

第2次大月市社会福祉協議会

発展強化計画

【2018年度～2022年度】



社会福祉法人 大月市社会福祉協議会

目次

はじめに

1	第1次発展強化計画の評価	1
2	大月市社会福祉協議会発展強化計画の概要	
(1)	計画策定の目的	10
(2)	計画の意義	10
(3)	計画の期間	11
3	大月市社会福祉協議会の目指す方向性	
(1)	理念	12
(2)	使命	12
(3)	組織運営方針	12
(4)	大月市社会福祉協議会の事業・活動と 「発展強化計画」の範囲と位置	13
4	大月市社会福祉協議会の現状	
(1)	会員数	14
(2)	役員構成	14
(3)	職員数	14
(4)	組織図	16
(5)	実施事業	17
(6)	財務状況	18
5	経営戦略	
(1)	基本目標	20
(2)	発展強化計画の体系	21

実施項目Ⅰ 職員の質の向上

1 人材育成

- (1) 理念等の明確化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
- (2) 専門性の向上と研修の充実・・・・・・・・・・ 25

2 職場環境

- (1) 福利厚生 of 充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

実施項目Ⅱ 組織・体制の整備と強化

1 社協組織の強化

- (1) 社協の総合相談体制の確立・・・・・・・・・・ 27
- (2) 事務局組織体制の再構築・・・・・・・・・・ 28

2 管理体制の充実

- (1) 人材育成を踏まえた事務局管理・・・・・・・・ 29
- (2) 社協役員組織の充実・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

3 情報共有

- (1) 事務局内部における情報共有・・・・・・・・ 32
- (2) 事務局外部における情報共有・・・・・・・・ 33

実施項目Ⅲ 財政基盤の強化

1 自主財源の拡充

- (1) 積極的な広報活動と寄付の募集・・・・・・・・ 35
- (2) 地域福祉財源の健全化に向けた取り組み・・ 36

2 事業の強化による財源の確保

- (1) 介護保険事業・障害福祉サービス・・・・・・・・ 37
- (2) 国で推進している各地域福祉事業等・・ 40

実施項目Ⅳ 事業の強化

1 相談支援体制の強化

- (1) 総合相談窓口のための仕組みと体制整備・・ 42
- (2) 地域福祉ネットワークの強化・・・・・・・・ 43

2 個別の事業における対応

- (1) 広報活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 44
- (2) 介護保険事業並びに障害福祉サービス等・・ 47

6 大月市社会福祉協議会発展強化計画の推進に向けて・・・・・・・・ 53

1. 第1次発展強化計画の評価

実施項目 1. 自主財源の拡充及び財政・財務の適正化

1) 自主財源の拡充と使途の明確化

(実施内容・効果)

- ◆ 社協会費の必要性や使途の周知を行うため、パンフレットを作成して会費依頼に活用するとともに、広報誌において特集記事の掲載や職員自身が様々な事業で会費の説明を行った。このことより、社協会費に関する意識に変化が見られてきている。
- ◆ ホームページやフェイスブックによる寄付金募集のPRを行った。また、寄付者が税制優遇を受けることができるように、税制控除対象法人について所轄庁への申請を検討しましたが、対象外であるとのことより、その後の対応を検討している。
- ◆ 共同募金運動期間以外の月について、モデル的に商店街の数ヶ所に、大月市の地域福祉活動に活かしていくことをPRしながら、通年の募金箱設置を行った。
- ◆ 自主財源確保のためのプロジェクト会議は、発展強化推進委員会がその役割を担っていくこととした。その中で、介護保険事業所における新たな取り組みや組織体制と併せて検討した。しかしながら、2年間の中で具現化までには至らなかった。

(課題)

- ◆ 社協会費は、自治会費等一括徴収などにより集めている地域が多いことから、会費を納めていることへの認識が低いことや社協会員であることを知らない方が多い。
- ◆ 寄付者が寄付したいと思える地域福祉活動の展開やそのことがより地域住民に見えることが必要である。また、寄付金の税制控除対象法人には、年間100件以上の寄付金申請がないといけないことから、寄付を増やすべく推進していく必要がある。
- ◆ 赤い羽根共同募金の結果の報告や使いみちの周知など丁寧な対応と、そのことについて効率的な方法で実施できるようにする方策を検討する必要がある。
- ◆ 自主財源の確保については、組織体制や補助金・委託金の協議など、様々な課題をあわせて考え検討しなければならないことがあり、継続的な議論の場を設ける必要がある。

2) 補助金・委託金の安定化方策の検討

(実施内容・効果)

- ◆ 職員一人ひとりの業務内容の明確化と業務量の把握のため、事務分掌表を作成した。しかし、その事務分掌表の分析や分析に基づいた市との協議には至っていない状況である。
- ◆ 平成28年度からの指定管理者の指定を受けるために既定の資料作成を行い、総合福祉センターの利用料に関する収受のあり方や大規模修繕に関することなど契約内容について協議を実施した。

(課題)

- ◆ 国レベルにおいて様々な福祉制度がめまぐるしく変化する中において、現在実施している委託事業などにおいても、ここ数年の間に事業形態が変わってきている。市全体の福

社の方向性やそのことに伴う社協の役割の明確化を図るとともに、補助金や委託金の在り方を早急に協議していくことが必要である。

- ◆ デイサービスセンターは、大規模修繕が増えてきており、この先も増加傾向にあることが想定されることから、今後の対応を検討する必要がある。

3) 財政・財務の適正化

(実施内容・効果)

- ◆ 変形労働時間制については、社会保険労務士や労働基準監督署に運用の方法を聞きながら多角的に検討した。しかし、変形労働時間制は突発的な時間外労働に対応しにくく、社協が行う事業については適さないことが多いことから、勤務体制と代休を上手く組み込み対応していくこととした。
- ◆ 社協事業を効果的かつ効率的に進めるために、職員体制についての検討を行い、体制の一部変更と事務分掌規程の改正を実施した。しかしながら、柔軟な職員配置に向けた給料表の見直しまでには至らなかった。
- ◆ 職員一人ひとりの業務内容の明確化と業務量の把握のため、事務分掌表を作成した。
- ◆ 各基金の目的を明確にするために、規程の整備を行った。

(課題)

- ◆ 効果的で効率的な事業の進め方について、意欲的に取り組むことができていない。
- ◆ 社協では、現在、職種により給料表が異なり、人事異動についても限られたものとなっており、人材育成や組織の発展など活性化しにくい状況となっている。また、給与の仕組みは、長く勤続することが評価されているのみで、能力や資格に対する評価が組み込まれていない。
- ◆ 効率的な事業推進のために、一人ひとりの事務分掌表をどのように分析・評価していくか、その方策が必要である。
- ◆ 依然として厳しい経営状況が続く中、財政調整基金と福祉基金の取り崩しによる補てんが続いており、目標値をもった基金の安定化方策が必要である。

4) 事業活動における経費削減

(実施内容・効果)

- ◆ 事業評価シートを作成し、全事業の評価を実施している。

(課題)

- ◆ 社協の理念や方針に沿って、PDCA サイクルに基づいた事業評価をし、事業の必要性や効率化、予算の検討など細かく行なう機会をつくっていく必要がある。
- ◆ 事業所職員のコスト意識は高いが、事務局職員は意識が低い。厳しい経営状況が続く中において、職員一人ひとりが他人事ではなく、しっかりとコスト意識をもって効果的な事業を行っていく必要がある。
- ◆ 地域福祉推進のためには、地域福祉活動団体との協働が必要であり、助成事業も重要である。現行の助成事業に対する貢献度の検証や、先駆的な地域福祉活動などへの助成審査方法の仕組みの確立が必要である。

実施項目 2. 社協組織の強化

1) 社協組織の強化

(実施内容・効果)

- ◆ 組織強化検討のためのプロジェクト会議は、発展強化推進委員会がその役割を担っていくこととした。その中で、地域福祉推進基盤を強化していくための新たな委託事業の受託について、組織体制と併せて検討し実施した。
- ◆ システム導入について、現在使用している会計システム会社のプレゼンの実施並びに見積書を頂くなど検討した。最終的には、無料のグループウェアを利用し、一人ひとりの予定の入力や共有する資料の添付を行うなど、スケジュールの可視化を図った。このことより、会議の調整や各役員への通知の配布など効率的に進めるようになった。
- ◆ 通常のリーダー会議とは別に、組織の風通しを良くし、組織の強化を図るため、目的を絞ったリーダー会議を実施した。このことより、リーダーの中では、同じ目的意識をもって業務を進めることができるようになった。
- ◆ 全職員が社協の統一的理解を有し、オール社協で事業を展開するために、地域福祉活動計画に関することや社協の理念の浸透についての研修など、定期的な実施をしている。このことにより、地域福祉推進を役割とした社協において、其々の事業の進め方や考え方に変化が生まれつつあるとともに、職員個別研修計画に反映させている。

(課題)

- ◆ 社協の使命である、公的なサービスでは対応できない地域住民の新たな生活課題の解決に向けた取り組みを推進していく体制が整っていないことから、今後の地区社協担当制のあり方の検討などが必要となってきた。また、組織体制強化は、補助金・委託金の協議など様々な課題が複雑にからみあう中で検討しなければならないことがあり、継続的な議論の場を設ける必要がある。
- ◆ 社協についての理解が統一的でなく、社協らしい事業展開が発揮されていないことがある。
- ◆ リーダー会議等、内部会議を効率的に開催し、効果的な事業の遂行が出来るように工夫していくことが必要である。
- ◆ 全職員が社協の統一的理解を有し、オール社協で事業を展開していくことがまだ充分とはいえない。職員一体となった地域福祉の推進が図れるよう、内部の仕組みも含めて検討する必要がある。

2) マネジメント機能の強化

(実施内容・効果)

- ◆ 経営組織のガバナンスの強化や事業運営の透明性の確保など社会福祉法人制度改革の内容を踏まえ、理事会・評議員会の選出区分や選任規程について検討・実施するとともに、役員の活性化や社協の課題に対し早期対応を図ることを目的とした常設部会を、理事会の中に設置した。
- ◆ 新役員体制になった時、法人の現状説明並びに社会福祉法人改革を踏まえた理事会の役

割に関する研修会を実施した。

- ◆ 社協経営や財政財務の動き、多様な事業・活動の進行管理、職員の人事労務管理等を管理職（事務局長）1人で管理することは大変な状況であることから、マネジメント機能の強化を図るため介護保険事業所と高齢者等在宅支援担当を一括りとした所長兼リーダーの配置を実施した。このことより、介護保険事業所の課題整理やこれからの方向性を示し、財務の安定化と社協の事業所としての資質の高さを求めた取り組みが行われている。

（課題）

- ◆ 組織の強化や経営組織のガバナンスの強化を図るため、常設部会を分野ごとに分け、全理事に係っていただく仕組みをつくとともに、評議員会の意見・質問を受ける仕組みづくりが必要である。
- ◆ 組織のマネジメント機能の強化を図るため、必要な管理単位を財務状況などと併せて、検討していく必要がある。

3) 管理体制の確立

（実施内容・効果）

- ◆ 職員一人ひとりが、目標をもって取り組んでいくことができるように、職員個別研修計画を実施している。

（課題）

- ◆ 職員の年齢に偏りがあることと、異動をさせにくい環境である。
- ◆ 日頃から、ニーズの把握に努め、データ化していくことや、そのニーズから必要な活動を考えるなど、職員の意識の向上が必要である。
- ◆ 目標を持った業務の進め方ができていない。
- ◆ 法人として職員個別研修計画を仕組化して、目標管理制度につなげていくことが必要である。
- ◆ 給料表の見直しや昇任・昇格制度、目標管理制度など一体的に研究し、組織の底上げを図る必要がある。
- ◆ 大規模災害時等に備えるための事業継続計画や職員行動マニュアル、インフルエンザ等の感染症に備えるためのマニュアルを早期に作成する必要がある。

実施項目 3. 地域包括ケアへの取り組み

1) 介護保険制度改正への対応

(実施内容・効果)

- ◆ 効率かつ気軽に相談できる総合相談援助を行うべく、社協においてワンストップで支援できる相談機能の確立を目指し取り組んだ。相談者の立場に立ち、総合的に状況を把握し、相談内容以外の課題に対しても対応するように相談援助を実施した。
- ◆ 平成28年度、市包括支援センターと市社協において、生活支援体制整備事業について協議検討を重ねてきた。その結果、平成29年度大月市社協にて事業を受託し、生活支援コーディネーターを配置して各関係機関とのネットワークの構築に努めた。また、ワーキンググループの運営を行い、地域福祉の推進に向けた取り組みを実施した。
- ◆ 地域に根差した地域福祉活動を実践していくためには、現在活動をしている地区社協の強化を行うことが効果的だと考えられる。そのために、市社協において地区担当制を実施して、地区社協と更なる連携を図っている。また、地区担当連絡会議を開催し情報の共有化を図った。
- ◆ 社協事務局における相談情報の一元化を図り、職員の意識を統一するとともに、社協と地区社協をはじめとする各種団体との連携だけでなく、各事業所との連携の強化により、ワンストップで対応する総合相談機能の確立を目指した。
- ◆ 大月市地域包括ケアにおいて、各種ワーキンググループの設置を行い、福祉関係者の連携を密にして、地域の福祉課題解決のための取り組みがなされている。市社協としても委員として会議へ出席し、専門的な目線と併せて、市社協が今まで培ってきた、地域と連携した取り組みを活かし、地域住民目線での提案を行っている。また、地域づくりワーキングについては、生活支援コーディネーターを中心にワーキングの運営を行い、地域福祉の推進に向けた取り組みを実施した。

(課題)

- ◆ 社協において総合相談事業の実施を行っているが、市民からは、どこに相談したら良いのか分からないという声もあるため、広報等の啓発活動に努めるとともに、包括支援センターや他関係機関との更なる連携を図る必要がある。
- ◆ 生活支援コーディネーターを配置し、住民や福祉関係団体と協力して、地域課題の把握、課題解決に向けた取り組みが行えるよう、ネットワークの構築に努めているが、より小地域での活動が必要となるため、2層の協議体のあり方について、今後検討を重ねていく必要がある。(2層=地区社協単位の区域を2層の区分と考える)
- ◆ 地区担当制を設け、地区社協との連携を図っているが、今後の協議体の設置、運営や相談体制の充実を図るために、地区担当者がどの程度の業務を行うのか、検討する必要がある。
- ◆ 職員研修等の実施により、以前よりは意識の統一が出来てきてはいるが、担当間での連携を図りながら、更なる意識統一を図る必要がある。
- ◆ 1層の協議体の仕組みや運営をどのように行なっていくのか、市社協として検討し、積極的に市へ提言していく必要がある。(1層=大月市全域)

実施項目 4. 事業の強化

1) 介護保険事業の強化

居宅介護支援事業所

(実施内容・効果)

- ◆ 主任介護支援専門員は、現在常勤2名が取得（常勤4名、非常勤1名中）、その他、常勤2名が1～2年中の取得を計画している。また、6月に1名常勤職員を採用したことにより、特定事業所（Ⅱ）となり、介護報酬が規定の収入の4割増となった。
- ◆ 介護保険システムの変更に伴い、タブレット端末についての費用対効果を検討した。今年度中の導入に向けて、更に検討を進めている。
- ◆ インフォーマルなサービスや支援の積極的な活用に取り組んでいる。
- ◆ 利用者本位の計画を策定することが出来ている。

(課題)

- ◆ 次期介護保険制度改正によって、AIの導入や主任介護支援専門員の必須化など、今後さらに質の高さが求められることが予想されることから、対応策が必要である。
- ◆ 地域共生社会の実現に向けた事業所運営が求められることが予想されることから、対応策が必要である。
- ◆ 端末システム導入の際、コンプライアンス等の徹底が求められる。
- ◆ 地域との接点が足りない。

訪問介護事業所

(実施内容・効果)

- ◆ 初任者研修については、介護事業者連絡会において計画されたが、参加申込者不足で中止となった。
- ◆ 新規利用者の獲得を目指し、市内の居宅介護支援事業所へ訪問してPRやパンフレットを作成、フェイスブックによる情報発信をした。
- ◆ 現在、市内に事業所が少ないため、利用者を比較的確保しやすい状況である。

(課題)

- ◆ 介護職離れが進む中、申込者が少ない。
- ◆ 市内に利用者は充分いると考えられるが、利用者が増えにくい。それは、必要な時に動ける登録ヘルパーの不足によって、受け入れが困難な状況となっているためであり、早急な対応が必要である。

訪問入浴介護事業所

(実施内容・効果)

- ◆ 訪問入浴事業所は休止中。

(課題)

- ◆ 他事業所を含め介護職の人材が極めて不足している。

通所介護事業所

(実施内容・効果)

- ◆ 毎週土曜日営業は、未実施。土曜日に毎週営業するか、または毎週休業にするかを検討している。
- ◆ 変形労働時間制は、一部実施。土曜日勤務の振替休日の対応により、適正な人員配置に取り組み、若干の人件費抑制につながっている。

(課題)

- ◆ 毎週土曜日営業する場合は、人材不足が課題である。
- ◆ 祝日勤務に関しては、超過勤務対応となっているため、適正な人員配置を更に徹底していく必要がある。また、介護事務を担当する職員の人件費は、基準が事務量でないことから、各事業所の費用は適正であるとはいえない。適正な人員配置の対応だけでは十分な人件費の抑制は見込めないことから、適正な介護事務人件費を考えていく必要がある。
- ◆ 施設の老朽化が顕著で、また、市財政も厳しい中、指定管理契約の内容が安定しない。

2) ふたば保育園のあり方の検討

(実施内容・効果)

- ◆ 大月市の幼稚園・保育園適正化計画に基づき、市と協議を実施した。
- ◆ 市は将来的に、5箇所程度が望ましいと考えており、まず初めに猿橋駅周辺に施設整備を行う民間事業者を公募により選定することとしている。

(課題)

- ◆ 将来的な園児の確保や新保育園の建設にあたり多額の借入の必要性など課題が多くあり、社協として保育園運営を今後も行っていくのか、十分に検討する必要がある。

3) 障害者福祉事業の推進

(実施内容・効果)

- ◆ 大月に限定した相談支援事業（委託）を開始。更に指定特定相談支援事業者及び指定障害児相談支援事業者（障害児者のケアマネジャー）の指定を取得したことによって、これまでの高齢者中心だった社協の相談業務が、障害者にも対応しやすくなった。

(課題)

- ◆ 経営的な面が不安定である。特定相談等の報酬単価が介護保険制度に比べて少ない。人件費が年々大きくなっていくため、長中期にわたる計画的な事業運営が必要である。また、相談以外のサービスについては、障害者のニーズが今ひとつ把握できていない。

4) 将来受託が想定される事業の推進

(実施内容・効果)

- ◆ 社協内部では、事務局組織体制の考え方としての大まかな理想像を検討できた。

(課題)

- ◆ 市の各担当と社協との事務に関する連携が出来ていないため、事業に関する協議できる体制が整っていない。

実施項目 5. 相談援助活動の充実

1) 相談支援体制の強化

(実施内容・効果)

- ◆ 社協事務局における相談情報の一元化を図り、職員の意識を統一するとともに、社協と地区社協との連携だけでなく、各事業所との連携の強化により、ワンストップで対応する総合相談機能の確立を目指した。(再掲)

(課題)

- ◆ 職員研修等の実施により、以前よりは意識の統一が出来てきてはいるが、担当間での連携を図りながら、更なる意識統一を図る必要がある。(再掲)

2) 人材育成

(実施内容・効果)

- ◆ コミュニティソーシャルワークの内部研修は未実施。

(課題)

- ◆ コミュニティソーシャルワークについての理解の浸透が不足している。

3) ネットワークの強化

(実施内容・効果)

- ◆ 老人福祉表照らし合わせの際の住民ニーズの把握については、未実施ではあるが、普段のニーズ把握は、民生委員児童委員の事務局を持っていることなどから、連携はできている。

(課題)

- ◆ 縦割りの体制を見直し、お互いの業務の理解や相談支援体制に対する共通した認識をもつ必要がある。
- ◆ ニーズを積み上げて地域データ化する仕組みや地域課題化していく仕組みづくりが必要である。また、見守りなどの小地域活動や様々な地域活動との連携により、ニーズを把握する意識を高める必要もある。

実施項目 6. 社協活動の浸透

1) 広報の強化

(実施内容・効果)

- ◆ 市民編集委員の専門委員の設置・増員はできていない状況ではあるが、社協だより・ボランティアだよりは、より住民の活動にスポットを当て広報することにより、住民の地域福祉活動への関心を高めていけるように努めている。このことにより、多くの方に手に取ってもらえる機会が増えている。
- ◆ ホームページをリニューアルして、随時の更新やフェイスブックとの併用による情報発信などを行い、多くの方に情報を得ていただける機会を創設している。また、ホームページ内には、地区社協の情報を掲載する項目やスマートフォン対応を設けるなど、身近に必要な情報が届けられる工夫をした。
- ◆ 現在の社会的動向からも有効と考えられるソーシャルネットワーキングサービスの活用として、ガイドラインを整備したフェイスブックの開設をした。徐々に、登録数やコメントも増えてきており、情報提供の一つのツールとして大きな役割が期待できる。
- ◆ 全体職員会議は未実施ですが、全職員が社協の統一的理解を有し、オール社協で事業を展開できるように、地域福祉活動計画に関することや社協の本質についての研修を実施した。このことにより、地域福祉推進を役割とした社協において、其々の事業の進め方や考え方に変化が生まれている。

(課題)

- ◆ 専門的分野を含めた市民編集委員の増員による制度の強化や広報に対する職員の意識改革が必要である。
- ◆ 情報を積極的に伝えていく職員の意識の統一が必要である。
- ◆ 職員の積極的な活用など共通認識をもって取り組んでいく必要がある。
- ◆ 全職員が社協の統一的理解を有し、オール社協で事業を展開していくことがまだ充分とはいえない。職員一体となった地域福祉の推進が図れるよう、内部の仕組みも含めて検討する必要がある。

2) 地区社協との連携

(実施内容・効果)

- ◆ 市社協職員が各地区社協を担当する地区担当制を設置し、8名の職員を10地区社協に配置している。このことにより、地域と市社協がより密接な関係ができ、地区社協に対する理解の促進と各地区社協の事業など、活性化につながっている。

(課題)

- ◆ 現在、事務局（総務・地域福祉・高齢者等在宅福祉）8人で地区社協を担当しているが、それぞれの業務の違いなどから、地域への係わりに差があり、検証する必要がある。

2. 大月市社会福祉協議会発展強化計画の概要

(1) 計画策定の背景と目的

大月市社会福祉協議会（以下、「社協」という。）は、「地域福祉の推進を図る中核的団体として福祉のまちづくりを進める使命」を持ち、「住民、事業者、活動者との協働活動を地域社会で展開する」ことが求められています。このことから、「みんなでつくる ささえあう福祉のまち大月」を基本理念とした、大月市社会福祉協議会地域福祉活動計画「おおつき花咲プラン」（以下、「花咲プラン」という。）を基に、積極的に事業展開しております。

しかしながら、少子高齢化の急激な進展や核家族化による高齢者世帯・ひとり暮らし高齢者の増加など家族形態の変化から、住民の生活・福祉ニーズは、益々多種多様なものとなり、この中において、社協では、住民主体の地域福祉活動の支援や地区社会福祉協議会活動の推進、福祉サービス利用者の地域自立生活の支援などに向けた更なる充実・強化の方策が必要となっております。

また、昨今の経済的不況から補助金・委託金の減額や市内における介護保険事業者の増加などにより、利用者の安定した確保が困難になったことなど、厳しい経営状況が続いており、今後の適正な社協経営のための方策を講じているところでもあります。

そこで、“第3次地域福祉活動計画おおつき花咲プラン”の活動の具現化を確実にするために、社協における理念や使命、運営方針を基に、職員、組織・体制、財政などの社協活動における事業・活動運営の基盤強化の具体的な取り組みを明確にした「大月市社会福祉協議会発展強化計画」を見直し、“花咲プラン”に基づく福祉サービスの安定した提供と社協経営の安定化を図ります。

(2) 計画の意義

本計画は、“花咲プラン”における社協としての役割を果たす上で、社協の目指す方向性を再確認し、社協が中期的にどのような戦略を持って事業展開していくのかを示すとともに、社協の合言葉である“オール社協”（全職員が共通認識を持って地域福祉に取り組むこと）を基に、役職員の意識改革を図り、社会に対して社協の存在意義を高めるものであります。

また、併せて、おおつき花さきプランの推進・実現を担保するものでもあり、住民や関係機関と協働し地域福祉の推進を目指します。

(3) 計画の期間

2018年度から2022年度までの5ヶ年を計画期間とします。関連計画との関係は、下記のとおりです。

計 画 名	2018	2019	2020	2021	2022
<i>発展強化計画（大月市社協）</i>	←		第2次計画		→
地域福祉活動計画（大月市社協）	←		第3次計画		→
大月市地域福祉計画（行政計画）	←		第3次計画		→

3. 大月市社会福祉協議会の目指す方向性

(1) 理 念

市町村社協は、社会福祉法第109条の定めるところにより、地域福祉を推進する中核的な団体として位置づけられています。

このことより、大月市社協では、下記の理念を掲げ、この理念に基づき事業を展開します。

・大月市社会福祉協議会理念

「わたしたちは、すべての大月市民のしあわせを実現します」

- ① 住民参加・協働による福祉社会の実現
- ② 地域における利用者本位の福祉サービスの実現
- ③ 地域に根ざした総合的な支援体制の実現
- ④ 地域の福祉ニーズに基づく先駆的な取り組みへのたゆみない挑戦

(2) 使 命

社協は、民間組織としての「自主性」と地域住民・社会福祉関係者等の参加と協力により「公共性・公益性」を活かしながら、地域の生活課題・福祉課題の解決を使命とします。

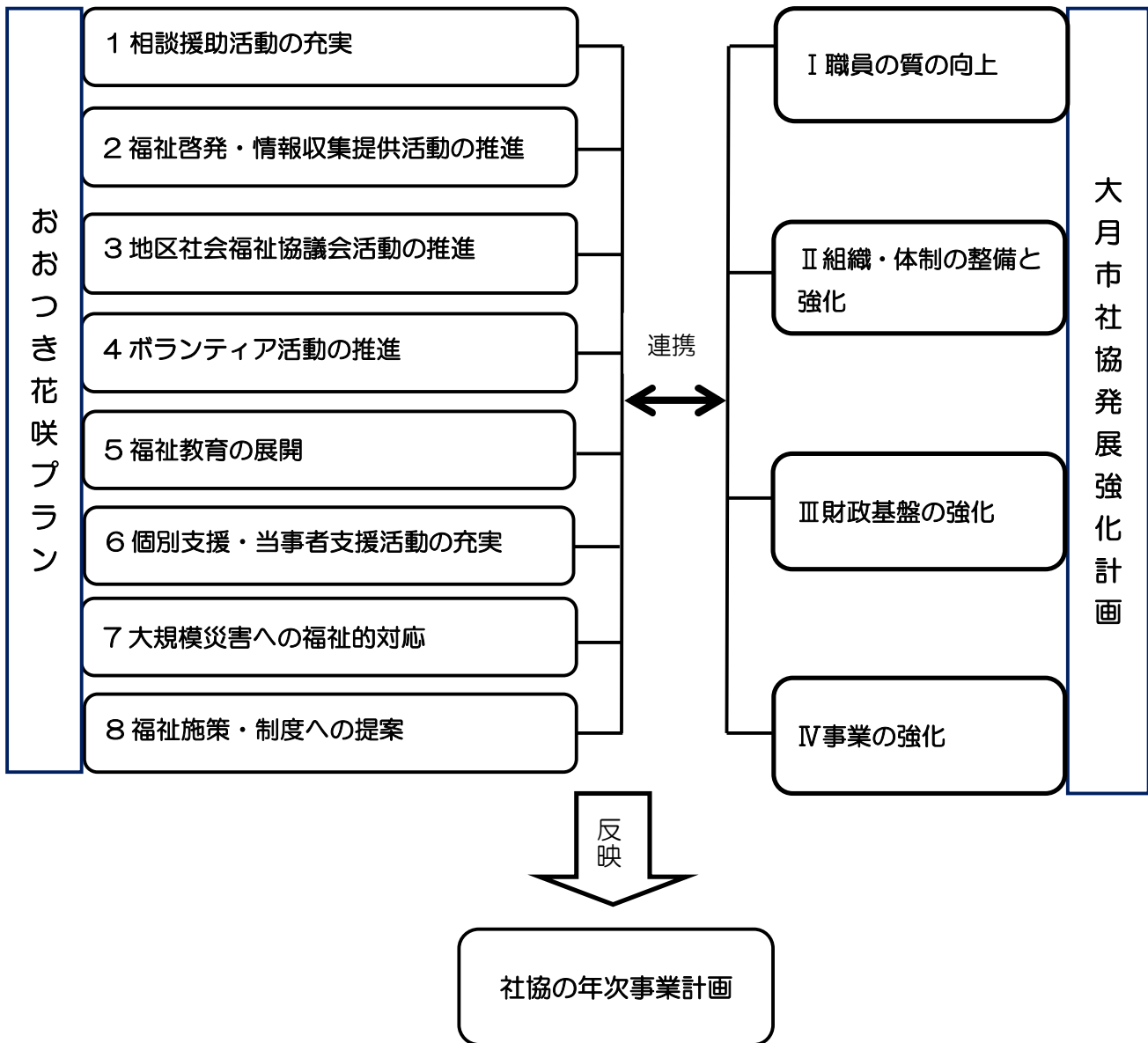
(3) 組織運営方針（全社協 市区町村社協経営指針より）

社協は、「社会福祉を目的とする事業を経営する者」と「社会福祉に関する活動を行う者」が参加する公益性の高い非営利・民間の福祉団体として、理念と使命を実現するために、以下により組織運営を行います。

- ① 地域に開かれた組織として、運営の透明性と中立性、公正さの確保を図るとともに、情報公開や説明責任を果たします。
- ② 事業の展開にあたって、住民参加を徹底します。
- ③ 事業の効果測定やコスト把握などの事業評価を適切に行い、効果的で効率的な自律した経営を行います。
- ④ 全ての役職員は、高潔な倫理を保持し、法令を遵守します。

(4) 大月市社会福祉協議会の事業・活動と「発展強化計画」の範囲と位置

「“おおつき花咲プラン”」と「大月市社協発展強化計画」とが車の両輪となり、大月市における地域福祉を推進します。



* “おおつき花咲プラン”の実現に向けて、発展強化計画を策定します。

4. 大月市社会福祉協議会の現状

(1) 会員数

社協会員規程では、会員は社会福祉に関心を有し、社協の趣旨に賛同して入会した者とするとしています。社協の会員数は、平成30年4月現在、一般会員8,356、団体会員29、特別会員59となっています。会員の区分と過去5年間の各会員の推移は次のとおりです。

区分	対象	会費額
一般会員	各世帯	500円
団体会員	福祉団体・施設	1,000円
特別会員	企業等	5,000円
個人会員	篤志家	1,000円

区分 年度	各世帯会員数 (一般会員)	世帯加入率	団体等会員数 (団体会員)	企業等会員数 (特別会員)	個人会員	人口	世帯数
平成25年	8,285	77.4%	29	53	1	27,505	10,698
平成26年	8,356	78.7%	29	59	1	26,854	10,619
平成27年	8,306	78.4%	34	58	1	26,302	10,588
平成28年	8,273	78.5%	35	55	-	25,775	10,545
平成29年	8,140	77.5%	35	58	-	25,226	10,504

(2) 役員構成

社協の役員数は、平成30年4月現在、理事15人、評議員30人、監事2人で、その構成は次のとおりです。

大月市社会福祉協議会の役員構成

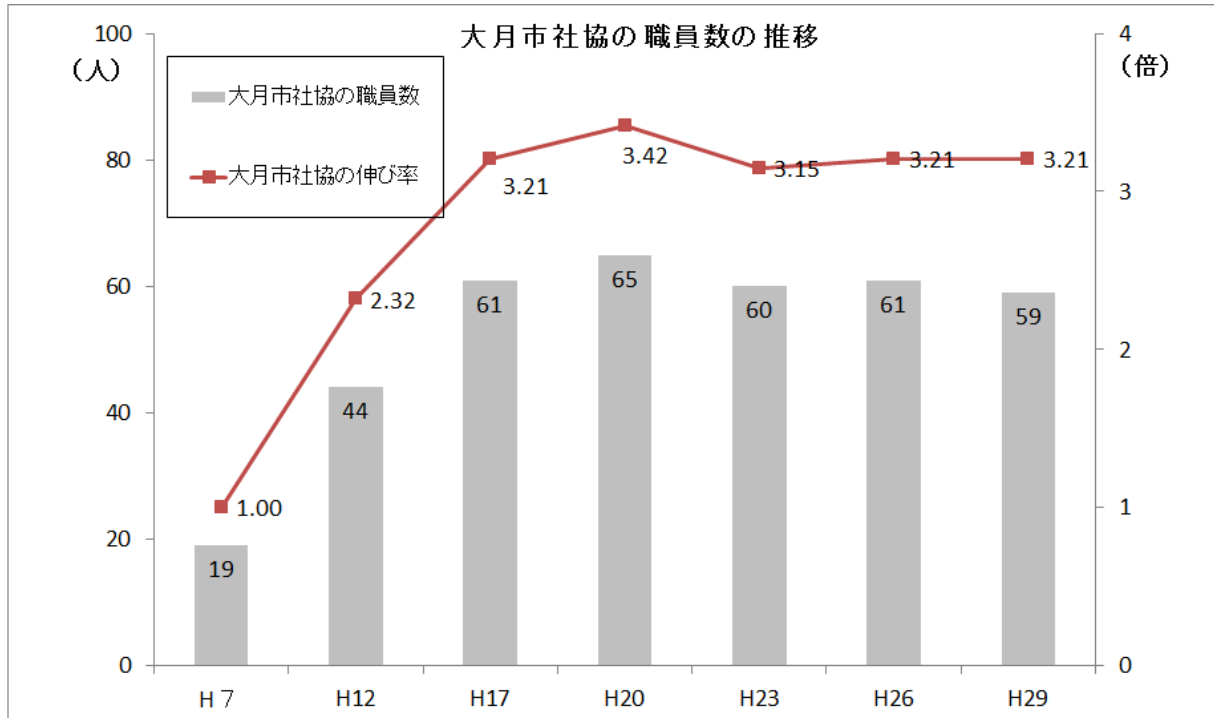
選出区分	地区社協	老人クラブ	当事者・家族の会	ボランティア	民生委員児童委員	社会福祉施設	他の社会福祉団体	更生保護事業関係	議会議員	福祉関係行政機関	教育関係団体	保健・医療団体	各種協働組合	学識経験者	その他	合計(人)
理事数	3	1	1	1	1	1	1					1		5		15
評議員数	7	1	2	1	8	2	1	1	1	1		1		2	2	30
監事数														1	1	2

(3) 職員数

社協の職員数は、平成30年4月現在59人です。介護・福祉サービス部門などの拡大に伴い、平成7年4月現在の19人から3.21倍に増加しています。

職員59人の内訳は、一般職員12人（常務理事・事務局長兼務も含む）、福祉施設（市総合福祉センター管理運営）職員が2人、ケアマネージャー5人、ホームヘルパーが10人、デイサービス職員が16人、保育園14人となっています。

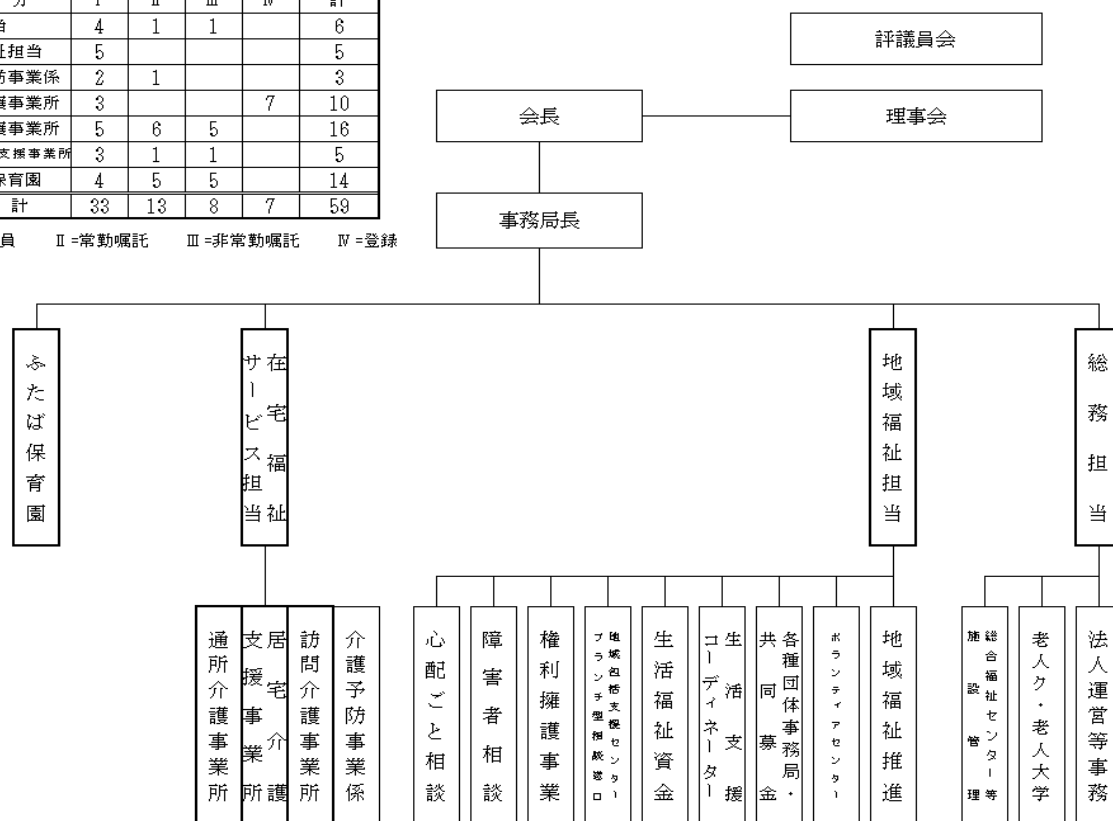
・大月市社協職員数の推移



(4) 組織図

区分	I	II	III	IV	計
総務担当	4	1	1		6
地域福祉担当	5				5
介護予防事業係	2	1			3
訪問介護事業所	3			7	10
通所介護事業所	5	6	5		16
居宅介護支援事業所	3	1	1		5
ふたば保育園	4	5	5		14
合計	33	13	8	7	59

I = 正職員 II = 常勤嘱託 III = 非常勤嘱託 IV = 登録



① 事務分掌

I 総務担当

(社会福祉事業全般の企画立案、定款・諸規程等の整備、理事会・評議員会、予算・決算その他経理、総合福祉センターの管理、介護保険事業の請求事務等)

II 地域福祉担当

(地域福祉推進事業、地区社会福祉協議会、ボランティアセンターの管理運営・ボランティア団体の育成、心配事相談所管理運営、資金貸付事業、日常生活自立支援事業、共同募金事業、団体組織・当事者組織の支援、障害者相談、生活支援体制整備事業等)

III 在宅福祉担当

(介護予防事業及び介護保険事業、障害者福祉サービスに関すること)

① 介護予防事業係

(在宅福祉サービス事業、地域支援介護予防、高齢者等在宅福祉に関すること)

② 居宅介護支援事業所

(居宅サービス計画(ケアプラン)の作成、居宅介護支援事業所等との連絡調整に関すること)

③ 訪問介護事業所

(訪問介護サービス(訪問介護員の派遣)事業に関すること)

④ 訪問入浴介護事業所

(訪問入浴サービス事業に関すること)

⑤ 通所介護事業所

(通所介護サービス(デイサービス)事業、「デイサービスセンターやまゆり」の管理)

IV ふたば保育園

(児童の保育に関すること、保護者との連絡に関すること)

(5) 実施事業

社協では、地域福祉推進事業を核に、介護保険事業や保育園運営など、以下の表のように様々なサービスを展開しています。

大月市社会福祉協議会の実施事業

	事業名	自主財源	共同募金	補助金	委託金
総務	広報発行事業	○	○		
	地域福祉推進大会	○	○		
	老人クラブ・老人大学運営事業	○			○
	総合福祉センター管理運営事業	○			○
地域福祉	地域福祉活動計画推進委員会	○			
	障害者福祉推進会議	○			
	地区社協の支援	○	○		
	ふれあいいきいきサロンの支援	○	○		
	心配ごと相談事業	○		○	
	友愛訪問事業	○	○		
	歳末訪問事業	○			
	日常生活自立支援事業	○			
	ふれあい福祉バザー	○	○		
	小口資金貸付(単独)	○			
	生活福祉資金事業				○
	共同募金		○		
	ボランティアセンター運営事業	○	○	○	
	災害時要援護者登録制度				○
	障害者社会参加促進事業				○
	ふれあいスポーツフェスティバル	○			○
	手話奉仕員養成事業				○
	ふれあいのまちづくり事業	○			○
	生活支援体制整備事業				○
	権利擁護センター事業				○
高齢者等 在宅	無料車イス貸出事業	○			
	介護用品支給事業				○
	訪問理美容助成事業				○
	地域包括支援センターランチ型相談窓口事業				○
	大つきチャレンジ倶楽部事業				○
	パワーアップ教室事業				○
	おいしく食べる教室事業				○
	ミニデイサービス事業				○
	集いどころ花さき事業				○
	家族介護者支援交流事業				○
	介護予防サポーター養成事業				○
障害者 福祉	重度訪問介護	○			
	訪問入浴介護				○
	通所介護	○			
	移動支援事業				○

	有償運送サービス事業	○			
	相談支援				○
	日中一時支援				○
児童福祉	ファーストスプーン事業	○	○		
	保育園の運営	○			
介護保険	居宅介護支援	○			
	訪問介護	○			
	訪問入浴介護	○			
	通所介護	○			

(6) 財務状況

社協全体の財務状況は次のとおりです（過去3年間の貸借対照表）。

<資産の部>

勘定科目/年度	平成29年度末	平成28年度末	平成27年度末
<資産の部>			
○流動資産	94,920,598	103,397,270	112,774,176
現金	204,910	80,000	80,000
現金	154,910	30,000	30,000
小口現金（法人本部分）	30,000	30,000	30,000
小口現金（通所介護分）	20,000	20,000	20,000
預貯金	39,652,362	56,955,148	64,145,899
普通預金	39,652,362	56,955,148	64,145,899
事業未収金	17,114,225	17,197,359	22,008,670
未収金	22,600,177	18,592,404	17,676,297
未収補助金	0	0	942,780
立替金	0	0	0
前払金	348,924	1,572,359	920,530
拠点区分間貸付金	10,000,000	0	0
サービス区分間貸付金	5,000,000	9,000,000	7,000,000
仮払金	0	0	0
○固定資産	146,839,910	146,783,842	153,065,716
基本財産	1,000,000	1,000,000	1,000,000
定期預金	1,000,000	1,000,000	1,000,000
その他の固定資産	145,839,910	145,783,842	152,065,716
建物	31,456	41,656	51,856
構築物	25,838	51,668	77,498
車両運搬具	2,080,523	3,474,719	4,046,799
器具及び備品	1,611,261	1,806,287	627,309
ソフトウェア	63,362	97,922	277,741
長期貸付金	2,292,578	2,147,578	2,092,578
退職給付引当資産	74,004,411	69,576,531	69,703,431
山梨県退職共済給付引当資産	3,327,720	3,228,840	2,792,280
職員退職手当金支給準備基金引当資産	70,676,691	66,347,691	66,911,151
福祉金庫基金積立資産	0	0	279,813
備品整備準備積立資産	39,858,662	39,858,662	39,858,662
財政調整基金積立資産	11,611,179	14,468,179	20,797,179
保育所繰越積立資産	14,215,000	14,215,000	14,215,000
その他の固定資産	45,640	45,640	37,850
リサイクル料預け金	45,640	45,640	37,850
資産の部合計	241,760,508	250,181,112	265,839,892

<負債の部><純資産の部>

勘定科目/年度	平成29年度末	平成28年度末	平成27年度末
<負債の部>			
○流動負債	29,853,359	27,098,001	17,777,942
事業未払金	5,189,473	6,110,605	4,715,598
未払費用	4,427,755	9,661,007	4,030,381
預り金	1,488,251	0	0
職員預り金	3,747,880	2,326,389	2,031,963
拠点区分間借入金	10,000,000	0	0
サービス区分間借入金	5,000,000	9,000,000	7,000,000
○固定負債	74,004,411	69,576,531	69,703,431
退職給与引当金	74,004,411	69,576,531	69,703,431
山梨県退職共済給付引当金	3,327,720	3,228,840	2,792,280
職員退職手当金支給準備基金引当金	70,676,691	66,347,691	66,911,151
負債の部合計	103,857,770	96,674,532	87,481,373
<純資産の部>			
基本金	1,000,000	1,000,000	1,000,000
基本金	0	0	279,813
福祉金庫基金	0	0	279,813
その他の積立金	65,684,841	68,541,841	74,870,841
備品整備準備積立金	39,858,662	39,858,662	39,858,662
財政調整基金積立金	11,611,179	14,468,179	20,797,179
保育所繰越積立金	14,215,000	14,215,000	14,215,000
次期繰越活動増減差額	71,217,897	83,964,739	102,207,865
(うち当期活動収支差額)	△ 15,603,842	△ 24,851,939	3,119,290
純資産の部合計	137,902,738	153,506,580	178,358,519
負債及び純資産の合計	241,760,508	250,181,112	265,839,892

5. 経営戦略

第3次地域福祉活動計画「おおつき花咲プラン」における社協の役割をはじめ、第1次発展強化計画の評価や社会福祉協議会の現状を踏まえ、第2次発展強化計画の基本目標を次のとおり設定します。

(1) 基本目標

① 職員の質の向上

社協の理念に基づき事業を展開していくために、社協の目指す方向性の徹底を図るとともに、個別研修計画の徹底や資格取得促進などに積極的に取り組み、職員資質の向上に努めます。

② 組織・体制の整備と強化

地域福祉活動を積極的に推進するために、人材育成や財政基盤の強化と併せて、事務局体制の充実を図ります。また、理事会や評議員会などの活性化を図るための方策を講じるなど、ガバナンスの強化に努めます。

③ 財政基盤の強化

社協活動への理解を広めていくとともに、会費や寄付金、募金などのPRの強化に努めます。また、地域福祉活動が主となりうる委託事業に着目するなど、積極的な公費の導入への働きかけに努めます。

④ 事業の強化

社協の総合相談を確立していくために、相談支援体制の強化を図るとともに、現行の事業におけるネットワークの拡充や総合相談への意識的な取り組みに努めます。

(2) 発展強化計画の体系

	実施項目	取り組みの方向性	具体的な取り組み
I 職 員 の 質 の 向 上	1 人材育成	(1) 理念等の明確化	①社協の使命・経営理念・組織運営方針等の徹底 ②社協職員行動原則の策定
		(2) 専門性の向上と研修の充実	①研修制度の確立、研修体系の構築 ②社会福祉援助技術を含めた職員のスキルアップ ③資格取得に向けた取り組み
	2 職場環境	(1) 福利厚生 of 充実	①夏季休暇や年次有給休暇の計画的付与制度の確立 ②表彰制度の徹底
II 組 織 ・ 体 制 の 整 備 と 強 化	1 社協組織の強化	(1) 社協の総合相談体制の確立	①地域福祉活動専門員の配置 ②地区担当制の見直し（事務基準の設定）
		(2) 事務局組織体制の再構築	①組織体制と職員業務内容表の評価 ②労働時間の適正化 ③マネジメントできる管理体制の設定 ④事務分掌の見直し
	2 管理体制の充実	(1) 人材育成を踏まえた事務局管理	①人事考課制度（昇任・昇格）や目標管理制度の確立 ②人事異動しやすい仕組みづくりと手当等の処遇改善 ③担当等ごとの事業を評価する仕組みづくり ④リーダー会議の内容の充実 ⑤災害や感染症などに備えた危機管理機能の整備
(2) 社協役員組織の充実		①社協役員等の体制強化 ②役員研修会の定例化	
	3 情報共有	(1) 事務局内部における情報共有	①事例検討会の実施 ②事業所間学習会の実施 ③各担当の予定並びにスケジュールの可視化 ④職員会議の充実

		(2) 事務局外部における情報共有	<ul style="list-style-type: none"> ①事業所連絡会等を生かした取り組み ②社会福祉法人におけるネットワークの構築 ③災害時支援団体や市内の防災士とのネットワーク強化
Ⅲ 財政 基盤 の 強化	1 自主財源の拡充	(1) 積極的な広報活動と寄付の募集	<ul style="list-style-type: none"> ①社協パンフレットの作成・配布 ②寄付金の募集 ③募金箱の設置
		(2) 地域福祉財源の健全化に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①財政の赤字を生み出している事業の精査と整理 ②新たな事業（収益事業を含む）への取り組みの検討・実施 ③各種財団助成金等の活用
	2 事業の強化による財源の確保	(1) 介護保険事業・障害福祉サービス	<ul style="list-style-type: none"> ①事業の質の向上と更なる収入が期待できる加算の取得 ②資格取得に向けた取り組み ③有資格者の計画的な採用
		(2) 国で推進している各地域福祉事業等（受託）	<ul style="list-style-type: none"> ①生活困窮者自立支援事業 ②地域共生社会に向けた推進事業 ③障害者基幹相談支援センター並びに地域活動支援センター
Ⅳ 事業 の 強化	1 相談支援体制の強化	(1) 総合相談窓口のための仕組みと体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ①総合相談機能の確立 ②地区担当連絡会議の開催並びに地区社協運営（活動）情報の共有化 ③社協事務局内における相談援助活動の意識統一
		(2) 地域福祉ネットワークの強化	<ul style="list-style-type: none"> ①社協の専門職と地域の運営 ②地区社協との連携強化と地区社協活動の強化推進 ③地域ケア推進会議における積極的な提言 ④地域ケア会議への積極的な働きかけと参画
	2 個別の事業における対応	(1) 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> ①社協だより（Beside you）の充実 ②ホームページの充実 ③SNSの充実
		(2) 介護保険事業並びに障害福祉サービス等	<ul style="list-style-type: none"> ①各事業共通の取り組み ②介護保険指定居宅介護支援事業所

			並びに障害者相談支援事業所の強化 ③訪問介護事業所の強化 ④通所介護事業所の強化 ⑤訪問入浴介護事業所の強化 ⑥ふたば保育園 ⑦その他新たに取り組むべき事業
--	--	--	---

実施項目 I.職員の質の向上

1 人材育成

(1) 理念等の明確化

現状・課題

- ◆ 社協の使命や経営理念等を理解・意識せずに事業を行っていることが多いため、各事業の目的がその事業になっていることが多く、生活課題の解決や地域づくり、企画、調査といったことなどにつながっていない。
- ◆ 社協の職員として目指すものが明確でないため、業務の遂行にあたり、地域住民や関係団体、行政等から信頼される行動や社協職員としての価値観が共有できていない。

目指す方向性

- ◆ 社協の使命を果たし社会的な信頼を得ていくためには、全役職員が社協の理念等目指すべき方向や事業の根拠を学び、地域福祉についての理解を深めるとともに、社協の役割や進むべき方向の共有が不可欠である。また、社協職員として価値観や使命感を共有し、誇りをもって業務にあたるための指針の策定と浸透が必要である。

実施内容

- ① 社協の使命・経営理念・組織運営方針等の徹底
 - ◆ 役職員に浸透させることができるような研修会の実施等の方策を講じる。
 - ◆ 社協理念の策定と浸透を図る。
- ② 社協職員行動原則の策定
 - ◆ 職員一人ひとりが自覚と責任ある行動を行うための指針を策定する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①社協の使命・経営理念・組織運営方針等の徹底	研修会等での徹底	浸透・徹底			→
	社協理念の策定				→
②社協職員行動原則の策定		行動原則の策定・周知			→

(2) 専門性の向上と研修の充実

現状・課題

- ◆ 理念を基に、求める人材や教育方針が示されていない。
- ◆ 多様化している生活課題・福祉課題に対する、受け止めや解決に取り組んでいくための専門性やその人材育成が計画的に行えていない。
- ◆ 内部研修、外部研修ともに計画的な実施ができていない。
- ◆ 資格取得を促進するための職員資格取得経費の貸与規程はあるものの、積極的な活用があるとはいえない。

目指す方向性

- ◆ 理念を基に、求める人材や教育方針を職員全体が理解した中で、各職員自らの将来像を描き、段階的に目標を設定するキャリアパスの仕組みをつくる。

実施内容

- ① 研修制度の確立、研修体系の構築
- ② 社会福祉援助技術を含めた職員のスキルアップ
 - ◆ 理念を基に「求める人材」や「教育方針」を策定する。
 - ◆ 階層別、職種別など職員研修体系の仕組みを確立させるとともに、内部研修の計画的実施をする。
 - ◆ 個別研修計画の実施要綱等を整備して研修制度を確立させる。
- ③ 資格取得に向けた取り組み
 - ◆ 質の高い職員の確保、育成を行っていくことと、昇給・昇格、資格手当などを併せて検討し、やりがいある職場、質の高い活気ある職場づくりを目指す。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①研修制度の確立、 研修体系の構築	個別研修 計画の作成 内部研修の 実施	個別評価・ 研修体系の 検討	研修体系の 確立		→
		評価・見直 し			→
②社会福祉援助技術 を含めた職員のスキ ルアップ		内部研修の 検討・実施	C S W等外 部研修への 積極的参加		→
③資格取得に向けた 取り組み		昇任・昇格、 資格手当等 処遇等との 多角的検討		実施	→

2 職場環境

(1) 福利厚生の実現

現状・課題

- ◆ 代休制により代休が多くあり、有給休暇が中々とれない職員もいる。
- ◆ 職種や業務の違いなどから仕事量に差が生じている。

目指す方向性

- ◆ 国では、多様な働き方を可能とする働き方改革が進められています。その中において、労働者の心身の疲労を回復させ、労働者の維持培養を図っていくため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、有給休暇年5日取得が義務化されます。現在、職員は、有給休暇取得が高い状況とは言えず、国の施策からも改革する必要がある。

このことから、効率的かつ効果的な業務を遂行するとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進していくために、マネジメントを機能させ、仕事量に差が生じないように管理するとともに、日々の業務が心身ともに充実したものとなるよう、働き方の見直しに努める。

具体的な実施内容

- ① 夏季休暇や年次有給休暇の計画的付与制度の確立
 - ◆ 調査・研究し、規程等を整備するとともに計画的付与の仕組みをつくる。
- ② 表彰制度の徹底
 - ◆ 就業規則内にある永年勤続表彰を実施するとともに、モチベーションアップの効果が期待できる仕組みを検討する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①夏季休暇や年次有給休暇の計画的付与制度の確立		年次有給休暇の計画的付与の仕組み作り・実施			→
②表彰制度の徹底		永年勤続表彰の徹底と新たな表彰制の検討			→

実施項目 II.組織・体制の整備と強化

1 社協組織の強化

(1) 社協の総合相談体制の確立

現状・課題

- ◆ 地域住民の福祉課題や生活課題について、きめ細やかに対応するとともに、そこから地域課題化することや地域のつながりの構築を図るなど、支援・対応できる体制整備が必要である。
- ◆ 専門的な相談援助技術が求められることより、職員一人ひとりのスキルアップが必要不可欠となっている。
- ◆ 生活支援体制整備事業におけるコーディネーターやボランティアセンターなどが相談窓口となっているが、その相談に対して、地区社協担当制における職員がどのように関わっていくかなど、組織での統一見解が示されていない。これらのことを含めて、地区担当制のあり方について、今後の方向性を定めるなど再検討する必要がある。

目指す方向性

- ◆ 総合相談体制を確立させ、あらゆる生活課題への対応を行っていくためには、地域福祉活動専門員やコミュニティソーシャルワーカーの配置が必要である。現状では、配置に関して財政面から考えると、補助金や委託事業に頼ることは困難であるとともに、近年の厳しい社協の法人経営では、新規職員を採用するなどは困難である。しかしながら、地域共生社会に向けた国の新たな施策を含め検討するなど、専門員の配置について多角的に改善策を探っていく。
また、地区社協の強化、地域のコミュニティづくりの中心として、社協職員地区担当制により、積極的に地域との係わりをもち地域づくりに努めていますが、担当の枠を超えて事務局職員全員が担当地区をもっていることより、そのことの是非や役割を含め、今後の担当制のあり方を検討していく必要がある。

具体的な実施内容

- ① 地域福祉活動専門員の配置
 - ◆ 業務や財源、新たな施策などを含め総合的に検討する。
- ② 地区担当制の見直し
 - ◆ 社協職員地区担当制の見直しを実施する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①地域福祉活動専門員の配置		他の項目との整合性を図り、総合的に検討			→
②地区担当制の見直し	地区担当制の検討	評価・実施			→

(2) 事務局組織体制の再構築

現状・課題

- ◆ 職員業務内容表を作成してはいるが、評価する基準や仕組みがない。
- ◆ 本部や2つの事業場の拠点がある中で、組織としてマネジメント機能が十分発揮されているとはいえない。
- ◆ 労働時間については、業務量や業務内容の評価が十分でないことと、マネジメント機能が弱いことより、偏りがある。
- ◆ 効率的な事業推進のために、一人ひとりの事務分掌表をどのように分析・評価していくか、その方策が必要となっている。

目指す方向性

- ◆ 社協組織運営が充実していくためには、必要な管理体制の仕組みを作り上げていくことが必要であることから、所長兼リーダーの配置によるマネジメント機能の検証やその他の担当の現状を評価し、充実した組織運営体制を図るために必要な管理のあり方を検討し、体制の整備に努める。その際、財務状況は勿論のこと、適正な労働時間にむけた業務配分などとともに検討する必要がある。

具体的な実施内容

- ① 組織体制と職員業務内容表の評価
- ② 労働時間の適正化
 - ◆ 業務内容表を評価し、労働時間や業務分担について現状分析する。
- ③ マネジメントできる管理体制の設定
 - ◆ 現状を評価・分析し、マネジメントできる組織体制に向けた、管理単位や業務分担を検討し整備する。
- ④ 事務分掌の見直し
 - ◆ ①～③の検討を基に事務分掌を見直し、適正に整備する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①組織体制と職員業務内容表の評価	業務内容表作成	評価	実施		
②労働時間の適正化		評価			
③マネジメントできる管理体制の設定		現状の評価・分析 マネジメントできる単位や業務分担の検討			
④事務分掌の見直し		検討			

2 管理体制の充実

(1) 人材育成を踏まえた事務局管理

現状・課題

- ◆ リーダー会議は、効率的に開催し、効果的な事業の遂行が出来るように工夫する必要がある。
- ◆ 年齢に偏りがあり、異動もしにくい。
- ◆ 目標を持った業務の進め方ができていないことが課題であり、そのため、昇任・昇格や目標管理制度の進め方などを研究する必要がある。
- ◆ 法人として職員個別研修計画を仕組化して、目標管理制度につなげていくことが必要である。
- ◆ 社協では、現在、職種により給料表が異なり、人事異動についても限られたものとなっており、人材育成や組織の発展など活性化しにくい状況となっている。また、給与の仕組みは、長く勤続することが評価されているのみで、能力や資格に対する評価が組み込まれていない。
- ◆ 社協の理念や方針に沿って、PDCA サイクルに基づいた事業評価をし、事業の必要性や効率化、予算の検討など細かく行なう機会をつくっていく必要がある。
- ◆ 災害や感染症などに備えた危機管理機能が不十分である。

目指す方向性

- ◆ 職員が“オール社協”の考えの基、同じ方向を向き組織的に取り組んでいくには、目標達成のための手段である目標管理制度の実施が必要である。
そして、今後の社協組織体制の検討を進めるとともに、目標管理の視点や資格の面でも評価できるキャリアパス制度の導入などと併せて、給料表の運用の適正化や昇

任・昇格制度、目標管理制度など一体的に研究・検討していく。その際、山梨県などにおいてモデル規程や制度導入の考え方が示されていることより、様々な情報収集を行い、多角的に検討する。

また、将来を見据えた計画的・体系的な雇用管理の確立を目指した取り組みも行っていく。

- ◆ PDCA サイクルに基づいた事業評価を徹底し、効果的な事業が推進できるようにしていく。

具体的な実施内容

- ① 人事考課制度（昇任・昇格）や目標管理制度の確立
- ② 人事異動しやすい仕組みづくりと手当等の処遇改善
 - ◆ コンサルへの依頼を含め、モデル規程や制度導入を研究する。
 - ◆ 給与体系や手当等の処遇改善、雇用管理などと総合的に検討する。
- ③ 担当等ごとの事業を評価する仕組みづくり
 - ◆ 事業評価の仕組みをつくり、効果的で効率的な事業が展開できるようにする。
- ④ リーダー会議の内容の充実
 - ◆ 社協内の課題等に対し、早期に話し合いの場（リーダー会議等）をもつことは有効であり、会議が意義あるものになるように、創意工夫し実施していく。
- ⑤ 災害や感染症などに備えた危機管理機能の整備
 - ◆ 事業継続計画や職員行動マニュアルの策定を進め、災害発生時に迅速な対応が出来る仕組みをつくる。
 - ◆ 感染症に対して、迅速な対応が出来るマニュアルづくりの策定を進める。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①人事考課制度（昇任・昇格）や目標管理制度の確立		モデル規程や制度導入の研究（Jソールへの依頼検討含む）	できることから実施	管理体制の確立・実施	評価
②人事異動しやすい仕組みづくりと手当等の処遇改善		処遇改善の検討 給与体系の検討	できることから実施 雇用管理の検討		
③担当等ごとの事業を評価する仕組みづくり	事業評価表の作成・実施	見直し・実施			→
④リーダー会議の内容の充実	実施				→
⑤災害や感染症などに備えた危機管理機能の整備		マニュアルの整備			

（２）社協役員組織の充実

現状・課題

- ◆ 役員等の現状は、充て職による選任などの理由から２年任期での交代が多くなっているため、社協を理解し、選出された組織への周知などが徹底できてないところがある。
- ◆ 社会福祉法人運営は、役職員一体となった運営が必要不可欠であり、理事会・評議員会が活発的に役割を発揮できる仕組みが必要である。

目指す方向性

- ◆ 経営組織のガバナンスの強化を図るため、理事会における常設部会を分野ごとに分け、全理事に係っていただく仕組みをつくとともに、評議員会の意見・質問を受け取る仕組みづくりを行う。また併せて、役員の研修会について、目的を明確にし、計画的実施に努める。

具体的な実施内容

- ① 社協役員等の体制強化
 - ◆ 理事会の中における、常設部会の設置の検討と実施に向け取り組む。
 - ◆ 組織の活性化につながる評議員会の仕組みづくりの検討をする。
- ② 役員研修会の定例化
 - ◆ 研修会を計画的に定例実施する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①社協役員等の体制強化	総合企画専門委員会の設置	理事会の中に、常設部会の設置検討			→
		組織の活性化につながる評議員会の仕組みの検討・実施			→
②役員研修会の定例化		定例実施			→

3情報共有

(1) 事務局内部における情報共有

現状・課題

- ◆ 社協についての理解が統一的でなく、社協らしい事業展開が発揮されていないことがある。
- ◆ 日頃から、ニーズを蓄積していくことや、そのことから必要な活動を考えるなど、職員の意識の向上が必要である。
- ◆ 全職員が社協の統一的な理解を有し、オール社協で事業を展開していくことがまだ充分ではない。
- ◆ ホウ・レン・ソウが徹底されていない。

目指す方向性

- ◆ 風通しの良い職場で、職員一体となった地域福祉の推進をしていくことが出来るよう、リーダー会議の充実や内部研修会、事例検討会の定期的な開催などを通じて、情報の共有や意見を出せる場づくりなど、内部の仕組みも含めて検討・実施していく。

具体的な実施内容

- ① 事例検討会の実施
- ② 事業所間学習会の実施
 - ◆ それぞれの担当が横の連携を図り情報を共有する。
 - ◆ 深刻な生活課題等について、社協内で話し合う機会をつくり、皆で学ぶ場とする。
- ③ 各担当の予定並びにスケジュールの可視化
 - ◆ 無料グループウェアの評価と他に必要な情報共有のあり方について検討する。
- ④ 職員会議の充実
 - ◆ 全職員が意識的に取り組み、提案できる環境をつくることのできるよう検討する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①事例検討会の実施		検討・実施			→
②事業所間学習会の実施		検討・実施			→
③各担当の予定並びにスケジュールの可視化	無料グループウェアの活用	評価・実施			→
④職員会議の充実	グループウェアの実施	評価・実施			→
		職員会議の検討・実施			→

(2) 事務局外部における情報共有

現状・課題

- ◆ 社協の評議員会や地域福祉活動計画推進委員会など、既存の組織を活かしきれていない。
- ◆ 大月市事業所連絡会など既存の組織を活かしきれていない。
- ◆ 市内には様々な団体が存在するが、日頃からの連携を深めていくべき組織との連携、特に新たな組織との連携が出来ていないところがある。
- ◆ 社会福祉法人改革が行われたが、市全体の取り組みが見えてこない。

目指す方向性

- ◆ 社協が現在、係わりをもつ既存の組織を活かした取り組みや、直接的な係りはないが普段からの連携が不可欠な団体等とのネットワークの形成など、外部とのネットワークを強固なものとし、地域福祉を推進するために必要な情報の共有を、幅広く図る必要がある。

具体的な実施内容

- ① 事業所連絡会等を生かした取り組み
- ② 社会福祉法人におけるネットワークの構築
- ③ 災害時支援団体や市内の防災士とのネットワーク強化
 - ◆ ネットワーク強化のための取り組みについて、工夫や研修会の実施、話し合いなどを通じて形成していく。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①事業所連絡会等を生かした取り組み		工夫・実施			→
②社会福祉法人におけるネットワークの構築		研修会の実施・研究会			→
③災害時支援団体や市内の防災士とのネットワーク強化		話し合い・連携模索	連携	→	→

実施項目 Ⅲ.財政基盤の強化

1 自主財源の拡充

(1) 積極的な広報活動と寄付の募集

現状・課題

- ◆ 経済的不況から補助金等の減少による収入源の減少が続いている。
- ◆ 会費を納めていることへの認識がないことや社協会員であることを知らない方が多いなど、社協活動（事業）や社協会費の認知度が依然低い。
- ◆ 市社協（事業・活動）への寄付者が低迷している。

目指す方向性

- ◆ 経済的不況から補助金等の減少による収入源の減少があるため、市社協において、自主財源を確保する方策が必要となっている。
そのために、大月市社協の活動内容を多くの方に理解していただき、会員への入会や寄付金の協力者をこれまで以上に増やすよう努めていく。
また、地域福祉の理解や大月市社協の事業や活動を多くの方へ知っていただくために、様々な方法による、充実した広報活動を実施する。

具体的な実施内容

- ① 社協パンフレットの作成・配付
 - ◆ 社協会費の必要性や用途明確化を行い会員の増加に努める。
 - ◆ インターネットやチラシ等の様々な媒体による広報活動を積極的に行う。
- ② 寄付金の募集
 - ◆ 寄付したいと思ってもらえるような充実した地域福祉活動の展開を行う。
- ③ 募金箱の設置
 - ◆ 商店や公共機関等、募金箱の設置の協力を依頼する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①社協パンフレットの作成・配布	作成・配付				▶
②寄付金の募集	検討・実施				▶
③募金箱の設置	依頼・実施				▶

(2) 地域福祉財源の健全化に向けた取り組み

現状・課題

- ◆ 補助金や委託金の減少などから、厳しい法人経営の状況が続いている。
- ◆ 市全体の福祉の方向性や、そのことに伴う社協の役割の明確化を図るとともに、補助金や委託金の在り方を早急に協議していくことが必要となっている。
- ◆ 職員のコスト意識が低いことが現状としてある。厳しい経営状況が続く中において、職員一人ひとりが他人事ではなく、しっかりとコスト意識をもって効果的な事業を行っていく必要がある。
- ◆ 現行の助成事業に対する貢献度の検証や先駆的な地域福祉活動などへの助成審査方法の仕組みが確立されていないことなど課題も多く、地域福祉活動発展のための助成事業の仕組みが必要となっている。
- ◆ 財政調整基金と福祉基金の取り崩しによる補てんが続いており、目標値をもった基金の安定化方策が必要となっている。
- ◆ 自主財源の確保に向けた、新たな事業への取り組みの検討と実施をしていく必要がある。

目指す方向性

- ◆ 社協の使命である地域福祉の推進を念頭に、現在実施している事業や助成事業の精査を行うなど、財源の活用の適正化を図る。
その中において、大きな財源である市からの補助金や委託金について、市社協の役割を明確にするとともに、そのあり方をしっかりと協議する。
また、自主財源の確保に向け、福祉ニーズの動向と市民のニーズに基づき、新たな事業等への取り組みを検討していく。

具体的な実施内容

- ① 財政の赤字を生み出している事業の精査と整理
 - ◆ 事業内容の精査と整理を行い事業の適正化を図る。
 - ◆ 助成事業の精査と新たな仕組みづくりを検討する。
 - ◆ 基金の安定化方策を検討・実施する。
 - ◆ 経費節減対策を実施する。
 - ◆ 市社協の役割の明確化を図るとともに、補助金や委託金のあり方を市と協議する。
- ② 新たな事業（収益事業を含む）への取り組みの検討・実施
 - ◆ 自主財源の確保に向け、福祉ニーズの動向と市民のニーズに基づく、新たな事業等への取り組みを検討・実施する。
- ③ 各種財団助成金等の活用
 - ◆ 自主財源確保のために、各種財団等の助成金や共同募金、県の補助金などの活用を検討するとともに、地区社協活動や各種団体活動への積極的な活用支援を推進する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①財政の赤字を生み出している事業の精査と整理	事業の精査	事業見直し 実施			→
	助成事業の精査	事業見直し 実施 基金算定化 方策の検討			→
	経費節減対策の実施				→
		補助金・委託金に関する市との協議			→
②新たな事業（収益事業を含む）への取り組みの検討・実施	ニーズ把握	検討・協議			→
③各種財団助成金等の活用		調査・検討 実施	地区社協等 での検討		→

2 事業の強化による財源の確保

(1) 介護保険事業・障害福祉サービス

現状・課題

- ◆ 長期に渡って業績不振が続いている。
- ◆ コスト意識など職員の経営視点での意識が弱い。
- ◆ 現在、職種により給料表が異なり、人事異動についても限られたものとなっており、また、給与の仕組みは、長く勤続することが評価されているのみで、能力や資格に対する評価が組み込まれておらず、人材育成や組織の発展など活性化しにくい状況となっている。
- ◆ 管理者等が実務を重んじる傾向にあり、管理者等としての役割を果たし辛い状況となっている。
- ◆ 職員の地域福祉に対する拘り（利用者の尊厳など）が、質の向上へと繋がり、利用者の安定した確保にも及んでくる。

目指す方向性

- ◆ 恒久的な業績不振により、職員がそれに慣れてしまっていることから、職員の意識改革が急務となっている。このため、他項目においても度々掲げている「人材育成や組織強化」を進めていかななくてはならない。また、各事業所において、利用者数などを目標として掲げる指標が明確になっておらず、その設定をした上で、積極的

に営業活動や広報活動に努めていく。そしてそれらを管理すべく、「人材育成、収支管理、業務管理」などを総合的に行なえる管理者を育てていく必要がある。

具体的な実施内容

- ① 事業の質の向上と更なる収入が期待できる加算の取得
 - ◆ 事業所ごとの目標管理と研修計画を立てる。(再掲)
 - ◆ 人材育成を踏まえ、キャリアパスを取り入れた人事管理をしていく。(再掲)
 - ◆ 管理者の育成
法令順守や労務管理等に関する内部・外部研修を積極的に活用して管理者を育成していく。(研修制度再掲)
 - ◆ 職員の経営視点の醸成
職員の決算帳票への知識を深めるべく学ぶ機会を設け、同時に、決算帳票の更なる見える化に努める。
 - ◆ 居宅介護支援事業所の特定事業所（Ⅰ）への変更
特定事業所としての質の高い支援はもちろんの事、特定事業所（Ⅰ）となることによりより大きな報酬を得る（具体的な内容については事業の強化）。
 - ◆ 訪問・通所介護事業所の各加算の取得
各事業所の人材や状況を整理し、取得可能な加算を積極的に進めるべく体制を整備していく。
 - ◆ 利用者の確保と適正利用者数の設定
各事業所において、適切な営業活動、広報活動を行ない、利用者の確保に努めるとともに、事業所として丁寧な支援に対して支障が無いよう適正利用者数を設定する。なお、通所介護事業所については、「介護職等1名が利用者実績3.5名を担当する」ことを平成31年度末までに目標設定する。
 - ◆ 通所介護事業所の利用者実績数目標設定
平成31年度末までに1日平均30名を確保することを目標に設定する。そのために適正利用者数の都合上、従事者が必要となる場合はパートタイマーを確保する。
- ② 資格取得に向けた取り組み
 - ◆ 職場環境等の整備
事業所に必要な資格に対して、取得しやすくなるよう職場環境を整備するとともに、資格手当等の設定を行なう。(資格手当については再掲)
- ③ 有資格者の計画的な採用
 - ◆ 職員の資格等台帳作成
事業所職員ごとに、職員の個性や持っている資格などを個別研修計画や聞き取り調査などから整理して台帳を作り、事業所の適正な運営に活用していく。
 - ◆ 職員採用計画の策定
資格等職員台帳により見えてくる、世代等別の必要な人材や必要な資格などを踏まえ、長中期的な視点で採用計画を策定する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①事業の質の向上と 更なる収入が期待で きる加算の取得					
◆ 管理者の育成	個別研修計 画の実施	研修制度の 検討・実施			→
◆ 職員の経営視点 の醸成		内部研修等 において学 ぶ機会を設 ける			→
◆ 居宅介護支援事 業所の特定事業 所(Ⅰ)への変更			行政や地域 包括支援セ ンターへ働 きかけ	区分変更	
◆ 訪問・通所介護 事業所の各加算 の取得		検討	実施		→
◆ 利用者の確保と 適正利用者数の 設定	通所介護で 目標設定	居宅介護支 援・訪問介 護・障害者 相談支援で 目標設定	事業所ごと にチェック		→
◆ 通所介護事業所 の利用者実績数 目標設定	検討	実施			→
②資格取得に向けた 取り組み					
◆ 職場環境等の整 備			検討・実施		→
③有資格者の計画的 な採用					
◆ 職員の資格等台 帳作成		検討・実施			→
◆ 職員採用計画 の策定				台帳の整備 の状況を踏 まえ検討・ 実施	→

(2) 国で推進している各地域福祉事業等（受託）

現状・課題

- ◆ 社協が行う地域福祉推進事業の効果などが、行政へ伝えきれていない。
- ◆ 市の各担当と社協との事務に関する連携が出来ていないため、事業に関して協議できる体制が整っていない。

目指す方向性

- ◆ 国が進めている地域共生社会づくりに対応すべく、社協の本来の役割としての事業展開が必要となっている。そして、そのために生活困窮者自立支援事業や地域共生社会に向けた推進事業、障害者基幹相談支援センター並びに地域活動支援センターなどの国が進めている各事業を積極的に進め、財源確保に努めていく必要がある。これらの事業を、制度や分野別の支援ではなく、その垣根を越えた支援体制の構築が求められている今日の状況下において、市（福祉・保健・市民・税務・住宅・財政など全ての部門）との連携強化を図る必要がある。その連携の調整役は社協が担っていかなければならず、社協が持つ経験とノウハウを伝えていく。

具体的な実施内容

- ① 生活困窮者自立支援事業
- ② 地域共生社会に向けた推進事業
- ③ 障害者基幹相談支援センター並びに地域活動支援センター

- ◆ 市（行政）との協議

上記 3 事業いずれも、市福祉課を中心に市の各課との連携を密にし、社協の持っているコミュニティソーシャルワークのノウハウをいかして事業展開を図る旨を伝えながら、オール大月市の視点で協議を進めていく。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①生活困窮者自立支援事業 ◆市（行政）との協議	市と協議	実施	実施と事業評価・内容等協議	実施	→
②地域共生社会に向けた推進事業 ◆市（行政）との協議		市と協議	実施	実施と事業評価・内容等協議	→ 実施
③障害者基幹相談支援センター並びに地域活動支援センター ◆市（行政）との協議			市と協議	実施	→ 実施と事業評価・内容等協議

実施項目 IV.事業の強化

1 相談支援体制の強化

(1) 総合相談窓口のための仕組みと体制整備

現状・課題

- ◆ 市民から、福祉に関することや困りごとなどがある場合、どこに相談したら良いのか分からないとの意見がある。
- ◆ 社協事務局における相談情報の共有が十分でない。
- ◆ 様々な場面から生活課題や福祉課題等把握することができるよう、社協職員全員が相談業務について、意識を高めることが必要である。
- ◆ 相談支援に対する職員のスキルアップが必要となっている。
- ◆ 地区社協職員担当制における担当職員が、どの程度の業務を行うのか、地区担当制のあり方を検討する必要がある。

目指す方向性

- ◆ 地域福祉活動計画に定める「相談支援事業の充実」の実現に向け、相談支援体制の整備を推進する。
そのために、内部並びに外部研修への積極的参加による、職員の相談支援に対するスキルアップをはじめ、事務局内における情報の共有の仕組みづくり、担当間における事例検討会の実施など意欲的に取り組み、職員の技術と意識の向上を図る。

具体的な実施内容

- ① 総合相談機能の確立
 - ◆ 市民が相談しやすい体制づくりや総合相談事業の広報等による啓発活動を実施する。
- ② 地区担当連絡会議の開催並びに地区社協運営（活動）情報の共有化
 - ◆ 地区担当者連絡会議を定期的で開催する。
 - ◆ 地区担当制のあり方を検討する。（再掲）
- ③ 社協事務局内における相談援助活動の意識統一
 - ◆ 職員研修を実施し、相談業務に対する意識と技術の向上や意識の統一を図っていく。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①総合相談機能の確立	検討・協議	協議・実施			→
②地区担当連絡会議の開催並びに地区社協運営（活動）情報の共有化	連絡会議 実施				→
③社協事務局内における相談援助活動の意識統一	研修会の 実施				→

(2) 地域福祉ネットワークの強化

現状・課題

- ◆ 縦割りの体制を見直し、お互いの業務の理解や相談支援等に対する共通した認識をもつ必要がある。
- ◆ 行政、専門職、市社協、福祉関係者、地域住民等のそれぞれの役割の明確化が必要である。
- ◆ 生活支援コーディネーターを配置し、住民や福祉関係団体と協力して地域課題の把握、課題解決に向けた取り組みを行う必要がある。
- ◆ ネットワークの構築に向けた取り組みとして、2層の協議体のあり方について検討する必要がある。

目指す方向性

- ◆ 地域に根ざした総合的な生活支援体制の実現に向けた取り組みを行うために、生活支援コーディネーターを中心に、住民や福祉関係者との協力体制の強化や、地区社協活動の強化充実を図る。
- ◆ 地域包括ケアシステムの構築に向けた取り組みを推進する。
- ◆ 社協の地域福祉に対する専門的な目線や、今まで培ってきた経験と地域との連携した取り組みを活かし、市への提言を行っていく。
- ◆ 個別課題に対し、地域住民や福祉関係者の協力を得ながら個別支援できるように、地域ケア会議の開催について積極的な働きかけと参画を行う。

具体的な実施内容

- ① 社協の専門職と地域の運営
 - ◆ 生活支援コーディネーターを中心に、地域住民や福祉関係者との連携体制の強化充実を図るとともに、住民主体による地域福祉活動を推進する。
- ② 地区社協との連携強化と地区社協活動の強化推進
 - ◆ 住民や福祉関係者との協力体制の強化を図り、地域において福祉課題に対して対応できるよう、地区社協を中心に、連携体制を整備していく。
 - ◆ 地区社協の連絡会等を開催し、課題や活動等情報の共有化を図り、地域に沿った地域福祉活動を展開できるように強化推進を行う。
- ③ 地域ケア推進会議への参画
 - ◆ 社協の取り組んでいる地域福祉の推進という観点から、これまでに培ってきた地域との連携した取り組みを活かし、市へ提言していく。
- ④ 地域ケア会議への積極的な働きかけと参画
 - ◆ 地域住民や福祉関係者の協力を得ながら個別支援できるように、地域ケア会議の開催について積極的に働きかけをする。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①社協の専門職と地域の運営	検討協議	住民を対象とした勉強会の開催			→
②地区社協との連携強化と地区社協活動の強化推進	連絡会の開催				→
③地域ケア推進会議への参画	推進会議への出席				→
④地域ケア会議への積極的な働きかけと参画	検討働きかけ	実施			→

2個別の事業における対応

(1) 広報活動

現状・課題

- ◆ 市民編集委員制度（広報委員）における委員の増員や専門的分野の人材の参画ができていない。
- ◆ ホームページやフェイスブックを活用した情報発信などを行ない、多くの方に情報を得ていただける機会を設けているが、職員間でインターネットを活用した広報活動の頻度等の差が生じている。
- ◆ 時代の移り変わりとともに、SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）の種類のニーズはめまぐるしく変化している。
- ◆ 世代によって活用するSNSが異なっている。
- ◆ 広報誌社協だより（Beside you）の内容やボリュームは充実しているが、発行回数が年間4回となっており、発行の頻度が少ない。
- ◆ ボランティアだよりに関して、（市民編集委員とは別に）ボランティアセンター活動実施要綱にボランティアだより編集委員会が規定されているが、それによる運営がなされていない。
- ◆ 各広報活動において、どの程度の効果があるのか不明な状況となっている。

目指す方向性

- ◆ 専門的分野を含めた市民編集員の増員による編集員制度の強化に努めていく。また、広報活動に対する技術的、意識的な両側面において職員の意識改革に努め、職員が共通認識をもってあらゆる情報を積極的に伝えていく。

- ◆ 常に新しいインターネット環境情報に注視し、現在のフェイスブックだけでなく、時代に合ったSNSを取り入れたり、各世代にターゲットを絞ったSNSを複数活用し、情報を知りたい人へ必要な情報が届けられるように努める。
- ◆ ホームページとSNSの特性に合わせて、情報発信の使い分けを行なう。
- ◆ 広報誌においては、現在は社協だより中に、ボランティアだよりが特設された形となっているが、ボランティアだよりを独立させ、社協だよりとボランティアだよりの2つの形態により広報誌の発行回数を増やしていく。
- ◆ ボランティアだよりの編集について、「ボランティアセンターとしての広報活動として特化させるのか?」、それとも「市民編集委員が社協だよりとボランティアだよりを運営していくのか?」を検討し、状況に応じて関連している要綱の見直しを行なう必要がある。
- ◆ アンケート調査などを積極的に実施し、広報活動の効果を数値で見えるようにする。

具体的な実施内容

① 社協だより (Beside you) の充実

- ◆ 市民編集委員の強化増員
市民編集委員の募集を多方面へ周知し、更に地区社協関係者等の協力依頼によるローラー作戦での委員人材発掘を行なう。
広報委員会への職員提案の提出の方法の在り方を見直す（数値目標は次期計画策定までに4名増員）。
- ◆ 広報誌のあり方を検討
広報委員設置要綱とボランティアセンター活動事業実施要綱との整合性を図るべく広報誌のあり方を検討する。
ボランティアだよりを社協だよりとは別の機会に発行し、社協の広報誌としての発行回数を実質的に増やしていく（数値目標は社協だより年間4回、ボランティアだより年間4回発行。ただし、それぞれ決して縦割にはしない。）。

② ホームページとSNSの充実

- ◆ ホームページのリニューアル
スマートフォンなどに対応する見やすいデザインにリニューアルする。
- ◆ 技術的、意識的な両側面において職員の意識改革
職員全員で最新の情報を提供する意識を持てるように、インターネット広報活用マニュアルを作成し、広報活動をテーマに設定した職員研修などで意識を育てていく。
- ◆ 特性の検討
ホームページやSNSの特性を検討し、その特性に合わせて活用していく。
- ◆ 新たなSNSの活用
時代に合わせたあらゆるニーズに対応すべく、新たなSNSを検討し活用する。
- ◆ アンケート調査の実施
市民の社協に対する認知度などを定期的なアンケート調査等により実施する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
① 社協だより (Beside you) の充実					
◆ 市民編集委員の 強化増員		多方面へ委員の募集の周知と、ローラー作戦による人材発掘			→
◆ 広報誌のあり方を検討		ボランティアだより単独発行			→
		各要綱について検討			→
② ホームページとSNSの充実					
◆ ホームページの リニューアル	検討・実施				→
◆ 技術的、意識的な両側面において職員の意識改革		マニュアル検討・作成	広報活動をテーマとした研修を実施		→
◆ ホームページやSNSの特性の検討		特性を検討・活用			→
◆ 新たなSNSの活用		各SNSを研究	新たなSNSの活用		→
◆ アンケート調査の実施		市民へアンケート調査と街頭調査を実施			→

(2) 介護保険事業並びに障害福祉サービス等

現状・課題

- ◆ 現在、職種により給料表が異なり、人事異動についても限られたものとなっており、また、給与の仕組みは、長く勤続することが評価されているのみで、能力や資格に対する評価が組み込まれておらず、人材育成や組織の発展など活性化しにくい状況となっている。(財源再掲)
- ◆ 全体的に、人材が不足しており、現在の需要に対応しきれない事業がある。(介護職人材)
- ◆ 職員数と仕事量のバランスを上手に調整することができず、職員一人ひとりが目の前の仕事をこなすのが精一杯となる傾向にあり、組織としての効率良い運営が困難な部分もある。(設定人員数は適正)
- ◆ 管理者等が実務を重んじる傾向にあり、管理者等としての役割を果たし辛い状況となっている。(財源再掲)
- ◆ 事業所職員の地域福祉への理解は徐々に高くなってきており、利用者の地域生活へも目を向けて、「地域福祉推進関連部門の職員と連携して支援する意識」は、事業所によっては見えてきている。
- ◆ 職員の地域福祉に対する拘り（利用者の尊厳など）が、質の向上へと繋がり、利用者の安定した確保にも及んでくる。(財源再掲)

目指す方向性

- ◆ 各事業所だけでなく社協全体に言えることだが、「人材育成や組織強化」の観点においても、職員一人ひとりが社協の理念を理解し、社協の役割や進むべき方向の共有を図って（再掲）、今以上に地域福祉視点での事業所運営に努め、今後は、「地域福祉推進関連部門の職員と連携して支援する意識」を更に高めていく必要がある（社協の強みをいかした取り組み）。また、人材不足や効率の良い運営など、事業所によって異なる課題については各事業所の状況や特性に応じた取り組みを行っていく必要があり、管理者業務の適正化については、管理者の実務を減らしたり、他の職員の協力体制により業務の分担を行っていく必要がある。

具体的な実施内容

① 各事業共通の取り組み

- ◆ 事業所ごとの目標管理と研修計画を立てる。(再掲)
- ◆ 人材育成を踏まえ、キャリアパスを取り入れた人事管理をしていく。(再掲)
- ◆ 地域福祉視点での支援
利用者の地域生活に目を向け、利用者支援する関係者間の相互の連携により、利用者の尊厳を大切にチームとして支援していく。
- ◆ 地域ニーズ等や資源の整理
それぞれのサービス提供等から見えてくる地域ニーズ等や資源の整理を行ない、地

域へ情報提供する。

◆ 介護職の魅力を発信し、知らせ広める

社協だよりや事業所の広報誌や、SNSやホームページなどのインターネット媒体を活用し介護職の魅力を伝える。また、地区社協等を通じて地域に対しても情報を発信する。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
①各事業共通の取り組み					
◆ 地域福祉視点での支援	インフォマーシャル資源を活用して担当者会議の充実を図る				→
◆ 地域ニーズ等や資源の整理	事業所用地区カルテ等の様式検討	事業所用地区カルテ等の導入とそれら情報を地域へ提供			→
◆ 介護職の魅力を発信し、知らせ広める	広報誌で特集し発信、SNSで発信				→

② 介護保険指定居宅介護支援事業所並びに障害者相談支援事業所の強化

◆ 他の在宅福祉サービス事業（法人内外）との連携強化

訪問介護サービス提供責任者やデイサービス生活相談員等、障害者施設の相談員等、地区社協、お助け隊などの関係者と連携しながら、利用者の地域生活に目を向け、利用者の尊厳を大切にしてチームとして支援していく。

◆ 事例検討の実施

他事業所や、社協内の他部署などと定期的に事例検討を行なって、ノウハウを学んだりスキルアップに努める。

◆ 特定事業所（Ⅰ）への変更（居宅介護支援事業所の）（財源再掲）

特定事業所（Ⅰ）を目指すことで、困難事例等に対して、今以上に地域や関係機関との密な連携と丁寧な、よりレベルの高い支援に努める。

◆ 共生社会へ向けた対応（連携やスキルアップなど）

社協内の介護保険ケアマネジャーと障害者相談支援員の連携を図り、国が掲げている「地域共生社会」への先駆的な対応を目指していく。また、次期介護保険法改正を踏まえ、主任ケアマネジャーの全員取得を目指す。

◆ 福祉相談窓口の実施

相談窓口を設けて、介護保険や障害福祉サービス等に関して、気軽に相談できる窓口を設け、積極的に相談援助活動を行なっていく。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
②介護保険指定居宅介護支援事業所並びに障害者相談支援事業所の強化					
◆ 他の在宅福祉サービス事業(法人内外)との連携強化	利用者の尊厳や地域生活に目を向け多職種によるチームとしての支援				→
◆ 事例検討の実施	他の特定事業所年2回事例検討会開催	左記取組みに加え、社協内他部署との事例検討会開催			→
◆ 共生社会へ向けた対応		主任ケアマネを常勤ケアマネ全員取得	左記取組みに加え、他部署職員のケアマネ資格取得推進		→
◆ 特定事業所（Ⅰ）への変更(居宅介護支援事業所)			行政や地域包括支援センターへ働きかけ	区分変更	→
◆ 福祉相談窓口の実施		管理者等の担当件数を検討	適正な担当件数で運営し相談窓口の積極的な実施		→

③ 訪問介護事業所の強化

◆ 初任者研修の実施

初任者研修を開催し、社協が受講料を全額負担する代わりに、5年を限度として社協事業所で従事してもらう仕組みを検討し実施する。

- ◆ 他の在宅福祉サービス事業等（法人内外）との連携強化
ケアマネジャーやデイサービス生活相談員等、地区社協、お助け隊などの関係者と連携しながら、利用者の地域生活に目を向け、利用者の尊厳を大切にしてチームとして支援していく。
- ◆ ヘルパー連携のための情報の見える化への工夫
連絡ノートの活用やタブレット端末を導入し、情報の見える化に努める。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
③訪問介護事業所の強化 ◆ 初任者研修の実施		計画・実施	前年の状況に応じて、必要があれば実施		→
◆ 他の在宅福祉サービス事業等（法人内外）との連携強化	利用者の尊厳や地域生活に目を向け多職種によるチームとしての支援				→
◆ ヘルパー連携のための情報の見える化への工夫		連絡ノート検討・実施	タブレット端末導入検討	タブレット端末を必要に応じ導入	→

④ 通所介護事業所の強化

- ◆ 他の在宅福祉サービス事業（法人内外）との連携強化
ケアマネジャーや訪問介護サービス提供責任者等、地区社協、お助け隊などの関係者と連携しながら、利用者の地域生活に目を向け、利用者の尊厳を大切にしてチームとして支援していく。
- ◆ 職員連携のための、情報の見える化への工夫（連絡ノートの活用やSNS等の活用）
連絡ノートの活用や社協内のグループウェアのSNS等を活用し、情報の見える化に努める。
- ◆ 地域と連携した事業所運営や事業・活動の創出
地区社協と連携を図って、地域と一体で事業・活動について考え、創出していく。
- ◆ 休業日を活用し、地域福祉活動への貢献に関する取り組み
地域住民との連携を図るべく、休業日等により使用しない施設や車両を、住民主体の活動等へ活用できるよう努めていく。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
④通所介護事業所の強化					
◆ 他の在宅福祉サービス事業（法人内外）との連携強化	利用者の尊厳や地域生活に目を向け多職種によるチームとしての支援				→
◆ 職員連携のための、情報の見える化への工夫		連絡ノートやグループウェアSNSの検討・実施			→
◆ 地域と連携した事業所運営や事業・活動の創出		地区社協や地域住民等と連携	地域と繋がった活動の検討・実施		→
◆ 休業日を活用し、地域福祉活動への貢献に関する取り組み			休業日等における施設や車両の有効活用		→

⑤ 訪問入浴介護事業所の強化

- ◆ 人材不足による事業休止中のため、他事業の安定化と人材確保が最優先である。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
⑤訪問入浴介護事業所の強化				他事業の様子を踏まえて、状況に応じて検討	→

⑥ ふたば保育園

- ◆ 地域や学校と連携した事業所運営の充実
地域の方々や地域の学校などとの連携により実施している行事を充実させていく。
- ◆ 職員配置基準等の柔軟な体制整備
市内の子どもの減少（出生数減）による、園児数の増減への対応や受け入れ年齢による職員配置などに対し、利用定員区分の変更など柔軟な体制整備を図り、効率の良い運営と質の確保を行う。

◆ 今後の方向性

大月市の幼稚園・保育園・保育所の再編整備における、ふたば保育園の今後について、これまでの経緯や現状などを踏まえ、検討していく。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
⑥ふたば保育園					
◆ 地域や学校と連携した事業所運営の充実	連携による行事等の実施	評価・実施			→
◆ 職員配置基準等の柔軟な体制整備		対応・実施			→
◆ 今後の方向性	方向性について総合企画専門委員会での検討	方向性の明確化			

⑦ その他新たに取り組むべき事業

- ◆ 生活困窮者自立支援事業
- ◆ 地域共生社会に向けた推進事業
- ◆ 障害者基幹相談支援センター並びに地域活動支援センター

上記3事業いずれも、地域福祉の視点で、社協が取り組んでいる地域福祉事業や介護保険事業、障害福祉サービス事業等と連携させながら、社協が持つ地域福祉ネットワークや地域福祉のノウハウをいかして事業を実施すべく、それぞれの事業について検討していく。

具体的な取り組み	2018	2019	2020	2021	2022
⑦その他新たに取り組むべき事業					
◆ 生活困窮者自立支援事業	市と協議	実施	事業の評価内容の協議	実施	→
◆ 地域共生社会に向けた推進事業		市と協議	実施	事業の評価内容の協議	→
◆ 障害者基幹相談支援センター並びに地域活動支援センター			市と協議	実施	→ 事業の評価内容の協議

6. 大月市社会福祉協議会発展強化計画の推進に向けて

発展強化計画を策定する契機になった社協財政の収支の悪化は、社協が目指す福祉のまちづくりの進展に大きな影響を及ぼすことにつながります。このことから、発展強化計画に示されている改善・対応策はスピード感をもち、実施することが必要です。

また、計画の進行管理にあたっては、PDCAサイクルに基づき実施します。

(1) 総合企画専門委員会による推進

発展強化計画を着実に実行していくためには、計画の進捗状況を評価し、必要に応じて見直していくことが求められます。

そのため、第2次発展強化計画では、これらの進行管理を、法人の設置する委員会の一つである総合企画専門委員会において、検証作業を行います。

(2) 理事会・評議員会への報告

計画の進捗状況については、理事会・評議員会に適宜報告します。また、その他、実施内容によっては、新規事業の提案や諸規程等の変更などが必要になる場合もあり、そのような時は審議に付します。