

① 開始したきっかけは何か？どんな経緯で始まったか？ 平成11年高齢社会が進展する中、国の補助金、市の指導援助を受けながら、高齢者の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業の機会を確保し、組織的に提供することにより、生きがいの充実、社会参加の推進を図り、高齢者の福祉の増進に資する地域社会づくりに寄与することを目的に発足した。 ・平成11年4月1日 社団法人旭市シルバー人材センター設立(認可) ・平成24年4月1日公益社団法人旭市シルバー人材センターへ名称変更	② 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化しているか？開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったか？ ・設立当初は職員1名(旧旭市)を派遣、平成15年4月から平成17年6月まで元職員(旧旭市)を雇用し、さらに、合併後、社会福祉協議会、福祉協会とともに再度市職員を派遣している。 ・会員の高齢化等により退会者が増えている。 ・新入会員は希望職を希望する人が多くなってきたため、除草作業や植木の剪定作業を希望する会員が減少し、発注者の希望に添えない状況にある。	③ この事務事業に対して関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が寄せられているか？ ・お客様からは特定の会員を指名して業務を依頼したいという要望がある。
---	--	--

事務事業名	シルバー人材センター助成事業	課名	社会福祉課	班名	社会班
-------	----------------	----	-------	----	-----

2 評価(Check1)担当者による事後評価

目的 妥当性 評価	① 政策体系との整合性 この事務事業の目的は市の政策体系に結びつくか？意図することが上位目的に結びついているか？	☐ 見直し余地がある ⇒【理由】 ☒ 結びついている ⇒【理由】	補助金を交付することでシルバー人材センター運営の安定化が見込め、働くことに生きがいを感じている高齢者の方々に就業機会を継続して提供していくことができるため。
	② 対象・意図の妥当性 対象を限定・追加すべきか？意図を限定・拡充すべきか？	☐ 見直し余地がある ⇒【理由】 ☒ 適切である ⇒【理由】	定款により「原則として60歳以上の者」と規定されており、主に定年退職者等に向けた臨時的かつ短期的な就業機会の提供を目的としているため適切である。
	③ 行政関与の妥当性 なぜこの事業を市が行わなければならないのか？税金を投入して実施すべきか？	☒ 見直し余地がある ⇒【理由】 ☐ 妥当である ⇒【理由】	「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、地方公共団体には高齢者の就業機会確保のために必要な措置を講ずることが求められており、公共性が高く、他に代替する組織がないことから妥当である。しかし、今年度から経常経費不足額が増加していることから、市職員の派遣等について継続して検討していく必要がある。
有効性 評価	④ 成果の現状水準 あるべき水準や目標に達しているか？近隣市や類似団体と比較してどうか？	☐ 見直し余地がある ⇒【理由】 ☒ 妥当である ⇒【理由】	会員数、契約金額ともに近隣市と比較すると同程度であるので妥当だと考えられる。しかし、現在の高齢社会において、契約金額と会員数に若干の減少傾向が見られる点には注意が必要である。
	⑤ 成果の向上余地 次年度以降の成果向上が期待できるか？事務事業を取り巻く環境変化等を考慮するかどうか？	☒ 活動量を増やせば成果は向上する ⇒【理由】 ☐ 活動量を増やさなくても、やり方を工夫することで成果は向上する ⇒【理由】 ☐ 活動量を増やしたり、活動を工夫したりしても、今以上成果は向上しない ⇒【理由】	受注拡大や会員数の増強により、成果は向上する。
	⑥ 類似事業との統廃合・連携の可能性 目的を達成するには、この事務事業の他(民間・国県を含む)に方法があるか？ ↓ 他に手段がある場合 (1)具体的にはどのような事務事業か？ (2)類似事業との統廃合ができるか？類似事業との連携を図ることにより、成果の向上が期待できるか？	☐ 他に手段がある ↳ (1) 事務事業名：() (2) ☐ 統廃合ができる ⇒【理由】 ☐ 連携ができる ⇒【理由】 ☐ 既に統廃合・連携している ⇒【理由】 ☐ 統廃合・連携ができない ⇒【理由】 ☒ 他に手段がない ⇒【理由】	高齢者に対して就業機会を与える事業は他に無いため。
効率性 評価	⑦ 事業費の削減余地(表面トータルコストの事業費部分) 事業費を削減できないか？(経費の精査、過剰仕様の適正化、回数削減、住民の協力、アウトソーシングなど)	☒ 削減余地がある ⇒【理由】 ☐ 削減余地がない ⇒【理由】	平成25年度より市職員派遣人件費は一般会計人件費への移行を行い、補助額は800万円の減額となった。これに伴い補助額は経常経費不足額のみとなるが、経常経費不足額についてもシルバー人材センターの経営見直しにより削減できる余地がある。
	⑧ 人件費の削減余地(表面トータルコストの人件費部分) やり方の工夫(業務プロセスの改善など)や臨時職員の活用・委託により、正規職員の延べ業務時間を削減できないか？	☐ 削減余地がある ⇒【理由】 ☒ 削減余地がない ⇒【理由】	補助事業に関わる通知や書類の内容審査といった最低限必要な業務を行っているため、これ以上の業務時間の削減は難しい。
公平性 評価	⑨ 受益機会・費用負担の適正化余地 事業の内容が一部の受益者に偏っていて不公平ではないか？受益者負担が公平・公正になっているか？	☐ 見直し余地がある ⇒【理由】 ☒ 公平・公正である ⇒【理由】	「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいたシルバー人材センターに対する助成であり、市内の健康で働く意欲のある全ての高齢者を対象に事業を展開しており、公平・公正である。

3 評価(Check2)担当課長による評価結果と総括

(1) 1次評価者としての評価結果	(2) 全体総括(振り返り、反省点)
① 目的妥当性 ☐ 適切 ☒ 見直し余地あり ② 有効性 ☐ 適切 ☒ 見直し余地あり ③ 効率性 ☐ 適切 ☒ 見直し余地あり ④ 公平性 ☒ 適切 ☐ 見直し余地あり	・会員の減少や受託作業の減少等の課題がある。 ・経営改善計画を策定し、計画に従って改善を図りたい。

4 今後の方向性(事務事業担当課案)(Plan)

(1) 今後の事業の方向性(複数選択可) ※2～3年後を目処にした方向性 ☐ 目的再設定 ☒ 事業のやり方改善による成果向上 ☒ 事業のやり方改善による事業費削減 ☐ 受益機会の適正化 ☐ 廃止・休止 ☐ 行政関与の見直し ☐ 事業統廃合・連携(関連事業:) ☐ 事業のやり方改善による延べ業務時間削減 ☐ 費用負担の適正化		(3) 改革・改善による期待成果 (廃止・休止の場合は記入不要) <table><tr><th colspan="2" rowspan="2"></th><th colspan="3">コスト</th></tr><tr><th>削減</th><th>維持</th><th>増加</th></tr><tr><td rowspan="3">成果</td><td>向上</td><td>○</td><td></td><td></td></tr><tr><td>維持</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>低下</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>			コスト			削減	維持	増加	成果	向上	○			維持				低下			
					コスト																		
			削減	維持	増加																		
成果	向上		○																				
	維持																						
	低下																						
(2) 改革改善案について ※いつまでに、なにを、どうするのか？ ①平成26年度までに、市職員派遣の必要性和事務局長に最適な人材の選定を検討する。 ②平成26年度から検討結果を踏まえた人材を任用していく。 ③経営改善計画に基づき、新規会員勧誘・普及啓発活動・就業開拓等を継続して行っていく。																							
(4) 改革、改善を実現する上で解決すべき課題(壁)とその解決策 ①最適な人材を検討する上で、現場職員や人事など様々な関係者と検討する必要がある。 ②特になし ③特になし																							