令和５年度事業計画

令和５年３月

公益社団法人
全国シルバー人材センター事業協会

目　　次

頁

第１　シルバー人材センターを取り巻く情勢と事業運営の基本方針　・・・　1
第２　シルバー事業の今後の方向性　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
第３　シルバー人材センター及び連合本部が行う事業
　１　会員の拡大　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
　２　就業機会の拡大　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7
　３　安全就業の推進と健康の確保　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7
　４　適正就業ガイドラインに沿った事業運営　・・・・・・・・・・・・・・　8
　５　シルバー派遣事業の拡大　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　8
　６　職業紹介事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　9
　７　業務拡大への対応（高齢法第 39 条）　・・・・・・・・・・・・・・・　9
　８　成長分野に係る事業の推進　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　9
　９　関係機関・関係団体との連携強化　・・・・・・・・・・・・・・・・・　10
　10　センター未設置地域の解消に向けた取組　・・・・・・・・・・・・・・　10
　11　社会参加活動の推進　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　11
　12　事業運営基盤の強化　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　11
　13　会計処理体制（内部牽制体制等）の確立と会計処理の適正化　・・　13
　14　消費税における適格請求書等保存法式への対応（一部新規）　・・　13
第４　全シ協が行う事業
　１　女性を重点とした会員拡大に関する指導・支援事業　・・・・・・・　14
　２　関係機関との連携の推進　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　14
　３　安全就業推進事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　14
　４　指導事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　15
　５　研修事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　18
　６　情報の収集・提供等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　19
　７　普及啓発事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　20
　８　シルバー事業におけるデジタル活用の推進等（一部新規）　・・・　22
　９　センターにおける経営マインドの養成支援（新規）　・・・・・・　22
　10　会員団体の拡大　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22
　11　理事会機能及び執行体制の強化　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22
　12　諸会議の開催　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22
　13　その他の事業等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　23
第５　令和５年度 国のシルバー事業関連予算
　１　シルバー事業関係　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　24
　２　全シ協関係　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　24
　３　令和４年度第２次補正について（繰越明許費）　・・・・・・・・・　24
　表１　令和５年度　国のシルバー事業関連予算　・・・・・・・・・・・・　25

【参考】
　令和５年度　全シ協主催研修等実施計画　・・・・・・・・・・・・・・・　26
　令和５年度　全シ協主催会議等開催計画　・・・・・・・・・・・・・・・　27

第１　シルバー人材センターを取り巻く情勢と事業運営の基本方針

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、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。

全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）では、平成 30 年 3 月に「第 2 次会員 100 万人達成計画」（以下「第 2 次 100 万人計画」という。）を策定し、シルバー人材センター、シルバー人材センター連合本部（以下それぞれ「センター」、「連合本部」という。）において会員拡大を最重点課題として取り組んできたところであるが、令和 2 年 4 月以降は新型コロナウイルス感染症の影響により、会員数が下げ止まらない状況にあることから、当面、一日も早くコロナ前の水準（令和元年度数値）の会員数に回復させることを目標として取り組むこととする。

全シ協としては、令和 5 年度においても、会員拡大を核に据えて、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、80 歳を超えても活躍できる就業環境の整備などを重点に、センター及び連合本部への支援に努める。

特に、デジタル社会の到来を念頭に置いて、デジタル関連の就業機会の確保に加えて、スマホを活用した業務連絡やＷｅｂ入会システムの導入等デジタル技術を活用した業務の効率化、このための基盤整備として、会員のデジタルリテラシー（デジタル技術を理解し活用する能力）の向上に取り組む。

また、会員の高年齢化、重篤事故の発生状況を踏まえ、安全就業の徹底に向けた取組を強化するとともに、新型コロナウイルス感染拡大の防止や健康確保等について適切な対応を図る。

令和 5 年度もシルバー事業に対する地域の期待に応えていくため、本計画に掲げた具体的取組を、センター、連合本部、全シ協が一体となって推進していくものとする。

第２　シルバー事業の今後の方向性

我が国が超高齢社会に向かって急速に歩みを進めている中で、元気な高齢者が地域社会の課題解決の担い手となって活躍するシルバー事業は、ますますその役割を果たすことが求められており、そうした期待に対して、組織の拡大や事業の一層の活性化等目に見える実績を示すことで応えていく必要がある。

そのためには、まず「会員の拡大」が最重要課題である。コロナ禍という想定外の事態により 19 年ぶりに 70 万人を下回ってしまった会員数を、一日も早くコロナ前の水準（令和元年度数値）まで回復させた上で事業を成長軌道に乗せなければならない。

会員拡大を進めるに当たっては、特に女性会員を重点とするほか、企業退職（予定）者層などターゲットを明確にして、それぞれに応じた入会勧奨の取組と新たな職域開拓の取組を並行して実施し、会員個々のニーズに対応したマッチングを促進することで幅広い層の会員の入会を目指す。

また、地域社会の課題解決の担い手として存在感を発揮する観点から、「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」（以下「新総合事業」という。）、「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」を重点事業として推進するとともに、連合本部が実施主体となる労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という。）の運営においては、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」（以下「サポート事業」という。）の積極的な活用を通じて、次世代の生活、同世代の生活、人手不足に苦慮する企業等を下支えする役割を果たしていく。

さらに、会員の創意と工夫により企画する独自事業については、会員が楽しさ、やりがいを感じながら参画することでセンターの活性化につながり、地域貢献はもちろんイメージアップ効果も期待できることから積極的にこれを活用する。

センターが地域社会で一層輝く存在となるよう、センター、連合本部及び全シ協が相互に一層の緊密な連携を図り、次の事項を重点として事業を展開する。

○　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、女性にアピールする就業機会の開拓や広報の工夫など、新たな視点が不可欠である。こうした中、センター、連合本部、全シ協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、多様な人材が活躍できるより魅力的なセンターとなるよう環境を整備する。

○　シルバー事業のデジタル化の推進（一部新規）

業務運営の効率化によるセンターの経営基盤強化を図る観点から、シルバー事業のデジタル化を推進する。

具体的には、全シ協が司令塔となって、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。

○　80歳を超えても活躍できる就業環境の整備

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。

○　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は「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。

○　「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」に沿った業務運営

「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」（以下「適正就業ガイドライン」という。）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、不適正な請負契約における就業の根絶及び「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の是正に向けてセンター及び連合本部が連携して取り組む。

○　シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携

高齢者の多様なニーズに応じた多様な就業機会を提供するため、地方公共団体をはじめ、ハローワークや高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関及び社会福祉関係団体並びに各地域の商工会議所等の経済団体との連携を強化する。

その際、全国組織の経済団体、人手不足が多いとされる業種別団体等との連携も進め、センター、連合本部、全シ協が協調して、それぞれの地域において関係機関

との連携をより一層推進し、企業退職（予定）者層を対象とした会員拡大と新たな就業機会の確保につなげていく。

○　地域社会との信頼関係の確立

センターが、地域社会の一員として存在意義を高めていくため、ボランティア等の社会活動のほか、地域の課題解決につながる活動を行うことができるよう、日頃から地方公共団体等と連携を強化し、地域貢献にも取り組んでいく。

○　安全就業の推進と感染防止対策の徹底

「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。

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。

また、会員の新型コロナウイルス感染防止対策の徹底を図る。

○　人手不足企業への派遣や協業の推進

小売業、サービス業等の人手不足企業への派遣や、高齢者の就業機会の創出・働き方改革の実現等に取り組む企業との協業※について、積極的に取り組む。

このため、地域における人手不足である業態や企業等について、情報収集に努める。

○　センター未設置地域の解消に向けた取組

センターが、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、センター未設置の市町村に対して、地域の事情に応じて、センターの設置を働きかけていく。

○　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、連合本部及び全シ協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ていただくとともに、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。

（参　考）

※　働き方改革に寄与している協業事例

・Ａ社）事務機器販売企業

　ＯＡ機器のセッティング、プリンタートナー交換等を会員が担う。
顧客の要望が土日祝、早朝等に集中するため、センターを活用することで社員の時間外勤務が軽減される。

・Ｂ社）宅配便企業

　ドライバーは荷物を配送拠点にまとめて配送。配送拠点から各戸までの配達を会員が担う。ドライバーは不在再配達の対応が不要となり長時間労働が解消される。

第３　シルバー人材センター及び連合本部が行う事業

センター及び連合本部は、「第２ シルバー事業の今後の方向性」に沿って、以下の事業を着実に実施するため、「中長期計画」を策定し、実績等の分析を行い、必要に応じ見直しを図りつつ着実な業務運営を行う。

とりわけ、喫緊の課題である会員拡大については、女性を重点とした入会促進と併せて多様な就業ニーズに対応した就業先の開拓に取り組む。また、企業退職（予定）者層など対象を絞った入会促進に積極的に取り組む。

なお、会員拡大の方策の一つとして、地域の特性を活かした独自事業等の活用を図る。

１　会員の拡大

コロナ禍で会員数が 70 万人を割り、令和 4 年度に至っても依然下げ止まらない状況を深刻に受け止め、一日も早く事業をコロナ前（令和元年度）の水準に回復させることを最重点テーマとして、効果が期待できる各取組を積極的に実施する。

(1) 入会促進の取組

① 会員による１人１会員入会活動の強化
② 入会説明会・入会プロセスの工夫
③ Web を活用した入会案内、入会申込みの促進
④ 入会希望者に対する、適正かつ迅速な入会承認及び就業機会の早期提供
⑤ 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
⑥ 新総合事業及び福祉・家事援助サービス事業等の積極的推進による女性会員の確保
⑦ 放課後児童クラブにおける育児支援事業の積極的推進による新規会員の確保
⑧ 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
⑨ 地域の商工会議所等と連携した企業等への働きかけによる定年退職（予定）者層の入会促進

(2) 退会抑制の取組

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 総合相談員（メンター）の配置
④ 80 歳を超えても活躍できる取組の推進

(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
④ サークル活動の充実

(4) 組織的取組

① 会員又は女性会員を拡大するための専門部会又は委員会等の設置
② 女性会員拡大に向けた担当理事の配置
③ 目標管理（ＰＤＣＡサイクルによる目標管理）の徹底
④ 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、企業等関係機関との連携

(5) 女性対象イベントの全国一斉開催

センター及び連合本部において、女性を対象とした入会説明会、イベント等を全国一斉に開催する。並行して広報活動を積極的に展開する。

2　就業機会の拡大

就業機会の拡大に向けて、会員の就業ニーズと地域企業等のニーズを把握・分析し、以下の取組を行う。

① 会員による１人１仕事開拓
② シルバー派遣事業の拡大
③ Web を活用した受注の拡大（新規）
④ 過去の発注先への訪問
⑤ 地方自治体との連携強化による仕事、補助金の確保
⑥ 新総合事業及び福祉・家事援助サービス事業の積極的な推進
⑦ 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
⑧ 空き家管理対策事業への参入
⑨ 放課後児童クラブにおける育児支援事業の積極的な推進
⑩ 未充足受注や多人数を必要とする大型受注等に対応するための連合本部の広域調整機能の強化（近隣センターに会員未充足の受注を情報提供する、1 契約に複数センターの会員が就業するなど）
⑪ 商工会議所等経済団体との連携を通じた新たな事業の拡大
⑫ 企業と協同した職種の開拓・開発
⑬ 社会福祉関係団体及び業界団体等との連携
⑭ 新たな生活様式に対応した多様な就業機会の確保
⑮ デジタル技術を活用できる就業機会の開拓

3　安全就業の推進と健康の確保

(1) 安全就業の徹底（一部新規）

「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る。このため、全シ協「安全就業ニュース」をはじめ、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」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とともに、安全対策を徹底する。特に、重篤事故の撲滅を図るためには、安全対策が確実に機能しているか定期的に点検することが重要である。

また、損害賠償事故が多く発生し、保険財政が破綻寸前となっていることから、特に草刈り時の飛散防止対策の徹底を図る必要がある。

（会員の安全意識の徹底）

・会員の事故防止意識の緩み、就業における体調管理
・作業に適合した服装、履物、保護具等の着用
・作業における保護帽(ヘルメット)、墜落制止用器具（安全帯）の適正な着用の徹底と確認

（センターの安全対策の徹底と体制の確立）

・安全・適正就業に関する基準の策定と遵守の徹底
・安全・適正就業委員会の設置と機能
・安全・適正就業推進員の配置と機能

また、発注者や第三者に危害・損害などを与えることとなる損害賠償事故（特に除草・草刈り作業における飛び石による物の破損事故）の僕滅を図る。

さらに、シルバー派遣における安全対策については、衛生委員会等における活動を通じて、より一層の安全対策の確保に努める。

(2) 感染防止対策の徹底と健康の確保

会員が安心して就業できるよう新型コロナウイルス感染防止対策の徹底を図る。

また、高齢の会員の就業に関して、フレイル予防を含め会員の健康の確保に努める。

4　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。

5　シルバー派遣事業の拡大

シルバー派遣事業については、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活躍することが期待されている。

このため、連合本部が設定したサポート事業の派遣就業延人員の目標達成に向けて、シルバー派遣事業の拡大を図る。

6　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。

7　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、会員ニーズ及び発注者ニーズに沿って都道府県知事の指定を受けるべく適切な対応を図るとともに、既に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。

8　成長分野に係る事業の推進

地域社会に対する貢献度が高く、高齢者の多様な就業機会の確保につながる成長分野について、未実施センターの参入に向けた支援を行いつつ、各事業の積極的な推進を図る。

(1) 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にあって、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。

(2) 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、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。

(3) 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。

(4) 空き家管理対策事業（一部新規）

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。

(5) 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。

9　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。

10　センター未設置地域の解消に向けた取組

連合本部は、未設置の市町村に対して、地域の実情に応じてセンターの設置を働きかけることとし、設置が見込まれる場合等は、都道府県、労働局と緊密に連携して取り組む。

11　社会参加活動の推進

センターは、生涯現役社会の実現に対応し、シルバー事業において量的な受入体制の拡大、多様な選択肢に対応できる雇用・就業をはじめとする社会参加活動の領域の拡大等、地域における高齢者のためのワンストップサービスセンターとして、次のような役割を果たすことが求められている。

① 雇用・就業、職業能力開発、ボランティア活動、自営、起業、就農等に関する情報の収集・提供や相談機能の充実

② 高齢会員の生活環境に合わせたボランティア活動への参加や、趣味を生かしたサークル活動など「できることを」「できる範囲で」行う社会参加活動

12　事業運営基盤の強化

中長期の財政見通しに基づき自立的に運営基盤を強化するとともに、高齢者の活躍の場を拡大するため、以下の事項を重点として計画的に推進する。

(1) 会員による事業運営参画の推進と効率化

ア 業務体制・組織の活性化・最適化

理事会・専門部会等の活性化を図り、会員による入会促進、就業開拓等に加え、専門知識や経験を生かした事務局業務への活用など、会員による運営参画を積極的に推進するとともに、業務体制・組織の最適化を図る。

また、女性の役員・幹部職員への登用に努めるとともに、女性委員会等の積極的な活用により、組織の活性化や女性会員の拡大を図る。

イ 事業運営の簡素化・効率化

サービスの広域化、請負就業における専門的需要の要請に対応するため、ＯＡ機器等を活用した業務処理の効率化を一層推進するとともに、センター及び連合本部の事業の共同化、一般運営費の洗い出しなど業務の見直しにより、事業運営の簡素化・効率化を推進する。

ウ シルバー事業のデジタル化の推進（一部新規）

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」についても、デジタル人材の育成や、会員を含む地域の高齢者のデジタルリテラシーの向上といった効果が期待できることから、引き続き受託に向け積極的に取り組む。

(2) シルバー派遣事業における労働関係法令への適切な対応

シルバー派遣事業を積極的に推進する上で、労働関係法令の遵守が必須であることから、個別事案に係る弁護士等の専門家による法律相談、助言等を受けることにより、事務局職員の労働関係法令の知識、対応力を強化する。

(3) 事務局職員のキャリアアップ等

シルバー事業の分野の広がりに伴い、センター及び連合本部の事務局職員に求められる知識、能力も高まっていることから、他連合・拠点間での出向や研修など事務局職員のキャリアアップのための交流人事や研修に努める。

(4) 普及啓発活動

シルバー事業には従来型の仕事だけでなく、多種多様な就業の場があることを広く周知し、イメージの転換・向上を図るとともに、高齢者の加入を促進するため、センター、連合本部及び全シ協が連携し、以下の事項を重点に効果的な普及啓発活動を推進する。

ア 普及啓発促進月間（10 月）の実施

シルバーの日を中心に、シルバーフェア・経験交流会の開催、各種ボランティア活動の実施等、センター及び連合本部で一斉かつ集中的に広報活動を展開する。

イ 年間を通じた広報活動の展開

（ア）マスメディア等を通じた広報活動の展開

センター、連合本部のマスメディア等への働きかけがまだまだ十分でないことから、シルバー事業の活動事例情報を、地方公共団体の広報紙、新聞、テレビ・ラジオ等に提供するなど積極的な広報活動を展開する。

（イ）ホームページの活用

センターの地域貢献や会員の活躍事例、会員及び発注者からの感想等を紹介するなど利用者の視点に立った親しみやすいホームページにするとともに、内容の更新に努める。

また、ホームページを開設している団体は令和 5 年 2 月末現在で 1,387 団体中 1,130 団体、開設率は 81.5%となっている。ホームページ未開設センターは、速やかに開設に努める。

（ウ）リーフレット等の作成・配布

シルバー事業の積極的な周知広報を図るため、入会促進及び就業開拓用リーフレットを作成・配布する。

（エ）地方公共団体等のイベントへの積極的な参加

地方公共団体や各種団体などが開催するイベントへ積極的に参加し、シ

ルバー事業の広報活動を実施する。

（オ）SNS を利用した情報発信

SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を活用した情報提供に取り組む。

(5) 自主財源の確保等

シルバー派遣事業の積極的な推進により、自主財源の確保に努め、就業機会の拡大と会員の増強を図る。

なお、業務実施方法等の見直しを的確に行い、経費の節減による自主財源の確保に努める。

13　会計処理体制（内部牽制体制等）の確立と会計処理の適正化

シルバー事業は、地域における高齢者就業等施策の大きな柱であり、その社会的使命は重要なものであるため、不正経理事案が発生すれば、シルバー事業に対する国民からの信頼を著しく損なうばかりでなく、シルバー事業の補助金制度をはじめとする業務運営に重大な影響を及ぼすこととなる。

このため、会計事故の未然防止に努め、会計処理体制（内部牽制体制等）を確立し、会計処理の適正化を図る。

14　消費税における適格請求書等保存方式への対応（一部新規）

令和 5 年 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。

15　フリーランス新法（仮称）への備え（新規）

政府においては、いわゆるフリーランス（企業に雇用される以外の形で働く者）が安定的に働ける環境を整備するための新たな法整備を検討している。会員もフリーランスとして位置付けられるため、法制化の動きを注視しつつ必要に応じて適切な対応を図る。

また、これを機に、厚生労働省において検討されている契約方法の見直しについても、適切に対応する。

第４　全シ協が行う事業

全シ協は、「第２ シルバー事業の今後の方向性」に基づき、以下の事業を着実に実施し、将来を展望したシルバー事業の健全な展開・発展を図る。

とりわけ、喫緊の課題である会員拡大については、女性を最重点とした入会促進に取り組む。また、企業退職（予定）者層など対象を絞った入会促進に積極的に取り組む。

１　女性を重点とした会員拡大に関する指導・支援事業

会員及び就業機会の拡大は、センター及び連合本部における最重要課題であり、以下の支援事業を行う。

(1) 女性会員の拡大の推進

高齢女性の活躍促進をテーマに、全国女性代表者会議等と連携し、全国のシルバー事業関係者による全国女性シンポジウム（シルボンヌ全国大会）を福岡県で開催し、女性会員の拡大を推進する。

注）シルボンヌとは、女性会員の呼称であり「silbonne（シルボンヌ)」とは silver とフランス語で女性の「お手伝い」、「親切」、「優れた」という意味の「bonne（ボンヌ)」の造語（公益財団法人いきいき埼玉の登録商標）

(2) 女性活躍に向けた広報の展開

・就業における活躍をホームページ等で発信
・マスコミ等への働きかけにより様々な活躍事例を紹介
・仕事紹介動画を作成し、活躍をホームページ等で紹介

(3) 好事例の収集と提供等

・会員拡大の取組に係る好事例を収集し、体系化して提供
・令和４年度会員拡大の取組結果を比較分析して提供
・企業退職（予定）者層の入会促進のため、各地域の商工会議所等の経済団体、業界団体等との連携を促進
・全シ協定時総会において会員増加率及び増加数上位５連合を表彰

２　関係機関との連携の推進

全国組織の経済団体、人手不足が多いとされる業種別団体等との連携の強化を通じて、会員拡大と新たな就業機会の確保に努める。また、厚生労働省を通じて各都道府県の労働局、ハローワークとの連携の促進を図る。

３　安全就業推進事業

「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、重篤事故、傷害事故の撲滅や損害賠償事故の撲滅を図ることが肝要である。また、会員の健康は安全就業に大きく影響することから、健康管理、体力づくりが重要となるため、次の事業を行う。

① 重篤事故、１カ月以上６カ月未満の入院を要した事故（後遺障害の事故を含む）

の再発防止のための要因分析及び保護帽（ヘルメット）、墜落制止用器具（安全帯）の着用徹底の指導
② 損害賠償事故の要因分析と再発防止のフォローアップ（特に飛び石事故の防止対策）
③ 安全ニュースの発行による事故撲滅、安全対策徹底の啓発
④ 重篤事故等が発生したセンター及び連合本部に対する特別指導の実施
⑤ 安全就業に係る取組事例等情報の収集、提供
⑥ 「シルバー世代の健康管理」等を活用した健康管理及び健康確保の推進
⑦ コロナ禍における新しい生活様式の定着及び会員の感染防止対策の徹底
⑧ センター及び連合本部の安全就業指導員会議の開催（1 回）
⑨ 安全・適正就業強化月間（7 月）実施要領の作成と実施の呼びかけ
⑩ 安全就業優秀・優良センター及び優秀・優良連合の表彰
⑪ 新しい安全スローガンの募集・決定による安全就業の啓発（3 年毎）（新規）
⑫ 各連合が規定した「安全な運転のために」に係る安全就業基準を確実に実施するためのフォローアップ
⑬ センター及び連合本部の実施する安全・適正就業推進大会、研修会、講習会及びパトロール等への情報提供等

4　指導事業

シルバー事業の方向性及びシルバー事業検討会報告書並びにシルバー事業機能強化検討会報告書等を踏まえて策定した「令和 5 年度シルバー人材センター事業指導事業実施要綱、実施要領」（以下「指導要綱等」という。）に基づき、以下の事業を実施する。

なお、シルバー事業を更に進展させるため、労働保険特別会計を財源とする「サポート事業」及び「高齢者活躍人材確保育成事業」の着実な推進を図る。

(1) 重点的に行う指導等

ア 会員及び就業機会の拡大

会員拡大については、「第 2 次 100 万人計画」に基づき推進しているが、令和 5 年度においては、一日も早くコロナ前の水準に回復させることを最重点のテーマとして取り組む。

全シ協は、センターの業務が効果的に運営されるよう、ＰＤＣＡによる目標管理や分析資料の作成、取組好事例の情報提供等を通じて目標達成に向けた指導、助言を行う。

・会員拡大・就業開拓担当者会議の開催（1 回）
・シルバー事業情報交換会議の開催（1 回）

イ 適正就業ガイドラインに沿った業務運営

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、不適正な就業の根絶に向けて取り組むこととする。適正就業ガイドラインに沿った業務運営の観点から、連合本部からセンターに

対し受注リスト（受注実績一覧表）の提出を求め、法令違反等が疑われるものについては、就業実態等を把握の上、早期にシルバー派遣事業や職業紹介事業に切り替えること及び「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よう指導・助言を行う。

・適正就業担当者会議の開催（1 回）

ウ シルバー派遣事業

目標を達成するため、以下の指導、支援及び情報提供を行う。

① シルバー派遣事業の実施に関して生じた疑義に対する専門的・実践的な助言・援助

② サポート事業における計画目標値について、ＰＤＣＡサイクルによる進捗管理により事業実績の向上のための支援

③ サービス業等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ける就業機会の拡大のための派遣就業情報を提供

④ 事業実績のない実施事業所に対し、適正就業ガイドラインに沿った業務運営の観点から、早期にシルバー派遣事業への切り替えについて指導

⑤ 衛生委員会等の活動を支援するため、定期的に「シルバー派遣事業における労働災害発生状況」等の情報を提供

⑥ 同一労働同一賃金ルールに的確に対応するための取組や対応に関する情報提供及び支援

⑦ 派遣元責任者講習の実施(7 回)

エ 職業紹介事業

職業紹介事業の適正な運営の確保及び事業実績のない実施事業所に対する支援を行う。

・職業紹介責任者講習の開催（4 回）

オ 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の特例措置について、都道府県知事の指定を受けるべく事例紹介等の情報提供等の支援を行う。

また、既に業務拡大の指定を受けた地域において、マッチング実績のない実施事業所に対する支援に取り組むとともに、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よう指導を行う。

カ 福祉・家事援助サービス事業

福祉・家事援助サービス事業については、以下の指導、支援を行う。

① 福祉・家事援助サービス事業実績等の資料の提供

② センター及び連合本部からの情報・事例の収集及び提供

キ 新総合事業

新総合事業については、今後も受託センターの増加が予想されており、引き続き地域のニーズに応え、本事業の実績向上を目指すために、実績のないセンターにおける実績向上及び参入を希望しているセンターに対する事業受託に向けた支援を行う。

ク シルバー人材センター介護プランナーの配置

本事業が円滑に運営され、就業機会の拡大に資するよう、情報収集及び提供等によりセンターの取組を支援する。

ケ 空き家管理対策事業（一部新規）

空き家管理対策事業については、今後も地域のニーズが一層高まることが見込まれるとともに、地域貢献度が高く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、引き続き、先進事例の収集・提供等によりセンターの事業参入を支援する。

また、全国で多くのセンターが本事業を実施していることについて積極的に広報を行う。

コ 放課後児童クラブにおける育児支援

放課後児童クラブの設置・整備の進展に伴い、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、多くのセンターが本事業に参入できるよう、好事例の紹介などを通じて取組を支援する。

サ 消費税に係る適格請求書等保存方式への対応（一部新規）

令和 5 年 10 月から施行されるインボイス制度が、センターの事業運営に支障を来すことのないよう、各センターにおける対応準備を支援する。

なお、引き続き、インボイス制度に関する各種情報収集に努め、適切な対応を図る。

シ フリーランス新法（仮称）への対応（新規）

現在政府が検討している、いわゆるフリーランス保護法制について、シルバー事業への影響に関する情報収集に努め、必要に応じてセンターに対して適切な対応を取るよう助言する。

また、これを機に、厚生労働省においてセンターの契約方法の見直しが検討されていることから、全国のセンターの意見も踏まえながら適切に対応する。

ス シルバー派遣事業における労働関係法令への適切な対応

シルバー派遣事業の拡大に伴い、センター及び連合本部は労働関係法令に対する適切な対応が求められている。このため、労働関係法令に知悉する弁護士による個別事案に係る相談、助言等の支援を推進する。

セ 会計処理体制（内部牽制体制等）の確立と会計処理の適正化

会計事故の未然防止に努め、会計処理の適正化を図るため、以下のことを確実に実施するよう指導を行う。

① 経理責任者及び出納責任者の区分による内部牽制体制の明確化
② 経理責任者による月次決算の励行及び理事長への報告の徹底
③ 公印・金庫の保守管理、領収書管理の適正化
④ 未収金管理の適正化
⑤ 発注者等からの入金及び会員への配分金支払等の口座振込処理の徹底

(2) 連合本部に対する定期指導

定期指導対象連合本部に対して、「シルバー人材センター事業指導事業実施要綱」及び同要領に基づき指導を実施する。

(3) 連合本部及びセンターに対する特別指導

シルバー事業を運営する上で重大な問題が生じた場合、業務実績が著しく低調である場合等、必要に応じて該当連合本部及びセンターに対して、特別指導を実施する。

なお、粗入会率等から判断して業務実績が著しく低調であると認められるセンターに対しては、連合本部と連携の下、共同で課題解決策の検討や必要な支援を行う趣旨で特別指導を実施するものとする。

(4) 連合本部及びセンターに対するシルバー派遣事業・職業紹介事業・高齢法第39条に係る特別指導

特別指導基準を制定の上、基準に該当する連合本部及びセンターに対して特別指導を実施する。

なお、特別指導を実施する際は、事業運営上の課題・懸案事項等について聞き取りを行い共有化を図る。

(5) 連合本部が行うセンターに対する指導

センターに対する指導は、原則として連合本部が行うこととし、全シ協作成の「シルバー人材センター指導マニュアル」により、全シ協と連携協力して指導、援助を行う。

なお、全シ協はこれらの指導の実効が上がるよう支援するとともに、連合本部の指導担当者（事務局長）から、センター指導の年間計画及び指導結果の提出を求め、必要に応じて助言等を行う。

5 研修事業

シルバー事業への期待が高まる中、役職員が役割を果たし、地域の方々から評価を得る取組が必要である。

このため、「令和5年度シルバー人材センター研修・業務会議指針」（以下「指針」という。）に基づき研修を実施するとともに、連合本部等の研修に対し支援を行う。

(1) 中央研修

センター及び連合本部の役職員に対して、シルバー事業の理念、組織運営及び業務運営等について専門的又は実践的な知識を付与するとともに、それぞれの役割に応じた指導・企画力等の向上を図ることを目的とし、次の研修を実施する。

① 新任理事長（会長）研修
② 新任事務局長研修（除く新任連合事務局長）
③ 新任連合事務局長研修
④ 中堅職員研修

(2) ブロック別シルバー人材センター連絡協議会等が開催する研修への支援

指針に基づき研修を実施するブロック別シルバー人材センター連絡協議会（以下「ブロック協議会」という。）及び連合本部に対して、次の支援を行う。

① ブロック協議会又は連合本部等が開催する研修について、要請に応じて講師派遣や講師の情報提供
② ブロック協議会又は連合本部等が開催する研修の充実のための援助

(3) 労働安全衛生研修への支援

シルバー事業における労働安全衛生に関する専門的研修を実施する連合に対し、次の支援を行う。

① 要請に応じて講師派遣や講師の情報提供
② 研修充実のための援助

(4) その他研修への支援

全国女性代表者会議の設置要綱により実施する研修に対して、次の支援を行う。

① 要請に応じて講師派遣や講師の情報提供
② 研修充実のための援助

6　情報の収集・提供等

高齢者の多様な形態による就業機会の拡大・生きがいの創出や地域社会の活性化への様々なアプローチが図られるよう、シルバー事業関係情報の収集・提供等を行う。

(1) 統計情報・調査の整備・提供

① 定例統計情報の取りまとめ及び提供
② 請負・委任及びシルバー派遣事業の実績の総合的な把握
③ シルバー派遣事業における事故状況（労災事故）の把握
④ 「シルバー人材センター事業統計（年報・月次報）」の作成、提供
⑤ 厚生労働省の依頼によるシルバー事業に係る調査及び取りまとめ
⑥ 年齢階級別粗入会率の提供

(2) 全シ協ホームページの整備・充実

全シ協のホームページをより見やすく使いやすいものに整備する。また、セン

ターの行う独自事業に加え、新たに空き家管理対策事業等を積極的にＰＲし、センターの受注増につなげる。

(3) 全シ協会員専用ページ等による情報提供

全シ協会員専用ページ等を活用し、センター及び連合本部に対し、次の情報提供を行う。

① シルバー事業に関連する施策や報告書などの所在情報
② 就業機会・会員拡大に資する好事例等各種情報
③ 独自事業が好調なセンターの好事例等各種情報
④ シルバー事業に関する活動状況等の情報
⑤ 通達及び各種会議・研修資料
⑥ 統計データを活用した、事業実績（会員数、契約金額、就業延人員、受注件数）をビジュアルに表現する「統計分析機能」

(4) 全シ協システムの再構築に向けた検討

全シ協のシステムの再構築を行う。

7　普及啓発事業

センター及び連合本部の行う普及啓発活動を支援するとともに、マスメディア等を活用した普及啓発事業を積極的に展開する。

(1) 普及啓発促進月間の設定

10 月を「シルバー人材センター事業普及促進月間」、第三土曜日を「シルバーの日」と設定して、センター及び連合本部による集中的な広報活動を促すとともに、全国のコミュニティーＦＭラジオ放送においてシルバー事業のスポットＣＭを流すなどの広報活動を展開する。

(2) センター等に対する会員拡大のための環境整備

高齢女性の活躍促進をテーマに、全国女性代表者会議等と連携し、全国のシルバー事業関係者による全国女性シンポジウム（シルボンヌ全国大会）を福岡県で開催し、女性会員の拡大を推進する。

(3) 80 歳を超えても活躍できる取組の推進

高齢の会員の就業に関して、「シルバー世代の健康管理」等を活用し、いくつになっても元気で働ける取組を推進する。推進に当たっては、独自事業などの活用も図る。

(4) 介護予防効果に関する調査研究の実施（新規）

会員等への追跡調査によって、センターにおける就業等が、健康の維持、介護費用の抑制に貢献していることを明らかにすることを目的とする調査研究を行う。

(5) 「月刊シルバー人材センター」を活用した普及啓発活動の推進

掲載内容の一層の充実を図るため、企画編集に積極的に協力するとともに、シルバー事業の普及啓発活動の展開に有効活用を図る。

また、効果的な普及啓発活動の手段の一つとして購読の促進を図るとともに、未購読センターに対する働きかけを強化する。

(6) 広報コンテンツ等の作成及び活用促進

シルバー事業に対する理解を促進するとともに、センターが地域住民に愛され、親しまれるよう、広報コンテンツ等を作成し、マスメディア及び全シ協ホームページ等で活用する。

① 事業概要の作成
② 事業説明用パンフレットの作成
「超高齢社会にチャレンジ」など
③ 仕事紹介動画の作成
④ 女性活躍促進に向けたシンボルマーク等の活用
（シンボルマーク、ロゴ、イメージアップポスター、女性会員活躍事例）
⑤ マスコットキャラクター「チエブクロー」の活用
⑥ 女性活躍促進に向けたシルボンヌ徽章の着用によるＰＲ活動

(7) センター及び連合本部の広報活動の支援

センター及び連合本部の実施するマスコミ公表、ホームページの活用及びリーフレットの作成、配布等の広報活動に対して、広報コンテンツやノウハウ等の提供等によって支援を行う。

① 会員拡大、特に女性会員拡大に関する全国の好事例等を紹介するパンフレット等の作成
② ニュースレターを発行し、全国のセンター及び連合本部へ発信するとともに、配信を希望する賛助会員等に対しても発信
③ センターのイメージ向上のための就業事例（女性が活躍している就業先、事務系・ホワイトカラー系職種、ユニークな独自事業等）を紹介する動画の作成
④ 効果的な広報戦略、SNS を活用した有効な情報発信など、広報に関するスキル向上に向けた情報提供

(8) 頒布事業の推進

シルバー事業の普及啓発の促進と安全・適正な事業運営を確保するため、次の頒布物を作成・販売する。

① シルバー事業の運営に役立つ各種書籍
② 会員手帳（2024 年版）
③ 「チエブクロー」オリジナルグッズ
④ シルボンヌグッズ

8　シルバー事業のデジタル化の推進（一部新規）

「シルバー人材センター等デジタル化整備促進事業」を有効活用して、センターの業務効率化とそれによる経営基盤の強化を支援する。

具体的には、全シ協が司令塔となって、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導入・活用を支援する。

その際、導入するシステムがより効果的で使い勝手の良いものとなるよう、センターの要望を把握した上で　システム事業者と必要な調整を行う。

9　センターにおける経営マインドの養成支援（新規）

国や地方公共団体の財政難、インボイス制度の施行などシルバー事業を取り巻く環境が厳しさを増す中で、センターにおいては、外部環境の変化に対応できるだけの経営手腕の確立と補助金依存体質からの脱却が求められている。

このため、センターの経営体質強化の観点から、センター職員の経営マインドの養成を支援する。

10　会員団体の拡大

全シ協の令和 4 年 12 月末現在における会員団体数は、正会員 1,202 団体、賛助会員 595 団体、合計 1,797 団体となっている。

しかしながら、連合本部に加入し、全シ協に加入していないセンターが 185 団体あり、総団体数 1,340 団体の約 13.8％を占めている。このため、引き続き連合本部と連携して、新規センター及び未加入センターの加入促進の働きかけを強めるとともに、センター未設置地域の解消、サービス地域の拡大に努める。

11　理事会機能及び執行体制の強化

全シ協の理事会機能及び執行体制を強化するため、女性理事の一層の登用を図る。

12　諸会議の開催

全シ協の運営及びシルバー事業の運営に関して必要な会議を、次のとおり開催する。

なお、一部の会議開催に当たっては、オンライン方式による開催を実施する。

(1) 定款に定める会議

会議名	開催回数
定時総会	1 回
理事会	6 回
理事会部会 ・総務部会 ・企画情報部会 ・組織財政部会 ・事業部会	随時

(2) その他の会議

会議名	開催回数
都道府県シルバー連合会長（理事長）会議	1 回
都道府県シルバー連合事務局長会議	3 回

13　その他の事業等

(1) 長期就任都道府県連合及びセンター会長（理事長）、優良都道府県連合及びセンターの表彰

「表彰規程」に基づき、事業の発展に寄与し、功労のあったものの表彰について、令和 4 年度の理事会にて決定した被表彰団体・被表彰者に対し、令和 5 年度定時総会において、全シ協会長表彰を行う。

・会員増加率及び増加数上位 5 連合の表彰（再掲）

(2) 連合本部及びブロック協議会並びに全国女性代表者会議に対する支援（一部新規）

連合本部及びブロック協議会並びに全国女性代表者会議において、経験の交流や課題の解決に向けて共同した取組を進めるなど、シルバー事業の発展を図るため、その事業運営に要する経費の一部について支援する。

(3) 職員・会員に対する福利厚生事業

職員に対する企業年金基金その他の福利厚生事業の普及促進を図るとともに、全シ協のホームページや「月刊シルバー人材センター」を活用して、職員・会員の健康の維持・増進や相互交流を推進する。

第５　令和５年度 国のシルバー事業関連予算

令和 5 年度 国のシルバー事業関連予算は、関係各方面に強く要請行動等を行った結果、前年度比 2.0％減の 155.7 億円が計上された。都道府県連合に対する委託事業の「高齢者活躍人材確保育成事業」は実績見合いとして 1.8 億円の増額となったが、シルバー事業に対する補助金については、前年度比 3.4％減の 140.4 億円となった(表 1)。国庫補助金等の予算の主な内容は、次のとおりである。

１　シルバー事業関係

(1) 補助事業

ア 一般会計

シルバー人材センター事業運営費補助は、前年度より 0.7 億円が減額され、67.1 億円が計上された。

イ 労働保険特別会計雇用勘定

高齢者活用・現役世代雇用サポート事業は、前年度より 4.3 億円が減額され、73.3 億円が計上された。

(2) 委託事業

労働保険特別会計雇用勘定の高齢者活躍人材確保育成事業は、実績見合いとして 1.8 億円増額となり、13.5 億円が計上された。

２　全シ協関係

全シ協関係予算は、一般会計が 1.5 億円で、前年度とほぼ同額が計上された。内訳は、シルバー事業の援助等事業のための補助金及びシルバー事業の管理運営等に関する指導のための委託費である。

また、労働保険特別会計雇用勘定については、0.3 億円で、前年度同額が計上された。

３　令和 4 年度第 2 次補正について（繰越明許費）

(1) センター関係

会員のデジタル利用促進を図るため、令和 4 年度第 2 次補正として 27.1 億円が計上されたが、令和 5 年度においてもこれを活用する。

(2) 全シ協関係

会員のデジタル化推進・運営基盤強化を図るため、令和 4 年度第 2 次補正として 15.2 億円が計上されたが、令和 5 年度においてもこれを活用する。

表１　令和５年度 国のシルバー事業関連予算

（単位：千円）

事　業　名　等	令和４年度 予算額	令和５年度 予算額	対前年度 増(△)減額	対前年比
Ⅰ　都道府県シルバー人材センター事業関係	15,699,222	15,387,134	△312,088	98.0%
一般会計：補助金	6,770,507	6,705,072	△65,435	99.0%
雇用勘定：委託費、補助金	8,928,715	8,682,062	△246,653	97.2%
１　シルバー人材センター事業運営費等補助	14,536,386	14,039,884	△496,502	96.6%
(1)シルバー人材センター事業運営費補助 （一般会計：補助金）	6,770,507	6,705,072	△65,435	99.0%
(2)高齢者活用・現役世代雇用サポート事業 （雇用勘定：補助金）	7,765,879	7,334,812	△431,067	94.4%
２　高齢者活躍人材確保育成事業 （雇用勘定：委託費）	1,162,836	1,347,250	184,414	115.9%
Ⅱ　全国シルバー人材センター事業協会関係				
1 シルバー人材センター事業運営の補助等	180,032	181,017	985	100.5%
うち、一般会計：委託費、補助金	148,739	149,724	985	100.7%
(1)シルバー人材センター事業の管理運営等 に関する指導	121,751	121,739	△12	100.0%
（一般会計：委託費）	90,458	90,446	△12	100.0%
（雇用勘定：委託費）	31,293	31,293	0	100.0%
(2)シルバー人材センター事業の援助等事業 （一般会計：補助金）	58,281	59,278	997	101.7%
合　計（Ⅰ＋Ⅱ）	15,879,254	15,568,151	△311,103	98.0%

(注) 上記の他、令和４年度第２次補正により、センター関係 2,706,451(千円)、全シ協関係 1,521,150(千円)が計上された。

【参考】

令和５年度 全シ協主催研修等実施計画

研修等名称		内容	開催年月日	開催場所	定員
理事長・事務局長及び職員研修	新任連合事務局長研修 ・連合本部事務局長	講義等	令和５年７月６日（木）～７日（金）	全シ協会議室（東京）	20
	第１回新任事務局長研修 ・センター(会員数 1000 人以上) ・センター(会員数 300 人以上 1000 人未満)	講義等	令和５年８月 22 日(火）～23 日(水)	連合会館（東京）	80
	第２回新任事務局長研修 ・センター(会員数 300 人以上 1000 人未満) ・センター(会員数 300 人未満) ・新規国庫補助対象新任事務局長	講義等	令和５年９月７日(木）～８日(金)	連合会館（東京）	80
	第１回新任理事長(会長)研修 ・センター(会員数 1000 人以上) ・センター(会員数 300 人以上 1000 人未満)	講義等	令和５年 10 月 20 日(金)	連合会館（東京）	80
	第２回新任理事長(会長)研修 ・センター(会員数 300 人以上 1000 人未満) ・センター(会員数 300 人未満)	講義等	令和５年 11 月 10 日(金)	連合会館（東京）	80
	中堅職員研修	講義等	令和６年２月 13 日（火）～14 日（水）	連合会館（東京）	80
連合・センター職員業務会議	シルバー事業情報交換会議	講義等	令和５年 12 月	オンライン	―
	会員拡大・就業開拓担当者会議	講義等	令和５年　８月	オンライン	―
	適正就業担当者会議	講義等	令和５年 10 月	オンライン	―
	安全就業指導員会議	講義等	令和６年１月 16 日（火）	連合会館（東京） オンライン併用予定	150
小　計					570
派遣元責任者講習		講義等	令和５年 ７月 14 日（金）	ホテル白萩（仙台）	150
			令和５年 ７月 25 日（火）	連合会館（東京）	180
			令和５年 ８月 18 日（金）	連合会館（東京）	180
			令和５年 ９月 26 日（火）	ホテルマイステイズ新大阪 コンファレンスセンター（大阪）	180
			令和５年 11 月 17 日（金）	福岡県中小企業振興センター （福岡）	200
			令和５年 11 月 30 日（木）	京都 JA ビル（京都）	180
			令和６年２月９日（金）	連合会館（東京）	180
小　計					1,250
職業紹介責任者講習		講義等	令和５年 ９月 ５日（火）	ホテル白萩（仙台）	100
			令和５年 10 月 27 日（金）	福岡県中小企業振興センター （福岡）	190
			令和５年 12 月 15 日（金）	ホテルマイステイズ新大阪 コンファレンスセンター（大阪）	180
			令和６年１月 12 日（金）	連合会館（東京）	180
小　計					650
合　計					2,470

※　令和５年度の新任理事長（会長）研修については、昨年同様１日開催の予定

【参考】

令和５年度　全シ協主催会議等開催計画

	会　議　名	開　催　日	場　所	備　考
1	監事監査	令和５年　５月１１日（木） 時間未定	全シ協会議室	
2	第１回理事会	令和５年５月１７日（水） 午後１時３０分～４時００分	未　定	
3	第１回都道府県シルバー連合 事務局長会議	令和５年　５月２６日（金） 午後１時３０分～４時３０分	協会会議室 （オンライン）	
4	第２回理事会	令和５年　６月２２日（木） 時間未定	日本教育会館	
5	定時総会	令和５年　６月２２日（木） 午後１時００分～４時３０分	日本教育会館 一ツ橋ホール	
6	第３回理事会	令和５年　６月２２日（木） 時間未定	日本教育会館	
7	第４回理事会	令和５年　９月１４日（木） 午後１時３０分～４時００分	未　定	
8	第２回都道府県シルバー連合 事務局長会議	令和５年１０月　５日（木） 午後１時３０分～４時３０分	未　定	
9	都道府県シルバー連合 会長（理事長）会議	令和５年１０月または１１月 時間未定　※	未　定	
10	第３回都道府県シルバー連合 事務局長会議	令和６年　１月２５日（木） 午後１時３０分～４時３０分	未　定	
11	第５回理事会・部会	令和６年　２月　８日（木） 午後１時３０分～４時３０分	未　定	
12	第６回理事会	令和６年　３月　７日（木） 午後１時３０分～４時００分	未　定	

※都道府県シルバー連合会長（理事長）会議については 10 月または 11 月の開催を予定しておりますが、変更になる場合があります。

※議連総会については開催日時等詳細が未定です。

※開催日時及び場所等変更になる場合があります。