

# 令和2年度事業計画

公益社団法人福島県シルバー人材センター連合会

## 第1 基本方針

福島県の人口は減少傾向で推移し、高齢化率は31.6%とますます高まる傾向で推移している（福島県発表、令和2年1月1日現在）。

県内雇用失業情勢は、求人数、求職者数がともに減少傾向ではあるが、有効求人倍率は高水準で推移し、人手不足が長期間続いている（福島労働局発表、令和元年12月分）。高齢者の就業意欲は高く、求職者数及び就職者数は、毎年度大幅増加傾向で推移している（福島労働局作成、福島県の雇用レポート（令和元年11月30日））。

政府においては、今後の高齢者への施策に関し全世代型社会保障検討会議で「中間報告」（令和元年12月19日）が取りまとめられ、厚労省においては労働政策審議会で「高齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について」（令和元年12月25日）が取りまとめられている。

この中で、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）について、「シルバー人材センター（以下「センター」という。）において高齢者の活躍の場を広げ、地域の様々な課題解決を図るため、人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な取組（高齢者世帯の生活支援、子育て支援・家事援助サービス、空き家・空き地管理など）を強化すること。」と、大きな期待が示されている。

当連合会実施アンケートでは、県内でシルバー事業を活用している介護福祉施設・病院、保育所からも、人手不足を補う人材として、さらなる活用の希望が寄せられ、学童保育関連施設からは、シルバー事業のことをよく知りたい、といった声も寄せられている。

こうした社会情勢の変化、高齢者の就業意欲の高まり、シルバー事業への期待の高まりを十分に受け止め、令和2年度の当連合会事業計画の策定にあたり、センターの会員拡大を最重点事項とし、併せて就業機会の確保・拡大、地域貢献も重点的事項とすることを基本方針として、総力を挙げて事業を展開する。

## 第2 事業目標

令和2年度の事業目標については、当連合会の「中・長期計画」を基本とし、次の通りとする。

◎会員数	13,720人	（令和2年1月末現在	12,743人）	
◎就業延人員	123万人日	（令和2年1月末現在	94.8万人日）	
	（うち派遣事業	16万人日	（令和2年1月末現在	13.3万人日）
◎受注件数	6.6万件	（令和2年1月末現在	5.7万件）	
◎契約金額	62億円	（令和2年1月末現在	49億円）	

### 第3 事業実施計画

#### 1 シルバー事業の機能強化

##### (1) 会員拡大と就業機会確保・提供

シルバー事業は、働くことを希望する地域の高齢者に就業の機会を提供することが主な役割である。加えて、高齢者の生き方の充実、地域社会の活性化に寄与する等の重要な役割も担っている。

さらには、地域から期待されている様々な課題解決にも応える必要がある。

このため、会員拡大は、シルバー事業の機能強化のための土台となるものであり、併せて、従来からの請負の職域を基本としつつ、人手不足分野や育児・介護等の現役世代を支える分野における就業機会の確保・拡大に積極的に取り組むことにより、シルバー事業の機能強化を図るものとする。

##### (2) 事業展開の方針

第2の令和2年度の事業目標を達成するため、会員拡大を最重点事項とし、就業機会確保・拡大、地域貢献を重点的事項とし、事業を展開する。

併せて安全就業、適正就業、適正な会計財務処理はシルバー事業運営上の基本であるとして、その徹底を図る。

##### (3) 中長期計画の策定

当連合会の中長期計画「生涯現役社会をめざして」は、平成24年に策定し、令和2年度が最終年度となっている。

このため、令和3年度を初年度とする中長期計画の策定に取り組む。

#### 2 会員拡大事業

##### (1) 会員拡大の重要性

シルバー事業の主な役割は上記1の(1)のとおりである。

また、地域社会や経済を支える人材として、高齢者の就業に期待が寄せられていること、働くことを希望する高齢者が増加していること、及びセンターは地域の高齢者のための組織であること、これらから「会員数」は、シルバー事業がこれらの期待に応えているかどうかの指標であり、ひいてはシルバー事業の存在意義、社会的評価に繋がるものであることから、「会員拡大」を最重点事項として取り組むものである。

##### (2) 会員拡大取組みに係る基本方針

会員拡大を最重点事項として取り組むにあたり、次を基本方針とする。

###### ① 入会促進のターゲットの明確化

シルバー事業の現状分析を踏まえ、「女性」、「団塊の世代」、「企業退職(予定)者」を重点対象者として取り組む。

###### ② 様々な取組の推進

全シ協「会員増加に向けた取組事例集」(平成29年11月)や、県内外の

他センターの取組みを参考としつつ、地域の実情を踏まえながら、新たな視点、新たな発想を持ちつつ、地道に、かつ様々な活動に取り組む。

また、「PDCA サイクルによる目標管理」等により、会員拡大に効果のある事例の情報収集と提供に努め、センターとの共有化を図る。

③ 退会の抑制

長期末就業会員には、その理由に応じ、就業情報の提供、就業相談、就業開拓等の就業支援策を講じ、退会抑制に努める。

また、就業が困難でも、会員としてセンターに籍を置くことで、生きがいを感じられるような仕組みづくりを講じ、退会抑制に努める。

④ 組織的・計画的取組み

会員拡大という組織目標を明確にし、役員・事務局職員・会員の理解と意識が一致していることを確認しながら、一体となって計画的に取り組む。

⑤ 魅力的な事業展開、就業機会の確保

シルバー事業の魅力は、「生きがい就労」「社会参加」「地域貢献」「地域での仲間づくり」等ができること、これらを通じて「健康の維持・増進」「経済的に豊か」になることと、考えられる。

これらの魅力が増すよう、高齢者や地域社会のニーズを踏まえ、事業の幅を拡げ、就業機会の確保を図る。

特に、介護など同世代を支える事業、育児など次世代を支える事業、空き家管理など地域社会を支える事業、さらに人手不足企業への派遣や働き方改革に取り組む企業との協業などに積極的に取り組むことにより、高齢者にとって魅力的となるよう事業を展開する。

⑥ イメージの転換と、広報の積極的展開

シルバー事業のイメージが固定的にとらえられている傾向があることからその改善を図りながら、シルバー事業が正しく理解されるよう、広報周知に努める。

また、マスコミの活用、地域行事やボランティア活動への参加推進、チラシやテレビ等活用により、普及啓発に努める。

特に、「シルバー事業の魅力」「会員であることが誇り」を伝えるようなイメージの発信に努める。

(3) 受託事業の活用

① 事業受託に係る基本方針

国・県等から、「会員拡大」に資する次を内容とする事業等（下記②～④）の受託に努める。

- a. 周知・広報、就業体験、技能講習を内容とする事業
- b. マッチングを内容とする事業
- c. その他会員拡大に資するものを内容とする事業

② 高齢者活躍人材確保育成事業の活用

ア 本事業は、「周知・広報」「就業体験」「技能講習」を内容とする事業である。

イ 事業の対象者は、「高齢者等」「企業等退職(予定)者」「企業等」であり、特に「高齢者等」は次の a. b. c とされている。

a. 現にシルバーの会員でない高齢者

b. 職種転換を希望する会員

c. 昨年度1年間就業していない会員

このため、aは新規入会促進に、b. cは退会防止に有効と考え、事業を推進する。

また、上記(2)の①の「女性」「団塊の世代」「企業退職(予定)者」を重点対象者とし、事業に取り組む。

ウ 本事業は「会員拡大」のための事業である。本事業によりシルバー事業への関心を持った高齢者には、入会勧奨をする等により取りこぼしのないように努める。

特に就業体験と技能講習は、各センターの実情を踏まえ、各センターとの連携した取り組みにより、取りこぼしのないようにする。

③ 高齢者就業拡大支援事業の活用

ア 本事業は、無業高齢者の掘り起こし及び求人企業とのマッチング、就労訓練・研修や職場環境改善からなる事業であり、無業高齢者への新規就業支援を行うものである。

イ 本事業による「無業高齢者への新規就業支援」では、成長産業等で働く若者や女性の就業を下支えするような「家事・育児・介護サービス」等の分野を重点として、高齢者の就業促進を図るものである。

ウ このため、無業高齢者の掘り起こし及び求人企業とのマッチングでは、マッチング支援員を各方部に配置し、就業相談、就業開拓に取り組む。

エ 就労訓練・研修では、高齢者が家事・育児・介護等の分野で活躍できる関連技術を身につけることができるような内容で実施する。

オ なお、上記(2)の①の「女性」「団塊の世代」「企業退職(予定)者」を重点対象者とし、「家事・育児・介護サービス」等の事業を重点分野として取り組む。

④ その他事業の活用

ア 高齢者の就業に必要な施策については、センターと連携し、当該施策への取り組みを国・県へ要望する。

イ 国・県等で、上記①の基本方針に合致する事業がある場合は、受託に向け積極的に取り組み、「会員拡大」のための事業として活用する。

(4) 賛助会員の拡大

ア センター設置市町村のうち、賛助会員としての未加入市町村には、引き

続き加入勧奨をし、その拡大に努める。

イ 賛助会員には、「会員拡大」に役立つようなシルバー事業に係る情報提供を行う。

### 3 就業機会確保・拡大事業

(1) 会員の平均年齢及びターゲットを考慮した就業機会の確保

ア 県内センター会員の高齢化に伴い、知識や経験、体力等、各個人の持つ意欲と能力にはその差が大きくなり、就業ニーズも多様化している。

このため、会員の入会時平均年齢(68.3歳)等を考慮し、下記(2)から(4)による多様な「就業機会確保・提供」に努める。

イ なお、「女性」、「団塊の世代」、「企業退職(予定)者」が就業しやすいものを中心に「就業機会の確保・提供」に努める。

(2) 公共機関及び民間事業所、家庭等における就業機会の確保

次により「就業機会の確保・提供」に努める。

ア 県・市町村との随意契約、指定管理者制度の活用

イ センター役職員及び会員による1人1仕事開拓活動

ウ 地域のニーズに応じた就業開拓

エ 既存発注先事業所等のシルバー事業活用満足度把握

オ 個人家庭、公共機関、一般企業訪問等による就業開拓

カ シルバー派遣事業の情報発信による就業開拓

(3) 国・県の支援事業を活用した就業機会の確保

① 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業

ア 本事業は、高齢者による人手不足分野や現役世代を支える分野での就業を促進する事業に係る補助金制度である。

イ この事業を活用し、これらの分野での「就業機会確保・提供」に努める。

② 受託事業

ア 国・県等からの受託事業については、第3の2の(3)のとおりである。

イ これらの事業を受託することにより、「会員拡大」とともに「就業機会確保・提供」に努める。

(4) 従来からの事業充実による就業機会の確保

① 多様な就業ニーズに対応した就業機会の確保

ア シルバー派遣事業

(ア) 指揮命令を受け就業する雇用形態での就業を希望する高齢者に、シルバー派遣事業による就業の機会を提供する。

(イ) シルバー派遣事業の運営を円滑に行うため、次の措置を講ずる。

a. 連合会とセンターとの業務分担の個別対応措置の活用

b. 「シルバー派遣事業担当者会議」の開催

c. 就業開拓等による新たな就業機会の提供

- d. 派遣会員へのキャリアアップ措置
- e. シルバー派遣事業活用センターの拡大
- f. 適正就業ガイドラインに留意した適正就業の確立
- g. その他

(ウ) 業務の就業時間拡大の特例措置活用推進

この措置は、人手不足産業からの期待に応え、高まる高齢者の就業意欲に応えるため、高齢法第39条に設けられたもので、福島県知事指定により実施が可能となる制度である。

発注者ニーズ及び会員ニーズの把握により、県知事指定拡大と、指定後のマッチングに積極的に取組み、制度の有効活用を図る。

イ 有料職業紹介事業

指揮命令を受けて就業する雇用形態での就業を希望する高齢者に、職業紹介により就業の機会を提供するため、次の措置を講じる。

- a. 本事業活用センターの拡大
- b. 適正就業ガイドラインに留意した適正就業の確立
- c. 新たな就業機会の確保、特に短期間就業への活用

② 地域を支える事業を展開した就業機会の確保

ア 空き家管理対策事業

(ア) センターが地方自治体と連携し、空き家の管理業務を実施することは、高齢者の就業機会の確保と、良好な生活環境の保全及び安心できるまちづくりに寄与するものとなる。

(イ) また、この事業を実施することにより、新たな就業機会が確保されるものであり、新規入会の動機付けともなることが期待される。

(ウ) このため、多くのセンターでこの業務を取扱えるよう、課題の把握、対応事例の情報収集・提供等を行う。

(エ) また、全国のセンターの60%以上で取扱うようになった場合は、広域的な周知広報により、本業務による一層の就業機会拡大を図る。

イ 福祉・家事援助サービス事業

(ア) 少子高齢化が進展する中であって、センターが実施している生活支援サービスは、今後ますます増加するものと予測される。

(イ) しかし、サービスを提供する会員の高齢化、利用者から求められる質の高いサービス、介護・育児支援に係る地域ニーズ等、対応すべき諸課題もある。

(ウ) このため、次の取組みを推進し、各センターにおける同サービスでの就業機会拡大及び会員拡大、さらに会員の資質向上等により、一層のサービス向上に努める。

- a. 当連合会作成「家事援助サービス就業マニュアル」の活用
- b. 全シ協作成「福祉・家事援助サービスの手引」の活用
- c. 各センターが抱える課題の把握と検討

- d. 福祉・家事援助サービス従事者及びコーディネーターの養成
- e. 「福祉・家事援助サービス事業担当者会議」の開催
- f. その他

#### ウ 介護予防・日常生活支援総合事業（新総合事業）

- (ア) 市町村が主体となって実施する、介護保険法に基づく新総合事業参入センターの事業実施に伴う課題等を把握しながら、支援に努める。
- (イ) また、未参入のセンターにおいても、上記イの福祉・家事援助サービス事業による実績を重ね、今後の参入機会を窺いながら、本事業受託団体となれるよう支援する。
- (ウ) なお、本事業の推進にあたっては、全シ協作成「介護予防・日常生活支援総合事業参入の手引き」を活用する。

#### エ 放課後児童クラブ事業

- (ア) 県内放課後児童クラブでは人手不足クラブも多いが、センター活用クラブは少なく、シルバー事業の情報を得てから活用を考えたいというクラブが多い。
- (イ) 放課後児童クラブは、平成30年の規制改革推進会議の中で、待機児童が存在する市町村において、小学校の余裕教室を放課後児童クラブに転用し、その担い手として、センター会員の就業が期待されていたものである。
- (ウ) このため、施設にはシルバー事業の理解を得るための情報を提供し、高齢者には、学童クラブ従事者養成講習等を行い、就業しやすい環境づくりに努めることにより、この事業を展開していく必要がる。

#### ③ センター独自事業実施による就業機会の確保

- (ア) センターの独自事業は、会員の働く機会を広げるため、会員が独自の創意と工夫により企画し、自ら実施しているものである。
- (イ) この事業は、高齢者の就業にふさわしく、地域社会に貢献し、就業を通じて社会に参加し、生きがいや喜びにつながるものが多い。
- (ウ) また、センターのイメージを高めるなどの効果もある。
- (エ) このため、独自事業のさらなる拡大を目指し、独自事業への就業体験の場を拡大する等により、会員と就業機会の確保に努める。

## 4 安全・適正就業対策事業

### (1) 安全就業

#### ① 安全就業基本対策の徹底

安全就業はシルバー事業運営の基本である。安全就業基本対策を徹底し、就業中及び途上における会員の傷害事故、損害賠償事故の根絶を図る。

なお、安全就業基本対策は次の事項である。

- a. 安全就業委員会の設置と活動
- b. 安全就業計画の策定

- c. 安全就業基準の作成と周知
- d. 受注内容の安全確認
- e. 就業先パトロールの実施
- f. 安全就業研修会・講習会等の実施
- g. 事故発生時の連絡体制の整備と再発防止
- h. 健康診断結果の把握

## ② 安全就業推進表彰

### ア 安全就業実践センター努力賞

「安全就業推進表彰要綱」による「安全就業実践センター努力賞」の周知を図り、一層の安全就業を推進する。

### イ 安全標語優秀賞・佳作賞

令和元年度の優秀賞作品「安全は心のゆとりと笑顔から」を、今年度も安全就業の周知に活用し、喚起する。

## ③ その他の対策

### ア 「高齢者の事故防止対策集」の活用

令和元年度に作成した、「高齢者の事故防止対策集」を活用し、事故防止対策に活用する。

### イ 安全・適正就業推進大会の開催

毎年度開催する本大会において、安全就業基準の遵守等による無事故・無災害への取組みに万全を期する誓いを行う。

### ウ シルバー派遣運転業務に係る安全就業基準の適切な運用

高齢運転者については、交通事故が発生しやすいという傾向があり、全シ協で策定した、ガイドライン「シルバー人材センターにおける安全な運転のために」を活用し、安全運転に取り組む。

また、これを受け、当連合会では「シルバー派遣運転業務に係る安全就業基準」策定しており、この基準の適切な運用により、従事する会員や同乗者の安全、通行人や通行車両等への加害防止を徹底する。

### エ その他安全就業のための推進活動

- a. リーフレットやチラシの配布による安全就業呼びかけ
- b. ヒヤリ・ハット体験事例の収集と周知
- c. 安全就業ニュースの活用

## (2) 適正就業

適正就業によるシルバー事業運営は、公益事業を行うセンターの信頼性保持に欠くことのできないものである。強い決意をもって適正就業を確立する。

このため次を実施し、不適正就業を根絶する。

### ア 適正就業管理体制の整備

### イ 適正就業のための意識の高揚に係る事業の実施

### ウ 「適正就業ガイドライン」の履行徹底

### エ 適正就業のための訪問指導



- オ 適正就業のためのセンター役員・会員等研修会の実施
- カ その他適正就業確立のための活動

## 5 交流研修事業

国・県の施策を伝え、シルバー事業を適切に運営するため、センター役・職員を対象とした会議、研修会を開催する。

これらの会議・研修会では、会員拡大に資する内容を加え、場合によっては情報交換の場も設定する等、最重点事項を踏まえた内容とする。

- ア 監事会議、事務局長会議、新任事務局長会議
- イ 理事長等役員・事務局長研修
- ウ 経理・業務別職員会議・研修
  - a. 経理担当者会議
  - b. 業務担当者研修
  - c. シルバー派遣事業業務担当者会議
  - d. 福祉・家事援助サービス担当者会議
  - e. 安全・適正就業研修
- エ その他必要な会議・研修

## 6 普及啓発活動事業

魅力あるシルバー事業活動の実態が理解され、新規入会及び仕事の発注が促されるよう普及啓発に努める。

- ア 自治体広報誌、新聞、テレビ等による周知・広報
- イ セミナー等説明会開催による周知
- ウ 県民、会員及びマスコミ等への情報提供
  - ・ 就業開拓、会員増強のための広報用資料の作成、配布
  - ・ 普及啓発用ポスター、リーフレット等の作成、配布
- エ 10月15日のシルバーの日を中心とした普及啓発月間の設定と取組み
- オ ホームページの積極的な運用による情報発信
- カ 会員、賛助会員等へのシルバー事業に係る活動状況の情報提供
- キ 全シ協が編集に関わる月刊誌等の配布
- ク その他必要な情報収集と提供

## 7 調査研究事業

シルバー事業の改善、向上に資するため、次の事業を実施する。

- ア シルバー事業実績の収集と活用
- イ シルバー事業の好事例の収集と周知
- ウ シルバー事業に対する地域ニーズの収集と活用
- エ シルバー事業に係る新たな施策の研究
- オ 調査研究結果の関係機関への配布

## 8 指導相談事業

センターの事業運営が、自主、自立的な取り組みであることを基本に、シルバー事業を円滑かつ適正・効果的に推進できるよう、次による指導・援助を行う。

- ア 全シ協、福島労働局、福島県等との連携による指導、援助
- イ 県内ブロック協議会等での集団指導、援助
- ウ 全シ協からの委託による個別指導、援助
- エ 応接、電話、訪問等による個別指導、援助
- オ その他必要により専門家の支援を得ての指導相談

## 9 シルバー人材センターの設置促進事業

県内すべての高年齢者に、就業を通じての福祉の増進を図るため、次の支援を行う。

- a. センター未設置町村を解消するための、新たなセンターの設置
- b. 事務局機能充実のための、既存センターの広域化・法人組織化

## 第4 法人管理事業

### 1 法人運営及び会計財務の改善

事務事業を精査し、一層の経費節減に努め、法人運営の改善を図るとともに、20年度会計基準に基づく適正な会計財務処理に努める。

### 2 諸会議の開催

当連合会の維持運営及び事業運営の執行に関する必要な会議を、次のとおり開催する。

定時総会	年1回
定例理事会	年3回