

応募状況

2008年の公募は、2007年10月9日から約1ヶ月間にわたり、主にインターネットを通じて行った。その結果全国より44件(新規41件、継続3件)の応募があった。

● 応募の状況(新規助成)

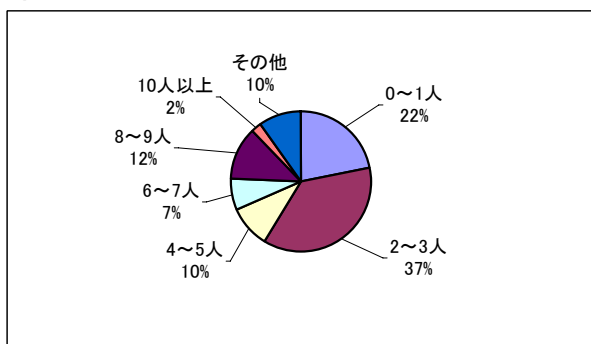
(支援対象分野)

応募の多い支援対象分野は、障害者、外国籍住民、ひきこもり・不登校・ニートなどで、昨年と同様の傾向であったが、今年は多重債務・自殺防止分野からの応募が目立った。またDV被害者支援の活動は減少した。

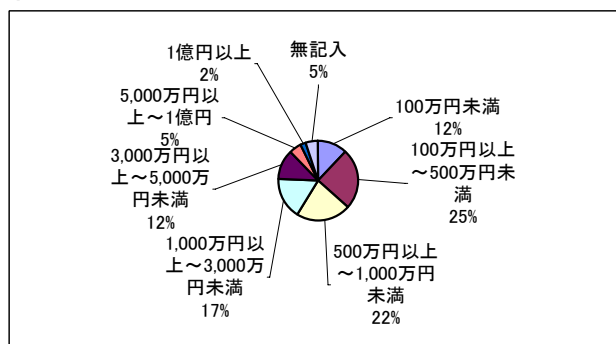
(団体の状況)

- ①常勤スタッフ数 事務局の常勤スタッフ数(有給で週3日以上勤務)は小規模な団体が多く、0~1人で約2割、2~3人で4割であった。昨年と比べて10人を超える団体からの応募が減った。
- ②事業規模 前年度の支出総額からみた事業規模は、500万円未満が37%、1,000~3,000万円が17%、3,000~5,000万円が12%であった。
- ③活動年数 活動年数は、団体設立後6~10年が最も多く約4割で、3~5年が約3割であった。(3年未満は本プログラム対象外)
- ④所在地域 団体の所在地は、全国公募ではあるが偏りが見られ、大都市圏に集中している。関東地域で約半数(うち東京都24%)、近畿地域で約1/4(大阪府10%、兵庫県10%)であった。

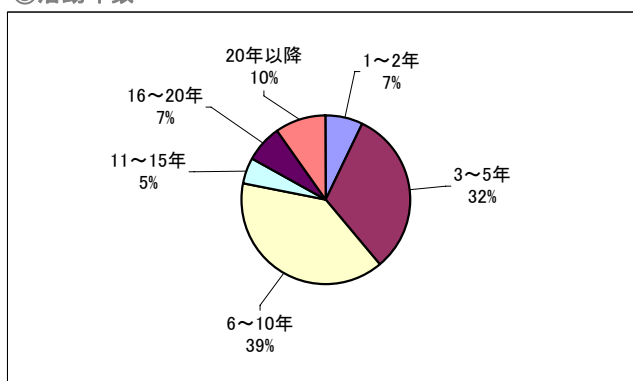
①常勤スタッフ数



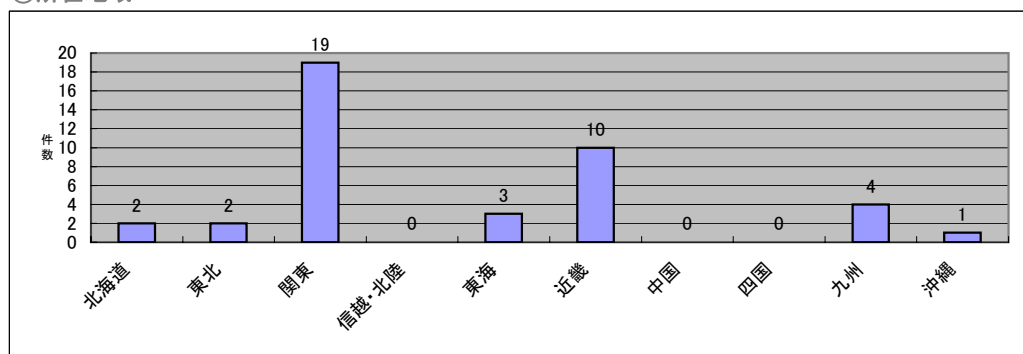
②事業規模



③活動年数



④所在地域



(スタッフと組織の育成方法)

スタッフの育成方法は、組織内部におけるOJTや外部講師を招いた研修と、外部を活用した講習会・研修会、他団体の見学・研修、資格取得などが多かった。

また、組織としてのフォロー方法は、本プログラムで実施条件としているスーパーバイザーの設置と定期レポート以外に、研修担当者の配置と研修時のバックアップ調整、定期会議による情報共有などが採用されている。

さらに雇用環境の整備面では、ボランティアやアルバイトスタッフの正職員化、社会保険の加入や充実などがあり、育成の取り組み全体としては、これらを組み合わせた方法が採られている。

スタッフの専門性の向上	組織によるフォロー
1.組織内部の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・OJT <ul style="list-style-type: none"> －通常業務 －講座開発 －教育プログラムの開発 －支援プログラムの開発 －インタビュー －広報物の作成 ・研修 <ul style="list-style-type: none"> －外部専門家による研修 ・業務の見直し <ul style="list-style-type: none"> －マニュアル作成 ・調査 <ul style="list-style-type: none"> －事例研究 －海外現地調査 ・報告会 など 	1) 人の配置 <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザー★ ・研修担当者 ・理事による指導 ・非常勤スタッフによるサポート ・研修時の人員調整 ・業務の専任化 2) 進行状況確認とフォロー <ul style="list-style-type: none"> ・定期打合せ 3) 研修の場の設定 <ul style="list-style-type: none"> ・講師の確保 ・外部研修先の設定 4) ネットワークの紹介
2.外部の活用 <ul style="list-style-type: none"> ・講習会・研修会 ・シンポジウム ・学会 ・他団体の見学・研修 ・海外視察・研修 ・資格取得 ・論文作成 など 	5) 内部の情報共有 <ul style="list-style-type: none"> ・定期会議 ・学習会 ・スタッフ間の相互指導 6) 報告・発表の場の設定 <ul style="list-style-type: none"> ・定期レポート★ 7) コスト負担 <ul style="list-style-type: none"> ・研修時間の確保 ・研修経費の負担 8) その他 <ul style="list-style-type: none"> －カウンセリング など
雇用環境の整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用 ・社会保険の加入◎ ・報酬 など 	

*本プログラムでは★印を実施条件として、◎印を実施要件としてあらかじめ採用している。