

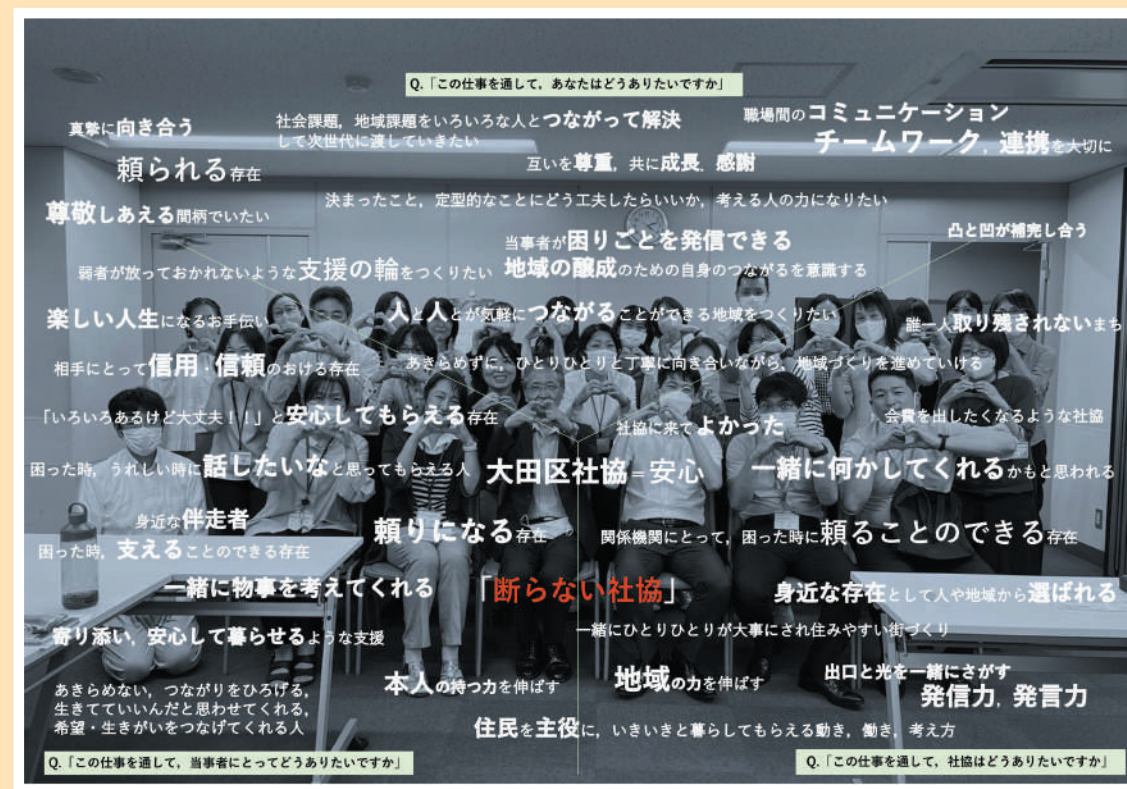
経営計画

令和6(2024)年度～令和10(2028)年度

社会福祉法人 大田区社会福祉協議会

経営計画

令和6(2024)年度～令和10(2028)年度



大田区社会福祉協議会 経営計画

令和6(2024)年度～令和10(2028)年度

発行年月:令和6(2024)年3月

発行:社会福祉法人 大田区社会福祉協議会

〒144-0051 東京都大田区西蒲田7丁目49番2号 電話:03-3736-2021(代表)

ホームページ:<https://www.ota-shakyo.jp/>



大田区社協
イメージ
キャラクター
あいちゃん

はじめに



社会福祉法人大田区社会福祉協議会
会長 中島 寿美

このたび、大田区社会福祉協議会では、令和6(2024)年度から令和10(2028)年度までの5か年を計画期間とする「大田区社会福祉協議会経営計画」を策定いたしました。大田区社協設立以降、初めて策定する計画です。

現在、地域を取り巻く社会状況は大きく変化しており、社会的孤立など、それに伴う複雑化・複合化する生活課題が増えています。大田区社協は、これまでの取組に安穩することなく、新しい社会的な課題への対応に果敢に取り組んでいかなければなりません。

また、今回、地域の皆様と一緒に策定を進めてまいりました「第7次大田区地域福祉活動計画(リボン計画)」を着実に実行していくために、大田区社協が地域福祉を推進する中核的な団体として事業展開を明らかにし、持続可能な組織づくりや組織を担う人材育成が必要不可欠です。

そこで、本計画をリボン計画の下支えする計画と位置づけ、これからの大田区社協が取り組むべき方向性をお示しし、今後5年間で重点的に取り組む内容を検討することが必要であると考え、策定を進めてまいりました。

本計画の策定にあたっては、課題点や方向性を共有すべく、職員全員参加により、議論を重ね、本計画を作成してまいりました。

そして課題や分析結果をふまえて定めた「経営戦略」や、それに対する重点的な項目として、13の「事業戦略」をまとめました。

今後5年間、本計画に基づき、役職員一丸となって、多様な福祉ニーズに応じた事業展開、組織経営基盤の強化、大田区社協職員の育成等を図っていく所存です。

地域の皆様にも、本計画の趣旨をご理解いただき、その推進にご協力いただきますようお願い申し上げます。

令和6(2024)年3月

目次

第1章 計画の概要	1
1 計画策定の考え方	1
2 計画の期間	2
3 計画の位置づけ	2
4 策定の流れ	3
第2章 計画策定にあたっての分析	4
1 大田区社協の現状	4
2 部門別の課題	6
3 事業環境分析による課題	8
第3章 経営計画の考え方	10
1 基本的な考え方(経営理念・経営方針)	10
2 経営理念・経営方針に基づく経営戦略の方向性	11
3 経営戦略の体系	12
第4章 経営戦略ごとのアクション	13
経営戦略1 多様な福祉ニーズに応じた事業展開	13
経営戦略2 未来を見据えた組織経営基盤の強化	18
経営戦略3 地域福祉の推進を支える大田区社協職員の確保・育成・定着支援	23
第5章 計画の推進体制	26
1 PDCAサイクルでの推進体制	26
2 計画の進行管理	26
参考資料	27
1 大田区社協の組織について	27
2 大田区社協の財務状況について	28
3 「あいちゃん」について	28

第1章 計画の概要

1 計画策定の考え方

(1) 経営計画策定の意義

地域共生社会の実現に向けた取組が進み、社会福祉協議会(以下、社協)を取り巻く環境も大きく変化中、大田区社会福祉協議会(以下、大田区社協)も例外なく、中長期的な展望に基づき、重点課題を整理し、計画的に取り組めるように具体的な方法を定めることが求められています。

そうした中、社協内外における経営環境の変化を先取りし、地域の中で、主導的にその変化や方向性に的確に適合していくためには、中長期的な視点をもった経営計画の策定が必須となっています。

ここに「大田区社会福祉協議会 経営計画(令和6(2024)年度～令和10(2028)年度)」を定めます。

(2) 新たな社会福祉協議会の考え方

近年では、少子・高齢化や地域コミュニティの変化に伴い、複雑化・複合化した課題を抱える個人や世帯が増え、制度の狭間で支援につなげられない人が増えており、生活に困難を抱える方も増加するなど、新たな課題も増えてきています。

こうした状況をふまえ、全国社会福祉協議会(以下、「全社協」)では、新たな「社会福祉協議会基本要項」の検討を進めています。

全社協の新基本要項では、住民が地域コミュニティをつくる形成主体であり、各種社会資源・サービスを活用する主体であり、また福祉コミュニティづくりの推進主体であるとともに、地域で自分らしく暮らせる権利主体、地域を決定する決定主体でもあると考えています。

大田区社協においても、すべての住民が参加し、人間らしい尊厳が保持できること、住民の力を尊重していくことを理念に、地域福祉活動を推進します。

(3) 大田区地域福祉計画と大田区地域福祉活動計画(リボン計画)との関係

大田区では、「大田区らしい地域共生社会の実現」を掲げ、「大田区地域福祉計画」に基づき、「重層的支援体制整備事業」をスタートしています。

大田区社協は、この地域福祉計画と連携しながら、住民が主体となる「第7次大田区地域福祉活動計画(リボン計画)」を策定し、これからの地域福祉施策の中心となる、相談支援、参加支援、地域づくり支援を強化し、活動の中心に据えていこうと考えています。

本計画は、大田区地域福祉活動計画を下支えする計画として、大田区社協が、経営理念、経営方針に基づき、「地域福祉を推進する中核的な団体」としての使命を果たすための組織体制、施策展開、財務等に関する具体的な取組を明示した5年間の行動計画です。

(4) 計画策定の目的

本計画は、大田区社協の経営理念・経営方針を実現するための取組を具体的に示すことで、住民や多様な主体、行政の理解と協力を得ながら、持続可能な組織として責任を果たしていくことを目的に策定するものです。

さらに、経営計画の策定を通して、社会福祉の共通基盤である「ソーシャルアクション」をも見据えた誰もが豊かに暮らせるための大田区社協発の呼びかけをするものでもあります。




計画内容は、昨今の社会状況、社会保障・社会福祉制度の動向をふまえ、社協経営に関するチェックシートの分析とあわせ、地域の現状や住民参加の取組等について、また組織体制や事業、職員体制、財務状況等の環境を分析し、経営理念・経営方針が示すあるべき姿と現状のギャップを補う経営戦略を定め、具体的な事業戦略を策定していくものです。

また、内容は、定期的な進行管理と社会・地域の状況に応じた見直しを行います。

2 計画の期間

本計画は、第7次地域福祉活動計画(リボン計画)の計画期間とあわせ、令和6(2024)年度から令和10(2028)年度までの5年間で計画期間とします。

■計画の期間

	平成31	令和									
	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
大田区地域福祉計画 (大田区成年後見制度等 利用促進基本計画)	(平成31・令和元(2019)年度～令和5(2023)年度)					(令和6(2024)年度～令和10(2028)年度)					
大田区 地域福祉活動計画 〔リボン計画〕	第5次	第6次大田区地域福祉活動計画				第7次大田区地域福祉活動計画					
大田区社会福祉協議会 経営計画						大田区社会福祉協議会 経営計画					

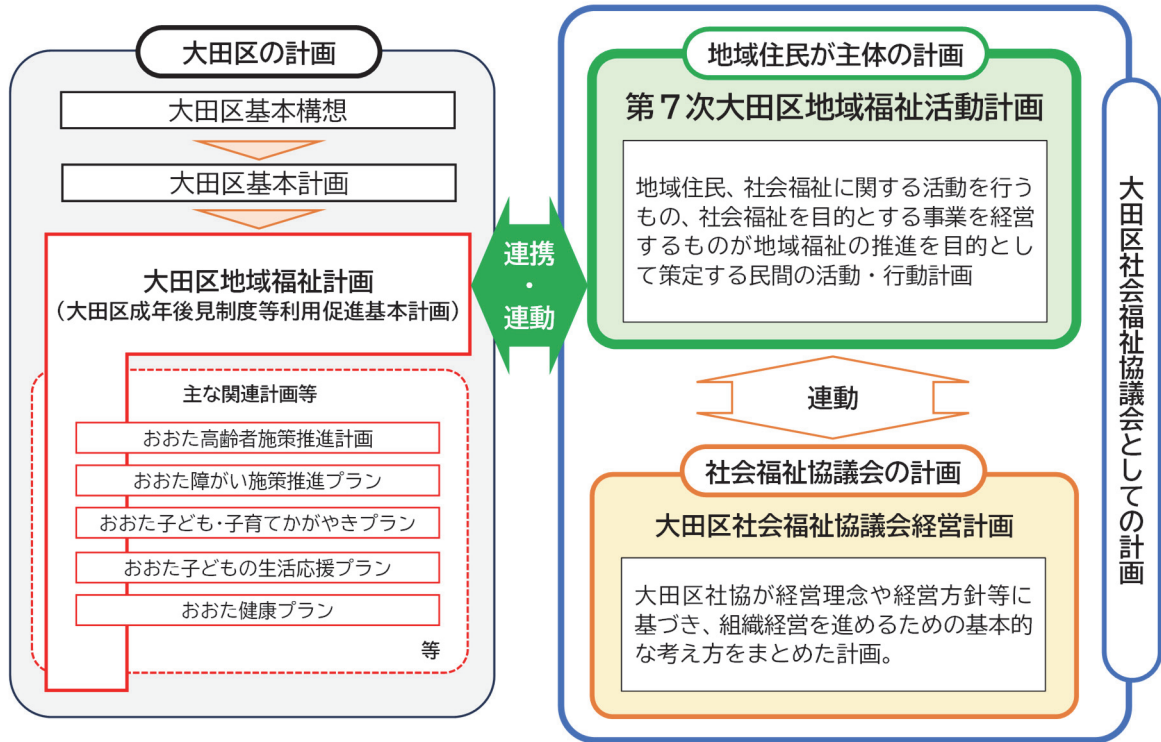
3 計画の位置づけ

大田区地域福祉計画は、地域福祉推進の主体である地域住民の参加を得て、地域生活課題を明らかにするとともに、その解決のために必要となる施策の内容、量、体制等について、多様な関係機関との協働により目標を設定し、計画的に整備していくものです。

他方、大田区地域福祉活動計画は、大田区社協が呼びかけて、地域住民や地域での福祉活動を行う者や社会福祉事業の経営者が相互に連携して策定する住民主体の行動計画です。

本計画は、その策定主体である大田区社協が、第7次大田区地域福祉活動計画(リボン計画)と一体的に策定し、リボン計画の実効性を担保し、下支えする役割を果たすものです。

■計画の位置づけ

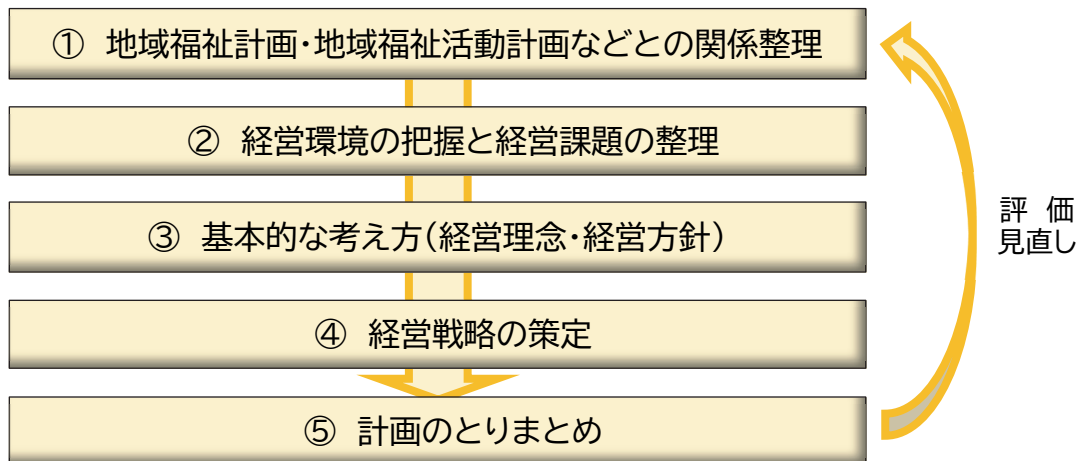


4 策定の流れ

本計画の策定にあたり、大田区社協内部でプロジェクトチームを立ち上げ、第7次大田区地域福祉活動計画(リボン計画)との関係を整理しながら、経営理念・経営方針に基づく現状の組織課題の整理・把握と、経営戦略及び事業戦略の検討を行いました。

なお、作成にあたっては、職員全員参加の経営計画を目指すため、全社協版社協経営指針のチェックシートによるアンケート(6月)、ワーキンググループでのSWOT分析¹(8月)等の結果をふまえ、リボン計画策定のために実施した住民懇談会(7月・12月)での意見を取り入れました。

■計画策定の流れ



¹ SWOT分析：組織の「強み(Strength)」と「弱み(Weakness)」を明らかにするとともに、組織を取り巻く外部環境を、「機会(Opportunity)」と「脅威(Threat)」に分類・整理する分析方法

第2章

計画策定にあたっての分析

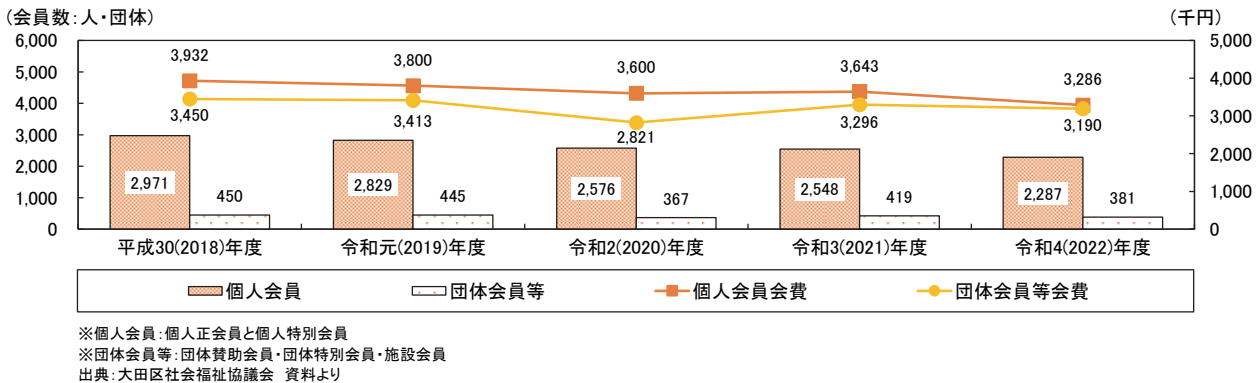
計画策定にあたって、経営に関する大田区社協の現状及び全社協経営指針チェックリストに基づく部門別状況と事業環境分析シートによる課題は次の通りです。

1 大田区社協の現状

(1) 社協会員・会費の状況

- 大田区社協は昭和58(1983)年の大田西社協と大田東社協の合併後、社会情勢などの変化に応じて大田区の地域福祉の推進に取り組んできました。
- 新たなささえあいのフードドライブ事業や旧来からの歳末たすけあい運動がそれぞれ活発となり、大田区らしいささえあいと寄附文化が着実に地域に根付いています。
- しかし、大田区社協の活動の基盤となる会員数は、令和4(2022)年度で2,668人、会費収入は6,476,000円となり、近年はやや減少傾向です。さらなる会員の増強が必要です。

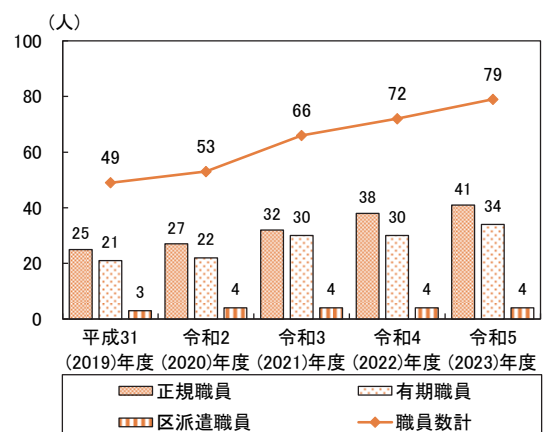
■大田区社協会員数・会費収入の推移



(2) 職員数の状況

- 正規職員数は、令和5(2023)年度現在41人であり、令和元(2019)年度の25人から、この5年間で16人拡大しています。職員数全体においても、令和5(2023)年度現在79人であり、この5年間で30人拡大しています。
- 中でも増加の要因は、個別支援と地域づくりの一体的展開により、新たなささえあいを進めていくための「地域福祉コーディネーター」の確保・養成を進めていることであり、地域ごとに相談支援やたすけあいプラットフォーム事業などきめ細かな活動を展開しています。
- 行政と社協の互いの強みを生かし、一層の地域福祉の推進を図るため、大田区とは平成29(2017)年度から職員派遣交流を行い、人材育成を行っています。
- 現在、法人運営センター、おおた成年後見センター、おおた地域共生ボランティアセンター、大田区いきいきしごとステーション(高齢者等就労・社会参加支援センター)の4部門で構成され、社会福祉法人会計基準に基づき18の事業を推進しています。

■大田区社協職員数の推移



(3) 大田区社協の事業（社会福祉法人会計基準に基づく事業）

No	事業名	主な事業	担当
1	法人運営	①運営管理・組織強化・企画広報 ②連絡調整その他③研究モデル事業	①庶務担当②地域共生担当 ③ボランティア担当
2	地域福祉事業	①地域連携強化、つどいの場支援事業、地域福祉活動団体支援事業 ②啓発スキルアップ③地域共励 ④連携基盤づくり	①ボランティア担当 ②・③計画・組織基盤・人材育成担当 ④地域共生担当
3	在宅福祉事業	①家事介護サービス等、車いす貸出、生活援 護、絆サポート②子どもの学習支援事業	①ボランティア担当 ②地域共生担当
4	ボランティア活動推進	ボランティア活動普及、食事サービス助成事 業	ボランティア担当
5	助成事業	①障害者団体助成②地縁団体等助成 ③施設・専門機関等助成④その他の助成	ボランティア担当
6	生活福祉資金貸付	同左	生活相談担当
7	受験生チャレンジ支援貸付		
8	ひとり親家庭高等職業訓練 促進資金貸付		
9	特別貸付		
10	地域福祉権利擁護事業		
11	福祉サービス利用支援	利用者サポート、専門職等による無料相談、 証書等預かりサービス(寄託契約に基づくサ ービス)、福祉従事者向け研修、支払い代行 サービス	後見推進担当 後見事業担当
12	成年後見	相談事業、権利擁護支援検討会議の開催、 広報啓発、親族後見人等支援、法人後見業 務、社会貢献型後見人(市民後見人)養成、 遺言公正証書等作成支援事業	後見推進担当 後見事業担当
13	リーガルサポート	住民のための個別無料相談会の開催、福祉 従事者のための専門相談、親なきあと講演 会・個別相談会	後見推進担当
14	おいじたく※	おいじたく推進事業	後見推進担当
15	重層的支援体制整備事業※	①地域づくり②参加支援③生活困窮者支援	①②地域共生担当③ボランティア担当
16	歳末たすけあい運動事業	同左	計画・組織基盤・人材育成担当
17	公益事業	①無料職業紹介事業等(いきいきごとス テーション)②要介護認定調査事業	①大田区いきいきごとステーション ②要介護認定調査担当
18	収益事業	緊急通報サービス紹介事業	ボランティア担当

※ 平成29(2017)年以降に始めた新たな事業

これまで「重層的支援体制整備事業」「おいじたく推進事業」など地域福祉の推進に応じた新たな事業を展開してきましたが、今後もさらに従来の取組・既往の事業をふまえつつ、新しい福祉ニーズに対応した地域福祉活動を展開していくことが課題です。

2 部門別の課題

(1) 社協経営指針に基づく課題

- 部門別の課題を整理するため、「市区町村社協経営指針に基づくチェックリスト²」に基づく職員アンケート調査を実施し、3部門、13項目、49事業の自己評価と点検を行いました。
- 【法人経営部門】では、「行政とのパートナーシップ」、「広報、情報発信」は、プラス(できている+ある程度できている)評価が過半数となっていますが、「人材確保・育成・定着支援」、「財源確保」、「構成員・会員」では、マイナス(あまりできていない+できていない)評価がプラスを上回っており、「取組状況がわからない」という回答も2割近くとなっています。
- 【地域福祉活動推進部門】では、「住民主体の福祉活動の推進」、「個別支援と地域づくりの一体的な展開」、「地域福祉計画・地域福祉活動計画」でのプラスの評価が多いものの、「住民主体の福祉活動を推進する組織づくり」でプラスとマイナスが半分ずつとなっています。
- 【相談支援・権利擁護部門】では、「権利擁護支援の体制整備」はプラスの評価が7割を超えていますが、「相談支援業務のマネジメント」ではプラスの評価が半数を下回っています。

今後は社協経営の考えを浸透させるとともに、地域福祉や相談支援の組織づくりやマネジメントの充実を図っていくことが課題です。

■「市区町村社協経営指針に基づくチェックリスト」によるアンケートの概要

【アンケートの概要】

- 目的:職員が、「市区町村社協経営指針に基づくチェックリスト」を使って自己点検することで事業評価、計画策定への活用を行う。
- 対象:大田区社会福祉協議会正規職員等(42人)
- 方法:Google formでの調査実施
- 調査期間:令和5(2023)年7月3日(月)~18日(火)
- 調査内容:調査内容はガイドラインの構成に沿って、49の個別項目の取組がそれぞれ「できている」「ある程度できている」「あまりできていない」「できていない」の4項目とガイドラインにない「取組状況がわからない」「取組状況を知らない」の2項目に回答してもらった。

² 市町村社協経営指針に基づくチェックリスト:全国社会福祉協議会地域福祉推進委員会が作成した社協の事業・活動、組織の現状を部門ごとに整理し、自己点検するためのツール。このチェックリストにより、社協としての「強み」や「弱み」、課題等を洗い出すことができる。

■「市区町村社協経営指針に基づくチェックリスト」によるアンケート結果

(%)

N=42	できている	ある程度 できている	あまり できていない	できていない	取組状況が わからない	取組状況を 知らない
I 法人経営部門全体	7.9%	44.8%	27.2%	6.3%	13.3%	0.6%
(1) 理念に基づく計画的な 経営	10.7%	48.8%	19.3%	2.7%	18.2%	0.3%
(2) 人材確保・育成・定着 支援	2.4%	41.7%	35.7%	11.9%	8.3%	0.0%
(3) 財源確保	7.1%	29.8%	39.3%	6.0%	16.7%	1.2%
(4) 構成員・会員	4.8%	38.1%	28.6%	11.9%	15.5%	1.2%
(5) 行政とのパートナ ーシップ	5.6%	57.1%	22.2%	4.0%	10.3%	0.8%
(6) 広報、情報発信	16.7%	53.6%	17.9%	1.2%	10.7%	0.0%
II 地域福祉活動推進部門	11.9%	44.2%	26.2%	3.7%	13.6%	0.4%
(1) 住民主体の福祉活動を 推進する組織づくり	6.3%	34.9%	38.9%	6.3%	13.5%	0.0%
(2) 住民主体による福祉 活動の推進	10.7%	48.5%	23.8%	0.9%	16.1%	0.0%
(3) 個別支援と地域づくり の一体的な展開	14.8%	47.1%	24.8%	0.5%	12.9%	0.0%
(4) 地域福祉計画・地域 福祉活動計画	15.9%	46.0%	17.5%	7.1%	11.9%	1.6%
III 相談支援・権利擁護部門	10.4%	52.2%	20.7%	3.9%	12.8%	0.0%
(1) 包括的な相談と支援	14.3%	54.0%	19.8%	2.4%	9.5%	0.0%
(2) 相談支援業務の マネジメント	4.8%	42.9%	29.8%	11.9%	10.7%	0.0%
(3) 地域における多機関 協働の推進	9.5%	48.8%	26.2%	1.2%	14.3%	0.0%
(4) 権利擁護支援の体制 整備	13.1%	63.1%	7.1%	0.0%	16.7%	0.0%

3 事業環境分析による課題

- 大田区社協を取り巻く内部・外部事業環境の分析を行うため、職員がプロジェクト会議メンバーを中心に横断的に7チームに分かれ、SWOT分析による事業環境分析を行いました。
- チームでの話し合いの結果、多様な内容が寄せられました。その多くで挙げられた項目を抽出すると、中長期的な視点からのさまざまな戦略の必要性が浮き彫りとなりました。

項目	現 状		今後の課題として挙げられたこと	
	強み	弱み		
I 法人経営部門	(1) 理念に基づく 計画的な経営	<ul style="list-style-type: none"> ○経営層からの発信、理念・方針が明文化されている ○目指す方向への、職員の基本的な共通理解がある ○BCP(事業継続計画)が策定され推進されている ○部門での連携、法令遵守が行われている 	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉実践、財務、労務、法務、リスクマネジメントを話し合い判断する経営上の仕組みが弱い ○職員が、係を横断して、日ごろの懸案事項を話しあう仕組みが弱い 	<ul style="list-style-type: none"> ○中・長期的視点に基づく、経営計画・長期発展計画等の策定と幅広い職員への浸透が必要 ○役職員が経営、労務、法務、税務、リスク管理の視点から幅広い経営を検討できる体制づくりが必要 ○理事会・評議員会などの情報共有と活性化が必要
	(2) 人材確保・育成・ 定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ○資格所持者が増え、専門性の質が担保されている ○定期的面談への参加機会、資格取得支援がある ○定着支援としては安心して働くことができている 	<ul style="list-style-type: none"> ○年齢構成が偏っている ○職員採用後の育成・定着支援が十分でない ○メンタルヘルスケアの取組が十分でない ○マネジメントを担う職員のさらなる育成が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○大田区社協職員の、人材育成のビジョンを明確にすることが必要 ○職員に合った育成計画制度の導入が必要 ○マネジメントや専門性も含めた研修体系の構築、計画的な研修の実施 ○大田区社協らしい定着支援を目指した「働き方改革」への対応が必要
	(3) 財源確保	<ul style="list-style-type: none"> ○共同募金・会費・寄附の収入が多く、区補助金や委託費も多く投入されている ○区との強いつながりを活かした委託事業を実施している ○歳末たすけあい運動では都内トップの募金額を維持している ○自販機や緊急通報システムの設置の財源がある 	<ul style="list-style-type: none"> ○自主財源が少なく、公的な財源に頼っている ○財源確保の具体的戦略が立案されていない ○今後の大田区社協の収入状況(補助金・委託費・収益事業など)の方向性が示されていない ○会員増強のアピールが不足している 	<ul style="list-style-type: none"> ○会員の拡充に向けた戦略づくりが必要 ○区の委託事業のあり方検討が必要 ○財源構造のこれまでを振り返る機会と、これからのあり方の検討が必要 ○新たな事業や財源確保の方策の検討が必要 ○寄附文化の醸成に向けて、戦略的に取り組む体制の強化が必要
	(4) 構成員・会員	<ul style="list-style-type: none"> ○安定した会員制度がある ○自治会・町会等の組織の支援による会費の確保がされている ○理事の構成員として社会福祉法人の参画を得ている ○地域に出向く機会が多く、協力を呼びかけるチャンスが豊富にある 	<ul style="list-style-type: none"> ○住民、福祉事業者の参加、会員数が少ない ○新規会員が増えない ○自治会・町会や民生委員・児童委員協議会以外の集金方法が弱い 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域福祉を共に推進する担い手確保の視点からの会員の戦略的な推進体制が必要 ○ホームページやSNSなどの更なる活用による情報発信・広報の充実による会員拡充のPR
	(5) 行政とのパート ナーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ○日常的な業務での連携・共有・協働、区との派遣制度など強固な関係が構築されている ○情報交換の場があり、連携体制ができている 	<ul style="list-style-type: none"> ○事業単位での連携に留まっている ○大田区社協からの提言や独自性の確保が十分でない ○行政の福祉部門以外との連携がまだ十分でない 	<ul style="list-style-type: none"> ○区と今後の地域福祉の展開について、幅広く検討できる関係づくり・信頼関係の構築 ○連携の場づくり、効果的人事交流の推進が必要
	(6) 広報、情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ○多様な広報手段がある(紙媒体だけでなく、ホームページやSNS等広報媒体が多い)。 ○企業とも連携してフードドライブ等の事業の見える化が進んでいる 	<ul style="list-style-type: none"> ○こどもや若者への発信がまだ少ない ○新たに興味を持ってくれる方の開拓方法が不十分 ○SNSのさらなる進化への対応が不十分 	<ul style="list-style-type: none"> ○大田区社協の取組全体を伝えるツールのあり方の検討が必要 ○動画の作成など、わかりやすく伝える、新たな情報発信方法の開拓 ○パンフレットなどの事業紹介ツールの見直し

	項目	現 状		今後の課題として挙げられたこと
		強み	弱み	
II 地域福祉活動推進部門	(1) 住民主体の福祉活動を推進する組織づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○活動団体のネットワークに取り組んでいる ○フード系事業や絆サポートの活動が充実している ○地域福祉コーディネーターの活動が充実している ○食を通じた団体同士のコラボが進んでいる 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域アセスメントの結果が十分活用できていない ○ボランティアセンターなど住民主体による事業展開が十分でない ○助成事業はあるが活動している団体相互のつながりが不足している ○ボランティアの需給調整担当が不足している 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域住民への大田区社協の役割や組織のさらなる情報発信 ○よりきめ細かなアウトリーチ活動 ○外国人への支援の必要性 ○長期的視点によるこどもたちに向けた福祉教育の拡充
	(2) 住民主体による福祉活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○地域のプラットフォームの構築が進んでいる ○フードドライブなど食を通じた取組ができています ○絆サポーター、市民後見人の育成ができています ○活動立ち上げの支援を幅広く行うことができています ○住民懇談会を開いている 	<ul style="list-style-type: none"> ○潜在的なニーズの把握が難しい ○民生委員・児童委員や自治会・町会関係など、一部の人のつながりに留まっている ○活動場所の確保や新たな居場所づくりの開拓ができていない 	<ul style="list-style-type: none"> ○活動団体に社会福祉法人も加わった、連絡会の組織と活動者の確保 ○現在は蒲田のみとなっている、活動拠点の各地域への地域展開についての検討 ○課題提起の働きかけとしてのボランティアセンターの機能の充実
	(3) 個別支援と地域づくりの一体的な展開	<ul style="list-style-type: none"> ○地域福祉コーディネーターにより生活課題の把握が本格化してきている ○サロンなどの場があり、参加支援がきめ細かく行われている 	<ul style="list-style-type: none"> ○個別支援から参加支援につなげるスキルが不足している ○活動場所の確保や新たな居場所づくりの開拓ができていない 	<ul style="list-style-type: none"> ○個別支援の課題抽出、コーディネート、実践への展開方法など、仕組みとしての、個別支援、参加支援、地域づくり支援の連携 ○個別支援と地域支援をつなげる的確な業務体制 ○支援のための、エコマップの整備と情報共有の仕組みづくり
	(4) 地域福祉活動計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> ○住民懇談会により、住民が主体のリボン計画が策定されている ○大田区地域福祉計画と連動した内容となっている ○経営計画とも連動している 	<ul style="list-style-type: none"> ○実務の中で、リボン計画を意識する職員が少ない ○中間見直し、PDCAサイクルに応じた見直しができていない ○区域が広いので、小地域活動計画の策定が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○住民主体を中心に据えた計画づくり ○計画の評価方法の検討（住民懇談会を活用するなど） ○職員も参加できる機会の確保
III 相談支援・権利擁護部門	(1) 包括的な相談と支援	<ul style="list-style-type: none"> ○各部署に相談窓口がある ○相談を断らずに関係機関と連携し、受けとめる体制ができています ○個別支援の事例が蓄積されている 	<ul style="list-style-type: none"> ○ワンストップでないため、情報の共有や連携が必要となっている ○相談記録の共有などのルールが必要である ○支援がパターン化している 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援に関する職員のさらなるスキルアップ、研修 ○各部署の相談でのインテークやアセスメントシートの共有化 ○個人情報の管理の徹底 ○多様な機関との連携とその拡大方法
	(2) 相談支援業務のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ○チーム支援ができています ○事例検討会議でのケースの共有が進んでいる ○担当の偏りが改善されてきている 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援の対応フローが十分できていない ○中長期的な相談マネジメントが十分できていない ○係を横断したケース検討の不足 	<ul style="list-style-type: none"> ○多機関での対応、連携 ○相談援助技術のさらなる向上、スーパービジョンの充実 ○支援計画、モニタリング、記録など支援の振り返りが一層必要
	(3) 地域における多機関協働の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○多機関協働での連携が順調に進んでいる ○高齢者分野のケアマネジャー、サービス事業所、障害者分野の相談支援事業所との連携が進んでいる 	<ul style="list-style-type: none"> ○こども・若者分野、教育分野や当事者団体とのつながりが十分できていない ○高齢者の分野も協議のさらなる深まりが必要 ○支援者相互の役割分担の不足 	<ul style="list-style-type: none"> ○本人意向の尊重や意思決定支援に対する理解 ○エコマップの整備などによる、地域把握と多様な主体の活動や役割の把握 ○社会福祉法人のつながりを活用した連携の強化
	(4) 権利擁護支援の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ○後見センターの専門相談や法人後見、権利擁護支援検討会議等の仕組みがある ○老いじたく事業を開始した ○研修参加を通じた人材育成ができています 	<ul style="list-style-type: none"> ○体制は整備されたが、活用しきれていない ○相談件数、市民後見人など、地域の担い手や取組がまだ十分ではない 	<ul style="list-style-type: none"> ○権利擁護の意識の徹底や資源のさらなる開拓 ○権利侵害の予防・発見ができるような研修の実施 ○人材の専門性の向上、活動の場を広げるフォローアップ ○認知症や精神疾患の知識を深める研修などの実施

第3章

経営計画の考え方

1 基本的な考え方(経営理念・経営方針)

大田区社協は、地域生活課題の解決を通して、誰もがささえあいながら安心して暮らすことができる「ともに生きる豊かな福祉社会」の実現を目指し、平成26(2014)年3月に経営理念・経営方針を制定し、実践してきました。経営計画においては、この経営理念・経営方針を基本的な柱として策定します。

平成26(2014)年3月制定

◆経営理念

大田区社会福祉協議会は、
このまちで暮らし、働き、学ぶ人々との信頼と協力に基づいて、
豊かな福祉社会の実現を目指します。

◆経営方針

大田区社会福祉協議会は、公益性の高い団体として、安定した法人経営が求められているとともに、社会福祉法人としての性格上、経営の効率性を超えて必要なサービスの提供を求められることがあります。法人として、これらの「社会的責務」を担っていくためには、次に掲げる方針に基づいた経営を進め、日々の活動を通じて地域の期待に応えられる能力を培っていきます。

1. 地域社会との連携強化

- ① 地域の課題を、地域の人々と協力して解決することに努めます。
- ② 地域福祉の推進に向けて、行政等と住民の橋渡し役を務めます。

2. 権利の擁護と説明責任の徹底

- ① 個人の自己決定と選択を尊重し、個人の尊厳が護られる生活の実現を支援します。
- ② 会員、寄附者、福祉サービス利用者等とのコミュニケーションを積極的かつ丁寧に行い、社会福祉法人としての説明責任を果たします。

3. 提供するサービスの向上と人材の育成

- ① 地域の人々等から寄せられる評価を謙虚に受け止め、法人が提供するサービスの質の向上に努めます。
- ② 業務に従事するすべての職員の能力の向上と全人的な成長を目的として、人材の育成と訓練を行います。

4. コンプライアンスと組織統治の確立

- ① 関係法令や法人としての理念、諸規程、社会的慣習等を遵守した経営に努めます。
- ② コンプライアンスを徹底し、適切な経営を可能とする体制を構築して、組織全体を統治します。

5. 財務基盤の安定

- ① 適正な収益を確保し、安定的な財務基盤の確立に努めます。
- ② 経営状況や財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理に努めます。

2 経営理念・経営方針に基づく経営戦略の方向性

経営理念・経営方針を実現するために、大田区社協は、部門別の分析や課題に基づき、次の3つの方向で経営戦略を定めます。

(1) 多様な福祉ニーズに応じた施策展開

【地域福祉活動推進部門】【相談支援・権利擁護部門】

大田区社協の強みとして、食を通じたささえあいを基礎とする地域活動(フードドライブやほほえみごはん事業など)が活発なこと、地域福祉コーディネーターの配置とサロン活動などが挙げられましたが、これからはそれらの「連携・協働の場(プラットフォーム)の拡充」と「地域福祉の実践(ソーシャルアクション)」が必要で、福祉ニーズのさらなる把握が課題とされています。

また、複雑化した地域生活課題に対応するために、属性や分野を超えて、さまざまな機関や団体と協力しながら対応することが求められています。大田区社協はあらゆる機関とのネットワークづくりを推進し、多様な福祉ニーズに応じた施策展開を進めます。

(2) 未来を見据えた組織経営基盤の強化 【法人経営部門】

社協経営指針チェックリストでの職員自己評価では、半数前後の職員がどの取組も「ある程度できている」と考えており、事業環境分析でも、安定した収入や区との関係を強みとする意見が出されました。

一方で、構成員の偏り、住民会員の少なさ、多様な財源の確保など、変化の激しい時代環境の中で、地域社会に責任をもって貢献していくための、理念・目標・体制の整備とあわせた、組織経営基盤の強化、戦略が課題となっています。

5年後、10年後、さらにその先も持続可能な組織として地域福祉推進の中核的な役割を果たしていくため、大田区社協の組織経営基盤を強固なものにしていく必要があります。そこで、職員体制や財務面、行政との関係性や今後の事業実施体制などを見える化し、住民や行政に対する説明責任を果たしつつ、着実に組織の基盤固めに必要な取組を行います。

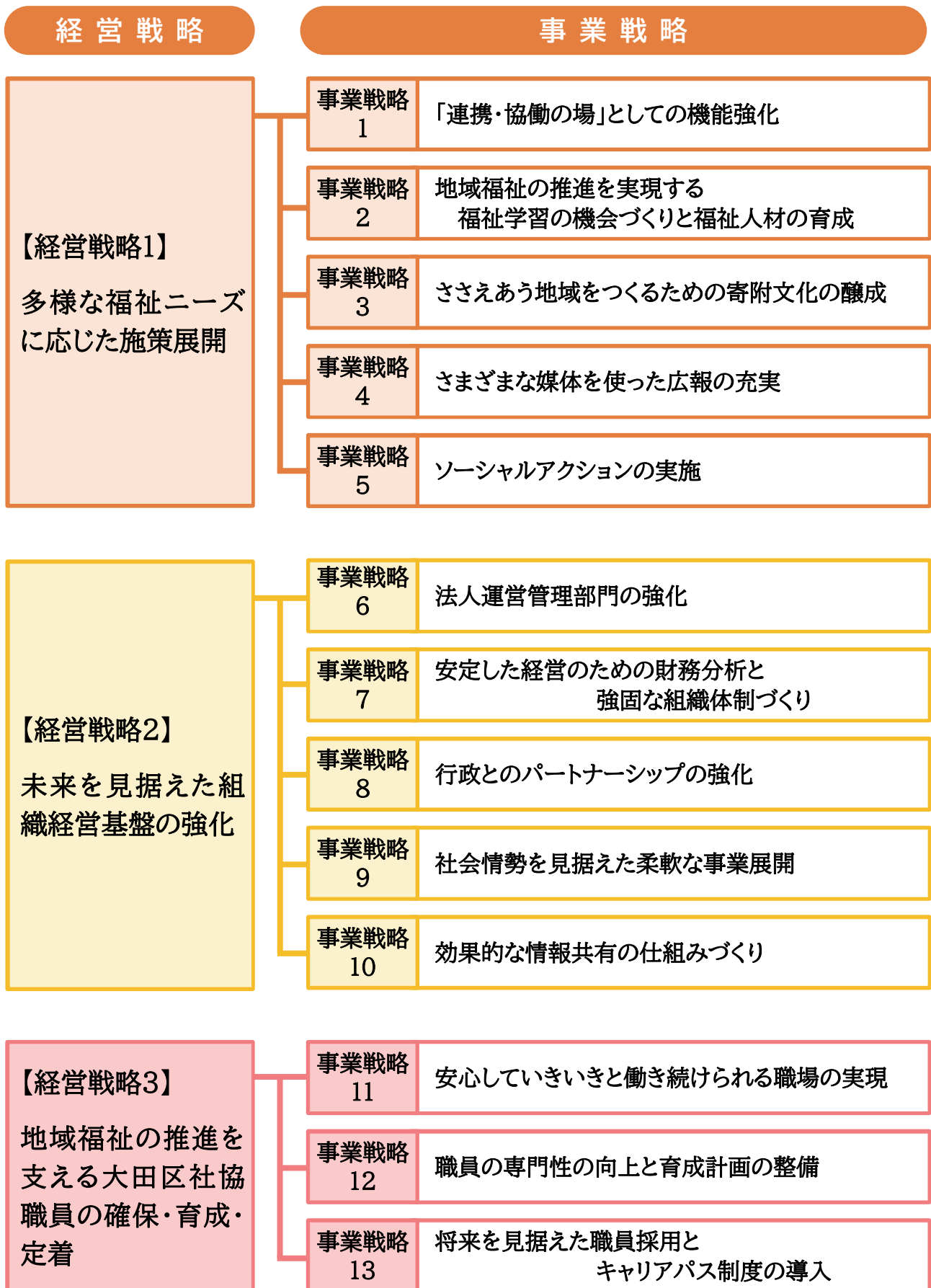
(3) 地域福祉の推進を支える大田区社協職員の確保・育成・定着

【法人経営部門】

大田区社協の強みは、この5年間で職員採用、特に社会福祉士などの資格取得者の採用を増やし、個別支援や地域づくりの一体的展開による地域福祉の推進や、権利擁護事業などの専門性を担う方向に転換したことにあります。一方で職員アンケート調査の分析では在籍年数によって組織の理解度に差がある、また事業環境分析では採用後の育成・定着支援やメンタルヘルスケアの問題が挙げられるなど、職員の採用・育成ビジョンが課題となっています。

大田区社協が持続可能な組織として事業を継続していくためには、今後一層の職員の確保・育成・定着が最重要課題です。また、人材たる職員の専門性の担保もこの課題を解決していくために必要な要素であり、これらについて計画的・戦略的に取り組みます。

3 経営戦略の体系



第4章 経営戦略ごとのアクション

経営戦略1 多様な福祉ニーズに応じた施策展開

【考え方】

複雑化した地域生活課題に対応するため、属性や分野を超えて、さまざまな機関や団体と協力しながら対応することが求められています。大田区社協はあらゆる機関とのネットワークづくりを推進し、多様な福祉ニーズに応じた施策展開を進めます。

また、広報の強化を図り、地域の課題解決に必要なソーシャルアクションに取り組みます。

【事業戦略】

事業戦略1 「連携・協働の場」としての機能強化

【内容】

複雑化した地域生活課題の解決のためには、住民をはじめ多様な主体³が連携・協働していくことが重要なポイントです。

これらの主体とともに地域福祉を推進するための機能強化を行います。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①プラットフォームづくりの推進（地域共生担当）
- ②住民懇談会の開催（計画・組織基盤・人材育成担当、地域共生担当）
- ③情報管理ツールを有効に活用した社会資源リストやマップの作成（地域共生担当・ボランティア担当）
- ④ボランティアや活動団体登録のデータベース化と活用（ボランティア担当）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①プラットフォームづくりの推進	年1か所増				年1か所増 (評価)
②住民懇談会の開催	年1回				年1回 (評価)
③情報管理ツールを有効に活用した社会資源リストやマップの作成	実施				実施 (評価)
④ボランティア活動団体登録のデータベース化と活用	実施				

³ 多様な主体：これからの地域福祉の推進をともにする地域住民組織やさまざまな活動団体、社会福祉事業者、団体・企業等のほか、福祉以外の部局も含む行政及びあらゆる地域の関係者、担い手を指す。

事業戦略2 地域福祉の推進を実現する福祉学習の機会づくりと 福祉人材の育成

【内容】

大田区社協は、地域の法人やボランティア団体と共に「夏！体験ボランティア」の開催や福祉学習の取組として小学校の総合学習の時間への対応（高齢者疑似体験、車椅子、点字、白杖等の体験）、市民後見人や同行援護従業者の養成を実施しています。

地域福祉の推進を実現することは社協としての大きな使命であり、その使命を遂行するためには何よりも地域を理解し、共に活動する多世代の仲間を増やすことが必要です。第7次地域福祉活動計画（リボン計画）の基本理念である「みんなでつくる 共につながりあう まち」の実現に向けて、地域課題を自分事として捉え、互いに支えあうことの大切さを学ぶ機会を、地域の皆様と共に作っていきます。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①現在行っている「夏！体験ボランティア」をはじめとした福祉学習の現状と課題を整理したうえで、広い意味で福祉を学べる福祉学習プログラムの体系化と提案
（ボランティア担当、地域共生担当）
- ②福祉学習推進のボランティアの養成（ボランティア担当、地域共生担当）
- ③市民後見人や同行援護従業者などの養成（後見推進担当、計画・組織基盤・人材育成担当）
- ④おおた福祉ネット（大田区社会福祉法人協議会）の事務局として、ネットワークを活かした地域の福祉人材確保・育成の推進
（計画・組織基盤・人材育成担当、地域共生担当、ボランティア担当）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①「夏！体験ボランティア」をはじめとした福祉学習プログラムの体系化と提案	プログラムの体系化	学校向けの説明会 プログラムの実践	プログラムの実践と改定	●————→	
②福祉学習推進のボランティアの養成	養成プログラムの検討	養成プログラム作成	養成プログラム実施	●————→	
③市民後見人や同行援護従業者などの養成	養成研修の開催	●————→			
④おおた福祉ネットによる福祉人材確保・育成の推進	具体的な取組内容の検討・実施	●————→			

事業戦略3 ささえあう地域をつくるための寄附文化の醸成

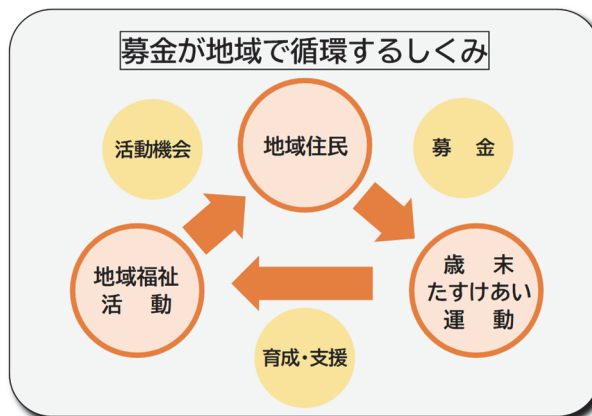
【内容】

大田区社協は、地域の中で必要とされる福祉活動に還元するために、募金や会員会費、寄附を呼びかけていく、重要な役割を担っています。

誰もが支え手であり受け手ともなり得る地域共生社会の実現に向けて、募金や寄附によるささえあいが地域に根付くよう努めます。

【事業戦略の実現に向けた取組】(担当)

- ①赤い羽根共同募金、歳末たすけあい・地域ふれあい募金、社協会員会費、寄附の現状確認と、今後の推進方法についての検討・実施
(仮称 募金・会費・寄附プロジェクト)
- ②募金や会員会費、寄附の活用方法の見える化と新規事業を含めた活用方法についての検討・実施(計画・組織基盤・人材育成担当)
- ③募金や会員会費、寄附に関する職員研修の定期開催と情報共有
(計画・組織基盤・人材育成担当)



【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①赤い羽根共同募金、歳末たすけあい・地域ふれあい募金、社協会員会費、寄附の現状確認と、今後の推進方法についての検討・実施	検討会実施 ・現状確認 ・課題の洗い出し	検討会の実施 ・課題解決に向けた方策の検討	検討内容の実施	→	→
②募金や会員会費、寄附の活用方法の見える化と新規事業を含めた活用方法についての検討・実施	検討会実施 ・現状確認 ・課題の洗い出し	検討会の実施 ・課題解決に向けた方策の検討 ・社協内部の調整開始	検討内容の実施	→	→
③定期的な共同募金や社協会員に関する研修会の実施と情報共有	研修会実施 (年2回)	→	→	→	→

ポイント

◇共同募金と寄附金の実績(単位:円)

●共同募金は、大田区が都内で一番の実績となっている。

年 度	令和元(2019)年度	令和2(2020)年度	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度	令和5(2023)年度
赤い羽根共同募金	38,715,930	30,209,480	30,121,549	32,281,718	32,830,577
歳末たすけあい募金	43,387,970	35,947,473	37,754,764	36,923,961	38,035,807
寄附金	2,766,079	70,651,008※	26,757,934※	4,666,045	—

※ 遺贈による高額寄附。

事業戦略4 さまざまな媒体を使った広報の充実

【内容】

「社協は何をやっているのかわからない」「社協を知らない」という声を払拭し、「こういうことをやっているところなら協力したい」、「参加したい」と思ってもらえる組織となるために、広報紙（おおた社協だより、ボランティアコミュニケーション）やホームページ、X（旧：Twitter）などを通して社協事業や地域活動の周知啓発をさらに進めます。

また、住民や地域団体、企業への認知度や共感をさらに高めるため、より多様な主体や多世代、多国籍に呼びかけられるさまざまな媒体を駆使し、戦略的かつ計画的な広報を展開します。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①現状活用している広報媒体の整理と広報戦略委員会の体制見直し（業務統括会、広報戦略委員会）
- ②ターゲットを絞った戦略的な広報（映像）の実施（広報戦略委員会、庶務担当）
- ③大田区社協パンフレットの作成（パンフレット委員会、全部署）
- ④広報紙の内容拡充と配架先の拡大等（業務統括会、広報戦略委員会）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①広報媒体の整理、広報戦略委員会の体制見直し	課題整理検討 体制見直し	方向性決定 ●			
②大田区社協イメージ映像の作成	各ターゲット層 に向けた内容の 整理	配信 ●	イメージ映像 ブラッシュアップ		
③パンフレットの作成	パンフレット 委員会発足・ 発行	事務所移転を ふまえた見直し ●	発行		
④広報紙の内容拡充と配架先の拡大	課題整理 配架方法検討	目標発行数の 検証 ●			

ポイント

◇各種広報媒体の実績

年 度	令和元(2019)年度	令和2(2020)年度	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度	令和5(2023)年度
おおた社協だより	820,700部	656,000部	600,000部	520,000部	—
ボランティア コミュニケーション	39,000部	39,000部	32,500部	54,000部	—
ホームページ アクセス	80,124回	207,783回	178,620回	143,087回	—
フォロワー数※	—	—	644件	1,080件	1,456件

※ 令和5(2023)年度は、令和6(2024)年3月25日現在の数

事業戦略5 ソーシャルアクションの実施

【内容】

社協の使命である地域福祉の推進に必要な事業を先駆的に実施するため、個別支援、地域支援等の地域福祉実践の中での気づきや把握したことを、自らのなかでとどめることなく、組織内で共有し、課題解決のために必要な提言などを行うこと（ソーシャルアクション⁴）の実施に取り組みます。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①個別相談や支援から見てきた地域生活課題について、社協内及び住民・行政等と共有できる場の設定と提言の実施（地域共生担当ほか関係する各部署）
- ②地域生活課題の解決に向けた事業の企画立案とモデル事業等の実施と提言の実施（全部署）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①地域生活課題について共有できる場の設定と提言実施	検討 一部実施	実施	●————→		
②地域生活課題解決に向けた事業の企画立案とモデル事業等の実施と提言の実施	検討 一部実施	実施	●————→		

ポイント

「社会福祉協議会基本要項 2025」(仮称)に向けて

現在、全国社会福祉協議会では、令和7(2025)年度に上程される、新たな基本要項(「社会福祉協議会基本要項 2025」(仮称))に向けた検討を進めています。その中で、現在、社会福祉協議会の使命・目的・機能については、次のような方向性が提言されています。

●社協の使命

社協は、住民主体の理念に立ち、住民や地域の関係者と「ともに生きる豊かな地域社会づくり」を進めます。

●社協の組織特性

社協は、住民(組織)と地域の関係者によって構成され、次の4つの組織特性を有します。

- ①住民や地域の関係者による協議体組織
- ②地域の実情に応じた地域福祉を創造する運動体であり、実践する事業体組織
- ③公共性・公益性の高い民間非営利組織
- ④市区町村、都道府県・指定都市、全国各段に設置されているネットワーク機能

●社協の活動原則

- ①住民ニーズ基本の原則
- ②つながりづくりの原則
- ③個別支援と地域づくりの一体的展開の原則
- ④民間性の原則
- ⑤連携・協働の原則
- ⑥専門性の原則
- ⑦行政とのパートナーシップの原則

●社協の機能

- ①住民ニーズの把握機能
- ②多様な主体の福祉活動、ボランティア・市民活動の推進機能
- ③総合相談支援機能
- ④権利擁護支援機能
- ⑤連携・協働の促進、組織化機能
- ⑥福祉活動・事業の企画・実施、提案、支援機能
- ⑦調査研究、計画、ソーシャルアクション機能
- ⑧広報、福祉教育機能
- ⑨災害等非常時の支援機能
- ⑩福祉人材の確保・育成機能
- ⑪地域福祉財源の確保・助成機能

⁴ ソーシャルアクションとは、広い意味での社会福祉活動の一形態で、地域住民や当事者のニーズに応じて、社会福祉関係者の組織化を図り、世論を喚起しながら、既存の社会福祉制度やサービスの改善、また新たに制度やサービスの拡充・創設を目指して、行政機関などに働きかける組織的な活動をいう。

経営戦略2 未来を見据えた組織経営基盤の強化

【考え方】

5年後、10年後、さらにその先も持続可能な組織として地域福祉推進の中核的な役割を果たしていくため、大田区社協の組織経営基盤を強固なものにしていく必要があります。そこで、職員体制や財務面、行政との関係性や今後の事業実施体制などを見える化し、住民や行政に対する説明責任を果たしつつ、着実に組織の基盤固めに必要な取組を行います。

【事業戦略】

事業戦略6 法人運営管理部門の強化

【内容】

大田区社協では、法人運営の強化を図るため、平成31（2019）年4月に「法人運営センター」を新規に設立しました。5年が経過し、展開する事業の拡大とともに職員数が増えていることに加え、育児や介護に伴う時短勤務といった多様な働き方への配慮も求められ、職員の労務管理や会計などの財務、そして法務など、法人運営に関連する業務も複雑化・多様化の一途をたどっています。

絶えず変化を続ける福祉ニーズに柔軟かつ迅速に対応するため「福祉分野の専門性」を高めることはもちろんですが、「福祉分野にとどまらない財務や法務などの専門性」も強化することで、盤石な組織体制の構築に努めます。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①専門家の助言や支援も含めた法人運営業務（財務・労務・法務・税務）の最適化
（総務担当、庶務担当）
- ②従来の庶務・経理といった意味での事務管理部門から、事業全体の管理や各部門相互の事業展開の調整を行うための管理部門のマネジメント機能の強化
（総務担当、庶務担当、計画・組織基盤・人材育成担当）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①法人運営業務の最適化	職員ごとの 職務分担 見直し	人員体制の 見直し	課題整理 評価	●————→	
②管理部門のマネジメント機能の強化	係ごとの 業務分担 見直し	課題整理 評価	●————→		

事業戦略7 安定した経営のための財務分析と強固な組織体制づくり

【内容】

大田区社協の財源（令和4（2022）年度決算）において、行政等からの補助金収入が占める割合が54.4%、受託料収入が22.1%と、自主財源よりも大きな割合を占めています。

経営戦略1で挙げた、多様な福祉ニーズに応じた施策展開を、機動性を持ちつつも持続可能な組織として、責任を持って取り組むためには、長期的にも安定した自主財源を確保することが必要です。そのため、客観的な視点での財務分析を定期的に行い、先駆的な事業実施にも対応できる強固な組織体制づくりに取り組みます。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①定期的な財務分析の実施（総務担当、庶務担当）
- ②財務分析の内容の理解促進に向けた職員研修の実施（総務担当、庶務担当）
- ③財務分析の結果をふまえた自主財源確保に向けての計画策定と実施
（業務統括会、総務担当、庶務担当）

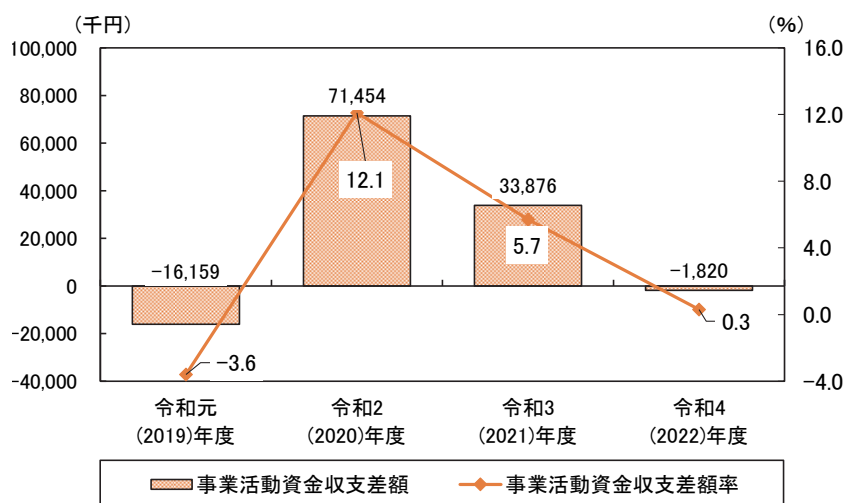
【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①定期的な財務分析	実施	●————→			
②財政状況についての職員研修	実施	●————→			
③財源確保に向けた計画策定と実施	計画策定	取組実施	●————→		

ポイント

- 事業活動資金収支差額とは、事業活動による資金収入と資金支出の差額を指します。事業活動収入の合計からこの収支差額を除いた割合が、事業活動資金収支差額率（%）であり、社会福祉法人会計において、事業の持続性を図る指標のひとつとなっています。
- 大田区社協における本指標の3年間の推移をみると、年度で変動が大きいことから、今後は指標を安定させていくための、収入の確保方策等が必要になっていくものと考えます。

図 事業活動資金収支差額および差額率の推移



出典：大田区社会福祉協議会 資料より

事業戦略8 行政とのパートナーシップの強化

【内容】

大田区と大田区社協は、「大田区らしい地域共生社会の実現」に向けてそれぞれの地域福祉計画、地域福祉活動計画について、取組を進めています。

今後も、地域共生社会の実現に向けて一体的に取り組んでいく体制を保つには、互いのパートナーシップが欠かせません。大田区社協が「地域福祉を推進する中核的な団体」として果たすべき役割や事業の方向性、補助金や受託料など予算に関するその他、事業の進め方などについて大田区と協議する場を定期的に設け、揺るぎないパートナーシップの強化につなげます。

また、大田区福祉部だけでなく、こども家庭部、教育委員会、健康政策部、地域力推進部（特別出張所）なども含めた他の部署との連携についても積極的に取り組みます。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①互いの意見を尊重しながらより良い関係性を構築するため、行政と大田区社協で意見交換を行う「勉強会」の継続的な開催（経営計画プロジェクト）
- ②行政と大田区社協の相互理解を深める取組の実施と、事業での連携強化（全部署）
- ③地域福祉計画など※と地域福祉活動計画を連携して策定し、進行管理も情報共有をするなどした関係性の継続（計画・組織基盤・人材育成担当ほか関係する各部署）
- ④今後の受託料や補助金に係るスケジュールの調整やルールなどの協議（庶務担当ほか関係する部署）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①行政と大田区社協が意見交換を行う「勉強会」の継続的な開催	実施 (年3回)				
②行政と大田区社協が互いに理解するための取組と連携強化	取組や連携方法について検討	実施			
③地域福祉計画と地域福祉活動計画の連携と進行管理	実施 (年2回)				実施 (毎月) ※計画策定あり
④受託料等の取り扱いについての協議	実施 (年6回) ※進め方協議	実施 (年3回)			

※ 3ページの関連計画を指す

事業戦略9 社会情勢を見据えた柔軟な事業展開

【内容】





大田区社協が地域福祉の中核的団体としての使命を果たしていくために、常に社会情勢を見つめ、地域の福祉課題解決のために求められる事業等を実施していくことが必要です。

理事会など、役職員や会員に、今後の事業の方向性や実施事業を整理しながら新たな事業展開を進めていく体制整備を行います。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①今後の事業展開についての役職員や会員への内容共有（総務担当、庶務担当）
- ②毎年の事業評価実施と事業評価実施に伴う体制や様式等の整備（仮称 事業評価プロジェクト）
- ③全事業の5年計画の作成と、それに伴う人材、財源、設備等の明確化（全部署）
- ④事業評価の情報公開（仮称 事業評価プロジェクト）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①今後の事業展開についての役職員や会員への内容共有	実施方法の検討	実施（年1回） （理事会・評議員会）			
②毎年の事業評価実施と事業評価実施に伴う体制や様式等の整備	検討 （プロジェクト立ち上げ）	事業評価開始			
③全事業の5年計画の作成と、それに伴う人材、財源、設備等の明確化	事業ごとに5年計画を作成	進捗確認見直し等			次5年の計画作り
④事業評価の情報公開	検討	実施			

事業戦略10 効果的な情報共有の仕組みづくり

【内容】

大田区社協では、業務の効率化を図るために平成29(2017)年度よりグループウェア（組織内情報共有システム）を導入しています。


しかし、近年の相談支援業務では、複合化・複雑化した課題を抱えたケースへの対応が増えており、部門を超えた連携や係間でのより効率的で効果的な情報共有方法が求められています。また、令和8(2026)年度には「蒲田西地区都区合同庁舎（仮称）」への移転を予定していることから、新たなネットワーク環境の構築についても検討が必要な状況です。

こうした現状をふまえ、部門間での共有が必要な情報や個人情報の取扱いに関する整理を進めるとともに、相談支援システムの統一または各係共通相談支援システムの導入なども検討することで、相談支援の質の向上や業務効率の改善に努めます。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①個人情報保護法の改正等をふまえた、大田区社協での情報管理に関するルールの整備（庶務担当、総務担当）
- ②各部署で使用している相談支援システムについての課題整理と効果的な情報共有の実施（全部署）
- ③庁舎移転を見据えた新たな内部情報ネットワーク環境の構築（庶務担当、総務担当）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①情報管理に関する整備	課題整理 規程要綱整備	運用上の 課題整理	本格運用 開始		
②部門を越えた連携のあり方 について検討・実施	課題整理	効果的な 情報共有方法 の検討	本格運用 開始		
③庁舎移転後の内部情報ネット ワーク環境の構築	構築環境の 課題整理 (ハード・ソフト)	ソフト面整備	環境移転 (ハード面整備)		

経営戦略3 地域福祉の推進を支える大田区社協職員の確保・育成・定着

【考え方】

少子高齢化の影響もあり、福祉人材の確保は年々困難さを増しており、大田区社協も例外ではありません。持続可能な組織として事業を継続していくためには、職員の確保・育成・定着が最重要課題です。

また、人材たる職員の専門性の担保もこの課題を解決していくために必要な要素です。

【事業戦略】

事業戦略11 安心していきいきと働き続けられる職場の実現

【内容】

大田区社協は、ここ数年で職員数が拡大し、正規職員、契約職員、業務補助員等さまざまな雇用形態の職員が働いています。このような中、育児休業取得率や有休取得率は高水準を保ち、離職者はほぼ0という状況です。

今後も、各職員の労務管理を適切に行い、公正な処遇の確保など働き方改革を適切に推進していきます。さらに、職員自身が心身ともに健康な状態で十分な力を発揮することができるよう、また、大田区社協への就職を希望する方へのアピールにもなり得るよう、労働環境や待遇面、メンタルヘルスなどを考慮し、安心して働き続けられる職場として必要な取組を行います。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①働き方改革の適切な推進と、「介護・育児・治療」と「仕事」の両立支援策の具体化など、仕事と生活を調和させるワーク・ライフ・バランス施策の整備・充実
（庶務担当、総務担当、衛生委員会）
- ②職員が気軽に相談できる窓口の設置等、心の不調を未然に防ぐ仕組みづくりの検討・導入
（庶務担当、総務担当、衛生委員会）
- ③ハラスメント防止対策の徹底に向けた職層に応じたハラスメント防止研修の実施
（庶務担当、計画・組織基盤・人材育成担当）
- ④職場内のより良い人間関係構築に向けたメンター制度⁵の導入
（計画・組織基盤・人材育成担当）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①「介護・育児・治療」と「仕事」の両立支援策の具体化	現状把握 課題整理	実施	●————→		
②メンタル相談窓口の設置や、関連研修の定期開催	検討	実施	●————→		
③ハラスメント防止研修	実施 (年1回)	●————→			
④メンター制度の導入	検討	実施	●————→		

⁵メンター制度：「メンター制度」は、いわゆる「斜めの関係」として先輩職員が後輩職員の申出等を受けて助言等の支援を行う仕組みであり、職場環境への円滑な適応、能力開発・専門性習得等のキャリア形成、仕事と生活の両立等に向けて、上司や人事当局の役割を補うものとしての活用が期待されている。

事業戦略12 職員の専門性の向上と育成計画の整備

【内容】

地域福祉の推進に向けてさまざまな事業に取り組む職員の「大田区社協職員として」の、そして「ソーシャルワーカーとして」の自覚を促すとともに、地域福祉活動計画を実践する人材として、知識や実践力の向上を目指し、計画的に取り組めます。

【事業戦略の実現に向けた取組】（担当）

- ①人材育成基本方針に基づいた「目指すべき職員像」の確立と「職員育成計画」の整備
（計画・組織基盤・人材育成担当）
- ②新任職員の組織への適応力と視野の拡大を目指したOJTの本格導入（全部署）
- ③組織運営面と福祉専門職の両側面からの職員育成を基本とした大田区社協独自の研修プログラムの充実（計画・組織基盤・人材育成担当）
- ④職務の能率及び質の向上を図るための資格取得制度の再整備
（計画・組織基盤・人材育成担当）

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①目指すべき職員像の確立と職員育成計画の整備	職員像の検討とそれに基づく育成計画の検討	職員育成計画の整備・施行	●————→		
②OJTの本格導入	OJTの導入について検討	制度の整備とOJT担当者の任命	●————→		
③研修プログラムの充実	組織運営面と福祉専門職の両側面で必要な研修の内容整理	職員育成計画に基づく研修実施	●————→		
④資格取得支援制度の再整備	検討実施	●————→			

事業戦略13 将来を見据えた職員採用とキャリアパス制度の導入

【内容】

大田区の地域福祉を着実に推進していくためには、中・長期的な展望による職員採用や、有期雇用契約職員を含めた職員の配置・業務量の最適化が必要です。

組織の継続と今後の事業展開を考慮しながら、時代やニーズに応じた職員採用・配置を行います。

また、若年層の採用後においては、職員が自らのキャリアアップの道筋を描くことができ、それぞれのキャリアパスの段階に応じて共通に求められる能力の向上を段階的・体系的に習得することができる仕組みづくりを行います。

【事業戦略の実現に向けた取組】(担当)

- ①業務量の算定方法の検討と、各担当部署の職員配置や業務量の最適化(事業評価プロジェクト)
- ②組織目標から見た人事評価と人材育成に主眼を置いた評価のフィードバック体制の構築(管理職)
- ③職員がやりがいを持って働くためのキャリアパス制度の導入(計画・組織基盤・人材育成担当、業務統括会)
- ④より良い人材を確保するための早期採用活動に向けた取組の実施(庶務担当)

【スケジュール】

	令和6 (2024)年度	令和7 (2025)年度	令和8 (2026)年度	令和9 (2027)年度	令和10 (2028)年度
①業務量の算定方法の検討と職員配置と業務量の最適化	検討	●→	実施	●→	●→
②組織目標から見た人事評価と人材育成に主眼を置いた評価のフィードバック体制の構築	検討	●→	実施	●→	●→
③職員がやりがいを持って働くためのキャリアパス制度の導入	検討	●→	実施	●→	●→
④より良い人材を確保するための早期採用活動に向けた取組の実施	課題整理 一部実施	本格実施	●→	●→	●→

ポイント

◇有資格者数(正規職員44人のみ、重複あり)

令和6(2024)年3月31日現在

資格	職員数(人)
社会福祉士	39(88.7%)
精神保健福祉士	10(22.8%)
介護福祉士	6(13.7%)

資格	職員数(人)
保育士	3(6.9%)
公認心理師	2(4.6%)
介護支援専門員	16(36.4%)

◇正規職員の年齢構成の変化

平成31(2019)年 4月1日	職員数 (人)
20代	2
30代	5
40代	10
50代	8
継続雇用	2
合計	27

5
年前

令和6(2024)年 4月1日	職員数 (人)
20代	7
30代	10
40代	16
50代	18
継続雇用	2
合計	53

5
年後

令和11(2029)年 4月1日現在	職員数 (人)
20代	2
30代	7
40代	17
50代	14
継続雇用	11
合計	51

第5章 計画の推進体制

1 PDCAサイクルでの推進体制

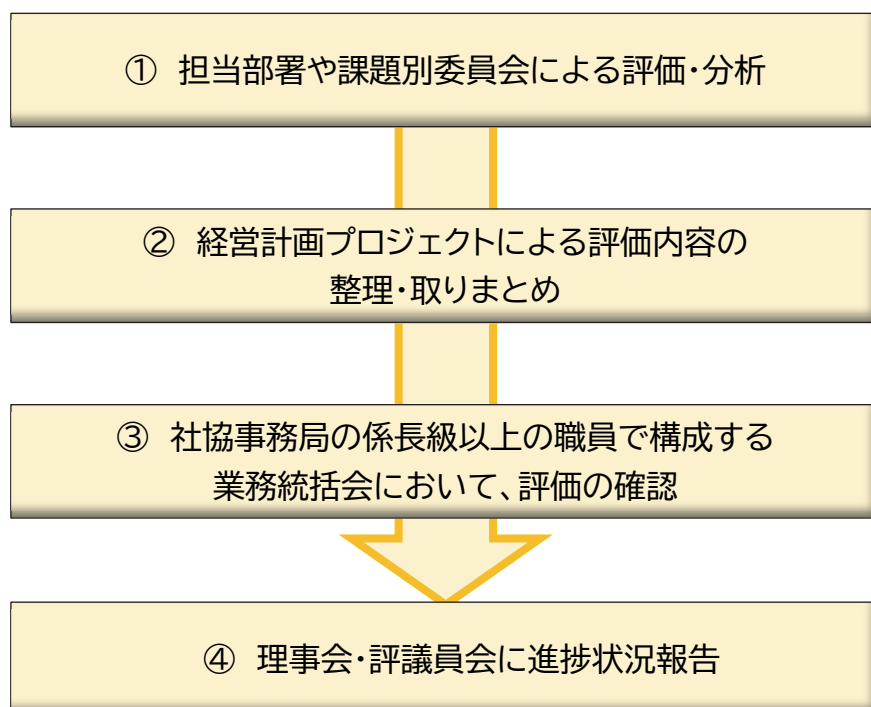
本計画は、「計画策定(Plan)」⇒「実行(Do)」⇒「評価(Check)」⇒「改善(Action)」のPDCAサイクルによる進行管理と評価を行います。

各事業戦略について、担当部署や課題別の委員会等により取組を推進し、毎年度、達成度のチェック、評価を進めていきます。

2 計画の進行管理

本計画の推進にあたっては、社協内に経営計画プロジェクトを設置し、事業戦略ごとの取りまとめや担当部署や課題別委員会との調整を図りながら、進行管理を行います。

(1) 毎年度の進行管理の流れ



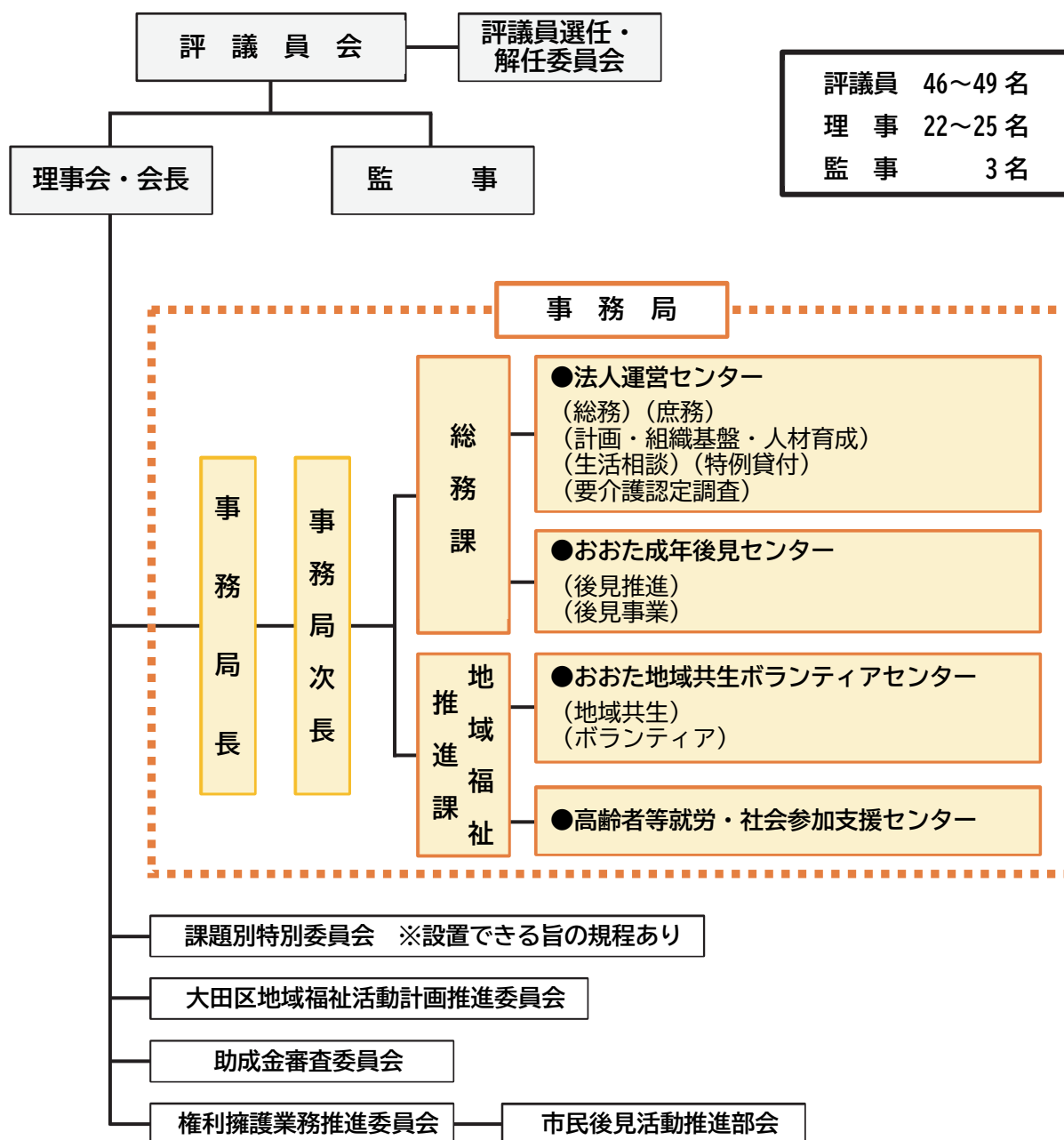
参考資料

1 大田区社協の組織について

大田区社協の組織は、以下のとおりとなっています。

■大田区社会福祉協議会の組織図

(令和6(2024)年3月31日現在)



2 大田区社協の財務状況について

大田区社協の令和4(2022)年度から過去5年間の財務状況は、以下のとおりとなっています。

■大田区社会福祉協議会の財務状況表(平成30(2018)年度～令和4(2022)年度)

(単位：千円)

		平成30 (2018)年度	令和元 (2019)年度	令和2 (2020)年度	令和3 (2021)年度	令和4 (2022)年度	
貸借対照表	資産	流動資産 (A)	85,935	74,045	170,325	201,630	191,597
		固定資産 (B)	536,190	543,492	544,359	551,877	538,130
		資産合計 (F=A+B)	622,125	617,537	714,684	753,507	729,727
	負債	流動負債 (C)	29,798	42,582	70,927	71,106	51,949
		固定負債 (D)	142,974	158,515	160,908	162,684	152,233
		負債合計 (G=C+D)	172,772	201,097	231,835	233,790	204,182
	純資産	純資産 (E=F-G)	449,353	416,440	482,849	519,717	525,545
次期繰越活動増減差額		57,846	41,956	108,365	145,233	151,060	
事業活動計算書	増減の部 サービス活動	サービス活動収益計 (a)	393,904	447,111	590,182	589,348	567,868
		うち自主事業	392	342	501	623	1,084
		サービス活動費用計	396,335	476,672	523,110	563,431	559,248
		サービス活動増減差額	△2,431	△29,561	67,072	25,917	8,620
	増減の部 サービス活動外	サービス活動外収益計 (b)	351	534	507	5,938	1,167
		サービス活動外費用計	0	2,978	0	0	0
		サービス活動外費用増減差額	351	△2,444	507	5,938	1,167
	当期活動増減差額 (c)		△3,968	32,890	66,410	36,869	9,788
	次期繰越活動増減差額		57,846	41,956	108,365	145,233	151,060
	収入合計 (e)=(a+b)		394,255	447,645	590,689	595,286	569,035

3 「あいちゃん」について

現在は、ボランティア活動の推進だけではなく、大田区社協のキャラクターとして、さまざまな事業の広報等で活躍している「あいちゃん」は、大田区内のボランティア活動の推進を図るために、平成3(1991)年11月に制定されたキャラクターです。

デザインの原案は、区内の中学生を対象に募集し、1,306点の中から決定しました。

