

恵那市社会福祉協議会 第六次中期経営計画

令和8年3月

社会福祉法人 恵那市社会福祉協議会

は じ め に

恵那市社会福祉協議会は、社会福祉法で位置づけられる「地域福祉を推進することを目的とする団体」であり、「私たちは、『共に生きる豊かな地域社会の実現』を目指します」を基本理念に掲げて社会福祉法人の責務を全うするため、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化、地域における公益的な取り組み等に重点を置き、社会福祉法人の使命と存在意義を追求して参りました。

超高齢化社会が進む中、感染症や物価高騰などの影響により、社会福祉協議会を取り巻く環境も日々厳しさと経営的視点により一層重要となり、今まで以上に福祉活動の推進、関係機関や他の福祉事業者との連携、地域または個別ニーズに対応した支援の展開を図っていく必要があります。

また、近年、生活困窮者自立支援制度や重層的支援体制整備事業など、地域福祉の施策化が進み、令和2(2020)年の社会福祉法の改正では、地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制の構築が進められています。

そこで、平成18年度より策定した「恵那市社会福祉協議会発展・強化計画」における経営基盤の強化と地域福祉の推進を引継ぎ、第五次発展・強化計画を推進して参りました。今回は第五次発展・強化計画の検証・見直しを行い、現在の社会情勢・経営環境に対応する形を目指し第六次計画として検討してまいりました。

更に、令和5年3月に全国社会福祉協議会より、経営的な視点を取り入れ、より具体的な戦略をもって法人の安定的・持続的な運営を目指すため「発展・強化計画」から「中期経営計画」へ名称変更が示されたことから、「第六次中期経営計画」として策定いたしました。

今回策定しました第六次中期経営計画も社会経済状況や制度改正等にいち早く、また柔軟に対応できるよう3年計画とし、役職員一丸となって計画推進に努めてまいります。今後とも“共に生きる豊かな地域社会の実現”に向け、一層のご支援とご協力をお願い申し上げます。

最後に、本中期経営計画を策定するにあたり、ご尽力いただきました委員のみなさまをはじめ、ご協力をいただきましたみなさまに深くお礼を申し上げます。

令和8年3月

社会福祉法人 恵那市社会福祉協議会
会 長 西 部 良 治

も く じ

第 1 章 計画の概要

I 恵那市社会福祉協議会の概要	3
1. 恵那市の位置と沿革／ 3	
2. 恵那市社会福祉協議会の成り立ち／ 3	
II データから見る恵那市の状況	4
1. 総人口と年齢 4 区分別人口割合の推移と推計／ 4	
2. 地区別人口／ 4	
3. こどもの人口の推移／ 5	
4. 出生数の推移／ 5	
5. 児童・生徒数の推移／ 5	
6. 不登校児童・生徒の状況／ 5	
7. 障害者手帳所持者数の推移／ 6	
8. 障がい者雇用状況／ 6	
9. 前期高齢者・後期高齢者の推移／ 6	
10. 地区別高齢化率／ 7	
11. 要支援・要介護認定者数の推移／ 7	
III 趣旨と計画の位置づけ	8
1. 「中期経営計画」とは／ 8	
2. 計画の期間／ 8	
3. 本計画と他の計画との関係／ 9	
4. 中期経営計画に関する SDGs の目標／ 9	
IV 計画策定の体制と方法	10
1. 計画策定の体制／ 10	
2. 計画策定の方法／ 11	

第 2 章 計画策定に向けて

I 策定に向けて	15
1. 第五次発展・強化計画の総括／ 15	
2. 策定に向けた取り組み／ 26	
3. 恵那市社協経営状況／ 29	

第3章 基本理念・経営理念・経営目標（基本方針）等

I 恵那市社協の基本理念・経営理念・経営目標（基本方針）等	35
1. 基本理念／	35
2. 経営理念／	35
3. 経営目標（基本方針）／	36
4. 本会が目指す職員像／	37
II 計画の体系	38
1. 計画の体系 /	38
2. 恵那市社協中期経営計画の体系 /	40

第4章 中期経営計画（具体的な取組）

I 総務部門	45
(1) 理念に基づく計画的な経営／	45
(2) 人材確保・育成・定着支援／	51
(3) 財源の確保／	53
(4) 会員／	54
(5) 行政とのパートナーシップ／	55
II 地域福祉活動事業部門	56
(1) 地域福祉計画・地域福祉活動計画に基づいた住民主体の福祉活動計画を 推進する組織づくり／	56
(2) 住民主体による福祉活動の推進／	57
(3) 個別支援と地域づくりの一体的な展開／	58
(4) 広報、情報発信／	59
III 総合相談事業部門	60
(1) 包括的な相談支援の実施／	60
(2) 相談支援業務のマネジメントの実施／	61
(3) 地域における多機関協働の推進／	62
(4) 権利擁護支援の体制整備／	63
IV 事業部門	64
(1) 地域のニーズに応じた福祉サービスの実施／	64
(2) サービスの質の向上、経営基盤強化／	64

V 財務計画	70
(1) 財務計画の考え方／	70
(2) 財務計画表／	71
VI 計画の推進体制及び評価	72
(1) 地域福祉活動計画と一体的な推進体制の確立／	72
(2) 計画の進行管理、評価及び見直し／	72

資 料

I 計画策定の経過	75
II 委員会名簿	78
III 事務局名簿	78
IV 作業部会名簿	79
V 委員会設置要綱	81
VI 用語解説	82

第 1 章 計画の概要

I 恵那市社会福祉協議会の概要

1. 恵那市の位置と沿革

平成16年10月、恵那市、岩村町、山岡町、明智町、串原村、上矢作町の1市4町1村が合併し、現在の恵那市となりました。

恵那市は、岐阜県の南東に位置し、東は中津川市、長野県（平谷村、根羽村）、西は瑞浪市、南は愛知県（豊田市）、北は八百津町、白川町に接しています。名古屋市から1時間の距離にあり、中央自動車道、JR中央本線により中京圏と結ばれています。そのほかの基幹道路としては国道19号、257号、363号、418号などがあり、また、市内を第3セクター経営の明知鉄道が通っています。

市域は、東西32km、南北36km、面積は504.19km²で、約78%を山林が占めています。海拔は179～1,709mで、北部には笠置山、南東部には焼山をはじめとした山々が連なり、市街地の北部を木曽川が、南端を矢作川が流れ、美しい山や川に囲まれています。

令和7年4月1日現在の人口は45,670人。高齢化率は36%を超え、さらには55%を超える地域もあり、高齢者世帯や一人暮らしの高齢者が顕著となっております。市内の出生数も180人程度となっており、少子化も進んでいます。

図表1-1



2. 恵那市社会福祉協議会の成り立ち

合併前の各市町村では、従前より社会福祉法人として恵那市社協、岩村町社協、山岡町社協、明智町社協、串原村社協、上矢作町社協の6市町村社協がそれぞれの地域で、心配ごと相談事業やふれあいいきいきサロン、ボランティア活動といった地域福祉事業の推進、介護保険サービスや支援費サービスといった福祉サービスの提供、自主的あるいは行政からの受託によって配食サービスなどの様々な事業を行ってきました。

恵那市の新設合併と同日の合併に向け準備を重ね、平成16年10月25日、恵那市の新設合併と同時に現行の「社会福祉法人恵那市社会福祉協議会（以下「本会」という。）」が設立されました。

合併後は、事務局及び支所体制とし、現在は2課及び5支所による組織体制により、事業の採算性を踏まえつつ効率的に市内全域に福祉サービスを提供する一方、13地区の支部を通して地域ごとの特性を生かした地域福祉事業を展開しています。

Ⅱ データから見る恵那市の状況

1. 総人口と年齢 4 区分別人口割合の推移と推計

恵那市の総人口は減少傾向にある一方で、75 歳以上人口は総じて増加傾向にあります。

図表 1-2

単位：人・％

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和8年	令和12年	令和22年	令和32年	令和42年
総人口	49,545	48,765	47,982	47,260	46,450	45,519	44,742	41,633	33,865	26,693	20,597
年少人口 (15歳未満)	5,616	5,402	5,202	4,998	4,837	4,627	4,432	3,698	2,625	1,905	1,393
生産年齢人口 (15歳～64歳未満)	6,514	26,006	25,514	25,130	24,786	24,206	23,740	21,939	16,643	12,080	9,049
老年人口 (65歳～74歳以上)	7,916	8,047	7,876	7,504	7,231	6,835	6,611	6,057	5,781	4,853	3,294
老年人口 (75歳以上)	9,235	9,076	9,183	9,422	9,596	9,851	9,959	9,939	8,816	7,855	6,861
高齢化率	35.3	35.3	35.7	36.0	36.2	36.7	37.0	38.4	43.1	47.6	49.3

資料：恵那市第9期高齢者福祉計画・介護保険事業計画より

※ グレー部分は推計値

2. 地区別人口

地区別人口は全体的に減少傾向にあります。人口は大井町が一番多く、飯地町が一番少ない状況です。

図表 1-3

単位：人

	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
大 井	13,090	12,946	12,794	12,682	12,583
長 島	9,415	9,335	9,292	9,225	9,045
東 野	1,677	1,660	1,650	1,634	1,621
三 郷	2,335	2,310	2,261	2,235	2,207
武 並	3,092	3,061	2,981	2,978	2,944
笠 置	1,200	1,186	1,163	1,132	1,119
中野方	1,496	1,465	1,465	1,419	1,398
飯 地	623	595	588	577	547
岩 村	4,869	4,753	4,673	4,619	4,561
山 岡	4,067	3,979	3,922	3,798	3,704
明 智	5,141	5,029	4,887	4,743	4,592
串 原	747	725	689	674	660
上矢作	1,761	1,690	1,617	1,544	1,469
	49,513	48,734	47,982	47,260	46,450

資料：恵那市第9期高齢者福祉計画・介護保険事業計画より

3. こどもの人口の推移

本市のこども（0～17歳）の人口は、継続して減少傾向にあり、毎年200人前後減っている状況となっています。

図表1-4

単位：人

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
0～5歳	1,825	1,705	1,625	1,510	1,430
6～12歳	2,897	2,811	2,719	2,582	2,536
13～15歳	1,311	1,345	1,290	1,305	1,273
16～18歳	1,409	1,296	1,301	1,285	1,272
合 計	7,442	7,157	6,935	6,682	6,511

資料：恵那市子ども計画より（各年9月末現在、令和6年のみ5月31日現在）

4. 出生数の推移

恵那市の出生数は減少傾向にあり、令和5年度では155人と過去最低の人数となっています。

図表1-5

単位：人

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
235	210	230	155	182

資料：恵那市子ども計画より（各年4月1日現在）

5. 児童・生徒数の推移

児童・生徒数については、年々減少傾向にあります。要因としては、出生者数の減少によるもので、今後も継続的に減少することが見込まれます。

図表1-6

単位：人

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学生	2,461	2,398	2,307	2,193	2,119
中学生	1,286	1,267	1,278	1,229	1,209
	3,749	3,665	3,585	3,422	3,328

資料：恵那市統計書（各年5月1日現在）

6. 不登校児童・生徒の状況

不登校児童・生徒の状況は増加傾向で推移しています。小学生は令和2年に急増し、以降増加傾向にあります。また、中学生は令和5年度に減少したものの増加傾向にあります。

図表1-7

単位：人

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学生	45	47	59	56	60
中学生	51	63	92	87	105
	96	110	151	143	165

資料：学校教育課

7. 障害者手帳所持者数の推移

障害者手帳所持者数の推移をみると、令和6年度3,333人となっています。手帳別にみると身体障害者手帳所持者数は減少、療育手帳所持者数及び精神障害者保健福祉手帳所持者数は増加しています。

図表1-8 障害者手帳所持者数

単位：人

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
身体障害者手帳所持者	2,478	2,457	2,370	2,296	2,201
療育手帳所持者	522	521	530	546	550
精神障害者保健福祉手帳所持者	470	487	505	540	582
	3,470	3,465	3,405	3,382	3,333

資料：社会福祉課（各年3月31日現在）

8. 障がい者雇用状況

市内の障がい者雇用の推移をみると雇用率は増加傾向となっている。障がい者雇用率制度対象企業の達成割合は令和5年度以降減少している。

図表1-9

単位：%

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
障がい者雇用率と達成企業の割合の推移	2.58	2.68	2.98	3.15	3.25
達成企業割合	72.5	76.2	79.5	76.9	65.9

資料：ハローワーク恵那（各年度6月1日現在）

9. 前期高齢者・後期高齢者の推移

前期高齢者については、令和4年度をピークに減少傾向にあります。後期高齢者は、団塊の世代が後期高齢者になったことにより、増加しています。

後期高齢者が前期高齢者を上回る「超高齢化社会」の典型であり、この傾向は今後も継続すると予想されます。

図表1-10

単位：人

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
老年人口（65歳～74歳以上）	7,849	8,021	8,039	7,625	7,231
老年人口（75歳以上）	9,280	9,101	9,079	9,348	9,596
	17,129	17,122	17,118	16,973	16,827

資料：市民課

10. 地区別高齢化率

高齢化率は上矢作地区（55.0％）で最も高く、大井地区（30.1％）で最も低くなっています。

図表 1-11

単位：％

	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
大 井	29.2	29.5	30.1	30.2	30.1
長 島	29.3	29.8	30.0	30.6	30.9
東 野	34.5	35.5	36.0	36.1	36.3
三 郷	38.8	39.2	40.0	40.9	41.0
武 並	32.7	32.7	32.7	32.8	33.1
笠 置	43.7	44.1	44.6	44.5	45.4
中野方	42.3	42.5	43.6	43.3	43.3
飯 地	43.8	45.1	45.4	44.7	45.2
岩 村	33.9	34.7	34.8	35.2	35.0
山 岡	40.5	41.2	42.2	43.0	43.9
明 智	42.7	43.4	43.7	44.5	45.0
串 原	48.1	50.1	50.1	50.2	49.7
上矢作	50.0	51.1	52.8	54.3	55.0
恵那市全体	35.3	35.3	35.7	36.0	36.2

資料：恵那市第9期高齢者福祉計画・介護保険事業計画より（各9月30日現在）

11. 要支援・要介護認定者数の推移

要支援・要介護認定者数は、横ばい傾向にあります。今後、高齢化が進む中で認定者数は増加傾向にあると考えられます。

図表 1-12

単位：人

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
要支援 1	239	247	244	269	258
要支援 2	268	251	205	216	228
要介護 1	707	724	700	724	696
要介護 2	574	598	603	577	580
要介護 3	397	436	440	464	471
要介護 4	444	448	438	449	442
要介護 5	321	286	264	284	285
合 計	2,950	2,990	2,894	2,983	2,960

資料：高齢福祉課（各年 4 月 1 日現在）

Ⅲ 趣旨と計画の位置づけ

1. 「中期経営計画」とは

(1) 「中期経営計画」とは

恵那市を取り巻く環境が大きく変化する中で、今後の社会情勢や制度施策の動向等を見据えながら地域福祉を推進する中核的団体としてその役割を果たし続けるために、中長期的な視点で「将来ビジョン」を明らかにし、重点課題に対して、計画的に取り組めるようにすべく「第六次中期経営計画」(※1)を策定するものです。

※1 全国社会福祉協議会が令和5年3月に「発展・強化計画」から「中期経営計画」へ名称を変更したため、本会においても計画の名称を変更するものです。

(2) 計画の位置づけ

この中期経営計画は、恵那市社会福祉協議会が、地域福祉を推進するうえで、基本理念や経営理念、経営目標等を明確にし、その実現に向けた組織体制、事業展開、財務等に関する具体的な取り組みを明示した行動計画です。更に戦略計画としても位置付けられ、既存事業・活動の見直しや新しい分野の事業展開を図り、その策定プロセスを通じて、組織そのものを変革し、役職員の意識改革を図るものです。社協の存在意義を社会にアピールし、地域住民や行政、関係機関・団体等に対して説明責任を果たすものです。また、この策定プロセスに役職員が参画することを通じて、人材育成・定着につなげることも策定の大きな意義となります。

また、市との協働計画である「地域福祉計画・地域福祉活動計画」を推進するための組織運営基盤強化に向けた計画でもあります。

2. 計画の期間

令和8年度を初年度とし、令和10年度までの3年間を計画期間とします。関連計画との関係は次のとおりです。

図表1-13

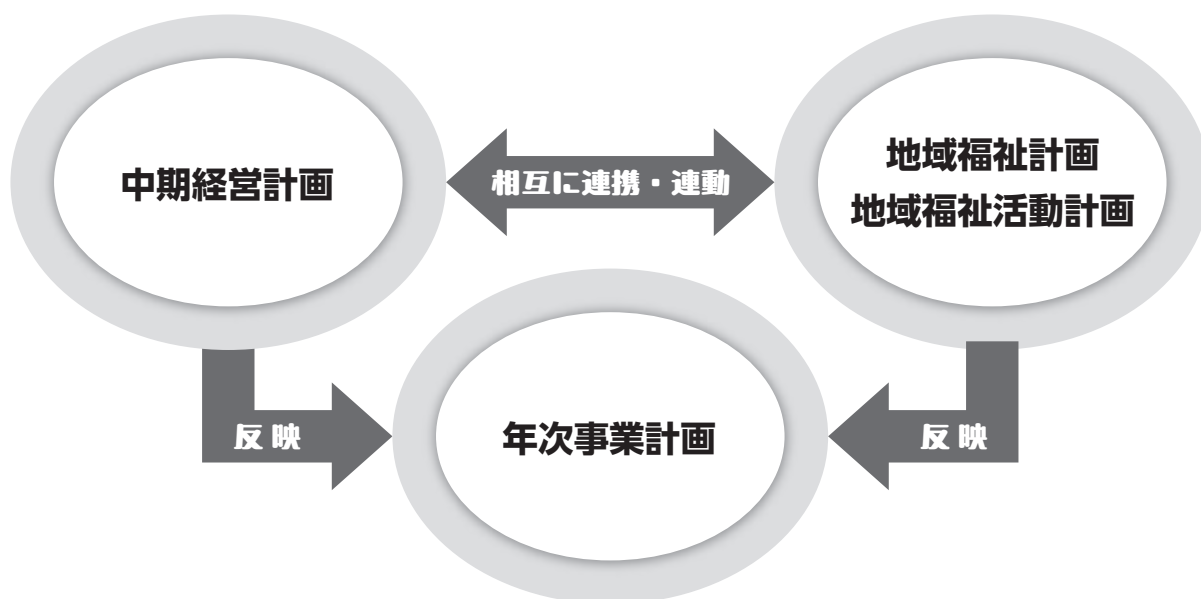
令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
第五次発展・強化計画			第六次中期経営計画		
第4次恵那市地域福祉計画・地域福祉活動計画					

3. 本計画と他の計画との関係

地域福祉計画・地域福祉活動計画は令和5年度から令和9年度を計画期間とし、市と本会が一体となって地域福祉を推進する「第4次地域福祉計画・地域福祉活動計画」を策定しています。この地域福祉計画・地域福祉活動計画と中期経営計画は相互に連携・連動を図り、それぞれの計画の取り組みは、年次ごとに策定する事業計画によって具現化し、実現していきます。

中期経営計画と地域福祉計画・地域福祉活動計画の関係

図表1-14



4. 中期経営計画に関する SDGs の目標

平成27年9月の国連サミットにおいて、国際的には豊かで活気ある未来を創る「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択され、「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」の実現に向けて取り組みが進められています。本会の第六次中期経営計画においては、17の共通項目のうち主に次の目標における取組を意識して推進していきます。

図表1-15



Ⅳ 計画策定の体制と方法

1. 計画策定の体制

(1) 理事会の役割

本計画の策定については、理事会にて計画の審議や修正、内容の調整及び計画の作成までを実施しました。

(2) 評議員会の役割

評議員会は、理事会の進捗状況の報告並びに諮問を受け、計画に対する意見を述べました。この場で寄せられた意見は、計画に反映しました。

(3) 中期経営計画策定及び事業推進委員会の設置

本計画の策定にあたって、中期経営計画策定及び事業推進委員会を設置して、計画の審議や修正、内容の調整を行いました。なお、委員会の構成は図表 1-16 の通りです。

図表 1-16
中期経営計画策定及び事業推進委員会

No.	選出区分	人数(人)
1	支部長会	2
2	民児協代表	2
3	施設代表	1
4	ボランティア代表	1
5	福祉団体	1
6	行政（福祉関係）	1
7	学識経験者	4
8	税理士会	1
9	大学教授	1

(4) 作業部会の設置

本計画策定の前提となる経営課題の把握と計画素案の作成を行うために、常務理事、事務局長及び次長を総括者に、職員で構成する作業部会を設置しました。

具体的には、図表 1-17 の通り、作業部会には4つの部門別部会を設け、各部会において担当する部門の第五次計画の進捗状況を把握するとともに、作業部会員全員で課題の共有を図り、経営課題の抽出及び今後3年間の経営目標及び目標実現の手立てについて、延べ20回の検討会議を実施しました。

また、職員全員で本会の各事業推進状況を確認し、課題及び経営資源（強み）を共有することを目的としたワークショップを開催し、職員一人ひとりが計画策定に携わる機会を確保しました。

図表 1-17 作業部会の構成

No	部会名	内容	人数(人)
1	法人運営部会	組織運営、財務、公益事業等	7
2	事業部会	介護保険事業、障がい福祉サービス、市委託事業等	8
3	地域福祉・ボランティア部会	地域福祉活動、ボランティア等	9
4	総合相談部会	相談支援等、重層的支援体制整備事業等	7

（５）事務局

本計画の策定に関する各種の企画、事務連絡や日程調整、予算管理、広報等を行うために事務局を設け、担当しました。

２．計画策定の方法

（１）第五次計画の進捗状況のとりまとめ

第五次計画において定めた目標実現の手立てについて、それぞれの項目ごとに毎年度の進捗状況と、それに伴う評価や課題を作業部会によってとりまとめました。

（２）事業評価の実施

現在、社協で実施している事業について、それぞれの担当部署で実施体制や実施状況、自己評価及び問題・課題、今後の事業展開の方向性を洗い出し、その上で作業部会によってとりまとめました。

（３）策定委員会の開催

策定委員会を５回開催し、経営課題、経営目標、目標実現の手立てについて審議を行い、理事会に報告しました。



第2章 計画策定に向けて

I 策定に向けて

1. 第五次発展・強化計画の総括

(1) 第五次経営目標（令和5～7年度）

1. 協議会としての役割の再認識

- ・経営の透明性、中立性、公正さを確保し、連携・協働の場としての役割を発揮する

2. 持続可能な経営

- ・人事・財務・資産の基盤を強化し、責任ある自律した組織経営を目指す

3. 「人財」の育成

- ・地域から支持され、地域を支援する、福祉の専門職を育成する

4. 地域福祉活動による「地域共生社会」の実現

- ・多様な主体の参加により、誰もが地域の中でその人らしい生活を送ることができる地域づくりを目指す
- ・あらゆる地域生活課題に対応する総合的な相談・支援体制づくりを目指す

5. 社会福祉協議会活動の一層の浸透

- ・市民にとって親しみのある「社協」を目指す

6. 質の高い福祉サービスの追求

- ・根拠に基づいた創意工夫により、地域と利用者に信頼されるサービス提供を目指す

(2) 第五次発展・強化計画の取組状況及び評価・課題

I 総務部門

項目	取組内容	評価及び課題
会員の拡充	・会員の加入促進、会費の理解 一般会員・特別会員ともに確保が難しくなる中、社協活動や会員・会費のしくみや内容を理解していただけるよう、従来の広報だけでなく、関連機関への説明やホームページ等を活用したPR活動の頻度を上げて実施してきた。また、出前講座等により、積極的に地域へ出向きPRを行うことで、事業のつながりや信頼性の獲得に努めた。	・自治会加入率の低下や物価高などの要因により、会員増加に向けた取り組みは難しくなる。そのため、社協活動や会員・会費のしくみを知っていただき、より多くの方に賛同していただく必要がある。その方法として、ホームページの他、SNSによる発信、各関係事業との連携により、更にPR活動を強化していく必要がある。
組織の活性化	・理事会・評議員会の運営 理事・評議員の手引きの見直し、研修を実施することで役割の明確化を図った。また、会議の開催により意見聴取の場を確保した。	・理事・評議員については引き続き研修などを通して役割の明確化を行う。法人が抱える問題に対し積極的な意見聴取ができるよう会議進行等が必要となる。

	・外部組織との連携 社会福祉法人等連絡会として連絡会以外に若手の職員を対象としたワーキングチーム会議等を実施し、活動の具体化を行った。	・社会福祉法人等連絡会を通じて、各種会議やイベントを実施しているが、法人同士の横のつながりについてはまだまだ弱い状況であるため、具体的な活動等を通じて積極的な意見交換ができるような取り組みが必要である。
経営管理 (マネジメント)	・法令遵守 業務における課題等については、随時専門家への相談を行うことで法令遵守に取り組んだ。 ・持続可能な経営 経営戦略会議を開催し、事業所の再編や、定年後の雇用形態、給与等について検討を進めた。 ・苦情解決に向けた体制強化 接遇に関する研修を開催することで、組織体制の強化を行った。第3者委員への報告要望件数は少ないが、全ての苦情等の内容を報告するとともに、必要に応じて弁護士等と連携し対応できるようにしている。	・法令遵守に関する周知の機会を定期的に設け、制度等に沿った事業が実施できるように取り組む必要がある。法令等の大きな変更がある時は、必要に応じて外部講師による研修等に取り組む必要がある。 ・持続可能な経営に向け、新たな課題に対する進捗状況を確認し、課題への取り組みについては職員が理解し連携することが必要である。 ・サービスの質の向上を図るために、繰り返し接遇に関して学ぶ必要がある。また、苦情対応についてスムーズに行えるように学ぶ機会の確保や、引き続き専門家との連携を行っていく必要がある。
組織体制	・組織体制の見直し 経営戦略会議や高齢福祉プロジェクト会議等で恵南地区の居宅介護支援事業所の再編を検討し、令和7年10月に事業所を統合し事業の効率化を図った。 ・人事管理 人事考課制度の精度向上に向け評価者訓練を定期的に実施した。人材確保についてはホームページ内に採用関連のページを充実させ情報発信することができた。また、職員紹介採用制度の実施や高校生への求人等、新たな取り組みを行いより良い人材の確保に努めた。	・恵南地区の居宅介護支援事業所の統合によりより合理的な事業所の運営が行うことができるようになった。今後も効率的な事業所運営に向け検討する必要がある。 ・人事考課制度の精度向上に向け引き続き評価者訓練等を継続していく必要がある。職員紹介採用制度や高校生への求人の実施等新たな取り組みを行うことで、人材確保に繋がってきている。今後も若年層の人材確保に向け、取り組みを強化する必要がある。
財源及び事業運営	・会費の確保 近隣社協の状況を調査し、振込での納入を可能としたが、実際に振込での納入はなかった。 ・寄附が行いやすい仕組みづくり ホームページやSNS等でフードバンク事業やこども食堂等の事業の周知や理解促進を図り、食糧等の寄贈を継続していただくことができています。 ・補助金の確保 地域福祉事業を推進する人件費の確保に向け毎年行政と協議することができた。	・振込での納入ができるようになっているが、今後も恵那市の現状に合った納入方法を検討する必要がある。 ・寄附金の金額としては、大口寄付等により増減があるが、寄贈品としての食糧は継続していただけているため、寄付者へのお礼と共に、寄付の使途について分かりやすく周知していく必要がある。 ・補助金額としては補助金等の確保に向け、引き続き行政との協議や連携を行っていくことが必要である。

	・在宅福祉事業収入の確保 報酬改定等の情報収集しながら事業を運営し、介護保険事業、障がい福祉サービス事業ともに収入は増加している。 ・受託金の確保 指定管理施設においては令和8年度から5年間の仮協定を結ぶことができています。重層的支援体制整備事業の本格実施等により受託金の大幅な増加ができています。 ・積立金 理事会において資金運用計画を提示し、計画に基づいて債券の新規購入を行うことができた。	・ホームページ・広報等を活用し積極的な情報発信を行うことで、利用者の増加につなげていく必要がある。また、事業運営に必要な人材の確保や効率的な事業運営が必要となる。 ・指定管理施設の中長期的な見通しや地域特性なども踏まえた検討を行政と進める必要がある。施設の老朽化などを見据えた対応について行政と協議する必要がある。また、新たな事業の受託について行政と協議を進める必要がある。 ・本会の財務状況の把握や資金運用方法について情報収集し、今後も安全かつ有利な方法を検討していく必要がある。
公益事業	・福祉センター事業 施設が老朽化する中で、少しでも市民の方が利用しやすくなるよう、環境整備や必要な修繕を実施してきている。また福祉避難所開設に備え、福祉センター連絡会にて整備や対応について検討している。	・施設の老朽化による設備の故障などが増えており、今後の施設のあり方について行政とともに検討していく。また行政が開催している福祉センターあり方検討委員会にて指定管理者としての意見を出していく必要がある。福祉避難所開設に備えて、研修の参加や訓練等を実施していく必要がある。

Ⅱ 地域福祉活動事業部門

項目	取組内容	評価及び課題
小地域活動事業	・社協支部への支援体制強化 地域福祉懇談会や福祉合同会議に地域担当が運営に関わる中で、地域住民からの意見を聴取し、具体的な支部活動に繋げた。 ・生活支援コーディネーターによる支え合い活動の推進 地域福祉懇談会など地域の関係会議に出向き、多くの地域課題を把握している。課題を整理し、具体的な活動の積み上げを行った。	・地域に合わせた取り組みに繋がれるよう、地域住民からの意見聴取の継続及び地域住民への情報提供や地域との一体的な取組が必要である。 ・地域ニーズを聞き出し、インフォーマルサービスを可視化するなど、地域に不足しているものを洗い出し、地域と共に解決する手法や方法を検討することで地域の課題解決につながる。
広報活動事業	・情報発信の充実 HPへの投稿を意識し続けている結果、HP閲覧件数が大幅に増加している。SNSの取り組みとしては、HPへ投稿された記事を転載するだけでなく動画投稿などに取り組んでいる。SNSの利点を生かした情報発信の方法を検討している。 ・情報提供の仕組みづくり HPのレイアウト変更を実施し、事業紹介、事業所紹介のページを細分化しスマートフォンでも閲覧しやすい形へと変更を図った。	・社協事業や社協そのものを市民へ分かりやすく伝えるため、広報紙やSNSをより活用した取り組みが必要である。法人全体としての周知や利用者への紹介、あらゆるツールを活用した社協事業のPRを行うための仕組みづくりが必要である。 ・既存のツール活用は継続して行いつつ、時代に合わせた広報紙の内容、HPレイアウト、SNSの活用など、情勢に目を向けた臨機応変な対応と仕組みづくりが求められ

	職員募集など情報が届くための工夫として、専用ページを開設した。	る。
ふれあい いきいきサ ロン事業と ふれあい食 事サービス 事業	・食事サービス事業の活性化 配食ボランティア団体による交流会を開催し、団体同士の交流機会に取り組んでいる。ボランティア団体がどのような交流会を望んでいるのかニーズを確認しながら、事業の活性化につながる形を検討している。 ・事業継続に向けた支援 地域担当によるサロンの訪問を行うことができている。訪問したサロンの様子はHPへの投稿をしているが、サロンのニーズや様子を記録する様式がない現状である。	・団体が今後も活動を継続していくための支援として、物価高騰に合わせた助成金基準の変更やフードバンクを活用した食料支援などを行う必要がある。また、団体同士の交流機会からボランティア活動への意欲向上を図り、それぞれが抱える悩みや課題を拾い上げ、ニーズに対応した体制づくりが必要である。 ・サロン・食事サービスと関係性を構築しつつ、抱えているニーズや地域課題を把握することで、支部社協と連携した事業内容や支援内容に反映させていく体制づくりが必要である。訪問記録様式の作成、送迎支援についての課題解決、食事サービス団体の助成金基準変更についてなど具体的な課題解決に向け検討が必要である。
ボランティ アセンター 事業	・活動者へのフォロー ボランティア登録用紙の見直しを実施。それに伴い団体・個人ボランティアについてそれぞれからニーズを把握できる仕組みになった。個人ボランティアへボランティア依頼をすることで、マッチングできたケースもでてきた。 ・学生ボランティア活動の推進 中学生へのボランティア活動は、活動前にボランティア活動注意事項を説明するなど意識づけに取り組んでいる。高校生へのボランティア活動案内に取り組んでいるが、活動者が少ないのが現状である。 ・福祉教育の推進 県社協による福祉共育研修などを通じて、従来の福祉学習ではなく、地域と連携した福祉共育への取り組みをモデル的に進めている。地域で高齢者支援を行っている施設訪問や地域住民や地域団体と協働で取り組む福祉学習に取り組んでいる。 ・災害ボランティアセンター機能の強化 災害ボラセン設置運営訓練を継続して実施している。訓練は、ライオンズクラブなどの災害時協定締結団体と協働した訓練を行うことができています。また、サロンや市内団体へ災害に関わる出前講座を実施し、周	・ボランティアをしたい人へのボランティア情報の効果的な発信方法を検討することが必要。また、ボランティアをしてほしい人のニーズ把握をするため、ボランティアセンターのPRや関係機関への情報提供を行い、センターの役割を広く市民に周知させる必要がある。 ・学生がボランティア活動に参加しやすい体制を幅広く整えていく必要が求められている。従来の社協が主催するだけのボランティア活動ではなく、福祉施設や地域行事への学生ボランティアのPR、学校へのボランティア情報の発信など、学生がボランティアに触れる機会を増やし、地域行事や福祉施設との調整役としての役割を今以上に強化していく必要がある。 ・中野方小学校で取り組んでいる地域と支部社協が連携して行う福祉学習を恵那市のモデルケースとして、市内小中学校へ広めていくためのマニュアルを作成した取り組みが必要である。校長会・支部長会などで検討を図り、地域と協働した福祉学習への意識啓発を行っていく必要がある。 ・災害時協定締結団体や関係機関と連携した災害ボランティアセンターの設置運営方法・センター閉鎖後の対応についての検討が必要である。行政主体の3者連携会議内や訓練を実施する中で、それぞれの機関による役割の明確化が必要である。

	知・啓発活動に取り組んでいる。	
生活福祉資金貸付事業	・関係機関との連携 貸付状況票を通して、県社協や生活困窮者自立支援事業担当者、市社会福祉課と定期的な情報共有を図っている。また、民生委員には必要に応じて連携を図っている。 ・借受人へのフォロー 生活困窮者自立支援事業と連携したフォローアップ支援を行いながら、自立を促している。特例貸付の借受人については、返済が滞っている借受人へ電話相談等を行った支援を行っている。	・生活福祉資金貸付事業の体制を整えていくために、様々な関係機関と連携し、情報把握や情報共有を行い、借受人の支援に繋げていく必要がある。 ・返済が滞っている借受人へフォローアップ支援を手厚く行い、就労準備支援や家計改善支援など生活困窮者自立支援事業と連携し、借受人の自立支援を進めていく必要がある。
福祉サービス利用援助事業	・システムの有効活用 出金や預かり金の確認を支援の都度・また月末に改めて確認することで、不正防止に努めている。ミーティングで、適切な支援方法や担当者不在時の対応を確認することが出来ている。 ・関係機関との連携・法人後見の検討 日常的な連携に加え、成年後見制度の利用希望の方へは東濃後見センターや家庭裁判所との連携が図れている。身寄りのない高齢者支援について、恵那市のガイドライン作成会議や持続可能な権利擁護モデル事業等の研修に参加し、情報収集に努めている。	・システムをより活用することにより、事務効率の改善を図っていく必要がある。預かり金の必要性について利用者の状況に合わせて検討する必要がある。 ・成年後見制度の見直しに伴い、社協に求められる権利擁護事業の幅が広がることが想定されるため、引き続き情報収集に努める。
共同募金事業	・募金の協力促進 振興事務所長会議・地域自治区会長会議・校長会等で共同募金運動についての説明を実施した。恵那市支会理事会では、共同募金運動への取り組みや事業内容について意見聴取を行った。 ・配分事業の充実 配分事業をその時々に必要な事業に有効的に活用できるよう取り組んでいる。共同募金を活用して行う必要な事業の検討や既存事業の内容見直しを引き続き行っている。 ・募金確保に向けて 社協事業や行政事業の中で、参加できる事業については積極的に関わりイベント募金を実施できている。	・恵那市支会理事会にて募金額増加に向けた仕組みについて意見を聴取したが、共同募金の協力促進は様々な観点から検討が必要である。今取り組んでいる啓発・理解促進の方法などを見直ししながら、各種募金の取り組み方について検討する必要がある。 ・共同募金の財源を活用している事業の中で、市民の目に触れる機会が多い事業については積極的に共同募金のPRが必要である。 ・イベント募金として、参加するだけではなく共同募金（災害義援金も含めて）をどのように周知するのが効果的なのかを検討する必要がある。
福祉有償運送	・情報提供 HP・SNSに福祉有償運送事業の内容を投稿したことで、新規登録に繋がるケースがあった。一部車両について、車椅子乗降マニュアルを見直し、よりわかりやすいものへと作成し直した。	・福祉有償、車両貸出は従来のHP・SNSや広報紙での周知方法も含めて、事業内容がどうすれば伝わるのかの検討が必要である。

・運転者の確保 運転手の確保を継続して行うことができているが、職員が中心である。福祉有償の利用者増加やボランティアの高齢化により運転手が人手不足である。移送サービスボランティア団体の活動周知が少ない現状である。 ・運転者研修 警察署による運転者講習や車両の操作説明などを定期的実施するなど、運転者が安心安全な事業運営できるよう努めている。	・運転者講習の案内にあわせ、HP等で移送サービスボランティアの活動を周知し、運転手の確保に取り組む必要がある。運転者講習の出張を依頼する等、運転者講習を受けやすい方法を検討する。 ・安心安全な事業運営のために講習会の対象者を絞り、業務に支障のない時間で実施することで、より多くの運転登録者に研修を受けてもらえるような工夫が必要。研修への参加を継続し、安全運転の意識を向上させる必要がある。
--	---

Ⅲ 総合相談事業部門

項目	取組内容	評価及び課題
重層的支援体制整備事業	・福祉連携会議（支援会議）の実施 定例の支援会議で検討しきれないケースについては個別支援会議を開催し、多機関が協働し円滑な支援が行えるよう関係機関の役割分担を行った。 ・重層的支援会議の実施 個別の支援について、プラン作成からモニタリングを行うまでの流れのフローチャートを整備し、支援体制の整備を行った。 ・エリア会議の実施 エリア会議が求めている本来の目的・目標を実行委員中心に会議メンバーと共有し、エリアごとに特色ある話し合いと取り組みを図った。	・個別支援会議を重ねて開催することで、会議体の役割を参加者が理解することにつながった。既存の会議体の有効活用も含め、重層的支援体制整備事業の理解、啓発を進めていく必要がある。 ・支援の長期化が見込まれる方に対し、重層的支援会議の会議体を活用した、担当者の負担軽減や支援の方向性の共通認識が図ることができた。支援の状況と実績については、委託元の行政と認識合わせを継続し、事業を実施していく必要がある。 ・実行委員は定期的に各エリアの内容を共有し、他エリアの状況から自エリアへも反映できる体制を取ることができた。エリア会議メンバー以外の職員への啓発、意識づけを行っていく必要がある。
生活困窮者自立支援事業	・食糧支援を契機とした相談へ発展 食糧に困っている方から相談を受け、必要に応じて食糧支援を行う事が出来ている。関係機関からの相談も増加しており、事業としての周知も行っている。 ・特例貸付対象者へのフォロー 貸付状況調査票を通して課内で情報共有を行い、関係機関との連携を図っている。一部の借受人に対しては家計改善支援事業等を行い寄り添った支援を実施している。	・必要に応じ食糧支援が出来た。物価高騰等により、食糧品の寄附が減少してきているため、寄附する側がイメージしやすい方法でPR活動を行い、寄附を募っていく必要がある。 ・アウトリーチ支援を含め、借受人ひとりひとりの現状を把握し、就労準備支援事業等に結びつけていく必要がある。
被保護者就労支援事業	・被保護者就労支援 市社会福祉課と連携し、生活保護受給者に対して就労支援を行い、保護脱却・自立に向けて一緒に取り組んでいる。	・継続支援を行っているが、本人の体調不良や離職されてしまう方が多く、生活保護を脱却する事ができない。どうすれば就労定着ができるか等が大きな課題となる。

障がい者相談支援事業	・連携による相談体制の強化 障がいのある方への総合的な相談を受け、福祉サービス等の紹介や利用について相談支援事業所や居宅介護支援事業所、行政等と連携するよう努めている。 ・人材育成による相談員のスキルアップ 各研修を通じて、相談員の面接力や対応力を向上すると共に、行政や事業所等と協働し、地域づくりも念頭に支援を進めるように努めている。	・恵那市や近隣市の福祉サービス事業所も増え、資源は整いつつあるが、サービス等につながらない方の相談支援を継続して行っているケースもあり、相談者の多様なニーズに合わせて支援を行っている。また、高齢化により障がい福祉サービスと兼ねて介護保険事業を利用される方も増え、介護支援専門員と共同で支援していく必要が今後、更に増してくる。 ・法人内外の研修や事例検討に積極的に参加し、自己のスキル向上や、横の繋がりにより、ネットワークの形成力を向上しています。地域の支援体制の構築をについて、自立支援協議会を活用する必要がある。また、年数や専門分野に対する能力向上のために、計画的に資格の取得を進めていくよう図っていく必要がある。
地域生活支援拠点事業	・地域生活支援の推進 地域生活支援を推進する観点から、障がい等により就労ができず、自宅にひきこもっている方の日中活動の場や、自宅以外に居場所がなく、十分な支援が受けられない方が、地域において自立した日常生活を送るためのきっかけづくりのため、相談や体験機会の提供に努めている。	・開所10年となり、目的に沿った支援により、就労等の支援に結びついた方もいる中、拠点自体が居場所となり、他に繋がっていないケースもある。また、特定の方の利用頻度が高く、新規利用者が入りにくい雰囲気となっているため、事業を見直し、元々の目的に沿った支援と事業展開をしていく必要がある。

Ⅳ 事業部門

項目	取組内容	評価及び課題
事業部門	・安定した事業運営 事業間の情報共有をスムーズに行うため、事業部門管理者会議及び事業部門会議を実施。また介護・障がいなど検討課題に合わせプロジェクト会議を実施し課題解決に向け具体化させた。 ・人材確保・育成 ふくしスキルアップ研修会やエリア会議への参加など学びの中に地域を意識した取り組みを行った。 ・職場改善 プロジェクト会議やコンサルティングを活用し経費削減や職員の意識改善等について取り組んだ。	・事業間の情報共有により、事業所だけでなく他の事業や法人全体の理解につながっている。専門分野の仕事が多い事業部門では、職員の資格取得や更新について先を見据えた計画が必要である。 ・日常の事業運営時に地域課題を意識することが大切である。 ・引き続き、部門職員全体の連携を強化し、それぞれの視点で多角的に課題をとらえ協力して解決していくことが必要である。
介護保険事業	・サービスの質の向上と利用者確保 多様化する利用者ニーズの発掘と、ニーズに応じたサービスの展開、積極的な情報収	・利用者の年代の移り変わりとともに、ニーズが大きく変化するため、更なる個別性の対応が必要。

	集、職員間の情報共有に努めた。 ・事業の計画・実行、評価による改善と取り組み目標達成の分析、課題を明確化し、新たな業務改善や効率化に努めた。	・日常業務の中で改善点への気づきを意識した運営が今後も必要。
居宅介護支援事業	・人材育成・サービス向上 定例会、連絡会で検討し、迅速に課題解決を図ることができた。多様化する問題にも対応出来るよう専門性と資質向上に努めた。 ・利用者の確保・拡充 相談会の開催など、地域に向けたPR活動に努めた。 ・経営改善 人材の有効活用や効率化のため、恵南地区の事業所再編の検討を行い、令和7年10月より開始	・地域で偏りがあった新規利用者に対して、恵南地区の事業所再編により、効率的に対応することができた。 ・事業所運営のため、主任介護支援専門員が必須であり、介護支援専門員の経験年数に応じて、主任介護支援専門員の取得が必要である。また、利用者のニーズが多様化しており、更なる専門性、質の向上に努める必要がある。 ・利用者確保のため、地域に向けてPR活動を継続していく。
訪問介護事業	・人材育成・サービス向上 インスタグラムやホームページに日頃の活動の様子を掲載したり、地域の広報誌に募集記事を掲載するなど、PR活動に励んできたが十分な採用には繋がっていない。職員の専門性を高めるため、研修の受講を行うことができています。 ・利用者の確保・拡充 ヘルパー人材不足に伴い、新規の受け入れが難しいこともあるが、空き情報をケアマネに発信するように努めた。 ・経営改善 スマートフォン契約の見直しなど経費削減に努めている。	・様々な方法でヘルパー募集を行ってきたが採用に繋がらない。ヘルパーの高齢化が進んでおり、新規採用が見込めないと、事業の縮小もせざるをえない状況となっていくため、今後も若い世代への発信を行っていく必要がある。募集チラシやその他の方法も見直しを行っていく必要がある。 ・人員体制の問題から訪問依頼を受けられない場合もあるため、引き続き人材確保に努めると共に、日ごろからケアマネとコミュニケーションをとり選ばれる事業所を目指していく。 ・ヘルパーの高齢化に伴い、人員の安定が図れないと増収が見込めないと、引き続き人事確保に努めていく。
デイサービス事業	・人材育成・サービス向上 デイサービス全体で独自に課題に応じた研修を行う事で、職員の意識や技術向上につなげることが出来た。各事業所で随時及び、毎月定期的にミーティングを実施し、検討した内容を連絡会上げる事で情報の共有や連携が図れている。 ・利用者の確保・拡充 SNSや広報誌を活用し、事業所の活動報告をすることでPRに努めることが出来ている。 ・経営改善 給食提供方法を見直し、経費の削減をすることができた。	・事業所ごとでは職員全体でのミーティングを行う事で連携を深めることが出来るよう今後も継続し、広く課題を抽出し、サービスの質の向上につなげる必要がある。SNSを活用したPR活動及びケアマネへの営業活動を行い、新規利用者確保に繋げて行く必要がある。 ・効率的な運営の為に人員配置について検討が必要。効率的なICTの活用を検討し、取り入れていく必要がある。 ・給食提供方法の変更に伴う収支の検証を行う。業務効率化に向けた事業所間連携が可能なシステムの検討を行う

いきいき教室事業	・人材育成・サービス向上 市の介護予防体操の研修会に参加し、体操を習得。R7年度から運動機能向上グループ加算を全事業所で算定。毎回介護予防体操を取り入れることで、利用者の身体機能維持に努めている。 ・利用者の確保・拡充 地域特性に応じてそれぞれの事業所が住民、民生委員、サロン等で事業所PRを行った。また地域包括支援センターや居宅介護支援事業所への訪問や、空き情報の提供も実施した。 ・経営改善 各事業所の利用者ニーズに応じた取り組みを行い、外出レク、移動販売車との連携による買い物支援などを実施した。稼働率の上昇が見込めない事業所については営業日数を見直し効率的な事業所運営とした。	・介護予防のニーズにより一層応えていくため、法人内の機能訓練指導員との連携も今後検討していく。 ・稼働率維持向上のためには新規利用者の確保が必要であることから、利用者ニーズに応えながらその取り組みを地域包括支援センター等へPRしていくことが必要。また住民への認知度向上への取り組みも必要。 ・物価高騰、人件費上昇に対応することは営業努力のみでは困難。市に対して現状を共有し報酬の見直しなどを問題提起していくことが必要。
福祉用具貸与・販売事業	・経営改善 高齢福祉サービス事業検討プロジェクト会議にて、経営状況と事業継続の分析・検討を行い、令和5年度末をもって福祉用具事業所は廃止となった。	
障がい福祉サービス事業	・経営改善 幅広い年齢や多様なケースに対して、障がい児・者が地域で自立した日常生活又は社会生活を営むことが出来るように、支援体制の構築に努めた。地域の関係機関と連携を行い、ニーズに応じたサービス提供に努めた。制度改正・報酬改定についての情報収集・共有を行い、安定した事業運営が行えるよう各事業所・全体での課題検討を行っている。	・安定した事業運営を行うにあたり、加算取得に必要な人員の確保と配置が望まれるが、加算要件が満たない現状がある。安定した加算取得に向けた職員配置の検討が必要。障害特性に応じた対応が求められるため、より質の高いサービス提供に向けて研修を行っていく必要がある。
相談支援事業	・人材育成・サービス向上 積極的に事例検討会への参加を行い、多様な課題に対しても対応出来るスキル向上に努めた。 ・利用者の確保・拡充 行政との連絡会や支援会議に参加し個別ケースへの対応についても関係機関との連携に努めている。 ・経営改善 主任相談支援専門員の配置による体制加算取得に向けての研修に参加した。 令和7年度4月より体制加算取得。	・複合的な課題に対して、課題を課題としてとらえる視点がまだ弱いため、事例検討会への積極的な参加を行う事が必要。定期的に事例検討会、スーパービジョンの勉強会を行い、相談者の多様なニーズに対応出来るスキル向上を目指す必要がある。 ・多様なニーズに対応出来る体制づくりを今後も検討していく必要がある。 ・主任相談支援専門員の取得要件を満たすための経験年数と、主任相談支援専門員としての資質向上に努める必要がある。

障がいヘルプ事業	・人材育成・サービス向上 訪問介護の魅力発信にSNSや広報誌など活用しPR活動に努めている。また大人の発達障がいや、障がい特性を学ぶ研修を行い、サービスの質の向上に努めている。 ・利用者の確保・拡充 ヘルパー人材不足に伴い、新規の受け入れが難しいこともあるが、空き情報を相談員に発信するように努めた。 ・経営改善 スマートフォン契約の見直しなど経費削減に努めている。	・ヘルパーの高齢化が進んでおり、新規採用が見込めないと、事業の縮小をせざるをえない状況となっていくため、今後も若い世代への発信を行っていく必要がある。 ・利用者の状況に合わせたサービスの組み合わせなども発信し、新規利用者獲得に努める必要がある。 ・確実なサービス提供に努め、選ばれる事業所運営を引き続き行う必要がある。
障がいデイサービス事業	・人材育成・サービス向上 福祉スキルアップ研修や、虐待防止・権利擁護研修を受講し、障がい特性の理解に努めた。 ・利用者の確保・拡充 相談支援専門員からの相談に対して柔軟に対応出来るよう調整に努めた。SNSの活用など地域に向けてPRに努めている。 ・経営改善 基準該当デイサービスとして、介護保険とのバランスを見ながら利用登録数の調整に努めている。	・障害特性について学ぶため引き続き研修参加を行い、質の高いサービス提供に努める必要がある。 ・見学・体験などの提案を相談員へ行っていく。またSNSなどを活用した地域へのPR活動を行っていく必要がある。 ・利用登録者については、介護保険デイサービスと調整をおこないながら収支バランスを見ていく必要がある。
こども発達センター事業	・人材育成・サービス向上 保護者向けの講演会やペアレント・トレーニングの実施、両事業所による合同勉強会、他市の療育機関を招いての公開療育など、様々な研修を計画的に行うことが出来た。 ・利用者の確保・拡充 両事業所とも、子育て支援課、幼児教育課など、各関係機関と連携を取り、利用者確保に努めている。 ・経営改善 安定した稼働率を確保し、給付費収入の安定に努めた。	・療育相談などにおいては、専門的な視点での助言を求められるため、専門性の向上に向けた研修への参加が必要。また経験年数の豊富な職員の配置も必要。 ・出生数の減少は今後も進んで行くが、引き続き療育の必要性を対外的にもPRし、支援に繋げていく必要がある。 ・加算取得に必要な人員配置の確保を行う必要がある。また加算取得要件を満たす人材育成も継続して行っていく必要がある。
就労継続支援B型事業	・人材育成・サービス向上 障害者就労の現状と課題を共有する全体会議への参加も行い、情報を職員間で共有出来ている。 ・利用者の確保・拡充 各種イベントなどを通じて事業所PRに努めている。この事業でしかできないこと、地域との結びつきを重視した活動に心掛けている。また柔軟な送迎対応にも努めるこ	・障害特性を理解した中で、適切な支援方法ができるように、職員の専門性の向上や多様な支援プログラムの提供といった今後のサービス向上に必用な投資も行っていく必要がある。 ・稼働率の低下に関しては、早急に相談事業所との情報共有に努め、新規利用者確保を行う必要がある。利用者にとって、安心してできる居場所、利用者同士の良好な関係性も必要。

	とが出来た。	
子育て支援事業	・人材育成・サービス向上 県児連が解散し児童館独自の研修会への参加が困難になったが、代替として子育て支援関係の研修会の情報を収集し参加している。法人内の研修会にも参加し、伝達研修を実施するようにしている。 ・利用者の確保・拡充 児童センター日より、広報紙、ホームページ、LINE等で情報発信に努めている。 ・経営改善 行政と協議を行い、人件費、物価高騰に応じ指定管理料が増額となった。また必要な施設修繕を行った。	・県児連に代わる児童館職員のニーズに沿った研修への参加機会の確保が必要。しかし、自主開催には職員体制などの理由から負担が大きい。他機関と連携するなどその手法の検討が必要。 ・少子化や両親共働きが進む中、より多くの方に施設を利用していただくために、その実施内容について検討する必要がある。 ・児童館の意義・役割を引き続き行政とも共有し、施設整備、支援体制の拡充に向けて共同で検討していく必要がある。



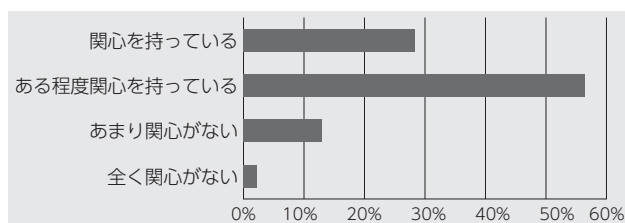
2. 策定に向けた取り組み

恵那市社協で働く職員の意識等の把握や本計画に対する浸透度の確認を行うため、令和7年8月（全職員）10月（正職員）対象にアンケートを実施。

（1）職員（正職員・嘱託職員・臨時職員・登録ヘルパー等）による次期計画策定に関するアンケート調査結果

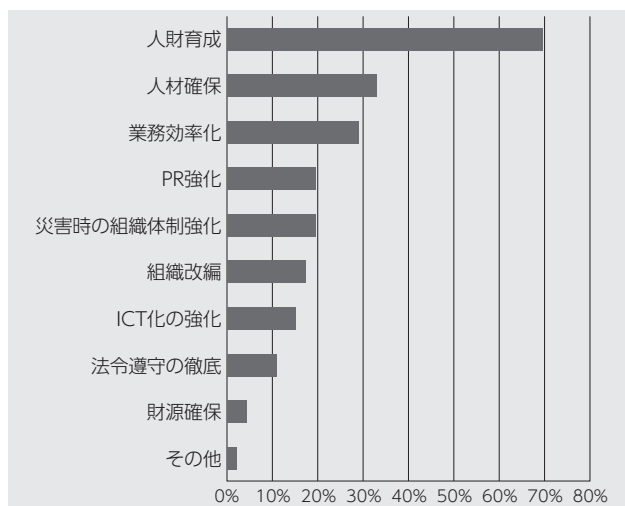
1. 第五次発展・強化計画に関心を持ち、取り組んできましたか

関心を持っている	28.3%
ある程度関心を持っている	56.5%
あまり関心がない	13.0%
全く関心がない	2.2%



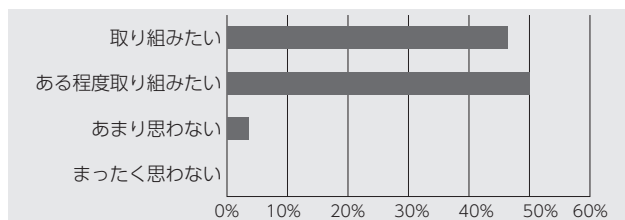
2. 第六次中期経営計画（発展・強化計画）ではどのような取り組みが必要だと思いましたか

人財育成	69.6%
人材確保	33%
業務効率化	29%
PR強化	19.6%
災害時の組織体制強化	19.6%
組織改編	17.4%
ICT化の強化	15.2%
法令遵守の徹底	10.9%
財源確保	4.3%
その他	2.2%



3. 中期経営計画（発展強化）策定・実施に向けて積極的に参加したいと思いましたか。（正職員のみ）

取り組みたい	46.4%
ある程度取り組みたい	50%
あまり思わない	3.6%
まったく思わない	0%



職員アンケートでは、前計画（第五次計画）に対する関心度に対して、本計画（第六次計画）策定・実施に向けた意識の向上がみられます。具体的な取り組みとして、人材育成・確保や業務効率化などを重要な課題の一つと捉え、職員がより働き続けたいと実感できるように本計画を推進していきます。

(2) 策定に向けて研修会を実施

恵那市社協職員全員が、第六次中期経営計画策定・実施に向け、積極的に関わり、取り組んでいけるように、情報共有や意見交換の場として研修会を実施しました。

1. 全職員（正職員・嘱託職員・臨時職員・非常勤ヘルパー等）対象研修

ねらい：職員全員がビジョンや職場における課題等を共有し、今後の恵那市社協の在り方について考える

テーマ：『みんなで描く恵那市社協の未来図！』

日時：令和7年8月3日(日) 9時30分～11時30分

会場：岩村コミュニティセンター

参加者：73名

内容：講義 社協のポテンシャルを引き出す職員のチカラ

—「社会福祉協議会 基本要項2025」は何を求めているのか？—

グループワーク これからの恵那市社協について

講師：中部学院大学 人間福祉学部 教授 佐甲 学 氏

研修内容

(1) 講義 社協のあゆみを知り、社協基本要項2025が求めていることを考え、今後の恵那市社協の方向性を考える機会となった

(2) グループワーク 恵那市社協で働く中で感じること

- ①他部署に伝えたいこと ②家族や友人に伝えたいこと ③同僚に伝えたいこと
④会長に伝えたいこと ⑤利用者・住民に伝えたいこと



SWOT分析（全職員の意見から抽出）

Strengths（強み） ・利用者や家族からの感謝・笑顔が大きなやりがい 「ありがとう」「笑顔で迎えられた」など、現場のモチベーション源になっている。 ・研修や学びの機会が充実 他団体発表や研修参加を通じて成長感がある。 ・仲間や同僚の支え合い 「声掛け」「相談しやすい雰囲気」など職場の心理的安全性を評価する声も多い。	Weaknesses（弱み） ・人員不足と代替要員の不在 休みが取りづらい、体制が不安定、負担感が強い。 ・処遇面の不満 給与・資格手当・残業手当・休暇制度など具体的な要望が繰り返し出ている。 ・情報共有・縦割りの壁 事務局と支所、部門間の連携不足、情報が回らないなどの不満。 ・物理的環境の不備 休憩室不足、空調や備品の不満、事務量過多。
Opportunities（機会） ・外部評価・社会的信頼 利用者や地域からの感謝は広報資源になる。 ・研修・ICT活用 学びや情報共有の仕組みをICT化することで負担軽減につながる。 ・地域ニーズの増加 高齢化・障がい児支援など需要増 → サービス拡充の正当性あり。	Threats（脅威） ・人材確保 採用難、若手不足、定着困難。 ・職員の疲弊・離職リスク モヤモヤや負担感から長期的には人材流出につながる懸念。 ・財源制約 処遇改善の要望に応えきれない場合、モチベーション低下や不満増大。

職員から得られた内容・課題

- ・組織課題としての横断的に浮かび上がるのは「人・情報・処遇」
- ・現場のモチベーションは「利用者の声」と「仲間の支え」
- ・経営層への期待は「理解・支援」と「処遇改善」
- ・外部への伝え方に課題（広報・情報発信力不足）



2. 職員（正職員）対象研修

ねらい：全職員対象研修の内容を更に深掘りし、具体的な計画策定に向けて計画達成・実現に向けたアイデアを考える

テーマ：『私たちのアイ（I・愛）ことば』

日 時：令和7年10月3日（金） 18時30分～20時00分

会 場：恵那市福祉センター

参加者：40名

内 容：講義 社協基本要項2025について8／3全職員研修振り返り

グループワーク 3年間で社協として達成したいこと

講 師：中部学院大学 人間福祉学部 教授 佐甲 学 氏

研修内容

- （1）講義 社協基本要項2025から読み取れる「地域づくり」「社協活動の方向性」「社協への理解」等について学ぶ機会となった。
- （2）グループワーク 私たちのアイ（I・愛）ことば
 - ①社協として3年間で達成したいこと
 - ②実現するためにみんなで共有すべきこと



職員が検討した内容・課題

社協として達成したいこと

1. 働き方改善・業務効率化

- ・残業削減、業務の効率化、年休取得、健康維持、業務のICT化

➡労働環境の改善

2. 人材確保と若手採用・育成

- ・若い職員の力、人材不足の解消、専門職を増やす、新卒・若手育成

➡採用と定着が課題

3. 他部署連携・横のつながり強い

- ・他部署・事業内容の理解、気軽に話せる環境、ネットワークの活用、事業所間ミーティングの強化

➡組織内コミュニケーションの改善

4. 地域とのつながり・PR強化

- ・社協のPR、SNS活用、地域での認知度向上、子ども食堂や多世代交流の支援
福祉センターPR

➡社協の見える化

5. 専門性向上・研修の充実

・研修、資格取得、専門職育成、自主学習・マニュアル整備、他部署体験

➡成長の機会不足とスキルの属人化が課題

実現するために共有すべきこと

1. 情報共有の仕組み不足

・SNS・広報・外部発信、ミーティング、部署間の情報共有、データ連携・ICT

➡情報が届かない・知らない人が多い

2. やりがい・楽しさの共有

・楽しい話を共有、感謝を伝える文化、やりがい共有

➡心理的安全性・職場の雰囲気改善

3. 事業の見える化・相互理解

・それぞれの事業内容を知る、他部署の体験、共通の専門性を学ぶ

➡縦割りの溝が大きいこと

4. 業務改善の共通理解

・効率化、スリム化、業務量の確認、改善アイデアを言語化

➡業務整理の方法論が確立していない



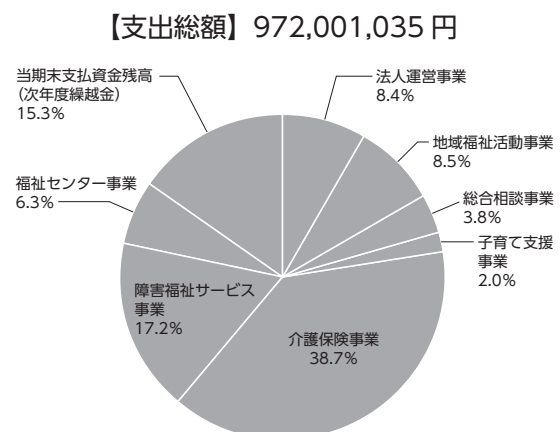
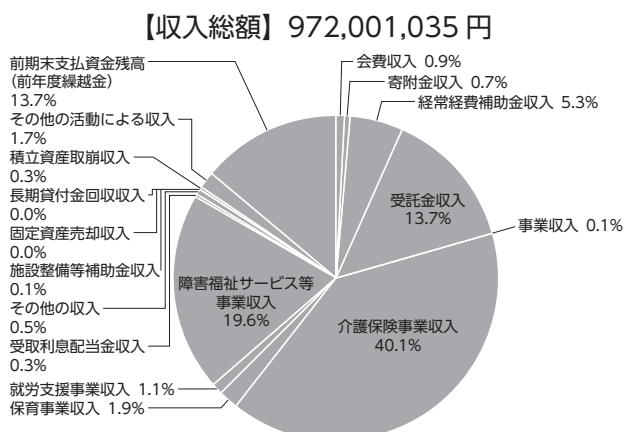
研修を通して

全職員対象研修では、全職員が社協の歴史を学び、今後の方向性について考えるきっかけとなりました。また、職員が働く上での率直な思いを共感し、抱える課題等について共有することができました。

正職員対象研修では、全職員対象研修の内容を更に深掘りし、現在、法人・事業所が抱えている課題の共有、具体的な取組など、計画策定に向け考える事ができました。

3. 恵那市社協経営状況

(1) 令和6年度財源構成



(2) 社協経営の財務指標

本計画では、財務分析にあたって、厚生労働省社会福祉推進事業「社会福祉法人の経営状況におけるチェックリスト財務分析の視点を中心に－」（令和3年3月）の財務指標を参考に、社協経営に関係する主な指標をピックアップしました。

社協経営の財務指標

観 点		指標名	解 説
収 益 性		サービス活動増減差額率 (%)	$\text{サービス活動増減差額(3)} \div \text{サービス活動収益計(1)}$ ・法人の主とする事業での収益性を示す。 ・値はプラスである必要があり、マイナスの場合、主とする事業で赤字が発生していることを意味する。マイナスが継続する場合は、将来的な財務状況悪化につながる可能性がある。 ・課題がある場合、収益面・費用面からの分析が必要。
		経常増減差額率 (%)	$\text{経常増減差額(7)} \div \text{サービス活動収益計(1)}$ ・特別な要因を除く法人の経常的な活動による収益性を示す。 ・値はプラスである必要があり、マイナスとなる場合、主とする事業に金融取引等を加減算した結果で赤字が発生していることを意味する。マイナスが継続する場合、将来的な法人経営の安定性を損なう可能性がある。 ・社会福祉法人においては、通常、サービス活動増減差額率と近似するため、乖離する場合は要因を分析する。
安定性・持続性	短期安定性	流動比率 (%)	$\text{流動資産} \div \text{流動負債}$ ・短期支払義務に対する支払能力を示す。 ・値が高いほど、短期的な支払能力が高いことを示し、一般的には200%以上であることが望ましい。 ・値が100%を下回るときは、短期支払義務に対する支払能力が不足しており、短期安定性を欠いていることが想定される。また、流動比率には直ちに支払い手段として用いることができない資産も含まれるため、当座比率と併せて分析することが望ましい。
	長期持続性	固定長期適合率 (%)	$\text{固定資産} \div (\text{純資産} + \text{固定負債})$ ・設備の整備に関わる資金調達のパランスを示す。 ・設備の整備に要する資金は、返済不要な資金又は長期間にわたって返済する資金により賄われていることが望ましいが、値が低いほど、長期持続性が高いことを意味する。 ・固定資産が、返済不要な資金又は長期間にわたって返済する資金により賄われているかどうかについて、本指標の値が100%以下であることが判定の日安となる。
	資金繰り	現預金回転期間 (か月)	$\text{現金預金} \div (\text{サービス活動収益計} \div 12)$ サービス活動収益を基準とした場合に現金預金をどれくらい保有しているかを月数で表す。・値が大きいくほど手許現金預金に余裕があることを意味し、賞与の支払等も考慮すると、2か月以上であることが望ましい。
合理性	費用	人件費比率 (%)	$\text{人件費} \div \text{サービス活動収益計 (1)}$ ・サービス活動収益に対する人件費の割合を示す。 ・社会福祉事業は一般に労働集約型であるため、人件費割合が大きくなる傾向にあり、本指標が収益性に影響する。適切な福祉サービスを提供する上で、適切な人員配置と適正な報酬水準確保は不可欠であり、また人員配置や報酬水準はサービスの質へも影響するため、一概に低い比率が望ましいとは言えないが、安定的な経営のためには値を一定水準以下に抑える必要がある。 ・本指標が高い水準である一方で、収益性が悪化している場合、過剰人員となっている可能性がある。
		事業費比率 (%)	$\text{事業費} \div \text{サービス活動収益計 (1)}$ ・サービス活動収益に対する住民への福祉サービスの提供に直接要する経費の割合を示す。 ・事業費は福祉サービスに直接関わる費用であるため、一概に低く抑えることはサービスの質の低下につながり望ましくないが、他の費用指標と併せて、全体の費用構成によって事業経営上の資源配分に関する特性を理解するとともに、収益性の要因分析の観点から値の多寡と推移を分析することが有用。
		事務費比率 (%)	$\text{事務費} \div \text{サービス活動収益計 (1)}$ ・法人の運営に要する一般管理費的な経費（人件費を除く）の割合を示す。 ・外部委託の利用や設備等の賃借の状況、施設老朽化の度合いによる修繕費負担の大きさ等に影響を受ける。事業費比率と同じく、他の費用指標と併せて、全体の費用構成によって事業経営上の資源配分に関する特性を理解するとともに、収益性の要因分析の観点から値の多寡と推移を分析することが有用。
経営自立性		自己収益比率 (%)	$(\text{サービス活動収益計(1)} - \text{経常経費補助金収益} - \text{受託金収益}) \div \text{サービス活動収益計(1)}$ ・どの程度、補助金や受託金に依存せずに経営しているかを示す。 ・値が高いほど、補助金や受託金に相対的に依存しておらず、経営自立性が高いことを意味する。

注1) 上記の各指標は、厚生労働省社会福祉推進事業「社会福祉法人の経営状況に関するチェックリスト財務分析の視点を中心に－」（令和3年3月）から、一次分析用チェックリストとして紹介されている指標のうち、社協経営に関係する主な指標を抽出したものです。

注2) 各市町村社協で財務分析を行う際、上記以外の指標で必要と思われるものがあれば、上記の資料をもとに適宜追加して使用してください。

恵那市社協の財務指標

(単位：円)

決算数値			令和2年度決算	令和3年度決算	令和4年度決算	令和5年度決算	令和6年度決算	
貸借対照表	流動資産		203,067,689	212,466,668	194,379,881	180,200,201	201,239,816	
	現金預金		116,261,466	114,668,454	98,210,704	81,058,354	104,590,147	
	固定資産		558,951,986	557,662,112	570,549,659	559,424,372	563,400,770	
	流動負債		72,458,057	68,271,624	75,976,028	80,023,931	84,276,472	
	固定負債		195,781,638	206,063,777	235,639,257	237,600,720	252,311,116	
	純資産の部合計			495,793,379	453,314,255	421,999,922	428,052,998	
	サービス活動増減の部	収益	会費収益	9,052,500	9,047,500	9,062,500	9,479,500	9,232,000
			寄附金収益	4,464,593	4,095,832	5,651,461	3,873,112	7,244,270
			経常経費補助金収益	50,713,154	50,028,432	47,236,441	49,771,905	51,550,108
			受託金収益	96,952,780	106,283,452	120,250,248	123,069,110	132,973,295
			事業収益	380,700	305,500	303,200	412,156	558,974
			介護保険事業収益	385,293,343	383,455,424	374,532,996	388,972,004	389,522,385
			保育事業収益	18,358,900	17,900,800	18,173,900	18,230,900	18,173,550
			就労支援事業収益	6,687,734	7,258,902	8,685,187	9,122,896	10,624,141
			障害福祉サービス等事業収益	145,944,754	152,451,106	162,826,983	160,738,500	190,647,935
		サービス活動収益計（１）	717,848,458	730,826,948	746,722,916	763,670,083	810,526,658	
		費用	人件費	508,628,447	515,207,039	563,369,607	570,051,333	576,898,273
			事業費	65,232,166	69,475,685	80,836,019	83,435,859	90,506,556
			事務費	104,836,460	102,938,374	106,064,469	111,176,651	106,851,081
			就労支援事業費用	6,864,021	7,602,242	8,848,457	9,464,579	10,892,845
			利用者負担軽減額	120,980	127,834	93,247	81,318	40,274
			共同募金配分金事業費	0	6,208,007	5,193,961	0	0
			助成金費用	16,004,450	14,360,593	14,351,721	14,745,696	15,214,339
			負担金費用	4,883,500	4,524,500	4,524,500	4,524,500	4,524,500
			減価償却費	12,527,645	10,410,666	9,716,535	8,524,787	7,143,816
			国庫補助金等特別積立金取崩額	-2,171,541	-3,483,611	-3,504,046	-3,455,085	-3,207,480
			徴収不能額	899,000	3,157,400	255,000	0	0
			サービス活動費用計（２）	717,825,128	730,528,729	789,749,470	798,549,638	808,864,204
			サービス活動増減差額（３）＝（１）－（２）	23,330	298,219	-43,026,554	-34,879,555	1,662,454
	サービス活動外増減の部		収益	受取利息配当金収益	1,158,719	1,150,045	1,143,241	1,143,096
		その他のサービス活動外収益		5,265,104	3,397,358	2,471,441	6,320,430	5,023,298
		サービス活動外収益計（４）		6,423,823	4,547,403	3,614,682	7,463,526	7,997,529
		費用	その他のサービス活動外費用	1,330,802	474,815	860,367	1,199,318	1,241,423
			サービス活動外費用計（５）	1,330,802	474,815	860,367	1,199,318	1,241,423
	サービス活動外増減差額（６）＝（４）－（５）	5,093,021	4,072,588	2,754,315	6,264,208	6,756,106		
	経常増減差額（７）＝（３）＋（６）		5,116,351	4,370,807	-40,272,239	-28,615,347	8,418,560	
	特別増減の部	収益	施設整備等補助金収益	8,117,483	200,000	1,258,780	0	802,000
			固定資産売却益	0	867,340	0	99,999	39,999
			その他の特別収益	0	58,864	49,999	3,241,600	0
			特別収益計（８）	8,117,483	1,126,204	1,308,779	3,341,599	841,999
		費用	固定資産売却損・処分損	2	1	2	0	3
			国庫補助金等特別積立金積立額	8,117,483	200,000	1,258,780	0	802,000
			その他の特別損失	0	0	11,616	2,585,500	0
			特別費用計（９）	8,117,485	200,001	1,270,398	2,585,500	802,003
	特別増減差額（１０）＝（８）－（９）		-2	926,203	38,381	756,099	39,996	
	当期活動増減差額（１１）＝（７）＋（１０）		5,116,349	5,297,010	-40,233,858	-27,859,248	8,458,556	
	繰越活動増減差額の部	前期繰越活動増減差額（１２）		163,107,410	161,223,759	172,644,769	136,946,911	109,087,663
		当期末繰越活動増減差額（１３）＝（１１）＋（１２）		168,223,759	166,520,769	132,410,911	109,087,663	117,546,219
		基本金取崩額（１４）		0	0	0	0	0
		基金取崩額（１５）		0	0	0	0	0
		その他の積立金取崩額（１６）		0	6,124,000	4,536,000	0	0
		その他の積立金積立額（１７）		7,000,000	0	0	0	0
		次期繰越活動増減差額（１３）＝（１３）＋（１４）＋（１５）＋（１６）－（１７）		161,223,759	172,644,769	136,946,911	109,087,663	117,546,219
財務分析の計算結果								
財務指標	収益性		サービス活動増減差額率（％）	0.0	0.0	-5.8	-4.6	0.2
			経常増減差額率（％）	0.7	0.6	-5.4	-3.7	1.0
	安定性・持続性	短期安定性	流動比率（％）	280.3	311.2	255.8	225.2	238.8
		長期持続性	固定長期適合率（％）	81.1	79.5	82.8	84.8	82.8
		資金繰り	現預金回転期間（か月）	1.9	1.9	1.6	1.3	1.5
	合理性	費用	人件費率（％）	70.9	70.5	75.4	74.6	71.2
			事業費比率（％）	9.1	9.5	10.8	10.9	11.2
			事務費比率（％）	14.6	14.1	14.2	14.6	13.2
	経営自立性		自己収益比率（％）	79.4	78.6	77.6	77.4	77.2

財務分析結果に関する考察

本会の財務状況について財務指標を用いて分析した結果、流動比率はいずれの年度も200%を超えており、短期的な支払能力は安定していることが確認できます。令和5年度にやや低下したものの、令和6年度には回復しており、流動資産の確保は概ね良好な状況にあると考えられます。

また、自己収益比率は70%台を維持しており、財務基盤は比較的健全な状態にあると言えます。ただし、年度の推移を見るとわずかに低下傾向にあり、負債の増加が影響している可能性があります。更に、負債比率は緩やかに上昇していることから、将来的な財務の安定性を維持するためには負債の増加動向に留意する必要があります。

以上のことから、本会の財務状況は全体として安定しているものの、今後は負債の動向を注視しながら持続的な財務運営を図ることが重要であると考察できます。

第 3 章 基本理念・経営理念・経営目標(基本方針)等

I 恵那市社協の基本理念・経営理念・経営目標（基本方針）等

1. 基本理念

使命や理念等については全国社会福祉協議会（地域福祉推進委員会）が策定した「市町村社協経営指針（令和2年7月）」の中ですべての社協が経営指針に示された共通理念のもと活動することが求められています。

恵那市社協の基本理念

私たちは、『共に生きる豊かな地域社会の実現』を目指します。

第一次計画策定時に職員創意のもとでつくられ、その後法人の意思として『恵那市社会福祉協議会は、恵那市民の誰もが地域の中で互いに助けあい、安心して暮らせる福祉のまちづくりの推進』を使命としておりました。

第五次計画からは、使命を引き継ぐかたちで、更に組織が活性化し、職員が一丸となって取り組むスローガンとして上記の基本理念を掲げています。

2. 経営理念

経営理念とは、法人の基本理念を達成するための事業や実践を行っていくうえで、その根本となる考え方であり、本会の役職員全員が共有し、行動を規範とするものです。また同時に広く市民の理解を得るための姿勢を示すものです。

第六次中期経営計画では、経営理念を以下のとおり設定し推進していきます。

恵那市社協の経営理念

①総合的な地域福祉の推進

～「住民ニーズ基本の原則」及び「個別支援と地域づくりの一体的展開の原則」に基づく～

地域住民一人ひとりの生活課題やニーズを的確に捉え、個別支援と地域づくりを一体的に進めることで、誰もが安心して暮らせる地域共生社会の実現を目指します。支援の枠を超えて地域全体の福祉力の向上を目指します。

②社会的役割の推進

～「民間性の原則」及び「住民活動基盤の原則」に基づく～

社会福祉法人として、また社会福祉協議会として公益的な役割を認識しつつ、公的機関では補えない柔軟性や独自性を持つ民間組織として、地域に根ざした主体的な活動を展開します。また、住民による福祉活動の基盤を強化し、地域のつなぎ役・担い手としての社会的責任を果たしていきます。

③多様なニーズの尊重

～「住民ニーズ基本の原則」及び「専門性の原則」に基づく～

高齢者、障がい者、子ども、生活困窮者など、多様な背景や状況を持つ住民の声を尊重し、一人ひとりのニーズに合わせた支援を行います。専門的知識と倫理に基づいた対応により、誰一人取り残さない支援の実現を図ります。

④連携・協働による包括的な支援体制の構築

～「連携・協働の原則」及び「個別支援と地域づくりの一体的展開の原則」に基づく～

行政、地域団体、企業など多様な主体と連携し、包括的な支援体制を構築します。福祉関係のみならず、多分野の関係者と連携・協働を図りながら、地域住民の主体的な活動を推進する。個別支援と地域づくりを同時に進めることで、支援の広がりを持続可能性を高めます。

⑤専門性に基づいた支援の追求

～「専門性の原則」に基づく～

地域で求められる高度な専門知識と実践力を持つ人材の育成・活用を通じて、サービスの質の向上を図ります。相談支援、権利擁護、地域ネットワークの構築など、専門性を活かしながら支援力を高めていきます。また、専門性を高めることで、行政とのパートナーシップを向上させます。
※「 」の内容は、社会福祉協議会基本要項2025に定められた社会福祉協議会の活動原則との連動性を示したものになります。

3. 経営目標（基本方針）

経営目標（基本方針）は本会の基本理念と経営理念の実現を目指して、計画期間内において本会がめざすべき到達目標であり、中期経営計画の大枠の方向性を示すものです。

本会の内外を取り巻く経営環境は刻々と変化し、それらに起因する経営課題も多岐にわたり、その全体像が見えにくくなっています。そのため、これらの個々の経営課題について、特に重点的に解決を図る必要があるもの、あるいは複数の経営課題を貫く共通の課題解決に向け、経営目標として設定します。

第六次経営目標(令和8年～10年度)

①組織としての役割の再認識と働き方改革の推進

- ・組織の理念・役割を改めて明確化し、全職員の共有を図る。
- ・働き方改善や業務効率化を進め、持続的に活動できる組織体制を構築する。

②持続可能な経営基盤の確立

- ・組織運営の効率化と安定した財政運営を実現し、将来を見据えた経営基盤を強化する。
- ・ICT化・改善活動により、無理のない持続的な運営を可能にする。

③人材の確保・育成と専門性の向上

- ・若手人材の確保、採用力の向上、魅力ある職場づくりを推進する。

- ・計画的な研修体系を整備し、職員の専門性向上とキャリア形成を支援する。
- ・専門性を活かし、福祉サービスや地域支援の質の向上を目指す。

④ 部署間連携の強化による組織力の向上

- ・各部署の連携を強化し、横のつながりを深めることで、組織全体の総合力を高め、地域全体のネットワークに繋げる。
- ・情報共有・協働体制を確立し、円滑な業務遂行を実現する。

⑤ 地域福祉活動の推進と地域共生社会の実現

- ・地域住民・関係機関との協働を広げ地域の課題解決と支え合いの仕組みづくりを進める。
- ・地域とのつながりを強化し、地域支援の充実により、地域から信頼される存在となる。

⑥ 社会福祉協議会活動の浸透と認知度向上

- ・社協の役割・活動内容を広く伝え、地域における存在意義の理解を深める。
- ・効果的な広報・発信により、住民参加・協力を促進する。

⑦ 質の高い福祉サービスの追求

- ・利用者主体の視点に立ち、サービスの質の向上への取り組みを強化する。
- ・専門性の向上や連携強化により、地域に応えるサービス提供を徹底する。

4. 本会が目指す職員像

本会が目指す職員像は本会の基本理念と経営理念等の実現を目指すため、職員一人ひとりが、常に意識しながら取り組んでいくものです。この職員像は、計画策定に向けた研修会や各種会議の中で、職員同士がコミュニケーションを図り、出された意見をもとに策定しました。

1. 私たちは、市民から信頼され、愛される社協を目指します。
1. 私たちは、専門性を活かし、プロ意識をもって仕事に臨みます。
1. 私たちは、利用者や地域の方々の声を受け止め、事業を進めます。
1. 私たちは、関係機関との横のつながりを大切に連携し地域を支えます。
1. 私たちは、お互いを理解し、高め合える職員を目指します。



Ⅱ 計画の体系

本計画は、基本理念や経営理念、経営目標等を明確にし、その実現のため、部門ごとに課題を抽出し、重点項目・推進目標を定めます。

重点項目は下記の市区町村社協経営指針に基づくチェックリストの項目（市区町村社協中期経営計画策定の手引き）に基づき、恵那市社協の事業と照らし合わせ決定しました。

1. 計画の体系

市区町村社協経営指針に基づくチェックリストの項目

I 法人経営部門

（1）理念に基づく計画的な経営

- ① 使命、理念、基本方針の明文化と周知
- ② 中・長期的な経営計画に基づく組織経営
- ③ 役員体制の確立
- ④ 理事会・評議員会の適切な運営、活性化
- ⑤ 法令遵守の徹底
- ⑥ 健全な経営のための財務管理を行う
- ⑦ 適切な経理事務の遂行、不正防止
- ⑧ 部門間連携の推進
- ⑨ 事業継続計画（BCP）の策定

（2）人材確保・育成・定着支援

- ① 職員の確保・育成・定着支援
- ② 人事労務管理制度の構築

（3）財源確保

- ① 多様な財源の確保・活用
- ② 委託事業の適正化

（4）構成員・会員

- ① 住民会員の増強
- ② 構成員（団体）会員制度の整備
- ③ 賛助会員（特別会員）制度の整備

（5）行政とのパートナーシップ

- ① 行政各課との連携推進
- ② 社協の事業・活動への理解促進
- ③ ソーシャルアクションの強化

（6）広報、情報発信

- ① 社協の事業・活動等の発信
- ② 情報公開の適切な実施

II 地域福祉活動推進部門

（1）住民主体の福祉活動を推進する組織づくり

- ① 住民主体の福祉活動を推進する地域福祉推進基礎組織の組織化
- ② 住民の福祉活動の拠点整備
- ③ 地域の実態の把握・分析

(2) 住民主体による福祉活動の推進

- ① ふれあい・いきいきサロン等の居場所づくりや見守り活動の推進
- ② 住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり
- ③ 当事者の組織化、活動支援
- ④ ボランティアの育成、ボランティアグループやNPOの立ち上げや活動支援
- ⑤ 福祉教育の推進
- ⑥ 住民主体の助け合い活動や生活支援サービスの推進
- ⑦ 共同募金委員会と連携した共同募金・歳末たすけあい運動
- ⑧ 発災時の災害ボランティアセンターの設置に向けた体制整備

(3) 個別支援と地域づくりの一体的な展開

- ① 地域福祉コーディネーターやコミュニティソーシャルワーカーの配置
- ② 地域生活課題の把握
- ③ 個別支援と地域づくりの一体的な展開
- ④ 多様な主体との連携・協働による社会資源の開発
- ⑤ 社会福祉法人・福祉施設との連携・協働

(4) 地域福祉計画・地域福祉活動計画

- ① 地域福祉計画策定への参画
- ② 地域福祉活動計画の策定
- ③ 圏域ごとの地域福祉活動計画（小地域福祉活動計画）の策定

Ⅲ 相談支援・権利擁護部門**(1) 包括的な相談と支援**

- ① 相談しやすい相談窓口の整備
- ② 相談を断らず、関係機関と連携し、受け止める体制づくり
- ③ アウトリーチの強化、住民との協働

(2) 相談支援業務のマネジメント

- ① チームによる対応、スーパービジョン
- ② 社協内の連携や情報共有、記録の整備

(3) 地域における多機関協働の推進

- ① 地域の相談支援機関、サービス事業所、福祉施設等のネットワーク構築
- ② 多機関の連携・協働による複合的な課題への対応

(4) 権利擁護支援の体制整備

- ① 権利擁護支援のネットワーク構築
- ② 権利擁護支援に関する事業の実施

Ⅳ 介護・生活支援サービス部門**(1) 地域のニーズに応じた介護・生活支援サービスの実施**

- ① 住民のニーズに応える介護・生活支援サービスの実施
- ② 社協内の他部門との連携推進

(2) サービスの質の向上、経営基盤強化

- ① サービスの質の向上
- ② 介護サービスの経営基盤強化

※市区町村社協中期経営計画策定の手引き（令和5年3月）より



恵那市社協中期経営計画の体系

2. 恵那市社協中期経営計画の体系

総務部門

チェックリスト より選択	恵那市社協としての重点項目	推進目標
I (1) ①②④⑥ ⑧⑨ II (3) ⑤	(1) 理念に基づく計画的な経営 ・ 理念に基づく計画的な経営 ・ 中・長期的な経営計画に基づく組織経営 ・ 理事会・評議員会の適切な運営、活性化 ・ 健全な経営のための基盤整備と業務改善 ・ 外部組織や法人内部部門間における連携強化 ・ 事業継続計画（BCP）の策定及び見直し	① 役職員全員が基本理念や経営理念等を理解し、共通認識のもと事業活動を実施します。 ② 中期経営計画を常に意識しながら事業を実施・評価するため、職員の計画への理解を促します。 ③ 理事会・評議員会の組織活性化を図るため、各種制度や社協事業等について学ぶ機会をつくります。 ④ 職員全員が経営を意識し、日々の業務に関連付けて取り組めるように努めます。 ⑤ 多様な福祉組織・関係者との連携・協働の場を確保し、相互理解のもと地域福祉の向上を目指します。 ⑥ 災害や感染症の流行等の緊急事態発生時に備え、法人内各事業所との整合性を図り、より具体性のある計画を策定します。
I (2) ①②	(2) 人材確保・育成・定着支援 ・ 職員の確保・育成・定着支援 ・ 人事労務管理制度の構築	① 人材確保・育成・定着支援を効果的に行い、組織の人員体制の強化を図ります。 ② 職員が働きやすく、働き続けられる職場環境の整備を行います。
I (3) ①	(3) 財源確保 ・ 法人運営のための安定した財源基盤の整備	① 経営の透明性を確保し、財務基盤の充実及び強化を図ります。
I (4) ①	(4) 会員 ・ 住民会員制度の増強	① 社協事業への理解と共感が得られるように発信していきます。また、会費が地域福祉活動の貴重な財源として活用できるよう理解を促します。
I (5) ①②	(5) 行政とのパートナーシップ ・ 行政各課との連携推進と社協の事業・活動への理解促進	① 市との定期的な情報共有の場を確保し課題解決に向けて取り組みます。

地域福祉活動事業部門

チェックリスト より選択	恵那市社協としての重点項目	推進目標
Ⅱ（１） ③ （４） ①②	（１）地域福祉計画・地域福祉活動計画に基づいた住民主体の福祉活動を推進する組織づくり ・地域福祉計画・地域福祉活動計画の推進及び計画の策定 ・地域実態の把握・分析	①地域福祉計画・地域福祉活動計画を策定及び推進し、地域の実態把握・分析に基づき、計画的に取り組みます。
Ⅱ（２） ⑤⑧	（２）住民主体による福祉活動の推進 ・福祉共育の推進 ・発災時の災害ボランティアセンターの設置に向けた体制整備	①住民のニーズや地域の社会資源、福祉活動・事業の状況を幅広く把握し、制度の枠にとらわれない福祉活動・事業を企画・実施します。
Ⅱ（３） ③④⑤	（３）個別支援と地域づくりの一体的な展開 ・個別支援と地域づくりの一体的な展開 ・社会福祉法人・福祉施設・企業などの多様な主体との連携・協働による社会資源の開発	①住民のニーズや地域の社会資源、福祉活動・事業の状況を幅広く捉え、個別支援と地域づくりがつながる視点を加えながら、制度の枠内にとらわれない福祉活動・事業を企画・実施します。
Ⅰ（６） ①	（４）広報、情報発信 ・社協事業・活動等の発信	①情報を届けるだけの広報・情報発信から、住民の行動（参加・寄付・協力）を引き出す、「即時性」と「信頼性」ある情報発信に向けた検討を行います。

総合相談事業部門

チェックリスト より選択	恵那市社協としての重点項目	推進目標
Ⅲ（１） ①②③ （４） ①	（１）包括的な相談支援の実施 ・相談しやすい窓口の整備 ・相談を断らず、関係機関と連携し、受け止める体制づくり	①地域と社協のネットワークを活用し、表に出にくい困りごとの把握から、支援を必要とする人に対し、関係機関と連携を図りながら、課題解決や継続的な伴走型支援につなげます。
Ⅲ（２） ①② （４） ②	（２）相談支援業務のマネジメントの実施 ・多様な相談に対応できる相談員の育成 ・社協内の連携と情報共有によるチームアプローチ	①相談機能の強化を図り、相談者対応と共に支援者支援として、恵那市における中核的な相談支援機関としての役割を果たします。
Ⅰ（１） ⑧ Ⅲ（３） ①②	（３）地域における多機関協働の推進 ・社会福祉法人、企業等の多機関連携によるネットワークの構築	①単身高齢者世帯、ひきこもり、生活困窮者等の複合的な課題に対応するため、福祉分野のみでなく、多機関の連携・協働を推進し、多機関協働による支援を行います。
Ⅲ（４） ①	（４）権利擁護支援の体制整備 ・権利擁護支援のネットワーク構築	①権利擁護に関する意識の向上を図り、司法を含む多角的なネットワークづくりを推進します。

事業部門

チェックリスト より選択	恵那市社協としての重点項目	推進目標
Ⅳ（１） ①②	（１）地域のニーズに応じた福祉サービスの 実施 ・住民ニーズに応える福祉サービスの実施	①利用者や住民のニーズに応じた柔軟 なサービスを実施します。
Ⅳ（２） ①②	（２）サービスの質の向上、経営基盤強化 ・サービスの質の向上 ・福祉サービスの経営基盤強化	①専門知識と実践力を持つ人材を育成 し、有資格者の充実を図ります。 ②地域に応えるサービス提供を継続す るために、持続可能な経営に向けた 状況分析・検討を行い、業務改善を 実施していきます。

第4章 中期経営計画(具体的な取組)

I 総務部門

(1) 理念に基づく計画的な経営

1 基本理念や経営理念等の周知徹底

将来あるべき姿（長期的な視点）

組織が一丸となって取り組むスローガンとして定着し、地域住民の理解が得られる。

推進目標

役職員全員が基本理念や経営理念等を理解し、共通認識のもと事業活動を実施します。

実施プラン

本会の基本理念や経営理念等を役職員全員が理解し、常に意識しながら事業活動に繋げていけるよう、様々な機会を通じ、役職員へ周知徹底します。また、地域住民等にも周知し理解を得るため、ホームページ、地域に配布する資料等に記載します。

経営目標

1・2

①基本理念や経営理念等の周知徹底

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
役職員等への周知徹底	基本理念や経営理念等について役職員が理解し、意識して事業活動に取り組めるように、様々な会議資料への記載やデスクトップへの掲載、事業所内掲示など、あらゆる場面で周知していきます。	資料掲載 P C 掲載 掲示	掲載 掲示	掲載 掲示	掲載 掲示
地域住民への周知と理解促進	社協を理解していただく上で、基本理念や経営理念等についても周知するため、ホームページや地域に配布する資料等に記載します。	H P 掲載 資料記載	掲載 掲示	掲載 掲示	掲載 掲示



2 中・長期的な経営計画に基づく組織経営

将来あるべき姿（長期的な視点）

長期的な視点に基づき、中期・短期計画を策定し、計画が身近な存在として機能する。

推進目標

中期経営計画を常に意識しながら事業を実施・評価するため、職員の計画への理解を促します。

実施プラン

中期経営計画に基づいた事業展開ができるよう、職員の意識や事業への関連付けなどへの取り組みとして、計画について研修を実施するほか、定期的に進行管理・評価を行い、状況に応じて適宜改善していきます。また、中期経営計画と単年度事業計画との連動性の中で、より実効性のある計画にします。

経営目標

1・5・6

②中・長期的な経営計画に基づく組織経営

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
中期経営計画の研修会実施	本計画の周知や理解促進を図るための研修会を実施し、職員の意識の向上を図ります。	研修会回数 (R7:1回)	1回	1回	1回
単年度事業計画との連動性の確保	中期経営計画の進行管理・評価の際に単年度事業計画との連動性についてチェックします。	進行管理表によるチェック (新規)	2回	2回	2回



3 理事会・評議員会の適切な運営・活性化

将来あるべき姿（長期的な視点）

経営主体としての理事会・評議員会機能が充実する。

推進目標

理事会・評議員会の組織活性化を図るため、各種制度や社協事業等について学ぶ機会をつくれます。

実施プラン

理事会・評議員会の機能を事実させるため、関連する事業等についての研修を実施することで、理解を促し、組織活性化を図ります。また、理事会、評議員会等での意見を参考に事業に繋げていきます。

経営目標

1・2

③理事会・評議員会の適切な運営・活性化

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
組織の活性化のための研修	役員・評議員向けに、関連する制度や事業、先進事例などを基に学ぶ機会をつくれます。	研修会回数 (R7:1回)	2回	2回	2回



4 健全な経営のための基盤整備と業務改善

将来あるべき姿（長期的な視点）

社会情勢の変化に対応しながら安定的な経営状態が保たれる。

推進目標

職員全員が経営を意識し、日々の業務に関連付けて取り組めるように努めます。

実施プラン

職員全員が経営を意識して取り組めるように、計算書類などの把握、社協経営について研修会を実施します。また業務効率化により、ムリ・ムダ・ムラを省きます。各事業の経営状況について情報共有する場を確保します。

経営目標

2

④健全な経営のための基盤整備と業務改善

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
経営に関する研修会の実施	計算書類の把握・管理ができるよう必要な知識を身につけ、現状把握・改善策について意識していくようにします。	研修会回数 (新規)	1回	1回	1回
業務効率化を図りムダを省く	AIの積極的な活用により、会議録の作成などの時間削減を行う。更にDX検討推進チーム会議など各種会議にて電子決裁システム等のICT導入に向け、検討していきます。	会議録作成時間 (R 7:1 時間)	45分以下	30分以下	30分以下

5 外部組織や法人内部部門間における連携強化

将来あるべき姿（長期的な視点）

地域課題に対し、連携・協働による解決が地域全体に広がる。

推進目標

多様な福祉組織・関係者との連携・協働の場を確保し、相互理解のもと、地域福祉の向上を目指します。

実施プラン

地域にある様々な団体や組織との連携による地域福祉の推進や社会福祉法人による公益な福祉活動が展開できるよう連携の強化を図ります。また、法人内の他部署の事業について理解することにより社協の総合力の強化を図ります。引き続き各部門が連携して取り組めるように、組織を横断する会議（管理職会議や経営戦略会議、二課打合せ会議、エリア会議）などにより、社協全体での課題の共有・検討・協議・提案・解決を行います。

経営目標

4・5

⑤外部組織や法人内部部門間における連携強化

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
外部組織との連携	社会福祉法人連携において公益的な取組として協働で事業を進めます。	新規事業の件数 (R7:1件)	1件	1件	1件
部門間連携の強化	部門同士お互いの事業を知ることが目的とし「社内インターンシップ制度」を設け、共通理解と事業強化に役立てます。	社内インターンシップ制度実施 (新規)	検討	実施	実施



6 事業継続計画（BCP）の策定及び見直し

将来あるべき姿（長期的な視点）

緊急事態が発生しても、法人の重要事業を中断させず継続・早期復旧することができる。

推進目標

災害や感染症の流行等の緊急事態発生時に備え、法人内各事業所との整合性を図り、より具体性のある計画を策定します。

実施プラン

法人の事業継続計画（BCP）について、法人内各事業所の策定した業務継続と照らし合わせ、より実効性のある計画に見直し、災害等に強い組織づくりを目指します。

経営目標

2・4

⑤事業継続計画（BCP）の策定及び見直し

実施項目	内 容	評価 指標	基 準		
			R8	R9	R10
事業継続計画（BCP）の見直し	法人全体の事業継続計画（BCP）について、検証を行い、各事業所が策定している事業継続計画との整合性を考慮し、見直しを行います。	計画の見直し	検証	見直し	検証



(2) 人材確保・育成・定着支援

1 職員の確保・育成・定着支援

将来あるべき姿（長期的な視点）

安定した人員体制に基づいた運営ができる。

推進目標

人材確保・育成・定着支援を効果的に行い、組織の人員体制の強化を図ります。

実施プラン

人材不足が見込まれる中で計画的に職員を確保し、定着・育成支援を行うことで安定した人事管理を行います。また、人事考課制度の適正な運用や精度を向上させる目的で評価者訓練を持続します。

経営目標

3・7

①職員の確保・育成・定着支援

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
職員の確保	様々な求人の手段を効果的に活用し職員を確保する。ホームページ等の採用ページについて、働くイメージを意識した内容に変更していきます。	35歳以下の入職者数 (R7:0人)	2人	1人	1人
職員育成・定着	人材育成や研修計画などを一体的に示す方針を明確にします。	方針の策定 (新規)	検討	策定	検証 見直し
職員評価	人事考課制度の運用について、管理職に対する評価方法を検討し実施します。	管理職の評価 基準整備 (新規)	検討	整備	実施



2 人事労務管理制度の構築

将来あるべき姿（長期的な視点）

安心して、働ける環境が構築される。

推進目標

職員が働きやすく、働き続けられる職場環境の整備を行います。

実施プラン

職場における業務の標準化と共有など特定の人に業務が集中しないようチーム内での情報共有を進め、属人化を解消する。また、職員提案制度の充実を図ることで、安心して働ける職場を目指します。心理的安全性の確保を目指し、メンタルヘルスやハラスメント対策など研修を通じて学べる環境を整えます。

経営目標

1・3

②人事労務管理制度の構築

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
職員提案制度の充実	日常業務を通じて感じた問題点や改善点を職員が主体的に関与する職員提案制度について見直しを図ります。	提案件数 (R7:3件)	4件	5件	6件
心理的安全性の確保	メンタルヘルスやハラスメントに関する相談窓口を明確にし、研修などを通じて対応策について周知します。	メンタルヘルス研修回数 (R7:2回)	2回	2回	2回
		ハラスメント研修回数 (R7:0回)	1回	1回	1回



(3) 財源の確保

1 法人運営のための安定した財源基盤の整備

将来あるべき姿（長期的な視点）

市民や行政機関、関係機関から信頼され、安定した法人経営ができる。

推進目標

経営の透明性を確保し、財務基盤の充実及び強化を図ります。

実施プラン

経営の透明性を確保するため、経営分析を行い、収支バランスの維持・改善を図ります。また継続した事業運営のため必要な寄附金、補助金、受託金、指定管理料の確保など財源が確保できるよう、周知や工夫、協議などを続けます。

経営目標

2

①事業運営のための安定した財源基盤の整備

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
寄附金の確保	寄附金の使途などわかりやすくするとともに受付方法など検討することで寄付をしやすい体制を整えます。	寄附金受付方法の検討・実施 (R7:現金・振込のみ)	調査・検討	実施	実施



(4) 会員

1 住民会員制度の増強

将来あるべき姿（長期的な視点）

地域福祉を担う一員としての会員制度の理解が深まる。

推進目標

社協事業への理解と共感を得られるように発信していきます。また、会費が地域福祉活動の貴重な財源として活用できるよう理解を促します。

実施プラン

社協会員制度の目的である地域福祉を推進する上で、具体的な福祉活動への理解と共感を得るための福祉関連事業の発信と周知についてホームページやSNS等の強化を行います。

地域福祉の財源でもある会費について、様々事業等を通じて理解が得られるよう取り組むほか、納入方法の多角化について検討していきます。

経営目標

5・6

①住民会員制度の増強

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
会費収入の確保	地域福祉を担う一員としての会員・会費制度について、事業を通じて理解を促すほか、納入方法の多角化を目指します。	会費納入率 (R7:89%)	89%	89%	89%



(5) 行政とのパートナーシップ

1 行政各課との連携促進と社協の事業・活動の理解促進

将来あるべき姿（長期的な視点）

地域福祉を推進する上で不可欠なパートナーとして、協働・連携が深まる。

推進目標

市との定期的な情報共有の場を確保し、課題解決に向けて取り組みます。

実施プラン

職員の専門性をより高めることで、行政との関係を、委託事業中心の連携から、地域課題解決に主体的に関与するパートナーシップへ転換します。関係部局との定例会議を計画的に実施し、地域課題や制度運用上の課題を共有するとともに、現場からの提案を行い、役割分担を明確化した実効性のある協働体制の構築を目指します。

経営目標

1・5

①行政との連携促進と社協事業・活動の理解促進

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
幹部職員による連絡会議	行政関係部局との幹部職員による定例会議を継続的に実施。必要に応じ臨時会議を実施します。	会議開催回数 (R7:12回)	12回以上	13回以上	13回以上
重点分野の連絡会議	重層的支援体制整備事業や介護保険事業等の重点分野において、事業別の協議・検討を行う。協議内容を踏まえ、役割分担や対応方針の整理を図ります。	協議を行った事業数 (R7:2回)	3回	4回	4回



Ⅱ 地域福祉活動事業部門

(1) 地域福祉計画・地域福祉活動計画に基づいた住民主体の福祉活動を推進する組織づくり

- 1 地域福祉計画・地域福祉活動計画の推進及び計画の策定
- 2 地域の実態の把握・分析

将来あるべき姿（長期的な視点）

地域福祉計画・地域福祉活動計画が地域住民の意見や地域の実態を踏まえた計画として広く理解され、住民や地域の関係者が連携・協働して取り組むための指針となる。

推進目標

地域福祉計画・地域福祉活動計画を策定及び推進し、地域の実態把握・分析に基づき、計画的に取り組めます。

実施プラン

地域福祉懇談会・福祉合同会議を計画的に開催し、地域住民の声を計画の推進や次期計画の策定に反映します。また、市内13地区に配置する福祉活動専門員や社協支部を中心に地域の実態を把握・分析し、地域内の取り組みに活かしていきます。

経営目標

5

①地域福祉計画・地域福祉活動計画の推進及び計画の策定

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
計画の進行管理	地域福祉懇談会を開催し、地域住民の声を把握するとともに、その意見を踏まえた計画の推進及び進捗状況の管理を行います。	懇談会開催回数 (各地区) (R7:1回)	1回以上	1回以上	1回以上
次期計画の策定	令和10年度からの第5次恵那市地域福祉計画・地域福祉活動計画を策定します。	計画策定 (新規)	調査	策定	実行

②地域の実態の把握・分析

住民ニーズの把握	福祉活動専門員を中心に地域活動、会議等を通じて住民ニーズの把握を行います。	懇談会等開催回数 (R7:23回)	26回以上	26回以上	26回以上
住民ニーズに基づく地域分析の実施	把握した住民ニーズを整理・分析し、地域の実状を踏まえた地域福祉事業や支部事業の企画、実施につなげます。	取組事業実施件数 (R7:16件)	18件	18件	18件

(2) 住民主体による福祉活動の推進

1 福祉共育の推進

2 発災時の災害ボランティアセンターの設置に向けた体制整備

将来あるべき姿（長期的な視点）

多様なニーズや価値観を持つ住民や地域の関係者が、対話や協議を通じて地域生活課題への理解と関心を深め、住民自らが考え、行動する活動や事業が展開される。

推進目標

住民のニーズや地域の社会資源、福祉活動・事業の状況を幅広く把握し、制度の枠にとらわれない福祉活動・事業を企画・実施します。

実施プラン

福祉共育（ともいく）の推進や災害時を含むボランティア活動等への支援を通じて、住民や地域の関係者の「誰かの役に立ちたい」という思いを受け止め、住民や地域の関係者と共に地域福祉活動・ボランティア活動を推進していきます。

経営目標

5・6

①福祉共育の推進

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
福祉の心を育む福祉共育の推進	地域や施設・事業所と連携し、福祉共育の取り組みを実施します。	地域等と協働した実施回数 (R7:7回)	8回	10回	13回
地域のプラットフォームの推進	当事者団体をはじめ、福祉共育の場を通じた地域との連携・協働体制を推進します。	連携・協働した団体数 (R7:5件)	5件	9件	13件

②発災時の災害ボランティアセンターの設置に向けた体制整備

三者連携体制の強化	公私協働の要として、行政・社協・関係団体等による三者連携体制を平時から継続的に強化します。	三者連携・協働の場の開催回数 (R7:2回)	2回	2回	2回
ボランティアマッチング機能の強化	発災時に円滑なボランティア活動が行えるよう、平時から住民からのニーズに対応できる体制を整備し、ボランティアや関係団体と連携した取り組みを進めます。	ボランティアマッチング件数 (R7:7件)	10件	15件	20件

(3) 個別支援と地域づくりの一体的な展開

1 個別支援と地域づくりの一体的な展開

2 社会福祉法人・福祉施設・企業などの多様な主体との連携・協働による社会資源の開発

将来あるべき姿（長期的な視点）

一人ひとりの個別のニーズに基づく相談・生活支援等と、住民や地域の関係者が主体的に参画する地域づくりが相互に連動・循環し、一体的に展開できる組織体制が構築される。

推進目標

住民のニーズや地域の社会資源、福祉活動・事業の状況を幅広く捉え、個別支援と地域づくりがつながる視点を加えながら、制度の枠内にとらわれない福祉活動・事業を企画・実施します。

実施プラン

個別支援を通じて多様な地域生活課題を受け止め、多様な主体や多分野との連携・協働によるつながりづくりを進めます。その取り組みを通じて、既存の制度・サービスの改善や新たな社会資源の開発につなげ、個別支援と地域づくりの一体的な推進を図ります。

経営目標

3・6・7

①個別支援と地域づくりの一体的な展開

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
地域生活課題の把握・整理	個別の相談・支援を通じて把握した地域生活課題を整理する。	地域生活課題の把握件数 (R7:4件)	6件	7件	8件
民間組織としての開拓性・即応性・柔軟性の発揮	多様な主体との連携・協働により、事業の改善や新たな社会資源の開発を進めます。	事業・社会資源の改善・開発件数 (R7:7件)	12件	14件	16件
専門力の向上	これまで培ってきた経験や信頼、幅広いネットワークを活かし、職員の専門力向上を図ることで、包摂的な地域づくりを推進します。	研修会開催及び事例検討実施回数 (R7:12回)	12回	12回	12回

②社会福祉法人・福祉施設・企業などの多様な主体との連携・協働による社会資源の開発

公益的な取り組みを通じた地域生活課題の解決	企業や社会福祉法人等と連携し、公益的な取り組みを通じた社会資源を開発し、地域生活課題の解決を進めます。	公益的な取り組み実施回数 (R7:3回)	5回	5回	5回
-----------------------	---	-------------------------	----	----	----

行政と協働した活動・事業の展開	福祉行政部門にとどまらず、様々な分野と連携・協働し、課題の解決に向けた事業展開を進めます。	行政と連携した新事業件数 (R7:1件)	2件	2件	2件
-----------------	---	----------------------	----	----	----

(4) 広報、情報発信

1 社協事業・活動等の発信

将来あるべき姿（長期的な視点）

一方的な情報発信ではなく、地域の困りごとをキャッチし、それを解決するためのリソース（ヒト・モノ・カネ）が集まるためのツールとして、広報・情報発信の再構築を目指す。

推進目標

情報を届けるだけの広報・情報発信から、住民の行動（参加・寄付・協力）を引き出す、「即時性」と「信頼性」ある情報発信に向けた検討を行います。

実施プラン

広報紙の全戸配布や SNS を使用しているから情報が届いているという考えから脱却し、世代や関心層に応じたアプローチを検討し、情報発信ツールの効果的な使い分けによる情報発信に取り組みます。

経営目標

6

①社協事業・活動等の発信

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
情報発信機能の強化	多様な媒体を活用し、これまでの取り組みを活かしつつ、より分かりやすく、必要な人に届く広報活動を進めます。	情報発信の見直し・改善	改善	見直し改善	改善
	地域福祉の取り組みが広く発信できる体制の充実を図るため、メディアとの関係づくりを進めます。	メディアと連携した回数 (R7:4回)	5回	5回	6回



Ⅲ 総合相談事業部門

(1) 包括的な相談支援の実施

- 1 相談しやすい窓口の整備
- 2 相談を断らず、関係機関と連携し、受け止める体制づくり

将来あるべき姿（長期的な視点）

自ら声をあげて、支援を求めることが難しい方を念頭におき、分野を問わず幅広い相談を受け止めることで、市民が安心して生活できるよう相談体制の充実を図る。

推進目標

地域と社協のネットワークを活用し、表に出にくい困りごとの把握から、支援を必要とする人に対し、関係機関と連携を図りながら、課題解決や継続的な伴走型支援につなげます。

実施プラン

気軽に困りごとを相談できるよう、生活圏域での相談受付体制を強化することで、潜在的ニーズを把握し、関係機関との協働により課題解決に取り組めます。

経営目標

6

①相談しやすい窓口の整備

実施項目	内 容	評価指標	基 準（前年比）		
			R8	R9	R10
困りごとを相談できる場の工夫	社協のネットワークを活用し、潜在的な困りごとを早期に把握し、適切な支援につなげます。	相談受付件数 (R7:月143回)	145回	150回	155回
情報発信・周知の強化	広報紙やSNSを活用し、住民とのつながりを意識した相談窓口の周知活動を推進します。	周知・発信回数 (R7:48回)	50回以上	52回以上	54回以上

②相談を断らず、関係機関と連携し、受け止める体制づくり

総合的な相談体制の整備	困りごとを分野横断的に共有し、支援の空白をつくらないう、適切な支援機関へつなげます。	多機関支援会議の開催回数 (新規)	体制検討	3回以上	5回以上
職員の支援技術の向上	多様化・複雑化する困難事例にも対応できる職員の支援技術向上を進めます。	スーパービジョン実施回数 (新規)	体制検討	1回以上	2回以上
継続的な支援の実施	関係機関との連携・協働により、生活困窮者への継続的な伴走型支援を行います。	伴走型支援の実施状況 (R7:5人)	実施	継続	継続

(2) 相談支援業務のマネジメントの実施

- 1 多様な相談に対応できる相談員の育成
- 2 社協内の連携と情報共有によるチームアプローチ

将来あるべき姿（長期的な視点）

中核的な相談支援機関として多職種連携の体制づくりにより、チームアプローチを実施する。

推進目標

相談機能の強化を図り、相談者対応と共に支援者支援として、恵那市における中核的な相談支援機関としての役割を果たします。

実施プラン

多様な課題に対応できる職員の質向上を図るとともに、個人で抱え込まず組織や支援関係者全体で対応できる仕組みを構築し、人材の育成と定着を図ります。

経営目標

4

①多様な相談に対応できる相談員の育成

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
専門性の向上と自己研鑽	複合的な課題に対応するため、研修や資格取得を通じて知識の獲得や対応力を磨きます。	研修受講者数 (R7:4人)	5人以上	5人以上	5人以上
		資格取得件数 (R7:2件)	1件以上	1件以上	1件以上

②社協内の連携と情報共有によるチームアプローチ

チームアプローチの実施	解決困難な事例を個人で抱え込まず、組織全体で共有・検討できる体制を構築します。	組織全体の支援体制の構築 (R7:24回)	24回以上	36回以上	36回以上
中核機関としての役割の構築	主任介護支援専門員業務や基幹相談支援センター業務を通じ、市内の中核機関として各事業所を支援します。	多職種・多機関事例検討回数 (新規)	体制検討	2回以上	2回以上

(3) 地域における多機関協働の推進

- 1 社会福祉法人、企業等の多機関連携によるネットワークの構築
- 2 多機関の連携・協働による複合的な課題への対応

将来あるべき姿（長期的な視点）

地域や多業種とのネットワークを拡充し、共に地域資源の開発を進める。

推進目標

単身高齢者世帯、ひきこもり、生活困窮世帯等の複合的な課題に対応するため、福祉分野のみでなく、多機関の連携・協働を推進し、多機関協働による支援を行います。

実施プラン

分野を超えた事例検討の場を設け、支援者のネットワークを構築します。また、個別支援から地域課題を整理し、新たな地域づくりにつなげていきます。

経営目標

5

①社会福祉法人、企業等の多機関連携によるネットワークの構築

実施項目	内 容	評価指標	基 準（前年比）		
			R8	R9	R10
企業と連携した社会参加の促進	就労体験の場づくりや地域貢献活動を通じて、生活困窮者の社会とのつながりを再構築します。	協力企業・団体数 (R7:12件)	13件	14件	15件
安心して生活できる住居の確保	住まいが必要な方が地域で安心して暮らし続けられるよう、関係機関と連携し居住支援を進めます。	関係機関との連携件数 (新規)	検討	2件以上	3件以上
子どもを地域で支える体制づくり	フードパントリー、子育て団体を通じて支援が必要な世帯を把握し、継続的な見守り体制を構築します。	情報共有の実施回数 (R7:5回)	5回	5回	5回

②多機関の連携・協働による複合的な課題への対応

多職種ネットワークの強化	重層的支援体制を活用し、関係機関と支援方針を検討・調整する体制を強化します。	重層的支援会議の参加回数 (R7:12回)	12回	12回	12回
法人内連携の推進	エリア会議から地域課題を把握し、各専門性を活かした課題解決方法を検討します。	法人内支援会議の開催回数 (R7:24回)	28回	28回	28回

(4) 権利擁護支援の体制整備

1 権利擁護支援のネットワーク構築

将来あるべき姿（長期的な視点）

分野横断的な専門職による連携を密にし、誰もがその人らしい生活を送るための仕組みを構築する。

推進目標

権利擁護に関する意識の向上を図り、司法を含む多角的なネットワークづくりを推進します。

実施プラン

社会の変化や多様化するニーズへの感度を高めながら、多様な団体との連携および役割分担を行い、権利擁護支援のネットワークを構築します。

経営目標

7

①権利擁護支援のネットワーク構築

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
分野間連携の強化	関係機関や専門職と連携し、支援が必要な方を適切な支援につなげるための協議・情報共有を推進します。	権利擁護に関する協議・連携回数 (R7:16回)	16回	16回	16回



Ⅳ 事業部門

（１）地域のニーズに応じた福祉サービスの実施

１ 住民のニーズに応える福祉サービスの実施

将来あるべき姿（長期的な視点）

利用者や地域の課題解決に向けた福祉サービスを実施し、誰もが地域の中で安心して暮らせる地域共生社会の実現に貢献する。

推進目標

利用者や住民のニーズに応じた柔軟なサービスを実施します。

実施プラン

地域に出向くことと多機関で情報共有することで、利用者や住民の声に耳を傾けるようにします。また、一人ひとりのニーズに合わせた支援が行えるよう、法人内の各部門と連携し、組織全体で対応出来るように取り組みます。

経営目標

4

（２）サービスの質の向上、経営基盤強化

１ サービスの質の向上

将来あるべき姿（長期的な視点）

専門性や質の向上により地域に応えるサービスを実施する。

推進目標

専門知識と実践力を持つ人材を育成し、有資格者の充実を図ります。

実施プラン

計画的な研修の受講や資格の取得を行い、専門性の向上を図ります。また、事例検討会を開催し、多様なニーズや複合的な課題に対応可能な人材を育成します。

経営目標

7

2 福祉サービスの経営基盤強化

将来あるべき姿（長期的な視点）

社協をとりまく外部環境の変化を把握しながら安定した財政運営を実現し、無理のない持続可能な事業運営を目指す。

推進目標

地域に応えるサービス提供を継続するために、持続可能な経営に向けた状況分析・検討を行い、業務改善を実施していきます。

実施プラン

各事業の経営状況を把握した上で報酬改定等の情報収集も行い、業務改善に向けた取り組みを行います。また、人材確保、計画的な研修受講や資格取得、加算の算定による安定した事業所運営と収益の確保を目指します。

経営目標

2

事業部門

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	地域住民や団体等を事業部門として支援していくために、地域の各種会議等に参加することで状況を把握するとともに、地域福祉向上のための取り組みに参画します。	地域の各種会議参加回数 (R7:12回)	40回	50回	60回

②サービスの質の向上

専門性の向上	事業運営に必要な専門資格の取得状況の把握と今後に向けた職員個人ごとの取得計画を作成し、質の高いサービスの提供を目指します。	資格取得計画作成 (正職員)	作成	見直し	見直し
--------	---	-------------------	----	-----	-----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	人材確保のための職場環境改善・発信の取り組みを検討・実施していきます。	検討回数 (R7:0回)	3回	5回	5回
---------	-------------------------------------	-----------------	----	----	----

居宅介護支援事業

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価 指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	部門間で連携して地域のカフェやサロンなどの住民集いの場を訪問して相談に応じるとともに、地域のニーズ把握を行います。	訪問回数 (R7:0回)	13回	26回	39回

②サービスの質の向上

専門性の向上	多様化する相談や課題に対応できるように、資格取得や研修等に参加してケアマネジメントの専門性と資質向上を図ります。	主任介護支援 専門員資格 取得人数 (R7:0人)	2人	1人	1人
--------	--	------------------------------------	----	----	----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	ケアプランデータ連携システムなどのICTを活用することで、業務効率化を図ります。	データ連携 実施事業所数 (R7:3事業所)	5 事業所	7 事業所	9 事業所
---------	--	------------------------------	----------	----------	----------

訪問介護・障がいヘルプ事業

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価 指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	インフォーマルサービスへのニーズに応え、制度内サービスとの相乗効果を得るために、訪問型自主サービスを周知して利用を促します。	訪問回数 (R7:7回)	7件	10件	15件

②サービスの質の向上

専門性の向上	多世代共生社会の実現に向け、制度の枠組みに当てはめるだけでなく、対象者一人ひとりを取り巻く背景に合わせて、他部門職員と共にサービスを組み立て、支援を実施します。	事例検討 参加件数 (R7:4回)	4回	6回	8回
--------	--	-------------------------	----	----	----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	職場環境や処遇改善の取り組みを行うとともに、ハローワークや各種メディア等を活用し、ヘルパーの魅力や業務を発信することで人材確保に努めます。	職員採用人数 (R7:1人)	3人	3人	3人
---------	---	-------------------	----	----	----

通所介護・基準該当デイ事業

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	地域行事やサロン等との交流の機会を作り、運営にも協力できる関係性を重要視し、地域づくりに貢献していきます。	地域行事・サロン等の参加・交流回数 (R7:0回)	3回	6回	9回

②サービスの質の向上

専門性の向上	専門性向上に向けた介護福祉士や介護職員初任者研修、介護支援専門員等の資格取得を促します。	資格取得者数 (R7:1人)	1人	1人	1人
--------	--	-------------------	----	----	----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	企業説明会への参加やハローワーク等の外部機関の活用など、人材確保に努めるとともに、法人内での人材の効率的な配置や、人材不足への対応方法について検討していきます。	臨時職員採用者数 (R7:3人 ※厨房除く)	2人	3人	4人
		検討回数	1回	4回	4回

いきいき教室事業

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	地域包括支援センターや居宅介護支援事業所のケアマネジャーに向けてアンケートを実施し、サービス内容を検討・実施します。	アンケート実施	検討	実施 検証	実施 検証

②サービスの質の向上

専門性の向上	多様な趣味嗜好を持った利用者に対応していくため、個別レクリエーション等について検討や研修を実施します。	検討・研修回数 (R7:0回)	1回	1回	1回
--------	---	--------------------	----	----	----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	標準的なサービスを効率的に実施するため、業務マニュアルを整備します。	マニュアル整備項目 (R7:0個)	1個	3個	5個
---------	------------------------------------	----------------------	----	----	----

計画相談支援事業

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	把握している個別課題や地域課題について検討を行う自立支援協議会への積極的な提言や参画を行います。	協議会参加回数 (R7:2回)	4回	4回	4回

②サービスの質の向上

専門性の向上	多様化する相談や複合的な課題に対応出来るスキルを向上させるため、事例検討会など研修の実施・参加を積極的に行います。	事例検討回数 (R7:6回)	6回	8回	10回
--------	---	-------------------	----	----	-----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	体制加算取得による安定した収益を目指し、資格取得に向けた研修を受講します。	主任相談支援専門員資格取得者数 (R7:0人)	0人	1人	1人
---------	---------------------------------------	----------------------------	----	----	----

こども発達センター事業

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	中核的な役割を担う事業所として、地域の障害児支援事業所に対して働きかけ、情報共有、学びの場を設けます。	連携会議開催回数 (新規)	5回	5回	5回
		研修開催回数 (新規)	2回	2回	2回

②サービスの質の向上

専門性の向上	専門的支援を安定的に実施するため、資格取得に向けた研修を受講します。	児童発達支援管理責任者資格取得人数 (R7:1人)	1人	1人	2人
--------	------------------------------------	------------------------------	----	----	----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	中核機能強化事業所加算を取得し、安定した事業収益確保を目指します。	障害福祉サービス等事業収益率 (R7年度対比)	105%	110%	110%
---------	-----------------------------------	----------------------------	------	------	------

就労継続支援B型事業

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	障がい者就労の現状と課題を多機関で共有し、ニーズに即した事業所運営を行います。	会議参加回数 (新規)	3回	3回	3回

②サービスの質の向上

専門性の向上	利用者の特性を考慮した支援が行えるように職員スキルの向上を図ります。	研修参加回数 (R7:4回)	5回	5回	5回
--------	------------------------------------	-------------------	----	----	----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	利用者の能力に合わせた作業を提案しながら、工賃水準の維持・向上を図ります。	平均工賃月額 (R6:21,507円)	21,500円	21,600円	21,700円
---------	---------------------------------------	------------------------	---------	---------	---------

児童センター事業

①住民のニーズに応える福祉サービスの実施

実施項目	内 容	評価指標	基 準		
			R8	R9	R10
ニーズに応じたサービス実施	こどもの意見を取り入れ、こどもを主体として企画・運営する事業を実施します。	事業実施回数 (新規)	調査	検討	2回

②サービスの質の向上

専門性の向上	解散した県児連の代替となるように、児童館職員のための研修の機会を確保します。	研修参加回数 (R7:0回)	検討	1回	2回
--------	--	-------------------	----	----	----

③福祉サービスの経営基盤強化

持続可能な経営	施設の老朽化への対応、人員体制拡充、物価高騰対策等について行政と協議して改善に取り組みます。	指定管理料 (R7年度対比)	100%以上	100%以上	100%以上
---------	--	-------------------	--------	--------	--------

V 財務計画

(1) 財務計画の考え方

社協の財源構造は、会費・寄附金・共同募金配分金など、地域住民や地域のさまざまな諸団体に支えられる民間財源を基盤としながら、地域福祉を推進し、行政と協働した公共性の高い事業に取り組むための、補助金や受託金等の公費財源によって構成されています。また、介護保険制度の施行によって、介護報酬が大きな財源のひとつでもあります。

民間財源や公費財源の比率が低下傾向にある中で、介護報酬をはじめとする事業の「事業収入」が主要な財源として位置づけられつつあります。

そうした現状を踏まえながら、社協の財政をめぐる状況に留意して、地域福祉の推進を図ることを目的とした団体として事業運営を推し進めるための財務計画を設定いたします。

また、各種制度改正や指定管理期間等の見直しによる場合は、財務計画の見直しを行うものとします。

なお、各部門の事業・活動を行う際に活用する財源の考え方（確保した財源配分の考え方）は、下表の通りです。

図表5-1 各部門の事業・活動を行う際に活用する財源の考え方（確保した財源配分の考え方）

部 門	事業の性格(事業の内容)	会費等	公費	事業収入
総務部門	総合的な企画や各部門間の調整等、社協事業全体の管理業務	△	○	○
地域福祉活動事業部門	地域福祉、ボランティア、市民活動事業及びサービスの利用支援等、地域性、・公共性の高い事業	◎	○	△
総合相談事業部門	行政からの委託事業により、地域住民からの多様で複合的な相談に対応する事業	—	◎	—
事業部門	介護保険事業、障がい福祉サービス事業及び行政からの委託事業	—	○	◎

※「会費等」は会費、寄付金、共同募金配分。「公費」は補助金、助成金、受託金。「事業収入」は介護保険事業収入、障がい福祉サービス等事業収入。

※「◎」は部門の事業に最も重要な財源、「○」は重要な財源、「△」は充当できる財源。

(2) 財務計画表

【収入】

(単位：千円)

科 目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	
会費収入	9,799	9,799	9,799	令和7年度実績一般会費・特別会費維持
寄付金収入	4,200	4,000	4,000	支部への寄附分含む
経常経費補助金収入	57,295	58,000	58,000	社会福祉協議会補助金等
受託金収入	157,929	157,929	157,929	指定管理料及び受託事業
事業収入	785	785	785	生きがい大学等行事参加費収入
介護保険事業収入	415,990	428,469	432,629	令和9年度制度改正
保育事業収入	21,115	21,115	21,115	児童センター指定管理料維持
就労支援事業収入	9,946	10,000	10,000	就労継続B型事業内、請負及び販売事業による
障害福祉サービス等事業収入	194,143	203,850	205,791	令和9年度制度改正
受取利息配当金収入	2,200	2,200	2,200	資産運用益
その他の収入	1,144	1,100	1,100	各種審査会、委員会報酬等（退職に係る収入除く）
長期貸付金回収収入	100	100	100	奨学貸付金回収
前期末支払資金残高	109,965	81,726	78,081	
合 計	984,611	979,073	981,529	

【支出】

科 目	令和8年度	令和9年度	令和10年度	
人件費支出	622,195	624,195	626,195	退職給付支出を除く
事業費支出	105,113	105,000	105,000	給食費、水道光熱費等利用者の処遇に係る費用
事務費支出	106,800	107,000	107,000	事務消耗品費、通信運搬費等事業の運営に係る費用
就労支援事業支出	9,946	10,000	10,000	就労継続B型事業販売、請負に係る費用
利用者負担軽減額	111	100	100	社会福祉法人利用者負担軽減制度
助成金支出	15,257	15,057	15,057	福祉団体、支部助成金等
負担金支出	3,358	3,358	3,358	市への拠出金（通所介護）
その他の支出	433	500	500	利用者等外給食費
固定資産取得支出	6,055	2,000	2,000	固定資産更新（車両及びその他固定資産）
ファイナンス・リース債務の返済支出	1,482	1,482	1,482	デイサービス送迎車リース
積立資産支出	4,853	5,000	5,100	県共済退職金積立分
その他の活動による支出	27,282	27,300	27,400	全社協退職金積立分等
当期末支払資金残高	81,726	78,081	78,337	
合 計	984,611	979,073	981,529	

* 令和8年度当初予算をベースとして本計画に基づく評価指標の数値等により試算しています。また、退職等に係る収支や予備費等の支出に関しては財務計画に反映していないため、令和8年度については当初予算と数値が異なる科目があります。

Ⅵ 計画の推進体制及び評価

(1) 地域福祉活動計画と一体的な推進体制の確立

社協役職員での共有と推進体制の確立

本会の役職員が、基本理念や経営理念等を改めて確認し、地域福祉活動計画も含めて本計画を
一丸となって推進していけるよう、全役職員に対し計画書を配付します。また、本計画の周知や
理解促進を図るための学習機会を設け、役職員の意識の向上を図ります。

本会の基本理念や経営理念、本計画等への意識を思い起こさせるような場を定期的に開催し、
全役職員が計画推進に高いモチベーションを保てるようにします。

(2) 計画の進行管理、評価及び見直し

計画の進行管理

計画の進行管理は、中期経営計画策定及び事業推進委員会設置要綱に則り、事務局及び作業部
会により進行管理表を作成し、評価・見直しの作業を行った後に、委員会で点検を行います。

計画の評価及び見直し

計画の評価及び見直しは、本計画の最終年度である令和10年度に行います。その際には、進行
管理表の総括に加えて事業評価を行い、外部評価も視野に入れながら評価、見直しの資料としま
す。

また、大幅な制度改正等により計画の進行管理が困難な場合は、委員会に諮り見直しを行いま
す。

外部による評価

本計画について、客観的な評価のため本会評議員に進捗状況を報告し、意見を聴取します。

恵那市社会福祉協議会 第六次中期経営計画

資 料

I 計画策定の経過

1. 中期経営計画策定及び事業推進委員会

▶ 第1回委員会 令和7年6月18日(水) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題
1. 第六次中期経営計画（発展・強化計画）策定にあたって
 2. 中期経営計画及び事業推進委員会設置要綱について
 3. 委員長及び副委員長の選任について
 4. 今後のスケジュールについて

▶ 第2回委員会 令和7年9月30日(火) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題
1. 第六次中期経営計画全体構成案
 2. 第1章 計画の策定にあたっての確認
 3. 第3章 基本理念・経営理念の確認
 4. 策定に向けた職員研修について

▶ 第3回委員会 令和7年12月16日(火) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題
1. 第2章 第五次発展強化計画の総括・策定に向けた取り組みの確認
 2. 第3章 経営目標・目指す職員像・計画の体系の確認
 3. 第4章 構成イメージの確認

▶ 第4回委員会 令和8年2月17日(火) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題
1. 第1章 計画策定にあたっての報告
 2. 第2章 第五次発展強化計画の総括・策定に向けた取り組み報告
 3. 第3章 経営目標・目指す職員像・計画の体系の確認
 4. 第4章 中期経営計画の確認

▶ 第5回委員会 令和8年3月13日(金) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題
1. 恵那市社会福祉協議会第六次中期経営計画について

2. 事務局会議

▶ 第1回事務局会議 令和7年5月9日(金) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題
1. 発展・強化計画名称変更について
 2. 策定スケジュールについて
 3. 中期経営計画策定及び事業推進委員会設置要綱について
 4. 策定に盛り込みたい内容

▶ 第2回事務局会議 令和7年9月24日(水) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題
1. 第1章 計画の策定にあたって
 2. 第3章 基本理念・経営理念

- 3. 作業部会による第2章作成について
- 4. 策定に向けた職員研修について

▶ **第3回事務局会議** 令和7年12月12日(金) 会場 オンライン

- 議 題
- 1. 第2章 第五次発展強化計画の総括・策定に向けた取り組みの確認
 - 2. 第3章 経営目標・目指す職員像・計画の体系の確認
 - 3. 第4章 構成イメージ

▶ **第4回事務局会議** 令和8年2月4日(水) 会場 オンライン

- 議 題
- 1. 第1章・第2章の内容確認
 - 2. 第3章・4章について検討

▶ **第5回事務局会議** 令和8年3月3日(火) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題
- 1. 第3章・4章の内容確認
 - 2. 資料の確認

3. 作業部会

▶ **法人運営部会**

第1回 令和7年4月30日(水)

- 議 題 第五次発展・強化計画進行管理及び中期経営計画策定に向け

第2回 令和7年8月1日(金)

- 議 題 中期経営計画及び事業推進委員会設置要綱について

第3回 令和7年10月14日(火)

- 議 題 第五次発展・強化計画進行管理・中期経営計画第1章・第2章について

第4回 令和8年1月23日(金)

- 議 題 中期経営計画第3章及び第4章について

第5回 令和8年2月9日(月)

- 議 題 中期経営計画第3章及び第4章について

▶ **地域福祉・ボランティア部会**

第1回 令和7年4月18日

- 内 容：第五次発展・強化計画進行管理及び中期経営計画策定に向けて

第2回 令和7年7月24日

- 内 容：作業部会委員の選任について

第3回 令和7年10月7日

- 内 容：第五次発展・強化計画進行管理及び中期経営計画第2章について

第4回 令和8年2月4日

- 内 容：第3・4章(案)について

第5回 令和8年2月19日

- 内 容：第3・4章(案)について

第6回 令和8年2月26日

内 容：第3・4章最終確認

▶ 総合相談部会**第1回 令和7年4月15日(火)**

議 題 第五次発展・強化計画進行管理及び中期経営計画策定に向けて

第2回 令和7年7月29日(火)

議 題 中期経営計画及び事業推進委員会設置要綱について

第3回 令和7年12月25日(木)

議 題 中期経営計画第3章及び第4章について

第4回 令和8年1月16日(金)

議 題 中期経営計画第3章及び第4章について

▶ 事業部会**第1回 令和7年4月15日(火)**

議 題 第五次発展・強化計画進行管理及び中期経営計画策定に向けて

第2回 令和7年7月30日(水)

議 題 中期経営計画及び事業推進委員会設置要綱について

第3回 令和7年10月7日(火)

議 題 第五次発展・強化計画進行管理・中期経営計画第2章について

第4回 令和7年12月23日(火)

議 題 中期経営計画第3章・第4章について

第5回 令和8年1月14日(水)

議 題 中期経営計画第3章・第4章について

4. 研修開催**▶ 職員研修（全職員対象） 令和7年8月3日(日) 会場 岩村コミュニティセンター**

- 議 題 1. 社会福祉協議会基本要項2025について
2. グループワーク（これからの恵那市社協）

▶ 職員研修（正職員対象） 令和7年10月3日(日) 会場 恵那市福祉センター

- 議 題 1. 社会福祉協議会基本要項2025について
8／3の研修のリアクションから
2. グループワーク（恵那市社協「私たちのアイ（I・愛）ことば」）

Ⅱ 委員会名簿

	氏 名	選出区分・所属	備 考
1	西 部 良 治	学識経験者（福祉行政経験者）	委員長
2	松 原 淑 明	支部長会（社協明智支部）	副委員長
3	山 本 公 雄	支部長会（社協大井支部）	
4	鈴 木 隆 文	恵那市ボランティア連絡協議会	
5	三 宅 弘 文	恵那市障がい者団体連絡協議会	
6	田 口 安 博	福祉施設（恵和会）	
7	安 藤 啓 高 小木曾 孝 礼	恵那市民児協（～R8.1） 恵那市民児協（R8.1～）	
8	田 立 菊 子 小木曾 慶 子	恵那市民児協（～R8.1） 恵那市民児協（R8.1～）	
9	古 山 小百合	恵那市役所	
10	中 崎 喜美子	学識経験者（地域福祉活動経験者）	
11	小 林 規 男	学識経験者（行政経験者）	
12	柘 植 麻 美	名古屋税理士会	
13	大 嶋 正 己	学識経験者（福祉行政経験者）	
14	佐 甲 学	中部学院大学教授	オブザーバー

Ⅲ 事務局名簿

	氏 名	職 名	備 考
1	小 林 規 男	常務理事	
2	紀 岡 伸 征	事務局長兼総務課長	
3	加 藤 信 之	次長兼地域福祉課長	
4	安 藤 和 弘	総務課主幹	
5	山 田 英 明	総務課主幹	
6	坪 井 繁 実	総務課長補佐	
7	大 島 知加子	総務課長補佐	
8	菅 野 悦 子	地域福祉課長補佐	
9	西 尾 和 訓	地域福祉課長補佐	
10	志 津 守 一	総務課係長	部会長
11	水 野 浩 美	総務課係長	部会長
12	鵜 飼 敏 伸	地域福祉課係長	部会長
13	森 下 美 加	地域福祉課係長	部会長

Ⅳ 作業部会名簿

▶ 総 括

	氏 名	職 名	備 考
1	小 林 規 男	常務理事	
2	紀 岡 伸 征	事務局長	
3	加 藤 信 之	次長	

▶ 法人運営部会

	氏 名	職 名	備 考
1	紀 岡 伸 征	総務課長	
2	安 藤 和 弘	総務課主幹	
3	坪 井 繁 実	総務課長補佐	副部会長
4	伊 藤 美 香	総務課長補佐	
5	志 津 守 一	総務課係長	部会長
6	政 木 愛	総務課係長	
7	安 藤 し の ぶ	総務課主任	書記

▶ 地域福祉・ボランティア部会

	氏 名	職 名	備 考
1	加 藤 信 之	地域福祉課長	
2	菅 野 悦 子	地域福祉課長補佐	
3	田 口 裕 基	地域福祉課係長	副部会長
4	鵜 飼 敏 伸	地域福祉課係長	部会長
5	市 岡 康 平	地域福祉課主任	
6	青 木 さ や か	地域福祉課主任	書記
7	美 田 直 樹	地域福祉課主事	
8	勝 昭 美	総務課主査	
9	青 木 さ や か	総務課主査	

▶ 総合相談部会

	氏 名	職 名	備 考
1	西 尾 和 訓	地域福祉課長補佐	
2	林 千 秋	総務課長補佐	
3	森 下 美 加	地域福祉課係長	部会長
4	渡 邊 真奈美	総務課係長	副部会長
5	堀 奈津子	総務課係長	
6	宮 脇 恭 資	地域福祉課主査	書記
7	坂 本 榮	地域福祉課主事	

▶ 事業部会

	氏 名	職 名	備 考
1	山 田 英 明	総務課主幹	
2	大 島 知加子	総務課長補佐	
3	小 澤 みどり	総務課係長	
4	加 藤 やよい	総務課係長	
5	近 藤 まどか	総務課係長	
6	中 垣 友 宏	総務課係長	書記
7	水 野 浩 美	総務課係長	部会長
8	水 野 由 貴	総務課主査	副部会長

V 委員会設置要綱

恵那市社会福祉協議会第六次中期経営計画（発展・強化計画）策定及び事業推進委員会設置要綱

（名称）

第1条 この委員会は、恵那市社会福祉協議会第六次中期経営計画策定（発展・強化計画）及び事業推進委員会（以下「委員会」という。）と称する。

（目的）

第2条 委員会は、恵那市社会福祉協議会第六次中期経営計画（発展強化計画）（以下「中期経営計画」という。）を策定する。

2 委員会は、中期経営計画の事業推進を行う。

（構成）

第3条 委員会は、恵那市社会福祉協議会役員をもって構成し、会長が委嘱する。

（運営）

第4条 この委員会に委員長1名及び副委員長1名を置く。

2 委員長及び副委員長は委員の互選による。

3 委員長は、会務を統括する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代理する。

（オブザーバー）

第5条 委員会にオブザーバーを置くことができる。

2 オブザーバーは、会議の目的を達成するための専門的な知識又は経験を有する者とする。

3 オブザーバーは、委員長の求めに応じて会議に出席し、専門的見地から審議に関する助言又は協力を行うものとする。

（会議）

第6条 委員会は、委員長が招集し、議長となる。

2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ、議事を開き、議決することができない。

（作業部会）

第7条 委員会が付託した事項を調査・研究し、計画素案を作成するため、作業部会を設置する。

2 作業部会は、職員で構成する。

3 部会員は、会長が委嘱する。

4 作業部会に、部会長1名及び副部会長1名を置く。

5 部会長及び副部会長は、部会員の互選による。

6 作業部会には、書記1名を置き、部会長が選任する。

7 作業部会は、部会長が招集し、その議長となる。

8 作業部会には必要に応じて職員で構成する検討チームを置く。

9 検討チームメンバーは、事務局長が選任する。

（意見等の聴取）

第8条 委員会、作業部会が必要と認めた場合は、会議等に関係者の出席を求め、その意見及び説明を聴くことができる。

（任期）

第9条 委員の任期は、委嘱の日から中期経営計画策定・事業推進期間の終期までとする。

2 補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（事務局）

第10条 委員会の事務局は、恵那市社会福祉協議会総務課内に置く。

（進行管理）

第11条 中期経営計画の進行管理は、事務局及び作業部会により進行管理表を作成し、評価・見直しの作業を行った後に、委員会で点検を行う。

（その他）

第12条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

VI 用語解説

■あ行

アウトリーチ支援

福祉・医療・教育・行政などの分野において、支援を必要としているものの自ら助けを求められない（あるいは求めてこない）人々に対し、専門職や地域住民が自らその場（自宅や生活の場）へ出向き、積極的に働きかけて支援を提供するアプローチのこと。

インスタグラム

Instagramは、写真や動画の共有に特化した世界的なSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）。スマホで撮影した画像にフィルター加工をしておしゃれに投稿したり、24時間で消えるストーリーや短尺動画のリールを楽しんだりできる。視覚的な情報が中心で、おしゃれなカフェや旅行先の検索、トレンド収集ツールとしても人気。

社内インターンシップ

社内インターンシップとは、社員が自部署以外の他部署の業務を短期間体験し、キャリア形成やスキル向上、組織理解を深めるための制度。

インフォーマルサービス

介護保険制度や医療保険制度などの公的な法規制に基づかない、地域住民、家族、友人、NPO、ボランティアなどが提供する非公式な支援・サービスのことです。介護保険サービス（フォーマルサービス）だけではカバーしきれない、日常生活の細やかな困りごとやニーズに対応する「生活の助け合い」を指す。

エリア会議

市内13地区を4つのエリアに分け、本会内部の介護保険や障がい福祉サービス、子育て支援など多様な事業の職員の参加による、部門を横断した情報共有、サービス検討のための会議。

オンライン会議

インターネットを通じて遠隔地にいる相手と行う会議。リアルタイムで音声や動画、資料の共有が可能となる。

■か行

介護支援専門員

介護保険法において要支援・要介護認定を受けた人からの相談を受け、居宅サービス計画（ケアプラン）を作成し、他の介護サービス事業者との連絡、調整等を取りまとめる者。

「ケアマネジャー」又は「ケアマネ」のことをいう。

介護福祉士

専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者について心身の状況に応じた介護を行ない、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行なうことを業とする「社会福祉士及び介護福祉士法」において規定される国家資格。

介護保険制度

加齢や疾病などが原因となり要介護状態となった方が、住み慣れた地域で自立した日常生活が送れるように社会全体で支え合っていくための社会保険制度。財源は、被保険者の納付する保険料だけでなく、国・都道府県・市町村による負担があるという特徴を持つ。

介護予防・日常生活支援総合事業（総合事業）

介護保険法に位置付けられた、市町村が中心となって、地域の実情に応じて、住民等の多様な主体が参画し、多様なサービスを充実することで、地域の支え合い体制づくりを推進し、要支援者等の方に対する効果的かつ効率的な支援等を行う事業。

ガバナンス

統治のこと。

岐阜県社会福祉協議会（県社協）

昭和26年3月に社団法人として発足、昭和29年4月に社会福祉法人として設立。県内の市町村社会福祉協議会、社会福祉施設の経営者、民生委員児童委員、その他関係機関・団体で構成されている。

基準該当デイサービス

基準該当デイサービス（基準該当通所介護）とは、介護保険法上の「指定」は受けていないものの、都道府県や市町村が定める一定の基準を満たしている小規模な通所介護事業所のこと。

共同募金

日本の募金活動のひとつであり、社会福祉法第112条に定義され、同第113条において第1種社会福祉事業に位置付けられている。誰もが住み慣れた地域で安心して暮らすことができるよう、さまざまな地域福祉の課題解決に取り組む民間団体を応援する、「じぶんの町を良くするしくみ。」として、取り組まれている。

居宅介護支援事業

介護支援専門員（ケアマネジャー）により要支援・要介護者が介護保険サービス等を適切に利用できるよう、居宅サービス計画（ケアプラン）を作成するとともに、計画に基づいたサービスが確保されるよう連絡及び調整等を行うサービス。

ケアプランデータ連携システム

居宅介護支援事業所と介護サービス事業所の間で毎月やりとりされる「居宅サービス計画書（ケアプラン）」や「サービス利用票（予定・実績）」などのデータを、電子的に送受信できる厚生労働省の公式システムのこと。

県児連

各都道府県・指定都市単位に組織された「児童館連絡協議会」の略称で、地域における児童館の充実・発展や児童の健全育成を目的とした団体。児童館の指導者研修、情報交換、交流イベントなどを通じて、児童館活動の推進や職員の資質向上を図っている。

権利擁護

認知症、知的障害、精神障害などにより判断能力が不十分な人々が、人としての尊厳を保ち、その人らしく安心して生活できるよう、その権利や財産を法的に守り、意思を代弁・支援する仕組みや活動のこと。

コミュニティソーシャルワーカー（CSW）

高齢・障がい・児童といった分野の枠を超え、地域住民の複合的な生活課題（8050問題や孤独死など）に対し、包括的な支援を提供する地域福祉活動。

■ さ行

災害ボランティアセンター

地震や水害などの発生時に、被災地の市区町村社会福祉協議会（社協）が中心となって設置する、ボランティア活動の拠点。

市町村社協経営指針

全国社会福祉協議会（全社協）が定めた、地域福祉を推進する中核組織である社協が、安定的に、かつ質の高い事業・活動を展開するための組織運営（経営）の指針・基準。

指定管理者制度

運動施設や福祉施設、教育・文化施設など、市民が直接利用する「公の施設」（地方自治法第244条）の管理運営を広く民間の法人やその他の団体にも任せることができる制度。

児童福祉法

児童の福祉を担当する公的機関の組織や、各種施設及び事業に関する基本原則を定める日本の法律である。社会福祉六法の1つ。

人事考課制度

職員の処遇などについての体系を整備しルール化するもので、職員のモチベーションアップやスキルアップを図る制度。

社会福祉士

専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行なうことを業とする「社会福祉士及び介護福祉士法」において規定される国家資格。

社会福祉法

社会福祉について規定している日本の法律。旧法名は、社会福祉事業法（平成12年法律第111号にて法名を改正）。

社協支部

地域の実情に即したきめ細やかな福祉事業の推進のため、地域住民、関係団体等をもって組織され、市社協と連携し目的の達成のために、市内各町を単位として設置されるもの。

社協基本要項2025

住民や関係者と協力して「誰もが安心して暮らせる地域」を作るための社協の指針。住民主体、個別支援と地域づくり、行政との連携を原則とし、相談支援、権利擁護、災害支援などを専門的に行う民間組織としての役割を定めたもの。

重層的支援体制整備事業

社会福祉法に規定され、包括的相談支援事業、参加支援事業、地域づくり事業、アウトリーチ等を通じた継続的支援事業、多機関協働事業からなる。「属性を問わない相談支援」、「参加

支援」、「地域づくりに向けた支援」の3つの支援を一体的に実施することが必須となっている。

就労継続支援B型事業所

通常の事業所に雇用されることが困難であり、また雇用契約に基づく就労が困難である者に対して行う就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供および就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う事業。

主任介護支援専門員

介護支援専門員が必要な実務経験を満たし、指定された研修を修了することで取得できる資格。他の介護支援専門員への指導や助言、支援困難ケースへの対応等を行う。

主任相談支援専門員

相談支援専門員が必要な実務経験を満たし、指定された研修を修了することで取得できる資格。他の相談支援専門員への指導や助言、支援困難ケースへの対応等を行う。

障害者総合支援法

障害者基本法の基本理念にのっとり、障がい者の基本的人権が尊重され自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう、障がい福祉サービス等の支援を総合的に行い、障がい者の福祉の増進と、障がいの有無に関わらず同じ基本的人権を持つ個性として暮らせる地域社会を実現することを目的とした法律。

障がい福祉サービス

個々の障害のある人々の障害程度や勘案すべき事項（社会活動や介護者、居住等の状況）をふまえ、個別に支給決定が行われるもの。

住民会員制度

社協の会員（構成員）として位置づけられ、社協の事業がこれら会員（構成員）の参加、協力をもってすすめるもの。なお、会費年額により一般会員と特別会員とに区分される。

スーパービジョン

対人援助職者（スーパーバイザー）が指導者（スーパーバイザー）から教育を受ける過程。継続的な訓練を通じて専門的スキルを向上させることを目的としている。

生活困窮者自立支援事業

複合的な要因によって、既存の制度や機関では十分に対応できない生活困窮者を包括的に受け止め、本人の尊厳と意思を十分尊重しながら、どのような支援が必要かを把握し、自立のための支援計画を策定し、適切なサービスや関係機関につなげる事業。

生活支援コーディネーター

暮らし慣れた場所で高齢者が安心して暮らし続けられるように、地域のニーズを掘り起こし、そのニーズに合った福祉サービスを発掘し、適切な事業者や関係機関につなげ、コーディネートする役割を担う。

精神保健福祉士

専門的知識及び技術をもって、精神科病院その他の医療施設において精神障害の医療を受け、又は精神障害者の社会復帰の促進を図ることを目的とする施設を利用している者の地域相談支援の利用に関する相談その他の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の援助を行うことを業とする「精神保健福祉士法」において規定される国家資格。

全国社会福祉協議会（全社協）

明治41年中央慈善協会として発足。昭和26年に財団法人中央社会福祉協議会として設立。昭和30年に現在の名称、社会福祉法人全国社会福祉協議会となる。各市区町村、都道府県・指定都市に設置・運営されている社会福祉協議会の全国組織。全国各地の社協をはじめさまざまな福祉組織とのネットワークにより、福祉サービス利用者や社会福祉関係者の連絡・調整や活動支援、各種制度の改善への取り組み等を行っている。

相談支援専門員（相談支援従事者）

障害者総合支援法に基づき、相談支援事業所や市町村の相談窓口等において、障がいのある人が自立した日常生活、社会生活を営むことができるよう、障がい福祉サービス等の利用計画の作成や地域生活への移行・定着に向けた支援、住宅入居等支援事業や成年後見制度利用支援事業に関する支援など、障がいのある人の全般的な相談支援を行う資格。

ソーシャルアクション

社会的な課題（貧困、障害、高齢化、不平等など）を解決するため、制度の改正や世論喚起、意識改革を目的として個人やグループが組織的に取り組む活動。

属人化

ある業務のフローやノウハウといった詳細を、特定の人しか把握していない状況を指す。

■ た行

地域共生社会

「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“我が事”として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて“丸ごと”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」のこと。

地域福祉活動計画

地域で活動する人々が相互に連携し、課題を解決していくための「住民主体の活動計画」で、協働をもとにした更なる地域福祉の推進をめざすもの。

地域福祉コーディネーター

地域福祉コーディネーター（CSW）は、社会福祉協議会などに所属し、地域住民の生活課題（孤立、介護、子育て等）を把握し、行政やボランティア等の関係機関と連携して解決を図る「地域福祉のキーパーソン」。相談支援と地域づくりを通じて、誰もが安心して暮らせる仕組みを作る。

地域福祉懇談会

恵那市内13地区で開催する福祉に関する意見交換会。

チームアプローチ

医師、看護師、介護職、福祉専門職など異なる職種が共通の目標を共有し、連携・協働して1人の利用者を総合的に支援する手法。

中核機能強化事業所

中核機能強化事業所（中核機能強化事業所加算）とは、児童発達支援センターが未設置の地域等において、市町村が指定した事業所が中核的な役割を担い、専門的な支援や地域連携を行う場合に加算される制度。

通所介護事業

要支援・要介護者等が、昼間に通所介護施設である「老人デイサービスセンター」に通い、当該施設で入浴や食事、レクリエーションや機能訓練等を行うサービス。「デイサービス」又は「デイ」のことをいう。

特例貸付（新型コロナウイルス感染症）

新型コロナウイルス感染症の影響によって収入が減少し、その収入減少が長期にわたることによって日常生活の維持が困難な世帯に、生活の立て直しまでの一定期間の生活費を貸付するもの。

■な行

ニーズ

「必要性」「要求」のこと。

■は行

ハラスメント

相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つける「嫌がらせ」や「いじめ」全般を指し、職場や学校などで発生する社会問題。

被保護者就労支援事業

生活保護法に基づき、被保護者の就労の支援に関する問題について、被保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行う事業。

パートナーシップ

2人以上の個人、または企業・団体が、共通の目的や利益のために、対等な立場で互いに協力・支援し合う関係や仕組みのこと。

フードバンク

企業や家庭において賞味期限のある余っている食べ物を寄附していただき、その食品を困窮者等へ無償で提供する活動。フードドライブは食べ物を学校や職場などに持ち寄り、それらを取りまとめて地域の福祉団体や施設、フードバンクなどに寄附するもの。

福祉連携会議（支援会議）

地域で困りごとを抱えているが、相談までつながっていないケースの情報共有を行い、支援方針を共有するための会議。

プロジェクト会議

プロジェクト会議は、プロジェクトを成功に導くための必須のコミュニケーション手段です。主な目的は、目標の共有、進捗状況の報告、リスクや課題の特定と解決、意思決定である。

プラットフォーム

プログラム、サービス、ハードウェアを動かすための「基礎・土台・環境」を指す言葉。

ペアレントトレーニング

主に発達障害やADHD、知的障害のある子供の保護者が、子供の行動特性を理解し、適切な関わり方や具体的な養育スキル（褒め方、指示の出し方など）を学ぶプログラム。

放課後等デイサービス

障がいのある学齢期児童が学校の授業終了後や学校休業日に通う、療育機能・居場所機能を備えた福祉サービス。

訪問介護事業

要支援・要介護者等の居宅をホームヘルパーが訪問し、入浴・排せつ・食事等の介護、調理・洗濯・掃除等の家事、生活等に関する相談、助言、その他必要な日常生活上の世話をを行うサービス。

■ ま行

メンタルヘルス

日本語で「心の健康」を指し、単に精神的な病気がない状態だけでなく、個人が自身の可能性を認識し、日常のストレスに対処でき、生産的に仕事ができ、社会に貢献できる前向きな状態（ウェルビーイング）を意味する。

■ や行

■ ら行

■ わ行

ワークショップ

参加者の主体性を重視した体験型の講座、グループ学習、研究集会。

■ アルファベット

AI (artificial intelligence)

言語の理解や推論、問題解決などの知的行動を人間に代わってコンピューターに行わせる技術のこと。

BCP (Business Continuity Plan) 事業継続計画

大規模自然災害や感染症の流行などといった事業継続リスクが発生した場合に、業務の中断などの被害を最小限に留め、素早い復旧を実現し事業を継続する方法をあらかじめ作成しておくもの。

CSR

CSR (Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任) は、企業が利益追求だけでなく、環境・社会・ガバナンス (ESG) に配慮し、利害関係者 (ステークホルダー) へ責任ある行動をとること。法令順守、環境保護、労働環境改善、社会貢献活動などを通じ、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指す自発的な取り組みを指す。

ICT (Information and Communication Technology)

情報通信技術。また情報通信技術を活用したコミュニケーション。

LIFE（科学的介護情報システム）

介護保険事業における利用者のADL、口腔・栄養の情報、認知症の症状についての情報を集め集約することにより科学的介護情報に基づいた介護へつなげることを目的とされている。

LINE

スマートフォンやPCで利用できる無料のメッセージ・通話アプリ（SNS）です。日本国内で約9,500万人以上の利用者がおり、1対1やグループでのトーク、スタンプ、無料通話、ビデオ通話、さらにはニュースやウォレット機能などを備えた「ライフプラットフォーム」として親しまれている。

NPO

「Non-Profit Organization（非営利組織）」の略で、社会貢献活動を行う団体の総称であり、収益を構成員に分配しないのが特徴です。

PDCAサイクル

計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）の4つのステップを繰り返すことで、品質管理や業務改善を行うマネジメント手法。

SDGs（Sustainable Development Goals）

持続可能な開発目標。2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。

SNS（Social Networking Service）

インターネット上で友人を紹介しあって、個人間の交流を支援するサービス。誰でも参加できるものと、友人からの紹介がないと参加できないものがある。

SWOT分析

企業や事業の現状を「強み（S）」「弱み（W）」「機会（O）」「脅威（T）」の4要素で評価するフレームワーク。内部環境（コントロール可能）と外部環境（不可抗力）を整理し、経営戦略やマーケティング施策、事業機会の特定、リスク管理に活用される。

5S

職場環境改善のための活動で、「整理」「整頓」「清潔」「清掃」「しつけ」の5つの言葉のローマ字の頭文字をとったもの。

恵那市社会福祉協議会 第六次中期経営計画

発 行 日 令和 8 年 3 月

発 行 社会福祉法人 恵那市社会福祉協議会

〒509-7201 恵那市大井町 7 2 7 - 1 1

TEL : (0 5 7 3) 2 6 - 5 2 2 1

FAX : (0 5 7 3) 2 6 - 5 2 2 2