

第6次中期事業基本計画



公益社団法人 鳥取市シルバー人材センター

は じ め に

鳥取市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、昭和５６年７月１日に社団法人として山陰地方で初めて設立され、平成２４年４月に公益社団法人に移行しました。

この間、会員、役員及び職員は、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、シルバー事業に積極的に取り組み、本年度で設立４５周年を迎えることができました。

わが国では、人口減少と少子高齢化が進み、「人生１００年時代」、「生涯現役時代」と言われて久しくなる中、公益社団法人鳥取市シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、会員が就業を通じて地域経済や地域社会に貢献するとともに、会員自らの生きがいや健康増進等、高齢期の豊かな生活を実現する場を創出する役割を果たしてきました。

センターの運営においては、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）」と令和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」に対応するため、令和９年４月から原則、従来の請負・委任契約を厚生労働省が示すセンターと発注者、会員の三者による包括的契約に移行します。

また、近年、鳥取県最低賃金（以下「最低賃金」という。）が大幅に引き上げられ、最低賃金が適用されるシルバー派遣事業（以下「派遣事業」という。）においては、最低賃金に抵触することになった賃金の額を改訂してきました。

受託事業に就業する会員に支払われる配分金又は会員業務委託料（以下「配分金等」という。）は、最低賃金法に拘束されるものではありませんが、ダンピング等の不当な批判を避けるとともに、派遣事業の賃金と受託事業の配分金等の額との均衡を図るため、受注見積基準表を改正し、配分金等の額を引き上げてきました。

このような中、元気で、働く意欲のある高齢者が集まるセンターは、人手不足の分野や介護、育児等の現役を支える分野において、会員のニーズに対応した仕組みを整えていく必要があります。

第６次中期事業基本計画は、令和９年度から５年間のセンターの活動指針を定め、その目標を達成するために取り組んでいこうとするものです。

センターは、会員、役員及び職員が一体となって、この計画を達成するために努力してまいりますので、関係各位の御支援と御協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

令和８年８月

公益社団法人 鳥取市シルバー人材センター

理事長 奥 田 恒 久

目 次

第1章 計画策定の趣旨及び概要	1
1 計画策定の背景及び趣旨	1
(1) 計画策定の背景	1
(2) 計画策定の趣旨	1
2 中期計画の期間	2
3 中期計画の推進方法	2
第2章 センターの現状と課題.....	2
1 会員数の状況	2
(1) 現 状.....	2
(2) 課 題.....	3
2 会員の就業状況.....	3
(1) 現 状.....	3
(2) 課 題.....	5
3 受託事業の状況	5
(1) 現 状.....	5
(2) 課 題.....	7
4 シルバー派遣事業の状況	7
(1) 現 状.....	7
(2) 課 題.....	8
5 財政運営の状況	8
(1) 現 状.....	8
(2) 課 題.....	9
第3章 中期事業基本計画.....	10
1 会員数.....	10
2 会員の就業.....	11
3 受託事業.....	12
4 シルバー派遣事業.....	15
5 財政運営.....	16

第1章 計画策定の趣旨及び概要

1 計画策定の背景及び趣旨

(1) 計画策定の背景

わが国では、人口減少と少子高齢化が進み、生産年齢人口の減少により、企業における人手不足は深刻さを増しています。

国は、元気で働く意欲のある高齢者を労働力として位置づけ、定年退職後等の臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、シルバー人材センター事業の活用を推進する一方で、公的年金（国民年金・厚生年金）は、原則として65歳から支給し、事業主には、65歳までの雇用の確保を義務付け、多くの高齢者は、生活を維持するために継続雇用されています。

そのため、公益社団法人鳥取市シルバー人材センター（以下「センター」という。）においては、65歳以下の会員の確保が困難となり、新規入会の会員数が伸び悩んでいます。

また、国の補助金は、会員数、受注件数及び就業延人員が伸びないと減額される算出方法となっており、より一層会員の増や就業機会の拡大に取り組んでいく必要があります。

「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。）に対応するため、令和9年4月から原則、厚生労働省が示すセンターと発注者、会員との三者間の包括的契約方式に移行します。

包括的契約方式は、発注者と会員の間に直接、請負・委任契約が成立する契約方法であり、従来の配分金に含まれる仕入れ税額相当額の納税は、不要になります。

なお、フリーランス法に規定する会員に対する就業条件の明示は、従来どおり、センターが総合情報処理システムのSmile to Smileを活用して行います。

また、今後も鳥取県の最低賃金（以下「最低賃金」という。）が大幅に引上げられることが予測されるところから、労働者派遣事業（以下「派遣事業」という。）の職種別の賃金が最低賃金を下回ったときは、速やかに賃金の額を引き上げるとともに、請負・委任業務の配分金又は会員業務委託料（以下「配分金等」という。）が最低賃金を下回らないように、受注見積基準表を改正し、配分金等の額を引き上げていきます。

(2) 計画策定の趣旨

第6次中期事業基本計画（以下「中期計画」という。）は、就業機会の拡大、会員の拡大及び会員の能力や資質の向上並びに財政運営の健全化を目的とし、センターの活動指針を定めるものです。

この中期計画の策定に当たっては、国の補助金の算定項目及びセンターが目標値を設定すべき項目について、具体的な目標値を設定します。

2 中期計画の期間

中期計画の期間は、令和9年度から令和13年度までの5年間とします。

3 中期計画の推進方法

中期計画の目標を達成するため、計画期間の各年度に数値目標を設定し、会員、役員及び職員が一体となって活動を展開し、年度ごとに検証していきます。

なお、中期計画は、今後5年間の事業展開の活動指針を示すものですが、社会情勢の変化に応じ、大幅に目標値を達成した場合、新規事業を実施する場合又は既存事業を廃止する場合等、計画を見直しすることが必要なときは、その都度、見直しを行うものとします。

第2章 センターの現状と課題

1 会員数の状況

(1) 現 状

センターは、昭和56年7月1日に会員93人で社団法人鳥取市シルバー人材センターとして発足しました。

その後、会員数は、順調に推移し、平成16年11月の市町村合併に伴い、気高町及び国府町のシルバー人材センターを統合したことにより、当該年度末には、前年度末の582人から89人増えて671人になりました。

合併後も会員数は、順調に推移してきましたが、平成21年12月及び平成22年11月の2度にわたる国の行政刷新会議による「事業仕分け」により、国庫補助金が大幅に削減されることになりました。

センターは、この財政危機を乗り越えるため、平成22年度は、事務局職員を2人減らす等の対策を講じましたが、その結果、例年行ってきた会員拡大の取り組み等が手薄になり、当該年度末の会員数は前年度末734人に比べ、29人少ない705人に減少しました。

そのため、平成23年度に事務費率を8%から10%に改正する等、財源の確保に努めて事務局体制を再構築し、会員増に努めた結果、会員数は、少しずつ増加してきました。

鳥取市報にセンターの特集記事を掲載する等、普及啓発活動を積極的行った結果、平成29年度には会員数が786人に達しました。

しかしながら、年金の支給年齢が引き上げられて、定年退職後、収入を得ることができなくなった高齢者が事業所に継続雇用されることが多くなったため、新入会員が減少し、令和2年度は、699人と700人を切る結果になりました。

なお、会員数は、令和3年度以降、微増に転じていますが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の一部改正が施行され、令和7年4月1日から、企業は、定年退職の65歳までの引き上げ、定年制の廃止又は65歳までの継続雇用制度(再雇用制度や勤務延長制度)の導入のいずれかの措置を講じ、希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保が義務付けられるとともに、令和3年4月1日からは、企業は、70歳まで就業機会を確保する措置を制度化する努力義務が課せられ、人手不足も影響して70歳まで雇用される高齢者が多くなり、70歳以下の新会員の確保が難しくなっています。

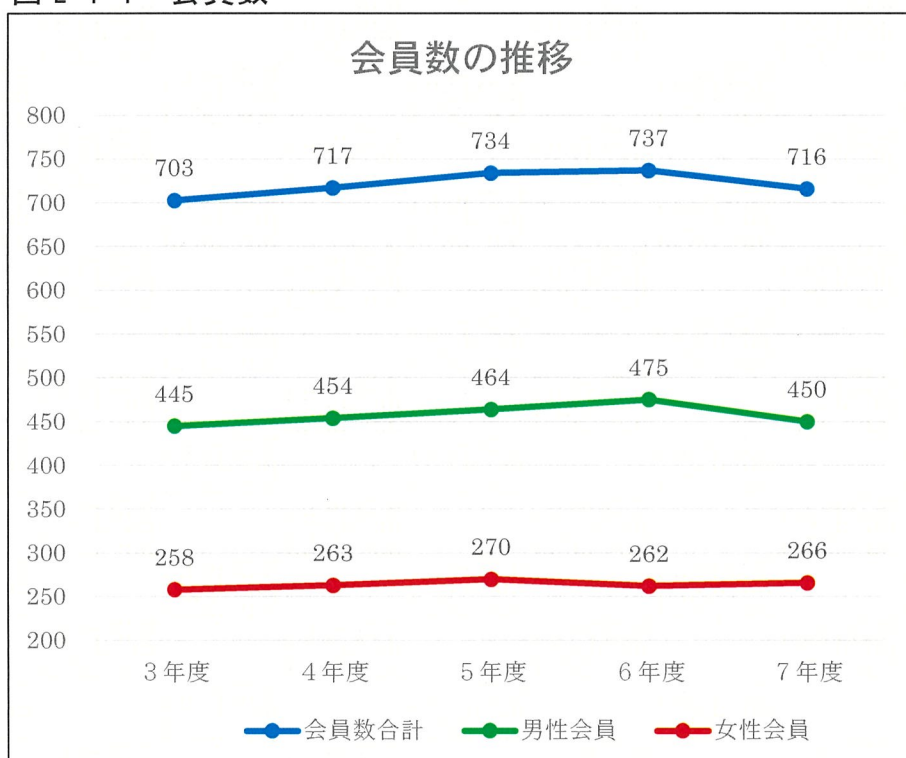
このような中、入会の機会をより多く確保するため、令和5年8月に毎月第

2、第4火曜日に開催している入会説明会への出席の代替として、説明音声を録音した電磁的記録の視聴を開始し、正会員の入会手続き及び仮承認に関する規程第2条第1項に入会希望者が当該電磁的記録を視聴したときは、入会説明会に出席し、入会手続き等の説明を受けたものとみなすこととするただし書を加え、いつでも、入会手続きを行うことができるようにしました。

その結果、令和7年度の入会者102人のうち、電磁的記録を視聴して入会された会員は24人（23.5％）に達しました。

令和8年4月には、入会説明会で使用するパワーポイントの説明にAI音声による説明を導入し、職員の負担を軽減するとともに、電磁的記録の音声もAI音声に切り替えました。

図 2-1-1 会員数



(2) 課 題

年金の支給年齢が引き上げられて、定年退職後、収入を得ることができなくなった高齢者が多くなる一方、企業には、令和7年4月1日から65歳までの継続雇用が義務化されるとともに、70歳までの継続雇用の努力義務が課せられたところから、従業員の継続雇用が常態化し、70歳以下の新入会員の確保が難しくなっています。

2 受注件数の状況

(1) 現 状

令和3年度から令和7年度までの受託事業の受注件数は、減少し続け、派遣事業の受注件数は、横ばい状態にあり、全体の受注件数は、減少しています。

〔図 2-2-1.1〕

受託事業の受注件数の減少し続けている要因は、剪定、草刈及び除草作業等の屋外作業に関わる会員が高齢化し、又は退会して発注者の要望に応じ切れていないことが考えられます。

剪定や草刈作業の技能講習会を開催し、後継者育成に努めていますが、対応し切れていません。

令和3年度から令和7年度までの5年間の受託事業の平均の受注件数は、民間企業と一般家庭からが全体の96.8%を占め、地域社会に密着した仕事が多くなっています。

派遣事業については、鳥取商工会議所の会報に派遣事業に係るパンフレットを折り込みし、就業機会の拡大に努めています。

図 2-2-1.1 受注件数

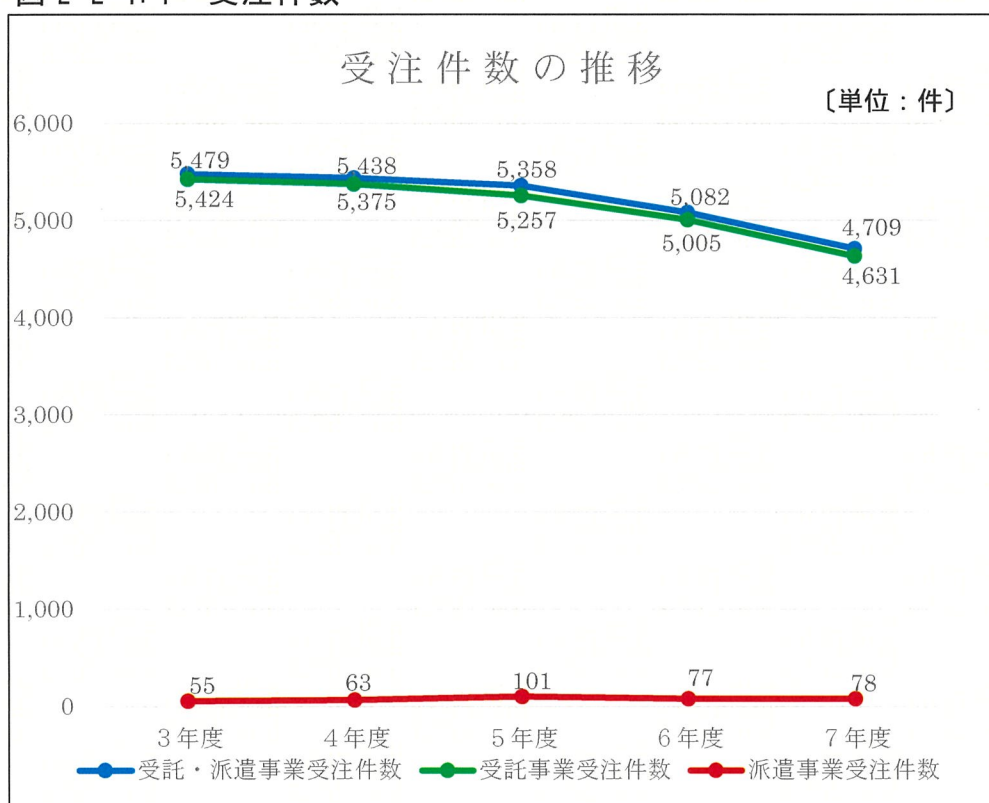


表 2-2-1.1 受託事業の区分別受注件数及び契約高

区分 年度	公共事業				民間企業・一般家庭				独自事業			
	受注件数		契 約 高		受注件数		契 約 高		受注件数		契 約 高	
	件数(件)	率(%)	金額(千円)	率(%)	件数(件)	率(%)	金額(千円)	率(%)	件数(件)	率(%)	金額(千円)	率(%)
令和3年度	142	2.6	37,670	15.0	5,267	97.1	212,427	84.9	15	0.3	181	0.1
令和4年度	133	2.5	38,664	14.9	5,226	97.2	220,674	85.0	16	0.3	181	0.1
令和5年度	145	2.7	37,454	14.3	5,098	97.0	224,093	85.6	14	0.3	212	0.1
令和6年度	157	3.1	40,772	15.0	4,831	96.5	230,356	84.9	17	0.4	256	0.1
令和7年度	141	3.0	43,951	15.8	4,473	96.6	233,165	84.1	17	0.4	255	0.1
5年間平均	144	2.9	39,702	15.0	4,979	96.8	224,143	84.9	16	0.3	217	0.1

(2) 課 題

65歳以下の会員の入会者が減少する中、今後、より一層、新規の会員を増やすとともに、専門的な知識や会員の経験を活かすことができる就業機会の確保に努めていく必要があります。

また、冬季（12月～3月）における受託事業は、受注件数及び契約高とも低い水準で推移しており、天候に左右されない安定した室内作業の確保が大きな課題となっています。

3 就業延人員の状況

(1) 現 状

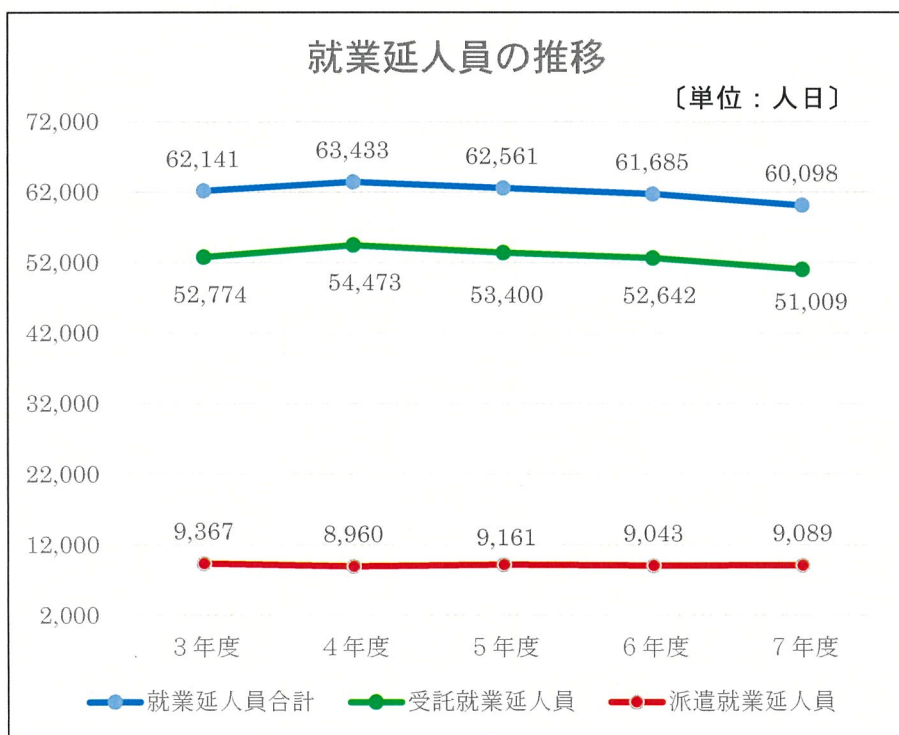
受託事業の就業延人員は、受注件数の減少に伴い、令和4年度の63,433人日をピークに下降しています。

また、令和4年度に派遣事業の就業延人員が少なくなった要因は、鳥取市からバス路線（2路線）を毎日（1路線は、土日は休み。）運行する「鳥取市南部支線バスの運行に関する人材派遣業務」が終了したためです。〔図2-3-1.1〕

受注件数の減少は、就業延人員の減少にそのまま反映します。

〔図2-2-1.1・図2-3-1.1〕

図2-3-1.1 就業延人員



(2) 課 題

就業延人員は、令和4年度をピークに下降しています。〔図2-3-1.1〕

未就業会員の解消と併せて、就業延人員を向上させるため、屋外作業がしばらく1月から3月までの就業機会の開拓を行う等、受注件数を増やしていく必要があります。

4 契約高の状況

(1) 現 状

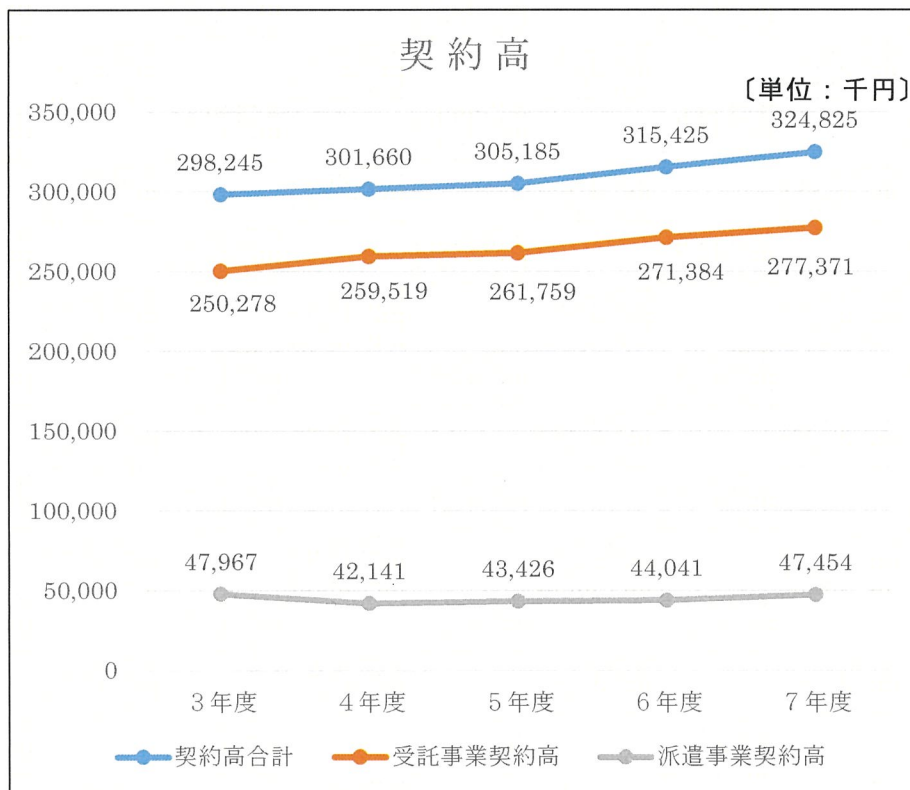
契約高及び受託事業の契約高は、毎年、配分金の額を引き上げたため、受注件数が減少しているにもかかわらず、令和3年度から増加し続けています。〔図2-4-1.1〕

また、受託事業の契約高は、民間企業と一般家庭が全体の84.9%を占めています。〔表2-3-1.1〕

派遣事業は、令和4年度に「鳥取市南部支線バスの運行に関する人材派遣業務」が終了したため、契約高が減少しましたが、その後は微増傾向にあります。

〔図2-4-1.1〕

図2-4-1.1 契 約 高



(2) 課 題

会員が受託事業の業務に従事する場合、最低賃金法は適用されないが、他の労働者の雇用や就業機会の浸食を引き起こすことがないように、配分金（会員業務委託料）の額を最低賃金の水準以上に保つように、受注見積基準表を改正する必要があります。

5 財政運営の状況

(1) 現 状

令和3年度以降、収益は、費用を上回り、収支は安定しています。〔図2-5-1〕

しかしながら、公益社団法人は、「適正な費用を償う額を超える収入を得てならない」とする収支相償の規律が求められ、剰余金の柔軟な内部留保や将来に備えた財政運営資金積立資産への積み立てには一定の制限が課されてきました。

当センターの事業は、剪定や除草、草刈り等のように天候により作業量が左右される業務、景気の変動に伴い受注量が増減する業務及び公共事業の発注状況により受注量が増減する業務が大半であり、毎年収支に変動が生じます。

このため、従来の厳格な収支相償の枠組みや財産の保有制限は、将来の安定的な法人運営において不安をもたらす要因であり、健全な財政基盤を確立する上での大きな壁となっていました。

こうした中、令和7年4月1日に「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」の一部改正が施行され、単年度ごとの厳格な収支相償規律が緩和され、中期的視点での収支均衡へ改めることとなりました。

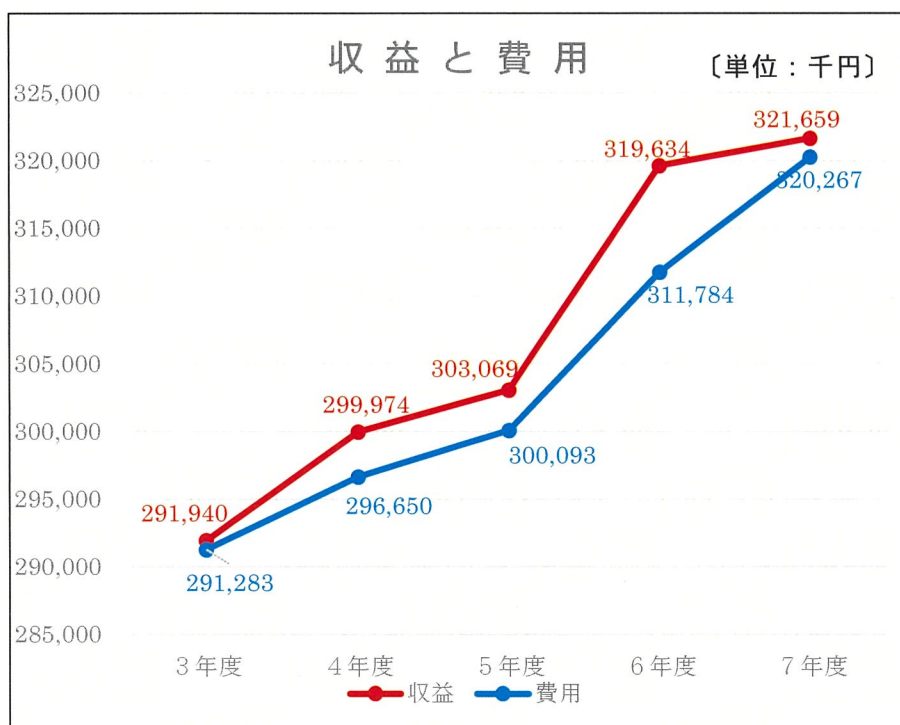
また、公益目的事業に係る従来の「特定費用準備資金」と「資産取得資金」は統合され、「公益充実資金」が新たに創設されたことで、法人の実情や環境変化に応じた柔軟な資金管理が可能になりました。

しかしながら、当センターを取り巻く財政環境は、近年の物価高騰や最低賃金の引き上げに加え、国庫補助金・鳥取市補助金ともに減額傾向となっており、極めて厳しい状況にあります。

その一方で、安全適正就業の管理コストや法令遵守に伴う事務コストは増加の一途をたどっていますが、地域の日常生活に密着した作業を依頼される個人発注者や地元中小企業への配慮及び会員の就業機会確保の観点から、事務費（センター業務委託料）の引き上げは慎重であるべきと考えています。

限られた財源の中で、発注者や会員に過度な負担をかけることなく、契約方式の見直しや事務のデジタル化等による経営改革によって、増加するコストを発注者や会員に転嫁することなく、持続可能な財務基盤を確立することが急務となっています。

図 2-5-1 収益と費用



(2) 課 題

令和10年4月1日から、速やかに区分経理、新会計基準等に移行することができるよう諸準備を行う必要があります。

また、国の補助金は、会員数、受注件数及び就業延人員の増減により交付額が決定されるので、会員の拡大や就業機会の開拓に努める必要があります。

第3章 中期事業基本計画

1 会員数

過去5年間の会員数は、令和3年度から令和6年度まで増加し続けましたが、令和7年度は、企業における65歳までの継続雇用が義務化されたこともあり、新規入会の会員が減少し、会員数は減少しました。〔図2-2-1.1〕

会員数は、過去5年間の会員数を参考にして、会員数の目標値を設定します。

令和3年度から令和7年度までの会員数は、13人の増、年平均3.25人（加重平均率0.48%）の増となっています。

令和8年度は、令和7年度とセンターを取り巻く社会環境は変わらないと想定し、令和8年度末の会員数を令和7年度と同じ716人と見込み、この会員数を基準として、令和9年度から令和13年度までの会員数の目標を設定します。

令和9年度から令和13年度までの会員数の各年度の目標値は、令和8年度末の推定値に令和3年度から令和7年度までの加重平均率0.48%を年度ごとに加えて得た値とします。

表3-1 会員数の目標

〔単位：人〕

9年度	10年度	11年度	12年度	13年度
720	724	728	732	736

2 受注件数

令和8年度は、センターを取り巻く社会環境は令和7年度と変わらないと想定し、令和8年度末の受注件数を令和7年度と同じ4,709件（受託事業4,631件・派遣事業78件）と見込み、この受注件数を基準として、令和9年度から令和13年度までの受注件数の目標を設定します。

また、受注件数は、令和3年度から下がり続けており、目標値を設定するデータが不足しているところから、目標値の設定については、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の交付限度額の算定方法（以下「サポート事業の算定方法」という。）を援用することとします。

サポート事業の算定方法では、前々年度と前年度の受注件数の伸び率を求め、指標テーブルに示された伸び率に該当する基礎ポイントを求めますが、前年度と同じ又はその上位の基礎ポイントは、次のとおりです。

受注件数の伸び率	基礎ポイント
1.00	1.00
1.02	1.01

目標値は、令和 8 年度から 2 年おきに基礎ポイントを 0. 0 1 引き上げると想定し、令和 8 年度末の推定値に 1. 0 2 を乗じて得た値（受託事業の 1 の位切り上げ）とし、その中間年度の伸び率は、微増（1. 0 0 5 を乗じ、受託事業の 1 の位切り捨て）とします。

表 3-2 受注件数の目標

〔単位：件〕

区 分	9 年度	1 0 年度	1 1 年度	1 2 年度	1 3 年度
全 体	4, 810	4, 830	4, 932	4, 952	5, 054
受託事業	4, 730	4, 750	4, 850	4, 870	4, 970
派遣事業	80	80	82	82	84

3 就業延人員

令和 8 年度は、センターを取り巻く社会環境は令和 7 年度と変わらないと想定し、令和 8 年度末の就業延人員を令和 7 年度と同じ 6 0, 0 9 8 人日（受託事業 5 1, 0 0 9 人日・派遣事業 9, 0 8 9 人日）と見込み、この就業延人員を基準として、令和 9 年度から令和 1 3 年度までの就業延人員の目標を設定します。

また、就業延人員は、令和 4 年度から下がり続けており、目標値を設定するデータが不足しているところから、目標値の設定については、サポート事業の算定方法を援用することとします。

サポート事業の算定方法では、前々々年度と前々年度の受注件数の伸び率を求め、指標テーブルに示された伸び率に該当する基礎ポイントを求めますが、前年度と同じ又はその上位の基礎ポイントは、次のとおりです。

就業延人員の伸び率	基礎ポイント
1. 0 0	1. 0 0
1. 0 2	1. 0 1

目標値は、令和 8 年度から 2 年おきに基礎ポイントを 0. 0 1 引き上げると想定し、令和 8 年度末の推定値に 1. 0 2 を乗じて得た値（1 の位切り上げ）とし、その中間年度の伸び率は、微増（1. 0 0 5 を乗じ、1 の位切り捨て）とします。

表 3-3 就業延人員の目標

〔単位：人日〕

区 分	9 年度	1 0 年度	1 1 年度	1 2 年度	1 3 年度
全 体	61, 310	61, 610	62, 850	63, 150	64, 430
受託事業	52, 030	52, 290	53, 340	53, 600	54, 680
派遣事業	9, 280	9, 320	9, 510	9, 550	9, 750

4 契約高

令和 3 年度から令和 7 年度までの受託事業の契約高は、2 7, 0 9 3 千円及び令和 4 年度から令和 7 年度までの派遣事業の契約高は、5, 3 1 3 千円の増となっています。

また、令和 3 年度から令和 7 年度までの受託事業の加重平均率は、2. 6 1 % 及び令和 4 年度から令和 7 年度までの加重平均率は、3. 0 6 % となっています。

令和 8 年度は、センターを取り巻く社会環境は令和 7 年度と変わらないと想定し、令和 8 年度末の契約高を令和 7 年度と同じ受託事業 277,371 千円及び派遣事業 47,454 千円と見込み、この契約高を基準として、令和 9 年度から令和 13 年度までの契約高の目標を設定します。

令和 9 年度から令和 13 年度までの受託事業の契約高の各年度の目標値は、令和 8 年度末の推定値に令和 3 年度から令和 7 年度までのそれぞれの加重平均率を年度ごとに加えて得た値（万の位切り捨て）とし、派遣事業の契約高の各年度の目標値は、令和 8 年度末の推定値に令和 4 年度から令和 7 年度までの加重平均率を年度ごとに加えて得た値（万の位切り捨て）とし、全体の契約高は、受託事業と派遣事業の契約高を加えて得た額とします。

表 3-4 契約高の目標

〔単位：千円〕

区 分	9 年度	10 年度	11 年度	12 年度	13 年度
全 体	333,500	342,300	351,400	360,700	370,300
受託事業	284,600	292,000	299,600	307,400	315,400
派遣事業	48,900	50,300	51,800	53,300	54,900

5 財政運営

令和 7 年 4 月 1 日に「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」が施行され、単年度ごとの厳格な収支相償規律が緩和され、中期的視点での収支均衡へ改められました。

また、公益目的事業に係る従来の「特定費用準備資金」と「資産取得資金」は統合され、「公益充実資金」が新たに創設されたことで、法人の実情や環境変化に応じた柔軟な資金管理が可能になりました。

センターとしても、この度の制度改正を好機と捉え、既存事業の質の向上、基盤強化を見据えた計画的な積立を実施してまいります。

また、センターにおいては、インボイス制度への厳格な対応と法人財務の健全化及びフリーランス法に準拠した適正な取引体制の確立を図るため、令和 9 年 4 月からは原則として、発注者と会員の間に直接、請負・委任契約が成立するセンターと発注者、会員の三者間における「包括的契約方式」へ全面移行します。

これにより、法的なコンプライアンスを徹底するとともに、従来の配分金支払いに伴う仕入税額控除不可による消費税負担を解消し、安定的な組織運営の維持・向上を図ります。

併せて、令和 6 年 12 月 20 日に公表された公益法人の新会計基準に基づき、経過措置期間を活用して、遅くとも令和 10 年 4 月 1 日以降に開始する事業年度から、新たな区分経理や新会計基準へ円滑な移行ができるよう、適正かつ迅速な財務処理体制を確立していきます。

また、センターは、「高齢者の生きがいづくり」、「子育て支援や地域産業の担い手不足の解消」及び「健康寿命の延伸（医療費・介護費の抑制）」等、多面的な実績をもって、鳥取市に正当な評価を得て、補助金水準の維持・確保に努めます。

(参考) 就業率の状況

(1) 現 状

受託事業と派遣事業を合わせた就業実人員は、会員数の推移に比例していますが、就業率については、令和5年度から7年度までの3年間、90%を下回る結果となっています。〔図2-2-1.1〕

就業率は、年間を通して仕事量が最も少なくなる1月から3月までに入会する会員数が影響を与える要因と考えられます。

1月から3月までの入会者数が42人と多かった令和5年度の実業率は、過去5年間で最も低い87.5%になっています。〔図2-2-1.2〕

なお、就業率は、全国の平均値を上回っていますが、鳥取県の平均値には達していません。（各年度のシルバー人材センター事業統計年報〔公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会発行〕）

図2-2-1.1 就業率1

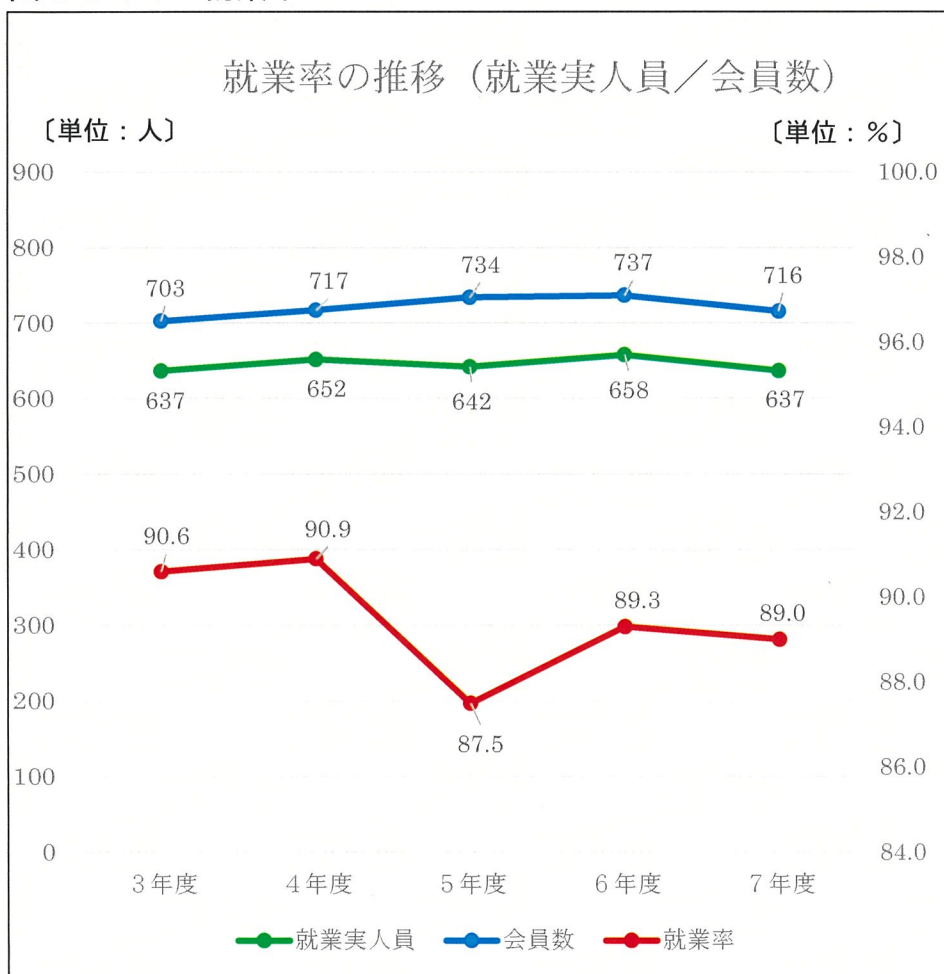
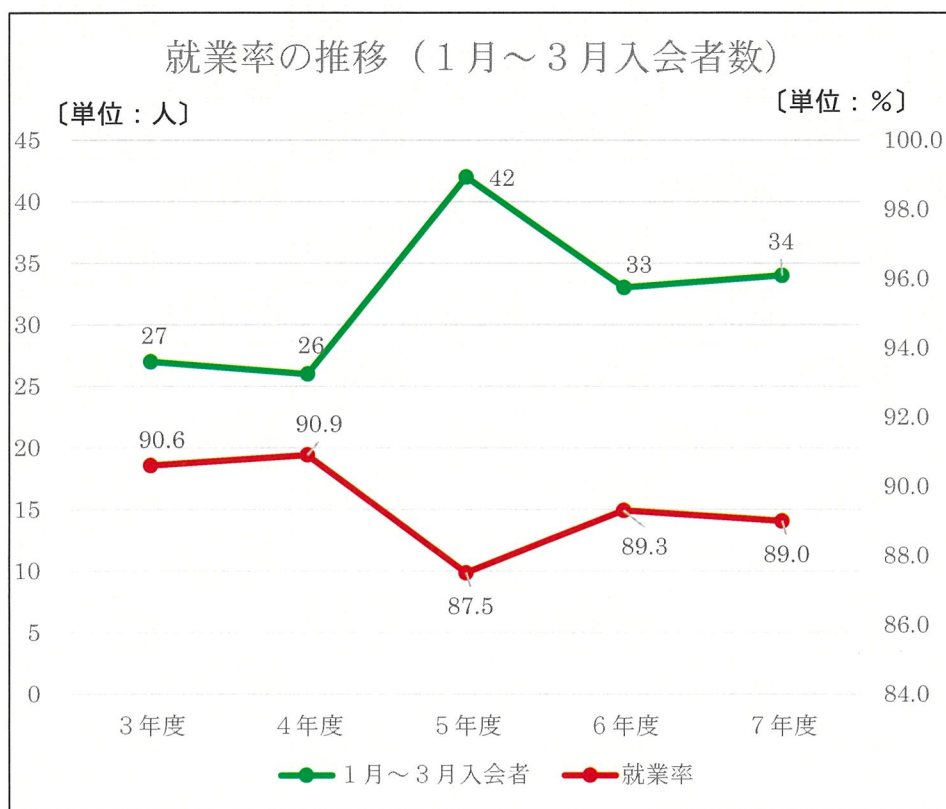


図 2-2-1.2 就業率 2



(2) 課 題

国庫補助金は、就業実人員の伸び率、就業実人員1人当たりの月平均就業日数及び就業実人員1人当たりの月平均就業日数の伸び率を求め、指標テーブルに示された伸び率に該当する基礎ポイントを求める方法により算出されます。

就業実人員の増は、基礎ポイントを高める算出方法になっている一方、就業実人員1人当たりの月平均就業日数及びその伸び率においては、就業実人員を抑えることで、基礎ポイントを高めることになるため、就業実人員を増やして、就業率を高める目標と評価結果が必ずしも一致しないことになります。

これは、センター目指す「多くの会員に就業機会を提供する」基本方針と整合性を保てないことになります。

センターが目指す基本方針と現行の補助金算定指標との乖離を考慮し、中期計画においては、就業率における数値目標の設定は行わず、機会をとらえて、就業機会の拡大に取り組むこととします。

〔国庫補助金の算出方法〕

○就業実人員の伸び率

前々年度の就業実人員÷前々々年度就業実人員＝計算値 ⇨ 基礎ポイント

○前々年度の就業実人員1人当たりの月平均就業日数

前々年度の就業延人員÷前々々年度就業実人員÷12月＝計算値 ⇨ 基礎ポイント

○就業実人員1人当たりの月平均就業日数の伸び率

(前々年度の就業延人員÷前々々年度就業実人員÷12月) ÷ (前々々年度の就業延人員÷前々々年度就業実人員÷12月)＝計算値 ⇨ 基礎ポイント