

## 令和4年度事業計画

### I. 基本方針

新型コロナウイルスの変異株（オミクロン株）の感染拡大が続いています。令和4年3月7日現在の累計感染者数は、宮城県で44,821人、多賀城市においては1,248人にも上っており、当市民の100人中2.01人以上が感染したことになります。ピークアウトの兆候は見えつつも、より感染力の強いステルス・オミクロン株（BA.2株）への変異も懸念されています。

さて、少子高齢化と人口減少が進展する中、令和2年には「高年齢者雇用安定法」が改正され、従業員の70歳までの就労確保を事業者の努力義務とする規定が盛り込まれ、令和3年4月1日から施行されました。高齢者が年齢に関わりなく、自己の能力を発揮できる社会の実現が求められています。シルバー人材センター事業の主な目的は、就業等を通して①高齢者の生きがいの充実を図ること②高齢者の社会参加を推進することです。社会の要請に応えると共に、高齢者自身の希望を叶えるためには、元気な高齢者（シルバー会員）が先頭に立って“自主・自立・共働・共助”の基本理念のもとに、自分自身や家族のため、地域社会のために積極的な活動を続けていくことが重要であると考えます。在職期間が伸びることにより、センターへの入会年齢は今後ますます高齢化していくことは確実です。同時に、高齢者の年齢、体力や環境に応じた「就業意識の変化」や各人の「価値観やライフスタイルの多様化」が進展することが予想されます。このことから、当センターでは、会員個々人の就業・活動希望等を考慮しながら、発注者の要望等とマッチングできるように「きめ細かな対応と調整」を行ってまいります。

また、令和4年度作業分から配分金基準単価を引上げさせていただきます。平成30年度以来の改定となりますが、会員の就業意欲の高揚を図り、宮城県の最低賃金との格差を是正するためです。発注者各位のご理解と変わらぬご支援をお願いいたします。

最後になりますが、令和4年度事業運営においては、コロナ対策ばかりでなく『安全』を最優先し、会員の入会促進及び就業機会の拡大に全力を尽くします。『信頼され、仕事を任される喜び』と『心地よい居場所』を多くの高齢者の皆さんにお届けすると共に、より一層地域社会に貢献してまいります。

健康で働く意欲がある限り、何歳になっても  
充実した自分の居場所と生きがいを見つけましょう。

## Ⅱ．重点項目

1. 新型コロナウイルス感染症対策の徹底と周知強化
  - (1) 施設内での感染予防策の徹底
    - ① 三密(密閉・密集・密接)の回避②マスク着用③手指の洗浄・消毒④自宅での検温⑤体調不良時の就業休止の奨励
  - (2) 感染拡大させないための初期対応
    - ① 事務局「来館者名簿」への確実な記入促進
    - ② 会員及び多賀城市シルバーワークプラザ(以下、「WP」という。)来館者が陽性になった場合の適切な対応(市担当課との連携強化、来館状況調査及び聞き取りによる濃厚接触者の特定と対応)
  - (3) 会員及びWP来館者に対する文書での注意喚起
2. 安全就業の徹底
  - (1) グループ就業における就業前・後のミーティングによる作業現場危険個所の把握と履行確認の徹底継続
  - (2) 一連作業(機械刈り～飛散防止ネット張り～集草～廃棄物回収、現場写真撮影)における異職種就業会員間の連携強化
  - (3) 重大事故発生時、安全部会による迅速な原因究明と防止対策の検討。また、類似事故発生の可能性がある職種で就業する会員への注意喚起の強化
  - (4) 会員へ安全・健康増進意識を喚起するための情報提供
3. 会員(特に女性会員)の入会促進強化
  - (1) 入会促進のための啓発活動の継続
  - (2) 女性会員の入会促進
4. 就業の場の更なる開拓と適材適所の就業機会の提供
  - (1) 就業開拓の強化
    - ① 就業の場の新規開拓
    - ② 多様化する会員の就業希望に基づくマッチングのための需給調整の強化
  - (2) 新入会員に対する早期就業の促進
5. 消費税の適格請求書等保存方式(インボイス制度)への対応
6. 公益社団法人としての組織強化と経営の安定

### Ⅲ. 年度目標

1. 会員事故：就業中・就業途上の傷害及び賠償事故 0件  
〔現場ごとの『就業会員全員による就業前・後のミーティング』の実施と『お互い注意し合える関係づくり』で、この目標を達成しましょう!!〕
2. 会員数：正会員 550名（うち女性会員170名）  
：多賀城市の60歳以上の人口に対する会員の  
入会率 2.8%以上  
：賛助会員 26団体
3. 就業率：80%〔含む.労働者派遣事業〕
4. 事業実績：受託・独自事業収入金額 100,000,000円  
：受託・独自事業就業延人員 23,000人日  
：労働者派遣事業契約金額 93,800,000円  
：労働者派遣事業就業延人員 17,000人日

### Ⅳ. 事業実施計画【公益目的事業の内容】

#### 1. 就業開拓提供事業

シルバー事業を拡大するためには、「会員が希望する就業先を確保すること」と「就業先の数に見合った適材適所の会員を確保すること」が不可欠です。この需要と供給の関係は、事業を推進する上での“両輪”に例えられ、どちらかに過不足が生ずれば事業の停滞が懸念されます。シルバー事業においては、高齢者の就業対策の観点から、就業を希望する会員の数や各人の希望内容に沿った営業活動が求められます。資質ある“人材”を提供する上で、会員と発注者両方の満足を得るためには、当センターのきめ細やかな調整が必要となります。

また、当センターにとっては、一度だけの取引で終わってしまうのか、それとも次も安心して依頼して頂けるかは、事業を継続する上で大きな問題となります。発注者がどの様に判断するのかは、就業会員の仕事ぶりにかかっています。就業会員の個人差は当然ありますが、各人が自分の能力を最大限発揮して、お客様と当センターとの信頼関係を深め、永いお付き合いができるようにしていきたいと思えます。

引き続き、会員の希望に叶う就業先の開拓と発注者の期待に応えられる会員の確保に努めてまいります。

## (1) 会員の入会促進及び退会抑止の取組み

令和2年度に当センターへ入会した会員の入会動機は、「健康維持・増進」が44.4%、「生きがい、社会参加」が25.9%と上位を占めており、「経済的理由」16.7%、「時間的余裕」11.1%が続いています。毎年度同じような理由で入会している実態が浮かび上がります。上位2つの動機だけで70%以上を占めるということは、入会会員のほとんどの方が「自分の体力等に合った適度な仕事」や「社会生活におけるやりがいのある仕事」を求めていることがわかります。“個人々に合った就業機会を提供すること”が入会を促進し、また、退会を抑止する最大の方策であると思われます。一方、退会理由としては例年「病気(本人)」が36.4%、「加齢」が19.7%と上位を占め、やむを得ない事情での退会が目立ちます。結果的に退会という結果になるかもしれませんが、引き続き、少しでも長く当センターに関わって頂けるよう、同じ地域班の会員や事務局職員との交流の機会を出来るだけ創っていきたいと考えます。

また、組織の活性化や地域社会との交流を促進するためには、女性会員の活躍が欠かせません。今年度も、女性が集い情報交換できる場を設け、女性会員の自主的な発想による活動範囲を拡大できるよう取り組みます。

### ① 「女子会」組織の活性化

- ・女子会の開催（年4回程度）
- ・女性会員によるWP利用者への入会呼びかけ活動
- ・女性会員の活躍の場を創出するための宮城県シルバー人材センター連合会との連携強化
- ・「女子会主体の年間行事」実施のための計画・立案  
〔コロナ収束後、フリーマーケットへの出品・販売等〕

### ② 入会説明会（毎月2回）の継続

### ③ 「入会説明会」ご案内チラシ(定年退職者向け、女性会員向け、自分に合った働き方改革等)の全世帯配布を年4回実施

### ④ 入会後の迅速な就業機会の提供

- ・入会后1カ月経っても未就業の会員に対し、希望職種等の就業可能条件を考慮した上で、電話や面談により需給状況等の説明とアドバイス(職種変更等の助言を

含む)を実施＝意欲減退の防止

- ⑤ W P 自主事業の充実と利用登録者への積極的勧誘
- ⑥ サークル活動等生きがい・趣味等の情報提供と活動継続のための裏方支援
- ⑦ ハローワークとの連携強化
- ⑧ 事務局職員による疎遠ぎみな高齢会員等への声掛け

(2) 請負・委任事業

一般家庭から受注する業務のほとんどは、請負・委任事業の内容であり、派遣事業よりもなお一層地域社会に密着した仕事です。技能職の代表格である植木剪定は、先着順で受注していますが、毎年7月中には満杯(以後、キャンセル待ちで受注)の状態になり、市民の皆様には大変ご迷惑をおかけしています。需要が供給を大きく上回っている職種であり、市民の皆さんが希望する受注量に見合うだけの人材の確保が急務であり、引き続き人材確保に努めます。同時に、就業会員各人に合った無理のない就業ができるよう、受託可能件数の制限等も含めて調整してまいります。

また、除草に関しては、注文が集中する時期には、お客様にお待ちいただくこともあり、場合によってはお断りせざるを得ない事態が発生しています。この職種においても、派遣事業のクーリングオフ期間の就業の場として、就業意欲のある会員に積極的に提供します。

なお、多くの会員が希望し人材の数に余裕のある職種の仕事は、P R チラシ等を活用し受注できるよう努めます。

① 植木剪定予約受付開始日を1月20日に統一(令和2年度分～)を継続

- ・作業終了時に次年度の作業予約が可能だった常連発注者に対する新規発注者の不公平感を解消

- ・事務局では、月別・グループ別の作業希望日で受注できるので、年間の仕事量を比較的早く把握でき、就業会員の過剰就業を抑制し、計画的運用が可能

② 令和3年度に引き続き、今年度も「空き家管理」業務及び「お墓清掃サービス」業務を多賀城市の『ふるさと・多賀城応援寄附指定返礼品』として申請し登録

③ 請負・委任で受注できる仕事(植木剪定、襖・障子張り、大工、伐採、除草、屋内外清掃、筆耕及び委任された業

務を会員が自分の裁量で処理する一般事務等)を積極的にPR。

- ④除草・植木剪定・伐採等の職種においては、巻込み車による残材運搬・処理までの一連作業が可能であることをアピールし受注促進
- ⑤「一人暮らしの高齢者」を支える家事援助事業の推進
  - ・特に、平成28年度から多賀城市から委託されている総合事業「介護予防・日常生活支援事業」に組織的に対応できる体制を整備(認知症サポーター養成講座やハウスクリーニング講習会への受講促進を継続。事務局と従事会員との情報交換を強化すると共に、各種研修会へ参加し技能向上を図る)

⑥「受託料金引上げ」に関する発注者の質問等に対する丁寧な説明

(3)労働者派遣事業

コロナ禍収束後、経済活動の正常化に伴い、企業からの求人が増加することが予想されます。今年度も又、派遣元の本部である(公社)宮城県シルバー人材センター連合会と密に連携し、法令に基づく事業を展開します。会員1名あたり週20時間未満(=月80時間未満)の就労形態を厳守し、より多くの会員が就労機会を得られるようローテーション体制を堅持します。また、新規派遣先の獲得のため広報活動等を強化すると共に、派遣先に満足して頂ける人材の選定に努めます。当然ながら、会員各位の就労意欲と頑張りが不可欠となります。

- ①人手不足分野の派遣先企業の新規開拓
- ②業務内容を精査し、適正な契約形態での受注
- ③『働き方改革』関連法に基づく派遣先での処遇改善  
〔派遣先へ説明することにより、就労現場での適正な待遇改善を促す〕
- ④会員への「電話による就労意向打診」及び「求人情報の提供」等により、希望者の中から適材適所の人選
- ⑤宮城県シルバー人材センター連合会との情報交換

(4)職業紹介事業

従来どおり、求職者がいつでも相談できる体制を維持しますが、求職者である会員は、当センター会員の身分のま

まで就労を希望する方がほとんどのため、従来どおり労働者派遣事業推進に重点を置いて推進します。

## 2. 普及啓発事業

『当センターの事業は、会員のためだけの事業ではなく、多賀城市民の皆さんのための事業である』ことを再認識し、シルバー事業の意義を広く社会に周知し、入会促進及び就業先確保のための普及啓発活動を強化します。

### (1) 入会促進のための普及啓発

#### ① 最も効果があるのは、会員の皆さんからの声掛けです！

『会員一人、新規会員1名確保運動』の推進

#### ② 「入会説明会開催日時チラシ(就業開拓併用)」の全世帯配布【年4回】

#### ③ 公共施設(市役所、文化センター、ハローワーク塩釜等)に啓発チラシを常備

#### ④ 市政だより『多賀城NOW』に入会説明会のご案内を毎月掲載

#### ⑤ ホームページによる情報提供

#### ⑥ 市民の目が集まる場所での普及啓発

- ・ WP 道路沿いフェンスに「PR横断幕」3枚設置
- ・ 多賀城市役所1階市民課前の「モニター」で動画放映
- ・ 仙石線多賀城駅2階階段壁面に「パネル(併用)」設置
- ・ 市内運航の宮交バス車内に「ポスター(併用)」設置

#### ⑦ 町内会(or行政区)掲示板47箇所への入会促進ポスターの掲示

※町内会長(区長)さんのご協力があって初めて実施できる施策です。

#### ⑧ 当センター会報『新年号』の市内全世帯配布

#### ⑨ WP 自主事業(技能講習会、社会参加促進教室)のご案内を市政だより『多賀城NOW』に毎月掲載

#### ⑩ WP 来館者及び利用登録者、講習会等受講者への積極的な勧誘

#### ⑪ 地域班単位の啓発拠点として、会員有志の自宅等への入会促進ポスター掲示を継続

#### ⑫ 地域貢献ボランティア活動及び会員同志の絆強化事業の実施

- ・初夏＝地域班単位での清掃活動
- ・秋＝全地域班での清掃活動及び芋煮会  
(シルバー普及啓発月間 10/1～31の間)

⑬取引協力企業等に対し、賛助会員への入会促進活動強化

⑭コロナ禍後のサークル活動の復活と積極的な情報発信

## (2)就業機会開拓のための普及啓発

今年度もまた、高齢者に適した仕事を出来るだけ多く受注できるよう、あらゆる媒体を活用して普及啓発に努めます。

- ①前出「入会促進のための普及啓発」との併用チラシを活用し、当センターで受注可能な職種を紹介
- ②公共施設・企業・商店等へのPRチラシの配布及び常備
- ③会員による市内商業施設店舗前での普及啓発活動
- ④“こんな仕事もお任せくださいPR”(春夏秋冬の図柄使用)を発注者への請書送付時同封
- ⑤WPでの手芸品の展示販売
- ⑥「たがじょう秋まつり」へ出店し、手工芸品の展示販売
- ⑦『会員一人一人が営業マン運動』の推進

## 3. 研修・講習事業

近年、多くの技能職種で人材が不足している状態が続いています。現在活躍している技能職会員の高齢化も進んでおり、次を担う人材の発掘・育成が急がれます。高齢になってから新たな技術や技能を習得しようと思う方はなかなか居ないのが現実ですが、WPで多種目の講習会を開催し、センターの会員ばかりでなく60歳以上の市民に広く受講を呼び掛け、入会につながるよう努めます。

また、会員の傷害・賠償事故、労災事故等の防止、及び健康維持・増進のための講習会も実施します。

### (1)技能職希望会員(含.ワークプラザ利用登録者)対象

技能習得による就業機会の獲得・拡大を図るための技能講習会(襖張り・障子張り、クロス張り、網戸張り、植木剪定、塗装、ハウスクリーニング、書道、普通救急・救命、色彩)の実施

### (2)正会員対象

- ①新入会員対象に「認知症サポーター」「ハウスクリーニ



ング」講習会の受講義務付け

- ②安全衛生講習会の開催(産業医による健康講話を含む)
- ③会員が自宅で学習できるよう「事故防止及び健康維持等に役立つ資料」の送付
- ④技能職を希望する会員に対しては、ベテラン会員等による「集中指導」を随時実施
- ⑤外部講師による植木剪定従事会員に対する技能講習会の実施(年1回)
- ⑥外部講師による機械刈り従事会員に対する技能講習会の実施(年1回)

(3)女性会員対象

多賀城市からの「見守り委託事業」を円滑に遂行するため、外部講師による「傾聴技能講習会」を実施

(4)正会員及びその他の市内高齢者対象

- ①社会参加を促進するための生きがい対策教室(パソコン、手芸、料理、日曜大工、囲碁・将棋、グランドゴルフ、俳句、レザークラフト、折り紙、スマートフォン操作等)の開催
- ②注意喚起を目的とする「自動車運転実技適性診断」を実施【R5.1.30~2.1までの3日間】

(5)労働者派遣事業で雇用される正会員対象

派遣作業内容により必要とされる技能や知識を身に付ける研修会への参加促進(派遣先や宮城県SC連合会での研修会を含む)

#### 4. 調査研究事業

未就業会員の解消、技能職人材の確保、発注者の要望等をセンター事業に反映させるための調査を実施します。

また、女子会を組織化し、女性会員の入会促進と活躍の場を拡大するため、定期集会を通して他の団体等が実施している事業やボランティア活動等を調査し、女性会員が楽しく参画できる事業を検討します。

(1)未就業会員対象

- ①『聴き取り調査』の実施
  - ・就業可能な会員については、各人の就業可能条件を把握し、発注者の発掘とマッチングを図る

- ・何らかの理由で就業できない会員については、健康状態等の確認を行うと共に、就業以外の情報(サークル活動、地域班活動、ボランティア活動等)を提供し、参画を促す

(2) 70歳未満の新入会員の一部対象

『技能職種〔植木剪定、襖張り・障子張り、網戸張り、クロス張り〕後継者発掘のための書面による意向調査』(興味の有無、経験年数、今後の意思確認等)の実施

(3) 発注者(企業、一般家庭)対象

発注者に対するサービス向上を図るため、『お客様満足度調査』(発注理由、仕事の仕上がり評価、会員及び事務局職員の応接態度、その他意見・要望等)の実施

また、その調査結果の一部を当センターホームページに掲載し、市民の皆さんに公表

(4) 事務局職員対象

行政主導の「協議体」へ積極的に参加し、当センターがどのような形態で地域貢献できるかを調査研究

(5) 女子会のメンバー対象

女子会の中で話し合われた自主的活動の希望内容を集約し、コロナ禍収束後にそれらを実現するための調査研究

(6) 宮城県シルバー人材センター連合会と連携し、当センター女性会員の就業に結び付く事業を調査研究

## 5. 相談事業

会員の高齢化等に伴う就業意向や体調の変化に対応するため、就業・就労に関する諸問題や生きがいに関する疑問や悩みを聴取し、適切なアドバイスによる問題解決に努めます。

(1) 正会員対象

- ① 請負・委任契約に基づく就業相談(随時)
- ② 派遣元責任者による労働者派遣事業契約に基づく就労相談(随時)
- ③ 職業紹介事業紹介責任者による職業紹介事業契約に基づく紹介相談(随時)
- ④ サークル活動やスムーズな加入促進に関する相談

(2) 市内高齢者対象

- ① シルバー事業内容概要説明会の開催(毎月2回)

- ②技能習得及び社会参加活動に関する相談(随時)
- ③就業・就労に関する相談(随時)
- ④その他、相談先窓口の検索・アドバイス

## 6. 安全就業推進事業

安全対策はなぜ、誰のために必要なのでしょうか。他人のためではなく「自分自身のために、家族や仲間を悲しませないために」必要です。会員一人一人がそのことを自覚し、安全のための『ルール』を守ることが最善の事故防止策になると考えます。当センターでは引き続き、安全に対する共通認識を高め、チームプレーを最大限に発揮できるよう、グループ内でのミーティングの強化を促します。

また、健康管理や増進に関する情報をできる限り提供してまいります。

(1)除草作業に係る一連の就業グループ(機械刈り～飛散防止ネット張り～集草～廃棄物回収、現場写真撮影)の連携強化

- ①各職種グループへの「安全ルール」の明確化と徹底
- ②就業現場ごとのグループ内での役割分担の明確化
- ③就業現場で露見した「安全不備事項」の検証と改善
- ④グループ内での安全意識の浸透

(2)重大事故発生時、類似事故発生の可能性がある職種で就業する会員への迅速な注意喚起の強化

(3)現場での『命を守るミーティング用シート』の完全履行  
就業現場の危険箇所の把握や共有化には不可欠です。  
ルールを守らない仲間がいたら、見て見ぬふりをせずグループ内で改善できる体制づくりを目指します。

- (4)就業時の安全一声運動の励行(常時)
- (5)新入会員対象に安全講習会開催(入会承認の都度)
- (6)安全部会員及び役職員による就業現場の巡回パトロール(年数回)及び安全指導の徹底(随時)
- (7)職域班による安全衛生管理計画書の策定及び職域別安全手順書等の随時改定と従事会員に対しての周知徹底
- (8)安全意識喚起のための職域班(植木剪定、機械刈り除草)所属会員に対する出発式の開催(春先及び盆明け)
- (9)安全部会と職域(植木剪定、機械刈り)各班長との安全作

## 業検討合同会議の開催

### ☆【所属会員全員が心に誓った令和4年度安全スローガン】

#### ◎植木剪定職域班4グループ

『共に声掛けし、安全意識を高め、命を守ろう』

#### ◎機械刈り職域班4グループ

安全目標『物損事故・傷害事故ゼロ』

- (10) 企業構内「機械刈り除草」範囲内の危険個所の事前把握  
配線ケーブル等の切断事故を防止するため、可能な限り  
発注企業構内の平面図（設備配置図）の提供を求め、発  
注者担当者と事故防止対策を共有
- (11) 就業現場状況に応じた作業手順及び役割分担の共有と  
徹底  
配線等がある危険個所は、機械刈り作業に先立ち、手刈  
り除草担当会員が手刈りし境界線を明確にした上で作業  
分担
- (12) 派遣事業・衛生委員会の開催と情報提供  
派遣会員の労働災害防止と健康増進等を図るため、委員  
会を毎月1回開催  
また、委員会の議事録や産業医による健康講話の内容を  
施設内『安全掲示板』に掲示し周知
- (13) 安全就業、健康管理等に関する「安全だより」の発行及  
び配布（会報内コーナーにて掲載）
- (14) 塵芥車両に係る安全操作講習会の開催
- (15) 運転業務従事会員及び事務局職員に対するアルコール  
度チェック検査の実施（毎日）
- (16) 市の健康診断受診及び治療の徹底の奨励
- (17) 施設内の簡易血圧測定器利用促進
- (18) WP内に『事故発生状況』を掲示し、注意喚起
- (19) 職域班グループ長に「事故発生状況」を配布し、その都  
度所属会員に伝達説明する体制整備
- (20) 全国安全週間（7月）に合わせ、会員各位に安全標語等を  
募集し、優秀作品をWP内に掲示
- (21) 公衆トイレ清掃業務を1人で行っている会員に防犯ブ  
ザーを貸与し、安全を確保

## (22) 「自転車賠償責任保険」への加入促進

就業現場等への行き帰りに自転車を利用している会員に保険加入を奨励

## 7. 指定管理者としてのワークプラザの適正な運営

当センターは、WPの指定管理者として3期目(平成30年度から令和4年度まで)の最終年度を迎えています。4期目の初年度にあたる令和5年度からの指定を受けるため、令和4年度期中において「WP指定管理者指定申請」を行う予定です。引き続き、WPの指定管理者として、就労や地域活動など高齢者の活動機会を創出、支援することにより、高齢者の生きがいや健康づくりなどに寄与していきたいと考えております。

今年度も又、コロナ禍の中、受講者数の制限等を行いながらの運営を強いられることが予想されますが、「WP指定管理者基本協定書」に基づき適正な運営に努めます。

## 8. 組織運営体制の充実と事務の効率化

公益法人としての組織を維持するため、健全で安定した財政基盤の確立はもちろん、理事会、専門部会(安全部会、広報部会)、派遣事業衛生委員会、地域班、職域班等の活動において、役職員及び会員の積極的な協議を重ね、より一層地域社会に開かれた事業運営に努めます。一方、お客様と会員との接点を担う事務局においても、受託事業等を通じて市民との信頼関係を築き、経費節減に努めながら事務の効率化を高めます。

また、消費税の軽減税率制度の実施に伴い、令和5年10月1日から消費税の適格請求書等保存方式(インボイス制度)が施行されます。この制度はセンターの存続にかかわる問題を含んでおり、全国各地のシルバー人材センターでは、適用除外あるいは何らかの特例措置を講ずるよう各方面に対し要望しているところです。令和4年3月現在、シルバー人材センターに対し、はっきりとした方針決定には至っておりませんが、令和3年10月から適格請求書発行事業者登録の申請が開始されており、当センターにおいてもインボイス制度に関する対応策を決定する予定です。