

川越市社会福祉協議会 改 善 計 画

平成24年3月
川 越 市
川越市社会福祉協議会

改善計画策定の目的

長引く景気の低迷により、各地方自治体は厳しい財政運営を強いられており、これまでも増して限りある行政資源の有効活用、最適な配分が求められております。

また、核家族化の進展による高齢者や若者の社会的孤立などにより福祉課題も多様化しており、これらの課題への対応策や実施主体などの地域福祉のあり方の検討が必要となっております。

こうした状況下、地域福祉を担う民間団体である川越市社会福祉協議会と本市のあり方を見直すことといたしました。

見直しの結果として、平成 23 年 9 月、川越市外郭団体検討委員会により「川越市社会福祉協議会の組織と経営に係る現状と課題」として報告書が提出されました。その内容は、今後、迎える少子高齢社会における川越市社会福祉協議会の具体的な事業展開や市との役割分担などが提言されております。

この計画は、外郭団体検討委員会の報告書による提案に基づいて、川越市社会福祉協議会の効率的な運営に向けての具体的な取組内容等についてまとめたものです。

本書の第一章分析編及び第二章取組編は、「川越市社会福祉協議会の組織と経営に係る現状と課題」の分析編及び提言編を再編集して掲載し、具体的な取組内容等をまとめた第三章計画編と対応するよう編纂しました。

目 次

改善計画策定の目的

第一章 分析編

1	川越市社会福祉協議会概要	1
2	組織	
3	職員体制	
4	財務状況	2
(1)	公費財源	
(2)	民間財源	
(3)	事業収入財源（介護保険事業）	3
5	事業の状況	4
(1)	地域福祉推進事業	
(2)	介護保険事業以外の福祉サービス事業	
(3)	指定管理事業	5
(4)	ボランティアセンター事業	
6	社協職員ヒアリングから浮かび上がる課題	
7	社協職員アンケートから浮かび上がる課題	

第二章 取組編

1	川越市社会福祉協議会の運営体制	7
(1)	理事長の専任と常務理事の就任について	
(2)	事務局職員について	
(3)	臨時職員について	9
(4)	財務状況について	
2	川越市社会福祉協議会の事業	10
(1)	地域福祉推進事業	
(2)	介護保険外の福祉サービス事業	11
(3)	指定管理事業	12
(4)	ボランティアセンター事業	13
(5)	共同募金	14
(6)	その他	
3	今後の取組体制及び見直し期間	15

目次

第三章 計画編

1 川越市社会福祉協議会の運営体制

(1) 理事長の専任と常務理事の就任について・・・・・・・・・・ 16

- ① 常務理事の就任
- ② 理事長の専任
- ③ 理事の選任方法
- ④ 理事の担当制

(2) 事務局職員について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

- ① 専門職の配置
- ② 職員の育成
- ③ 人事交流の必要
- ④ 市への人事交流の方法の検討
- ⑤ 社協への人事交流の検討
- ⑥ 削減の改革ではなく、イノベーティブな改革を

(3) 臨時職員について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

- ① 臨時職員の処遇改善

(4) 財務状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

- ① 公費財源のルール化
- ② 民間財源（共募と会費）のPR方法
- ③ 事業収入財源としての介護保険3事業の経営形態の再検討
- ④ 総体としての介護保険事業の検討
- ⑤ 公費財源にメリハリを

2 川越市社会福祉協議会の事業

(1) 地域福祉推進事業・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

- ① 新規課題への取組
- ② 各種相談窓口の検討
- ③ 役割分担の再確認

(2) 介護保険外の福祉サービス事業・・・・・・・・・・ 22

- ① 地域活動支援センター事業の拡充
- ② 生きがい活動支援通所事業のあり方検討
- ③ 介護保険適用外の対象者の把握
- ④ 社協単独事業への補助の必要性

目 次

(3) 指定管理事業	23
① 健康講座の充実	
② 講座の工夫	
③ 指定管理事業に対する認識の改善	
④ 講座における保健・医療・福祉の連携	
⑤ 緊急一時保護事業の役割分担の見直し	
⑥ 緊急一時保護事業の見直し	
⑦ 緊急一時保護事業等の受入れ体制の充実	
⑧ 指定管理者へのモニタリングの徹底	
(4) ボランティアセンター事業	25
① 団塊の世代の掘り起し	
② ボランティアセンター機能の充実	
③ 情報発信の多様化	
④ ボランティアセンターの認知度の向上	
(5) 共同募金	26
① 循環するしくみづくり	
② 住民から共感が得られるしくみづくり	
(6) その他	27
① 職場内ミーティングの実施	
② 広報（PR方法）の充実	
③ 中長期ビジョンの策定	
④ 市の責任の明確化	
⑤ 良好なパートナーシップの形成に向けて	

参考資料 川越市社会福祉協議会概要

第一章 分析編

1 川越市社会福祉協議会概要

川越市社会福祉協議会（以下「社協」という。）は、22 の地区社協と約 57,000 の会員（個人・法人）が参加する、民間の社会福祉活動を推進することを目的とした、営利を目的としない社会福祉法人である。事務所を川越市総合福祉センター（オアシス）内に置き、指定管理者としてオアシスの管理運営もしている。

オアシス設立時の基本コンセプトによれば、オアシスは、社協をこの建物に置き、心身障害者デイサービス、高齢者デイサービス、各種相談、ヘルパーの派遣、ボランティアセンターの設置などをもとに、総合的な地域福祉を市行政と一体的に担っていこうという構想をもっていることがわかる。これを踏まえると、いわば公共の施設であるオアシスのオープンとともに、社協の発展があったといえる。このような基本コンセプトのもと、オアシスは平成 7 年に開所した。

2 組織

社協の組織は、意思決定機関としての理事会、法人の重要な事項について議決する機関としての評議員会、監査を行う監事、事務局長を長とする執行機関などで構成されている。

理事会は理事長 1 名、副理事長以下 14 名で構成されている。理事長には福祉部を担任する副市長が、理事のひとりには福祉関係行政職員として福祉部長が就いている。平成 13 年度から常務理事が空席であったが、平成 23 年 3 月に市職員 O B が同ポストに就任した。社協の理事会構成員 15 名のうち、顧問弁護士 1 名を除くほとんどが、関係団体の長という充て職として選出されている。

事務局長以下の執行機関は、総務課、地域福祉課、介護サービス課、総合福祉センターで構成されており、平成 22 年 7 月 1 日現在の総職員数は 140 名（常勤プロパー 47 名、臨時 61 名、登録ヘルパー 29 名）である。

3 職員体制

これまで、事務局長には市から派遣された職員が就任していたが、派遣職員の引上げに伴い、平成 23 年度からプロパー職員が就任することとなった。

また、総務課長と地域福祉課長も市の派遣職員であったが、同様に平成 23 年度から、プロパー職員を配置している。

常勤プロパー職員数は、平成 10 年度から減り続ける一方で、臨時職員が増

加し続け、平成 19 年度にその数が逆転した。長期に渡って新規採用を中断しているため、20 歳代のプロパー職員が少なく、30 歳代、50 歳代が多いという状況になっている。

臨時職員は、主に介護サービス課通所介護担当やオアシス施設管理係等に多く配置されている。これは各職場とも、それぞれの担当業務の性質上、最も人件費負担が少ない職員を充てる必要があるためであった。

平成 23 年 5 月 1 日現在のプロパー職員の資格保有状況では、社会福祉士 7 名、社会福祉主事 34 名、保育士 6 名、介護福祉士 15 名、精神保健福祉士 3 名、介護支援専門員 12 名、訪問介護員 1 級 6 名、理学療法士 1 名、その他 23 名（重複あり）となっており、プロパー職員の多くが何らかの資格を有していた。しかし、社会福祉士については、中核市社協平均の 8 名を下回り、また、看護師、保健師の資格保持者はいない。

職員の人材育成について、社協における研修は、社協独自の研修の他に、主に県社協が実施する研修に参加している。また、以前は市が実施する基礎的な研修に参加していたが、現在は実施されていない。社協と市との人事交流は、市から社協への一方向の派遣が行われていただけであって、社協から市への派遣はない。

4 財務状況

(1) 公費財源

中核市調査によれば、社協総収入額に占める市からの収入割合は 59.65% であり、中核市平均の 44.02% を大きく上回っている。また、平成 17 年度から平成 21 年度への公費財源割合の推移を見ると、公費財源への依存度が約 5% 増加している。

また、歳出の大部分を占める人件費は、派遣職員を除くプロパー職員の人件費（退職手当と法定福利費を除く）が、平成 20 年度決算で 2 億 8,750 万 7,826 円であった。そのうち、約 89% が、市からの補助金と受託金で賄われている。

市からの収入割合 59.65% をもって、ただちに行政への依存体質が高まっているとはいえない。しかし、公費割合が高いことにより、安定したサービスの供給が可能になる半面、あえて新しい地域課題を発見し先駆的に取り組まなくとも、団体は維持できるといった運営上の硬直化を招きやすくなることが指摘されている。公費財源のあり方を再検討する時期がきている。

(2) 民間財源

まず、「社協会費」は、事業に賛同する個人や法人から集めたお金である。本市の場合、社協会費収入の大半が自治会組織を通じて集められているため、自

治会加入率の減少にともない、社協会費収入も減少する構造になっている。平成 21 年度会費収入を平成 19 年度と比較すると、金額で 58 万円、率で 2.4%の減となっている（中核市調査）。PR 不足が考えられる。

続いて、「共同募金事業」は、埼玉県共同募金会のもと、社協が埼玉県共同募金会川越市支会として、「赤い羽根募金」と「地域歳末たすけあい募金」の両募金事業を実施している。募金額は全国的に減り、本市でも同様の現象が生じている。これら 2 種類の共同募金事業は、社協の固有の事業ではないため、直接的に社協の活動資金になるわけではなく、インセンティブが働かないという課題も指摘されている。民間財源を増やすことだけが目的であれば、収益事業を行うことも考えられるが、それよりも、地域住民とのふれあいのなかで共同募金運動を通じて「共助」の精神を醸成しつつ民間財源を増やすほうが、社協ならではの活動となりうるのではないか。

(3) 事業収入財源（介護保険事業）

介護保険事業では、居宅介護支援事業と訪問介護事業が赤字である。市内に指定事業所が充足されたこと、また、介護保険制度発足前から雇っている職員の給与水準が相対的に高いことなどが主な赤字の原因である。平成 21 年度の事業収支では、①居宅介護支援事業が△2,139 千円、②訪問介護事業が△875 千円、③通所介護事業が 11,726 千円であった。

始めに、居宅介護支援事業の利用者数減少の原因としては、競合する事業者が、市内におよそ 70 箇所あること、また、地域包括支援センターが設置されたことが挙げられる。地域包括支援センターでは、軽度者のケアマネジメントを行うこととなったが、これにともない、社協における居宅介護支援事業者の利用者が相対的に減少した。現在では、ケアマネジャー数を縮小しながら活動する体制で臨んでいるという。

続いて、訪問介護事業（ホームヘルプサービス）の経営悪化の原因としては、医療法人ではない事業所にとって、単価の高い身体介護を利用する利用者の獲得が困難であることが挙げられる。訪問介護部門の経営悪化を受け、社協では、介護保険制度開始以前は、およそ 23 名いた介護部門を担うプロパー職員を、職員の配置転換により、平成 22 年には 3 名まで減員させ組織のスリム化を図ったという。しかし、平成 18 年に介護報酬の減額改定があったため、結果的に赤字幅が増加した。さらに、平成 24 年度の介護保険改正では、地域ごとに訪問介護と訪問看護を連携させた「24 時間対応の定期巡回・随時対応サービス」等が創設されるが、看護師の確保や外部との連携等、制度改正に適切に対応することができなければ、社協はますます辛い立場に追い込まれる恐れがある。

最後に、通所介護事業（デイサービス）については、延べ利用者数は、順調に伸びている。また、収支も安定しており黒字を維持しているが、通所介護は市内に 52 箇所ある。52 分の 1 のなかで、川越市社会福祉協議会の価値を見出さなければならないということの意味しており、厳しい環境にある。

5 事業の状況

(1) 地域福祉推進事業

社協において、新しい地域福祉のアイデアを実現する部署は、主に地域福祉課である。地域福祉課は、独自の取組を立案し得る、またその取組を担うべき部署といえる。

地域福祉を実施するための要素として、住民主体を確保することが挙げられるが、社協は、平成 23 年度を始期とする「第三次川越市地域福祉活動計画」を策定した。この計画は、市の「第二次川越市地域福祉計画」と一体的に策定され、適切な圏域を単位とした地区社協区域において、両計画と理念を共有する「地区別福祉プラン」を策定することが謳われている。「住民主体の地域福祉」を実現するための一つの方法として注目される。

一方、地域福祉の要素である、地域の生活課題を発見する方法や支援のあり方について明確化されているかという点では、脆弱といわざるをえない。両計画では、「地域福祉サポートシステム」の構築が目指されているので、それに期待したい。

(2) 介護保険事業以外の福祉サービス事業

介護保険事業以外の福祉サービス事業については、「居宅介護事業（障害者ホームヘルパー）」を除き、増加するニーズに対応しきれていないという状況がある。

まず、介護保険対象外の高齢者向け「生きがい活動支援通所事業」（デイサービス）は、利用者は年々増加しており、待機者ができるほどの盛況ぶりである。また、利用は週 1 回という制限があるが、2 回を希望する利用者は多いという。

続いて、居宅介護事業（障害者ホームヘルパー）の利用者は、全体として減少している。社協担当者によると、65 歳になると、基本的には介護保険サービスが優先することに加え、営業でニーズを開拓するも市内の 42 事業所が参入可能であり、競争が激化している。

最後に、「地域活動支援センター事業」（障害者デイサービス）は、民間事業者の参入がないため、社協含め、市内に 2 事業者しかない。そのなかで、社協は、精神障害者を含む障害者全般のデイサービスを行っている。利用者は年々

増加傾向にあり、平成 20 年度から精神障害者も対象として加わっている。最近では、特に精神障害に関する相談が多いため、対応に迫られ、時間外勤務が増えているという状況である。

(3) 指定管理事業

指定管理事業のなかでも、特に「緊急一時保護事業」は、市と社協との関係における問題点が象徴的に現れている事例である。スタッフ不足以外にも、市と社協の担当者レベルの意識に齟齬が生じている。緊急一時保護は、指定管理制度の施行前から、市の委託事業として行っていた事業である。「保護の決定は市、受け入れは社協」という二段階の流れが、双方にとっての「やりにくさ」の原因であり、また利用者にとっても不便な制度である。その他、利用者の固定化、部屋の未整備等、現場では課題が山積みとなっている。

また、「おもちゃライブラリー」も、PR 不足、部屋の未整備、受け入れ体制の充実等の課題を抱えている。

(4) ボランティアセンター事業

ボランティアに関する社協の取組は、市内に 4 箇所あるボランティアセンターで行われている。ボランティアの登録数は、平成 22 年度は個人で 371 名、団体で 144 グループである。社会貢献などが脚光を浴び、ボランティアや NPO の活動が活発に行われている昨今において、ボランティア登録者数の著しい伸びが見られない。また、ボランティアの年齢層も偏っている。平均年齢は高く、ボランティアの高齢化が生じている。

6 社協職員ヒアリングから浮かび上がる課題

ヒアリングでは、地域福祉に関する新規事業が検討されていない（地域福祉課）、広報・会費・共同募金の PR が不足している（総務課）、オアシスの講座がニーズに対応していない（総合福祉センター）など、様々な課題が出された。

一方で、介護部門に関しては見直しの必要性とともに、積極的な意見が出されていた。介護福祉課のヒアリングでは、民間が参入しない事業に特化した組織のあり方が強調された。例えば、社会問題化している「孤独死」や「ゴミ屋敷の住人」など、地域から孤立している人びとに対して、社協職員がかかわるなど、この分野で強みを発揮していくニーズはまだある。介護サービスのノウハウと、自治会、民生委員などといった地域との強固なつながりを強みとして、制度では拾いきれない人のサポートに力を入れていきたいという意見は、社協が「民間ができない支援」をひとつのキーワードに、地域福祉のあり方の糸口を探ろうとする積極的な姿勢として評価できた。

7 社協職員アンケートから浮かび上がる課題

社協の強みとして、「地区社協の組織力」を挙げる意見が多かった。川越市では昔ながらの自治会がうまく機能しており、社協はそのつながりをうまく利用して事業展開をしているようであった。一方で課題は山積みであった。

具体的には、職員の間では「仕事のマンネリ化」が指摘され、長期間に渡り新たな試みの実現できていなかった。原因として、① 上司と部下の意識のずれ、② 正規職員と臨時職員の意識のずれ、③ 異動がない閉塞感と異動による困惑、④ 中長期的なビジョンの欠如によるモチベーションの低下、という4つの組織的課題が浮かび上がってきた。

本調査の結論としては、職員は地域における福祉課題や社協の役割をよく理解しているにもかかわらず、課題に立ち向かい行動を起こすことができずにいた。原因として、次のとおり組織が硬直化していることが挙げられた。社協内部の課題としては、上司 vs. 部下と正規 vs. 臨時、また、市との関係では、市 vs. 社協という3層の対立構造があった。いずれも不均等な力関係になっており、対等に話し合う機会が設けられないまま、不満が増幅されていることが明らかになった。

第二章 取組編

1 川越市社会福祉協議会の運営体制

1-1(1) 理事長の選任と常務理事の就任について

《社協が取り組むべき内容》

- ① **常務理事の就任**：平成 13 年度から常務理事の職が空席であったが、平成 23 年 3 月に市職員OBが着任した。常務理事は社協の運営を行っている事務局などの現場の視点を備えつつ、財務、法務、労務、リスクマネジメントを大所高所から捉えて、社協の進むべき道筋を示す役割を担う職と考える。今後、社協経営への積極的な参画が期待される。
- ② **理事長の専任**：本市の副市長が理事長職を兼務していることについて、大きな問題や弊害は報告されていないが、今後、ますます難しくなっていくと予想される社協の運営に対して、より適切な判断をしていくために、専任の理事長を置く事を検討する必要があると考える。
- ③ **理事の選任方法**：全国的に、社会福祉協議会における理事会の機能不全や形骸化が指摘されている。本報告書では、理事会は主な考察の対象とはしなかったが、理事については、選出母体の長などを充て職で選任するよりも、地域で活発に活動している人や学識経験者を選出するなど、選出方法の見直しを検討してもよい。
- ④ **理事の担当制**：理事を担当制にするアイデアもある。ボランティア担当、地域福祉担当など、各分野において責任を果たせるような、やりがいのある職としての理事のあり方を検討する。

1-1(2) 事務局職員について

《社協が取り組むべき内容》

- ① **専門職の配置**：社協は専門家集団でなければ存在意義はない。市では 20 年も 30 年も異動なしというわけにはいかないが、社協はその道 30 年、地域福祉のことなら何でも知っているという人材が育つ可能性がある。仮に市福祉事務所のケースワーカーの相談業務がしっかりしていて知識もあるという場合、同じことを社協でもやっているようでは、存在意義があるとはいいがたい。専門性を高めるため、指定管理業務としてのオアシスの運営や、地域福祉の新規課題に対応する保健師や看護師、社会福祉士、精神保健福祉士などの専門職の確保が必要である。新規採用による補充や、市からの専門職の派遣を含め、検討する必要がある。なお、平成 23 年度の新規採用職員には、社会福祉士、精神保健福祉士が含まれている。

- ② **職員の育成**：平成 22 年度をもって、事務局長を含む 3 名の市派遣職員を引き上げた。特に事務局長については、組織や人事マネジメントの知識経験が少ないと人事が属人的、場当たりの的になってしまうことがあるという指摘もある。市職員の派遣引上げ後、これらに対応できるような職員の育成に努める。
- ③ **人事交流の必要**：職員の人材育成は極めて重要な課題である。計画的な職員研修や、他団体との人事交流が必要である。また、福祉の現場の知見を深めるため、他市社協への視察や、先進 N P O への実地研修も有効であると考ええる。

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

- ④ **市への人事交流の方法の検討**：市への人事交流の方法として①インターンシップ、②任期付採用職員制度、③官民相互派遣研修制度の三つが考えられる。①インターンシップは、比較的短期間の研修という位置づけのため、制度面で容易に受け入れ可能である一方で、双方の意識のうえで中途半端な形態になりがちである。他方、②任期付採用職員制度では、地方公務員としての権利義務が課されることにより、双方ともに責任をもって資質向上に励むことになる点で、意義あるものである。ただし、任期付職員の採用には、一定の要件があるため、運用にあたり留意が必要である。一方、③約 1 年間程度の官民相互派遣研修制度を設けることにより、インターンシップよりも長期間かつ、任期付採用職員制度よりスムーズな運用が可能になろう。現実的かつ効果的な方法を検討、選択し、人事交流の早期の実現が望まれる。
- ⑤ **社協への人事交流の検討**：先に述べたように、主に上層部に限った市からの派遣は、平成 22 年度で終了した。しかし、社協に市職員を派遣することは、双方の理解を深め、地域福祉を協同で創り上げていく過程を経験できるという側面があったことも無視できない。また、補助金や委託金の使われ方も再確認できる。このことから、前述した官民相互派遣研修制度を設けるなどというように、従来の派遣とは別の方法により、社協への人事交流が必要なのではないか。その際には、保健師などの専門職、またそれ以外でも、主任、主査レベルの事務職の配置も検討の余地がある。

《市が取り組むべき内容》

- ⑥ **削減の改革ではなく、イノベーティブな改革を**：将来の急激な高齢化をにらんで、人材育成等の必要な投資は積極的に行うことが必要である。市の財政担当も削減だけの「改革」では、却って問題を悪化させるということ

を理解し、職員の配置、職員の育成等に係る人件費には、最大限の配慮をすること。

1-(3) 臨時職員について

《社協が取り組むべき内容》

- ① **臨時職員の処遇改善**：社協職員に対するアンケート調査のなかには、臨時職員と正規職員が、意識のうえで対等になっていないとの回答があり、かつ、職場内ミーティングにも臨時職員が参加できていないなどの課題があげられた。今後の社協の運営は、職員構成一つをとっても複合的な運営形態にならざるを得ないことを考慮すると、臨時職員は社協運営にとって必要不可欠なスタッフであるとの強い認識をもつと同時に、可能な範囲で処遇の改善を図っていくべきであると考えます。

1-(4) 財務状況について

《社協が取り組むべき内容》

- ① **公費財源のルール化**：公費財源については、経営の健全化のために、公費財源がふさわしいかどうかを事業ごとに確認する必要がある。公費財源のルール化として、「市区町村社協経営指針」は、「Ⅰ 公費負担がふさわしい事業（社協運営の基本をなす職員の人件費や事務費、公共性の高い事業）、Ⅱ 一部公費負担がふさわしい事業（ボランティアセンターなど、地域福祉推進のための基盤となる事業）、Ⅲ 自主採算がふさわしい事業（介護保険事業等）」と分類している。これにならい、分類のうえ、それぞれの効果測定をすべきである。
- ② **民間財源（共募と会費）のPR方法**：共同募金と会費の集金は、自治会と町内会に任せるに留まっているため、地域住民は、社協そのものの活動に共感して募金しているとはいえない。PR不足が考えられる。他市の事例を参考に、住民の共感が得られるしくみづくりが必要である。新たな事業への活動資金と銘打った募金は、共感を得やすいだろう。
- ③ **事業収入財源としての介護保険3事業の経営形態の再検討**：居宅介護支援事業は、地域でのニーズが充足していることから、ケアマネジャー数を縮小しながら活動する体制で臨むなど、事業の縮小ないしは撤退を含めた、経営形態の改善が必要である。また 訪問介護事業も同様に、事業の縮小ないしは撤退などが考えられる。ただし、この場合、現場を把握しにくくなることへのデメリットが課題となる。規模縮小、撤退するにせよ、これらに対する十分な議論が必要である。一方、通所介護事業においても、黒字のうちには事業の継続でもよいが、いずれ民間に委ねることを考えてもよ

い。ただし、通所介護事業については、先に述べた「川越市総合福祉センターの具備する機能」（基本コンセプト）をふまえた検討が必要となるう。

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

- ④ **総体としての介護保険事業の検討**：介護保険事業の経営形態につき、市も社協もその方向性を見極められないままに感じられる。例えば、公費を投入して社協を地域包括支援センターに指定するなどの方法によるならば、一時的に経営は改善すると思われるが、介護保険事業からの撤退を決断している他市社協があるなかで、社協は、民間団体のテリトリーを阻んでまで、介護保険事業を継続する積極的な意義を見出すことができるか、今の時点では疑問である。介護保険事業をどうするか。市と社協はともに、今後の社協の未来を左右する、重要な決断を迫られていると思われる。

《市が取り組むべき内容》

- ⑤ **公費財源にメリハリを**：補助金や委託金につき、随時効果測定を行い、時代にそぐわなくなったもの、他の民間団体が実施したほうがより効果のあがるもの等は整理するとともに、新たに生じている地域課題を的確に見極め、公費として必要な投資をすべきである。

2 川越市社会福祉協議会の事業

2-1 地域福祉推進事業

《社協が取り組むべき内容》

- ① **新規課題への取組**：これまで社協は、精神障害者対応、ホームレス支援、外国籍市民への対応などの現代的課題への対応が十分とはいえなかった。社協がこれらの課題に果敢に取り組んでいこうとするならば、私たちの社会にとって、社協はこれまで以上に必要とされる存在になるのではないか。現在、社協による新規課題への取組は、現状では見劣りがする。社協の主要な業務として認識を改め、意欲的な取組が求められる。

新規事業のアイデアとしては、第1章の3に掲げた、精神障害者、独居高齢者、ひきこもり・ニートなどの現代的課題に取り組む際のひとつの切り口として、比較的新しい事業である「地域福祉権利擁護事業」の強化が考えられる。また、独居高齢者に関する取組はもとより、偏見にさらされやすい精神障害者やひきこもりなどのケアにつき、居場所の提供など、社協ならではのアイデアを実践して欲しい。

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

- ② **各種相談窓口の検討**：各種相談窓口は、市の相談窓口との整理統合を検討する必要がある。もともと、相談窓口は少なければよいというものではない。様々な可能性を検討し、より望ましい相談窓口のあり方を見つけて欲しい。
- ③ **役割分担の再確認**：社協に対するいくつかの事業は、市がいわば「一方的にお願いした事業」（市職員談）もある。特に団体事務は、市としても、事務局を受ける意味も含め問い直さなければならない。

2-(2) 介護保険外の福祉サービス事業

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

- ① **地域活動支援センター事業の拡充**：障害者デイサービスは、精神障害者のニーズも含め、充足されていないため、市内にもう1箇所あってもよい。場所の確保が困難であれば、オアシスのフロアを改装して対応することも考えられる。拡充の検討にあたっては、類似の他事業（生きがい活動支援通所事業、通所介護事業）のあり方を含め、総合的に検討していく必要があろう。
- ② **生きがい活動支援通所事業のあり方検討**：「生きがい活動支援通所事業」は、設備や人員などの関係により、既存の3事業者以外に、委託できる事業者はないという（市高齢者いきがい課）。事業の意義が大きいと認識しつつも、事業者の開拓が困難だとすれば、一つのアイデアとして、設備を重視したデイサービス形式にこだわることはなく、社協の地域福祉関係の事業として「ふれあいいいききサロン」（盛岡市）のような、ゆるやかなつながりの場を提供することも可能であろう。組織横断的な事業形態の検討が望まれる。

もともと、「生きがい活動支援通所事業」は、市の委託事業であるから、事業のあり方や方法などの制度設計は、市が中心となり検討を加えるべきである。検討にあたっては、類似の他事業（地域活動支援センター事業、通所介護事業）のあり方を含め、総合的に検討していく必要があろう。

- ③ **介護保険適用外の対象者の把握**：介護保険適用外の高齢者のなかには、地域での交流や介護予防などの情報を求めている人もいる。「生きがい活動支援通所事業」の利用対象者は、市の在宅介護支援センターから市の高齢者いきがい課に連絡がいき、そこで適当であると判断された後に社協に来るという一方向の流れが多い。社協は、さまざまなつながりを活かして、

従前のルートに甘んじない、対象者の積極的な発掘が求められる。

《市が取り組むべき内容》

- ④ **社協単独事業への補助の必要性**：いわゆる法制度による支援から漏れてしまう人々への支援について、社協が独自の事業を行おうとするならば、市はその事業の必要性を評価し、人的、物的投資を行うべきである。

2-(3) 指定管理事業

《社協が取り組むべき内容》

- ① **健康講座の充実**：高齢者向けの健康づくりを充実させた方がよい。口腔ケアとメタボリックシンドローム、食育、生活習慣病対策の講座など、要介護状態にならないための高齢者向けの健康づくり講座は、市の事業として保健所から講師派遣を受けてでも充実させるべきである。
- ② **講座の工夫**：講座では、お金をとり歌声喫茶などの遊興娯楽を行うのも一つのアイデアである。有料での遊興娯楽は、つながりをつくる〈場〉としても、財源の確保という意味でも有効である。
- ③ **指定管理事業に対する認識の改善**：指定管理事業に関して、ヒアリングでは、「あくまでも市の事業」という意識も見られた。市の施設ゆえに市が主体的に講座の計画・立案すべきという意見も否定できないが、指定管理者制度の主旨は「民間の創意工夫を活かした事業の展開を可能とするもの」である。他の事業所の参入も可能な制度であることを視野に入れ、「社協ならではの事業」といった付加価値の高い事業の実施が求められる。

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

- ④ **講座における保健・医療・福祉の連携**：講座に関しては、市の公の施設として、オアシスの建物で開催する講座は、人々の福祉ニーズに対応していなければならない。市の健康づくり事業として保健所等と連携してやれることもある。講座の充実、保健・医療・福祉の連携として行政としてオアシスをどう考えるのか、という射程を含みもっている。

《市が取り組むべき内容》

- ⑤ **緊急一時保護事業の役割分担の見直し**：「決定は市、運営は社協」という中途半端な運営形態は、何よりも利用者にとって使い勝手がよくない。社協に窓口を一元化するのが望ましい。ただし、いわゆる「丸投げ」ではなく、市で把握している情報（例えば、社協が新規利用者の調書をとる手間

を省けるよう、市の所有するケース記録の共有など）を活用することができないか、方法を検討する余地はある。

- ⑥ **緊急一時保護事業の見直し：地域生活支援事業**として、「日中一時支援」（いわゆる日帰りショート）という類似の事業がある。同種の事業の整理という意味からも、また利用者の平等性を確保するという意味からも整理統合を図ってもよい。もっとも、「日中一時支援」は、有償であることから、無償で利用できる緊急一時保護事業の見直しには、利用者や団体との合意形成が必要と予想される。
- ⑦ **緊急一時保護事業等の受入れ体制の充実**：緊急一時保護事業を継続するにしても、日中一時支援と整理統合するにしても、増大するニーズに対応するために、部屋の改装が求められるとともに、適正な数の専門職員の配置が求められる。
- ⑧ **指定管理者へのモニタリングの徹底**：指定管理者としての社協を指定した市は、講座内容の経年評価の実施、また、緊急一時保護の状況については現地調査や保護者へのアンケート調査などを通じて事業評価を行う必要がある。また、事業報告書の提出というような形式的な報告を超えたモニタリングとして、例えば、担当者レベルで定期的に意見交換の場を設け、互いに課題や目的の共有を行うなど、パートナーシップを意識した質の高いモニタリングを実践したい。モニタリングに関する指摘は、委託事業、補助事業についても然りである。

2-4) ボランティアセンター事業

《社協が取り組むべき内容》

- ① **団塊の世代の掘り起し**：団塊の世代が退職年齢を迎え、地域を中心とした生活を送る人が急増している。こうした人びとの経験を地域に生かすため、年齢を絞ったボランティア養成講座を実施するなどの工夫をする。
- ② **ボランティアセンター機能の充実**：ボランティアの派遣希望相談を地域の課題と捉えるなど、相談機能を社協の活動につなげるしくみを検討する。
- ③ **情報発信の多様化**：ボランティアに関心を持つ市民に情報が届くように、情報発信の多様化を検討する。

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

- ④ **ボランティアセンターの認知度の向上**：ボランティアセンターの認知度を向上させるため、新たに市街地にボランティアセンターを設置することを検討する。あるいは、出張ボランティア講座の開催や相談会の開催など、ボランティアセンター外の活動を活発化させることを検討する。

2-(5) 共同募金

《社協が取り組むべき内容》

- ① **循環するしくみづくり**：募金収入を増やすためには、自治会を通じ慣例的に行うのではなく、積極的に募金したくなるしくみが必要である。例えばテーマを決めて募金するなど、地域で集めたお金が地域のために使われ、自分たちに戻ってくるという循環するしくみをつくることを検討する。
- ② **住民から共感が得られるしくみづくり**：住民から共感を得るためには、募金が地域のために役立っていると実感できなければならない。そのため、募金を集めることに重点を置くのではなく、募金の使われ方を重視するPRが必要である。PRには、他市の事例を参考にしたい。

2-(6) その他

《社協が取り組むべき内容》

- ① **職場内ミーティングの実施**：団体内部の課題として、すぐにできることは、全スタッフによる職場内のミーティングの実施である。上司と部下の連絡体制を整え、必要な情報をその都度流すだけでもお互いの信頼関係は増すであろう。情報提供を受けた部下は新規事業を企画しやすくなる。情報がないなかでの新規提案は困難である。
- ② **広報（PR方法）の充実**：広報紙については、紙面や配布方法を見直すこと、また、各種事業については、PRすべきものは、積極的に行うことが必要である。例えば、制度の隙間に埋もれた人びとのための事業、働く親のこどもを預かる事業などは、利用者にとってはわずらわしい手続きが不要で、使い勝手のよい事業であるが、そのような事業がある事実あまり知られていない。社会のニーズを的確に捉え、制度を整備するとともに、積極的なPRが求められる。
- ③ **中長期ビジョンの策定**：中長期的なビジョンとして、発展強化計画を策定することである。特に介護保険の分野につき、撤退か強化かを見極めることで、現場職員の戸惑いやモチベーションの低下も防げるのではないか。

《市が取り組むべき内容》

- ④ **市の責任の明確化**：平成12年の社会福祉法の改正以降、「地域の社会福祉」という新しい包括的な概念が生まれ、従来社協が担っていた「その

他」分野（ボランティアなど、福祉六法以外の分野）も、行政の責務として行うことが明確化された。このようななか、先駆的な自治体は「地域福祉課」のような部署が創設され、「総合相談支援窓口」、いわゆるワンストップサービスを提供するようになった。今後、市は、縦割りから脱し、領域横断的な「地域福祉行政」へと変わっていかなければならない。そのうえで、社協との関係性を構築すべきである。

- ⑤ **良好なパートナーシップの形成に向けて**：社協の体質を変えるには、まず市として「地域福祉をどのように捉えるのか」というヴィジョンを明確にし、そのなかで社協をどのように取り込み、対等なパートナーとして位置づけていくかを考えるべきである。その際の選択として、行政が地域に積極的に出向き直接福祉を担うのか、あるいは社協や指定管理者にアウトソース（外注）してゆくのかといった、「大きい政府」か「小さい政府」かという政策的判断（選択）が迫られる。簡単なことではないが、社協との関係性の構築に向け、このようなヴィジョンの明確化がより一層必要となってくるであろう。

3 今後の取組体制及び見直し期間

(1) 見直し期間

- ① 平成 23 年度の 1 年間を、市主管課及び社協による改善計画の策定期間とする。
- ② 平成 24 年度から 27 年度の 4 年間を、改善計画の推進期間とする。

(2) 社協見直しの推進体制

- ① 市主管課及び社協は、本報告書の提案を尊重し、改善計画を策定する。

(3) 改善計画の策定と推進をフォローする経営改善推進体制

- ① 市主管課は、本報告書の推進にあたり、社協の主体性や独立性に配慮しながら、積極的に取り組む。
- ② 市主管課は、社協の経営状況を的確に把握するとともに、社協が取り組む改善計画の策定及び計画の推進に必要な指導、調整及び支援を行う。
- ③ 市主管課は、社協の取組状況を取りまとめ、毎年度公表する。
- ④ 川越市外郭団体検討委員会は、市主管課と連携して社協の見直しに取り組む。

第三章 計画編

1-(1) 理事長の選任と常務理事の就任について

《社協が取り組むべき内容》

取組項目① 常務理事の就任			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
平成23年3月に市職員OBが着任した。			—	—	—	—

取組項目② 理事長の専任			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
他県社会福祉協議会の「社協あり方検討委員会報告書」等においても、できるだけ社協事業の経営に専念し、事業経営上の判断を常時行うことのできる者が適任とされており、他市町村社協への調査等を実施し、検討していく。			調査・検討	→	→	→

取組項目③ 理事の選任方法			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
理事の選任にあたっては、全国社会福祉協議会が示す「法人社協モデル定款」においても、地域で行われている幅広い福祉活動者の中から選任することとされており、他市町村社協への調査等を実施し、検討していく。			調査・検討	→	→	→

取組項目④ 理事の担当制			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
社会福祉協議会の事業規模の拡大に伴い、理事の経営責任が増してきていることから必要とされているため、他市町村社協への調査等を実施し、検討していく。			調査・検討	→	→	→

1-(2) 事務局職員について

《社協が取り組むべき内容》

取組項目① 専門職の配置			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
発展強化計画(*1)に基づき、人事管理を行う。 ・職員採用の選考強化 ・職員の配置管理 ・人事管理制度の整備(人事考課制度、昇任管理、表彰制度、再任用制度の活用等)			具体的方法の検討・規程等の整備	実施	→	→

*1) 発展強化計画：平成24年度から平成27年度にわたる社協の事業運営の展望や目標を明らかにし、その実現に向けた組織と財務に関する具体的な方法を示す計画。平成24年3月策定予定。

取組項目② 職員の育成			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
発展強化計画に基づき、人材育成の仕組み作りに取り組む。 ・基本研修・実務研修の体系化・充実 ・外部研修の充実 ・自己啓発への支援等			具体的方法の検討・規程等の整備	実施	→	→

取組項目③ 人事交流の必要			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
発展強化計画に基づき、総合職である正規職員については、長期的な観点から人材の育成を図るため、いろいろな仕事を体験させるジョブ・ローテーションを行う。			調整・実施	実施	→	→

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

取組項目④ 市への人事交流の方法の検討			取組スケジュール(年度)			
取組項目⑤ 社協への人事交流の検討						
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課、社協	24	25	26	27
市への人事交流については、インターンシップや任期付採用職員制度など組織内の調整を図り、試行・実施に向けて協議する。 社協への人事交流については、派遣職員の給与負担に係る法令上の規定があるため、派遣条例の適用など事務委託課や人事担当課と調整を図り、職員の経験年数や職種に応じた効果的な実施方法の協議を行う。			協議・組織内調整	試行	実施	→

1-(2) 事務局職員について

《市が取り組むべき内容》

取組項目	⑥ 削減の改革ではなく、イノベーティブな改革(*2)を			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課	24	25	26	27	
社協が策定する発展強化計画における中長期的な人員計画の評価を踏まえて、職員の配置や人材育成等に係る人件費補助の妥当性を検討していく。			評価・検討	→	→	→	

* 2) イノベーティブな改革：新しいアイデアから社会的意義のある新たな価値を創造し、社会的に大きな変化をもたらす自発的な人・組織・社会の幅広い変革をいう(wikipedia)。ここでは、削減の視点でなく、新しい価値を創造する改革としてイノベーティブということばを用いている。

1-(3) 臨時職員について

《社協が取り組むべき内容》

取組項目		取組スケジュール(年度)				
取組内容、手順・方法等		所管	24	25	26	27
① 臨時職員の処遇改善		社会福祉協議会	見直し ・ 検討	→	→	→
発展強化計画に基づき、非常勤職員の就業に関する規程を見直し、事業に見合った処遇と職員の配置を行う。						

1-(4) 財政状況について

《社協が取り組むべき内容》

取組項目① 公費財源のルール化			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
全国社会福祉協議会の「市町村社協経営指針」を参考に、発展強化計画に基づき、適切な事業評価やコストの上に立った中長期的な財政計画を策定し、公費確保のルール化や自主財源の確保など、継続的、安定的な財務運営を行う。			検討	計画策定	実施	→

取組項目② 民間財源（共募と会費）のPR方法			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
具体的な寄付事例や用途についてのパンフレットの作成や、社協だよりで随時内容を検討しながら特集記事で啓発するなど、用途をわかりやすく広報する。また、自治会組織に協力依頼していることから、自治会との関係を強化し、継続的に安定した財源を確保する。			検討・実施	→	→	→

取組項目③ 事業収入財源としての介護保険3事業の経営形態の再検討			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
介護保険事業経営検討委員会にて検討、報告書作成（理事長、理事会、評議員会へ報告）済み。			訪問介護事業終了	居宅介護支援事業→H26まで ～ 通所介護事業→H27まで		

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

取組項目④ 総体としての介護保険事業の検討			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課	24	25	26	27
介護保険3事業は、社協の自主事業財源となっており、平成24年度には訪問介護事業が終了となる見込みであるため、今後、社協の財源に資する事業について検討する。			検討	→	→	→
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
(再掲③) 介護保険事業経営検討委員会にて検討、報告書作成（理事長、理事会、評議員会へ報告）済み。			訪問介護事業終了	居宅介護支援事業→H26まで ～ 通所介護事業→H27まで		

《市が取り組むべき内容》

取組項目⑤ 公費財源にメリハリを			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課ほか	24	25	26	27
公費財源のルール化に向け、補助金・委託料の効果測定を実施し、随時、見直しを行う。また、民間財源や事業収入財源で充当すべき事業を整理していく。			調査・検討	→	→	→

2-(1) 地域福祉推進事業

《社協が取り組むべき内容》

取組項目	① 新規課題への取組			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27	
平成23年度に市民後見人入門講座を実施。 今後も市や関係部署と協議しつつ、権利擁護事業の強化として、市民後見人養成事業の実施と法人後見事業の検討に向けた予算を計上していく。			検討・実施	実施	→	→	

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

取組項目	② 各種相談窓口の検討			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課、社協	24	25	26	27	
ボランティアビューロー等での地域の相談窓口事業の実施を通して、市と社協の相談窓口の統合化、ネットワーク化等について検討する。 【地域福祉計画及び地域福祉活動計画】 ・地域における相談支援体制の整備を図る（民生委員等の協力を得て、ボランティアビューロー等での地域の相談窓口事業を実施）			検討・実施	→	→	→	

取組項目	③ 役割分担の再確認			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課、社協	24	25	26	27	
関係団体との調整を図りながら、役割分担を再確認していく。 ・遺族会や更生保護団体など、実施事業を含めて再検討する。 ・老人クラブ連合会を社協で運営することを検討する。 ・民生児童委員協議会連合会の運営については、社協事務局との役割分担の明確化を図る。			協議・検討	→	→	→	

《市が取り組むべき内容》

取組項目	① 新規課題への取組（地域福祉権利擁護事業の強化）			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	高齢者いきがい課ほか	24	25	26	27	
取組編には無いが、地域福祉権利擁護事業の強化については、市としても認知症高齢者等の権利擁護を図るため、成年後見等制度利用支援事業を推進する。 また、日常生活に不安のある高齢者等が安心して暮らしていけるよう、市民後見人の利用を促進する。			検討	実施	→	→	

2-(2) 介護保険外の福祉サービス事業

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

取組項目	① 地域活動支援センター事業の拡充			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	障害者福祉課	24	25	26	27	
障害者(児)を対象に日中活動の場を提供して地域生活を支援する当該通所事業(障害者デイサービス)を拡充する場合は、居室等の確保が必要となることから、他の事業の実施状況を踏まえながら、協議、検討していく。			協議	→	→	→	
介護保険3事業の縮小(1-(4)-③参照)を踏まえ、地域活動支援センター事業の拡充について、市と協議を行う。		社会福祉協議会					

取組項目	② 生きがい活動支援通所事業のあり方検討			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	高齢者いきがい課	24	25	26	27	
介護保険非該当レベルの自立高齢者に対する引きこもり防止、介護状態への予防等を目的とし、拠点の増加、対象者数の増加、送迎可能地域の拡大を目標とする。			協議	拠点場所の確保・実施	実施	→	
生きがい活動支援通所事業利用者の拡大に向け、本事業のサテライト的な事業展開等について市と協議を行う。		社会福祉協議会					

取組項目	③ 介護保険適用外の対象者の把握			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	高齢者いきがい課	24	25	26	27	
市、社協、地域包括支援センターが行っている窓口相談による対象者の把握に加え、介護予防事業で実施している基本チェックリストを活用したり、高齢者見守りネットワーク事業を活用するなど、各主体があらゆる機会をとらえて広く対象者を把握する。また、広報等で本事業の周知を図る。			協議	実施	→	→	

《市が取り組むべき内容》

取組項目	④ 社協単独事業への補助の必要性			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課ほか	24	25	26	27	
事業の必要性、適格性、持続性及び費用対効果について検討し、人的、物的支援を行う。			検討・実施	→	→	→	

2-(3) 指定管理事業

《社協が取り組むべき内容》

取組項目① 健康講座の充実			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
高齢者向けの健康づくりとして、口腔ケア、メタボリックシンドローム、食育、生活習慣病対策など、要介護状態にならない健康づくり講座を保健所等関係機関へ講師派遣依頼し、講座の充実を図る。			実施	→	→	→

取組項目② 講座の工夫			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
若年層のボランティア活動参加など地域福祉の担い手になることを意識した講座、障害者の余暇活動を主に、参加者の交流ができる講座、高齢者などがオアシスに来て楽しかったと感じられる講座など、利用者等のつながりをつくる場としての講座を工夫し展開する。			実施	→	→	→

取組項目③ 指定管理事業に対する認識の改善			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
民間の創意工夫を活かした事業展開をするため「総合福祉センターならではの事業」と言った付加価値のある事業を実施する。			検討・実施	実施	→	→

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

取組項目④ 講座における保健・医療・福祉の連携			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課	24	25	26	27
講座等を充実していくために、福祉部内関係課及び健康づくり事業を実施する保健医療部内関係課との連絡、調整に協力し、保健・医療・福祉が連携した講座の実現を図る。 【地域福祉計画】 ・健康づくりを促進する（川越みんなの健康プランの推進）			調査・検討	実施	→	→
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27
市の健康づくり事業を実施している保健所等と連携した講座を展開する。 【地域福祉活動計画】 ・総合福祉センターの活用（自立支援、生きがいつくり、健康の維持増進の目的に沿い、参加者数13,000人を目標に各種講座を展開していく）			検討・実施	→	→	→

2-(3) 指定管理事業

《市が取り組むべき内容》

取組項目	⑤ 緊急一時保護事業の役割分担の見直し	取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	24	25	26	27
緊急一時保護事業(*1)利用者の「決定は市、運営は社協」という運営形態の一元化について協議し、役割分担の見直しを図る。	障害者福祉課	協議	実施	→	→

*1) 緊急一時保護事業：家族等が冠婚葬祭などの際に、保護を必要とする障害のある人を日中一時的に預かる事業（障害者自立支援法適用外の事業）

取組項目	⑥ 緊急一時保護事業の見直し	取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	24	25	26	27
利用者にとって、緊急一時保護と日中一時支援は類似の事業であり、その違いが明確ではない。しかし、前者は市が無償で行う単独事業であり、後者は障害者自立支援法で規定する市町村地域生活支援事業の一つで、民間が事業主体となる有償のサービスである。このことから、事業主体の異なる両事業を整理統合することは困難である。 選択肢としては、現行事業の継続又は日中一時支援への移行となるが、平成25年度には、障害者自立支援法に代わる新法の施行も予定されていることから、法改正の動向を踏まえ、事業の見直しを行っていく必要がある。	障害者福祉課	検討	→	→	→

取組項目	⑦ 緊急一時保護事業等の受入れ体制の充実	取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	24	25	26	27
受入れ体制の充実については、事業の見直しと併せ検討していく必要がある。	障害者福祉課	検討	→	→	→

取組項目	⑧ 指定管理者へのモニタリングの徹底	取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	24	25	26	27
定期的に指定管理者と総合福祉センターの管理運営について業務連絡会議を実施し、課題や目的の共有などを積極的に行う。	障害者福祉課	実施	→	→	→

2-(4) ボランティアセンター事業

《社協が取り組むべき内容》

取組項目	① 団塊の世代の掘り起し			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27	
団塊の世代がボランティア活動へ積極的に参加することができる講座を開催するなど、ボランティアデビューする機会となる講座を増やし、講座の新たな担い手の発掘を進め、生きがいくくりにも繋げていけるようにしていく。			検討・実施	→	→	→	

取組項目	② ボランティアセンター機能の充実			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27	
ボランティア活動に関する情報等を入手する拠点の整備を図り、ボランティア活動に関する相談や調整等を行うアドバイザーの配置を進める。			検討	→	→	実施	

取組項目	③ 情報発信の多様化			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27	
ボランティアに関心を持つ市民に情報が届くよう、ホームページ等の情報共有ツールや情報誌の見直しを行っていく。			検討	実施	→	→	

《市と社協が共同で取り組むべき内容》

取組項目	④ ボランティアセンターの認知度の向上			取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	福祉推進課	24	25	26	27	
ボランティアセンターを市街地に設置することについては、市の既存施設への設置を前提として、その機会を探りながら関係課所と協議していく。 【地域福祉計画】 ・ボランティア活動に関する情報提供の充実を図る（身近な場所・方法でボランティア活動に関する情報が得られる環境の整備）			検討・協議	→	→	新たなセンターを設置	
取組内容、手順・方法等	所管	社会福祉協議会	24	25	26	27	
ボランティアセンターの認知度を向上させるため、公民館や自治会館で出張出前講座を実施する。 【地域福祉活動計画】 ・ニーズに合った育成プログラムの展開（育成事業の実施地区数の増進）			検討	実施	→	→	

2-(5) 共同募金

《社協が取り組むべき内容》

取組項目		取組スケジュール(年度)			
① 循環するしくみづくり		24	25	26	27
取組内容、手順・方法等	所管 社会福祉協議会				
<p>より身近で気軽に寄付、募金が行えるよう積極的な啓発・広報活動を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・気軽に募金できる環境として、スーパーやコンビニなど募金箱設置協力店の拡大を図る。 ・募金のテーマを設けるなど、募金者に趣旨がわかり易くなるよう工夫するなど、積極的に協力を求める。 ・使途報告は、写真等を用いて社協だよりやホームページ等に掲載し、誰でもが理解し、共感できるようなものとする。 		実施	→	→	→
取組項目		取組スケジュール(年度)			
② 住民から共感が得られるしくみづくり		24	25	26	27
取組内容、手順・方法等	所管 社会福祉協議会				
<p>使途をわかりやすく広報するために、募金の仕組みや使途についての各地区社協への出前説明会や、所得控除や損金参入といった税法上の優遇措置制度についてのちらし等による周知、啓発を行う。</p>		実施	→	→	→

2-(6) その他

《社協が取り組むべき内容》

取組項目		取組スケジュール(年度)			
① 職場内ミーティングの実施		24	25	26	27
取組内容、手順・方法等	所管 社会福祉協議会				
発展強化計画に基づく組織理念の共有化と浸透を図る中で、チームワークづくりに努めるとともに、個性や創造性を尊重した人材育成を進める。		実施	→	→	→
② 広報（PR方法）の充実		24	25	26	27
取組内容、手順・方法等	所管 社会福祉協議会				
第3次川越市地域福祉活動計画に基づき、広報活動の充実を図る。 ・社協だよりの紙面充実 ・各地区での地区社協だよりの発行支援 ・福祉関係事業所による情報発信の促進 ・ホームページやマスメディアを活用した情報発信		見直し	実施	→	→
③ 中長期ビジョンの策定		24	25	26	27
取組内容、手順・方法等	所管 社会福祉協議会				
平成23年度中に、事業運営の展望や目標を明らかにして、その実現に向けた組織と財務に関する具体的な方法を示した「発展強化計画（平成24～27年度）」を策定予定。		H23策定	—	—	—

《市が取り組むべき内容》

取組項目		取組スケジュール(年度)			
④ 市の責任の明確化		24	25	26	27
取組内容、手順・方法等	所管 福祉推進課ほか				
社会福祉法には、市の責務で「地域の社会福祉」を行うことが明確化されており、社協と連携して、効率的、効果的に推進できる体制整備が必要であるため、公的な福祉サービスにおける各相談窓口が相互に連携し、多様化する福祉課題に適切な対応ができるよう、領域横断的な相談支援体制を構築し、市と社協との関係性の明確化を図っていく。 【地域福祉計画】 ・市の相談支援体制を整備する（福祉分野の一次相談窓口(*1)の設置)		組織改正に合わせ検討	試行	実施	→

*1) 福祉分野の一次相談窓口：相談内容に応じて適切な窓口につなぐとともに、複数の担当部署が対応する必要がある案件については、各担当同士の連携促進を図ることを目的とする福祉問題の一次受付窓口。

2-(6) その他

取組項目 ⑤ 良好なパートナーシップの形成に向けて		取組スケジュール(年度)			
取組内容、手順・方法等	所管	24	25	26	27
<p>市としての地域福祉のヴィジョンを示した「川越市地域福祉計画」を実践していく中で、「協働」の考え方のもとに行政と社協との役割を明確にし、良好なパートナーシップの形成を目指す。</p> <p>【地域福祉計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉サポートシステム(*2)の構築（市と社協と地域が協力し合える仕組みづくり） 	福祉推進課	役割分担の検討	→	→	体制構築

*2) 地域福祉サポートシステム：要援護者の生活を「周囲による手助け」と「公的な福祉サービス」との組み合わせにより支援することを目的に、地域の住民や民生委員、福祉事業者（自助・共助）と、市や社協（公助）が連携した仕組み。この仕組みの中で社協は、要援護者の自立生活を支えるための共助・公助によるトータルケア全体の取組を中心となって行うコミュニティソーシャルワーカーとしての役割を担う。

【参考資料】

川越市社会福祉協議会概要

- 1 川越市社会福祉協議会の成り立ち
- 2 川越市社会福祉協議会とは
- 3 川越市総合福祉センター（オアシス）と市社協
- 4 組織

川越市社会福祉協議会概要

1 川越市社会福祉協議会の成り立ち

社会福祉協議会は、戦後、連合軍総司令部（GHQ）からの提案を受け、既存の団体が発展的に解消し、新たに設立された組織である。昭和26年に中央社会福祉協議会が設立され、都道府県社会福祉協議会も同年のうちに設立された。このような流れのなか、川越市社会福祉協議会は、昭和26年3月3日に設立され、昭和42年3月28日に「社会福祉法人」の認可を受けた。

その後、平成12年6月、社会福祉基礎構造改革により社会福祉法が成立し、これによって、市町村社会福祉協議会が社会福祉協議会の基礎単位として位置づけられるとともに、社会福祉協議会の目的が「地域福祉の推進」にあることが明記された。

2 川越市社会福祉協議会とは

川越市社会福祉協議会（以下「市社協」という。）は、22の地区社協と約57,000の会員（個人・法人）が参加する、民間の社会福祉活動を推進することを目的とした、営利を目的としない社会福祉法人である。

社会福祉法人川越市社会福祉協議会定款は、経営の原則として「社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的に経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図るものとする」としている。

また、事務所を川越市総合福祉センター（以下「オアシス」という。）内に置き、指定管理者としてオアシスの管理運営も行っている。

3 川越市総合福祉センター（オアシス）と市社協

川越市総合福祉センター条例によれば、川越市総合福祉センターとは、「高齢者及び障害者の自立の促進及び健康の増進を図り、もって市民の相互交流と福祉の向上に資するため」設置された公の施設である。愛称の「オアシス」は、一般公募により、「オ」…老いも若きも、「ア」…足腰きたえ、「シ」…しっかり健康、「ス」…スマイルの頭文字をとって付けられた。

そこは、公的福祉サービスが供給される場というだけでは無く、お年寄りや障害者が仲間と集い一日を過ごすこともできる、地域に根ざした福祉施設であり、開所からまる16年が経つ。

オアシスの建設が検討されたのは、平成2年前後である。当時は、人口の高齢化、核家族化が進行したのに伴い、急速に社会福祉制度改革が進んでいた。

このようななか、オアシスの設置は「第一次川越市総合計画後期基本計画」に位置づけられ、内部会議と「川越市総合福祉センター建設検討懇話会」において基本構想が検討された。平成5年から工事を行い、平成7年のオープンに至った。

「川越市総合福祉センター建設検討懇話会」が提出した提言書には、「川越市総合福祉センターの具備する機能」（基本コンセプト）が次のとおり載っている。

①心身障害児者福祉センター

身体障害者福祉センターB型を中心とし、身体障害児及び精神薄弱児者（原文のまま）も利用できるものとする。このセンターは、在宅の障害者に通所の場を設け、創作的活動、機能回復訓練等各種デイサービス事業を実施し、心身障害児者の福祉向上を図る。

②老人福祉センター

老人福祉センターB型とし、地域の虚弱老人に対して、生活指導・日常動作訓練等デイサービス事業を実施し、老人の福祉向上を図る。

③社会福祉協議会

住民の参加協力をもとに、行政、福祉施設及び団体と連携協同しながら、家庭奉仕員の派遣等各種在宅福祉サービスを提供し地域福祉の推進をはかる。

④ボランティアセンター

連絡調整役として、コーディネーターを設置し、ボランティア活動の拠点としてボランティアの育成及びその活動の調整を行い地域福祉の向上を図る。

基本コンセプトには、「社会福祉協議会」という言葉が登場する。つまり、これによれば、オアシスは、市社協をこの建物に置き、心身障害者デイサービス、高齢者デイサービス、各種相談、ヘルパーの派遣、ボランティアセンターの設置などをもとに、総合的な地域福祉¹を市行政と一体的に担っていこうという構想をもっていることがわかる。これをふまえると、いわば公共の施設であるオアシスのオープンとともに、市社協の発展があったといえる。



写真1 国道254号線側からみた川越市総合福祉センター（オアシス）

¹ 第二次川越市地域福祉計画では、地域福祉を、「障害の有無や年齢、性別などに関係なく、住民の一人ひとりが、住みなれた地域で、その人らしく輝き、安心して、生きいきと暮らせるよう、住民同士、各種団体や事業者等と行政との支え合い・助け合いによる地域社会の構築を図る取り組み」と定義している。

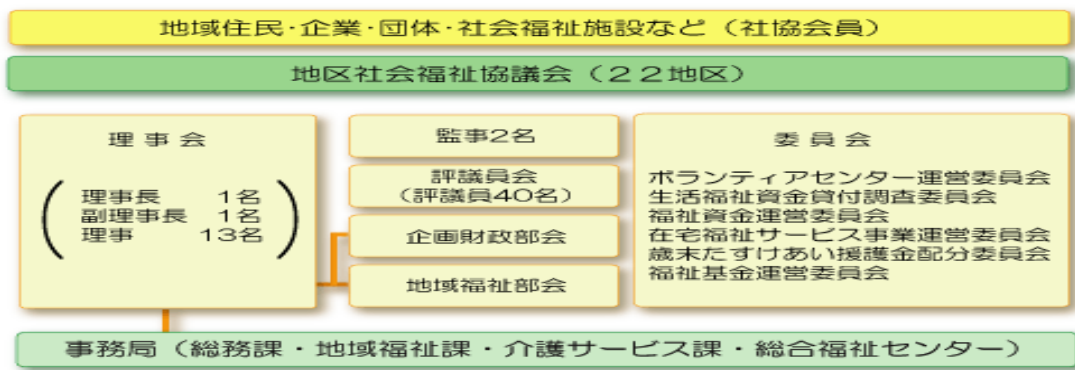
4 組織

市社協の組織は、意思決定機関としての理事会、「法人の重要な事項について議決する機関」としての評議員会、監査を行う監事、事務局長を長とする執行機関などで構成されている（図表 2-1）。

理事会は理事長 1 名、副理事長以下 14 名で構成されている。理事長には福祉部を担任する副市長が、理事のひとりには福祉関係行政職員として福祉部長が就いている。平成 13 年度から常務理事が空席であったが、平成 23 年 3 月に市職員 O B が同ポストに就任した。市社協の理事会構成員 15 名のうち、顧問弁護士 1 名を除くほとんどが、関係団体の長という充て職として選出されている（平成 22 年 7 月 1 日現在）。

事務局長以下の執行機関は、総務課、地域福祉課、介護サービス課、総合福祉センターで構成されており、平成 22 年 7 月 1 日現在の総職員数は 140 名（常勤プロパー 47 名、臨時 61 名、登録ヘルパー 29 名）である（図表 2-2、2-3）。

■組織図（図表 2-1）



（市社協公式ホームページより）

■職員数（図表 2-2）

		平成22年7月1日現在					
	事務局長	総務課	地域福祉課	介護サービス課	総合福祉センター	合 計	
事務局長	①					①	1
次長職		①		1	1	2	① 3
課長等			①			①	1
課長補佐・主幹		1	1		1	3	3
館長・係長・主査		1	3	4	3	11	11
主任・副主任・係員		4	9	7	11	31	31
常勤合計	①	6	① 13	① 12	① 16	③ 47	③ 50
嘱託職員						0	0
臨時職員		1	9	34	17	61	61
登録ヘルパー				29		29	29
合 計	①	① 7	① 22	① 75	① 33	③ 137	③ 140

○付数字は川越市からの派遣職員数 ※兼務の人員は含めず
 ※職員数 140名(常勤プロパー47名 派遣3名 嘱託0名 臨時61名 登録ヘルパー29名)

■組織体制及び主な事務分掌（平成22年7月1日現在：図表2-3）

