

2. 経営・活動方針と 今後5年間の重点的取組



第8次岡山県社協経営・活動計画体系図

〈経営・活動方針〉

経営・活動方針 1

住民主体の地域福祉活動を
支える基盤づくりを推進し
ます

〈推進項目〉

- ①市町村域における地域福祉活動・福祉教育の推進
- ②市町村社協の組織基盤強化
- ③県域における地域福祉活動の推進

〈目標〉

- ①社協中期経営計画の策定推進
- ②社協・生活支援活動強化方針アクションプランの着実な進捗
- ③社協ボランティア・NPO活動支援センター活動強化方策の着実な進捗
- ④「個と地域の一体的支援」の理解と実践
- ⑤災害ボランティア・復興支援センターの役割の理解促進
- ⑥県域における多様な機関・団体との連携・協働

〈重点的取組〉

- ①コロナ禍で顕在化した支援を要する世帯に対する相談支援体制の強化を支援します



経営・活動方針 2

生活に関する包括的な相
談・支援体制を推進します

- ①自立支援機能の推進・強化
- ②相談支援体制の整備（関係機関との連携・人材の育成）
- ③総合的な権利擁護の推進（拡充）

- ①要支援世帯の把握、必要な支援・継続的な支援へのつなぎ
- ②きめ細やかな対応ができる市町村社協の相談支援体制の整備
- ③適切な債権管理の実施（把握・償還状況）
- ④日常生活自立支援事業の体制整備
- ⑤中核機関、市町村および県域のネットワーク（協議会）の設置促進（設置率）
- ⑥触法高齢者・障害者等に対する支援体制の整備（居住調整率）
- ⑦触法高齢者・障害者等の地域生活支援に対する普及啓発

- ②市町村域における災害時福祉支援活動の展開を推進します



経営・活動方針 3

福祉サービス事業者を支
え、質の高い福祉人材の確
保・定着を推進します

- ①福祉事業者への経営支援
- ②福祉の魅力発信と福祉人材の確保・定着の推進
- ③専門性を持った福祉人材の育成とキャリア形成支援
- ④福利厚生制度の充実
- ⑤福祉サービスの質の向上のための調査研究・提言活動

- ①社会福祉法人等の自律的経営に向けた支援
- ②各種事業を活用した、福祉の魅力発信
- ③多様な人材の参入促進、すそ野拡大に向けた取組促進
- ④施設法人と求職者の出会いの場の創出とマッチング強化
- ⑤多様な働き方や働きやすい職場づくりの推進
- ⑥職場内でのキャリア形成の推進
- ⑦専門性を持った福祉人材の育成支援
- ⑧資格取得の支援

- ③福祉人材の定着・確保に向け、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進します



経営・活動方針 4

法人経営・運営組織の機能
を強化します

- ①法人経営の基盤強化
- ②管理体制の充実
- ③組織性・専門性を有する人材育成と働きやすい職場環境の整備
- ④適正な財務管理の徹底

- ①内部管理体制の基本方針に沿った法人運営
- ②市町村社協・民生委員の加入率100%並びに社会福祉施設を運営する社会福祉法人の加入率95%維持
- ③組織体制の整備
- ④PDCAサイクルに基づく進行管理
- ⑤福祉情報の発信
- ⑥災害危機管理体制の整備
- ⑦職員研修計画必須受講研修の受講率100%
- ⑧有給付与日数の取得率70%以上
- ⑨仕事と家庭の調和に向けた環境整備
- ⑩健康診断受診率100%
- ⑪みなし寄付の担保
- ⑫積立金目標額の達成
- ⑬内部管理体制の機能強化

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

※ SDGs（持続的な開発目標：Sustainable Development Goals）エス・ディー・ジーズとの関連性について

SDGsは2015年9月の国連サミットにて全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標で、持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓って取組を進めることとしています。

このSDGsの目標達成に向けた取組は、ビジネスチャンスの獲得や企業価値向上につながる可能性があり、民間企業を含めた様々な団体が、SDGsに熱い視線を注いでいます。そのため、そうした活動主体との連携を期待して、第8次経営・活動計画においては、重点的取組と関連するSDGsの目標を明示しています。

重点的取組

向こう5か年で特に本会として横断的な連携・協働を図り、重点的に取り組むこと
地域共生社会の実現に向け、多様な主体との連携・協働による地域生活課題の解決を図ります

重点的取組①▶コロナ禍で顕在化した支援を要する世帯に対する相談支援体制の強化を支援します

あらゆる生活課題を抱える世帯が経済的・社会的に自立した生活が送れるようになるためには、市町村域における個と地域の一体的支援が求められます。コロナ禍で顕在化した支援を要する世帯の支援に向けて、相談員の資質向上に取り組むとともに、専門職やNPO法人、民生委員児童委員等の関係機関・団体との連携協働を推進することにより、つながり続ける・つながり直すための相談支援体制の強化に取り組めます。

現 状

- ・新型コロナウイルス感染症特例貸付により生活困窮世帯が顕在化した。
 - ・フリーランス、若年・中年層、外国籍、ひとり親世帯等との新たなつながりができた。
 - ・生活福祉資金借受世帯の実態や支援ニーズの把握が十分にできていない（特例貸付において簡略化した事務手続きであったため）。
 - ・相談対応を通じて「気になる」「支援が必要ではないか」と思われる世帯は、家計管理や就労、債務、食料等の面における生活課題が多く見受けられた。
 - ・生活困窮にかかる相談世帯の多くが複合課題を抱えているものの、継続的な支援を受ける意思がない世帯も多く、また、課題解決に必要な社会資源の不十分さや地域差がある。
 - ・上記に対応できる人材の育成や実施体制の構築が必要である。
- 【参考：第7次ほっとプラン 活動方針2 推進目標（2）】
「地域を基盤とした総合相談・生活支援体制の整備・促進」総評より抜粋
- ・コロナ禍において生活困窮世帯等の多様で複合的な課題が顕在化してきており、市町村圏域での包括的支援体制の整備に向けては、国の重層的支援体制整備事業への取組促進が今後の県域課題。
 - ・その中核となる市町村社協の総合相談・生活支援体制の拡充に向けて、局内連携をさらに強化するなかで、各種の後方支援策を検討し、取り組む必要がある。

目指すべき状態・姿

- ・支援を要する世帯を抽出し、支援につなげている。
（特例貸付借受世帯のスクリーニング実施）
- ・市町村域において、地域の状況に応じた総合的な相談支援体制が確立されている。
（市町村社協における包括的な相談支援体制の見える化）

必要な視点

- ・個と地域の一体的支援の理解促進と各市町村社協における展開
市町村域（市町村社協）が支援を要する世帯とつながり続ける取組の必要性を理解する。
- ・市町村社協へのアウトリーチ（寄り添い・オーダーメイド支援）
各社協や地域の状況に応じた取組が求められるため、県社協が出向き共に考えることにより、具体的な実践につなげる（要支援世帯のスクリーニング、部門間の連携のあり方、関係機関との協働の仕組みづくり等）。
- ・既存の取組の活用と発展
これまで取り組んできている事業・活動、ネットワークの内容や方法を見直し効果を高めていく。
- ・市町村社協の組織力強化
支援を要する世帯等の地域生活課題解決に向け、地域の状況に応じた具体的な取組の検討や新たな支援やネットワークが展開されることを支援する。

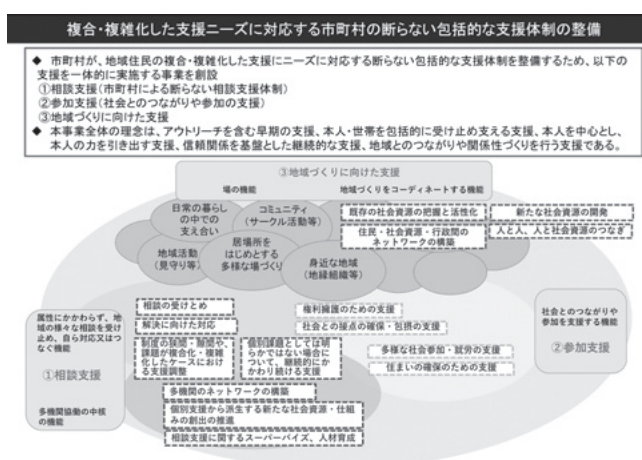
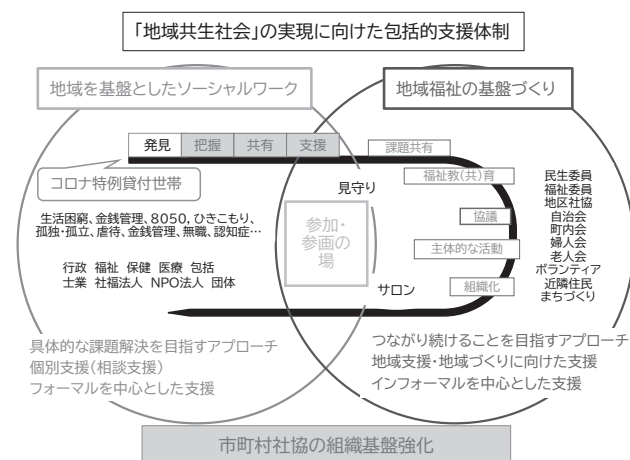
SDGs(持続的な開発目標)との関係性



※ SDGs(持続的な開発目標:Sustainable Development Goals)エス・ディー・ジーズとの関連性について
SDGsは2015年9月の国連サミットにて全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標で、持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓って取組を進めることとしています。
このSDGsの目標達成に向けた取組は、ビジネスチャンスの獲得や企業価値向上につながる可能性があり、民間企業を含めた様々な団体が、SDGsに熱い視線を注いでいます。そのため、そうした活動主体との連携を期待して、第8次経営・活動計画においては、重点的取組と関連するSDGsの目標を明示しています。

主な事業	管理番号	R5	R6	R7	R8	R9
■相談員の資質向上・育成 生活困窮者本人や家族との信頼関係を構築し、ニーズを的確に把握したうえで、本人自身が課題解決に当たることができるよう相談員の資質向上を図ります。						
・地域福祉実践研修(共通編・基礎編)の開催	1-2-4-8	○	○	○	○	○
・生活福祉資金担当者研修会の開催	2-2-2-4	○	○	○	○	○
■関係機関との連携・協働 複雑化・複合化する事案への相談援助の成果の質を高めていくために、住民を含めさまざまな人や組織、関係機関との連携・協働に向けた支援を行います。						
・生活困窮者自立支援 関係機関研修会の開催	2-2-1-1 2-2-2-1	○	○	○	○	○
・市町村社協・生活困窮者自立支援機関等連絡会議の開催	2-2-1-2 2-2-2-2			○	○	○
■市町村社協相談体制整備 必要な相談支援を行うための体制強化とともに、把握した地域生活課題へ社協内の個別支援部門と地域福祉推進部門が連携し支援が展開できるよう、局内連携体制の構築を推進します。						
・市町村社協地域福祉推進委員会の開催	1-2-1-1 1-2-2-1	○	○	○	○	○
・貸付を通じた相談支援体制強化推進事業の実施	2-2-1-3 2-2-2-3	○	○	○	○	○
	* 新規					

第8次計画重点的取組①「コロナ禍で顕在化した支援を要する世帯に対する相談支援体制の強化を支援します」



参考文献：岩間伸之・原田正樹「地域福祉援助をつかむ」2021、有斐閣

厚生労働省 社会・援護局 説明資料

重点的取組②▶市町村域における災害時福祉支援活動の展開を推進します

平成30年7月豪雨災害をふまえ、災害発生から日常生活に戻るまで切れ目のない福祉的支援（被災者の生活再建に向けた支援活動）が行えるよう市町村域における災害時福祉支援活動の展開を推進します。

* 災害時福祉支援活動：発災後、さまざまな福祉的課題を有する被災者に対する福祉サービスの提供

現 状

- ・平成30年7月豪雨災害での災害ボランティアセンター・DWAT・被災者見守り相談事業等を通して、大規模災害時の被災者支援の全体を経験した。
- ・令和元年9月新見市集中豪雨災害において、小規模災害での福祉的支援の展開を経験した。
- ・市町村社協では、従来型の災害ボランティアセンターのイメージが強い。
- ・全社協では、災害ボランティアセンターと見守り支援を一体化した取組を提案している。
- ・現在、市町村社協には、社協単独ではなく地元主体による災害ボランティア・復興支援センターの設置・運営や、被災者の生活再建に向けた支援活動が求められている。
- ・災害福祉支援における課題を行政と共有する必要がある。

目指すべき状態・姿

- ・災害発生から日常生活に戻るまで、DWAT・災害ボランティア・被災者見守り相談支援を連動して取り組む災害ボランティア・復興支援の考え方について、市町村社協・行政等が理解する。
- ・モデル指定した市町村社協が、被災者の孤立防止や生活支援全般に関わる活動を展開できる。

必 要 な 視 点

- ・県行政と調整のうえ、市町村行政や市町村社協に働きかける。
（県行政と目線合わせした上で、地域防災計画等市町村の計画との整合性を図ること 等）
- ・県社協が市町村社協に出向き、一緒に考える。（地元の社会資源や多様な主体を把握し、協働の仕組化（災害VC運営に関わる協働、初期のニーズ把握に関わる協働、被災者見守り・相談支援に関わる協働）を図ること等）
- ・県域として市町村域の後方支援（バックアップ機能）を強化する。
（県域のネットワークの強化、保健・医療との連携を図る等）

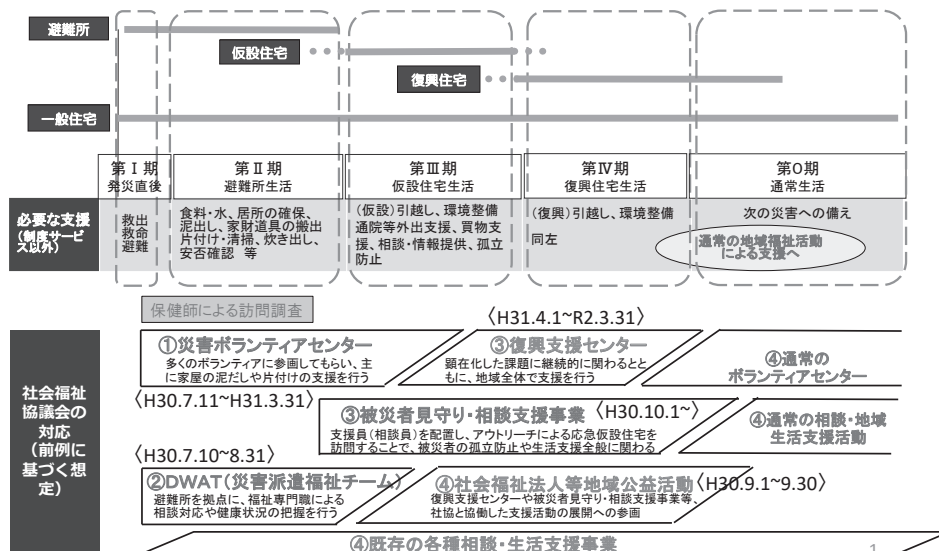
* 災害ボランティア・復興支援センター【災害ボランティアセンター＋被災者見守り・相談支援】

- ①ボランティアの力を被災者につなげる機能、②専門的な知識や技術がある人に仲介する機能、③被災者の孤立防止や生活支援全般に関わるとともに、顕在化した課題に対して、地域全体で支援を行う機能

SDGs(持続的な開発目標)との関係性

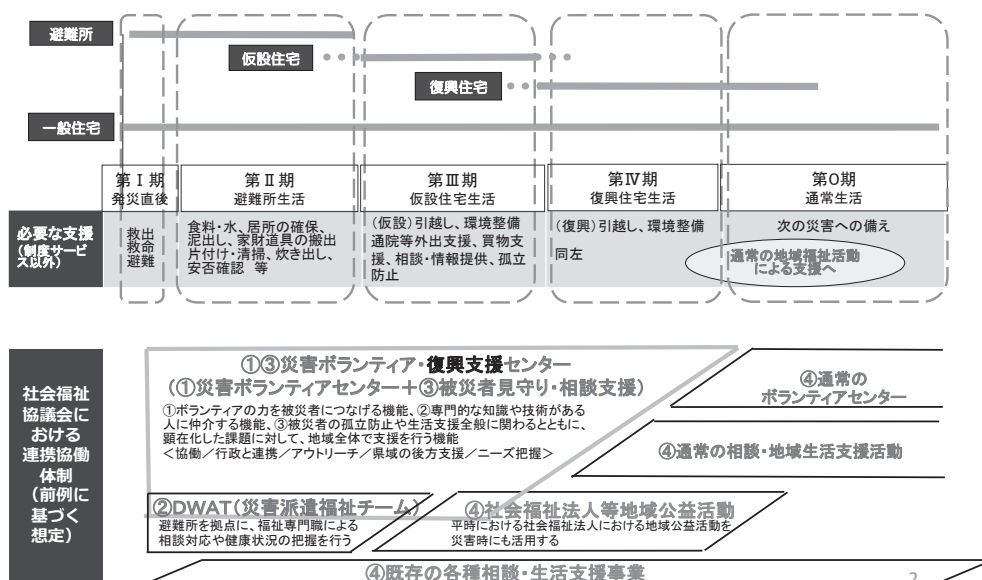


平成30年7月豪雨災害における被災者支援の主な流れ



主な事業	管理番号	R5	R6	R7	R8	R9
■災害ボランティア・復興支援センターの理解・啓発 県行政と調整のうえ、市町村社協および市町村行政を対象に、災害ボランティア・復興支援の考え方の理解を促し、方向性や視点の共有を図る。						
・災害支援体制行政・社協合同会議の開催	1-1-5-8	○	○	○	○	○
■災害ボランティア・復興支援センターの推進 市町村社協において、地元の社会資源や多様な主体を把握し、協働の仕組ができるよう、また、災害発生から日常生活に戻るまで切れ目のない相談・生活支援活動が展開できるよう推進する。						
・災害時における協働の仕組構築事業の実施	1-1-2-5 1-1-5-5	○	○	○	○	○
■県域としての後方支援（バックアップ機能） 市町村社協が災害発生から日常生活に戻るまで切れ目なく相談・生活支援活動を展開できるよう、県域での後方支援（バックアップ）を行う。						
・市町村社協災害支援担当者会議の開催	1-1-4-6 1-1-5-6	○	○	○	○	○
・災害福祉支援の基本研修（市町村社協対象）の開催	1-1-4-7 1-1-5-7		○	○	○	○
・県災害福祉支援センター構想の検討	1-3-6-11	○	○	○		

第8次計画における重点的取組②（災害ボランティア・復興支援センターの考え方）



重点的取組③▶福祉人材の定着・確保に向け、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進します

質の高い福祉サービスの提供には、福祉サービスを支える人材が不可欠である。そのためには、志をもって福祉職を選択した人たちが、力を発揮し、やりがいを感じながら、自らのキャリアを描き、働き続けることのできる魅力ある職場環境の整備が求められている。

依然、福祉を支える人材不足が深刻な状況の中で、離職した介護に関わる職員の内、勤続1年未満の離職が約35%、勤続1年以上3年未満の離職が約24%となっており、約6割が勤続3年未満で離職している状況（*注1）があり、特に離職率の高い入職3年未満の職員に対する職場内での更なるフォロー体制構築に向けた取組を促進していくことが求められる。

安心して働き続けることのできる職場環境づくりへの積極的な取組を支援していくとともに、その取組や魅力ある職場環境を発信することで深刻化する福祉人材の確保につなげていく。

*注1：R3年度介護労働実態調査／介護労働安定センター実施

現 状

（第7次計画評価より）

- ・福祉・介護現場の人材不足は依然、深刻な状況にあり具体的な成果に結び付く推進方策の検討実施が必要である。
- ・多様な人材への啓発・参集促進へのアプローチ、ニーズに基づく研修体制の見直し、働きやすい職場づくりの推進等、人材の確保・育成・定着を一体的に進める必要がある。

（社会情勢・動向より）

- ・介護に関わる職員の内、勤続3年未満で離職している方が約6割に上り、入職3年未満の職員への更なるフォローが必要となっている。
- ・潜在的有資格者や他分野からの転職者への支援等、福祉人材確保に向けた各種施策が拡充されている。
- ・福祉系養成校を選択する学生も減少傾向にあり、労働人口減少下の中で地域特性に応じた多様な人材の参入促進が必要となっている。
- ・施設法人自らが、多様な働き方ややりがいを持って働き続けることができる職場環境づくりを積極的に進めていくことが求められている。

目指すべき状態・姿

- ・すまいる宣言事業所や研修受講事業所等において職場内での入職3年未満の職員へのフォロー・育成体制が構築されている。

（入職3年未満の職員の定着率の向上／指標例：すまいる宣言法人の直近3年間の定着率の向上 R4：71.7%）

必 要 な 視 点

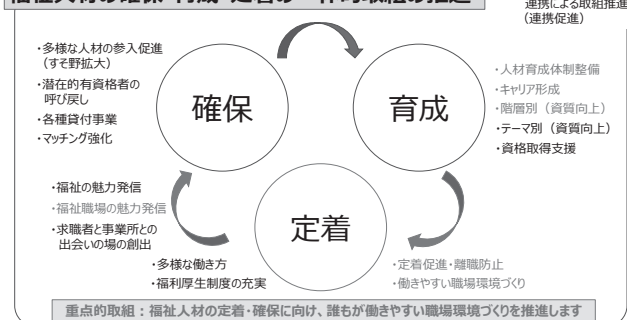
- ・目標やターゲットを意識した既存事業の有効活用
- ・各階層への働きかけ（各階層における役割、定着に向けた職場風土・仕組みづくり）
（新任職員（メインターゲット）、中堅職員、チームリーダー、管理職員）
- ・入職後3年未満の職員の定着を図ることが法人全体の人材の確保・育成・定着につながる意識
- ・先駆的・効果的な取組を進める法人の取組収集と他法人へのノウハウ提供し、福祉業界全体の底上げを図る

SDGs(持続的な開発目標) との関係性



主な事業	管理番号	R5	R6	R7	R8	R9
■職場内における人材育成支援 各階層に応じた人材育成・定着促進を図る研修会を開催し、職場内での人材育成を支援します。						
・福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の開催 （初任者・中堅職員・チームリーダー・管理職員）	3-3-6-1	○	○	○ 重点科目 見直し	○	○
・各階層の重点テーマ(人材育成・定着)研修の開催	3-3-6-2 3-3-6-3 3-3-6-4 3-3-6-5	○	○	○	○	○
・ストレスマネジメント(セルフケア)研修の開催	* 新規 3-3-7-13	○	○	○	○	○
・メンタルヘルス(ラインケア)担当者研修の開催	3-3-7-14	○	○	○	○	○
■人材育成・定着促進に向けた体制構築や多様な働き方など 働きやすい職場環境の支援 職場内での人材育成や定着促進に向けた体制構築を支援するとともに、多様な働き方ができる職場環境整備など、働きやすい職場環境づくりを促進します。						
・すまいる宣言認証制度の実施	3-2-5-19	○	○	○	○	○
・人材定着促進事業(相談事業・人材定着促進セミナー等)の実施	3-2-5-18	○	○	○	○	○
・人事・労務管理実務研修の開催	3-3-7-12	○	○	○	○	○
・岡山県社会福祉協議会会長表彰等の実施	5-1-1-2	○	○	○	○	○
■福祉職場の魅力発信と福祉人材の確保 人材育成・定着促進体制などの福祉職場の魅力を発信し、福祉人材の確保を促進します。						
・すまいる宣言認証制度の実施	3-2-5-19	○	○	○	○	○
・Let's Try Welfare「福祉紹介キャンペーン」活動の実施	3-2-2-2	○	○	○	○	○
・介護の入門的研修の実施	3-2-4-13	○	○	○	○	○

福祉人材の確保・育成・定着の一体的取組の推進



人材育成や就業環境の改善など、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む法人・事業所が増加することで、県内の福祉人材の定着につながるとともに、魅力ある福祉職場が増えることで、求職者にとっても、働きやすい職場として選択され、福祉人材の確保につながる。

