公益社団法人 千葉市シルバー人材センター

1 団体概要

設立年月日	昭和63年4月1日	出資・出捐状況	0 千円 （うち市 0 千円 ）
設立目的	センターは、定年退職者等の高齢者の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することなどにより、その能力を生かした就業その他の多様な社会参加活動を援助して、これらの者の生きがいの充実と福祉の増進を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とする。		
所在地	千葉市中央区末広3丁目17番15号		
代表者	理事長 稲生 勝義		
所管課	保健福祉局高齢障害部高齢福祉課		

2 組織状況

（令和5年4月1日現在） （単位：人）

		常勤	非常勤	計
役員（監事含む）		2 (1)	19	21 (1)
	うち市OB	2 (1)	0	2 (1)
	うち市派遣	0		
職員		11		
	うちプロパー	10		
	うち市OB	1		
	うち市派遣	0		
計		13		

※常勤役員と常勤職員とを兼務している者については、常勤役員数にのみ計上し、その人数（内数）を括弧書で記載している。

3 財務状況

（単位：円）

	R2年度	R3年度	R4年度
総収入（A）	1,012,269,065	993,500,697	1,013,150,776
総支出（B）	1,007,244,118	991,188,131	1,013,781,856
当期収支（A－B）	5,024,947	2,312,566	▲ 631,080
総資産（C）	254,455,207	246,221,401	200,749,283
負債（D）	192,350,939	181,804,567	136,963,529
正味財産合計（C－D）	62,104,268	64,416,834	63,785,754
市補助金	74,955,969	88,100,000	90,520,000
市委託料	187,453,912	180,271,797	182,138,936

職員平均年齢	44.9 歳	職員平均給与（年額）	6,094,663 円	役員平均報酬等額(年額)	5,544,270 円

※常勤職員（市派遣を除く）の平均　　※常勤役員についての平均

4 実施事業

（単位：円、％）

主要事業	区分	事業内容	事業費※	市支出額	依存率
シルバー人材センター事業（事業所・一般家庭等からの受託ほか）	自主公益	高齢者の就業機会の確保・提供ほか	802,332,773	86,308,000	10.8
シルバー人材センター事業（市からの受託）	受託公益	高齢者の就業機会の確保・提供ほか	182,138,936	182,138,936	100.0
労働者派遣事業	自主公益	高齢者の就業機会の確保・提供ほか	7,799,449	0	0.0
職業紹介事業	自主公益	高齢者の就業機会の確保・提供ほか	39,207	0	0.0

※R4年度決算額

指定管理者として管理する公の施設	

情報公開	HPアドレス	http://www.chiba-sc.com
	公開情報	■ 定款・寄付行為 ■ 役員名簿 ■ 財務状況 ■ 経営改善計画

5 評価指標(共通指標)

（単位：％）

	評価指標	R2年度	R3年度	R4年度
自立性	補助金依存率	7.4	8.9	8.9
	受託事業収入率	18.5	18.1	18.0
	自主事業比率	81.0	81.2	81.6
効率性	人件費比率	12.7	12.6	14.1
	管理費比率	1.9	1.9	2.1
安全性	自己資本比率	24.4	26.2	31.8
	流動比率	114.1	110.2	111.1
	固定長期適合率	91.7	90.5	87.7

６ 活動指標(個別指標)

活動指標	R2年度	R3年度	R4年度	備考
会員数（人）	2,034	2,012	2,103	
契約額（円）	968,956,972	942,256,767	972,191,851	受託・独自・派遣事業等の合計額
重篤事故（件）	0	0	0	

７ 経営改善計画

計画期間	H 30 年度 ～ 34 年度
経営方針	当センターは、「自主・自立、共働・共助」を基本理念とし、生きがいの充実や社会参加を希望する高年齢者の就業の機会の増大と福祉の増進を図るとともに、高年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くため、会員の増強・就業機会の拡大・安全就業の推進・事業推進体制の強化の4項目を主要課題として捉え、重点的に事業を推進することを経営の基本方針とする。
経営課題	【会員の増強】 65歳までの定年の延長などにより、60歳代の入会者が減少しており、70歳代以上の会員がほとんどを占めている。説明会等入会しやすい環境を拡充することが必要である。また、未就業者の退会防止のため、就業先のマッチングの強化が必要である。 【就業機会の拡大】 会員の減少や近年のコロナ禍の経済状況の減速により、契約額が減少傾向となっていることから、人手不足分野や生活支援分野など地域社会のニーズに応じた就業開拓による就業機会の拡大を図る必要がある。 【安全就業の推進】 就業に係る傷害事故・賠償事故の減少を図るため、継続的な安全就業対策を推進する必要がある。 【事業推進体制の強化】 継続的・安定的な事業運営のため、会員組織の充実、イメージアップのための広報活動など事業推進体制の強化を図る必要がある。

＜取組項目＞

取組項目		令和4年度策定の計画			特記事項
		取組前（H29年度）	目標（R4年度）	現状（R4年度）	
経営の効率化					
	事業の効率化	一部実施	実施	実施	アウトソーシングなどの導入
	事業評価の実施	一部実施	実施	実施	満足度調査の実施
	収入の確保	一部実施	実施	実施	事務費収入等の増収
組織・運営体制					
	組織の簡素化	検討中	一部実施	未実施	役員構成や事務局組織の見直し
	職員の雇用	一部実施	一部実施	実施	採用計画の策定・多様な雇用形態
	透明性の確保	一部実施	実施	実施	HPなどによる情報開示
	個人情報の保護	実施	実施	実施	関係法令等に基づく適切な管理
	財務に関する事項	実施	実施	実施	内部統制の維持及び外部監査の実施
人事・給与制度					
	勤労意欲を高める制度	未実施	一部実施	未実施	職務実績の適正な評価
	給与体系	一部実施	一部実施	一部実施	独自の給与体系の整備
	退職給付引当金	一部実施	実施	実施	計画的な積み立て
	人材育成	一部実施	実施	実施	職務に応じた研修
団体の資金運用					
	資金運用	検討中	実施	実施	資金運用のルール整備
経営改善計画の策定					
	経営改善計画の進行管理	実施	実施	実施	毎年度実施
	新規経営改善計画の策定	未実施	実施	実施	令和4年度　第5次経営改善計画策定

８　外郭団体による評価

取組項目に関する評価	（1）経営の効率化 ・会員への通知文などを定期発送物に同封、連絡事項をSMSで発信するなど、通信運搬費の縮減に努めた。 ・植木剪定に係る顧客満足度調査（60件）を実施し、85%の方から満足の評価を得た。 ・就業機会創出員による企業訪問（新規契約97件）により298万円の実績（自主財源）を確保した。 （2）組織・運営体制 ・正規職員を3名採用した。非常勤職員を減らし、常勤職員を増やし、業務の効率化を図った。 ・HPに役員名簿や財務諸表等を掲載するとともに、基本計画の進捗状況を掲載した。 ・個人情報の保護については、令和4年度より法律が改正されたことから、より厳密に個人情報を取り扱って行く。 ・内部統制の維持及び外部監査については、計画的に実施している。 （3）人事・給与制度 ・積み立て不足となっている退職金の引当資金について、千葉市との協議により計画的な積み増しを図った。 ・外郭団体等連絡協議会や県連合が実施する各種研修に参加した。 （4）団体の資金運用 ・特定資産の運用については、将来の資金需要等を考慮し、現状では難しいと判断している。 （5）経営改善計画の策定 ・経営改善計画の進行管理について、本経営評価シートをもとに報告することとしている。 ・新規経営改善計画(第5次)については、令和5年度提出に向けて策定した。
総合評価	・経営課題については、第3次基本計画に基づく各取り組みを計画的に実施しているが、新型コロナ感染症拡大の影響などから会員数は計画目標に届かなかったものの、会員確保に努めた結果、年度末会員数は計画期間中では最も多くなった。事業実績は会員の減少と新型コロナの影響により受注が減少したため、目標値には届かなかったが、派遣事業は対前年度比17%となった。 ・経営改善計画に掲げる取り組み項目については、各項目とも一定の方針を定めることができたが、人事・給与制度（人事考課など）では組織規模に応じた取り組みが課題となっている。
今後の方針	・経営課題については、第4次基本計画に基づく各取り組みの進行管理により、計画的に実施していく。 ・経営改善計画に掲げる取り組み項目については、アウトソーシングの推進などによる経営の効率化、自前財源の更なる確保、事務事業の変化に柔軟に対応できる事務局組織の必要に応じた見直し、会員拡大、就業拡大及び安全適正就業を推進し事業経営の充実を図って行く。

９　所管局による評価

取組項目に関する評価	（1）経営の効率化 業務改善等において、経費縮減に努められるものについては、今後も工夫等を凝らし積極的に実施されたい。 就業機会創出員による、新規契約の増加は評価できる。今後も雇用創出に向け、積極的に活用されたい。 （2）組織・運営体制 概ね計画通りに遂行している点は評価できる。 透明性を確保した事業運営を継続すること。 （3）人事・給与制度 勤労意欲を高める制度として、職務実績を適正に評価し、昇任や給与処遇に反映するとしているが、未実施となっている。早急に効果等を検討したうえ、所要の措置を講じられたい。 （4）団体の資金運用 他市の取組みなど参考に、引き続き資産運用の方法を検討し、安全かつ確実な方法をもって実施されたい。 （5）経営改善計画の策定 計画の進捗管理を適切に行い、次期計画策定に向けて課題等を的確に把握し、今後の経営改善に努められたい。
総合評価	概ね計画どおりを遂行しているよう見受けられるが、未実施となっている取組みについては、あらためて必要性を検討するなど、次期改善計画の策定に向けて状況を精査していただきたい。
今後の方針	定年の延長や継続雇用制度の普及等に伴い、シルバー人材センター会員は全国的にも減少傾向ではあるが、一方で、シルバー人材センターには、高年齢者の活躍の場を広げ、地域の様々な課題解決を図るため、人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの特色や実情を踏まえた積極的な取組みが期待されており、シルバー人材センターによって多様な就業機会が提供されることにより、「地域のために何かしたい」「まだまだ輝きたい」という思いを持った元気な高齢者の受け皿となることも期待できる。今後も多様化、複雑化する社会情勢のニーズに効率的かつ迅速・柔軟に対応するため、所管課としても適切に支援していきたい。