

平成16年度杉並区公社等経営評価表

団体概要	名称	(社)杉並区シルバー人材センター		代表者	会長 喜多村 匡男		所管部課	高齢者施策課	
	基本財産	-		設立年月日	昭和54年3月10日		電話	3317-2217	
	事業目的	一般雇用にはなじまないが働く意欲を持っている健康な高齢者のために、地域社会と連携を保ちながら、その知識、経験及び希望に沿った就業機会を確保し、生活感の充実及び福祉の増進を図るとともに、高齢者の能力を生かした活力のある地域社会づくりに寄与することを目的としている。			顧客(サービス対象)	第1顧客 高齢者 第2顧客 発注者			
					事業内容				
					高齢者に対する以下の～ 就業機会の開拓・提供 研修・講習 調査研究 情報の収集・提供 相談 地域高齢者社会参加促進事業				
経営分析 (定性評価)	団体による自己評価結果					定性評価レーダーチャート 			
		配点	得点	比率%	評価				
	計画性	400	320	80.0	A				
	目的適合性	400	360	90.0	A				
	健全性	900	820	91.1	A				
	効率性	500	460	92.0	A				
	経済性	500	400	80.0	A				
総合	2,700	2,360	87.4	A					
経営分析 (定量評価)	財務	主要指標		単位	平成13年度	平成14年度	平成15年度	特記事項	
		総収入		千円	920,783	946,049	1,020,347		
		総支出		千円	917,017	923,425	997,539		
		資産		千円	125,525	154,909	193,512		
		補助金収入依存度		%	20.3	19.3	18.0		
		受益者負担		千円	726,739	757,679	830,980		
		事業費比率		%	85.9	87.5	88.3		
		管理費比率		%	14.1	12.5	11.7		
		職員一人当たり事業収入		千円	20,849	22,299	25,199		
		経常収支		千円	3,766	22,624	22,808		
		経常支出人件費比率		%	19.2	18.4	17.1		
	損益分岐点		千円	895,508	863,176	933,601			
	組織	総職員数		人	82	79	78		
常勤役員比率		%	1.6	1.7	1.8				
事業分析	指標名		算式	単位	平成13年度	平成14年度	平成15年度		
	活動指標	月平均会員数	各月末会員数の合計 ÷ 12		人	2,271	2,381	2,516	
		延受託件数	月単位で実績のあった受託件数の累計		件	9,607	11,018	13,070	
		スキル講習	開催コース数		コース	9	4	7	
	成果指標	月平均就業率	各月の就業実人員計 ÷ 各月末会員数計		%	53.5	53.2	54.5	
		受託消化率	年間受託件数 ÷ 年間発注件数		%	88.7	90.0	90.4	
経営実績	<p>年22回開催した入会説明会参加者504名の内436名(入会率86.5%)が入会し、370名の目標を大きく上回った。家庭へのPRチラシ配布(38,500枚)を実施した14職種の内、13職種で事業収入が前年度を上回り全体として123.4%増となった。</p> <p>発注の多い職種を中心にスキル講習を開催しスキルアップを図る外、接客も仕事のスキルと捉え125名の会員に対し講習会を開催</p> <p>将来も踏まえて就業期間設定職種を5職種追加するなど就業率の向上に努めたが、17年度目標達成までの年平均上昇ポイント0.74を1.02ポイント下回っている。これは、率算出の分母となる月末会員数の増加及び発注側の就業人員や就業箇所数の規模縮小に起因しているが、この達成に当たっては更なる就業の分かち合いと経常的に就業規模の大きい新規事業の開発が課題である。</p> <p>延受託件数が118.6%伸び、消化率も0.4%であるが向上している。今後も伸び続ける発注に対して消化率を上げるには他職種においても育児サービスと同様に専属コーディネーターの配置が必要な状況にある。</p>								

【公社等団体経営評価(1次評価)】

経営分析・定性評価	経営分析・定量評価	事業分析
<p>・事務局組織及び会員就業形態の効率化を目標に3ヵ年計画を策定し、今年度が最終年度となったが相応の成果をあげた。</p> <p>・2年目を迎えた発注者及び区から管理業務を受託している施設の利用者へお客様満足度調査では、総合評価の75点以上がそれぞれ82.7%と92.7%で、前年度に比べそれぞれ2.7ポイントと2.4ポイント上昇し好評を受けている。</p> <p>・役職員の世情把握のため「指定管理者制度」等の研修を実施した。</p> <p>・会員に対する事業理念の周知徹底の外、一部会員に見られる会員自らが事業を提案し運営する風土を広く整備する必要がある。</p>	<p>事業収入は公共、民間部門ともに増収となり、特に民間部門は強化の成果が顕在化し、業績アップのけん引役を果たした。前期および前々期は、追加補助金や会費収入、事務費収入の改正なども寄与していたが、当期はこれらの特殊要因を除いた本体事業の上昇が主因となった。加えて、過年度の職員増員が、その後の生産性や労働分配率の低下をもたらしていたが、これらも回復の兆しがみられ、平成13年度に掲げた、改善策への取り組みが結果として現れた。</p> <p>今後も改善努力を継続するとともに、さらに、手元資金の効率的な運用(事業投資、留保等)も課題と考える。</p>	<p>・財政基盤確保のため、現在は公益性よりも若干収益性に比重を置いており、その結果14・15年度決算で2期連続の好結果を収めた。</p> <p>・二種の顧客ニーズの多様化に対応した受注拡大に努め、聞き取りの満足度調査に加えハガキによる満足度調査を試行し次年度からの本調査に備えた。</p> <p>・全面移行の旧授産場を活動の場としたパソコン関連事業を充実し、自主事業展開の拠点づくりを行った。</p> <p>・東京都域のシルバー事業充実に対し、財務及び事業運営の発信元として高い評価を得ている。</p>

【公社等団体経営評価】

・会員、役職員一体となった組織全体での意識改革に合わせ、上部団体である(財)東京しごと財団(東京都シルバー人材センター連合)が課題として掲げた「安全・適正就業の推進」に向け広域的な立場からの努力が必要である。

・高齢者の間に広がるインターネット環境を活用した事業展開の整備が今後の事業運営拡大の鍵となる。

・公共部門から民間部門への分かち合い就業職種の拡大を図りワークシェアリング体制の確立を模索すると共に、就業を自ら創出する会員事業提案とその運営支援の土壌づくりが、今後の大きなテーマである「団塊の世代」の退職者対策として必要である。

【所管部課経営評価(2次評価)】

経営分析・定性評価	経営分析・定量評価
<p>(社)杉並区シルバー人材センターは高齢者への就業機会の確保・提供及び知識・技能の付与により、高齢者の社会参加や生きがいづくりに貢献するとともに地域との連携により高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに貢献している。高齢者の増加や長引く不況などによる会員数の増加、区からの委託事業の減少などに対して、分かち合い就業やスキル講習によって受託件数、就業実人員、受託消化率は向上している。今後の課題は、中長期経営計画を早期に策定することである。</p>	<p>12年度は退職給与引当預金の規程が変わり、支出が増えたことにより、經常収支はマイナスになっていたが、13年度以降は、自主財源の確保、事業収入の確保、固定経費の削減などの努力により經常収支をプラスにすることができた。</p> <p>13年度は、授産場の移管にともない管理費比率が上昇したが、14年度以降は事業費比率を上げ、管理費比率の削減に努めている。またスキル講習により区民のニーズに応えた事業の開拓、拡大に努め、区からの委託事業受注の減少が就業率や事業収入にあたえる影響を小さくしていく必要がある。</p>

事業分析・現状の分析・評価	事業分析・目標設定の考え方	事業分析・事業の推移
<p>長引く不況や区の財政難の影響を受けて区からの委託事業の増加が見込めない中、会員の就業機会を確保するために、分かち合い就業、スキル講習、お客様満足度調査によって受託件数、就業実人員、受託消化率が向上し、事業収入の増加に結びついた。</p>	<p>高齢化の進行と不況により、シルバー人材センターに就業機会を求めるとともに高齢者が増える会員数は着実に増えている。分かち合い就業の対象職種の追加やスキル講習の実施により、就業実人員・受託件数・受託消化率が向上し、経営の安定につながっている。また、就業する会員を増やすことによって生きがいの充実、健康増進、地域への社会参加の促進を図っている。</p>	<p>社会情勢の変化に対応し、就業機会の公平を図るため、特定9職種(15年度5職種追加)について就業期間を4年間に限定する基準を設け、分かち合い就業を実施した結果、就業延日人員・延受託件数の増加に結びついた。単位当たりのコスト削減につながり、経営の効率化が図られている。</p>

【所管部課経営評価】

財務状況については12年度の經常収支マイナスから13年度以降プラスに転じたが、引き続きサービスにかかるコストを常に意識し、コスト削減をより一層進めていく必要がある。長期的には、経営目標達成の進捗状況の管理手段として、中長期経営計画を早期に策定するとともに、今後、「団塊の世代」が定年を迎え、就業に対する多様な考え方を持った高齢者が、地域に戻ってくるため、会員の多様な就業に対する要望に応えられるよう就業機会の確保、就業開拓や事業創出がより一層求められている。

【総合経営評価(3次評価)】

・会員数、受託件数ともに着実に伸びており、運営努力が見られる。また、事業費収入も毎年10%以上増加させるなど、健全な運営が行われている。

・補助金収入依存度、区委託事業依存度は毎年減少し、正味財産は着実に増やしているなど、年々自立性が高まっている。今後も引き続き経営努力を期待する。

・いわゆる団塊の世代がシルバー人材センターの働き手となる数年後を見据えて新規事業の開発や中長期計画を策定し、計画的な経営を期待する。

平成16年度杉並区公社等経営評価による改善計画

団体名称	(社) 杉並区シルバー人材センター	代表者	会長 喜多村 匡男	電話	3317-2217
最近5年間のみ	<ul style="list-style-type: none"> ・就業開拓専門員4名を通年配置し、家庭を中心に計画的かつ広域的なPR活動を実施。(11年度) ・10年度の「手引」改正に続き、同職種でのグループリーダー制を導入し自主的就業形態の確立を図った。(11年度) ・就業機会の公平な提供を図る為「就業期間の設定に関する基準」を制定し、特定職種において就業期間を4年に限定し「分かち合い就業」を推進した。(12年度) ・福祉、家事援助サービス推進に係る調査を約4割の会員(790名)に実施し、就業範囲及びPR手法の見直しに役立てた。(12年度) ・12年度当期収支の赤字を受け、事務費率の見直し、経費執行の凍結や圧縮を実施。(13年度) ・パソコン指導、エアコン清掃等の就業会員育成を図り、新分野への事業を展開。中でもパソコン指導者育成は団塊の世代の入会に備えての基盤を築いた。(13年度) ・13年度から移行の方南及び清水分室(旧 授産場)において、技能系の作業所や自主事業を展開し活動拠点としての在り方を見直した。(14年度) ・お客様満足度調査を実施し事業への評価を受けると共に、サービス向上の改善に役立てた。(14年度) ・収支状況を改善した結果、公益法人として適正な内部留保率を達成した。(14年度) ・育児支援サービスにおいて専属コーディネーター1名を増員し、営業時間外の引き合わせに対応した。(15年度) ・需要の多いパソコン指導事業を充実し、特に、パソコン教室では稼動パソコンの台数を2倍とし需要対応の整備を実施した。(15年度) 				
前年度の取り組み	<p>(組織・人事)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会動向等を学ぶ研修を指定管理者制度、個人情報保護、職業倫理の3テーマで実施し、今後の事業執行に役立てた。 ・人件費コストの削減を継続 (超過勤務手当10%削減、福利厚生事業の削減) <p>(事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「地域高齢者社会参加促進事業」の推進を図る事業として地域班講座(7回)、ひざこぞうトーク(7回)を会員主体で開催し、他事業の運営力を高めた。 ・エアコン清掃、パソコン出張指導、包丁研ぎの3職種において取り扱い内容に幅を持たせ需要の拡大に繋げた。 ・効率化、迅速化を図る6職種において運営形態の検討を行い実施を計画したが、実施については次年度に持ち越しとなった。 ・設立25周年を機に職種別、就業場所別の安全標語と就業スローガンを募集し冊子として発行。会員各層の啓発に寄与した。 ・子育て支援に就業を希望する会員の推進会議と就業を支援するスキル講習会を同時開催したが対象会員5%の出席しか得られず、会員掘り起こし手法の見直しが必要となった。 ・お客様満足調査としてヒヤリング調査230件、ハガキによるスポット調査100件を実施し、前年を上回る結果となった。 <p>(経費構造)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主財源の確保として経費の掛かる技能系職種に対し諸経費負担を継続実施 ・会員助成金の凍結を検討 ・当期収支枠内での経費執行を図り特定預金へ24,095千円を積立 				
今年度の取り組み	<p>(組織・人事)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会動向等をテーマにした研修の継続開催 (2回) ・人件費コストの削減を継続 (超過勤務手当10%削減、福利厚生事業の削減) <p>(事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期目標の検討を開始する。 ・お客様満足推進職種(6職種)の運営を新体制で開始し、効率化、迅速化を実現する。 ・東京都の新補助制度(チャレンジ提案事業、コミュニティ就業モデル事業)を活用した事業を実施し、新規事業の進展を模索する。 ・新OAシステムを導入しOAインフラ整備を行い事務効率の改善を図る。併せてコンビニエンスストア収納を導入しサービス向上に努める。 <p>(経費構造)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主財源の確保として実施の経費の掛かる技能系職種に対する諸経費負担を廃止し顧客コストの削減を実施する。 ・会員助成金の凍結を解除し会員交流の伸長を図る。 				
総合方針	<p>事業理念と安全就業への振り返り 公益性と収益性のバランス 15年度決算状況により今後の収支構成を見直し16年度以降に反映させる。</p>	添付資料ト			

平成16年度杉並区公社等運営評価 - 事業分析 (事業概要)

団体名称	(社) 杉並区シルバー人材センター	代表者	会長 喜多村 匡男	所管部課係名	高齢者施策課																																														
基本財産	-	設立年月日	昭和54年3月10日	電話	3317-2217																																														
顧客	第1顧客 高齢者 第2顧客 発注者	事業内容 就業機会の開拓・提供(事業目的の 関連) ・本部事務局及び3分室において受託事業に関する会員入会、受注、就業者検索、引き合わせ、契約、請求、配分金(就業に対する報酬)支払等の事務処理及び就業に必要な器材運搬を行ない、区広報を活用したPRをはじめ、チラシ(38,500部)・ポスター(287枚)・各種イベント参加時のPRにより仕事の開拓に努めている。 研修・講習(事業目的の 関連) ・高齢者に対し事業理念の浸透を図るため説明会を開催し、合わせて入会手続きを実施 ・発注者ニーズに応えるスキル講習(7コース)、事業理念研修(4コース)、会員ニーズに応える講習(6コース) 調査研究(事業目的の 関連) ・総務、組織、事業の各専門部会(年5回) ・女性部運営委員会の外、6つのプロジェクトチーム(随時) ・就業会員打合せ会(23職種) 情報の収集・提供(事業目的の 関連) ・関係機関との情報交換及び月刊紙へ受注状況を掲載 相談(事業目的の 関連) ・本部事務局及び3分室での常設相談に加え区内1ヵ所にて出張相談(月4回) 地域高齢者社会参加促進事業(事業目的の 関連) ・就業を通じての社会参加のみならず、広く高齢者の社会参加を促進するため「ひざこぞうトーク」を年7回開催した外、地域団体との交流やパソコン講習会等の講師としてシルバー人材センターの会員が活躍している。 ・上記の社会参加型事業に加え、本年度はリサイクルや環境をテーマに保全型事業も開始し、再利用小物等の展示やリサイクルのファッションショーを「物・大切に、ヒト工夫展」と題し開催。区民各層からの反響を得た。																																																	
事業目的	「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、区市町村に1つの設置が認められている会員制の団体として、次の目的で事業を実施している。 対 高齢者 一般雇用にはなじまないが働く意欲を持っている健康な高齢者のために、地域社会と連携を保ちながら、その知識、経験及び希望に添った就業機会を確保し、右記の事業(但し、就業保障及び収入保障は除く)を行ない、高齢者の生活感の充実及び福祉の増進を図る。 対 発注者 高齢者の能力活用の場となる発注者(地域)ニーズに応えるため、既成ニーズへの対応に留まらず潜在ニーズへの取り組みを行ない、高齢者の能力を生かした活力のある地域社会づくりに寄与する。																																																		
事業規模	(平成15年度実績) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>発注件数</th> <th>受託件数</th> <th>就業延人員</th> <th>受託金額(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 技術群</td> <td>212</td> <td>192</td> <td>3,026</td> <td>21,171</td> </tr> <tr> <td>2. 技能群</td> <td>3,143</td> <td>2,846</td> <td>12,662</td> <td>94,189</td> </tr> <tr> <td>3. 事務整理群</td> <td>277</td> <td>272</td> <td>9,212</td> <td>50,982</td> </tr> <tr> <td>4. 管理群</td> <td>51</td> <td>40</td> <td>61,787</td> <td>294,706</td> </tr> <tr> <td>5. 折衝外交群</td> <td>31</td> <td>28</td> <td>2,987</td> <td>14,748</td> </tr> <tr> <td>6. 軽作業群</td> <td>2,964</td> <td>2,716</td> <td>75,725</td> <td>196,180</td> </tr> <tr> <td>7. サービス群</td> <td>534</td> <td>425</td> <td>41,895</td> <td>159,002</td> </tr> <tr> <td>8. その他</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>7,213</td> <td>6,520</td> <td>207,295</td> <td>830,980</td> </tr> </tbody> </table> 年度末会員数〔会員数÷60歳以上人口〕2,573人〔粗入会率 2.1%〕 年間就業実人員〔就業会員÷登録会員〕1,837人〔就業率 71.4%〕						発注件数	受託件数	就業延人員	受託金額(千円)	1. 技術群	212	192	3,026	21,171	2. 技能群	3,143	2,846	12,662	94,189	3. 事務整理群	277	272	9,212	50,982	4. 管理群	51	40	61,787	294,706	5. 折衝外交群	31	28	2,987	14,748	6. 軽作業群	2,964	2,716	75,725	196,180	7. サービス群	534	425	41,895	159,002	8. その他	1	1	1	2	合計
	発注件数	受託件数	就業延人員	受託金額(千円)																																															
1. 技術群	212	192	3,026	21,171																																															
2. 技能群	3,143	2,846	12,662	94,189																																															
3. 事務整理群	277	272	9,212	50,982																																															
4. 管理群	51	40	61,787	294,706																																															
5. 折衝外交群	31	28	2,987	14,748																																															
6. 軽作業群	2,964	2,716	75,725	196,180																																															
7. サービス群	534	425	41,895	159,002																																															
8. その他	1	1	1	2																																															
合計	7,213	6,520	207,295	830,980																																															
組織構成	・総会 ・理事会(20) 理事会の下に8つの専門部会等 ・監事(2) ・理事・監事選考委員会(11) 注記 カッコ内は平成15年4月1日現在の構成人員	・地域班(82班) ・事務局 本部事務局(常勤11 嘱託1 臨時9) 荻窪分室(嘱託3 臨時4) 方南分室(常勤2 嘱託1 臨時9) 清水分室(常勤2 嘱託1 臨時13)	区への要望 財政支援 国、東京都における補助額等に対応した、現行補助の継続交付をお願いしたい。 事業支援 ア. 区発注の業務受託に関し、就業会員の減員や就業時間削減に精一杯対応しているが、これ以上の削減は、就業会員の負担増や区民サービスの低下に直結するため考慮願いたい。 イ. 区からの業務発注は多数の高齢者の就業の場となっているため、今後も継続並びに新規業務の発注を願いたい。特に知的分野への就業を希望する会員が増えていることから活用されたい。 ウ. 登録会員のみならず広く地域高齢者支援活動の推進を図るため、行政行事や地域活動団体等との連携が図れる情報提供や環境整備を願いたい。																																																

平成16年度杉並区公社等運営評価 - 事業分析 (事業評価指標)

	指標名	式・具体的内容	単位	13年度実績	14年度実績	15年度実績	目標	
							目標値	目標年度
活動指標	月平均会員数	各月末会員数の和を12で除す 年度内に会員の移動(入退会)があるため月平均会員数を採用	人	2,271	2,381	2,516	2,400	17
	延受託件数	月単位で実績のあった受託件数の累計 受託期間が1ヵ年であって、毎月実績のあったものは12とカウント	件	9,607	11,018	13,070	13,000	17
	スキル講習	平成13～平成15の3ヵ年で、介助・育児・特殊技術等で家庭からの需要が見込まれる18コースを実施	コース	9	4 (累計 13)	7 (累計 20)	(3ヶ年累計) 18	15
	就業延日人員	就業会員の年間総稼働日数で、日に1時間の就業であっても1人、7時間の就業であっても1人とカウント	人	187,027	185,983	207,295	173,400	17
	自主運営事業の拡大	平成13～平成15の3ヵ年で、自主運営事業を16事業に拡大し、当該事業数を20事業とする。	事業	6	4 (累計 10)	0 (累計 10)	(3ヶ年累計) 16	15
成果指標	月平均就業率	各月の就業実人員計÷各月末会員数計 年間就業率(年間の就業実人員/年度末会員数)ではなく、より実態を表わす月平均就業率を採用	%	53.5	53.2	54.5	57.0	17
	受託消化率	年間受託件数÷年間発注件数	%	88.7	90.0	90.4	95.0	17
	事務費収入	配分金×事務費率(8%、一部10%)を受注額(配分金+材料費)×10%に見直し。受託金額=配分金(就業会員の報酬)+材料費(実費)+事務費	千円	56,888	64,363	71,409	61,950	17
現状の分析・評価				目標設定の考え方				
<p>公共・企業の実績は現状維持あるいは減少が予想される。個人からの発注に対しては、既成事業の消化率を上げ、潜在ニーズの高いパソコン教室での稼働台数を2倍にし定員を10名とする外、育児サービスでは専属のコーディネーターを1名配置し、営業時間外の引き合わせ対応も可能とした。</p> <p>収支状況の改善に努めた結果、内部留保率が145.3%となり前年度に比べ21.9ポイント上昇した。</p> <p>8つの指標のうち1つを除き前年度を上回る実施となり、事業の順調な推進状況が伺える。</p> <p>「自主運営事業の拡大」については、お客様満足度調査による、発注から仕事までの期間短縮を目指した6職種での改善が遅れたことに起因しており、この検討調整は完了しているため来年度の開始が確実な事業となっている。</p> <p>2年目を迎えたお客様満足度調査の結果を就業会員の会合等で周知したことにより、シルバー全体としてもCS運動の向上が更に図れた。</p>				<p>当シルバー人材センターには、高齢者と発注者の2種の顧客が存在するため、双方に関連のある目標設定を行なった。</p> <p>現状の分析・評価から目標を設定し、その目標値は分析を表わした結果となっている。又、ほとんどの場合目標年度を17年度としたが、スキル講習及び自主運営事業の拡大は、国の支援状況と達成度の関係から、3ヵ年(平成13年度～平成15年度)の累計値を目標値とした。</p> <p>就業率と会員数については年度末のポイント値ではなく、各月の平均値を採用した。</p> <p>スキル講習については発注者ニーズと高齢者ニーズのマッチングに努め、修了後の就業が多面的に発展するための自主運営事業の拡大を重要視することが、受託消化率の向上に繋がり、効率のよい運営の要になると考えた。</p> <p>就業延日人員は、16・17年度に軽作業受託のピークが過ぎることを予想した。</p> <p>事務費収入は、公益法人としての適正な内部留保率(100%～120%)に基準をおき、前年度の事務費率の見直しを継続した。</p>				

平成16年度杉並区公社等運営評価 - 事業分析 (事業の推移)

	項目	算式・説明	単位	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	備考	
財務状況	総収入(経常収入)		千円	882,323	895,469	920,783	946,049	1,020,347		
	総収入のうち	補助金収入	国、東京都、杉並区の合計	千円	101,154	138,685	186,692	182,720	183,623	
		事業収入	事業収入 + 掛金収入	千円	778,638	753,928	729,748	758,174	831,593	
		内 区からの受託事業費		千円	545,681	494,723	426,882	417,225	446,061	
		基本財産運用収入額		千円	0	0	0	0	0	
		受益者負担		千円	773,034	748,236	726,739	757,679	830,980	
	受益者負担比率	受益者負担 ÷ 総事業費	%	100.0	94.3	92.3	93.7	94.3		
	総支出(経常支出)		千円	879,115	901,225	917,017	923,425	997,539		
	総支出のうち	全事業の事業費	事業に係る人件費を含む	千円	773,259	793,126	787,651	808,199	881,226	
		内 区からの受託事業の事業費	区からの受託事業に係る人件費を含む	千円	523,514	513,039	417,630	409,755	439,259	
		管理費	管理に係る人件費を含む	千円	105,855	108,098	129,365	115,226	116,312	
		総人件費		千円	147,057	148,911	176,265	169,608	170,547	
		内 区からの受託事業に係る人件費		千円	58,081	56,150	22,501	24,663	28,062	
	資産		千円	114,857	115,820	125,525	154,909	193,512		
	負債		千円	75,416	82,135	83,781	90,916	107,179		
	正味財産		千円	39,440	33,685	41,743	63,993	86,333		
	基本財産額		千円	0	0	0	0	0		
組織	総職員数	役員、派遣職員、固有職員の総数	人	51	52	82	79	78		
	内訳	常勤役員数	事務局長(常勤固有職員)兼務	人	1	1	1	1	1	
		非常勤役員数	理事、監事	人	20	20	20	21	22	
		派遣職員数	区からの派遣職員	人	0	0	0	0	0	
		常勤固有職員数	事務局長を除く	人	14	14	14	14	14	
		非常勤固有職員数	嘱託、パートタイム、アルバイトを含む	人	16	17	47	43	41	
サービス	サービス利用年間延べ人数	就業延日人員	人	136,221	150,348	187,027	185,983	207,295	職員数は換算値による	
	職員一人当たりサービス利用人数	サービス利用年間延べ人数 ÷ 職員数	人	5,922	6,536	5,343	5,470	6,281		
単りコスト	会員就業1人1日当り直接費	事業収入直接費 ÷ 就業延日人員	円	5,588	5,185	4,147	4,240	4,135		
	受託1件当り直接費	事業収入直接費 ÷ 延受託件数	円	117,680	97,926	80,741	71,585	65,586		
	会員1人当り管理・事業拡充費	管理・事業拡充費 ÷ 月平均会員数	円	62,713	59,977	62,235	56,573	55,773		

千円単位の場合は、千円未満を切り捨て、円単位の場合は1円未満を切り捨てる。 %については、小数点以下第2位を四捨五入する。

平成16年度公社等経営評価 運営評価表(経営分析定性指標)

分野	指 標	点 数	分野の合計
計 画 性	1 経営戦略及び経営目標達成の進捗状況管理の手段として、中長期経営計画が策定されているか	40	計画的性(400点)
	2 年次事業計画書・収支予算書が、中長期経営計画に基づく短期的行動指針として作成されているか	80	
	3 中長期経営計画や年次事業計画の策定に当たって区の行政サービスに関する計画との整合性が確保されているか	100	
	4 年次計画と年次実績との乖離原因の分析と結果が次年度以降の計画へ反映されているか	100	
	点数の根拠	1 15年度までの3ヵ年計画を策定しているがそれ以後の計画がない。昨年度の評価を踏まえ16年度策定予定 2 3ヵ年計画に基づき単年度の事業と予算を編成 3 CS運動をはじめとした区の方針に沿ってサービス提供を実施する外、国(厚生労働省)・都の政策とも一致している。 4 毎年1月の事業と予算編成時に実施し、各部門からの改善内容を総合的に調整し事業に反映	
目 的 適 合 性	5 事業内容と団体の設立目的が合致しているか	100	目的適合性(400点)
	6 事業目標(定量的数値)の設定方法が妥当か	100	
	7 団体が提供するサービス等に対する顧客の満足度を調査・分析しているか	80	
	8 新規事業の企画段階または新しい商品やサービスの提供を開始する際に顧客のニーズを調査・分析しているか	80	
	点数の根拠	5 定款に定める事業を実施の外、国が指定する「地域高齢者社会参加促進事業」にも積極的に参画 6 算定式を十分理解し数値を定めている。13年度の定量指標設計時には指標選定のノウハウを提供している。 7 第2顧客へは2種のサンプル調査を実施し、第1顧客でもある会員へは未就業会員調査と打合せ会を開催。 今後は第1顧客である地域高齢者ニーズの把握が鍵 8 上記7での結果により実施の外、今後は第1顧客である地域高齢者ニーズの把握が鍵	
健 全 性	9 職員の能力育成体制が整備されているか	80	健全性(900点)
	10 管理者の管理能力を向上させるための体制ができていないか	100	
	11 職員の動機づけ制度は充実しているか	60	
	12 意思決定の妥当性を確保するための管理体制ができていないか	100	
	13 業務の妥当性をチェックできる機能、体制が充実しているか	100	
	14 会計帳簿の整備と会計報告及び監査の体制が整備されているか	100	
	15 区からの財政的支援(補助金)に依存しない経営努力を行っているか	100	
	16 地域住民に対して自公社(団体)の情報を公開しているか	80	
	17 所有、管理する固定資産について保全状況は適正か	100	
	点数の根拠	9 独自研修(職業倫理)や上部団体(東京都シルバー人材センター連合)への研修へ積極参加し、研修派遣制度により昇格時に他シルバーへ1年間研修派遣を実施。効果測定等フォロー体制の強化が必要 10 運営面では管理者の各種会合への出席、経理面では年次・月次・日次のチェック体制を強化 11 事故防止チェック票による自己評価に加え、定期的な内部伝達による啓発が必要 12 理事会(毎月開催)、専門部会、その他プロジェクト、内部監査、上部団体の会計指導により充分確保 13 同上 14 公益法人会計基準により処理。管理者が月次・日次で確認し内部監査と上部団体の会計指導を受け指摘事項をその都度改善。今後は経費面での課題があるが第三者監査が必要 15 自主財源となる事務費比率アップを継続実施し、超過勤務外、消耗品購入等経常コストを削減 16 情報公開規程を整備し、ホームページでの事業紹介を公開。今後は、経営状況の公開も必要 17 管理担当者を定め管理し年次での棚卸を実施	

平成16年度公社等経営評価 運営評価表(経営分析定性指標)

分野	指 標	点 数	分野の合計
効 率 性	18 予算節約度の原因分析結果が業績改善へ結びつけられているか	100	効率性(500点)
	19 人件費を削減するための工夫が凝らされているか	80	
	20 資産運用効率を改善するための工夫が凝らされているか	100	
	21 事務処理の効率を改善するための工夫が凝らされているか	80	
	22 業務の効率化、コストダウンのためにアウトソーシング(外部委託)を活用しているか	100	
	点数の根拠 18 決算において次期繰越収支差額23,921千円と財政運営資金積立36,500千円を計上 19 業務処理システムのオンラインを使用し会議数減少。コーディネート業務の一部と器材運搬を会員活用により処理 20 公益法人として許される範囲内で運用 21 全職員にパソコンを配置しオンラインによる本部・分室間のデータ共有。独自OAシステムによる事業と予算の管理 利用代金の支払方法としてコンビニエンス収納の検討 22 調査実施と集計を会員へ委託し、運営面では会員の自主運営形態を前進させている。		
経 済 性	23 同種の事業形態、同規模の他団体を業績向上の比較対象として設定し、業績改善の努力を行っているか	100	経済性(500点)
	24 サービスコスト低減のための努力(施策)を行っているか	60	
	25 物品の調達コスト低減のための努力(施策)を行っているか	100	
	26 交渉や入札等により外部委託コスト(業務委託費)低減のための努力(施策)を行っているか	80	
	27 事業収入を増加させるための努力(施策)を行っているか	60	
	点数の根拠 23 第3ブロック(豊島・練馬・中野・板橋・新宿・杉並の各区シルバー)内での情報交換を行い、都内シルバーで先行している事業を採用。財務状況を独自調査し比較 24 一部職種において発注量による割引制を設ける外、受注単価については第3ブロックにおいて毎年調整 25 インターネットでの安価物件やカタログ販売を利用 26 封筒類の簡易印刷物を専門印刷業者に移行 27 新規事業の立ち上げに行き詰まり感があり、お客様満足度調査の結果から効率化と迅速化を検討した家事援助サービス等の6職種における実施を来期とした。		

(各指標の点数は、100点を満点とし20点刻みとする)

平成16年度公社等経営評価 運営評価表(経営分析定量指標)

分野	指標	算定式	単位	13年度	14年度	15年度	特記事項	参考
計 画 性	1 事業費の対計画比率	全事業の事業費(決算額) ÷ 当初予算事業費額 × 100	%	101.2	101.5	105.2		
	2 経常収支	経常収入(総収入) - 経常支出(総支出)	千円	3,766	22,624	22,808		通常黒字が望ましい
	3 経常収支比率	経常収入 ÷ 経常支出 × 100	%	100.4	102.5	102.3		通常100%以上が望ましい
	4 事業収入合計の伸長率	当該年度の事業収入 ÷ 前年度の事業収入 × 100	%	96.8	103.9	109.7		通常増加が望ましい
	5 経常収入の伸長率	当該年度の経常収入 ÷ 前年度の経常収入 × 100	%	102.8	102.7	107.9		通常増加が望ましい
	6 事業費比率	全事業の事業費 ÷ 経常支出 × 100	%	85.9	87.5	88.3		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費 ÷ 経常支出 × 100	%	14.1	12.5	11.7		通常減少が望ましい
自 立 性	8 補助金収入依存度	補助金収入 ÷ 総収入合計 × 100	%	20.3	19.3	18.0		通常減少が望ましい
	9 収益事業比率	収益事業の事業費 ÷ 全事業の事業費 × 100	%	-	-	-	公益事業経費の補完を目的とする収益事業はなし	
	10 区委託事業依存度	区委託事業費 ÷ 全事業の事業費 × 100 (補助金は含まず)	%	53.0	50.7	49.8		
健 全 性	11 正味財産構成比率	正味財産 ÷ (負債+正味財産) × 100	%	33.3	41.3	44.6		通常増加が望ましい
	12 基本財産運用収入率	基本財産運用収入額 ÷ 基本財産額 × 100	%	-	-	-		通常増加が望ましい
	13 経常支出人件費比率	総人件費 ÷ 経常支出 × 100	%	19.2	18.4	17.1		通常減少が望ましい
	14 常勤役員比率	常勤役員数 ÷ 総職員数(非常勤役員を除く) × 100	%	1.6	1.7	1.8		通常減少が望ましい
	15 常勤役員人件費比率	常勤役員人件費 ÷ 総人件費 × 100	%	5.0	4.6	4.6		通常減少が望ましい
効 率 性	16 管理費比率の削減率	(1 - 当該年度の管理費比率 ÷ 前年度の管理費比率) × 100	%	17.5	11.3	6.4		通常増加が望ましい
	17 資産回転率(回)	総収入 ÷ 資産	回	7.3	6.1	5.3		通常1回以上が望ましい
	18 職員1人あたり事業収入	事業収入 ÷ 総職員数(非常勤役員を除く)	千円	20,849	22,299	25,199	職員数は換算値による	通常増加が望ましい
経 済 性	19 資産剰余率	剰余金(当期正味財産増加額) ÷ 資産 × 100	%	6.4	14.4	11.5		通常増加が望ましい
	20 損益分岐点	固定費 ÷ {1 - (変動費 ÷ 総収入)}	千円	895,508	863,176	933,601		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点 ÷ 総収入 × 100	%	97.3	91.2	91.5		通常90%未満が望ましい

金額は、千円未満を切り捨てる。%及び回については、小数点以下第2位を四捨五入する。

平成16年度杉並区公社等経営評価 問題点検討表(2次評価)

主管部 課係名	保健福祉部高齢者施策課管理係	電話番号	1122	団体名	(社)杉並区シルバー人材セン ター
経営分析、課題と問題点					
定性評価	計画性	3か年計画(13年度～15年度)により計画された事業を年次計画で具体化し、実施してきたが、経営目標達成の進捗状況の管理手段として、中長期経営計画を早期に策定する必要がある。			
	目的適合性	高齢者への就業機会の確保・提供及び知識・技能の付与により、高齢者の社会参加や生きがいづくりに貢献するとともに地域との連携により高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに貢献している。 発注者及び区から管理業務を受託している施設の利用者へ「お客様満足度調査」を実施し、発注者・利用者共におおむね満足しているとの評価を得ている。			
	健全性	組織や管理体制、職員の研修体制は整備されている。状況の変化に伴う役職員の意識改革及び会員への事業理念の浸透など組織の活性化に向け努力している。 事業内容、財務諸表など事業の経営状況を明らかにするためにホームページ上で公開するなど積極的な情報開示が求められている。			
	効率性	基本給や超過勤務手当の削減など人件費の増加を抑制するとともに、OA化による事務の効率的執行体制など経費削減の取り組みを行っている。また、会員への業務委託や会員による自主運営形態で実施する自主事業の開発・育成・拡大を行い事業運営の効率化を図っている。今後の課題としては、サービス提供時の効率化、迅速化について取り組んでいく必要がある。			
	経済性	受託消化率の向上、自主運営事業の拡大を図り、事業収入の増加、コスト削減に努めている。区の委託事業に頼らずに経営できるよう、区民ニーズの発掘、小規模受注の対応に有効な仕組みをつくっていくことが必要である。			
定量評価	計画性	13、14、15年度とも自主財源の確保、事業収入の確保、固定経費の削減などにより経常収支は増加に転じている。			
	自立性	14年度以降、補助金収入依存度は、減少傾向にある。区からの委託事業が減り、企業や個人からの受注を増やす努力を行った結果、区からの委託事業への依存度が下がっている。引き続き、家庭からの受注を増やすなど民間からの仕事の比率を高める必要がある。			
	健全性	14年度以降、人件費の比率は減少傾向にあり、健全な運営へと向かっている。			
	効率性	13年度は、授産場の移管にともない管理費の比率が上がり、職員1人あたりの事業収入も減になったが、14、15年度とも、管理費比率の削減に努め、職員1人あたりの事業収入も増加に転じている。			
	経済性	公益性が強いため、損益分岐点比率は高い数値となっている。前年度に比べて固定費、コストの削減に取り組みまた事業収入の増加などにより数値は改善しているが、引続き事業収入の増などに取り組み、さらなる改善を目指す必要がある。			
特記事項					

事業分析、課題と問題点

現 状 ・ の 評 価	活動指標	会員の増加にともない会員の就業機会を確保するために、スキル講習を発注者のニーズと会員ニーズの両方に沿ったものにして区民ニーズへの対応とサービスの向上に努めている。
	成果指標	長引く不況と区の財政難の影響を受け、区からの委託事業の増加は見込めない。状況の変化に対応し、区からの委託事業での分かち合い就業の推進や各家庭からの仕事の受注を積極的に引き受けるなど様々な努力の結果、就業率・受託消化率ともに増加している。
目 の 考 え 方	活動指標	スキル講習により新しい技能を習得したり、技能を向上させることにより、就業延日人員、受託件数の増加に努めている。会員自らが事業運営を行う体制づくりの推進により、会員の生きがいの充実、地域への社会参加の促進が図られている。
	成果指標	高齢化の進行と不況により、シルバー人材センターに就業機会を求める高齢者が増え会員数は着実に増えている。さらに分かち合い就業を進め、就業延日人員の増加に努める必要がある。スキル講習の実施により会員が新しい技能を習得し、更に技能を向上させる環境をつくり、各家庭からの仕事の受注につなげ、積極的に引き受けを図るなど、受託消化率の向上をめざし、売上をさらに増やしていく必要がある。
事 業 の 推 移	財務状況	退職給与引当預金の規程が変わったことにより支出が増えたため、12年度の経常収支はマイナスとなっていたが、13年度以降、自主財源の確保・事業収入の確保・固定経費の削減などにより経常収支は増加に転じている。
	組織	13年度には、授産場がシルバー人材センターの事業に移行したことにより、60歳未満の授産場利用者をシルバー人材センターの臨時職員として採用したため職員数が増加したが、14年度以降は、減少傾向にある。今後も目標を設定するなど組織の活性化に向け、より一層の取り組みが必要である。
	サービス	区からの委託事業での分かち合い就業の推進や各家庭からの仕事の受注を積極的に引き受けるなどの努力の結果、サービス利用年間延べ人数(就業延日人員)・職員一人当たりのサービス利用人数ともに増加している。
	コスト	就業延日人員、延受託件数、会員数が増加していることから単位あたりのコストは減少している。
所 管 部 課 経 営 評 価 総 合 コ メ ン ト (分析、課題と問題点)	<p>高齢者の増加や長引く不況の影響を受け、シルバー人材センターに就業機会を求める高齢者が増えている。会員数は着実に増えているが、区からの委託事業の増加は見込めない。状況の変化に対応し、就業機会の公平を図るため、特定9職種(15年度5職種追加)について就業期間を4年間に限定する基準を設け、分かち合い就業を実施した。その結果、就業実人員が増加し、より多くの会員が就業することができ、多くの会員の生きがいの充実、地域への社会参加の促進が図られた。また、スキル講習を発注者のニーズと会員ニーズの両方に沿ったものにして区民ニーズへの対応とサービスの向上に努めることにより、受託件数、就業実人員、受託消化率が向上し、事業収入の増加に結びついた。財務状況については12年度の経常収支マイナスから13年度以降プラスに転じたが、引き続きサービスにかかるコストを常に意識し、コスト削減をより一層進めていく必要がある。長期的には、経営目標達成の進捗状況の管理手段として、中長期経営計画を早期に策定するとともに、今後、「団塊の世代」が定年を迎え、就業に対する多様な考え方を持った高齢者が、地域に戻ってくるため、会員の多様な就業に対する要望に応えられるよう就業機会の確保、事業開拓がより一層求められる。</p>	