【団体概要】

団体名	公益社団法人　熊本市シルバー人材センター		
設立年月日	昭和63年2月1日	所在地	熊本市南区平成１丁目10-8　熊本市健康センター平成分室
代表者職氏名	理事長　西島　喜義	所管局課	健康福祉局　福祉部　高齢福祉課
基本財産	千円	その他主な出資者	団体名 / 出資額 / 割合
市の出資額	千円		千円 / %
（割合）	－　%		千円 / %
			千円 / %
			千円 / %
設立目的等	定年退職後において、臨時的かつ短期的な就業または、その他の軽易な業務にかかる就業を通じて、自己労働能力を活用し、自らの生きがいの充実や社会参加を希望する高年齢者の就業機会の増大と福祉の増進を図るとともに、高年齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与する。		

組織の状況（4月1日現在）

		常勤	内訳			非常勤/嘱託・臨時等	内訳			合計
			市派遣	市OB	その他		市職員	市OB	その他	
平成25年度	役員数	2　人	0	1	1	17　人	0	2	15	19　人
	職員数	8　人	0	0	8	3　人	0	0	3	11　人
平成26年度	役員数	2　人	0	1	1	17　人	0	2	15	19　人
	職員数	9　人	0	0	9	3　人	0	0	3	12　人
平成27年度	役員数	2　人	0	1	1	17　人	0	2	15	19　人
	職員数	9　人	0	0	9	3　人	0	0	3	12　人
平成28年度	役員数	2　人	0	2	0	18　人	0	1	17	20　人
	職員数	9　人	0	0	9	4　人	0	0	4	13　人
平成29年度	役員数	2　人	0	2	0	18　人	0	1	17	20　人
	職員数	9　人	0	0	9	4　人	0	0	4	13　人
平成30年度	役員数	1　人	0	1	0	17　人	0	0	17	18　人
	職員数	9　人	0	0	9	11　人	0	0	11	20　人

	役員平均年齢(常勤)	役員平均年収(常勤)	職員平均年齢(常勤)	職員平均年収(常勤)
平成25年度（決算）	68　歳	2,700　千円	46　歳	5,687　千円
平成26年度（決算）	69　歳	3,000　千円	48　歳	5,305　千円
平成27年度（決算）	63　歳	3,512　千円	51　歳	4,764　千円
平成28年度（決算）	64　歳	3,500　千円	52　歳	4,926　千円
平成29年度（決算）	65　歳	3,500　千円	49　歳	4,935　千円
平成30年度（決算）	68　歳	3,500　千円	47　歳	4,802　千円

主要事業名（H25）	事業内容
高年齢者就業機会確保事業	定年退職後の高年齢者に対し、地域に密着した仕事を提供し、生きがいづくりや社会参加の促進を図る。
元気な高齢者活用事業（ライフサポート事業）	一人暮らし及び高齢者夫婦の世帯を会員が訪問し、1時間程度の家庭内の手助けや、小修理等を行う。
高齢者のオアシス世代交流サロン事業	高齢者がいつまでも生きがいを持って生活するとともに、安心して出かけていく社会参加の場所づくりの第一歩として事業を展開する。
主要事業名（H26）	**事業内容**
高年齢者就業機会確保事業	定年退職後の高年齢者に対し、地域に密着した仕事を提供し、生きがいづくりや社会参加の促進を図る。
元気な高齢者活用事業（ライフサポート事業）	一人暮らし及び高齢者夫婦の世帯を会員が訪問し、1時間程度の家庭内の手助けや、小修理等を行う。
高齢者のおでかけサポーター	介護支援を受けていない高齢者の夫婦世帯や一人暮らしの方を中心に、商業施設等への買い物や通院の同行。頼まれたものの買物代行、金融機関への振込、利用者に対しての電話による安否確認等
主要事業名（H27）	**事業内容**
高年齢者就業機会確保事業	定年退職後の高年齢者に対し、地域に密着した仕事を提供し、生きがいづくりや社会参加の促進を図る。
元気な高齢者活用事業（ライフサポート事業）	一人暮らし及び高齢者夫婦の世帯を会員が訪問し、1時間程度の家庭内の手助けや、小修理等を行う。
高齢者のおでかけサポーター	介護サービスを受けていない一人暮らし高齢者や高齢者夫婦世帯を対象に、外出や通院の同行、買物や金融機関への振込等の代行を実施。併せて利用者に対し電話による安否確認等を行う。
主要事業名（H28）	**事業内容**
高年齢者就業機会確保事業	定年退職後の高年齢者に対し、地域に密着した多様な仕事を提供し、生きがいづくりや社会参加の促進を図る。
元気な高齢者活用事業（ライフサポート事業）	一人暮らし及び高齢者夫婦の世帯を会員が訪問し、1時間程度の家庭内の手助けや、小修理等を行う。
高齢者のおでかけサポーター	介護サービスを受けていない一人暮らし高齢者や高齢者夫婦世帯を対象に、外出や通院の同行、買物や金融機関への振込等の代行を実施。併せて利用者に対し電話による安否確認等を行う。
主要事業名（H29）	**事業内容**
高年齢者就業機会確保事業	定年退職後の高年齢者に対し、地域に密着した多様な仕事を提供し、生きがいづくりや社会参加の促進を図る。
元気な高齢者活用事業（ライフサポート事業）	一人暮らし及び高齢者夫婦の世帯を会員が訪問し、1時間程度の家庭内の手助けや、小修理等を行う。
高齢者のおでかけサポーター	介護サービスを受けていない一人暮らし高齢者や高齢者夫婦世帯を対象に、外出や通院の同行、買物や金融機関への振込等の代行を実施。併せて利用者に対し電話による安否確認等を行う。
主要事業名（H30）	**事業内容**
高年齢者就業機会確保事業	定年退職後の高年齢者に対し、地域に密着した多様な仕事を提供し、生きがいづくりや社会参加の促進を図る。
元気な高齢者活用事業（ライフサポート事業）	一人暮らし及び高齢者夫婦の世帯を訪問し、短時間（１時間程度）の家庭内の手助けや、小修理等を行う。
シルバー派遣事業	会員の就業機会拡大のため、これまでの請負や委任による働き方だけではなく発注者の従業員との混在作業や、直接指揮を受けながら作業を行う。

財務の状況（金額：千円）								
区分		平成25年度（決算）	平成26年度（決算）	平成27年度（決算）	平成28年度（決算）	平成29年度（決算）	平成30年度（決算）	
資産	総資産額	149,662	143,599	161,361	157,511	160,189	167,723	
	総負債額	109,148	106,103	139,103	147,320	146,829	132,273	
	正味財産額	40,514	37,496	22,258	10,191	13,360	35,450	
収支	経常収益額	1,056,227	1,109,566	1,080,585	953,063	965,490	977,890	
	経常支出額	1,055,096	1,113,562	1,095,374	964,683	961,876	955,356	
	経常収支額	1,130	▲ 3,996	▲ 14,789	▲ 11,620	3,614	22,534	

市からの収入（金額：千円）								
区分		平成25年度（決算）	平成26年度（決算）	平成27年度（決算）	平成28年度（決算）	平成29年度（決算）	平成30年度（決算）	備考（内訳等）
補助金		48,647	50,277	44,147	43,200	40,800	40,800	
指定管理料		6,717	31,133	21,596	21,146	8,309	3,954	技能習得センター、祖崇廟
委託料		326,822	363,139	303,441	299,469	329,896	234,142	
	（うち随意契約額）	326,822	363,139	303,441	299,469	329,896	234,142	
その他		0	0	0	0	0	0	
合計		382,186	444,549	369,184	363,815	379,005	278,896	
市の関与率（%）		36.2%	40.1%	34.2%	38.2%	39.3%	28.5%	

【経営改革計画】

改革の方向性	4　自立化またはさらなる経営改善に取り組んでいく団体 （2） さらなる経営改善に取り組んでいく団体 イ　引き続き経営の改善や効率化に取り組む団体 自主的、且つ自律的で安定した運営に向け、更なる就業機会の確保、安全・適正就業の徹底、地域就業機会創出・拡大事業の積極的な活用、一般派遣事業の拡大、普及啓発活動やボランティア活動などを通じてセンターの社会や地域への貢献を積極的にアピールするなど、創意工夫の上、受注拡大を目指し、経営改善に取り組む。
改革を行うにあたっての今後の課題	① 会員の確保 団塊の世代の退職者問題や、６５歳定年延長など社会経済状況の変化に対する柔軟な対応を行いながら、会員確保に向けた取り組みを強化する必要がある。又、就業を終えた高齢会員に対して、社会参加を促すための対策をとること。 ② 就業確保 民間受注の開拓、拡大に向け、委員会や役職員等を活用した営業活動等の取組強化が必要である。又、公共機関への開拓、専門知識を持つ高齢者の派遣事業の拡大を目指し、さらなる事業ＰＲを推進すること。 ③ 財政基盤の整備 国や市からの補助金の確保とともに、自主財源の確保に向けてさらなる受注拡大に努めること。 ④ 組織体制の整備 役員は理事会の運営方針や重要な事業計画に基づき、責任をもって取り組む。地域班・職群班の活性化、又、時代に合った事業展開のための事務局の適正な人員配置すること。
課題に対する取組	① 会員の確保 ・登録会員の確保 職群毎に会員の勧誘を行うなど、具体的な就業拡大方策の研究、検討を行う。 ・会員の高齢化や退会会員対策 ボランティア等の社会参加を目的とした「ゴールド会員制度」の導入を検討、内容を協議する。 ・未就業会員対策 実態調査や分析、未就業者の希望職種毎の集計・把握を行い、適材適所の就業提供を図る。 ・会員の質の向上 接遇、技能研修を継続的に実施し、会員による主体的運営に向けた意識改革及び体制づくりを行う。 ② 就業確保 ・就業機会の開拓、拡大 就業の開拓方法等の検討を行い、又、理事、職員や委員会等において派遣事業の積極的なＰＲを実施する。 ・新事業の開拓 他都市事例や女性会員の就業機会拡大方法の研究、分析等を行うとともに、独自事業を積極的に推進していく。 ③ 財政基盤の整備 事務局内における危機感の共有をしながら、さらなる事務処理の効率化や合理化、コスト削減を図る。 ④ 組織体制の整備 ・担当理事の設置 理事及び監事の研修会を開催し、現状や方針等について認識を高めた上で、担当理事が課題別に取り組む。 ・地域班活動 全班長を対象に継続的な研修会を開催する他、行政区を単位とした地域活動を目指して組織体制の検討、研究を行う。 ・職群班活動 各班にて内部研修を実施し、安全就業対策の一層の推進を含め、会員の資質及び技術の向上を図る。 ・事務局の組織体制強化 柔軟に対応できる組織を目指し、情報管理・危機管理の充実強化を図る。 職員による就業開拓、顧客管理を強化し、組織の活性化を図りながら受注拡大を目指すとともに、受注拡大に伴う業務量増加等に対応するため、適正な職員配置を行う。
◆公益性の観点に立った外郭団体の必要性及び役割の明確化	

（1）外郭団体の必要性の明確化

外郭団体としての必要性	高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、高齢者の就業支援を行うことで、生きがいや社会参加の機会拡充、健康増進等に寄与することを目的として設立された団体であり、今後も超高齢社会における高齢者福祉の充実を図っていく。
平成２６年度取組状況	高年齢者の就業確保及び高齢者福祉の増進を図るため、事業拡大に向けた新規事業の立ち上げを実施するとともに、情報誌等を活用した幅広い広報活動や、お客様管理委員会による営業活動、イベント等への参加によるＰＲ活動など積極的に取り組んだ。
平成２７年度取組状況	労働能力と就業意欲をもった高齢者の就業問題は社会全体の大きな課題であり、今後、就業支援を行うシルバー人材センターの役割がますます重要となっていくため、就業支援に加え各地域でのボランティア活動を積極的に行い、地域における高齢者の役割の創出と社会参加の推進を行うことにより、シルバー人材センターの必要性の周知に努めた。
平成２８年度取組状況	少子高齢社会が進展し、活力ある地域社会、地域を支え合う社会づくりのためには高齢者が地域社会により進出していくことが必要であり、就業を通じて高齢者福祉の推進を行うシルバー人材センターが必要である。 県シルバー人材センター連合会と協賛し、シルバー人材センター法制化３０周年を記念したパレードや各区単位での市のイベントのボランティア活動を行い、シルバー人材センターの必要性の周知に努めた。 その他、県シルバー人材センター連合会と連携して、安全運転、調理補助の他、介護及び保育補助の研修会を実施し、個々の技術、技能に応じた就業先をマッチングした。特に、派遣業務の強化により就業先が拡大した。
平成２９年度取組状況	高齢者雇用政策への貢献や、就業を通じた生きがい、健康づくりへの効果などを、市民に広く周知し、理解を深めるため新規事業として、ＬＳＡ事業（北区の団地で日常生活に何らかのケアが必要な６０歳以上の高齢者世帯向けの安否確認、生活相談、夜間の緊急対応等）や、ＣＴＢ事業（剪定残材のチップ化リサイクル）を開始した他、派遣事業は前年比１５４％と拡大した。
平成３０年度取組状況	当センターは平成30年度に創立30周年を迎え、地域に密着した様々な就労を通じ、高齢者の生きがいづくりや社会参加機会の拡大等を行う重要な役割を担っていることから、様々な機会を通じて当センターの周知に努めた。 また、国が目指す「生涯現役社会づくり」を担い、高齢者の社会参加や就業促進を図り、介護人材を確保するため、熊本県生涯現役促進地域連携協議会とも協働し、介護補助者の養成研修として「介護アシスタント養成講座（52人参加）を新たに実施した。 その他、観光ボランティアを育成するため「英会話講座（15人参加）」を行ったほか、民間事業者の参加も得て、一般高齢者を含めた合同就業相談会を開催するなど周知活動を実施した。 更に、高齢者の雇用に関する就業相談コーナー業務を実施するなど、就業機会の拡大に取り組んだ。
総　評	今後、国が目指す生涯現役社会づくり、本市が目指す高齢者が住み慣れた地域で生き生きと暮らしていけるための生活力への支援、また、地域から求められる暮らしやすさの向上のためにも、これまで高齢者の就業支援を通じた生きがいや社会参加の機会拡充及び健康づくりを行ってきた実績とノウハウを持つシルバー人材センターの存在意義は大きい。

公益的事業の推進	「高齢者の福祉の増進を目的とする事業」及び「勤労意欲のある者に対する就労支援を目的とする事業」、「地域社会の健全な発展を目的とする事業」を柱に、公益性の高い事業を展開しており、今後も推進していく。
平成２６年度取組状況	退職前後の高齢者を対象にした就業体験会や、県シルバー連合会と連携した「シルバー活き活きスクール」を開催したほか、高齢者が集まる場所でのチラシ配りや、情報誌等を利用した広報活動を行い、地域社会に理解と協力を得ながら、高年齢者の確保と同時に就業機会拡大を推進した。
平成２７年度取組状況	前年度からの事業に加え、就業開拓や普及啓発、安全適正就業、相談事業など公益性の高い事業を行った。特に、高齢者の社会参加に寄与するため、就業会員が取り組む新たな地域貢献活動を企画・実施するとともに、地域貢献活動に特化した会員であるゴールド会員（高齢により就業は終了し、ボランティア活動のみ行う方等）の充実のための研修会等を実施し、今年度は４９名の会員が参加した。 また、シルバー派遣事業については、労働者派遣法が改正され、契約期間の規制が撤廃されたこと、会員の資格取得調査を行ったことで適切な派遣の実施が可能となったことから事業の増につながった。
平成２８年度取組状況	上記事業を継続したが、県シルバー連合会と連携した「シルバー活き活きスクール」については、平成２７年度までの県事業であったため廃止した。 会員確保と就業確保のための普及啓発活動について、より効果的に行うため、会員の前歴から紹介してもらった医師や自衛隊、警察ＯＢの集会や、機関誌への同封によるチラシ配布などでＰＲしたが、熊本地震による影響もあり、会員確保や就業確保が十分に達成できず、会員数は前年度の２，４０１人から２，３１７人となり減少、受託金額は対前年比８６％の実績となった。なお、シルバー派遣事業については需要が多く、契約金額が対前年比１８５％となった。
平成２９年度取組状況	引き続き、就業開拓、普及啓発事業などの公益的事業を行った。新事業として、剪定作業後の残材をチップ化し堆肥を生産、販売などバイオマス活用によるリサイクル事業を展開する「ＣＴＢ事業」の実施や、インターネットでの就業依頼情報開示による会員の就業支援、一般市民を対象とした高齢者就業相談会を開催した。 また、会員登録を簡素化し、インターネットで即入会できるようにしたことで、１７名の登録があり会員確保に繋がった。
平成３０年度取組状況	市本庁での職業相談コーナーの設置（111名来所）や、合同就業相談会（343名参加うち112名会員登録）、介護人材確保のための介護補助者の養成研修として「介護アシスタント養成講座」（52人参加）を実施した。 その他、シルバー派遣事業のＰＲ（前年比26%増）、各区でのボランティア活動（5区242名参加）等、公益的事業として高齢者の能力を生かした活力ある地域社会づくりを推進した。
総　評	企業の雇用延長等の影響はあるものの、高齢者の生活支援や生きがいづくりを目的とした就労ニーズはあり、加えて、介護人材不足等、社会的な課題も顕在化している。これらの社会的なニーズに対応していくため、職業相談コーナーの設置、合同就業相談会の実施など会員数の拡大や就労支援に取り組み、また、介護アシスタント養成講座を実施するなど、高齢者の福祉の増進に向けた取組を行ってきた。 更に、剪定作業後の残材をバイオマスを活用し堆肥化する「ＣＴＢ事業」を行い、資源循環を行うなど、地域社会の発展に向けて公益的な事業に取り組んだ。
（2）外郭団体の役割の明確化	
事業の必要性及び実施主体の妥当性	高齢者の就業支援を行うことにより、生きがいや社会参加の機会拡充、健康の増進等に寄与することを目的としており、超高齢社会における高齢者福祉の充実を図る上で必要な事業である。 また、シルバー人材センターは、高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき設立された公益性の高い団体であり、当該事業の実施に適している。

平成２６年度取組状況	進展する超高齢社会において、シルバー人材センターが実施する事業の重要性が益々高まっているため、シルバー人材センターが行う事業のさらなる普及・拡大に向け、お客様管理委員会による営業活動、情報誌等を活用した幅広い広報活動、イベント等への参加によるＰＲ活動を実施するとともに、福祉分野における新規事業の立ち上げを行い、地域包括支援センターなどを訪問して積極的な普及啓発活動に取り組むことで、事業推進を図った。
平成２７年度取組状況	高齢者の生きがいや社会参加の充実、健康の増進等を充実させるため、様々な普及・拡大に向けた事業推進を図った。（具体的には市政だより、市のホームページとリンクしたセンターのホームページ紹介、リビング、熊日新聞、シティＦＭ、熊本市健康フェスタへの参加、介護施設や、校区自治協議会会議などでのＰＲ活動等）
平成２８年度取組状況	生涯現役社会づくりにおいて、シルバー人材センターが実施する事業の重要性が高まっているため、就業拡大への取組の強化を図るとともに派遣業務の拡充に努め、契約金額が対前年比１８５％とした。 また、地域班やブロック単位で延べ７９３名の会員が参加するボランティア活動を行い、市民に広く情報提供しながら社会貢献事業を積極的に展開し、シルバー人材センターの魅力向上に努めることで、事業推進を図った。
平成２９年度取組状況	人材不足が深刻化する状況にあって、現役世代を支援する派遣事業の拡充を図り、契約金額が前年度比１０３．９６％と増加した。また、高齢者の就業拡大のための合同就業相談会を開催した。
平成３０年度取組状況	元気で就労意欲に溢れ、豊かな経験と知恵を持っている高年齢者が働くことができる生涯現役社会を実現するため、シルバー派遣事業での業務範囲の拡張を行い、高齢者の多様な就業機会の拡大を図ったほか、昨年から好評である民間事業者や関係機関とも連携し一般高齢者も含めた合同業相談会や、就業相談コーナーを設置し、高齢者の就業機会の支援を設けた。
総　評	企業の労働力不足から高齢者の活用が喫緊の課題となっている中、就業意欲がありながら就業していない高齢者、特に女性が一定数存在している。このような高齢者の就業に向けたきっかけを作るため、センターがこれまで行ってきた手法を生かしつつ、本市だけではなく県からの受託事業の拡大を目指していく。

◆独立した事業主体としての自主的・自律的な経営の確立

（1）人材の育成と活用

派遣職員の削減・人材の育成	・派遣職員は配置されていない。 ・プロパー職員については、定期的な職員ミーティングの実施により職員間の知識や情報の共有化に努めているほか、県ブロックや九州ブロックの研修会（役職員、業務、経理、安全適正就業等）等に参加して自己研鑽を図っている。 ・職員の平均年齢が高くなってきていることから、今後の事業継続のため、新規職員を採用するなど適正な人材確保・育成を行っていく方針である。
平成２６年度取組状況	プロパー職員については定期的な職員ミーティングの他、職員間の知識や情報の共有化に努めたほか、県ブロックや九州ブロックの研修会（役職員、業務、経理、安全適正就業等）等に参加して自己研鑽を図った。 また、職員欠員補充のため３０歳以下の新規職員を１名採用し、事務局体制の強化を図った。
平成２７年度取組状況	プロパー職員については、自らも営業活動を行う中で、発注者への定期的訪問や情報収集により新規就業の確保等に努めたほか、新事業の企画提案力を養うためマーケティング研修会を実施した。

平成２８年度 取組状況	積極的に外部研修に参加し、そこで獲得した知識を内部研修で共有したり、あわせてマーケティング研修会を継続して実施し、プロパー職員の育成に努めた。 参加した外部研修については次のとおり。 ・派遣実務担当者研修会　全国シルバー人材センター事業協会主催 「シルバー派遣事業における現状と課題について」 ・適性就業担当者研修会　県シルバー人材センター連合会主催 「シルバー人材センターの適正就業ガイドラインについて」 ・政令指定都市職員研修会　指定都市シルバー人材センター主催 「シルバー会員の確保・拡大について」 ・九州ブロック業務職員研修会　九州ブロックシルバー人材センター連絡協議会主催 「公益法人の適正な運営について」
平成２９年度 取組状況	プロパー職員が、シルバー人材センターの職員として必要な知識、実務能力の向上ができるよう研修を積極的に実施した。 参加した外部研修 ・適正就業担当者会議　全国シルバー人材センター事業協会主催 「適正就業ガイドラインに沿った業務運営について」 ・九州ブロック職員研修　九州ブロックシルバー人材センター連絡協議会主催 「シルバー人材センター事業の現状と将来の展望」 ・政令指定都市実務担当者会議　政令指定都市シルバー人材センター主催 「シルバー人材センター会員拡大について」 ・福祉家事援助サービス研修会　全国シルバー人材センター事業協会主催 「新総合事業に関する状況及び課題について」 ・会員拡大・就業開拓担当者会議　全国シルバー人材センター事業協会主催 「会員１００万人達成計画について」 ・中堅職員研修会　全国シルバー人材センター事業協会主催 「会員増加に向けて中堅職員として何をすべきか」 ・幹部、一般職員研修会　専門講師に依頼して実施 「管理者としてのスキルアップ、コミュニケーション能力向上」
平成３０年度 取組状況	シルバー人材センター職員として必要な知識、実務能力が向上できるよう積極的に実施外部研修に参加した。 参加した外部研修等 ・全国シルバー人材センター事業協会主催 職員研修会「会員拡大の推進について」 ・九州ブロックシルバー人材センター連絡協議会主催 職員研修会「会員拡大と今後の事業展開について」 ・熊本県シルバー人材センター連合会主催 業務研修会「職場における情報管理について」 消費税研修会「消費税の取り扱いについて」 福祉家事援助サービス研修会「福祉家事援助サービスの拡大について」 ・その他 鹿児島市シルバー人材センター、福岡市シルバー人材センター 「各女性会員研修の状況について」 政令指定都市研修会「未就業者への効果的な就業提供」、 「地域班の活用」、「会員の高齢化による組織維持の取組」
総　評	市から派遣職員はなかった。 シルバー人材センター職員として必要な知識、実務能力が向上できるような研修に参加しているが、センター内での情報の共有化と、その情報を基にセンター内での研修をどのように行っていくかということが今後の課題である。 平成30年度には業務中に重大な事故が発生したため、今後は、安全対策に対する研修を年に数回実施していくことが必要である。 また、次期計画には、リーダー会員の後継者育成計画が必要である。
役員就任の見直し	・シルバー人材センターの基本理念である自主、自立、共働、共助の理念に基づき、役員は登録会員の中から選任しており、今後も役員は多様化を継続していく方針である。
平成２６年度 取組状況	会員主体による事業運営を推進する中で、役員を各専門委員会、区ごとの活動委員会の担当理事として位置づけ、運営参画を積極的に推進した。

平成２７年度取組状況	自主、自立、共働、共助の基本理念に基づき、役員は引き続き登録会員の中から選任し多様化を図った。また、予定していた先進地事業の勉強会については、予算が確保できず実施できなかったが、先進事例等の収集に努めた。
平成２８年度取組状況	シルバー登録会員の自主性、自発性、創造性を生かし、組織運営への参加を確保するため、役員は引き続き登録会員で組織した。また、「マーケティング」や「接遇」についての研修会や勉強会を開催、さらに役員対象に先進事例を参考とした「役員の役割」や、「シルバー人材センターでの適正就業」等についての研修を実施し、役員及び職員ともに高い意識を持って企画・運営に携われるよう取り組んだ。
平成２９年度取組状況	任期満了に伴う新役員の就任については、職種、担当区等を考慮し登録会員の中から選任した。役員全員の研修会を実施し、公益法人制度と役員の役割、理事会のあり方等、役員としての自覚や活動のあり方について研修した。
平成３０年度取組状況	役員が委員会等に配置され活動する担当役員制度を設けており、役員それぞれが役割を分担する中で、女性活躍委員会による「女性会員の集い」を開催した。また、各区や地域の担当役員と連携した地域班活動の推進を図り、ボランティア活動等を積極的に取り組んだ。（5区242名） 理事会では、事業報告及び事業計画、規程の改正、補正予算、事業の進捗状況、配分金単価の改定、会員親睦会の設立について等を協議した。
総　評	役員は、会員の中から職群分野、地区、男女比率を考慮して選出しており、多様化している。 役員が会員の中から選出されることから、団体を運営する自覚が不足するところがあると考えられるため、今後も定期的に公益法人制度、役員の在り方、理事会の在り方の研修会を実施していく必要がある。

（2）経営状況の改善

補助金・負担金の見直し	・市からの事業費補助金は、シルバー人材センターの事業推進のため活用されているが、必要性の観点から適正な交付を行っていく。
平成２６年度取組状況	新事業を含め精査した上で適正な交付を行った。
平成２７年度取組状況	補助金交付基準、補助金交付要綱に則り適正に支出するとともに、適宜検証した。
平成２８年度取組状況	これまでの業務と派遣事業のシステムをネットワーク化した新しい業務システムの導入、派遣事業の拡大などに伴い、必要な補助金について、適正に見直しを実施した。
平成２９年度取組状況	新事業の展開に伴う補助金の確保はできなかったが、市の補助金交付基準、補助金交付要綱に則り適正に支出するとともに、国庫補助金については、派遣事業拡充補助金の確保ができた。
平成３０年度取組状況	補助対象事業が、社会経済情勢や市民ニーズ等の変化に的確に対応し、客観的に見て明確な公益性が認められるか、引き続き検証しながら事業推進を図った。
総　評	市からの補助対象事業は、有益な公益性が認められ、補助金は交付基準及び要綱に則り適正に支出されたものであるが、事業の実施により本来の目的に合致し期待した効果があるのかについては、引き続き検証が必要である。 なお、本市からの補助金は、シルバー人材センター本体（県シルバー人材センター連合）からの交付金額に影響を与えているため、市からの交付金額は今後も現状を維持していく。

随意契約の見直し	・公益目的事業については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律第４０条及び地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号を活用した随意契約を積極的に行うことにより、高齢者の就業機会を確保するとともに、シルバー人材センターの育成・支援、及び事業の活性化を目指す。
平成２６年度取組状況	地方自治法施行例第１６７条の２第１項第３号に基づき、庁内におけるシルバー人材センターの活用・支援を推進した。
平成２７年度取組状況	高年齢者の就業機会を確保するため、地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に基づき、庁内におけるシルバー人材センターの活用・支援を要望した。
平成２８年度取組状況	高齢者にふさわしい臨時的、短期的又はその他の軽易な業務については、市の高齢者就業対策に大いに資することを庁内に引き続き強く呼びかけ、地方自治法施行例第１６７条の２第１項第３号に基づくシルバー人材センターの活用・支援を要望した。
平成２９年度取組状況	シルバー人材センターの活用・支援について、全国シルバーからの要請行動決議文を基に、市長、議長に直接要望した他、高年齢者の就業機会を確保するため、地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に基づく庁内における活用・支援を呼びかけた。
平成３０年度取組状況	シルバー人材センターを通じて就業機会を提供することで地域高齢者の活躍の場が確保できるよう、地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に基づく活用・支援について、要望活動を行った。（2回）
総　評	所管課からの庁内へのシルバー人材センターの活用・支援の呼びかけにより、フッ化物洗口業務等を新たに受託することができた。 今後もシルバー人材センターを通じて地域高齢者へ就業機会の提供と活躍の場の確保ができるよう、地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に基づく庁内におけるシルバー人材センターの活用・支援を推進していく。
財務・組織体制の改善	・登録会員、及び班体制を活用して、会員が自主的に活動することにより経費節減を図る他、未収金防止対策マニュアルに従い、未収金を減らすよう取り組む。 ・これまで継続してきた事務局節減には限界がきている面があるため、今後は受注拡大を図ることを中心として、さらなる就業機会確保に向けた営業活動の推進、剪定残材のチップ化リサイクルや派遣事業の拡大等による就業拡大を目指す。
平成２６年度取組状況	・就業単価が県庁所在地センターの中で最低位置にあったため、会員の労働対価の正当性を図るため、１６年ぶりとなる就業単価の改定を行った。 併せて、組織体制の合理化、効率化を総合的に検討し、職員の給与水準の適正化ということで市基準に準じ管理職手当、期末勤勉手当の改善を実施した。 ・福祉分野における新規事業の立ち上げを行い、地域包括支援センターなどを訪問して積極的な普及啓発活動に取り組むとともに、営業スキルを持つ職員の雇用と育成、就業セミナーの開催を行った。
平成２７年度取組状況	未納金については、支払方法の検討や、未納金対応基準の改善を行いながら、職員の徴収体制を強化したことにより、平成２６年度と比較し半分以下となった。しかし、事務事業の検証を実施し経費節減に努めたものの、受注件数の伸び悩みにより予定していたほどの収益が上がらず赤字決算となった。 職員の給与水準の適正化について、通勤手当、住居手当は市基準に準じ見直しを実施したが、その他（退職手当、級別標準職務）はまだ検討中である。

平成２８年度 取組状況	熊本地震の影響により契約金額については前年対比約８５％と落ち込んだ。各担当職員との四半期ごとの決算見込ヒアリングを実施し、様々な角度から事務局の経費節減に向け検証した。一方、派遣事業については、震災後の地域の人材不足による求人要望の増加や、シルバー人材センターの広報（特にホームページ等）により企業等の理解が深まったことから需要が増加し、契約金額が対前年比１８５％となった。 また、高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえ、新しい業務システムの導入、派遣事業の拡大などを進めるため、事務局組織の改正を行った。 職員の退職手当と級別標準職務の見直しについては、経営状況が改善できていないため見送った。
平成２９年度 取組状況	経常的な経費の増嵩とともに、熊本地震による業績の縮小後の回復には相当の日時を要することが見込まれるため、１０月より事務費率を１０％から１３％に改正した。 また、費用対効果の検証を行う他、財政基盤の安定のための補助金の確保について各機関への要望を行い、国庫補助金では増額を確保できた。 更に、財務の安定化のため、各業務担当者に対し四半期ごとに決算見込ヒアリングを行い、収支状況及び資金の動きなどについて職員の共有を図った。 なお、職員の退職手当と級別標準職務の見直しについては、経営状況が改善できていないため見送った。
平成３０年度 取組状況	財政基盤の安定化と強化を図るため、就業単価の一部を改訂し、平成３１年度から改定することとしたほか、未収金の発生を最小限にするため、適正な回収システムの構築を図り、未収金を縮減することができた。 また、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の公益法人の収支相償の原則が緩和されて特定費用準備資金が活用できるようになり、財務安定のための適正な積み立てが可能となったため、平成３０年度は、収益を確保し安定化の第一歩とした。 その他、財務退職手当支給規定や給与規定の見直しを行い、平成３１年度期首から施行することとした。
総　評	平成２８年度の熊本地震の影響を受けた受注数の減少から元の水準へは回復していないが、これまで市・県の事業を積極的に受託してきた。 自主財源を確保し財政基盤の安定化を図るため、①平成２９年１０月の事務比率の改定、②費用対効果等の観点からの印刷物見直しによる経費削減、③未収金対策としての職員による電話等の督促強化月間の設定などの取組により、平成３０年度経常収支においては増収を確保できた。 今後、就業単価についても一部の見直しを実施することにより会員の待遇面の改善を行い組織体制の強化に努めていくことが必要である。
透明性の確保	・シルバー人材センターの基本理念である自主、自立、共働、共助の理念に基づき、役員や職員、会員一人一人が法令やセンターのルールを遵守するとともに、適正な業務遂行と、透明性の高い運営に向け取り組む。 ・情報公開についても、規程等を定め情報開示に関するルールづくりを行う。
平成２６年度 取組状況	情報提供とＰＲを図るため、これまでホームページに掲載していなかった定款や役員名簿、事業報告、事業計画等の公開の検討を行った。（継続検討）
平成２７年度 取組状況	ホームページをリニューアルし、事業の計画及び報告に関する情報公開を行ったほか、実施している各種事業内容の概要説明を掲載し、会員向けのみならず非会員にも分かりやすいものとすることでＰＲに努めた。
平成２８年度 取組状況	引き続き定款や役員名簿の公開を検討するとともに、透明性の確保に努めた。
平成２９年度 取組状況	ホームページでの定款等の情報公開や、本部事務所でのセンター情報の掲示、議案書の閲覧などを行った。
平成３０年度 取組状況	広くシルバー人材センターの活動内容が周知できるよう、貸借対照表、正味財産増減計算書や役員名簿等ホームページでの情報公開をを行った。

			総　評	安全・適正就業委員会で就業現場の巡回を行った。会員へは、機会ある毎に法令遵守等の意識向上へ取り組んだ。ホームページでの公開内容は、貸借対照表、正味財産増減計算書、役員名簿等の情報を拡充した。			

成果指標	平成25年度（実績）	平成26年度（実績）	平成27年度（実績）	平成28年度（実績）	平成29年度（実績）	平成30年度（実績）	平成30年度（目標）
①会員数	2,393人	2,383人	2,401人	2,317人	2,204人	2,277人	2,820人
②受注件数	22,225件	21,906件	21,709件	20,120件	20,486件	19,592件	25,400件
③受注金額	963,653千円	1,011,332千円	987,294千円	848,606千円	855,137千円	853,564千円	1,084,000千円

成果指標	評　価	
①会員数	未達成	会員数について、会員獲得のため合同就業相談会の開催、高齢者無料就業相談コーナーの設置等の取組を行った。その結果、70歳以上の会員数は増加したものの、70歳未満の会員が減少しており、企業の雇用延長等の影響が出ているものと考える。
②受注件数	未達成	受注件数について、請負・委任の８部門の中で特に技能群　H29　6,099件⇒H30　5,820件（▽279件）、一般サービス業　H29　13,119件　⇒　H30　12,676件（▽443件）が減少しているため、今後、派遣先の開拓、各窓口において速やかな就業マッチングを実施することにより、受注件数の増加に努めていく。
③受注金額	未達成	受注件数の増加と同様、派遣先の開拓や、各窓口において速やかな就業マッチングを実施することにより、剪定業務や除草作業などに就業する会員数の拡大を図り、その受注金額の見直しを実施し受注金額の増加に努めていく。