

令和7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

(1) 県内情勢

福島県内は、人口減少と少子高齢化が急激に進展しており、県内シルバー人材センター(以下「センター」という。)会員の高齢化も急激に進んでいる。

(2) 高齢社会対策大綱

令和6年9月13日に閣議決定された「高齢社会対策大綱」によると、我が国の高齢化について、経済社会の担い手不足、経済規模縮小、一人暮らしの高齢者や認知機能が低下する人の増加等、様々な影響や課題への懸念を示し、併せて、「退職後に臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を実施する。」とし、センターへの期待も述べられている。

(3) シルバー事業の今後の方向性(全シ協)

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会(以下「全シ協」という。)では、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、従来から、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を担ってきた、としたうえで、今後の方向性について、次のように述べている。

超高齢社会を迎えた我が国において、シルバー事業に寄せられる期待に応えるためには、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が必要であり、そのため、「会員の拡大」は常に目指すべき最重要課題となっている。

少子高齢化が進むわが国にあって、政府は企業による70歳までの就業機会確保等を内容とする施策を進めており、すでに平均年齢が75歳である会員の高齢化は今後も一層進むことが見込まれる。

こうした中、シルバー事業は、従来の平均的な会員像を前提に、植木の剪定や除草作業などの伝統的な仕事のみを確保・提供するだけでは、組織の発展を目指せないことは自明である。

女性、80歳を超えたような高齢者、ホワイトカラー層、専門的スキルや経験を有する者など多様な人材を積極的に会員として取り込むとともに、新たな職域の開拓、仕事の切り出し提案、独自事業の活用など様々な手法を駆使して幅広い仕事の確保に努め、適格なマッチングによって多様な会員のニーズに応える取組が不可欠となっている。(全シ協令和7年度事業計画より抜粋)

(4) 会員拡大の新たな指針

また、令和7年度以降の会員拡大のための指針「新たな仲間づくり計画～10万人の増加を目指して!」を掲げ、全国のセンター、連合本部、全シ協が一丸となって、会員数純増に向けた取組を行うこととしている。

(5) シルバー事業の実情と課題への対応

一方、県内のシルバー事業には、全国のセンターと同様、令和5年10月施行の消費税適格請求書等保存方式(インボイス制度)、令和6年11月施行の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。)、そして令和7年4月施行予定の「改正公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の一部を改正する法律」(以下「改正公益認定法」という。))等、対応すべき課題が山積しているのが実情である。

シルバー事業には、センター会員の年齢構成等のみならず、激しく変化する社会情勢が加わっていること、これらを強く認識し、確実に対策を講じていく必要がある。

(6) 令和7年度シルバー事業運営の基本方針

このような情勢から、令和7年度は、引き続き、シルバー事業の重要な役割はしっかりと担うこと、そしてシルバー事業の機能強化を図っていくこと、これを基本方針とする。

加えて、「安全・適正就業」を基本としたうえで、「会員拡大及び就業機会拡大」を最重要課題とし、本計画に掲げた具体的取組みを、センター・連合会が一体となって推進することにより、会員数純増の目標達成及び組織の持続的発展を目指す。

第2 事業目標

令和7年度の事業目標を、次のとおり設定する。

◎純増会員数	240人(令和6年12月末前年同時期比 +89人)
◎就業延人員	110万人日、うち派遣事業 18万人日 (令和6年12月末現在 82.7万人日、うち派遣事業 13.1万人日)
◎受注件数	6.5万件、うち派遣事業 950件 (令和6年12月末現在 5.5万件、うち派遣事業 868件)
◎契約金額	61億円、うち派遣事業 12億円 (令和6年12月末現在 48.4億円、うち派遣事業 8.1億円)

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っている。

さらに、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に加え、高齢者及び地域社会からの期待に一層応え

ていくシルバー事業を目指し、機能強化に努める。

(2) 機能強化の基本

① 就業開拓・就業相談機能強化

令和6年度に実施した就業開拓・就業相談機能強化のためのモデル事業の成果を踏まえ、令和7年度は重点分野を定めた「就業開拓・就業相談機能強化事業」に取り組む。

この取り組みでは、「福祉サービス事業」、「子育て支援事業」及び「製造業」を重点分野とする。

特に、女性の入会促進、多様な働き方の推進、人手不足や現役世代を支える分野での就業開拓・就業相談機能を強化する。

② シルバー事業のデジタル化推進

センターの経営基盤強化策の一つとして、シルバー事業のデジタル化を推進する。

特に、各センターのWeb入会・Web受注、会員マイページ機能、各種システムの導入等は、業務の効率化・簡素化、経費の縮減等に資するものであり、役職員・会員のデジタルリテラシー(※)向上とともに、さらなる普及、情報収集と提供に努める。

(「※」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のこと)

③ 改正公益認定法への対応

改正公益認定法の趣旨は、「社会変化に柔軟・迅速に対応し、より効果的な公益活動を行えるよう、自律的な経営判断が尊重されるとともに、透明性が高く信頼性が高い仕組みへと見直す」ための改正である。

この改正には、「情報開示」、「外部理事・外部監事、理事と監事の特別利害関係規制」、「新しい財務規律」があり、4月から適用される。

このほか、中期的収支均衡、公益充実資金、使途不特定財産規制、公益目的事業継続予備財産、区分経理の原則化が改正事項となっている。

これらを活用した効率的・効果的な事業活動を行うとともに、次の役員改選時においては、外部理事・監事を導入する。

なお、「新会計基準」には経過措置期間が設けられているため、この期間を有効活用しながら、研修等により円滑な事務に努めていく。

④ 新契約方法への早期移行

フリーランス法施行後、センターが会員に提供する請負・委任業務については、特定業務委託事業者として、禁止事項や配慮義務等がセンターに課せられている。

新たな契約方法とは、本来の発注者がこれらの義務等責任を果たすことが望ましい、という国の方針を受け、発注者から会員に対して直接業務委託が行われる形式に契約方法を見直すものである。

従来からの2段階方式の契約となっている各センターには、国の方針に沿った新契約方法に早期移行するよう、その支援に努める。

⑤ いくつになっても活躍できる就業環境整備の取組み

会員の高齢化が進展する中で、従来の就業が難しくなった会員でも無理なく働ける仕事を確保することが重要である。

独自事業や、軽易な作業の開拓、作業動作をサポートする機器活用等、対策に努める。

また、高齢化に伴い、認知機能の低下や仕事の遂行に不安を感じる会員、対応する職員の苦慮が想定される。

認知症に対する正しい知識・理解に努め、共生社会の実現にも寄与する。

⑥ 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につながるものであり、SDGs(※)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の達成に参加できるよう取組む。

(「※」SDGsとは、持続可能な開発目標で、国際的な取組みである。)

⑦ 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きている。

このため、全シ協が行う経営力向上研修等、各種研修機会への積極的参加を促し、職員の専門性向上を図る。

また、事業運営の簡素化・効率化に努め、組織体制の強化・活性化を図る。

併せて、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、女性会員拡大、女性会員が生き生きと活躍するセンターづくりを目指す。

(3) 事業展開の方針

安全・適正就業を基本とし、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・適正就業

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。

墜落・転落事故については、その防止対策を重点事項とし、徹底を図る。

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。

不適正就業は根絶する。

② 会員拡大、就業機会拡大

令和7年度は重点分野を定めた就業開拓・就業相談に取り組む。

また、会員拡大については、「女性」を重点対象者とするほか、幅広い層の入会を目指す。

就業機会拡大については、女性が馴染みやすい仕事の確保、人手不足分野やデジタルを利用した就業の場の拡大等に取り組む。

2 会員拡大事業

(1) 組織的・計画的な取り組み

ア 魅力あるセンターづくり

入会のきっかけや入会動機が多様であることを踏まえ、組織的・計画的に魅力あるセンターづくりに取り組む。

また、女性委員会、女性部会、女性の会等、女性の意見が魅力あるセンターづくりに資するような取り組みを支援する。

イ 実績把握とPDCA

会員数や仕事量等の実績を把握し、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、PDCA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)により取り組み状況を適切に管理しながら、純増会員数目標達成を目指す。

(2) 重点対象者等の入会促進への取り組み

ア 女性

会員拡大の「重点対象者」である女性については、女性の生きがい就業に資する事業展開のほか、次の取組事例等を参考に、入会促進に努める。

(ア)従来のシルバー事業のイメージを転換するような広報

(イ)女性に特化した入会説明会の開催

(ウ)女性が馴染みやすい仕事の確保

また、女性会議から得られる取組みの情報等を参考に、入会促進に努める。

イ 多様な就業ニーズを持つ高齢者への対応

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。

(3) 積極的な広報活動への取り組み

ア 広報の基本

シルバー事業のイメージ転換・向上が図れるよう、次のような広報活動に努める。

○センターは、単に就業機会を得るだけの場所ではなく、高齢期の豊かな生活を実現する場であること。

○シルバー会員は、生きがい、健康増進、仲間づくりなど、様々なメリットを享受していること。

○センターには、多種多様な就業の場があり、会員が様々な形で地域に貢献していること、女性も活躍していること、魅力的な活動をしていること等。

イ 取り組み方法

女性会員拡大の広報では、女性会員の活躍状況等が理解できるよう取り組む。

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

ボンヌ」、連合会発行「女性活躍事例集」等の活用である。

また、市町村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促進への取組み

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

入会後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っ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、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を図ることも対策の一つであり、就業相談を経て適切な対応策を講じていく。

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 100 万人達成計画」は、令和 6 年度分が最終年度である。令和 6
年度の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
計画数以上を達成したセンターを表彰する。

また、令和 7 年度以降は、各センター別純増会員数の目標を設定し、この
目標達成に関する表彰基準を設ける。

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

地域の高齢女性には多様な就業ニーズがあることを踏まえ、女性会員
の拡大に伴い、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。

(2) 就業開拓・就業相談機能強化事業による就業機会の確保、拡大

就業開拓・就業相談の重点分野と設定理由は次のとおり。

ア 福祉サービス事業

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。

介護専門職の不足が見込まれる中、介護補助等として、高齢者が就業
しやすい業務の切り分けを提案しながら、高齢者向け業務を確保してい
く。

イ 子育て支援事業

現役世代を支えるという意味から、保育所・幼稚園、あるいは放課後
児童クラブ等の子育て関連施設の人手不足解消に寄与するため、取り組む。

子育て専門職の業務のうち、高齢者が就業しやすい業務の切り分けを
提案しながら、高齢者の業務を確保していく。

ウ 製造業

生産工程従事者の有効求人倍率について、一般求人では高いもののパート求人では低いという傾向があるため、生産工程の中で、高齢者向け就業しやすい業務の切り分けを提案しながら、高齢者向け業務を確保していこうとするものである。

これは、生産工程に従事し継続雇用が終了した高齢者について、センターとの就業相談を経て、再び慣れ親しんだ環境で活躍できるようにするためのものである。

(3) 多様な就業ニーズに対応した就業機会の確保、拡大

① シルバー派遣事業

シルバー派遣事業は、事業主にとっても、高齢者にとっても指揮命令による就業が可能のため、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、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。

その拡大を目指す。

② 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。

③ 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。

(4) 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

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」を内容とし、「高齢者等」「企業等」「退職予定者及び人事担当者」を対象者として実施する。

イ 技能講習と就業体験

技能講習で得た知識が、就業現場でどのように役立つのか、就業への自信が得られるよう、技能講習を実施する場合は、就業体験を併せて計画し、修了後はセンターへの入会促進に努める。

ウ 重点対象者への就業機会提供

本受託事業においても、重点対象者である高齢女性に対して、センターで働く魅力等を発信したり、女性会員獲得に資する周知・広報、就業体験、技能講習の実施に努め、女性会員の増加を目指す。

エ 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、毎年度開催している。

この場を利用し、センターの就業機会や職域拡大等に関する意見交換

を行い、就業支援に資する。

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6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実施した。

イ 受託した場合の具体的業務

令和6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、重点対象者、重点分野、デジタル分野を中心としたマッチング支援に取り組む。

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。

また、国・県等で、高齢者の就業を支援するための事業を行う場合は、積極的に参加する。

(5) 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7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。

令和7年度は、墜落・転落事故防止対策を重点項目と定め、効果的な再発防止対策を取りまとめ、事故防止対策を徹底する。

② 安全・健康管理

安全及び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

ア 令和7～9年度で使用する安全標語を定め、安全就業に関する普及啓発に活用する。

イ 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。

ウ 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。

エ 墜落・転落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。

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

カ 「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、研修会を開催する。

これらの会議、研修会では、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 就業開拓・就業相談機能強化ミーティング

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

a. 就業開拓、会員拡大のための広報用資料の作成、配布

b. 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

(6) 中・長期計画策定

当連合会の中期計画「安全・安心就業 地域で活躍するシルバー」は、令和3年度～令和7年度の計画である。

令和8年度以降の計画について、「中・長期計画策定委員会」での検討を経て、策定する。

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