

第2次社協発展・強化計画

(令和4年度～令和8年度)



令和4年3月

社会福祉法人小千谷市社会福祉協議会

目 次

1	はじめに	1
2	社協の目的・使命	1
3	第1次計画の取り組み状況と評価	2
4	本会が抱える課題	4
5	この計画のめざすもの	9
	（1）基本的な考え方	
	（2）経営理念	
	（3）組織運営方針	
	（4）経営目標（2022－2026 社協ビジョン）	
6	第2次発展・強化計画策定にあたって	10
7	計画の期間	11
8	発展強化に向けた取組み	11
9	計画の進行管理	16

1 はじめに

人口減少や少子高齢化の急速な進展に歯止めがかからない中、新たに情報通信技術の急速な多角化による情報格差など、地域の課題や家族の在り方・働き方にも変化が生じ、大きな影響が出ています。加えて新型コロナウイルス感染症の世界的な流行により、従来からの人と人、地域と人とのつながりに新たなひずみが生まれています。

国では、団塊の世代が後期高齢者になる2025年に向けて、地域の多様な社会資源を柔軟に活用し、医療、介護、住まいや生活支援など地域全体で高齢者の生活を総合的で多様なサービスとして面で支える「地域包括ケアシステム」の構築を喫緊の課題として進めています。

また、本人や世帯の属性を問わず受け止める相談支援や地域資源の活用による社会とのつながりを絶やさない、回復する支援及び多世代の交流や多様な活躍の機会と役割を生み出す地域づくりに向けた支援を一体的に実施する包括的な支援体制を整備し、層で支える重層的なセーフティネットの構築を目指した「重層的支援体制」の整備が進められています。

そのような中、社会福祉法人小千谷市社会福祉協議会（以下「本会」という。）は本会を取りまく社会状況や求められる役割の変化に対応し、地域福祉を推進する団体としてこの使命を達成するために、本会の取組みをふりかえり、本会の目指す方向を中長期的視点で定めるとともに、組織改革のための目標と方針を明確にし、発展強化に向けた具体的方策を定めた計画として第1次発展・強化計画を令和元年度から令和3年度までの3か年を計画期間とし策定しました。

2 社協の目的・使命

市区町村社会福祉協議会（以下「市区町村社協」という。）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展を図るために必要な事業

また、本会の定款には、団体の目的を「小千谷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。」と定めています。

本会は、こうした法的な位置づけのもとに、地域福祉を推進する団体として、地域の様々な社会資源とのネットワークを形成し、福祉会や町内会、老人クラブ、民生委員児童委員、ボランティア、行政、関係団体等との協働により、「支えあい いたわりあい 励ましあい 心豊かなまちに」という基本理念のもと、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らすことができる福祉のまちづくりを推進することを使命としています。

3 第1次計画の取り組み状況と評価

第1次計画の取り組み状況と評価は以下のとおりです。

中期実施計画				各年度取組状況			評価
				R元年度	R2年度	R3年度	
運営 基盤 の 強化	地域福祉部門の強化と事業見直し	(1)地域福祉事業の見直し	既存事業の見直し		事業ごとの概要シート作成		△
		(2)地域福祉コーディネーターの確保・育成	地区担当制の検討				×
			地域福祉コーディネーター配置				
		(3)小地域を単位としたネットワークの構築	立上げの手引き、活動マニュアル作成	情報交換用冊子の発行	補助基準の改定	各福祉会に訪問、聞き取り調査を実施	○
			立上げ支援	稲荷町福祉会の設立		川井地区福祉会の設立	
		(4)相談・支援体制の強化	相談窓口のPR	社協だより・ホームページにてPR			△
	部門間横断のケース検討会の実施		地域・高齢・障がい部門等で連携				
	記録の一体化の検討						
	人材育成・組織づくり	(1)福祉人材の確保・育成	広報紙やホームページを通して情報発信	企業情報誌に掲載 中学生仕事説明会に参加			△
			キャリアパス構築の検討				
		(2)職員研修の充実	管理者研修の充実	管理者研修の実施			△
			研修内容の見直し	マネジメント研修の実施			
(3)社協組織の見直し検討		組織体制の見直しを検討	組織体制の見直し・検討	課制による係の再編		◎	

中期実施計画			各年度取組状況			評価	
			R元年度	R2年度	R3年度		
財政 基盤 の 強 化	会員会費制度の理解と加入促進	会員加入のお願い	会費収入 9,378,688 円	会費収入 9,290,716 円	会費収入 9,310,416 円	△	
		企業等法人会員の特典検討					
	善意銀行活動の活性化	社協だより、ホームページで報告	社協だより寄付者掲載 フードボランティアの実施			→	○
						→	
		フードバンク設立支援					
共同募金運動への協力	社協だより、ホームページで報告	記事掲載			→	○	
		配分事業であることを明記（物品等）			→		
新たな財源の創出	クラウドファンディングの研究、検討					×	
情報発信の強化	わかりやすい社協情報の提供	ホームページリニューアル及びSNS等活用の検討	SNSの検討	Facebookの開設	ホームページのリニューアル	○	
		マスコミ（TV・新聞社）へ事業の発信	地元新聞社に掲載依頼		→		
				社会福祉大会の開催			

◎ 計画通り	△ あまり進まなかった
○ ほぼ計画通り	× 進まなかった

計画期間の後半では、新型コロナウイルス感染症流行の影響もあり、計画通りに進めることができなかった事業が多くあります。特に地域福祉事業においては、地域内の顔の見える関係の維持・拡大を図る中、感染症拡大防止を最優先とするための事業の変更や中止を余儀なくされました。感染症については今後も見通しが立ちがたい状況ではありますが、進まなかった計画については、第2次計画に引き継いで進めていきます。

4 本会が抱える課題

本計画を策定するにあたって、部門（課・係・施設）ごとに現状を把握し、強みや弱み、経営課題を分析しました。本会が抱える課題を整理すると次のようになりました。

【法人運営部門】

■総務課

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> 急速な少子高齢化や人口減少に伴う労働人口の減少。 コロナウイルス感染症の状況に合わせた感染防止対策。 情報化の進展と情報セキュリティの重要性。 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の同一労働同一賃金制度の導入により職員業務標準を定め、正職員と臨時職員等の雇用形態の違いによる不合理な待遇差が生じないよう業務内容を見直した。 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉職員の人材確保が困難。 コロナ対策としてリモート会議が主流となっているがリモート会議環境が限られている。 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉職員の人材確保 会費や共同募金等事業の財源確保に向けた新しい取り組み。 無線 LAN (Wifi 等) 環境を整えるための設備導入。 合わせて情報セキュリティの強化。

【地域福祉活動部門】

■地域福祉課

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍による孤立化、貧困化も手伝い、権利擁護事業や福祉資金貸付事業等個別相談が増加している。 地域や地域住民の福祉課題の解決として福祉社会活動を核に進めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 法人後見事業を開始し、法人の強みを生かした支援を行う。 生活支援体制整備事業における生活支援コーディネーター活動に福祉社会活動が基盤として有効に働いている。 	<ul style="list-style-type: none"> 後見業務は職員の兼務による現体制で受任件数に限りが生じる。 各種の地域福祉事業が互いに有機的なつながりとなっていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 市民の福祉の総合相談機関としての強みを生かし、権利擁護中核機関的な体制、伴う経費の確保。 業務担当制から地区担当 CSW にシフトし、地域福祉活動や援助活動を地区担当者が地区単位で資源活用や支援事業として一体的に関われる体制の構築。

【在宅福祉サービス部門】

■障害者支援センターさつき工房・就労継続支援B型

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> ・利用者数は、定員 20 名に対し、21 名程度で推移している。 ・優先調達法による作業の増加に伴い収入の増加、利用者の工賃の増加となった。 ・工賃は県平均を上回っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域に開かれた施設として長年にわたり活動を続けてきたことにより、地域とのつながりが強く、広く受け入れられている。 ・「家族会」を開催し事業の理解や協力体制の強化につながった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外作業の受注や出店・出張販売については職員体制上、現状で精いっぱいである。 ・重度の知的障がい者への作業内容、サービス提供が確立されていない。 ・ボランティアの高齢化に伴う人数の減少。 ・コロナ禍によるイベントの減少に伴う活動機会の減少。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業実習を開拓するなど一般就労の促進を図り、就労移行加算の取得を目指したい。 ・メンバーへのサービス向上と円滑な業務遂行のため職員の業務分担の見直しが必要。

■障害者支援センターさつき工房・地域活動支援センター

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> ・登録者はしているものの、利用実績とならない方もいるため利用者数が増えない。 ・利用者の精神症状に関する相談は解決にはなかなかつながらず、傾聴にとどまることが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労継続B型メンバーと一緒に学習会に参加することで、参加メンバーから学ぶことが多いと好評であった。 ・多様な活動内容を企画することにより、利用者の興味を引き出し、出席数の増加に努めてきた。 ・利用者とその家族の話をよく聞き、問題解決に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・精神障がい者に対する職員の対応に限界があり、支援が行き届いていないことがある。 ・自力通所が無理なため、送迎回数を今より増加してほしいとの要望があるが、現在の職員体制では対応できない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市の委託事業を受託して行っているため、運営内容は市と協議して決定している。

■訪問介護

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> 訪問介護サービス利用者が年々減少傾向にある。 業務が個人対個人であることから在宅サービス特有の難しい技術を要する。 訪問介護員不足に対し新規採用職員の確保が難しい情勢となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 経験年数が長く、高度な研修を受けている訪問介護職員を多く有し、高齢者や障がい者の多様なニーズに対して、適切なサービスを提供できる体制をとっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者のニーズが朝・夕の時間帯に集中し、1日のサービス提供量の変動に職員が対応できない場合がある。 訪問介護員の増員が難しく、利用者のニーズに対応した職員体制の確保が困難となっている。 固定したヘルパーの希望には、現状の体制では対応が難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 訪問介護事業を安定的に供給できる体制を構築・維持するために、若い世代の介護職員を確保し育成することにより、年齢バランスの平準化を図ることが必要となっている。

■デイサービスセンターサンラックおぢや、みなみ

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> 介護報酬加算を算定することで、収入の増のほか、利用者の個別ニーズへ対応ができることになった。半面、加算に関する業務も増え、負担となっている。 職員数に余力が少なく、新規利用者を受け入れる等による利用人数を増やすのは厳しい現状である。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修の充実等により職員の資質向上が図られている。 重度要介護者及び重度認知症の方の受入に対応できる体制となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の人的な余力が少なく、新規利用者の受入ができない状況となっている。 対象地域における事業の対象者が減少しているため、新規の利用者が減少している。(みなみ) 	<ul style="list-style-type: none"> 安定した職員体制の構築によりサービス供給力を強化し、利用者数の増加を図ることにより、収入増を図る必要がある。 機能訓練等特化したサービス等、個別ニーズに対応を可能とするデイサービスの導入を検討していく必要がある。

■居宅介護支援事業所

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> 他事業所の受け入れを断る予防ケースの多くを受け入れ担当している。 市内に大規模な入所施設が開設されたことにより、入所する利用者が多く、担当人数が減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域包括支援センターとの連携を図り、処遇困難ケースの支援を円滑に行っている。 市民からの直接依頼に対し、すべて受け入れ担当している。 	<ul style="list-style-type: none"> 経験年数の異なる職員間で担当人数や困難ケースの担当数に偏りができてしまう。 利用者には介護度の低い方が多く、特定加算の算定は困難であり、収入単価が低くなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 資格を伴う業務にあたることから、法人内に主任介護支援専門員、介護支援専門員の有資格者が増えるよう働きかけていく必要がある。 処遇困難ケース等を事業所内で共有し、どの職員でも対応できるようにしておく必要がある。

■相談支援事業所

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> 計画相談の増加や相談支援専門員の役割の多様化により相談件数は増加傾向にある。 社会資源が少なく、計画相談の新規受け入れに時間を要す状況にある。 困難ケースが増加する中、チーム支援の必要性があるが、結びつかないケースが増加している。 	<ul style="list-style-type: none"> 社協内の他事業所や医療機関と円滑な連携がとれ、利用者の支援を効率的に行えている。 算定できる加算につなげることで収入増となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 市内の障がい福祉サービスが不足しているため、市外のサービスに依存するなど計画作成に苦慮している。 多様な事例に対応できる相談支援専門員の知識・技術の向上が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務量が増加してきており、職員2人体制では厳しくなっているが、市の委託料等での運営財源では、新たな人員の確保が困難な状況にある。

■障がい者基幹相談支援センター

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> 市内の福祉サービスは短期入所や入所施設がないことから不足状態にあるが、共生型サービスの開設や就労継続支援事業所の開設など少しずつ改善されてきている。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所を市役所内に設置したことで、市担当部署との連携、対応が円滑かつ迅速にできている。 地域包括支援センターに隣接していることで、「80.50問題」「ひきこもり」ケース等、高齢分野との連携が必要なケースにも対応ができています。 	<ul style="list-style-type: none"> 計画相談、一般相談件数は増加傾向にあり、かつ多様化複雑化しているが、それらに対応する市内の相談支援専門員が不足している。 相談支援対応ノウハウの蓄積と、人材の育成に時間を要する。 地域生活支援拠点対象者に対する支援が不足している。 	<ul style="list-style-type: none"> 市の委託事業を受託して行っているため、運営内容は市と協議して決定している。

■地域包括支援センター

現状	強み・評価できる点	弱み・問題	経営課題
<ul style="list-style-type: none"> 家庭環境や社会情勢、価値観等の多様化により、住まいや権利擁護などの解決困難な相談が増加している。 地域ケア会議運営充実によるネットワークの構築により、多職種協働の2次連携を推進している。 	<ul style="list-style-type: none"> 市役所内に事務所があることで、市主管課や関係部署と連携でき市民の多様なニーズに対応した総合相談が実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 行政との役割分担が不明確となっているケースがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 市の委託事業を受託して行っているため、運営内容は市と協議して決定している。

これまでの本会の取組みをふりかえると、時代の変化と共に社協事業も大きく広がりを見せる中で、部門（課・係・施設）ごとの課題も多様化しています。それに伴い、それぞれの部門で日常業務の遂行に多くの時間、労力が注がれている現状があります。業務によっては部門の枠を越えた対応が有効の内容も予想されることから、今後は必要な情報の交換と話し合いのための時間を組織内で確保し、それぞれの部門（課・係・施設）を横断した連携体制づくりを進めていきます。

5 この計画のめざすもの

(1) 基本的な考え方

(基本目標) 「地域づくり 人づくり ネットワークづくり」

全ての人がお互いに「支え、支えられ」「いたわり、いたわれ」「励まし、励まされ」ながら、誰もが安心して暮らせる心豊かなまちづくりを進めます。

(基本計画)

1. ふれあい・支えあう地域づくり
2. いたわりとやさしさの心をもつ人づくり
3. 安心して暮らすためのネットワークづくり

この基本計画を柱に経営理念や組織運営方針を明確にして発展強化のための事業に取り組んでいきます。

(2) 経営理念

① 住民参加・協働による福祉を基盤としたまちづくり

地域に開かれ、地域とともに歩む公益性の高い組織として、住民参加と協働、町内会やボランティア団体、関係機関等との連携により、福祉を基盤としたまちづくりを推進します。

② 地域の特性を活かした総合的な支援体制づくり

事業の展開にあたっては、地域と一緒に課題解決できる総合的な支援体制を確立し、地域の福祉ニーズに基づいた事業を展開します。

③ 利用者本位の福祉サービスの実施

福祉サービス事業の経営にあたっては、利用者個人の尊厳と自己選択を尊重し、利用者本位のサービス提供と開かれた施設運営を行います。

(3) 組織運営方針

① 健全で効率的な法人経営

事業の効果測定やコスト把握など適切な事業評価を行い、効果的で効率的な法人経営と自主財源の拡充を図ります。

② 法令順守と情報公開

全ての役職員は、高潔な倫理を保持し、法令を遵守するとともに、情報公開と説明責任を果たします。

(4) 経営目標（2022-2026 社協ビジョン）

「共に支えあい 多様な生活課題に対応する社協を目指す

- ・地域住民のつながりを再構築し、支えあう体制づくりを支援します。
- ・地域と積極的に関わり、どんな相談も受け止め、寄り添い続ける支援を心がけます。

6 第2次発展・強化計画策定にあたって

組織のガバナンスの強化や地域に開かれた組織として、運営の透明性と中立性、公正さの確保を図るとともに、地域福祉を推進する協議体としての特性を発揮して、事業の展開にあたって、住民参加を徹底し、住民相互で支えあう地域づくりに向けた取組みなど、地域における公益的な取組みを更に進めていくことが求められています。

また、地域における自立生活を支える福祉基盤づくりとして、住民との協働による高齢者や障がい者等に対する生活支援サービスの充実、判断能力が不十分な状態でも地域生活を継続できるよう支援を行う日常生活自立支援事業や成年後見制度の利用に向けた支援の充実を図るなど、自立生活支援活動の強化が必要となっています。

第2次発展・強化計画の策定にあたっては、第1次発展・強化計画の評価及び社会情勢の変化を加味し、本会の第5次地域福祉活動計画との整合性を図ると共に、全社協「福祉ビジョン2020～ともに生きる豊かな地域社会の実現をめざして～」における「地域共生社会」および「持続可能な開発目標（SDGs）」の「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」の実現という2つの方向性をもとに、「ともに生きる豊かな地域社会」の実現をめざしていく要素を取り入れたものとなりました。

7 計画の期間

本計画の計画期間は、本会の「第5次地域福祉活動計画」の計画期間と合わせ令和4年度から令和8年度までの5か年とし、今後の計画評価や見直しにおいて両計画が相互に連携し、一体となり地域福祉を推進していく計画とします。

H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
第4次地域福祉活動計画					第5次地域福祉活動計画				
第1次発展・強化計画			第2次発展・強化計画						

8 発展強化に向けた取組み

第1次計画に引き続き、「運営基盤」、「財政基盤」、「情報発信」をそれぞれ強化するために次のような取組みを進めていきます。

取組項目1. 地域福祉部門の強化と事業見直し					
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ※アウトリーチを徹底するため、地区担当制の地域福祉コーディネーターを配置します。 ※アウトリーチ・積極的に対象者のいる場所に向いて必要なサービスや情報を届けるよう行動すること。 第1層及び第2層生活支援コーディネーターと協働して、地域の支えあいの仕組みづくり体制の整備・拡充を図ります。 地域福祉ニーズの変化に応じた既存事業を点検評価、見直していきます。 				
年次計画					
実施項目	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
地区担当制によるCSWの配置・育成	配置	育成			
SCとの連携	継続				
既存事業の評価・見直し	評価	見直し			
評価指標等	令和3年度基準値		目標値(令和8年度)		
地域福祉コーディネーターの配置	—		5人		
生活支援団体の拡大	14団体		20団体		
既存事業の事業仕分け			実施完了		

取組項目 2 福祉を柱とする持続可能なネットワークの推進					
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> 福祉会又はいきいきサロンの市内全域設立に向け支援します。 福祉会・いきいきサロン立上げの手引きや活動マニュアル・活動ツール（記録用紙等）を作成・配付します。 福祉会の運営が継続し活動が途切れることがないよう研修会等を開催し支援します。 				
年次計画					
実施項目	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度
福祉会・サロンの設立支援	継続				
手引き・マニュアル等の作成・配布	作成	配布			
運営の継続支援	継続				
評価指標等		令和 3 年度基準値		目標値(令和 8 年度)	
福祉会設立数		29 か所		34 か所	
いきいきサロン開設数		38 か所		43 か所	
手引き・マニュアル等の作成・配布		—		実施完了	

取組項目 3 断らない相談支援の徹底					
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> 気軽に相談できる丁寧な職員対応を徹底します。 福祉の総合相談窓口として、どんな相談も断らず受け止めます。 社協内部部門間を横断した支援体制を作り、困難ケースは職員全体で受け止め対応します。 				
年次計画					
実施項目	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度
研修等による職員としての資質の向上	継続				
よろず相談所としての意識の徹底	継続				
職員全体による支援体制づくり	体制構築	支援継続			
評価指標等		令和 3 年度基準値		目標値(令和 8 年度)	
研修の実施・参加	内部研修(実施回数/参加人数)	77/518		85/530	
	外部研修(受講回数/参加人数)	107/174		115/190	
各種相談件数	ふれあい相談所(相談件数)	130		150	
	生活福祉資金(相談件数)	385		400	
	たすけあい資金(相談件数)	25		35	
	日常生活自立支援事業(相談件数/ 支援計画による援助延人数)	526/157		560/170	

	法人後見事業（受任件数）	2	4
	地域包括支援センター（相談延人数/相談実人数）	1,896/550	1,950/560
	障がい者基幹相談支援センター（相談実人数）	153	170
	障がい者相談支援事業（利用延人数/日毎平均利用者人数）	2,294/9.4	2,400/10.0

取組項目 4 社協職員の人材確保・育成と組織の強化

実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・社協職員としての意識を高めるため、本会の目指す方向性に沿った内容の職員研修を研修委員会により進めます。 ・「共に支えあい 多様な生活課題に対応する社協」について職員全員で共有し意識改善を図ります。 ・課・係・施設ごとに課題解決に向けた年度目標を設定し、評価することで課題の解決に取り組みます。 ・将来を見据えた人事管理のための人員配置図を作成し、継続した組織強化を図ります。
------	---

年次計画

実施項目	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度
職員研修の充実	継続				
係の年度目標設定・評価の実施	評価	継続			
人員配置図の作成	作成	実施			
評価指標等	令和 3 年度基準値		目標値(令和 8 年度)		
研修委員会による研修開催数	0		年 3 回		
年度目標に対する係内評価判定（A～E）	—		A		
人員配置図の作成	—		実施完了		

取組項目 5 財政基盤の強化

実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・会費を財源として進める福祉事業について理解してもらえるPRを工夫し加入会員の増員に努めます。 ・善意銀行による福祉事業の内容を見直し、寄附文化の醸成につながるよう有効活用を図ります。 ・貴重な財源を有効に活用していることを誰にでも見てもらえる効果的な発信方法を工夫します。 ・寄付者から「寄附してよかった」「これからも寄附しよう」と思ってもらえるよう、用途や事業対象者の声を寄付者に伝えます。
------	--

		<ul style="list-style-type: none"> ・企業の社会貢献活動として、寄附に協力していただくよう積極的な働きかけを続けます。 ・市民の誰もがその人らしく暮らせるよう支援し信頼を得ることを第一に介護保険事業等を実施します。また、経営面でも自主財源の安定的な収入を確保できるよう、従事する職員の資質向上を図り、制度内容を熟知し、介護保険報酬等の増収に努めます。 				
年次計画						
実施項目		R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度
会員の加入促進とPRの工夫		実施				
善意銀行活動の活性化		見直し	実施			
共同募金運動への協力		実施				
使途の映像化による周知		検討	実施			
自主財源（介護保険報酬等）の安定的な確保		実施				
評価指標等			令和 3 年度基準値		目標値(令和 8 年度)	
会員加入数	一般会員	10,923 世帯		11,000 世帯		
	賛助会員	542 名		600 名		
	団体会員	8 団体		10 団体		
	企業等法人会員	182 社		200 社		
善意銀行による事業			3 事業		5 事業	
共同募金実績額			12,000,000 円		12,500,000 円	
在宅福祉サービス事業利用者数（延べ人数/日毎平均利用者人数）						
訪問介護	高齢福祉サービス		10,375/29.3		10,500/30.5	
	障がい福祉サービス		5,554/16.1		6,000/17.0	
デイサービス事業	サンラックおぢや		9,496/30.6		9,700/32.0	
		共生型サービス	811/3.46		1,000/5.0	
	みなみ		8,469/27.3		8,600/29.0	
		共生型サービス	716/3.47		1,000/5.0	
居宅介護支援			3,493/ —		3,800/ —	
さつき工房	就労継続支援 B 型		5,173/20.1		5,700/22.0	
	地域活動支援センター		1,518/6.2		1,700/8.0	

取組項目 6 情報発信の強化					
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・社協情報発信のため、毎月1回「社協だより」を全戸配布するとともに、ホームページの記事をリアルタイムに更新します。 ・SNSの種類を増やし、福祉・ボランティア情報を幅広い年代層に発信します。 ・社協だよりは随時スタイルを見直し、幅広い世代の方に読んでいただくための工夫をしながら発行します。 ・福祉体験学習、ふくし出前講座、ふくしボランティアカレッジ、福祉フェスティバル等あらゆる機会に社協をPRし、社協だよりやホームページ、SNS等を見てもらえるようにします。 ・社協活動の動画配信を検討し、目で見てわかるPRをします。 				
年次計画					
実施項目	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
福祉・ボランティア情報の充実、拡大					
SNS等広報手段の種類拡大					
評価指標等	令和3年度基準値		目標値(令和8年度)		
広報手段の種類(SNS含む)	3種		5種		
福祉体験学習の実施回数・参加者数	20回/506人		25回/550人		
企業・事業所へのふくし出前講座の実施回数	0回		3回		

9 計画の進行管理

計画を着実に実行するにあたっては、本会の法人運営部門において、各年度の進捗状況を把握し、評価・進行管理を行い、取組項目1～6を達成するため、次年度の事業計画・予算を策定していくとともに、各年度の事業評価を通して必要な見直しを行っていきます。

《PDCAサイクル図》

