

第3回地域福祉活動計画推進評価委員会

日時：2007年3月13日（火）午後6時半～

場所：練馬ボランティアセンター会議室

1. 常務挨拶

- ・ 18年度最後の会議となった。これまでの取り組みを報告させていただきたい。前回は報告に時間がかかりすぎて委員の意見を聞く時間が足りなかったため、今回は報告を簡潔にできるようにしたい。

2. 本日の会議の進め方について

- ・ レジュメに沿って進行していきたい。
- ・ 事前に重点事業と取り組みについて送らせてもらっている。本日、各PTの報告などの資料がある。

3. 平成19年度の取り組み

- (1) 各部署の重点事業について、各所長が説明 ※「平成19年度重点事業」参照

各部署所長より

(事務局、ボランティア・市民活動センター、白百合福祉作業所、かたくり福祉作業所、地域生活支援センターきらら、権利擁護センターほっとサポートねりま)

(2) 質疑応答

- ・ きららで午前中に運営委員会があったが、その話し合いの中で当事者の職員の雇用を考えてもいいのではないか、という話が出た。これが実現されるといいな、と思うし、ぜひとも練馬区が当事者を雇用してくれたらいいな、と思う。
- ・ ボランティアコーナーが社協の窓口になっていこうという話なので、人材が課題になってくると思われる。
- ・ 問題を抱えているというよりも目標があると考え、これから考えていけるといい。
- ・ 退院促進事業について詳しく聞きたい。

→精神科の病院に社会的入院している患者を地域で受け入れる基盤を作るように、と東京都から委託を受けたもの。入院が長期になった人は病院が自宅になっているような人がいる。そんな人が安心して地域で暮らせるように基盤整備している。地域で生活できると医者も看護師も考えた人を地域で生活できるように安心を与え、地域で生活できるようにイメージを作り、システム化していく。練馬区内の3病院が協力病院となってくれている。

- ・ 全国で35万人が入院していてそのうち、72,000人を今後退院させようという流れができています。退院促進が各市町村で課題になっている。
- ・ 退院というと治癒してから退院するものなのに、精神疾患はそこが問題なのだろうか。
- ・ 白百合、かたくりの目標をどこに置いているのだろうか。どういう形を描いているのか。

→拠点の考え方として、ひとつは作業所としては、地域の方と広がりを持ちたい。利用者も地域の方も生き生きと活動できるようにしたい。作業所の外でもやっていきたい。社協としては、社協の拠点を活かして地域に出て行きたいと考えている。

- ・ 会費とか寄付とあるが、その対応はどう考えているのか？

→寄付金控除がある。全額控除の対象となるのではなく、寄付金額から5,000円を差し引いた額が所得控除される。ただし、一定の限度額がある。

- ・ 寄付する方も得だということがわかれば、寄付をするのではないかな。

4. 推進事業PTの活動報告

- (1) 各PTの取り組み状況を各担当者より報告 ※「PTによる検討課題（取組状況）」参照

① 包括PT

※ 「練馬社協相談業務システム構築ワークショップ報告」「相談業務における組織内連携システムイメージ図（案）」提出

② 広報PT

※ 「練馬社協リーフレット案」提出

③ 実習 P T

※ 「地域福祉活動計画実習受入れプロジェクトチーム報告書・社会福祉実習受入れマニュアル（案）」提出

④ 拠点 P T

※ 「社協拠点を活用したバザー開催・モデル事業報告」提出

⑤ 財源 P T

※ 「財源 P T 報告」「会員のみなさまへ」「練馬区社会福祉協議会募金箱設置要綱」提出

(2) 質疑応答

委員：財源 P T に関して、「遺産を社協にどうぞ」という P R はしているのだろうか？

職員：以前はやっていたが、このごろはやっていない。

委員：社協のスタッフは営業的な仕事は不得手だと思うが、営業的な手腕がある人を入れてやってもらったほうが良いと思う。

委員：職員一人が会員 100 人を連れてくるというようにすれば、やるのではないか。

委員：あこぎなことをする必要はないが、制度としてやっていけばいい。

委員：財源は重要だと思う。社協のサービスを使う人は全員が会員になっているのか？

職員：会員にならないと、サービスが受けられないというシステムになっていない。

委員：公共的な性格の団体のため、難しい。

委員：決して高い額ではないし、相談をしてきた人に積極的に話をしていたほうが良い。

委員：会員に支えられている組織だから、という説明を積極的にしたほうが良い。

委員：練馬区への新規住民に対して、連携して会員になってもらうようなことはできないか。香典返しに作業所での自主製品を使えないか。検討してほしい。

委員：いただいた香典は社協に寄付してさせていただきました、というのがよく来るが、これもひとつの P R になると思う。

委員：香典返しはもらうほうは当てにしていけないのだから、その考えはいい。

委員：今いる職員は営業などでできない人ばかりなのだから、成果が出る人を雇ってもいいのではないか。全国では、行政から補助を受けていない社協が 2 箇所ある。やり方は色々あると思うが、長い計画を立てて戦略を練っていくのもいいかと思う。

委員：包括 P T の事例が紹介されているが、果たしてこの内容は正しいのだろうか？これからはますます出てくると思われる。全部対応しないといけないのか？また、イメージ図はとってもよくできていると思う。ケース検討に外部から人は入れないのか？

職員：外部の人も状況によって参加してもらうこともある。

委員：この事例には事情がまったく書かれていないし、倫理的な価値観に踏み込んでいないので、こうした方がいい、と相談を受けたものが決められない。ただ、相談全体として話を聞いていくので、可能性を探っていくことはできるが、最終的に決めるのは本人たちである。

委員：商工会議所などでは商工会議所の会員を抜きたい、という話がある中、寄付やボランティアというのは難しい。一生懸命働いているのに、生活保護を受けている人より額が少ない、という話をよく聞く、一般の人はわからないから、寄付はいい加減にしる、ということになってしまう。

委員：それを言われても、言い返せるほどの思いと理屈を持っていないとやれないはず。

委員：実習のプログラムでどのくらいの収入となるのか？

職員：学校によって違うが、全部含めて 31 万と前回資料として出させていただいた。

委員：社協はたくさんの人を受け入れてもらえないので、受け入れてほしい側からすると難しい。実習を受け入れることは職員の O J T のような役目も果たすのでいいかとも思う。

委員：10 人というのは今までの実績から出したものなのか？

職員：19 年度はマニュアルを使って試行的に進めて、今後増やしていきたいと考えている。

もっと受け入れられると思っているかもしれないが、量より質を重視したいと考えているので、ご理解いただきたい。

職員：ホームページのリニューアルなどはボランティアセンターと連携してボランティアで得意な人にやってもらうことも考えてもいいのではないか。

職員：ホームページに関しては全部、職員が更新を行えるシステムにした。

5. 経営改革の取り組み状況

資料：経営改革の取り組み状況

(1) 経営改革主査より報告

- 経営改革の取り組みは、「地域福祉活動計画」の策定と同じ時期に検討を行い、昨年3月に中間報告を行っている。18年度の取り組みについて重複する部分は省略して、その概略を報告する。
- 今までの経過だが、経営改革については、組織を横断する課題が多いことから、各組織の職員からなるプロジェクトチームを編成するなど、社協の総力をあげて取り組んできた。
- 初めに、社協の現状分析を行い、その上で、課題を精査し、それに対して短期的に取り組むべき目標を定めている。
- 「現状の課題」からキーワードを拾うと、大きくは、5点ほどにまとめることができる。
- ひとつめが、①組織間の協力体勢をより強化すること、②福祉制度が変わっていく中で、社協の行う事業の見直しと新規事業の展開が必要であること、③指定管理者制度のもとで、継続して事業を受託できる組織づくり、④人材育成の必要性、⑤財源確保の問題 となる。
- こうした課題に対して、短期的な取組目標を設定している。
- 表の中ほど「アクションプラン」として、それぞれの目標を掲げている。これらの目標に対して、18年度にどのような取り組みを行ったかは、「18年度の取組状況」に概略を記載している。
- 【社協全体】社協全体の組織や事業の見直しに着手した。
- かねてより行政から見直しが要請されていた在宅サービスセンターは、介護保険制度や障害者自立支援法により公的サービスが充実したため、対象者が重複するという理由からだが、昨年10月より、原則として所得の低い方に限定してサービスを実施している。
- これに合せて、事務局と在宅サービスセンターを統合し、人員配置を強化するとともに、人員の有効活用を図っている。19年度以降、法人運営機能の強化などを目的として、引き続き、組織機構の見直しや事業の充実を進めていく。
- 人材育成については、現在「人材育成基本方針」を策定しており、19年度には、具体的な人材育成プログラムを策定する予定となっている。この事業は、地域福祉活動計画の計画事業でもあり、あわせて、地域で活動する人材の育成にも力を入れていく取り組みとなっている。
- 【福祉施設】社協には3つの福祉施設があり、指定管理者として運営を行っている。指定管理者制度は、「民間活力の導入」が大きな目的のひとつとなっている。このため、これらの施設が社協の組織であることの利点や強みをアピールし、他の法人との差別化を図っていくことを考えている。ボランティア講座、成年後見制度の講座やバザーの開催など、施設の利用者や家族だけではなく、地域の住民の方々にも参加できるよう、施設を開放し、社協のPRも行いつつ、活動の充実を図っていく。今後も独自性を発揮できるよう、こうした方向での取り組みを強化していく予定。
- 【ボランティア・市民活動センター】「新たに求められる役割への対応」を目的のひとつとしており、昨年10月からNPO活動支援センター相談事業を受託している。また、名称も「練馬ボランティア・市民活動センター」と改称した。なお、災害ボランティアセンターについては、19年度の課題としている。
- 【権利擁護センター】ほっとサポートねりまは、平成17年10月に開設。平成18年6月には運営委員会を組織し、平成19年1月には、練馬区における成年後見制度推進機関となるなど、順次、役割や機能の拡充を図っている。
- また、制度の周知や普及・啓発を目的として、各種の講座や講演会、相談会などを実施するとともに、地域支援のネットワークを構築すべく、取り組みを充実していく。

(2) 質疑応答

委員：NPO活動支援センターの相談事業の受託というのは具体的にはどのような内容か？

職員：相談事業を4団体で受託。

推進機構・・・一般、専門（会計・税務など予約面談）全体窓口

ワーカーズコープあい・・・福祉関係

ITビジネス・・・PC、ITなどメールで

VC・・・一般と専門の一部。法人設立よりその後の運営、世代交代などの相談が多い。4窓口あるので、来所が多い。

推進機構に月20件程度の相談がある。

委員：福祉の人材確保はどうなっているのか？

職員：民間の社会福祉法人よりも給与は高いと思われるが、他の動きを見ながら経費の見直しをしようという動きがある。非常勤職員に関しては他の社協ではかなり額が低いために人が集まらず、上げようという話もあった。また、契約職員に切り替えるという話も出ている。

委員：都道府県社協が対応している状況である。バブルのときの福祉職の確保と同じ状況があり、その割には社協は鈍感になっているのが心配。民間の入所施設や介護保険の事業所は大変な状況。

委員：人材センターの紹介というのは本当でない。非常勤が集まらない状況で、社協に賃金を上げられてしまうともっと困る。われわれのような所への支援をしてほしい、と思う。

委員：区で退職者を主に対象として、福祉パワーアップカレッジをやろうとしている。そういう人を施設で受け入れてくれるといいと思う。今のところの問題としては、卒業しても行くところがないために、果たして人が来るのかどうか、心配。この人たちを施設で受け入れてもらえないか。

委員：専門的なことをどうするか、体力的な問題もある。

委員：業界全体の問題となっている。若い人を使い捨てして、給料を下げているところを国が見つけて、もっと安くするように、と言ってくる。全体として深刻に考えないといけないと考えている。

委員：経営改革と活動計画を進めつつ、包括的に進めていくしかない。

委員：拠点PTに関わっていて、職員がいろいろな部署から関わり、活気があっていい場面を見た。他のPTなど、職員全体としてモチベーションがあがっているのかどうか、知りたい。社協全体として話を聞きたい。

職員：たぶん、下がっていると思う。厳しい話、経営改革の中で見直しをしているので、そういう意味でモチベーションは下がっていると思う。今、社協が抱えている状況を意識してやっていかないといけない。

職員：区全体で外郭団体に対する見方が厳しくなっている。それを受けてそれぞれの外郭団体は個別に見直しをしている。事業団は民間と戦うために、自らを見直した。事業団が見直しをしたのだから、どこの外郭団体もやるべきという見方がある。外郭団体で働く職員の心の持ちようはいろいろと指摘を受けている。

職員：経営改革に関しては、そういう話があるかもしれないが、活動計画推進の中で他部署との連携も深まり、社協を盛り上げていこうという機運はできつつある。職員ひとりひとりの意識が上がってきている、と思う。

委員：中小企業で景気がおもわしくなく、倒産は増えている。バブル崩壊で借金、善良な経営者はつぶれている。返済計画が成り立たない状況。モチベーションのこともあるか、と思うが、中小企業の実態もわかってほしい。大企業だって給料は上がっていない。

6. 次回の推進評価委員会に向けて

- ・ 19年度のPTが継続も含めて5つ（①先駆的開拓的な問題解決のための社協内部システムづくり PT ②効果的な広報媒体の作成と広報システムの構築 PT ③社協職員の人材育成研修システムづくり及び各種対象別研修事業の体系化 PT ④社協拠点におけるバザーやリサイクルショップの運営 PT ⑤職員講師派遣システムの検討 PT）予定している。19年度の取組に関してはこれから検討予定。PTを設置して動き出した内容などを報告したいと思っているが、他に何が必要か意見がほしい。
- ・ 活動計画推進の2年目にはいるのだから、全体としての評価を行うべきである。計画によってどう仕事の質が高まったか、などを考えるようにしてくれるといい。
- ・ 希望があったら、事務局へ連絡してほしい。

7. 次回の日程について

日時：6月29日（金）