発展・強化計画

（第３期）

（　2022 年度　～　2024 年度　）

社会福祉法人　つるぎ町社会福祉協議会

令和４年３月 17 日　理事会承認

令和４年３月 30 日　評議員会承認

もくじ

はじめに

① 社協発展・強化計画とは

② 発展・強化計画（第２期）の評価について

③ 発展・強化計画（第３期）の概要について

社協の基本方針

発展強化実施項目

① 組織管理体制の確立

② 人材育成

③ 財源の確保

④ 職場環境の整備

⑤ 戦略的な事業展開

参考資料

① 社協職員行動原則 ―私たちがめざす職員像―

② ソーシャルワーカーの倫理綱領

③ 全国ホームヘルパー協議会倫理綱領

はじめに

社協発展・強化計画とは　（「市区町村社協発展・強化計画策定の手引き」より抜粋）

社協発展・強化計画は、3～5 年程度を期間とする中期計画であり、地域福祉を推進する中核的な団体として事業運営・経営のビジョンや目標を明確にし、その実現に向けた組織、事業、財務等に関する具体的な取り組みを明示したものである。

社会福祉諸制度、地域の福祉課題の現状、福祉サービスの整備状況、住民参加の取り組み状況などの外部環境や社協の組織の体制、事業の内容、職員等の事業推進体制、財務状況を十分把握・検討したうえで策定する必要がある。

社協発展・強化計画のポイントは、各部門間の共通目標を明確にし、社協全体での事業の取り組みの方向性を明確にすることである。その際、事業のための事業ではなく、各事業の先に、地域住民の個々のニーズに応え、個々の生活を支える方法、地域の福祉課題の解決を図る方法を具体的に創出できるかどうかにかかっている。

発展・強化計画（第２期）の評価について

前期の計画は、10 の実施項目とそれに付随する詳細な実施内容により構成されていたが、進捗管理を十分にできず計画を活かして成果をあげることはできなかった。また、実施年度の途中で新型コロナウイルス感染症が拡大したことにより、地域での活動や人の集まる機会が減少するなど、様々な影響を及ぼしている。

実施項目のうち、部門制の確立については部門間での連携など課題はあるものの「法人経営部門」「地域福祉活動推進部門」「介護・生活支援サービス部門」による事業推進体制としている。その他の項目及び実施内容については、実施できたものは少なく、部分的な実施にとどまった。

発展・強化計画（第３期）の概要について

第 3 期の発展・強化計画は、進捗管理が不十分であったため実施に至らなかった前期計画を基に、実施項目及び実施内容を整理、統合して実施 5 項目及び実施内容とする。なお、実施期間については 3 年間（2022 年度から 2024 年度まで）とする。

また、次頁の「社協の基本方針」については、参考としていた市区町村社協経営指針（全社協地域福祉推進委員会）の令和 2 年 7 月第 2 次改訂に伴い「使命」「経営理念」「基本方針」の内容を変更している。

社協の基本方針

使命

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「ともに生きる豊かな地域社会」づくりを推進することを使命とする。

経営理念

使命を達成するために、以下の経営理念に基づき事業を展開する

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 持続可能で責任ある自律した組織経営

基本方針

「地域住民」「社会福祉を目的とする事業を経営する者」「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、上記の経営理念に基づき以下の基本方針により経営を行う。

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。

行動規範

社協職員、社会福祉専門職として社会的役割を果たすために、以下を実践の拠り所とする

・社協職員行動原則－私たちがめざす職員像－（2011.5　全国社会福祉協議会）
・ソーシャルワーカーの倫理綱領（2020.6 改訂　日本ソーシャルワーカー連盟）
・全国ホームヘルパー協議会倫理綱領（2004.5　全国ホームヘルパー協議会）

全部門の共通目標

「地域住民の個々のニーズに応え生活を支えること、さらに地域の福祉課題の解決を図ること」を目的に、具体的な事業展開を図る

発 展 強 化 実 施 項 目

① 組織管理体制の確立

目標及び方向性

社会的な責任をもつ社会福祉法人として、法令遵守、適切な財務管理、福祉サービス利用者に対する権利保護、財務諸表や事業内容の情報公開、個人情報の保護、リスクマネジメントなどの組織管理体制を確立する。

職業倫理を徹底する

1　常に意識できる環境づくりを行う
2　自己点検を行う

共有のルール、仕組みづくり

1　情報の取扱いに関するルールを検討する
2　情報の一元化について検討する

リスクマネジメント

1　ヒヤリハットの報告、分析、対策、改善できる体制づくりを行う

内部けん制体制の整備

1　事業・法人単位での金銭管理体制の見直しを行う

個人の技量に依存しない体制づくり

1　事業や社協活動に関するマニュアルの作成と活用

② 人材育成

目標及び方向性

役員は、その役割と責務を理解した上で、それぞれの立場から意見し、幅広い議論をして経営判断ができるよう、職員には、地域福祉推進における中核的団体の職員として、必要な考え方や視点を共通認識として事業を推進できるよう、それぞれ育成する体制を整える。また、地域活動の中心的な役割を担う人材の養成や、不足がちな介護職の資格取得支援など、社協内部のみならず地域における社会資源として人材を確保する体制を整える。

役職員を対象とした研修の実施

1　役員を対象とした研修を実施する
2　職員を対象とした研修を実施する

③ 財源の確保

目標及び方向性

委託金や補助金等の公費財源、介護報酬等の事業収入財源、会費、寄付金、共同募金助成等の民間財源、これらを財源とし、継続的に適切な事業評価やコスト把握の上に立った中長期的な財政計画を策定し、公費や自主財源の確保など安定的な財務運営に努める。

財源の確保

1　民間の助成金等の情報を把握し、活用する
2　寄付金等の有効な活用方法について検討、整理する

④ 職場環境の整備

目標及び方向性

業務上必要となる物品の整備、職員が作業をする環境の整備などハード面のみならず、職員の心身の負担を低減、職場の人間関係、働きがいなどソフト面についても整備し、働きやすい快適な職場づくりに取り組むことで、生産性の向上を図る。

職員の健康管理に配慮する

1　全職員を対象としたメンタルヘルスケアの実施

人間関係を良好に保つ

1　全職員が挨拶やねぎらい等適切なコミュニケーションを徹底する
2　全職員が私的感情を慎み公私混同せず組織の一員としての言動を徹底する

⑤ 戦略的な事業展開

目標及び方向性

社協を、地域福祉の推進を図ることを目的とする団体として位置付け、地域住民の個々のニーズに応えその生活を支えること、さらに地域の福祉課題の解決を図ることを目的として、事業を戦略的に展開することによって、地域福祉を推進する。

国の方針や社会情勢、地域の現状を知る

1　全社協や各省庁のホームページ等から最新の情報を得るよう心がける
2　社会問題として取り組むべきことは積極的に行政に提言していく
3　地域アセスメント（地域診断)、情報収集・整理をする

ニーズや社会環境に応じて新たな事業展開を検討する

1　ニーズや社会環境に応じて事業を見直す
2　ニーズや社会環境に応じて新規事業を企画する
3　事業の費用対効果や実施の効率性について管理できるような事業計画を立てる

つるぎ町社協を具体的に知ってもらう機会を確保する

1　住民や地縁組織、ボランティア、各種団体等と事業で関わる機会を活用する
2　社協の事業に関係なく一般に人が集まる場所や機会を活用する
3　社協を取り巻く環境に合わせた広報のあり方について検討する

事業ごとの目的を明確にし評価基準を設定する

1　それぞれの事業を段階的に評価できるような基準を設定する

参 考 資 料

社協職員行動原則 ―私たちがめざす職員像―

尊厳の尊重と自立支援

私たちは、人々の尊厳と自己決定を尊重し、その人が抱える福祉問題を解決し、住み慣れた地域でその人らしく暮らすことができるよう最善を尽くします。

福祉コミュニティづくり

私たちは、住民が身近な地域における福祉について関心をもち、福祉活動に参加する住民主体による福祉コミュニティづくりをめざします。

住民参加と連携・協働

私たちは、住民参加と地域の連携・協働により業務を行うことを心がけ、地域に根ざした先駆的な取り組みを応援し、地域福祉を推進する実践や活動を広げます。

地域福祉の基盤づくり

私たちは、福祉課題を地域全体の問題として捉え、新たな事業や活動の開発、提言活動や計画づくりの取り組みに積極的に関わり、地域福祉の基礎づくりの役割を担います。

自己研鑽、チームワーク、チャレンジ精神

私たちは、自己研鑽を重ね、職員同士のチームワークと部署間の連携をすすめ、チャレンジ精神をもって業務を遂行します。

法令遵守、説明責任

私たちは、法令を遵守し、自らの組織や事業に関する説明責任を果たし、信頼され開かれた社協づくりをすすめます。

ソーシャルワーカーの倫理綱領（2020.6 改訂 日本ソーシャルワーカー連盟）

前 文

われわれソーシャルワーカーは、すべての人が人間としての尊厳を有し、価値ある存在であり、平等であることを深く認識する。われわれは平和を擁護し、社会正義、人権、集団的責任、多様性尊重および全人的存在の原理に則り、人々がつながりを実感できる社会への変革と社会的包摂の実現をめざす専門職であり、多様な人々や組織と協働することを言明する。

われわれは、社会システムおよび自然的・地理的環境と人々の生活が相互に関連していることに着目する。社会変動が環境破壊および人間疎外をもたらしている状況にあって、この専門職が社会にとって不可欠であることを自覚するとともに、ソーシャルワーカーの職責についての一般社会および市民の理解を深め、その啓発に努める。

われわれは、われわれの加盟する国際ソーシャルワーカー連盟と国際ソーシャルワーク教育学校連盟が採択した、次の「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」（2014 年 7 月）を、ソーシャルワーク実践の基盤となるものとして認識し、その実践の拠り所とする。

＜ソーシャルワーク専門職のグローバル定義＞

ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学、および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける。
この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。（IFSW;2014. 7 ）※注 1

われわれは、ソーシャルワークの知識、技術の専門性と倫理性の維持、向上が専門職の責務であることを認識し、本綱領を制定してこれを遵守することを誓約する。

原 理

Ⅰ（人間の尊厳）　ソーシャルワーカーは、すべての人々を、出自、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況などの違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する。

Ⅱ（人権）　ソーシャルワーカーは、すべての人々を生まれながらにして侵すことのできない権利を有する存在であることを認識し、いかなる理由によってもその権利の抑圧・侵害・略奪を容認しない。

Ⅲ（社会正義）　ソーシャルワーカーは、差別、貧困、抑圧、排除、無関心、暴力、環境破壊などの無い、自由、平等、共生に基づく社会正義の実現をめざす。

Ⅳ（集団的責任）　ソーシャルワーカーは、集団の有する力と責任を認識し、人と環境の双方に働きかけて、互恵的な社会の実現に貢献する。

Ⅴ（多様性の尊重）　ソーシャルワーカーは、個人、家族、集団、地域社会に存在する多様性を認識し、それらを尊重する社会の実現をめざす。

Ⅵ（全人的存在）　ソーシャルワーカーは、すべての人々を生物的、心理的、社会的、文化的、スピリチュアルな側面からなる全人的な存在として認識する。

倫 理 基 準

Ⅰ　クライエントに対する倫理責任

1. （クライエントとの関係）　ソーシャルワーカーは、クライエントとの専門的援助関係を最も大切にし、それを自己の利益のために利用しない。
2. （クライエントの利益の最優先）　ソーシャルワーカーは、業務の遂行に際して、クライエントの利益を最優先に考える。
3. （受容）　ソーシャルワーカーは、自らの先入観や偏見を排し、クライエントをあるがままに受容する。
4. （説明責任）　ソーシャルワーカーは、クライエントに必要な情報を適切な方法・わかりやすい表現を用いて提供する。
5. （クライエントの自己決定の尊重）　ソーシャルワーカーは、クライエントの自己決定を尊重し、クライエントがその権利を十分に理解し、活用できるようにする。また、ソーシャルワーカーは、クライエントの自己決定が本人の生命や健康を大きく損ねる場合や、他者の権利を脅かすような場合は、人と環境の相互作用の視点からクライエントとそこに関係する人々相互のウェルビーイングの調和を図ることに努める。

6. （参加の促進）　ソーシャルワーカーは、クライエントが自らの人生に影響を及ぼす決定や行動のすべての局面において、完全な関与と参加を促進する。
7. （クライエントの意思決定への対応）　ソーシャルワーカーは、意思決定が困難なクライエントに対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。
8. （プライバシーの尊重と秘密の保持）　ソーシャルワーカーは、クライエントのプライバシーを尊重し秘密を保持する。
9. （記録の開示）　ソーシャルワーカーは、クライエントから記録の開示の要求があった場合、非開示とすべき正当な事由がない限り、クライエントに記録を開示する。
10. （差別や虐待の禁止）　ソーシャルワーカーは、クライエントに対していかなる差別･虐待もしない。
11. （権利擁護）　ソーシャルワーカーは、クライエントの権利を擁護し、その権利の行使を促進する。
12. （情報処理技術の適切な使用）　ソーシャルワーカーは、情報処理技術の利用がクライエントの権利を侵害する危険性があることを認識し、その適切な使用に努める。

II　組織・職場に対する倫理責任

1. （最良の実践を行う責務）　ソーシャルワーカーは、自らが属する組織・職場の基本的な使命や理念を認識し、最良の業務を遂行する。
2. （同僚などへの敬意）　ソーシャルワーカーは、組織・職場内のどのような立場にあっても、同僚および他の専門職などに敬意を払う。
3. （倫理綱領の理解の促進）　ソーシャルワーカーは、組織・職場において本倫理綱領が認識されるよう働きかける。
4. （倫理的実践の推進）　ソーシャルワーカーは、組織・職場の方針、規則、業務命令がソーシャルワークの倫理的実践を妨げる場合は、適切・妥当な方法・手段によって提言し、改善を図る。
5. （組織内アドボカシーの促進）　ソーシャルワーカーは、組織・職場におけるあらゆる虐待または差別的・抑圧的な行為の予防および防止の促進を図る。
6. （組織改革）　ソーシャルワーカーは、人々のニーズや社会状況の変化に応じて組織・職場の機能を評価し必要な改革を図る。

III　社会に対する倫理責任

1. （ソーシャル・インクルージョン）　ソーシャルワーカーは、あらゆる差別、貧困、抑圧、排除、無関心、暴力、環境破壊などに立ち向かい、包摂的な社会をめざす。
2. （社会への働きかけ）　ソーシャルワーカーは、人権と社会正義の増進において変革と開発が必要であるとみなすとき、人々の主体性を活かしながら、社会に働きかける。
3. （グローバル社会への働きかけ）　ソーシャルワーカーは、人権と社会正義に関する課題を解決するため、全世界のソーシャルワーカーと連帯し、グローバル社会に働きかける。

IV　専門職としての倫理責任

1. （専門性の向上）　ソーシャルワーカーは、最良の実践を行うために、必要な資格を所持し、専門性の向上に努める。
2. （専門職の啓発）　ソーシャルワーカーは、クライエント・他の専門職・市民に専門職としての実践を適切な手段をもって伝え、社会的信用を高めるよう努める。
3. （信用失墜行為の禁止）ソーシャルワーカーは、自分の権限の乱用や品位を傷つける行いなど、専門職全体の信用失墜となるような行為をしてはならない。
4. （社会的信用の保持）　ソーシャルワーカーは、他のソーシャルワーカーが専門職業の社会的信用を損なうような場合、本人にその事実を知らせ、必要な対応を促す。
5. （専門職の擁護）　ソーシャルワーカーは、不当な批判を受けることがあれば、専門職として連帯し、その立場を擁護する。
6. （教育・訓練・管理における責務）　ソーシャルワーカーは、教育・訓練・管理を行う場合、それらを受ける人の人権を尊重し、専門性の向上に寄与する。
7. （調査・研究）　ソーシャルワーカーは、すべての調査・研究過程で、クライエントを含む研究対象の権利を尊重し、研究対象との関係に十分に注意を払い、倫理性を確保する。
8. （自己管理）　ソーシャルワーカーは、何らかの個人的・社会的な困難に直面し、それが専門的判断や業務遂行に影響する場合、クライエントや他の人々を守るために必要な対応を行い、自己管理に努める。

注１．本綱領には「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」の本文のみを掲載してある。なお、アジア太平洋（2016 年）および日本（2017 年）における展開が制定されている。
注２．本綱領にいう「ソーシャルワーカー」とは、本倫理綱領を遵守することを誓約し、ソーシャルワークに携わる者をさす。
注３．本綱領にいう「クライエント」とは、「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」に照らし、ソーシャルワーカーに支援を求める人々、ソーシャルワークが必要な人々および変革や開発、結束の必要な社会に含まれるすべての人々をさす。

全国ホームヘルパー協議会

倫　理　綱　領

（2004.5.10 全国ホームヘルパー協議会協議員総会決定）

ホームヘルプサービスは利用者の住居を訪れて提供されるもので、利用者の人生観・価値観等を受けとめながら、信頼関係のもとに実施することが強く求められます。ホームヘルパー一人一人が、人間の生命や尊厳、基本的人権を尊重し、また、法令遵守のもと、専門職としての自覚をもって仕事にとりくむことが求められます。

ホームヘルプサービスは制度化されて以来、幾度となく改正が行われ、今後も時代の要請に合わせて変更されることが予想されます。ホームヘルパーの所属機関・地域の状況の多様化も進みます。そのような状況にあってもホームヘルプサービスには時代や地域をこえた普遍的な専門性があると信じます。そのようなホームヘルプサービスの専門性を確認するために、私たち全国ホームヘルパー協議会は倫理綱領を定めます。

1　ホームヘルプサービスの目的

私たちは、利用者が住み慣れた地域で心豊かに安心して暮らしつづけたいという気持ちに寄り添って、日常的に介護を必要とする障害者（児）や高齢者の生活を支え、その家族や介護者を支援し、自立支援を目的としてホームヘルプサービスを提供します。

2　自己研鑽、社会的評価の向上

私たちは、ホームヘルパー同士または他職種との交流をとおして、知識・技術の研鑽に励み、専門性の確立をはかり、ホームヘルパーの社会的評価を高めるように努力します。

3　プライバシーの保護

私たちは、個人の情報に接する機会が多いことを自覚し、職務上知り得た個人の情報を漏らさぬことを厳守します。

4　説明責任

私たちは、専門職として自己の実施したサービスについて利用者に説明する責任を負います。

5　サービスの評価

私たちは、提供しているサービスが利用者の自立支援の視点に立っているか、常に評価を行います。

6　サービス内容の改善

私たちは、利用者の意見・要望そして苦情を真摯に受け止め、サービス内容の改善に努めます。

7　事故防止、安全の配慮

私たちは、介護事故の防止に細心の注意を払い、安全にサービスを提供します。

8　関連サービスとの連携

私たちは、ケアマネジメントなどの関連サービスとの連携、福祉、医療、保健その他の関連領域に従事する者と積極的な連携を図り、協力して行動します。

9　地域福祉の推進

私たちは、利用者が望む地域での暮らしを支援し、地域の生活課題を地域において解決できるように住民との協働に努めます。

10　後継者の育成

私たちは、会員相互で知識・技術について高めあうとともに後継者の育成に力を注ぎます。