

## 令和元年度事業計画

### 【基本方針】

我が国は超高齢・人口減少社会を迎え、生産年齢人口の減少により労働力不足の傾向が見られ、国は、企業における人手不足対策として、「出入国管理及び難民認定法」を改正し、多くの外国人労働者を受け入れることとした。宮城県においても、2018年10月末現在で、外国人労働者数が11,001人となり、今後増加傾向にある。

宮城県の総人口は、2003年の2,371千人をピークに減少傾向に入り、また高齢化率が年々上昇し、2018年3月末の60歳以上の人口が、77万3千人（総人口比33.6%）余りで過去最高を更新し、3人に1人が60歳以上という超高齢・人口減少社会を迎え、また労働力人口が減少していることから、有効求人倍率が平成24年以降1倍以上で推移し、2018年は前年を0.1ポイント上回る1.69倍となる等、労働力不足が大きな課題となっている。

そのために国においては、働く意欲と能力のある全ての高齢者が年齢にかかわらず活躍し続けることのできる「生涯現役社会」の実現を図るために、多くの高齢者に対して就業機会を確保・提供することが重要であるとしている。

しかし高齢者は、働き方に対する希望や求める条件が多様であり、そのため柔軟で高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供するとともに、就業を通じて高齢者福祉の増進に資するシルバー人材センター（以下「センター」という。）への期待は一層大きなものになっていることから、センターはその期待に応えるべく、魅力ある組織として活動していかなければならない。

平成30年度の県内センターの契約金額は全体では増加傾向にあるが、シルバー派遣事業は大きく伸びているものの、請負・委任は減少傾向にある。適正就業の徹底によりシルバー派遣事業に移行したのものもあると推察されるが、請負・委任事業はセンター事業の核であり、今後介護・福祉分野等の成長分野における請負業務での展開が課題となってくる。

会員数については、第2次中期計画に掲げた目標実現に向けて、センターと連携して取り組んできたが、対前年度では増加したものの、平成30年度の目標に達することができなかった。新規会員は確保できたが、退会者を抑制できなかったことが大きな要因であり、退会者抑制が今後の課題である。

令和元年度は、センターの創設理念でもある「自主・自立、共働・共助」を念頭に、各センターと連携のもとに、以下を重点として、事業展開していく。

#### 1 安全就業の推進

「安全はすべてに優先する」とし、会員が安全に就業するための取り組みを行なう。

#### 2 会員数拡大

第2次中期計画に沿い、センターと連携し会員確保に努める。

#### 3 適正就業の徹底

「適正就業ガイドライン」に沿い、不適切な請負契約の根絶に向けて取り組む。

#### 4 派遣事業の拡大

高齢者活用・現役世代雇用サポート事業など国の補助事業の活用等により、各センターと連携し高齢者が人手不足分野の担い手として活躍していくよう支援する。

#### 5 センター未設置地域の解消等

現在未設置の4町村に対して、設置に向けて働きかけを行う。また新設のセンターに対して運営が適切に行われるよう支援する。

#### 6 高齢法第39条に基づく業務拡大

会員・企業ニーズに沿い、人手不足の分野・地域において、県知事の指定を受けて、事業を展開していくとともに、既に指定を受けた地域におけるマッチングの実績向上に努める。

以上を踏まえ、令和元年度においては、以下の事業を実施する。

### 【事業計画】

#### I シルバー人材センター事業

##### 1 安全・適正就業対策事業

###### (1) 安全就業の推進

「安全はすべてに優先する」とし、会員が安全に就業するための取組みを行なう。特に宮城県が、全国的に事故件数が多い事実を踏まえ、事故件数を平成30年度より減少させるとともに、「シルバー派遣における運転業務に係る安全就業基準」の実施については、派遣事業で運転業務を実施しているすべてのセンターと連携して取り組む。

- ① 安全・適正就業対策委員会の開催（6月、8月、9月、2月）
- ② 事故情報の収集・分析、再発防止等の検討、それらの情報提供
- ③ 安全就業ニュース（毎月）の活用による安全意識の周知・啓発
- ④ 安全パトロールの実施（7月）
- ⑤ 重篤事故が発生したセンターに対する特別指導の実施
- ⑥ 安全就業推進大会の開催（10月）
- ⑦ 安全・適正就業推進研修会の開催
- ⑧ 安全就業優良貢献者表彰の実施
- ⑨ 「シルバー派遣における運転業務に係る安全就業基準」の徹底
- ⑩ 資料「県内傷害事故・物損事故の発生状況」の作成、配布

###### (2) 適正就業の推進

公益法人であるセンターは、法令順守に基づいた業務運営が求められている。特に厚生労働省が作成した「適正就業ガイドライン」に沿ったシルバー事業の履行が求められている。このためセンターと連携し次の事項を実施し、適正就業の推進を図る。

- ① 適正就業推進のためのセンターに対する訪問指導

- ② 派遣事業担当者研修の開催
- ③ 適正就業ガイドラインの周知

## 2 会員の拡大

会員数 12,800人（第2次中期計画 令和元年度目標）

令和元年度が第2次中期計画の2年目に当たり、その目標達成のために、センターと連携して様々な取り組みを行うとともに、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業及び高齢者活躍人材確保育成事業を用いながら会員確保、退会者抑制に努める。

- ① 第2次中期計画に基づき、PDCAサイクルによる会員数目標の実現
- ② チラシ、リーフレット等の配布物を活用した周知
- ③ 新聞等のマスメディアを活用した周知
- ④ ハローワーク、地方自治体と連携した会員の拡大
- ⑤ 就業に関する高齢者の多様なニーズに対応した就業開拓の実施

## 3 就業の拡大

### (1) 請負・委任

契約金額 4,850,000千円（第2次中期計画 令和元年度目標）  
 就業延人員 1,010,000人日（ ” ” ）

就業機会を拡大していくためには、これまでの受注先に加えて新たな受注先を確保していくことが必要である。このことは多様な人材確保にもつながる。人手不足が叫ばれている介護・保育分野、空き家管理等、現役世代の支え手、地域の担い手として期待されている分野における就業の開拓に努める。

そのために次の取り組みを行う。

- ① リーフレット等を活用した自治体や関係団体へのPR
- ② ホームページの活用
- ③ 地域ニーズに応じた就業開拓
- ④ ハローワーク、商工会等との連携
- ⑤ 成長分野における就業開拓  
 福祉・家事援助サービス事業、介護予防・日常生活支援総合事業（総合事業）、空き家管理対策事業、放課後児童クラブにおける育児支援
- ⑥ PDCAサイクルによる就業延べ人数の目標管理の徹底

### (2) シルバー派遣事業

契約金額 700,000千円（平成31年1月末 560,000千円）  
 就業延人員 150,000人日（平成31年1月末 110,000人日）  
 実施事業所 29事業所（平成31年1月末 28事業所）

シルバー派遣事業の実施主体として実施事業所と連携し、高齢法及び労働者派遣法等の関係法令に則り適切に推進する。センター会員を対象に労働者派遣事業による就業機会の提供を行なう。

また、全センターの労働者派遣事業の実施を目指して指導助言を継続して行う。

- ① シルバー派遣事業運営委員会の開催（4月、7月、9月、11月、2月）
- ② 適正就業ガイドラインに基づく適正就業の確立
- ③ P D C A サイクルによる就業延べ人数の目標管理の徹底
- ④ 派遣会員に対する安全教育、キャリアアップ訓練の実施
- ⑤ 派遣事業担当者研修会の開催
- ⑥ 派遣元責任者講習会への参加推奨
- ⑦ 労働基準法、労働安全衛生法に定められている派遣元責任体制の整備

#### 4 有料職業紹介事業

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範囲内において、県内の高年齢者に対し、ハローワーク等関係機関等と連携を図りつつ、有料の職業紹介による就業機会の提供を行なう。

#### 5 調査研究事業

中期計画策定委員会が、就業機会の拡大と会員の拡大による新たなシルバー事業の発展を図るため、「第2次中期計画」の進行管理を行う。

さらに、センター及び関係機関等の情報収集に努めるとともに、全国の先進事例等の収集と合わせ収集した情報の提供に努める。

- (1) 中期計画策定委員会の開催（7月、12月）
- (2) 「連合会事業概要」の作成、配布
- (3) ホームページや自治体広報紙等の活用
- (4) 資料「県内傷害事故・物損事故の発生状況」の作成、配布

#### 6 普及啓発事業

普及啓発活動を推進するため、ホームページによる詳細な情報を発信する。また、シルバー月間のイベントを活用するとともに、各種団体や報道機関等へ積極的に情報提供するなど、多様な機会を利用して、県民や事業所等に対してシルバー事業の業務内容、会員の活動状況等の周知を図り、入会促進や受注拡大及び就業分野の開拓等に努める。

- (1) ホームページのきめ細かな更新
- (2) 普及啓発用ポスター・リーフレット・チラシ等の活用

- (3) 会報「連合会だより」の発行
- (4) 普及啓発月間「シルバー月間」(10月)の活用
- (5) 各種イベントへの積極的な参加による広報活動

## 7 センター未設置地域の解消等

現在県内の4町村でセンターが未設置状態であることから、設置に向けて町村役場、関係団体に対して働きかけていく。また、新設のセンターに対して、運営が適切に行われるよう支援する。

## 8 高齢法第39条に基づく業務拡大への対応

会員ニーズ、企業ニーズを把握し、県、市町村、関係団体等間の連絡調整を行い、センターの希望する業種、職種が知事の指定を受けられるようセンターを支援していくとともに、実施に当たっては雇用保険適用等の事務処理について、関係センターと十分に協議していく。

## 9 その他指導・助言、情報提供等

各種会議・研修会等の場やホームページ、広報紙等を活用して、センター等への情報提供に努めるとともに、各センターの情報共有化に努める。また、個別の指導助言を行うとともに、就業機会の拡大、会員拡大のための取組等について、検討・協議・情報交換等を行なう。

- (1) 理事長研修会の開催
- (2) 事務局長研修会の開催
- (3) 職員研修会の開催
- (4) 事務局長会議の開催(10月、1月)
- (5) 安全・適正就業対策委員会、シルバー派遣事業運営委員会、中期計画策定委員会の運営
- (6) 全シ協からの委託による個別指導事業の実施(10センター)
- (7) 派遣業務に係る個別指導の実施(10センター)
- (8) 労働局による事務指導該当センターに対する事前指導の実施
- (9) 全国シルバー人材センター事業協会、東北シルバー人材センター連絡協議会への参画
- (10) 全シ協主催の各種研修会への参加
- (11) 東北シ連主催の各種研修会への参加

## II 高齢者活躍人材確保育成事業

宮城労働局から委託を受け、サービス業や育児・介護等において担い手の不足が問題となっている中で、人手不足問題の解決に寄与しているセンターを周知するとともに、実際の就業体験を通じて、高齢者、事業主の双方の理解を深めることにより、会員を確保し、センターにおける高齢者の一層の活躍を促進するものである。

- (1) センターに関する周知・広報
- (2) 就業体験
- (3) 各種技能講習会

### Ⅲ 法人管理事業

#### 1 会員の状況（2019年3月末現在）

正会員	32体
賛助会員	45団体
計	77団体

センター未設置の町村の動向を把握し、関係機関との連携の下、センター設立の推進に努めるとともに、賛助会員の拡大に努める。

#### 2 理事会等の開催

- (1) 定時総会 1回
- (2) 三役会議 4回
- (3) 理事会 4回

理事会は法人の業務執行に関する意思決定機関であることから、理事会と事務局の情報の共有等による連携を深め、確実な事業運営の推進を図る。また、法令順守、情報公開の確立に努め、事業運営に関して必要な会議を開催する。

#### 3 法人運営及び会計財務の改善

事務事業の精査による経費節減と連合会の組織機能の強化を図る。

また、会計顧問や行政庁の助言・指導を仰ぎつつ、法人運営の改善を図るとともに、適正な会計財務処理に努める。