

## 第2回 練馬区地域福祉活動計画推進評価委員会

日時：2006年12月5日（火）18:30～

会場：練馬ボランティア・市民活動センター会議室

委員長挨拶 第2回活動計画推進評価委員会を開催挨拶

### 1. 常務挨拶

第2回活動計画推進評価委員会開催参加の御礼。8月の第1回について第2回となるが、今回は各PTからの報告を中心に、経営改革の中間報告を行う。PT報告を受け、内容を精査し評価の方向性をお示しいただければありがたい。案件多いがよろしく。

### 2. 本日の会議の進め方について、配布資料確認

レジュメに沿ってすすめる。レジュメ説明。資料確認。

### 3. 各推進事業PTからの報告【各PT担当から】

#### (1) 「白百合福祉作業所を拠点とする社協バザーやリサイクルショップの運営」（大垣）

取り組みについて共通の項目を使って明らかにしていくことから始めた。通称「拠点PT」活動計画P61(4)

以下資料において説明（補足部分のみ記載）

- ・「達成目標」地域のひととともに事業展開、具体的な達成目標に上げた2点を中心に事業を行う。
- ・「単年度ごとの目標」

リサイクルショップは、20年を目標に試行・実施していく。バザーは、平成18年度は、白百合交流イベントにおいて試行、モデル的に単発に開催。

- ・「進捗状況と成果」

白百合まつりで「オープンカフェ」を職員・障害あるなし立場を超えて、和やかな雰囲気で開催。これを足がかりとして、交流イベントにおいてもオープンカフェ、バザー・リサイクルショップ、ボランティア講座を実施。「オープンカフェ」を職員・障害あるなし立場を超えて、和やかな雰囲気で開催。これを足がかりとして、交流イベントを実施。利用者・家族・地域ボランティアと関わり、地域の方にも喜ばれた。ボランティア講座の開催では、7名の申込み（広報誌・町会関係者）当日外看板を見て3名参加し計10名。ボランティアしたいがきっかけがつかめない方の申込みがほとんど。年齢はいろいろで、定年された方、これから定年を迎える方、地方から引越し地域とのつながりなく自分でできることをみつけている方などの参加があった。ボランティアコーナー職員からボランティア活動について説明の後、受入れ側として施設から話を行い、グループに分かれて話し合った。12/6「成年後見制度」講座実施 広報活動中。

- ・「予算」経費はなるべく使わないように考えている。

#### (2) 「包括的な相談・解決を行うための組織内連携のシステムづくり」

通称「包括PT」練馬区社協のP61 以下資料において説明（補足部分のみ記載）

- ・「目的」各部署特徴を活かした相談をしているが、より効率的・包括的に相談を受けとめ解決していくために組織的体系化を図る。

達成目標と根拠をともに説明。

- ・7部署が相互に理解することが必要なため、ケース検討会議・全体会議を行う。拡大職員会議は、抽象的になりがちな相談業務を体系化するために実施。「システムのイメージ図」を作成することで、ひとりひとりの職員が相談のイメージをつかみ、社協全体の相談業務の流れを理解し、相談を受けた際に適切に案内することができるものとする。別紙の「各部署の相談業務の概要」は、社協全体の体系化を考えた際に、まず各部署の相談業務をお互いを知ることが必要と考え、相談業務、解決方法、特徴、課題を持ち寄って話し合った結果をまとめたもので、これを参考に今後の検討を重ねていく。
- ・体系を整え、19年度途中から「先駆的なPT」に引き継ぐ。
- ・「単年度目標」ケース検討会議は12/14実施予定 今回は試行的ケース会議としてワークショップをとって実施予

定。ケース検討会議・拡大会議は19年度以降も定期的に開催していく

- ・「課題」各部署の相談業務の特性や課題の整理→資料「相談業務の概要」を作成。職員間で温度差が出ないように、拡大職員会議等で職員の意識の共有化・ルール化を図る。
- ・「評価」具体的に挙げられるものとして、イメージ図の提示や区民の方に伝えられるものを作成し、リーフレットやホームページで提示していく。問題解決に結びつける内部職員のスキルアップ等を図ることも必要。

(3)「効果的な広報のあり方」以下資料において説明（補足部分のみ記載）

名称修正をし、「効果的な広報媒体の作成および広報システムの構築」とする。

活動計画では「社協理念にもとづいたリーフレット作成、ホームページの有効活用」となっているが、リーフレットだけでなくHPの有効活用も含めて話し合いながら、最終的にこれが終わったら終わりなの？から、目的として社協の効果的なPR・社協の会員になりたくなる広報システムの構築が必要、ということで名称を変更したい。通称「広報PT」

・宣伝活動

リーフレットは19年度はじめに出すことを目標にしているが、経営改革との兼ね合いあるため再編後に発行。広報活動のシステムづくりは、その後19年度からとなる。

- ・課題は、各項目ごとに「どういうところが不具合があるか」という視点で記載している。その他広報活動は職員が出向いて広報していくことを検討する。

・評価指標

HP：見やすいレイアウト 使いやすいものか

- ・予算は業者選定し見積もりを出してもらい、検討している。今年度の予算額を参考に考えている。
- ・財源・包括等ほかのPTとも連携し、よりよいPTとしていきたい。

(4)「財源確保の充実」以下資料において説明（補足部分のみ記載）

- ・団体会員以外の特別・正会員が減少しているため、自主財源確保のための検討が必要。

社協の知名度を高める。チェアキャブ・きらら・施設等で社協を利用しているイメージが低い→社協内の拠点を足がかりとしていく。社協を身近に感じてもらうために、ロゴ・マスコットやイメージカラーなどを作成して親しみやすさを出したい。広報・拠点PTと連携。

- ・社協会費・寄付・募金は減少している。会費は、平成8年度1,400万円→1200万に減少。会員確保のための具体的な案を模索する方法として、新規・継続 休眠している方へのアプローチが必要と考える。社協の会員は民生委員さんの協力によるものが多く、今後、勉強会などしながらご理解ご協力をお願いしたい。「寄付金の利用の見せ方」「どのような役立ち方をしているか」など見える形にしたい。知名度を上げるために、地域のイベントに参加していく。社協を知ってもらうために「見せる」こともしていきたい。揃いのジャンパーなど。認知度目標指数を設ける。デニーズでも7%の地域での知名度と聞く、知名度をあげないと、募金・寄付はついてこない。PT内でもさらにPTを作り、募金箱の作成や練馬の商店街ではきららで顔がつながっているの、モニターとして担当で挨拶し、地域での反応・効果を測定していきたい。平成22年度会費の目標金額の1,500万円は、一番良かった年の数字。会費は景気が良かった時代などの経済環境などを理由にしないで、取り組む。イベントとして参加や各PTと協力、募金箱の回収など、こまめに顔を出したりする。勤務外・ボランティアでも活動していきたい。募金箱に社協の活動を一目でわかるメッセージカードを添える。

(5)「教育分野、福祉分野等の実習生の受入れ拡充」以下資料において説明（補足部分のみ記載）

活動計画 P61 資料より

- ・全部署で受入れ可能な「社会福祉士」国家資格の実習生を拡充することを目的、達成目標として実習生の受入れを効率よく、効果的に行えるよう標準プログラムの開発を行うこと、次代の福祉を担う人材の育成に寄与すること。よりよいプログラムで行うことで社協認知度を高める。自主財源を増やす。人材の育成は総合相談を行う社協の責務であることから、根拠に入れた。
- ・「目標」来年2月にモデル的に受入れ 標準プログラムを試行し、18年度末には標準プログラムを完成予定、19年度にプログラム見直ししながら、拡充を図る。
- ・19年度予定実習生数 「かたくり福祉作業所」「きらら」今年度と同数。

社会福祉士は 90 時間 8 名、18 年度の倍数を目標値と設定。収入金額は、実習もとにより謝礼金は異なるが、概算 315,300 円で 6 万円の増収見込み

- ・「予算」教育方法・実習方法の習得に必要な特別研修に 1 名参加する予算として、25,000 円、職員のレベルアップを図っていく。

- ・参考資料：予定表

全部署の予定を出し合い、いつどここの部署で受け入れるか決めた。後半の実習日を決めていないのは実習生の意向を聞いて、後半プログラムを検討するため。必ず必要な実習内容・した方が良い実習内容をパーツとして持ち寄り、組み立てていく予定。次回推進評価委員会には、具体的なプログラム案の提示ができるのではないかと。

委員：全 PT を理解するのは大変かと思うが、どこからでも良いので発言・意見を…。

委員：実習 PT の話だが、ウィークデーの昼間のスケジュールでは仕事をしている人は参加できないのではないかと。学生とか仕事をしていない人を前提にしているのか？これから受ける人は試験を受けるためか？

委員：社会福祉士必修として位置づけられている。公務員・教員は 5 日間の介護実習が義務づけられていて、一般の人の活動のためのしたいという意味づけではない。一般の方の福祉体験には、ボランティアセンターの土日のボランティア体験等で提供している。

職員：「きらら」は働いている方の実習生もいる。きららは土日開いているので通信学生など勤労者の実習は可能で、実際に土日を中心に受け入れている人もいる。

委員：拠点 PT は商品を集めるシステムをどのように考えているか？

職員：まだ具体的には考えていないが、町会などに声かけを行い資源を活かす方法で行いたい。

委員：いかに売れる品物を多く集めるかが、ポイントだと思う。

職員：商店街にも声かけし、事前の PR などをして、いつまでに用意していただくなど、地域の方に実行委員などになってもらい、地域の方を交えて行っていく予定。

委員：先達もいるので、良い方法を聞いて参考にしたい。

副委員長：集まりすぎるかもしれない。その場合の対応など…。

委員：家にはものがあふれているが、いざ出すとなると決断が…

委員：「財源 PT」で会員とは、社協の会員の事か？全く PR されていない。私も以前は、社協は役所がやっている団体かと思っていた。

委員：(区民は)役所も社協も区別していない。

委員：社協は役所がやっているので関係ないと思っている人も多い。

委員：会費のほとんどは民生委員がほとんど集めているのではないかと？

職員：地域の方は社協が行政と思っている方が多いし会員、会費で支えられていることを知られていない。

委員：「赤い羽根」はそれなりに必要ということはあるが、物があふれている時代で、それを何に使うのか？会員制で社協といっても「ここは動かない」

委員：使い途がわからないという声が多い。NPO など使い方を PR しているところが多い、バングラディッシュなどへの募金は写真入りで使い道がわかりやすく PR されている。社協の使い道は実際、住民にはみえていない。

職員：意見を持ち帰り、検討する。

委員：社協の活動内容は抽象的で、わかりにくいことが多い。写真など視覚的に訴えろとか、対象によって見せ方を変えることが大切だと思う。

委員：例えば「自分のために美しくなる」といった効果など、効果ははっきりするものはわかりやすいが、社協の場合は使用目的が抽象的すぎて、自分の会費はどこにいつ使われているかわからない。

職員：使い方のドラマが見えるように工夫していきたい。現会員については 500 円が 1,000 円になるように。

委員：商売感覚では費用対効果を考えていかなくてはいけない。

委員長：練馬ではないが、地区で集めた会費の一部を地区に返す方法で、500 円のうち 300 円は地区に返すかたちで自分達にもどってくるやり方をしている社協もある。自分のところにもどってくる、使い道はその地区で考える、など小地区社協という形でやっている。

委員：たいをより多く取った人は英雄。時代的背景により価値観を変えていく必要がある。奉仕団は目に見えないと金は出さないと考えがち→価値観を変えることは大切だが、当座は目に見えるかたちで。

委員：日本では寄付の考え方・習慣がないので弱い。欧米では教会での体験などを経て寄付の文化がある。

委員：愛国心も地域愛も一緒だと思う。国を愛せない人は地域も愛せない。

委員長：経済成長が続いていた頃、税収がよかった時代は補助金があったが、税収が少なくなった頃から社協は民間なんだからと補助金が減少。自主財源確保にどれだけ努力しているかが重要。

費用対効果でどうみていくか、社協に説明責任を負わされるようになった。区民からこれだけお金をもらっているということを説明していく。これらは、練馬だけでなく全国的な傾向であって、誠意を見せるというところにどれだけ応えていくか。

委員：「バザーPT」は、「こどもバザー」などターゲットをしぼると効果的だと思う。「財源PT」については、できるだけ社協のイメージを変えるような、かっこいいマークを考えて欲しい。多くの人に社協を知ってもらうことが大事で、たとえば小中学生の車イス体験などでは「社協ってどんなところ？」というPRが可能で、長期的な効果を狙うこともできるので、PRする機会として大切にしてほしい。会費については集めるのがむずかしい。払ってもらうには動機付けが弱い…、払ったから何なの？社協会費500円は寄付ではなく、会員は主体的に地域福祉に参加するということですよ。「社協だより」は回覧板で回ってくるので社協会費を払ってなくても読むことができる。情報が先にもらえるなど特典がないと会費を払う気になれない。みんなが特典に慣れてしまっているため。ボランティアコーナーからボランティアやボランティア先を紹介されている人も、500円払っていない会員でない人は多いのでは？社協は、人のいい民間と感じる。気が良い民間？団体会員を広げていく方が効果的だと思う。「社協を応援する団体マーク」「地域で社協を応援する企業のマーク」などを作ってシールみたいにして貼れるようにしたらどうだろうか。地域貢献、福祉貢献している、社協を応援している企業ということが地域にも分かるような方法を取り、企業にもメリットがあるようにして応援を募るPRをしていく。

職員：団体会員は減少していないが、PTでも企業PRを行って行けたらと考えている。良いかどうか分からないが、1年間を通して返金できる制度も視野に入れても…。

委員：それは危険…。

職員：企業も積極的に社会貢献を考えている。お金の協力だけでなく例えば広報誌の印刷などお願いするなど方法を検討した。

委員：地域社会相互扶助というものが田舎ではあった（農村社会）が、都会では相互扶助精神がない。

学校で、寄付を募ったらどうかと提案したら、教育委員会は華美にはやるなど言いPTAでは規制しているなか、地域が学校を支えているという思いもある？神社は、寄付者を石に彫っているなど

委員長：神社は私企業。私立は寄付を受ける。共募で集めればいいのか？

副委員長：支える側にも支える側にもなるという視点で、利用者がどのくらい会員になっているか？財政状況を知ってもらう、利用者にごんないいところなんだということを広げてもらったら良いのでは？実習生は人数が少ない。もっととれるのではないかな？

委員長：10倍ぐらいにして、専門の非常勤を雇えば良い。自分たちで全てやろうと考えるなで良い。

地域包括支援センターは、現在民間との連携ができていないと聞く。インフォーマルな資源などとの連携を頭に入れて総合相談を考えていく。地域のインフォーマルを社協がつなげる橋渡しの役割を担う必要がある。

職員：来年度の先駆的PTで実行する。

委員長：それはわかるが、現状が過ぎてしまっただけでは意味ない。区と連動させながらやらないとダメ。

#### 4. 推進事業進捗状況【表の説明】

部署を超えたものはPTとして5つの報告をしたが、各部署で取り組んでいる内容をまとめた。わかりやすく具体的な取り組み内容を記載したつもりだが、まだ抽象的かもしれないが…。

PTは評価指標を指摘いただき組み込んだが、まだこの表では示せていない。スタッフが書いているので自己満足になっているのではないかとということもあるが、進捗状況のみ伝える。各部署がどういう取り組みをしているか見て欲しい。☆印は特に重点的に取り組んでいるもの、お読みいただきご意見をいただきたい。

委員長：明確にいうと今回の活動計画は理念計画であって実施計画ではない。実施計画でないと、評価は難しいが、時間がなかった。推進評価の中で実施計画を平行して走らせるしかないと考える。担当が作るという形に、とりあえずは委員が意見を積み重ね、評価してもらったほうが良い。理論的に言うと、活動計画等は数値では評価できないという論文を書いている人もいる。まあ、こういうのを積み重ねていくことが、評価推進だと考えて良

いのだろうか。その間に（推進事業進捗状況）を読んでいただいて、ご意見を…。

委員：広報のPTに参加しているが、職員は本来業務の上にPTを行っている。広報PTは博報堂や電通の社員ではない、そんな期待できるものではないか。いろんな分野で手をつないで皆で作っていくことを評価したい。

委員：今までやれてなかったことに問題がある。だが、広報マンとしての技術も持っていないといけない。次のステージに行くための準備。

委員：質の問題と量の問題があるので、数値で指標化するのが難しいのはもともと。

委員長：以前実施した調査を、定期的に再調査して比較していくのも方法。活動計画の効果かはわからないが、サンプリングして参考になるのではないかと。

職員：とは言っても、事業を推進するためのプロセスも大事だが、社協が実施していることを目で見える形で示していきたいが…

委員長：事業計画で実施する。事業計画までおりにきたら数値化できる。従来どおりの事業計画ではなく、活動計画を意識して相当の目標をもって取り組む必要がある。

## 5. 経営改革中間報告

経営改革取り組みの概略を、別紙「経営改革計画あらまし」「経営改革計画」において説明。

今後取り組むべき課題や展望を、8月に「地域福祉活動計画」として取りまとめし、「活動計画」では経営改革が課題のひとつとされている。経営基盤を強化する計画と位置づけ、計画期間は5ヵ年としている。計画実現に向けスピード化も要請されていることから、可能な限り計画を前倒しして取り組みたい。

(1) 計画前提の4点（「あらまし」左下）

- ① 「社会福祉基礎構造改革」
- ② 「練馬区の行政改革」 社協事業の多くは区の補助金、経費を抑制する方向で見直しを求められている。
- ③ 「社協をめぐる環境の変化」 社協と同じような活動をする団体が増えてきている。
- ④ 「指定管理者制度の問題」社協が指定管理者として行っている施設運営は、将来にわたり経営が保障されるものではなく、施設ごとの運営内容の充実や経費の圧縮が求められている。

(2) 活動領域として5点（「計画書」P3・4）

- ① 「公的制度にまかないきれない分野」 柔軟な対応を行い、制度化されていないサービスを先駆的に取り組む。
- ② 「民間事業者が対応できない分野」
- ③ 「低所得者や制度の隙間におかれている方への支援」
- ④ 「地域住民への働きかけやネットワークづくりの支援」 地域のもつ力を高める取り組みを行っていく。
- ⑤ 「指定管理施設の運営」 職員の雇用の確保を第一の目標

(3) 取組課題

具体的には10項目に課題を整理した。

- ① 法人運営部門の強化・充実
- ② 人材育成対策 組織を支える人材を長中期的な視点で実施
- ③ 人事給与制度 特に給与体系は、下方修正しなければいけない状況
- ④ 財政強化策の検討 17年度決算を見ると、会員は5,000人を下回る状況にある。世代交代により若い人に会員になってもらえない背景も見られる。
- ⑤ 組織の見直し

時間の関係で雑駁だったが、以上で終わり

委員長：これで決定？具体的にどうするかは決まっていない？

職員：ほぼ決定している。次回には具体的に報告できる。

委員：議会では、社協に出されている課題が大きい。職員ひとりひとりが意識しているのか。職員が意識改革し、もう少し改革が進むような計画を提示する必要がある。

委員：議員は社協のことをどの程度理解しているのか？

委員：ひとりひとりわからないが、社協への補助金について事業団と比較して見られている。事業団は独自で改革してきたが、社協は大きな改革が示されていない。

委員：公的制度ではまかないきれない、民間でできないところなど割りの悪い分野を担っているのに、事業団と比較でき

るのか？

委員：社協は、議会に理解させる努力もしていない。社協のPR、社協を知ってもらおうということが大切。

委員長：理解してくれる議員も作っていかなければいけない。理解してもらえる計画を作る必要はある。

委員：人材育成は非常に大切。社協職員に専門性をどうつけていくかということと、今後地域福祉の中核を担う社協職員だけでなく、新しい時代に地域住民とともに育つ、利用者から学ぶ、当事者から活動を作っていくという視点から意識して作っていけばどうか？

職員：今回提示したものは、経営改革での提示のため、職員となっているが、「計画」では住民の育成も行うことに触れている。これはあくまでの内部のものと捉えて欲しい。

## 6. 次回の推進評価委員会に向けて

評価基準等について、今後たたき台を作っていく。各部署でも来年度の事業計画を作る中で検討をしていく予定であるが、評価基準に対して意見があればいただきたい。

委員：事業団は土地を確保したりしてきたので、数字で現れてきている。社協は理念の問題なので、事業団とは同一にはできないが、財政が逼迫すれば縮小するなど覚悟して対応すべき。議員がわからないのはわかる。

委員長：職員も自覚してきていると思う。区民ひとりひとりに説明で回るのは難しいが、議員ひとりひとりに説明してまわってもよい。

委員：議員に理解をと言うのは無理。福祉を掲げると反論しづらい。それにかこつけて何もしないのは良くない。努力していないと言っているのではないけれど…。

委員：区の政策と社協担当事業のすみ分けについて共通の認識が必要である。共通認識でやらないと、統一がとれていないとバランスを失うことがあると思う。区でも認識しているのか？

委員長：活動計画策定に際して区部長が加わってもらっていたので、ある程度は認識していると思うが、セッションごとには認識されているかどうかは難しい？

委員：資金配分面で認識が統一されているか？

委員長：社協の立場を説明し、公的制度でできないことをやってきたことをアピールしていくことも大切。

委員：練馬まつりに参加しているのか？あれだけ大きいイベントだから参加すべきではないか？

## 7. その他

特になし

## 8. 次回以降の日程について【森本委員長】

3月13日（火）18：30～ 練馬ボランティア・市民活動センター会議室

委員：素朴な疑問。社協は、行政か民間かの区別ができないという話があったが、現在社協の局長は行政の人だが、社協の人が局長になっていかないのか。

委員長：全国的に見て、社協の30%程度が区からのOBなど。共同募金が1965～66年頃に人件費として使途できなくなった頃から行政職員が出向するようになった。社協成立の背景とも関係がある。最近、区からの出向は減少傾向にある。本体が縮小しているため、引き上げて補助金を減少している。

委員：行政とのつながりが強いので天下り先になっていたこともある。今後は、プロパーの職員が育っていくものと考え。現在は派遣する人がいない。

委員長：ニーズは多様化しているが、行政で行えることは限られている。

委員：福祉は市場原理には合わない。受ける側が減らされている。

委員：NPOには、ボランティアスタッフと有給スタッフがいる。練馬では団塊世代のパワーアップ講座をしようとしているが、そういう人をスタッフとして取り込んでいくことも考える。

委員長：そうすると、より有給スタッフは専門性がないといけない。

委員：内部から変えていかないといけない。