第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画
【後期】

令和6（2024）年度～令和8（2026）年度

社会福祉法人　港区社会福祉協議会

令和6（2024）年3月

社会福祉法人 港区社会福祉協議会
法人理念

1. 法人理念

みんなとともに「つながり・支えあうまち」をつくるため、
私たちは行動します。

2. 行動指針

港区は、高層マンションや昔ながらの住宅地、地域密着型の商店街や多くの人が訪れる商業地、企業や大使館が多数あるなど、さまざまな地域特性を有しています。

また、子育て世代や一人暮らし高齢者等の人口の増加に伴い、地域における福祉課題も多様化しています。

このような中、誰もが安心していきいきと暮らすことができる地域社会をつくるためには、共助・互助の醸成が重要です。

港区社会福祉協議会は、港区に住み、働き、学ぶみなさんと共に、一人ひとりの自己決定を尊重し、地域の身近な存在として「つながり・支えあうまち」をつくるため、4つの指針を掲げ、行動します。

1. **私たちは、地域の福祉課題を解決するための話し合いや学び合う場をつくり、地域の福祉力を高めます。**
2. **私たちは、住民や団体、企業、関係機関と連携・協働し、地域福祉を推進する活動を広げます。**
3. **私たちは、地域の実情にあった事業や活動を提案し、積極的に取り組むことで地域福祉の基盤をつくります。**
4. **私たちは、共感力・発想力・創造力を豊かにし、一体となって地域福祉の推進に取り組みます。**

3. 制定日

平成27年10月1日

ごあいさつ

港区社会福祉協議会では、本会の組織基盤を強化するための人材、財政及び運営に関する重点的な取組を示した計画として、令和3（2021）年度～令和8（2026）年度の6か年を計画期間とする「第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画」を策定しており、計画の3年度目となる令和5年度に中間の見直しを実施しました。

計画前期における地域福祉の状況としては、新型コロナウイルス感染症の拡大が収まりつつも、地域でのつながりづくりの場や機会が制限されたことなどから、社会的に孤立する人や世帯が増加しました。また、複合化した課題を抱える世帯や制度の狭間にあるケース、自ら相談に行くことが困難なケースなども引き続き増加しており、制度や分野ごとの縦割りの支援では問題が解決しないケースがさらに多くなっています。

なお本会では、区民や地域の多様な活動団体等が連携・協働して主体的に地域福祉活動を推進するための計画として、令和4（2022）年度からの6か年を計画期間とした「第5次港区地域福祉活動計画」を策定しています。この計画では、「多様なつながりと支えあいがあり、誰もが自分らしく安心して暮らせる地域」を「めざす地域の姿」として、区民等と本会が連携しながら地域の課題解決に向けて取り組むこととしています。

本会が「第5次港区地域福祉活動計画」に基づき、福祉ニーズや地域福祉活動のあり方の変化などにも迅速に対応しながら、地域共生社会の実現に向けて地域福祉を推進する役割を確実に果たしていくためには、「第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画」の計画前期の実績等を踏まえて、さらに組織基盤を強化し、地域福祉活動の持続と発展に取り組む必要があり、その視点で後期計画を策定しました。

職員一人ひとりが、「みんなとともに『つながり・支えあうまち』をつくるため、私たちは行動します。」という本会の法人理念に則して、資質を高め能力を発揮しながら、積極的に地域福祉の推進に取り組んでまいります。

このたびの中間の見直しにあたり、山下興一郎委員長をはじめ、専門的見地から熱心にご議論いただきました策定委員の皆さまに、心よりお礼申し上げます。

令和6（2024）年3月

社会福祉法人　港区社会福祉協議会

会　　長　　須　永　達　雄

第1章　計画の概要

1　計画見直しの背景……1
2　計画見直しの目的……2
3　計画見直しの基本的な考え方……2
4　計画の位置づけ……3
5　計画の期間……3

第2章　港社協等の状況

1　港社協をとりまく状況……4
2 港社協の職員の状況……5
3 港社協の財政の状況……6

第3章　計画のめざすもの

1　基本的な考え方……9
2　計画の体系……10

第4章　具体的な取組

基本方針1　人材の育成・確保……12
基本方針2　財政基盤の強化……16
基本方針3　運営基盤の強化……22

【資料編】

港社協の組織図……27
港社協の職員の状況……28
港社協の財政の状況……30
令和5年度外郭団体経営評価シート（港区）……31
第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画策定委員会委員名簿……42
社会福祉法人　港区社会福祉協議会　経営戦略計画策定委員会設置要綱……43
第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画策定委員会　経過……44

第1章　計画の概要

1　計画見直しの背景

（1）港区地域福祉活動計画に基づく事業の着実な推進

港区社会福祉協議会（以下「港社協」という。）では、区民や地域の多様な活動団体等が連携・協働して主体的に地域福祉活動を推進するための計画として、令和4（2022）年3月に第5次港区地域福祉活動計画を策定しました。

その前年、令和3（2021）年3月には、港区地域福祉活動計画の推進力を高め、法人理念を実現させていくため、組織基盤を強化する人材、財政および運営に関する一体的な計画として、第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画を策定しています。

港社協が区民や港区、関係機関等と連携しながら、複雑化・複合化する地域の福祉課題の解決に向けて取り組んでいくため、さらなる組織基盤の強化が必要となっています。

（2）地域福祉を取りまく状況

少子高齢化や単身世帯が増加する中、新型コロナウイルスのパンデミックも相まって、社会的孤立や複合化した課題を抱える世帯、制度の狭間にあるケースや自ら相談に行くことが困難なケースなどが増加し、公的制度やサービス、制度・分野ごとの縦割りの支援だけでは問題が解決しないケースが多くなっています。

国では、地域共生社会（※1）の実現に向け、複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制の構築のため、区市町村に重層的支援体制整備事業（※2）の実施を求めています。

（※1）地域共生社会とは、制度や分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会のことです。

（※2）地域共生社会の実現を目指すための体制整備事業で、「属性を問わない相談支援」「参加支援」「地域づくりに向けた支援」を一体的に実施する新たな事業

（3）港区の状況

港区においては、令和3（2021）年3月に港区地域保健福祉計画［令和5（2023）年度に後期見直し］を策定し、福祉総合窓口の設置等による分野横断的・重層的な取組や、ヤングケアラーやひきこもりに関する取組や支援を進めています。

また、重層的支援体制整備事業の実施に向けた検討も進んでいます。

(4)港社協に求められているもの

港社協が、地域共生社会の実現を目指し、地域福祉を推進する役割を担っていくためには、第5次地域福祉活動計画に基づき、ひきこもりなどの社会的孤立や生活困窮、8050問題、ヤングケアラーなど、複合化・複雑化した今日的な生活課題を抱える世帯の支援に的確かつ積極的に関わり、取り組んでいくことが必要です。

そのためには、コミュニティソーシャルワーク推進事業をはじめとした様々な事業により、相談者に寄り添いながら複合的な課題を発見して、抱えている課題の解決に向けて地域住民や関係機関等と連携しながら、多方面からの支援が届くよう取り組むことが求められます。

港社協は、新たな生活課題やニーズの変化に対応し、港区や様々な主体との連携をさらに強めながら、持続的かつ発展的に事業を展開するため、令和3(2021)年3月に策定した第1次経営戦略計画を見直し、人材の育成・確保や財政基盤の強化、運営基盤の強化を着実に推進することが必要です。

2 計画見直しの目的

地域における様々な課題に対し、誰もが自分らしく安心して暮らせる地域づくりの担い手として地域福祉を推進する港社協が迅速かつ適切に対応し、その役割を果たすことができるよう、組織の安定的・持続的な運営に向けて、その組織経営をさらに強化することを目的とします。

3 計画見直しの基本的な考え方

上記見直しの背景を踏まえて、現行の経営理念や基本方針、経営戦略を堅持しつつ、コミュニティソーシャルワーク機能を充実することにより、複雑化・複合化した地域の福祉課題の解決に取り組む体制を強化します。また、港区が計画している重層的な支援体制整備や成年後見制度利用促進の取組なども着実に行える体制を強化するなど、持続的な経営基盤をつくるため、必要な人材の確保と育成に向けた計画とします。

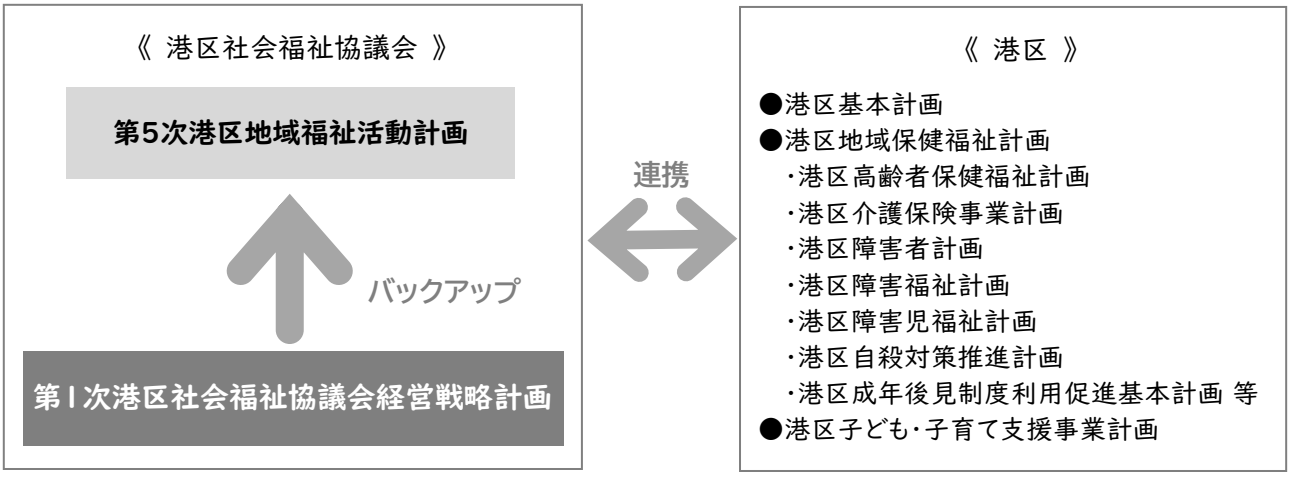
また、機能強化や人材育成に向けた効率的な予算措置に努めるとともに、経常経費については継続的に見直すなどさらなる効率化を図り、併せて会員会費や寄付の増加に努めるなど自主財源確保に寄与する計画とします。

なお、前期3年間の各取組の進捗状況やその成果を点検・評価して後期計画に反映させるとともに、可能な限り定量的な指標を設定し、安定的かつ持続的な組織経営を強化する、今日性および具体性をもった計画となるような見直しを行います。

4　計画の位置づけ

港社協は、第5次港区地域福祉活動計画において、地域福祉活動を通した様々な地域の課題の解決に向けて、区民等と連携して取り組むこととしています。

本計画は、港社協の事業を着実に推進し、区民の活動を支援するため、「港区地域福祉活動計画」を組織・財政面からバックアップする計画とします。



5　計画の期間

計画期間は、令和3（2021）年度からの6か年の後期3年に該当する、令和6（2024）年度～令和8（2026）年度とします。

※計画は、PDCA サイクルに沿って定期的に点検・評価を実施します。
　また、理事会等に進捗状況を報告し、計画の進捗を管理するとともに包括的に点検・評価します。

第2章　港社協等の状況

1　港社協をとりまく状況

「日本の将来推計人口（令和5年推計）」によると、日本の人口は、令和2（2020）年の1億2,615万人から令和52（2070）年には8,700万人に減少する見込みです。65歳以上の高齢者（老年人口）も減少しますが、高齢化は進行し、65歳以上人口割合は令和2（2020）年の28.6％から一貫して上昇し、令和52（2070）年は38．7％へ増加することが見込まれています。

国は、このような人口構成の変化や地域における福祉課題の多様化、複雑化に対応するため、平成28（2016）年6月に、「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定し、「地域共生社会」の実現を示すとともに、平成30（2018）年4月に施行された改正社会福祉法では、今後の地域共生社会の実現に向けた地域づくりを推進する体制づくりが市区町村の役割とされ、地域福祉計画は福祉分野の計画の上位計画として位置付けられました。

また、平成29（2017）年4月に施行された「社会福祉法の一部を改正する法律」では、社会福祉法人が今後も地域福祉の中心的な担い手としての役割を果たすため、経営組織のガバナンス強化や事業運営の透明性の向上などをポイントに社会福祉法人制度の見直しが行われました。

さらに、令和2（2020）年6月には「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」が公布され、社会福祉法や介護保険法等が改正されており、複雑化・複合化した課題に対し、包括的な支援体制の整備等を行うことが示されています。

一方、港区の人口は令和5（2023）年1月1日現在約26万人で、そのうち65歳以上の高齢者は約4万4千人、高齢化率は約17％となっています。人口の推移として、人口全体および年齢3区分（年少人口、生産年齢人口、老年人口）のいずれも、令和16（2034）年まで増加することが見込まれています。

なお、区民の定住意識として、港区が令和4（2022）年度に実施した「くらしと健康の調査－コロナ禍における保健福祉に関する調査－」では15歳以上65歳未満の6割弱が、港区にずっと住み続けたいと回答しています。

港区では、令和6（2024）年3月に地域福祉計画に位置付けられる「港区地域保健福祉計画［令和3（2021）年度～令和8（2026）年度］」の後期計画を策定し、引き続き、誰もが住み慣れた地域で、自分らしく、健やかに、安心して暮らし続けることのできる支え合いの地域社会を目指す地域の姿として示しました。

世界の動きとしては、平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に、令和12（2030）年までに「誰一人取り残さない」持続可能でより良い世界を目指す国際社会の共通目標として、SDGs（持続可能な開発目標）が定められました。

2 港社協の職員の状況

港社協に在籍する職員数は38人で、内訳として、常勤職員37人（内、再雇用職員2人）、非常勤職員1人となっています。

（単位：人）

	事務局長	事務局次長	経営管理係	地域福祉係	ボランティア・地域活動支援係	生活支援係	成年後見推進係	経営企画担当	計
常勤職員	1	1	6	5	9	5	9	1	37
非常勤職員	0	0	0	0	0	0	1	0	1
計	1	1	6	5	9	5	10	1	38

※令和5（2023）年4月1日現在
※常勤職員…参事、副参事、主事／非常勤職員…嘱託

年齢の構成は、39歳以下の職員が6割弱を占めています。

在職年数の構成は、入職して10年未満の職員が7割強を占めており、また、3年未満の職員は4割弱となっています。

（単位：人）

	常勤職員	非常勤職員	合計
29歳以下	5 （14.3%）	0 （0.0%）	5 （13.9%）
30歳～39歳	15 （42.9%）	0 （0.0%）	15 （41.7%）
40歳～49歳	6 （17.1%）	0 （0.0%）	6 （16.7%）
50歳～59歳	7 （20.0%）	0 （0.0%）	7 （19.4%）
60歳以上	2 （5.7%）	1 （100.0%）	3 （8.3%）
合 計	35 （100.0%）	1 （100.0%）	36 （100.0%）

（単位：人）

	常勤職員	非常勤職員	合計
1年未満	3 （8.5%）	0 （0.0%）	3 （8.3%）
1年以上、3年未満	10 （28.6%）	1 （100.0%）	11 （30.6%）
3年以上、10年未満	12 （34.3%）	0 （0.0%）	12 （33.3%）
10年以上、20年未満	5 （14.3%）	0 （0.0%）	5 （13.9%）
20年以上	5 （14.3%）	0 （0.0%）	5 （13.9%）
合 計	35 （100.0%）	1 （100.0%）	36 （100.0%）

※令和5（2023）年4月1日現在
※常勤職員…参事、副参事、主事／非常勤職員…嘱託
※事務局長・事務局次長、任期付き職員（産休・育休等の代替による）は除いています。
※再雇用職員は定年前の在職年数と通算しています。
※割合は端数を調整しています。

3　港社協の財政の状況

令和4（2022）年度の決算において、港区や東京都社会福祉協議会等からの受託金や補助金が収入の9割強を占めており、これらが港社協の運営にとって重要な財源となっています。

一方、会員会費や寄付金、共同募金配分金などの自主財源は1割弱となっている状況です。

また、支出は8割弱を人件費が占めています。人件費には、主に港区の補助金や受託金が充当されています。

なお、収支差額は赤字の状況が続いていましたが、近年は黒字に転じる年もあり、令和4（2022）年度は黒字となっています。

《令和4（2022）年度収支状況》

（単位：円）

収入		
会費収入	3,699,500	（1.0%）
寄付金収入	18,848,951	（5.3%）
経常経費補助金収入	170,534,554	（47.9%）
受託金収入	103,761,954	（29.1%）
事業収入	4,458,029	（1.3%）
介護保険事業収入	21,937,000	（6.2%）
障害福祉サービス等事業収入	28,828,781	（8.1%）
積立資産取崩収入	1,975,328	（0.6%）
その他	1,898,043	（0.5%）
合計	355,942,140	（100.0%）

支出		
人件費支出	266,228,150	（75.2%）
事業費支出	36,322,652	（10.3%）
事務費支出	35,168,520	（9.9%）
助成金支出	1,001,357	（0.3%）
積立資産支出	14,927,267	（4.2%）
その他	216,675	（0.1%）
合計	353,864,621	（100.0%）

《令和4(2022)年度収支状況／資金収支科目別》

(単位:円)

事業活動による収支			
	収入		
		会費収入	3,699,500
		寄附金収入	18,848,951
		経常経費補助金収入	170,534,554
		受託金収入	103,761,954
		貸付事業収入	8,000
		事業収入	4,458,029
		介護保険事業収入	21,937,000
		障害福祉サービス等事業収入	28,828,781
		受取利息配当金収入	454,246
		その他の収入	1,435,797
		事業活動収入計(1)	353,966,812
	支出		
		人件費支出	266,228,150
		事業費支出	36,322,652
		事務費支出	35,168,520
		分担金支出	42,875
		助成金支出	1,001,357
		その他の支出	0
		事業活動支出計(2)	338,763,554
	事業活動資金収支差額(3=1-2)		15,203,258
施設整備等による収支			
	収入		
		施設整備等収入計(4)	0
	支出		
		固定資産取得支出	173,800
		施設整備等支出計(5)	173,800
	施設整備等資金収支差額(6=4-5)		△173,800
その他の活動による収支			
	収入		
		積立資産取崩収入	1,975,328
		その他の活動収入計(7)	1,975,328
	支出		
		積立資産支出	14,927,267
		その他の活動支出計(8)	14,927,267
	その他の活動資金収支差額(9=7-8)		△12,951,939
予備費(10)			—
当期資金収支差額合計(11=3+6+9-10)			2,077,519

前期末支払資金残高(12)	71,634,308
当期末支払資金残高(11+12)	73,711,827

第3章　計画のめざすもの

1　基本的な考え方

港社協では、「みんなとともに『つながり・支えあうまち』をつくるため、私たちは行動します」という法人理念を掲げ、その中で4つの行動指針を示しています。行動指針には、地域の実情にあった事業や活動を提案して積極的に取り組むことで地域福祉の基盤をつくることや、共感力・発想力・創造力を豊かにして一体となり地域福祉の推進に取り組むことなどを掲げています。

また、法人理念の実現に向けて、行動指針に沿って地域福祉を推進していくための基盤である組織運営について、本計画において「港区社会福祉協議会は、職員が希望ややりがいを持ち働くことができる組織の運営および安定的な財政運営を図り、地域福祉活動の持続と発展に取り組みます。」という経営理念を掲げています。

本計画は、経営理念に基づき組織基盤を強化するために、「人材の育成・確保」「財政基盤の強化」「運営基盤の強化」の3つを基本方針としています。係や業務を越えた職員の資質や意欲の向上や、安定的な財政運営および新しい財源の確保などにより、組織基盤を強化することで、地域共生社会の実現に向けて事業を展開し、社会の状況等の変化や課題への対応力を備えた組織づくりを目指し、具体的に取り組みます。

なお、本計画は、地域福祉を推進するための法人運営の根幹に関わる内容であることから、特定の部署だけでなく、港社協が一体となって取り組み、強化に努めるものとします。

2 計画の体系

法人理念

みんなとともに「つながり・支えあうまち」をつくるため、
私たちは行動します。

行動指針

1. 私たちは、地域の福祉活動を解決するための話し合いや学び合う場をつくり、地域の福祉力を高めます。
2. 私たちは、住民や団体、企業、関係機関と連携・協働し、地域福祉を推進する活動を広げます。
3. 私たちは、地域の実情にあった事業や活動を提案し、積極的に取り組むことで、地域福祉の基盤をつくります。
4. 私たちは、共感力・発想力・創造力を豊かにし、一体となって地域福祉の推進に取り組みます。

第5次港区地域福祉活動計画

基本理念

気づき、つながり・支えあうことを育むまち

基本方針

1 認めあい暮らす
～お互いが認めあい、誰もが自分らしく暮らすことができる～

2 支えあいを広げる
～多様なつながりや支えあいの取組が広がっている～

3 活動をつなげる
～活動に参加しやすく、連携が進んでいる～

バックアップ

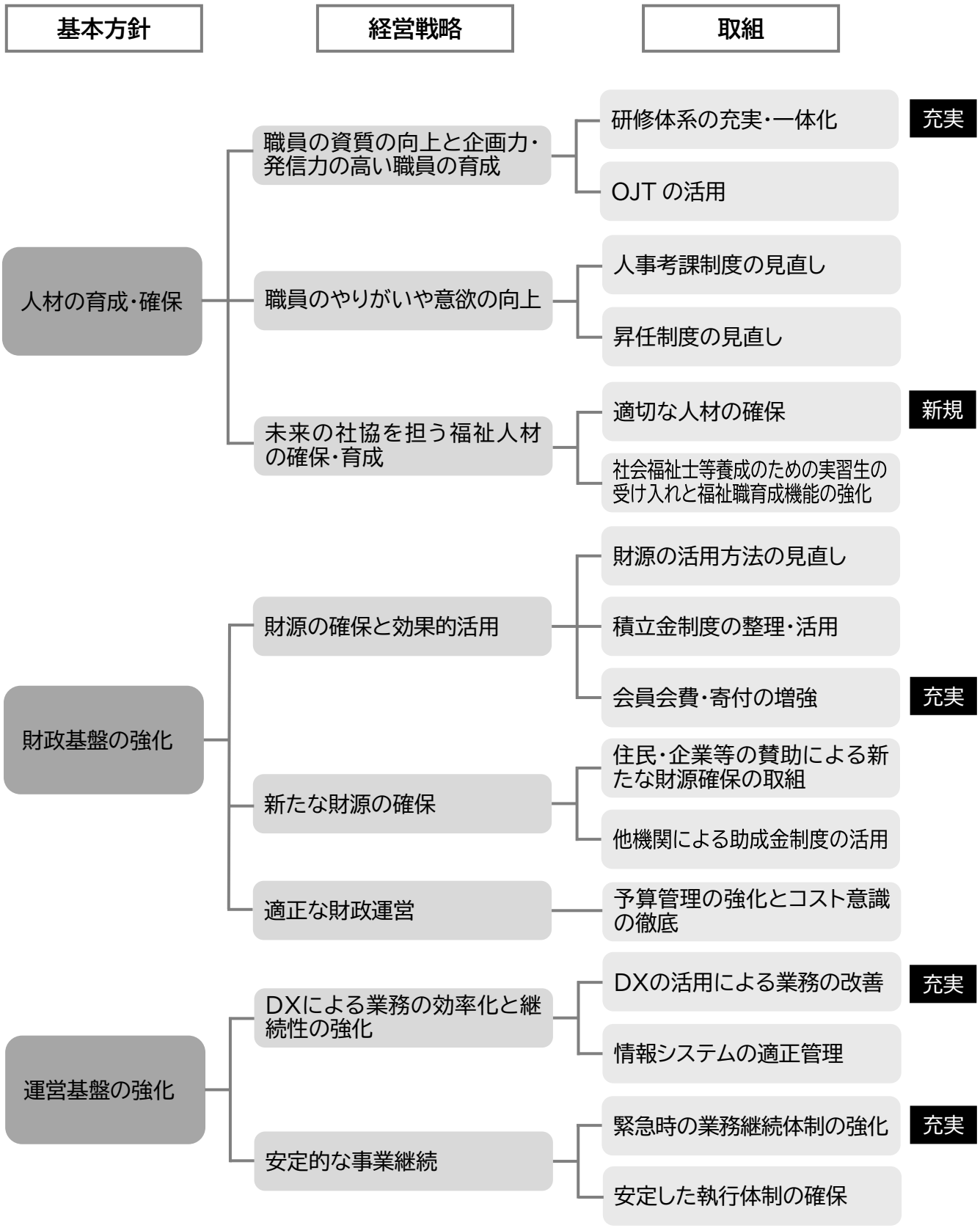
第1次港区社会福祉協議会
経営戦略計画

経営理念

港区社会福祉協議会は、職員が希望ややりがいを持ち働くことができる組織の運営および安定的な財政運営を図り、地域福祉活動の持続と発展に取り組みます。

基本方針

1. 人材の育成・確保
2. 財政基盤の強化
3. 運営基盤の強化


基本方針
経営戦略
取組
人材の育成・確保
職員の資質の向上と企画力・発信力の高い職員の育成
研修体系の充実・一体化
充実
OJT の活用
職員のやりがいや意欲の向上
人事考課制度の見直し
昇任制度の見直し
未来の社協を担う福祉人材の確保・育成
適切な人材の確保
新規
社会福祉士等養成のための実習生の受け入れと福祉職育成機能の強化
財政基盤の強化
財源の確保と効果的活用
財源の活用方法の見直し
積立金制度の整理・活用
会員会費・寄付の増強
充実
新たな財源の確保
住民・企業等の賛助による新たな財源確保の取組
他機関による助成金制度の活用
適正な財政運営
予算管理の強化とコスト意識の徹底
運営基盤の強化
DXによる業務の効率化と継続性の強化
DXの活用による業務の改善
充実
情報システムの適正管理
安定的な事業継続
緊急時の業務継続体制の強化
充実
安定した執行体制の確保

第4章　具体的な取組

基本方針　1　人材の育成・確保

【現状と課題】

○近年、港社協の職員は、本計画に基づく非常勤の常勤化を前倒しで実施したことや、港区からの事業の受託等の状況により、常勤率が大幅に上昇するとともに職員数も増加しています。直近の状況としては、在職年数が3年未満である職員（＊）が全体の4割弱を占めています。

○地域共生社会の実現に向けて、職員一丸となって地域福祉の推進に取り組み、地域福祉活動計画を進めていくためには、担当業務に必要な知識や技術だけでなく、専門性・実行力、開拓力のある職員や、組織運営の視点を持つ職員の育成が求められています。職員育成方針や研修計画に基づき、横断的な研修などにより効果的な育成の体制づくりを進めることが求められます。

○組織基盤を支える職員を計画的に育成するとともに、コミュニティソーシャルワーカーによる取組や権利擁護支援の推進など、包括的な支援体制整備に寄与するための事業を担える職員育成のために、相談援助技術の向上に向けた資格取得を促進していく必要があります。さらに、取組・事業の状況や区民の保健福祉の新たなニーズに応じて、専門性の高い有資格者を雇用するなど、社協の事業に必要な資格や技術のある職員を適切に確保・配置し、体制の強化を進める必要があります。

○オンラインや録画視聴による職員研修の導入を進め、職員がいつでも自己研鑽できる環境づくりを行いました。今後、職員がさらに積極的に知識を習得するため、さらにその環境の強化を進めることが必要です。

○職員の昇任制度について、主任級の受験資格の期間を短縮し、能力や経験のある職員が組織でより活躍することができる体制づくりを進めました。安定的な組織運営と執行体制の確保には、職員の定着に向けた取組を強化する必要があります。研修や人事考課制度、昇任制度を効果的に実施することで、職員の段階に応じた意欲の向上に取り組み、定着化に繋げることが求められます。

○地域福祉の推進の中核を担う港社協として、社会福祉士等養成に向けた実習生の受け入れ数を増加するとともに、受け入れるための職員体制も大幅に強化しました。港社協では、将来にわたって安定的な人材の確保を目指す必要があり、共感力・発想力・創造力豊かな人材の育成は、これからの港社協を担う職員の確保のためにも強化することが求められます。未来の福祉人材の育成・確保は、引き続き福祉業界全体の課題となっていることから、実習生が将来的に港社協や港区の関係機関で活躍することを想定し、より充実した実習内容の構築に取り組む必要があります。

（＊）事務局長、事務局次長を除く。

経営戦略 1　職員の資質の向上と企画力・発信力の高い職員の育成

取組 1　研修体系の充実・一体化　充実

○職員育成方針や研修計画に基づき、新人・中堅職員・主任・係長の職層別研修や様々な業務の専門研修等について、経験や業務により段階的に受講し、効果的に知識や技術の習得を図るよう、研修等を計画的に実施します。さらに、研修計画を随時見直しながら福祉や社会の状況に合わせた新たに必要な内容を取り入れるなど、職員育成体制の継続的な強化に取り組みます。

◎職員の自己研鑽・自己啓発の機会を促進し、相談援助技術と資質の向上を図るため、社会福祉士などの資格の取得がしやすい環境や助成等の体制を構築します。

○接遇研修やスーパービジョン(＊)など、職員の資質向上に効果的な新たな仕組みの導入を検討し、研修の充実を図るなど、地域共生社会の実現に向けた重層的支援体制の構築に寄与する職員育成に取り組みます。また、eラーニングによる研修を導入するなど、受講しやすい体制づくりに取り組みます。

○企画や広報・発信等に関わる研修などを実施し、担当業務に関わらず、すべての職員が様々な事業の推進や組織強化に取り組むことができる体制をつくります。また、事業や人材、財源などの経営資源を効果的に活用するよう、組織運営の視点を持つ職員育成に向けた研修等の仕組みづくりも進めます。

(＊)スーパービジョンとは、対人援助者(スーパーバイジー)が指導者(スーパーバイザー)から教育を受ける過程のことで、援助者の気づきや理解を深め、専門的スキルを向上させることなどを目的としています。

取組 2　OJT の活用

○新人職員等に対し、先輩職員等が仕事を通して指導・教育を行う OJT(On the Job Training)について、現在の取組を推進し、新人職員等が不安や悩みを抱え込まない仕組みづくりを強化します。なお、OJT が効果的に行われるよう研修体系に取り入れます。また、外部研修を活用して指導に必要な知識の習得を推進するとともに指導する職員へのフォロー体制を構築します。新人職員、指導する職員の双方が OJT を通して成長できる体制を強化します。

経営戦略 1 の年次計画

令和6年度	令和7年度	令和8年度
・職員育成方針、研修計画に基づく職員育成	→	→

◎…後期計画で追加・変更した主な内容

経営戦略 2　職員のやりがいや意欲の向上

取組 1　人事考課制度の見直し

◎非常勤職員の常勤職員への移行が概ね終了したことから、常勤職員に対する昇任・昇給への任用・給与制度に適用している絶対評価による勤務評定制度に、一定の相対評価を導入します。

取組 2　昇任制度の見直し

◎将来の執行体制を確保するため、計画前期中に実施した主任級の受験資格の期間短縮について評価を行うとともに、社協組織にふさわしい職制について検討を進めます。

経営戦略 2 の年次計画

令和6年度	令和7年度	令和8年度
・人事考課制度の検討	・人事考課制度検討結果の反映	→
・昇任制度の検討	・昇任制度の検討結果の反映	→

◎…後期計画で追加・変更した主な内容

経営戦略 3　未来の社協を担う福祉人材の確保・育成

取組 1 適切な人材の確保 新規

◎事業の状況や保健福祉の新たなニーズなどに的確に対応できる体制を強化するため、専門性の高い有資格者を雇用するなど、必要な資格や技術のある職員を適切に確保し、配置します。

取組 2 社会福祉士等養成のための実習生の受け入れと福祉職育成機能の強化

〇社会福祉士を目指す学生などの実習の受け入れについて、様々な養成指定校との連携を強化し、未来の社協や福祉を担う人材の育成に取り組むため、受け入れ人数の増強を段階的に行います。

実習指導者の配置の強化や実習プログラムの見直しなど、受け入れや育成に必要な体制づくりも併せて行い、福祉職を育成するための機能強化を図ることで、実習生が将来的に港社協や港区の関係機関で活躍することを想定した人材育成に取り組みます。

経営戦略 3 の年次計画

令和6年度	令和7年度	令和8年度
・実習生受け入れ 5人 ・実習指導者 1人増	・実習生受け入れ 6人 ・実習指導者 1人増	・実習生受け入れ 7人 ・実習指導者 1人増

◎…後期計画で追加・変更した主な内容

基本方針　2　財政基盤の強化

【現状と課題】

○港社協の決算における収支状況について、令和4（2022）年度の収支差額は黒字に転じており、外郭団体経営評価委員会でも高く評価されています。しかし、赤字となる年度もあり、状況はいまだ安定していません。なお、令和3（2021）年度に資産運用についての方法やその考え方を明確にするため、港社協の「資産運用について」を作成しましたが、引き続き、社会経済情勢を的確に把握し、効果的、効率的な資産運用を行う必要があります。併せて、収支の安定的な黒字化を目指す財政運用に係る計画も必要です。

○港社協の財源は、港区や東京都社会福祉協議会等からの補助金・受託金が9割強を占める状況が続いており、港社協の組織運営の重要な財源となっています。

○港社協では、民間事業者との競合（イコールフィッティング）を避けることから自主財源の約6割を占めていた訪問介護事業（ホームヘルプサービス）を平成20（2008）年に廃止しました。今後、港社協の公益性・非営利性を踏まえ創意工夫を凝らした収益事業等を検討する必要があります。

○地域共生社会の実現に向けた港社協の体制づくりには、自主事業を推進し、受託事業や補助事業と連携して取り組むことが求められており、そのためにも自主財源の確保を一層強化する必要があります。また、自主財源の強化は、港区と両輪となって地域福祉推進に取り組む港社協にとって、その自立性を高めるためにも必要となります。

○会員会費や様々な形による寄付は、社協を支える大きな自主財源になっています。近年では、遺贈による寄付や港区の事業に伴うチャリティ募金による寄付を活用し、既存の事業の推進や新たな取組の開拓などを行っています。

○自主財源である会員会費や共同募金配分金は近年減少傾向が続いています。寄付金収入は、近年でのピークである令和元（2019）年度以降減少しており、また、単年度の高額寄付などはあるものの、今後、さらに漸減していくことも想定されます。

会員会費をコロナ禍前の水準に戻すことを目標として、ホームページ等の既存の周知手段に加えて、新たな周知・啓発の仕組みづくりを進める必要があります。

○港社協が保有する積立金について、財政基盤を安定させ、自主財源を適切かつ有効に地域福祉事業に充当するよう、その活用方法を検討する必要があります。

○財政基盤の安定は、自主財源確保の手段の構築や有効活用方法の検討のみで達成されるものではなく、安定・強化に向けた日頃からの管理意識の徹底が求められます。職員一人ひとりが正しく財政状況を理解し適切な経営感覚を持つための職員育成を併せて行うなど、組織全体で中長期的に財政基盤強化に取り組む仕組みづくりが必要となります。

○財源の確保や事業計画、人件費の推移等、多角的に検討し、将来必要な財政規模を明確にする必要があります。

経営戦略 1　財源の確保と効果的活用

取組 1　財源の活用方法の見直し

○共同募金配分金等の有効活用策の検討・見直しを行い、より適切な財源充当による事業の推進を図ります。

取組 2　積立金制度の整理・活用

○港社協が保有する積立金について、その活用方法の検討・見直しを行い、地域福祉事業により効果的に活用することができる仕組みとします。

◎「資産運用について」を改定し、年度ごとの積立資産運用計画に反映させ、安全かつ安定的な運用を継続するとともに、運用益のさらなる確保に取り組みます。

取組 3　会員会費・寄付の増強　充実

○SNS等を通じ、会員会費の仕組みや使途をより分かりやすく周知するとともに、団体・法人へのPRの機会を強化し、会員会費の増強に取り組みます。

◎新たに地域の商店や施設等の協力を得て、会員募集や寄付募集に関する周知・啓発の強化や募金箱の設置などを広く実施するなど、会員会費や寄付金の増強に取り組みます。

○遺贈等による寄付やその活用について周知を強化し、住民等の様々な思いが活かされる体制を作ります。また、目的を明確にした寄付募集や港区版ふるさと納税制度「団体応援寄付金」を活用した寄付募集など、時代に即した多角的な財源の確保についても検討します。

経営戦略１の年次計画

令和6年度	令和7年度	令和8年度
・「積立資産について」改定 ・積立資産運用計画の作成	→	→
・新規会員 100件増 個人70件 団体10件 法人20件	・新規会員 100件増 個人70件 団体10件 法人20件	・新規会員 100件増 個人70件 団体10件 法人20件

◎…後期計画で追加・変更した主な内容

経営戦略 2　新たな財源の確保

取組 1　住民・企業等の賛助による新たな財源確保の取組

○売り上げの一部が、港社協が行う地域福祉事業に活用される地域貢献型自動販売機について、新たな地域福祉への貢献の仕組みとして地域に示すとともに、設置を推進し、地域福祉事業の財源を確保します。

取組 2　他機関による助成金制度の活用

○他機関が実施する各種の助成金情報について調査を行い、港社協の運営や事業の推進のために積極的に活用します。

経営戦略２の年次計画

令和6年度	令和7年度	令和8年度
・助成金活用 ・地域貢献型自動販売機10台増	→	→
	・地域貢献型自動販売機15台増	・地域貢献型自動販売機15台増

経営戦略 3　適正な財政運営

取組　予算管理の強化とコスト意識の徹底

○すべての職員が港社協の財政構造を学ぶ機会を持ち、地域福祉を推進する組織として、その公益性・非営利性を踏まえた正しい経営感覚やコスト意識を持つことができるよう、内部研修の仕組みを作るなど、組織全体での意識の強化に取り組みます。

○予算執行状況と原因分析を明確に行い、次年度以降の適切な予算編成に活用することができるよう取り組みます。また、予算執行において、係・業務ごとに確認する内容や基準を整理するとともに職員に徹底し、その管理体制を強化します。

○係ごとに管理している一部の消耗品等について、法人全体で一元管理し、効率化と経費削減に取り組みます。

経営戦略 3 の年次計画

令和6年度	令和7年度	令和8年度
・財政に関する職員研修実施 ・消耗品等の一元管理	→	→

【財政の規模】

本計画に基づき、組織基盤の強化のため、会費や寄付金等の自主財源の確保や、助成金制度の活用や地域貢献型自動販売機の設置による新たな財源の確保に努め、当期資金収支差額について赤字を回避し、計画期間を通して健全な収支の維持を図ります。

（単位：千円）

		令和６年度	令和７年度	令和８年度
収入総額		449,846	457,196	464,546
	会費	5,200	5,300	5,400
	寄付金	10,000	10,000	10,000
	受託事業収入	190,880	193,230	195,580
	事業収入（社協独自事業等）	6,205	7,405	8,605
	積立資産取崩収入	42,465	42,465	42,465
	経常経費補助金	190,934	194,534	198,134
	その他	4,162	4,262	4,362
支出総額		449,846	457,196	464,546
	人件費	316,240	322,058	327,876
	事業費	64,628	61,646	61,646
	事務費	49,119	49,141	49,163
	助成金	1,557	1,757	1,957
	その他	18,302	22,594	23,904
収支差額		0	0	0

【財政の規模／各項目の主な考え方】

収入総額

〇会費
・令和6（2024）年度予算をもとに、新規会員100件増および退会見込み等をふまえ算定。

〇寄付金
・令和6（2024）年度予算をもとに算定。

〇受託事業収入
・港区受託事業、東社協受託事業、介護保険事業、障害福祉サービス等事業、老人クラブ連合会事務局運営業務等受託事業は、令和6（2024）年度予算をもとに算定。
・成年後見制度利用促進事業、生活支援体制整備事業、手話通訳者養成事業、育児サポート事業、重層的支援体制整備事業実施準備支援事業、ひきこもり相談窓口等事業は、令和7（2025）年度以降、各年度で対象となる常勤職員の定期昇給等に伴う人件費の増額分を算定。

〇事業収入
・参加費、利用料、おむすびサービス会員会費、後見報酬は、令和6（2024）年度予算をもとに算定。
・手数料（地域貢献型自動販売機販売手数料）は、令和6（2024）年度予算をもとに、各年度設置台数に基づき算定。

〇積立資産取崩収入
・令和6（2024）年度予算をもとに算定。

〇経常経費補助金
・人件費補助金は、令和6（2024）年度予算をもとに、令和7（2025）年度以降は各年度で対象となる常勤職員の定期昇給等に伴う増額分を算定。
また、令和7（2025）年度以降は、職員の産休・育休や病休が生じた場合の非常勤職員や臨時職員の雇用に係る経費分を算定。
・事業費補助金、共同募金配分金は、令和6（2024）年度予算をもとに算定。

〇その他
・令和6（2024）年度予算をもとに、貸付事業収入、受取利息配当金収入、その他の収入を算定。
・その他の収入は（受入研修費収入）は、令和6（2024）年度予算をもとに、受入人数増をふまえ算定。

支出総額

〇人件費
・令和6（2024）年度予算をもとに、令和7（2025）年度以降は、各年度で常勤職員の定期昇給等に伴う増額分を算定。
・福祉サービス利用援助事業における登録型生活支援員の増員見込みにより、令和7（2025）年度以降は各年度で増員に伴う経費の増額分を算定。

〇事業費
・令和6（2024）年度予算をもとに算定。
・令和7（2025）年度は、令和6（2024）年度に計上している第5次港区地域福祉活動計画（後期）策定に係る経費の減額分を算定。

〇事務費
・令和6（2024）年度予算をもとに算定。
・福祉サービス利用援助事業における登録型生活支援員の増員見込みにより、令和7（2025）年度以降は各年度で増員に伴う経費の増額分を算定。

〇助成金
・令和6（2024）年度予算をもとに、小地域福祉活動登録活動数の増加見込みにより、令和7（2025）年度以降は各年度で増額分を算定。

〇その他
・令和6（2024）年度予算をもとに、分担金支出、固定資産取得支出、積立資産支出を算定。
・令和7（2025）年度は、令和6（2024）年度に計上している電動自転車入れ替えに係る経費の減額分を算定。

基本方針　3　運営基盤の強化

【現状と課題】

○様々な状況を想定した体制づくりには、在宅や遠隔地勤務などの仕組みの構築も必要となり、これまで以上のDXの導入・活用が必要となっています。これらの活用は、緊急時だけでなく、平時からの業務の効率化や、働き方改革により職員が子育てや介護などと両立しながら働き続けられる環境や体制の整理にも繋がることが期待されます。

○DXの導入や活用と併せて、システム構築図の整備や情報セキュリティ対策基本方針および基準の制定、情報セキュリティ監査による改善やファイルサーバの移設などを行い、安全かつ安定的に活用するための対策強化を進めました。今後、継続して必要な改正や対策を進め、活用のための体制づくりに取り組む必要があります。

○BCP（業務継続計画）を策定し、災害時や緊急時における体制整備を進めました。今後、点検や訓練等により、災害時においても、法人後見事業や福祉サービス利用援助事業等の利用者への途切れない支援と、災害ボランティア活動本部の円滑な運営による被災者支援を両立するための、体制づくりや基盤強化を進める必要があります。

○地方公共団体においては、行財政改革の一環として職員の定員管理が行われ、事務事業見直し等による業務の執行に必要な人員を定数として定め、組織の肥大化と人件費の抑制に取り組んでいます。

○港社協の人件費はその多くを区の補助金で賄っていることから、区同様に職員の定数管理を行っています。港区外郭団体改革プラン［平成19（2007）年］において、区への補助金依存度をできるだけ低くするよう努めることと指摘されています。

令和5（2023）年度現在、常勤職員37人（内、再雇用職員2人）、非常勤職員1人のほか、派遣職員を配置して業務を推進しています。本計画の取組において、非常勤職員の常勤職員への転換が早まったことにより、組織基盤や事業運営の体制強化を図りました。今後、複雑化・複合化した福祉ニーズに対応するため、ミュニティソーシャルワーク機能の強化や、重層的な支援体制整備やひきこもり支援などに向けた執行体制を確保することが必要です。

経営戦略 1　DXによる業務の効率化と継続性の強化

取組 1　DXの活用による業務の改善 充実

○ノートパソコン等の端末を会議等で活用し、効率化に取り組むとともにペーパーレス化を推進します。

◎グループウェアの導入を進めるなど、DXの活用によりさらなる事務効率化や組織横断的な情報共有の強化を図るなど、職員が業務を改善できる体制を強化します。

◎東京ボランティア・市民活動センターの導入する、災害時における関係団体や他地域との活動に関する情報共有システムと連携して、社協のボランティア活動の円滑化を図ります。

取組 2　情報システムの適正管理

○情報セキュリティ対策基本方針等に基づき、港社協が有する端末やネットワーク等の情報システム環境について、ネットワーク構成図を元に環境の課題の整理を行い、計画的な課題解決を図り適正に管理します。

○在宅勤務や外部とのデータ送受信にあたり、個人情報保護の徹底とセキュリティ対策の強化に取り組みます。

経営戦略１の年次計画

令和6年度	令和7年度	令和8年度
情報安全対策と業務改善の推進	→	→

◎…後期計画で追加・変更した主な内容

経営戦略 2　安定的な事業継続

取組 1　緊急時の業務継続体制の強化 充実

◎令和5（2023）年度に策定した BCP（業務継続計画）に基づく訓練実施により適切な評価・点検を実施します。また、災害ボランティア本部訓練と連携した訓練を行い、災害時に本部機能とともに事務局運営を確保し、様々な支援を継続的に実施できる体制づくりに取り組みます。

取組 2　安定した執行体制の確保

◎現行計画における非常勤職員から常勤職員の移行が進んだことにより、さらなる事業の推進や拡充、創出などを進めるとともに、職員定数を適切に管理することで、安定的な執行体制を確保します。また、引き続き、事務事業の見直しや業務の効率化を図り、アウトソーシングや人材派遣職員の活用等を検討し、常勤職員の専門性や経験を生かした人員配置を行います。

経営戦略 2 の年次計画

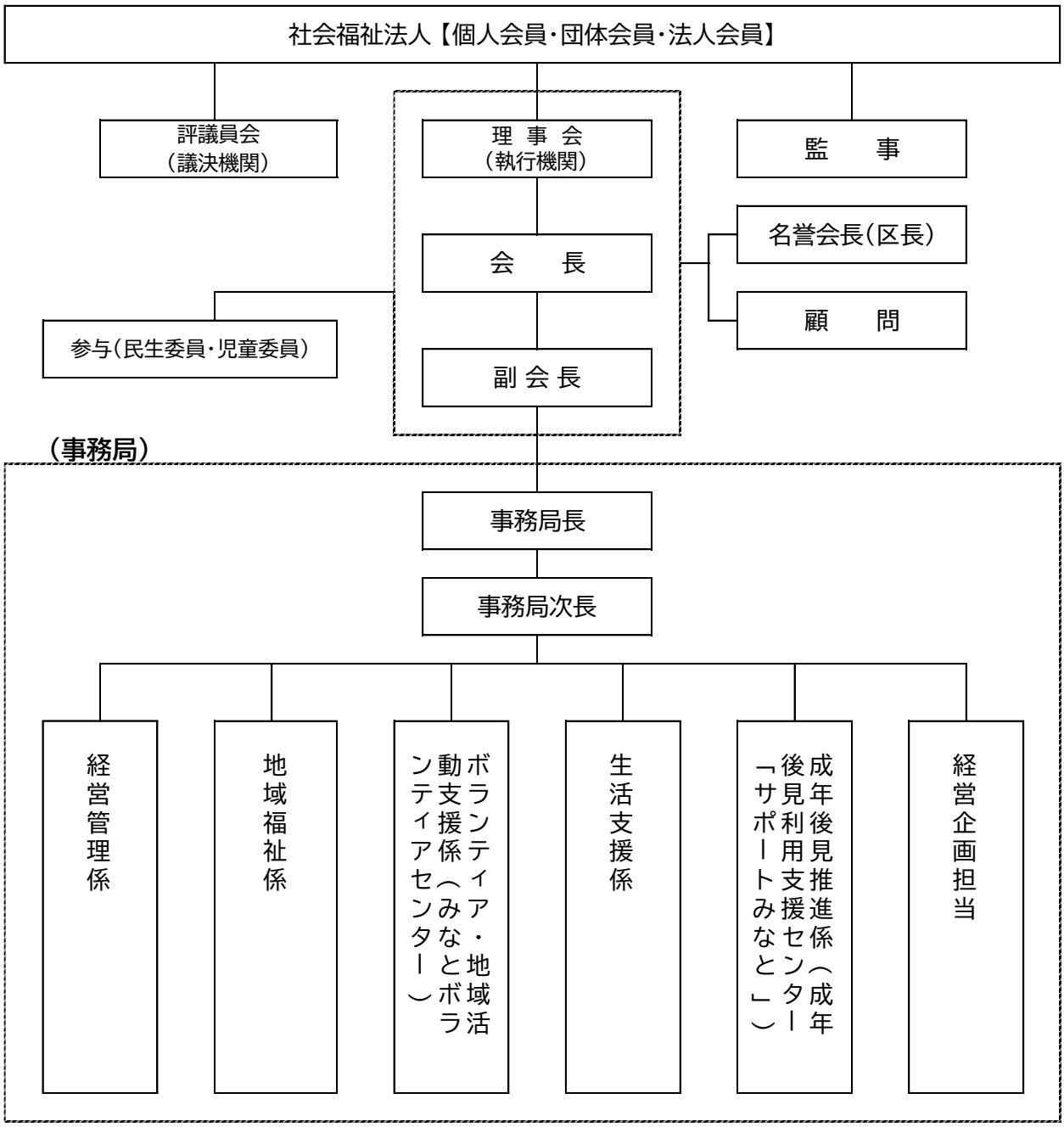
令和6年度	令和7年度	令和8年度
・BCPの評価・点検 ・災害ボランティア本部訓練と連携したBCPの訓練 1回	→ ・災害ボランティア本部訓練と連携したBCPの訓練 1回	→ ・災害ボランティア本部訓練と連携したBCPの訓練 1回

◎…後期計画で追加・変更した主な内容

資料編

港社協の組織図

令和6年3月31日現在



その他、円滑な運営を図るため、評議員選任・解任委員会、小地域福祉活動推進部会、ボランティア活動推進運営委員会、成年後見利用支援センター運営委員会及び経営会議を設置しています。

港社協の職員の状況

職員分布（年齢別）の推移（各年度4月1日現在）

（単位：人）

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全体	29歳以下	7 （20.6%）	7 （21.2%）	5 （15.6%）	5 （14.3%）	5 （13.9%）
	30歳～39歳	10 （29.4%）	11 （33.4%）	10 （31.3%）	14 （40.0%）	15 （41.7%）
	40歳～49歳	10 （29.4%）	10 （30.3%）	12 （37.5%）	10 （28.6%）	6 （16.7%）
	50歳～59歳	5 （14.7%）	4 （12.1%）	4 （12.5%）	5 （14.3%）	7 （19.4%）
	60歳以上	2 （5.9%）	1 （3.0%）	1 （3.1%）	1 （2.8%）	3 （8.3%）
	合 計	34（100.0%）	33（100.0%）	32（100.0%）	35（100.0%）	36（100.0%）

（単位：人）

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
常勤	29歳以下	7 （29.2%）	6 （23.1%）	4 （16.7%）	5 （15.2%）	5 （14.3%）
	30歳～39歳	7 （29.2%）	9 （34.6%）	8 （33.3%）	14 （42.4%）	15 （42.9%）
	40歳～49歳	8 （33.3%）	9 （34.6%）	10 （41.7%）	9 （27.2%）	6 （17.1%）
	50歳～59歳	2 （8.3%）	2 （7.7%）	2 （8.3%）	5 （15.2%）	7 （20.0%）
	60歳以上	0 （0.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）	2 （5.7%）
	合 計	24（100.0%）	26（100.0%）	24（100.0%）	33（100.0%）	35（100.0%）

（単位：人）

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
非常勤	29歳以下	0 （0.0%）	1 （14.3%）	1 （12.5%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
	30歳～39歳	3 （30.0%）	2 （28.6%）	2 （25.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
	40歳～49歳	2 （20.0%）	1 （14.3%）	2 （25.0%）	1 （50.0%）	0 （0.0%）
	50歳～59歳	3 （30.0%）	2 （28.6%）	2 （25.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
	60歳以上	2 （20.0%）	1 （14.2%）	1 （12.5%）	1 （50.0%）	1（100.0%）
	合 計	10（100.0%）	7（100.0%）	8（100.0%）	2（100.0%）	1（100.0%）

※常勤職員…参事、副参事、主事／非常勤職員…嘱託

※事務局長、事務局次長、任期付職員（産休・育休等の代替による）を除く。

※再雇用職員を含む。

※割合は端数を調整

職員分布（在職年数別）の推移（各年度4月1日現在）

（単位：人）

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全体	1年未満	5 （14.7%）	7 （21.2%）	2 （6.3%）	11 （31.4%）	3 （8.3%）
	1年以上、3年未満	9 （26.5%）	7 （21.2%）	8 （25.0%）	7 （20.0%）	11 （30.6%）
	3年以上、10年未満	11 （32.3%）	12 （36.4%）	15 （46.8%）	9 （25.7%）	12 （33.3%）
	10年以上、20年未満	4 （11.8%）	2 （6.1%）	2 （6.3%）	3 （8.6%）	5 （13.9%）
	20年以上	5 （14.7%）	5 （15.1%）	5 （15.6%）	5 （14.3%）	5 （13.9%）
	合 計	34（100.0%）	33（100.0%）	32（100.0%）	35（100.0%）	36（100.0%）

（単位：人）

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
常勤	1年未満	3 （12.5%）	5 （19.2%）	0 （0.0%）	11 （33.3%）	3 （8.5%）
	1年以上、3年未満	5 （20.8%）	4 （15.4%）	7 （29.2%）	5 （15.2%）	10 （28.6%）
	3年以上、10年未満	8 （33.4%）	10 （38.5%）	10 （41.7%）	9 （27.2%）	12 （34.3%）
	10年以上、20年未満	3 （12.5%）	2 （7.7%）	2 （8.3%）	3 （9.1%）	5 （14.3%）
	20年以上	5 （20.8%）	5 （19.2%）	5 （20.8%）	5 （15.2%）	5 （14.3%）
	合 計	24（100.0%）	26（100.0%）	24（100.0%）	33（100.0%）	35（100.0%）

（単位：人）

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
非常勤	1年未満	2 （20.0%）	2 （28.6%）	2 （25.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
	1年以上、3年未満	4 （40.0%）	3 （42.8%）	1 （12.5%）	2（100.0%）	1（100.0%）
	3年以上、10年未満	3 （30.0%）	2 （28.6%）	5 （62.5%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
	10年以上、20年未満	1 （10.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
	20年以上	0 （0.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）	0 （0.0%）
	合 計	10（100.0%）	7（100.0%）	8（100.0%）	2（100.0%）	1（100.0%）

※常勤職員…参事、副参事、主事／非常勤職員…嘱託

※事務局長、事務局次長、任期付職員（産休・育休等の代替による）を除く。

※再雇用職員を含む。再雇用職員は定年前の在籍年数と通算する。

※割合は端数を調整。

港社協の財政の状況

収入の推移

（単位：円）

	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
会費収入	3,945,500	(1.3%)	3,869,500	(1.2%)	3,747,500	(1.0%)	3,724,500	(1.1%)	3,699,500	(1.0%)
寄付金収入	19,419,469	(6.6%)	24,225,469	(7.5%)	14,310,220	(3.9%)	18,242,207	(5.1%)	18,848,951	(5.3%)
経常経費補助金収入	179,848,914	(61.2%)	173,163,163	(53.7%)	155,683,420	(42.8%)	159,793,832	(44.9%)	170,534,554	(47.9%)
受託金収入	36,675,395	(12.5%)	73,796,265	(22.9%)	119,268,413	(32.8%)	116,917,884	(32.9%)	103,761,954	(29.1%)
事業収入	5,904,077	(2.0%)	4,142,395	(1.3%)	2,847,571	(0.8%)	3,089,293	(0.9%)	4,458,029	(1.3%)
介護保険事業収入	20,712,400	(7.1%)	23,591,000	(7.3%)	20,149,000	(5.6%)	21,279,000	(6.0%)	21,937,000	(6.2%)
障害福祉サービス等事業収入	17,209,386	(5.9%)	17,354,339	(5.4%)	20,111,769	(5.5%)	22,176,846	(6.2%)	28,828,781	(8.1%)
積立資産取崩収入	8,114,000	(2.8%)	536,740	(0.2%)	24,147,496	(6.7%)	9,309,782	(2.6%)	1,975,328	(0.6%)
その他	1,894,329	(0.6%)	1,662,824	(0.5%)	3,149,942	(0.9%)	1,049,976	(0.3%)	1,898,043	(0.5%)
合計	293,723,470	(100.0%)	322,341,695	(100.0%)	363,415,331	(100.0%)	355,583,320	(100.0%)	355,942,140	(100.0%)

支出の推移

（単位：円）

	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
人件費支出	218,503,725	(72.3%)	226,920,463	(71.5%)	268,573,294	(75.8%)	267,588,035	(74.7%)	266,228,150	(75.2%)
事業費支出	44,337,546	(14.7%)	46,032,059	(14.5%)	24,642,809	(7.0%)	28,839,143	(8.0%)	36,322,652	(10.3%)
事務費支出	29,351,271	(9.7%)	27,792,252	(8.7%)	45,894,137	(12.9%)	45,583,153	(12.7%)	35,168,520	(9.9%)
助成金支出	5,139,438	(1.7%)	1,236,000	(0.4%)	1,070,467	(0.3%)	1,345,355	(0.4%)	1,001,357	(0.3%)
積立資産支出	4,647,015	(1.5%)	13,605,100	(4.3%)	8,549,470	(2.4%)	15,015,991	(4.2%)	14,927,267	(4.2%)
その他	413,913	(0.1%)	1,777,272	(0.6%)	5,642,160	(1.6%)	37,750	(0.0%)	216,675	(0.1%)
合計	302,392,908	(100.0%)	317,363,146	(100.0%)	354,372,337	(100.0%)	358,409,427	(100.0%)	353,864,621	(100.0%)

資産の推移

（単位：円）

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
流動資産	91,106,830	99,478,435	137,576,935	119,080,211	98,915,796
固定資産	564,328,024	577,842,072	566,766,893	570,792,915	582,326,360
資産の部合計	655,434,854	677,320,507	704,343,828	689,873,126	681,242,156
流動負債	30,667,958	34,061,014	63,116,520	47,445,903	25,203,969
固定負債	88,037,066	97,853,746	83,381,920	90,361,997	101,593,584
負債の部合計	118,705,024	131,914,760	146,498,440	137,807,900	126,797,553
純資産の部合計	536,729,830	545,405,747	557,845,388	552,065,226	554,444,603
負債及び純資産の部合計	655,434,854	677,320,507	704,343,828	689,873,126	681,242,156

※介護保険事業収入、障害者福祉等サービス事業収入は受託金を含む。

※割合は端数を調整

令和5年度外郭団体経営評価シート（港区）

令和５年度 外郭団体経営評価シート

令和５年３月３１日現在

基本情報	団体名	社会福祉法人港区社会福祉協議会			一次評価及び二次評価日	令和５年６月３０日	
	所在地	港区六本木５－１６－４５　港区麻布地区総合支所２階					
	代表者	会長　須永 達雄	設立年月日	昭和２８年１０月１７日	設立根拠法等	社会福祉法	
	外郭団体の分類	□ 区が基本財産の２５％以上を出えんしている団体 ■ 区が継続的な財政支援を行っている団体 □ 区が人的支援を行っている団体			外郭団体の所管部門	保健福祉支援部 保健福祉課 地域福祉支援係	
	設立目的（定款上）	港区における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の推進を図ることを目的とする。		事業内容（定款上）	（１）社会福祉を目的とする事業の企画及び実施 （２）社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助 （３）社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成 （４）（１）から（３）までのほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業 （５）保健医療、教育その他の社会福祉と関連する事業との連絡 （６）共同募金事業への協力 （７）福祉サービス利用援助事業 （８）育児サポート事業の経営 （９）その他この法人の目的達成のため必要な事業		
	基本財産等	基本財産	1,300,000円	区出えん金	0円	区出えん比率	0.0%
		その他出えん者		出えん額		出えん比率	
		その他出えん者		出えん額		出えん比率	
		その他出えん者		出えん額		出えん比率	
	外郭団体による情報公開状況			ホームページで公開済	情報開示請求により公開		
		定款又は寄付行為		■	□		
		役員名簿		■	□		
		事業報告書		■	□		
		収支計算書		■	□		
		正味財産増減計算書		■	□		
		貸借対照表		■	□		
		財産目録		■	□		
		事業計画書		■	□		
		収支予算書		■	□		

（単位：人）

組織情報	役員		常勤	内訳		非常勤	内訳		合計		平均年齢
				固有	区職員		固有	区職員		有償（内数）	
			1	1	0	15	14	1	16	0	71
	職員		常勤	内訳		非常勤	内訳		合計		平均年齢
				固有	区職員		固有	区職員			
		正　規	35	35	0	0	0	0	35		42
		正規以外	0	0	0	2	2	0	2		53

（単位：千円）

	項　　目			令和２年度	令和３年度	令和４年度	（前年度比）	令和５年度（予算）	備　　考
財務状況	貸借対照表	資産		704,343	689,873	681,242	98.7%	0	法人全体
		内部留保		74,460	71,634	73,711	102.9%	0	流動資産－流動負債（固定資産、固定負債除く）
		負債		146,498	137,807	126,797	92.0%	0	
		正味財産		557,845	552,065	554,444	100.4%	0	
			基本金	1,300	1,300	1,300	100.0%	0	
			当期正味財産増減	12,439	-5,780	2,379	141.2%	0	
	収支	収入		363,415	355,583	355,942	100.1%	433,380	
			区委託料	94,261	97,438	117,707	120.8%	127,998	港区受託金収入＋障害福祉サービス等事業収入＋介護保険事業収入
			区補助金	148,856	153,355	164,486	107.3%	176,560	
			都補助金等	350	350	125	35.7%	350	
			その他	119,947	104,439	73,623	70.5%	128,472	
		支出		354,372	358,409	353,864	98.7%	428,698	
			管理費	44,471	44,156	33,755	76.4%	44,928	事務費－福利厚生費
			人件費	269,996	269,014	267,641	99.5%	306,894	人件費＋福利厚生費
			事業費	25,744	30,222	37,366	123.6%	61,747	事業費＋分担金＋助成金＋その他の支出
			その他	14,160	15,015	15,101	100.6%	15,129	施設整備＋その他の活動
		差引収支額		9,042	-2,826	2,077	173.5%	4,682	
	分析指標	管理費比率		12.5%	12.3%	9.5%	77.4%	10.5%	
		人件費比率		76.2%	75.1%	75.6%	100.8%	71.6%	
		区委託料比率		25.9%	27.4%	33.1%	120.7%	29.5%	
		区補助金比率		41.0%	43.1%	46.2%	107.2%	40.7%	

総評 前年度比でおおむね10%を越える増減がある項目について説明の上、団体による自己評価を記入	【貸借対照表／正味財産／当期正味財産増減】 生活福祉資金特例貸付実施に伴う派遣職員費支出の減、第５次港区地域福祉活動計画策定に係る経費支出の減、ホームページ改修に係る経費支出の減等による事業未払金の実績により、増となっています。 【収支／収入／区委託料】 介護相談員派遣等事業の活動再開、第１次経営戦略計画に基づく非常勤職員の常勤化による育児サポート事業の充当人員変更等が生じたことから、増となっています。 【収支／収入／都補助金】 東京都社会福祉協議会からの地域ネットワーク補助金の実績により、減となっています。 【収支／収入／その他】 積立資産取崩収入、生活福祉資金特例貸付実施に伴う受託金収入が減少したことから、減となっています。 【収支／支出／管理費】 第５次港区地域福祉活動計画策定、ホームページ改修に係る費用が減少したことから、減となっています。 【収支／支出／事業費】 新型コロナウイルス感染症の影響により中止や縮小していた事業の再開、オンラインツール等の活用による創意工夫した事業実施に伴う諸謝金支出等の増加により、増となっています。 【分析指標／管理費比率】 第５次港区地域福祉活動計画策定、ホームページ改修に係る費用の減少により、管理費比率が減となっています。 【分析指標／区委託料比率】 第１次経営戦略計画に基づく非常勤職員の常勤化による育児サポート事業の充当人員変更等に伴い、区委託比率が増となっています。 《自己評価》 収入、支出等の実績により差引収支額がプラスに転じました。収入と支出のバランスに留意し、引き続き自主財源確保及び支出削減に努め、黒字の維持を図ります。

外部団体の経営評価（経営計画に対する評価）								
	中期経営計画の期間	令和　3　年度　～　令和　8　年度						
	経営課題	人材の育成・確保						
	目標	職員の資質の向上と企画力・発信力の高い職員の育成、職員のやりがいや意欲の向上、未来の社協を担う福祉人材の育成						
	指標	令和２年度		令和３年度		令和４年度		令和５年度
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標
	職員の資質の向上と企画力・発信力の高い職員の育成 ・研修体系の充実・一体化 ・OJTの活用	人材育成プログラムの策定	経営戦略計画の中で中期経営計画に人材育成を位置付けた	職員育成の方針・研修計画の作成	・職員研修に関する情報を収集 ・PTにより必要な職員研修内容を整理 ・自転車安全運転講習についてオンラインを活用 ・ｅ-ラーニングによる研修試行実施 ・OJTを実施 ・OJT担当職員への指導を実施	・新たな体系による研修実施 ・e-ラーニングの導入	・内部研修等対面以外にオンラインを活用 ・組織を横断した対人援助技術の向上の取組を強化 ・ｅ-ラーニングによる研修導入に向けての情報収集 ・OJTを実施 ・OJT担当職員への指導を実施	・新たな体系による研修実施 ・e-ラーニングの導入 ・OJTを実施 ・OJT担当職員への指導を実施
	職員のやりがいや意欲の向上 ・求められる職員像の明確化 ・人事考課制度の見直し ・昇任制度の見直し	－	－	・職員像の明確化と研修計画への反映 ・人事考課制度の検討 ・昇任制度の検討	・求められる職員像についてPTにより検討 ・職員育成に係る方針や職員像等について情報収集 ・人事考課制度について検討	・人事考課制度検討結果の反映 ・昇任制度検討結果の反映	・職員育成に係る方針や職員像等について情報収集 ・非常勤職員の常勤化を前倒し実施 ・人事考課制度の効果的な運用について検討 ・主任級の受験資格の変更を検討	・人事考課制度検討結果反映 ・昇任制度検討結果の反映
	未来の社協を担う福祉人材の育成 ・社会福祉士等養成のための実習生の受け入れと福祉職育成機能の強化	－	－	実習指導者1名増	・実習生の受け入れ体制の強化 ・実習指導者４名増	実習生受け入れ3名 実習指導者1名増	実習生受け入れ4名 実習指導者増なし	実習生受け入れ4名 実習指導者1名増

<table>
<tr><td rowspan="3">外郭団体の経営評価（経営計画に対する評価）</td><td>団体自己評価</td><td rowspan="2">○</td><td rowspan="2">オンラインや録画視聴による研修を導入し、職員がいつでも自己研鑽できる環境づくりを進めることができました。職員育成方針や研修計画の作成を進め、e-ラーニング導入など、職員を計画的に育成するための体系づくりを進めます。
新規採用職員へのOJTについて、自発的で即戦力となる職員の育成に取り組むことができました。今後新規採用職員の育成だけでなく、全ての職員が恒常的に効果的なOJTを行うことができるよう、その技術を習得するための指導、研修を進めていきます。
職員が積極的・計画的にキャリアアップやスキルアップに取り組むことができるよう、職員像と職員育成のプログラム、職員への評価等を総合的に検討していきます。
成果主義の導入、職員の定着化、能力・技量の底上げ、平準化が大きな課題となっています。職員の納得性が高く、透明性のある人事考課制度とするため、引き続き検討を進めます。
主任級の受験資格を見直すことができました。今後地域福祉ニーズの変化に対応できるリーダーとなりうる人材の育成が必要であり、意欲を向上させる昇任制度に向けて検討します。</td></tr>
<tr><td>○　引き続き取組を推進
△　取組の強化が必要
×　取組の抜本的見直しが必要</td></tr>
<tr><td>所管部門評価</td><td colspan="2">新たにオンラインによる研修を導入したほか、職員研修の体系について検討を進めていることが分かります。研修の効果が区民へ還元されることを期待します。
また、職員のやりがいや意欲の向上に向けて、主任級の受験資格の見直しを行った点が評価できます。今後も職員の定着化に向けた検討を行い、計画の目標に掲げる共感力・発想力・創造力豊かな人材の育成に努めてください。</td></tr>
</table>

外郭団体の経営評価（経営計画に対する評価）	経営課題	財政基盤の強化						
	目標	財源の効果的活用、新たな財源の確保、適正な財政運営						
	指標	令和２年度		令和３年度		令和４年度		令和５年度
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標
	財源の効果的活用 ・財源の活用方法の見直し ・積立金制度の整理・活用 ・会員会費・寄付の増強	・新規会員100件 ・会費5,200千円 ・寄付10,000千円	・新規会員49件、退会等81件 ・会費3,747千円 ・寄付14,310千円	・財源活用の検討 ・新規会員100件増 ・会費5,200千円 ・寄付10,000千円	・「港区社会福祉協議会の資産運用について」を作成し今後の運用方法や考え方を明確にした ・新規会員27件、退会等41件 ・会費3,725千円 ・寄付18,242千円	・積立金制度の検討 ・新規会員100件増 ・会費5,200千円 ・寄付10,000千円	・積立資産運用計画を作成 ・新規会員29件、退会等46件 ・会費3,700千円 ・寄付18,849千円	・積立金制度検討結果の反映 ・運用財産積立資産の地方債等公共債による有価証券等で運用 ・会費5,200千円 ・寄付10,000千円 ・事業廃止した積立資産を新規事業に充当
	新たな財源の確保 ・住民・企業等の賛助による新たな財源確保の取組 ・他機関による助成金制度の活用	－	－	・地域貢献型自動販売機５台増 ・助成金制度調査・検討	・地域貢献型自動販売機の設置について企業や大学、集合住宅管理会社等へ説明 ・健康診断費用助成金、新型コロナ小学校休業助成金を活用	・地域貢献型自動販売機５台増 ・助成金活用	・地域貢献型自動販売機６台増 ・使用済インクカートリッジ回収・売却の検討 ・健康診断費用助成金、新型コロナ小学校休業助成金を活用	・地域貢献型自動販売機10台増 ・使用済インクカートリッジ回収・売却実施 ・助成金活用
	適正な財政運営 ・予算管理の強化とコスト意識の徹底	－	－	・財政に関する職員研修内容の見直し ・消耗品等の一元管理	・財政に関する内部研修実施に向けた検討を実施 ・コピー用紙や封筒などについて総務部門で一元的に管理し効率的な管理を実施	・財政に関する職員研修実施 ・消耗品等の一元管理	・組織全体の予算執行状況や財政状況を全職員で共有	・財政に関する職員研修実施 ・消耗品等の一元管理

<table>
<tr><td rowspan="3">外郭団体の経営評価（経営計画に対する評価）</td><td>団体自己評価</td><td rowspan="2">△</td><td rowspan="2">休眠状態に近い積立資産について今日的なニーズに即した積極的・有効的な活用方法を検討し、取組を進めることができました。共同募金の配分金や寄付金等の限られた財源を適切に充当していく必要があります。
公共的な債権による運用の検討を進めるなど、積極的な積立資産の活用に向けて取り組むことができました。今後とも安定的・効率的な運用を目指します。
会員数・会費額ともに減少傾向にあり、社協事業のＰＲをより強化していくことが必要です。さらに入会や寄付がしやすい仕組みを取り入れていく必要があります。
地域貢献型自動販売機設置事業は7台になりました。今後更に募集の強化を進める必要があります。
また、インクカートリッジの回収・売却については検討して令和５年度に実施します。
他機関による助成金については、コロナ禍における助成金の活用に留まりました。さらに活用可能な助成金制度の調査が必要です。
一部消耗品の一元的管理は経費の削減につながりました。今後職員の経営感覚やコスト意識を醸成するとともに、合理的な予算編成と継続的な経費削減を図る必要があります。</td></tr>
<tr><td>○　引き続き取組を推進
△　取組の強化が必要
×　取組の抜本的見直しが必要</td></tr>
<tr><td>所管部門評価</td><td colspan="2">減少傾向にある会員数及び会費に関しては、減少原因とその対策の検討を進めるとともに、今後も広報紙やＳＮＳ等での継続した取組を積極的に行い、会員の拡大及び自主財源の確保に努める必要があります。また、限られた財源の活用に向け、積立資産運用計画に基づいた運用に努めてください。
地域貢献型自動販売機については、積極的な設置の呼びかけにより、単年度目標を達成する台数の設置を行った点が評価できます。今後も増設に向けた取組を引き続き行い、自主財源の確保に繋げることを期待します。</td></tr>
</table>

外郭団体の経営評価（経営計画に対する評価）	経営課題	運営基盤の強化						
	目標	ＩＣＴ化による業務の効率化と継続性の強化、安定的な事業継続						
	指標	令和２年度		令和３年度		令和４年度		令和５年度
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標
	ＩＣＴ化による業務の効率化と継続性の強化 ・ＩＣＴの活用による業務の改善 ・情報システムの適正管理	－	－	情報システム課題解決の方向性の検討	・内部の会議等のペーパーレス化 ・リモートコントロール導入 ・情報システムアドバイザーを委託契約しICT環境の課題を抽出 ・ログ取得ソフトウェアを導入し、セキュリティ対策を強化	情報安全対策と業務改善の推進	・ノートパソコンや資料共有ソフトの導入による、業務の効率化とペーパーレス化 ・新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえて、ICT機器の整理を実施 ・情報セキュリティ対策実施手順に基づき、情報セキュリティを強化 ・港区の情報セキュリティ監査に基づく改善を進めた ・サーバの移設の検討と調整を実施	・導入可能なICT機器やシステムについての調査 ・データセンタへファイルサーバを移行しセキュリティ対策を強化 ・情報安全対策と業務改善の推進
	安定的な事業継続 ・緊急時の業務継続体制の整備 ・適正な人員配置	－	－	・BCPの検討 ・非常勤制度の検討	・BCP策定に向けた情報収集 ・非常勤職員制度の廃止や内部登用制度等について検討	・BCPの策定 ・非常勤制度検討結果の反映	・BCPの策定作業を実施 ・サーバ移設の検討と調整を実施(一部再掲) ・現行の非常勤職員制度による職員配置の終了を見据え、常勤職員特別採用選考（非常勤職員の内部登用）を実施	・BCPの見直し ・非常勤制度検討結果の反映

<table>
<tr><td rowspan="3">外郭団体の経営評価（経営計画に対する評価）</td><td>団体自己評価</td><td rowspan="2">○</td><td rowspan="2">リモートコントロール等のシステムの導入やノートパソコンの活用により、効率化とペーパーレス化を進めることができました。
情報セキュリティ対策実施基準等を策定するなど、対策強化を進めることができました。令和５年度にはサーバーのデータセンター移設を円滑に進めていきます。
ＢＣＰを策定しましたので、今後はシミュレーション、訓練などにより、災害時や緊急時に災害ボランティアセンターの運営と連動、即応した体制強化を進める必要があります。
人員配置については、常勤職員の配置率を高めることにより、離職率を下げ、組織の安定化に寄与することができました。</td></tr>
<tr><td>○　引き続き取組を推進
△　取組の強化が必要
×　取組の抜本的見直しが必要</td></tr>
<tr><td>所管部門評価</td><td colspan="2">緊急時の業務継続体制の整備に向けて、ＩＣＴの活用やＢＣＰの策定を行った点が評価できます。今後、研修や訓練等を通じて、緊急時における職員の対応力向上を図ることを期待します。
人員配置については、非常勤職員制度の廃止及び常勤職員定数増の結果を検証し、引き続き職員の定着率向上に向けて努めてください。</td></tr>
</table>

前年度の評価に対する取組	指摘事項等	【会員確保の取組】積極的な法人のPRや寄付金をはじめとした自主財源確保の取組については成果も出ており、団体の取組を評価する。一方で、会員数については減少傾向に歯止めがかかっていないことから、会員の確保に注力いただきたい。
	取組	・SNSを活用して会員募集記事を定期的にツイートし、多くの人や幅広い年齢層に地域福祉への支援の重要性を伝えるとともに、入会を呼び掛けています。 ・入会案内チラシに会費払込用紙を印刷し、より会費を納入しやすい案内をしています。 ・創立70周年を契機として、これまでの町会・自治会連絡会や民生委員・児童委員協議会での入会の呼びかけに加え、医師会、保護司会等より多くの区内関係団体に職員が直接出向き、パンフレット等を配付して港社協の事業をPRしていきます。
	指摘事項等	【新型コロナウイルス感染症に伴う支援事業や新たなニーズに対応】新型コロナウイルス感染症の影響もあり、区民の福祉に対するニーズは今後も増加すると考えられる。人員体制も強化してきていることから、デジタル化等により事務の効率化を図りながらリソースを捻出し、新型コロナウイルス感染症に伴う支援事業や新たなニーズに対応していくことが求められる。
	取組	・新型コロナウイルス感染症の影響によって特例貸付を行った生活困窮区民に対して、生活状況のアンケート調査を実施し、調査結果に基づく新規支援事業の創設を検討します。 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い孤立化する子育て家庭の福祉増進を強化するため、区内の子ども食堂等への寄贈品の運搬支援事業の立ち上げや、車椅子貸出事業での子ども用車椅子の整備をします。
	指摘事項等	【職員の質の向上】令和２年度に策定した経営戦略計画の中で、人材の育成・確保を基本方針に掲げ、重層的支援体制の構築に寄与する職員の育成に取り組むなどとされている。人件費比率の上昇に留意しながら、当該計画に基づいた職員の質の向上に引き続き取り組んでいただきたい。
	取組	・職員育成の方針を定めるとともに、研修計画を作成し、職員の資質の向上に取り組みます。 ・人材育成の一環として、働きがいのある職場を目指して、職員昇任基準を見直しました。 ・港社協の法人理念における行動指針に基づき、求められる職員像を目指し、またOJTを効率的に活用し、新規採用者のみならず、指導する職員等の成長を促します。
	指摘事項等	【赤字の解消と自主財源の確保に向けた取組の推進】財政面については、令和３年度は経常活動において赤字が発生している状況であることから、その要因を把握し、２期連続の赤字とならないように早急に対応いただきたい。また、団体としての自立性を高めるため、自主財源の確保に向けた取組は引き続き進めていただきたい。
	取組	・支出の抑制を継続するとともに、令和４年度から開始した四半期ごとの収支状況の確認を通じて、収支の悪化を見逃さず、年度末に赤字を発生させない適切な予算執行を行っています。 ・地域貢献型自動販売機の増設や、社会経済状況を見据えた積立資産運用計画を策定しさらに効率的な資産運用により収入増に取り組んでいます。 ・インクカートリッジ回収事業に新たに取り組むとともに、他団体による助成事業への応募などに取り組みます。

三次評価（港区外郭団体経営評価委員会による評価）	
事業分析	新型コロナウイルス感染症の影響で福祉に対する区民のニーズは高まるとともに、中止や縮小していた事業も再開され、当該団体が担う役割も益々重要になる。コロナ禍を経て明らかになった社会や地域の課題やニーズを汲み取り、事業に反映されたい。 会員や寄付金の確保においては、社協の活動意義や実績を各種広報媒体や説明の機会を通して納得や共感が得られるように伝えるとともに、入会や寄付がしやすい仕組みの構築に引き続き取り組んでいただきたい。
組織分析	正規以外の非常勤職員を正規常勤化して体制強化を進めるとともに、職員昇任基準の見直しにより職員の仕事への意欲を高めており、職員の資質向上、労働意欲の両面からバランスよく取り組まれていることを評価する。既にオンライン研修を導入しており、人材育成環境は整備されている。引き続き、当該団体に必要な職員の資質を明らかにして、計画的な人材育成に取り組むとともに、人事考課については、職員の納得性が高く、透明性のある制度となるよう、検討を進めていただきたい。
財務分析	（自立性） サービス活動収益353,354千円のうち、区からの補助金が164,486千円、区からの委託料が117,707千円となっている。区補助金比率（サービス活動収益に対する区補助金の割合）が46.5%、区委託料比率（サービス活動収益に対する区委託料の割合）が33.3%であり、合計79.9%と区への財政的依存度は高いといえるが、区補助金については、区への依存度は高いものの効率性に問題があるわけではない。また、区委託料についても、介護保険事業収益21,937千円及び障害福祉サービス等事業収益28,829千円を含んでいることを考慮すると、区への依存度が高いこと自体に問題があるとはいえない。 しかし、当該団体は区から独立した団体であるから、自立性を高める必要があり、地域貢献型自動販売機の設置や他機関による助成金制度の活用などに引き続き取り組むことが望まれる。 （安全性） 流動比率（流動負債に対する流動資産の占める割合）は392.5%であり、短期的な支払能力に問題はない。都内平均値410.7%を下回っているが、流動比率は一般的に200%以上であることが望ましいとされており、当該水準を上回っているため問題はない。 純資産比率（資産総額に対する純資産の占める割合）は81.4%であり、負債の支払負担が小さく、長期持続性に問題はない。都内平均値79.9%と同水準である。 固定長期適合率（純資産及び固定負債に対する固定資産の割合）は88.8%である。都内平均値83.3%を若干上回っているが、固定長期適合率は100%未満であることが通常であり、固定資産の形成に関わる資金調達のバランスの点で、長期持続性に問題はない。 経常増減差額率（サービス活動収益に対する経常増減額の割合）はマイナス1.7%であったが、今年度は0.7%とプラスに転じた。しかし、都内平均値4.1%を下回っていることから、再びマイナスとなり、将来的な財務状況の悪化につながることのないよう留意することが望まれる。

総合評価			
A　引き続き取組を推進	B　取組の強化や課題へ対応が必要	C　中期経営計画の見直しが必要	D　団体経営の方向性の見直しが必要

当該団体が担う役割が益々重要になる中で、社会と地域の課題やニーズを汲み取り、事業に反映されたい。組織体制においては、職員昇任基準を見直すなど、団体として職員の資質向上や労働意欲に寄与する改善に取り組まれていることを評価する。引き続き、人事考課制度の見直し等の取組を進めていただきたい。
財政面については、令和３年度は経常活動において赤字が発生していたが、令和４年度は黒字に転じた。自主財源の確保に向けた取組を引き続き進めるとともに、再び赤字とならないよう留意していただきたい。

第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画策定委員会委員名簿

（任期：令和5年7月1日～令和6年3月31日）

	氏　名	所 属 等
委員長	山下　興一郎	全国社会福祉協議会　中央福祉学院主任教授
副委員長	奥野　佳宏	港区社会福祉協議会常務理事
委員	伏見　健一	公認会計士
委員	齋藤　邦芳	特定社会保険労務士
委員	野尻　三重子	港区社会福祉協議会副会長
委員	田中　　泉	港区社会福祉協議会副会長

社会福祉法人　港区社会福祉協議会　**経営戦略計画策定委員会設置要綱**

（設置）
第１条　社会福祉法人港区社会福祉協議会の組織基盤の計画的な強化を図るため、経営戦略計画策定委員会（以下、委員会）を設置する。
（所掌事項）
第２条　委員会は次の事項を所掌する。
（１）経営戦略計画の策定及び見直しに関すること。
（２）その他必要な事項
（組織）
第３条　委員会は、学識経験者及び理事のうちから会長が委嘱または指名する６名以内の委員で構成する。
（委員会）
第４条　委員会に委員長および副委員長を置く。
２　委員長は、学識経験者のうちから会長が指名する。
３　副委員長は、委員のうちから委員長が指名する。
４　委員長は、委員会を代表し会務を統括する。
５　副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代理する。
（任期）
第５条　委員の任期は、委嘱の日からその日の属する年度の３月末日までとする。ただし、再任を妨げない。
（会議）
第６条　委員会は、委員長が招集する。
２　委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
３　委員会は必要に応じ、委員会に委員以外の者の出席を求め、意見を聞くことができる。
（庶務）
第７条　委員会の庶務は、港区社会福祉協議会事務局が処理する。
（委任）
第８条　この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が別に定める。

付　則
この要綱は、令和２年１０月１日から施行する。

第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画策定委員会　経過

	開催日等	主な内容
第1回	令和5年7月5日	・委員長の指名について ・副委員長の指名について ・第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画　進捗評価（前期実施分）（案） ・今後のスケジュールについて
第2回	令和5年8月24日	・第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画　見直し方針（案）について ・第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画（後期）　骨子（案）について
第3回	令和5年11月29日	・第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画（後期）　素案（案）について
第4回	令和6年2月22日	・第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画（後期）（案）について

第1次港区社会福祉協議会経営戦略計画【後期】

令和6（2024）年度～令和8（2026）年度

令和6（2024）年3月

社会福祉法人　港区社会福祉協議会

〒106-0032　港区六本木5-16-45　港区麻布地区総合支所2階

TEL：03-6230-0280　FAX：03-6230-0285

社会福祉法人　港区社会福祉協議会