

第4章
実施方針の
具体的な
行動計画



1 信頼ある組織・機構づくりと事業推進体制の見直し

(2) 事務事業の効率性と機能性

【現状と課題】

事務事業を進める際の起案・案内通知・資料作成・各種申請等のほとんどの処理が、紙を中心としたものとなっており、作業・時間・経費のいずれにおいても高コストとなっている。近年、エコや効率化の観点から「ペーパーレス化」が推奨され、すでに取り組んでいる事業場や職場も多くなっている。

本会においては、事務処理を中心とする職員はパソコンを使用し、グループウェア（ネットワーク経由で、情報共有やコミュニケーションを行い、業務効率を上げるツール）や会計処理システムを活用し、業務にあたっている。

【実施方針】

書類の電子化によるペーパーレス化、業務効率化のためのシステム等の活用をさらに進め、効率性と機能性を高めていく。

【具体的な取組み】

これまで使用していたグループウェアを令和2年度に更新し、電子決裁や出勤・退勤の管理ができるなど拡張性と機能性が高く、かつ運用面で安価なものに切り替えた。それを核とし、職員が運用しやすい仕組み、省力化できる業務の抽出、マニュアル化できるものなどを検討し電子化を進めていく。

実施にあたっては、事務局長を含めた職員5名による「(仮称)業務の電子化・マニュアル化チーム」を、総務財政課（機構改編）所管として設置し推進する。

なお、電子化を推進するに際し、専門的な知識や経験を必要とすることから、それに精通する職員の雇用や業務委託方式などによる推進を検討していく。

また、必要とされる公文書管理、各種情報管理、情報公開等の対応も併せて検討する。

【根拠や効果等】

電子化を進めるだけで、書類作成のための用紙やプリンター・コピー機の印刷経費、巡回便（火・金曜日に本会各事業所を回り書類等を送達する仕組み）の対応する非常勤職員の人件費及び車両燃料等などで、おおよそ年額約100万円程度（用紙代約15万円、運転手賃金約27万円、ガソリン約8万円、会計事務17万円、会計保守33万円）の経費削減が期待できる。また、会議録や申請業務等の大量の資料等は、スキャンして電子データ化の管理をすることで、省力化と共有化、保存の効率化が図られる。

また、意思決定プロセスのシステム化（電子決裁）や、職員の勤怠管理の仕組みを作ることで、簡素化と迅速化が図られることも期待される。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	*業務の電子化・マニュアル化チームを立ち上げ、電子化の必要な業務を抽出し、効果的な運用について見直しを行う。 *電子決裁については、段階的に運用を開始していく。
4年度	*勤怠管理のシステムについて検討を行い、正式運用について判断する。 *会計業務に際しての経理規程等システム運用に係る閲覧規程を整備する。 *電子会議室など他の電子化について、推奨委員会を中心に検討する。
5年度	*経費の削減状況、業務の効率化について調査する。
6年度	*電子機器（パソコン・通信機器等）の構築状況や使用状況を整理し、コスト削減も含めた新たな方向性を見出し取り組む。
7年度	*現状について検証を行い、必要により新たな方向性について検討する。

2 法人運営と職員管理・育成の強化

(3) 適正規模の職員配置

【現状と課題】

地域福祉事業等の福祉サービス業務量は、デジタル化が難しく、職員個々の業務量を適切に把握することが困難なため、職員定数の設定ができていない。また、順調な世代交代において、平成 29 年度から3か年は新卒の職員採用も行っているが、財源の不安定さのため今後の採用について見通せない状況にある。

職員総数 320 名を超える大規模事業所となっており、働き方改革などの法制度導入の影響も大きいことから、適材適所の効果的配置を進めるなどして職員数のスリム化を図ることが喫緊の課題である。

【実施方針】

機構の再検討の指標となる適正規模の職員定数を定める。業務量、兼職、雇用面等で効果的な勤務体制への見直し、新規雇用抑制などを通して効果的配置を進める。

【具体的な取組み】

例えば、現在 31 名いる権利擁護事業の生活支援員については、非常勤職員（週 20 時間未満）に任用替えを行い、15 名で実施できるような効果的な事業運営を検討する。

また、正規職員と嘱託職員の業務内容の見直しや、定年前の正規職員が退職せずに嘱託職員の身分になる「嘱託職員希望雇用制度」等、雇用や就労に係る制度についても職員人事委員会で協議を行い、効果的な人員配置方針について協議する。

本計画による機構の再検討の際は、職員構成（正規、嘱託、臨時）の配置を検討して定数を設定する。また、職位・職名による業務等を明確化することに併せ、適正な人件費比率を設定し、それを目標に運営していくことも考慮する。

【根拠や効果等】

ここ数年、職員数は 320～330 名で推移している。職員の分野別人員は、おおよそ地域福祉部門 100 名、児童福祉部門 110 名、介護保険部門 110 名の人数であるが、うち 200 名程度はパート職員である。

組織のスリム化や効果的な職員配置を行うとともに、財源の精査を進めることで、処遇改善と雇用維持につながる。適正規模による適切な運用のために必要な見直しである。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3 年度	* 正規職員と嘱託職員の業務内容について、職員人事委員会で詳細を定め、機構の見直しを行い、理事会にて協議を行う。 * 嘱託職員希望雇用制度等について職員人事委員会で検討し、必要な場合は理事会に諮る。 * 事務組織規程の改正を行う。
4 年度	* 新たな事務組織規程での運用と希望退職者制度が決定された場合は、職員に周知を図り実施する。 * 事務局長は、課や事業所から随時聴取し、事務分掌を見直し、常務理事とともに業務量を調整する。
5 年度	* 新体制の時間外勤務や処遇等を確認し、不適な場合は対応を検討する。
6 年度	* 目標値の再検討を行う。

(4) 人材育成策の充実

【現状と課題】

福祉課題は複雑多様化しており、その中において、本会の実施する事業は多分野、多領域にわたり、それぞれの専門知識や技術が必要とされている。

職員の専門性の確保と人材育成の体系化、その運用方法の構築が求められている中において、職員の資格取得意欲を高め、各種研修への積極的受講を奨励し、専門的な知識等の習得による資質向上をめざしていく必要がある。福祉マンパワーの確保が困難な状況が続き、職員の専門性の確保や人材育成、早期離職の防止に向けての具体的な方策が必要となっている。

【実施方針】

キャリアパス（職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験又はその順序）検討委員会と研修委員会を設置し、人材育成を推進する。

【具体的な取組み】

◆（仮称）キャリアパス検討委員会の設置（専門性の確保）

①人材育成方針の検討

専門分野、専門領域の人材育成を進め、また一方では、福祉専門職として分野を越えての人材育成等の方針を模索し、総合職（分野を越えての異動あり）と専門職（分野を越えての異動なし）の選択制導入を検討する。事業所間、分野間での異動を可能とし、管理職をめざせるコースと現場で活躍し続けるコース等の選択制も検討する。

②キャリアパス策定の検討

職位、職責または職務内容等に応じた昇進や昇格等を明確にする。有資格者に対する資格手当制度などの導入を検討し、資格取得意欲を高める。

③計画的な職員採用の検討

資格や勤務年数、必要な技術、研修の受講履歴、内部登用の基準等について検討する。

④働きやすい職場づくりへの取組

職場環境の整備・メンタルヘルス（精神衛生）相談の周知徹底をする。

◆（仮称）研修委員会の設置（人材育成）

①Off-JT（通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）の研修制度構築と運用ルールを検討し、人材の育成を図る。

②職位階層別研修の充実を図り、特に管理職・中間管理職の意識改革を図る。

③人材育成のためのスーパービジョン（熟練した指導者が活動に従事する職員に助言を与えること）体制の導入を検討する。

④新卒採用者及び新規採用者への新任者研修のあり方を検討する（職種ごとの新任者研修のあり方、担当制を含めた体制の整備）。

⑤資格取得助成金制度等の活用の周知、法人運営のための専門資格（法務・労務に精通する職員育成等含む）の取得を推奨する等の資格取得の支援を検討する。

※常務理事と事務局長、担当職員でキャリアパス検討委員会（仮称）を設置して協議を行い、理事会で方針が決定された後は、同じメンバーで研修委員会（仮称）に移行し、人材育成を進めていく。委員会の所管は総務財政課とする。

【根拠や効果等】

それぞれの専門分野において専門性が高い職員が増える。自分の将来の見通しや目標ができるので、モチベーション（やる気、意欲）の維持が期待できる。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
4年度	*職員アンケートの実施
5年度	*総務財政課所管で、キャリアパス検討委員会（仮称）を設置し、人材育成方針の検討等を行う。
6年度	*研修委員会（仮称）に移行し、人材育成に努めていく。



(5) 働きやすい環境づくり

【現状と課題】

働き方改革に代表されるような、度重なる法・制度改正が行われ、働きやすい環境づくりが求められている。年次有給休暇や特別休暇等が取得しやすい環境、残業の削減、処遇の調整と改善、福利厚生の実等、職員の労務管理や働きやすい職場環境づくり等が急務である。

しかし、人材確保も困難な状況であり、専門的な知識を持つ人材の確保や育成、離職者の防止策等が課題となっている。

一方で、ハラスメント（弱い立場の相手に嫌がらせをする行為）に関しては、職員就業規則にハラスメント禁止を定め、相談窓口を設置しているが、職員がいざ相談しようとしても安心して相談できる体制が明確でなく、プライバシーの保護等が不安要素となり、ハラスメントを受けていると感じる職員の有無等、実態がつかめていない。

【実施方針】

適切な労務管理が行えるよう、総務財政課内に人事部門を置き、専門的に対応するセクションとなる仕組みとする。このことにより、人事労務、ハラスメント、メンタルヘルス等適切に対応することが可能となる。

【具体的な取組み】

ハラスメント対策については、人事部門所管で（仮称）ハラスメント対策委員会を設置して行っていく。具体的には、アンケートの実施やアンケート結果に即した対策の検討、ハラスメントの起こりにくい職場環境や研修の立案等を行っていく。アンケート用紙は、既存のもの（厚生労働省で実施している「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の従業員調査等）を活用し、ハラスメント対策が有効に進んでいるかどうかをチェックするために毎年実施する。

さらに、相談対応フローチャートを作成し、相談の仕組みの見える化や、パンフレットやチラシによる組織方針の伝達と相談窓口設置に関する周知を行い、メンタルヘルスの確保に努める。

【根拠や効果等】

人事・労務管理の徹底は、雇用安定と就労意欲の向上につながることを期待される。

厚生労働省は、職場におけるメンタルヘルスケアとして、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」という4つのケアを推奨している。早期にストレス状況に気付くことが、メンタルヘルス不調予防の第一歩であり、ストレスチェックの推奨やカウンセリング窓口の設置などを通して、ストレスの緩和に努め、職場環境の改善によるメンタルヘルスの改善が期待できるとしている。

今回のハラスメント対策では、職員への啓発を通じ容易に相談しやすい環境をつくり、早い段階での問題解決につなげ、適切な対応により事態を収束することができることを期待できる。さらに、実態把握をすることで、それに合わせた対策を講じることができる。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
4年度	(仮称) ハラスメント対策委員会を設置し、その方策について協議を行う。
5年度	協議結果に基づき実施する。
6年度	必要に応じて評価基準項目の見直し（職員人事委員会・総務財政課）を行う。

3 効果的な事業運営と財政基盤の確立

(1) 会費・ささえあい協賛金の一元化

【現状と課題】

奥州市全体の世帯数は増加しているものの、人口減少や地域社会の変化等が影響し、会費等の納入率が低下している。加えて、会費等がどのような事業に使われているのかわかりにくいとの意見があり、効果的な広報の必要がある。

また、地域によって取組み方法の違いによる納入率の差異があるほか、会費とささえあい協賛金の一元化を望む声もある。

【実施方針】

人口減少に伴う会費収入の減少や行財政改革などの影響を踏まえ、財源規模の適正化を図るための住民会費額の調整を検討する。

【具体的な取組み】

自主財源強化のために一般会費とささえあい協賛金を一元化し会費額を調整する。

この調整には、地域の状況を理解する必要がある。福祉活動推進員や地域推進協議会、住民等に意向調査を行い、その結果を基に役員協議会で十分な検討を加えていく。また、会費一元化に伴う市民の負担の増加や、ささえあい協賛金を活用していた地域福祉活動推進母体への助成廃止については慎重に対応する必要がある。

会費一元化の際は、収納部署を総務財政課で一括管理することで、業務の効率化を図っていく。さらに、会費等の財源は本会の使命や経営理念の実現のためであり、それが市民の福祉向上につながることの啓発を充分に行っていく。

【根拠や効果等】

会費の一元化は、会費を集める地域関係者の負担軽減を図ることができる。

また、現在、各地域（支所）で異なっている会費募集の方法、収納の仕組みなども統一でき、地域差の不満解消につながる。一方、世帯の負担額が増加するため、十分な議論と十分な広報、周知期間を設定して行わないと反発をまねくことも憂慮される。

これまで会費や協賛金等に対しては様々な声が寄せられており、住民の意向やニーズを調査して、状況の丁寧な把握が必要である。調査結果を可視化し、そのあり方を関係者で改めて検討するプロセスを踏み、本会に対する期待の意味を込めて協力してもらえようような工夫をしていくことで、今後の地域福祉推進のための協働の基盤づくりにもつながる。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	*一元化に向け、福祉活動推進員や地域福祉推進協議会等への意向調査と、かたりあいの輪福祉懇談会において会費等に対する意見を徴する。
4年度	*調査結果を基に検討委員会を開催する。 *会費の一元化に向けて、具体的な方針とスケジュールを示す。
5年度	*福祉懇談会を活用し、30地区単位で説明会を行う。
6年度	*広報、地域セーフティネット会議等における周知を図る。
7年度	*会費の一元化を図る。

(3) 限られた人材や財源による効果的事業展開の模索（事務事業見直しの継続）

【現状と課題】

時代の移り変わりに伴うニーズの変化や多様化により、本会が実施する意義や効果が薄いとを感じる事業も出てきている。これまでも職員を中心に事務事業の見直しを行ってきたが、市民等からの理解と賛同がなかなか得られず、ダウンサイジング（スリム化）が図られていない。マンパワーや財源の確保も年々難しくなっており、経営基盤を安定させるためにも効率的な組織運営を行うことは喫緊の課題である。

また、本会の社会的意義を明確にしていくためにも、委託事業や補助事業についても選択と集中化を図りながら、時代にマッチした内容へ見直していく必要がある。

【実施方針】

事業評価委員会を立ち上げ、定期的に事業評価を行う。

【具体的な取組み】

◆事業スリム化、事業仕分け

「事業評価委員会」を適宜実施し、経営計画に基づき、事務事業の課題や達成すべき目標、地域の意見等を踏まえ評価を行い、事業の必要性和妥当性を検証し、見直しをする。

本会の理念と使命を果たすことができる事業かどうかを判断するために、一般市民を含む第三者による事業評価（外部評価）を行い、事業の選択と集中化を図る。

市民へより良質かつ安心・安全なサービスを提供するため、各種事業や福祉サービスを提供する施設についても第三者による評価を行い、改善が必要な面があれば早急に対応する。

上記の取組みにより、例えば「胆江地区広域交流センター管理運営事業」、「江刺高齢者生産活動センター管理運営事業」等の受託について検討する。

◆財政基盤安定、効果的組織運営

全職員が新たな経営ビジョンを共有し理解することで、サービス向上と安定的な財源確保をめざし、併せて職員の総合的な資質向上を図っていく。

財務管理においては、介護事業の将来性・継続性を見通した経営のため、適正な利益率や人件費率、積立など経営指標の分析を行い、持続可能で自立した組織経営において取組み、課題となる①収支均衡管理、②積立資産管理、③人事管理を重点とし、新たな指標に基づく経営をしていく。

【根拠や効果等】

各サービス提供施設を改めて評価することで、利用者本位の質の高いサービスの提供に努めることができ、新たな事業への取組みを通じて、社会環境の変化や地域ニーズに即応することができる。

このためには、安定的な財政基盤の確立が必要であり、事務事業の見直しと職員配置の見直しを並行して行わなければ効果的な状況にはならない。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	<ul style="list-style-type: none"> * 事業評価委員会の構成員（経営診断担当含む）を検討する。 * 経営指標分析、経営ビジョンに基づく事業見直しについて検討する。
4年度	<ul style="list-style-type: none"> * 「事業評価委員会」を行い、各種事業や提供サービス、サービス等提供施設の環境の見直しを図る。 * 市民に見直しの項目を公表・説明し、組織運営の透明化を進める。 * 施設修繕等の予算化と各施設内の環境整備を行う。 * 事業を段階的に廃止する。令和6年度までに廃止するものは廃止できるよう関係機関・団体と交渉する。 * 経営ビジョンに基づく、経営指標、積立などの年度計画を策定する。
5年度	<ul style="list-style-type: none"> * 事業の廃止と関係団体との交渉、中間評価を行う。
6年度	<ul style="list-style-type: none"> * 事業廃止項目について完了する。 * 成果の検証、見直しを行う。
7年度	<ul style="list-style-type: none"> * どのような点が改善されたか最終評価し、理事会へ報告する。



(4) 公的財源減に対応する保有財産の利活用方針の設定

【現状と課題】

奥州市が策定した「財政健全化に向けた取組み」によると、補助金負担金の整理合理化における公益性のある施設の運営・管理に対する運営費などの財政支援は、令和5年度までに令和2年度比で5%削減という方針が打ち出されている。

本会では、奥州市総合福祉センターと胆沢総合福祉センター、屋内ゲートボール場すぱーく胆沢の3施設を保有しているが、奥州市からの運営費の補助金が減額になれば、維持存続が困難になることが想定される。市の見直し方針と同様に、利用料の増額や施設廃止、運営中止といった補助金の減額に対応した対策を検討していく必要がある。

【実施方針】

行財政改革の影響により維持管理が困難となる本会保有財産（施設等）については、適切な利活用方針を定め、計画的な財産運営を行う。

【具体的な取組み】

奥州市総合福祉センターは、本会の本部拠点施設であり、自主財源確保の取組みを最大限に努力して運営費を捻出し、継続維持をしていく。胆沢総合福祉センター（胆沢デイサービス含む）と屋内ゲートボール場すぱーく胆沢については、奥州市からの補助金減などによる維持困難が懸念されることから、有効な利活用について具体的な検討を行う。

【根拠や効果等】

本会のダウンサイジングを考慮し、保有財産の有効活用に向けた利活用方針を定めることにより、新たな経営理念に沿った健全な財政運営を図っていくことができる。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	*行政と協議する（補助金対象施設の維持等）。 *保有財産の利活用方針を策定する。 *奥州市総合福祉センターの恒常的経費を見直しする。 *すぱーく胆沢の行政財産使用の協議をする。
4年度	*すぱーく胆沢の利活用について、関係機関と協議する。 *胆沢総合福祉センターについて、行政と利活用の協議を進める。
5年度	*利活用方針を決定し、それに基づく取組みをする。
6年度	*どのような対策ができたか理事会へ報告し、評価をする。

(5) 安定した財源確保のための取組み

【現状と課題】

現在は、自主財源の確保のための取組みは、赤い羽根自動販売機の設置が中心となっている。参加費等の応益負担のしくみ、コラボレーション（共同で行う作業や制作）やファンドレイジング（NPO法人などが活動のための資金を個人、法人、政府などから集める行為の総称）の強化、クラウドファンディング（インターネットを通じて一般人から出資を募る活動）などの新たな手法を取り入れて自主財源を確保し、公費財源だけに頼らない組織づくりが必要である。

併せて、効果的な資金運用、積立金の増資なども計画的に進めていく必要がある。

【実施方針】

適切な経営計画と事業方針に基づく、人件費・施設整備の将来見通しを立て、事業規模に応じた適正な積立金や福祉基金の年次計画を策定し運用する。

また、新たな社会問題への関心と共感を広げるため、目的を明確にした寄付活動であるファンドレイジングなど、柔軟な運用ができる資金確保の手法を取り入れた賛助事業への出資や募金方法を開発し、導入をめざす（※くらし・安心応援室の家族食堂の取組みがこれにあたる）。

同時に、寄付への意識の醸成や寄付をしやすい仕組みづくり、広告募集などの寄付システムなどを実施し、減少している寄付金に対する取組みを行う。

これらの仕組みを構築するため、地域福祉課企画調整係と総務財政課財政係を中心にチーム編成をして取り組む。

【根拠や効果等】

安定した法人運営の確保や、制度の狭間にある新たな地域生活課題の解決を調整するための財源として、先駆的な資金確保の方法を模索することで、市民への啓発につながる。

企業とのコラボレーションによる寄附付き商品の開発、実習受入による実習謝礼増（人材確保にもつながる）、企業との協働によるフレアイガー自動販売機の導入、封筒への企業広告掲載、インターネット広告、クラウドファンディング導入による多様化するニーズへの即応、経済産業省や農林水産省など他の省庁財源の活用などの中から可能性を検討するなどすることにより、本会内部での意識改革となり、ひいては恒常的に安定した財政基盤の確立を図ることができる。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	*地域福祉のファンドレイジングに関する調査研究、導入検討を行う。
4年度	*ファンドレイジングもしくはコラボレーション事業を導入する。
5年度	*その他自主財源の開発を検討し、実施する。
6年度	*適正な積立金や福祉基金の年次計画を策定する。

4 ニーズに基づいた事業展開と評価及び支援体制の確立

(1) 社会資源（地域や関係機関）との連携強化

【現状と課題】

町内会関係者、福祉活動推進員（行政区長）、民生委員・児童委員、ご近所福祉スタッフ等の地域における福祉活動推進者との連携は、これまでも重点事項として推進してきた。今後、さらにアウトリーチ（地域への奉仕活動、現場への出張サービス）の仕組みを整えること、奥州市の進めている協働のまちづくりの中心となる地区振興会とのさらなる具体的な連携を図ることが、今後の重要課題である。併せて、積極的に地域のニーズを把握し、対処する事業を企画・立案・実施し、それを可視化する必要がある。

【実施方針】

地域階層ごとの関りを明確にし、福祉活動専門員による地域包括ケアシステム支援体制の構築から、地域支援を的確に進める。

さらに、社会資源開発、法人連携の視点を加え、充実した活動の展開をめざす。

【具体的な取り組み】

地域支援の方針を、①福祉活動専門員によるアウトリーチの徹底、②「連携・協働の場」となる地域セーフティネット会議を軸とした、地域住民の複合化・多様化した地域生活課題や潜在的ニーズの受け止めと、地域を基盤にして解決につなげる支援やその仕組みづくり、③地域支援により把握した困難な複合課題を受け止め、福祉の分野を超えた関係者による横のつながりを作りながらの包括支援体制の構築とする。

地域支援におけるPDCAサイクルによる企画・立案・実践と可視化を進め、①地域生活課題の「見える化」により地域住民が主体的に課題解決について考えるような情報発信（広報等）、②身近な地域での解決できる体制や仕組みづくり、③実績を積み重ねて信頼を得るような地域実践、④複合化、多様化した地域生活課題の共有と解決などの4サイクルの確立をめざしていく。

地域階層ごとの支援の取り組みは、第2層（30地区）の振興会圏域では、その役割を広域的な地域生活課題の解決とし、①防災・福祉の連携、②地域福祉とコミュニティ計画の一体的推進や地区地域福祉計画の策定等を、モデル的に指定するなどして取り組む。また、第3層の行政区圏域の役割は、小地域福祉活動の実践と位置づけ、地域セーフティネット会議を軸とする生活支援等の普及をめざす。

【根拠や効果等】

職員のアウトリーチの徹底により、地域セーフティネット会議や生活支援の充実など地域実践を積み上げ、社協が地域住民から信頼され頼られる存在となるよう、地区振興会の策定するコミュニティ計画に地域福祉事業の位置づけを確保することにより、事業を明確化させ連携することができる。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	* 振興会との連携事業を広域的課題の解決と位置付ける検討を行う。
4年度	* コミュニティ計画等との連携や実践に向けた検討を行う。
5年度	* コミュニティ計画等へ「地域福祉」内容の盛込みを依頼、実践（モデル指定開始）を行う。
6年度	* 各地区振興会との情報交換を定期的に行い、課題等を共有し、支援や協力をを行う。
7年度	* 現状を把握し、今後の振興会との連携のあり方について検討する。

(3) 3部門の事業方針の設定

② 介護福祉部門の事業方針

【現状と課題】

入所施設を有する他法人と本会が取り扱っている事業が競合し、初期に本会が参入した20年前の当時と介護を取り巻く環境が大きく異なってきている。地域福祉部門と連携体制を構築し、本会らしい介護サービスの展開が必須である。

5年後や10年後を見据えて、本会の提供するサービス量を熟慮した事業整理を行う必要がある。

【実施方針】

奥州市内では、介護事業所及び介護関係施設の急増により、慢性的な介護職員及び看護職員の不足となっている。本会でも人手不足が深刻化する中において、7事業所を経営するために、人員の確保・定着は喫緊の課題であり、現行の実施事業を取捨選択し、地域福祉事業との連携を図り実施することをめざす。

また、社会福祉協議会の特性を生かし、制度で対応しきれない利用者の支援をはじめ、介護度・障害程度の重い人や認知症の人、医療的ケアを要する人の支援を積極的に担うことにより、「在宅で生活できる地域づくり」の一翼を担うことができるようなサービス提供や、そこで得られた利益を地域福祉活動に還元することができる介護事業所の運営をめざす。

【具体的な取組み】

各事業の具体的な取組みは、次のとおりとする。

居宅介護支援事業は、地域共生社会の実現にあたり、個別ケアの中心である介護支援専門員が制度外を含めた住民の個別課題を積極的に把握する。さらに、地域福祉部門職員との共有・連携を強化することにより、地域課題として一体的に解決していく仕組みを構築し、他の事業者との課題の理解を深め、地域全体の支援体制づくりへつなげていく。また、主任介護支援専門員の資格取得を推進し、質の高いケアマネジメント及び介護支援サービスの適切かつ円滑な提供のため、知識・技術修得に努め事業を継続する。

訪問介護事業は、人員不足により事業を継続できず撤退する事業所が増加する中、訪問介護事業を必要とする利用者に、安定したサービス提供ができる体制を強化し、継続して運営する。併せて、在宅生活継続のため、保険サービスでは提供しきれないニーズに対応する、保険外サービスの提供を実施していく。また、医療的ケア、同行援護、強度行動障害援護等の資格取得を積極的に行い、重度障がい者等の支援に務める。

胆沢デイサービスセンターは、現在定員30名で運営しているが、近隣に通所介護事業所が多数あり、定員割れが続いている。配置基準を満たす職員数や有資格職員の確保に苦慮しているため、運営区分の転換を検討する。併せて、胆沢総合福祉センター施設運営の利活用について検討に入るため、施設運営の方針の検討結果により、デイサービスの運営のあり方を検討していく。

デイサービスセンターだいしの園及びデイサービスセンターじゅあんの園について、

引き続き地域密着型サービス事業所として運営する。

小規模多機能型居宅あすもは、地域交流やつながりの場を備えた地域密着の生活支援拠点として、要介護になっても住み慣れた自宅や地域で自分らしい暮らしをしていたくため、訪問・通い・泊りの対応で、最後まで暮らしを支える施設として、さらに地域に根差した運営を行う。同様に、グループホームじゅあんの園も地域密着型施設の趣旨に添い、住民と共に支えあい見守りのできる体制を地域福祉部門と連携して構築する。

当面、各施設の運営に関しては、上記のとおり取り組むこととするが、通所介護事業及び小規模多機能型居宅介護事業、認知症対応型共同生活介護事業においては、介護を取り巻く環境、職員体制、動向（令和2年から11年の間に介護職員の約3分の1が定年退職を迎える）に注視し、縮小・統合・廃止についてもあわせて検討していく。

【根拠や効果等】

◆介護市場動向

奥州市の総人口は、年々減少しており、10年後には10万人を下回り、高齢者人口は、2020年をピークとして緩やかではあるが減少することが予測されている。

市内の介護保険事業所は、利用者だけではなく働き手の確保に課題があるにも関わらず、新たな事業所が開設されている現状がある。特に通所介護事業所においては、企業の参入が容易であり、その企業の強みである資金や市民向けサービスなどを基盤とした経営を展開している。他法人との競争を避け、介護事業部門の人材を継続性や安定性のある事業に集中することで、人材確保や安定した経営に向けた効果が考えられる。

◆事業所ごと動向

ア 居宅介護支援事業所

利用者は、その法人が経営する他の介護保険事業所または施設との関連が高く、入所施設を有する事業所ほど重度の方の利用者が多い傾向にある。他の居宅介護支援事業所では浸透していないインフォーマルサービスとの連携により、社協らしさを発揮する。

イ 訪問介護事業所

市内で最大規模の事業所である。他法人が規模縮小や閉所をする中、訪問介護サービスの利用が著しく減少することは考えにくい。

ウ 通所介護事業所

入所までの最初の入り口になっており、事業所数も横ばいで、競合している状況にある。また、介護報酬単価も年々下がり、人員配置基準による加算体制の状況で、単独の通所介護事業所ではハードルが高くなっている。

このことから、通所介護部門については、他法人にサービス供給を任せ、内部の他の事業所の人員を手厚くしていくことが必要と考える。

エ 小規模多機能型居宅介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所

特別養護老人ホームへ入所するまでの中間施設としての役割が高く、所在する地域に広く認知されている。

◆効果等

本会らしい介護サービスとして、介護事業部門と地域福祉部門が連携することにより、誰もが住み慣れた地域で自分らしく安心して暮らせる事業体制が構築され、介護を受けながらも、近隣とのつながりを維持していくコミュニティのある暮らしが実現される。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	<ul style="list-style-type: none">*国の施策や地域福祉活動について重点的に学習する。*介護保険サービスと地域福祉活動の連携のあり方を検討する。*通所介護利用者及び居宅介護支援事業所へ需要調査を行う。*訪問介護事業の介護保険外サービスを確立し、提供する。*胆沢デイサービスセンターの運営について検討を開始する。
4年度	<ul style="list-style-type: none">*モデルケースにより検証し、結果を踏まえてマニュアル化を進める。*可能なケースから順次、地域福祉と連携したサービス提供を進める。*各社会福祉法人との協議（事業所を整理する場合の検討）を行う。*胆沢総合福祉センター拠点施設の利活用方針に基づき、胆沢デイサービスセンターの運営方針を検討する。
5年度	<ul style="list-style-type: none">*地域福祉と連携したサービスを全市に展開する。*協議結果を踏まえて、今後のあり方を検討する。*胆沢デイサービスセンターの運営方針を定める。*だいしの園の運営方針の検討を行う。
6年度	<ul style="list-style-type: none">*胆沢デイサービスセンター及びだいしの園は、検討結果に基づくデイサービスの運営を行う。



③ 児童福祉部門の事業方針

【現状と課題】

本会の児童福祉部門事業は、保育所及び放課後児童クラブの施設運営が主となっている。しかし、子どもと子育て世代をめぐる環境は、少子化の影響や社会情勢により大きく変化し、その課題も一層複雑化している。

平成27年度施行の子ども・子育て支援新制度では、「子どもは社会全体で育てる」という方針を出し、子どもを地域の中心に据えつつ、子育て世代の社会参加や地域づくりを進めていくことが重要としている。

本会としての児童福祉を推進するためには、その基本方針に沿ったうえで、現在展開している事業を活用し、関係機関と協働する本会の特性を生かした子どもと子育て世代の支援と、子どもと子育て世代を含めた地域福祉を実践する役割を担う必要がある。

【実施方針】

児童部門職員の専門性を生かした地域福祉への取組みと、ファミリーサポートセンター事業の柔軟な取組みと充実を図る。

【具体的な取組み】

放課後児童クラブ指定管理事業とファミリーサポートセンター事業の運営受託の継続により、各地域の子どもと子育て世代を地域につなげる取組みを推進する。

【根拠や効果等】

◆ 放課後児童クラブの運営

本会が運営する放課後児童クラブは現在15施設であり、奥州市の放課後児童クラブ運営事業者として中心的な役割を担っている。多数の児童クラブを運営することで、市内の子育て世代の動向を把握できる状況にあり、本会の地域福祉活動に生かせるものと考えられる。

◆ 奥州市ファミリーサポートセンターの運営

ファミリーサポートセンター事業は、住民同士の相互援助活動という点で、地域福祉活動の意義も含まれている。

また、いわゆる産後うつ病や子育てに負担感を感じる保護者にとってのストレス解消のための預かりを進めることで、子育て世代が地域への親しみを感じ、また、社会的孤立を防ぐことで虐待防止にもつながると考える。

◆ 地域福祉事業との連携

児童部門の職員は、子育て世代の意識や動向を把握しており、この専門性を生かした取組みは、懇談会等で課題として挙げられる、地域における「子育て世代の不在」解決につながるものとする。

また、こども食堂の運営支援や共同募金の学校募金活動、福祉教育等、児童生徒に関係する事業についても、専門性を生かし内容を深めた活動につなげられる。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	*児童福祉部門と地域福祉活動の連携のあり方を検討する。
4年度	*検証結果を基に推進の方向性を決め、必要な学区でモデル事業として実施する。
5～7年度	*見直しをしながら継続する。

(4) 災害対応の強化

【現状と課題】

発災時における避難行動には、地域により大きく違いがある。地域セーフティネット会議を通じて、災害の危険箇所等の点検による防災意識の醸成や、避難行動要支援者の避難等の体制づくりを進めていくことが大切である。

奥州市関係課（福祉課、危機管理課）とは、平成25年度から定期的打合せは行っているが、地域の防災組織との連携、具体的な方策が打ち出せていない。早期に仕組みづくりを行い、地域とその内容を共有し、有事の際に有効に機能できる仕組みづくりが必要となっている。

また、大規模災害時に開設する災害ボランティアセンターの設置・運営マニュアルは、平成26年7月に作成したものである。発災時の初動期に求められる判断、状況把握や調整、広域での連携と対応等について、県及び県社協での取組みもあり、見直しと必要に応じた改訂作業が必要となっている。

【実施方針】

地域セーフティネット会議をベースとして、要配慮者の個別計画づくりを自治組織や自主防災組織と連携して進め、地域ごとの特性に応じた有事の意識づくりと仕組みづくりに努める。

併せて、大規模災害発生時には、迅速に災害ボランティアセンターを開設し対応できるようにマニュアルを見直す。

【具体的な取組み】

◆災害時避難支援

平常時から、災害時に備えた身近な地域での関係づくりや支援体制づくりを進めていくため、地域セーフティネット会議などの小地域単位による、要配慮者の個別計画づくりを自治組織や自主防災組織と連携して体制を構築する。

災害時避難支援の体制構築のため、平常時における民生委員・児童委員と本会による避難支援台帳の整備を進め、行政区と振興会の安否確認・避難誘導訓練の普及や、行政との連携を重点に進める。

◆災害ボランティアセンター運営マニュアルの改定

災害ボランティアセンターに関しては、災害発生時、迅速に開設できるよう見直しを行い、現状に対応したマニュアルを策定する。県内社協の相互支援協定に基づき、被災直後における被災地の状況把握、情報収集及び調査活動、発災社協の状況把握を行うの3点をマニュアルに加える。

広域ネットワーク連絡会と連携した、災害ボランティアセンターの開設や運営の訓練を実施する。加えて、岩手県や奥州市の総合防災訓練と連動した訓練の実施を模索し、関係機関のみならず、市民団体や市民ボランティア、社会福祉法人との連携協力も視野に入れながら、段階を踏んで体制を構築する。

【根拠や効果等】

平常時から住民と行政の関係課、防災士会、本会の専門職（福祉活動専門員等）が連携していくことは、総合的な災害対応の基盤づくりの気運の醸成や住民同士のつながりの機会としての期待がある。

また、岩手県内で開設された災害ボランティアセンターの後方支援に、これまで多数の職員が派遣されたことで経験が蓄積されているものの、本会としては未開設となって

いることから、すべての職員が開設から運営に向けた訓練に携わることで、発災時の対応が円滑となる。災害ボランティアセンターの後方支援の派遣については、復興までの長期にわたる支援も想定されるため、多くの職員が訓練を経験することで安定した職員派遣計画が立てられる。

市民団体である奥援隊（災害救援ボランティア）や防災士会などの経験豊富な人材や市民ボランティアの協力を得て、平常時からのつながりをつくることで、社会資源の確保を行うことができる。

さらに、社会福祉法人と発災時の連携協定と、企業との関係づくりにより社会貢献活動の啓発を図り、地域福祉の意義づけと企業のイメージアップの相乗効果をねらいたい。

【年次計画】

年度	実施する事項・目標等
3年度	<ul style="list-style-type: none"> *市関係課との進め方について具体的に協議（継続）する。 *地域セーフティネット会議を単位とした研修を実施する。 *運営マニュアルの改定を進める。 <ul style="list-style-type: none"> ○災害ボランティアセンターマニュアルの見直し ○職員を対象とした災害ボランティアセンターの研修と訓練の実施 *発災時における社会福祉法人との連携に向けた協議を進める。 *市や県、県社協との連携のあり方について協議する。 *市民団体との連携のあり方について協議する。
4年度	<ul style="list-style-type: none"> *災害ボランティアセンターマニュアルの見直し（関係機関調整）を行う。 *福祉避難所の開設に向けた訓練を実施する。 *発災時における社会福祉法人との連携方法を決定（研修、訓練の実施）する。 *市や県、県社協との連携方法を決定する。 *市民団体との連携方法を決定（市民団体と連携した研修や訓練の実施）する。
5年度	*特定の地区や地域を設定した総合訓練に向けた研修と訓練を実施する。
6年度	*見直しをしながら継続実施する。
7年度	*見直しをしながら継続実施する。