第３次　瑞穂町社協発展・強化計画

第３次瑞穂町社協発展・強化計画　目次

第１章　計画策定の意義

１　計画策定の背景と趣旨 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３１
２　経営目標 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３１
３　計画の期間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３１

第２章　組織運営

１　評議員会・理事会 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３２
２　職員体制 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３５

第３章　財務運営

１　自主財源の確保と財務規律の強化 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３８

第４章　計画の推進にむけて

１　計画の進行管理について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４０

第１章　　計画策定の意義

１　計画策定の背景と趣旨

社会福祉法人瑞穂町社会福祉協議会（以下、「社協」という）では、平成２３年３月に社協発展・強化計画「社協基盤整備ぷらん２０１１」、平成２８年３月に「第２次瑞穂町社協発展・強化計画」を策定しました。この計画に基づき、安定した法人運営のために人員体制の充実や自主財源確保の体制の見直しなど、法人の発展・強化策を行ってきました。

今後も地域福祉を推進するために、法人の安定した経営基盤を構築すべく第３次瑞穂町社協発展・強化計画を策定します。

２　経営目標

①住民や関係機関とのプラットフォームとして地域福祉の拠点となる組織づくり
②持続可能な経営基盤を確立し安定した運営ができる組織づくり
③地域福祉や地域共生社会を推進するための組織づくり

３　計画の期間

この計画の期間は第６次瑞穂町地域福祉活動計画と同様に、令和３年度～令和７年度の５年間です。しかし、社協を取り巻く環境や社会情勢の変化などによって、期間中であっても、必要に応じて計画の見直しを行います。

プラットフォーム：地域の中で「連携・協働の場」の基盤となるもの。

第２章　　組織運営

１　評議員会・理事会

【現状と課題】

平成２８年の社会福祉法の改正により、評議員・理事などの経営機関の在り方が変わりました。評議員会は、２０人の評議員で構成されており、社協の議決機関として位置づけられています。役員（理事・監事）を監督する役割を担っており、役員の選任・解任、定款変更などについて決議する権限を持っています。評議員は、町内会連合会や民生委員・児童委員協議会、ボランティアおよび当事者団体から推薦された者を、**評議員選任・解任委員会**を経て選任します。

理事会は、社協すべての業務執行の決定や理事の職務執行の監督の権限を持っており、会長（理事長）や常務理事は理事会で選任します。経営組織として会長１人、副会長２人、常務理事１人を含む１０人で構成されています。理事は、学識経験者、町内会連合会や民生委員・児童委員協議会などから推薦された者を評議員会で選任しており、業務執行の決定にそれぞれの立場から積極的に参画しています。

監事は２人選任されており、理事の職務執行監査をはじめ、理事会への出席義務、監査報告の作成や計算書類などの監査、業務・財産の状況調査、評議員会への議案などの調査や把握、評議員会における説明義務など多岐におよびます。

評議員会・理事会・監事は、執行機関として社協が適切に業務運営できるよう、それぞれの役割に応じた機能を持ち、社協の経営基盤を担っていますが、課題として、選出母体の高齢化や加入者不足もあり、委員の年齢層に偏りが出ています。また、議決機関、執行機関としての活動が主となっているため、評議員、理事、監事が事業などの企画、検討段階から参加できる機会を充実し、より事務局との連携を強化します。

【今後の取り組み】

①　評議員や役員（理事・監事）が事業推進に参加する組織づくり

社協では執行機関の下に、各種委員会を設けています。評議員および役員の方も委員とし参加し、その豊富な経験や見識を活かして、各事業の進捗状況や各相談への支援策について検討していきます。

評議員選任・解任委員会：評議員の選任および解任を行うため設置する機関。社協では外部委員３人、監事１人、常務理事１人の合計５人で構成する。

②　新たな委員会などの設置

組織体制や経営・運営など法人の基盤整備について、評議員や役員および職員が一体となって協議する委員会を新たに設置し、地域福祉コーディネーターの配置推進や社協の財務運営などにおいて協議し、委員会の活動をこれまで以上に有益なものとして位置づけていきます。

理　事　会

評　議　員　会

評議員選任・解任委員会

監　事

企画・経営委員会

ボランティアセンターみずほ運営委員会

令和２年１０月１日現在

社会福祉法人瑞穂町社会福祉協議会役職員体制図

評議員会
（評議員２０人）

評議員選任・解任委員会
（５人）

理　事　会
（理事１０人）
＊理事には、会長１人
副会長２人
常務理事１人含む

監　事
（２人）

常務理事兼事務局長

事務局次長

委員会
- 企画・経営委員会
- ボランティアセンターみずほ運営委員会
- 権利擁護センターみずほ運営委員会
- 苦情解決第三者委員連絡会
- 瑞穂町高齢者福祉センター寿楽利用者協議会
- 東京都共同募金会瑞穂地区協力会
- 東京共同募金会瑞穂地区配分推薦委員会
- 瑞穂町内社会福祉法人連絡会

事務局

- **庶務係**　正規職員　３人　非常勤職員　１人
  - **権利擁護センター**　正規職員　２人
  - **瑞穂斎場売店・湯茶**　非常勤職員１０人
- **事業係**　正規職員　２人　非常勤職員　２人
  - **ボランティアセンター**　正規職員　１人　非常勤職員　１人
- **東部高齢者支援センター**　正規職員　４人

瑞穂町高齢者福祉センター寿楽

- **センター**（看護師・運転手含む）　正規職員　１人　非常勤職員　７人
- **在宅サービスセンター**　非常勤職員　３人
- **高齢者福祉センター**　非常勤職員　２人
- **地域支援事業**　非常勤職員　５人

２　職員体制

【現状と課題】

社協では現在、正規職員 15 人、非常勤職員 31 人の計４６人が在職しており「庶務係」、「権利擁護センターみずほ」、「事業係」、「ボランティアセンターみずほ」、「東部高齢者支援センター（**地域包括支援センター**）」、「高齢者福祉センター寿楽」の６つのセクションに分かれて地域福祉活動を推進していますが、年々多様化する事業や時代に即した福祉施策に対応するため、各セクションがより一層、横断的に連携がとれるよう組織編成を検討する必要があります。

同時に、職員個々が住民に頼られる存在であり続けることが重要なため、職員の資質向上も不可欠です。**人事考課制度**による職員の意識改革や各種研修の参加、資格取得などの自己研鑽を今後も継続していきます。

【今後の取り組み】

①　職員体制の見直し

職員体制をいわゆる「縦割り」ではなく、横断的、かつ包括的に機能させる体制づくりを常勤・非常勤を問わず実施し、様々な課題解決に向け、柔軟な発想ができるように検討します。

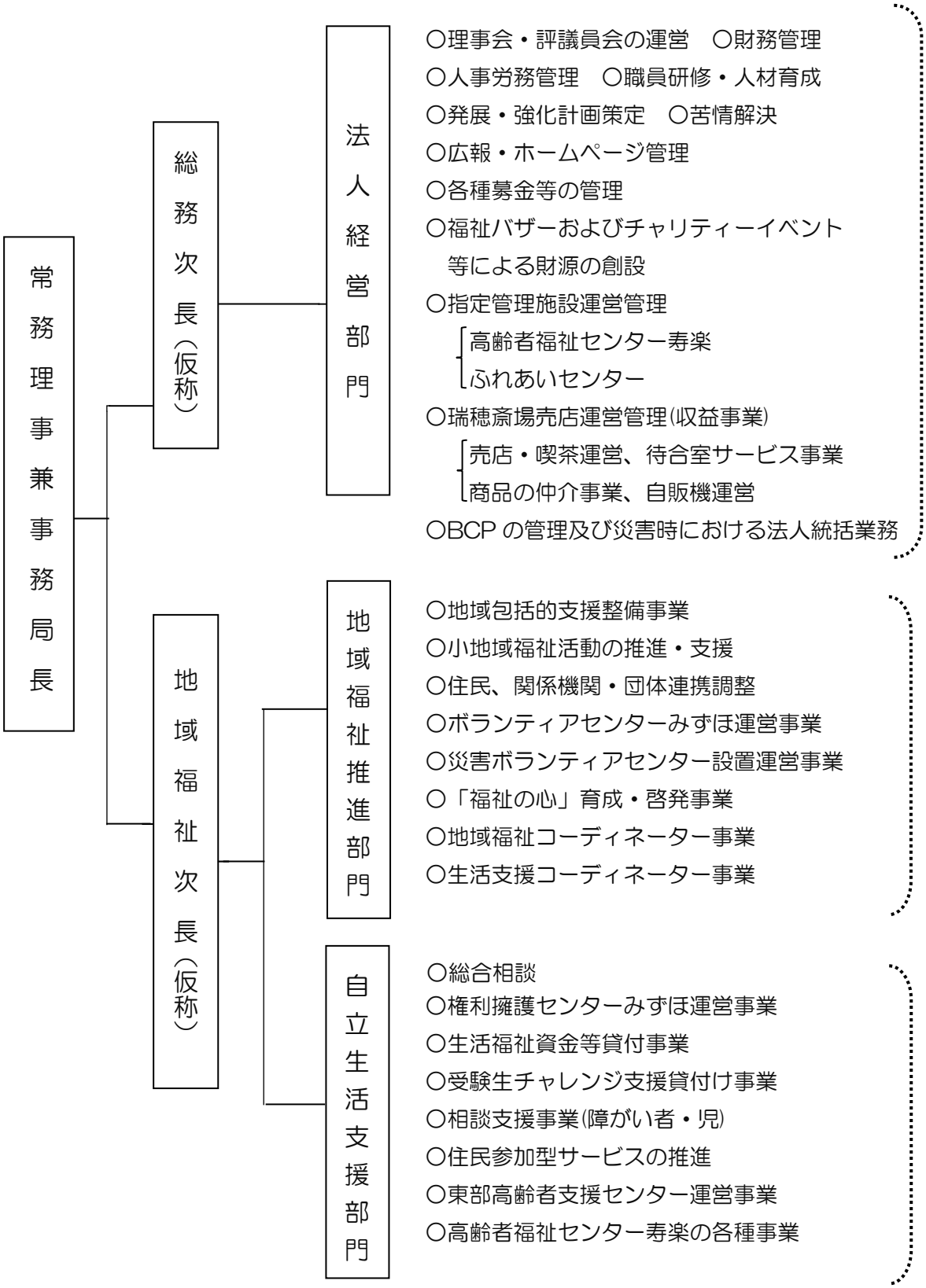
組織内で業務上の連携が速やかに図れるよう、各セクション間をコーディネートする職員を配置し、日常的に職員間で連携する体制を築きます。また、地域共生社会の実現に向けた「**重層的支援体制整備事業**」の推進において社協はプラットフォームの場であることを各職員が自覚し、地域住民や関係機関・団体等あらゆる関係者の参加や協働の推進を図ります。

②　自律的経営意識の促進

職員一人ひとりが組織の目指す方向と行動規範を正しく理解し、十分な情報と権限が与えられた環境下で適切な行動がとれる力を養います。事業の効果測定や費用対効果等を職員が自発的に分析し、職員一人ひとりが効果的、効率的な経営を行う意識を持つ組織を構築します。

地域包括支援センター：公的な高齢者の総合相談窓口。
人事考課制度：職員の業務に対する貢献度、業務遂行度を一定の方式に従って評価する制度。社協では平成 26 年度から導入し平成 28 年度からその結果を個々の給与体系に反映をさせている。
重層的支援体制整備事業： 市町村において、既存の相談支援等の取り組みを活かしつつ、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、Ⅰ相談支援、Ⅱ参加支援、Ⅲ地域づくりに向けた支援を一体的に実施する事業。

社会福祉法人瑞穂町社会福祉協議会事務局組織体制（将来像）



③　職員の資質向上

個々に毎年度、研修計画を作成し、関連する研修に積極的に参加します。加えて職員が発想やアイデアを提案しやすい環境を整え、職員のやりがいや意欲の向上を図ります。令和２年度には「職員資格取得助成金貸与」制度を設け、職員の積極的な資格取得を促進しています。同時に人事考課制度を継続し職員の実績に対する適正な評価を行うことで、職員の意欲や資質向上につなげます。

また、職員が専門職として積極的に地域に出向き福祉に関する講座等を行い自己研鑽を図ります。住民と一体となって地域福祉の推進について対話を深めることで自らの資質向上につなげていきます。

＜これまでの取り組み＞

◎見守り活動啓発のための講師

◎権利擁護啓発のための講師

◎認知症サポーター養成講座の講師

◎学校での総合学習講師

◎高齢者福祉センターでの講師　など

④　災害時の業務遂行

災害時の業務遂行については、『第６次瑞穂町地域福祉活動計画』でも取り上げられているBCP(事業継続計画）（Ｐ２７）を感染症など、幅広い事象に対応できるよう充実させていきます。

⑤　ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）への取り組み

SDGs とは２０１５年９月の国連サミットで採択されたもので、「この先の世界が今以上によくなるために、２０３０年までに世界で協力して解決したい目標」のことです。SDGs には１７の大きな目標が定められており、目標の中には「貧困をなくそう」、「飢餓をゼロに」、「すべての人に健康と福祉を」、「質の高い教育をみんなに」、「ジェンダー平等を実現しよう」といった人権擁護の目標も含まれています。国際的な取組みではありますが、日本も７人に１人が貧困と言われる状況であり、ジェンダー平等に関しては２０１９年１２月の世界経済フォーラムでの発表によると日本は１５３カ国のうち１２０位と低い位置にあるなど、日本が独自に抱える課題への取り組みとも言えます。

瑞穂町でも第５次長期総合計画にて SDGs への参画を表明していますが、社協もこの国際的な取り組みに準じた法人経営を行っていきます。

第３章　　財務運営

１　自主財源の確保と財務規律の強化

【現状と課題】

瑞穂町からの補助金は、社協の運営・財務面で欠かすことのできないものです。

しかし、瑞穂町からの補助金だけで必要な財源全てを賄うことはできず、社協は自立した経営を目指さなくてはなりません。

社協の事業は介護保険法や障害者総合支援法といった法内の事業が主体ではなく、法内事業を主とする他の社会福祉法人のように事業収入そのものが財源になることは多くありません。主たる事業は今後の地域社会に必須である地域福祉や地域共生社会のまちづくりであり、この重責を果たすためには、安定した財源と人材を確保できる組織の基盤強化が必要です。そのために、社協は住民や企業、行政、福祉関係者に社協事業への一層の理解と協力を働きかけていきます。

近年、自主財源（会員会費、寄付金、事業収入、共同募金収入、収益事業収入など）は年々減少しています。中でも収益事業の瑞穂斎場売店等運営事業は、葬儀の簡素化により収入は著しく減少しており、事業の見直しが必要です。同時に新たな収益事業を展開する必要があります。寄付金や共同募金等についても減少が予想されることから従来の依頼方法や活動方法ではなく、新たな取り組みを検討します。

【今後の取り組み】

①　自主財源の拡充

会員会費や募金収入などは、福祉のまちづくりの財源であることを明確に伝え、住民などに社協の理解者になってもらうことが重要です。これまで会員会費や募金は、広報誌やチラシを主体にした周知でしたが、ホームページや SNS などの活用や福祉団体および地域住民、共同募金会と連携した新たな募金活動を実践していきます。

会員募集ポスター
（令和２年度版）

また、実施している事業の中には、利用料をいただくものや地域福祉権利擁護事業や受験生チャレンジ支援貸付事業など、利用者の人数に応じて受託金額が決まるものもあります。事業の充実を図り、福祉のまちづくりを行うと同時に財源の拡充につなげていきます。

さらに、遺贈やファウンドレイジング、ふるさとサポート募金など、新たな財源の創設について職員プロジェクトチームを発足し、法人全体で財源を創出する取り組みを行います。

② 収益事業収入（瑞穂斎場売店等運営事業）

近年、社会背景の変化から、ご葬儀は家族葬や密葬などの形式で行われることが多くなりました。そのため瑞穂斎場売店での売上額も年々減少しています。

利用形態が変化した中、価格の見直しや取扱う商品の販売方法の検討に加え、事業形態の見直しを検討します。

③ 事業収入

新たなチャリティーイベントの形を模索し、その試金石として令和２年度から開始した「瑞穂町民福祉チャリティーゴルフ大会」を軌道に乗せていくとともに、他のイベント（チャリティーボウリングやカラオケ大会など）を検討し、人々のつながりや生きがいを大切にしながら、新たな財源を創り出していきます。

④ 経費削減と適正な支出管理

財源の確保の検討と同時に経費削減も重要な課題です。不要・過剰な支出を避け、各種事業を効果やコストの面から評価して優先順位をつけ、さらなる効率性を求めていきます。

遺贈：遺言により遺言者の財産を無償で譲ること。
ファウンドレイジング：民間団体が、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。主な手法としては、月々の引き落しによる寄付や商品の売り上げから一部寄付、クレジットカードのポイント寄付など様々な形態がある。
ふるさとサポート募金：赤い羽根共同募金会が実施するインターネットによる募金システム。募金したい都道府県・市区町村や募金の活用方法などを指定することができる募金です。
瑞穂町民福祉チャリティーゴルフ大会：ゴルフを通じ、参加者相互のふれあいや交流を図るとともに、開催に伴うチャリティー募金にて、社会福祉事業の充実を図るイベント。

第４章　　計画の推進にむけて

１　計画の進行管理について

当会が実施している事業は、１５０ほどあります。それぞれの進捗管理については、本計画の職員プロジェクトチームにて状況を把握し、定期的に報告会を実施していきます。並行して、計画の進捗管理についても、下記のＰＤＣＡサイクルの流れで適切に管理し、評価・分析を行い、適宜、企画・経営委員会や全職員で検討していきます。

なお、計画に記載のない事案については、緊急性や必要性に応じて柔軟に対応していきます。

① 計画（Ｐｌａｎ）

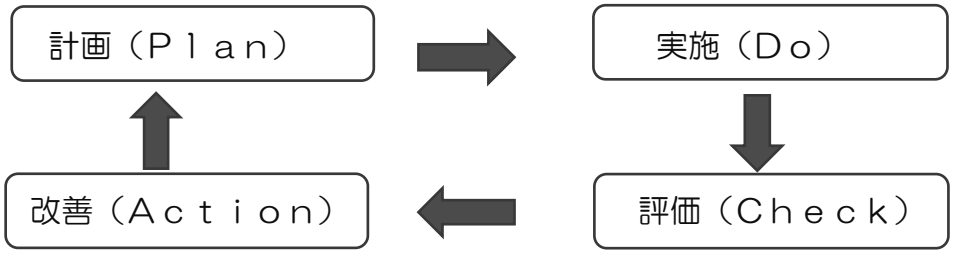
本計画の達成に向け毎年度の事業計画・予算を作成し、評議員会・理事会で決定します。

② 実施（Ｄｏ）

本計画および毎年度の事業計画の達成に向け、適正な事業運営を実行します。

③ 評価（Ｃｈｅｃｋ）

全職員で、本計画の進捗状況を定期的に自己点検し、それを評価・分析します。職員プロジェクトチームは、それを企画・経営委員会に提示します。企画・経営委員会の委員は、計画の進捗状況について確認し、課題や改善策などを職員プロジェクトチームに提言します。毎年度の事業報告・決算については評議員会・理事会に報告し、承認を受けます。

④ 改善（Ａｃｔｉｏｎ）

自己評価の内容や企画・経営委員会の提言を、次期計画（第４次社協発展・強化計画）や毎年度の事業計画・予算に反映していきます。