

第5次 中期計画 福島市シルバープラン

令和8年度～令和12年度

～ 地域とともに 未来へ ～

令和8年3月

公益社団法人 福島市シルバー人材センター

目次

| | |
|------------------------------|----|
| 第1章 計画の策定にあたって | |
| 1. 基本的な考え方 | 1 |
| 2. 目指す姿 | 1 |
| 第2章 現状と課題 | |
| 1. 会員の現状と課題 | 2 |
| 2. 就業機会の拡充に向けた現状と課題 | 5 |
| 3. 地域の変化に応えるための現状と課題 | 7 |
| 4. 運営組織体制の現状と課題 | 10 |
| 第3章 基本方針と重点施策 | |
| 1. 会員の増強と多様な働き方の推進 | 12 |
| 2. 就業機会の確保と新しい分野への挑戦 | 13 |
| 3. 安全で健康を最優先にした就業環境の確立 | 15 |
| 4. 地域とともに歩む連携・協働の推進 | 16 |
| 5. 運営体制の効率化と広報の強化 | 17 |
| 第4章 計画の目標 | |
| 1. 会員基盤の増強 | 20 |
| 2. 就業機会の拡大 | 22 |
| 3. 安全就業の徹底 | 23 |
| 4. 地域連携の促進 | 24 |
| 5. デジタル化と広報活動の強化 | 25 |
| 中期計画 戦略マップ | 27 |
| ロードマップ（5か年進行計画） | 28 |
| 第5章 計画の推進 | 30 |
| 第6章 地域とともに未来へ | 31 |
| 資料 | 32 |

第1章 計画の策定にあたって

1. 基本的な考え方

福島市シルバー人材センターは、地域社会の一員として、高齢者が培ってきた経験と知恵を活かし、誰もがいきいきと働ける地域づくりを目指してきました。

いま、福島市では少子高齢化の進行や人手不足、地域のつながりの希薄化など、暮らしと地域の未来に関わる課題が深まりつつあります。

こうした中で、私たちに求められるのは、単に「働く場」をつくることだけではありません。人と人をつなぎ、安心と活力を生み出す“地域の担い手”としての役割です。

そこで私たちは、令和8年度から令和12年度までの5年間を見据え、新たな中期計画を策定しました。

この計画の合言葉は、「**安心をこの手から、誇りをこの街に**」

会員一人ひとりの“手”から届ける安心が、やがて福島の“誇り”となって息づいていく、そんな思いを込めています。

これからの5年間、私たちは、会員が力を発揮できる環境を整え、働く場を広げ、地域とつながることを柱に、誰もが安心して働き、支え合える福島のまちづくりを進めていきます。

シニアの力が、この街の未来を支える。この手から生まれる小さな一歩が、やがて福島の大きな力になるように—— 私たちは、地域とともに歩んでまいります。

2. 目指す姿

5年後の私たちは、地域の誰からも「頼りになる」と感じてもらえる存在でありたいと考えています。市民や企業、行政から安心して仕事を任せてもらい、「あの仕事はシルバーさんをお願いしたい」と選ばれる信頼と実績を積み重ねていきます。

会員一人ひとりが希望を持って働き、地域に貢献できる喜びと誇りを感じられるセンターを目指します。そのために、福祉・生活支援・環境・観光・デジタルなど、新しい分野にも積極的に挑戦します。

女性や次の世代の参加を広げ、多様な働き方を生み出しながら、活力と温かさのある組織をつくりまします。さらに、ICT活用や業務効率化を進め、未来へ続く持続可能な運営体制を整えていきます。

5年後の福島市シルバー人材センターは、「安心をこの手から、誇りをこの街に」の言葉どおり、シニアが中心となって地域を支え、市民が安心して暮らせる“誇りあるまち・ふくしま”をともに築く存在へとなることを目指します。

第2章 現状と課題

福島市シルバー人材センターは、「自主・自立、共働・共助」を原動力に、地域に寄り添いながら市民生活を支えてきました。

いま、社会の変化や会員の高齢化・多様化により、センターを取り巻く環境も大きく変わりつつあります。これからの時代にふさわしい運営を進めるため、**会員・就業・地域連携・組織体制**の4つの視点から、未来への課題を見つめ直します。

1. 会員の現状と課題

1-1 高齢化が進む中で問われる、次の担い手の確保

福島市シルバー人材センターの会員数は令和6年度で1,079名と安定していますが、一方で60歳代の入会が減少し平均年齢は74.4歳と、活動の中心は70代後半へと移行しており、これからの活動を一緒に担っていく仲間の広がりや十分でないことが大きな課題となっております。（図1-1、図1-2）

背景には、再雇用制度の普及や同じ職場で「70歳まで働く」流れの強まりがあります。その結果、「元気なうちは働きたい」という意欲を持つシニア世代は多いものの、働く機会の選択肢が増えたことで、退職後はセンターにという従来の流れが弱まってきています。

このままでは、体力を必要とする仕事を担う人材が減り、将来的に活動の幅が狭まるおそれがあります。

だからこそ今、働く意欲が高く、地域での活躍を望む“若いシニア層”にしっかりと参加してもらうことが、センターの力を未来につなぐ鍵となります。

あわせて、センターで働く魅力をより分かりやすく伝え、「自分らしい働き方ができる場所」として、幅広い年代から選ばれる存在へ進化していくことが求められています。



図 1-1 登録会員数（男性・女性）

（人）

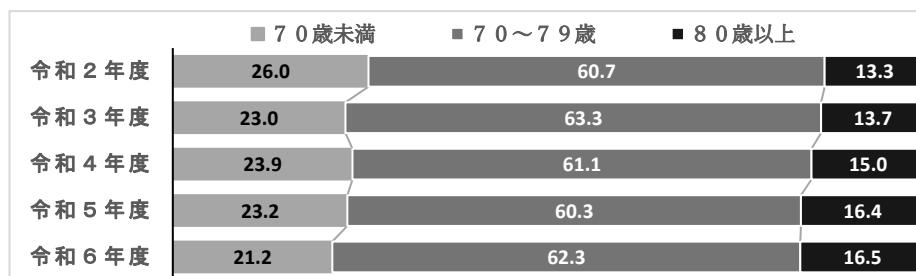


図1-2 会員の年齢構成 (%)

1-2 女性がもっと活躍できる環境づくり

福島市シルバー人材センターでは、女性会員は少しずつ増えているものの、依然として全体の約3割にとどまり、女性が参加しやすい環境がまだ十分に整っていない状況にあります。(図1-3)

就業内容にも違いがあり、男性は除草・清掃・庭木の手入れなど屋外の作業が中心で、女性は事務補助や施設内清掃、調理補助など、屋内での短時間業務に就くケースが多く見られます。

こうした傾向の背景には、家庭との両立や体力面の負担から、女性が屋外作業や長時間勤務を選びにくい現実があります。さらに、女性の得意分野を活かせる仕事や、家庭の事情に合わせて柔軟に働ける仕事がまだ十分に揃っていないことも、参加が広がりにくい要因となっています。

そのため、女性が活躍しやすい環境づくりはセンターにとって重要な課題です。女性が参加しやすい仕事の拡大や、家庭と両立しやすい働き方の整備、スキルアップ支援の充実などを進め、「自分に合った働き方ができる場所」として安心して選んでもらえるセンターづくりが求められています。



図1-3 男性・女性会員の割合 (%)

1-3 年齢の壁を越えて、無理なく続ける働き方改革

福島市シルバー人材センターでは、年齢を理由に仕事の受注が難しくなったり、体力面の不安から仕事を続けられなくなるケースがあります。とくに車の運転や体力を

要する業務では、年齢そのものが就業の幅を狭めてしまう現実があります。一方で、「できる限り働きたい」と願う会員は多く、意欲と実際の働く機会の間ギャップが生まれています。

こうした状況の背景には、安全面への配慮から年齢を目安に仕事を控える判断が行われやすいこと、センターの主力業務が体力を必要とするものに偏っていること、さらに「迷惑をかけたくない」という思いから応募をためらう心理的な要因があります。

その結果、まだ十分に働ける人が活躍しきれず、逆に体力に不安のある人は自分に合う仕事を見つけにくいという、二つの課題が同時に生じています。

このためセンターには、年齢だけで機会を制限するのではなく、一人ひとりの体力や健康状態に合わせて働ける場を確保することが求められています。また、体力に不安がある人でも無理なく続けられる仕事を選びやすい環境づくりも重要です。

今後は、体力に応じた多様な仕事の開拓や、年齢を重ねても働けるという前向きなメッセージの発信、安全面のサポートの充実を進め、誰もが自分に合った形で、安心して働き続けられるセンターづくりを目指していく必要があります。

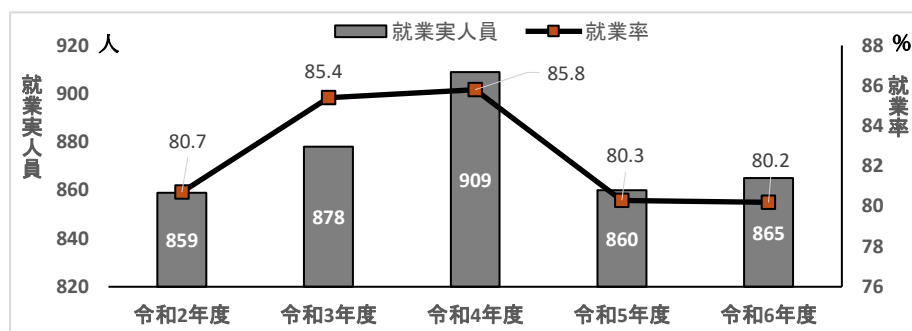


図 1-4 就業率と就業実人員 (受託事業と派遣事業)

1-4 会員の経験と技能を活かす仕組み作り

福島市シルバー人材センターには、長年さまざまな分野で活躍してきた会員が多く在籍し、豊かな経験と技能が大きな強みとなっています。

しかし、その一人ひとりの力を十分に把握し、最適な仕事につなげる仕組みはまだ整いきっていません。職歴や得意分野、資格、関心などを細かく把握する体制が十分でなく、その情報をマッチングに生かすノウハウも発展途上にあります。

その結果、本来ならもっと幅広い場面で活かせるはずの力が、限られた分野の仕事にとどまってしまっている状況が生じています。経験豊富なシニアの力を十分に引き出しきれないことが、いまの大きな課題です。(図1-5)

今後は、会員の多様なスキルを“見える化”し、それぞれの強みを活かせる仕事を広げるとともに、適切にマッチングできる仕組みを整えることが重要です。こうした取

り組みにより、会員一人ひとりがより自分らしく活躍でき、センター全体の活力向上にもつながることが期待されます。

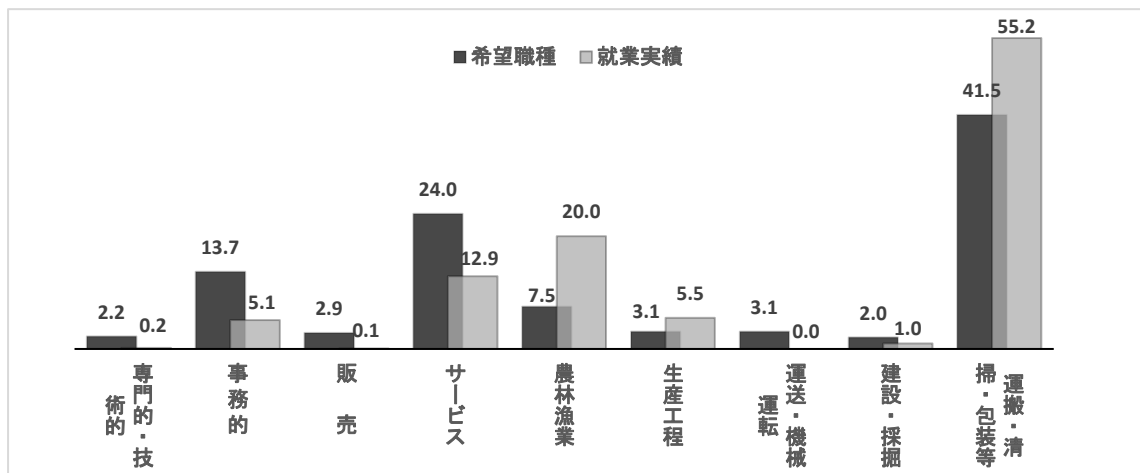


図1-5 会員の希望職種と職種別就業実績（令和6年度） (%)

2. 就業機会の拡充にむけた現状と課題

2-1 社会の変化に応じた仕事づくりが急務

福島市シルバー人材センターでは、かつて公共機関からの仕事が契約金額の約3分の1を占めていました。しかし近年は、受注件数は維持されているものの契約金額が減少し、令和6年度には27%台まで低下しています。自治体の経費削減や委託方法の見直しが進む中で、収益基盤が揺らぎつつある状況です。（図1-6）

また、事業構成にも変化が見られます。受託事業の割合が減る一方で、派遣事業が増加しています。企業や団体が短期間・柔軟な人材活用を求めるようになり、センターにも新しいニーズに応える体制づくりが求められています。（図1-7）

また、個人や家庭からの依頼は減少傾向にあります。家事代行や便利業など民間サービスが拡大し、競争が増えているためです。このまま、従来型の仕事に頼るだけでは、会員の就業機会を十分に確保できない状況が続くおそれがあります。

今後は、社会や産業構造の変化を踏まえ、地域の暮らしを支える新しい分野へ挑戦していくことが必要です。さらに、派遣事業では多様なニーズにきめ細かく応える体制を整え、受託事業では品質と信頼を一層高め、地域から「選ばれるセンター」としての存在感を強めていくことが求められます。

これまで培ってきた「地域に根ざした信頼」を土台に、変化を前向きに受け止め、柔軟に対応できる就業体制を整えることが、センターの持続的な発展につながる大きな鍵となります。

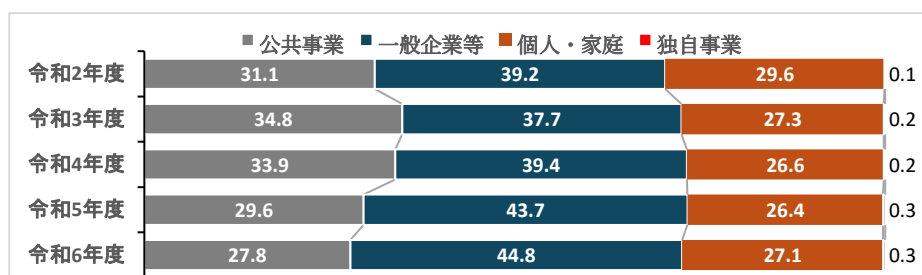


図 1-6 受注先別の契約金額 (%)

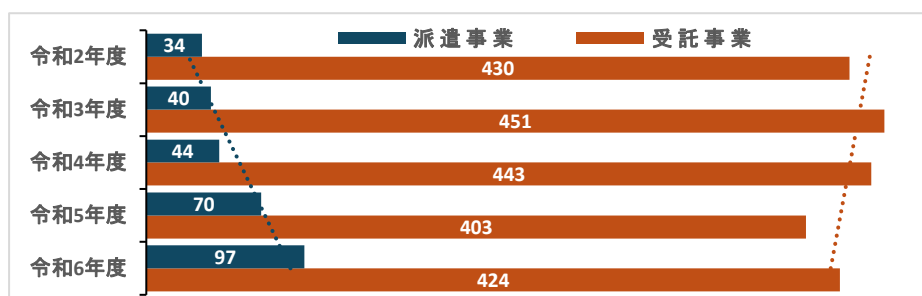


図 1-7 事業区分別の契約金額 (百万円)

2-2 強みを活かしながら、次の仕事を育てる時

福島市シルバー人材センターの仕事は、「除草」と「庭木の手入れ」に大きく支えられてきました。これら2つの分野だけで受注件数の約3分の2を占め、長年にわたり地域から厚い信頼を得てきた、まさにセンターの基幹業務です。(図1-8)

今後も、この強みを守りながら品質向上や人材確保に努め、「安心して任せられるシルバーさん」という評価をさらに高めていくことが求められています。

一方で、特定の分野に依存しすぎると、地域の新しいニーズや社会の変化に十分対応できない可能性があります。人口減少や高齢化、暮らしの多様化が進む中で、地域が求める仕事の姿は確実に変わりつつあります。

これからは、これまで築いてきた「信頼」と「技術」を土台に、地域の暮らしを支える新しい仕事の分野にも挑戦し、会員が活躍できる場をさらに広げていくことが必要です。

基幹業務の強みをしっかり守りながら、新たな就業分野を育てていくことで、センター全体の活力を高め、持続的な発展につなげていくことが期待されます。

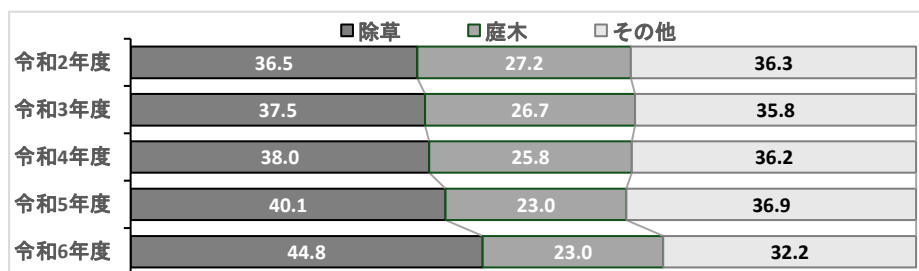


図 1-8 受注件数に対する「除草」「庭木の手入れ」の割合 (%)

2-3 安全と健康の"あたり前"をもう一度

会員が安心して長く働き続けるためには、「安全」と「健康」を守ることが何より大切です。福島市シルバー人材センターでも安全講習や健康管理に取り組んでいますが、すべての会員に十分行き届いているとは言えない面があります。

就業中の事故は年によって増減がありますが、近年は損害賠償が必要となる事故が増えています。多くは安全確認の不足や作業手順の省略が原因で、基本的な安全対策が徹底しきれていないことが背景にあります。（図1-9）

そのため、「安全はすべてに優先する」という意識を全会員に根づかせることが、今後の最重要課題です。

健康管理の面では、令和5年度のアンケートで毎年健康診断を受けている会員は76%と高い割合でした。しかし、就業を前提に考えると4人に1人が未受診ということであり、安全面では課題が残ります。

高齢化が進む中で、体力や健康状態の変化に合わせて柔軟に働ける仕組みを整えることが、これまで以上に重要になっています。安全と健康は、働くうえでの土台です。会員一人ひとりが自分の身体を守り、無理なく働き続けられる環境づくりは欠かせません。

今後は、定期的な安全講習や現場点検の徹底に加え、健康相談や予防指導の機会を広げ、安全意識と健康意識の両方を高める取り組みを進めていく必要があります。こうした取り組みにより、すべての会員が安心して働き続けられる環境を整え、長く活躍できるセンターを実現していきます。

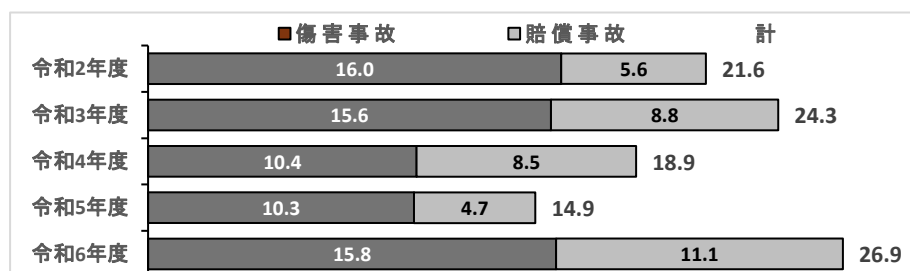


図1-9 事故率（会員千人あたり） (件)

3. 地域の変化に応えるための現状と課題

3-1 地域の担い手不足の中で、シルバーが果たす新たな役割

少子高齢化が進む中で、地域の担い手は年々減少しています。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、この中期計画の最終年度には福島市の高齢化率が34%に達すると見込まれています。（図1-10）

人口減少とあわせて、買い物、見守りなど、日常生活を支える役割を担う人材の確保が大きな課題となっています。

さらに、地域のつながりが薄れ、孤立や生活不安を抱える高齢者が増える中で、「地域の支え合いの仕組み」そのものが揺らぎ始めているのが現状です。

こうした状況の中で、福島市シルバー人材センターはこれまで、公共施設や公園の管理、清掃、草刈りなどを通じて、市民の暮らしと地域環境を守る役割を長年担ってきました。その中で築かれた「地域からの信頼」や「顔の見える関係」は、人と人のつながりが希薄になりつつある今の社会で、ますます大きな価値を持っています。会員が地域のさまざまな場面で顔を合わせ、声をかけ合うことは、単なる労働の提供にとどまらず、地域の安心と安全を支える“見守りの力”にもつながっています。

これからは、急速に進む高齢化と人口減少の中で、暮らしを支える実践的な担い手としての役割をさらに強化していくことが求められます。福島市シルバー人材センターは、地域の課題をともに解決し、安心して暮らせる社会をつくる「地域のパートナー」として、これからの福島の持続的なまちづくりを支える存在であり続けます。

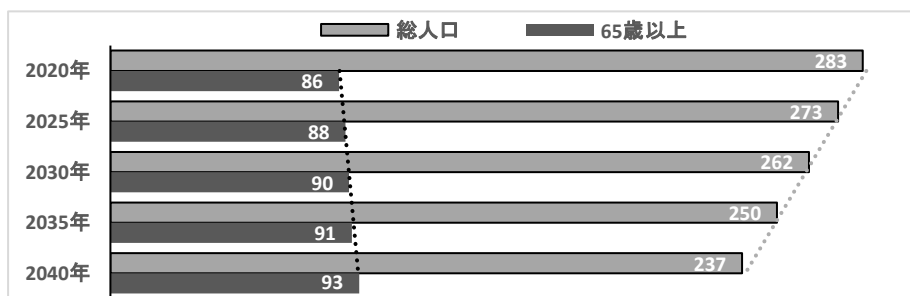


図 1-10 福島市の将来推計人口 (千人)

国立社会保障・人口問題研究所

3-2 変化する地域の産業構造に応えるシルバーの挑戦

人口減少と高齢化が進む中で、福島市の産業構造は大きく変わりつつあります。かつて地域経済を支えてきた製造業などの第2次産業は縮小し、代わって、介護・福祉、医療、卸売・小売、飲食、観光といった生活に身近なサービス分野が大きく伸びているのが現状です。(図 1-11)

これらの分野は市民の暮らしを支える重要な産業ですが、深刻な人手不足に直面しています。そのため、経験と責任感を持つシニア人材への期待がこれまで以上に高まっており、シルバー人材センターにも新しい就業ニーズに応える役割が求められています。今後は、介護・福祉分野での生活支援や送迎補助、施設運営のサポート、さらに商業・観光分野での販売補助や案内業務など、地域で“今、必要とされている仕事”へ積極的に踏み出すことが必要です。

地域の産業構造の変化を的確に捉え、新たな就業分野を開拓していくことは、会員の活躍の場を広げるだけでなく、地域の課題解決にも直結します。とくに福祉や生活支援の分野での活動は、市民が安心して暮らせる地域社会をつくるうえで欠かせない取り組みです。

福島市シルバー人材センターは、これからの地域を支える“人の力”として、変化する産業に寄り添いながら、新しい就業のかたちを創り出していくことが求められています。

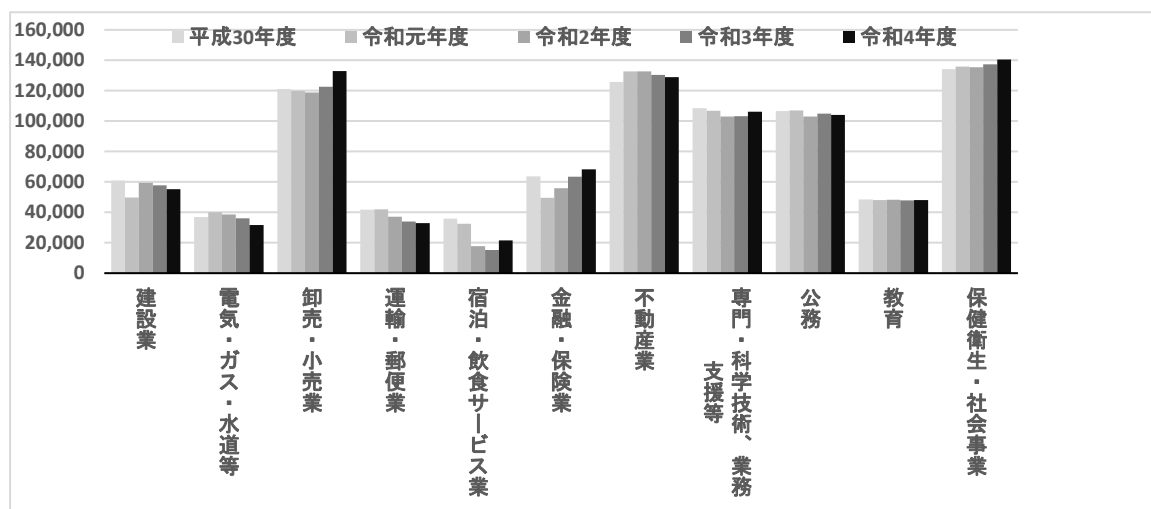


図 1-11 福島市の産業構造の変化 (百万円)
福島県市町村民経済計算年報より抜粋

3-3 広がりやを欠く連携から、地域と歩む協働体制へ

福島市シルバー人材センターは、これまで行政との協力を軸に、地域とのつながりを深めてきました。空き家対策協定やデジタル推進協議会への参画など、市の施策や地域課題の解決に確かな役割を果たしています。

しかし、地域との連携は行政に偏っており、企業、福祉団体、町内会、学校などとの協働はまだ十分とは言えません。民間企業や地域団体と新しい連携を築く仕組みが整っておらず、センターの活動が地域や企業に十分伝わっていないことが、協働の広がりを妨げる要因となっています。

また、地域との関係づくりを担う体制や、継続的に情報を共有する仕組みも十分ではなく、個々のつながりに頼っている面があります。

これからは、行政だけでなく、企業、福祉団体、地域組織など多様な主体とともに動ける体制づくりが求められます。地域の課題をともに見つけ、解決していく“共創のパートナー”としての役割を強化し、センターの存在意義をより多くの人に知ってもらうことが重要です。

4. 運営組織体制の現状と課題

4-1 デジタルで進化する、しなやかな運営体制へ

福島市シルバー人材センターの事務局は、会員への対応、仕事の受注・契約、経理、広報、行政との調整など、多岐にわたる業務を限られた職員で担っています。少人数で幅広い業務を進めているため、一人ひとりの負担が大きく、今後の事業拡大や新しい取り組みを見据えた体制づくりが大きな課題となっています。

社会全体でデジタル化が進む中、センターの業務の多くは依然として紙ベースで行われており、会員登録や契約処理、報告書の作成などで事務負担が増大しています。書類中心の業務慣行が残ることにより、作業の重複やミスリスクも生じやすく、効率的な運営を阻む要因となっています。また、デジタル化を進めるための人員・時間・専門知識の確保も難しい現状があります。

今後は、業務システムの導入や電子契約の活用など、段階的なデジタル化を推進し、事務の正確化と効率化を図ることが必要です。あわせて、職員や会員が安心してデジタルツールを使いこなせるよう、研修や支援体制を整えることが求められます。こうした取り組みは、会員・発注者・事務局の間の連携をスムーズにし、情報共有の精度を高めます。効率的でミスのない運営を実現することが、センター全体の信頼性の向上と、より質の高いサービスの提供につながっていきます。

4-2 会員の挑戦を支える組織作り

福島市シルバー人材センターでは、入会説明や研修、安全教育など、会員が安心して働けるための基本的な支援体制を整えてきました。また、福島県シルバー人材センター連合会と連携し、スキルアップにも取り組んできました。

しかし、会員の年齢構成や働き方の希望が多様化する中で、従来の基礎的な研修だけでは、新しい就業ニーズに十分応えきれない場面が増えています。これからは、これまでの取り組みを土台にしつつ、より幅広い働き方に対応できる研修体制の強化が求められます。特に、ICT活用や地域支援サービスなど、これから伸びる分野に挑戦できる研修を計画的に整備し、会員が自分の経験や得意分野を活かして、新しい仕事に踏み出せる環境づくりが重要です。

こうした研修の充実は、高齢会員や女性会員の活躍の幅を広げることにもつながります。体力に左右されにくい仕事や、短時間で取り組める仕事に必要なスキルを身につけられれば、無理なく、長く、自分らしく働き続けられる環境を整えることができます。

今後は、会員一人ひとりが自分の能力を伸ばし、新しい分野に挑戦できる研修機会をさらに広げるとともに、多様な会員が自分らしく活躍できる環境づくりを進めていくことが求められます。

4-3 伝える力をもう一步、広報の進化が信頼へ

福島市シルバー人材センターの広報は、これまで市の広報誌や掲示板、チラシなど、地域に根ざした方法を中心に行ってきました。こうした手法は住民に親しまれ、長年にわたりセンターの活動を伝える大切な役割を果たしてきました。

しかし、情報の受け取り方が多様化する中で、若い世代や企業といった新しい層への発信は十分とは言えません。令和5年度の顧客満足度調査では、「センターを知ったきっかけ」の約3割が「知人の紹介」で、口コミが依然として大きな力を持っていることが分かりました。一方で、企業や団体では「ホームページを見て知った」という回答が増えており、情報収集の主流が紙からインターネットへ移りつつあることが明らかになっています。

こうした変化に対応するためには、従来の広報手段を大切にしながらも、ホームページやSNSを活用したデジタル発信を強化し、センターの魅力や会員の活躍を分かりやすく伝えることが求められます。紙媒体とデジタルを組み合わせた広報を進めることで、より多くの市民や企業にセンターの存在を知ってもらい、新たな会員の加入や仕事の拡大にもつながる可能性が広がります。

こうした取り組みを通じて、「親しみやすく、信頼できるセンター」として地域により身近な存在となり、これまで以上に選ばれる組織を目指していきます。

◆ 未来を見据えて

福島市シルバー人材センターは、地域の信頼に支えられながら歩んできました。いま、センターを取り巻く環境はこれまで以上に多様で複雑になり、新たな対応が求められています。

だからこそ、これまで培ってきた強みを確かな土台としながら、新しい働き方や地域との協働、デジタル活用を進め、「誰もが安心して働き、地域が誇れるセンター」へと進化していく時期に来ています。

働く喜びを広げ、地域のかとなる――それが、これからの福島市シルバー人材センターです。

第3章 基本方針と重点施策

福島市シルバー人材センターは、地域の課題を共に考え、共に行動する“地域のパートナー”として、これからの未来を見据えています。

この計画は、「どんな思いで、どんな未来をつくるのか」を示すものであり、会員一人ひとりの“働く喜び”と、地域の“安心とぬくもり”をつなぐ「道しるべ」です。

◆ 基本方針

1. 会員の増強と多様な働き方の推進

若いシニアや女性の参加を広げ、ライフスタイルに合った働き方を実現します。

2. 就業機会の確保と新しい分野への挑戦

基幹業務を守り、新たな分野へ挑戦して、やりがいのある仕事を創り出します。

3. 安全で健康を最優先にした就業環境の確立

「安全はすべてに優先する」の精神で、安心して長く働ける環境を整えます。

4. 地域とともに歩む連携・協働の推進

行政・企業・町内会などと力を合わせ、地域の課題を共に解決します。

5. 運営体制の効率化と広報の強化

デジタル化と情報発信を進め、効率的で信頼されるセンター運営を実現します

この5つの柱を力に、福島市シルバー人材センターは、働く人の笑顔と地域の温かさを育みながら、共に未来を築いていきます。

1. 会員の増強と多様な働き方の推進

福島市シルバー人材センターの活動を将来にわたって発展させていくためには、新しい仲間を迎え入れ、誰もが自分らしく働ける環境を整えることが欠かせません。

これまで中心となってきた世代に加え、「高齢期前半の層」や「女性」の参加を広げ、一人ひとりのライフスタイルや希望に合わせて働ける仕組みをつくっていきます。

そのために、企業定年を迎える世代や地域活動に関心のある方々へ、センターの魅力を積極的に発信します。

企業や自治体と連携した説明会や体験就業などを通じて、「安心して働ける場」としての存在を広く伝え、新しい参加を促します。

また、女性や専門技能を持つ方々が力を発揮できるよう、就業分野の拡充と働き方の柔軟化を進めます。

短時間勤務、チーム就業、在宅支援業務など、多様な選択肢を整え、健康や体力に応じて無理なく働き続けられる環境をつくれます。

こうした取り組みを通じて、年齢や性別を問わず、すべての会員が自分の力を活かし、いきいきと活躍できるセンターを目指します。

重点施策 1

1-1 若いシニア層・女性層への加入促進

- 福島県シルバー人材センター連合会や企業・団体・自治体と連携し、定年前後世代を対象とした「働き方説明会」「体験就業」を開催します。
- 地域イベント・シニア講座でのPRを強化し、センターの魅力を発信します。
- 会員紹介制度を浸透させ、口コミによる入会促進を進めます。

1-2 多様な働き方の整備

- 短時間勤務、チーム就業、在宅支援業務など、年齢や体力に応じた柔軟な働き方を整備します。
- 家庭や介護との両立できる就業形態を導入し、継続的な就業を支援します。
- ICTを活用して、連絡やシフトの調整を効率化します。

1-3 女性・専門人材の活躍推進

- 事務補助、販売、子育て支援、介護補助など、女性が活躍しやすい職域を拡大します。
- 専門資格や技能を持つ会員の登録を進め、活躍の場を広げます。
- 女性会員の声を反映するワーキンググループを設け、環境改善を進めます。

1-4 会員満足度の向上と定着支援

- ヒアリングやアンケートを通じて、働きやすさを把握し改善に努めます。
- 交流会・表彰制度で意欲を高め、長期就業を支援します。
- 健康サポート・就業前研修を充実させ、安心して働ける体制を整備します。

2. 就業機会の確保と新しい分野への挑戦

除草、庭木の手入れ、清掃、などの基幹業務は、長年にわたってセンターの経営と地域からの信頼を支えてきた大切な柱です。これらの仕事を安定的に維持・発展させながら、地域社会の変化に対応した新しい就業分野への挑戦を進めます。

介護・福祉支援、子育て支援、生活支援など、地域で人手不足が深刻な分野に積極的に参入し、会員一人ひとりの経験と技術を活かした新しい働き方を広げていきます。

行政や福祉団体、企業などとの連携を深め、センターならではの「信頼性」と「柔軟性」を活かした、地域密着型の仕事づくりを推進します。

また、会員の希望や技能を丁寧に把握し、データベース化によってマッチングの精度を高めます。

仕事の発掘から紹介、フォローまでを一貫して支援できる体制を整え、誰もが自分に合った仕事に安心して就ける環境をつくります。

さらに、センター独自の事業開発にも力を注ぎます。

「できる仕事」から「やりたい仕事」へ——会員の主体性と創造性を活かした働き方を実現するために、スキルアップ研修や資格取得支援を充実させ、一人ひとりの可能性を広げていきます。

こうした取組を通じて、会員が誇りと意欲をもって働ける多様な就業機会を生み出し、地域とともに成長するセンターを目指します。

重点施策 2

2-1 基幹業務の安定と品質の向上

- 除草・清掃・施設管理など、地域の信頼を支える基幹業務の品質維持と向上に努めます。
- 信頼・安全・サービス品質の3要素を高め、「安心して任せられるセンター」を目指します。
- 作業手順や安全基準をマニュアル化し、現場力の強化を図ります。

2-2 新たな就業分野への挑戦

- 人手不足が深刻な介護・福祉支援、子育て支援、生活支援、観光・デジタル支援などの分野に積極的に取り組みます。
- 行政・福祉団体・企業との連携を通じて、地域課題に応じた新しい就業モデルを構築します。
- 試行的なモデル事業を展開し、成功事例をもとに事業化を推進します。

2-3 会員と仕事をつなぐマッチングの高度化

- 会員の技能・職歴・希望をデータベース化し、マッチングの精度を高めます。
- 「仕事の発掘」から「紹介」「フォローアップ」までを一貫して支援出来る体制を整備します。
- 面談・相談体制を強化し、会員一人ひとりに最適な働き方を提案します。

2-4 会員のスキルアップと「やりたい仕事」への挑戦支援

- 研修・講習・資格取得支援を体系化し、キャリアのステップアップを支援します。
- 専門知識を活かした講師業務・地域講習など、新たな活躍の場を広げます。

- 「できる仕事」から「やりたい仕事」へと踏み出すための伴走支援体制を構築します。

2-5 センター独自事業の開発・育成

- 地域のニーズに基づいた独自事業の創出に取り組みます。
- 会員の提案を生かした小規模プロジェクトを奨励し、自主事業として発展させます。
- 地域貢献と収益性を両立させる“センター発の新ビジネスモデル”を構築します。

3. 安全で健康を最優先にした就業環境の確立

会員一人ひとりが安全で健康に働き続けられること——それは、センター運営の基本であり、何よりも大切な使命です。

「安全はすべてに優先する」という意識を全員で共有し、事故防止と健康維持の両面から支援体制を強化していきます。

安全面では、定期的な安全講習の充実と現場点検の強化を進め、危険予知や声かけ運動を習慣化することで、事故を未然に防ぐ“安全文化”を根づかせます。

また、賠償を伴う事故の増加に対応し、「ヒヤリ・ハット」事例を共有・分析して再発防止策を徹底します。

健康面では、健康診断の受診率向上を図るとともに、年齢や体調に応じた就業調整や健康相談体制を整えます。

体力や健康状態の変化に応じて無理なく働けるよう支援し、「健康を守りながら働けるセンター」を目指します。

さらに、安全と健康に対する意識を日常の中に浸透させることも大切です。

会員同士が声をかけ合い、支え合う関係を築くことで、現場に安心と信頼の輪を広げます。

職員と会員が一体となり、誰もが安心して働き続けられる環境を守り育てていきます。

重点施策 3

3-1 「安全最優先」の意識定着と教育の充実

- 「安全はすべてに優先する」を合言葉に、全会員・職員が共通の安全意識を持つ文化を育てていきます。
- 現場実践型・体験型の講習を導入し、理解と行動を結びつける効果的な研修を推進します。
- 「安全はチームの約束」を合言葉に、声かけ・確認・相互支援を習慣化し、現場全体で安全を守る体制を築きます。

3-2 現場点検と事故防止の仕組みづくり

- 定期的な現場巡回や安全点検を通して、危険箇所や安全でない行動を早期に発見します。
- 「ヒヤリ・ハット」の事例を収集・共有・分析を体系化し、再発防止策を全体で共有します。
- 賠償事故ゼロを目指し、現場リーダーを中心とした安全指導と改善提案制度を導入します。

3-3 健康維持・就業支援体制の強化

- 健康診断受診率 100%を目標に、未受診者へのフォローを徹底します。
- 年齢や体調に応じた就業マッチングや軽作業への移行を進め、無理のない働き方を支援します。
- 健康相談会やストレッチ講座、生活習慣改善セミナーなど、健康増進プログラムを推進します。

3-4 安全・健康の情報共有と意識啓発

- 安全ニュースや健康通信を定期的に発行し、日常的な学びと注意喚起を継続します。
- 会員同士の声かけあい、見守り合うことで、“仲間が仲間を守る”文化を育てます。
- 安全講習受講履歴、事故・ヒヤリ事例、健康診断情報をデータベース化し、安全・健康管理の精度を高めます。

4. 地域とともに歩む連携・協働の推進

いま、地域社会は高齢化の進行やコミュニティの希薄化、産業構造の変化など、さまざまな課題を抱えています。

こうした中で、センターはこれまで培ってきた信頼とつながりをさらに深め、「地域の中で必要とされるセンター」を目指します。

行政をはじめ、企業、福祉団体、町内会、学校など、多様な主体と手を携え、地域の課題をともに考え、ともに解決する「地域のパートナー」としての役割を強化していきます。高齢者の見守りや環境美化、子育て支援など、暮らしに寄り添う活動を広げ、「人と人が支え合う地域づくり」に貢献します。

また、“仕事の受注”にとどまらず、ボランティア活動や地域行事への参加を通じて、地域との絆を深め、顔の見える信頼関係を育てます。

さらに、次世代や若い世代との協働を進め、世代を超えて支え合う“持続可能な地域社会”の実現を目指します。

センターの活動や会員の姿を積極的に発信し、地域の人々から「シルバー人材センターがあっただけよかった」と感じてもらえる存在であり続けます。

重点施策 4

4-1 行政・関係団体との連携強化

- 行政との定期協議や情報共有の仕組みを整え、地域課題を共同で解決する体制を構築します。
- 空き家管理、除草・清掃、福祉・防災など、市の施策と連動した事業を展開します。
- 福祉団体や社会福祉協議会との協働により、生活支援や見守り活動を拡充します。

4-2 企業・地域組織との協働による仕事づくり

- 地元企業・商店・観光団体と連携し、地域産業を支える新たな就業機会を開拓します。
- 学校・PTA・町内会などと協働し、地域イベントの参加を通じて交流を深めます。
- 協力企業・団体とのパートナー関係を築き、連携ネットワークを形成します。

4-3 地域に寄り添うボランティア・支援活動の推進

- 高齢者見守り、買い物支援、ごみ出し支援など、暮らしの安心を支える活動を推進します。
- 地域の清掃や行事への参加など、“顔の見える活動”を増やし、地域との信頼関係を深めます。
- 「おてつだい～ワンコインたすけあいサービス～等のボランティア活動を通じて、会員の社会参加意欲と地域貢献への意欲を高めます。

4-4 次世代との交流と地域づくりの担い手育成

- 若い世代との協働イベントを開催し、“世代を超えた支え合い”の輪を広げます。
- シニア世代の経験や技術を次世代に伝える「地域伝承プロジェクト（仮称）」を展開します。

5. 運営体制の効率化と広報の強化

センターの運営を安定して続けていくためには、限られた職員体制の中でも効率的に業務を進められる仕組みづくりが欠かせません。

今後は、事務処理のデジタル化やシステム化を準備の整った分野から進め、正確でスピーディーな事務運営を実現します。

紙ベースの手続きを段階的に見直し、電子契約やオンライン申請を導入することで、手続

きの簡素化とミスの防止を図り、「少人数でも効果的に運営できるセンター」を目指します。

また、職員一人ひとりが安心してデジタルツールを使いこなせるよう、研修やサポート体制を整えます。

デジタル化を“人を支える仕組み”として位置づけ、職員がいきいきと働ける職場づくりを進めていきます。

さらに、センターの魅力と活動をより多くの人に伝えるため、広報活動を強化します。ホームページや SNS などのデジタルメディアを活用し、活動内容や就業情報をタイムリーに発信するとともに、広報誌や地域イベントでは“人の温かみが伝わる発信”を大切にしていけます。

こうした取り組みを通じて、効率的で信頼される運営体制を確立し、地域に開かれ、持続的に発展するセンターを目指します。

重点施策 5

5-1 事務の効率化とデジタル化の推進

- 従来からの紙ベースの業務を可能な範囲で見直し、事務処理の電子化、オンライン化を段階的に導入して、情報共有の迅速化を図ります。
- 電子契約・オンライン請求・文書管理システムなど、業務システムのデジタル化に備えた整備を進めます。

5-2 職員のスキルアップと働きやすい環境づくり

- デジタルツール操作やシステム運用に関する研修を定期的を実施します。
- 業務マニュアルを整備・共有し、属人化を防ぐことで、誰でも対応できる体制を構築します。
- チームで支え合う柔軟な事務局運営を進め、安心して働ける環境を整えます。

5-3 広報力の強化と情報発信の多様化

- ホームページや SNS を活用し、センターの活動、求人情報、会員の姿をタイムリーに発信します。
- 広報紙やチラシなど、紙媒体による“地域に寄り添う情報発信”も強化し、地域に親しみを感じてもらえる発信を推進します。
- 写真・動画を活用した「見て伝わる広報」で、親しみと信頼を高めます。

5-4 センターの魅力発信とブランド向上

- 会員の活躍や地域との連携成果を積極的に紹介し、「地域に必要とされるセンター像」を確立します。

- メッセージ力のあるスローガンを広報の中心に据え、共感と信頼を生み出す情報発信を行います。

◆ **歩みを進めるために**

5つの基本方針をもとに、これからの5年間で取り組むべき方向を明確にし、実効性のある行動へと具体化していきます。

会員が安心して働き続けられる環境と、地域の信頼にこたえる体制を整え、誇りをもって活躍できるセンターの実現を目指します。

第4章 計画の目標

この計画では、センターの持続的な発展を目指し、「会員基盤の強化」「就業機会の拡大」「安全就業の徹底」「地域連携の促進」「デジタル化と広報活動の強化」を取組みの柱として位置づけています。

これらの取組みを着実に進めていくため、中心となる「主目標」4項目を定めるとともに、その達成に向けた進み具合を確認するための「実行指標」を設定しました。

「主目標」は、センターの活動の成果を示すものと位置づけ、主目標を支える「実行指標」は、その実現に向けて、取り組む方向や進捗を分かりやすく示す役割を担います。目標と取組の関係を明確に示すことで、日々の活動を成果につなげながら、5年間の歩みを着実に進めます。

1. 会員基盤の増強

センターの活動を持続的に発展させていくためには、安定した会員基盤の確保が不可欠です。

本計画では登録会員数の拡大を主目標とし、若年層や女性会員の参加促進、新規入会の拡大、会員定着率の向上を通じて、活力ある会員構成を目指します。

| ★ 主目標 ① | 登録会員数 | 現状 (令和 6 年度) | 目標 (令和 12 年度) |
|---------|-------|--------------|---------------|
| | | | 1,079 人 |

| ✓ 実行指標 | 項目 | 現状 (令和 6 年度) | 目指す姿 (令和 12 年度) |
|--------|-------------------|------------------------------|----------------------|
| | 若年層比率 (70 歳未満) | 21.2% | 25% |
| | 女性会員比率 | 31.9% | 38% |
| | 新規入会者数 | 入会者 185 人 (直近 3 年平均) | 毎年 200 人以上 |
| | 会員定着率 | 85.7% (直近 3 年平均) | 88% |
| | 会員満足度 | 62% (令和 5 年度) (会員意識調査問 3) | 70% (令和 11 年度・調査) |

※実行指標：主目標を達成するための取組み指標

➤ 若年層比率

会員の年齢構成は 70 歳未満が 21.2%と低下傾向にあり、若年層の参画促進が課題となっています。(図 1-2)

このため、年齢構成の適正化を図るため「70 歳未満の会員比率」を指標として設定

します。60歳代への広報強化や就業機会の拡充により、若年層の入会増加が見込まれることから、70歳未満の会員比率を現行の21.2%から25%へ引き上げることを目指します。

➤ **女性会員比率**

多様な人材の参画を促進し、地域ニーズに応じた就業体制を整えるため、女性会員の比率向上を指標として設定します。現状の女性会員比率は31.9%ですが、家事・福祉など女性が活躍しやすい分野での需要の増加や、女性活躍推進委員会の活動によって、着実な入会促進が見込まれます。（図 1-3）

これらを踏まえ、5年間で約6ポイントの改善は達成可能と考え、女性会員比率を38%に引き上げることを目指します。

➤ **新規入会者数**

登録会員数を5年後に1,219人へ増やすことを見据え、その達成に向けた新規入会者の目標を設定します。

過去の実績に加え、広報活動の強化や入会説明会の拡充などを進めることで、年間約200人規模の新規入会は十分に実現可能と判断。これらの取組を継続し、毎年おおむね200人前後の新規入会者を目標とします。

➤ **会員定着率（期首会員数に対する1年以上在籍会員数の割合）**

会員の継続的な活動を支えるため、会員定着率を重要な指標として設定します。

現在の定着率（85.7%）は比較的高い水準にあります。高齡化に伴う自然退会の増加が見込まれるため、就業機会の確保やフォロー体制の充実を進め、安定的な定着率の維持・向上を目指します。これらの取組により、5年後には会員定着率を88%へ引き上げることを目指します。

➤ **会員満足度**

会員が安心して継続的に活動できる環境を整えるためには、就業機会やセンターの対応に対する満足度を把握し、改善につなげることが重要です。

このため、会員満足度を主要な指標として設定します。令和5年度の会員意識調査では満足度は62%でしたが、就業機会の拡充や相談体制の強化などの取組を進めることで、令和11年度の調査では満足度を70%以上の水準へ引き上げることを目指します。

2. 就業機会の拡大

会員が能力や経験を活かしていきいきと働くためには、安定した就業機会の確保と事業の拡大が重要です。

この計画では、就業の広がりや事業規模を示す指標として「就業延日人員」「受託件数」「契約金額」を主目標に設定します。

これらの目標を着実に実現していくため、新規事業の創出や就業率の向上、マッチングの質の改善などの取組を進め、就業機会のさらなる拡大を図ります。

| | | | |
|---------|--------|-------------|--------------|
| ★ 主目標 ② | 就業延日人員 | 現状（令和 6 年度） | 目標（令和 12 年度） |
| | | 76,873 人日 | 80,000 人日 |

| | | | |
|---------|------|-------------|--------------|
| ★ 主目標 ③ | 受託件数 | 現状（令和 6 年度） | 目標（令和 12 年度） |
| | | 7,821 件 | 8,500 件 |

| | | | |
|---------|------|-------------|--------------|
| ★ 主目標 ④ | 契約金額 | 現状（令和 6 年度） | 目標（令和 12 年度） |
| | | 520,695 千円 | 560,000 千円 |

| | | | |
|--------|--------------|--------------------------|----------------------|
| ✓ 実行指標 | 項目 | 現状（令和 6 年度） | 目指す姿（令和 12 年度） |
| | 新規事業 モデル数 | 新規事業トライアル | 年 1 件以上試行・事業化 |
| | 就業率 | 80.2% | 85% |
| | マッチング 満足度 | 66%（令和 5 年度） （会員意識調査） | 70% （令和 11 年度・調査） |

➤ 就業延日人員

就業延日人員は、令和 4 年度の 82,881 人日から令和 6 年度には 76,873 人日へと減少しましたが、近年は横ばいから微増の傾向に転じています。

今後は、会員構成の改善や受託件数の底打ちにより、緩やかな回復が見込まれます。

また、若年層や女性会員の増加により稼働力の向上が期待できることから、5 年間で年 0.5～1%程度の改善は現実的と考えます。

これらを踏まえ、5 年後には就業延日人員を 80,000 人日とすることを目標とします。

➤ 受託件数

受託件数は、令和 3 年度の 8,845 件から現状の 7,821 件へと減少傾向が続いていますが、今後は女性会員比率の向上や 70 歳未満会員の増加、派遣事業の拡大などにより、対応できる業務の幅が広がることを見込みます。

また、高齢化に伴う生活支援ニーズの増加も追い風となることから、減少傾向を反転させ、緩やかな回復を見込みます。

これらを踏まえ、5年後には受託件数を現行の7,821件から8,500件へ引き上げることを目標とします。

➤ **契約金額**

契約金額は、最低賃金の引き上げなどによる料金改定の影響を大きく受けるため、金額の増減が必ずしも事業量の拡大を示すものではありません。

このため、中期計画では実質的な事業量の維持・回復を図る観点から、料金改定による自然増を踏まえた金額目標を設定します。

現状の5億2千万円に対し、今後の単価上昇分や受注体制の強化による緩やかな増加を見込み、5年後の契約金額を5億6千万円とすることを目標とします。

➤ **就業率（会員登録者に対する就業者比）**

就業率は近年80%前後で推移していますが、数年前までは85%程度を維持していた実績があります。全国の同規模センターの就業率は概ね78~85%で推移しており、85%は上位水準に位置するものの、達成可能な範囲にあります。

また、女性会員の増加や派遣事業の拡大など、就業率向上につながる要因も視野に入れています。これらを踏まえ、計画期間の目標として就業率85%を目指します。

➤ **マッチング満足度**

会員アンケート調査では、「マッチング満足度」は66%でした。一定の評価は得られていますが、約3割の会員が改善を求めている状況です。

今後は、新規事業の創出や希望調整の強化を進めることで、マッチングの精度向上が見込まれます。このため、中期計画では満足度70%の達成をめざします。

3. 安全就業の徹底

会員が安心して働き続けられる環境を整えるため、安全意識の向上と健康管理の充実を図ります。

✓ 実行指標

| 項目 | 現状（令和6年度） | 目指す姿（令和12年度） |
|----------|------------------------|----------------------|
| 事故率 | 26.9件 | 20件以下 |
| 安全講習会参加率 | 基礎データの確立 | 累計80%以上 |
| 健康診断受診率 | 76%（令和5年度） （会員意識調査） | 80%以上 （令和11年度・調査） |

➤ **事故率（会員 1,000 人あたりの事故件数）**

事故率は令和 6 年度に 26.9 件と急増しており、安全管理上の重要課題となっています。過去 5 年間の平均は 21.3 件であることから、まずは急増した現状を確実に抑え込み、全国水準に収めることが必要です。今後は安全教育や現場点検の強化により事故発生抑制を図り、中期計画期間において事故率を会員 1,000 人あたり 20 件以下へ低減することを目標とします。

➤ **安全講習会参加率**

安全講習会参加率は、会員の安全向上と事故防止に直結する重要な指標です。これまで参加率統計は未整備でしたが、今後は参加者数を把握し、会員の意識向上とセンターの安全管理体制の成熟度を示す指標として位置づけます。

➤ **健康診断受診率**

健康診断の受診率は 76%と一定の水準にありますが、安全に就業を続けるためや事故防止の観点からは、さらなる向上が必要です。センターによる受診勧奨の強化や、健康診断の案内方法の改善を進めることで、年 1~2 ポイント程度の向上は十分に見込まれます。

このため、中期計画では受診率 80%以上の達成を目指します。

4. 地域連携の促進

地域社会とのつながりを深めることで、センターの活動の理解を広げ、安定した事業基盤の確立を図ります。

✓ 実行指標

| 項目 | 現状（令和 6 年度） | 目指す姿（令和 12 年度） |
|-----------------------|-----------------------------------|------------------------|
| 出前入会説明会 （住民向け説明会） | 年 4 回 | 年 6 回以上 |
| 行政・地域団体との連 携・協働事業数 | 6 件 （協定 1、推進会議 2、 各種団体加盟 3） | 12 件程度 |
| 顧客満足度 | 69%（令和 5 年度） （お客様満足度調査） | 75%程度 （令和 10 年度・調査） |

➤ **出前入会説明会（住民向け説明会）**

シルバー人材センターの役割や事業内容について地域住民の理解を深めることは、会員の確保や受託事業の拡大、さらには地域との連携強化にも直結します。

このため、地域向け説明・広報活動の実施回数を指標として設定し、5 年後には年間 6 回以上の実施を目指します。

➤ **行政・地域団体との連携・協働事業数**

行政や地域団体との連携・協働の取組状況を把握するため、連携事業数を指標として設定します。現在は、協定 1 件、推進会議への参画 2 件、各種団体への加入 3 件の計 6 件となっています。

今後、地域課題への参画機会の拡大や行政・団体との情報共有の強化を進めることで、新たな協働の場が生まれることが見込まれます。

これらの取組により、年 1 件程度の増加が見込まれることから、5 年後には現状の倍となる 12 件程度の達成を目指します。

➤ **顧客満足度**

センターの仕事に対する顧客満足度は、現状で 69%となっています。

今後は、地域との接点拡大や利用者への説明・フォロー体制の充実、会員の技能向上支援などの取組を進めることで、サービスの質の向上が見込まれます。

これらの施策によって改善を図り、顧客満足度 75%程度の達成を目指します。

5. デジタル化と広報活動の強化

業務の効率化と情報発信の強化を図り、会員・地域双方にとって利用しやすいセンター運営を進めます。

✓ 実行指標

| 項目 | 現状（令和 6 年度） | 目指す姿（令和 12 年度） |
|--------------------------|-------------|----------------------|
| 業務デジタル対応率 | 提携システムを軸に対応 | 現状の手作業の 50%をデジタル化 |
| HP アクセス数 | 63,069 件 | 80,000 件以上（約 1.3 倍） |
| “Smile to Smile”の 登録率 | 48.9% | 70%以上 |

➤ **業務デジタル化**

システム全体のデジタル化は、全国で広く使用されている基幹システムの運用に依存しているため、独自に大規模なデジタル化を進めることは現状では困難です。

しかし、そのような制約の中にあっても、日常業務のレベルでデジタル化を進めることは可能です。

クラウドツールや電子帳票の活用を推進し、現在の手作業の約 50%を電子的な処理に置き換えることを目指します。

今後、電子契約やオンライン請求、文書管理システム導入を段階的に実施していくことを視野に入れます。

➤ **ホームページアクセス数**

センターのホームページアクセス数は増加傾向にあり、情報更新の強化や SNS との連携などの取組を進めることで、今後も安定した伸びが見込まれます。

これらの改善により、年平均 5%程度の増加は可能と考えられることから、最終年度には年間 80,000 件以上のアクセス達成を目指します。

➤ **“Smile to Smile”登録率**

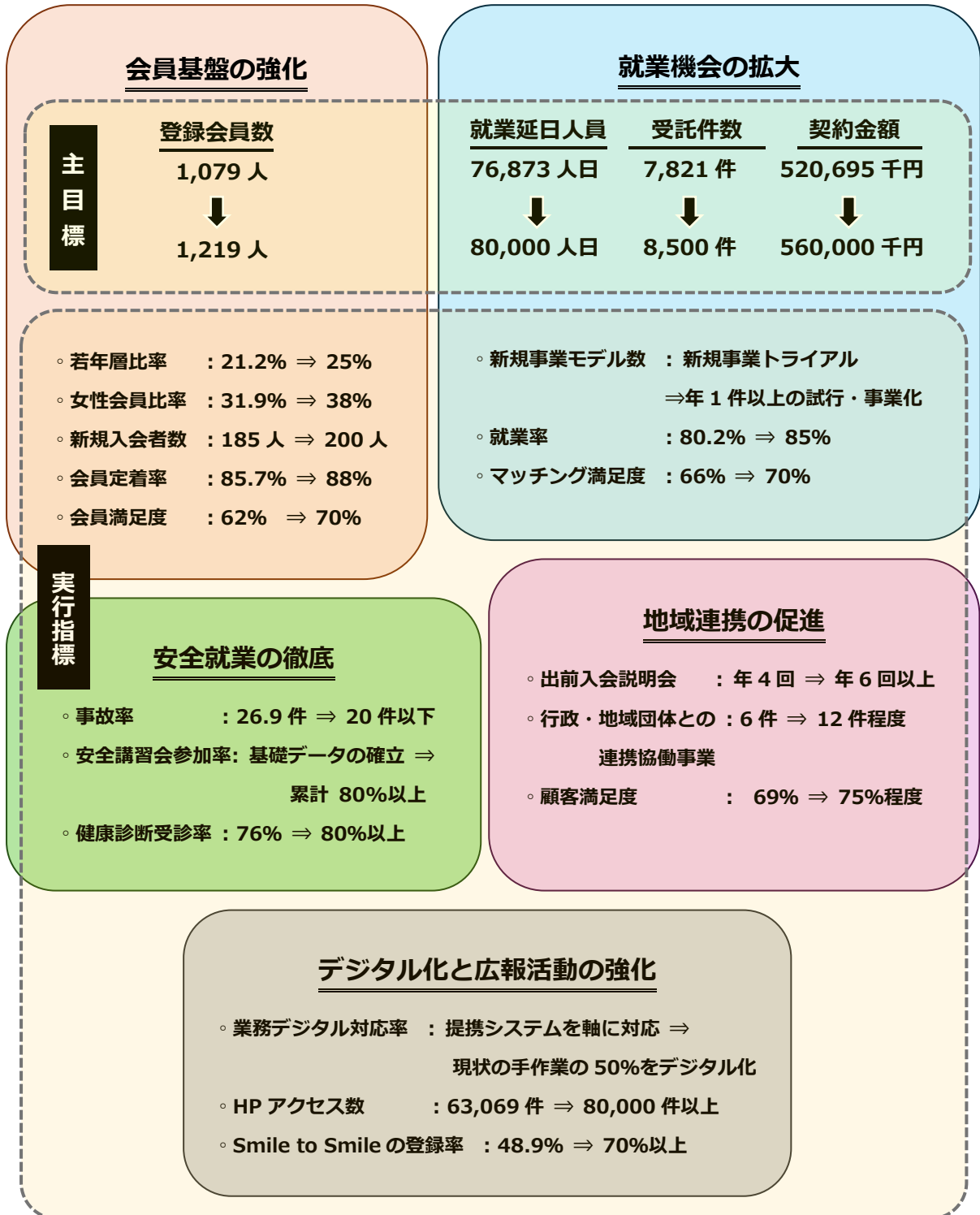
「Smile to Smile」は、シルバー人材センターの会員が就業情報や連絡事項をスマートフォンで受け取ることができるアプリであり、センターとの情報共有を円滑にするためのツールです。

現在、アプリの登録率は 48%にとどまっており、情報共有の手段としては十分に活用されているとは言えません。

今後は、説明会での周知強化や登録支援の実施、メール配信との併用による利便性の向上などを進めることで、登録者の拡大が見込まれます。

これらの取組により、年 4~5 ポイント程度の向上を想定し、5 年後には登録率 70%以上の達成を目指します。

中期計画 戦略マップ



ロードマップ (5 年進行計画)

この計画は、5 年間かけて少しずつ力をつけ、成果を大きく伸ばしていくものです。1 年目は土台づくり、2 年目は行動を拡大する「広がりの年」、3 年目は成果が見え始めてスピードを上げる時期です。4 年目は成果を定着させ組織力の強化を図ります。5 年目に目標の達成状況を確認し、次の計画につないでいきます。

1. 会員基盤の増強

| | 現 状 | 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 |
|--------------|-----------|-----------|---------|----------|------------|----------|
| 主目標 登録会員数 | 1,079 人 | 1,125 人 | 1,148 人 | 1,171 人 | 1,195 人 | 1,219 人 |
| 若年層比率 | 21.2% | 22.0% | 22.8% | 23.6% | 24.4% | 25.0% |
| 女性会員比率 | 31.9% | 36.5% | 37.0% | 37.4% | 37.7% | 38.0% |
| 新規入会者 | 185 人 | 195 人以上 | 195 人以上 | 200 人 | 200 人以上 | 200 人以上 |
| 会員定着率 | 85.7% | 86.0% | 86.5% | 87.0% | 87.5% | 88.0% |
| 会員満足度 | ★62% (R5) | ★65% (R8) | | | ★70% (R11) | |

★：会員意識調査

2. 就業機会の拡大

| | 現 状 | 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 |
|---------------|---------------|------------|------------------------|--------------------|-----------------------|------------|
| 主目標 就業延日人員 | 76,873 人日 | 77,500 人日 | 78,200 人日 | 79,000 人日 | 79,600 人日 | 80,000 人日 |
| 主目標 受託件数 | 7,821 件 | 7,950 件 | 8,100 件 | 8,250 件 | 8,380 件 | 8,500 件 |
| 主目標 契約金額 | 520,695 千円 | 530,000 千円 | 535,000 千円 | 540,000 千円 | 550,000 千円 | 560,000 千円 |
| 新規事業 | 新規事業 トライアル | 試行 1 件 | 1 件事業化 + 新 1 件試行 | 1 件拡大 + 試行継続 | モデル定着 + 新 1 件試行 | 安定的創出 |
| 就業率 | 80.2% | 81% | 82% | 83% | 84% | 85% |
| マッチング | ★66% (R5) | ★68% (R8) | | | ★70% (R11) | |

★：会員意識調査

3. 安全就業の徹底

| | 現 状 | 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 |
|-------------|--------------|--------------|---------|----------|-----------------|----------|
| 事故率 | 26.9 件 | 25.5 件 | 24.0 件 | 22.5 件 | 21.0 件 | 20.0 件以下 |
| 安全講習 | | 基礎データ | | | | 8 割程度 |
| 健康診断 受診率 | ★76% (R5) | ★80% (R8) | | | ★80%以上 (R11) | |

★：会員意識調査

4. 地域連携の促進

| | 現 状 | 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 |
|-------------|----------|---------|---------|-----------|----------|-------------------|
| 出前 入会説明会 | 4 回/年 | 4 回/年 | 5 回/年 | 6 回/年 | 6 回以上/年 | 6 回以上/年 (安定実施) |
| 連携・協働 | 6 件 | 7 件 | 8 件 | 9 件 | 10 件 | 12 件程度 |
| 顧客満足度 | ★69 (R5) | | | ★75 (R10) | | |

★：顧客満足度調査

5. デジタル化と広報活動の強化

| | 現 状 | 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 |
|-----------------------|---------------|---------------|-------------|---------------|--------------|----------------|
| 業務 デジタル化 | 提携システム に対応 | 20% 文書管理整理 | 30% 内部手続 | 40% 紙業務の縮小 | 45% 運用の定着 | 50% 標準化・運用 |
| HP アクセス数 | 63,069 件 | 65,000 件 | 68,000 件 | 72,000 件 | 76,000 件 | 80,000 件 以上 |
| Smile to Smile 登録率 | 48.9% | 55% | 60% | 65% | 68% | 70%以上 |

◆ 行動を成果へ

この中期計画は、掲げた方針を実際の行動へ、そして行動を成果へとつなげていくための実践的な指針です。

あわせて示すロードマップは、日々の取組を整理し、進展の歩みを確認するための具体的な道筋です。

取組の方向や順序を明確にすることで、課題や成果を全員で共有しながら、5年間を通して確かな成果を積み重ね、信頼されるセンターを築いていきます。

第5章 計画の推進

この中期計画は、福島市シルバー人材センターが今後5年間、「地域に必要とされ、会員がいきいきと働けるセンター」として着実に成長していくための実行指針です。計画を策定することが目的ではなく、確実に実践へとつなげ、成果を生み出していくことが重要です。

そのためには、計画を継続的に運用し、実施状況を定期的に点検・検証しながら、必要に応じて柔軟に見直す仕組みが不可欠です。

職員・会員・理事会が一体となり、現場の声を反映させながら改善を重ねることで、社会の変化に対応し、持続的に発展する組織運営を実現します。

1. 計画の運用

1-1 年度ごとの取組

この中期計画を着実に実行するために、福島市シルバー人材センターでは、毎年度の事業計画を中期計画に沿って策定し、5年間の歩みを一歩ずつ積み重ねていきます。年度ごとの事業計画では、基本方針や重点施策をもとに、その年の目標や取組内容を明確にし、日々の活動の指針としていきます。

1-2 進捗の確認

計画の進み具合や成果は、定期的に取り組状況を整理し、理事会などで共有します。現場の声や課題を把握しながら、今後の改善点や新たな工夫を検討し、実行に移していくことで、計画の実効性を高めます。

1-3 見直しと改善

年度ごとの振り返りを通じて、取組内容の見直しや手法の改善を行います。その内容を次年度の事業計画に反映させます。この循環を大切にしながら、「計画を立てて終わり」ではなく、常に前へ進み、成長し続けるセンターを目指します。

1-4 中間点検と地域との共有

5年間の計画期間の中間年には、これまでの取組を総点検し、社会や地域の変化に合わせて方向性を見直します。その際、センター全体で意見を交わしながら、共に課題を見つめ、共に歩む姿勢を大切にします。

地域とともに歩む中で、新たな課題に柔軟に対応し、センターの役割をより確かなものにしていきます。

第6章 地域とともに未来へ

福島市シルバー人材センターは、長年にわたり地域の暮らしを支え、人と人との絆を育んできました。

そこには、ひとつひとつの仕事を通じて地域の安心を守り続けてきた会員の誇りと努力があります。

いま、社会は大きく変化しています。

人口減少、価値観の多様化、デジタル化の進展——それらは私たちの働き方や地域との関わり方をも変えようとしています。

こうした時代の流れの中で、センターは新たな使命を担い、これまで築いてきた信頼の上に、次の一步を踏み出さなければなりません。

これからの5年間、私たちは、会員一人ひとりが自らの経験と技術を活かし、それぞれの人生に合った働き方を実現できる仕組みをつくっていきます。

同時に、地域の課題に寄り添い、安心して暮らせるまちづくりに貢献していくことが、センターの変わらぬ役割です。

この計画は、単なる目標ではなく、地域の信頼に応え、働く喜びと生きがいを次の世代へつなぐための約束です。

職員と会員が力を合わせ、歩みを重ねることで、センターの新たな価値を創り出していきます。

そして、未来を見据えながら、変化を恐れず、挑戦を続けていきます。

その先にあるのは、誰もが安心して働き、地域の中で誇りを持って生きられる社会です。

私たちは、これからも地域と共に歩みながら、「安心をこの手から、誇りをこの街に」人の温もりで、福島のまちを支え続けていきます。

資 料

1. 会員の概況
2. 就業の概況
3. 人口と産業
4. 地域・社会との連携
5. 新たな仲間づくり計画
福島県シルバー人材センター連合会
6. 中期計画策定委員会設置要綱

※ 構成比は四捨五入により算出しているため、合計が 100%にならない場合があります。

1. 会員の概況

◎会員数 (人)

| | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 735 | 730 | 730 | 720 | 740 |
| 女性 | 344 | 341 | 329 | 308 | 324 |
| 計 | 1,079 | 1,071 | 1,059 | 1,028 | 1,064 |

◎性別構成 (%)

| | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 68.1 | 68.2 | 68.9 | 70.0 | 69.5 |
| 女性 | 31.9 | 31.8 | 31.1 | 30.0 | 30.5 |
| 計 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

◎会員の平均年齢の推移 (歳)

| | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 74.8 | 74.7 | 74.3 | 74.2 | 74.0 |
| 女性 | 73.8 | 73.4 | 73.1 | 73.0 | 72.8 |
| 全体 | 74.4 | 74.3 | 73.9 | 73.9 | 73.6 |

◎年齢構成 (人数：人、割合：%)

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|--------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 70歳未満 | 229 | 21.2 | 249 | 23.2 | 253 | 23.9 | 236 | 23.0 | 277 | 26.0 |
| 70～79歳 | 672 | 62.3 | 646 | 60.3 | 647 | 61.1 | 651 | 63.3 | 646 | 60.7 |
| 80歳以上 | 178 | 16.5 | 176 | 16.4 | 159 | 15.0 | 141 | 13.7 | 141 | 13.3 |
| 計 | 1,079 | 100 | 1,071 | 100 | 1,059 | 100 | 1,028 | 100 | 1,064 | 100 |

◎入会者・退会者数 (人)

| | 令和6年度 | | | 令和5年度 | | | 令和4年度 | | | 令和3年度 | | | 令和2年度 | | |
|----|-------|-----|----|-------|-----|----|-------|-----|----|-------|-----|-----|-------|-----|-----|
| | 入会 | 退会 | 増減 | 入会 | 退会 | 増減 | 入会 | 退会 | 増減 | 入会 | 退会 | 増減 | 入会 | 退会 | 増減 |
| 男性 | 139 | 134 | 5 | 98 | 98 | 0 | 111 | 101 | 10 | 107 | 127 | △20 | 109 | 121 | △12 |
| 女性 | 68 | 65 | 3 | 71 | 59 | 12 | 68 | 47 | 21 | 56 | 72 | △16 | 47 | 75 | △28 |
| 計 | 207 | 199 | 8 | 169 | 157 | 12 | 179 | 148 | 31 | 163 | 199 | △36 | 156 | 196 | △40 |

◎定着率 (1年以上在籍会員数/期首会員数) (在籍会員・期首会員数：人、退会率：%)

| | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1年以上在籍会員 | 893 | 917 | 896 | 892 | 926 |
| 期首会員数 | 1,071 | 1,059 | 1,028 | 1,064 | 1,104 |
| 定着率 | 83.4 | 86.6 | 87.2 | 83.8 | 83.9 |

◎職種別登録数（第一希望職種分類）

（人数：人、割合：％）

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|-----------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 専門的・技術的 | 24 | 2.2 | 26 | 2.4 | 30 | 2.8 | 27 | 2.6 | 35 | 3.3 |
| 事務的 | 148 | 13.7 | 148 | 13.8 | 146 | 13.8 | 146 | 14.2 | 160 | 15.0 |
| 販売 | 31 | 2.9 | 30 | 2.8 | 30 | 2.8 | 26 | 2.5 | 28 | 2.6 |
| サービス | 259 | 24.0 | 243 | 22.7 | 235 | 22.2 | 245 | 23.8 | 251 | 23.6 |
| 農林漁業 | 81 | 7.5 | 81 | 7.6 | 84 | 7.9 | 84 | 8.2 | 81 | 7.6 |
| 生産工程 | 33 | 3.1 | 29 | 2.7 | 32 | 3.0 | 33 | 3.2 | 40 | 3.8 |
| 運送・機械運転 | 33 | 3.1 | 25 | 2.3 | 23 | 2.2 | 21 | 2.0 | 17 | 1.6 |
| 建設・採掘 | 22 | 2.0 | 23 | 2.1 | 22 | 2.1 | 17 | 1.7 | 19 | 1.8 |
| 運搬・清掃・包装等 | 448 | 41.5 | 466 | 43.5 | 457 | 43.2 | 429 | 41.7 | 433 | 40.7 |
| 計 | 1,079 | 100 | 1,071 | 100 | 1,059 | 100 | 1,028 | 100 | 1,064 | 100 |

◎会員の居住地域別分布

（人数：人、割合：％）

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 福島1 | 88 | 8.2 | 84 | 7.8 | 79 | 7.5 | 76 | 7.4 | 82 | 7.7 |
| 福島2 | 78 | 7.2 | 83 | 7.7 | 81 | 7.6 | 80 | 7.8 | 81 | 7.6 |
| 福島東 | 63 | 5.8 | 72 | 6.7 | 79 | 7.5 | 75 | 7.3 | 77 | 7.2 |
| 福島西1 | 113 | 10.5 | 114 | 10.6 | 113 | 10.7 | 113 | 11.0 | 126 | 11.8 |
| 福島西2 | 93 | 8.6 | 82 | 7.7 | 79 | 7.5 | 77 | 7.5 | 73 | 6.9 |
| 福島西3 | 69 | 6.4 | 66 | 6.2 | 59 | 5.6 | 62 | 6.0 | 64 | 6.0 |
| 福島北1 | 75 | 7.0 | 78 | 7.3 | 82 | 7.7 | 77 | 7.5 | 86 | 8.1 |
| 福島北2 | 107 | 9.9 | 100 | 9.3 | 98 | 9.3 | 98 | 9.5 | 95 | 8.9 |
| 福島北3 | 61 | 5.7 | 60 | 5.6 | 61 | 5.8 | 58 | 5.6 | 57 | 5.4 |
| 福島南 | 110 | 10.2 | 112 | 10.5 | 110 | 10.4 | 101 | 9.8 | 110 | 10.3 |
| 福島蓬莱 | 51 | 4.7 | 56 | 5.2 | 62 | 5.9 | 58 | 5.6 | 56 | 5.3 |
| 福島松川 | 62 | 5.7 | 58 | 5.4 | 57 | 5.4 | 56 | 5.4 | 53 | 5.0 |
| 福島飯坂 | 94 | 8.7 | 86 | 8.0 | 79 | 7.5 | 75 | 7.3 | 76 | 7.1 |
| 福島飯野 | 15 | 1.4 | 20 | 1.9 | 20 | 1.9 | 22 | 2.1 | 28 | 2.6 |
| 計 | 1,079 | 100 | 1,071 | 100 | 1,059 | 100 | 1,028 | 100 | 1,064 | 100 |

2. 就業の概況

◎受託件数、契約金額の推移

（件数：件、金額：円）

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|
| | 件数 | 金額 | 件数 | 金額 | 件数 | 金額 | 件数 | 金額 | 件数 | 金額 |
| 受託事業 | 7,076 | 424,095,814 | 7,373 | 403,318,597 | 7,993 | 443,371,653 | 8,447 | 451,339,500 | 8,259 | 429,936,498 |
| 派遣事業 | 745 | 96,600,160 | 662 | 70,259,665 | 484 | 44,498,845 | 398 | 39,545,904 | 338 | 34,078,368 |
| 計 | 7,821 | 520,695,974 | 8,035 | 473,578,262 | 8,477 | 487,870,498 | 8,845 | 490,885,404 | 8,597 | 464,014,866 |

◎受注先別構成（契約金額）

（金額：円、割合：％）

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|-------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| | 金額 | 割合 | 金額 | 割合 | 金額 | 割合 | 金額 | 割合 | 金額 | 割合 |
| 公共事業 | 117,984,606 | 27.8 | 119,302,567 | 29.6 | 150,283,168 | 33.9 | 157,276,011 | 34.8 | 133,585,345 | 31.1 |
| 一般企業等 | 189,928,813 | 44.8 | 176,417,246 | 43.7 | 174,474,589 | 39.4 | 170,135,490 | 37.7 | 168,688,852 | 39.2 |
| 個人・家庭 | 115,094,071 | 27.1 | 106,445,542 | 26.4 | 117,733,353 | 26.6 | 123,210,948 | 27.3 | 127,398,546 | 29.6 |
| 独自事業 | 1,088,324 | 0.3 | 1,153,242 | 0.3 | 880,543 | 0.2 | 717,051 | 0.2 | 263,755 | 0.1 |
| 計 | 424,095,814 | 100 | 403,318,597 | 100 | 443,371,653 | 100 | 451,339,500 | 100 | 429,936,498 | 100 |

◎年間就業延日人員数・契約件数（延日人員・受託件数）

（延日人員：人日、件数：件）

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 延日人員 | 件数 | 延日人員 | 件数 | 延日人員 | 件数 | 延日人員 | 件数 | 延日人員 | 件数 |
| 受託事業 | 61,773 | 7,076 | 63,945 | 7,373 | 75,140 | 7,993 | 75,017 | 8,447 | 71,640 | 8,259 |
| 派遣事業 | 15,100 | 745 | 12,403 | 662 | 7,741 | 484 | 6,903 | 398 | 5,688 | 338 |
| 計 | 76,873 | 7,821 | 76,348 | 8,035 | 82,881 | 8,477 | 81,920 | 8,845 | 77,328 | 8,597 |

◎就業率の推移（受託事業＋派遣事業）

（％）

| | 令和6年度 | 令和5年度 | 令和4年度 | 令和3年度 | 令和2年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 就業実人員 | 865 | 860 | 909 | 878 | 859 |
| 会員数 | 1,079 | 1,071 | 1,059 | 1,028 | 1,064 |
| 就業率 | 80.2 | 80.3 | 85.8 | 85.4 | 80.7 |

◎職業別就業実績（受託件数・延日人員）

（件数：件、延日人員：人日）

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|-----------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | 件数 | 延日人員 | 件数 | 延日人員 | 件数 | 延日人員 | 件数 | 延日人員 | 件数 | 延日人員 |
| 専門的・技術的 | 12 | 462 | 14 | 533 | 16 | 542 | 15 | 541 | 12 | 537 |
| 事務的 | 363 | 2,543 | 382 | 2,828 | 418 | 3,021 | 435 | 3,018 | 422 | 3,429 |
| 販売 | 7 | 96 | 6 | 107 | 5 | 102 | 2 | 90 | 2 | 6 |
| サービス | 913 | 15,366 | 894 | 16,422 | 945 | 18,087 | 931 | 18,360 | 967 | 20,856 |
| 農林漁業 | 1,415 | 11,059 | 1,482 | 10,593 | 1,824 | 19,117 | 2,010 | 18,832 | 1,898 | 13,456 |
| 生産工程 | 392 | 1,183 | 455 | 1,056 | 443 | 1,002 | 436 | 815 | 414 | 687 |
| 運送・機械運転 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 建設・採掘 | 69 | 197 | 75 | 130 | 82 | 168 | 213 | 978 | 234 | 721 |
| 運搬・清掃・包装等 | 3,905 | 30,867 | 4,065 | 32,276 | 4,260 | 33,101 | 4,405 | 32,383 | 4,310 | 31,948 |
| 計 | 7,076 | 61,773 | 7,373 | 63,945 | 7,993 | 75,140 | 8,447 | 75,017 | 8,259 | 71,640 |

◎除草・庭木の割合（受注件数に対して）

（件数：件、割合：％）

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 |
| 受注件数 | 5,691 | 100 | 5,842 | 100 | 6,217 | 100 | 6,622 | 100 | 6,527 | 100 |
| 除草 | 2,549 | 44.8 | 2,342 | 40.1 | 2,360 | 38.0 | 2,480 | 37.5 | 2,381 | 36.5 |
| 庭木 | 1,309 | 23.0 | 1,343 | 23.0 | 1,607 | 25.8 | 1,770 | 26.7 | 1,778 | 27.2 |
| 合計 | 3,858 | 67.8 | 3,685 | 63.1 | 3,967 | 63.8 | 4,250 | 64.2 | 4,159 | 63.7 |

◎就業中の事故率（会員1,000人あたりの事故）

（件数：件、割合：％）

| | 令和6年度 | | 令和5年度 | | 令和4年度 | | 令和3年度 | | 令和2年度 | |
|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 | 件数 | 割合 |
| 傷害事故 | 17 | 15.8 | 11 | 10.3 | 11 | 10.4 | 16 | 15.6 | 17 | 16.0 |
| 賠償事故 | 12 | 11.1 | 5 | 4.7 | 9 | 8.5 | 9 | 8.8 | 6 | 5.6 |
| 計 | 29 | 26.9 | 16 | 14.9 | 20 | 18.9 | 25 | 24.3 | 23 | 21.6 |

3. 人口と産業

◎福島市の将来推計人口

（人口：人、割合：％）

| | 2020年 | 2025年 | 2030年 | 2035年 | 2040年 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 総人口 | 282,693 | 273,384 | 262,398 | 250,412 | 237,323 |
| 2020年を100とした 場合の割合 | 100.0 | 96.7 | 92.8 | 88.6 | 84.0 |
| 65歳以上の人口 | 85,853 | 88,346 | 89,620 | 90,731 | 93,423 |
| 2020年を100とした 場合の割合 | 100.0 | 102.9 | 104.4 | 105.7 | 108.8 |
| 65歳以上 人口に対する割合 | 30.4 | 32.3 | 34.2 | 36.2 | 39.4 |

～国立社会保障・人口問題研究所（令和5年・推計）～より

◎福島市の産業構造（生産額：百万円、構成比：％）

| | | 農林水産業 | 製造業 | 建設業 | 電気・ガス・水道等 | 卸売・小売業 | 運輸・郵便業 | 宿泊・飲食サービス業 | 情報通信業 | 金融・保険業 | 不動産業 | 専門・科学技術等 | 公務 | 教育 | 保健衛生・社会事業 | その他のサービス |
|--------|-----|-------|---------|--------|-----------|---------|--------|------------|--------|--------|---------|----------|---------|--------|-----------|----------|
| 平成30年度 | 生産額 | 8,997 | 196,569 | 60,916 | 36,915 | 121,152 | 41,671 | 35,927 | 34,415 | 63,704 | 125,707 | 108,527 | 106,656 | 48,463 | 134,230 | 46,432 |
| | 構成比 | 0.8 | 16.7 | 5.2 | 3.1 | 10.3 | 3.5 | 3.1 | 2.9 | 5.4 | 10.7 | 9.2 | 9.1 | 4.1 | 11.4 | 4 |
| 令和元年度 | 生産額 | 9,000 | 171,859 | 49,743 | 40,007 | 119,763 | 41,876 | 32,418 | 34,491 | 49,450 | 132,728 | 106,717 | 106,990 | 48,095 | 135,822 | 45,941 |
| | 構成比 | 0.8 | 15.2 | 4.4 | 3.5 | 10.6 | 3.7 | 2.9 | 3.1 | 4.4 | 11.8 | 9.5 | 9.5 | 4.3 | 12 | 4.1 |
| 令和2年度 | 生産額 | 9,417 | 168,755 | 59,390 | 38,578 | 118,785 | 37,164 | 17,688 | 34,717 | 55,899 | 132,644 | 102,999 | 102,986 | 48,255 | 135,533 | 40,624 |
| | 構成比 | 0.9 | 15.3 | 5.4 | 3.5 | 10.7 | 3.4 | 1.6 | 3.1 | 5.1 | 12 | 9.3 | 9.3 | 4.4 | 12.3 | 3.7 |
| 令和3年度 | 生産額 | 9,056 | 186,599 | 57,821 | 36,134 | 122,560 | 34,035 | 15,231 | 34,564 | 63,461 | 130,297 | 103,178 | 104,858 | 47,777 | 137,431 | 42,141 |
| | 構成比 | 0.8 | 16.5 | 5.1 | 3.2 | 10.8 | 3 | 1.3 | 3.1 | 5.6 | 11.5 | 9.1 | 9.3 | 4.2 | 12.1 | 3.7 |
| 令和4年度 | 生産額 | 9,245 | 192,620 | 55,272 | 31,686 | 132,885 | 32,993 | 21,602 | 33,351 | 68,354 | 128,911 | 106,204 | 104,098 | 48,046 | 140,400 | 42,983 |
| | 構成比 | 0.8 | 16.6 | 4.8 | 2.7 | 11.5 | 2.8 | 1.9 | 2.9 | 5.9 | 11.1 | 9.2 | 9 | 4.1 | 12.1 | 3.7 |

～福島県市町村経済計算年報 令和4年版～より

4. 地域・社会との連携

◎行政・企業・団体との協定

【福島市における空き家等対策に関する協定】（平成30年1月23日）

福島市 / 福島県弁護士会福島支部 / 福島県司法書士会 / 福島県行政書士会
 福島県土地家屋調査士会 / 福島県不動産鑑定士協会
 福島県宅地建物取引業協会福島支部 / 全日本不動産協会福島県本部
 福島県建築士会福島支部 / 福島市シルバー人材センター / 東邦銀行

【ふくしまデジタル推進協議会】（令和4年7月11日）

福島市 / 福島商工会議所 / 福島市自治振興協議会連合会 / 福島大学
 桜の聖母短期大学 / 福島市医師会 / 福島県立医科大学附属病院
 福島市地域包括支援センター連絡協議会 / ふくしま未来農業協同組合
 福島市教育委員会 / 福島市私立認可保育施設連合会 / 福島私立幼稚園協会
 福島交通株式会社 / 福島県タクシー協会県北支部 / 福島市観光コンベンション協会
 福島市シルバー人材センター / 福島カラー印刷 / 東日本電信電話福島支店
 福島県中央計算センター / インフォメーション・ネットワーク福島
 朝日システム / カトウファーム / BlueOcean & Company

【高齢者就労総合支援福島／伊達地域連携推進連絡会議】（令和3年6月28日）

福島市シルバー人材センター / 伊達市シルバー人材センター

桑折町シルバー人材センター / 国見町シルバー人材センター

川俣町シルバー人材センター / 福島公共職業安定所

<オブザーバー> 福島県シルバー人材センター連合会 / 福島労働局職業安定部職業対策課

◎加盟団体

【福島市商工会議所（健康・社会サービス部会）】 会員

【福島市観光コンベンション協会】 会員

【福島市振興公社】 賛助会員

新たな仲間づくり計画

各年度別・センター別純増会員数計画数

会員数=人

| センター | ① 令和5年 度末 会員数 | ② 令和6年 度末 会員数 | ③ 7年度 純増 目標数 | ④ 8年度 純増 目標数 | ⑤ 9年度 純増 目標数 | ⑥ 10年度 純増 目標数 | ⑦ 11年度 純増 目標数 | ⑧ 12年度 純増 目標数 | ⑨ ③～⑧計 純増 目標数 | ⑩ 令和12年度 末目標 会員数 |
|----------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| 福島市 | 1,071 | 1,079 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 140 | 1,219 |
| 郡山市 | 2,131 | 2,078 | 44 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | 269 | 2,347 |
| いわき市 | 1,181 | 1,220 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 150 | 1,370 |
| 会津若松市 | 521 | 491 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 66 | 557 |
| 須賀川市 | 531 | 540 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 12 | 67 | 607 |
| 喜多方市 | 441 | 476 | 9 | 9 | 9 | 9 | 10 | 10 | 56 | 532 |
| そうま広域 | 348 | 372 | 7 | 7 | 7 | 7 | 8 | 8 | 44 | 416 |
| 白河・西郷広域 | 713 | 743 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 90 | 833 |
| 二本松市 | 465 | 477 | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 59 | 536 |
| 南相馬市 | 599 | 624 | 12 | 12 | 13 | 13 | 13 | 13 | 76 | 700 |
| 田村市 | 366 | 356 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 47 | 403 |
| 伊達市 | 568 | 563 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 72 | 635 |
| 本宮市 | 195 | 192 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 217 |
| 三春町 | 228 | 241 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 270 |
| 会津坂下地方広域 | 170 | 167 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 189 |
| 桑折町 | 130 | 127 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 144 |
| 会津美里町 | 217 | 210 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 238 |
| 猪苗代町 | 179 | 179 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 202 |
| 矢吹町 | 173 | 163 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 185 |
| 棚倉町 | 117 | 115 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 130 |
| 川俣町 | 127 | 135 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 151 |
| 国見町 | 124 | 128 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 144 |
| 南会津町 | 127 | 131 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 147 |
| 南双広域 | 72 | 67 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 10 | 77 |
| 小野町 | 155 | 158 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 178 |
| 西会津町 | 132 | 132 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 149 |
| 玉川村 | 57 | 53 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 61 |
| 鏡石町 | 89 | 87 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 99 |
| 古殿町 | 57 | 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 58 |
| 大玉村 | 57 | 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 60 |
| 塙町 | 43 | 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 48 |
| 中島村 | 21 | 21 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 24 |
| 天栄村 | 26 | 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 30 |
| 矢祭町 | 64 | 63 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 9 | 72 |
| 泉崎村 | 55 | 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 69 |
| 石川町 | 70 | 70 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 80 |
| 鮫川村 | 42 | 38 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 44 |
| 磐梯町 | 59 | 68 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 76 |
| 平田村 | 63 | 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 | 65 |
| 浅川町 | 41 | 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 50 |
| 北塩原村 | 31 | 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 32 |
| 柳津町 | 75 | 70 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 80 |
| 只見町 | 38 | 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 5 | 45 |
| 連合計 | 11,969 | 12,035 | 240 | 247 | 256 | 258 | 265 | 268 | 1,534 | 13,569 |

※各センターが本計画の目標数以上の目標を設定することは差し支えありません。

中期計画策定委員会設置要綱

(目的)

第1条 この要綱は、公益社団法人福島市シルバー人材センター（以下「センター」という。）が、環境の変化に対応した事業運営と魅力ある事業を着実に遂行するため、センターの基本目標とする中期計画を策定するため、中期計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(組織)

第2条 委員会の委員（以下「委員」という。）は、5人以内とし、理事長が委嘱する。

(任期)

第3条 委員の任期は、第1条の計画策定までとする。

(運営)

第4条 委員会に、委員長及び副委員長を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員の互選による。

3 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代行する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が招集する。

2 委員長は、会議の議長となり、委員会を代表する。

3 委員長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、その説明又は意見を聴き、また資料の提出を求めることができる。

(報告)

第6条 委員長は、必要に応じて会議の経過及び結果を理事長に報告するものとする。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、センター事務局があたる。

(費用)

第8条 委員会への出席等に係る費用は、「役員の報酬及び費用に関する規定」及び「諸謝金等の支給に関する規定」の規定に基づきセンターが負担する。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか必要な事項については、理事会において決定する。

附 則

この要綱は、平成27年3月1日から施行する。

公益社団法人福島市シルバー人材センター

中期計画策定委員会 委員名簿

(令和7年11月6日)

【委員】

| 役職名 | 氏名 |
|------|--------|
| 委員長 | 田村 泰生 |
| 副委員長 | 大久保 淳子 |
| 委員 | 安齋 紀之 |

【事務局】

| 役職名 | 氏名 |
|---------------|-------|
| 常務理事兼 事務局長 | 千葉 修 |
| 総務課長 | 河野 祐司 |



公益社団法人 福島市シルバー人材センター

〒960-8132 福島県福島市東浜町 11 番 40 号

☎ 024-531-2511 FAX 024-531-8274

E-mail : fukushima@sjc.ne.jp



作成 : 中期計画策定委員会