

鹿屋市社会福祉協議会
発展・強化計画
(計画期間 平成28年度～平成32年度)

～ 地域福祉の更なる推進のために ～



平成28年3月
社会福祉法人鹿屋市社会福祉協議会

— はじめに —

少子高齢化や経済環境の変化，地域社会や家族機能の低下などにより，地域においては公的な制度ではカバーできない様々な福祉課題や生活課題が発生しています。

また，コミュニティの弱体化や家族構造の変化に伴う孤立死の増加，労働環境の変化や人間関係の希薄化による貧困，虐待，自殺など社協が対応しなければならない社会的課題は増加の一途をたっています。

このような中，社協を取り巻く環境は，社会経済・社会構造の変化に伴い急激に変わりつつあり，法人経営や事業経営においては，効果性や効率性等を重視した成果主義の導入など社協改革の必要性に迫られています。

社協がこれまで同様「地域福祉を推進する中核的な団体」として住民の付託に応えていくためには，自らの活動の原点を再度確認するとともに将来に向けてのビジョンを明らかにし，取り組むべき重点課題を定め，地域住民や関係機関・団体等に対し説明責任を果たす必要があります。

本会では，地域の様々な課題や多様な福祉ニーズを把握するとともに，地域の方々の自主的な福祉活動を総合的に推進し課題解決を行うため，平成23年度に民間の活動計画である「鹿屋市地域福祉活動計画」を策定いたしました。

現在，この計画に基づき各種社会福祉事業を積極的に展開するとともに，高齢者や障がい者の権利擁護や生活支援などの新たな事業にも取り組んでおりますが，更に5年後の社協像を見据え，その使命や経営理念，経営方針等を定めた「社協発展・強化計画」を今回策定いたしました。今後はこの計画に基づき，組織改革，役職員の意識改革，事業改革等に取り組むとともに，今回策定した「社協発展・強化計画」の目標達成を目指しながら，役職員一丸となって今後も誰もが安心して生活できる地域社会づくりに取り組んでまいります。



平成28年3月

社会福祉法人鹿屋市社会福祉協議会

会長 浜田 保

目 次

1	計画策定の背景	P 1
2	計画策定の考え方と必要性	P 2
3	計画の概要	P 3
	(1) 計画の目的と位置づけ	P 3
	(2) 計画の性格	P 3
	(3) 計画の期間	P 3
	(4) 他の計画との関係性	P 3
4	社協を取り巻く情勢と環境要因	P 4
5	鹿屋市社会福祉協議会が目指す方向性	P 6
	(1) 使命	P 6
	(2) 経営理念	P 6
	(3) 組織経営方針	P 6
6	経営戦略	P 7
	(1) 基本目標	P 7
	(2) 発展・強化計画体系図	P 8
	(3) 部門別戦略	P 9
	① 総務部門	P 9
	② 地域福祉推進部門	P 13
	③ 在宅福祉サービス部門	P 17
	(4) 財政計画	P 21
	(5) 部門別戦略・財政計画一覧表	P 24
7	計画の推進と進行管理	P 26
8	関連資料	P 27

1 計画策定の背景

全国社会福祉協議会が平成4年に策定した「新・社会福祉協議会基本要項」においては、社会福祉協議会が、「住民主体の理念」に基づき地域福祉の実現を目指す組織として、その活動の原則や機能、事業等が定められています。

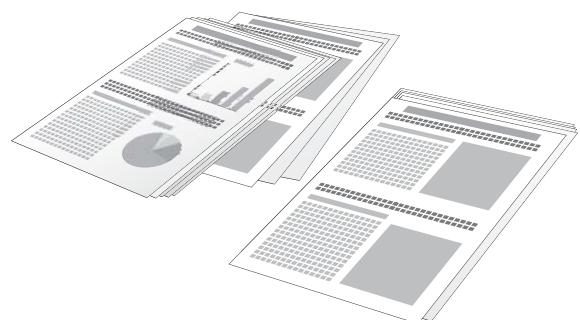
この要項は、社会福祉協議会活動の指標でもあり、昭和37年に「住民主体」の原則に基づき社会福祉協議会の組織と活動のあり方を明らかにすべく策定された「社会福祉協議会基本要項」の基本姿勢を堅持しつつ、新しい「地域福祉の時代」における社会福祉協議会の新たな発展を期して全国的な討議と検討を重ね策定されたものです。

平成5年7月には、この基本要項の具体化のために、全国社会福祉協議会・地域福祉委員会において『ふれあいネットワークプラン21』基本構想が策定されるとともに、平成8年にはその見直しが行われ「新『ふれあいネットワークプラン21』基本構想」が新たに策定されました。

また、平成2年の社会福祉八法改正や平成12年の社会福祉基礎構造改革、今般成立した社会福祉法人改革を柱とした社会福祉法改正など社会福祉協議会を取り巻く環境は大きく変化していますが、新たな時代に対応することを目的に平成16年には全国社会福祉協議会において「市区町村社協経営指針」が策定され、市区町村社協の使命・理念や事業体制・内容、組織及びその運営など基本的な考え方がまとめられるとともに、翌平成17年には全国の市区町村においてこれを実現するための計画策定の手引書として「市区町村社協発展・強化計画策定の手引き」が策定されました。

我々市町村社会福祉協議会は、激変する時代の中にあって、住民の要請に応え既存事業の強化や新たな事業・活動に打って出る必要に迫られています。

このため、市町村社会福祉協議会には、時代に即応できる組織・財政変革や意識改革を図るための計画として、この「社協発展・強化計画」の策定が求められています。



2 計画策定の考え方と必要性

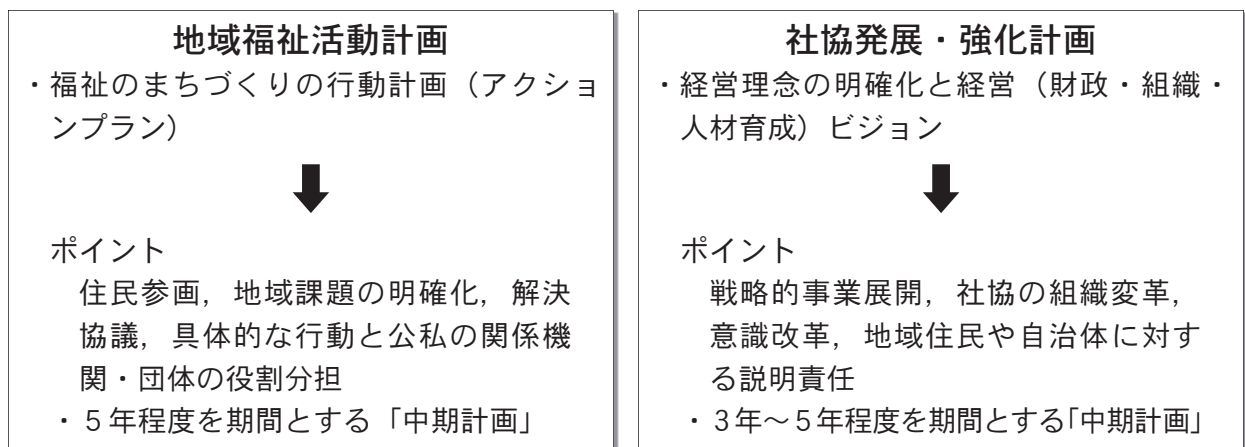
(1) 「社協発展・強化計画」とは何か

- ・ 3～5年程度を期間とする中期計画です。
- ・ 事業運営・経営のビジョンや目標を明確にします。
- ・ ビジョンや目標の実現に向けた事業・組織・財務等に関する具体的な取り組みを明示したものです。
- ・ 戦略的事業展開と同時に、社協の組織・意識改革を図り、地域住民等に対し説明を果たすものです。
- ・ 地域福祉活動計画と社協発展計画とは区別される必要がありますが、車の両輪として機能することが必要です。

(2) 「社協発展・強化計画」策定の意義

- ・ 社協の戦略計画として、既存事業の見直しや新しい分野の事業展開を図ります。
- ・ 策定過程を通じて、組織そのものを改革し、役職員の意識改革を図ります。
- ・ 社協の存在意義を社会にアピールし地域住民や自治体等に対し説明責任を果たします。
- ・ 策定プロセスに職員が参画することを通じ人材育成につなげます。
- ・ 経営ビジョンを考え、経営戦略を作成し年度計画によって施策を具体化させます。
- ・ 社協が有する経営資源(人・物・金・情報)の計画的投入、再配分を行います。

(3) 地域福祉活動と社協発展・強化計画



(4) 「社協発展・強化計画」の必要性

- ・ 社協を取り巻く様々な変化に対応するため、社協が将来ビジョンを明らかにし、取り組むべき重点課題を定め、計画的に取り組めるよう具体的方法を定めます。

社協発展・強化計画策定により期待される効果

- ① 地域社会や住民のニーズへの的確な対応
- ② 効果的・効率的な事業・サービスの提供
- ③ 補助金・委託費削減への対応，高コスト構造の克服等財務体質の強化
- ④ 事業の有効性，効果の検証による説明責任の発揮
- ⑤ 時代にあった組織づくりと人事・労務管理

※なお、社協発展・強化計画は、それにより社協経営の改革を目指すだけでなく、その策定プロセスを通じて、役職員の意識改革にも迫るものです。

3 計画の概要

(1) 計画の目的と位置づけ

この計画は、社協を取り巻くさまざまな変化に対応するため、社協の使命、経営理念、事業展開等を踏まえ、将来ビジョンを明らかにするとともに重点課題の解決に計画的に取り組めるよう具体的方法を定めるもので、社協経営の構造を変える改革計画と言えるものです。

(2) 計画の性格

社協の戦略計画として既存事業の見直しや新しい分野の事業展開を図ると同時に、組織そのものを変革し、役職員の意識改革に迫るとともに社協の存在意義を社会にアピールし、地域住民や自治体等に対し説明責任を果たすものです。また、この策定プロセスに職員が参加すること通じ、人材育成にもつながるものです。

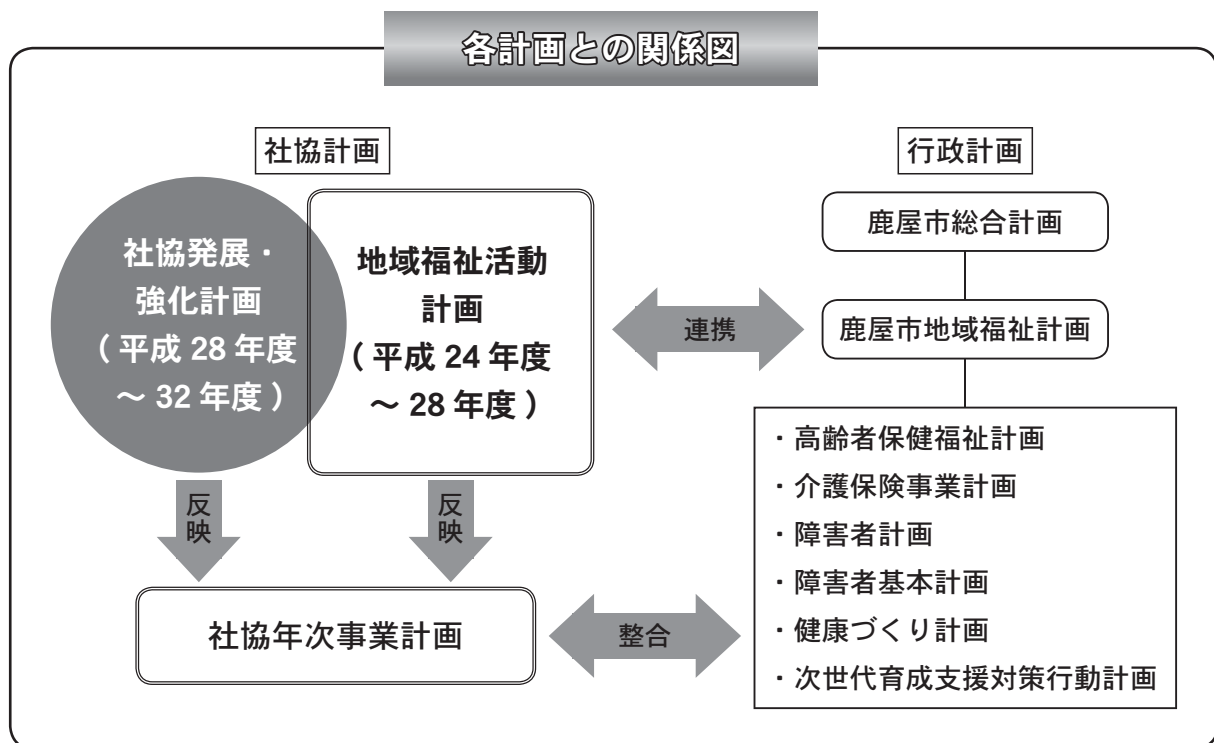
(3) 計画の期間

平成 28 年度を初年度として、平成 32 年度までの 5 年間を計画の期間とします。

(4) 他の計画との関係性

地域住民や民間団体の協働による福祉のまちづくりの行動計画（アクションプラン）である「地域福祉活動計画」とは区別されるものの、相互に作用し機能することが求められています。

また、計画された経営戦略は、毎年度策定する年度計画によって施策を具体化し実現させることとなります。



4 社協を取り巻く情勢と環境要因

(1) 経営環境

少子高齢・人口減少社会が到来するなか、介護保険制度や障害者総合支援制度においては、可能な限り住み慣れた地域や自宅で生活できるよう地域での生活を支える基盤を整備することが福祉政策の基本的な方向性となっています。

地域においては、一人暮らしや高齢者世帯が著しく増加する一方で、地域福祉の担い手や介護現場を支える世代が減少し、一部の介護保険事業所では人材を確保できず、これまでの福祉サービスのレベルを維持することすら難しい状況も発生しています。このような状況は都市部に限らず地方においても顕在化してきており、今後益々増大する福祉ニーズに適切に対応するためには、介護現場を担う人材の発掘や育成・研修とともに業務に応じた職員の適正な処遇も検討する必要があります。

また、介護保険制度の見直しや障がい者を支援する制度の改革により、効果性や効率性等を重視した成果主義の事業経営への転換が求められており、介護保険制度における訪問介護については、軽度利用者や生活援助のサービスに対する報酬が軒並み引き下げられ介護事業所経営に大きな影響を及ぼすことが懸念されています。

一方自治体においては、財政が逼迫し行財政改革が求められていることから、社協に対する補助金・委託金の見直しは避けられず、福祉サービスの担い手として、NPO法人や民間企業など福祉サービスの提供主体が多様化するなかで介護保険事業を中心に競合する場面も発生しています。

社協においては、これらを踏まえ今後事業評価の実施はもとより、地域住民に対し説明責任を果たすことが重要となる一方で、自主財源確保の必要性にも迫られています。

(2) 経営状況

当会の主な収入源は、受託金収入、介護保険収入、経常経費補助金収入、障害福祉サービス等事業収入で全体収入の約8割を占めており、支出においては、人件費約6割と事業費約2割で支出全体の約8割を占めています。

収入においては、介護関連の収入が収入全体の約3割を占めており、介護事業の業務量の増減が経営状況を大きく左右する要因となっています。経常経費補助金収入については、市の補助金収入が約2割と社協全体の収入において大きな位置を占めており、ここ数年は、市の財政も厳しいなかではありますが、補助金は、ほぼ横ばいで推移しています。

このような中、平成26年度までは、何とか収支バランスを保ってまいりましたが、地域のサービス事業所の介護保険事業への参入による利用者の著しい減少や平成27年4月の介護報酬の改定に伴い、当会の利用者の多くを占める軽度利用者の報酬が減額されたことから、介護保険収入が大幅に減少し当会の経営に大きな影響を及ぼしています。

(3) 経営課題

市町村社協は、社会福祉法第109条において規定された公共性の高い非営利団体として、その性格、活動原則、機能は、平成4年に制定された「新・社会福祉基本要項」に定められています。この要項前文においては、全国各段階の社協は、「それぞれの地域の実情に即して、創意工夫に満ちた組織と活発な活動」及び「豊かな地域社会づくりにむけ努力を重ねる」との決意が表明されています。

言い換えれば、我々社協は、目的達成のため常に創意工夫と努力が求められており、これをクリアするためには、職員の資質向上や士気を高めることが最も重要な鍵になると言えます。

当会では、役職員を各種研修会や講習会、会議へ可能な限り積極的に参加させるとともに自主的な研修の実施など職員資質の向上に努めておりますが、更に職階ごとの研修体制の確立や活動や運営に関連する資格の取得促進など職員のレベルアップのための様々な手立てを講ずる必要があります。

また、財政面においては、介護保険報酬改定等による収入減が法人全体の財政を圧迫しており、安定的な自主財源の確保への努力とあわせ、歳出の削減や法人運営・組織・事務局体制・人事・業務全般にわたって総合的な見直しが必要となっています。

社会保障・社会福祉を取り巻く環境が急速に変化するなか、当会においては、収支バランスを考慮することはもちろんのこと、限られた経営資源を効果的・効率的に活用するため、常に継続的な事業内容の見直し、改善を図るとともに、地域社会・地域住民、民間事業者を含む様々な機関・団体との連携・ネットワークを更に強化することが求められています。



5 鹿屋市社会福祉協議会が目指す方向性

(1) 使命

鹿屋市社会福祉協議会は、地域福祉を推進する中核団体として、「市民誰もがいきいきと安心して暮らせる福祉のまちづくり」を推進することを使命とします。

(2) 経営理念

鹿屋市社会福祉協議会は、この使命を達成するために、以下の経営理念に基づき事業を展開します。

- 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

(3) 組織経営方針

鹿屋市社会福祉協議協議会は、「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、その使命と経営理念を実現するために、以下により組織経営を行います。

- ① 地域に開かれた組織として、経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は、住民参加を徹底します。
- ③ 事業の評価を行い効率的で効果的な事業運営に努めるとともに、自主財源の確保に努めます。
- ④ 全ての役職員は、高い倫理観を保持し、法令を遵守します。

6 経営戦略

(1) 基本目標

① 組織体制の強化

理事会の活性化と機能強化のための方策に取り組むとともに、地域福祉活動を積極的に推進するための事務局体制の充実とガバナンスの強化に努めます。

② 職員資質の向上

住民ニーズに即した活動の展開と事業企画能力を高めるための方策を講じるとともに、社協職員に求められる専門資格の取得促進に取り組みます。

③ 地域福祉・在宅福祉の充実

地域住民がお互いに協力し合い、地域ぐるみで支え合う仕組みづくりを更に推進するとともに、介護保険事業をはじめとする在宅福祉サービスの質の向上に努めます。

④ 財政基盤の強化

社協活動のPRを強化し、会費や寄附金などへの理解を得るとともに、民間財源の活用や基金・積立金の積極的な運用、コスト削減の徹底などにより、財政の健全化に努めます。

【用語説明】

- ・ガバナンス：統治またはそのための体制や方法、内部統制（管理・監督）



(3) 部門別戦略

① 総務部門

●経営理念及び経営方針の周知

【現状と課題】

- 平成18年1月の1市3町社協の合併時に新法人の「基本理念」及び「基本方針」が定められましたが、役職員に十分周知されておらず、また、この「基本理念」及び「基本方針」には、経営的な要素が考慮されていないなど、現状に則したものとなっていないことから、新たな「経営理念」と、それに基づく「経営方針」の制定が求められています。

【今後の方向性】

- 法人の「経営理念」や「経営方針」を新たに明確化することにより、経営の方向性やあり方について、役職員に周知浸透させ法人経営の強化を図ります。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
経営理念及び経営方針の周知	周知	→			

●理事会機能の強化

【現状と課題】

- 当会では、通常、理事会を年3回開催していますが、予算や決算、事業計画や事業報告といった定例的な案件審議が大半を占めており一部に形骸化している面があることも否定できません。社会福祉法においては、役員に対する法人経営の責務が明確に規定されていることから、社協の実施する事業内容については、詳細に理解していただき、法人の進むべき方向性を検討するなど社協運営全般にわたり経営責任を担える体制や機能の構築が求められています。

【今後の方向性】

- 理事会が実質的に経営主体として機能するよう各種部会や小委員会等を設置し法人経営の強化を図ります。
- 理事会機能を効率的・効果的に発揮できるよう定数及び選任基準等の見直しを行います。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
理事会機能の強化	検討・見直し	部会等設置	→		
定数・選任基準等の見直し	検討・見直し	定数・選任基準改正	→		

●職員体制の強化

【現状と課題】

- 職員全体に占める正規職員の数が少なく、本来正規職員が担うべき業務に嘱託職員を充てざるを得ないなどの状況が発生しています。また、正規職員の年齢分布に偏りがあることから将来的な業務推進体制に支障をきたす可能性があります。

【今後の方向性】

- 各課及び各支所の業務量に応じ、職員の適正な配置に努めるとともに中長期的な視点に立った職員採用を行うことにより、職員の体制の強化を図ります。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
職員の適正配置	検討・実施	→			
計画的な職員採用	検討・調整	→			

●役職員の研修体制の充実

【現状と課題】

- 役員等に対する研修については、2年ごとの改選年度に実施する役員等研修と監事については、毎年実施される県及び県社協主催の研修会に参加するのみで、経営を担う上での役員等に対する研修機会が少ないのが現状です。

職員については、当会が年4回自主的に実施している職員研修やそれぞれの事業所ごとに行われる月例研修、県社協等が実施する各種研修に参加するなどしていますが、階層別、職種別、分野別などで計画的に系統立てて実施するといったものにはなっていません。

【今後の方向性】

- 理事等の外部研修への参加を促進するとともに、職員へ研修に係る意向調査等を実施し、職員の階層別研修の実施など必要な研修体系の整備を図ります。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
役職員の研修体制の充実	調査・検討	実施	→	見直し	実施

●会員の拡充

【現状と課題】

- ・ 会員制度については、定款第17条及び会員規程に基づき実施していますが、町内会を通して各世帯にお願いしている一般会員（年会費300円）については、一定のご理解をいただき加入していただいているものの、各種団体や施設等を対象とした団体会員（年会費3,000円）や一般企業、事業所等を対象とした特別会員（年会費3,000円）については、加入が少ない現状です。

【今後の方向性】

- ・ 団体会員や特別会員へのPRを積極的に行うとともに加入促進に努め、本会組織の底辺を成す会員制度の強化を図りながら、組織や事業の活性化に努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
会員の拡充	PR・拡充	→			

●職員の評価システムの構築

【現状と課題】

- ・ 職員の資質向上やモチベーションアップなどに資する適正な評価システムが構築されていません。

【今後の方針】

- ・ 職員自らが統一した基準で具体的な目標を定める「目標管理制度」を導入し、その目標設定や達成状況について所属上司が総合的・組織的に評価・管理するとともに管理職についてもマネジメント能力等の評価を相互に行うシステムを構築します。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
職員の評価システムの構築	基礎調査	→	システム設計	→	導入

【用語説明】

- ・モチベーション：動機づけ、意欲・やる気、動因・刺激
- ・マネジメント：経営・組織などの管理

●法人の情報公開

【現状と課題】

- ・ 当会のホームページで定款や資金収支計算書や事業活動収支計算書，貸借対照表などの財務諸表等は公表しているものの法人経営の透明性を確保し，市民に信頼される組織であるためには，経営内容を含めた更なる法人情報の公開が求められています。

【今後の方向性】

- ・ 必要な情報公開の方針を策定するとともに情報公開項目や方針の検討を行い適切な情報公開に取り組みます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
法人の情報公開	情報公開項目等の検討	情報公開方針の策定	情報公開	→	

●広報活動の強化

【現状と課題】

- ・ 現在，社協の広報媒体である社協だより，ホームページ，ボランティアだより等を活用し法人の広報活動を行っています。広報活動のマンネリ化や組織的な広報推進体制が整備されていないなど，今後の広報活動のあり方の検討と併せ新たな体制作りが求められています。

【今後の方向性】

- ・ 社協だより，ホームページ，福祉情報配信事業など社協が有する広報媒体をフル活用するとともに新たな広報手段も検討し，広報活動の強化を図ります。また，広報活動をより組織的に推進するための推進体制を構築します。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
広報活動の強化	検討・強化	→			

② 地域福祉推進部門

●地域福祉推進体制の強化

【現状と課題】

- 平成18年の社協合併後、地域福祉を推進するため、所管課である地域福祉課の職員を増強するなど、地域福祉推進体制の整備に努めてきましたが、現状においても効率的で系統だった業務推進体制には至っていません。

【今後の方向性】

- 地域福祉を推進するにあたって、課内の業務推進体制見直しや本支所の分業のあり方、適正な人員体制などについて検討し、効率的で効果的な事業推進体制を構築します。

また、行政事業との連携や校区社協の推進、ボランティアセンターとの連携などにも努め、社会資源の組織化にも取り組んでまいります。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
地域福祉推進体制の強化	取り組み強化	→			

●住民ニーズを把握するシステムの構築

【現状と課題】

- 各種補助事業や委託事業、イベントの実施など日常業務に埋没し、社会福祉協議会本来の業務である住民ニーズの把握とこれらに基づく住民主体の活動を開拓していくという機能が脆弱です。ニーズの把握、集約、分析といった基本的なシステムを構築し、既存事業に反映させるとともに、先駆的・試行的事業展開に結びつけていくことが求められています。

【今後の方向性】

- 相談事業や福祉モニター、行政機関、地域包括支援センター、他の相談窓口、住民アンケートなどを通じたニーズ集約システムを構築するとともに社協内においても必要な意見交換の場を設け各課・支所で横断的に住民ニーズを共有するシステム作りに努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
住民ニーズを把握するシステムの構築	取り組み強化	→			

●住民ニーズを踏まえた新規事業の開拓

【現状と課題】

- ・ 少子高齢社会の進展に伴い、フォーマルサービスでは対応困難ないわゆる「福祉の谷間」の問題が更に数多く発生することが予想されます。社会福祉協議会はこれらのニーズをいち早く発見し、民間団体としての開拓性・即応性・柔軟性をフルに発揮した事業の開発・展開が求められていますが、現状では日常業務に追われ、住民ニーズに基づき新規事業を開拓することが難しい状況です。

【今後の方向性】

- ・ 住民ニーズを踏まえた新規事業の開拓に向け、体制整備と併せ必要な調査研究を行うとともに職員の外部研修への積極的な参加や内部研修の実施、事業企画会議の開催などを通して、新規事業の企画力・実行力の向上に努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
新規事業の開拓	調査・研究	→			

【用語説明】

- ・ フォーマルサービス：公的機関や専門職による制度に基づくサービスや支援



●専門職の育成と職員のスキルアップ

【現状と課題】

- ・ 当会には、地域福祉コーディネーターやケアマネジャー、介護福祉士、看護師、栄養士など様々な職種の専門職員が在籍していますが、職員の資格取得促進や各種専門技術を駆使した計画的で系統立った育成は行っていないのが現状です。

【今後の方向性】

- ・ 当会が求める専門職について、必要なスキルや知識、資格を明確にし、人材育成の計画を明確にするとともに現場での知識・技術の習得を行うOTJ（オンザジョブトレーニング）や指導者が継続的に指導援助を行うスーパービジョンなどの技術を用いた職員研修の実施も検討していきます。
- ・ 専門職養成のための様々な手立てを検討し、必要な資格取得の促進を図ります。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
専門職の育成とスキルアップ	育成強化	→			
資格取得の促進	検討・調整	実施	→		

【用語説明】

- ・ スキルアップ：技術や能力を高めること
- ・ OTJ（オンザジョブトレーニング）：職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し具体的な仕事を通して、必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動
- ・ スーパービジョン：スーパーバイザー（指導する者）とスーパーバイジー（指導を受ける者）との関係間における対人援助法で、対人援助職者が常に専門家としての資質の向上を目指すための教育方法



●相談支援体制の充実

【現状と課題】

- ・ 当会の総合相談事業は、旧鹿屋市社協で実施していたふれあいのまちづくり事業の相談事業をベースに各支所に巡回相談を設置し、また平成19年度からは福祉プラザ事業による相談事業を更に加えこれまで実施してまいりましたが、支所での巡回相談件数低迷や他の相談所との連携不足、相談員の資質向上のための研修機会が少ないなどの課題も抱えており、今後の事業推進体制や運営システムを全体的に見直す必要があります。

【今後の方向性】

- ・ 相談事業の現在の体制やあり方について検証し、改善を行うとともに相談員の資質向上にも積極的に努め、市民ニーズに合致した信頼される相談所を目指します。
- ・ 市内の各種相談所と連携を深めるための方策を検討するとともに機能充実を目指し必要に応じて他の相談所との統合も検討します。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
相談支援体制の充実	見直し	体制整備	→		

●権利擁護推進体制の強化

【現状と課題】

- ・ 平成26年12月に法人後見と福祉サービス利用支援事業を一体化した権利擁護推進センターを設置し地域の権利擁護推進に取り組んできましたが、生活困窮者支援や困難ケースの増加など多様化する福祉ニーズに対応できる組織体制の整備や財源確保など課題があります。

【今後の方向性】

- ・ 認知症高齢者の増加や、知的・精神障がい者、さらには経済的困窮や社会的孤立等の問題の広がり等を踏まえ、地域福祉推進の中核としての役割を果たすために、地域住民や関係団体とのネットワークと福祉サービス利用支援事業での実績を活かし、住民が安心して住み慣れた地域での生活を維持継続できるよう、権利擁護推進体制の整備・強化を図ります。

また、行政との連携により権利擁護推進に関する多様な事業の展開や財源確保に努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
権利擁護推進体制の強化	取り組み強化	→			

③ 在宅福祉サービス部門

●事業推進体制の見直し

【現状と課題】

- ・ 介護保険事業や高齢者給食サービス事業については、事業拠点が複数に分かれていることから、それぞれの事業拠点においてサービス調整や、職員管理、業務実績管理、関連事務処理等を行っていますが、経営環境が厳しさを増す中、今後それぞれの事業についての採算性を詳細に把握するとともに、事業拠点のあり方や職員体制、サービス管理体制、事務処理体制など詳細に検証し見直しを行う必要性に迫られています。

また、他の事業についても採算割れしているものもあり、人的体制や運営形態など今後の存続を含め総合的な見直しが求められています。

【今後の方向性】

- ・ 業務の効率化やコスト削減、人員体制の強化を図るため各事業の統合や運営体制の見直しを行います。社協が今後も担うべき事業であるのか、また役割を終えた事業はないかなど、関係者を含め検討を行います。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
事業推進体制の見直し	検証・見直し	→			

●働きやすい職場環境の整備

【現状と課題】

- ・ 職場によっては、衛生環境を含め職場環境の改善が必要な所があります。
また、職員ごとの業務バランスの調整がうまくいかず特定の職員へ業務集中したり、業務量が多く定時に帰宅できない。休日出勤した場合でも有給休暇や振替休日を取りにくいなどの問題も発生しています。

【今後の方向性】

- ・ 職場環境については、衛生委員会等に諮り改善策を検討するとともに建物の構造等に起因する問題に関しては、年度ごとの改善計画を作成し計画的な改善策を検討します。
- ・ 業務量等の課題については、前述の事業推進体制の見直し等を含め総合的に対応策を検討していきます。
- ・ 有給休暇・介護休暇・育児休暇など取得しやすい環境を整備するとともに各職員へ取得促進についての啓発にも努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
職場環境の改善	環境改善	→			
業務量等の改善	調整	→			
有給休暇等の取得促進	啓発・調整	→			

●サービス向上への取り組み

【現状と課題】

- ・ 介護保険事業においては業務量が減少傾向にあり、今後総合事業への移行に伴い更に減少することが予想されます。各事業所においては、利用者に当会の事業所を選んでいただけるようサービスの質の向上を図るとともに満足いただけるサービスの提供に努める必要があります。

【今後の方向性】

- ・ 職員の介護技術・接遇向上のための研修会の開催や外部研修への参加などを通して技術の向上に努めます。
- ・ 利用者からの意見や要望に真摯に向き合うとともに、業務にフィードバックさせるシステムを構築します。
- ・ 利用者への満足度調査を実施しサービス向上に努めます。
- ・ リスクマネジメントに取り組み危機管理体制を構築します。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
介護技術・接遇技術の向上	研修実施	→			
意見や要望をフィードバックさせるシステムの構築	システムの検討	実施	→		
リスクマネジメントの実施	研修・検討	実施	→		

【用語説明】

- ・ フィードバック : 物事への反応や結果をみて、改良・調整を加えること。
- ・ リスクマネジメント : 各種の危険による不測の損害を最小の費用で効果的に処理するための経営管理手法

●職員処遇と人材の確保

【現状と課題】

- ・ 全国的な傾向として、近年、介護関連の専門職の人材不足が顕著となっており、当会においても有資格者の確保に苦慮する状況が発生しています。ハローワークへ募集も行いますが、他の事業所との間に処遇面での開きがあり、中々応募いただけないという現状があります。

【今後の方向性】

- ・ 他の事業所の処遇等を考慮し初任給格付けを行うとともに前職歴換算を行うなど処遇改善に努め専門職が応募し定着しやすい環境づくりに努めます。
- ・ 定年延長や再雇用、専門職の自前での養成などを検討し、専門職の長期雇用に努め職員確保を図ります。
- ・ 長期勤務者に対する表彰等を実施し定着率の向上に努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
職員処遇の改善	調査・検討	実施	→	見直し	実施
定年延長や再雇用等の検討	調査・検討	→			
表彰等の実施	実施	→			



●情報共有化とコミュニケーション促進

【現状と課題】

- ・ 当会では、週1回行われる管理職会議や課内ミーティング、毎月行われる課長・支所長会議や介護保険事業所月例会などの開催により管理職やそれぞれのセクションごとの情報共有や意識共有には積極的に取り組んでおりますが、本支所・各課・各支所・各事業所間の横断的な情報共有には弱く、全体の情報共有化が課題となっています。また、報・連・相が適正になされず、業務に支障をきたす場合も見受けられます。

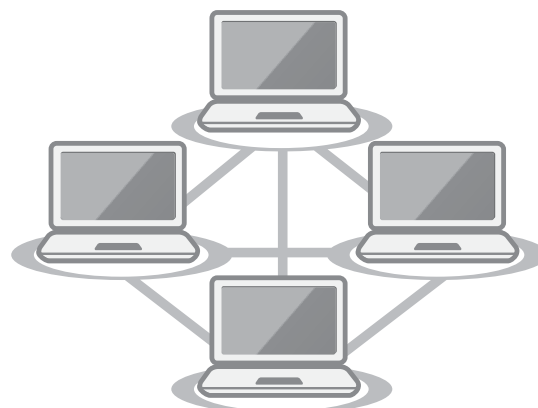
【今後の方向性】

- ・ 組織内での情報共有や意識共有を行う事務所内の情報ネットワークを構築することを目指し必要な研修等を行います。
- ・ 社内メールについては、すでに導入していますが、情報閲覧システムやニュースシステム、職員の業務予定など各部署職員の動向を把握するための情報共有ツールの導入を検討し企業内ネットワークいわゆるイントラネットの構築に取り組みます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
情報ネットワーク研修等	実施	→			
イントラネット構築	研究・導入検討	導入	→		

【用語説明】

- ・ イントラネット：インターネット等の技術を用いることで利便性を高め、且つアクセスできる端末を制限する事で安全性を高めた企業内ネットワーク



(4) 財政計画

●自主財源の拡充

【現状と課題】

- 自主財源としては、会費収入や寄附金収入、介護保険事業収入、葬儀事業や自動販売機による収入等がありますが、会費収入や共同募金配分金収入などの募金収入については、町内会を通してお願いする戸別募金が町内会予算で計上されているところが多く、町内会予算が逼迫するに伴い減少傾向にあります。

また、介護保険事業収入においては、当会の訪問介護利用者の8割が軽度利用者であることやサービス提供の6割以上が生活援助であることから介護報酬改定に伴い大幅な収入減となり、社協の収支バランスに大きな影響を与えています。

【今後の方向性】

- 社協の特性を生かしながら、新たな自主財源の掘り起こしを進めるとともに、会費収入については、団体会員・特別会員の増に努めるとともに寄附金募集の広報強化に取り組みます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
自主財源の拡充	広報強化	→			

●公的財源の確保

【現状と課題】

- 鹿屋市や県社協からの委託事業や補助事業、助成事業など約20の事業を実施しており、収入全体に占める割合もおよそ5割と大きな割合となっています。

しかし、一部の委託事業については収支があわないものや、補助事業においても一部に補助割合が低くなるなど厳しい状況も発生しています。

【今後の方向性】

- 社協においても更なる経費節減などの自助努力を行うとともに、必要な公的財源については、社協活動の重要性をご理解いただき、今後ご支援いただけるよう粘り強く交渉します。

また、新たな補助事業など公的財源の情報収集も積極的に行い、安定的な財源確保に努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
公的財源の確保	増強	→			

●民間財源の活用

【現状と課題】

- ・ 各種財団などが実施する助成等の民間財源については、これまで活用を含め積極的に検討してきていない現状です。

【今後の方向性】

- ・ 自主財源や公的財源が減少する中、各種財団等の実施する助成事業について積極的に情報収集し、利用可能なものを選択し有効活用に努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
民間財源の活用	活用促進	→			

●効率的な資産運用と管理

【現状と課題】

- ・ 国内の経済状況は、日銀の大規模金融緩和等を受け大企業を中心に業績が回復基調にあり、人件費のベースアップも実施されるなど一部に明るさも見られるものの債券市場においては、相変わらず低金利政策が継続しており、当会の定期預金・国債などによる資産運用においては厳しい状況が続いています。

【今後の方向性】

- ・ 当会においては、中長期の財政計画を策定しておらず、また、資産運用関連の規程も整備されていないことから、これらを整備し積極的な資産運用に努めます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
財政計画策定	調査・研究	計画策定	→		
効率的な資産運用と管理	規程整備	運用	→		

●コスト意識の醸成とコスト削減の徹底

【現状と課題】

- ・ 無駄な光熱水費を削減するため、始業前や昼食時に電気を切るなどの節電等やコスト意識の徹底を呼びかけていますが、事業実施に関し、事務事業の検証は毎年度行っているものの人件費を含めた費用対効果を分析し事業推進に生かすことまでは至っていない状況です。

【今後の方向性】

- ・ 職員一人一人がコスト意識の持つために予算の仕組みや内容を十分理解するとともに、業務のやり方や作業の進め方に無駄はないか、前年度を踏襲するだけの事業内容や予算編成になっていないか、日常活動において削減可能なものはないかなど事務事業検証作業において検証するとともに職員研修等を通してコスト意識を徹底していきます。

実施項目	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
コスト意識の醸成とコスト削減の徹底	研修・検証	→			



(5) 部門別戦略・財政計画一覧表

項 目			H28	H29	H30	H31	H32	
部門等	戦略項目	実施項目						
総 務	経営理念及び経営方針の周知	経営理念及び経営方針の周知	周 知	→				
		理事会機能の強化	検討・見直し	部会等設置	→			
	理事会機能の強化	定数・選任基準等の見直し	検討・見直し	定数・選任基準改正	→			
		職員の適正配置	検討・実施	→				
	職員体制強化	計画的な職員採用	検討・調整	→				
		役職員の研修体制の充実と職員資質の向上	調査・検討	実 施	→	見直し	実 施	
	会員の拡充	会員の拡充	PR・拡充	→				
	職員の評価システムの構築	職員の評価システムの構築	基礎調査	→	システム設計	→	導 入	
	法人の情報公開	法人の情報公開	情報公開項目等の検討	情報公開方針の策定	情報公開	→		
	広報活動の強化	広報活動の強化	検討・強化	→				
地域福祉推進	地域福祉推進体制の強化	地域福祉推進体制の強化	取り組み強化	→				
	住民ニーズを把握するシステムの構築	住民ニーズを把握するシステムの構築	取り組み強化	→				
	住民ニーズを踏まえた新規事業の開拓	新規事業の開拓	調査・研究	→				
	専門職の育成と職員のスキルアップ	専門職の育成とスキルアップ	育成強化	→				
		資格取得の促進	検討・調整	実 施	→			
	相談支援体制の充実	相談支援体制の充実	見直し	体制整備	→			
権利擁護推進体制の強化	権利擁護推進体制の強化	取り組み強化	→					
在宅福祉サービス	事業推進体制の見直し	事業推進体制の見直し	検討・見直し	→				
	働きやすい職場環境の整備	職場環境の改善	環境改善	→				
		業務量等の改善	調 整	→				
		有給休暇等の取得促進	啓発・調整	→				
	サービス向上への取り組み	介護技術・接遇技術の向上	研修実施	→				
		意見や要望をフィードバックさせるシステムの構築	システムの検討	実 施	→			
		リスクマネジメントの実施	研修・検討	実 施	→			
	職員処遇と人材の確保	職員処遇の改善	調査・検討	実 施	→	見直し	実 施	
定年延長や再雇用等の検討		調査・検討	→					
表彰等の実施		実 施	→					

項 目			H28	H29	H30	H31	H32
部門等	戦略項目	実施項目					
在宅福祉サービス	情報共有化とコミュニケーション促進	情報ネットワーク研修等	実 施				
		イントラネット構築	研究・導入検討	導 入			
財政計画	自主財源の拡充		広報強化				
	公的財源の確保		増 強				
	民間財源の活用		活用促進				
	効率的な資産運用と管理	財政計画策定	調査・研究	計画策定			
		効率的な資産運用と管理	規程整備	運 用			
	コスト意識の醸成とコスト削減の徹底		研修・検証				

7 計画の推進と進行管理

(1) 計画の推進

計画の推進にあたっては、実施項目ごとの計画に基づき年度ごとに実施するものとし、法人の単年度事業計画にも計画内容を反映させることにより理事・評議員の理解を得るものとします。

(2) 計画の進行管理

計画の進行管理については、PDCAサイクルに基づき行いものとし、単年度ごとの進捗状況については、社協発展強化計画評価委員会(仮称)を設け検証作業を行うとともに、中間年(3年目)に計画の全体的な見直しを行うものとします。

(3) 計画の広報

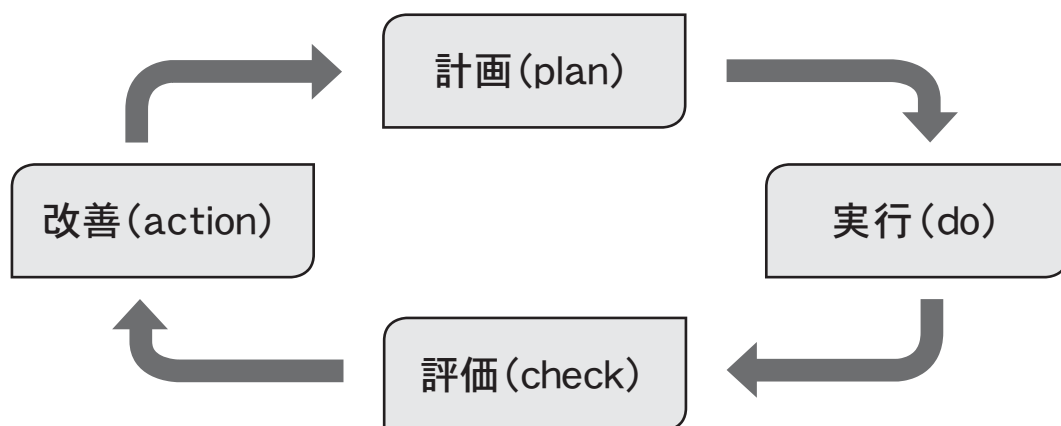
本計画を着実に推進するためには、関係者や市民の理解を得る必要があることから、内外に対し、この計画の内容を積極的に知らせる手立てを検討します。

理事・評議員へは理事会・評議員会において、計画書を配付しその内容を説明するとともに職員に対しては、研修会等を通してこの計画の内容の周知をはかります。

また、関係機関・団体に対しましては、計画書の配付を行うとともに当会ホームページや社協だより等に掲載し、市民の皆様にも積極的に広報を行っていきます。

PDCA サイクルとは

マネジメントサイクルの1つで、計画 (plan)、実行 (do)、評価 (check)、改善 (action) のプロセスを順に実施する。最後の action では check の結果から、最初の plan の内容を継続 (定着)・修正・破棄のいずれかにして、次回の plan に結び付ける。このらせん状のプロセスを繰り返すことによって、品質の維持・向上および継続的な業務改善活動を推進するマネジメント手法がPDCA サイクルです。



8 関連資料

社会福祉法人鹿屋市社会福祉協議会発展・強化計画策定委員会設置要綱

(目的)

第1条 この要綱は、社会福祉法人鹿屋市社会福祉協議会（以下、「本会」という。）の発展・強化計画（以下、「計画」という。）策定に関わる事項を総合的に検討するため設置する策定委員会（以下「委員会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について必要な調査及び審議を行い、その結果を理事会に報告・提案する。

- (1) 本会の事業・組織・財務等の状況把握、課題整理、分析に関すること
- (2) 本会の計画策定に関すること
- (3) その他、本会会長が必要と認める事項

(組織)

第3条 委員会は、委員長及び副委員長並びに委員をもって組織する。

- 2 委員長には事務局長を、副委員長には事務局次長をもってあてる。
- 3 委員には各課長及び課長補佐級の職員をもってあてる。
- 4 委員会で審議する計画原案等を作成するため、関係職員で構成するプロジェクトチームを設置する。
- 5 委員会に、オブザーバーを置くことができる。

(任期)

第4条 委員会委員の任期は、平成27年6月8日から計画策定が完了する日までとする。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が招集し、その議長となる。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、または委員長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 3 委員会が必要と認めるときは、委員会に委員以外のものの出席を求め、その説明又は意見を聞くことができる。

(庶務)

第6条 会議の庶務は、総務課において処理する。

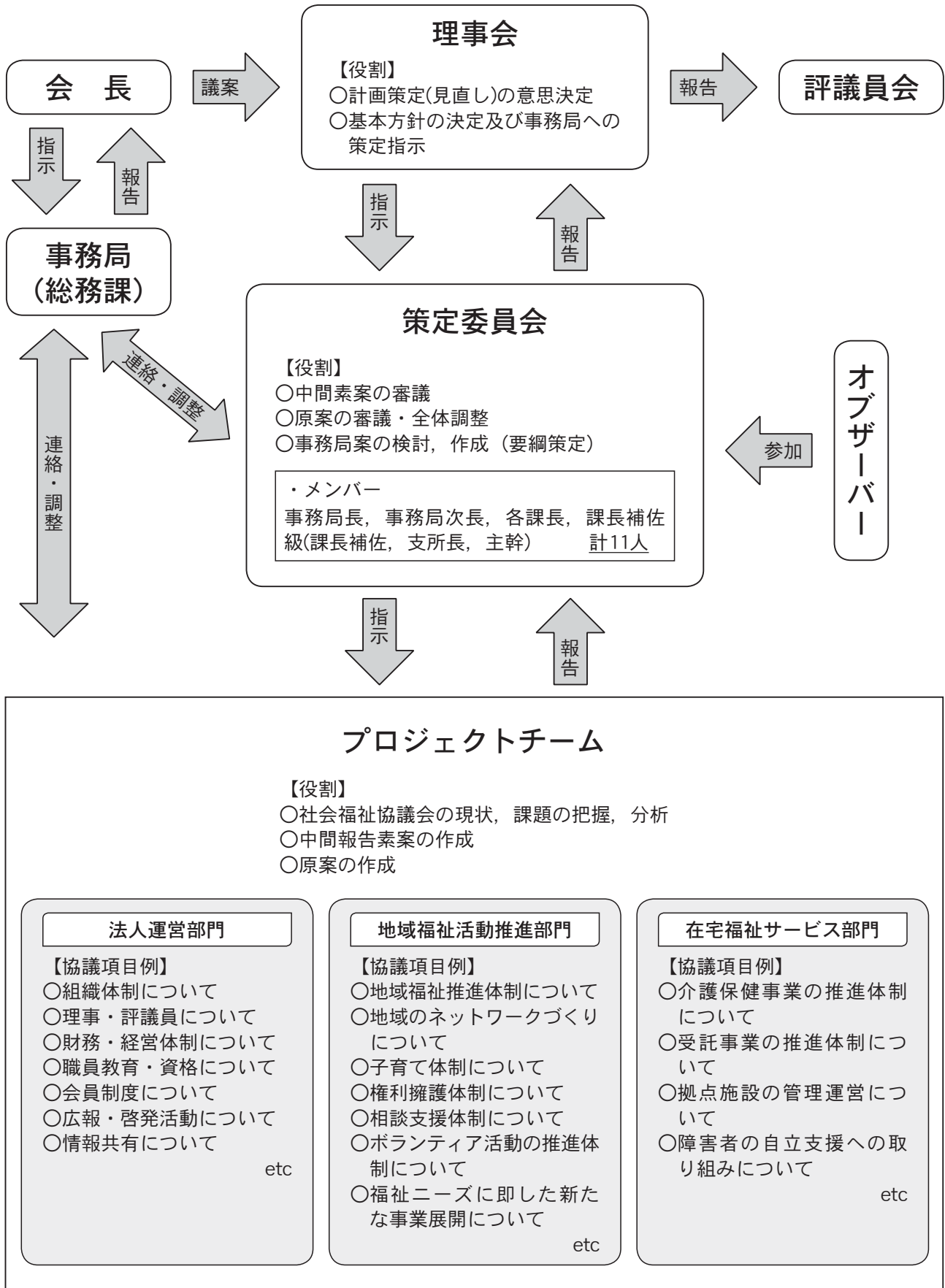
(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成27年6月8日から施行する。

社協発展・強化計画策定に係るフローチャート



鹿屋市社会福祉協議会発展・強化計画策定委員会委員名簿

氏名	所属課	役職名
◎ 田中和春	—	事務局長
○ 清水直樹	総務課	事務局次長兼課長
中園三浩	地域福祉課	課長
前原敏昭	在宅福祉サービス課	課長
安田恵子	吾平支所	支所長
福岡耕治	串良支所	支所長
脇田和江	輝北支所	支所長
永田博光	総務課	課長補佐
岩元伸司	地域福祉課	課長補佐
米満俊美	地域福祉課	主幹兼ボランティア係長
富松謙一	地域福祉課	主幹

◎委員長 ○副委員長

プロジェクトチームメンバー名簿

法人運営部門	地域福祉活動推進部門	在宅福祉サービス部門
◎ 永田博光	◎ 富松謙一	◎ 岩元伸司
○ 安田恵子	○ 福岡耕治	○ 脇田和江
脇田和江	安田恵子	福岡耕治
富松謙一	岩元伸司	永田博光
△ 高江行夫	米満俊美	米満俊美
園田すみ子	岩元大介	岩元大介
井神純一	△ 井神純一	高江行夫
永山久美子	田之上照文	園田すみ子
坂口和博	坂口和博	田之上照文
小田美桜	△ 小田美桜	△ 永山久美子

◎リーダー ○サブリーダー △記録

※ 3課長及び介護保険事業所主任等については、必要に応じオブザーバーとして参加

鹿屋市社会福祉協議会発展・強化計画策定に向けたこれまでの経過

(1) 経過事項

平成 26 年 9 月 16 日 (火) 職員研修にて職員へ計画の概要説明

平成 26 年 12 月 5 日 (金) 第 2 回社協理事会において社協発展。強化計画の概要説明

平成 27 年 3 月 25 日 (水) 平成 27 年度事業計画に盛り込み、第 3 回社協理事会・評議員会において

認定・承認を得るとともに予算に関係経費を計上

平成 27 年 6 月 8 日 (月) 発展・強化計画策定委員会設置要綱の策定

平成 27 年 6 月 8 日 (月) 策定委員会委員の委嘱

平成 27 年 6 月 22 日 (月) 発展・強化計画第 1 回策定委員会の開催

平成 27 年 6 月 30 日 (火) 発展・強化計画プロジェクトチームメンバーの選定

平成 27 年 7 月 1 日 (月) 発展・強化計画プロジェクトチーム打合せの開催

平成 27 年 7 月 1 日 (月) 発展・強化計画プロジェクトチームにおいて策定作業開始

平成 27 年 9 月 30 日 (水) 発展・強化計画第 2 回策定委員会の開催

平成 27 年 12 月 25 日 (金) 発展・強化計画プロジェクトチームにおいて中間報告案作成

平成 28 年 1 月 6 日 (水) 発展・強化計画第 3 回策定委員会の開催 (中間報告案審議)

平成 28 年 1 月 25 日 (月) 平成 27 年度第 5 回理事会において中間報告

平成 28 年 3 月 25 日 (金) 平成 27 年度第 6 回理事会において計画策定し第 5 回評議員会へ報告

※発展・強化計画プロジェクトチーム開催状況については、別記のとおり。



鹿屋市社協発展・強化計画策定委員会プロジェクトチーム部門別会議開催状況

【法人運営部門】

回	日時	場所	参加者	協議内容
第1回	7月14日(火) 17:30～19:40	本所	9人	・社協発展強化計画策定の意義の再確認 ・法人運営部門のプロジェクトチーム会議の日程、協議の進め方など
第2回	7月21日(火) 17:30～19:30	本所	8人	・前回の振り返り ・法人経営状況等の説明 ・協議項目の確認
第3回	7月28日(火) 17:30～20:00	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目の設定
第4回	8月4日(火) 17:30～19:40	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目の設定
第5回	8月25日(火) 17:30～19:40	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目(人・組織)の現状把握と課題抽出など
第6回	9月1日(火) 17:30～19:30	本所	9人	・前回の振り返り ・協議項目(事業:広報)の現状把握と課題抽出など
第7回	9月8日(火) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目(財政)の現状把握と課題抽出など
第8回	9月15日(火) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目(事業の評価)の現状把握と課題抽出など ・地域における公益的な活動の取り組み
第9回	10月6日(火) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目全体の確認(現状分析シート)
第10回	12月24日(木) 15:10～16:30	本所	7人	・発展・強化計画部門別戦略事項(総務部門)の最終確認について

鹿屋市社協発展・強化計画策定委員会プロジェクトチーム部門別会議開催状況

【在宅福祉サービス部門】

回	日時	場所	参加者	協議内容
第1回	7月16日(木) 17:30～	本所	9人	<ul style="list-style-type: none"> 委員の紹介, 今後の進め方や日程確認 在宅福祉サービス部門の取り組みについて (H26実績)
第2回	7月23日(木) 17:30～	分室	9人	<ul style="list-style-type: none"> 前回の振り返り, 在宅福祉事業の運営状況について H26事務事業検証作業結果表の確認, 協議項目の検討
第3回	7月30日(木) 17:30～	分室	9人	<ul style="list-style-type: none"> 協議事項〈市受託事業〉の課題抽出・分析について(訪問給食, 生きデイ, 障害者基幹相談支援センター)
第4回	8月6日(木) 17:30～	分室	10人	<ul style="list-style-type: none"> 協議事項〈介護サービス事業〉の課題抽出・分析について(居宅, 訪問介護, 訪問入浴, 障害者居宅介護)
第5回	8月20日(木) 17:30～	分室	10人	<ul style="list-style-type: none"> 先進地視察研修(都城市社協)の報告 協議事項〈葬儀事業〉の課題抽出・分析について
第6回	8月27日(木) 17:30～	分室	10人	<ul style="list-style-type: none"> 協議事項〈拠点施設の運営管理〉の課題抽出・分析について 社協としての地域貢献活動について
第7回	9月10日(木) 17:30～	分室	10人	<ul style="list-style-type: none"> これまでに挙げた意見集約の確認 項目ごと〈介護サービス〉今後の方向性について検討
第8回	9月24日(木) 17:30～	分室	8人	<ul style="list-style-type: none"> これまでに挙げた意見集約の確認 項目ごと〈受託・葬儀・会館〉今後の方向性について検討
第9回	10月8日(木) 17:30～	分室	8人	<ul style="list-style-type: none"> 現状分析シートに基づく協議項目の確認について
第10回	12月9日(木) 14:00～	分室	8人	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトチームまとめ

鹿屋市社協発展・強化計画策定委員会プロジェクトチーム部門別会議開催状況

【地域福祉推進部門】

回	日時	場所	参加者	協議内容
第1回	7月15日(水) 17:30～19:00	本所	9人	・地域福祉活動推進部門の共通理解 ・日程確認, 進め方について
第2回	7月22日(水) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・地域福祉活動の現状把握 ・協議項目の考え方
第3回	7月29日(水) 17:30～19:30	本所	9人	・前回の振り返り ・協議項目の設定
第4回	8月5日(水) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目の分析(地域福祉活動・ボランティア)
第5回	8月19日(水) 17:30～19:30	本所	9人	・前回の振り返り ・都城市社協報告(先進地報告) ・協議項目の分析(ボランティア活動)
第6回	8月26日(水) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目の分析(子育て支援)
第7回	9月2日(水) 17:30～19:30	本所	9人	・前回の振り返り ・協議項目の分析(権利擁護・相談支援・福祉プラザ)
第8回	9月9日(水) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目の分析(福祉プラザ・温泉公衆浴場)
第9回	9月16日(水) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目の分析(温泉公衆浴場・共募・日赤)
第10回	9月30日(水) 17:30～19:30	本所	9人	・前回の振り返り ・協議項目の分析(新規事業について)
第11回	9月30日(水) 17:30～19:30	本所	10人	・前回の振り返り ・協議項目全体の確認(現状分析シート)
第12回	9月30日(水) 15:30～17:00	本所	9人	・地域福祉推進部門現状分析シートまとめ

社会福祉協議会の性格，活動原則，機能

1. 社会福祉協議会の性格

社会福祉協議会は、

- ① 地域における住民組織と公私の社会福祉事業関係者等により構成され、
- ② 住民主体の理念に基づき、地域の福祉課題の解決に取り組み、誰もが安心して暮らすことのできる地域福祉の実現をめざし、
- ③ 住民の福祉活動の組織化、社会福祉を目的とする事業の連絡調整および事業の企画・実施などを行う、
- ④ 市区町村、都道府県・指定都市、全図を結ぶ公共性と自主性を有する民間組織である。

2. 社会福祉協議会の活動原則

社会福祉協議会は、次の原則をふまえ、各地域の特性を生かした活動をすすめる。

- (1) 広く住民の生活実態・福祉課題等の把握に努め、そのニーズに立脚した活動をすすめる。
【住民ニーズ基本の原則】
- (2) 住民の地域福祉への関心を高め、その自主的な取り組みを基礎とした活動をすすめる。
【住民活動主体の原則】
- (3) 民間組織としての特性を生かし、住民ニーズ、地域の福祉課題に対応して、開拓性・即応性・柔軟性を発揮した活動をすすめる。
【民間性の原則】
- (4) 公私の社会福祉および保健・医療、教育、労働等の関係機関・団体、住民等の協働と役割分担により、計画的かつ総合的に活動をすすめる。
【公私協働の原則】
- (5) 地域福祉の推進組織として、組織化、調査、計画等に関する専門性を発揮した活動をすすめる。
【専門性の原則】

3. 社会福祉協議会の機能

社会福祉協議会は、地域福祉推進の中核組織として、次の機能を発揮する。

- (1) 住民ニーズ・福祉課題の明確化および住民活動の推進機能
- (2) 公私社会福祉事業等の組織化・連絡調整機能
- (3) 福祉活動・事業の企画および実施機能
- (4) 調査研究・開発機能
- (5) 計画策定、提言・改善運動機能
- (6) 広報・啓発機能
- (7) 福祉活動・事業の支援機能

(出典) 「新・社会福祉協議会基本要項」全国社会福祉協議会、平成4年4月より

社会福祉協議会の課題

社会福祉協議会の課題として、以下の目標が掲げられた。

- ① 住民の自主的、自発的参加によるボランティア活動の促進
- ② 福祉総合相談やケアマネジメント体制の確立
- ③ 在宅福祉サービスの運営と改革
- ④ 小地域ネットワーク活動の推進
- ⑤ 住民参加型在宅福祉サービスの設置促進とその組織化

(出典) 新「ふれあいネットワークプラン21」基本構想(平成8年10月策定)より

社会福祉協議会の使命・経営理念・組織運営方針

【使命】

市区町村社協は、地域福祉を推進する中核的な団体として、誰もが安心して暮らすことのできる福祉のまちづくりを推進することを使命とする。

【経営理念】

市区町村社協は、この使命を果たすために以下の経営理念に基づき事業を展開する。

- 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

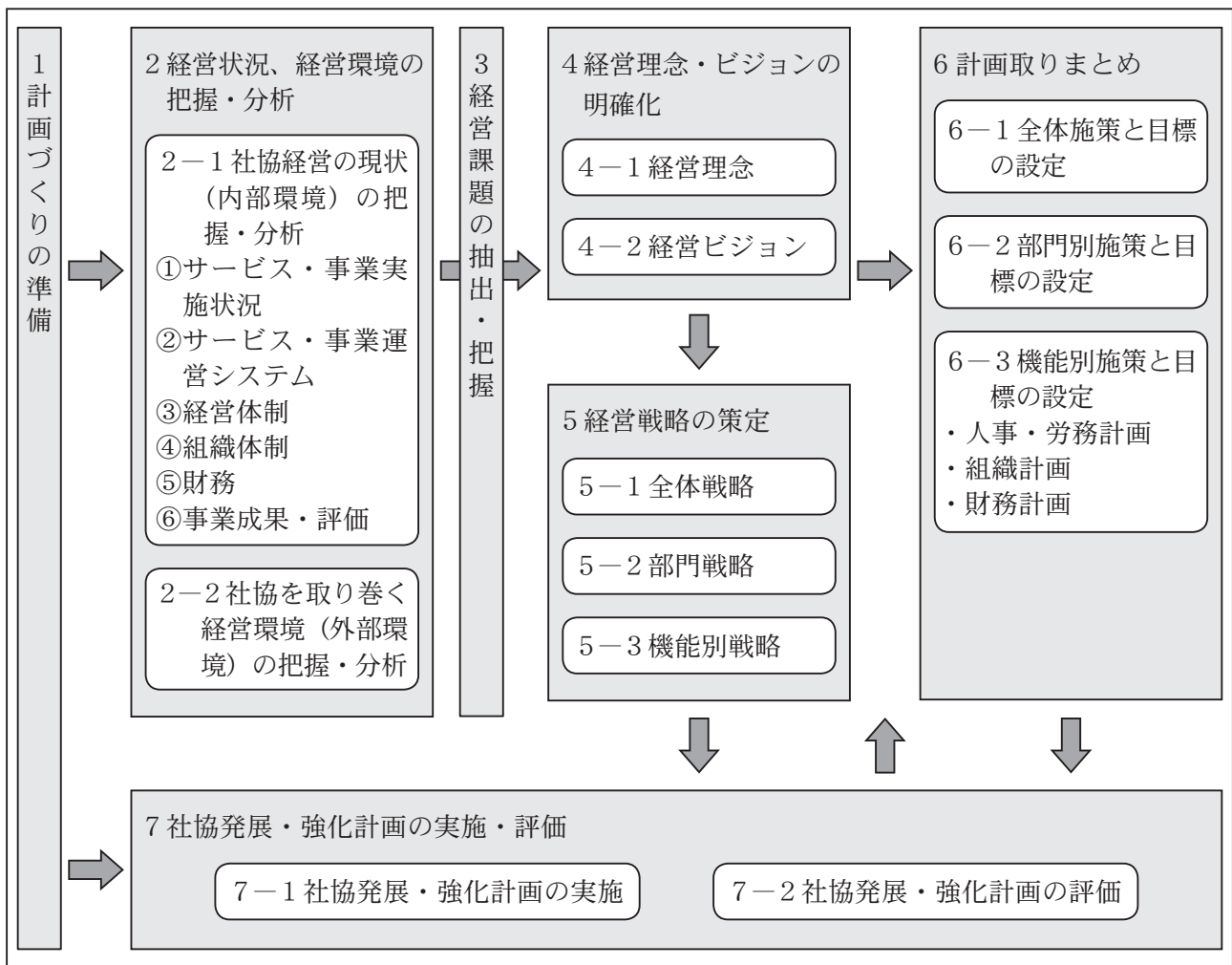
【組織運営方針】

市区町村社協は、「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なう者」が参加する公益性の高い非営利・民間の福祉団体として、その使命と経営理念を実現するために、以下により組織運営を行なう。

- 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す。
- ② 事業の展開に当たって、住民参加を徹底する。
- ③ 事業の効果測定やコスト把握などの事業評価を行い、効果的で効率的な自律した経営を行う。
- ④ 全ての役職員は、高潔な倫理を保持し、法令を遵守する。

(出典) 「市区町村社協経営指針(改訂)」全国社会福祉協議会地域福祉推進委員会、平成17年3月より

社協発展・強化計画策定の基本的な手順と考え方



（出典）「市区町村社協発展・強化計画」策定の手引全国社会福祉協議会地域福祉推進委員会（平成17年9月策定）より

鹿屋市社会福祉協議会発展・強化計画

平成 28 年 3 月制定

社会福祉法人 鹿屋市社会福祉協議会

〒 893 - 0009

鹿屋市大手町 1 番 1 号

(リナシティかのや 2 F 鹿屋市市民交流センター
福祉プラザ内)

TEL 0994 - 44 - 2951

FAX 0994 - 44 - 7757

鹿屋市社会福祉協議会

発展・強化計画

(平成 28 年度～平成 32 年度)