

5

⑤ 社団（杉並区シルバー人材センター）

平成20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
	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。	顧客(サービス対象)	区内高齢者及び発注者	事業内容	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 	
		17年度評価	18年度評価	19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17年度	平成18年度	平成19年度	特記事項
		総収入	千円	1,081,281	1,088,222	1,134,630	
		総支出	千円	1,069,348	1,073,457	1,136,348	
		資産	千円	224,225	241,501	258,258	
		補助金収入依存度	%	16.9	16.8	16.1	
		受益者負担	千円	883,765	893,898	939,356	
		事業費比率	%	88.5	88.6	88.4	
		管理費比率	%	10.3	10.7	10.6	
		職員一人当たり事業収入	千円	25,997	24,159	26,093	
		経常収支	千円	11,933	14,765	1,718	
	経常支出人件費比率	%	16.6	16.4	15.5		
	損益分岐点	千円	1,083,382	1,029,518	1,141,660		
	組織	総職員数	人	79	79	82	
		常勤換算職員数	人		37	36	
常勤役員比率		%	1.7	2.7	2.8		

事業分析	活動指標	指標名	算式	単位	平成17年度	平成18年度	平成19年度
		月平均会員数	各月末会員数の合計 ÷ 12	人	2,672	2,688	2,677
		延受託件数	月単位で実績のあった受託件数の累計	件	15,098	15,879	16,454
	スキル講習	開催コース数	コース	7	8	6	
	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	%	54.4	54.4	55.5
受託消化率		年間受託件数 ÷ 年間発注件数	%	88.8	86.2	90.6	

年23回開催した入会説明会参加者364名の内292名(入会率80.2%)が入会した。
 新聞折込み(12万2千部)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6万7千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37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。
 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108.7%となっている。
 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。
 19年度は発注件数及び受託件数は増加し、若干ではあるが受託消化率が増加した。

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、19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>・民間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93.6%と93.7%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8回開催(162名受講し)、サービス向上を図った。</p> <p>・今後は会員の増強が大きな課題としてあり、受託消化率は前年度に比べ向上したが、今後とも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、就業や地域活動時において地域貢献事業を推進し、公益法人としての地域ニーズに対応できる体制作りをさらに今後とも図る必要がある。</p>	<p>事業収入は5.1%増となり堅調な実績となった。本来ならば増益(正味財産増加)となるはずであったが、今般、国税当局より正味財産を削減するよう指摘を受け、3か年で法人税法に適合する水準まで引き下げざるを得なくなった。また、新たな事象として、公益法人制度改革関連3法が本年12月に施行となり、新制度の公益認定基準に収支相償等の財務の規律が法定化されている。今後、財務・会計はこれらの要因により制約を受けることになり、中期的に各制度に適合するよう調整が続くことになる。</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、インターネットによる受注を実施し利用者の利便性を図り、また利用者の支払い方法についてコンビニ収納に加え口座自動振替を実施した。これにより、利用者サービス向上に努めるとともに、未収金防止策としての一方法とした。</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。また、「杉並子育て応援券」のサービス提供事業者として、区民へのサービスを行い、3,127枚の子育て応援券による事業実績をあげ、子育て支援事業を行った。</p> <p>・全面移行の日授産場を会員活動の場とし活用し、方南・清水両分室にて各種教室を実施するなど、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、国の指定を受けていた地域高齢者社会参加事業を引き続き取り組み、社会参加する会員に対して、関連分野の情報提供及び普及活動を実施する事が可能となった。</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年頃を見据えて、地域貢献参加の場や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た。

・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」等の見直しを行い、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就業できる「仕事の場」づくりが必要である。また、協働事業として実施している自主運営等が実施し易い環境整備が必要となってきた。

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、役員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「安全就業」については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おり、目的適合性は問題ない。しかし、「中長期計画」と目標会員数などの現状との相違部分について十分な検討のうえ変更し、絶えず経営目標達成の進捗状況を意識し、あらたな計画をうちたてる必要があるように思われる。</p>	<p>昨年度までの重要課題であった、受託消化率の低下傾向は19年度は前年度比4.4ポイント増と改善された。より一層の発注者のニーズの事前把握と、様々な経験と技能を持つ会員の獲得と育成に努めるとともに、適切な会員配置を進め、受託消化率の更なる改善を目指してほしい。また、経済性の向上に関しては、収益性と公益性のバランスを考えなければならないという公益法人ゆえの難しさがあるが、計画、目的に沿ってできる限り努力されたい。</p>
事業分析・現状の分析・評価	事業分析・目標設定の考え方
<p>延べ受注件数が都内58シルバー人材センターで1番目の好成績をおさめたことは評価に値する。新聞折込、広報すぎなみ掲載、チラシポスティングなど幅広いPRが功を奏した。一方で、月平均会員数が減少しているため、PRの工夫、魅力ある事業の創出などで、新規会員の獲得に努めてほしい。</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。ただ前述したとおり、「中長期計画」を見直したうえ、目標の再設定が必要である。</p>
事業分析・事業の推移	<p>19年度の経常収支がマイナスに転じたものの、ここ数年財務状況全般としては安定しており、特段の問題はない。社会情勢の変化やニーズを絶えず分析把握し、さらなる事業収入の増を目指してほしい。</p>

【所管部課経営評価】

受託消化率の低下傾向は、昨年度までの重要課題であったが今年度は上昇した。毎年継続実施しているお客様満足度調査や、新聞折込をはじめとする様々なPR効果等により、事前に発注者からのニーズを把握し、そのニーズに応えられるように適切な会員の配置を行ってきた結果である。

公益法人制度改革や、団塊世代の雇用延長終了等、社会情勢は様変わりしていくにつれ、様々な課題が生じると思われるが、できるだけ早く「中長期計画」を見直し、新たな課題に即座に対応できるようなセンターの組織、事業展開を含めた財政基盤づくりに努めてほしい。

【総合経営評価(三次評価)】

自主運営事業の拡大等による受託件数・就業人員の増加や事務費収入等の財務指標の改善など、取組の成果が見受けられる。また、継続実施しているお客様満足度調査結果に表れた高い評価からは、ニーズの把握とサービスの質の確保・充実に取り組んだ努力がうかがうことができる。これらの取組とともに、効率的な事業執行方法への改善や職員研修の充実などに取り組んだ結果が、都内で1番の延受注件数につながったものと思われる。

会員数が伸びない中で、受託消化率を向上させたことは評価できる。しかし、高齢化が進展している中で会員数が伸びない理由についての分析の記載がなく、会員増を図るためにPRの工夫と広く周知するという今後の取組でその結果が出るか不安が残る。中長期計画の改定を行う中で目標数値の見直しを行うとのことなので、会員数の状況をはじめとした現状の分析を実施したうえで目標等の見直しを図る必要がある。

平成20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	17年度実績	18年度実績	19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	2,672	2,688	2,677	2,929	19
	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	15,098	15,879	16,454	18,114	19
	スキル講習	「福祉・家事サービスコーディネーター講習」「芝生の手入れと除草」「ハウスクリーニング」「ステップアップ接遇」「DIY(住宅環境整備)」「家具転倒防止器具取付」の6コース実施	コース	7 (累計 36)	8 (累計 44)	6 (累計 50)	(5ヵ年累計) 28	19
	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	221,578	219,048	222,513	216,778	19
	自主運営事業の拡大	地域の高齢者の「いきがい学び」「ふれあい交流」「健康づくり」の場としての活用を図るといふ杉並区の主旨に沿って、協働事業として、ゆうゆう浜田山館を管理受託し、地域との交流を広げ、事業拡大に努めた	事業	1 (累計 20)	1 (累計 21)	1 (累計 22)	(5ヵ年累計) 21	19
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	%	54.4	54.4	55.5	55.0	19
	受託消化率	年間受託件数÷年間発注件数	%	88.8	86.2	90.6	88.5	19
	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	75,840	76,774	80,953	79,794	19
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個人・独自事業は減少し、公共・企業事業は増となり、昨年度より約4千5百万円の事業収入増となった。6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1番となっている。また、各種教室や作品販売をはじ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つの指標は、ほぼ目標に近い結果となっている。そのうち、月平均就業率と受注消化率は達成率を超えたものとなっている。会員入会については、実質前年度の会員数は同数で横ばい状態に留まり、会員入会の減少傾向が見られる。受託消化率については、前年度比で4.38ポイント上回り、単発的な受注に対して、事務処理の効率化を図り、必要な職種のグループによる仕事の手配等を実施したことに起因している。</p> <p>今後は、昨年度に増してシルバー人材センターについてのPRに工夫を凝らして広く周知することで会員増強を図り、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」では杉並区からの協働事業受託に伴い、会員の就業機会拡大となった。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した結果、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については毎年度設定を行っている。</p> <p>月平均会員数と延受託件数についての目標値は中長期計画の指標を記載したが、会員数の伸び悩みや現受注状況を考慮し、見直しの必要がある。</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、公益法人としての指定された範囲で、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、現況に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20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	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	備考
財務状況	総収入(経常収入)		千円	1,020,347	1,076,979	1,081,281	1,088,222	1,134,630	
	総収入のうち								
	補助金収入	国、東京都、杉並区の合計	千円	183,623	179,745	183,276	182,693	182,236	
	事業収入	事業収入 + 掛金収入	千円	831,593	891,659	883,923	893,898	939,356	
	内 区からの受託事業費		千円	446,061	483,617	479,970	495,914	529,129	
	基本財産運用収入額		千円	0	0	0	0	0	
	受益者負担		千円	830,980	890,724	883,765	893,898	939,356	
	受益者負担比率	受益者負担 ÷ 総事業費	%	94.3	94.4	93.4	94.0	93.5	
	総支出(経常支出)		千円	997,539	1,060,192	1,069,348	1,073,457	1,136,348	
	総支出のうち								
	総事業費		千円	881,226	943,707	946,369	950,655	1,004,513	
	内 事業費		千円	785,879	845,599	843,612	851,332	903,040	
	内 事業に係る人件費		千円	95,346	98,108	102,757	99,323	101,472	
	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	439,259	474,459	473,110	484,767	521,713	
	総管理費		千円	116,312	116,484	110,567	114,356	120,751	
	内 管理費		千円	41,111	42,780	36,327	37,520	46,006	
	内 管理に係る人件費		千円	75,201	73,704	74,240	76,836	74,744	
	総人件費		千円	170,547	171,812	176,997	176,159	176,216	
	内 区からの受託事業に係る人件費		千円	28,062	28,340	30,131	26,961	28,358	
	資産		千円	193,512	213,410	224,225	241,501	258,258	
負債		千円	107,179	108,542	106,334	110,000	129,656		
正味財産		千円	86,333	104,868	117,890	131,501	128,601		
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	78	77	79	79	82	
	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	22	22	21	21	21	
	内 派遣職員数	区からの派遣職員	人	0	0	0	0	1	
	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	41	40	43	43	45	
	常勤換算職員数	常勤職員の勤務時間に基づき職員数を算定	人				37	36	
サービス	サービス利用年間延べ人数	就業延日人員	人	207,295	223,138	221,578	219,048	222,513	
	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	6,281	6,761	6,517	5,920	6,180	
単リコスト	会員就業1人1日当りの直接費	事業収入直接費 ÷ 就業延日人員	円	4,135	4,117	4,139	4,220	4,393	
	受託1件当りの直接費	事業収入直接費 ÷ 延受託件数	円	65,586	64,286	60,754	58,224	59,409	
	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	55,773	54,011	56,915	55,396	59,331	

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、15～17年度は「総職員数(非常勤役員を除く)」とする。

平成20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	17年度	18年度	19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	%	98.1	97.8	102.3		
	2 経常収支	経常収入(総収入)－経常支出(総支出)	千円	11,933	14,765	1,718		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	%	101.1	101.4	99.8		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	%	99.1	101.1	105.1		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	%	100.4	100.6	104.3		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	%	88.5	88.6	88.4		通常増加が望ましい
	7 管理費比率	管理費÷経常支出×100	%	10.3	10.7	10.6		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	%	16.9	16.8	16.1		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)	%	50.0	51.0	51.9		
健 全 性	11 正味財産構成比率	正味財産÷(負債+正味財産)×100	%	52.6	54.5	49.8		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	%	16.6	16.4	15.5		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	%	1.7	2.7	2.8		通常減少が望ましい
効 率 性	15 常勤役員人件費比率	常勤役員人件費÷総人件費×100	%	4.4	4.4	4.6		通常減少が望ましい
	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	%	6.4	3.9	0.9		通常増加が望ましい
	17 資産回転率(回)	総収入÷資産	回	4.8	4.5	4.4		通常1回以上が望ましい
経 済 性	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	25,997	24,159	26,093		通常増加が望ましい
	19 資産剰余率	剰余金(当期正味財産増加額)÷資産×100	%	5.8	5.6	1.1		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	1,083,382	1,029,518	1,141,660		
	21 損益分岐点比率	損益分岐点÷総収入×100	%	100.2	94.6	100.6		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、17年度は「総職員数(非常勤役員を除く)」とする。

平成20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 中長期計画を見直しつつ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 前項の分析結果を含め、理事や就業会員で構成する専門部会等で意見も求め、地域ニーズの把握に対応。	
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、職員の交流研修により杉並区へ研修派遣を実施 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)、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、情報公開要綱を整備。ホームページ等で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。	

平成20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		効率性
	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	<p>14 次期繰越収支差額は51,982千円(前年度比96.8%)、当期正味財産増加額は-2,900千円となり、期末正味財産合計額を128,601千円(前年度比97.8%)計上</p> <p>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</p> <p>16 公益法人として許される範囲内で運用</p> <p>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整備し、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。</p> <p>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た。また、事業運営面でも新たに受託した杉並区の協働事業等で会員の自主運営形態を前進させている。</p>		90
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		経済性
	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	<p>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検討比較及び採用</p> <p>20 受注単価については第3ブロックにおいて毎年調整し、近隣センターとの価格の格差の是正を図っている。</p> <p>21 価格がより安価で、物品納入が早いインターネットでのカタログ購入等を利用することで事務効率化を図っている。</p> <p>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</p> <p>23 協働事業として、ゆうゆう浜田山館を受託し、地域との交流の場を広げ、事業拡大に努めた。また、家事援助サービス等の就業グループにおいてコーディネーターを配置し、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図った。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。</p>		90

平成20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		
<p>主 近 五 取 年 り 間 組 の み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・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) ・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) ・公認会計士による外部監査制度を導入した。(17年度) ・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) ・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) ・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) ・職員(局長代理)1名杉並区への研修派遣を実施し、昨年度から引き続き交流研修として、杉並区より職員が派遣される等の環境の中、職員と会員との協力のもと円滑な事業運営にあたった。(19年度) ・地域の高齢者の「生きがい学び」「ふれあい交流」「健康づくり」の場としての活用を図るといふ杉並区の趣旨にそって、協働事業として、ゆうゆう浜田山館を管理受託し、地域との交流の場を広げ、事業拡大に努めた。(19年度) ・杉並区より新たに、環境美化巡回指導業務委託及び家具転倒防止取付事業を受託し、事業拡大に努めた。(19年度) ・パソコン教室では、OA周辺機器の近代化を図り、使用するソフトを新OSピスタへ変更を実施した。(19年度) 		
<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"> ・職員(局長代理)1名杉並区へ研修派遣を実施し、昨年度から引き続き交流研修として、杉並区より職員が派遣される等、職場の活性化を図った。 <p>(事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・杉並区による、ゆうゆう浜田山館の管理受託をし、協働事業を実施した。 ・お客様満足度調査の結果として、概ね総合評価は良好であったが、「意見書込み」に記載された少数意見に対し、個々に対応して、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。 ・公共受注は、上記のゆうゆう浜田山館受託のほか、環境美化巡回指導及び転倒家具防止取付業務を受託し、事業拡大に努めた。 ・昨年に引き続き接客研修等を実施し、20職種延べ162名の会員が受講し、さらなるCS運動の向上を目指した。 ・社会参加支援コーナー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を推進した。 ・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の利用をお客様に依頼し、お客様への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。 <p>(経費構造)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・会員への福利助成を引き続き行い、地区別バス旅行等で実施している助成制度により、会員の就業以外で会員同士の交流の機会を広げている。 ・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、前述の地域高齢者社会参加促進事業と併せ地域との交流が深まった。 		
<p>今 年 度 の 組 み ・ 目 標 取 り</p>	<p>(組織・人事)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会動向等を鑑み、公益法人制度改革移行への準備検討を図る。 ・配置異動と業務分担の見直しや杉並区との職員交流派遣を引き続き実施し、組織の活性化を図る。 <p>(事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「杉並子育て応援券」のサービス事業として実施している育児サービスにおいて専属に1名のコーディネーターを増員し、充実を図る。 ・会員作品販売において、スイスへ新たに販売箇所を増やし、出店を始めたが、その販売ルートにより販売拡充すると共に文化的交流を図る。 ・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新たなゆうゆう館の協働事業受託を目指す。 ・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。 ・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。昨年度作成した安全手帳を全会員へ配布し、会員の安全意識の向上を図る。 ・接客研修受講の対象職種を広げCS運動を推進する外、技能訓練の講習会を一般区民対象に開催し、地域貢献を行う。 ・公共職種以外の就業会員へも被服を貸与し、就業環境の充実を図る。 <p>(経費構造)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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を実施する。 		
<p>総 合 方 針</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業理念と安全就業へのさらなる確立。 ・公益性と収益性のバランスを保ち事業運営を行う。 ・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。 ・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。 ・公益法人制度改革に対応するスムーズな移行を目指す。 	<p>添 付 リ 資 料</p>	

平成20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
		3246		
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、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きたが、現況とずれが生じてきているので、この計画の見直し検討をする必要がある。		
	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。「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	全職員にパソコンを配置し、あらゆる業務の情報の共有の強化、また独自のOAシステムによる事業及び予算管理を徹底するなど、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、受注事務の見直しや、他区のシルバー人材センターと定期的に情報交換を行い、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	ここ数年安定していた、経常収支は19年度は赤字となったものの、事業収入合計や経常収入の伸長率は増加しており、望ましい。今回主な支出増加要因となった新デザインの被服の貸与は、センターのイメージアップや事業PRにつながただけでなく、会員の士気を高めるためにも効果があった。また、OA機器の充実も事務効率化には不可欠であり、今後とも計画的に進めてほしい。		
	自立性	補助金収入依存度は、ここ数年わずかながらだが減少しているため、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、総人件費の抑制に努め、指標の減少を目指してほしい。		
	効率性	各指標とも改善されているので、次年度以降も期待したい。		
	経済性	経済性の向上に関しては収益性と公益性のバランスを考えなければならないという公益法人ゆえの難しさがあるが、計画、目的に沿ってできる限り努力されたい。		
特記事項				

事業分析、課題と問題点

現 状 ・ 評 価	活動 指 標	今までわずかずつだが増加していた、月平均会員数であったが19年度は減少した。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	前年度まで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あったが、事務効率化などを行った結果、受託消化率が増に転じた。今後もさらに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、適切な会員配置を積極的に進めてほしい。
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。しかし、分析のとおり、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)」が、現況と合わない部分があり、見直す時期であろう。ただし、単純に目標値を下方修正するのではなく、会員数の停滞の理由、社会情勢の変化などを十分に検討したうえ見直してほしい。
	成果 指 標	今後中長期計画を見直したうえ、再度目標設定をされたい。
事 業 の 推 移	財 務 状 況	19年度の経常収支がマイナスに転じたものの、現在のところ財務状況全般として特段の問題はない。今後も社会情勢やニーズに対応した事業展開を継続してほしい。
	組 織	今後はさらに、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取り組んでほしい。
	サ ー ビ ス	17年度から減少に転じた、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は19年度は再び増加した。様々な経験や資格をもつ会員の獲得・育成に努め、就業延日人員を増加を図りたい。
	コ ス ト	19年度は若干増加した。被服の貸与は一時的なコスト増となるが、前述したとおり効果が認められる場合もあるので、今後の事業収入の増加、事務の効率化を期待したい。
所 管 部 課 経 営 評 価 総 合 コ メ ン ト (分析、課題と問題点)	<p>・昨年度までの重要課題であった、受託消化率の低下傾向は19年度は前年度比4.4ポイント増と改善された。より一層の発注者のニーズの事前把握と、様々な経験と技能を持つ会員の獲得と育成に努めるとともに、適切な会員配置を進め、受託消化率の更なる向上を目指してほしい。また、「中長期計画」の現況と合わなくなった部分について十分な検討のうえ変更し、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ほしい。</p> <p>・今年度から開始した会員作品販売のスイス進出事業の成功や、昨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、広く地域貢献を行うセンター運営を継続してほしい。</p> <p>・今後は公益法人のリーダー的存在として、地域の団体やNPO法人と積極的に関わり、高齢者の社会参加と交流のさらなる拡大に取組まれることを期待する。</p>	