

令和5年度事業計画

I. 基本方針

我が国において、新型コロナウイルス感染症が拡大し始めた令和2年から、早や3年が過ぎました。今まで様々な行動制限が行われましたが、政府は今年3月13日からマスクの着用も個人の判断に委ねるばかりでなく、新型コロナの感染症法上の位置づけを、5月8日には今までの「2類」からインフルエンザなどと同じ「5類」に移行することを決定しました。今後は、コロナ禍後を見据えた社会・経済活動が本格的に始動するものと思われまます。

さて、令和5年度は、シルバー人材センター事業において、大きな課題に直面する年になることが予想されます。その一つが、今年の10月1日から導入される「適格請求書等保存方式（インボイス制度）」による影響です。この制度が導入されると、会員が得ている配分金に含まれる消費税10%分を法人であるシルバー人材センターが納税しなければならなくなります。これは、免税事業者である会員はインボイス（適格請求書）を発行することができないため、シルバー人材センターは仕入控除が出来なくなるからです。いずれにせよ、当センターばかりでなく、全国の拠点センターにとっても死活問題であり、国に対し特例措置を求めています。しかし、国も事の重大さを認識しており、「シルバー人材センターの契約方法の見直し」等も視野に入れて、シルバー人材センターが今後とも円滑な運営ができるよう様々な観点から検討しているところです。当センターでは、いかなる事態になろうとも、公益法人としての責務を果たしてまいります。また、当センターにとって、もう一つの喫緊の課題は、人材不足職種の後継者確保の問題です。ここ数年、植木剪定等の技能職ばかりでなく、手刈り除草などの請負事業分野でも、人材不足のため需要に追い付かない状態が続いています。これらの職種で、より多くの会員でワークシェアできれば、市民生活に密着したこれらの職種の仕事を今まで以上に受注できるばかりでなく、多様化する会員個々人のライフスタイルにも対応可能となります。この課題は、就業機会の提供において、会員の希望を第一優先とすることを原則としているシルバー人材センターにとっては、非常に難しい問題です。しかし、市民が求めるサービスを提供し、地域社会に貢献する使命を負っている当センターは、この難題を解消すべく新入会員ばかりでなく、全ての会員の協力を得ながら、解決策を見出していく所存です。

今年度も又、『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. 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の確保(短期間の就業を含む)

④ 技能職従事者等に対する技能向上のための講習会等の実施

4. 会員等がスマートフォンなどのデジタル機器に慣れ親しむための講習会の実施(ITを活用した就業体制確立のための第一歩)

5. 消費税の適格請求書等保存方式(インボイス制度)への適切な対応

6. 創立40周年記念事業実行委員会の設置

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 543名(うち女性会員150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 22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 95,300,000円
：請負・委任事業就業延人員 20,800人日
：労働者派遣事業契約金額 98,500,000円
：労働者派遣事業就業延人員 17,500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

少子高齢社会でのコロナ禍後の経済活動再開に伴い、企業の多くは人手不足の問題に直面しています。「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ったとはいえ、特に中小企業においては深刻な状況が続いており、企業活動継続の担い手として、高齢者の活躍が期待されています。当センターの実績推移を見ても、派遣契約を締結している企業等からの受注金額は、令和2年度には一時的に落ち込んだものの、その後は確実に増加しています。これは、企業活動の回復傾向に比例して、当センターの対応力が向上し、会員の就労ぶりが評価された証です。企業での現役生活を終えた会員が、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人も多く、労働者派遣事業においては、まだまだ開拓の余地があるように思われます。コロナ禍関連の各種制限が徐々に緩和されており、今年度は特に営業受注活動を強化いたします。

一方、請負・委任事業の受託金額においては、令和2年度に多賀城市からコロナウィルス除菌業務を受託し一時的には増加しましたが、翌年には7.4%の減収となりました。近年、会員の高齢化や就業希望内容の変化に伴い、『ゆとりある就業』を最優先してきたことが減収あるいは伸び悩みの原因の一つと思われれます。このことは、ある意味仕方のないことではありますが、このような状況だからこそ、会員の皆さんには、どんな仕事にも果敢にチャレンジしていただきたいと思えます。その結果、新しい自分を発見できるばかりでなく、人に信頼される幸福感を味わえるはずです。当センターでは、更に事業を拡大するため、新入会員の入会促進を図り、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。

今年度も又、会員と発注者双方の満足を得られるよう『きめ細やかな調整』に努め、より多くの会員へ就業機会を提供できるよう新規物件の確保に努めます。

(1) 会員の入会促進及び退会抑止の取組み

シルバー人材センターに入会する高齢者の入会動機の中で、毎年上位を占めるのは「生きがい、社会参加」、「健康維持・増進」です。これは、当センターばかりでなく、全国統計でも同じような結果が報告されています。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。入会促進を図るためには、確か

に積極的な広報活動も大切ですが、それ以上に入会後も継続して“個々人に合った就業機会を提供すること”が最も効果的な方法であることに違いありません。このことがひいては、退会を抑止することにもなると思われれます。前述のとおり『会員の希望に合う仕事』という所がシルバー事業にとっては最大の特徴であります。反面、発注者の希望内容とマッチングを図るうえで難しいところでもあります。会員各位には、自分が希望する仕事の間口を広げる意味においても、今まで経験したことのない仕事に是非とも挑戦していただきたいと思えます。地域社会のニーズに応えられる対応力を高めることができれば、自分自身が希望する入会目的を達成することができるはずです。

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。

一方、退会する会員には、退会しなければならない「やむを得ない理由」があるはずです。実態として、当センターでは何ともしがたい理由がほとんどです。結果的に退会という結果になるかもしれませんが、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。

《具体的取組み》

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W P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〕
- ・**県内の拠点センター女性部会等との交流・情報交換**

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

⑤W 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**活動再開**のための裏方支援

⑦ハローワークとの連携強化

⑧事務局職員等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

コロナ禍前の平成31年度と令和3年度の請負・委任事業に係る実績を比較すると、就業延人員では456人日のマイナス、受託金額では僅か37,855円のプラスにとどまっています。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停滞している状態です。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。センターでは、出来るだけ多くの仕事を開拓し、より多くの会員に就業機会を提供することを目指していますが、この事業においては余り結果が出ていません。この主な原因として、①技能職種（特に、植木剪定、賞状書き等筆耕等）やその他の職種（草取り、機械を使用した草刈り、屋内外清掃等）の新規従事会員の確保ができていないこと②主力となっている従事会員の高齢化が進んでいること③会員各人の就業希望内容（就業できる日数や時間等）と発注者の希望内容との不一致及び調整不足であること④派遣期間終了後のクーリングオフの期間（6か月間）に請負・委任の仕事希望しない会員が多いこと等が考えられます。①に関しては、入会者を待つばかりでなく積極的に市内高齢者に広く呼びかけ入会を促すと共に、②については、各人の体力等に合った就業時間等を考慮・調整し、少しでも長く就業できるよう努めます。③については、発注者と会員双方の理解と協力を得ながら、両者が折り合える就業条件を見出すための調整力を最大限発揮します。④に関しては、主に会社相手の派遣の仕事に固守するのではなく、一般家庭や行政から受注することが多い手取り除草や清掃、草集め等にも興味を示して頂きたいと思えます。6カ月もあるクーリングオフという時間をもっと有効活用して頂きたい。言うまでもなく、センターでは、会員が従事する職種等を選択することができることを基本としていますが、各人の考え方次第では、もっと就業機会を得られるものと思われれます。空いた時間を人手不足の職種の仕事に少しでも当てられれば、自分にとっても市民の皆さんにとっても有益なはずです。

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、PRチラシ等を活用し、今まで以上に受注できるよう努めます。

《 具体的取組み 》

- ① 職種を絞った入会促進パンフレット等の全世帯配布
- ② 技能職希望会員対象に技能向上講習会等の開催
- 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 該当会員へのクリーニングオフ期間中の就業促進
- ⑤ 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
- ⑥ 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。
- ⑦ 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
- ⑧ 「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

労働者派遣事業においては、新型コロナウイルスの感染が拡大した令和2年度には前年度実績を5,181,582円下回ったものの、平成31年度と令和3年度の実績を比較すると、就業延人員では940人日のプラス、受託金額では2,414,604円のプラスとなり、年々順調に増加しています。今後、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。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となります。

《 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、理解を促す〕

⑤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

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に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

シルバー人材センター事業は、地域社会の皆さんのご理解とご協力があって、初めて成り立ちます。事業目的である『“高齢者の生きがいの充実”と“地域貢献”の両立』を図るため、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

〈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市政だより『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多賀城市役所1階市民課前の「モニター」で動画放映

⑦町内会等設置の掲示板47箇所に入会促進ポスターの掲示

※日頃からご協力頂いている町内会長さん等に感謝申し上げます。

⑧当センター会報『新年号』の市内全世帯配布

⑨WP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

⑩WP来館者及び利用登録者、講習会等受講者への勧誘促進

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の実施

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ホームページ内に「賛助会員（企業、個人）紹介コーナー」を開設

⑮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

《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）を発注者への請書送付時同封
- ⑥WP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

植木剪定や襖・障子張りなど技能職と呼ばれる仕事は、常に“確かな技”が求められます。センターでは、会員がこれらの技能を習得し、更なるその技能を維持・向上させるための各種講習会を実施します。また、技能職種従事会員を増やすため、新入会員の一部を対象としたアンケート調査を実施すると共に、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、NTTドコモ・モバイル社会研究所によると、シニアのスマホ所有率は、令和3年と令和4年と比較してみると、60代は80%から91%、70代は62%から70%にそれぞれ上昇しており、当センター会員においても、令和5年1月13日現在90.6%以上の方々が携帯あるいはスマホを所有しています。当センターでは、高齢者がコロナ禍後のデジタル社会に対応できるよう、スマホの基本操作やSNSに関する講習会を開催します。

《具体的取組み》

(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
 - ③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
 - ④外部講師による機械刈り従事会員に対する技能講習会を実施
- (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(パソコン操作、スマートフォン操作、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6年2月7日～9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、当センターがどのよう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

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

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

『体調管理と基本動作 全ての作業のスタートライン』は、当センター会員に対して募集した令和4年度安全・適正就業に係る応募作品の中から選ばれた優秀安全標語です。安全就業に必要な

心構えが端的に示されています。誰もが「安全は全てに優先する」と口にしますが、安全に就業するためのルールがなぜ定められ、誰の身を守るためのものなのかをもう一度認識しなければなりません。掛け声ばかりでなく、「我が身と仲間を守るためにルールがあり、そのルールを守らなければ我が身と仲間を守れない」のです。一緒に就業するチーム全員が目配り・注意し合いながら、総力を挙げて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) 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
- (3) 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
- (4) 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
- (5) 就業時の安全一声運動の励行（常時）
- (6) 新入会員対象に安全講習会開催（入会承認の都度）
- (7) 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）
- (8) 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

- (9)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)
- (10)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5年度安全スローガン】

◎植木剪定職域班4グループ

『急がず、慌てず、ルールを守り無事故を目指す』

◎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』

- (11)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
- (12)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
- (13)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
- (14)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)
- (15)塵芥車両に係る安全操作講習会の開催
- (16)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)
- (17)市の健康診断受診及び治療の徹底の奨励
- (18)施設内に『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、優秀作品を施設内に掲示
- (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、昨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。来年令和6年度には、当センターが創立されてから満40年を迎えることから、今年度中に「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いたします。

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いるため、予定どおり実施されれば、当センターばかりでなく全国の拠点センターが経営危機に陥りかねません。シルバー人材センター事業は、法律に基づいた事業であるため、主導する国(厚生労働省)でもシルバー人材センターへの影響を憂慮し、「契約方法の見直し」等も含めて検討している模様です。当センターでは、この制度に対応できるよう、昨年度中に税務署に対し「適格請求書発行事業者の登録申請」を行い、課税事業者の登録を終了しています。

今後、国の見直し案などがどのような形で決着するのかは、現時点ではわかりませんが、いずれにせよ、当センターは、法令を遵守し適格請求書発行事業者としての責務を果たしてまいります。