

経営改革プラン取組項目		過去の主な取組実績 (平成18～22年度)	平成23年度取組計画	
項目	内容		取組内容	実績
① 事務事業の見直し	ア 引き続き効率的に実施する事業 ① 常に事務事業の内容を総点検し、効率的な事業の見直しを実施します。 ② 理事主導型の事業推進を図りたい。	・キャンセル等について、就業開拓推進員による訪問調査・分析(鹿児島県シルバー人材センター連合会の活性化推進事業委員を通して、新規会員募集や就業の開拓を進めてきた。)・就業開拓推進員による各支所地域内の一般家庭訪問実施(上記の推進員が自治会やコミュニティを通して訪問活動を実施してきた。)	上期	ア 引き続き効率的に実施する事業 ① 常に事務事業の内容を総点検し、効率的な事業の見直しを実施します。 ② 昨年に引き続き、理事主導型で事業の推進を図りたい。
			下期	ア 引き続き効率的に実施する事業 ① 常に事務事業の内容を総点検し、効率的な事業の見直しを実施します。 ② 昨年に引き続き、理事主導型で事業の推進を図りたい。
② 組織体制の見直し	組織体制については、役員・職員とも第1次の改革で見直しを行っており、完了している。	①東郷・樋脇支所の事務委託を本所対応(平成20年度) ② 祁答院・入来支所の職員の嘱託員化 ③理事数の削減(20人以内を15人以内) ④支所の統廃合 ・里・上甑支所を統合(平成19年4月1日) ・祁答院・入来支所を統合(平成20年4月1日)	上期	組織体制については、見直しは完了しているので、今の体制で実施を継続したい。
			下期	組織体制については、見直しは完了しているので、今の体制で実施を継続したい。
③ 人事・給与制度の確立	ア 適正な人件費の抑制 人件費は正規職員の定年退職の補充を嘱託職員の採用などにより削減を図ります。 イ 当該団体に応じた給与制度の確立 給与制度は、他のシルバー人材センターを参考に今後研究します。	・造園技能士資格者1名採用(平成19年4月1日)	上期	ア 適正な人件費の抑制 人件費は正規職員の定年退職の補充を嘱託職員の採用などにより削減を図ります。 イ 当該団体に応じた給与制度の確立 正規職員・嘱託職員とも市に準じて給与制度を確立したので、事業実績を勘案しながら昇給を検討したい。
			下期	ア 適正な人件費の抑制 人件費は正規職員の定年退職の補充を嘱託職員の採用などにより削減を図ります。 イ 当該団体に応じた給与制度の確立 正規職員・嘱託職員とも市に準じて給与制度を確立したので、事業実績を勘案しながら昇給を検討したい。
			上期	ア 適正な人件費の抑制 人件費は正規職員の定年退職の補充を嘱託職員の採用などにより削減が図れた。 イ 当該団体に応じた給与制度の確立 正規職員・嘱託職員とも市に準じて給与制度を確立したので、事業実績を勘案しながら昇給が実施できた。
			下期	ア 適正な人件費の抑制 人件費は正規職員の定年退職の補充を嘱託職員の採用などにより削減が図れた。 イ 当該団体に応じた給与制度の確立 正規職員・嘱託職員とも市に準じて給与制度を確立したので、事業実績を勘案しながら昇給が実施できた。

経営改革プラン取組項目		過去の主な取組実績 (平成18～22年度)	平成23年度取組計画	
項目	内容		取組内容	実績
④ 経営状況等の点検、評価	<p>ア 成果目標を設定した業務評価の仕組みの検討</p> <p>① 公益社団法人への移行を平成24年度に実施します。</p> <p>② 市と連携して業務が推進できるよう、企画提案方式を検討してまいります。(企画提案方式とは、地方公共団体が策定している各種プラン等とシルバー人材センターが連携して事業の企画を立案するもので、国庫補助金の対象である。)</p> <p>イ 内部評価の実施 事業実績の評価を行い、就業の開拓に努めます。</p> <p>ウ 経営向上のための研修会の実施</p> <p>① 剪定等の講習会を行い、技術の向上を図ります。</p> <p>② 安全講習会を開催し、安全対策に配慮します。</p>	<p>・第三者機関による客観的な経営状況の点検・評価のあり方を検討</p> <p>・顧客満足度の向上 →就業開拓推進員による実態調査、分析</p>	<p>ア 成果目標を設定した業務評価の仕組みの検討</p> <p>① 公益法人への移行を平成23年度中に申請し、平成24年度から事業の継続を推進します。</p> <p>② 市と連携して業務が推進できるよう企画提案方式を検討します。</p> <p>イ 内部評価の実施 事業実績の評価を行い、就業の開拓に努めます。</p> <p>ウ 経営向上のための研修会の実施。</p> <p>① 剪定等の講習会を実施し、技術の向上を図ります。</p> <p>② 安全講習会を開催して、事故の減少に努めます。</p>	<p>ア 成果目標を設定した業務評価の仕組みの検討</p> <p>① 公益法人への移行を平成23年度中に申請し、平成24年度に登記を完了して事業の推進が図れた。</p> <p>② 企画提案方式は新たな事業を模索したが、できなかった。24年度までは現行の企画提案事業を継続することとしたい。</p> <p>イ 内部評価の実施 事業実績の評価を行い、就業開拓員による開拓に努めた。</p> <p>ウ 経営向上のための研修会の実施。</p> <p>① 剪定等の講習会を実施し、技術の向上を図れた。</p> <p>② 安全講習会を開催して、昨年より事故の減少が図れた。</p>
			<p>ア 成果目標を設定した業務評価の仕組みの検討</p> <p>① 公益法人への移行を平成23年度中に申請し、平成24年度から事業の継続を推進します。</p> <p>② 市と連携して業務が推進できるよう企画提案方式を検討します。</p> <p>イ 内部評価の実施 事業実績の評価を行い、就業の開拓に努めます。</p> <p>ウ 経営向上のための研修会の実施。</p> <p>① 剪定等の講習会を実施し、技術の向上を図ります。</p> <p>② 安全講習会を開催して、事故の減少に努めます。</p>	<p>ア 成果目標を設定した業務評価の仕組みの検討</p> <p>① 公益法人への移行を平成23年度中に申請し、平成24年度に登記を完了して事業の推進が図れた。</p> <p>② 企画提案方式は新たな事業を模索したが、できなかった。24年度までは現行の企画提案事業を継続することとしたい。</p> <p>イ 内部評価の実施 事業実績の評価を行い、就業開拓員による開拓に努めた。</p> <p>ウ 経営向上のための研修会の実施。</p> <p>① 剪定等の講習会を実施し、技術の向上を図れた。</p> <p>② 安全講習会を開催して、昨年より事故の減少が図れた。</p>
⑤ 情報の公表と管理	<p>ア 情報の公表</p> <p>① 平成22年度から23年度にかけてシルバー人材センター独自のホームページの開設を検討します。</p> <p>② 市の広報紙の活用及び当センターの「シルバーだより」で市内向けに情報提供します。</p> <p>イ 市の個人情報保護条例に準じた対策 個人情報の保護には継続して保護管理に努めます。</p>	<p>・市の広報紙へ事業内容等を掲載</p> <p>・個人情報の保護や適正な取得</p>	<p>ア 情報の公表</p> <p>① ホームページの更新を行い、広く情報の公開に努めます。</p> <p>② 市の広報誌及び当センターの「シルバーだより」で情報の提供に努めます。</p> <p>イ 市の個人情報保護条例に準じた対策 個人情報の保護には継続して保護管理に努めます。</p>	<p>ア 情報の公表</p> <p>① ホームページの更新を行い、広く情報の公開が図れた。</p> <p>② 市の広報誌及び当センターの「シルバーだより」で情報の提供ができた。</p> <p>イ 市の個人情報保護条例に準じた対策 個人情報の保護には継続して保護管理に努めた。</p>
			<p>ア 情報の公表</p> <p>① ホームページの更新を行い、広く情報の公開に努めます。</p> <p>② 市の広報誌及び当センターの「シルバーだより」で情報の提供に努めます。</p> <p>イ 市の個人情報保護条例に準じた対策 個人情報の保護には継続して保護管理に努めます。</p>	<p>ア 情報の公表</p> <p>① ホームページの更新を行い、広く情報の公開が図れた。</p> <p>② 市の広報誌及び当センターの「シルバーだより」で情報の提供ができた。</p> <p>イ 市の個人情報保護条例に準じた対策 個人情報の保護に関する規程を制定して保護管理に努めた。</p>
上期 総括	「事務事業の見直し」で理事主導による事業推進が不十分であったが、「組織体制の見直し」「人事・給与制度の確立」「経営状況等の点検・評価」「情報の公開と管理」については、概ね順調に推移しており、下期も引き続き努力したい。			
下期 総括	23年度は5つの目標を設定し、経営努力を図ったが、人事・給与制度の確立、経営状況の点検、情報の保護管理等順調に図れた。今後も引き続き経営努力を図りたい。			