

中期事業計画

地域を支える魅力あるシルバー人材センターを目指して



平成30年 世界文化遺産に登録決定「長崎と天草地方の潜伏キリシタン関連遺産」

平成30年4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

I	計画の策定にあたって	1
II	計画策定の経緯	2
III	事業活性化行動計画（平成24年度～28年度）の検証	4
IV	長崎県シルバー人材センター事業の現状と課題	9
V	シルバー人材センター事業の目指すべき方向	19
VI	計画期間	21
VII	目標数値	21
VIII	目標達成のための具体的事業の展開	23
IX	資料編	25

I 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

シルバー人材センター（以下「センター」という）は、高齢者に就業の機会を提供することにより、働きがいと生きがいを与え、活力ある社会の実現に重要な役割を果たしてきました。

しかしながら、県内の多くのセンターでは会員数の減少や高齢化に加え、国庫補助金の運営費から事業費へのシフト、高齢者や会員意識の変化などにより厳しい事業運営を迫られています。

今後、人口減少や急速な少子化・高齢化が進行する中で、高齢者は支えられる側から支える側として活躍することが求められており、センターの果たすべき役割は極めて重要であり、ますます積極的な事業展開を図っていくことが期待されています。

中でも、会員増加対策が喫緊の課題とされ、全国シルバー人材センター事業協会（以下「全シ協」という）は、平成30年度からの「第二次会員100万人達成計画」の策定を進めました。

このような状況を踏まえ、前計画である「長崎県シルバー人材センター事業活性化行動計画」の結果を検証するとともに、当連合会の「現況と課題」を分析し、平成30年度を初年度とする「中期事業計画」を策定しました。

これにより、今後の、本県におけるシルバー人材センター事業（以下「シルバー事業」という）の発展を図る基本的な指針とするものです。

2. 計画の特徴

（1）この計画は、長崎県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という）の各センターと連合本部が、計画期間中連携して取り組む事業全体の基本的方向性を示したものです。

（2）各センターは、この計画の趣旨を踏まえ、それぞれの実情に応じた「中期事業計画」を策定するものとします。

3. 計画推進の考え方

各センターと連合本部は中期事業計画に沿って、各年度の事業計画を策定するとともに検証を行い、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

Ⅱ 計画策定の経緯

1. 「長崎県シルバー人材センター事業活性化計画」の策定

(平成19年度から平成22年度)

団塊の世代が引退過程に入るにあたり、シルバー事業の果す役割が重要になるとの認識のもと、当連合会は、平成19年度から4年間を対象期間とする上記計画を策定しました。

計画の最終年度である平成22年度における実績は、会員数6,800人(計画目標8,010人、達成率84.9%)、契約金額2,426百万円(計画目標2,523百万円、達成率96.1%)と厳しい結果となりました。

2. 「長崎県シルバー人材センター事業活性化行動計画」の策定

(平成24年度から平成28年度)

前計画の実施中、平成の大合併・長引く国内景気の低迷・補助金の大幅削減などセンターを取り巻く環境は大きく変化し、厳しさを増しました。

こうした状況を踏まえ、当連合会では、公共性が高く、かつ、この厳しい社会情勢に対応できる「魅力あるシルバー人材センター」を目指すため、各センター及び連合本部が取り組むべき施策を具体的に掲げ、平成24年度から5年間を対象期間とする「行動計画」を策定し、28年度を以て終了しました。

(結果は、Ⅲ 「事業活性化行動計画の検証」に記載)

3. この間のシルバー事業を取り巻く大きな環境変化

(1) シルバー補助金の大幅削減と質的变化

平成21年度、22年度の2度に亘る、国の行政刷新会議による「事業仕分け」の結果、シルバー事業の国庫補助金が1/3削減され、地方公共団体もこれに追随したことから、連合会・各センターは極めて厳しい財政運営を強いられました。その後、平成27年度より、労働保険特別会計による国庫補助が開始され、平成29年度には総額では仕分け前の額に戻りましたが、約1/2を特別会計が占めることとなり、プロジェクト型事業の増加など、その内容は大きく変化しています。

(2) 適正就業の徹底とシルバー派遣事業

平成21年度に開始した労働者派遣事業は、平成28年度末の契約金額で全体の1割を占めるまでに増加しています。一方、会員の適正就業を確保するため、派遣と請負の区分等に留意しつつ、適正な契約に沿った就業を目指してきましたが、平成28年、国は「業務拡大」を機に「適正就業ガイドライン」を作成しその更なる徹底を求めています。

(3) 「生涯現役社会の実現」に向けた動きと高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という）の改正

① 平成18年の高齢法の改正

定年年齢の引き上げや継続雇用制度導入等により、65歳までの雇用確保措置の実施が義務付けられたことから、高齢者の就業環境は整えられましたが、一方、センター会員平均年齢の上昇や会員数減少の一因となりました。

②平成27年の「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書

厚生労働省の当検討会は、その報告書の中で、「シルバー人材センターの機能強化」に次のように言及しました。

- 高齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応し、労働者派遣事業や職業紹介事業による就業機会・職域拡大の促進や、介護・保育分野等における職域拡大が必要。
- いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等の可能性について、民業圧迫の懸念等を念頭に置きながら検討することが必要。

③平成28年の高齢法の改正

このように高齢者の就業促進が期待される中、その希望に応じた多様な就業機会を確保するため、法第39条の改正が行われました。

これにより、センターが行う労働者派遣事業等の業務の範囲が拡大され、いわゆる「臨・短・軽」の要件が緩和されました。

Ⅲ 事業活性化行動計画（平成24年度～28年度）の検証

1. 数値目標の達成状況

項目 \ 指標	会員数 (人)	受注件数 (件)	契約金額 (百万円)	就業率 (%)
①基準数値 (平成22年度の実績)	6,800	40,867	2,426	84.3%
②目標数値 (平成28年度)	7,700	52,000	2,600	84.3% ※H18～H22 の最高値
③実施結果 (平成28年度)	6,068	40,579	2,609	82.8%
④目標達成率(%) (③÷②×100)	78.8%	78.0%	100.4%	98.2%

* 就業率は、請負・委任の数値

* 各センターにおける「会員数」、「契約金額」の達成状況は、P 25、
資料1のとおり

2. 目標等の達成に向けた、各センター及び連合本部の具体的な取組実施状況について

* 行動計画では、現状分析を踏まえ、各センターにおいて必要に応じて講ずべき施策を提示し、取り組みを促した。計画の検証に当たっては17センターにアンケートを行い、実施項目と未実施項目、実施項目の中でも効果があったと考える項目について調査した。

(1) 各センターの具体的取組について

①会員の増加対策

8割以上のセンターが実施し一定の効果があったと判断される取組項目は、「会員の口コミによる加入促進」、「ポスター・チラシ等の配布」、「市町の広報誌掲載や折込活用」、「ボランティア活動の実施」、「就業開拓員の配置による受注の拡大」という普及・啓発活動が中心でしたが、特にボランティア活動という身近で地道な活動が高い評価を示しました。

一方、「地元テレビ局・ケーブルテレビを活用したキャンペーン」は、実施数は少ないもののそのほとんどが効果が高いと判断しています。

また、その他の取組では、関係機関との連携例として「ハローワークでの出張相談会」、また「企業や一般家庭への個別訪問活動」等が注目されます。

②受注件数及び契約金額の拡大対策

会員の増加対策との重複（広報や就業開拓員など）を除き、半数以上のセンターで実施し、受注及び契約の拡大に向けた対策として一定の効果があつたと判断されるものは、「事務系及び福祉系分野における講習会の実施」がありますが、全体としてこれらの分野への就業へ向けた調査・研究や就業開拓の動きに弱さが見られます。

また、地域の課題に向き合う「企画提案事業」は多くのセンターで取組に至っていない状況です。

③財政基盤と組織体制の拡充対策

財政基盤の拡充に向け８割以上のセンターで実施し、効果があつたとしているのが「派遣事業の積極的取組」、「県・市町公共事業の受注拡大要請」等です。一方、事業の効率化、経費の節減の面では、半数以上のセンターが「管理費・人件費の抑制」に取り組み、一定の効果があつたと判断しています。

今後の増収の柱である派遣事業に積極的に取り組むとともに、業務の効率化・経費の節減に向けた不断の見直しが必要です。

組織基盤の拡充対策については、「研修会による役職員の資質の向上」、「事業運営に係る理事の参画機会の増大」に半数以上のセンターが取り組み、一定の効果があつたと判断しています。

④安全・適正就業対策

安全対策については、殆どのセンターで取組計画項目を実施しており、「就業現場の巡回指導」等、効果が認められています。また、会員の「健康診断」等の健康管理も実施するなど、安全対策は一定実施されていますが、２６年度には死亡事故も発生しており、「慣れ」を排除し不断の見直しが必要です。

適正就業の推進については、殆どの事業所で取り組んでいます。平成２８年９月には国の指針である「シルバー人材センター適正就業ガイドライン」が策定され、公益法人としてその遵守が強く求められ

ているところであり、更なる取組の強化が必要です。

＊各センターへのアンケート結果は、P 2 6、資料 2 のとおり

(2) 連合本部の具体的な取組

①基本的な取組

事業活性化行動計画では、「本計画の目標達成のため、連合本部は各センターと連携し、地域社会の要請に応えるため、安全・適正就業対策推進委員会及び各専門委員会（普及啓発、就業開拓、調査研修、シルバー派遣事業運営委員会）を活用し、会員の増加対策等の施策を必要に応じて講じていく」としています。

その後、専門委員会は、平成 2 5 年に改組され、普及啓発、就業開拓、調査研修については、「業務推進事務局長会議」が担うこととなりました。

事務局長会議において、当初、普及啓発や就業開拓等も議題としましたが、時間の制約等もあって、次第に全シ協の「都道府県シルバー連合事務局長会議」の報告中心の会議となっています。重要課題である、普及啓発や就業開拓等を各センターと連合本部が協議し、計画的に実施する連携の場として、業務推進事務局長会議のあり方の再検討が必要です。

②個別の施策

(ア) 会員の増加対策

- 「県下一円又は拠点エリアを超えた広域的周知・啓発」については、県の広報媒体、「シルバーながさき」等による継続的な広報の他、啓発ポスター、新聞広告、チラシ、郵便局の現金納入袋等様々な広報を実施しましたが、計画性に欠ける嫌いがあります。
- 他団体との連携や「シルバーの日」を捉えた実施など、さらに効果的な広報の検討が必要です。

(イ) 安全・適正就業対策

- 委員会の開催、巡視、現地点検、研修会を毎年定期的を実施し、安全就業に努めましたが、計画期間中、死亡事故を含む事故が発生しました。
- 適正就業については、自主点検を推進し請負から派遣への変更等を実施してきましたが、適正就業ガイドラインが策定されたことから、より厳しい点検が必要です。

(ウ) 受注・就業機会の確保対策

- シルバー派遣事業については、継続して委員会を開催し事業の推進に努めた結果、補助対象の14センターすべてで届出と事業開始を行い、契約金額も21年度の4百万円から28年度の280百万円へ大幅に拡大しました。
- 就業開拓員については、県の緊急雇用創出事業、地域人づくり事業を活用し平成24年度から27年度まで配置し、受注の拡大に努めました。

(エ) 組織体制の強化対策

- 各センター及び連合本部役職員の各種研修会への参加促進やその充実に努めましたが、さらに研修ニーズを把握した内容の充実が必要です。
- 組織体制の強化については、継続性のある事務局職員体制の整備・財源確保・各センターとの役割分担と連携など、多くの課題がありますが、センターを支え緊密に連携した事業展開ができるよう不断の見直しが必要です。

(オ) 委託事業への取組

- 国のシニアワークプログラム事業・高齢者活躍人材育成事業、県の緊急雇用創出事業・地域人づくり事業に積極的に取り組みました。

3. 事業活性化行動計画の包括的検証

(1) 会員の増加対策

会員数の増加については、各センターが計画に沿って様々な対策を講じてきましたが、2センターで目標を達成したものの、連合全体の達成率は78.8%で、基準年と比較しても約700人減少するなど対策の成果が出ていません。

各センターに対するアンケート調査で、「会員目標」が達成できなかった理由を尋ねたところ、

- 65歳までの雇用確保措置の導入
- 高齢者の意識や環境の変化（生活給・事務系職種の要望、仲間意識の低下等）に対する対応が不十分
- 組織的対策の不徹底

等が挙げられています。

近々、センター会員の中心層である65歳～74歳を中心に、60歳以上の高齢者数の減少が予想される中、会員の増加対策の組織的徹底を図ることが喫緊の課題です。

会員数の増加のみならず契約拡大にも繋がる普及啓発活動、就業開拓などの計画的事業展開が必要です。

（２）受注件数及び契約金額の拡大等

受注件数の目標達成率は78.0%で、基準年とほぼ同数の40,579件に止まりました。一方、契約金額は目標達成率100.4%で、基準年と比べても約1億8,300万円上回りました。派遣金額が2億4,500万円増加していることから、請負・委任の減少を派遣の伸びが補ったことが分かります。

各センターのアンケートからも、派遣が財政基盤の拡充に寄与したと認められることから、シルバー事業の柱である請負・委任を維持しつつ、就業機会の多様化にも対応する派遣の拡大を進める必要があります。

会員数が減少傾向にある中、就業率も低下していることから、会員意識の変化や社会のニーズに合わせた就業開拓が必要です。

（３）その他

「財政基盤と組織体制の拡充対策」、「安全・適正就業対策」については、各センター及び連合本部の取組で記した内容と同様です。

IV 長崎県シルバー人材センター事業の現状と課題

1. 長崎県の人口減少と少子高齢化の進展

～大幅な人口減少が続き、高齢化率も上昇する～

(1) 国勢調査による長崎県の人口は、1960年（昭和35年）のピーク時の176万人から減少を続け、2015年には137万7千人となっています。この状態が続くと2040年には104万9千人まで減少すると見込まれています。

(2) 人口減少の要因は、近年、年間5～6千人で常態化している15歳から25歳を中心とする若年層の転出超過と、2002年以降死亡数が出生数を上回り、近年約5,000人となっている自然減によるものです。

(3) 同じく65歳以上の高齢者人口の推移をみると、2005年は34万9千人で、総人口に占める割合は23.6%でしたが、2015年には40万5千人で29.6%となっています。

将来推計によると、2030年には43万3千人で36.5%となり、2040年には41万2千人と減少するものの、割合は39.3%に達すると見込まれています。

人口の推移と将来推計（長崎県）

（単位：人口＝人、割合＝％）

項目 年次	総人口	年少人口	生産年齢人口	老年人口	年齢別割合（％）		
		（0～14歳）	（15～64歳）	（65歳以上）	0～14歳	15～64歳	65歳以上
2005年 （平成17年）	1,478,632	215,987	913,224	348,820	14.6	61.8	23.6
2010年 （平成22年）	1,426,779	193,428	857,416	369,290	13.6	60.4	26.0
2015年 （平成27年）	1,377,187	177,562	784,862	404,686	13.0	57.4	29.6
2020年 （平成32年）	1,312,976	155,967	722,294	434,715	11.9	55.0	33.1
2025年 （平成37年）	1,250,016	139,040	671,412	439,564	11.1	53.7	35.2
2030年 （平成42年）	1,184,609	125,152	626,782	432,675	10.6	52.9	36.5
2035年 （平成47年）	1,117,752	116,172	580,673	420,907	10.4	52.0	37.7
2040年 （平成52年）	1,048,728	109,090	527,728	411,910	10.4	50.3	39.3

資料出所： 平成17年～平成27年は「国勢調査」、平成32年～平成52年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」

2. シルバー人材センター対象年齢人口の推移と将来推計

～高齢化率は上昇するが、センター対象年齢人口の減少が始まる～

(1) 高齢化率は引き続き上昇しますが、60歳以上のセンター対象年齢人口は、5年刻みの推計で2020年(平成32年)頃をピークに減少に転じ、5年毎に約1万人弱の減少が見込まれます。

(2) 中でも、センター会員の中心層である65歳から74歳の減少幅が大きく、2020年以降10年間は、5年間に2万人以上の減少が見込まれ、会員の加入促進にも影響を及ぼすと考えられます。経年変化に大きな男女差はありませんが、女性数が1万2～3千人多くなります。

一方、75歳以上は当面増加が続く見込みです。

(表①: 男・女 計)

(単位: 千人)

男・女 計	2010年 (平成22年)	2015年 (平成27年)	2020年 (平成32年)	2025年 (平成37年)	2030年 (平成42年)	2035年 (平成47年)	2040年 (平成52年)
総 数	487	518	527	520	511	502	483
60～64歳	115	109	92	82	78	82	71
65～69歳	87	111	105	88	79	75	80
70～74歳	84	82	104	99	84	75	72
(小計)	(171)	(193)	(209)	(187)	(163)	(150)	(152)
75～79歳	80	76	75	95	91	77	69
80～84歳	63	66	64	63	82	78	67
85～89歳	37	45	49	48	48	63	60
90歳以上	21	29	38	45	49	52	64

(表②: 男性)

(単位: 千人)

男 性	2010年 (平成22年)	2015年 (平成27年)	2020年 (平成32年)	2025年 (平成37年)	2030年 (平成42年)	2035年 (平成47年)	2040年 (平成52年)
総 数	203	219	224	219	214	211	202
60～64歳	56	53	44	39	36	39	34
65～69歳	39	53	50	41	37	35	38
70～74歳	37	36	48	46	38	34	32
(小計)	(76)	(89)	(98)	(87)	(75)	(69)	(70)
75～79歳	33	32	32	42	41	34	30
80～84歳	23	25	25	24	34	33	28
85～89歳	11	14	16	16	16	23	22
90歳以上	4	6	9	11	12	13	18

(表③: 女性)

(単位: 千人)

女 性	2010年 (平成22年)	2015年 (平成27年)	2020年 (平成32年)	2025年 (平成37年)	2030年 (平成42年)	2035年 (平成47年)	2040年 (平成52年)
総 数	284	299	303	301	297	291	281
60～64歳	59	56	48	43	42	43	37
65～69歳	48	58	55	47	42	40	42
70～74歳	47	46	56	53	46	41	40
(小計)	(95)	(104)	(111)	(100)	(88)	(81)	(82)
75～79歳	47	44	43	53	50	43	39
80～84歳	40	41	39	39	48	45	39
85～89歳	26	31	33	32	32	40	38
90歳以上	17	23	29	34	37	39	46

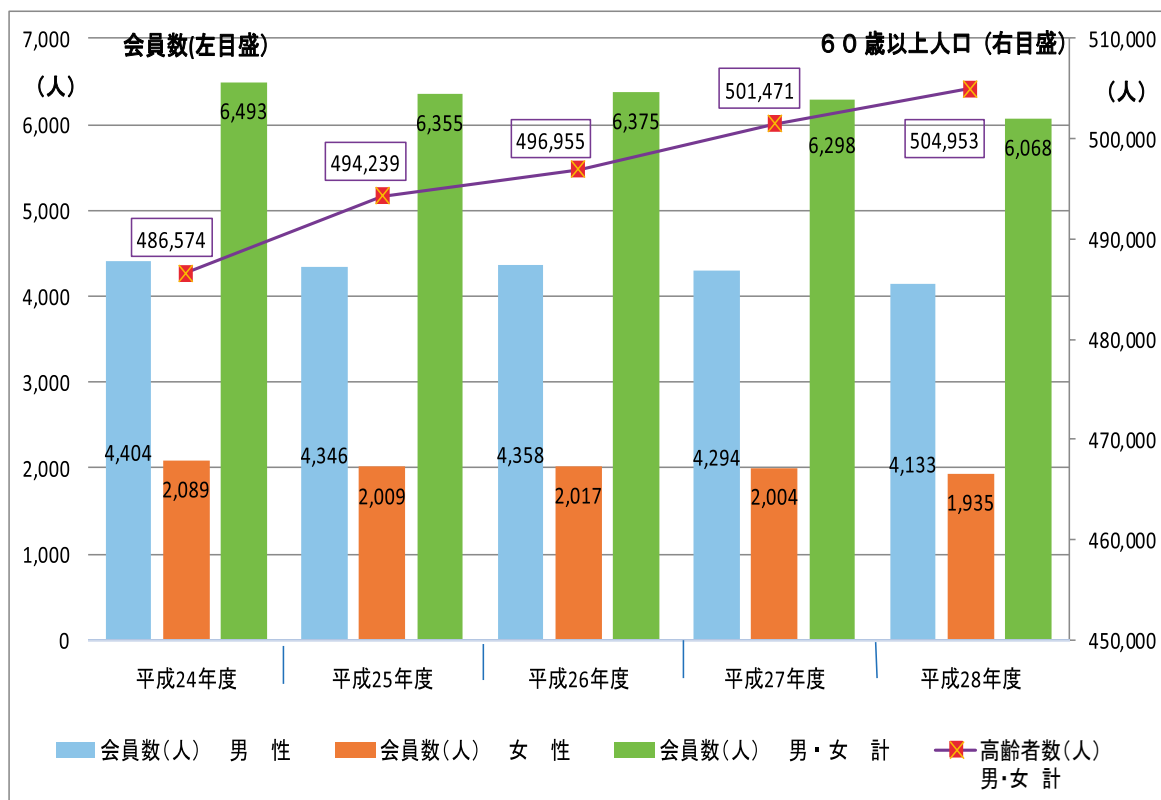
資料出所：2010年・2015年は「国勢調査」、2020年以降は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(平成25年3月推計)
(*1000人以下を四捨五入したため総数が合わない部分がある。)

3. 主要項目の現状と課題

(1) 「会員数」

① 会員数の推移と現状

(表1) 長崎県の会員数・60歳以上人口の推移



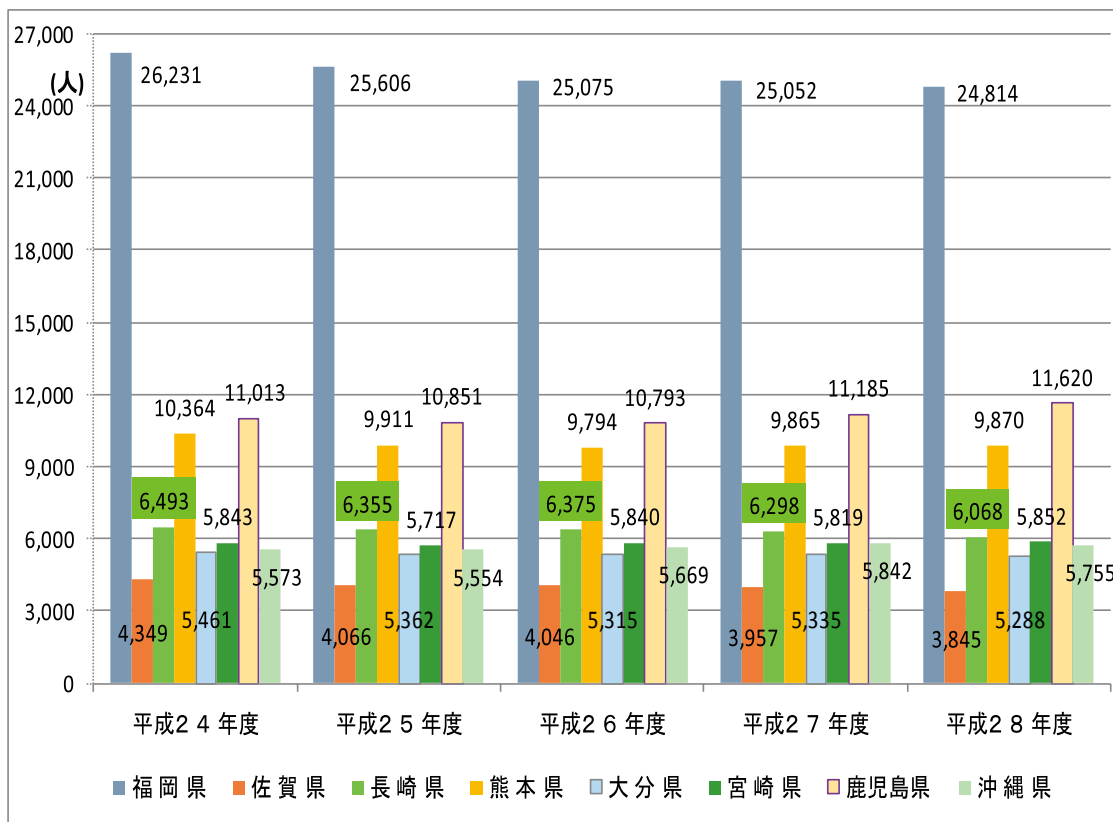
(※高齢者数は、センター所在市町の60歳以上人口を表示)

長崎県	性 別	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	H 28/H 24 (比率)
会員数 (人)	男 性	4,404	4,346	4,358	4,294	4,133	93.8%
	女 性	2,089	2,009	2,017	2,004	1,935	92.6%
	男・女 計	6,493	6,355	6,375	6,298	6,068	93.5%
	(対前年度比率)	98.4%	97.9%	100.3%	98.8%	96.3%	—
高齢者数 (人)	男・女 計	486,574	494,239	496,955	501,471	504,953	103.8%
	(対前年度比率)	102.0%	101.6%	100.5%	100.9%	100.7%	—

○ 「会員数」の課題

前計画期間(平成24年度～平成28年度)中、60歳以上の高齢者数は増加しているが、会員数は、平成22年度の6,800人をピークに、以降ほぼ減少している。平成24年度と28年度を比べても、高齢者数は18,379人(3.8%)増加しているが、会員数は425人(6.5%)減少している。

(表2) 全国・九州各県会員数の推移



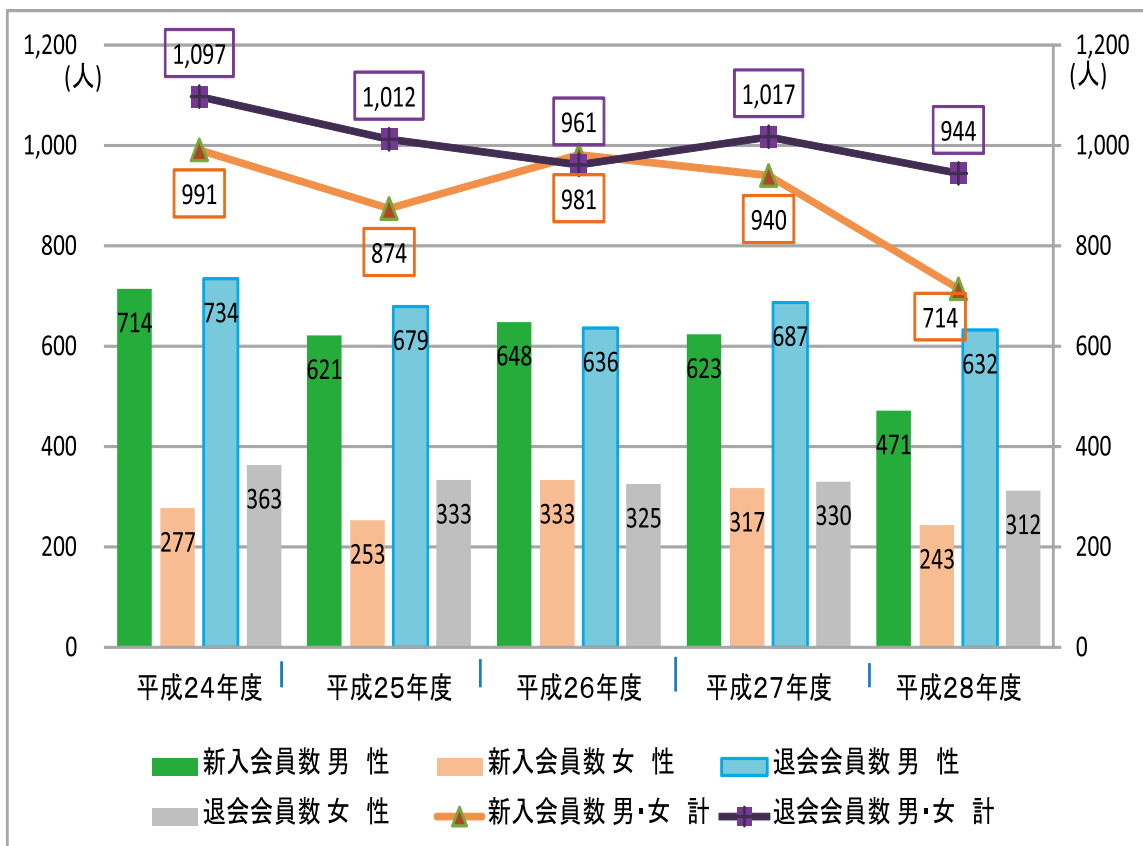
県別・会員数 (人)	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	H28/H24 (比率)
福岡県	26,231	25,606	25,075	25,052	24,814	94.6%
佐賀県	4,349	4,066	4,046	3,957	3,845	88.4%
長崎県	6,493	6,355	6,375	6,298	6,068	93.5%
熊本県	10,364	9,911	9,794	9,865	9,870	95.2%
大分県	5,461	5,362	5,315	5,335	5,288	96.8%
宮崎県	5,843	5,717	5,840	5,819	5,852	100.2%
鹿児島県	11,013	10,851	10,793	11,185	11,620	105.5%
沖縄県	5,573	5,554	5,669	5,842	5,755	103.3%
全 国	743,969	729,214	721,712	720,948	718,375	96.6%

○「会員数」の課題

前計画期間（平成24年度～平成28年度）中の九州各県会員数の増減を見ると、長崎県の6.5%減は、佐賀県の11.6%減に次いで大きく、全国の減少率3.4%より大きくなっている。

一方、鹿児島県、沖縄県、宮崎県は増加している。

(表3)長崎県の新入会員数・退会会員数の推移



長崎県	性別	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
新入会員数	男性	714	621	648	623	471
	女性	277	253	333	317	243
	男・女 計	991	874	981	940	714
	(前年度比増減▲)	▲43	▲117	107	▲41	▲226
退会会員数	男性	734	679	636	687	632
	女性	363	333	325	330	312
	男・女 計	1,097	1,012	961	1,017	944
	(前年度比増減▲)	▲138	▲85	▲51	56	▲73

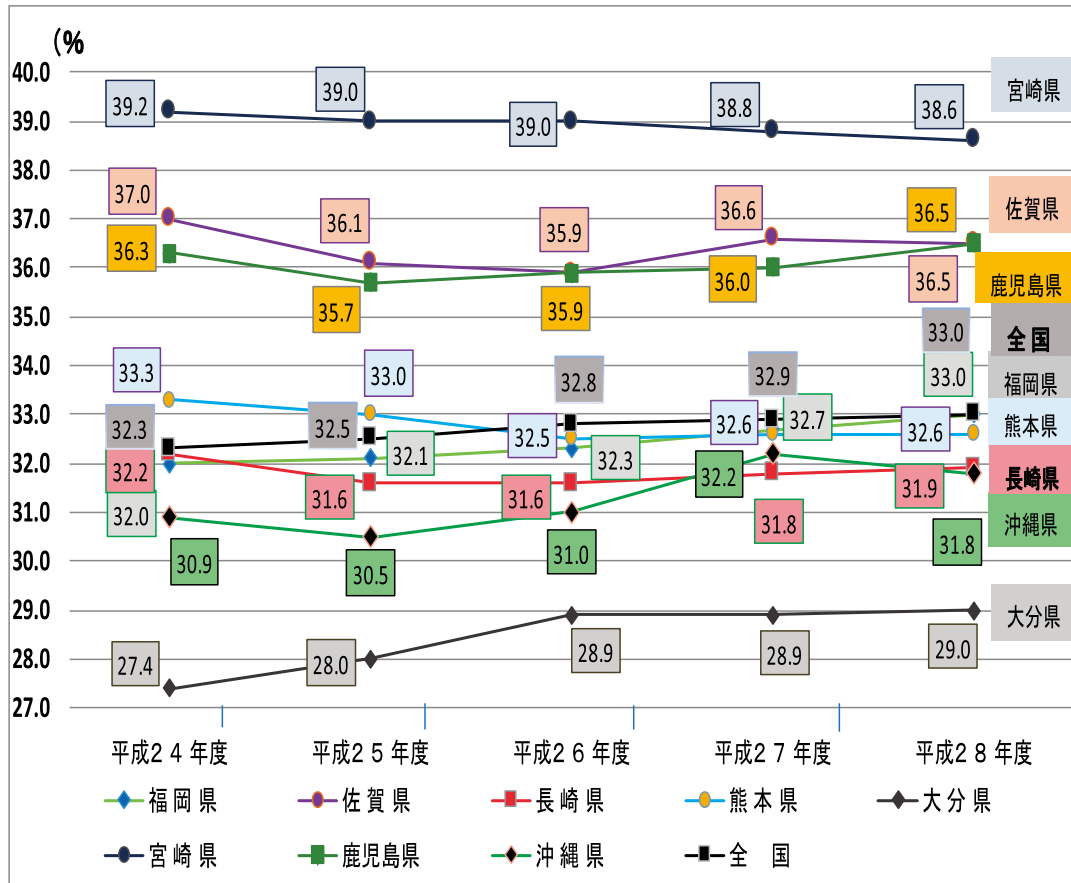
○「会員数」の課題

前計画期間(平成24年度～平成28年度)中、退会者が入会者を上回る状況が続いているが、特に、入会者の減少が会員数減の要因となっている。

(2) 「女性会員比率」

① 比率の推移と現状

(表4) 全国・九州各県 女性会員比率



県別・女性会員比率 (%)	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
福岡県	32.0	32.1	32.3	32.7	33.0
佐賀県	37.0	36.1	35.9	36.6	36.5
長崎県	32.2	31.6	31.6	31.8	31.9
熊本県	33.3	33.0	32.5	32.6	32.6
大分県	27.4	28.0	28.9	28.9	29.0
宮崎県	39.2	39.0	39.0	38.8	38.6
鹿児島県	36.3	35.7	35.9	36.0	36.5
沖縄県	32.0	30.5	31.0	32.2	31.8
全国	32.3	32.5	32.8	32.9	33.0

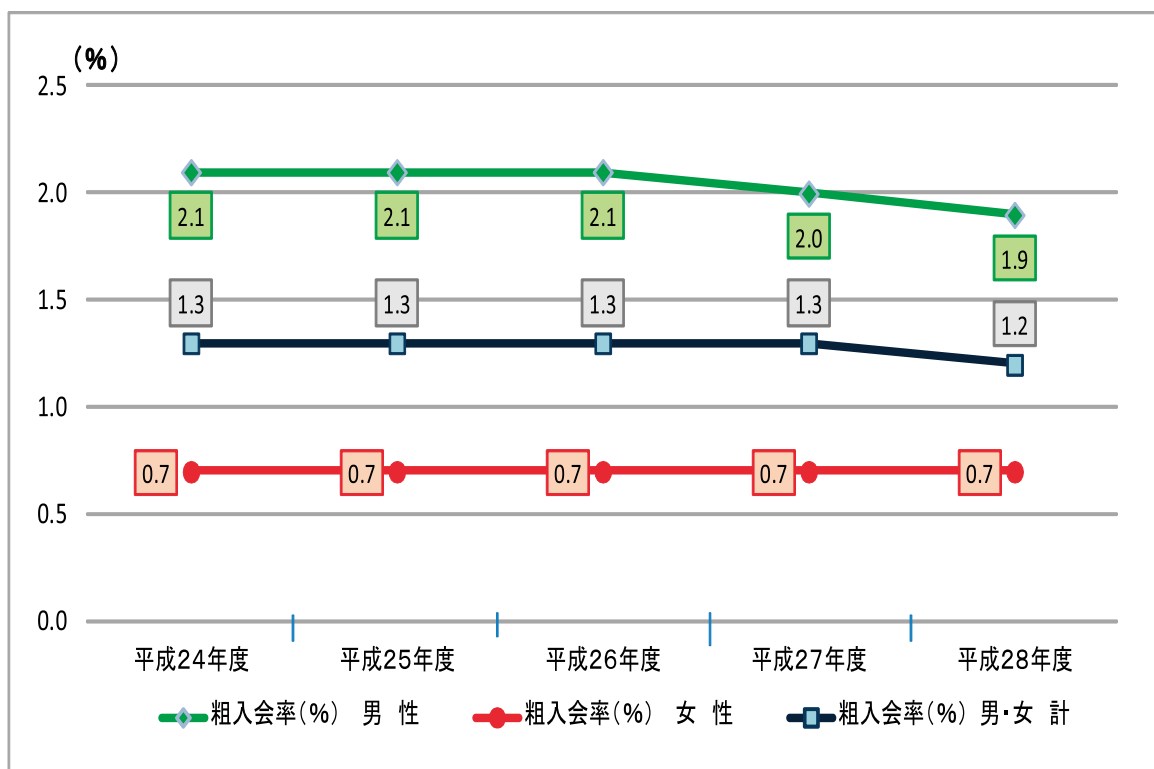
○「女性会員比率」の課題

平成28年度の長崎県の比率31.9%は、全国平均よりも1.1%低く、九州の中でも低位にある。

(3)「粗入会率」

①粗入会率の推移と現状

(表5)長崎県の粗入会率の推移

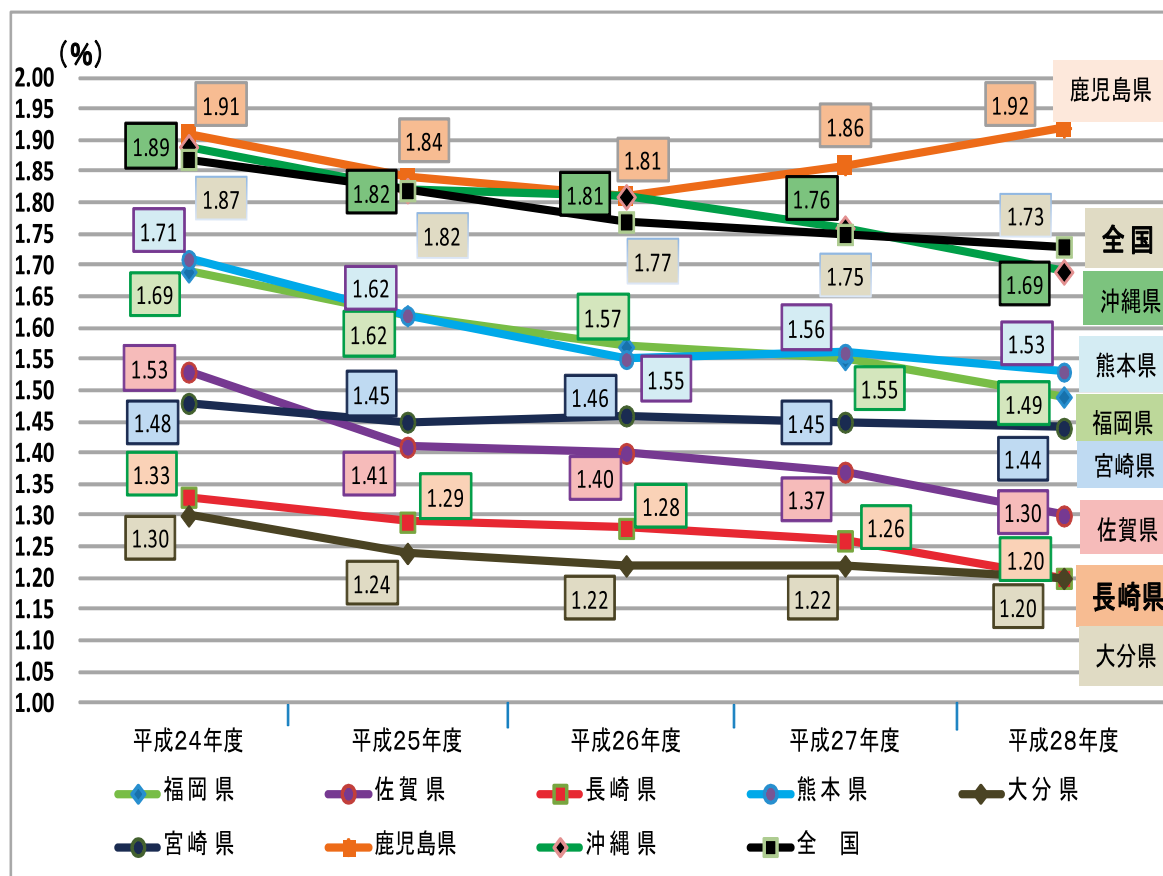


長崎県	性別	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
粗入会率(%)	男性	2.1	2.1	2.1	2.0	1.9
	(対前年度増減▲)	▲ 0.1	0.0	0.0	▲ 0.1	▲ 0.1
	女性	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
	(対前年度増減▲)	▲ 0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	男・女計	1.3	1.3	1.3	1.3	1.2
	(対前年度増減▲)	▲ 0.1	0.0	0.0	0.0	▲ 0.1

○「粗入会率」の課題

前計画期間(平成24年度～平成28年度)中の粗入会率は、60歳以上人口の増加、会員数の減少により 平成24年度の1.3%から平成28年度の1.2%に低下している。特に、女性の入会率が一定して0.7%と低い状況にある。

(表6) 全国・九州各県粗入会率の推移



県別・粗入会率(%)	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
福岡県	1.69	1.62	1.57	1.55	1.49
佐賀県	1.53	1.41	1.40	1.37	1.30
長崎県	1.33	1.29	1.28	1.26	1.20
熊本県	1.71	1.62	1.55	1.56	1.53
大分県	1.30	1.24	1.22	1.22	1.20
宮崎県	1.48	1.45	1.46	1.45	1.44
鹿児島県	1.91	1.84	1.81	1.86	1.92
沖縄県	1.89	1.82	1.81	1.76	1.69
全 国	1.87	1.82	1.77	1.75	1.73

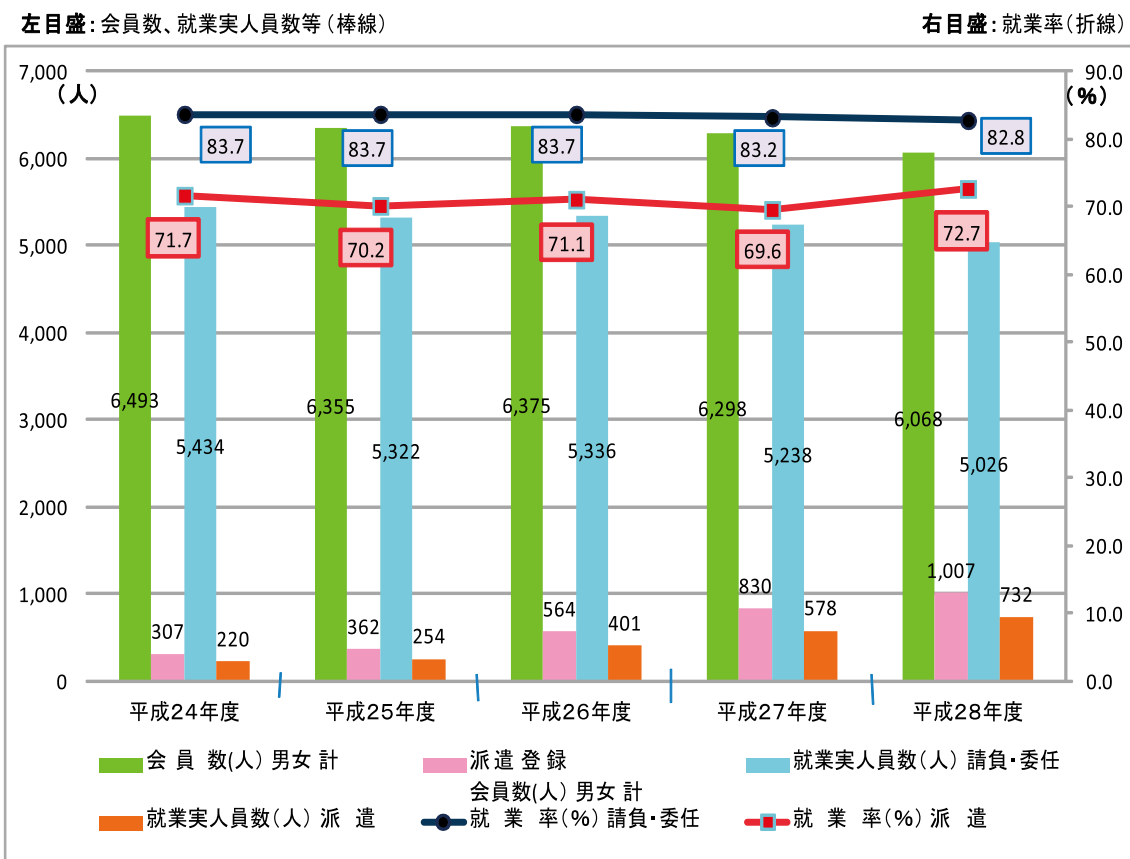
○「粗入会率」の課題

前計画期間(平成24年度～平成28年度)中、粗入会率は全国的に低下している。九州でも鹿児島県を除き同様な状況であるが、長崎県は、平成28年度末時点で九州の中で最も低い位置にある。

(4)「就業率」

①就業率の推移と現状

(表7)長崎県の就業率の推移



長 崎 県		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
会 員 数(人)	男女 計	6,493	6,355	6,375	6,298	6,068
	(対前年度増減▲)	▲106	▲138	20	▲77	▲230
派遣登録 会員数(人)	男女 計	307	362	564	830	1,007
	(対前年度増減▲)	133	55	202	266	177
就業実人員数 (人)	請負・委任	5,434	5,322	5,336	5,238	5,026
	(対前年度増減▲)	▲177	▲112	14	▲98	▲212
	派遣	220	254	401	578	732
	(対前年度増減▲)	108	34	147	177	154
就 業 率(%)	請負・委任	83.7	83.7	83.7	83.2	82.8
	(対前年度増減▲)	▲1.3	0.0	0.0	▲0.5	▲0.4
	派遣	71.7	70.2	71.1	69.6	72.7
	(対前年度増減▲)	7.7	▲1.5	0.9	▲1.5	3.1

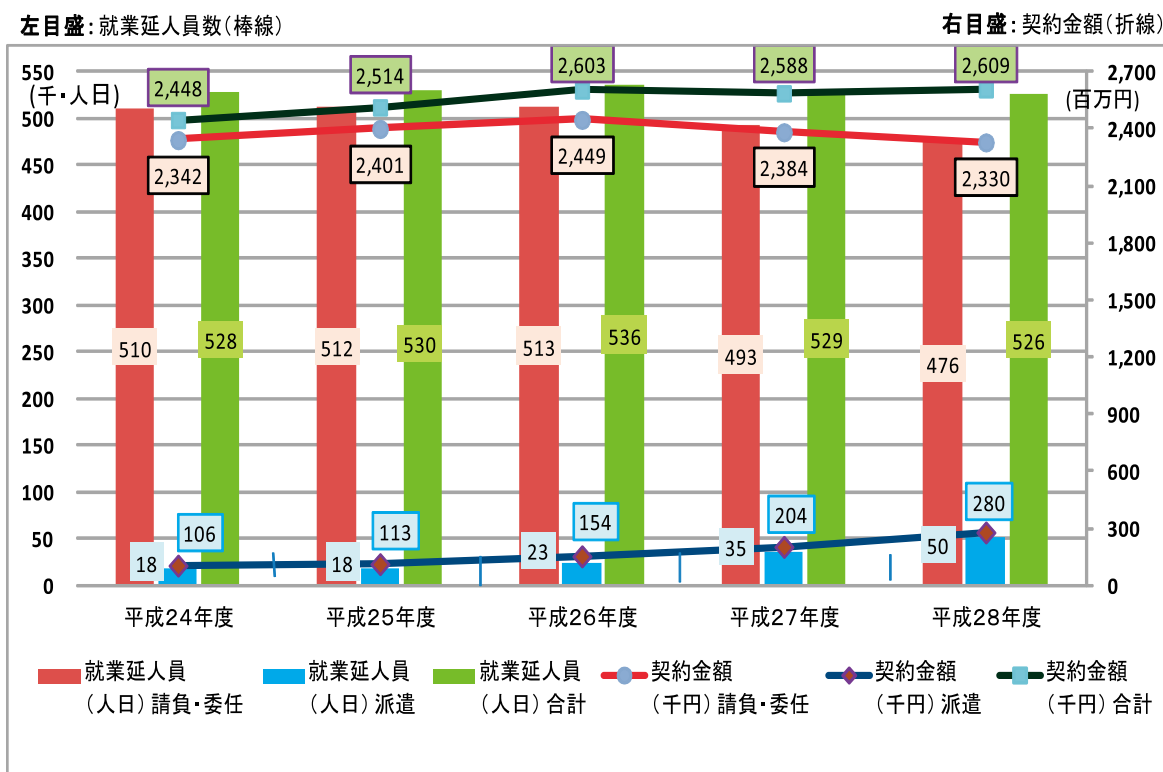
〇「就業率」の課題

前計画期間(平成24年度～平成28年度)中、就業率は、請負・委任及び派遣ともにほぼ横ばいの状況である。平成28年度の全国平均(請負・委任82.1%、派遣67.7%)と比べると、長崎県の派遣就業率がやや高い。

(5)「就業延人員数・契約金額」

①就業延人員数・契約金額の推移と現状

(表8)長崎県の就業延人員数及び契約金額の推移



長 崎 県	事業別	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	H28/H24 (比率)
就業延人員 (人日)	請負・委任	509,564	511,593	512,633	493,385	475,885	93.4%
	(対前年度増減▲)	▲11,432	2,029	1,040	▲19,248	▲17,500	—
	派遣	17,975	17,907	23,475	35,145	50,446	280.6%
	(対前年度増減▲)	9,403	▲68	5,568	11,670	15,301	—
	合計	527,539	529,500	536,108	528,530	526,331	99.8%
	(対前年度増減▲)	▲2,029	1,961	6,608	▲7,578	▲2,199	—
契約金額 (千円)	請負・委任	2,342,010	2,401,063	2,448,749	2,383,876	2,329,975	99.5%
	(対前年度増減▲)	▲47,339	59,053	47,686	▲64,873	▲53,901	—
	派遣	105,593	112,880	154,095	203,966	279,523	264.7%
	(対前年度増減▲)	53,465	7,287	41,215	49,871	75,557	—
	合計	2,447,603	2,513,943	2,602,844	2,587,842	2,609,498	106.6%
	(対前年度増減▲)	6,126	66,340	88,901	▲15,002	21,656	—

○「就業延人員数・契約金額」の課題

前計画期間(平成24年度～平成28年度)中の平成24年度と平成28年度を比べると、就業延人員、契約金額とも請負・委任が減少し、派遣の増がこれを補っている。

V シルバー人材センター事業の目指すべき方向

1. 会員数の拡大

連合本部及び各センターの主な役割は、「働くことを希望する高齢者に就業の機会を提供すること」であり、加えて、生きがいの充実や地域社会の活性化等に繋げることです。このように地域社会で役割を発揮するには会員数の拡大が欠かせません。

しかしながら、高齢者数の増加に拘わらず平成22年度以降会員数の減少傾向が続いています。このため、「**会員減少に歯止めをかけ、拡大を図る**」ことを目指し、次の事項に積極的に取り組むこととします。

(1) 加入促進・退会防止対策の組織的徹底

これまで各センターは、事業活性化計画の検証アンケートに記したように、様々な会員拡大策を講じてきましたが、十分な成果を上げるには至っていません。また、これを行えば会員が増えるという王道はありません。このため、Ⅷの「目標達成のための具体的事業の展開」に掲げる広報活動、会員の主体的な取組、入会説明会の改善などの具体的項目を中心に、できるだけ幅広く「加入促進・退会防止対策の組織的徹底を図る」こととします。

(2) 計画的な普及啓発活動の実施

加入促進対策の中で、広報活動を中心とした普及啓発活動が重要であることから、各センターと連合本部が連携し戦略的な普及啓発活動に取り組むこととします。

(3) 女性会員の加入促進

全国の女性会員の割合は約1/3とやや低調ですが、本県は全国平均よりさらに低く、その数も年々減少しています。一方、介護や保育、福祉・家事援助サービスなど女性に適した分野に対する社会的ニーズが高まっていることから、特に、60歳台前半の「女性会員の加入促進を図る」ことに積極的に取り組むこととします。

2. 就業機会の拡大・多様化

就業機会の拡大と会員数の拡大は車の両輪であり、表裏の関係でもあります。高年齢者の就業を取り巻く環境には大きな変化が生じています。このような環境変化に対応し就業機会の拡大・多様化を図るため、これまで

の取組に加え、次の事項に積極的に取り組むこととします。

(1) 会員の就業意識等の変化や地域経済のニーズに対応した事業の展開

- ① 収入を目的とする入会者が増加する状況にあり、生きがい就労という観点を堅持しつつも経済面優先という選択肢も用意します。
- ② 屋外作業希望者の減少傾向が顕著になっていることから、シルバー事業の柱である剪定・草刈等の請負業務従事会員の育成・確保を図りつつ、事務系分野の積極的開拓を図ります。

具体的には

- 高齢法第39条の業務拡大(週40時間特例)の活用
- 事務系分野の就業開拓

(2) 地域に役立ち、地域を支える事業の展開

- ① 人口減少と高齢化率の上昇に伴い、2017年9月の「日銀短観」でも人手不足が25年ぶりの水準となったとされています。こうした人手不足問題の深刻化と、高齢者が地域を支えるという視点で、人手不足、現役世代のサポート、さらに地域課題への対応などに係る事業に積極的に対応します。

具体的には

- 子育て中の現役世代や子供たちへの支援(保育、福祉・家事援助サービス等)
- 支援を要する高齢者に対する事業(介護及びその周辺業務等)
- 人手不足の企業に対するシルバー派遣
- 市・町や関係団体等と連携し、地域課題に対応した事業(空き家管理、農業支援、観光振興等)

3. 事業運営と組織体制の強化

シルバー事業を円滑かつ効果的に実施するには、事業運営と組織体制の強化が欠かせません。このため、理事会及び事務局体制の充実・強化、財政基盤の確立、行政機関や関係団体との連携強化等を更に図っていきます。

また、公益社団法人として社会的信頼性を確保することが求められることから、安全・適正就業対策は勿論、個人情報保護対策をはじめコンプライアンスへの適正な対応を行います。

VI 計画期間

平成30年度から平成36年度までの7年間

なお、7年間という期間は中期事業計画としては長く、その実施状況や環境変化も想定されることから、必要に応じ計画期間中の見直しを行うこととします。

(※7年間は全シ協策定の「第二次会員100万人達成計画」の実施期間に合わせたものです。)

VII 目標数値

項目 \ 年度	2017年 (平成29年) 基準年度	2018年 (平成30年)	2019年 (平成31年)	2020年 (平成32年)	2021年 (平成33年)	2022年 (平成34年)	2023年 (平成35年)	2024年 (平成36年)
会員数(人)	5,897	6,119	6,351	6,589	6,963	7,361	7,778	8,220
女性会員比率(%)	32.1	32.5	33.0	34.0	35.0	36.0	37.0	38.0
粗入会率(%)	1.2	1.2	1.3	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7
就業率<請負・委任>(%)	81.9	81.9	81.9	81.9	81.9	81.9	81.9	81.9
就業率<派遣>(%)	71.1	72.6	74.1	75.6	76.7	77.8	78.9	80.0
就業延人員<請負・委任> (千人日)	460	460	460	460	460	460	460	460
就業延人員<派遣> (千人日)	62	70	78	86	90	94	98	102
契約金額<請負・委任> (百万円)	2,267	2,267	2,267	2,267	2,267	2,267	2,267	2,267
契約金額<派遣> (百万円)	342	382	422	462	482	502	522	542

* 各センターにおける会員数目標数値は、P28、資料3のとおり。

【目標数値の積算根拠】

平成29年度実績を積算基準値として、次により算出しました。

1. 会員数

全シ協が策定した「第二次会員100万人達成計画」に合せ、平成29年度を基準年度とし、前半3年（平成30年～平成32年）の増加率を3.9%増、後半4年（平成33年～平成36年）の増加率を5.8%増として各年度の会員数を算出した（少数点以下切り捨て）。

2. 女性会員比率

計画期間における増加会員数の男女比を約1：1とし、最終年度の女性会員比率を、平成29年度の全国平均値（33.2%）を上回る38.0%とする。なお、各年度の数値は概ね対前年度比1%の増加率とする。

3. 粗入会率

最終年度の粗入会率を、センター所在市町の60歳以上の推計人口約513千人と目標会員数から算出した約1.6%を上回り、29年度の全国平均値である1.7%とする。なお、各年度の数値は会員数の増加比率を勘案し、後半を前年度比0.1%増とする。

4. 就業率

（1）請負・委任

請負・委任は縮小傾向にあることから実績値維持を目指し、最終年度の就業率を、平成29年度の全国平均値（79.9%）を上回り、平成29年度の長崎県の実績値である81.9%を目標とする。

（2）派遣

派遣が拡大傾向にある中、今後とも派遣先の開拓とマッチングに努め、最終年度の就業率を、平成29年度の全国平均値（70.4%）及び長崎県平均値（71.1%）より高く、請負と同程度の80.0%とする。

5. 就業延人員

（1）請負・委任

請負・委任は縮小傾向にあることから実績値維持を目指し、平成29年度長崎県実績値460千人日为目标値とする。

（2）派遣

派遣は拡大を続けており、最近5年間の年平均増加数は約8千人日であるが、増加の伸びに陰りも考えられることから、前半3年間の増加

数を年 8 千人日、後半 4 年間の増加数を年 4 千人日とする。

6. 契約金額

(1) 請負・委任

請負・委任は縮小傾向にあることから実績値維持を目指し、平成 29 年度長崎県実績値 2, 267 百万円を目標値とする。

(2) 派遣

派遣は拡大を続けており、最近 5 年間の平均増加額は年約 4, 000 万円であるが、増加の伸びに陰りも考えられることから、前半 3 年間の増加額を年 4, 000 万円、後半 4 年間の増加額を年 2, 000 万円とする。

Ⅷ 目標達成のための具体的事業の展開

1. 各センターが主体的に取り組む事業

(1) 会員数の拡大

- ①会員による「ロコミ」、「一人一会員運動」の徹底
- 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）
- ③ボランティア活動の実施（シルバーの日のPRとも連携）
- 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）
- ⑤会報・市町広報誌の活用
- ⑥チラシ・パンフレットの配布
- ⑦報道機関への情報提供の強化
- ⑧ケーブルテレビ等身近なメディアの活用
- 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）
- 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）

(2) 就業機会の拡大・多様化

- ①シルバー派遣事業の積極的展開
- ②事務系分野のニーズ調査と就業開拓
- ③保育、福祉・家事援助、介護及びその周辺サービスの開拓
- ④地域のニーズを捉えた企画提案事業への取り組み

- ⑤役職員・会員・就業開拓員による、企業・家庭への個別訪問
- ⑥請負を支える剪定等技能・技術分野会員の育成・確保

(3) その他、シルバー事業を支える事業

- 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
- 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
- ③国、地方公共団体との連携強化による財政基盤の強化
- 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
- ⑤安全・適正就業対策の更なる推進
- ⑥コンプライアンスへの適切な対応

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

- 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
- ②高齢法第39条の派遣業務拡大の活用
- ③全県をエリアとする広報計画の策定
- ④連合本部が実施する各センター職員の研修会の充実
- ⑤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
- ⑥国の委託事業（高齢者活躍人材育成事業等）の積極的实施
- ⑦行政機関や関係団体との連携強化
- ⑧コンプライアンスへの適切な対応

Ⅸ 資料編

1. 事業活性化行動計画(平成24年度～28年度)における各センターの会員数目標達成状況

(単位:人)

区 分	長崎市	佐世保市	島原市	諫早市	大村市	平戸市	松浦市	壱岐市	五島市	西海市	雲仙市	南島原市	長与・時津	波佐見町	対馬市	川棚町	新上五島町	計
① 基準数値 (平成22年度の実績)	1,482	1,480	272	533	502	276	249	198	197	390	199	314	338	122	74	95	79	6,800
② 目標数値 (平成28年度)	1,600	1,600	330	656	600	308	281	220	225	431	231	355	411	141	91	112	91	7,683
③ 実施結果 (平成28年度)	1,011	1,065	301	490	678	249	234	268	191	346	174	311	396	138	52	87	77	6,068
④ 目標達成率(%) (③÷②×100)	63.2	66.6	91.2	74.7	113.0	80.8	83.3	121.8	84.9	80.3	75.3	87.6	96.4	97.9	57.1	77.7	84.6	79.0

2. 事業活性化行動計画(平成24年度～28年度)における各センターの契約金額目標達成状況(派遣事業を含む)

(単位:千円)

区 分	長崎市	佐世保市	島原市	諫早市	大村市	平戸市	松浦市	壱岐市	五島市	西海市	雲仙市	南島原市	長与・時津	波佐見町	対馬市	川棚町	新上五島町	計
① 基準数値 (平成22年度の実績)	482,222	479,870	129,023	221,227	203,821	118,006	77,173	36,595	67,676	182,353	60,629	71,000	190,122	54,603	7,265	40,728	3,211	2,425,524
② 目標数値 (平成28年度)	510,534	520,000	130,000	236,000	224,000	120,374	88,013	30,230	69,925	198,351	62,667	64,242	208,801	57,490	7,876	43,286	3,606	2,575,395
③ 実施結果 (平成28年度)	418,218	415,367	153,632	213,699	302,954	150,056	96,380	44,961	82,416	172,295	95,140	123,375	212,869	64,130	6,886	45,571	11,549	2,609,498
④ 目標達成率(%) (③÷②×100)	81.9	79.9	118.2	90.6	135.2	124.7	109.5	148.7	117.9	86.9	151.8	192.0	101.9	111.5	87.4	105.3	320.3	101.3

資料 1

事業活性化行動計画に係る「センター取組実施状況アンケート調」(17センター)

1. 会員の増加対策

取組計画項目		実施団体数 (うち効果があった判断)	未実施団体数
(1) 既存会員による新会員の獲得	①地域の潜在的な会員を掘り起こすため、会員の「口コミ」による加入促進	17 (3)	0
	②入会勧誘を促進するための会員表彰	4	13
	③その他	2	15
(2) 普及啓発活動の積極的な展開	①ホームページの開設	10 (1)	7
	②ポスター・チラシ等の配布	16 (3)	1
	③市町の広報誌掲載や折込活用	16 (2)	1
	④機関誌の発行	13 (1)	4
	⑤商店街及び地域の催事における街頭キャンペーン	6 (2)	11
	⑥地域行事への参加	9	8
	⑦ボランティア活動の実施	15 (5)	2
	⑧地元ラジオ局、ケーブルテレビを活用したキャンペーン	4 (3)	13
	⑨報道機関への情報提供	8 (2)	9
	⑩会員増強強化月間の設置	6 (1)	11
	⑪その他	6 (3)	11
(3) 就業率の向上	①就業開拓員の配置による受注拡大	14 (4)	3
	②会員へ適かつ公平な就業を提供するため、適正就業基準等に基づく適正運営	16 (2)	1
	③その他	5 (3)	12
(4) 社会参加活動の充実	①ボランティア活動を通じて地域社会へ認知度を高める	14 (6)	3
	②その他	1	16
(5) 退会の防止	①特別会員(ゴールド会員)制度の導入	0	17
	②会員活動に関する個別相談の実施	9 (3)	8
	③その他	4	13

2. 受注件数及び契約金額の拡大対策

取組計画項目		実施団体数 (うち効果があった判断)	未実施団体数
(1) センター事業の広報充実	①市町の広報誌によるセンター事業周知度の向上	15 (3)	2
	②ボランティア活動の促進によるセンター事業周知度の向上	14 (5)	3
	③その他	4	13
(2) 企業等訪問による職域拡大	①就業開拓員による地域内主要企業等の訪問と受注の拡大	16 (2)	1
	②その他	3 (2)	14
(3) 事務系就業分野の新規開拓	①会員による事務系就業分野の研究会を開催し、実施体制を構築	2	15
	②講習会を実施し、専門的知識や技能向上を図る	10 (3)	7
	③就業開拓員による新規開拓	8 (1)	9
	④その他	2 (2)	15
(4) 福祉系就業分野の新規開拓	①会員による福祉系就業分野の研究会を開催し、実施体制を構築	4 (1)	13
	②講習会を実施し、専門的知識や技能向上を図る	7 (4)	10
	③就業開拓員による新規開拓	7	10
	④その他	3 (2)	14
(5) 企画提案事業による新規開拓	①行政(市町)と連携し、住民のニーズに沿った事業を展開	6 (2)	11
	②会員のやりたいこと、できることを把握し、実施体制を構築	7	10
	③その他	3 (2)	14
(6) 顧客満足度の向上	①就業後のアンケートを実施し改善点を把握	8	9
	②反省会や引継会の実施	6	11
	③その他	3	14

3. 財政基盤と組織体制の拡充対策

取組計画項目		実施団体数 (うち効果があった判断)	未実施団体数
(1) 財政基盤の拡充	①受注拡大による増収	12 (4)	5
	②派遣事業の積極的取組み	15 (6)	2
	③手数料比率の見直しの検討	7 (3)	10
	④会費の見直しの検討	7 (3)	10
	⑤人件費の抑制(会員の活用)	10 (2)	7
	⑥管理費等の抑制	13 (3)	4
	⑦シルバー保険料の見直し	7	10
	⑧その他	4 (2)	13
(2) 国県市町への支援要請	①シルバー事業による生活保護費、医療・介護費の削減効果等を訴え、補助金の確保を行う	8	9
	②県市町にシルバー事業の社会的貢献の理解を深めて貰い、公共事業の受注拡大を図る	16 (5)	1
	③その他	1	16
(3) 組織体制の拡充	①事業運営に係る理事の参画機会の増大	9 (3)	8
	②職群班、地域班の再構築による活性化	7 (1)	10
	③その他	1	16
(4) 役員・職員の資質の向上	①公益法人として求められる職責を全うするため研修会を実施し、役員、事務局職員の資質の向上に努める	14 (4)	3
	②その他	3	14

4. 安全・適正就業対策

取組計画項目		実施団体数 (うち効果があった判断)	未実施団体数
(1) 安全意識の向上、安全就業の促進	①事故発生状況や安全活動の注意事項等を掲載した「安全だより」の発刊による安全啓発	11 (1)	6
	②交通安全講習会、救急救命講習の実施	12 (3)	5
	③「安全就業ハンドブック」の実践	11	6
	④安全対策委員会、安全就業推進員を中心に就業現場の定期・随時の巡回指導	15 (5)	2
	⑤就業前の機械器具点検・安全用具着用の徹底	14 (1)	3
	⑥事故発生の場合、事故報告書に基き原因説明を行い再発防止に努める	16 (1)	1
	⑦その他	5 (1)	12
(2) 健康管理対策の推進	①定期的な健康診断受診など、自己健康管理に努める	11 (3)	6
	②会員の健康管理のため、事務所玄関等に血圧測定器を設置する	7 (3)	10
	③就業会員の体力測定の実施	0	17
	④就業前における柔軟体操の励行	7	10
	⑤健康セミナーの実施	4	13
	⑥その他	4	13
(3) 適正就業の推進	①適正な契約事務の実施(契約書の作成等)	16 (1)	1
	②就業の適正化を図るため、請負・委任契約になじまない就業は労働者派遣事業等への切り替えを行う	14 (4)	3
	③適正で公平な就業を推進するため、適正就業基準等に基づく適正運営に努める	16	1
	④その他	4	13

中期事業計画における各センターの会員目標数値

(単位:人)

年度 センター名	2017年度 (平成29年) 基準年度	2018年度 (平成30年)	2019年度 (平成31年)	2020年度 (平成32年)	2021年度 (平成33年)	2022年度 (平成34年)	2023年度 (平成35年)	2024年度 (平成36年)
長崎市	936	972	1,009	1,048	1,108	1,172	1,239	1,310
佐世保市	1,016	1,055	1,096	1,138	1,204	1,273	1,346	1,424
島原市	293	304	315	327	345	365	386	408
諫早市	499	518	538	558	590	624	660	698
大村市	702	729	757	786	831	879	929	982
平戸市	254	263	273	283	299	316	334	353
松浦市	233	242	251	260	275	290	306	323
壱岐市	251	260	270	280	296	313	331	350
五島市	179	185	192	199	210	222	234	247
西海市	322	334	347	360	380	402	425	449
雲仙市	164	170	176	182	192	203	214	226
南島原市	325	337	350	363	384	406	429	453
長与・時津	369	383	397	412	435	460	486	514
波佐見町	132	137	142	147	155	163	172	181
対馬市	62	64	66	68	71	75	79	83
川棚町	79	82	85	88	93	98	103	108
新上五島町	81	84	87	90	95	100	105	111
合 計	5,897	6,119	6,351	6,589	6,963	7,361	7,778	8,220