

5

⑤ 社団（杉並区シルバー人材センター）

## 平成19年度杉並区財団等経営評価表

団体概要	名称	(社)杉並区シルバー人材センター		代表者	加藤 昌俊		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		
経営分析 (定性評価)	事業目的				顧客(サービス対象)		事業内容			
	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、高齢者の能力を活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。				区内高齢者及び発注者		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				
		16年度評価	17年度評価	18年度						
				評価	得点					
	計画性	A	A	A	100					
	目的適合性	A	A	A	88					
	健全性	A	A	A	90					
	効率性	A	A	A	90					
経済性	A	A	A	90						
総合	A	A	A	458						
経営分析 (定量評価)	財務	主要指標		単位	平成16年度	平成17年度	平成18年度	特記事項		
		総収入		千円	1,076,979	1,081,281	1,088,222			
		総支出		千円	1,060,192	1,069,348	1,073,457			
		資産		千円	213,410	224,225	241,501			
		補助金収入依存度		%	16.7	16.9	16.8			
		受益者負担		千円	890,724	883,765	893,898			
		事業費比率		%	89.0	88.5	88.6			
		管理費比率		%	11.0	10.3	10.7			
		職員一人当たり事業収入		千円	27,019	25,997	24,159			
		経常収支		千円	16,787	11,933	14,765			
	経常支出人件費比率		%	16.2	16.6	16.4				
	損益分岐点		千円	1,001,316	1,083,382	1,029,518				
	組織	総職員数		人	77	79	79			
常勤換算職員数		人			37					
常勤役員比率		%	1.8	1.7	2.7					
事業分析	指標名		算式		単位	平成16年度	平成17年度	平成18年度		
	活動指標	月平均会員数	各月末会員数の合計 ÷ 12		人	2,617	2,672	2,688		
		延受託件数	月単位で実績のあった受託件数の累計		件	14,293	15,098	15,879		
		スキル講習	開催コース数		コース	9	7	8		
	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		%	54.7	54.4	54.4		
		受託消化率	年間受託件数 ÷ 年間発注件数		%	90.5	88.8	86.2		
経営実績	<p>年22回開催した入会説明会参加者359名の内302名(入会率84.1%)が入会した。新聞折込み(約13万部)による事業全体のPRを実施。その他、チラシによる個別事業のPR(約4万6千枚をポスティングや請求書へ同封)、自主事業としているパソコン教室等の受講者募集や、各職種を利用頂くPR記事を区発行の「広報すぎなみ」に延べ36回掲載し、そのPR結果、関連28職種全体で契約金額が前年度比で105.1%となった。</p> <p>スキル講習を修了した会員が就業する職種の実績は順調に推移しており、パソコン出張サービスでは事業収入が前年度比174.6%となっている。</p> <p>就業期間設定等による分ち合い就業を実施し就業率の向上に努めたが、継続受注への新規就業者の減少から達成度合いが鈍化している。</p> <p>18年度は発注件数及び受託件数は増加しているが、受託消化率が低下している。</p>									

経営分析(定量評価)の「職員1人あたり事業収入」及び「常勤役員比率」の算定にあたっては、平成16,17年度については「総職員数(非常勤役員を除く)」を用い、平成18年度については「常勤換算職員数」を用いる。

**【財団等団体経営評価(一次評価)】**

経営分析・定性評価	経営分析・定量評価	事業分析
<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92.9%と90.9%の評価を受けた。その他、受講対象を民間就業会員に広げた接客研修を10回開催(321名受講)、サービス向上を図った。</p> <p>・今後も会員の増強や受注消化率の向上に努め、増加する発注に応える努力が必要である。</p> <p>・公認会計士による外部監査制度を導入し、適正な会計処理を図るとともに、監事による現金監査を強化した。</p> <p>・事業理念の相互理解を深めるとともに、会員自らが事業を提案し運営する風土を、更に整備する必要がある。また、就業や地域活動時の事務の効率化・迅速化の重要性の浸透を今後も図る必要がある。</p>	<p>事業収入は前期比ほぼ横ばいにとどまった。公共・独自事業・個人部門は伸びたが、企業部門が落ち込みこれを吸収し切れなかった。個人部門の仕事は就業会員の平均収入が低いものの、家庭等からのごまごまとした需要に応じたことで、区民サービスの向上に寄与した。</p> <p>費用もほぼ横ばいであったため当期正味財産増加額は昨年とほぼ同水準の決算となった。このような概況において各指標に若干の改善がみられ、なかでも財務の安定度が増した。</p>	<p>・財政基盤確保のため、公益性と収益性とのバランスを考慮し事業を展開。その結果14年度から5期連続して、決算で好結果を納めた。</p> <p>・お客様満足度調査等により、顧客ニーズの多様化に対する就業環境の整備や受注拡大に努め新たにインターネットによる受注を整備し、利用者サービスの向上としてコンビニ収納に加え口座自動振替の導入を行った。これにより、一般的な利用代金の支払方法の全てに対応が可能となった。</p> <p>・地域貢献事業として区民に対し無料の技能講習会や育児玩具の提供を行い、地域との交流事業を展開した。</p> <p>・全面移行の旧授産場を会員活動の場とし活用し、新たに方南分室にてパソコン教室を開設するなど、パソコン関連事業等の充実を図るとともに、自主事業の拠点づくりを行った。</p> <p>・上部団体からは東京都域のシルバー事業の充実のため、財務及び事業運営の中心として高い評価を得ている。また、17年度に引き続き今年度も、都の補助事業である活性化推進事業(チャレンジ提案事業及びコミュニティ就業モデル事業)に積極的に取り組み、19年度には独自事業として引き続き事が可能となった。</p>

**【財団等団体経営評価】**

・団塊の世代の人達の活躍の場としてシルバーが本格的に対応していかなければならないのは、企業が実施している雇用延長等の実施を終えて、地域社会へ活動の場を求める団塊の世代の人々が現れる2010年頃を見据える必要がある。就業メニューの創出などセンターの基盤づくりに努め、会員増強を図る事が今後の事業運営拡大の課題となってきている。

・現在実施している公共部門及び民間部門「分ち合い就業」や「長時間就業の是正」等時代にあったワークシェアリング体制を確立するとともに、「団塊の世代」対策としての多様な就業形態づくりや会員の誰でもが就業できる「仕事の場」づくりが必要である。自主運営を行いやすい環境整備が必要となってきている。

また、これと並行し小規模であっても特徴ある、会員自らが仕事を創出して行く「会員事業提案」の土壌づくりと、その支援体制整備が必要である。

・会員、役職員一体となった組織全体で、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)より指摘のある最重要課題の一つとして掲げている「安全・適正就業の推進」に向け、上記で述べた「安全・適正」を考慮にしたワークシェアリング体制整備など最大限の努力を行っている。

**【所管部課経営評価(二次評価)】**

経営分析・定性評価	経営分析・定量評価
<p>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。また、数々の課題を解消するための策も講じられていることが伺える。さらに、中長期計画の見直し検討を予定するなど、社会情勢に柔軟に合わせていく組織体制づくりの準備ができています。今後はさらなる会員活用を図ることなどで、人件費の削減へつなげることを期待する。</p>	<p>平成16、17、18年度とも、自主財源の確保、事業収入の確保、固定経費の削減努力などにより経常収支は安定している。また、CS運動やPR方法の工夫等により着実に受注件数が増加し、望ましい運営が行われている。補助金収入依存度は、ここ数年横ばいであるが、平成18年度までの補助金事業を、今年度から独自事業に引き継ぐなど、区からの補助金に依存しない経営努力を行っていることが伺える。</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>増えつつある会員の就業機会を確保するために、民間受注増に向けたPRの強化、分かち合い就業、スキル講習、お客様満足度調査等によって、受注件数の増加に結びついた。今後も発注者からの様々なニーズに応えられるよう、さまざまな経験や資格を持つ会員の獲得・育成に努め、さらなる受注消化率の向上を図る必要がある。</p>	<p>組織運営の根幹をなす指標が活動指標の目標としてきちんと設定されており、目標算出方法、目標設定の考え方についても、的確にとらえられている。また、「中長期計画」にも連動させており、適正な目標設定が行われている。</p>	<p>新たにパソコン教室を開設するなど、パソコン関連事業を中心に拡大し、以前からの課題であったホワイトカラー職種の拡大につなげた。また、地域貢献事業にも力を注ぎ、地域住民向けに無料で講習会を開催するなど、公益法人として、公益性と収益性とのバランスを考慮した事業展開が行われている。今後も社会情勢や様々な会員や地域住民のニーズに対応した事業展開を継続してほしい。</p>

**【所管部課経営評価】**

自主財源の確保、事業収入の確保、固定経費の削減努力などにより経常収支は安定しており、望ましい運営が行われているが、昨年度と同様、仕事の発注数は増えているにもかかわらず、受注できないという課題が残っている。発注者のニーズを事前に、確実に把握するとともに、様々な経験と技能を持つ会員の獲得と育成に努め、適切な会員配置を進める必要がある。また今後も、「中長期計画」に基づき、絶えず経営目標達成の進捗状況を意識し、引き続き公益法人として収益性と公益性のバランスの取れた運営を実現していただきたい。

**【所管部課経営評価(三次評価)】**

お客様満足度調査の継続実施と研修などを通じたサービスの質の向上への取組み、未就業会員への調査や職種別就業会員打合せ会の実施による会員のニーズの把握と高齢者の意欲・能力を活かした業務拡大へつなげる取組みなど、団体の事業目的達成のための取組みは大いに評価できる。今後、会員数の増加につながる事業の構築が望まれる。

財務状況についても、自主財源の確保や管理費比率・人件費比率等の抑制など安定した経営状況を維持している。今後、団体が課題としているように、受注消化率を向上させるための取組みが期待される。

平成19年度杉並区財団等運営評価 - 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 加藤 昌俊	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	区民高齢者及び発注者			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機材運搬を行っている。 ・区広報を活用したPRをはじめ、ホームページ、新聞折込み(約13万部)・チラシのポスティング(4万5600枚)・ポスター掲示(234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年22回開催し、併せて希望者には入会手続きを行っている。 ・接客研修、植木剪定等の技能講習、公共施設就業者への会員実務研修、役職員研修を実施、また関連機関が実施する研修・講習に積極的に参加している。 調査研究(事業目的の 関連) ・総務(7回)、組織(5回)、事業(4回)の各専門部会の実施 ・女性部運営委員会等その他プロジェクトチーム ・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) ・関係機関や後述の地域との情報交換及びホームページでの事業紹介の外、月刊紙へ受注状況を掲載している。 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箇所就労相談(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、会員の自主的運営で実施した青梅街道清掃や地域との「ひざこぞトーク」や環境をテーマにした保全型事業を各7回開催。また、環境博覧会及び荻窪地域区民センターまつりへ「リフォームファッションショー」で参加し好評を得ている。その他、本事業と関連性があるコミュニティー就業モデル事業においても、地域団体との交流やパソコン講習会等の講師として会員が積極的に活動している																																																			
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。 区民高齢者の為 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、右欄の事業(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。 発注者の為 高齢者の能力活用のもととなる発注者(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、潜在ニーズの受注拡大に取り組み、併せて活力のある地域社会づくりに寄与する。																																																							
事業規模	(平成18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>496</td> <td>411</td> <td>3,635</td> <td>21,847</td> </tr> <tr> <td>2.技能群</td> <td>3,281</td> <td>2,886</td> <td>12,871</td> <td>95,125</td> </tr> <tr> <td>3.事務整理群</td> <td>226</td> <td>205</td> <td>6,963</td> <td>38,029</td> </tr> <tr> <td>4.管理群</td> <td>42</td> <td>43</td> <td>70,449</td> <td>348,219</td> </tr> <tr> <td>5.折衝外交群</td> <td>45</td> <td>38</td> <td>2,946</td> <td>13,261</td> </tr> <tr> <td>6.軽作業群</td> <td>3,896</td> <td>3,429</td> <td>71,296</td> <td>195,632</td> </tr> <tr> <td>7.サービス群</td> <td>887</td> <td>637</td> <td>50,879</td> <td>181,743</td> </tr> <tr> <td>8.その他</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>9</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>8,877</td> <td>7,651</td> <td>219,048</td> <td>893,898</td> </tr> </tbody> </table> 年度末会員数〔会員数÷60歳以上人口〕 2,693〔粗入会率 2.1%〕 年間就業実人員〔就業会員÷登録会員〕 1,864人〔就業率 69.2%〕					発注件数	受託件数	就業延人員	受託金額(千円)	1.技術群	496	411	3,635	21,847	2.技能群	3,281	2,886	12,871	95,125	3.事務整理群	226	205	6,963	38,029	4.管理群	42	43	70,449	348,219	5.折衝外交群	45	38	2,946	13,261	6.軽作業群	3,896	3,429	71,296	195,632	7.サービス群	887	637	50,879	181,743	8.その他	4	2	9	42	合計	8,877	7,651	219,048	893,898	区への要望	財政支援 国、東京都における補助金制度に対応した、現行補助の継続交付をお願いしたい。 事業支援 ア.高齢者の就業の大きな場となっている区から業務発注を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。 イ.区発注の業務受託に関し、就業会員の接客・セクハラ防止研修や区民満足度調査を実施し、より良い区民対応を目指し、さらに今後も努力していく。 ウ.会員の地域活動に加え、地域高齢者や地域住民とも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を図れる速やかな情報提供を願いたい。 分析指標の見直し 公益法人会計基準の改正により、18年度からは従来の収支計算から企業会計と同様の損益計算の財務諸表による会計処理となるため、経営評価表(経営分析定量指標)の見直しを願いたい。
	発注件数	受託件数	就業延人員	受託金額(千円)																																																				
1.技術群	496	411	3,635	21,847																																																				
2.技能群	3,281	2,886	12,871	95,125																																																				
3.事務整理群	226	205	6,963	38,029																																																				
4.管理群	42	43	70,449	348,219																																																				
5.折衝外交群	45	38	2,946	13,261																																																				
6.軽作業群	3,896	3,429	71,296	195,632																																																				
7.サービス群	887	637	50,879	181,743																																																				
8.その他	4	2	9	42																																																				
合計	8,877	7,651	219,048	893,898																																																				
組織構成	・総会 ・理事会(20) 理事会の下に12つの専門部会、委員会等 本部事務局(常勤11 嘱託1 臨時10) ・監事(2) 荻窪分室(嘱託3 臨時6) ・理事・監事選考委員会(11) 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11) カッコ内は平成18年4月1日現在構成員																																																							

平成19年度杉並区財団等運営評価 - 事業分析 (事業評価指標)

	指標名	式・具体的内容	単位	16年度実績	17年度実績	18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	2,617	2,672	2,688	2,929	18
	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	14,293	15,098	15,879	16,688	18
	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、最終目標の平成18に累計コース数を20コースとする。	コース	9 (累計 29)	7 (累計 36)	8 (累計 44)	(5ヵ年累計) 28	18
	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、丸一日の就業であっても1人とカウント	人	223,138	221,578	219,048	226,254	18
	自主運営事業の拡大	平成13～平成15の3ヵ年目標で自主運営事業を16事業に拡大し、最終目標の平成18に累計事業数を21事業とする。	事業	9 (累計 19)	1 (累計 20)	1 (累計 21)	(5ヵ年累計) 21	18
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	%	54.7	54.4	54.4	55.9	18
	受託消化率	年間受託件数÷年間発注件数	%	90.5	88.8	86.2	89.3	18
	事務費収入	事務費収入 = 配分金収入 × 事務費率(10%) 受託金額 = 配分金(就業会員の報酬) + 材料費(実費) + 事務費	千円	76,788	75,840	76,774	78,163	18
現状の分析・評価				目標設定の考え方				
<p>事業収入に関しては企業は減少傾向にあり、公共・個人・独自事業は増となって、昨年度より約1千万円の事業収入増となった。5年目を迎えたCS運動の成果もあり、地域住民からの仕事の申込みが増え、延受注件数では都内58シルバーで2番目になっている。また、パソコン教室や作品販売を初めとした独自事業が着実に地域に浸透した事業となっている。</p> <p>8つの指標のうちほぼ目標に近い結果となっているが、月平均会員数と受注消化率は達成率が低くなっている。会員入会については、実質前年度の会員数を4名の増に留まり、会員入会の減少傾向が見られる。受託消化率の減については、前年度比で受託件数の105.1%増に対し発注件数が108.1%増と上回り、仕事の申込みが増加していることに起因している。</p> <p>今後は、いかにシルバーPRを行う等工夫を凝らし、よりシルバーの周知をして、会員増強を図り、発注が多い職種への適切な会員配置が必要である。</p> <p>「自主運営事業の拡大」での本年度実績は残念ながら1事業のみ事業拡大となった。荻窪・清水・方南の各分室での学習教室やPC教室等各教室の実施により分室活用により全体的には充実した成果となっている。</p>				<p>当団体には、区内高齢者と発注者の顧客が存在するため、双方に関連のある目標設定を行い、中長期計画に連動する指標の目標値はこれに改めた。</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。また、ほとんどの目標年度を17年度としたが、スキル講習及び自主運営事業の拡大は、当初、平成15年度までの3ヵ年を目標年度とし、その後の平成16・17・18年度は、その実績有効性を踏まえ、平成19年度以降パソコン教室についてはセンター独自事業として実施する目標を設定した。</p> <p>会員数と就業率については年度末のポイント値ではなく、各月末の平均値を採用した。</p> <p>スキル講習については、東京都シルバー人材センター連合との連携による講習を実施し、講習コストも視野に入れたコース目標値の設定を行った。</p> <p>事務費は、公益法人としての適正な現行事務費率のままとした。</p> <p>中長期計画(17～26年度)を策定し、4つの基本指針を設定した。計画実行の流れは、長期的(10年)な見地で重点事項を定め実績目標を設定し、中期計画でそれらを具体化し計画的に取り組むこととしたが、現況として、会員数の停滞が大きく表れている。また事業収入については大幅な増が図られていない為、改善を含め、現況あった中長期の計画の見直しを今後十分検討する事が課題となっている。</p>				

平成19年度杉並区財団等運営評価 - 事業分析 (事業の推移)

	項目	算式・説明	単位	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	備考
財務状況	総収入(経常収入)		千円	946,049	1,020,347	1,076,979	1,081,281	1,088,222	
	総収入のうち								
	補助金収入	国、東京都、杉並区の合計	千円	182,720	183,623	179,745	183,276	182,693	
	事業収入	事業収入 + 掛金収入	千円	758,174	831,593	891,659	883,923	893,898	
	内 区からの受託事業費		千円	417,225	446,061	483,617	479,970	495,914	
	基本財産運用収入額		千円	0	0	0	0	0	
	受益者負担		千円	757,679	830,980	890,724	883,765	893,898	
	受益者負担比率	受益者負担 ÷ 総事業費	%	93.7	94.3	94.4	93.4	94.0	
	総支出(経常支出)		千円	923,425	997,539	1,060,192	1,069,348	1,073,457	
	総支出のうち								
	総事業費		千円	808,199	881,226	943,707	946,369	950,655	
	内 事業費		千円	715,112	785,879	845,599	843,612	851,332	
	内 事業に係る人件費		千円	93,086	95,346	98,108	102,757	99,323	
	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	409,755	439,259	474,459	473,110	484,767	
	総管理費		千円	115,226	116,312	116,484	110,567	114,356	
	内 管理費		千円	38,703	41,111	42,780	36,327	37,520	
	内 管理に係る人件費		千円	76,522	75,201	73,704	74,240	76,836	
	総人件費		千円	169,608	170,547	171,812	176,997	176,159	
	内 区からの受託事業に係る人件費		千円	24,663	28,062	28,340	30,131	26,961	
	資産		千円	154,909	193,512	213,410	224,225	241,501	
負債		千円	90,916	107,179	108,542	106,334	110,000		
正味財産		千円	63,993	86,333	104,868	117,890	131,501		
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	79	78	77	79	79	
	内 常勤役員数	事務局長(常勤固有職員)兼務	人	1	1	1	1	1	
	内 非常勤役員数	理事、監事	人	21	22	22	21	21	
	内 派遣職員数	区からの派遣職員	人	0	0	0	0	0	
	内 常勤固有職員数	事務局長を除く	人	14	14	14	14	14	
	内 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	43	41	40	43	43	
常勤換算職員数		人					37		
サービス	サービス利用年間延べ人数	就業延日人員	人	185,983	207,295	223,138	221,578	219,048	
	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 ÷ 常勤換算職員数	人	5,470	6,281	6,761	6,517	5,920	
単位当た	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	4,240	4,135	4,117	4,139	4,220	
	受託1件当り直接費	事業収入直接費 ÷ 延受託件数	円	71,585	65,586	64,286	60,754	58,224	
	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	56,573	55,773	54,011	56,915	55,396	

千円単位のもの、千円未満を切り捨て、円単位のもの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。

「職員一人当たりサービス利用人数」の算式・説明における「常勤換算職員数」については、14～17年度は「総職員数(非常勤役員を除く)」とする。

平成19年度財団等経営評価 運営評価表(経営分析定量指標)

分野	指標	算定式	単位	16年度	17年度	18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	%	105.1	98.1	97.8		
	2 経常収支	経常収入(総収入)－経常支出(総支出)	千円	16,787	11,933	14,765		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	%	101.6	101.1	101.4		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	%	107.2	99.1	101.1		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	%	105.6	100.4	100.6		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	%	89.0	88.5	88.6		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費÷経常支出×100	%	11.0	10.3	10.7		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	%	16.7	16.9	16.8		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	%	-	-	-		
	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)	%	50.3	50.0	51.0		
	11 正味財産構成比率	正味財産÷(負債+正味財産)×100	%	49.1	52.6	54.5		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	%	16.2	16.6	16.4		通常減少が望ましい
	14 常勤役員比率	常勤役員数÷常勤換算職員数×100	%	1.8	1.7	2.7		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	%	4.6	4.4	4.4		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	%	6.0	6.4	3.9		通常増加が望ましい
	17 資産回転率(回)	総収入÷資産	回	5.0	4.8	4.5		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÷常勤換算職員数	千円	27,019	25,997	24,159		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	%	8.7	5.8	5.6		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	1,001,316	1,083,382	1,029,518		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点÷総収入×100	%	93.0	100.2	94.6		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。

No14「常勤役員比率」及びNo18「職員1人あたり事業収入」の算定式における「常勤換算職員数」については、16,17年度は「総職員数(非常勤役員を除く)」とする。

平成19年度財団等経営評価 運営評価表(経営分析定性指標)

:十分できている、 :おおむねできている、×:できていない

分野	指 標	評価	分野の点数(100点)
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		100
	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		
	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		
	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		
	評価の根拠 1 17年度に中長期計画を策定 2 中長期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、専門部会やプロジェクトチームでの調査・検討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		88
	6 事業目標(定量的数値)の設定方法が妥当か		
	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		
	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		
	評価の根拠 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。 7 発注者へは調査対象職種を広げ2種類のサンプル調査を実施し、会員へは未就業会員調査と職種別就業会員打合せ会を開催 8 今後は更に広く区民高齢者の就業や社会参加に関する多様なニーズの把握が鍵		
健 全 性	9 管理者及び職員の能力育成体制が整備されているか		90
	10 意思決定及び業務の妥当性を確保するための管理体制ができているか		
	11 財産管理や会計処理が適正に行われているか。また、監査の体制が整備されているか		
	12 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		
	13 個人情報の管理と情報公開は適正に行われているか		
評価の根拠 9 各種研修(独自、上部団体、ブロック)へ積極参加する外、職員の研修派遣制度により昇格時に他シルバーへ研修派遣を実施 10 理事会(毎月開催)、専門部会、その他プロジェクト、上部団体の業務指導により確保 11 年次・月次・日次のチェック体制を強化し、公益法人会計基準により処理。内部監査(現金取扱の出先就業拠点での現金監査を含む)、上部団体の公認会計士による指導を受け指摘事項を改善 12 自主財源となる事務費率と正会員会費額の改定後、その水準を維持し、消耗品購入等経常コストを削減 13 個人情報保護要綱、情報公開要綱を制定。ホームページ構成を改善し事業紹介や情報の発信を充実。また、インターネットによる仕事の申し込み受付を実施。今後は経営状況の公開を予定			

平成19年度財団等経営評価 運営評価表(経営分析定性指標)

分野	指 標	評価	分野の点数(100点)
効 率 性	14 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
	15 人件費を削減するための工夫が凝らされているか		
	16 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		
	17 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		
	18 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		
評価の根拠	14 次期繰越収支差額は53,700千円(前年度比137.9%)、当期正味財産増加額は13,611千円(前年度比104.5%)となり、期末正味財産合計額を131,502千円(前年度比111.5%)計上 15 業務OA処理システム導入による事務効率化を図り、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 16 公益法人として許される範囲内で運用 17 全職員にパソコンを配置し、オンラインにより本部・分室間で業務データを始めとするあらゆるデータを共有。独自OAシステムによる事業及び予算の管理。利用代金の支払方法であるコンビニエンス収納に加え口座自動振替システムを導入し、利用者の利便性を図り、また未収金防止策として活用した。 18 当団体には様々な経験や能力を持つ会員がいる。この人材を積極的に活用するため調査・集計等を会員へ委託し、事業運営面でも会員の自主運営形態を前進させている。		
経 済 性	19 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		90
	20 サービスコスト低減のための努力(施策)を行っているか		
	21 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		
	22 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		
	23 事業収入を増加させるための努力(施策)を行っているか		
評価の根拠	19 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 20 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 21 インターネットでの安価物件やカタログ販売を利用 22 封筒類の簡易印刷物を専門印刷業者に移行する外、簡易なチラシやポスターについては内部で制作・印刷 23 お客様満足度調査の結果から効率化と迅速化を検討。家事援助サービス等の就業グループにおいて就業会員自らが仕事の手配を実施し、単発職種で採用の「承り書」による受注事務の迅速化をほぼ完了した。その他、インターネット受注による事務処理を実施し、利用者の利便性に努めた。		

平成19年度杉並区財団等経営評価による改善計画

団体名称	社団法人 杉並区シルバー人材センター	代表者	会長 加藤 昌俊	電話	3317-2217
<p>主 近 五 年 取 り 組 み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・お客様満足度調査を実施し事業への評価を受けるとともに、サービス向上の改善に役立てた。(14年度)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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働パソコンの台数を2倍とし需要対応の整備を実施した。(15年度)</li> <li>・杉並浴場組合と連携し「ふれあい入浴日」に、就業につながりにくい会員の趣味を活かした趣味講座や実績のあるパソコン講習を開催し、コミュニティ就業モデル事業を実施した。(16年度)</li> <li>・チャレンジ提案事業として夜間中心のパソコン教室を阿佐谷に開設し、チャレンジ目標を達成することができた。(16年度)</li> <li>・公認会計士による外部監査制度を導入した。(17年度)</li> <li>・利用代金のコンビニ支払いに加え、次年度からの口座自動振替の導入を検討し、お客様へのサービス向上を図った。(17年度)</li> <li>・利用代金の口座自動振替を導入しお客様の利便性を図った。(18年度)</li> <li>・職員研修制度により他センターとの交流研修や杉並区から初めて研修として職員が派遣される等職員研修派遣を実施した。(18年度)</li> </ul>				
<p>前 年 度 の 成 果 ・ 反 省 取 り 組 み</p>	<p>(組織・人事)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会動向等をテーマとした役職員研修を2回開催し、事業運営の課題対応とした。</li> <li>・研修派遣制度による人事交流を実施し、今後、実施を予定する「一般労働者派遣事業」「指定管理者制度」への準備を行った。</li> </ul> <p>(事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・杉並区による旧敬老会館(各ゆうゆう館)の管理受託に向けて、協働事業提案を行った。</li> <li>・お客様満足度調査の結果として、概ね総合評価は前年度を上回っているが、「意見書込み」に記載された少数意見に対する改善がCS運動の更なる推進に繋がることを強く認識して改善にあたった。</li> <li>・公共受注は、昨年に引き続き接客研修等を実施し、さらに、有料自転車駐車場管理に於いては実技講習を実施した。</li> <li>・活性化推進事業(チャレンジ提案事業とコミュニティ就業モデル事業)を活用した事業を実施した結果、会員就業の場の拡大と地域との交流事業が推進した。</li> <li>・OAインフラ整備を行い事務効率の改善を図りコンビニエンスストアからの入金制度の外、体制の整った口座自動振替を導入し、お客様サービスの向上と併せ未収金防止策としても活用していく。</li> </ul> <p>(経費構造)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の仕事に比べ経費の掛かる技能系職種に対し実施していた諸経費負担制度の休止を継続し、お客様の経費負担の削減を図った。</li> <li>・会員への福利助成を引き続き行い、地区別バス旅行で実施している他県シルバー視察の成果が事業参画への視野を広げている。</li> <li>・公益性と収益性を念頭においた経営に努め、公益法人としての地域貢献事業を展開するため無料の講習会や一般区民も参加できる公開講座や「ひざごぞうトーク」を7地区にて実施した結果、シルバー事業の周知が図れ、前述の活性化推進事業と併せ地域との交流が深まった。</li> </ul>				
<p>今 年 度 の 取 り 組 み ・ 目 標</p>	<p>(組織・人事)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会動向等を鑑み、平成17年度に作成作成した中長期計画の見直し検討を図る。</li> <li>・配置異動と業務分担の見直しや杉並区より初めて職員交流派遣を実施し、組織の活性化を図る。</li> </ul> <p>(事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度受託した、ゆうゆう浜田山館を充実し、地域の人々がより多く利用、参加できる場としての協働事業を目指す。</li> <li>・Web受注の導入により365日24時間いつでも仕事の申込みが可能な環境を整備する。</li> <li>・増加傾向にある就業事故防止対策の強化を図る。特に、就業途上に係わる自転車に伴う事故防止のための安全講習を実施する。</li> <li>・接客研修受講の対象職種を広げCS運動を推進する外、会員向けパソコン講習を開催しIT化が進む就業実態に対応する。</li> </ul> <p>(経費構造)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公益性と収益性を念頭におき、公益法人としての活動を活発化させるため研修・講習や地域貢献事業に効果的な資金投入を行う。</li> <li>・会員交流と地域交流の促進のため、地区地域班の事業や一般区民参加型行事の支援を行う。</li> </ul>				
<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を保ち事業運営を行う。</li> <li>・中長期計画の見直し、検討を行い、地域に根ざしたシルバー人材センターの事業運営を目指す。</li> <li>・18年度から「新公益法人会計基準」による会計処理を実施する。</li> </ul>	<p>添 付 リ 資 料 ト</p>			

平成19年度杉並区財団等経営評価 問題点検討表(二次評価)

主管部 課係名	保健福祉部 高齢者施策課いきがい活動支援係	電話番号	団体名	社団法人 杉並区シルバー人材センター
		2246		
<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、今後の社会情勢の変化を踏まえた経営戦略となる「中長期計画(計画期間10年)」をH17年策定以来、その基本指針や前半5年の中期計画に基づき、計画性のある事業展開に着手している。今後は一定期間ごとに、この計画の見直し検討をおこない、社会情勢とのずれが生じないよう留意されたい。		
	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。「お客様満足度調査」を継続実施し、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。個人情報保護の管理体制も確立されているが、今後は会員を中心とした確実な浸透・定着に努める必要がある。		
	効率性	利用代金のコンビニエンスからの入金に加え、口座自動振替での入金システムを導入している。同時に、全職員にパソコンを配置し、あらゆる業務の情報の共有を強化するなど、前年度よりもさらに効率的な運営を行っている。また会員への業務委託や会員による自主運営形態での自主事業の実施・開発なども継続実施し、事業運営の効率化を図っている。		
	経済性	より安価な消耗品の購入、受注事務の見直し等を行い、コスト削減に努めている。今後は、シルバー人材センター同士の情報交換だけでなく、同種の事業形態をもつ企業や団体に関する情報も収集、検討をする必要がある。		
定量評価	計画性	16、17、18年度とも自主財源の確保、事業収入の確保、固定経費の削減努力などにより経常収支は安定している。18年度は管理費比率が若干増加しているが、全体としては望ましい状況を維持している。		
	自立性	補助金収入依存度は、ここ数年横ばいであるが、平成18年度までの補助金事業を、今年度から独自事業に引き継ぐなど、次年度以降の動向に注目したい。		
	健全性	各指標はほぼ横ばいである。さまざまな経験や資格を持つ会員の獲得・育成に努め、また会員パワーのさらなる活用等により、総人件費の削減に努め、指標の減少を目指してほしい。		
	効率性	中長期計画に基づいた組織の運営と体制の見直しを含めた改善をおこない、引き続き管理費の削減と事業収入の増に努める必要がある。		
	経済性	公益法人であるがゆえに、毎年損益分岐点及び同比率は高い数値となっている。資産剰余率も僅かずつではあるが悪化している。一層の事業収入の増、固定費の減に取り組むなど、経済性を高めるための具体的な方策を講じる必要がある。		
特記事項				

## 事業分析、課題と問題点

現 状 ・ の 評 価	活動指標	スキル講習会と自主運営事業の拡大は目標値を達成しており、目標の再設定を行い今後も拡大して行ってほしい。月平均会員数は、16年度から増加しているものの、60歳以上の高齢者の人口増加率の割合と比べると勢いが無いように思われる。分析されたように、PRの工夫等を行うとともに魅力あるセンターづくりを目指して会員の獲得に努めてほしい。
	成果指標	前年度から、仕事の発注数は増えているにもかかわらず、受注できないという課題が残っている。発注者のニーズを事前に、確実に把握するとともに、様々な経験と技能を持つ会員の獲得と育成に努め、適切な会員配置を進める必要がある。
目 の 考 え 方	活動指標	組織運営の根幹をなす指標が活動指標の目標としてきちんと設定されており、目標算出方法、目標設定の考え方についても、的確にとらえられている。また、今後の経営環境の変化を踏まえた経営戦略となる「中長期計画(H17～26年度)」にも連動させており、概ね適正な目標設定が行われている。
	成果指標	ここ数年の重要課題である、受託消化率低下の分析や、自主財源となる事務費率も含めて事務費収入を分析しており、中長期計画どおり、公益法人として公益性と収益性のバランスのとれた運営を念頭においた目標設定をおこなっている。
事 業 の 推 移	財務状況	ここ数年高い伸長率を維持していた事業収入が、17年度は減少に転じたものの18年度は増加した。経常収支も黒字で安定しており、資産増など望ましい状況にあることから、現在のところ財務状況に特段の問題はない。今後も社会情勢やニーズに対応した事業展開を継続し、一層の事業収入の増に努めてほしい。
	組織	14年度以降減少傾向にあった総職員数であったが、17年度の事業の拡大による総職員数の増加があったものの、18年度は、同数であった。今後は、細やかなサービスの提供や、新規事業の開拓など、適正な人員数の配置が厳しい状況になると思われるが、引き続き人員目標を設定するなど、組織の活性化に向けての取り組みが必要である。
	サービス	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着実に増加していたが、17年度から減少に転じている。発注者からの様々なニーズに応えられるよう、さまざまな経験や資格を持つ会員の獲得・育成に努め、受託消化率の向上を図る必要がある。
	コスト	受託件数・会員数の増と、技能系職種に対する諸経費負担制度の廃止などによる経費の見直しの結果、総じて単位あたりのコストは年々着実に減少している。
所 管 部 課 経 営 評 価 総 合 コ メ ン ト (分析、課題と問題点)	<p>自主財源の確保、事業収入の確保、固定経費の削減努力などにより経常収支は安定している。また、CS運動や新たなPR方法の実施等により着実に受注件数が増え、望ましい運営が行われている。ただ依然として、仕事の申し込みは増えているにもかかわらず、受注できないという状況にあるため、発注者のニーズを事前に把握するとともに、様々な経験と技能を持つ会員の獲得と育成に努め、適切な会員配置を進め、受託消化率の向上を図る必要がある。同時に、「中長期計画」に基づき、絶えず経営目標達成の進捗状況を意識し、引き続き公益法人として収益性と公益性のバランスの取れた運営を実現していただきたい。</p> <p>また、高齢社会の進展にあわせて、シルバー人材センターに就業機会を求める高齢者や仕事を依頼する地域住民は、ますます増えるであろう。こうした状況の中で、就業率・受託消化率等を上げていくための様々な仕掛けづくりを検討・実行し、地域の中に確固とした信頼を築いていく必要がある。今年度から開始した、ゆうゆう浜田山館での区との協働事業の成功、杉並区高齢者いきいき事業協働推進連絡会会員としての役割等も含め、高齢者の社会参加と交流の拡大を目指す、広く地域貢献を行うシルバー人材センターとしての活躍・発展を期待する。</p>	