

令和4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32.6%（福島県発表、令和3年6月1日現在）となる等、少子高齢化が急激に進展し、地域の活性化が問題となっている。

また、一昨年以降、新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の感染拡大という事態に見舞われ、県内雇用情勢をはじめ、社会経済活動は大きな影響を受け、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）においても、会員が減少する等、大きな影響を受けている。

令和4年に入り、オミクロン株の影響による新規感染者数が急増しており、引き続き新型コロナウイルス感染症禍（以下「コロナ禍」という。）の状況を注視しながら、シルバー事業を推進していかねばならない状況となっている。

従来から、シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献し、高齢者の生きがいや居場所づくりとしての機能を担ってきている。

さらに、少子高齢化が進展する今、元気な高齢者には、地域社会の課題解決の担い手となって活躍することにより一層の期待が寄せられるようになってきている。

一方、福島県においては、世界共通の目標とされているSDGs（持続可能な開発目標）による環境問題・社会問題への取り組みについて、福島県総合計画が目指す本県の姿を、このSDGsの視点からも連動するとして、SDGsの推進を通じた県づくり、あらゆる分野の団体等の参画を呼びかけている。

シルバー事業においては、一人でも多くの高齢者が会員となり、シルバー事業の機能として持つ役割を発揮することが、「持続可能な社会の実現を目指す」となるものであり、このSDGsと深くつながるものである。

このようなことから、令和4年度シルバー事業は、コロナ禍を踏まえた感染防止対策を講じながら、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、多様な就業機会の提供に努めるなどに取り組み、加えてSDGsにもつながるシルバー事業を、センター、連合本部が一丸となって推進する。

第2 事業目標

令和4年度の事業目標は、当連合会の「中期計画」を基本としつつも、コロナ禍の影響で会員数が下げ止まらない状況にあることから、「会員数」「就業延人員数」「契約金額」については、コロナ禍前の水準以上に回復させることを目標として取り組む。

◎会員数 12,570人

（※1 令和元年度会員数以上を基本とした各センター目標数設定の計）

（※2 令和4年1月末現在 12,108人、元年度同時期比△5.0%）

◎就業延人員 110.0万人日、うち派遣事業16.0万人日

（※1 令和4年1月末現在 91.7万人日、元年度同時期比△3.3%）

（※2 うち派遣事業、令和4年1月末現在 12.6万人日、元年度同時期比△4.7%）

- ◎受注件数 6. 8万件
(※ 令和4年1月末現在 5.9万件、元年度同時期比+3.9%)
◎契約金額 57. 1億円
(※ 令和4年1月末現在 48.3億円、元年度同時期比△2.2%)

第3 事業実施計画

1 シルバー事業の機能強化

(1) シルバー事業機能強化の必要性

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。

また、高齢者の生きがいの充実や高齢者の社会参加の促進を図り、地域社会の活性化に寄与する等の重要な役割を担っており、地域社会の課題解決の担い手としても活動している。

さらには、高齢者の健康の保持増進、医療費や介護費用の削減、年金支給開始年齢引上げ等の社会制度改革にも寄与している。

このため、シルバー事業について、その役割を果たしつつ、地域社会からの期待に一層応えることができるよう、機能強化を図るものである。

(2) 組織体制の強化

地域経済社会からのシルバー事業に対する期待は高まる一方であり、関係する法律は、複雑・多様化している。

このため、職員の専門性向上、デジタル技術の活用等による事業運営の簡素化・効率化等により、事業推進体制の強化に取り組む。

また、労働局、ハローワーク、福島県、市町村、その他関係機関・団体とも連携し事業推進体制を充実する。

(3) 消費税における適格請求書等保存方式への対応

令和5年10月から適格請求書等保存方式（インボイス制度）が導入される予定であるが、制度が予定どおり施行された場合は、センターの経営に大きな影響を及ぼすことが想定される。

このため、令和3年度に引き続き、シルバー業界全体として行っている特例措置を求める要望活動を、継続実施していく。

一方で、仮に予定どおり施行されることとなった場合、大きな混乱が生じることが予想されるため、リスクマネジメントの観点から、現実的な対応についても検討し、万一の場合に備える。

(4) SDGs の取組み

地域に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進、ひいては地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減などに貢献しているシルバー事業の様々な取組みは、SDGs（持続可能な開発目標）と深くつながるものである。

福島県では、SDGsを通じた県づくりに、県内のあらゆる分野の団体に参画を呼びかけていることから、このSDGsに、積極的に参画し、シルバ

一事業のさらなる発展につなげる。

(5) デジタル技術の活用推進

デジタル社会の到来を踏まえ、シルバー事業においても、デジタル技術を活用した事業展開、業務の効率化を図る。

このため、デジタルに関する講習会を開催する。併せて、会員及び地域の高齢者が、社会のデジタル化から取り残されないよう取り組む。

(6) 事業展開の方針

コロナ禍であることを踏まえ、「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、「広げようシルバーの輪」のもと、「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4年度の事業目標を達成するため、さまざまな取り組みにより、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、元気な高齢者には、地域社会の課題解決の担い手となって活躍することが期待されてきている。

一方、高齢者も就業を希望する者が増加しており、シルバー事業への期待がますます高まっている。

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」であり、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。

このため、会員拡大は、シルバー事業運営上の最大の課題となる。

しかしながら、一昨年以降の新型コロナウイルスは、会員数の減少という、シルバー事業運営に極めて深刻な影響を及ぼしている。

この状況を踏まえ、令和4年度は、コロナ禍前である令和元年度の水準以上の会員数に回復させることを目標とし、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最大の課題であり、最重点項目であることを、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「広めようシルバーの輪」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り組む。

- 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、ユーチューブ、説明会、テレビ、ラジオ、新聞等、できる限り様々な機会を活用して行う。

特に、「会員による知人への入会勧奨」、「チラシやポスター、市町村広報誌による入会の呼びかけ」については、積極的に取り組む。

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、基本的な感染防止対策を徹底する。

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、事業の幅を拡げ、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ため、高齢者が外で働くことを躊躇する、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、退会の抑制対策に取り組む。

退会抑制には、センターの活動が活発に行われていること、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が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り組み、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、軽の仕事を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・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 介護分野就業機会促進事業の活用

ア 本事業は、令和4年度の国の補助事業(推進枠)で新設されたもので、

「介護プランナーの配置」(国補助 1/2)、及び「トライアル奨励事業」(国補助全額)を内容とする。

- イ このうち、介護プランナーの配置は連合会においても配置することが可能なため、必要な経費の確保に努め、介護周辺業務の切り出しによる提案を行い、高齢者が介護分野の担い手として活躍できるよう、取り組む。
- ウ また、トライアル奨励事業は、介護施設におけるシニア人材の活用を試行するもので、必要経費の 100%が国庫補助とされるものであり、積極的な活用支援に取り組む。

③ 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、説明会」「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」「退職予定者及び人事担当者」であり、「高齢者等」は次の a. b とされている。
 - a. 現にセンターの会員でない高齢者
 - b. センターの会員となった以後に就業したことがない職種・業務内容での就業を新たに希望する会員、又は昨年度 1 年間就業していないセンター会員このため、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、就業体験者又は技能講習受講者は、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、計画策定から入会まで一体となって取り組む。
- 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。

④ 高齢者就業拡大支援事業の活用

- ア 本事業は、今後実施される福島県の企画提案競技に参加し、受託を目指す事業である。
- イ 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になると考えられる。
- ウ 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目指すものである。
- エ 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。

オ 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・デジタル活用等の分野で活躍できるような内容で実施する。

カ なお、上記2の(2)の②の「女性」「団塊の世代」「企業退職(予定)者」を重点対象者とし、就労訓練・研修終了後には、「家事・放課後児童クラブ・介護周辺業務・デジタル活用」等分野の事業を重点に就業開拓に取り組み、支援する。

⑤ 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 シルバー派遣事業の拡大

(ア) シルバー派遣事業については、高齢化や労働力人口の減少が進行する中、多くの業種における人手不足分野や介護・育児等の現役世代を支える分野において、シルバー派遣事業の拡大を通じて、高齢者が当該分野の担い手として活躍することが期待されていることから、この事業の拡大を目指すものである。

(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。

また、活用に伴う雇用保険及び社会保険の適用については、法に基づいた適切な処理を行う。

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 成長分野に係る就業機会の確保、拡大

地域社会に対する貢献度が高く、高齢者の多様な就業機会の確保につながる次については、成長分野として積極的に業務を拡大する。

ア 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、介護保険の給付の対象とならない身の周りの世話等、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ともものと予測される。

(イ) しかし、サービスを提供する会員の高齢化や本事業での就業を希望する会員の不足、利用者から求められる質の高いサービス等、対応すべき諸課題も多く見られる。

(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

イ 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について、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、上記アの福祉・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。

ウ 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) ふるさと納税の返礼品として空き家管理や墓地清掃等の代行サービスの人気も高まってきている。

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

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、施設に対してはシルバー事業の理解を得るための情報を提供し、高齢者に対しては、放課後児童クラブ補助者養成講習等を行い、就業しやすい環境づくりに努め、この事業を展開していく。

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

安全・適正就業は、シルバー事業運営の基本である。

安全・適正就業対策推進委員会が策定する安全・適正就業対策に係る周知及び啓発に努め、センター及び連合会の役職員・会員が一体となって、「安全・安心に就業できるシルバー事業」を推進する。

(1) 安全・適正就業管理体制

「安全・適正就業対策推進委員会」を年 3 回開催し、安全・適正就業対策計画の策定及びその取組みとともに、シルバー派遣事業安全衛生管理体制の整備も含めた、安全・適正就業管理体制を構築する。

(2) 安全就業

① 事故防止措置

事故状況の把握、事例収集、及び事故の原因分析、再発防止策を検討し、必要に応じ、各センターへの情報提供、周知、啓発により事故防止に努める。

② 安全・健康管理

安全又は健康管理に関する研修を行う。また、会員の健康状況への留意に努め、健康診断の受診勧奨、及び結果の把握に努める。この場合、シルバー派遣就業会員についての結果把握は必須とする。

新型コロナウイルス感染拡大防止については、職場内の対策を徹底するとともに、役職員・会員に係る基本対策の徹底に努める。

熱中症についても防止対策に努める。

③ 安全意識の普及啓発

安全就業に関する普及啓発資料、及び安全標語を活用する。

毎月、1日と15日を安全の日と定め、さらに、7月を「安全・適正就業強化月間」と設定し、安全意識の高揚を図る。

このほか、「シルバー人材センターにおける安全な運転のために（高齢運転者等に係るガイドライン）」「高齢者の事故防止対策集」も活用する。

（3）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 適正就業のための法令等の理解を深めるための研修会、会議等の開催
- イ 適正就業ガイドラインに沿った適正就業の履行、受注リストの活用
- ウ 請負と派遣の区分理解、各種事業法の習熟

（4）安全・適正就業推進大会

安全・適正就業推進大会を7月に開催し、安全・適正就業意識の高揚を図る。併せて、研修会を開催し、安全・適正就業への理解を深める。

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、受講勧奨を積極的に行う。

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も行う。

- 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. 経理担当会議
 - b. 業務担当者研修
 - c. シルバー派遣事業業務担当会議、同新任担当者研修
 - d. 福祉・家事援助サービス担当会議
 - 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。（「広めようシルバーの輪」）

- ア 自治体広報誌、新聞、テレビ、ラジオ、WEB等による周知・広報
- イ 説明会等による周知

- 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 |