

平成24年度武蔵野市財政援助出資団体経営目標評価シート

団体名		社会福祉法人 武蔵野市民社会福祉協議会						
事業評価	指標名	地域社協の育成に関する研修回数			目標値	職員1回 運営委員3回	実績値	職員3回 運営委員4回
	過去の実績	平成21年度	平成22年度	平成23年度	達成率	100.0%	達成状況	未実施・未達成・達成
	(単位: 回)	職員1・地域3	職員1・地域3	職員1・地域4				
	取組内容	※24年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 1・市民社協担当職員研修 ①東京都社会福祉協議会主催「地域福祉コーディネーター養成研修＜基礎編＞」、②全国社会福祉協議会主催「社会福祉協議会活動全国会議」、③全国社会福祉協議会主催「住民と協働する個別支援ワーカー研修会」への参加。 2・地域社協運営委員研修 ①会計研修、②地域社協運営委員情報交換会、③講演会「武蔵野の底力を見つけよう」、④地域福祉ファシリテーター養成講座の実施・参加。 (※2・②、③は、研修実行委員会を地域社協有志と組織し、6回の会議を開催。内容の検討と実施、振り返りを行った。)						
	一次評価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 ・職員研修は、小地域福祉活動における地域福祉コーディネーターの役割を考えるにあたり、他自治体での実践例や課題などを知ることができた。小地域福祉活動の担い手である「地域社協」は今後ますます重要となっていくことを認識した。 ・運営委員研修では、地域社協同士の意見交換を実施したが、「コミュニティセンター（協議会）との関係」や「担い手の確保」は共通の課題となっていることを再認識した。 ・今後は、第3次武蔵野市地域福祉活動計画の達成を目標に、社協職員による地域社協支援のあり方を整理していく。運営委員研修は、研修実行委員会の意見を聞きながら充実させ、継続実施していく。						
	二次評価	地域福祉をデザインし、人や団体を引っ張っていく力の育成が重要である。研修内容についても、引き続きよく検討すること。						
財務	指標名	会費収入			目標値	4,650千円	実績値	4,114千円
	過去の実績	平成21年度	平成22年度	平成23年度	達成率	88.5%	達成状況	未実施・未達成・達成
	(単位: 千円)	4,286	4,066	4,122				
	取組内容	※24年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 1・会員増強月間（7月）中に七夕の集いを開催し、会員の増強PRを行った。 6/25～29に武蔵野ブレイスギャラリーにて「地域福祉活動展」として、社協事業の紹介パネルの展示を行い、PRにも努めた。 2・新規会員の獲得に対し、地域社協へ会費相当額を還元した。 3・地域社協の総会、運営委員会、また、各種事業並びにVCMが行う講座など多くの市民が集まる場で入会の誘いを行った。 4・毎月発行の「市民社協だより」「ふれあい広報誌」やホームページを通じて会員勧誘を行った。						
	一次評価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 ・市民社協を支える会員の年齢層が非常に高い（平均70歳代）ため、退会者が多い。 ・前述のとおり、1～4の取り組みを行ったが、会員数は前年比25名マイナスとなっており、会員メリットの拡大による会員数の増加、会費の納入方法による納入率の向上など、検討・改善すべき点がある。 ・25年度策定予定の「社協発展強化計画」においても、会員に関する検討・整理を行う。						
	二次評価	市民社協を理解してもらうためのPR期間を集中的に設け、職員が積極的に地域に出向き周知に努めること。特に若中年層を対象とした事業展開を図り、会員の拡大に努めること。また、支払いやすい会費の納入方法を検討すること。						
内部管理体制	指標名	職員勤務評定制度			目標値	嘱託職員も対象とした制度の導入	実績値	平成24年度導入
	過去の実績	平成21年度	平成22年度	平成23年度	達成率	100.0%	達成状況	未実施・未達成・達成
	(単位:)		資料収集	正規職員に導入				
	取組内容	※24年度中の目標達成のための具体的な取組内容等について記入してください。 1・嘱託職員勤務評定要領を策定した。 2・職員・嘱託職員への面接を1回実施した。 (目標管理・進行管理・職員の安全管理・導入に向けての面接の実施) (職員が割り当てられた職務と責任を遂行した実績と執務に関連して見られた職員の能力及び適性を定める)						
	一次評価	※目標の達成状況・要因・今後の取組方針等について記入してください。 職員の執務について勤務成績の評定を嘱託職員へも拡充できたことで、公正な人事の実施、職員の能率の発揮及び増進を図ることができた。						
	二次評価	勤務成績の評定を嘱託職員へも拡大したことは評価する。適正な評価の実施に努めること。						