

尼崎市社会福祉協議会 第2期中期経営計画 実績評価総括表（年度別）

戦略Ⅰ：財政基盤の確立

【取組1】財政の健全化 ☆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」						
重点項目	R5年度 評価	令和5年度の実績	R6年度 評価	令和6年度の実績	総括 評価	3ヶ年を通じた総括実績と成果
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	B	上半期の収支状況や決算見込の作成など、これまでにできていなかった取組を実施しました。	B	市と折衝しながら資料を作成し、社協として収支分析を行う機会となりました。	B	計画期間を通して市行政と補助金・受託金の見直しについて継続的に協議を行い、人件費や事業費に係る資料を作成・分析しました。経営会議で中間決算見込資料を作成し、随時経営状況の確認と課題共有を行うことができました。
②財源の確保のための事業効果の見える化	B	各種事業の数値化に努めました。地域福祉推進計画評価委員会で、数値化をさらに分かりやすくするために具体的な事例を多く示すべきとの意見がありました。	B	登録ボランティアやファミリーサポート事業の登録会員向けアンケートを実施した結果、支部事務局の認知度や福祉協会の加入率が低いという結果となり、さらなる周知が求められました。	C	地域福祉活動の有益性を理解してもらうためプロジェクトチームを立ち上げ、各種事業の数値化に努めました。アンケートにより、社協の事業や支部事務局の周知度が低いという課題が明らかになりました。
③クラウドファンディング等による新たな財源確保	B	大幅な収入増には至りませんでした。オンラインでの寄付ができる「キフフォーム」の導入など、具体的な取り組みを推進できました。	B	キフフォーム導入や賛助会員募集チラシの配布により、新規の寄付者獲得に努めました。	B	一般寄付を重点的に取り組む方針を定め、キフフォームを導入しました。令和8年度から尼社協ほっと館の事務室1部屋を賃貸（賃料年額約250万円）するなど、自主財源の確保に努めました。
【取組2】安定的な財政運営 ☆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」						
重点項目	R5年度 評価	令和5年度の実績	R6年度 評価	令和6年度の実績	総括 評価	3ヶ年を通じた総括実績と成果
①介護保険事業の安定経営	A	パートヘルパーをコンスタントに採用することができ、稼働率向上と収益確保を図りました。令和5年8月から訪問介護事業所において「特定事業所加算Ⅱ」を取得しました。	B	ヘルパー不足や短期終了ケース増加の影響がありましたが、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により、前年度並みの決算で終われる見込みとなりました。	B	経営会議で収支分析や改善策の協議を行い、令和5年度以降は決算において改善傾向となり、一定額の他事業への繰入を行うことができました。令和7年度からアルバイト職員であるサービス提供責任者、チーフヘルパーを介護専門職員に登用し、モチベーションアップを図りました。
②老人福祉センター指定管理見直しへの対応	B	和楽園の改修工事が予定通り終了し、施設ごとに指定管理期間は異なるものの、各園とも非公募で引き続き受託できることが決定しました。	B	令和6年度末で閉館する福喜園の利用者に対して、他園の講座・教室を案内するなど、市民サービスが低下しないよう努めました。	B	コロナ禍後の来館者数回復に努め、趣向をこらした講座・教室を開催することで質を担保し、来館者の満足度を維持しました。次期指定管理者募集にあたってのアピール材料を蓄積しました。
③行政との継続協議による公費確保のルール化	C	市財政再建プログラムによるカット分が還元されることを見越して処遇改善を行った部分がありましたが、還元されなかったため収支的に大打撃となりました。	A	間接経費（10%）を積算してもらい、補助金・受託金合わせで約8,400万円の増額という大きな成果を得ました。	A	令和5年度から人件費積算方法の見直しについて市行政と継続的に協議を行い、赤字の主な要因である人件費不足の原因について相互理解を深めました。しかし、2年度前の決算人件費をベースに積算されるため、定期昇給やベースアップが反映されず差が生じるという課題が残っています。
④基金及び積立金の運用管理の適正化	B	国債の買い替えによって利息収入を増やせたことが継続的な増収となり、効果がありました。	C	令和7年3月末の国債の評価額が下落しており、運用できる状態を待つしかない状況となりました。	B	「基金及び積立金規程」（令和2年10月制定）に基づき、尼社協ほっと館の改修工事や什器整備等のために基金・積立金を取り崩して活用しました。基金の大部分は国債として保有し、年間364万円の利息収入を確保しています。

戦略Ⅱ：組織基盤の強化

【取組1】専門職化

☆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」

重点項目	R5年度 評価	令和5年度の実績	R6年度 評価	令和6年度の実績	総括 評価	3ヶ年を通じた総括実績と成果
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	B	新採用職員向けの研修をはじめ、職種ごとの専門的な内容の研修について積極的に受講しました。	B	自主開催の新人研修の様子をビデオで撮影しておき、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いました。	B	正規職員募集のためのリーフレットを作成し、令和7年9月の採用試験ではオンライン（Zoom）面接を取り入れました。福喜園の閉館に際して派遣職員を配置する等、余剰人員を出さない工夫を行いました。
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	C	ベースアップや手当の是正等、令和5年度中かなりの処遇改善を行うことができました。	C	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いました。	C	初任給の引上げや手当の見直し、嘱託職員から初級職員への登用制度の創設など処遇改善に努めました。一方で、人事評価制度の見直しについては検討が遅れ、次期計画に持ち越しとなりました。
③職員の専門性向上のための資格取得支援制度の導入	B	資格手当について、平成25年度の手当創設以降、初めて見直しを行いました。	B	資格手当の改善によって、資格取得に対するモチベーションアップに一定つながったと思われるます。	B	マトリクス推進事業の課題解決チームの意見を基に、資格手当の支給対象となる資格を新たに追加し、支給額の上限月額を見直す改善を行いました。

【取組2】組織の強化

☆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」

重点項目	R5年度 評価	令和5年度の実績	R6年度 評価	令和6年度の実績	総括 評価	3ヶ年を通じた総括実績と成果
①法人全体でのコンプライアンス強化	C	研修は未実施でしたが、コンプライアンス推進規程については策定済みとなりました。	B	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りました。	B	令和6年3月理事会で「内部管理体制の基本方針」を策定し、令和6年4月に「コンプライアンス推進規程」を制定しました。ホームページで規程を公開し、周知を図りました。
②リスクマネジメントの徹底	B	委託事業担当者は市が定めるセキュリティに係るオンライン研修を受講し、市からの実地調査に対応しました。在宅ケア推進グループでは事業所単位のBCP（事業継続計画）を策定しました。	B	市からの個人情報保管状況等の実地調査に適切に対応し、各拠点のサーバーで管理していたデータを本部サーバーでの管理に移行を開始しました。	B	全職員を対象に個人情報の取扱いに関する研修を実施し、研修の様子をビデオ録画して後日YouTubeで視聴できるようにしました。
③権限と責任の明確化	C	職層ごとの役割や求められる能力について一定まとめることができました。	C	SNSに係る権限移譲についての必要性を共有し、早期実施を目指しました。	B	階層ごとの役割をまとめ、今後の人事評価制度の参考としました。XやInstagramについては即時性が求められるため、情報発信の権限を各グループリーダーに権限移譲することとなりました。
④同一労働同一賃金の取組みと働き方改革の推進	A	手当の是正、初任給の引上げに加え、中途採用者の民歴換算の内容も市に合わせて引き上げることとなりました。	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、規約改正等を行いながら対応しました。	A	専門職員、職務限定職員の手当を正規職員と合わせる是正を実施しました。人事院勧告に伴うベースアップへの対応については、給料表を改正して引上げを行い、中途採用者の民歴換算についても市と合わせた内容に改正しました。

【取組3】情報マネジメント
 ☆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」

重点項目	R5年度 評価	令和5年度の実績	R6年度 評価	令和6年度の実績	総括 評価	3ヶ年を通じた総括実績と成果
① ICT化推進による社内情報共有システムの構築	B	令和5年度に勤怠システムを導入し、休暇承認等のオンライン申請を可能としました。グループウェアを活用し、勤怠に係る帳票類の様式をアップするなど、事務の効率化とペーパーレス化をすすめました。	B	グループウェアの閲覧板機能の活用（令和6年度中に137件アップ）により、全体へのお知らせ等がオンタイムで情報共有できるようになりました。	B	グループウェアの活用により情報伝達の迅速化、ペーパーレス化を促進しました。
②効果的な広報戦略の実施	B	ホームページやSNSの投稿は一定数の件数を維持しましたが、所属によって頻度にばらつきがあるため、積極的な情報発信の意識付けが必要となりました。	B	令和6年度中に紙ベースの新たな広報物を作成し、令和7年度に向けて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ました。	B	「広報に関する基本方針」に従い、各種SNSを活用して情報発信に取り組みました。令和7年度からはInstagramからの情報発信に重点的に取り組み、「Instagram運用マニュアル」を策定しました。
③行政と連携した双方向コミュニケーションの充実	C	市協働推進課、地域課と社協の3者による検討会を継続しました。	C	下半期に行った地域資源調査の結果を踏まえ、「地域情報共有サイトあましえあ」の情報更新を行いました。	C	「あましえあ」を活用し、地域資源情報の調査と入力・更新を実施しました。Instagram活用の一環として、他市町社協や関係団体へフォローバック（50件）を行うなど、双方向の取組みを推進しました。