郡上市社会福祉協議会

発展強化計画

（令和２年度　～　令和６年度）

令和５年３月見直し

（令和２年３月策定）

社会福祉法人　郡上市社会福祉協議会

目　次　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１

１　はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２

２　現状と課題　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
（１）組織の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２
①組織　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３
（２）事業の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４
①地域福祉事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４
②介護保険事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５
③障がい福祉サービス事業　・・・・・・・・・・・・・・　６
（３）財務の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７
①事業活動による収支　・・・・・・・・・・・・・・・・　７
②職員数及び人件費　・・・・・・・・・・・・・・・・・　７
（４）今後の課題　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８

３　発展強化計画　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９
（１）目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９
（２）計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９
（３）事業推進計画　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９
①地域福祉活動計画の概要　・・・・・・・・・・・・・・　９
②在宅福祉活動計画の概要　・・・・・・・・・・・・・　１０
（４）経営の健全化計画　・・・・・・・・・・・・・・・・　１０
目標１　組織運営の安定・・・・・・・・・・・・・・・　１０
①効率の良い資産運用　・・・・・・・・・・・・・・・　１０
②役員報酬の見直し　・・・・・・・・・・・・・・・・　１０
③計画的な職員採用　・・・・・・・・・・・・・・・・　１１
④自立した地区社協の運営　・・・・・・・・・・・・・　１３
目標２　施設経営の安定と人材育成　・・・・・・・・・　１３
①適切な職員配置　・・・・・・・・・・・・・・・・・　１３
②指定管理施設、社協保有施設の将来設計　・・・・・・・　１３
③研修による人材育成　・・・・・・・・・・・・・・・　１４
④職員のレベルアップにつながる人事評価　・・・・・・・　１４

４　５年後の目指す姿　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１５

５　終わりに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１６

６　中間見直し　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　１７

１　はじめに

郡上市社会福祉協議会（以下「本会」という。）では地域住民や社会福祉関係者、行政等の協力を得て地域福祉の推進と地域福祉課題の解決に努め「誰もが安心して暮らすことができるまちづくり」を使命として事業活動を行っています。

この使命を果たすため、地域福祉分野の「地域福祉活動計画」（第３期）、在宅福祉分野の「在宅福祉活動計画」（第１期）を策定し計画に基づき活動を推進しています。

こうした中、収益事業の減収に加え人件費等の増加により本会の経営状況は悪化しており経営状況の改善が急務となっています。この課題を解決するため「発展強化計画」を策定し、機能的で効率の良い財務管理や適正な人員配置等による経営の健全化を図ります。

２　現状と課題

（１）組織の状況

本会の役員体制は、理事、監事、評議員で構成しており、選出区分は下記のとおりです。

〇役員の選出区分

役職	選出区分	人　数	公職・推薦団体等
理事 １２名	行政所管部	１名	健康福祉部長
	地域	７名	各地区社協会長（７地区社協）
	社会福祉事業団体	１名	郡上市保育研究協議会
	民生委員児童委員	１名	郡上市民生委員児童委員協議会
	ボランティア団体	１名	郡上市ボランティア連絡会
	自治会連合会	１名	郡上市自治会連合会
監事 ２名	財務諸表監査	１名	―
	地域福祉関係者	１名	―
評議員 １９名	地域推薦	１４名	各地区社協２名
	福祉施設関係者	１名	老人福祉施設長
	シニアクラブ連合会	１名	郡上市シニアクラブ連合会
	障がい者福祉団体	１名	岐阜県身体障害者福祉協会郡上支部
	ボランティア団体	２名	郡上市ボランティア連絡会

①組織　郡上市役所大和庁舎に事務所を置き、３課体制にて事業を行っています。

- 事務局長
  - 総　務　課
    - 総　務　係　６名
      - ・人事、労務、会務、会計、給与、庶務
    - 在籍出向　２名
      - ・子ども発達支援センター（郡上市）
  - 地域福祉課
    - 地域支援係９名
      - ・ボランティアセンター
      - ・地域福祉担当
      - ・生活支援コーディネーター（市受託）
    - ふくし相談支援センター　４名
      - ・生活困窮者自立支援（市受託）
      - ・ふくし相談
      - ・法人後見
  - 在宅福祉課
    - 在宅福祉係４名
      - ・施設管理
      - ・実績管理、請求管理、申請手続
    - 訪問介護事業係１４名
      - ・ホームヘルパーステーションあい愛
      - ・介護予防（市受託）
    - 通所介護事業係１３９名
      - ・八幡デイサービスセンター
      - ・デイサービスセンターやまと
      - ・白鳥デイサービスセンター
      - ・北部デイサービスセンター
      - ・東部デイサービスセンター
      - ・高鷲デイサービスセンター
      - ・美並デイサービスセンター
      - ・明宝デイサービスセンター
      - ・ミニデイサービス（市内３か所）
    - 居宅介護支援事業係１６名
      - ・社協郡上介護相談センター
    - 障がい福祉事業係２７名
      - ・ウイングハウス
      - ・みずほ園
      - ・ぽぷらの家
      - ・すみれ作業所
      - ・おれんじはうす（短期入所）
      - ・特定一般相談支援事業所

（２）事業の状況

郡上市社協の事業は、会費や共同募金、補助金等を財源とする「地域福祉事業」と「介護保険事業」や「障がい福祉サービス事業」等の収益事業に大別できます。各事業の状況は次のとおりです。

①地域福祉事業

【地区社協活動推進事業】

地域住民同士のつながりを構築するとともに、地域の福祉課題解決に向けて取り組む７つの地区社協の運営及び事業への支援をします。

○地区社協への助成

事　業　名	内　　容
地区社協運営及び 地域福祉推進事業	・均等割額　　１地区社協１５万円（実費弁償費込） ・会議費　　１地区社協１万円
福祉委員推進事業	・福祉委員割額　福祉委員数に２千円を乗じた額 ・事務費　　福祉委員数に６００円を乗じた額
サロン交流事業	・均等割額　　１地区社協２万円（会場使用料、講師代などに充てる経費）

【生活支援体制整備事業】（市受託事業）

生活支援コーディネーターを配置し協議体の運営及び人材育成を行い、住民主体の支え合い活動を推進します。

また、生活支援を必要とする高齢者や障がい者の方に対し、住民同士で支援する活動等の立ち上げを支援します。

【サロン活動推進事業】

生きがいや仲間づくり、見守り、心身の健康づくり、孤立・閉じこもり予防、防犯啓発など、地域のつながりを深めるサロン活動を支援します。

【ボランティア活動推進事業】（ボランティアセンター）

ボランティア活動の窓口として相談、情報提供等の支援を行います。また、ボランティア連絡会の支援を通じて、ボランティア活動の技術や質を向上させる研修、つながりづくりのための交流会や講座を開催し活動を推進します。

○ボランティア活動への助成

事　業　名	内　　容
ボランティア活動保険助成	１人　２５０円
ボランティア活動事業助成	１団体　３万円

【相談支援事業】

「ふくし相談支援センター」を設置し、多様な相談の窓口として本人の不安解消を図ると共に必要に応じ適切な専門機関につなげます。

また、生活困窮者（経済的困窮者＋社会的孤立者等）に対し地域資源をフルに活用し、相談支援員による伴走支援を行うことで自立につなげます。（市受託事業）

【社協広報事業】

郡上市社協の取り組みや地域での活動及び福祉サービスや助成金等の情報をホームページや広報誌の発行（年６回、全戸配布）にて情報提供します。

②介護保険事業

【通所介護事業所】

事　業　所　名	業　務　内　容	定　員	営　業　日
八幡デイサービスセンター	・送迎 ・入浴介助 ・機能訓練 ・レクリエーション ・食事介助 ・排泄介助	３０人	月曜日～金曜日
デイサービスセンターやまと		４５人	月曜日～金曜日
白鳥デイサービスセンター		２０人	火曜日～土曜日
北部デイサービスセンター		１８人	月曜日～金曜日
東部デイサービスセンター		１８人	月曜日～金曜日
高鷲デイサービスセンター		２５人	月曜日～金曜日
美並デイサービスセンター		４５人	月曜日～金曜日
明宝デイサービスセンター		３５人	月曜日～金曜日
郡上市社協全体		２３６人	（12/29～1/3 除く）

【訪問介護事業所】

事　業　所　名	業　務　内　容	営　業　時　間	営　業　日
ホームヘルパーステーションあい愛	・訪問介護員の派遣 （身体介護・生活援助） ・居宅介護 （障がい者）	早朝（６時）から夜間（２１時）まで	毎　日 （12/29～1/3 除く）

【居宅介護支援事業所】

事　業　所　名	業　務　内　容	営　業　日
社協郡上介護相談センター	・居宅サービス計画の作成 ・利用者とサービス事業者との調整 ・サービス利用者に関する相談・助言	月曜日～金曜日 （祝日、12/29～1/3 除く）

③障がい福祉サービス事業

【就労支援・生活介護・生活訓練事業所】

事　業　所　名	業　務　内　容		定　員	営　業　日
ウイングハウス	生活介護	・送迎 ・レクリエーション ・入浴介助 ・食事介助 ・作業	３１人	月曜日～金曜日 （祝日、12/29～1/3 除く）
	生活訓練	・送迎 ・生活訓練（作業）		
	就労支援	・送迎 ・就労訓練（作業）		
みずほ園			２０人	
ぽぷらの家			２０人	
すみれ作業所			２０人	
郡上市社協全体			９１人	

【障がい者短期入所事業所】

事　業　所　名	業　務　内　容	定　員	営　業　日
郡上市社協 おれんじはうす	・宿泊 ・食事介助 ・入浴介助 ・排泄介助	２人	毎　日 （12/29～1/3 除く）

【特定・一般相談支援事業所】

事　業　所　名	業　務　内　容	営　業　日
郡上市社協 障がい者相談支援事業所	・支援計画の作成 ・利用者とサービス事業者との調整 ・サービス利用者に関する相談・助言	月曜日～金曜日 （祝日、12/29～1/3 除く）

（３）財務の状況

①事業活動による収支

○平成２７年度から平成３０年度の状況　（単位：千円）

項　　目	平成２７年度	平成２８年度	平成２９年度	平成３０年度
収　入　①	**770,091**	**775,030**	**765,645**	**790,671**
（県・市補助金）	84,672	87,104	50,178	49,361
（介護保険）	556,127	553,077	536,683	556,277
（障害サービス）	91,444	91,755	91,697	99,329
（その他）	37,848	43,094	87,087	85,704
支　出　②	**755,744**	**757,725**	**783,801**	**812,392**
（人件費）	617,577	613,322	628,566	660,386
（その他）	138,167	144,403	155,235	152,006
事業活動収支差額 ③ ③＝①－②	**14,347**	**17,305**	**△18,156**	**△21,721**

事業活動による収支は平成２７・２８年度はプラスでしたが、２９年度は制度改正により介護保険収入が大幅に減少し△１８，１５６千円でした。３０年度は処遇改善加算を受けることにより収入は増えましたが、職員の採用や登用、臨時職員の処遇改善等（昇給、手当、一時金の支給）により人件費が増えたことにより△２１，７２１千円となりました。

②職員数及び人件費

平成２７年度から平成３０年度の職員数の推移は次のとおりです。

○職員数の推移　（毎年４月１日現在）

	平成２７年度	平成２８年度	平成２９年度	平成３０年度
正職員	６９人	７１人	７２人	７８人
嘱託職員	４７人	４２人	４０人	４１人
パート職員	１０６人	１０６人	１０４人	１０１人
職員総数	２２２人	２１９人	２１６人	２２０人
正職員の割合	３１％	３２％	３３％	３５％

○正職員の新規採用と登用者推移

	平成２７年度	平成２８年度	平成２９年度	平成３０年度
新規採用	１人	１人	３人	１人
正職員登用	３人	３人	２人	４人
合　計	４人	４人	５人	５人
退職者（正職員）	２人	２人	１人	１人

平成２７年度の職員総数２２２人が平成３０年度には２２０人と減少していますが、職員内訳をみると正職員が６９人から７８人になり職員総数に占める正職員の割合が３１％から３５％に増えています。割合が増えた要因は、退職者数を大きく上回った職員採用（新規採用、正職員登用）にあります。

（４）今後の課題

収益事業の減収に加え人件費等の増加により、マイナス決算が続き経営状況の改善が急務です。

経営状況を改善し健全な法人運営を行うための課題として、適切な財務管理・人事管理、適切な経費配分などで組織運営の基盤を強化するとともに、機能的な組織を構築するために効率の良い施設運営、自ら考え行動できる職員の育成、労働意欲の向上につながる処遇改善等があげられます。

３　発展強化計画

（１）目標

本会の経営を安定させるため、次の２点を目標に掲げて経営の健全化を図ります。

目標１　組織運営の安定

①効率の良い資産運用

②役員報酬の見直し

③計画的な職員採用

④自立した地区社協の運営

目標２　施設経営の安定と人材育成

①適切な職員配置

②指定管理施設、社協保有施設の将来設計

③研修による人材育成

④職員のレベルアップにつながる人事評価

（２）計画期間

計画期間は令和２年度から令和６年度までの５年間とし、令和４年度に計画の見直しを行います。

（３）事業推進計画

郡上市社協で策定している地域福祉活動計画・在宅福祉活動計画を事業推進計画に位置付け、計画の評価を行うことで事業の成果と有効性を確認し事業推進を図ります。

各計画の概要は次のとおりです。

①地域福祉活動計画の概要

地域福祉活動計画は地域福祉の推進についてまとめたもので、郡上市の策定する地域福祉計画の理念・目標を共通認識とし、一体の計画として策定しています。

地域福祉に対する基本的な考えをまとめた地域福祉計画を基本計画、地域福祉を推進するための実践的な活動をまとめた地域福祉活動計画を実施計画と位置付けています。

現在は第３期地域福祉活動計画（平成２９年度から令和３年度の５年計画）を策定し実施しています。

②在宅福祉活動計画の概要

郡上市社協の理念である「支え合い　つながりづくり　まちづくり　～誰もが安心して暮らすことができるまちづくりを目指します～」を念頭に、郡上市社協が運営する事業所が住民及び利用者のニーズにこたえ、安定した経営を行うために策定しています。

この計画は郡上市の高齢者福祉計画・介護保険事業計画及び障害福祉計画との整合性を図り策定しており、計画期間は平成２８年度から令和２年度の５年計画で、平成３０年度に中間見直しを行いました。

（４）経営の健全化計画

経営の健全化を図るために掲げた目標を達成するために次のような取り組みを行います。

目標１　組織運営の安定

①　効率の良い資産運用

現状　資産運用のため、１億５千万円の地方債券を購入している。

課題　資産運用規程により購入できる債券の種類が限られており、利率の良い債券が発行されても購入できない。

計画　購入できる債券の種類を緩和し、利率の良い債券が発行された時に対応できるよう資産運用規程の改正を行う。
購入できる債権はリスクが少ない債券に限定し、リスクの判断基準を規程の中に明記する。
(資産運用規程の改正は令和元年度に実施)

②　役員報酬の見直し

現状　会議等の出席回数に応じて役員（理事、監事、評議員）に報酬を支給
（出席１回につき、会長６，５００円、理事、監事、評議員５，５００円）

課題　会長は決裁等の勤務以外に会長職として対応する短時間の勤務が複数回あり、勤務回数による支給は適切ではない。

計画　会長の報酬を月額支給に改め、支給額については県内他市町村社協の支給内容を勘案し決定する。
他の役員報酬額についても、時勢に応じ協議する。

③　計画的な職員採用

現状　事業活動の収入に対する人件費の割合が年々高くなっており経営状況が悪化している。

課題　経営状況を安定させるためには、人件費割合の抑制と人員の削減が必要であるが、事業所運営のための必要な人員の確保と職員減によるサービスの低下は防ぐ必要がある。

計画　人件費割合７４％を最終目標にした職員採用計画を策定する。
定年退職者の再雇用により職員減によるサービスの低下を防ぐ。

〇職員採用計画

年齢バランスを保つため新規採用は毎年実施する。

人員の確保とサービスの低下を防ぐために、定年を迎えた正規職員を臨時職員として再雇用する。

なお、新規採用者が無い場合及び中途退職等で正規職員数が減少した場合は職員登用試験を実施する。

表１　退職者数と採用予定者数　（単位：人）

年 度	前年度退職者	新規採用者	正規職員数	正職員の割合	再雇用者数
令和２年度	1	1	７６	34.2 ％	0
令和３年度	6	1	７１	31.9 ％	5
令和４年度	3	1	６９	31.0 ％	2
令和５年度	0	1	７０	31.5 ％	0
令和６年度	6	1	６５	29.2 ％	5
令和７年度	5	1	６１	27.4 ％	4
令和８年度	3	1	５９	26.5 ％	2
令和９年度	2	1	５８	26.1 ％	1
令和 10 年度	3	1	５６	25.2 ％	2
令和 11 年度	5	1	５２	23.4 ％	5

※令和元年度の職員総数２２２名

表２　人件費予測（社保含む）　（単位：千円）

年　度	①退職者 人件費	②新規採用 人件費	③再雇用 人件費	④人件費差額 ②＋③－①
令和２年度	7,000	3,460	0	△3,540
令和３年度	32,000	3,460	24,000	△4,540
令和４年度	15,000	3,460	9,600	△1,940
令和５年度	0	3,460	0	3,460
令和６年度	34,300	3,460	24,000	△6,840
令和７年度	25,300	3,460	19,200	△2,640
令和８年度	20,200	3,460	9,600	△7,140
令和９年度	13,500	3,460	4,800	△5,240
令和 10 年度	20,700	3,460	9,600	△7,640
令和 11 年度	31,400	3,460	24,000	△3,940
合　計	199,400	34,600	124,800	△40,000

※令和元年度を基準に試算（昇格の考慮なし）

表３　人件費比率予測　（単位：千円）

年　度	①事業活動収入	②人件費	③人件費率
令和元年度	846,293	668,935	79.0 ％
令和２年度	846,293	665,395	78.6 ％
令和３年度	846,293	660,855	78.0 ％
令和４年度	846,293	658,915	77.8 ％
令和５年度	846,293	662,375	78.2 ％
令和６年度	846,293	655,535	77.4 ％
令和７年度	846,293	652,895	77.1 ％
令和８年度	846,293	645,755	76.3 ％
令和９年度	846,293	640,515	75.6 ％
令和 10 年度	846,293	632,875	74.7 ％
令和 11 年度	846,293	628,935	74.3 ％

※令和元年度を基準に試算
※②人件費については表２の④人件費差額により試算

④　自立した地区社協の運営

現状　地区社協活動を充実させる目的で、地区社協運営費の助成を行っている。

課題　様々な課題解決に向けて地区社協の活動は年々活発になっており、活動経費に対する助成金の見直しと自立した地区社協運営を行える体制づくりが必要である。

計画　地区社協運営及び事業助成金交付要綱を見直し、令和３年度に策定する地域福祉活動計画及び地区社協活動計画に沿った活動費を助成する。

目標２　施設経営の安定と人材育成

①　適切な職員配置

現状　事業所ごとに正規職員及び臨時職員の人員配置に差がある。

課題　職員配置バランスが悪いため、収益に大きく差が出ている。

計画　職員数の基準を定め、適切な人員配置を行う。

○人員数の基準

事業規模が大きく人員の大半を占めるデイサービスセンターにおいては、職員１人が対応する利用者２．８５人を基準（本会が経営するデイサービスで経営状況が良好な事業所を基本にして試算）に職員配置を行い、事業所に配置する正規職員数は利用定員１０人に対し１人を基準とする。

※職員配置の例

①利用定員	②職員総数 （ ①÷2.85＝14.0 人）	③正規職員数 （利用定員１０人に１人）	④臨時職員数 （嘱託・パート）
４０人	１４人 （運転手・調理員除く）	４人	１０人

②　指定管理施設、社協保有施設の将来設計

現状　デイサービスセンター９施設と障がい福祉サービス事業所２施設を郡上市の指定管理にて経営し、障がい福祉サービス事業所３施設を社協が保有し経営している。

課題　指定管理施設について無償譲渡の方針が郡上市より示されている。
今後、施設維持管理費の上昇と利用者の減少が予測される。

計画　無償譲渡に関する検討委員会を立ち上げ協議する。
施設維持管理費の削減に向けた取組みと、事業所が提供するサービス内容の見直しを行う。
※　令和３年度の指定管理契約終了を見据え、令和２年度に検討委員会を立ち上げる。

③　研修による人材育成

現状　専門職としての資質向上と知識向上を目的した外部研修と、職階に応じた業務を遂行できる人材育成を目的とした内部研修を実施している。

課題　研修内容のマンネリ化や短時間勤務職員の研修参加率が低迷している。
資格取得に向けた研修への参加者を募っているが、受講希望者が年々減少している。

計画　他民間事業所との交換研修等、即戦力につながる研修内容の充実と、子供預かり等により研修に参加しやすい環境作りを行う。
資格取得者への祝い金支給や資格が活かせる職務配置等により、意欲の向上と資格取得者の増加を推進する。

④　職員のレベルアップにつながる人事評価

現状　職種、階級ごとに社協職員として求める姿の達成状況を年２回評価し、評価結果に基づき個別指導を行っている。

課題　評価が年２回（前期・後期）あり、評価者の負担が大きい。
評価表の内容で達成レベルを評価することに苦労している。
評価結果が本人の意欲向上につながらず、レベルアップが期待できない。
直接職員を見ていない者が２次評価者になっている。

計画　人事評価は、回数、内容、評価者、結果の反映、などの見直しを行い、職員のレベルアップにつながる評価を行う。
個人目標は、事業所の目標を達成するための目標に改め、事業所の全職員が一丸となって目標達成に取り組むことで、意欲の向上と事業所のレベルアップにつなげる。

○人事評価制度の見直し計画

令和２年度	・評価期間を４月～１２月に変更し評価回数を年１回に改める。 ・評価結果に基づいた個別指導を実施する（２月～３月） ・評価結果は昇格基準への反映のみに改め、賞与への反映は廃止する。 ・事業所においては、直接職員を指導している管理者と副管理者が評価を行う体制に移行できるように評価者研修を実施する。 ・個人目標は、事業所の職員が一丸となって取り組める目標設定に変更する。 ・年３回の職員面接時に職員へのフォローアップを行う。 ・個人目標等の達成状況に応じた祝い金制度を検討する。
令和３年度	・祝い金制度を実施する。 ・事業所の評価体制を、管理者、副管理者に移行する。 ・評価しやすい新評価表について検討し１２月までに作成、３月までに職員説明会を実施する。
令和４年度	・新評価表を使った評価者研修を実施する。（４月～５月） ・新評価表による評価に移行する。
令和５年度	・新評価表の評価結果による個別指導の成果を検証する。 ・評価表の見直しを行う。

４　５年後の目指す姿

目標１　組織運営の安定

区　分	５　年　後　の　姿
効率の良い資産運用	累計運用益５％（700 万円）以上を目標とする。
役員報酬	時勢に沿った役員報酬を支給する。
計画的な職員採用	人件費率を５年後 77.4%とし、最終的には 74.0%を目標に計画的な職員採用を行う。
自立した地区社協の運営	地域福祉活動計画及び地区社協活動計画の内容に応じて活動費を助成する。

目標２　施設経営の安定と人材育成

区　分	５　年　後　の　姿
適切な職員配置	デイサービスは利用定員１０人に対して正規職員１人を配置し、事業所全体では職員１人が対応する利用者２．８５人を基準に職員配置を行う。
指定管理施設、社協保有施設の将来設計	指定管理施設無償譲渡に関する検討委員会を設置し対応する。 障がい福祉サービス事業所は提供サービスを特化して経営を行う。
研修による人材育成	全職員が研修を受ける。 資格を活かせる職務配置で意欲を向上させ資格取得者を増やす。
職員のレベルアップにつながる人事評価	職員を直接指導する者が職務の達成状況を年１回評価し、評価に基づいた個別指導でレベルアップにつなげる。 事業所目標を達成するために各職員が取り組むことにより、個人及び事業所のレベルアップにつなげる。

５　終わりに

地域における福祉ニーズは複雑・多様化しています。こうした福祉課題に的確に対応し「誰もが安心して暮らすことができるまちづくり」を使命としている本会は、その基盤となる財務面と人材面での充実が不可欠です。

現在、本会の経営状況は悪化しており、持続的に安定した活動を続けていくためには経営の健全化が必要であり、組織運営・施設経営の安定と人材育成の見直しを行うとともに、職員一人ひとりが共通認識を持ち、考え、行動しなくてはいけません。

社会福祉協議会の共働の理念に基づき、地域住民、福祉団体、企業、行政等の関係機関と連携強化を図り、地域福祉の推進を果たします。

６　中間見直し（令和５年３月）

（１）計画見直し会議委員

ＮＯ	役　職	氏　名	備　考
１	理　事	石　神　　鋏	
２	理　事	尾　田　孝　夫	委員長
３	理　事	水　口　　博	副委員長
４	評議員	常　平　　毅	
５	評議員	山　本　巳弥子	
６	評議員	可　児　守　央	
７	評議員	池　戸　千賀子	
８	評議員	細　川　陽登美	
９	事務局長	八　代　忠　尚	
１０	地域福祉課長	恩　田　邦　生	
１１	在宅福祉課長	野　邑　昌　彦	

（２）職員ワーキングチーム

定例会メンバー

（３）計画見直し会議等経過

日にち	会議名	内　容
令和４年　９月　７日	正副会長会	・中間見直し予定確認 ・見直し会議メンバー選出
令和４年　９月１４日	第２回理事会	・中間見直し概要説明
令和４年　９月２１日	第２回評議員会	・中間見直し概要説明
令和４年　９月３０日	第７回定例会	・見直し会議資料検討 ①効率の良い資産運用 ②役員報酬の見直し ③計画的な職員採用 ④自立した地区社協の運営

令和４年１０月２８日	第１回計画見直し会議	・見直し検討 ①効率の良い資産運用 ②役員報酬の見直し ③計画的な職員採用 ④自立した地区社協の運営
令和４年１０月３１日	第８回定例会	・見直し会議資料検討 ①適切な職員配置 ②指定管理施設、社協保有施設の将来設計 ③研修による人材育成 ④職員のレベルアップにつながる人事評価
令和４年１１月２５日	第２回計画見直し会議	・第１回計画見直し会議内容確認 ・見直し検討 ①適切な職員配置 ②指定管理施設、社協保有施設の将来設計 ③研修による人材育成 ④職員のレベルアップにつながる人事評価
令和４年１１月２９日	第９回定例会	・計画見直し会議の報告 ・見直し会議資料検討 ①女性の管理職の比率向上
令和４年１２月２１日	第３回見直し会議	・第２回計画見直し会議内容確認 ・追加検討 ①女性の管理職の比率向上
令和４年１２月２８日	第１０回定例会	・計画見直し会議の報告
令和５年　１月３１日	第１１回定例会	・計画見直し会議の報告
令和５年　３月　８日	正副会長会 （委員長･副委員長会議）	・計画見直し最終調整
令和５年　３月１７日	第４回理事会	・計画見直し報告
令和５年　３月２９日	第４回評議員会	・計画見直し報告

（４）計画見直し結果

現行の計画を継続する。新たに　目標２　施設経営の安定と人材育成に『⑤女性の管理職比率の向上』を追加

【⑤女性の管理職比率の向上】

現　状　管理職は係長以上としている。現在、事務局長１名、課長３名、主幹（課長級）２名、課長補佐４名、係長１０名のうち女性は係長６名
課　題　正職員のうち６５％（非常勤職員を含めると７３％）を女性職員が占め活躍しているが、課長補佐級以上は０名と比率が低い。
計　画　課長補佐以上の女性職員を配置できるようにする。

５年後の目指す姿

区　分	５年後の姿
女性の管理職比率向上	女性活躍についての研修及び検討する場の設置。

（５）今後の計画推進

計画見直し会議等での意見等を参考に、毎年度の事業計画に反映させ、その都度見直し計画の推進を図る。