宮城県シルバー人材センター連合会

第 3 次 中 期 計 画

令和３年度～令和６年度

令和３年５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２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３次中期計画の策定に当たって　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
第１節　計画策定の趣旨　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
第２節　計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6
第３節　センターを取り巻く環境の変化と課題　・・・・・・・・・・・・・・・・　7
（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）安全就業と事故防止の課題
（６）コロナ感染症対策の課題
（７）適正就業の課題
（８）成長分野における就業の推進
（９）インボイス制度への課題
第４節　目標項目及び目標値　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　9
（１）請負・委任
①　会員数
②　就業延人員
③　受注件数
④　契約金額
（２）派　遣
①　就業延人員
②　契約件数
③　契約金額

第５節　目標達成に向けた具体策　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　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）コロナ感染症対策の徹底
（６）未設置町の解消
（７）インボイス制度への対応

第６節　連合会の役割　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１２

第７節　センターの役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１３

第１章　第２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２次中期計画を平成２９年度に策定し、計画期間を平成３０年度から令和２年度までの 3 年間とした。計画期間を設定するに当たって、同時期に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」を策定したが、平成２８年度に国が適正就業ガイドラインを示したことから請負業務から派遣業務に切り替わることが多数出てくることが予想されたこと、また東日本大震災発生から７年が経過し、復興特需が一段落すること等から長期見通しが困難であり、計画期間を長期にした場合、計画期間中にその見直しが求められることが懸念されたため、「会員１００万人達成計画」の中間目標年である令和２年度を最終年度とした。

会員数は、平成２９年度末現在の会員数１１，４１７人を３年間で１３，１００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、ラジオ、テレビ等で積極的に広報活動を行った。平成３０年度、令和元年度と会員数は目標に達することはできなかったが増加し、令和元年度末で１１，８２０人となった。しかし令和２年度は新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ感染症」という。）拡大の影響を受け、入会説明会開催の自粛等が取られ、また３密を避けるようにとの行政の指導もあり、入会を控える高齢者もあり、令和２年度末の会員数は前年度より減少し１１，７１５人となった。そのため平成２５年度以降７年連続増加がストップしてしまった。男女別伸び率は、前年度比較で男性会員１．７％減、女性会員１％増で、女性会員の伸び率が高かった。しかし、全体での女性会員が占める割合は低く、今後女性会員の増加が課題である。

就業は、請負、委任の就業延人員、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「適正就業ガイドライン」に従い、派遣に切り替わっていること、また、令和２年度はコロナ感染症拡大予防のために、イベントの中止や県を跨いでの移動の自粛等で影響を受けた企業からの仕事の依頼が減少したこと、これまで受注件数が多かった除草・剪定等の屋外での業務を希望する会員が減少しているために、仕事の依頼はあるものの受注できないことが原因と考えられる。今後、会員のニーズに対応した就業の開拓及び依頼の多い除草等に対応できるよう、会員に対する講習会を通して養成していく必要がある。

派遣事業は、契約件数が対前年度で１．２％減となった。これはコロナ感染症のため公共部門の契約件数が対前年度で３２．４％減になったことが大きい。しかし就業延人員、契約金額ともに、対前年度及び目標を上回っている。これは労働力人口の減少に伴う人手不足により、シルバー人材センター（以下「センター」という。）に対して企業から求人が多く寄せられていること、また「適正就業ガイドライン」に従い、派遣に切り替わっていることが要因として考えられる。しかしこれまで対前年同月比２０％以上の伸びで来ていた契約金額が、令和２年３月以降減少し、特に４、５月は対前年同月比でマイナスになった。その後持ち直し、目標には達したが、最終的に対前年同月比

で１．３％の増に止まった。

同一労働同一賃金については、労働者派遣法が改正され、令和２年４月１日に施行された。連合会では労働局からの指導を受け、連合会内のシルバー派遣事業運営委員会において検討し、全実施事業所において派遣先から情報提供を得て、令和２年４月以降の契約を適正に行った。

派遣事業における安全衛生管理体制として常時使用する労働者数５０人以上の実施事業所に産業医と衛生管理者の配置及び衛生委員会を設置した。また４９人以下の実施事業所には安全衛生推進者を配置した。

また、高齢者ドライバーの交通事故が多発していることを鑑み、「シルバー派遣における運転業務に係る安全就業基準」を制定し、施設利用者の送迎等、自動車を運転する業務に従事する派遣会員に対して平成３１年４月から適用。

地域における人手不足に悩む企業等を支援し、地域の活性化に貢献することを目的に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。)」が改正され、知事の指定を受ければ週４０時間まで業務拡大することが可能になったが、本県では、平成３１年４月１日付けで石巻市、気仙沼市、角田市、岩沼市、登米市、栗原市、大河原町の６市１町の９業種８職種が、令和２年４月１日付けで名取市、角田市、村田町の２市１町の７業種４職種が、令和２年７月１日付けで岩沼市の１業種２職種が、令和３年４月１日付けで角田市の１業種１職種が指定された。

センターが未設置の町村に対して設置の働きかけを行い、計画期間中の平成３１年４月に川崎町、令和３年４月に大衡村、南三陸町にセンターが開設され、未設置は２町のみとなった。

（２）請負・委任の状況

① 会員数 （単位：人）

	平成３０年度	令和元年度	令和２年度
目　標　(A)	12,400	12,800	13,100
実　績　(B)	11,565	11,820	11,715
内訳　男性会員	8,255	8,373	8,233
女性会員	3,310	3,447	3,482
達成率（B）/(A)	９３．３％	９２．３％	８９．４％

② 就業延人員 （単位：人日）

	平成３０年度	令和元年度	令和２年度
目　標　(A)	1,000,000	1,010,000	1,020,000
実　績　(B)	935,478	909,366	855,816
達成率（B）/(A)	９３．５％	９０．０％	８３．９％

③　受注件数　（単位：件）

	平成３０年度	令和元年度	令和２年度
目　標　（A）	63,000	64,000	65,000
実　績　（B）	60,186	59,265	55,504
達成率（B）/(A)	９５．５％	９２．６％	８５．４％

④　契約金額　（単位：千円）

	平成３０年度	令和元年度	令和２年度
目　標　（A）	4,800,000	4,850,000	5,000,000
実　績　（B）	4,616,357	4,579,724	4,340,360
達成率（B）/(A)	９６．２％	９４．４％	８６．８％

（３）派遣の状況

①　就業延人員　（単位：人日）

	平成３０年度	令和元年度	令和２年度
目　標　（A）	105,000	113,000	120,000
実　績　（B）	132,057	158,711	162,820
達成率（B）/(A)	125.8%	140.5%	135.7%

②　契約件数　（単位：件）

	平成３０年度	令和元年度	令和２年度
目　標　（A）	600	650	700
実　績　（B）	910	1,107	1,094
達成率（B）/(A)	151.7%	170.3%	156.3%

③　契約金額　（単位：千円）

	平成３０年度	令和元年度	令和２年度
目　標　（A）	550,000	600,000	650,000
実　績　（B）	679,103	842,996	854,091
達成率（B）/(A)	123.5%	140.5%	131.4%

第２章　第３次中期計画の策定に当たって

第１節　計画策定の趣旨

「第２次中期計画（平成３０年度～令和２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。

我が国は、超高齢・人口減少社会を迎え、労働力の確保が大きな課題となっており、政府が令和元年度にまとめた「全世代型社会保障検討会議中間報告」では、「元気で意欲あふれる高齢者が、その能力を十分に発揮し、年齢にかかわりなく活躍できる社会を創る必要性」がうたわれ、センターへの期待は一層大きなものとなっている。

宮城県における人口の推移は、平成１５年度（２００３年度）の２３７万１，６８３人をピークに減少に転じ、現在まで継続している。特に年齢構成では、老年人口（６５歳以上）が、平成１２年度の国勢調査では年少人口（１４歳以下）の割合を超え、平成２７年度の国勢調査では県人口の２５％を超えた。

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」、「強靭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。

このため、連合会では、センターの会員による就業が、今後の宮城県の労働力不足を解消するとともに、子育て分野での支援、地域の担い手不足解消等、地域課題解決において存在感を発揮していくことを基本に、会員数、受注件数、就業延人員、契約金額の新たな目標値を掲げるとともに、これらの項目をどのようにして実現するか、今後のセンター事業の進むべき方向を示して、その達成に向けて取り組むこととした。

特に会員数の拡大は、センターが国、都道府県や市町村、企業、さらには地域社会から大きな期待を寄せられている中で、単に収入を得るだけではなく、高齢者に生きがい就業を提供する場、社会参加・地域貢献活動の場として、地域から認めてもらうためには、多くの高齢者が会員となってセンターで就業・活動している姿を見せることが必要であることから、その目標達成は極めて重要である。

第２節　計画期間

最終年を全シ協が策定した「第２次会員１００万人達成計画」と同じ令和６年度とし、計画期間は、令和３年度から令和６年度までの４年間とする。

第３節　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、超高齢化社会に突入した。計画期間の令和３年度～令和６年度を含む令和２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（平成２７年は国勢調査による実績値）　（人）

	平成２７年（2015年）	令和２年（2020年）	令和７年（2025年）	令和12年（2030年）
総　数	2,333,899	2,296,113	2,227,471	2,143,601
0～14歳	289,038（12.4%）	270,527（11.8%）	248,940（11.2%）	228,867（10.7%）
15～64歳	1,445,106（61.9%）	1,360,305（59.2%）	1,282,718（57.6%）	1,205,387（56.2%）
65歳～	599,755（25.7%）	665,281（29.0%）	695,813（31.2%）	709,347（33.1%）
65～74歳	299,419（12.8%）	331,358（14.4%）	306,173（13.7%）	277,951（13.0%）

（国立社会保障・人口問題研究所資料）

令和２年から令和７年の５年間で、宮城県は総人口が約６９千人減少し、特に 15～64 歳の労働力人口が約７６千人、0～14 歳の人口が約２２千人減少している一方、65 歳以上が約３１千人増加し、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２５千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をしていかないと拡大するのは容易ではないことを示している。

（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、高年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歳台の入会者数が更に減少することが懸念される。

（３）退会者の増加

宮城県では、毎年、各センターの退会者が合計約１，５００人発生している。理由は本人の病気や家族の介護、加齢によるものが多いが、約２割の会員が希望する仕事がない、または就業機会がないため等の理由で退会している。センター事務局は、従来の業種以外にも会員のニーズを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、会員における女性会員の占める割合は２９％であるが、これは全国平均の３３％より４ポイントも低い状況であり、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。特に会社勤務経験のない女性は定年制とはかかわりがなく、６０歳到達と同時にセンターに入会してもらえる可能性がある。また今後人手を必要とする育児、介護等は女性が得意とする分野でもある。

（５）安全就業と事故防止の課題

事故件数は、傷害及び物損ともに他県に比べて件数が多く、特に傷害事故では就業中の蜂刺され、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。また猛暑により熱中症も増えてきている。傷害事故及び物損事故ともに全国平均を上回っており、今後会員の平均年齢が高くなるにつれて、事故件数が増えることが予想されるので、一層の注意喚起が必要である。

区　　分		平成２７年度	平成２８年度	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度
傷害事故(件)		132	138	138	133	143
度　数　率	宮城県	26.82	28.18	28.74	28.43	31.45
	全　国	12.85	12.65	13.24	13.35	13.72
強　度　率	宮城県	0.83	0.78	2.09	2.39	0.26
	全　国	0.69	0.55	0.67	0.80	0.57
物損事故（件）		80	82	88	77	85

※　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

（６）コロナ感染症対策の課題

コロナ感染症は感染力が強く、特に高齢者が罹患すると重症化する例が多い。そのため、他の人たちと一緒に就業することを避けたり、また退会する会員も現れている。

就業においては、令和２年度前半は、コロナ感染症拡大予防の観点から政府及び地方自治体が緊急事態宣言を発し、県を跨いでの移動の自粛、学校、公民館等の公共施設の休校・休館、イベントの中止及び飲食店の営業の自粛等がなされ、センターの経営に大きな影響を与えた。

（７）適正就業の課題

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）成長分野における請負就業の推進

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、高年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。

・　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

・　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

（９）インボイス制度への課題

適格請求書等保存方式（いわゆる「インボイス制度」）が、令和５年１０月から導入されることになっているが、これによりセンターは、会員に配分した消費税の仕入控除が認められなくなり、相当額を負担（納税）しなければならず、センターの経営に多大な影響を及ぼすことが懸念される。

第４節　目標項目及び目標値

（１）請負・委任

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	13,683	14,328	15,107	15,959
うち女性会員数	4,105	4,442	4,835	5,267
うち女性会員の比率	３0%	３1%	３2%	３3%

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	970,000	990,000	1,000,000	1,020,000

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	64,000	65,000	67,000	68,000

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	4,700,000	4,800,000	4,900,000	5,000,000

（２）　派遣

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	165,000	176,000	189,000	208,000

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	1,200	1,300	1,500	1,700

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	900,000	920,000	1,000,000	1,100,000

第５節　目標達成に向けた具体策

（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受け皿となり、地域社会の支え手としての機能を十分に発揮するためには、会員拡大は最大の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。

①　PDCA サイクルによる目標管理を行う。

②　女性会員を増やす。宮城県の女性会員の全体に占める割合は２９％であるが、これは全国平均の３３％より４ポイントも低い。介護、保育等の女性会員向けの就業を開拓するとともに、女性向け就業の内容を PR する。

③　イメージアップのための広報に努める。センターは就業の場であるとともに、地域貢献の場及び高齢者の生きがいの場であることから、ボランティア活動による地域貢献、サークル活動による生きがいづくり等も PR していく。

④　ホワイトカラー層の拡大を図るための対策の検討と魅力ある事業を実施する。

⑤　就業しなくともセンターの設立趣旨に賛同し、一緒に活動しようとする高齢者に対して、会費を減額する等、加入しやすい工夫をするとともに、年度途中の入会者への対策も行う。

　　例：夫婦割引、年度後半加入者の会費半減。ゴールド会員

⑥　７０歳前後を対象とした入会促進策を検討する。地域貢献、生きがい等の報酬以外の価値を提示することでセンターをアピールする。

（２）受注・就業機会の拡大

ホワイトカラー向けの仕事の確保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 会員の就業ニーズに沿った就業機会の開拓を行う。

③ 顧客満足度を高めるためのアンケート調査を実施し、継続発注による就業機会の確保を図る。

④ 講習会を開催し、会員の職種転換やレベルアップを図り、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 市町村からの補助金だけでなく、指定管理業務や委託業務としての仕事発注を図る。

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。

・ 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

・ 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

（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、センターは就業に当たっての機械・器具の点検と適正使用について会員に対して指導していく。

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）適正就業の徹底

請負契約、委任契約になじまない就業について、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を厳守する。

① 派遣先、会員に対して周知を図る。

② センター役職員を対象とした適正就業ガイドラインに係る研修会の開催

③ ローテーション就業により長時間就業を是正する。

④ 高齢法第３９条による業務拡大の推進を図る。

⑤ 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）コロナ感染症対策の徹底

会員は、新型コロナウイルス感染予防対策として密閉、密集、密接の３密を避け、またマスク着用、こまめな消毒等、感染しないように努める。センターは、３密の環境に配慮して仕事を受注する。万が一会員又はセンター職員が感染した場合は、すぐに就業先及び一緒に就業してい

た会員に周知し、感染の拡大防止に努める。

コロナ感染症に配慮し、恐れるだけではなく、予防に心掛けウイズコロナの考えの下、会員が元気に就労していけるよう努める。

また、センター職員が感染した場合、長期にわたって休むことが想定されることから、業務が停滞することがなく継続していけるよう、センター事務局であらかじめ「BCP」を作成しておく。

※　「BCP」…　事業継続計画（Business Continuity Plan）の頭文字を取った言葉。企業がテロ、災害、感染、システム障害、不祥事等により危機的状況下に置かれた場合でも、重要な業務が継続できる方策を用意し、生き延びることができるようにしておくための戦略を記述した計画書。

（6）未設置町の解消

連合会は、設置されていない町（蔵王町、女川町）を訪問し、設置に向けて働きかけを行う。

（7）インボイス制度導入への対応

インボイス制度導入は、センターの経営に大きな影響を及ぼすことから、全シ協ではシルバー人材センター活性化議員連盟を通じてセンターに影響が生じないように国に働きかけをしているところであり、連合会もセンターと連携し、地方公共団体へ見直しについて国に要望するよう働きかけていく。また今後の動向を注視し、連合会、センターがどのように対応していくべきか検討していく。

第6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、労働基準法や労働安全衛生法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業務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7節　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、会員の管理等も適切に行う。

第３次中期計画策定委員会　　名簿

令和３年４月

役　職	氏　名	所属及び役職名	備　考
委員長	木　下　捷　一	美里町シルバー人材センター 理事長	
副委員長	高　橋　　　寛	石巻市シルバー人材センター 事務局長	令和３年３月退職
委　員	佐々木　茂　智	登米市シルバー人材センター 事務局長	令和３年４月～
委　員	岡　崎　秀　俊	加美町シルバー人材センター 事務局長	
委　員	亀　　　郁　雄	富谷市シルバー人材センター 事務局長	
委　員	阿　部　光　浩	大和町シルバー人材センター 事務局長	
委　員	太　田　佳　孝	名取市シルバー人材センター 事務局長	
委　員	佐　藤　　　公	大河原町シルバー人材センター 事務局長	
事務局	齋　　　　　繁	宮城県シルバー人材センター連合会 事務局長	