

平成15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					定性評価リーダーチャート				
		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	800	88.9	A					
	効率性	500	460	92.0	A					
	経済性	500	420	84.0	A					
総合	2700	2360	87.4	A						
経営分析 (定量評価)	財務	主要指標		単位	平成12年度	平成13年度	平成14年度	特記事項		
		総収入	千円	895,469	920,783	946,049				
		総支出	千円	901,225	917,017	923,425				
		資産	千円	115,820	125,525	154,909				
		補助金収入依存度	%	15.5	20.3	19.3				
		受益者負担	千円	748,236	726,739	757,679				
		事業費比率	%	88.0	85.9	87.5				
		管理費比率	%	12.0	14.1	12.5				
		職員一人当たり事業収入	千円	32,779	20,849	22,299				
		経常収支	千円	5,756	3,766	22,624				
	経常支出人件費比率	%	16.5	19.2	18.4					
	損益分岐点	千円	920,698	895,508	863,176					
	組織	総職員数	人	52	82	79				
常勤役員比率		%	3.1	1.6	1.7					
事業分析	指標名		算式		単位	平成12年度	平成13年度	平成14年度		
	活動指標	月平均会員数	各月末会員数の合計 ÷ 12		人	2,028	2,271	2,381		
		延受託件数	月単位で実績のあった受託件数の累計		件	7,961	9,607	11,018		
		スキル講習	開催コース数		コース	7	9	4		
	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		%	53.3	53.5	53.2		
受託消化率		年間受託件数 ÷ 年間発注件数		%	88.2	88.7	90.0			
経営実績	<p>年21回開催した入会説明会参加者525名の内475名(入会率90.5%)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(49,000枚)を実施した25職種の内、16職種で事業収入が前年度を上回り全体として12.4%増となった。</p> <p>事業拡大を見込んでいるパソコン指導と育児サービス就業会員の育成を図り、特にパソコン指導者については、現有勢力と合わせ次年度の拡大体制の基盤が確立した。</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1.58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。受注件数を伸ばしつつ、消化率の向上も図れた。</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か年計画を策定し、今年度が中間年度に当たる。</p> <p>・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、総合評価の75点以上がそれぞれ80.0%と90.3%の評価を受けた。</p> <p>・役職員の意識改革に資する研修を「類似業種に学ぶ」をテーマに実施した。</p> <p>・会員に対する事業理念の周知徹底と共に、就業や地域活動時のコスト感・効率化・迅速化の重要性の浸透を図る必要がある。</p>	<p>総じて前年度を上回る結果となった。事業収入については公共部門が依然、厳しい状況が続いたものの、民間部門が堅調に推移し、中でも旧授産場等における自主事業が飛躍的に伸び、行政施設の活用効果が顕在化した。また、正会員会費の値上げも自主財源の確保に寄与し、収入の自立性が改善した。これらの収入増加に加え、平成13年度途中より取り組んだ経費削減効果が通期にわたり発現し、最終の当期正味財産増加額は過去最高を更新。懸念要因であった財務基盤の安定性が高まった。</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>・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、満足度調査の結果を踏まえ対応策を次年度計画に盛り込む外、調査を継続実施しサービス改善を図る。</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)東京都高齢者事業振興財団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。
- ・現行OAシステムの次世代バージョンと連携したサービス向上へのシステム構築が課題。
- ・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。
- ・分ち合い就業の対象職種を広げ、ワークシェアリングの推進を図る。

【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。高齢化によ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。</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、経常収支はマイナスになっていたが、13、14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の努力により経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年度に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、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>

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、スキル講習の実施により会員が新しい技能を習得したり、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を増やしたり、積極的に引き受け、受託消化率の向上により経営の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って生きがいの充実、地域への社会参加の促進を図る。</p>	<p>10年度に区が運営を委託した授産場については、13年度からシルバー人材センターに全面移管され、自主事業展開の拠点として機能している。社会情勢の変化による組織の変更とその都度、体制を整え堅実な事業の運営を行っていると考えられる。</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13、14年度ともプラスに転じたが、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、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の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。

【総合経営評価(3次評価)】

- ・経常収支の黒字が6倍、正味財産額が1.5倍になるなど良好な財政状況にある。旧授産場の移管に伴い平成13年度に大きく増加した人件費については、削減の努力が見られる。今後もコスト削減努力を継続していく必要がある。
- ・3か年計画は策定しているが、シルバー人材センターの将来を見据える上で、中長期計画を早期に策定する必要がある。
- ・今後も分ち合い就業、スキル講習の実施により受託消化率を向上させ、安定的な経営に努めることを期待する。

平成15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年間の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・将来的な就業の場の確保として、授産事業を受託し常勤職員6名を増員。これに伴う組織及び人事体制の改編を行い、業務体制の充実を図った。(10年度) ・大規模職種の「就業の手引」を改正し、確実な受注履行を実施。(10年度) ・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年に限定した「分ち合い就業」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) 				
前年度の取り組み 成果・反省	<p>(全般)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的な取り組み目標として掲げた11項目中、10項目を達成し残る1項目についても半分を達成 ・職種別(8職種)安全標語の募集により、全職種に意識向上が広がり事故件数が半減した。 ・会員ネットワーク化への整備検討は、管理者の設置等の運営形態が検討過程(一部の就業グループでは実施) <p>(組織・人事)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「社会参加促進事業」の展開により就業以外での社会参加も始まり、自主グループによる地域団体等との交流が見られ今後の広がり期待ができる。 ・「類似業種に学ぶ」をテーマの研修を役職員が受講し運営の在り方を学びCS運動の浸透が図れた。今後も、効率化・迅速化を目標に高密度な事業執行に努める。 <p>(事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本格的な会員主体の就業が2職種で始まりコスト削減にも繋がっており、分室での自主事業拡大も含め会員主体の就業を推進するため次年度に検討会を設置 ・お客様満足度調査の結果、総合的に高い評価を受けているが、調査を定期的に実施し日々の業務に反映する。 <p>(経費構造)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果が最大限に現れた目標であり、15年度の決算状況を踏まえサービスコスト等を見直しを行う。(内部留保率 120%、当期収支 2,270万円計上) 				
今年度の取り組み目標	<p>(組織・人事)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営や社会動向等を学ぶ研修の継続実施(前年度の年2回を3回に) ・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 地域班講座(7回)、ひざこぞうトーク(前年度の4回を7回に)を会員主体で開催 ・関連ある就業分野への進出(3職種) ・効率化、迅速化を図る運営形態の検討(6職種) ・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(冊子として発行) ・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(4回) ・お客様満足調査(ヒヤリング調査 230件、ハガキによるスポット調査 100件) <p>(経費構造)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主財源の確保 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一部解除 ・当期収支枠内での経費執行 				
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す</p>	<p>リスト 添付資料</p>			

平成15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																																																						
事業目的	<p>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。</p> <p>対 発注者 高齢者の能力活用の中となる発注者(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。 シルバー人材センター：「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。</p>	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(49,000部)・ポスター(400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。																																																					
事業規模	<p>(平成14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>161</td> <td>151</td> <td>2,248</td> <td>13,885</td> </tr> <tr> <td>2. 技能群</td> <td>2,984</td> <td>2,676</td> <td>10,965</td> <td>88,654</td> </tr> <tr> <td>3. 事務整理群</td> <td>283</td> <td>279</td> <td>10,272</td> <td>56,623</td> </tr> <tr> <td>4. 管理群</td> <td>45</td> <td>42</td> <td>57,450</td> <td>273,627</td> </tr> <tr> <td>5. 折衝外交群</td> <td>33</td> <td>32</td> <td>4,990</td> <td>27,734</td> </tr> <tr> <td>6. 軽作業群</td> <td>2,617</td> <td>3,432</td> <td>65,973</td> <td>163,813</td> </tr> <tr> <td>7. サービス群</td> <td>549</td> <td>396</td> <td>34,085</td> <td>133,343</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>6,672</td> <td>6,008</td> <td>185,983</td> <td>757,679</td> </tr> </tbody> </table> <p>年度末会員数〔会員数÷60歳以上人口〕 2,464人〔粗入会率 2.1%〕 年間就業実人員〔就業会員÷登録会員〕 1,738人〔就業率 70.5%〕</p>		発注件数	受託件数	就業延人員	受託金額(千円)	1. 技術群	161	151	2,248	13,885	2. 技能群	2,984	2,676	10,965	88,654	3. 事務整理群	283	279	10,272	56,623	4. 管理群	45	42	57,450	273,627	5. 折衝外交群	33	32	4,990	27,734	6. 軽作業群	2,617	3,432	65,973	163,813	7. サービス群	549	396	34,085	133,343	8. その他	0	0	0	0	合計	6,672	6,008	185,983	757,679	<p>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) ・婦人部運営委員会の外、6つの委員会等(随時) ・就業会員打合せ会(20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2ヵ所にて出張相談(月5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「ひざごぞうトーク」を年4回開催した外、地域団体との交流やPC講習会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。</p>	事業内容		
	発注件数	受託件数	就業延人員	受託金額(千円)																																																			
1. 技術群	161	151	2,248	13,885																																																			
2. 技能群	2,984	2,676	10,965	88,654																																																			
3. 事務整理群	283	279	10,272	56,623																																																			
4. 管理群	45	42	57,450	273,627																																																			
5. 折衝外交群	33	32	4,990	27,734																																																			
6. 軽作業群	2,617	3,432	65,973	163,813																																																			
7. サービス群	549	396	34,085	133,343																																																			
8. その他	0	0	0	0																																																			
合計	6,672	6,008	185,983	757,679																																																			
組織構成	<p>・総会 ・理事会(20) 理事会の下に8つの専門部会 ・監事(2) ・理事・監事選考委員会(11)</p> <p>・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10) 清水分室(常勤2 嘱託1 臨時14)</p> <p>注記 カッコ内は平成14年4月1日現在の構成人員</p>	区への要望	<p>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。</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。</p>																																																				

平成15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	12年度実績	13年度実績	14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	2,028	2,271	2,381	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	7,961	9,607	11,018	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	7	9	4	(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	150,348	187,027	185,983	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	2	6	4	(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	%	53.3	53.5	53.2	57.0	17
	受託消化率	年間受託件数÷年間発注件数	%	88.2	88.7	90.0	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	58,544	56,888	64,363	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指導や育児サービスのスキル講習による人材育成を図り次年度に備えたが、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>収支状況を見直し自主財源の確保を図った結果、内部留保率が公益法人として適正な水準に達した。</p> <p>年間の就業率は70.5%と前年度を上回ったが、発注側の事情により就業人員の多い職種の規模が縮小された結果、就業延日人員と月平均就業率が前年度割れし、受注消化率の向上だけでは目標達成に追いつかない状況となっている。この為、就業期間を4年に限定した職種(現4職種)の対象範囲を見直し、次年度から5職種を追加することとした。</p> <p>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運動の向上が図れた。</p> <p>会員自らが事業運営を行なう体制づくりを推進し、会員作品販売やパソコン指導の就業グループの運営は全都的に高い評価を得た。</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。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、事務費率を見直した。</p>				

平成15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	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	備考	
財務 状 況	総収入(経常収入)		千円	848,832	882,323	895,469	920,783	946,049		
	総 収 入 の う ち	補助金収入	国、東京都、杉並区の合計	千円	100,887	101,154	138,685	186,692	182,720	
		事業収入	事業収入 + 掛金収入	千円	745,730	778,638	753,928	729,748	758,174	
		内 区からの受託事業費		千円	515,925	545,681	494,723	426,882	417,225	
		基本財産運用収入額		千円	-	-	-	-	-	
		受益者負担		千円	743,722	773,034	748,236	726,739	757,679	
	受益者負担比率	受益者負担 ÷ 総事業費	%	99.9	100.0	94.3	92.3	93.7		
	総支出(経常支出)		千円	845,863	879,115	901,225	917,017	923,425		
	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	744,108	773,259	793,126	787,651	808,199	
		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	503,553	523,514	513,039	417,630	409,755	
		管理費	管理に係る人件費を含む	千円	101,755	105,855	108,098	129,365	115,226	
		総人件費		千円	142,736	147,057	148,911	176,265	169,608	
		内 区からの受託事業に係る人件費		千円	57,094	58,081	56,150	22,501	24,663	
	資産		千円	110,310	114,857	115,820	125,525	154,909		
	負債		千円	74,078	75,416	82,135	83,781	90,916		
	正味財産		千円	36,232	39,440	33,685	41,743	63,993		
	基本財産額		千円	-	-	-	-	-		
	組 織	総職員数	役員、派遣職員、固有職員の総数	人	51	51	52	82	79	
		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	20	20	20	21	
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	15	16	17	47	43	
サ ー ビ ス	サービス利用年間延べ人数	就業延日人員	人	131,406	136,221	150,348	187,027	185,983	職員数は正規、嘱託、臨時の各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	5,713	5,922	6,536	5,343	5,470		
単 位 コ ス ト	会員就業1人1日当り直接経費	事業収入直接経費 ÷ 就業延日人員	円	5,585	5,588	5,185	4,147	4,240		
	受託1件当り直接経費	事業収入直接経費 ÷ 延受託件数	円	130,227	117,680	97,926	80,741	71,585		
	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	62,341	62,713	59,977	62,235	56,573		

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15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	
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	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るか	80	
	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	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	
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	
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	80	

(各指標の点数は、100点を満点とし20点刻みとする)

平成15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	12年度	13年度	14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	%	103.9	101.2	101.5		
	2 経常収支	経常収入(総収入)－経常支出(総支出)	千円	5,756	3,766	22,624		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	%	99.4	100.4	102.5		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	96.8	103.9		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	%	101.5	102.8	102.7		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	%	88.0	85.9	87.5		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費÷経常支出×100	%	12.0	14.1	12.5		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	%	15.5	20.3	19.3		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)	%	64.7	53.0	50.7		
	11 正味財産構成比率	正味財産÷(負債+正味財産)×100	%	29.1	33.3	41.3		通常増加が望ましい
健 全 性	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	%	16.5	19.2	18.4		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	%	3.1	1.6	1.7		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	%	5.8	5.0	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	%	0.0	17.5	11.3		通常増加が望ましい
	17 資産回転率(回)	総収入÷資産	回	7.7	7.3	6.1		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	32,779	20,849	22,299	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	%	5.0	6.4	14.4		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	920,698	895,508	863,176		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点÷総収入×100	%	102.8	97.2	91.2		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15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	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(13年～15年)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。		
	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。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感覚の醸成や効率化、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	12年度は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大し経常収支がマイナスになったが、13、14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	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が、14年度は、横ばいとなっている。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	13年度には、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が、14年度は、減少傾向にある。		
	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年度には、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、受託消化率を向上させ、事業収入も伸ばしている。
目標の 設定方	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、就業会員、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、就業実人員の増加に努める。スキル講習の実施により会員が新しい技能を習得したり、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	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、14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。
	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	職員一人当たりのサービス利用人数は増加に転じたが、サービス利用年間延べ人数(就業延日人員)は、就業人員の多い職種の受注が縮小したことにより減少している。
	コスト	会員数、延受託件数がともに伸び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)	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、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、14年度ともプラスに転じたが、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、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の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。