

令和4年度朝来市社会福祉協議会

活動基本方針と活動計画

世界中に広がりを見せる新型コロナウイルス感染症は、人類をあざ笑うかのように次々に変異株に置き換わり終息への出口は今なお見えない状況です。又、ロシアによるウクライナ侵攻による世界規模のリスクが報じられる現状にあります。

特に、新型コロナウイルス感染症の蔓延により社会の影響はさまざまな分野に及ぶもので、これまでの社会・経済活動などにおいても、「感染予防対策」・「外出自粛」・「在宅勤務」やオンラインによる会議・研修などに変化し、新たな業務等の体制が整いつつあります。

我々の社会・経済のあり様を揺るがす環境の変化に直面する中で、平和や安定を維持する意味合いで「持続」。そしてお互いが連携・協調を維持する意味合いで「連携・協働」を、そして環境の変化への対応との意味合いで「進化・変化」の 3 つのキーとなるワードが潜んでいると考えます。

そこで、昨年度策定の「第3次地域福祉推進計画」及び「第3次社協発展計画」において、コロナ禍でクローズアップされた「人のつながり」「お互いの助け合い」をベースに計画の点検や検証を行い、必要あれば改正に臨みます。併せて、法人の事業展開の中でも、介護保険や障害福祉サービスの持続・継続には、コロナ感染や災害等のリスクも想定し、速やかな事業の復旧や継続した事業運営を可能とする業務継続計画(BCP)の策定が義務化される中、重要な業務やリスクの洗い出しなどを行い、法人が受ける影響や損害・被害を最小限に留めるための手段を計画し、緊急時における対策だけでなく予防策として平常時の活動も含め計画を作成していきます。

又、連携・協働については、コロナ禍で再認識される相談業務の強化と相談者の経済、心身等の自立に向け息長く支援するという伴走型支援に向けた法人内での横断的支援体制の確立と行政や他法人・地域のボランティアや民生委員等の福祉関係者との連携・協働活動を精力的に進め住民参加の地域福祉を展開していきます。

3 つ目の進化・変化については、環境の変化に対応するには、やはり職員の意識改革と相談窓口強化に向けての組織機構の見直し、併せて財政も硬直化傾向にある中で共同募金等の使途と効果性を高めるため事業の見直しや財源配分のあり様にも切り込んでいき、市民の皆様からの負託に応え得る法人運営に努力していきます。

これらの変化や進化には職員意識が大きくウエイトを占めていることから、昨年度全職員を月額給与制にしましたが、今年度も「介護職員処遇改善支援補助金」「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」等を活用しながら、職員の処遇改善を進めると共に再任用制を活用しながら、年金併用型雇用による職員の雇用安定と処遇改善により、業務への強い動機付けと昨年度より施行の「徽章」に見られるように法人への帰属意識と福祉の専門職としての誇りを高める事で更なる高みの活動を進めていきます。

以上を令和4年度朝来市社会福祉協議会の基本的な取り組み方針とし、市内の他法人並びに各事業所等関係の皆さんと相互連携・相互調整を図りながら、法人の基本理念「誰もが安心して暮らせるまちづくりをめざして」の具現化を目指します。

【法人の基本理念】

誰もが安心して暮らせるまちづくりをめざして

【令和4年度基本方針】

- 1 あらゆる困りごとに耳を傾け、その解決や支援に向け多くの機関と協働し、自立と安定に向け一緒に解決するシステムを作り上げます
- 2 あらゆる地域福祉活動への市民参加と協力を求め、協働しながら新たなまちづくりを進めます。新たな活動転換への安定的な財源確保に向け事業の見直しを進めます。
- 3 良いものは残し、効果性の薄いものは見直すなど、過去の踏襲で大きく・重くなる傾向の社協の地域福祉事業を精査し、総合相談を足掛かりに自立支援や市民のボランティア活動等の支援に活動集約化していきます。

【基本方針の具体的な取り組み】

基本方針 1

あらゆる困りごとに耳を傾け、その解決や支援に向け多くの機関と協働し、自立と安定に向け一緒に解決するシステムを作り上げます。

1. 困りごとお助け隊システムの充実を図る。
精力的に「困りごとお助け隊」加入促進するため、地域センターの業務を地域に出向くスタイルを中心に置くなど、民生委員等関係者と情報を共有し、支援の必要な方を見逃さない体制と、困りごとお助け隊の充実を図り、支援方策を実証していく。
2. 重度、複合的な困りごとにとことん関わる。
高齢者、障がい者、生活困窮者等の相談業務を中心に、重度、複合的な困りごとに、1部署での対応ではなく、関係部署で情報共有を必須化し、総合的な視点で伴走型支援を実証していく。
3. 社協の困りごと支援に係る「(仮称)保険システム」を検討する。
困りごとお助け隊システムを検証し、既存のサービスだけでなく、その人の困りごとにあったサービスを組み立てる仕組みを検討する。そのための究極の保険たるには、法人の運営施設が他施設への入所までの通過施設ではなく、在宅生活を限りなく支援する施設として施設方針の見直しや、利用者等が希望される限り、在宅生活が継続できるよう、その家族やケアマネジャー等の関係者と協力し、在宅生活を支える施設サービスを提供するなどサービスのあり様を変えていく。
4. 民生委員、社協委員、ボランティアと協力し地域を支える。
コロナ禍にあって、「人のつながり」「助けあい」の必要性は以前にも増して高まっており、民生委員、社協委員、ボランティア等の関係者との連携の強化によって、地域内の住みづらさや生きづらさを抱えた方を発見し、多くの方の協力により支援ができるように進める。
5. 障害者(児)施設利用者の自立を促進する。
あおぞらで実施の就労継続支援 B 型事業では、新たな作業や農福連携事業などを進め、

利用者のできることを増やし工賃アップ(月平均 15,000 円/1 人)を目指し、また就労移行支援事業では、施設外の作業や就労訓練につながる企業へ協力を求めるなど、利用者の自立につながる活動を進めるとともに引きこもりがちな方への誘いも着手する。

6. 交流の場、居場所づくりを支援する。

地域ミニデイやぷちサロンなど、コロナ禍においてもその地域にあった継続可能な方法を一緒に考え、実践し支援を行う。

基本方針 2

あらゆる地域福祉活動への市民参加と協力を求め、協働しながら新たなまちづくりを進めます。新たな活動転換への安定的な財源確保に向け事業の見直しを進めます。

1. 地域を支えるボランティアの人材育成や発掘するシステムを作る。

市内でどのような活動があるのか目や耳に入るような取り組みに向け、現在活動中のボランティアグループの活動情報を広報やホームページ・ブログなどを活用し意識や活動を啓発すると共に、SNS(LINE 等)を活用し、新たな横のつながりを作っていきます。又、ボランティアの量的・質的拡大を図るため、従来からのグループ活動偏重から個人での活動も呼びかけ、個人ボランティアの拡大を図り、特技や技術を地域や福祉分野での展開を模索していく。

2. 生きサポ(仮称)活動の実施と一部有償のボランティア活動を検討し実証する。

地域人材の発掘と生きがいつくりの推進として、生きサポ(仮称)活動を位置づけ、仮)生きサポ検討委員会やボランティア市民活動センター運営委員会で有償・無償の活動を明確にするなど実証していく。

3. フードドライブの協力を市民に求め、適時配布していく。

生活困窮者支援の一環として広報・ホームページ・SNSなどを活用し協力を求めるとともに、各相談業務や民生委員等からの情報を逃すことなく支援につなぎ、また市民が参画しやすい仕組みを作る。

4. 持続可能な経営体質に向け財政配分を検討する。

介護保険事業のような制度内サービスと委託・補助事業並びに社協独自事業の制度外サービスの収支状況を見ながら、共同募金配分金や善意銀行などの活用について検討する。

基本方針 3

良いものは残し、効果性の薄いものは見直すなど、過去の踏襲で大きく・重くなる傾向の社協の地域福祉事業を精査し、総合相談を足掛かりに自立支援や市民のボランティア活動等の支援に活動集約化していきます。

1. 第 3 次地域福祉推進計画の評価・検証を行う。

令和 3 年度を起点の本計画の進捗状況を点検し、コロナ禍でも持続した地域福祉活動のあり方など中間見直しに向けた検証を実施すると共に、市策定の「第 4 期朝来市地域福祉計画」との整合性を確認し地域福祉の推進を図る。

2. 感染症発生時、自然災害発生時であっても継続可能な業務体制を作るため、業務継続計画(BCP)を作成する。

令和 4 年度前半での作成を念頭に置き、全施設・全事業において国の方針に沿った計画を作成する。

3. 高齢者施設、障害者施設等の一体改革会議を継続し実施する。

過去 43 回実施の高齢者施設一体改革会議を継続実施し、業務の平準化を進めるとともに施設内研修を実施し、また障害者施設においては施設統合 2 年目を迎え、業務の見直しや作業内容の見直しを進める。

4. 積極的なボランティア活動を推進するため、ボランティアコーディネート機能を強化する。

地域センターごとにエリア内のボランティアグループとコンタクトをとり、グループ活動だけでなく個人での活動も呼びかけ、個人ボランティアの拡大を図り、福祉施設や地域・個人からのニーズの対応を積極的に行う。

5. 地域福祉活動の業務を改善・改革する。

既存の地域福祉活動に分類される業務(配食サービスや介護用品販売など)を見直し、「(仮称)保険システム」を視野に入れ業務改善を実施する。

6. 職務階層別研修を実施し職員の意識改革を図る。

「仕事に人を張り付ける」を念頭に置いて、職員ペースでの仕事の仕方ではなく、法人が求める業務スタイルへ移行するとともに、新任職員、中堅職員、中間管理職、管理職等の研修プログラムを作成し、事例を基にした内部研修のみならず、外部講師を招聘し研修内容の充実を図る。

7. 働きやすく・働き甲斐のある職場環境作りに努める。

職員が求める働き方と法人が職員に求める働き方に齟齬が生じていないか、各所属長が実施する職員面談時に働き方に対する考え方などを確認し、法人内で検証する。また、介護保険、障害福祉サービスの処遇改善加算などを活用し、財源の確保と新たな加算獲得に合わせ、処遇改善を実施する。