

令和8年度 事業計画

1. 基本方針

我が国の高齢化率は29.4%に達しており、65歳以上人口は増加傾向が続き、2040年には35.0%に達すると見込まれています。

佐賀県の高齢化率は、全国水準を超えており、既に32.4%に達し、2040年には37.1%に達する見込みです。

こうした超高齢化社会において、高齢者の就業促進が極めて重要な国政上の課題になっているのはご存じのとおりです。そのため、地域の高齢者が就業を通じて地域社会に貢献するとともに、自らの生きがい、健康増進、仲間づくりなど高齢期の豊かな生活を実現する場所として重要な役割を果たしているシルバー人材センターや、センターに入会することで得られる効果等を積極的に発信して、事業に対する理解を広めていく必要があります。

国が、企業において雇用する労働者に70歳までは就業機会を提供する等の法整備を進めている影響もあって、シルバー事業は、新規入会者の伸び悩み、入会時年齢の上昇による会員の高齢化、仕事と会員のミスマッチといった課題に直面しています。

また、センターの運営面では、令和5年10月に施行された「消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）」への対応、令和6年11月に施行された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス法」という。）」の順守と、同法の趣旨を踏まえて厚生労働省から方針が示されている「新たな契約方法」への移行などの課題があります。

こうした中、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という。）では、会員増強に向けた指針として、令和7年度から令和12年度を期間とする「新たな仲間づくり計画～10万人の増加を目指して！～」を策定して取組みを進めていますが、当該計画を事業運営の基本に据えて、会員増加と同調した仕事量の増加、そのことによる更なる会員増、仕事増といったシルバー事業の好循環を実現していくことが何より重要であるため、佐賀県においては、昨年度新たに「第4次中期計画」を全シ協の計画に基づき、令和7年度から令和12年度までの6年間の目標として策定し、取り組んでいます。

加えて、安全就業対策はシルバー事業の根幹をなすものであり、センター及び県連合会における事故防止に向けた取組みの徹底により事故の撲滅を目指します。

佐賀県連合会としては、令和8年度においても、女性会員の拡大、退会抑制、80歳を超えても活躍できる就業環境の整備、デジタル化の推進などを重点に取り組みます。

また、会員の高年齢化、重篤事故の発生状況を踏まえ、安全就業の徹底に向けた取組みを強化するとともに、健康確保等について適切な対応を図ります。

令和8年度もシルバー事業に対する地域の期待に応えていくため、本計画に掲げた具体的取組みを、県内各センターと一致協力し、様々な課題解消に向けた事業を展開し、一人でも多くの高齢者の方々に会員となっていただくとともに、センターの役割を十分に発揮することにより、持続可能な社会の実現を目指し、シルバー事業の「自主・自立、共働・共助」という理念のもと、一丸となって事業推進に取り組んでいきます。

2. シルバー人材センター事業の今後の方向性

シルバー事業に寄せられる期待に応えるためには、組織の拡大や事業の一層の活性化等目に見える実績を示すことが必要であり、そのためには、まず「会員の拡大」が最重要課題となります。

そのためには、これまでのイメージを打破して、新たな層の会員、新たな職種等を積極的に取り込む必要があり、特に女性会員拡大を重点とするほか、デジタル化の推進、企業退職（予定）者層などターゲットを明確にして、それぞれに応じた入会勧奨の取組みと新たな職域開拓の取組みを並行して実施し、会員個々のニーズに対応したマッチングを促進することで幅広い層の会員の入会に取り組んでいきます。

また、地域社会の課題解決の担い手として存在感を発揮する観点から、「福祉・家事援助サービス事業」、「介護予防・日常生活総合支援事業（以下「新総合事業」という。）」、「介護施設における介護周辺業務の切り出し」、「空き家管理対策事業」、さらには、「放課後児童クラブ等における子育て支援事業」などを重点として推進するとともに、当連合会が実施主体となる労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という。）の運営においては、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」の積極的な活用を通じて、次世代の生活、同世代の生活、人手不足に苦慮する企業等を下支えする役割を考えています。

さらに、会員の高齢化が進展するとともに、入会時の平均年齢でさえ既に71歳を超えている現状であり、高齢者も可能な範囲で地域社会の担い手として活躍できるよう、できるだけ長くセンターの会員を続けられる対策を行うとともに、加齢等で就業することが辛くなってきた会員でも、ボランティア活動や各種役員として活躍できるなど、居場所としてのセンターの機能強化を進めていきます。

一方で、会員の高齢化に伴い、センターによる会員の健康状態の把握や健康増進支援等の必要性が増してきており、特に、認知機能の低下から仕事の遂行等に不安を感じる会員や、そうした会員への対応に苦慮するセンターも見られることから、関係機関と連携の下、認知症を正しく理解するための研修等に取り組んでいきます。

3. 重点事業項目

◎中期計画に基づく事業運営

令和7年度に策定した「第4次中期計画」に基づき、着実な業務運営を展開します。

- (1) 会員の拡大（特に女性会員の拡大）
- (2) 就業機会の確保
- (3) 多様な働き方の推進
- (4) 安全就業の推進（健康の確保を含む）
- (5) 「適正就業ガイドライン」に沿った業務運営
- (6) 普及啓発事業
- (7) シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携
- (8) 健全な団体運営に関する取組み
- (9) 諸会議の開催

4. 事業実施計画

佐賀県連合会は、シルバー人材センター事業の今後の方向性に沿って、新しい時代を展望したシルバー事業の健全な発展と拡充を目指し、以下の事業を実施していきます。

(1) 会員の拡大（特に女性会員の拡大）

会員の拡大については、全シ協が令和7年度に策定した「新たな仲間づくり計画」に基づき、当連合会の「第4次中期計画」により着実な業務運営を展開します。

今年度は、この数値目標の達成に向け、次のような取組みを強化していきます（令和8年度の会員目標数3,786人）。

① 入会促進の取組み

シルバー事業の意義と魅力を地域の高齢者等に対して広くアピールし、新規入会の促進を図る。受注が見込める分野で就業できる会員を確保することに加えて、入会希望者の経験や興味に応じた就業分野を開拓し、新たな領域で就業し得る高齢者の積極的な取込みを図る。

- 入会促進のターゲットの明確化（女性、団塊の世代、企業退職層、など）
- 地道な取組みの推進（広報・募集の工夫、入会説明会の工夫、入会手続き、など）
- シルバー派遣事業の拡大及び高齢者活躍人材確保育成事業による新規会員確保
- 新総合事業及び福祉・家事援助サービス事業等の積極的推進による女性会員確保
- 入会希望者に対する、適正かつ迅速な入会承認及び就業機会の早期提供
- 女性に特化した入会説明会の開催
- 女性の注目を引くような広報活動の展開
- リーダー的資質を有する女性会員の発掘と理事等への登用
- 会員自らが当事者意識をもって参画する募集勧誘活動
- 行政機関、経済団体等と連携した高齢者の退職予定や就業ニーズの把握

② 退会抑制の取組み

未就業が続くことでシルバー事業への関心を失って退会に至る事態を防止するとともに、加齢等により従来の仕事が辛くなってきた高齢会員でも就業可能な仕事を確保する。また、就業以外でセンターの活動に参加できる機会を創出し、地域の高齢者の居場所としての役割を果たす。

- 未就業会員への就業相談及び就業促進の強化
- 仲間づくり（互助会、レクリエーション、ボランティア、サークル活動、など）
- 会員継続の魅力づくり（ゴールド会員等、会員特典制度、など）
- 80歳を超えても活躍できる取組みの推進
- 高齢会員でも無理なく行える仕事の確保
- 仕事以外でも気軽に相談できる体制の整備

③ 組織的・計画的な取組み

- 役員・職員・会員が一体となった取組み（目標・意識の共有化）
- 目標管理（PDCAサイクルによる目標管理）の徹底
- 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紹介
- 地方自治体、ハローワーク、社会福祉関係団体、商工会議所等の経済団体、事業主団体、企業等関係機関との連携
- 会員又は女性会員を拡大するための専門部会又は委員会等の設置
- 女性会員拡大に向けた担当理事の配置

(2) 就業機会の確保

会員の就業ニーズと地域産業の人材ニーズの双方を把握・分析し、介護予防・日常生活支援総合事業（以下、「新総合事業」という。）、放課後児童クラブ、空き家管理対策等の地方自治体を中心となって推進する事業との連携も図りつつ、会員及び地域産業の需給ニーズに即した多様な就業機会を確保する。

- ① 会員による1人1仕事開拓
- ② シルバー派遣事業の拡大
- ③ 過去の発注先への訪問
- ④ 地方公共団体が単独で予算措置する地域事業の早期把握と受託の推進
- ⑤ 未充足受注や多人数を必要とする大型受注等に対応するための連合本部の広域調整機能の強化（近隣センターに会員未充足の受注を情報提供する、1契約に複数センターの会員が就業するなど）
- ⑥ 商工会議所等経済団体との連携を通じた新たな事業の拡大
- ⑦ 企業と協同した職種の開拓・開発
- ⑧ 社会福祉関係団体及び業界団体等との連携
- ⑨ デジタル技術やホワイトカラー系職種など、会員が有する専門的な知識・経験等を起点とした新たな就業機会の開拓

(3) 多様な働き方の推進

① シルバー派遣事業

受託事業では対応が困難な仕事について、積極的に派遣事業として会員の就業機会を確保する。

また、これまでのシルバー事業における伝統的な仕事以外の職域に進出するうえで、派遣事業がより大きな可能性を秘めていることから、連合本部が設置する「派遣事業運営委員会」を機能させ、会員の就業ニーズを踏まえた確保すべき仕事の検討、当該仕事確保のため経済団体、業種別団体への働きかけ等派遣事業の拡大に向けた組織的取組みに着手する。

② 職業紹介事業

臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務に係る雇用による就業を希望する高齢者に対して、ハローワーク等関係機関との連携を図りつつ、適正かつ適切な職業紹介を行います。

また、請負・委任又は派遣事業では適正に行うことが困難な仕事については、職業紹介事業による対応を進めていきます。

③ 業務拡大への対応

高齢法第39条に基づく業務拡大については、労働者派遣事業及び職業紹介事業に限定した適用であり、会員ニーズ及び発注者ニーズに沿って、センターの指定区域ごとに佐賀県知事の指定にむけて要望を行っていくとともに、既に業務拡大の指定を受けた地域においてはマッチングの実績向上に努めます。

…（*注記）高齢法第39条

④ 雇用保険法等の一部改正による雇用保険適用対象者の拡大への対応

雇用保険法の一部改正により令和10年10月1日から雇用保険の適用対象者が拡大されることとなり、シルバー派遣会員の雇用保険適用も相当数増加することが見込まれるため、施行後に各手続き等に適切に対応できるよう準備を進めます。

⑤ 調査研究・情報提供事業

高齢者の就業ニーズや社会経済の変化に適合したシルバー事業の拡充、拡大に

資するため、必要な調査研究を行うとともに、県内センターの業務統計・分析、好事例の収集、高年齢者の雇用・就業に関する情報収集及び提供を行い、シルバー人材センターを取り巻く人口構造の変化や社会経済状況等の変化に対応する組織の機能強化・拡充に努めます。

- 定例統計情報の取りまとめ及び提供
- 請負・委任及びシルバー派遣事業の実績の総合的な把握
- シルバー事業における事故状況の把握

(4) 安全就業の推進（健康の確保を含む）

「安全・安心なシルバー事業」の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものであり、組織を挙げて安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅及び健康の確保を図ることが重要であり、危険・有害な作業は受託しないことを徹底します。このため、全シ協「安全就業の手引き」、「安全就業ニュース」をはじめ、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」などを活用し、事故事例等を「他人ごと」ではなく、「自らのこと」として認識するよう、安全意識の徹底とその高揚を図るとともに、「佐賀県安全ニュース」を発行し、安全対策を徹底します。また、損害賠償事故が多く発生し、保険財政が破綻寸前となっていることから、特に草刈り時の飛散防止対策の徹底を図るとともに、次のような事業を実施します。

- ① 安全就業リーダー養成講習会（4月）の開催
- ② 安全就業促進大会（7月）の開催
- ③ 安全・適正就業委員会の開催（年3回）
- ④ 自主点検の実施及びセンター訪問による適正就業指導（9月頃）

なお高齢の会員の就業に関して、健康管理・健康確保に関するセンターの取組みの情報提供等を「佐賀県安全ニュース」等を通じ行う等により、フレイル予防を含め、会員の健康確保に努めます。

また、認知機能が低下した会員の就業に対する支援や認知機能の低下の予防等に取り組むこととし、関係機関と連携し、認知症に関する正しい知識及び認知機能が低下した会員に関する理解を深めるための研修等に取り組むこととします。

(5) 「適正就業ガイドライン」に沿った業務運営

適正就業ガイドラインは、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法人として法令遵守の立場から、適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進することが求められます。このため、受注リストを活用した点検、改善等を確実に実施し、労務管理及び事業運営の独立性が確保されていない契約若しくは警備業法、貨物自動車運送事業法、廃棄物処理法等のいわゆる業法の規制に抵触する可能性がある契約については、偽装請負を根絶するため、早期に、①適正な請負事業となるよう契約内容の変更、②シルバー派遣事業や職業紹介事業に切り替え、③現契約の解約、のいずれかの是正措置をとることが重要です。

また、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就業の範囲を著しく逸脱した就業については早期に是正するよう指導・助言していきます。

(6) 普及啓発事業

シルバーの日を中心に、シルバーフェア・経験交流会の開催、各種ボランティア活動の実施等、センター及び連合本部で一斉かつ集中的に広報活動を展開する。

- ① 普及啓発促進月間（10月）における普及啓発活動の実施
- ② シルバー事業の活動情報を自治体広報紙、新聞、テレビ、ラジオ等報道機関に提供

するなど積極的な広報活動の展開

- ③ 関係機関等が主催するイベントや研修会、各種会議等での普及啓発活動
- ④ ホームページを活用したPR活動の推進
- ⑤ 「いきいきシルバーフェアさが2027」の開催
- ⑥ 入会促進及び就業開拓用リーフレットの作成・配布
- ⑦ 地方公共団体等のイベントへの積極的な参加・広報
- ⑧ SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を活用した情報提供

この中で、シルバー事業には従来型の仕事だけでなく、多種多様な就業の場があることを広く周知し、イメージの転換・向上を図る。

(7) シルバー事業の更なる推進に向けた関係機関との連携

地方自治体をはじめとして、ハローワーク等関係機関との連携強化はもとより、高齢者活躍人材確保育成事業の連絡会議の開催等により、各種団体との連携強化を図り、会員拡大及び就業機会の拡大等のシルバー事業の更なる推進を図ります。

また、各地域の商工会議所等の経済団体、労働団体、業界団体、中小企業団体及び介護・福祉関係の社会福祉関係団体等との連携強化を図り、センターの活用について積極的な働きかけを行っていきます。

(8) 健全な団体運営に関する取組み

業務体制・組織の最適化と会計処理の適正化に努め、中長期の財政見通しに基づき自立的に運営基盤を強化し、計画的に次の事項に取り組みます。

① 自主財源の確保等

シルバー派遣事業の積極的な推進により、自主財源の確保に努め、就業機会の拡大と会員の増強を図る。なお、業務実施方法等の見直しを的確に行い、経費の節減による自主財源の確保に努めます。

② 会計処理体制（内部牽制体制等）の確立と会計処理の適正化

不正経理事案が発生すれば、シルバー事業に対する信頼を著しく損ない、業務運営に重大な影響を及ぼすため、会計事故の未然防止に努め、会計処理体制（内部牽制体制等）を確立し、会計処理の適正化を図ります。

③ 指導相談事業

センター機能の強化に向けた自主・自立的な取組みと効率的な業務の推進を基本に、センターのより適正・効果的な事業運営が確保されるよう顧問税理士と連携した会計指導を実施し、会計処理の適正化を図りつつ会計事故の未然防止に努めます。

また、随時、各種相談や個別指導も実施します。

○会計経理の指導実施

○シルバー人材センター事業の指導の実施

④ 消費税における適格請求書等保存方式への対応

インボイス制度の施行（令和5年10月～）後も、業務の効率化や経過措置期間に応じた料金の設定等を通して、安定的な事業運営に向けて必要な対応を行います。

⑤ センター未設置地域の解消に向けた取組み

未設置の町に対して、地域の実情に応じてセンターの設置を働きかけ、設置が見込まれる場合等は、佐賀県、佐賀労働局と緊密に連携して取組みます。

⑥ 交流研修活動

全国シルバー人材センター事業協会及び九州ブロックシルバー人材センター連絡協議会が主催する研修会等にも積極的に参加し、その会議内容等を共有し、シルバー人材センター事業の充実・発展に努めます。

⑦ フリーランス法の趣旨に沿った事業運営

請負・委任により就業する会員がフリーランス法上の特定受託事業者として必要な保護を受けられるように、同法において発注者が義務づけられている、①書面等による取引条件の明示、②期日における報酬支払、③募集情報の的確表示、④ハラスメント対策に係る体制整備について適切に対応します。

また、フリーランス法の趣旨を踏まえた対応として厚生労働省から示された方針に基づき、発注者から会員に対して直接業務委託が行われる契約方法（包括的契約）への変更を進めます。

⑧ 公益法人制度改革への対応

令和7年4月から施行された「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の一部を改正する法律」（以下「改正公益認定法」という。）に適切に対応する。

特に財務規律の柔軟化・明確化として収支相償原則が見直され、中期的期間（5年）で収支の均衡を図ることや将来の公益目的事業を充実させるための資金も設置可能となったこと等を踏まえ、これらを活用した効率的・効果的な事業活動を行うとともに、自主的なガバナンスの充実、透明性の向上の観点から、新会計基準に基づく区分経理（公益目的事業、法人運営）、役員改選時期に合わせた外部理事・監事の導入を実施しています。

（9）諸会議の開催

当連合会の運営及びシルバー事業の運営に関する諸会議を次のとおり開催します。

①定款に定める会議の開催

イ. 定時総会	年1回
ロ. 理事会	年4回
ハ. 監事監査	年1回

②その他の会議

イ. 安全・適正就業委員会	年3回
ロ. シルバー派遣事業運営委員会	年3回
ハ. 理事長会議	年1回
ニ. 県内事務局長会議	年2回
ホ. その他、臨時的会議	随時

（*注記）高齢法第39条

（業務拡大に係る業種及び職種の指定等）

第39条 都道府県知事は、シルバー人材センターが行う前条第1項第2号及び第4号に掲げる業務に関し、労働力の確保が必要な地域においてその取り扱う範囲を拡張することにより高年齢退職者の就業の機会の確保に相当程度寄与することが見込まれる業種及び職種であつて、労働力の需給の状況、同項第2号及び第4号に掲げる業務（同号に掲げる業務にあつては、労働者派遣事業に限る。）と同種の業務を営む事業者の事業活動に与える影響等を考慮して厚生労働省令で定める基準に適合するものを、センターの指定区域内の市町村の区域ごとに指定することができる。

2 都道府県知事は、～ （以下省略）。

【別添1】 佐賀県の第4次中期計画における目標会員数

計画年度等		全シ協 第2次100万人計画 (令和元年度～6年度)			全シ協 新たな仲間づくり計画 (令和7年2月策定) (令和7年度～令和12年度)					
		令和4 2022	令和5 2023	令和6 2024	令和7 2025	令和8 2026	令和9 2027	令和10 2028	令和11 2029	令和12 2030
全 シ 協	全国目標	894,124	945,270	999,429						
	県目標値	4,731	5,008	5,296	3,678	3,786	3,897	4,011	4,129	4,250
	伸び率(%)	5.8	5.8	5.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9
佐 賀 県 連 合 会	第4次計画 目標値				3,678	3,786	3,897	4,011	4,129	4,250
	(前目標値)	4,721 (4,059)	4,995 (3,857)	5,285 (3,860)						
	伸び率(%)	5.8	5.8	5.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9
1	佐賀市	836	849	795	788/874	900	926	953	981	1,010
2	唐津市	586	601	601	602/619	637	656	675	695	715
3	鳥栖市	309	318	309	314/327	337	347	357	367	378
4	伊万里市	193	198	203	205/204	210	216	222	229	236
5	武雄市	248	252	253	245/259	267	275	283	291	299
6	鹿島市	209	210	212	212/216	222	228	235	242	249
7	小城市	151	150	152	156/154	159	164	169	174	179
8	嬉野市	126	148	157	162/152	156	161	166	171	176
9	みやき町	128	112	104	86/115	118	121	125	129	133
10	玄海町	132	125	127	137/129	133	137	141	145	149
11	有田町	134	137	147	144/141	145	149	153	157	162
12	白石町	109	107	104	109/110	113	116	119	123	127
13	多久市	61	67	47	43/69	71	73	75	77	79
14	神埼市	108	105	104	111/108	111	114	117	120	123
15	基山町	50	50	52	58/52	53	55	57	59	61
16	上峰町	50	54	59	68/56	58	60	62	64	66
17	大町町	32	30	31	28/31	32	33	34	35	36
18	江北町	29	27	24	21/28	29	30	31	32	33
19	太良町	36	33	33	34/34	35	36	37	38	39
計		3,527	3,573	3,514	3,523 /3,678	3,786	3,897	4,011	4,129	4,250

(R8.3月末)