

令和4年度 第11回定時総会FAQ

令和4年5月31日に令和4年度第11回定時総会を開催いたしました。
総会にあたり、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」で整理いたしましたので公開いたします。
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35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3件頂いています。
- ❖質問者には、個別に回答文書を差し上げます。
- ❖本書（FAQ）は、センターホームページで公開するほか、事務所窓口でも冊子を配布いたします。

センター公式ホームページURL <http://sjc-nagahama.com/>

公益社団法人長浜市シルバー人材センター

【配分金・派遣賃金について】

Q. 配分金1時間900円は、どんな仕事でも同じなのは、おかしい。企業のパート勤務者と同じ位にしないと、シルバーを退会してパート勤務になった人がおられる。企業では、土・日・祭日 早朝・夕方以降 お正月は、賃金upになっていると思います。

Q. 配分金のupをお願いします。

A. (関連するご意見・質問として一括回答)

滋賀県内最低賃金 896 円であり、センターの全ての業務の受注単価（請負額を時間に換算した場合）は 900 円を上回ることをとしています。派遣就業の場合は、最低賃金法第 4 条の規定により、最低賃金を下回るとは法令違反となります。一方、請負就業の場合は、配分金規程第 4 条により、「地域の最低賃金を尊重する」旨の規定があり、地域における類似した業務の賃金額と同水準を維持するようにしています。

センターでは、職種に応じて受注単価を定めており、全ての業務が一律に同じ賃金額ではありません。（例えば、草刈機使用業務 1,400 円/1h）

又、派遣就業においては、同一労働同一賃金制度の導入により、派遣先均等均衡待遇方式を採用し、派遣先における同業務従事者と同一内容での賃金体系が保障されていますので、職種手当、特別勤務手当の支給がある場合には、センター会員も同様の待遇を受けることができます。

Q. 入会して4年が過ぎましたが、新入会員が仕事についても、時給が同額というのはどうでしょうか。年数によって時給にも、変化をもって欲しいと願っています。

A.

一部の技術的業務については、職務の熟練度に応じて時給額に差異を設けていますが、基本的には、勤続年数によって時給差は設けていません。

センターの設立理念である「自主、自立、共働、共助」の精神により、就業者同士が支え合い・助け合うことを大切にしており、「配分金」と呼称されるのも、請負額を平等に分配することから、このように呼ばれています。

逆に、加齢により身体的能力が落ちることは致し方ないことで、センターでは、生涯現役を目指して活動する場所であることから、年齢を理由により就業を差し止めることはありません。高齢により、仕事の進捗が捗々しく進まなくなったとしても、同一就業者がフォローして、就業班全体で、請負を完遂するということが理念に沿った考え方だからです。仕事の成果が十分あげられないから、単価を下げることにはな

らない世界です。(但し、労働対価に対する成果が著しく乏しく、発注者からの要請を受け、就業者を交代する場合があります。)

Q. 派遣の支払日は、ほぼ20日になっていますが、請負は普通15日か18日～20日の支払となっています。月によって変わる事なく、15日支払で統一できないでしょうか。

我々は土・日・正月・盆も関係なく働いているので、事務所関係も休日返上することで対応出来ないでしょうか。検討願います。

A.

配分金の支払日は、原則15日統一となっています。しかしながら、15日が休日にあたる時には、その日前において、その日に最も近い休日、日曜日又は土曜日でない日に支給することになっています。

但し、例年5月のゴールデンウィーク、1月のお正月休みは、事務処理（配分金×切作業が金融機関の振り込み手続き日までに完了しない。）が間に合わないことから、支払日を20日にしていますので、ご理解ご了承の程宜しくお願いいたします。

一方、派遣賃金の支払日は、原則20日統一となっていますが、20日が休日にあたる時は、その日前において、その日に最も近い休日、日曜日又は土曜日でない日に支給することになっています。

※令和4年振込予定日一覧を次のとおりです。

2022年3月分	請負	4月15日(金)
	派遣	4月20日(水)
2022年4月分	請負	5月20日(金)
	派遣	5月20日(金)
2022年5月分	請負	6月15日(水)
	派遣	6月20日(月)
2022年6月分	請負	7月15日(金)
	派遣	7月20日(水)
2022年7月分	請負	8月15日(月)
	派遣	8月19日(金)
2022年8月分	請負	9月15日(月)
	派遣	9月20日(火)
2022年9月分	請負	10月18日(火)
	派遣	10月20日(木)

2022年10月分	請負	11月15日(火)
	派遣	11月18日(金)
2022年11月分	請負	12月15日(木)
	派遣	12月20日(火)
2022年12月分	請負	1月20日(金)
	派遣	1月20日(金)
2023年1月分	請負	2月15日(水)
	派遣	2月20日(月)
2023年2月分	請負	3月15日(水)
	派遣	3月20日(月)
2023年3月分	請負	4月14日(金)
	派遣	4月20日(木)

Q. 長浜市内に行くにも車使用。物価が高騰する中、ガソリン代も値上げで。値上げが当たり前になり何キロごとにいくらか支払いをできないかお願いします。

シルバー人材センターも会員が多く、色々な問題が山積される中、生活が困難な方が多数おられます。その仕事に合った賃金をお願いしたい。

A.

請負就業にかかる諸経費は請負額に含めることが原則となっています。従いまして、通勤に係る通勤手当は、配分金とは別途お支払いする性格のものではなく、請負額に込んでいると理解していただければ幸いです。

しかしながら、派遣就業者は、同一労働同一賃金制度の導入により、比較対象労働者が現に受けている賃金体系、この場合ですと、通勤手当の支給がある場合は、シルバー派遣労働者も同様に、賃金とは別に通勤手当の支給を受けることができます。

請負就業と派遣就業では、通勤手当の取扱いと考え方が異なり、混乱することになります。整理すると、通勤手当に関して「請負=✕（なし）、派遣=○（あり）」となります。

但し、類似した仕事をしているにも関わらず、就業形態の違いにより、有利不利があり、且つその差が拡大することは好ましくありません。請負就業者が安心してお仕事に従事していただけるよう、通勤手当等経費を加味した配分金の設定が必要になり、こうしたことを考慮にいれながら、請負額の設定に努めていきたいと思えます。

Q. 草刈り作業に於ける代金について。ガソリン代や草刈り歯の値上りで、1時間当たりの手当て見直しをお願いします。

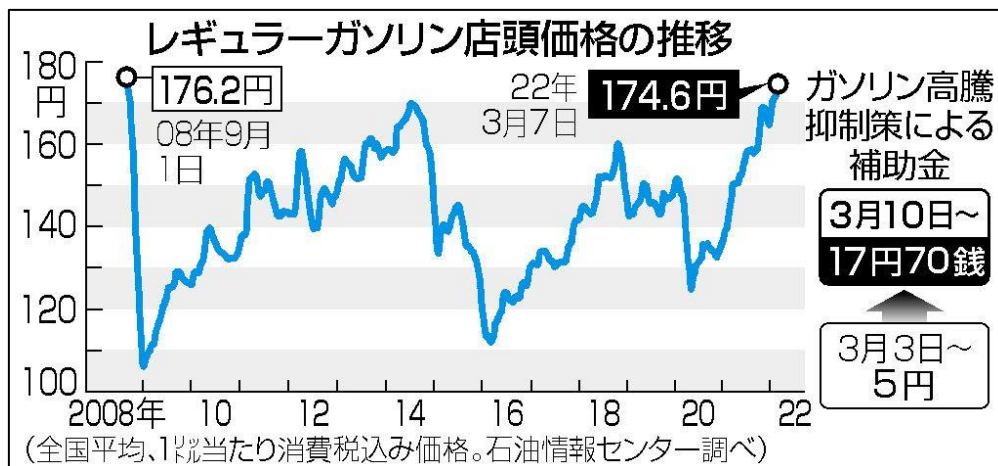
A.

ガソリン価格が高騰しており、除草等に就業されている会員の方から配分金単価の見直しを求められています。最低賃金改定に係る人件費部分の額（単価）は都度見直しを行っていますが、その人件費に積み上げする、機械除草の機械使用料 300 円および軽トラ代 300 円は 10 年ほど価格見直しがされていませんでした。

今回の燃料費高騰を考慮し適正範囲での見直し（増額）を図ることと致しました。適用は 6 月作業分からです。

（令和 4 年 4 月 27 日開催 第 1 回理事会確認事項）

作業名	単位	現単価		見直し単価	基準
機械除草	1H	1,350 円	➡	1,400 円	機械使用料 300 円を 350 円に
搬出（軽トラ使用）	1 回	1,850 円		2,000 円	軽トラ代 300 円を 450 円に



Q. デイサービスの運転手の時給が少し安すぎです。タダの自動車の運転ではありません。老人・車いすの人を乗せての運転で、すごく気を付けなければなりません。方法は色々、危険手当・特殊手当・無事故手当・年数手当等 1日 4,000 円以上考えて下さい。(附則：75 歳定年制にする。)

A.

デイサービス送迎業務の受注形態は、派遣就業となります。既にご高尚のこととは存じますが、令和 2 年 4 月から「同一労働同一賃金」の制度に従い、派遣先均等均衡待遇方式の場合、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、就業単価の設定は、請負者側（受注側）が任意に決定できるものではなく、派遣先の賃金体系水準に倣うこととなります。

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）と比べ、受注単価が著しく安いという現状にはありませんが、デイサービスの送迎については、午前出勤、午後出勤と日中の時間帯に予定を入れづらい勤務体系であり、ご迷惑をお掛けして協力的にお仕事に就業していただいていますこと、感謝申し上げます。

特殊勤務的要素を考慮して、手当の上乗せ等で対応できないか、年度替わりの契約更新時に、発注者様と協議・交渉していきたいと思っておりますので、ご了解いただきますよう、お願いいたします。

【公平就業・就業機会確保及び提供について】

Q. 仕事についてですが、男性の募集が少ないので、多くして頂くようお願い致します。

A.

令和2～3年は、コロナ禍の影響があり、市民イベント・諸行事・祭りなどの催事が中止となりました。本来であれば、駐車場整理、受付、設営準備等の受注がなく、就業機会が少なくなった理由の一つです。

さらに、工場生産が規模縮小、操業一時停止措置などにより、仕事の機会が失われたことも、就業延べ人員が減少した理由にあたるかと考えています。

令和3年度事業実績は、令和2年度に比べ、増加傾向に転じたものの、コロナの影響を受ける前の令和元年度の実績と比べると低位に留まっています。令和4年度は、新たな開拓手法を模索中で、積極的な就業開拓を行い、男女問わず就業機会の間口が広がるように努めることに致します。

Q. 就業する場合、丁寧な説明をして欲しい。会員に対して職員は優しく接して欲しい。言葉がきつく聞こえる場合がある。

知り合いの男性に入会するよう勧めたのですが、仕事がすくないとの事で迷っておられます。

A.

総会に先立ちお寄せいただいたご意見を職員間で共有し、毎月定例の職員会議で接遇（マナー）対応について教育を徹底いたします。

過去3ヶ年の年間就業率は次のとおりです。

令和元年度 年間就業率は86.6%（1,422人/1,642人）【請負・派遣合算就業率】

令和2年度 年間就業率は83.5%（1,337人/1,602人）【請負・派遣合算就業率】

令和3年度 年間就業率は82.9%（1,328人/1,601人）【請負・派遣合算就業率】

コロナ禍の影響を受ける前の令和元年度を比較基準とすると、令和2～3年は、就業率が少し下がっています。学校関係の臨時休校による自宅待機、市内各種イベントが中止となり本来であれば、設営、駐車場整理その他業務受注がなく就業率を引き下げている理由と考えています。

令和4年度は、就業開拓を積極的に展開し、受注確保に努めて参ります。

Q. 健康作り・生きがい作りと思って、入会してから1度だけ仕事があった。企業の要望もあると思いますが、除草作業等女性が多いが、男性ではダメなのではないでしょうか。男性の募集が少ないように思われるし、60歳代が主になっているのではないのでしょうか。

A.

令和4年3月31日現在の会員総数は、1,601名。

会員の平均年齢73.5歳。

70歳未満の会員在籍数は、401名。

以上のような構成となっています。

平均年齢は73.5歳であり、就業の主力となっている年齢層は、70～75歳となっています。70歳未満の会員数401名が会員に占める割合は、全体の25%で4人に一人の割合となっています。60歳代と言うことを理由に就業を優先斡旋する等の方針はありません。但し、運転業務等において年齢制限を設けるや発注者都合により60歳代を希望される場合もあることは事実です。

Q. 仕事の斡旋をもう少しお願いしたいです。会費は払ったものの、まだ1度も仕事をしたことがありません。

Q. 皆さんが合う作業が少ないため、人員が増えないのではないかと？！

Q. 2021年度、1回30分の仕事だけでした。会費が年2,800円払っているのに、残念です。

A. (関連するご意見・質問として一括回答)

仕事の斡旋を望む意見(お声)を沢山いただき、事務局も真摯に受け止めています。センター活動は、「働く」「遊ぶ」「学ぶ」「参画する」四つのピースを組み合わせ自己実現していただく事、そのお手伝いをする組織がシルバー人材センターであり、特に定款に定める高年齢者への就業機会確保及び提供は、センターの根幹事業となっています。役職員が一丸となり就業機会の確保に努めます。

就業情報の提供については、毎月の事務局だより、SMSなどで発信していますので、随時更新される就業情報を確認していただき、興味のある仕事内容があれば、事務局までご相談いただきたいと思います。

Q. 管轄外と思うが、ハローワーク内の職員がシルバー人材センター会員の職業斡旋やワーク内にシルバー人材センターコーナーでも作って、就業できる事を周知してください。一般の者は、就業しようとする時は必ずハローワークに伺って職を探すとしか考えない。

A.

センターが任命（配置）している雇用就業機会確保推進員が月2回（原則、第二・三金曜日）ハローワークの相談コーナーに出向き、職をお探しの求職者に対して、就業相談にのっています。

又、月1回ハローワークが開催されている「ハローワークシニアセミナー」にも10～15分程お時間を頂き、高年齢者を対象とした就業斡旋機関としてのセンターの役割等についてご説明させていただき、求職されている方への理解を深めています。

Q. シルバーだよりの「就業情報掲示板」には現在シルバーが従事している全ての業務を掲載して欲しい。（まちづくりセンター管理業務等掲載されていない業務があると思われる）

A.

事務局だよりは月1回の発行しかなく、発行日に間に合う就業情報を掲載しています。日々様々な業務受注を承る中で、就業者の割り当てを迅速に対応していかなければならない業務については、掲示板掲載を待つことなく、電話、SMSメッセージなどで就業者を募っていることをご理解ください。試案段階ではありますが、6月に導入予定の「シルバーGO タブレット」では、専用アプリを通じて、会員が就業情報を探しに行ける機能が搭載されています。実際に運用できるかどうかは、現時点では不透明なところもありますが、会員に公平に就業情報が行き渡るよう工夫したいと考えています。

Q. 会員の数より就業提供が少ないように思います。職員さんも頑張って開拓してきて下さっている事と思いますが、会員を辞めたいとまで言っておられる方々がおられます。万遍なく職を求めておられる方に行き渡るようにと、願うものです。

Q. 年間を通じて、ほとんど依頼がありません。一部の方々に偏り過ぎていませんか。人選に不審を抱きます。

Q. 北部の会員にも仕事をよろしくです。

Q. 会員になっていても、就業先が無いので、公平にお願いしたいです。清掃・除草の人が不足しているとの事ですが、希望条件に合わない事もあります。班を多く作って平等に仕事に就けるようにお願いします。特定の人だけに仕事を任せるのは納得できません。改善できないと思いますが…

Q. 各項目数の字が細かくて、目が悪いものが読みにくく、ざっと流して読みました。大まかな所を読みまして、ほぼ良く行っているのが解りました。要旨は完成された苦勞が解る内容と思います。
高齢男子の事務・面談などの職があれば良いのですが、肉体労働は？受付や床掃除等があれば良いです。(女子のトイレ清掃は解ります)
1年もたなかった職場の先輩のハラスメント、最初の職場はきついハラスメントがありました。(2回目は3年勤務)

A. (関連するご意見・質問として一括回答)

公平就業についての関連するご質問・ご意見が複数ございましたので、一括して回答いたしますこと、お許しください。

センターでは、ワークシェアリングを通じて分かち合い就業を推進し、一人でも多くの会員が就業に就いていただくことで、就業率の向上に努めることとしています。

この度、複数の会員が公平な就業機会の提供について不信感を抱いておられるご意見を頂き、事務局として重く受け止めています。

就業機会の提供が少ない、又は就業の偏りについてのご意見が13件もございました、事務局内でも情報共有を早急に図り、未就業の方、若しくは就業が少ない会員に就業が斡旋できるよう意識したいと考えています。

又、毎月会員の皆さまにお送りしている「事務局だより」の就業情報掲示板をご覧いただいているとは思いますが、紙面の関係もあり、詳しくは掲載し切れていませんが、興味ある仕事内容は、是非センターまでご相談ください。

【講習会について】

Q. 刈払機取扱作業講習は、今年度から研修機関へ出向して受講とあるが、センターから一定の数の受講者を募り送迎の対応を願いたい。
この講習は一定の就業者の義務とするならば、送迎サービスを考慮されては如何かと思うがどうでしょうか。
上記の件希望が叶うならば、この質問は取り下げます。

A.

刈払機作業の従事者安全衛生教育は、草刈り作業に従事される方が「必ず受けなければ仕事ができない」という位置づけの義務的なものではございません。

しかしながら、草刈り作業中の飛び石事故（物損）、切創（傷害）事故など事故多発傾向にありますので、安全就業の基本的な心得として、受講を推奨しているところです。

この安全衛生教育については、平成30年度から毎年実施し、延べ142人の会員が既に修了されています。一定数の会員が修了されたことから、講師をお招きしての集合研修ではなく、少人数でも受講を希望される会員に継続して受講いただける機会を確保するとして、個別に研修機関に出向いていただき、受講するスタイルに令和4年度から変更いたしました。しかしながら、この手法は固定的なものではありませんで、次年度以降、概ね20名前後の会員から受講希望があるような時には、集合研修に切り替えることも柔軟に対応していきたいと考えているところです。

Q. 講習の会場を、湖北地方の会員も参加しやすいように、もう少し近くで行えないでしょうか？大津や野洲では、1時間以上かかるので、参加したくても出来ないです。（9時からだと8時前には出ないと・・・）

A.

センターが独自に開講する講習会は市内を会場とした講習会場となりますが、ご質問の講習会は、滋賀県シルバー人材センター連合会（大津）が主催する講習会を指していると思われます。

主催者の拠点事務所が大津に所在していますので、会場の選定は、大津が中心となることはやむを得ない面もあるかも知れません。

しかし、大津会場以外での開催予定地もあることから、可能な限り、北部エリアにおいても講習会会場として選定していただけるよう要望していきたいと考えています。

Q. 昨年5月に剪定講習に参加しました。その時、理事長の挨拶の中、剪定業務がこなし切れない状況ですと説明を受けましたが、受講された方は30名程いらっしゃいましたが、受講後、参加者に剪定業務の推進はされましたか？

私には、推進の連絡を受けおりません。

班体制の再編・強化に努めますとの事ですが、是非とも本年度はこの計画を実施していただきたく、宜しく願いいたします。

A.

センターでは剪定業務を年間1,946件受注しています。(令和3年度)

昨年の後半からは、剪定職人の高齢・病気等理由により、担い手不足となり、新規の剪定依頼をお断りしている状態でした。年々、剪定後継者不足が慢性化しており、新たな人材育成が喫緊の課題です。こうした背景もあり、毎年、剪定講習会を開催し、技術の習得に力を入れています。

剪定は、夏場の時期で、高所作業も伴いますので、万が一の事故の際には直ぐに、救急連絡ができる体制として、一人作業ではなく、グループ作業(二人以上での作業)を推奨しています。各地域に剪定担当班を複数設けていますので、最寄りの剪定班へ編入していただくことで大きな戦力となることは間違いありません。場合によっては、お友達や仲間を誘い、新たな剪定班を結成していただいても構いません。必要に応じて剪定講師の技術指導も行えないことはありません。

貴会員には、剪定業務従事に前向きに考えていただいていますので、既に従事していただいているお仕事との兼ね合いもあるかと存じますが、マッチングできるように調整をしていきたいと思っております。

【地域班について】

Q. 各役員（理事・班長・連絡委員等）の選任については、全会員が均等に担当するようにして欲しい。

Q. 地域班長やブロック長などの役員選考が困難な状況になっています。選考の方法や組織的について検討していただきたい。

A.（関連するご意見・質問として一括回答）

地域班役員（ブロック長、班長、連絡員）については、地域内で選任（互選）していただく決まりとなっており、その任期は2年となっています。但し、再任を妨げるものではありません。

役員を受け手が少なく、地域によっては、候補者選定に苦慮されている現状にあることは承知しています。地域の調整役として、会員の声を代弁していただく立場にあることから、事務局主導（指名）よりは、地域内からの選出が自然と考えています。

地域班11ブロックには、センター職員2名を担当者として配置していますので、人選にあたり、相談していただきますとアドバイスもできると思います。

理事・監事については、役員候補者選考委員会により、次期役員候補者を内定いたしますが、①地域バランス ②女性会員の積極的な登用 ③多選者は優先順位を下げるなどの基準に基づいて選定することとしています。

Q. 毎回何回もボランティアを依頼されますが、参加人数を確保されることを、望みます。

A.

地域ブロックでのボランティア活動は長年の取組みにより地元等にも定着し、シルバー活動（社会参加）をアピールする機会となっています。令和3年度は、コロナの影響を受ける前の開催規模・回数のボランティア活動に精を出していただき、会員の皆さまには感謝申し上げます。

ボランティア活動への参加人員（会員）は比較的少ない人数で、参加される方は毎年同じ顔触れとなってしまいます。事務局も、一人でも多くご参加いただく工夫として、事業参加ポイント制度の導入を検討しています。センター各種事業に参加いただく毎にポイントを付与し、ポイント数に応じて景品交換や会費への充当など還元していくことで、事業への積極的な参加の誘因になることを願っています。

【インボイス制度について】

Q. 議案書 p38 基本方針ならびに p44 配分金「インボイス制度」について質問

- ① 今後どうなるのか説明や学習会が必要ではないか。
- ② 今まで消費税を支払う必要がなかったのに、それを支払わせるようにすることは、消費税率を上げずに実質的に増税することになる。「インボイス制度実施中止」を国に求めるべきではないか。

定時総会や諸会議の連絡が遅い。少なくとも1ヶ月前にはお願いします。

A.

①インボイス制度導入（R5年10月実施予定）は、シルバー人材センター業界にとって激震の影響があることは必至です。

令和3年度に実施した地区懇談会では、インボイス制度導入後のセンター及び会員に与える変化について説明させていただいています。令和4年度につきましても、機会がある度に説明を実施させていただき、理解が深まるように努めます。

②長浜市、彦根市、米原市の3シルバー人材センター理事長と事務局長が出席し、令和3年12月14日に、地元国会議員である上野賢一郎先生を迎え、シルバー人材センターの諸課題について意見交換を行いました。センターからは、大きな課題である「インボイス制度の施行に伴う財政負担」について話を行い、特例措置等の導入について要望しています。なお、上野先生は「自由民主党シルバー人材センター活性化議員連盟」の委員でもあり、シルバー人材センターの活動・必要性を理解いただいています。

又、令和4年1月8日に、自由民主党 片山さつき先生の国政報告会に参加する機会があり、同じくインボイス制度への特例についてお願いしています。

③総会招集通知は、定款の定めにより、開催日の2週間前までに通知することになっています。4月事務局だよりに総会開催情報を掲載し、なるべく早く開催予定日のお知らせができるように致します。

【その他運営全般について】

Q. 互助会（みつわ会）の決算状況についての情報公開方法は？

A.

センター互助会（みつわ会）の総会は、令和4年5月17日（火）に開催し、令和3年度決算報告等の提出議案全てが可決承認されました。

互助会組織の構成員は、全会員としていますが、地域班長を代議員とした代議員制を導入していますので、総会における議決権行使者は、会員の意見を代表した地域班長に充たっていただいています。

ご意見がございました、決算状況についてですが、総会当日に、出席者に議案書を配布していますが、全会員宛てにお知らせできていませんでした。早速、6月号事務局だよりに同封いたしましたので、ご確認ください。

Q. 毎土曜日、訪問介護、生活援助を2件担当して、4年目に入りました。どちらの利用者も担当した頃より、体力の低下・認知機能の衰えなどが目立ち、土曜日で、もしもの時の連絡先をはっきり示しておいて欲しいです。事務局を介さず、直接その方たちのケアマネージャーと連絡をとりあっても良いものでしょうか。土曜日の事務局が休みなだけに、不安です。

A.

センターがお休みの時も、一部会員は就業に従事していただいている時があります。事故発生時や緊急に連絡を取りたい時に、緊急連絡先にご連絡いただきますと、担当者が対応させていただきます。

早速、令和4年6月発行の事務局だよりに「休日等の緊急連絡先」を同封いたしましたので、ご確認ください必要に応じご活用ください。

Q. 新入会員は年配者とは言えシルバー会員は初めての経験です。ベテランによる説明会のマンネリ感は歪めません。高飛車な態度、官僚的な雰囲気の説明会を聞くだけで嫌になった人が多いと聞いた事があります。一般企業の新入社員教育のように、若い人に任せてみるのもひとつ。まず安心して会員になってもらう事が前提です。そこからはじまりです

A.

新入会員説明会は、本部月2回、北部月1回開催しています。

伊香地域の皆さまの参加向上の為に、木之本「元気の館」で年3回開催していま

したが、令和3年度期末で木之本「元気の館」を閉館したことにより、同館での開催ができませんので、この代替として、令和4年度は、木之本福祉ステーションを会場とし8/26、10/31、2/7の年3回開催することにいたしました。

説明会の有り方も短時間、分かり易い説明を心がけ、以前は小冊子による説明としていましたが、視覚的に分かるようにパワーポイントを使用し、見やすい資料とすることにいたしました。

説明者につきましても、若手職員が中心となって関わっていただけるように、人材育成いたします。

Q. 質疑質問 6-(2) 6-(3)

私が行っている子ども園の清掃ですが、1人の方がトイレ清掃でトイレのゴミを集め部屋のゴミ箱に捨てる。便器の汚れはとらない。次の日の清掃に入りますと、倍時間がかかります。基本1人です仕事ですので何も言えませんが、シルバー人材センター側から現場を視察管理される事はないのですか。子ども園側は、トイレ清掃していただけるだけでありがたい。と言っていますが、仕事をちゃんとやっている者と適当にしている方と同じ時間給を頂いていると思うと、やる気がなくなります。適当にやっても良いのでしたら、これからそのようにしますが、シルバー会員として(研修を受けた者として)きちっとさせてもらわなければいけないと思う気持ちが湧いてくるのですが、今は辞めたい気持ちで一杯です。

A.

これまで就業相談日(原則、第3火曜日)は、本部(偶数月)と北部(奇数月)の開催としていましたが、4月からは各事務所、毎月開催とすることに変更いたしました。

利用機会を増やし、気軽に相談頂ける環境づくりを目指すことで、就業マッチング等に努めていきます。

この就業相談日は、未就業者の就業マッチングや既にお仕事に就かれているが職種転換等をお考えの方の相談など、就業支援を主な目的としていますが、仕事先での悩みや違和感(例えば、ハラスメントを受けている・就業の公平感を感じられないなど)の問題解決に向け一緒に取り組んでいくことにも対応しています。

会員の皆様をお願いしたいのは、一人で悩み考えず、なるべく早期の段階で、事務局まで相談に来てください。こうした内容の相談も過去に何件かご相談を受けましたが、いずれも悩みを長期間抱え、ストレスを感じておられました。仕事を通じて不安な気持ちを毎日引きずるのは心身の健康にも良くありません。どんな些細なことでも構いませんので、気軽にご相談ください。

Q. 質疑質問 6- (2) 6- (3)

地球資源の有効活用的一端として毎月の事務局だよりに掲載していただければと思いますが、長浜市は3~4年前迄は広報誌に各家庭の不用品を掲載し、必要とする人とのやりとりをしていました。私も3回利用し大事に活用しています。今は、捨てるか、中古品買取店等ありますが、できれば再度情報誌に復活できればと思います。

A.

センター本務事務所の従前の名称は、「省資源実践館 エコハウス」と呼称されてきました。以前は、市の事業として不用品交換の仲介（シルバー人材センターが受託）がありましたが、現在は、その事業は廃止となっています。

現在、別の形態で不用品交換事業があるかどうか、市に確認したところ、「行っていない」とのことでした。民間のリサイクルショップへの持ち込み、又はネットアプリ「ジモティー」（地元の掲示板で不用品を有償無償で交換を行うサービス）の普及が定着してきていることから、こうしたサービスを利用していただくよう案内していることです。

Q. 回収不能な実質未収金の今後の対応について

発注者からの配分金が未収金経理に含まれていると思われるが、悪質な発注者が以前から存在し、これに対する未収金計上されているのか否かを問う。悪質な発注者には断固たる措置を取って頂いていると察するが、そうした対応で未収金回収が効を奏さない時は不納欠損処分も視野に入れ、未収金回収問題の一定の終息を検討されたい。

A.

建設的なご意見をくださり誠にありがとうございます。

民間では、不測の事態に備えてリスク緩和措置を講じる事もありますが、センターでは、貸し倒れになることを想定して、貸し倒れ引当金（引当性預金）を計上していることはありません。

過去、受託未収金の一部が回収困難となり、理事会で決議、総会で報告という流れをとり、欠損処理させていただいた事案があります。未収金は、センター（会員）の財産の一部であり、事務局の一存で欠損処理することができないことから、センター機関の承認を経ることになっています。

ご心配いただいている、利用当初から利用代金を踏み倒す意図の発注者から受注を受けたことは、記憶する限りありませんが、仕事の完成に対して苦情・クレームが入り、請負代金の一部を欠損するようなケースはありました。但し、この場合もセンター側の瑕疵が全くないとも言いきれない特殊なケースに限ります。

又、ご利用者様が独居の方で、お亡くなりになられ相続人不明等、連絡手段がない場合には、全額欠損処理するなどのケースがありました。

Q. 収支予算・決算表中にある「委託費」の内訳を知りたい。

「事業費」と「管理費」欄にそれぞれ委託費の項目があり備考欄には、除雪費用・講習委託・コピーカウント料・警備料等あるが主なものの項目と金額は、何ですか？

独自事業の「青空市場」→常設窓口販売の強化について。余り知られていないのでは

(事務所の中にも入りづらい気もする)「青空市場」の配布チラシや「事務局便り」でもPRされたら如何か？

A.

先ず、「事業費」と「管理費」の区分についてですが、「事業費」とは、就業機会確保、就業機会提供、普及啓発、適正就業、安全就業確保、会員拡大等、センター公益事業推進に要する経費の内、摘要科目が委託費にあたる支出が該当します。品目として、業務処理用ソフト使用関連費用、車両保守等の費用です。

一方、「管理費」とは、センター法人を維持管理するに必要な経費を指し、補助金の充当が認められていない経費となります。品目として例示列举しますと、顧問税理士委託、監査事務指導委託、社会保険労務士顧問契約委託、事務所警備委託等になります。

委託費(金額)に占める割合が多い支出項目は、業務処理用PC(通称:エイジレス)の保守委託、センター社用車の保守委託です。支出金額の大部分がこうした経費で占めているとご理解いただいても構いません。

最後に、青空市場は5~12月の期間、本部前事務所広場で朝9時から開店しています。会員が出品された新鮮野菜類を格安にお買い求めいただけますので、是非ご来店をお待ちしています。(参考までに、年間チラシを同封させていただきました。)

農作物の出品者が増えると同時に、お客様のご来店も増えることを望んでいますので、お知り合いの方等への宣伝につきまして、ご協力をお願いいたします。

Q. 昨年の浜大津西教寺親睦旅行は高齢者にはきつかった。坂道をやめ平地でお願いしたい。

A.

11月18日(木)天候にも恵まれ、68人の会員と添乗職員3名の計71名で無事

実施できました。大きなトラブルもなく終える事が出来たこと喜んでおります。
参加いただいた方へのアンケート結果については次のとおりとなりました。

Q. 旅行全体の満足度

62%の参加者から「満足」のお声を頂きました。

Q. 参加費用について

77.3%の参加者から「普通」のお声を頂きました。

Q. 行き先について

54%の参加者から「満足」のお声を頂きました。

Q. 昼食の料理について

81%の参加者から「満足」のお声を頂きました。

Q. 西教寺見学について

76.2%の参加者から「満足」のお声を頂きました。

Q. 滋賀県立博物館見学について

47.7%の参加者から「満足」、38.5%の参加者から「普通」のお声を頂きました。

アンケートの自由記入欄では、ご質問者様と同様のご意見が多数ございました。
次年度以降の行き先選定にあたり、歩き疲れることがないような、行き先の決定やバスの配車を極力会場近くまで送迎できるように配慮したいと思います。

【謝意】

10 年前と比べ、事務局体制がしっかりし、良く指導・支援・監督されて敬意を表します。

安全体制も充実しています。(10年前はほぼなかったに等しい)

高齢者の生きがいの場をありがとうございます。

今後とも何かとお世話になりますが、ご対応よろしくお願ひします。