

第5次発展強化計画  
(中期経営計画)

令和6年度～令和11年度  
社会福祉法人清須市社会福祉協議会



## ごあいさつ

清須市社会福祉協議会では、平成18年度より「総合計画」を構成する計画の一つとして「発展強化計画」を策定していましたが、「清須市地域福祉計画」と本会の「地域福祉活動計画」の一体策定に伴い、中期経営計画として「発展強化計画」を策定いたしました。地域福祉を推進する中核的な団体として、目指す方向性や取組内容を明確にして、法人組織の基盤整備、財政、人材育成を進め、「地域共生社会」の実現を目指してまいります。

最後になりますが、計画策定にあたりご尽力を賜りました策定委員の皆さまに感謝とお礼を申し上げ、ご挨拶とさせていただきます。

令和6年3月

社会福祉法人清須市社会福祉協議会 会長 時田 栄一

## 目次

1. 計画の概要	
(1) 計画の策定にあたって	2
(2) 発展強化計画（中期経営計画）の位置づけ	2
(3) 計画の期間	3
2. 第4次発展強化計画の状況及び評価	
(1) 第4次発展強化計画の体系	4
(2) 計画項目ごとの評価	4
(3) 第4次計画の取り組み状況と第5次計画に向けて	7
3. 計画の体系	
(1) 本会の理念	8
(2) 理念を実現するための使命	8
(3) 経営方針	8
(4) 組織運営方針	8
(5) 目指す方向性（ビジョン）	9
4. 具体的な取組み（実施項目）	
(1) 経営体制の強化を図り、信頼ある組織づくりと法人基盤のさらなる整備を推進します	12
(2) 職員が専門性を活かし、いきいきと働ける職場環境を構築し、市民サービスの向上をめざします	16
(3) 経営の透明性を確保し、財政基盤の充実及び強化を図ります	19
(4) 市民やあらゆる関係機関の参加と協働・連携を図り地域づくりを推進します	21
5. 計画の管理評価	
(1) 計画の推進体制	25
(2) 計画の進行管理・評価・見直し	25
巻末資料	
(1) 清須市社会福祉協議会発展強化計画策定委員会設置要綱	26
(2) 諮問書	27
(3) 答申書	27
(4) 策定委員名簿	28
(5) 策定経過	29

# 1. 計画の概要

## (1) 計画の策定にあたって

清須市社会福祉協議会（以下「本会」という。）では、「私たち一人ひとりが自分らしく安心して暮らせる福祉のまちづくり」を基本理念とし、「地域共生社会」の実現を目指し地域福祉活動を推進しています。

この地域福祉活動の推進にあたり、本会ではこれまでに、

- ① 地域福祉の推進を目的とした民間の活動・行動計画である「**地域福祉活動計画**」
- ② 法人組織の基盤整備、財政、人材育成などに関する取組みを示した「**発展強化計画**」
- ③ 災害対策、災害ボランティアセンターの運営など災害発生時や災害に備えた取組みを示した「**災害対策計画**」

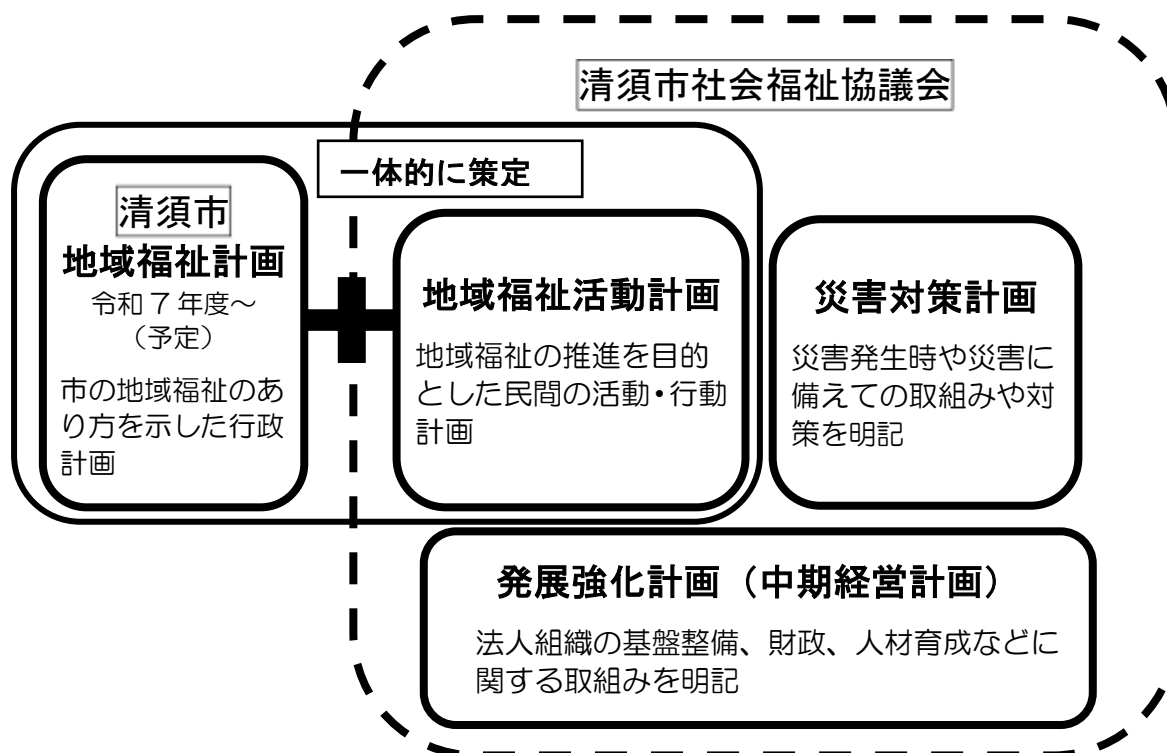
の3計画で構成された「**総合計画**」を策定し、目標達成に向けて取組みを推進してきました。

令和5年度には、令和元年度から推進してきた「**第4次総合計画**」が最終年度を迎え、本来であれば、令和5年度に次の「**第5次総合計画**」を策定することになりますが、清須市（以下「市」という。）が令和5年度～令和6年度にかけて行政計画である「**地域福祉計画**」を策定することになったため、行政計画との連携を踏まえ本会がこれまでに策定してきた「**地域福祉活動計画**」についても一体的に策定することにしました。

このため、「**地域福祉活動計画**」については、第4次計画の期間を1年延長し、令和7年度から5年間を計画期間とする「**第5次地域福祉活動計画**」を市の「**地域福祉計画**」と一体的に策定することとし、「**発展強化計画（中期経営計画）**」及び「**災害対策計画**」については、令和6年度から6年間を計画の期間として、それぞれ策定を行いました。

## (2) 発展強化計画（中期経営計画）の位置づけ

発展強化計画（中期経営計画）は、本会が地域福祉を推進する中核的な団体として事業運営・経営ビジョンや目標を明確にしながら、その実現に向けた組織、事業、財務等に関する具体的な取組みを明示し、組織の発展・強化を図るための計画として位置づけるとともに、今後、本会が市と一体的に策定する「**第5次地域福祉活動計画**」の実効性を担保するための経営戦略を兼ねています。



(3) 計画の期間

計画期間は、令和6年度から令和11年度までの6年間とし、令和11年度に次期計画を策定します。

なお、次期計画の策定にあたっては、市と本会で一体的に策定する「地域福祉計画」及び「地域福祉活動計画」と本会が策定する「災害対策計画」との整合性を持たせるため、市及び本会内部で調整を図っていきます。

【各計画の期間】

年度	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	令和10年度	令和11年度
第4次総合計画 (本会)	計画満了						
発展強化計画 (本会)	単独策定	第5次 スタート					
地域福祉計画 (市)	一体策定	一体策定	第1次 スタート				
地域福祉活動 計画(本会)	第4次 (1年延長)	一体策定	第5次 スタート				
災害対策計画 (本会)	単独策定	第5次 スタート					

## 2. 第4次発展強化計画の状況及び評価

### (1) 第4次発展強化計画の体系

理念	方向性	目標
私たち一人ひとりが自分らしく安心して暮らせる福祉のまちづくり	社協が果たす公益的な役割の整理と、持続可能な法人基盤の整備	①役職員の共通理解の促進と職員育成の強化を進めます!! ②多様なニーズに対応できるよう社協事業を拡充します!! ③市民と社協が気軽に情報をやりとりできるしくみをつくります!! ④継続した事業運営のための財源の確保に努めます!! ⑤市民の信頼と安心を得られる確かな法人基盤を構築します!! ⑥安心してサービス利用できる利用者保護の体制を整備します!!

### (2) 計画項目ごとの評価

評価指標：A 計画通り B 計画からやや遅れている C すでに終了 D 計画変更等

#### 目標1) 役職員の共通理解の促進と職員育成の強化を進めます!!

5年後のイメージ	取組内容	評価
役員と職員が一体的に事業経営に関わり、健全経営が継続できている。	①各部署が理事会等で事業内容のプレゼンテーションを行い、理解を深める場を設けます。 ②部会等で各事業の詳細情報を役員へ提示し、問題解決に向けて協議を進めます。	A
職員の資質を高めて、市民に質の高いサービスが提供できている。	①各課、係、個人で目標設定を行い、達成度を点検しながら業務を遂行します。 ②研修体系の整備により、職員の資質の向上を図るとともに、国家資格等の無い職員の資格取得を促進します。 ③職員が幅広いスキルを習得し、総合的に業務を遂行できるようにするため、また適材適所の人員配置や事業・組織の活性化のために定期的な人事異動を行います。 ④役職定年制の導入と若手職員の採用を計画的に検討し、組織の活性化を図ります。 ⑤他機関主催の研修会への参加や、市との人事交流等により、市民サービスの向上に向けた幅広い知識の獲得に努めます。	A
職員が離職することなく、継続して勤めることができる環境が整っている。	①定年延長により福祉人材を確保します。 ②人事評価制度による適切な評価と意欲向上を図ります。 ③障害者雇用の推進により、誰もが活躍できる環境を整備します。 ④ワークライフバランスの視点による働きやすい環境を整備します。	A

目標2) 多様なニーズに対応できるよう社協事業を拡充します!!

5年後のイメージ	取組内容	評価
団塊の世代が75歳を迎える2025年問題を見据え、介護サービスが不足して介護を受けられない人が出ないように、サービス提供体制が整っている。 既存事業はサービス内容を再検討し、利便性の高いサービスが提供できている。	①営業日、営業時間の拡充や、多様なニーズに対応できる体制を整備し、利便性の向上を図ります。 ②営業日等の拡充やサービス内容の再検討後、改善を図り、費用対効果を評価し、効果がない場合は次の対応策を検討していきます。	A
市民のニーズや社協の提案により新しい事業を実施し、多様なニーズに対応できている。	①市へ積極的に提案し、事業の受託を進めます。 ②高齢者と障害者等の共生型サービスの実施に向け、検討を進めます。 ③市民ニーズに基づいて制度外のサービスを開発し、福祉基金を積極的に活用します。 ④障害をもった方が地域での暮らしを継続できるよう、暮らしを支える事業を検討します。	A
各種サービスの質が向上し、安心して利用できる体制と、満足度の高いサービスが提供できている。	①リスクマネジメントにより、事故防止に努めます。 ②市民・利用者の満足度向上に向け、職員研修による接遇の強化、アンケートによる実態調査の実施、適切な支援のための専門性の向上に努めます。	A

目標3) 市民と社協が気軽に情報をやりとりできるしくみをつくります!!

5年後のイメージ	取組内容	評価
市民が気軽に福祉情報入手でき、意見や提案を発信できる体制が整っている。	①仮称「広報機能検討委員会」を設置し、広報誌・ホームページ・SNS等の広報媒体の活用について総合的に検討します。 ②広告料収益や原稿料を支出するなどの取り組みを行い、広報誌の充実を図ります。 ③市内の福祉情報を積極的に収集し、広報誌・SNSを通じて広く市民へ広報します。 ④SNSを活用し、気軽に社協へ提案やコメントができる体制を整備します。 ⑤社協事業を安心して利用いただけるよう、利用者・家族へ、情報提供を行います。	A
職員のアウトリーチ機能の強化により、社協の認知度が向上し、より身近なところで情報のやりとりができる体制が整っている。	①ブロック社協・町内会・各種団体等で主催される福祉学習会等に職員を派遣し、必要な福祉情報の発信とニーズキャッチを行います。 ②相談対応時は、家庭訪問等のアウトリーチを積極的に行い、暮らしの全般的なニーズ把握に努めます。	A

目標4) 継続した事業運営のための財源の確保に努めます!!

5年後のイメージ	取組内容	評価
補助金・委託金の適正額の継続的な確保により、安定した事業運営が可能となり、公益的な活動を担う体制が整備されている。	①補助事業、委託事業の内容に見合う適正人員を整理し、適正に実施できる体制を整備します。 ②事業成果だけでなく、メリットや将来性が分かる資料づくりを行い、補助事業、委託事業の適正な実施に必要な補助金、委託金を確保します。	A

5年後のイメージ	取組内容	評価
新しい補助事業・委託事業に取り組み、社協の機能と運営基盤が強化されている。	①市と共に社協の専門性や担うべき役割を協議し、パートナーシップの構築と、新規事業の提案による新たな補助事業・委託事業の実施を目指します。	A
介護保険事業・障害福祉サービス事業が、社会福祉法人の公益的な責務を果たしつつ、継続的に実施できている。	①アンケートの実施により、利用者・家族のニーズの把握を行います。 ②市民のニーズに応じ、サービス提供時間や内容の拡充を図ります。 ③ゴミ出し支援や洗濯支援等、利用者の個別の事情に応じ、保険外サービス等に取り組みます。	A
寄付の文化が徐々に定着し、寄付を通じて福祉活動に参加する意識が高まっている。	①広報媒体の活用、福祉学習会等のアウトリーチの機能を強化し、社協会費、共同募金、寄付金の趣旨や用途を広く周知します。 ②公開プレゼンテーションの機能を強化し、共同募金を始めとする寄付金が活用されるプロセスを可視化し、新たな寄付を促すサイクルを作ります。 ③クラウドファンディング等の新たな財源確保の手法について調査し、活用方法を検討します。	A
収益事業に取り組み、公益的な活動を担う財源が確保できている。	①ホームページバナー広告の拡充と、社協だより掲載広告の新規取り組み等により、広告収入の増加を図ります。 ②清洲総合福祉センターの貸館利用率を高めるため、市民への利用のPRを行います。	A

目標 5) 市民の信頼と安心を得られる確かな法人基盤を構築します!!

5年後のイメージ	取組内容	評価
介護保険事業、障害福祉サービス事業の単年度の資金収支差額がプラスとなり、公益的な活動の財源の捻出ができています。	①営業日、営業時間の拡充や、多様なニーズに対応できる体制を整備し、利用者を増加させるための取り組みを強化します。 ②収益と人員配置のバランスを取り、適正なサービス提供体制を整備します。 ③組織体制変更にも対応できるよう、職員の資格取得を促進します。 ④健全経営に向けた人材確保のため、給与規程を始めとした諸規程の見直しを行います。	A
組織の透明性が高まり、市民から信頼される組織体制が整っている。	①改正社会福祉法による財務状況等の公表と、事業成果や財務状況をよりわかりやすい方法で公開し、市民に対する説明責任を果たします。 ②コンプライアンスに関する研修と取り組みを強化します。 ③内部監査により業務改善等に取り組みます。	A
地域における公益的な取り組みが実施できている。	①支援を要する人に対し、無料・低額の福祉サービスを提供する体制を整備します。 ②福祉基金を趣旨に沿った形で活用するため、職員のプロジェクトチームによる企画の場を立ち上げ、公益的な取り組みを推進します。	A
地域の社会福祉法人・福祉施設等との連携・協働ができている。	①地域の社会福祉法人・福祉施設等と情報交換を行う場を設定し、連携・協働ができる取り組みを協議します。	A



## 目標 6) 安心してサービス利用できる利用者保護の体制を整備します!!

5年後のイメージ	取組内容	評価
職員一人一人の接遇が向上し、苦情に繋がる前段階での適切な対応が為されている。	①各部署において接遇に関する研修と取り組みを継続し、気持ちよくサービス利用ができる環境を整備します。	A
職員一人一人が苦情を適切に受け付けし、組織的に対応できる体制が整っている。	①苦情に迅速かつ組織的に対応できるよう、初期対応マニュアルの運用と苦情対応研修への参加を進めます。 ②苦情の記録を作成し、再発防止に努めます。	A
全ての個人情報に対し、適切に取り扱うしくみが整備されている。	①個人情報の外部持ち出しや、FAX・メールなどによる外部機関との情報共有における、各事業の個人情報の取り扱い状況を把握し、マニュアルの拡充を図ります。	A
市民が安心して事業を利用できるよう、安全管理がなされている。	①清洲総合福祉センターの保守管理・修繕を継続して進めます。 ②各部署においてリスクマネジメントの取り組みを進め、事故防止に努めます。 ③防災訓練を継続実施し、定期的に安全管理の確認を行います。	A
市民や利用者及び職員に起こり得る事故が未然に防止され、職員が健康で安全に職務につける環境が整っている。	①ヒヤリハットの場面の情報共有を職員間で行います。 ②ヒヤリハットの事例検討や、事故事例の研究、学習を行う研修の場を設け、再発防止に努めます。 ③衛生委員会を活用し、健康障害防止と健康増進の対策を行います。 ④安全運転管理の徹底により 車両事故を防止します。	A

### (3) 第4次計画の取り組み状況と第5次計画に向けて

#### 第4次計画の取組状況

- ・人事評価制度を導入し、各課、係、個人で目標設定を行い、達成度を確認しながら業務を遂行することで、職員の意欲向上を図りました。また、内外での研修体系の整備を行い、幅広い知識や技術を獲得する機会を作り、職員の資質向上を図ることで、市民サービスの向上に努めました。
- ・市民ニーズや地域課題をいち早くキャッチし、総合福祉センターを拠点とした集いの場づくりや市民活動への支援、フードドライブ事業、成年後見支援センターの受託など、新たな事業を積極的に展開し、本会事業の拡充を図るとともに、多様なニーズに対応できる体制の整備に努めました。
- ・従来からの社協だよりやホームページに加え、Facebook や LINE など新たな広報媒体を取り入れることで、市民と本会が気軽に福祉情報をやり取りできる環境の整備を推進しました。
- ・苦情や事故等の発生を未然に防ぐため、ヒヤリハット等の情報共有や事例検討を行いました。また、「虐待防止、身体拘束廃止・適正化の指針」を作成し委員会や研修会の開催を通じて、市民の人権を擁護し、安心してサービスを利用することができる組織体制の構築に努めました。
- ・個人情報の取扱いにおいては、外部持ち出し時のルールを作り運用を始めました。また、個人情報保護をテーマとした職員研修会を開催し、職員の意識向上を図るとともに、法人としてのリスク管理体制の強化に努めました。

#### 第5次計画に向けて

- ・「持続可能な開発目標-SDGs」が目指す「誰一人取り残さない」社会の実現は、「地域共生社会の実現」に向けた福祉のまちづくりを推進する本会の使命と通じるものであるため、第5次計画の取り組み内容と持続可能な社会をつくるための17の目標との整合性を図ります。
- ・組織のガバナンス強化や透明性の確保を図り、コンプライアンス遵守の徹底を通じて、市民から信頼される法人基盤のさらなる整備を推進します。
- ・ワークライフバランスの向上を推進し、職員がいいききと働ける職場環境を構築することで、人材の確保を行い、研修体系の充実による職員のスキルアップを目指します。
- ・市民やあらゆる関係機関とのつながりを大切に、参加や協働・連携を通じて地域づくりを推進していきます。

### 3. 計画の体系

#### (1) 本会の理念

「私たち一人ひとりが自分らしく安心して暮らせる福祉のまちづくり」

#### (2) 理念を実現するための使命

本会は、地域福祉を推進する中核的な団体として、地域住民及び福祉組織・関係者の協働により地域生活課題の解決に取り組み、誰もが支え合いながら安心して暮らすことができる「地域共生社会の実現」に向けた福祉のまちづくりを推進することを使命とする。

#### (3) 経営方針

本会は、この使命を達成するために、以下の経営方針に基づき事業を展開します。

- ①地域住民を主体とした「ともに生きる豊かな地域社会」の実現
- ②誰もが人格と個性が尊重され、その人らしい生活を送ることができる福祉サービスの実現
- ③地域住民及び福祉組織・関係者の協働による包括的な支援体制の構築
- ④地域生活課題に基づく先駆的・開拓的なサービス・活動の創出
- ⑤持続可能で責任のある自律した組織運営

#### (4) 組織運営方針

本会は、「社会福祉を目的とする事業を経営する者」と「社会福祉に関する活動を行う者」が参加する公益性の高い非営利・民間の福祉団体として、その使命を実現するために、経営方針にのっとり、下記により組織運営を行います。

- ①地域に開かれた組織として、経営の透明性と中立性、公正さの確保を図るとともに、情報公開や説明責任を果たし、地域社会の支持・信頼を得られるよう、積極的な情報発信を図る。
- ②事業の展開にあたって「連携・協働の場（プラットフォーム）としての役割を十分に発揮し、地域住民や関係機関・団体等、あらゆる関係者の参加と協働を徹底する。
- ③事業の効果測定やコスト把握等の事業評価を適切に行い、効果的で効率的な自律した経営を行う。
- ④すべての役職員は、高潔な倫理を保持し、法令を遵守する。

(5) 目指す方向性（ビジョン）

	目指す方向性 (ビジョン)	取組内容	実施項目
経営体制の強化	(1) 経営体制の強化を図り、信頼ある組織づくりと法人基盤のさらなる整備を推進します	将来ビジョンの明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役職員間の理念等の共有</li> <li>・発展強化計画（中期経営計画）の周知及び実行</li> </ul>
		ガバナンス強化・透明性の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンス遵守の徹底</li> <li>・リスク管理体制の強化</li> <li>・利用者保護の体制強化</li> <li>・透明性のある情報の開示</li> </ul>
		組織力の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部署間連携の強化</li> <li>・新しい制度や施策への対応力向上</li> <li>・チャレンジしやすい環境の整備</li> </ul>
		業務の効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT ツール等の積極的活用</li> <li>・課題の洗い出し、業務の見直し</li> <li>・均一化できる業務のマニュアル化</li> </ul>
働く人と場の充実	(2) 職員が専門性を活かし、いきいきと働ける職場環境を構築し、市民サービスの向上をめざします	人材確保・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的な人材確保の推進</li> <li>・メンター制度等を活用した定着支援の実施</li> </ul>
		専門職の育成と職員のスキルアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修体系の確立、計画的な研修実施</li> <li>・専門知識、技術向上の推進</li> <li>・資格取得の奨励</li> <li>・人事評価体制の構築</li> <li>・人事異動や行政との人事交流の実施</li> </ul>
		働きやすく働きがいのある職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランスの向上を図る取組みの実施</li> <li>・職員が気軽に集える場の整備と充実</li> <li>・職員の提案や意見を計画等に反映する仕組みの構築</li> <li>・メンタルヘルスやハラスメント対策の実施</li> </ul>
財政基盤の充実 ・強化	(3) 経営の透明性を確保し、財政基盤の充実及び強化を図ります	財政基盤の充実と強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健全経営の推進</li> <li>・収支バランスの維持、改善</li> <li>・財政分析の実施</li> <li>・内部監査体制の強化</li> </ul>
		継続した事業運営のための財源確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・補助金、委託金の適正化</li> <li>・自主財源の確保、拡充</li> <li>・事業所の健全経営</li> <li>・基金の運用方法の見直し</li> </ul>
参加と協働・連携の場づくり	(4) 市民やあらゆる関係機関の参加と協働・連携を図り、地域づくりを推進します	広報活動の充実・強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たなSNSの活用検討</li> <li>・本会の認知度アップ戦略</li> <li>・企業へのPR強化</li> </ul>
		参加や協働への働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉教育の推進</li> <li>・市民主体の活動支援</li> <li>・地域福祉活動への参加促進支援</li> <li>・活動拠点の整備と活用</li> </ul>
		相談支援体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関との連携強化</li> <li>・部署横断的な支援体制の充実</li> <li>・アウトリーチの実施</li> </ul>
		事業所経営体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営状況の把握、分析の実施</li> <li>・サービスの質の向上</li> <li>・他部署との連携強化</li> </ul>

国連において平成 27 年に採択された「持続可能な開発目標－SDGs（Sustainable Development Goals）」は社会経済や環境をめぐる幅広い分野の課題に対して総合的に取り組む国際社会全体の普遍的な目標を打ち出しています。その理念である「誰一人取り残さない」社会の実現は地域福祉にも通じるものであり、持続可能な社会をつくるための 17 の目標についても、本計画の策定・推進にあたって整合性を図ることとします。



1 貧困をなくそう

貧困をなくそう



2 飢餓をゼロに

飢餓をゼロに



3 すべての人に健康と福祉を

すべての人に健康と福祉を



4 質の高い教育をみんなに

質の高い教育をみんなに



5 ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等を実現しよう



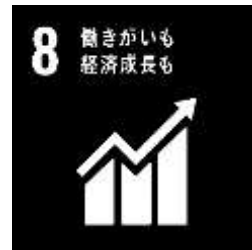
6 安全な水とトイレを世界中に

安全な水とトイレを世界中に



7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに

エネルギーをみんなにそしてクリーンに



8 働きがいも経済成長も

働きがいも経済成長も



9 産業と技術革新の基盤をつくろう

産業と技術革新の基盤をつくろう



10 人や国の不平等をなくそう

人や国の不平等をなくそう



11 住み続けられるまちづくりを

住み続けられるまちづくりを



12 つくる責任 つかう責任

つくる責任 つかう責任



13 気候変動に具体的な対策を

気候変動に具体的な対策を



14 海の豊かさを守ろう

海の豊かさを守ろう



15 陸の豊かさも守ろう

陸の豊かさも守ろう



16 平和と公正をすべての人に

平和と公正をすべての人に




















17 パートナーシップで目標を達成しよう

パートナーシップで目標を達成しよう

**SDGs とは**

「持続可能な開発目標－SDGs（Sustainable Development Goals）」は、2015（平成 27 年）の「国連・持続可能な開発サミット」において採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の行動計画として掲げられた目標であり、**2030 年までに達成すべき 17 の目標**と 169 のターゲットからなるものです。「誰一人取り残さない」ことを理念とし、持続可能な多様性と包摂性のある社会の実現を目指すこととしています。

☆取組内容と持続可能な開発目標（SDGs）との対応一覧

	将来ビジョンの 明確化	ガバナンス強化・ 透明性の確保	組織力の強化	業務の効率化	人材確保・定着支援	専門職の育成と 職員のスキルアップ	働きやすい 働きがいのある 職場環境の整備	財政基盤の充実と 強化	継続した事業運営 のための財源確保	広報活動の 充実・強化	参加や協働への 働きかけ	相談支援体制の 充実	事業所経営体制の 強化
										○	○	○	○
										○	○	○	
	○				○	○	○			○	○	○	
						○				○	○	○	○
										○	○	○	
													
													
		○	○	○	○		○					○	
													
										○	○	○	
	○	○	○							○	○	○	○
													
													
													
													
	○	○	○					○	○	○	○	○	
								○	○	○	○	○	○

## 4. 具体的な取組み（実施項目）

経営体制の強化

### （1）経営体制の強化を図り、信頼ある組織づくりと法人基盤のさらなる整備を推進します

【取組内容】 将来ビジョンの明確化						
【6年後のあるべき姿】 本会の理念・使命・経営方針をすべての役職員が理解し、業務に取り組むことができます。						
【現状と課題】						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・役員から構成される「地域福祉部会」「発展強化部会」「災害対策部会」において、事業内容の確認や報告、制度改正等を踏まえた課題の検討等について協議を行い、理事会での承認・評議員会で議決を通じて、役職員が一体となって事業経営に携わってきました。</li> <li>・各部署及び職員一人ひとりについては、年度ごとに部署の事業計画・目標及び個人目標を作成し、目標達成に向けて業務を遂行してきましたが、中期目標や中期の事業計画については作成してこなかったため、将来に向けてのビジョンの共有には課題が残っています。</li> </ul>						
【今後の方向性】						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本会の理念・使命・経営方針や第5次発展強化計画（中期経営計画）の内容を役職員が理解し、共通のビジョンを持って業務の推進ができるよう、全役職員を対象とした研修の機会を作ります。</li> <li>・将来ビジョンも踏まえた中期目標を立て、そこに向かうべく年度ごとの目標設定を行い、業務を遂行することで、やるべきことや方向性を明確にし、全役職員が同じ方向に向かって進むことができるよう、将来ビジョンの明確化を図ります。</li> </ul>						
実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
役職員間の理念等の共有 発展強化計画（中期経営計画）の周知	研修会の実施 （年1回以上）					
発展強化計画（中期経営計画）の実行	中期及び単年度目標の設定と実行					



△R2.11.15 職員全体研修会の様子  
テーマ「リモートを活用した業務工夫について」

△令和5年度 人事評価制度

【取組内容】 ガバナンス強化・透明性の確保

【6年後のあるべき姿】

職員のコンプライアンスやリスク管理に対する意識向上が高くなり、内部での牽制体制が整っています。

【現状と課題】

- 苦情や事故の発生を未然に防ぐため、ヒヤリハット等の事例検討会の実施、「虐待防止、身体拘束廃止・適正化の指針」の作成と委員会や研修会の開催、個人情報等を外部に持ち出す際のルール作りや個人情報保護をテーマとした職員研修会の開催、「公益通報者保護規程」の制定等を通じて、コンプライアンスやリスク管理に対する職員の意識向上を図ると共に、法人としてのリスク管理体制の強化に努めました。また、ホームページや社協だより、事業成果資料の作成等による情報の開示を行いました。

【今後の方向性】

- リスク管理体制の強化として各指針やルール等を遵守するとともに、法人としてのガバナンス強化・透明性の確保に向け、一体的な取り組みを推進します。
- コンプライアンスをテーマとした研修会の開催やルール作りを通して周知徹底を図ります。
- リスクの洗い出しを行い、防止策を実施することでリスク管理体制の強化を図ります。
- 情報漏洩や不正、権利侵害が起きないように、内部での牽制体制を構築します。

実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
コンプライアンス遵守の徹底	研修会開催 (年2回以上) 部署内での 周知徹底等					
リスク管理体制の強化						
利用者保護の体制強化						
透明性のある情報の開示		随時情報開示				



△R5.11.19

令和5年度 職員全体研修会の様子 テーマ「公益通報者保護法と個人情報保護法」

## 【取組内容】 組織力の強化

### 【6年後のあるべき姿】

役職員が目標を共有し、一致団結して本会の使命である「地域共生社会の実現」に向けた福祉のまちづくりを推進する力が備わっています。

### 【現状と課題】

- 「全体研修」「横断研修」「係長研修」等、テーマや対象者別の研修、事例の共有や検討を中心とした「相談支援業務ネットワーク会議」を継続して実施することで、部署を超えた職員間の連携体制の構築や職員の知識、意欲の向上に取り組んできました。
- メンター制度や定年延長制度の導入、適格請求書発行事業者の登録など、新たな取り組みを始めることで、組織力の強化に向け体制整備を図ってきました。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で、役職員がコミュニケーションを十分にとることができなかった時期もあり、法人全体での部署間連携の強化は課題が残りました。

### 【今後の方向性】

- 役職員が一致団結して「福祉のまちづくり」を推進できるよう、コミュニケーション促進による部署間連携の強化を図ります。
- 新たな制度の制定や改正等の情報収集に努め、社会の変化に迅速かつ柔軟に対応することができる対応力の向上を目指します。
- 一人ひとりが新しい課題にチャレンジしやすい環境をつくり、組織全体で目標を共有し達成する力をつけていきます。

実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
部署間連携の強化	検討→実施	→	検証・見直し	実施	→	→
新しい制度や施策への対応力向上	情報収集→実施	→	検証・見直し	実施	→	→
チャレンジしやすい環境の整備	検討→実施	→	検証・見直し	実施	→	→



△R5.8.9

令和5年度 第2回横断研修会の様子 テーマ「介護記録等の書き方」



【取組内容】 業務の効率化

【6年後のあるべき姿】

無理・無駄・ムラがなくなり、時間的なコスト削減や職員のモチベーション向上が図れています。

【現状と課題】

- ・勤怠管理システムを導入し、紙ベースで行っていた労務管理をデータベース化することで事務の効率化を図りました。
- ・ホームページの機能を活用することで、本会ホームページやQRコードからイベント等への参加申込ができるようになり、集計事務の負担軽減や参加促進につながりました。
- ・職員ごとの業務バランスの調整は難しく、時間外労働や有給休暇の取得率にバラツキが出ています。各部署における業務の内容や量について、現状を把握し総合的に検討していく必要性があります。

【今後の方向性】

- ・現在の業務過程から、無理があるもの、無駄があるもの、ムラがあるものを見つけ出して省くことで、業務の効率化を図ります。
- ・事務の効率化や情報共有等がスムーズにできるよう、活用可能なICTツールやアプリ、システム等の導入やパソコン機能の活用について研究、検討を行います。
- ・業務マニュアルやフローチャートを作成し、業務の効率化や均一化を図ります。

実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
ICTツール等の積極的活用	研究・検討	導入	➡	検証・見直し	実施	➡
課題の洗い出し、業務の見直し	検討→実施	➡	検証・見直し	実施	➡	➡
均一化できる業務のマニュアル化	検討→実施	➡	➡	➡	➡	➡



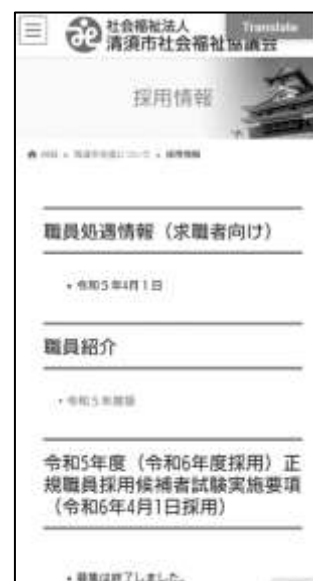
△勤怠管理システム

(2) 職員が専門性を活かし、いきいきと働ける職場環境を構築し、市民サービスの向上をめざします

【取組内容】 人材確保・定着支援						
【6年後のあるべき姿】 職員が長期に雇用され、安定的に人材が確保されています。						
【現状と課題】						
<ul style="list-style-type: none"> <li>相談支援分野における相談件数や支援困難ケースの増加、地域包括支援センターの2拠点化、新型コロナウイルス感染症の影響による生活福祉資金貸付事業への対応、生活支援体制整備事業の拡充、成年後見支援センターの新規受託などにより、多くの専門職の配置が必要となっています。</li> <li>3年前から新卒及び不足している年齢層の職員を計画的に採用し、人員構成のバランス改善と組織の活性化に努めてきました。</li> <li>メンター制度や定年延長制度を導入し、新人職員が職場に定着できるしくみや専門職の長期雇用により不足する福祉人材を確保するしくみを構築してきました。</li> <li>職員募集に対し応募者が少ないことが課題となっており、ホームページ上に職員処遇情報や職員紹介を掲載し、応募者数が増えるよう工夫を行っています。</li> </ul>						
【今後の方向性】						
<ul style="list-style-type: none"> <li>情報公開や福祉系の大学、専門学校への訪問などで積極的に働きかけを行い、福祉人材の確保を推進します。また、ヘルパー等の臨時職員の応募も少なく人材不足が続いているため、職場の魅力をPRするなど応募者が増えるよう工夫を凝らし、効果的な採用につながるよう努めます。</li> <li>メンター制度の効果を検証し、より多くの職員が活用できるよう充実を図ります。</li> </ul>						
実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
積極的な人材確保の推進	情報公開・アウトリーチ	→	検証・見直し	実施	→	→
メンター制度等を活用した定着支援の実施	フォロー体制の整備	→	検証・見直し	実施	→	→



△事務所で働く職員の様子



△本会のホームページ「採用情報」

## 【取組内容】 専門職の育成と職員のスキルアップ

### 【6年後のあるべき姿】

職員一人ひとりのスキルが向上し、本会の「目指す職員像」に近づいています。

### 【現状と課題】

- 人事評価制度を導入し各自が設定した目標の達成に向けて業務を遂行したり、内外での研修を通じて幅広い知識や技術を獲得したりすることで、職員の資質向上を図ってきました。
- 定期的な人事異動や行政との人事交流の実現により、業務の幅を広げることや職員間の交流を活性化することに努めてきました。
- 多様化、困難化するニーズに対し、専門的な知識や対応技術が不可欠ですが、経験年数や取得資格等により職員のスキルに差が出ていることが課題となっています。

### 【今後の方向性】

- 専門性やスキルの向上に向け、勤務年数、職種、職責等に応じた研修体系の確立を図ります。
- 透明性と客観性のある人事評価体制の構築を図り、目標の共有や明確化により職員のモチベーションアップに努めます。
- 職員自ら学ぶ力と行動力を高める職場風土や体制づくりを行い、スキルアップや資格取得の支援を行います。

実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
研修体系の確立、計画的な研修実施	企画→実施	→	検証・見直し	実施	→	→
専門知識、技術向上の推進	研修実施 (年5回以上)	→				
資格取得の奨励	助成制度の周知・利用促進 (年1名以上)	→	検証・見直し	実施	→	→
人事評価体制の構築	実施	→	検証・見直し	実施	→	→
人事異動や行政との人事交流の実施	実施	→				



△R2.11.15 職員全体研修の様子  
テーマ「職場における効果的な人材育成について」



△R5.11.22  
企業とのコラボで始まった「みんなの元気塾」の様子  
(ヨシヅヤ清洲店にて)

【取組内容】 働きやすく働きがいのある職場環境の整備

【6年後のあるべき姿】

職員がやりがいを持って働ける職場環境になっています。

【現状と課題】

- 年次有給休暇の取得促進や時間外勤務の縮減、臨時職員の賃金の見直しや賞与の支給等、働き方改革の実践や同一労働同一賃金への対応を推進し、職場環境の改善に努めてまいりました。
- 離職の理由や原因を精査し問題点を改善することで、新たな離職を防ぐことが急務となっています。
- 「働きやすさ」に比べ、「働きがい」については意識的な取組みが行われていないことが課題となっています。

【今後の方向性】

- 短時間勤務制度の充実、週休3日制度、フレックスタイムなど、個々に合った働き方が選べる勤務体系の導入を検討し、ワークライフバランスの向上を図ることで離職を防ぎ、安定した人材の確保を実現し、職員がいきいきと働ける職場環境の整備に努めます。
- 育児休業等の各種制度が該当者は全員取得できるように制度の活用を促すと共に、年次有給休暇の取得率アップを図り、75%以上の取得率を目指します。
- 職員が気軽に集え、ミーティングや休憩ができる場所の設置やコミュニケーションが取りやすい環境の構築に取組み、職員同士の信頼関係を育み、部署を超えて協力し合える横断的な組織づくりを推進します。
- 育児、介護と仕事の両立や働く意欲の向上を図れるよう、職員の提案や意見を取り入れ事業計画や新たな施策に反映する仕組みを構築し、働きがいのある職場環境の整備に努めます。
- メンタルヘルスやハラスメント対策については、勉強会を開催したり、衛生委員会や産業医と連携し情報提供を行ったりするなど、安心して働ける環境の整備に向け対策を講じます。

実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
ワークライフバランスの向上を図る取組みの実施	情報収集 →検討	実施	→	検証 ・見直し	実施	→
職員が気軽に集える場の整備と充実	実施	→	検証 ・見直し	実施	→	→
職員の提案や意見を計画等に反映する仕組みの構築	検討	実施	→	検証 ・見直し	実施	→
メンタルヘルスやハラスメント対策の実施	研修等実施 (年1回以上)	→				



△R5.9.22 職員が講師を務める「福祉実践教室」の様子（春日小学校にて）

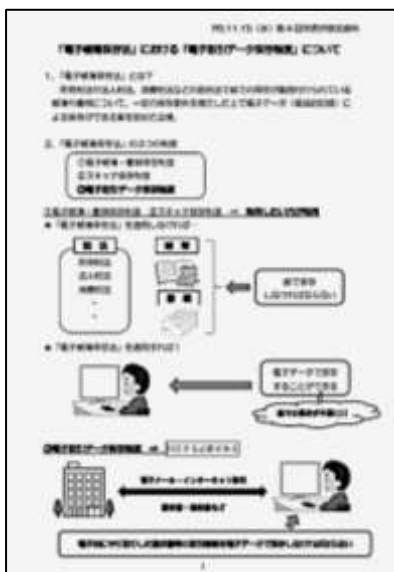


△職員のアイデアで設置された「脳トレコーナー」（清洲総合福祉センターにて）

(3) 経営の透明性を確保し、財政基盤の充実及び強化を図ります

【取組内容】 財政基盤の充実と強化
【6年後のあるべき姿】 市民や行政機関、関係機関等から信頼され、安定した法人経営が行われています。
【現状と課題】 <ul style="list-style-type: none"> <li>インボイス制度（適格請求書等保存方式）の導入や電子帳簿保存法の改正等に対応するとともに、適正かつ透明性を確保した予算執行に努めました。</li> <li>財務状況は、WAMNETの財務諸表等電子開示システムにおいて情報開示を行っており、誰でも見ることができるようになっています。</li> <li>事業の見直しを行い、不採算部門を廃止し職員配置転換を行うことで採算部門の組織体制を強化し、健全経営の推進を図りました。</li> <li>定期的な内部監査を実施し、業務の改善に努めました。</li> <li>年度ごとに健全経営の推進に努めてきましたが、今後は、中期的な視点に立った財政分析や配置転換等による加算の取得、収支バランスの維持・改善等が課題となっています。</li> </ul>
【今後の方向性】 <ul style="list-style-type: none"> <li>財政分析を実施し、専門職員の配置による加算取得、人員配置や支出の適正化等による収支バランスの改善を図り、健全経営を推進します。</li> <li>財務状況の情報開示を継続するとともに、引き続き、適正かつ透明性を確保した予算執行に努めます。</li> </ul>

実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
健全経営の推進	実施→周知	→	検証・見直し	実施	→	→
収支バランスの維持、改善	実施→周知	→	検証・見直し	実施	→	→
財政分析の実施	実施→周知 (毎年実施)	→	検証・見直し	実施	→	→
内部監査体制の強化	定期監査実施 (年4回実施)	→	→	→	→	→



△R5.11.15 第4回係長研修会資料  
「電子取引データ保存制度について」

This is a sample form for an 'Invoice Correspondence Request Book'. It includes fields for the date (年月日), recipient name (貴社), and a table for item details. The table has columns for '品目' (Item), '品名' (Item Name), '数量' (Quantity), and '税別金額' (Tax-excluded Amount). Below the table, there are fields for '請求金額' (Requested Amount) and '消費税額' (Consumption Tax Amount), with a total (合計) row.

△R5.9.12 第3回係長研修会資料  
「インボイス対応請求書」の様式例

【取組内容】 継続した事業運営のための財源確保

【6年後のあるべき姿】

事業運営のための財源が確保され、公益的な活動が展開されています。

【現状と課題】

- 収入財源は、補助金や委託金などの公的財源、会費や寄附金、共同募金配分金などの自主財源、介護保険や障害者福祉サービスの事業収入など、多岐にわたっています。
- 市から多くの補助事業、受託事業を受けており、補助金、委託金は、収入全体の約 60%（令和 4 年度決算）と大きな割合を占めています。
- 会費や共同募金配分金収入は年々減少しており、自主財源の確保、拡充に課題が残りました。
- 介護保険や障害福祉サービスの事業収入については、年度当初に目標設定を行い、毎月の管理職会議で達成状況を確認することで経営状況の共有を行い、収益が上がるよう経営努力を続けています。

【今後の方向性】

- 補助事業、受託事業の効果を検証し、適正かつ公正な支出管理に努め、市とのパートナーシップを構築します。
- 介護保険や障害福祉サービスについては、引き続き経営努力を続け健全経営に努めます。
- 自主財源については、用途を明確化し市民への理解を促進するとともに、新たな収入源を調査研究し財源の確保、拡充に取り組めます。
- ニーズに対応する新規事業の立上げなど、基金や積立金の効果的な運用方法を検討していきます。

実施項目	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度
補助金、委託金の適正化	事業効果検証 ・財源確保	➡	検証 ・見直し	実施	➡	➡
自主財源の確保、拡充	新たな収入源 の研究	導入	➡	検証 ・見直し	実施	➡
事業所の健全経営	目標設定 →実践	➡	検証 ・見直し	実施	➡	➡
基金の運用方法の見直し	検討・見直し	➡	検証 ・見直し	実施	➡	➡



△令和 5 年度～受託している「成年後見支援センター」



△本会ホームページ「バナー広告」

(4) 市民やあらゆる関係機関の参加と協働・連携を図り、地域づくりを推進します

【取組内容】 広報活動の充実・強化						
【6年後のあるべき姿】 わかりやすい情報提供が行われ、多くの市民や団体等に本会の活動が理解されています。						
【現状と課題】						
<ul style="list-style-type: none"> <li>従来からの社協だよりやホームページに加え、Facebook や LINE など新たな広報媒体を取り入れ、使い分けを行いながら福祉情報を提供できる環境の整備を推進しました。</li> <li>「広報紙等掲載内容検討会議」を全部署参加で定期的を開催することで、計画的な発行体制を構築することができました。また、編集委員との連携強化にもつながりました。</li> <li>ホームページの全面リニューアルを行い、職員が随時編集することで、タイムリーな情報提供に努めました。また、事業の参加申込みをホームページ上から気軽に行えるようになりました。</li> <li>情報紙「つながろう」を発行し、地域活動の情報提供を行いました。</li> </ul>						
【今後の方向性】						
<ul style="list-style-type: none"> <li>本会の認知度アップに向け、社協のネットワークを活用した口コミによる情報発信に加え、新たな SNS の導入などあらゆる手段や方法を検討していきます。</li> <li>本会への理解が深まるよう、分かりやすくタイムリーな情報の発信に努めます。</li> <li>企業への PR を強化し、広告を掲載してくださる協賛企業が増加するよう働きかけを行います。</li> </ul>						
実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
新たなSNSの活用検討	調査研究	導入	➡	検証・見直し	実施	➡
本会の認知度アップ戦略	意見募集 →検討	実施	➡	検証・見直し	実施	➡
企業へのPR強化	PRの実施 (年2回以上)	➡				



△情報紙「つながろう」



△社協だより「てとて」

【取組内容】 参加や協働への働きかけ

【6年後のあるべき姿】

多くの市民や団体が、地域福祉活動に参画しています。

【現状と課題】

- 総合福祉センターを拠点とした「手芸サロン」や「健康マージャン清須」、「清須健康けん玉サークル」、「視覚障がい者コミュニティーサークルほのぼのリンク」等、集いの場の立ち上げや市民活動への支援を行いました。
- 食品ロス問題や生活困窮問題に対応するためフードドライブ事業を立ち上げ、食品の募集と配布を実施しました。支援を必要としている方に対しては、食品を届け、生活を支える一助を担うことができました。また、食品の募集は市民が気軽に地域福祉活動へ参加する機会にもなり、企業とのパートナーシップを構築することで企業の社会貢献活動の支援にもつながりました。

【今後の方向性】

- ブロック社協を始めとする地域での助け合い活動や学校における福祉教育、企業における社会貢献活動等を啓発し、福祉学習会の開催支援や地域での福祉活動への支援を行い、多くの市民や企業等が地域福祉活動に参加できるよう働きかけを行います。
- 市民や企業を含め、あらゆる関係機関とのつながりを大切にし、参加や協働・連携を通じて地域づくりを推進し、プラットフォームとしての役割を發揮します。
- 市民のニーズや地域課題をいち早くキャッチし、新たな事業の立ち上げに取り組みます。
- 総合福祉センターに新たに設置されるサロンスペース等、活動拠点の整備と活用を推進します。

実施項目		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
福祉教育の推進	小中学校(12校)・高校(1校)・大学(1校)	啓発→活動支援 14校	→				
	ブロック社協・福祉団体・サロン等	啓発→活動支援 25団体	27団体	29団体	31団体	33団体	35団体
市民主体の活動支援 (市民活動・ボランティア活動等)		啓発→活動支援 100団体	102団体	104団体	106団体	108団体	110団体
地域福祉活動への参加促進支援 (フードドライブ・イベント参加・企業支援等)		参加促進支援 随時実施	→				
活動拠点の整備と活用		整備→活用 4ヶ所	5ヶ所	5ヶ所	6ヶ所	6ヶ所	7ヶ所

(上記数値は総数)



△R4.10.29 健康マージャン清須の様子



△R4.11.15 フードドライブ事業  
食品仕分けボランティア活動の様子



【取組内容】 相談支援体制の充実

【6年後のあるべき姿】

分野を超えた相談支援、情報共有の体制が確立されています。

【現状と課題】

- 相談支援分野（地域包括支援センター、障がい者サポートセンター、日常生活自立支援事業、資金貸付事業）においては、各分野において年々相談件数や支援困難ケースが増加しています。多問題を抱えた支援困難ケースへの対応においては、部署を超え横断的な支援体制を構築し、市や関係機関とも連携を図りながら、一つ一つのケースに対し丁寧に対応してきました。
- 令和5年度には成年後見支援センターを新規受託し、新たな事業を積極的に展開することで、相談支援体制の拡充を図るとともに、多様なニーズに対応できる支援体制の整備に努めました。

【今後の方向性】

- 多様化するニーズに対し迅速に対応できるよう、日頃から部署を超えた職員同士の情報共有や事例検討等、コミュニケーションがとれる体制づくりを行い、部署横断的な支援体制の充実を図ります。  
また、市を始め関係機関との連携強化についても推進します。
- 相談支援業務の実施にあたっては、引き続きアウトリーチを実施しニーズ把握に努めます。

実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
関係機関との連携強化	随時実施	→				
部署横断的な支援体制の充実	随時実施	→				
アウトリーチの実施	随時実施	→				



◁ 地域包括支援センター  
さわやかで働く職員の様子

R5.8.10

成年後見支援センター  
支援検討会議の様子



【取組内容】 事業所経営体制の強化

【6年後のあるべき姿】

サービスの向上が図られ、利用者及び関係機関に信頼される事業所運営ができています。

【現状と課題】

- ヘルパーステーションにおける祝日営業の導入、就労継続支援事業所等における土曜営業や利用対象者の拡大など、利用者の多様なニーズに対応できる体制の整備を図りました。
- 介護保険や障害福祉サービスの事業収入については、年度当初に目標設定を行い、毎月の管理職会議で達成状況を確認することで経営状況の共有を行い、収益が上がるよう経営努力を続けています。
- 職員研修等によりサービスの質の向上を図り、安心して利用できる事業所運営に取り組んできました。

【今後の方向性】

- 定期的に経営状況の把握や分析を行い、経営体制の改善や強化を推進します。
- 職員研修等を通じて、コンプライアンスやリスク管理に対する意識向上を図り、事故防止に努めます。
- アンケート調査等により利用者のニーズ把握を行い、サービスの質の向上に努めます。
- 本会が複数の事業所を運営している強みを生かし、連携して対応できる体制の強化を図ります。

実施項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
経営状況の把握、分析の実施	実施 (毎年実施)	→				
サービスの質の向上	随時実施	→				
他部署との連携強化	随時実施	→				



△R1.5.11  
就労継続支援センター飛鳥 清掃活動



△R2.11.15  
職員全体研修会  
テーマ「新型コロナウイルス感染症対策について」

## 5. 計画の管理評価

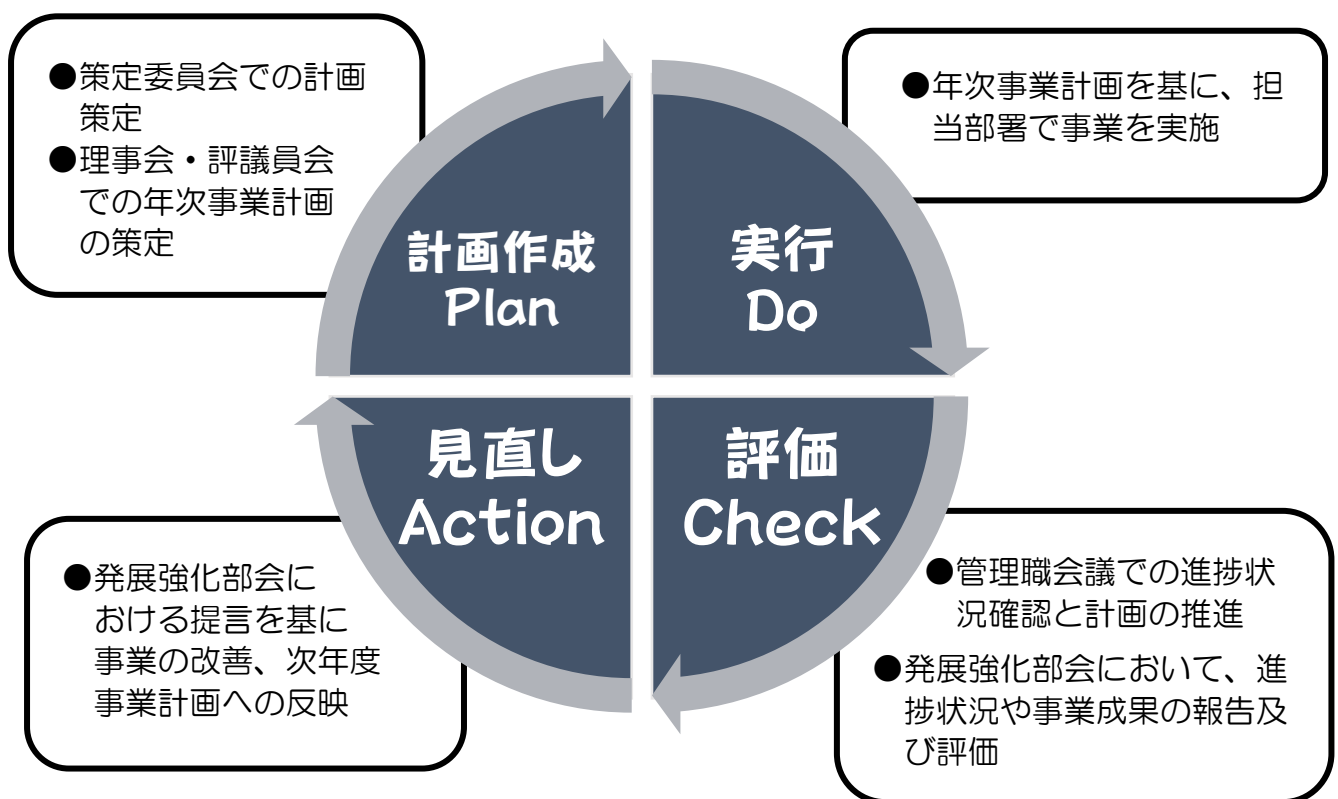
### (1) 計画の推進体制

計画の推進にあたっては、理事会の承認及び評議員会の議決を経て年次の事業計画を策定し、これらを基に事務局の担当部署が事業等の実施をしていきます。

### (2) 計画の進行管理・評価・見直し

計画の進行管理については、Plan→Do→Check→Action を繰り返す PDCA サイクルにより実施し、管理職会議において進捗状況の管理を行い計画の推進を図ります。

また、役員で構成される発展強化部会において進捗状況や事業成果の報告及び評価を行い、部会の提言を基に次年度の事業計画への反映と改善に努めていきます。



(1) 社会福祉法人清須市社会福祉協議会発展強化計画策定委員会設置要綱

社会福祉法人清須市社会福祉協議会発展強化計画策定委員会設置要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、社会福祉法人清須市社会福祉協議会定款第33条に基づき、清須市社会福祉協議会発展強化計画策定委員会の設置、組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(設置)

第2条 清須市社会福祉協議会発展強化計画（以下「発展強化計画」という。）を策定するため、清須市社会福祉協議会発展強化計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(組織)

第3条 委員会は、委員10人以内で構成する。

2 委員は、社協役員、社協評議員、福祉団体関係者、ボランティア団体関係者、学識経験者等の中から清須市社会福祉協議会長（以下「社協会長」という。）が選任し、委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱の日から発展強化計画の策定を完了する日までとする。

(委員長等)

第5条 委員会に、委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は委員の互選により選出し、副委員長は委員長が指名する。

3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(費用弁償)

第6条 委員には、費用弁償を支給することができる。

(関係者の出席)

第7条 委員会は、必要と認めるときは、関係者の出席を求め、説明または意見を聞くことができる。

(事務局)

第8条 委員会の事務局は、清須市社会福祉協議会総務地域課内に置く。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、社協会長が別に定める。

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

## (2) 諮問書

令和5年10月16日

清須市社会福祉協議会  
第5次発展強化計画策定委員会委員長 様

清須市社会福祉協議会  
会長 時田 榮 一

清須市社会福祉協議会第5次発展強化計画の策定に関して〔諮問〕

このことについて、清須市社会福祉協議会発展強化計画策定委員会設置要綱第1条の規定に基づき、次のとおり諮問する。

### 【諮問】

「清須市社会福祉協議会第5次発展強化計画」の策定に際し、基本理念である「私たち一人ひとりが自分らしく安心して暮らせる福祉のまちづくり」の実現のため、清須市社会福祉協議会が法人として取り組むべき項目とその推進に必要な事項について審議を求めます。

## (3) 答申書

令和6年2月21日

社会福祉法人清須市社会福祉協議会  
会長 時田 榮 一 様

社会福祉法人清須市社会福祉協議会  
第5次発展強化計画策定委員会  
委員長 前田 繁 一

清須市社会福祉協議会第5次発展強化計画の策定に関して〔答申〕

清須市社会福祉協議会発展強化計画策定委員会設置要綱第1条の規定に基づき、次のとおり意見を具申します。

### 【答申】

令和5年10月16日付けで諮問のありました清須市社会福祉協議会第5次発展強化計画の策定について、当委員会において3回の策定委員会で慎重に審議を重ねた結果、別紙のとおり取りまとめましたので答申します。

なお、本計画の実施にあたり、社会情勢や制度改正の動向等に適切に対応するとともに、関係機関、関係団体等との連携に努め、計画に沿って事業が実施されることを希望します。

(4) 策定委員名簿

【社会福祉法人清須市社会福祉協議会 第5次発展強化計画策定委員会 委員名簿】

氏名	選任区分	所属・役職等
前田 繁一	社協役員	清須市社会福祉協議会副会長
加藤 秀樹	社協役員	清須市社会福祉協議会理事
近藤 憲次	社協評議員	清須市社会福祉協議会評議員
鎌田 日佐夫	福祉団体関係者	清須市寿会会長
小泉 晴雄	ボランティア団体関係者	清須市災害ボランティアコーディネーター連絡会前会長
堀田 忠彦	学識経験者	清須市商工会会長
山田 康博	学識経験者	税理士

【策定委員会事務局】

氏名	所属・役職等	備考
山内 真弓	事務局長	
鹿山 秀樹	総務地域課長	
成田 康裕	福祉支援課長	
柴垣 智子	総務地域課長補佐兼総務係長	※作業部会長
松岡 幸雄	総務地域課 成年後見支援センター管理者	※副作業部会長
青山 智之	総務地域課地域包括支援センター係長	

(5) 策定経過

【策定委員会】

日程	会議名	内容
令和5年 10月16日	第1回策定委員会	委員長選出、副委員長選任、計画策定諮問、スケジュール確認、第4次発展強化計画の評価及び第5次発展強化計画の体系（案）について協議
令和6年 1月9日	第2回策定委員会	第5次発展強化計画の具体的な取組み（実施項目）及び計画の管理評価について協議
2月21日	第3回策定委員会	第5次発展強化計画最終案の確認、答申

【作業部会】

日程	会議名	内容
令和5年 8月29日	第1回作業部会	スケジュール確認、計画の柱立て協議
9月12日	第2回作業部会	計画の柱立て協議、素案作成の役割分担
9月26日	第3回作業部会	具体的な取組み（実施項目）協議、素案の修正作業
10月10日	第4回作業部会	具体的な取組み（実施項目）協議 第1回策定委員会の内容確認と役割分担
10月24日	第5回作業部会	第1回策定委員会の振り返り、素案の協議と修正作業
11月7日	第6回作業部会	素案の修正箇所の確認、数値目標の協議
11月22日	第7回作業部会	計画の概要・管理評価について協議 素案の修正箇所の確認
12月26日	第8回作業部会	計画素案への意見集約・回答の確認 第2回策定委員会の内容確認と役割分担
令和6年 1月16日	第9回作業部会	第2回策定委員会の振り返りと最終案の確認 第3回策定委員会の内容確認と役割分担

【職員会議】

日程	会議名	内容
令和5年 7月12日	第1回職員会議	総合計画の今後について確認、発展強化計画の現状と課題整理、課題の改善や新規事業の提案・検討
7月19日	第2回職員会議	前回まとめ、資格取得・ワークライフバランス・人材育成について意見交換

## 清須市社会福祉協議会 第5次発展強化計画(中期経営計画)

発行 令和6年4月

社会福祉法人清須市社会福祉協議会

〒452-0931 愛知県清須市一場古城 604 番地15

(清須市清洲総合福祉センター内)

☎ 052-401-0031

📠 052-401-0032

URL <http://www.kiyosu-shakyo.com/>

E-mail [info@kiyosu-shakyo.com](mailto:info@kiyosu-shakyo.com)