

令和7年度外部評価 質問票

財団等経営評価：社会福祉法人杉並区社会福祉協議会（担当：奥会長）

質問No.	質問内容	
1	委員記入欄	成果指標の再精査を行っているとのことであるが、その理由と検討状況を教えていただきたい。
	所管課回答欄	令和5年度の杉並社協地域福祉活動計画及び中期経営計画策定時には、計画が目指す、区民サービスの向上や地域課題の改善などの成果を測る上で、数値化が不十分なものもありました。令和6年度から計画ごとに外部委員で構成する推進委員会及び評価委員会を設置し、指標についてのご意見をいただきながら、現在、社内にて指標案の検討に取り組んでいるところです。活動により福祉課題が改善された状況を、数値化することの難しさは依然として残ってはおりますが、進捗管理を適切に行い、実際と解離のない表現により、区民や第三者の理解が得られるよう、改めて見直しを進めているところです。
2	委員記入欄	区民や地域活動者を対象に継続的にアンケート調査を実施し、ニーズの把握や課題解決のためのアプローチに活かしたことであるが、具体的にいかなるアンケート調査を実施し、いかなる結果が得られているのか。
	所管課回答欄	アンケートは別紙のとおりです。地域の声アンケートの質問項目で「生活の困りごとの有無」や「地域をよくするために必要なこと」等を伺い、アンケートをツールとした区民との対話を大切にしながら生活状況の把握に努めてきました。地域行事の参加者を対象とし、令和6年度のアンケート総数は227件と数は多くはありませんが、子育てや一人暮らしの不安、災害時の不安、ガン患者やグリーフサポートのコミュニティがあるとよいなど、年代やその地域ならではの課題があがってきています。その中から、孤独・孤立の対応として誰でも食堂の開催や、ひきこもりの状態にある方の居場所や社会参加の場としての中間的就労の開拓など、地域の方々と協力しながら、課題に取り組んでいます。
3	委員記入欄	令和5年度末に運転資金不足に陥ったことであるが、当該年度特有の事情があるのか。
	所管課回答欄	年度特有の事象による一時的な影響です。「運転資金」は約7,000万円（約2か月分の支出総額）を流動資産として想定しています。前払いされる補助金や委託金を、年度途中まで運転資金として活用していますが、年度末は後払いの受託事業も複数あるため、運転資金が減少する傾向があります。自主財源で約7,000万円ほど流動資産として保有していますが、事業会計区分ごとに通帳管理を分散していたことと、令和5年度末は後払いの事業の支出規模が予想以上に膨らみ、積立金を取り崩すこととなりました。同様の事態を防ぐため、令和6年度以降は分散して管理していた運転資金を年度末に集める等運用で調整しており、支障はありません（今回使用した組織運営積立金は、年度ごとに自主財源のうち事業収支差益が生じた際に積立ててきたものです）。
4	委員記入欄	地域福祉権利擁護事業と成年後見制度との関係をどのように理解したら良いか。前者から後者につないでいこうとするものなのか、そうではなく役割分担が想定されているのか。
	所管課回答欄	地域福祉権利擁護事業は、高齢者や障害者等の判断能力が十分ではない方に、福祉サービスの利用援助（基本サービス）や日常生活範囲での金銭管理等を本人の意思決定を支援しながら行います。ご本人と社会福祉協議会との契約により行う事業であり、契約能力がある方が利用対象となります。 一方で成年後見制度（法定後見制度）は、判断能力が低下した方または著しく低下した方が対象ですが、家庭裁判所の審判により補助人、保佐人や後見人を決定する法的な制度です。財産管理や身上監護を法の枠組みの中で行います。前者と後者の後見人では、支援のつなぎを行うことが多くありますが、前者と後者の補助・補佐とは、支援対象像は共通であり、本人の希望、判断能力、課題の内容、環境等を総合的に話し合い、本人の理解を支援しながら、どちらの制度を利用すべきかを選択しています。両制度を同時に利用することはほとんどありません。

質問No.	質問内容	
	委員 記入 欄	
5	所管課回答欄	ささえあいサービス事業の協力会員にはどのような方がなっており、年齢構成はどうなっているのか。
	委員 記入 欄	協力会員は地域在住の区民で、年代は60代が一番多く、次いで70代、50代、男女比はおよそ女性が9割、男性が1割を占めています。女性は「離れて暮らす親の介護がスタートし、日頃色々な方にお世話になっているため、自分の地域でもできることをやりたい」「介護が終わり、誰かのために」「子育てが落ち着いて」と登録される方が多く、男性は定年退職後に地域活動を探して登録される方が多くなっています。定年を過ぎても雇用契約を継続される方や、共働き世帯の増加など、社会の変容が進む中で、地域住民同士の支え合いの仕組みを構築していくために、今後は、働き世代や子育て世代、大学生など、幅広い層の協力を得ていくことが必要と考えています。
6	所管課回答欄	「目標管理システム」とはいかなるもので、どのような見直しを行ったのか。 目標管理システムは、職員が職務遂行に必要な能力開発や仕事への取組姿勢等に対する目標を掲げ、チャレンジすることにより、職員の意欲を高め、職場を基本とした組織的・計画的な能力開発を図るとともに、組織や職員が共通の目標を共有し、達成度を検証・改善していく仕組みです。職員は毎年、組織目標に対応した職務目標を掲げ、目標達成に向けて努力することにより、計画的な事業の遂行と組織目標の達成を目指します。目標設定や達成状況について、自己申告に基づき上司とのヒアリングを行うことにより、取組の工夫や改善への姿勢などのプロセスを確認し、的確な職員の業績の評価と指導育成を行っていくものです。 見直しについては、フィードバックが必要であるため、職層別のヒアリング体制の整備や職員提案制度の改定を行いました。
7	所管課回答欄	「人財育成方針」の内容を確認したい。 杉並社協の使命である「誰もがささえあいながら、ひとりとして孤立させない地域をつくる」ことを目指し、経営理念を達成していくために必要な「職員像」や「職場像」を明らかにし、組織が一体となって取り組むことを目的として策定しています。変化する社会・職場環境に応じ、これまでの働き方を見直して、具体的な方策を体系的に整理しています。本方針を通じて、職員一人ひとりが、杉並社協で働くことへの誇りとやりがいを持ち、職員自らの成長につなげられるよう取組を進めることとしています。(詳細は別紙のとおり)
8	所管課回答欄	活動指標および成果指標として位置付けている項目について、今後どのように推移していくという中長期的な見通しをもっているのか。 現在、事業評価に位置づけている項目については、2030年には、65歳以上人口が総人口の3分の1を超える超高齢社会を迎えることが見込まれていることから、利用は高い数値を維持するものと考えています。一方で、事業を支える協力会員等も高齢化し担い手不足が発生しているため、活動内容を見直し、高齢になっても取り組める活動や、大学生等の若者の参加を検討し、取組を進めていく必要があります。