

令和3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

福島県内人口は、高齢化率が32.3%（福島県発表、令和3年1月1日現在）となる等、少子高齢化が急激に進展している。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症のクラスターと呼ばれる集団感染が多発する等により、世界的規模で感染拡大防止対策が講じられてきた。

政府及び福島県等からは「福島県緊急事態措置(2.4.16～2.5.15)」「福島市新型コロナウイルス緊急警報(2.12.20～3.1.11)」「福島県新型コロナウイルス緊急対策(3.1.13～3.2.7)」等が発令され、「新しい生活様式」の実践、不要不急の外出自粛、感染拡大地域との往来自粛等、感染状況の変化に応じた感染防止対策が示され、協力要請がなされてきた。

この感染症は、県内雇用情勢、社会経済活動に大きな打撃を与え、シルバー人材センター事業(以下「シルバー事業」という。)にも、大きな影響を及ぼすこととなり、このコロナ禍においては、「安全・安心就業」に特段の配慮をしたシルバー事業運営が求められることとなった。

また、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、令和3年4月1日から70歳までの就業機会確保が企業の努力義務とされ、今後の新規入会者の中心的年齢層は、70歳代になることが想定される状況となっている。

一方、日本商工会議所が、令和2年12月17日にまとめた「多様な人材の活躍に関する要望」によると、高齢者の活躍に関する政策として、「…シルバー人材センターの機能強化・拡充やさらなる周知に取り組んでいくことも重要である。」としており、シルバー事業に対する経済団体からの強い期待が寄せられている。

さらに、当連合会が委託し実施した55歳以上の方へのアンケートによると、65歳以上の働き方で重視することへの回答が、「身体・体力の負担にならないこと」が69%と最も高く、「働ける限り仕事をする」が49%と半数近くに達する等、高齢者の高い就業意欲が窺える結果が示されている。

令和3年度は、こうした社会情勢の変化、コロナ禍、シルバー事業への期待、高齢者の就業意欲の高まり等を十分に受け止め、「安全・安心に就業できるシルバー事業」及び「地域で活躍するシルバー事業」を基本方針とし、「会員拡大」を最重点項目に掲げ、多様な就業機会の拡大に努めるなど、センター、連合本部が一丸となって事業を推進するものとする。

第2 事業目標

令和3年度の事業目標は、当連合会の「中期計画」を基本とし、次の通りとする。

◎会員数	14,493人	(令和3年1月末現在	12,265人)	
◎就業延人員	124.2万人日	(令和3年1月末現在	89.6万人日)	
	(うち派遣事業	16.6万人日	(令和3年1月末現在	13.1万人日)
◎受注件数	6.7万件	(令和3年1月末現在	5.8万件)	
◎契約金額	62.6億円	(令和3年1月末現在	47.1億円)	

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、シルバー事業を推進するうえでの基本となるものであり、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

安全・安心に就業できるシルバー事業、地域で活躍するシルバー事業を基本方針とし、会員拡大を最重点項目とする事業を展開する。

併せて、就業機会の確保・拡大にも努め、第2の令和3年度の事業目標を達成するためのさまざまな取組みにより、目標の実現を目指す。

2 会員拡大事業

(1) 会員拡大の重要性

少子高齢化の進展に伴い、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高まっている。

一方、就業を希望する高齢者が増加しており、高齢者の希望に応じた就業の場を提供するシルバー事業に期待が寄せられている。

これらの期待に応え、「会員数」は「シルバー事業の存在意義、社会的評価に繋がるもの」との認識を強く持ち、地域ニーズに応えられる、頼りにされる存在感のあるセンターを目指すこととし、このためにも会員拡大は、シルバー事業推進の基本になるものであるとし、事業運営上、最大の課題とする。

しかしながら、令和元年度末からの新型コロナは、就業への不安を招き、事業運営に極めて深刻な影響を及ぼしている。

このため、新型コロナ感染防止対策には一層の配慮をし、安全・安心就業の確保に努めたうえで、シルバー事業が停滞することのないよう、次による会員拡大に取り組む。

(2) 会員拡大取組みに係る基本方針

① 組織的・計画的な取組み

会員拡大がシルバー事業運営の基本であり、最大の課題であることを、すべての役職員・会員の認識のもと取り組む。

また、活気あふれるセンター、地域における存在感が増すセンター、会員が誇りをもって就業できるセンター、そのような魅力的なセンターに、全員が参画して創り上げていく。

② 重点対象者を明確にした入会促進への取組み

ア 入会促進の取組・働きかけは、対象者に応じた手法を講じてこそ効果的なものとなる。

全シ協作成「会員増加に向けた取組事例集」、「県内外センター取組事例」の共有化を図り、これらの事例を参考にしつつ会員拡大に努める。

特に、女性、団塊世代、企業退職(予定)者を「重点対象者」とし、それぞれの特徴を踏まえた入会促進に取組む。

イ また、就業機会を拡大するため、多様な発注者ニーズに応えることにも配慮する。このためにも多様な就業ニーズを持つ多くの高齢者が会員となるよう、重点対象者を中心に働きかける。

③ 積極的な広報活動によるイメージの転換・向上への取組み

シルバー事業を推進するセンターが魅力的な組織であり、その中で、会員は生き生きと活躍し、高齢期の豊かな生活を実現している、このようなシルバー事業のイメージを、広くPRする。

また、センターには、多種・多様な就業の場があること、会員の就業が様々な形で地域に貢献していること、等の周知にも努める。

このような広報活動は、地域行事やボランティア活動への参加推進、市町村広報紙、町内回覧板、チラシのポスティング・配布、ホームページ、YouTube、セミナー、テレビ、新聞等、様々な機会を活用して行う。

④ 安全・安心な就業環境の確保

新型コロナは、感染した場合、高齢者ほど重症化リスクが高いと言われている。

会員の安全はすべてに優先する事項であり、日々不安を抱えながら就業することのないよう、会員が安心して働くことのできる環境整備に努める。

ア 就業現場における感染予防対策の徹底

3つの密（密閉空間、密集場所、密接場面）を避ける、マスクの着用、手洗いの励行・消毒液の設置、換気と適度な保湿、大声を出さない等、感染予防のためにできることは全て実施する。

イ 比較的感染リスクが低い仕事の開拓、提供

人と接する以上、感染の可能性を100%回避できるものではないが、会員の就業機会を確保する観点から、当面は比較的感染リスクが低い仕事を中心に開拓し提供するよう努める。

ウ フレイル予防

体は動かさないと生活不活発となり、身体や頭の働きが低下する。

歩くことや身の回りのこと等、生活動作が行いにくくなったり、疲れやすくなったりし、フレイル（虚弱）が進む。

フレイルが進むと、体の回復力や抵抗力が低下し、疲れやすさが改善しにくくなり、感染症については、重症化しやすい傾向になると言われている。

フレイル予防についても、感染症への感染防止対策とともに、注意を呼びかける。

⑤ 工夫を凝らした新規入会の促進

ア 感染防止対策に留意した入会促進

福島県が策定する「福島県新型コロナウイルス感染拡大防止対策」に留意し、最善の対策を講じた上で、「安全・安心に就業できるシルバー事業」への理解を得ながら、入会を促進する。

イ 魅力あるシルバー事業による入会促進

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、事業の幅を広げ、就業機会の確保を図ることにより、入会を促進する。

ウ 魅力的な就業機会確保による入会促進

次のような事業に積極的に取り組むことにより、高齢者にとって魅力的な就業機会を確保し、入会を促進する。

- 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
- 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

エ 入会勧奨等による入会促進

次のような工夫、勧奨、連携等により入会を促進する。

- 入会説明会の工夫、入会プロセスの工夫
- 会員による友人・知人への入会勧奨強化
- ハローワークとの連携強化

⑥ 退会抑制

新型コロナの収束が見通せない状況の中で、高齢者が外で働くことを躊躇する、その結果、新入会員数が前年度比減少する、という傾向がある。

このため、感染防止対策を講じたうえで、これまで以上に退会の抑制に取り組む。

退会抑制は、センターの活動が活発に行われることが効果的であり、次を重点に取り組む。

ア 適切な就業相談、就業開拓等を通じ、会員が一定日数就業できるよう、就業の場を確保する。

イ マッチングが難しい場合は、就業先を開拓するほか、就業先の選択肢が広まるよう技能講習等への参加を勧奨する。

⑦ 新たな職域開拓、シニアパートナーの登録推進

ア 新型コロナはシルバー事業運営に大きく影響しているが、コロナ禍だからこそ「会員が活躍できる分野」、「センターの存在感を世間に示すことができる分野」での就業の場を確保する。

イ 新規に入会するかどうかは、入会した時、どのような仕事があるのかにより判断する者が多い。センターが多様な職種を扱っていればこそ、様々な人材が集まってくる。

次を参考に新たな就業の場の確保に努め、会員拡大を目指す。

- a. これまで専業主婦であった女性が従事しやすい仕事。
 - b. 現役時代にホワイトカラー職種に就いていた人が、その経験を活かせる仕事。
 - c. 80歳以上の会員も無理なく就業を継続できるような仕事。
- ウ 就業先が見つかるまでの間、入会をためらう者については、シニアパートナー制度への登録を勧める。

⑧ 会員拡大目標達成センターの表彰

会員拡大に積極的に取組み、単年度会員増加数又は累計会員増加数が「会員100万人達成計画」の計画数以上を達成したセンターを表彰する。

(3) 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重点対象者を考慮した就業機会の確保、拡大

- ア 高齢になると、知識や経験、体力、就業への意欲と能力は、個人差が大きくなり就業ニーズが多様化する。
また、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、仕事が減少した企業を離職した者がセンターに臨・短、軽の仕事求めて来ることもある。
このため、下記(2)から(4)による多様な「就業機会を確保し提供」することにより、就業する会員の満足度を高めるよう努める。
- イ なお、重点対象者である「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、会員の入会時平均年齢(68.8歳)も考慮した「就業機会の確保、拡大」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、拡大

- 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、拡大

① 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の活用

- ア 本事業は、労働保険特別会計雇用勘定(事業主負担分)による補助金制度である。

人手不足分野や現役世代を支える分野での高齢者就業を促進する事業経費として、併せて事務局体制の整備充実のための経費として活用する。

イ この事業を活用し、これらの分野での「就業機会確保、拡大」に努める。

② 高齢者活躍人材確保育成事業の活用

ア 本事業は、労働局からの受託事業であり、「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 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、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は退会防止に有効活用する。

また、上記2の(2)の②の重点対象者である「女性」「団塊の世代」「企業退職(予定)者」を重点に、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。本事業への参加によりシルバー事業への関心を持った高齢者には、センター・連合本部が連携し、入会促進に努める。

特に就業体験と技能講習は、センターが当日の運営や修了後の入会勧奨等に関わることが入会促進に効果的であることや、修了後に入会した者は、当該就業体験又は技能講習と関係する仕事への就業を期待している、ということにも留意する必要がある。

エ このため、本事業は、センターと連合会が役割分担し、一体となった取り組みが欠かせない事業となっている。

オ さらに、高齢者の活躍が推進されるよう、連合会が中心となり、労使団体、福島県、福島労働局等が情報交換の場とする連絡会議を開催する。

③ 高齢者就業拡大支援事業の活用

ア 本事業は、福島県の企画提案競技を経て、受託できる事業である。

この事業は、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、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、本事業の受託に努め、受託した場合には、マッチング支援員を各方部に配置し、就業相談、就業開拓により、高齢者の就業意欲向上に努め、求人企業とのマッチングに取り組むこととする。

エ また、就労訓練・研修は、高齢者が家事・放課後児童クラブ、介護周辺業務等の分野で活躍できるような内容で実施する。

オ なお、上記2の(2)の②の「女性」「団塊の世代」「企業退職者」を重点支援対象者とし、就労訓練・研修終了後には、「家事・学童保育・介護サービス」等の事業を重点分野として就業開拓に取り組み、支援する。

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、センターと連合本部が連携し、当該施策への取り組みを国・県等へ要望する。

イ 国・県等で、次を内容とする委託事業がある場合は、受託に向け積極的に取り組み、「高齢者の就業機会確保、拡大」のための事業として活用する。

- 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、高齢者の就業支援に資する事業

(4) 従来からの事業充実による就業機会の確保、拡大

① 多様な就業ニーズに対応した就業機会の確保、拡大

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り組み、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 地域を支える事業による就業機会の確保、拡大

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ある。

③ センター独自事業実施による就業機会の確保、拡大

- (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・適正就業対策推進委員会の開催

「安全・適正就業対策推進委員会」を開催し、安全・適正就業のための計画を策定し、その他安全・適正就業を推進するための各種対策の検討等を行う。

② 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

③ 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。

④ 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」を策定しており、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。

また、全シ協で行う会議・研修で、センターの職員・会員が受講可能な者については、受講勸奨を積極的に行う。

なお、コロナ禍のため、連合会が主催する会議・研修は、感染状況を分析しながら、集合による開催のほか、Zoom やユーチューブ等を活用したオンラインによる開催方法も取り入れる。

- ア 理事長会議、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. 経理担当国会議
 - b. 業務担当者研修
 - c. シルバー派遣事業業務担当国会議、シルバー派遣事業新任担当者研修
 - d. 福祉・家事援助サービス担当国会議
 - e. 安全・適正就業研修
 - f. マッチング支援研修
- 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 |