

## 令和3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、高齢化率が28.4%に達しており、令和12年(2030年)には31.2%に達することが予想されている。宮城県の総人口は平成15年(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、令和2年(2020年)3月末の60歳以上の人口が、78万5千人余り(総人口比34.4%)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ている。

有効求人倍率については、これまで労働力人口の減少により、1倍以上で推移し、令和元年(2019年)では1.63倍を示したが、令和2年は新型コロナウイルス感染拡大で企業の先行き懸念が強まり、求人を大きく縮小した影響により、1.26倍と前年を0.37ポイント下回った。これは昭和54年(1974年)に次ぐ大幅な下落であり、雇用状態をはじめ社会経済活動に大きな打撃を与え、シルバー人材センター(以下「センター」という。)の業務運営にも大きな影響を与えた。この傾向は本年度も続くものと思われ、当面は新型コロナウイルス感染症禍の状況の下で確かな対応をしていく必要がある。

また、高年齢者雇用安定法(以下「高齢法」という。)が改正され、これまで65歳までの雇用確保が義務付けだったものが、70歳までの就業機会の確保が努力義務とされ、令和3年4月1日施行となった。センター会員の平均年齢は現在でも70歳を超えているが、今後の入会者の年齢は70歳以上の方たちが中心になることが確実となり、その方たちを想定した就業先の開拓が必要になる。また加入率が低い女性を会員にするための取組みが今まで以上に重要となる。

宮城県シルバー人材センター連合会(以下「連合会」という。)は、センターが、少子高齢化、地域における人手不足、政府が進める高齢者就業施策の方向性等を踏まえ、会員拡大とともに、元気で意欲あふれる高齢者が、その能力を十分に発揮し、年齢にかかわらず活躍できるセンターとして地域社会における重要な役割を果たしていけるよう努めて行く。

センターで実施している請負・委任業務について、厚生労働省が作成した「適正就業ガイドライン」に照合すると、その業務態様から派遣業務がふさわしいもの、また警備業法等の他法に抵触する恐れがあるものが散見されることから、是正に向けてセンター、連合会が連携して取り組んでいく。

適格請求書等保存方式(いわゆるインボイス制度)については、現在全国シルバー人材センター事業協会(以下「全シ協」という。)を通じて国に対して制度の見直しを求めている。しかし本年10月から適格請求書発行事業者登録申請書の提出が開始されることになっており、このまま適用されるとセンターの運営に大きな影響を与えることが想定されるために、国に対して引き続き制度の見直しを要求していくとともに、会員に請負・委任の配分金に消費税が含まれていることを周知する等、両にらみで進めていく。

シルバー派遣事業は、令和2年4月1日に改正労働者派遣法が施行され、同一労働同一賃金に係る派遣先からの情報の提供を受け、派遣会員の公正な待遇について事務処理を行ってきたが、改正パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日から中小企業にも適用となり、引き続き法の趣旨に則り、会員の公正な待遇が確保されるよう努めていかなければならない。

令和2年度の県内センターの契約金額は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、請負・委任は大幅な減少、シルバー派遣事業が横ばいとなっており、全体でも大幅な減となった。しかし人手不足分野や介護・育児等の現役世代を支える分野、空き家管理等の地域課題分野等、センター会員が活躍できる分野はなお多くあり、新しい就業の開拓に努めて行くことが重要になってくる。

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、目標に達することができなかった。令和3年度からは第3次中期計画がスタートし、これまでの実績を踏まえ会員拡大に努めて行く。令和3年度も新型コロナウイルス感染症拡大は続く予想されるが、引き続き退会者抑制、女性会員拡大に努めて行く。

令和3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を展開していく。

#### 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組を行なう。

#### 2 会員数の拡大

第3次中期計画に沿い、センターと連携し会員数拡大に努める。特に女性会員数拡大及び退会者抑制に努める。

#### 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・委任契約の根絶に向けて取り組むとともに、就業時間・日数の適正化に努める。

#### 4 就業機会の拡大

会員の就業ニーズ及び企業のニーズを把握・分析し、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、高齢者が地域の担い手として活躍していくよう支援する。

#### 5 事務局職員の資質の向上

国庫補助金の適正な管理執行及び派遣事業に関する労働関係法令の遵守等、公益法人として求められる知識、対応力について、研修を実施し、資質の向上を図る。

#### 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。

#### 7 センター未設置地域の解消及び新規センターに対する支援

現在未設置の町に対して、設置に向けて働きかけを行うとともに、令和3年4月に開設したシルバー人材センターに対して支援する。

以上を踏まえ、令和3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 安全就業の推進

会員の高齢化、重篤事故の発生状況等を踏まえ、会員が安全に就業するための取組みを行う。特に宮城県が、機械による除草作業中の飛石物損事故の件数が多い事実を踏まえ、センター業務担当者対象の刈払機安全操作研修の実施等、事故件数を減少させることを目標としてセンターと連携して取り組む。

また新型コロナウイルス感染症について、高齢者は重篤化しやすいとされていることから、会員が安心して就業できる感染防止対策を徹底する。

- ① 安全・適正就業対策委員会の開催（7月、9月、2月）
- ② 安全パトロールの実施（8月）
- ③ 重篤事故が発生したセンターに対する特別指導の実施
- ④ 安全就業推進大会の開催（10月）
- ⑤ 安全・適正就業推進研修会の開催
- ⑥ 安全就業優良貢献者表彰の実施
- ⑦ 業務担当職員安全研修会の開催
- ⑧ 新型コロナウイルス感染症予防の徹底
- ⑨ PDCA サイクルによる事故件数削減対策
- ⑩ 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
- ⑪ 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
- ⑫ 資料「県内傷害事故・物損事故の発生状況」の作成、配布

#### 2 会員の拡大

会員数 13,683人（第3次中期計画 令和3年度目標）  
（うち女性会員数4,105人）

令和3年度が第3次中期計画の初年度に当たり、その目標達成のために高齢者活用・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、センターと連携して様々な取組を行い、入会促進、退会者抑制に努める。

- ① 女性会員の拡大
- ② 退会者の抑制
- ③ 第3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
- ④ チラシ、リーフレット等の配布物を活用した周知
- ⑤ 新聞、テレビ等のマスメディアを活用した周知
- ⑥ ハローワーク、地方自治体と連携した会員の拡大
- ⑦ 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 適正就業の徹底

公益法人であるセンターは、法令遵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て次の事項を実施し、適正就業の推進を図る。

- ① 適正就業ガイドラインの周知
- ② 業務担当職員研修会の開催
- ③ 受注リストを活用した点検及び改善指導
- ④ 適正就業推進のためのセンターに対する訪問指導
- ⑤ 週当たりの就業時間及び日数の適正化の指導

### 4 就業機会の拡大

#### (1) 請負・委任

契約金額	4,700,000千円	(第3次中期計画 令和3年度目標)
就業延人員	1,020,000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。

そのために次の取組を行う。

- 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 センターと連携した成長分野における就業開拓の推進
  - ・ 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（新総合事業）
  - ・ 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	900,000千円	(第3次中期計画 令和3年度目標)
就業延人員	160,000人日	( " )
実施事業所	31事業所	(令和3年1月末 30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、シルバー派遣事業における不合理

な待遇の改善等、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 労働関連法令の遵守の徹底（同一労働同一賃金制度等）
- ③ センターに対する適正就業ガイドラインに基づく適正就業の指導、助言
- ④ 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
- ⑤ 派遣元責任者講習会への参加推奨
- ⑥ 派遣事業担当職員研修会の開催
- ⑦ 派遣会員に対するキャリアアップ等の教育訓練の実施
- 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 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

### （３）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。

- ① 職業紹介責任者講習会への参加推奨

## ５ 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（１０月）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）センターへの情報提供

- ① ホームページのきめ細かな更新
- ② 会報「連合会だより」の発行
- ③ 「連合会事業概要」の作成、配布

### （２）県民や事業所等への広報

- 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 マスメディアを通じた広報
- ④ 会報「連合会だより」の発行

- ⑤ 普及啓発月間「シルバー月間」（10月）の活用
- ⑥ 各種イベントへの積極的な参加による広報活動

## 6 センター未設置地域の解消等

令和3年4月に開設された大衡村、南三陸町の2センターに対して、業務運営が円滑に進むよう指導助言、令和3年10月のセンター開設の準備を進めている蔵王町に対して支援するとともに、現在未設置の女川町に対して、設置に向けて働きかけを行う。

## 7 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。また実施に当たっては雇用保険及び社会保険の適用等の事務処理について、関係センターと連携を密にして、法に基づいた適切な対応に努める。

## 8 事務局職員の資質の向上

シルバー派遣事業に関する労働関係法令の遵守を含め、シルバー事業の分野の広がりに伴い、センター及び連合会職員に求められる知識、対応力が高く求められてきていることから、研修を実施し、資質の向上に努める。

- (1) 理事長研修
- (2) 事務局長研修
- (3) 新任事務局長研修
- (4) 職員研修
- (5) 経理担当職員研修
- (6) 派遣担当職員研修
- (7) 業務担当職員安全研修
- (8) 全シ協主催の各種研修会への参加
- (9) 東北シ連主催の各種研修会への参加

## 9 会計処理の適正化

センターが実施するシルバー事業は、公益事業として地域から大きな信頼が寄せられ、その財政収入は、主に会員からの会費のほか、国及び地方公共団体からの補助金から成っており、そのために補助金交付要綱等の規定に基づき、適正な会計処理が求められている。

連合会は、センターが会計を適正に処理できるよう、研修等を実施し、職員の資質の向上に努める。

- (1) 経理担当職員研修
- (2) 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

## 10 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、会員拡大及び適正就業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) 事務局長会議の開催（7月、10月、1月）
- (2) 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）
- (3) 派遣業務に係る個別指導の実施（10センター）
- (4) 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
- (5) 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
- (6) 資料「県内傷害事故・物損事故の発生状況」の作成、配布

## 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、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・広報するとともに、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、会員を確保する。

また、現会員に対して就業体験及び技能講習を実施することで、人手不足分野での担い手不足の解消を目指す。

さらに連合会を事務局とした労使団体、県、労働局が一体となった連絡会議を開催し、地域におけるセンターの一層の活躍を促進する。

- (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
- (4) 連絡会議の開催（構成：労使団体、県、労働局、連合会）

## III 法人管理事業

### 1 会員の状況（令和3年3月末現在）

正会員	32団体
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 5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 消費税に係る適格請求書等保存方式（インボイス制度）への対応

令和5年10月からインボイス制度が導入されると、会員に支払う配分金に係る仕入控除が認められず、センターの運営に大きな影響を及ぼすことから、全シ協、センターと連携して制度の見直しを国に要望していくとともに、導入に備えその対策を検討していく。

## 4 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。