

日野市シルバー人材センターよくある質問集

会員の皆様には、日野市シルバー人材センターの運営にご協力を賜るとともにご尽力いただき有り難く厚く御礼を申し上げます。

地域班交流会等において出された質問及び要望事項を関連項目ごとにまとめた「日野市シルバー人材センターよくある質問集」を改訂しました。ご一読いただきたく案内申し上げますとともに、会員の皆様の予てからの疑問が少しでも解消していただくことが出来れば幸甚です。

日野市シルバー人材センター 地域委員会・事務局
令和7年3月

目次

◆◆**シルバー人材センターの理念**◆◆

- Q 1 : シルバー人材センターの理念である「自主・自立、共働・共助」とはどのようなことですか。 P3
- Q 2 : シルバー人材センターの動きや各委員会活動を説明しているものはありますか。 P3
また、委員会の委員になるにはどのような手続きが必要ですか。

◆◆**魅力あるシルバー人材センターづくり**◆◆

- Q 3 : 会員が明るく楽しく働いている現場を紹介して、会員の就業意欲を高めてもらえますか。 P3
- Q 4 : 仕事、地域班交流会やボランティア活動以外に会員の親睦を目的にしたイベントやサークル活動は行っていますか。 P4
- Q 5 : ハローワークと比べて幅広い仕事の募集がない。就業開拓についてどのように取り組んでいるのですか。 P4

◆◆**地域班会議交流会及びボランティア活動**◆◆

- Q 6 : 地域班交流会の目的は何ですか。 P4
- Q 7 : 地域班交流会に出席するとどういったメリットがあるのですか。 P5
- Q 8 : シルバー人材センターが行うボランティア活動にはどのようなものがありますか。 P5
- Q 9 : ボランティア活動や班交流会に出席したいのですが、シルバー人材センターの仕事があって出席できません。 P5
どうしたらいいですか。
- Q 10 : 就業日と重なり、ボランティア活動や班交流会に参加できない場合、ポイントを付与してもらえますか。 P5

◆◆**安全就業**◆◆

- Q 11 : 会員の事故防止についてどのように取り組んでいますか。 P6

◆◆就 業◆◆

- Q 1 2 : どうやって就業情報を取得するのですか。 P6~7
- Q 1 3 : 就業者の選考はどのように行うのですか。また、不採用の理由を教えてください。 P7
選考結果はどのように通知されるのですか。
- Q 1 4 : 班交流会や一斉清掃の出欠状況を就業者選考に反映させることはできないのでしょうか。 P8
- Q 1 5 : シルバー人材センター会員として「就業」する場合、働き方に違いがあるのですか。 P8
- Q 1 6 : シルバー人材センターでは賞与はでないのですか。 P9
- Q 1 7 : 年齢制限及び定年制のある職種や職場はありますか P9
- Q 1 8 : 仕事に就いた場合、年数制限はありますか。 P9
- Q 1 9 : 請負就業前研修になぜ配分金がでないのですか。 P10
- Q 2 0 : 配分金(請負就業)には東京都最低賃金は適用されないのですか。 P10
- Q 2 1 : 配分金の明細書は無いのですか。 P10
- Q 2 2 : 複数の仕事を掛け持ちすることは可能ですか。 P10
- Q 2 3 : 暑い時期に配布業務を避けることはできないですか。 P10
- Q 2 4 : 安全運転研修料は一部個人負担ですが、センターが全額負担しないのでしょうか。 P11

◆◆事務局◆◆

- Q 2 5 : 事務局はどのように発注者(継続契約)の意向を把握していますか。 P11
- Q 2 6 : 事務局は職場の実態を把握するために定期的に職場訪問してはどうですか。 P11
- Q 2 7 : 会員の相談や苦情に対応する窓口はありますか。 P11
- Q 2 8 : 事務局の組織や職員の担当業務はどこに記載していますか。 P11

◆◆**シルバー人材センターの理念**◆◆

Q 1 : シルバー人材センターの理念である「自主・自立、共働・共助」とはどのようなことですか。

A 1 : シルバー人材センターは、発足以来、高齢者が「福祉の受け手」から「社会の担い手」になることを目指し、「自主・自立・共働・共助」の理念の下に活動を展開しています。

会員は、シルバー人材センターの事業運営はもちろん、請け負った仕事についても、その準備から完成まで会員自身の責任で自主的に活動をしています。自分たちの力で会員や仕事を増やし、自分たちの力で完成させていく、それがシルバー人材センターでいう「自主・自立」です。また、共同で働く機会も多くなります。個人的な能力差を超えて、助け合いながら仕事を完成させていくことが大切です。お互い仲良く助け合いながら、働く喜びを分かち合い、気持ちよく働くことが「共働・共助」です。

◆◆**シルバー人材センターの動きと委員会活動**◆◆

Q 2 : シルバー人材センターの動きや各委員会活動を説明しているものはありますか。

また、委員会の委員になるにはどのような手続きが必要ですか。

A 2 : シルバー人材センターの動きや委員会活動については「広報紙そよかぜ」やホームページ内の「センタースケジュール」にてお知らせしています。また、ホームページ内に「委員会からのお知らせ」コーナーを設け、各委員会の動きがわかるようにしています。委員会委員には定数がありますので、希望される会員は、まず事務局にご相談ください。

◆◆**魅力あるシルバー人材センターづくり**◆◆

Q 3 : 会員が明るく楽しく働いている現場を紹介して、会員の就業意欲を高めてもらえませんか。

A 3 : 広報委員会のみなさんが、センターの屋台骨を下支えしてきた会員や職業グループ(職群班)にスポットを当て、「広報紙そよかぜ」やホームページで紹介しています。

Q 4 : 仕事、地域班交流会やボランティア活動以外に会員の親睦を目的にしたイベントやサークル活動は行っていますか。

A 4 : 会員間の交流を深めることはとても大切な事と理解しています。年6回ほど開催している「ほっと。サロン」、講演会、街歩きなども定期的に開催しています。また毎年秋に開催される「いきいき祭り」では大勢の会員が集い、楽しく盛大に交流を深めています。それらの交流会の開催案内は「広報紙そよかぜ」やLINEを通じて発信していますので、ぜひ参加いただき、会員間の繋がりを持っていただければと思います。また、現状、立ち上げられていますサークル活動は、ゴルフサークルと筆耕サークルです。このサークルに入りたい方、新たにサークルや県人会を立ち上げたい方は事務局にご相談ください。

Q 5 : ハローワークと比べて幅広い仕事の募集がない。就業開拓についてどのように取り組んでいるのですか。

A 5 : ご指摘のとおりハローワークと比べると幅広い仕事の募集がないということは承知しています。ハローワークでは現役世代の求人を中心に、シルバー人材センターは、現役世代の下支えや人手不足解消のための求人で、ややその性格が異なっているため、ハローワークの求人と比べるとどうしても募集の幅が少なくなってしまうのはご理解ください。また、現在会員が就業している職場では欠員が出ないと募集が出ないため、余計に少なく見えることも一因と思われます。シルバー人材センターでは、就業開拓員を3名配置し、市内事業所や店舗に訪問し就業開拓を行っていますが、今後も多くの会員が就業できるよう就業開拓に努めていきます。

◆◆地域班交流会及びボランティア活動◆◆

Q 6 : 地域班交流会の目的は何ですか。

A 6 : 地域班交流会を通じて、シルバー人材センターの事業や課題等の共通認識及び班員相互の理解と親睦を深め、連帯意識を高めることを目的としています。地域班交流会の参加は強制ではなく、あくまでも各会員の判断や都合となりますが、センター(社団法人:各会員の集合体組織)の基本的な活動となりますので、積極的に参加いただけますようお願いいたします。

Q 7 : 地域班交流会に出席するとどういいうメリットがあるのですか。

A 7 : 地域班交流会に出席することを通して、次のようなことがメリットとして考えられます。

① シルバー人材センターの現状が理解できる。② 班員同士の理解、仲間づくりができる。③ シルバー人材センターに意見や提案をすることができるなどです。また、センターに回答を求める質問や意見は、各委員会にて検討し、地域班長会議にて、又は地域班長に回答します。なお、職場での不具合・提案・疑念に関しては、回答の迅速化のため、本人から直接、事務局職員にご連絡ください。

Q 8 : シルバー人材センターが行うボランティア活動にはどのようなものがありますか。

A 8 : 現在センターが実施しているボランティア活動としては、① 多摩川・浅川クリーン作戦(4月)② 全地域班一斉清掃 (10月、3月)があります。これに加えて、地域班独自に小学校学区域の防犯パトロールを実施しているところもあります。

Q 9 : ボランティア活動や班交流会に出席したいのですが、シルバー人材センターの仕事があつて出席できません。どうしたらいいですか。

A 9 : まずは、ボランティア活動や地域班交流会の組織活動に参加できるよう就業ローテーションの調整をお願いします。やむを得ず調整がつかない場合は就業してください。

Q 10 : 就業日と重なり、ボランティア活動や班交流会に参加できない場合、ポイントを付与してもらえませんか。

A 10 : サンクスポイント制度は、当センターの事業活動を支えていただいている会員の皆様への感謝の気持ちとして導入されています。ボランティア活動や班交流会の日程が、就業日と重なり参加できない場合もあると思いますが、ポイント付与は実参加した会員への付与という主旨をご理解ください。また、サンクスポイント制度は、ボランティア活動や班交流会以外にも様々な活動に対してポイント付与されます。なお、サンクスポイントが付与されるものは、次のとおりです。
① 会員在籍(毎年 4/1 在籍)② 定時総会(委任状を含む)③ 地域班交流会④ 多摩川・浅川クリーン作戦⑤ 全地域班一斉清掃
⑥ 会員紹介活動⑦ 地域班長⑧ 地域副班長⑨ 委員会委員⑩ 職場リーダー⑪ 職業グループ班長

◆◆安全就業◆◆

Q 1 1 : 会員の事故防止についてどのように取り組んでいますか。

A 1 1 : 安全管理委員会のみなさんが、職場巡回(過去に事故のあったところや課題が潜在しているところを中心に年間で20か所程度を巡回)、体力健康度チェック(自身の体の状態を知ってもらうための体力健康度チェック)等を実施し、事故防止の啓発に努めています。職場巡回等であがった課題(傷害事故・賠償事故)で、他の作業現場にも共通する課題については、都度公式LINEやホームページにて周知を行なっています。また、安全管理委員会で作成した「安全のしおり」や「自転車安全運転宣言のしおり」を配布したり、新入会員研修や在籍会員研修にて安全講話を実施しています。なお、東京都のすべてのシルバー人材センターは、「安全はすべてに優先する」との基本理念のもと、組織一丸となって、事故ゼロを目指しています。安全就業は、シルバー人材センターにとって、各会員にとっても最も重要な課題のひとつです。傷害事故や健康障害が起こらぬよう、役職員はもちろん全会員が一致して安全就業・健康管理及び交通安全の確保に努め、安全就業に取り組むことが大切です。

◆◆就 業◆◆

Q 1 2 : どうやって就業情報を取得するのですか。

A 1 2 : 就業情報を得る方法は、次の4つの方法があります。(令和7年3月現在)

(1)「ホームページ」※「日野市シルバー人材センター」で検索ください。

「就業情報」を開き、“パスワード(P):4510”を入力すると、就業情報が閲覧できます。

就業情報は随時更新され、案件ごとに申込期限が異なります。

電話で問い合わせと申し込みが出来ます。



(2) LINE に登録して就業情報を探す。

LINE に登録すると、就業情報の他にセンターのイベント開催情報、研修情報、広報紙『そよかぜ』、シルバー保険情報
により、安全就業ニュース等HPに掲載される情報の更新をお知らせします。

公式LINE アカウントのご登録はこちらから →



(3) 紙版の広報紙「そよかぜ」の添付資料で探す。

広報紙『そよかぜ』は定期募集や臨時募集が掲載されていて、毎月15日に発行されます。

(設置場所は市内9か所)

- ①落川交流センター ②福祉支援センター ③リサイクル事務所 ④南平駅西交流センター ⑤平山交流センター
- ⑥ 多摩平の森ふれあい館 ⑦ひの市民活動支援センター (旧勤労青年会館)
- ⑧ 新町交流センター ⑨シルバー人材センター事務局

(4) センター事務局から電話連絡を受ける。

特殊な仕事、応募がゼロ等の場合は事務局から電話で直接案内もしております。

Q 1 3 : 就業者の選考はどのように行うのですか。また、不採用の理由を教えてください。選考結果はどのように通知されるのですか。

A 1 3 : 就業者を選考する際には、就業者の募集から決定まで公平・公正を期すよう次の原則に従って進めています。

- ①就業者の募集に際しては、特別な事情を除き全会員に情報を公開する。
- ②応募については、誰でも自分が希望する就業場所に申し込むことができる。
- ③就業者決定に際しては、応募した方全員を対象に一人ひとり個別面接を行い、適性を総合的に判断して決定する。

就業者の選考は、応募者全員面接の相対評価で決まるものであり、どこが悪かったから落ちたとか、どこを改善すれば合格するといったものではありません。したがって、就業応募における個々の採用・不採用理由は説明していません(今後同様です)。また、選考結果については就業を申し込まれたすべての会員に電話、又は郵送などでお知らせしています。

Q 1 4 : 班交流会や一斉清掃の出欠状況を就業者選考に反映させることはできないのでしょうか。

A 1 4 : 就業者の選考は、就業への適性を総合的に判断して決定しています。班交流会や一斉清掃への参加は強制ではなく、あくまでも各会員の判断や都合となりますので、就業選考の一要素ですが後順位としています。なお、班交流会や一斉清掃参加に係る「サンクスポイント」は1ポイントから2ポイントに引き上げられました。

Q 1 5 : シルバー人材センター会員として「就業」する場合、働き方に違いがあるのですか。

A 1 5 : 現在シルバー人材センターでの就業形態は以下の2種類があります。

①請負就業(配分金) : 発注者から指揮命令を受けずに仕事単位で受託します。この場合、会員、シルバー人材センター、発注者との雇用関係はありません。

②派遣就業(賃金) : 発注者の指揮命令を受けて仕事を行います。この場合、東京しごと財団と会員の間には雇用関係が発生します。派遣就業の場合は有給休暇が発生します。

※日野市シルバー人材センターは、東京しごと財団派遣事業所の日野事業所となっています。また、傷害保険、損害賠償保険の違いは次の図のとおりです。

就業形態	請負(配分金)		派遣(賃金)	
	傷害	損害賠償	傷害	損害賠償
加入保険	シルバー総合保険		労災保険 (休業補償)	派遣先 加入保険
	団体傷害保険	賠償責任保険		
保険適用 場所と時	就業中や就業場所への行き帰り 社会奉仕活動や各種会議に参加中や 開催場所への行き帰り	就業中 社会奉仕活動や各種 会議に参加中		
対象 事例	偶然に被った傷害事故 および熱中症	他人の身体や財物に 損害を与え、法律上の 損害賠償責任を負う こととなった場合		

Q 16： シルバー人材センターでは賞与はでないのですか。

A 16： シルバー人材センターで就業する多くの会員は、民法上の請負契約にて就業しています。センターは、業務の完成を目的とした請負契約を会員と締結し、会員は個人事業主として就業します。配分金はその業務の完成の対価として支払われる報酬です。例えば、センターは、清掃作業の請負契約を会員と締結し、配分金はその清掃作業の完成の対価として支払われます。請負契約では会員は会社員ではありませんので、賞与(毎月の給与以外に支払われる報酬)という概念は発生しません。

Q 17： 年齢制限及び定年制のある職種や職場はありますか。

A 17： 年齢制限では、センターが管理する車両の運転は 79 才までとし、高所作業では、75 歳以上は地面からの高さを 120 cm までと定めています。また、発注者と協議をし、就業の特性から定年制を導入している職場もあります。この場合、募集段階で定年年齢を明示しています。

Q 18： 仕事に就いた場合、年数制限はありますか。

A 18： センターが指定する公共職場(請負)は、3 年の交代制をとっています。また、民間職場(請負)の一部についても、5 年間の交代制をとっています。シルバー人材センターでは、「共働・共助」の理念の下、グループ就業、ワークシェアリング(仕事の分かち合い)の推進をしています。なお、派遣での就業は、公共職場でも民間職場でも 5 年が限度となっています。請負でも派遣でも途中で就業を辞めたい場合には、辞めようとする 1 か月前までにはセンターに必ず申し出てください。

Q 19 : 請負就業前研修になぜ配分金がでないのですか。

A 19 : 請負で就業する場合は、仕様書（何をするのか、どのように仕事するのか書いたもの）などに沿って、その内容を完成させることとなります。1回限りの仕事は当然のこと、受付のような継続して行う仕事でも、仕事に就いたその時から“できる”ことが条件となります。この内容をやったら、できたら配分金を支払うという契約です。シルバー人材センターでは、それほど高度な、困難な仕事は引き受けません。事前に少し教えてもらえればできるといった仕事がほとんどです。その「事前に少し教えてもらえれば」という期間は、本来その人が自分で努力して身につける期間です。研修中でも配分金、手当を出してほしい、出ないのはおかしいという会員は、雇用関係で働く社員の意識を持たれているのでないでしょうか。会員は会社に雇われて就業しているわけではありません。発注者から仕事を請け負う“個人事業主の立場”で考えていただけたら、ご理解いただけるのではないのでしょうか。

Q 20 : 配分金(請負就業)には東京都最低賃金は適用されないのですか。

A 20 : シルバー人材センターの就業で、雇用関係が発生しない請負就業には最低賃金法は適用されませんが、1時間あたりの単価で配分金をお支払いしている請負の仕事は、最低賃金を鑑み年度初めの4月から最低賃金上昇分を、現在の配分金単価に上乘せしています。雇用関係が生ずる派遣就業については、東京都最低賃金の適用(毎年10月に改定)があります。

Q 21 : 配分金の明細書は無いのですか。

A 21 : 配分金明細書は希望される会員にお渡しすることとしています。必要な方は、事務局にてお渡ししますので、お声掛けください。なお、「Smile to Smile(シルバー人材センターの会員ひとりひとりに提供されるサイト)」を登録すれば、毎月の配分金明細書をスマートフォン、パソコンなどで確認することができます。

Q 22 : 複数の仕事を掛け持ちすることは可能ですか。

A 22 : 掛け持ち就業をする会員は年々増えています。センターでは掛け持ち就業を推進していますが、体力的に無理はないか、ダブルブッキングしないか等を確認させていただきますので、申込み前に事務局職員にご相談ください。

Q 23 : 暑い時期に配布業務を避けることはできないですか。

A 23 : お客様とも交渉し、配布日程がずらせれるものは調整しています。また、配布する時間帯に決まりはありませんので、早朝、夕方など、昼間に比べて比較的気温が下がる時間に配布をお願いします。

Q 2 4 : 安全運転研修料は一部個人負担ですが、センターが全額負担しないのでしょうか。

A 2 4 : 車両運転をともなう就業に申し込まれる場合には、条件として個人負担にて安全講習を受けることを了解いただいたうえで申し込み受付をしています。安全運転研修の費用は、一人当たり約 20,000 円かかっていますが、会員の自己負担は 3,000 円に抑えています。受講は原則として就業開始時の 1 回のみです。植木班など会員の自己負担で道具類を用意していることとの均衡を図ったものです。

◆◆事務局◆◆

Q 2 5 : 事務局はどのように発注者(継続契約)の意向を把握していますか。

A 2 5 : 仕事の依頼をいただいた際に発注先を訪問し現場確認を行い、お客様と打ち合わせをした上で仕様書を作成しています。なお、継続契約の仕事の場合は年間契約となっています。契約更新時には、仕様の変更はないか等確認をしています。

Q 2 6 : 事務局は職場の実態を把握するために定期的に職場訪問してはどのようにですか。

A 2 6 : センターの年間契約件数は約 8,000 件あります。職員の誰かが必ず担当し、可能な範囲で現場に足を運び、主に職場リーダーと連絡を取り合っています。また、就業会員全員が集まる場が設定されている現場には、担当職員が同席しています。現在は、配分金計算の終わる月の中下旬にかけて順番に職場訪問をしています。職場訪問の要望もいただければ、優先して行いますので、ぜひご連絡ください。

Q 2 7 : 会員の相談や苦情に対応する窓口はありますか。

A 2 7 : 事務局にて随時、お受けしていますのでお気軽にご相談ください。

Q 2 8 : 事務局の組織や職員の担当業務はどこに記載していますか。

A 2 8 : 年度初め等の「広報紙そよかぜ」にてお知らせしています。

平成 28 年 12 月 発行
令和 4 年 6 月 改定
令和 7 年 3 月 改定