

令和3年度 第10回定時総会FAQ

令和3年5月27日に令和3年度 第10回定時総会を開催するにあたり、会員の皆様からお寄せいただいた質疑・質問（意見）等について、Q&A形式でまとめましたものを公開いたします。

今後とも、センター事業運営にご協力いただきますようお願いいたします。

（追記）

ご質問・ご意見は24件ありました。（要回答事項）

センターへの激励、謝意のお言葉を17件頂いていますが、本回答書への記載はございません。

【コロナウイルス感染症の影響について】

Q. 変異株のウイルスが増えてきている中、こうした時期に各種会議をおこなわなければなりません。せめてワクチン接種が終わってから開催した方が安心できると思います。

A.

コロナ感染予防については、三密対策、手洗い、アルコール消毒、マスク着用など一定の感染予防効果が認められる対策を十分に施すことにより、一定規模の活動再開基準が都道府県ごとに示されるようになりました。

当センターにおいても、全ての諸行事を無制限に再開しようとしているのではなく、例年実施している会員互助会による親睦旅行・懇親会の中止など、感染リスクが著しく高まる懸念がある事業については、活動を取りやめることに徹底しています。

しかしながら、会場の収容人数の1/2人程度を目安に、感染対策を十分対処した上で行う事業については、計画通り実施しているのが現状で、センターの円滑な運営にも停滞できない面があることにご理解をお願いしたいと存じます。

但し、刻々と変わる感染状況の変化に機敏に反応し、あくまでも会員皆さまの健康を第一優先に考え、事業を進めていくことにいたしますが、各種会議を初めシルバー人材センター活動への参加の有無は、会員皆さまが個々にご判断していただいても構いません。

(追記)

この度の、第10回定時総会も通常規模の総会開催形式ではなく、地域班長・連絡員に出席をお願いし、出席者を限定していることも、コロナ感染拡大を予防する点からの配慮としているところです。

【仕事（請負・派遣就業）について】

Q. 「派遣会員就業規則」を本年初めて、配布していただいたのですが、規則は平成17年8月1日から施行するとなっています。何故今まで配布されなかったのか？存在することすら知らなかった。年次有給休暇が存在することも知らなかった。

A.

センターが年間に受託する仕事の内、請負就業が75%、派遣就業が25%となっています。この内、派遣就業で仕事に従事いただく会員は、発注者の直接的な指揮命令を受けて働くことができ、労働関係法令が適用される労働者扱いとなる点が請負就業との大きな違いです。

従いまして、派遣就業会員には、就業に関する事項を定めた「派遣会員就業規則」も同時に適用されることになるのは勿論ですが、混乱を避ける為に、全ての会員ではなく、初めて派遣就業に就いていただく方（場合）に書面交付することにしていきます。この度、令和3年4月1日付けで規則の一部改正があったことを対象会員にお伝えしたく、周知させていただくことにいたしました。

年次有給休暇については、就業期間、日数、時間に応じて違いがございますが、規則に定める早見表の年次有給休暇が付与されることになっています。心身の健康を維持し、活発的に仕事を遂行していくにも、適宜の有給休暇は必須ですので、ご活用ください。

(補足) 有給休暇取得の勧奨は、令和2年度において事務局だよりで1回、派遣賃金明細書の裏面において1回以上、皆様にお知らせさせていただきました。

Q. 月80時間の就業制限条件をなくすか、少し増やしてもらえないでしょうか？
(月に15日位)

A.

入会説明会でもご説明しています通り、シルバー人材センターでは現役世代並みの常用雇用を目的としたフルタイム勤務を目指しているのではなく、生きがい就労支援の側面として事業が始まった経緯から、臨時的・短期的又は軽易な業務に従事するとして、その基準が月10日又は月80時間（週20時間）以内と定められています。

近年、高齢者が社会を支える人生100年時代の提唱から、多様な働き方ができるように関係法令が一部改正され、特定の業種（例えば、スーパーマーケット業務等）については、月80時間を超えて就業ができるように規制が緩和されまし

た。現段階では、一部職種にのみ適用されていますが、今後は、その他の職種にも適用が広まることは十分考えられるところです。

Q. 補助金は、国・市の交付はあるが県の交付はないのか？

A.

基本的には、ありません。国庫補助（国費）を受ける拠点センターには、国の交付基準と同額補助を市区町村から交付を受けることになっています。

法人格を有しないセンターには、国の補助がない代わりに県費補助があります。

Q. 会員増強や就業率をUPするには、シルバー人材センターの魅力を知ってもらうことが肝要だと考えます。

一例として、会員が携わっている仕事ぶりを事務局だよりにシリーズで掲載する等、より身近で具体的な内容が分かれば、入会や就業を躊躇されている人の心も動くのではないのでしょうか。

A.

毎月発行している事務局だよりは、事務局から会員への貴重な情報伝達手段です。紙面のコンテンツについては、工夫をしているところですが、必要不可欠な情報のお届けに終始してしまっている面は否めません。ご意見のとおり、会員の就業の様子、サークル活動の様子をシリーズで連載するなどすれば、ご自身以外の会員の活躍の場面を知る機会となり、センターでの活動枠が広がるのが期待できる他、親しみやすい紙面構成とすることで、一読していただけることも多くなる理由にはなるかと思えます。是非一考してみたいと思えます。貴重なご意見を頂きありがとうございました。

Q. 交通費（通勤手当）が少しでも支給されるとうれしいです。

A.

請負作業に要する諸経費については、原則、請負代金の中に含むとして処理されていることから、請負作業において別途、交通費を設けることとしていません。しかし、派遣就業者は労働者に該当するので、令和2年4月から「同一労働同一賃金」の制度に従い、派遣先均衡均等待遇方式の場合、派遣先における比較対象労働者が現に受けておられる処遇と同一にする必要があることから、交通費の実費支給がございました。

Q. 適正就業の確保について、同じ就業場所に 15 年連続で就業されておられる会員もいると聞いているが長期固定就業の改善を要します。

A.

センターでは、「施設管理等就業基準」を設け、就業希望者が多い就業場所については、就業開始から 3 年をもって就業期間の満了とし、次の希望者が就業できるように運用しています。その他の就業場所については、この適用ルールはなく、一部の就業箇所については、同じ会員が仕事を続ける長期固定就業の課題があることも事実です。今年の 3 月には、全会員を対象とした、「就業に関するアンケート」を実施しました。このアンケート結果は会員の就業環境改善に役立てる貴重な基礎資料として捉えていますので、その内容を精査し、会員の公平・適正就業を推進していくように取組みを強化していくことといたします。

Q. 会員の配分金、もう少し上げてもらえませんか。

A.

配分金の決定にあたっては、その地域における最低賃金等を尊重し、社会的に相当な内容となるよう配慮しています。

滋賀県内の最低賃金が改正されれば、最低賃金を上回るよう配分金改定を連動して行っています。

特段、特殊能力が必要とされる業務、作業条件が厳しい環境下でのお仕事については、作業毎に随時、配分金の見直しを行っているところです。配分金（受け取り額）を増やす方法は、単純には、就業日数・時間を増やすことですが、月 80 時間ルールがあることにより、極端に時間数を増やすことはできません。定番業務に就業されておられる場合、一つの就業箇所について適用される就業ルールですので、就業が無い曜日に、単発的な仕事があれば就業に就いていただくことは可能です。就業できるフリーな時間帯があり、就業意欲がある方がおられましたら、お申し出ください。就業機会マッチングのタイミングが合えば仕事の紹介をさせていただける場合がございます。

Q. 就業情報が少ない。

A.

令和 2 年度は、コロナ禍にあり、会社外部との接触を極力控えるなどの社内ルールがある事業所もあり、当方からの就業開拓訪問はご迷惑をお掛けする場合もあると理解し、例年 10 月頃に実施している役職員による事業所訪問活動を自粛するこ

とにいたしました。請負年間受注件数も令和元年度 5,479 件、令和 2 年度 5,061 件となり、対前年と比べ▲418 件、顕著に受注減少が際立ちました。

コロナ感染減少やワクチンの接種が一定行き届く頃合いには、精力的な事業所訪問活動を再開したいと考えています。就業開拓は、会員の確保とともにシルバー人材センターの事業活動の両輪をなすものから、会員・役職員が一丸となって取り組むべき重要な活動と認識しています。会員の就業能力や経験を把握し、高齢者にふさわしい、魅力ある仕事や地域のニーズに対する仕事を開拓し提供することで、就業機会の確保に努めて参りたいと存じます。

**Q. 高齢者の買い物、通院支援で就業確保をして欲しい。
(高齢化が進む地域へ貢献できることが良い。)**

A.

福祉家事援助業務の売上高全体に占める割合は請負ベースで 6% (32,477 千円) と高く、高齢者支援業務に就業いただく会員が多いのが特徴です。就業時間自体は、短時間である仕事ですが、受注件数は多く、福祉家事援助業務に従事いただく会員が一人でも多くご協力いただけますと助かります。社会を支える担い手として、高齢者支援業務に力を注ぎ、公益団体として社会貢献的な業務の拡大が今後のセンターの存在意義であると認識しています。

Q. 就業する時、担当者と電話番号、又は発注者と電話番号、同時に複数で就業する場合は、会員同士の電話番号をお知らせ頂けると急用の変更時に対応できるので、有難いです。

A.

会員皆さまの大切な個人情報につきましては、入会時に個人情報の取扱い同意書を徴収し、目的を限定して利用していますので、制限なく電話番号等を会員にお伝えすることができないことになっています。就業報告書には、発注者のご了解を取り、電話番号を記載していますので、急な就業予定日変更時等にはご利用いただいても差支えありません。会員同士の複数就業（シフト勤務表）の場合は、急用などで交代する時もありますので、会員個別に了解をいただき、就業グループ内の電話番号の交換ができるように事務局でも調整を図ります。

Q. 就業情報掲示板の募集人員に性別として男女の区分が記してありますが、通常求人票では性別は書かないことになっています。男女雇用機会均等法では「事業主は募集及び採用について性別に関わりなく均等に・・・」と定めてあります。シルバーとして就業を出される場合もこのルールが適用されるべきだと思うのですが、違いますか？

A.

ご指摘の通りです。

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取り扱いを求めています。

センターでは、就業の大部分が請負就業であり、労働者性の色合いがない就業形態であることから、関係する労働関係諸法令が適用されないことにより、発注者の希望による就業実態に即して、男女の別を表記していました。しかし、請負という前提に立ったとしても、人員を募集し、配置することに鑑み、男女の区分をしない方がより良いことは承知しています。求人のお問合せをいただいた時点における、就業内容の詳細をお伝えさせていただきますので、ご理解をお願いいたします。

Q. 事務局だより文書配布の件について、会員宅への文書配布途上の事故等が発生した場合、責任所在は個人の責任ですか？

従来 of 郵送の場合は、このような心配事はなかったはず。高齢者の交通事故防止の観点から、郵送にしたらどうですか？

関連する質問として次のとおり。

Q. 資料等（事務局だより他）の配布方法について。コロナ禍の中、郵送等による配布の検討は？宅配は有難いことですが、交通安全等の面から絶対安全と言えないのでは？会員方々、連絡員共々高齢になるにつれ、危険回避、安全確保の点から、万一、途上における交通事故その他災害等における責任の所在等の問題が浮上しませんか？

A.

毎月の会員宛て郵送物については、これまで一律に郵送としていました。令和2年4月から旧長浜、虎姫、湖北、令和3年4月から木之本、浅井、高月を加えた6ブロックにおきまして、地域班による戸配をお願いしています。地域班設置規程では、地域班の役割として「連絡事項の伝達及び文書の配布」が掲げられていますが、地域班の密接な連携を保つことから、出来る限り、戸配を事務局として

も推し進めてきたとです。配布は手渡しを求めているのではなく、コロナ感染を心配される場合は、ポストインでも十分と思っています

配布中の事故については、シルバー活動の一環として取り組んでいただいていることから、シルバー保険が適用され、補償約款の基準に従い補填されます。自動車（車両）による事故の場合は、各個人でご加入いただいている、自賠責保険（任意保険）が優先適用されますことから、お車をご利用される際には、交通事故に十分気を付けていただきますようお願いいたします。

Q. 生活情報誌冊子へのチラシ折込について。従来の冊子配布作業からチラシ折込が追加されましたが、手間が掛かり、そのわりに配分金の基準値が低いのではないかと思います。

A.

情報誌配布業務は、平成 19 年 5 月から受託し、年間受託実績 8,365,085 円、月あたり就業延べ実人員 89 名の方に配布のご協力をいただいています。

配布単価については、1 部あたり 17 円であり、令和元年に配布単価が 2 円 UP いたしました。折込配布は、冊子にチラシを 1 枚折り込むあたりに、2.2~2.5 円追加となり、令和 2 年 4 月から始めました。会員就業の受取単価が少しでも増えるように、折込配布を導入いたしました。従事いただく会員様のご負担が大きいことは、十二分に承知いたしておりますが、今後ともご協力をお願いしたいと存じますので、ご理解ご協力をお願いいたします。

【その他運営全般について】

Q. 令和2年度事業報告（案）及び収支決算（案）は、結果なので（案）ではないと思う。

A.

センター財務規程第12条第2項の規定により、事業計画及び収支予算書は理事会の決議事項として扱われ、総会に報告することになっています。

従いまして、総会では決定した事項の報告案件として会員の皆様にご説明させていただきますが、承認の賛否を経るような決議手続きではございません。

これに対し、各事業年度の事業報告及び決算の承認については、総会における決議事項（定款第20条）となっていることにより、皆さまの賛否の意思をご確認させていただくまでは、（案）としての取り扱いになります。

Q. 夫婦加入等同一住所へのシルバーからの郵送物は、一部でよろしい。送料や印刷部数等軽減できます。

A.

貴重なご意見ありがとうございます。

コロナ禍の影響により、自己財源確保（事務費）が厳しい中、必要経費の削減につきできることは率先して取り組んでいかなければならないと考えています。配分金明細（派遣賃金明細）など個人宛ての、特定情報については、個別送付が望ましいところですが、事務局だよりなど特定の個人情報に記載されていない冊子、チラシ類は一部送付にまとめさせていただくような方法を検討したいと思えます。

Q. 委任状の書き方見本では、理事長に委任することを例として挙げていますが、出席する方の内、誰に委任するかは個人の自由であるはず。出席者名簿を添付してそれに基づいて選択できる形態が望ましいと考えます。

A.

定款第26条では、総会に出席できない構成員は、他の構成員を代理人として議決権の行使を委任することができるとなっています。従いまして、当日出席者のうち、誰に委任するかは個人の自由です。

この度の総会は、コロナ禍の総会開催であることから、規模を縮小・限定しての開催方式であることから、地域班長・連絡員に限定した200人規模の総会開催を予定し

ました。総会招集通知以降のコロナの感染状況により、場合によっては、更に規模を限定して総会を開催せざるを得ない状況も考えられたことから、出席者の健康を第一優先に考えた時、来場を控えていただくべき会員に予め委任することが適当ではなことから、記入例としては、理事長委任としたところです。さらに、委任状では、復代理人の選任も委任していることから、受任者に事故等がある場合に、速やかに復代理人の選任の必要もあることからの理由となっています。

Q. 元気の館使用願いの申請書の押印不要にして欲しい。

A.

就業の大切な記録である就業報告書については、就業完了後速やかに事務局までご提出をお願いいたします。

この就業報告書の取扱いについて、これまで会員氏名の余白に「押印」をお願いしていましたが、令和3年4月分から、「押印」不要（省略）とし、自署で会員氏名を明記いただくよう変更したところです。

この見直しは、国において「どうしても残さなければならない手続きを除き、速やかに押印を見直す」という考えのもと、押印の見直しが推進されたところ、特に認印については、全て廃止される見込みを受けての変更となります。皆様の負担を軽減し、利便性を図ることが目的であることをご理解ください。

こうした考え方に則り、就業報告書以外の書類についても押印不要と判断できるものについては、4月取り扱い分から押印を省略していますが、ご質問いただいた「元気の館」使用願いの申請書についても同様で、押印不要としています。

Q. 「元気の館」に会員の皆さんのステキな手作り作品があります。もっと、たくさんの方に見ていただける術はないのでしょうか？年に1~2回、フリーマーケット的なイベントをしてみたいかがでしょうか。サークル活動の作品なども出品してもらっても良いと思います。何かお手伝い出来ることがあれば協力いたします。

A.

ご承知いただいています通り、「元気の館」では、会員が趣味や特技で作られた手工芸品、画、写真など展示販売しています。各種サークル活動においても、様々な作品類をお作りになられていますので、こうした会員の力作を集め「シルバー文化祭」的なイベント催しも楽しそうだと思います。コロナ収束の目途が立ち、通常の生活に戻れる頃には、ご提案いただいたようなマーケット開催を企画検討したいと考えています。

Q. 各種会議の時間も長時間ですと、年々年齢を重ねる度に疲れてきますから、出来るだけ簡略にさせていただきたい。各種資料も多く、字も小さいので、もう少し資料も少なく字を大きくして下さい。

A.

会議の度に貴重なお時間を頂き、慎重審議にご協力いただいておりますことに改めて感謝申し上げます。

会議の時間的な目安としては、どんなに長くても2時間が限度と考えています。見やすい、読みやすい資料を心掛け、説明も極力、要点のみをお伝えすることで会議自体のコンパクト化に努めたいと思います。会議資料が多くなる場合などには、可能な限り事前に資料を送付し、事前にお目通しいただくことで、会議当日の時間短縮化を図ることといたします。

Q. 会費の入金を JA だけでなく、銀行・郵便局等々でも入金できるようにしてください。

A.

今年度については、一部地域の会員には、入金先（JA）を限定した会費の納入通知をいたしました。各金融機関の窓口取り扱いや手数料の変更がなされたことにより、変則的な取り扱いとなっています。次年度以降については、統一的な取り扱いができるようになりますので、JA、長信、滋賀銀行のいずれかを入金先として選択していただくことができるようになります。

Q. 事務局担当者が代わられたら、会員に教えて欲しいです。

A.

年度始めに、職員の異動、担当変更があれば、4月号の事務局だよりで会員皆さまへお知らせすることとしていますが、具体的な仕事の担当の変更までは、会員にお伝えしきれていないのが実情です。仕事を受け持っている担当者が代わった際には、当該職員から、関係する会員の方へ直接お伝えすることにいたします。

Q. インボイス制度について、今後機会がある時に、解かりやすく説明してください。繰り返し説明していただいた方がよいかと思います。

A.

令和5年10月から導入される「インボイス制度」と呼ばれる税制改正が予定されています。簡単に制度の概要について、事務局だより等でもご説明させていただいたところですが、詳しくご説明していただいた方が良いと事務局も考えています。会員とセンターへの影響が大きく、その対応方法について制度施行までに計画的に進めていかなければなりません。現在、全国シルバー人材センター事業協会（東京）の審議委員会で、全国のシルバー人材センター共通の対応方針について、協議が重ねられているところです。方針の骨子が固まり次第、詳しくご説明させていただきたいと考えていますので、宜しく願いいたします。

Q. センター事務所に訪れる人物は、会員及び入会説明会参加者等ですが、事務所を訪れても挨拶ができない職員が一部存在していることが悲しい現状が見受けられます。挨拶は、最低のマナーであり、コミュニケーションの橋渡しであります。いつ訪れても心地よい事務所でありますように切望します。管理職員から臨時職員に至るまで、新鮮な対応がなされますようお願いする次第であります。

A.

ご意見ありがとうございます。

昨年、事務所の一部改造を行い、会員様が入りやすい事務所の雰囲気づくりに努めたところです。こうした、物理的な施設の改造により、会員の導線がスムーズにいくようにするばかりでなく、真心のこもった心ある対応が一番大切であり、職員の接遇向上については、月例の職員会議等で教育訓練を実施し、明るい元気な職員の育成に努めさせていただきます。