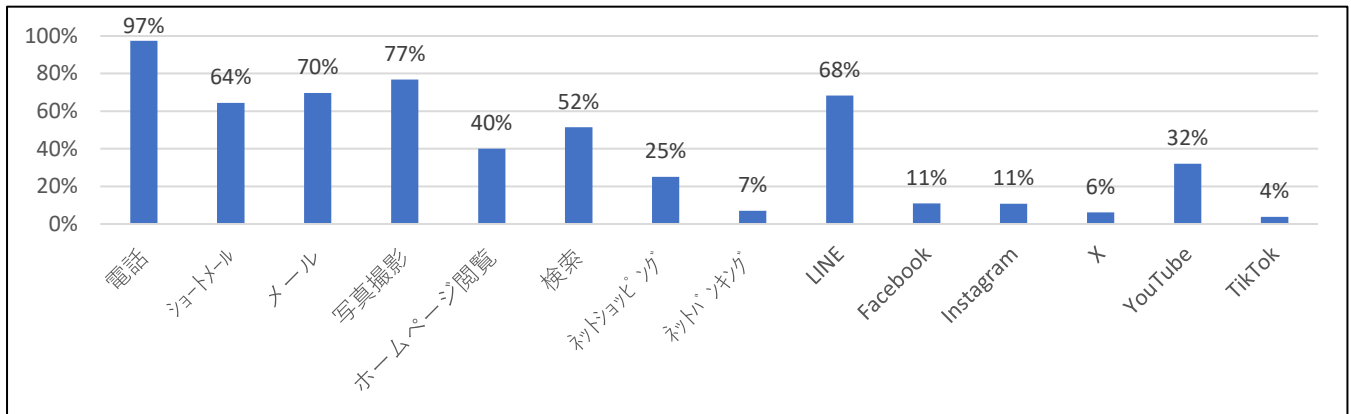
### B-1 インターネット利用者が使用している機器



### B-2 パソコン・タブレットの用途

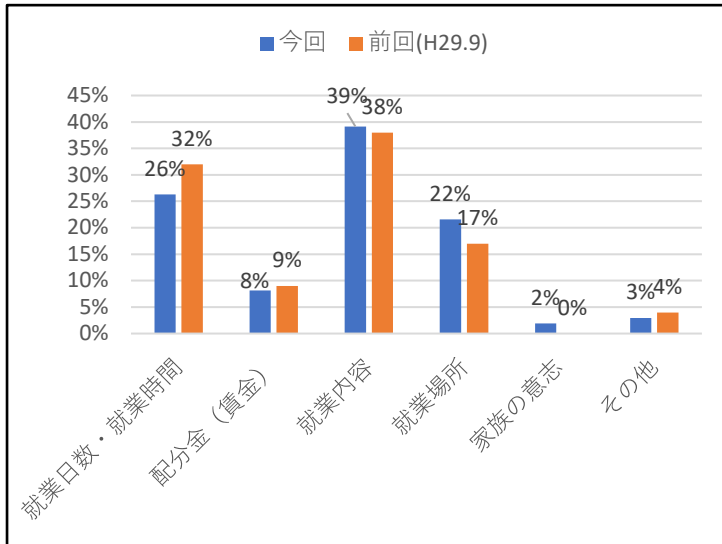


### B-3 スマホ・携帯の用途



## 5 就業について

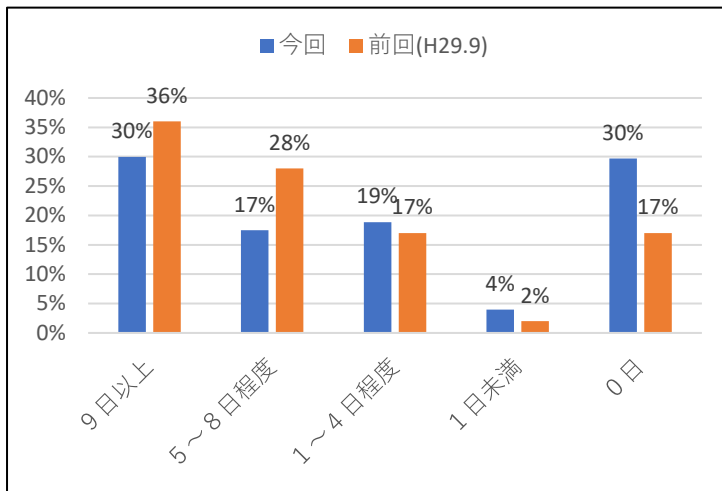
### A 最も重視するもの



就業にあたっては、前回アンケートと同様、①就業内容、②就業日数・時間、③就業場所の順で重視するとの回答が多かった。

また、配分金を重視する会員は少数であった。

### B-1 1か月あたりの就業日数

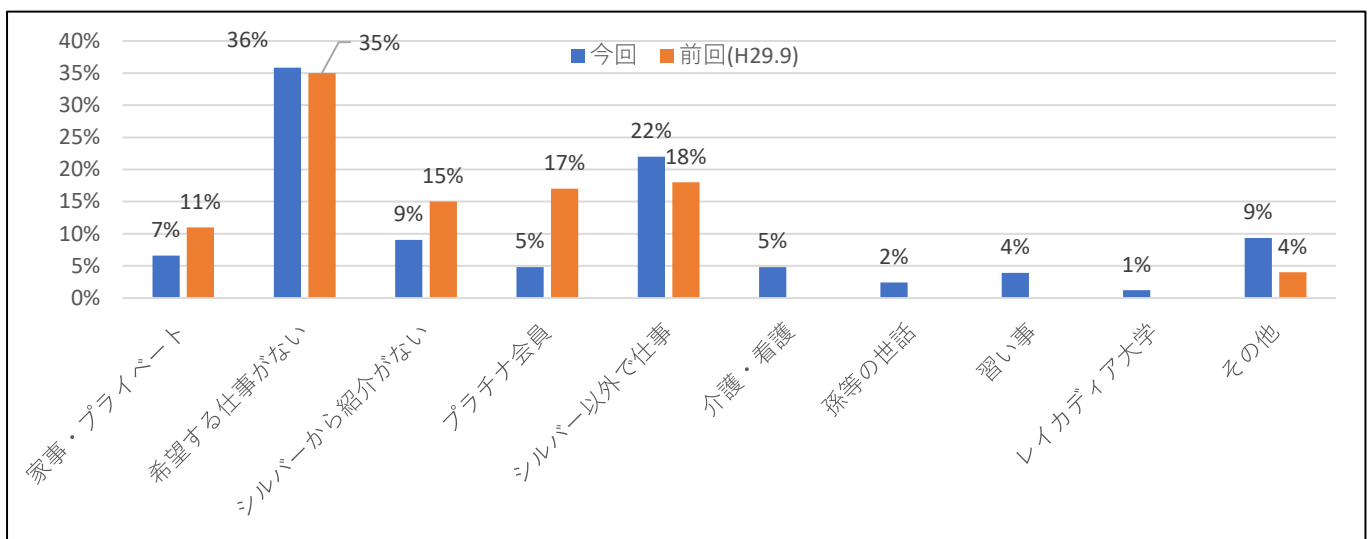


前回に比べると、「9日以上」、「5～8日程度」が減少し、シルバーでの就業「0日」との回答がほぼ倍増した。

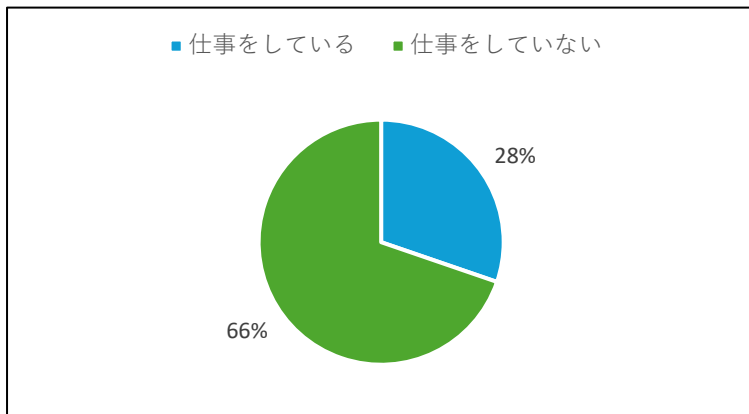
シルバーで就業していない理由としては、「希望する仕事がない」が最も多く、「シルバー以外で仕事をしている」が続いた。

「シルバーから紹介がない」という回答も、前回調査より減少はしたものの、なお1割近くあることから、入会説明会等の機会を通じて、一層の就業に至る流れの周知を図る必要があると思われる。

### B-2 就業日数0日の理由

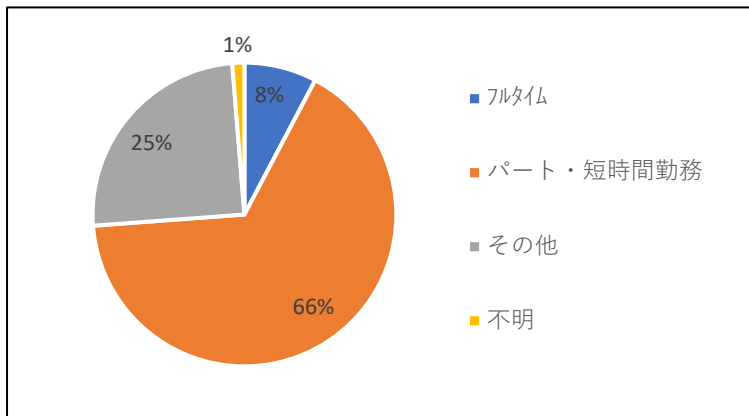


### C-1 シルバー以外での仕事（シルバーでの就業の有無に関わらず）



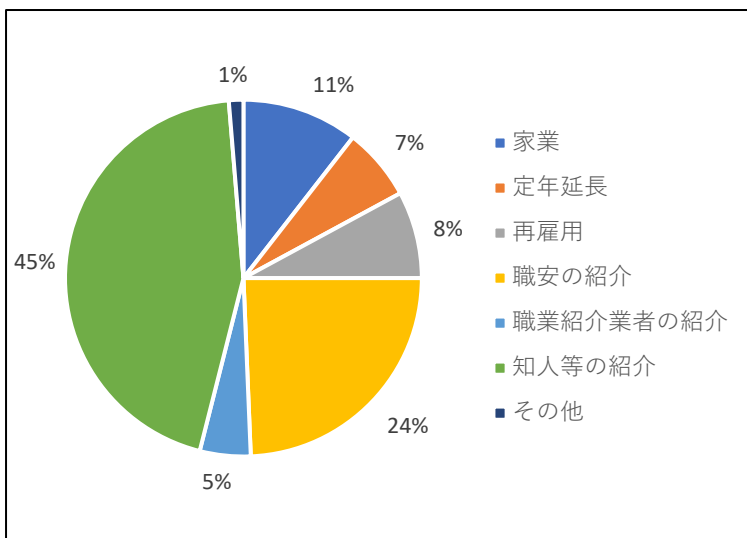
シルバーでの就業の有無に関わらず、シルバー以外で何らかの仕事に従事している会員の割合は、28%であった。

### C-2 シルバー以外で仕事をしている者のシルバー以外での就労形態



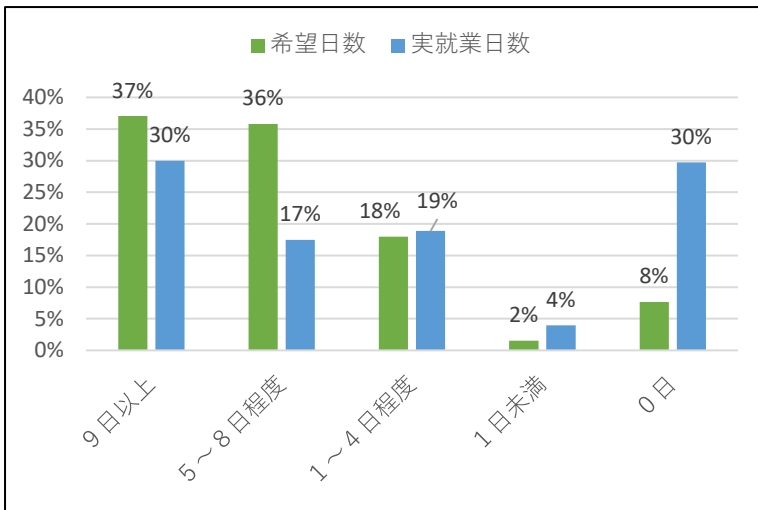
シルバー以外での就労形態は、パート・短時間勤務が6割以上であった。

### C-3 シルバー以外で就労することとなったきっかけ



シルバー以外で就業することになったきっかけは、「知人等の紹介」と「職安の紹介」で67%を占めた。

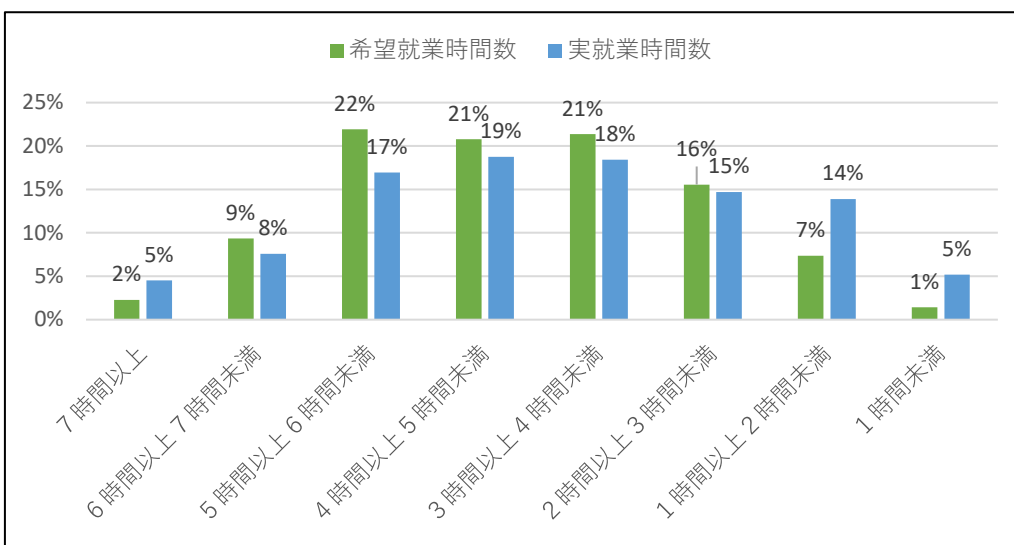
## D シルバーでの就労希望日数と実就労日数



シルバーでの就労日数については、「9日以上」や「5～8日程度」を希望する会員が多いが、実就労日数はそれを下回っており、就労していない会員も多くなっている。

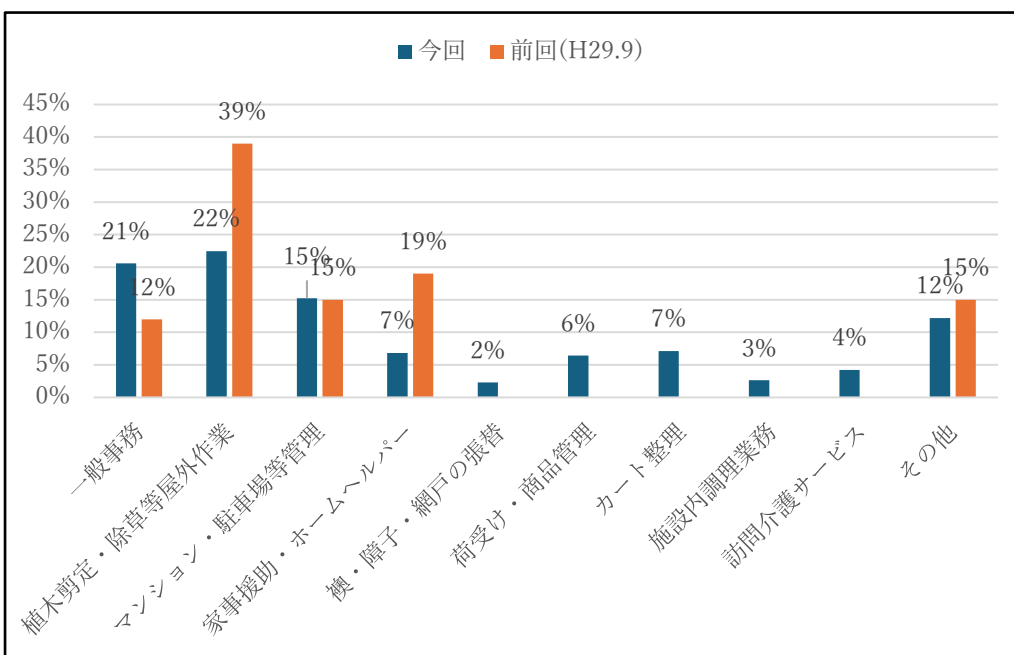
前問で、シルバー以外で就労している者が多くみられたが、会員の希望する仕事をシルバーが提供できていないことが、その理由の一つであると考えられる。

## E シルバーでの1日当たりの希望就労時間数と実就労時間数



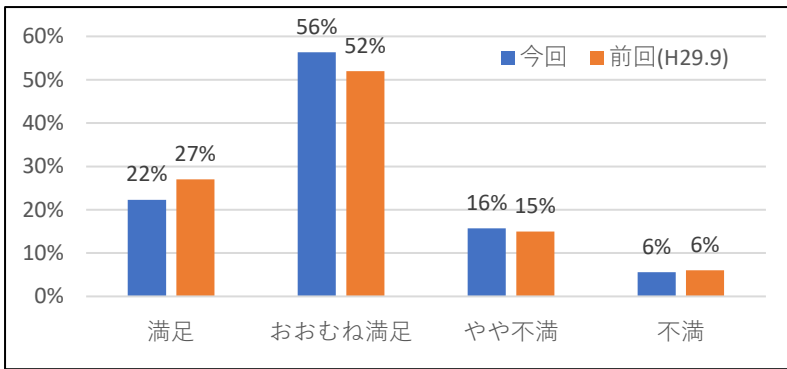
1日あたりの就労時間数は、会員は3時間～6時間程度を希望しているのに対し、現実には3時間未満の比較的短い勤務時間が多くなっている。

## F シルバーで希望する仕事内容



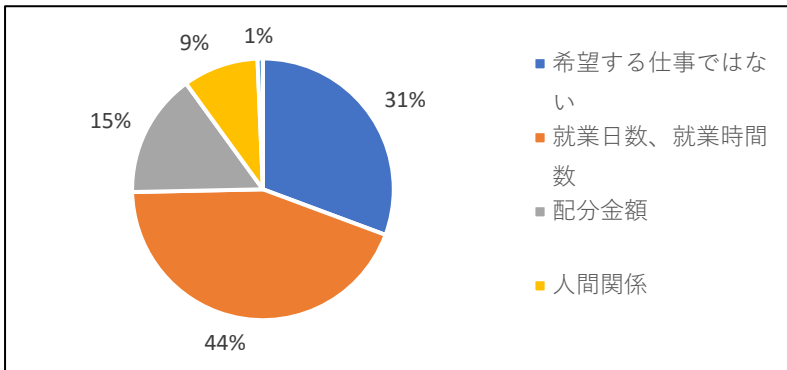
前回アンケートでは、「剪定・除草等の屋外作業」の割合が高かったが、今回は「一般事務」を希望する者の割合が比較的多くなっている。(注：今回、選択肢となっている「襖・障子・網戸の張替」から「訪問介護サービス」までの項目は、前回アンケートでは「その他」に含まれる。)

### G 現在の就業に満足しているか



各項目の比率は、前回アンケートとほぼ同様であり、「満足」「ほぼ満足と回答した会員は75%以上を占めた。

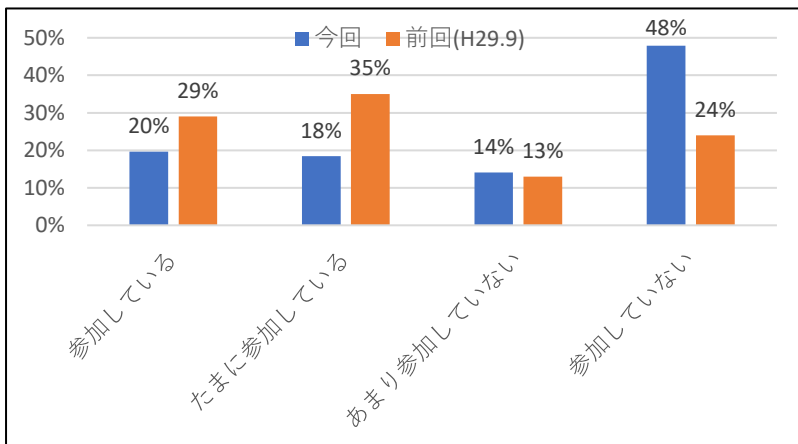
### H シルバーでの就業に「不満」「やや不満」の理由



シルバーでの仕事に不満な理由としては、「就業日数や就業時間数」「希望する仕事ではない」ことを挙げる会員が多かった。

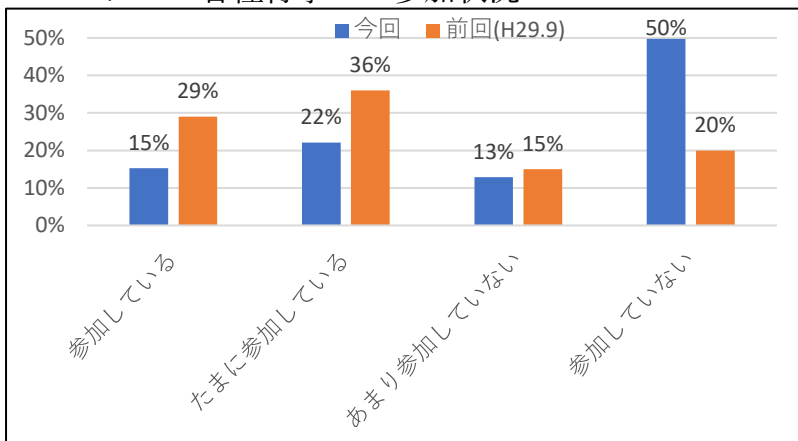
## 6 行事等について

### A 地域委員会の活動への参加状況



前回アンケートと比較して、「たまに」を含めて、参加していると回答した会員の割合は大きく減少した。

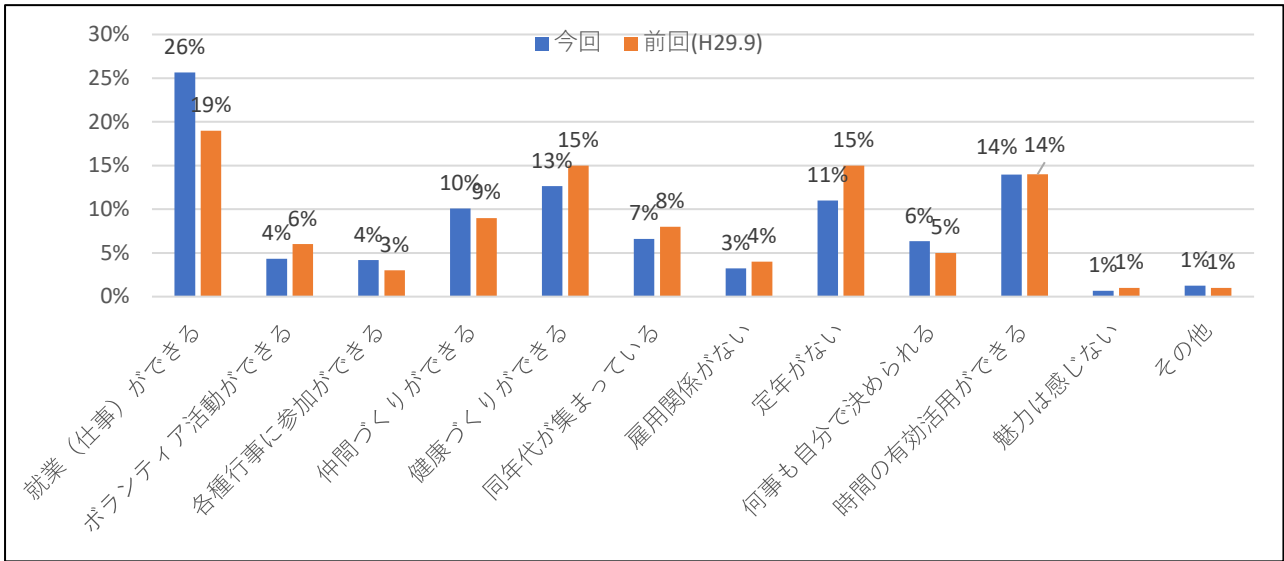
### B センターの各種行事への参加状況



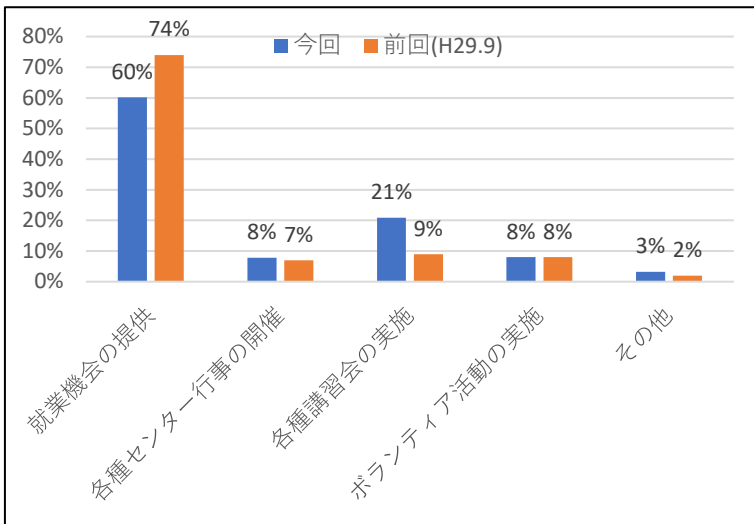
地域委員会活動と同様に、参加していると回答した会員の割合は大きく減少した。

## 7 大津市シルバー人材センターについて

### A 魅力を感じるどころ



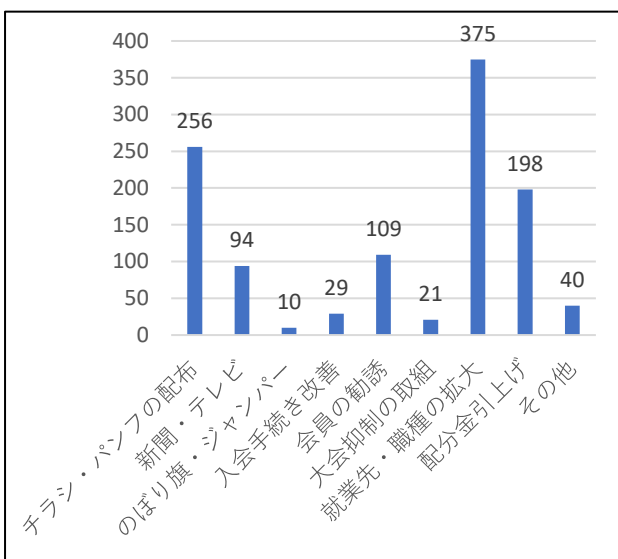
### B 期待すること



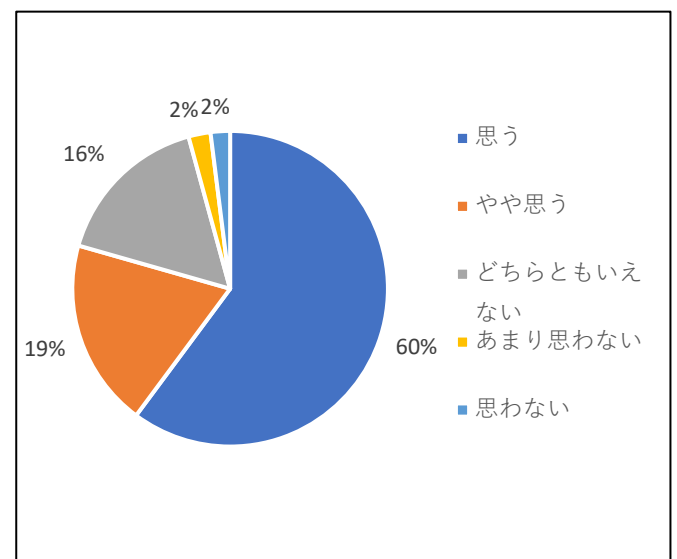
就業ができることや時間の有効活用ができること、健康づくりにつながること、定年がないこと、仲間づくりができること等に魅力を感じるという意見が多かった。

期待することについても、前回アンケートと同様、「就業機会の提供」や「各種講習会等の実施」に魅力を感じるという意見が多く見られた。

### C 会員増を図るための効果的な方法



### D 今後もシルバーで働きたいか



## 8 シルバー人材センターに対する会員の意見

総括について	31
担当者による現状把握をしてほしい。センターのバックアップを感じられてこそ、安心して意欲的に就業できる。	
剪定や便利屋会員、役員等の後継者の育成が滞っている。	
若い60代の働き方が多様化している。これからのシルバーの働き方にも改革が必要	
企業からの募集を待つばかりでなく自分たちでできることを考え発信していけばどうか。	
理事会・役員について	2
役員と話す機会がない。	
後継者（役員）の育成に努めてほしい。	
事務局について	17
IT活用し、webサイトで、新鮮な就業情報をタイムリーに提供でき、検索できるようにしてもらいたい。	
会員への連絡を密にしてほしい。	
郵便物が多い。合理化できないか。	
就業について	30
希望する仕事が見つからない。（時間、内容、場所）、就業先を提供してほしい。	
草刈機の刃 メガネ、作業服、ポロシャツ等の配布。剪定等の道具購入の補助。交通費や車への補助 等	
就業時や紹介時に、経験、機材の必要性、仕事の内容や時間、ハードさ、有給休暇日数等の就労条件等を詳しく教えてほしい。	
適正就業について	30
人選や就業日数等について、不公平があるのではないか。	
業務内容について契約外の業務を押し付けられることがある。シルバーの見回り、点検をしてほしい。	
酷暑期間での外部作業抑制。熱中症予防対策をしっかりとしてほしい。	
就業開拓について	31
希望する仕事がない。就業先、職種の拡充をお願いしたい。	
営業力の強化が必要	
毎月就業の案内が届くが、地区が限られ、職種が毎月同じようなものばかりで職種も偏っているように思う。	
配分金について	9
仕事のわりに配分金が低い気がする。全員同額は不公平ではないか。	
通勤手当、祝日・夜勤手当を支給してほしい。	
正規勤務と派遣勤務の違いを感じる。曜日加給など。もっとセンターから曜日加給が付くように声掛けしてほしい。とても不公平を感じる。	
入会について	1
登録から就業までの流れをしっかりと説明してほしい。	
ボランティアについて	3
ボランティアの機会を増やしてほしい。	
ボランティアは色々な種類があれば良い。	
ボランティア活動でのポイント制の導入	
その他	35
行事や講習会など、参加できることがあったらと楽しみにしている。	
カルチャー講座を幅広く開いてほしい（男の料理など）	
自由に会員同士が交流できる場があると良い（旅行、活動）	

※個人的な要望等は除く。

計 189

## 12、公益社団法人大津市シルバー人材センター

### 経営事業計画策定委員会設置要綱

(目的)

第1条 この要綱は、公益社団法人大津市シルバー人材センター(以下「センター」という。)の第2次経営事業計画を策定するため、経営事業計画検討委員会(以下「委員会」という。)を設置し、今後のセンターの基本方針や目標設定、事業内容等に関する事項について指導および助言等を受けるとともに、策定に関わる運営を行うに際して必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 委員会の委員は別紙のとおりとし、理事長が委嘱する。

(所掌事項)

第3条 委員会は、センターが策定しようとする経営事業計画(以下「本計画」という。)に関する事項について、指導および助言を行う。

(任期)

第4条 委員の任期は、本計画策定の日までとする。

(運営)

第5条 委員会に座長を置き、学識経験者をもって充てる。

(座長の職務)

第6条 座長は委員会を代表し業務を統括する。

(運営)

第7条 委員会は、過半数の委員の出席をもって開くこととする。

2 座長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、その説明または意見を聴くことができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、センター総務課において処理する。

(開催・進行)

第9条 委員会の開催および進行に関する事項については、委員会において協議し、決定する。

(その他)

第10条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項はセンター理事長が定める。

附則

この要項は、令和6年10月22日から施行する。

(別紙)

公益社団法人大津市シルバー人材センター経営事業計画検討委員会委員名簿  
(敬称略)

区分	氏名	所属団体・役職
座長	塚本 成美	城西大学経営学部教授
委員	白川 武史	大津市健康保険部長寿政策課長
委員	松浦 康之	大津市産業観光部商工労働政策課長
委員	北村 邦彦	(株)しがぎん経済文化センター産業・市場調査部主席研究員
委員	池田 順一	NRI 社会情報システム(株)営業部長
委員	中島 克也	公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会常務理事兼事務局長

事務局事業計画検討チーム員名簿

常務理事兼事務局長	山口 知之
総務課長	若代 裕子
業務福祉課長	内海 成幸
主 幹	妹背 順隆
主 幹	佐藤 正人
主 幹	山口 貴之
主 幹	佐藤 慶一
サービス提供責任者	竹田 佳奈子

## 策定経過（会議）

開催日	審議等の概要
令和6年12月5日	第1回経営事業計画検討委員会 ・ 中長期経営事業計画(2018～2024年度)の取組み状況について ・ 大津市シルバー人材センターの現状と課題について ・ 課題解決に向けた基本的な考え方について
令和7年2月12日	第2回経営事業計画検討委員会 ・ 第2次経営事業計画の基本方針等について ・ 第2次経営事業計画における諸課題と重点的な取組について ・ 第2次経営事業計画で取り組む事業メニューについて ・ 第2次経営事業計画における数値目標の設定について
令和7年3月19日	第3回経営事業計画検討委員会 ・ 第2次経営事業計画の基本的な考え方（コンセプト）について ・ 数値目標、重点目標および事業メニューについて ・ 最終案の検討について

## 第2次中期経営事業計画

### 「人生100年！！ 地域とともに 笑って生きる」

令和7年5月発行

編集・発行 公益社団法人大津市シルバー人材センター  
〒520-0043 滋賀県大津市中央二丁目2番5号  
TEL 077-525-2528 FAX 077-525-2261  
URL <https://otsu-sjc.or.jp>

印刷 ラクスル株式会社  
〒106-0041 東京都港区麻布台一丁目3番1号麻布台ヒルズ森JPタワー19階  
URL <https://corp.raksul.com/>

無断複製・転載を禁ずる

人生100年!!  
地域とともに **笑**って生きる

