

第8次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画

おかやま ほっとプラン

令和5年度～令和9年度

8

詳細版



岡山県社会福祉協議会は
使命である「地域福祉の推進」を
果たすため、多様な主体との連携・協働に
よる地域生活課題の解決、関係機関・団体との
更なるネットワークづくりや地域の福祉力の向上に
向けた人材育成を図り、“誰もがいきいきと豊かに
暮らせるまちづくり”を推進します。



社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会
OKAYAMA Prefectural Council of Social Welfare

はじめに

岡山県社会福祉協議会では、平成30年度からの5年間を計画期間とする第7次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画（以下「第7次計画」という。）を定め、基本理念、経営理念及び4つの経営方針に基づいて、法人経営・運営組織の機能強化、多様な主体の参画による福祉のまちづくりの基盤整備など、6つの課題に取り組んできました。令和4年度で計画年度が終了するため、次期計画として、第8次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画（以下「第8次計画」という。）を策定することとし、令和4年12月、経営企画委員会から、4つの経営方針、【組織「組織の実行力」】、【活動「地域の福祉力」】、【人事・労務「人材の創造力」】、【財務「経営の自立力」】ごとに、取り組むべき課題を提示した答申をいただきました。

近年、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、社会的孤立が深刻化するなど、地域社会や社会福祉協議会を取り巻く環境は大きく変化し、これまでの社会福祉の枠組みでは対応しきれない様々な課題が広がっています。その解決を図るべく、国においては、「地域共生社会」の実現に向けて、各種施策が検討・実施されてきました。

こうした中でのコロナウイルスの感染拡大は、新たな生活困窮者層を顕在化させ、「地域共生社会」の早急な実現が喫緊の課題となりました。社会福祉協議会は地域福祉推進の中核的な組織として、その実現に向け、役割を果たしていくことが求められています。

第8次計画では、答申でいただいた課題に対応するため、具体的な実施事業を定めた「実施計画」を策定して取り組んでいくこととしていますが、前述の社会情勢を踏まえ、地域共生社会の実現に向け、連携・協働による「地域の福祉力」高めるため、特に重点的に取り組む3つの課題を重点的取組として、部署横断的に連携・協働して進めていくこととしています。

さらに、県民をはじめ、福祉、医療、保健、法曹、労働、教育など幅広い関係者と協働し、県域における地域福祉の総合的な推進役として、「県民主体及び県民参画を基本とした福祉コミュニティ」を実現するために役職員一体となって取組を強化していく所存であります。

最後に、第7次計画の評価並びに第8次計画の策定にあたり、ご指導とご協力いただきました各委員の皆様にご心より感謝申し上げます。

令和5年3月

社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会
会長 足羽 憲治



第8次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画の策定にあたって

本委員会では、第7次経営・活動計画（以下、「第7次計画」という。）の内部評価案に対する審議及びその承認となる外部評価を行い、これを踏まえ第8次経営・活動計画（以下、「第8次計画」という。）への答申を行った。

まず第7次計画に対する評価であるが、これまでの社会福祉の枠組みでは対応しきれない課題や、いわゆる制度の狭間への課題と向き合い、生活困窮者等への総合相談体制の整備、災害時の福祉広域支援ネットワークの構築、市町村・市町村社会福祉協議会（以下、社会福祉協議会を「社協」という。）との連携による成年後見制度の推進等、一定の成果をあげたことが確認できた。さらにこれまで経験をしてこなかった、新型コロナウイルス感染症が社会全体に広がるなかで、新たに出現した生活困窮者等の支援においても、迅速、且つ、適切に対応を行ってきた実績も確認できた。またこの感染症により、様々な事業に影響を及ぼし、その都度、臨機応変な対応が求められたが、それに対しても適切に対応してきたことも確認できた。

以上のように第7次計画に基づいて、各事業を実施し、一定の成果を挙げ、新たな問題に対しても、迅速かつ適切に対応してきたことを評価する。

その主な内容であるが、県社協の存在意義はもとより、その使命や役割についても県民に広く周知することや会員組織の充実、災害支援体制の構築や予防（防災）支援、新型コロナウイルス感染症収束後の将来に備えた基盤整備、市町村社協をはじめとする関係機関・団体との連携による生活困窮や社会的孤立等の社会的な課題への対応、働き方改革に向けた労務管理等を通じて社会福祉法人等をサポートできる方法の検討、福祉人材の確保や定着にも取り組んでいただきたい旨を記した。さらに昨今、全国的に福祉従事者による犯罪や虐待案件が後をたたず、利用者が安心してサービスを利用できない状況がある。本県においても一層、福祉サービスの質の向上に取り組むとともに、福祉従事者への倫理教育等に積極的に取り組んでいただきたい旨を記した。そして、県社協に対しては、職員の資質向上に向けて専門職としてキャリアアップをしていく仕組みやメンタルヘルスケア、独自の福祉事業が展開できるよう自主財源の確保に努める取組を期待した。

本委員会としては、以上のような取組が、どのように実施されたのか、まずは第8次計画中間評価においてPDCAサイクルのチェックを行い、県社協が縦割りではなく、横断的に各目標に向けて事業展開ができるよう、その役割を果たさなければならない。

最後に県社協は地域の地域福祉を推進していく機関である。県内各圏域の実態を踏まえて多機関との連携・協働による支援を行い、「福祉県おかやま」と誇れるような地域福祉の向上を期待したい。

令和5年3月

岡山県社会福祉協議会経営企画委員会

委員長 山本浩史

（新見公立大学 地域福祉学科 教授）

目次



第8次 岡山県社会福祉協議会経営・活動計画

1. 岡山県社協の基本理念・経営理念と計画の概要 5
2. 経営・活動方針と今後5年間の重点的取組 15
3. 事業実施計画（概要版） 25
4. 経営企画委員会関係資料 29
設置要綱／委員名簿／経過報告
5. 事務局企画調整会議関係資料 35
設置要領／名簿／経過報告
6. 第7次計画評価関係資料 43
経営企画委員会答申書／評価総括／到達目標評価一覧表／
重点到達目標評価表／事業達成率一覧表／
第8次計画に向けて変更した事業等





1. 岡山県社協の 基本理念・経営理念と 計画の概要

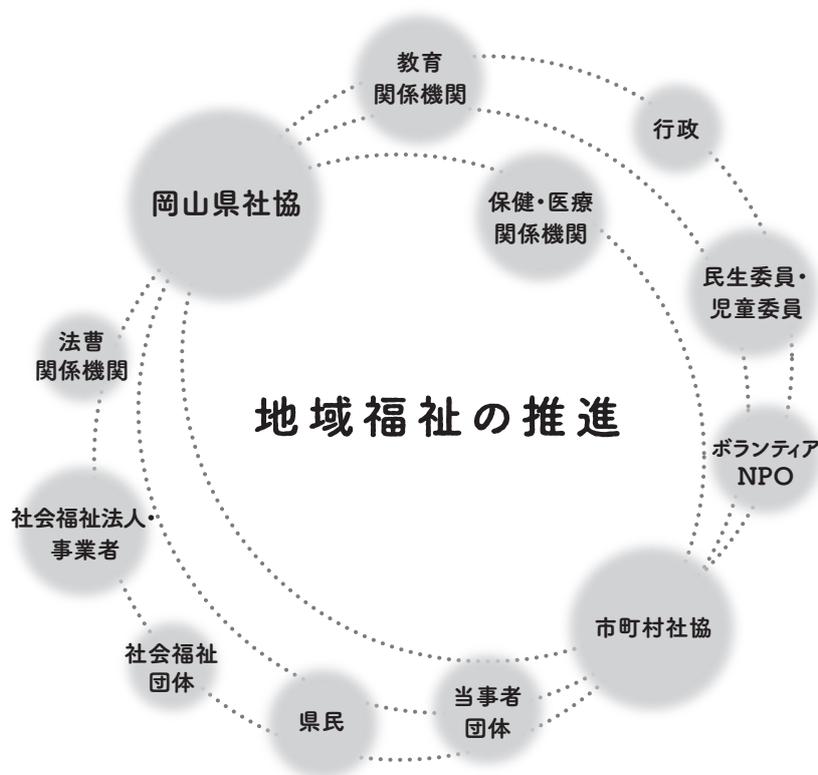


岡山県社協の基本理念

岡山県社協における基本的な活動理念・原則を「基本理念」として次のとおり定めています。

“ 県民誰もが人として尊厳を持って、住み慣れた家庭や地域のなかで、その人らしい自立した生活が送れる地域社会 ” の実現に向けて、「県民主体及び県民参画を基本とした福祉コミュニティづくり」に取り組んでいきます。

岡山県社協は、県域における地域福祉を推進する団体として、県民をはじめ、福祉・介護・医療・保健・法曹・労働・教育など幅広い関係機関・団体との連携・協働により、基本理念の実現を目指します。



岡山県社協の経営理念

岡山県社協が目指す「基本理念」を実現するため、「経営理念」を位置づけています。

地域福祉事業活動を確実かつ効果的に行うため、経営基盤を強化するとともに、福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性を図ります。

第8次 岡山県社会福祉協議会 経営・活動計画 (通称:おかやまほっとプラン)の策定について

1. 計画策定にあたって

本会は、全社協福祉ビジョン2020に示されている「ともに生きる豊かな地域社会の実現」に向けて、誰もが住み慣れた場所で、その人らしい生活を、共に、豊かに送れるよう、多様な分野との連携・協働をさらに進めていきます。

これまで取り組んできた地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制の整備など、地域住民はもとより、市町村社会福祉協議会、社会福祉法人・福祉施設、民生委員・児童委員、行政機関等、様々な関係者と連携・協働を図り、引き続き課題解決のための支援が求められています。

本計画の推進役となる本会職員においては、連携・協働を進めるための組織化のスキルなど、知識・技術の蓄積が必要であり、より一層コミュニケーションやリーダーシップ、スーパーバイズの能力の向上に取り組めます。

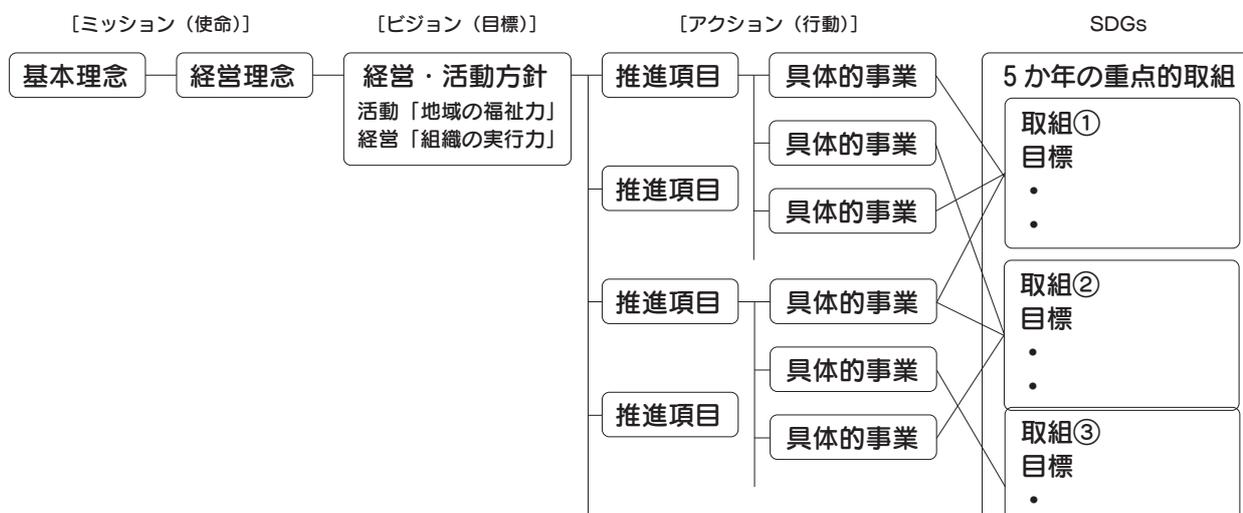
このような中で、第8次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画の策定にあたっては、社会福祉協議会の使命である「地域福祉の推進」を果たすため、第7次経営・活動計画の成果を踏まえたうえで、多様な主体との連携・協働による地域生活課題の解決に向け、関係機関・団体との更なるネットワークづくりや地域の福祉力の向上に向けた人材育成を図り、各種取組を進めていきます。

2. 計画体系図について

第8次経営・活動計画では、第7次計画の基本理念及び経営理念を実現するための4つの経営方針を活動と経営の方針の2つに再整理し、各推進項目を設定します。

なお、計画期間は5か年とします。

【計画の概要】



※向こう5か年で特に本会として部署横断的な連携・協働を図り、重点的に取り組むことを重点的取組として設定します。

3. 計画の概要について

(1) 計画の構成

基本理念……基本的な活動理念・原則

経営理念……基本理念を実現するため、経営的視点を取り入れた活動理念

経営・活動方針……基本理念及び経営理念を実現するための中期の組織・活動の方針

基本
計画

推進項目……経営・活動方針の実現に向けた、ここ5か年の推進していく項目

実施
計画

実施事業……基本計画の実現に向けた5か年の具体的な実施事業及び年次計画

事業企画……実施事業の具体的な事業企画

重点的取組……向こう5か年で特に本会として部署横断的な連携・協働を図り、
重点的に取り組むこと

(2) 基本理念・経営理念・経営・活動方針

①基本理念

岡山県社協における基本的な活動理念・原則であり、岡山県社協が取り組むすべての諸活動は、この活動理念の実現のためにあるといえます。

“県民誰もが人として尊厳を持って、住み慣れた家庭や地域のなかで、その人らしい自立した生活が送れる地域社会”の実現に向けて、「県民主体及び県民参画を基本とした福祉コミュニティづくり」に取り組んでいきます。

②経営理念

岡山県社協が目指す「基本理念」を実現するため、「経営理念」を位置づけています。

地域福祉事業活動を確実かつ効果的に行うため、経営基盤を強化するとともに、福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性を図ります。

③経営・活動方針

岡山県社協が目指す「基本理念」及び「経営理念」を実現するため、中期の活動の方針と活動を支える法人経営の方針として、「経営・活動方針」を位置づけています。

活動「地域の福祉力」

地域共生社会の実現に向け、連携・協働による「地域の福祉力」を高めます

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

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

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



経営「組織の実行力」

多角的な視点を持った職員を育成し、安定的な財務管理と法人運営に取り組み、県社協の「組織の実行力」を高めます

方針4：法人経営・運営組織の機能を強化します

(3) 基本計画

推進項目

「経営・活動方針」に掲げた活動展開の方針や目標に基づき、取り組む項目を「推進項目」としています。

(4) 実施計画

「基本計画」の実現に向けた5か年の年次計画、具体的な実施事業を定めるものとして、「実施計画」を策定しています。

また、「実施計画」は岡山県社協が実施するすべての事業を対象に、事業企画書などの作成と評価により、目標管理を徹底します。

さらに、事業の進捗管理、課題分析、客観的評価を行い、次年度事業に反映し改善に努めます。

なお、既存事業の評価・改善及び廃止の検討も事業終了後、速やかに行います。

重点的取組 向こう5か年で特に本会として部署横断的に連携・協働を図り、重点的に取り組むことを重点的取組として設定します。

(5) 推進期間

2023（令和5）年4月1日から2028（令和10）年3月31日までの5か年とします。

4. 計画の評価について

(1) 計画の進行管理・評価体制

①評議員会・理事会

計画推進の実行性や効果・効率性を高めるため、毎年度の事業の計画策定や報告等を通じて、計画の進捗管理の強化を図ります。

②経営企画委員会

本会役員並びに外部の関係者等により構成し、計画実施についてのより専門的かつ客観的な評価・分析を行います。

③事務局（事務局企画調整会議）

部所長を中心として、計画全体の目標管理や事業の進行管理を行うとともに中堅職員会議により、事務局内の計画管理の体制を強化します。

(2) 計画の進行管理・評価サイクル

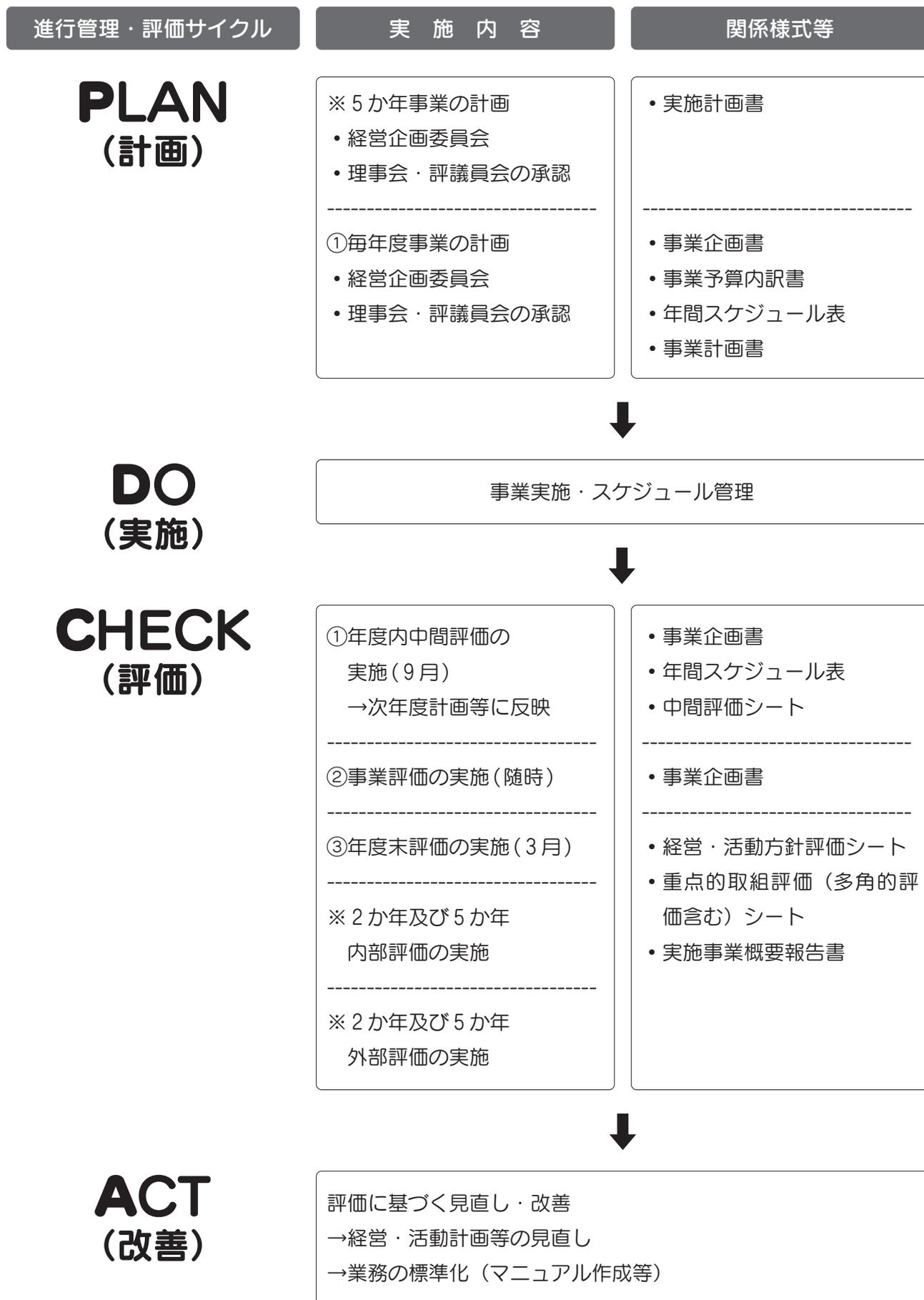
PLAN（計画）……経営・活動計画（5か年計画）における実施事業や年次計画のほか、前年度の事業評価等を踏まえて、「事業計画」を策定します。

DO（実施）……事業計画やスケジュールに基づき、事業を実施します。

CHECK（評価）…業務の進捗管理を行うため、「年度内中間評価（9月）」を実施します。また、事業の成果や目標達成に向けた諸課題・改善方策等について評価・分析を行うため、「事業評価（随時）」や「年度末評価（3月）」を実施します。なお、計画の3か年目にそれまで2か年の「中間評価」を行い、4・5年目における取組について検討を行うとともに、計画の最終年度には、5か年の取組についての評価・分析を行うため、「5か年評価」を実施します。

ACT（改善）……評価に基づき、事業の廃止や統廃合、新規事業の企画や業務の標準化など必要な措置を講じます。

◎計画の進行管理と評価システム



◎基本理念・経営理念・経営・活動方針のイメージ

基本理念

地域福祉の推進

県民主体及び県民参画を基本とした
福祉コミュニティづくり

経営理念

経営基盤の強化と福祉サービスの質の向上
並びに事業経営の透明化

経営・活動方針

活動「地域の福祉力」

地域共生社会の実現に向け、連携・協働による「地域の福祉力」を高めます

生活に関する包括
的な相談・支援体
制を推進します

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

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

重点的取組

向こう5か年で特に本会として部署横断的に連携・協働を図り、重点的に取り組むこと

法人経営・運営組織の機能を強化します

経営「組織の実行力」

多角的な視点を持った職員を育成し、安定的な財務管理と
法人運営に取り組むことで「組織の実行力」を高めます

5. 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。





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（帰住調整率）
- 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援、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経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、そつ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。

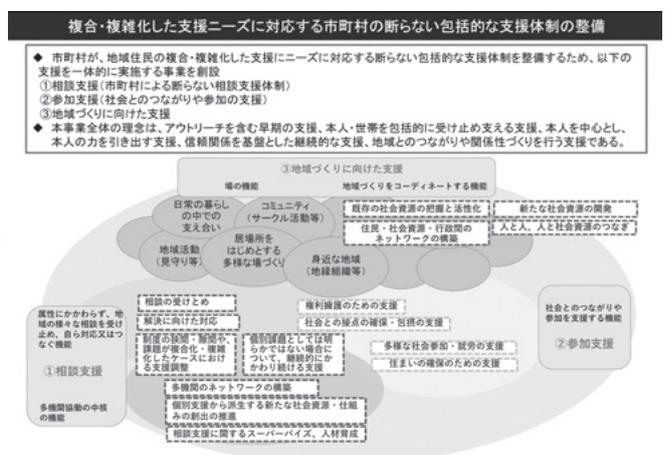
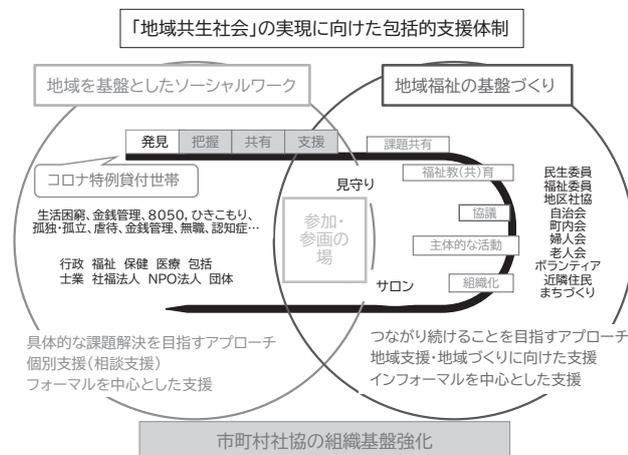
SDGs(持続的な開発目標)との関係性



※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。						
<ul style="list-style-type: none"> 地域福祉実践研修(共通編・基礎編)の開催 	1-2-4-8	○	○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 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。						
<ul style="list-style-type: none"> 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	○	○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 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。						
<ul style="list-style-type: none"> 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	○	○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> 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	○	○	○	○	○

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・被災者見守り相談支事業等を通して、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)

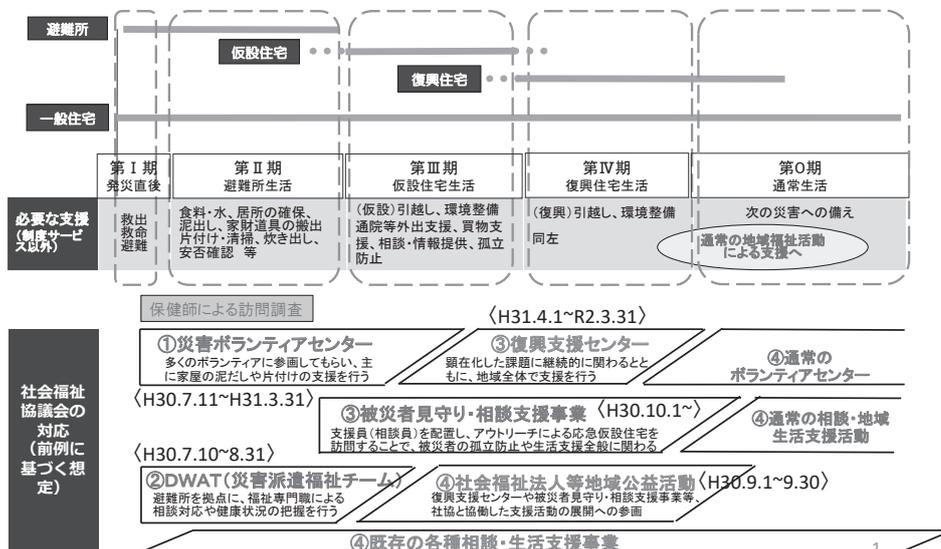
* 災害ボランティア・復興支援センター【災害ボランティアセンター+被災者見守り・相談支援】

- ボランティアの力を被災者につなげる機能、
- 専門的な知識や技術がある人に仲介する機能、
- 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

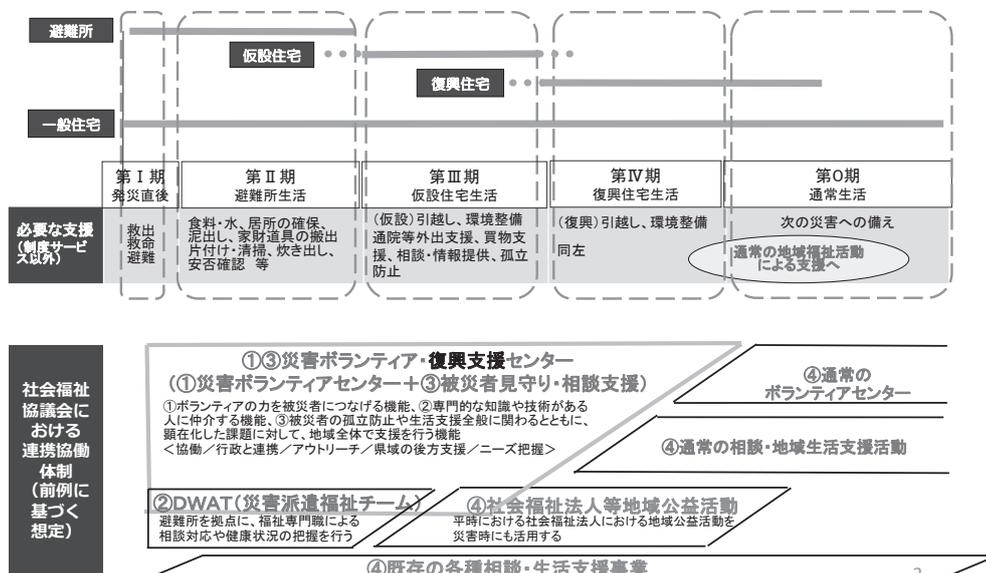


平成30年7月豪雨災害における被災者支援の主な流れ



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化を図る。						
・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 * 新規	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 * 新規	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 * 新規	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)

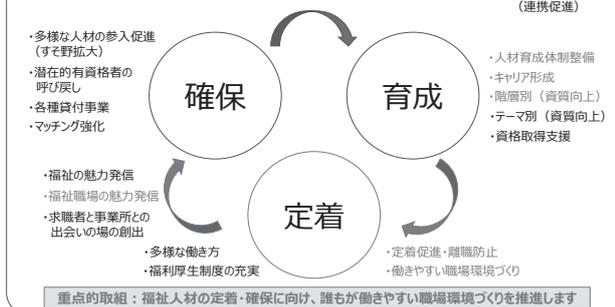
との関係性



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

局内・関係機関との連携による取組推進(連携促進)



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。同時に、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。





3. 事業実施計画 (概要版)



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

現 状	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍により改めて他人を思いやることの大切さを再認識する一方、小地域福祉活動において自粛・休止を経て活動が停滞しているところもある。 ・ボランティアに取り組む人の減少や高齢化の一方、制度や社会の側からボランティア・市民活動への期待が高まっている。 ・各市町村域において地域における公益的な取組基盤が概ね構築され、地域生活課題に向き合った活動の充実・深化が期待されている。 ・福祉教育において地域を基盤とした主体性を育む実践の展開、積み重ねが十分できていない。 ・平成30年7月豪雨災害の経験、またコロナ禍や頻発する自然災害を踏まえ、社協における災害ボランティアセンター機能・役割を整理し、被災地・被災者支援の取組を強化する必要がある。 ・地域福祉の施策化に伴い、改めて社協の存在価値が問われている。
必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・住民主体の地域福祉活動の活性化に向けて、具体的な推進方策を共有し、全県的に取組を普及する。 ・各市町村社協におけるボランティア活動の役割や社協ボランティアセンター機能・役割の捉え直しも含めた、強化・発展を支援する。 ・地域を基盤とした福祉教育を推進するため、プラットフォームの形成やネットワーク構築に向けた具体的な方策を普及する。 ・個別支援と地域支援の一体的な支援を推進する人材を育成する。 ・各市町村社協において現状を分析し、課題解決または強みの強化を図り、社協の総合力を発揮できるよう個々の社協に応じた支援を実施する。
目 標	<ol style="list-style-type: none"> 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

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

現 状	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍により困窮世帯や複合的な課題を持つ世帯が増加、顕在化している。 ・少子高齢化が進み、身寄りのない高齢者世帯や8050問題、親亡き後問題などが著しく増加している。 ・支援体制が整っていないことにより、必要な支援が行き届いていない地域がある。 ・成年後見制度について、国が民法改正に向けた検討を開始している。(2026年度までに民法などの関連法案が国会提出される予定) ・犯罪により逮捕される、あるいは矯正施設に入所している高齢者・障害者の問題が顕在化しており、司法と福祉の連携協働が必要とされている。
必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・困窮世帯や複合的な課題を持つ世帯の実態や支援ニーズを把握し、支援につなげる必要があるとともに、必要な資源開発が求められている。 ・多くの要支援者に対応するため、県社協組織内の部門間及び多機関等との連携により、市町村社協に現実的かつ効率的な相談支援体制整備を図っていく必要がある。 ・日常生活自立支援事業のニーズが高まっているため、利用希望者に円滑に支援が導入できるよう、市町村社協の安定的な事業運営を支援する必要がある。 ・成年後見制度、および第二期成年後見制度利用促進基本計画の動向を把握し、行政と協働のもと、地域連携ネットワークの構築を進める。 ・司法福祉に関する理解および対応力を深め、触法者支援における困難ケースに対応する環境を整える必要がある。
目 標	<ol style="list-style-type: none"> 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〔帰住調整率〕 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

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

現 状	<ul style="list-style-type: none"> 福祉・介護現場の人材不足は依然、深刻な状況であり、少子・高齢社会の進展等により福祉サービスに対する需要の拡大・多様化が見込まれている中で、質の高いサービスを提供するためには、福祉を支える人材の確保は極めて重要な課題となっている。本県においても、2035年には介護職員が約4千人不足するとの推計が出されている。 特に中山間地域においては、労働力減少が進む中、多様な人材の参入促進が必要となっている。 確保した人材がその力を発揮し、日々やりがいを感じながら、自らの将来のビジョンを描き、働き続けることができる職場環境が求められている。 人口減少に伴い、今後、一層の質の高いサービスが提供できる自律的経営が求められる。 福祉サービス事業者では、コロナ禍においても、感染防止対策を講じながら、必要な福祉サービスを継続的、安定的に提供することが求められている。
必要性	<ul style="list-style-type: none"> 質の高い福祉サービスの提供に向けては、サービスを提供する施設経営法人の経営基盤強化と自律的経営並びに事業活動展開の活性化に向けた支援を行っていく必要がある。 さらに質の高いサービスの提供を可能とする福祉人材を確保し、職員のキャリア形成を支援するとともにやりがいを感じながら働き続けることができる職場環境づくりを推進していく必要がある。 そのためには、人材の確保・育成・定着の一体的推進を行い、人材不足の解消に向けた具体的な成果に結び付けていく取組が必要となっている。
目 標	<ol style="list-style-type: none"> 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

経営・活動方針 4 法人経営・運営組織の機能を強化します

現 状	<ul style="list-style-type: none"> 評議員会や役員会を計画的に開催し、各委員会の協議状況を報告している。 職員研修計画の策定と評価により、職員育成とキャリアアップを図っている。 関係機関との連携・協働により災害時相互支援の仕組みを構築している。 安定的な財源確保により、事業を着実に実施出来る体制が出来ている。
必要性	<ul style="list-style-type: none"> 県社協の事業活動の基盤となる法人経営・運営組織を強化し、「組織の実行力」を高める。 法令順守(コンプライアンス)と組織統治(ガバナンス)を図り、安定的な経営を目指す。
目 標	<ol style="list-style-type: none"> 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

4. 經營企画委員会 關係資料

- 設置要綱
- 委員名簿
- 經過報告



経営企画委員会設置要綱

(目的)

第1条 社会福祉法人岡山県社会福祉協議会（以下「本会」という。）は、本会の法人経営に関する推進方策について、専門的な見地から検討を行うことを目的に、経営企画委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(役割)

第2条 委員会は、次の事項について検討を行う。

- (1) 経営・活動計画の策定及び評価に関すること
- (2) 新規事業の実施及び既存事業の見直し検討に関すること
- (3) その他、法人経営の重要な事項に関すること

(委員)

第3条 委員会の委員の構成は、幅広く福祉関係者の中から、本会会長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(組織)

第5条 委員会に委員の互選による委員長及び副委員長を各1名置く。

- 2 委員長は委員会を総理する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が召集し、議長を務める。

- 2 委員長は、必要に応じて委員以外の出席を求め、意見を徴収することができる。

(委員の報酬等)

第7条 委員が委員会への出席をはじめ委員会業務を行うときは、委員の報酬として11,500円を支弁するとともに、本会事務局職員旅費規程に基づく交通費を支払う。但し、公務員を除く。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、本会事務局において処理する。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は本会会長が別に定める。

附則

この要綱は、平成21年6月1日から施行する。

この要綱は、平成29年6月1日から施行する。

委員名簿

(敬称略)

氏名	所属	備考
◎山本浩史	新見公立大学 健康科学部 地域福祉学科 教授	学識経験者
○福原文徳	社会福祉法人日本原荘 理事長 (岡山県社会福祉法人経営者協議会 副会長)	施設経営 社会福祉法人 施設関係者
國米みどり	社会福祉法人真庭市社会福祉協議会 事務局長	市町村社協
平木由美	岡山県民生委員児童委員協議会 常任理事 (玉野市民生委員児童委員協議会 会長)	民生委員児童委員
北野博史	岡山県手をつなぐ育成会 事務局長	社会福祉団体関係者
上原毅	日本赤十字社岡山県支部 事務局長	社会福祉団体関係者
浅野誠一郎	公益財団法人 岡山県産業振興財団 総務部 部長	学識経験者

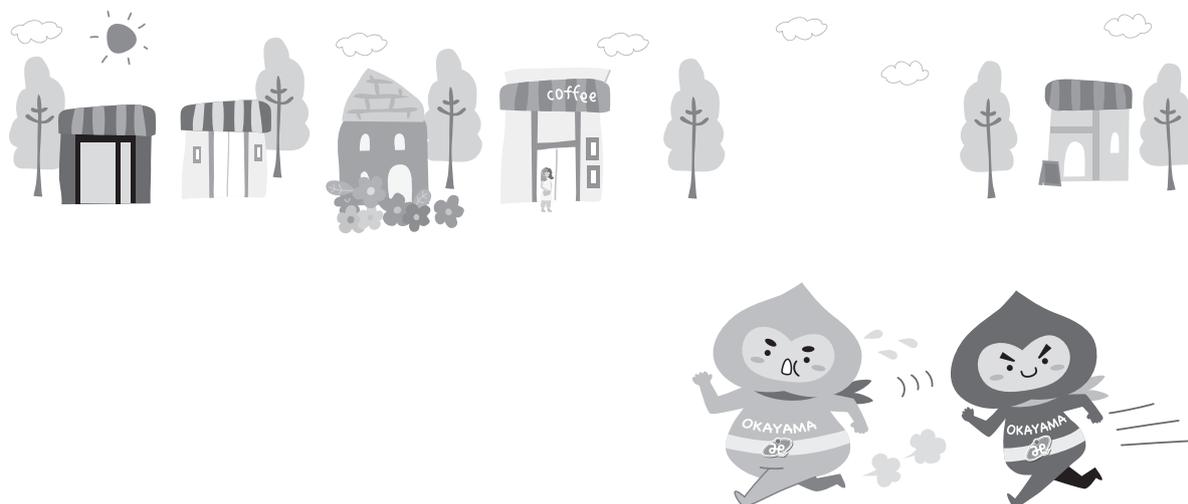
◎委員長 ○副委員長

※所属等は令和5年3月現在



経過報告

回数	開催年月日	場所	内 容
第 1 回	R4. 8. 1	きらめき プラザ (WEB 併用)	①第 7 次経営・活動計画内部評価書(平成30年度～ 令和 4 年度)について
第 2 回	R4. 9. 5	きらめき プラザ (WEB 併用)	①第 7 次経営・活動計画内部評価書(平成30年度～ 令和 4 年度)について ②第 8 次経営・活動計画の体系(案)について
第 3 回	R4. 10. 21	きらめき プラザ (WEB 併用)	①第 8 次経営・活動計画(案)について
第 4 回	R4. 11. 18	きらめき プラザ (WEB 併用)	①第 7 次経営・活動計画の答申について ②第 8 次経営・活動計画の策定について
第 5 回	R5. 2. 24	きらめき プラザ (WEB 併用)	①令和 5 年度事業計画(案)について





5. 事務局企画調整会議 關係資料

○設置要領

○名簿

○經過報告



1. 目的

岡山県社会福祉協議会の事業運営や企画調整に関する重要事項について協議するため、幹部会議及び中堅（指導的）職員会議を開催する。

2. 幹部会議

（1）構成

幹部会議は、常務理事、事務局長、各部所長、その他常務理事が必要と認める者を持って構成する。

（2）協議事項

幹部会議の協議事項は、次のとおりとする。

- ①本会における重要な事項又は2以上の部所に関わる事業の企画・調整
- ②事業計画及び収支予算の策定・編成に関する調整
- ③経営・活動強化計画の策定・評価及び進行管理に関する調整
- ④事務局職員の育成方針及び必要な研修・研鑽等に関する事項
- ⑤前各号に定めるものの他、常務理事が特に必要と認める事項

（3）運営方法

- ①幹部会議は、常務理事が主宰し、総務企画部長が召集する。
- ②幹部会議は、原則として、週1回開催する。
- ③特に必要がある場合は、臨時会議を開催することができる。

3. 中堅（指導的）職員会議

（1）構成

中堅（指導的）職員会議は、各部所から選任された中堅（指導的）職員をもって、構成する。なお、選任は各部所長が行うものとする。

また、協議事項によって、各部所長がオブザーバーとして参加することができる。

（2）役割

中堅（指導的）職員会議は、幹部会議を補佐し、2（2）に定める協議事項における事前調整・準備の他、事務局内への情報共有並びに周知徹底において補完的な役割を担う。

また、組織の発展・改善に向けて、その他の新任及び中堅職員全体の意見を集約し、幹部会議へ提案・提言していく役割を担う。

（3）協議事項

中堅（指導的）職員会議の協議事項は、2（2）に定める事項及び幹部会議で必要と認められた事項

(4) 運営方法

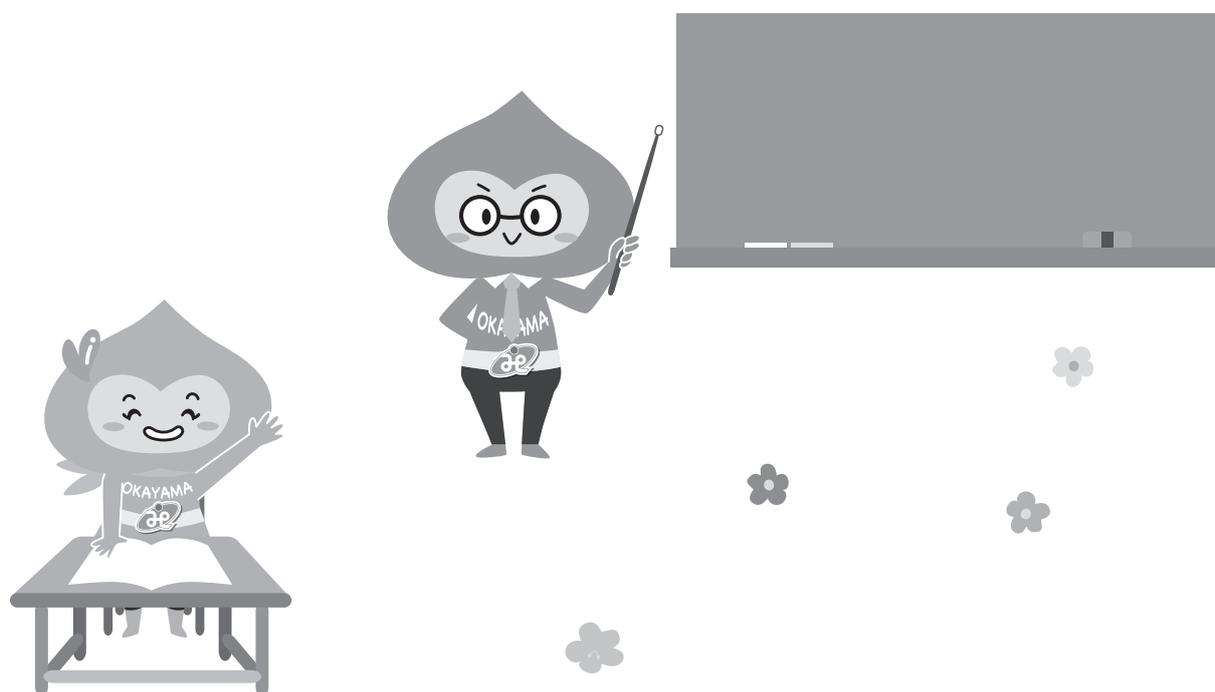
- ①中堅（指導的）職員会議は、総務企画部から選任された職員が召集する。
- ②中堅（指導的）職員会議は、必要に応じて、適宜開催する。
- ③特に必要がある場合は、その他の新任及び中堅職員の参加を要請することができる。
なお、その参加要請は、幹部会議の協議にもとづき、当該部所長が行う。

4. 会議の所管（とりまとめ）

幹部会議及び中堅（指導的）職員会議の所管（とりまとめ）は、総務企画部が担う。

附 則

この要領は、平成23年7月1日から施行する。



事務局企画調整会議

名 簿

〈幹部会議〉

氏 名	所 属 ・ 役 職
水 田 健 一	常務理事(兼)事務局長
浅 原 義 充	総務企画部部长
岡 智 明	次長(兼)地域福祉部部长
吉 田 光 臣	福祉支援部部长
大 森 治 美	福祉支援部 福祉人材支援班 副部长
山 下 泰 三	地域福祉部 経営支援班 副部长
木 村 真 悟	地域福祉部 地域支援班 副部长 ※中堅職員会議参画
石 井 慎 一	福祉支援部 生活支援班 副部长 ※中堅職員会議参画

〈中堅職員会議〉

氏 名	所 属 ・ 役 職
矢 尾 直 子	地域福祉部 経営支援班 主査
西 原 俊 明	福祉支援部 福祉人材支援班 主査
米 田 宣 和	総務企画部 主査
貝 原 翠	地域福祉部 地域支援班 主査
小武守 敬 子	福祉支援部 生活支援班 主任

※所属・役職は令和 5 年 3 月現在

経過報告

回数	開催年月日	内容
第1回会議	R4.4.6	・第7次計画最終評価の進め方について
第2回会議	R4.4.11	・第7次計画最終評価(5カ年目)のスケジュール等について
第3回会議	R4.4.27	・第7次計画最終評価(5カ年目)のスケジュール等について
第4回会議	R4.5.12	・第7次計画最終評価(5カ年目)のスケジュール等について
第5回会議	R4.5.31	・第7次計画評価総括表の作成及び重点到達目標の評価について
第6回会議	R4.6.6	・第7次計画評価総括表の作成及び重点到達目標の評価について ・第8次経営・活動計画 体系の整理について
第7回会議	R4.6.13	・第8次経営・活動計画 体系の整理について
第8回会議	R4.6.20	・第7次計画評価総括表等各シートの作成及び重点到達目標の評価について ・第8次経営・活動計画 体系の整理について
幹部会議①	R4.6.24	・第7次計画評価総括表等各シートの作成及び重点到達目標の評価、第6次計画答申内容への対応状況について
第9回会議	R4.6.29	・第7次計画評価総括表等各シートの作成及び重点到達目標の評価について ・第8次経営・活動計画 体系の整理について
第10回会議	R4.7.6	・第7次計画評価総括表等各シートの作成及び重点到達目標の評価の修正について
幹部会議②	R4.7.8	・第7次計画評価総括表等各シートの作成及び重点到達目標の評価の修正について ・第8次経営・活動計画 体系の整理について
第11回会議	R4.7.11	・第7次計画評価総括表等各シートの作成及び重点到達目標の評価の修正について ・第8次経営・活動計画 体系の整理について
職員会議	R4.7.11	・第7次計画の最終評価と今後のスケジュールについて
幹部会議③	R4.7.15	・第8次経営・活動計画の体系(案)について
第12回会議	R4.7.19	・第7次経営・活動計画 最終評価にかかる内部評価書(案)について ・第8次経営・活動計画 重点目標等について
第13回会議	R4.7.26	・第8次経営・活動計画 重点目標等について
第14回会議	R4.8.4	・第7次経営・活動計画 最終評価について ・第8次経営・活動計画 重点目標・経営方針について
第15回会議	R4.8.10	・第7次経営・活動計画 最終評価について ・第8次経営・活動計画 重点目標について

回数	開催年月日	内容
第16回会議	R4.8.23	<ul style="list-style-type: none"> 第7次経営・活動計画 最終評価について 第8次経営・活動計画 体系・経営／活動方針・推進目標について
第17回会議	R4.8.30	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・経営／活動方針・重点目標・推進目標について
第18回会議	R4.8.31	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・経営／活動方針・重点目標・推進目標について
幹部会議④	R4.9.2	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画の体系(案)について
第19回会議	R4.9.2	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・経営／活動方針・重点目標・推進目標について
第20回会議	R4.9.6	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・経営／活動方針・重点目標・推進目標について
第21回会議	R4.9.15	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・経営／活動方針・重点目標・推進目標について 第8次経営・活動計画 システムの構築について
第22回会議	R4.9.22	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・経営／活動方針・重点取組について
幹部・中堅 合同会議①	R4.9.26	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・重点取組・経営／活動方針について
第23回会議	R4.10.5	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・経営／活動方針・重点取組について
幹部・中堅 合同会議②	R4.10.6	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 体系・重点取組・経営／活動方針について
第24回会議	R4.10.11	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画 重点取組について 第8次経営・活動計画 システムの構築について
第25回会議	R4.10.25	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画の策定について 第8次経営・活動計画の評価方法について
第26回会議	R4.10.28	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画の企画書作成・評価方法について
第27回会議	R4.11.7	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画の実施計画書／第7次計画との比較表について
第28回会議	R4.11.10	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画の実施計画書／第7次計画との比較表について
幹部会議⑤	R4.11.10	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画の体系(案)について
第29回会議	R4.11.29	<ul style="list-style-type: none"> 第8次経営・活動計画の実施計画書について 事業企画書(ブレ)について
第30回会議	R4.12.7	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度事業計画(全体方針／経営・活動方針／重点的取組)の役割分担・フォーマットについて
第31回会議	R5.1.10	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度事業計画(全体方針／経営・活動方針／重点的取組)の役割分担・フォーマットについて
第32回会議	R5.2.17	<ul style="list-style-type: none"> 第7次経営・活動計画 令和4年度事業評価のスケジュールについて



6. 第7次計画評価 関係資料

- ◎経営企画委員会答申書
- ◎評価総括
- ◎到達目標評価一覧表
- ◎重点到達目標評価表
- ◎事業達成率一覧表
- ◎第8次計画に向けて変更した事業等



令和4年12月9日

社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会
会 長 足 羽 憲 治 様

岡山県社会福祉協議会 経営企画委員会

委員 長 山 本 浩 史
副委員 長 福 原 文 徳
委 員 國 米 みどり
委 員 平 木 由 美
委 員 北 野 博 史
委 員 上 原 毅
委 員 浅 野 誠一郎

第7次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画の実施に関する 評価について（答申書）

第7次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画（以下、第7次計画という。）の実施に関する評価について、事務局より説明を受け、当委員会として数回にわたり慎重に審議を行った結果、適切に評価がなされていることを確認いたしました。その主な内容は次のとおりです。

記

第7次計画では、これまでの社会福祉の枠組みでは対応しきれない課題や、いわゆる制度の狭間への課題と向き合い、生活困窮者等への総合相談体制の整備、災害時の福祉広域支援ネットワークの構築、市町村・市町村社会福祉協議会（以下、社会福祉協議会を社協という。）との連携による成年後見制度の推進を行う等、一定の成果をあげたことが確認できた。

さらにこれまで経験をしてこなかった、新型コロナウイルス感染症が社会全体に広がるなかで、新たに出現した生活困窮者等支援においても、迅速、且つ、適切に対応を行ってきた実績も確認できた。

またこの感染症により、様々な事業に影響を及ぼし、その都度、臨機応変な対応が求められたが、それに対しても適切に対応してきたことも確認できた。

以上のように第7次計画に基づいて、各事業を実施し、一定の成果を挙げ、新たな問題に対しても、迅速かつ適切に対応してきたことを評価する。

当委員会として、第8次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画（以下、第8次計画という。）策定に向けて取り組むべきと考える事項を第7次計画の経営方針に基づき、当会委員の意見を取りまとめましたので、次のとおり、答申いたします。貴会におかれましては、本答申に基づいて、第8次計画が実施されるよう切望いたします。

【経営方針 1 組織「組織の実行力」】

- (1) 法人経営・運営組織の機能強化について、次の点に取り組まれることを望む。
- ・ 社会福祉法で求められている経営組織のガバナンスの強化、事業運営における透明性の向上等は、引き続き取り組んでいただきたい。
 - ・ 県社協の役割の明確化を図り、その存在意義はもとより、その使命や役割についても、県民に広く周知することに努めていただきたい。
 - ・ 会員組織の充実では、特に小規模事業者、民生委員児童委員など、加入者のメリットを増強し、さらに賛助会員の確保にも努めていただきたい。

【経営方針 2 活動「地域の福祉力」】

- (1) 多様な主体の参画による福祉のまちづくりの基盤整備について、次の点に取り組まれることを望む。
- ・ 福祉教育については、全世代を視野に入れた取り組みを行っていただきたい。
 - ・ 地域公益活動支援体制づくりの支援において、ネットワークの構築は出来ているようだが、現時点での課題を整理し、引き続き次期計画においても取り組んでいただきたい。
 - ・ 人材育成のための研修では、さらなる充実化とともに、対面及びオンライン等の方法により、参加しやすい環境を考えた研修計画を立案していただきたい。
 - ・ 引き続き、県内の災害支援体制を構築するとともに、予防（防災）支援についても取り組んでいただきたい。
 - ・ 災害支援においては、自然災害だけではなく、大規模事故や感染症による生活被害についても災害と捉え、取り組むことを検討していただきたい。
 - ・ 感染症のパンデミックも災害として捉える視点を持って、災害対策整備に取り組んでいただきたい。
 - ・ 現在、コロナ禍社会の中にあるが、再び新たな感染症が発生したとしても、これに対応できるよう、新型コロナウイルス収束後には、これによる福祉課題の検証を行い、将来に備えた基盤整備を考究していただきたい。
- (2) 地域を基盤とした総合相談・生活支援体制の整備・促進について、次の点に取り組まれることを望む。
- ・ 権利擁護体制については、民法改正も視野に入れ、必要に応じて中間評価等で再検討をしながら、引き続き、充実を図っていただきたい。
 - ・ 日常生活自立支援事業から成年後見制度への移行について、円滑に進めていくための方法を考究していただきたい。
 - ・ 生活困窮や社会的孤立が社会的な課題とされ、深刻さを増している。このことから、引き続き、市町村社協をはじめとする関係機関・団体と連携し、その支援体制を構築されることに期待したい。またその予防的取組

みについても、検討していただきたい。

(3) 社会福祉法人等における福祉サービスの質の向上について、次の点に取り組まれることを望む。

- ・ 法人支援において、働き方改革に向けた労務管理、あるいは、外国人労働者の労務管理等の手法等について、社会福祉法人等をサポートができるような方法について検討いただきたい。
- ・ 人材確保・定着においては、働きやすい環境が求められるが、現在、実施しているすまいる事業宣言事業所を増やすとともに、県民及び県内外の福祉就労希望者に対し、この取り組みの内容周知を進めていただきたい。
- ・ 昨今、福祉従事者による犯罪や利用者への虐待案件も後をたたない。引き続き、福祉従事者への倫理教育等に取り組んでいただきたい。

【経営方針3 人事・労務「人材の創造力」】

(1) 人事・労務管理体制の充実強化について、次の点に取り組まれることを望む。

- ・ 職員の資質向上と労働環境の充実、法令に基づく安全衛生管理は当然のことながら、特に職員のメンタルヘルスにも積極的に取り組んでいただきたい。
- ・ 職員の質的、専門性の向上を図るため、その研修の充実や自己研鑽への支援を行っていただきたい。

【経営方針4 財務「経営の自立力」】

(1) 財政基盤及び管理体制の整備について、次の点に取り組まれることを望む。

- ・ 引き続き財務自律に向けて取り組んでいただきたい。
- ・ 重要な福祉事業が補助金あるいは事業費に束縛されないよう、また独自の福祉事業が展開できるように、自主財源確保の方法について、考究していただきたい。

【その他の事項：事業評価について】

- ・ 活動計画策定方法について、職員のボトムアップの体制をさらに充実させるとともに、ボトムアップからの立案に対し、管理者部門組織の意思をどのように融合化させていくのか、活動計画策定期間にこれを行うのではなく、その手法については、余裕をもって検討、考究していただきたい。
- ・ 第8次計画が策定された後、その内容を職員全体が共有し、縦割りではなく、横断的に各目標に向けた事業が展開されていることを確認し、関連性や継続性を視野に入れながら連携した事業遂行に取り組んでいただきたい。

評価総括【最終評価】

全体総括

本会では、平成30年度より第7次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画（以下、「第7次経営・活動計画」という。）に掲げた理念や経営方針に基づき、社協としての存在意義の明確化、県民や福祉関係者等多くの方々からの支援が得られる組織づくりを目指して役職員一丸となって各種事業に取り組んできた。

特に、貧困、虐待、孤立、8050問題をはじめ、福祉人材の不足や自然災害への備え等、福祉課題が複雑化・多様化、深刻化するなか、多機関協働による制度の狭間の課題解決に向けた地域福祉推進体制づくりや、人材の確保・育成・定着等、5つの重点到達目標を掲げ、事業展開を図ってきた。

また、平成30年7月豪雨災害、令和元年新見市集中豪雨災害においては、県内市町村社会福祉協議会をはじめ、福祉・保健・医療関係機関はもとより幅広い分野の関係機関・団体と連携し被災者支援に取り組んだ。さらに、新型コロナウイルスについては、令和2年以降感染が拡大する中、事業中止・縮小等も余儀なくされたものの、実施方法の工夫・改善を図り事業の推進を図るとともに、市町村社会福祉協議会や関係機関の協力も得ながら生活困窮した方々への生活福祉資金の特例貸付など、会をあげて対応することができた。

3年目となる令和2年度には、過去2年間の実績や社会情勢の変化等を勘案しながら中間評価を行い、重点到達目標についての客観性を高め改善につなげていくために多角的な視点による評価基準を導入した。その新評価基準での評価結果をもとに4年目以降の修正計画を策定し、積極的に取り組んだところであり、目標に掲げた各種事業の推進や災害対応等、職員間・部門間の連携・協働を図り、総合力をもって課題解決に取り組むことができた。

こうしたなか、最終評価にあたっては、県社協を取り巻く環境が激変する中で、事業の進捗状況や現状分析を行い、4つの経営方針の諸事業について、概ね順調に事業推進が図られ、一定の成果をあげることができた。

今後、地域共生社会の実現に向けて、地域福祉の施策化が進められるなか、地域のつながりを再構築するとともに地域の多様な生活課題を受けとめ、包括的かつ重層的な支援が地域を基盤に構築できるよう、本会の機能や強みを最大限活かしながら、市町村社会福祉協議会、社会福祉法人・福祉施設、民生委員・児童委員、行政、関係団体等と連携・協働し、本会の使命達成に向けた事業活動の一層の推進を図っていきたいと考えている。



経営方針ごとの総括

経営方針1 ● 組織「組織の実行力」

法人経営・運営組織の機能強化 **総括**

5年間の成果

(1) 法人経営の機能強化

平成30年12月策定の内部管理体制の基本方針に基づき、組織運営におけるガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化等に取り組んだ。

また、コロナ対策での感染予防を目的に役員会等でテレビ会議を導入したことで、三密回避だけでなく出席率の向上につながり、執行機関としての機能が高まった。

(2) 管理体制の充実強化

第7次経営・活動計画の事業企画は毎年PDCAサイクルによる効果測定を実施し、中間評価において事業の見直しや合理化を実施した。

また、県社協の存在意義を県民に広く周知するため、新聞やメディアに取り上げられた件数や取材を通じた記事・報道は毎年目標を達成し、新たな広報媒体としてインスタグラム（SNS）による情報発信も開始した。

次期計画に向けた課題と方向性

平成30年7月豪雨災害など大規模自然災害の発生や、新型コロナウイルス感染症の拡大など当初予想しなかった課題に的確に対応するため、事務局企画調整会議や課題別の検討班の有機的な局内連携により、職員が一致団結し難局に立ち向かった。

その結果、災害やコロナ禍の対応は、多くの新聞等メディアに取り上げられ、取材を通じた記事・報道も多くなっている。さらに新たな広報手段にも積極的に取り組んだことで、県民に対して県社協の役割や存在意義を広めることにもつながっている。

また、PDCAサイクルに基づく計画の進行管理により、単年度事業の評価や中間評価後の修正計画の策定を着実に実施している。5つの重点到達目標については、より客観性を高めるため、実行性や協働性、内部連携性、波及性、合目的性の5項目による多角的な視点による評価を実施し、レーダーチャートで見える化している。

一方、会員加入率は目標を達しているものの、コロナ禍により会員メリットでもある福祉従事者向けの研修の中止や未加入法人への会員勧奨が難しい状況があり、会員組織の充実に向け、会員メリットの見直し検討が求められる。



経営方針2 ● 活動「地域の福祉力」

(1) 多様な主体の参画による福祉のまちづくりの基盤整備 **総括**

5年間の成果

(1) 小地域福祉活動の拠点や仕組みの整備、ボランティア・NPO活動の推進

地域福祉を推進する市町村社協にとって、住民主体による地域づくりや地域支援、参加支援の推進は最も根幹となる事業・取組となることから、フォーラムの開催による先進事例の共有や多機関協働による福祉学習プログラムの検討、地域福祉実践研修等を通じたコミュニティソーシャルワークを理解した人材の育成など、県域組織である本会として市町村社協に寄り添いながら支援を継続することができた。

(2) 市町村社協と社会福祉法人等連携による地域公益的な活動の推進体制の構築

制度の狭間の課題や社会福祉法の改正等の社会情勢の変化に対応するため、地域公益活動推進センターを本会内に設置し、県内23市町村域において、市町村社協と社会福祉法人等の連携体制（ネットワーク組織）を構築し、地域共生社会の実現に向けた組織体制を整備することができた。

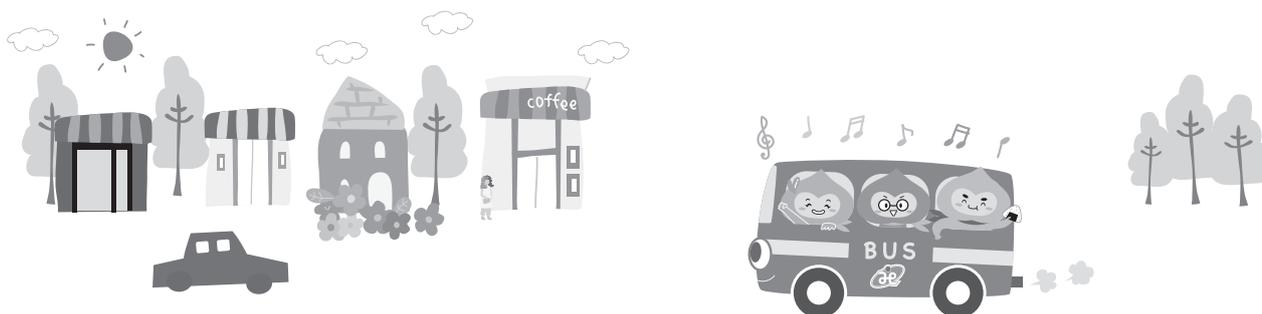
(3) 平成30年7月豪雨災害やコロナ禍における災害支援の実施

第7次経営・活動計画期間において、平成30年7月豪雨災害などの自然災害や新型コロナウイルスの感染拡大が頻発するなかで、本会では、市町村社協に設置された災害ボランティアセンターの運営支援、災害派遣福祉チーム（DWAT）の組成と活動、被災者見守り・相談支援事業による県域支援等に関わることで、総合的な被災者支援のあり方について、知識や経験、学びを得ることができた。

次期計画に向けた課題と方向性

第7次経営・活動計画の最終評価としては、豪雨災害や新型コロナウイルス感染といった予期せぬ事態が発生したが、最終達成状況からも概ね計画した事業は実施することはできた。

次期計画においては、市町村域における市町村社協と社会福祉法人の地域公益活動の推進体制の構築、平成30年7月豪雨災害等において、実際に具体的な災害（被災者）支援の取組での学び、福祉分野にとどまらない他分野との連携を踏まえ、より具体的な成果（効果）を見出すこと、県域における推進組織として、多様な関係機関・団体等と協働した制度の狭間の課題に取り組んでいくことが求められる。



経営方針2 ● 活動「地域の福祉力」

(2) 地域を基盤とした総合相談・生活支援体制の整備・促進 **総括**

5年間の成果

(1) 地域における総合的な権利擁護体制の充実

市町村社協における権利擁護センターや法人後見事業及び中核機関に向けた取組を促進し、日常生活自立支援事業と成年後見制度の一体的展開の後方支援を行うなかで、市町村圏域における総合的な権利擁護支援体制の構築を図った。

(2) 包括的な相談支援体制の整備

社協・生活支援活動強化方針の実施促進や平成30年7月豪雨災害被災者への被災者見守り相談支援事業等の実施により、災害時も見据えた市町村圏域における多機関協働による包括的な相談支援体制の整備促進を図った。

また、コロナ禍において、約6万件に上る新型コロナ特例貸付へ対応するなかで、生活困窮世帯や被災者世帯の実態把握を行うとともに、各種会議・研修会の実施により、顕在化した地域生活課題や重層的支援体制整備のあり方について、市町村社協をはじめ多様な支援関係機関に向けた理解促進を図った。

(3) 触法高齢者・障害者の自立生活支援

地域生活定着促進事業の継続実施により、福祉的支援が必要な矯正施設退所者等の地域生活の定着支援に取り組むなかで、令和3年度からは、新たに刑事司法手続の入口段階にある「高齢・障害者被疑者等支援業務」を開始した。

次期計画に向けた課題と方向性

コロナ禍において生活困窮世帯等、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となる。本会としては、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。

また、日常生活自立支援事業の実利用者数の急激な増加に伴い、同事業財源の確保が課題となっている。地域における総合的な権利擁護支援体制の充実に向けて、権利擁護支援の入口としての役割を持つ同事業の安定財源確保の対策に取り組むとともに、各市町村での日常生活自立支援事業から成年後見制度への円滑な利用移行を進める等、成年後見制度利用の促進と同事業との一体的展開を図る必要がある。



(3) 社会福祉法人等における福祉サービスの質の向上 **総括**

5年間の成果

(1) 社会福祉法人等の経営支援の推進

岡山市町村社協地域福祉推進委員会を設置し、市町村社協の組織基盤の強化に向けて「市町村社協経営基盤強化に向けた提案」を作成し、啓発を図った。

また、地域公益活動やBCP策定等の推進強化とともに、福祉人材の確保・定着に向けて、離職要因の実態把握等、調査研究活動に取り組んだ。

(2) 福利厚生制度の充実

岡山県民間社会福祉従事者共済制度における課題に対して検討を行い、令和5年度からの制度改正が決定し、福利厚生制度の更なる充実を図ることができた。

(3) 働きやすい職場づくりの推進による人材確保・定着支援

働きやすい職場づくりの推進に向け「おかやま☆フクシ・カイゴ職場 すまいる宣言制度」登録法人・事業所の拡充を図るとともに、登録事業所を活用した就職フェアや各種事業を実施し、福祉人材の確保や定着に取り組んだ。

(4) 福祉職場の魅力発信・啓発事業の推進

介護フェアや小学生から大学生までの幅広い年代を対象とした体験ツアー・インターンシップ等を実施し、福祉職場の魅力発信や将来の担い手確保に努めた。

(5) コロナ禍での人材育成支援の展開

福祉従事者への倫理教育に資するとともに、感染防止策を講じた集合型研修、動画配信やWEB会議システムを活用したオンライン型研修等コロナ禍での研修環境を整備し、各階層に応じた人材育成を支援した。

次期計画に向けた課題と方向性

今後は、社会福祉法人等への経営支援に向けたこれまでの各種推進方策の効果的な実施とともに、具体的な課題解決の実践や事業展開を図る必要がある。

また、市町村社協や施設経営法人等による各市町村域での連携・協働を促進し、地域生活課題の解決に向けた取組の活性化を図る必要がある。

福祉・介護人材の確保に向けては、関係機関・団体との連携のもと、コロナ禍で整備が進んだオンラインと対面の特性を活かした効果的な事業・研修を展開し、多様な人材への啓発・参入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。

また、福祉・介護現場の人材不足は依然、深刻な状況にあり、今期計画の取組を分析するとともに、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。

経営方針3 ● 人事・労務「人材の創造力」

人事・労務管理体制の充実強化 **総括**

5年間の成果

(1) 組織性・専門性を有する人材の育成

年度毎に年度研修計画を策定し、各職員と所属長がヒアリングを行いながら、計画的に職員の育成・資質向上に向けて取り組んだ。なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等により、参加可能な研修会等へはオンライン参加を行うとともに、感染予防を講じて職場内研修を実施した。

また、部所横断的な検討組織である「事務局企画調整会議（幹部会議・中堅職員会議）」において、それぞれの機能・役割を果たすとともに、組織課題の解決に向けた部所横断の検討班を設置し、BCP（事業継続計画）策定や市町村社会福祉協議会における職員研修体系を構築した。

(2) 職場環境の整備

働き方改革関連法への対応や組織基盤の強化等を行うため、計画的な新規職員採用、定年退職後の継続雇用、無期転換ルールへの対応等を行った。併せて、働きがいのある職場環境の実現のため、改正育児・介護休業法や改正パートタイム・有期雇用労働法への対応、年次有給休暇の取得義務の励行、夏期特別休暇の実施、労働時間の把握及びサービス残業の防止、ノー残業デー（毎週水曜日）の実施など、ワークライフバランスに配慮した労働環境の整備に努めた。

また、職員の定期健康診断の実施、産業医による衛生管理など、職員の心身の健康維持・増進等にも努めた。特に、コロナ禍の環境においては、感染拡大状況を踏まえた措置や、会議・研修実施ガイドラインを策定するなど、感染予防対策にも取り組んだ。

次期計画に向けた課題と方向性

職員育成に関しては、福祉専門職としての意識醸成、担当業務における専門知識の習得や組織マネジメント力の向上など、今後も継続的に職員育成を展開していくとともに、部所横断で組織課題の解決に向けた検討を行うことができる環境設定も継続する必要がある。

併せて、労働関係法への対応は勿論のこと、働きやすい職場環境への取組や職員の健康管理、ワークライフバランスに配慮した労働環境の充実についても継続的に取り組まなければならない。



経営方針4 ● 財務「経営の自立力」

財務基盤及び管理体制の整備 **総括**

5年間の成果

(1) 適正な財政基盤の確立

資金管理会議において、的確な資産運用方法の検討を行い、安全かつ有利な金融商品での運用に取り組んだ。特に、地域福祉推進積立金、長寿推進積立金については有効活用を進める一方、目標積立額に達していない災害時救援活動資金積立金については計画的に増強を図った。併せて、平成30年7月豪雨災害の影響により寄付金が一時的に増加したが、補助金や受託金等の公費削減、またコロナ禍により事業収入が減収となるなか、収益事業の増強に努めた。

また、法令等を遵守した適正な財務・税務処理等を行うとともに、平成30年12月開催の理事会で決議した「内部管理体制の基本方針」に基づき、監事、会計監査人並びに内部監査担当者により監査を実施し、要改善事項に関しては見直しを行った。

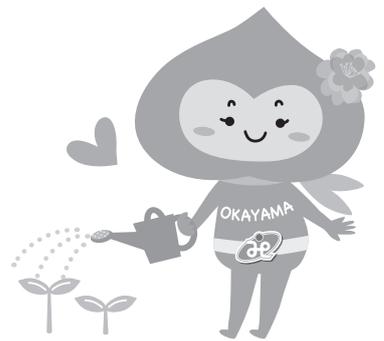
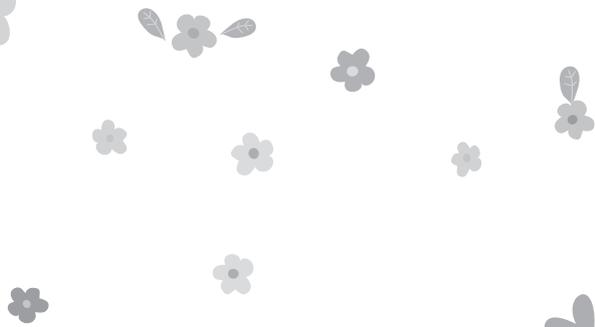
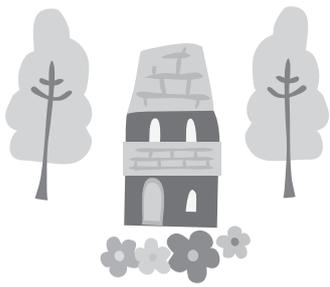
次期計画に向けた課題と方向性

コロナ禍や経済情勢等の影響を受け、公費財源や事業収入が減収となるなか、適正な資産運用方法等の検討をはじめ、自主財源の増強に向けた取組や費用対効果を踏まえた事業展開方法の検討を行うなど、組織経営における財政基盤の確立と限られた財源の有効活用を検討しなければならない。

併せて、法令遵守を徹底し、適正な財務・税務処理等を行っていくとともに、固定資産である積立金の有効活用や計画的な財政の増強に向けた取組検討が必要である。

また、特定社会福祉法人として、「内部管理体制の基本方針」に基づく体制整備の構築やガバナンスの強化などの取組についても、引き続き進めていく必要がある。





到達目標評価一覧表

経営方針1 組織「組織の実行力」

推進目標1. 法人経営・運営組織の機能強化	最終達成状況	重点到達目標
推進項目① 法人経営の機能強化		
[到達目標] 法人組織機能の充実	A	
[到達目標] 会員組織の充実	A	
推進項目② 管理体制の充実		
[到達目標] 組織体制の強化	A	
[到達目標] 経営・活動計画の進行管理・策定	A	
[到達目標] 広報・情報活動の強化	A	★
[到達目標] 事業運営の透明性の確保	A	
[到達目標] 災害危機管理体制の充実	A	

経営方針2 活動「地域の福祉力」

推進目標1. 多様な主体の参画による福祉のまちづくりの基盤整備	最終達成状況	重点到達目標
推進項目① 小地域福祉活動の拠点や仕組みの整備		
[到達目標] 小地域（地区社協等）における生活支援活動の推進	A	
推進項目② ボランティア・市民活動の支援		
[到達目標] ボランティア・NPO活動支援センター機能の充実に向けた支援	A	
[到達目標] 地域共生社会の実現に向けた福祉教育の推進	A	
推進項目③ 県域における地域福祉推進体制づくりの支援		
[到達目標] 社会福祉法人等による地域公益活動推進体制づくりの支援	S	★
[到達目標] 多機関協働により制度の狭間の問題解決ができる人材の育成・支援	B	★
[到達目標] 地域における公益的な取組の普及啓発	B	
[到達目標] 地域共生社会の実現に向けた連携・協働の仕組みづくりの促進支援	A	
推進項目④ 災害福祉支援体制の構築		
[到達目標] 災害福祉支援に向けた関係機関・団体との連携・促進	A	
[到達目標] 災害派遣福祉チーム（DWAT）員の育成・支援	A	
[到達目標] 災害ボランティア活動の支援・体制づくり	A	

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	最終達成状況	重点到達目標
推進項目① 地域における総合的な権利擁護体制の充実		
[到達目標] 日常生活自立支援事業の運営体制の充実	A	
[到達目標] 日常生活自立支援事業担当者等の資質向上	A	
[到達目標] 社協における法人後見事業の推進強化	A	
[到達目標] 権利擁護に係る総合相談機能の整備促進	A	
推進項目② 包括的な相談支援体制の整備		
[到達目標] 市町村域における生活困窮者自立支援事業等の推進・強化	B	
[到達目標] 生活福祉資金貸付事業等を通じた相談・支援機能の充実	A	
[到達目標] 多機関協働による総合相談・生活支援体制整備の促進・支援	B	

※最終達成状況は「S/目標達成に向け、予定を上回っている」「A/目標達成に向け、概ね予定通りである」「B/目標達成に向け、予定より下回っている」「C/目標達成に向け、予定を大きく下回っている」の区分で表示しています。

推進項目③ 触法高齢者・障害者の自立生活支援		
[到達目標] 関係機関との連携による対象者の自立生活支援	A	
[到達目標] 触法高齢者・障害者の理解促進	A	

推進目標3. 社会福祉法人等における福祉サービスの質の向上	最終達成状況	重点到達目標
推進項目① 社会福祉法人等の経営支援の推進		
[到達目標] 社会福祉法人等の経営支援の推進	A	
[到達目標] 種別団体と連携した政策提言活動の支援	A	
推進項目② 福利厚生制度の充実		
[到達目標] 福利厚生制度の充実	S	
推進項目③ 福祉人材の確保の推進		
[到達目標] 人材確保の呼び戻しに向けた取組	B	
[到達目標] 福祉の仕事の理解促進	A	
[到達目標] 福祉人材の確保支援	B	★
推進項目④ 福祉人材の育成・定着支援		
[到達目標] 社会福祉法人等におけるキャリアパス構築支援	C	★
[到達目標] 福祉現場のニーズに合った人材育成	B	
[到達目標] 資格取得に向けた支援	A	
[到達目標] 働きやすい職場づくりの支援	A	

経営方針3 人事・労務「人材の創造力」

推進目標1. 人事・労務管理体制の充実強化	最終達成状況	重点到達目標
推進項目① 組織性・専門性を有する人材の育成		
[到達目標] 事務局職員の資質向上	A	
推進項目② 職場環境の整備		
[到達目標] 雇用環境の充実	A	
[到達目標] 安全衛生管理体制の充実	A	

経営方針4 財務「経営の自立力」

推進目標1. 財政基盤及び管理体制の整備	最終達成状況	重点到達目標
推進項目① 適正な財務管理の徹底		
[到達目標] 安定的な財政基盤の確立	A	
[到達目標] 会計基準省令に沿った適正な処理	A	

第7次 岡山県社協 経営・活動計画 最終評価 到達目標評価一覧表（集計）

S	2
A	31
B	7
C	1
合計	41

※最終達成状況は「S/目標達成に向け、予定を上回っている」「A/目標達成に向け、概ね予定通りである」「B/目標達成に向け、予定より下回っている」「C/目標達成に向け、予定を大きく下回っている」の区分で表示しています。

重点到達目標評価表 ～多角的視点による評価～

重点到達目標については、より客観性を高めるため、タスクゴールやプロセスゴール、リレーションシップゴールを意識した多角的な視点による評価（「多角的評価」）を行う。

評価項目は5項目（実行性・協働性・内部連携性・波及性・合目的性）とし、部署（班）による4段階で評価し、レーダーチャートによる表示を行うなど見える化する。

重点到達目標

- ①「広報・情報活動の強化」
- ②「社会福祉法人等による地域公益活動推進体制づくりの支援」
- ③「多機関協働により制度の狭間の問題解決ができる人材の育成・支援」
- ④「福祉人材の確保支援」
- ⑤「社会福祉法人等におけるキャリアパス構築支援」

多角的評価項目 評価基準【部署（班）評価／4段階】

①実行性／単年度事業達成率（平均）

- ⇒ 計画どおりに事業（活動）を達成できたか？
4. 単年度事業達成率（平均）を十分達成できた（90%以上）
 3. 単年度事業達成率（平均）を概ね達成できた（80%～90%未満）
 2. 単年度事業達成率（平均）をある程度達成できた（70%～80%未満）
 1. 単年度事業達成率（平均）を達成できなかった（70%未満）

②協働性

- ⇒ 県社協としての強み・特性（県域の地域福祉推進組織として、多機関・団体との連携やネットワークを築き活かしながら、課題解決に取り組む等）が発揮できたか？
4. 県社協の強み・特性が十分発揮できた
 3. 県社協の強み・特性が概ね発揮できた
 2. 県社協の強み・特性がある程度発揮できた
 1. 県社協の強み・特性が発揮できなかった

③内部連携性

- ⇒ 組織内部での連携（部署間連携、部署横断チーム組成等）を図り、事業を展開できたか？
4. 組織内部での連携が十分図れた
 3. 組織内部での連携が概ね図れた
 2. 組織内部での連携がある程度図れた
 1. 組織内部での連携が図れなかった

④波及性

- ⇒ 多機関・団体へ事業（活動）のねらいや目的の理解が広がり、波及効果が得られたか（波及した取組が生まれたか）？
4. 波及効果が十分得られた
 3. 波及効果が概ね得られた
 2. 波及効果がある程度得られた
 1. 波及効果が得られなかった

⑤合目的性

- ⇒ 重点到達目標が制度・動向や福祉課題等に合致しているか？
4. 十分合致した目標である
 3. 概ね合致した目標である
 2. ある程度合致した目標である
 1. 合致した目標ではない（目標ではなくなった）

最終達成状況

S	目標達成に向け、予定を上回っている
A	目標達成に向け、概ね予定通りである
B	目標達成に向け、予定より下回っている
C	目標達成に向け、予定を大きく下回っている

重点到達目標①

「広報・情報活動の強化」

	期待される効果	▶様々な機会や各種媒体を活用した広報・情報活動を行うことで、本会はもとより、地域福祉の更なる理解促進につながる				
	目標（評価指標）	▶新聞等メディアに取り上げられた件数 年75件以上（取材を通じた記事・報道件数 年12件以上） ※過去実績平均の2割アップ				
	目標実績	H30 114件 (20件)	R1 119件 (12件)	R2 127件 (12件)	R3 231件 (20件)	R4 165件 (13件)
	事業実績	<ul style="list-style-type: none"> ●事業の周知・募集・広告を含むメディアへの掲載件数 年100件以上（H30：114件／R1：119件／R2：127件／R3：231件／R4：165件） ●上記のうち、メディアの取材等を通じた記事・報道件数 年12件以上（H30：20件／R1：12件／R2：12件／R3：20件／R4：13件） ●HPやFacebook等のWEB媒体での発信（HP閲覧件数 H30：101,577件／R1：58,637件／R2：122,534件／R3：122,779件／R4：133,516件）（県社協レポート件数 H30：48件／R1：40件）（Facebook投稿件数 H30：72件／R1:61件／R2：42件／R3：68件／R4：34件）（Instagram投稿件数 R3：57件／R4：49件） ●イメキャラグッズの活用 ●県社協70周年記念小史の作成（R3） 				
目標進捗率	▶100%					

多角的評価項目	評価(4段階)／評価理由
1 実行性	★★★★☆／4か年の事業達成率の平均は89%であり、各事業の執行は概ね達成できている。
2 協働性	★★★☆☆／報道関係へのプレスリリースの統一様式を作成し動きかけしやすい仕組みづくりに努めた。各種事業においては取材等を通じてマスコミ担当者との関係性を深めたり、地元アーティストをはじめ様々な関係者と広報活動を展開したが、組織全体としての動きにまではつながらなかった。
3 内部連携性	★★★★☆／部署横断の広報班において、組織的な広報活動を検討し、マニュアルの改訂や部署・班担当制によるSNS（facebook・Instagram）の投稿を進めた。今後も、広報担当者がより一層調整役として機能していきたい。
4 波及性	★★★☆☆／機関紙で取材した関係団体より認知度が高まったとの声もあり、より関係が深まるなどの効果があった。SNSのフォロワー数は着実に増えているが、より一層フォロワー数を増やすための運用方法を検討する。
5 合目的性	★★★★★／本会の役割や事業、活動等を周知・広報することは、社協や地域福祉の理解促進にもつながっている。今後は本会の事業を効果的に推進していくうえでの手段の一つとして広報が機能するよう、関係者・団体とのつながりを意識した情報発信力の向上に取り組んでいく。
目標進捗状況と多角的評価を踏まえた総括	<p>目標進捗状況と多角的評価を踏まえ、最終達成状況を「A」とする。</p> <p>メディアへの掲載件数は、評価指標を達成できた。新型コロナウイルス感染症の影響による事業の延期・中止・開催方法変更等がある中でも、取材を通じた記事・報道は目標数である12件を達成することができた。また、情報発信力を高めるため、Instagramに新たに取り組み、事業だけでなく日頃の出来事について職員目線で発信を行った。今後は、本会の役割や存在意義の周知だけでなく、事業を効果的に推進していく手段の一つとして広報活動に取り組み、成果として、関係者・団体とのつながりを深めるとともに各種事業への参画や、寄付・寄贈等の増加に結び付けていきたい。</p>

重点到達目標②

「社会福祉法人等による地域公益活動推進体制づくりの支援」

	期待される効果	▶市町村域ネットワークが立ち上がることによる、制度では十分に対応できない地域課題への解決活動の促進				
	目標（評価指標）	[修正前] ▶県内15圏域における社会福祉法人連絡会の設立 [修正後] ▶20市町村での参画機会の場の確保				
	目標実績	H30	R1	R2	R3	R4
		7圏域 8市町村	12圏域 13市町村	15圏域 16市町村	17圏域 18市町村	21圏域 22市町村
事業実績	<ul style="list-style-type: none"> ●連絡会の設立（H30：7圏域8市町村／R1：12圏域13市町村／R2：15圏域16市町村／R3：17圏域18市町村／R4：21圏域22市町村） ●検討準備中（2市） 					
目標進捗率	▶110%（22市町村／20市町村）					

多角的評価項目	評価(4段階)／評価理由
1 実行性	★★★★☆／4か年の事業達成率の平均は87%であり、各事業の執行は概ね達成できている。
2 協働性	★★★★☆／各種別協議会や地域公益活動推進センター等と連携し、取組事例等の情報収集・提供や、定期的なアウトリーチ支援を行ったことで、市町村域における地域公益活動推進に向けたプラットフォーム（体制）の構築を概ね進めることができた。
3 内部連携性	★★★☆☆／各種別協議会担当者とは適宜、情報共有は行ったが、市町村域でのネットワーク化に向けた具体的な協議までには至らなかった。今後、市町村社協担当班と施設支援担当班間で共通の目標達成に向けて連携を綿密にし、市町村域ネットワークを促進する事業展開を図る必要がある。
4 波及性	★★★★☆／プラットフォームとなる市町村社協を中心に県内状況の啓発を図り市町村域ネットワークの設置が促進され各ネットワークにおいて円滑な関係性が構築されている。社協と社会福祉法人が、ともに制度の狭間の課題に目を向け、社協や参画する福祉施設・事業所の強みを活かした新たな取組が生まれつつあり、今後はより活動の波及性を高めていきたい。
5 合目的性	★★★★★／社会福祉法の規程に基づき社会福祉法人の責務として位置付けられているとともに、「地域における公益的な取組」の実践等を通じ、地域共生社会の実現に向けて主体的な役割を果たしていくことが期待されていることから、十分合致した目標である。
目標進捗状況と多角的評価を踏まえた総括	<p>目標進捗状況と多角的評価を踏まえ、最終達成状況を「S」とする。</p> <p>毎年着実に設置数は増加しており、R4年度中には目標の達成が見込まれる（R4：23市町村見込）。今後は、コロナ禍で活動が停滞傾向にある市町村域のネットワークの再活性化等、社協と社会福祉法人が連携・協働することで、より地域生活課題に向き合った活動が展開できるよう支援する必要がある。</p>

重点到達目標③

「多機関協働により制度の狭間の問題解決ができる人材の育成・支援」

	期待される効果	▶コミュニティソーシャルワークの視点とコミュニティワークの技術を身につけた人材が増えることによる多様な機関同士の連携創出と、制度の狭間の問題解決に向けた取り組みの広がり				
	目標（評価指標）	▶多機関協働による取組の促進				
	目標実績	H30	R1	R2	R3	R4
		10 プログラム	11 プログラム	中止	5 プログラム	研修プログラムの検討
事業実績	<ul style="list-style-type: none"> ●プログラム開発数（H30：参加者28名中10件／R1：参加者20名中11件／R2：中止／R3：参加者11名中5件／R4：中止） ●コミュニティソーシャルワーク研修の開催（H30：2回17名／R1：2回13名／R2：中止／R3：11名／R4：研修プログラム検討） ●地域福祉実践研修の開催（H30：2回31名／R1：3回延96名／R2：3回延122名／R3：3回延78名／R4：3回延64名） ●コミュニティワーカースキルアップ研修の開催（H30：6回11名／R1：6回7名） ●社協職員新任研修の開催（R1：1回44名／R3：1回42名） ●市町村社協職員対象コミュニティソーシャルワーク研修実施に向けた提案（中間報告）（R3） 					
目標進捗率	▶研修参加者のうち、 取組を企画・実施したプログラム数					

多角的評価項目	評価(4段階)／評価理由
1 実行性	★★☆☆／R2年度にコロナ禍も受け、1事業の実施ができなかったため、4か年の事業達成率の平均は76%（87%）である。
2 協働性	★★☆☆／岡山ささえ愛センターとの共管事業に位置付ける等、分野を超えた研修参画機会を提供することはできた。一方、研修によっては受講者数が伸び悩んでおり、求められる役割や人材像を共有し、職員育成に向けた意識醸成を、関係団体と連携して図っていく必要がある。
3 内部連携性	★★★☆☆／市町村社協職員向けにおいては部署横断による「CSW研修検討班」を設置し、あり方を検討し、整理した。施設法人への展開に向けては、種別協担当部署とも協議を図りながら、検討を進めていく必要がある。
4 波及性	★★☆☆／研修によっては受講者増につながっておらず、参加組織にも偏りが見られることから、本事業におけるねらいや目的の理解は十分に得られていない。
5 合目的性	★★★★☆／地域共生社会の実現に向けては、それぞれの実践現場を基盤にして多様で重層的なソーシャルワーク機能を発揮することが求められており、連携・協働し地域生活課題の解決をとともに目指していくための人材育成が必要である。
目標進捗状況と多角的評価を踏まえた総括	<p>目標進捗状況と多角的評価を踏まえ、最終達成状況を「B」とする。</p> <p>市町村域のプラットフォームの中核を担う市町村社協職員のソーシャルワーク機能強化を重点に、R5年度からの研修体系の確立に向けた検討を進めることができた。しかしながら、施設法人への展開に向けては組織内はもとより関係機関・団体との方向性の共有や働きかけが十分ではなかった。様々な地域生活課題の解決に向けては社協と施設法人等との連携・協働は不可欠であり、各市町村域でのネットワークも進んでいる中で、既存の事業や研修等も積極的に活用し、連携・協働により地域生活課題の解決に取り組む必要性や考え方の理解浸透を図っていくことが必要である。</p>

重点到達目標④

「福祉人材の確保支援」

	期待される効果	▶不足する福祉人材の確保につながり、より質の高い福祉サービスの提供が期待される				
	目標（評価指標）	▶福祉の就職総合フェアの参加者 年500名以上（H28年度実績の約4割アップ）				
	目標実績	H30	R1	R2	R3	R4
		399名	379名	89名	371名	313名
	事業実績	<ul style="list-style-type: none"> ●福祉の就職総合フェアの開催 H30：参加者399名 （内訳：夏①106名 夏②173名 冬120名） R1：参加者379名 （内訳：夏①127名 夏②126名 冬126名） R2：参加者89名（内訳：夏 オンライン配信（閲覧22,149回）夏すまいる宣言限定8名、冬81名） R3：参加者371名（内訳：春61名 夏149名 秋161名 冬オンライン配信（閲覧42,023回）） R4：参加者313名（内訳：春116名 秋72名 冬125名） ●就職活動に関する学生の意識調査を実施（H30） ●就職フェア特設サイトを開設（R2～） ●福祉人材確保・定着に関する調査を実施（R2） 				
目標進捗率	▶77%（1,551名／2,000名） * オンライン実施時の閲覧数含まず					

多角的評価項目	評価(4段階)／評価理由
1 実行性	★★★★☆／4か年の事業達成率の平均は81%であり、各事業の執行はある程度達成できている。
2 協働性	★★★★☆／本会単体で取り組むのではなく、福祉人材養成機関連絡会議や福祉・介護人材確保対策推進協議会等において、養成機関や採用機関・団体など福祉人材に関わる多様な機関・団体が福祉人材の確保に向け、協議を進め、連携、協働した取組を進めることができた。取組の成果や課題を共有・協議し、不足する福祉人材の確保に向け、包括的・継続的な取り組みが今後も求められる。
3 内部連携性	★★★★☆／福祉人材確保・定着に関する調査や養成機関へのガイダンスを経営支援班と連携して実施、離職した介護人材の再就職準備金等について、求職者に広く周知するなど、福祉人材の確保に向け、部署間で連携し、効果的な事業実施に努めた。引き続き、他部署と連携し、効果的な取り組みにつなげていく必要がある。
4 波及性	★★★★☆／WEBやSNS等を積極的に活用し、就職活動に関する学生の意識調査など求職者の実態や創意工夫した各事業所の取組等を各事業所に広く周知するとともに、求職者に対しても福祉職場の魅力等を発信し、求人側、求職者側双方へ福祉人材の確保につながる発信を行った。福祉・介護人材確保対策推進協議会等により、オール岡山での福祉人材の確保・育成・定着に向けた協議や各種団体と連携した取組を進めている。
5 合目的性	★★★★☆／福祉サービスに対する需要の増大・多様化が見込まれるなか、県内においても2035年には介護職員約4千人の不足が見込まれるなど、サービス提供の根幹である福祉人材の確保は喫緊の課題であり、現在の動向に合致している。
目標進捗状況と多角的評価を踏まえた総括	<p>目標進捗状況と多角的評価を踏まえ、最終達成状況を「B」とする。</p> <p>設定した目標に対し、実施回数を増やしたり、コロナ禍の中で特設サイトの活用やオンライン開催など新たな形態による実施も行ったが、目標の達成には至らなかった。就職総合フェアや無料職業紹介の取組だけでなく、学生のアルバイト事業や高校生のインターンシップ、小中学生への職場見学ツアーなど先を見据えた取組や裾野を広げる多様な層へ働きかけもあわせて行っているところであるが、不足が続く福祉人材の確保は福祉業界の喫緊の課題であり、各種取組を分析するとともに、福祉人材に関わる多様な機関と連携し、成果に結び付く効果的な取組を再考していく必要がある。</p>

重点到達目標⑤

「社会福祉法人等におけるキャリアパス構築支援」

	期待される効果	▶研修受講者がやりがいを持って福祉職場で働くことにつながり、福祉人材の育成・定着が図られる				
	目標（評価指標）	▶福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程修了者2,000名以上（全コース5か年）				
	目標実績	H30	R1	R2	R3	R4
		248名	296名	0名	150名	168名
	事業実績	<ul style="list-style-type: none"> ●初任者 (H30：55名／R1：109名／R2：中止／R3：50名／R4：74名) ●中堅 (H30：88名／R1：89名／R2：中止／R3：50名／R4：40名) ●チームリーダー (H30：84名／R1：69名／R2：中止／R3：50名／R4：33名) ●管理職員 (H30：21名／R1：29名／R2：中止／R3：中止／R4：21名) ●効果測定調査 (R1：102事業所／R3：79事業所から回答) 				
目標進捗率	▶43%（862名／2,000名）					

多角的評価項目	評価(4段階)／評価理由
1 実行性	★★☆☆／4か年の事業達成率の平均は73%（83%）であり、コロナ禍での中止・参加定員減となった年度の研修を除き、各事業の執行は概ね達成できている。
2 協働性	★★☆☆／コロナ禍により、指導者養成や経営協・種別協を通じた外部講師を依頼することが難しかった一方で、全国统一課程であるキャリアパス対応生涯研修課程に精通した中央の講師を招聘し、オンラインで開催するなど、県社協の強み・特性をある程度発揮することで、社会福祉法人等におけるキャリアパスの構築支援ができた。
3 内部連携性	★★☆☆／各種別協担当者との連携により開催周知を図ることができた。コロナ禍においてオンラインによる実施も今後検討が必要となる中で、R3年度のオンライン実施の研修を活用した指導方法の共有や協議を指導講師を担う本会職員間で十分行うことができなかった。
4 波及性	★★☆☆／実施した効果測定調査では、本過程の目的や意義を受講者と上司で共有し、研修受講後には受講者の変化や組織内の活性化の成果が見られるなど、受講した事業所に対してはキャリアパスの認識の向上や人材育成体制構築につながった。引き続き、法人・事業所内のキャリアパス・人材育成体制の構築に向け、本研修のみならず、関連する取組と連動し、広く必要性や理解促進を図っていくことが必要である。
5 合目的性	★★★☆☆／福祉人材の育成・定着のためには「労働環境・処遇の改善」に向けた取り組みとして、『将来の見通しを持って働き続けるためのキャリアパスの整備』が位置づけられており、引き続き、社会福祉法人等におけるキャリアパスの整備に向けた支援と意識啓発を行っていくことが必要である。
目標進捗状況と多角的評価を踏まえた総括	<p>目標進捗状況と多角的評価を踏まえ、最終達成状況を「C」とする。</p> <p>R2年度はコロナ禍で中止、R3年度は集合型研修プログラムである本研修をオンライン型に切り替え、3コース開催したが、目標達成には至っていない。研修受講事業所への効果測定調査では特に初任者へ受講前の動機付けを行っている事業所が増加し、事業所内でのキャリアパス研修の認識の向上や、受講後に中堅職員以上の層の変化が事業所全体の活性化に影響を与えるなど、各階層における一定の研修成果は見られた。しかしながら、福祉人材の育成・定着においては、キャリアパスをはじめとした人材育成体制を各法人・事業所内で整備することが求められており、本研修の活用のみならず、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む「すまいる宣言制度」など関連する取組と連動し、各法人・事業所へのキャリアパス構築の促進や支援を効果的に進めていくことが必要である。</p>

事業達成率一覧表

※「事業達成率」は、事業計画に基づく各事業について、実行性(70%)、計画性(10%)、効果性(20%)の3つの評価視点により評価し、到達目標毎に積み上げた割合を示しています。

経営方針1 組織「組織の実行力」

推進目標1. 法人経営・運営組織の機能強化	H30達成率	R1達成率	R2達成率	R3達成率	R4達成率	備考
推進項目① 法人経営の機能強化	84	89	90	90	90	
[到達目標] 法人組織機能の充実	78	88	90	89	89	
[到達目標] 会員組織の充実	90	90	90	90	90	
推進項目② 管理体制の充実	88	90	88	90	90	
[到達目標] 組織体制の強化	90	90	90	90	90	
[到達目標] 経営・活動計画の進行管理・策定	90	90	90	90	90	
[到達目標] 広報・情報活動の強化	88	90	88	90	90	
[到達目標] 事業運営の透明性の確保	90	90	90	90	90	
[到達目標] 災害危機管理体制の充実	82	88	84	88	88	

経営方針2 活動「地域の福祉力」

推進目標1. 多様な主体の参画による福祉のまちづくりの基盤整備	H30達成率	R1達成率	R2達成率	R3達成率	R4達成率	備考
推進項目① 小地域福祉活動の拠点や仕組みの整備	80	85	90	80	—	
[到達目標] 小地域（地区社協等）における生活支援活動の推進	80	85	90	80	—	
推進項目② ボランティア・市民活動の支援	90	85	85	90	85	
[到達目標] ボランティア・NPO活動支援センター機能の充実に向けた支援	100	85	90	90	90	
[到達目標] 地域共生社会の実現に向けた福祉教育の推進	80	85	80	90	80	
推進項目③ 県域における地域福祉推進体制づくりの支援	79	87	76(87)	84	82	
[到達目標] 社会福祉法人等による地域公益活動推進体制づくりの支援	88	90	88	83	83	
[到達目標] 多機関協働により制度の狭間の問題解決ができる人材の育成・支援	80	88	45(90)	90	83	
[到達目標] 地域における公益的な取組の普及啓発	70	70	80	80	80	
[到達目標] 地域共生社会の実現に向けた連携・協働の仕組みづくりの促進支援	—	100	90	—	—	
推進項目④ 災害福祉支援体制の構築	82	87	85	85	85	
[到達目標] 災害福祉支援に向けた関係機関・団体との連携・促進	70	90	90	90	90	
[到達目標] 災害派遣福祉チーム（DWAT）員の育成・支援	95	90	85	85	85	
[到達目標] 災害ボランティア活動の支援・体制づくり	80	80	80	80	80	

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	H30達成率	R1達成率	R2達成率	R3達成率	R4達成率	備考
推進項目① 地域における総合的な権利擁護体制の充実	90	90	88	90	90	
[到達目標] 日常生活自立支援事業の運営体制の充実	90	90	80	90	90	
[到達目標] 日常生活自立支援事業担当者等の資質向上	100	90	90	90	90	
[到達目標] 社協における法人後見事業の推進強化	80	90	100	90	90	
[到達目標] 権利擁護に係る総合相談機能の整備促進	90	90	80	90	90	
推進項目② 包括的な相談支援体制の整備	84	85	76(86)	75(85)	76(83)	
[到達目標] 市町村域における生活困窮者自立支援事業等の推進・強化	90	90	90	90	80	
[到達目標] 生活福祉資金貸付事業等を通じた相談・支援機能の充実	81	85	50(80)	53(84)	64(85)	
[到達目標] 多機関協働による総合相談・生活支援体制整備の促進・支援	81	79	87	81	84	
推進項目③ 触法高齢者・障害者の自立生活支援	90	90	70(84)	81	85	
[到達目標] 関係機関との連携による対象者の自立生活支援	93	90	83	77	90	
[到達目標] 触法高齢者・障害者の理解促進	87	90	57(85)	85	80	

※事業達成率の（ ）は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う生活福祉資金特例貸付支援業務の優先対応により中止した事業、または三密回避により中止した研修等を除いて算出した達成率です。

推進目標3. 社会福祉法人等における福祉サービスの質の向上	H30達成率	R1達成率	R2達成率	R3達成率	R4達成率	備考
推進項目① 社会福祉法人等の経営支援の推進	74	78	83	84	86	
[到達目標] 社会福祉法人等の経営支援の推進	72	76	86	88	86	
[到達目標] 種別団体と連携した政策提言活動の支援	75	80	80	80	85	
推進項目② 福利厚生制度の充実	83	88	88	92	85	
[到達目標] 福利厚生制度の充実	83	88	88	92	85	
推進項目③ 福祉人材の確保の推進	82	80	78	85	85	
[到達目標] 人材確保の呼び戻しに向けた取組	77	77	80	83	83	
[到達目標] 福祉の仕事の理解促進	84	82	82	86	84	
[到達目標] 福祉人材の確保支援	84	82	72	86	87	
推進項目④ 福祉人材の育成・定着支援	83	81	59(80)	80(87)	86(90)	
[到達目標] 社会福祉法人等におけるキャリアパス構築支援	79	82	40(80)	89	90	
[到達目標] 福祉現場のニーズに合った人材育成	83	81	47(80)	75(89)	74(90)	
[到達目標] 資格取得に向けた支援	81	80	70(80)	76(88)	90	
[到達目標] 働きやすい職場づくりの支援	90	80	80	80	90	

経営方針3 人事・労務「人材の創造力」

推進目標1. 人事・労務管理体制の充実強化	H30達成率	R1達成率	R2達成率	R3達成率	R4達成率	備考
推進項目① 組織性・専門性を有する人材の育成	90	90	90	90	90	
[到達目標] 事務局職員の資質向上	90	90	90	90	90	
推進項目② 職場環境の整備	88	90	90	90	90	
[到達目標] 雇用環境の充実	85	90	90	90	90	
[到達目標] 安全衛生管理体制の充実	90	90	90	90	90	

経営方針4 財務「経営の自立力」

推進目標1. 財政基盤及び管理体制の整備	H30達成率	R1達成率	R2達成率	R3達成率	R4達成率	備考
推進項目① 適正な財務管理の徹底	84	90	90	90	89	
[到達目標] 安定的な財政基盤の確立	83	90	90	90	88	
[到達目標] 会計基準省令に沿った適正な処理	85	90	90	90	90	

新型コロナウイルス感染拡大に伴う生活福祉資金特例貸付支援業務の優先対応により中止した事業、または三密回避により中止した研修等

●R2年度

企画書No.	事業名
2-1-3-2	コミュニティソーシャルワーク研修の開催(年1回)
2-2-2-2	生活福祉資金の適正な利用に向けた情報提供
2-2-2-2	滞納世帯の実態把握と適切な償還指導の実施
2-2-2-2	悪質滞納者に対する法的取組の実施
2-2-3-2	矯正施設見学会の実施(年2回)
2-3-4-1	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の開催(初任者)(年2回)
2-3-4-1	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の開催(中堅職員)(年2回)
2-3-4-1	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の開催(チームリーダー)(年1回)
2-3-4-1	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の開催(管理職員)(年1回)
2-3-4-2	接遇セミナーの開催(年1回)
2-3-4-2	接遇リーダー研修会の開催(年2回)
2-3-4-2	介護技術向上研修の開催(年3回)
2-3-4-2	介護職員指導技術研修の開催(年2回)
2-3-4-2	リスクマネジメント研修の開催【新任・総合】(年2回)
2-3-4-3	介護支援専門員実務研修受講試験準備講習会の開催(年2回)

●R3年度

企画書No.	事業名
2-2-2-2-3	生活福祉資金の適正な運用に向けた情報提供
2-2-2-2-5	償還世帯の実態把握と適切な償還指導の実施
2-2-2-2-6	悪質滞納者に対する法的取組の実施
2-3-4-2-6	介護技術向上研修の開催(年2回)
2-3-4-2-7	介護職員指導技術研修の開催(年3回) ※ステップアップセミナーを含む
2-3-4-3-4	認知症介護実践研修(実践者研修)の開催(年2回)

●R4年度

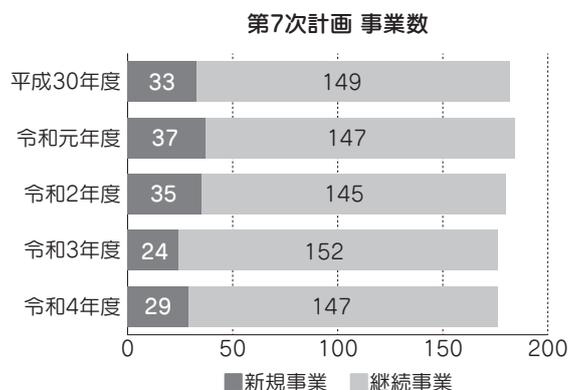
企画書No.	事業名
2-2-2-2-5	償還世帯の実態把握と適切な償還指導の実施
2-2-2-2-6	悪質滞納者に対する法的取組の実施
2-3-4-2-6	介護技術向上研修の開催(年2回)
2-3-4-2-7	介護職員指導技術研修の開催(年2回) ※ステップアップセミナーを含む

※事業達成率の()は、新型コロナウイルス感染拡大に伴う生活福祉資金特例貸付支援業務の優先対応により中止した事業、または三密回避により中止した研修等を除いて算出した達成率です。

経営・活動計画に向けて変更した事業等について

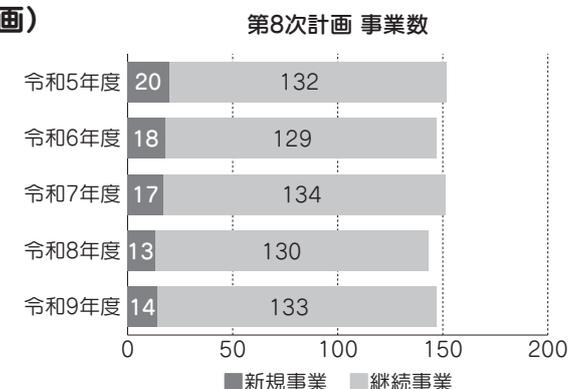
1. 実施事業・重点目標の推移（第7次経営・活動計画）

種類	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総事業数	183	185	180	176	176
新規事業	33	37	35	24	29
継続事業	149	147	145	152	147
重点目標数	5				



2. 実施事業・重点的取組の推移（第8次経営・活動計画）

種類	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
総事業数	152	147	151	143	147
新規事業	20	18	17	13	14
継続事業	132	129	134	130	133
重点的取組数	3				



3. 第7次経営・活動計画にて達成・終了した事業

No.	達成状況	管理番号	事業名	事業内容	理由
1	A	1-1-2-2-1	第7次経営・活動計画の進行管理	PDCAサイクルに基づく、計画の推進・進行管理を行うことで、実行性のある組織運営や着実な事業推進が図られる。また、計画的・定期的な協議の場を設け、役割分担を行うことにより、職場全体のPDCAサイクルへの参画意識・当事者意識を高めることができるとともに、特に中堅職員の資質向上と意識改革を図ることができる。	第7次計画の進行管理を行い、所期目標を達成した。第8次計画においても着実な事業推進に向けて進行管理を行う。
2	A	1-1-2-2-2	第7次経営・活動計画の評価(中間・最終)並びに第8次経営・活動計画の策定	R4年度は第7次計画の最終年次にあたり、5年間の達成状況を踏まえ最終評価を行ったうえで、R5年度から第8次計画に反映させる。	第7次計画の最終評価を行うとともに、第8次計画の策定を行い、所期目標を達成した。第8次計画においてもPDCAサイクルに進行管理を行っていく。
3	A	1-1-2-4-1	法人経営情報の公表	法人の経営情報を事務所内で閲覧可能にする他、ホームページにて公表する。また、財務諸表等電子開示システムにて所轄庁へ提出する。	社会福祉法人の経営情報については、WEB上での公表や所轄庁への提出が義務付けられており、当然すべきこととして通常業務の中で今後も継続して行う。
4	A	2-1-1-1-1	地域福祉推進部門強化・充実事業(地区社協・福祉委員活動)の実施	福祉委員活動、地区社協活動について、社協指定し企画段階から個別に関わる中で技術的支援並びに経費の一部助成を行う。	地区社協・福祉委員は8割の市町村社協で設置される等、助成事業として一定の効果を果たした。今後は総合的な市町村社協支援の中で活動の質の向上を図る。
5	A	2-1-1-1-2	生活支援コーディネーター情報交換会の開催	市町村社協の生活支援コーディネーターを中心に各々の課題に対する情報交換・研修により、市町村間の情報共有・連携を図る。	市町村社協の生活支援コーディネーター同士のつながりやネットワークづくりを促進し所期の目標を達成できた。
6	A	2-1-1-1-3	小地域(地区社協等)における生活支援活動の推進	各市町村の取組みの共有や連携のあり方、課題を出し合い情報交換することにより、小地域における生活支援活動の推進を図る。	これまでの取組について内容や方法を見直す時にある。社協の根幹であることを地域福祉推進の各事業を通じて啓発するとともに、各アクションプラン等の分析を踏まえ、個別に推進支援していく。

No.	達成状況	管理番号	事業名	事業内容	理由
7	A	2-1-2-2-1	福祉教育のあり方検討会の開催	効果的な福祉教育プログラムの展開に向けて、社協、教育機関、福祉施設、NPO等多様な主体の参画のもと協議・検討する。	効果的なプログラム検討とともに当事者や実践者等との新たな関係性構築もでき、所期の目標を達成できた。
8	S	2-1-3-1-1	市町村域の社会福祉法人ネットワークづくり助成事業の実施	社会福祉法人による地域公益活動におけるネットワークのプラットフォームとなる市町村社協では準備段階や設立当初の運営・事業費の確保が課題となるため、その一部経費を助成することで、市町村域での社会福祉法人ネットワークづくりの促進を図る。	所期目標を超え22市町村で連携・協働の場が設置された。今後も未設置の市町村においては、市町村社協の総合支援の一環において働きかけを行い、設置促進を図る。
9	B	2-1-3-3-1	地域における公益的な取組の情報発信	地域における公益的な取組について県内社会福祉法人の制度理解・意識喚起を図るとともに、社会福祉法人の役割や存在意義を示し認知・評価を高めるため、ホームページや事例集の発行等により情報発信を行う。	地域公益活動推進センター終了に伴い、ホームページを閉鎖する。本会ホームページに市町村域ネットワーク等の情報を一部移行するとともに、本会機関紙を活用し県内の先進事例を発信する。
10	A	2-1-4-3-1	災害ボランティアセンター設置演習に対する企画支援の実施	災害ボランティアセンター設置演習の実施支援を通じ、各市町村社協の災害ボランティアセンターにおける協働の仕組み、ネットワークづくりを推進する。	災害ボランティアセンター設置演習の実施社協は5カ年で18社協となり、所期目標を達成した。今後は、新たな視点をふまえた災害支援展開ができる協働の仕組み構築に向けた支援プログラムを検討・実施する。
11	B	2-2-2-3-3	被災者見守り・相談支援事業実施センター等への支援	平成30年7月豪雨災害による被災者見守り相談支援事業実施センター等に対し、市町村・関係機関からの相談対応及び情報提供、市町村等と連携した生活再建の支援、関係行政機関・団体等との連携等の支援を行う(岡山県くらし復興サポートセンター)。	被災者見守り・相談支援事業実施センター対象世帯が概ね恒久住宅へ移住が完了したため所期目標を達成し委託事業終了。経験・関係を生かし、市町村域における災害時福祉支援活動の推進、および包括的支援体制の構築支援に取り組む。
12	B	2-2-2-3-5	被災者見守り・相談支援関係機関等会議の企画・開催	被災者の生活再建に向けた市町村における相談支援活動が円滑に行えるよう、生活支援相談員等と関わる多分野多業種の支援者が、支援体制や方策及び必要な仕組みを検討する。	委託事業終了による。経験・関係を生かし、市町村域における災害時福祉支援活動の推進、および包括的支援体制の構築支援に取り組む。
13	B	2-2-2-3-6	被災者支援における専門職・アドバイザー等の派遣	市町村の相談員だけでは解決や支援が難しい専門的課題に関して専門職等を派遣し技術的助言・指導等を行うことにより、災害ケースマネジメントを実効的にし、被災者一人ひとりに寄り添った支援を展開する。	委託事業終了による。関係を維持し、必要な時に市町村への支援につなぐことができるよう支援機関・団体との相互・共通理解を図るネットワーク構築に向けた会議へ展開する。
14	B	2-2-2-3-7	被災者支援に関する普及啓発	県民や関係機関・団体に被災後の人々の生活状況や被災地の取り組みを広報することによって、社会的孤立や生活課題に関する理解や認識の深化を図る。	委託事業終了による。防災や災害支援に関する必要な情報や取組事例を、既存事業を活用し紹介し意識醸成、普及啓発を行う。
15	B	2-3-4-2-2	接遇リーダー研修会の開催	職場リーダーが接遇の重要性を認識し、適切な技術を身につけ、各部署・チーム単位で指導できる接遇リーダーを育成する。	職場におけるチームリーダーの役割は大きく、新たなテーマも取り入れつつ、研修内容の見直しを行ったため。
16	B	2-3-4-2-6	介護技術向上研修の開催	各施設の介護職員に対し、階層に応じた介護技術を学ぶ。	各施設では動画を活用した介護実技研修の普及や施設内での有資格者も増加し、新任職員等への指導体制の構築が進んだため。
17	B	2-3-4-2-7	介護職員指導技術研修の開催	各施設での介護技術の研修を行えるよう、研修指導者を養成する。	各施設では動画を活用した介護実技研修の普及や施設内での有資格者も増加し、新任職員等への指導体制の構築が進んだため。
18	B	2-3-4-3-8	認知症介護基礎研修の開催	認知症介護に関する正しい理解とケアの実践方法の基礎を学ぶ。(実施方法:集合研修とeラーニングあり)(県委託事業)	次年度からはeラーニング受講のみとなり、他の専門研修実施機関による実施となったため。
19	A	3-1-2-1-1	適正な雇用管理	給料表の見直しや職員採用及び人員配置調整を行い、職員の雇用環境を充実させる。	法人として継続して行う内容ではあるが、給与表や人員調整については職員が事業企画することは難しいため、実態に合わせて福利厚生面等における雇用環境の充実等を企画していく。
20	A	4-1-1-1-4	種別協・団体の事務受託金の適正化検証	受託契約により種別協議会・団体の事務を請負っている。事務負担量に見合った受託金額になるよう検討した。	それぞれの団体と受託金負担割合の協議については適宜対応は行っているが、事業計画書としては終了することとする。
21	その他	5-1-1-1-32	岡山県地域公益活動推進センターの事務運営	社会福祉法人による地域における公益的な取組について、県内における取組展開を図っていく推進母体として設置し主体的な取組を広げるとともに、地域に対してその取組を積極的に発信していくセンターの事務運営を行う。	市町村域における社会福祉法人ネットワーク設置の所期目標を達成し、また県内の社会福祉法人施設における地域公益活動の取組実施が40%から80%へ増加したことから、県域におけるセンターとしての役割は一定達成できた。

日本国内でのボランティア活動中のケガや賠償責任を補償

ボランティア活動保険



保険金額・年間保険料 (1名あたり) 団体割引20%適用済 / 過去の損害率による割増適用

プラン		基本プラン	天災・地震補償プラン	特定感染症重点プラン	
ケガの補償	死亡保険金	1,040万円			
	後遺障害保険金	1,040万円(限度額)			
	入院保険金日額	6,500円			
	手術保険金	入院中の手術	65,000円		
		外来の手術	32,500円		
	通院保険金日額	4,000円			
	特定感染症	補償開始日から10日以内は補償対象外(*)	初日から補償		
賠償責任の補償	賠償責任保険金 (対人・対物共通)	5億円(限度額)			
年間保険料		350円	500円	550円	

商品パンフレットは
こちらから



(ふくしの保険
ホームページ)

*3月末までに契約手続きが完了し、前年度から継続して契約される場合は初日から補償します。

<重要>

- ◆ 基本プランでは地震・噴火・津波に起因する死傷は補償されません。
- ◆ 特定感染症重点プランでは中途加入の場合でも補償開始日より特定感染症が補償対象となります。
- ◆ 年度途中でご加入される場合も上記の保険料となります。
- ◆ 中途脱退による保険料の返金はありません。
- ◆ 途中でボランティアの入替や、ご加入プランの変更はできません。
- ◆ ご加入は、お1人につきいずれかのプラン1口のみとなります。

ボランティア行事用保険 (傷害保険、国内旅行傷害保険特約付傷害保険、賠償責任保険)

送迎サービス補償 (傷害保険)

福祉サービス総合補償
(傷害保険、賠償責任保険、約定履行費用保険(オプション))

● このご案内は概要を説明したものです。詳細は、「ボランティア活動保険パンフレット」にてご確認ください。●

団体契約者 **社会福祉法人 全国社会福祉協議会**

〈引受幹事〉 損害保険ジャパン株式会社 医療・福祉開発部 第二課
 保険会社
 TEL: 03 (3349) 5137
 受付時間: 平日の9:00~17:00 (土日・祝日、年末年始を除きます。)
 この保険は、全国社会福祉協議会が損害保険会社と一括して締結する団体契約です。

取扱代理店 **株式会社 福祉保険サービス**

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F
 TEL: 03 (3581) 4667
 受付時間: 平日の9:30~17:30 (土日・祝日、年末年始を除きます。)



社会福祉施設総合損害補償

しせつの損害補償

◆加入対象は、社協の会員である社会福祉法人等が運営する社会福祉施設です。

プラン1 施設業務の補償

(賠償責任保険、医師賠償責任保険、看護職賠償責任保険、サイバー保険、動産総合保険、費用・利益保険)

① 基本補償(賠償・見舞費用)

保険期間1年

▶保険金額

	基本補償(A型)	見舞費用付補償(B型)
身体賠償(1名・1事故)	2億円・10億円	2億円・10億円
財物賠償(1事故)	2,000万円	2,000万円
受託・管理財物賠償(期間中)	200万円	200万円
うち現金支払限度額(期間中)	20万円	20万円
人格権侵害(期間中)	1,000万円	1,000万円
身体・財物の損壊を伴わない経済的損失(期間中)	1,000万円	1,000万円
徘徊時賠償(期間中)	2,000万円	2,000万円
事故対応特別費用(期間中)	500万円	500万円
被害者対応費用(1名につき)	1事故10万円限度	1事故10万円限度
傷害見舞費用		死亡時 100万円 入院時 1.5~7万円 通院時 1~3.5万円

- オプション1 ● 訪問・相談等サービス補償
- オプション2 ● 施設の医療事故補償
 - ・ 医務室の医療事故補償
 - ・ 看護職の賠償責任補償
- オプション3 ● 施設の借用不動産賠償事故補償
- オプション4 ● クレーム対応サポート補償
- オプション5 ● 施設の感染症対応費用補償
休業補償から各種対応費用までワイドな安心
 - ① 休業や縮小営業による収益減少はもちろん、収益減少を防止・軽減するための人件費なども補償
 - ② 消毒・清掃費用や自主的なPCR検査費用など、かかった費用を幅広く補償
 - ③ 感染症対応特別費用で定額20万円を早期に受取り

- ② 個人情報漏えい対応補償 ③ 施設の什器・備品損害補償

プラン2 施設利用者の補償

(普通傷害保険)

- ① 入所型施設利用者の傷害事故補償
- ② 通所型施設利用者の傷害事故補償
- ③ 施設送迎車搭乗中の傷害事故補償



プラン3 職員等の補償

(労働災害総合保険、普通傷害保険、約定履行費用保険、雇用慣行賠償責任保険)

- ① 職員の労災上乗せ補償
- ② 使用者賠償責任補償
- ③ 役員・職員の感染症罹患事故補償
- ④ 雇用慣行賠償補償
- ⑤ 役員・職員の傷害事故補償



プラン4 法人役員等の補償

(役員賠償責任保険)

社会福祉法人役員等の賠償責任補償

● このご案内は概要を説明したものです。詳細は「しせつの損害補償」手引またはホームページをご参照ください。●

団体契約者 ▶ 社会福祉法人 全国社会福祉協議会

〈引受幹事〉 損害保険ジャパン株式会社 医療・福祉開発部 第二課
 保険会社 TEL: 03(3349)5137
 受付時間: 平日の9:00~17:00(土日・祝日、年末年始を除きます。)

取扱代理店 ▶ 株式会社 福祉保険サービス

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F
 TEL: 03(3581)4667
 受付時間: 平日の9:30~17:30(土日・祝日、年末年始を除きます。)

会員・賛助会員の募集

岡山県社会福祉協議会は、社会福祉法に基づき設立された社会福祉法人です。

少子・高齢化の進行や契約制度による福祉サービスの利用など、社会福祉を取り巻く環境が大きく変化しているなかで、地域の地域福祉を推進する民間団体として、誰もが住み慣れた家庭や地域で安心して生活が送れるような「福祉のまちづくり」を目指し、県民をはじめ関係者と協働して活動を行っています。本会の趣旨にご賛同いただき、会員としてご支援・ご協力をお願いします。

<会員憲章>

本会会員が遵守すべき行動規範を次のとおり定めています。

1. 人権尊重

すべての人は平等であり、尊厳ある存在であることを深く認識するとともに、その自己実現に向けて自己選択と自己決定を最大限尊重し、公共的・公益的な精神のもと積極的に事業活動に取り組めます。

2. 法令遵守

地域社会からの信頼を得て、安定的・継続的に事業活動を推進するため、法令や社会的ルールを遵守します。

3. 連携・協働

地域の福祉課題の解決に向けて、自己研鑽に努め、自らの役割を積極的に果たすとともに、多様な関係者との連携・協働を図ります。

<会員特典>

会員の皆様へ様々な特典（サービス）を用意しています。

なお、会員特典（サービス）の利用にあたっては、利用制限等がありますので、詳細については、下記までお問い合わせください。

福利厚生制度への加入

本会が実施する退職共済制度や互助制度（各種慶弔給付等）にご加入いただけます。

- 岡山県民間社会福祉従事者共済制度 岡山県民間社会福祉従事者育成制度

研修参加費の割引

各種研修会やセミナー等を会員価格でご利用いただけます。（一部研修会等を除く）

- 福祉職員生涯研修 接遇研修会他

購入図書等の無料送付（★賛助会員も利用可能）

本会が販売する図書等の送料及び郵便局からの払込手数料は、無料となります。

- 福祉図書 保育所帳簿 福祉手帳 他

<お問い合わせ先>

社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会 総務企画部

岡山市北区南方2丁目13-1 きらめきプラザ3階

TEL：086-226-2822 FAX：086-227-3566

http://www.fukushiokayama.or.jp/about/collect_member/

（↑会員・賛助会員募集ホームページ）





第8次岡山県社会福祉協議会経営・活動計画

おかやまほっとプラン

詳細版

作成日：令和5年3月

作成者：社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会
〒700-0807 岡山市北区南方2丁目13-1
岡山県総合福祉・ボランティア・NPO会館
「きらめきプラザ」内
TEL：086-226-2822 FAX：086-227-3566
<http://www.fukushiokayama.or.jp/>

