

横手市社会福祉協議会  
**第1次発展・強化計画**  
(令和4～6年度)



～誰もが安心して暮らすことのできる地域をめざして～



社会福祉法人横手市社会福祉協議会



## 地域福祉と社会福祉協議会

地域福祉とは「それぞれの地域において人びとが安心して暮らせるよう、地域住民や公私の社会福祉関係者がお互いに協力して地域社会の福祉課題の解決に取り組む考え方」（全国社会福祉協議会ホームページより）です。

社会福祉協議会(以下、「社協」という)は、社会福祉法(第109条)の中で「地域福祉の推進を図ることを目的とする団体」として明記され、大まかな事業内容は規定されているものの、具体的にどんな取り組みを行うかまでは定められてはおらず、各市区町村社協の判断に委ねられています。

よって社協は、地域福祉を推進するために「どのような取り組みを行えばよいのか」「取り組みを行うための組織体制をどのようにしていくのか」などといっためざすべき方向性、つまり“事業運営・経営のビジョン”を明確にした上で事業展開していく必要があります。

「住み慣れた地域で安心して暮らしたい」

全ての人びとの願いを叶えるために、私たち社協は自らの役割、使命を再確認し、組織の更なる充実・発展に努めていきます。

# 目 次



## 1. 計画の概要

- 1) 計画策定の趣旨 . . . . . P 1
- 2) 計画の位置づけ及び期間 . . . . . P 2

## 2. 事業経営・運営の評価・分析

- 1) 本会における課題の抽出 . . . . . P 3～4
- 2) 計画の策定に向けた整理 . . . . . P 4～6

## 3. 計画の重点施策とその展開

- 1) 基本理念と基本方針に基づく計画の策定と推進 . . . . . P 7
- 2) 計画の重点施策と施策の展開 . . . . . P 8～20
  - ◆事業運営・経営ビジョン (P 8)
  - ◆重点施策1: 「連携・協働の場(プラットフォーム)」としての役割を發揮し、地域との協働による事業展開 (P 9～10)
  - ◆重点施策2: 行政とのパートナーシップを深め、継続的かつ安定的な地域課題の解決に向けた協働による取り組みの推進 (P 11)
  - ◆重点施策3: 部門連携と信頼関係の強化を図り、“オール社協”による地域福祉の推進 (P 12)
  - ◆重点施策4: 地域住民の生活を支える社協の“見える化・見せる化”の推進 (P 13～14)
  - ◆重点施策5: 専門性を重視した計画的な人材確保・育成及び適切な業務評価に基づく処遇への反映 (P 15～16)
  - ◆重点施策6: 職員の意見を踏まえた、個々の能力が十分に発揮できる健康で働きやすい職場環境の整備 (P 17～18)
  - ◆重点施策7: 地域に開かれた責任ある団体として、信頼され安定した組織経営に向けた基盤強化 (P 19～20)

## 4. 計画の推進、進行管理

- 1) 計画の推進、進行管理 . . . . . P 21
- 2) 計画の推進・評価体制 . . . . . P 21～22

○用語解説 . . . . . P 23～24

○横手市社会福祉協議会のあゆみ . . . . . P 25～26

○資料編 . . . . . P 27～44

# 1. 計画の概要

## 1) 計画策定の趣旨

横手市社会福祉協議会(以下、「本会」という)は、地域福祉を推進する中心的な役割を担う民間団体として、地域住民や関係機関・団体、行政等の参加と協力を得ながら、地域に根差した様々な活動を展開してきましたが、地域課題の解決や介護保険サービス事業に取り組む社会福祉法人やNPO法人、株式会社等が増加し、社協であることだけで地域から協力が得られる、または選ばれる時代ではなくなっています。

また、少子高齢化や生活様式の変化に伴う新たな課題や多様化・複雑化した支援ニーズの増加、大規模化・多発化する自然災害、予測不能な感染症の拡大などの諸問題に加え、地域共生社会の実現に向けた法律・制度の改正や情報通信技術の発展と普及など、地域や社会の状況は目まぐるしく変化しています。

こうした本会を取り巻く状況の変化に加えて、設立から15年以上が経過した本会自体の状況も変わってきており、事業運営面においては新たな事業が増えていく一方で、職員数は減少してきており、事業量や業務量とのバランスが取れないため、効果的な対応ができない状況になりつつあります。

経営面に目を向けると、単年度収支を重視していることで、短期間での収入増加や支出抑制を強いることにつながり、職員の負担が増え、働く意欲の低下やサービスの質を落としかねない可能性もあります。

これらのことを踏まえ、これまでの事業運営・経営状況を点検し、社会や時代、また地域ニーズなどの変化に合わせながら将来を見据えた今後の進むべき方向や目標を定め、地域に必要とされ、選ばれる組織づくりを進めていくために「横手市社会福祉協議会 発展・強化計画(以下、本計画という)」を策定することとしました。

### ◆発展・強化計画とその意義

社会福祉協議会(以下、社協という)が策定する「発展・強化計画」とは、3～5年を期間とする中期計画であり、地域福祉を推進する中心的な役割を担う団体として、事業運営・経営のビジョン(構想、展望)や方向性、目標などを明確にし、その実現に向けた組織や事業、財務等に関する具体的な取り組みなどを示したものです。



この計画に基づいて、既存事業の見直しや新たな分野の事業展開、事業運営・経営や組織基盤の強化のほか、その策定過程を通じて組織そのものの変革や役職員の意識改革、職員の育成などにつなげるとともに、社協の存在意義を示し、地域への説明責任を果たすものとなります。

## 2) 計画の位置づけ及び期間

本計画は、将来を見据えた本会の事業運営・経営に関するビジョンとその方向性に基づき、具体的な取り組み等を検討していくための指針として位置付けています。

なお、本会の事業運営・経営ビジョンははっきりとしていないため、本計画の策定ではこのビジョンの明確化を図ることに重点を置いており、具体的な取り組みや数値目標等については、本計画に基づいて計画初年度より改めて協議・検討していくことになります。

これにより、更に多くの役職員が協議・検討の場に参画し、自分たちの組織及び職場をよく理解し、アイデアを出しあうことで、よりよい組織及び職場環境づくりにつながることを期待されます。

また、横手市と一体的に策定した「第3次横手市地域福祉計画・横手市地域福祉活動計画(令和2年3月策定。以下、「福祉計画」という)」の具現化に向けた指針にもなり、地域や行政等に対して取り組み姿勢を示すことで、本会に対する理解の促進や更なる連携・協働の強化にもつながります。

本計画で示した事業運営・経営ビジョンは、基本的には次期計画に引き継がれるものと考えていますが、事業運営・経営に関する初めての計画であることから見直しの必要性が高いほか、関連する福祉計画との歩調を合わせるために本計画の期間を令和4年度から令和6年度までの3年間としました。

### ◆「発展・強化計画」と「地域福祉活動計画」

両計画とも社協が中心となって策定するものですが、「発展・強化計画」は社協の事業運営・経営や組織基盤の強化指針であることに対し、「地域福祉活動計画」は、社協のみならず、地域住民や福祉活動を行う関係者・団体、福祉サービスを提供する事業者等が協力して策定する“民間の協働による活動・行動の指針”となります。

このように計画としては区分されますが、社協は地域の「連携・協働の場」として、地域福祉を推進する中心的な役割を担っているとともに、地域福祉活動計画の推進に関する内容も含まれることから、車の両輪のように両計画の関連づけや一体的な推進が必要と考えられています。

横手市では、第2次福祉計画(平成27年3月策定)から市と社協が一体的に策定及び推進しており、現在は第3次福祉計画の推進期間(令和2~6年度)となっています。



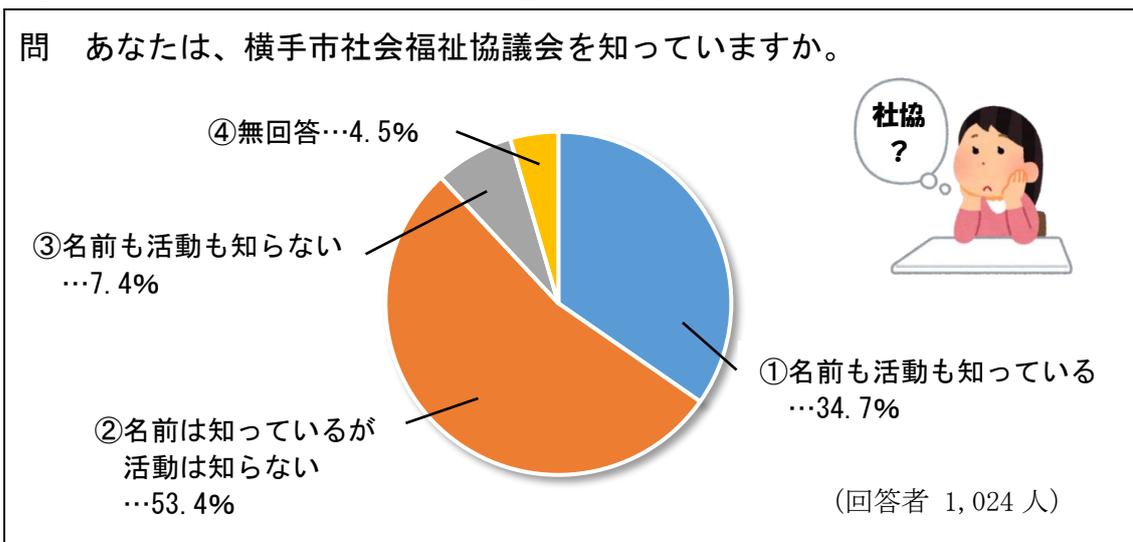
## 2. 事業経営・運営の評価・分析

### 1) 本会における課題の抽出

#### ◆取り組むべき課題の抽出（令和元年6～9月）

本計画の前に策定された福祉計画の策定過程において、地域住民を対象としたアンケート調査を行ったところ、本会の組織や取り組みの認知度がそれほど高い訳ではないということが判明しました。

#### 《福祉計画のアンケート調査結果：社協の認知度調査》



また、同時期に常務理事及び職員で構成される8つの班を置き、全社協が作成した自己評価・分析シートを活用して地域福祉部門を中心とした評価・分析を行い、事業・活動や組織基盤に関する課題を抽出し、その課題に対して今後取り組むべきこととして「社協の見える化」「地域との協働による事業展開」「担い手や地域資源の育成・確保」「適切な人員配置」「計画的な人材育成」「安定した財源確保」「内部連携の強化」などが挙げられました。

この結果は福祉計画にも反映しましたが、組織基盤の強化に関しては反映できなかったものが多かったほか、地域福祉部門だけでは難しい取り組みもあったため、法人運営及び介護保険部門の評価・分析も行いながら、本計画の策定を進めることとしました。

#### 《自己評価・分析で抽出された課題》

課題種別	主な課題や取り組むべきこと
事業・活動に関する課題 	<b>【課題】</b> ○本会の組織や取り組みの認知度が低い。 ○相談対応体制や生活支援サービスが不十分。 ○事業の財源となる社協会費等が減少している。 ○地域課題の解決に向けた活動への参画が少ない、または担い手が不足している。

	<p><b>【取り組むべきこと】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●地域住民への事業の「見える化」</li> <li>●地域が必要とする事業や部門間の連携が必要な事業の精査。(事業精査から行政等へのアピールと財源の確保)</li> <li>●地域課題、制度外ニーズなどあらゆる相談に対応できる総合相談体制の構築。(拠点化、一本化)</li> <li>●各センターへの専門知識を有した職員配置から地域課題の把握と多(他)職種、関係機関、地域住民との協働による課題解決に向けた取り組み、生活支援サービスの開発。</li> <li>●小地域における福祉活動の拠点整備と地域の担い手の発掘と育成。</li> <li>●地域ニーズや情報の把握からインフォーマルな社会資源の開発と活用。(サービスの開発と提供)</li> </ul>
<p>組織基盤の強化に関する課題</p> 	<p><b>【課題】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○事業の拡大や職員数の減少に伴って、職員の負担が増えている。</li> <li>○専門的な知識や技術を有する職員が不足している。(マンパワー不足)</li> <li>○部門間の連携や相互理解が不足している。</li> <li>○組織の充実や強化に向けた方向性等が不透明である。</li> <li>○研修や資格等が事業に十分に活かされていない。</li> </ul> <p><b>【取り組むべきこと】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●既存事業の精査と適正な人員配置、人材確保。</li> <li>●地域福祉事業の行政・住民へのPRと安定した財源の確保。(委託金・補助金、社協会費、赤い羽根共同募金)</li> <li>●介護保険事業所、施設職員の地域福祉分野への関わり。</li> <li>●複合的生活課題の蓄積と解決に向けた他機関の専門職とのネットワーク形成。</li> <li>●事業や組織の充実に向けた中核を担う組織の編成。</li> <li>●受講した研修内容を職員へ伝達することの重要性を意識する。(職員間の意識統一と内部連携強化)</li> </ul>

## 2) 計画の策定に向けた整理

### ◆役職員等による意見交換(令和2年10~12月)

本計画の策定を始めた令和2年度は、前述のアンケート調査結果や抽出された課題を踏まえ、福祉活動への参画促進や財源確保、また職員の働きやすい環境づくりを目的に「社協の認知度を上げるためには」「社協の職場環境について」をテーマとして、職員による意見・情報交換と社協役員や福祉関係者等が出席する「事業評価検討会議」の中で意見交換を行いました。

その中で、現状に対するそれぞれの立場からの意見や「社協のPR不足の解消」「職場環境の充実」などに関する取り組みのアイデアが出され、この結果を本計画の重点施策等に反映させるほか、計画初年度以降に具体的な取り組みを検討する際の参考とすることにしました。

《社協役職員等から出された主な意見》

テーマ	主な意見・アイデアなど
<p>社協の認知度を上げるためには</p> 	<p>○各種媒体を活用したPR          …広報紙やインターネットなどの通信媒体の活用／公用車やユニフォーム等で法人名をPR／キャッチフレーズの検討／わかりやすい情報発信や説明に向けた検討など。</p> <p>○外部の団体との連携によるPR          …青年会議所や学校等との連携による若い世代へのPR／福祉関係者や行政との連携による地域へのPR／子育て世代へのPRなど。</p> <p>○社協の事業を通じたPR          …職員が地域に出向くことでのPR／小ネットワーク活動やサロン等を活用したPR／地域での社協会費の使途に関する説明／有事の際や要援護者への対応及び支援の強化／多くの住民が関わる事業の強化／地域福祉部門と介護部門との連携による事業展開など。</p> <p>○社協職員自身の自覚向上や理解促進によるPR          …行動に対する責任の自覚／一人ひとりが社協の宣伝マンや広報マンであることの自覚／行動規範や事業に関する研修の実施／社協にしかできない活動の再確認など。</p> <p>○その他          …地元出身の職員を考慮した人員配置／役員等の公募／クラウドファンディングの活用／サービスを通じた認知度の向上など。</p>
<p>社協の職場環境について</p> 	<p>○建物や設備関係の充実と強化          …市民が相談しやすい場所の確保／利用者が過ごしやすい空間の創出／老朽化に伴う修繕や移転／修繕計画を含む財政計画の策定など。</p> <p>○働き方や処遇関係の充実と強化          …仕事や連携に対する意識の向上／休暇を取得しやすい環境づくり／職員の意見が反映できる職場づくり／職務や業務上の不公平感の解消／特定職員への業務負担の改善／身分等に即した業務内容の見直し／職員の権利(メリット)等の共有／ハラスメント対策やメンタルヘルス等の充実と強化／職員用相談窓口の強化／各種手当の充実など</p> <p>○人事や人材確保関係の充実・強化          …人事異動に関する見直し／職員体制の見直し／計画的な職員採用(採用計画の見直し)／離職理由を踏まえた対策の検討／管理職や人事評価者等の研修の検討／優良事業所であることのPRなど</p>

皆さんからいただいた、たくさんの意見やアイデアをヒントに具体的な取り組みを検討していきます。



◆計画に盛り込む内容のまとめ（令和3年2月）

自己評価・分析や役職員等から出された意見などを踏まえながら、本会の事業・活動及び組織基盤を強化するために必要な取り組みとしてまとめ、これを基にして本会の事業運営・経営ビジョンや本計画における重点施策及び方向性の検討を行うこととしました。

事業・活動及び組織基盤を強化するために必要な取り組み  
(発展・強化計画に盛り込むべき内容)

○新型コロナウイルス等感染症予防対策の徹底、有事の際の関連マニュアル、備蓄品の確保、法人内外との人材協力や連携体制の整備を進める。

→主に重点施策1、3、7へ反映。



○機構改革による組織体制の構築と適正な人員配置、計画的な人材育成・確保を図る。(特にIT・情報関連業務に精通した職員)

→主に重点施策3、5、6へ反映。



○本会の具体的な方向性を示し、その方向性や社協理念に対する職員の意識統一を図ることができる環境を整備する。

→主に重点施策3、5へ反映。



○地域福祉事業を精査・見直しを行いながら、住民主体の生活支援体制及び総合相談体制等の社協本来の事業展開により、地域住民や福祉関係者、行政への「見える化」を図り、財源の確保に努める。

→主に重点施策1、2、4、7へ反映。



○困難事例の蓄積と解決に向けた組織内連携や多(他)職種、関係機関や住民との継続的・横断的な支援体制の構築と総合相談窓口の強化を図る。また、地域課題を解決するコミュニティソーシャルワーカー(CSW)の育成や継続的な相談支援体制を構築する。

→主に重点施策1、2、3、4、5へ反映。



地域福祉事業を中心とした事業経営・運営の評価・分析結果を踏まえ、令和3年4月より本計画の“核”となる事業運営・経営のビジョン(=重点施策)の検討に入りました。

### 3. 計画の重点施策とその展開

#### 1) 基本理念と基本方針に基づく計画の策定と推進

本会は、平成21年4月に基本理念と基本方針を制定し、地域福祉を推進する中核的な組織として、地域住民やあらゆる団体・組織との協働により地域の福祉課題の解決に取り組みながら、「誰もが安心して暮らすことのできる地域づくり」をめざすこととしました。

このことは、国や社会福祉組織・関係者が掲げる「地域共生社会の実現」「ともに生きる豊かな地域社会の実現」、また国際的に進められている「持続可能な開発目標(SDGs)」における「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現」とめざす方向性は同じであると考えます。

社協は、この地域共生社会の実現に向けて「地域の連携・協働の場」としての役割を発揮することが求められていることから、本計画は基本理念と基本方針の具現化も意識して策定しています。

#### ❀ 本会の基本理念と基本方針 ❀

##### 基本理念

本会は、住民の参加と公私協働による「誰もが安心して暮らすことのできる地域づくり」を目標として活動に取り組みます。

組織として常に持っている根本的な考え方や目標であり、変わることはない想い、信念です。

##### 基本方針

○私たちは、住民と共に、地域における福祉課題の把握と解決に努めます。

○私たちは、サービス利用者の人権を尊重し、質の高い福祉サービスの提供に努めます。

○私たちは、地域におけるあらゆる団体・組織との連携を図り、総合的な支援体制づくりに努めます。

○私たちは、地域福祉を推進する民間団体として、自らの専門的役割と責務を自覚し、自己研鑽に努めます。

基本理念と基本方針に基づいて、組織の発展・強化に努めていきます！

基本理念を実現するために、どのように行動するのか、活動するのかの指針、方向性となります。



## 2) 計画の重点施策と施策の展開

地域福祉事業を中心とした評価・分析結果に法人運営事業や介護保険事業の評価・分析結果を加え、本会の基本理念や基本方針、全社協等が示す社協の役割などとの整合性を図りながら、本会がめざすべき7つの事業運営・経営ビジョンを設定しました。

このビジョンは本計画における重点施策となり、その展開に向けた方向性を設定するとともに、その方向性に基づいて本計画の期間中にめざす到達点、また取り組みの例をまとめました。

### ★ 事業運営・経営ビジョン(重点施策) ★

#### **重点施策1**

「連携・協働の場(プラットフォーム)」としての役割を発揮し、地域との協働による事業展開

#### **重点施策2**

行政とのパートナーシップを深め、継続的かつ安定的な地域課題の解決に向けた協働による取り組みの推進

#### **重点施策3**

部門連携と信頼関係の強化を図り、“オール社協”による地域福祉の推進



#### **重点施策4**

地域住民の生活を支える社協の“見える化・見せる化”の推進

#### **重点施策5**

専門性を重視した計画的な人材確保・育成及び適切な業務評価に基づく処遇への反映

#### **重点施策6**

職員の意見を踏まえた、個々の能力が十分に発揮できる健康で働きやすい職場環境の整備

#### **重点施策7**

地域に開かれた責任ある団体として、信頼され安定した組織経営に向けた基盤強化



## 重点施策 1

「連携・協働の場(プラットフォーム)」としての役割を發揮し、  
地域との協働による事業展開

社協は、「協議会」の名称のとおり、本来の役割は幅広く多様なネットワークをつくることであり、地域住民や地域のあらゆる関係者・機関・団体、また各世代の間をつなぎ、複合化・多様化する地域生活課題の解決に向けた支援の仕組みをつくる地域の「連携・協働の場」となることが求められています。

その役割を十分に發揮し、それぞれの役割やできること、地域がめざす姿などを共有しながら、課題の解決に向けた取り組みの創出と活性化、またそのために必要な社会資源や福祉人材の発掘と育成に努めます。

<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①地域との連携強化</li> <li>②多職種や他法人との連携強化</li> <li>③地域との連携・協働による取り組みの推進</li> <li>④社協会員制度の見直し</li> </ul>	
------------	--	---

### 方向性① 地域との連携強化

期間中にめざす到達点	取り組み例
地域との連携・強化に向けた意見交換等が定期的に行われている。	連携強化に向けた意見交換・協議 ／地域のネットワーク体制の確認 ／地域の人材や団体、取り組み等の把握／連携・協働の目的及びテーマの明確化など
地域の人材やネットワーク体制、取り組み等が整理されている。	
連携・協働の目的が明確にされ、地域への説明や協力の呼びかけ等が行われている。	

### 方向性② 多職種や他法人との連携強化

期間中にめざす到達点	取り組み例
多職種や他法人との連携・強化に向けた意見交換等が行われている。	連携強化に向けた意見交換・協議 ／多職種・法人間のネットワーク体制の確認／専門職や法人、取り組み等の把握／連携・協働の目的及びテーマの明確化など
専門職や他法人の取り組みや多職種・法人間のネットワーク体制等が整理されている。	
連携・協働の目的が明確にされ、専門職や他法人等との協議ができる環境にある。	

### 方向性③ 地域との連携・協働による取り組みの推進

期間中にめざす到達点	取り組み例
地域のネットワーク体制を活用し、生活課題やニーズ等の情報が随時寄せられる仕組みができています。	<p>生活課題やニーズの把握方法の確認・見直し／生活課題等の解決に向けた取り組み等の確認・見直し／地域の相談支援体制の確認・見直し／活動拠点に関する意見交換／連携・協働の中核となる人材の確認／法人連携に向けた協議など</p> 
当事者または地域のネットワーク体制を通じて、相談が寄せられる仕組みができています。	
地域のネットワーク体制を活用し、生活課題の解決に向けた生活支援等の取り組みが広がっています。	
相談から支援につなげられる、地域のネットワーク体制や社会資源のプラットフォームなどができています。	
企業や施設等からの場所や財源の提供などにより、地域福祉活動の拠点整備が図られています。	
地域の連携・協働のキーマンとなる人材像が明確となり、その発掘や確保、育成等につながっています。	
多職種や他法人連携に関する生活支援等の取り組みが実践されています。	

### 方向性④ 社協会員制度の見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
社協会員の役割や目的が明確となり、職員が各地域や福祉協力員等へ説明しやすい状況にある。	<p>会員制度の見直し／会員区分及び会費額の見直し／会員の加入促進に向けた協議／会員の連携・協働による取り組みの検討など</p>
会員区分や会費が見直され、会員が増加している、または減少が抑えられている。	
会員の加入促進に向けた見直しまたは協議の場が設けられている。	
企業や団体等の会員と連携・協働した取り組みが検討または実践されている。	



## 重点施策2

### 行政とのパートナーシップを深め、継続的かつ安定的な地域課題の解決に向けた協働による取り組みの推進

社協は、行政より委託事業や補助金等を受けていますが、当市においては「地域福祉計画・地域福祉活動計画」を一体的に策定するなど、住民の福祉を増進する責務のある行政と緊密に連携し、誰もが安心して暮らせるまちづくりを進めています。

今後も、共に考え、共に行動していけるよう相互の理解を更に深めるとともに、地域の実情を踏まえた積極的な提言や働きかけなどを行いながら、地域生活課題の解決に向けた継続的かつ安定的な協働による取り組みを推進します。



<b>方向性</b>	<b>①行政との連携強化</b> <b>②地域福祉計画・地域福祉活動計画の一体的な策定と推進</b>
------------	---

#### 方向性① 行政との連携強化

期間中にめざす到達点	取り組み例
市や市議会等と定期的な意見交換や協議が行われ、地域福祉(施策等)の方向性が共有できている。	定期的な意見交換・協議／地域の生活課題やニーズへの対応や取り組み等の検討／委託事業や補助金等に関する協議／地域の総合相談・支援体制の構築に向けた協議など
地域の生活課題やニーズが共有され、その解決に向けて必要な取り組みの検討や委託事業の見直し等が行われている。	
あらゆる相談を地域全体で受け止められる体制が整備され、その解決に向けた取り組みの検討や実践につながっている。	

#### 方向性② 地域福祉計画・地域福祉活動計画の一体的な策定と推進

期間中にめざす到達点	取り組み例
計画の実践や進捗状況等に応じた、今後の取り組みが協議されている。	第3次計画の実践・進捗状況の確認・協議／次期計画の策定に向けた協議／次期計画の策定など
次期計画の策定に向けた協議や策定作業が進められ、国の制度や地域の実情等が反映された計画の策定が完了している。	



## 重点施策3

### 部門連携と信頼関係の強化を図り、“オール社協”による地域福祉の推進

社協は、社会福祉法に明記された「地域福祉の推進を図ることを目的とする団体」であり、その目的の達成のため、本会では法人運営部門と地域福祉部門、介護保険事業部門で構成される組織体制により、各種相談への対応と生活支援、地域の福祉活動の基盤整備、福祉・介護サービスの提供など、幅広い分野の取り組みを行っています。

こうした他の社会福祉法人等とは違う立場・環境にあることを認識し、各部門間の連携強化と職員同士の信頼感の強い協働関係をつくり、社協にしか果たせない“オール社協”による地域福祉の推進を図ります。

<b>方向性</b>	<b>①部門連携の強化</b> <b>②相談体制及び相談対応力の整備・強化</b>	
------------	--	---

#### 方向性① 部門連携の強化

期間中にめざす到達点	取り組み例
部門連携の強化に向けた意見交換、協議等が定期的に行われている。	連携・強化に向けた意見交換・協議／連携等の必要性や各部門の事業等を学ぶ機会の検討／部門間の情報伝達及び情報共有方法の見直し／全職員が社協についての理解を深める方法の検討／部門間人事交流等の検討など
部門連携の強化に向けた内部研修等が行われている。	
部門間の情報伝達が円滑に行われ、それぞれの取り組みに必要な情報の共有ができています。	
職員一人ひとりが社協内の各種取り組みを理解できている。	



#### 方向性② 相談体制及び相談対応力の整備・強化

期間中にめざす到達点	取り組み例
組織全体であらゆる相談を受け止め、対応できる相談体制が整備されている。	相談体制の整備に向けた意見交換・協議／生活課題やニーズの把握及び情報共有方法の見直し／生活課題等の解決に向けた取り組みの検討／部門ごとの相談対応力の強化／連携によるアウトリーチ方法の検討／相談しやすい窓口の設置に向けた協議など
各部門の特色を活かした地域の生活課題やニーズの把握方法及びアウトリーチ体制が確立され、その解決に向けて随時検討されている。	
部門連携による支援等の取り組みが実践されている。	
相談窓口が誰もが相談しやすい場所や対応となっている。	

## 重点施策4

### 地域住民の生活を支える社協の“見える化・見せる化”の推進

社協は、地域住民や関係者・機関・団体等との連携・協働による福祉活動の推進と専門性を活かした様々な相談窓口の設置や福祉・介護サービス等の提供により、地域住民の生活を支えています。

福祉活動には多くの住民や関係者等の参加が不可欠であり、関心を高めるために各種事業の内容や財源の使途などの広報力及び情報発信力の強化を図るとともに、サービスの提供にあたっては、必要としている方々が容易に情報入手し、適切なサービスを選択して利用できるよう、わかりやすい窓口の整備や内容の説明に努めるなど、社協の“見える化・見せる化”を推進します。

<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①情報発信及び説明方法等に関する見直し</li> <li>②情報発信に関する管理体制の強化</li> <li>③地域に見える事業展開の推進</li> </ul>	
------------	---	---

#### 方向性① 情報発信及び説明方法等に関する見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
社協の取り組みやサービス等が地域に広く認知されている。	情報発信方法及び発信媒体等の見直し／職員及び事業による情報発信方法の確認・見直し／事業名や説明資料等の見直しなど
支援を必要とする方からの相談や問い合わせ、申請等が増えている。	
わかりやすい説明により、円滑な受付・手続き対応や利用につながっている。	
社会情勢や地域ニーズ等に合った、的確な情報提供ができています。	

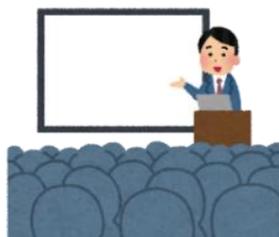
#### 方向性② 情報発信に関する管理体制の強化

期間中にめざす到達点	取り組み例
情報の一元化が図られ、各種媒体を活用した効果的な情報発信ができています。	情報発信・管理を担う部署の確認・見直し／個人情報等の管理に関する協議など
情報発信・提供に伴う各種情報取り扱いについて、適正に管理されている。	



### 方向性③ 地域に見える事業展開の推進

期間中にめざす到達点	取り組み例
職員が積極的に地域に出向き、情報収集や支援に向けたアプローチ、各種取り組みの説明等ができています。	アウトリーチ体制・方法の見直し／事業やサービス等の説明機会の検討／地域に出向く意識の向上に向けた意見交換／社協のPRに向けた意見交換／施設等の地域交流の見直し／社会福祉大会の見直しなど
「職員一人ひとりが社協の宣伝マン」であることを全職員が認識している。	
社協の取り組みやサービス等への理解が高まり、多くの参加や利用を得られている。	
地域に開かれた施設・事業所として、地域の理解や信頼が得られている。	
高い関心を集める社会福祉大会が開催され、地域住民の積極的な福祉活動への参画等につながっている。	



## 重点施策5

専門性を重視した計画的な人材確保・育成及び適切な業務評価に基づく処遇への反映

社協は、あらゆる地域課題を受け止め、解決につなげる地域の仕組みづくりや質の高い福祉・介護サービスを提供する役割を担っています。

複雑化・多様化する課題の増加や目まぐるしく変換する地域及び社会の情勢を踏まえ、この役割を十分に果たすことができるよう、単に知識を有するだけでなく、創造力や多様な価値観に対する理解を有する人材、高い専門性を有する人材の確保と育成が必要となります。

少子高齢化に伴い労働人口が減少していく中で、質の高い人材の確保と育成に努めるとともに、働く意欲が更に高まるよう、職員個々を適切に評価できる体制づくりと処遇への反映を検討していきます。

<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①採用計画の策定</li> <li>②育成計画や研修計画の見直し</li> <li>③独自の職員行動規範・計画の策定</li> <li>④コミュニティソーシャルワーカーの配置・育成</li> <li>⑤人事評価マニュアルの作成</li> <li>⑥処遇等に関する見直し</li> </ul>	
------------	--	---

### 方向性① 採用計画の策定

期間中にめざす到達点	取り組み例
地域や社協が必要としている人材像や専門職種等が明確となり、その確保に向けた採用計画が策定されている。	必要な人材・専門職の見直し・明確化／必要な人材の確保及び採用方法の検討／職場環境のアピールポイントの明確化など
職員一人ひとりが自信をもって紹介できる職場となっている。	

### 方向性② 育成計画や研修計画の見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
職員一人ひとりが社協の使命や基本理念、基本方針等を理解している。	育成方法・キャリアパス等の見直し／内部・外部研修に関する協議／研修に参加しやすい環境整備に向けた協議／研修等に対する助成の検討など
業務目標の達成に向けた過程が明確となり、職員の身分や立場等を踏まえた計画的な育成が図られている。	
必要とする研修に職員が参加しやすい職場環境となっている。	
資格取得や職員の自主的な研修への支援等が検討されている。	

### 方向性③ 独自の職員行動規範・計画の策定

期間中にめざす到達点	取り組み例
社協が求める職員の行動及び業務遂行の姿勢が明確に示された職員行動規範・計画が策定されている。	職員の日頃の行動及び業務遂行の姿勢の明確化など

### 方向性④ コミュニティソーシャルワーカーの配置・育成

期間中にめざす到達点	取り組み例
コミュニティソーシャルワーカーが配置され、地域における相談・支援体制や連携・協働の中核を担っている。	コミュニティソーシャルワーカーの配置・育成／役割の見直しなど

### 方向性⑤ 人事評価マニュアルの作成

期間中にめざす到達点	取り組み例
職員の業務能力や業務に対する姿勢等を評価する仕組みが確立され、その評価マニュアルが策定されている。	評価方法の協議／人事評価者の研修に向けた協議など
人事評価が適切に機能するよう、評価者の育成が行われている。	

### 方向性⑥ 処遇等に関する見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
給与や手当等の処遇が充実し、職員の業務に対する意欲が高まっている。	処遇の充実に向けた協議／処遇等の明示・説明方法の見直しなど
処遇面において、多くの職員が社協職員であることの利点を理解している。	



## 重点施策6

### 職員の意見を踏まえた、個々の能力が十分に発揮できる健康で働きやすい職場環境の整備

社協は、多くの職員が在籍しており、組織が一丸となった総合力を発揮するためには、職員一人ひとりが健康でやりがいをもって働き続けられる職場づくりを進めていく必要があります。

そのために、職場の人間関係に配慮した対応や職員が自由に意見を言え、その意見が反映できる環境の整備のほか、組織の理念や目標を達成するための仕組みづくりやハラスメントのない職場づくりなどを進めていきます。

<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職員の交流機会の創出及び支援</li> <li>②事業の効率化や負担軽減</li> <li>③ネットワーク環境の整備やICT機器の導入</li> <li>④職員の働き方の見直し</li> <li>⑤管理機能やハラスメント対策の強化</li> </ul>	
------------	--	--

#### 方向性① 職員の交流機会の創出及び支援

期間中にめざす到達点	取り組み例
職員の交流活動が活発となり、良好な人間関係が構築されている。	年代や趣味等を踏まえた交流の場の検討／交流活動に対する助成支援の検討／職員の意見が反映できる職場づくりに向けた意見交換など
職員同士の意見交換等を通じて、その意見が受け止められる、または反映しやすい職場環境となっている。	

#### 方向性② 事業の効率化や負担軽減

期間中にめざす到達点	取り組み例
事業の効率化や職員の負担軽減に向けた協議や意見交換等が随時行われている。	事業体制及び人員配置に関する協議／各部門の業務内容の見直し／業務環境に関する意見交換など
職員の業務効率の向上や負担軽減が図られ、質の高いサービスの提供やより効果的な取り組みの実践につながっている。	
休暇取得などの職種等による格差が解消されている。	



### 方向性③ ネットワーク環境の整備やICT機器の導入

期間中にめざす到達点	取り組み例
ICT機器の整備が図られ、事業の効率化や職員の負担軽減につながっている。	ネットワーク環境の整備やICT機器の導入に向けた意見交換・協議／web会議等の導入に向けた意見交換・協議など

### 方向性④ 職員の働き方の見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
多様な働き方に対する理解が深まっている。	新たな休暇制度等の導入に向けた意見交換／フレックスタイム制の導入に向けた意見交換など
多様な働き方に対する環境整備や制度の導入等が図られている。	

### 方向性⑤ 管理機能やハラスメント対策の強化

期間中にめざす到達点	取り組み例
職員の採用や就業、労働、賃金、安全衛生、福利厚生等に関する管理が適切に行われている。	労務管理の強化に向けた協議／職員に対する相談窓口の強化に向けた協議／外部相談窓口または第三者委員の設置の検討など
職員のハラスメントやメンタルヘルス等に対する相談体制が整備され、相談しやすい環境となっている。	



## 重点施策7

### 地域に開かれた責任ある団体として、信頼され安定した組織経営に向けた基盤強化

社協は、地域住民をはじめ、社会福祉に関する活動者や経営者が参加する公益性の高い非営利・民間の団体であり、地域に開かれた組織として透明性と中立性、公平性の確保を図るとともに、地域社会に責任をもって貢献していけるよう、適切な法人運営や事業経営に努める必要があります。

地域からの支持や信頼が得られるよう、事業や財務内容等の積極的な情報公開や説明責任を果たすとともに、事業運営や組織体制等を見直しながら、ガバナンス・リスク・コンプライアンスの管理体制の整備と強化、また新たな財源の確立や獲得手法などの財源の多角的な確保など、持続可能で責任ある自律した組織経営に向けた基盤強化に努めます。

<b>方向性</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①事業拠点整備計画の策定</li> <li>②事業運営・組織体制に関する見直し</li> <li>③事故・災害等対応マニュアルの見直し</li> <li>④不祥事の防止対策の見直し</li> <li>⑤財政計画の策定</li> <li>⑥社協会費の見直し</li> </ul>	
------------	---	--

#### 方向性① 事業拠点整備計画の策定

期間中にめざす到達点	取り組み例
地域住民との関係性の強化や効率的かつ効果的なサービス等の提供ができる事業拠点の整備、または将来的な整備計画が策定されている。	事業拠点に関する見直し／拠点整備に掛かる予算に関する協議／地域との事業拠点に関する意見交換など

#### 方向性② 事業運営・組織体制に関する見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
地域住民との関係性の強化や効率的かつ効果的なサービス等の提供ができる事業運営・組織体制の強化、または将来的な強化方針が明確となっている。	事業運営・組織体制に関する見直し／社会情勢や地域ニーズ等を踏まえた事業の見直し／介護保険事業の運営方針の見直し／利用者の緊急事態発生時の対応方法の見直し／介護サービス事業所認証評価制度に関する意見交換／介護報酬の加算に向けた協議など
社会情勢や地域ニーズに合った、的確な取り組みやサービス等の提供、事業運営が行われている。	
職員の定着・確保や質の高いサービスの提供等につながる事業運営・組織体制を維持している。	
安定的な事業運営を図るため、介護報酬の加算につながる仕組みが導入されている。	

### 方向性③ 事故・災害等対応マニュアルの見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
利用者や車両の事故、また災害に対して適切かつ迅速な対応や支援等ができています。	利用者や車両等の事故対応マニュアルの見直し／災害時の対応マニュアルの見直し／災害に備えた備品の確認・見直しなど
災害が発生しても、当面の事業運営が継続できる体制や備品等が整備されている。	

### 方向性④ 不祥事の防止対策の見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
各種規程や法令等を遵守した、地域に信頼される健全な事業運営ができています。	内部けん制機能の見直し／法令遵守規程等の見直し／不正防止に向けた啓発活動の検討／不正に対する対応・是正体制の整備に向けた意見交換・協議など
不祥事の防止に向けた取り組みが強化されると共に、発生を想定した迅速な対応や是正等が行われる体制が整備されている。	

### 方向性⑤ 財政計画の策定

期間中にめざす到達点	取り組み例
安定的で持続可能な事業運営に向けた財政計画が策定されている。	施設等修繕計画の策定／各種契約の見直し／事業財源に関する協議／積立金の見直し／寄付金の活用方法の検討など
将来的な事業構想や施設等の状態に応じた修繕計画が策定されている。	
財政負担の軽減や事故等に備えた適切な各種契約が行われている。	
多様な財源の確保や活用に向けた協議が行われている。	
将来の事業運営を見据えた積立金のあり方等について、定期的に協議が行われている。	
寄付金の使途が明確かつ理解が得られており、寄付金額の増加につながっている。	



### 方向性⑥ 社協会費の見直し

期間中にめざす到達点	取り組み例
会費の使途やその充当額が適切であると理解され、会費納入額が増額している。または減少が抑えられている。	会費の使途の見直し／適正な会費額の検討／会費の確保に向けた企業等との関係性の構築など
地元企業等との取引を通じて良好な関係が構築され、継続的な会員加入により安定的な財源の確保ができています。	

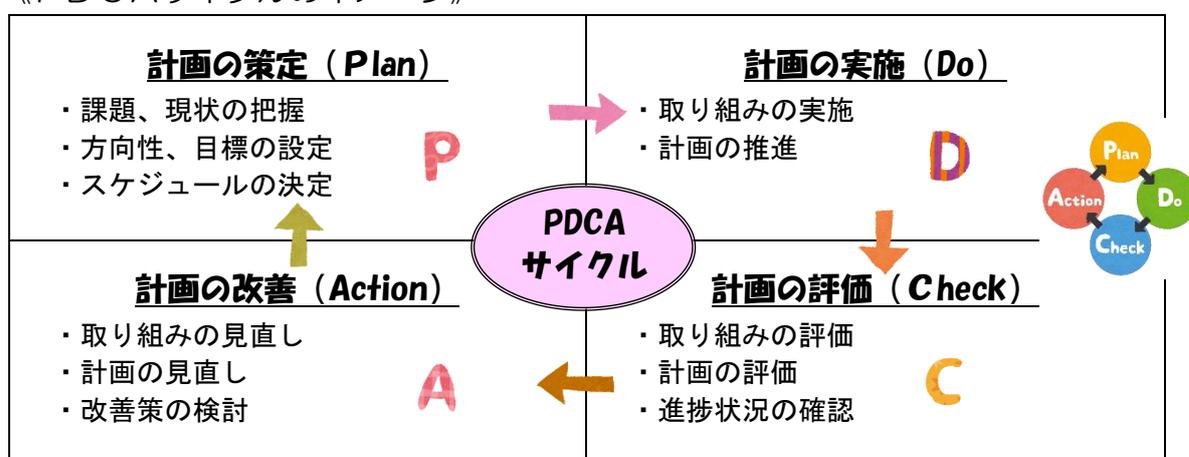
## 4. 計画の推進、進行管理

### 1) 計画の推進、進行管理

本計画は、PDCAサイクルを基本としながら、具体的な取り組み内容等の検討をはじめ、計画の到達及び進捗状況等の確認や評価、また見直しなどの進行管理を行います。

なお、計画の策定(Plan)と実施(Do)のみで終わらないように、全社協の自己評価・分析シートの活用や本計画独自の評価・分析シートの作成などにより、計画の評価(Check)とその結果に基づく改善(Action)に努めます。

《PDCAサイクルのイメージ》



### 2) 計画の推進・評価体制

本計画に基づく具体的な取り組み内容等の検討をはじめ、計画の進捗状況の確認や評価、また見直しなどを行うため、役職員で構成された次の推進・評価体制を構築します。(推進・評価体制の案・イメージはP22)

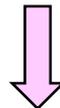
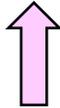
推進・評価体制	主な役割
<b>発展・強化計画評価委員会</b>	本計画の進捗状況の確認及び評価等を行い、以後の計画の推進や改善に向けた提案や助言を行います。また、本計画の評価結果を踏まえ、次期計画の策定に向けた助言等も行います。
<b>発展・強化計画推進プロジェクトチーム</b>	本計画の推進及び評価に関する全般についての企画立案を行うほか、評価委員会や専門会議等から出された取り組みや改善策等の提案を踏まえ、その反映と実践に向けた調整を行います。
<b>重点施策検討専門会議</b>	ワークショップ会議等から出された提案を踏まえながら、各重点施策の展開に向けた検討や見直し等を行い、具体的な取り組みや改善策等の提案を行います。
<b>ワークショップ会議</b>	本計画の推進に関するテーマに基づいて意見交換や情報交換などを行い、その結果を踏まえた取り組みに関する提案などを行います。



・・・ 発展・強化計画 推進・評価体制（案・イメージ） ・・・

発展・強化計画評価委員会（7名）			
選出区分	総合企画部会 部会長	地域福祉部会 部会長	事業経営部会 部会長
	資金貸付事業運営委員会 委員長	広報委員会委員長	福祉計画推進委員会委員 (2名)

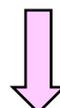
- ・進捗状況等の報告及び計画の評価に関する諮問
- ・次期計画に関する諮問



- ・計画の評価に関する答申
- ・計画の推進に関する提案
- ・次期計画に関する答申

発展・強化計画推進プロジェクトチーム（14名）				
選出区分	法人運営部門職員 (6名)	地域福祉部門職員 (3名)	介護保険部門職員 (3名)	所属長 (2名)

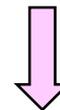
- ・取り組みの提案
- ・改善策の提案
- ・進捗状況等の報告



- ・取り組みの検討に向けた指示
- ・改善策の検討に向けた指示
- ・進捗状況の確認



- ・取り組みの提案
- ・取り組みの検討結果に対する提言
- ・意見交換等の結果報告



- ・取り組みの検討に向けた意見聴取
- ・取り組みの検討結果の報告
- ・意見交換等のテーマの設定



※上記の案及びイメージを基に推進・評価体制を構築し、計画の推進及び進行管理を行います。





## 用語解説

(50音順、アルファベット順)

用語	解説
アウトリーチ	「手を伸ばすこと」を意味する英語から派生した言葉で、地域に積極的に向かい働きかけたり、必要な支援が届いていない方に向かい支援や情報を届けたりすること。
インフォーマル	公式ではないこと、形式ばらないことであり、インフォーマルサービスとは法律や制度等に基づくサービスや支援ではなく、家族や友人、近隣、ボランティアなどによる支援のことをいう。
オール社協	本会のすべての役職員及び部門が一丸となり、連携・協働しながら事業や経営、サービスの提供などに取り組んでいく姿勢。
ガバナンス	「統治」「支配」「管理」を意味し、不正や違法行為、権力集中の防止など、健全な事業運営・経営を行うために必要な管理体制の構築やその仕組み。
クラウド型	オンライン上のサーバーで管理・提供されているシステムやサービスなどをインターネットを介して利用する形態、仕組み。
クラウドファンディング	ある目的や志、行動などに対し、賛同する不特定多数の人から資金を集める仕組み、またはそのインターネットサービス。
コミュニティソーシャルワーカー（CSW）	制度の狭間にある問題などの個別課題に対し、地域住民や関係機関・団体等との協働により解決に向けて取り組むことやその仕組みづくりを行う専門職。
コンプライアンス	「法令遵守」を意味し、法律・法令を守ることのほか、一般的に正しいと思われる社会的な規範に従い、公正・公平に業務を行うこと。
自己評価・分析シート	社協活動の方向性と事業展開の方針を示した「社協・生活支援活動強化方針」に基づき、各社協の事業実施状況や課題等をグラフ化し、自らを評価・分析するためのシート。全社協作成。
持続可能な開発目標（SDGs）	平成27年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、2030年（令和12年）までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。17のゴール、169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。
社会資源	社会における課題の解決や特定の目標を達成するために活用される人や組織、制度、資金、設備、施設、物、情報、技術、知識、サービス、社会的価値観などの総称。
社会福祉法人	社会福祉法に基づいて設立された法人格を持つ組織で、社会福祉事業を行うことを目的とした公益性の高い非営利法人。
ニーズ	「必要」「要求」などを意味し、福祉の分野では対象者の希望や要望自体のほか、この要望等や生活の全体像などを把握・分析して抽出される「生活全般の解決すべき課題」のことをいう。

用語	解説
ハラスメント	「嫌がらせ」「いじめ」を意味する言葉で、相手の意に反する行為によって不快にさせたり、相手の人間としての尊厳を傷つけたり、脅したりするようなこと。
プラットフォーム	「基盤」「基礎」「土台」を意味し、福祉分野においては、様々な社会資源がつながり、地域課題を共有しながら、その解決に向けて共に取り組んでいく連携・協働の場となる。
フレックスタイム制	労働者が始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることにより、生活と業務とのバランスを図りながら、効率的に働くことができる制度。
メンタルヘルス	「心の健康」という意味。心が健康であるということは、前向きな気持ちを安定的に保ち、意欲的な姿勢で環境や職場に適応することができ、いきいきとした生活を送れる状態のこと。
リスク	生命や財産、生存環境などに損害を与える恐れや危険性があること。またはその度合い。
ICT (機器)	「ICT」とは「Information and Communication Technology」の略称で「情報通信技術」を意味し、通信技術を活用したコミュニケーションやそのサービスを指す。ICT 機器はその手段として用いられるパソコンやスマートフォンなど。
NPO (法人)	「NPO」とは「Non Profit Organization」の略称で「非営利組織」を意味し、営利を目的とせず、社会に貢献するために活動している組織のことをいう。NPO 法人は特定非営利活動促進法に基づいて法人格を取得した法人。

## 横手市社会福祉協議会のあゆみ

横手市社会福祉協議会は、行政の市町村合併に合わせて平成 17 年 10 月に 8 つの旧市町村社協が合併して誕生し、約 16 年が経過しました。

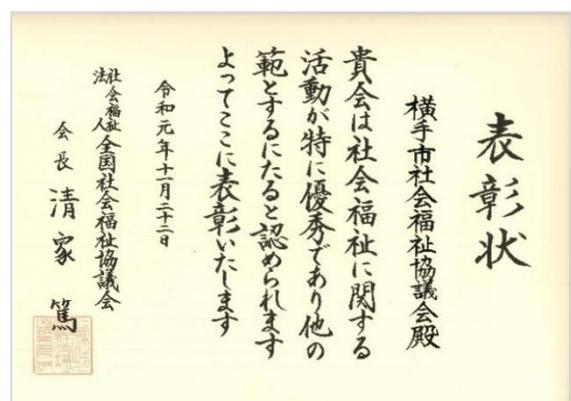
これまでのあゆみを役職員等で共有しながら、本計画の推進や今後の事業展開等に活かしていきます。

年度	月	内容
平成 17 年度	10 月	・新横手市社会福祉協議会の設立
	11 月	・第 1 回横手市社会福祉大会の開催
平成 18 年度	4 月	・社協会員制度の開始 ・福祉協力員制度の開始 ・訪問入浴介護事業所の統合（5 事業所→3 事業所）
平成 20 年度	4 月	・大森福祉センターの移転（大森町高齢者等保健福祉センターから大森地域局へ）
	7 月	・特別養護老人ホーム雄水苑、憩寿園の運営を開始（指定管理制度） ・訪問介護事業所の統合（8 事業所→3 事業所）
	3 月	・第 1 次横手市地域福祉活動計画の策定
平成 21 年度	4 月	・基本理念、基本方針の策定 ・准職員制度の開始 ・訪問入浴介護事業所の統合（3 事業所→2 事業所）
平成 22 年度	4 月	・居宅介護支援事業所の統合（7 事業所→6 事業所） ・介護保険システムをクラウド型へ移行
	1 月	・本部、横手福祉センターの移転（市役所水道庁舎から卸町ビルへ）
	3 月	・東日本大震災の発生に伴い横手市災害支援ボランティアセンターを本部に設置
平成 23 年度	5～8 月	・東日本大震災被災地（岩手県大船渡市）の災害ボランティアセンターへ職員を派遣（7 名）
	7～9 月	・東日本大震災被災地（岩手県大船渡市）でボランティア活動を実施（延 74 名）
	3 月	・ホームページの開設
平成 24 年度	4 月	・特別養護老人ホーム憩寿園の定員変更（54 名→58 名） ・大雄福祉センター通所介護事業所の定員変更（25 名→20 名）
平成 25 年度	4 月	・訪問入浴介護事業所の統合（2 事業所→1 事業所）
	12 月	・人事給与システムをクラウド型へ移行
平成 26 年度	4 月	・市より建物等を無償譲与（特別養護老人ホーム平寿苑・雄水苑・憩寿園、康寿館・雄風荘通所介護事業所）
	8 月	・特別養護老人ホーム憩寿園の大規模改修工事 ・会計システムをクラウド型へ移行
	3 月	・第 2 次横手市地域福祉計画・地域福祉活動計画の発行

年度	月	内容
平成 27 年度	4 月	・市役所本庁舎にくらしの相談窓口を設置（現自立相談支援窓口） ・十文字福祉センター通所介護事業所の定員変更（35 名→30 名）
	12 月	・増田福祉センターの移転（増田地区多目的研修センターから増田地域局へ）
平成 28 年度	4 月	・訪問介護事業所の統合（3 事業所→1 事業所）
	8～9 月	・台風 10 号豪雨災害被災地（岩手県岩泉町）の災害ボランティアセンターへ職員を派遣（2 名）
平成 29 年度	7 月	・秋田県豪雨災害に伴う災害ボランティアセンターの設置（社協本部、大森地域局内に設置） ・特別養護老人ホーム雄水苑大規模改修工事
平成 30 年度	4 月	・特別養護老人ホーム平寿苑大規模改修工事
	5 月	・秋田県大雨災害被災地（秋田市）の災害ボランティアセンターへ職員を派遣（2 名）
	8 月	・西日本豪雨災害被災地（広島県東広島市）の災害ボランティアセンターへ職員を派遣（1 名）
	11 月	・秋田県介護サービス事業所認証評価制度の認証取得
	1 月	・雄風荘通所介護事業所の定員変更（25 名→28 名）
平成 31 年度 ／令和元年度	4 月	・平寿苑通所介護事業所の定員変更（25 名→28 名） ・雄水苑ユニット短期入所生活介護事業所の開設
	10 月	・秋田県社会福祉協議会会長表彰を受賞
	11 月	・全国社会福祉協議会会長表彰を受賞 ・台風 19 号被災地（宮城県大郷町）でボランティア活動を実施（6 名）
	11～12 月	・台風 19 号被災地（福島県本宮市・いわき市）の災害ボランティアセンターへ職員を派遣（5 名）
	3 月	・第 3 次横手市地域福祉計画・地域福祉活動計画の策定
令和 2 年度	4 月	・新型コロナウイルス感染症対策本部の設置 ・憩寿園短期入所生活介護事業所の定員変更（8 名→10 名）
	10 月	・雄物川福祉センターの移転（雄物川在宅介護支援センターから雄物川保健センターへ）
	1 月	・大雪に伴う除雪ボランティア事業の強化（活動拠点を本部に設置）
令和 3 年度	11 月	・秋田県介護サービス事業所認証評価制度の認証更新
	3 月	・第 1 次横手市社会福祉協議会発展・強化計画の策定



秋田県介護サービス事業所認証評価制度の  
認証取得(平成 30 年度)と更新(令和 3 年度)



全国社会福祉協議会会長表彰を受賞  
(令和元年度)

# 資料編

- 専門会議の検討結果 . . . . . P 28～32
- ワークショップ会議で出された意見・アイデア . . . P 33～39
- 発展・強化計画の策定体制 . . . . . P 40～42
- 発展・強化計画策定関係会議の開催状況 . . . . . P 43～44

## 専門会議の検討結果（方向性・取り組みの案）

専門会議では、事業経営・運営の評価・分析結果を踏まえながら、部門ごとに分かれて重点施策の展開に向けた意見交換や検討を行い、この検討結果を各重点施策の方向性などに反映しています。

また、本計画の推進にあたって、重点施策に基づく具体的な取り組みの検討にも活用されます。

### 《検討結果まとめ》

重点施策	方向性・取り組みの案
<p><b>重点施策1</b> 「連携・協働の場(プラットフォーム)」としての役割を發揮し、地域との協働による事業展開</p>	<p><b>【法人運営部門】</b> ●法人連携の推進。</p> <p><b>【地域福祉部門】</b> ●コミュニティソーシャルワーカーの育成及び配置。 ●先駆的な取り組みを学ぶ研修等への参加。 ●部門間連携によるアウトリーチ方法の確立。 ●組織全体で断らずに受け止める体制づくりと強化。 ●多様な関係者・機関・団体等の共有。 ●部門を超えた学びの場づくり。 ●地域と社協との定期的な意見交換等の実施。 ●支援活動やサービス等の開発チームの設置。 ●関係者・機関・団体等とのネットワークの構築及び強化。 ●地域の情報や課題等を共有する場の拡充。 ●地域課題の解決に向けた支援活動等の開発及び支援。 ●福祉活動の拠点や環境の整備及び支援。 ●多職種及び法人連携の場づくりと取り組みの推進。 ●福祉協力員及び福祉協力員会活動の充実・強化に向けた検討。 ●参加しやすい福祉活動の開発と支援。 ●個人情報の共有及び活用に関する協議。 ●制度の狭間にある問題や困難ケース等に対する検討会議の開催。(地域ケア会議など) ●ボランティアセンターの設置または機能の強化。 ●多様な交流機会の提供及び支援。 ●福祉への関心を高める福祉教育実践方法の確立。 ●福祉に関する学習機会や啓発活動の強化及び開発。 ●既存の取り組みや新たな手法による社会資源の発掘。</p> <p><b>【介護保険部門】</b> ●地元企業との取り引きやかかわりを重視し、社協会費協力への良好な関係を構築していく。</p>
<p><b>重点施策2</b> 行政とのパートナーシップを深め、継続的かつ安定的な地域課題の解決に向けた協働による取り組みの推進</p>	<p><b>【法人運営部門】</b> ●市、市議会と定期的に話し合える場の設置。</p> <p><b>【地域福祉部門】</b> ●地域や行政等との協働による、地域で見守りあい支えあえる体制づくりの推進。 ●地域や行政等との協働による、災害時要避難支援者の把握と避難支援体制づくりの推進。</p>

重点施策	方向性・取り組みの案
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●行政との連携による災害ボランティアセンターの設置に向けた、平時からの設置準備と支援活動を行う人材確保と育成。</li> </ul> <p>【介護保険部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●存在する地域生活における課題の解決にむけて、社協として率先してその課題を発見し拾い上げられる体制を整備し、行政機関等との協働のもとに取り組んでいく。</li> </ul>
<p><u>重点施策3</u> 部門連携と信頼関係の強化を図り、“オール社協”による地域福祉の推進</p>	<p>【法人運営部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●各部門間で話し合える場の設置。</li> <li>●若い職員を中心とした交流の場の設置。</li> </ul> <p>【地域福祉部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●総合相談窓口設置に向けた検討。</li> <li>●部門間連携を強化する体制づくりの検討。</li> <li>●生活支援サービスの開発等を協議する体制づくりの検討。</li> </ul> <p>【介護保険部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●地域住民の口コミによる情報伝播を常に意識し、信頼される事業を展開していく。</li> <li>●地域福祉部門と介護保険部門とが連携した総合相談受付窓口の設置と、応対のできる職員の育成を図っていく。</li> <li>●訪問介護事業所のサテライト方式による事業展開の導入により地域住民とより近い関係性を構築し、地域に存在する課題を拾い上げ関係部署に情報提供する等により、地域住民と社協の関係性の強化を図っていく。</li> <li>●法人の総合相談窓口については一本化を図るとともに、窓口の名称を市民に馴染みがあり相談を拾い上げやすい持続性のある名称とし浸透を図っていく。</li> <li>●法人として、地域福祉の発展と充実にむけた中の一部門として介護保険事業を展開している内容について、法人職員への共通理解を浸透させていく。</li> <li>●地域福祉部門をはじめとする法人内の全ての部門の事業所及び地域の民生委員や協議体関係者や福祉関係者等との連携において、地域社会に散在する課題や相談・要望について情報を共有し、地域社会に役に立てる法人運営体制を確立する。</li> </ul>
<p><u>重点施策4</u> 地域住民の生活を支える社協の“見える化・見せる化”の推進</p>	<p>【法人運営部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●職員全員が社協の事業を理解する研修会。</li> <li>●開かれた施設と地域住民との交流。</li> </ul> <p>【地域福祉部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●職員の積極的なアウトリーチ活動強化。</li> <li>●住民の福祉意識醸成を目的とした学習や交流機会の充実、福祉教育の推進。</li> <li>●広報やホームページなど各種媒体の活用および公共施設等でのPR活動（イベント活動）による多世代への働きかけの推進。</li> <li>●生活支援体制整備事業の推進強化。</li> <li>●地域ごとの自主防災活動や避難支援体制の強化、要支援者等に関する情報共有の推進。</li> <li>●除雪ボランティア活動のための情報共有と地域の支えあい活動の推進。</li> </ul>

重点施策	方向性・取り組みの案
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●他法人や多職種との連携に向けた連絡会議等の仕組みづくり。</li> <li>●部門間や関係者間の連携を強化し、どんな相談でも受け止め適切な支援に導くことができる体制の確立。</li> <li>●時機を得た福祉サービスの情報発信。</li> <li>●必要なサービスが必要な方に届くための相談しやすい拠点整備および広報など各種媒体を活用した情報発信。</li> <li>●アクセスしやすく気軽に相談できる窓口の整備。</li> <li>●個別訪問・地域訪問による相談支援の推進と強化。</li> </ul> <p>【介護保険部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●自治会の会合やいきいきサロンや教育現場等、地域の活動場面に出席し、法人で展開している事業のPR活動を積極的に行っていく。</li> <li>●法人のホームページについては、一般の方に事業の内容を更に分かりやすく見やすい内容を目指していくとともに、アクセス数についても確認し意識した対応を行っていく。</li> <li>●法人で展開している事業の内容について、高齢者の方々にもうまく情報発信し伝達できる方法や手段を模索していく。</li> <li>●SNSを活用し、随時最新の情報を発信していく体制を整備していく。</li> </ul>
<p><u>重点施策5</u> 専門性を重視した計画的な人材確保・育成及び適切な業務評価に基づく処遇への反映</p>	<p>【法人運営部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●採用計画の立案。</li> <li>●育成計画（資格取得等）の立案。</li> <li>●人事評価マニュアルの作成、人事評価者の研修の実施。</li> </ul> <p>【地域福祉部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●住民の生活支援活動を活性化していける人材の発掘と育成。</li> <li>●災害時のボランティアセンター運営を推進していける人材の確保と育成。</li> <li>●実効性のある計画的なコミュニティソーシャルワーカーの育成と適切な設置。</li> <li>●コミュニティソーシャルワーカーの専門性を確保するための研修参加、実践の推進。</li> <li>●コミュニティソーシャルワーカーのスキルアップにつなげられるような処遇の検討。</li> </ul> <p>【介護保険部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●計画的な新卒採用者の確保。</li> <li>●業務遂行が特に優れた職員への特別評価制度の検討。</li> <li>●職員個々の業務内容の質の向上にむけた研修体系の更なる充実を図る。</li> <li>●最新の情報を取り入れた介護保険事業の展開にむけて、各種団体や協会加入の費用や参加費用の助成制度の検討。</li> <li>●介護保険制度に関する理解度を深めていくための定期的な打ち合わせや研修機会を設け、職員個々の専門性の向上に寄与していく。</li> <li>●職員のやる気の喚起にむけた、計画的なマインド研修の実施。</li> <li>●若手の介護支援専門員の獲得にむけた方策の検討。</li> <li>●将来構想を意識した新人職員や管理職等の育成計画の更なる充実を図り、安定した事業運営のできる人員配置につなげていく。</li> </ul>

重点施策	方向性・取り組みの案
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●加算要件を満たす条件となる主任介護支援専門員資格の取得と資格更新を円滑にすすめていくため、主任介護支援専門員むけの資格手当の導入を目指していく。</li> <li>●看護師不足の解消にむけた、具体的な解決策の検討と実践。</li> <li>●新卒採用職員や若手職員や新たな採用職員の在宅福祉サービス部門への配属により、新たな考え方や学びを高める機会とし事業所の活性化と人材の育成につなげていく。</li> <li>●新卒採用職員の育成については、OJT研修により順調な育成につながっていることから、この方向性を継続して対応していくとともに法人全体で若い人材を育成していく考え方の浸透を図る。</li> <li>●数年後における法人として方向性や職員としての立ち位置を考え、見える化し、常に目標をもった業務遂行につながる体制を整備する。</li> <li>●中堅職員むけに法人で展開している事業内容についての理解を深める研修体系の整備と実施。</li> <li>●採用した職員については、採用研修の一環として全ての職員について介護事業所での介護研修を実施し、法人内で展開している事業についての理解を深める出発点として位置づけていく。</li> </ul>
<p><b>重点施策6</b> 職員の意見を踏まえた、個々の能力が十分に発揮できる健康で働きやすい職場環境の整備</p>	<p><b>【法人運営部門】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●職員が相談しやすい外部相談窓口の設置。</li> <li>●ハラスメント窓口の強化、周知の徹底。</li> <li>●本部の移転を含んだ拠点整備。</li> <li>●ネットワーク（PC・電話）環境の整備。</li> </ul> <p><b>【介護保険部門】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●社協のことを知らない職員も多いことから、職員同士の話し合いや各種事業への参加等を通じて、職員自ら社協や各種事業に関する理解度を高めていく。</li> <li>●休暇を取得しやすい職場環境の整備。（介護職と事務職等との不公平感の是正）</li> <li>●事業所の管理者等、特定の職員への業務集中の見直し・改善。</li> <li>●当法人への就職について、職員が自信をもって紹介できる職場づくり（良好な人間関係・働きやすさ）を目指す。</li> <li>●年末年始出勤手当制度の導入。</li> <li>●「あなたの仕事」ではなく「みんなの仕事」の考えを根付かせ、「チームワーク」「お互いを尊重する」「相手のいいところを見る」視点を大切に、良好な人間関係を構築する。</li> <li>●職員のメンタルヘルス対策を担う第三者の専門職員の配置。（離職者予防対策含む）。</li> <li>●研修や説明会の実施等を通じて、社協職員であることの利点（昇給・退職金・福利厚生面等）を実感できる体制の整備を図る。</li> <li>●継続雇用職員の日給月給制から固定給制への給与形態の検討を行う。</li> <li>●若手職員からの意見を積極的に取り入れる体制を整備し、若手職員の仕事に対する意識の向上ややる気の喚起とともに法人の将来構想に活かしていく。</li> <li>●同年代同士の職員による交流や意見交換の場を通じて、働きやすくモチベーションの上がる職場づくりにつなげていく。</li> <li>●誕生日休暇制度の導入の検討。</li> </ul>

重点施策	方向性・取り組みの案
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●効率性の高い業務形態にむけてのＩＣＴ機器の導入の検討。</li> <li>●フレックスタイム制の導入の検討。</li> <li>●余裕のある人員配置を図り、事業所間における業務量の平均化。</li> </ul>
<p><u>重点施策 7</u> 地域に開かれた責任ある団体として、信頼され安定した組織経営に向けた基盤強化</p>	<p>【法人運営部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●修繕の計画と積立金の仕組み作り。</li> <li>●財政計画の立案。</li> </ul> <p>【介護保険部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●現行の法人本部及び横手福祉センターを市民から利用しやすい箇所への移転をすすめる。</li> <li>●老朽化した福祉施設・福祉センターの将来構想を具体化する。</li> <li>●制度や運営基準を遵守しながら、業務の無駄の削減と内容についての必要性の精査により、スリム化と限られた時間内において最大限の成果を生み出せる体制を整備していく。</li> <li>●法人の組織体制のスリム化と各事業所の統廃合を検討し、永続可能な組織体系を模索していく。</li> <li>●秋田県介護サービス事業所認証評価制度の更新。</li> <li>●介護報酬で得た収益を、収益の得た事業所の修繕やアクシデント発生時等に更に活用できる体制づくりの模索。</li> <li>●各事業所の運営方針の明確化（軽度利用者重視型・重度利用者重視型・全対象型等）を図り、その内容に基づいた事業を展開していく。</li> <li>●災害に備えた備品整備の充実を図り、より災害に強い法人組織を構築する。</li> <li>●訪問入浴介護事業の1箇所統合による弊害（市内の隅々まで対応できない等）の緩和策の検討。</li> <li>●利用者家族の高齢化により、介護保険等の各種制度内容の理解・浸透が難しい状況にあることから、具体的な説明や情報発信の方法の工夫について検討を行っていく。</li> <li>●利用者家族の高齢化に伴い、突発的・緊急的事態発生時における有効な対応策の検討。</li> <li>●科学的介護情報システム（L I F E）の導入にむけた体制の整備。</li> </ul>

## ワークショップ会議で出された意見・アイデア

ワークショップ会議では、各重点施策の方向性や取り組み例についての意見交換を行っており、この結果を本計画の最終調整に反映したほか、専門会議の検討結果と同様、今後の具体的な取り組みの検討にも活用されます。

### 《意見・アイデアのまとめ》

重点施策	主な意見・アイデアなど
<p><b>重点施策1</b> 「連携・協働の場(プラットフォーム)」としての役割を発揮し、地域との協働による事業展開</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○施設職員も、他法人と情報交換(困難事例の検討会等)の機会があればいい。</li> <li>○地域や介護問わず、全社協職員が社協会費制度を知るという到達点が必要。</li> <li>○コミュニティソーシャルワーカーの活動がもっと発展すればいい。</li> <li>○小ネットワーク会議を開き「この会議があって良かった」と言う声もあった。住民と情報共有できる場であると感じている。</li> <li>○同業種を含めた他法人の方(代表者や一職員など)に理事や評議員になっていただくことで、連携につながるのではないかと。特に若い方になってもらえれば…。</li> </ul>
<p><b>重点施策2</b> 行政とのパートナーシップを深め、継続的かつ安定的な地域課題の解決に向けた協働による取り組みの推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○市から委託を受けた事業については、実際稼働している分に見合った委託金を貰いたい。</li> <li>○やりきれない事業は断ればいいのかと思う。社協の方針に沿った事業の受託にしてほしい。</li> <li>○行政との連携強化は、主に地域福祉事業のほか、市からの委託事業も含め膨大なため、似ている事業などは統合、廃止するようにし、本当に必要な事業に絞っていく必要がある。</li> <li>○行政との連携強化といっても地域福祉の色が強いように感じるので、介護部門も含めた行政との連携に関する到達点になればいい。</li> <li>○「社協は補助金をもらっているから、やって当たり前」と誤解を含め思われている部分も根強くある。委託事業や補助金の使い道等もっと知ってもらえるよう発信すべき。</li> </ul>
<p><b>重点施策3</b> 部門連携と信頼関係の強化を図り、“オール社協”による地域福祉の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社協内でも他事業所のことを知らないため部門間の情報交換ができればいいのでは。</li> <li>○社協はせっかくすべての事業をもっているのに、相談者をつなげきれずもったいない。</li> <li>○いきいきサロンにケアマネが参加して、顔の見える関係の構築、事業所の宣伝もできる。</li> <li>○介護保険部門と地域福祉部門の話し合う機会が無かったため、今後もこういう話し合いの場(ワークショップ)は必要だと思う。</li> <li>○困難事例の対象者を地域担当と介護関係者が一緒に支援する機会があり、「みんなで一緒に支えていきましょう」という言葉を掛けられた時、連携していることを実感した。</li> <li>○介護職員、地域職員はお互い現場を知らないと思うので、見学や体験研修をしてはどうか。</li> <li>○地域の会議に事業所職員にも出てもらうことで内部連携につながり、社協のPRにもなる。</li> <li>○相談者がたらいまわしにならないような窓口機能が構築できればいいと思う。</li> </ul>

重点施策	主な意見・アイデアなど
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○フォーマルとインフォーマルな部分両方を兼ね備えているのが社協であり、それを協働して支援するために職員同士がお互い相談し合える関係性を築くことが大切と考える。</li> <li>○社協の施設職員でいながら地域のために何か役に立つことができているのだろうかと考えることがある。</li> <li>○介護事業所職員にも、ボランティアや福祉教育の場などで力を貸してもらえよう体制にしていきたい。</li> <li>○社協は地域住民のニーズを聞き支援に繋げるパイプ役として重要な組織だということを職員全員が認識することが重要。</li> <li>○住民から、社協の施設、事業所を利用して良かったと思われるようにしていくべき。</li> <li>○施設職員の中には、住民や地域のために役に立ちたいと考える職員もいて、施設利用者だけでなく地域住民のために全力を尽くしているところが、社協の強みであると思う。</li> </ul>
<p>重点施策4 地域住民の生活を支える社協の“見える化・見せる化”の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社協内（他事業所）の活動が職員でもよく解らない。もっと職員にも発信し、社協職員が社協について知るべきで、それによりPRになると思う。市外職員へも社協だよりの配布。</li> <li>○「ネームバリューで仕事をとっている」「社協だけが補助金をもらっている」という声もあるので、誤解を解くためにも真摯に活動や周知を展開しなければならないと思う。</li> <li>○「社協」というネームバリューに感謝しながら仕事をする機会もある。</li> <li>○社協が地域になぜ必要なのかをもっと発信する必要がある。</li> <li>○職種を越えて職員全員が一丸となって社協をアピールする必要がある。そのためにも、研修などを開催し、知る機会を設けてほしい。</li> <li>○「プラットフォーム化」「見える化」を考えると、社協がやっていることをより見えやすく、社協会費を納めてもいいと思ってもらえるようになったら良いと思う。</li> <li>○社協に「助けてもらった」と感じてもらえる機会が増えれば、社協会費への理解も高まる。</li> <li>○社協会費を自宅でも納めて、職員としても納めているが、制度に疑問がある。事業所職員にもっとわかりやすく説明すればもっと理解が得られるのではないか。</li> <li>○社協だよりは市報のおまけのよう。読む層が限られているので、情報を詰め込むことにあまり意味がない。県外の家族等はホームページを見ているが、有意義な情報は載っていない。</li> <li>○軽い気持ちで面白おかしく見ることができるSNSでの情報発信。</li> <li>○ホームページが固い印象があるので、たくさんの方が楽しくみることができるようにもっとフランクな内容や表現になればいい。</li> <li>○社協キャラクターを作りバッジやステッカーなどを作成し宣伝に使用する。</li> <li>○社協がわかりやすい場所にあって、社協に行けば色々なことを話せて気軽に相談できるようなところになれば良いと思う。</li> <li>○「社協は気軽に訪ねることができる公的窓口」と思ってもらえるようになったら良い。</li> <li>○地域で何か困ったら社協に行けば良いと思われるようになればいいと思うし、分かりやすい場所にあり、町の窓口のようなイメージで、市民の相談を断らないようにしたい。</li> </ul>

重点施策	主な意見・アイデアなど
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社協の自立支援事業は見えにくいし、知られていないのでよりPRが必要。</li> <li>○制度の狭間に対応できる事業が社協にあれば「こんな時は社協だ」と頼りにされる。「フードバンク事業」やコロナ対応の「生活福祉資金貸付制度」により、社協の名前が広がっている。</li> <li>○生活困窮に関する相談について、既存の社協事業につなげられるものがなかなか無い。</li> <li>○8050問題や金銭管理に関わる相談が増えてきているが、つなげられる事業が無い。</li> <li>○社協は広く多くの人に届けられるサービスはあるが、本当に困っている人に届けられるサービスが無いというところを検討しなければならないのではないか。</li> <li>○何年も同じ事業を継続している上に、更に事業数が増えている。既存の事業を見直し、整理しながら現状に合った事業を検討していくことが必要。</li> <li>○「法人後見」に取り組んでもいいのでは？ニーズが増えている。</li> <li>○地域福祉の功労者等の表彰は必要だと思うが、福祉大会に一市民はどれほど関心があるだろうか。著名人の講演をすれば人は集まると思うが、福祉大会の必要性和費用対効果が疑問。</li> </ul>
<p><b>重点施策5</b>            専門性を重視した計画的な人材確保・育成及び適切な業務評価に基づく処遇への反映</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○資格取得してもメリットがなく自己研鑽の意欲につながらず、自己研鑽の機会もない。</li> <li>○資格手当があれば新しい資格を取る励みになるのではないかと。他事業所では、資格手当が出るところが多い。資格取得時の内的な報酬があるのに周知が徹底されていない。</li> <li>○シフト制で土日や盆正月でも出勤しているが、その際の割増し手当があればいいと思う。</li> <li>○同じ仕事量でも正職・准職に給料の差があるので、待遇について検討してほしい。</li> <li>○福利厚生等の制度についてしっかりと職員に伝わっていないことが残念。</li> <li>○地域福祉だけではなく事業所にもコミュニティソーシャルワーカー研修を周知・参加できるようにする。</li> <li>○ヘルパー、介護職員、看護師など、定年になった人しか来ない現状について、検討が必要。</li> <li>○職員の平均年齢が上昇している。計画的な採用計画も必要だと思うが、働きやすい環境でなければ離職率も高くなってしまう。</li> <li>○しばらく地域福祉係の新卒採用はなく、補充の必要があるときに中途採用で臨時職員の採用をしているが、採用する以上きちんと育成するか適正なのかをしっかりと見てほしい。</li> <li>○職員の人事考課について、センター長クラスの人事考課は行われているのか。</li> <li>○職員採用時に現場で求めている人材なのか、管理者なども含めた審査が必要だと思う。</li> <li>○職員の確保が必要だが、他事業所と比べても給料が低く、知人に紹介するにも気が引ける。</li> <li>○他法人などと比べると賃金はそんなに悪くない話は聞く。</li> <li>○施設では最近退職者が多かったが、ほとんどの人が、より給料の良い施設へ移動している。</li> <li>○数年働いている人よりも新規採用された人の賃金が高いなどの不満を聞くことがある。</li> </ul>

重点施策	主な意見・アイデアなど
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○業種によっては他法人の賃金が高いこともあるが、働きやすさなど社協の良さが多くある。</li> <li>○賃金だけではなく上手に社協をPRすれば、いい人材が集まるのではないかと思うので、採用計画に含めるか、めざす到達点の中にアピールに関する内容を含めてはどうか。</li> <li>○少ない職員数のため必要な研修に参加が困難だったが、リモートで以前よりは参加できる。</li> <li>○定年に達しても一線で活躍できる職員がいるので定年制度の見直しなどがあればいい。</li> </ul>
<p><u>重点施策6</u> 職員の意見を踏まえた、個々の能力が十分に発揮できる健康で働きやすい職場環境の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○オンラインで研修を受ける時代なのに受講できない。最低限の環境を早く整えるべき。</li> <li>○業務の効率化に向けたネットワーク環境の整備やSNS、オンライン等を活用した社協の見える化の強化が必要。</li> <li>○センターや施設によって体制（情報共有など）やハード面（電話やネット環境など）が違うのである程度統一してほしい。</li> <li>○リモート会議や研修が増え、比較的参加や受講しやすくなっているものの、Wi-Fiがあっても限られた場所のみなどネット環境がまだ弱いので充実してほしい。</li> <li>○タイムカード修正簿に記入することが手間になるため、ICタグやカードなどで業務の効率化を図ってほしい。ペーパーレス化など、タブレットの普及による効率化。</li> <li>○ドライブレコーダーの設置により自動車事故発生時の原因解明や危険運転の防止につなげる。</li> <li>○機器が得意な人であれば効率化につながると思うが、苦手な人には負担になることもある。</li> <li>○貸付業務に関する指導、研修を受けていない状況で対応しており、何度も相談者に足を運ばせることもある。自己研鑽も必要だが、実際不備が生じ相談者に迷惑をかけてしまう。</li> <li>○自信がないまま相談を受けているところもある。失敗して覚えるのではなく、ある程度知識を持って仕事に取り組めるように、研修会、勉強会を充実してほしい。</li> <li>○各センターで専門的な業務全てをこなすことは難しい。資金貸付事業についても専門職を置き、各センターは受付窓口として機能する形が望ましいのではないか。</li> <li>○権利擁護支援にしても、支援員はいるが担当職員が行うこともある。専門の担当者がいて、センターはプラットフォームとして専門部署につなぐ役割にできないかと思う。</li> <li>○自分一人だけが「特別休暇」では申し訳ないという思いから取りづらくなっているのでは。</li> <li>○部署や職場環境によって休暇の取りやすさ、取りにくさがあると感じる。また、介護職・事務職の現場とでは急な休暇が取れるかどうか格差が生じている。</li> <li>○介護現場のシフト制では、急な休暇を取ることで迷惑をかけてしまうため、休みづらいというのが現状。</li> <li>○現状では、1人が欠けてしまうと施設が回らなくなる。</li> <li>○妊娠した場合の定期健診、産休、育休、乳児検診等のための休暇や生理休暇も保障されているが、全員が特別休暇を利用しているとは限らず、年休を使っている人もいる。</li> <li>○急な休暇でなくても施設においては、多くて最大3日間の連休、それ以上は難しいと遠慮してしまい長期休暇は取りづらい状況。</li> </ul>

重点施策	主な意見・アイデアなど
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○デイサービスの職員には残業をつける人、つけない人がいて不平等に感じることもある。</li> <li>○業務状況について、残業により適正な人員配置により仕事が出ているかどうかなどの判断材料にもなる。あわせて、残業をしなくてもいいように働き方の検討をすることも大切。</li> <li>○賃金だけではなく職員のやりがい・活力になるような取り組みが必要ではないか。</li> <li>○所属地域の役員や上司のみならず、他地域役員、局長などを含め意見交換できる、また自分自身をみてもらえている、評価してもらえていると感じることができる体制づくりなど。</li> <li>○仕事や雇用体制に関する質問など、所属長や担当者としてしっかり話をする機会がなかった。</li> <li>○女性職員が多いので、女性が働きやすい職場であることをPRしてはどうか？</li> <li>○女性の多い職場であるため、逆に男性が働きやすい職場を考える方が良いのでは？と思うこともある。介護の現場は特に、男性が肩身の狭い思いをしていることもありそう。</li> <li>○介護職での急な人員不足には、相談員だけでなく事務職員もサポートに入れるようなしくみが出来ると、人員不足による休暇のとりにくさを少しは解消できるのではないかと考える。</li> <li>○介護と管理係という線引きを役割分担として考えるのではなく、事務職と介護職との壁をなくし、職員全員でサポートできるような体制を築く必要がある。</li> <li>○職場環境の整備のため、マネジメント機能とハラスメント対策を整備徹底してほしい。</li> <li>○職員がみんな優しく思いやりを持った方であれば働きやすいが、実際はそうではない。</li> <li>○ちょっとしたことや不安に思うことなどをいつでも相談できるような環境があると、仕事をする上で少し気持ちが楽になり、救われることがある。</li> <li>○400人も職員がいる中で、人事課のような人事を管理する部署がないというは良くないと思う。人事課の中に、職員の相談所やメンタルヘルス、ハラスメント対応、人事に関することすべて対応できるような部署があってもいいと思う。</li> <li>○限られた職員数でシフトを組まなければいけなく、研修をうけるにも支障がある。</li> <li>○職員が業務に専念できるように、洗濯は外注（グリーンなど）したほうがいい。</li> <li>○土日祝日は除雪が入らず、出勤時に難儀することがある。</li> <li>○雪寄手当やフレックスタイムにするなど、冬期間の働き方改革。</li> <li>○フレックスタイムは現場職員には不可能なため理解が得られづらいと思う。</li> <li>○異動によるストレスはかなり大きく、新しい職場に慣れること、人や地域を覚えること、仕事内容を覚えることなど、慣れるまでとても大変である。</li> <li>○記録用紙などの様式や業務の仕方など、可能な限り統一することで異動した際に、やりやすくなるのではないかと考える。</li> <li>○異動すると業務に追われ引き継ぎが不十分になることがある。異動自体が意欲の低下につながる場合もある。</li> <li>○働く上で一番大切なことは、心の余裕と気持ちの面であると思う。</li> </ul>

重点施策	主な意見・アイデアなど
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○施設利用者ご家族様が思っていることが自分に届くのは、利用者が亡くなってからの感謝の言葉だったりするが、生前そういったお声をいただけたらさらに頑張る意欲に繋がる。</li> <li>○施設ではご家族と利用者へアンケートを出しているが、お叱りのご意見などが多く、やりがいに繋がるような結果は出ておらず、モチベーションに繋がるやり取りがしたいと思う。</li> <li>○現状は人員不足が原因で時間が足りず、人員・時間・心に余裕がないため一人ひとりの利用者へ丁寧な対応ができないことが心苦しい。</li> <li>○以前は、社協で趣味のサークル活動があり仕事では関わらない職員と交流を持つことが出来たが、今は交流する場がないため、同じフロアにいても名前すらわからない職員もいる。</li> <li>○正職員から臨時職員へ雇用体制が変更する時には、事前に丁寧な内容の説明をして欲しい。</li> <li>○時間給と固定給の選択など、働き易い環境にして欲しい。</li> <li>○准職、正職への登用方法を検討して欲しい。(勤続年数で評価等、職員の確保をするべき。)</li> <li>○定年退職の年齢を2, 3年引き上げることで職員を確保し、正職から臨時の格差を少しでも引き延ばすことができるのではないか。</li> <li>○訪問は日給月給の選択や有休取得などの面が以前と違い働き易くなったと思う。</li> <li>○社協のいいところを見える化して、今後の人員確保をする必要があると思う。有休を取得し易い点は魅力的だと思う。</li> <li>○施設勤務で、月の休日数が正職より2日少ないのは、体力的な面でもつらい。休日が減った代わりに有休を取得しやすくする体制であればその分のカバーは出来ると思う。</li> </ul>
<p><u>重点施策7</u> 地域に開かれた責任ある団体として、信頼され安定した組織経営に向けた基盤強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○7つの重点施策の中で何よりも基盤になるのは「財政」だと思う。財政状況によってサービスの質の向上も、設備整備も、職員の処遇や給料も上がらない。</li> <li>○社協の収益、収支が分からない。介護は収益が見えるが、地域福祉部門の収支や法人全体の人件費はどうなっているのか。明確にすることが職員にとって自然ではないかと思う。</li> <li>○人件費の部分についてクリアにならなければ、「社協に来て」と声も掛けられない。</li> <li>○地域福祉部門は収入が特に無く、社協会費や寄付金も減少しており、地域福祉部門が社協の足を引っ張っているような気持ちにもなる。地域福祉は事業がたくさんあり、こんなにこなしているのにもかかわらずとても切なく感じる。</li> <li>○「選択と集中」事業の取捨選択、統合が必要なのでは？老朽化で再建が困難、赤字が大きい事業等、思い切った選択で職員の確保や財政の改変を狙うことも必要なのでは？</li> <li>○指定管理施設も含めた事務所建物等の老朽化対応。</li> <li>○だんだん少子高齢化や人口減少していくことが予想される中で、サービスの数ばかり広げていくこともどうかと思う。</li> <li>○介護福祉も各地域、センターにあるべきだと思うが、包括支援センターのように3地区にそれぞれ全てのサービスが揃って「社協」をアピール出来れば良いと思う。</li> <li>○介護報酬の本体報酬が安定して得られる組織づくり、また加算に長けた職員の育成や専門家などがあればいい。</li> </ul>

重点施策	主な意見・アイデアなど
	<p>○社協に来ていた利用者がだんだん他のデイサービスに流れているという噂を聞き、その原因を知るためにも、他の事業所を視察してみてもどうか。</p> <p>○他の事業所のサービス提供状況を知ることで、自分たちに不足している部分を発見できるのではないかと。ずっと昔のやり方のままであり、新しい方法を導入する必要性を感じる。</p> <p>○利用者から「社協のやり方は古い」という声を聞いたことがある。</p> <p>○最近、機能訓練特化型のデイサービスが人気だが利用者は「軽度」であるため、いずれ社協の重度を受け入れるデイサービスに流れてくるのではないかと考えているところ。</p> <p>○様々な福祉・介護関係（制度含む）の最新情報も掲載されているので、「福祉新聞」をセンターや施設にも回してほしい。</p> <p>○事故・災害マニュアルについては、職員がしっかりと把握し意識しているのか疑問に思う。マニュアルがある以上は訓練等を行い、職員一人ひとりが自覚をもって対応にあたる必要がある。マニュアルを活用できないと、施設での対応の他、地域での対応もできないのではないかと。災害だけでなく今回のコロナにも言えることである。</p>

## 発展・強化計画の策定体制

※各設置時の在籍者及び所属・役職名

### ○発展・強化計画策定プロジェクトチーム（令和2～3年度）

◎…リーダー、○…サブリーダー、△…企画調整担当

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	常務理事	佐藤 正弘	9	雄水苑施設長	渡部 勝
2	事務局長	◎日野 勝	10	総務課課長補佐	坂本 好人
3	事務局次長	○七尾 覚	11	総務課係長	川村 裕子
4	総務課長	○佐藤 勝人	12	総務課係長	鈴木 咲子
5	横手福祉センター長	伊藤 奈穂子	13	総務課係長	奥 隆嗣
6	平鹿福祉センター長	加賀谷 司	14	総務課主査	堀田 樹里
7	雄物川福祉センター長	佐藤 江里子	15	地域福祉課課長補佐	△佐藤 司
8	平寿苑施設長	佐々木 正人	16	地域福祉課係長	大坂 智子

### ○発展・強化計画策定専門会議（令和3年度）

【法人運営部門】

◎…部門長、○…副部門長

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	総務課長	◎佐藤 勝人	5	総務課主査	黒沢 友紀
2	総務課課長補佐	○坂本 好人	6	平寿苑副主査	村上 美樹子
3	総務課係長	川村 裕子	7	憩寿園係長	武内 真琴
4	総務課係長	鈴木 咲子			

【地域福祉活動推進部門】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	地域福祉課長補佐	◎佐藤 司	5	雄物川福祉センター副主査	佐藤 祐美子
2	地域福祉課係長	大坂 智子	6	大森・大雄福祉センター長	高橋 祐行
3	地域福祉課副主査	○川越 晃彦	7	十文字福祉センター長	村田 信幸
4	平鹿福祉センター長	加賀谷 司	8	十文字福祉センター主任	藤谷 美穂子

【介護保険事業部門】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	総務課主査	◎堀田 樹里	6	平寿苑施設長	○佐々木 正人
2	横手福祉センター長補佐	齋藤 美恵子	7	雄水苑施設長	渡部 勝
3	横手福祉センター係長	佐々木 成子	8	憩寿園施設長補佐	小松田 明
4	横手福祉センター主査	高橋 ゆかり	9	雄水苑主査	柴田 司
5	横手福祉センター主査	柴田 誠悦	10	平寿苑主査	佐藤 美穂子

○発展・強化計画策定情報・意見交換会（令和2年度）

【1グループ】

◎…グループのまとめ役

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	常務理事	佐藤 正弘	5	横手福祉センター長補佐	齋藤 美恵子
2	総務課准職員	宮城 智恵	6	大森福祉センター係長	◎坂本 好人
3	地域福祉課副主査	川越 晃彦	7	十文字福祉センター長	菅 博幸
4	地域福祉課副主任	高橋 栄美子	8	大雄福祉センター主席主査	大和谷 茂樹

【2グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	事務局長	日野 勝	5	横手福祉センター長	◎伊藤 奈穂子
2	地域福祉課課長補佐	齊藤 大樹	6	雄物川福祉センター副主査	佐藤 祐美子
3	地域福祉課主査	高橋 拓也	7	十文字福祉センター主任	藤谷 美穂子
4	地域福祉課副主任	佐藤 歩実	8	雄水苑係長	大庭 時子

【3グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	事務局次長	◎七尾 覚	5	横手福祉センター副主査	古関 育男
2	総務課主査	堀田 樹里	6	横手福祉センター主任	千田 成人
3	地域福祉課係長	大坂 智子	7	平寿苑係長	石塚 純子
4	地域福祉課副主任	西 千鶴子	8	雄水苑施設長補佐	加藤 寛規

【4グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	総務課係長	川村 裕子	5	平鹿福祉センター長	◎加賀谷 司
2	総務課主査	古関 康	6	十文字福祉センター長補佐	伊藤 浅子
3	地域福祉課副主査	福岡 真貴子	7	平寿苑主任	村上 美樹子
4	地域福祉課臨時職員	平塚 ルミ子	8	雄水苑施設長	渡部 勝

【5グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	総務課主査	黒沢 友紀	5	十文字福祉センター主査	加藤 聖子
2	地域福祉課臨時職員	天野 一恵	6	大雄福祉センター長補佐	佐々木 明美
3	増田福祉センター長	◎村田 信幸	7	平寿苑施設長	佐々木 正人
4	雄物川福祉センター副主査	菊地 和歌子	8	憩寿園係長	武内 真琴

【6グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	地域福祉課准職員	長澤 忠義	5	大森福祉センター主査	佐藤 美穂子
2	横手福祉センター係長	佐々木 成子	6	十文字福祉センター主任	大嶋 洋康
3	増田福祉センター准職員	小椋 優子	7	山内福祉センター係長	寺田 葉津紀
4	雄物川福祉センター長	◎佐藤 江里子	8	憩寿園施設長補佐	小松田 明

【7グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	総務課係長	鈴木 咲子	5	大森・大雄福祉センター長	◎高橋 祐行
2	地域福祉課主査	山本 保	6	山内福祉センター主任	佐藤 和孝
3	平鹿福祉センター長補佐	辻田 貞子	7	平寿苑副主査	齊藤 千春
4	雄物川福祉センター主査	柴田 誠悦	8	憩寿園施設長	照井 博文

【8グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	総務課長	◎佐藤 勝人	5	大森福祉センター准職員	佐々木 佑里
2	総務課係長	奥 隆嗣	6	十文字福祉センター准職員	鈴木 美佳
3	地域福祉課課長補佐	佐藤 司	7	山内福祉センター副主査	木下 実生子
4	雄物川福祉センター副主査	土田 侑司	8	平寿苑施設長補佐	安藤 世智子

## ○発展・強化計画策定ワークショップ会議（令和3年度）

【1班：他法人経験グループ】

◎…班長

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	横手福祉センター副主任	福井 康子	5	平寿苑副主任	山本 慎太郎
2	雄物川福祉センター副主任	◎塩田 一紀	6	平寿苑ケアハウス相談員	佐藤 宏樹
3	大雄福祉センター准職員	柴田 祥	7	平寿苑准職員	東屋 大輔
4	平寿苑副主任	佐々木 雅子	8	憩寿園副主任	長谷川 忍

【2班：女性職員グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	地域福祉課副主任	西 千鶴子	6	大森福祉センター准職員	佐々木 佑里
2	横手福祉センター長	◎伊藤 奈穂子	7	十文字福祉センター准職員	鈴木 美佳
3	増田福祉センター准職員	小椋 優子	8	大雄福祉センター主任	須摩 招子
4	平鹿福祉センター臨時職員	高橋 美紗子	9	平寿苑施設長補佐	石塚 純子
5	雄物川福祉センター准職員	佐藤 優子	10	雄水苑准職員	谷口 智子

【3班：中堅職員・新卒採用グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	地域福祉課副主任	◎佐藤 歩実	6	平寿苑介護員	吉光 優大
2	十文字福祉センター副主任	菅野 ひとみ	7	平寿苑介護員	後藤 大輝
3	雄水苑主任	佐藤 尚子	8	憩寿園介護員	大村田 梨菜
4	雄水苑主任	小松 浩一	9	憩寿園介護員	照井 恵理
5	憩寿園主査	佐藤 雅哉			

【4班：30～40代職員グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	地域福祉課主査	◎高橋 拓也	6	平寿苑主席主査	柴田 弥生
2	地域福祉課主査	山本 保	7	平寿苑主査	齊藤 千春
3	横手福祉センター主査	高橋 まるみ	8	雄水苑主席主査	大和谷 茂樹
4	横手福祉センター主任	佐藤 恵	9	憩寿園主査	高橋 ルリ子
5	山内福祉センター係長	寺田 葉津紀			

【5班：臨時・パート職員グループ】

No.	所属・役職名	氏名	No.	所属・役職名	氏名
1	地域福祉課臨時職員	◎平塚 ルミ子	6	平寿苑パート職員	齋藤 友里香
2	横手福祉センターパート職員	小田嶋 美江	7	平寿苑パート職員	佐々木 幸子
3	雄物川福祉センター臨時職員	小田嶋 郁子	8	雄水苑臨時職員	皆川 佳子
4	山内福祉センター臨時職員	木曾 睦子	9	憩寿園臨時職員	佐野 順厚
5	大雄福祉センター臨時職員	工藤 友美	10	憩寿園臨時職員	高橋 俊夫

## 発展・強化計画策定関係会議の開催状況

※出席者数には各構成員以外の出席職員を含む。

### ○プロジェクトチーム会議

回数	開催日	出席者数	開催日	出席者数
16	令和2年 6月12日	15	令和3年 5月25日	17
	6月26日	15	6月10日	15
	7月7日	15	6月18日	14
	8月4日	13	7月7日	25
	9月4日	13	9月7日	17
	令和3年 2月10日	20	11月9日	19
	4月6日	17	12月17日	15
	4月28日	17	令和4年 3月18日	14

### ○専門会議

部門	回数	開催日	出席者数	開催日	出席者数
法人運営	2	令和3年 7月7日	7	令和3年 7月12日	7
地域福祉	4	令和3年 7月7日	9	令和3年 7月16日	9
		7月15日	9	8月3日	10
介護保険	3	令和3年 6月18日	14	令和3年 7月14日	10
		7月7日	9		

### ○情報交換・意見交換会班長会議

回数	開催日	出席者数	開催日	出席者数
3	令和2年 9月24日	15	令和3年 4月6日	17
	令和3年 2月10日	20		

### ○情報・意見交換会

グループ	回数	開催日	出席者数	開催日	出席者数
1グループ	3	令和2年 10月15日	7	令和2年 11月15日	5
		10月27日	7		
2グループ	2	令和2年 10月12日	8	令和2年 10月27日	8
3グループ	2	令和2年 10月9日	7	令和2年 10月13日	8
4グループ	4	令和2年 10月5日	8	令和2年 11月4日	8
		10月15日	8	11月13日	8
5グループ	4	令和2年 10月13日	8	令和2年 11月9日	7
		10月21日	7	11月25日	7
6グループ	2	令和2年 10月7日	7	令和2年 10月21日	8
7グループ	3	令和2年 10月12日	7	令和2年 12月2日	7
		10月26日	8		
8グループ	2	令和2年 10月8日	8	令和2年 10月13日	8

○ワークショップ会議

班	回数	開催日	出席者数	開催日	出席者数
1班	3	令和3年 6月 11日	8	令和3年 10月 6日	8
		9月 24日	10		
2班	3	令和3年 6月 3日	8	令和3年 9月 17日	10
		7月 28日	6		
3班	2	令和3年 6月 9日	6	令和3年 10月 8日	9
4班	4	令和3年 6月 11日	7	令和3年 10月 21日	7
		10月 8日	8	11月 4日	8
5班	2	令和3年 6月 8日	9	令和3年 10月 5日	10

○事業担当者会議

回数	開催日	出席者数	開催日	出席者数
5	令和2年 6月 4日	33	令和2年 9月 18日	34
	6月 5日	26	令和3年 4月 12日	44
	9月 17日	23		

○事務局会議

回数	開催日	出席者数	開催日	出席者数
17	令和2年 6月 1日	6	令和3年 8月 17日	5
	6月 24日	4	8月 25日	5
	9月 1日	4	8月 27日	5
	9月 17日	4	9月 6日	5
	令和3年 3月 29日	5	9月 7日	4
	5月 14日	5	10月 25日	5
	6月 7日	5	12月 16日	4
	6月 18日	5	令和4年 1月 18日	3
	6月 29日	5		

# 横手市社会福祉協議会 第1次発展・強化計画

---

発行年月 令和4年3月発行

編集・発行 社会福祉法人横手市社会福祉協議会

〒013-0072 秋田県横手市卸町5番10号 卸町ビル2階

TEL : 0182-36-5377 FAX : 0182-36-5388