

# 佐伯市社会福祉協議会

## 発展・強化計画

(2022~2026 年度)



令和4年3月  
社会福祉法人  
佐伯市社会福祉協議会



## はじめに

佐伯市社会福祉協議会発展・強化計画の策定にあたり一言ご挨拶を申し上げます。

佐伯市の皆様方には、常に福祉の心を寄せられ、佐伯市社会福祉協議会の発展に多大なるご理解、ご協力賜わり心より感謝お礼を申し上げます。



このたび、地域福祉の推進と発展を期して、佐伯市社会福祉協議会発展・強化計画を策定いたしました。この計画は現代社会における福祉の状況・実態を把握しながら、当協議会組織の充実と諸事業を推進するにあたり、堅実で安定的な運営を基本として、リアリティーな考えのもとに福祉の推進を図るため、2022年（令和4年度）から2026年（令和8年度）の5か年計画として策定したところでございます。

多様化する現代社会にあって、人口減少や少子高齢化がますます進む今日、福祉事業にかかわる担い手の確保や職員育成、加えて働きやすい職場としての環境づくりを推進する必要があるかと思えます。

佐伯市社会福祉協議会はさまざまな状況を考慮しながら当会の理念である、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せるまちづくりを推進すべく福祉向上のために、その役割を果たしていきたいと思えます。

結びに、このたびの計画策定にあたった多くの管理職並びに職員の皆様、関係者の皆様方に感謝お礼を申し上げます。当計画が初期の目的を果たせるよう期待します。

令和4年3月

社会福祉法人 佐伯市社会福祉協議会

会 長 佐 野 優

## 目次

第1章 序論.....	1
第1節 計画策定の目的.....	1
第2節 関連計画.....	2
第3節 計画期間.....	2
第4節 進行管理の方法.....	2
第2章 佐伯市社会福祉協議会の運営の現状と課題.....	3
第1節 組織の概況.....	3
第2節 会計の状況.....	5
第3節 財政推計.....	9
第4節 職員のニーズ.....	10
第3章 佐伯市社会福祉協議会がめざす方向.....	11
第1節 基本理念.....	11
第2節 基本目標と計画体系.....	12
1 公共的使命を果たす強い組織づくり.....	12
2 サービス事業所の経営の安定化.....	12
3 地域共生社会実現のための役割の発揮.....	12
第4章 発展・強化の方策.....	14
第1節 公共的使命を果たす強い組織づくり.....	14
1 目標管理型組織運営の確立.....	14
2 職員の育成・確保と働きやすい職場づくり.....	20
3 財務の強化.....	26
第2節 サービス事業所の経営の安定化.....	28
4 介護保険事業所の安定化.....	28
5 障害者支援事業所の安定化.....	32
6 児童館・地域子育て支援拠点・放課後児童クラブ事業の安定化.....	33
第3節 地域共生社会実現のための役割の発揮.....	35
7 地域調整の役割の発揮.....	35
8 多職種協働による相談・支援の推進.....	37

# 第1章 序論

## 第1節 計画策定の目的

社会の変化に対応し、組織や事業を発展・強化していくための方策を定める

佐伯市社会福祉協議会は、社会福祉法第109条に基づき、地域住民や社会福祉関係者が会員として参画し、福祉事業を行う公共的団体です。

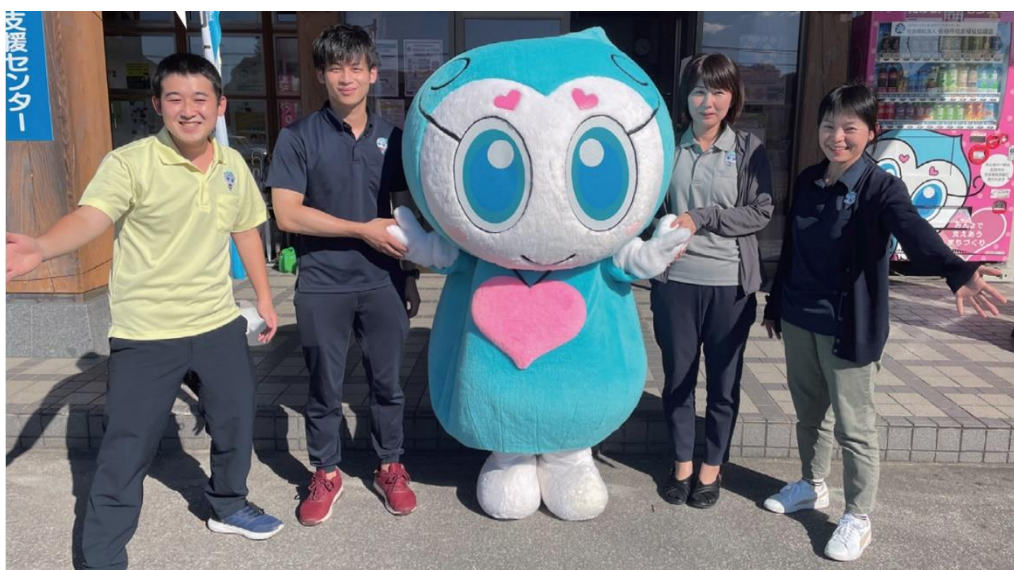
昭和40年代から、9市町村（佐伯市、上浦町、弥生町、本匠村、宇目町、直川村、鶴見町、米水津村、蒲江町）において組織され、平成17年3月3日、9市町村の新設合併により、9市町村の社会福祉協議会も佐伯市社会福祉協議会として新設合併し、現在に至っています。

一方、平成12年の介護保険制度施行を機に、営利法人の福祉事業への参入が可能となり、佐伯市内においても、多様な主体により福祉事業が営まれるようになってきました。福祉事業の運営には、税や介護保険料を財源とした公的な給付費や交付金を充当することができますが、社会福祉協議会は、地域のニーズを尊重して福祉サービスを提供すべき社会的使命があり、佐伯市社会福祉協議会の各福祉事業は、他法人や行政と役割分担しつつ、持続可能で効率的な運営を図ることが不可欠となっています。

さらに、社会動向に目を転じると、地域の人口減少や少子高齢化が今後ますます進むとともに、福祉ニーズが一層多様化することが想定されますが、福祉事業の担い手が不足しがちであり、職員育成と働きやすい職場づくりを通じて、組織の人材確保に努める必要があります。

「佐伯市社会福祉協議会発展・強化計画」は、こうした状況をふまえつつ、当会を今後も安定的に運営し、佐伯市の地域福祉力の維持・向上のために必要な役割を果たしていくため、組織や事業を発展・強化していく方策を定めるものです。

平成25年2月に誕生した当会のイメージキャラクター「ひとしずくちゃん」



## 第2節 関連計画

### 地域福祉活動計画と「車の両輪」

佐伯市社会福祉協議会の組織・事業の変革を図る「発展・強化計画」は、地域住民や民間団体、行政と協働して、地域福祉を推進するための取り組み内容を定める「地域福祉活動計画」と、いわば「車の両輪」として機能するよう、整合を図りながら策定します。

## 第3節 計画期間

### 計画期間は5年間

計画期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とし、社会動向の変化などにより、必要に応じて、随時見直しを行います。

計画期間

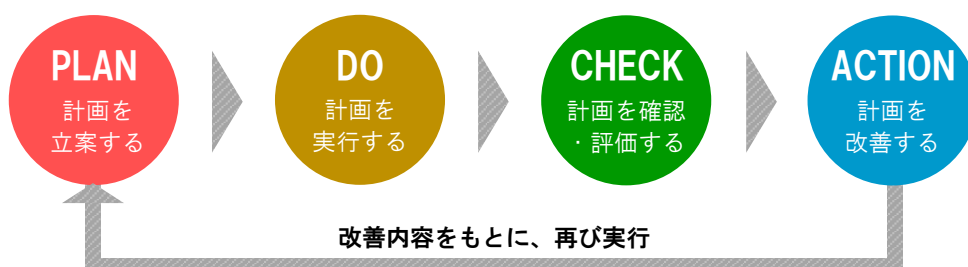
	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)
佐伯市社会福祉協議会 発展・強化計画	→				
佐伯市地域福祉計画・ 佐伯市地域福祉活動計画	第3期地域福祉計画・ 第3期地域福祉活動計画		第4期地域福祉計画・ 第4期地域福祉活動計画		
佐伯市高齢者福祉計画・ 介護保険事業計画	高齢者福祉計画・ 第8期介護保険事業計画		高齢者福祉計画・ 第9期介護保険事業計画		
佐伯市障がい福祉計画・ 障がい児福祉計画	第6期障がい福祉計画・ 第2期障がい児福祉計画		第7期障がい福祉計画・ 第3期障がい児福祉計画		
佐伯市子ども・子育て支援事業計画	第2期子ども・子育て支援事業計画			第3期子ども・子育て支援事業計画	
佐伯市健康づくり計画	第3期計画(令和3~11年度)				

## 第4節 進行管理の方法

### PDCAサイクルで評価・改善

本計画は、PDCA（「計画（Plan）」→「実行（Do）」→「評価（Check）」→「改善（Action）」）サイクルにより、適切な進行管理に努めます。

PDCAサイクルによる推進



## 第2章 佐伯市社会福祉協議会の運営の現状と課題

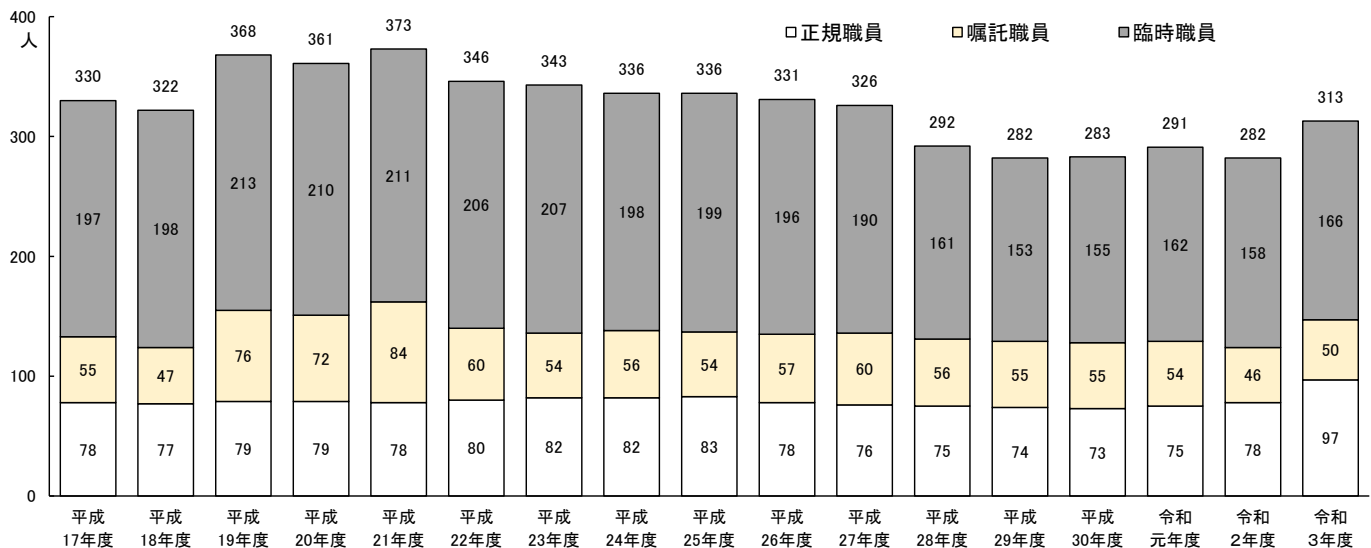
### 第1節 組織の概況

職員数300人超の大きな組織。9つの支部など多数の拠点

令和3年4月の当会の職員数は313人で、内訳は正規職員が97人、嘱託職員が50人、臨時職員が166人です。正規職員の構成比は31%で、徐々に上昇傾向にあるものの、事業運営は嘱託職員、臨時職員を中心に担われている状況にあります。

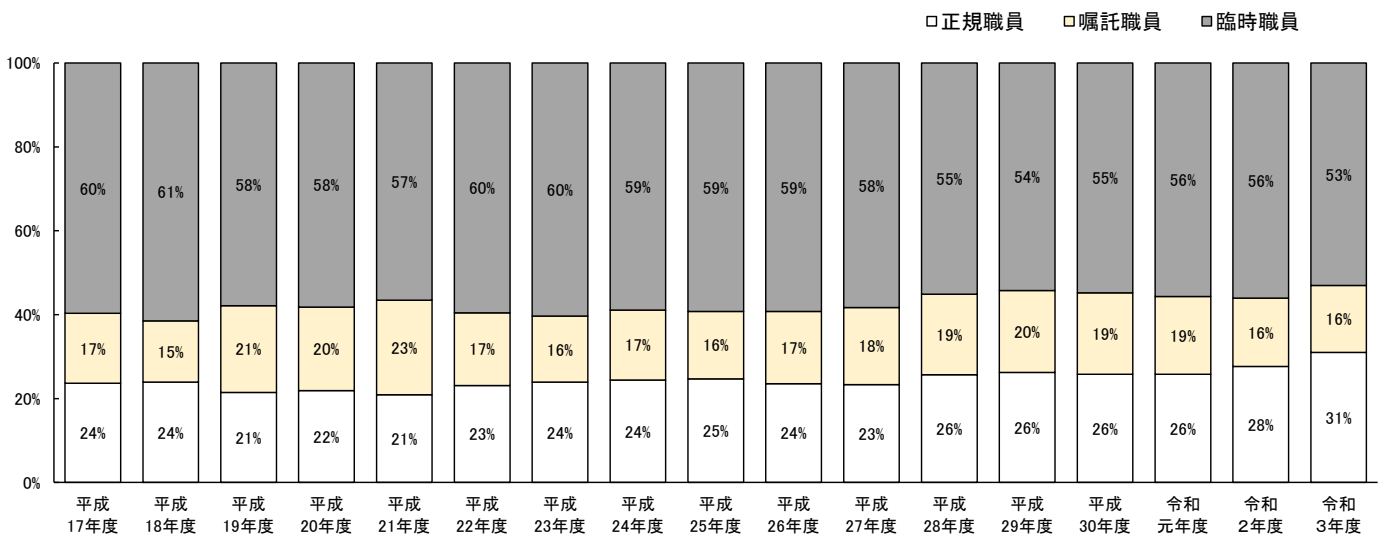
過去の推移をみると、平成19年度に介護老人福祉施設豊寿苑の運営の受託により増加したのち、微減傾向で推移し、平成28年度には事業再編により30名強の減少があり、令和3年度には地域包括支援センター事業の受託などにより30名強の増加となっています。

職員数の推移



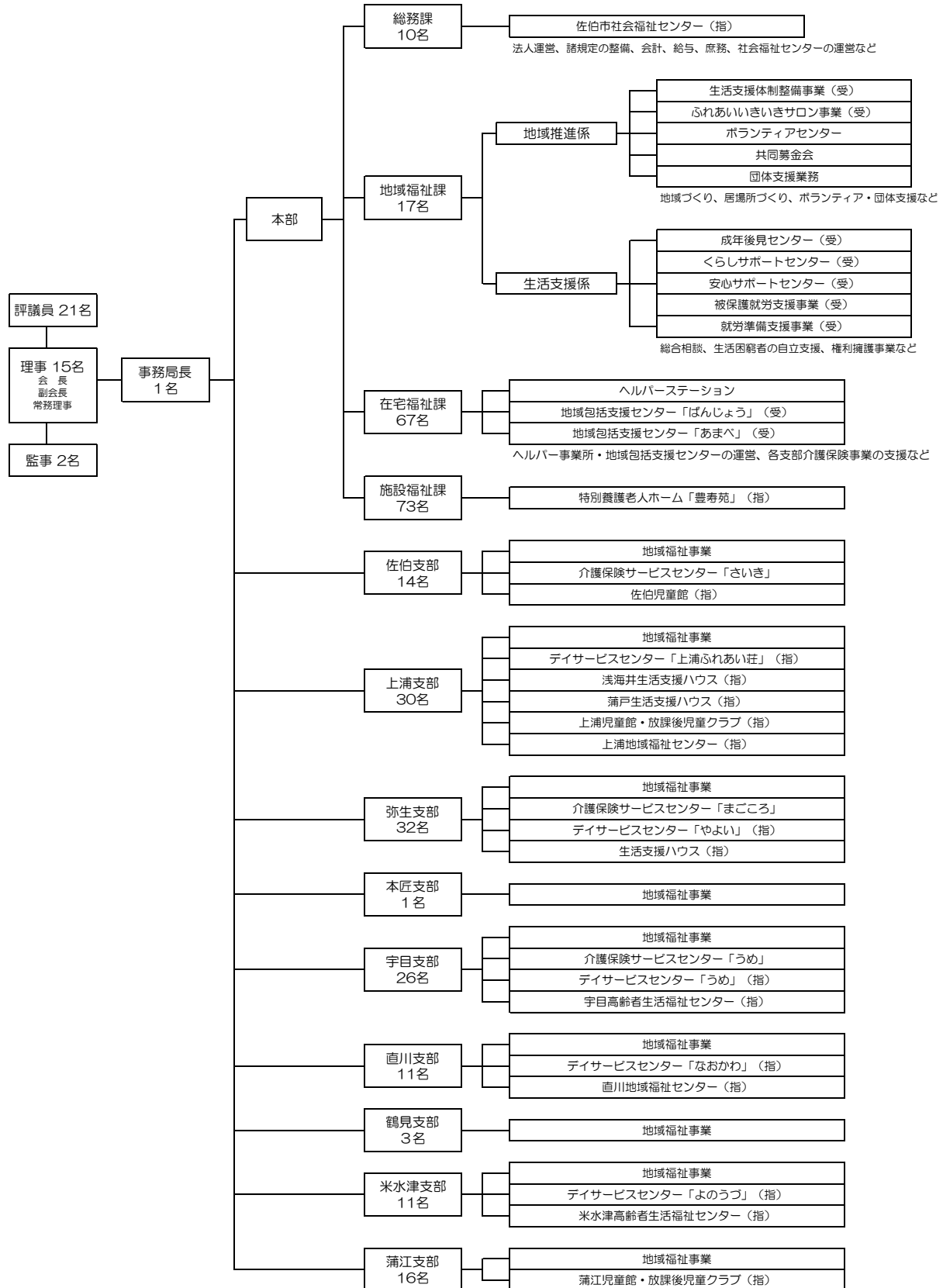
※各年4月現在。

職員の構成比の推移



部門別の職員数は、本部の総務課、地域福祉課、在宅福祉課であわせて96人、豊寿苑が73人、9支部が144人となっており、支部の内訳は、上浦支部が30人、弥生支部が32人、宇目支部が26人などとなっています。

### 令和3年度の組織図



※「指」は指定管理者業務を、「受」は受託業務を表している。



## 第2節 会計の状況

### 1 純資産の推移

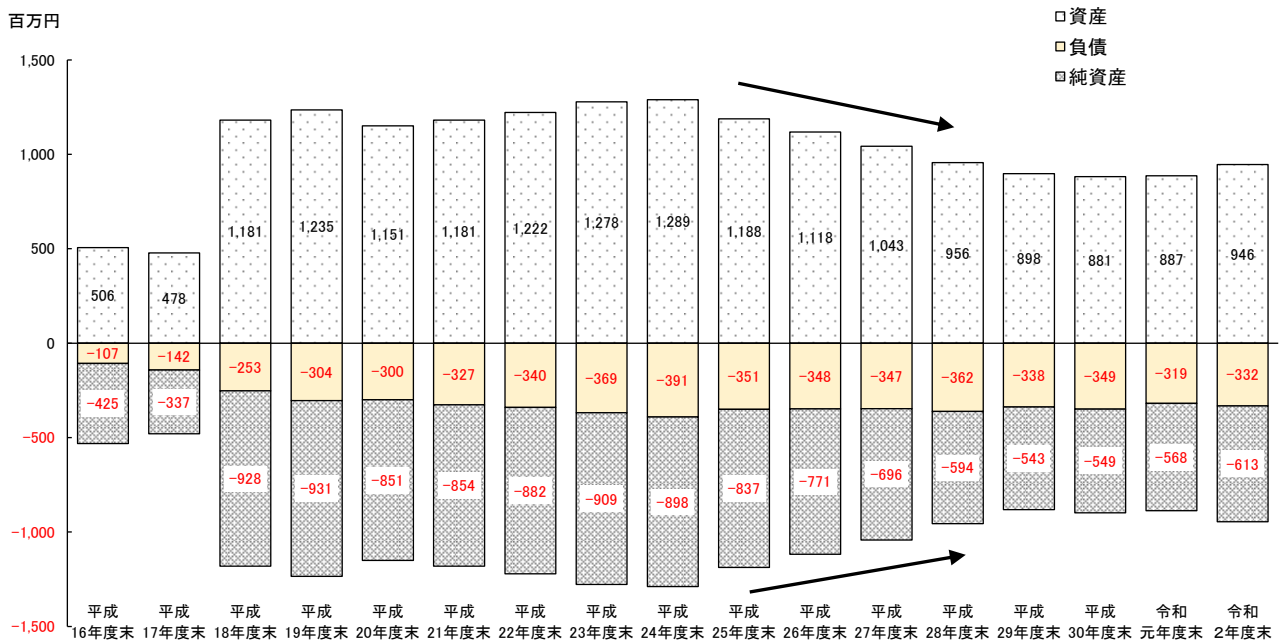
平成25年度から29年度にかけて、純資産が減少

平成16年度から令和2年度までの17年間における佐伯市社会福祉協議会の貸借対照表の資産、負債、純資産の総額は、以下のグラフの通りです。

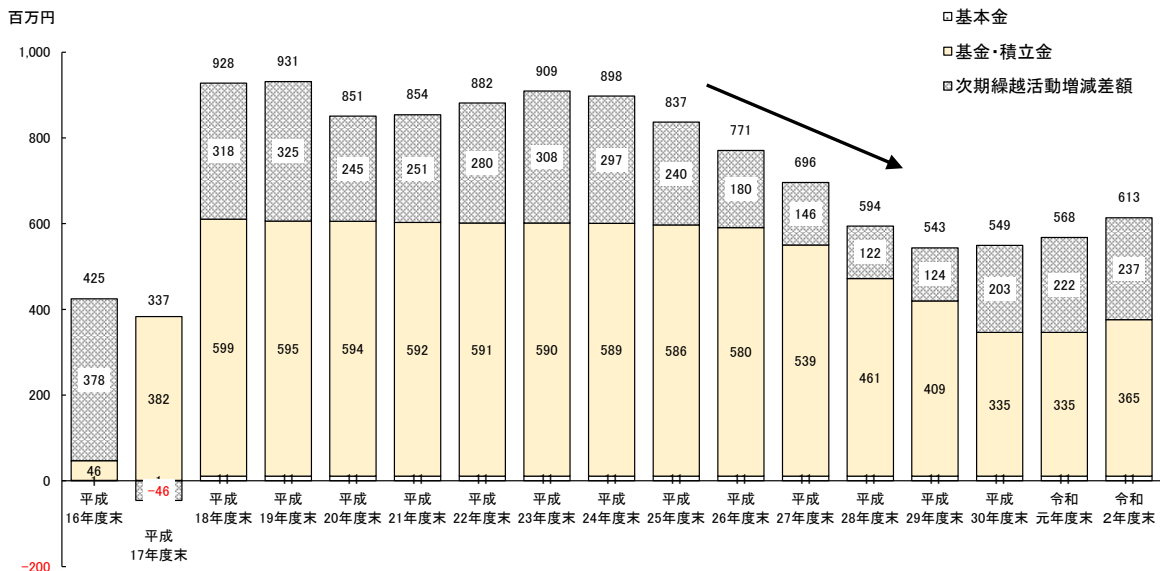
これによると、平成25年度から平成29年度にかけて、市からの地域福祉事業補助金の縮減などの影響により会計収支が悪化し、基金・積立金など純資産が減少してきたことがわかります。

なお、平成16、17年度は合併に伴う旧市町村社会福祉協議会決算からの移行期であり、イレギュラーの値となっているケースもあります（以下同じ）。

法人全体の資産、負債、純資産の推移



法人全体の純資産の推移



## 2 事業活動収支の推移

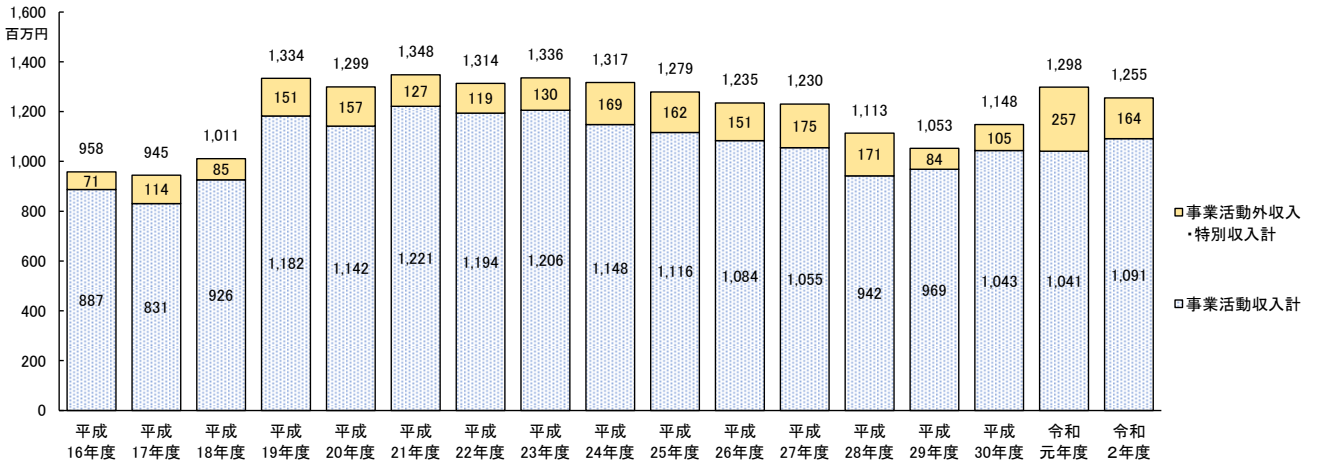
平成25年度から29年度にかけ、連続して収支赤字

平成16年度から令和2年度までの17年間における佐伯市社会福祉協議会の事業活動計算書によると、当会の会計規模はおよそ12～13億円で、平成24年度から平成29年度にかけて、会計規模も低減傾向で推移したことがわかります。

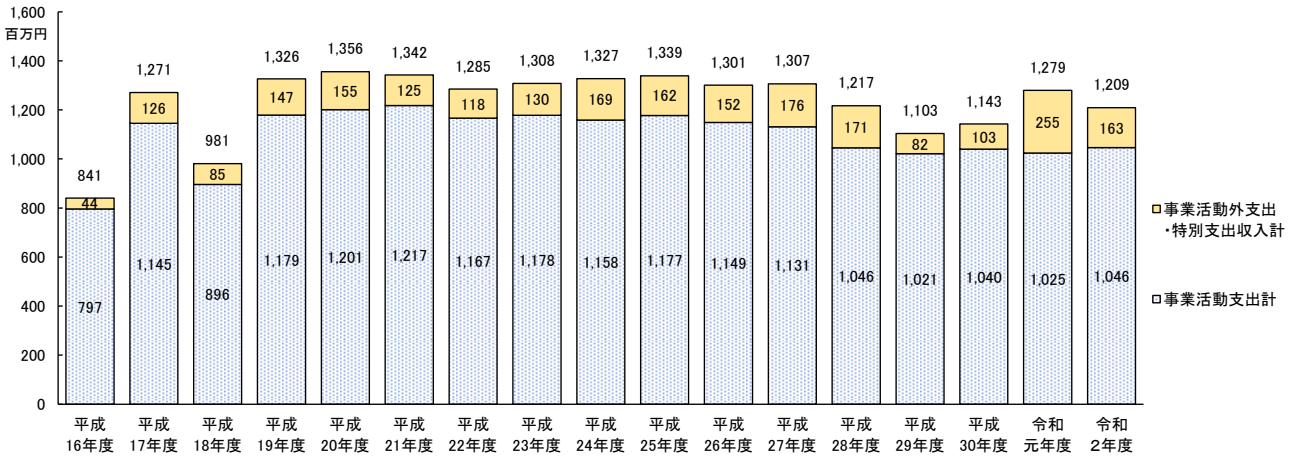
この間は、収支も赤字で推移し、平成28年度には約1億円の収支赤字を計上しました。

なお、事業活動外収入・支出額、特別収入・支出額の主なものは、法人本部・各支部・事業所間の会計処理の調整金です。

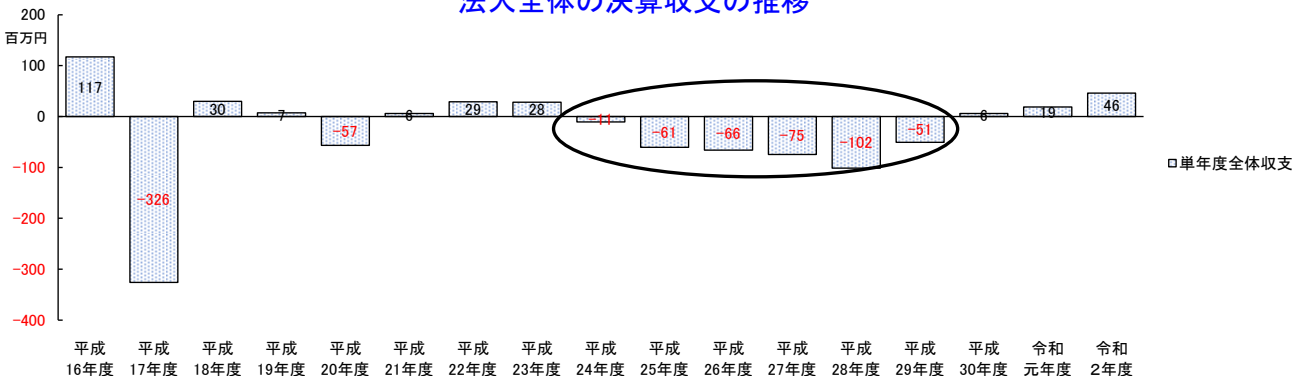
法人全体の収入額の推移



法人全体の支出額の推移



法人全体の決算収支の推移

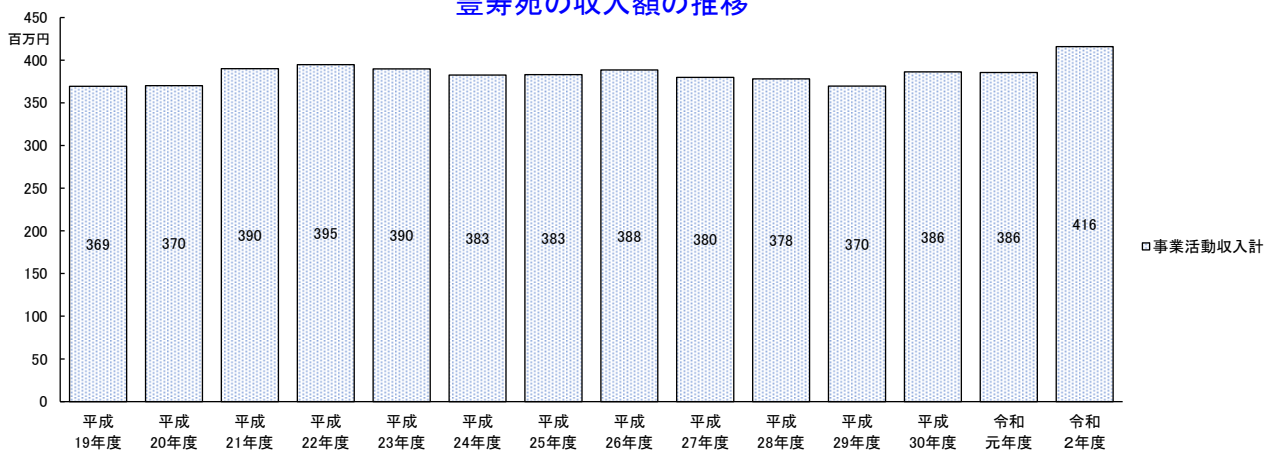


### 3 豊寿苑の事業活動収支の推移

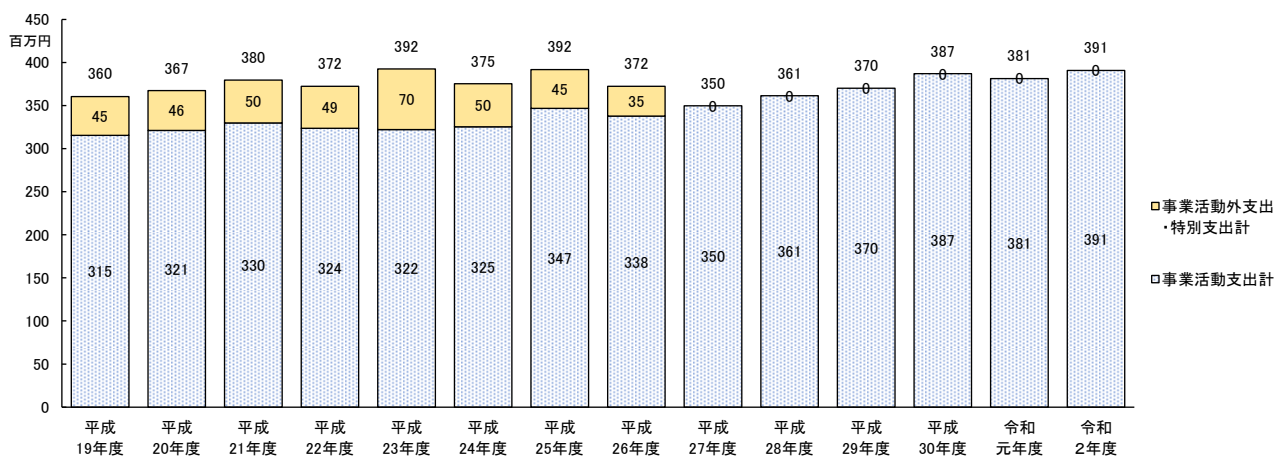
14年間、安定した事業運営を行ってきた

平成19年度から令和2年度までの14年間における介護老人福祉施設豊寿苑の事業活動計算書によると、会計規模はおよそ3.7～4.2億円で、高い施設利用ニーズを背景にほぼ満床の入所利用が続く中で、安定した事業運営を行っています。

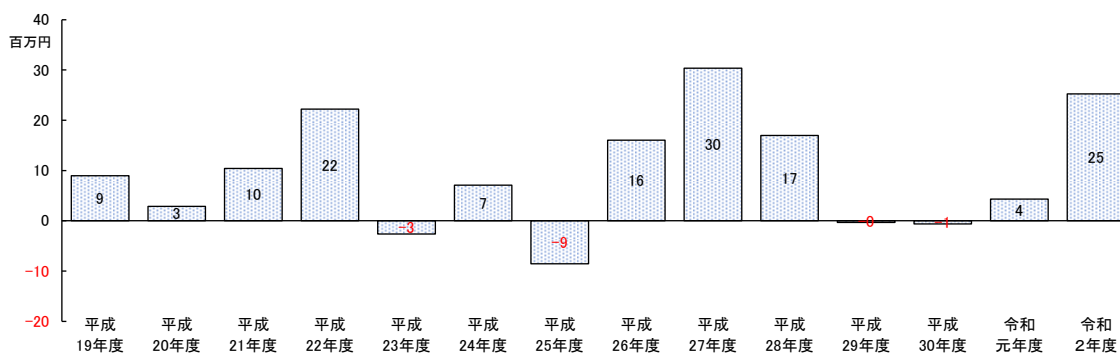
豊寿苑の収入額の推移



豊寿苑の支出額の推移



豊寿苑の決算収支の推移



## 4 介護保険居宅サービス事業所の事業活動収支の推移

年度・事業所によって、収支状況に差がみられる

介護保険居宅サービス事業所の事業活動収支をみると、一部の年度、事業所において、収支赤字がみられる状況です。

収支黒字をコンスタントに計上している事業所においても、収支差率は1～2割程度で、この黒字部分から設備や車両などのハード経費をまかなう必要があることから、収支差率を一層向上させていくことが求められます。

事業活動収入額の推移

単位：百万円

	平成 18年度	平成 23年度	平成 27年度	令和 元年度	令和 2年度
ヘルパーステーション	71	41	27	37	76
デイサービスセンター「上浦ふれあい荘」	49	35	41	47	46
デイサービスセンター「やよい」	58	40	31	19	20
デイサービスセンター「うめ」	63	49	49	46	50
デイサービスセンター「なおかわ」	41	34	29	24	26
デイサービスセンター「よのうづ」	33	25	19	19	21
介護保険サービスセンター「さいき」	17	16	28	33	34
介護保険サービスセンター「まごころ」	20	15	31	33	34
介護保険サービスセンター「うめ」	16	18	17	17	17

事業活動支出額の推移

単位：百万円

	平成 18年度	平成 23年度	平成 27年度	令和 元年度	令和 2年度
ヘルパーステーション	61	36	24	26	63
デイサービスセンター「上浦ふれあい荘」	30	30	34	33	37
デイサービスセンター「やよい」	39	30	35	24	22
デイサービスセンター「うめ」	56	39	36	33	38
デイサービスセンター「なおかわ」	32	25	29	24	22
デイサービスセンター「よのうづ」	25	19	20	17	22
介護保険サービスセンター「さいき」	16	13	24	23	21
介護保険サービスセンター「まごころ」	15	14	31	29	29
介護保険サービスセンター「うめ」	14	16	19	14	14

事業活動収支の推移

単位：百万円

	平成 18年度	平成 23年度	平成 27年度	令和 元年度	令和 2年度
ヘルパーステーション	10	5	3	11	13
デイサービスセンター「上浦ふれあい荘」	19	5	7	14	9
デイサービスセンター「やよい」	19	10	-4	-5	-2
デイサービスセンター「うめ」	7	10	13	13	12
デイサービスセンター「なおかわ」	9	9	-1	-1	4
デイサービスセンター「よのうづ」	8	7	0	3	-1
介護保険サービスセンター「さいき」	1	3	4	10	13
介護保険サービスセンター「まごころ」	5	1	0	4	5
介護保険サービスセンター「うめ」	2	2	-2	3	3

### 第3節 財政推計

過去の会計状況をもとに試算した、本計画期間における財政推計は以下の通りです。これらの推計は、今後の本会の事業運営をとりまく状況により、随時、変動いくものと想定されます。

#### 財政推計

(収入の部)

(単位：千円)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
会費収入	8,394	8,478	8,563	8,648	8,735
寄附金収入	5,270	5,270	5,270	5,270	5,270
経常経費補助金収入	79,194	79,194	79,194	79,194	79,194
受託金収入	241,062	241,062	241,062	241,062	241,062
貸付事業収入	300	300	300	300	300
事業収入	20,765	20,765	20,765	20,765	20,765
負担金収入	3,994				
介護保険事業収入	726,359	728,538	730,724	732,916	735,115
障害福祉サービス等事業収入	20,334	20,334	20,334	20,334	20,334
受取利息配当金収入	132	132	132	132	132
その他の収入	4,060	4,060	4,060	4,060	4,060
事業活動収入計 ①	1,109,864	1,108,133	1,110,403	1,112,681	1,114,966
その他の活動収入計 ②	43,567	55,567	55,567	47,567	47,567
資金収入合計 (①+②)	1,153,431	1,163,700	1,165,970	1,160,248	1,162,533
前期末支払資金残高 ③	228,184	188,881	144,211	97,323	54,277
収入総計 (①+②+③)	1,381,615	1,352,581	1,310,181	1,257,571	1,216,810

(支出の部)

(単位：千円)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
人件費支出	837,004	840,515	844,877	843,187	846,717
事業費支出	238,566	239,566	239,566	239,566	239,566
事務費支出	5,166	5,166	5,166	5,166	5,166
貸付事業支出	300	300	300	300	300
共同募金配分金事業費	4,500	4,500	4,500	4,500	4,500
助成金支出	6,855	6,855	6,855	6,855	6,855
負担金支出	41,696	41,821	41,947	42,072	42,199
事業活動支出計 ④	1,134,087	1,138,723	1,143,211	1,141,647	1,145,302
施設整備等支出計 ⑤	3,819	13,819	13,819	5,819	5,819
その他の活動支出計 ⑥	54,828	55,828	55,828	55,828	55,828
資金支出合計 (④+⑤+⑥)	1,192,734	1,208,370	1,212,858	1,203,294	1,206,949
予備費 ⑦	188,881	144,211	97,323	54,277	9,861
支出総計 (④+⑤+⑥+⑦)	1,381,615	1,352,581	1,310,181	1,257,571	1,216,810

## 第4節 職員のニーズ

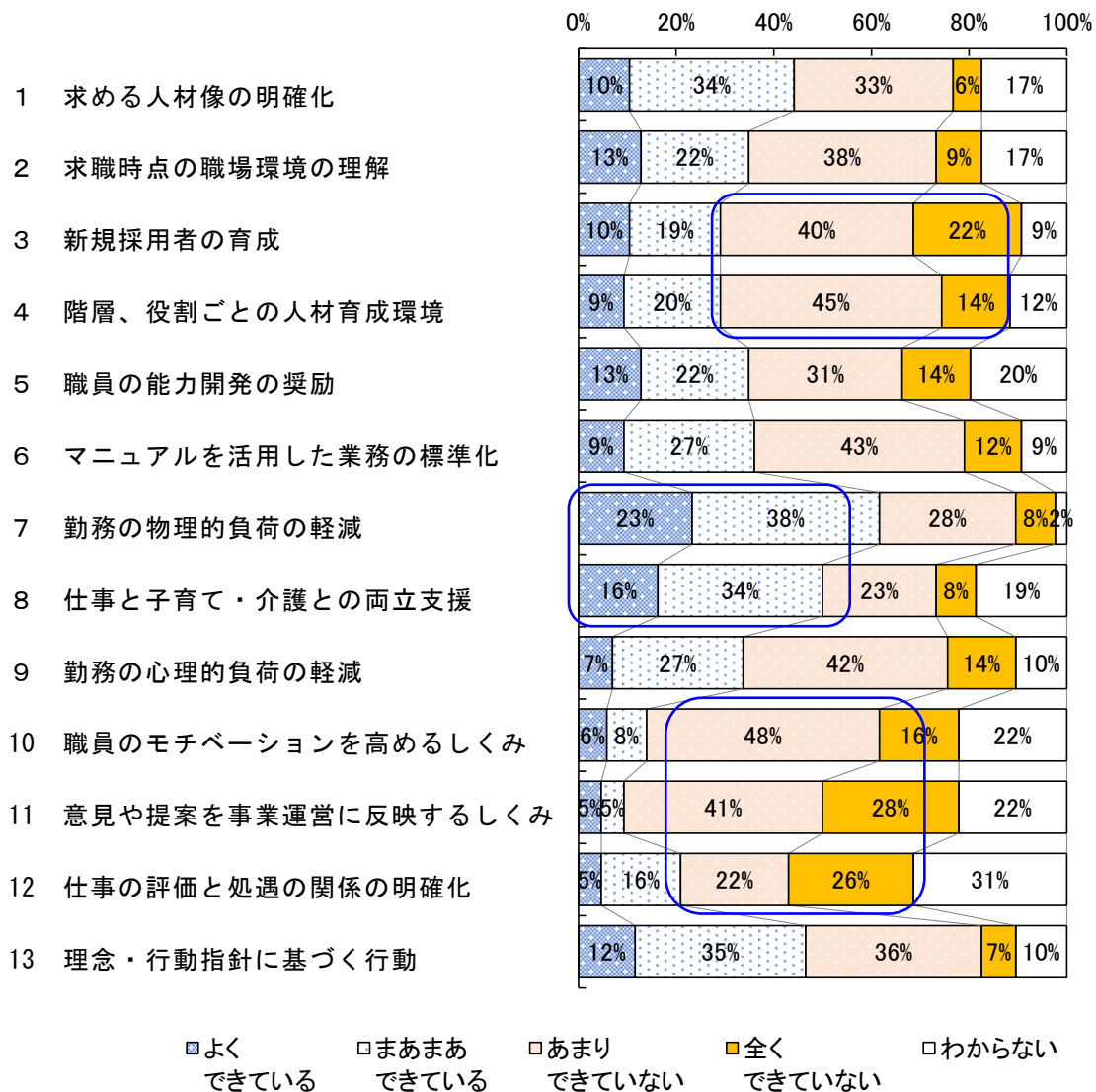
### 職員の評価が低い事項の改善が望まれる

令和3年6月に、本計画策定の参考とするために、「職員アンケート調査」（回答者数=283人。課長職以上5人、正規職員87人、非正規職員191人に区分して集計。）を実施しました。

問1～13として、法人内の「職員の育成」や「職場環境の改善」について、「できている」「できていない」といった評価を4段階尺度でたずねたところ、正規職員においては、「問7 勤務の物理的負荷の軽減」などでは、「できている」という回答が多く、「問4 階層、役割ごとの人材育成環境」などでは、「できていない」という回答が多くみられました。

こうした「できていない」という回答が多くみられた事項について、改善策に取り組んでいくことが期待されます。

### 「職員の育成」や「職場環境の改善」についての評価（正規職員分の回答）



## 第3章 佐伯市社会福祉協議会がめざす方向

### 第1節 基本理念

#### 基本理念

佐伯市社会福祉協議会は、  
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せるまちづくりを推進します。

1. みんなで支え合うまちづくりをすすめます。
2. みなさんの声や思いを大切にし、より質の高い福祉サービスをめざします。
3. みんなで手をつなぎあい、地域ぐるみであなたを支えます。
4. みなさんの声を聴き、必要なサービスを創っていきます。



## 第2節 基本目標と計画体系

---

基本理念をめざし、以下の3つの基本目標を設定します。

### 1 公共的使命を果たす強い組織づくり

---

佐伯市社会福祉協議会は、約300人の職員が、10億円以上の公的な財源を使用して、住民の福祉の向上を図る組織です。

こうした使命を今後も果たし続けられるよう、組織の目標と職員の日々の業務が明確に意識づけされた「目標管理型」の組織運営を推進します。

その礎（いしずえ）となる計画的な職員の育成・確保と、働きやすい職場づくりに努めるとともに、会費の納入率の向上や、新たな収益事業の展開、既存事業の効率化などにより、財務の強化を図ります。



### 2 サービス事業所の経営の安定化

---

当会では、介護保険法や障害者総合支援法、児童福祉法、子ども・子育て支援法サービスに基づくサービス事業所を運営しています。

これらの事業所が長期的に安定した運営を継続できるよう、利用者満足度の高いサービスの提供に努めつつ、創意工夫による経営収支の改善と、ヒトやノウハウなどの経営資源の「選択と集中」を図ります。



### 3 地域共生社会実現のための役割の発揮

---

長年にわたって培った人間関係や地域援助技術を基礎に、「地域共生社会」の実現におき、当会に期待される役割を発揮していきます。

地域生活課題が複合化、複雑化する中で、民生委員・児童委員をはじめとする地域リーダーや、地域コミュニティ活動を支援する行政、さらには地域貢献が求められる民間団体等との調整役として、分野を横断して互いに支えあい、協力し合うネットワークづくりを進めるとともに、多職種協働の相談・支援を進め、複合化、複雑化する地域生活課題の解決を図っていきます。





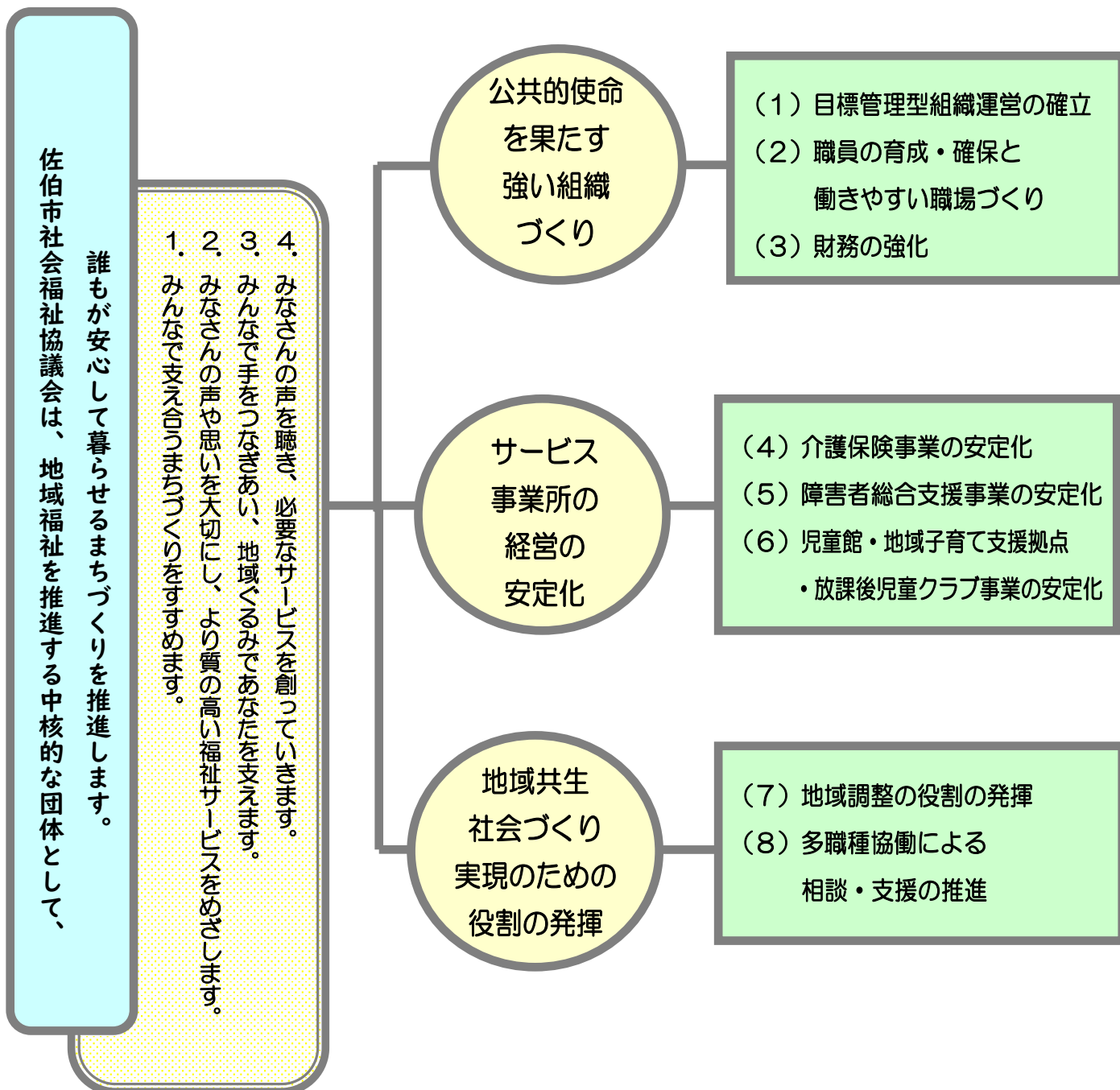
基本目標をめざし、以下の体系で取り組みを推進します。

## 計画体系

### 《基本理念》

### 《基本目標》

### 《発展・強化の方策》



# 第4章 発展・強化の方策

## 第1節 公共的使命を果たす強い組織づくり

### 基本施策

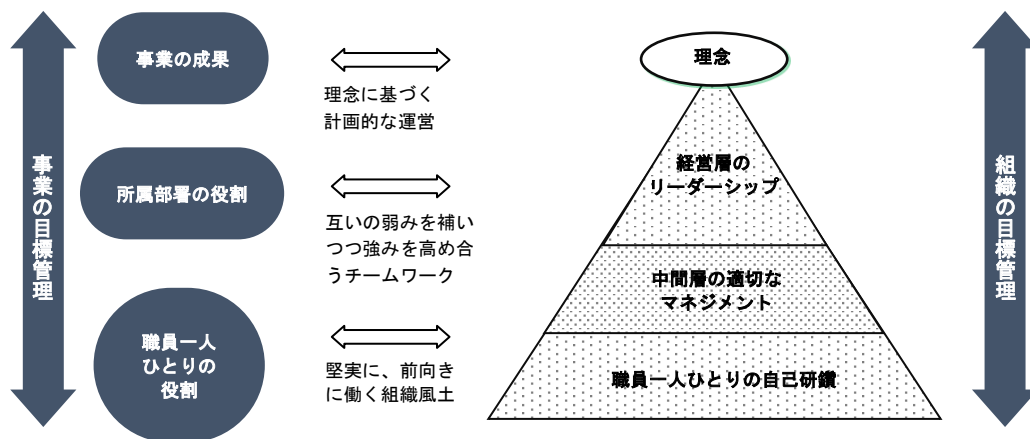
#### 1 目標管理型組織運営の確立

##### 現状と課題

当会が、業務遂行能力や職員満足度が高く、経営が安定した「強い組織」であり続けるためには、明確な組織理念と、経営層のリーダーシップ、中間層の適切なマネジメントのもと、職員一人ひとりが自己研鑽に励み、高いチームワークで事業を推進していくことが求められます。

また、地域から信頼される公益性の高い組織として、法人情報の積極的な公表を図り、経営の透明性を確保するとともに、コンプライアンス（法令・社会的規範の遵守）の徹底や、リスクマネジメントに努めることが求められます。

#### 「組織の目標管理」と「事業の目標管理」



組織と事業の目標管理が適正に機能する、地域から信頼される「強い組織」づくりを進めます。

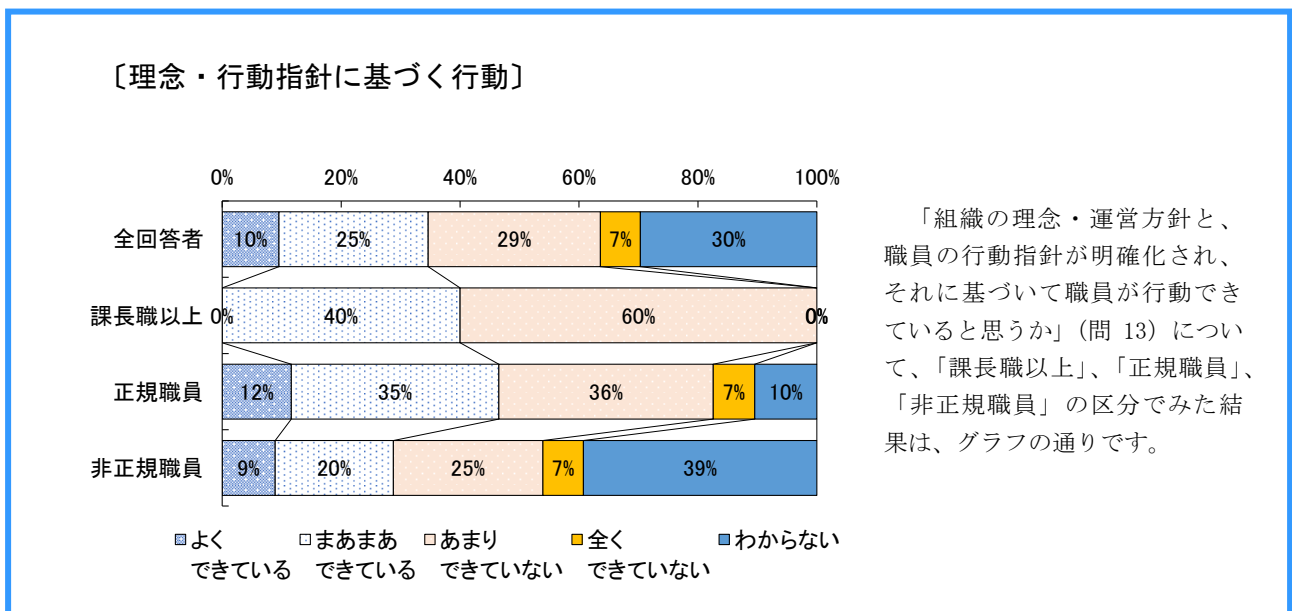
(1) 理念、計画等の明確化と適切な進行管理

法人がめざす理念や、職員の行動指針の組織内での周知普及を継続的に図るとともに、組織の中長期計画や各年度の事業計画、各種個別計画に基づき、計画的な組織・事業運営を進め、同じ目標をめざしてチームワークを発揮する「強い組織」づくりを進めます。

年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
理念・行動指針等の普及と改善					改善検討	職員アンケート値の改善
地域福祉活動計画の進行管理・改定	進行管理	進行管理 計画改定	進行管理	進行管理	進行管理	遅滞ない 進行管理
事業計画の策定・検証						遅滞ない 策定

〔参考〕職員アンケートの結果



## (2) 業務遂行機能の強化

当会の職員がいきいきと働いて経験を積み、一人ひとりの能力が最大限に発揮され、強いチームワークで業務が遂行されるよう、組織マネジメント（組織編成、人事異動、昇進・昇給、労務管理）の改革を進めます。

業務の課題認識の共有と役割分担の明確化を図るため、部門別会議の充実に努めるとともに、丁寧な業務引き継ぎが行える環境づくりや、業務ごとのマニュアルの充実などにより、業務行動の標準化、共有化、業務遂行スキルの安定的な継承に努めます。

また、「働き方」に関し、職員の希望を聴き、可能な限り反映するしくみづくりに努めるとともに、仕事の業績を評価し、処遇に反映させる人事考課（人事評価）制度の確立に努めます。

### 年度別行動計画

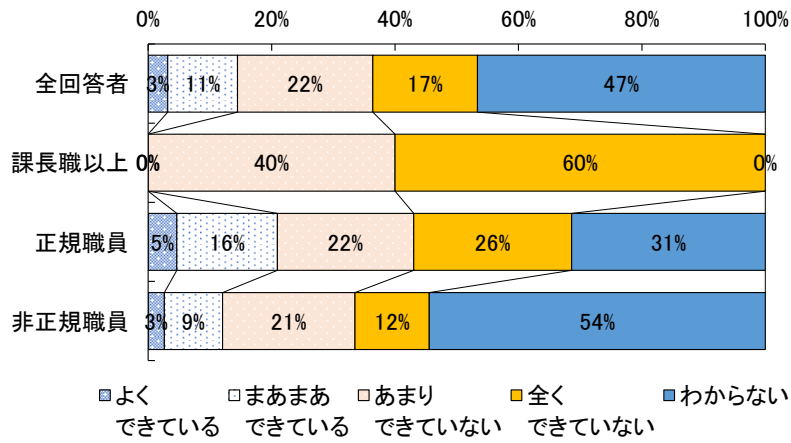
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
組織マネジメント改革の推進	→					職員アンケート値の改善
業務マニュアルの充実	→					5か年で20冊作成
人事考課・人事評価制度の運用	試行	本格導入	→		運用の改善	制度の定着

### 〔参考〕厚生労働省による「職業能力評価基準」（施設介護の例）

レベル区分	施設運営・統括	施設介護サービス	相談・援助
レベル4	〈統括責任者〉 ●管理統括者またはそれに準じる立場で、施設の運営方針を定め、広範かつ統合的な判断および意思決定を行いながら施設を統括する	〈スーパーバイザー〉 ●ケアスタッフの教育・指導専門職として、ケアのスーパーバイズによるスキル指導やOJT、研修講師、カウンセリング等を行う	〈スーパーバイザー〉 ●相談・援助スタッフの教育・指導専門職として、下位者のスーパーバイズによるスキル指導やOJT、研修講師、カウンセリング等を行う
レベル3	〈上級スタッフ〉 ●グループやチームのリーダーとして、上位方針を踏まえて、施設の管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行う	〈上級スタッフ〉 ●幅広い実務知識と経験を有し、難易度が極めて高いケースにも的確に対応する ●他者の模範となり、新人や後輩を指導する緊急時の対応を適切に行う	〈上級スタッフ〉 ●幅広い実務知識と経験を有し、複雑で難易度が高いケースについても相談・援助を行うほか、クレーム、トラブルなど突発・緊急事態にも適切に対応する ●他者の模範となり、新人や後輩を指導する
レベル2	〈中級スタッフ〉 ●グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らし、自主的な判断、改善、提案を行いながら、業務を遂行する	〈中級スタッフ〉 ●基礎的な実務知識、技能を個別ケースに応用し、状況に即して的確な介護サービスを実施する	〈中級スタッフ〉 ●基礎的な実務知識を個別ケースに応用し、利用者・家族に対する相談・援助サービスの提供や、関係機関との連絡調整等を適切に遂行する
レベル1	〈初級スタッフ〉 ●実務担当者として、上司の指示・助言を受けながら、担当する基本的な業務を、確実に遂行する	〈初級スタッフ〉 ●基礎的な実務知識、技能を有し、基本的な介護サービスを決められた手順で実施する	〈初級スタッフ〉 ●基礎的な実務知識、技能を有し、上司の指導・助言のもと、利用者・家族に対する相談援助サービスや、関係機関との連絡調整等を担当する

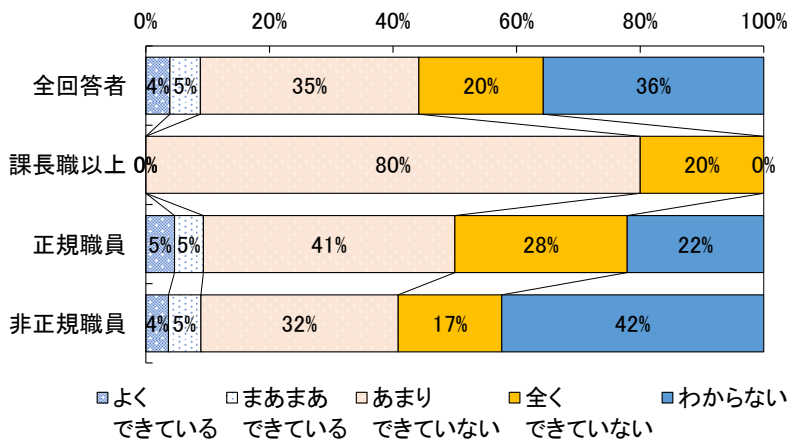
〔参考〕 職員アンケートの結果

〔仕事の評価と処遇の関係の明確化〕



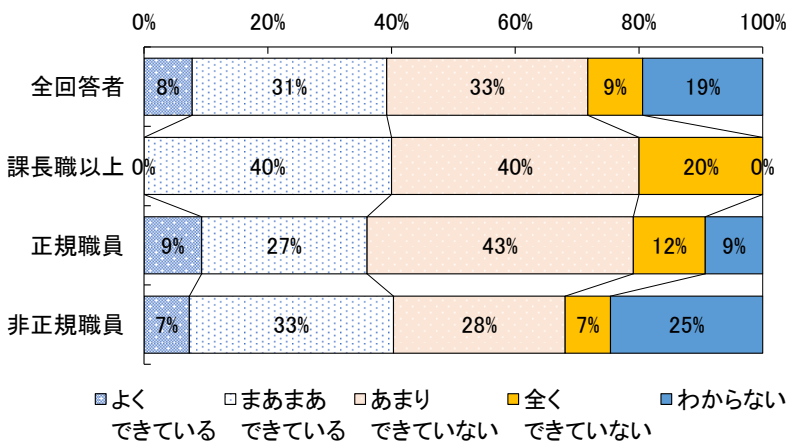
「昇格基準が明確な人事考課制度に沿った人事面談、昇級試験制度、資格やキャリア段位の処遇への反映、人事評価（業績評価）に応じて処遇改善するしくみなど、仕事の評価と処遇の関係が明確になっていると思うか」（問 12）について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。

〔意見や提案を事業運営に反映するしくみ〕



「意見箱など業務改善提案のしくみ、職場のよいところを指摘する『にやりほっと』の奨励など、職員の意見や提案を事業運営に反映するしくみがあると思うか」（問 11）について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。

〔マニュアルを活用した業務の標準化〕



問 6 「業務に関するマニュアルが整備され、それが日常的に活用され、定期的にマニュアルの見直しもなされていると思うか」（問 6）について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。

〔参考〕平成26年度に試行した「目標管理シート」

平成26年度 目標管理シート(平成26年4月30日提出)

所属	佐伯支部	役職	支部長	氏名	社協 太郎	経験年数	10年目
----	------	----	-----	----	-------	------	------

1・達成度 A <①達成できた 5点 ②ほぼ達成できた 3点 ③少し達成できた 2点 ④全く出来なかった 1点>

2・チャレンジ度 C <①かなり高い 20点 ②やや高い 18点 ③普通 15点>

3・ウエイト W 合計100%

上司	森松
----	----

NO	目標 項目	実施計画	結果	チャレンジ度		達成度		判定 A×C×W
				C	W	A		
1	介護福祉士資格を取得する	・受験資格が出来たので介護福祉士資格に挑戦したい。 ・10月の試験に向けて勉強する。 ・実技指導の講習会に参加する。	合格した。	20	60%	自己評価	5	60
						上司評価	5	
2	デイサービスでのレクリエーションを充実して、利用者の方に元気になってもらいたい。	・レクリエーション講習会に参加する。 ・支部内でのレクリエーション研修を実施する。	なかなか思いどおりに出来なかった。	15	30%	自己評価	2	9
						上司評価	3	13.5
3	デイサービスでの環境を整えて、利用者に気分よく過ごしてもらいたい。	デイに季節の花を飾りたい。プランターで花を育てたい。	プランターで花を咲かせることができた。	15	10%	自己評価	3	4.5
						上司評価	2	3
上司評価			介護福祉士資格も取得し、一年間よく頑張ったと思います。仕事に対するモチベーションも高く、デイサービスのリーダーとしてやっている。			総合判定	本人	73.5
							上司	76.5

当会では、評価と処遇の連動を図る人事考課（人事評価）制度を導入するため、平成26年度に、一部の職員を対象に、「目標管理シート」を試行しました。

業務負担を増加させず、本来業務を優先するため、本格導入は延期してきましたが、当該制度が全国で普及し、その効果が認知されてきていますので、本計画の推進にあたり、導入をめざしていきます。

### (3) 地域に信頼される組織づくりの推進

地域との双方向のコミュニケーションによる信頼される組織づくりに向けて、個人情報の保護を徹底しつつ、事業内容や法人経営の情報の積極的な公表・発信に努めるとともに、地域住民や福祉関係者の声を運営に反映していきます。

また、虐待・ハラスメント防止を含め、役員・職員のコンプライアンス（法令、社会的規範の遵守）を徹底します。

#### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
社協だより等による広報活動の推進	→					発行体制維持
ホームページ・SNS等による広報活動の推進	→					閲覧件数の拡大
豊寿苑、児童館の利用者家族との情報共有	→					定期開催
コンプライアンスの徹底	→					違反ゼロ

### (4) リスクマネジメントの強化

新型コロナウイルス感染症に対し、ワクチン予防接種による免疫抗体の獲得・維持を基本に、マスク、消毒、3密（密閉・密集・密接）防止の徹底、クラスター発生時対策を図るなど、感染症予防対策を引き続き推進します。

また、サービス提供時におけるヒヤリハット事例を関係者間で収集・確認しあい、重大事故防止に努めます。

さらに、南海トラフ地震など大規模災害に備え、防災訓練の定期実施、災害ボランティアセンターの運営体制の充実、事業継続計画（BCP）の策定など、防災体制の強化に努めるとともに、サービス提供記録の適正な保管、個人情報・機密情報の紛失や漏洩の防止など、情報管理の強化に努めます。

#### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
感染症予防対策の推進	→					クラスターゼロ
ヒヤリハット対策の推進	→					重大事故ゼロ
防災対策の推進	→					継続実施
事業継続計画（BCP）の策定	策定	運用開始			改善検討	計画策定
情報管理の強化	→					情報セキュリティ事故ゼロ

## 2 職員の育成・確保と働きやすい職場づくり

### 現状と課題

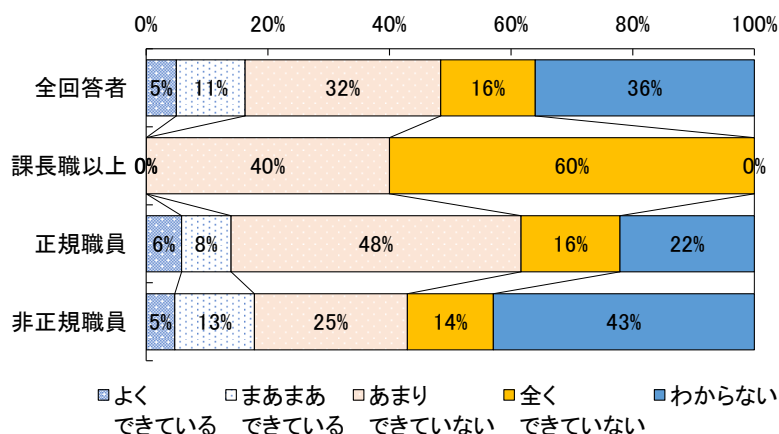
福祉の仕事は、人の生活全般に関わるやりがいの大きな仕事です。しかし、もともと、賃金水準が一般産業界と比べて低く、キャリア形成のロールモデル（お手本）が明確でなかったことから、人材が定着しにくく、慢性的な不足傾向が続いています。

当会は、佐伯市の福祉を担う主要な団体として、多くの職員が働いています。職員アンケートでは、「部署内・部署間や、管理職・職員間のコミュニケーションの強化」や、「職員のストレスを少しでも軽減できるしくみ」、「職員のモチベーションを高め、いろいろなことにチャレンジできるしくみ」などを求める声が多くあがっており、できる取り組みを進めていくことが求められます。

また、求める人材像を明確にし、長期的な人材戦略に基づき、計画的に採用を行うとともに、階層・役割ごとのキャリアパスに応じた適切な人材育成を進めることが求められます。

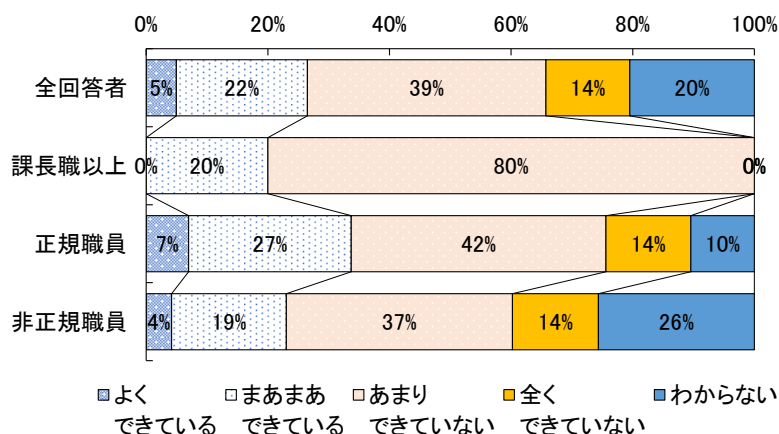
### 【参考】職員アンケートの結果

#### 〔職員のモチベーションを高めるしくみ〕



「業務の工夫、企画等の職員発表会、表彰制度、親睦会、サークル活動、サンクスカード、SNS等による情報共有など、職員間のコミュニケーションを活性化し、モチベーションを高める取り組みが十分に行われていると思うか」（問10）について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。

#### 〔勤務の心理的負荷の軽減〕



「ストレスチェック（ストレスに関する質問票調査）の実施、ハラスメント防止研修の受講奨励、職場内での悩みを相談するしくみ、苦情・クレームの情報共有・組織的対応のしくみなど、勤務の心理的負荷の軽減する取り組みが、継続的に、職員全員に配慮して行われていると思うか」（問9）について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。



職員を計画的に採用・育成するとともに、すべての職員にとって、働きやすく、やりがいの感じられる職場づくりをすすめます。

### (1) 働きやすい職場づくりの推進

職員一人ひとりが、高いモチベーションのもと、多様な職種、勤務形態の職員同士で相互に連携を図れる、風通しの良い職場づくりに向け、各職場、管理部門のそれぞれで創意・工夫に努めます。

長時間勤務の縮減の奨励、有給休暇の計画的付与の奨励、仕事と子育て・介護との両立支援など、「働き方改革」を推進するとともに、ICT を業務に積極的に採り入れ、業務効率化による生産性向上を図ります。

また、非正規職員を含むストレスチェックの実施や、産業医、カウンセラーなど専門職と連携した相談など、職場のメンタルヘルス対策の強化に努めます。

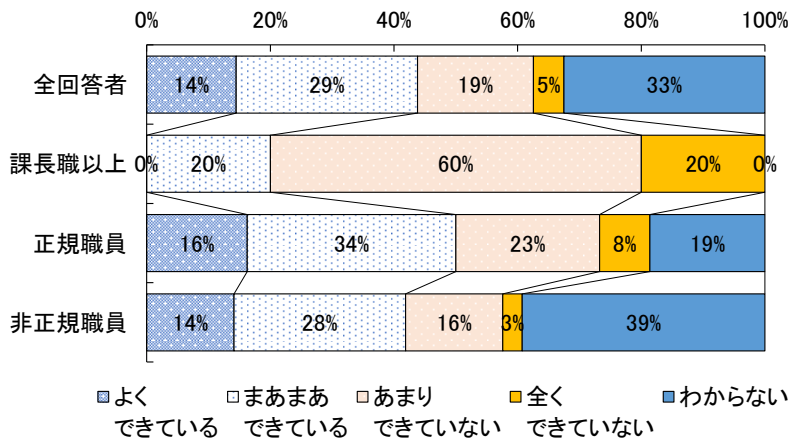
年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
風通しの良い職場づくりの推進	→					職員アンケート値の改善
「働き方改革」の推進	→					職員アンケート値の改善
メンタルヘルス対策の強化	制度検討	制度導入			制度改善	職員アンケート値の改善



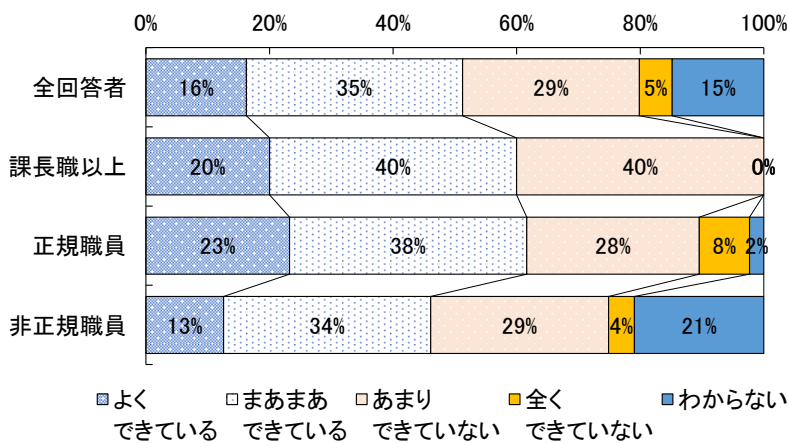
〔参考〕 職員アンケートの結果

〔仕事と子育て・介護との両立支援〕



「育児・介護休業制度のわかりやすい説明や、取得者を前提としたシフト調整のしくみなど、仕事と子育て・介護が両立できる制度やしくみが整い、職員に活用されていると思うか」（問8）について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。

〔勤務の物理的負荷の軽減〕



問7 「職場内で、長時間勤務の縮減の奨励、有給休暇の計画的付与の奨励など、勤務の物理的負荷を軽減する取り組みが、継続的に、職員全員に配慮して行われていると思うか」（問7）について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。

〔参考〕 職員アンケートでの代表的な自由意見

- 不満を並べたら、きりが無いと思う。楽しい職場、やりがいのある仕事。新しい職場には、それを望んで就職していると思う。頑張れば、こんなメリットがある、こんな条件も満たしてくれる。そういう展望があればこそ、人が頑張れると思う。
- もっと部署での話し合いが必要だと思います。仕事をやりやすいように改善していくべきところは、良い方向に話し合いをして、働きやすい場所に、自分たちで変えていくべきだと思っています。

## (2) キャリアパスに基づく計画的な職員の育成

当会は、総務部門のほか、高齢者・障害者の在宅・施設の介護・福祉サービス部門、子ども・子育て支援サービス部門、地域福祉推進部門と、分野が多岐にわたり、職種ごとにいくつものキャリアパスがあります。

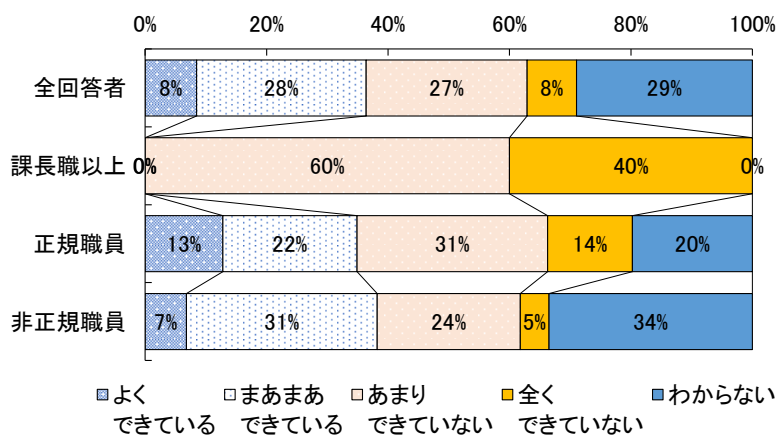
それぞれの部門で、階層・役割ごとの法人内・法人外研修を計画的に実施し、職員一人ひとりが、専門的な知識や技術、資格、経験を身につけ、働きがいを感じながら長く働き続けられるよう、育成していきます。

### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
キャリアパスに基づく研修計画の運用		研修計画の再構築	運用	運用	新計画の効果確認	全職員の研修計画の適正管理
職員研修の充実		新メニューの検討	実施	実施	実施	必要な研修メニューの新設

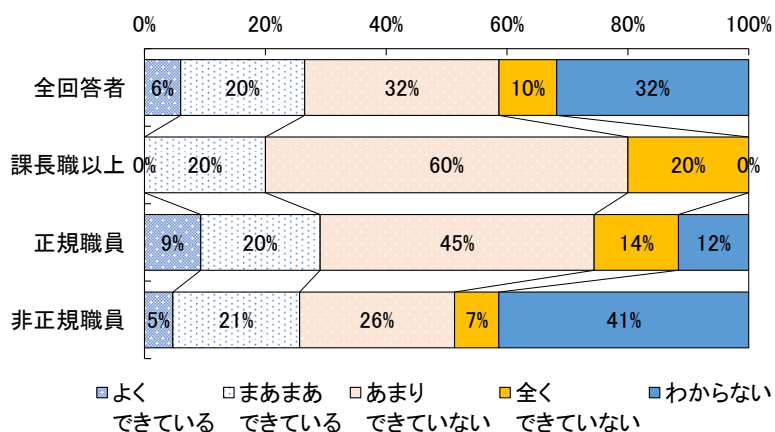
### 〔参考〕職員アンケートの結果

#### 〔職員の能力開発の奨励〕



「資格取得講座の受講支援や、勤務シフトの調整ルールの明確化など、職員の能力開発を奨励するしくみができていると思うか」(問5)について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。

#### 〔階層、役割ごとの人材育成〕



「階層別の研修計画に沿って研修を受け、目標と達成度を本人や上司が確認するなど、階層、役割ごとの人材育成環境が整備されていると思うか」(問4)について、「課長職以上」、「正規職員」、「非正規職員」の区分でみた結果は、グラフの通りです。

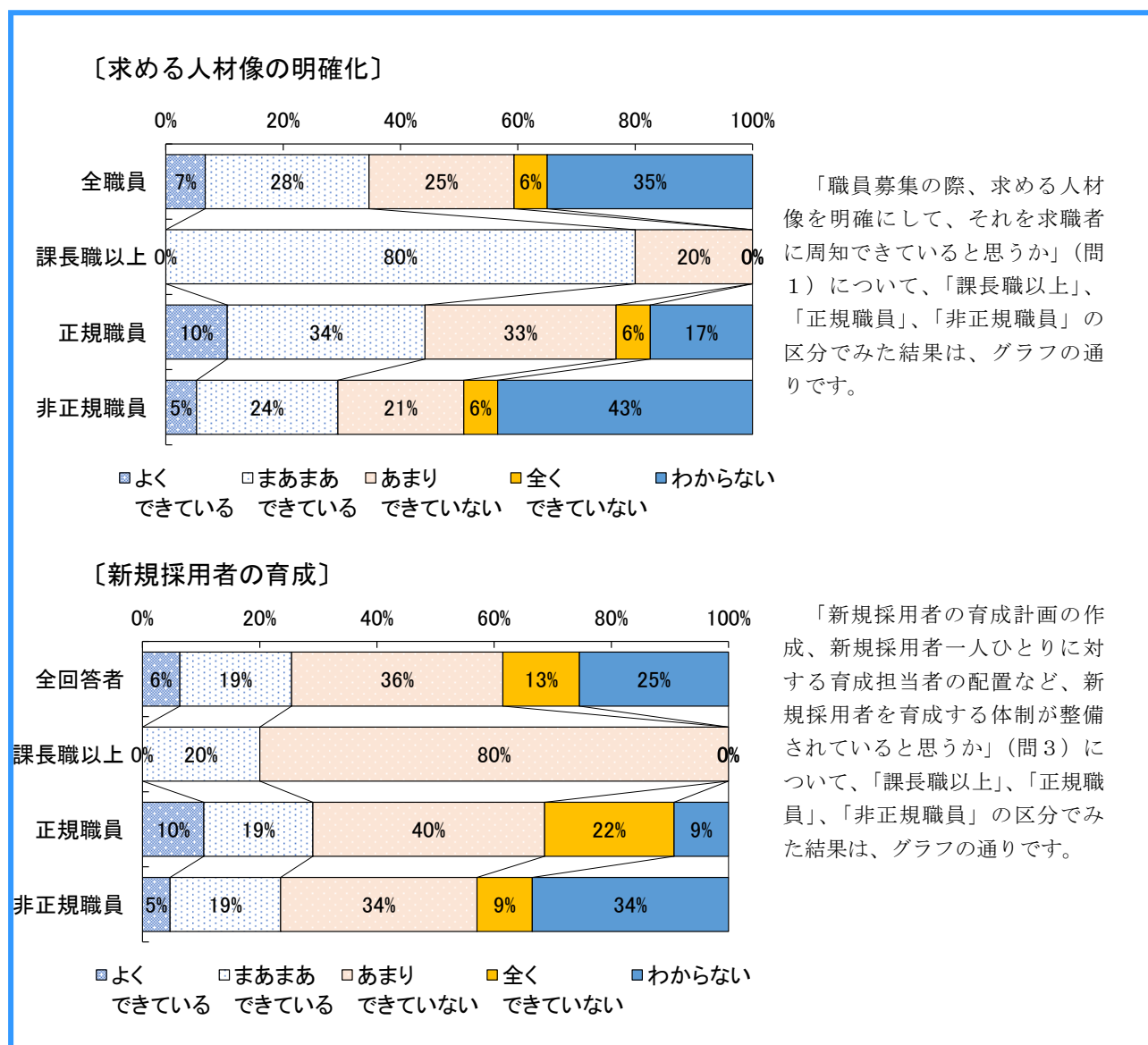
### (3) 計画的な採用と定着に向けた取り組みの推進

10年後、20年後の法人運営を見据え、職員の計画的な募集・採用を進めるとともに、新規採用者一人ひとりへのきめ細かな指導・支援を通じて、職員の定着・離職防止を図ります。

#### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
計画的な職員採用の実施	→					募集時 100% 採用達成
	5か年 計画作成 募集採用	募集採用	募集採用	募集採用	募集採用	
離職防止対策の実施	→					職場満足 度の改善
	職員面接 の実施	事業の 検討	事業実施	事業実施	満足度調 査の実施	

#### 〔参考〕職員アンケートの結果



### 〔参考〕職員アンケートでの代表的な自由意見

- まだ2か月半しか経っていないのでわかりませんが、今の職場の上司は相談しやすく、職場の雰囲気もよいです。
- 社協に入って20余年。3級ヘルパーで入り、2級、1級と、仕事をしながらキャリアアップできました。ありがとうございます。
- 入社3年未満の職員に対して、事務所外の職員が「聴く人」として、新人のフォローを行うことで、身近には言えない相談などが可能となり、精神的負担などのフォローが可能となる。
- いろいろな事業があるので、その事業に合った研修をしてもらえるとありがたいです。
- 資格をとる際などに補助を出すなど、職員がより意欲が向上するような支援をした方がいい。
- 必須資格の仕事については、他との差別化や評価などを採り入れてほしい。やりがい、モチベーションにつながる。
- 様々な資格がない非正規職員でも、キャリアや勤務年数などに応じて昇格できたらと思います。

### 3 財務の強化

#### 現状と課題

当会は、市民、事業所からの会費や寄付、サービスの利用料、行政からの給付費・交付金など公的財源をもとに、福祉事業を営んでおり、適正な会計処理のもと、健全な財務管理に努めることが求められます。

#### 取組の方向

適正な会計処理のもと、健全な財務管理に努めます。

#### (1) 財源の確保

当会の住民会員の加入率は約5割です。全国平均を大きく下回っており、住民とともに歩む組織づくりに向け、加入を促進し、会費収入等の増加につなげていきます。

地域福祉関連事業については、国の地域共生社会づくりの要請や、佐伯市行政のコミュニティの再構築の方向性などを受け、地域の特性をふまえながら、事業や施設指定管理の受託に積極的に取り組み、収入の安定を図っていきます。

介護保険、障害者総合支援、児童福祉におけるサービス、施設運営については、利用者満足度の高いサービス展開に努め、利用率の向上を図るとともに、加算の取得を進め、収入の安定を図っていきます。

そのほか、ファンドレイジング（非営利団体の資金調達）の様々な手法を検討するなど、収益事業の安定運営を図るほか、不要な財産の処分の検討を進めます。

#### 市町村社協の住民会員の加入率の分布

	社協数	構成比
加入率30%未満	161	12.2
加入率30-60%未満	272	20.7
加入率60-80%未満	409	31.1
加入率80-100%未満	359	27.3
加入率100%	25	1.9
無回答	90	6.8
全体	1,316	100

資料：全国社会福祉協議会「社会福祉協議会活動実態調査等報告書 2018」

#### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
会員加入の促進	→					加入率の向上
委託事業収入の向上	→					件数、金額の増加
指定管理者収入の向上	→					件数、金額の増加
給付費収入（介護給付・障害給付・子育て支援給付）の安定化	加算取得等検討	加算取得等検討	加算取得等検討	加算取得等検討	加算取得等検討	取得をめざす加算の取得実現・維持
ファンドレイジングの検討	手法検討	手法検討	随時導入	随時導入	随時導入	金額の増加

## (2) 経常経費の節減と必要な投資的経費の支出

当会は、市民や行政から付託された公的な財源をもとに事業を推進する団体であり、職員のコスト意識の醸成を図るとともに、消耗品の一括購入や、ペーパーレス化、業務のアウトソーシング（業者委託）などにより、経常経費の節減に努めます。

一方、地域共生社会づくりや、他法人の撤退による事業空白地の発生防止など、公益的な観点から、当会が行う必要性のある事業・サービスは、行政等による支援を受けながら、サービス向上に向けた必要な投資を進めます。

### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
経常経費の節減	→					金額の減少
アウトソーシングの推進	検討	検討	検討	検討	検討	—
サービス向上に向けた必要な投資の実施	→					共生社会等積立金を活用した有効な事業の展開

## (3) 適切な会計処理の推進

会計については、管理職や会計業務担当者の知識・技術の向上を図りつつ、社会福祉法人会計基準等に基づき、適正な予算編成、資金調達・出納、決算報告の作成、出納監査、決算監査の実施に努めます。

### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
適正な予算編成、決算報告、監査の実施	→					適正実施
出納監査、決算監査の実施	→					適正実施



## 第2節 サービス事業所の経営の安定化

### 基本施策

#### 4 介護保険事業所の安定化

##### 現状と課題

当会では、介護保険居宅サービス事業として、訪問介護、通所介護、居宅介護支援を実施するとともに、施設サービスの拠点として、介護老人福祉施設豊寿苑、高齢者生活福祉センター・生活支援ハウスを運営しています。

各事業・サービスの質の向上に努めるとともに、事業運営の安定化を図ることが求められます。

##### 取組の方向

各サービスの質の向上に努めるとともに、事業運営の安定化を図ります。

##### (1) 介護保険サービスの安定化

利用者・家族満足度の向上をめざし、職員の育成・確保と質の高いチームケアの提供に努めます。

##### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
介護老人福祉施設の安定運営	→					利用者・家族満足度の向上
		指定管理更新検討		指定管理委託更新		
訪問介護事業所の安定運営	→					利用者・家族満足度の向上
通所介護事業所の安定運営	→					利用者・家族満足度の向上
		指定管理更新検討		指定管理委託更新		
居宅介護支援事業所の安定運営	→					利用者・家族満足度の向上
高齢者生活福祉センター・生活支援ハウスの安定運営	→					利用者・家族満足度の向上
		指定管理更新検討		指定管理委託更新		



介護老人福祉施設豊寿苑のケア向上の重点目標

	項目	取り組みの方向
1	施設サービス計画に即した支援	◆利用者の日々の状況変化に対する迅速な情報共有と評価・見直し。
2	食事の支援	◆栄養ケアマネジメントを通じた利用者の栄養状態のきめ細かな把握と栄養改善の推進。 ◆食事の際の楽しい雰囲気づくりや声かけ、ミールラウンド（飲み込み等の観察・確認）などによる経口摂食継続の支援の推進。
3	入浴の支援	◆利用者の心身の状況や希望、羞恥心に配慮した入浴支援の実施。配慮事項の入念な記録と、フロアミーティング等での情報共有、介助方法の改善の実施。
4	排せつの支援	◆自然排便を促す栄養ケアマネジメントや、機能訓練を兼ねたトイレ誘導などによる排せつ自立の取り組みの推進。
5	移動の支援	◆利用者一人ひとりの移動支援の方針に基づく、自力歩行が難しくても、現有の身体機能を生かして、移動に関してできることを増やす支援の推進。
6	利用者の状況に応じた機能訓練の実施	◆日々の日常生活動作における生活リハビリと、機能訓練指導員等による専門的な機能訓練による、多角的なリハビリの推進。
7	生活の質の向上の支援	◆地域住民の協力による、幅広いレクリエーションの実施。利用者の意思、気持ちに沿った声かけ、援助の実践。家族と職員、利用者の交流の促進。
8	看取り支援	◆看護職員、介護職員、医師の協力体制による、本人、家族に安心して平穏に過ごしていただけるケアの推進。
9	人材の育成、介護技術の向上	◆新任職員の育成。階層別研修や資格取得支援などを通じたフロアリーダー・ユニットリーダーの育成。ノーリフティングケアの定着。認知症ケア技術の向上。医療的ケア技術の向上。
10	リスクマネジメントの推進	◆感染症、災害など各種リスク管理マニュアルの運用。利用者・職員の避難訓練の定期実施。ヒヤリハット報告の情報共有と組織的対応の推進。業務継続計画の策定・推進。

### 訪問介護事業所のケア向上の重点目標

	項目	取り組みの方向
1	自立生活をめざした介護計画・支援計画の策定・記録の推進	◆援助目標が明確な介護計画・支援計画の作成と、利用者、家族、ケアマネジャー・相談支援専門員との情報共有。ニーズに応じたモニタリング、アセスメント、随時見直しの実施。
2	きめ細かなサービスの実施	◆利用者自身がやりたいこと、できることを伸ばす支援の推進。 ◆利用者の生活歴や精神状況、日常生活動作の変化を見逃さない状況把握の徹底。声かけの工夫や傾聴による利用者の気持ちに寄り添った支援の推進。
3	安全、安心なサービス提供の徹底	◆マニュアルの運用、関係機関との連携による、事故・災害・感染症など緊急時対策の徹底。 ◆プライバシー保護の徹底。 ◆ヘルパー交替時のケアの継続性の確保。
4	人材育成と業務の標準化	◆入職時研修、随時研修の充実。 ◆ヘルパー間、多職種での情報共有の推進。 ◆マニュアルの充実と活用促進。 ◆書類作成業務の効率化の推進。

### 通所介護事業所のケア向上の重点目標

	項目	取り組みの方向
1	通所介護計画に即した支援	◆利用者の日々の状況変化に対する迅速な情報共有と評価・見直し。
2	食事の支援	◆楽しい雰囲気づくりや声かけ、ミールラウンド（飲み込み等の観察・確認）などによる食の自立支援の推進。
3	入浴の支援	◆利用者の心身の状況や希望、羞恥心に配慮した入浴支援の実施。
4	排せつの支援	◆自然排便を促す栄養ケアマネジメントや、機能訓練を兼ねたトイレ誘導などによる排せつ自立の取り組みの推進。
5	移動の支援	◆現有の身体機能を生かして、移動に関してできることを増やす支援の推進。
6	利用者の状況に応じた機能訓練の実施	◆日常生活動作における生活リハビリと、機能訓練指導員等による専門的な機能訓練による、多角的なリハビリの推進。
7	生活の質の向上の支援	◆地域住民の協力による、幅広いレクリエーションの実施。利用者の意思、気持ちに沿った声かけ、援助の実践。
8	人材の育成、介護技術の向上	◆新任職員の育成。階層別研修や資格取得支援などを通じた介護リーダーの育成。ノーリフティングケアの定着。認知症ケア技術の向上。医療的ケア技術の向上。
9	リスクマネジメントの推進	◆感染症、災害など各種リスク管理マニュアルの運用。利用者・職員の避難訓練の定期実施。ヒヤリハット報告の情報共有と組織的対応の推進。業務継続計画の策定・推進。

### 居宅介護支援事業所のケア向上の重点目標

	項目	取り組みの方向
1	利用者本位のケアマネジメントの実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆よく聴き、よく伝える相談受付・課題分析（アセスメント）。</li> <li>◆利用者と家族の希望に沿った居宅サービス計画（ケアプラン）の作成とサービス担当者会議の実施。</li> <li>◆きめ細かな経過観察（モニタリング）によるケアプランの更新・随時見直し。</li> </ul>
2	ケアマネジメントの質の向上にむけた取り組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆日常からの医療・介護・社会資源の把握、多職種・多機関との情報共有。</li> <li>◆困難ケースの具体的受け入れ先の発掘、受け入れ方法の創意工夫。</li> </ul>
3	安全、安心なサービス提供の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆感染症など緊急時対策の徹底。</li> <li>◆プライバシー保護の徹底。</li> </ul>
4	人材育成と業務の標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆入職時研修、随時研修の充実。</li> <li>◆マニュアルの充実と活用促進。</li> <li>◆書類作成業務の効率化とICTの推進。</li> </ul>

### 高齢者生活福祉センター・生活支援ハウスのケア向上の重点目標

	項目	取り組みの方向
1	生活の質の向上の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆利用者による主体的な健康管理や介護予防への取組を支援。地域住民との交流の促進。</li> <li>利用者の意思、気持ちに沿った声かけ、援助の実践。</li> </ul>
2	リスクマネジメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆感染症、災害など各種リスク管理マニュアルの運用。</li> <li>利用者・職員の避難訓練の定期実施。</li> <li>ヒヤリハット報告の情報共有と組織的対応の推進。</li> </ul>
3	人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆新任職員の育成。</li> <li>資格取得支援などを通じたリーダー層の育成。</li> </ul>
4	食事の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆自立した生活を送れるよう、食事環境の提供。</li> </ul>
5	入浴の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆入浴の安全確保、清潔で快適な入浴環境の確保。</li> </ul>
6	職員連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆利用者の日々の状況変化に対する迅速な情報共有。</li> </ul>



## 5 障害者支援事業所の安定化

### 現状と課題

当会では、障害者総合支援法、児童福祉法による障害福祉サービス、障害児福祉サービスとして、訪問系サービスを実施しています。

サービスの質の向上に努めるとともに、事業運営の安定化を図ることが求められます。

### 取組の方向

サービスの質の向上に努めるとともに、事業運営の安定化を図ります。

#### (1) 障害者支援事業所の安定化

利用者・家族満足度の向上をめざし、職員の育成・確保と質の高いチームケアの提供に努めます。

#### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
障害者訪問系サービス事業所の安定運営						利用者・家族満足度の向上

#### 障害者訪問系サービス事業所のケア向上の重点目標

	項目	取り組みの方向
1	自立生活をめざした介護計画・支援計画の策定・記録の推進	◆援助目標が明確な介護計画・支援計画の作成と、利用者、家族、ケアマネジャー・相談支援専門員との情報共有。ニーズに応じたモニタリング、アセスメント、随時見直しの実施。
2	きめ細かなサービスの実施	◆利用者自身がやりたいこと、できることを伸ばす支援の推進。 ◆利用者の生活歴や精神状況、日常生活動作の変化を見逃さない状況把握の徹底。声かけの工夫や傾聴による利用者の気持ちに寄り添った支援の推進。
3	安全、安心なサービス提供の徹底	◆マニュアルの運用、関係機関との連携による、事故・災害・感染症など緊急時対策の徹底。 ◆プライバシー保護の徹底。 ◆ヘルパー交替時のケアの継続性の確保。
4	人材育成と業務の標準化	◆入職時研修、随時研修の充実。 ◆ヘルパー間、多職種での情報共有の推進。 ◆マニュアルの充実と活用促進。 ◆書類作成業務の効率化の推進。

## 6 児童館・地域子育て支援拠点・放課後児童クラブ事業の安定化

### 現状と課題

当会では、佐伯・上浦・蒲江の3児童館の運営と、上浦・蒲江の2児童館での放課後児童クラブ事業を指定管理者として受託運営しています。また、各児童館では、主に就学前児童とその保護者のや情報提供、交流の場として、地域子育て支援拠点（地域子育て支援センター、つどいの広場）を併設しています。

各館はそれぞれ、平年は8,000～13,000人の延べ利用者がありますが、新型コロナウイルス感染症の影響で、行事等も中止を余儀なくされており、活動の再活性化を図るとともに、長期的に安定運営が行えるよう、職員の育成・確保を図っていくことが求められます。

### 取組の方向

サービスの質の向上に努めるとともに、事業運営の安定化を図ります。

#### (1) 児童館・地域子育て支援拠点・放課後児童クラブ事業の安定化

児童館・地域子育て支援拠点・放課後児童クラブは、児童の健全育成の場として、また、子育てに関する相談や情報提供、交流の拠点として重要な役割を担っており、職員の資格取得や援助技術の向上を図り、楽しく魅力的で安全な事業運営に努めます。

地域の様々な人・資源とのつながりを深め、「地域ぐるみの子育て」の拠点として、子どもたちが遊びや集団活動によって心身の健康を増進し、知的・社会的能力を高め、情緒を豊かにする援助を推進します。

#### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
児童館事業の安定運営	→					継続受託人員・サービス水準確保
地域子育て支援拠点事業の安定運営		指定管理更新検討	指定管理委託更新			継続受託人員・サービス水準確保
放課後児童クラブ事業の安定運営		事業委託更新検討	事業委託更新			継続受託人員・サービス水準確保
		運営委託更新検討	運営委託更新			継続受託人員・サービス水準確保

### 児童館・地域子育て支援拠点の援助技術向上の重点目標

	項目	取り組みの方向
1	発達段階や心身の状態に応じた子どもの育成	◆見守り、励ましによる子どもの心身の健康増進、知的・社会的適応能力の向上の支援。発達の個人差を踏まえて、その時々一人ひとりの状態に応じた支援。
2	自ら遊びを選択し、創り出す環境の充実	◆子どもの発想で自由に工夫して安全に遊べる空間づくり（図書、玩具、遊具、職員の対応や働きかけ）の推進。
3	多様な交流の促進	◆子どもを中心に、幅広い年齢の地域住民による交流の促進。ボランティアの積極的な受入れ。 ◆中・高校生世代の利用促進。
4	保護者の子育て支援	◆保護者が子育て不安や発達上の課題について、気軽に相談できるような子育て支援活動の推進。
5	情報共有と子育て課題の解消※	◆職員会議や関係機関・団体との定期的な連絡会等の開催。 ◆要保護児童対策地域協議会、市、児童相談所などと連携した配慮を必要とする家庭への対応。
6	人材の育成※	◆新任職員の育成。階層別研修や資格取得支援などを通じたリーダー層の育成。
7	リスクマネジメントの推進※	◆感染症、災害など各種リスク管理マニュアルの運用。利用者・職員の避難訓練の定期実施。ヒヤリハット報告の情報共有と組織的対応の推進。業務継続計画の策定・推進。

※は、放課後児童クラブとの共通事項。

### 放課後児童クラブの援助技術向上の重点目標

	項目	取り組みの方向
1	子どもたちが主体的に過ごせる育成支援	◆生活時間の区切りや流れの子ども自身による自己管理の促進。集団内での分担や決まりごとの理解の促進。 ◆健康や衛生、安全管理の推進。
2	配慮を必要とする子どもへの適切な育成支援	◆障害など、配慮を必要とする子どもの、個々の状況に応じた育成支援の工夫、配慮の推進。
3	おやつ等の適切な提供	◆栄養面や衛生管理、食物アレルギー対策、食中毒防止、窒息事故防止などを考慮した適切なおやつの提供。
4	学校・保護者との連携の推進	◆子どもの生活の連続性を保障するための情報交換、情報共有の推進。 ◆保護者参加の機会づくりの推進。 ◆プライバシーの配慮の徹底。



## 第3節 地域共生社会実現のための役割の発揮

### 基本施策

### 7 地域調整の役割の発揮

#### 現状と課題

地域生活課題の解決に向けて、地域住民、事業所など地域の構成員が、それぞれが築いてきた経験、知恵、社会関係を活かしながら、地域がめざす方向や行うべき取り組みについて、話し合い、合意形成を図る「地域調整機能（プラットフォーム）」の重要性が増しています。

当会は、地域福祉の推進を担う非営利の公共的団体として、関係団体とともに、「地域調整機能（プラットフォーム）」の一翼を担うことが期待されています。

#### 取組の方向

当会の持つ、人、モノ、情報の資源を生かし、地域調整の役割の発揮に努めます。

#### (1) 地域団体の調整機能の発揮

地域共生社会の実現に向け、既存の各種協議体組織の運営や、新たな組織体の立ち上げにより、地域の関係者との協議を進め、必要な福祉事業・サービスの導入につなげていきます。

特に、高齢者の地域生活課題の解決に向け、生活支援体制整備事業により、生活支援コーディネーターを中心に、地区社協ごとに協議を進め、課題把握と必要な資源の開発、事業所や専門職等とのネットワークの構築、サービスの担い手の養成に努めます。

また、市内の社会福祉施設を運営する社会福祉法人が連携・協力し、それぞれの経験や機能を活かして、地域貢献の取り組みを進めるため、連絡会等の設置を検討していきます。

#### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
生活支援体制整備事業による生活支援コーディネーターの配置、協議体の運営	→					継続実施
民生委員児童委員協議会の支援	→					継続実施
老人クラブ連合会の支援	→					継続実施
ボランティア連絡協議会の支援	→					継続実施
災害ボランティアネットワーク協議会の運営	→					継続実施
社会福祉法人の地域貢献における調整の推進			検討	連絡会の設置	連絡会の運営	連絡会の設置

## (2) 行政とのパートナーシップの強化

行政の福祉施策は、当会をはじめ、様々な主体により実施されるため、各種事業実施や計画の策定に積極的に協力・参画し、最大限の施策効果の発揮に努めます。

また、公共ストックの規模最適化が求められる中で、市の遊休公共施設や、市から貸与を受けて当会が使用している公共施設や設備等について、長寿命化に向けた補修の実施など、有効活用を図るための多様な手法の検討を進めます。

### 年度別行動計画

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	到達目標
行政の各種事業実施、計画策定への協力・参画	→					継続実施
市有財産の有効活用手法の検討	検討	検討	検討	検討	検討	—





## 8 多職種協働による相談・支援の推進

### 現状と課題

当会では、住民に身近な圏域で相談事を「丸ごと」受け止める場として本部及び支部に「総合相談窓口」を設けています。また、介護保険の居宅介護支援事業所を運営するほか、令和3年度から、高齢者への総合的な相談支援機関である地域包括支援センター事業を市から受託しています。

また、平成27年度から、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある方を対象に、就労の支援やその他の自立に向けた相談を幅広く受け止め、必要な情報の提供や支援を行う「生活困窮者自立相談支援事業」を実施しています。

平成30年の社会福祉法改正により、複合的な課題を抱える世帯、制度の狭間にある課題を抱える人、自ら相談に行く力がない人等への包括的な相談支援体制の整備が市町村に義務付けられました。行政や関係機関と連携を図りつつ、その役割の一翼を担うことが求められます。

また、判断能力が十分でない方の権利擁護支援も引き続き強化していくことが求められます。

### 取組の方向

生活困窮など複合的な課題等への重層的な支援を推進します。

#### (1) 包括的な相談支援の推進

相談者本人のみならず、介護、障害、育児、貧困などその属する世帯全体の複合化したニーズをとらえ、本質的な課題に対し、行政や関係機関との調整を通じて、必要な支援をコーディネートする「包括的な相談支援」を推進します。

「総合相談窓口」を基本としつつ、「相談に来ない方、来れない方」へのアウトリーチ型相談を展開し、「個別支援計画」（仮称）の作成、「包括支援連携会議」（仮称）の開催などを進め、複合的な課題の把握と対応に努めます。

地域包括支援センターについては、高齢者の地域生活課題の把握と、介護予防支援（介護予防ケアマネジメント）に努め、他法人事業を含め、多職種協働で必要な支援・サービスのコーディネートなどを進めていきます。

これらの相談支援においては、地域福祉推進団体としての強みを生かし、民生委員・児童委員などの協力を得ながら、「つながり続けることをめざすアプローチ」として、「伴走支援」や「地域住民の気にかける関係性」づくりを進めます。

（詳細は、地域福祉活動計画に掲載。）

## (2) 生活困窮者自立支援事業等の推進

生活困窮者自立相談支援事業の担い手として、自立相談支援機関「佐伯市暮らしサポートセンター『きずな』」を拠点に、生活のしづらさを抱えたまま日々の生活を送っている生活困窮者に対し、民生委員・児童委員、ハローワーク、協力企業などと連携し、自立支援プランを立て、経済的支援、就労支援、住宅確保支援、居場所づくり等を計画的に進めます。

就労支援については、被生活保護者を含め、令和3年度から受託している就労準備支援事業・被保護者就労支援事業により、生活リズムを整え、就労意欲を高めることに努めます。また、一人にしない伴走型支援を推進します。

(詳細は、地域福祉活動計画に掲載。)

## (3) 権利擁護支援の推進

認知症高齢者、知的障害者、精神障害者など、判断能力が不十分な方の権利を擁護するしくみには、福祉サービスの利用や日常生活上の金銭管理などを援助する「日常生活自立支援事業」と、後見人などが法律行為を代理する「成年後見制度」があります。

県社協からの受託事業として、「日常生活自立支援事業」を引き続き推進するとともに、成年後見センターでのきめ細かな相談支援や、研修事業による市民後見人の養成などを通じて、成年後見制度の利用促進を図ります。

(詳細は、地域福祉活動計画に掲載。)



佐伯市社会福祉協議会発展・強化計画（2022～2026年度）

令和4年3月  
社会福祉法人  
佐伯市社会福祉協議会

〒876-0823 大分県佐伯市 7255 番地 13

電話：0972-24-2956

FAX：0972-22-9031

Eメール：sashakyo@saiki.tv

ホームページ：http://sashakyo.or.jp/