

令和6年度事業計画

I. 基本方針

令和2年から感染拡大が続いていた新型コロナウイルス感染症が感染症法上インフルエンザなどと同じ「5類」に位置付けられてから、早や1年が経過しようとしています。社会・経済活動は徐々にコロナ禍前の状況に戻りつつありますが、4年間にわたる様々な行動制限により、個々人の思考や企業の経営形態に大きな変化が生じています。

さて、昨年10月1日から「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」が導入され、当センターも事業運営に係る消費税ばかりでなく、就業会員に支払われる配分金に含まれる「消費税」も併せて負担することとなり、令和6年度も引き続き納税しなければなりません。

このような状況下において、個人が事業者（シルバー人材センター正会員も該当）として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備することを目的とする「フリーランス法」が令和6年の秋頃に施行される見込みです。厚生労働省では、この法律の施行を見据え、シルバー人材センターの会員が請負・委任の形態で就業する契約について契約方法を見直す方針を示しており、現在細部にわたる調整が行われています。当センターばかりでなく、全国すべてのシルバー人材センターにとっての令和6年度最大の取り組むべき課題は、この「**契約形態の見直し**」を円滑に実施できる体制を確立することであると思われまます。市民の皆さんには従来どおり安心してセンターに発注していただけるよう、会員各位には事前に「業務の仕様」を明示し、引き続き安全に就業できる環境を整えられるよう周知徹底し、理解を求めてまいります。この契約形態の見直しにより、副次的に配分金に係る消費税の納付形態も変更となるようです。

しかし、この課題を解消するためには、もう一つ「避けては通れない大きな問題」があります。それは『**デジタル化の推進**』です。コロナ禍を経験した今、今までのように対面での情報交換や伝達までに時間がかかってしまう郵送手段ではなく、スマートフォン等を活用して“より速く、より正確に、より安く”事務処理できる方法が求められる時代となりました。センター業務においても、フリーランス法に基づき、発注者と会員との総合調整やマッチングを円滑に行うため、会員各位が「会員業務仕様書」等の内容を自ら確認できるようなアプリ登録（Smile to Smile）が必要となります。会員各位には今年度積極的にアプリ登録をしていただき、発注者と会員・センターにとって有益なデジタル環境を整えてまいります。ご協力をお願いします。

今年度も又、より一層地域社会に貢献できるよう努めてまいります。

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. 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
- (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) 個人・グループに対する安全就業のための具体的指導の徹底

2. 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強化
- (2) 女子会を中核とした女性会員の活動範囲の拡大

3. 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強化
 - ③ 就業会員不足職種における人材確保とグループ再編
- (2) 市民に誤解されないための就業ルールの明確化と徹底

4. 「契約形態の見直し」を円滑に実施できる体制の確立

- (1) 市民・発注者及び会員への「見直し内容」の説明強化
- (2) 会員がアプリ登録 (Smile to Smile) するための「お手伝い・相談会」の実施
- (3) 従来の広報媒体からデジタル活用媒体への転換を促進

5. 創立40周年記念事業の実施

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
- 2. 会員数：正会員 548名 (うち女性会員154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 23団体
- 3. 就業率：75% [含む.労働者派遣事業]
- 4. 事業実績：請負・委任事業収入金額 96,600,000円
 - ：請負・委任事業就業延人員 20,920人日
 - ：労働者派遣事業契約金額 98,800,000円
 - ：労働者派遣事業就業延人員 18,100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

コロナ禍後の経済活動再開に伴い、多くの企業においては人手不足の状態が続いており、企業活動継続のため人材の獲得、AIの活用や機械化の促進が課題とされています。一方、高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業確保措置が事業主の努力義務となり、高年齢者が引き続き企業において活躍できる環境が整いつつあります。その結果、企業での現役生活を終えた70歳以上の方々がシルバー人材センターに入会することとなり、当センター正会員の平均年齢は年々上昇し、令和4年度末では74.7歳（男性75.2歳、女性73.4歳）にも達しています。

このような状況の中、当センターの事業実績においては、請負・委任事業が減少し、派遣事業が増加する傾向にあり、派遣事業の契約金額は全契約金額の51.24%（令和4年度実績）を占めるまでになっています。今後共、この傾向は続くものと思われれます。

この主な原因は、①会社勤めを終えた会員の多くが、当センターにおいても引き続き雇用での仕事を希望するため。②除草作業や草集め等を希望する会員の減少と高齢化。③『ゆとりある就業』を希望する会員の増加に伴う受託件数と就業実績の低下が考えられます。

今年度は、以上のような原因を踏まえた上で、新入会員の入会促進を図り、会員各人の就業可能条件の絞り込みと調整を重ね、同時に「会員が欲する就業先の開拓・確保」と「発注者が求め、満足しうる人材の確保・提供」に努めます。

(1) 会員の入会促進及び退会抑止の取組み

『なぜ、シルバー人材センターに入会するのでしょうか？』入会した方の入会動機を調べると毎年ほぼ同じ回答結果となります。「健康維持・増進」「生きがい、社会参加」が全体の70%以上を占め、「経済的理由」や「時間的余裕」が続きます。シルバー事業の主な目的は、「就業を通して・・・」が前提となるので、高齢者の多くが「地域社会に貢献できるやりがいのある仕事」や「自分の体力等に合った適度な仕事」を求めていることがわかります。言い換えれば、入会を促進し、会員の入会希望をかなえる最も効果的で持続可能な方法は、“個々人に合った就業機会を提供すること”だと思います。今年度も引き続き、発注者の希望内容とのマッチングを図りながら、会員の入会動機を実現できるよう努めてまいります。

また、言うまでもなく、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。しかし、当セ

センターの女性会員数は140名から150名程度で、全会員数の30%にも達していません。女性が担うとされている特有の仕事というものはありませんが、発注者の希望条件をクリアするためには、対象となる女性会員の協力が必要となります。また、女性会員数が求人数を下回れば、お断りせざるを得なくなり、せっかくの就業機会を逃してしまいます結果となります。ご本人の都合ばかりでなく家庭の事情等により退会せざるを得ない立場ではありますが、今年度は、何としましても女性会員の入会や在籍を促すため、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。

一方、毎年「退会理由」で一番多いのは、「病気（本人）」、次いで「加齢」と「家庭の事情（介護等）」と続きます。これらの理由で退会せざるを得ないのであれば、当センターが引き留めることは容易ではありません。少しでも長く在籍していただけるよう、引き続き、所属地域班の会員や事務局職員との情報交換や交流の場を設けていきたいと考えています。

《入会促進の具体的取組み》

① 口コミによる入会促進活動の推進

② 「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
- ・ 「女子会主体の年間行事」の検討・実施
- ・ ホームページに『女性会員活躍ページ』を開設

③ 入会説明会（毎月2回）の継続

④ 入会説明会受講後、未入会者に対するアフターフォロー実施

⑤ 「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

⑥ 入会後の迅速な就業機会の提供

⑦ ワークプラザ自主事業の充実と利用登録者への積極的勧誘

⑧ 会員限定のサークル活動への裏方支援

⑨ ハローワークとの連携強化

《退会抑止の取組み》

① 入会后、一定期間未就業の会員に対し、状況確認すると共に優先的に就業機会を提供

② 事務局職員等による疎遠ぎみな高齢会員等への声掛け

③ 未就業会員への電話での聞き取り調査により、各人に合った“生きがい”を得られる活動等を紹介・提供

④ 一部のセンターで実施している『ゴールド会員制度』の検討

(2) 請負・委任事業

前述のとおり、労働者派遣事業の実績が年々増加する一方、請負・委任事業の実績値は減少傾向にあります。請負・委任事業の仕事は、一般家庭や行政機関からのものが多く、日常生活を送るうえで不可欠な地域社会に密着した内容がほとんどです。これらの仕事を受託し、適切に履行しうる体制を維持しなければ、地域社会の期待を裏切る結果となってしまいます。

センターでは、在籍している会員ばかりでなく、市民である高齢者にも広く入会を呼びかけ、引き続き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に努めていますが、まだまだ不十分な状態が続いています。近年、雇用契約に基づく派遣事業での就労を希望する会員が多くなっていますが、これらの方々が派遣期間終了後のクーリングオフの期間（6か月間）に人手不足職種【一般家庭の手刈り除草・屋内外清掃等、公園等の手刈り除草・機械刈り後の草集め等】の仕事に挑戦していただければ、少しは状況を変えることができると思われます。空いた期間と時間の活用を是非考えていただきたい。会員各位のご協力をお願いします。

また、引き続き植木剪定や賞状書き等の技能職種においても、後継者の発掘・育成に努めます。

《具体的取組み》

- ①人手不足の職種（機械刈り・手刈り除草、草集め作業、植木剪定等）で就業する会員の確保と就業グループの再編
- ②職種を絞った入会促進パンフレット等の全世帯配布
- ③会員の就業希望条件（就業可能日数、時間等）の把握と調整
- ④市民や発注者等に誤解されないための「メリハリのある就業サイクル」の明確化と徹底
 - ・実働時間を明確にしたサイクルに沿った就業の徹底
- ⑤派遣契約での就労が終了した会員に対し、クーリングオフ期間中に請負・委任契約の職種で就業できるよう勧誘
 - 【人手不足職種での就業体験と切れ目のない就業を奨励】
- ⑥令和4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
- ⑦受注体制を整えた上で、請負・委任で受注する仕事（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。
- ⑧除草・植木剪定・伐採等の職種において、巻込み車による残

材運搬・処理までの一連作業を安価な値段でできることをアピールし受注促進

⑨「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）

(3)労働者派遣事業

コロナ禍後、企業の経済活動の正常化に伴い、ますます派遣事業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、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、新規派遣先の獲得及び同一企業における異種作業の発掘のため営業・広報活動を強化すると共に、派遣先に満足して頂ける人材の選定に努めます。会員の丁寧な仕事ぶりが評価されるよう、派遣先との良好な関係構築に努めます。当然ながら、会員各位の就労意欲と頑張りが不可欠です。

《具体的取組み》

①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就業に係る会員の希望内容と派遣先企業のニーズを調整し、ミスマッチの減少に努め、受注確率を高める

④『働き方改革』関連法に基づく派遣先での処遇改善を促す〔派遣先の法的義務等を企業に説明し、理解を求める〕

⑤会員へのデジタル機器や電話等による就労意向打診や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

⑥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

シルバー事業の意義や役割を広く市民や企業に周知し、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。

また、フリーランス法の施行に伴う「シルバー人材センター契約形態の見直し」の内容を当センターホームページに掲載し、市民や会員に対し説明します。

なお、デジタル化の一環として、将来的な「紙媒体からの脱却」に向け、第一歩を踏み出します。

(1) 入会促進のための普及啓発

《 具体的取組み 》

- ① 『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パンフレット(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 市政日より『多賀城NOW』に入会説明会の日時を毎月掲載
- ⑤ ホームページによる事業内容等の情報提供
- ⑥ 町内会等設置の掲示板 4 7 箇所に入会促進ポスターの掲示
- ⑦ 当センター会報『新年号』をホームページに掲載
- ⑧ ワークプラザ自主事業(技能講習会、社会参加促進教室)のご案内を市政日より『多賀城NOW』に毎月掲載
- ⑨ ワークプラザ来館者及び利用登録者、講習会等受講者への勧誘促進
- ⑩ 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【協力していただける会員のみ】
- ⑪ 地域貢献ボランティア活動の実施
- ⑫ 取引協力企業等に対し、賛助会員への入会促進活動強化
- ⑬ ホームページ「賛助会員紹介コーナー」にて、賛助会員の事業内容等を掲載
- ⑭ サークル活動の積極的な情報発信

(2) 就業機会開拓のための普及啓発

《 具体的取組み 》

- ① 「入会促進のための普及啓発」との併用パンフレットを活用し、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 シルバー事業の社会的意義等を市民の皆さんに発信
- ④ 会員による市内商業施設店舗前での普及啓発活動
- ⑤ “こんな仕事もお任せくださいPR”(春夏秋冬の図柄使用)を発注者へ送付
- ⑥ ワークプラザでの手芸品の展示販売
- ⑦ 「たがじょう秋まつり」等へ出店し、手工芸品等の展示販売

⑧『会員一人一人が営業マン運動』の推進

3. 研修・講習事業

今年度も又、就業に必要な知識や技能を習得し、更にその技能を維持・向上させるための技能講習会ばかりでなく、高齢者の生きがいの充実や社会参加を促す各種教室を実施します。当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。

今年度は特に、スマートフォンの操作・活用方法に関する講習事業を推進します。当センター会員のスマホ及び携帯の所有率は、令和5年1月13日現在90.6%でしたが、令和6年3月11日現在では92.5%に上昇しています。今年と昨年では対象となる会員が違うので、一概には比較できませんが、高齢者の皆さんも“スマホ時代の到来”を実感なさっている結果だと思えます。高齢者がコロナ禍後のデジタル社会に対応できるよう、多賀城市と協力しながらスマホの基本操作やSNSに関する講習会を開催します。

また、正会員対象に、事務局等との情報交換を容易にする『アプリ登録お手伝い相談会』を実施します。

《具体的取組み》

(1) 技能職希望会員及び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提供・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 迅速な情報発信・受信が可能となるスマートフォン等を活用したデジタル化の推進。会員がスマホを持参すれば、職員と一緒にアプリ登録(Smile to Smile)をお手伝いする相談会を順次開催〔1人あたり20分程度〕
- ② 新入会員対象に「認知症サポーター養成」「ハウスクリーニング」講習会の受講義務付け
- 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・情報」の発信
- ④ 円滑な就業環境の確保並びに作業の標準化及びレベルアップを図るため、職種別グループ会議の開催や自発的なグループミーティングを推奨

(3) 女性会員対象

多賀城市からの「見守り支援委託事業」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) 正会員及びワークプラザ利用登録者対象

① 社会参加を促進するための生きがい対策教室〔パソコン操作、スマートフォン操作（ソフトバンクが指導）、英会話、手芸、俳句、料理、日曜大工、グランドゴルフ、レザークラフト、折り紙等〕の開催

② 注意喚起を目的とした「自動車運転実技適性診断」の実施
〔令和7年1月29日～31日まで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、発注者の意見・要望等を今後の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、女性会員の入会促進と活躍の場を拡大するため、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。

《具体的取組み》

(1) 未就業会員対象

『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、当センターがどの様

な形態で地域貢献できるかを調査研究

(5) 女子会メンバー対象

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、女性会員の活動範囲を拡大するための調査研究

5. 相談事業

高齢者の活動拠点として、市民の皆さんが気軽に来局し相談できるセンターを目指します。高齢者が抱えている就業・就労に関する諸問題や生きがいに関する疑問や悩みをお聞きし、適切なアドバイスによる問題解決に努めます。

《具体的取組み》

(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

当センターが会員に就業機会を提供する場合には、「会員が健康であること」が前提条件となります。発注者から任された仕事をこなす喜びを得るためには、日頃からの健康管理が必要となります。体調不良の状態での就業は避けなければなりません。健康状態は、会員各人によっても、就業現場の条件や環境によっても左右されます。今年度は特に、グループ就業における「自己判断による就業是非の意志」を尊重し許容する環境づくりを進めます。

誰もが「安全は全てに優先する」と口にしますが、就業現場で安全就業を実行しなければ何の意味もありません。昨年度は、同一現場グループ内での“見て見ぬふり”行為があり、課題として残りました。一緒に就業している会員の危険な行為を見かけたら「それ危ないよ」と注意してください。注意された会員は素直に従い改善してください。これが本当の仲間同士のなすべき行為です。一緒に就

業するチーム全員が目配り・注意し合いながら、安全に就業できる体制を創り上げていきたいと思えます。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徹底を促すと共に、職種が異なる一連の作業での連携強化を図ります。事前に作業手順と具体的な方法を示し、従事者が安全に就業できるよう実技を交えて指導します。

また、衛生委員会での産業医の講話内容を始め、健康管理や増進等に関する情報をできる限り提供してまいります。

《具体的取組み》

- (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（『命を守るミーティング用シート』の完全履行）
- (2) グループ就業であっても、個々人の体調に合わせて就業（その日は休む or 早く切り上げる等）を判断できる環境づくり
- (3) 就業サイクルを厳守した上で、実働時間内での個々人の判断による体調管理（水分補給等）の推奨
- (4) 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
 - 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
- (5) 個人やグループに対する安全就業のための具体的指導の徹底
 - ① 受託内容や役割を会員に自覚・認識してもらうための説明強化
 - ② 会員各人の認識の相違を防止するため、口頭だけではなく、現場状況写真等を添付した資料を基に具体的に説明・指導
 - ③ 安全上不適切な対応を繰り返す会員に対しては、個別に体験指導を実施
- (6) 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
- (7) 就業時の安全一声運動の励行（常時）
- (8) 新入会員対象に安全講習会開催（入会承認の都度）
- (9) 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）
- (10) 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
- (11) 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）

(12)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

☆【物損事故・傷害事故ゼロの目標を達成するため、所属会員全員が心に誓った令和6年度安全スローガン】

◎植木剪定職域班4グループ

・『木に登らず、ロープをかけて、安全第一』

◎機械刈り職域班4グループ

・「安全を最優先にした行動をとること」

・「自分勝手な判断をしないこと」

- (13)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
- (14)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
- (15)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
- (16)安全就業、健康管理等に関する「安全だより」の発行及び発信
(会報内コーナーにて掲載)
- (17)塵芥車両に係る安全操作講習会の開催
- (18)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)
- (19)市の健康診断受診及び治療の徹底の奨励
- (20)施設内に『事故発生状況』を掲示し、注意喚起
- (21)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
- (22)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、安全確保
- (23)「自転車賠償責任保険」への加入及びヘルメット着用の奨励
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及びヘルメット着用を奨励
- (24)「自家用自動車任意保険(対人・対物)」への加入奨励

“自分は大丈夫”と書いていても、事故は起こってしまいます。
自動車を運転する会員は、不測の事態に備えて、必ず任意保険を掛けるようにしてください。

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、令和4年度に多賀城市シルバーワークプラザの指定管理者として再度認定され、4期目となる令和5年度から令和9年度までの5年間の管理運営を託されました。

この公の施設は、平成22年に開館し当センター会員はもとより、市内の高齢者の就労等を支援する拠点施設として位置づけられています。当センターは、指定管理者として、「多賀城市シルバーワークプラザ指定管理者基本協定書（令和5年2月）」に基づき、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するため、今後とも適正な運営に努めてまいります。

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。

当センターは昭和59年設立以来、今年度で満40周年を迎えます。昨年は「創立40周年記念事業実行委員会」を設置し、記念事業実施計画等を検討した結果、令和6年9月27日（金）に記念式典を開催すると共に、記念誌を発刊することとなりました。10年に一度の節目の年でもあり、当センターの新たな出発点ともなりますので、会員多数の出席をお願いすると共に、当センターをご支援くださっている関係各位をお迎えし共に祝いたいと思います。