

宮城県シルバー人材センター連合会

第 4 次 中 期 計 画

令和 7 年度～令和 9 年度

令和 7 年 3 月

公益社団法人宮城県シルバー人材センター連合会

目 次

第1章 第3次中期計画の達成状況	3
(1) 概 要	
(2) 請負・委任の状況	
① 会員数	
② 就業延人員	
③ 受注件数	
④ 契約金額	
(3) 派遣の状況	
① 就業延人員	
② 契約件数	
③ 契約金額	
第2章 第4次中期計画の策定に当たって	5
第1節 計画策定の趣旨	5
第2節 計画期間	6
第3節 シルバー人材センターを取り巻く環境の変化と課題	6
(1) 人口減及び少子高齢化	
(2) 定年制の延長等	
(3) 退会者の増加	
(4) 女性会員の拡大	
(5) 成長分野における就業の推進	
(6) 安全就業と事故防止の課題	
(7) 適正就業の課題	
(8) フリーランス法及び「新たな契約方法」等への課題	
第3章 第4次中期計画	9
第1節 目標項目及び目標値	9
(1) 会員数	
(2) 請負・委任	
① 就業延人員数	
② 受注件数	
③ 契約金額	

(3) 派遣

- ① 就業延人員数
- ② 受注件数
- ③ 契約金額

第2節 目標達成に向けた具体的取組 10

(1) 会員数の拡大

(2) 受注・就業機会の拡大

(3) 安全就業の徹底

(4) 適正就業の徹底

(5) フリーランス法及び「新たな契約方法」等への対応

第3節 連合会の役割 12

第4節 シルバー人材センターの役割 12

第1章 第3次中期計画の達成状況

(1) 概要

宮城県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という。）では、第3次中期計画を令和3年度に策定し、計画期間を令和3年度から令和6年度までの4年間とした。計画期間を設定するに当たって、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）が平成30年度から令和6年度までの7年間の「会員100万人達成計画」を策定した後期目標年度である、令和6年度を最終年度とした。

会員数は、令和2年度末現在の会員数11,715人を4年間で15,159人にする目標を掲げた。連合会では「高齢者活躍人材確保育成事業」を活用し、従来のポスター、チラシ以外に新聞広告、テレビ、県政だより等で積極的に広報活動を行った。令和2年に発生した新型コロナウイルス感染症の影響は令和3年度以降も受けたものの、令和3年4月に大衡村、南三陸町、令和3年9月に蔵王町にシルバー人材センター（以下「センター」という。）が開設されたことにより、令和3年度から令和5年度の期間、会員数は目標に達することはできなかったが、各年度において約100人増加し、令和5年度末の会員数は12,085人と、宮城県の過去最高の会員数となった。男女別伸び率は、令和4年度末と令和5年度末を比較すると、男性会員0.6%増、女性会員2.4%増で、女性会員の伸び率が高かったが、女性会員が占める割合は31.4%と全国平均値の34.9%より低く、今後も女性会員の増加が課題である。

請負・委任の就業延人員数、受注件数及び契約金額の実績は、期間中いずれも目標に達することができず、また減少傾向を止めることができなかった。これは令和5年5月にコロナ感染症が5類となり、感染症は終息に向かったものの、以前の契約件数、契約金額に回復するにいたっていないためと思われる。今後は少しずつではあるが、自粛していたイベント等が開催され、センターへの発注が期待されるため、会員の希望に対応した就業の開拓及び依頼の多い除草、植木剪定等に対応できるよう、会員に対する講習会を開催し就業できる仕事の範囲を広げていく必要がある。

派遣事業は、就業延人員数、契約件数及び契約金額が令和4年度末と令和5年度末を比較しそれぞれ3.7%、6.2%、6.0%の増となり、契約件数及び契約金額については、目標を上回った。これは生産年齢人口の減少に伴う人手不足の状況が継続していることにより、高齢者の労働参加を求め、センターに対して企業からの仕事の依頼が多く寄せられていることが要因と考えられる。しかし、これまで対前年度比20%以上の伸びが続いていた契約金額が、令和3年度末は7.5%増、令和4年度末は11.0%増、令和5年度末は6.0%の増と、伸び率の鈍化が見受けられる。

なお、令和7年3月に女川町にシルバー人材センターが開設され、計画期間中に前述のセンターを含め、4センターが開設し、県内全ての市町村にセンターが設立されることとなった。

(2) 請負・委任の状況

① 会員数

(単位：人)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標 (A)	13,683	14,328	15,107	15,595
実績 (B)	11,845	11,950	12,085	12,290
内訳 男性	8,243	8,241	8,288	8,346
女性	3,602	3,709	3,797	3,944
達成率 (B) / (A)	86.6%	83.4%	80.0%	76.2%

② 就業延人員

(単位：人日)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標 (A)	970,000	990,000	1,000,000	1,020,000
実績 (B)	847,834	826,469	798,570	792,870
達成率 (B) / (A)	87.4%	83.5%	79.9%	77.7%

③ 受注件数

(単位：件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標 (A)	64,000	65,000	67,000	68,000
実績 (B)	56,797	57,424	54,978	54,469
達成率 (B) / (A)	88.7%	88.3%	82.1%	80.1%

④ 契約金額

(単位：千円)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標 (A)	4,700,000	4,800,000	4,900,000	5,000,000
実績 (B)	4,338,844	4,312,401	4,318,803	4,465,329
達成率 (B) / (A)	92.3%	89.8%	88.1%	89.3%

(3) 派遣の状況

① 就業延人員

(単位：人日)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標 (A)	165,000	176,000	189,000	208,000
実績 (B)	170,017	179,588	186,210	184,543
達成率 (B) / (A)	103.0%	102.0%	98.5%	88.7%

② 契約件数

(単位：件)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標 (A)	1,200	1,300	1,500	1,700
実績 (B)	1,211	1,471	1,562	1,555
達成率 (B) / (A)	100.9%	113.2%	104.1%	91.5%

③ 契約金額

(単位：千円)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標 (A)	900,000	920,000	1,000,000	1,100,000
実績 (B)	918,310	1,018,996	1,079,753	1,121,740
達成率 (B) / (A)	102.0%	110.8%	108.0%	102.0%

第2章 第4次中期計画の策定に当たって

第1節 計画策定の趣旨

「第3次中期計画（令和3年度～令和6年度）」期間の実績及び外的環境の変化（少子高齢化の進展、新型コロナウイルス感染症による経済、雇用への影響等）を踏まえ、連合会の目指すべき基本的方向とその実現に向けての具体的方策を示す。

令和5年版高齢社会白書によると、全国の高齢者人口は、令和25年にピークを迎え、その後減少に転じると推計されているが、総人口が減少するため、令和25年以降は高齢者人口が減少に転じていても高齢化率は上昇すると予想されている。

宮城県の65歳以上の人口は令和6年3月末時点で約65万8千人、宮城県総人口に占める65歳以上の割合は29.5%となり、今後も高齢者人口が増加していくことが想定される。

宮城県では、「新・宮城の将来ビジョン（2021～2030）」で、政策推進の基本方向として「富県宮城を支える県内産業の持続的な成長促進」、「社会全体で支える宮城の子ども・子育て」、「誰もが安心していきいきと暮らせる地域社会づくり」、「強靱で自然と調和した県土づくり」の4本を掲げ、今後本格的に進む人口減少の影響が長期的かつ非常に多岐にわたるものとして、今後の社会変化も踏まえながら、「産業・雇用」、「子育て」、「地域・生活」、「地方行政の在り方」等の各分野で対応することが必要であるとしている。また、「第9期みやぎ高齢者元気プラン（令和6年度～令和8年度）」では、「高齢者が地域で自分らしい生活を安心して送れる社会」を基本理念とし、「みんなで支え合う地域づくり」、「自分らしい生き方の実現」、「安心できるサービスの提供」の3つの基本的目標を掲げ、高齢者の目指すべき社会の姿を示している。

連合会では、シルバー人材センター事業の理念「自主・自立、共働・共助」のもと、センターの会員が就業することが、高齢者が自らの生きがいの充実や社会への参加となると確信する。このため今後の宮城県の労働力不足の解消に、寄与していくことを念頭にし、会員数、受注件数、就業

延人員数、契約金額の新たな目標値を掲げ、この目標をどう実現するか、今後のシルバー人材センター事業の進むべき方向を示し、その達成に向けて取り組むこととした。

第2節 計画期間

最終年を、全シ協が示した「新たな会員拡大に向けた指針」前期3か年の令和9年度とし、計画期間は、令和7年度から令和9年度までの3年間とする。

第3節 シルバー人材センターを取り巻く環境の変化と課題

(1) 人口減及び少子高齢化

宮城県の総人口は、平成15年(2003年)の推計人口約237万1,683人がピークとなり、それ以降は減少となっている。また平成20年(2008年)には高齢化率が21.2%となり、超高齢社会に突入した。計画期間の令和7年度～令和9年度を含む令和7年度以降の年齢構成の変化を見ると次のようになる。

○ 宮城県の将来推計人口(2020年は国勢調査による実績値)※基準日10月1日 (人)

	令和2年(2020年)	令和7年(2025年)	令和12年(2030年)	令和17年(2035年)
総数	2,301,996	2,238,723	2,172,047	2,097,403
0～14歳	268,931 (11.7%)	240,971 (10.8%)	212,949 (9.8%)	195,718 (9.3%)
15～64歳	1,385,425 (60.2%)	1,331,933 (59.5%)	1,282,071 (59.0%)	1,214,737 (57.9%)
65歳～	647,640 (28.1%)	665,819 (29.7%)	677,027 (31.2%)	686,948 (32.8%)
65～74歳	324,571 (14.1%)	295,897 (13.2%)	269,477 (12.4%)	268,613 (12.8%)
75歳～	323,069 (14.0%)	369,922 (16.5%)	407,550 (18.7%)	418,335 (19.9%)

(国立社会保障・人口問題研究所資料)

令和7年から令和12年の5年間で、宮城県は総人口が約67千人減少し、特に15～64歳の生産年齢人口が約50千人、0～14歳の人口が約28千人減少している一方、65歳以上が約11千人増加し、宮城県の少子高齢化及び労働力人口不足の傾向が一層顕著になっている。

ただし、65歳以上の人口が増加している中で、センター会員の中心となる65歳～74歳の人口は約26千人減少していることは、今後の会員拡大に向けて、これまで以上の取組が求められていることを示している。

(2) 定年制の延長等

高齢法が改正され、令和3年4月1日から事業主に対して65歳から70歳までの就業機会を確保するために、高齢者就業確保措置として、①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継

続雇用制度の導入、③定年廃止等の措置を講ずる努力義務が設けられ、60歳台の入会者数の減少が続いていくことが懸念される。

(3) 退会者の増加

宮城県内では、平成31年度から令和5年度末までの5年間の平均退会者数が1,578人となり、令和5年度では1,612人と1,600人を超える退会者数となっている。理由は本人の病気、加齢によるものが多いが16%の会員が希望する仕事がない、または就業機会がない、その他で就職等の理由で退会している。年齢階層別にみると、60歳～64歳では、その他で就職が一番の理由となり、センターは会員のニーズを的確に把握し就業開拓していく必要がある。

(4) 女性会員の拡大

宮城県において、令和5年度の会員における女性会員の占める割合は31.4%であるが、これは全国平均の34.9%より3.5ポイント低い状況となっている。今後、会員拡大していく際の大きな課題は女性会員の拡大にある。令和7年度に宮城県において「シルボンヌ全国大会」が開催される予定であり、宮城県内外の一般女性高齢者にシルバーの魅力を発信する機会となり、女性会員増加が期待される。

(5) 成長分野における就業の推進

福祉・家事援助サービス事業等の成長分野における就業は、高齢者の多様な就業機会の確保及び地域社会における活動・貢献の場を広げるために欠くことのできないものであり、行政及び関係機関と連携して事業に取り組む必要がある。

- ① 福祉・家事援助サービス事業、一介護予防・日常生活支援総合事業
- ② 空き家管理対策事業
- ③ 放課後児童クラブにおける育児支援

(6) 安全就業と事故防止の課題

宮城県内での事故件数は、令和元年度から令和5年度において、毎年130件を超える傷害事故が発生している。特に就業中の蜂刺され、転倒、転落・墜落が多く、また物損事故では機械除草作業中の飛び石事故、切断事故等が多い。必要な装具などを使わずに発生した事故もあるため、装具を使用するよう注意喚起を徹底する必要がある。

区 分		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
傷害事故(件)		143	133	137	132	137
度 数 率	宮城県	31.45	31.08	26.92	31.94	34.31
	全 国	13.72	14.65	14.93	14.76	15.46
強 度 率	宮城県	0.26	0.89	0.07	0.27	0.54
	全 国	0.57	0.71	0.65	0.54	0.68
物損事故(件)		85	74	97	82	70

※ 度数率 …… 就業時間100万時間当たりの事故件数

強度率 …… 1千時間当たりの事故によって失われた労働損失日数

(7) 適正就業の課題

センターは、会員に対して就業機会を確保し、会員の生きがいと地域ニーズを結ぶ役割を担っている。しかし、近年の地域ニーズの多様化及び就業分野の拡大により、全国の一部のセンターでは、都道府県労働局から不適正な就業として指導を受ける事例が散見されている。宮城県内においては、「適正就業ガイドライン(冊子)」を発注者及び会員に配付し、適正就業への理解を求めているが、次のような課題が確認されている。

- ① 発注者の意向、派遣に切り替えによる契約金額の増等の理由により、請負から派遣への切り替えが進まない。
- ② 請負契約であっても、現場において指揮命令が起こる可能性のあるものが存在している。
- ③ 会員不足により、週20時間を超えて就業する会員がいる。

(8) フリーランス法及び新たな契約方法等への課題

令和6年11月1日から「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」いわゆるフリーランス法が施行され、センターは会員に対し就業条件を明示する義務を負うこととなった。口頭による就業条件明示はフリーランス法を遵守するものではなく、書面または電磁的方法による明示が義務となり、センターの適切な対応が求められている。

また、フリーランス法施行に伴い、厚生労働省から「契約方法の見直し」の方針が示され、順次移行の準備が整ったセンターから、移行時期を判断し、契約方法の見直しを進めていくこととなった。

さらに、令和7年4月1日から新しい公益法人制度が始まり、外部理事・監事の選任等、これまでの制度から大きく変わるため、センターの適切な対応を要することとなった。

第3章 第4次中期計画

第1節 目標項目及び目標値

(1) 会員数

会員数

(単位：人)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目 標	12,534	12,820	13,115
うち女性会員数	4,011	4,231	4,459
うち女性会員の比率	32%	33%	34%

(2) 請負・委任

① 就業延人員数

(単位：人日)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目 標	817,000	822,000	827,000

② 受注件数

(単位：件)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目 標	57,700	58,200	58,700

③ 契約金額

(単位：千円)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目 標	4,515,000	4,576,000	4,636,000

(3) 派遣

① 就業延人員数

(単位：人日)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目 標	197,000	206,000	215,000

② 受注件数

(単位：件)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目 標	1,680	1,820	1,960

③ 契約金額

(単位：千円)

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目 標	1,117,000	1,179,000	1,251,000

第2節 目標達成に向けた具体的取組

(1) 会員数の拡大

センターが、地域の高齢者にとっての魅力ある団体となり、超高齢社会の中で、地域社会を支える重要な役割を果たしていくためには、会員拡大、特に女性会員の拡大は最重要課題であることから、連合会とセンターは次の取組を行う。なお、会員拡大のための取組について、連合会とセンターが連携し、これらを推進する。

① 入会促進の取組

- ・理事、職員、既入会会員による、センター入会活動の強化・推進
- ・インターネット環境を活用した入会説明会の開催及び入会勧奨
- ・入会希望者に対する、希望職種の就業機会の早期提供
- ・女性会員の拡大の推進
- ・年間を通じた広報活動及びシルバーの日等重点を置いた広報活動の展開
- ・好事例の調査

② 退会未然防止の取組

- ・未就業会員への就業相談及び希望する職種の就業機会の提供
- ・特別会員等非就業会員継続制度の導入
- ・夫婦会員の会費減免制度の導入及び入会月に応じた会費減免制度の導入

③ 魅力あるセンターづくり

- ・ホームページの活用によるシルバー事業の紹介
- ・ボランティア活動やイベントへの参加を通じたセンターの地域貢献活動の紹介
- ・イベントの実施等による会員同士の交流及び会員交流事業の推進
- ・サークル活動（とくに女性サークル活動）の充実

④ センターの組織的取組

- ・会員拡大、女性会員を拡大するための部会、委員会等の設置
- ・女性会員拡大に向けた担当役職員の配置
- ・PDCA サイクルによる目標管理の徹底

(2) 受注・就業機会の拡大

定年退職者や女性向けの仕事の確保・拡大に積極的に取り組み、高齢者の多様な就業希望に対応する。

- ① 就業開拓員等による企業等への訪問による情報収集及び就業機会の開拓を行う。
- ② 会員の就業ニーズの把握。
- ③ センターへ仕事を依頼する発注者の顧客満足度調査（アンケート調査）を実施し、センターへの継続発注による就業機会の確保を図る。
- ④ 各種講習会を開催し、会員の職域拡大、就業に必要な技能の取得・向上を図り、センター事業に対する信頼性向上による就業機会の確保を図る。
- ⑤ 地方自治体からの委託業務やシルバー派遣の仕事発注を図る。
- ⑥ 請負・委任、派遣業務以外に、会員の「生きがい」につながる新規事業を独自事業として

立ち上げる。

- ⑦ 人手不足や現役世代を支える業務において、地域のニーズを把握し、センターから提案し、会員の就業を開拓していく。
 - ア 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
 - イ 空き家管理対策事業
 - ウ 放課後児童クラブにおける育児支援

(3) 安全就業の徹底

「安全は全てに優先する。」を基本として、会員自らが身心の健康管理を行うとともに、センターは事故発生を未然に防止し、会員が安心して就業できる環境づくりを行う。

- ① 事故の発生原因の分析と再発防止対策の策定
- ② 安全就業パトロールの強化、事故の多いセンターに対する連合会による指導強化
- ③ 安全大会の開催及び安全就業に係る研修会の開催
- ④ 危険な受注があるかの内容の見直し
- ⑤ 就業に必要な機械・器具の点検及び適切な使用の指導

(4) 適正就業の徹底

請負・委任契約になじまない就業及び派遣法で禁止されている就業について、連合会とセンターが当該業務を点検し、速やかに是正していく。また派遣会員の就業時間等について労働関係法令で定められている事項を厳守する。

- ① 派遣先、会員に対して適正就業ガイドラインを活用し周知を図る。
- ② センター役職員を対象とした適正就業に係る研修会の開催
- ③ ローテーション就業により特定の会員に偏った就業及び長時間就業を是正する。
- ④ 連合会は、センターに改善の助言・指導を行った後、適正就業についての改善結果をセンターから求め、適正化を進める。

(5) フリーランス法及び新たな契約方法等への対応

フリーランス法への対応として、センターは会員に対する就業条件明示義務の徹底を図り、法令を遵守する。就業条件明示に係る業務量が増大することが見込まれていることから、会員マイページ機能やメール等による就業条件明示書の閲覧機能を活用して、センター業務のデジタル化を図ることで、業務量の減少が期待できる。

厚生労働省から方針の示された「新たな契約方法」へのスムーズな移行のため、全シ協が作成したリーフレット等を活用し、説明を通して発注者及び会員への理解を進めていく。

連合会では、フリーランス法及び新たな契約方法に係る研修会への職員派遣、相談対応、デジタル化支援のためのスマホ講習会を開催し、センターを支援していく。

また、令和7年4月1日から新しい公益法人制度が始まることから、宮城県私学・公益法人課と情報を共有し、センターの事務手続きに遺漏がないよう、進めていく。

第3節 連合会の役割

連合会は、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、会員拡大に努めるとともに、「適正就業ガイドライン」に則り、センターに対して適正就業の徹底を求めていく。

派遣事業における派遣元事業主として、労働関係法令等に基づく法的整備について推進する。

各センターが安定的に運営していくためには、人材育成と情報の共有が必要不可欠であることから、センター職員の資質の向上を図るために、各種の研修会の開催又は外部主催の研修会に参加を促す。

第4節 シルバー人材センターの役割

会員数の拡大に向けて、広報・説明会等により取り組むとともに、会員の多様なニーズに応えられる就業開拓に努める。

「安全は全てに優先する。」ことを念頭に、組織をあげて安全対策の推進を図り、安全就業研修会、安全パトロール等の強化を図る。

また、派遣事業の実施事業所でもあることから、派遣する会員の管理等も適切に行う。

第4次中期計画策定委員会 名簿

令和7年3月

役職	氏名	所属及び役職名
委員長	亀山伸一	石巻市シルバー人材センター 理事長
副委員長	佐々木茂智	登米市シルバー人材センター 事務局長
委員	高橋昭弘	栗原市シルバー人材センター 事務局長
委員	福田文弘	塩釜市シルバー人材センター 事務局長
委員	坪子一夫	大和町シルバー人材センター 事務局長
委員	佐藤久美子	角田市シルバー人材センター 事務局長
委員	池田清勝	柴田町シルバー人材センター 事務局長