第５次岡山県社協経営・活動計画

経営方針１．組織「組織の実行力」～社会環境の変化に迅速かつ適切に対応できるよう

第５次経営・活動計画は、断続的に続く経済・雇用情勢の悪化や政権交代による政策決定や予算編成の仕組みの変革など、社協を部環境に応じた経営の視点を重視した計画に再編され、今までにも増してトップマネジメント機能の充実と活性化が求められることと視点での助言をいただきながら、年間スケジュールの事前周知による出席率の向上、資料の事前送付による審議時間の充実確保と活その結果、外部や社会環境の変化に迅速かつ適切に対応するなど、この期は、一定程度安定した法人経営と運営組織の整備を図る

経営方針１：推進目標１．法人経営・運営組織の整備

法人経営に関する推進方策については、まず「経営企画委員会」において検討を行い、理事会・評議員会に答申・報告というから機能強化の為、理事会･評議員会資料の事前送付、年間スケジュールの事前周知、理事･評議員の定数及び選出方法の見直し、とができたことから、さらなるトップマネジメント機能強化を図ったところである。また、「ほっとプランシステム」を使用して導的職員・中堅職員を中心とした事務局体制整備を行い、事業活動の実行性を高めるよう努めてきた。

推進項目①　法人経営の体制整備

新規事業の実施や既存事業の見直し等に関して、役職員にて活発な議論を行ったことで、法人全体として活性化を図る員構成について検討が必要である。また、会員組織の充実強化に向けては、会員ニーズに基づく取り組みを進めるとともに、町村社協間同士のネットワークを様々な機会を通じてより強化していくことが求められる。施設経営法人をはじめ、各会員

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
トップマネジメント機能の充実強化	法人経営活性化推進方策の明確化	・ゆうあいセンター指定管理の申請 ・地域生活定着支援事業の受託に関する理事会・評議員会への答申 ・岡山県障害者権利擁護センター業務の受託（H24単年度受託）
理事会・評議員会の活性化	出席率の向上 95％維持	・理事会・評議員会出席率 （H22…65％　H23…78％　H24…75％）
監事会機能の充実強化	県の指導監査指摘事項０（ゼロ）	・監事会ならびに中間監査の実施 ・岡山県からの文書・口頭指導（H22～H24年度の３年間） [文書指導]他団体との特殊関係者を３名以内にすること [口頭指導]評議員会の出席率向上／生活福祉資金貸付事業の適切な対応／役員会における投資信託運用状況の説明／貸借対照表の記載項目追加
会員組織の充実強化	社会福祉施設を経営する社会福祉法人 95％維持	・社会福祉法人加入率95％の維持 （315法人中299法人） ・「岡山県社会福祉」（機関紙）の発行（年６回） ・県社協創立60周年記念事業の実施 （表彰、助成事業、10年小史の作成　等）
部会・委員会機能の充実強化	部会・委員会機能の充実強化	・経営企画委員会及び経営支援委員会の開催 ・岡山県社会福祉施設経営者協議会の事務運営
市町村社協の法人経営並びに、地域福祉推進上の課題の共有と解決	市町村社協の法人経営並びに、地域福祉推進上の課題の共有と解決	・市町村社協会長会議への出席状況 平成22年度：23社協・43名（達成率80％） 平成23年度：23社協・46名（達成率90％） 平成24年度：24社協・47名（達成率90％）

評価総括表〔H22～H24〕

「組織の実行力」を高めます。

取り巻く経営環境が厳しさを増すことが予測されたため、第４次計画までの事業活動を重点とした計画から、事業活動のみならず、外なった。このような状況から、役員会での適切な経営判断をいただくため、「経営企画委員会」において専門的な見地からと多角的な性化及びわかりやすい資料作成に努めるなど、理事会・評議員会の運営方法の改善と法人経営の透明性を図ってきた。
ことができたが、今後も先行き不透明な時代が続くと予測されるため、引き続き「組織の実行力」の充実・強化に努める。

形を導入したことにより、組織が当面する諸課題について、活発かつ実質的な審議が行われるようになった。合わせて、第４次計画理事と評議員の兼任について全面廃止と着実に改善を行ってきており、長年の懸案であった欠員状態にあった部門の解消を図るこの PDCA サイクルが職員に浸透したことにより、進行管理の効率化並びに共有化が図られるようになり、更に、職制の見直しと指

ことができた。引き続き、多角的な視点からの協議が行えるよう今後の社会福祉情勢や本会事業活動の方向性に基づく理事・評議多様な分野からの参画を促進する必要がある。なお、市町村社協における課題共有と解決に向けては、本会と市町村社協、また市からの幅広いニーズに応えるためには、各部所間での情報共有を密に各種事業を推進していくことも必要である。

	到達目標評価	方向性
	法人経営活性化推進方策に基づき、経営企画委員会を設置し、新規事業の実施及び既存事業の見直し等、法人経営に関する推進方策について、役職員全体で検討を行い、理事会・評議員会へ答申した。今後は、女性委員の登用等により更に多角的な視点からの委員構成も必要である。	継続
	年間開催スケジュールを作成し、事前周知したことにより、出席率は向上した。また、会議における業務や財務状況の説明資料の見直しなどを行った。今後は、社会福祉の情勢や本会の事業活動の方向性に応じた理事・評議員構成の見直し等による活性化も必要である。	継続
	県から口頭指導を受けた際は、内容について速やかに確認し、改善に向けた検討を行っている。引き続き評価指標である「県の指導監査指摘事項ゼロ」を目指して法人運営の適正化・透明化をはかっていく。	継続
	評価数値（社会福祉法人加入率95%）は維持しているが、未加入法人に対する訪問勧奨が実施できていないため、加入実績が伸び悩んでいる。積極的な加入勧奨の実施や、会員向けサービスの充実について検討していく必要がある。	継続
	経営企画委員会等、課題別の委員会から検討事項について役員会への報告を行い、委員会の活性化が図れた。経営協についても計画どおり事業を実施した。今後は、地域福祉推進委員会のあり方について、設置の有無も含め対応を協議する。	継続
	達成率からみると80%を超えており、市町村社協における課題共有と解決ができたと思われる。 県下の全市町村社協が集う場としては意義あるものであり、全市町村社協が参加できるよう努める必要がある。 会議は、全国・県内の社協動向等の情報提供を行うとともに、各社協からの意見（協議題）を聞き、課題共有、情報交換の場を持ち、課題解決や社協間のネットワーク構築につながっており、引き続き実施していくことが必要である。	継続

推進項目②　管理体制の整備

各種マニュアルの作成・更新等、管理体制は概ね整備されてきたものの、そこに留まらず実態やニーズに即したところでに幹部会議や中堅会議を中心に進行管理を進めてきた。広報活動の強化としては、メール便による情報提供により、本会のあり方を検討する必要がある。災害危機管理体制の整備については、東日本大震災を受けて、より実状に即した支援体

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
経営理念・経営方針の周知徹底	経営理念・経営方針の周知徹底	・職員への経営理念、経営方針の共通認識
第５次経営・活動計画の策定及び進行管理	中間・年度末評価の全部所実施	・事務局企画調整会議（幹部会議・中堅会議）の開催（中堅会議：H23…７回　H24…18回） ・中間・年度末評価は全部所にて実施
第６次経営・活動計画の策定	第６次経営・活動計画の策定	・事務局企画調整会議（幹部会議・中堅会議）の開催（H24…中堅：18回、幹部中堅合同会議：２回）
広報活動の強化	テレビ・新聞等による取材／ 36 回	・県社協パンフレットの作成（見直し） ・報道各社メール便の活用（年10件）
情報公開・個人情報保護の体制の徹底	情報公開・個人情報保護の体制の徹底	・「個人情報保護に関する方針（プライバシーポリシー）」の更新及びホームページへの公開 ・機関紙等における決算公告
苦情解決体制の周知と仕組みに添った処理体制の徹底	適正な苦情処理	・「福祉サービス苦情解決のしくみ」の更新及びホームページへの公開
災害危機管理体制の整備	災害危機管理体制の整備	・東日本大震災被災地への支援 ・事務局内災害マニュアルの見直し ・災害時初期対応カードの作成・配布

推進項目③　事務局体制の整備

福祉資料室の運営管理については、各種福祉教育教材の充実は図れたものの、実際に県民が利用する頻度は低いため、全体としての機能強化が図られるようリスク管理と合わせて取り組んでいく。また､業務管理システムを活用することによっびに情報管理体制の再整備に向けた検討も必要である。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
情報提供活動の実施	情報提供活動の実施	・福祉資料室の運営管理
局内情報管理体制の整備	局内情報管理体制の整備	・業務管理システムの運営管理 ・マイウェブの運営管理 ・局内情報管理マニュアルの作成（見直し） ・情報関連機器及びソフトの保守管理

＊方向性　「拡　大」：事業の必要性等が極めて高く、事業内容を拡大する取り組み
「継　続」：事業の必要性が高く、計画どおりに推進する取り組み
「見直し」：事業の必要性はあるが、事業内容や進め方などを見直す取り組み

内容等の見直しを随時図り、精査していくことが求められる。第５次経営・活動計画の進行管理については、システムの活用とともにＰＲに寄与できた。広報媒体としての機関紙並びにホームページについては、それぞれの役割や機能を明確に、広報全体として制を整備し、実働できる取り組みを重点的に進める必要がある。

	到達目標評価	方向性
	経営理念や経営方針を記載したカードの名札ケースへの携帯や、職員会議における朗読などにより、職員間における共通認識をはかった。引き続き周知・浸透方法について工夫していく。	継続
	活動計画策定・評価プロジェクトを発展解消し、幹部会議と中堅会議からなる事務局企画調整会議を設置し、事業運営や企画調整に向けたワーキングを実施した。今後は、中堅職員が主体的に評価・策定作業に関わっていくよう更なる働きかけや具体的取り組みが必要である。	継続
	事務局企画調整会議を開催し、中堅職員が主体的に６次計画の策定協議を行った。併せて、協議の過程において、職員会議等を通じて全体への周知や意見集約を図った。経営企画委員会にて、中堅職員が６次計画の説明を行うなど、職員の資質向上に向けた機会となった。	終了
	パンフレットに関しては、第５次経営・活動計画を踏まえた内容の見直しを行い、作成した。また、メール便による情報提供により、本会出版物や各種事業のＰＲにもつなげることが出来た。今後は、本会ホームページのリニューアルにより、更なる広報活動の強化をはかる必要がある。	継続
	各事業の個人情報取扱業務概要説明書等について随時更新を行ってきたが、新規事業については事業開始後も個人情報の取り扱いがしばらく未整備のままになっているものもあったため、事業立ち上げに併せて整備する体制づくりを検討する必要がある。	継続
	「福祉サービス苦情解決のしくみ」に基づく苦情申出はなかったが、軽易な苦情についてはしばしば見受けられるため、適切な対応を行うよう引き続き職員へ周知する必要がある。	継続
	東日本大震災被災地支援として、宮城県へ職員を交代で派遣した。また、災害救援実施要綱の見直しにより、マニュアルの一部見直しを行った。今後は、今回のような遠方地における甚大な被害が発生した際の支援体制等について、検討を行う必要がある。	継続

運営管理やＰＲ等含め活用方策について検討する必要がある。事務局内の情報管理については、担うべき広報班の役割を明確にし、て、職員や部所毎での業務進行管理を円滑に進めることができた。情報に関するハード面の環境は変化しており、情報提供活動並

	到達目標評価	方向性
	福祉資料室の運営管理について、ビデオ・ＤＶＤライブラリーを隔年作成とし、新規ビデオ・ＤＶＤを入荷した場合には、新規のビデオ・ＤＶＤ一覧を作成し、福祉資料室に設置するとともに、ＨＰの情報更新を行っている。今後も新規のビデオ・ＤＶＤ等の購入を行い、福祉資料室の充実に努めていく必要がある。	継続
	業務管理システム（ほっとプランシステム）の活用により、事業企画書の作成・中間評価・年度末ヒアリング等実施し、職員ごとの業務管理を円滑に行うことができた。また、マイウェブの活用のスケジュール欄の活用を促したことで、職員のスケジュール管理がしやすくなった。 情報管理を行う広報班としての役割が不明確であり、その役割が果たせなかったことから、今後、「情報管理マニュアルの改定」を行い、各メンバーのネットワーク管理の操作知識・技術の習得・向上を図っていくこととする。	継続

「縮小・統廃合」：事業規模を縮小又は他事業と統合する取り組み
「休止・廃止」　：事業の必要性や効果・成果などが低いため、休止・廃止する取り組み
「終　了」　　：所期の目標を達成したため、終了する取り組み

経営方針２．活動「地域の福祉力」

この２か年「地域の福祉力」を高めるための活動は住民参画の基盤強化を再度目指し、地域福祉活動計画策定、ボランティア・事業環境の整備を重点的に行った。また、昨年の東日本大震災やここ数年各地で発生した豪雨災害などから日頃よりつながりある地の資質向上に努めた。そして、地域のキーパーソンの養成・育成や地域住民の福祉意識の醸成を図るために開発したプログラムを活

さらに、福祉サービスの質の確保に向けて、成年後見など利用者の権利擁護に関する事業の研究や地域生活定着支援事業など新た儀なくされるなど､公私協働の推進体制のほころびも見え始めた時期でもあった。その一方で､本会会員を中心に組織性と専門性をもっ依然として解消されない人材不足への対応として、関係機関・団体等と連携のもと、魅力ある職場として理解を深めていける環境づく

今後の計画推進に向けては、介護保険法や障害者自立支援法の改正など地域包括ケアの推進や福祉サービスの質の確保における状

経営方針２：推進目標１．福祉のまちづくりに向けた県民参画の基盤整備

本会では、推進目標１を達成するため、長年にわたり地域福祉活動計画の策定促進と並行して小地域福祉活動の推進を重点教訓から、改めて社協として、その考え方を共有し、その実践を強化する必要性について市町村社協間で共通認識が図られたと福祉課題・生活課題の発見に取り組み、小地域福祉活動の組織化、住民と関係機関等との協働の関係づくり等、地域支援に取

社協と社協職員は、地域づくりを推進する専門職として、これまで積み上げてきたノウハウと第５次計画での成果物により、

推進項目①　地域福祉活動計画の策定促進

地域福祉活動計画の策定については､個別支援を中心に研修や会議､広報･情報提供等様々な取組を継続的･効果的に行っ社協が増加したことから、県社協の役割として一定の成果が得られたと考えている。今後は小地域福祉活動計画の策定支して計画策定された社協での課題や成果を踏まえ支援強化を行ってきた。その結果３社協（目標：５社協）ではあるが未設たＰＤＣＡサイクルの確立が図られるよう支援していく必要がある。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
地域福祉活動計画の策定率の向上	新規５社協での策定（着手）・15 社協⇒20 社協	平成22年度：１社協（単年度達成率：100%） 平成23年度：１社協（単年度達成率：50%） 平成24年度：４社協（単年度達成率：200%） 策定完了：16社協、策定中・準備：５社協 計21社協（６社協増・達成率：120%）
地域福祉活動計画の進行管理・評価の仕組みづくり	外部評価委員会の設置・５社協	平成22年度：１社協（単年度達成率：100%） 平成23年度：１社協（単年度達成率：50%） 平成24年度：１社協（単年度達成率：50%） 合計：３社協（３社協増・達成率：60%）

推進項目②ボランティア・NPO 活動の拠点や仕組みの整備

ボランティアの森運営事業については、相談応答のツールとして、また講座・イベントのお知らせ、助成のお知らせ、ボ支援センター管理運営事業についても、相談窓口機能や支援事業及び活動の拠点として、県センターとしての役割を果た運営面で協働を図るなど一定の成果をあげつつあるが、今後、より良いものとしていくため、協働する機関の拡充及び連携

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
市町村社協・関係機関の相談対応・支援	78 件（26 社協 ×３ヵ年）	平成22年度：７／26（26.9%） 平成23年度：14／26（53.8%） 平成24年度：15／26（57.7%）

評価総括表〔Ｈ22～Ｈ24〕

NPO 活動の推進や福祉委員制度や地区社協設置に力を注ぎ、多くの市町村社協職員の参画を得て新たな支援ツールを作成するなど、
域づくりの必要性をより一層強く感じ、本会としては小地域ケアの推進を基本に置きながら市町村社協を中心とした関係機関の職員
用しながら、地域の実践力を高めていく必要がある。
な事業への取り組みなどいろいろな事業推進を行ってきた反面、介護サービス情報公表事業などは制度設計上の問題で事業廃止を余
た職員育成を目的に研修会や人材定着支援事業等を実施し、職場の問題解決能力を高めるため人材の養成と育成に力を入れた。また、
りが重要になっている。
況に変化が起っており、本会が行っている地域福祉活動や福祉職員研修など関連事業との内容の整合性を考えていくことが望まれる。

的に取り組んできた結果、第５次計画ではその実践と考え方の整理を行うことが出来た。また、昨年の３月発生した東日本大震災の
ころである。福祉のまちづくりを進めるためには、住民の主体性・自立性を基本にしつつ、住民や地域の福祉活動者とともに地域の
り組むコミュニティワーカーや地域のキーパーソンの存在が不可欠であり、これからも継続的に養成・育成を行わなければならない。
自ら地域に出向き、行動力と実践力を活かしながら「福祉コミュニティ」の基盤整備に取り組む環境が必要である。

た結果、策定及び準備中が 20 社協（今期５社協）という目標は達成された。４次から５次（今期）計画にかけて、確実に計画策定
援等さらに住民参加を推し進め民間の行動計画としてその質を高めていく必要がある。一方、評価の仕組みについてはすでに先行
置の策定社協の参考モデルが出来つつある。今後、こうした成果を活用し、評価の仕組みを推し進め計画的な地域福祉推進に向け

	到達目標評価	方向性
	平成24年度までの３年間で４社協の策定及び策定着手となり、今期においては、県内21社協が計画策定及び策定準備に取り掛かるところまで伸ばすことができた。所期の目標値（20社協）は達成することができた。 今後については、策定に向けた動きのない社協に対し、職員体制等それぞれの環境条件を考慮しながら戦略的にアプローチしていくことが必要である。	縮小
	平成24年までに、外部評価委員会を設置しての計画評価を行う社協を５社協にまで増やしていく目標であったが、結果としては３社協にとどまった。 地域福祉活動計画を完成させ、これから計画を実施していく社協が増えており、評価をどのようにしていくかを検討されている社協が多いことから、次期計画においては、外部評価委員会の設置等におけるガイドラインもしくは事例集等の作成し、策定社協への指導・助言体制を強化していくことにする。	継続

ランティアの募集を適宜掲載するなどにより、関係機関の相談対応・支援につながっている。また岡山県ボランティア・NPO 活動
していることが利用者数増等から伺える。一方、市町村社協との関係においては、出前セミナー・人材育成研修事業では企画立案・
の強化を図る手法を考え、見直していく必要がある。

	到達目標評価	方向性
	ボランティアの森の運営及び岡山県ボランティア・NPO活動支援センター管理運営事業ともに、関係機関の相談対応・支援という面から考えると、認知度、利用者数もあがりつつあると感じている。しかし、市町村社協との連携から考えると、地域資源として有用なＮＰＯ法人と市町村社協の相互理解が十分ではないために、実績にはつながっていないのが現状である。引き続き、評価基準の見直しを含めた十分な検討、働きかけが必要である。	見直し

推進項目③　小地域福祉活動の拠点や仕組みの整備

小地域福祉活動の推進においては重点到達目標に掲げ、小地域福祉活動推進研究会や助成事業等、市町村社協と協働し
村社協職員の地区社協・福祉委員設置の必要性に対する理解の浸透や設置・活性化に向けた見識とスキルは着実に高まっ
て地区社協と小地域ケア会議との連携のあり方や福祉委員活動の認知度アップ等、さらに研究活動を進めていく。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
地区社協・福祉委員設置率の向上	市町村社協における設置率 80%	・平成22年度・平成23年度・24年度 福祉委員20社協（74.1%） 地区社協19社協（70.4%）・２社協増
地区社協・福祉委員活性化プログラム開発	２プログラム以上の開発	・H23：福祉委員・地区社協の必要性理解に向けたプログラム作成（１プログラム・達成率100%） ・H24：福祉委員・地区社協の活性化プログラム作成（１プログラム・達成率100%） 計：２プログラム（達成率100%）

推進項目④　専門職の育成

地域福祉推進の中核となる社協職員を対象に、コミュニティワーク・ボランティアコーディネートのスキル向上を目指し
ムの改善・充実にも取り組んできた。課題としては、コミュニティワーカーとしてどのように知識・技術や質の向上が図ら
ＤＣＡサイクルにより）より質を高めていけるような研修プログラムやフォローアップの仕組みについても考えていく必要
ムの内容を今一度検証し、市町村社協のボランティア担当職員の研修と併せて、次期計画において再編成していく。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
コミュニティワーカーの養成	養成講座受講修了者 毎年 10 名養成	平成 22 年度修了者　10 名（単年達成率 100%） 平成 23 年度修了者　 7 名（単年達成率　70%） 平成 24 年度修了者　 8 名（単年達成率　80%）
ボランティアコーディネーターの養成	養成講座受講修了者 毎年 10 名養成	平成 22 年度修了者　10 名（単年達成率 100%） 平成 23 年度修了者　 7 名（単年達成率　70%） 平成 24 年度修了者　 8 名（単年達成率　80%） 平成 22-24 年度修了者　25 名（達成率 83%）

推進項目⑤　地域のキーパーソンの養成・育成

東日本大震災発災後、県民の災害に対する関心・意識がこれまで以上に高くなったため、評価指標・評価数値について
となった。今後、この成果を生かしていくためには、市町村域でも自然環境・集落の分布・区域の広さ等異なる地域特性が
定される被害規模を把握したうえで、災害時に行動に移せるシステムの整備や地域でのネットワークづくりなども考えてい

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
災害ボランティアセンター運営のためのリーダーの養成	リーダー養成 30 名 （毎年 10 名養成）	・研修受講後、県災害ボランティアコーディネーターに登録した者 平成22年度　27名（単年達成率270%） 平成23年度　61名（単年達成率610%） 平成24年度　21名（単年達成率210%） 平成22-24年度登録者109名（達成率363%）

て取り組んだことにより目標は十分ではないが約 70%の達成率となった。達成率以上に今期の取り組みの過程を通じて、若い市町たことが成果といえる。次期計画においては、未設置社協への働きかけを引き続き行うとともに、小地域福祉活動の活性化に向け

	到達目標評価	方向性
	平成24年度までに、２社協において地区社協制度が創設された。これにより、地区社協の設置率は74%となっている。また、福祉委員制度については、今期は１社協の増で20社協設置となり、設置率は74%となった。いずれも目標としていた80%には達しなかったが、「小地域福祉活動推進研究会」の成果により、未設置社協においても立ち上げに向けた機運は確実に上がっている。 今後は研究会の成果をフィードバックするなかで、未設置社協へも引き続きアプローチしていくとともに、設置社協においては「小地域福祉活動活性化アクションプラン」の実践を促進し、さらに活動の質の向上を継続して図っていく。	継続
	小地域福祉活動推進研究会において、社協職員並びに地域住民に向けた福祉委員・地区社協の必要性についてのプログラムを研究し作成しており、目標値を設定した。 平成24年度では、福祉委員・地区社協の創設及び活性化についてのアクションプランを作成したことで所期の目標を達成した。今後はこのツールをもとに小地域福祉活動の底上げを図っていく。	終了

一体的に研修を実施してきた。到達目標の達成率は約 80%と概ね達成された。研修内容もより実践につなげていけるようプログラれたかの指標がなく成果がわかりづらい点があり、この点については、次期計画において研修の評価指標の検討を行い、継続して（Pがある。ボランティアコーディネートのスキルアップにおいては、役割の重要性を踏まえ、求められる知識・技術をもとにプログラ

	到達目標評価	方向性
	平成22年度から24年度までの修了者は合計25名となり、３年間の達成率は83.3%となった。 養成講座受講者等を対象に、実践者スキルアップ研修を開催したが、１日限りの研修のため、フォローアップ機能としてはまだまだ弱く、受講後の成果がわかりにくい。今後、研修成果を測定するための評価指標の検討を行う必要がある。	継続
	平成22年度から24年度までの修了者は合計25名となり、３年間の達成率は83.3%となった。東日本大震災においても、ニーズや思いをつなぐボランティアコーディネーターの存在や役割の重要性を改めて認識することができ、引き続き、スキル向上を図っていく必要がある。次年度以降はプログラムを再編し、市町村社協ボラセン担当職員研修とあわせて実施していくこととする。	見直し

は当初目標を大幅に上回った。また、受講者は災害時の被災者支援活動や平時の取り組みの重要性について多くのことを学ぶ機会あるなかで、想定される災害の種類や規模も異なるため、各々の地域でどのような災害が発生する可能性があるのか、また、その想く必要があると思われる。なお、数値目標についての見直しが必要である。

	到達目標評価	方向性
	東日本大震災もあり、県民の災害に対する関心・意識も高く、多くのリーダーを養成することができた。災害時の被災者支援活動の視点はもとより、平時の取り組みの重要性についても認識することができ、今後、学びを活かした地域での活動が展開できるような活動メニューや地域でのネットワークづくりなども考えておく必要がある。市町村域でも本研修を参考に同様の研修を実施しているところもあり、県内市町村への波及と市町村域でのリーダー養成も期待できる。	継続

推進項目⑥　プログラム開発及び普及・啓発

県の財政縮減の影響により未実施となった事業がある一方で、地域における福祉学習活動推進プログラムの発掘におい
発し、普及・啓発していくことは、県社協が行う事業として必要な取り組みと考えるが、今後は社会的な問題や地域の抱え

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
高齢者の社会参加と健康・生きがいづくりに向けたプログラムの開発	１プログラム以上の開発	・０プログラムの開発（達成率０％）
地域における福祉学習活動推進プログラムの開発	２プログラム以上の開発	・平成22年度 地域福祉型学習事業２プログラム（津山・美咲） 夏ボラ　参加者7,906人、プログラム数1,052団体 ・平成23年度 福祉教育・学習に関するアンケートの実施 福祉教育推進事業研修会の開催 夏ボラ　参加者8,779人、プログラム数1,046団体 ・平成24年度 地域福祉型学習事業２プログラム（井原・鏡野） 夏ボラ　参加者7,915人、プログラム数1,081団体
関係団体との協働プログラムの発掘	１プログラム以上の開発	・０プログラムの開発（達成率０％）

経営方針２：推進目標２．利用者保護・支援の仕組みづくりの推進

日常生活自立支援事業の推進上緊急度の高い課題とされる福祉サービス利用者の権利擁護体制の充実・強化にあっては、成
進事例の調査・研究をもとに、成年後見制度推進のための支援のあり方を明確にしていくことが求められている。国立療養所入
入所者支援の環境が着実に整備されてきており、業務ルーティーンも確立し、利用者数・利用回数とも着実に伸びてきている。
「介護サービス情報の公表制度」は普及・啓発に向けたホームページの作成や出前講座の開催等により、ホームページへのア
地域生活定着支援事業にあっては、支援に求められる社会保障・福祉サービス利用申請等手続きのノウハウを早急に習得し、

推進項目①　福祉サービス利用者の権利擁護体制の充実・強化

福祉サービス利用者の権利擁護体制の充実・強化に向けて、日常生活自立支援事業においては、H22 年度に実施社協が
門員・生活支援員）の育成面ともある一定の精度は保たれ、順調に充実化がなされているといえる。本事業の課題としては、
一方、今後の更なる権利擁護体制の充実・強化の鍵となる成年後見制度の利用促進に向けては、市民後見人養成研修の
又県内でも成年後見制度に取り組む市町村社協も出てきており、次年度においては、６次計画の策定も踏まえ、県内外の

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
日常生活自立支援事業の適正な運営	情報共有・課題整理	・関係機関連絡会議（H22・23：各年１回）を開催し、「成年後見制度との連携」（H22）、「金融機関での取り扱い」（H23）等の事業運営上の諸課題を検討した。 ・生活支援員の確保・検討に向けた調査・研究（H22）を行い、生活支援員に係る諸課題を整理した。 ・県との意見交換会の開催（H22・23：各年１回）により、実施社協への委託費の増額を要望した。
日常生活自立支援事業推進者への支援	担当者の資質向上	・実施社協専門員連絡会議、生活支援員研修会、権利擁護フォーラムの開催

ては、当初の目標をほぼ達成し一定の成果をあげることができた。福祉のまちづくりにおいて県民が参画するプログラムを新たに開る現状等ニーズに基づいた県民参画のプログラム開発を行う等、事業の内容や進め方を検討する必要がある。

	到達目標評価	方向性
	補助金が減額となり、長寿社会開発センターの助成金を活用し事業を実施していたが、国の予算編成の中で平成22年度から助成金が廃止となった。事業実施の財源がなくなった事を受け、他の事業との優先順位や効果性を鑑み協議した結果、廃止とした。	廃止
	平成23年度に市町村社協を対象に実施した調査結果（現状・課題の把握）をもとに、最終年度である平成24年度、新たに２社協を指定した。福祉教育の実践とは「住民とともに福祉コミュニティづくりを進める社協活動」そのものであるため、今後も地域の福祉力向上における福祉教育の必要性について積極的な情報提供・広報啓発を行い、指定期間中の県社協からの指導・助言等を強化していくことが必要である。 夏ボラについては、福祉理解やともに生きていく視点を育む意義ある体験事業として、各社協において新たなプログラム開発に努めるとともに、効果的な事業展開に向け、他部所（種別協議会）の福祉のイメージアップキャンペーンを活用するなど、他団体と協働して取組めたことは評価できる。	見直し
	長寿社会推進センターで予定していた事業が廃止となったことを受け、関係団体との協働プログラムを協議する連絡協議会の設置についても合わせて廃止となった。	廃止

年後見制度利用促進に取り組む行政・社協の動きも見られ、制度普及は着実に進みつつある。そうした中、本会として、県内外の先所者への日常生活支援業務では、遺言書作成支援、成年後見制度の利用支援にあって、司法関係者や関係機関との連携体制の強化や、

クセス件数も増加し効果が期待されていたところであるが、予算の関係によりやむなく事業終了とならざるを得なかった。
支援の方法・手法を業務マニュアル化し内部共有することで、支援体制の強化を図ることが求められる。

県内22市町村社協にまで増え、利用件数も年々微増するなか、計画どおりの事業実施により、サービス管理面、援助面、従事者（専実利用者を多く抱える実施社協への委託費増大に向けた県補助金の確保と全市町村実施に向けた働きかけといえる。
実施により、５市３町の市町村行政が養成・支援に取り組み、８名の市民後見人が誕生するなど、制度普及は着実に進みつつある。
先進事例の調査・研究をもとに、県社協としての成年後見支援のあり方を明確していくことが課題と言える。

	到達目標評価	方向性
	成年後見制度への移行が必要な利用者が年々増えるなかで、社協の成年後見制度への関わりが不可欠となっている。今期においては、関係機関連絡会議等で課題共有を図ったところであるが、十分な課題整理にはいたっていない。日援事業の適正な運営に向けて、次期計画においても同会議や契約締結審査会等での成年後見制度への取り組みに関する方針協議が必要である。 日援事業の実施社協への委託費の問題が課題となっている。今期においては、具体的な解決協議に至っていない。本事業の適正な運営に向けて、次期計画においては委託費の増額・適正配分のあり方についての具体的な検討が必要である。 日常金銭管理、書類預かりサービスの適正管理は、運営適正化委員会の実施検査や県社協検査により特に大きな問題なく運営できている。次期計画においては、さらに自主監査の実施率を高めていく取り組みが必要である。	継続
	多問題世帯への対応や金銭問題・精神障害を抱える方の支援など、困難事例が増加している状況への対応、利用者課題解決のために多様な職種と連携する必要性、利用者を中心にして支援にあたる体制などについて一定の働きかけを行った。 利用者支援には担当者が一定レベルの資質を有していることが不可欠なので、会議等に出席していない推進者への働きかけが必要である。	継続

市町村行政等との連携による利用者の権利擁護体制の整備	市町村行政等の連携による利用者支援	・市民後見人養成研修会の開催するなかで、H22年度は２市３町、H23年度は５市１町の市町村行政と連携し、計35名の市民後見人を養成した。

推進項目②　県民の生活課題の解決に向けた総合相談体制の整備

相談会、相談窓口ガイドブックともに課題を抱える人には有益であるが、これらの情報が届かない方への支援が大事に

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
県域での高齢者・障害者総合相談機能の整備促進	開催支援	・隔月のネットワーク懇談会、定例相談会、年４回の地方（岡山市以外）巡回相談会の開催支援
総合相談機能の支援に向けた情報提供の強化	相談窓口ガイドブック販売部数	・福祉相談窓口ガイドブックの作成
総合相談機能の充実に向けた情報共有の強化	総合相談機能の充実に向けた情報共有の強化	・私の生き方ノート活用検証事業

推進項目③　国立療養所入所者における権利擁護体制の充実・強化

事業開始から４年が経過し、事業基盤が整備され業務ルーティンも確立するなかで、金銭管理・預かりサービスについ
関係機関との連携体制の確立が図られ、支援の幅も広がってきており、入所者の同制度を利用しやすい環境づくりは着実
また、事業の適正管理においては、全国的にも先進的な取り組みであるため未だ改善すべき点の指摘もあるが、改善点
に努めるとともに療養所、地元行政、関係機関の信頼性を高め、より安心して利用していただけるサービスへの充実化を図っ
次期計画に向けては、委託事業費・事業体制の確保において、現状維持を図りつつ、権利擁護班との事業調整も図るな

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
国立療養所入所者における日常生活支援業務の実施	国立療養所入所者における日常生活支援業務の実施	・長島愛生園利用状況 協定締結133名／遺言作成74名／後見申立15名 ・邑久光明園利用状況 協定締結56名／遺言作成41名／後見申立３名 （平成25年３月末現在）
国立療養所入所者における日常生活支援業務の適正な運営	国立療養所入所者における日常生活支援業務の適正な運営	・外部監査（公認会計士　・年２回） ・内部監査（総務企画部長・月１回） ・運営監督委員会（年１回）

推進項目④　地域包括的ケアシステムの推進

地域ケアシステムの要の一つである小地域ケア会議の開催・運営等に関わる実態調査により現状・課題の把握を行うと
て小地域ケア会議の理解が得られ活動に結び付いた報告もなされるなど、成功事例の展開プロセスや手法についての共有
不可欠であり、こうした関係づくりを一層促進し活動につなげていけるような環境づくりについても考えていく必要がある。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）

	市町村域における権利擁護体制の充実に向けて、今期においては、市民後見人養成研修の実施を通して、一定の評価・成果を得ることができた。しかし、市民後見推進に取り組む市町村は、未だ少数であり、今期で養成した市民後見人の支援体制の整備についてもこれから課題となっている。よって次期計画においても引き続き、同研修事業を通した連携促進が必要である。 住み慣れた地域における権利擁護体制の充実において、市民後見人は欠かせない存在といえる。次期計画においては、地域組織化を進めていく観点から、市民後見人の活動支援に市町村社協がいかに取り組むべきか方針の明確化と周知徹底の取り組みが必要である。	継続

なる。相談体制と併せてニーズの掘り起こしを継続し、適切な情報提供、相談対応を行っていくことが求められる。

	到達目標評価	方向性
	開催支援については弁護士、司法書士をはじめとする多職種との連携を意識して行えた。個別案件での相談も定例相談会で行うこともできた。市町村社協にも巡回相談会の実施等を通じて管内の専門職と連携を深められるよう働きかけることが必要である。今後、多様化が想定される地域課題の解決に向けて地域の専門職との連携は大切である。	継続
	福祉相談窓口ガイドブックは隔年作成のため、作成しない年度にはＨＰの情報更新を行い、平成23年度には冊子を作成した。冊子作成の際には、新規に立ち上がった相談窓口を調査し、掲載することができたが、今後は情報更新のことも考慮し、ＨＰへの掲載のみとする。	縮小・統廃合
	各種研修で「わたしの生き方ノート」の広報啓発を行い、多くの方にご活用いただいた。さらに、ふれあい・いきいきサロン、介護予防教室にて出前講座を実施した。 自分の最期に向けて生き方の希望を示すことができ、これからの生き方を考えるきっかけになるなど、利用者から評価をいただいているが、一定の周知が図れたため、事業を廃止する。	縮小・統廃合

ては、利用者数、利用回数とも飛躍的に伸びている。また、遺言書作成支援、成年後見制度の利用支援についても、司法関係者やな進捗をみせている。
の見出されることは、内外の監査チェック体制が機能している表れといえ、今後も現状の監査体制を維持していくなかで、業務改善ていく必要がある。
かでより効果・効率的な事業運営を目指していく必要がある。

	到達目標評価	方向性
	事業開始以降、国立ハンセン病療養所長島愛生園・邑久光明園ともに協定締結者が増加しており、本事業の利用頻度が高くなっている。また、施設入所者の高齢化が進んでいるため、遺言公正証書の作成や成年後見制度の利用につなげるなど引き続ききめ細かな支援が求められる。	継続
	内部監査や外部監査の実施により、協定締結者のお金の出し入れ支援や通帳・証書等の書類預かりについて適正な管理につながっている。また、運営監督委員会において事業の課題を情報共有しており、引き続き適正な事業運営を行い、入所者の信頼度を高めていくことが求められる。	継続

ともに、抽出された課題をもとにセミナーを開催することで課題共有や解決に向けた取組の情報共有が図られた。また地域においも図られた。一方、各地域において地域包括ケアシステムをつくりあげていくには社協、包括支援センター、行政等の連携・協働が

	到達目標評価	方向性

地域包括ケアシステムにおける「小地域ケア会議」開催に向けた普及・啓発	地域包括ケアシステムにおける「小地域ケア会議」開催に向けた普及・啓発	・平成22・23・24年度 地域包括ケアシステムセミナーの開催 ・平成23年度 小地域ケア会議の開催状況並びに開催・運営に関わる実態調査の実施 ・平成24年度 小地域ケア会議実践事例集の作成

推進項目⑤福祉サービスの利用選択に必要な情報公表基盤の充実

「介護サービス情報の公表」事業の運営について、事業の効率化をより一層図りながら、計画通りの調査・公表を実施での制度理解の促進につながったことは大きな成果だった。福祉サービスの利用選択に必要な情報公表基盤の確立に向けて

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
「介護サービス情報の公表」事業の公正・中立な運営と改善検討のための仕組みの充実	計画通りの調査・公表の実施	・介護サービス情報センター運営委員会の開催 ・「報告・調査・公表」計画原案の策定
「介護サービス情報の公表」事業に係る調査業務の質の向上	事業所からの訪問調査に関する好評意見の増大と苦情件数の減少	・調査業務向上のための各種研修・会議の開催 ・調査項目マニュアル等の見直し・検討
「介護サービス情報の公表」事業の安定運用に向けた業務の効率化	「介護サービス情報の公表」事業の安定運用に向けた業務の効率化	・情報公表システム等の保守・管理 ・各種業務ルーティーン・マニュアルの検討・見直し

推進項目⑥　利用者及びその家族等へ向けた「介護サービス情報の公表」制度の活用促進

公表制度の普及・啓発に向けて、ホームページの作成や地域に出向いての出前講座の開催等により、ホームページへの調査研究を予定していたが、岡山県からの事業終了の方針が示されたため、事業実施を中止した。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
一般県民・事業者に向けた「介護サービス情報の公表」制度の普及啓発	アクセス件数 6,000件／月	・出前講座の開催 ・事業所早調べ台帳の作成・配布 ・普及啓発ブログの開設
利用者のサービス選択の視点の向上、育成に向けた調査・研究	読み解きガイドラインの提示	

推進項目⑦　矯正施設を退所する高齢者、障害者の自立生活支援

県外矯正施設から帰住者する支援対象者が多いこともあり、社会保障や福祉サービス等利用申請に係る手続き業務が求
ケース毎の支援計画立案とそれに則った支援内容をマニュアル化し、内部で共有することで、運営体制の強化を図って
また、対象者の受け皿としての社会資源の掘り起こしは急務であり、行政はもとより、社会福祉施設・事業所、不動産関

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
地域生活定着促進事業の適正な運営	事業の安定かつ適正な運用	・調整業務を行った件数 平成22年度　　3件（特別調整2件、一般調整1件） 平成23年度　　17件 （特別調整11件、一般調整2件、相談支援4件） 平成24年度　　26件 （特別調整18件、一般調整6件、相談支援2件） ・運営委員会の実施（平成23年度 1回、平成24年度 2回） ・業務マニュアルの作成

	小地域ケア会議の開催・運営等に関する実態調査を実施し、抱えている課題や取り組み等を把握するとともに、抽出された課題をもとにセミナーを開催した。地域包括ケアシステムの要としての小地域ケア会議について、改めて、その必要性を伝えるとともにそれぞれの抱える課題解決につながる取り組み等について、実践報告やグループワーク等により参加者間で共有し、今後の各センターの取り組みの参考とした。また、県内の小地域ケア会議の実践事例集を作成し、普及・啓発に努めた。	継続

きた。あわせて、調査員の質の向上を高めるため、研修や学習会を開催し、調査場面における調査員の説明力の向上及び事業所へセンター全体で取り組んでいたにもかかわらず、岡山県からの事業終了の方針が示されたことは非常に残念な結果であった。

	到達目標評価	方向性
	運営委員会と通じて、第三者の立場に立った意見や提案などをいただくとともに、計画通りの調査・公表を実施することができた。	終了
	調査に関わる知識研修と制度の普及啓発研修、項目の根拠法令学習研修を行うことで、調査場面における調査員の説明力の向上と事業所に対する制度理解につながった。また、調査員全体会議を通し、項目判断の課題共有を図り、標準化につながった。	終了
	システムの保守・管理については、遠隔保守対応を行うことで、迅速な対応を行うとともに、対応マニュアルを作成し、迅速な復旧作業を行うことができた。また、既存のマニュアルを随時修正していくことで、より効率的なルーティーンを実施することができた。	終了

アクセス件数も増加してきたことからも一定の効果はあった。さらに、分かりやすい介護サービス情報の公表に向けて、県民向けの

	到達目標評価	方向性
	制度の普及啓発の観点から、公用車への普及啓発マグネットの貼付、ポスター及びチラシ等の作成、出前講座の開催、機関紙への記事掲載を行うことで、県民に対しての普及啓発は図られた。	終了
	平成22年度中に事業廃止の動きが出てきたため、事業を実施しなかった。	終了

められた。個別支援に対してのノウハウを保有できていない状況の中で、基礎知識の習得と同時進行の中での支援状況であった。
いくことが求められる。
係業者等への事業の普及啓発と協力依頼に向けた積極的アクションを早急に行う必要がある。

	到達目標評価	方向性
	運営委員会における事例検討等により、支援方法について他機関から意見をいただくとともに、委員会で得た情報によって、センター業務をより円滑に進めることができた。 また、業務のマニュアルを作成したことで、手続き・制度等についての情報を整理した。今後も情報やノウハウの蓄積を行い事業の安定かつ適正な運用につなげていく必要がある。	継続

地域生活定着促進事業の普及・啓発	県民、関係機関・団体等への普及啓発	・パンフレット・リーフレットの作成・配布 ・関係機関・団体等の会議・研修会時での事業説明 ・事業所アンケートの実施と周知広報

経営方針２：推進目標３．福祉サービスの質の向上

福祉サービスの質を高めるためには、その基盤となる社会福祉事業者の組織体制や経営の安定はいうまでもなく、本会においては、社会
また、サービスの担い手である職員の採用、育成や定着についても、介護人材マッチング支援事業や人材定着支援事業、各種研修会等を
今後は、これら事業の実施を通して明らかとなった問題・課題、並びに「社会福祉経営基礎調査」から得られた課題を踏まえ、それぞれ異

推進項目①　組織管理体制整備への支援

組織の体制整備や経営上の問題解決に当たっては、経営相談事業（一般相談・専門相談）や顧問契約サービスの体制を
しかしながら、専門的かつ具体的な個別の問題・課題の解決にあたっては、専任相談員不在の現体制での対応は厳しい
である。併せて、社会福祉経営基礎調査結果から明らかとなった、社会福祉事業経営の実態や課題を踏まえ、事業者の経

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
経営課題の明確化及び経営支援方策の検討	経営課題の明確化及び経営支援方策の検討	・社会福祉経営支援委員会（全体会　年１回、小委員会H22年度；３回　H23年度；２回　H24年度；３回） ・社会福祉経営基礎調査の実施（H23年度　報告書900部作成） ・経営改善支援事業（全国経営協開発のWEB経営診断の利用促進を図る） ・市町村社協役員（理事・評議員）実態調査（H23年度）
相談・情報提供活動の充実強化	相談・情報提供活動の充実強化	・社会福祉経営相談事業（H22年度；66件、H23年度；80件、H24年度；56件） ・顧問契約サービス（H22年度；弁護士85法人、公認会計士12法人、社会保険労務士11法人　H23年度；弁護士85法人、公認会計士13法人、社会保険労務士14法人　H24年度；弁護士82法人、公認会計士19法人、社会保険労務士16法人） ・社会福祉役員セミナー（年１回） ・HP「社会福祉経営相談室」の運営 ・市町村社協事務局長・支所長会議（年１回） ・市町村社協役員（理事・評議員）研修会（H23年度；1回） ・市町村社協監事研修会（H22年度；１回）
政策提言活動の実施	政策提言活動の実施	・提言活動；県予算編成に関する陳情・要望（年１回） ・県議会との意見交換会（勉強会）（年１回）
福祉サービスの評価システム確立に向けたビジョンづくり	第三者評価制度参入へ向けた具体的なプログラム（作業計画）の策定	・外部評価事業への参入に向けた検討（H22年度） ・福祉サービス評価システム（第三者評価事業）の取り組み研究（H23年度中堅会議・第三者評価WGにて研究。成果を報告書としてとりまとめ組織内検討。）

推進項目②人事・労務管理体制整備への支援

福祉・介護分野における職員の働きやすい職場環境づくりに向けて、総合的な人事管理システムの確立が求められてい
人材定着支援の取り組みや福利厚生制度の充実を図るとともに、法人（組織）としての理念や目標達成の明確化、福祉人

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
人事労務管理の実態把握と分析	人事労務管理の実態把握と分析	・福祉マンパワーに関する調査・研究及び報告書の作成 H22 求職登録者の就業意向調査 H23 社会福祉施設職員満足度調査 H24 福祉職場の人材育成・定着に関する調査 ・賃金実態調査の実施及び報告書の作成（H24 年度）

	支援対象者の増加、支援業務の拡大に伴い、対象者の受け皿としての社会資源の掘り起こしは必須であり、事業の普及啓発と協力依頼に向けた積極的な働きかけが急務である。	拡大

福祉経営相談事業の継続実施や顧問契約サービスの充実、並びにセミナー等を通じて情報提供を行うなど、その支援に努めてきたところである。
通して支援に努めてきたところである。
なる組織体制や規模に応じた、より個別の課題への対応等を含め、今後の支援方策について検討を行い、事業展開を図らなければならない。

整えるとともに、各種研修会やセミナーの開催、ホームページ等を通して情報提供等取り組んでいるところである。
面があるため、より個別支援に対応できるよう、専門相談や顧問契約サービスの利用促進に向け、本会全体で取り組むことが必要
営基盤強化に向けての今後の支援の在り方を検討し、取り組んでいかなければならない。

	到達目標評価	方向性
	社会福祉経営基礎調査の実施により、社会福祉経営の実態や課題を把握することができ、今後の経営支援方策検討に向けての基礎資料を得ることができた。 今後は、この結果を踏まえ、全国経営協「WEB経営診断」の利用促進も図りながら、個別の経営課題の解決に向けての支援方策を検討することが必要である。	継続
	社会福祉経営相談事業の継続実施や顧問契約サービスの充実を図りながら、相談支援体制については整備されてきている。また、役員等対象の研修会、ホームページ等を通して、最新情報の提供に努めているところである。 今後は、個別の経営課題の解決に向けて、専門家の協力を得ながら具体的な支援メニューを開発することが求められている。	継続
	意見交換を通じて、関係づくりはできつつある。 社会福祉制度の変革期であり、全ての情勢を把握することは厳しい面がある。また、市町村への権限移譲を考えると、岡山県への要望事項についても苦慮するところである。 今後は、県内社会福祉経営者のニーズや課題を把握するための意見集約等、役員主導で取りまとめることができるよう、引き続き改善していくことが必要である。	継続
	第三者評価事業実施の都道府県社協へのアンケート調査や、社会福祉経営基礎調査結果の該当項目より現状把握を行い、事業推進の意義や問題点・課題をとりまとめるとともに、実施方策についての研究に取り組んだ。その成果をまとめ、組織内での検討を行ったが、事業に取り組むにはまだ課題が多く、時期尚早であるとの結論となった。	終了

るが、それぞれの組織体制や規模等により大きな違いが生まれている。少しでもその違いが解消できるように、本会で実施している
材定着に向けた採用・育成・活用の仕組みづくりに向けた支援を強化していく必要がある。

	到達目標評価	方向性
	調査実施はしているが、結果に基づく考察が実施されておらず事業に反映できていない。調査の目的は人材センターの業務（就労斡旋・研修企画）の改善のためであり、部署だけでなく組織へのフィードバックも必要であり、そこまでを踏まえての計画的実施が急務の課題である。	継続

早期離職防止に向けた支援	早期離職防止に向けた支援	・福祉・介護人材定着支援事業の実施
福利厚生制度の充実	福利厚生制度の充実	・加入状況 H22　共済制度：8,291名　育成制度：13,558名 H23　共済制度：8,640名　育成制度：14,110名 H24　共済制度：8,872名　育成制度：14,629名

推進項目③　人材育成体制整備への支援

研修計画の策定支援からＯＪＴ指導者の養成、また福祉従事者の資質向上研修を実施するなど、職場における人材育成法人のさらなる主体的な取り組みを促すとともに、研修計画策定や職場研修の実施に際しての個別支援を行っていく必要

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
施設内研修整備支援	施設内研修整備支援	・人材育成体制調査・職場内研修支援事業の実施 ・「福祉職員生涯研修課程」指導者の養成 ・職場研修担当者研修会、接遇リーダー研修会、介護職員実技講習（指導法コース）、コーチング研修会の開催
福祉従事者に向けた研修プログラムの提供	福祉従事者に向けた研修プログラムの提供	・接遇セミナー、生涯研修（新任・中堅・指導・管理）、社会福祉セミナー、リスクマネジメント研修会、救急法講習会、介護職員実技講習（基礎・ステップアップ）、メンタルヘルス講習会、ケアマネジメント技術ステップアップ研修の開催
資格取得に向けた支援	資格取得に向けた支援	・介護福祉士国家試験準備講習会の開催 ・介護支援専門員実務研修受講試験準備講習会の開催 ・介護支援専門員実務・更新（未経験者向け）・再研修の実施 ・認知症介護実践者等養成事業の実施 ・資格試験等に関する広報・周知

推進項目④　財務管理体制整備への支援

新任会計職員を対象に、会計基準の理解や基本的な実務を習得する機会の提供、また法人運営の視点から個別支援を行業展開も期待できる。ただし、H23 年７月に制定された社会福祉法人新会計基準により、平成 27 年度予算までは新基準へ必要である。また、用語理解や簿記など会計の初歩的な内容についての研修会開催は、ニーズやコストを勘案しながら、開

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
適性な会計・経理体制整備の支援	適性な会計・経理体制整備の支援	・法人を対象にした会計指導事業及び会計担当者研修の実施

推進項目⑤福祉人材確保の推進

福祉人材確保に向けた取り組みの強化を図るために、福祉人材確保連絡会議や福祉人材養成機関連絡会議でそれぞれのジアップの取り組みの内容検討が課題として挙がってきた。従来のマイナスイメージの払拭といった取り組みではなく、生は福祉・介護マッチング事業へ取り組み、求職の紹介機会を増やすなど強化を図った。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
福祉人材発掘の強化	福祉人材発掘の強化	・Let's Try Welfare キャンペーン（福祉業界イメージアップキャンペーン）活動の実施 ・福祉人材確保連絡会議・福祉人材養成機関連絡会議の開催
就労に向けた支援	就労に向けた支援	・無料職業紹介事業、福祉の就職総合フェア、就活セミナー、福祉・介護人材定着支援事業、福祉・介護人材マッチング支援事業の実施 ・求人情報誌の発行など

＊方向性　「拡　大」：事業の必要性等が極めて高く、事業内容を拡大する取り組み
「継　続」：事業の必要性が高く、計画どおりに推進する取り組み
「見直し」：事業の必要性はあるが、事業内容や進め方などを見直す取り組み

	事業実施を通して、管理職・リーダー層への支援、現場職員への支援といった立場に応じた講座や相談対応を行ったことで、参加のあった法人・事業所においては、ある程度の成果はあったと思われる。また、本会機関紙やチラシ等を通じて情報提供や支援のあり方を提案することで早期離職防止への働きかけを行うことができたといえる。	継続
	制度の適正な運営を行うため、加入法人・団体の代表者によって構成する運営委員会を設置し、状況把握、検討を行ってきた。今後は、未加入法人、新規設立法人に向けての制度の周知や積極的な加入勧奨が必要である。	継続

機能強化に向けた支援について、一連の取り組みの体系化を図ることができた。今後は、より一層の人材育成体制整備に向けて、がある。

	到達目標評価	方向性
	企画立案方法やコミュニケーション技術など、施設内のOJTを進めるにあたって必要な内容について、各研修会を通して支援を行うことができた。 受講対象者の経験の幅があるため、その点も研修内容に考慮に入れ実施する必要がある。 また、研修後の効果をどのように把握していくかが課題である。	継続
	組織性の理解や介護技術の向上など、福祉従事者の資質向上のための研修会をそれぞれ実施した。引き続き効果的に研修を提供するために、組織性など基本を押さえつつ、福祉サービスの動向を踏まえた研修内容を検討、実施していく。	継続
	講義内容の見直しや新カリキュラムへの対応等、各事業共に一定の成果はあるが、個々で見ると、参加者の減少や講師陣の偏り、イレギュラーへの対応をどうするか等、課題は多い。 資格要件等の変更も行われる中、今後の動向に注意し、事業自体も再検討していく必要がある。	継続

う会計指導事業の実施は、本会が県内の社会福祉法人を支援する観点から必要な取り組みだと思われ、引き続き次年度における事の移行期間が設けられているため、従来の基準と新基準の内容を併用して支援を行う必要があり、研修会講師や専門家との調整が催に向けて検討していく必要がある。

	到達目標評価	方向性
	社会福祉法人会計指導事業及び福祉施設の会計担当者向けの研修の実施により県内の中規模以上の社会福祉法人に対してはある程度ニーズに応えた支援ができている。次の計画では小規模な事業所への対応を視野に、新会計基準移行をスムースに行うための支援が必要である。	継続

問題・課題の理解を深め対応策を協議し今後の取り組みについて整理を行った。その中で、これまで取り組んできた福祉のイメーき甲斐をもって働ける場としての明るいイメージを強調するなど方向を転換することが確認された。また、就労に向けた支援として

	到達目標評価	方向性
	それぞれの団体や関係機関との協議を通じて、就職状況やニーズの把握を行うことができた。 現状では、福祉人材の確保難が続いており、安定的な福祉人材の発掘・確保に向けて、Let's Try Welfareキャンペーン活動等の推進や関連事業の実施を継続的に実施していく観点からも引き続き協議の場を持っていく必要はある。	継続
	無料職業紹介事業や福祉の就職総合フェアによるマッチングの充実強化や情報提供を強化することで、求職者に対して支援を行ってきた。 事業所からの求人数は増加する反面、求職者数は減少している現在の状況は、福祉人材確保難の状況が鮮明になってきており、就労や人材定着に向けた支援も引き続き実施していく必要がある。	継続

「縮小・統廃合」：事業規模を縮小又は他事業と統合する取り組み
「休止・廃止」　：事業の必要性や効果・成果などが低いため、休止・廃止する取り組み
「終　了」　　：所期の目標を達成したため、終了する取り組み

経営方針３．人事・労務「人材の創造力」～多角的な視点と責任感を持った人材を育成し、

岡山県社協の組織は、他の団体の統合、新規事業の実施に伴う部所の新設の一方、事業廃止に伴う部所の廃止を行い、また、職制を中心に業務遂行する体制整備を試みたところではあるが、充分に機能を果たさなかったことを踏まえ、第５次計画では、現在の職制ところである。今後は体制整備が形だけの整備に終わらないよう生かしていくためには､指導的職員､中堅職員に期するところは大きく、

経営方針３：推進目標１．人事・労務管理体制の整備

岡山県社協の事務局体制は、部制、組織のフラット化に対応して職制を定めていたが、指導的職員である班長、係長的な位置充実、労働環境の整備に向けた取り組みを実施した。今後に向けては、現在、昇格・昇任基準についての定めがあり、職員が将ライフバランスに配慮した職場環境づくりを進めていく。

推進項目①　人事管理制度の充実

指導的職員、中堅職員の育成と処遇改善のため、職制の見直しと職務責任を明確にするとともに、人事異動により部・上司とのヒアリングを通し作成し、資質向上を図っているところである。今後は、日常業務における指導的職員、中堅職員

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
人事管理体制整備	職場環境の改善	・定期昇給の実施 ・職制の見直しと職務責任の明確化
事務局職員の育成	研修受講率の向上	・年度研修計画の策定及び職員会議での周知徹底 ・全社協主催の階層別研修、会計実務講座、社会福祉主事及び社会福祉士通信課程への派遣等

推進項目②　労働環境の整備

労働基準法改正に伴う労働条件の整備、育児・介護休業法の改正に伴う規程の整備を行い、家庭と仕事の両立支援を積数年で定年を迎える職員も出てくるため、職員採用を隔年で実施するとともに、育児休業者については、休業中は総務企できた。合わせて健康診断に基づく産業医の個別相談、有給休暇、夏期特別休暇等の取得促進を通し、安全衛生管理に努

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
労働条件の整備	労働条件の整備	・育児・介護休業法の改正に伴い、本会職員就業規則の改正実施 ・育児休業期間中の所属を総務企画部付とし、職場復帰の時点で配属を決定する体制に整備 （育児休業取得者） H22年度　２人　H23年度　２人　H24年度　５人 ・有給休暇取得率 H22年度　正規職員45%　嘱託職員93% H23年度　正規職員55%　嘱託職員85% H24年度　正規職員51%　嘱託職員66%
安全衛生管理体制の実施	安全衛生管理体制の実施	・定期健康診断結果に基づく、産業医による個別相談の実施 ・H24年度　メンタルヘルス・セルフケア研修の実施 ・H23年度・平成24年度　休職者の休職判定・復職判定委員会の実施

＊方向性　「拡　大」：事業の必要性等が極めて高く、事業内容を拡大する取り組み
「継　続」：事業の必要性が高く、計画どおりに推進する取り組み
「見直し」：事業の必要性はあるが、事業内容や進め方などを見直す取り組み

意欲的に能力発揮できる職場環境づくりを進めることで、「人材の創造力」を向上させる～

についても部制の導入、組織のフラット化による整備を行ってきた。そのような中、第４次計画において、中堅職員やチームリーダーの見直しと職務責任を明確にし、職務姿勢の向上につながるよう人事管理制度の充実を重点目標に掲げ、計画的に整備を行ってきた組織の活性化につなげるよう努めていかなければならない。

づけとして、指定する所掌事務を処理する主幹職を設置し、職務責任を明確にし、従来からの課題であった職員の人事管理制度の来像を描くことができるよう検討するとともに、育児・介護にかかわらず、多様な働き方が導入されてくることから、職員のワーク

所間の職制の偏りを改善し、人事管理制度の充実を図った。また、職員育成のため、年度研修計画を基に、職員個人の研修計画をによる OJT の実施、指導的意識を高めていくことが必要である。

	到達目標評価	方向性
	主事・主任クラスに重点を置いた給料表の改善並びに給与改善を実施した。また、中堅職員の育成と処遇改善のため、指定する所掌事務を処理する主幹職を設置するとともに、職制の配置偏りを改善した。今後は、計画的な職員採用と中堅職員を中心としたOJTの体制確立が必要である。	継続
	個人研修計画の作成を徹底するとともに、研修受講が目的とならないよう評価も含めた職員育成全体としての進捗管理の実施が必要である。また、特に中堅職員の育成強化に向けて、OJTの具体的な推進方策を検討していく必要がある。	継続

極的に行ってきた。特にここ最近、育児休業取得者の続出、また人数の複数化により、その間の体制整備が課題であったが、今後画部付とし、復職決定時点で配属を決定する形にしたことで、休業職員の所属する部・所の職員にとっての負担軽減を図ることがめた。

	到達目標評価	方向性
	近年、育児休業取得者の続出、また人数の複数化により、その間の体制整備が課題であったが、休業職員の所属する部・所の職員にとっての負担軽減を図ることができた。 また、職員の有給休暇取得率も年々向上しており、夏期特別休暇、リフレッシュ休暇取得と合わせて、心身の健康の維持及び増進、家庭生活の充実のため、有効活用が図られている。	継続
	平成23年度より、職員数の減に伴い、労働安全衛生法に規定する産業医、衛生委員会の設置義務はなくなったが、職員の安全衛生管理面からも、引き続き産業医と契約を継続し、職員の健康管理に努めてきたところである。 また、ここ最近メンタルヘルスの問題についての対処が必要となってきており、セルフケアの研修の実施等を通じて、事前に気付く、また、そういった職員を出さない環境づくりを整えていくことが必要である。	継続

「縮小・統廃合」：事業規模を縮小又は他事業と統合する取り組み
「休止・廃止」　：事業の必要性や効果・成果などが低いため、休止・廃止する取り組み
「終　了」　　：所期の目標を達成したため、終了する取り組み

経営方針４．財務「経営の自立力」～安定的・継続的に地域福祉活動を推進することが

岡山県社協は、公共性の高い福祉法人であるが、その財源構成を見た時、第４次計画策定の６年前までは、補助・受託といった公
そして、この地域福祉活動を支える財源も、国の方針により計画初年度に介護サービス情報公表制度の廃止という事態からもうかが
において既存事業の見直し・廃止、新規事業の実施について検討する仕組み、また、「資金管理会議」において、県社協保有積立金の

経営方針４：推進目標１．財務基盤及び管理体制の整備

第４次計画に引き続き、財政の健全化をはかり、安定的な法人経営を行うため、平成 22 年度から３か年の改定財政計画を策
を限定しない一般自主財源の増強はもとより、参加費・手数料・掛金等を集めて実施する特定自主財源事業の増強に努めてきた
使用による場合の県内旅費廃止など常にコスト意識を持ち、改善を行ってきたことにより、内部管理体制の整備をはかることが

推進項目①　財務管理体制の整備

特定自主財源、一般自主財源比率の増強に向けて、積立金の積み増しや運用などを行い、不況が続く経済情勢のなかに
研修参加費については参加者の減少により収入減となったため、研修内容の見直しを行うこととなった。常に事業の見直
様々な取り組みを実施していく必要がある。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
改定財政計画に基づく取組み実施	特定自主財源並びに一般自主財源比率の増強	・積立金の積増し並びに運用 ・収益事業の実施（図書等斡旋販売・広告掲載など） ・事業評価によるスクラップ＆ビルドの実施 ・共同募金意見書作成検討会の開催

推進項目②　財務執行体制の整備

経理業務については、日々の経理事務において、疑義が生じた場合、速やかに顧問契約を締結している公認会計士へ相
ることにより、不正・紛失等の金銭事故の防止を図ることが可能となっている。また、物品管理等についても、各部所におつ
つある。

到達目標	評価指標・評価数値	実績（平成22年・平成23年・平成24年）
内部管理体制の整備	内部管理体制の整備	・各種経費の現金取扱の減少（謝金、旅費等） ・県内旅費の廃止 ・書類、物品等の局内統一管理 ・公認会計士との税務、経理事務相談体制の整備

＊方向性　「拡　大」：事業の必要性等が極めて高く、事業内容を拡大する取り組み
「継　続」：事業の必要性が高く、計画どおりに推進する取り組み
「見直し」：事業の必要性はあるが、事業内容や進め方などを見直す取り組み

できるよう、財源獲得と徹底した財務管理により、「経営の自立力」を高める。～

的財源が全体の６割、自主財源が４割という状況であったものが、現在では、逆転し、公的財源４割、自主財源６割という状況にある。
えるように､環境の変化に大きく影響される不安定要素もかなり含んでいるのが現状である。そのような中にあって､｢経営企画委員会｣
運用を検討する仕組みも定着してきており、今後も役職員一体となり、強固なリーダーシップのもと経営の自立力を高めていく。

定し、計画初年度に介護サービス情報公表制度の廃止による手数料収入約１億円の減収という予期しない事態も発生したが、使途
結果、目標としていた額には及ばないまでも、着実に増収につなげることができた。また、物品等の購入、保管の統一管理、公用車
できたため、今後はこの管理体制を維持していくことが必要である。

おいても安全に資産運用することができ、なおかつ積極的に販売物を広報周知するなどし、効果的な自主財源確保につながった。
しを行うなど、効果･効率的な事業実施を目指し、スクラップ＆ビルドの実施など職員の意識改革を徹底しながら、財源確保に向けて、

	到達目標評価	方向性
	経営努力により運用資金の積増しを行い、安全かつ効率的な資産運用に努めることができた。また、収益事業についても販売物の工夫や効果的な広報周知に努め、自主財源の確保につなげることができた。その他、効率的に事務事業を執行するためのスクラップ＆ビルドの実施や、補助金や受託金の方策検討、種別協議会の事務受託金の適正化検討などが今後の課題となってくる。	見直し

談することができ、円滑な業務執行につながっており、講師謝金等の支払いにおいても現金の取り扱いを減少させ、振込を徹底す
ける購入、管理ではなく、県社協全体における徹底したさらなる一元管理を目指し、職員の意識改革や改善に向けて体制が整いつ

	到達目標評価	方向性
	公認会計士との相談体制の整備や、現金取扱の減少により不正・紛失といった金銭事故の防止をはかるなど、経理事務の適正化に努めることができた。また、書類や物品等の在庫の一元管理を実現するなど、経理面以外でも内部における管理体制の整備をはかることができた。	見直し

「縮小・統廃合」：事業規模を縮小又は他事業と統合する取り組み
「休止・廃止」　：事業の必要性や効果・成果などが低いため、休止・廃止する取り組み
「終　了」　　：所期の目標を達成したため、終了する取り組み