

平成14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 大澤 清 躬		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	360	90.0	A					
	目的適合性	400	360	90.0	A					
	健全性	900	800	88.9	A					
	効率性	500	460	92.0	A					
	経済性	500	440	88.0	A					
総合	2700	2,420	89.6	A						
経営分析 (定量評価)	財務	主要指標	単位	平成11年度	平成12年度	平成13年度	特記事項  職員1人当りの事業収入の分母の職員数は正規、嘱託、臨時職員の1時間当りの賃金に基づく換算率を乗じて算出			
		総収入	千円	882,323	895,469	920,418				
		総支出	千円	877,770	896,253	913,458				
		資産	千円	114,857	115,820	125,525				
		補助金収入依存度	%	11.5	15.5	20.3				
		受益者負担	千円	725,604	742,781	726,739				
		事業費比率	%	77.8	78.3	75.4				
		管理費比率	%	22.2	21.7	24.6				
		職員一人当たり事業収入	千円	31,548	32,294	20,764				
		経常収支	千円	4,553	-783	6,959				
	経常支出人件費比率	%	16.9	17.1	19.5					
	損益分岐点	千円	868,843	920,698	906,769					
組織	総職員数	人	31	32	62					
	常勤役員比率	%	3.2	3.1	1.6					
事業分析	活動指標	指標名	算式	単位	平成11年度	平成12年度	平成13年度			
		月平均会員数	各月末会員数の合計 ÷ 12	人	1,879	2,028	2,271			
		延受託件数	月単位で実績のあった受託件数の累計	件	6,469	7,961	9,607			
	スキル講習	開催コース数	コース	5	7	9				
	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	%	51.6	53.3	53.5			
受託消化率		年間受託件数 ÷ 年間発注件数	%	84.7	88.2	88.7				
経営実績	<p>12年度においては149名の会員増であったのに対し、13年度には243名の会員増となり会員の増強が図れた。家庭からの仕事のタイムリーなPR及び受託に力を入れた結果、技能系・家庭サービス関係の受注が伸びた。3年間で達成のコース数を今期で約半分開催し新規立ち上げ事業の準備を行い、新しい運営形態での就業を希望する会員の増加が図れた。</p> <p>就業期間設定等を実施し向上に努めたが、17年度目標達成までの年平均上昇ポイント0.74を0.54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に起因している。</p> <p>繁忙期のある職種では就業会員の増強を図り、待ち時間を短縮し発注取り消し件数を減少させ受託消化率を高めた。</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、13年度が初年度に当る。</p> <p>・上部団体が実施する調査以外に独自調査の必要性から次期に予算化し実施する他、役職員の意識改革に資する独自研修も実施する。</p> <p>・会員に対する事業理念の周知徹底とともに、就業や地域活動時のコスト感・効率化の重要性の浸透を図る必要がある。</p> <p>・情報公開にあつては規程整備の他、ホームページ等による経営状況の公開</p>	<p>概観すると財務安定性、収益性、資産効率性が改善したが、収支構成に着目すると事業収入の減収を連合交付金(国庫補助金)追加交付と経費削減でカバーする決算となった。また、労働生産性と労働分配率が低下し、人的資本の増加が増収増益に結び付かない結果となった。事業の実質的活動量を示す受託件数、就業延日人員は民間部門が寄与し増加したが、一方において、民間部門は利益率が低いため、公共部門の落込みを吸収するまでには至らなかった。今後もコスト削減努力は不可欠であるが、その削減余地が狭まるとすれば、民間部門を中心に顧客ニーズに応えながら</p>	<p>財政基盤確保のため公益性と収益性を比較した場合、現在は若干収益性に比重を置いており、15年度決算の結果により見直しを行う。</p> <p>・事故発生件数が就業稼働日数の増加比例以上に発生しており、特に、自損事故防止対策が急務</p> <p>・二種の顧客ニーズの多様化に対応した新規事業の創出準備が着実に進む中、次年度に実施の調査によりスキル講習メニューの編成等を実施し、更に充実を図る。</p> <p>・全面移行の旧授産場を活用し、就業機会の拡大が図られており、自主事業展開の拠点となっている。</p> <p>・東京都域のシルバー事業廃案に対し、財務経営及</p>
<p><b>【公社等団体経営評価】</b></p> <p>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)東京都高齢者事業振興財団が課題として掲げた「効率化と就業の適正化」に向け広域的な立場からの努力が必要である。</p> <p>・現行OAシステムの次世代バージョンと連携した事業別経営分析の導入検討の必要性を感じている。</p> <p>・高齢者の間にも広がってい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。</p> <p>・分ち合い就業の対象職種を広げ、調査等の業務を会員へ委託するなどし、次年度にワークシェアリング及びアウトソーシングの推進を図る。</p>		

**【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	事業分析
<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活かした活力ある地域社会づくりに貢献している。高齢化の進行、長引く不景気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、分ち合い就業やスキル講習によって受注件数、就業率、就業延日人数をともに向上させ、受託消化率も向上している。未就業の会員や分ち合い就業で就業しなくなった会員を新規事業や受託消化率の向上など収益につなげる取組みが必要である。</p>	<p>前年度は職員退職引当金の規程が変わり支出が増えたことにより、経常収支はマイナスになっていたが、平成13年度は自主財源の確保と固定経費の削減の努力により経常収支をプラスにすることができた。授産場の移管により管理費の比率が上昇したが、管理費比率を下げ、事業費比率を上げる取組みを続けていく必要がある。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、公共からの受注の減少が就業率や収益性に与える影響を小さくしていく必要がある。</p>	<p>事業分析 現状の分析 評価</p> <p>長引く不況や区の財政難の影響を受けて公共、企業からの仕事の受注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、分ち合い就業やスキル講習によって受注件数、就業率、就業延日人数をともに向上させ、受託消化率も向上したが、事務費収入の増加には結びつかなかった。</p>
<p>事業分析 目標設定の考え方</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高齢者が増え会員数は着実に増えている。さらに分ち合い就業を進め、スキル講習により新しい技能を取得したり、各家庭からの仕事の受注を増やしたり、積極的に引き受けを図るなど、受託消化率の向上を経営安定につなげていく必要がある。また、就業する会員を増やすことにより生きがいの充実・地域社会の活性化を目指していく。</p>	<p>事業分析 事業の推移</p> <p>平成10年度に区が運営を委託した授産場については、平成13年度からシルバー人材センターに全面移管された。社会情勢の変化による組織の変更にその都度、体制を整え堅実な事業の運営を行っていると考えている。</p>	

**【所管部課経営評価】**

財務状況については12年度の経常収支マイナスからプラスに転じたが、引き続きサービスにかかるコストなどを常に意識し、コスト削減を図る取組みを組織全体で進めていく必要がある。長期的には、公益性と採算性をどのように考えていくか、会員や区民の身近になった分室の活用や就業会員の増加によるスケールメリットを生かした事業の展開、会員の増加に伴う会員の就業機会の確保や自主事業の運営について、補助金との関係も含めて整理していく必要がある。

**【総合経営評価(3次評価)】**

長引く不況の中で、就業機会を求めて会員登録する高齢者が増加しており、シルバー人材センターが、地域社会の活性化や会員の生きがいづくりに貢献している。今後も増加する会員の期待に応えていくため、公共・企業をはじめ地域・家庭にある潜在ニーズを掘り起こし、一層の就業機会の拡大をめざす必要がある。

会員の月平均就業率を高めることが求められている。そのためには、会員の知識・経験・希望に沿った研修・講習会によるスキルアップにより発注者ニーズに答え、受託消化率の向上に努める必要がある。

経常収支は黒字に転化しているが、移管された授産場を含め、更なるコストの削減・事務処理の効率化を図る必要がある。

平成14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 大澤 清 躬	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	<p>就業機会の開拓・提供 (事業目的の 関連)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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(26,000部)・ポスター(600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。</li> </ul> <p>研修・講習 (事業目的の 関連)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・発注者ニーズに応えるスキル講習(9コース)、事業理念研修(3コース)、会員ニーズに応える講習(5コース)</li> </ul> <p>調査研究 (事業目的の 関連)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総務、組織、事業の各専門部会(年5回)</li> <li>・婦人部運営委員会の外、5つのプロジェクトチーム(随時)</li> <li>・就業会員打合せ会(16職種)</li> </ul> <p>情報の収集・提供 (事業目的の 関連)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関との情報交換及び月刊紙へ受注状況を掲載</li> </ul> <p>相談 (事業目的の 関連)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本部事務局及び3分室での常設相談に加え区内2カ所にて出張相談(月5回)</li> </ul> <p>地域高齢者社会参加促進事業 (事業目的の 関連)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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「高齢者の社会参加を考えるシンポジウム」を開催(307名が参加)した外、地域が主催する児童対象のイベントへの協力やPC講習会の講師としてシルバーの会員が活躍している。</li> </ul>																																																				
事業目的	<p>対 高齢者</p> <p>高齢者の就業に関する情報の収集・提供、調査研究、相談、希望・能力に応じた就業機会の開拓・提供(就業保障、収入保障は除く)、知識・技能講習を行ない、高齢者の社会参加支援及び能力活用の推進を図る。</p> <p>対 発注者</p> <p>高齢者の能力活用となる発注者(地域)ニーズに応えるため、既存ニーズへの対応に留まらず、公益法人としての性格から社会事情(介助・育児)によるニーズや潜在ニーズへの取り組みを行なう</p> <p>「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により全国どこでも同じサービスが受けられる全国規模の運動体で、区市町村に1つの設置が認められており都道府県単位で連合が結成されている会員制の団体。</p>																																																							
事業規模	<p>《平成13年度実績》</p> <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>57</td> <td>47</td> <td>1,493</td> <td>9,459</td> </tr> <tr> <td>2. 技能群</td> <td>2,812</td> <td>2,512</td> <td>9,205</td> <td>78,279</td> </tr> <tr> <td>3. 事務整理群</td> <td>282</td> <td>268</td> <td>10,453</td> <td>57,414</td> </tr> <tr> <td>4. 管理群</td> <td>45</td> <td>43</td> <td>60,043</td> <td>286,314</td> </tr> <tr> <td>5. 折衝外交群</td> <td>57</td> <td>53</td> <td>2,869</td> <td>13,723</td> </tr> <tr> <td>6. 軽作業群</td> <td>2,479</td> <td>2,196</td> <td>68,567</td> <td>146,669</td> </tr> <tr> <td>7. サービス群</td> <td>472</td> <td>385</td> <td>34,397</td> <td>134,882</td> </tr> <tr> <td>8. その他</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>6,204</td> <td>5,504</td> <td>187,027</td> <td>726,740</td> </tr> </tbody> </table> <p>年度末会員数 2,325人 粗入会率 2.0%] 年間就業実人員 1,632人 就業率 70.2%]</p>				発注件数	受託件数	就業延人員	受託金額(千円)	1. 技術群	57	47	1,493	9,459	2. 技能群	2,812	2,512	9,205	78,279	3. 事務整理群	282	268	10,453	57,414	4. 管理群	45	43	60,043	286,314	5. 折衝外交群	57	53	2,869	13,723	6. 軽作業群	2,479	2,196	68,567	146,669	7. サービス群	472	385	34,397	134,882	8. その他	0	0	0	0	合計	6,204	5,504	187,027	726,740	区への要望	<p>異事業(団体)異世代の連携支援 / コミュニティーで芽生えた活動(うねり)が連鎖し、共同事業等が立ち上げられる環境整備を図られたい。</p> <p>財政支援 / 国、東京都では補助額の見直しがなされ、管理費の補助が減額された。しかし、シルバー事業の重要性が考慮され、減額以上の額が技能講習等の事業支援費に追加された。杉並区においても元気高齢者増進に係る事業団体への投資を図られたい。</p> <p>&lt;参考&gt; 高齢者の就業理由は、収入・健康・生きがいの順で高率を占めている。これを、常勤・パート・シルバー会員等の就業形態別にみると、シルバー会員の就業理由は他の就業形態に比べ高率の就業理由に集中していることから、シルバー事業が高齢者の就業事情を高度に支援していることが窺われる。</p> <p>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、就業会員へ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。</p> <p>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。</p>	
	発注件数	受託件数	就業延人員	受託金額(千円)																																																				
1. 技術群	57	47	1,493	9,459																																																				
2. 技能群	2,812	2,512	9,205	78,279																																																				
3. 事務整理群	282	268	10,453	57,414																																																				
4. 管理群	45	43	60,043	286,314																																																				
5. 折衝外交群	57	53	2,869	13,723																																																				
6. 軽作業群	2,479	2,196	68,567	146,669																																																				
7. サービス群	472	385	34,397	134,882																																																				
8. その他	0	0	0	0																																																				
合計	6,204	5,504	187,027	726,740																																																				
組織構成	<p>・総会 地域班(82班)</p> <p>・理事会(19) 事務局</p> <p>理事会の下に8つのPT 本部事務局(常勤9 嘱託3 臨時9)</p> <p>・監事(2) 荻窪分室(嘱託3 臨時3)</p> <p>・理事・監事選考委員会(11) 方南分室(常勤3 臨時13) 清水分室(常勤3 臨時16)</p>		<p>注記 カッコ内は平成13年4月1日現在の構成人員</p>																																																					

平成14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	11年度実績	12年度実績	13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	1,879	2,028	2,271	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年であって、毎月実績のあったものは12とカウント	件	6,469	7,961	9,607	13,000	17
	スキル講習	H13～H15の3カ年で、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	5	7	9	18	15
	就業延日人員	年間総稼働日数 就業会員の総稼働日数で、日に1時間の就業であっても1、7時間の就業であっても1とカウント	人	136,221	150,348	187,027	173,400	17
	自主運営事業の拡大	H13～H15の3カ年で、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	2	2	6	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	%	51.6	53.3	53.5	57.0	17
	受託消化率の向上	年間受託件数÷年間発注件数	%	84.7	88.2	88.7	95.0	17
	事務費収入	配分金×事務費率(おおむね8%)を一部職種について(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	59,454	58,544	56,888	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、潜在ニーズをつかみスキル講習による人材育成による事業創出に努め9コースを実施したが、講習への国の支援が長期的に確約されておらず不安は残る。</p> <p>会員数及び個人からの発注の増加が予想される。個人からの発注は単発で規模が小さく、受託件数は増えるが事務費収入の増収はあまり望めないことから、コストを要する一部職種の事務費率を改定し自主財源の確保を図った。</p> <p>上記 から就業延日人員も受託件数に比例した増加は厳しいことから、就業機会の公平性を図るため、特定4職種について就業期間を4年間に限定する基準を設け実施した。その結果、年間での就業率が設立以来初めて7割を超えた。</p> <p>就業に関し、会員自らが事業運営を行なう体制づくりに努め、新規立ち上げの「地域連携型包丁研ぎ」就業グループの運営は全都的に高い評価を得ている。</p>				<p>当シルバーには、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5年先としたが、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年先とし、3カ年の累計値を目標値とした。</p> <p>就業率・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>13年度からの分室での軽作業受託のほか、技能職・家事支援等の受託の増加から、当初の就業延日人員目標値(154,800)と延受託件数(8,640)を上方修正した。就業延日人員については16・17年度に軽作業受託のピークが過ぎることを予想し、これを考慮し修正した。</p>				

平成14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	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	備考	
財務状況	総収入(経常収入)		千円	734,547	848,832	882,323	895,469	920,418	経常収入、経常支出には 前期繰越収支差額および 資本収支を含めず	
	総収入のうち	補助金収入	国、都、区の合計	千円	105,815	100,887	101,154	138,685		186,692
		事業収入		千円	627,302	698,836	725,604	742,781		726,739
		基本財産運用収入額		千円	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし		該当なし
		受益者負担	事業収入	千円	627,302	698,836	725,604	742,781		726,739
	受益者負担費率	受益者負担 ÷ 総事業費	%	106.6	106.3	106.2	105.9	105.5		
	総支出(経常支出)		千円	729,577	844,711	877,770	896,253	913,458	収益事業は公益事業経費 の補完を目的とする付随的 事業	
	総支出のうち	全事業の事業費	受託事業費	千円	588,322	657,513	683,218	701,623		688,805
		収益事業の事業費		千円	0	0	0	0		0
		管理費		千円	141,255	187,197	194,551	194,629		224,652
		総人件費		千円	105,770	143,509	147,980	153,486		178,170
	経常収支	経常収入(総収入) - 経常支出(総支出)	千円	4,969	4,121	4,553	-783	6,959		
	資産		千円	92,029	110,310	114,857	115,820	125,525		
	負債		千円	58,765	74,078	75,416	82,135	83,781		
正味財産		千円	33,263	36,232	39,440	33,685	41,743			
基本財産額		千円	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし			
組織	総職員数	役員、派遣職員、固有職員の総数	人	45	51	51	52	82	方南・清水分室 臨時職員 増員	
	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	21	21	20	20		20
		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	8	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	15	15	16	17		47
サービス	サービス利用年間延べ人数	就業延日人員	人	120,471	131,406	136,221	150,348	187,027	職員数は正規、嘱託、臨時職員の 各1時間当りの賃金に基づく換算率 を乗じて算出	
	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	7,529	5,713	5,922	6,536	5,343		
単 位 当 り	会員就業1人1日当たり直接経費	事業収入直接経費 ÷ 就業延日人員	円	5,353	5,576	5,573	5,183	4,169		
	受託1件当たり直接経費	事業収入直接経費 ÷ 延受託件数	円	114,078	130,023	117,362	97,901	81,168		
	会員1人当り管理・事業拡充経費	管理・事業拡充経費 ÷ 月平均会員数	円	49,816	62,981	63,807	60,075	60,428		

千円単位のものは、千円未満を切り捨て、円単位のものは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14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	11年度	12年度	13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	%	97.6	103.9	101.2		
	2 経常収支	経常収入 (総収入) - 経常支出 (総支出)	千円	4,553	-783	6,959		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	%	100.5	99.9	100.8		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	%	103.8	102.4	97.8		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	%	103.9	101.5	102.8		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	%	77.8	78.3	75.4		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費 ÷ 経常支出 × 100	%	22.2	21.7	24.6	方南・清水分室 人件費・管理経費増加	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	%	11.5	15.5	20.3	方南・清水分室 人件費・管理経費増加	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	%	0	0	0		
	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)	%	66.8	64.1	56.9		
健 全 性	11 正味財産構成比率	正味財産 ÷ (負債+正味財産) × 100	%	34.3	29.1	33.3		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	%	該当なし	該当なし	該当なし		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	%	16.9	17.1	19.5	方南・清水分室 人件費増加	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	%	3.2	3.1	1.6		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	%	6.0	5.6	4.8		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	%	0.0	2.3	-13.3		通常増加が望ましい
	17 資産回転率(回)	総収入 ÷ 資産	回	7.8	7.8	7.3		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	31,548	32,294	20,764		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	%	2.8	-5.0	6.4		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	868,843	920,698	906,769		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点 ÷ 総収入 × 100	%	98.5	102.8	98.5		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14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	60	計画性(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	100	
	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	
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	
健 全 性	9 職員の能力育成体制が整備されているか	90	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るか	90	
	11 職員のモチベーション制度は充実しているか	50	
	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るか	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	90	
	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	90	
	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	90	
	17 所有、管理する固定資産について保全状況は適正か	100	
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	90	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	90	
	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	90	
	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	90	
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	90	
	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	90	
	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	100	

平成14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	電話番号 1123	団体名 (社)杉並区シルバー人材センター
<b>経営分析、課題と問題点</b>			
定性評価	計画性	経営目標達成の進捗状況の管理手段として、中長期経営計画を策定していないが、3か年計画により計画された事業を年次計画で具体化し、実施している。この年次計画と年次実績との乖離の分析を次年度以降の計画に適切に反映させている。区からの委託業務の変化に応じ、財務状況を重視した事業計画が求められている。	
	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。スキル講習の実施による時代の要請にあった新規事業の一層の拡大、サービスの向上に取り組んでいる。さらに独自の調査・研究に取組み高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりを目指している。	
	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が、状況変化に伴う役職員の意識改革と会員への事業理念の浸透が必要と考える。情報の公開については規程を整備中であり、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ことが求められている。	
	効率性	引き続き、基本給の4%カット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化による効率の執行体制など経費削減の取組みを行っている。業務の外注・会議等の効率化に加えてサービスの提供時のコスト観や効率性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、小規模受注に対応できる効率的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年度には、区の補助金が増額(授産場の運営費)となったため依存度が上がった。しかし、区からの受託事業が減り、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比率が下がった。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。	
	自立性	方南、清水分室の旧授産場の60歳未満の利用者をシルバー人材センターの臨時職員としたため、職員数が増え、人件費の比率も増加した。	
	健全性	12年度は職員退職引当金の規程が変わったことにより支出が増大し経常収支がマイナスになったが、13年度は自主財源の確保と固定経費を減らすことに努力した結果、経常収支はプラスに転じた。	
	効率性	管理費の比率の縮減に努め、効率的な事業運営に努めていたところであるが、今年度は授産場の移管にともない管理費の比率が上がリ、職員1人あたりの事業収入も減になった。特定業務を担当する臨時職員の委託化、分室の有効活用と収益性の向上について検討の必要がある。	
	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、コストの削減に取組み数値は若干改善したが、引き続き事業収入の増などに取組み、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 分 析 ・ 評 価	活動指標	会員の増加に伴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ることにより、受注件数、就業率、就業延日人員をともに向上させている。
	成果指標	長引く不況と区の財政難の影響を受け、公共企業からの発注の増加は見込めない。状況の変化に対応し、事業受託に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を図るなど様々な努力の結果、受託消化率を向上させ、売上にも貢献している。
目 標 考 え 方 定	活動指標	スキル講習により新しい技能を取得したり、技能を向上させ受託件数を増やすことにより、会員の受けられる配分金を増やすことができ、実際に就業する会員を増やすことにより、生きがいの充実・地域社会の活性化を目指すことができる。また、事務費収入も増加するためシルバーの経営安定につながる。
	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、各家庭からの仕事の受注を増やしたり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。
事 業 の 推 移	財務状況	収支職員退職引当金の規定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年度には自主財源の確保と固定経費を減らすことで経常収支は再びプラスに転じた。
	組織	平成13年度から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臨時職員として採用したため職員数が増加している。
	サービス	サービス利用延人数（就業延日人員）は今年度大幅に増えたが、60歳未満の授産場利用者を臨時職員としたため職員一人あたりのサービス利用人数は減少している。
	コスト	就業会員数、受託件数がともに大幅に伸びていることから単位あたりのコストは大幅に下がったが、しかしこれは、分かち合い就業による就業会員の増加と家庭からの仕事の受注に力を入れたことによる受託件数が大幅に増えたことによる。
所 管 部 課 経 営 評 価 総 合 コ メ ン ト  ( 分 析 、 課 題 と 問 題 点 )	長引く不況と区の財政難の影響を受け、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、公共企業からの発注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4職種について就業期間を4年間に限定する基準を設け実施した。その結果、就業率は高まり、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・地域社会の活性化に貢献していると思われる。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、サービスの向上に努めることにより、受注件数、就業率、就業延日人員をともに向上させ、受託消化率も向上したが、増収増益には結びつかなかった。財務状況については12年度の経常収支がマイナスからプラスに転じたが、引き続きサービスにかかるコストなどを常に意識し、コスト削減を図り、長期的には、公益性と採算をどのように考え、会員や区民の身近になった分室の活用や就業会員の増加によるスケールメリットを生かした事業の展開など会員の増加に伴う会員の就業機会を確保や事業の運営について、補助金との関係も含めて整理していく必要がある。	

平成14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 大澤 清 躬	電話	3317-2217
<p>組織・人事 管理の見直し</p>	<p>1 新しい展開への取り組み 「地域高齢者社会参加促進事業」の推進</p> <p>2 IT推進 シルバー人材センター連合と連携し推進</p> <p>3 役職員研修の強化・充実</p> <p>4 人件費コストの削減</p>	<p>具体的 取り組み・ 目標</p>	<p>1 地域班講座(7回)、ひざこぞうトーク(4回)を 会員主体で開催</p> <p>2 イン트라ネット及び会員ネットワーク化への整備検 討</p> <p>3 経営や社会動向等を学ぶ独自研修(年2回)</p> <p>4 超過勤務手当の10%削減を継続 福利厚生2事業の内、1つを凍結し1つを一部削 減</p>		
<p>事業 の見直し</p>	<p>1 分室エリアの再編</p> <p>2 就業形態の見直し 会員の自主運営展開によるコスト削減</p> <p>3 顧客のリサーチ</p> <p>4 安全・適正就業の推進</p>	<p>具体的 取り組み・ 目標</p>	<p>1 自主事業の立ち上げ(2職種) 既存事業の展開(15年度までにエリアの2割)</p> <p>2 既存グループへ就業開拓や運営を担う新規会員加入 の推進(2職種)</p> <p>3 第1顧客 就業意向調査(年1回) 入会者説明会(月1~2回) 第2顧客 満足度調査(サンプル調査として200件) 公共受託事業利用者調査(4事業)</p> <p>4 職種別安全スローガンの設定(8職種) 就業期間設定対象職種の拡大(4職種)</p>		
<p>経費 構造 の見直し</p>	<p>1 自主財源の確保</p> <p>2 経常経費の削減</p> <p>3 繰越収支差額の内部留保</p>	<p>組 み 体 的 目 取 り</p>	<p>1 経常コストの掛かる特定職種に対し諸経費負担を導 入</p> <p>2 会員助成金の一時凍結及び活動費等の削減を継続</p> <p>3 財政運営資金を5年間で倍増</p>		
<p>総 合 方 針</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業理念と安全就業への振り返り</li> <li>・公益性と収益性のバランス</li> <li>・正味財産の増加を図る</li> </ul>	<p>リ 添 付 料 資</p>			