

令和7年度 事業計画

I 基本方針

令和6年度の社会情勢は海外景気の下振れリスクや物価動向に関する不確実性が存在。令和6年能登半島地震の影響、金融資本市場の変動の影響等に十分注意する必要があったが、景気は回復基調を維持し、3月にマイナス金利を終了し、日経平均株価は史上最高値を更新、公示地価上昇率や春闘賃上げ率はバブル期以来の伸びを記録するなど、幅広い分野でインフレ経済への回帰が見られ、「デフレからの脱却」を実現しつつある。県内でも経済の回復基調はインバウンド等もあり経済は回復基調にある。しかし人口減少、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る中、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。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5年度のほぼ同水準で推移している。

今後の先行きについては、経済は回復状況であるものの、アメリカ政府の政策の変更に伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクがある。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も考えられるが、内需主導で引続き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6年12月現在)における有効求人倍率は全国1.25倍、近畿1.16倍、和歌山県1.12倍となっており、有効求人倍率は全国、近畿に比し低い。

全シ協の事業計画では、人口減少、少子高齢化が進展し、高齢者のより一層の活躍が期待される中で、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、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＋2.3%、和歌山県＋2.9%（請負・委任：全国＋1.2%、和歌山県＋2.6%、派遣全国＋8.0%、和歌山県＋3.9%）、受注件数合計 全国－3.5%、和歌山県－1.4%（請負・委任：全国－3.6%、和歌山県－1.2%、派遣全国＋3.1%、和歌山県－7.4%）、就業延人員の合計は対前年－1.8%、和歌山県－2.9%（請負・委任：全国－3.6%、和歌山県－4.2%、派遣全国＋4.0%、和歌山県＋1.4%）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7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取り組みたい。

また、令和7年度から新たに中長期計画が開始される。和歌山県としては会員拡大目標、シルバー派遣目標、請負・委任目標を明確化し、中長期計画の期間である6年間で毎年1年ずつ課題解決しながら取り組んでいきたい。

また、フリーランス新法が施行され、県内のセンターは、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に従って、新しい契約方法の変更時期は令和8年4月と決定した。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、発注者・会員への周知等、準備に万全を期し円滑な移行を進めていく。

また、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む。

そして、令和7年4月から「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」が施行されるので、当連合会としてまた公益法人の認定を受けた各センターも適切な対応をする必要がある。

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 「新しい仲間づくり計画」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」が令和6年3月に終了した。その間、全国的に毎年会員数は減少している。しかしながら和歌山県は毎年会員数が増加し、全国でも会員増加率は引続きトップである。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。「新しい仲間づくり計画」は令和7年度から令和12年度の6年間であり、和歌山県の増加目標は870人である。令和7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6年度はコロナ禍の影響が一部残っていたものの、目標契約金額4億7,000万円に対して4億2,000万円の見込みである。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。中長期計画では令和11年に6億円の契約目標とし、令和7年度は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4億6,000万円達成に向け邁進する。

3 フリーランス新法の施行に伴う新しい契約方法への移行

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）が始まり、令

和 6 年 10 月にフリーランス新法が施行された。和歌山県としては各センターが令和 8 年 4 月に新しい契約方法に移行すると当連合会理事会にて決議された。令和 7 年度は新しい契約方法への移行に向けて、発注者・会員への対策の周知等及び各センターとの情報交換を密にまた情報提供を行い、円滑な移行を進められるよう取り組みたい。また、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。

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、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。

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 7 年度は令和 6 年度に比べ増額予算となった。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、センターを積極的に周知・広報し、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 のセンターのうち、11 ヶ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いる。1 日でも早く法人化し、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。

6 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の概要

令和 7 年 4 月から施行される「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。）に適切に対応する。

特に財務規律の柔軟化・明確化として収支相償原則が見直され、中期的期間（5 年）で収支の均衡を図ることや将来の公益目的事業を充実させるための資金も設置可能となったこと等を踏まえ、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、役員の令和 7 年度改選時において外部理事・監事の導入を図る。

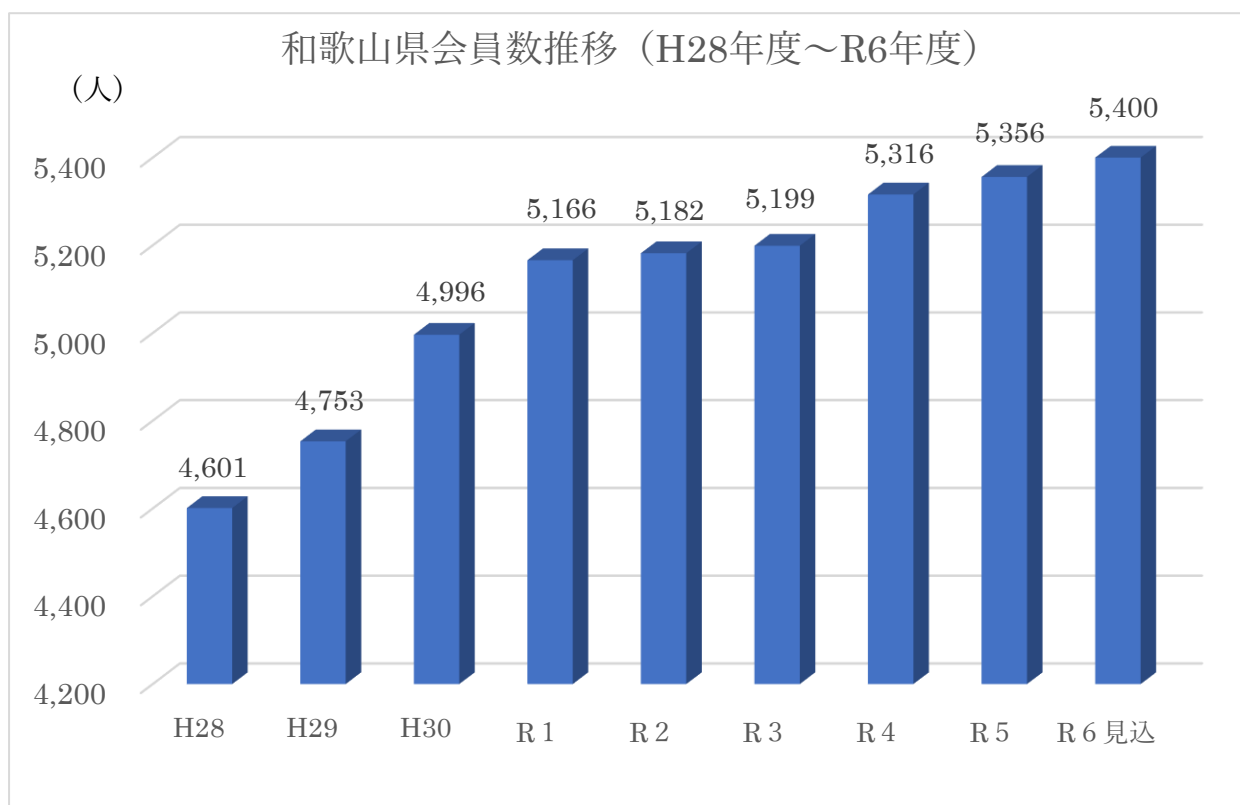
Ⅲ事業計画

1 「新たな仲間づくり計画」による会員拡大の推進強化

令和 7 年度から 6 年間の「新たな仲間づくり計画」が展開される。本年度は初年度であり、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 40 名上回る約 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、会員拡大に向けた更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歳までの就業機会が拡大され、センターにとって会員拡大に益々厳しい環境にはなりつつある。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、本県も目標増加会員数870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 放課後児童支援員候補者掘り起し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 未就業会員へのきめ細かな就業相談による就業機会の提供
- 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、例えば地域特性を生かした独自事業等において集団で行う就労
- ⑤ 高齢会員でも無理なく行える仕事の確保
- ⑥ 会費無料や未就業会員(退会を希望者)の会費免除若しくは半額
- ⑦ 研修会の実施、各種行事への案内・参加促進

(3) 女性会員の拡大

- ① 女性に特化した入会説明会の開催
- ② 女性の注目を引くような広報活動の展開
- ③ 女性が馴染みやすい仕事の確保
- ④ 新総合事業及び福祉・家事援助サービス等の積極的推進(再掲)
- ⑤ 放課後児童クラブ等における子育て支援の積極的推進(再掲)
- ⑥ 女性をターゲットとした懇親行事、研修会・講習会等の実施

(4) 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 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)

(5) 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

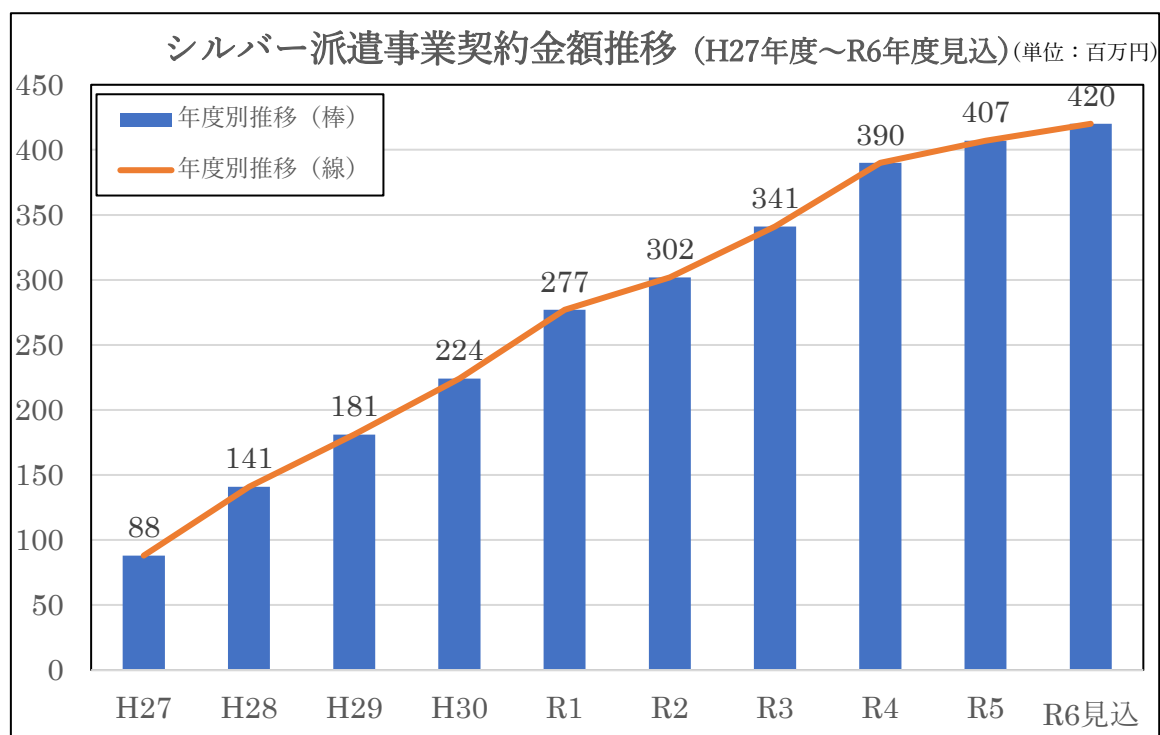
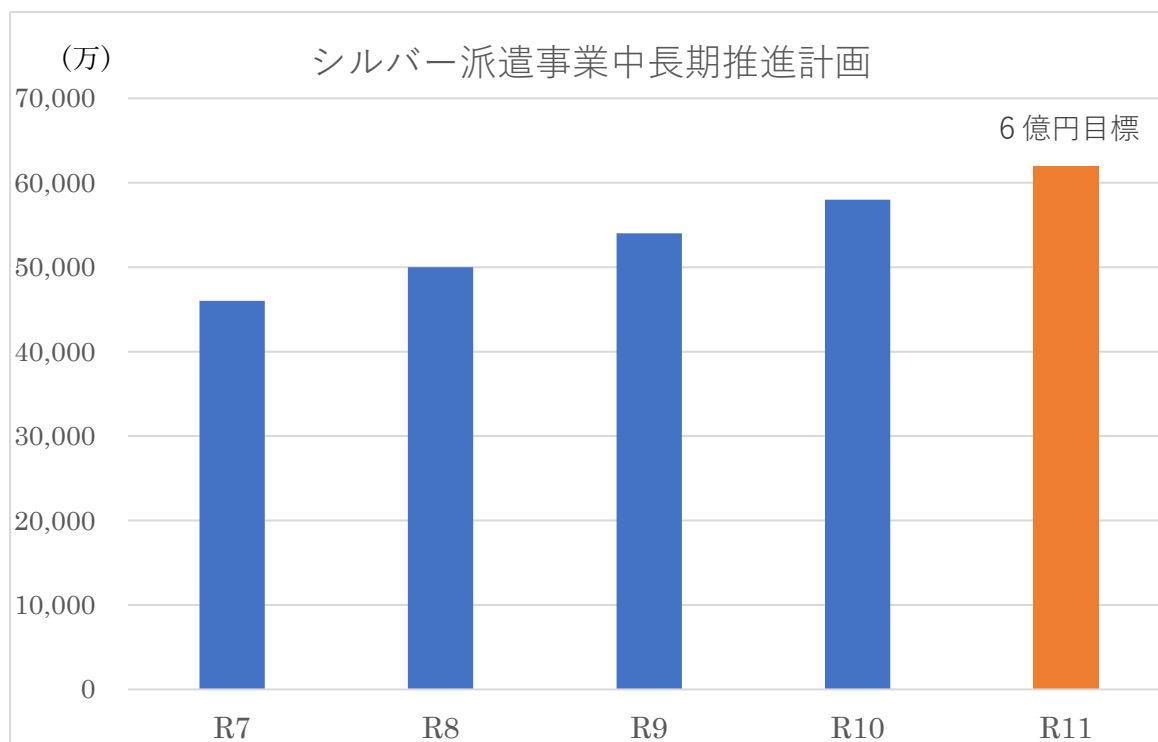
シルバー派遣事業は、企業の多様化したニーズへの対応、会員の就業機会の拡大、適正就業の徹底により、順調な伸びを示している。令和6年度の目標契約額4億7,000万円であり、新規受注件数は伸張したものの、約4億2,000万円の見込みである。

本年度は高齢化や労働力人口の減少が進行する中、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るため、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なるべく就業開拓を行っていく。目標契約額は、中長期計画の令和7年度目標の4億6,000万円を目指し、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、令和 11 年度の契約金額 6 億円を目標に進めていく。

また、派遣事業未届のセンターにも、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。

しかしながら、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。



【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 6 年度の労災報告は過去最高である）
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
 - 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
 - ・企業訪問 ・HW の求人情報の提供
 - ④企業訪問の集中化
 - ⑤HW 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 ヶ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の実績向上推進

【令和 7 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
460,000 千円	90,000 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。

しかしながら、高齢者の中には、働くことに高い意欲を持つ者がいる一方で、経済的理由から働く必要がない、引退して好きなことを楽しみたいなどの理由から、必ずしも働くことへの意欲が高くない者や、企業等を退職後に何をすべきか悩み、働くことに結びついていない者も多い。また、依然として、地域の企業の中には、

高齢者の採用に積極的でない、又は関心はあるもののどのように高齢者の能力を活用すべきか手探りの状況にある企業もある。

本事業では、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。特に、女性会員数は、会員全体のおよそ3割程度に留まっており、高齢女性に対してセンターで会員として働く魅力等を発信し、女性会員の増加を目指す。

また、現に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や実際の就業に今一步踏み出せない会員に対しても、就業体験及び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不足の解消を目指す。

更に、シルバー人材センター連合を中心とした、労使団体、地方公共団体、労働局等が一体となった連絡会議を開催し、地域におけるセンターの更なる活用促進を目指す。

(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 321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、県商工労働部、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

剪定作業に係る後継者育成事業は3年目を迎える。センターの要の業務である植木剪定作業が、会員の高齢化のため限定され、地域では後継者が不足する

中、後継者の育成をすることが目的である。

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た植木剪定の講習を約6ヵ月間かけて実施する。

受講ニーズも高く、年間を通じて継続的に剪定講習を実施していく。

5 福祉・家事援助サービス事業

福祉・家事援助サービスの中には、介護保険の給付の対象とならない個人家庭を対象とする家事援助、未就学児及び小学生以下の児童を対象とする子育て支援があり、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。

事業実績のないセンターについては、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又、参入を希望しているセンターについては地域の協議体への参加、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 介護施設における介護周辺業務の開拓

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。

センターに配置可能な「シルバー人材センター介護プランナー」の活用も図りつつ、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の創出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 放課後児童クラブ等における子育て支援

子ども家庭庁が創設されるなど少子化対策の観点から国を挙げて子育て支援

体制の構築を推進している中、センターは地域における子育て支援拠点の一員として、サポートを必要とする若い世代を支援する。

放課後児童クラブにおける支援員及び補助員のニーズに対応するため、多くのセンターが当該事業に参入するよう積極的に取り組む。

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7年度実施予定センター 8ヵ所】

橋本市 SC	海南市 SC	有田市 SC	田辺市 SC
かつらぎ町 SC	みなべ町 SC	元気ゆら SC	上富田町 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

センターの経営基盤強化を図るためシルバー事業のデジタル化を推進する必要がある。具体的には、Web入会・Web受注や会員マイページ機能など業務の効率化・簡素化や経費の縮減等に資する各種システムを積極的に活用する。

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、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年齢者の雇用の安定等に関する法律(以下「高齢法」という。)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

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、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、センターがいつ起こる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、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、重篤事故など傷害事故の撲滅を図ることが肝要である。このため、「安全就業ニュース」などを活用し、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として認識するよう、安全意識の徹底とその高揚を図るための取組を推進する。

特に慣れや慢心による安全対策の形骸化を避けるためにも、安全パトロールの抜き打ち実施、ルールを順守しない会員への就業停止措置、KY(危険予知)活動の実施、危険な現場での受注拒否など、改めて安全就業の徹底に努めることとする。

併せて、発注者や第三者に危害・損害等を与える損害賠償事故が多く発生していることから、その撲滅を図る。

22 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。

23 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 月から広川・湯浅広域シルバー人材センターが新たに設置され、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。

24 研修事業

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 職員研修

25 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 | |