

令和6年度事業計画

公益社団法人 秋田県シルバー人材センター連合会

【事業運営の基本方針】

秋田県人口は、自然動態、社会動態ともに減少が続いており、このまま人口減少と少子高齢化が進むと、地域の活力低下のみならず、地域経済や社会機能そのものの崩壊が懸念される深刻な状況にある。

著しい人口の高齢化は、医療費や年金の拠出拡大とそれに要する財源確保の困難さに加えて、消費活動の鈍化と労働力人口減少に伴う生産活動の縮小が相まって、加速度的に地域社会の衰退をもたらし、そこに暮らす人々の生活不安が現実のものとなる怖れがあり、自治体や関係機関はもとより住民を含めた多様な社会参加システムの構築が不可欠となっている。

とりわけ、労働力人口の減少が続く中で、県内企業が持続的に活動し地域経済を支えていくためには、働く意欲と能力のある人々が、年齢や性別にかかわらず働くことの出来る社会を実現することが喫緊の課題となっている。

このような中で、高年齢者の長年培った知識・経験を活かすとともにそれぞれの希望する働き方を選択できる「シルバー人材センター事業」（以下、「シルバー事業」という。）は、国の高年齢者の雇用・就業対策の重要な柱として位置づけられているだけではなく、高年齢者の健康保持や生きがいの充実による社会保障費の逓減、地域コミュニティ形成への貢献等シルバー事業の枠組みを超えて、副次的な効果からもますます積極的な事業展開が期待されていることから、秋田県シルバー人材センター連合会（以下、「連合会」という。）及び県内のシルバー人材センター（以下、「センター」という。）は、地域における多様な就業ニーズへの柔軟な労働力需給調整機能の発揮、ボランティア活動を通じた地域への貢献、会員拡大による地域コミュニティの形成等、地域社会の維持・発展に寄与してきたところであり、労働力需給調整機能の一部を担う機関としても地域社会から一定の信頼と評価を得て来ているところである。

しかし、シルバー人材センター会員（以下、「会員」という。）数の伸び悩みが続いている他、センター運営においても公共事業への依存度が高く地域に十分浸透していないセンターや、シルバー派遣制度の周知や多様化する地域企業ニーズへの的確な対応が不十分なセンター、自治体からの補助金が少額なことから事務局体制が脆弱で地域の需要に十分に答えられないセンター等、数多くの課題を抱

えているところである。

加えて、令和5年10月からは、消費税法改正に伴うインボイス制度が導入されたことから、事務処理の煩雑さと会員に支払う配分金が仕入税額控除対象外となる事による費用負担が、センター経営を大きく圧迫する要因となりつつある。

また、自営業者保護の観点から制定された「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、「フリーランス新法」という。）で規定されている「特定受託事業者」にセンター会員が該当することから、施行に向けて準備を進めていく必要がある。

このため、令和6年度の事業運営にあたっては、①シルバー事業の周知徹底、②会員拡大と就業先の拡大による基盤強化、③健全経営の推進、④自治体との連携強化による地域課題解決に向けた取り組みの強化、⑤公益事業団体に相応しい組織体制の構築と役・職員に相応しい知識の習得と意識の醸成、⑥法令遵守の徹底(適正就業の推進、関係諸法令の遵守)、⑦重篤事故防止の徹底 を重点事項として、県内のセンターと連携して推進していくものとする。

【事業実施計画】

I シルバー事業

1 シルバー事業の周知徹底

地域において、センターの認知度は極めて高いものの会員以外の高年齢者や発注経験のない企業や個人家庭等においては、依然として会員の身分や具体的な仕事の内容、配分金や給与支払いの流れ等シルバー事業の詳細についての理解は十分に浸透しているとは言い難い状況があり、シルバー事業の実態とセンターに対する地域の認識には大きな乖離が見られ、そのことが会員の拡大やセンター利用の阻害要因の一つと考えられる。

また、令和6年秋の「フリーランス新法」の施行に伴い、フリーランスとみなされる会員に対する保護規定等が厳格に規定されることから、センター、発注者、会員がともに同法に抵触することのないような運営や手続きが必要である。

このため、地域の高年齢者に対しては、同法の目的である雇用就業条件の明示義務の徹底や不安定な就業環境の是正等を丁寧に説明し、センターにおいても会員の就業の安定に取り組んでいることを明確に示していく必要がある。

また、発注者に対しては、同法の目的をしっかりと説明し、増加している多様な働き方に対応した労働力確保等について、アドバイスや協議を行っていくことが必要である。

なお、会員に対しては、フリーランス新法に基づく安心感の醸成とともに請負

業者としての社会的責務を自覚してもらう必要がある。

このため、会員や発注者に対する周知はもとより、地域の高齢者や未発注の個人家庭や企業に対しても、シルバー事業の詳細について理解を深めてもらうためリーフレット等を活用して効果的な周知を図っていくこととする。

そのうえで、会員とセンター、発注者間においても、法令を遵守するため、3者による包括的な契約を締結し、それぞれの責任と役割を明確にした事業運営を図っていくこととする。

2 会員の拡大及び多様な就業機会の確保による基盤の強化

(1) 会員の拡大

センターが公益事業実施団体として、地域に信頼されて活動を続けていくためには、事業に賛同する会員の拡大による組織率の向上は必須事項である。とりわけ、急激に進む超高齢社会においては、高年齢者の生活の安定はもとより、地域経済の持続的な維持・活性化、健康寿命の延伸による安定的な福祉制度の運営、健全な地域社会の維持等を図っていくためには、働く意思と能力を有する高年齢者が、体力や能力に応じて働ける環境の整備を図っていくことが重要となっているが、地域の高年齢者が長年にわたり培ってきた技術や能力を活かし、それぞれの体力や多様な就業ニーズに応じた就業の場を提供しているセンター機能が、連合会やセンターの様々な周知活動にもかかわらず地域の方に十分に理解されているとは言い難い状況にある。

このため、県内の高年齢者がシルバー事業に積極的に参加出来るよう地域のセンターに入会しない要因の把握に努めるとともに、解消に向けた取り組みを強化するなど、積極的な会員拡大対策を実施する。

特に、秋田県においては、女性会員割合が全国平均に比較して極端に低い状況にあることから、「SC女性委員会・部会担当職員情報交換会」の充実を図るとともに、地域の高年齢女性のニーズを把握・分析したうえで女性会員拡大に向けた取り組みを強化していくこととする。

① 全シ協が推進している「第二次会員100万人達成計画」に基づき作成した「シルバー人材センター会員拡大計画(平成30年度～平成36年度)」の目標数の達成に向けて適切な進捗管理を行うこととする。なお、当面は、コロナ禍の中で会員数が減少傾向にあることに鑑み、コロナウイルス禍以前の水準を目指して策定した、「会員拡大計画」の達成に向けて全力で取り組むこととする。

② 全国平均と比較して低水準にある女性会員の加入拡大を図るため、各セン

ターに設置されている女性部会等の構成員、及びセンター担当者による拡大策の検討会議を開催するだけでなく、基盤強化対策部会において、女性会員拡大に向けた取り組み策の検討、必要に応じてワーキンググループ等を設置するなど、積極的に女性会員拡大策を講じていくこととする。

また、入会に至るには、センターに関心を持ってもらうことが必要なことから、地域の高年齢者が参加しやすいイベントや興味を引く内容のセミナー等をセンターと連携して実施していくこととする。

- ③ 惰性や経験のみにとらわれない、現状分析に基づいた効果的な対策を実施するため、PDCA サイクルによる事業検証と効果的な対策に努める。
- ④ 「基盤強化対策部会」において、県内センターの取り組みの検証に加え、県内外の効果的な事例の収集等を行いセンターに情報提供を行う。
- ⑤ チラシ、パンフレットに加え、広報媒体を活用した積極的な周知・広報活動を行う。
- ⑥ 役員研修等の実施によるシルバー事業関係者の意識の醸成と、組織一体となった積極的な会員拡大に努める。
- ⑦ 固定化しているシルバー事業のイメージの払拭を図るため、効果的な説明資料等の作成やテレビ番組の企画、放映等により、シルバー派遣事業の理解を深める。
- ⑧ 粗入会率の平準化を図るため、粗入会率の低いセンターの要因の分析を行うとともに効果的な対策を講ずる。
- ⑨ 働く能力を有しながら、センター会員となっていない高年齢者の入会促進を図るため各種講習会を実施し、経験した仕事以外の分野への就業を促す。
- ⑩ 就業機会の提供にとどまらず、生き甲斐や地域貢献の分野における活動についても積極的に支援を行う。
- ⑪ 厚生労働省より受託している「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用し、多くの高年齢者が理解していないセンターにおける働き方等を実際に理解してもらうための「就業体験・職場見学」を積極的に実施する。
- ⑫ 継続雇用制度等の普及により、会員が高年齢化する傾向にあることから、高年齢者向けの短期・臨時的な就業促進に加え、就業以外の活動についても積極的な取り組みを行う。
- ⑬ 高齢会員や未就業会員が退会に繋がるケースが多いことから、未就業会員の就業促進を図るため、きめ細かな情報の提供、就業相談、会員のニーズの把握を行うとともに高齢会員向けの短期的かつ軽易な仕事の確保に努める。
- ⑭ 就業よりも地域貢献や生き甲斐を主たる目的として会員登録している者も

一定数存在することから、会費の減免や積極的なボランティア活動等、会員の多様なニーズを反映した活動を展開し、より地域に親しまれる組織作りを目指すこととする。

- ⑮ 秋田労働局より委託を受けている「高年齢者活躍人材確保育成事業」を活用し、隣接するセンターが共同してシルバー事業の周知・広報を強化するとともに、地域の高年齢者を対象としたイベントの開催により、会員拡大を図ることとする。

(2) 多様な就業機会の拡大

請負業務の定義が狭義かつ厳格に規定されたことから、今後、センターの経営を安定的かつ円滑に運営していくためには、派遣就業の拡大が避けて通れない状況となっている。

特に、深刻な人手不足が続いている県内企業に対して、積極的なアプローチが必要である。

- ① 連合会においては、事業主団体に対して訪問等により積極的な開拓を行うほか、センターから要請のあった企業等についてもセンターと連携して拡大のための訪問要請を行う。
- ② センターにおいては、新規入会会員及び就業に結びついていない会員が就業しやすい職場の開拓を積極的に実施する。
- ③ 県内企業には、シルバー派遣事業を理解・認識していない企業も多いことから、秋田県知事の認可による就業機会の拡大状況等も含めた、リーフレット等を活用し自治体や公的機関、経済団体等に対する発注要請を行う。
- ④ 新型コロナウイルスの感染に伴い生活様式が大きく変化していることから、今後の ICT の普及拡大を見極めながら、職員や会員に対して必要な研修の実施について検討することとする。

(3) 請負事業の推進

シルバー事業運営の基本である請負受注の拡大を図り、地域ニーズに的確に対応していくことは、組織運営の安定化のみならず公益団体としての地域の信頼性の確保にも極めて重要である。

このため、各地域のセンターと連携して事業の一層の周知を図ることにより請負事業の受注拡大を目指すこととする。

- ① 既発注者を対象とした顧客管理の徹底
- ② 会員による請負受注先の開拓と情報の共有
- ③ 自治体広報誌等を活用したセンター事業の周知
- ④ 職員の訪問等による就業の拡大

- ⑤ 就業会員のニーズに対応した新規受注の拡大
- ⑥ チラシ・パンフレットを活用した事業の広報
- ⑦ 自治体への発注要望
- ⑧ 関係機関との会議による周知
- ⑨ WEB公告による事業周知

(4) 労働者派遣事業（以下、「シルバー派遣事業」という。）の適正運営

企業の労働力確保手段の多様化や会員の就業ニーズの多様化を背景に、シルバー派遣事業の拡大傾向が続くと見込まれることから、地域の労働力需給に対応した更なる事業拡大が求められている。

また、請負業務が厳格に規定されており、従来の請負形態では対応できない受注も増加していることから、労働法令に則った適切な運営が強く求められている。このため、シルバー派遣事業を希望する会員に対する就労機会の拡大と、本部事務所及び実施事務所を通じた適切な事業運営に努める。

加えて、実施事業所以外のセンター内における受注を確保していくため、全県を網羅した派遣事業実施体制の構築を図る。

- ① 訪問及びリーフレットによるシルバー派遣事業の周知・広報
- ② 県内に支店を有する企業に対する就業開拓
- ③ 派遣事業実務担当者会議の開催
- ④ 実施事業所に対する事務指導の実施
- ⑤ ガイドラインの積極的活用による法令遵守の徹底
- ⑥ 自治体に対するシルバー派遣事業の理解の促進
- ⑦ 労働法令に定められた労働者に対する安全衛生の徹底
- ⑧ 小規模センターに対する派遣実務の研修

3 健全経営の推進

センター事業を健全に運営していくためには、役職員がセンターの経営について自覚し、健全な組織体制を構築していくことが必要である。

センター経営は、①補助金、②事業手数料、③会費、で賄われているが、国庫補助金は、自治体と同額しか交付されないことから、自治体からの補助金の増額を目指す必要がある。しかしながら、自治体においては、補助金増額が厳しい状況にあることから、自治体に対しては、従来以上にセンター業務の公益性、超高齢社会におけるセンター業務の意義等を繰り返し訴えていくことが必要である。

また、インボイス制度導入に伴うセンター経費の増額への対応、今後、施行が予定されているフリーランス新法への対応の必要経費の積算等、法律の施行や改

訂がセンター経営に及ぼす影響について詳細に検討し、中期的な経営計画を策定するなどの対応が必要である。

センター役職員は、日常の業務処理とともに、常に、センター経営について意識を持って業務に当たることが必要であることから、センターにおいては、事務局体制の整備と職員の資質の向上に日常的に取り組むとともに、役員、事務局長が率先して、経営観念を持って事務局職員を指導していくことが必要である。このため、経営意識向上に向けた役職員の研修を実施していくこととする。

4 自治体との連携強化による地域課題の解決に向けた取り組みの強化

センターを取り巻く環境は、①65歳までの継続雇用制度の完全実施と70歳までの雇用の努力化、②就業希望者ニーズの多様化、③発注者(企業)の労働力確保の多様化、④高年齢者の年金額や経済事情に伴う就業に対する意識の相違、⑤乖離の大きい個人の体力差等、発足当時と比較して大きく変化してきている。

とりわけ、高齢化率が高い地域においては、地域における労働力機能の一翼としての機能に加えて、高齢化に伴う地域課題解決に向けて、自治体や関係機関等と一体となって取り組むことが必要であり、結果として、シルバー事業の評価向上に繋がる。

特に、秋田県は、全国で一番高齢化が進んでおり、第1次産業における人手不足の深刻化による過疎化の急激な進展、人口減少に伴う購買力の減少や生産活動の縮小等、地域経済の衰退、地域文化の承継等が危機的な状況に陥っている。

このため、それぞれの地域が抱える課題解決に向けて、行政、医療・福祉事業関係者等の関係機関等が相互に連携のうえ一体となって高齢者対策を推進することが効果・効率的であることから、関係機関との連携を一層強化していく必要がある。

- ① 自治体に対する支援要請の強化
- ② 地域関係機関相互の連携による地域課題克服のための事業実施
- ③ 国庫補助対象事業実施に向けての積極的取組

5 公益事業団体に相応しい組織体制の構築と役・職員の資質の向上

県内には、シルバー人材センター(バンク)が、22ヶ所設置されているものの、各センターの会員数や財政基盤には大きな差があり、法律で担保された事業運営が難しい組織体制にあるセンターが存在するのが実態である。

また、役・職員が法律改正や事業の目的に無頓着なまま事業が行われている場合もあり、このような事業運営は、センターに対する期待が高まる中では、その

期待と信頼に応えられないだけでなく存在意義そのものを問われることに直結することを意識していくことが必要である。

このため、公益事業団体に相応しい事務局体制の構築と役・職員の資質の向上を図るため下記の取り組みを行うこととする。

(1) 事務局体制の整備

① 国庫補助金交付団体の拡充

新たに国庫補助団体として認可されたセンターのその後の活動状況をみると、会員数や事業量が飛躍的に増加しており、事務局体制の拡充が事業に大きく寄与していることが伺えることから、国庫補助交付団体の基準を満たすセンターとセンターを指導・支援する立場にある自治体に対し国庫補助金獲得に向けた要請を実施する。

② 事務の簡素・合理化と職員の知識の共有化

現在のセンターは、正規職員が少ないことに加えて縦割り意識が強く、正規職員に不測の事態が起きた場合には、センターとしての機能がストップしてしまう体制上の問題を抱えている。補助金の増額が見込めない厳しい財政状況下では、新たな職員採用が難しいことから大幅な簡素・合理化を推進していくとともに、職員の事務の共有化を図っていくことが必要である。

このため、連合会の「事務簡素・合理化検討部会」において、日常の事務処理の中で、デジタル化が可能と思われる業務の洗い出しを行うとともに、効果が見込まれると思われる内容については、試行的に実施し、その効果把握を行ったうえで普及を図っていくこととする。

③ 経理・総務関係事務の集中化の検討

センター事務の中で、財政基盤や業務量との相関性が低く、かつ、一定の事務量を必要とする補助金の適正管理を含めた経理及び総務関連作業について、連合会の「事務簡素・合理化検討部会」において、経理集中化の可能性について検討を行う。

④ 広域合併の検討

将来的に、人口の大幅な減少に伴う会員の高齢化と会員数の減少、市場規模縮小に伴う受注事業量の減少、国や自治体の厳しい財政下における補助金環境の悪化等を踏まえ、組織体制の安定化を図るために、近隣センターの合併について検討を行う。

(2) 役・職員の資質の向上

① 役員研修の開催

より多くの役員が参加しやすくなるよう、地域ごとにセンター役員に対す

る研修を実施するが、実施に当たっては、これまで実施していない地域を対象とする。また、役員が雇用主の立場を理解しておらず、労務管理がおざなりになっているセンターもみられるが、これを放置しておくとなれば様々な労働問題に発展する可能性が高く、実際に、これらの問題が発生した場合には、当事者のみならず組織にも大きな被害と負担が生ずることから、問題の本質と発生した場合の役員としての危機管理に係る研修を実施する。

② 職員の研修

シルバー事業に関連する法令等の改正に迅速かつ的確に対応していくためには、職員が改正法等の内容をしっかりと理解し、センター運営に取り組むことが必要である。

特に、職員数が少ないセンター運営では、それらの知識や専門性を複数の職員が共有することが必要である。このため、職員の自己啓発意識を高めていくとともに、シルバー事業に携わる職員に相応しい知識の習得に向けた研修を徹底する必要がある。このため、実務に加えて、不十分と思われる組織人としての対応力、意識や心構え等、広範な研修を行う必要がある。

③ 接遇研修の実施

既に、キャリアコン研修を実施しているが、依然としてセンター職員の対応に対する苦情が非常に多く連合会に寄せられている。

苦情内容は、センターの対応に特に問題が無い場合もあるが、圧倒的に職員の態度や言葉遣いに起因する例が多く、職員の説明能力や接遇能力の欠如によるものである。このため、センターと連携して実例を題材としたOJT研修を実施する。

6 法令遵守の徹底

公益事業実施団体として、法令違反が指摘されるような事態は、対象センターだけにとどまらず、全国的に組織の存在価値にかかる重大な問題を惹起することとなる。

このため、労働関係法令はもとより諸法令の遵守の徹底を図るとともに適正な就業形態を確実に実施するため下記の取り組みを行うこととする。

(1) 関係法令に精通するための会議等の開催

労働関係法令を中心とした諸法令の知識の習得を目的とした事務局長及び担当者会議を開催し、公益事業に携わる役職員に相応しい意識の啓発と機運の醸成を図ることとする。

(2) 適正就業推進の徹底

労働省告示に基づく適正な請負の徹底を図るため、シルバー派遣に関する法律の理解を目的とした担当者を対象とした研修を実施する。

また、事務処理及び契約内容の適正化を図るため、連合会職員によるセンター指導を実施する。

(3) 会員、発注者に対する意識の啓発

会員及び発注者の中には、法令を十分熟知しないまま、結果として、法令違反行為を繰り返している状況も想定されることから、ガイドラインを活用した適正就業の周知、職員による現場確認の徹底に努めることとする。

7 安全就業の徹底

(1) 就業上の事故防止の徹底

シルバー事業においては、近年、転落や転倒による死亡を含む重篤事故が多発している。幸いにして、秋田県においては、近年、重篤事故の発生は見られないが、全国の重篤事故の発生原因等を見ると、秋田県においても、何時でも何処のセンターでも発生し得る状況下にあることに留意する必要がある。

また、近年は、会員の減少傾向に反して、受注が拡大をしてくれていることから、会員一人当たりの就業機会が増加しており、それと相関して事故の発生の増加が危惧される場所である。

このため、作業中の事故撲滅のために作業手順の順守の徹底を図る必要がある。特に、①作業中のヘルメットの正しい着用の徹底、②高所作業での安全ベルトの着用の徹底、③脚立の滑り止めの徹底(特に三脚脚立)、④交通法令の順守、⑤転倒防止を5つの柱とし、これら安全防止策の徹底を図るため役・職員のみならず会員に対する研修の充実を図ることとする。

また、安全・適正就業対策を効果的かつ確実に推進するため、「安全・適正就業推進基本計画」を策定し、安全・適正就業の推進に係る指導・助言及び情報提供等により会員への安全意識が浸透するよう周知・啓発に努める。

- ① 安全・適正就業対策部会による「安全・適正就業計画」の策定とセンターに対する周知(3月)
- ② 安全適正就業強化月間の設定(7月)
- ③ 安全パトロールの強化(9月～10月)
- ④ 損害賠償責任保険に該当する事故防止の徹底
- ⑤ 安全・適正就業に関する各種情報の収集・提供
- ⑥ 安全・適正就業推進研修の開催
- ⑦ 労働法令に定められた安全配慮義務の徹底

⑧ 安全就業担当者会議の開催による意識啓発の強化

⑨ 会員に対する意識啓発の強化

(2) 労災事故防止の徹底

不幸にして、令和5年度において、派遣会員の1名の方が就業中に死亡する事故が発生した。現段階で、事故の要因の詳細は分かっておらないものの、このような労働災害が発生したことは、痛恨の極みであり再発防止に全力を挙げて取り組む必要がある。

今後、事故原因の解明を受けて、必要な対策を講ずるとともに、改めて、危険要素の撤廃のための再点検が必要である。

このため、派遣先と連携し重篤事故に繋がりやすい作業や環境の点検を行うとともに危険因子を除去するなど、事故防止に未然に努める必要があることから定期的な作業確認等に努めることとする。

(3) 損害賠償事故防止の徹底

秋田県における賠償事故は増加傾向にあり、概ねその5割が飛び石による事故である。飛び石の危険性については、以前より注意喚起しているところであるが、結果として増加傾向にあることは、作業する会員の飛び石に対する安易な意識と安全性に対する意識の欠如が疑われものである。

特に、昨年度は、同一の車に2度も飛び石で被害を与えるという常識的に考えられない事案が発生し、示談交渉も困難を極めたところである。

このような事案は、被害者のみならず発注者や地域住民からシルバー事業の信頼を失うものであり、当事者である会員には対する厳しい対応なども含めて徹底した再発防止策を講ずる必要がある。

また、このような賠償事故の高止まりは、賠償保険の値上がりによるセンター経営の圧迫にとどまらず、賠償保険そのものの見直しや廃止という重大な局面を認識して本気で再発防止に取り組む必要がある。

連合会においては、飛び石防止対策用のマニュアル等を作成し、センター会員に配布することとするが、センターにおいては、会員に対する徹底した指導が必要である。

8 デジタル化の促進による事務の簡素・合理化の推進

近年、様々な分野において急速にデジタルが進んでいるが、会員数の減少傾向が続いていることや国・自治体の補助金が厳しい環境にあること等から、センターの安定的な経営のためには、業務の簡素・合理化の推進は喫緊の課題である。このため、センターにおいてもデジタル環境の整備を行い、仕事の受注や会員の

入会手続きの簡素化やマッチング業務等の効率化を図っていく必要がある。

特に、フリーランス新法の施行に伴って、新たに事務量の増加が見込まれることから簡素化の観点からも早急なデジタル化を進める必要がある。また、事務処理の簡素化のみならず会員や発注者の利便性を図る上でもシルバー事業のデジタル化の促進は不可欠となってきた。

このため、高齢者活躍人材確保育成事業等を活用し、会員向けにスマホ・パソコンの講習会を開催し、会員の情報リテラシーの向上を図るとともにセンター業務のシステム化等に向けた検討会を開催する。

併せて、全シ協が厚生労働省より受託を受けて実施しているシルバー事業のフリーランス新法環境整備促進事業との連携を図りながら、シルバー事業のデジタル化の推進に向けた取り組みを強化する。

また、センター業務の中で、デジタル化が可能と思われる業務の洗い出しと、試行実施を「事務簡素・合理化検討部会」において検討する。

特に、フリーランス新法の施行により増加が見込まれる事務量に対応するためシステム会社が開発している事務処理簡素化機能を検討し、早期導入に向けた効果測定と導入に向けた課題の洗い出しを行う。

9 受託調整

県内高齢者の充実した生活と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに貢献するため、県内で広域的に実施する仕事について、地方公共団体及び民間事業者から有償で受託し各会員に提供する。

また、各センターで対応できない受注や複数センターに跨るような受注について調整を行うほか、労働者派遣法の遵守や適正な請負の実現に向けて小規模センターとの受託調整も積極的に行うこととする。

10 有料職業紹介事業

有料職業紹介実施事業所事務所（実施センター）を通じて、臨時的かつ短期的な仕事又は軽易な業務に係る仕事、あるいはシルバー事業で認められている条件での仕事を希望する県内の高齢者を対象に、職業紹介による就業機会の提供を行うほか、求人事業所や求職者の広域調整、県内全域の有料職業紹介事業に係る統括管理を行う。

- ① 有料職業紹介事業担当者研修会議の開催
- ② 職業紹介責任者講習会（全シ協主催）の受講

11 調査研究事業

「会員拡大計画」に基づき、その目標達成に向けて事業運営を着実に推進するとともに、事業実績等の分析・評価を行い、必要に応じて計画や事業の見直しや修正を行うほか、各種資料や情報の提供を行う。

また、全国平均に比較して極めて低水準にある、女性会員の入会率の向上を図るため、入会に至らない要因の把握や課題の洗い出しの調査を実施する。

12 普及啓発事業

県内全域で効果的かつ効率的なシルバー事業の普及啓発を推進するため、センターに対し普及啓発に係る指導・助言、情報提供を行うとともに、県民、企業等に広く周知し高齢者への意識啓発を図る。

- ① 普及啓発促進月間の設定及びボランティア活動の実施（10月）
- ② 「シルバーの日」の設定（10月）
- ③ 普及啓発用リーフレット等を活用した周知活動の実施（10月）
- ④ マスコミ等の活用による広報活動の強化（10月、3月）
- ⑤ 機関誌「シルバー連合会あきた」の発行による周知・啓発（7月、1月）
- ⑥ 県、市町村広報誌等を活用した事業の周知
- ⑦ ホームページを活用したPR活動の実施
- ⑧ WEB公告による特定受託事業の広報（通年）
- ⑨ テレビ番組の企画、放映等

13 危機管理への取り組み

近年は、地域に壊滅的な被害を与える風水害や地震等の自然災害が多発しているが、会員の安全確保はもとよりセンター運営においても、災害時に的確に対応できる危機管理体制等を整備する必要がある。

このため、「基盤強化対策部会」において、災害時の対応や体制整備等について協議を行うこととする。

II 委託事業の実施

1 高齢者活躍人材確保育成事業の実施

少子高齢化の進展に伴う労働力不足やそこから派生する社会福祉制度の支え手不足に対応するためには、働く意欲と能力を有する高齢者がそれぞれの就業ニーズに柔軟に対応できるシステムを構築し運用していくことが必要である。

各地域のセンターは、永年にわたり地域における高齢者の就業の場の提供のみ

ならずボランティア等の活動を通じて地域社会に貢献してきているところであるが、近年は、益々その活動に対して注目が集まり各方面からの期待が高まってきているところである。

しかしながら、センター事業を支える会員数は、地域の高年齢者が増加しているにもかかわらず、横這いからやや減少傾向で推移している。

また、地域の企業においても、センターの働き方、とりわけ、シルバー派遣事業に対する理解が浸透しておらず、労働力不足が顕著な状況にありながらセンター会員を受け入れている企業が少ないのも現状である。

このため、厚生労働省より「高齢者活躍人材確保育成事業」を受託し、会員や就業先の拡大によりセンター事業の拡充を図ることとする。

本事業はセンター会員の拡大を目標に掲げており、本来、それぞれのセンターが率先して行うべき会員拡大を国費負担で行えるという大きなメリットがあるにもかかわらず、事業実績を見ると各センターによって実績に大きな乖離がある。厚生労働省の方針として、本事業にかかわらず、事業に積極的に取り組むセンターに対しての支援措置を優先する傾向にあるが、当連合会においても、厚生労働本省より示された数値目標を達成するため、厚生労働省の方針を踏まえ、これまでの実績に基づいて積極的な取り組みを進めるセンターと連携して事業を推進していくこととする。

主な事業内容としては、地域の高齢者や企業に対して、下記の3点を中心に事業を進め、センターへの入会及びセンターに対する受注拡大を図っていくこととする。

- ① センター制度の周知・広報の実施
- ② センター会員の働き方を理解してもらうための職場見学及び就業体験の実施
- ③ センターでの就業に必要な技能講習の実施

2 その他の受託事業

センター会員の就業促進や地域の高齢者の就業支援に資する事業で、かつ、公的機関が募集する事業については積極的な受託に努め、高年齢者の能力開発等スキルアップや就業支援に努めることにより、県内のセンター会員をはじめとする高年齢者の、「臨時的な仕事・短期間の仕事・軽作業」の就業の機会を拡大していくこととする。

Ⅲ 特定公益増進法人寄附金の積極的活用

厳しい財政状況の中、連合会及びセンターの運営機能の強化と財政基盤の強化のため、地域の企業等に対して寄附金の募集活動を継続的に実施する。

Ⅳ 法人管理事業

1 会員の状況

- ・正会員 22 シルバー人材センター
- ・特別会員 24 市町村

2 諸会議等

- ① 定時総会 (1回)
- ② 三役会議 (3回)
- ③ 理事会 (3回)
- ④ 監事監査 (2回)

3 法人組織の強化

- ① 長期的な視点での組織検討委員会の開催
- ② 法人役員の資質の向上に向けた会議及び研修会の開催
- ③ 国庫補助センター拡大に向けた自治体との協議