

加賀いきいきシルバープラン 2026

生きがい創出 シニアが輝くセンターを目指して

第6次中期計画

令和8年度～令和12年度

公益社団法人
加賀市シルバー人材センター

第6次中期計画の策定にあたって

加賀市シルバー人材センターは、定年退職後などの高齢者が、これまで培ってきた経験や知識を生かし、働くことを通じて収入を得るとともに、健康でいきいきとした生活と生きがいを見つけ、地域社会に貢献することを目的としています。仕事を通じて人とつながり、役割を持ち続けることは、日々の暮らしに張りをもたらし、人生をより豊かなものにします。

センターの活動を支えているのは、会員一人ひとりが主役となって運営に関わる「自主・自立」と、仲間同士が協力し、仲良く公平に就業に取り組む「共働・共助」の考え方です。会員が自ら考え、目標を持ち、助け合いながら課題を乗り越えていく姿勢が、加賀市シルバー人材センターの力の源です。

しかし、近年は人口減少により高齢者人口そのものが減少し、定年延長など働き方も大きく変化しています。また、仕事の内容や働き方の希望が多様化し、仕事と会員を結び付けることは容易ではありません。その一方で、シルバー人材センターの会員は、一般のシニア世代と比べて生活満足度が高いという調査結果もあり、社会や地域から寄せられる期待は変わらず大きなものがあります。

今期中期計画では、「生きがい創出 シニアが輝くセンターを目指す」を目標に掲げました。センターの魅力を積極的に発信し、安心・安全に働ける環境づくりを進めるとともに、退会を延ばし、長く活動を続けられる仕組みを整えていきます。また、行政や経済・福祉団体と力を合わせ、地域に根ざした、誰もが誇りを持てるセンターを、会員の皆さんと一緒につくっていきます。

会員並びに関係各位のご理解とご協力をお願い申し上げます。

令和8年3月

公益社団法人加賀市シルバー人材センター
理事長 宮崎 護

加賀いきいきシルバープラン 2026

加賀市シルバー人材センター 第6次中期計画

目次

第6次中期計画の策定にあたって

第1章 計画の概要	1
1 計画策定の趣旨	
2 計画の期間	
3 計画の基本目標	
4 計画の進行管理	
第2章 シルバー事業を取り巻く環境	2
第3章 計画の詳細	5
1 会員の確保・増強（仲間を増やす）	5
現状と課題	
具体的な施策	
2 就業機会の確保（新たな職域の開拓）	9
現状と課題	
具体的な施策	
3 安全適正就業の徹底（健康管理と事故撲滅）	12
現状と課題	
具体的な施策	
4 地域課題への対応（地域との連携強化）	16
現状と課題	
具体的な施策	
5 組織体制の強化と運営の効率化（安定した事業運営）	18
現状と課題	
具体的な施策	
第4章 計画の目標数値	21
参考資料	

1 計画の趣旨

シルバー人材センターの目的は、地域の高齢者に対して、就業や社会奉仕等の活動機会を確保・提供し、健康で生きがいのある生活を実現するとともに高齢者の知識や能力を生かして、活力ある地域づくりに寄与することです。

当センターでは、令和5年度から令和7年度を計画期間とする第5次中期計画を策定し、地域社会を支える魅力あるセンターを目指して取り組んできました。

第5次中期計画の終了に伴い、事業の成果と課題を振り返るとともに、今後の事業運営の方向性を明らかにし、会員、役員及び事務局が共通認識を持ち、目的の達成に向けて一体となって活動するための指針となるよう、新たに第6次中期計画「加賀いきいきシルバープラン2026」を策定します。

2 計画の期間

令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）の5年間とします。

3 計画の基本目標

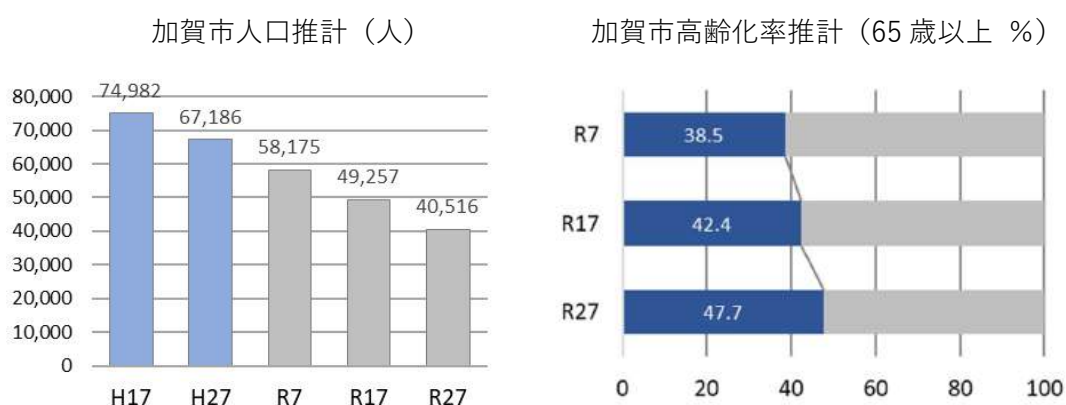
「生きがい創出 シニアが輝くセンターを目指して」

4 計画の進行管理

本計画をセンター運営の包括的な指針とし、各年度の事業計画は本計画に沿った体系のもと目標を定めます。毎年度、事業の検証を行いながら、次年度の事業計画に反映するなど目的の達成に向けた取り組みを推進します。

加賀市で進む人口減少と高齢化

我が国では、人口減少、少子高齢化が深刻な社会問題となっています。加賀市においても毎年約 1,000 人の人口が減っており、高齢者の人数も減少しています。将来推計人口では、加賀市の人口は令和 7 年で 58,175 人、10 年後の令和 17 年には 49,257 人、20 年後の令和 27 年には 40,516 人に減少すると推計されています。65 歳以上の高齢者の人数と割合は、令和 7 年は 22,416 人 (38.5%) で、令和 17 年は 20,895 人 (42.4%)、令和 27 年は 19,331 人 (47.7%) と推計され、高齢者の人数は減りながら高齢化率は高くなる見込みです。人口及び高齢者の減少は、シルバー事業の根幹を為す会員確保に大きな問題となってきます。



(国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所)

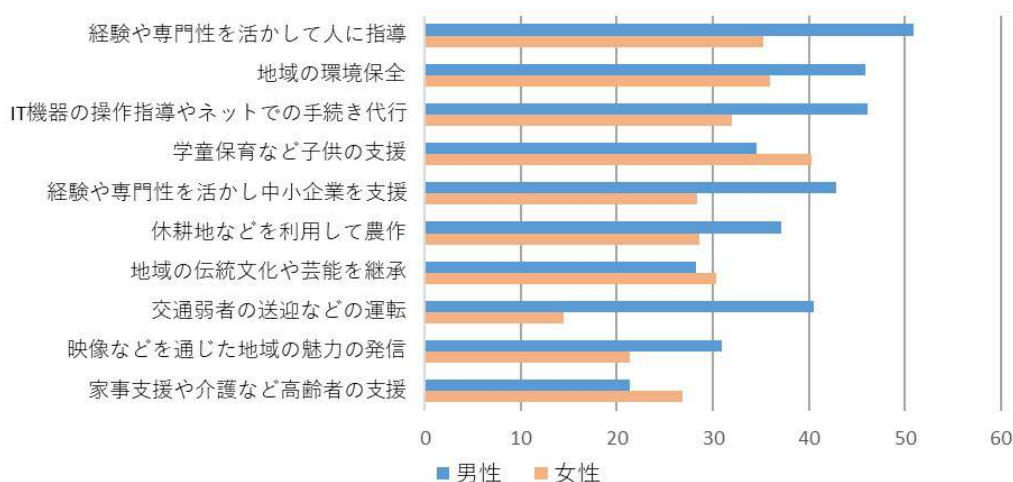
高齢者雇用政策の変化とセンターへの影響

国では、少子高齢化に起因する労働人口の減少、現役世代の負担の増加や社会保障制度の支え手不足の状況から、就労意欲のある高齢者が 70 歳まで働き続けられる機会を確保するための環境整備を目指しています。このことは、シルバー人材センターにとって会員確保の困難さがより一層増すとともに、入会してくる会員の年齢が高くなり、会員の高齢化が進む一因となっています。

多様化する就業ニーズとマッチング機能の強化

会員確保の状況も厳しい中、センターに依頼が来る仕事の内容や会員の就業ニーズも多様化しています。求人先と求職者のマッチング機能（会員一人ひとりの希望・体力・経験に応じた就業調整）を充実させ、就業率のアップに向け働きやすい環境を整備することが求められます。

シルバー人材センターでしたい仕事（複数回答 %）



(NRI 社会情報システム アンケート調査 R7.2)

法制度改正への対応と運営上の課題

センターの運営面として、インボイス制度(*1)の導入、フリーランス法(*2)の施行に伴い、令和7年4月から請負業務における契約方法を包括契約方式に移行しました。センターの安定運営のためにも着実に取り組むことが求められます。

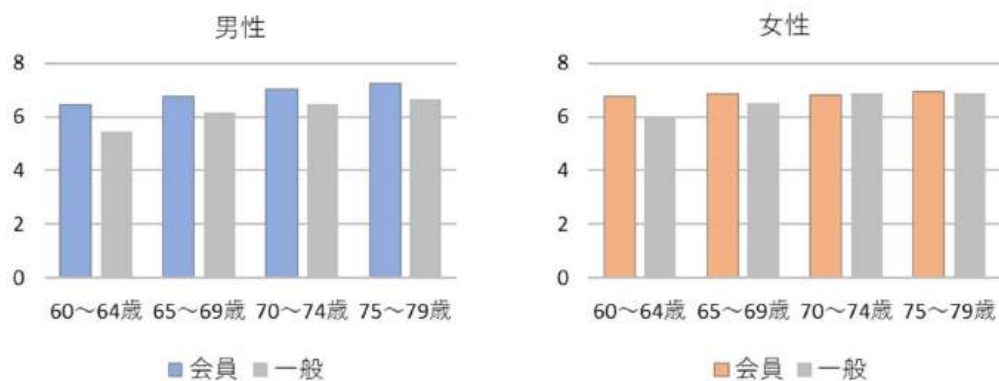
また、公益法人法が改正され、令和7年4月から財務規律や行政手続き、公益認定基準が変更されたことに対し、適切に対応していく必要があります。

厳しい環境下で求められる地域への貢献

シルバー事業を取り巻く環境は大きく変化し、厳しい情勢ではありますが、地域社会においては、シルバー事業の果たす役割と期待は一層大きなものになっ

ています。高齢者が生き生きとした生活を送れるように、高齢者の雇用と社会参加を促進させ、地域の期待に応えられるよう取り組んでいかなければなりません。

シルバー人材センター会員の生活満足度
(一般シニアとの比較 10点満点)



(NRI 社会情報システム R7.2 アンケート調査)

*1 インボイス制度 消費税に関わる制度で、適格請求書(インボイス)がないと仕入れ税額控除ができない。

*2 フリーランス法 個人事業主として働く人を守るための法律

1 会員の確保・増強(仲間を増やす)

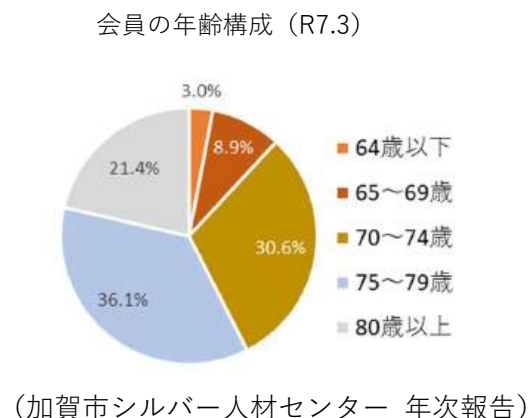
○現状と課題

当センターはコロナ禍でも会員数を伸ばしてきましたが、令和6年度から減少に転じています。また、会員の平均年齢が75歳を超えているように高齢化が顕著であり、地域を支えるシルバー人材センターとして期待に応えるためにも、会員の確保・増強が最も重要な課題です。

会員数の減少から、受注業務に必要な人員を確保できなかつたり、途中欠員が生じた際に補充できなかつたりするケースも見受けられます。また、求人と求職が一致せず、発注者の依頼に対応できないことがあります。

多様な人材を確保していくために、男性に比べ入会率が低い女性会員を増やすことや、デジタルに詳しい会員を確保すること、さらには、新規会員の獲得だけでなく、現会員の退会抑制にも力を入れることも必要です。

会員の減少は、仕事の受注件数や契約額の減少につながり、センターの運営にも大きく影響していきます。地域の方々にセンターの活動を広く周知するとともに、会員の活動が魅力あるものになるよう取り組む必要があります。



●具体的な施策

会員拡大の重要性を認識して、会員及び役職員が身近な人に入会を勧奨するなど、組織一丸となった取り組みを進めます。

(1)入会促進

入会説明・相談の強化

- 1) 登録希望者に対しては、随時入会説明会を開催し、就業情報を提供しながら柔軟に会員登録へつなげます。
- 2) 新規登録者には、求人案内や就業相談を定期的に行い、センターとのつながりを強化して就業に結び付けます。
- 3) ハローワークで入会説明会を毎月実施し、高齢者の就業支援で連携を図ります。
- 4) 企業・団体等に訪問し、退職予定者への説明会の開催やチラシの配付などを行い、センターの周知と退職後の働き方を発信します。

既存会員による紹介促進

- 5) 会員が知人や友人を紹介し入会に結び付いた場合、食事券や商品券などに交換できるポイントを付与する会員報奨制度を周知します。
- 6) 想定と実際の業務内容が異なり早期に離職することを防ぐため、先に就業している会員に仕事を学ぶ「見習い就業」を推奨し、その時間の配分金の予算化を検討します。
- 7) 会員の紹介による入会者数を広報で公表し、紹介活動を促します。
- 8) 夫婦会員へのポイント付与や会費優遇制度などを検討します。
- 9) 趣味・同好会のつながりから、会員登録と就業につなげます。

特定対象へのアプローチ

- 10) 人員が不足している職種について、求人チラシの作成や技術を習得する講習会を開催します。
- 11) 女性を意識した企画を行い、女性会員の増加に向けた情報発信を強化します。
- 12) ホワイトカラー業務(事務や専門サービスなどデスクワーク)の受注に対応できるよう、デジタル技術に強い人材の確保に努めます。

賛助会員との関係強化

- 13) シルバー事業の公益的役割や仕組み、活動状況を発信し、センターを応援する賛助会員を増やします。
- 14) 賛助会員への情報提供の機会を増やし、センター活動への理解と関りの

満足度を高めます。

(2)退会抑制

高齢会員や未就業会員へのフォロー

- 1) 未就業会員に対して、就業情報やセンター活動の情報提供をきめ細かく行い、早期の就業と会員継続を図ります。
- 2) 高齢になっても活躍できる就業機会を拡大し、楽しく過ごせる「居場所づくり」に努めます。
- 3) 長年にわたり就業を通じてセンター事業発展に寄与した会員を、総会で表彰します。
- 4) 会員に対し報奨制度を周知し、シルバー活動への参加を促進します。
- 5) 会員報奨制度の拡充に加え、ポイント取得状況、利用状況を広報で公表し「ポイ活」を奨励します。
- 6) 就業が困難な会員で一定の要件を満たせば年会費を減額する「ゴールド会員制度」の導入を検討します。

交流・コミュニティの形成

- 7) 互助会・サークル活動による仲間づくりを進め、会員継続につなげます。
- 8) 互助会・サークル活動の募集案内や開催情報を、スマイル・トゥ・スマイル(*)に掲載します。

(3)シルバー事業の発信

マスメディアと紙媒体の活用

- 1) 加賀市広報の有料広告欄を活用し、会員募集の記事を掲載します。
- 2) 会員募集や仕事依頼のチラシを、新聞折込みや各戸への直接配布などで、広くセンターを周知します。
- 3) 公共施設等にポスターやチラシを設置し、地域にシルバー活動を周知します。
- 4) ボランティア活動やイベントなどを報道機関へ積極的に情報提供し、メディアを通じて地域住民に活動を周知します。

オンライン発信力の強化

- 5) ホームページをこまめに更新し、最新の求人情報や受注業務の情報を提供します。
- 6) 加賀市ホームページへのリンク掲載を要望します。
- 7) シルバー事業の発信に活用するため、映像など視覚に訴える補助素材を制作します。

内部広報と地域との関り

- 8) 「シルバーだより」や「事務局だより」を発行し、センター情報の発信と会員とのコミュニケーション向上を図ります。
- 9) 「シルバー元気まつり」など住民参加型イベントを企画・開催し、地域貢献とシルバーの魅力をPRするとともに、会員の意識醸成を図ります。
- 10) 希望に応じて町内会や小グループの集会・行事に出向き、センター活動を紹介します。
- 11) 国や県の委託事業と連携し、広報活動としてセンター名入りジャンパーやベスト状の衣服の着用を検討します。

*スマイル・トゥ・スマイル Smile to Smile シルバー人材センターの会員が、センターからのお知らせや就業情報などをスマートフォンやパソコンから閲覧することができるアプリ

2 就業機会の確保(新たな職域の開拓)

○現状と課題

当センターの契約額は、コロナ禍でも順調に伸びてきましたが、令和6年度から会員数が減少したことに伴い、令和6年度の契約額は4億2,794万円と、ほぼ前年度並みにとどまっています。令和7年度も最低賃金の上昇に伴い、作業単価を引き上げたにもかかわらず、契約額は前年並みの状況です。

会員の就業量を示す就業延べ人員は令和6年度から減少し、受注件数は令和5年度から減少しています。会員数の減少が一番の原因と考えられますが、会員の就業したい職種と発注者が求めるニーズがマッチせず、仕事の紹介があっても断るケースが多く、結果として未就業状態が続く状況が見受けられます。新たな職域を含めた幅広い就業先を確保することが必要です。

また、求人情報のデジタル発信や会員の希望職種等のデータ化など就業マッチングのシステム化なども課題です。

当センターの独自事業としては、「シルバー元気市」と「レストランさくら」があります。シルバー元気市は、会員の減少や高齢化などにより品数が少なくなり、売上も減少しています。「レストランさくら」は、売上は伸びているものの原材料費の高騰など経費が増え、毎年、経費が売上を上回っている状況です。どちらの事業も地域貢献としての側面があり、今後も継続できるように検討が必要です。



(加賀市シルバー人材センター 年次報告)

●具体的な施策

外部への働きかけを強めて就業機会を拡大し、会員のスキル向上とサポート、社会ニーズに応じた業務領域の拡大を進めます。あわせて、会員がやりがいを持って参画できる独自事業を企画し、センターの活性化につなげます。

(1)就業機会の創出

受注拡大・発注者との接点強化

- 1) 加賀市広報の有料広告や新聞折込みチラシに仕事の募集広告を掲載し、センターの周知と就業機会の拡大を図ります。
- 2) ホームページからの受注受付など、仕事依頼の利便性を高める仕組みを整備します。
- 3) 職員やセンターが臨時で雇用する就業開拓員が発注先を訪問し、課題やニーズを把握しながら顧客満足度を高め、就業の拡大につなげます。
- 4) 多様な職種に対応する派遣事業については、積極的に就業開拓を進めます。
- 5) 地元企業のネットワークを持ち地域課題の解決に取り組む加賀商工会議所と協力し、就業機会の拡大と退職予定者への入会説明の機会づくりを進めます。

新規分野の開拓

- 6) 高齢者が無理なく取り組める仕事、女性・ホワイトカラー層を意識した就業先を開拓します。
- 7) 一人暮らし高齢者の家事支援、空き家管理、子育て支援など、今後需要が見込まれる業務について市と連携しながら取り組みます。
- 8) 「高齢者向けスマホセミナー」など、高齢者のニーズや習熟度に応じた講習会や相談会を、市と連携して開催することを検討します。

センター主導の事業づくり

- 9) 他センターの事例を参考に、会員が自主的に取り組める新たな独自事業の開発を進めます。
- 10) 独自事業の「元気市」は、参加会員の増加と新たな販路・出店場所の検討を行い、住民に喜ばれ会員の生きがいとなる運営を継続します。
- 11) 独自事業の「レストランさくら」は、「おいしい」「安価」「安全」と会員

の働きやすさを維持しつつ、経営改善に向け工夫します。

- 12) かが交流プラザさくらの指定管理業務は、開設時から蓄積してきた管理手法や知見を生かし、指定管理の更新を目指します。

(2) マッチングの強化

- 1) 新規登録者や未就業会員に対して就業相談を行い、希望に沿った就業機会を提供します。
- 2) 会員が急に就業できなくなった場合に備え、職種ごとに代替要員を確保する体制を整えます。
- 3) スマイル・トゥ・スマイルへの登録を促し、アプリで最新の求人情報が受け取れることを周知し、就業機会を広げます。
- 4) 募集中の仕事内容をなるべく詳しく発信し、就業情報を見える化します。
- 5) 会員の希望職種などの情報をデータ化し、デジタル技術を活用した就業マッチングの仕組みづくりを進めます。
- 6) 未就業者から、入会時だけでなく定期的に希望の仕事を取り、選べる働き方の幅を広げます。

(3) 会員のスキルアップ

専門技術の向上

- 1) 会員の技能向上や他職種へ転換を促すため、研修会や講習会を開催します。
- 2) 接客対応がある業務に就業する会員向けに、接遇やマナーの講習会を開催し、技術と意識を高めます。
- 3) 就業に必要な講習の参加費用をセンターが負担し、会員の経済的負担を軽減するとともに、受講意欲の向上を図ります。

会員同士の学び合い

- 4) 就業開拓員によるお客様満足度調査を実施し、発注者の意見や要望を会員に返して、仕事の質やサービスの向上につなげます。
- 5) 同職種の会員同士が意見交換や情報交換できるような場をつくります。
- 6) 「共働」「共助」の気持ちで会員同士が円滑に協力できるよう、ハラスメント防止や対人関係スキルに関する研修を実施し、チームワーク向上を図ります。

3 安全適正就業の徹底(健康管理と事故撲滅)

○現状と課題

近年、重篤事故は発生していません。しかし、傷害事故及び賠償事故ともに減る傾向にはありません。傷害事故の多くは、不注意による事故ですが、加齢による身体の衰え、筋力の低下なども要因の一つです。また、近年は夏場の熱中症や蜂刺されによる事故も多くなっています。

賠償事故は、刈払機による飛び石事故が多くを占めています。作業により破損させる可能性がある車両を移動させることや、状況に応じた防護ネット等の使用が徹底されず事故が絶えません。

スクールバスの運転業務に従事する会員は、運転技能講習を受講し、技術の確認や交通安全意識の徹底に努めています。しかしながら車両の物損事故は毎年発生しています。さらに、健康不良などで急に当日業務に就けなくなった場合、安心して代替要員に任せられる体制が必要ですが、運転従事者の慢性的な不足により十分に確保できていません。この課題は、運転業務に限らず他のシフト業務でも見られます。

安全パトロールは、屋外作業の繁忙期にあわせて毎年実施しており、ヘルメットの着用確認、飛び石への注意喚起、熱中症対策としての水分補給や適度な休憩の指導を行っています。役員や事務局職員が作業現場に出向くことで、作業状況を把握できるだけでなく、会員とのコミュニケーションを深める機会にもなっています。

適正就業については、多様化する就業形態を的確に把握し、請負業務と派遣業務を適切に区分しながら契約を締結していく必要があります。また、最低賃金の引上げに応じた作業単価の見直しを行うとともに、派遣先事業所には法令順守と同一労働同一賃金を踏まえた単価改定をお願いしていく必要があります。



傷害事故の発生状況

事故の内容	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
転倒	4	2	3	1	7
蜂・犬・蛇等に刺され、噛まれ	1	3	1	1	1
墜落・転落		2		2	1
切れ・こすれ	2	1		1	
飛来物・落下物				2	
動作の反動・無理な動作			2		
激突・衝突	1				
その他		1	1		
合 計	8	9	7	7	9

賠償事故の発生状況

仕事の種類	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
除 草	2	2	5	6	4
剪 定				1	
運 搬		1			
運 転	3	3	7	3	14
合計	5	6	12	10	18

(加賀市シルバー人材センター 集計)

●具体的な施策

会員の安全確保と健康維持はシルバー事業運営の根幹であり、繰り返し安全意識と健康意識の啓発を行い、会員同士・職員による見守りと声かけを強化します。また、シルバーの適正な就業形態「臨時的、短期的で軽易な業務」を遵守します。

(1)安全就業の徹底

危険回避と現場での安全確保

- 1) 受注時に業務の内容や現場状況を確認し、危険性の高い作業は受注しない方針を徹底します。
- 2) 安全パトロールを実施し、安全就業基準の遵守と現場の安全対策を確認し、事故防止に努めます。
- 3) 刈払機による飛び石事故防止のため、事前下見、ナイロンコードカッター(*1)の使用禁止、防護ネット設置など必要な対策を講じます。
- 4) 夏期の熱中症対策として、注意喚起や応急処置用品の配付など効果的な対策を行うとともに、熱中症アラート発令時は作業制限などの措置を講

じます。

- 5) 蜂刺され対策として、蜂スプレーの携行や予防対策の実践、刺された場合の対処方法について講習を行います。
- 6) 近年、市内で熊の出没が多いことから、熊対策の取組みを研究し導入します。
- 7) 屋内作業での事故防止のため、昇降・段差・手摺りの有無、床面の滑りやすさなど、各現場の転倒リスクを評価して注意を促します。



(安全啓発イラストの例)

教育・講習による安全意識の向上

- 8) 草刈業務や運転業務に従事する会員には、安全講習の受講を義務付け、安全意識と技能の向上を図ります。
- 9) 運転業務では、アルコールチェックを確実に実施し、運転車両については発注者に点検管理の徹底を要望します。
- 10) 安全意識の一環として、会員から安全就業標語を募集し、優秀作品を総会で表彰するとともに啓発活動に活用します。
- 11) 事故防止意識を高めるため、過失の度合いに応じて損害賠償額の一部を会員が負担する制度を適切に運用します。

緊急時対応と再発防止

- 12) 休日を含む緊急時に迅速に対応できるよう、会員とセンター職員との連絡体制を整えます。
- 13) 事故が発生した場合、原因究明と再発防止策を検討し、類似する職域の会員へ迅速に改善点を伝えて安全作業の気づきを促します。
- 14) 事故を起こした会員には、顛末書の提出に加え、必要に応じて安全就業委員会等への出席と事故報告を求めます。

(2)健康の維持

- 1) 会員の高齢化に伴う心身の機能低下より事故の発生率が高まることから、日頃からのフレイル予防(*2)の重要性を周知します。
- 2) 健康維持には定期的な健康診断が有効なことから、健診助成を継続するとともに、健康チェックへの関心を高めるよう取り組みます。

- 3) 健康意識の向上のため、会員から健康標語を募集し、優秀作品を総会で表彰するとともに啓発活動に活用します。

(3)適正就業の推進

- 1) シルバーの就業の基本である「臨・短・軽」に適合しているか、定期的に働き方を点検します。
- 2) 多様化する就業形態を的確に把握して請負と派遣の区分を判断し、適正な契約形態に会員・発注者の理解を求めます。
- 3) 請負業務の契約額については、時間単価による計算方式から作業内容に応じた総額契約方式への移行を業務ごとに検討します。
- 4) 就業時間緩和措置の申請が必要な業務については、石川県の許可を受け就業可能になるよう手続きを行います。

*1 ナイロンコードカッター ひも状の刃。金属刃に比べ障害物にあたって衝撃が少なく安全性が高いが、地面の石が飛びやすい

*2 フレイル 健常から要介護へ移行する間の虚弱状態。予防し、進行を抑えることが高齢者の健康な生活に重要とされている

4 地域課題への対応(地域との連携強化)

○現状と課題

高齢者の一人暮らし世帯が増加している中、以前よりも地域コミュニティは希薄化しています。センターには、高齢者の困りごとなどの相談に対し寄り添い、ニーズを把握しながら地域社会を支えていくことが求められています。

当センターの地域貢献活動として、「かが交流プラザさくら」の指定管理業務を受託するとともに、「レストランさくら」の運営や「シルバー元気市」の開催などの独自事業を行い、地域の賑わい創出に貢献しています。

また、春と秋の年2回、地域ごとに清掃ボランティア活動を実施しています。参加者が減少しており、会員に対して周知啓発を強化しながら、シルバー事業の目的の確認や意識向上を図っていく必要があります。

●具体的な施策

地域で快適・安全に暮らせるように、シニアの経験と時間を活かして活動します。

(1)地域ネットワークの強化

- 1) 同世代の支え手として、高齢者の困りごとに対する家事支援サービスなどの拡充に取り組みます。(再掲)
- 2) 地域ごとの悩みや相談にきめ細かに対応できるよう、役員や地域世話人の活動を促し推進します。
- 3) 高齢者の就労や生きがいづくりを地域全体で推進するため、行政、社会福祉団体、経済団体、企業などとの連携を強化します。

(2)地域貢献活動の推進

- 1) 地域の賑わい創出と、かが交流プラザさくらの利用促進を目的に運営している「レストランさくら」は、収支改善を図りながら継続的な営業を目指します。(再掲)
- 2) 買い物弱者の支援にもつながる「元気市」について、毎週市内2か所で継

続開催できるよう、参加会員の確保に取り組みます。(再掲)

- 3) 加賀市が推進する「もてなしガーデナー」活動に協力し、かが交流プラザ さくらを四季の花々で彩ります。
- 4) 地域貢献活動として毎年開催している「シルバー元気まつり」を継続するとともに、新たなイベント等にも積極的に参加し、センターのPRを行います。
- 5) 公園や道路の清掃ボランティア活動への参加率が上がるよう、会員への周知を強化し、地域に貢献するセンターの取り組みを発信します。

(3) 会員活動の活性化

- 1) スマホ教室など会員へのスマホ普及活動を継続して行い、会員アプリ「スマイル・トゥ・スマイル」への登録促進を通じながら、社会とスマホでつながる体制を推進します。
- 2) 会員に互助会のサークル活動や地域イベントへの参加を促し、就労以外でも地域社会とのつながりを深めます。

5 組織体制の強化と効率的な運営(安定した事業運営)

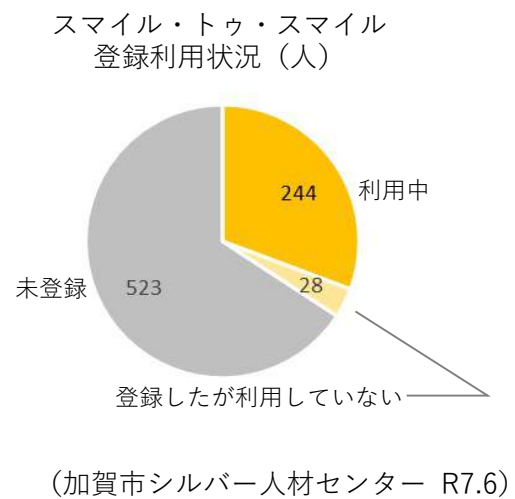
○現状と課題

デジタル社会の進展や事業運営に新たな制度が導入されるなど、センターを取り巻く環境も変化しており、時代に対応できる組織体制づくりが求められています。会員が主体的に参加する組織に向け、センターの最高意思決定機関である総会の出席率を向上し、理事会や委員会活動を活性化させることが課題です。事務局体制の強化に当たっては、意思決定と執行の一体化により、変化への対応の迅速化を検討する必要があります。

業務の多様化が進む一方、人材確保についてはこれまで以上に難しくなっています。そのため、少人数の事務局で効率的に運営するには、デジタル技術の活用が欠かせません。デジタル化は、情報公開や財務説明の即時性・正確性を高めるうえで特に有効です。また、会員にとっても必要な情報にすぐアクセスでき、コミュニケーションが取りやすくなるという利点があります。組織全体でデジタルに関する知識を高めていくことが、今後ますます重要になります。

また、公益性の観点から、高齢者の多様な就業機会の確保、生きがいづくり、健康増進、社会参加の促進などを目的として活動するためには、適正な事業運営と安定した財政基盤が不可欠です。しかし、会員数は減少傾向にあり、契約額も伸び悩んでいるため、今後の運営はより厳しさを増すことが予想されます。

さらに、国の制度変更や補助金の動向は財務状況にも大きく影響します。近年は、インボイス制度の導入、フリーランス法の施行、契約方法の見直し、公益法人法の改正など、シルバー人材センターの事業運営に直結する制度改正が相次いでおり、こうした変化への的確な対応が求められています。



●具体的な施策

総会・理事会の充実、役員や地域世話人の機能強化、職員体制の適正化とスキル向上を進め、会員と信頼関係を築く強い組織運営体制を整備します。

(1)組織体制の強化

総会参加促進と組織運営への関心向上

- 1) 定時総会の出席率向上を図るため、イベントを企画するなど魅力ある内容とします。
- 2) 総会では、議案書に加えて図や写真を用いた視覚的にわかりやすい資料を作成し、会員の理解と関心を深めます。

理事会、地域世話人制の機能強化

- 3) 理事会は年 5 回の開催を基本としつつ、必要な案件がある場合は随時速やかに開催します。
- 4) 理事会や専門委員会の活性化に向け、役員の再任回数を短縮することを検討します。
- 5) 役員の知識研鑽のため、研修や他センターへの視察を実施します。
- 6) 会員以外から外部理事、外部監事を招聘し、外部の視点を取り入れて役員会の活性化を図ります。
- 7) 地域世話人については、単なる資料配付にとどまらず、地域行事への参加や会員への声掛けなど地域のまとめ役としての活動を促します。

事務局体制の充実と職員の能力アップ

- 8) 業務量に応じた適正な職員配置を図るとともに、事務の効率化を進めます。
- 9) 地域や時代のニーズに柔軟に対応するため、職員の資質向上に取り組み、研修や他センターとの交流などを積極的に行います。
- 10) 多機能型のシルバー人材センター総合情報処理システム「エイジレス 80」の活用法を習得し、業務効率とサービス品質の向上に努めます。
- 11) 会員とのコミュニケーション促進には、対面と電話に加えスマイル・トゥ・スマイルや LINE(*)など通信アプリを活用し、信頼関係にもとづく相談しやすい体制を整えます。

(2)安定的な運営

- 1) 会員数が伸び悩む状況を踏まえ、健康維持や就業意欲を高める取り組みで就業率のアップを図り、契約額の増加を目指します。
- 2) 会員数と就業延べ人員数を基にする国庫補助 A ランクを維持するとともに、センターが地域に果たす役割を発信し、市に対して補助金の増額を働きかけます。
- 3) センターの運営にも大きな比重を持つ菊の湯管理業務や、かが交流プラザさくら指定管理業務を継続して受託できる体制を確保します。
- 4) 多様な職種に対応し継続性が高い、派遣事業に積極的に取り組みます。
(再掲)

(3)新規課題への対応

- 1) センターからのお知らせや就業情報を閲覧できるスマイル・トゥ・スマイルの普及促進に努め、スマホは便利な道具で高齢者の生活の質や安全性を向上の手段となることから、スマホを通してデジタルでつながる体制を推進します。(再掲)
- 2) 公益法人法の改正に伴い、財務規律、行政手続き、公益認定基準等が変更になることに対して適切に対応します。

*LINE (ライン) 文字や画像のやり取りのほか、音声通話、ビデオ通話などをスマホやパソコン、タブレットなどで利用できる。機種や携帯会社に関わらずアプリ利用料は無料

計画の目標達成度を客観的に評価できるように、事業の基本的な項目について目標数値を設定します。目標数値を明確にすることで進捗状況や成果を把握し、計画の見直しや修正の判断を的確に行います。

今後5年間の効果の推移をイメージして、施策を着実に実行した場合に到達すべき値を「目標値」として設定します。あわせて、会員数、就業率及び契約金額については、施策の実行に加えて外部環境が好転した場合の「挑戦値」を設定し、さらに、会員数と契約金額については、現状を維持した場合の「下限値」を設定します。

(1) 会員数

1) 下限値

粗入会率(*1)は、令和2年度から令和5年度の間で3.2%から3.3%に上昇しましたが、令和6年度からは減少に転じ、令和7年10月現在では3.1%と大きく減少しています。この傾向を食い止め、今後の5年間は粗入会率3.0%を下回らないとします。なお、粗入会率の母数となる60歳以上人口は国立社会保障・人口問題研究所の推計によります。

$60\text{歳以上人口 } 25,685\text{人} \times \text{粗入会率 } 3.0\% = 770\text{人}$

2) 目標値

下限値と挑戦値の中間の値とします。

3) 挑戦値

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会が策定した、2030年までに10万人の純増を目指す計画（新たな仲間づくり計画 R7年2月）に基づいて石川県シルバー人材センター連合会から県内市町に示された目標値とします。

(2) 就業率(*2)

1) 目標値

会員の退会を抑制するため、就業を前提としない会員を受け入れながら、今後の5年間は現状の就業率77.1%を維持するものとします。

2) 挑戦値

金沢市や小松市など、県内で比較的人口が多い自治体は 80%を超えていることから同水準を目指します。

(3) 契約金額

1) 下限値

令和 6 年度就業会員 1 人当たり平均契約金額 (C) に最低賃金の予想上昇率 (r) を乗じ、これに就業者数 (会員数下限値×就業率目標値) を乗じた金額とします。

$$C = 669,696 \text{ 円/人・年} \quad r = 1.16 \text{ (1 年 3\% 上昇が 5 年継続)}$$

$$\text{就業者数} = 770 \text{ 人} \times 77.1\% = 593 \text{ 人}$$

2) 目標値

C・r に就業者数 (会員数目標値×就業率目標値) を乗じた金額とします。

$$\text{就業者数} = 860 \text{ 人} \times 77.1\% = 663 \text{ 人}$$

3) 挑戦値

C・r に就業者数 (会員数挑戦値×就業率挑戦値) を乗じた額とします。

$$\text{就業者数} = 950 \text{ 人} \times 80.0\% = 760 \text{ 人}$$

(4) 傷害事故件数及び賠償事故件数

過去 5 年間 (R2 年度から R6 年度) で最も発生件数が少なかった年の件数以下を、今後 5 年間継続します。

(5) ボランティア延参加者数

過去 5 年間 (R2 年度から R6 年度) で最も参加者が多かった令和 4 年度の値とします。

(6) お客様満足度

発注者を抽出して実施しているアンケート項目のうち、「会員の仕事の出来」と「センター事務局の対応」に着目し、5 段階評価のうち上位の評価項目である「満足」または「やや満足」と答えた割合 (5 年間の平均値) をサービス向上の指標とします。

●目標数値

項目	令和6年度 実績	令和12年度 下限値	令和12年度 目標値	令和12年度 挑戦値
1 会員数 (人)	829	770	860	950
2 就業率 (%)	77.1		77.1	80.0
3 契約金額 (千円)	427,936	460,000	515,000	590,000
4-1 傷害事故件数 5年合計 (件)	40		35以下	
4-2 賠償事故件数 5年合計 (件)	51		25以下	
5 ボランティア 延参加者数 (人)	99		320	
6 お客様満足度 満足+やや満足(%)	会員の仕事 79 事務局対応 62		会員の仕事 80 事務局対応 70	

*1 粗入会率 市内の60歳以上人口に占めるシルバー会員の割合

*2 就業率 全会員数に占める年度中就業した会員実数の割合

参 考 資 料

1. 加賀市の人口と会員数
2. 年度末会員数の推移
3. 会員の年齢別構成
4. 入退会動機
5. 事業の実績
6. 事故発生件数 (R2～R6)
7. 事故発生状況 (R6)
8. 全国シルバー人材センター事業協会 会員拡大目標
9. 加賀市シルバー人材センターの沿革
10. 第6次中期計画 検討経過

1. 加賀市の人口と会員数

(単位：人)

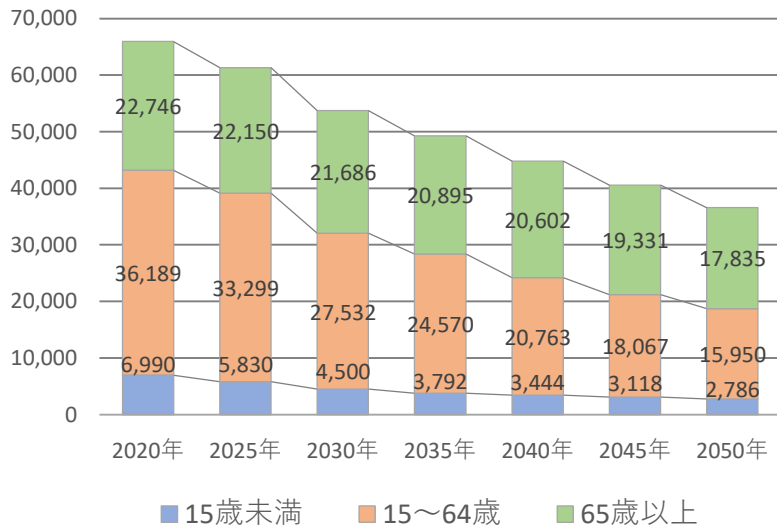
人口の推移（加賀市住民基本台帳による）

区分	15歳未満	15～64歳	65歳以上	人口計	シルバー人材 加入対象		
					60歳以上	会員数	粗入会率
H28.4.1	7,806	38,790	22,420	69,016	27,268	830	3.04%
H29.4.1	7,562	38,202	22,572	68,336	27,172	826	3.04%
H30.4.1	7,365	37,478	22,728	67,571	27,115	829	3.06%
H31.4.1	7,184	36,917	22,768	66,869	27,111	843	3.11%
R2.4.1(2020年)	6,990	36,189	22,746	65,925	26,995	854	3.16%
R3.4.1	6,790	35,357	22,758	64,905	26,937	850	3.16%
R4.4.1	6,581	34,665	22,584	63,830	26,797	855	3.19%
R5.4.1	6,376	34,290	22,443	63,109	26,617	892	3.35%
R6.4.1	6,124	33,765	22,281	62,170	26,362	882	3.35%
R7.4.1(2025年)	5,830	33,299	22,150	61,279	26,227	829	3.16%

人口の推計（国立社会保障・人口問題研究所による）

区分	15歳未満	15～64歳	65歳以上	人口計	シルバー人材 加入対象
					60歳以上
2030年	4,500	27,532	21,686	53,718	25,685
2035年	3,792	24,570	20,895	49,257	25,450
2040年	3,444	20,763	20,602	44,809	24,043
2045年	3,118	18,067	19,331	40,516	22,132
2050年	2,786	15,950	17,835	36,571	20,211

加賀市 年齢別人口（2030年以降は推計）



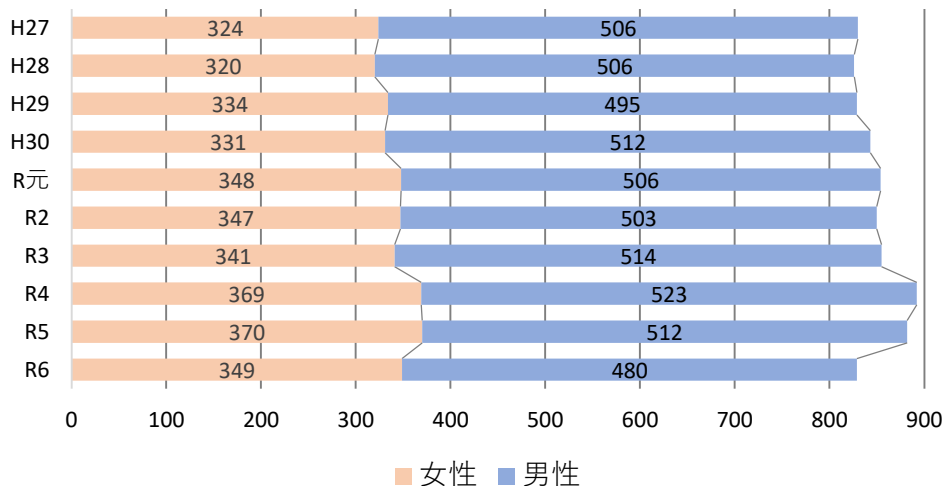
2. 年度末会員数の推移

上段：人 下段：割合%

年度	男性	女性	計	摘 要
H27	506	324	830	入会者 男57 女48 計103
	61.0%	39.0%		退会者 男59 女47 計106
H28	506	320	826	入会者 男54 女44 計 98
	61.3%	38.7%		退会者 男54 女48 計102
H29	495	334	829	入会者 男47 女55 計102
	59.7%	40.3%		退会者 男58 女41 計 99
H30	512	331	843	入会者 男52 女35 計 87
	60.7%	39.3%		退会者 男35 女38 計 73
R元	506	348	854	入会者 男43 女52 計 95
	59.3%	40.7%		退会者 男49 女35 計 84
R2	503	347	850	入会者 男45 女50 計 95
	59.2%	40.8%		退会者 男48 女51 計 99
R3	514	341	855	入会者 男59 女41 計100
	60.1%	39.9%		退会者 男48 女47 計 95
R4	523	369	892	入会者 男48 女59 計107
	58.6%	41.4%		退会者 男39 女31 計 70
R5	512	370	882	入会者 男52 女44 計 96
	58.0%	42.0%		退会者 男63 女43 計106
R6	480	349	829	入会者 男21 女31 計 52
	57.9%	42.1%		退会者 男53 女52 計105

- ・ R 4 は、菊の湯事業を受託したことにより会員数が増加した。
- ・ R 6 は、入会者が少なく大幅な会員減少となった。
- ・ 女性会員は、近年は40%を超えている。

会員数

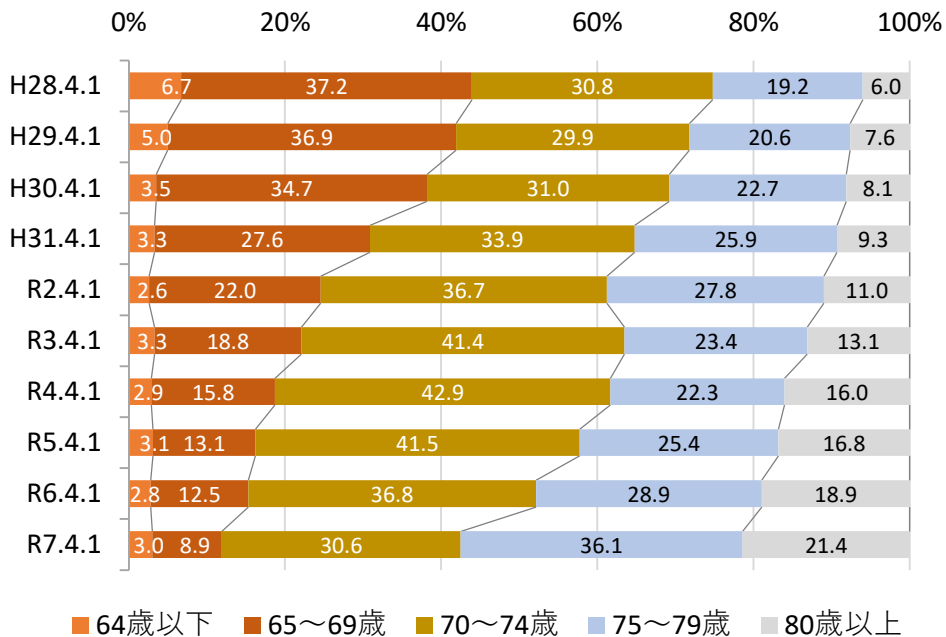


3. 会員の年齢別構成

単位：人（％）

区分	会員数	年齢別分布					平均年齢
		64歳以下	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80歳以上	
H28.4.1	830	56(6.7)	309(37.2)	256(30.8)	159(19.2)	50(6.0)	71.6
H29.4.1	826	41(5.0)	305(36.9)	247(29.9)	170(20.6)	63(7.6)	72.1
H30.4.1	829	29(3.5)	288(34.7)	257(31.0)	188(22.7)	67(8.1)	72.4
H31.4.1	843	28(3.3)	233(27.6)	286(33.9)	218(25.9)	78(9.3)	73.0
R2.4.1	854	22(2.6)	188(22.0)	313(36.7)	237(27.8)	94(11.0)	73.5
R3.4.1	850	28(3.3)	160(18.8)	352(41.4)	199(23.4)	111(13.1)	73.7
R4.4.1	855	25(2.9)	135(15.8)	367(42.9)	191(22.3)	137(16.0)	74.3
R5.4.1	892	28(3.1)	117(13.1)	370(41.5)	227(25.4)	150(16.8)	74.6
R6.4.1	882	25(2.8)	110(12.5)	325(36.8)	255(28.9)	167(18.9)	75.1
R7.4.1	829	25(3.0)	74(8.9)	254(30.6)	299(36.1)	177(21.4)	75.8

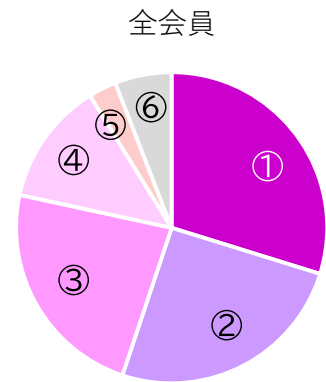
会員の年齢別構成



4. 入退会動機

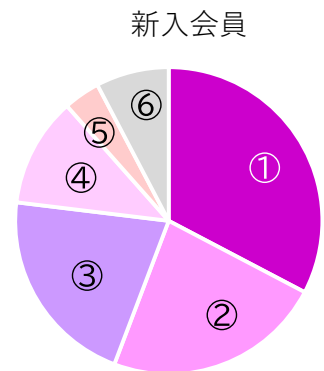
全会員の入会動機（R6年度末）

番号	入会動機	男	女	計	割合
①	生きがい・社会参加	134	113	247	29.8%
②	健康維持・増進	141	69	210	25.3%
③	時間的余裕	113	80	193	23.3%
④	経済的理由	61	45	106	12.8%
⑤	仲間づくり	8	16	24	2.9%
⑥	その他	23	26	49	5.9%
計		480	349	829	100.0%



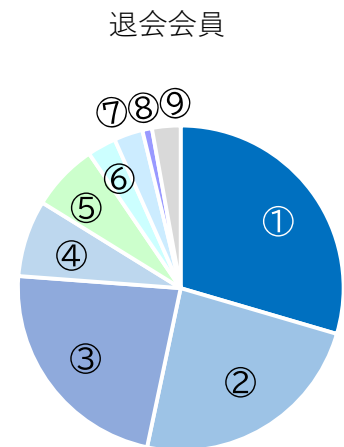
新入会員の入会動機（R6年度）

番号	入会動機	男	女	計	割合
①	生きがい・社会参加	6	11	17	32.7%
②	時間的余裕	6	6	12	23.1%
③	健康維持・増進	5	6	11	21.2%
④	経済的理由	2	4	6	11.5%
⑤	仲間づくり	1	1	2	3.8%
⑥	その他	1	3	4	7.7%
計		21	31	52	100.0%



退会会員の退会動機（令和6年度）

番号	退会動機	男	女	計	割合
①	病気・体調不良（本人）	13	18	31	29.5%
②	会費未納	17	8	25	23.8%
③	加齢	12	12	24	22.9%
④	希望する仕事なし	4	4	8	7.6%
⑤	死亡	6	1	7	6.7%
⑥	家庭の事情（介護等）		3	3	2.8%
⑦	その他で就職		3	3	2.8%
⑧	転居	1		1	1.0%
⑨	その他		3	3	2.9%
計		53	52	105	100.0%



5. 事業の実績

項目		単位	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
会員数		人	850	855	892	882	829
	男 性	人	503	514	523	512	480
	女 性	人	347	341	369	370	349
就業率		%	73.8	77.5	74.6	75.1	77.1
就業延人員		人日	80,080	84,533	87,860	90,259	86,753
請負事業	就業延人員	人日	51,631	57,496	59,095	59,862	56,583
	受注件数	件	2,448	2,500	2,482	2,445	2,398
	契約金額	千円	226,583	252,494	263,840	276,991	276,096
	支払配分金	千円	200,928	223,610	233,867	245,026	245,052
	材料費	千円	10,023	11,461	11,683	10,710	7,119
	受取事務費	千円	15,632	17,422	18,290	21,255	23,925
派遣事業	就業延人員	人日	28,449	27,037	28,765	30,397	30,170
	受注件数	件	150	159	184	180	179
	契約金額	千円	119,041	126,635	137,956	149,525	151,839
	賃金	千円	108,262	115,824	126,224	136,742	139,245
	受取事務費	千円	10,778	10,811	11,733	12,784	12,594
合 計	受注件数	件	2,598	2,659	2,666	2,625	2,577
	契約金額	千円	345,624	379,128	401,796	426,516	427,936
	配分金・賃金	千円	309,190	339,434	360,090	381,768	384,298
	材料費	千円	10,023	11,461	11,683	10,710	7,119
	受取事務費	千円	26,410	28,233	30,023	34,039	36,519

6. 事故発生件数 (R2～R6)

傷害事故

項目	分類	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	項目別割合
合 計		8	9	7	7	9	
性別	男 性	3	5	2	3	3	40.0%
	女 性	5	4	5	4	6	60.0%
階層	60歳～64歳				1		2.5%
	65歳～69歳	2	6	4		1	32.5%
	70歳～74歳	3		2	3	5	32.5%
	75歳～79歳	2	1		2	1	15.0%
	80歳～	1	2	1	1	2	17.5%
時間帯	就業中	7	9	5	7	9	92.5%
	途 上	1		2			7.5%
原因	転倒	4	2	3	1	7	42.5%
	蜂・犬・蛇等刺され、噛まれ	1	3	1	1	1	17.5%
	墜落・転落		2		2	1	12.5%
	切れ・こすれ	2	1		1		10.0%
	飛来物・落下物				2		5.0%
	動作の反動・無理な動作			2			5.0%
	激突・衝突	1					2.5%
	その他		1	1			5.0%

賠償事故

仕事の種類	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	割 合
除 草	2	2	5	6	4	37.3%
剪 定				1		2.0%
運 搬		1				2.0%
運 転	3	3	7	3	14	58.8%
合 計	5	6	12	10	18	100.0%

7. 事故発生状況（R6年度）

傷害事故

発生状況	診断
ゴミを捨てて行って戻る際、中庭を通った時、何かに躓き前に転倒 手首負傷	右手首捻挫
入荷商品かご車引いた所、積んであったオリコンに接触転倒 左足側面を強打	左足大腿骨骨折
清掃作業中、敷居の段差に躓き転倒 前頭部を強打	右前頭部打撲
車のドアを開けようとドアハンドルに手を掛けた所、中にいた蜂に刺された	右人差指蜂刺され
トラックに草を積込後、降りる時に足を滑らせて側溝に落下 脇腹強打	肋骨骨折
3階から2階に下りる時、駆け下りてきた児童に驚き、階段を踏み外し転倒負傷	肋骨骨折
元気市準備中、床保護の為に敷いてあったシートに躓き転倒 膝強打	左膝蓋骨折
歩行中、ふっと用件を思い出し方向転換した時に足がもつれ転倒 膝強打	左膝半月板骨折
部屋を出る時、出入り口付近にあった作業台に躓き転倒 左肩を強打	左上腕骨折

賠償事故

発生状況	賠償額
園庭を草刈機で除草中、飛び石で園舎のガラスを破損させた	18,700円
駐車場草刈作業中、飛び石で同僚の軽トラの運転席窓ガラスを割った	22,000円
施設内庭園で草刈作業中、飛び石で施設入口付近の強化ガラスを割った	153,340円
駐車場内草刈作業中、飛び石で同僚の軽トラの運転席窓ガラスを割った	34,600円

8. 全国シルバー人材センター事業協会 会員拡大目標

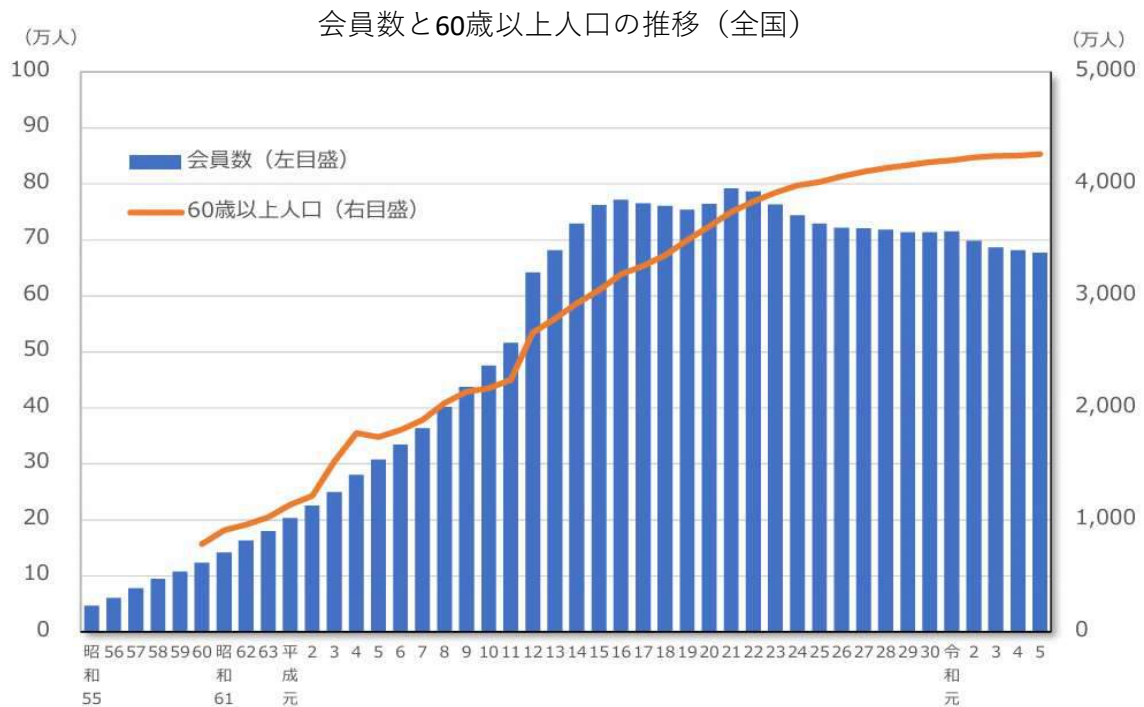
新たな仲間づくり計画 ～10万人の増加を目指して～（令和7年2月）

「2030年までの6年間に、全国会員数を10万人以上純増させる」

純増目標数

単位：人

配分先	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	計
石川県シルバー人材センター 連合への配分	184	187	190	193	196	201	1,151
上記のうち加賀市シルバー人 材センターへの配分	21	20	20	20	20	20	121



9. 加賀市シルバー人材センターの沿革

昭和54年	12月	労働省シルバー人材センター設置構想発表
57年	8月	加賀市シルバー人材センター設立総会 会員数98名
61年	3月	社団法人設立認可
平成4年	5月	設立10周年 記念式典挙行・記念誌発行
5年	12月	大聖寺南町にシルバーワークプラザ完成
10年	9月	石川県シルバー人材センター連合会設立
14年	5月	設立20周年 記念式典挙行 会員数693名
16年	10月	会員入会説明会開始
17年	10月	山中町と加賀市が合併 山中地域を包括
18年	10月	加賀市シルバー人材センター中長期計画策定（6か年計画）
20年	4月	一般労働者派遣事業へ参入
	6月	シルバー元気市発足
	10月	シルバー元気まつり開催
24年	4月	公益社団法人へ移行
	11月	設立30周年 記念式典挙行・記念誌発行
25年	4月	新中期計画策定（3か年計画）
28年	4月	第3次中期計画策定（3か年計画）
29年	4月	シルバーワークプラザが大聖寺八間道「かが交流プラザさくら」に移転
	4月	かが交流プラザの指定管理業務を市から受託
	12月	直営レストラン「さくら」営業開始
令和2年	4月	第4次中期計画策定（3か年計画）「地域や会員に魅力あるセンターを目指して」
3年	4月	山中温泉菊の湯受付管理業務を市から受託
5年	4月	第5次中期計画策定（3か年計画）「安心と信頼 魅力あるセンターを目指して」
	10月	消費税インボイス制度開始
	10月	厚生労働省がシルバー人材センターにおける契約方法見直し方針を発出
6年	11月	フリーランス法施行

10. 第6次中期計画 検討経過

理事会（役員会）は4回の会議で、各専門員会は2回の会議で計画を検討した。

年月日	会議	検討内容
R7.7.30	理事会（役員会）	策定趣旨 計画期間 作業日程
10.1	総務委員会	第5次計画の検証 現状と課題の整理
10.6	安全適正就業委員会	〃
10.7	事業委員会	〃
10.8	広報委員会	〃
11.26	理事会（役員会）	第1章 計画の概要 第2章 事業を取り巻く環境 第3章 計画の詳細（現状と課題）
12.18	事業委員会	第3章 計画の詳細（具体的な施策） 第4章 計画の数値目標
〃	広報委員会	〃
12.22	安全適正就業委員会	〃
12.24	総務委員会	〃
R8.1.28	理事会（役員会）	第1章～第4章 参考資料
3.25	〃	〃 前文（理事長あいさつ）
4.1	公表	

加賀いきいきシルバープラン2026

生きがい創出 シニアが輝くセンターを目指して
(第6次中期計画 令和8年度～令和12年度)

発行日 令和8年4月1日

発行者 公益社団法人 加賀市シルバー人材センター
〒922-0057 石川県加賀市大聖寺八間道65番地
TEL 0761-73-2456 FAX 0761-73-2458
URL <https://webc.sjc.ne.jp/kaga/>