

令和 4 年度武蔵野市財政援助出資団体 経営目標

団体名		公益社団法人武蔵野市シルバー人材センター			
事業	① 指標名	会員数及び会員就業率			目標値 会員数 1,150人 就業率 83%
	過去の実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	(過去の実績についての説明) 当該年度最終日の会員数、就業率
	(単位:人・%)	1,154・84.7	1,111・80.8	1,095・80.5	
	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	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」を掲げている。目標数値については各年度の事業計画において定めており、令和4年度は会員数1,150人、就業率83%を目標値としている。その数値を本経営目標の目標値とした。				
取組	<p>シルバー人材センター内に、理事及び会員をメンバーとした委員会があり、各委員会で会員拡大をテーマに取組みを検討し、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。</p> <p>(会員数の拡大)</p> <p>①武蔵野市在住の60歳以上の方へのセンターの活動状況の発信とPR ②ハローワーク、就労関係団体との連携(高齢者で仕事を希望する方に対し、各団体の情報を相互に提供する仕組みの検討) ③入会説明会用の新規資料作成及び各地区での説明会の実施</p> <p>(就業率の拡大)</p> <p>④新入会員が直ちに就業できるように、個別の研修会、相談会の実施を検討 ⑤未就業者懇談会、就業相談会の実施</p>				
財務	② 指標名	事業契約額(請負・委託事業、派遣事業等)			目標値 400,000千円
	過去の実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	(過去の実績についての説明) 当該年度の実績(派遣事業含む)
	(単位:千円)	411,176	385,332	416,117	
	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	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、中期計画最終年度である令和4年度は、請負・委任425,000千円を数値目標としている。しかし、昨年度に引き続きコロナの影響が今年度もあると考えられるため、令和4年度の事業計画では目標を400,000千円としており、これを経営目標とした。				
取組	<p>契約額の増のためには就業先拡大及び着実な就業が必要である。</p> <p>・業務依頼の相談があった場合は、シルバー人材センターで受けられる形での契約が可能となるように、発注者との入念な調整を行い、できるだけ多くの契約の成立を目指す。</p> <p>・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実施する。</p> <p>(就業拡大)就業開拓がスムーズに行えるよう、業務を依頼する方向けのシルバー人材センター紹介資料の見直しを行う。(未就業者対策)新入会員を対象に、業務と本人希望のすり合わせを行い、ニーズに合った就業をあっせんする。</p>				
内部	③ 指標名	事務費率の見直し、契約額の適正化			目標値 事務費率10%以上 (インボイス制度への対応)
	過去の実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	(過去の実績についての説明)
	(単位:%)	7	7	7	原則7%と設定してきた。
	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	(1) 経営健全性の確保			
設定理由等	令和3年度時点では7~10%であった事務費率について、都内の区部や市部では8~10%の率を設定している団体が多い。そのため、センターの自主財源の比率向上と補助金の比率を下げることで経営基盤の強化を図ることを目的として令和3年度に目標に掲げた事務費率の見直しについて、令和4年度より新規契約及び民間契約のほとんどは事務費率を変更したが、公共の契約については従前どおりとなっている。引き続き経営基盤の強化を目的とした事務費率の見直しが必要であるため、10%は達成が必須である。それに加えて、インボイス制度への対応のため、適切な費用負担についての検討を行い、その結果、必要となる経費は新たに発注者に求めなければならない可能性が高い。国や都、また全国のシルバー人材センターの動向を見据え、対応を行う必要があるため、現時点で金額を見積もり切れない部分を「以上」とした。また、これまで会員への配分金単価は最低賃金を基準として来ているため、最低賃金が増加した場合は、それに対応できるよう見越した額での契約額の設定が必要である。				
取組	<p>・市との調整</p> <p>・国、都、全国のシルバー人材センターの動向調査</p> <p>・当センターとしてのインボイス制度への対応方針の検討、決定、実施</p>				