

令和6年度 中期経営計画 実績評価表

1 戦略と取組

戦略1	財政基盤の確立	取組1	財政の健全化
-----	---------	-----	--------

2 3年後のあるべき姿

公共財としての社協の財政破綻を避ける方針を市行政とのパートナーシップを基に打ち出している

3 重点項目と令和6年度の実績および達成度評価

①中長期収支見込みの作成と年度ごとの分析及び見直し
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 市と折衝しながら資料を作ることで、社協としても収支分析を行う機会となった。
 【次年度の取組】
 市補助金・委託金の増額が認められたため、退職者の動向も反映させながら収支見込みの見直しを行っていく。

②財源の確保のための事業効果の見える化
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 社協に関わる活動者のアンケート結果であっても支部事務局の認知度や福祉協会の加入率が低く、さらなる周知が求められる結果となった。
 【次年度の取組】
 アンケートの結果を参考にしながら、数値化しにくい活動に対する評価の指標づくりをすすめていきたい。

③クラウドファンディング等による新たな財源確保
 【評価】 (**A** ・ B ・ C ・ D)
 キフフォーム導入や賛助会員チラシの配付によって新規の寄付者獲得に努めることができた。
 ・キフフォーム 3件 計10,500円
 ・賛助会費 個人4件、団体1件 計36,000円
 【次年度の取組】
 社協だよりの記事掲載やホームページ等で積極的に広報を行って、少しでも自主財源を確保できるようにしていきたい。

1 戦略と取組

戦略1	財政基盤の確立	取組2	安定的な財政運営
-----	---------	-----	----------

2 3年後のあるべき姿

介護保険事業が黒字化するとともに、市の補助金・受託金が適正に確保されて安定的な法人運営ができています

3 重点項目と令和6年度の実績および達成度評価

①介護保険事業の安定経営
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 ヘルパーが不足したり、短期で終了してしまうケースが増えたりする等の影響もあったが、退職者不補充や認定調査受託件数を増やす等の経営努力の結果、前年度並みの決算で終われそうな見込みとなった。
 【次年度の取組】
 令和6年度末でサービス提供責任者2人が定年退職となるが、引き続き不補充で対応していく。また、介護職員の処遇改善としてサービス提供責任者を介護専門職員に登用し、より高いモチベーションを持ってもらうことで収益率を高めていきたい。

②老人福祉センター指定管理見直しへの対応
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 福喜園利用者には、他の老人福祉センターの講座・教室を案内する等して、市民サービスを低下させないよう努めた。
 【次年度の取組】
 総合老人福祉センターも含めて次期の指定管理の状況がどうなるかを市に確認しつつ対応について検討していきたい。

③行政との継続協議による公費確保のルール化
 【評価】 (**A** ・ B ・ C ・ D)
 間接経費を積算してもらい大きな増額となったが、全額を人件費に充てられるわけではないため、社協としての経営努力も含めてさらに継続して協議する必要がある。
 【次年度の取組】
 前々年度決算額を基準とする人件費積算方法の見直しや、年度途中のベースアップ分が反映されないことの改善等、2年間で整理していかないといけない事項をピックアップして市と協議をすすめていきたい。

④基金及び積立金の運用管理の適正化
 【評価】 (A ・ B ・ **C** ・ D)
 国債の令和7年3月末の評価額が100円当たり68円まで下落しており、運用できる状態を待つしかない状況となっている。
 【次年度の取組】
 年間364万円の利息収入を自主財源として確保しておく。

令和6年度 中期経営計画 実績評価表

1 戦略と取組

戦略2	組織基盤の強化	取組1	専門職化
-----	---------	-----	------

2 3年後のあるべき姿

人員の適正化が図られ、専門的な知識を持ち、かつ、意欲的な人材が配置されている

3 重点項目と令和6年度の実績および達成度評価

①人材確保及び育成のための採用方針および定数管理等の基本方針の策定
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 自主開催の新人研修の様子をビデオで撮影しておいて、年度途中採用者にもビデオ研修ができるような対応を行った。
 【次年度の取組】
 定年退職や指定管理の動向を確認しながら、いつ何人ぐらい採用する必要があるのかを見極めて計画していきたい。

②能力開発や業績評価、処遇などの総合的な人事制度の再構築
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 令和7年度からサービス提供責任者を介護専門職員に登用し、モチベーションを高く保ってもらえるよう体制整備を行った。
 【次年度の取組】
 今後は介護専門職員として業務に就くので、適正に勤務評価を行ってきたい。

③職員の専門性向上のための資格取得支援制度の導入
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 資格手当の改善によって一定は資格取得に対するモチベーションアップにつながったと思われる。
 【次年度の取組】
 有資格者が増加していきおり、社協としての専門性が高まっている客観的な数値として対外的に示していきたい。

1 戦略と取組

戦略2	組織基盤の強化	取組2	組織の強化
-----	---------	-----	-------

2 3年後のあるべき姿

心身ともに健康で意欲をもって働くことのできる環境づくりや信頼の向上に資する取組みをすすめ、総合力を発揮した活動を展開している

3 重点項目と令和6年度の実績および達成度評価

①法人全体でのコンプライアンス強化
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 SNSのガイドラインを示すことによって、職員に対してもコンプライアンスを意識してもらう機会となった。
 【次年度の取組】
 コンプライアンスに係る研修についても何らかの形で実施できるよう検討していきたい。

②リスクマネジメントの徹底
 【評価】 (**A** ・ B ・ C ・ D)
 市から個人情報の保管状況等についての实地調査があり適正に対応し、むすぶグループ等のデータについて各拠点のサーバーで管理しているものを本部のサーバーでの管理に移行を開始した。
 【次年度の取組】
 小田むすぶグループのデータから本部サーバーに切り替えていきおり、順次他の所属についても移行していく予定である。

③権限と責任の明確化
 【評価】 (A ・ B ・ **C** ・ D)
 SNSに係る権限移譲についての必要性を共有することはできたため、早期に実施したい。
 【次年度の取組】
 SNSだけでなく業務全般についても権限・責任の見直しをすすめていきたい。

④同一労働同一賃金の取組みと働き方改革の推進
 【評価】 (A ・ B ・ **C** ・ D)
 国全体の動きとしてベースアップや最低賃金の引き上げが行われており、規約改正等も行いながら対応した。
 【次年度の取組】
 ベースアップに係る人件費について市補助金・委託金を措置してもらえるよう交渉していく必要がある。

1 戦略と取組

戦略2	組織基盤の強化	取組3	情報マネジメント
-----	---------	-----	----------

2 3年後のあるべき姿

多様な広報手段を活用して社協の取組みを発信している

3 重点項目と令和6年度の実績および達成度評価

①ICT化推進による社内情報共有システムの構築
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 閲覧板機能については令和6年度中に137件アップされており、全体に向けたお知らせ等がオンタイムで情報共有できるようになっている。
 【次年度の取組】
 勤革時の導入後初めての年度変わりを迎えるので、人事異動等を反映して円滑に新年度に移行できるようにしたい。

②効果的な広報戦略の実施
 【評価】 (**A** ・ B ・ C ・ D)
 令和6年度中に紙ベースの新たな広報物を作成できた。令和7年度に向けて、マンションに住む30代、40代のファミリー層をターゲットにした加入促進チラシの作成を開始した。
 【次年度の取組】
 ホームページのレイアウト変更を行うとともに、キフフォームも運用開始したためセキュリティ強化をすすめていく必要がある。

③行政と連携した双方向コミュニケーションの充実
 【評価】 (A ・ **B** ・ C ・ D)
 下半期を中心に行った地域資源調査の結果を踏まえ、新しい情報をシステムに入力してあましえあの情報更新を行った。
 【次年度の取組】
 引き続き地域情報の把握に努め、必要に応じて情報を更新していく。