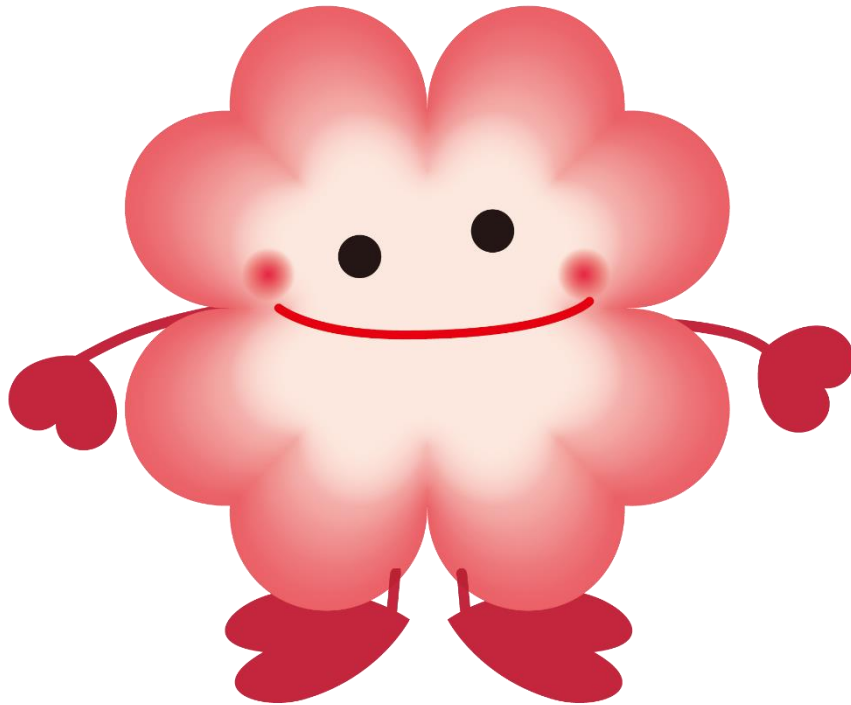


朝霞市社会福祉協議会

第2期 発展・強化計画

《令和3年度～令和7年度》



朝霞市杜協マスコット

「アーシャ♥るくるん」

令和3年3月



社会福祉法人 朝霞市社会福祉協議会

第2期朝霞市社会福祉協議会発展・強化計画 の策定にあたって

社会福祉法人
朝霞市社会福祉協議会
会長 松尾 哲



朝霞市社会福祉協議会は、任意団体として昭和26年3月に誕生し、昭和42年の法人化を経て、平成29年には法人化50周年を迎えました。

これまで、誰もが安心して暮らせる福祉のまちを目指して地域福祉の推進に努め、地域住民の皆さまをはじめ、行政・関係機関・組織・団体との協働により地域の課題解決に取り組んでまいりました。

さて、近年、地域福祉を取り巻く環境は、少子高齢化や地域・家庭のつながりの希薄化が進むとともに、多発する災害への備えや80代の親が50代の子どもの生活を支える「8050問題」に象徴されるように、地域社会からの社会的孤立や子どもの貧困など、制度の枠を超えた複雑で複合的な問題を抱える人々が増加しています。さらに、令和2年初頭より世界を脅かしている新型コロナウイルス感染症の影響による新たな生活課題など、これまでの地域福祉の枠組みでは対応しきれない様々な課題が一層広がり、本会にも、こうした福祉ニーズに対する臨機応変な対応が求められています。

一方、国の施策においては、地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律により、社会福祉法の改正や子ども・高齢者・障害者などすべての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り高め合うことができる「地域共生社会」の実現に向けた地域づくり、包括的な相談支援体制の整備を目指す法改正が進められ、社会福祉協議会に求められる役割や期待も大きく変化しています。

このような中、本会では、地域住民の皆さまとともに福祉のまちづくりの推進に必要な組織基盤の強化を図るため、第2期発展・強化計画を策定いたしました。本計画では、第1期発展・強化計画（平成27年度～令和2年度）の成果や課題を踏まえ、改めて本会の使命や経営理念の見直しを図るとともに、「組織体制の強化」「人材の確保・育成」「財政基盤の強化」を主眼に、今後の5年間で重点的に取り組む事項を明らかにしています。

さらに、本計画と同じく令和3年度からスタートする第4期朝霞市地域福祉活動計画を本会が地域福祉を推進していく上での両輪とし、多様な主体の参加による地域や地域住民に必要とされる組織となれるよう、役職員がひとつになって、本会の使命である『ともに生きる豊かな地域社会「あさか」の実現』を目指して取り組んでまいります。

令和3年3月

朝霞市社会福祉協議会

第2期 発展・強化計画 目次

会長あいさつ

第1章 はじめに

- 1 社会福祉協議会とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 発展・強化計画とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 発展・強化計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 4 第2期計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 第1期計画の取組状況及び評価

- 1 第1期計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 第1期計画の総括・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3 職員アンケートから見えた課題・・・・・・・・・・・・ 7
- 4 第2期計画に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

第3章 第2期計画の体系

- 1 第2期計画の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 2 使命・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 3 経営理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 4 重点項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 5 第2期計画の体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

第4章 具体的な取り組み

- 1 組織体制の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (1) 運営体制の強化
 - (2) 事務事業の強化
 - (3) PR力の強化
- 2 人材育成の取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - (1) 人材育成指針の策定
 - (2) キャリアデザインの体系化
 - (3) 職員研修制度の充実
- 3 財政基盤の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
 - (1) 経費の有効活用
 - (2) 財源の確保

第5章 計画の進行管理・策定

- 1 第2期計画の進行管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- 2 計画の進行管理・策定の体制・・・・・・・・・・・・ 18

第6章 発展・強化計画策定の歩み

- 1 発展・強化計画推進委員会・策定部会会議開催状況 1 9
- 2 発展・強化計画推進委員会委員名簿 2 1
- 3 発展・強化計画推進委員会設置要綱 2 2

第7章 参考資料

- 1 社協職員行動原則(全社協) 2 3
- 2 役員等選出区分一覧 2 4
- 3 朝霞市社会福祉協議会組織図 2 5
- 4 会員及び会員会費の推移 2 6
- 5 寄附者・寄附金収納額の推移 2 7
- 6 職員数及び事業数の推移 2 8
- 7 職員の勤続年数分布 2 9
- 8 職員の年齢分布 2 9
- 9 相談業務別 相談件数の推移 3 0
- 10 職員研修状況一覧 3 1
- 11 資格取得状況一覧 3 2
- 12 収支状況の推移 3 3
- 13 経費削減策一覧 3 4

第1章 はじめに

1 社会福祉協議会とは

社会福祉協議会（以下「社協」という。）は、社会福祉法に基づき、全国の市区町村単位に設置される民間の非営利団体（社会福祉法人）です。住民の皆さまをはじめ、自治会・町内会、民生委員・児童委員、ボランティア、福祉に関する機関・団体、行政などと協力し「誰もが安心して暮らせる福祉のまちづくり」を理念に、助け合い、支え合いの地域づくりを推進しています。

社会福祉協議会の5つの活動原則（新・社会福祉協議会基本要項抜粋）

社協は、5つの活動原則に基づいて、地域の特性を生かした活動を展開しています。

☐住民ニーズ基本の原則

広く住民の生活実態・福祉課題等の把握に努め、そのニーズに立脚した活動をすすめる。

☐住民活動主体の原則

住民の地域福祉への関心を高め、その自主的な取り組みを基礎とした活動をすすめる。

☐民間性の原則

民間組織としての特性を生かし、住民ニーズ、地域の福祉課題に対応して、開拓性・即応性・柔軟性を発揮した活動をすすめる。

☐公私協働の原則

公私の社会福祉および保健・医療、教育、労働等の関係機関・団体、住民等の協働と役割分担により、計画的かつ総合的に活動をすすめる。

☐専門性の原則

地域福祉の推進組織として、組織化、調査、計画等に関する専門性を発揮した活動をすすめる。

2 発展・強化計画とは

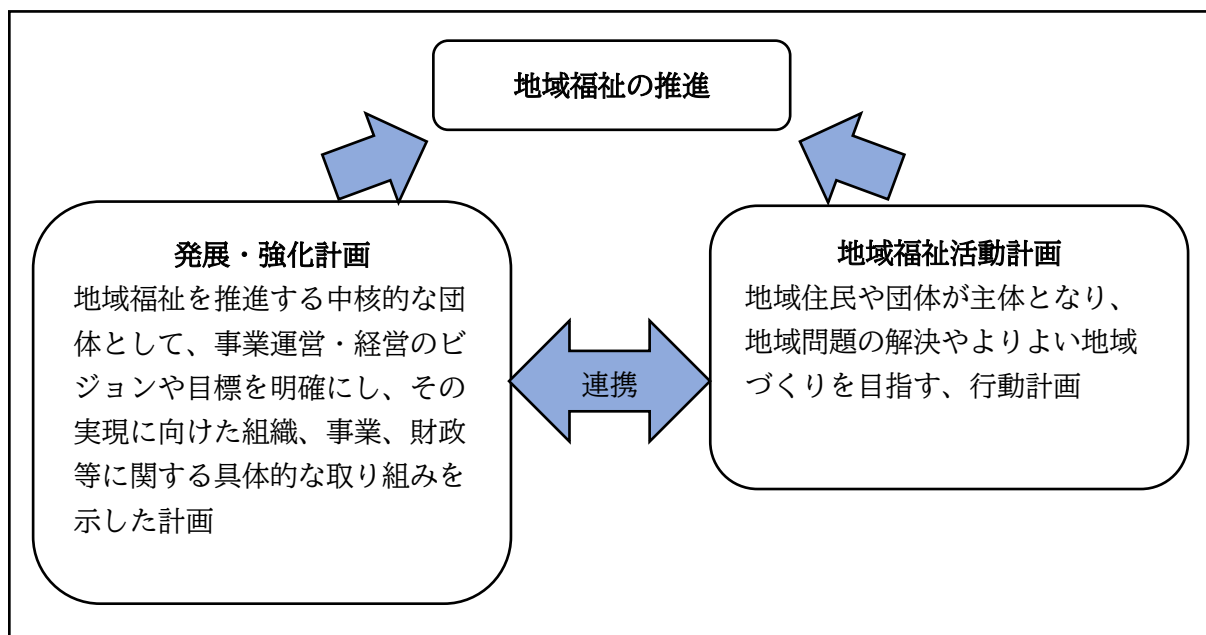
「発展・強化計画」は、社協が地域福祉を推進する中核的な団体として、さまざまな変化に対応するために、事業運営・経営のビジョンや目標を明確にし、その実現に向けた組織、事業、財政等に関する具体的な取り組みを明示する計画です。全体的視野に立って策定される中期計画として位置づけられ、それをもとに策定された単年度計画によって実行されます。

社協の戦略計画として、既存事業の見直しや新しい分野の事業を展開するとともに、その策定過程を通じて組織そのものを変革し、役職員の意識改革を図ります。また、社協の存在意義を社会にアピールし、住民や自治体等に対し説明責任を果たすものでもあり、このプロセスに『全職員』が参画することを通じ、人材育成にもつなげます。

3 発展・強化計画の位置づけ

社会福祉法人朝霞市社会福祉協議会（以下「本会」という。）では、地域住民の立場から地域福祉を推進していくため、地域の生活課題を明らかにし、その解決に向けた民間の自主的な活動や行動のあり方を示した「朝霞市地域福祉活動計画」（以下「地域福祉活動計画」という。）を策定しています。

「発展・強化計画」は、本会がこの地域福祉活動計画を堅実に推進していくために、法人の理念や目指すべき方向性を明確にし、具体的な取り組みを示した中期経営計画です。



4 第2期計画の期間

本計画の計画期間は、相互に連携する計画として、「第4期朝霞市地域福祉活動計画」と同じく、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間としています。

3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
第4期朝霞市地域福祉活動計画				
第2期発展・強化計画				

第2章 第1期計画の取組状況及び評価

1 第1期計画の概要

本会の使命である『誰もが安心して暮らせる福祉のまち「あさか」の実現』を達成するため、3つの経営理念を掲げ、その実現に向けて「組織体制の強化」「人材育成と専門性の向上」「財政基盤の強化」の3つの重点項目を設定し、本会の発展・強化に向けた行動計画に取り組んできました。

重点項目	大項目	小項目（行動計画）
組織体制の強化	運営基盤の強化	役員等の選出方法の再考 ◇役員等の選出方法の再考
		理事の研修体系および委員会の充実 ◇理事の研修体系の確立 ◇委員会の見直し
	運営体制の強化	組織運営体制の見直し ◇事務事業の見直し ◇職員の定数管理の検討
		総合相談体制の構築 ◇総合相談体制の構築
	事業強化	事業評価制度の導入 ◇事業評価制度の実施
		指定管理事業の継続的確保のための検討 ◇次期指定に向けての検討
人材育成と専門性の向上	人材育成の取り組み	目標管理体制の構築 ◇自己目標の設定及び評価 ◇目標管理体制の仕組みの構築
		職員提案制度の導入 ◇職員提案制度の導入
		職員研修制度の充実 ◇職員研修制度の充実
財政基盤の強化	資金計画の検討	中長期的資金計画の策定 ◇中長期的資金計画の策定
		経費削減の周知・徹底 ◇経費削減マニュアルの作成及び周知
	会員の加入促進	会員の加入促進およびPR活動 ◇新たな会員会費制度の検討・導入 ◇PR活動の充実
	収益事業の調査・研究	収益事業の調査・研究 ◇収益事業の調査・研究

2 第1期計画の総括

平成27年度から実施した第1期計画について、3つの重点項目ごとに取組状況を検証し、これまでの取組内容と成果、そこから生じた新たな課題を抽出しました。

第1節 組織体制の強化

取組状況及び成果
組織体制の強化では、組織の運営基盤や運営体制、事業の強化を目標に取り組んできました。 運営基盤の強化では、役員定数及び選出区分、委員会規程等の見直しを行いました。また、平成29年の社会福祉法の改正に伴い、理事・監事の意識の醸成として理事会が実質的な議論の場となるよう、研修会や理事会等の開催の都度、議事及び本会業務について意見や提案を求めることとしました。 運営体制の強化では、3課から5課体制への組織改編を機に事務分掌を見直し、総合相談支援係を新設し、住民に分かりやすく利用しやすいワンストップでの対応を可能にしました。また、「事務文書マニュアル」を作成し、事務事業の効率化を図りました。 事業強化では、事務事業評価制度を導入し、事業の目的や妥当性、有効性や効率性等の振り返りを行い、次年度の事業計画へ反映させる仕組みを作りました。また、継続的に指定管理事業を確保するために、平成29年度からの指定管理事業申請における課題や問題点の抽出を行い、併せて、令和4年度からの次期指定管理者申請に向け、現状と課題の抽出、市担当課との協議、検討を進める等、早期の取組み開始につなげました。

課題
組織の運営体制の強化では、本会の執行機関・議決機関である理事会や評議員会等において、より活発な議論や提案が行われるよう引き続き意識の醸成が必要です。さらに日頃からの関係性の構築や特定の議案について分かりやすく提案する等、見直しを図ることが必要です。 運営体制の強化では、総合相談支援係を新設しましたが、本会内外に関わらず、ワンストップの相談窓口として浸透させていくことが必要です。また、組織体制を5課体制に改編したことで各業務の専門性は向上しましたが、他部署の業務が見えなくなってきました。地域福祉活動計画の取り組みなどを通じた横のつながりや情報共有機能の強化を図り、職員一人ひとりが本会職員としての自覚や意識を高めていく必要があります。 事業強化では、各部署で毎年度実施している利用者満足度調査の結果を事業にどのように反映させているかを可視化する仕組みの構築が必要です。また、事務事業評価制度についても企画委員会の意見や提案を受けて、事業計画や予算に適正に反映させる等、計画的に推進していく必要があります。継続的な実施による評価や方針と合わせて、利用者ニーズに応えられるサービスの質の向上や適正な事業を実施していくことが課題となっています。

第2節 人材育成と専門性の向上

取組状況及び成果

目標管理体制の構築では、自己目標の設定及び評価に向けて「わたしの目標設定シート」を作成し導入しました。また、社協職員が身につけるべき共通のスキル等を示した「社協職員基礎力チェックリスト」は、目標設定のための参考及び補完する資料としました。さらに、目標を設定した際の上司面談と自己評価を導入し、仕組みの構築に向けて枠組みづくりを行いました。

職員提案制度の導入は、現在は制度によらず各部署で実施できていると評価し、検討を終了しました。

職員研修制度の充実では、研修制度体系化のための研修履歴調査を総務係にて実施しました。また、各部署における効果的な研修情報の共有及び活用を進め、人材育成並びに組織体制の強化を図るため、当初は計画になかった復命・伝達研修体制の運用を実施したほか、法人内で実施した新規採用職員研修の充実にもつながりました。

課題

目標管理体制の構築では、チェックリストの見直しも含め、目標設定及び評価の定着化を図り、運用方法や運用サイクル等の仕組みの構築に継続的に取り組む必要があります。

職員研修制度の充実では、研修制度体系化のための研修履歴調査を実施しましたが、それを活用した研修制度の体系化、研修計画の整備とその充実を図る必要があります。

また、法人や各部署が必要とする人材像や能力、スキルの明文化を図り、自己啓発の支援方法を検討する必要があります。

第3節 財政基盤の強化

取組状況及び成果

経費削減の周知・徹底では、経費削減マニュアルを作成し、組織内で共有するとともに、職員の意識づけを目的に、経費削減チェックリストを各部署で継続的に実施するなど無駄の削減に努めました。

会員の加入促進、収益事業の調査・研究では、社協会員会費制度と収益事業について担当課との意見交換や職員へのアイデア募集等を行い、多くの住民の目に留まるように公用車へのポスター掲示や「はあとびあふれあい祭り」における社協ブース出展などの社協PRに取り組みました。また、自動販売機の設置の呼びかけに対し、市内企業にご協力をいただくことができました。

課題

経費削減の周知・徹底の取り組みでは、経費削減の内容が全部署統一になっていたため、部署によってはチェック項目の内容が部署の実情に合わず、全部署での実施ができませんでした。次期計画では、この取り組みが自分たちの仕事にどう結び付くのかを理解できるよう職員に丁寧に説明し、改めて全部署でチェックリストを作成し、実施していく必要があります。併せて、契約の一本化やペーパーレス化など、組織全体で無駄を省くための効果的な取り組みについて検討・実施が必要です。

会員会費や寄附金、募金等の自主財源については、集め方や方法論に特化して考えるのではなく、職員の意識や捉え方を変え、地域の生活課題に即した新たな取り組みを創出するとともに、地域住民が自分たちのため、地域のために募金が活用されると実感できるような仕組みを作ることが必要です。そのためには、地域住民から理解や共感が得られるよう、課題解決のための取り組みの「見える化」を図り、社協の認知度を上げるとともに、外部研修の参加、外部講師を招いての職員研修を実施するなど、職員の意識の醸成や育成が必要です。

3 職員アンケートから見た課題

(1) 組織

- 法人として戦略的なPR活動
- 職員の意識の醸成
- Twitter、ホームページのさらなる活用
- アーシャ♥るくるんの積極的な活用
- 広報課の設置
- 迅速な対応のため、プロジェクトチームへの権限の移譲
- 理事・評議員とともに選出団体・関係機関等との連携強化
- 課・所長会議、部会や委員会で話し合われた内容の職員への周知
- 現場の声を活かす組織体制

(2) ヒト（人材）

- 職員のモチベーションを引き出す人材育成力の向上
- 社内外研修（専門分野）の充実
- 業務内容について自分の思いを伝える場の増加
- 組織的に一貫した人材育成システムの整備
- コミュニケーションの機会の増加
- キャリアパスの仕組みの整備
- 異動に関する自己申告制度の導入
- 専門的能力を活かせる職員配置
- 専門分野に精通する職員の育成

(3) カネ（財政）

- 無駄をなくすため、法人・課・係での一括購入
- 職員のコスト意識の醸成
- 新たな取り組みによる自主財源の確保
- 募金活動の見直し
- 会員の増加
- 職員の意識向上
- 会員増加に向けた手段の検討

4 第2期計画に向けて

第1期計画では、前述のとおり「組織体制の強化」「人材育成と専門性の向上」「財政基盤の強化」の3点を重点項目とし、本会の運営体制の強化を図ることに加え、使命や経営理念を明確に示しました。

第2期計画策定に当たっては、第1期計画の総括及び職員による現状分析（アンケート）を行い、その結果から具体的な取り組みを設定しています。

第3章 第2期計画の体系

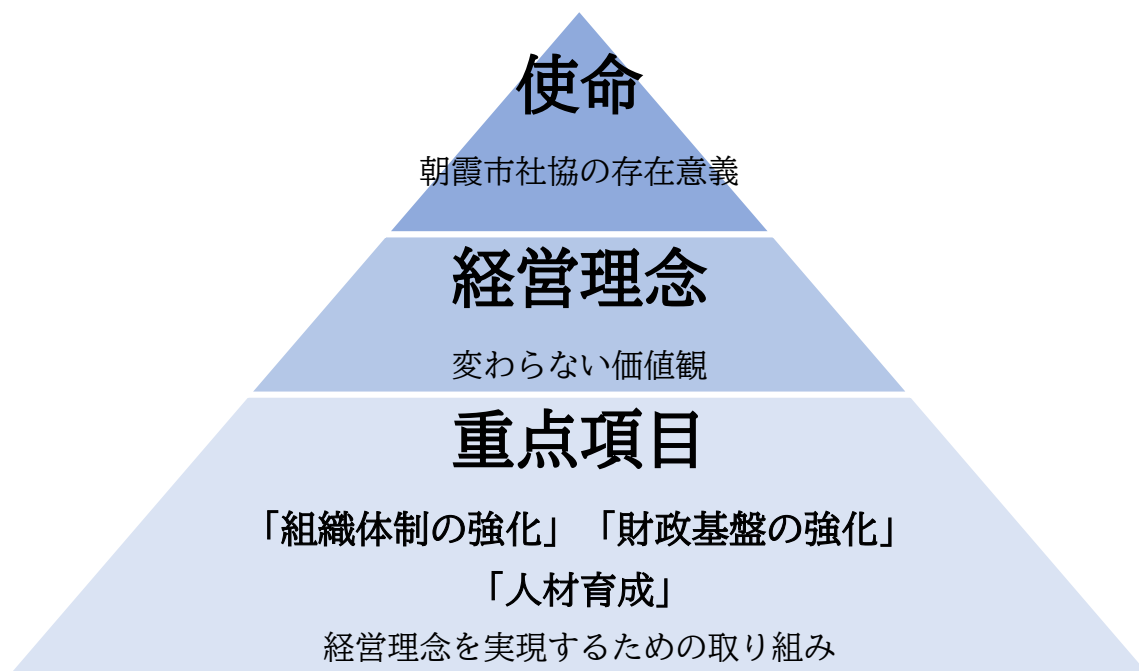
1 第2期計画の構成

第1期計画における本会の使命と経営理念は、平成15年3月に定められた全国社会福祉協議会の「市区町村社協経営指針」（以下「経営指針」という。）に基づき定めました。

その後、全国社会福祉協議会が、令和2年7月に市区町村社協がこれまでに取り組んできた経験と実績を踏まえ、また、時代の変化に合わせて、具体的な戦略を持って経営に取り組むことを目的として、経営指針の改定を行いました。

これに伴い、本会としても第2期計画の策定に当たり、使命と経営理念の見直しを行いました。

重点項目は、使命及び経営理念を達成するための5年間における、経営や組織基盤の強化に関する重点的、具体的な取組内容であり、計画の進行管理を行いながら、定期的に見直しをしていきます。



2 使命

使命	ともに生きる豊かな地域社会「あさか」の実現
----	-----------------------

地域の生活課題を持つ人の課題解決をすべての地域住民が「我が事」として捉え、地域社会全体で「丸ごと」解決に当たり、その人らしく生きがいを持って暮らせる地域社会の実現が求められています。

本会は、こうした地域づくりを進めるため、地域福祉を推進する中核的な団体として、地域住民及び福祉組織・関係者と協働のもと、地域生活課題の解決に取り組み、誰もが支え合いながら安心して暮らすことができる『ともに生きる豊かな地域社会「あさか」の実現』を目指します。

3 経営理念

本会は、この使命を達成するため、以下の経営理念に基づき事業を展開します。

① ともにつくろう！あさかのまち

～ 地域住民を主体とした『ともに生きる豊かな地域社会「あさか」の実現』 ～

地域福祉を推進するためには、地域のあらゆる関係者の参加と協働のもと、地域住民の立場に立って地域生活課題を共有しながら、地域住民が主体的に地域生活課題について考え、できるだけ身近な地域の中で解決できる体制や仕組みを作っていくことが必要です。

また、すべての人がかけがえのない存在として尊ばれ、差別や排除されたりすることなく社会生活の中でともに支え合い、一人ひとりが生きる喜びを感じることができるよう、「ともに生きる力」を育み、地域福祉の人材を育成していくことが必要です。

さらには、地域社会が持続可能であることが地域福祉の基盤として不可欠であり、地域福祉を推進することにより生活の質の向上や地域の活性化を図ることが求められています。

こうした点を踏まえ、地域住民やボランティア、民生委員・児童委員、社会福祉法人や福祉施設、NPO法人や企業などの地域のあらゆる団体や組織の相互理解と協働により、誰もが支え合いながら安心して暮らすことができる『ともに生きる豊かな地域社会「あさか」の実現』を目指します。

② つなげよう！つながろう！あさかのまち

～ 地域に根ざした利用者本位の福祉サービスや包括的な支援体制の実現 ～

複合化・多様化した地域生活課題に応え、個人の尊厳の保持を基盤とした自立支援や利用者の生活状況等を把握するとともに、制度や福祉サービスの挟間にあるニーズに寄り添うためには、地域住民のより身近な地域において、地域生活課題を包括的に受け止めることが必要です。

誰もが地域社会の一員として尊厳を持った生活が送れるよう、地域住民の主体的な取組みと地域の医療や保健、就労、住まい、司法、産業、教育、権利擁護、多文化共生、防犯・防災などの幅広い福祉組織・関係者の協働による包括的な支援体制の構築を目指します。

③考えよう！あさかのまち

～ 地域生活課題に基づく新たな事業への取り組み ～

社会の変化とともに地域の福祉課題は多様化しており、日ごろの活動を通じて地域生活課題を把握するとともに、地域全体の課題として提起し、多様な事業展開に結び付けることが求められています。

地域福祉を推進する団体として、社会的孤立を共通の背景として、制度の挟間にある課題を含め、常に事業展開を通じて地域生活課題をとらえ直し、多分野・多機関等と連携・協働し、新たな福祉サービスや活動に取り組みます。

本会は、以上の①②③の各経営理念を実現するため、変化の激しい環境の中で、地域社会に責任をもって貢献するとともに、地域福祉を推進する中核的な団体として、その役割を十分に発揮できるよう、組織の理念や目的、目標、体制、規範などの内部統制の強化を図り、組織基盤や財政基盤をより強化し、持続可能で責任ある自律した経営を目指します。

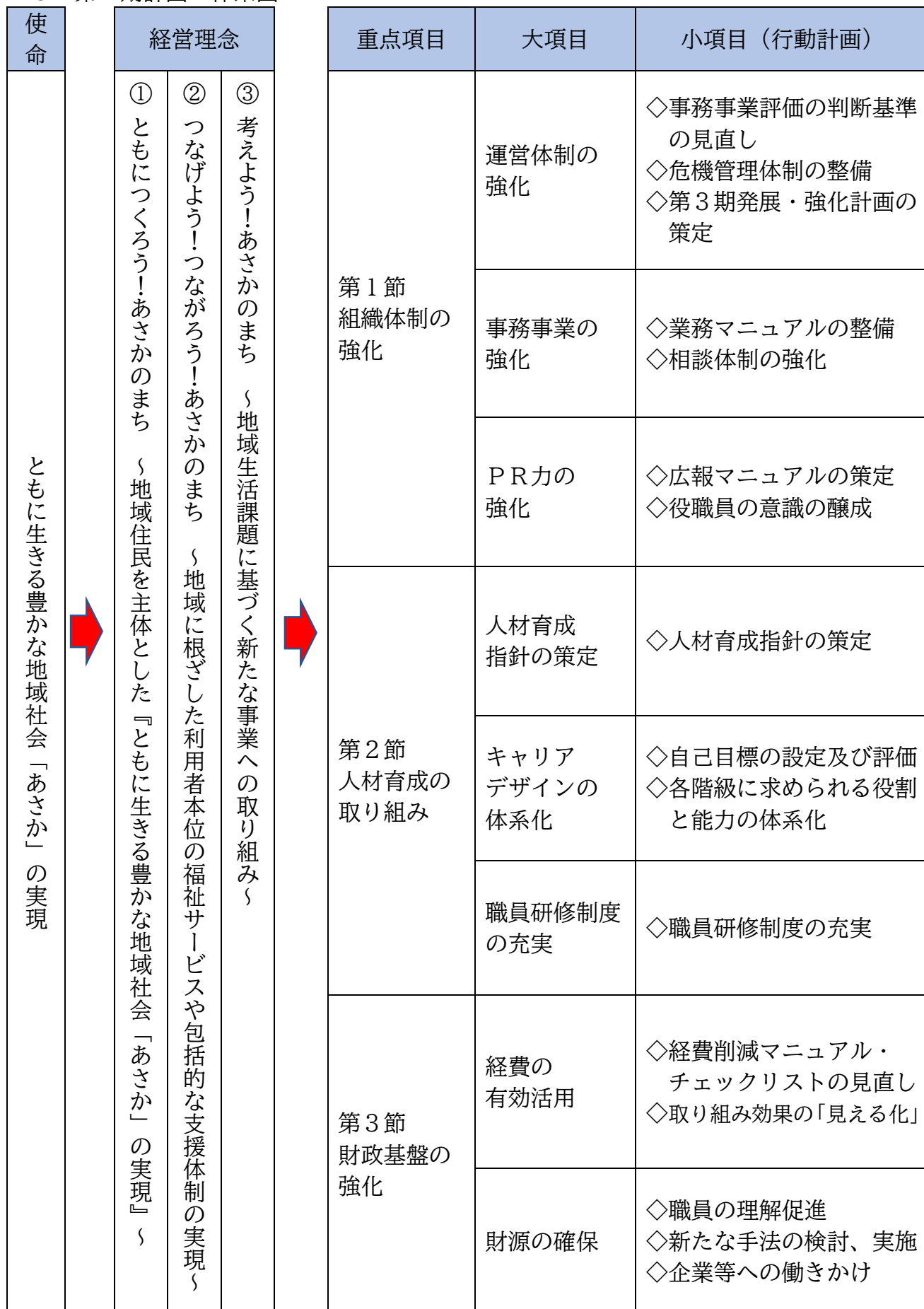
4 重点項目

第1期計画で示した「運営方針」は、全国社会福祉協議会が示す「社協職員行動原則」に基づき、本会職員のあるべき姿、目指すべき方向性を明確に示したものとなっているため、第2期計画では、重点項目の第2節「人材育成の取り組み」で策定する人材育成指針に組み入れ、引き続き、本会職員のあるべき姿、求められる職員像として位置付けていきます。

第2期計画策定に当たっては、本会の使命及び経営理念を実現するため、前章の第1期計画の総括と職員による現状分析（アンケート）に加え、近年の社会情勢、行政や全国社会福祉協議会の経営指針等を踏まえ、本会が取り組むべき課題を抽出してきました。

それらの課題を改めて整理した結果、第1期計画の重点項目である「組織体制の強化」、「人材育成と専門性の向上」、「財政基盤の強化」の3つのポイントに集約されたことから、第2期計画では、引き続き、この3つのポイントを重点項目として位置付け、本会の使命及び経営理念の実現に向けて、組織の改善、強化に取り組みます。

5 第2期計画の体系図



第4章 具体的な取組み

1 組織体制の強化

(1) 運営体制の強化

第1期計画で制度化し継続的に実施してきた事務事業評価により、本会における事務事業の趣旨や目的を明確にし、事業の改廃や縮小、又は新たな事業の創設など、効果的で効率的な事業の実施や職員の意識の醸成につながりました。

しかしながら、指定管理事業や委託事業を含め、継続的かつ安定的に事業を運営していくには、事務事業評価の更なる見直しを行い、事業計画に反映させ、より一層、住民や利用者ニーズに応えられるよう、サービスの質の向上を図る必要があります。

一方で、近年、数十年に一度と言われる大規模災害が全国各地で頻発しており、また、新型コロナウイルス感染症の影響により新たな生活様式が求められる中で、緊急時における継続的かつ安定的な法人運営が求められるようになっていきます。

本会においても、災害ボランティアセンターの開設や施設利用者の安全の確保、市との協定に基づく福祉避難所の運営協力など、緊急時に求められる役割は大きなものとなっており、行政や関係機関との連携が必要不可欠な状況となっています。

このような状況下において、緊急時に本会が継続的かつ安定的に事業を運営していくために策定する事業継続計画（BCP）を災害の規模に関わらず適切に実行できるよう、日常の訓練はもちろんのこと、職員の意識の醸成を含め、常に見直しを図っていくことが必要です。

No.	行動内容	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
1	事務事業評価の判断基準の見直し	見直し・実施				
2	危機管理体制の整備	調査・見直し	実施			
3	第3期発展・強化計画の策定				策定	

(2) 事務事業の強化

本会の使命である『ともに生きる豊かな地域社会「あさか」の実現』に向けて、地域福祉活動計画に基づき地域福祉を推進するとともに、指定管理事業や委託事業など多岐にわたる業務を行う中、サービスの質を低下させずに、組織の強みを最大限に発揮しながら、住民のニーズに応えていくことが求められています。

事務事業評価の実施により、継続的な事務事業の見直しを行う一方で、各部署における業務量の差や入退職による人材、人員不足等の課題が生じているのが現状であり、サービスの質の向上や効果的かつ効率的に事業強化を図っていくためには、人材育成を含め、組織的にも各業務別においても業務の効率化、標準化を図っていくことが必要です。

また、相談支援については、関係法令の改正や社会福祉制度の見直し、本会の事業の拡大等により、相談件数は年々増加しています。

地域住民のあらゆる地域生活課題を受け止め、把握し、地域支援に結び付けるためには、すべての職員が日常業務を通じて、生活課題の発見と問題解決を意識し、必要に応じて支援のネットワークにつなげることが必要です。

第2期計画では、住民にとって分かりやすく相談しやすい総合相談体制をさらに強化し、組織的な対応能力の向上を図るための方策を研究・検討していきます。

No.	行動内容	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
1	業務マニュアルの整備	検討・策定	策定・実施	実施	実施	実施 (見直し)
2	相談体制の強化	調査・研究 (実施)				

(3) PR力の強化

本会の使命である『ともに生きる豊かな地域社会「あさか」の実現』を達成するためには、より一層、住民の理解と参加が必要となります。福祉の啓発を含め、社協とその活動を多くの方に知っていただくPR活動は、本会の組織体制の強化を図るうえで基盤となる活動であると言えます。

また、情報を必要としている人が必要な時に必要な情報を得ることができるよう、対象者や内容により、手法を変えて情報を発信することが求められています。

認知度が低い現状を打開し、社協活動のより一層の充実を図るためには、担当部署や一部の職員だけではなく、組織を挙げて役職員一丸となって戦略的かつ積極的なPR活動に取り組む必要があります。

No.	行動内容	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
1	広報マニュアル の策定	調査・検討	策定	実施		
2	役職員の意識の 醸成	調査・検討	実施			

2 人材育成の取り組み

(1) 人材育成指針の策定

本会の使命及び経営理念を具現化し、朝霞市の地域福祉を推進していくためには、職員の育成・定着は不可欠なものであり、法人として求める、期待する職員像と目指すべき職員像を明確にするとともに、それを実現するための手法や考え方をまとめた人材育成指針を新たに定めることが必要です。

まずは、職員一人ひとりが目指す職員像をイメージし、それに向かって意欲を持って成長していくとともに、その成長を支えるために組織が一体となって人材育成に取り組む体制の整備に努めます。

また、併せて職員の育成とともに働きやすく、やりがいの感じられる、風通しの良い職場づくりについても取り組みます。

No.	行動内容	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
1	人材育成指針の策定	調査・検討	策定	実施	実施	実施 (見直し)

(2) キャリアデザインの体系化

職員が自らの将来（キャリアデザイン）を思い描けるよう各階級に求められる資質や役割、技術、スキル等を体系化します。

また、職員一人ひとりの自己実現、キャリアアップを支援するために、職員が働く意義や目標を確認できるよう定期的な個別面談を実施する等のコミュニケーションを図り、目標管理のための取り組みを推進します。

① 目標管理体制の推進

第1期計画から継続して、「わたしの目標設定シート」に基づき、職員一人ひとりが自らの能力の向上を図り、また、個々に目標を立て、達成に向けての取り組みを意識しながら、業務を遂行していく意識の醸成を図ります。

② 各階級に求められる役割と能力の体系化

本会の職員として共通に身に付けるべき能力や姿勢・知識を整理し、明確に提示するとともに、それぞれの職位の位置づけや責任、求められる役割を担うために必要となる能力や知識などを階層別に体系化することにより、職員の計画的な自己啓発につなげます。

No.	行動内容	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度	
1	自己目標の設定 及び評価	実施					(見直し)
2	各階級に求めら れる役割と能力 の体系化	検討・準備 (実施)					(見直し)

(3) 職員研修制度の充実

本会職員は、日々のOJT（日常の仕事を通じた研修）を中心とした研修計画に基づく取り組みの実践などを通じて成長することで、社協職員として自覚を持って行動し、自らの役割・職責を果たすことが求められます。その実現のためには、自らのキャリアについて中・長期的な視点から考え、能力開発に向けた行動や専門性の発揮に結び付けることが必要です。

一方で、組織は職員の人材育成の推進に責任があります。職員が、「本会は人材育成に力を入れている組織」と感じ、「組織から期待されている」「自分が成長している」と実感できるよう、そして、実務能力や専門知識を身につけることで、「自信」と「やりがい」を持って業務に取り組むことができるよう、組織は職員一人ひとりの能力開発やキャリア形成につながる取り組みを行う必要があります。

また、社協は、変化する住民の福祉ニーズに即応しなければなりません。本会職員も既存の業務に精通するだけでなく、福祉という領域に縛られない広い視野と多様な視点を持ち、新しい課題に取り組める知識や企画力が求められています。

こうした状況に対応していくため、これまでの研修体系を見直し、時代に即した研修を実施できるよう年度ごとの研修計画を整備し、充実を図ります。

No.	行動内容	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
1	職員研修制度の充実	検討・準備 (研修計画の見直し)	実施 (研修計画の見直し)			

3 財政基盤の強化

(1) 経費の有効活用

昨今の厳しい財政状況の中で本会が安定した経営を行うためには、全職員がコスト意識を持ち、組織全体で経費削減に取り組んでいく必要があります。

第2期計画においては、第1期計画で作成した「経費削減マニュアル」の見直しとともに、サービスの質を高めつつ、いかに限られた財源を有効的かつ効果的に活用するかを意識しながら、部署ごとに経費削減チェックリストの削減項目を設定し、それぞれ目標を立てて取り組んでいきます。

また、「取り組みの報告⇒評価⇒新たな目標の設定」というサイクルでこの取り組みの効果を「見える化」し、職員の経費削減に対する意識の醸成を図ります。

No.	行動内容	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
1	経費削減マニュアル・チェックリストの見直し	見直し・実施				
2	取り組み効果の「見える化」	検討・準備	実施			

(2) 財源の確保

本会では、制度やサービスの狭間の問題を解決するために、会員会費や寄附金、募金といった自主財源を原資にして独自事業に取り組んでいますが、残念ながら、これらの自主財源は、近年いずれも減少傾向をたどっています。

第1期計画では、会員会費や募金等の自主財源をどう集めるかについて検討してきましたが、第2期計画においては、募金や寄附に対するこれまでの職員の意識や捉え方を大きく転換し、地域の生活課題に即した新たな取り組みを創出するとともに、地域住民が自分たちのため、地域のために募金が活用されていると実感し、理解や共感を得ることができるよう、課題解決のための取り組みの「見える化」を積極的に図ることが必要です。

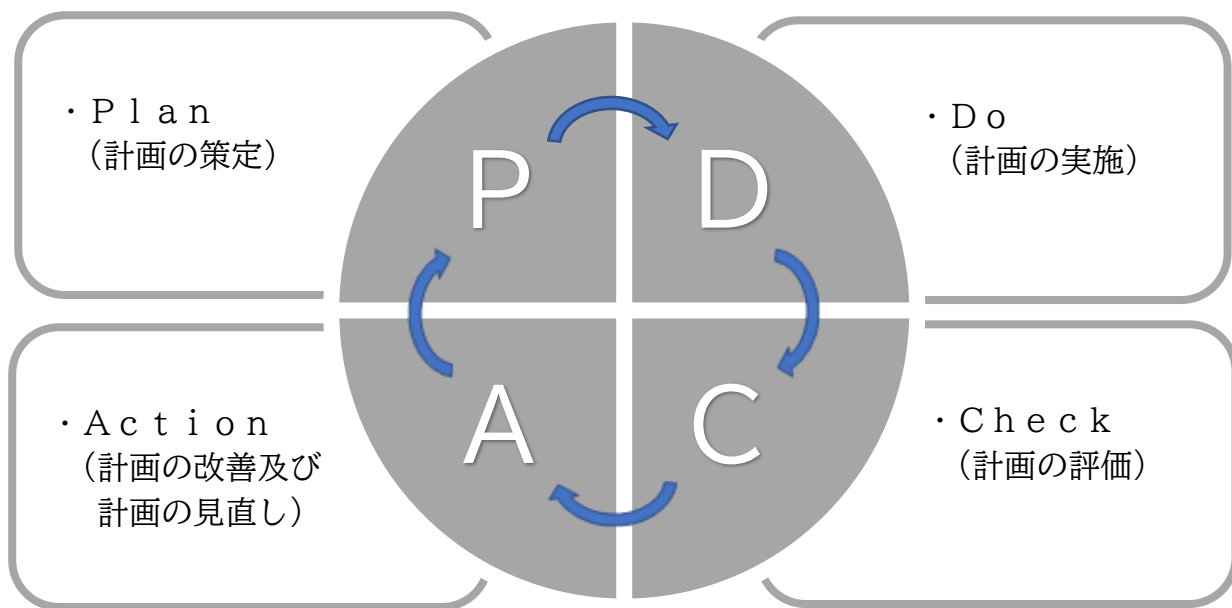
地域住民に本会の取り組みをしっかりと広報宣伝することにより、本会の認知度を上げるとともに、募金活動への理解につなげていきます。

No.	行動内容	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
1	職員の理解促進	外部研修の検討・準備(実施)	内部研修の検討・準備(実施)			
2	新たな手法の検討、実施	検討	担当課への提案(実施)			
3	企業等への働きかけ	検討・準備	実施			

第5章 計画の進行管理・策定

1 第2期計画の進行管理

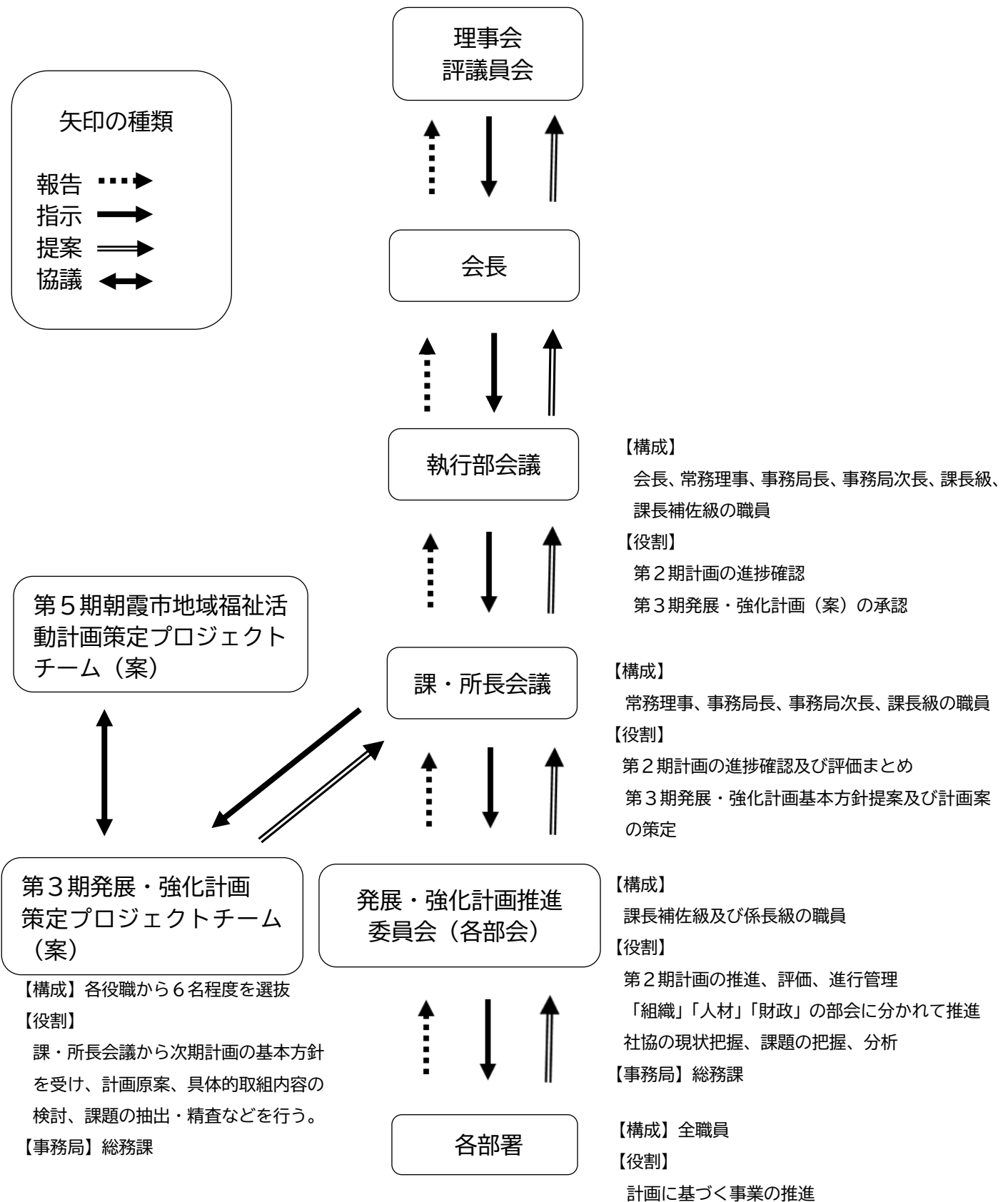
第2期計画の進行管理はPlan（計画）、Do（実施）、Check（評価）、Action（改善）を繰り返すPDCAサイクルにより行います。



推進体制

第2期計画を推進するためには、課・所長会議（常務理事、事務局長、事務局次長、各課所長）にて、計画の進行管理を行うとともに、各部署から集まった推進委員（課長補佐、所次長、専門員、係長、主査）が計画を推進します。

2 計画の進行管理・策定の体制



第6章 発展・強化計画策定の歩み

1 発展・強化計画推進委員会・策定部会会議開催状況

推進 委員会	策定 部会	回 数	開 催 日	内 容
○		第1回	令和元年 9月12日	・推進委員会委嘱状の交付 ・委員長・副委員長の互選 ・平成30年度までの取組み報告 ・今後のスケジュールについて
	○	第1回	令和元年11月13日	・策定部会長・副部会長の選出 ・今後のスケジュールの確認 ・職員アンケートの内容①
	○	第2回	令和元年11月20日	・職員アンケートの内容②
	○	第3回	令和元年12月 4日	・職員アンケートの内容③ ・策定部会開催日程の確認
	○	第4回	令和元年12月11日	・職員アンケートの内容④ ・各部会の意見集約
	○	第5回	令和2年 1月29日	・職員アンケートの集計① ・集計書式及び報告方法の検討
	○	第6回	令和2年 2月19日	・職員アンケート集計作業②
	○	第7回	令和2年 3月 4日	・職員アンケート集計作業③ ・意見の集約、集計結果書式確認
	○	第8回	令和2年 3月18日	・職員アンケート集計作業④ ・意見の集約
	○	第9回	令和2年 4月22日	・職員アンケート集計結果報告 ・課題の優先順位を検討（ヒト） ・キーワードごとに順位付け①
○		第2回	令和2年 4月27日	・推進委員会委員退任報告 ・令和元年度評価及び 令和2年度取組内容 ・第2期計画の策定状況の報告
	○	第10回	令和2年 5月14日	・課題の優先順位を検討（カネ・組織） ・キーワードごとに順位付け②
	○	第11回	令和2年 5月27日	・課題の優先順位を確認
			令和2年 6月 8日	課所長会議 ・職員アンケート課題一覧表配布 （取り組むべき課題順位表）
	○	第12回	令和2年 6月10日	・第2期計画策定の進め方確認 ・課所長会議での説明内容確認
			令和2年 6月22日	課所長会議 ・取り組むべき課題の優先順位を決定

推進 委員会	策定 部会	回 数	開 催 日	内 容
	○	第 1 3 回	令和 2 年 6 月 2 5 日	・ 課所長会議の振り返り ・ 計画策定の方針を検討
	○	第 1 4 回	令和 2 年 7 月 8 日	・ 職員アンケート以外の課題の検討 ・ 策定部会のスケジュールの確認
	○	第 1 5 回	令和 2 年 8 月 1 2 日	・ 計画の構成見直し① ・ 各章の項目、内容の検討
	○	第 1 6 回	令和 2 年 8 月 2 6 日	・ 計画の構成見直し②、書式確認 ・ 他市社協の計画を確認 ・ 各項目作成者担当決め
	○	第 1 7 回	令和 2 年 9 月 7 日	・ 各章の素案確認① 目次、第 1 章、第 3 章
	○	第 1 8 回	令和 2 年 9 月 2 3 日	・ 各章の素案確認② 目次、第 1 章、第 3 章
	○	第 1 9 回	令和 2 年 1 0 月 6 日	・ 各章の素案確認③ 第 2 章、第 4 章、第 5 章
	○	第 2 0 回	令和 2 年 1 0 月 2 0 日	・ 各章の素案確認④ ・ 今後の策定スケジュール確認
			令和 2 年 1 0 月 2 9 日	執行部会議 ・ 第 2 期計画（案）を提示
			令和 2 年 1 1 月 1 0 日	課所長会議 ・ 第 2 期計画（案）の修正①
	○	第 2 1 回	令和 2 年 1 1 月 1 0 日	・ 第 2 期計画（案）の修正箇所確認①
			令和 2 年 1 1 月 2 6 日	総務・財政委員会 ・ 第 2 期計画（案）報告
			令和 2 年 1 2 月 7 日	課所長会議 ・ 第 2 期計画（案）の修正②
	○	第 2 2 回	令和 2 年 1 2 月 9 日	・ 第 2 期計画（案）の修正箇所確認② ・ 職員への進捗状況報告の内容確認
	○	第 2 3 回	令和 2 年 1 2 月 2 3 日	・ 第 2 期計画（案）の修正箇所確認③ ・ 今後の策定スケジュール確認

2 発展・強化計画推進委員会委員名簿

朝霞市社会福祉協議会発展・強化計画推進委員会委員名簿

	所 属	役 職	氏 名	部 会				備 考
				組 織	人 材	財 政	策 定	
1	総務課	課長補佐	柴 田 一 彦	●			○	総務係長兼務
2		専 門 員	古 谷 敦		○		○	施設管理係長兼務
3	地域福祉 推進課	課長補佐	松 本 麻 紀	○				総合相談支援係長兼務
4		主 査	釧 持 彰 博			○		総合相談支援係主査
5	高齢者・ 児童福祉課	課長補佐	栗 原 智 行		○			児童福祉係長兼務
6		係 長	芳 野 恵 一			●		高齢者福祉係長
7		主 査	澤 田 和 則			○		児童福祉係主査
8	あさか 福祉作業所	所 次 長	安 齋 みどり			○	○	生活支援係長兼務
9		専 門 員	上馬場 徹		●			就労支援係長兼務
10		係 長	横 山 賢 臣			○		管理係長
11	はあとぴあ 福祉作業所	所 次 長	岩 永 久仁子	○				
12		専 門 員	堀 内 義 典			○	●	就労支援係長兼務
13		係 長	赤 澤 尚 枝		○			生活支援係長

【任期：令和元年9月1日～令和3年3月31日】

●部会長

※再任用職員除く

※策定部会は、組織・人材・財政の各部会から選出。

3 発展・強化計画推進委員会設置要綱

朝霞市社会福祉協議会発展・強化計画推進委員会設置要綱

令和元年9月1日

(設置)

第1条 朝霞市社会福祉協議会発展・強化計画（以下「発展・強化計画」という。）の策定及び推進に必要な事項について検討するため、朝霞市社会福祉協議会発展・強化計画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事業)

第2条 委員会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 発展・強化計画の策定の検討に関すること。
- (2) 発展・強化計画の推進の検討に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、社会福祉法人朝霞市社会福祉協議会会長（以下「会長」という。）が必要と認めること。

(組織)

第3条 委員は、課長補佐、所次長、専門員、係長及び主査の職にある者の中から、会長が委嘱する。

2 委員が前項に規定する職以外の職に異動した場合は、委員の職を解く。

3 委員数は、その都度会長が必要と認める人数とする。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長1人及び副委員長1人を置くものとし、委員の互選によってこれを定める。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(任期)

第5条 委員の任期は、3年を超えない範囲で会長が定める。ただし、再任を妨げない。

2 委員が解職された場合において、新たに補欠委員を委嘱した場合の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第6条 会議は、委員長が招集し、その議長となる。

2 委員長は、会議の運営上必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、意見を聞くことができる。

(報告)

第7条 委員長は、会議における検討結果を、必要に応じて、会長に報告する。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、総務課総務係において処理する。

(雑則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

1 この要綱は、令和元年9月1日から施行する。

2 この要綱の施行後、最初に委嘱した委員の任期は、第5条の規定にかかわらず、令和3年3月31日までとする。

第7章 参考資料

1 社協職員行動原則（全社協）

【社協職員行動原則-私たちがめざす職員像-】

平成23年5月18日全国社会福祉協議会地域福祉推進委員会

社会福祉協議会は、その法定化以来、住民主体による地域福祉の推進をめざし、制度だけでは対応しづらい様々な福祉問題に対して福祉サービスや相談援助などの個別支援と地域における協働による解決を重視して、住民が主人公となる社会福祉のあり方を追求してきました。

私たちは、社会福祉協議会法定化60周年を期に、これまで築き上げてきた社協職員としての価値観や使命感を「社協職員行動原則」として共有し、誇りをもって行動します。

【尊厳の尊重と自立支援】

1. 私たちは、人々の尊厳と自己決定を尊重し、その人が抱える福祉問題を解決し、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。
 - 人々の尊厳と基本的人権を尊重し、援助を必要とする人が心豊かに地域社会の一員として生活が継続できるよう支援します。
 - 個別の支援にあたっては、常に相手の立場に立ち、その人らしく生活できるように自己決定を尊重し、自立に向かうよう支援します。

【福祉コミュニティづくり】

2. 私たちは、住民が身近な地域における福祉について関心を持ち、福祉活動に参加する住民主体による福祉コミュニティづくりをめざします。
 - 様々な機会を通じて、住民が身近な地域で相互に交流し、また地域の福祉問題に目を向け、話し合いや学び合う場づくりをすすめ、自らも積極的に参加します。
 - 住民自らが身近な地域において支え合いや支援活動に参加する福祉コミュニティづくりを意識的、計画的に取り組めます。

【住民参加と連携・協働】

3. 私たちは、住民参加と地域の連携・協働により業務を行なうことを心がけ、地域に根ざした先駆的な取り組みを応援し、地域福祉を推進する実践や活動を広げます。
 - 社協が住民組織、社会福祉施設、民生委員・児童委員、ボランティアやNPOなどあらゆる地域の関係者による地域福祉をすすめる協働・協議の場（プラットフォーム）をつくる役割があることを理解し、あらゆる業務において、住民参加と地域における多様な組織や活動との連携・協働を心がけます。
 - 地域の先駆的な取り組みを発掘・応援し、また、福祉活動に取り組む人々の育成に努め、地域福祉を推進する活動や実践を広げます。

【地域福祉の基盤づくり】

4. 私たちは、福祉課題を地域全体の問題として捉え、新たな事業や活動の開発、提言活動や計画づくりの取り組みに積極的に関わり、地域福祉の基盤づくりの役割を担います。
 - 地域の実情を常に把握し、そこで捉えた福祉課題を地域全体の問題として捉え、先駆性をもって事業や活動の開発や改善に取り組み、さらに提言活動や改善運動を行い問題解決に向けたアクションにつなげます。
 - 地域福祉計画、地域福祉活動計画の策定などの機会を捉え、福祉・保健・医療の連携によるよりよい制度づくりや地域福祉の財源づくり、福祉コミュニティの実現など地域福祉の基盤づくりの取り組みに積極的に参画します。

【自己研鑽、チームワーク、チャレンジ精神】

5. 私たちは、自己研鑽を重ね、職員同士のチームワークと部署間の連携をすすめ、チャレンジ精神をもって業務を遂行します。
 - 社協職員としての自覚を持ち、自己研鑽に努め専門性を高めます。また、職員同士と部署間の情報共有に努め、互いの役割を認識し協働しあえる環境をつくり、チームワークにより業務を遂行します。
 - 常に地域の福祉問題に目を向け、チャレンジ精神や先駆性をもって業務をすすめます。また、自らの業務の評価と改善に努め、コスト意識をもって効果的で効率的な業務を遂行します。

【法令遵守、説明責任】

6. 私たちは、法令を遵守し、自らの組織や事業に関する説明責任を果たし、信頼され開かれた社協づくりをすすめます。
 - 関係法令の遵守はもちろん、社会的規律や職場内ルールに則った行動をします。
 - 職務上知り得た個人情報、関係法令に基づき適切に対応します。また、プライバシーを尊重し、関係者との情報共有の際には、定められた手続きに基づき適切に対応し、その秘密を保持します。
 - 住民や関係者に対して、社協の業務について十分な説明責任を果たすとともに、情報公開に努めます。

2 役員等選出区分一覧

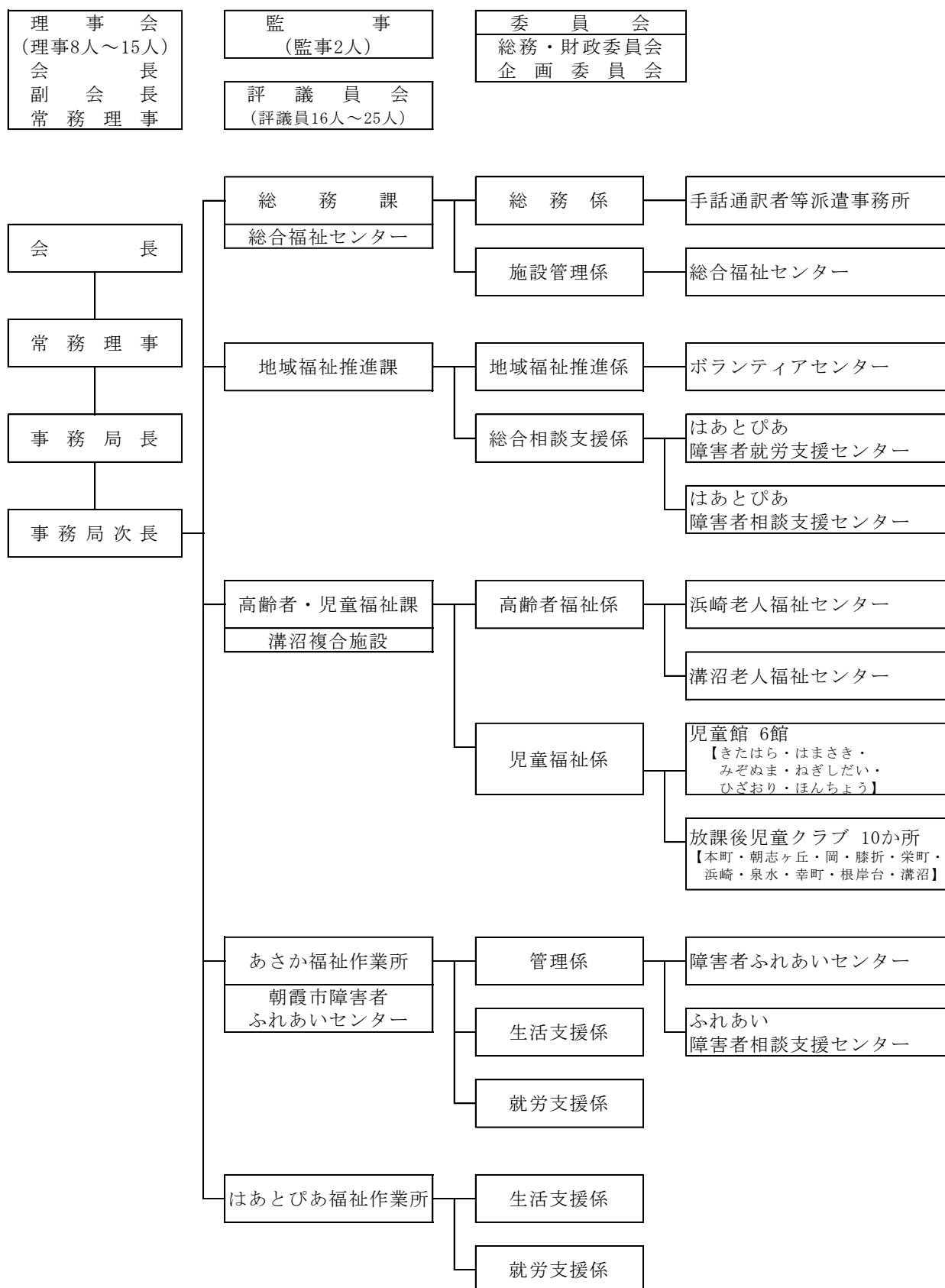
組織構成	理 事		監 事		評 議 員	
	選出団体	人数	選出団体	人数	選出団体	人数
1 住民代表的な性格の強いもの	自治会連合会	1			自治会連合会	1
					商工会	1
					農業協同組合	1
2 福祉専門機関団体的性格の強いもの	民生委員児童委員	1			福祉関係行政	2
	福祉施設	1			民生委員児童委員	1
	ボランティア団体	1			社会福祉施設	1
					地域包括支援センター	1
					ボランティア団体	4
3 当事者団体的性格の強いもの	障害者団体	1			障害者団体	1
	老人クラブ連合会	1				
4 福祉関連分野機関・団体	社会奉仕団体	1			教育委員会	1
					保健衛生団体	1
					人権擁護委員会	1
					保護司会	1
					社会奉仕団体	3
5 学識経験者	学識経験者	3	学識経験者	2	学識経験者	2
合 計		10		2		22

□第 28 期理事・監事：令和元年 6 月 20 日～令和 3 年 6 月の定時評議員会終結の時まで

□第 27 期評議員会：平成 29 年 4 月 1 日～令和 3 年 6 月の定時評議員会終結の時まで

3 朝霞市社会福祉協議会組織図

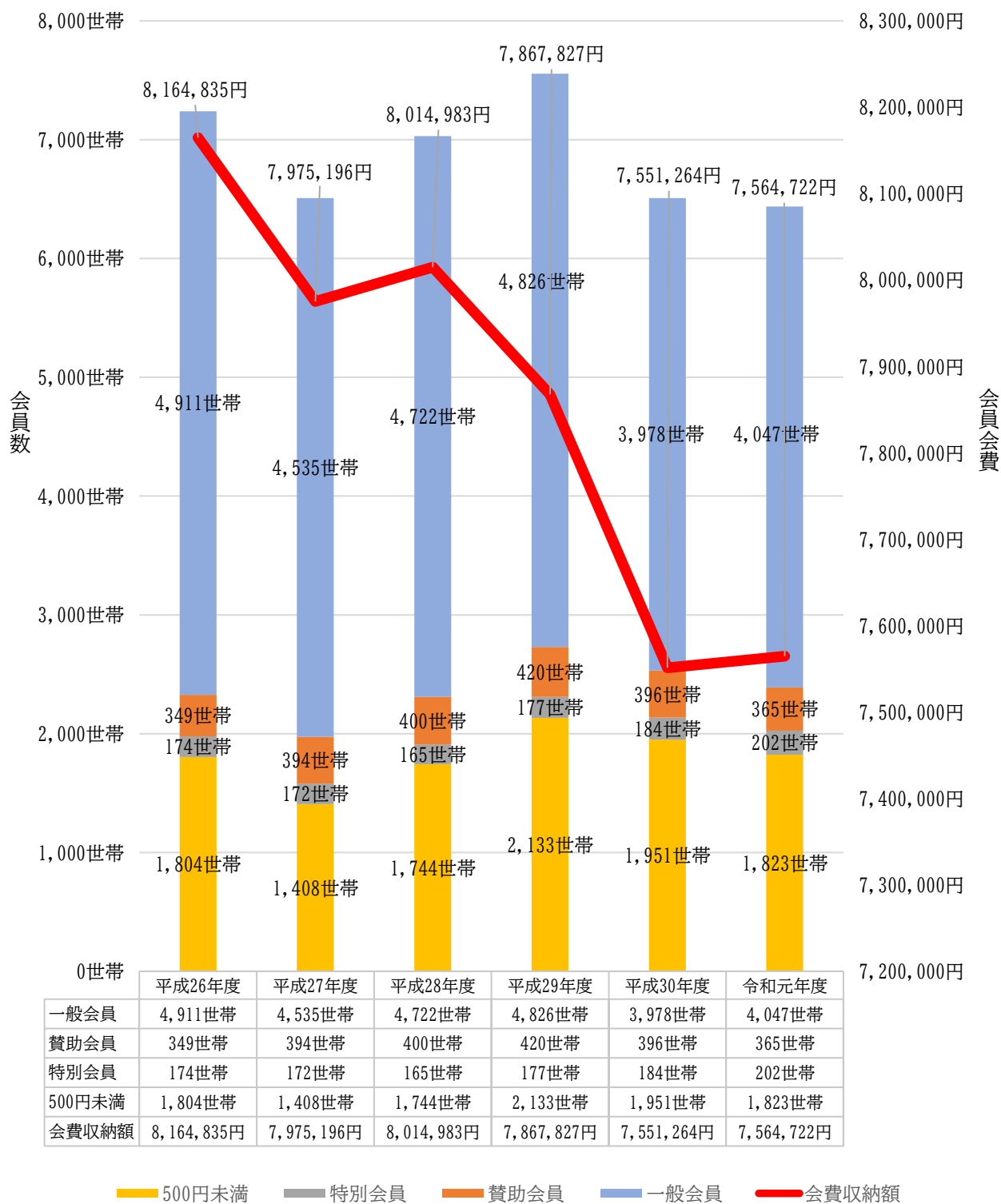
令和2年度 朝霞市社会福祉協議会組織機構図



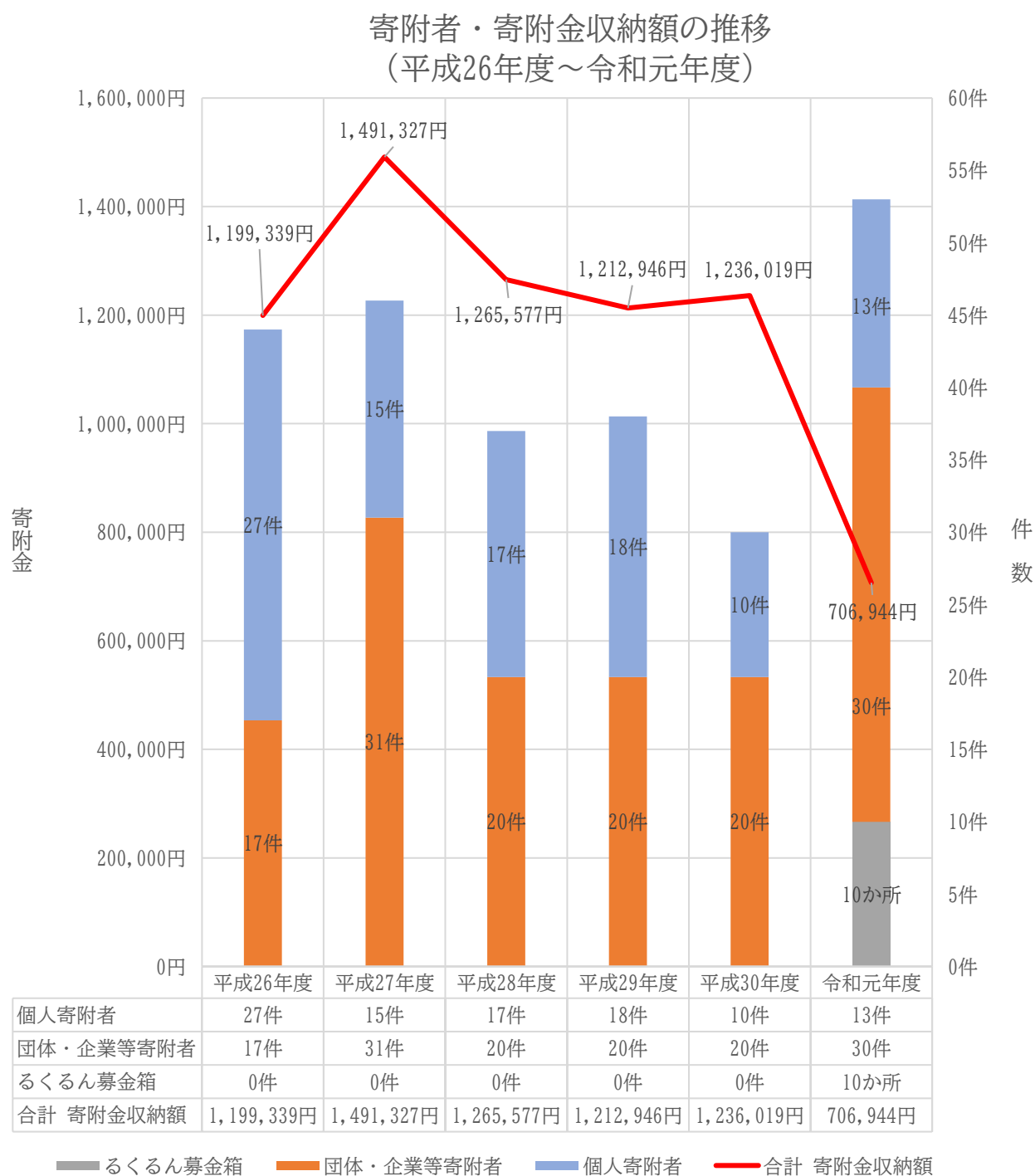
4 会員及び会員会費の推移

会員数及び会員会費の推移

(平成26年度～令和元年度)



5 寄附者・寄附金収納額の推移

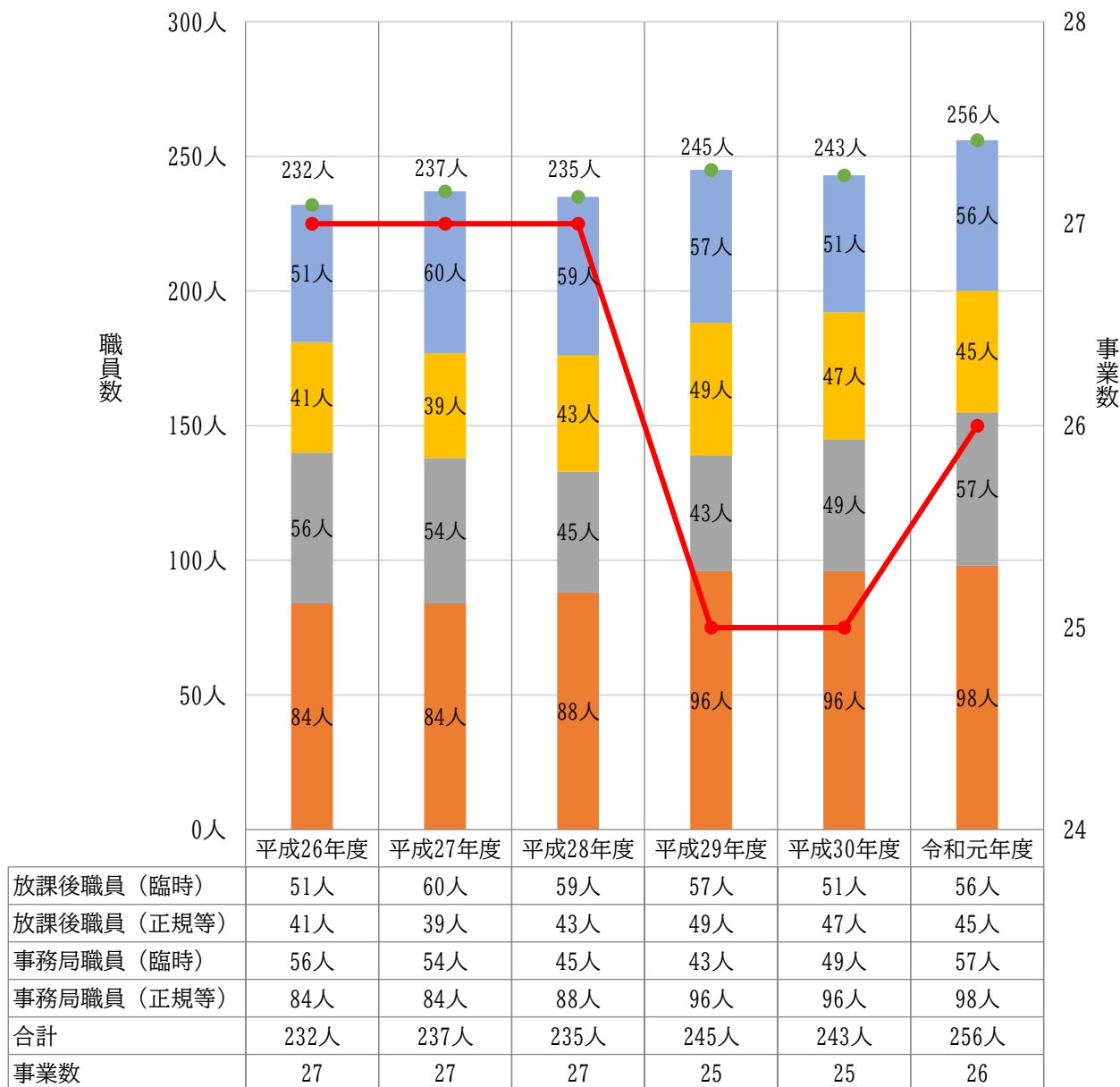


【内訳】

	個人		団体・企業等		るくるん募金箱		合計
	寄附者	寄附金収納額	寄附者	寄附金収納額	設置場所	寄附金収納額	寄附金収納額
平成26年度	27件	1,015,750円	17件	183,589円	-	-	1,199,339円
平成27年度	15件	333,618円	31件	1,157,709円	-	-	1,491,327円
平成28年度	17件	528,054円	20件	737,523円	-	-	1,265,577円
平成29年度	18件	363,141円	20件	849,805円	-	-	1,212,946円
平成30年度	10件	300,885円	20件	935,134円	-	-	1,236,019円
令和元年度	13件	90,217円	30件	589,957円	10か所	26,770円	706,944円

※「るくるん募金箱」は、令和元年度から設置開始。

6 職員数及び事業数の推移



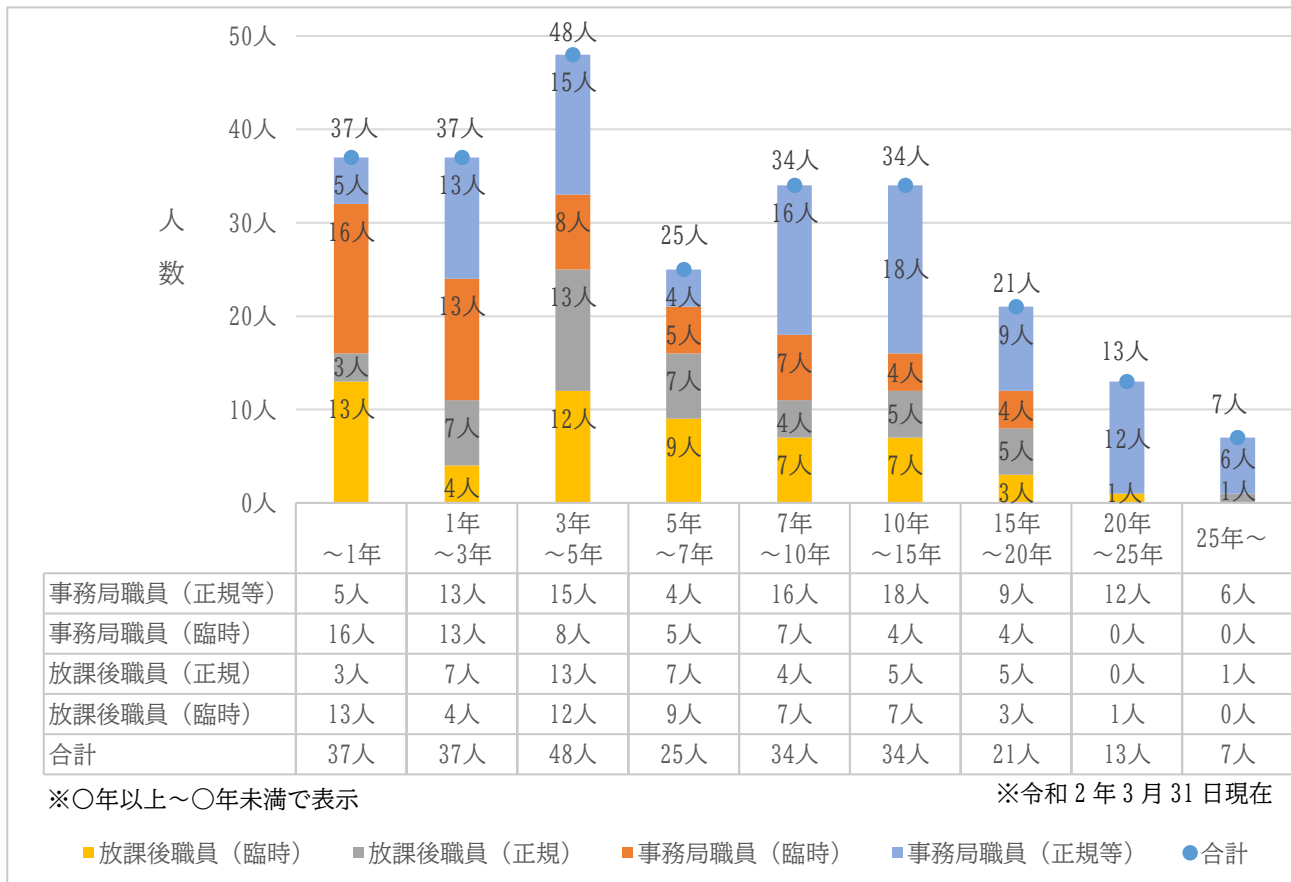
※令和2年3月31日現在

■ 事務局職員（正規等） ■ 事務局職員（臨時） ■ 放課後職員（正規等）
■ 放課後職員（臨時） ● 合計 —●— 事業数

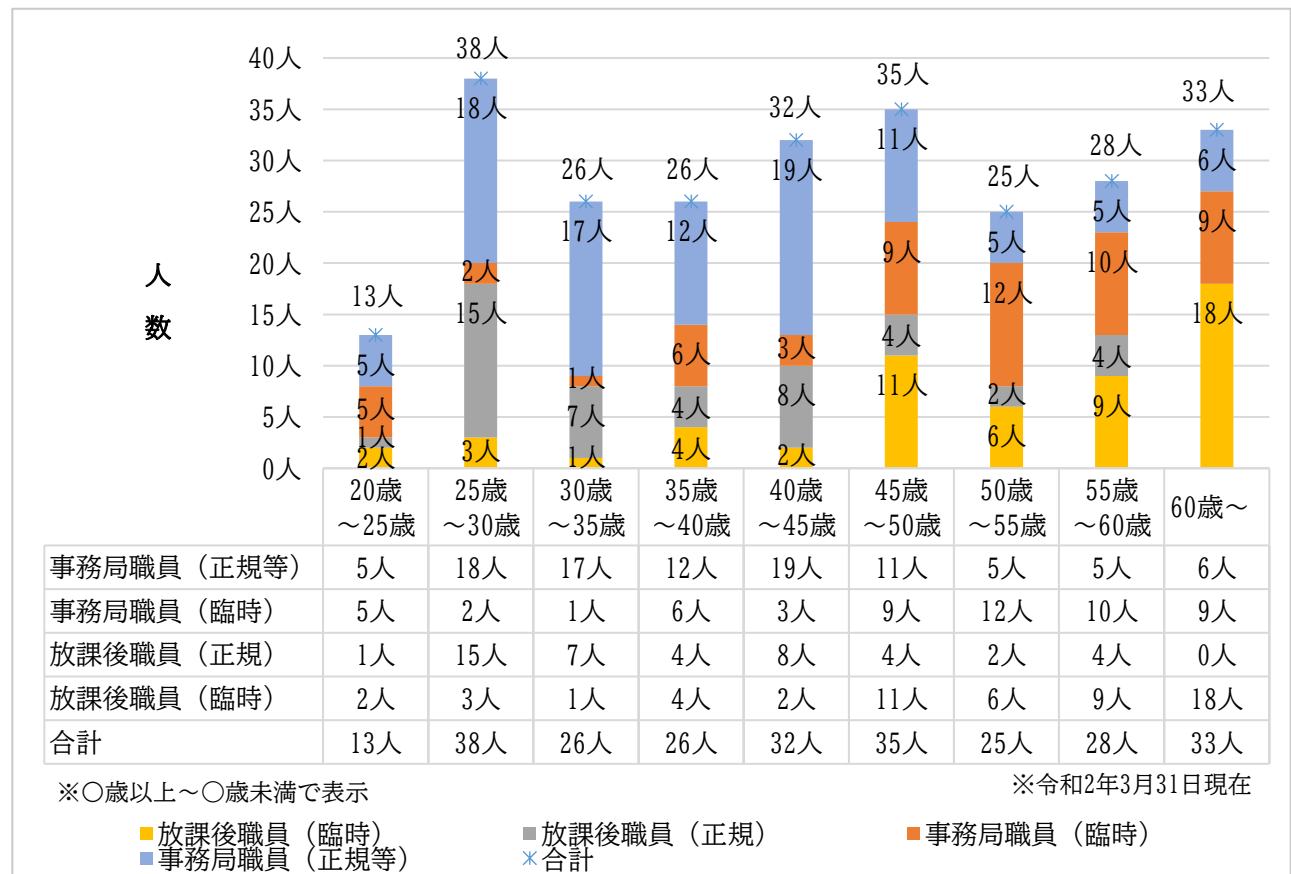
【事業の変遷】

- ☐ 平成28年度終了事業（指定管理終了）
老人デイサービス、地域活動支援センター、ホームヘルプ事業
- ☐ 平成29年度新事業（障害者ふれあいセンター指定管理開始）
ふれあい障害者相談支援センター
- ☐ 令和元年度新事業（児童館指定管理追加）
ほんちょう児童館

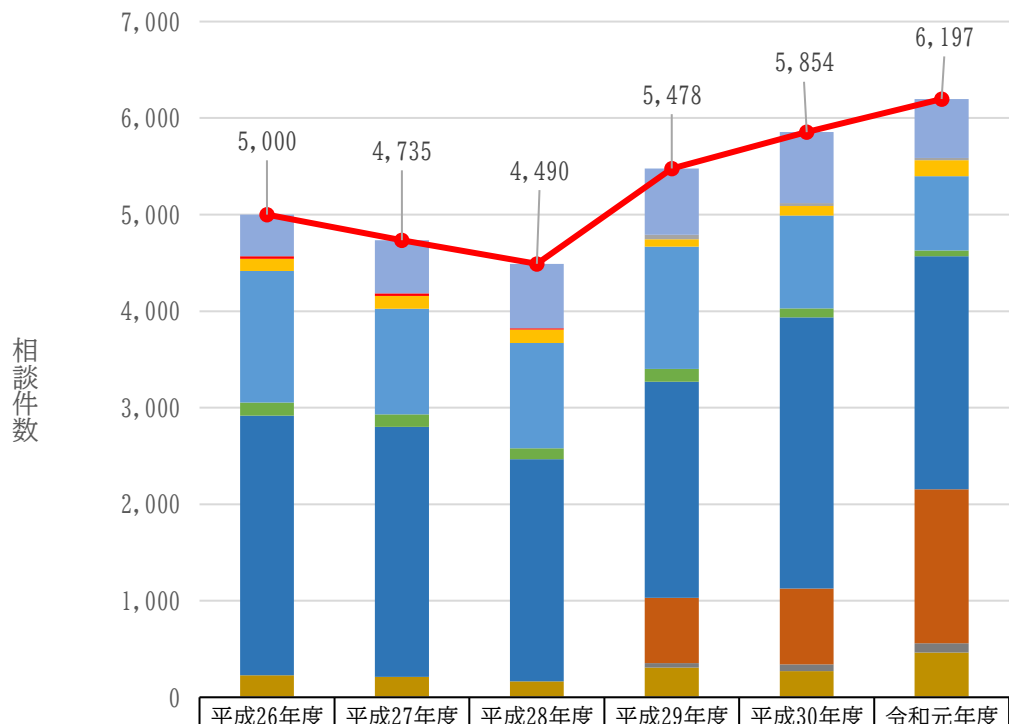
7 職員の勤続年数分布



8 職員の年齢分布



9 相談業務別 相談件数の推移



※1 心配ごと相談事業は、第1期発展・強化計画「総合相談体制の構築」により、平成29年度から総合相談支援係を設置し、ワンストップによる相談体制の構築、相談機能の強化を図ったため、平成28年度を以て事業を廃止しました。

※2 福祉資金貸付相談のうち、緊急支援が必要な世帯への支援として、平成27年度から「彩の国あんしんセーフティネット事業」による支援を開始しました。
【平成27年度：6件、平成28年度：10件、平成29年度：7件、平成30年度：2件、令和元年度：0件】

※3 ふれあいサービス事業は事業見直しに伴い、令和2年度を以て終了しました。また、福祉有償運送事業も公的サービスの充実や民間サービスの拡充に伴い、令和元年度を以て終了しました。

※4 はあとぴあ障害者相談支援センターは、平成29年度から相談件数の集計方法を変更し、計画相談を含めず基本相談のみとしたため、平成28年度以前は記載していません。

※5 ふれあい障害者相談支援センターは、平成29年度に開所しました。

※6 高齢者健康相談は、浜崎・溝沼老人福祉センターの合計値です。
また、平成29年度から、朝霞市から一般介護予防事業を受託し、両老人福祉センターの他、老人クラブや「ふれあい・いきいきサロン」等においても実施しています。

10 職員研修状況一覧

単位：人

分類	研修名	区分					対象者 概要	受講状況 ※4					
		内部	外部	管理者	チームリーダー	中堅		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	令和元年度
① 基本研修	①新規採用職員研修	○					社協採用年度 ※H30から年3～4日間に変更	4	9	14	22	11	10
	②初任者キャリアパス研修 ※1		○				経験2年未満の職員 ■R1採用かつ新卒及び社会人経験が3年程度までの職員	5	6	4	6	7	6
	③新任職員フォローアップ研修		○				経験概ね2年～3年の職員 ■採用人数が多かった時期等初任者キャリアパス研修を受講していない、また当該研修を受講すべきと思われる職員	2	2	3	3	-	9
	④中堅職員キャリアパス研修		○			○	経験概ね2年～5年の職員	3	5	5	5	7	7
	⑤次世代リーダー養成研修 ※2		○		○	○	今後チームリーダーを担う職員 ■中堅職員フォローアップ研修を発展させたものとなる	3	3	4	5	4	-
	⑥チームリーダーキャリアパス研修		○		○		各部門のリーダーを担う職員	-	1	1	1	5	5
	⑦管理者キャリアパス研修		○	○			運営管理責任の役割を担う職員	1	2	1	2	1	1
(① 基本研修・中堅)	①話し方・折衝・交渉力向上研修		○			○	主に職員の指導育成、利用者及び業者対応する職員	-	-	-	2	2	1
	②チューター養成研修		○			○	主に新人への指導を担う職員	-	-	1	3	3	3
	③接遇管理者養成研修		○			○	接遇推進の役割を担う職員	1	-	1	1	1	-
	④コミュニケーション力向上研修		○			○	主に職員の指導育成、利用者及び業者対応する職員	-	-	1	1	-	-
	⑤福祉未経験者向け研修		○			○	他業種から転職した、もしくは無資格で採用された職員	-	-	-	1	2	2
② 組織管理研修	①スーパービジョン研修		○	○	○		各部門の指導育成を担う職員	2	1	1	1	2	1
	②スーパーバイザー養成研修		○	○	○		スーパービジョン基礎研修受講職員	1	-	-	-	1	1
	③BCP（事業継続計画）研修		○	○	○		運営管理責任の役割を担う職員	1	1	-	1	-	1
	④ナレッジマネジメント研修		○		○		職員の管理・育成を担う指導的立場の職員	-	1	3	2	1	1
	⑤リスクマネジメント研修		○		○		運営管理責任の役割を担う職員	4	2	3	1	1	2
	⑥人材育成研修		○		○		職員の管理・育成を担う指導的立場の職員	-	-	2	2	2	3
	⑦業務改善研修		○	○	○		職員の管理・育成を担う指導的立場の職員	-	-	-	-	2	1
	⑧福祉サービス苦情解決セミナー		○	○			苦情受付（解決）責任者	2	3	-	-	-	1
③	①社会福祉士実習指導者講習会		○			○	相談業務3年以上・実習担当者	1	1	1	1	1	1
④ 実務研修（総務係）	①社会福祉施設職員会計実務講座		○		○	○	社会福祉施設等で財務管理を担当する職員 ※初級・中級・上級のうち1つ	1	-	1	-	1	1
	②市町村社協会計研修		○			○	社会福祉施設等で財務管理を担当する職員 ※会計上の変更点等の周知含む	-	-	-	-	1	-
	③市町村社協会計初任者研修		○			○	社会福祉施設等で財務管理を担当する職員	-	-	-	-	-	1
	④財務管理担当者研修（初任者）		○			○	社会福祉施設等で財務管理を担当する職員	-	-	-	1	1	1
	⑤財務管理担当者研修（経験者）		○			○	社会福祉施設等で財務管理を担当する職員	-	1	1	-	1	1
	⑥財務管理担当者研修（管理者）		○	○	○		社会福祉施設等で財務管理を担当する職員	-	-	-	-	1	-
	⑦人事管理者研修 ※3		○	○	○		社会福祉施設等で人事管理を担当する職員	1	-	-	1	1	1
	⑧労務管理者研修 ※3		○	○	○		社会福祉施設等で労務管理を担当する職員	1	-	-	1	1	-
	⑨外国人雇用に向けた研修		○	○			社会福祉施設等で労務管理を担当する職員	-	-	-	-	-	-
	⑩広報（SNS含む）に関する研修		○		○	○	広報業務を担当する職員	-	-	-	3	2	-
								33	38	47	66	62	61

【研修体系および対象者】

第1期発展・強化計画、第2節「人材育成と専門性の向上」において、研修計画の体系化、受講対象者の明確化を図った。

分類	①基本研修	主に採用・昇格時に受講するもの。本会職員としての基礎知識習得の他、キャリアアップの道筋を描き、それぞれの段階で求められる能力や役割について学び習得するもの。
	②組織管理研修	主に運営管理に必要な知識や技術を取得するもの。
	③地域福祉の担い手の育成	社協職員として必要な知識や技術を習得し、また実地研修等を通じて、人事交流や風土づくり、社会情勢の変化や様々な地域課題やニーズに柔軟に対応できる職員の育成を図るもの。
	④実務研修	主に異動時に受講するもの。各担当業務に必要な知識や技術を習得するもの。
対象	①初任者	新規採用職員～部署の業務に順応するまでの主事
	②中堅	初任者以降の主事～主任
	③チームリーダー	在職期間が長いまたは部署の運営管理を任されている主任（館長、センター長）～係長・主査
	④管理者	在職期間が長い係長・主査～管理職

※1 初任者キャリアパス研修は、平成28年度まで市町村社協新任職員研修。

※2 次世代リーダー養成研修は、平成30年度まで中堅職員フォローアップ研修。

※3 平成27年度まで人事労務管理者研修として実施。平成28年度から人事と労務に分けて実施。

※4 受講状況に、各部署における専門研修は含まれていません。

1 1 資格取得状況一覧

単位：人

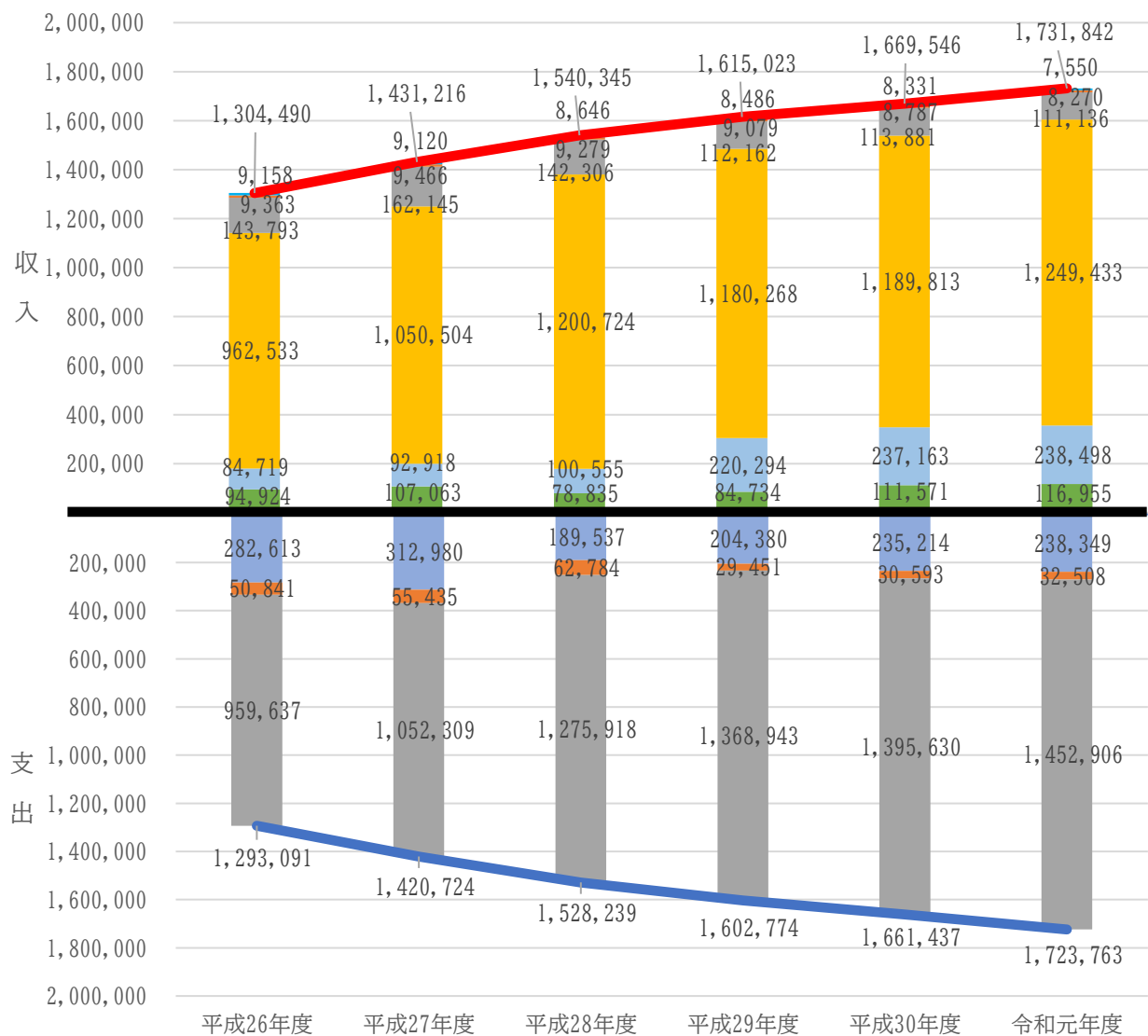
資 格 名	事務局 【正規】	事務局 【臨時】	放課後 【正規】	放課後 【臨時】	合計	増減 【令和2年度 －平成26年度】
社会福祉主事任用資格	55	3	4	0	62	14
社会福祉士	37	3	0	0	40	24
精神保健福祉士	7	1	0	0	8	7
介護職員初任者研修	23	15	3	2	43	5
介護福祉士	16	6	0	1	23	6
介護支援専門員	7	6	0	1	14	5
管理栄養士・栄養士	3	3	0	0	6	3
保健師	1	0	0	0	1	0
看護師	6	2	0	0	8	2
保育士	7	11	17	8	43	13
幼稚園教諭	3	7	20	14	44	9
小学校教諭	2	1	5	5	13	0
中学校教諭	5	5	12	9	31	1
高等学校教諭	4	4	13	9	30	8
養護教諭	1	0	2	1	4	2
放課後児童支援員	1	0	41	8	50	50
合 計	178	67	117	58	420	

※令和2年3月31日現在

※1 増減は、第1期計画策定時（平成26年4月1日現在）との比較。

※2 放課後児童支援員は、平成27年度から放課後児童クラブ支援員の資格要件として追加。

1 2 収支状況の推移



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	令和元年度
会費収入・寄附金収入	9,363	9,466	9,279	9,079	8,787	8,270
共同募金配分金収入	9,158	9,120	8,646	8,486	8,331	7,550
補助金等収入	143,793	162,145	142,306	112,162	113,881	111,136
指定管理事業等受託金収入	962,533	1,050,504	1,200,724	1,180,268	1,189,813	1,249,433
障害福祉事業収入	84,719	92,918	100,555	220,294	237,163	238,498
その他の収入	94,924	107,063	78,835	84,734	111,571	116,955
収入合計	1,304,490	1,431,216	1,540,345	1,615,023	1,669,546	1,731,842
自主事業支出	282,613	312,980	189,537	204,380	235,214	238,349
委託事業支出	50,841	55,435	62,784	29,451	30,593	32,508
指定管理事業支出	959,637	1,052,309	1,275,918	1,368,943	1,395,630	1,452,906
支出合計	1,293,091	1,420,724	1,528,239	1,602,774	1,661,437	1,723,763

※1 自主事業は、平成27年度まであさか福祉作業所を含む。

※2 委託事業は、平成28年度まで手話通訳者等派遣事業、はあとぴあ障害者就労支援センター、はあとぴあ障害者相談支援センターの3事業を受託。平成29年度からは、一般介護予防事業、手話通訳者等派遣事業の2事業を受託する。

※3 指定管理事業は、平成28年度から新たにあさか福祉作業所を含む障害者ふれあいセンターの指定を受け、通所介護事業、訪問介護事業、地域活動支援センター事業、居宅介護事業の指定が平成28年度末を以て終了となる。
平成29年度から新たにはあとぴあ障害者就労支援センター事業、はあとぴあ障害者相談支援センター事業の指定を、令和元年度から、ほんちよう児童館の指定を受ける。

1 3 経費削減策一覧

項 目	期 間	内 容
エアコンの適温設定	通 年	◇夏季 冷房 27℃ ◇冬季 暖房 20℃
省エネ強化月間	(夏) 7月～9月 (冬) 12月～3月	◇設定温度(冷房 27℃ 暖房 20℃) ◇節水・節電等
夏期間の衣服の軽装化	5月～10月	◇ワイシャツ・ポロシャツ、ノーネクタイ
こまめな消灯	通 年	◇昼休み中や使用していない部屋の電気を消す ◇残業時に不要な電気を消す
OA機器の電源を切る	通 年	◇終業時や使用していない機器の電源オフの徹底
公用車の効率的な使用	通 年	◇半径 1 km 以内は利用を控える ◇業務上可能な場合は相乗りを励行
窓ガラス遮光フィルム	通 年	◇保温・断熱効果によりエアコン電力使用量を軽減
ノー残業デーの徹底	通 年	◇水曜日をノー残業デーとし、業務の効率化を図る
公用車、パソコン等のリース契約	通 年	◇競争入札による法人での一括リース契約で導入コスト削減
消耗品等の購入	通 年	◇オフィス通販サイトの利用による経費の削減
LED化	通 年	◇LEDに交換しコストを削減(一部実施)
用紙の印刷	通 年	◇社内文書の印刷は裏紙を利用 ◇両面コピー・両面印刷
ゴミの分別	通 年	◇ビン・缶・ペットボトル等のリサイクルを徹底
封筒のリサイクル	通 年	◇使用済み封筒を再利用する

※令和 2 年 11 月現在、社協内で実施している項目

朝霞市社会福祉協議会 第2期発展・強化計画

発行年月 令和3年3月

発 行 社会福祉法人 朝霞市社会福祉協議会

〒351-8560 朝霞市大字浜崎51番地の1

T E L 048-486-2479

F A X 048-486-2480

U R L <http://www.asaka-shakyo.or.jp>

E-mail soumu@asaka-shakyo.or.jp