

第2次 日進市社会福祉協議会 発展強化計画
(令和5～11年度)

社会福祉法人 日進市社会福祉協議会

第2次 日進市社会福祉協議会 発展強化計画
(令和5～11年度)

目次

第1章	計画の概要	1
1-1	計画策定の趣旨	1
1-2	計画の位置づけ	2
1-2-1	関連計画等における位置づけ	2
1-2-2	SDGsとの関係性～地域福祉の側面からのSDGs実現を目指して～	3
1-3	計画の期間	4
1-4	計画策定体制	4
第2章	本会に求められる役割と現状・課題	5
2-1	社会福祉協議会の役割の変化	5
2-1-1	市区町村社協経営指針で示されている市区町村社協の役割	5
2-1-2	本会に期待される役割	6
2-2	本会の現状と課題	8
2-2-1	第1次計画の達成状況のあらまし	8
2-2-2	本会が実施する事業	10
2-2-3	職員体制の現状	12
2-2-4	組織運営上の課題	13
第3章	目指すべき姿と施策の体系	15
3-1	目指すべき地域社会の姿	15
3-2	本会の組織像と職場の姿	17
3-3	目指す職員像	18
3-4	発展強化に向けた施策の体系	19
第4章	発展強化に向けた施策	20
4-1	包括的な支援体制づくりの推進	20
4-2	モチベーションが高まる職場環境づくりの推進	23
4-3	組織体制・経営基盤の強化	27
第5章	計画の推進に向けて	29
5-1	計画の周知	29
5-2	職員総参加型の取組・すぐやる事業の推進	29
5-3	計画の進行管理	30

第1章 計画の概要

1-1 計画策定の趣旨

市町村社会福祉協議会（以下「市町村社協」という。）は社会福祉法第109条に規定され、次に掲げる事業を行うことにより地域福祉の推進を図ることを目的とする団体であるとされています。

- 1 社会福祉を目的とする事業の企画及び実施
- 2 社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助
- 3 社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成
- 4 前三号に掲げる事業のほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業

また、社会福祉法人日進市社会福祉協議会（以下「本会」という。）の定款には、団体の目的を『愛知県日進市における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化により、地域福祉の推進を図ることを目的とする。』と定めています。

本会は、こうした法的な位置づけのもとに、地域福祉を推進する団体として、地域の様々な社会資源とのネットワークを形成し、市民、事業者、行政の協働により、誰もが身近な地域で安心して暮らすことができる“ふれあい・助け合い・支えあい”のまちづくりを推進することを使命としています。

本会の設立後30年が経過した平成28年度に、本会を取り巻く社会状況や求められる役割の変化に対応し、地域福祉を推進する団体として長期的な視野からこの使命を達成するための中期計画として「日進市社会福祉協議会発展強化計画」〔計画期間：平成29～33年度（令和3年度）※令和4年度まで期間延長〕を策定しました。この間、本市の高齢化率は21%を超え、しかも、要支援・要介護者の割合が高まる75歳以上の後期高齢者の数が前期高齢者を上回る、“超高齢社会の時代”に突入しました。そして、“ふれあい・助け合い・支えあい”の地域共生社会の実現に向けて本会の組織体のアップデートが求められています。

以上のような背景から、「日進市社会福祉協議会発展強化計画」を見直し、「第2次日進市社会福祉協議会発展強化計画」（以下「本計画」という。）を策定することになりました。

【社協発展強化計画とは】

- ・「社協発展強化計画」は、3年～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示したものである。

全国社会福祉協議会 地域福祉推進委員会「市町村社協発展強化計画」策定の手引き 抜粋

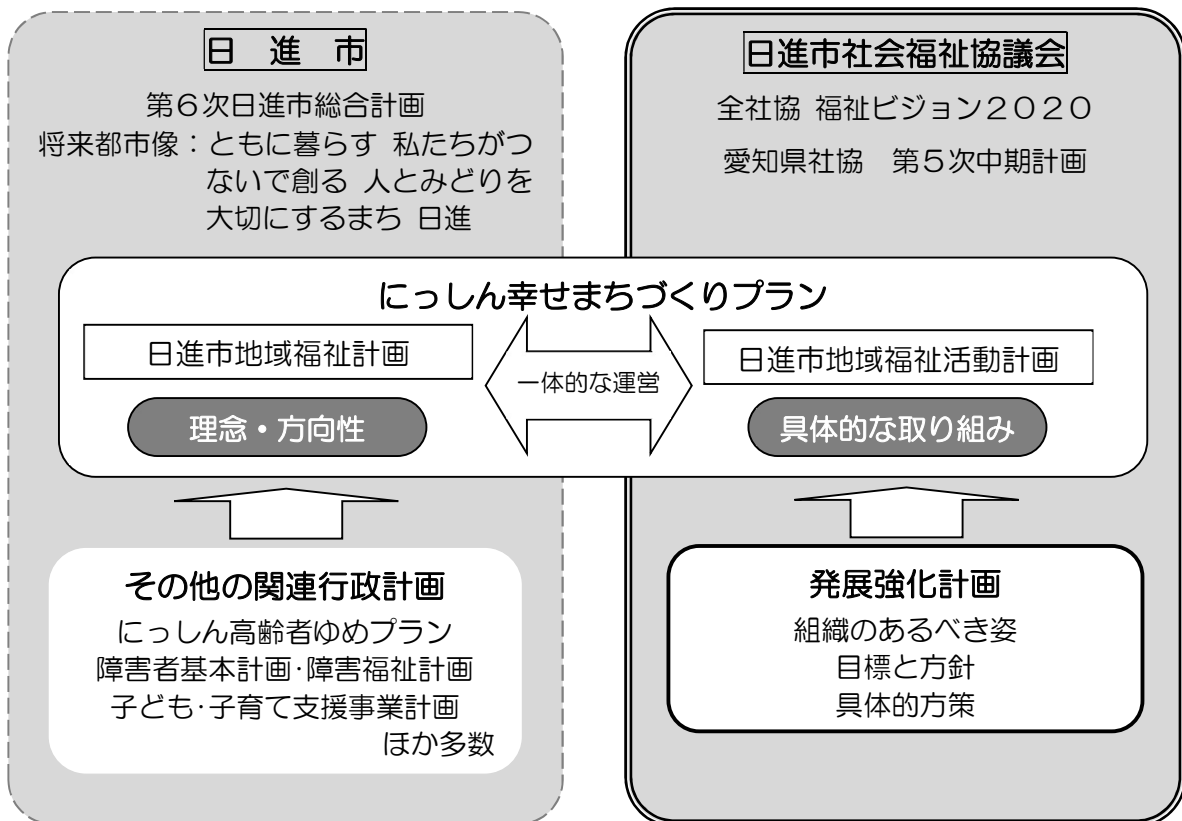
1-2 計画の位置づけ

1-2-1 関連計画等における位置づけ

平成27年3月に日進市と本会が協働して策定し、その後、日進市のまちづくりの最上位計画である第6次総合計画が新たに策定された時期に合わせて改定した、「にっしん幸せまちづくりプラン（第2次日進市地域福祉計画・第5次日進市地域福祉活動計画）」は、「地域福祉」に関わる基本計画（理念・方向性）と行動計画（具体的な取り組み）を定めた計画です。社会福祉法第107条に規定する市町村地域福祉計画である「日進市地域福祉計画」が基本計画に相当し、「日進市地域福祉活動計画」が本会の行動計画に相当します。

本計画は、地域福祉を推進する団体として、この「にっしん幸せまちづくりプラン」の具現化に向けて、法人としてのあるべき姿と方針、発展強化に向けた具体的方策を明確にするものです。

なお、「にっしん幸せまちづくりプラン」は令和5年度から6年度にかけて大幅に改定する予定であり、改定後のプランを展望しながら策定しました。



1-2-2 SDGs との関係性～地域福祉の側面からのSDGs実現を目指して～

2001年（平成13年）に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年（平成27年）9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では「持続可能な開発目標（SDGs）」が掲げられています。SDGsは、193の国連加盟国・地域が2030年（令和12年）までに持続可能でよりよい世界をめざす国際社会全体の目標であり、17のゴール・169のターゲットから構成されています。地球上の「誰一人取り残さない」社会の実現をめざし、環境・経済・社会の諸課題を包括的に扱い、広範囲な課題に対する統合的な取組が示されています。

このSDGsが目標として掲げている「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現は、社会保障・社会福祉がこれまで進めてきた歩みや「地域共生社会」づくりに相通じるものです。また、SDGsの17のゴールの中でも、「目標1：あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる」や「目標3：あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を保障し、福祉を促進する」、「目標10：各国内及び各国間の不平等を是正する」、「目標11：包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する」については、本会の日頃の取組とも非常に密接にかかわっています。

本計画は、地域福祉の側面、なかでも本会の組織体制づくりの側面からSDGsの実現を目指していく計画として位置づけられ、本会職員も“地球市民”の一員としてSDGsの17の目標における取り組みを意識し、自らの行動を問い直していくことに努めます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

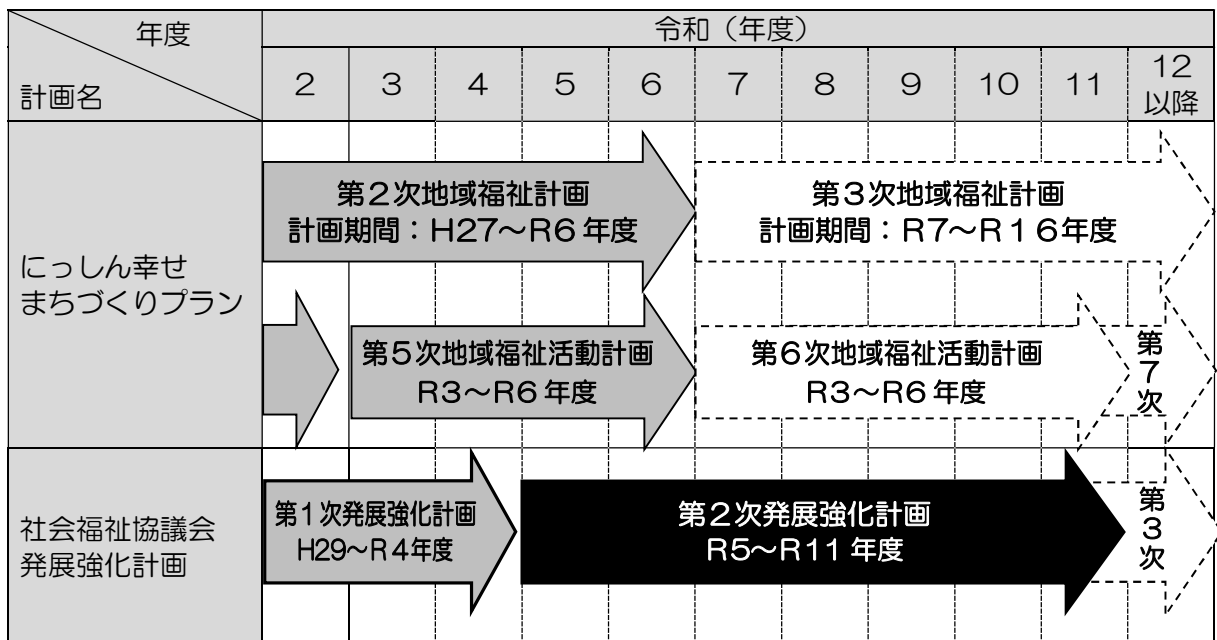


1-3 計画の期間

令和7年度からスタートすることが想定される「にっしん幸せまちづくりプラン」（第3次日進市地域福祉計画・第5次日進市地域福祉活動計画）の中間見直し年度である令和11年度を見据え、令和5年度～令和11年度の7か年を計画期間とします。

なお、本計画は、「にっしん幸せまちづくりプラン」の実現を支える計画とします。社会情勢の変化や同プランの見直し等に合わせ、必要に応じて見直ししていくものとしてします。

図表 1-3-1 計画の期間



1-4 計画策定体制

本計画は、①事務局長と法人運営係が事務局になり、②地域福祉係、包括支援課、障害福祉センターの相談係の職員からなるワーキング・グループ（WG）で検討し、計画案を作成しました。そして、この計画案を③理事会と④評議員会に諮り、そこで出された意見を踏まえて策定しました。

第2章 本会に求められる役割と現状・課題

2-1 社会福祉協議会の役割の変化

2-1-1 市区町村社協経営指針で示されている市区町村社協の役割

「市区町村社協経営指針」（令和2年7月 第2次改定：全国社会福祉協議会、地域福祉推進委員会）では、社会環境が大きく変化する中、市区町村社協に対して求められている役割を以下のように記述しています。

- 今日、市区町村社協は、地域共生社会の実現に向けた協働の中核を担う組織として、その役割と機能を発揮することが求められる。今後の組織経営においてポイントになるのが次の3点。
 - ① あらゆる地域生活課題への対応と地域のつながりの再構築（包括的な支援体制づくり）
 - ② 市区町村社協内の部門間連携の強化と必要に応じた組織機構の再編
 - ③ 市区町村圏域を越えた広域的な事業・活動の連携・協働の推進
- 複合化・多様化した地域生活課題の対応に向けて、地域住民やボランティア、民生委員・児童委員、社会福祉法人・福祉施設、NPO、企業、さらには福祉以外の分野も含む幅広い関係者が、めざす地域の姿を共有し、それぞれの力を発揮することで地域福祉が推進されるよう、市区町村社協は、「連携・協働の場」の創出・活性化に取り組む必要がある。これまでの実績と特性を活かし、協働の中核を担うとともに、セーフティネットの役割を果たせるよう、経営基盤を強化することが求められる。

その上で、市区町村社協の使命・経営理念・基本方針を以下のように示しています。

<使命>

○市区町村社協は、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「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>

○市区町村社協は、この使命を達成するために、以下の理念に基づき、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＞

〇市区町村社協は、「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、上記経営理念に基づく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。

2-1-2 本会に期待される役割

本会では、「日進市社会福祉協議会発展強化計画」を踏まえ、社会福祉法人制度改革により組織体制の整備を図ってきました。また、中間支援型社協として『地域のかなめ役』への転換を進めてきましたが、社会福祉基金積立事業は職員雇用や介護事業への補填に充てられ、本来の地域公益事業への再投入に至っていないのが実情です。

2020年初頭の新型コロナウイルス感染症の拡大を機に社会生活の変容が起き、新たな生活困窮者層が増加し、継続的な支援が必要な世帯も増えています。昨今は、感染者も少なくなってきたものの感染が再拡大することとも考えられることから、地域活動を推進するにも感染防止対策を進めつつ、状況に応じた新たな支援形態を今後とも引き続き模索していくことが求められています。

また、前記の「市区町村社協経営指針」において市区町村社協の使命として示されている「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』づくりの推進」を具現化していくことが求められています。こ

のため、国が令和3年4月に創設した「重層的支援体制整備事業^{※1}」における【相談支援】を、市をはじめとした他機関連携により強化するとともに、本会としてもその一翼を担っていく役割が求められます。さらに、従来から行ってきた様々な活動やコミュニティーを繋いできたコミュニティーワークとしての【地域づくりに向けた支援】を基盤として、地域生活課題^{※2}を抱えた人や世帯が、地域とつながれるように支援していくソーシャルワークとしての【参加支援】を社協のCSWが担っていく役割が求められます。

※1：団塊の世代全員が75歳以上の後期高齢者となり、要支援・要介護高齢者の大幅な増加が懸念される問題。

※2：社会福祉法第4条2項では、「福祉サービスを必要とする地域住民及びその世帯が抱える福祉、介護、介護予防（要介護状態若しくは要支援状態となることの予防又は要介護状態若しくは要支援状態の軽減若しくは悪化の防止をいう。）、保健医療、住まい、就労及び教育に関する課題、福祉サービスを必要とする地域住民の地域社会からの孤立その他の福祉サービスを必要とする地域住民が日常生活を営み、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される上での各般の課題」を「地域生活課題」としている。

2-2 本会の現状と課題

2-2-1 第1次計画の達成状況のあらまし

平成28年度に策定し平成29年度からスタートした「日進市社会福祉協議会発展強化計画」では、「地域福祉活動の推進と地域包括ケアシステム構築に向けた『地域のかなめ役』～事業型社協から地域福祉に貢献する中間支援型社協への転換～」を本会が目指す姿として掲げ、4つの転換方針を設定し、それに基づいて発展強化に向けた方策を推進してきました。

その達成状況のあらましを転換方針ごとに整理すると以下の通りです。

(1) 「転換方針1：総合的な相談支援機能の充実」の達成状況の概要

地域包括ケアシステム構築を図るため、第1層生活支援コーディネーターとして地域課題を把握し、地域の力を活かし、支え合い活動を住民と共に作り上げてきました。また、複合的な生活課題を抱えている人や世帯に対する相談支援を強化していくため、様々な相談支援機関と連携し、相談支援機能の充実に努めてきました。

しかしながら、障害者数が増加傾向にある中、計画相談支援体制が十分に整っていないなどの課題が残されています。また、複雑化・複合化している生活課題を抱えている人や世帯に対応した包括的な相談支援体制づくりは今後の課題となっています。

(2) 「転換方針2：地域福祉部門の強化と地域福祉活動実践体制の構築支援」の達成状況の概要

地域福祉事業の見直しは様々な助成・補助金事業から制度改正を行い、見直しを行ってきました。また、コロナ禍でボランティア養成事業やつどいの場運営の活動が停滞し、ボランティア連協の解散やアフターコロナを見据えたつどいの場を検討しながら、ボランティアセンターに部会を設置しボランティア活動の支援方法を再構築してきました。

さらに、CSWを配置し、まちづくり協議会の設立支援などのコミュニティワークを推進してきましたが、地域活動支援から得られる個別課題を地域化して解決するためのソーシャルワークが十分に発揮できていない状況を解決していくことが今後の課題となっています。

(3) 「転換方針3：既存の福祉サービス事業の見直し」の達成状況の概要

事業型社協から地域福祉に貢献する中間支援型社協への転換を目指して、訪問介護・居宅介護等事業の事業移管を進めました。

しかしながらその一方で、通所介護・生活介護事業については、市との協議により、本会での事業の継続が決定される結果になりました。中央福祉センターのデイサービスと、ワンストップ型・丸ごと型の相談受付窓口の場の確保が課題となります。

(4) 「転換方針4：中間支援型社協への転換を下支えする役割を果たす本部機能（総務機能・企画調整機能）の強化と必要な人員配置」の達成状況の概要

制度改革に基づく組織改善を行い、法人運営機能を見直すなど、機構改革を行いました。また、社会福祉基金積立事業の積立金を活用し、契約職員や嘱託職員の正職員への移行など職員処遇の改善を進めてきました。さらに、各種規定等の整備も進めてきました。

HP リニューアルを行い、ICT 環境を強化し、情報発信機能の向上に努めてきました。しかしながら、本会における DX（デジタルトランスフォーメーション）を担う人材の育成までには至っていません。

2-2-2 本会が実施する事業

本会では、昭和61年（1986年）の設立以降、福祉協力校事業やボランティアセンターの運営、活動団体への支援などの取り組みに加え、ホームヘルパー派遣事業、老人デイサービスセンターや障害者デイサービスセンターの経営、居宅介護支援事業などの社会情勢に応じた業務を実施してきました。平成17年度以降、市からの受託事業や指定管理者として中央福祉センターや障害者福祉センターの経営管理を行うことで、事業規模拡大による職員雇用も進み、組織として充実を図ってきました。

これからは、地域共生社会を目指した新たな地域福祉ニーズの掘り起こしと、地域住民の自主的な地域福祉活動を支援し、制度では対応しにくいニーズに積極的に取り組んでいくためにCSWの活動強化や地域組織への継続的な支援を行い、複数の分野で行っている相談業務の重層的な連携・協働を推進していくことが必要です。

図表 2-2-2 本会が実施する主な社会福祉事業の開始年度

年度		事業名称
昭和62年度	(1987)	・福祉協力校事業
平成2年度	(1990)	・ボランティアセンター事業
平成3年度	(1991)	・ホームヘルパー派遣事業【平成29年度事務移管】
平成7年度	(1995)	・地域福祉サービスセンター事業【平成21年度廃止】
平成10年度	(1998)	・在宅ねたきり老人等移動入浴事業【平成17年度廃止】
平成11年度	(1999)	・老人介護支援センター事業（在宅介護支援センター事業） ・老人デイサービスセンター事業 ・障害者デイサービスセンター事業
平成12年度	(2000)	・居宅介護支援事業
平成17年度	(2005)	・障害者生活支援事業（障害者支援センター事業） （障害者福祉センター指定管理事業：H24～）

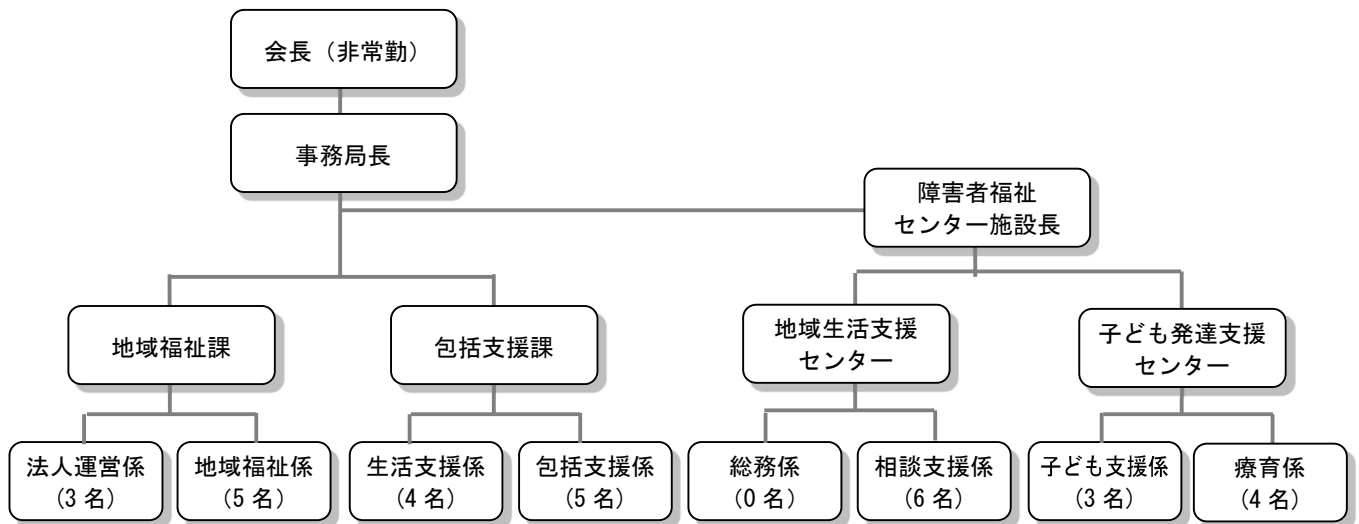
平成18年度	(2006)	・中部地域包括支援センター事業
平成20年度	(2008)	・日常生活自立支援事業
平成24年度	(2012)	・児童発達支援センター事業 ・巡回支援専門員整備事業 (障害者福祉センター指定管理事業)
平成26年度	(2014)	・介護支援ボランティア事業
平成27年度	(2015)	・生活困窮者自立相談支援事業・親子通園事業
平成28年度	(2016)	・生活支援体制整備事業(生活支援コーディネーター事業)
平成29年度	(2017)	・認知症初期集中支援推進事業 ・就労・生活総合支援コーディネーター事業
令和4年度	(2022)	・家計改善支援事業

2-2-3 職員体制の現状

本会の常勤職員数は52名（令和5年2月現在）で、その内訳は理事2名、市派遣職員2名、総合職12名、一般職23名、フルタイム臨時職員13名となっています。

県内各市町村社協現況調査から、正職員配置状況（図表2-2-3-2）をみると、本会の正職員数はほぼ類似市平均に達している状況であり、逆に非正規職員の数が増加等々の処遇改善を進めてきたことにより少ない状況にあります。前回の発展強化計画策定時から正職員は26名増加し、フルタイム臨時職員は18名の減少となっており、現在のような職員体制となっています。

図表2-2-3-1 本会の常勤職員の体制（令和5年2月現在）



図表2-2-3-2 県内社協の正職員配置状況

社協組織区分	県内平均	類似市平均	日進市
正職員数	19人	11.4人	12人
法人運営部門	6人	4.5人	5人
地域福祉部門	7人	5人	5人
福祉サービス利用支援部門	2人	0.5人	2人
会館管理部門	4人	0.9人	0人
非正規職員数	15人	7.6人	3人

※表における正職員数は地域福祉課及び包括支援課生活支援係に所属する人数です。
資料：令和4年度愛知県内各市町村社協現況調査より
※類似市：人口7～10万人規模の市

2-2-4 組織運営上の課題

現在、本会が組織運営の面で抱える問題点・課題を要点整理すると次のような諸点を指摘することができます。

① マンパワーの増強と組織体制の見直し

- ・ 本会では、「正職員」、「契約社員（常勤）」、「嘱託職員（常勤）」、「パートタイマー職員」といった複数の職種により人員が配置されていたものを、平成29年度に「正職員」と「臨時職員」の区分に変更し、その際に正職員への任用替えを行いました。
- ・ これらの任用替えについては、社会福祉基金積立事業を活用し、基金を取り崩していくことで人件費の補填を行ってきました。
- ・ これによって正職員の増加による体制の強化は図れましたが、業務量が拡大傾向にある中、業務量に応じた新たな職員の確保・増員が求められています。また、定年退職の人員減に対する計画的な人員補填を進めていく必要があります。
- ・ さらに、本会組織内における包括的な相談支援体制を構築していくために、相談支援・参加支援・地域づくりに向けた支援について、本会がその一翼を担っていく役割を担っていくことが期待される中、そのための組織機構改革を視野に入れた組織体制の構築と人員の確保・育成が喫緊の課題となっています。

② 経営基盤の強化と新たな財源の確保

- ・ 職員体制強化に伴う人件費の急増や福祉サービスの継続運営により、事業収益の確保が求められています。
- ・ コスト意識を持った事業運営と福祉サービスの質の向上を目指した新たな事業加算を検討し、事業の安定した経営が求められます。
- ・ 地域で求められている課題の内、収益化できる事業を検討し、新たな公益事業運営の検討を行う必要があります。

③ 人材の確保・育成・定着の強化

- ・ 必要な人材の確保に向けて有資格者の職員募集を行っても、募集定員に満たないこともあり、本会活動の目指すところややりがい等の働いてみたいと思える職場づくりや情報の発信が出来ていないことが考えられます。
- ・ 職員の雇用される時期や職種も多岐にわたり、求められる専門性の高い知識

や経験、組織運営において必要な会計や法令理解等、求められる資質は所属する部門により異なってきます。

- 職員のスキルアップのため資格取得費負担や自主研修費助成等の支援制度を定めてきたが、職員一人ひとりの職員能力開発、活用が十分に行われている状況とは言い難い状況にあります。
- 地域における多様な活動に対する支援や多機関協働・連携を行う中で必要となるマネジメントを担う職員について、計画的な能力開発・育成を進めるためにも、組織的なキャリア支援を図る必要があります。

④ 新たな地域課題に応じた活動の在り方

- 本会の実施してきた地域活動支援や講座・研修の開催方法等を社会情勢に応じた「つながりの再構築」の観点から、効率的な事業実施のため目的の明確化及びそれを担う組織機能を整理して、ICTの活用や少人数単位での分散型開催等を検討していく必要があります。
- 限られた人材を業務量に応じて、適切な職員人数の配置をする必要がありますが、人材確保に至らず、相談業務の増加や新たな生活課題への対応ができていません。
- 業務内容を改めて見直すことにより、専門的な支援が必要な業務と平易な事務作業にて行う業務等の仕訳を行い、多様な人材を活用できる業務形態を構築し、新たな活動に向けて人材の集中と活動の合理化を進める必要があります。

第3章 目指すべき姿と施策の体系

3-1 目指すべき地域社会の姿

超高齢社会を既に迎えている今日、高齢化の進展に伴う要介護認定者（介護、支援の必要な方）や認知症高齢者の増加、ひとり暮らし高齢者や高齢者のみの世帯といった小世帯化の進行によって、高齢者が高齢者を介護する「老老介護」や認知症高齢者が認知症高齢者を介護する「認認介護」、「孤立死」等の社会問題が本市においても無縁とはいえない状況です。また、都市化による核家族化や地域コミュニティの変容によって住民同士の関係が希薄になり、地域の子育て力や見守り力の低下に伴う子育ての孤立や児童虐待、高齢者等の孤立死等の発生が憂慮されています。

また、間近に迫る「2025年問題^{※1}」とその先の「2040年問題^{※2}」が控える中、今後、要介護者の割合が高くなる後期高齢者が増え、急激な介護力不足が予想されます。

さらには、高齢者、障害者、児童等の各分野だけでなく、いわゆるフリーターやニート、ひきこもりの増加と高齢化が相まって顕在化している8050問題、格差社会を背景に顕在化している生活困窮者問題や子どもの貧困問題、ヤングケアラー問題の顕在化、発達障害やその疑いのある子どもの増加、介護と育児に同時に直面する世帯（ダブルケアを抱える世帯）の増加等、世代や属性を超えた複雑多岐な生活課題、制度の狭間にある地域福祉的な課題に対応していくことが求められています。

このような社会状況にあるなか、国では、子どもから高齢者まで、障害のある人もない人もすべての人々が、一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく「地域共生社会^{※3}」の実現を目指した取組を進めており、その対応は本市でも求められています。

また、国では、「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」を令和2年6月に公布し、地域生活課題^{※4}の解決に資する包括的支援体制を整備するため「重層的支援体制整備事業^{※5}」を令和3年4月に創設しました。本市においてもその体制づくりが喫緊の課題となっており、本会もその一翼を担っていくための組織体制の強化が求められています。

以上のような社会的背景・課題を踏まえ、また、全社協が目指す社会像として「ともに生きる豊かな地域社会」及びSDGsの理念として掲げられている「誰一人取り残さない社会」、さらには本市の第6次総合計画で掲げている将来

都市像「ともに暮らす 私たちがつないで創る 人とみどりを大切にするまち 日進」を踏まえ、本会が目指すべき地域社会の姿を次のように設定します。

目指すべき地域社会の姿

誰一人取り残さない

「ともに暮らす 安心な地域社会」

本会は、その「かなめ役」を目指します。

	目指すべき地域社会の姿	本会が発揮すべき『かなめ役』
1	支え合い・助け合いの地域福祉活動が展開されている地域社会	小地域における支え合い・助け合いの福祉活動と専門機関をつなぐ仕組みづくりを支援する役割（コミュニティーワーク機能）を発揮します。
2	地域生活課題が生じても慣れ親しんだ地域で安心して暮らせる包括的な相談支援体制が整っている地域社会	高齢者をはじめ、障害者や子ども等も包含した総合的かつ断らない相談支援等を行う中核的役割（ソーシャルワーク機能）を強化します。
3	多様な主体による地域協働体制が構築されている地域社会	多様な地域資源（区や自治会、地域住民、民生委員、NPO、福祉事業者等）の連携・協働のための調整機能（第1層生活支援コーディネーター・CSWの機能）を発揮します。

- ※1：団塊の世代全員が75歳以上の後期高齢者となり、要支援・要介護高齢者の大幅な増加が懸念される問題。
- ※2：団塊ジュニア世代が65歳以上になり、人口減少・少子高齢化がさらなる進行、単身世帯が4割、就職氷河期世代の高齢化等の状況にも直面するなどの問題。
- ※3：“高齢者・障害者・子どもなどすべての人々が、一人ひとりの暮らしと生きがいを、ともに創り、高め合う社会”。制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会。
- ※4：社会福祉法第4条2項では、「福祉サービスを必要とする地域住民及びその世帯が抱える 福祉、介護、介護予防（要介護状態若しくは要支援状態となることの予防又は要介護状態若しくは要支援状態の軽減若しくは悪化の防止をいう。）、保健医療、住まい、就労及び教育に関する課題、福祉サービスを必要とする地域住民の地域社会からの孤立その他の福祉サービスを必要とする地域住民が日常生活を営み、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される上での各般の課題」を「地域生活課題」としている。
- ※5：地域共生社会の実現を目指し、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、市町村における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属性を問わない相談支援、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。

3-2 本会の組織像と職場の姿

目指すべき地域社会像「ともに暮らす 安心な地域社会」の実現に向けて本会が「かなめ役」としての役割を發揮していくため、「地域に出て 受け止め 一緒に考え 寄り添い とともに歩む にっしん市社協」を組織像として設定します。

そして、この組織像を具現化するため、以下の3つの行動指針をベースにした4つのあるべき職場の姿を目指して、役員・職員が一丸になって日々日常的に職場環境づくりに心がけていくものとします。

組織像

地域に出て 受け止め 一緒に考え
寄り添い とともに歩む にっしん市社協

職場の姿

- 課題と目標を共有し、共感し合える職場
- 専門的な福祉の視点・幅広い分野の視点・生活者としての視点から自由に意見や提案ができる職場
- お互いに補い合い、高め合い、チーム力で仕事ができる職場
- 笑顔でやりがいを持って、安心して働ける職場

行動指針

- 「待ちの福祉」から「出の福祉」へ！
- 個人支援の視点に加えて家族支援の視点を！
- コミュニティワークとソーシャルワークの両輪で！

3-3 目指す職員像

3-2で設定した組織像を実現するためのプロフェッショナル集団となるためには、職員一人ひとりが、日進に暮らす人を好きになることが基本となります。また、豊富な経験と専門知識を備え、一つひとつ市民に寄り添う丁寧な対応の積み重ねによって、地域住民に頼られる存在になっていく必要があります。

そこで、次のような職員像を掲げ、一人ひとりの職員がこのような職員像に近づけるよう努力を重ねていくとともに、それを法人として支援していくものとします。

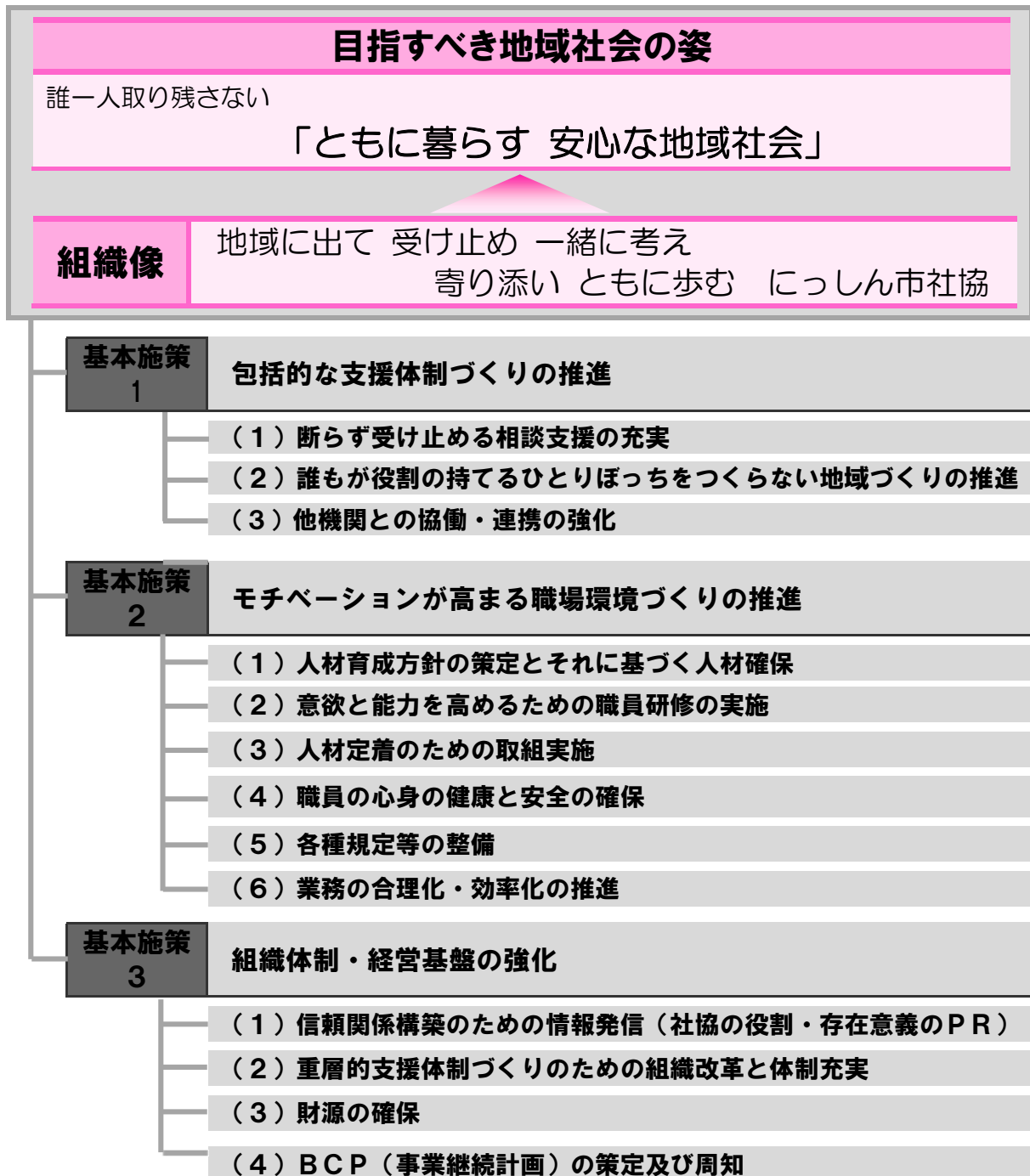
職員像

地域住民の信頼に応え、ともに行動できる職員

- ①「傾聴」と「対話」を大切にして常に住民に寄り添って行動する職員
- ②個別の課題、地域における課題を発見し、解決に向けてあきらめず、主体的に取り組む職員
- ③住民主体を基盤としながら、関係団体、職員同士等あらゆる人と協働する職員
- ④社会福祉を担うプロフェッショナルとして、自ら高め、組織力も高めていく職員
- ⑤人権尊重と法令遵守を徹底し、地域住民の権利を擁護する職員

3-4 発展強化に向けた施策の体系

3-1～3-3で示した本会が目指す姿（地域社会像、組織像、職員像）を実現するため、以下に示す3つの基本施策からなる施策・事業を進めていきます。



第4章 発展強化に向けた施策

4-1 包括的な支援体制づくりの推進

少子高齢化等をはじめとした社会経済構造の変化にともなって、地域住民が抱える生活課題が複合化・複雑化し、従来の属性別の支援体制では対応が困難なケースが増えつつあります。

そこで、市との連携・協働により重層的支援体制づくりを進め、複雑かつ複合的な地域生活課題を抱える要援助者・要援助世帯に対して、世代や属性を超えた総合的かつ横断的な相談支援を推進します。

(1) 断らず受け止める相談支援の充実

① 暮らしサポート窓口の機能強化

暮らし・お金・仕事等日々の暮らしの困りごと心配ごとを抱えている人や世帯の相談に corres するため、市から本会が受託する形で「暮らしサポート窓口」を日進市役所1階の地域福祉課内に開設しています。この窓口を重層的支援体制づくりの中核を担う“断らず受け止める相談窓口”(「包括的相談支援事業」や「アウトリーチ等を通じた継続的支援事業」受け皿)としての役割・機能や、「多機関協働事業」を主管する“多機関調整管理者”としての役割・機能が果たせるよう、市と連携・協働してその体制整備を図ります。

そのため、これまでコミュニティーワーカーとしての役割を果たしてきたCSWについては、ソーシャルワーカーとしても役割が図れるよう、意識改革とスキルアップを図るものとします。

② 中部地域包括支援センター事業の推進と東部・西部地域包括支援センターとの連携

現在、本会が受託している中部地域包括支援センターを含む3つの地域包括支援センター同士の連携の強化に努めます。また、高齢者本人のみならず、高齢者という属性を超えた高齢者の家族状況(障害や生活困窮、医療等の地域生活課題)にも目を向けた相談や生活課題解決のための支援に努めます。

③ 障害者計画相談支援体制の充実

特定相談支援事業所は、市内には基幹相談支援センター(以下「センター」という。)を含め4か所ありますが、障害者数が増加傾向にある中、計画相談支援の業務がセンターに集中し、センターとしての本来業務の支障となっており、

「断らず受け止める相談支援」ができなくなることが懸念されます。

そこで、市内の特定相談支援事業者の充実を図るため、市内の障害福祉サービス事業所等に対して、相談支援専門員の養成に関する情報提供や事例検討等を通じたスキルアップ研修の実施等を行う等、可能な支援を進めていきます。しかしながら、サービスに見合うだけの収益が見込めず、市に対して事業助成金等の充実やサービスを受けるための事務スペース等の確保支援を協議していきます。

(2) 誰もが役割の持てるひとりぼっちをつくらない地域づくりの推進

社会的孤立により、地域とのつながりを持たずに、困りごとをひとりで抱えてしまうことで発生する問題（虐待、孤立死、自死、不登校等）が増えており、つながりの再構築が必要です。また、養育上の困難、障害、認知症・介護等による生活課題を抱えた人も気軽に安心して参加できる居場所と役立ち感が持てるような社会参加機会が必要です。

このため、制度の狭間にあり、既存の事業では対応できない地域生活課題を抱える人・世帯のニーズに対応するために本人のニーズと地域資源との調整を行い、多様な社会参加を促進していく「参加者支援事業」を市との連携・協働により進めます。特に本会は第1層生活支援コーディネーター（市全域）を担っていることから、生活圏域で活動する第2層生活支援コーディネーターと連携しながら社会資源の発掘に努めます。

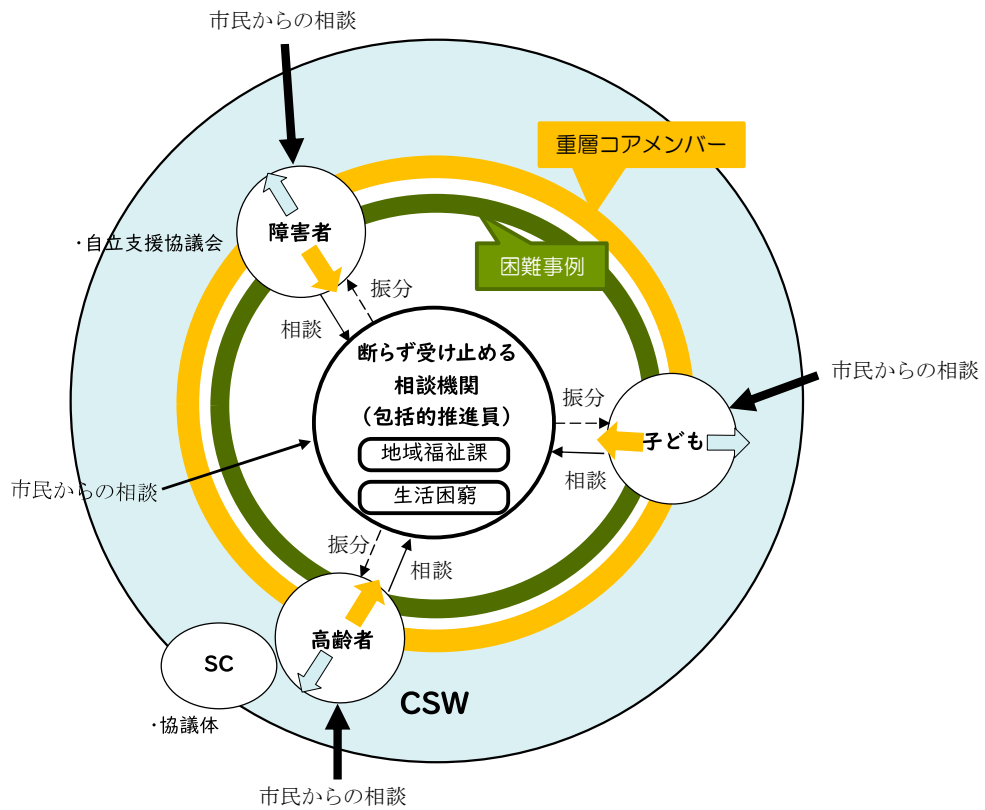
また、世代や属性を超えて住民同士が交流できる多様な場や居場所（サロンやほっとカフェ等）の開設を促進するためにも、地域活動を担う人材の育成やまちづくり協議会等の団体支援を実施します。

(3) 多機関との協働・連携の強化

地域包括支援センター同士の連携の強化のみならず、本会が受託して障害者福祉センターで開設している基幹型障害者相談支援センターや子ども発達支援センター、本会やNPO法人尾張東部権利擁護支援センター（通称：あすライツ）が実施している権利擁護事業（成年後見制度等）、そのほか、介護保険事業者や障害福祉サービス事業者、子育て支援機関等、本会が実施している事業を含めた各種相談支援事業の密接な連携によって、高齢者はもとより、子ども・障害者・生活困窮者を含めた総合的な相談支援体制づくりを進めます。

また、地域をつなぐかなめ役として、多様な分野における活動やコミュニティーとのつながりを活かし、人や場所などの社会資源をつなぎ合わせていくための協働・連携も進めていきます。

図表 4-1 目指すべき包括的相談支援体制のイメージ



← 個別相談（困難ケース）については、各機関が、分野の枠を超えて、できる事を考える

← 地域づくりについては、各機関が、地域づくりを意識して、業務に取り組む

4-2 モチベーションが高まる職場環境づくりの推進

「ともに暮らす 安心な地域社会」の実現に向けて本会が「かなめ役」としての役割を發揮していくためには、こうした目指すべき社会像や本会の組織像、職員像といった目標を共有し、その共通目標に向かって一人ひとりの職員のモチベーションが高まっていくような職場環境づくりが必要です。

このため、必要な人材の計画的な確保はもとより人材育成による質の確保・向上を図っていくとともに、人材育成の仕組みやキャリア形成の道筋の体系的な構築、業務の合理化・効率化に努めていきます。

(1) 人材育成方針の策定とそれに基づく人材確保

① 人材育成方針の策定

必要な人材を的確に確保していくため、本会の目指すべき組織像、職員像を明確に示し、計画的な人材確保と職員の質の向上を図っていくための指針となる「人材育成方針」を策定します。

② 計画的かつ多様な職員採用の実施

「人材育成方針」に基づいて採用計画を策定し、中長期にわたって持続可能な組織体制とするための計画的な職員採用を進めます。その際、正規職員と臨時職員のバランスや新卒採用・キャリア採用のバランス、専門職と事務職のバランスを配慮する等、多様な人材の受け入れに努めることによって人員を確保します。また、専門職が雑用や事務に追われる状況も見られることから、専門職のサポートに従事するジョブ型雇用の熟練サポートスタッフの確保についても検討します。

③ 連携・協力による職員募集・職員採用の実施と採用力の向上

労働力人口が減少し、全産業において人材確保が非常に困難な状況にあることから、愛知県社会福祉協議会が担っている福祉人材センターや近隣地域の社協と連携・協力した職員募集・職員採用を検討するとともに、“選ばれる社協”になるよう魅力的な職場づくりと魅力の情報発信をする等、採用力の向上に努めます。

(2) 意欲と能力を高めるための職員研修の実施

① 研修計画の作成とそれに基づく職員研修の実施

「人材育成方針」を踏まえ、職種・職能・階層に応じた研修計画を策定し、これに基づき、各所属における日常業務を通じた OJT、職場を離れた場で座学や集合研修を通じた人材育成 Off-JT を実施します。

特に、利用者本位・利用者目線のサービス提供のための研修（顧客満足が自己肯定・自己のやりがいにつなげていくための「接客力アップ」や、「技術力のアップ」、「マネジメント力アップ」等の研修）の実施について検討します。

また、職員としてスキルや知識の幅を広げることができるテーマを検討し、勤務時間内外で随時研修を実施する「自主研修」やキャリアアップのための資格取得を促進します。このため、職員が働きながらの資格取得が促進されるよう、業務調整や休暇取得への配慮、資格取得要する費用の助成等、支援の仕組みのさらなる周知・充実に努めます。

②キャリアパスの構築と職員とのコミュニケーションの充実

職員一人ひとりが「やる気と誇り」を持って働くことができ、スキルアップとモチベーションの向上が図れるようにするため、職員が自らの将来を思い描けるよう、本会におけるキャリアパス（昇任・昇格の基準や求められる技術（スキル）等）を構築します。また、職員一人ひとりの自己実現、キャリアアップを支援するために、職員が働く意義や目標を確認できるよう、定期的な個別面談を実施する等のコミュニケーションを図るとともに、目標管理のための仕組みの導入を検討します。

③ジョブローテーションによるキャリア形成

一人ひとりの職員が自身の力を高めるとともに、適材適所の配置によって職員の力を最大限に発揮させ、組織力を高めるため、また、様々な職場のなかで、多様な対象者への支援や施策の立案等を通じて、幅広い知識や経験を積み上げていくことができるようにするため、ジョブローテーション（人材育成を目的とした計画的な人事異動。他機関との人事交流も検討）を行います。そのため、経験年数に応じたジョブローテーションモデルの設定を検討します。

そして、ジョブローテーションを通じて、専門的なスキルの向上や総合的な知見を育成する中で、自らの適性を発見することにより、充実したキャリア形成と各職員が将来にわたって各分野で活躍できるよう促します。

（3）人材定着のための取組実施

①離職防止の取組の実施

離職を未然に防止するため、業務内容や仕事配分の見直しを行い、負荷なく定着できるよう職員一人ひとりの特性や能力に応じた仕事を任せるとともに、職員の定着に向けた取り組み内容の見直しを図るため、離職理由の全体的、個別的傾向の把握・分析に努めます。

②人事・労務管理制度の充実

①採用・配置（採用・配置・異動・昇給昇格等）、②能力開発・育成、③処遇（給与等の報酬、その他の労働条件）、④評価（人事考課）からなる人事管理制度の一体的な運営をめざす総合的な人事管理制度の構築を図ります。

また、働きやすい環境を整えるため、すべての職員に適切な労務管理（採用管理（労働契約の締結、労働条件の明示、記録の作成・保存）や就業規則による管理（就業規則の作成・届出・周知・変更）、労働時間管理（労働時間、休憩、休日、休暇）、賃金管理、安全衛生・福利厚生等）を実施します。

さらに、「働き方改革関連法」に定められた有給休暇の取得や残業時間の管理、同一労働同一賃金、勤務間インターバル制度等について理解と徹底に努める等、結婚、出産、育児、介護、キャリアアップのための就学等、職員それぞれが置かれた状況や希望に応じた柔軟な働き方を可能とするようワーク・ライフ・バランスを推進します。

③処遇改善と昇任制度の導入

職員がそれぞれの職種に応じて、モチベーションをもって職責を果たしていけるようにするため、下表のとおり処遇改善等を進めます。

また、ある一定の経験を積んだ職員が管理職的な役割を果たせるようにするため、一般職（専門職も含む）から総合職へ昇任することができる制度の活用を促進するとともに、専門職であったとしてもゼネラリスト的なスペシャリストとしての役割が果たせるようキャリア形成を促します。

図表 4-2 職種に応じた処遇改善等の考え方

職種	主な役割と処遇等
総合職	法人全体の運営を考え、総合的に業務を進めていく法人組織の幹部候補職員。定期的に人事異動を行い、経験年数等に応じて、課長、課長補佐、係長等の管理的な役職を担う。 給与等の処遇は、日進市（行政職（一））、県内社会福祉協議会、シルバー人材センター等の職員を参考とした処遇を新たに構築する。
一般職	総合職を補佐し、地域において支援を要する人等に直接的な支援業務を担う職員。総合職が行う組織的な統括業務は含まれず、役職は主査までとする。
臨時職員	正職員の補助や定型業務を担う非正規職員とし、1年毎に労働契約を更新する。また、期間は限定しない。正職員の産休代替や臨時的・簡易的な業務が発生した場合等に、正職員の補助や定型業務を担う役割となる。 給与等は、所有資格等の区分に応じた時給制を設ける。高齢者雇用安定法の改正に対応し、希望する職員に対して継続雇用機会を提供する。

（4）職員の心身の健康と安全の確保

職員の心身の健康と安全を守るため、メンタルヘルス、労働災害の防止等を取

り組みます。また、役職員や利用者、その家族によるハラスメントの防止に取り組むとともに、外部の専門家への委嘱を視野に入れながら、職員からの相談窓口の設置を検討します。

新人職員等を対象としたメンター制度（直属ではない先輩職員に対して定期的な面談等を通して気軽に相談できる制度）や長時間勤務が続く職員への産業医による面接指導制度等の導入により、職員の心身の状況の把握と対処に努めます。

（５）各種規程等の整備

社会情勢や法制度等の変化に応じて、定款や規程、細則の見直しや、就業規則等の改善を進めます。

また、組織として統一的な運用が必要な事項や口伝的に引き継がれている事業等については、組織的な対応が図れるように引き続きマニュアルの整備等を進めていきます。

さらに、個々の事業においても実施要綱等を整備することで、公平公正な事業運営に努めていきます。

（６）業務の合理化・効率化の推進

新型コロナウイルス感染症契機に働き方にも大きな変化が生じている状況も踏まえ、WEB会議システムやチャットツール等のICTの活用を進めるとともに、情報管理リスク対策を施した社協内の情報ネットワークシステムの再構築を検討します。

また、業務の合理化・効率化の観点とサービスの向上の観点からICTの導入を積極的に検討していくとともに、専門職のサポートに従事するジョブ型雇用の熟練的サポートスタッフの確保・配置についても検討していきます。

さらに、一人ひとりの職員が業務改善を主体的に考え・提案し・実行していく組織文化を形成し、その定着化を図るため、「業務改善提案制度」を創設し、運用を図ります。

4-3 組織体制・経営基盤の強化

本会のミッションを果たしていくためには、地域住民や関係機関等との信頼関係を構築し、持続的な経営を進めていくための安定的な組織体制と財源を確保していく必要があります。このため、以下の事項を推進します。

(1) 信頼関係構築のための情報発信（社協の役割・存在意義のPR）

本会が地域共生社会の実現の「かなめ役」、重層的支援体制の中核的役割を果たしていくため、地域共生社会や本会の存在意義に対する理解促進と地域住民・福祉関連事業者の参加促進を図るための情報発信の強化を図ります。

このため、福祉だより（にしん市社協広報誌）やHP、SNSの充実を図るとともに、広報活動に関する本会職員のスキルアップを図るため、広報活動に関する研修の受講を促進します。

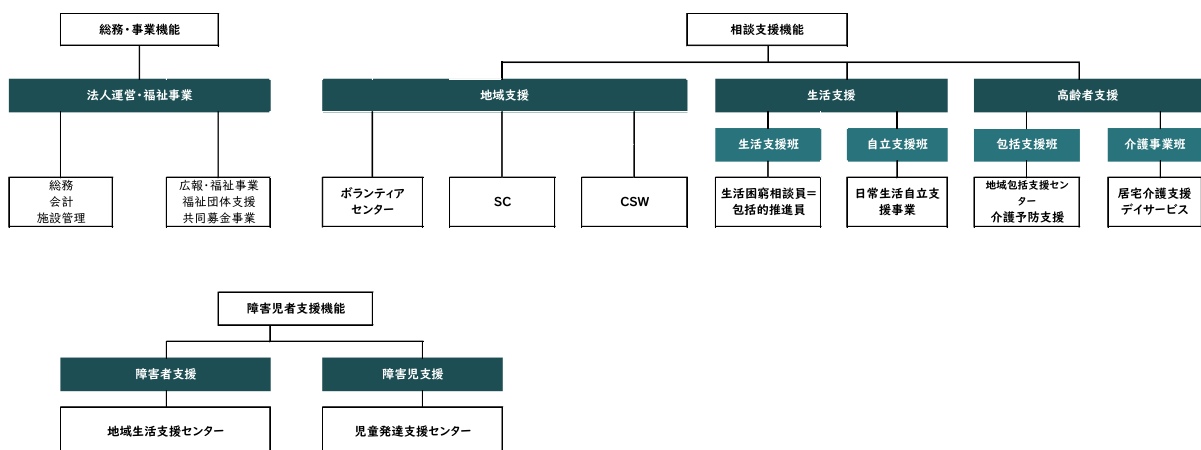
また、情報を得ることが難しい地域住民に対する情報提供のあり方について、当事者の声を確認する場を設ける等、合理的配慮についての検討を進めます。

(2) 新たな包括的支援体制づくりのための組織改革と体制充実

本会が地域共生社会の実現の「かなめ役」、新たな包括的支援体制の中核的役割を果たしていくため、生活支援コーディネーターやCSW、生活困窮相談員（包括的推進員）、地域包括支援センター（保健師・介護支援専門員・社会福祉士）といった専門職のスタッフが連携・協働できるような組織体制を構築すべく、組織機構改革を進めていきます。

また、市と協力し、くらしサポート窓口の機能を強化し、“断らず受け止める相談窓口”としての役割・機能を果たし、多機関調整管理を担う相談支援体制の構築を図ります。

図表 4-3 重層的支援体制の一翼を担っていくための組織機構改革のイメージ



(3) 財源の確保

①職員のコスト意識の向上

安定的な経営を図っていくため、一人ひとりの職員のコスト意識の向上と経営感覚の意識づけを進めます。特に、正規職員については一人ひとりが本会の中核となる職員であるとの自覚を持ち、各担当事業の財源について意識して事業展開を推進できるよう意識の向上を促していきます。

②自主財源の安定的な確保

自治会等との連携を強化し、会員会費や赤い羽根共同募金・寄付金の必要性についてその周知を図るとともに、幅広い募金方法について検討します。

また、地域住民の浄財である財源を使って行っている事業の意義や内容をわかりやすくPRすることにより、会員会費の納入や募金・寄付金の理解者・協力者の拡大に努めます。

さらに、クラウドファンディング^{※6}型の事業実施や有料広告の募集や遺贈寄付・相続財産寄付等、新たな財源確保方法について研究・検討を進めます。

③社会情勢に伴う補助金や受託金、指定管理費の確保

非営利法人という本会の性格上、営利活動による収益事業を拡大することによって財源を確保することは難しく、市からの補助金や受託金、指定管理料に頼らざるを得ない面があります。また、生産年齢人口減少等に伴う人手不足等を背景とした賃上げ基調や物価高が進んでいる中、各種事業推進にかかるコストが大幅に上昇しています。

そこで、本会の存在や社会的なニーズの拡大に伴う事業費拡大の必要性を説明するとともに、補助金や受託金、指定管理費等の活用をし、財源確保を図ります。

(4) BCP（事業継続計画）の策定及び周知

近年、全国各地な台風や集中豪雨の頻発・激甚化や地震等の災害が起こっています。比較的災害に強いと言われている日進市においても南海トラフ巨大地震の発生が懸念されており、こうした大規模災害が発生した際には、本会は、災害ボランティアセンターを開設していくとともに、本会が担っている各種事業の再開をスムーズに行っていくことが求められます。

本会の法人としてのBCP（事業継続計画）は既に作成していますが、デイサービス事業や居宅介護支援事業、介護予防支援及び介護予防ケアマネジメント事業といった本会が実施している個々の法定福祉サービス事業ごとのBCPについては未策定であることから、災害が発生しても利用者様へのサービスが滞ることがないようにするため、事業ごとのBCPの策定を進めます。

※6：インターネットを通じて不特定多数の人に資金提供を呼びかけ、趣旨に賛同した人から資金を集める方法のこと。

第5章 計画の推進に向けて

5-1 計画の周知

本計画を推進するためには、本会の職員の中でもマネジメント的な役割を果たす係長以上の職員が本計画の目的・理念・目標（目指すべき地域社会の姿と組織像、職員像）を理解・共有し、発展強化に向けた施策を推進していく必要があります。また、係長以上の職員以外のすべての職員一人ひとりについても本計画の目的・理念・目標（目指すべき地域社会の姿と組織像、職員像）を理解・共有し、日々の仕事を通じてその具現化に関与していくことが求められます。

このため、本計画全体をマネジメント的な役割を果たす係長以上の職員全員に周知し機運の醸成を図るとともに、本計画の中でも目指すべき地域社会の姿と組織像・職場の姿・行動指針、職員像については全職員に周知し、組織全体に浸透させていきます。また、ホームページの職員採用ページに本計画に関する情報を掲載する等“選ばれる組織”となるよう情報発信力を高め、本会が目指す職員像に見合った人物重視の職員採用につなげていきます。

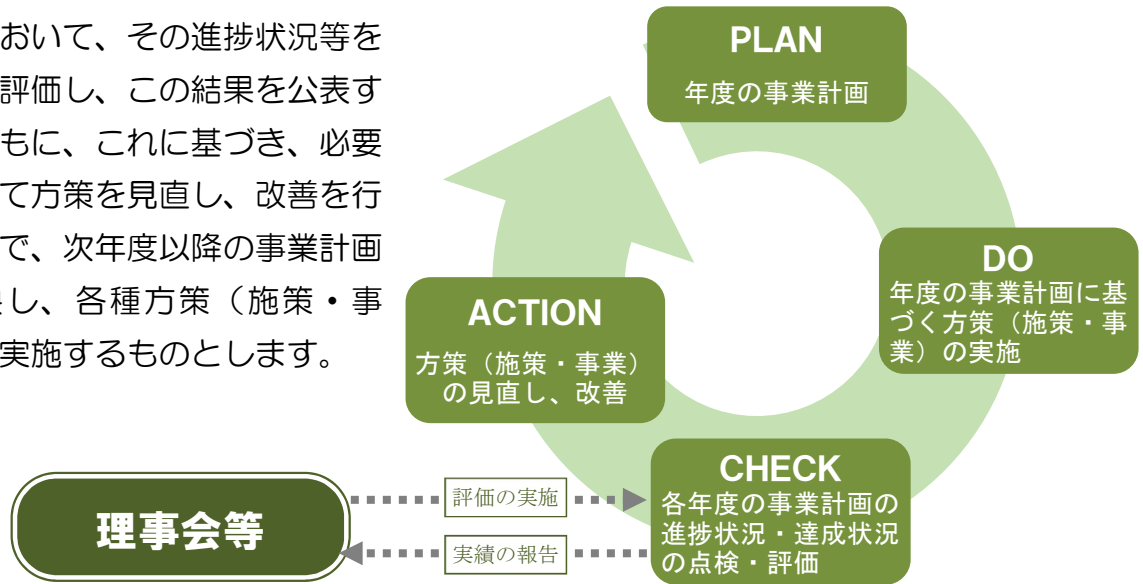
5-2 職員総参加型の取組・すぐやる事業の推進

本会の発展強化を図っていくため、以下のような事業を「職員総参加型の取組・すぐやる事業」として進めていきます。

職員総参加型の取組・すぐやる事業(例示)	
1グループ1行動 目標運動	年度の節目に、課や係、班ごとに組織像を実現していくための職場の姿や行動指針、職員像を踏まえた1つの行動目標として掲げ、その実現に向けて1年間行動し、行動の結果をチェック・評価していく取組。
コミュニケーション能力 up・働き方改革職員座談会	職場内のコミュニケーション、部署間を超えた連携を図る目的や、楽しく・やりがいを持って働ける職場環境づくりを目的とした職員座談会（ワークショップ）を人材育成の一環として、階層別（横割り）や階層を超えた形（縦割り）、部や課といった組織単位で開催。職員同士が互いに刺激し合い、組織力を高め合う集団の形成を図る。 Step1：「人材育成」や「評価・処遇／適正配置（人事）」、「職場環境、働き方」等のテーマごとにグループに分かれ、「現状・問題点」と「今後に向けての提案」を出し合う。 Step2：参加者一人ひとりがコミットメントとして「自分が目指す職員像」を自己宣言する。
業務改善運動	一人ひとりの職員が業務改善を主体的に考え・提案し・実行していく組織文化を形成し、その定着化を図るため、「業務改善提案制度」を創設。その運用を業務改善運動として組織ぐるみで展開する。

5-3 計画の進行管理

計画の適切な進行管理を進めるために、本会の法人運営部門において段階的に毎年度施策の進捗状況及び達成状況を調査し、把握していきます。そして、理事会等において、その進捗状況等を点検、評価し、この結果を公表するとともに、これに基づき、必要に応じて方策を見直し、改善を行った上で、次年度以降の事業計画に反映し、各種方策（施策・事業）を実施するものとします。



第2次 日進市社会福祉協議会 発展強化計画
(令和5～11年度)

令和5年3月

社会福祉法人 日進市社会福祉協議会

[住所] 愛知県日進市蟹甲町中島 22 (〒470-0122)

[TEL] 0561-73-4885 [FAX] 0561-73-4954

[E-mail] info@nisshin-shakyo.or.jp

[URL] <https://nisshin-shakyo.or.jp/>