

## 平成31年度事業計画

### I. 基本方針

政府が平成30年2月に閣議決定した『高齢社会対策大綱』では、少子高齢社会の進展に伴い①年齢による画一化を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジレス（年齢にとらわれない）社会を目指すこと②地域における生活基盤を整備し、人生のどの段階でも高齢期の暮らしを具体的に描ける地域コミュニティを創ること等が謳われています。多賀城市の65歳以上の高齢者人口は、平成31年1月末現在で14,988人、高齢化率は23.98%となっています。5年前の平成26年1月末現在と比較すると2,125人、高齢化率は3.28%も上昇しています。このような高齢社会を支える中核として、シルバー人材センターは、今後とも雇用・就業分野や社会参加・生きがい対策としての積極的な事業推進を強く期待されています。

当センターでは、この期待に応え、今後のあるべき姿を想定し、事業の拡充指針とするため、2018年度から2022年度の5年間の計画期間とする『第2次・シルバー公益目的事業行動計画』を昨年5月に策定しました。取り組むべき数々の公益目的事業の中でも、「安全就業の徹底」は言うまでもなく、「会員増強」と「就業機会の拡大及び提供」というシルバー事業の根幹に関わる課題を解消していかなばなりません。今年度の目標は、会員数565人、契約合計金額を1億8千8百万円以上にすることです。この目標を達成するためには、意欲と経験と能力のある全ての会員各位が、積極的に「支える側」に立って活動するばかりでなく、もう一步踏み込んで、未だシルバー事業に参画していない高齢者の皆さんに対し、社会参加のきっかけ創りを積極的に働きかけていくことが大切ではないでしょうか。

シルバー人材センター事業とは、人と人との結びつきによる地道な活動です。『費用対効果』の物差しで簡単に測れるものではありませんが、会員各位及び役職員が一丸となって、これらの目標を達成し、より一層地域社会に貢献していきたいと思えます。

以上の自覚と決意を胸に、今年度は以下の重点項目を確実に実施してまいります。

**“市民の皆さんに信頼されて満35年。**

**これからも、永いお付き合いをさせていただきます!!”**

## 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  
〔専門職種においては、「命を守るミーティング用シート」記入の徹底〕
  - (2) 安全部会及び派遣・衛生委員会による会員の健康増進、安全対策の推進
  - (3) 会員への安全就業に係る情報提供の促進
2. 発注者からの求人要請に対応するため更なる会員の確保  
〔特に、組織活性化のための女性会員の入会促進〕
3. 高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の推進
  - (1) 就業機会の更なる開拓と適材適所の就業機会の提供
  - (2) 多賀城市から委託されている介護予防・日常生活支援総合事業及び軽度生活援助業務の円滑な推進
  - (3) 適正就業確保のための契約形態の見直し交渉の強化
  - (4) マッチング機能を強化し、就業促進を図るため、事務局体制の拡充強化
4. 会員間の連帯感を高め、居住地域の活性化を図るための地域班組織の更なる機能強化
5. 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  
〔特に、就業会員全員による就業前・後のミーティングで未然に防げるような事故は、起こしません。起こさせません。〕
2. 会員数：正会員 565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 3%以上  
：賛助会員 35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 93,000,000円  
：受託・独自事業就業延人員 21,200人日  
：労働者派遣事業契約金額 95,000,000円  
：労働者派遣事業就業延人員 18,000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

受注した仕事は、どんなに小さなものであっても、お客様に喜んでいただけるよう確実に履行することが求められています。近年、就業にあたり本来の仕事では好評を得ているにもかかわらず、会員のちょっとした接客態度に問題があって、発注者の心証を害してしまう「もったいない」事例を耳にします。「仕事をやってやってる」という態度は、確実に相手に伝わるものです。お客様がなぜシルバーに仕事を頼んでくれるのか、もう一度立ち止まって考えてみる必要があります。「仕事ができる喜び」を発注者に伝えることが大切だと考えます。今年度もまた、今まで以上にお客様の目を意識しながら、当センターとして反省すべきところは改善し、労務提供の質の向上を図りながら、就業開拓に取り組んでまいります。

##### ◎今年度は特に

- ・『受注機会を逃さないために会員増強の促進』
- ・『量より質を追求＝お客様満足度 100%を目指す』
- ・『就業形態により、契約形態を適正に区分し受注』
- ・『シルバー事業の基本理念及び設立趣旨の共有』

##### (1) 会員の入会促進及び退会抑止の取組み

会員を増やすということは、センター組織の存続・発展のためには不可欠の要素であり、活動基盤そのものといっても過言ではありません。会員が増えれば増えるほど受注できる領域が拡がり、その結果、ミスマッチの確率が減少し就業機会の拡大にも繋げることができます。入会者の入会動機は多様化しており、幅の広い就業ニーズに応え、総合的な入会促進に努めます。特に、シルバー組織をより一層活性化させるため、女性が集い談笑できる場を設け、女性会員を増やす方法を検討してまいります。

- ①「女子会」を立ち上げ、定期的集会と情報交換の場を設け、楽しく仲間づくり
- ②“視覚に訴える”普及啓発活動の強化
- ③入会説明会（月2回）の継続及び入会手続きの迅速化
- ④入会後の迅速な就業機会の提供
- ⑤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

⑥シルバー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

⑦ハローワークとの連携強化

## (2) 請負・委任事業

多くの企業との契約が、派遣契約へ切り替わることにより、請負・委任契約に基づく仕事の受注量は大幅に減少しています。職種内容からすれば市民生活に密着した仕事であり、市民の期待に応えられる更なる技能の向上と人材の育成を図りながら、事業展開してまいります。

①「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

②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。一般家庭就業開拓時、チラシ等をポスティング。

③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を促す。

④「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する。(認知症サポーター講習会やハウスクリーニング講習会への受講促進継続。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

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連携し、法令遵守で事業を展開します。また、より多くの会員が就業機会を得られるよう、ローテーション就業を継続します。

①新規受注物件については、発注者に対し、派遣事業と請負・委任事業との就業形態の違いを説明し、適正な契約形態で受注。

②派遣契約への移行に際し、大幅な受注量の減少を防ぐた

め、継続物件の一部に対し平成29年度から経過措置として設定していた軽減手数料率を、連合会の基本手数料である25%に引き上げる。

- ③ 就業開拓員による発注者(特に民間企業)への営業活動の継続
- ④ 就業開拓員等の訪問情報及び会員の自己PR情報に基づき相手企業が求めている具体的人材(技能、キャリア、条件合致など)をタイムリーに提供できる体制作りに努める。
- 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、適材適所の人選に努める。
- ⑥ 労働者派遣法等の関係労働法規厳守義務を果たすため、事務局の管理・事務部門体制を整備する。
- ⑦ 派遣事業・衛生委員会を設置し、派遣先事業所及び派遣会員の就労実態を把握することにより、参入可能な就労分野の拡大を図る。

#### (4) 職業紹介事業

シルバー正会員の身分のまま、就労を希望する会員がほとんどのため、従来どおり労働者派遣事業推進に重点を置いて推進する。

## 2. 普及啓発事業

就業等を通じて社会参加を希望する高齢者に対して入会促進を図ると共に、高齢社会を支えるシルバー事業の役割や事業内容を事業所や市民の皆さんに広く知っていただき、理解と協力を求め就業機会拡大の一助といたします。今年度も又、視覚に訴える啓発活動を継続強化します。

### (1) 入会促進のための普及啓発

- ① 『会員一人、新規会員1名確保運動』の推進
- ② ワークプラザでの自主事業のご案内を行政区回覧板に掲載すると共に、公共施設に勧誘チラシを常備
- ③ 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積極的な勧誘
- ④ 平成28年度から新規に設置した地域班単位の地域連絡所を増設し、地域啓発拠点とする。〔会員有志の自宅塀等に、入会促進ポスターや発注促進ポスターを掲示す

る業務を委託〕⇒82箇所(30年度実績)を100箇所以上に。

- ⑤会員が就業している仕事内容及び入会説明会日時を掲載した入会促進チラシを全世帯配布
- ⑥会員の生き生きとした情報を満載したシルバー会報『新年号』の市内全戸配布
- ⑦ホームページによる情報公開
- ⑧「市政だより」に入会説明会のご案内掲載
- ⑨企業・商店・掲示板等への入会促進ポスターを継続掲示
- ⑩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(春＝地域班単位での活動、秋＝全体での活動)
- ⑪取引協力企業等に対し、賛助会員への加入促進
- ⑫新規サークル活動の発掘と積極的な情報発信

#### (2)就業機会開拓のための普及啓発

- ①発注者への最も効果的な普及啓発の方法は、発注者に満足してもらえる仕事をする事。  
⇒“あなたなら任せられる”と思ってもらえる人間関係の構築こそが大切。
- 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「多賀城市民市」へ出店し、独自事業の展示販売
- ⑤多賀城市シルバーワークプラザでの手芸品の展示販売
- ⑥ボランティア活動〔市内清掃活動＝春・秋〕の実施  
(シルバー人材センター事業普及啓発月間10/1～31)
- ⑦春夏秋冬の簡易パンフレット“こんな仕事もお任せくださいPR”を発注者への請書送付時同封
- ⑧『会員一人一人が営業マン運動』の推進
- ⑨会員にはシルバー人材センターの基本理念「自主・自立・協働・共助」の再認識、市民の皆さんにも理念を共有して頂く普及啓発の強化

### 3. 研修・講習事業

市民の皆様から仕事のプロとしての信頼を得、永くその期待に応えていくためには、会員の技能及び資質の向上は欠かせません。市内居住の高年齢者に広く受講を呼びかけ、人材育成のための技能講習会を開催し、質の高い技術・技

能を提供してまいります。

また、多賀城市シルバーワークプラザを有効活用し、自主事業として各種技能講習会及び社会参加促進事業を実施します。

(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、刈払い機械操作・整備、実用書道、普通救急・救命)の実施

(2) 正会員対象

当センター会員として、身につけておかねばならない知識等の情報提供(安全就業、接遇マナー、シルバー理念認識等)。

また、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。

(3) 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、英会話、料理、日曜大工、囲碁・将棋、グランドゴルフ、パステル画、絵手紙、折り紙、着物着付け、生け花等)の開催

② 自動車誤操作等による高齢者関連の交通事故が多発しているので、自動車運転実技適性診断講習会を実施

(4) 一般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職場環境を良好にするための知識を身に付ける研修会の実施(派遣先での研修会を含む)

#### 4. 調査研究事業

(1) すべての正会員対象

昨年度実施した「サークル活動参加意向アンケート調査」結果を分析し、会員仲間の親睦を深めることにより新規サークルの立ち上げ及びサークル活動への参加を促す。

また、高齢者志向の把握及び多様化に向けての方法等を調査研究する。

(2) 未就業会員対象

未就業会員への聴き取り調査を実施し、就業希望の方々には、よりの確な就業機会の提供に繋げ、就業目的以外の方々には、地域班活動やサークル活動、ボランティアなどの社会参加活動への参画を促す。

(3) 一部の70歳未満新入会員対象

技能職種後継者発掘のため、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)を実施

(4) 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する。

(5) 多賀城市主導の総合事業(介護予防及び日常生活支援事業等)の熟知と積極的参画

受託から4年目の実績を基に、当センターが今後果たすべきサービス提供内容及び課題(就業現場での問題点、如何にすれば従事会員を安定的に確保できるのか等)を調査研究する。

5. 相談事業

仕事や生きがいに関する高年齢者の疑問や悩みを解消するため、適切なアドバイスを提供します。

(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

シルバー事業推進にあたっては、会員の安全及び健康は最優先課題です。会員が健康で安全に就業できるよう、健康増進や安全就業に関する情報をできる限り提供してまいります。

また、会員一人一人が守るべき事項を十分理解し、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。

- (1) 『命を守るミーティング用シート』の完全履行  
＝就業現場ごとに、就業会員全員が毎日行う声掛け  
⇒「うっかり忘れ」や「指摘しにくい」を解消
- (2) 就業時の安全一声運動の励行(常時)
- (3) 新入会員対象に安全講習会開催(入会承認の都度)
- (4) 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)
- (5) 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)
- (6) 安全部会と職域各班長との安全作業検討合同会議の開催(植木剪定職域5班、機械刈り除草職域5班)
- (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

☆【所属会員全員が心に誓った

平成31年度安全スローガン】

### ◎植木剪定職域班

『互いに声をかけあい、

チームワークを高めて安全作業をします。』

### ◎機械刈り職域班

『物損事故・傷害事故ゼロ、

安全第一、自分勝手な判断で行動しません。』

- (8) 機械刈り除草・石飛ばし危険個所の受注見直し  
現場の状況により、石飛ばし危険個所(住宅隣接地、駐車場内等)は、手刈り除草でのみ受注する。
- (9) 機械刈り除草・石飛ばし防止対策の徹底  
機械刈り除草職域班長との週1回の打合せにおいて、次週の作業現場状況及びネット張り配置を確認する。
- (10) 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回開催する。

また、委員会の議事録や産業医による健康講話の内容は、施設内『安全掲示板』に掲示し周知する。

- (11)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)
- (12)塵芥車両に係る安全操作講習会の開催
- (13)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)
- (14)市の健康診断受診及び治療の徹底の奨励
- (15)施設内の簡易血圧測定器利用促進
- (16)事務所内壁に『事故発生状況』を掲示し、注意喚起
- (17)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
- (18)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、優秀作品をワークプラザ内に展示

#### 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、3期目となる平成30年度から平成34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(平成30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。

また、近年の派遣事業分野の業務拡大に伴い、企業との契

約交渉や会員個人ごとの有給休暇日数の管理事務、ローテーション就労体制の維持などの事務量が激増しています。今後共この傾向が強まることが予想されており、事務局体制の拡充・強化が不可欠な状況です。公益目的事業を円滑にかつ永続的に推進していくためには、じっくりと時間をかけて事務局職員を育成していかなければなりません。地域高齢者や市民の皆さんとの信頼関係を築き、職員として事業展開できるようになるには、相応の年数を必要とします。このようなことから、労働基準法等の労働諸法規を厳守しながら、『働き方改革』に沿った事務局体制を整備するため、プロパー職員の増員を検討します。

本年度も、会員の就業・就労環境の向上や事業の拡大に全力で取り組むと共に、事務局体制の充実と事務作業の合理化を図りながら、経費節減に努め、効率化を高めてまいります。