

## 令和元年度事業計画

山形県では、総人口が減少していく中、生産年齢人口の減少、高齢者の増加という流れが加速することから、全ての年代が活躍できる「エイジレス社会」の実現がますます重要となっている。

一方、経済情勢は好調に推移しており、雇用延長が進む中においても有効求人倍率は1.6倍を超え、企業の人手不足を解消するためには高齢者や女性の就労促進が喫緊の課題である。

また、地域社会は、衰退か新たな仕組みによるスタートかの大きな分岐点にある。高齢者や一人暮らし世帯の増加、空き家や遊休地の増加、介護や子育ての人材不足、地域コミュニティの希薄化、地域防災の強化や環境の保全など、目の前に課題が山積し将来の風景が見えてこない。

このような社会・経済状況を改善するには、知恵、知識、技術さらに経験を有している高齢者が、支えられる側から「支える側」となり、地域に貢献していく必要がある。そしてシルバー人材センターは、そのセントラルセンターとしての役割を果たしていく責務がある。

このような基本姿勢に立ち、次の三つを柱とし事業を組み立て展開していく。

第一、地域課題（ニーズ）を丁寧に掘り起こし、積極的に対応する。

第二、福祉や環境分野及び企業等の人手不足支援のため派遣を推進する。

第三、シルバー人材センターのイメージアップを図り、会員増に結び付ける。

生きがいつくりや福祉政策から労働政策に重きを置いた運営の転換は、社会と時代の要請であり、それに応えていくことが地域との信頼関係が深まり、存在感を増し、評価を得ることになる。そして会員が誇りをもって仕事やボランティア活動に参加することにより、地域課題の解決と真の生きがいつくりへ繋がっていくと確信します。

連合会では、三つの柱を推進するため、現場で個別の事業を実施する各シルバー人材センターへの支援を行っていくとともに、自らも全県的課題や分野、広域的視点からの事業を積極的に展開します。それを受注件数と契約金額の増、就労実人員と就労延人員の増並びに会員の増に連動させ、会員の収入増に加え、手数料の増加による各センターの安定的な運営と事業の拡大を目指します。

このような流れを継続させるため、今後5年間の中期計画を策定し、達成すべき数値目標と具体的取組等を示し、シルバー人材センターの事業展開と将来展望の指針とします。

安全就業、適正就業は全ての事業の基本であり、引き続き研修、啓発活動を進めるとともに、各種事業を積極的に展開します。また、人手不足となっている業種や職種への就業機会を高めるため、新たに就業開拓員を配置するほか就業体験等も実施します。さらに、就業時間の延長については、会員及び派遣先企業等のニーズをきちんと踏まえ、前向きに県との調整を進めます。

これらの取組の効果を上げるには、25のセンターと連携し、情報交換と意見交換を密にし、共に進んでいくことが不可欠です。連合会では、この点を重視しながら、国、県からの指導、支援を受け、地域に貢献するシルバー人材センターを基本に諸事業を総合的に展開します。

## I シルバー人材センター事業

### 1 就業機会の開拓

#### (1) 人手不足企業等への働きかけ

多くの人手不足の企業等が存在するにもかかわらず、会員の派遣等就業依頼が増えていないセンターが数多くある。これはセンターの認知度が低く、活動内容も理解されていないことが大きな原因といえる。

##### ① 企業等への広報、説明会の開催

会員が希望する分野の仕事がある企業等に加え、高齢者の雇用に関心のある企業等に対して、会員の派遣・就業を促すための広報を幅広く展開する。また、商工団体と連携して、セミナー等説明会を開催する。

##### ② 就業開拓員の配置（高齢者の新規就業支援事業）による企業訪問等

連合会に就業開拓員を配置し、各センターと連携した就業開拓及び支援を行うほか、複数センターのエリアにある企業等に対する就業開拓を積極的に進める。

#### (2) 市町村と連携した地域課題への対応

少子高齢化に伴う地域の担い手不足と空洞化に対応するため、市町村と協調しながら次のような事業を重点的に推進する。

- ・空き家の管理や遊休地の保全
- ・高齢者世帯での除雪・排雪
- ・高齢者や障がい者に対する日常生活への支援
- ・放課後児童クラブ等への支援員・補助員の派遣
- ・市町村が主体となって実施する新総合事業への積極的な参加

#### (3) 公共部門での受注拡大

請負と派遣を合わせた公共部門からの発注額が全国最下位であり、派遣では9センターが発注ゼロという状況にある。日頃から市町村と連携を取っているセンターは仕事の発注要請もしやすく、公共部門はまだまだ伸ばすことが可能である。

① 庁舎、公民館、体育館、図書館、診療所、公園、公衆トイレ等の管理・清掃のほか受付、文書配達、学校用務、給食用務、水道用務などについて、指定管理者も含めた公共的施設の管理運営責任者に対し積極的に発注を要請する。

② 入札の場合にも参加できるよう、入札参加の資格取得と申請を行う。

### 2 高齢者の人材確保・育成

就業機会を高めるため、国・県の委託事業である高齢者活躍人材確保育成事業及び高齢者就労活性化事業を活用し次の事業を実施する。

#### (1) 技能講習の実施

シルバー人材センターの会員となり、また既会員でも新たな分野で活躍することに興味をもち、かつ技術を学び仕事に活かしたいという人を対象とした技能講習を開催する。また、剪定や障子・襖張りなど、仕事によっては就業できる会員が極端に少なくなっている分野もあることから、これらの技術を習得してもらい、ニーズ（仕事の注文）に対応できる会員数の確保を図る。

## (2) 就業体験の実施

派遣としての就業に関心のある高齢者を対象に、高齢者の活用に関心のある企業等において就業体験を実施し、会員の増加と派遣対象企業等の拡大に結び付け派遣就業の拡大を図る。

## 3 広報の充実

- \*シルバー人材センターの目的や事業概要の広報
- \*各センターにおけるボランティア活動等独自事業の広報
- \*シルバー人材センターのイメージアップのための広報
- \*入会の案内と仕事発注の案内

これらの内容を中心に、連合会と各センターがあらゆる機会と広報媒体を活用して、高齢者のみならず県民各界各層に向け情報を発信し、シルバー人材センターの活動や地域貢献の姿を広く周知し、理解を深めてもらう。特に10月の普及啓発促進月間には、各センターが地域社会・住民とふれあい、交流を深める催しを行う。

### (1) 25ある全てのシルバー人材センターにホームページを開設、運営

- ① 情報の適切な更新とアクセスの拡大
- ② 連合会HPとの情報共有と連携
- ③ ホームページを活用した最大限の情報発信

### (2) 年間を通じた普及啓発活動の展開

- ① マスメディアを活用した全県的広報
- ② 行政・団体広報紙等を活用した世帯向け広報
- ③ リーフレット等の作成・配布による重点的広報

### (3) シルバーフェアの開催と地域住民への広報

### (4) 会員の風景等写真を採用したカレンダーの作製及び配布

## 4 会員拡大の推進

会員の拡大は、シルバー人材センターの基本であり生命線である。全シ協で取りまとめた「会員増加に向けた取組事例集」の中から、それぞれのセンターで有効と思われる方策を選び、入会促進と退会抑制の取組をきめ細かく、かつ積極的に推進する。特に、一人ひとりの会員による活動の紹介と勧誘が最も効果があることから、理事を中心として「声かけ運動」を展開する。

- ・60歳代女性を対象とした入会対策を重点化し、入会を促進する。
- ・様々な広報媒体を活用して、できるだけ多くの高齢者に入会の魅力をアピールする。
- ・各センターでの入会説明会を充実させ、参加者へのフォローもきちんと行うほか、PDCAサイクルにより数値目標等の管理を行い、取組みを強化する。
- ・連合会は、センターの枠を超え、シルバー人材センターの活動に高齢者が興味・関心をもてるような内容でセミナー等を開催する。

## 5 新たな計画の策定

現在の新中期計画が策定されてから5か年が経過した。その間、急激な少子高齢化による労働力不足や地域の衰退など社会経済状況は大きく変化した。シルバー人材センターへの期待やニーズも変化し、会員の減少、就業では請負の減少と派遣の増加という傾向にある。これらも踏まえながら、将来のシルバー人材センターのあり方も視野に入れた新たな計画を策定する。

- ・2020年度からの5か年計画とする。
- ・会員数、契約件数・金額、就業延人数等達成すべき数値目標を入れる。
- ・計画策定委員会（仮称）を設置し、検討、策定する。

## 6 シルバー派遣事業の推進

シルバー派遣事業の事業主体として、県内各センター実施事業所と連携し、高齢法並びに労働者派遣法等の関係法令に則り適切に推進する。就業開拓及び会員拡大と連動しながら、地域経済や産業を支えるため人手不足となっている企業等への派遣を進める。

また、最近の特徴的なものとして、放課後児童クラブへの入所希望者が増えていることから当該クラブ等への会員派遣の要請が拡大している。女性を対象に、就業に向けた技能講習等を重点的に実施し対応していく。

県内の主要産業である農業分野も人手不足が顕著になっていることから、選果作業等への派遣についても積極的に対応する。

- ・契約金額、就業延人員は前年度比10%以上の伸びを目指す。

## 7 シルバー派遣事業の円滑な運営

連合会と実施事業所が派遣業務を適正かつ円滑に運営するため、シルバー派遣事業運営委員会を開催し諸課題について検討する。特に事業量の急激な伸びに対応した事務処理、有給休暇の制度変更等に伴う経費の負担増への対応、手数料の設定と配分のあり方等が大きな課題であり、総合的に検討を行い調整を進める。また、安全衛生管理体制についても、労働基準監督署の指導も受けながら必要な整備を図る。

## 8 業務拡大の指定に向けた対応

高齢法第39条に基づく業務拡大は地域、業種、職種を絞った指定となるため、希望するセンターと十分連携を取り派遣先事業主のニーズを吸い上げるとともに、会員の労働時間延長へのニーズも把握し、また地域産業の現況、労働力の需給状況等を見極めながら前向きに県との調整に努める。31年度は村山地域と最上地域を対象とする。

## 9 有料職業紹介事業の実施

高齢者の求人をしている企業等が、一定期間、派遣としての就業ではなく従業員として雇用したい場合、会員のニーズを聞き取り、雇用条件を了解し希望する会員に対し職業（企業等）の紹介を行う。高齢法及び職業安定法等の関係法令に則り、各センターが実施事業所となり、連合本部が運用等の指導を行う。

## 10 適正就業の推進

- \* 臨時的かつ短期的就業又は軽易な業務に係る就業であるか。
- \* 危険・有害な仕事ではないか。

特に請負について

- \* 発注者の指揮命令が発生していないか。
- \* 発注者の従業員との混在作業になっていないか。

これらの点を特に注視し、高齢法、派遣法、労働関係諸法令並びに適正就業関係通達等を踏まえ、不適切な就業の根絶に向けて就業状況の点検など具体的に取る。

- ・全てのセンターで役職員、会員及び発注者に対して「適正就業ガイドライン」の研修周知を行う。
- ・適正な受託と就業のための自主点検票を活用し、推進する。

## 11 安全就業対策の充実と徹底

- \* 「安全な作業は作業時間や作業効率よりも優先する」ことを、全ての会員に徹底する。
- \* 「運転業務は人の命を預かっている」ことを、送迎等に携わる会員に徹底する。

この二つに重点を置き、請負・派遣にかかわらず全ての作業現場で安全就業を推進するため、安全就業対策推進計画を策定し事故等の減少に向けた各種事業を展開する。また、各センターと連携し会員の安全意識の醸成と啓発活動を進めるほか、安全就業に係る指導、助言、研修、情報提供等も行う。

特に、運転業務の安全について強化するため「運転業務に係る安全就業基準（仮称）」を策定し運用するとともに、デイサービス等介護送迎、保育園・幼稚園の送迎、スクールバスの運転、市町村や各種団体の運転など、派遣先事業主と十分連携し安全対策を推進する。

- ① 安全就業対策推進委員会の開催
- ② 安全就業強化月間の設定による啓発強化
- ③ 安全標語の募集と活用
- ④ 安全就業推進大会の開催
- ⑤ 安全就業巡回訪問の実施
- ⑥ 安全就業推進員・担当者等の研修
- ⑦ 安全就業講習会の開催
- ⑧ 安全就業に関する指導・相談の実施
- ⑨ 安全就業に関する情報の収集、提供

## 12 事業実績の収集・分析と提供

会員の増減数（率）等、請負・派遣の受注件数・就業延人員・契約金額等、事故の発生状況・原因・症状等を収集、集計し分析する。それを情報提供することにより、各センターが進める会員増対策や就業開拓、安全就業対策等の基礎資料とし、効果的・効率的な事業運営を図ってもらう。

- ① 「会員・事業実施報告書」の取りまとめ、配付
- ② 「会員・事業実績速報値月次調査（全シ協）」の作成、報告

- ③「事故発生状況調査報告書」の作成、配付
- ④「事業統計年報」の作成、配付
- ⑤「シルバー事業の概要」の作成、配付

## II 法人の運営及び支援

### 1 法人運営に対する指導・支援

シルバー人材センターの組織及び事業運営に関する相談・指導を、専門家や全シ協のアドバイザーも受け、年間通して実施する。

#### (1) 日常業務に対する指導・支援

運営上の諸問題や規程類の解釈・改正、経理の処理方法等について、随時相談を受け、調整、指導等を行う。

#### (2) 事業運営等に対する個別相談・会計指導

法人の諸規程に基づく運営や労働関係諸法規に沿った会員の就業などについて、社会保険労務士、公認会計士等による専門的な相談・指導を行う。

#### (3) 訪問による実地指導

シルバー人材センター事業指導事業の実施  
労働局検査立会及び事前指導の実施

### 2 役職員研修の充実

シルバー人材センターの抱える課題の解決と運営の質的向上を進めるため、理事等役員  
の役割・責務及び事務局職員の実務能力を高めるための研修を開催する。併せて課題や  
テーマを絞ったグループ討議も行い、充実した研修とする。

- ① 理事長研修会の開催
- ② 理事及び監事研修会の開催
- ③ 事務局長研修会の開催
- ④ 経理担当者の実務研修会の開催
- ⑤ 業務担当者の実務研修会の開催
- ⑥ 派遣事業担当者の実務研修会の開催
- ⑦ 安全就業推進員・担当者等研修会の開催（再掲）
- ⑧ 東北シ連協主催による職員研修会の運営

### 3 消費税10%への対応と指導

平成31年10月1日から消費税の8%から10%への引上げ、軽減税率制度の実施、  
区分記載請求書等保存方式の導入が施行されることからその運用を適正に行うとともに、  
請負について、会員に対する税率引上げに伴う消費税の転嫁を適切に行うよう指導を徹底  
する。

### 4 賛助会員の拡大

連合会の目的に賛同し、事業に理解・協力していただける賛助会員は、連合会のサポー

ターの存在である。各種事業や普及啓発を充実し円滑かつ効果的に進めるため賛助会員を拡大する。

#### 5 市町村補助金の確保

市町村から各シルバー人材センターへの運営費補助金について、県ではその一部を支援するため、市町村に対し総合交付金（高年齢者労働能力活用事業）を交付している。31年度に内容の見直しがあり、32年度からは市町村が負担する補助金額を限度として交付することになった。このため、市町村の支援（負担）が少ない一般社団法人では運営費補助金が大幅に減ることが予想される。また、市町村からの事業費補助金は全てのセンターで国の限度額まで届いていない状況にある。

市町村の補助金確保は運営の根幹であり、国、県の補助金の算定基礎となることから、理事長を先頭に役員一丸となり市町村長、議会議長等に対し、補助金の増額を要請する。

#### 6 国・地方公共団体への要請活動

シルバー人材センターでは介護・子育て支援など公益的事業を数多く実施するほか、国や地方自治体の政策を補完する公共的役割も担い、地域にとって不可欠な存在である。将来的にもこの役割は変わることなく地域に貢献していきたい。

そのためにはセンターの安定した運営が必要となることから、国・地方自治体に対し補助事業の拡大、業務の発注等、さらに収支変動に備えた資金や運転資金として積み立て可能な「特定費用準備資金」制度の見直しなどについて要請活動を行う。

#### 7 諸会議の開催

当連合会の運営及び事務事業の執行に関して必要な会議を、次のとおり開催する。

- |                 |         |
|-----------------|---------|
| ① 理事会           | 年5回     |
| ② 定時総会          | 年1回（6月） |
| ③ 三役会議          | 随 時     |
| ④ 理事長会議         | 年1回     |
| ⑤ 事務局長会議        | 随 時     |
| ⑥ 理事・監事候補者選考委員会 | 随 時     |