

令和 8 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ている中、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するとともに、自らの生きがい、健康増進、仲間づくりなど高齢期の豊かな生活を実現する場所として重要な役割を果たしており、地域の特色や実情を踏まえた積極的な取組が望まれています。

一方、シルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という。）を取り巻く環境は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改定による定年延長等の影響による新規入会者の減少や会員の高齢化といった課題に直面しています。また、センターの運営面では、令和 5 年 10 月に施行されたインボイス制度への対応、令和 6 年 11 月に施行されたフリーランス法の遵守と、同法の趣旨を踏まえて厚生労働省から方針が示された「新たな契約方法（以下「包括的契約」という。）」への移行など課題も山積となっています。

こうした中、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、シルバー事業を持続的に発展させていくためには、組織の活性化が必要であり、そのための最も重要な指標を会員数とし、令和 7 年 2 月に会員増強に向けた指針として「新たな仲間づくり計画～10 万人の増加を目指して！～」を策定しました。

これを踏まえ、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。）においても、令和 8 年 2 月に第六次中期計画を策定し、令和 7 年度から令和 12 年度にかけて、当該計画を事業運営の基本に据えて、基本目標である会員の拡大に取り組むとともに車の両輪をなす就業機会の拡大や、シルバー事業の根幹をなす安全就業対策に取り組んでいくこととしています。

このような状況を踏まえ、令和 8 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8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拡大
- ⑤ 事業運営基盤の強化
- ⑥ 包括的契約への円滑な移行
- ⑦ デジタル化の推進

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6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▲138人、率にして▲2.7%と厳しい状況になりました。令和7年度は前年度に比べ若干回復基調にありますが、コロナ禍前の元年度の同時期と比較すると600人強少なくなっています。

しかし、シルバー事業の活性化には更なる会員数の拡大が重要なことから、令和8年度も引き続き「高齢者活躍人材確保育成事業」等を活用しながら次の取組を推進することとし、特に令和7年度は好調な兆しが見えているものの男女の割合からみて拡大の余地が大きい女性会員の拡大に重点を置いた展開に取り組みます。

(1) 普及啓発

シルバー事業のイメージチェンジを図るとともに、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発信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）の推進
- 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 自治体広報誌や回覧板の活用
- ⑤ ホームページやSNS等の活用
- ⑥ 自治体等のイベントへの積極的な参加
- ⑦ 会員同士が助け合うとともにハラスメントを許さない風通しのよい環境整備

(2) 入会促進

- ① 入会説明会の集客を高めるための周知・広報の工夫

- ② 高齢者の就業意欲を喚起・促進するための就業体験の実施
- ③ 高齢者が自信をもって就業するための技能講習の実施

(3) 退会抑制

- ① 退会抑制に効果のある先進事例（未就業会員への声掛け、会員の興味や関心事に即した行事、講習会、サークル活動等の実施など）の情報収集・提供
- ② 会員の健康（特に認知症）に関する正しい知識と適切な対応のための研修等の実施

(4) 組織的取組

- ① 第六次中期計画で定めた会員の目標数値を達成するため、各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
 - ・ 退職者説明会等での啓発 など
- 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」を活用した、女性会員の拡大及び就業機会の拡大方法の検討

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シルバー事業の両輪をなす重要な取組です。令和8年度においてもセンターや関係団体と連携を図りながら就業機会の拡大に取り組みます。

- ① 会員等の多様なニーズに対応した職種開拓の推進
 - ・ ホワイトカラー層
 - ・ 女性のニーズ
 - ・ 専門的な経験・技能の活用
 - ・ 副業的な隙間時間での就業
 - ・ 加齢等で従来の仕事への対応が難しくなった高齢会員でも就業可能な仕事など
- ② 関係団体等と連携した横展開
 - ・ 業務の切り出し、切り分けで人手不足を解消した事例等の横展開 など
- ③ 地域課題に対応した事業の情報収集

次の事業は、様々な課題も内在しておりシルバー事業として取り組むには難しい面があるが、今後とも需要が期待されるため、先進的な取組について継続的に情報収集に努めます。

- ・ 福祉・家事援助サービス
- ・ 放課後児童クラブ等における子育て支援
- ・ 介護分野における事業展開

- ・ 空き家管理対策 など
- ④ 後継者不足職種（剪定、草刈、草取等）への対応検討
 - ・ 作業環境の改善
 - ・ 業務内容に応じたインセンティブ
 - ・ 多様性（働き方、技術レベル等）への対応 など

3 安全・適正就業の推進

(1) 安全就業

令和6年度の事故発生件数は、前年度より1件増の67件であったが、令和7年度は、軽微な事故であっても報告するよう周知を図ったこともあり、大幅に増加しています。令和8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」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・適正就業推進委員会や研修会の開催、充実
- ② 事故に係る情報共有と注意喚起
- ③ 健康診断受診の奨励と体調管理の啓発
- ④ 安全就業推進月間や安全パトロールの強化
- ⑤ 技能講習を通じた安全就業の推進
- ⑥ 運転業務に従事する会員の運転診断の継続
- ⑦ 飛び石事故防止対策の徹底

(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の徹底を図るため、次のことに取り組みます。

- ① 安全・適正就業推進委員会や研修会の開催、充実
- ② 不適切な就業に関する情報提供と注意喚起
- ③ 受注リストを活用した点検

4 シルバー派遣事業の拡大

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などから、引き続き次のことに取り組みます。

- ① 各センターと緊密な連携による事業の円滑な推進
- ② 国・県・全シ協をはじめ、関係団体等との連携・協調による事業の効果的な運営の推進
- ③ 高齢者の多様なニーズに対応した就業先開拓に係る情報収集と提供
- ④ 行政機関等での活用や広域的な受注開拓の推進

- ⑤ 派遣事業拡大推進会議の開催・充実
- ⑥ 雇用保険の適用拡大への対応検討
- ⑦ 経理処理に係る透明性の維持確保と適切な処理の継続検討

5 事業運営基盤の強化

法改正や制度改革に加え、人材確保や就業環境の変化などシルバー人材センターを取り巻く環境が厳しさを増す中、各センターの健全な運営と円滑なシルバー事業を推進するため情報提供や個別相談指導等を行うとともに、それを支えられるよう連合会の運営基盤の強化を図ります。

(1) 各センターへの支援

- ① 研修・助言指導・情報提供の実施
 - ア 各種会議や訪問等を活用した情報共有の推進
 - ・ 理事長・事務局長合同研修会の開催
 - ・ 事務局長会議の開催
 - ・ 業務担当（シルバー事業、会計等）職員研修会の開催
 - ・ 全シ協・九シ協主催の研修会への参加
 - イ 各センターでの研修会の開催や外部研修会への参加を促進
 - ウ 地域や規模に応じた意見交換会等の検討
 - エ 個別相談や計画的な訪問指導等の実施
- ② 国庫補助金確保の支援
- ③ 理事・監事研修会の開催

(2) 連合会の運営基盤の強化

- ① 宮崎労働局、宮崎県、全シ協や関係団体等と連携強化
- ② 理事会及び事務局体制の充実・強化
- ③ 財務基盤の確立
 - ※ シルバー派遣事業の積極的な推進による自主財源の確保と円滑な資金繰りを図るための適切な積立金の確保
- ④ 公益法人制度改革への対応
 - ・ 外部理事・監事の導入
 - ・ 収支相償原則の見直し等の有効活用（中期的収支均衡・将来を見据えた資金確保等）
 - ・ 新公益法人会計基準及び運用指針の適用準備
- ⑤ 公益社団法人としての社会的信頼性の確保
 - ※ 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

6 包括的契約への円滑な移行

包括的契約はフリーランス法やインボイス制度への対応として有効であるが、自治体における新しい契約方法への抵抗感やセンターの会計処理の煩雑さも懸念されるため、先進的な取組事例の紹介等に努め移行を推進します。

7 デジタル化の推進

フリーランス法における就業条件の明示や包括的契約での煩雑な会計処理、今後の雇用保険の適用拡大などを考慮するとデジタル化の推進は避けて通れない課題です。また、利用者（新規入会者を含む）の利便性向上にはマッチングアプリやWeb入会、Web受注（受付機能のみを含む）等の活用も望まれるところです。

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。