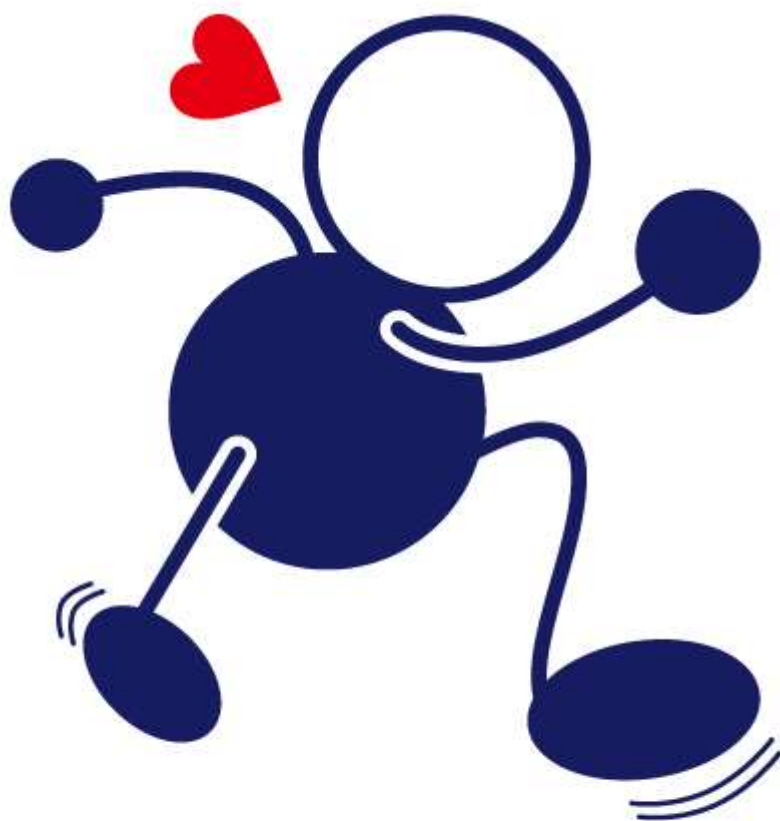


社会福祉法人 所沢市社会福祉協議会

第5次発展・強化計画

(令和6年度～令和8年度)



GO! DASH!



第5次発展・強化計画策定にあたり

社会福祉法人 所沢市社会福祉協議会 会長 本橋 栄三

発展・強化計画は、所沢市社会福祉協議会が地域福祉を推進する団体として、組織体制・事業運営について4つの基本方針を明確にし、基本理念の実現に向けて重点項目を設定し具体的な取り組みをまとめたものです。

本会は、昭和43年に法人化し、これまでの間、市民の皆様が安心して暮らし続けることができるように、時代や社会の変化に即し、地域福祉ネットワークの構築、ボランティア活動・市民活動支援等幅広く事業を展開してまいりました。第5次計画は第4次計画で重点的に進めてきた地域福祉の推進、人材育成、経営基盤の強化、人事労務の取り組みの方向性を継承していきます。また、事業評価により改善を図り、持続可能な事業運営と法人の基盤強化を目指します。

第4次発展・強化計画の計画期間である令和3年度から令和5年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、生活困窮に陥った世帯や孤立・孤独に対する支援にきめ細かに取り組んでまいりました。一方、令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が感染症法上の第5類に移行したことで、地域福祉活動も徐々に再開され、孤立・孤独やひきこもりなどの生活・福祉課題が広く顕在化し、大きな問題となっています。

こうした問題に対し、正面から取り組み、地域福祉を推し進める好機と捉え、発展・強化計画の取り組みにあたっては、第5次地域福祉活動計画に基づき市民の皆様と地域福祉を推進していくために本会として必要なことや課題を抽出し、協議を重ねてまいりました。

行政・関係機関・団体や地域住民が組織を超えて連携・協働する包括的な支援が求められていることから、日々変化する社会的な課題や制度への対応等に迅速に対応していくための「連携・協働」の促進や、本会職員の専門性・知識の向上、持続可能な法人経営、安心して働ける職場環境の整備等の取り組みを進めてまいります。

本会職員には、掲げた重点項目に対して、一人ひとりが設定した目標に向けて、主体的に成長していくことを意識し、一日一日を大事にして仕事に取り組むことを求めてまいります。

本計画の推進にあたっては、地域の皆様や関係機関、団体の皆様のご理解、ご協力が不可欠であると考えております。今後もお力添えを賜りますようよろしくお願いいたします。

令和6年4月

目次

1	はじめに	3
	(1) 計画策定の趣旨	3
	(2) 計画の推進	3
	(3) 計画期間	4
	(4) 計画の進行管理	4
2	所沢社協が目指すべき方向性	6
	(1) 基本理念	6
	(2) 基本方針	6
	(3) 行動指針（キャッチフレーズ）	6
3	現状と課題（策定委員会グループワーク結果から）	7
4	第5次発展・強化計画 体系図	9
5	重点項目	10
	(1) 基本方針Ⅰ 「連携・協働」のための機会を促進	10
	重点項目1 CSW、専門機関の連携による包括的な支援体制	10
	重点項目2 福祉情報の発信強化	11
	(2) 基本方針Ⅱ 地域福祉の課題解決につながる専門性・知識の向上	12
	重点項目3 人材育成基本方針・研修体系の見直しと実施	12
	重点項目4 新任職員の育成	13
	(3) 基本方針Ⅲ 安定した法人経営のための基盤強化	14
	重点項目5 事業評価による財源確保	14
	重点項目6 B C P（事業継続計画）※ ³ 訓練の実施	15
	(4) 基本方針Ⅳ 安心して働ける職場環境の整備	16
	重点項目7 働きやすい環境づくり	16
	重点項目8 I C Tを活用した業務改善	17
6	財務の状況	18
7	参考資料	20
	(1) 本会の組織体系	20
	(2) 所沢市社会福祉協議会の主な歩み	21
	(3) 計画の策定経過	23
	(4) 策定委員会委員	24

1 はじめに

(1) 計画策定の趣旨

社会福祉協議会（以下「社協」という。）は、地域福祉を推進する団体として、地域住民、行政及び関係団体と協働して個々の福祉課題に対応するとともに住民主体の地域福祉活動への支援、非常時には災害ボランティアセンターを設置・運営しています。今後は、より一層活動基盤の整備を進める必要があると捉えており、経営努力と効果的かつ効率的な事業推進が必要となります。

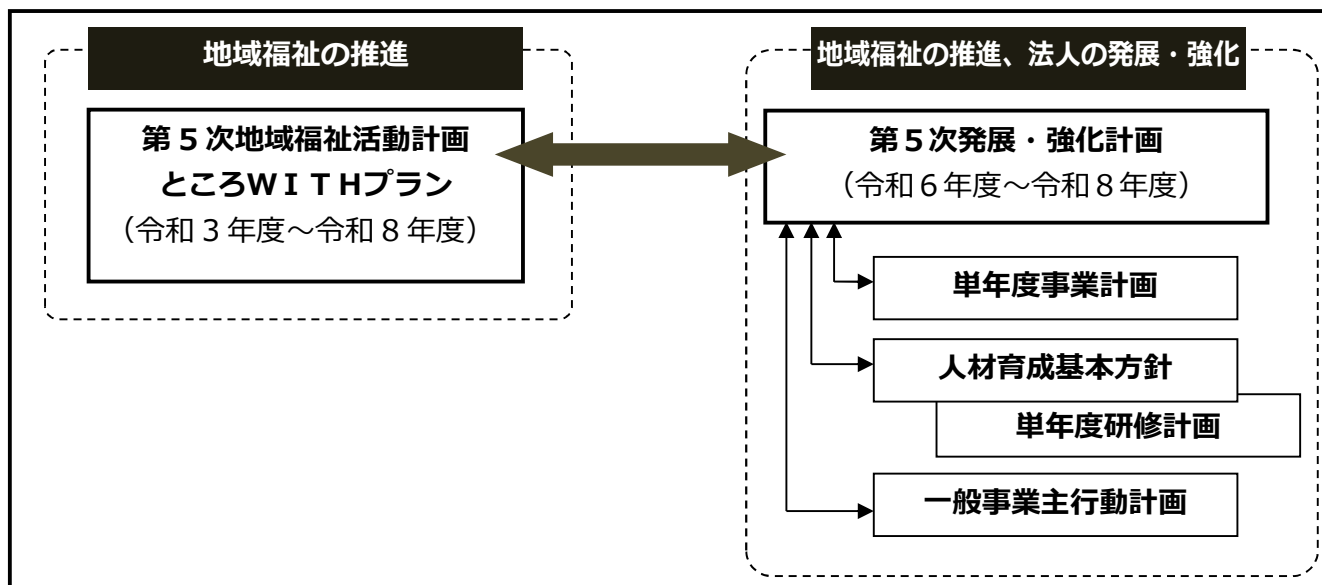
そのためには、全国社会福祉協議会が作成した市町村社協経営指針の内容を踏まえ、経営の理念・ビジョンを定め、事業展開していくことが必要です。『第5次発展・強化計画』は、公共性の高さと、柔軟性、即応性といった民間らしさを発揮できる組織体制の整備を目指しています。そのために、社会情勢や住民・地域の福祉ニーズをとらえて、新たな事業の展開と既存事業の評価をし、改善することを計画に示しています。

所沢社協の役員及び職員が、この計画を推進し、所沢市の地域福祉に寄与し続けることができる組織となることを目指します。

(2) 計画の推進

『第5次発展・強化計画』を所沢社協の事業運営（経営）方針として位置付けます。また、地域住民や民間団体の協働計画である『第5次地域福祉活動計画（ところWITHプラン）』（以下「ところWITHプラン」という。）を令和2年度に策定し令和3年度から施行しています。

「ところWITHプラン」による所沢市の地域福祉の推進力をより発揮できる様に組織体制、事業運営、人材育成、財源等に関して基本方針・重点項目を設定し、目標に向かって整備を進めていくものです。



(3) 計画期間

第5次発展・強化計画の期間は、令和6年度から令和8年度までの3年間とします。継続的に推進する項目や各年度に目標を定め、メリハリを持って計画を推進していきます。

「ところ WITH プラン」と相互の連携を図ることを目的に「ところ WITH プラン」の中間見直しに合わせ、次期計画の策定を行います。

(計画名)	(年度)						
	3	4	5	6	7	8	
第5次発展・強化計画	第4次計画	→			第5次計画	→	
「ところ WITH プラン」	第5次計画	→			中間見直し	→	
第3次所沢市地域福祉計画	→						

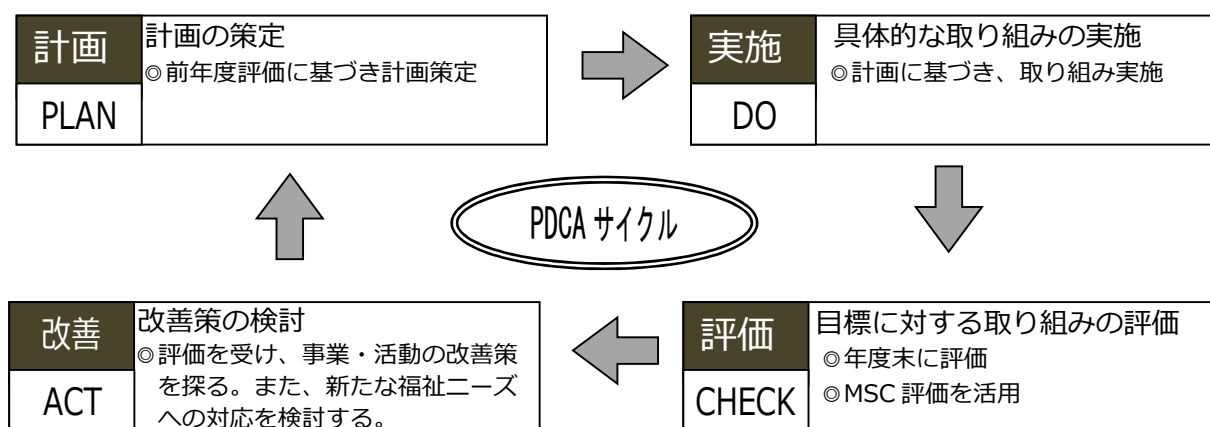
(4) 計画の進行管理

本計画は、PDCAサイクルを基本としながら、各所属や会議体等で事業推進に取り組みます。そして、計画の進行管理は、「管理職会議」と「現場担当者会議」が担います。

計画全体の進捗状況は評価シートを作成し、評価を行い、次の取り組みへ活かしていきます。必要に応じて、その結果を理事会・評議員会へ報告します。

また、質的評価となる参加型評価（MSC 評価）※1の手法により、『最も意義深かった変化は何か』を取り組みの中から選定し、改善と学びを次年度につなげていきます。

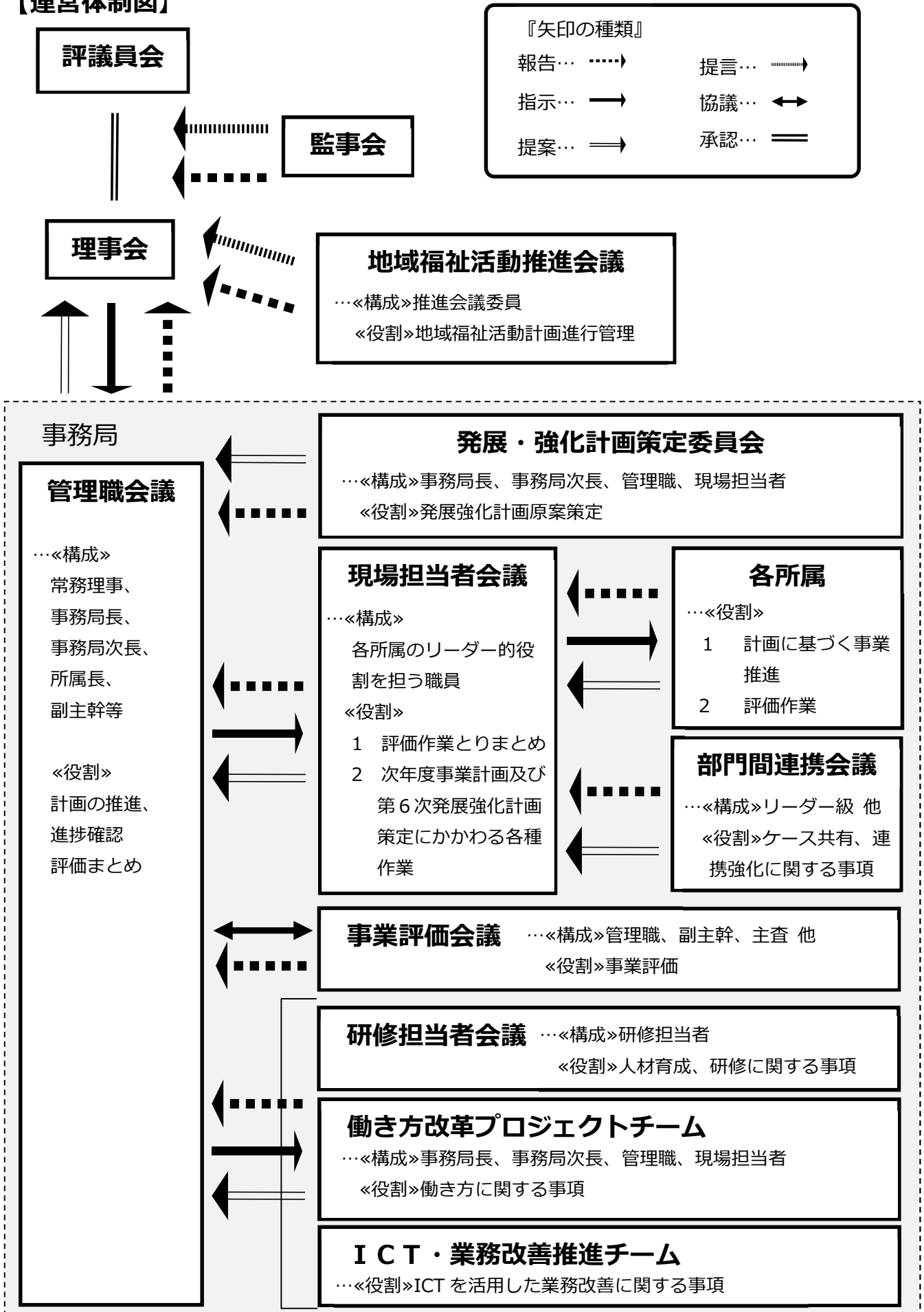
【PDCA サイクル】



※1 参加型評価（MSC（モスト・シグニフィカント・チェンジ）評価）

参加型評価手法の1つ。「最も重要な変化」という意味で社会や人間の意識・行動変容など数量化ができない変化の把握や分析に効果的な手法。福祉・教育など人を対象にした取り組みの改善指向の評価に有効とされている。

【運営体制図】



2 所沢社協が目指すべき方向性

(1) 基本理念

「市民が一緒につくる！健やかに 自分らしく暮らせる 支え合う 心やさしいまち」

社協は社会福祉法に「地域福祉の推進をすることを目的とする団体」として位置付けられています。

その目的を果たすための発展・強化計画の基本理念は、「ところWITHプラン」の基本理念と共通したものを定め、所沢社協における基本となる活動理念・原則とします。

所沢社協の特徴としては、専門職を配置し幅広い分野での事業を展開していることが挙げられます。そのことを強みと捉え、各所属が連携し、課題等に対して所沢社協が一体となって取り組みを進めていけるよう、この基本理念の達成を目指します。

(2) 基本方針

基本理念の実現に向けた、中長期の事業運営、組織運営等の方針として位置付けます。

- 基本方針Ⅰ 「連携・協働」のための機会を促進**
- 基本方針Ⅱ 地域福祉の課題解決につながる専門性・知識の向上**
- 基本方針Ⅲ 安定した法人経営のための基盤強化**
- 基本方針Ⅳ 安心して働ける職場環境の整備**

(3) 行動指針（キャッチフレーズ）

「ささえる つながる ニーズをみつけだす 所沢社協」

全国社会福祉協議会が作成した社協職員行動原則では、社協職員としての価値観や使命感について「尊厳の尊重と自立支援」「福祉コミュニティづくり」「住民参加と連携・協働」「地域福祉の基盤づくり」「自己研鑽、チームワーク、チャレンジ精神」「法令遵守、説明責任」が定められています。それらを踏まえ所沢社協職員一人ひとりが業務遂行にあたり基本理念の達成を意識し、積極的に動き出す、きっかけとなるよう行動指針を設定しました。

3 現状と課題（策定委員会グループワーク結果から）

策定委員会において第4次発展・強化計画やコロナ禍の振り返りを行い、再度所沢社協の抱える課題を抽出し、以下のとおり整理しました。その中から『最も重点的に取り組むべき項目』を意見交換した結果を基本方針、重点項目に設定しています。

（1）地域福祉推進に関すること（基本方針Ⅰ関連）

① 課題

- ・法人全体での連携
- ・関係機関とのさらなる連携
- ・広報のあり方
- ・CSWの役割が適切に理解されていない

② 第5次発展・強化計画の3カ年で求められる変化

- ・内外部の関係機関との連携強化
- ・包括的な支援体制
- ・CSWの役割の周知
- ・CSWの活動の見える化
- ・住民主体の地域支援
- ・人材や財源を確保していくための情報発信の強化
- ・対象者に適した情報発信

（2）人材育成に関すること（基本方針Ⅱ関連）

① 課題

- ・新任職員の育成を担う職員への支援
- ・人材育成の手法の標準化
- ・所属に応じた研修
- ・視察の実施

② 第5次発展・強化計画の3カ年で求められる変化

- ・中堅職員や管理職など職位に応じた育成
- ・社協職員としての意識の醸成
- ・新任職員の育成
- ・育成を担う職員への支援
- ・育成マニュアルの更新

（3）法人経営に関すること（基本方針Ⅲ関連）

① 課題

- ・基盤強化
- ・事業の評価の仕方が難しい
- ・評価手法のあり方
- ・PDCAサイクルのあり方、具現化
- ・BCP計画を活用できるよう訓練や更新が必要

② 第5次発展・強化計画の3カ年で求められる変化

- ・事業の評価と見直し
- ・経営感覚の意識の醸成
- ・BCP（事業継続計画）の訓練実施と更新
- ・財源確保
- ・行政と民間企業の両方への意識

(4) 人事・労務等に関すること（基本方針Ⅳ関連）

① 課題

- ・働き方改革の推進
- ・待遇差の解消
- ・ワーク・ライフ・バランス
- ・業務の効率化や標準化

② 第5次発展・強化計画の3カ年で求められる変化

- ・魅力的な職場づくり
- ・職員の充実感
- ・安心して働ける職場環境づくり
- ・業務の効率化や標準化
- ・ICTの活用

(5) コロナ禍の振り返りとコロナ後（全般関連）

① コロナ禍に変化した福祉ニーズ

- ・障害者が働けず、福祉サービスにつながる
- ・地域のつながりの希薄化
- ・家族との関係悪化
- ・生活困窮者の増加（特に若者）
- ・孤立
- ・ボランティア活動の減少
- ・外出に替わる活動の希望
- ・感染予防によるサービスの利用控え

② コロナ後（5類移行後）、発生している・発生する課題

- ・居場所づくり
- ・ボランティアなど活動目的の再確認
- ・ICT、AIの活用（対面とオンラインの良さ）
- ・地域交流の再開
- ・生活困窮者への支援
- ・不登校児や若者への支援
- ・担い手の高齢化、担い手不足

③ 社協として取り組むべき課題

- ・対面での相談支援
- ・新しい地域のつながりづくり
- ・ネットワーク、プラットフォームづくり
- ・必要な福祉情報の発信
- ・不登校、ひきこもり状態への支援
- ・ボランティア活動者への支援
- ・福祉ニーズの問題提起
- ・多様なニーズへの対応
- ・事業の見直し

4 第5次発展・強化計画 体系図

【基本理念】

市民が一緒につくる！ 健やかに 自分らしく暮らせる
支え合う 心やさしいまち

基本方針	重点項目
I 「連携・協働」のための機会を促進	1 CSW、専門機関の連携による包括的な支援体制
	2 福祉情報の発信強化
II 地域福祉の課題解決につながる 専門性・知識の向上	3 人材育成基本方針・研修体系の見直しと実施
	4 新任職員の育成
III 安定した法人経営のための基盤強化	5 事業評価による財源確保
	6 BCP（事業継続計画）訓練の更新
IV 安心して働ける職場環境の整備	7 働きやすい環境づくり
	8 ICTを活用した業務改善

5 重点項目

(1) 基本方針Ⅰ 「連携・協働」のための機会を促進

重点項目 1 CSW、専門機関の連携による包括的な支援体制

生活の中で直面する困難・生きづらさの多様性・複雑性が顕在化し、既存の制度だけでは解決できないことがあります。今後は、各専門機関、関係機関が連携・協働によって課題解決に取り組み、より重層的で包括的な支援体制を整備していくことが求められています。所沢社協が「連携・協働の場」(プラットフォーム)としての役割を十分に発揮していけるよう、組織が一丸となって課題解決力を高め、関係機関・団体との連携を強化していきます。また、コミュニティソーシャルワーカー(CSW)^{※1}の役割を所沢社協内部や関係機関、地域住民へ周知し、連携・協働による支援体制を強化します。

【具体的な取り組み】

●部門間連携会議の充実

- (1) 情報共有の機会とし、相互の役割を明確にしなが課題解決を図ります。協議内容に応じて各所属の職員が柔軟に参加し、連携・協働の力を高めます。
- (2) 関係機関も含めた連携強化につなげ、しっかりと行政と情報共有や意見交換、勉強会等を通してさらに連携を強化し、重層的支援体制整備の検討につなげていきます。

●CSWに関する理解促進

関係機関・団体との連携を強化することを目的にCSWの見える化を図ります。

※1 コミュニティソーシャルワーカー(CSW)…地域を基盤として活動し、制度の狭間で困りごとを抱える人に寄り添いながら、地域の生活課題の解決に向け、地域住民と協働して新しい仕組みづくりに取り組む専門職です。

【年次計画】

実施計画	令和6年度 取り組み内容	令和7年度 取り組み内容	令和8年度 取り組み内容
部門間連携会議 の充実	定期開催(月1回) ・課題抽出 ・情報共有 ・業務内容の共有	定期開催(月1回) ・課題の抽出 ・情報共有 ・業務内容の共有 包括的支援体制に向けた検討	定期開催(月1回) ・課題の抽出 ・情報共有 ・業務内容の共有 包括的支援体制に向けた検討 関係機関の参画
CSWに関する 理解促進	活動情報発信 ・ホームページや広報紙等による積極的な発信 ・活動報告書発行		

【主な実施者】部門間連携会議、CSW

重点項目 2 福祉情報の発信強化

必要な福祉サービスの情報を入手できていないことにより、必要な支援を利用できていない市民がいます。インターネット等の普及に伴い、情報の受け取り方法が多様化していることから、様々な情報発信媒体の活用と情報格差の解消が求められています。また、従来の制度や法の枠組みの中では充分に対応できない「制度の狭間」で困りごとを抱える人に寄り添いながら、地域の生活課題の解決に向けた新しい仕組みづくりを行うためには、地域住民や関係機関の協力が必要です。


地域福祉の理解者や協力者を増やすため、地域の福祉課題や本会の取り組みを積極的に発信するとともに、福祉情報が必要な方につながりやすくなるよう取り組みます。また、地域の福祉ニーズを分析し、市民や行政への福祉課題に関する問題提起に取り組みます。

【具体的な取り組み】

●情報発信の強化

- (1) 広報の方法の検証と改善とともに、時代に即した新たなツールの導入を検討します。
- (2) より効果的な広報を実施するための研修受講等、職員のスキルアップを推進します。
参考：所沢社協の広報のあり方について（求められる職員像）
- (3) 地域の福祉ニーズを調査し、分析した結果を発信します。

【年次計画】

実施計画	令和6年度 取り組み内容	令和7年度 取り組み内容	令和8年度 取り組み内容
情報発信の強化	既存の広報検証と改善 新たなツール開発の検討 広報に関する能力開発に向けた研修の企画・実施 福祉ニーズに関する情報収集	既存の広報検証と改善 新たなツール開発と導入の検討 広報に関する能力開発に向けた研修の企画・実施 福祉ニーズの分析と発信	

【主な実施者】現場担当者会議

(2) 基本方針Ⅱ 地域福祉の課題解決につながる専門性・知識の向上

重点項目3 人材育成基本方針・研修体系の見直しと実施

生活上の困難や生きづらさの多様性・複雑性が顕在化する中、地域福祉を推進するための専門性の向上、知識の深化などがより強く求められています。職員が専門性や知識を高めながら、やりがいを持って業務を遂行できるよう、本計画に示す「所沢社協の目指すべき方向性」にもとづき、人材育成基本方針の見直しを行います。また、職位や職務によって求められる能力開発を整理しつつ、専門性の向上や自己研鑽に取り組める環境を整備します。

【具体的な取り組み】

●人材育成基本方針・研修体系の見直し


令和5年度にとりまとめた所属ごとのスキルセット（求められる知識・技術）を活用・発展させ、職位や職務にあわせた専門性の向上や自己研鑽の指針となるキャリアパスの構築を図ります。

●内部研修の充実と外部研修との連携

- (1) 職位ごとに求められる知識・技術等を整理し、必要な研修の受講を計画します。関係機関・団体の研修を活用し、市や他法人との交流や情報共有の機会とします。
- (2) 社会福祉の理念に関する研修、職場のチームワーク向上に関する研修、文書事務、会計知識等に関する研修等を企画します。
- (3) ICT^{※2}を活用し、集合型だけでなく、オンライン参加型や収録動画の視聴といった複数の研修受講方法が選べる環境を整備します。

※2 ICT…情報通信技術（information and communications technology）の略で通信技術を活用したコミュニケーションを意味します。

【年次計画】

実施計画	令和6年度 取り組み内容	令和7年度 取り組み内容	令和8年度 取り組み内容
人材育成基本方針・研修体系の見直し	見直しの協議 見直し版の作成	見直した方針に基づき実施・評価	
内部研修の充実と外部研修との連携	研修体系とスキルセットとの関係整理 研修受講	スキルセット更新 外部研修との紐づけ 研修受講	スキルセット更新 研修受講

【主な実施者】研修担当者会議

重点項目4 新任職員の育成

生活を支える事業やサービスの専門性を維持・向上するためには、継続的な新任職員の育成が不可欠です。前期計画では、受入れの心構えや育成方法などを「新任職員育成マニュアル」にまとめました。今後も新しく入職した職員が円滑に専門性の向上を図れるよう、さらなる充実を図ることが必要です。所属ごとの育成マニュアルを更新しつつ、新任職員の育成に関する進捗状況の共有や育成担当者間の情報共有の機会を設け、新任職員の育成が円滑に進められる環境づくりに取り組みます。

【具体的な取り組み】


●新任職員育成マニュアルの更新と実施

- (1) 所属ごとに作成している育成マニュアルや育成の実践から、それぞれの効果のある内容を整理し、マニュアルに反映させることで、育成の手法や手順を標準化していきます。
- (2) 目標管理システムによるフィードバックと並行し、個々の目標を共有できる機会として所属長・育成担当者との定期的な職員面談の機会を設定します。

●育成担当者へのフォローアップ

- (1) 適切に育成が進められるよう育成担当者の研修受講を進めます。
- (2) 所属長や育成担当者間の情報共有の仕組みを検討・実施し、所沢社協全体で新任職員育成が適切に実施されているかを評価します。

【年次計画】

実施計画	令和6年度 取り組み内容	令和7年度 取り組み内容	令和8年度 取り組み内容
新任職員育成マニュアルの更新と実施	効果のある実践の整理 マニュアルの見直し 定期的な職員面談	見直しに基づく実施	
育成担当者へのフォローアップ	研修受講 情報共有の仕組みづくりの検討	研修受講 情報共有の実施	研修受講 新任職員育成の評価

【主な実施者】 研修担当者会議、管理職会議

(3) 基本方針Ⅲ 安定した法人経営のための基盤強化

重点項目5 財源確保をはじめとした事業評価

多様化・複雑化する福祉ニーズに柔軟に対応をしていくためには、所沢社協が持続可能な事業運営を行う必要があります。また、市民にとって必要な事業やサービスを持続するためには、会計上のコンプライアンスを遵守し、安定的な財源の確保に努める必要があります。各事業について人事・労務、財務の観点から課題の分析を行う事業評価会議を立ち上げ、適正な分析をすることで、事業の効率化や改善を図り、安定した持続可能な運営を目指すとともに、法人の基盤強化を目指します。


【具体的な取り組み】

●事業評価会議の設置・開催

会議は管理職、主査級の職員が、事業評価シートを活用し協議を進めます。サービスの向上や財務状況を鑑み、優先度の高いものから順に事業評価を行い、協議します。事業評価後も継続的に評価を行うことで、事業の効率化や改善の度合いを確認します。必要に応じ専門家の導入なども含めて検討し、持続可能な事業運営を実施します。

また、委託事業については市の行政計画との連動を図り、業務に支障のないよう今後の方向性を検討します。

【年次計画】

実施計画	令和6年度 取り組み内容	令和7年度 取り組み内容	令和8年度 取り組み内容
事業評価会議の設置・開催	立ち上げ 事業の現状確認 事業評価、分析 ・協議の必要なものから順に検討	事業の現状確認 事業評価、分析 ・協議の必要なものから順に検討 事業の継続評価	

【主な実施者】 事業評価会議

重点項目 6 B C P（事業継続計画）※³ 訓練の実施

近年、様々な災害により社会生活が脅かされる事態が起きています。災害発生時であっても、権利擁護や障害福祉、介護事業など市民生活に直結する福祉サービスはできる限り提供され、利用者や市民の生活を守ることが重要な使命となります。

ライフラインの寸断や物流の停滞等の大きな制約のもとであっても事業を継続するため、より実効性のある B C P（事業継続計画）となるよう更新を進めます。また、各事業で作成している B C P ともスムーズに連携が図れるよう調整を行います。

【具体的な取り組み】


● 訓練の実施と計画の更新

- (1) 訓練を通じて、情報収集、被害の想定、体制づくり、業務再開の流れとそれに要する時間等を検討し、計画を更新します。
- (2) 職員に対し、より正確な安否確認を迅速に行える仕組みを構築し、迅速な体制確保に必要な環境整備を行います。

※³ B C P（事業継続計画）

…Business Continuity Planの略で、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。

【年次計画】

実施計画	令和6年度 取り組み内容	令和7年度 取り組み内容	令和8年度 取り組み内容
訓練の実施と計画の更新	・ 訓練による整合性の確認と検証 ・ 計画更新 ・ 安否確認の方法の検討	・ 訓練による整合性の確認と検証 ・ 計画更新 ・ 新たな安否確認の実施	

【主な実施者】 全所属

(4) 基本方針Ⅳ 安心して働ける職場環境の整備

重点項目 7 働きやすい環境づくり

社会的に人手不足が深刻化する中、人材を確保し定着させるためには、魅力的で、安心して働ける職場づくりが必要です。魅力的で、安心して働ける職場づくりを実現させるため、働き方改革プロジェクトチームによって、働き方に関する法律にもとづく、同一労働・同一賃金や待遇差の解消、休暇制度など、必要な整備に取り組んでいきます。

また、待遇（給与等）については市の給与条例や他の社会福祉協議会を参考にし、整備を進めていきます。

【具体的な取り組み】


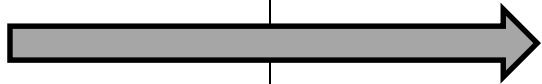
●就業規則等の整備

- (1) 働き方改革関連法に準じ、必要な規程・規則の改正を行います。必要に応じて顧問社会保険労務士にも相談を行いながら、改定に取り組めます。
- (2) 雇用、定年、給与について市と情報共有し、給与規程の整備を進めます。

●働き方改革に関する職員研修の企画

職員が制度の理解を深められるように社会保険労務士を講師に研修を実施します。

【年次計画】

実施計画	令和6年度 取り組み内容	令和7年度 取り組み内容	令和8年度 取り組み内容
就業規則等の整備	情報収集 ・市の状況確認 ・他市社協の確認 改正提案		
働き方改革に関する研修	研修の企画・実施		

【主な実施者】働き方改革プロジェクトチーム（管理職、現場担当者等）

重点項目 8 ICTを活用した業務改善

職員が安心して働ける職場として、ワーク・ライフ・バランスを実現することが求められています。しかし、時間外労働等、業務内容によって職員差が生じており、労働状況を客観的に把握し、業務内容・量の精査を行った上で、長時間の時間外労働の抑制等を行う必要があります。また、長時間の時間外労働の抑制を行いつつ、地域福祉の推進を維持・向上させるためには、さらなる業務の効率化が必要となります。これらの課題を解決するため、ICTを活用した業務改善に取り組みます。

【具体的な取り組み】

- 勤怠管理システムの導入

所沢社協の実情に合わせた勤怠管理システムを導入し、客観的な労働状況の把握を行います。

- ICT・業務改善推進チームによる改善提案

日常的な業務について、課題の抽出や整理を行い、ICTを活用した改善方法を提案します。

【年次計画】

実施計画	令和6年度 取り組み内容	令和7年度 取り組み内容	令和8年度 取り組み内容
勤怠管理システムの導入	導入	導入後の評価	導入後の見直し
ICT・業務改善推進チームによる改善提案	開催（月1回） ・現状把握	開催（月1回） ・課題抽出 ・改善提案と実施	開催（月1回） ・評価

【主な実施者】企画総務課、ICT・業務改善推進チーム、各所属

6 財務の状況

法人経営は、持続可能な組織を目指すため、法人全体と各事業の資金収支の状況をもとに事業評価会議で分析を行います。さらに、各事業の見直しを図ると共に、今後の方向性を示します。

また、社協会員会費及び赤い羽根共同募金、寄付金は、地域福祉推進の貴重な財源であり、市民の皆様から一層の理解が得られるように推進方法を検討します。

【表1】

事業活動収支（法人全体）

（単位：円）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
収入計（a）	1,367,653,383	1,211,245,770	1,067,586,545
支出計（b）	1,350,666,070	1,186,871,658	1,079,210,488
内、人件費等	843,478,239	807,499,451	853,296,266
差額（a - b）	16,987,313	24,374,112	-11,623,943
当期末支払資金残高	196,115,553	220,489,665	208,865,722

- ・事業活動収入、支出は減少傾向です。令和3年度は新規事業を開始し、収入支出ともに増額しました。
- ・支出の内、人件費等については、令和3年度と令和5年度に長年勤めた職員の退職があったことから、令和4年度に比べて退職金の支出が大きくなっています。
- ・今後は同一労働同一賃金や最低賃金の改定等に伴い、その結果が人件費に反映されることが予想されます。

※「人件費等」とは、「人件費+退職金掛金」。

※令和6年4月1日現在の正規職員88名の平均年齢は43.7歳。

【表 2】

社協会員 会費

(単位：円)

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
住民会員 会費	9,678,603	9,649,653	9,303,905
福祉会員 会費	164,500	225,500	166,500
賛助会員 会費	697,000	703,000	761,000
特別賛助会員 会費	220,000	630,000	560,000

- ・住民会員会費は減少傾向です。
- ・特別賛助会員会費は、令和 4 年度に特に増加しています。

※「住民会員会費」は、福祉のまちづくり推進助成金としても活用されます。

【表 3】

赤い羽根共同募金

(単位：円)

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
赤い羽根募金	14,847,455	14,971,921	14,253,578
地域歳末たすけあい募金	9,813,594	9,733,856	9,364,627

- ・赤い羽根共同募金は、令和 5 年度に減少しています。赤い羽根募金の目標に対する達成率は、県内市町村の中で低い状況です。
- ・地域歳末たすけあい募金は減少傾向ですが、達成率は高水準を維持しています。

※「赤い羽根募金」の半額、「地域歳末たすけあい募金」の全額相当が、募金実施年度の翌年度に配分金として埼玉県共同募金会から交付されます。

【表 4】

寄付金

(単位：円)

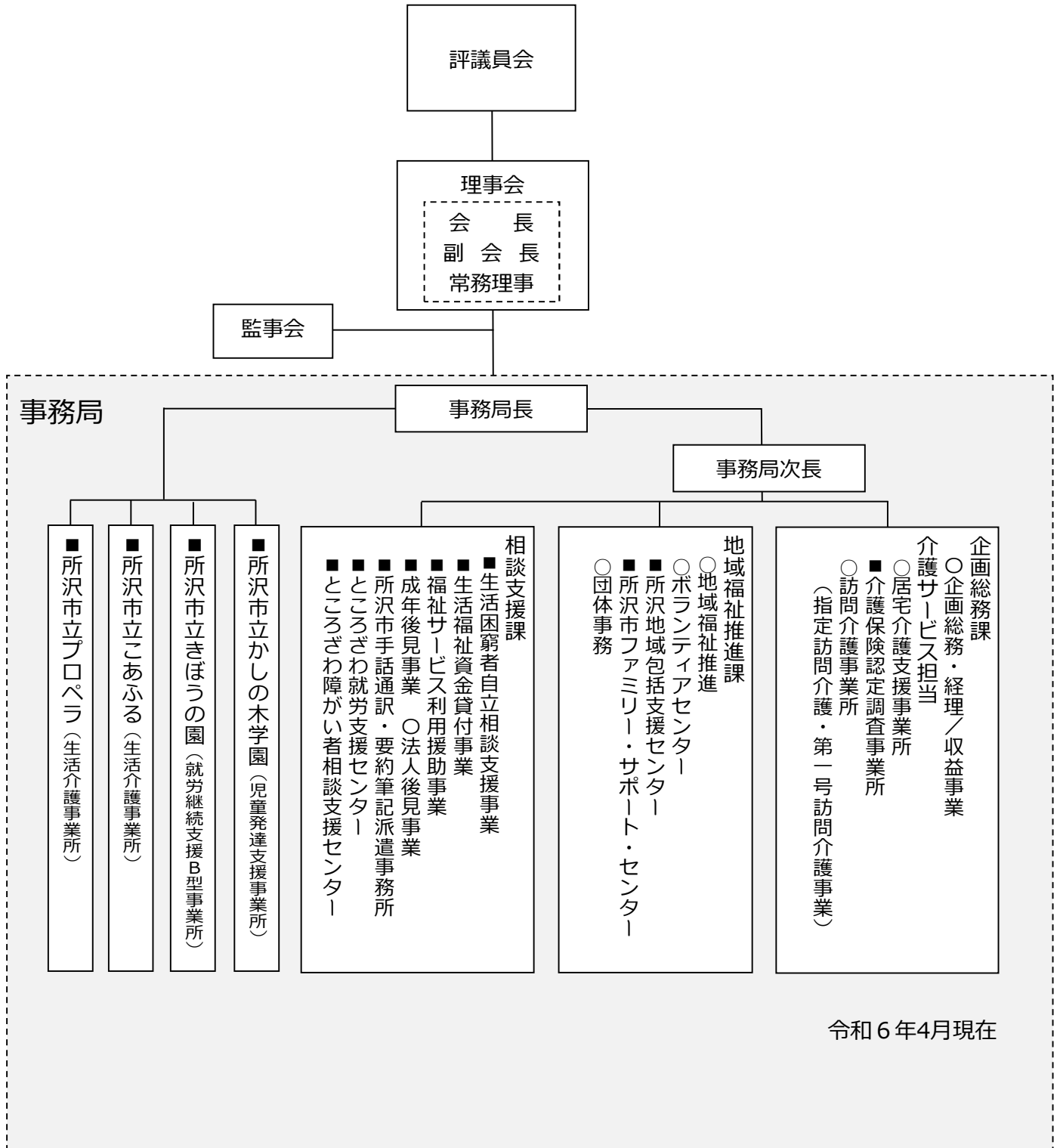
	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
一般寄付	649,094	551,013	949,888
愛の福祉基金	2,347,519	2,857,554	1,632,134
こども未来基金	2,543,795	5,517,287	3,553,470

- ・寄付金 3 種とも共通して、一度に多額の寄付をいただくことがあるため、年度ごとにばらつきがあります。
- ・毎月や毎年 1 回などの定期的な寄付者や、再開されつつある地域イベントの収益等からの寄付が増加傾向にあります。

7 参考資料

(1) 本会の組織体系

現在、本会は事務局内に3課、事務局以外に5事業所及び4施設から構成されており、実施事業数は約60事業、職員は約200名です。



○…自主事業 ■…委託事業（指定管理含む）、補助事業

(2) 所沢市社会福祉協議会の主な歩み

年 度	主な動き
昭和26	・社会福祉事業法制定 ・全国・都道府県に社会福祉協議会設立、市区町村社会福祉協議会が順次組織化
27	・所沢市社会福祉協議会組織化
30	・世帯更生資金貸付制度の発足（平成2～生活福祉資金貸付制度）
37	・結婚相談事業開始（市補助事業） ※～平成19まで
42	・心配ごと相談事業開始（市補助事業） ※～平成16まで。以後、通常業務実施
43	・昭和43年3月27日社会福祉法人認可。理事会、監事会、評議員会設置 ・福祉活動専門員1名配置
48	・社会福祉協議会「支部組織」づくり・「会員」募集開始
49	・敬老会行事を行政区（支部社協による実行委員会方式）ごとに実施 ・心身障害児母子通園施設「かしの木学園」並びに心身障害者通所授産施設「きぼうの園」を市補助事業として開始 ※昭和61～市委託事業。
51	・所沢市善意銀行開設（現在のボランティアセンター） ・福祉ボランティアグループ発足（所沢市ボランティアグループ） ・視覚障害者ガイドヘルパー（ガイドボランティア）派遣事業（平成7～視覚・肢体を対象）開始 ※～平成23まで
52	・第1回所沢市社会福祉大会開催（以後、毎年開催）
53	・県共同募金会の事務局が市から移管（埼玉県共同募金会所沢市支会）
55	・所沢市ボランティアセンター開設（旧消防署建物） ・第1回市民フェスティバル参加（後の福祉コーナー）
56	・社協だより発行
58	・所沢市愛の福祉基金設置（市補助金によりスタート） ・寝たきり老人介護者援助事業（平成12～在宅介護者リフレッシュ事業）開始 ※～平成29まで
60	・長期入院老人見舞金事業開始 ※～平成12まで
61	・住民参加型愛の在宅福祉「家事援助サービス」事業開始 ※～平成23まで ・地域福祉活動育成援助事業（平成15～応援します！地域福祉活動助成事業）開始 ・福祉団体事務局が市から全面移管（8団体）
62	・事務所移転（旧庁舎1階） ・収益事業（葬祭具貸出～平成13まで、たばこ販売～平成15まで、斎場・プール売店、自動販売機）開始
平成2	・福祉バス「ふれ愛号」運行（市バス貸与） ※～平成23まで
4	・手話通訳派遣事業（平成19～コミュニケーション事業）を市から受託 ・ホームヘルプサービス事業を市から受託
5	・住民参加型ふれあい配食サービス事業開始 ※～平成23まで
7	・人材養成研修（ホームヘルパー2級3級養成課程）開始（～平成14まで市補助等事業、以降自主事業） ※～平成19まで
8	・障害者デイケア事業（翌年「所沢市立こあふる」）を市から受託
9	・ホームヘルパー西地区ステーション設置（こあふる内）

	<ul style="list-style-type: none"> ・ハンディキャブ号（普通車ワゴンタイプ）貸出事業開始 ※～平成16まで ・第1次地域福祉活動計画策定
10	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就労支援事業を市から受託 ・ホームヘルパー東地区ステーション設置（市保健センター内）
12	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉サービス利用援助事業開始 ・居宅介護支援事業開始 ・居宅サービス（平成13～訪問介護）事業開始 ・自立支援事業（障害者・児童のホームヘルプサービス）を市から受託 ・基幹型在宅介護支援センターを市から受託（～平成17まで） ・心身障害者デイケア事業を市から受託（後の所沢市立プロペラ） ・ボランティア情報紙『ぷろぺら』発行開始
13	<ul style="list-style-type: none"> ・ところ荘老人憩いの家事業（平成14～やなせ荘、15～峰寿荘、18～さくら荘）を市から受託 ※～平成20まで ・通所介護事業（ところ荘デイサービス）を市から受託 ※～平成20まで ・障害者等ホームヘルプサービス事業を市から受託（～平成14まで。平成15～17平成まで精神障害者ヘルパー事業を市から受託） ・認定調査事業を市から受託（平成29、埼玉県指定市町村事務受託法人）
14	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者デイケア施設「所沢市立プロペラ」を市から受託 ・ファミリー・サポート・センター事業を市から受託
15	<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉コミュニティ推進事業開始 ※～平成22まで ・地域福祉サポーター養成講座開催
18	<ul style="list-style-type: none"> ・所沢地域包括支援センター事業を市から受託
19	<ul style="list-style-type: none"> ・第2次地域福祉活動計画策定 ・障害者相談支援事業を市から受託（平成28基幹センターを追加受託）
20	<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉ネットワーク会議開催 ※～平成28まで。以後、まちづくり推進会議地域福祉部会に融合
21	<ul style="list-style-type: none"> ・所沢社協『基盤強化計画』策定
22	<ul style="list-style-type: none"> ・災害ボランティアセンター訓練開始
23	<ul style="list-style-type: none"> ・災害バスパック（山元町）開始。（平成27常総市） ・福祉チャリティーゴルフ大会開催（～平成27まで）
24	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次地域福祉活動計画策定 ・所沢社協『発展・強化計画』策定 ・災害ボランティア育成開始 ・地域福祉サポーター養成講座開始
25	<ul style="list-style-type: none"> ・同行援護従事者養成研修開始
26	<ul style="list-style-type: none"> ・成年後見事業開始 ・生活困窮者自立相談モデル事業を市から受託（翌年本事業開始）
27	<ul style="list-style-type: none"> ・第4次地域福祉計画策定 ・所沢社協『第2次発展・強化計画』策定
28	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティソーシャルワーカー（CSW）の全地区配置 ・生活支援コーディネーター業務（第1層）を市から受託 ・所沢市子どもと福祉の未来館に事務所移転

29	<ul style="list-style-type: none"> ・法人化50周年記念式典の開催 ・第4次地域福祉活動計画中間見直し
30	<ul style="list-style-type: none"> ・所沢市内社会福祉法人等による暮らしの相談事業開始 ・所沢社協『第3次発展・強化計画』策定
令和元	<ul style="list-style-type: none"> ・市立施設の指定管理（きぼうの園、こあふる、プロペラ各5年、かしの木学園3年） ・所沢警察署「見守りネットワーク」に関する覚書を締結 ・生活困窮者自立支援制度の一時生活支援事業を市から受託
2	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、各種事業運営の変更・調整 ・緊急小口資金の特例貸付の申請窓口として対応
3	<ul style="list-style-type: none"> ・生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業、アウトリーチ自立相談支援機能強化事業（ひきこもり支援）を市から受託 ・第5次地域福祉活動計画策定 ・所沢社協『第4次発展・強化計画』策定
4	<ul style="list-style-type: none"> ・市立施設の指定管理（かしの木学園3年）、重度心身障害者施設として県から指定 ・緊急小口資金等の特例貸付の償還対応開始 ・BCP計画策定
5	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症が感染症法上の第5類に移行し、各種事業運営、地域福祉活動の本格的な再開 ・ブックオフコーポレーション株式会社とのキモチとどける。プロジェクト開始

（3）計画の策定経過

回	月日	主な議題
第1回	令和5年9月26日(火)	(1) 策定までのスケジュール確認 (2) グループワーク「重点項目の振り返り」 ①重点項目の取り組みについて ②継続すべき点、改善すべき点 ③第5次発展・強化計画の3カ年での求められる変化
第2回	令和5年10月24日(火)	(1) 財務上の課題 (2) グループワーク「コロナ禍の振り返りとコロナ後」 ①コロナ禍に変化した福祉ニーズ ②コロナ後（5類に移行後）、発生している・発生する課題 ③社協として取り組むべき課題 (3) 基本理念の確認
第3回	令和5年11月28日(火)	(1) 基本方針（案）・計画の構成(案)について (2) グループワーク「重点項目の検討」

第4回	令和5年12月26日(火)	(1) グループワーク「重点項目の具体的な取り組みと年次計画について」
第5回	令和6年2月20日(火)	(1) 第5次発展・強化計画(案) (2) 評価方法

(4) 策定委員会委員

	氏名	所属	備考
1	美甘 寿則	常務理事	役員
2	荻野 亨	事務局長	管理職会議
3	黛 浩一郎	事務局次長兼企画総務課長	〃
4	遠藤 里香	企画総務課副主幹	〃
5	増田 晃一	企画総務課副主幹(訪問介護事業所長)	〃
6	高橋 祐二	地域福祉推進課長	〃
7	梅本 晶絵	相談支援課長	〃
8	北 敦夫	かしの木学園園長	〃
9	坪井 弘直	きぼうの園施設長	〃
10	川口 竜也	こあふる施設長	〃
11	倉部 陽司	プロペラ上席施設長兼施設担当主幹	〃
12	河野 嘉子	地域福祉推進課	現場担当者会議
13	小内 正秋	相談支援課	〃
14	秋根 郷子	かしの木学園	〃
15	石川 正幸	きぼうの園	〃
16	早川 瑛	こあふる	〃
17	木村 円	プロペラ	〃
18	渡辺 彰浩	企画総務課(事務局)	〃

社会福祉法人 所沢市社会福祉協議会
第5次発展・強化計画
(令和6年度～令和8年度)

作成：令和6年4月