

第4期経営計画 評価報告書

《2024(令和6)年度分》

- 1 総合評価
- 2 各評価項目による評価
 - (1)計画期間内(3年後)の到達目標に向けた進捗
 - (2)3つの重点取組項目ごとの成果指標
 - (3)所属ごとに作成する事業計画等の自己評価
- 3 今後に向けて

1 総合評価

2024(令和6)年度の総合評価

A

【評価概要】

各評価項目における評価について、一部令和6年度は基準となる指標を定める年度となっている項目もあるが、それぞれの事業の進捗や成果を見ても、「広報・PR活動の強化」「人材の確保・育成・定着」「収支改善」というそれぞれ3つの重点取組項目に係る取組成果が少しずつ現れてきている。

結果として組織全体としての相談件数を大幅に押し上げることとなった。

2 各評価項目による評価

【評価項目1】

評価

A

計画期間内(3年後)の到達目標に向けた進捗
「主な相談件数を20%増加させる」

22,707件(令和4年度)



26,147件(令和6年度)

相談件数は、令和4年度と比較して約15%増加しており、計画初年度の目標伸び率は超えている。特に、伸び率の内訳で見ると、「ボランティア要請相談」約116%増加、「成年後見推進センター一般相談・個別相談」約60%増加など、重点取組項目への取組の成果が表れている事業もある。

2 各評価項目による評価

【評価項目2】

(1)「広報・PR活動の強化」

《評価指標:認知度調査》

評価

A

令和6年度は、現状把握を行う年度とし、9月に実施したイベント「札幌市社協DX2024」において、組織として初めて認知度調査を実施した。

結果として、札幌市社会福祉協議会という名前を聞いたことがある方は全体の64.6%、年代別にみると50代以上では78%、10～40代では52.1%となっており、特に10代が26%と若年層への認知度拡大が大きな課題となっている。

今回の調査結果を踏まえ、計画期間における達成目標として10～40代の認知度70%を目指すこととする。

2 各評価項目による評価

【評価項目2】

(2)「人材の確保、育成、定着」

《評価指標：職員満足度調査、充足率》

評価

B

評価指標の一つとする「職員満足度調査」については、令和3年度実施分(第1回)を基準として、「総合評価」で満足しているかという質問へ「思う」もしくは「まあまあ思う」と回答した割合を比較する予定としていたが、計画策定後の令和5年度末に第2回調査を実施したことから、令和5年度実施分(第2回)を基準として、計画期間内に実施予定の第3回調査との比較を行うこととする。(令和7年度実施予定)

また、もう一つの指標である「職員充足率」は、令和6年9月1日付職員数で見ると99.2%、令和7年3月1日付職員数で見ると98.5%と年度末に向けて微減となっているが、ほぼ計画通りと評価する。

2 各評価項目による評価

【評価項目2】

(3) 「収支改善」

≪ 評価指標: 安定性・収益性・資金繰りの経営分析指標 ≫

評価

A

(流動性比率)

268.2%

A

※「1年以内に現金化できる資産(流動資産)」が、「1年以内に支払うべき負債(流動負債)」に対してどのくらいの割合であるかを示す指標(安定性の指標)

(経常増減差額率)

0.9%

A

(決算書上は△0.4%)

※社会福祉法人の収益性と経営の安定性を評価するための指標(収益性の指標)

(事業活動資金収支差額率)

0.0%

A

(決算書上は△1.9%)

※経常的な活動による収支のバランスを示す指標(資金繰りの指標)

2 各評価項目による評価

【評価項目3】

評価

B

各所属における事業進捗評価

それぞれの所属が所管する事業において、計画に基づき評価を行った結果、**ほぼ計画どおりに実施できている**という評価となっている。

多くの事業において相談や利用の増加につながっている一方で、人材不足などの要因から事業量を伸ばし切れず、**目指す成果に届いていない事業もある**ことから、引き続きそれぞれの事業計画が掲げる成果指標を達成できるよう努めていく。

3 今後に向けて

第4期経営計画では、「広報・PR活動の強化」「人材の確保・育成・定着」「収支改善」の3つを重点取組項目として、組織が一体となって取り組むことで、計画期間内の到達目標である「主な相談件数を20%増加させる」ことを目指している。

令和6年度は、その結果として相談件数を約15%増加させることができたため、総合評価はA評価としている。増加した相談については、その内容を分析し、社会課題の変化を的確に把握したうえで、新たなニーズに応じた事業を検討していくことが使命を見据えた社協らしい経営のあり方と言える。

一方、人材確保の進捗が十分でないことなどから、さらなる収益拡大には至っていない。

そのため、今後も収益向上のための投資や物価高騰などの社会情勢に対応した職員待遇の継続的改善が必要であり、各所属において計画に基づく具体的な取組をさらに進めていく。