

令和5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

福島県内は少子高齢化が進展（（令和5年2月1日現在、高齢化率33.0%、福島県発表））し、人手不足（令和5年1月の有効求人倍率1.49倍、福島労働局発表）が加わり、65歳を超えても企業内で雇用されている者が多くなっている（令和3年4月1日施行、改正高齢法、70歳までの就業確保措置等）。

消費者物価指数は上昇しているものの、企業物価指数の上昇率に比較し低く抑えられており、その差には、厳しい価格交渉があることが伺える（令和4年12月現在前年度同時期比、消費者物価指数4%程度上昇（総務省発表）、企業物価指数10%程度上昇（日本銀行発表））。

新型コロナウイルス感染症については、令和5年5月8日からは、インフルエンザと同じ2類から5類に位置づけられる予定であり、コロナ禍から脱却した社会経済活動の時代を迎えようとしている。

消費税インボイス制度は、令和5年10月から第1期経過措置期間が開始される。シルバー人材センター（以下「センター」という。）運営上の死活問題に関わるような制度が導入されるものであり、危機感を持って対応する必要がある。

このような厳しさがある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、県内センターの会員数は、令和2年度以降、減少傾向で推移してきた。

このため、令和5年度は、まずは減少した会員数を、令和元年度会員数まで回復させることを、最重要課題として取り組む。

また、地域社会課題解決の担い手となる事業、シルバー派遣事業、及び独自事業については、事業拡大重点事業として取り組む。

なお、センター会員が高齢化傾向にあることを踏まえ、安全就業の徹底に向けた取組みを強化する。

さらに、デジタル社会の到来を念頭に、役職員・会員のデジタルリテラシー（デジタル技術を理解し活用する能力）向上及びデジタル機器の活用による業務の効率化に努める。

以上を基本方針とし、本計画に掲げた具体的取組をセンター、連合会が一体となって推進していく。

第2 事業目標

令和5年度の事業目標について、「会員数」及び「就業延人員数」は、コロナ禍前の水準以上に回復させることを目標とし、「受注件数」及び「契約金額」は令和4年度実績を基本として目標を設定する。

◎会員数 12,796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5年1月末現在 12,050人、元年度同時期比△5.4%）

- ◎就業延人員 110.0万人日、うち派遣事業16.0万人日
 (※1 令和5年1月末現在 92.3万人日、元年度同時期比△2.7%)
 (※2 うち派遣事業、令和5年1月末現在 13.1万人日、元年度同時期比△1.0%)
- ◎受注件数 6.5万件
 (※ 令和5年1月末現在 5.9万件、同時期 元年度比+4.0%、3年度比+0.1%)
- ◎契約金額 60.0億円
 (※ 令和5年1月末現在 49.5億円、同時期 元年度比+0.2%、3年度比+2.4%)

第3 事業実施計画

1 シルバー事業の機能強化

(1) シルバー事業の意義と機能強化の必要性

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を主な役割としている。

また、就業を通じ、生きがいの充実や高齢者の社会参加促進、地域社会の活性化に寄与する等の重要な役割を担い、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、就業を通じた健康の保持増進、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、高齢者活躍の場を拡大し、地域社会からの期待に一層応えられるシルバー事業を目指し、機能強化を図るものである。

(2) 機能強化の基本

① 組織体制の強化

シルバー事業の分野の広がりに伴い、事務局職員に求められる知識、能力は幅広くなっており、関係する法律は、複雑・多様化している。

このため、職員の専門性向上に努め、事業運営の簡素化・効率化を図り、組織の活性化、組織体制の強化に努める。

また、女性会員及び企業退職(予定)者層の入会促進に向けた体制を整備する。

② 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月からの適格請求書等保存方式(インボイス制度)の施行に伴い、当面、第1期経過措置期間(令和5年10月～令和8年9月)への対応策を講じる。

また、インボイス制度が新しい消費税制度であり、次々と新たな運用方針が示されている実情から、国の運用方針に関する情報収集に努め、併せて消費税納付に必要な予算の確保及び適切な会計事務処理体制の整備に努める。

③ SDGsの取組み

シルバー事業の様々な取組みは、国際的な取組みであるSDGs(持続可能な開発目標)達成に大きく貢献している。

また、一人でも多くの高齢者がセンター会員となり、シルバー事業で活躍

することが持続可能な社会の実現に寄与するものとなる。
この認識を深め、地域社会・発注者等への周知活動に取り組む。

④ デジタル化推進

令和4年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画のフォローアップ」では、「センターの業務運営の効率化による経営基盤の強化や会員の利便性向上等の観点から、来所が前提となっているセンターへの会員登録や会員と仕事とのマッチング等のサービスがオンラインでも可能となるよう、速やかに、センターのデジタル化や会員向けサービスのオンライン化の支援等を進める。」とされている。

また、国の補助事業「シルバー会員のデジタル利用促進事業」が令和4年度補正予算で成立し、その予算は令和5年度に繰り越しされている。

この国の方針を受け、確保されている予算を有効活用し、シルバー事業のデジタル化を推進する。

さらに、国、県及び市町村事業等のデジタル化に係る事業の情報収集と、その活用により、地域の高齢者、センター役職員及び会員のデジタルリテラシー向上に努める。

(3) 事業展開の方針

安全・安心に就業できるシルバー事業を基本とし、会員拡大を最重要課題に、さらに重点事業を設定し、事業の拡大に努める。

なお、高まるシルバー事業への期待に対し、組織の拡大や事業の一層の活性化等、目に見える実績を示すことで応えていく。

① 安全・安心に就業できるシルバー事業

安全就業はシルバー事業の基本である。重篤事故や傷害事故、損害賠償事故の未然防止を第一とし、事故の撲滅に組織的に取り組む。

② 会員拡大事業

会員拡大は最重要課題であるとして、女性を重点対象者に設定し、組織的な体制整備のもと、女性及び企業退職（予定）者ほか幅広い層の入会を目指す。

③ 事業拡大重点事業

ア 成長分野に係る事業

成長分野に係る事業(※)は、地域社会の課題解決の担い手となる事業であり、事業拡大を重点事業として取り組む。

※「成長分野に係る事業」とは、「福祉・家事援助サービス事業」、「介護予防・日常生活支援総合事業」（以下「新総合事業」という。）、「空き家管理対策事業」、「放課後児童クラブにおける育児支援事業」をいう。

イ シルバー派遣事業

シルバー派遣事業は、人手不足に苦慮する企業等を下支えする役割を持つものであり、事業の拡大を重点事業として取り組む。

ウ 独自事業

独自事業は、高齢化するシルバー事業の活性化、地域貢献・イメージ

アップにつながるものであり、事業の拡大を重点事業として取り組む。

2 会員拡大事業

(1) 組織的・計画的な取組み

ア 組織的取組

シルバー事業に関わる役職員・会員は、会員拡大事業の重要性を認識し、口コミの発信源になるとともに、魅力あるセンターづくりに、組織的に取り組む。

また、「自主・自立・共働・共助」の理念に立ち返り、会員が受け身ではなく、自ら会員拡大事業に参画するような風土づくりにも取り組む。

イ 計画的取組

P D C A サイクル(課題の検討、解決方法への仮説、実行、検証、継続又は計画修正)により、会員拡大事業の目標管理を適切に実施する。

(2) 重点対象者を明確にした入会促進への取組み

ア 女性、企業退職(予定)者

女性、企業退職(予定)者を会員拡大の「重点対象者」とする。

女性については、高齢者人口の男女割合等からみて拡大の余地が大きいことから、女性の感性にアピールした広報や女性の就業意欲を喚起する仕事の確保・提供により、女性の入会促進に取り組む。

また、令和5年度から「女性会議」をスタートさせ、研修、情報交換等、センターによる女性会員拡大への支援に取り組む。

イ 多様な発注者ニーズへの対応

女性及び企業退職(予定)者を中心に、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働きかける。

これにより、多様な発注者ニーズに応えることとし、就業機会の拡大が、さらなる多様な就業ニーズを持つ多くの高齢者が会員となることを目指す。

(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

ア 広報の基本

広報のイメージは、センターが魅力的な組織であり、会員が生き生きと活躍し豊かな生活を実現していること、センターには多種多様な就業の場があること、会員が様々な形で地域に貢献していること、等である。

イ 効果的な取組み

女性会員の拡大には、「女性向けに工夫した入会説明会の実施」や「女性会員の活躍状況等の積極的な広報」が効果的である。

また、効果が高いと言われている市町村の広報誌への掲載及び新聞・テレビ等の取材報道に向け、積極的な情報発信に努める。

(4) 工夫を凝らした新規入会の促進

ア 入会説明会・入会プロセスの工夫

来所が前提となっている入会説明会及び会員登録への事務等について、オンラインの導入、業務の効率化及び入会希望者の利便性向上等を

検討しながら、デジタル化を推進する。

また、入会承認までの期間が空きすぎないように、理事長承認制等、入会プロセスの迅速化に努める。

イ 会員による友人・知人への勧奨強化

実際に活動している会員からの勧誘は、入会後の就業イメージが掴みやすく、入会することへの安心感にもつながり、効果的である。

ウ 入会后早期のマッチング支援

入会後はできるだけ早期の就業機会提供に努める。

エ ハローワークとの連携

ハローワークは、地域における総合的な労働力の需給調整機関である。老若男女、様々な仕事・働き方を希望する人が訪れている。その中にはセンターでの就業が適切な層も一定程度含まれている。

このため、ハローワークの「生涯現役支援窓口」を中心に、チラシ配置依頼、臨時相談窓口の設置、センターPRの時間配慮等、センターとハローワークとの円滑な連携のもと、可能なものから取組む。

オ シニアパートナー制度

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。

(5) 退会抑制への取組み

ア 親身な対応

高齢による体力低下や病気等を理由に退会する者が多いが、中にはセンターの会員であることに意義を見い出せず、退会する者もいる。

退会を考え始めた会員を引き留めるには、何よりも相手の立場に立ち親身に対応することが基本である。

また、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る。

イ 適切な就業相談、就業ニーズを踏まえた新たな就業先の開拓

就業機会の減少は会員の不満に直結する。

適切な就業相談、ニーズを踏まえた就業開拓等を通じ、会員が一定日数就業できるよう、就業の場の確保に努める。

特に、インボイス制度の施行や物価の高騰により、従来の業務を受注できず、就業機会を失う会員が発生することも想定される。

本人の希望にそった新たな就業先の開拓や技能講習等への参加による就業先の選択肢拡大等、適切な就業相談に努める。

ウ 仲間づくり、健康維持等の取組み

同好会・サークル活動、交流会等、仕事以外の場における会員間の交流もセンターの魅力の一つである。

従来、コロナ禍で活動を制限していたこのような各種行事について、今後は感染症の分類が5類となることにより、通常ベースに戻し、センターの魅力向上に資するものとして活用を支援していく。

エ いくつになっても元気で活躍できる環境の整備

今後、会員の高齢化は一層進展する。例えば80歳を過ぎたこと等により、以前より体力や運動能力等が低下することが考えられるが、そう

いった会員でも無理なく就業できる仕事の確保・提供に努める。

特に、独自事業は、体力が低下した会員でも無理なく就業できる仕事が含まれていることが多いため、独自事業の開発に努める。

また、センターは、就業することが困難となった会員の居場所としての機能を果たすことも重要である。

ボランティア活動やサークル活動等、就業以外でも長く活躍できる環境を整備する必要もある。

(6) 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 就業機会確保、拡大事業

(1) 会員の拡大に対応した新たな職域の開拓

ア 多様な職種への取り組み

センターが多様な職種を扱っていれば、様々な人材が集まってくる。会員拡大には、多様な職域を開拓することも重要である

イ 女性会員が馴染みやすい仕事の確保

現状、女性会員が従事している仕事では「清掃」が圧倒的多数である。

女性会員をさらに拡大するためには、女性会員のニーズを把握し、比較的女性が馴染みやすい仕事の確保に努める必要がある。

ウ 独自事業の取り組み

独自事業は、総意と工夫による企画、地域特性を活かした事業展開など、会員が楽しく、やりがいを感じながら参画することでセンターの活性化にもつながるといふ側面も持つ。加えて、地域貢献やイメージアップ効果も期待できることから、事業の拡大に取り組む。

(2) 従来からの事業充実による就業機会の確保、拡大

① 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の成長分野に係る事業については、就業機会拡大の重点事業として取り組む。

ア 福祉・家事援助サービス事業

この事業は、少子高齢化が急速に進展する中において、今後ますます需要が増加する業務である。

具体的業務は、以下の①. ②. ③のとおりであり、いずれも請負・委任契約によるほか、シルバー派遣事業又は職業紹介事業で就業する場合を含めた業務である。

「①福祉サービス」

65歳以上の高齢者、障害者、病弱者等を対象に、介護保険給付の対象とならない身の回りの世話、話し相手、介護施設・福祉施設への送迎(運転業務を含む)、介護施設・福祉施設における清掃・除草・調理補助等、食事の配送業務等を提供する業務をいう。

「②家事援助サービス」

福祉サービスの対象者以外の個人家庭での家事全般の業務をいう。

「③育児支援サービス」

12歳以下の児童等を対象に、保育補助、保育所・幼稚園・小学校への送迎(運転業務を含む)、保育所・幼稚園・小学校における清掃・除草・調理補助・用務員業務・給食の配送業務をいう。

イ 新総合事業

本事業は、介護保険法に基づき地方公共団体が主体となって実施するもので、生活支援サービスの“多様な事業主体”としてセンターにも大きな期待が寄せられているものである。

地域包括支援センターとの連携を図り実績向上を目指す。

ウ 空き家管理対策事業

地方公共団体にとって空き家問題は、景観、安全、防犯等の面から地域における共通の重要課題となっている。

空き家管理は、地域貢献という点でセンターの存在を大いにアピールできる事業である。

このため、多くのセンターで空き家管理業務を実施し、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全で安心なまちづくりに寄与している。

地方公共団体と連携を深める等により、市町村広報誌への記事掲載やホームページ上での周知等、積極的な広報により、事業を拡大実施する。

エ 放課後児童クラブにおける育児支援事業

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。

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。

② 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

シルバー派遣事業は、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、担い手として活躍することが期待されている。

また、高齢者にとっても過去の経験を活かした就業を目指す時、指揮命令が可能なシルバー派遣事業による就業は馴染みやすいものとなっている。

このため、シルバー派遣事業の拡大を目指すものとする。

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就業機会を提供するため、有料職業紹介事業を行う。

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、福島県知事が地

域、業種、職種を指定することにより、シルバー派遣事業及び有料職業紹介事業において、週 40 時間までの就業が可能となる制度である。

発注者ニーズ及び会員ニーズを把握しながら県知事指定の拡大と、県知事指定後の有効活用に努める。

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

(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、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である。

イ この事業は、今後、「会員への就業機会の提供」の実績に応じた算出方法に見直しがなされる。令和 6 年度から適用になるものの、令和 4 及び 5 年度の実績が活用される。

補助金の確保に関するものでもあり、会員への就業機会の提供に、より一層の配慮が望まれる。

② 高齢者活躍人材確保育成事業の活用

ア 事業内容

本事業は、労働局からの受託事業であり、主に「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

本事業の対象者は、「高齢者等」「企業等」「退職予定者及び人事担当者」である。

ウ 会員拡大との関係

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、センター・連合会が連携し、入会促進に努める。

エ 重点対象者、重点事業との関係

女性及び企業退職(予定)者を中心に、重点事業である成長分野に係る事業、シルバー派遣事業、独自事業、デジタル化に関わる上記アの事業に取り組む。

オ 高齢者活躍・活用促進連絡会議の開催

この会議は、連合会が事務局となり、地域の労使団体、福島県、福島労働局等が情報交換の場としている会議であり、毎年度開催する。

③ 県委託事業の活用

ア 募集事業への参加

福島県の高齢者の就業を支援するための委託事業について、募集がある場合は積極的に参加し、受託を目指す。

令和 4 年度の場合、「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」及び「職場環境改善」からなる事業を受託した。

イ 受託した場合の具体的業務

令和4年度と同様の事業を受託できた場合には、マッチング支援員を各方部に配置し、各センターとの連携を踏まえた、就業相談、就業開拓により、マッチング支援に取り組む。

このほか、就労訓練・研修等の事業にも取り組む。

④ その他事業の活用

ア 高齢者の就業を支援するための施策については、センターと連合会が連携し、国・県等へ要望する。

イ 国・県等で、高齢者の就業を支援するための委託事業がある場合は、受託に向け積極的に取り組む。

(4) 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

令和5年度においても、次による就業機会の確保、拡大に努める。

ア 県・市町村との随意契約、指定管理者制度の活用による就業機会確保

イ センター役職員及び会員による1人1仕事開拓活動による就業機会確保

ウ 地域のニーズに応じた就業機会確保

エ 個人家庭、公共機関、一般企業訪問等による就業機会確保

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」を構築する。

(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り組みを行う。

また、シルバー派遣事業安全衛生管理規程により、連合会及び各実施事業所の衛生管理体制を整備する。

なお、適正就業に関する規程については、整備に向け、検討を進める。

(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。

なお、全国的に損害賠償事故が多発し、保険財政が危機的な状況から、シルバー事業自体の存続が危ぶまれるという状況にある。

このため令和5年度は、「除草・草刈り作業における飛び石事故防止対策」を安全就業の重点項目として取り組む。

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、シルバー派遣事業就業会員についての結果把握は必須とする。
熱中症については、防止対策とその周知に努める。

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「安全は ゆとり気配り
思いやり」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。

安全就業に努力しているセンターについては、安全就業推進表彰を行う。

損害賠償金額の割合が高いセンターについては、重点的に安全就業パト
ロールを実施する。

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、契約書未作成契約の根絶、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 その他各種事業

（1）交流研修事業

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、説明会を開催する。

これらの会議、研修会、説明会では、最重要課題及び重点事業に関する内
容を加え、場合によっては情報交換の場も設定する。

また、全シ協で行う会議・研修で、センターの職員・会員が受講可能なも
のについては、受講勸奨を積極的に行い、受講者数の拡大に努める。

なお、連合会が主催する会議、研修、説明会は、連合会業務のデジタル化
を推進する観点から、集合又はオンライン方式、これらを併用するハイブリ
ット方式を組み合わせ、開催する。

- ア 事務局長会議、新任事務局長会議
- イ 理事長等役員・事務局長交流研修
- 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、同新任担当者研修

- d. 安全就業担当者会議、安全・適正就業研修
- e. マッチング支援研修
- エ 女性会議(連絡会議、女性の集い)
- オ 説明会(随時)
- カ その他必要な会議・研修

(2) 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、次の機会を活用し、普及啓発に努める。

- 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、会員拡大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

(3) 調査研究事業

シルバー事業の改善、向上に資するため、次の調査研究を行う。

なお、調査研究の結果については、各種会議・研修等を活用しながら、随時センターに情報提供する。

- 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 その他、シルバー事業活動に資するもの

(4) 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、シルバー事業を安全かつ適正・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

(5) 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。

- ア 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

イ 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