

## 令和6年度 事業計画

### I 基本方針

令和5年度は、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類が5月8日には2類相当から5類に移行され、社会経済は回復軌道に移っている。県内でも経済の回復基調であるが、人口減少、少子高齢化の進行により、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更なる期待並びに高齢者の活躍が期待されている。県内の実情や特色を活かして取り組み、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4年度の水準以上の状態で推移している。

今後の先行きについては、経済は回復基調にあるものの、世界的な金融引き締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下揺れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また物価上昇、中東をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に注意が必要である。また、令和6年元日の能登半島地震の経済に与える影響も出る可能性があり、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5年12月現在)における有効求人倍率は全国1.24倍、近畿1.16倍、和歌山県1.09倍となっており、有効求人倍率は全国、近畿に比し低いものの、前年同月全国-0.1%、近畿-0.1%和歌山県+0.2%である。

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の進行により、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+1.3%、和歌山県+2.6%（請負・委任：全国+0.2%、和歌山県+1.9%、派遣全国+8.2%、和歌山県+5.0%）、受注件数合計 全国-4.2%、和歌山県+1.2%（請負・委任：全国-4.4%、和歌山県-0.9%、派遣全国+6.6%、和歌山県+27.8%）、就業延人員の合計は対前年-2.4%、和歌山県-1.1%（請負・委任：全国-3.6%、和歌山県-1.8%、派遣全国+4.9%、和歌山県-3.1%）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6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6年秋以降にはフリーランス新法が施行される予定であり、シルバー人材センターの対応としては、厚生労働省からのフリーランス新法の趣旨を踏まえたシルバー事業における契約関係を見直す方針が示されているところであり、適切な変更時期の検討、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準備に万全を期し、フリーランス新法により義務化される会員への就業条件の明示等についても、各センターが政省令・ガイドラインに沿った適切な対応を行えるよう支援する。

また、就業条件の明示を履行するうえで最も簡便な方法はデジタル化であるため、シルバー人材センター業務のデジタル化を推進し、業務の効率化等や会員のデジタルリテラシーの向上に取り組みたい。連合会として各センターとの情報交換を密に、また情報提供を行い、円滑な移行を進める必要がある。

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6年目にあたる令和5年度は、令和4年度以上の見込みであるが、目標の5,576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が増加し、全国でも会員増加率はトップである。会員拡大と就業先の開拓は車で言えば両輪であり、重要な要素である。令和6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開拓、特に介護分野、保育分野、農業関連、小売業等の新規開拓を積極的に行い、重点課題である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5年度はコロナ禍の影響があったものの、目標契約金額4億3,000万円に対して4億1,000万円の見込みである。労働力人口の減少が進行する中、和歌山県においては多くの業種、特に介護、育児、農業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6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4億7,000万円達成に向け邁進する。

### 3 フリーランス新法に伴う新しい契約方法への対応

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）がはじまり、本年秋季以降にフリーランスの新法が施行される。各シルバー人材センターにおいては情報共有をし、新しい契約方法への移行をスムーズに行う必要がある。このため、厚生労働省からのフリーランス新法の趣旨を踏まえたシルバー事業における契約関係を見直す方針が示されているところであり、適切な変更時期の検討、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準備に万全を期し、フリーランス新法により義務化される会員への就業条件の明示等についても、各センターが政省令・ガイドラインに沿った適切な対応を行えるよう支援する。

また、就業条件の明示を履行するうえで最も簡便な方法はデジタル化であるため、シルバー人材センター業務のデジタル化を推進し、業務の効率化等や会員のデジタルリテラシーの向上に取り組みたい。連合会として各センターとの情報交換を密に、また情報提供を行い、円滑な移行を進める必要がある。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。連合会としては情報交換を密に行い、適切な変更時期の検討、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準備に万全を期し、各センターが新しい契約方法へ円滑に移行できるよう進めていく。

### 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6年度は令和5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カ所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

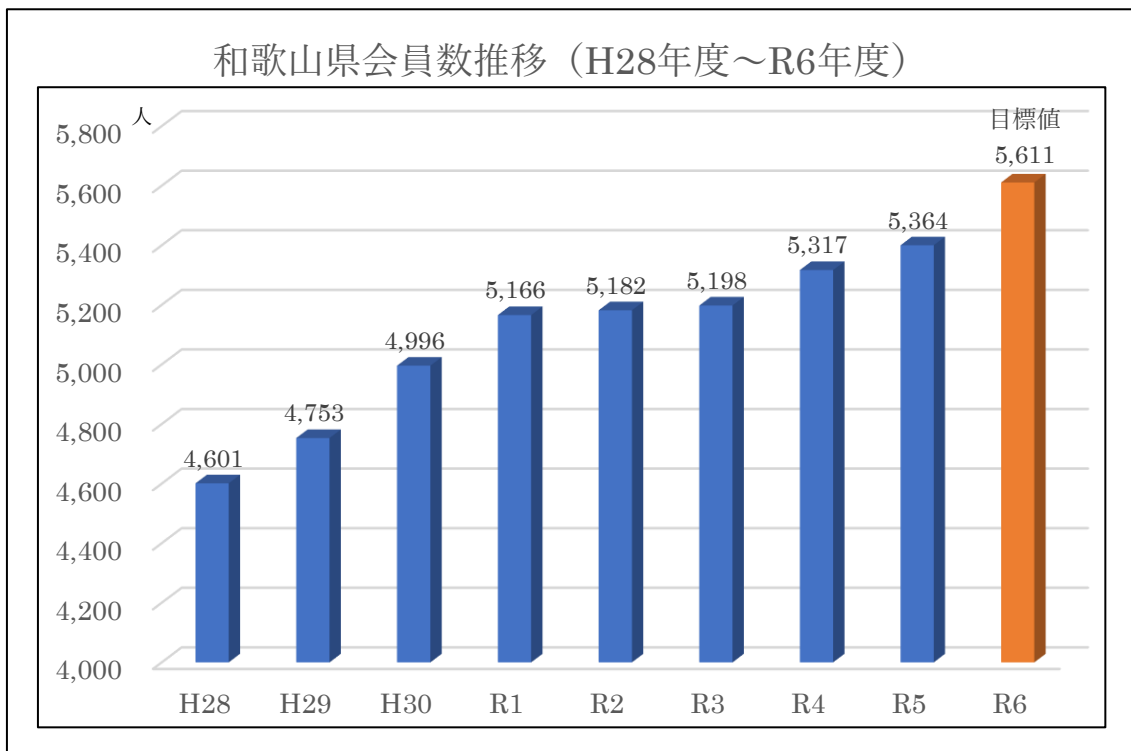
のためにも、1日でも早く法人化をし、国庫補助金の対象センターになることが肝要である。運営面も含め当該センターの適正化、活性化を目指す。

### 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、本年度は最終年度である7年目に入る。和歌山県においては毎年前年度を上回る実績を積んでおり、今年度は昨年度を約80名上回る5,400名の見込みである。全国的に見ると今年度も昨年より会員数は減少、特に男性会員の減少が顕著であるなか、会員数が男女会員とも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。

令和3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なりつつある。女性会員の拡大、企業退職者の入会促進、80歳を超えても居場所がある環境整備など、ターゲット等を明確にした加入推進を行い、本県も目標会員数(暫定値)5,611名と定め、会員拡大を推進強化していく。



#### 【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 (仮入会制度)」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 入会説明会の説明及び集客の工夫(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 放課後児童クラブにおける子育て支援の積極的推進による新規会員の確保
- 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、カフェ会員等による非就業会員継続会員制度の導入
- 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

#### (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

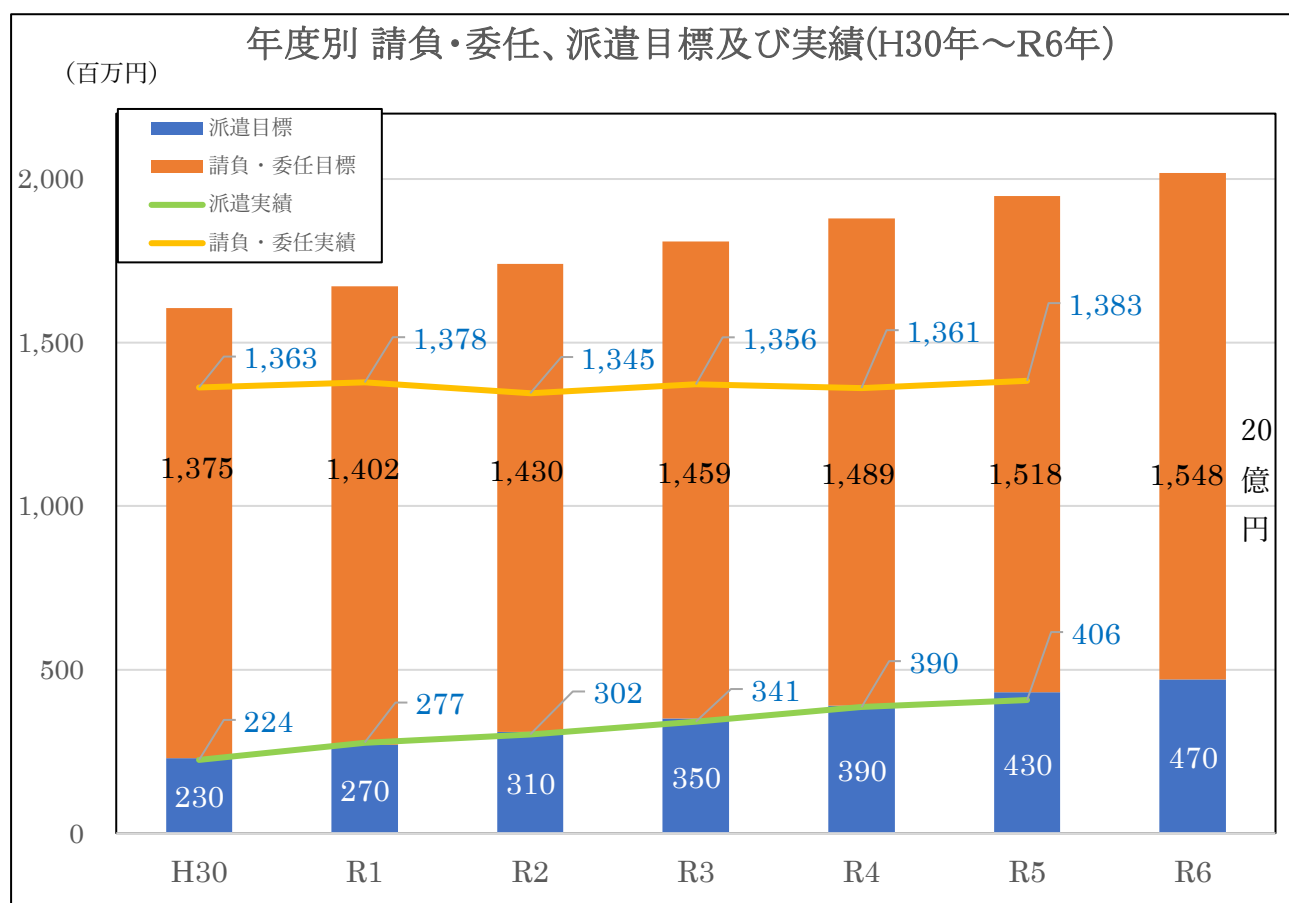
シルバー派遣事業は、企業の多様化したニーズへの対応、会員の就業機会の拡大、適正就業の徹底により、順調に伸びを示している。令和5年度の目標契約額4億

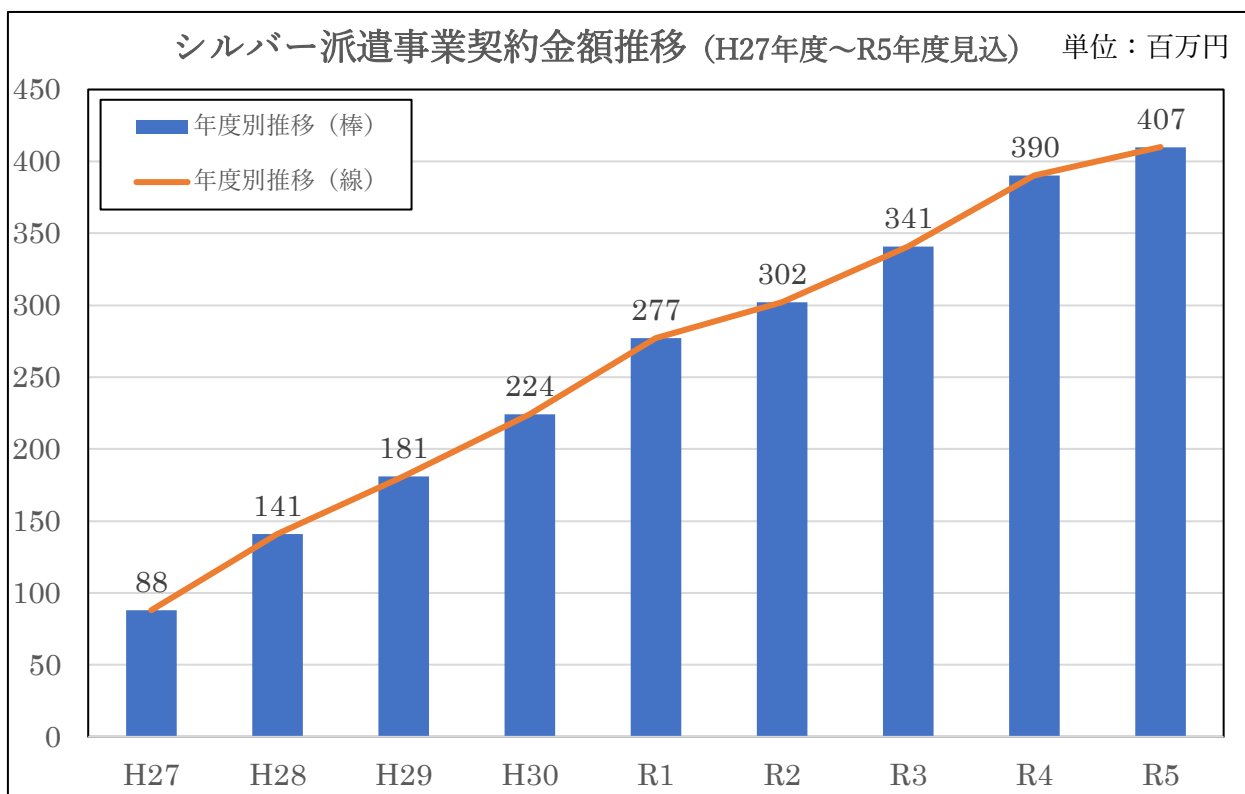
3,000万円であり、新規受注件数は大きく伸張したものの、約4億1,000万円の見込みである。

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である介護・育児、農業関連、小売業、製造業等の現役世代を支え、また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6年度目標の4億7,000万円を目指し、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のないよう、努めていかなければならない。派遣事業の拡大とともに、中長期計画の最終年度である令和6年度は、請負・委任と合わせて20億円の契約金額を目指したい。





### 【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5年度は労災報告7件）
4. 基本は新規事業所の開拓、特に介護施設、学童保育、農業関連を中心にその他  
人手不足分野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 ≠ 新規受注が多い。
- ・新規受注が多い SC ≠ 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 100軒/年
  - 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ヵ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シルバー派遣事業ブロック会議の実施(年4回)
  - ②実務担当者会議の実施(年2回予定)
- 7. シルバー派遣会員の教育訓練研修の開催
- 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6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
470,000 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6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。

また、センターの会員であるが、新たな分野で活躍を希望している会員等に対して、就業体験や技能講習を実施することにより、人手不足分野等での担い手の不足の解消を目指す。

(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 211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昨年同様に約6ヵ月間かけて実施する。

ニーズも高く、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。シルバー人材センター介護プランナーによる介護施設における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。また空き家管理は、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、既の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 子育て支援

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、昨年度までに約30万人分の受け皿を追加整備する計画としており、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ヵ所のうち、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6年度実施予定シルバー人材センター 10ヵ所】

和歌山市 SC	紀の川市 SC	かつらぎ町 SC	有田川町 SC	串本町 SC
印南町 SC	御坊市 SC	湯浅・広川町 SC	古座川町 SC	日高川町 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、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。

## 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。

デジタル化を推進することにより、業務の効率化等や会員のデジタルリテラシーの向上に取り組む。併せて、令和6年秋に施行が予定されている「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「フリーランス新法」という。)に適切に対応するためのシルバー事業における新たな契約方法への円滑な移行を進める。

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。

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、スマホ講習会の開催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が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 各センターへの AED の設置促進

シルバー人材センターで AED を設置する事は、誰にでも起こりえる突然の心停止が起こった場合に、役職員並びに会員に対して迅速な対応が可能となり、大切な命を救える可能性が高まる。また心理的な安心にもつながり、シルバー人材センターに対して地域や関係者等の信頼性も向上することが考えられる為、各シルバー人材センターへ AED の設置を促進する。

## 20 防災道具の各センターへの設置促進

毎年各地域で大きな地震、台風、豪雨などの災害に見舞われている。和歌山県においても例外ではなく、シルバー人材センターがいつ起こるかかわからない災害に対して、防災道具を設置することにより、役職員並びに会員が災害時に最低限の生活を送ることが可能となる。また備えることにより、シルバー人材センターの地域貢献や存在感が高まることが期待されるので、各シルバー人材センターへ防災道具の設置を促進していく。

## 21 安全就業の徹底

「安全・安心なシルバー事業」の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅及び健康の確保を図ることが肝要であり、危険・有害な作業は受託しないことを徹底する。

## 22 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、令和6年4月から湯浅町が広川町シルバー人材センターと広域シルバー人材センターとして新たに広川町・湯浅町シルバー人材センター(仮称)が設置された。県内センター未設置の市町村は上富田町、太地町、北山村となる。各町村に対して、地域の事情に応じて、センターの設置を働きかけていく。

## 23 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職員を対象に、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 事務局長研修

### (2) 職員研修会の開催

- ① 経理実務担当者研修
- ② 中堅職員研修
- ③ 新任職員研修

## 24 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    | ・和歌山県知事   |
| ・和歌山県市長会長   | ・和歌山県町村会長 |
| ・和歌山県選出国會議員 |           |