

第4次発展・強化計画

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

令和7年3月

社会福祉法人飯能市社会福祉協議会

もくじ

I	法人基本理念	・ ・ ・ ・ ・ 1
II	計画の基本的な位置づけ	・ ・ ・ ・ ・ 2
第1	計画及び計画策定過程における基本的な考え方	・ ・ ・ ・ ・ 2
1	計画策定の目的、位置づけ	
2	計画及び計画策定過程における留意点	
3	目指すべき6年後の組織像	
第2	計画の期間	・ ・ ・ ・ ・ 3
	第4次発展・強化計画の策定を終えて	
III	発展・強化計画	
第1	財務状況の根本的な改善	・ ・ ・ ・ ・ 4
第2	持続可能なサービスの提供	・ ・ ・ ・ ・ 8
第3	ニーズに裏打ちされた事業実施の検討	・ ・ ・ ・ 11
第4	合理化・効率化による付加価値への投資	・ ・ ・ ・ 14
IV	年次計画全体像、職員グループワークアイディア集など資料集	・ ・ ・ ・ 17

I 法人基本理念

- 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地域福祉の推進に取り組みます。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

この法人基本理念は、わたしたちの組織と活動における基本的価値観を表明したものです。
第2次発展・強化計画の策定時（平成27年3月）に明文化したもので、わたしたちが大切に
していく価値観として位置づけています。
わたしたちは常にこの理念に基づいて行動し、市民福祉の向上に努めます。

Ⅱ 計画の基本的な位置づけ

第1 計画策定過程における基本的な考え方

1 計画策定の目的、位置づけ

(1) 第3次計画の期間満了に伴う次期計画の策定

令和2年3月に策定した第3次発展・強化計画の計画期間が令和7年3月31日で満了することに伴い、それを継続的に発展させ、当面の組織及び事業に関する基盤整備に関する施策の具体的な方策等を定めたものです。

(2) 第4次はんのうふくしの森プランと連動

令和6年3月に飯能市と本会が定めた「第4次はんのうふくしの森プラン（第4次飯能市地域福祉計画・第5次地域福祉活動計画）」の実効性を担保するための計画です。

2 計画及び計画策定過程における留意点

(1) 職員の力を結集

計画策定の実務的な検討は、各係から選出した職員プロジェクトチームが中核的な役割を担って意見収集に努め、さらには職員グループワーク及び主査以上会議での検証を行いました。

3 目指すべき6年後の組織像

(1) 「周囲へブランド力を示せる社協」

本会は”社会福祉協議会である”というだけで、サービス利用者から一定の「公益」・「安心」・「安全」といったイメージを得られています。行政と同一視もしくは関係機関として認知されているものと予想され、社会福祉法第109条に規定される団体として、独立性を高めていくことが必要です。

そのため会費・募金・寄付への協力、地域福祉活動への参加・協働、安心安全なサービスの提供等の持続可能性が求められ、これまでに得られた「信頼感」をいかに損なわず、また新たな協力者・理解者を如何に獲得していくかが肝要になります。

市民や行政、事業者等に対して「社会福祉協議会」というブランドを常に示し、「知っている人は知っている」ではなく、「地域福祉（地域貢献）のことなら、やっぱり社協」という、地域社会から必要とされる存在にならなければなりません。

第2 計画の期間

令和7年4月1日から令和13年3月31日まで（6年間）

第4次発展・強化計画の策定を終えて

職員プロジェクトチーム

宮澤主査、田沼主任、梅木主任、谷口主任、黒澤主任、北田主事
オブザーバー
本村次長

わたしたちは本計画の策定にあたり、第4次はんのうふくしの森プラン同様、多くの課題の中から重点的に取り組んでいくべき事を絞り込み、出来るだけ具体的な目標や行動指針を示し、「作って満足してしまう」、「実際に取り組む際に、何をしたいかわからなくなった」、「似たような取り組みを当てはめて、やった気になる」といったこれまでの反省を踏まえ、4つの領域に絞った計画づくりを進めてきました。

その結果、第3次計画では取り上げていた広報、職場づくり、体制整備の取り組みについては、各領域を考えていく上での土台と捉え、当たり前に行わなければならない事として各領域に組み込まれています。

それらを踏まえ、完成に至った第4次計画の内容は、法人運営上すぐにでも改善を図らねばならない喫緊の課題を抱えた分野であり、これから6年間の計画の進捗に、健全な法人運営の将来がかかっています。

それら計画推進には全職員が一丸となって取り組んでいく事が不可欠であり、わたしたちプロジェクトチームだけでなく、本会に所属する全ての職員の前向きで協力的な姿勢こそ、第4次計画の推進に必要です。

これからの本会が誰にとってもより良い存在となるよう、それぞれの取組を職員一人ひとりが自分ごとと捉え“弛まぬ努力”をよろしくお願いします。

Ⅲ 発展・強化計画

第1 財務状況の根本的な改善

改善課題

- ・ 持続可能な事業運営には、その根幹となる健全な財務管理が必要である
- ・ 一般寄付、地域福祉基金等の有効活用・戦略的運用が必要である

改善の方向性

- (1) 既存の事業、新規の事業を問わず、事業運営には財源確保が不可欠なことから、まず各事業に振り分けられる資源（ヒト・モノ・カネ）の配分について根本から議論し、繰越金を取り崩していく慢性的な赤字経営、市補助金に頼り切った偏った経営から脱却しなければならない。
- (2) 持続可能な事業運営をしていくためには、将来的には寄付金等の、使途指定のない財源の比重を増やしていかなければならない。
- (3) 地域福祉基金等で運用している債券の受取利息は本会の運営上、地域福祉事業を推進する上で、柔軟に活用できる財源として重要な役割を担っている。このため資源配分の議論が必要なことは勿論のこと、債券運用にあたっては流動性の確保だけでなく、償還期日満了間近となった際、同水準以上の運用益を確保しつつ債券を入れ替える等により、地域福祉事業を持続可能なものとする財源にするために、戦略的な運用が必要である。
- (4) 財政調整基金等の利活用についても今後議論が必要だが、議論には職員の財務に関する共通理解が必要である。また危機感を煽るばかりでなく、その中で希望を見いだせるような方針決定が望ましい。

具体的な取組み

財務改善&合理化プロジェクトチームの設置

〔PTの役割〕

(1) 資源の再分配による、赤字経営の改善

(一) 事業面、組織運営面、人件費における各種手当等の検討が必要である。

- ① 行政財源とする事業、手当については、本当に必須事業か、本当に必要な経費か、社会通念上の感覚に則した手当か等について根本的なあり方の検討が必要である。

1. 手当の検討に際しては、同一労働同一賃金の観点も十分に配慮する。
 2. 手当は廃止せずとも、公益性の高い原資を利用している観点から、透明性と公平性を高める細則等の設置について、既得権益とならないよう十分な議論が必要である。
- ② 各団体へ交付している補助金、助成金についても、団体での使途、繰越金等まで一律の点検を行い、金額の是非を問う。
- (二) 財源分析し、収入に見合った支出バランスへの転換が必要である。
- ① 各財源がどの事業等に利用されているのかを分析し、その収入内において分配することで、支出を適正な範囲に収める。
- (三) 企業 CSR（企業の社会的責任）とのコラボを積極的に取り入れていかなければならない。
- ① 現時点でも移動販売、訪問車両の確保、各種募金等への協力等に企業からの協力をいただいているが、この流れを途切れさせることなく、また盛り上げていくためには、企業の営利性を全く切り離して考える事はできない。
1. 企業の負担する社会貢献によるコスト（損失）に見合うリターン（利益）を提供できる仕組みの検討が必要である。
 2. 単一企業だけでなく、商工会議所等との連携についても精査が必要である。
 3. 新しい取り組みを実施検討するときこそ、企業とのコラボレーションのチャンスと捉え、積極的な呼びかけに努めたい。
- (四) 社会貢献のきっかけづくりにもなる入口が必要である。
- ① 募金、寄付などのハードルを下げることで、どの切り口からでも社会貢献に繋がる仕組みの検討が必要である。
1. QRコードによる寄付、Amazon 欲しいもののリストの公開、一般寄付の募金箱設置など、手軽に協力できる方法を模索する。
 2. 善意銀行、一般寄付、会費（一般会費・特別会費）など、既存の寄付の仕組みの再整理・再定義が必要である。
- (2) 既存事業の財源置き換え、財源確保策の検討
- (一) 既存事業の財源として寄付金を募る新たな取組の検証（使途指定寄付）が必要である。
- ① 世相的に訴求力のある事業（こども関係、フードバンク関係など）の財源は、優先的に新たな寄付へ転換したい。
1. 併せて、浮いた財源を他事業・新事業へと転換する方法の検討を行う。

- ② 募集にあたっては抽象的な表現は避け、寄付者の心情へ訴え、心からの支援を得られるよう、匿名性を確保したうえで具体的な支援事例等を発信していく。
 - 1. またポジティブ事例だけでなく、支援における悩みや葛藤があるネガティブ事例等の共有についても、公開範囲等に充分配慮して発信する方法を検討する。
 - ③ 寄付全般に言えることだが、税控除を受けられる寄付として整備し、寄付者にわかりやすいメリットも提示できるよう配慮する。
- (二) 既存の使途指定のない寄付金＝一般寄付等を増やす取組の検証が必要である。
- ① ファンドレイジングの視点に基づき、使途指定のない寄付金を増やす取組を検証する。
 - 1. 参考「ファンドレイジングのコツ100選」※HP：コングラント(株)、(株)Yogibo
 - ② 検証にあたってファンドレイジングの概念を理解し、役職員一丸となって取り組んでいけるよう、勉強会の機会を提供する。
- (3) 財源確保における先進事例の取組みの分析が必要である。
- (一) 他社協・支会の事例だけに囚われず、異業種における先進事例の取組についても分析し、どうすれば慣習を打破して本会にあった形に落とし込んでいけるか検討を行う。
- ① 遺贈、お墓の管理、ゴミ屋敷、遺品整理、可能性は様々である。
 - ② 世界的 NGO 団体から学ぶべき組織運営のあり方は多分にある。
- (4) 基金等の運用方法の検討が必要である。
- (一) 基金の戦略的な運用と持続可能な方法の検討
- ① 専断的な運用を規制するルール、方針を定め、利回り動向を注視した新しい基金の運用形態を形にする必要がある。

目標（ゴール）

- 財源確保における先進社協等の取組みの情報収集と分析を行い、赤字経営を改善する
- 財源確保、再分配（予算への反映）を行う。

〔年次計画〕

年度	取組み
令和 7 年度	● 財務改善＆合理化 P T の設置 ■ 財源の再分配に向けた検討 ■ 補助金・助成金の交付基準の点検 ■ ファンドレイジング勉強会の実施
令和 8 年度	● 財務改善＆合理化 P T ■ 財源の再分配、次期予算への反映 ■ 使途指定寄付の検討
令和 9 年度	● 財務改善＆合理化 P T ■ 財源確保における先進事例の取組みの情報収集と分析
中途評価分析・必要に応じ方針転換	
令和 1 0 年度	● 財務改善＆合理化 P T ■ 先進事例を参考とした試行
令和 1 1 年度	
令和 1 2 年度	

第2 持続可能なサービスの提供

改善課題	・ 将来的にわたって社協のサービスを維持しなければならない ・ 地域に埋もれた人材の活用方法に検討の余地がある
------	---

改善の方向性

- (1) 職員の質の向上・平準化は、今後定年退職等により職員の流動化が激しくなることから、新規採用職員と入替っていく将来を見据えても、本会の継続性・成長性を担保していくためにも、より一層継続して力を入れていかなければならない。新たな人材確保のためのサポートの拡充は勿論の事、現に本会で働いている全ての職員が共通の認識をもってスキルアップを目指していくべきである。
- (2) 人によって得意分野が異なることや、職位・経験による差は当然あるものの、その差は出来る限り埋めていかなければならない。
- (3) 人数の少ない組織の性質上、業務遂行には職員同士の互助による協力関係が不可欠だが、反対に責任の所在や担当者意識が希薄になってはいけない。縦割り・風通しなどの議論は、そのバランスを見ながら取り組んでいくべきである。
- (4) 災害やパンデミック等が発生した状況だけでなく、事故による怪我や疾病、育児や介護などによる長期休職者が生じたとしてもサービスを継続していけるよう、日頃から情報共有等の備えと見直しを続けなければならない。
- (5) 各種講座の開催や活動への支援によって、地域福祉等に関心のある人は少なからずいることは判明しているが、真に有効活用されているとはいえない。修了者や登録者を増やしていくだけでなく、その活躍の場がセットで用意されていることが理想である。

具体的な取組み

サービス維持プロジェクトチームの設置
〔PTの役割〕

(1) スキルアップと人材確保

- (一) 職員のスキルアップには主体性が求められるが、「どのような職員が求められているのか」が明確に示されていなければ、効果的な成長は望め

ない。

- ① 職員自身が本会の求めている職員像を理解するためには、社会人年数や職位などによって階層別に異なり、また多角的な視点から検討された明確な職員像（指標）が必要である。

(二) 新卒採用は組織の若返りに不可欠な要素であり、決して無視することは出来ない。そのため前例や慣習に囚われず、受験者本位の改革を進めるべきである。

- ① 受験者本位のインターンシップ、企業説明会、申し込み方法、試験内容、採点基準、試験時期、面接形式、事後の書類やり取りなど、デジタル化も踏まえた合理的な改革が期待できる余地は多い。

(三) 中途採用は即戦力として期待できるが、現状の規則では給与面で課題があり、万人受けする状態ではない。

- ① タイミングによるが、人件費補助が途切れないようにする交渉の余地について、調査研究すべきである。

(四) 業務を一人で抱え込んでしまうことは、万が一その者が休んでしまった時点で業務停滞が発生するため、日頃から避ける努力をしなければならない。

- ① 日々の声掛け、コミュニケーション、情報共有、資料は共有スペースに保管など基本的なことも多く、疎かにすべきではない。
- ② 担当者からの発信を待つだけでなく、周囲からも受信する姿勢を忘れてはいけない。
- ③ 健康に関する取り組み（人間ドック補助など）は、一層の強化が望ましい。

(2) 地域の人材活用

(一) みらいカレッジ、市民後見人養成講座、手話講座など、福祉分野への意識が高い市民が受講してくれている事は明白である。受講していただくだけでも周知や啓発になり、一定の成果はあるが、さらなる活躍の場が用意できれば、より一層の成果が期待できる。市立図書館ボランティアのような、本会の運営サポートの可能性について検討が必要。複数メニューあると、お願いもマッチングもしやすい。

- ① 古切手整理ボランティアに代表される内職的なボランティア（寄付につながる内容だと尚良い、資源回収など検討の余地あり）
- ② あんサポを規模縮小したような見守り支援ボランティア（専門職を支援するような立場）

目標（ゴール）

- 新しい人材育成・確保の仕組みを実践する
- 地域人材の活躍メニューの試行

〔年次計画〕

年度	取組み
令和7年度	● 職員採用が必要になった時点で、デジタル化や合理化を行う ● 個人研修計画の見直し、実行時期の検討
令和8年度	
令和9年度	
中途評価分析・必要に応じ方針転換	
令和10年度	● 地域の人材活用の仕組みを検討
令和11年度	● 地域の人材活用の仕組みを試行
令和12年度	

第3 ニーズに裏打ちされた事業実施の検討

改善課題	・ 社協ならではのニーズの捉え方、事業実施の抜本的検討 ・ 「制度の狭間」へどう対応するか、方針を明確にする必要がある
------	---

改善の方向性

- (1) 社協には市民・様々な団体、行政から、日々多様な相談事が寄せられ、それら相談の中には本会の既存事業では対応しきれない「制度の狭間」にあるケースが無数に存在している。例え即応することは難しくても、対応困難事例に対して「社協なら助けられる」という視点を持って、積極的に解決策を創出していくことは、法人基本理念の一つでもあり、その点こそ地域社会へ示していかなければならない。
- (2) ただし一言に「制度の狭間」といっても、複合化・複雑化する福祉問題に対して、先の財務改善やサービスの質が伴わなければ、全てに対応することは到底出来ず、どれも中途半端に終わってしまう懸念もある。このため、直近の諸課題に対しては市内のニーズを反映した優先順位を設け、地域社会から必要とされ、注目される事業を優先的に提供していかなければならない。

具体的な取組み

事業改善プロジェクトチームの設置

〔PTの役割〕

(1) ニーズの収集と分析

(一) どのようなサービスが求められているかは、日々の相談や問い合わせ、地域で盛り上がりを見せている活動などをニーズとして捉え、取捨選択が必要である。

- ① 財務改善でも論じられた「本当に必須事業か」を判断するには、実際に世相を反映した感覚でビルド&スクラップをしていかなければならない。

1. 新たな共通相談記録フォーマット等によるニーズの集積と平行した、ニーズの掘り起こし（過去記録の洗い出し、直近1～2

年程度) について検討が必要である。

(ア) 事業の改廃は容易ならざる事が予想されるが、ビルド（何を実現するかが先に立ち）&スクラップ（その実現のために優先度の低い事業を廃止する）という考え方が、改廃の大義名分となりえる可能性を秘めている。

2. ブランディング、ファンドレイジング等、職員一丸となって取り組んでいくための波長合わせ的勉強会なども重要である。

(二) 経済的相談、生活相談などの相談者から自発的に寄せられるニーズ以外にも、移動販売や健康相談の傍らで、ふと繋がるニーズというのも無視できない。これら門戸を広げる事で、よりニーズに触れることができる機会を創出することが可能である。

① 既存事業から繋がる以外に、間接的に福祉に繋がる「きっかけ」になる機会の創出が求められる。

1. 古切手整理、ベルマーク収集、入れ歯回収などの活動も、物理的な収集場所をまとめ、そこへチラシ等を広報するだけでも、何か化学変化が起こるかもしれない。

2. 福祉教育の未開拓領域（企業等）への提供についても検討の余地がある。

3. キャッチフレーズやマスコットキャラクターなど、象徴となる存在を据えることで、認知度の上昇からニーズを引き出せる可能性もある。

4. 学業や就労により時間的余裕の少ない若年層～壮年層でも日常生活を送りながら福祉へ関われる機会として、ヘアドネーションや健康マイレージなど、現代に即した新しい取り組みについての検討も重要である。

目標（ゴール）

- 寄せられるニーズの効率的な収集・分析方法の樹立
- 分析結果の事業計画への反映

〔年次計画〕

年度	取組み
令和7年度	● ブランディング等勉強会の開催
令和8年度	● 共通相談記録フォーマットの作成
令和9年度	● 事業改善PTの設置
中途評価分析・必要に応じ方針転換	
令和10年度	● 事業計画への反映
令和11年度	
令和12年度	

第4 合理化・効率化による付加価値への投資

改善課題

- ・ アナログ、デジタルを問わない合理化・効率化の徹底
- ・ 余剰資源の有効活用について、バランス感覚をもった議論が必要

改善の方向性

- (1) 業務における合理化・効率化は、社協という人と人とのつながりを最重要視する組織においても、デジタル化について決して無視することはできない。また内部的な事務改善だけでなく、申し込み方法や講座受講の際に、市民等の利便性向上に資する対外的な改善も重要である。なお改善にあたっては利便性の追求だけでなく、コスト感やその影響についても、十分に検討すべきである
- (2) ただし業務の合理化・効率化は、全てデジタル化が前提としている訳では無い。「一声かける」といった円滑な双方向コミュニケーションによる情報共有一つでも、効率化は果たせる。今一度立ち止まって「業務の見える化」、「アイデアを出せる場作り」を推進する必要がある。
- (3) 合理化、効率化が果たされたことによって、単純に事務作業が簡単になったという結果だけでなく、その事によって「仕事と生活の調和」の達成や、「組織人・職業人・社会人として出来ていなければいけないこと」の見直し・改善などが果たされていかなければならない。

具体的な取組み

財務改善&合理化プロジェクトチームの設置

〔PTの役割〕

(1) デジタル化による合理化、効率化

(一) ルーチンワーク的な事務作業、サービスの提供方法等のデジタル化にあたっては、単純にアナログをデジタルに置き換えるのでは、真の合理化・効率化とは言えない。

- ① 世間には開いてみればコスト増である、利用者にとって利便性が損なわれる（入力作業を利用者が代行しているようなかたち）等、表面的には合理化・効率化されていても、実際は余り効果的ではない

事例も散見される。

1. 極端な例であるが、職員の月内あたり数時間分の事務作業の効率化のために、月額数万円の費用がかかっていたら、本末転倒である。デジタル化においてコスト感には常に忘れてはならない。
2. 職員にとっても、利用者にとってもウィン・ウィンなかたちにするには、申込み方法ひとつとっても単純に置き換えるだけでなく、必須ではない箇所は廃止・省略したり、手渡しが必要な物は実際に対面するまで受け渡しを先送りしたりする工夫を忘れてはいけない。

(二) 合理化・効率化によって生み出された余剰資源（作業時間・人手）は、付加価値への転換を果たさなければならない。

- ① 合理化・効率化により手の空いた職員に、単に追加業務を強いることは、係内などトータルで見れば合理化ととれるが、単に作業量や責務が増加したととれ、モチベーションの低下にも繋がる可能性がある。
 1. 合理化・効率化については職員全体に寄与するかたちを心がけ、「仕事と生活の調和」達成や、空いた時間はコア業務の精度向上・スキルアップの時間として活用する、対人業務をより優先するなどの方向性で論じられるべき。
 2. 職員間の認識として、デジタル化＝置き換えから生じる一時的な負担増（業務の洗い出し、システムへの習熟など）ばかり注目するのではなく、具体的な数値（改善が見込まれる時間的・財務的利点）を踏まえた展望の共有が必要であり、更には係を越えた業務負担の平準化等まで繋がることが理想である。

目標（ゴール）

- 業務の合理化・効率化による時間外勤務の是正

〔年次計画〕

年度	取組み
令和 7 年度	● 財務改善 & 合理化 P T の設置 ■ 業務のデジタルへの置き換え検討
令和 8 年度	■ 余剰資源の活用方針の検討
令和 9 年度	
中途評価分析・必要に応じ方針転換	
令和 1 0 年度	
令和 1 1 年度	
令和 1 2 年度	

Ⅳ年次計画全体像

分野	令和7年度	令和8年度	令和9年度	中間評価	令和10年度	令和11年度	令和12年度
財務状況の根本的な改善	財務改善&合理化 PT						振返り 次期 計画 検討
持続可能なサービスの提供	研修計画 見直し				地域の人材活用 仕組み試行		
ニーズに裏打ちされた事業実施の検討	勉強会	記録フォーマット	事業改善 PT				
合理化・効率化による付加価値への投資	財務改善&合理化 PT						

● 財務改善（ポイント：どの部分がなぜ足りない？⇒共感を得られるような目標設定が大切）

☆ 企業、地域との連携(コラボ)

- 企業の CSR に対して、支援できる仕組みが必要
- 日高では製菓店とコラボし、お菓子を販売している病院がある
- レジ横に何か置いてもらうだけでも、法人募金の協力数の増加
- 商工会議所との関係づくり⇒社協と立場が似ている⇒募金や就労支援など
- 社協単体で実施するのではなく、企業へ協力を呼びかける・ネットワークを作っておくといった視点がプラットフォーム化へ繋がる
- 「お願いする」という点において、本会は他事業所よりも有利（実績や法的根拠がある）という点を、最大限利用しなければいけない。
- 場所提供、活動、金銭面、人的支援（有資格者）など具体的に支援を呼びかけるのも必要か

☆ ハードルを下げる

- 募金方法の検討⇒QR コードによる寄付の受付⇒手軽に募金できる
- Amazon の欲しいもののリストを公開して寄付を募る⇒HP で 24 時間公開（浜松市 or 掛川市社協でやっている）
- クラウドファンディングのアイデアは前から出ている⇒PT をつくり具体化に向けて検討しては、クラウドファンディングの収益と共同募金配分金の用途の違い、棲み分けは？
- 一般会費の募金箱（本会向けの募金箱）を置く

☆ 既存の財務の見直し

- 歳末たすけあい募金に高額寄付いただいたが実際どういうところに活用しているのか返答できていないが、そのアピールができれば財務の強化、社協の PR につながるのでは
- 職員の財務に関する認識に違いがあるのでは⇒なんのためにお金を集めるのか⇒先に活用方法を考えるべき
- 最も支出が大きいのは人件費⇒効率的に働いてもらえるよう考えるべき
- ST なぐりの維持費が年間 100 万円かかっている⇒負担が大きいので出たいが、市が出させてくれない（半額負担から全額負担になる）⇒具体的に対応進めるべき
- 取り組むべき業務の精査⇒勉強会が必要か⇒クラウドファンディングする上でも精査は必要
- 人件費など鑑みいかに収益性を見出すか

☆ 新たな財務基盤

- 九州の方では社協が遺贈をやっている⇒社協が取り組む意味を考えるべき
- 遺贈、遠方の方のお墓の管理、ゴミ屋敷、遺品整理、やり方・規模はピンキリ
- 災害や FB 向けは数あれど、本会向け（一般寄付）の募金箱があってもいいのではないか

● 業務の合理化、効率化

◇ 勤怠管理

- オンライン研修は自宅から受講可とする⇒ワークライフバランス
- 時間外勤務の削減⇒夜会議の日は、フレックスタイムで出勤

◇ 新たなデジタルツール

- 事業ごとの主担当、副担当での業務進捗状況の共有⇒業務タスクの管理表の作成⇒急なお休みでも安心
- デジタルデバイスの活用（Z o o m、キャンバ、G o o g l e フォームなど）
- AI チャット、Bot の活用

◇ 事業、体制整備

- 地域福祉推進係と生活支援係を統合しては⇒貸付件数の増加（生活支援係だけでは対応できない）、権利擁護も片手間ではできない⇒2係で分担している業務も多い⇒連携とりやすくなる
- 職員に余力がないと相談に対応できない⇒スクラップ&ビルドが必要
- 昔からの事業を継続している⇒若手の意見を中心に組み込むべき業務を精査するのがよい
- 母子愛育会は赤ちゃんから高齢者までの支援 もっと協力してできることがあるのでは。現在は社協との強いつながりはない。

● ニーズ分析・把握

◇ 社協につながる間接的なきっかけづくり

- 活動者に現役世代が少ない⇒就労や学業によって活動時間を割けない⇒興味があっても活動（社協の認知）に繋がらない
- 日常生活を送りながら、間接的に福祉へ関われる機会を用意する
- ヘアドネーション（和歌山社協）、既存では古切手、ベルマーク、入れ歯など現代的なものがあると面白い？置き場もバラバラ⇒場所をまとめ、近くにボランティア募集チラシだけでも効果的？
- 健康ポイントカード（マイレージ）のような、〇〇すれば何ポイント⇒協力企業を募って割引など受けられるとか
- 福祉教育のメニュー化
- キャッチフレーズ、マスコットキャラクター

◇ 多機関連携

- 市内の社会資源や、それぞれの職員が持つ外部との繋がり（講師や専門職）の情報整理

◇ 事務局内連携

- 終結した対応など、カテゴリーに分けて、簡易的な共用の相談記録フォーマットがあるとよい⇒事務局内の連携のため

● サービスの質の向上

◇ 職員育成

- 新入職員への手厚い指導⇒丁寧な業務の引継ぎ（3年間の移行期間）。時間をかけた指導。ちょっとした分からない事をいつでも聞ける環境づくり
- 主体的にスキルアップを目指す

- 研修シートの活用など人材育成を進めていた⇒常勤職員、専任職員どちらにも業務標準化（職員としてここまではやってほしい、職員育成）が必要
- 業務や対応の振り返りを、適宜、先輩職員や他職員と行う
- 窓口業務等も経験を積む機会になる⇒スキルアップにつながる
- 係ごとに担当制（正副）の意味合いにばらつきがある⇒ルールの特明確化⇒責任の所在をはっきりとする
- 本来、係の中で決めるべきことの決断を主査以上会議に委ねすぎている⇒担当者の責任意識が薄れる⇒担当者としての責任意識がスキルアップにつながる
- 「私は担当じゃない」という意識を捨てるべき⇒市民に向けてサービスを提供しているという意識を持つ
- 間違ひ、ミスがあっても周囲でサポートできる仕組み
- 人材育成の大変さ⇒インターンシップの導入
- ◇ 埋もれたヒトモノカネの有効活用
 - ライトな生活支援 月額利用料を領収しあんサポより規模の小さい雑務をやる、はざま支援
 - ◇ →制度を利用するほどではないが、月に一度ちょっと顔を見るなど気軽に見守りができるようなサービスがあると良いのでは
 - ◇ 市民後見人養成講座修了者の取り扱い 雇用者 12 人 修了者は約 70 人 修了者に協力してもらえると良いのでは
 - 実際にやっていることを反省だけではなく評価して、強みとして PR できればサービスの質の向上につながるのでは
 - ケアマネの人材不足 地域包括が本来の業務に支障が出るほどケアマネ探しに時間を割いている状況 本来の業務でない業務をやることで負担になってしまう→リタイア組、継続雇用、地域の人材の活躍の場をつくる

- 今後（計画策定後、計画推進時）のプロジェクトチームのありかたについても、検討が必要
 - ◇ 機械的に各係から招集するのではなく・・・自発性に基づく参加、若年層の積極的な参加、今後の組織運営を担う層の参加、組織判断できる人の参加・・・などが重要、メリット・デメリット含めて議論・検討が必要
 - ◇ 勉強会・・・財務、ブランディング、事業計画説明会の代替になっても面白い？

プロジェクトチームの構成・役割

発展・強化計画では、各職員からプロジェクトチームを選抜し、課題の検討や他職員からの意見聴取を通じて、計画を推進していきます。

チームに関わる職員は業務負担の面からも、いくつもプロジェクトチームを掛け持ちするような状態は好ましくありません。

このため、プロジェクトメンバーに参加する事については、常勤・非常勤を問いません。積極的な参加をよろしくお願いします。

1. プロジェクトチームの構成 1名

a) プロジェクトマネージャー（庶務・会計係担当）

- i. プロジェクトの管理者としてメンバーの選定、スケジュール調整、検討方向や時間・タスク管理の舵取り、プロジェクト作業の割り振り役を担います。

b) プロジェクトメンバー（各係員） 数名

- i. 取組の検討、職員からのヒアリング・合意形成、実際の業務、取組の試行など、実際のプロジェクト作業の中心を担います。
- ii. メンバーは取組の内容に応じて、これまでの担当部署や経験・資格等をもとに選出、1名～6名程度で構成されます。

c) プロジェクトスポンサー（主幹レベル） 1名

- i. 議論にあたって経営レベルの助言・承認や、主査以上会議・会長・理事会等への報告を担います。

参考

[プロジェクトチームとは？そして、あなたの会社に必要な理由 \[2024\] ・ Asana](#)