

第2次中期事業計画

[令和8年度～令和12年度]

～ 地域に貢献する魅力あるシルバー人材センターを目指して ～



令和8年3月

公益社団法人 長崎県シルバー人材センター連合会

目 次

頁

第1章 計画策定の趣旨及び計画の特徴と期間

- 1. 計画策定の趣旨 1
- 2. 計画の特徴と期間 1

第2章 シルバー事業を取り巻く環境

- 1. 長崎県の人口構造の変化と将来推計 2
- 2. 長崎県の高齢化の将来推計 2
- 3. 長崎県の高齢者の就業状況と全国調査における就労希望年齢 3
- 4. 長崎県のシルバー事業の現状 5
- 5. 国及び長崎県における高齢者雇用対策 8

第3章 前中期事業計画の達成及び実施状況

- 1. 前中期事業計画の目標数値の達成状況 9
- 2. 前中期事業計画における目標達成のための具体的事業の展開状況 10

第4章 シルバー事業の課題と目指すべき方向

- 1. 会員数の拡大と退会の抑制 13
- 2. 就業機会の拡大と多様化 15
- 3. 安全・安心な就業環境の整備 17
- 4. 組織体制の強化と事業運営の充実 18

第5章 目標数値の設定と取組事業の展開

- 1. 目標数値の設定（県全体） 19
- 2. 各センターの主体的取組事業 20
- 3. 連合会の主体的取組事業 22

第6章 資料編 24

※表紙の写真 ブルースター（青）：花言葉「信頼」、ラナンキュラス（桃）：花言葉「魅力」

第1章 計画策定の趣旨及び計画の特徴と期間

1. 計画策定の趣旨

近年、シルバー人材センター(以下「センター」という。)を取り巻く環境は大きく変化しています。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高年齢者雇用安定法」という。)の改正に伴う定年の引上げや継続雇用制度の定着、コロナ禍を経た就業形態の多様化など、センターの運営に影響を及ぼす変化が複合的に生じています。

一方、本県のシルバー会員は、コロナ禍以降、減少と高齢化が進行しており、会員が希望する職種や収入水準も多様化しています。さらに、インボイス制度の適正な運用や契約方法の見直し、公益法人制度改革への適切な対応など、制度面での変化が進む中、これらに即応したセンターの管理体制の強化が急務となっています。

こうした環境変動下にあって、センターの役割は、高齢者(会員)の豊かな経験や知識を、就業等を通じて地域課題の解決に生かし、併せて、会員の社会参加や生きがいづくりなどを支援することにあります。加えて、令和8年1月には、シルバー事業の活動が会員の健康維持やフレイル予防に寄与する研究結果が発表されるなど、地域社会におけるセンターの役割は一層重要性を増しています。

以上の状況を踏まえ、今後のセンター事業を着実に推進し、「地域に貢献する魅力あるシルバー人材センター」を実現するためには、事業のさらなる充実を図り、地域社会の期待に応えるサービスを提供していくが必要です。このような認識のもと、県内各センターと長崎県シルバー人材センター連合会(以下「連合会」という。)が連携し、今後取り組むシルバー事業の基本的な方向性及び実施方策を定める「第2次中期事業計画」をここに策定します。

2. 計画の特徴と期間

本計画は、全国シルバー人材センター事業協会(以下「全シ協」という。)の「新たな仲間づくり計画」を基本指針とし、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間として定めるものです。

また、本計画は、県内各センターと連合会が連携し、地域社会や会員の多様なニーズに応える事業を展開するための基本方針となるものです。今後、各センターにおいても本計画の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じた事業計画を策定し、各センターと連合会が一体となって長崎県のシルバー事業の推進を図っていくこととします。

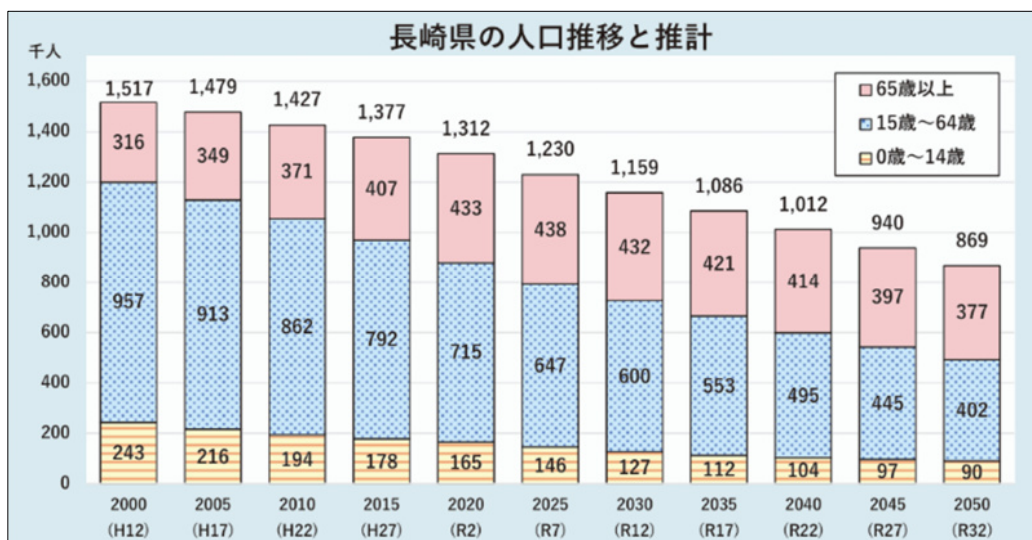


第2章 シルバー事業を取り巻く環境

1. 長崎県の人口構造の変化と将来推計

本県の総人口は、1960 年(昭和 35 年)の約 176 万人をピークに減少が続いています。2000 年代に入ってから、2000 年(平成 12 年)の 151.7 万人から、2020 年(令和 2 年)の 131.2 万人へと推移しており、将来推計においてもこの人口減少は今後さらに加速するものと見込まれています。

高齢世代(65 歳以上の老年人口)1 人を支える現役世代(15 歳から 64 歳までの生産年齢人口)の比率は、2000 年には高齢世代 1 人に対し現役世代は約 3.0 人でしたが、2025 年には約 1.5 人まで低下すると推計されています。その後、高齢世代の人口は減少に転じる見込みですが、少子化により現役世代人口の減少がそれを上回る速度で進むため、高齢化率は今後も上昇するとみられています。なお、将来推計では、2030 年には高齢世代 1 人に対して現役世代は約 1.4 人となり、2040 年には約 1.2 人まで低下すると見込まれています。

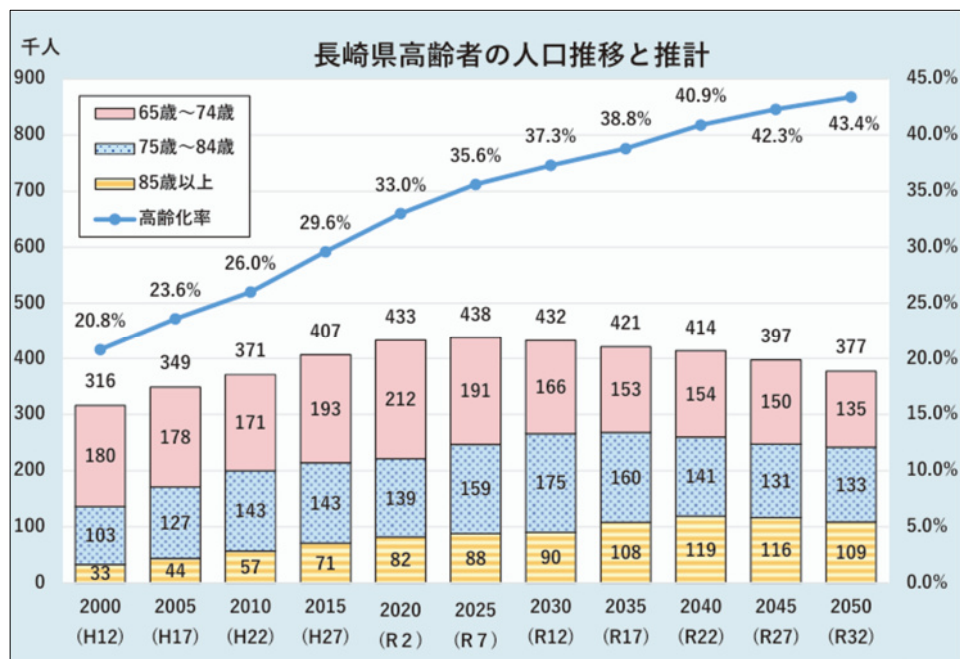


出典：「ながさき長寿いきいきプラン（令和 6 年度（2024 年度）～令和 8 年度（2026 年度））令和 6 年 3 月公表」
・平成 12 年～令和 2 年は国勢調査（平成 27 年及び令和 2 年は不詳補完値による）、令和 7 年以降は令和 2 年国勢調査を基にした国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年推計）」

図 1 長崎県の人口推移と推計

2. 長崎県の高齢化の将来推計

本県の 65 歳以上の老年人口は、「団塊の世代」の全員が後期高齢者となった 2025 年（令和 7 年）に 43.8 万人でピークを迎えたものとみられます。その後は、死亡者数の増加等により減少に転じる一方、75 歳以上人口は 2035 年に、85 歳以上人口は 2040 年にそれぞれピークを迎えると推計されており、より高い年齢層の割合が高まることが見込まれています。なお、県内 17 センターの所管区域内の老年人口は、2025 年までにピークを迎えた区域(推計を含む)が 8 割(14 区域)を超えています。（第 6 章 資料編の表 1 参照）



出典：「ながさき長寿いきいきプラン（令和6年度（2024年度）～令和8年度（2026年度））令和6年3月公表」
 ・平成12年～令和2年は国勢調査（平成27年及び令和2年は不詳補完値による）、令和7年以降は令和2年国勢調査を基にした国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」

図2 長崎県高齢者の人口推移と推計

3. 長崎県の高齢者の就業状況と全国調査における就労希望年齢

(1) 高齢者の就業状況

「令和2年国勢調査」によると、本県の65歳以上就業者数は10.45万人（就業率25.0%）となっています。5年前の前回調査から4.5ポイント上昇しており、健康寿命の延伸や就業意欲の高まりを背景に、高齢者の社会参加が進んでいることがうかがえます。

一方、全国平均の就業率26.7%と比べると、本県は依然として1.7ポイント下回っており、今後のさらなる就業機会の確保や就業環境の整備が求められています。

表1 長崎県の高齢者の就業状況（平成27年・令和2年の国勢調査）

（単位：千人）

項目	令和2年 長崎県			平成27年 長崎県	令和2年 全国
		男	女		
65歳以上人口 ①	433,018	181,777	251,241	407,139	36,027
65歳以上就業者数 ②	104,505	59,793	44,712	82,656	8,725
労働力状態等 〔不詳〕 ③	15,809	7,203	8,606	3,506	3,316
就業率 ②/(①-③)	25.0%	34.3%	18.4%	20.5%	26.7%

出典：「ながさき長寿いきいきプラン（令和6年度（2024年度）～令和8年度（2026年度））令和6年3月公表」

また、本県の高齢者の就業率を性別でみると、男性の 34.3%に対し女性は 18.4%で、男性は女性の約 2 倍の就業水準となっています。これは、過去の就業経験や職種の選択肢、家庭内での役割の違いなどが背景にあるものと推察されます。

今後は、次号(2)の高齢者の就労希望年齢に応えるため、年齢や性別に応じた柔軟な働き方の提供に加え、地域の実情に応じた就労支援の充実が求められています。

(2)就労を希望する年齢

内閣府の「令和 6 年度高齢社会対策総合調査」(全国の 60 歳以上の男女に対する調査)によると、希望する就業時期については「65 歳くらいまで」との回答が 23.7%で最も多くなっています。一方で、「働けるうちはいつまでも」の回答も 22.4%を占めており、年齢に関係なく働き続けることを希望する高齢者が一定数存在します。

さらに、「75 歳くらいまで」及び「80 歳くらいまで」、「働けるうちはいつまでも」と回答した人を合わせると、4 割以上の高齢者がより高い年齢になっても就業を希望しています。(第 6 章 資料編の図 1 参照)

(3) 県内企業における定年制等の実施状況

令和 7 年「高年齢者雇用状況等報告」(長崎労働局公表)によると、令和 7 年 6 月 1 日現在、県内の常時雇用労働者が 21 人以上の企業 2,566 社(中小企業 2,473 社、大企業 93 社)の高年齢者の雇用等に関する措置の実施状況は、以下のとおりです。

①65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は 99.4%(全国 99.9%)

・ 中小企業では 99.4%(全国 99.9%)、大企業では 98.9%(全国 99.9%)

②70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は 32.6%(全国 34.8%)

・ 中小企業では 32.6%(全国 35.2%)、大企業では 32.3%(全国 29.5%)

③企業における定年制の状況

・ 65 歳以上定年企業(定年制廃止企業を含む)は 37.4%(全国 34.9%)

【高年齢者雇用確保措置とは】(令和 7 年 4 月現在)

高年齢者雇用安定法第 9 条は、高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、定年を 65 歳未満と定めている事業主に対し、高年齢者雇用確保措置として下記の①から③のいずれかを実施することを義務付けています。

①65 歳まで定年年齢を引き上げ

②希望者全員を 65 歳まで継続して雇用する制度(継続雇用制度)の導入

③定年制の廃止

※継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者を、定年後も本人の希望により引き続き雇用する制度であり、具体的には次のとおりです。

◆再雇用制度：定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度

◆勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

4. 長崎県のシルバー事業の現状

(1) 会員数及び男女会員構成比の推移

本県の会員数は、2020 年(令和 2 年)のコロナ禍以降、減少が続いています。令和 6 年度末の会員数は 5,108 人となり、令和元年度末の 5,879 人と比較すると、5 年間で 771 人(13.1%)減少しました。また、令和 6 年度末の会員の男女構成比は、男性 68.5%、女性 31.5%であり、令和元年度以降、大きな変動はなく推移しています。

一方、全国の会員数も本県同様に減少傾向にありますが、女性会員数は近年、増加傾向で推移しています。令和 6 年度末の女性会員数は 239,408 人(構成比 35.5%)と、前年度から 3,126 人増加しています。しかし、本県の女性会員数は令和 2 年度以降微減傾向にあり、令和 6 年度末の実績は 1,607 人(構成比 31.5%)で、前年度から 11 人減少しており、全国的な増加傾向とは対照的な推移となっています。

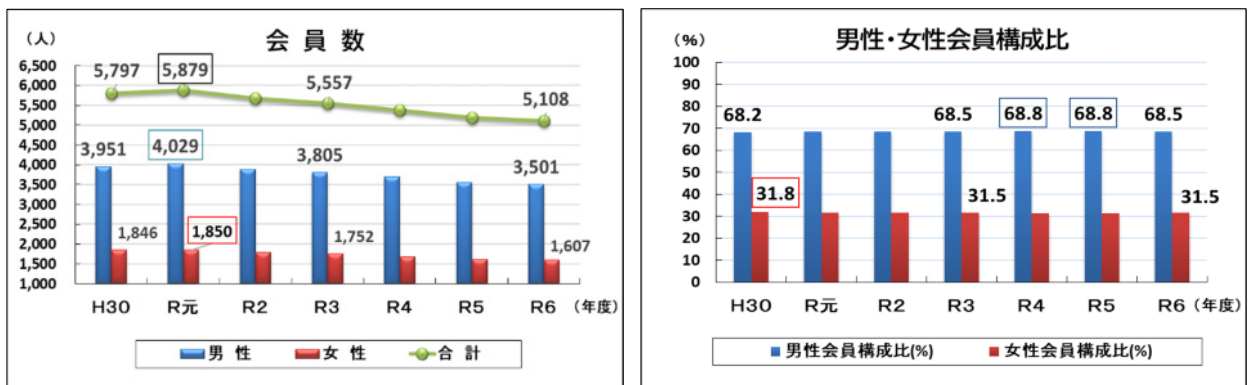


図4 会員数及び男女会員構成比の推移

(2) 入会会員数・退会会員数及び入会会員の年齢層の推移

本県の入会会員数は、2020 年(令和 2 年)のコロナ禍以降、減少が続いていましたが、令和 6 年度の実績は前年度比 12.9%増の 666 人となり、増加に転じました。一方、同年度の退会会員数は 737 人で、令和 2 年度以降は退会会員数が入会会員数を上回る状況が続いており、依然として会員数の減少に歯止めがかかっていません。

入会会員の年齢層をみると、平成 30 年度は 70 歳未満が 66.6%を占めていましたが、令和 6 年度には 70 歳以上が 57.7%を占めており、入会会員の高齢化が進行しています。

これに伴い、在籍会員の平均年齢も上昇しており、平成 30 年度の 72.2 歳に対し、令和 6 年度には 2.3 歳上昇して、74.5 歳(男性 74.6 歳、女性 74.2 歳)となりました。

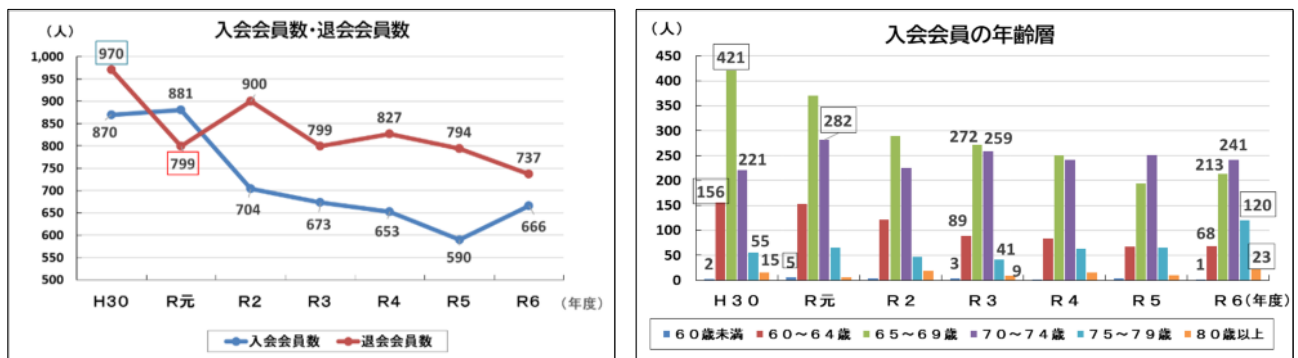


図5 入会会員数・退会会員数及び入会会員の年齢層の推移

(3)入会会員の入会動機及び退会会員の退会理由の推移

2024 年度(令和 6 年度)の入会会員の入会動機は、「生きがい・社会参加」の理由事項が 35.0%で最も多く、次いで「経済的理由」の 21.0%、「時間的余裕」の 20.3%の順となっています。平成 30 年度から大きく変動した入会動機は「経済的理由」で、平成 30 年度の第 4 位(13.0%)から第 2 位に上昇しており、経済的ニーズの高まりがみられます。

一方、令和 6 年度の退会会員の退会理由は、会員の高齢化に伴い、病気や加齢による健康上の理由による退会が増加しており、「病気」は 25.6%（平成 30 年度比 4.3 ポイント増）、「加齢」は 14.2%（同 3.4 ポイント増）となっています。これらの退会を抑制するためには、会員への健康支援や就業継続支援に向けた安全対策等の取組を強化し、誰もが長期にわたり安心して就業できる環境を整備する必要があります。

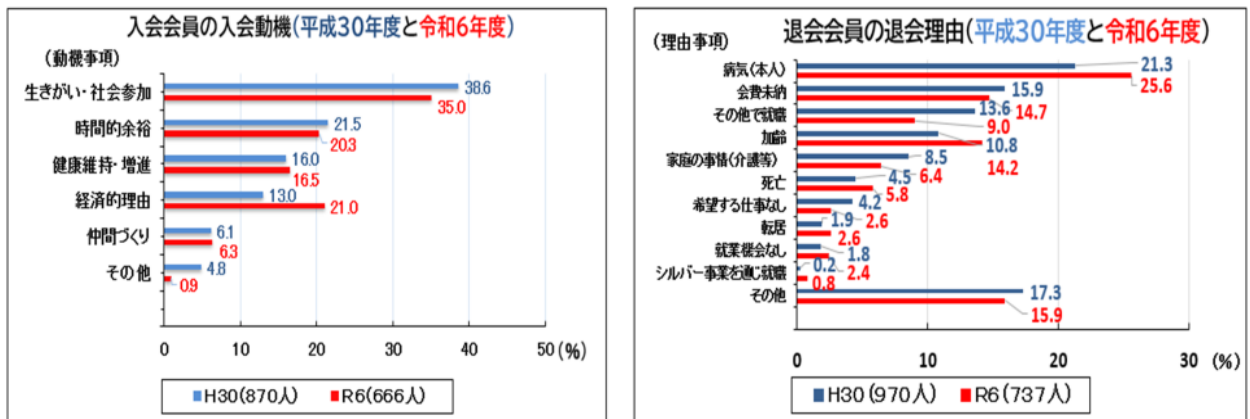


図5 入会会員の入会の動機及び退会会員の退会の理由の推移

(4)就業率及び就業延人員の推移

2024 年度(令和 6 年度)の就業率は、請負・委任事業が 83.2%、シルバー派遣事業が 77.1%で、いずれも全国平均を上回る水準となっています。これは、会員の就業意欲の高さや、各センターでのきめ細かなマッチング支援の成果によるものと考えられます。

一方、就業延人員は、令和 2 年のコロナ禍以降、減少傾向で推移しており、令和 6 年度の実績は、請負・委任事業が 390 百人日、シルバー派遣事業が 49 百人日であり、これを令和元年度の実績と比較すると、それぞれ 86.9%、65.3%にとどまっています。

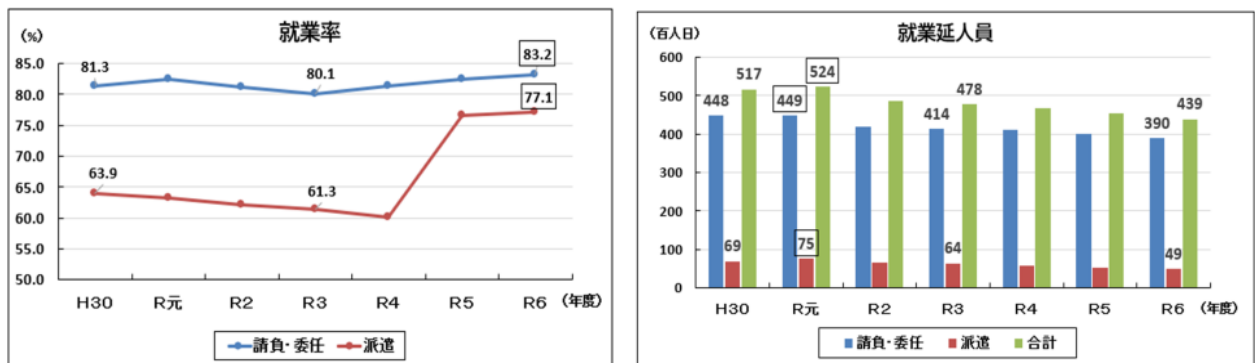


図6 就業率及び就業延人員の推移

(5) 受注件数及び契約金額の推移

受注件数は、2020 年(令和 2 年)のコロナ禍以降、請負・委任及びシルバー派遣事業ともに減少傾向にあります。令和 6 年度の実績は、請負・委任事業が 28,436 件(令和元年度比 74.1%)、シルバー派遣事業が 215 件(同 59.7%)となりました。

一方、契約金額は、請負・委任事業では令和 4 年度以降微増傾向で推移しており、令和 6 年度の実績は 2,328 百万円(同 99.6%)で、概ねコロナ前の水準まで回復しています。これに対して、シルバー派遣事業では、コロナ禍以降、減少傾向が続いており、令和 6 年度の実績は 319 百万円(同 77.1%)にとどまりました。なお、令和 6 年度における全国の契約金額の実績は、両事業とも前年度と比べ増加(請負・委任事業 0.8%増、シルバー派遣事業 7.6%増)していますが、本県では請負・委任事業で 1.7%増加したものの、シルバー派遣事業は 0.5%減少しており、全国とは異なる動きがみられます。

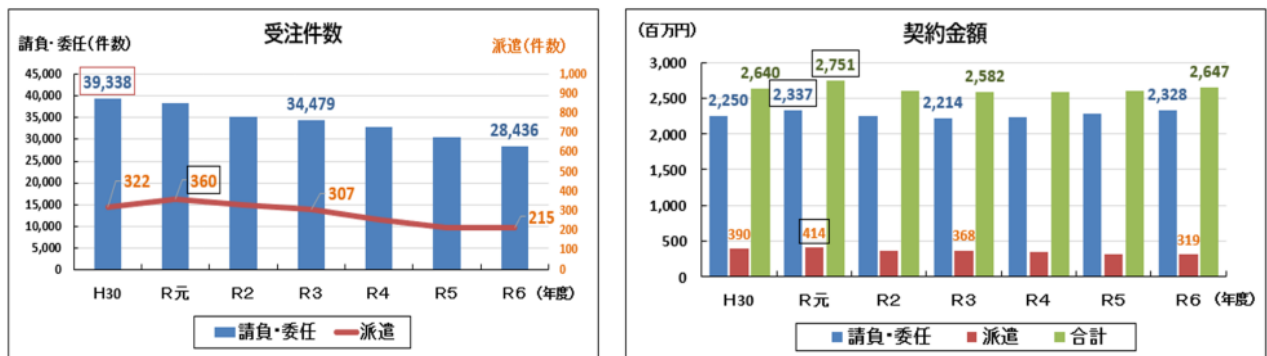


図 6 受注件数及び契約金額の推移

(6) 傷害事故・損害事故の件数の推移及び発生形態(シルバー団体傷害保険適用事故)

傷害事故・損害事故の年間発生件数は、近年、それぞれ 60 件前後、40 件前後で推移しており、事故防止策の徹底と継続的な実施が課題となっています。2024 年度(令和 6 年度)の傷害事故は 63 件発生しており、主な発生形態は、「転倒」、「転落・墜落」、「蜂・犬による刺傷・咬傷」で、例年これらの事故が多発しています。

また、重篤事故(6 か月以上の入院を要する事故)は、平成 30 年度以降では 3 件発生しており、死亡事故を含む重大事故の未然防止策の強化が不可欠となっています。

一方、令和 6 年度の損害事故は 39 件発生しており、事故形態は、「飛散物による損壊」が 64.1%と大半を占め、次いで「器具等の接触」となっています。特に刈払機による事故が多発しており、作業環境の整備や安全教育の徹底が求められています。

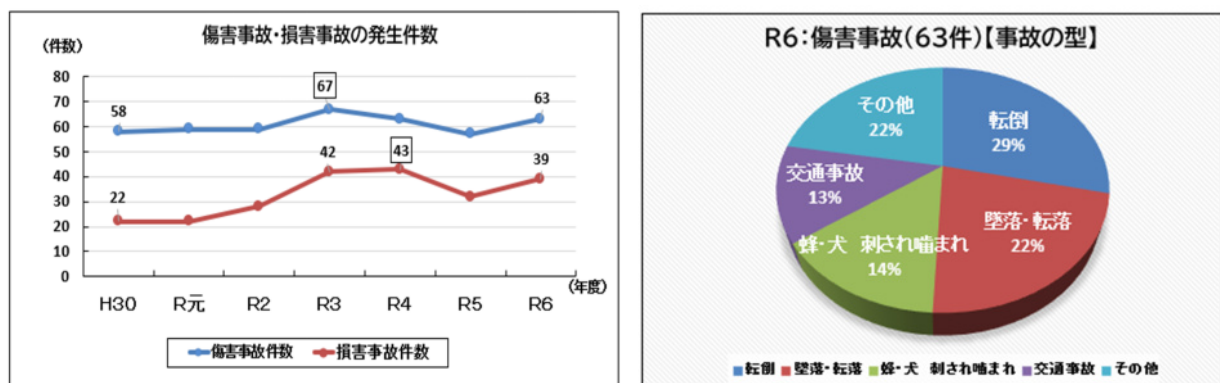


図 7 傷害・損害事故件数の推移及び傷害事故の型

5. 国及び長崎県における高齢者雇用対策

国及び県においては、働く意欲のある高齢者が自身の能力を十分に発揮できる「生涯現役社会」の実現を目指して、様々な施策を推進しています。主な施策としては、企業及び行政に対する定年の引上げや継続雇用の働きかけ、ハローワークにおける再就職支援、関係団体と連携した就業機会の創出などが挙げられます。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などでは、専門的な相談・援助や助成金の支給を通じて、高齢者の雇用促進を支援しています。

(1) 国の高齢者雇用対策

① 定年の引上げ・廃止や継続雇用制度の導入

- ・企業においては、65歳までの雇用確保の義務化や、70歳までの就業機会確保の努力義務など、雇用環境の整備が進められています。これらに加え、就業希望者の個々のニーズに応じた柔軟な働き方を可能とする制度の導入など、多様な就業形態への対応も強く求められています。

② 高年齢者の再就職支援窓口の設置

- ・高齢者の就業を支援するため、全国約300か所のハローワークに「生涯現役支援窓口」が設置されています。長崎県内では、長崎・佐世保・諫早・大村の各所に設置されており、職業相談から求人情報の提供、就業準備までの支援を一体的に行っています。同窓口では、特に65歳以上の高年齢者を対象とした再就職支援に重点を置いています。

③ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支援

- ・本制度は、ハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介を通じて、60歳以上65歳未満の高齢者など就職が困難な方を雇い入れ、継続して雇用する事業主に対し、国が助成金を支給する制度です。

(2) 長崎県の高齢者雇用対策

① 「長崎県人材活躍支援センター」の設置・運営

- ・長崎県では、高齢者をはじめ、女性や若者など幅広い求職者に対応するため、ハローワークと連携して就職相談から職業紹介までを一体的に行う「長崎県人材活躍支援センター」を運営しています。同センターでは、キャリアコンサルタントなどの専門員が就労支援を行い、多様な人材の就業機会の確保と雇用促進を図っています。

② 求職者支援及び企業支援の取組

- ・「長崎県人材活躍支援センター」内の「再就職支援コーナー」では、個別カウンセリングやセミナーを通じて、求職者に対し、きめ細かな就業サポートを行っています。また、県内中小企業の採用力向上を目的とした伴走型支援にも取り組んでおり、人材の確保と定着支援の両面から、地域企業の持続的成長や地域経済の活性化を図っています。

第3章 前中期事業計画の達成及び実施状況

1. 前中期事業計画の目標数値の達成状況

(1)前中期事業計画(計画期間:2018 年度(平成 30 年度)～2024 年度(令和6年度)における県全体の目標数値の達成状況

前計画の最終年度となる令和 6 年度の目標達成状況は、全 9 項目のうち、請負・委任事業の「就業率」及び「契約金額」の 2 項目のみの達成にとどまり、他の 7 項目は未達成という結果になりました。

未達成の主な要因としては、高い目標設定に加え、企業における定年の引上げ等の普及に伴い、一般労働市場での就労が進んでセンターを介さない就業機会が拡大したことが挙げられます。また、コロナ禍による活動制限や就業機会の減少も重なり、全体的な目標達成が困難となったものと考えられます。

なお、目標項目の中でも特に重要な会員数の達成状況は、令和 6 年度末の実績が 5, 108 人(目標達成率 62. 1%)にとどまり、目標を大きく下回る結果となりました。

今後は、新規入会の拡大が期待されるや「女性」や「現役世代に近い年齢層」の就業ニーズに応じた職域を開拓し、多様な働き方の提供等を進めることにより、会員数及び就業機会の拡大を図っていく必要があります。

表 2 前中期事業計画の目標数値の達成状況

年 度	計画最終年度 2024年度(令和6年度)		
	目標数値	実 績	達成率(%)
会 員 数 (人)	8, 220	5, 108	62. 1
女性会員比率 (%)	38. 0	31. 5	82. 9
粗 入 会 率 (%)	1. 6	1. 0	62. 5
就業率〈請負・委任〉 (%)	81. 9	83. 2	101. 6
就業率〈派遣〉 (%)	80. 0	77. 1	96. 4
就業延人員〈請負・委任〉 (千人日)	460	390	84. 8
就業延人員〈派遣〉 (千人日)	102	49	48. 0
契約金額〈請負・委任〉 (百万円)	2, 267	2, 328	102. 7
契約金額〈派遣〉 (百万円)	542	319	58. 9

(2)前中期事業計画における各センター会員数の目標数値の達成状況

各センターにおける令和年度の会員数の目標達成状況は、対馬市センター(119. 3%)のみが目標数値を上回りました。他センターの最終達成率の状況は、40%から 80%台にとどまり、特に都市部で達成率が低い傾向となりました。都市部で達成率

が低かった要因としては、同地域では民間企業の高齢者雇用が活発で、センターの会員募集と企業の求人とが競合しやすい状況にあることが挙げられます。また、地域コミュニティの結びつきが比較的希薄で、住民の参加や協力を得にくい社会環境にあることも、達成率が伸び悩む一因になったものと考えられます。（第6章 資料編の表3参照）

今後は、都市部特有のニーズ（短時間・軽作業、室内作業等）を踏まえた職域開拓やSNS等を活用した新たなコミュニティ層へのアプローチを検討する必要があります。

2. 前中期事業計画における目標達成のための具体的事業の展開状況

(1)各センターが主体的に取り組む事業の展開状況(センターへのアンケート調査結果)

前計画の目標達成に向け、各センターが主体的に実施した事業の実施状況は、第6章資料編の表4のとおりです。このうち、半数以上のセンター(9センター以上)が実施し「一定の効果があった」と評価した主な取組の概要は、以下のとおりです。

1)「会員数の拡大」の展開状況

主体的な展開事業として掲げた10項目の取組のうち、半数以上のセンターが実施し、「一定の効果があった」と評価した主な項目の概要は、次のとおりです。

- ①「チラシ・パンフレットの配布」《実施17センター(効果があった7センター) 以下同様》
- ②「会報・市町広報誌の活用」《実施13(効果7)》
- ③「会員による「ロコミ」、「一人一会員運動」の徹底」《実施16(効果6)》
- ④「女性会員の入会促進（ロコミ、女性向け入会説明会等）」《実施12(効果5)》

「会員数の拡大」に向けた取組では、①や②による啓発・広報及び③による入会勧誘が、多くのセンターで「効果があった」と評価されています。これらの取組は、前々計画(平成24～28年度)の検証でも効果があったと評価されている取組です。また、前計画で新たに掲げた④も、5センターから効果のある取組として評価されています。

そのほか、「ボランティア活動」、「入会説明会の改善」及び「退会防止策の徹底」の3項目においても、それぞれ3センターから効果のある取組として評価されています。

これらの結果から、会員拡大には地域密着型の広報や情報発信、会員による直接の紹介や勧誘活動が有効であることが再確認されました。

今後は、効果の高い取組について、県全体で共有・横展開するとともに、センター間の連携を強化して、継続して取り組んでいくことが重要です。

2)「就業機会の拡大・多様化」の展開状況

主体的な展開事業として掲げた6項目の取組のうち、半数以上のセンターが実施し、「一定の効果があった」と評価した項目の概要は、次のとおりです。

- ①「保育、福祉・家事援助、介護及びその周辺サービスの開拓」《実施9(効果4)》
- ②「請負を支える剪定技能・技術分野会員の育成・確保」《実施15(効果3)》
- ③「役職員・会員・就業開拓員による、企業・家庭への個別訪問」《実施7(効果2)》

「就業機会の拡大」に向けた取組では、地域の実情やニーズを踏まえた開拓・訪問活動の展開並びに剪定技能・技術を持つ会員の育成・確保が効果的であったことが改めて確認されました。

上記以外の取組では、地域の現状を積極的に把握・分析し、今後の事業展開に生かす能動的な取組（「事務系分野のニーズ調査と就業開拓」《実施3(効果1)》及び「地域ニーズを捉えた企画提案事業への取組み」《実施3(効果1)》）がありますが、その実施は少数にとどまっています。発注件数が減少傾向にある中、単に発注を待つ対応ではなく、積極的に地域のニーズや実情を把握し、新たな就業機会の創出に向けた取組が求められています。

3) 「その他、シルバー事業を支える事業」の展開状況

主体的な展開事業として掲げた6項目の取組のうち、半数以上のセンターが実施し、「一定の効果があつた」と評価した主な項目の概要は、次のとおりです。

- ①「女性会員の増強に合せ女性役員の登用を推進するなど理事会機能の充実・強化」
《実施12(効果4)》
- ②「地方公共団体・労働局・ハローワーク及び関係団体等との連携強化」
《実施12(効果4)》
- ③「安全・適正就業対策の更なる推進」《実施16(効果3)》

①の取組は、組織運営において、女性からの多様な視点や意見を取り入れることで理事会機能の充実・強化が図られ、意思決定の質や実施事業の向上等に効果があつたものと考えられます。また、②の取組は、他機関等との連携強化により、センターの運営や財政の安定、効果的な事業推進等に寄与したものと考えられます。

一方、③の取組は、多くのセンターで実施されましたが、効果があつたと評価したセンターは3センターにとどまりました。安全・適正就業対策は、シルバー事業推進の根幹となる最重要事項であることから、より効果的な内容を検討し、引き続き事故防止の徹底と適正就業に向けた法令遵守の強化を図っていく必要があります。

(2) 連合本部を主体に各センターの協力を得て取り組む事業の展開状況

- 1) 「事業推進事務局長会議、派遣運営委員会、安全・適正就業推進委員会の充実・活性化」及び「連合本部が実施する各センター職員の研修会の充実」の展開状況

会議や研修会においては、喫緊の課題や問題に係るテーマを優先的に取り上げ、参加者間での意見交換や情報共有を通じて具体的な改善策等を検討しました。特に研修会では、県内外の先進事例を活用した実践的演習を中心に据え、多角的な議論や知見の集約に重点を置いた構成としました。

- 2) 「シルバー事業に関する情報収集と各センターとの共有化の強化」の展開状況

「行政機関や関係団体との連携強化」の取組として、行政機関等との会合を通じて情報を収集・整理し、各センターへ迅速に提供しました。

シルバー事業に関する情報収集については、行政機関等への要望や意見交換、全シ協及び九州ブロックシルバー人材センター連絡協議会（以下「九シ協」という。）の

会議や研修会での情報収集に加え、必要に応じて連合会独自の調査を実施し、収集情報の充実を図りました。特に、施策の動向や法改正、全国的な事業動向などの最新情報については、デジタル技術を活用した迅速な情報伝達や会議等での直接共有により周知を図りました。

最新情報や先進事例の情報は、センターにとって、運営方針の決定をはじめ、実施事業の充実や円滑な推進を図るうえで不可欠であることから、今後も継続的な情報共有の強化を進める必要があります。

3) 「国の委託事業（高齢者活躍人材育成事業等）の積極的実施」の展開状況

高齢者活躍人材育成事業(以下「育成事業」という。)は、国の実施要領に基づき、各センターと連合会が連携して一体的に取組を実施しています。具体的な取組として、県内各地域において、広報活動や技能講習、セミナー等の取組を積極的に展開し、新規会員の入会と就業の促進を図ってきました。特に広報では、新聞折込や自治体広報紙、タウン誌等への広告掲載により、「全県をエリアとする周知」を進めました。

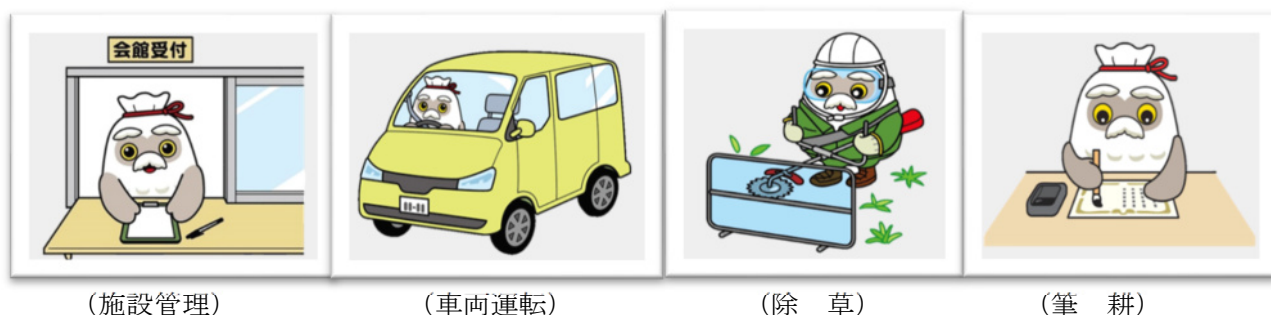
新規会員の入会促進に向けた有効な施策であることから、引き続き、地域の実情に即して効果的な事業推進を図っていく必要があります。

4) 「コンプライアンスへの適切な対応」及び「高年齢者雇用安定法第39条の派遣業務拡大の活用」の状況

連合会の「コンプライアンスへの適切な対応」については、事務局職員間での相互チェックや情報共有の徹底により、公正な事業運営に取り組みました。また、各センターの同対応については、適正就業点検・指導事業等における助言や随時の関連質疑への対応を通じ、法令遵守体制の強化を支援しました。今後ともシルバー事業の信頼性及び透明性の確保を図り、地域に貢献する魅力あるセンターの実現に向けて、シルバー事業の適正執行を推進する必要があります。

一方、「高年齢者雇用安定法第39条の派遣業務拡大の活用」は、令和6年度実績が4事業所・3業種にとどまっており、限定的な運用となっています。今後は、地域のニーズを的確に把握し、新たな就業先を開拓することが重要な課題となっています。

《シルバー事業の業種例》



第4章 シルバー事業の課題と目指すべき方向

1. 会員数の拡大と退会の抑制

事業の活動主体となる会員の確保・拡大は、センターの安定的な運営と財政基盤の維持に直結する最重要課題です。また、多様な知識や経験を有する会員の確保は、幅広い発注ニーズへの柔軟な対応を可能とし、就業機会の創出及び拡大にも大きく寄与するものです。

本県の会員数は、2010 年度(平成 22 年度)の 6,800 人をピークに減少が続いており、2024 年度(令和 6 年度)の実績は 5,108 人となりました。特に、コロナ禍以降の減少が著しく、令和元年度からの 5 年間で 771 人減少しました。

さらに近年は、会員の高齢化に伴い、体力面での就業困難や未就業の継続を理由とする退会が増加傾向にあります。このため、新規会員の確保とともに、既存会員(高齢会員・未就業会員)の退会抑制に向けた対策が喫緊の課題となっています。

(1)会員数の拡大の課題と目指すべき方向

1)会員・役職員が一丸となった入会勧誘活動の強化

会員数の拡大に向けた取組を効果的に進めるためには、基本理念である「自主・自立、共働・共助」に基づき、会員が主体的に活動することが不可欠です。特に、各センターで高く評価されている「会員の口コミによる入会勧誘」は、現役会員が自身の体験を直接伝えることで未入会者の関心を高め、入会に対する不安や疑問を解消できるため、極めて有効な取組となっています。引き続き、本取組を積極的に推進するとともに、当該活動を支えるパンフレット等の整備、成功事例の共有、会員の意欲を高める動機付けなど、環境整備を並行して進める必要があります。

2)シルバー事業の認知度向上に向けた広報・情報発信等の取組の充実

新規会員の入会促進に向けた取組においては、未入会者のシルバー事業に対する認知度向上及び関心の喚起が重要です。

これまで実施してきた広報誌・会報、タウン誌、有線放送、チラシ、ホームページ、SNS 等による広報や説明会については、その内容と成果を定期的に検証し、有効性の高い手法を見極めたうえで重点化を図ることが重要です。また、対象者のニーズに応じて訴求内容を改善・充実させる必要があります。さらに、訴求力と費用対効果に優れた広報手段として、報道機関への情報提供によるパブリシティ活動があり、多くのセンターで取り組まれています。

また、近年は会員数の減少に加え、新規入会者の平均年齢が 70 歳代に達するなど、高齢化が進行しています。こうした状況の中、会員数拡大に向け、多くのセンターで「女性」や「定年退職直前層」を対象とした入会促進の取組が強化されています。特に、女性向けの広報活動や説明会の開催、夫婦会員制度の活用などは全国的に広く実施されています。各センターにおいては、これらの先進事例を参考に、地域の実情に即した取組を強化していく必要があります。

3) 入会手続きの迅速化や入会時のインセンティブ制度の充実

会員数拡大に向けた取組として、入会機会の逸失を防止するため、Web 入会システムの導入等により手続きの簡素化及び事務の迅速化を図るセンターが増加しています。また、入会時期に応じた会費の減免や夫婦会員制度などの加入促進策を導入する事例も多く、会員数拡大に向けた有効な取組として進めていく必要があります。

4) 地域の行政機関や商工・業界団体との情報・意見交換の実施と連携体制の強化

行政機関や商工団体等と定期的に情報・意見交換の場を設け、連携を一層強化することが重要です。この連携により、地域における就業ニーズや関連動向に関する情報を的確に把握し、事業運営や会員数拡大の取組に有効活用できるほか、関係機関等のシルバー事業への理解が深まることで、新規会員の獲得に向けた地域内の協力体制が、より強固なものになることが期待されます。

5) 会員のマンパワーを結集した組織的取組の強化

会員数の拡大に向けた活動を役職員のみで実施することには、取組規模や実施体制の面から自ずと制約があります。シルバー事業の基本理念である「自主・自立、共働・共助」のもと、会員の多様な知識や経験を結集した組織的な活動展開が不可欠です。具体的には、センター内に、会員と役職員が一体となって課題解決に当たる委員会や部会を設置・運営し、会員の参画を通じて成果に結びつけていくことが重要です。

6) 高齢者活躍人材確保育成事業（国の委託事業）の積極的な実施

本事業は、高齢者や企業に対するシルバー事業の周知を図るとともに、就業体験や技能講習を通じて新規会員の確保および活用企業の開拓を推進する事業です。また、現会員の新たな就業分野への挑戦を支援する取組でもあり、地域の人手不足解消に寄与する有効な取組であることから、引き続き、各センターと連合会が密接に連携し、地域の実情に即した効果的な事業推進を図っていく必要があります。

(2) 退会の抑制の課題と目指すべき方向

1) 未就業会員に対する就業促進の取組強化

退会会員の退会理由のうち、「病気」及び「加齢」を除くと、「他での就職」及び「希望条件に合う仕事の不足」が理由の上位を占めています（後者2項目の合計は104人、全体の14.1%。第2章の図5参照）。このような外部就職に伴う退会や、会員の希望に沿った仕事を確保できないことによる退会の発生を抑制するためには、会員の希望に応じた職域開拓に加え、未就業会員への優先的な就業案内の強化など就業までの待機期間を短縮する取組が求められます。また、個々の会員の就業希望に即した就業時間や業務量の調整などの取組を計画的に進めることも重要です。

2) 技能講習・研修会の充実

技能講習や研修会の充実は、会員の円滑な業務遂行を支援するとともに、未経験職種への挑戦や能力向上を促すものです。その結果、職域の拡大及び就業意欲の向上が期待でき、長期末就業を理由とする退会の抑制に寄与することが見込まれます。

3) 悩みや不安を有する退会希望会員への相談支援や退会理由の分析と解消策の活用

退会を検討中の会員や、就業に関する悩みを抱える会員が気軽に相談できる体制を整え、適切に対応することは、会員の心理的な不安を軽減し、センターとの信頼関係を深めるうえで極めて有効です。これに加え、退会に至る要因や課題を分析し、それらの具体的な解消策を講じることが、さらなる退会抑制につながります。また、それらの取組は会員満足度の向上や活動の活性化にも寄与することが期待されます。

4) 安全・安心な就業環境の整備と会員間の親睦交流活動の促進

会員の高齢化が進む中、高齢会員が安心して働き続けられる環境づくりが重要です。会員の体力に応じた柔軟な勤務形態の導入に加え、年齢に応じた会費減免制度など、状況に応じた多面的な支援の整備が求められています。また、会員間の交流を促す親睦活動やボランティア活動などは、仲間づくりや生きがい創出に寄与し、会員の定着（退会抑制）に資する取組として多くのセンターで実施されています。

これらの取組を通じ、会員の社会参加を促し、所属意識の一層の向上を図ることで、社会的孤立の防止や退会抑制に寄与することが期待されます。

2. 就業機会の拡大と多様化

就業機会の拡大に向けた取組は、会員の多様な就業ニーズに応えるとともに、事業収益の確保にもつながり、財政基盤の安定を図るうえで最重要施策の一つです。また、就業機会の多様化は、会員のニーズに応じた迅速な就労支援を進めるうえでも重要な取組です。

近年、シルバー事業の受注件数は、請負・委任及びシルバー派遣事業ともに減少傾向にあることから、今後の就業機会の縮小が懸念されます。また、契約金額については、請負・委任事業では微増傾向にあるものの、シルバー派遣事業では減少が続いており、全体としては伸び悩んでいます。このため、就業機会の拡大が喫緊の課題となっています。

(1) 就業機会の拡大の課題と目指すべき方向

1) 会員・役職員が一丸となった受注開拓活動の強化

就業機会の拡大に向けた取組においては、会員数の拡大と同様、会員の力を結集した主体的な活動の推進が不可欠です。具体事例として、会員自らが地域の受注ニーズを掘り起こす「1人1仕事開拓活動」が挙げられます。会員の主体性を組織的な仕組として地域全域で展開し、顕著な効果をあげているセンターが数多く見受けられます。

2) シルバー事業の認知度向上に向けた広報・情報発信等の取組の充実

発注拡大に向けた取組においては、新たな発注候補者に事業への理解と関心を深めてもらうことが重要です。そのためには、事業の利点や社会的意義を広く、分かりやすく発信し、認知度を向上させる取組が必要です。

具体的には、広報誌・SNS、訪問活動などのこれまでの取組が実際の受注にどのように結びついているのか、その内容と成果を定期的に検証し、有効性の高い手法を見極めるうえで重点化を図ることが重要です。そのうえで、他の成功事例等も参考に、シルバー事業の有用性や会員の習熟技能等を発注候補者へ分かりやすく、魅力的に伝える工夫が求められています。

3) 受注開拓の対象を明確にした取組の推進

就業機会の拡大に向けた取組においては、会員の就業ニーズを的確に把握して進める必要があります。例えば、近年、高齢会員や女性会員の間では、屋内業務や事務的業務の希望者が増えています。こうした就業ニーズの変化を踏まえ、会員が希望する職種に重点を置いた受注開拓についても、積極的に推進していく必要があります。

4) 地域の行政機関や商工・業界団体との情報・意見交換の実施と連携体制の強化

行政機関や商工団体等と定期的に情報・意見交換の場を設け、連携を一層強化することが重要です。この連携により、地域における発注ニーズや関連動向を的確に把握し、事業運営や就業機会拡大の取組に有効活用できるほか、関係機関等のシルバー事業への理解が深まることで、発注に向けた地域内の協力体制が、より強固なものとなることが期待されます。

5) 地域の実情に即した就業機会の開拓・創出

高齢化の進展が著しい地域では、福祉・家事援助や介護関連のサービス分野において、シルバー事業による就業事例が数多く実施されています。本県においても高齢化が急速に進む中、同分野における一層の需要増加が見込まれ、受注拡大に向けた取組を強化する必要があります。

また、自治体と連携した訪問型支援や農福連携事業などの先行事例を踏まえ、地域の実情に即した新たな事業の展開について、検討する必要があります。

6) 発注者の意見や提言を活用したシルバー事業の改善や集中する受注の分散化の検討

シルバー事業の実施にあたり、発注者からの多様な意見や提言を積極的に収集・分析し、運営改善に反映させることは、発注ニーズに即した質の高いサービスの提供に資するものです。この取組により、発注者満足度の向上と信頼関係の強化が図られ、新規開拓や受注拡大に寄与することが期待されます。

また、発注時期が集中しやすい剪定や除草などの職種では、業務の時期的な偏りの解消が課題となっています。実施時期の分散や季節料金の導入による業務の平準化を図るなど安定的な受注・就業体制の構築に向けた検討を進める必要があります。

(2) 就業機会の多様化の取組

1) 会員の就業希望と発注業務との迅速なマッチングの強化

就業機会の多様化に向けた取組においては、会員の就業履歴や希望を定期的に把握し、マッチングに向けた就業情報を専用サイトやデジタルツールを活用して適時に提供するなど、迅速なマッチングを実現する取組が不可欠です。

具体事例として、会員が自身の希望に沿った業務を容易かつ円滑に選択・応募できるよう、会員専用アプリ「Smile to Smile」等の ICT ツールを活用し、会員の利便性の向上を図っている事例があります。

2) 会員の業務遂行能力の向上や後継者育成の講習会・研修会・就業体験事業の充実

会員の業務遂行能力(技能や経験)の向上を図り、剪定や除草等の専門技能を有する後継者を育成することは、多様な就業機会を拡大するうえで不可欠な課題です。このため、多くのセンターで各種講習会や研修会、就業体験事業を開催し、実践的な技能の習得や就業意識の醸成を進めています。特に就業体験は、未就業会員が業務への理解を深め、就業に対する不安の解消する契機となります。これら取組については、会員の持つ技能や経験も活用しながら進める必要があります。

3) 公平・平等な就業提供と就業しやすい環境の整備

会員への公平な就業機会の提供や、高齢会員の負担軽減を図る就業形態の工夫も、就業機会の多様化に向けた有効な方策です。具体事例として、女性や高齢会員が希望する職種の開拓、業務を柔軟に分担するワークシェアリングやローテーション制の導入により、着実な成果をあげている事例があります。先行事例等も参考に、地域の実情に即した、会員が就業しやすい環境整備を図っていく必要があります。

4) シルバー派遣事業の積極的な推進と高年齢者雇用安定法第 39 条に規定する就業時間拡大の実施検討

シルバー派遣事業では、発注者の指揮命令を受ける業務や、非会員と混在した作業への就業が可能となります。これにより、請負・委任事業では就業が困難な職種・業務を含め、幅広い就業機会の確保が期待できます。多様な就業機会の創出も含め、引き続き本事業の積極的な推進を図る必要があります。

併せて、高年齢者雇用安定法第 39 条に基づく業務範囲の拡大（就業時間拡大の特例措置）の活用促進についても、短時間勤務に限定されない多様な就業を提供する有効な方策として進めていく必要があります。

3. 安全・安心な就業環境の整備

「安心して働き続けられる社会」の実現は、シルバー事業の基本理念です。

会員は、身体機能の変化や健康管理に留意しながら就業しており、安全確保は、この基本理念を実現するうえでの最重要課題です。特に、重篤事故の未然防止が極めて重要であり、会員自らが常に高い安全意識を保持し、対策活動を継続することが不可欠です。

こうした取組の実効性を高めるためには、安全委員会等の実施体制を整備し、計画策定から実施に至るプロセスを適切に運用する必要があります。

1) 安全パトロールや安全就業確認等による安全就業対策の着実な実施

安全就業対策としては、現場での安全パトロールに加え、ハード・ソフト両面での安全管理を徹底することが不可欠です。ハード面では、機材・器具の保守点検を確実に実施するとともに、使用手順を遵守することが求められます。ソフト面では、会員自身の体調管理をはじめ、作業前の危険箇所確認や作業中の積極的な声掛けを励行し、安全確保を図る必要があります。

さらに、現場で異変を察知した際は、作業を中断し、迅速な報告を行うなど、常に安全を最優先とする行動を習慣化していくことが重要です。

2) 事故発生事例やヒヤリ・ハット体験事例の活用と会員への周知徹底の強化

事故防止に向けた取組では、発生事例やヒヤリ・ハット事例を収集・分析し、具体的な再発防止策を整理したうえで、会員への周知徹底を図る必要があります。

また、こうした対策を組織的に推進するためには、センター内の安全委員会等において、計画の策定から対策の評価・改善に至るサイクルを定着させ、適切に運用することが肝要です。

3) 安全就業や事故防止をテーマとした研修会・講習会の開催と関連情報の提供充実

安全就業や事故防止をテーマとした研修会・講習会の開催に加え、総会や理事会など会員が集まる機会を活用して、安全意識の啓発を図るとともに、注意喚起や関連情報の提供を継続的に行うことが重要です。こうした取組を通じて、会員一人ひとりの安全意識を高め、組織全体で安全就業の実践を着実に推進していく必要があります。

4. 組織体制の強化と事業運営の充実

シルバー事業の基本理念である「自主・自立、共働・共助」は、会員が主体的にセンターの運営に参画し、相互に協力して地域社会に貢献することを目的としています。

この理念を実現するためには、センター内に会員が運営の担い手として参画できる組織体制を整備し、その活動を活性化させるとともに、会員と役職員が一体となって各種取組を推進することが重要です。また、こうした取組を通じて、会員の就業意欲や能力を一層高め、センターの運営基盤をさらに強固に確立していく必要があります。

一方、センター及び連合会の事務局職員においては、シルバー事業の最新情報や先進事例の収集・活用を学ぶ機会となる、全シ協や九シ協、連合会が主催する研修会等への積極的な参加を促す必要があります。また、連合会の収集情報の適時提供に加え、各種会議での協議や意見交換を通じ、課題解決に向けた知見や関連情報の共有を図っていく必要があります。

さらに、安定した財政基盤の維持・強化を図るため、次の取組を展開していくことが重要です。

- ・関係機関(国、県、市町)や団体(地方議会等)への継続的な財政支援要望活動の実施
- ・中長期的な事業計画の策定及びPDCAサイクルによる実施・改善の戦略的な組織運営
- ・経営資源(人材、財源、情報)の計画的かつ効果的な配分

また、業務の簡素化・効率化及び会員・発注者の利便性向上を図るため、デジタル技術の活用によるDXを推進し、次の取組を進めることが不可欠です。

- ・(株)NRI 社会情報システムや(株)新星工業社が提供する業務支援システムの有効活用
- ・ホームページやSNSを活用した広報や情報発信の充実
- ・Webによる入会申込及び受注受付システムの整備推進

これらの取組により、組織体制の強化と事業運営の充実を図っていくことが必要です。

第5章 目標数値の設定と取組事業の展開

1. 目標数値の設定(県全体)

表3 計画期間の令和8年度から12年度の目標数値

年 度(令和) 項 目	第2次中期事業計画				
	2026 年度 (8 年度)	2027 年度 (9 年度)	2028 年度 (10 年度)	2029 年度 (11 年度)	2030 年度 (12 年度)
会員数 (人)	5, 482	5, 666	5, 852	6, 038	6, 222
女性会員比率 (%)	32.9	33.6	34.3	35.0	35.7
就業延人員(千人日)	476	492	508	524	540
請負・委任事業	420	434	449	463	477
シルバー派遣事業	56	58	59	61	63
契約金額 (百万円)	2,743	2,836	2,928	3,022	3,113
請負・委任事業	2,400	2,481	2,562	2,644	2,724
シルバー派遣事業	343	355	366	378	389

(1) 会員数の目標数値

会員数の目標数値は、全シ協が策定した「新たな仲間づくり計画(期間は令和7年度から12年度)」に基づき、県全体の期間中の純増目標数1,114人(令和12年度末の県計会員目標6,222人)を基礎目標とします。

この基礎目標数値を踏まえ、各センターが令和8年度以降12年度までに設定する年度別目標数値の合計を本県全体の各年度における目標数値として設定します。

(各センターの年度目標数値は第6章 資料編の表5を、各年度の純増目標数値は表6を参照)

(2) 女性会員比率の目標数値

令和6年度の本県における女性会員比率は31.5%であり、全国平均(35.5%)の約9割の水準にあります。会員拡大の余地が大きい女性の加入促進は、本県における重要課題の一つです。そこで、本計画の最終年度である令和12年度までに、女性会員比率の全国平均(令和6年度実績35.5%)を上回る35.7%への引き上げを目標数値として設定します。なお、各年度の目標数値については、令和7年度以降、前年度比0.7ポイントの上昇を目指し、段階的な積み上げを図ることとします。

(3) 就業延人員(千人日)の目標数値

就業延人員の目標数値は、令和4年度から6年度までの「請負・委任事業」及び「シルバー派遣事業」の県全体の実績値を基礎として算定します。具体的には、当該各年

度の実績値を各年度の会員数で除した「会員 1 人当たりの就業延人員」の 3 か年平均値を算出します。この平均値に、計画期間（令和 8 年度から令和 12 年度）の各年度の会員数の目標数値を乗じたものを、各年度の就業延人員の目標数値として設定します。

(4) 契約金額(百万円)の目標数値

契約金額の目標数値は、令和 4 年度から 6 年度までの「請負・委任事業」及び「シルバー派遣事業」の県全体の実績値を基礎として算定します。具体的には、当該各年度の実績値を各年度の会員数で除した「会員 1 人当たりの契約金額」の 3 か年平均値を算出します。この平均値に、計画期間（令和 8 年度から令和 12 年度）の会員数の目標数値を乗じたものを、各年度の契約金額の目標数値として設定します。

2. 各センターの主体的取組事業

各センターは、これまでの事業実績や地域の実情、及び「第 4 章 シルバー事業の課題と目指すべき方向」を踏まえ、以下の(1)から(4)において、課題と目指すべき方向として掲げた各項目について、効果が見込まれる実施可能な具体的な取組を検討・選択し、積極的に推進するものとします。

なお、各項目下の（ ）内には、具体的取組として検討・選択の参考となる代表例を記載しています。連合会は各センターと連携し、情報提供やノウハウ共有等を通じて、各センターが選択した具体的取組の円滑な実施を支援します。

(1) 会員数の拡大と退会の抑制

- ① 会員・役職員が一丸となった入会勧誘活動の強化
（「会員・役職員の口コミによる 1 会員 1 人入会勧誘活動の実施」など）
- ② シルバー事業の認知度向上に向けた広報・情報発信等の取組の充実
（「広報・情報発信や説明会等における未入会者にアピールする取組の充実」、
「女性会員の入会促進に向けた説明会の開催や情報発信の実施」など）
- ③ 入会手続きの迅速化や入会時のインセンティブ制度の充実
（「入会手続きの迅速化・簡素化やインセンティブ制度の導入検討」など）
- ④ 地域の行政機関や商工・業界団体との情報・意見交換の実施と連携体制の強化
（「関係機関・団体との情報・意見交換の実施と連携体制の強化」など）
- ⑤ 会員のマンパワーを結集した組織的取組の強化
（「会員数拡大の取組に関する委員会等の設置とその運用の強化」など）
- ⑥ 高齢者活躍人材確保育成事業（国の委託事業）の積極的な実施
（「高齢者活躍人材確保育成事業の積極的実施」など）
- ⑦ 未就業会員に対する就業促進の取組強化
（「就業空白期間を短縮する取組の強化」など）
- ⑧ 技能講習・研修会の充実
（「技能講習・研修会の充実」など）

- ⑨悩みや不安を有する退会希望会員への相談支援や退会理由の分析と解消策の活用
（「退会希望会員への相談支援の取組強化」など）
- ⑩安全・安心な就業環境の整備と会員間の親睦交流の促進
（「安全・安心な働きやすい就業環境の整備の促進」、「会員間の親睦交流活動の促進」など）

(2) 就業機会の拡大と多様化

- ①会員・役職員が一丸となった受注開拓活動の強化
（「会員・役職員による受注開拓活動の強化」など）
- ②シルバー事業の認知度向上に向けた広報・情報発信等の取組の充実
（「広報・情報発信や就業開拓活動における発注候補者にアピールする取組の充実」など）
- ③発注開拓の対象を明確にした取組の推進
（「高齢会員や女性会員等の希望業務に重点を置いた開拓活動の実施」など）
- ④地域の行政機関や商工・業界団体との情報・意見交換の実施と連携体制の強化
（「関係機関・団体との情報・意見交換の実施と連携体制の強化」など）
- ⑤地域の実情に即した就業機会の開拓・創出
（「福祉・家事援助や介護サービスなど地域の実情、ニーズに即した開拓活動の実施」など）
- ⑥発注者の意見や提言を活用したシルバー事業の改善や集中する受注の分散化の検討
（「発注者の意見や提言を活用したシルバー事業の改善」など）
- ⑦会員の就業希望と発注業務との迅速なマッチングの強化
（「就業希望と発注業務との迅速なマッチングの強化」など）
- ⑧会員の業務遂行能力の向上や後継者育成の講習会・研修会・就業体験事業の充実
（「講習会・研修会・就業体験事業の充実」など）
- ⑨公平・平等な就業提供と就業しやすい環境の整備
（「ワークシェアリング型就業やローテーション型就業の実施に向けた検討」など）
- ⑩シルバー派遣事業の積極的な推進と高年齢者雇用安定法第 39 条に規定する就業時間拡大の実施検討
（「シルバー派遣事業の積極的な推進と就業時間拡大に向けた実施検討」など）

(3) 安全・安心な就業環境の整備

- ①安全パトロールや安全就業確認等による安全指導対策の着実な実施
（「センター独自の安全パトロールの実施」など）
- ②事故発生事例やヒヤリ・ハット体験事例の活用と会員への周知徹底の強化
（「事故発生事例やヒヤリ・ハット体験事例の収集・整理とその活用」など）

- ③安全就業や事故防止をテーマとした研修会・講習会の開催と関連情報の提供充実
（「安全就業等をテーマとした研修会・講習会の開催」、「関連情報の提供充実」など）

(4) 組織体制の強化と事業運営の充実

- ①総会、理事会、各種委員会、専門部会、地域班、職群班、会員互助会等における会員の人的資源を結集した活動の活性化
（「会員による組織活動への参画とその活性化」など）
- ②最新の有益情報・先進事例の収集や知見取得に向けた事務局職員の研修会や会議への参加促進
（「事務局職員の研修会や会議への参加促進」など）
- ③中長期の事業計画を策定し、センター及び連合会が持つ運営資源を計画的、効果的に配分するとともに、デジタル技術の積極的活用による事務処理の簡素化・効率的の展開
（「中長期の事業計画の策定」、「デジタル技術を活用した効率的な事業展開」など）

3. 連合会の主体的取組事業

連合会は、各センターと緊密に連携し、次の取組を通じて各センターの課題及び問題解決に向けた支援を積極的に展開します。

- ①センターの円滑な運営に向けた支援
- ・各センターからの相談や質問には迅速かつ丁寧に対応し、現場の課題等の解決を積極的に支援します。なお、センター訪問時や会議・研修会等の各種機会を活用して、意見交換や情報共有を行い、課題等については、実効性のある解決策をセンターと一体となって検討し、推進します。
- ②最新の関連情報や先進事例の発信強化及び問題や課題の情報共有の推進
- ・各センターと連合会の連携強化を図るため、双方向の意見交換や情報共有の機会を適切に設けて現場の実情やニーズを把握します。そのうえで、県内外の問題や課題に関連する最新情報及び先進事例を積極的に収集して発信し、情報共有の充実を図ります。
- ③総会、理事会、各種会議の活動の充実と活性化
- ・連合会の総会、理事会、各種会議（業務推進事務局長会議、派遣運営委員会、安全・適正就業推進委員会）において、参画する役職員の経験や専門知識が会議内で十分活用されるよう、会議運営の充実と活性化を図ります。これにより、組織としての意思決定の質の向上と知見の効果的な集約・活用を推進します。
- ④安定した事業運営や財政基盤の維持に向けた支援要望活動等の推進
- ・各センター及び連合会の安定的な運営並びに持続可能な財政基盤の確立に向け、国や県、地方議会等に対し、財政支援等に関する要望活動を継続して実施します。併せて、関係機関等との各種会合を通じ、シルバー事業の現状や成果、社会的意義、地域貢献の実績等を効果的に発信することにより、理解を深めるとともに、協力・支援を要請します。

- ⑤国や県等の行政機関や商工・業界団体との情報・意見交換の充実と連携体制の強化
- ・国や県等の行政機関や商工団体等と定期的に情報・意見交換の場を設け、地域ニーズや政策動向などシルバー事業に関する最新情報を収集・蓄積し、今後の事業展開に活用します。併せて、関係する機関や団体からの一層の支援と協力が得られるよう連携体制の強化を図ります。

⑥連合会主催の研修会の内容充実

- ・連合会主催の研修会においては、シルバー事業の現状や課題に即した実践的なテーマを積極的に取り入れます。また、受講形式についても、一方的な講義にとどめることなく、参加者間の意見交換や情報共有の場を確保するなど、研修内容の実効性を高め、その充実を図ります。

⑦シルバー派遣事業及び高齢者活躍人材育成事業の積極的な推進

- ・シルバー派遣事業のさらなる推進に向け、シルバー派遣事業運営委員会において現行制度及び運用上の課題を整理します。そのうえで、以下の事項について継続的に検討・協議を進めます。
 - ＊「派遣労働者である会員の無期転換制度の導入」については、制度導入の可能性と影響を検討・協議します。
 - ＊「高年齢者雇用安定法第 39 条に基づく就業時間拡大の特例措置」については、柔軟な働き方の選択肢を広げる観点から拡大に向けた検討・協議を行います。
 - ＊「今後の派遣事業における取組の方向性や課題」については、地域のニーズや特性を踏まえ、新たな派遣分野や派遣先の開拓等を検討・協議します。
 - ＊「雇用保険適用拡大」の施行に向けた対応については、センターの現状等を踏まえ、問題点を整理し、適切な対応に向けた検討・協議を進めます。
- ・高齢者活躍人材育成事業については、「新規会員の入会促進」及び「多様な就業機会の創出」に向け、引き続き各センターと密接に連携しながら積極的に推進します。



(安全就業)



(適正就業)



(ボランティア活動)

第6章 資料編

表1 各センターの所管市町における65歳以上人口の将来推計

市 町 名	65歳以上人口(人)				
	2020 年	2025 年	2030 年	2035 年	2040 年
長 崎 県	424, 927	429, 647	424, 150	413, 109	406, 359
長 崎 市	133, 912	135, 418	134, 437	131, 617	130, 647
佐 世 保 市	77, 833	77, 252	75, 147	72, 897	71, 685
島 原 市	15, 574	15, 729	15, 421	14, 943	14, 470
諫 早 市	40, 910	42, 586	43, 187	43, 155	43, 648
大 村 市	24, 385	26, 309	27, 516	28, 649	30, 354
平 戸 市	12, 164	11, 851	11, 219	10, 391	9, 510
松 浦 市	7, 940	7, 852	7, 458	6, 880	6, 347
壱 岐 市	9, 659	9, 323	8, 798	8, 119	7, 613
五 島 市	14, 047	14, 023	13, 525	12, 664	11, 782
西 海 市	10, 193	9, 818	9, 347	8, 555	7, 869
雲 仙 市	14, 689	14, 869	14, 692	14, 128	13, 463
南 島 原 市	17, 116	16, 971	16, 334	15, 328	14, 267
長与町・時津町	18, 992	20, 144	20, 756	21, 152	21, 691
波 佐 見 町	4, 613	4, 742	4, 735	4, 614	4, 489
対 馬 市	11, 000	10, 921	10, 200	9, 260	8, 432
川 棚 町	4, 422	4, 466	4, 372	4, 262	4, 189
新上五島町	7, 478	7, 373	7, 006	6, 495	5, 903

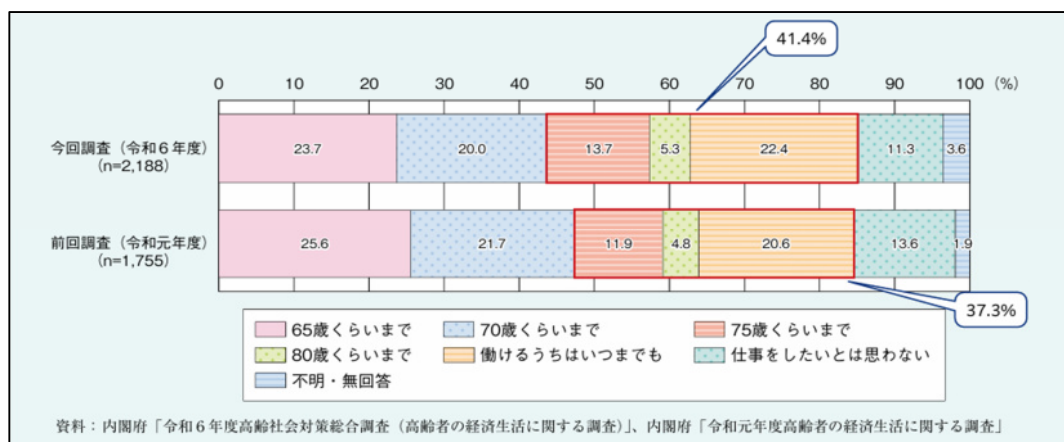
出典：市区町村別 65 歳以上人口の推計値（5 年間隔）

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和 5 年推計）」

注) ①65 歳以上人口のピーク（推計）はピンク塗りつぶし欄

②大村市の人口のピーク（推計）は 2050 年の 31, 399 人

③長与町・時津町の人口は、両町人口の合計人数



出典：「令和 7 年版高齢社会白書（概要版）：内閣府の令和 6 年度高齢社会対策総合調査 外」

図1 何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか（全国調査：60 歳以上）

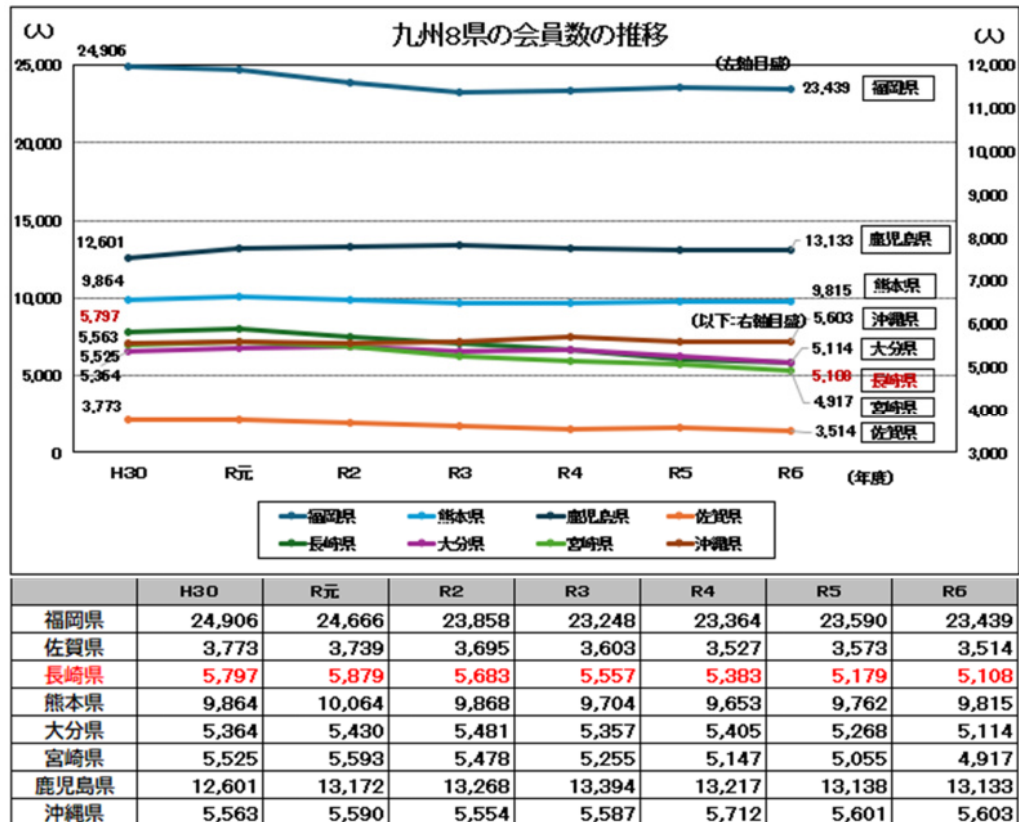
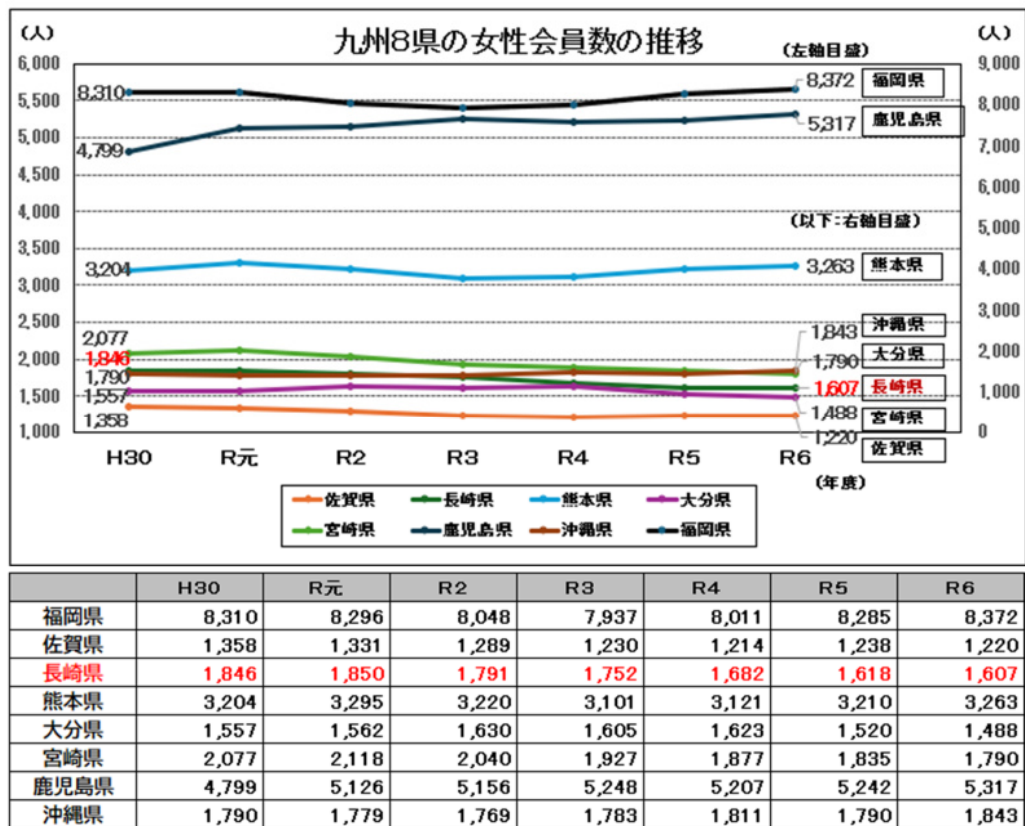


図2 九州8県の会員数の推移



注：九州8県における本県の会員数の順位は、総数・女性会員数ともに、平成30年度の4位から令和6年度には6位へと順位を下げています。

図3 九州8県の女性会員数の推移

表2 九州各県の65歳以上人口【国勢調査結果】

年 度 県の名称	65歳以上人口(人) 【国勢調整】		
	平成22年	平成27年	令和2年
長 崎 県	350,911	396,654	433,018
福 岡 県	978,393	1,109,780	1,222,015
佐 賀 県	206,857	236,787	248,571
熊 本 県	440,248	497,294	546,232
大 分 県	300,569	343,908	373,886
宮 崎 県	290,137	326,442	348,873
鹿 児 島 県	429,915	479,720	516,756
沖 縄 県	227,629	266,743	331,404

表3 前中期事業計画における各センター会員数の目標数値の達成状況

年 度 センター名称	計画最終年度2024年度(令和6年度)		
	目標数値(人)	実 績(人)	達成率(%)
長 崎 市	1, 310	664	50. 7
佐 世 保 市	1, 424	770	54. 1
島 原 市	408	227	55. 6
諫 早 市	698	409	58. 6
大 村 市	982	726	73. 9
平 戸 市	353	213	60. 3
松 浦 市	323	180	55. 7
杵 岐 市	350	170	48. 6
五 島 市	247	184	74. 5
西 海 市	449	319	71. 0
雲 仙 市	226	182	80. 5
南 島 原 市	453	313	69. 1
長 与・時 津 町	514	398	77. 4
波 佐 見 町	181	105	58. 0
対 馬 市	83	99	119. 3
川 棚 町	108	51	47. 2
新 上 五 島 町	111	98	88. 3
県 計	8, 220	5, 108	62. 1

表4 前中期事業計画における「センターの取組状況調」

1. 会員の拡大

(単位:センター)

取組事業項目	実施団体数 (うち効果あった)	未実施団体数
①会員による「ロコミ」、「一人一会員運動」の徹底	16(6)	1
②女性会員の入会促進(女性会員によるロコミ、女性向け入会説明会等)	12(5)	5
③ボランティア活動の実施(シルバーの日のPRとも連携)	14(3)	3
④全センターでのホームページ開設と内容の充実(チラシ等との連携)	10(2)	7
⑤会報・市町広報誌の活用	13(7)	4
⑥チラシ・パンフレットの配布	17(7)	0
⑦報道機関への情報提供の強化	6(2)	11
⑧ケーブルテレビ等身近なメディアの活用	7(1)	10
⑨入会説明会の改善(女性限定などに焦点を絞った説明会等)	6(3)	11
⑩退会防止対策の徹底(新規会員への早急な就業紹介・意見交換、個別相談等)	13(3)	4

2. 就業機会の拡大・多様化

取組事業項目	実施団体数 (うち効果あった)	未実施団体数
①シルバー派遣事業の積極的展開	10(1)	7
②事務系分野のニーズ調査と就業開拓	3(1)	14
③保育、福祉・家事援助、介護及びその周辺サービスの開拓	9(4)	8
④地域のニーズを捉えた企画提案事業への取組み	3(1)	14
⑤役職員・会員・就業開拓員による、企業・家庭への個別訪問	7(2)	10
⑥請負を支える剪定等技能・技術分野会員の育成・確保	15(3)	2

3. その他、シルバー事業を支える事業

取組事業項目	実施団体数 (うち効果あった)	未実施団体数
①女性会員の増強に合せ女性役員の登用を推進するなど理事会機能の充実・強化	12(4)	5
②事務の効率化と企画力の強化を図るなど事務局体制の強化	8(3)	9
③国、地方公共団体との連携強化による財政基盤の強化	12(4)	5
④地方公共団体・労働局・ハローワーク及び関係団体等との連携強化	8(3)	9
⑤安全・適正就業対策の更なる推進	16(3)	1
⑥コンプライアンスへの適切な対応	11(2)	6

表5 第2次中期事業計画における各センター会員数の目標数値

(単位:人)

年 度 センター名称	計画年度				
	2026年度～2030年度(令和8年度～12年度)				
	2026年度 (8年度)	2027年度 (9年度)	2028年度 (10年度)	2029年度 (11年度)	2030年度 (12年度)
長 崎 市	718	745	772	799	826
佐 世 保 市	828	857	886	915	944
島 原 市	245	253	261	269	277
諫 早 市	441	457	473	489	503
大 村 市	776	801	826	851	877
平 戸 市	227	234	241	249	257
松 浦 市	193	199	205	211	217
壱 岐 市	182	188	193	198	203
五 島 市	196	202	209	216	224
西 海 市	341	352	363	374	385
雲 仙 市	197	204	211	218	225
南 島 原 市	335	346	357	367	377
長 与・時 津	426	440	454	468	481
波 佐 見 町	111	114	118	122	126
対 馬 市	107	110	113	116	119
川 棚 町	55	57	59	61	63
新上五島町	104	107	111	115	118
県 計	5, 482	5, 666	5, 852	6, 038	6, 222

注：上表における各センターの会員数の目標数値は、令和7年度に設定した目標数値。各年度の実績が7年度設定した目標数値に達しなかった場合は、その不足分を次年度以降の計画期間の目標数値に加算し、新たな目標数値を再設定することになっている。また、実績が目標を超過した場合は、次年度以降の計画期間の目標数値は、当初設定数値を維持するものとする。

全シ協策定の「新たな仲間づくり計画」における長崎県会員数の 純増目標数値の設定の考え方

1. 全シ協策定計画の期間中における全国および長崎県の会員数目標数値の設定の考え方

○計画期間中（令和 7 年度から 12 年度）における全国の会員数の純増目標（10 万人：全シ協策定計画）を基礎とし、同計画に基づく「長崎県の計画期間中の純増目標数値」を以下の「2. 目標数値」のとおり設定します。

2. 長崎県の「新たな仲間づくり計画」における純増目標数値の設定（期間中の純増会員数）

①令和 5 年度の全国会員数における本県のシェア（0.7653%）に、10 万人を乗じた値を、目標数値の第一の「要素 A」とします。

○要素 A の積算式 $10 \text{ 万人} \times 0.7653 = 765 \text{ 人} \cdots A$

②上記①に加えて、全国平均を下回る本県の粗入率の向上を図るため、令和 5 年度の本県 60 歳以上人口（514,748 人）に努力目標係数（0.002）を乗じて得た値を、目標数値の第二の「要素 B」とします。

○要素 B の積算式 $514,748 \text{ 人} \times 0.002 = 1,029 \text{ 人} \cdots B$

③本県の将来推計人口（2025 年から 2030 年の 65 歳以上人口の推計）に基づく減少率 1.3%を、「要素 A」に乗じて得た値を、「要素 A 及び要素 B の合算値」から控除したものを、本県の「暫定目標数値 C」とします。

○（要素 A：765 人＋要素 B：1,029 人）－（要素 A：765 人×0.013）＝1,784 人
・・・暫定目標数値 C

○地域の実情の調整係数（0.812）を、暫定目標数値 C に乗じます。

・暫定目標数値 C $1,784 \text{ 人} \times 0.812 = 1,449 \text{ 人}$ （年間増加率 4.02%）・・・ D

○地域の実情を踏まえた調整後の結果（要素 D）について、さらに地域間格差を緩和を図るため、年間増加率を 4.02%から 3.30%へと引き下げる最終調整を行います。

・最終調整後の本県の新たな仲間づくり計画期間（令和 7 年度から令和 12 年度までの 6 年間）における純増目標数値は 1,114 人（年間増加率 3.30%）

3. 第 2 次中期事業計画における会員数の目標数値の設定

○本計画の会員数の目標数値は、2. ③の「新たな仲間づくり計画」で設定した本県の純増目標数値 1,114 人（令和 7 年度から 12 年度までの期間）を基礎とします。この目標数値をもとに、連合会及び各センターで設定した令和 8 年度から 12 年度までの各年度の会員数目標数値（各センターの数値およびその県合計値）を、計画期間中の各年度の目標数値（表 5 参照）とします。

表6 「新たな仲間づくり計画」における長崎県の純増目標数値

番号	センター名	令和7年度			令和8年度			令和9年度			令和10年度			令和11年度			令和12年度		
		①純増目標数 [人] 令和7年度の各 センターの純増 目標数の合計	②純増目標数 [人] 令和8年度の各セ ンターの純増目 標数の合計	③累計 [人] ①+②	④純増目標数 [人] 令和9年度の各セ ンターの純増目 標数の合計	⑤累計 [人] ③+④	⑥純増目標数 [人] 令和10年度の各 センターの純増 目標数の合計	⑦累計 [人] ⑤+⑥	⑧純増目標数 [人] 令和11年度の各 センターの純増 目標数の合計	⑨累計 [人] ⑦+⑧	⑩純増目標数 [人] 令和12年度の各 センターの純増 目標数の合計	⑪累計 [人] ⑨+⑩ ※5							
長崎県連合（計）		190	184	374	184	558	186	744	186	930	184	1,114							
1	長崎市	27	27	54	27	81	27	108	27	135	27	162							
2	佐世保市	29	29	58	29	87	29	116	29	145	29	174							
3	島根市	10	8	18	8	26	8	34	8	42	8	50							
4	諫早市	16	16	32	16	48	16	64	16	80	14	94							
5	大村市	25	25	50	25	75	25	100	25	125	26	151							
6	平戸市	7	7	14	7	21	7	28	8	36	8	44							
7	松浦市	7	6	13	6	19	6	25	6	31	6	37							
8	杵岐市	6	6	12	6	18	5	23	5	28	5	33							
9	五島市	6	6	12	6	18	7	25	7	32	8	40							
10	西海市	11	11	22	11	33	11	44	11	55	11	66							
11	雲仙市	8	7	15	7	22	7	29	7	36	7	43							
12	南島根市	11	11	22	11	33	11	44	10	54	10	64							
13	長与・時津	14	14	28	14	42	14	56	14	70	13	83							
14	波佐見町	3	3	6	3	9	4	13	4	17	4	21							
15	対馬市	5	3	8	3	11	3	14	3	17	3	20							
16	川棚町	2	2	4	2	6	2	8	2	10	2	12							
17	新上五島町	3	3	6	3	9	4	13	4	17	3	20							

年度末会員数累計

令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
5,108	5,298	5,482	5,666	5,852	6,038	6,222

注：上表における各センターの会員数の目標数値は、令和7年度に設定した目標数値。各年度の実績が7年度設定した目標数値に達しなかった場合は、その不足分を次年度以降の計画期間の目標数値に加算し、新たな目標数値を再設定することになっている。また、実績が目標を超過した場合は、次年度以降の計画期間の目標数値は、当初設定数値を維持するものとする。



公益社団法人 長崎県シルバー人材センター連合会会員

シルバー人材センターの基本理念は、「自主・自立、共働・共助」です。

各センター名	郵便番号	所在地	電話
公益社団法人 長崎県シルバー人材センター連合会	850-0057	長崎市大黒町3番1号	095-833-2310
公益社団法人 長崎市シルバー人材センター	852-8115	長崎市岡町2番13号	095-842-9500
公益社団法人 佐世保市シルバー人材センター	857-0027	佐世保市谷郷町7番19号	0956-24-4045
公益社団法人 島原市シルバー人材センター	855-0832	島原市坂上町7526番地	0957-63-7222
公益社団法人 諫早市シルバー人材センター	854-0045	諫早市新道町948番地	0957-24-5183
公益社団法人 大村市シルバー人材センター	856-0825	大村市西三城町7番地9	0957-52-5225
公益社団法人 平戸市シルバー人材センター	859-5152	平戸市鏡川町930番地	0950-22-3100
公益社団法人 松浦市シルバー人材センター	859-4501	松浦市志佐町浦免275番地	0956-72-5500
公益社団法人 壱岐市シルバー人材センター	811-5133	壱岐市郷ノ浦町本村触93番地	0920-47-5200
公益社団法人 五島市シルバー人材センター	853-0064	五島市三尾野1丁目7番1号	0959-72-4680
公益社団法人 西海市シルバー人材センター	857-2301	西海市大瀬戸町瀬戸板浦郷920番12	0959-22-9086
一般社団法人 雲仙市シルバー人材センター	854-0405	雲仙市千々石町戊756番地1	0957-37-6777
公益社団法人 南島原市シルバー人材センター	859-2112	南島原市布津町乙470番地	0957-72-7065
公益社団法人 長与・時津シルバー人材センター	851-2129	長与町斉藤郷1006番地12	095-887-0800
公益社団法人 波佐見町シルバー人材センター	859-3715	波佐見町折敷瀬郷1675番地1	0956-27-6101
一般社団法人 対馬市シルバー人材センター	817-1201	対馬市豊玉町仁位94番地10	0920-58-0112
社会福祉法人 川棚町社会福祉協議会	859-3615	川棚町下組郷338番地57	0956-82-2121
新上五島町シルバー人材センター	857-4404	新上五島町青方郷1379番地1	0959-52-2208