

令和6年度事業計画

1 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、シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、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た積極的な取組が望まれます。

宮崎県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という。ただし、連合会とセンターを区別することなく総称する場合は「シルバー人材センター」という。）では、令和2年4月に第五次中期計画」を策定し、センターと連携しながら、会員数の拡大や就業機会の拡大等に取り組んできたところです。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響（以下「コロナ禍」という。）や高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改定にともなう定年延長等の影響により会員数が減少しており、現在も下げ止まっていない状況です。

このため、令和6年度においては、この流れに歯止めをかけるため、持続的な会員数の拡大に向けた取組みを進めるとともに、今後のシルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）を取り巻く環境の変化等を見据えて、第五次中期計画期間終了後の新たな指針の策定に取り組めます。

また、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「フリーランス法」という。）に適切に対応するため、「就業条件の明示」と「新たな契約方法への円滑な移行」等について、各センターと情報を共有しながら検討を進めます。

このような状況を踏まえ、連合会は、「第五次中期計画」を基本とする令和6年度事業計画を定め、関係機関との緊密な連携の下、センターと一体となって各事業の着実な実施に努め、地域社会へ貢献する公益社団法人としての役割を果たします。

特に、次の項目は、令和6年度の重点項目とし、積極的に推進します。

- ① 会員の拡大（特に女性会員の拡大）
- ② 就業機会の拡大
- ③ 安全・適正就業の推進
- ④ シルバー派遣事業の推進
- ⑤ 事務の効率化
- ⑥ フリーランス法への対応
- ⑦ 新たな指針の策定

○ 第五次中期計画の目標値

会員数 8,044人（うち女性会員 3,130人）
契約金額 33億54百万円（うち派遣事業 3億38百万円）
就業率 88.3%
事故件数 0件

2 事業計画

(1) 会員の拡大

センターの存在価値を高め、積極的な事業展開を行うためには、会員の拡大は必要不可欠ですが、令和4年度の会員数は、新型コロナ拡大の影響もあり、対前年度と比較して▲108人、率にして▲2.1%と大変厳しい状況になりました。令和5年度においても状況は変わらず、会員の減少が止まらない状況にあります。

このことから、令和6年度も引き続き次の取り組みを強化し、まずは、新型コロナ前の水準（令和元年度会員数）に回復させることを目標として取り組みます。

(ア) 国の委託事業である「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用した取組

- ① 高年齢者の就業意欲を喚起・促進するための就業体験の実施
- ② 高年齢者が自信をもって就業するための技能講習の実施
- ③ 様々なメディアを通じた広報活動の展開
- ④ リーフレット等を活用したシルバー事業の周知・広報

(イ) シルバー人材センター及び関係機関と連携した取組

- ① 第五次中期計画で定めた会員の目標数値を達成するため、センターと連携したPDCAサイクルによる目標管理
- ② 行政機関や関係団体等との連携強化による会員拡大

- ③ センターの女性役職員で構成する「みやざき女性部会ひまわり」において、女性会員の拡大及び就業機会の拡大方法の検討

(ウ) ホームページの利活用による会員拡大

(2) 就業機会の拡大

就業機会の拡大は、会員の拡大とともに、「高年齢者が働くことを通じて生きがいを得ると共に、地域社会の活性化に貢献する。」というセンターの役割を果たすためにも重要な取り組みです。

令和6年度においても関係団体と連携した企業訪問等により、引き続き次のことを重点的項目として就業機会の拡大を図ります。

- ① 高齢者のニーズに合った就業分野の開拓
- ② 女性のニーズに合った就業分野の開拓
- ③ ホワイトカラー層に合った就業分野の開拓

(3) 安全・適正就業の推進

(7) 安全就業

令和5年度の事故発生件数は、前年度（60件）と同程度で推移していましたが、まだ高い水準にあると思われるので、令和6年度についても引き続き「安全がすべてに優先する」ことを念頭に、安全に対する意識の向上を図るため、次のことに取り組みます。

- ① 安全・適正就業研修会の開催
- ② 安全パトロールの実施
- ③ 健康診断受診の徹底
- ④ 運転業務に従事する会員の運転診断の実施
- ⑤ 飛び石対策の普及啓発

(1) 適正就業

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順守の立場から、適正就業ガイドラインに沿った業務運営の徹底を図るため、次のことに取り組みます。

- ① 適正就業ガイドラインの周知・徹底
- ② 受注リストを活用した点検
- ③ 適正就業担当者会議の開催
- ④ 適正就業に関する研修会の開催

(4) シルバー派遣事業

シルバー派遣事業は、高齢化や労働力の減少が進行する中、人手不足の分野や介護・子育て等の現役世代を支える分野において、高齢者が担い手として活躍することが期待されていることから、派遣事業拡大推進会議を設置し、センターと連携してシルバー派遣事業の更なる拡大を図ります。

また、高年齢者雇用安定法第39条に基づく業務拡大については、県内企業に対し業務拡大を受けた業種及び職種の周知を図り、高年齢者の多様な就業ニーズに沿った就業機会の拡大に取り組みます。

(5) 成長分野における請負就業

本県の成長分野における請負就業は、地域性の課題（地元市町村や関係団体等との関係）もあり伸び悩んでいます。他県では着実に実績を上げているところもあります。将来の構造的な変化にも配慮しつつ、次の事業について先進的な取組を情報収集し、センターに情報提供します。

- ① 福祉・家事援助サービス事業
- ② 介護予防・日常生活支援総合事業
- ③ 空き家管理対策事業等
- ④ 放課後児童クラブにおける子育て支援事業

(6) 普及啓発活動

センターが実施する事業は、依然として「草刈り」、「剪定」、「農作業」などの従来型の仕事のイメージが強いことから、様々な機会を通じて、多種多様な就業の場があることを周知し、イメージの転換・向上を図るとともに、地域社会への貢献、健康寿命の増進、生きがいや仲間づくりなどセンターの会員となることのメリットの啓発など会員拡大に向けた普及啓発活動を推進します。

- ① 普及啓発促進月間（10月）の実施
- ② 様々なメディアを通じた広報活動の展開
- ③ リーフレット等の作成・配布
- ④ ホームページの活用
- ⑤ 地方自治体等のイベントへの積極的な参加
- ⑥ センター会員のメリットの多面的な啓発

(7) 調査・研究活動

センターを取巻く状況が厳しい中、会員の多様な就業ニーズに対応できる派遣事業の拡大推進が重要です。また、事務事業の効率化はセンターを安定的に運営するための選択肢の一つと考えます。

このため、次の調査・研究に引き続き取り組みます。

- ① 派遣事業の拡大推進のための調査・研究
- ② センター事務の効率化のための研究

(8) 指導相談事業

高齢者の就業ニーズや社会要請が多様化している状況と合わせ、センターを取り巻く環境がますます厳しくなっていることから、シルバー事業の適正で効率的な運営を図る必要があります。

このため、センターの個別相談や計画的な訪問指導など、必要な支援を引き続き行います。

(9) 交流・研修活動

センターを安定的に運営していくには、人材育成や情報の共有は必要不可欠であります。

このため、センターのニーズに合った各種研修会を開催するとともに、センター独自の研修会の開催や関係団体が主催する研修会等への参加を促します。

- ① 理事長、事務局長合同研修会の開催
- ② 理事、監事研修会の開催
- ③ 事務局長会議の開催
- ④ 業務担当（シルバー事業、会計等）職員研修会の開催
- ⑤ 全シ協主催の研修会への参加
- ⑥ 九シ協主催の研修会への参加

(10) センター未設置等の解消

未設置の都農町は、「センターの設置は、当面見送る。」こととされた。

しかしながら、「高齢者が働くことを通じて生きがいを得ると共に、地域社会の活性化に貢献する。」ことのできるセンターの設置は意義あるものと考えことから、県と連携して、都農町の高齢者に対する就業機会の状況等を把握しながら、必要な働きかけを行っていくこととします。

また、連合会未加入センター4地区に対しては、引き続き、センター関連の情報を発信しながら、連合会への加入を働きかけます。

(11) 関係機関及び関係団体との連携強化

センターと連合会がこれからも安定的に事業を展開するため、宮崎労働局、宮崎県、全シ協や関係団体と連携を図りながら、効果的で効率的な事業運営を図ります。

特に、商工会議所や商工会等の経済団体と連携を図りながら、地域の実情を見極め、新たな就業先の開拓や会員の確保に努めます。

- ① 宮崎労働局、宮崎県及び市町村との連携
- ② 高齢者・福祉団体、商工団体などの関係団体との連携
- ③ 全シ協及び九シ協との連携
- ④ みやざき女性・高齢者就業促進協議会との連携

(12) 事業運営基盤の強化

連合会の事業運営と組織体制の強化のため、理事会及び事務局体制の充実・強化、財政基盤の確立、行政機関や関係団体との連携強化をさらに図ります。

また、公益社団法人として社会的信頼性を確保するため、安全・適正就業対策や個人情報保護対策をはじめとするコンプライアンスの徹底を図ります。

(13) インボイス制度への対応

インボイス制度の経過措置や将来的な消費税率の引き上げにも配慮しつつ、次項の新たな契約方法の選択を含めインボイス制度への対応について各センターと一体となって検討を進めます。

(14) フリーランス法への対応

令和6年秋に施行が予定されているフリーランス法に適切に対応するため、各センターと連携しながら取り組みを進めます。

- ① 就業条件の明示
- ② 新たな契約方法の検討と円滑な移行

(15) 新たな指針の策定

シルバー事業を取り巻く環境が大きく変化する中、全シ協が令和6年度に新たな指針策定に取り組みます。

全シ協が策定する計画との整合性を図るためにも、策定タイミング、計画期間等を含め検討を進めます。