

令和7年度事業計画

第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。）や高年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。

この状況は全国的にも同様で全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）は、「新たな仲間づくり計画～10万人の増加を目指して～（以下「新たな仲間づくり計画」という。）」を策定したところであり、それを踏まえ、連合会も次期中期計画の策定に取り組み、センターと一丸となって会員数の持続的な拡大に向けた取組を推進します。

また、令和6年11月に施行された「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。）の趣旨を踏まえた対応として、厚生労働省から示された基本方針に沿って、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）における新たな契約方法への円滑な移行を進めます。

このような状況を踏まえ、令和7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、センターと一体となって推進していきます。

特に、次の項目は、令和7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 新たな契約方法への対応
- ⑥ 事務の効率化（デジタル化）
- ⑦ 次期中期計画の策定

第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5年度の会員数は、コロナ禍や定年延長等の影響もあり、対前年度と比較して▲92人、率にして▲1.8%と大変厳しい状況になりました。令和6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7年度も引き続き次の取組を強化するとともに、特に高齢者人口の男女割合からみて拡大の余地が大きい女性会員の確保に取り組めます。

(1) 「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 説明会等通じたシルバー事業の周知・広報
- ④ 様々なメディアを通じた広報活動の展開

(2) センター及び関係機関と連携した取組

- ① 新たな仲間づくり計画で本県に割り振られた会員数の目標（6年間で947人増）を達成するため、センターへの適切な配分と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 仕事の切り出しやワークシェア等による負担の少ない働き方の提案による専業主婦の方や年金生活に不安を感じる方へのアプローチ
- ④ 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

(3) 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組です。

令和7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

(1) 安全就業

事故発生件数は、令和4年度（58件）から令和5年度（66件）に大幅に増加し、令和6年度も同程度で推移しています。令和7年度は減少に転じるよう、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
 - ・ 慣れや慢心による安全対策の形骸化の防止
 - ・ 適切な休憩時間の設定と体調確認
- 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

(2) 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 適正就業担当国会議の開催
- 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において、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。

新たな職域の開拓のため、先進的な取組をする他県や県内センターの情報を収集しセンターに提供するとともに、新たな営業の展開（関係機関等と連携し事業者等にシルバー事業で出来ることを広報し、事業者とセンターが相談しながら段階的に人手不足等の課題を解消していくような展開）等について検討を進めます。

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。

なお、令和7年度に手数料の配分等について見直す予定であり、増加する有給取得賃金と手数料率の関係や共通経費の考え方及びセンター・連合会の経営状況等にも配慮しながら総合的に検討を進めます。

5 成長分野における請負就業

全シ協が成長分野として位置付ける次の事業は、少子高齢化が進む中、ますます需要が増加すると予測されるが、実現には様々な課題も抱えており、全国的に伸び悩んでいます。

しかしながら、将来的な社会構造の変化や創意工夫等によりシルバー事業として取り込める可能性もあるので、引き続き先進的な取組について情報収集し、センターに提供します。

- ① 福祉・家事援助サービス
- ② 放課後児童クラブにおける子育て支援
- ③ 介護予防・日常生活支援総合事業
- ④ 介護施設における看護周辺事業の切り出し
- ⑤ 空き家管理対策等

6 シルバー事業（請負・委任）における契約方法の変更

令和6年11月に施行されたフリーランス法の趣旨を踏まえた対応として、厚生労働省から示された方針に基づき、発注者から会員に対して直接業務委託が行われる形式に契約方法を見直すことを推進します。その際、発注者（特に民間や自治体）の理解（契約書の文言を含む）には困難も予想されるため、県の担当部署との協議状況を共有するとともに、先進的な取組を情報収集し、センターに提供します。

7 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ります。

Web入会・Web受注（受付機能のみを含む）、マイページ機能など各種システムを利用した効率的な業務運営、スマホ・PC講習会の開催等による会員のデジタル利用の促進について、事例の収集・提供等によりセンターの取組を支援します。

8 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 公園の草刈りや清掃を「生活環境づくり事業」や「観光関連事業」と位置づけるなど、センター事業の社会貢献をアピール

9 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職域の開拓が重要となっています。

一方で、会員の高齢化に伴い、認知機能の低下から仕事の遂行等に不安を感じる会員や認知機能の低下した会員への対応に苦慮するセンターも見られ、全シ協では、認知症に対する正しい理解等を新たな事業として打ち出しています。

このため、次の調査・研究に取り組めます。

- ① 新たな職域開拓のための調査・研究
- ② 認知症に関する正しい知識と適切な対応のための研究

10 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。

11 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

12 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5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。

13 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

1 4 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。

1 5 公益法人制度改革への対応

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」に適切に対応します。

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定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進めます。また、役員の次期改選時において外部理事・監事の導入を図ります。

1 6 次期中期計画の策定

シルバー事業を取り巻く環境が大きく変化する中、全シ協は新たな仲間づくり計画を策定したところです。

それを踏まえ、本県のシルバー人材センターが進むべき方向として次期中期計画を策定します。

1 7 適切な事務所移転等の推進

経費節減の一環として事務所を移転します。その際、利用者の利便性や執務環境の快適性・効率性・経済性に配慮したレイアウト等を導入します。