

令和2年度事業計画

(基本方針)

少子高齢化の進展により、本県の人口は平成12年をピークに長期の人口減少過程にあり、生産年齢人口が減少する一方、高齢者は増加している。令和元年度の内閣府高齢社会白書によると、平成30年10月時点の全国の高齢化率は28.1%であるのに対して、長野県は31.5%と全国平均を大きく上回り、地域社会や産業の担い手不足につながり、地域の活力低下を招くことが懸念されている。

こうした中、県内経済は、昨年は一部に弱めの動きが見られたものの、「緩やかに拡大」基調で推移し、最近の情勢では「一段とペースを鈍化させつつも、基調としては緩やかに拡大している」（日銀松本支店 令和2年3月公表）と判断されている。また、雇用情勢は、令和2年1月に3年2カ月ぶりに1.5倍を下回ったものの高水準で推移し、「堅調に推移している」（長野労働局 令和2年2月発表）と判断されてきたところである。

しかしながら、本年に入ってから新型コロナウイルスの感染拡大に伴う社会・経済への影響は、日本のみならず世界的規模で急速に拡大し深刻化しており、今後の産業活動や雇用情勢に対する大きな影響が懸念される状況となってきた。

政府が昨年12月に公表した「全世代型社会保障検討会議中間報告」では、急速に進む少子高齢化の中、元気で意欲にあふれ豊かな経験と知恵を持っている高齢者が、年齢にかかわらず働くことができる環境整備が必要であることとともに、今後のシルバー事業の展開にも大きな影響が想定される企業における65歳までの雇用確保措置を70歳まで延伸する措置の導入が提唱され、法制化に向けて今国会で審議されている。

また、高齢者の雇用・就業機会の確保について検討してきた労働政策審議会においても、昨年12月の建議の中で、シルバー人材センター（以下「センター」という。）などの地域の関係者による多様な就業機会の確保・提供等について、より一層取り組む必要があるとしている。

このように、社会経済の活力を維持していくうえで、高齢者の就労が重要な課題とされ、年齢にかかわらず働くことができる社会づくりが求められているなか、高齢者の就業・社会参加を通じて地域に貢献するセンターに対する期待は、以前にも増して大きなものとなっている。

これまで、県内のセンターは、17,000余名の会員に対し、地域社会に密着した業務を確保し、提供するなどにより、会員と地域のニーズをつなぎ、会員の経済的な安定や生きがいの充実に図ってきたところである。

こうした中、本県シルバー事業の令和元年度の状況を見ると、会員数は、令和2年1月末時点において前年同月の数値を下回って推移しており、10年連続の減少に歯止めをかけられるか微妙な状況にある。また、契約金額についても、1月末時点の前年同月比較で約1%の減

と厳しい状況となっている。

シルバー事業を取り巻く環境が大きく変わろうとしている中で、今後センターが地域の高齢者の就業の受け皿としてその存在感を発揮していくためには、センター及び連合会（以下「シルバー連合」という。）が環境の変化に柔軟に対応し、会員の多様なニーズに応え、地域の役に立つ事業を展開し、それらを通じてセンターのイメージも新しい時代に相応しいものに変えていくことが重要である。

このような現状認識のもとで、シルバー連合が、会員の願いや地域の期待に応じていくため、

- ① 会員拡大と就業機会の確保・拡大に向け、実効ある取組を推進
- ② シルバー事業の基本である請負就業に加えて、派遣・職業紹介事業の拡大に取組み、会員・発注者ニーズに沿った多様な働き方を推進
- ③ 安全に対する意識を高め危険ゼロを実践する安全就業の推進
- ④ 適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進
- ⑤ 公益法人に相応しい運営と運営基盤の強化

特に、喫緊の課題である会員の拡大については、女性や企業退職（予定者）層など対象を絞った入会促進なども含め、積極的な取組を推進

また、連合会として、センターの公益法人に相応しい法人運営・事業推進に資するため、

- ① シルバー事業の理解を一層深めるための普及啓発、情報提供の実施
- ② センター役職員の資質の向上と相互の情報共有を図るための交流研修の実施
- ③ センター運営・事業推進についての指導・相談の実施
- ④ 先取り安全“危険ゼロ”を定着させるための安全パトロール、安全就業推進リーダー養成研修の実施
- ⑤ 国の委託事業により、シルバー事業の周知・広報活動、就業体験、技能講習を積極的に実施し、高齢者・企業への理解を深め、新規会員の拡大・就業機会の拡大に戦略的な取組を推進

このため令和2年度の事業運営に当たっては、引続きセンターはもとより、長野県、長野労働局、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）等関係機関と連携を図り、「地域社会に貢献する魅力あるシルバー人材センター」の実現に向け、2年目を迎える「第3期中期計画」（2019年度～2023年度）の着実な推進や、次に掲げる基本テーマを重点項目として、事業実施計画により諸事業を積極的に展開する。

（基本テーマ）

- 1 会員の拡大と就業機会の拡大
- 2 安全就業の実践と適正就業の推進
- 3 派遣事業の健全な推進
- 4 地域ニーズに応えられる事業展開
- 5 公益法人の適確な運営

(事業実施計画)

1 公益法人運営事業

シルバー連合は、公益社団法人として、その運営に当たっては公益的な活動はもちろんのこと、法人のガバナンス、コンプライアンス体制、情報公開と情報管理体制の整備・充実、収支相償を満たすことなど、公益性が認定された法人に相応しい法人運営が求められている。

このため、組織運営や会計を始めとする事務処理など、あらゆる面において適切で円滑な運営が推進されるよう、センターの事務・事業をサポートしていく。

- (1) 公益法人の運営や会計処理に係る情報提供や研修会等の実施
- (2) 各センターからの相談への対応、個別指導の実施
- (3) 「公益法人運営資料集 No10」作成・配布

2 安全・適正就業推進事業

○ 安全就業

「安全・安心なシルバー事業」を展開することは、シルバー事業遂行の基幹であり、重篤事故・賠償事故を始め、あらゆる事故の撲滅を目指し、令和2年度は、「自分の安全は自分で守る」という意識の醸成を図り、引き続き安全・適正就業対策推進の重点目標を「危険ゼロ」とする。その取組み目標として、①安全ミーティングの完全実施 ②安全装備使用の徹底 ③健康診断受診及び健康体操の奨励 ④交通事故防止と定め、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として共有し、会員の安全意識の向上、事故防止策の徹底など組織を挙げて安全対策を一層推進する。

特に、各センターにおいて安全就業対策推進委員等が中心となり、班長等を対象に危険予知訓練を実施し、全ての現場で危険予知活動が実践できるよう取り組む。

○ 適正就業

公益法人として法令遵守の立場から、センター会員の働き方に係る重要な指針である「適正就業ガイドライン」に沿った業務運営により就業の適正化を推進する。

特に、受注リスト、自己点検表などの活用による自主点検及び現地調査を奨励し、発注者からの指揮命令が疑われる業務等、請負就業として問題がある就業については、就業の確保にも配慮しながら、シルバー派遣事業への切替えや職業紹介事業による是正を進める。

- (1) 安全・適正就業パトロール指導員の配置
- (2) 安全・適正就業対策推進委員会の開催 (3回)

重点目標・重点テーマの設定、安全・適正就業対策推進年次計画の策定、改善策の提案、情報提供

- (3) 安全・適正就業パトロールの実施

安全・適正就業対策推進委員及びパトロール指導員による、実効性あるセンターパ

トロール指導を全センターで実施（21センター）

(4) 安全・適正就業強化月間（7月）を設定し、安全・適正就業対策の一層の推進

(5) 安全・適正就業推進大会の開催

各センターの安全・適正就業対策推進委員、安全推進員等を対象に専門家を講師とした研修会の開催、体験発表、安全・適正就業標語の募集と表彰等を通じた安全意識の向上とその徹底

(6) 安全就業研修会の開催

センターの安全・適正就業対策推進委員等を対象に安全就業研修会（リーダー養成研修会）を開催し、各センターで安全就業を推進するリーダーを養成

各センターでは、受講したリーダーが中心となり班長等を対象に危険予知訓練等を行い、全ての現場で危険予知活動が実践できるよう取り組む

① 危険予知訓練基礎 4R 法等の実施

② 墜落・転落事故に係る危険予知訓練の実施

(7) センターが実施する安全就業研修会への講師派遣

(8) 事故状況の把握・分析及び再発防止の周知

事故状況の把握・原因分析及び具体的な防止策のイラストなどを活用した、わかりやすい資料、ヒヤリ・ハット事例などによる対応策の検討・周知

(9) 運転業務に係る安全就業基準を周知し、運転業務の安全就業を推進

(10) 安全就業や健康管理等に関する時々の情報を提供する「安全ニュース」を発行し、センターが行う事故防止など注意喚起を支援

(11) 適正就業の推進

① 適正就業ガイドラインの周知など適正就業に係る情報提供・助言

② 受注リストを活用した自主点検及び現地調査を奨励し、請負就業として問題がある事案については、シルバー派遣事業への切替えや職業紹介事業による是正を助言

③ 臨・短・軽の範囲を逸脱した就業については、ローテーション就業や業務拡大等による是正を助言

④ 契約書等の締結の励行や契約内容の点検を奨励し、適正就業を推進

3 普及啓発事業

シルバー事業への県民の理解と認識を高め、会員の拡大、就業機会の確保等を図るため、様々な機会・媒体を通じた広報宣伝等、普及啓発活動を推進する。

(1) 「シルバーながの」の発行（年2回）や令和元年度にリニューアルしたホームページを積極的に活用し、セミナー等の開催に係る掲載も含め周知・広報の充実

(2) シルバー事業及び地域貢献活動情報を報道機関等に情報提供及び取材協力するなど積極的な周知・広報活動を実施

(3) 新聞、ラジオ、テレビ等様々なメディアを活用して、全県をエリアとする広報活動を実施

- (4) 就業開拓・入会促進用パンフレット等の作成・配布
- (5) 普及啓発促進月間（10月）を中心に、シルバー連合による各種大会、研修会、シルバーまつり・フェア、ボランティア活動などの実施
- (6) 退職前高齢者生きがい就業体験事業の実施

4 就業開拓等事業

多様化する会員の就業ニーズや地域ニーズに対応するため、新たな就業機会・就業分野の開拓・確保をセンターと連携して実効ある取組を推進する。

- (1) 県内の複数のセンターにまたがる広域展開企業の就業開拓は、センターと連携して受注確保
- (2) 新聞、ラジオ等様々なメディアを活用し、全県をエリアとした広域的な周知・広報宣伝活動を行い、受注・就業機会の拡大を支援
- (3) 各センターが抱える課題、取組等について、意見情報交換を実施するなど、効果的な取組を支援（業務担当者会議等）
- (4) 就業開拓啓発用パンフレット等の作成・配布（再掲）
- (5) 全シ協、北信越シルバー人材センター連絡協議会（以下「北シ協」という。）などが実施する会議・研修会への出席及び情報収集・提供

5 交流研修事業

センター役職員の資質の向上と相互の情報共有を図り、シルバー事業の活性化及び適正な運営を確保するため、役職及び担当分野に応じた各種研修会等を開催するとともに、全シ協等が実施する研修会等に参加する。

- (1) 理事長・事務局長合同意見情報交換会等の開催
- (2) 各種研修会の開催
 - ① 正・副理事長研修
 - ② 4ブロック役員研修
 - ③ 新任職員研修
 - ④ 安全就業研修（リーダー養成研修会）
 - ⑤ その他必要に応じた担当研修
- (3) 全シ協、北シ協が実施する研修会等への参加及びセンターに受講を勧奨
- (4) 各ブロック主催の職員研修会への助成等支援

6 調査研究事業

シルバー事業の現状と課題を把握・分析し、今後の事業推進に資するため、必要な調査研究、検討、情報提供等を行う。

- (1) シルバー事業実績を集計・分析した「シルバー人材センター業務運営状況」の作成・配布
- (2) 各センターの財務分析・事業分析等を行うほか、様々な相談・指導に係る Q&A、研修

会用に作成した資料等必要な情報を「公益法人運営資料集N o 10」として集成・提供

- (3) 事故発生状況、原因分析及び防止策の情報提供（再掲）
- (4) 各種会議、研修会における研究・検討
- (5) その他シルバー事業の運営に必要な調査

7 センター設置促進事業

県内全域でシルバー事業が展開できるよう、センター未設置地域の解消を目指す。

- (1) 隣接センターと連携し、未設置村へ設置に向け情報提供及び助言

8 指導相談事業

公益社団法人として適正な運営が推進されるよう、全シ協の指導実施計画に基づき、長野労働局による個別経理指導と併せてセンターを訪問し、事業運営、事務処理、財政基盤の強化等について指導及び相談を行うほか、随時、各センターからの相談に対応する。

- (1) センター個別指導の実施 7センター（各センター3年に1回実施）
全シ協個別指導（全シ協から委嘱された事務局長が実施）
- (2) 随時、センターからの公益法人の運営や会計経理等に係る相談に対応
- (3) 派遣・適正就業等に関して専門的な指導が必要な場合には、全シ協に配置されている「スーパーバイザー」を活用し、センターの相談等に対応

9 福祉・家事援助等事業

少子高齢化が急速に進展する中であって、家事、子育て、介護等現役世代を支える分野において生活支援サービスの増加が見込まれており、これらの分野への取組により女性の就業機会の拡大及び会員拡大が求められていることを踏まえ、福祉・家事援助等の取組を支援する。

- (1) 全シ協主催の研修会等への参加
- (2) 介護予防・生活支援等に係る情報収集・提供・助言

10 労働者派遣事業

高齢者の多様な就業ニーズに対応した指揮命令のある職域での就業機会の確保と受託事業の適正な就業を確保するため、各実施事業所との緊密な連携のもと、派遣事業の円滑な推進を図る。

また、派遣事業専門委員会において諸課題の協議を進め、その結果を踏まえ、新たな役割分担等に移行するための準備作業を進める。

- (1) 派遣事業専門委員会を開催し、役割分担、派遣手数料率等諸課題を協議
- (2) 専門委員会の検討結果を踏まえ、新たな役割分担等に移行するための準備作業を推

進

- (3) 派遣実務担当研修会の開催
- (4) 派遣業務契約への切替え等指導・助言
- (5) 高齢者活躍人材確保育成事業と高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の連携による事業拡大を推進
- (6) 消費税の納付にも苦慮しており資金繰り改善の取組
- (7) 業務拡大について、会員ニーズ及び発注者ニーズを踏まえ、知事の指定を受けるべく適切に対応
- (8) 実施事業所と連携のもと、請負も含め複数のセンターにまたがる広域展開企業の就業開拓
- (9) 派遣元責任者講習会の受講の勧奨
- (10) 企業情報の収集・提供
- (11) 啓発用パンフレット等の作成・配布（再掲）
- (12) 全シ協、北シ協等を通じた情報収集

11 職業紹介事業

高齢者の就業ニーズに応えるため、臨時的かつ短期的な仕事又はその他軽易な業務に係る「雇用」を希望する地域の高齢者（シルバー会員を含む。）を対象として、有料の職業紹介による就業機会の提供を行う。

- (1) 全センターが取り組めるよう指導・助言（未届け2センター）
- (2) 職業紹介事業の適正な運営の指導
- (3) 職業紹介責任者講習会の受講の勧奨

12 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業

就業機会の拡大、会員の拡大及び高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、センターが、高齢者に人材不足分野や介護、育児分野等の現役世代を支える分野で、発注者・会員の開拓、仕事のマッチング等を行い、就業する機会を提供する取組みを支援する。

- (1) センターへの情報提供・助言

13 高齢者活躍人材確保育成事業（国委託）

各センターと連携して人手不足や保育・介護等の現役世代を支える分野での高齢者の就業を推進するため、広報活動のほか、技能講習、就業体験を実施し、新規会員・発注企業の拡大に戦略的に取り組む。

- (1) テレビ・ラジオ・新聞・広報誌・セミナー等様々な広報媒体を駆使し、センターの周知・広報活動を展開し、特に女性及び退職予定者に特化した周知、広報も実施
- (2) 高齢者がシルバーに興味を持ち、自信を持って就業できるよう必要な技能講習を実施

- (3) 高齢者、企業双方のセンターに対する理解を深めてもらうための就業体験を実施
- (4) シルバー人材センターの活用を促進するための、連合会を中心とした連絡会議の開催

14 諸会議の開催及び参加

定款に定める総会及び理事会の開催のほか、当連合会の事業を推進するため、次のとおり各種会議（研修会）を開催し、併せて関係団体の会議に参加する。

- (1) 定時総会 (6月)
- (2) 理事会 (5月、6月、10月、12月、3月)
- (3) 理事長・事務局長合同意見情報交換会の開催 (10月)
- (4) 事務局長会議 (6月、1月、3月)
- (5) 各種会議・研修会 (随時)

15 その他事業

令和元年度から令和2年度までの2年間、当連合会が「北シ協」の事務局を担当する。

- (1) 北シ協の事務局運営 (年間)
- (2) 北シ協の事業推進 (随時)