

事務局企画調整会議

関 係 資 料

●設置要領

●名簿

●経過報告





1. 目的

岡山県社会福祉協議会の事業運営や企画調整に関する重要事項について協議するため、幹部会議及び中堅（指導的）職員会議を開催する。

2. 幹部会議

(1) 構成

幹部会議は、常務理事、事務局長、各部所長、その他常務理事が必要と認める者を持って構成する。

(2) 協議事項

幹部会議の協議事項は、次のとおりとする。

- ①本会における重要な事項又は2以上の部所に関わる事業の企画・調整
- ②事業計画及び収支予算の策定・編成に関する調整
- ③経営・活動強化計画の策定・評価及び進行管理に関する調整
- ④事務局職員の育成方針及び必要な研修・研鑽等に関する事項
- ⑤前各号に定めるもの他、常務理事が特に必要と認める事項

(3) 運営方法

①幹部会議は、常務理事が主宰し、総務企画部長が召集する。

②幹部会議は、原則として、週1回開催する。

③特に必要がある場合は、臨時会議を開催することができる。

3. 中堅（指導的）職員会議

(1) 構成

中堅（指導的）職員会議は、各部所から選任された中堅（指導的）職員をもって、構成する。なお、選任は各部所長が行うものとする。

また、協議事項によって、各部所長がオブザーバーとして参加することができる。

(2) 役割

中堅（指導的）職員会議は、幹部会議を補佐し、2(2)に定める協議事項における事前調整・準備の他、事務局内への情報共有並びに周知徹底において補完的な役割を担う。

また、組織の発展・改善に向けて、その他の新任及び中堅職員全体の意見を集約し、幹部会議へ提案・提言していく役割を担う。

(3) 協議事項

中堅（指導的）職員会議の協議事項は、2（2）に定める事項及び幹部会議で必要と認められた事項

(4) 運営方法

- ①中堅（指導的）職員会議は、総務企画部から選任された職員が召集する。
- ②中堅（指導的）職員会議は、必要に応じて、適宜開催する。
- ③特に必要がある場合は、その他の新任及び中堅職員の参加を要請することができる。
なお、その参加要請は、幹部会議の協議にもとづき、当該部所長が行う。

4. 会議の所管（とりまとめ）

幹部会議及び中堅（指導的）職員会議の所管（とりまとめ）は、総務企画部が担う。

附 則

この要領は、平成23年7月1日から施行する。

<幹部会議>

氏名	所属・役職
平松卓雄	常務理事（兼）事務局長
重實良香	事務局次長（兼）総務企画部部長
山本茂樹	事務局次長（兼）地域福祉部部長
濱純子	生活支援部部長
岡智明	福祉経営支援部部長
浅原義充	総務企画部副部長 ※中堅職員会議参画
吉田光臣	地域福祉部副部長
大森治美	福祉経営支援部副部長
山下泰三	生活支援部副部長 ※中堅職員会議参画

<中堅職員会議>

氏名	所属・役職
中村勝義	地域福祉部主幹
木村真悟	福祉経営支援部主幹
奥山勝之	福祉人材センター主幹
石井慎一	地域生活定着支援センター主幹
西原俊明	総務企画部主任
貝原翠	地域福祉部主任

※所属・役職は平成30年3月現在

中堅職員会議及び幹部会議等
経過報告

回数	開催年月日	内 容
第1回会議	H29.4.10	・第6次計画最終評価の進め方について ・第7次計画について
第2回会議	H29.4.24	・第6次計画最終評価スケジュール、内部評価書様式について ・第7次計画策定スケジュール、骨子等について
幹部会議①	H29.4.28	・第6次計画最終評価スケジュール、内部評価書様式について
第3回会議	H29.5.24	・第6次計画内部評価書（評価総括表）、第5次計画答申内容への取組について
第4回会議	H29.6.13	・第6次計画内部評価書（評価総括表）について
幹部会議②	H29.6.16	・第5次計画答申内容への取組について
第5回会議	H29.6.30	・第6次計画内部評価書（評価総括表）、今後のスケジュール等について
第6回会議	H29.7.3	・第6次計画内部評価書（評価総括表）について
第7回会議	H29.7.18	・第6次計画内部評価書、第5次計画答申内容への取組について
職員会議	H29.7.18	・第6次計画内部評価書（評価総括表）、今後のスケジュールについて
第8回会議	H29.7.26	・第6次計画内部評価書、第5次計画答申内容への取組について
第9回会議	H29.8.31	・第7次計画骨子（案）等について
第10回会議	H29.9.8	・第7次計画骨子（案）等について
第11回会議	H29.9.11	・第7次計画骨子（案）等について
第12回会議	H29.9.13	・第7次計画骨子（案）等について

回 数	開催年月日	内 容
第13回会議	H29.9.21	・第7次計画骨子（案）等について
第14回会議	H29.9.27	・第7次計画骨子（案）等について
合同会議①	H29.9.29	・第7次計画骨子（案）等について
第15回会議	H29.10.2	・第7次計画骨子（案）、重点目標等について
第16回会議	H29.10.13	・第7次計画骨子（案）、重点目標等について
合同会議②	H29.10.20	・第7次計画骨子（案）、重点目標等について
第17回会議	H29.10.24	・第7次計画骨子（案）、重点目標等について
第18回会議	H29.11.7	・第7次計画（案）等について
職員会議	H29.11.20	・第7次計画（案）等について
第19回会議	H29.12.14	・第7次計画（案）等について
第20回会議	H30.1.12	・第7次計画（案）等について
第21回会議	H30.2.5	・第7次計画（案）等について

第5次答申内容への取組

関係資料



平成24年10月24日、岡山県社会福祉協議会経営企画委員会より「第5次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画の評価結果」をとりまとめ、5項目について答申をいただいたところである。この答申に基づき、第6次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画（以下「第6次経営・活動計画」という。）において、それぞれ所与の取組を進めてきた。

(1) トップマネジメント機能の一層の発揮

第6次経営・活動計画では、大規模自然災害の発生や、少子高齢化、社会的孤立や生活困窮などの課題が深刻化するなか、本会の使命に基づき、地域の多様な生活課題を受けとめ、関係団体と連携・協働し、解決につなげていける支援に一層のリーダーシップの発揮が求められ、そのための経営方針・実施計画の明示やメッセージの発信が強く求められたところである。

この点を踏まえ、第6次経営・活動計画では、①災害時の福祉広域支援ネットワーク体制の構築、②地域を基盤とした生活困窮者等への総合相談の整備、③市町村行政・社協等との連携による成年後見制度の推進に向けた環境整備、④地域における公益的活動の促進に向けた調査・研究等の推進目標を掲げるとともに、「社協・生活支援活動強化方針」アクションプラン等に基づいて、市町村社会福祉協議会をはじめ、関係機関・団体等とのネットワーク形成を図りながら、各推進目標の達成や課題解決に向けてリーダーシップを発揮し、多様な制度の狭間への課題解決に向けた活動展開や体制整備に取り組むことができた。

また、社会福祉法人制度改革や各種制度改正等、外部環境の変化に適切に対応していくため、専門的な見地から「経営企画委員会」での協議を経て、理事会・評議員会で審議を行う仕組みを定着させるとともに、理事会・評議員会等の経営組織の見直し等によるガバナンスの強化や事業運営、財務管理の透明性の向上を図ることができた。

組織活動の活性化に向けて、事務局職員による「企画調整会議（幹部会議、中堅職員会議）」の役割発揮、事務局内の横断的な特命チームによるあり方検討、さらには県民をはじめ、関係機関・団体や会員に対し、広報活動強化方針に基づき、本会の取組や活動について積極的に情報提供を行うなど広報・情報発信力の強化に取り組んだところである。

引き続き「経営企画委員会」と連携し、トップマネジメント機能の強化に取り組むとともに、多様な主体による多層なネットワークを構築・活用し、課題解決に向けた公私共働の仕組みづくりや、その実践にリーダーシップを発揮していく必要がある。また、そのために、今後5か年の経営方針・目標を明示し、課題解決に向けて本会の持つ機能を最大限活かし役割発揮できるよう、全職員が使命や方針を自覚し責務を果たしていく。

(2) 事業・活動目標の重点化と効果的な経営資源の重点活用

この5年間効率的・効果的な計画推進を図る上で、中堅職員会議（主任から主幹が中心的メンバー）で中間評価の仕組みや次期経営・活動計画策定に向けて、より横断的な組織のあり方を視野に入れながら活動推進を行った。そのひとつが地域公益活動や災害福祉支援における特命チームであり、これらの活動を通じて全職員に本会全体の動きの中で事業を展開する必要性や重要性を考える機会

を与えることができたと考える。

一方で、経営資源の重点活用としては、地域福祉推進積立金の一部を取り崩し市町村社協活動活性化事業を立ち上げ、この事業の目的として先駆性・開拓性、継続性・安定性、自律性、啓発性を求め、3か年で9社協を指定し2か年指定のうちに成果・課題を内外に発信し、指定社協以外の市町村においてもそれらの活動に取り組んでいけるような環境も整えた。

そして、公費が減らされる時代においての対策としては、本会の運営において問題になるような条件が提示された場合は、経営的視点も含めて契約内容を検証できる交渉力を今以上に身につけることが望まれる。このことへの対応としては、内外の職員育成機会へ積極的に派遣を行い、職員一人ひとりの経営能力が向上するよう体制整備に努め、一方で中堅職員・幹部会議等の開催と連携により内部の風通しをよくすることで対応した。

(3) 評価基準の明確化

第6次経営・活動計画より計画推進期間が3年から5年に変更となった。

のことから、従来の事業評価の進捗管理を見直し、1～2年次計画の達成状況の評価や社会情勢等を踏まえた中間評価を3年次に行うことで、4～5年次計画へ修正を図るとともに、5年次に最終評価を実施することとした。

事業評価とは、単なる事業の進捗状況の確認ではなく、組織使命の達成状況について具体的に評価指標を設定し、事業実績の成果・課題・改善を明確にして評価を行い、次年度へつなげていくことである。

本会では、第4次活動強化計画までは具体的な目標数値の設定が難しい事業や、抽象的な表現にならざるを得ないなどの要因から「事業実施率」で、第5次経営・活動計画からは、成果・課題・改善項目などを精査しながら、その結果を10段階で評価する「目標達成率」で単年度評価を実施してきた経緯がある。

しかし、依然として数値的な評価が可能な事業とそれになじまない事業があること、10段階評価は担当者の主観的な判断が強く、より客觀性の高い評価基準を設定することが課題となっていた。

そこで、経営企画委員会からの答申を踏まえ、中間評価と最終評価において、重点到達目標に関連する事業を対象に、複数職員による複数の評価項目に基づいた「多角的評価」を実施することで、客觀的な視点による評価基準の精度を高めていく取組を次期経営・活動計画より導入していくことにする。

なお、第三者評価については、経営企画委員会が外部評価委員会の位置づけであること、事業によってはアンケート調査や追跡調査を行い、年度評価や次年度以降の計画に反映してきたところであるが、今後も評価の客觀性を高めるために、手法や内容も含め引き続き検討していくことにする。

(4) 経営の視点からの事業・活動の効果・効率性の重視

限られた経営資源の効果的・効率的な活用にあたり、財源確保・釀成の方法、事業費支出の削減などについて、事業企画書の策定段階、事業実施中のスケジュール管理段階、事業実施後の評価段階において、各部署管理職員による担当職員ヒアリングを実施し、第5次経営・活動計画に引き続き、常にコスト意識を持って取り組んできた。

第6次経営・活動計画において、計画推進期間が従来の3年から5年に延長されたことに伴い、従来から行っている評価サイクルに加えて、社会福祉をめぐる制度的環境が目まぐるしく変動する

なかで、時代のニーズに沿った地域福祉事業・活動を展開していくために、中堅職員会議において、計画の中間年となる3年次に中間評価を実施する仕組みを検討・構築し、そのスケジュールに沿って取り組んだところである。

内容としては、当初計画で策定した到達目標の達成率や、目標達成にむけた各事業の進捗状況や現状分析を行い、着実な事業推進や、環境変化に伴う新たな課題への対応が図られるよう検討し、4年次(平成28年度)・5年次(平成29年度)の年次計画(事業企画書)の適正化を行う作業とした。

評価の手順は、まず、各部署、中堅職員会議、幹部会議がそれぞれの役割を持ち、本会事務局における内部評価を行い、次に、外部評価として内部評価書を経営企画委員会へ提出し審議を行っていただき、その後、経営企画委員会の意見を踏まえ「中間評価書」として取りまとめた。

このP D C Aサイクルに基づいた計画の進行管理と評価の仕組みを、必要に応じて修正を加えながら実施し、定着させていくこととする。

(5) 戰略的な職員育成の取組への期待

第5次経営・活動計画から継続して行っている職員育成に向けた取組については、次のとおり一定の成果が見られるとともに、仕組みが職員に定着してきている。

- ① 「企画調整会議(幹部会議、中堅職員会議)」において中堅職員会議から積極的に提案・提言がなされ、中堅職員としての意識を持って取り組む姿勢が発揮された。
- ② 全職員が計画の重点事業に取り組んでいくにあたり、部署横断的な特命チームと班、いずれかに関わりを持ちながら事業推進に取り組んだ。なかでも「災害福祉支援ネットワーク特命チーム」「地域公益活動推進特命チーム」においては、市町村社協、施設経営法人、民生委員・児童委員、福祉関係団体、行政等と協働し、事業・活動に向けた取組を行ってきた。
- ③ 職員研修体系の見直しにより、「職員資質向上研修」を新たに設け、本会主催の福祉職員生涯研修の講師を全職員が担い、各種場面を通じてプレゼンテーション力、企画力、コーディネート力等の更なる向上に努めた。

今後も、「企画調整会議」を中心とした体制は継続していく必要がある。さらに、部署の再編と、計画的な職員採用を行ってきたことにより、部署間における職員構成の偏りも改善されつつある中において、更に部署における職員構成のバランスを整え、職場内でのOJTを活用した職員育成により、事業・活動面だけに限らず、組織の問題についてもトータルに考えることができるよう、職員の資質向上に努めていくことが重要である。

