

## 令和4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28.6%に達しており、令和12年(2030年)には31.2%、令和47年(2065年)には38.4%になると見込まれている。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3年(2021年)3月末の60歳以上の人口が、79万人余り(総人口比34.8%)で過去最高を更新した。

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3年は1.30倍と、令和2年を少し上回ったものの令和元年を0.33ポイント下回った。これは、一昨年以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という事態に見舞われ、雇用情勢をはじめ社会経済活動は大きな影響を受け、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ている。

令和4年に入り、オミクロン株の影響により全国の新規感染者が急増しているが、引き続き、新型コロナウイルス感染症禍(以下「コロナ禍」という。)の状況を注視しながら、確かな対応を行っていく必要がある。

センターは、人生100年時代を見据え、持続可能な地域社会の実現のため、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り組みを強化していく必要がある。このような取り組みは、世界が目指し国を挙げて推進するSDGs(持続可能な開発目標)と深く繋がるものであり、センターの活動を充実することで、これに貢献していきたい。

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就業がふさわしいもの、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。

令和5年10月から適格請求書等保存方式(いわゆるインボイス制度)が導入される予定であるが、このまま制度が予定どおり施行された場合はセンターの経営に極めて大きな影響を及ぼすことから、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、特例措置を求める要望活動を行っているが、引き続き、国に対して特例措置を求める要望を行っていく。一方で、リスクマネジメントの観点から、仮に制度が予定どおり施行された場合でも、出来る限り影響が小さくなるよう、各センターの準備を支援する。

令和3年度の県内センターの契約金額は、令和2年度と比べ、請負・委任は横ばい、シルバー派遣事業は少し上回り、全体でも若干上回ったが、令和2年度に引き続きコロナ禍の影響があったことは否めない。令和4年度もコロナ禍の影響は続くと考えられるが、そのような中でも、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。また、デジタル社会の到来を念頭に置いて、デジタル技術を取り入れた事業展開を推進する必要がある。

会員数については、令和3年度から第3次中期計画がスタートし、センターと連携して会員拡大に取り組んできたが、コロナ禍の影響は大きく、令和3年度末の推計会員数は目標を大きく下回り、令和4年度も影響が続くと予想されることから、当面、目標達成が困難なセンターの会員数を、コロナ禍前の水準（令和元年度数値）以上に回復されることを目標として取り組む。また、引き続き、女性会員拡大及び退会者抑制に努めて行く。

令和4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次中期計画を基本に、会員数の目標達成が困難なセンターはコロナ禍前の水準（令和元年度数値）以上の会員数を連合会の目標とし、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 普及啓発事業

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。

#### 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 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。

以上を踏まえ、令和4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。特に宮城県は、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事故調査の実施
- 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 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
- ⑩ 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
- ⑪ 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 12,211人

（うち女性会員数3,785人）

第3次中期計画を基本に、令和3年度末推計の会員数が目標達成することが困難なセンターは、コロナ禍前の水準（令和元年度数値）以上の会員数を目標とし、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、女性会員拡大、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 P D C A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、広報誌等の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	4,800,000千円	(第3次中期計画 令和4年度目標)
就業延人員	990,000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、商工団体等との連携
- 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 PDC A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	920,000千円	(第3次中期計画 令和4年度目標)
就業延人員	176,000人日	( " )
実施事業所	32事業所	(令和4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（５月、９月、１２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及び新規センターに対する支援

現在未設置の女川町の動向を把握し、センター設立の推進に努めるとともに、令和3年4月以降に開設された大衡村、南三陸町及び蔵王町の3センターに対して、業務運営が円滑に進むよう指導助言を行う。

## 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を図る。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
- (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、労働局等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) 各種講習会
- (4) 連絡会議の開催（構成：労使団体等、県、労働局、連合会）

## III 法人管理事業

### 1 会員の状況（令和4年3月末現在）

正会員	35団体
賛助会員	46団体
計	81団体

センター未設置の町の動向を把握し、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、法令遵守、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、引き続き、全シ協、センターと連携して、国に対し特例措置を求める要望を行っていく。一方で、リスクマネジメントの観点から、仮に制度が予定どおり施行された場合でも、出来る限り影響が小さくなるよう、各センターの準備を支援する。

## 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。