

Ⅲ 計画体系

1 体系図(計画の全体像)

基本理念	中期経営目標(ビジョン)	基本目標
<p>[法人スローガン]</p> <p>たすけあうまちを 市民と創る しあわせコーディネーター</p> <p>[法人基本理念]</p> <p>一. わたしたちは、市民が“しあわせ”を実感できるよう、市民とともに地域に根差した福祉活動の推進に取り組みます。</p> <p>一. わたしたちは、市民、様々な団体、行政と地域福祉の理念を共有し、先見性を持った事業の創造と福祉ネットワークの構築に努めます。</p> <p>一. わたしたちは、地域福祉のプロとして常に力量の向上に努めます。</p> <p>一. わたしたちは、常に経営感覚を持ち、継続性と透明性のある健全な法人経営に取り組みます。</p> <p>一. わたしたちは、職員一人ひとりの想いを大切に、一体感のある職場風土を創ります。</p>	<p>法人としての独自性や専門性を発揮できる体制の確立</p>	<p>【基本目標 I】</p> <p>市民の個別ニーズ、地域ニーズ、活動者ニーズの早期発見と市民と専門職をつなぐ仕組みの構築</p>
		<p>【基本目標 II】</p> <p>組織人としての力量とコミュニティソーシャルワークなどの専門職としての力量を身に付けるための仕組みの構築</p>
		<p>【基本目標 III】</p> <p>民間組織らしい柔軟性や即応性を発揮する組織体制と財政構造への再編</p>
		<p>【基本目標 IV】</p> <p>やる気、元気、活気にあふれた職場づくり</p>

実施計画	具体的な取組み
1 日常業務を通じたニーズ発見の仕組みの構築	① コミュニティソーシャルワーカー等によるニーズ把握(アウトリーチ) ② 困難事例、地域支援事例等に関する勉強会の定期的な開催(スーパーバイザーによる支援の導入) ③ 福祉施策、社会動向等の情報共有のルール化
2 地域福祉に関わる人(市民・専門職・職員)の連携の意識と場づくり	① コミュニティソーシャルワーカー、ふくしの森ステーションの計画的配置及びその役割、機能の明確化 ② 地域福祉推進組織を基盤とした市民活動者の育成と活動の場づくり ③ 市民組織、専門機関との連携の機会づくり
1 職位に応じた職務遂行能力と専門性の明確化	① 独自の人事考課制度の検討・導入 ② 求められる職員像の明確化
2 職員の資質向上の仕組みの構築	① 独自の人事考課制度の検討・導入(再掲) ② 資格取得支援制度の充実 ③ 個人研修計画による職員指導体制の強化(指導的役割のある職員の重点的育成) ④ 困難事例、地域支援事例等に関する勉強会の定期的な開催(スーパーバイザーによる支援の導入)(再掲) ⑤ 新たな研修方法の検討
1 民間性を発揮する組織体制の構築	① 会長の民間化及び常務理事の専任化 ② 事務局組織機構の見直し(事務局長のプロパー化を含む) ③ 三役会の開催による経営方針の明確化
2 資金の有効活用	① 資金の活用による地域福祉事業の推進
1 職員のやる気が向上する制度づくり	① 独自の人事考課制度の検討・導入(再掲) ② 資格手当等を含めた給与規程の見直しの検討 ③ 職員提案制度の検討・導入 ④ 福利厚生制度の充実 ⑤ 事務事業の見直しや業務負担の軽減による休暇取得環境の整備
2 円滑なコミュニケーションが取れる職場風土づくり	① 組織性を高めるための職員のコミュニケーション能力の向上 ② 職員がお互いを理解することができる交流の機会の充実

2 中期経営目標(ビジョン)

「法人としての独自性や専門性を発揮できる体制の
確立」

わたしたちは、本計画の計画期間において、法令に定められた組織特性と、飯能市におけるこれまでの経緯とを踏まえながら、『市民が安心して暮らせる地域』づくりに貢献するため、社会福祉法人としての独自性と専門性を発揮できる組織体制を構築します。

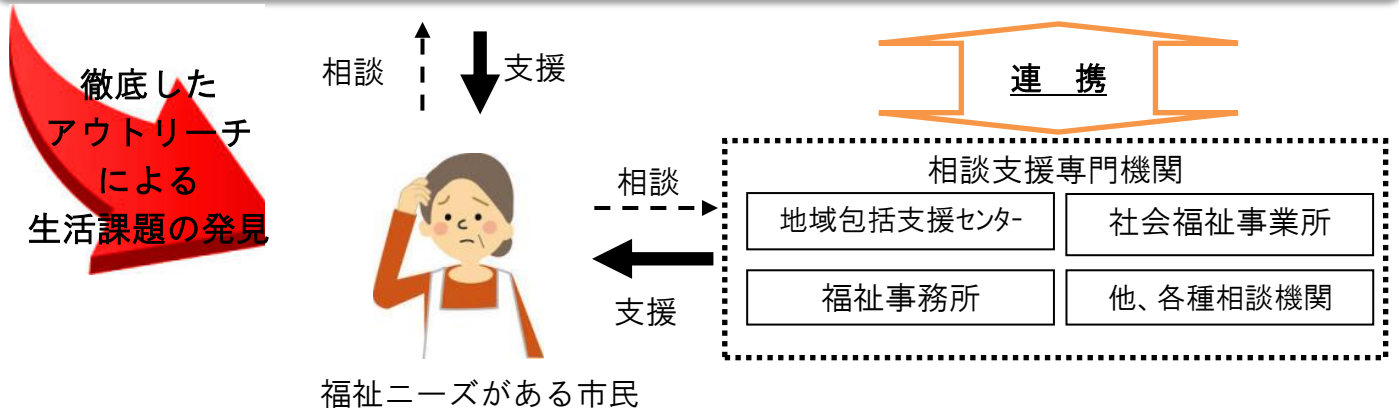
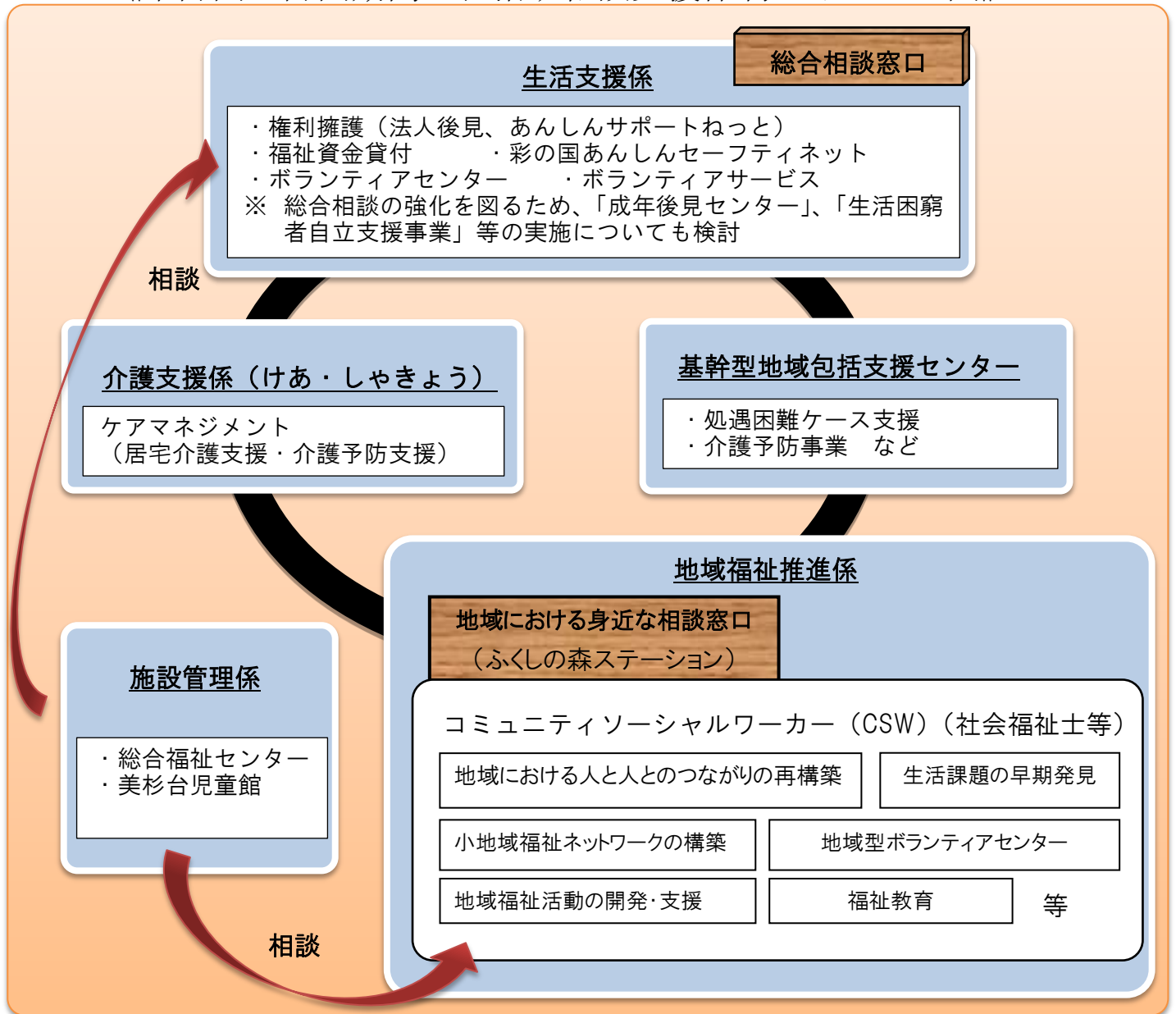
具体的には、第2次プランにおける本会の果たすべき役割や市民、外部関係機関及び行政等からの期待に応えるために、徹底したアウトリーチ(※)による地域のあらゆる生活課題の早期発見と、これを解決に導く相談支援体制の強化を本会の進むべき方向と定め、役職員一丸となって精力的に取り組めます。

なお、指定管理事業(平成30年度で契約期間満了)と介護保険事業については、本会の方向性を勘案したうえで、それぞれの事業の在り方について検討し決定します。

(※)アウトリーチ

手を差し伸べるといった意味で、さまざまな場合に用いられるが、介護福祉の場合、ソーシャルワークや福祉サービスの一般的実施機関がその職権によって潜在的な利用希望者に手を差し伸べ利用を実現させるような取り組みのこと。(介護保険・介護福祉用語辞典より)

《本計画の計画期間で目指す相談支援体制のイメージ図》



「基本目標、実施計画、具体的な取組み」欄の構成

基本目標 I

市民の個別ニーズ、地域ニーズ、活動者ニーズの早期発見と市民と専門職をつなぐ仕組みの構築

実施計画

1 日常業務を通じたニーズ発見の仕組みの構築

具体的な取組み②

困難事例、地域支援事例等に関する勉強会の定期的な開催(スーパーバイザーによる支援の導入)

○ スーパーバイザー(以下「SV」という。)を招聘し、……………。

[年次計画]

取組み等	年度				
	27	28	29	30	31
勉強会の実施	・実施方法の決定 ・SVの選任と依頼 ・勉強会の実施	継続的な実施			
【評価指標・方法】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勉強会の実施回数 年2回 ・ 事例を提供した職員による自己評価の実施 ・ SVからの評価の実施 					

「評価指標・方法」欄は、

- ① 数値化が可能なものは数値で記述。
- ② 数値化が困難なものは評価の方法などを記述。

3 基本目標、実施計画、具体的な取組み



基本目標 I

市民の個別ニーズ、地域ニーズ、活動者ニーズの早期発見と市民と専門職をつなぐ仕組みの構築

実施計画

1 日常業務を通じたニーズ発見の仕組みの構築

具体的な取組み①

コミュニティソーシャルワーカー等によるニーズ把握(アウトリーチ)

- コミュニティソーシャルワーカー(以下「CSW」という。)が各地区で専門職による連絡会議を主催するとともに、市民による活動(地域福祉推進組織など)の場に出向き、地域ニーズ、利用者ニーズ、活動者ニーズ(以下「福祉ニーズ」という。)を把握します。
- 個々の職員が日常業務の中から福祉ニーズを把握します。

[年次計画]

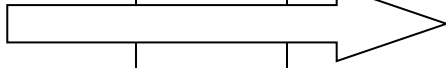
取組み等	年度				
	27	28	29	30	31
各地区での専門職による連絡会議の開催	<ul style="list-style-type: none"> ・ CSW 配置地区での専門職による連絡会議の開催 				▶
福祉ニーズの把握	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市民活動への参加 ・ 地域の実状に応じた地区別ふくし懇談会の開催 ・ 地域福祉推進組織等が開催する懇談会等への参加 				▶
<p>[評価指標・方法]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門職による連絡会議の開催 平成27年度 3回/地区 以降前年比増 ・ 把握した福祉ニーズの件数の増加率 前年度比10%増 ・ 地区別ふくし懇談会参加者数 平成28年度800人、平成30年度1,000人 (2次プランに定めた目標) ・ 平成30年度までに市内全域で地区別ふくし懇談会を開催 					

具体的な取組み②

困難事例、地域支援事例等に関する勉強会の定期的な開催(スーパーバイザーによる支援の導入)

- スーパーバイザー(以下「SV」という。)を招聘し、個別支援事例、地域支援事例を検証して職員のニーズ把握の力量を高めます。
- 福祉サービス利用者等の話から学ぶ機会をつくり、職員の福祉サービス利用者への共感力を高めます。

[年次計画]

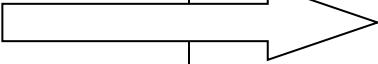
取組み等	年度				
	27	28	29	30	31
勉強会の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施方法の決定 ・ SVの選任と依頼 ・ 勉強会の実施 	継続的な実施			
[評価指標・方法] <ul style="list-style-type: none"> ・ 勉強会の実施回数 年2回 ・ 事例を提供した職員による自己評価の実施 ・ SVからの評価の実施 					

具体的な取組み③

福祉施策、社会動向等の情報共有のルール化

- 本会を取り巻く環境や施策の動向等、出席した会議等で職員が収集した情報を事務局内部の会議(主査以上会議、主任会議等)を活用して整理及び分析し、職員間での共有化を図ります。

[年次計画]

取組み等	年度				
	27	28	29	30	31
情報収集と分析、事業への反映	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施方法の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 収集した情報の分析 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続的な情報の収集・分析 ・ 日常業務や事業計画への反映 		
<p>[評価指標・方法]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務局内部会議を活用した情報の収集、整理及び分析の実施 ・ 職員への情報提供の実施 					

2 地域福祉に関わる人(市民・専門職・職員)の連携

の意識と場づくり

具体的な取組み①

コミュニティソーシャルワーカー、ふくしの森ステーションの計画的配置及びその役割、機能の明確化

- ふくしの森ステーションにCSWを計画的に配置します。
- CSWの役割と業務を明確化し、活動を通じて内外の共通理解を深めます。

[年次計画]

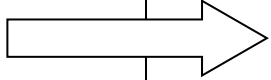
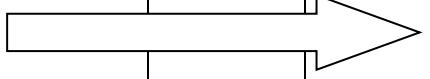
取組み	年度				
	27	28	29	30	31
CSWの増員	1人配置 (計4人)	1人配置 (計5人)	— (計5人)	— (計5人)	1人配置 (計6人)
ふくしの森ステーションの配置	3箇所設置 (計6箇所)	1箇所設置 (計7箇所)	— (計7箇所)	— (計7箇所)	状況に応じて新規設置
CSWの活動強化	・ 機能の明確化 ・ 研修の実施	継続的な研修の実施			
[評価指標・方法] <ul style="list-style-type: none"> ・ CSW 配置数 平成30年度までに5人(2次プランに定めた目標) ・ ふくしの森ステーションの配置数 平成28年度までに7箇所 ・ 研修の実施 年2回の実施 					

具体的な取組み②

地域福祉推進組織を基盤とした市民活動者の育成と活動の場づくり

- 地域福祉推進組織と学校との協働による福祉教育活動を進めます。
- 市民が学んだ知識や技術を活かせる機会を提供します。

[年次計画]

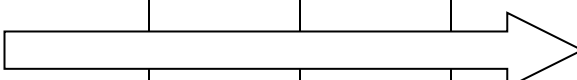
取組み	年度				
	27	28	29	30	31
地域と学校との協働の福祉教育活動	地域と学校との協働による福祉教育プログラムの新規開発	新プログラムの実施	継続的な実施		
活動の機会の提供	CSW及びボランティアコーディネーターなどによる調整	継続的な実施			
[評価指標・方法]					
・ 新規開発プログラム数 3件(小学校低学年・高学年、中学校 各1件)					

具体的な取組み③

市民組織、専門機関との連携の機会づくり

- 地域福祉推進組織交流会議等の市民組織の会議の場に、地域包括支援センター等の福祉専門機関の職員が参加できるよう双方に働きかけを行い、市民と福祉専門職の連携の機会を創出します。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
市民と福祉専門職の連携の機会の創出	・ 地域福祉推進組織交流会への地域包括支援センター等の職員の参加				
[評価指標・方法]					
・ 地域福祉推進組織連絡会議への地域包括支援センター職員等の参加 年1回					

基本目標Ⅱ

組織人としての力量とコミュニティソーシャルワークなどの専門職としての力量を身に付けるための仕組みの構築

実施計画

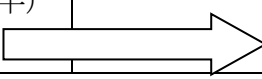
1 職位に応じた職務遂行能力と専門性の明確化

具体的な取組み①

独自の人事考課制度の検討・導入

- 本会の組織と事業の特性、組織風土等に適合した人事考課制度の導入について検討します。
- 必要に応じてコンサルティング会社を活用し、効率的に検討及び導入を行います。

[年次計画]

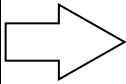
取組み	年度				
	27	28	29	30	31
人事考課制度	・他団体等の 実施状況の 調査	・コンサルテ ィング会社 の検討・選 定 ・導入作業 (年度後半)		試行的実施	本格実施
[評価指標・方法] ・ 目的、方針等の明確化 ・ 人事考課制度の導入					

具体的な取組み②

求められる職員像の明確化

- 職位に応じた職員の役割行動(組織性)を明確にします。
- 職種に応じた職員の役割行動(専門性)を明確にします。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
必要な組織性と専門性の明示	内容の検討と明示	職員研修などで具体化	人事考課制度の内容に応じて見直し	継続実施	
[評価指標・方法] <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織性と専門性の明示 ・ 職員研修等で具体化 					

2 職員の資質向上の仕組みの構築

具体的な取組み①

独自の人事考課制度の検討・導入(再掲)

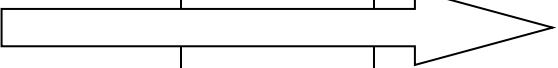
取組内容は26ページ参照

具体的な取組み②

資格取得支援制度の充実

- 現行の資格取得費用の一部補助の取組みを拡充するなど、職員による社会福祉士等の資格取得を支援する仕組みを充実します。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
制度の充実	内容検討	実施			
〔評価指標・方法〕 充実策の実施					

具体的な取組み③

個人研修計画による職員指導体制の強化(指導的役割のある職員の重点的育成)

- 指導的役割のある職員の指導力を向上させ、人事考課制度や個別研修計画による取組みの充実を図ります。
- 個人研修計画・評価シートを作成し、一人ひとりの職員に応じた職員育成を行います。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
指導的職員の育成	育成方法の検討	実施	人事考課制度に合わせて見直し		
個人研修計画・評価シート	<ul style="list-style-type: none"> 継続的な実施 単年度ごとの評価の実施 				
[評価指標・方法]					
<ul style="list-style-type: none"> 指導的職員の研修の実施(年1回) 個人研修計画・評価シートの作成と活用 					

具体的な取組み④

困難事例、地域支援事例等に関する勉強会の定期的な開催(スーパーバイザーによる支援の導入)(再掲)

取組内容は20ページ参照

具体的な取組み⑤

新たな研修方法の検討

- 職員の視野の拡大やより良い業務遂行のノウハウの獲得を目的とした、新たな研修方法の導入について検討します。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
新たな研修方法の導入、実施	—	—	実施方法等の検討	導入、実施	実施
[評価指標・方法] ・ 新たな研修の実施					

基本目標Ⅲ

民間組織らしい柔軟性や即応性を発揮する組織体制と財政構造への再編

実施計画

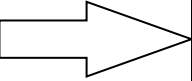
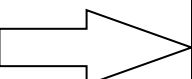
1 民間性を発揮する組織体制の構築

具体的な取組み①

会長の民間化及び常務理事の専任化

- 会長の民間からの登用を図ります。
- 常務理事の専任化を図ります。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
会長の民間からの登用	理事会での検討		改選期において会長の民間化	—	—
常務理事の専任化	理事会での検討		改選期において常務理事の専任化	—	—
<p>[評価指標・方法]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会長の民間化の実施 ・ 常務理事の専任化の実施 					

具体的な取組み②

事務局組織機構の見直し(事務局長のプロパー化を含む)

- 本会で実務経験を積んできたプロパー職員の事務局長への登用を図ります。
- 事務局組織機構のあり方について検討し、地域や市民のニーズに効果的に対応し得る組織機構に再編します。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
事務局長へのプロパー職員の登用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 検討 ・ 飯能市への働きかけ 				➡
事務局組織機構の見直し	—	検討	➡	検討結果を反映させた事務局機構(課制等)の導入	➡
管理職の増員	—	1人	2人	—	—
昇任試験の見直し	検討、見直し	社協独自の昇任試験の実施			➡
[評価指標・方法] <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務局長へのプロパー職員の登用 ・ 事務局組織機構の見直し ・ 管理職の増加人数 3人 					

具体的な取組み③

三役会の開催による経営方針の明確化

- 会長、副会長、常務理事による三役会を開催し、当面の経営方針等を明確化します。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
三役会の開催	<ul style="list-style-type: none"> ・実施方法の検討 ・必要に応じて開催 	→	<ul style="list-style-type: none"> ・見直し ・定例開催 	→	
経営方針の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理事業、介護保険事業の方針検討、決定 	→	<ul style="list-style-type: none"> ・本会経営に関する重要事項の検討 	→	
<p>[評価指標・方法]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 三役会の開催 27、28年度 必要に応じて開催/29年度以降 定例開催 ・ 重要な経営方針の検討及び決定 					

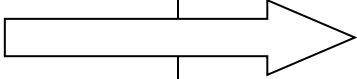
2 資金の有効活用

具体的な取組み①

資金の活用による地域福祉事業の推進

- 資金計画を策定し、地域福祉基金、人件費等積立預金(ともに運用益を含む)、介護保険事業、指定管理事業の収益などの資金を計画的に活用します。
- 資金計画に基づき、資金を地域福祉事業の推進に積極的に充当します。
(拠点の確保、人員の配置を含む)

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
・資金計画の策定と資金の計画的活用	—	資金計画策定	資金の計画的充当		
[評価指標・方法] ・ 資金計画の策定 ・ 資金計画に基づく資金の計画的充当					

基本目標Ⅳ

やる気、元気、活気にあふれた職場づくり

実施計画

1 職員のやる気が向上する制度づくり

具体的な取組み①

独自の人事考課制度の検討・導入(再掲)

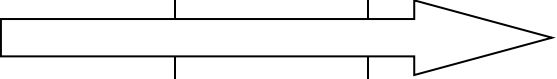
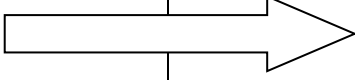
取組内容は26ページ参照

具体的な取組み②

資格手当等を含めた給与規程の見直しの検討

- 人事考課制度の導入検討とあわせて資格手当等を含めた給与規程の見直しの検討をします。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
資格手当等を含めた給与規程の改訂	検討、改訂	実施			
人事考課制度を踏まえた給与規程の改訂	—	検討			実施
[評価指標・方法] ・ 資格手当の実施(給与規程の見直し)					

具体的な取組み③

職員提案制度の検討・導入

- 「提案月間」(仮称)を設けるなど、職員が主体的に職場や仕事の改善に参画するための「提案制度」の導入について検討します。

[年次計画]

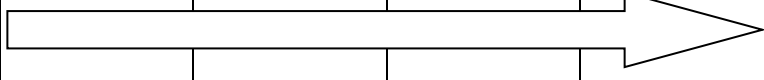
取組み	年度				
	27	28	29	30	31
提案制度の 検討・実施	検討	実施			
[評価指標・方法] ・ 提案制度の実施					

具体的な取組み④

福利厚生制度の充実

- 社会福祉法人福利厚生センター(ソウェルクラブ)への加入も含めて福利厚生制度の充実策を検討し、実施します。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
福利厚生制 度の充実策 の検討	検討				
[評価指標・方法] ・ 福利厚生制度の充実(新規メニュー)					

具体的な取組み⑤

事務事業の見直しや効率化による休暇取得環境の整備

- 業務量の把握と業務分担の見直しを行い、業務の平準化を図ります。
- 年次有給休暇取得の義務化(5日/年)を考慮した振替休日の取得方法を検討します。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
業務の平準化	・業務量の把握と業務分担の見直し ・業務マニュアルの作成	実施			
振替休日の取得方法の見直し	検討	実施			
計画的な有給休暇取得の促進	法で定める日数を取得(5日間)	実施(取得率30%)	実施(取得率50%)		
[評価指標・方法] ・ 業務マニュアルの作成 ・ 年次休暇の平均取得率(年間に取得できる年次休暇日数に対する取得した日数の割合の平均) 平成28年度30% 平成29～31年度50%					

2 円滑なコミュニケーションが取れる職場風土づくり

具体的な取組み①

組織性を高めるための職員のコミュニケーション能力の向上

- 職員のコミュニケーション能力向上のための研修を実施します。

[年次計画]

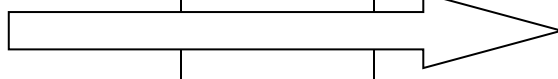
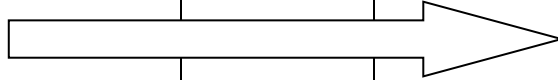
取組み	年度				
	27	28	29	30	31
職員研修の実施	実施	・ 見直し ・ OJTでの実施	実施		
[評価指標・方法] ・ 研修の実施					

具体的な取組み②

職員がお互いを理解することができる交流の機会の充実

- レクリエーションの機会(文化・スポーツ活動、交流会など)の拡充を図ります。
- 交流できるスペースの設置について検討します。

[年次計画]

取組み	年度				
	27	28	29	30	31
レクリエーションの機会拡充	検討・実施	実施			
交流スペースの確保	検討・実施	実施			
[評価指標・方法] ・ 新たな取組みの実施					