

平成17年度 社協専門ゼミナール

「社協発展強化」

～社協事業評価シート開発～

報 告 書

平成18年3月



社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会

1. はじめに

(1) 目的

社協の経営改革が急務となっている現在、社協の使命を遂行するためのビジョンを構想した上で、社協発展強化計画や地域福祉活動計画の実施計画といった形で、社協の実施している各種事業の今後の展開を組み立てていく必要がある。財源確保の上でも社協会員拡大は今後の重要なテーマになってきているが、その際、社協の役割・機能がどのような専門性によって効果的に取り組まれているかを様々な団体および住民にわかりやすく説明できなければならない。

この社協専門ゼミナール『社協発展強化』では、社協の専門性であるコミュニティワークを生かした展開できているかを自己評価（内部評価）し、職員間で共有化するためのツールとして、「社協事業評価シート」を開発することを目的として開催した。

(2) 「社協事業評価シート」完成まで

まず、KJ法を用いて、評価シートを作成する際に重点的に取り組むべき内容についてメンバー間で意見を出しあい、それを踏まえて今回の評価シートのたたき台となった島根県社協と兵庫県社協の評価シートに取り組んだ。そこから、メンバー間でだされた意見と自社協の重点課題を視野に入れて「組織・事業・人材育成」の3本柱で「事業評価シート」の開発に取り掛かった。

メンバーは地元での社協業務と職場外研修（OFFJT）となる評価シート開発を両立させながら、「事業評価シート」に大阪の社協活動の特色を出そうと議論を重ね、また、評価シートが独り歩きしないように評価項目を平均水準で設定するための意見交換を行なった。この評価項目設定の作業にかなりの時間と労力を費やしたことは、後に述べる「開発経過」をお読みいただきたい。

最後に、社協業務がますます多様化していく中で、社協の自己評価として本ゼミナールで開発した「社協事業評価シート」をご活用いただき、社協発展強化の一助としていただければ幸いである。

《報告書目次》

I. はじめに	
II. 「評価シートの意義と活用方法」 1
III. 社協事業評価シート 7
IV. あとがき 29
V. 資料集 33

社協自己評価シートの意義と活用方法

(1) 社協自己評価シートの意義

平成17年度社協専門ゼミナールでは、社協発展強化のための『社協自己評価シート』の開発に取り組んできました。

このことは、ゼミナール開催要項の趣旨にも述べられているように、「社協の経営改革が急務となっている現在、社協の使命と将来的なビジョンを構想した上で、社協発展強化計画や地域福祉活動計画の実施計画といった形で、社協の行っている各種事業の今後の展開を組み立てていく必要」がありますが、その前提として社協事業や経営体制の現状をできる限り客観的に自己評価しておくことが求められます。つまり、経営改革するにしても、将来的なビジョンを描くにしても現状を評価、総括することなしには進むべき方向性やビジョンはでてこないとも言えます。

また『社協自己評価シート』の開発は、「市町村社協経営改革検討委員会報告書」(平成16年3月)で提案されている「経営改革に向けた重点的な取り組み」の中の「《プログラム3》社協活動・事業の評価・変革システムの構築」の一環としての取り組みでもあります。

こうした課題認識のもとに、『社協自己評価』のためのツールとして評価シートを開発しました。当初は社協の課題を「職員間で共有化する」ためのツールとして考えていましたが、職員のみならず役員各位にも共通の指標で評価に参画していただき、役職員が課題を共有するツールにしていこうということになりました。

ここで、この『社協自己評価シート』の意義を整理しておきたいと思います。

第1は、社協発展計画や地域福祉活動計画策定の前提としての、社協の客観的な現状把握、課題整理のツールとして活用できる。

第2は、自己評価を役員間、職員間、あるいは役職員合同で行うプロセス自体が役職員の学びの場となるとともに、課題の共有化を図ることができる。

第3は、各項目のステップを土台として、次のステップへと社協の経営改革の方向や将来的なビジョンを構想するヒントとすることができる。

第4は、「自己評価＝内部評価」の成果を改革や改善に生かすことにより、近い将来の外部評価（第三者評価）や情報開示の備えとすることができる。

(2) 社協自己評価シートの活用方法

『社協自己評価シート』の活用方法を以下に説明します。

■『社協自己評価シート』の構成と活用方法

評価項目は全部で〇〇項目あります。評価項目に関するシートの構成はすべて共通です。

『項目説明』……………設問の考え方や用語の解説などを行っています。

『評価ポイント』……項目の重要性や評価する上でのポイントを述べています。

『評価細目』……………ステージ1、2とステージ3、4に分けて評価細目ごとにどのような状況にあるかを表しています。この評価細目にチェックがいくつ入るかによって、その評価項目に関するステージが決まってきます。ただし、ステージ3、4のチェックができるのは、ステージ2をクリアしてからということになります。

《ステージの考え方》

ステージ1……最低限取り組まれているべき水準

ステージ2……原則として現時点での平均的な水準を想定

ステージ3……当面の強化すべき到達点

ステージ4……目標とすべき水準

ステージ1	項目数の25%以上
ステージ2	項目数の50%以上
ステージ3	基礎を満たした上で項目数の25%以上
ステージ4	基礎を満たした上で項目数の75%以上

※ステージ1の項目数を満たさない場合はステージ0とします

*「ステージ」については概ね上記のように考えていますが、それぞれのステージについては「良い・悪い」というより、その項目に関する「強み・弱み」と捉えることが重要です。ステージ1であれば弱い項目である訳ですから、ステージ3やステージ4のあるべき水準をめざして改革、改善を図ることになります。

*「ステージ」が明らかになったところで、各シートの右上にある「ステージ記入欄」にその項目に関するステージを記入します。

*すべての項目の「ステージ」が明らかになれば、その結果をマイクロソフト Office 等のグラフ機能を使ってレーダーチャート式に目に見える形に表現することができます。その際、ステージ1未満の評価の場合は、「ステージ0」と設定すると良いでしょう。組織部門と事業部門とを分けて、2つのレーダーチャートを作成すると分かりやすいです。

『課題・問題点』……その評価項目に関する課題・問題点は何かを具体的に記入します。

『今後の取り組み』……課題・問題点をどのような状態に改善・改革していくのかを具体的に記入します。その際、『ステージ4』の水準をひとつの参考として検討されると良いでしょう。

■『社協自己評価』の取り組み方

『社協自己評価』をどのように取り組めば良いのかについて、簡単に触れておきます。

この『社協自己評価シート』は、先に述べた4つの意義を実現するところにやりがいや醍醐味がありますので、集団で活用することが原則です。社協内にもいろいろな集団がありますが、すべての集団が評価活動に参加することが大切です。

○職員集団の中での活用

「職員集団の中での活用」というと、各項目の評価を担当部署に割り振ることになりがちです。もちろん、担当部署の関連項目を担当部の職員集団が評価するのは悪いことではありませんが、その部署の評価をもって「社協全体の評価」にしてはいけないということです。同じ項目を他の部署にも評価してもらい（ある意味で外部評価）、その結果を摺り合わせる作業を行うことで、より客観的な評価ができます。

こうした作業の最後に、職員全員が集まる「職員会議」で評価結果の全体報告を行い職員集団としての共通認識にします。その際、報告に対する意見交換を行い、その結果として職員会議の中で評価が変更になることも歓迎します。交代勤務があるような職場では職員会議を2回開催するなどの工夫も望まれます。

○役員集団の中での活用

役員集団というと、正副会長会議、理事会、監事会、評議員会などが想定されます。このすべてで評価作業が行えれば良いですが、場の設定や時間的な制約もありますので、最低限理事会で試みてはどうでしょうか。理事会開催日に1時間程度とって行う。全員で全項目でなくとも数グループに分かれて評価項目を割り振り、全体発表して共通認識にする。

○社協としての評価の確定

社協内の職員集団、役員集団などそれぞれで評価活動を行った場合、当然のことですが、職員集団と役員集団とで一つの項目に関する評価が異なるものが出てきます。この場合の摺り合わせもどこかでする必要があります。最も適切なのは正副会長会議でしょうか。各社協で最終的な評価確定をどこで行うかを予め確認しておくが良いでしょう。

○評価をするときの留意点

このような評価活動を行う際の留意点をひとつ挙げます。

それは「自己評価は甘くなる」ということです。実際評価シートを前にして評価をしていけば分かりますが、できていなくても1つ上のステージに上げたいという意識が働きます。気持ちとしては分からなくはありません。

しかし、「評価活動はなぜ行うのか」という原点に立てば、適切な改善策やビジョンを導き出すために評価するのですから、正しい評価をしなければ適切な改善策が得られないのは自明の理です。

そこで、「自己評価は厳し目に」ということを留意点といたします。

千里金蘭大学

小林 良守

社協事業評価シート

1 経営理念

<経営理念の明文化>

項目説明	<p>■経営理念とは…市町村社会福祉協議会は、使命(地域福祉を推進する中核的な団体として、誰もが安心して暮らすことのできる福祉のまちづくりを進めること)を達成するために、</p> <p>①住民参加・協働による福祉社会の実現 ②地域における利用者本位の福祉サービスの実現 ③地域に根ざした総合的な支援体制の実現 ④地域の福祉ニーズに基づく先駆的な取り組みへのたゆみない挑戦という経営理念に基づき事業を展開しています。</p> <p>■組織運営方針…「社会福祉を目的にする事業を営む者」と「社会福祉に関する活動を行なう者」が参加する公益性の高い非営利・民間団体として、その使命と経営理念を実現するために、</p> <p>①地域に開かれた組織として、運営の透明性と中立性・公正さの確保を図るとともに、情報公開や説明責任を果たす ②事業展開にあたって、住民参加を徹底する ③事業の効果測定やコスト把握などの事業評価を適切に行い、効果的で効率的な自立した経営を行う ④すべての役員は、高潔な倫理を保持し、法令を遵守するにより組織運営を行っています。</p>				
評価ポイント	<p>経営理念については、役員全員全てが理解し、経営・職務に当たることを基本としている。また、住民への説明、理解を求めていくことも大切です。</p>				
評価細目	項目	ステージ1 □の1項目該当	ステージ2 □の3項目該当	ステージ3 ◇の1項目該当	ステージ4 ◇の4項目該当
明文化		□何らかの形で、経営理念を文章化している □事業計画に経営理念を文章化している		◇定款の目的とサービス(活動)の実施にあたっての経営理念を明文化している ◇発展強化計画を策定し、経営理念を明文化している	
周知		□職場に掲示し、経営理念を周知し、理解している □役員に経営理念を明文化した物を配布し、理解している		◇あらましや広報紙などで、住民や利用者に配布し、理解されるよう努めている ◇ホームページで経営理念を掲載し、具体的な説明がされている	
活用		□役員研修で、経営理念について説明している □事業評価の基準として活用している		◇住民懇談会などで、活動推進や計画策定のため、活用している ◇定期的に、理念の見直しが行われている	
課題・問題点					
今後の取り組み					

1 経営理念

<経営理念の明文化>

<p>項目説明</p>	<p>■経営理念とは…市町村社会福祉協議会は、使命(地域福祉を推進する中核的な団体として、誰もが安心して暮らすことのできる福祉のまちづくりを進めること)を達成するために、 ①住民参加・協働による福祉社会の実現 ②地域における利用者本位の福祉サービスの実現 ③地域に根ざした総合的な支援体制の実現 ④地域の福祉ニーズに基づく先駆的な取り組みへのたゆみない挑戦という経営理念に基づき事業を展開しています。 ■組織運営方針…「社会福祉を目的とする事業を経営する者」と「社会福祉に関する活動を行なう者」が参加する公益性の高い非営利・民間団体として、その使命と経営理念を実現するために、 ①地域に開かれた組織として、運営の透明性と中立性・公正さの確保を図るとともに、情報公開や説明責任を果たす ②事業展開にあたって、住民参加を徹底する ③事業の効果測定やコスト把握などの事業評価を適切に行い、効果的で効率的な自立した経営を行う ④すべての役員は、高潔な倫理を保持し、法令を遵守するにより組織運営を行っています。</p>				ステージ ステージ4
<p>評価ポイント</p>	<p>経営理念については、役員全員全てが理解し、経営・職務に当たることを基本としている。また、住民への説明、理解を求めていくことも大切です。</p>				
<p>評価細目</p>	<p>項目</p>	<p>ステージ1 □の1項目該当</p>	<p>ステージ2 □の3項目該当</p>	<p>ステージ3 ◇の1項目該当</p>	<p>ステージ4 ◇の4項目該当</p>
<p>明文化</p>	<p>□何らかの形で、経営理念を文章化している □事業計画に経営理念を文章化している</p>				
<p>周知</p>	<p>□職場に掲示し、経営理念を周知し、理解している □役員に経営理念を明文化した物を配布し、理解している</p>				
<p>活用</p>	<p>□役員研修で、経営理念について説明している □事業評価の基準として活用している</p>				
<p>課題・問題点</p>					
<p>今後の取り組み</p>					

2 役員体制の強化 ＜理事会の機能＞

<p>項目説明</p>	<p>・市町村社会福祉協議会の理事は、主要な構成員組織・団体から選出される理事（構成員理事）、会長、常務理事、事業担当理事などの社協経営に専念する理事（経営管理理事）及び行政職員、学識経験者などによって構成することを原則としています。理事は、事業執行の決定にそれぞれの立場から積極的に参画し、地域福祉の推進役としての社会福祉協議会事業の発展に寄与し、理事としての責務を果たすことが求められています。市町村社会福祉協議会の会長は、理事の中で唯一法人全体の代表権を有し、事業執行上の経営責任を包括的に担う。従って会長は、民間人であることとし、中立公正な立場や地域全体の代表的な性格を持つばかりではなく、できる限り社協事業の経営に専念しうる適任者を地域の中から選出することが望まれます。</p>					
<p>評価ポイント</p>	<p>これからの理事は、「経営」を意識として機能することが重要であり、評価細目では執行機関の一員としてその責務を負っていくことを盛り込んでいます。さらに会長についても社協に求められる社会的責任を踏まえつつ、社協の方向性を見極め、経営判断を行っていくことが大切であり、従来のような地域の代表的な役割でなく、社協の経営管理理事としての強いリーダーシップが発揮できる人材を選出することが求められています。</p>	<p>ステージ1</p>	<p>ステージ2</p>	<p>ステージ3</p>	<p>ステージ4</p>	<p>ステージ5</p>
<p>項目</p>	<p>□の2項目該当</p>	<p>□の4項目該当</p>	<p>□の2項目該当</p>	<p>◇の6項目該当</p>		
<p>開催頻度</p>	<p>□年3～6回開催している</p>	<p>◇年7回以上開催している</p>				
<p>出席頻度</p>	<p>□毎回、7割以上の出席が得られている</p>	<p>◇毎回9割以上の出席が得られている</p>				
<p>適切な人材選出</p>	<p>□「あて職」ではなく、適切な人材を選出している</p>	<p>◇経営に関する議論や今後の社協のあり方についての議論が行われている</p>				
<p>経営改革</p>	<p>□積極的な参加</p>	<p>◇「社協事業の経営に専念する会長」「常務理事」「事業担当理事」を配置し、経営管理理事としての役員体制を発展計画などに明記している</p>				
<p>経営管理</p>	<p>□半数の理事が毎回発言や提言を行っている</p>	<p>◇社協に対して十分な知識のある経営（経験）者、中小企業診断士、弁護士、公認会計士、税理士、学識経験者などの専門家が参加し、専門的観点から社協経営に関する提案できる役員体制である</p>				
<p>研修</p>	<p>□理事を対象とした研修会を開催している</p>	<p>◇週3回以上は出勤している</p>				
<p>社協経営に提案できる役員体制</p>	<p>□会長は民間人である</p>	<p>◇経営判断を行い、その責任を明確（明文）化されている</p>				
<p>会長の選出母体</p>	<p>□週1回は出勤している</p>	<p>◇経営責任を負うため、一定の報酬を支給している（費用弁償も含め、勤務実態に応じて支給）</p>				
<p>会長の出勤日数</p>	<p>□社協の各種会議・研修・懇談会などに半数以上出席している</p>					
<p>会長の出席頻度</p>						
<p>会長の経営判断</p>						
<p>会長の報酬</p>						
<p>会長における行政・団体等の折衝</p>	<p>□必要に応じて、行政・その他の機関・団体などの意見調整や折衝の場に出席している</p>					
<p>課題・問題点</p>						
<p>今後の取り組み</p>						

3 役員体制の強化 ＜評議員会の機能＞

項目説明	市町村社会福祉協議会は、地域社会の総意を持って地域福祉を推進するために、構成員組織などから構成される評議員会を設置し、法人にとって重要な事項を決定します。 (※ほかの社会福祉法人とは違って、諮問機関ではありません)				
評価ポイント	選出規定をはじめ、形式的でなく実質的な説明がされる評議員会の持ち方・情報公開・改善への提案など、これからの評議員会のあり方まで踏み込んだ評価細目となっています。				ステージ ステージ4
項目	ステージ1 □の1項目該当	ステージ2 □の2項目該当	ステージ3 ◇の1項目該当	ステージ4 ◇の5項目該当	
理事との兼任	□理事職と評議員を兼任している役員はいない				
事前資料・議事録の配布	□事前に資料を配布している				◇議事録を配布している
研修	□評議員を対象にした研修会を年1回以上開催している				
情報公開					◇内部監査の充実や組織としての情報公開も含めて、一定のルールに基づき、評議員会の審議内容を公開している
改善への提案					◇それぞれの評議員の選出母体での意見集約や、住民などの生活課題などを把握し、「社協事業のあり方」に関して改善への提案を行っている
社会福祉に関する活動を行う団体から評議員を選出している	□「社会福祉」に関する活動を行う団体として、ボランティア団体や市民活動団体から評議員を選出している				
発言・提言					◇毎回、評議員が発言や提言を行っている
選出規定	□構成員組織(団体)から適切な選出過程を経て、選出することを明確にするために選出規定を定めている				◇「社協事業の経営に専念する会長」「常務理事」「事業担当理事」を配置し、経営管理理事としての役員体制を発展計画などに明記している
経営的な議論					◇評議員会において、経営に関する議論や提言がなされており、社協経営に活かされている
実質的な審議					◇評議員会において、予算・決算・定款変更などの議決は、形式的なものではなく、実質的な審議が行われている
課題・問題点					
今後の取り組み					

4 役員体制の強化
 < 監事の機能 >

項目説明	定款準則では、監事は2名以上とし、当該法人の役職員との兼務ができず、うち1名は社会福祉法人会計基準に基づく財務諸表を監査しえるものとされています。				
評価ポイント	市町村社会福祉協議会の監事は、社協活動や社会福祉法人会計を理解し、その事業を客観的に評価しうる人材の選任が望まれます。				
評価細目	項目	ステージ1 <input type="checkbox"/> の1項目該当	ステージ2 <input type="checkbox"/> の2項目該当	ステージ3 <input checked="" type="checkbox"/> の1項目該当	ステージ4 <input checked="" type="checkbox"/> の3項目該当
	監査方法	<input checked="" type="checkbox"/> 監査方法(手順)が明確になっている ※監査調書やチェックリストなど			
	理事会への出席	<input type="checkbox"/> 理事会に出席している(5割以上)			
	資料の事前配布	<input type="checkbox"/> 資料が事前に配布されている			
	監事の選任	<input type="checkbox"/> 実質的な監査が行える監事が選任されている			
	活動へ反映	<input type="checkbox"/> 監査結果で指摘された点については、職員に周知し、社協活動に反映されている			
	事業内容のチェック	<input checked="" type="checkbox"/> 監査は財務諸表のみならず(形式的なものだけでなく、実質的な事業(活動)内容まで踏み込み、チェックしている			
	監査回数	<input type="checkbox"/> 年1回の監査を行っている <input checked="" type="checkbox"/> 中間監査を含め、年2回以上の監査が行われている			
課題・問題点					
今後の取り組み					

5 事務局体制の強化
 <事務局長および職員体制>

<p>項目説明</p>	<p>事務局長の指導性は重要であり、適切な業務管理を行うとともに、リーダーシップを発揮し、職員に対して基本的な意識づけをはかることが重要です。また、近年は行政職員の公益法人への派遣が見直される中で、社協職員が経営管理(マネジメント)能力の向上を図ることが求められています。事務局長・福祉活動専門員のほか、事業を推進する上で必要な専任の職員体制を確立し、地域福祉にかかわる専門性と熱意をもった職員を得られるよう、処遇などの条件整備を図っていく必要があります。</p>				
<p>評価ポイント</p>	<p>専任の事務局長であること、円滑な事業運営をできるよう日常の経営判断を行い、事務局職員を総括する者としての責務を細目に入れています。職員体制としては、それぞれの事業に必要な専門性をを持った職員を配置する必要性や地域福祉推進の中核的団体の職員として育成していくことにポイントをおいています。すべての社協職員が、福祉コミュニティの形成や福祉のまちづくりを共通の理念として活動をするために、事務局職員間の連携は欠くことができません。</p>				
<p>評価細目</p>	<p>項目</p>	<p>ステージ1 □の2項目該当</p>	<p>ステージ2 □の5項目該当</p>	<p>ステージ3 ◇の2項目該当</p>	<p>ステージ4 ◇の6項目該当</p>
<p>専任の事務局長</p>	<p>□専任の事務局長である</p>	<p>◇専任かつプロパーの事務局長である</p>			
<p>指示・判断</p>	<p>□主要な打ち合わせに出席し、指示や判断を行っている</p>				
<p>職員の動静</p>	<p>□職員の動静(出張・会議予定・外出先・休暇予定など)を把握</p>				
<p>連絡調整</p>	<p>□必要に応じて、役員や関係機関・団体などの連絡調整を行っている</p>				
<p>推進状況の把握</p>	<p>□事業の部門ごとの推進状況を把握し、停滞をきたさないよう留意している</p>				
<p>計画との関わり</p>	<p>□地域福祉活動計画の意義や計画目標を理解し、策定もしくは計画の取組みにかかわっている(かかわっていた)</p>				
<p>福祉関連の行政計画の</p>	<p>◇管内の福祉関連のデータや主要な福祉サービス、福祉に関連する行政計画について把握している</p>				
<p>諸規定の整備</p>	<p>◇経理や労務管理などの知識を有するとともに、必要な諸規定の整備に努めている</p>				
<p>業務推進に関する意見集約</p>	<p>◇業務推進に関する職員の意見や要望を把握する場面を設け、必要な事柄は改善への取り組みを行っている</p>				
<p>予算折衝</p>	<p>◇行政との予算折衝などの場には、中心となって交渉にあたっている</p>				
<p>職員の活動計画の理解</p>	<p>□職員が、地域福祉活動計画の意義や計画の目標を理解し、目標を達成するために進捗状況をチェックし、職務にあたっている</p>				
<p>職員間のコミュニケーション</p>	<p>□職員間で、統一した方針に向けて、業務を連携しながら進めている</p>				
<p>適切な人員配置</p>	<p>□適切な人員配置が行われている(サイクル制で担当が変わる・ひとりの職員が同じ職務を長くもたない・部課内の業務は誰でも対応できる体制など)</p>				
<p>事業の効率性や評価に対する意識づけ</p>	<p>□職員がコスト意識を持ち、業務にあたっている</p>				
<p>業務の説明責任</p>	<p>□自らが業務についての説明責任を持っている</p>				
<p>課題・問題点</p>					
<p>今後の取り組み</p>					

6 人材育成
 <人を活かす組織づくり(人事制度の強化)>

項目説明	人と人とのつながりを作っていく社協活動において人材という資源は、事業評価にもつながる重要な要素です。社協職員に求められる専門性が増している中、人を計画的に組織として育てる体制が必要となっています。人材の育成は研修だけでなく、採用・配置・評価といった人事制度全体が機能的に連動してこそ効果的ものとなります(トータル人事システム) 目指すべき職員像を明確にした上で、組織としての人材の育成とその人材と活かす制度づくりが求められています。				ステージ
評価ポイント	担当者、部署としての取り組みではなく、組織全体として実施しているもの、制度化しているものが対象です。また、それぞれの取り組みが全体として連動するトータルな人事制度として活用していくことが必要です。				ステージ
評価細目	項目	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4
	採用	<input type="checkbox"/> 2項目該当 <input type="checkbox"/> 独自基準での採用条件を設けている(例)年齢、資格条件等) <input type="checkbox"/> 広く公募による職員募集を実施している	<input type="checkbox"/> 4項目該当 <input type="checkbox"/> 年齢、資格条件等	<input type="checkbox"/> 2項目該当 ◇の外部人材登用の仕組みがある ◇管理職への採用計画を策定している ◇中長期の採用計画を策定している	<input type="checkbox"/> 6項目該当 ◇の6項目該当
	配置	<input type="checkbox"/> 定期的な異動・担当変更がある <input type="checkbox"/> 管理職への内部登用がなされている(課長級以上)		<input type="checkbox"/> 自己申告制度を導入している(異動希望・自己評価) <input type="checkbox"/> 社内公募制度を実施している(例)特定ポストへのチャレンジ制度) <input type="checkbox"/> キャリアプランに基づく異動がなされている(ジョブローテーション) <input type="checkbox"/> 管理職への昇任試験を実施している	
	評価	<input type="checkbox"/> 求められる社協職員像を文章化している <input type="checkbox"/> 各階層別に求められる職員像を文章化している(主任・課長等) <input type="checkbox"/> 管理職による面接を実施している <input type="checkbox"/> 事業単位の目標設定・振り返り作業を実施している(対象:一般職) 例)業務管理シート <input type="checkbox"/> 部署単位の目標設定・振り返り作業の実施している(対象:管理職)			<input type="checkbox"/> 目標管理制度を導入している(マネジメントサイクルの制度化) <input type="checkbox"/> 人事考課制度を導入している(評価項目・基準の明確化)
課題・問題点					
今後の取り組み					

7 人材育成

＜人を育てる研修制度(研修制度の充実)＞

項目説明	<p>・人と人とのつながりを作っていく社協活動において人材という資源は、事業評価にもつながる重要な要素です。社協職員に求められる専門性が増している中、人材を計画的に組織として育てる体制が必要となっています。</p> <p>・職員研修はOFF-JT(職場外研修)、OJT(職場内研修)、SDS(自己啓発支援)の3つの形態がありますが、それぞれを効果的に活用し組織全体としてのレベルアップを図ることが求められています。</p>				ステージ
評価ポイント	<p>・研修を担当する部署及び担当者を設置し組織として人を育てることを明確にしています。</p> <p>・管理職育成にもつながり、組織のレベルアップにつながるOJT(職場内研修)の体制整備に重点を置きました。</p>				
評価細目	項目	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4
	育成体制	以下の□の2項目該当	以下の□の5項目該当 例)法人運営部門	◇の2項目該当	◇の8項目該当
	集合研修 (OFFJT) ※職場外	<input type="checkbox"/> 法人全体の人材育成部門・研修担当を設置している <input type="checkbox"/> 年間研修計画を作成している	<input type="checkbox"/> 以下の人材育成部門・研修担当を設置している <input type="checkbox"/> 新人研修を実施している(法人ミッションの伝達) <input type="checkbox"/> 管理職研修を実施している(マネジメント研修・OJT研修) <input type="checkbox"/> ※行政・府社協研修の活用も可 <input type="checkbox"/> 府社協主催の研修へ定期的に参加している	<input type="checkbox"/> 部署単位での研修担当を設置している(分野別専門研修等) <input type="checkbox"/> 個人別の育成計画を作成している(ジョブローテーションと運動)	<input type="checkbox"/> 派遣研修制度を導入している(行政・他施設等) <input type="checkbox"/> 全国規模の研修への参加を予算化している <input type="checkbox"/> 例)全社協主催の研修・地域福祉学会等 <input type="checkbox"/> 研修を契約職員も含めた形で実施している
	職場研修 (OJT)	<input type="checkbox"/> 定期的なミーティングを実施している(月1回程度) <input type="checkbox"/> 会議や研修の報告書作成を義務づけている(情報の共有化) <input type="checkbox"/> 事業の業務マニュアルを作成している(可視化・誰でもがわかる業務へ) <input type="checkbox"/> ケース検討会議を定期的実施している(相談・サービス部門) <input type="checkbox"/> ※OJTの実践とスーパージョブの実践	<input type="checkbox"/> 研修後の報告会を実施している(情報の共有化・プレゼン能力の向上) <input type="checkbox"/> 業務の複数担当制を実施している(主担・副担) <input type="checkbox"/> 地域福祉部門を交えたケース検討会を実施している(部署間 全体) <input type="checkbox"/> 新人担当制度を導入している(プリセプター制度) <input type="checkbox"/> 業務改善の検討の場を設けている(マネジメントの実践 PDCAサイクル)	<input type="checkbox"/> 研修後の報告会を実施している(情報の共有化・プレゼン能力の向上) <input type="checkbox"/> 業務の複数担当制を実施している(主担・副担) <input type="checkbox"/> 地域福祉部門を交えたケース検討会を実施している(部署間 全体) <input type="checkbox"/> 新人担当制度を導入している(プリセプター制度) <input type="checkbox"/> 業務改善の検討の場を設けている(マネジメントの実践 PDCAサイクル)	<input type="checkbox"/> 研修後の報告会を実施している(情報の共有化・プレゼン能力の向上) <input type="checkbox"/> 業務の複数担当制を実施している(主担・副担) <input type="checkbox"/> 地域福祉部門を交えたケース検討会を実施している(部署間 全体) <input type="checkbox"/> 新人担当制度を導入している(プリセプター制度) <input type="checkbox"/> 業務改善の検討の場を設けている(マネジメントの実践 PDCAサイクル)
自己啓発	<input type="checkbox"/> 資格取得への支援制度がある(受験料・講習参加費の助成・職免等)			<input type="checkbox"/> 自主研修の奨励制度がある(個人・グループ学習等への助成・職免等)	
課題・問題点					
今後の取り組み					

8 会員制度

項目説明	<p>住民会員制度は、住民一人ひとりが地域福祉を担っていくという意識を持ち、社協に参加できるしくみとして、大阪府内のほとんどの社協で導入されています。また、地域福祉に関わる市民、関係団体、事業者などの幅広い参加と理解を得て、情報の共有化や、協働による活動、事業を行なうための話し合いなどをすすめる「地域福祉プラットフォーム」の機能を具体化した取り組みとして組織構成会員制度の導入が図られています。</p>				
評価ポイント	<p>①住民会員制度は、社協の活動・事業の充実を図る上での財源確保の手段であるとともに、社協に対する認知度の向上や参加・利用の促進、評価結果の公表などの情報開示をすすめるなかで住民、関係団体、事業者等の理解を得ながら会員の拡大を図る必要があります。 ②組織構成会員制度の導入においては、幅広く団体に参加を呼びかけ、社協の評議員の選出や、運営に関する幅広い意見の集約を行うとともに、参加する団体の情報の共有や連携・協働による活動の推進が求められます。</p>				
評価細目	<p>項目</p>	<p>ステージ1 □の2項目該当</p>	<p>ステージ2 □の4項目該当</p>	<p>ステージ3 ◇の2項目該当</p>	<p>ステージ4 ◇の6項目該当</p>
住民会員制度	<p>□住民会員制度が導入されている □会員加入について制度の趣旨や社協活動の概要などをチラシ等で周知している □会員には社協の事業計画（報告）や予算（決算）の状況が広報紙等により適宜報告されている □新しい団地等への会員加入の働きかけを行っている</p>	<p>□会費徴収に先立ち、会費収入額に相当する支出を明らかにしている □会費の使途についてルール化が図られ、会員への説明が行われている □会員制度説明用のマニュアルなどを整備している □過去3年間の会員加入実績が増加している</p>	<p>◇加入する全ての団体から、社協の実施する事業（活動）への意見や改善への提案等を聞き取るしくみがある ◇新規開拓としてNPOなどへの会員加入の呼びかけを積極的に行っている ◇会員加入実績が増加している</p>		
組織構成	<p>□組織構成会員制度が導入されている □会員加入について制度の趣旨や社協活動の概要などをチラシ等で周知している □会員には社協の事業計画（報告）や予算（決算）の状況が適宜報告されている □組織構成会員から評議員、理事の選出が行われている</p>	<p>□組織構成会員制度が導入されている □会員加入について制度の趣旨や社協活動の概要などをチラシ等で周知している □会員には社協の事業計画（報告）や予算（決算）の状況が適宜報告されている □組織構成会員から評議員、理事の選出が行われている</p>	<p>□組織構成会員制度が導入されている □会員加入について制度の趣旨や社協活動の概要などをチラシ等で周知している □会員には社協の事業計画（報告）や予算（決算）の状況が適宜報告されている □組織構成会員から評議員、理事の選出が行われている</p>	<p>□組織構成会員制度が導入されている □会員加入について制度の趣旨や社協活動の概要などをチラシ等で周知している □会員には社協の事業計画（報告）や予算（決算）の状況が適宜報告されている □組織構成会員から評議員、理事の選出が行われている</p>	<p>□組織構成会員制度が導入されている □会員加入について制度の趣旨や社協活動の概要などをチラシ等で周知している □会員には社協の事業計画（報告）や予算（決算）の状況が適宜報告されている □組織構成会員から評議員、理事の選出が行われている</p>
課題・問題点					
今後の取り組み					

9 財源確保

項目説明	社協の活動・事業は「民」としての「運動性」に基づくもの、他の事業者などと対等な立場で行う「事業性」に基づくものに区分されます。このため、それぞれの活動・事業の特性に基づき、自主財源、事業収入、公的補助金など適切な財源確保を図っていく必要があります。また、事業のスクラップ・アンド・ビルドや事務事業の効率化などをいっそうすすめる、経費の削減による財源確保も図っていく必要があります。				
評価ポイント	①会費の確保と活用の推進 ②共同募金の推進と民間財源の活用 ③公的補助金の確保の推進 ④収益事業や受益者負担等の検討実施 ⑤事業のスクラップ・アンド・ビルドや事務事業の効率化などの視点が求められます。				
評価細目	項目	ステージ1 <input type="checkbox"/> の2項目該当	ステージ2 <input type="checkbox"/> の5項目該当	ステージ3 <input checked="" type="checkbox"/> の2項目該当	ステージ4 <input checked="" type="checkbox"/> の7項目該当
	会費の確保	<input type="checkbox"/> 使途を明確化し広報で周知している			
	寄付・募金	<input type="checkbox"/> 善意銀行の配分規程を設け配分ルールを明確化している <input type="checkbox"/> 共同募金活動への積極的な協力を行っている <input type="checkbox"/> 使途を明確化し広報で周知している <input type="checkbox"/> 関係団体に対し助成制度等を有効活用できよう情報提供が行われている			
	収益事業・受益者負担事業の見直し・事務の効率化	<input type="checkbox"/> 収益事業を実施している <input type="checkbox"/> 受益者負担の導入がされている（検討されている） <input type="checkbox"/> 基金運用の方法が複数ある 例）国債運用など			
補助金委託金	<input type="checkbox"/> 担当行政へ財源確保のための要望書等を提出している <input type="checkbox"/> 人件費補助の必要性を明確化している <input type="checkbox"/> 委託事業の事業費・事務費の必要経費を明確にしルール化している				
課題・問題点					
今後の取り組み					

10 信頼され評価される組織づくり

項目説明	<p>・社会福祉法の施行により福祉サービスの質の向上のための措置として、社会福祉事業者は情報公開や提供する福祉サービスの質の自己評価を行うことが求められるようになりました。社会福祉協議会においては、公共性、公益性、公正性という組織の性格上、より高い透明性が求められており、情報公開の徹底や利用者の声を聞く仕組みづくりなど地域住民から信頼される組織づくりが必要です。</p>				
評価ポイント	<p>法令遵守の取り組みは、単に個人のモラルに任せるのではなく、規定を整備とその周知徹底を組織として実施していくことが必要です。また、そうした取り組みを内部だけで評価するのではなく、外部の人材や機関を活用しより客観性を持たしていくことが求められています。</p>				
評価細目	項目	ステージ1 以下の□の4項目該当	ステージ2 以下の□の8項目該当	ステージ3 ◇の3項目該当	ステージ4 ◇の9項目該当
	個人情報保護	<input type="checkbox"/> 個人情報保護規定を設置している <input type="checkbox"/> 情報の利用目的を書面で明確化し、同意を直接求めている <input type="checkbox"/> データをサーバーで集中管理している <input type="checkbox"/> 個人情報データの一覧表を作成している <input type="checkbox"/> 個人情報保護担当者を設置している <input type="checkbox"/> 個人情報書類等は鍵付き書庫で管理している <input type="checkbox"/> 個人情報書類はシュレッダーで破棄している		<input type="checkbox"/> 委託先の情報保護として禁止事項を契約書で規定している <input type="checkbox"/> 個人情報へのアクセスにID、パスワード使用を義務化している <input type="checkbox"/> 個人情報保護の研修を定期的の実施している(毎年) <input type="checkbox"/> 個人情報保護規定を外部へ周知している(広報紙・ちらし・HP) <input type="checkbox"/> 使わない情報の破棄を定期的の実施している	
	評価システム	<input type="checkbox"/> 実施の評価の場を職員間でもっている <input type="checkbox"/> 評価の指標となるチェックシートを作成している <input type="checkbox"/> 利用者アンケートを実施している		<input type="checkbox"/> 事業評価の委員会を設置している(外部の専門家の委員) <input type="checkbox"/> 第三者評価を受審している(第三者機関・ISO)	
	苦情解決	<input type="checkbox"/> 苦情解決の仕組みや窓口をサービス利用者へ明示している <input type="checkbox"/> 苦情解決担当者へ研修を実施している <input type="checkbox"/> 苦情解決委員会を年間複数回開催している <input type="checkbox"/> 苦情の記録化を徹底している		<input type="checkbox"/> 苦情とその後への対応を職員で共有する取り組みを実施している <input type="checkbox"/> 苦情を業務改善の取り組みに活用している <input type="checkbox"/> 第三者委員と事業担当者との意見交換の場を設定している	
	情報公開	<input type="checkbox"/> 法令で定められた財務諸表などを公開している <input type="checkbox"/> 事業計画、決算報告等を広報紙で周知している <input type="checkbox"/> 情報公開規定を設置している		<input type="checkbox"/> 外部評価結果を公表している <input type="checkbox"/> 議事録や報告書を公開している	
課題・問題点					
今後の取り組み					

11 広報活動

項目説明	住民参加による地域づくりを旨とする社協活動において、広報活動が果たす役割は重要です。理念や活動内容を伝え、一緒に活動してくれる住民を増やすことは、地域福祉活動そのものであり、いかにわかりやすく効果的に実施していくかが問われています。			
評価ポイント	ここでの広報活動は、事業ごとの広報ではなく組織としての広報活動を取り上げています。組織として広報活動にいかに取り組んでいるか。また、住民からの意見を聞く場、双方向の取り組みに重点を置いています。			
	項目	ステージ1 以下の口の3項目該当	ステージ2 以下の口の6項目該当	ステージ3 ステージ4 ステージ7項目該当
広報紙		<input type="checkbox"/> 広報紙を年4回以上発行している <input type="checkbox"/> ホームページでUPしている <input type="checkbox"/> 全戸配布している		<input type="checkbox"/> の2項目該当 <input type="checkbox"/> の7項目該当 ◇ 広報紙を年6回以上発行している ◇ 住民によるモニター制度を実施している ◇ 点字版又は音訳版を発行している
ホームページ		<input type="checkbox"/> ホームページを開設している <input type="checkbox"/> リンク集がある(ネットワーク) <input type="checkbox"/> カウンターを設置している(評価指標)		<input type="checkbox"/> 最低月1回は更新している <input type="checkbox"/> 掲示板を設置している(双方向性)
体制		<input type="checkbox"/> 法人全体の広報担当者を設置している <input type="checkbox"/> 企画・編集を複数の職員が担当している		<input type="checkbox"/> 各部門での広報担当者を設置している <input type="checkbox"/> 広報に関する委員会を設置し地域住民・役員が参加している
その他		<input type="checkbox"/> 行政広報紙へ定期的に記事を掲載している <input type="checkbox"/> ケーブルテレビ、地域FM、ミニコミ紙などを活用し情報を発信している <input type="checkbox"/> 社協パンフレットを作成している <input type="checkbox"/> 住民への情報提供に自治会回覧を活用している		<input type="checkbox"/> マスコミを活用しての情報提供を実施している <input type="checkbox"/> 社協紹介ビデオがある <input type="checkbox"/> 住民への独自の情報提供方法を持っている (例) FAXサービス、まちかど掲示板
課題・問題点				
今後の取り組み				

12 小地域ネットワーク

＜校区福祉委員活動＞

項目説明	平成10年度より実施されている小地域ネットワーク活動推進事業における中で平成15年度から項目に追加された「校区福祉委員活動」を示しています。校区福祉委員会が地域福祉の推進の担い手として期待されている役割があります。					
評価ポイント	校区福祉委員会が地域における基幹的な役割を担っているか？社協がどのようなように校区福祉委員会の組織運営を行っているかがポイントになります。					ステージ
	項目	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	ステージ5
評価細目	<p>□の2項目該当</p> <p>□の4項目該当</p>	<p>□の1項目該当</p> <p>□の5項目該当</p>	<p>□の2項目該当</p> <p>□の4項目該当</p>	<p>□の1項目該当</p> <p>□の5項目該当</p>	<p>□の2項目該当</p> <p>□の4項目該当</p>	<p>□の1項目該当</p> <p>□の5項目該当</p>
	<p>情報提供・方法</p> <p>研修会の実施</p> <p>活動者づくり</p> <p>会計処理</p> <p>地域での協議の場</p> <p>NPO・市民活動団体との連携</p> <p>拠点整備</p>	<p>□社協が校区福祉委員会の活動を広報誌等で発信している</p> <p>□校区長(活動実践者など)窓口になる人に伝達すれば、構成団体の代表者へ周知される仕組みがある</p> <p>□社協は、地区福祉委員会を対象に年1回以上の研修会を実施している</p> <p>□社協は、地区福祉委員会活動の担い手をつくるため、各種講座を開催し、校区福祉委員会につないでいる</p> <p>□社協が、補助金の説明会等を開催し、使途内容や会計処理方法を適切に指導している</p> <p>□校区福祉委員会で監査役を置くなど、会計運営に対してチェック機能がある</p> <p>□管内において地域福祉活動を推進するにあたり生活圏域(小学校区)における協議の場であることを校区福祉委員会規約(目的など)が明記されている</p> <p>□校区福祉委員会とNPO(市民活動団体など)が必要に応じて連携をしている</p> <p>□活動拠点確保に向けて、行政に働きかけをしたり、学校の余剰教室や民家の開放に取り組んでいる</p>	<p>□校区福祉委員会が校区便りなどを発行している</p> <p>□校区内の構成団体のメンバーまで情報が行き届く仕組みがある(例:○○会長だけで情報がとまるのではなく、○○会の会員まで情報が届き意見が集約できる仕組みがある)</p> <p>□校区福祉委員会が独自にテーマ別、課題解決別に研修を実施している</p> <p>□校区福祉委員会は活動者が広がるような仕組みをつくっている</p>	<p>□管内において地域福祉活動を推進するにあたり生活圏域(小学校区)における協議の場として校区福祉委員会が機能し、活動計画がある(地域活動の方向性を校区福祉委員会で協議する仕組み)</p> <p>□校区福祉委員会の構成メンバー(自治会・老人クラブ・婦人会・民生委員・・・)などの地域組織だけではなく、NPOや市民活動団体や当事者組織などが参加している</p> <p>□校区福祉委員会の事務局機能をもつ拠点が確保されている(専有できる校区福祉委員会拠点づくり)</p>	<p>□校区福祉委員会が校区便りなどを発行している</p> <p>□校区内の構成団体のメンバーまで情報が行き届く仕組みがある(例:○○会長だけで情報がとまるのではなく、○○会の会員まで情報が届き意見が集約できる仕組みがある)</p> <p>□校区福祉委員会が独自にテーマ別、課題解決別に研修を実施している</p> <p>□校区福祉委員会は活動者が広がるような仕組みをつくっている</p>	<p>□管内において地域福祉活動を推進するにあたり生活圏域(小学校区)における協議の場として校区福祉委員会が機能し、活動計画がある(地域活動の方向性を校区福祉委員会で協議する仕組み)</p> <p>□校区福祉委員会の構成メンバー(自治会・老人クラブ・婦人会・民生委員・・・)などの地域組織だけではなく、NPOや市民活動団体や当事者組織などが参加している</p> <p>□校区福祉委員会の事務局機能をもつ拠点が確保されている(専有できる校区福祉委員会拠点づくり)</p>
課題・問題点						
今後の取り組み						

13 小地域ネットワーク

＜個別援助活動＞

項目説明	平成10年度より実施されている小地域ネットワーク活動推進事業における個別援助活動を示しています。高齢者会の到来や核家族化の進行、地域における「つながり」が希薄化している中で地域における住民同士のコミュニティの構築が期待されています。				ステージ
評価ポイント	地域において個別ケースを発見するシステムや発見したケースに対して援助を行ったり、また必要に応じて行政、CSW各関係機関・団体、福祉サービスに繋げるなどの協働が必要不可欠になります。				ステージ
評価細目	項目	ステージ1 □の1項目該当	ステージ2 □の4項目該当	ステージ3 □の1項目該当	ステージ4 □の3項目該当
	研修会の実施	□社協が、校区福祉委員会の活動者を対象に、個別支援活動に関わる研修会を実施している(民生委員との連携、個人情報保護・)			
	ネットワーク会議	□個別ケースに対して、行政職員、CSW、家族、必要な関係機関・団体がネットワークメンバーになっている □個別ケースのモニタリングが出来ており、必要に応じて定期的にネットワーク会議(仮称)を開催している			
	緊急時対応	□緊急時のマニュアルや連絡体制が確立している。また、土日夜間に対応できる仕組みがある □災害時における要援護者を支える活動の必要性などを研修会、ワークショップなどを実施するなどして周知している			
	個人情報保護	□個人情報保護法に基づき、個人のデータや個人の台帳の管理ができており、ともに、必要な情報は関係機関で共有している。また、本人や家族の了解を得ている			
相談、連携	□行政、CSW、民生委員やケアマネジャーなどから相談がある □必要に応じて行政やCSW、各関係機関・団体などとサービス調整会議を開催している				
他サービスとの繋ぎ	□個別援助活動では解決困難な課題について、関係機関(民生委員とは必須)連携できる仕組みがある				
課題・問題点					
今後の取り組み					

14 小地域ネットワーク

<グループ支援活動>

項目説明	平成10年度より実施されている小地域ネットワーク活動推進事業におけるグループ援助活動を示しています。高齢者会の到来や核家族化の進行、地域における「つながり」が希薄化している中で地域における住民同士のコミュニケーションの構築が期待されています。				
評価ポイント	地域での楽しいイベントを通じて地域住民同士の交流が出来るか、またグループ援助活動から個別のニーズを受けとめ個別支援に繋げることが出来る仕組みが必要になります。				ステージ
評価細目	項目	ステージ1 □の2項目該当	ステージ2 □の4項目該当	ステージ3 ◇の1項目該当	ステージ4 ◇の5項目該当
	サロンの持ち方	□参加者(当事者)の声を反映するためにアンケートを実施したり、意見交流できる機会がある	□の4項目該当	◇の1項目該当	◇の5項目該当
	専門職のかわり	□グループ活動の中から個別の相談を受けることが出来る場(相談コーナーなど)を設置している	□の4項目該当	◇の1項目該当	◇の5項目該当
	情報提供	□回覧版や掲示板、校区福祉委員会広報誌などで地域住民に活動内容を周知している □対象者へ民生委員や校区福祉委員の個別訪問による情報提供方法がある	□の4項目該当	◇の1項目該当	◇の5項目該当
	対象者・担い手の広がり	□高齢者・子育て支援活動を展開しており、民生委員や主任児童委員やNPO、知識を有するボランティアが携わっている。または、活動団体が広がるように取組んでいる	□の4項目該当	◇の1項目該当	◇の5項目該当
移動手段 バリアフリー	□活動場所への移動が困難、移動手段のない方は校区福祉委員やボランティアが送迎支援している □バリアフリー化はされていないが校区福祉委員・ボランティアなどの協力で参加できる	□の4項目該当	◇の1項目該当	◇の5項目該当	
ボランティア保険	□ボランティア保険に加入している	□の4項目該当	◇の1項目該当	◇の5項目該当	
評価指標 目標	□活動に対して理念があり、定期的に関係者、参加者と活動の振り返り、意見交流の場を設置している	□の4項目該当	◇の1項目該当	◇の5項目該当	◇活動の総括や数的分析(例:介護度の進行の状態やバイタルチェックなど)がなされているなど評価目標を設定している
課題・問題点					
今後の取り組み					

15 地域福祉権利擁護事業

項目説明	<p>「地域福祉権利擁護事業」とは、認知症高齢者、精神障害者、知的障害者等判断が不十分な方が地域において自立した生活を送ることが出来るように福祉サービスの利用に関する情報提供や助言、手続きの援助、日常的な金銭管理などを各市町村社会福祉協議会が実施しています。</p>				
評価ポイント	<p>地域福祉権利擁護事業を必要とされる方への周知方法や認知度、行政をはじめ各種関係機関・団体との連携が必要になります。</p>				
評価細目	項目	ステージ1 □の2項目該当	ステージ2 □の4項目該当	ステージ3 ◇の1項目該当	ステージ4 ◇の4項目該当
	情報提供	□社協広報誌やホームページなどで地域住民への周知を年1回以上は行っているとともに、情報が届きにくい障害をお持ちの方にも適切に対応している		◇各種機関・団体などに説明会を実施している	
	事務局体制	□業務日誌をつけている		◇朝タのミーティングなどを実施し、情報を共有している	
	専門員と支援員の適正配置	□利用者40人までは1名の専門員の配置、40以上は複数名の専門員の配置するとともに適正な生活支援員を配置している		◇適切な専門員・生活支援員を配置するとともに人件費・事業費などの財源確保を行政と取り決めがある	
	相談、連携	□行政、CSW、民生委員やケアマネジャーなどから相談がある □必要に応じて行政やCSW、各関係機関・団体などとサージス調整会議を開催している		◇校区福祉委員会や障害者団体、住民からも問合せや相談がある ◇必要に応じて、要援護者を地域で支える視点に立って校区福祉委員会やボランティアとのインフォーマルな活動と結びつけている	
	利用料	□利用者が本事業を利用しやすいうように適切な利用料を設定している □利用料の徴収ができていない			
管理体制	□日常業務に取扱う利用料などを適切に管理し、必要に応じて銀行の貸し金庫を活用している □個人情報保護法に遵守し、利用者台帳などは鍵付きのロッカーなどで管理されている			◇担当者以外(管理者など)の利用者に関する事柄(身体状況の変化や金銭出納など)のチェック機能がある	
課題・問題点					
今後の取り組み					

16 福祉教育

項目説明	<p>「総合的な学習の時間」が実施され、教育機関がボランティア活動や地域貢献活動などに積極的に導入されることがや、地域の子ども達は地域で守り育てていくという視点からより一層の福祉学習、ボランティア体験活動を推進するとともに地域との結びつきを強化することが求められています。</p>				
評価ポイント	<p>学校における「総合学習」との連携やプログラムの提供など、社協が理念をもって活動を調整したり、学校、ボランティア、当事者、地域を巻き込んだアプローチができていくかがポイントです。</p>				
評価細目	項目	ステージ1 □の3項目該当	ステージ2 □の5項目該当	ステージ3 ◇の2項目該当	ステージ4 ◇の7項目該当
	担当者	<p>□社協に福祉教育の担当者が確立されている</p>			
	学校への支援	<p>□教職員に対して、総合学習を支援するため、プログラムメニューや事例の紹介などの情報提供を行っている □教職員の担当者会議や、教職員の声を共有する場を社協が設けている □総合学習に必要な助成(補助)金制度がある □車椅子や点字板や体験器具等の貸出を行っている</p>			
需給調整	<p>□学校から依頼があれば、希望に沿ってボランティアグループや当事者等をコーディネートしている □体験だけに終わらず、事前打ち合わせや振り返り等の時間がもてるように進めている</p>				
地域とのつながり	<p>□学校における福祉教育推進に必要な地域資源の情報提供を進めている □地域の活動に子どもたちが参加している □学校で高齢者のいきいきサロンを開催するなど、学校が地域の活動拠点のひとつになっている</p>				
課題・問題点					
今後の取り組み					

17 ボランティアセンター

項目説明	<p>目まぐるしく変容する地域社会や市町村の行財政改革などの中でボランティアセンターの中でボランティアセンターの協働、さらには災害時における対応など地域に密着した組織化や専門性の持った活動展開も求められています。</p>			
評価ポイント	<p style="text-align: right;">ステージ</p>			
評価細目	項目	ステージ1	ステージ2	ステージ3
	ボランティアセンター機能	<input type="checkbox"/> の3項目該当	<input type="checkbox"/> の5項目該当	<input checked="" type="checkbox"/> の9項目該当
	ボランティア講座	<input type="checkbox"/> ボランティア活動の拠点となる場がある <input type="checkbox"/> ボランティア登録制度がある <input type="checkbox"/> ボランティア情報を集約し、市民に向けて情報発信できるようにしている <input type="checkbox"/> 図書や貸し出しや印刷機など活動に必要な機材が利用できる <input type="checkbox"/> ボランティアセンター運営委員会が設置されている	<input type="checkbox"/> 専任の社協コーディネーターやボランティアアドバイザーが、ボランティアセンターに常駐している <input type="checkbox"/> NPO法人や市民活動団体が登録できる制度がある <input type="checkbox"/> 広く市民にボランティア情報を啓発するために、定期的な情報誌の発行やホームページの運営を行っている <input type="checkbox"/> ボランティアセンター運営委員には、行政やNPO、市民活動団体等が参画している	<input type="checkbox"/> スキルアップ講座の実施(中級・上級篇・・・) <input type="checkbox"/> 世代別講座の実施(学生対象、団塊の世代、シニア・・・) <input type="checkbox"/> テーマ別講座の実施(要約筆記、拡大写本・・・)
	組織化	<input type="checkbox"/> 初心者向けの入門講座を実施している	<input type="checkbox"/> ボランティアグループの横のつながりを保つための、会議や行事を開催している <input type="checkbox"/> 養成講座終了後、受講者のアフターフォローやグループの組織化を支援している	<input type="checkbox"/> ボランティア連絡会など、ボランティア主体の相互の情報交換や交流ができる組織がある
	連携・協働	<input type="checkbox"/> 施設から依頼があれば、ボランティアの受け入れなど、常時相談できる体制がある <input type="checkbox"/> NPO法人が主催する行事や講座等の案内に協力できる体制がある	<input type="checkbox"/> 施設職員を対象とした講座等の実施や、交流の場を設けている <input type="checkbox"/> 企業の社会貢献を支援するネットワークを社協で実施している、もしくは検討課題として位置づけている <input type="checkbox"/> 市民活動やNPO法人のための講座の実施や、ネットワークづくりを社協が実施している	<input type="checkbox"/> 施設職員を対象とした講座等の実施や、交流の場を設けている <input type="checkbox"/> 企業の社会貢献を支援するネットワークを社協で実施している、もしくは検討課題として位置づけている <input type="checkbox"/> 市民活動やNPO法人のための講座の実施や、ネットワークづくりを社協が実施している
災害支援	<input type="checkbox"/> 災害に関する講座や研修会を主催している。もしくは、他市で実施している災害に関する研修情報等をボランティアに発信している	<input type="checkbox"/> 災害ボランティアセンターの位置づけ等、ボランティアと議論する場を設けている、またしかけを考えている		
課題・問題点				
<p style="text-align: center;">今後の取り組み</p>				

18 当事者支援活動

項目説明	<p>当事者活動とは高齢者や障害者・児、子育て中の親等、何らかの福祉的ニーズを持つ方が中心になって行う活動を指します。当事者組織とはひとり暮らし高齢者の会、寝たきり高齢者(家族)の会、身体・精神・知的障害者児(家族)の会等々があります。</p>				ステージ	
評価ポイント	<p>社会福祉協議会には当事者の声を反映した活動の展開が求められます。そのためには組織的・計画的な関わりが必要とされます。</p>				ステージ	
評価細目	項目	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	
	相談窓口	<input type="checkbox"/> の2項目該当	<input type="checkbox"/> の4項目該当	◇の2項目該当	◇の6項目該当	
	情報提供	<input type="checkbox"/> 社協の相談の中に当事者支援に関する窓口があり、担当職員が配置されている				
	ニーズの把握、反映	<input type="checkbox"/> 社協が当事者・当事者組織へ必要な情報提供を行っている(点訳や録音など)				
	啓発活動	<input type="checkbox"/> 社協が定期的に当事者組織の声を聞く場を設けている				
	行政への働きかけ	<input type="checkbox"/> 社協広報紙や地区広報紙で当事者組織の取り組みや行事等を掲載している				
	当事者組織の運営支援	<input type="checkbox"/> 行政計画(次世代育成計画や障害者・児の支援に関する計画等)に社協関係者が参画している				
当事者組織への財政的支援	<input type="checkbox"/> 「介護者の会」「ひとり暮らし高齢者の会」など、既存の当事者組織の運営支援を行っている。また、当事者組織と協働して、事業展開を行っている					
課題・問題点						
今後の取り組み						
<p>◇当事者組織の運営支援のための助成金制度の創設や収益事業の配分金などが活用される仕組みがある</p>						

19 地域福祉活動計画

項目説明	平成15年度から市町村において努力義務に位置付けられました地域福祉計画と社会福祉協議会の地域福祉活動計画の策定状況や進捗管理状況などを確認します。				
評価ポイント	「住民主体・参加の原則」「基本的人権の尊重」「公民協働」などの基本的な柱に加え、策定した計画を住民自らが作ったものと言えるかどうか？がポイントとなります。				
評価細目	項目	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4
		□の2項目該当	□の4項目該当	◇の2項目該当	◇の6項目該当
「公民協働」	□地域福祉計画策定にあたり行政職員の参画がある				
住民主体参加	□住民懇談会や住民アンケート、ヒアリングなど住民参加の工夫がされている				
進捗管理	□策定した計画を進捗管理するために進捗管理委員会(仮称)を組織化している				
校区単位の計画	□地域福祉活動計画を策定するに際して住民福祉活動の担い手(校区福祉委員会、ボランティア、NPO、当事者の会など)が策定委員として参画している				
住民周知	□計画策定の進捗状況や取り組みなどを地域住民へ周知している □「地域福祉活動」への関心を深めるための活動に組んでいる(研修会・ワークショップ・フォーラムなど)				
事務局体制	□計画策定に際して社協の各部課などから策定委員が選任されている				
データの活用	□福祉分野のデータ活用がされている				
課題・問題点					
今後の取り組み					

20 調査活動

項目説明	<p>福祉課題を発見するための企画、方法等についてチェックします。また本文中の名称は小地域懇談会でなくても、次の「ポイント」にある主旨にあえば、同様と見なします。</p>				
評価ポイント	<p>小地域懇談会は、地域の住民が気軽に参加し、地域の福祉に関して自由に話し合う場であるとともに、社協が地域における福祉課題を発見したり、あるいは住民に対して福祉課題の提案、意識づけを行う場でもあります。実施にあたっては、住民が参加しやすい工夫や、住民による自主的な企画・運営についても重視していく必要があります。また福祉課題を発見する他の方法としてアンケート等の実施状況についても評価します。</p>				
評価細目	項目	ステージ1 □の2項目該当	ステージ2 □の4項目該当	ステージ3 ◇の2項目該当	ステージ4 ◇の6項目該当
	住民への啓発	□懇談会の実施を広報誌、回覧版、掲示板等で広く住民に周知している			
	企画・運営	□会場、曜日、時間帯など集まりやすい条件を考慮して開催している			
	調査方法	<input type="checkbox"/> 調査方法としてアンケートを実施したことがある <input type="checkbox"/> 調査方法として、懇談会やヒアリングなど直接聞き取りしたことがある			
	福祉課題	<input type="checkbox"/> 発見された課題について、他の職員または、福祉委員等が参加して分析が行われている <input type="checkbox"/> 地域における福祉課題等を問題提起している			
課題・問題点					
今後の取り組み					

21 総合相談窓口の整備

項目説明	<p>社協はあらゆる事業(活動)場面を通じて住民の相談を受けとめたり、ニーズが明らかになるという特徴がありますが、ここでは総合相談として評価を行います。また適切な援助につなげることができているか関係機関との連携についてもチェックします。</p>				ステージ
評価ポイント	<p>○相談事業とは福祉や生活に関するあらゆる相談(ニーズ)を受けとめ、他の専門機関等と連携して相談・援助をすすめるものをいいます。 ○総合相談の内容としては以下のものがあげられますが、これ以外にも実施している相談があれば加えてください。法律、保健、医療、介護、年金、教育、住宅(住宅改修)・ボランティア・財産管理・子育て(育児)、貸し付け</p>				ステージ
評価細目	項目	ステージ1 □の2項目該当	ステージ2 □の3項目該当	ステージ3 ◇の2項目該当	ステージ4 ◇の5項目該当
	相談体制	<input type="checkbox"/> 平日は常に相談窓口を開設している <input type="checkbox"/> 相談窓口の担当者を配置している			
	プライバシー	<input type="checkbox"/> プライバシーに配慮した相談室が設置されている			
	啓発・PR	<input type="checkbox"/> 相談窓口には、福祉サービスに関する資料やパンフレットなどが備え付けられている <input type="checkbox"/> 広報誌等を通じて定期的に相談事業を広報している			
	一体的運営 と他機関等 との連携	<input type="checkbox"/> 相談窓口でうけた相談や個別のニーズは、必要に応じて専門相談や社協事業に結び付け、社協事業で対応できないケースについて関係機関と調整により必要な支援策に結びつけている			
		<input type="checkbox"/> 相談記録様式が定型化され、ケース内容が整備管理されるところにもプライバシー保護の観点から閲覧や保管方法を定めている			
		<input type="checkbox"/> イベントや集会または、病院や公共施設など人が集まるところでPRを行っている			
		<input type="checkbox"/> 〈基礎〉に示す取り組みを行っている上に、必要なケースについて継続的なモニタリングを行い、適宜支援内容の変更などフォローアップを行っている			
		<input type="checkbox"/> 社協以外に相談事業を行う機関・団体等と連絡調整を行う場を設けている			
今後の取り組み					

社協発展強化ゼミを振り返って

この10数年、社会福祉基礎構造改革、介護保険制度、社会福祉法の施行と地域福祉を取り巻く環境が大きく変化していく中で、これから社協は何を目指して進むべきなのか。それを模索するには現在の社協の課題を把握し、できるだけ客観的に評価することが必要です。このゼミでは評価シートの作成というテーマでスタートしました。私は当初ゼミも3回程度参加し、各社協との情報交換ができればという程度でしか考えていませんでした。今では結果として平成18年3月まで、10回の開催となり時間的制約でやむなし区切りをつけたという感想です。

評価シート作成というテーマのもとに、島根県社協、兵庫県社協の資料をもとに、「組織」「事業」に加え大阪版として「人材育成」についても評価基準を検討することとなりました。それぞれの社協の事業形態が多様化してきていること、また参加された社協職員は担当、経験年数もさまざまであり、統一した評価シートを作成するには困難な作業でした。3つの柱となるテーマを設け、①「組織」では、役員の体制、事務局長の役割などについて、②「事業」では介護保険事業を除いた共通する事業、また③人材育成では社協のもっとも不得意とする職員の育成についてそれぞれの評価項目について検討を行った。ゼミで議論し、それぞれの社協へ持ち帰り、またゼミに参加し議論することの繰り返しの末できあがった評価シートである。まだまだ項目別評価ポイントの絞込みや、文章構成など満足できる内容まで到達していないと感じているゼミメンバーも多いと思いますが、多くの社協職員の皆さんに活用されれば幸いです。

参加した社協職員には、結果として評価シートという果実ができましたが、ここまでの膨大な議論の時間がもっとも大きな成果であったと思います。

最後に、評価シート作成にあたりご指導いただいた小林先生、ゼミの運営を支えていただいた府社協の難波さん、松木さんに感謝するとともに、一緒に苦しんだゼミ参加の各職員の皆さんに感謝申し上げます。

ゼミリーダー 島本町社会福祉協議会 遠山靖裕

資料編

資料① 社協専門ゼミナールの概要

資料② 社協発展強化ゼミナール 各回まとめ

《資料1》

平成17年度 社協専門ゼミナール② 開催要項

社協発展強化～社協事業評価シートの開発～

1 趣 旨

社協の経営改革が急務となっている現在、社協の使命と将来的なビジョンを構想した上で、社協発展強化計画や地域福祉活動計画の実施計画といった形で、社協の行っている各種事業の今後の展開を組み立てていく必要がある。財源確保の上でも社協会員拡大は今後の重要なテーマになってくるが、その際、社協の専門性がどのように発揮されているかを行政、関係機関、住民に対しわかりやすく説明できなければならない。

本ゼミナールでは、社協の専門性であるコミュニティワークが展開できているかを自己評価（内部評価）し、職員間で共有化するためのツールとして、「社協事業評価シート」を開発することを目的として開催する。

- 2 主 催 (福)大阪府社会福祉協議会
- 3 講 師 千里金蘭大学 人間社会学部 人間社会学科 講師 小林良守氏
- 4 対 象 地域組織担当職員、地域福祉活動計画担当職員、総務担当職員
- 5 開催期日 6月10日(金)、8月12日(金)、10月21日(金)、12月16日(金)
2月3日(金)の(計5回/金曜日開催)
※これ以外にゼミ生と事務局のみで集合することもあり。
- 6 時 間 各回とも13:30～16:30
- 7 会 場 大阪社会福祉指導センター(第1回目は4階ゼミ①)
- 8 内容(予定) 1回目:オリエンテーション、ゼミのねらいと進め方、スケジュール
2回目:社協の専門性・発展強化の方向性について(討論)
3回目:各社協での社協発展計画および進捗管理の仕組み(実践報告)
4回目:社協コミュニティワーク展開の記録・情報共有・評価について
(討論)
5回目:事業評価シート作成
- 9 定 員 10名

社協専門ゼミナール「社協発展強化」

受講メンバー

所属社協	氏名	担当業務
豊中市社協	福谷 昭二	福祉貸付・活動計画
枚方市社協	竹之下 典祥	校区福祉委員会・活動計画
阪南市社協	石川 真規	地域福祉
茨木市社協	辻村 知子	子育て支援・介護保険事業・広報
島本町社協	遠山 靖裕	活動計画・法人・会計・地区
箕面市社協	松浦 和平	地域組織化・活動計画
岸和田市社協	沖藤 政紀	小地域・会員会費
松原市社協	杉本 勝彦	総務・業務全般

<敬称略>

《資料2》

第2回 社協発展強化ゼミナールまとめ

日時	平成17年8月12日(金) 13:30~17:00
場所	大阪社会福祉指導センター 4階 4階ゼミナール室(1)
参加者	10名 小林先生(千里金蘭大学)、西村(大阪府社協)、遠山(島本町社協)、杉本(松原市社協)、福谷(豊中市社協)、中島(高石市社協)、松浦(箕面市社協)、沖藤(岸和田市社協) 辻村(茨木市社協)、石川(阪南市社協)

1. 議案

(1) 島根県、兵庫県の評価について(チェックシートに取り組む)

島本町：社協の業務を客観的に見直すことが出来た。このチェックシートを職員向けに作るのか？住民向けのものにするのか？議論が必要。

高石市：同じ目的を持った社協内部でも共有する難しさを感じた。

茨木市：全職員に配布しアンケートに答えてもらい意見をまとめた。新人は兵庫県、ベテランは島根県の方が分析しやすいとの声が出た。兵庫県の方は個人的目標設定には向いているのでは…。

阪南市：中堅職員と取り組む。短期的には中々取り組むことが難しい人材養成などの視点は改めて社協の民間性を強く感じた。

箕面市：地域福祉課4名での取り組み。兵庫県の方がチェックしやすいのでは…。同じ部署でも採点がさまざまな項目も少なくはなかった。兵庫県は感覚的、島根県は客観的な要素が感じられる。

豊中市：島根県の方を組んだ。社協の業務の盲点を再確認することができた。

岸和田市：兵庫県の方は左右見開きで左ページにねらいや視点が記入されており、熟読後チェックに入るから理解しやすい。島根県の方は会長や事務局長など人格的なものを評価する項目があるため評価しにくかった。

松原市：上司とともに取り組む。日常整理しにくい部分がチェックシートを活用することで再確認・整理することができた。



小林先生：ベテランと新人との格差が出るが…

基本的には、個人で評価するものではなく、集団で取り組むべきものである。少なくとも課や係単位で実施すべきである。

ねらい

・共通の考え方、認識を持っていくことが必要

(2) 社協発展強化の方向性について

社協発展強化に向けて、重点的に取り組むべき内容について議論。

(発展強化計画の柱となるKJ法) 未経験者がいなかったため実際のKJ法の取り組みへ

(3) 「市町村社協経営改革検討委員会報告書（H16.3）」について
大阪府社協西村さんから報告

(4) 重点的に取り組むべき内容の討議（KJ法）
個々人が感じている社協の課題をポストイットに記載。課題別にグルーグ分け。
*KJ法の取り組みのまとめ（次回までに岸和田市社協沖藤さんが担当してくれました。）

(5) 「成果を評価するための項目・指標と方法」
時間不足で次回に持ち越し

*次回の取り組み

「成果を評価するための項目・指標と方法」を検討する材料として地域福祉（活動）計画を策定中、策定済の社協から発表（発表 30 分、質疑 30 分）

- ・箕面市社協 松浦さん
- ・阪南市社協 石川

（まとめ 阪南市社協 石川）

第3回 社協発展強化ゼミナールまとめ

日時	平成 17 年 10 月 13 日 (木) 13:00~15:00
場所	大阪社会福祉指導センター 4階 研修室 (4)
参加者	8名 遠山 (島本町)、福谷 (豊中市)、中島 (高石市)、辻村 (茨木市)、松浦 (箕面市)、杉本 (松原市)、難波 (府社協)、松木 (府社協)

1. 本日の進め方

府社協から本日の進め方を説明。

事業評価シートを作成するという最終目標までたどりつくために、本日の討議の中で決めなければならないことを説明。①具体的にどんな事業評価シートを作成するかのイメージの共有② (KJ法討議まとめシートをもとに) 事業評価シートに落とし込む事項についての討議、を行うことでスタートした。

2. 討議

○事業評価シートの位置づけについて

A. 役員も含めた社協経営の方向付けをしていくツール

B. 職員間での意識統一や共有化を図るツール

A, Bどちらのシートとして設計していくのか、ということで質問があり、協議の結果、Aで考えることになった。

また、住民など対外的なアピールができるものであるためには、客観性が担保された評価項目であるかを意識する必要があるとの指摘もあった。

※ここで、評価シートを一から開発していくのは、スケジュール的に無理であることと、KJ法のまとめシートから整理するには、職員の思いが強すぎたものになっているので、島根県社協のチェックシートをたたき台にしてはどうかという意見があり、その方向で話を進めることになった。

○評価シートの大枠について

A. ①組織②事業 の2本柱

B. ①組織②事業③社協職員の意識 の3本柱

A, Bどちらかで大枠を決め、具体的な評価項目作成作業に入ろうということで話を進め、前回のKJ法の作業過程を大切にしようとしてBで考えていくことになった。

→最終的に、「社協職員の意識」を柱の一つにするより、「人材育成」を柱にその中で職員間連携やコミュニティワーク、職員の資質向上などを考えたほうが、評価項目を設定しやすいし、「市町村社協経営改革検討委員会報告書」にも社協経営改革に向け

た重点的な取り組みの一つとして「人材育成システムの構築」が掲げられているので、①組織②事業③人材育成 の3本柱とすることになった。

○作業の進め方について

3本柱のうち①組織②事業についてメンバーで役割分担して個人作業で評価項目を考え、各自で考えたものをそれぞれのグループでまとめて、11月中に府社協へ送付し、12月16日のゼミでは、作成された評価シートに事前に目を通した上で議論できるように進めていくことになった。

役割分担の内容は下記のとおり 下線がついている方がまとめ役

① 組織： 大西、福谷、辻村、松浦、杉本、

② 事業： 遠山、竹之下、中島、石川、沖藤

また、③人材育成については、分担はせず全員で検討していくこととした。ただし、個人作業に入る前に、メンバー間で議論する必要があるが、本日は時間がなくなったため、次回のゼミ（10月21日）で議論をしようということになった。

→次回、箕面市と阪南市から報告をしていただくことになっているが、その内容を、③人材育成の評価項目を考えるための議論につながる素材提示も意識していただくことになった。

第4回 社協発展強化ゼミナールまとめ

日時	平成17年10月21日(金) 13:30~16:50
場所	大阪社会福祉指導センター 4階 研修室(4)
参加者	13名 小林先生、福谷(豊中市)、竹之下(枚方市)、中島(高石市)、石川(阪南市)、遠山(島本市)、松浦(箕面市)、沖藤(岸和田市)、杉本(松原市)、辻村(茨木市)、難波(大阪府)、松木(大阪府)、今井(オブザーバー)

1. 前回ゼミの振り返り

第2回、第3回ゼミの内容について、議事録に沿って振り返り。

評価シートのイメージを共有化。職員だけではなく、役員も含めた評価ツールということを再確認。

2. 実践報告①

松浦さん(箕面市)より、第2次地域イキイキプラン策定概要について報告。

前回ゼミで決まった評価ツールの柱のひとつである「人材育成」について素材提示。

箕面市では、地域福祉活動計画へのステップとして、職員の自力アップを目的とし、発展計画を策定。

策定過程で、職員間でのビジョンの共有化や事業目的の明確化を目指す。

現在の取り組みとしては、PDCAサイクル(目標設定と振り返り作業の徹底)・インナーネットワーク(ケース検討会議をはじめとする会議・ワーキング)。

進捗管理については、個人任せではなく組織として行う体制・仕組みづくりの必要性を感じている。

(資料-第2次地域イキイキプラン、第2次地域イキイキプラン策定概要、地区

目標管理シートの概要、ローリングの方法、改善実施計画、みのお社協だより

<質疑応答>

●事業部門は数字で評価されるが、コミュニティーワークについて数値化することに不満は出なかったか。

→評価の仕方は違うが、今まで事業部門ばかりが評価されやすく、そこに温度差があった。そこを埋めていく狙いがあった。

●計画作りのプロセスが人材育成とのことだが、策定前後で変化はあったか。

→まだ策定委員だけの共有になっている。その策定委員が各部署に戻った時に、発信していけるようにならないといけない。進捗管理の重要性がある。

●策定以降、ふりかえり作業はどうなっているか。

→まだ実施できていない。年度末に振り返り、予算化含め来年度につなげる。

●他社協では、来年の計画を考える際、どういった場で考えるか。

- ・シートで共有化。各自項目をやって、回すので全員がみているはず。(高石市)
- ・部署で集まって事業計画を立てる。(阪南市)
- ・定期的開催している課内会議で行う。(松原市)
- ・社協としてシステム化はされていない。システムの職員会議やケース会議などを行っているセクションとそうでないセクションとバラつきがある。(枚方市)
- ・個々でやっている。昨年より囑託職員も含めた勉強会を始めている。(島本町)

- ・ 係毎に振り返りを行う。HPの職員のページで全員が見られるようにしている。
(岸和田市)
- ・ 場の設定はない。個々で計画を立て、課長とすり合わせを行う。(茨木市)
- ・ 課題を共有し、進めて行くには職員が意識を持って進めていけるかどうか。そこ
ができていくかどうかは……。従来事業を引き続きやっていくという感じで、
新規事業や廃止事業などなかなか声を上げにくい。(豊中市)

3. 実践報告②

石川さん(阪南市)より、阪南市地域福祉推進計画について報告
評価ツールの柱のひとつである「事業」について素材提示。

社協と行政とが協働して策定した地域福祉計画の策定プロセスにおいて地区福祉
委員会の強化が図られ、「阪南市における住民福祉活動の中核的担い手に」成長して
きたという成果などが報告。

ただ、阪南市社協は、校区福祉委員会は住民福祉活動の中核的担い手にと考えるが、
市の方では、自主防災組織を自治会中心に作ろうという方向にあるなど別の動きがで
てきている。

(資料-社協発展強化ゼミ資料)

<質疑応答>

- レジメ p.3 の研修の強化・人事体制の課題は具体的にどのような取り組みはあるか。
→阪南市社協では正職員は事業・総務・ボランティアの3人。内部の研修は難しく、市
や府社協主催の研修に参加する形でしか実施できない。人材養成プログラムもない。
- 行政のまちづくり戦略と社協のまちづくりで、どうしてズレが出てきたのか。
→地域福祉計画では個別支援の視点がない。各課の計画があり、くらしのトータル的な
計画になっていない。市の中で、総合計画=地域福祉活動計画という位置づけにないこ
とが、まちづくりは別の部署で進むことになってしまっている。
→行政と社協の親和度が薄れてきている。社協が「一事業者」になっている。行政との
関係も今後みていかなければいけない。
→社協=地域福祉は専売特許ではなくなっている。行政との関係がどのようになっ
ているのか、各社協で見極めが必要。
→街づくりは目には見えないもの。それを行政にどうアピールしていけるか。
→社協活動の中心は校区福祉委員会。それを社協が把握できていないからアピールして
いけない。サロンがどれだけ意義があるのか等、保健師の方がよくつかんでいたりする。
社協にはフィールドワークが足りない。机上論ではなく、サロンに来ている人たちの声
を届けていかなければいけない。

4. 討議

KJ法のまとめのシートをベースに、「人材育成」について全員で討議する。

先生より「人材育成」については、箕面市地域イキイキプランの p.69、6つの課題を
ガイドラインとして意見を出し合ってはどうかとの提示をいただく。

- ① 求められる職員像の明確化
- ② 体系的な研修システム
- ③ 情報の共有化

- ④ 研修効果の検証
- ⑤ スーパービジョン体制
- ⑥ 研修担当者の設定

各課題について多くの意見が出たが、時間にも制約があり、具体的項目までは決まらず。

前回、「事業」「組織」の2つにメンバーを分けたが、「人材育成」も含めた3つのグループに分け直し、11月に小グループの自主ゼミを行い、当初の予定通り、12月のゼミでは案を全員で検討する。

組織：大西、杉本、福谷

事業：遠山、中島、石川

人材育成：松浦、竹之下、沖藤、辻村

(下線の方がまとめ役)

まとめ方は、シートは島根県の評価シートを基本とし、ステージ数は各項目でバラつきがあっても可。

第6回 社協発展強化ゼミナールまとめ

日時	平成17年12月16日(金) 13:30~17:10
場所	大阪社会福祉指導センター 4階 研修室(4)
参加者	10名 小林先生(金蘭女子短期大学) 福谷氏(豊中市) 杉本氏(松原市) 遠山氏(島本町) 石川氏(阪南市) 沖藤氏(岸和田) 松浦氏(箕面市) 辻本氏(茨木市) 竹之下(枚方市) 松木(事務局)

1. 各自主ゼミの進捗状況の報告

事務局：松木さんより概要報告(別紙資料)

<組織>6分野13項目, <事業>15項目, <人材育成>2項目

⇒資料中の項目で<事業>の15番目「災害支援」が表記もれしている。

2. 各評価項目の概要説明と再検討

<組織>Ⅰ～Ⅲ(福谷氏)説明

Ⅱ役員体制の強化

1. 会長 ・「報酬等の支給」は、市町村社協によって状況や実態が異なるので、「費用弁償も含め勤務実態に応じて支給」という説明を加える。

2. 理事会の開催と機能

- ・採点項目に開催頻度を問う項目を加える。
- ・採点項目3つめの「毎回発言や提言」は回数を問題にするのではなく、「提案・提言を積極的に行っている」と内容に重点化する。
- ・「役員報酬を支給」は削除する。

3. 評議員会の開催と機能

- ・採点項目2項目目の「パブリックコメント」は時期尚早。むしろ社協は内部監査の充実や組織としての情報公開が肝要。一番目の「一定のルールに基づいて、評議員会の公開を検討している」に一本化する。

4. 監事の開催と機能

- ・タイトル中の「開催と」を削除。「4. 監事の機能」と改める。
- ・採点項目の最後(6番目)「監査の結果が職員にフィードバックされ、社協活動に…」を加える。

5. 部会・委員会の機能

- ・様々な部会・委員会があるので、評価ポイントなどに具体的例示を表記する。

<組織>Ⅳ～Ⅵ(杉本氏)説明

Ⅳ財源の確保について

1. 財源の確保

- ・ 1 番目・ 5 番目・ 6 番目の○は統合し、制度の根幹を成す重要な問題なので、主旨を活かした表現に工夫して後段に位置づける。
- ・ 2 番目の○「共同募金の配分は…」表現が不適切。
- ・ 8 番目の○「地域のニーズを把握し」は意味が不明。両者を統合し、「共同募金の配分に市町村社協が積極的に関与し、配分に対して効果的な裁量権を発揮している。」などの表現に変える。

Ⅴ会員制度と会費

①住民会員（会費）制度について

- ・ 会員は世帯か個人かを明確にする。
- ・ 5 番目の○社協会費はメンバーシップ制を採らない寄付的性格のものであるから不適切。

②組織構成会員制度について

- ・ 5 番目（下から2番目）の○は、組織構成会員が役員として評議会や理事会を構成しているので不必要。削除する。

Ⅵ情報公開について

①情報の公開について

- ・ 採点の欄をホームページ関連で充実させる。
- ・ 1 点目は、「ホームページを活用して情報公開をすすめ、パブリックコメント等を積極的に図っている。」
- ・ 2 点目は、「ホームページを用いて情報公開の請求が行える。」を加える。

②個人情報保護について

個人情報保護法に照らし合わせて並び替えなど整理する。

<事業>Ⅳ～Ⅵ（遠山氏）説明

地域福祉活動計画の策定

- ・ 1 点目：大阪府内でも活動計画策定がまったく行われていない社協から第3次計画化を終えている社協までバラツキがあるので、年度別の策定状況は意味を持たない。時系列の設問は策定予定と策定中、策定済みの3段階とする。
- ・ 2 点目：むしろ、次に内容（質）的な設問を加える。「○市民参加のシステム（公募等）を用いて策定した。」「○地区福祉委員会等小地域ごとの計画を策定している。」「○策定後のローリングや進行管理を市民参加で行っている。」の3項目を加える。

広報活動

- ・ 広報誌（紙媒体）の発行回数だけ問うのではなく、ホームページの開設、地域懇談会等での職員プレゼンテーションとって、紙・電子・人媒体の

相違を加える。

総合相談窓口の整備 ・評価ポイントの1番目の○の3行目「在宅介護支援センターによる相談及び心配ごと相談を除きます。」は国庫補助上の対象を指す文章表現であり不適切。この部分は削除する。

小地域ネットワーク機能 ・大阪府には他府県にない「小地域ネットワーク活動推進事業」があるので、後の石川氏の内容に準拠した評価ポイント・採点項目を整理する。

<事業>Ⅷ～ⅩⅤ（石川氏）説明

当事者組織の支援、協働 ・採点の最後の○文中「・社協内部組織がある。」は表現が組織構成会員との関係も含めて不適切。表現を改める。
・新たな項目、「○社協として当事者組織化・活動の支援を行っている。」を最後に加える。

福祉教育 ・「総合的な学習の時間」は小中学校中心とした福祉教育の大きな契機ではあったが、文部科学省・学習指導要領の見直しで継続的とはならない。学校教育との関係で掲載される福祉に関する教育が「福祉教育」ではない。むしろ、生涯学習の視点で中高年を対象に含めた表現に改める。また、日常の地域での福祉活動や組織化活動自体が地域住民にとって「福祉教育」の意味をもっている。採点項目も含めて改め、これらの項目を加える。

地域福祉権利擁護事業 ・一般的には現在の事業名で用いられている「福祉サービス利用援助事業」にタイトル・文中とも改める。
・採点項目の最後に、「○成年後見制度の紹介を積極的に行っている。」を加える。

苦情処理、第三者評価 ・介護保険施行以降社協が取り組むようになったサービス事業（介護保険事業、支援費事業）の取り扱いをどうするか項目に加えるか要検討。

災害時の支援 ・「災害時支援活動マニュアル策定」が行われていることが冒頭にあって、以下にその内容として全ての項目が含まれているが、災害支援モードという視点から整理すべき。
・中黒点の2番目・9番目・10番目・11番目は、マニュアル策定以前の項目として位置づけられる。
・7番目は「・災害時の経済的支援の方策が確認されている」に改正する。

<人材育成> I～II (松浦氏) 説明

- 1. 人を活かす組織づくり** ・<組織>から人材育成を重要視して分類したが、1に限らず全般に<組織>の中の職員体制と<人材育成>のシステムとの重複をどう解消するか。
*分類した主旨は組織構成ハードとしての人(職員体制)ではなく、社協の人づくり(ソフト)としての人材育成という点から出発している。
結論⇒部門体制として、研修担当職などが明確化されているかどうかの点だけ、(組織)に組み入れる。

- 2. 人を育てる研修制度** ・評価項目の強化項目8番目(下から2番目)の「業務改善の検討の場の設置」は内容的に基礎項目である。ステージの統一を図る必要があるが、「基礎」・「強化」の2分類で言えば、基礎に移行する。

※ <人材育成>全般に社協で日常的な表現に直す。また、説明を必要とする語句が多いので、注釈を考える。

全体を振り返って、

- (1) 社協の評価票であれば、「調査(研究)活動」の項目を加えるべき。
- (2) 評価のステージの整理・統一を図る必要がある ⇒ 4ステージで統一する。
- (3) 全体の文章・表現の統一、用語説明の必要がある。

3. 今後のスケジュールについて

- * 1月に自主ゼミを開く…全体で1月25日(水)午後
- * 2月3日(金)ゼミ…全体を通した実際評価を全員で行う

4. その他

- * 追加項目(意見)等、次回持ち寄っても構わない。

記録係：竹之下(枚方市社協)

第8回 社協発展強化ゼミナールまとめ

日 時	平成18年2月27日(月) 13:30~17:00
場 所	大阪社会福祉指導センター 4階 研修室(1)
参加者	9名 小林先生(千里金蘭大学) 府社協:松木(事務局) 市町村社協:福谷(豊中市) 杉本(松原市) 遠山(島本町) 石川(阪南市) 沖藤(岸和田市) 松浦(箕面市) 辻村(茨木市) 欠席:竹之下(枚方市) 記録係:松浦

1. はじめに

(役割分担)

- ①組織グループ(杉本・福谷+竹之下・松浦 ※③より)
- ②事業グループ(遠山・石川+沖藤・辻村 ※③より)
- ③人材育成グループ → 内容確定 ①②へ応援

※大西・中島氏は途中棄権

2. 進捗状況の確認

事業・組織とも評価シートのステージ化、項目設定ともに途中段階

(意見)

- ・ 項目が対象ごとに縦割りとなっているものと対象を限定しない活動が混在しており違和感がある。
 例) 障害児支援・子育て支援・災害時支援という項目と小地域ネットワーク活動は重なる
- ・ 市町村での評価項目ごとの認識の差が大きい。
- ・ 事業、組織ともにシートの数が多すぎる。もっと大枠でシートを設定しシンプルにした方が評価作業はしやすい。
 例) シート①会長 ②理事会 ③評議員会 ④監事
 → シート①役員体制の強化(会長・理事会・評議員会・監事)
- ・ 事業グループに広報や苦情処理、第三者評価の項目があるが、どちらかと言えば組織の項目ではないか。



グループ内で項目のあり方の摺り合わせが出来ていない為、グループごとで再度シート項目の設定についてグループ討議

3. 評価シート体系の確認

【組織】	(担当)	
① 経営理念	福谷	
② 役員体制	福谷	
③ 事務局体制	福谷	
④ 人材育成・・・組織の1項目へ	松浦	
⑤ 会員制度	杉本	
⑥ 財源	杉本	
⑦ 名称未定（情報公開、個人情報、苦情処理等）	松浦	※一部事業より
⑧ 広報活動	松浦	※事業より

・事業のシート数のバランスもあり、シート数は減らさずチェック項目を増やし対応

【事業】

- ⑨ 小地域ネットワーク活動・・・障害者、子育て支援、災害時支援を包括
 - ・校区福祉委員会
 - ・個別支援活動
 - ・グループ支援活動
- ⑩ 権利擁護事業
- ⑪ 福祉教育
- ⑫ ボランティアセンター事業
- ⑬ 当事者組織活動
- ⑭ 調査活動・・・住民座談会を包括
- ⑮ 地域福祉活動計画
- ⑯ 総合相談・・・相談後のつなぎ機能も包括

(今後の作業)

- 項目説明・評価ポイントをわかりやすく記載
- 点数化の評価基準の統一（チェック項目の割合で評価）

(基礎) ステージ1	項目チェック 50%以下	
ステージ2	項目チェック 50%以上	
(発展) ステージ3	項目チェック 50%以下	※ステージ2をクリアした上で
ステージ4	項目チェック 50%以上	

4. 報告冊子の構成案について

●冊子 50 ページ 200 部

●構成イメージ (案)

- (1) はじめに・・・遠山 (島本町)
- (2) シートの意義と活用方法・・・小林先生
- (3) シート
- (4) 府社協の考え方・・・山田部長 (府社協)
- (5) ゼミナールの流れ (要綱・参加者名簿・ゼミ報告)・・・松木 (府社協)

5. 今後のスケジュールについて

3/ 8 シート提出 (府社協)

3/13 次回ゼミ 最終確認

6. その他

最終ゼミ 記録係 福谷さん

第9回 社協発展強化ゼミナールまとめ

日時	平成18年3月13日(月) 13:30~17:00
場所	薬業年金会館 506号室
参加者	9名 小林先生(千里金蘭大学) 府社協:松木(事務局) 市町村社協:福谷(豊中市) 杉本(松原市) 遠山(島本町) 石川(阪南市) 沖藤(岸和田市) 松浦(箕面市) 辻村(茨木市) 欠席:竹之下(枚方市) 記録係:杉本

各グループ評価項目の最終確認

■ステージの考え方の統一

■チェック項目の全体的な均一化(基礎10項目、発展10項目を目安とする)

■文体の統一を図る

■評価シート自体(書式)の統一

◇ステージの考え方について(チェック項目を基礎・発展を各10項目で設定)

基礎>>>チェック項目数に対して25%未満 チェック数0~1 ステージ0

>>>チェック項目数に対して25%以上~50%未満 チェック数2~4 ステージ1

>>>チェック項目数に対して50%以上 チェック数5~10 ステージ2

発展>>>ステージ2を満たしていることが前提でチェック項目25%以上 チェック数2~6

ステージ3

>>>チェック項目75%以上 チェック数7~10 ステージ4

以上の内容でステージ制の統一を図ることにした。ただし、その場合チェック項目数が少ないグループが見受けられ項目を増やす必要がある。参加メンバー全体で各グループの状況を確認し、チェック項目について検討することとした

◇組織関係グループより現段階で作成した評価シートをもとにした確認作業

会員制度⇒杉本担当分

項目) 住民会費制度(基礎) 新しい団地などへの会員加入の働きかけを行っている

〃 (発展) 会員制度説明用のマニュアルなどを整備している

項目) 組織構成会員(発展) 新規開拓としてNPOなどへの会員加入の呼びかけを積極的に行っている

財源確保⇒杉本担当分

項目) 寄付・募金 寄付については善意銀行事業と表現を追加し明確化する

〃 (基礎) 共同募金活動への積極的な協力を行っている。

〃 (発展) 共募の配分金事業は社協において計画的に取り組まれている

項目) 事業の見直し(発展) 事業のスクラップ&ビルドが図られている

(発展) 計画的な事務事業の効率化が図られている

項目) 補助金等 (基礎) 『行政ヒアリングの実施』を(発展)に移動

〃 (基礎) 担当行政へ財源確保ための要望書等を提出している

人材育成（１）：人を活かす組織づくり（人事制度の強化）⇒松浦担当分

項目）採用（基礎）職員採用においては広く公募をしている

（発展）経営方針に基づく計画的な採用が実施されている

人材育成（２）：人を育てる研修制度（研修制度の充実）⇒松浦担当分

項目）OFFJT（基礎）『全国規模の研修への参加』を（発展）に移す

（発展）海外派遣研修を実施している

（発展）学会等（地域福祉学会等）への職員参加を実施している

非正規職員の研修参加については（発展）（基礎）どちらにするか要検討

項目）OJT（基礎）『業務改善の検討の場の設置』を（発展）に移す

人員の少ない社協にはチェック項目の設定内容のハードルが高すぎるように思う。

信頼され評価される組織づくり⇒松浦担当分

項目）評価S（基礎）自己評価に関する項目を入れる

項目）苦情解決（基礎）『苦情解決担当者へ研修を実施している（記録化の徹底）』研修実施と記録化は別立てとしてチェック項目を設定する

（発展）『苦情を事業評価の・・・』事業評価を『事業改善』表現を訂正する

項目）情報公開（基礎）『ホームページで法令・・・』ホームページに限定しないほうがよい

広報活動⇒松浦担当分

項目）広報紙（基礎）『点字版又は音訳・・・』を（発展）に移す

項目）その他 コミュニティ紙の活用等を追加する

経営理念⇒福谷担当分

○経営理念・指針の“内容”について焦点をあてたチェック項目を増やしたらよいのでは。

○経営理念の明文化について、どのように策定したか？そのプロセスについてのチェック項目を増やしたらよいのでは。

○項目の設定に関して『明文化』『周知』『活用』などの項目を設定する。

役員体制の強化⇒福谷担当分

○①会長 ②理事会の開催と機能 ③評議員会の開催と機能 ④監事 ⑤部会・委員会の機能と評価シートを別立てにしているが統合してはどうか？検討の結果。

『理事会の機能』として「会長」と「理事会の開催と機能」を統合する。

『部会・委員会の機能』については除外とする。以外は現行どおり。

事務局体制の強化⇒福谷担当分

○①事務局長 ②職員体制 について統合する。

○事務局機構、業務体制などの項目を新たに設定する。

○②職員体制 項目）職員の自己実現ややりがいの促進

内容としては人材育成（松浦担当）の方が良いと思われ、人材育成とのすみ分けをしておく方がよい

◇事業関係グループより現段階で作成した評価シートをもとにした確認作業

ゼミ終了時間となり次回自主ゼミで最終確認をすることとなる。

◇文体および評価シート等の書式の統一について

○評価シートの様式は、事業の『福祉教育』の評価シートをモデルに統一する。

○現行評価シートの『採点』との記載欄については『細目』と表記する。

○標準字体は『ゴシック体』を採用する。

○文字の大きさは、評価シートの

『項目説明』『評価ポイント』は12pt

『細目』は10.5pt

○文体については「～する～している」などで統一する。

◇報告冊子の構成案について

1. はじめに (担当 府社協)
2. シートの意義と活用方法 (小林先生)
3. 評価シート
4. ゼミの開催記録 (担当 府社協)
5. あとがき (遠山)

次回 自主ゼミ 平成18年3月28日(火) AM10:00～PM5:00
場所 府社協民連室

