

令和5年度 事業計画

公益社団法人 和歌山県シルバー人材センター連合会

I 基本方針

令和4年度は、断続的に繰り返す新型コロナウイルスの感染拡大も3年目を迎え、政府が、行動制限を伴わず感染拡大を防止しながらも社会経済を動かす「ウィズコロナ」政策を取ったことから、景気、雇用環境の悪化からの回復の基調は見られたものの、コロナ禍以前の状態に回復するには至らなかった。和歌山県内のシルバー人材センター（以下「センター」という。）全体としては、会員数、契約金額（請負・委任、派遣）とも、令和3年度の水準以上の状態で推移した。

また新型コロナウイルス感染症についてはワクチン接種が広く実施されるとともに治療薬が上市され、感染症法上の分類も5月8日には2類相当から5類に移行されることとなり、政府は社会経済を回復軌道に持っていくように舵をきっている。ただし、従来通り感染症の予防をしながら、経済の回復基調をより確かなものとする必要がある。

そうした中、岸田内閣の新しい資本主義の下で成長も分配も実現することにより好循環を生み出し、また地方から変革を起こし、コロナ後の新しい社会を開拓するとしている。しかしながら2023年の日本経済はウクライナ紛争や米中対立の影響が続き、海外での景気の悪化が予想され、経済成長はやや減速すると予想もあるが、内需主導で緩やかな回復が続くとみられている。

さて、本県においては、主要雇用失業指標(令和4年11月現在)における有効求人倍数は全国1.35倍、和歌山県1.22倍と徐々に増加している。前年同月(全国1.15倍、和歌山県1.06倍)と比較すると好転している。

全シ協の事業計画では、シルバー人材センターは、人生100年時代を見据え、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おり、地域の特色や実情を踏まえて積極的な取組を強化していく必要があるとしている。

県内でも経済の回復基調や少子高齢化が進行により、地域における人手不足が問題となり、シルバー人材センターへの期待並びに高齢者の活躍が期待されている。県内のシルバー人材センター事業の事業実績については、契約金額の合計は対前年全国+1.8%、和歌山県+0.9%（請負・委任：全国+0.9%、和歌山県-0.6%、派遣全国+6.8%、和歌山県14.1%）、受注件数合計 全国-2.0%、和歌山県+1.2%（請負・委任：全国-2.1%、和歌山県+1.1%、派遣全国+7.2%、和歌山県8.5%）、就業延人員の合計は対前年-0.3%、和歌山県+0.7%（請負・委任：全国-1.0%、和歌山県-1.8%、派遣全国+4.3%、和歌山県+10.4%）という状況である。

このようなシルバーを取り巻く環境の中、令和5年度においても、会員拡大を最重要課題とし、女性会員の拡大、企業退職（予定）者層への働きかけの強化、退会抑制、新しい生活様式に対応した多様な就業機会の開拓などを重点にセンターと連携強化及び情報共有をしていきたい。

また、令和5年10月にはシルバーの運営に多大な影響を及ぼすインボイス制度が始まる。かねて要望してきた従前どおり仕入れ控除を全額認める特例措置は認められず厚生労働省は、負担軽減策としてDX化の予算措置を行うとともに副次的効果としてシルバーに消費税納入義務が生じない新しい契約方法（包括契約書等）を検討中であるが、具体的に現状では決まっていない状況である。近シ協としては情報交換を密に行い、各センターに情報提供を行い対応する必要がある。

以上、各センターの連携を強化するとともに各センターの事業運営に配慮しつつ、シルバー事業の「自主・自立、共働・共助」の理念のもと、高齢者が「福祉の受け手から社会の担い手へ」になることを目指してシルバー事業を展開できるよう、研修・交流、情報交換を通じ、諸課題の解決に向けて積極的に推進していきたい。

II 【重点事業】

1 第2次中長期計画・会員拡大の推進強化

「全国加入会員100万人 第二次中長期計画」において令和5年度の本県の目標（暫定値）は 5,576人である。計画の5年目にあたる令和4年度は、令和3年度以上の見込みであるが、実行目標の5,425人達成は厳しい状況となった。しかしながら全国的にシルバー人材センターの会員数が減少している中、和歌山県は毎年会員数は増加し、全国でも増加率はトップクラスである。会員拡大と就業先の確保は車で言えば両輪であり、重要な要素である。

令和5年度は女性会員の確保はもとより、企業退職者層などターゲットを明確にして就業先の確保を行い、会員獲得に積極的に取り組み目標達成を目指す。

2 シルバー派遣事業を通じての就業拡大

令和4年度はコロナ禍の影響があったものの、目標契約金額3億9,000万円に対して3億9,000万円の見込みである。労働力人口の減少が進行する中、多くの業種、特に介護、育児等の現役世代を支える分野において人手不足が発生しており、シルバー派遣事業を通じて高齢者が当該分野の担い手となり、生きがい作りや健康増進並びに地域貢献できるよう活躍を期待されている。令和5年度は特に新規企業開拓を中心に就業機会の拡大に繋げ、目標契約金額である4億3,000万円達成に向け邁進する。

3 消費税に係る適格請求書等保存方法への対応

令和5年10月からインボイス制度（適格請求書等保存方式）がはじまる。各シルバー人材センターでは「草の根運動」を全国的に展開し、安定した運営ができるように請願書等要請活動を行ったが特例は認められなかった。10月からのインボイス制度の施行に向けて、料金の一部見直しや業務の効率化等により安定的な事業運営を確保できるよう、当面、第1期経過措置期間（令和5年10月～令和8年9月）に対応できる態勢を整える。

このため、綿密なシミュレーションによる新たな料金設定や発注者に対する説明など準備に万全を期す必要がある。また、都道府県毎の対策は若干異なるが、厚生労働省の新しい契約方法（包括契約書等）が全国のシルバー人材センターの意見をもと再検討されているが、具体的に現状では決まっていない状況である。連合会としては情報交換を密に行い、各センターに情報提供を行い対応する必要がある。

4 高齢者活躍人材確保育成事業の積極的な展開

労働力人口の減少等により、人手不足分野や現役世代を支える分野での担い手の不足が問題となる中、高齢者の就業を推進し、地域の企業に積極的に働きかけることは喫緊の課題である。

こうした現況下において、令和5年度は令和4年度に比べ増額の予算となった。しかしながら費用対効果を見据え展開するとともに、高齢者や退職予定者並びに企業に対して、シルバー人材センターを積極的に周知・広報をし、就業体験を通じて高齢者、企業双方のセンターに対する理解を深める。また自信を持って就業できるよう技能講習を行う活動等を通じてセンターの新規会員、新たにセンターを活用する企業を増加させるべく事業を積極的に展開していく。

5 任意団体 シルバー人材センターの活性化

連合会に加入している25のシルバー人材センターのうち、11カ所は任意団体である。小規模のセンターも多く、財政的にも逼迫しており、そのためにも、1日でも早く法人化をし、国庫補助金の対象センターになることが肝要である。運営面も含め当該センターの適正化、活性化を目指す。

Ⅲ事業計画

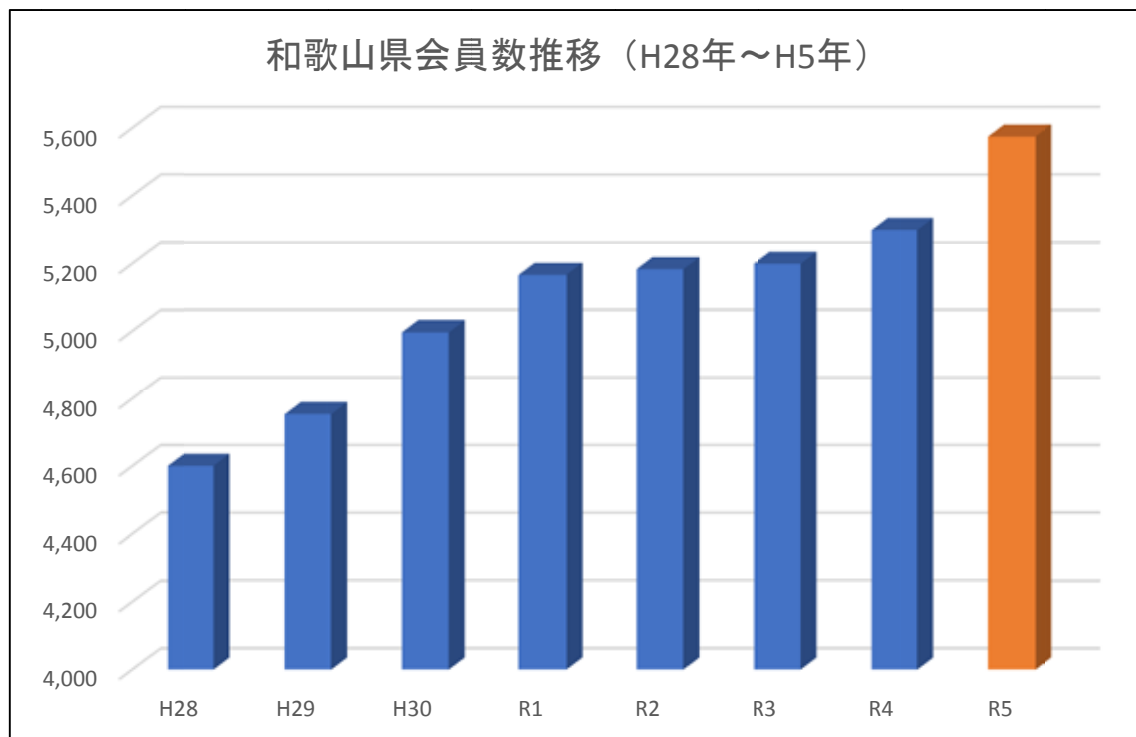
1 第2次中長期計画・会員拡大の推進強化

平成30年度から7年間のシルバー人材センター等中長期第2次推進計画が展開され、本年度は6年目に入る。和歌山県においては前年度を上回る実績を毎年積んでおり、今年度は昨年度を約130名上回る5,330名の見込みである。

全国的に見ると今年度は昨年より会員数は減少しているなか、会員数が毎年増えているのは和歌山県だけである。しかしながら計画に掲げた目標には及ばない

結果であるので、会員拡大に向けたさらなる取り組みの強化が必要である。

一昨年に高齢法が改正され、努力義務とはいえ70歳までの雇用支援が拡大され、シルバー人材センターにとって会員拡大にますます厳しい環境にはなりつつあるが、ターゲット等を明確にした加入推進を行うなど、本県も目標会員数(暫定値)5,576人と定め、特に、女性会員の拡大に向かって推進を強化していく。



【目標達成に向けての具体的推進策】

(1) 入会促進の具体的取組

- ① 「シニアパートナー制度」の導入
- ② 会員による一人1会員紹介活動の強化 各戸訪問等の実施
- ③ 入会説明会の集客の工夫(出前説明会等)
- ④ 説明内容の工夫(会員の説明 前向きの内容 情報の提供等)
- ⑤ Web を利用した入会案内・入会申し込み
- ⑥ シルバー派遣事業の拡大及び高齢者活躍人材確保育成事業の活用による新規会員の確保
- ⑦ 入会希望者に対し、適正かつ迅速な入会承認と就業機会の早期提供
- ⑧ 女性をターゲットとした「女性に魅力あるイベント」への参画(全シ協)
- ⑨ 高齢者をターゲットとしたセミナーの開催(スマホ等)
- ⑩ 新総合事業及び家事援助サービス事業等への参入による女性会員の確保
- ⑪ 商工会議所、商工会等経済団体と連携した企業等への働きかけによる定年退職者(予定者)層への入会促進
- ⑫ 地域特性を活かした独自事業の実施による新たな就業機会の確保

(2) 退会抑止への取組

- ① 未就業会員への就業相談及び就業促進の強化
- ② ゴールド会員等非就業会員継続制度の導入
- ③ 退会抑止等の専門相談員(会員等)の配置
- ④ 80歳になっても元気で働ける取り組みへの推進
- ⑤ 会員のメリット作り(フレンドリーショップ等の研究)

(3) 魅力あるセンターづくり

- ① ホームページの活用によるシルバー事業の紹介
- ② ボランティア活動やイベントへの参加を通じたセンターの紹介
- ③ イベントの実施等による会員同士の交流、サークル活動の充実
- ④ シルバー人材センターのイメージアップ(剪定、除草等ばかりでなく、事務、販売等就業先の拡大)

(4) 組織的取組

- ① 理事長、事務局長によるリーダーシップの発揮
- ② 理事の役割分担(会員拡大・就業開拓等)の依頼
- ③ 職員の危機感への高揚
- ④ 会員拡大のための専門委員会を設置
- ⑤ 目標管理の徹底(PDCAサイクルによる目標管理)
- ⑥ 関係機関(地方自治体、ハローワーク、社会福祉関係団体、商工会議所等の経済団体、事業主団体、企業等)との連携

2 シルバー派遣事業の拡大推進

シルバー派遣事業は、企業の多様化したニーズへの対応、会員の就業機会の拡大、適正就業の徹底により、コロナ禍ではあるが、順調に伸びを示している。令和4年度の目標契約額3億9,000万円であり、新規受注件数の伸び悩みがあったものの3億9,000万円と目標達成の見込みである。

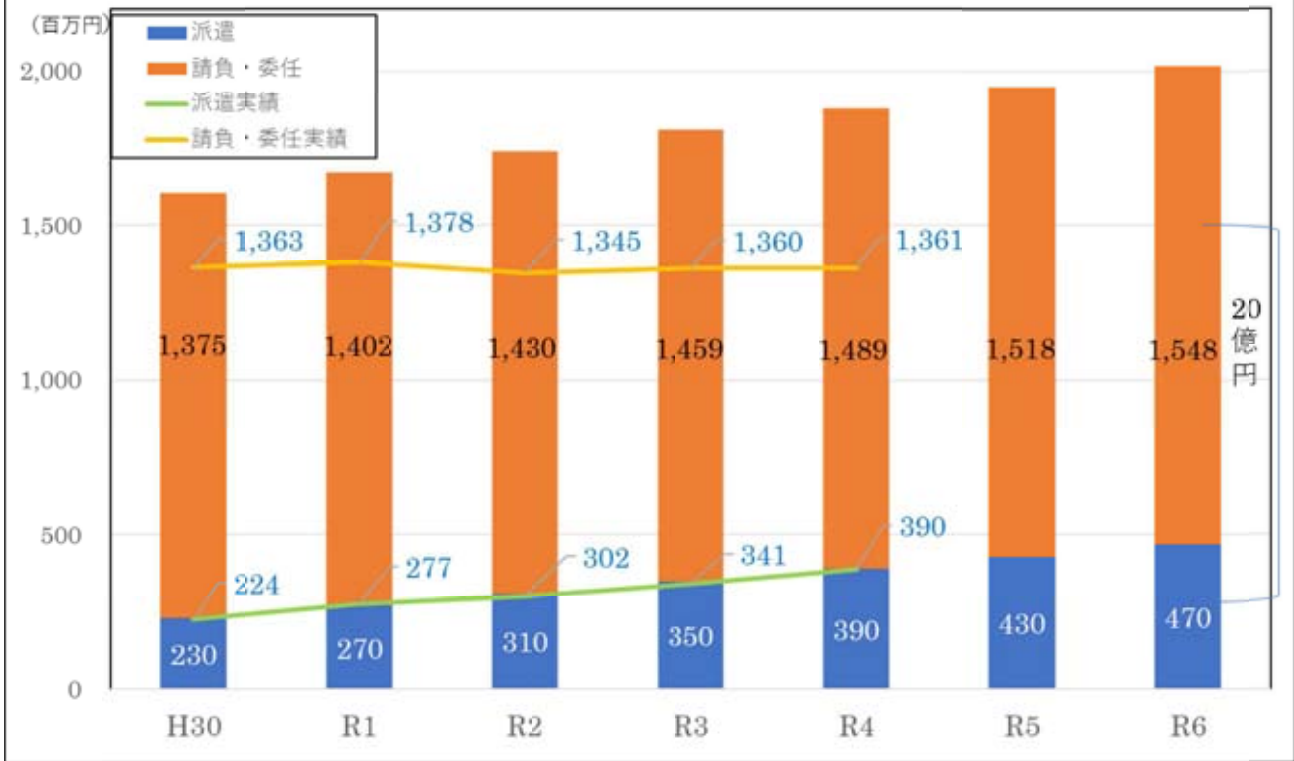
本年度は高齢化や労働力人口の減少が進行する中、多くの業種における人手不足分野や介護・育児等の現役世代を支える分野において、シルバー派遣事業の拡大を通じて、高齢者が当該分野の担い手として就業開拓を行っていく。目標契約額は、中長期計画の令和5年度目標の4億3,000万円を目指し、会員及び新規入会会員の就業機会の確保と就業先の提供を重点に新規受注先の更なる増加及び既存契約企業の継続契約に注力していく。

さらに、派遣事業未届のシルバー人材センターにも、厚労省の適正就業ガイドラインの徹底の観点から、全センターの届出を指導し環境を整備していく。

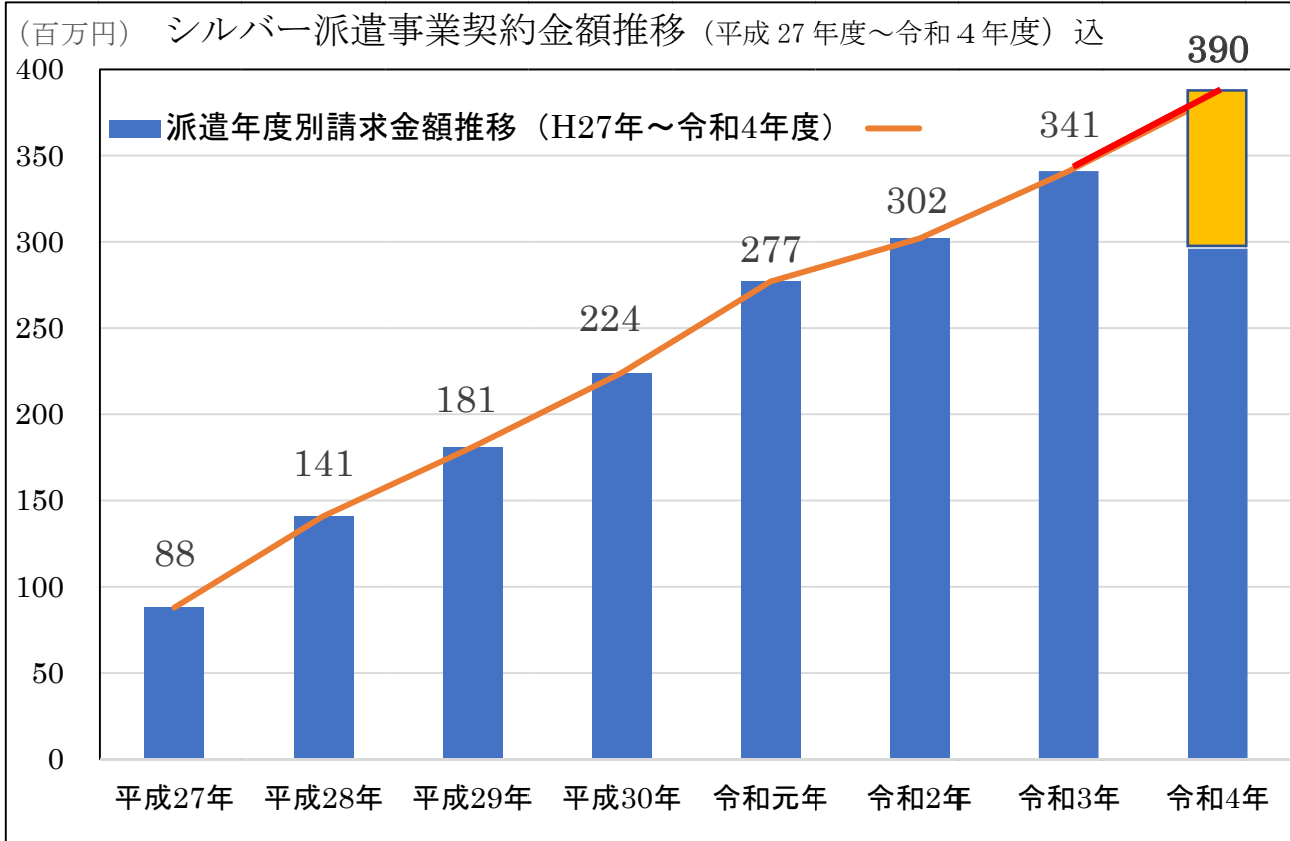
また、シルバー事業の要は「請負・委任」であり、派遣事業の拡大に伴ってベースの請負・委任事業が減少するようなことがあってはならない。

派遣事業の拡大とともに、計画の最終年度である令和6年度に、請負と合わせて20億円の契約額を目指したい。

年度別 請負・委任、派遣目標及び実績(H30年～R6年)



シルバー 派遣事業契約移 (平成 27 年度～令和 4 年度見込)



【具体的推進策】

1. 新規会員拡大による就業拡大
2. 適正就業の推進
「適正就業ガイドライン」の周知徹底の再実施及び偽装請負の根絶
3. 安全就業の推進（令和4年度は労災報告6件）
4. 基本は新規事業所及び広域事業所の受注推進

【最重要課題】 新規100件

「会員拡大をするには就業先の確保が重要」

- ・会員が増えている SC は新規受注が多い。
- ・新規受注が多い SC は会員が増える可能性が高い。

【必須項目】 施策等打ち合わせ:センター個々

- ① 連合会とセンターの共同目標先を設定及び同行
 - ② 届出事業所とのヒアリング(隔月毎)
 - ③ 県全体としての取り組み
・シルバー派遣集中月間
・アンケートの継続
・企業訪問
・HWの求人情報の提供
 - ④ 企業訪問300軒/年(連合会独自目標)
 - ⑤ HW 求人にてターゲットの選定及び SC の認知度の向上
5. 既存の受注先の継続
 - ① 契約終了最低1か月前の契約更新確認
 - ② 季節要因契約の確実な継続
 - ③ 派遣就業会員について(企業に勤怠度確認、会員に就業意欲の確認)
 6. 施策の浸透及び実行
 - ① シルバー派遣事業推進プロジェクト会議の実施(年4回)
 - ② 実務担当者会議の実施(年2回予定)
 - ③ ブロック別会議の実施
 7. シルバー派遣会員の教育訓練研修の開催(各センター別)
 8. シルバー派遣事業未届のシルバー人材センターへの届出の啓発
 9. 派遣元責任者講習への受講促進
 10. 高齢法第39条における業務拡大によるマッチングの実績向上推進

【令和5年度シルバー派遣事業目標】

派遣契約額	就業延人日	新規受注件数
430,000 千円	92,000 人日	100 件

3 高齢者活躍人材確保育成事業の実施

労働力人口の減少等により、各地域において人手不足が顕在化している分野や現役世代の活躍を支える介護・子育て分野（以下「人手不足分野等」という。）での担い手確保が課題となる中、当該分野での高齢者の就業を推進することは喫

緊の課題である。令和5年度は昨年度より約300万円増額の予算となるが、費用対効果を見据えた事業を展開していく。

このような高齢者及び退職予定者並びに企業等に対して、シルバー人材センター（以下「センター」という。）について積極的に周知・広報する、実際の就業体験を通じて高齢者、企業等双方のセンターに対する理解を深める、高齢者がセンターに興味を持ち自信を持って就業できるよう必要な技能講習を行うといった活動を通じて、センターの新規会員、新たにセンターを活用する企業等を増加させることを目指す。

(1) 事業の対象者

- ① 現にシルバーの会員でない60歳以上の高齢者
- ② センターの会員となった以後に就業したことがない職種・業務内容での就業を新たに希望するセンター会員又は昨年度1年間就業していないセンター会員
- ③ 人手不足分野等での仕事の発注が見込まれる企業等
- ④ 退職予定者及び企業等の人事担当者

(2) 新規獲得目標会員数 187名

(3) 具体的事業の内容

A センターに関する積極的な周知・広報

高齢者及び企業に対して、シルバーに関し積極的に周知・広報を実施していく。

B 就業体験の実施

シルバーに関心のある高齢者や企業を対象に就業体験を実施する。

周知・広報により、就業体験を希望する高齢者及び企業を選定し、実施時期、受け入れ人数等円滑に体験を実施できるよう設定、実行していく。

C 技能講習の実施

シルバーでの就業を希望している会員でない高齢者が、シルバーの会員となり、新たな分野で活躍することに興味、自信を持つことができるよう技能講習を実施する。

D 会議

和歌山労働局、経営者協会との連絡会議及び定例会議にて情報交換を実施する。

4 剪定作業に係る後継者育成事業

シルバー人材センターの要の就業である植木剪定作業が、会員の高齢化のため限定され、地域では後継者がなかなか育っていないのが現状である。

そこで、有能な剪定技能を持つ人材(会員等)を講師として、基本分野を中心として植木剪定の講習を実施する。

ニーズも高く、再度計画し年間を通じて継続的に内容で剪定講習を実施していく。

5 福祉・家事援助サービス事業

センターが請負として実施している福祉・家事援助サービス事業の中には、高齢者や障害者等に対し、介護保険の給付の対象とならない身の回りの世話等を提供する福祉サービス、福祉サービスの対象者以外の個人家庭を対象とする家事援助サービス、未就学児及び小学生以下の児童を対象とする育児支援サービスがあり、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ものと予測される。

しかしながら、サービスを提供する会員の高齢化や本事業での就業を希望する会員の不足、利用者から求められる質の高いサービスに十分対応しきれていないなどの課題も多く見られる。

このため、各センターで取り組むことのできる福祉・家事援助サービス事業の検討、事務局体制の整備、就業会員に対する研修の実施、女性会員を中心とする就業会員の確保等、本事業に積極的に取り組む。

6 新総合事業

新総合事業については、改正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こととなっており、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。

地域包括支援センターとの連携を図り実績向上を目指し、参入を希望しているセンターについては地域の協議体に必ず参加し、受託に向けた準備を進める。

また、本事業の継続的かつ安定的な運営に資するため、受託団体の担当者間で情報交換などに努める。

7 シルバー人材センター介護プランナーの配置

介護分野においては人手不足が常態化している一方で、施設側は残業を含むフルタイムで勤務する人材を求める傾向があり、高齢者の就業ニーズとのミスマッチが課題となっている。

センターに配置するシルバー人材センター介護プランナーが、介護施設に対して介護周辺業務の切り出し提案を行い、高齢者の新たな就業機会を創出する本事業に積極的に取り組む。

8 空き家管理対策事業

全国の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ことから、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ところであり、一部では、ふるさと納税の返礼品としての空き家管理代行サービスに係る作業を、地方公共団体からセンターが受託するケースも見られる。

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ため、既に実施しているセンターは、地方公共団体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を行うこととし、未実施センターにおいては、実施に向けて地方公共団体と協議を行う。

9 放課後児童クラブにおける育児支援

政府は、いわゆる「小1の壁」の課題解決に向け、共働きなどの留守家庭の小学生を対象とした放課後児童クラブの設置を鋭意進めている。

平成30年9月に策定された「新・放課後子ども総合プラン」では、2023年度までに約30万人分の受け皿を追加整備することとしており、今後も支援員及び補助員等の担い手のニーズが一層高まることが予想されるため、多くのセンターが放課後児童クラブにおける育児支援に積極的に取り組む。

10 関係機関・関係団体との連携強化

地方公共団体をはじめとして、ハローワーク等関係機関との連携強化を図り、連絡会議の設置、高齢者の雇用・就業施策及び各種セミナー開催等の相互取組により、会員拡大及び就業機会の拡大等のシルバー事業の更なる推進を図る。

また、各地域の商工会議所等の経済団体、労働団体、業界団体、中小企業団体及び介護・福祉関係の社会福祉関係団体等との連携強化を図り、センターの活用について積極的な働きかけを行う。

11 適正就業ガイドラインに沿った事業運営

適正就業ガイドラインは、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進することが求められる。このため、受注リスト（受注実績一覧表）を活用した点検、改善等を確実に実施し、適正な請負就業として問題がある事案については、早期に、①適正な請負事業となるよう契約内容を見直す、②シルバー派遣事業や職業紹介事業に切り替える、③現契約を解約する、のいずれかの是正措置をとることが重要である。

また、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の範囲を著しく逸脱した就業については早期に是正する。

12 職業紹介事業

職業紹介事業については、臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る雇用による就業を希望する高齢者に対して、ハローワーク等関係機関との連携を図りつつ、適正かつ適切な職業紹介を行う。

13 業務拡大への対応（高齢法第39条）

高齢法第39条に基づく業務拡大については、労働者派遣事業及び職業紹介事業に限定した適用であり、業務拡大の指定を受けた地域においては、マッチングの更なる実績向上に努める。

また、業務拡大の措置に関連して雇用保険及び社会保険の適用については、法に基づいた適切な対応を図る。

14 シルバー人材センター運営支援事業

(1) 任意団体シルバー人材センターの適正化及び活性化

連合会加入センター25カ所のうち、11センターは任意団体である。財政的に逼迫し、組織的にも小規模のセンターも多く、1日でも早く法人化を目指し国庫補助金の対象センターになり、運営的に安定させる必要がある。そのために本年度も下記の事業を展開し、支援に取り組みたい。

- ① シルバー派遣事業の届出を促し、適正化への環境づくりをする。
- ② 運営面(庶務、会計、規程等)の強化
- ③ ガイドラインの徹底
- ④ 11センターでの研修会の開催

(2) 「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」への活動支援

各センターにおいて、特に育児支援業務や地域における人手不足分野等の取組を拡大することにより、女性を含め多くの現役世代が安心して働けるよう下支えをする事業に対して、全面的に活動の支援をしていく。

(3) 「シルバー人材センター事業指導事業」の実施

全シ協の委嘱を受け、「シルバー人材センター指導マニュアル」に基づき、社団法人としての適正・効果的な運営が確保されるよう指導相談事業を下記センターに実施する。また、任意団体であるセンターについても必要に応じ実施をしていく。

【令和5年度実施予定シルバー人材センター 8カ所】

岩出市 SC	紀美野町 SC	九度山町 SC	高野町 SC
日高町 SC	美浜町 SC	白浜町 SC	新宮市 SC

(4) 社団法人等への支援

一般・公益社団法人の適切な法人運営を期するため、関係機関との密接な情報収集等により、各拠点センターへの指導・支援に努める。

15 女性会員の更なる拡大に向けた活動

会員の拡大に当たっては、高齢者人口の男女割合等からみて拡大の余地が大きい女性会員の確保に重点的に取り組む。

このため、シルバー人材センター全国女性代表者会議（以下「全国女性代表者会議」という。）の開催やイベント等を通じて女性会員拡大のための取組を継続するとともに、センター及び連合本部においても、女性限定説明会や女性向けのイベントを開催するほか、女性会員拡大のための専門部会、委員会等を設置して新たな就業機会の確保に努めるなど、地域の実情に応じた女性会員の更なる拡大に取り組んでいく。

また、女性会員の拡大を推進する上では、女性の感性にアピールする広報や女性に人気のある就業先の開拓など、女性ならではの視点が不可欠である。こうした中、センター、連合会における女性役職員の割合は低い状況にあるため、女性人材の積極的な採用、育成及び登用を進め、女性にとってより魅力的なセンターとなるよう環境を整備する。

16 シルバー事業のデジタル化の推進

業務効率化によりセンターの経営基盤を強化していく上でデジタル化の推進が不可欠であり、システム環境の整備と会員のデジタルリテラシー向上を同時に進めていく必要がある。

このため、Web入会・Web受注などの効率的な業務運営に資する各種システムを導入・利用するとともに、「シルバー会員のデジタル利用促進事業」を活用して、スマホ・PC講習会の開催やデジタル相談窓口の設置等により会員のデジタル利用を促進する。

なお、総務省が令和3年度から実施している「デジタル活用支援推進事業」について具体的には、センターのデジタル環境の整備及びWeb入会・Web受注や会員と仕事の的確なマッチング等業務効率化に資する各種システムの活用を支援する。

一方、更なる業務効率化を進める上では、多くの会員がデジタル機器操作に馴染むことが欠かせないため、スマホ・PC講習会の開催やデジタル相談窓口の設置等により会員のデジタル利用を促進する。

17 80歳を超えても活躍できる就業環境等の創出

人生100年時代を迎え、元気なうちはいくつになっても働き続けることができる就業環境を整える必要がある。このため、独自事業などを活用し、80歳を超えても活躍できる就業機会の創出に努める。

特に、独自事業は、センターの活性化につながると同時に、そこには多種多様な仕事生まれる可能性があり、いくつになっても会員が活躍できる場となり得ることから、地域のニーズを踏まえ、地方公共団体と連携を図りながら積極的に

これを活用する。

また、センターは、就業することが困難に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り、ボランティア活動やサークル活動等就業以外の分野でも長く活躍できる環境を整備する。

18 多様な働き方の推進

高齢者の多様な就業ニーズに応えていくため、センターの基幹事業である請負就業に加えて、労働者派遣や職業紹介による働き方を推進する。なお、それぞれの就業において「臨時的かつ短期的な就業」又は「その他の軽易な業務に係る就業」を基本としつつ、労働者派遣事業及び職業紹介事業に取扱を限定した高齢法第39条に基づく特例措置を活用した業務拡大を進める。

19 センター未設置地域の解消に向けた取組

未設置の市町村に居住する高齢者に対しても広く臨時的、短期的な就業機会を提供する必要があることから、県内センター未設置の市町村(湯浅町、上富田町、太地町、北山村)に対して、地域の事情に応じて、センターの設置を働きかけていく。

20 SDGsの取組

人口減少、少子高齢化が進展している中で、だれもが、いくつになっても活躍できる社会の実現に向けて、地域の日常に密着した就業機会を提供することなどにより、高齢者の社会参加を促進し、高齢者の生きがいの充実、健康の保持増進、ひいては地域社会の活性化、医療費や介護費用の削減などに貢献しているセンターの様々な取組は、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に大きく貢献している。

センター、連合会の役職員はこのことを十分認識するとともに、広く地域社会及び利用者等に周知を行い、一人でも多くの高齢者の方々に会員となっただくとともに、センターの役割を十分に発揮することにより、持続可能な社会の実現を目指す。

21 研修事業

シルバー人材センターの基本を認識するとともに、今後の活動に活かすため役員を対象に、研修に取り組みたい。また、「全シ協」、「近シ協」等の研修会にも参加を促し、自己研鑽に努めるものとする。

(1) 役員研修会の開催

- ① 理事・監事研修
- ② 事務局長会議

(2) 職員研修会の開催

- ① 経理事務担当者研修
- ② 中堅職員研修
- ③ 新任職員研修

22 国及び県等への要請陳情活動

シルバー事業の円滑な運営及び財政基盤の確立を図るため、国及び県その他関係機関に対して要請陳情活動を行う。

《主な要請・陳情先》

- ・和歌山労働局長
- ・和歌山県市長会長
- ・和歌山県選出国會議員
- ・和歌山県知事
- ・和歌山県町村会長