

団体名		公益社団法人武蔵野市シルバー人材センター			
① 事業 内容	指 標 名	会員数及び会員就業率		目 標 値	会員数1,240人、就業率83.0%
	過 去 の 実 績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	(過去の実績についての説明)
	(単位: 人、%)	1,135、81.8	1,162、79.8	1,154、84.7	当該年度最終日の会員数、当該年度就業率
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目	(1) 経営健全性の確保			
	設 定 理 由 等	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 シルバー人材センターでは、平成30年度に「第四期中期目標(2018~2022年度)」を策定し、3大目標の一つとして「会員の増強」掲げた。この中期目標の中で中期目標として、令和2年度は会員数1,240人、就業率83.0%を目標値として定めており、これを本経営目標の目標値とした。			
取 組 内 容	※目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 シルバー人材センター内に、理事をメンバーとした部会、委員会があり、各会で会員拡大をテーマに取り組みを検討し、進捗管理を行いながら実施していく予定である。主な予定事業は以下のとおり。 (会員数の拡大) ①市内のバスなどを利用した広告掲示 ②センターのPRチラシの全戸配布 ③入会説明会用資料の改善と市内各地区での説明会の実施 (就業率の拡大) ①新入会員を対象とした就業相談会の実施 ②未就業の会員を対象にした就業懇談会 ③会員へ広く就業情報を提供するため「就業ニュース」の発行				
② 財 務 管 理	指 標 名	事業契約額(請負・委任事業、派遣事業等)		目 標 値	425,000千円
	過 去 の 実 績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	(過去の実績についての説明)
	(単位: 千円)	383,930	407,869	411,176	平成28年度より派遣事業を開始
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目	(1) 経営健全性の確保			
	設 定 理 由 等	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 シルバー人材センターでは、平成30年度に「第四期中期目標(2018~2022年度)」を策定し、3大目標の一つとして「魅力あるセンターづくり」「就業先拡大」を掲げた。これらを達成するために、中期計画では令和2年度は、請負・委任40,500千円、派遣10,000千円(計415,000千円)を数値目標としている。しかし、令和元年度に派遣契約額が目標値を上回ったため、令和2年度の事業計画では目標を425,000千円としており、これを財務の経営目標とした。			
取 組 内 容	※目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 契約額の増のためには就業先拡大が必要であり、理事をメンバーとした就業拡大委員会を中心に、各部・委員会で就業拡大のための施策を検討し、進捗管理を行いながら実施していく予定である。主な予定事業は以下のとおり (就業拡大) ①就業開拓のための理事・職員による契約先への訪問 ②就業開拓訪問時の提出資料の充実 ③武蔵野市及び関係団体との連携による就業開拓 (未就業者対策) ①新入会員の方へのフォローアップ研修 ②未就業者の方へのフォローアップ研修				
③ 内 部 管 理	指 標 名	組織強化と人材育成		目 標 値	事務局体制の改善
	過 去 の 実 績	平成29年度	平成30年度	令和元年度	(過去の実績についての説明)
	(単位: )	—	—	内部登用、昇任試験等の実施	職員構成がアンバランスであるため、職、年齢等を考慮した任用を行った。
	財政援助出資団体に対する指導監督の基本方針(平成21年2月改正)の具体的な取組の該当項目	(4) 団体職員の人材育成と財政基盤の見直し (6) 組織・職員数等の適正化			
	設 定 理 由 等	※指標、目標値の設定理由等について記入してください。 令和元年度から新たに内部管理の目標として「組織強化と人材育成」を目標に掲げた。センターは固有職員の定数は5名となっているが、年齢構成、経験年数がアンバランスとなっており、組織維持の観点から、中長期を見据えた計画的な採用と職員の育成が課題である。長年ジョブローテーションが行われていないこと、総務部門の職員が少ないことなどから、コンプライアンスの徹底を含め総務部門を強化し、1,150人の会員を支えられる強い組織を作っていく必要がある。			
取 組 内 容	※目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 総務部門の強化を中心に職員育成等下記の取組を実施する。 ①コンプライアンスの徹底と総務部門の強化(規程整備とコンプライアンス研修の実施) ②職員研修計画の策定と職員研修の充実 ③ジョブローテーションの実施 ④各業務のマニュアルの整備 ⑤働き方改革関連法の施行への対応(超過勤務の縮減とワークライフバランスの実施)				