

# 社会的認証システム－第三者認証(ステップ3)レビューシート

団体名: 特定非営利活動法人京都DARC

訪問調査日: 2011年8月26日(金)

評価大項目(分類)	評価中項目	絶対評価コメント	達成率
I. 組織ミッション(社会的使命)と事業の推進	[1]組織ミッション(社会的使命)の確立	組織ミッションは定款をはじめ、ホームページに「DARCご案内」ニュースレター等に明記されている。また、非営利組織としての位置付けが活動内容や決算状況からも確認できる。組織ミッションを達成するための基幹事業として、障害者自立支援法に基づいた日常生活訓練・支援事業や、家族・本人の相談事業、講演活動やフォーラム等が円滑に行われている。	21/24 達成率 88%
	[2]組織ミッションと事業の策定	中期的ヴィジョンはあるが、文章化する等明確には策定されていない。単年度事業計画は、総会・理事会議案書からも確認ができる。また、事業計画は、スタッフ会議や運営委員会において合意形成を図りながら策定されている状況が確認できる。	
II. 組織と経営管理	[1]意志決定機関とガバナンス	理事会・総会は年に1回の開催状況が直近の議案書からも確認できる。運営委員会において事務局や各事業担当の分担・整理が随時行われている。運営上必要となるコンプライアンスの把握や法人内周知、研修への参加等の取組みが見受けられる。法人の経営環境は適切に把握・管理されており、専門職(弁護士)による外部監査が実施されている。	31/43 達成率 72%
	[2]適切な財務計画と執行・管理	経営計画書は策定されていない。寄付や講演等の事業収入や障害者自立支援法に基づく施設費等多様に財源を確保している。税理士の管理のもと納税等は納税証明書からも適切に行われている状況が確認できる。	
	[3]職員と労働環境	就業規則・給与規定等必要な規定が整備されている。退職金制度を設ける等、法定福利厚生外の取り組が見受けられる。「DARC虎の巻スタッフ編」を活用し、理想とするスタッフ像を計画にするとともにスタッフ間で共有している。人材育成に関する研修計画は策定されていない。	
III. 事務局の執行体制と管理	[1]組織・事務局体制の確立	事務所機能は明確であり、決められた時間帯において、いつでも電話・来所対応が可能になっている。登記事項の更新、所轄庁への報告等、必要な手続行われており、事務所に保管されている状況が確認できる。	24/31 達成率 77%
	[2]会計全般	経理に関する管理規定は策定されていないが、慣例的なルールに沿って適切に処理が行われている。税理士と顧問契約を結び、必要に応じてアドバイスを受けている。	
	[3]事業を推進するための体制やルール	単年度事業計画に基づく事業の推進状況が見受けられる。事業の執行状況は、毎月の運営委員会において報告・評価を行っている。事業成果の報告は、ホームページやニュースレターからも確認できる。	
IV. 社会資源の活用	[1]社会資源(企業/行政/市民など)の連携と活用	大学生や保護司・精神保健福祉士等、積極的にボランティアを受け入れている。関連団体や大学・行政との協働事例が見受けられる。寄付金は、決算書からも常態的な実績が確認できる。	11/16 達成率 69%
V. 情報の公開と社会的信頼	[1]情報の公開	組織・事業情報はホームページやニュースレターで公開されている。ストック・フロー情報もホームページで随時適切に更新されている。寄付者には、お礼状とともにニュースレターを送付する等確実に情報提供が行われている。	17/18 達成率 94%
	[2]第三者による評価	京都刑務所から功績を評価され、表彰を受けている。複数のメディアからも多様に紹介されている状況が見受けられる。	
VI. 組織のリスクマネジメントと社会的責任の追求	[1]組織のリスクマネジメント	書類やデータは一定のルールに基づいて保管されているが、規定は策定されていない。緊急時の対応については、スタッフおよび利用者にも周知している。	10/18 達成率 56%
	[2]組織の社会的責任の追求	「薬物乱用のない社会づくりきょうとふプラン-京都府薬物乱用防止中期戦略」委員等に参画し、政策提言活動を行っている。環境に配慮した具体的な取組みやその評価は確認できない。	
【相対評価(セルフレビュー)／総括コメント】 当法人の常勤職員は全員が依存症からの回復者です。この社会構造のなかで「生きにくさ」を抱え依存症に至ったのであるから、組織づくりに関して、既存の組織の枠組みのなかに取り込まれる形ではなく、「DARCらしさ」を失わずに、なおかつ社会に信頼される組織作りを模索しています。またそのような「新しい形の組織」が、全ての人が生きやすい社会につながると考えています。 生きにくさを抱えている職員の「回復の権利」と「働く権利」を保障していくことや、「社会的強者の理論」ではなく、「社会的弱者」の視点に立つこと、また、それを発信していくことが大切であると考えています。 常勤職員と非常勤職員、または支援者が率直に意見を主張し、議論できる雰囲気大切にしています。1人の意見で全てが決まるのではなく、「総意」で物事を進めていくように努力しています。 依存症に関する社会的認知が少しずつ変化し、DARCが社会的に認知されてきている現状のなかで、中長期的視野に立った事業計画や人材育成計画、それに伴う財政計画を考える必要があると考えています。 従来の「トップダウン形式」の組織作りではなく、「弱者の視点」に立ち、「総意」で物事を進めていくような組織作りを目指して、このような組織では、主張する力や他者を思いやる気持ちなどの必要性が高い。さらに当法人の組織作りは、生きにくさを抱える人とともに、みんなが「生きやすい」社会がどのようなものかについての問題提起につながると考えて運営しています。  本法人は、障害者自立支援法に基づく事業活動の他に、利用者・家族の相談事業、年間数多くの講演事業を行う等、組織ミッションの達成にむけた活動・政策提言活動が顕著に見受けられます。薬物依存当事者の回復者を職員で運営することで、「本当の苦しさ」を共有しながら対等な立場での支援が勢力的に行われています。中長期計画・経営計画の整備には一定の課題が見受けられますが、制度事業を行いながらも民間性・市民性を発揮した事業展開は高く評価でき、組織としての信頼度・安定性も確保されていますので、本社会的認証システム－第三者認証(ステップ3)において認証しました。			114/150 総合達成率 76%