

令和4年度定時総会において、会員から下記の質問がありました。時間の都合上、全部をお答えすることができませんでしたので、この場にて共有させていただきます。

### 令和4年度定時総会への質問

－記－

<議案第3号：役員報酬等及び費用の一部を改正する規程について、P57>

2,500円から3,500円と1,000円の大幅な増額案となっています。最低賃金が引き上げられたこと等から増額には特に異存ありません。ただ近隣地区の役員報酬・費用が今年度いくら増額されるか分かりませんが、増額を1,000円とした根拠を教えてください。

単純に比較は出来ませんが、昨年度の近隣地区の日額は、吉川2,000円、八潮2,500円、草加3,000円、越谷3,000円のように。

<回答>役員報酬は、当センターが公益法人に移行した平成24年に規程を定めてから10年間、1度も変更することなく、歴代役員の方々の奉仕の精神により支えられてきました。しかし、公益法人における理事の職務や義務、そして今後の当センターの運営に関する責務等を考慮し、社会状況の変化とともにその責任が増していることから、改正する運びとなりました。近隣市で会員数が同程度のセンターを調べたところ、職務により報酬に差を設けているセンターもありました。草加市では理事長が月額5,000円、理事が3,000円などです。しかし、当センターでは理事全員を同額にしたいという理事長のお考えにより、近隣市の平均的な金額を基に3,500円という額を算出しました。

<議案第4号：理事11人の選任について、P61>

1) 候補者名簿に正会員の理事が増えていることで、現場の声を一層反映して頂けると期待しています。理事候補の選任については最終的には理事長が承認されると思っておりますが、誰がどのような基準で選任されているのでしょうか？在籍年数・年齢・経歴・功績・地区バランス・各種リーダー職務経験・人柄・会員からの人望等が思いつきますが、人選が間違っているとは全く思っておりませんことご理解願います。

2) より良好な組織運営に向け、今期に向けて理事の方々の意気込みや抱負を総会で話して頂くことは出来ないでしょうか？総会において不可ならば広報誌“シルバーみさと”に掲載するようなことは出来ないでしょうか？

<回答>理事の任期満了に伴い、複数の理事から多くの候補者をご推薦いただきました。その候補者の中から、他の会員や発注者からの評判、人柄を考慮した結果、理事としての重責を担い、当センターの発展に寄与していただけるとおられる方を選出し、理事会において承認されました。理事は2年間の任期で、全員が改選されるものです。定時総会において各理事に抱負を話していただく予定はございませんが、「シルバーみさと83号」において、理事全員をご紹介する予定です。

<その他総会資料について>

1. 総会資料 P9：令和 3 年度事業報告

就業率 71.8%は、総会資料のどの数値から算出しているのでしょうか？

<回答>請負事業及び派遣事業の就業率は、当センターの会員で請負・派遣に限らず、1年間に1度でも就業したことがある会員の就業率です。定時総会議案書には算定の基準となる数字は記載しておりません。

2. 総会資料 P11～P12；令和 3 年度事業報告

総会資料 P11 では入会希望者が 233 人、P12 の入会動機会員の合計が 235 人、P12 の入会希望者説明会開催状況の出席人数が 238 人と異なっていますが、これら数値の整合性はとれているのでしょうか？

<回答>P12 の 2 入会動機の合計は、入会者数です。4 入会希望者説明会開催状況の出席者数は説明会に参加した人数です。よって、P11 の入会希望者（233 人）は、4 の出席者数（238 人）と同数でなければなりません。正しくは、P11 の入会希望者が 238 人です。計算式のミスに気づかず掲載してしまいました。お詫びして訂正します。

3. 総会資料 P13～P16；令和 3 年度事業報告

月別の数値表（事業実績・就業延人員・就業実人員・契約金額）が記載されていますが、これらの表は何を会員に訴えておられるのでしょうか？当該表について、会員はどう評価すれば良いのでしょうか？

<回答>令和 3 年度の事業実績を報告したものです。令和 3 年度の振り返りとしてご覧ください。

4. 総会資料 P17：事故報告

これらの事故に対しては都度、再発防止策が打たれたと思いますが、この再発防止策は、誰が検討・施策され、事故発生職場のみではなく、同職群班含む他職群班に誰がどのように周知・啓発されたのでしょうか？

年 3 回発行の広報誌「シルバーみさと」にも事故発生状況は記述されていますが、再発防止策が全く記述されていません。（過去、広報誌に記述されたような記憶はありません）

5. 総会資料 P20～P25：事業経過報告

安全・適正委員会による計 11 回の現場訪問が行われていますが、安全・就業適正がドラインと実態との乖離等を含めて、その取り纏められたものを会員に公表される予定はあるのでしょうか

＜回答＞事故の再発防止策は、事故を起こした会員に事故報告書の提出を求め、この事故が起こった経緯の報告とともに反省を促し、どうすればこの事故は防げたかを会員に考える機会を与え、担当職員が安全就業について指導しています。

センターでは、新会員研修会時に、全会員に安全就業ハンドブックを配付して「安全は、全てに優先する」を念頭に、「自主・自立、共働・共助」の基本理念に基づき、一人ひとりの会員が自ら行動し、できることを考え、自分の身は自分で守ることや、安全就業の心得「みんなで守ろう10カ条」を説明しています。なお、センターの就業時は、必ず安全就業ハンドブックを携帯するよう指導しています。

令和3年度は除草班会議を開催し、除草班リーダー及び所属会員との意見交換を行いました。また、賠償事故が発生した民間の軽作業の仕事別グループに対し、文書で事故防止の啓発を行いました。就業現場への訪問時等には、機会あるごとに声かけを行い、安全研修や仕事別グループでの会議、広報紙を通じて安全就業について周知・啓発しています。

埼玉県シルバー人材センター連合の指導のもと、適正就業の順守に努めておりますので、安全・就業適正ガイドラインと実態との乖離はないものと考えます。もし、乖離が生じた場合は、直ちに是正してまいります。

#### 6. 総会資料 P20～P25：事業経過報告

一度も地区班長・副班長会議が開催されていない地区班がありますが、コロナ禍での制約はあるものの、事務局としてどのように当該地区班に指導されたのでしょうか？会員の相互の親睦交流と連帯意識の高揚に向け、少なくとも工夫しながらでも一度は開催し、年度の地区活動の方向性を決めるよう指導をされるべきであったかと思われまます。

＜回答＞令和3年度は、長引くコロナ禍により、当センターの事業も中止や規模を縮小しており、地区代表班長から地域班活動についての相談が寄せられた際は、会員皆さまの健康と安全を第一に検討されるよう伝えて参りました。

地域班班長会議を開催していない地域につきましても、地区代表班長が中心となり、各班長の合意のもとに地域班活動に取り組んで頂いているものと考えております。地域班活動は自主・自立、共働・共助のシルバー人材センターの基本理念のもとに行われる自主的な活動です。今後とも支援してまいります。

#### 7. 総会資料 P29：令和4年度事業計画

中長期計画書（後期計画）の事業運営体制の充実目標として、“会員への情報発信を円滑に行うなどのデジタル化を推進します”と謳われ、昨年度はSMS送信サービスが実施され、一つ前進があったのではと思います。ただ今年度の事業計画にはデジタル化推進については全く触れられていませんが、今年度以降はどのような計画になっているのでしょうか？

＜回答＞デジタル化の記載はございませんが、昨年度に引き続き予算を勘案しながら進めてまいります。社会状況が変化し、デジタル化への過渡期であることを認識しておりますので、会員の皆様にはまずSMS等に慣れていただくこと、そして携帯電話をお持ちでない会員が情報に遅れることのないようフォロー体制を整えてまいります。

## 8. 総会資料 P30(2) : 就業機会の拡大

令和3年度の事業計画には触れられていなかったようですが、中長期計画書（後期計画）に顧客満足度調査を実施すると謳われ、昨年度は実施されて報告書の概要版が配布されています。

このような調査はデータや新規顧客を増やすことのみではなく、業務の改善に向けても非常に有効な施策であり、一過性ではなく継続的な調査が必要と考えます。

これらを踏まえ、顧客満足度調査について5つの質問をいたします。

- 1) 今年度も実施計画に触れられていませんが、同様な調査を行う予定はないのでしょうか？
- 2) 今回の調査結果については、どの委員会または部会で検討・評価され、その結果を各職域班の業務に指導・反映していく予定はあるのでしょうか？
- 3) 令和3年度はどの予算科目から措置されたのでしょうか？
- 4) デジタルイメージも一つの有効な PR 手段ですが、既存顧客および新規顧客に対して、誰がどのようにこの調査結果のデータを有効活用してアピールして行かれるのでしょうか？

- 5) 報告書概要版の【3】依頼した仕事（サービス）内容で各種の仕事内容が棒グラフで表記されており、事業実績を把握する一環として、これら仕事単位での実績データ（受注件数・就業人員・契約金額など）は取り纏められているのではと思います。

総会資料 P13～P16 のデータに加え、これらのデータも公開して頂ければ、自身が従事している職務の実情が分かり、会員の自覚と責任感の意識向上が期待できると思われませんが、仕事単位での実績データを公開される予定はないのでしょうか？

〈回答〉今年度は、予算の関係で顧客満足度調査の実施予定はございません。

本調査結果は、貴重なデータですので、必要に応じて業務部会等で検討・評価を行い、機会をとらえて広報紙等で会員の皆様に周知していきたいと考えています。また、貴重な本調査結果のデータを活用し、就業開拓等に生かしてまいります。

本調査結果の【3】依頼した仕事（サービス）内容の各種仕事内容の仕事単位での実績データ（受注件数・就業人員・契約金額など）は、取りまとめてあります。これらのデータについても、各職群において必要に応じ公開・提供し、会員の就業に生かしてまいります。

予算科目は、事業費中、委託費です。

## 9. 総会資料 P31 : 会員相互の連携強化

地域班長を中心とした地区懇談会などで、会員相互の親睦と連携を推進することには全く異存はないのですが、地区活動のみではなく、職群班リーダーおよび職群班代表リーダーを中心とした職群班懇談会などで職群内での親睦・連携も一層必要と思われれます。予算確保も含め、このような仕組みを推進する予定はないのでしょうか？

〈回答〉会員相互の連携強化として、地区活動のみではなく、職群班リーダーを中心とした職群班毎の懇談会などは、コロナ禍以前は一部職群班において適宜実施しておりました。

今後も必要に応じ、各職群班でリーダーを中心に適切に協議・検討のうえ、懇談会形式での開催に関わらず連携強化の取り組みについて積極的に支援してまいります。

#### 10. 総会資料 P90：職群班代表リーダー

本質問は平成 31 年の定時総会にも質問し、その後も機会あるごとに質問していますが、規程“職群班設置要綱”の職群班代表リーダーの規定について未だ回答を得ておりません。

当該要綱には、職種ごとのリーダーの職務が詳しく触れられていますが、職群班代表リーダーについては、当要綱の第 5 条 (8) 項に抽象的に触れているのみで、職群リーダー会議など職群を通して情報共有・ワークショップ・連帯意識等の向上に職群班代表リーダーは努める必要があると思います。これらから職群班代表リーダーについて 4 つ質問いたします。

- 1) 誰がどのような基準で選任し、誰が最終的に承認されるのでしょうか？
- 2) 誰が選任された職群代表リーダーに職務・役割等を説明されているのでしょうか？
- 3) 代表リーダーの具体的な職務・役割等を当要綱に追加される予定はあるのでしょうか？
- 4) 当要綱の第 5 条 (8) 項に則り、昨年度、職群代表リーダーが“安全・適正就業員会”に出席された回数と委員会出席の目的を教えてくださいませんか？  
職群班代表リーダーが当該就業委員会に出席され、管轄する職群に一度も委員会での内容をフィードバックされた記憶はありません。

<回答>1) 職群のリーダーの中から、他の会員や発注者からの評判、人柄などを考慮し、連帯意識と親睦に努めていただけたかを、理事長が職群リーダーと合わせて委嘱しております。

2) 事務局担当より、職群代表リーダーに職務・役割等を説明しております。

3) 代表リーダーの具体的な職務・役割等の追加については、会員の意見を聞きながら、必要に応じて協議・検討してまいります。

4) 職群代表リーダーは委員会の構成員ではないため、安全・適正就業委員会に出席したことはございません。職群代表リーダーは、安全・適正就業委員会と連携し、会員の安全就業と適正就業の推進に努めるものでございます。

#### 11. 総会の議事録は一般的に公開されていませんが、当会員が閲覧したい場合は、どのような手続を踏めばよろしいでしょうか？

<回答>公益社団法人三郷市シルバー人材センター情報公開規程第 5 条に基づき、当該文書に基づく情報公開請求書を提出してください。