

## 令和5年度 第12回定時総会「FAQ」

令和5年5月26日、令和5年度第12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28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7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.** 配分金について、一応、時給はいくらになったか知りたい。

**A.**

滋賀県内最低賃金 927 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 930 円を上回ることとしています。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。

毎年、10 月から最低賃金が改正されることから、令和 5 年 10 月にも賃金改定がなされると思われます。

従前は、配分金明細書をセンターから直接郵送していましたが、その中に単価の変更お知らせ通知を同封していましたが、現在は、圧着ハガキでの郵送委託としていますので、同様の方法で、お知らせすることができていないところです。

しかしながら、就業単価（時給）は、就業条件の重要な内容であり、本人に通知がないことは好ましいことではないことから、何らかの方法でお伝えすることを検討していきたいと思えます。

**Q.** 運営に関しては、条件などが曖昧なこと（初めの説明）があり、いくらシルバーとは言え、しっかりと説明が欲しかったです。

**A.**

会員が働かれる就業形態を大別すると、派遣就業と請負就業に区分することができます。

先ず、派遣就業に就かれる際には、労働条件通知書を交付していますので、雇用条件が明瞭に示されているところです。

一方、請負就業に就かれる際には、同様の条件内容を書面で交付はしていませんことから、口頭でお伝えするのみの対応としており、その点が説明曖昧と受け取られたと解釈しています。

2023 年 4 月 28 日、国会で「フリーランス保護のための新たな法律」が成立、2024 年秋頃の施行が予定されています。

この法律では、個人事業主（会員）の就業条件について、契約時に内容を明確化す

ることを求める制度で、請負就業される方々の法的保護を目指した内容です。

このことにより、請負就業時における就業条件等の明示方法が明確化されることが見込まれ、指針等が示されましたら、順次会員の皆さまにも書面によりご説明させていただきたく存じますので、宜しくお願い申し上げます。

## 【公平就業・就業機会確保及び提供について】

**Q. 80歳を超えている会員にも、不定期でも仕事を紹介して欲しい。**

**A.**

令和5年6月1日現在、登録会員の内、年齢80歳を超えている会員は、総数193名（男性123名、女性70名）です。更に細かな内訳をみると、男性会員の内、18名はプラチナ会員、同様に女性会員の内、9名がプラチナ会員となります。この就業を前提としないプラチナ会員を除いた、令和5年4月1日から5月31日迄の就業実人員をカウントすると、男性72名（就業率68.6%）、女性46名（就業率75.4%）、全体の就業率は71.1%（実人員118名）の就業状況でした。今後、季節限定（剪定等）で働く予定の方を見込むと全体の就業率はもう少し上がるかと思われます。

こうした統計データからも解かるように、高齢が理由で働く機会がない、若しくは、就業の提供がないことはないと読んでいただくことができます。

センターは、生涯現役・人生100年時代の後押しを積極的に推し進めています。就業のマッチング機会により、就業が決まることもあります。月1回、「就業相談日」を設けていますので、予約を入れていただくことで、個別に就業相談に応じさせていただきます。

**Q. 「会員の就業について」会員が就業先に出向く（現状）以外に会員が自宅にて従事できる就業の開拓（今後）をお願いします。**

**A.**

自宅でできる仕事のイメージとして、内職的な業務、リモートワークによる事務委託業務、PC文書作成・清書などが思い浮かびます。

昨年の余呉西浅井ブロックの地区懇談会で「冬場は雪により就業できない。内職があれば」との意見がありました。

こうしたこともあり、「蒲郡市・西尾市」両センターでは会員に内職就業を斡旋されていまして、役職員研修で視察に行きました。ポイントは次の3点でした。

- ①作業場所はシルバー事務所内で確保されている。
- ②賃金は出来高制で「最低賃金」に沿わないが、就業会員は承知の上で就業されている。

③納期限厳守の仕事は受けていません。

当センターでも以前、内職業務を受注していましたが、納期の問題、採算性の問題、作業内容の変更など諸課題がありましたので、撤退した経緯がございます。センターの設立理念「協働、共助」として、マイペースで出来る仕事が有れば望ましいところではありますが、こうした条件に合う仕事は探しづらいところです。

今一度、ポイントを整理し、継続的に就業開拓にあたりたいと思います。

**Q.** 今の60代の方は若々しい方が沢山おられると思います。又、退職してから仕事を探しておられると思いますが、何か今一つ魅力的な仕事が少ないように思います。長浜に旅行に来た人を案内するなど、市と連携しながら考えられてはいかがでしょうか。

**A.**

2月14日、長浜ボランティアガイド協会様のご協力をいただき、「地元を知ろう」との講習を開催致しました。

観光ガイドを仕事として受注し、会員の就業機会確保になることを目指そうとした場合に、先ず、長浜の歴史や実際のガイド体験を知っていただき、興味をもつていただくことが入り口になるかとの思いでした。

今後も、関係諸団体のご協力をいただきながら、同様の講習を継続的に実施し、一人でも多くの方に興味を持っていただくようになればと期待しています。

同時に、市担当課、関係諸団体にも働きかけを行い、こうした分野における就業機会確保の可否について協議していきたいと思っております。

**Q.** スポット的な仕事があれば、連絡ください。

**Q.** 単発の仕事なら可能ですので、連絡いただくと幸いです。

**A.** (関連するご意見・質問として一括回答)

単発就業の募集は、依頼から仕事日までに時間的猶予がないことから、就業情報掲示板には記載できず、随時、就業会員を探し人員手配を行っています。

例えば、市内スーパーの短期間のお寿司づくりのお仕事では、依頼人数が多く就業会員を見つけるのに、苦慮しているところです。或る会員様とお話をしていると、こ

うした業務に大変興味があり、是非紹介して欲しいとおっしゃられていました。

事務局では、本人希望の仕事を知ることができ、就業マッチングに繋がり大変有益な情報でした。

単発業務は、季節ごとにリピート業務として定型化しているものもございますので、センターが受託する単発業務の仕事内容と時期を一覧にし、会員様に情報提供することで、事前に就業意向を把握し、スムーズな就業マッチングの手法についても検討していきたいと思います。

**Q. 新型コロナウイルス渦中もあり、企業では人件費抑制、採用控える傾向があるが、女性会員の清掃業務のご依頼は多数募集がありますが、男性の仕事はない。当センターでは募集していないのか。道路工事の誘導員や各企業工場内フォークリフト運転等、男性会員の就業先開拓はできないか。**

**Q. 就業情報掲示板の募集人員が、女性が多いように思いますが、男性ももう少し掲示していただけないでしょうか。**

**Q. 男性向けのパソコン入力等がなく、力仕事ばかりで就業する機会が全くないので、そのような仕事をお願いします。**

#### A. (関連するご意見・質問として一括回答)

男性会員の就業情報が少ないとのご意見は複数いただいています。

職員間で情報共有を行い、組織的な最優先取り組み事項として、重点的な就業開拓に努めて参りたいと存じます。

令和2年から3年の期間は、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、発注いただいていた駐車場整理、受付、設営準備等がなく、就業機会が少なくなっていました。

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と思っています。

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年度の事業実績は令和元年度水準に戻りましたが、受注件数・就業延べ人員は横ばいが続いていることから、本格的な就業回復には至っていないと思われます。

令和5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。

又、具体的な仕事内容の提案がありました点についてですが、厚生労働省の通達により、センターがフォークリフトを扱う作業を受注してはならないとの指導がありますので、センターで受注することはできませんので、ご理解ください。

同様に、警備警戒にあたる業務につきましては、「警備業法」で定める専属業務となっていますので、当該業務を営む場合は、都道府県公安委員会に認定を受けなければならず、センターで受注することができません。

**Q. 会員が仕事を指定された場合、担当者が仕事場まで同行することはできないか。**

**A.**

新たな会員を就業先に紹介する際、就業先担当者様へのご挨拶、改めての現場確認等をする必要があることから、担当職員が同行させていただくことを基本としています。もし、そのルールが徹底されておらず、漏れがあったとしたらご容赦ください。職員による会員皆さまへの就業現場への訪問は、定期安全パトロールで現場巡回する機会もございますが、回数にも限りがあります。これまでも一部会員様からご意見のありました、担当職員による就業現場への「一声声掛け活動」は日常業務に追われ、十分できていない現状がありますが、こうした活動は、事務局と会員間のコミュニケーションを深め、安全就業への気づきや就業条件の改善につながることを期待できることから、積極的に取り組んでいきたいと考えています。

## 【配分金・派遣賃金について】

**Q.** 配分金・派遣賃金単価の書いては最低賃金にあわせて行っていますが、祝日等時の出勤に一定程度の手当は出来ないものですか。

**Q.** 物価が高くなってきていますので、派遣賃金が今、最低賃金になっていますが、もう少し50~100円上げてもらう様、交渉して欲しい。

**Q.** 健康維持や趣味で活動されている会員ばかりでなく、生活維持の為、働いておられる会員の方も沢山おられると思います。各作業に対する賃金がここ何年か見直しがなく、今般の物価高騰により活動を余儀なくされている方も沢山おられます。燃料費等見直しは実現できますか。

### 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927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930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。

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。

通勤手当については、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が、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。

燃料費の高騰対策として、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。

令和 4 年 6 月作業分から、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。

## 【派遣就業について】

**Q.** 有給の取り方を考えていただきたいです。

**A.**

派遣労働者として派遣先に就業されている会員（請負就業は除く）には、条件により「年次有給休暇」が付与されます。

労働基準法が改正され、2019年4月から、年10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者は、年次有給休暇の日数のうち年5日については、取得しなければならないことが義務づけられました。個人毎の有給休暇発生の有無、残日数など詳細については、センター事務局担当者までお問合せください。また、派遣就業開始時に「派遣会員就業規則」をお渡ししていますが、お手元に資料がない方は事務局で交付いたしますのでお申し出ください。

有給休暇の取得方法は、本人の希望により申請いただくこととなります。事務手順としては、有給休暇届けが事務局窓口に常備してございますので、申請書への記入をお願いしています。詳細は、担当者までお尋ねください。

又、有給休暇の取得の上でのお願い事項として、いつの日時に取得していただいても問題はございませんが、シルバー派遣（シフト勤務）であることから、勤務シフトとお休みを希望される日の調整が事前にできることから、特段の急用等がない限り、就業日にあえて休暇申請されることは、権利として行使することができるのですが、代替人員の手配に苦慮する場合がございますので、ご配慮いただきますと事務局としても助かります。

**Q.** 派遣就業報告書の作業終了確認印の欄について、年に2~3ヶ月民間放課後児童クラブへ派遣就業に就いています。派遣の就業報告書に作業終了の認印を貰う時に、どこに押しってもらうべきかいつも迷います。

年に2~3回のことと、印を貰う欄がややこしいので高齢者の私には記憶が薄いです。鉛筆で丸く囲んでもらって指示してもらえたらと思います。

**A.**

就業報告書の記入方法の注意点などを随時、事務局だより等でお知らせしていますが、このお知らせは、会員就業規則が変更された場合や統一事務処理事項として変更

があった場合等にすることが多いです。

今回のご意見を頂き、事務所に様式の記入方法（見本）を常備し、会員がいつでも取得・閲覧が出来る体制を整えることも大切だと思いました。担当者が、個別に記入方法等について、ご説明させていただくことは勿論ですが、標準的なマニュアルをご用意することで、会員様のご理解が深まるように努めます。

## 【安全就業について】

**Q.** 今年の夏も猛暑・酷暑との気象庁の予報が出されています。各会員への暑さ対策の一つとして、センターからの「空調作業服」の斡旋は可能でしょうか。是非とも一考していただけないでしょうか。

**A.**

センター事業は、高年齢者への就業機会確保及び提供事業であり、就業に伴う安全就業確保や適正就業推進についても大切な事業に含まれます。こうした側面から、就業会員の暑さ対策（熱中症対策）も十分配慮しなければならないことはご意見の通りです。センターでは、これまでも、市販では購入しづらい飛び石防止対策が施された草刈機チップソーの斡旋販売を行っていましたが、外部監査があり、センター事務局窓口で物販斡旋行為は好ましくないとの指導がありました。

昨年度から取り組みを進めている、シルバーフrendリーショップとして提携している市内販売店にご協力をお願いし、ご希望の商品が安心価格で購入できるような調整が出来ればと検討していきます。

## 【独自事業について】

**Q.** 青空市場を北部連絡所でも開催して欲しい。或いは、本部と北部連絡所間の  
通い便を仕立てて欲しい。

**A.**

北部連絡所管内の発信拠点であった、木之本「元気の館」を運営していた頃には、青空市場と同じ「とれとれ市場」を開催していました。あいにく、同館を令和4年3月31日に閉館したことにより市場を開催する場所がなくなり、現在は、本部事務所前広場のみで開催しているところです。令和5年度の開催計画は、5月～12月の月1回、原則第3金曜日開催となっています。

北部連絡所での開催のご提案ですが、準備の都合やスタッフの手配等で直ぐに市場開催の計画を実行するには、検討するお時間を頂きたいと存じますが、生産者を始めとする関係者のご意見も拝聴しながら、開催の可否について判断していきたいと思えます。

## 【講習会について】

**Q.** チェーンソーの特別教育を受講しましたが、一度も仕事の紹介がありません。ヘルメット、安全服、その他 3~5 万程出費して、ヤル気で受講しましたが、無駄だった。

野洲会場まで 3 時間掛けて行ったが、意味がなかった。

今年も、実施される予定みたいですが、私のようなことにならないようにしてあげてください。

特別教育を受けることを勧奨するだけの、旗振りだけではダメだと思う。

A.

この特別教育は正式名称を「伐木等の業務に係る特別教育」といいます。伐木業務が必要な事業者は、法令の定めるところにより、対象の従業員を外部事業者の実施するこの特別教育を受講することが必要で、修了の証しとして、修了証の交付を受けます。資格の更新は必要ありませんので、一度、取得していただいた資格は本人にとって大切なスキルであり財産になると思います。

防護具等を一式揃えていただくとかかなりの費用投資になりますが、受講代 17,600 円、テキスト代 2,970 円についてはセンターの自前財源でご負担させていただいています。一人でも多くの従事会員が育成（養成）されることが組織力の向上になると思いますので、事業推進にご理解をお願いいたします。

ご意見を受け止め、受講いただいた方の名簿を改めて整理、確認することで作業従事者が有資格者であるかどうか、希望職種として登録されているが未就業状態であるかどうか把握し、適切な就業機会提供に努めていきます。なお、センターでは安全就業確保の面から、単独就業は推奨していませんので、複数人数（班）で就業していただくことを基本としています。

**Q.** 昨年度、スマホ教室を開催していただき、有難うございました。しかし、参加者のレベルの上下がありすぎました。（スイッチの入れ方も解からない人もおられました）

有料で良いので、レベルを分けて講習をして欲しいです。

A.

高齢者活躍人材確保育成事業（国の委託事業）のカリキュラムとして、IT サポーター養成講座を 11 コマ（回）開催したところ、参加実人員 25 名、参加延べ人員 135

名の方に受講いただき、熱心にご受講いただき、大変ご好評をいただきましたと思います。令和5年度も引き続き計画する予定ですので、是非ご参加いただきますようお願いいたします。

この講習では、事務系職種への就職や就業を目指して、ITスキルを研鑽することが目的になりますが、まずはITに慣れ親しんでいただくことが肝要と思うことから、初級レベルの講習も企画しています。令和3年度からIT分野の講習を始めたことから、習熟度を上げる為に、リピート受講いただいている方もおられ、一定程度操作スキルが身に付いている方には、中級から応用編として難易度差を設定し、ご自身にあった講習を受講いただけるようにカリキュラムを構成していきます。

## 【定時総会について】

**Q.** 今回の第 12 回定時総会議案書について、膨大な資料でびっくりしております。事務局の方もお手間が大変ですので、もっと資料は削減されたら（せめて半分）と思います。

**Q.** 定時総会の資料はとても細部まで分かる立派（収支計算書他）なものですが、ここまで理解できる会員がどの位いるか疑問です。もう少し、シンプルな方がいいように思います。

### A.（関連するご意見・質問として一括回答）

総会資料の各帳票は、公益認定法及び定款で定めるところにより、作成が義務付けられていることから、割愛し、削除できる性格の書類ではない点ご理解ください。

第 12 回定時総会資料も総ページ数が 55 ページにも及び、会員の皆さまにご熟読いただくには負担が大きいことから、昨年度内容と比べ、工夫・改良した箇所がございます。事業計画の記述において活字が多く「読みづらい」・「とっつきにくい」面を省くことから、会員の皆さまにお答えいただいたアンケート内容をグラフや図表化することで、見た目に分かり易い資料の作成に心がけ、「読む資料」ではなく「見る資料」と心掛けるようにいたしました。勿論、十分な資料紙面ではないことは承知していますが、こうした会員皆さまのお声を反映しながら、少しずつでも、資料ボリュームが減り、分かり易く、見やすい資料の作成に留意していきたいと思います。

**Q.** 定時総会の案内が 2 週間前では遅いと思います。諸事情もあると思いますが、1 ヶ月前に日程だけでも連絡いただけるとありがたいと思います。

### A.

定款の定めにより議決権行使の方法を委任状の場合は、総会開催日の 1 週間前、書面表決の場合は 2 週間前までに議案と共に構成員（会員）に送達する決まりとなっています。従いまして、送達要件としては、条件を満たしているものの、年 1 度の重要な会議ですので、極力の出席をお願いしたいところで、近々になりご案内を差し上げても予定が付きにくいことから、早めのご案内をお出しするのが良いことはご意見の



通りです。議案書の作成及び印刷製本が例年、連休明けとなることから、発送の時期も同時期になっている現状があります。正式な総会案内郵送は、この時期になることはやむを得ないところではありますが、早々にご都合を付けていただくことが必要であることから、4月の事務局だよりで開催の案内(予告)をさせていただいています。

但し、記事にお触れにならないと気付かないことから、SMSメール送信、事務局窓口への案内掲出などを通じて、早い段階から周知期間を長く設けて、一人でも多くの会員の皆さまにご出席いただけますよう、次年度以降については、様々な手段と方法を用いて周知ご案内をしていきたいと考えています。

## 【地域班について】

**Q.** センター内の職員さんが若返った感じですが、自分の地域の担当者が誰なのか分かりません。出来たら、お写真付きの職員紹介をして欲しいです。

**A.**

市内 11 ブロック（地域班）には、職員 2 名の担当配置を行っているところです。

地域で計画される諸行事（班会議、ボランティア等）には、出来る限りの参加をさせていただいていますので、ご承知いただいている会員様もおられると思います。改めて会員の皆さまに、ご紹介させていただく方法として、地区懇談会開催時に、担当者の紹介をさせていただくことが出来ますし、又、事務局だよりに、担当者名等を掲載させていただくことはできます。（顔写真の掲載については、職員とも相談の上、前向きに検討させていただきます。）

## 【接遇・マナーについて】

**Q.** センター事務所（北部連絡所含む）に出入りする者は殆ど会員である。その会員が就業することに依りセンター職員の給料が支払われていると言っても過言ではない。センター職員はそのことをよく自覚し、事務所に入出入りする来客に挨拶ができるよう接遇研修の実施を求む。（特に、新任職員）

**A.**

事務局に入出入りされるお客様に対する、破顔一笑のお出迎え・ご挨拶はサービス業として求められる必須のスキルと認識しています。明るい事務所の雰囲気作りも大切に、職員一同が配慮あるご対応に努めさせていただいています。

入社教育の項目として接遇内容も含めた教育を実施しているところですが、定期的な接遇研修は、出来ていない現状です。

事務局では、毎月1回定例の職員会議がございますので、今一度「接遇」を話題としたミーティング、動画研修などを取り入れ、継続的な研修を実施出来ればと考えています。

**Q.** 高圧的な接し方をされる方がおられます。私たちは、シルバーです。もう少し優しくお願い致します。

**A.**

同じ就業仲間、就業先関係者、若しくはセンター職員など会員の皆さまと関りのある人は沢山おられます。良好な職場環境構築には、人間関係が大切なことは言うまでもありません。

センター職員に対しては、接遇研修として教育を徹底することができますので、月1回開催する職員会議で接遇向上に努めます。

就業仲間同士や職場先対人関係における課題については、個別具体的な内容となり程度、頻度、様態等、ヒアリングさせていただかないと、センターが間に入り調整することができませんので、宜しければ月1回「就業相談日」を開催していますので、ご相談にご来所ください。お願いいたします。

## 【サークル活動について】

**Q.** 「筆耕」サークルの皆さんには、相談はできていませんが、「筆耕」サークルで文化祭的な展示会をやりたいと思っていますのですが、その時、シルバーからの援助はあるのでしょうか。又、他のサークルでも参加を呼びかけるというのはいかがですか。

**A.**

過去の実績では、シルバーフェスティバル（会員の文化祭的な行事）、又、平成30年3月に実施したセンター設立30周年記念イベント時に、各サークルのご協力をいただき、作品展示や体験コーナーを準備し、市民の方にセンター生きがい活動の取り組みを知っていただく機会を設けたこともありました。

令和2年度からは、コロナ禍により諸活動を自粛して参りましたが、活動制限が緩和されつつある今日、センター定款に定める四事業の内の一つ、「高齢者の生きがい対策事業」として、ご提案いただいている催しの企画は、事務局といたしましても、積極的に推し進めていきたいと考えているところです。

趣味・特技を教養活動として日頃練習されている成果を、発表・展示できる機会があれば、やりがい・生きがいにつながることになりすばらしいことと思います。

コロナが明け、休眠されていたサークルも活発に活動を再開されようとしています。サークルの代表者にお集まりいただき会議等も開催し、公益事業に貢献するサークル活動を、センターとしても全面的に支援していきたいと考えています。

## 【インボイス制度について】

**Q.** 「インボイス制度」の導入に強く反対します。センター事務局におかれましては、長浜市議会に制度導入の中止・延期を求める意見書を採択するよう働きかけてください。

**A.**

①令和4年8月30日に市長への支援要望、同年9月6日には市議会議長への支援要望活動を行い、センターが抱える諸課題について、ご理解を賜るよう陳情活動を行いました。

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。

③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。

センターとして、①～③までの活動を続けてきましたが、この課題は、市区町村レベルの話題ではなく、全国のシルバー人材センター共通の大きな課題となっています。令和5年10月から「インボイス制度」が導入される運びとなっていますが、シルバー人材センターに対する特例措置等の適用はないこととなっていますが、機会ある毎にシルバー人材センターの運営存続の根幹に係る問題であり特例措置や財政面での支援を求めていく考えです。

## 【その他、謝意ほか】

いつも感謝しています。会員さんも、役員さんも、職員さんも皆さん真面目で真剣です。その点は、本当に感謝しています。

いつも担当の方から良くしてもらっています。

いつもお世話になりありがとうございます。

互助会「みつわ会」旅行を楽しみにしています。

今後も、この状態を続けて頂きたいと思います。

会費を納めに行きました。いつもお世話になりありがとうございます。

いつもメールで就業情報を連絡くださり、有難うございます。どこでも行きたいと思っているのですが、今は体力に自信がないので、すぐ辞めるようなことになれば、相手様に迷惑を掛けると申し訳ないので、行かない方がいいのではないかなと思っています。でも、又行ける様になったらお願いします。

担当者皆様が協力して責任を持ち、行動されていると確信いたします。