

# 令和6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

少子高齢化が進展している福島県内は、人手不足も加わり、企業に雇用される高齢常用労働者数は増加、シルバー人材センター(以下「センター」という。)への入会時年齢も上昇傾向で推移し、会員の年齢層は急激に高齢化している。

新型コロナウイルス感染症は、インフルエンザと同じ5類に分類され、センターの活動は一部に慎重さが残りつつも、コロナ禍前に戻ってきている。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(以下「フリーランス法」という。)は、令和5年5月に公布され、令和6年度秋には施行される。

センター会員はフリーランスとされ、仕事をフリーランスに依頼する場合は、その条件を文書又は電磁的方法による明示の義務化等があり、フリーランス法の趣旨に沿った運用となるよう、契約方法の見直しが示されている。円滑な移行を進める。

このほか、公益法人制度、労災保険制度、安全衛生の取扱い、雇用保険の適用拡大等が政府において検討されており、これら改正等への動向にも注視していく。

従来から、シルバー人材センター事業(以下「シルバー事業」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重要な役割りを担って来ていた。

シルバー事業をめぐる環境は激しく変化しているが、このような環境変化を受け入れながらも、それらへの対応とともに、シルバー事業の重要な役割は引き続きしっかりと担っていく。

このため、令和6年度は、安全・適正就業を基本とし、「会員拡大」及び「就業機会拡大」を最重要課題として取り組む。

特に、「就業開拓・就業相談機能強化学業」をシルバー事業運営のモデル事業として実施し、今後のシルバー事業強化に資する。

また、センターの会員の高齢化傾向において、いくつになっても無理なく就業できる環境整備に努める。

さらに、デジタル化を推進することによる業務の効率化や会員のデジタルリテラシー(※)向上に取り組む。

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。

((※)「デジタルリテラシー」とは、デジタル技術を理解し活用する能力)

## 第2 事業目標

令和6年度の事業目標を、次のとおり設定する。

なお、各目標は、コロナ禍前の水準、令和4年度実績、及び令和5年度実績(12月累計による推計値)を基本に設定する。

◎会 員 数	1 2, 7 5 2 人 (令和 5 年 12 月末現在会員数 11, 974 人)
◎就業延人員	1 1 0 万人日、うち派遣事業 1 7 万人日 (令和 5 年 12 月末現在 82. 7 万人日、うち派遣事業 12. 4 万人日)
◎受注件数	6 . 5 万件、うち派遣事業 920 件 (令和 5 年 12 月末現在 5. 5 万件、うち派遣事業 803 件)
◎契約金額	6 0 億円、うち派遣事業 10 億円 (令和 5 年 12 月末現在 46. 8 億円、うち派遣事業 7. 3 億円)

### 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、就業を通じ地域社会に貢献し、生きがいの充実や社会参加促進、居場所づくり、地域社会の課題解決の担い手となる等の重要な役割を担っている。

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保障制度改革にも寄与している。

このような重要な役割を担うシルバー事業であることから、さらに高齢者活躍の場を広げ、地域社会からの期待に一層応えていく、このような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 職員専門性の向上、組織体制の強化

シルバー事業の分野の広がりに伴い関係する施策は、複雑・多様化し、事務局職員には様々な知識、能力が幅広く求められるようになっていく。

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、シルバー事業の拡大に努めていく。

併せて、組織の活性化を図り、組織体制の強化に努めるほか、福島県シルバー連合女性会議(以下「女性会議」という。)の機能充実により、女性会員が生き生きと活躍できるセンターづくりを目指す。

###### ② フリーランス法及び契約方法の見直しへの対応

令和 6 年秋に施行が想定されているフリーランス法による新たな義務、特にセンターが関係する「就業条件の明示」及び「中途解除等の予告」には、施行日以降適切に対応する。

また、新たな契約方法への見直しは、フリーランス法の趣旨や、シルバー会員が個人事業主であることを踏まえ、本来の発注者からシルバー会員への業務委託契約とする契約方法に見直すものであり、適切な変更時期を検討し、発注者・会員への周知、事務処理に係るシミュレーション等の準備に万全を期し、円滑な移行を進める。

### ③ デジタル化推進

少子高齢化に伴うシルバー事業に期待される役割の変化とともに、就業内容も変化してきている。ここに、会員の高齢化も加わり、今後の事務量は増加するものと見込まれる。

このため、センター業務のデジタル化を推進し、業務の効率化を図る。

併せて、国、地方自治体等のデジタル化に係る事業を活用し、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。

### ④ 公益法人改革等政府議論情報の収集

公益法人制度については、令和7年4月に改正施行が予定され、収支相償原則の見直し、遊休財産規制の見直し等、幅広く議論されている。

このほか、フリーランスの労災保険制度への特別加入、安全衛生についての労働者に準じた取扱い、週所定労働時間20時間未満の者への雇用保険の適用拡大等が政府において議論されている。

いずれも、シルバー事業運営に大きな影響を及ぼす制度改革となる可能性があり、対応に早期着手できるよう、情報収集に努める。

### ⑤ SDGsの取組み

センターの様々な取組みは、高齢者の生きがいの充実、高齢者の社会参加促進、健康保持増進、地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減など、SDGs(持続可能な開発目標、国際的な取組み)の達成に大きく貢献している。

このことを認識し、一人でも多くの高齢者がセンター会員となり、SDGsの達成への貢献に参加できるよう取組む。

## (3) 事業展開の方針

安全・安心就業を基本とし、会員拡大と就業機会拡大を最重要課題に設定する。

### ① 安全・安心就業

安全・安心就業はすべてに優先する。重篤事故は絶対に発生させない。その他の傷害事故・損害賠償事故についても、未然防止を徹底する。

### ② 会員拡大事業

会員拡大は、就業機会拡大とともに、最重要課題とする。

女性を重点対象者とし、幅広い層の入会を目指す。

### ③ 就業機会拡大事業

ア 成長分野に係る事業

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事業を成長分野(※)とし、重点事業として取組む。

(※「成長分野」については、第3の3の(2)の①を参照)

イ シルバー派遣事業

シルバー派遣事業は、人手不足企業等を下支えし、現役世代を支える役割を持つ。重点事業として取組む。

## ウ 独自事業

独自事業は、いくつになっても就業できる事業が多い。重点事業として取り組む。

### ④ モデル事業

就業開拓と就業相談機能を強化する「就業開拓・就業相談機能強化事業」を、モデル事業として取り組む。

このモデル事業においては、福祉サービス分野と子育て支援分野について、重点的に取り組む。

## 2 会員拡大事業

### (1) 組織的・計画的な取り組み

#### ア 組織的取組

会員数や仕事量等の実績数値の重要性を正しく理解し、役職員・会員が組織的に一丸となり、会員拡大に取り組む。

また、会員自ら口コミの発信源になる等により会員拡大に取り組むほか、「自主・自立、共働・共助」の理念に立ち返った魅力あるセンターづくりに取り組む。

#### 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、目標とする会員拡大事業を適切に管理する。

### (2) 重点対象者を明確にした入会促進への取り組み

#### ア 女性

女性を会員拡大の「重点対象者」とする。

女性の就業意欲を喚起する仕事の確保・提供、女性の生きがい就業に資する事業展開により、女性の入会を促進するとともに、入会した女性が生き生きと活躍するセンターづくりを目指す。

女性会議については、その充実に努める。

#### イ 多様な発注者ニーズへの対応

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を行い、入会を促進する。

企業退職(予定)者については、地域の経済団体等と連携し、企業等を経由した退職(予定)者への入会の働きかけを行う。

入会促進により多様な発注者ニーズに応えられるシルバー事業には、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り活躍するようになる、そのようなシルバー事業を目指す。

### (3) 積極的な広報活動によるイメージの転換・向上への取り組み

#### ア 広報の基本

広報のイメージは、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、魅力的な活動をしていること等である。

#### イ 効果的な取組み

女性会員の拡大にあたっては、女性会員の活躍状況等が理解できるような広報に取り組む。

例えば就業現場やサークル活動の写真、全シ協発行「輝き続けるシルボンス」等の活用である。

また、市町村の広報誌掲載への働きかけを行うほか、新聞・テレビ等の取材に積極的に対応し、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、デジタル化を推進し、入会プロセスの迅速化に努める。

#### イ 入会后早期のマッチング支援

入会后はできるだけ早期の就業機会提供に努める。

#### ウ 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る。勧奨強化に取り組む。

#### 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。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、可能なものから取り組む。

#### 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 いくつになっても元気で活躍できる就業環境の整備

会員は加齢とともに、体力や運動能力等が低下する。そういった会員でも無理なく就業できるような仕事の確保・提供に努め、居場所としての機能を拡大しながら、退会抑制に取り組む。

また、会員の加齢とともに治療を必要とする者、障害が残る者、家族の介護を必要とする者等が増加し、孫の世話をする高齢者も想定される。

このような会員であつても就業が可能となるよう、仕事の開発、仕事の方法の改善、その他支え合えるような就業環境づくりに取り組む。

#### 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

産業構造の変化、契約方法の見直し、インボイス制度、物価の高騰等、社会経済情勢の変化により、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。

地域の高齢者や、会員の希望にそった新たな就業先の開拓により就業の場の確保に努めるほか、技能講習等への参加による就業先の選択肢拡大等を図ることも対策の一つである。

就業相談を経て適切な対応策を講じる。

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度向上に資するものとなる。その取組みを推進する。

エ 親身な対応

センターの会員でい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。そのような就業相談に心がける。

### (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) 新たな職域の開拓

ア 多様な職種への取り扱い

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。会員拡大に対応できるよう、多様な職域の就業先を開拓することが重要である。

イ 女性会員が馴染みやすい仕事の確保

地域の高齢女性からの多様な就業ニーズを踏まえると、女性会員の拡大にあたり、女性が比較的馴染みやすい仕事の確保は必須となっている。現在の女性会員が従事している仕事に限らず、女性が比較的馴染みやすい仕事の確保に努める。

ウ 独自事業の取組み

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ができるものが多い。

また、独自事業には、体力が低下した会員や治療を必要とする会員等、個人個人の状況に応じて無理なく就業できるよう配慮できるものも多い。独自事業の拡大に取り組む。

なお、公民館等を借り上げ、未就業会員に集合型の就業場所を提供する委託事業「未就業会員の就業環境整備事業」に取り組むセンターを支援する。

### (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

地域社会への貢献度が高く、高齢者の多様な就業機会の確保につながる次の事業を成長分野とし、就業機会拡大の重点事業として取り組む。

なお、このうち一部の事業については、就業開拓及び就業相談機能を強化するモデル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であって、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共通する重要な課題となっている。

現在、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、事業拡大に取り組む。

エ 放課後児童クラブにおける育児支援事業

県内では、センターを活用している放課後児童クラブは少なく、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、講習等を開催し、就業しやすい環境づくりに努める。

## 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、高齢者にとっても指揮命令による就業のため、馴染みやすいものとなっている。

また、人手不足分野や介護・子育て等の現役世代を支える分野ではね高齢者にも、その分野の担い手としての活躍が期待されている。

重点事業として取り組み、その拡大を目指す。

なお、令和6年4月からの無期転換制度の運用が変更され、その事務処理は複雑化している。適切な処理に努める。

- 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、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。  
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」「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、センターへの入会促進に努める。
- エ 重点対象者、重点事業との関係  
女性を中心に、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。

#### ② 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 5 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 5 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、成長産業等、雇用を中心としたマッチング支援に取り組む。  
このほか、成長産業への就業支援やデジタル化に資する就労訓練・研修等の事業にも取り組み、各地域での就業開拓・就業相談機能の一層の強化を図る。



### ③ 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6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。

各センターで整備することとしている安全・適正就業に関する規程については、その普及に努める。

### (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。

「安全はすべてに優先する」「安全なくして就業なし」を合言葉に、「組織的に、役職員・会員がお互いに安全・安心の意識向上に努め、会員の安全と健康管理を確保し、事業を推進する。

危険・有害な作業は受託しないことを徹底する。

事故防止対策の徹底を図るため、令和6年度は、墜落・転落・転倒事故の防止対策を重点項目と定め、事故事例の収集や効果的な再発防止対策を取りまとめ、その徹底を図る。

#### ② 安全・健康管理

安全に又は健康に関する知識の習得と意識の高揚を図るため、研修会を行う。

また、会員に対する健康診断受診を勧奨し、安全就業の重要性に鑑み、

その結果把握に努める。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。

また、会員に対して、加齢に伴う運動機能の低下について自覚を促すようにし、体調を維持し、無理せず就業するよう指導する。

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。

墜落・転落・転倒の事故の発生状況を考慮し、安全就業パトロールを実施する。

このほか、派遣事業における運転業務従事者に対する「適性診断」をその実施基準により、確実に実施する。

また、「高齢者の事故防止対策集」、厚生労働省作成の「エイジフレンドリーガイドライン」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
- エ 安全・適正就業に関する規程(例)、安全・適正就業委員会規程(例)を活用した規程の整備

## (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、受講勧奨を積極的に行い、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 理事長等役員・事務局長交流研修会
- イ 事務局長会議、新任事務局長会議
- 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. 安全就業担当会議、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 モデル事業ミーティング
- キ 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