

第2期岩見沢市社会福祉協議会 発展強化計画

(計画期間 平成30年度～平成34年度)

平成31年3月

社会福祉法人 岩見沢市社会福祉協議会

目次

第1章	計画の概要	P 1
1	計画策定の背景と目的	P 1
2	計画の位置づけ	P 2
3	計画の期間	P 2
第2章	本会の現状	P 3
1	実施する事業	P 3
2	組織体制	P 4
3	職員体制	P 4
4	経営状況	P 5
(1)	収入状況	P 5
第3章	社協を取り巻く情勢と課題	P 7
1	経営環境	P 7
(1)	地域課題への対応	P 7
(2)	介護保険事業	P 7
(3)	障害福祉サービス	P 7
2	経営課題	P 8
(1)	組織運営上の課題	P 8
(2)	財政面での課題	P 9
第4章	本会が目指す方向性	P 10
1	基本理念	P 10
2	経営の原則	P 10
3	職員の行動原則	P 10
第5章	第2期発展強化計画における基本目標	P 12
1	基本目標	P 12
(1)	組織体制の強化	P 12
(2)	職員の資質の向上	P 12
(3)	地域福祉・在宅福祉の充実	P 12
(4)	財政基盤の強化	P 12
(5)	効果的な情報発信	P 12
第6章	計画の推進に向けての具体的取組方針	P 13
1	部門別取組方針	P 13
(1)	総務部門	P 13
(2)	地域福祉部門	P 16
(3)	福祉サービス事業部門	P 17
2	財源確保への取組方針	P 20
(1)	財源確保への取組	P 20
第7章	計画の推進と進行管理	P 23
1	計画の推進	P 23
2	計画の進行管理	P 23

第1章 計画の概要

1 計画策定の背景と目的

岩見沢市社会福祉協議会（以下「本会」という。）は、平成23年度に「発展強化計画」を策定し、平成29年度までの期間において、法人運営、施設の管理運営、地域づくりの推進、福祉サービスの推進に取り組んできました。

しかしこの間、少子高齢化や核家族化の急速な進行に伴い、住民相互の社会的つながりの希薄化、一人暮らしや認知症高齢者の増加等、高齢者、障がい者、子育て世帯をはじめ、地域住民が抱える福祉課題は益々複雑・多様化してきています。

また、ここ数年の本会の財政状況は、介護保険制度の改正等による影響から、独自事業である介護保険事業の収益の大幅な減少等により厳しさを増しており、今後の事業運営を進める上で早急に克服すべき課題となっています。

また、平成29年4月には社会福祉法等の一部を改正する法律（平成28年法律第21号）が施行され、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上等の措置を講ずることとされるなど、社会福祉協議会を取り巻く環境は大きく変化しているなか、高い公益性と自主性・創造性を発揮することが求められています。

本会を取り巻く社会状況や求められる役割などの様々な変化に対応し、地域福祉を推進する団体としての使命を達成するために、組織体制や財政基盤の強化と事業展開等の中期的な改革の目標と方針を明確にし、安定的に活動し更に発展強化に向けた方策を定めた計画を策定します。

市町村社会福祉協議会とは

社会福祉法第109条に規定され、次に掲げる事業を行うことにより地域福祉の推進を図ることを目的とする団体であるとされています。

- 1 社会福祉を目的とする事業の企画及び実施
- 2 社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助
- 3 社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成
- 4 前三号に掲げる事業のほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業

本会の目的

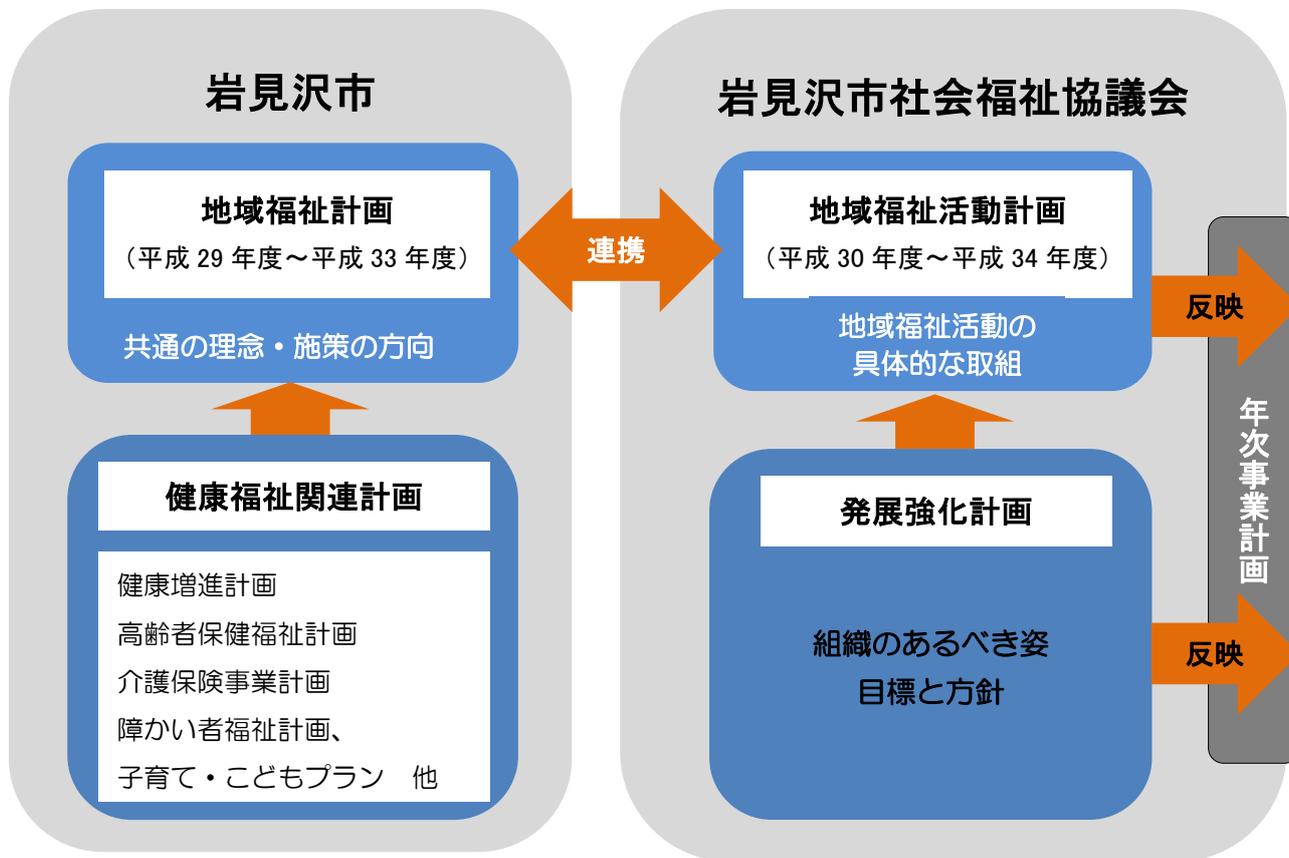
社会福祉法人岩見沢市社会福祉協議会定款

（目的）

第1条 この社会福祉法人（以下「法人」という。）は、岩見沢市における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の推進を図ることを目的とする。

2 計画の位置づけ

この計画は、本会の全事業と組織運営を網羅するものであり地域福祉活動計画を内包し、その実現を支えるものと位置づけます。この計画から単年度の事業計画とつながっていくものです。



3 計画の期間

本計画は、地域福祉活動計画の実現を支える計画でもあり、地域福祉活動計画との一体的な策定および推進を強化するため、平成30年から平成34年までの5年間とします。

年度(平成)	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
地域福祉活動計画								第1期地域福祉活動計画 平成30～34年度					第2期地域福祉活動計画 平成35～39年度				
発展強化計画	第1期発展強化計画 平成23～29年度							第2期発展強化計画 平成30～34年度					第3期発展強化計画 平成35～39年度				

第2章 本会の現状

1 実施する事業

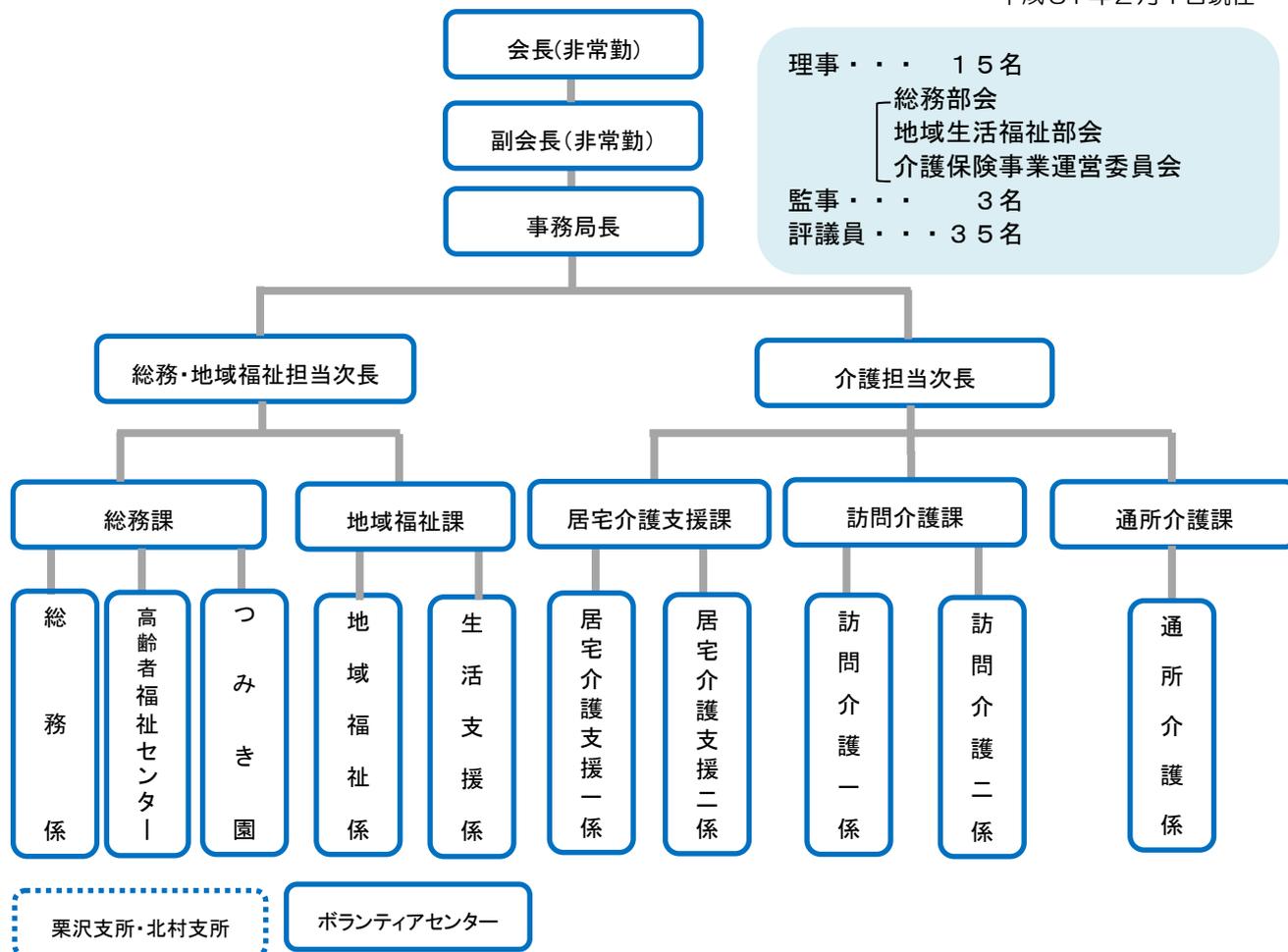
本会では、地域福祉活動計画に基づき実施する地域福祉活動の取組に加え、広域総合福祉センター管理運営業務、高齢者福祉センター、栗沢福祉センター、栗沢デイサービスセンター、美流渡デイサービスセンターの指定管理による運営管理、独自事業として訪問介護事業、居宅介護支援事業、特定相談支援事業・障害児相談支援事業や児童発達支援センターつみき園の経営などの業務を実施してきました。また、平成28年には、岩見沢市から市民後見推進事業。成年後見制度普及啓発事業を受託し、成年後見支援センターを開設し運営を行っています。

主な事業とその財源

事業	担当課・係	財源
社会福祉協議会の運営	総務課	法人管理運営事業補助金（市）、道社協受託金
地域福祉活動	地域福祉課地域福祉係	地域づくり推進事業補助金（市）、共同募金配分金
広域総合福祉センター管理運営	総務課	法人管理運営補助金（市）
高齢者福祉センターふれあい管理運営	総務課	高齢者福祉センター管理運営事業受託金（市）
栗沢福祉センター管理運営	総務課	栗沢福祉センター管理運営事業受託金（市）
栗沢デイサービスセンター	通所介護課	介護保険事業収入
美流渡デイサービスセンター	通所介護課	介護保険事業収入
居宅介護支援事業	居宅介護課	介護保険事業収入
訪問介護支援事業	訪問介護課	介護保険事業収入
特定相談支援事業	訪問介護課	障害福祉サービス等事業収入
障害児相談支援事業	訪問介護課	障害福祉サービス等事業収入
通所支援事業 （児童発達支援センターつみき園）	総務課つみき園	障害福祉サービス等事業収入 発達支援センター業務受託金（三笠市、月形町）
成年後見支援センター事業	地域福祉課生活支援係	市民後見推進事業受託金（市） 成年後見制度普及啓発事業受託金（市）

2 組織体制

平成31年2月1日現在



3 職員体制

各課・係の正職員は35名、嘱託職員10名、再雇用嘱託1名、臨時職員4名、パート職員34名、計84名の構成となっており、その他局長、次長(2名)の3名の嘱託職員の配置を含め合計87名となっています。

職員配置数

平成31年2月1日現在

	総務課総務係	つみき園	地域福祉課	居宅介護支援課	訪問介護課	通所介護課	計
正職員	3名	4名	7名	7名	9名	5名	35名
嘱託	4名	4名	1名	1名			10名
再雇用	1名						1名
臨時	3名	1名					4名
パート	2名				15名	17名	34名
計	13名	9名	8名	8名	24名	22名	84名

※総務課総務係には、栗沢支所、北村支所、高齢者福祉センターを含む

	総務課総務係	つみき園	地域福祉課	居宅介護支援課	訪問介護課	通所介護課	計
10歳代			1名				1名
20歳代		2名	2名			1名	5名
30歳代			3名		1名	2名	6名
40歳代		1名	1名	2名		2名	6名
50歳代	3名	1名		5名	8名		17名
計	3名	4名	7名	7名	9名	5名	35名

4 経営状況

本会の主な収入源は、会費収入、寄付金収入、受託金収入、補助金収入、介護保険収入、障害福祉サービス等事業収入で、支出においては、人件費が約7割と事業費が約2割を占めています。

(1) 収入状況

① 会費収入

年度ごとに大きく変動のない収入額となっていますが、更に積極的に企業、団体等の会員募集を行うことにより増収が見込まれます。

② 受託金収入

岩見沢市から施設の管理運営を受託する高齢者福祉センターふれあい、栗沢福祉センターおよび成年後見支援センター業務の委託料、三笠市、月形町から受託の児童発達支援に関わる委託料です。

③ 補助金収入

全体の約2割を占め、そのうち岩見沢市の補助金収入が約9割と社協全体の収入において大きな割合を占めます。主に、法人管理運営、地域づくり推進事業に係る人件費に補助されています。

④ 共同募金配分金収入

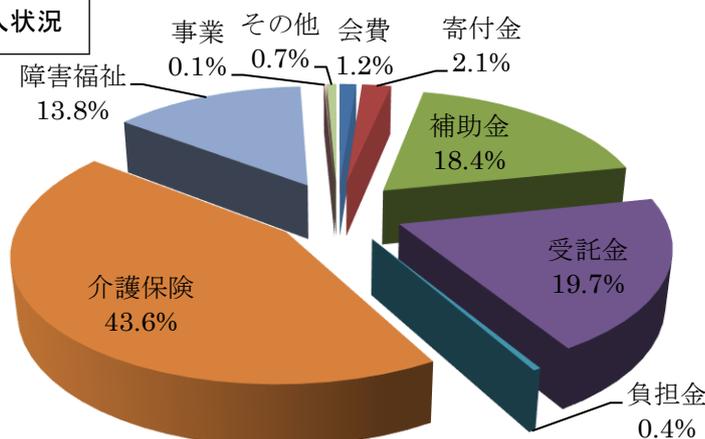
年々減少傾向にあるため、これを財源とする地域福祉に係る事業を増額できない状況です。

⑤ 介護保険収入

介護保険収入、障害福祉サービス関連の収入が収入全体の約6割を占めており、介護事業

の収支が、経営状況を大きく左右する要因となっています。介護保険収入が報酬改定の影響等により、大幅に減少し、本会の経営に大きな影響を及ぼしています。

平成29年度の収入状況



会費、共同募金収入の推移

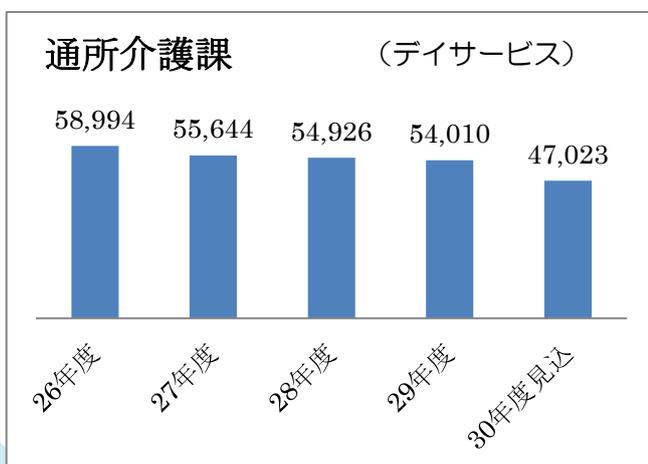
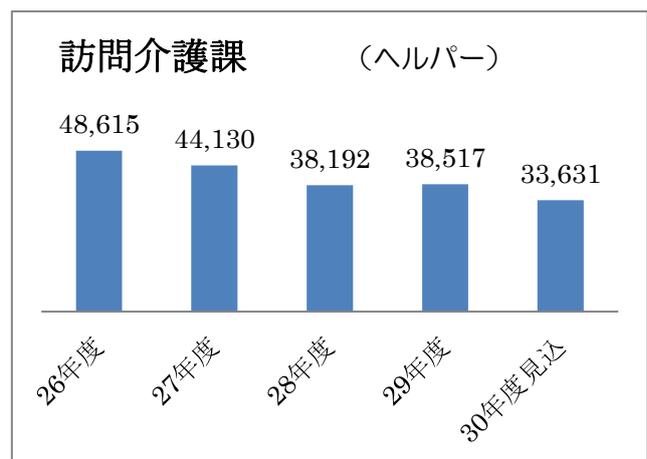
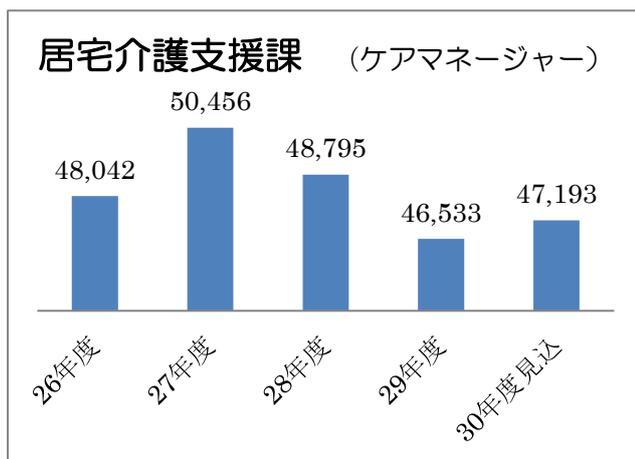
(単位：千円)

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
会費	3,973	3,919	3,958	3,946	3,917
一般会員 (町会・自治会員)	2,788	2,771	2,752	2,674	2,655
特別会員(個人)	300	305	310	360	365
賛助会員(団体)	485	453	496	522	507
企業会員(会社)	400	390	400	390	390
共同募金(配分金)	7,293	7,071	6,365	5,475	4,625
一般募金(赤い羽根)	4,368	4,594	4,109	3,874	3,807
歳末たすけあい	2,925	2,477	2,256	1,601	818

※共同募金・・・平成30年度は見込

介護保険事業収入の推移

(単位：千円)



第3章 社協を取り巻く情勢と課題

1 経営環境

(1) 地域課題への対応

少子・高齢化の進行による単身世帯・高齢世帯の増加や生活様式の変化に伴って地域社会や家庭の様相は大きく変容し、社会的孤立や権利擁護の問題など、地域における生活課題は深刻化・多様化し、制度や公的福祉サービスだけでは対応できない地域課題が顕著化しています。誰もが安心して暮らすことができる福祉のまちづくりを使命とする本会は、こうした地域課題を受け止め、地域福祉を推進する中核団体としてその課題に向けた取組を積極的に進めていくことが求められています。

一方、地域のつながりそのものを求めない世代が増える中、地域のつながりは希薄化し、住民相互の支え合いや助け合いの機能も低下してきており、新たに地域を基盤として解決につなげる支援やその仕組みづくりが必要とされています。

また、地域における住民主体の福祉活動を一層強化するとともに、行政をはじめボランティア、地域団体、社会福祉法人、福祉施設などの地域の各団体との連携・協働の取組を広げ、地域のつながりの再構築を図り、だれもが安心して生活できる地域社会づくりを進めることが期待されています。

(2) 介護保険事業

平成12年4月の介護保険制度施行時には、市内及び周辺地域の福祉サービス事業者が限られていたこともあり、本会が介護保険事業者の一つとして、その重要な役割を果たしてきましたが、現在では、多くの民間介護サービス事業者が参入してきており、本会が介護保険事業のサービス提供主体として担う役割は相対的に低下しつつあります。

また、全国の多くの社会福祉協議会では高齢者・障がい者への在宅生活支援を目的に介護保険事業を実施してきましたが、他のNPO法人や民間企業と競合する場面が発生し、他の事業所へ事業移管が進められている状況にあります。

介護保険事業の経営状況は、事業開始時とその環境は大きく変化しています。

(3) 障害福祉サービス

障がい者に対するサービスについても同様に、「措置制度」から「支援費制度」へ移行し、平成18年4月の「障害者自立支援法」の施行や平成25年4月の「障害者総合支援法」の施行を経て、サービス体系を変えながらその供給主体である事業者も市内および周辺地域で徐々に充実してきています。これに伴い、障害福祉サービス提供主体としての本会の役割も以前に比べて低くなっています。

2 経営課題

(1) 組織運営上の課題

① 制度改革に基づく組織改善

平成28年の社会福祉法の一部改正において、理事・評議員の位置づけが明確となり、また定数についても改正が行われました。

それぞれが機能を効率的・効果的に発揮できるよう定数および選任基準等の見直しによる経営組織の整備が望まれます。

② 組織構成および人材の確保について

ア 法人部門

総務課総務系の職員の年齢構成は全員50歳代であり、今後、退職時に業務の停滞とならぬよう人材の育成および確保のため、年齢構成等を考慮した計画的な職員配置を行う必要があります。

また、福祉行政等に精通し即戦力となる市のOBを嘱託職員として採用することが、人件費抑制の効果ともなっていますが、市の再任用制度の施行から人材の供給は困難な状況となっています。

今後は、本会で人材の確保を図る必要がありますが、本会は自主財源が乏しく、法人部門では岩見沢市から人件費等の補助により運営が成り立っている組織であり、法人独自で人件費確保はできないため、職員の採用に基づく計画的な人員配置計画の作成は難しいという特殊性があります。

イ 福祉サービス事業部門

・ 居宅介護支援課、訪問介護課

介護保険施行時点において人材の確保が困難であったため、同時期に正職員での採用を行った経緯から、現在は50歳代の職員が大部分を占め、今後の数年間に退職者が多く予定されています。

それぞれ介護支援専門員(ケアマネージャー)、介護福祉士・サービス提供責任者の資格が必要となりますが、新たな有資格者の確保が困難な状況にあります。

・ 通所介護課

人材が定着せず、職員の退職と採用が頻回に行われたことで、業務の引継ぎや教育が十分とは言えず、組織としてノウハウの蓄積やスキルをもった人材の確保に課題を残すこととなり、業務の安定性を欠いているところがあります。安定的なサービス提供のためにも、人的流失を防ぎ、職員が定着する職場づくりが求められています。

③ 人材の育成

職階別での研修体系が整備されず管理職の育成が十分に行われていない経緯があります。そのため、組織的な指揮命令システムが明確にできていない状況にあり、また、組織基盤となる

総務機能・企画調整機能への職員の能力開発、活用が十分でない状況にあります。

職員の資質向上やモチベーションを高め、職員の定着と管理指導体制を構築するため、今後は経験年数や能力等に応じた役割を担うよう、職階ごとの研修体制を確立するとともに、職員のレベルアップとマネジメント能力の向上のための様々な手立てを講ずる必要があります。

④ 職員に対する目的意識の徹底

日常業務の遂行に多くの時間、労力が注がれ、経営や組織改革への検討がなされない状況となっており、職員一人ひとりが本会の職務を通じて組織として到達すべき目標を認識しているとは言えない状況にあります。

一方で、日頃からの報連相（報告・連絡・相談）を含めた組織的な指揮命令系統を明確に意識できていないことにより、職員間の情報共有、職務範囲や責任の所在があいまいなものとなっていると言えます。その結果、課・係単位の組織での対応力も脆弱となり、職員個人が仕事を抱え込みがちになる悪循環が、業務の質を向上させていく上で大きな弊害となっていることは否めません。

今後、本会が安定した運営を目指し経営改善を図るためには、管理職や一部の職員ばかりでなく、職員全員が目的意識を共有し、一丸となって明確な目標に向かわなければ実行できないものと考えます。

（２）財政面での課題

介護保険制度の見直しや障害者自立支援制度の改革による報酬改定では、軽度の利用者（要支援１・２）や生活援助のサービスに対する報酬が引き下げられ、その影響による収入減が法人全体の財政を圧迫していることから、更なる業務の効率化やコスト削減を行うとともに、安定的な自主財源の確保と法人運営、組織、事務局体制、人事、業務全般にわたっての総合的な見直しが必要となっています。

また、通所介護事業では、地域の人口減から利用者も減少し、更に介護保険報酬改定の影響から大幅な減収となり、今後も厳しい経営状況が予想されています。

社会保障・社会福祉を取り巻く環境が変化する中、常に事業内容の見直しや改善により、収支のバランスを確保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本会職員が一丸となった取組みが必要です。

第4章 本会が目指す方向性

1 基本理念

私たちは、「支え合い 共に生きる 住みよい地域づくり」を基本理念に、互いに助け合いだれもが安心して暮らすことができる福祉のまちづくりを推進します。

2 経営の原則

基本理念の実現のため、経営原則に基づき事業を展開します

- 1 効果的かつ適正な社会福祉事業の実施
- 2 自主的な経営基盤の強化
- 3 福祉サービスの質的向上
- 4 事業経営の透明性の確保
- 5 地域の福祉課題・生活課題への積極的な取組

社会福祉法人岩見沢市社会福祉協議会定款

(経営の原則)

第1条 この法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を确实、効果的かつ適正に行うため、自主的に経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図るものとする。

2 この法人は、住民や福祉関係者等とともに地域の福祉課題・生活課題の解決に取り組み、支援を必要とする者に無料又は低額な料金で福祉サービスを積極的に提供するものとする。

3 職員の行動原則

職員は行動原則に基づき事業を実施します

岩見沢市社会福祉協議会職員行動原則

(人権の尊重)

1 私たちは、市民一人ひとりの言葉に耳を傾け、常に人権を尊重し、住み慣れた地域でその人らしく暮らすことができるよう最善を尽くします。

(福祉コミュニティづくり)

2 私たちは、市民が身近な地域における福祉について関心を持ち、市民主体による福祉コミュニティづくりをめざします。

（市民参加と連携・協働）

3 私たちは、市民参加と地域活動の連携・協働により事業を行うことを心がけ、地域に根ざした取り組みを応援し、地域福祉の実践や活動をすすめます。

（地域福祉の基盤づくり）

4 私たちは、福祉活動を地域づくりとして捉え、新たな活動や計画づくりに取り組み、誰もが住み慣れたところで、その人らしく暮らせる地域福祉の基盤づくりに努めます。

（プライバシーの尊重）

5 私たちは、常に利用者の立場に立ってプライバシーを守り、個人の尊厳を尊重した支援に努めます。

（自己研鑽とチームワーク）

6 私たちは、自己研鑽に努め職員間のチームワークを図るとともに、関係機関や市民と連携し、質の高い支援に努めます。

（法令遵守）

7 私たちは、法令を遵守し、社会的規律や職場内規律に従って行動します。

平成25年8月1日制定

第5章 第2期発展強化計画における基本目標

1 基本目標

本計画を推進するために次の基本目標に基づき事業を展開します。

(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知識や幅広い視野と諸問題に立ち向かう意欲の向上を図ります。

(3) 地域福祉・在宅福祉の充実

地域住民から寄せられる多様な生活課題を受け止め、地域を基盤として支え合う仕組みづくりを推進するとともに、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

効果的な広報活動により会費や寄付金の増収に努めるとともに、基金・積立金の運用、コスト削減の徹底などにより、財政の健全化に努めます。

介護保険サービス事業、障害福祉サービス事業等の福祉施策の動向等を見極め、事業の見直しを行うとともに、収支のバランスがとれた事業運営に取り組みます。

(5) 効果的な情報発信

事業の透明性の確保と財源確保のため、市民に社協活動や会費・寄付金への理解を得る効果的な情報発信に努めます。

※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）

第6章 計画の推進に向けての具体的取組方針

1 部門別取組方針

(1) 総務部門

① 理事会機能の強化

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●平成28年3月に社会福祉法の一部が改正され、理事、評議員の位置づけ、決議事項、員数等が変更となったところです。本会においても法改正後の理事、評議員の改選がそれぞれ平成31年6月、平成33年に予定されています。 ●社協の実施する事業内容について課題を共通認識し、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ●理事会が経営主体として機能を効率的に効果的に発揮できるよう、定数および選任基準等の見直しを行います。 ●理事会が実質的に経営主体として機能するよう、各部会や委員会等で、安定した経営に向けた審議を実施し法人運営の強化を図ります。

実施項目	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
理事定数・選任基準の見直し	検討・見直し	定数等の改正			

② 評議員組織の強化

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●法改正前の評議員会は諮問機関の位置づけでありましたが、改正後は法人運営に係る重要事項の決議機関と定められました。 ●定数は理事員数（6名以上）の2倍を超える数から、理事人数を超える数に改められました。 	<ul style="list-style-type: none"> ●評議員会機能を効率的・効果的に発揮できるよう定数および選任基準等の見直しを行います。

実施項目	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
評議員定数・選任基準の見直し	検討・見直し			定数等の改正	

③ 職員体制の強化

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●業務の効率化を図るため、事業の見直し・改善を図り、事業内容に見合った組織および人員の配置が必要です。 ●課・系の職員の年齢構成に偏りがある組織があり、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。 ●組織名（係）、職名が現状と異なったまま未整備のものがああります。 ●職名と職階が未整備であります。 	<ul style="list-style-type: none"> ●事業内容に見合った組織づくりと、人員の配置を行い組織体制の整備を行います。 ●各課及び各系の業務量に応じ、職員の適正な配置を行い、中長期的な視点に立った職員採用を行うことにより、職員体制の強化を図ります。 ●業務の効率化から事務処理の専決規程を見直し、組織の迅速な意思決定を行います。 ●組織名および職名と職階を適正に整備します。

実施項目	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
組織体制の整備	検討・実施				
職員の適正な配置	検討・実施				
専決規程の見直し	基礎調査	検討・実施			
係名・職名・職階の整備	検討	検討・実施			

④ 役職員の研修体制の充実

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●役員研修は、毎年実施される道社協および道社協空知地区事務所主催の研修会に参加していますが、経営を担う上での研修機会が少ないのが現状です。 ●職員についても、道社協等が主催する各種研修に参加し専門知識の習得を行っていますが、階層別に必要な役割を果たす人材の研修等、職種別、分野別などで計画的に系統立てての実施が必要です。 	<ul style="list-style-type: none"> ●役員の外部研修への参加を促進するとともに、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	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
役員の研修体制の充実	調査・検討	検討・実施			
職員の研修体制の整備	調査・検討	検討・調整			

⑤ 効果的な情報発信

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●事業の透明性の確保と財源確保のため、市民に社協活動や会費、寄付金、共同募金への理解を得る効果的な情報発信が望まれる。 ●現在、本会の広報媒体である社協だより、ホームページ、ボランティアセンター情報「おもいあい」等を活用し、本会の事業周知をおこなっていますが、組織的な広報推進体制が整備されていないため、広報内容に新鮮さがなく形骸化しています。 ●ブログ等を活用した、タイムリーな情報発信ができていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●広報活動をより効果的に行うため組織体制を整備し、今後の広報活動のあり方を整理します。 ●地域、団体の要請に応じて実施している出前講座や他の様々な機会を捉えて、社協活動や会費、共同募金等についての理解促進に努めます。 ●新たな情報発信手段も検討し、広報活動の強化を図ります。

【今後の方向性】

実施項目	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度
広報活動の強化	検討・実施				

(2) 地域福祉部門

① 地域課題を発見し、共有できる基盤づくり

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●社会状況の様々な変化に対応した地域福祉を推進するため、地域に潜在する公的サービスでは対応できない生活課題の把握することが必要です。 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域に出向いて懇談会を実施し、情報提供するとともに、情報交換による福祉課題の把握を行います。 ●地域福祉懇談会の実施地域以外での地域福祉ニーズを把握するため、福祉団体や福祉施設等へのアンケート調査を実施する。

実施項目	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度
地域福祉懇談会の実施	検討	実施	検証	実施	検証
地域福祉ニーズ調査				検討・調整	実施・検証

② 災害時への備え

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●災害発生に備え、被災者支援、被災地復興支援に向けた関係機関やボランティア等と連携した災害ボランティア現地対策本部の組織整備が必要です。 	<ul style="list-style-type: none"> ●災害時に迅速かつ効果的に被災者の生活を支援するため、岩見沢市や北海道社会福祉協議会、関係機関、ボランティアと連携し、災害ボランティア活動の実施に向けた組織体制の整備を行います ●市民の防災意識の向上と災害時におけるボランティアの確保と資質向上を図るため、災害ボランティア研修会を実施します。 ●災害時のボランティア活動に必要な機材を整備します。

実施項目	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度
災害ボランティア本部体制の整備	実施				
災害ボランティア本部の設置訓練	調査・検討	実施	検証	実施	検証
災害ボランティア研修会	実施		実施		実施
災害用資材の整備(購入)	検討・整備	整備	整備		

② サービス向上への取り組み

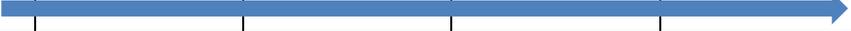
現状と課題	今後の方向性
<p>●利用者に本会の事業所を継続して選んでいただけるようサービスの質の向上を図るとともに、信頼を得るようサービスの提供に努める必要があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●信頼される事業所を目指し、サービスの質の向上に努めるとともに、利用者の意思を尊重したニーズに合ったサービスを提供します。 ●利用者からの意見や要望に真摯に向き合うとともに、事例検討会の内容を業務にフィードバックさせ業務の改善を図ります。 ●利用者への満足度調査を実施しサービス向上に努めます。 ●リスクマネジメントに取り組み危機管理体制を構築します。 ●職員の技術・接遇向上のための研修会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。

実施項目	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度
サービスの質の向上	実施 				
満足度調査	実施 				
危機管理体制の構築	実施 				
技術の向上	実施 				

③ 専門職の確保

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●本会にはケアマネジャー、介護福祉士、訪問介護員、サービス管理責任者、作業療法士、保育士、看護師、社会福祉士、精神保健福祉士など、様々な職種の専門職員が在籍していますが、欠員時には新たな有資格者の確保は容易ではなく、慢性的に人材不足となっている部門もある状況です。 ●事業所の実態や利用者のニーズに合った支援には、現場での経験が必要であり、育成および研修が重要となります。 ・業務遂行上必要とする知識・技能の習得には、計画的で系統立った育成が必要です。 	<ul style="list-style-type: none"> ●職員の職務遂行上必要となる資格を取得しようとする職員に対し支援を行います。 ●職務上必要なスキルや知識を向上させるため、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 OJT（オンザジョブトレーニング）や内部研修会、事例検討会を実施していきます。 ●人材育成には、職場や組織の体質・雰囲気は大きな影響を及ぼすことから、職員の意欲を高める職場の環境づくりに努めます。 また、職場環境については、労働衛生委員会等に諮り改善策を検討します。

※ OJT（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

実施項目	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度
資格習得への支援	実施 				
人材育成計画	検討	検討・実施	実施 		
OJT	検討・実施	実施 			
職場環境の改善	検討・実施 				

2 財源確保への取組方針

(1) 財源確保への取組

① 自主財源の確保

現状と課題	今後の方向性
<p>社協会員</p> <ul style="list-style-type: none"> ●一般会員（年会費100円）については町内会等を通して各世帯に加入いただいておりますが、人口、世帯数の状況と同様、減少傾向にあります。 ●賛助会員、特別会員、企業会員については、加入が少なく、しっかりとPRされているとは言えないのが現状です。 <p>賛助会員（個人で賛同された方） ー□1,000円 特別会員（法人・事業所・団体など） ー□5,000円 企業会員（株式会社・有限会社など） ー□10,000円</p> <p>共同募金</p> <ul style="list-style-type: none"> ●共同募金配分金収入は年々減少傾向にあり、これを財源とする地域福祉に係る事業費も縮小傾向となっています。 	<ul style="list-style-type: none"> ●特別会員、企業会員の加入促進を図り、合わせて共同募金、寄付金への理解を得る広報に取り組み自主財源の確保に努めます。

実施項目	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
自主財源の確保	PR等				

② 委託・補助事業の財源の確保

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●岩見沢市や道社協からの委託事業や補助事業を実施しており、収入全体に占める割合も大きな割合となっています。 ●一部の委託事業については、今後の収支状況が厳しいものや、補助事業においても一部に補助割合が低くなっている状況が発生しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ●事業の実施においては効率的、効果的な管理運営に努め、事業経費の節減に努めます。 ●物価上昇等で収支不足が見込まれる場合には、委託先と協議を行い、不足分の確保に努め、安定的な管理運営を目指します。 ●補助事業の効果の検証を進め、必要な財源確保に努めます。

実施項目	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度
公的財源の確保	増強				

③ 民間財源等の活用

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●各種財団などが社協の事業に対して実施する助成等の民間財源や国の補助事業等の活用は、これまで積極的に検討してきていない現状です。 	<ul style="list-style-type: none"> ●自主財源や公的補助等が減少する中、国や各種財団が実施する助成事業について情報収集し、利用可能なものを積極的に活用するよう努めます。

実施項目	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度
民間財源等の活用	活用促進				

④ 効率的な資産運用と管理

現状と課題	今後の方向性
<ul style="list-style-type: none"> ●金融市場では低金利が継続しており、本会の定期預金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。 	<ul style="list-style-type: none"> ●資産について、安全かつ有利な運用方法を調査研究し、効果的な資産運用に努めます。 ●基金、積立金の中長期の運用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	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度
資産運用と管理	基礎調査	検討・実施			

⑤ コスト意識の醸成とコスト削減の徹底

現状と課題	今後の方向性
<p>●水道光熱費を削減するため、節電の実施により、ある程度の効果が認められるが、安定的な経営のため、更に経費の節減を図るコスト意識の徹底が必要です。</p>	<p>●職員一人ひとりがコスト意識を持つために、研修等を通じて予算の仕組みや内容の理解を図ってまいります。</p> <p>●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、常に業務改善とコスト意識を徹底していきます。</p> <p>●各事業については、少ない経費で最大限の効果を得るよう努めるとともに、事業の必要性を検証し、事業の継続、縮小、廃止について検討していきます。</p>

実施項目	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度
予算・決算の共通理解	実施				
コスト意識の徹底	実施				

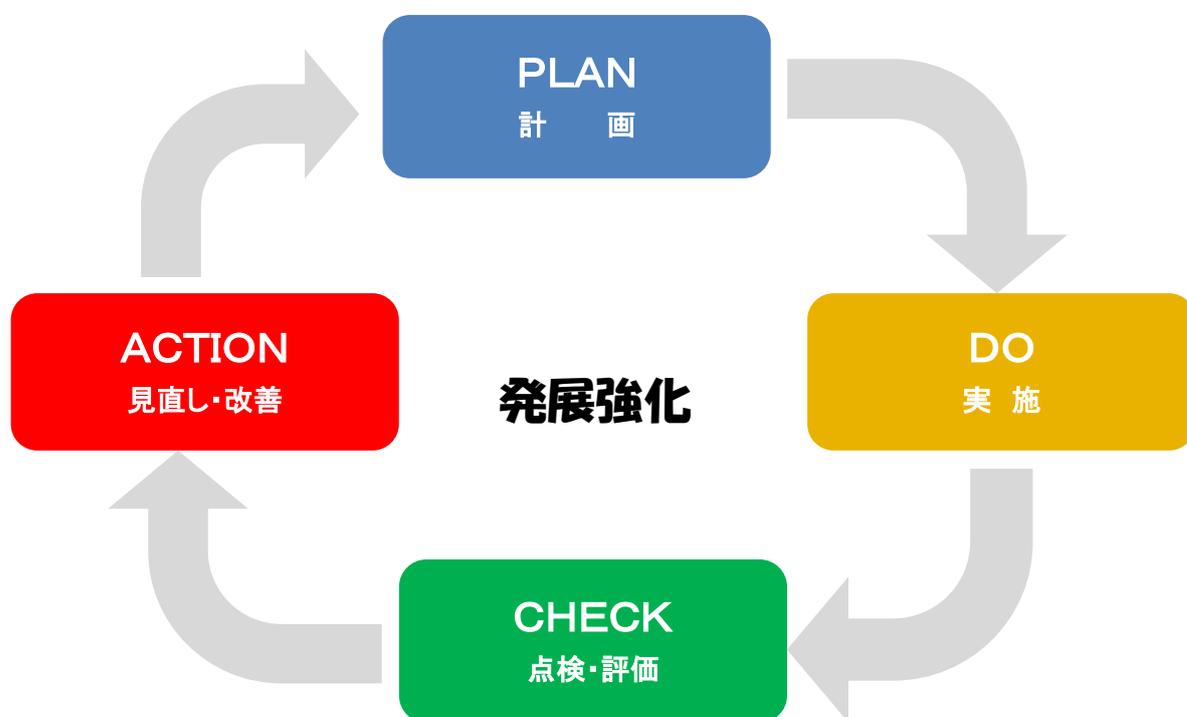
第7章 計画の推進と進行管理

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うものとし、各事業の効果や改善点を明らかにし、次年度以降の取組に反映させます。事業評価は毎年度実施し、必要に応じて見直しを行います。



※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。

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。