

社会福祉協議会と 包括的な支援体制

これからの福岡県内社協に必要な視点・求められる役割

社会福祉法人 福岡県社会福祉協議会
市町村社協委員会 専門委員会

目 次

はじめに	1
本資料の作成について	2
本資料の活用について	3
本資料の構成について	4
福岡県社協の取組（市町村社協委員会・専門委員会）	5
1 章 社会福祉を取り巻く現状	6
(1) 国の動向	
(2) 2040年に向けての予測	
(3) 地域共生社会と包括的な支援体制が必要な背景	
(4) 地域共生社会の実現に向けた社協の役割	
(5) 社協の総合力による支援	
(6) 福岡県の状況	
2 章 包括的な支援体制をどう捉えるか	18
(1) 諸概念の整理	
(2) 包括的な支援体制をどう理解するか	
(3) 社協からみた包括的な支援体制	
3 章 包括的な支援体制の考え方と社協の取組	30
(1) ①「住民に身近な圏域」において、地域住民等が主体的に 地域生活課題を把握し解決を試みる環境	
(2) ②「住民に身近な圏域」において、地域生活課題に関する 相談を包括的に受け止める場	
(3) ③多機関の協働による包括的な相談支援	
(4) 福祉意識の醸成を目的とした福祉教育	
(5) その他の重点的な取組について	
(6) これからの社協に必要な視点・求められる役割	

4 章 社協の組織機能強化・・・・・・・・・・・・・・・・ 4 4

- (1) 社協の協議体機能強化
- (2) 常務理事・事務局長について
- (3) 社協にとっての経営方針
- (4) 広報
- (5) 委託事業について
- (6) 行政との関係性
- (7) 財政基盤の強化

活動のヒント 糸島市社会福祉協議会 行政とのパートナーシップ構築

5 章 人材の確保・養成・定着について・・・・・・・・ 5 8

- (1) 人材の確保に向けた取組
- (2) 人材の養成に向けた取組
- (3) 人材の定着に向けた取組
- (4) コミュニティソーシャルワークの理解
- (5) 社協とコミュニティソーシャルワーク

参考資料 全社協 政策委員会
「地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取り組み方策2021」抜粋

活動のヒント 大牟田市社会福祉協議会 基盤強化計画
水巻町社会福祉協議会 職員育成基本方針

おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 7

市町村社協委員会・専門委員会 委員名簿・・・・・・・・ 7 8

検討経過・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 9

はじめに

2016（平成 28）年 6 月に閣議決定されたニッポン一億総活躍プランの一環として位置づけられた「地域共生社会」については、近年その実現に向けた各種施策が展開されています。

また、2017（平成 29）年に改正された社会福祉法では、包括的支援体制の整備が市町村の努力義務とされ、2020（令和 2）年の同法改正では、包括的な支援体制を具体的に推進していくための重層的支援体制整備事業が法制化されました。任意事業である本事業は、現在、福岡県内においても 4 市 1 町で実施されているところです。

これまで本委員会及び専門委員会では、県内社会福祉協議会の事業・活動を支援するための取組について協議を行い、その成果をまとめてきました。

現在、地域共生社会の実現に向けた取組が進められているものの、包括的な支援体制の整備がなかなか進まない状況が見られます。

このような状況を踏まえ、本専門委員会において、各社協の現状や既存事業と包括的な支援体制の関係等について率直に語り合い、その内容等をまとめました。

各社協が地道に取り組んできた住民主体の地域福祉活動を基盤に、引き続き、地域共生社会の実現に向けた取組を推進されますよう心からお願い申し上げます。

令和 5 年 2 月

福岡県社会福祉協議会

福岡県市町村社協委員会 副委員長 飯田 潤一郎

本資料の作成について

- 地域共生社会の実現を目指し、2017（平成 29）年・2020（令和 2）年にそれぞれ社会福祉法の改正が行われた。2017（平成 29）年の改正では、各市町村で包括的な支援体制の構築が規定され、これを計画的に推進するため、地域福祉計画が分野別計画の上位計画とされた。2020（令和 2）年の改正では、包括的な支援体制の整備をさらに具体的に推進していくため、重層的支援体制整備事業が位置づけられ、2021（令和 3）年 4 月から各自治体の手上げ方式により取り組まれている。
- 国は、包括的な支援体制によって各市町村に重層的なセーフティネットを構築しようとしており、そのためには地域住民や地域の様々な機関・関係者が協働するうえでの中核を担う機関が必要である。
- これまで地域福祉の推進に努めてきた社協にとって、この「協働の中核」を担うことは自然な流れであるように思えるが、この役割は必ずしも社協に期待されるとは限らない。他の社会福祉法人や NPO 法人、または地域包括支援センター等がその役割を担う可能性も十分にある。
包括的な支援体制の構築が進み、地域福祉が充実するのであれば、どこが担ってもかまわないという考え方もあるかもしれないが、やはり社協には「協働の中核」を担う意義や強みがあるのではないだろうか。組織の存在意義を示すためにも、今後、より一層の緊張感を持って取組を進めていく必要があると考える。
- そこで、本委員会では「社協が『協働の中核』を担うため、その具体的な方策を考える」ことをテーマとし、包括的な支援体制に関する理解を深めながら、社協が組織としての力をさらに強化し、その役割を果たすために必要な視点や取組について協議を重ねてきた。こうした協議内容や委員会の意見（特に社協役職員としての意見）を盛り込み、資料として取りまとめることとした。
- なお、包括的な支援体制に関する考え方について、全社協や地域共生社会推進検討会等の資料を踏まえたうえで、改めて現場の目線から考え、「社協の取組と包括的な支援体制がどうつながるのか」という部分を重視して作成することとした。

本資料の活用について

- 本資料は、包括的な支援体制の構築（整備）について、全ての市町村社協に共通する方針を示すものではなく、これからの社協に必要な考え方のひとつを提示するものである。
- 本資料の作成にあたり、社協事業や組織運営に関することをひとつと理解している中堅職員に向けたものを想定して議論を進めてきたが、経験年数や部署に関わらず参考となるような資料構成に努めた。

活用の場面	内 容
個人での活用	・「地域共生社会」「地域福祉」「包括的な支援体制」といった諸概念の整理。 ・自分の業務が包括的な支援体制にどう繋がるのか、日々の業務について振り返り、考えるきっかけとする。 ・自分の考えと違う部分があった場合は「何故そう考えるのか」を突き詰めることにより、自己研鑽のツールとする。
組織内での活用	・各職員で内容を確認のうえ、打ち合わせや勉強会を行う際に、自社協の強みや弱み、今後の方向性や新たな取組について協議し、ビジョンを共有するきっかけとする。 ・特に、第4章については、組織機能を強化するための考え方について述べているため、委託事業の考え方や行政との関わり等について参考にしていきたい。
地区ブロックや協働の場における活用	・各地区の部会等で本資料の内容に関して協議する機会を設けるなど、お互いに意見を出し合うことで、社協の存在意義や役割について考えを深めるための材料とする。 ・他機関との協働が必要な場面において、社協の強みや求められる役割を理解しておくことにより、スムーズな連携に繋がると考えられる。 (例：福祉教育、生活支援体制整備事業、生活困窮者支援、ふくおかライフレスキュー事業等)

- 本会においても、今後本資料を紐解く研修会の実施や各社協に出向いての説明等を行う体制を整えていく。
- 社協が地域福祉を推進していくためには、地域生活課題を積極的に捉えようとする姿勢・視点を持ち、現状に満足することなく、既存の事業やこれまでの活動について振り返るとともに、それらが課題解決に寄与しているか、日頃から確認することが重要である。本資料がその一助となれば幸いである。

本資料の構成について

1 章 社会福祉を取り巻く現状

事前資料として、制度・施策の動向や、県内の福祉に関する諸データ、全社協や地域共生社会推進検討会の考え方を掲載している。

2 章 包括的な支援体制をどう捉えるか

国が示す法制度や諸概念について整理したうえで、まずは包括的な支援体制の考え方に対する理解を深める必要がある。この章では“包括的な支援体制をどう理解すればよいのか”、“社協としてどう捉えるか”について、それぞれ考え方を提案する。

3 章 包括的な支援体制の考え方と社協の取組

包括的な支援体制における3つの要素から、社協の取組や役割について考える。

これまで社協が取り組んできた小地域福祉活動や、住民主体の包括的な支援体制を目指すうえで重要な福祉意識の醸成を目的とした福祉教育についての必要性、また、これからの社協に必要な視点・求められる役割について述べる。

4 章 社協の組織機能強化

包括的な支援体制の構築に向けて、社協の組織力を強化していくために必要な取組について述べる（社協にとっての経営方針、委託事業についての考え方、財政基盤の強化、広報、行政との関係性等）。

5 章 人材の確保・養成・定着について

最後に、社協の核である人材の確保・養成・定着に向けた取組について述べる。

併せて、包括的な支援体制の構築において重要な手法であるコミュニティソーシャルワークについての理解と、その実践者の養成についても述べる。

福岡県社協の取組（市町村社協委員会・専門委員会）

福岡県社協の常設委員会である「市町村社協委員会」及び特定の事項について調査研究を行う「専門委員会」では、国の社会福祉をめぐる動向や全社協の取組を踏まえ、県内市町村社協の事業・活動を支援するための取組について協議を行い、下記のとおりその成果をまとめている。

社会福祉協議会の課題分析と今後の方向性

2012(平成24)年7月～2014(平成26)年6月

- ・県内市町村社協に対するアンケートの実施
- ・「福岡県内市町村社協活動指針」の作成



2014(平成26)年2月発行

新しい総合事業への社協の取組

2014(平成26)年7月～2016(平成28)年6月

- ・介護予防・日常生活支援総合事業に関する調査の実施と結果の報告
- ・ガイドラインをまとめ情報提供
- ・全体勉強会・県内4地区勉強会の実施
- ・介護保険制度改正による新地域支援事業（生活支援体制整備事業）の市町村社協取組事例をまとめ、情報提供

※専門委員会議事録を「社協通信」で県内市町村社協に発信

『我が事・丸ごと』の地域共生社会づくりにおける社協の取組方策

2016(平成28)年11月～2018(平成30)年10月

- ・地域共生社会の実現に向けた市町村社協事業調査の実施
- ・社協活動事例集「これからの社協の取組を考えるために」の作成



2019(平成31)年2月発行

地域共生社会の実現に向けた市町村社協の取組を考える

2018(平成30)年11月～2020(令和2)年10月

- ・『「社協・生活支援活動強化方針」チェックリストの効果的活用のための資料」の作成



2021(令和3)年1月発行

社協が「協働の中核」を担うため、その具体的な方策を考える

2020(令和2)年11月～2022(令和4)年10月

- ・「社会福祉協議会と包括的な支援体制」の作成

【内容】

1 社会福祉を取り巻く現状	3 包括的な支援体制の考え方と社協の取組
2 包括的な支援体制をどう捉えるか	4 社協の組織機能強化
	5 人材の確保・養成・定着について

1章

社会福祉を取り巻く現状

本章では、包括的支援体制について考えるための事前資料として、制度・施策の動向や、県内の福祉に関する諸データ、全社協や地域共生社会推進検討会の考え方を掲載する。

1章 社会福祉を取り巻く現状

(1) 国の動向

- 少子高齢化、核家族化、ライフスタイルの変化等により、地域社会の在り方は大きく変容し、様々な生活課題が顕在化している。また、都市部・地方に関わらず地域社会の脆弱化が進み、中山間部では限界集落の問題もあるなど、地域の連帯感が希薄化している。経済的困窮をはじめとする生活困窮や孤立死、ひきこもり、虐待、DV、いじめ等社会的孤立を要因あるいは遠因とする課題が世帯単位で複雑に絡み合い、従来の施策や制度、あるいは単一の機関や団体の支援だけで対応することが困難なケースが増加している。
- このようななか、国は2015（平成27）年に生活困窮者自立支援法を、2016（平成28）年に成年後見制度利用促進法をそれぞれ施行し、課題を抱える個人への支援体制を整備してきた。また、「地域共生社会」の考え方のもと、2017（平成29）年及び2020（令和2）年の2回にわたり地域共生社会の実現に向けた社会福祉法改正が行われ、①相談支援、②参加支援、③地域づくりに向けた支援を柱に、市町村における包括的な支援体制の構築が進められている。
- 国が掲げる包括的な支援体制の構築は、高齢者分野における地域包括ケアシステムの実践および生活困窮者自立支援で取り組んできた「断らない相談」や「伴走型」の支援の経験等を踏まえて、これを福祉分野全体に広げようとするものであり、社協がこれまで取り組んできた総合相談・生活支援体制の推進が政策化されたものと言え、非常に大きな意義がある。
- 地域福祉（支援）計画については、包括的な支援体制の整備などの計画的な実施や展開を図る観点などから、2017（平成29）年の社会福祉法の改正時に、福祉分野の共通事項を記載した福祉分野の「上位計画」として位置づけられ、地域福祉（支援）計画の策定が努力義務化された（社会福祉法第107条及び第108条）。
- 令和2年改正社会福祉法では、包括的な支援体制整備を中長期的に進める観点から、第107条第1項第5号「地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制の整備に関する事項」と改正され、市町村地域福祉計画を策定する全ての市町村が当該事項を計画のなかに盛り込むこととされた。

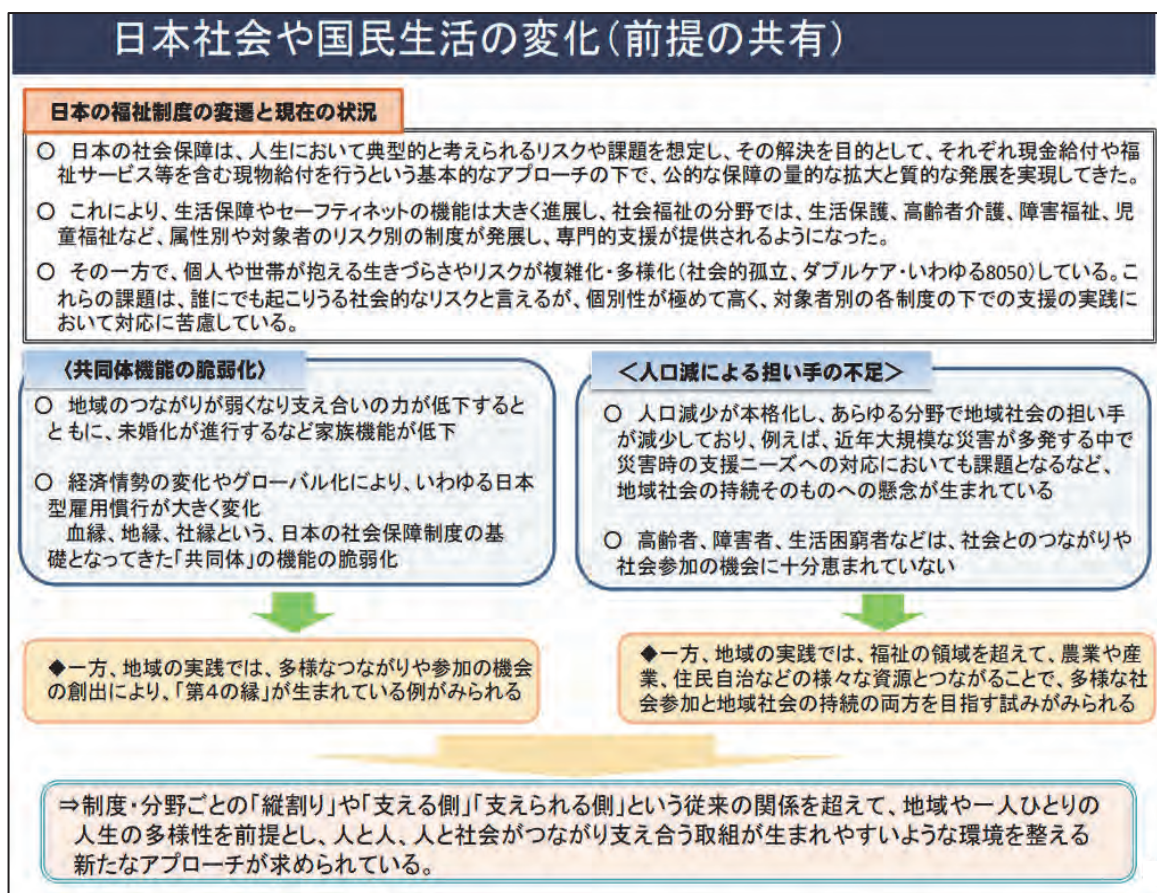
令和4年度 都道府県・指定都市社協部・課・所長会議資料（全国社会福祉協議会）から一部抜粋

(2) 2040 年に向けての予測

■高齢化

2025（令和 7）年には団塊の世代が全て 75 歳以上になり、2040（令和 22）年には団塊ジュニア世代が 65 歳以上になる。65 歳以上の高齢者数は、2025（令和 7）年には 3,677 万人、2030（令和 12）年には 3,716 万人となり、2040（令和 22）年には 3,935 万人でピークを迎えると予測されている。

また、75 歳以上高齢者の全人口に占める割合は増加していき、2030（令和 12）年には 14.3% になり、2040（令和 22）年には 20% を超える見込まれている。



出典：厚生労働省

■人口数の減少

2030（令和 12）年においては、出生数が約 81 万人、死亡数は 160 万人を超え、人口は 1 億 2 千万人を下回ると推計されている。

2040（令和 22）年には出生数が約 74 万人になる一方、死亡数は約 168 万人にのぼることが見込まれており、人口が 1 億 1 千万人台に減少すると見込まれている。

■世帯状況

総世帯数は、2025（令和 7）年以降は減少する見込みだが、そのなかでも単身世帯は 2030（令和 12）年に 2,025 万世帯（総世帯数の 37.9%）と全体の 4 割弱になり、ひとり親世帯は 514 万世帯（9.6%）となると見込まれている。

2040（令和 22）年には単身世帯が 1,994 万世帯（39.3%）、ひとり親世帯は 492 万世帯（9.7%）になり、単身世帯、ひとり親世帯とも総世帯数に対する構成比は増加すると見込まれている。

■就労に関する事項

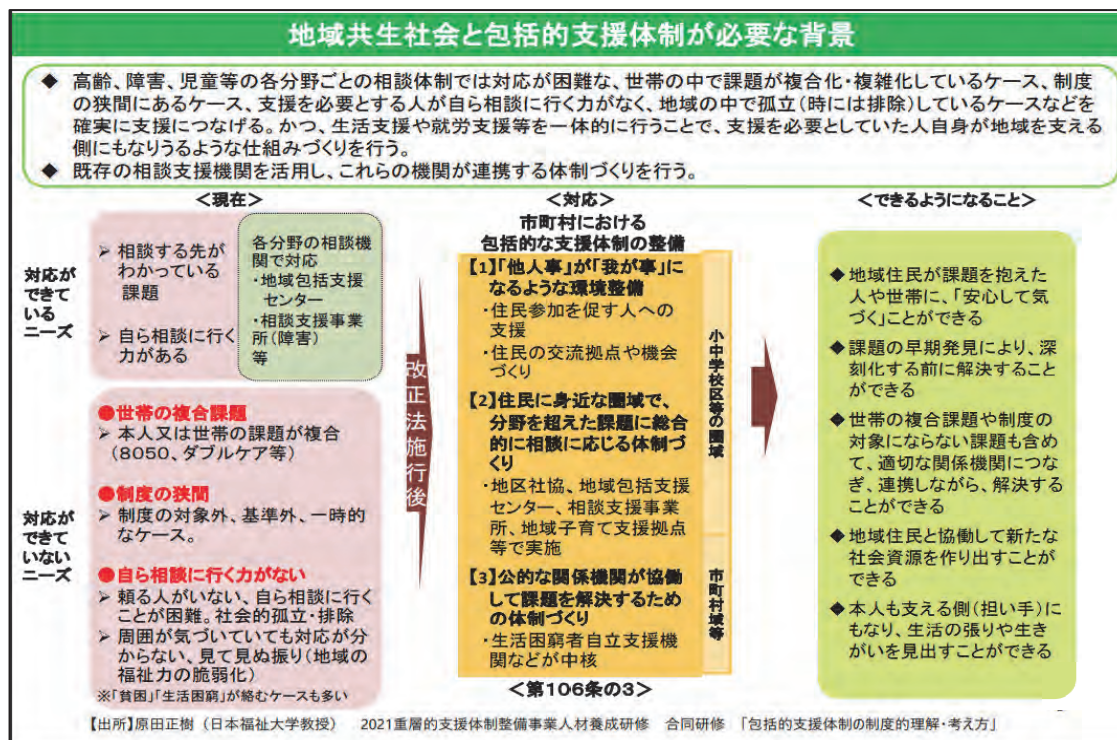
労働人口は減少傾向にあり、2017（平成 29）年には 6,720 万人だった労働力人口は、「経済成長と労働参加が進むケース」では 2025（令和 7）年に 6,673 万人（対 2017 年比▲47 万人）に、2040（令和 22）年には 6,195 万人（▲525 万人）になると想定されているが、「経済成長と労働参加が進まないケース」では 2025（令和 7）年に 6,341 万人（▲379 万人）、2040（令和 22）年には 5,460 万人（▲1,260 万人）になると見込まれている。

「全社協 福祉ビジョン 2020～ともに生きる豊かな地域社会の実現をめざして」から一部抜粋

「全社協福祉ビジョン 2020」では、国が進めている「地域共生社会」の推進と国際的に進められている「SDG s＝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」を包含し、「ともに生きる豊かな地域社会」の実現をめざす。

（３）地域共生社会と包括的な支援体制が必要な背景

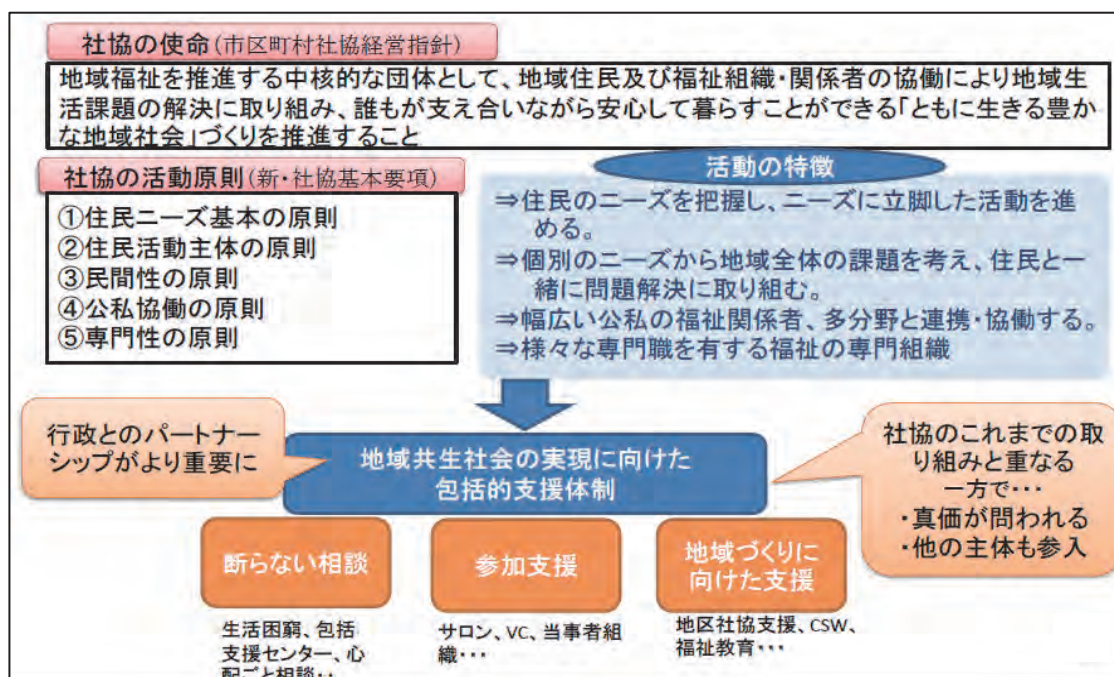
- 包括的な支援体制の構築は、既存の相談支援機関が連携する体制づくりに加え、制度の狭間の課題（地域の中で孤立しているケースなど）を確実に支援につなげ、生活支援や就労支援等を一体的に行うことで、支援を必要としていた人自身が地域を支える側にもなりうるような仕組みづくりを目指している。



出典：厚生労働省

（４） 地域共生社会の実現に向けた社協の役割

- 地域共生社会の実現に向けて、包括的な支援体制の構築がめざされるなか、社協は、地域住民や多様な関係者の連携・協働の場（プラットフォーム）として役割を發揮することが期待されている。



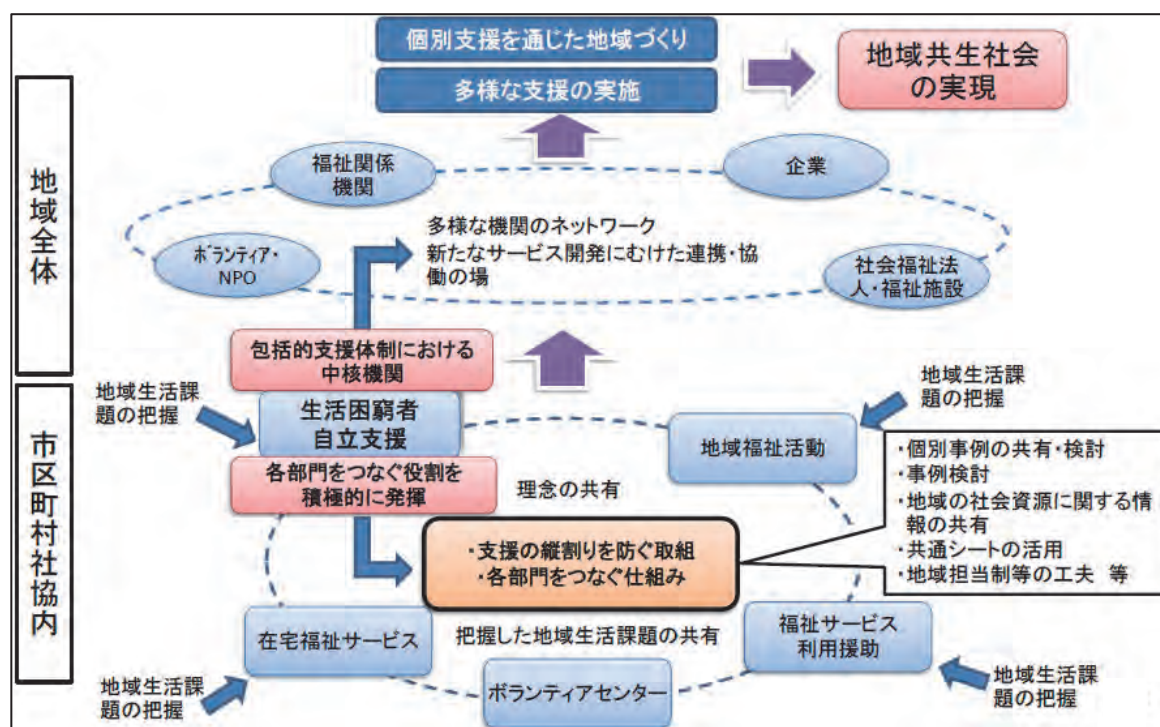
出典：令和4年度 都道府県・指定都市社協部・課・所長会議資料（全国社会福祉協議会）

- また、行政とのパートナーシップを築きながら福祉以外のさまざまな分野との連携を図り、すべての地域住民が役割を持ち、支え合いながら自分らしく活躍できる地域づくりをすすめることが重要である。

(5) 社協の総合力による支援

- このような包括的な支援体制において求められる取組を展開するには、地域住民をはじめ多様な機関と連携の輪を広げていくことが必要であり、福祉関係機関、ボランティア・NPO、社会福祉施設、企業との連携・協働が必要不可欠である。

地域福祉計画や地域福祉活動計画の策定・改定への参画や、社会福祉法人との協働、災害支援体制整備や生活困窮者支援に向けた多機関連携など、多くの場面で、社協の総合力を駆使した強固な連携関係を構築することが必要とされる。



出典：令和4年度 都道府県・指定都市社協部・課・所長会議資料（全国社会福祉協議会）

国の動向と全社協の取組

国の動向

2015（平成27）年

- 4 「生活困窮者自立支援法」施行
- 9 「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」公表

2016（平成28）年

- 3 「改正社会福祉法」公布（4月一部施行）
- 5 「成年後見制度利用促進法」施行
- 6 「ニッポン一億総活躍プラン」（閣議決定）に地域共生社会の実現が盛り込まれる
- 7 「『我が事・丸ごと』地域共生社会実現本部」設置

- 12 「地域力強化検討会（地域における住民主体の課題解決力強化・相談支援体制の在り方に関する検討会）」中間とりまとめ公表

2017（平成29）年

- 2 「『地域共生社会』の実現に向けて（当面の改革工程）」を「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部で決定

- 3 成年後見制度利用促進基本計画（閣議決定）

「地域づくりに資する事業の一体的な実施について」通知

- 4 「社会福祉法人制度改革を目的とした改正社会福祉法」全面施行

- 6 「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」公布（2018年4月施行）

- 9 「地域力強化検討会」最終とりまとめ

- 12 「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」の策定・公表、関係通知の発出

「地域共生社会の実現に向けた地域福祉の推進について」通知

2018（平成30）年

- 1 「社会福祉法人による『地域における公益的な取組』の推進について」通知

- 4 「地域共生社会実現をめざす社会福祉法」改正施行

- 6 「生活困窮者自立支援法等」改正（10月施行）

2019（平成31・令和元）年

- 12 「地域共生社会推進検討会（地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会）最終とりまとめ」公表

2020（令和2）年

- 6 「改正社会福祉法」の可決・成立（2021年4月施行）

2021（令和3）年

- 4 「重層的支援体制整備事業」施行

- 4 「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」一部改正

- 4 「地域共生社会の実現に向けた地域福祉の推進について」改正

全社協の取組

2016（平成28）年

- 8 「社会福祉法人制度の見直しに対応した社会福祉協議会と社会福祉法人・福祉施設の協働による活動の推進方策」

2017（平成29）年

- 5 「社協・生活支援活動強化方針（第2次アクションプラン）」策定

- 12 「地域共生社会の実現に向けた社協の事業・活動の展開に向けて」

2018（平成30）年

- 3 「社協・生活支援活動強化方針」改定

- 5 「成年後見制度利用促進における社協の取組と地域における権利擁護体制の構築に向けた基本的な方策」策定

- 6 「『社協・生活支援活動強化方針』チェックリスト」活用開始

- 6 「社協における生活困窮者自立支援の推進方策」策定

2019（平成31・令和元）年

- 3 これからの生活福祉資金貸付事業のあり方に関する検討会報告書とりまとめ

- 3 日常生活自立支援の今後の展開に向けて（平成30年度日常生活自立支援事業実態調査）報告書とりまとめ

- 8 「『社協・生活支援活動強化方針』チェックリスト」実施

2020（令和2）年

- 2 「全社協 福祉ビジョン2020」策定

- 7 「市区町村社協経営指針」（第2次改定）

2021（令和3）年

- 1 「『社協・生活支援活動強化方針』チェックリスト」実施

2022（令和4）年

- 2 「包括的支援体制の構築に向けた社協の取り組みについて」

(6) 福岡県の状況

- 福岡県の総人口は、1970（昭和45）年の国勢調査から2020（令和2）年まで増加を続けてきたが、今後、2025（令和7）年までの間に減少に転ずると予測されている。年齢構成別の人口推計について、年少人口（0歳～14歳）は2030（令和12）年には2020（令和2）年から約5万人減少し、生産年齢人口（15歳～64歳）も約7万人減少すると見込まれるのに対し、老年人口（65歳以上）は約11万人増加すると見込まれている。

福岡県の人口

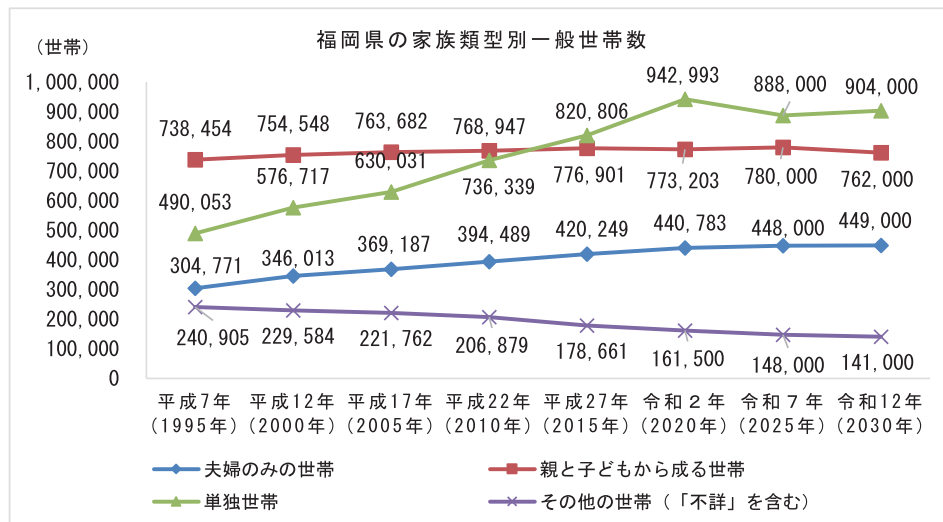
上段：実数（千人）、下段：割合（%）

	昭和45年 (1970年)	昭和60年 (1985年)	平成7年 (1995年)	平成17年 (2005年)	平成22年 (2010年)	平成27年 (2015年)	令和2年 (2020年)	令和7年 (2025年)	令和12年 (2030年)
0～14歳 (年少人口)	943 23.4	1,028 21.8	815 16.5	701 14.0	684 13.6	676 13.4	662 13.3	640 12.7	609 12.3
15～64歳 (生産年齢人口)	2,792 69.3	3,190 67.6	3,382 68.7	3,327 66.2	3,228 64.1	3,058 60.7	2,911 58.6	2,910 57.7	2,837 57.2
65歳以上 (老年人口)	293 7.3	499 10.6	729 14.8	998 19.9	1,123 22.3	1,305 25.9	1,395 28.1	1,492 29.6	1,509 30.5
総人口	4,027	4,719	4,933	5,050	5,072	5,101	5,135	5,043	4,955

資料：令和2年までは総務省「国勢調査」

令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」

- 一世帯あたりの平均人員数は1995（平成7）年の2.72人から2020（令和2）年の2.15人と年々減少し、家族類型別にみると、単独世帯が著しく増加しており、2010（平成22）年までは親と子どもから成る世帯が最も多かったのに対し、2015（平成27）年以降は単独世帯が最も多くなっている。

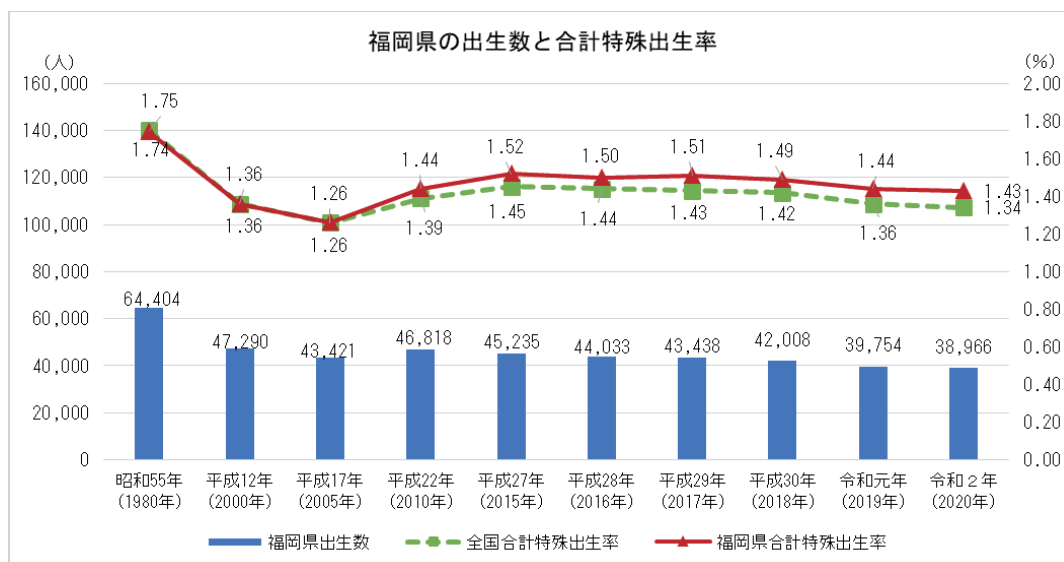


資料：令和2年までは総務省「国勢調査」

令和2年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（都道府県別推計）」（2019年推計）

- 本県における出生数は、2010（平成 22）年以降減少傾向にあり、2020（令和 2）年は 38,966 人まで減少している。

また、合計特殊出生率は 2010（平成 22）年以降全国平均を上回っているが、人口維持に必要とされる 2.07 は下回っている。



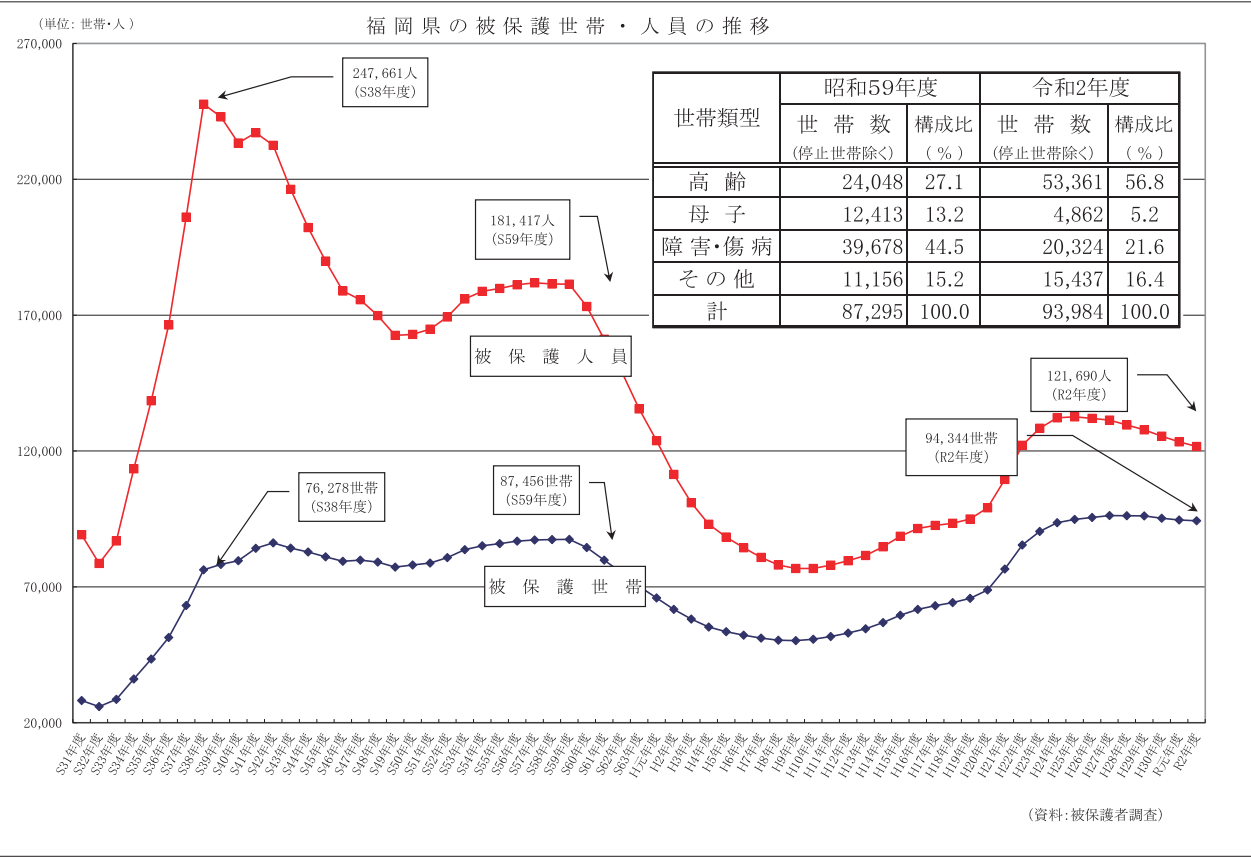
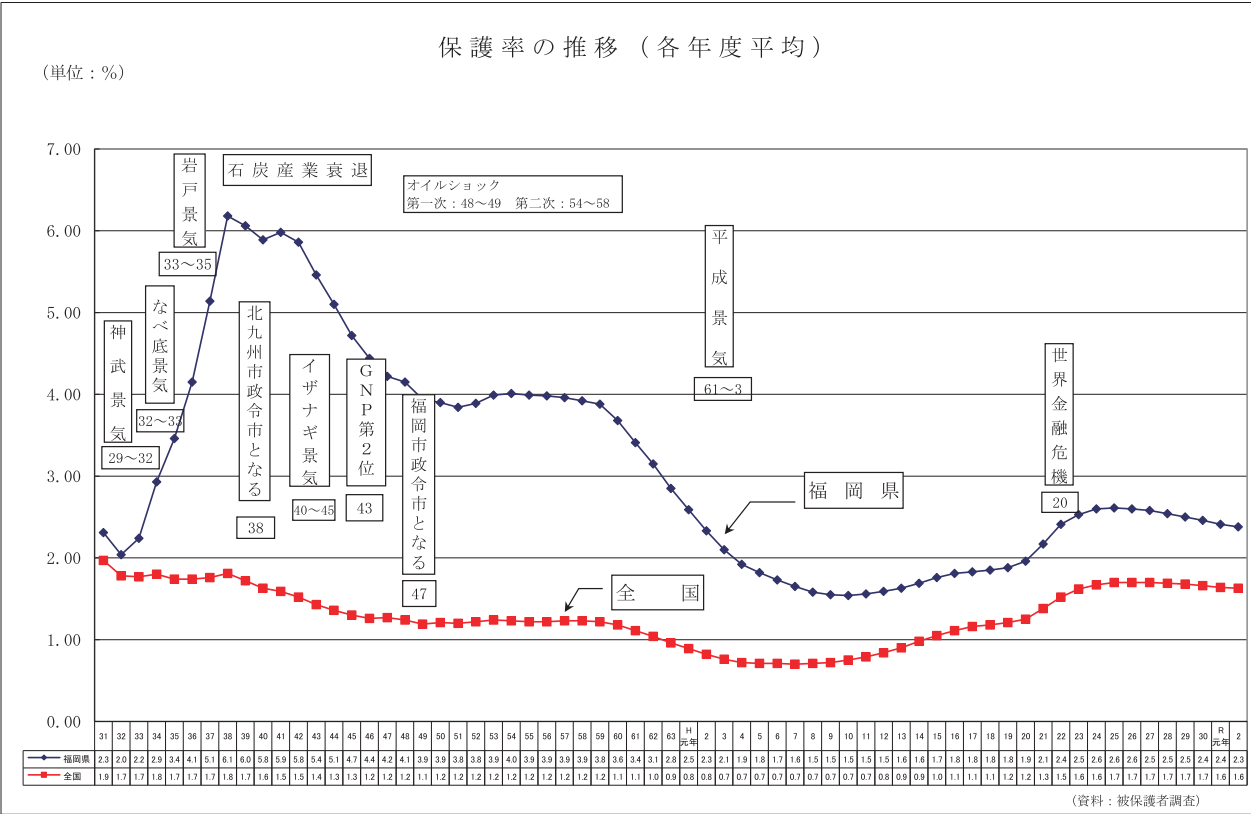
資料：厚生労働省「人口動態統計」

注意：・合計特殊出生率とは、15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性がその年齢別出生率で一生の間に子どもを生むとした場合の子どもの数。

・令和2年（2020年）の合計特殊出生率は概数。

- 生活保護の動向は、他法他施策の整備状況等の社会情勢や経済情勢などの影響を直接受けている。本県の保護率は 2013（平成 25）年度に 2.61%まで増加したが、以降は微減傾向に転じ、2020（令和 2）年度には 2.38%まで減少している。

直近の特徴として、被保護世帯の世帯類型別の割合については、2020（令和 2）年度では「高齢者世帯」の割合が最も高く 56.8%、次いで、働くことができる者を含む「その他の世帯」の割合が 16.4%となっている。また世帯類型別の傾向を見ると、直近 10 年間で「高齢者世帯」、「障害者世帯」の世帯数は年々増加している。



資料：福岡県福祉労働部保護・援護課「令和3年度版福岡県の生活保護」

- 本県における介護・保育分野の人材不足も深刻化している。2019（令和元）年度の介護職員数は86,221人である。本県の2025（令和7）年度における介護人材の必要量を、県内市町村のサービス必要量の見込みを基に推計すると、97,525人となり、2019（令和元）年度の約1.13倍となっている。同様に2040（令和22）年度の必要量は121,345人となり、2019（令和元）年度の約1.4倍となっている。

介護人材の必要量

	令和元年度 (2019年度)	令和7年度 (2025年度)	令和22年度 (2040年度)
介護職員数	86,221人	97,525人	121,345人

資料：福岡県高齢者保健福祉計画（第9次）

- 本県における2020（令和2）年度の保育士従事者数は21,867人で、2017（平成29）年度と比較すると、1,217人の増加となっており、また、待機児童数についても、2017（平成29）年度から減少傾向にある。

しかし、保育ニーズの増大により、利用児童数も増加しているため、今後も保育人材の確保が必要である。

保育所等の状況

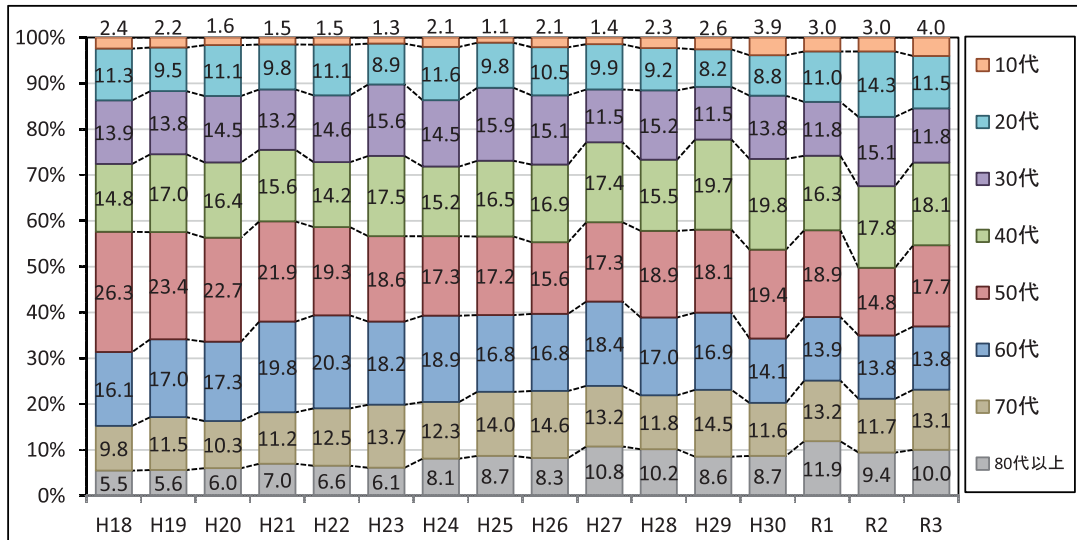
	平成26年度 (2014年度)	平成29年度 (2017年度)	令和2年度 (2020年度)
保育士従事者数	18,437	20,650	21,867
利用児童数	105,076	115,300	121,764
待機児童数	315	1,297	1,189

資料：県子育て支援課調べ（各年度4月1日現在）、厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」

- 厚生労働省「人口動態統計」における福岡県の自殺者の年次推移をみると、ほぼ全国に平行して推移し、2012（平成24）年以降減少傾向が続いていたが、2020（令和2）年に新型コロナウイルス感染症拡大の影響等で自殺の要因となり得る様々な問題が悪化したことなどにより、826名と増加に転じ、翌2021（令和3）年も847名と増加傾向にある。

2021（令和3）年の年齢階級別自殺者数及び自殺死亡率をみると、10代および50代の増加が目立っており、特に10代の増加率は36%と、全年齢階級で最大となっている。

年齢階級別自殺者数の構成割合の推移【県】（厚生労働省「人口動態統計」）



- そのほか、県内のひとり親世帯は 2016（平成 28）年時点で 82,946 世帯であった。ヤングケアラーまたは同様のものとして捉えている個別ケースは 2020（令和 2）年度の調査で 132 件であった。

2020（令和 2）年度、高齢者虐待の事実が認められた事案は 502 件、障がい者虐待の事実が認められた事案は 46 件、児童虐待相談の対応件数は 10,272 件。また、DV 相談件数は 2,204 件、福岡県ひきこもり地域支援センターの相談件数は 766 件であった。

出典：福岡県地域福祉支援計画（2022-2024）

2章

包括的な支援体制をどう捉えるか

本章では、包括的な支援体制の考え方について整理する。

まず、「地域共生社会」や「地域福祉」といった諸概念の内容について今一度確認し、そのうえで、包括的な支援体制とはどのような考え方であるのか、社会福祉法第106条の3及び厚生労働省の各種通知を読み解きながら理解を深める。

さらに、社協としてこの体制をどう捉えるかについて述べるとともに、包括的な支援体制の構築を進めるうえで、社協に期待されている役割についても提案する。

(1) 諸概念の整理**■地域共生社会**

- 地域共生社会とは、2016（平成 28）年 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」で提示された理念であり、「制度・分野の枠や、『支える側』『支えられる側』という従来の関係を超えて、人と人、人と社会とがつながり、一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らしていくことのできる、包摂的なコミュニティ、地域や社会を創るという考え方」^(注1)である。
- 地域共生社会の理念の射程は、「福祉の政策領域だけでなく、保健、医療など社会保障領域、さらに成年後見制度等の権利擁護、再犯防止・更生支援、自殺対策などの対人支援領域全体にわたる。加えて、一人ひとりの多様な参加の機会の創出や地域社会の持続という観点に立てば、その射程は、地方創生、まちづくり、住宅、地域自治、環境保全、教育など他の政策領域に広がる」^(注2)とされるが、特に福祉の政策領域では、厚生労働省により今後の福祉改革の基本コンセプトに据えられ、この理念のもとに進められた改革により 2017（平成 29）年と 2020（令和 2）年の 2 度にわたり社会福祉法が改正され、後述する包括的な支援体制の整備や重層的支援体制整備事業が法制化された。
- また、2020（令和 2）年の社会福祉法改正により地域共生社会も法文化され、同法第 4 条において「地域共生社会の実現」は「地域住民が相互に人格と個性を尊重し合いながら、参加し、共生する地域社会の実現」と規定された。

＜社会福祉法 第4条＞

（地域福祉の推進）

第四条 地域福祉の推進は、地域住民が相互に人格と個性を尊重し合いながら、参加し、共生する地域社会の実現を目指して行われなければならない。

- 2 地域住民、社会福祉を目的とする事業を営業者及び社会福祉に関する活動を行う者（以下「地域住民等」という。）は、相互に協力し、福祉サービスを必要とする地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されるように、地域福祉の推進に努めなければならない。
- 3 地域住民等は、地域福祉の推進に当たっては、福祉サービスを必要とする地域住民及びその世帯が抱える福祉、介護、介護予防（要介護状態若しくは要支援状態となることの予防又は要介護状態若しくは要支援状態の軽減若しくは悪化の防止をいう。）、保健医療、住まい、就労及び教育に関する課題、福祉サービスを必要とする地域住民の地域社会からの孤立その他の福祉サービスを必要とする地域住民が日常生活を営み、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される上での各般の課題（以下「地域生活課題」という。）を把握し、地域生活課題の解決に資する支援を行う関係機関（以下「支援関係機関」という。）との連携等によりその解決を図るよう特に留意するものとする。

■社会福祉法における地域福祉

- 次に地域福祉という概念について検討したい。「住民主体」の原則を重視する社会福祉協議会の実践現場では、地域福祉は地域住民や当事者などが自発的に取り組むものであり、「法律による社会福祉」に対する「自発的社会福祉」（岡村重夫）として理解されることが多いのではないだろうか。
- しかし、社会福祉法上の地域福祉は単に「自発的社会福祉」だけを意味するわけではないようである。社会福祉法は第1条で地域福祉を「地域における社会福祉」と定義しているが、この社会福祉法上の地域福祉は、「法律による社会福祉」を「自発的社会福祉」と協働しながら地域で展開することと理解するのが妥当とされている^{（注3）}。したがって、地域福祉という概念には、社会福祉法上の地域福祉（地域における社会福祉＝法律による福祉の地域展開）と「自発的社会福祉」としての地域福祉（地域による福祉）という2つの意味があり、この2つの意味を区別して理解する必要がある。

■地域生活課題に対する包括的な支援としての地域福祉

- 2017（平成29）年と2020（令和2）年の社会福祉法改正により、社会福祉法上の地域福祉概念はさらに複雑になった。2020（令和2）年改正後の第4条第1項により、「地域福祉の推進は地域共生社会の実現を目指して行われなければならない」とされ、地域共生社会の実現が地域福祉の目標概念となった。
- また、地域福祉を推進する上で「特に留意すべきこと」として、2017（平成29）年に第3項（2017年改正時は第2項）が追加された。第3項は、地域福祉の推進主

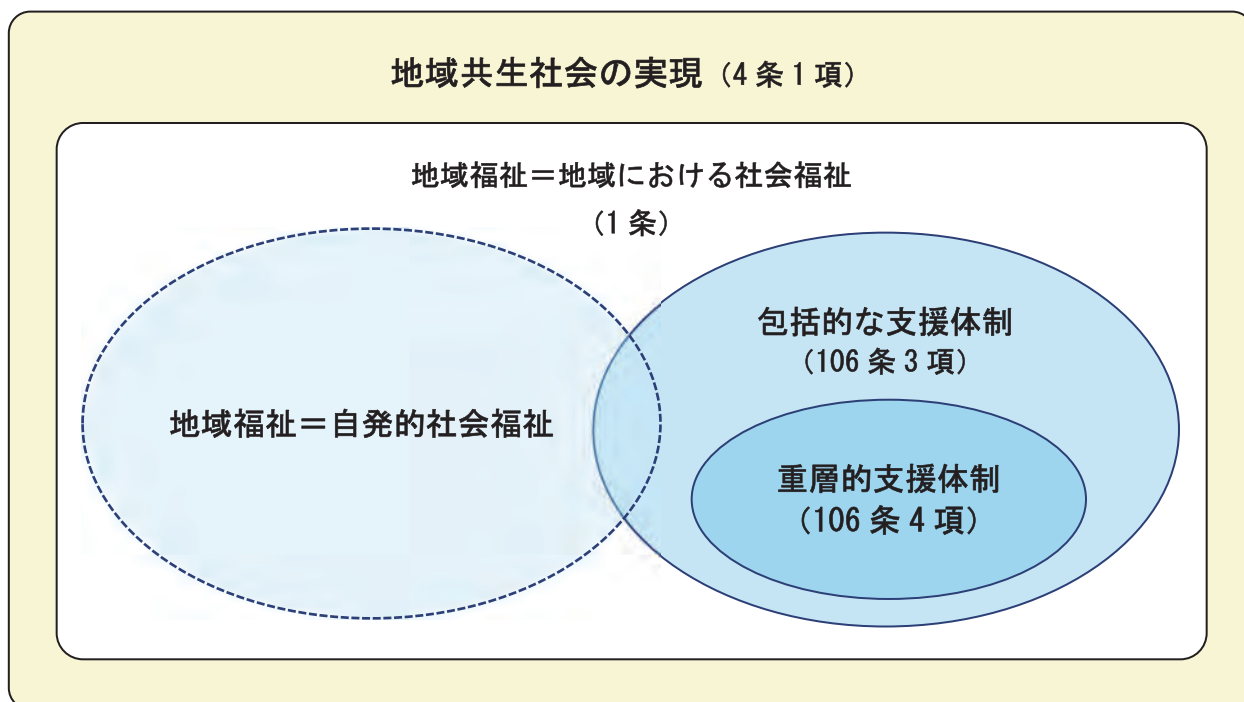
体である「地域住民等」（地域住民、社会福祉を目的とする事業を経営する者及び社会福祉に関する活動を行う者）に、「地域生活課題」^(※)を把握し、「支援関係機関」との連携等によりその解決を図るよう留意することを求めるもので、地域福祉が取り組むべき課題やその解決方法が明確化された。

- そして、この第3項で示された地域福祉の取り組みを可能にする体制が、第106条の3で規定された「包括的な支援体制」であり、同条により、市町村は包括的な支援体制を整備する責務があるとされた（努力義務）。また、2020（令和2）年には、市町村が包括的な支援体制を整備する上で、任意に活用できる事業として「重層的支援体制整備事業」（社会福祉法第106条の4）が制度化された。

※）地域生活課題とは、社会福祉法第4条第3項にあるとおり

- ①個人とその世帯が抱えている、福祉、介護、介護予防、保健医療、住まい、就労及び教育に関する課題
 - ②福祉サービスを必要とする地域住民の地域社会からの孤立の課題
 - ③福祉サービスを必要とする地域住民が日常生活を営み、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される上での各般の課題
- などを、幅広く包含するニーズ概念である。「福祉」課題ではなく、「生活」課題としている点に注意が必要である。

<図1 諸概念間の関係>



専門委員会作成

(2) 包括的な支援体制をどう理解するか

- 包括的な支援体制の整備は社会福祉法第 106 条の 3 に規定されている。同条によれば、包括的な支援体制とは「地域生活課題に資する支援が包括的に提供される体制」のことであり、市町村はそれを「整備する」責務（努力義務）がある。この包括的な支援体制を理解する上で重要なことは、「地域住民等」と「支援関係機関」が、この体制のもとで支援を担う主体となっていることである。市町村の役割はこれらの主体が相互に協力して支援を提供できるような「体制」をつくることである。そして、そのために市町村が行うべき施策が第 1 項第 1 号～第 3 号に規定されている。

<社会福祉法 第 106 条の 3>

（包括的な支援体制の整備）

第百六条の三 市町村は、次条第二項に規定する重層的支援体制整備事業をはじめとする地域の実情に応じた次に掲げる施策の積極的な実施その他の各般の措置を通じ、地域住民等及び支援関係機関による、地域福祉の推進のための相互の協力が円滑に行われ、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制を整備するよう努めるものとする。

- 一 地域福祉に関する活動への地域住民の参加を促す活動を行う者に対する支援、地域住民等が相互に交流を図ることができる拠点の整備、地域住民等に対する研修の実施その他の地域住民等が地域福祉を推進するために必要な環境の整備に関する施策
 - 二 地域住民等が自ら他の地域住民が抱える地域生活課題に関する相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行い、必要に応じて、支援関係機関に対し、協力を求めることができる体制の整備に関する施策
 - 三 生活困窮者自立支援法第三条第二項に規定する生活困窮者自立相談支援事業を行う者その他の支援関係機関が、地域生活課題を解決するために、相互の有機的な連携の下、その解決に資する支援を一体的かつ計画的に行う体制の整備に関する施策
- 2 厚生労働大臣は、次条第二項に規定する重層的支援体制整備事業をはじめとする前項各号に掲げる施策に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

- また、厚生労働省は、包括的な支援体制の整備について、より具体的に説明するために「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」（2017 年発出、2021 年改正）を告示し、さらに「地域共生社会の実現に向けた地域福祉の推進について」（2017 年発出、2021 年改正）を各自治体に向け通知している（以下、後者を「通知」と表記）。
- 通知は、第 106 条の 3 第 1 項の第 1 号～第 3 号を具体的に説明した上で、これら 3 つの施策を互いに連携させながら「面」として実施していくことを通じて、包括的な支援体制を整備することを市町村に求めている。第 106 条の 3 第 1 項の各号と通知の説明の対応関係については、図 2 を参照してほしい。

＜図 2＞ 法と通知の対応関係

社会福祉法 第 106 条の 3 第 1 項		通 知
第 1 号	地域福祉に関する活動への地域住民の参加を促す活動を行う者に対する支援、地域住民等が相互に交流を図ることができる拠点の整備、地域住民等に対する研修の実施その他の地域住民等が地域福祉を推進するために必要な環境の整備に関する施策	「住民に身近な圏域」において、地域住民等が主体的に地域生活課題を把握し解決を試みることができる環境の整備 ①地域住民の参加を促進する者への支援 ②地域住民の相互交流の拠点の整備 ③地域住民等に対する研修の実施
第 2 号	地域住民等が自ら他の地域住民が抱える地域生活課題に関する相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行い、必要に応じて、支援関係機関に対し、協力を求めることができる体制の整備に関する施策	「住民に身近な圏域」において、地域生活課題に関する相談を包括的に受け止める体制の整備 ①相談を包括的に「受け止める場」の整備 ②相談を包括的に「受け止める場」の周知 ③地域の関係者等と連携により地域生活課題の情報が早期に「受け止める場」に入ってくる体制の整備 ④「受け止める場」のバックアップ体制の構築
第 3 号	生活困窮者自立支援法第三条第二項に規定する生活困窮者自立相談支援事業を行う者その他の支援関係機関が、地域生活課題を解決するために、相互の有機的な連携の下、その解決に資する支援を一体的かつ計画的に行う体制の整備に関する施策	多機関の協働による市町村における包括的な相談支援体制の構築 ①支援関係機関によるチーム支援の編成 ②協働の中核を担う機関の設置 ③支援に関する協議および検討の場の設置

専門委員会作成

- ところで、第 106 条の 3 第 1 項の条文や通知の説明は、「包括的な支援体制」自体の説明と、「それを整備するための市町村の施策」が同時に示されている。言い換えれば、包括的な支援体制を担う「地域住民等」と「支援関係機関」の役割と、体制を整備する市町村の役割が一体的に記載されているように見える。
- そこで、条文や通知の説明をあえて、包括的な支援体制における「地域住民等」と「支援関係機関」の役割と、その体制を整備する市町村の役割に区分して整理してみた。それが＜図 3＞である。
- ＜図 3＞をみると、包括的な支援体制が「地域住民等」の主体的な課題解決の取組、すなわち、「自発的な社会福祉」としての地域福祉を前提にした体制であることがわかる。包括的な支援体制では、「地域住民等」が主体的に地域生活課題を把握し解決を試み、「地域生活課題を包括的に受け止める場」で地域住民の相談に応じ、必要に応じて「支援関係機関」につなげ、協力を求める。「支援関係機関」は、そうした「地域住民等」の地域活動を支援するとともに、「住民の身近な圏域」では解決できない複合的な課題や制度の狭間の課題を受け止め、多機関が協働するネットワークの中で解決を図っていく。

- つまり、包括的な支援体制とは、「地域住民等」と「支援関係機関」に含まれる多様な主体の、主体的で協働的な活動によって包括的な支援を提供しようとするものであり、市町村には、そうした多様な主体が連携して活動できる「環境」や「体制」を整備することが求められているのである（もちろん、市町村自身が「支援関係機関」である場合もある）。

<図3> 包括的な支援体制の担い手と体制整備における行政の役割

		「地域住民等」や「支援関係機関」の役割	行政の責務
第1号	社会福祉法	地域住民等が地域福祉を推進する	そのために必要な環境の整備 ・地域福祉に関する活動への地域住民の参加を促す活動を行う者に対する支援 ・地域住民等が相互に交流を図ることができる拠点の整備 ・地域住民等に対する研修の実施
	通知	「住民に身近な圏域」において、 <u>地域住民等</u> が主体的に地域生活課題を把握し解決を試みる	それができる環境の整備 ①地域住民の参加を促進する者への支援 ②地域住民の相互交流の拠点の整備 ③地域住民等に対する研修の実施
第2号	社会福祉法	地域住民等が自ら他の地域住民が抱える地域生活課題に関する相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行い、必要に応じて、 <u>支援関係機関</u> に対し、協力を求める	それができる体制の整備
	通知	「住民に身近な圏域」において、地域生活課題に関する相談を包括的に受け止める (<u>地域活動を通して把握</u> された地域住民が抱える地域生活課題に関する相談について、包括的に受け止め、情報提供や助言を行うとともに、必要に応じて <u>支援関係機関</u> につなぐ)	(それができる)体制の整備 ①相談を包括的に「受け止める場」の整備 ②相談を包括的に「受け止める場」の周知 ③地域の関係者等と連携により地域生活課題の情報が早期に「受け止める場」に入ってくる体制の整備 ④「受け止める場」のバックアップ体制の構築
第3号	社会福祉法	<u>支援関係機関</u> が、地域生活課題を解決するために、相互の有機的な連携の下、その解決に資する支援を一体的かつ計画的に行う	(それができる)体制の整備
	通知	多機関の協働による包括的な相談支援 (「地域住民に身近な圏域」にある相談支援機関では対応しがたい複合的で複雑な課題や制度の狭間にある課題等を、多機関が協働して包括的に受け止める)	(そのための)体制の構築 ①支援関係機関によるチーム支援の編成 ②協働の中核を担う機関の設置 ③支援に関する協議および検討の場の設置

専門委員会作成

- このようにみていくと、包括的な支援体制は社会福祉法という法律に規定されているが、「法律による社会福祉」に収まるものではなく、「法律による社会福祉」と「自発的な社会福祉」を跨いで、両者の協働によって成り立つものであることがわかる。したがって、包括的な支援体制を単なる「公助」や「制度」として理解するわけにはいかない。
- また、「法律による社会福祉」は高齢者、障害者、児童といった分野別に制度が分かれているが（いわゆる「タテ割り」）、包括的な支援体制は、既存の分野別福祉制度によって設置されている多様な「支援関係機関」の協働によって成り立つものでもある。包括的な支援体制は、「法律による社会福祉」と「自発的な社会福祉」の協働と、分野別の福祉制度間の協働という2つの協働によって成り立つ^{（注4）}のであり、そうした横断的な特徴をもつために、単なる制度や事業ではなく、「体制」と表現されるのではないかと考えられる。
- では、このような包括的な支援体制は、どのように構築されていくのだろうか。包括的な支援体制に必要な機能や役割（たとえば、地域住民の参加を促すために地域にはたらきかける機能、丸ごと受け止める場、多機関協働の中核を担う役割など）をどこが担うのかは、法律や通知には明示されておらず、地域の実情に応じて、地域で協議し、決めていくことが重要とされている。
- 包括的な支援体制が、「地域住民等」と「支援関係機関」に含まれる多様な主体の自発的で協働的な活動によって担われる以上、市町村行政だけで体制構築を進めていくことはできず、「市町村が、地域福祉計画の策定プロセスなども活用しながら、3つの機能・取組を担うべき主体とともに、どのように支援体制を整備していくかを考え、関係者の総意と創意工夫により具体化し、展開していくこと」（通知）が必要になる。
- また、包括的な支援体制は、分野を異にする多様な主体の協働関係によって成り立つ体制であるが、その協働関係や役割分担は、法律や条例といった公式的なルールによって定められているとは限らない。むしろ、協力して解決するという1つ1つの実践を通じて形成された信頼関係や、様々な協議の場を通じて関係者の間で承認・合意されていった非公式的なルールなどをもとに緩やかにつながった体制^{（注5）}として考えることができる。

- そう考えると、包括的な支援体制の構築は、地域の様々な主体が関わる「地域づくり」として進めていく必要があることがわかる。2017（平成 29）年の社会福祉法改正の土台となった「地域力強化検討会」の「中間とりまとめ」で「本人や世帯の『くらし』と『しごと』を『丸ごと』支えていくこと、それを地域づくりとして行っていくことが、今後の福祉施策の中で重要である」（p.7）と述べられているとおり、包括的な支援体制の構築は、体制整備のための自治体施策を基盤としつつも、全体としては「地域づくり」として進められていくべきものと考えられる。

（3） 社協からみた包括的な支援体制

- これまで見てきたとおり、包括的な支援体制は「自発的社会福祉」としての地域福祉の存在を前提としている。そうだとすると、住民主体の地域福祉活動を促進してきた社会福祉協議会は、長年にわたって包括的な支援体制の土台作りをしてきたことになる。
- 社会福祉法第 106 条の 3 第 1 項第 1 号は、地域住民等が地域福祉を推進するために必要な環境を整備するため、市町村に「地域福祉に関する活動への地域住民の参加を促す活動を行う者に対する支援」を行うことを求めている。社会福祉法第 109 条に地域福祉の推進を図る団体として位置付けられ、上記の通り包括的な支援体制の土台となる住民主体の地域福祉活動を推進してきた社会福祉協議会が「地域福祉に関する活動への地域住民の参加を促す活動を行う者」に該当することは疑いないところである。その意味では、上記の規定は市町村行政による市町村社会福祉協議会に対する支援の法的根拠にもなりうるものである。
- ただし、通知では、「地域福祉に関する活動への地域住民の参加を促す活動を行う者」について、「特定の福祉組織に限定することなく、市町村は包括的な支援を整備する立場から、地域で誰がその役割を担うのがふさわしいか、関係機関がどう連携してその機能を果たすのかなどを協議して決めていく過程が重要である」としている。そのため、あらためて社会福祉協議会がこれまで蓄積してきた実績や果たしている役割について、地域全体で確認し共通認識にする必要がある。
- もちろん、包括的な支援体制の構築という視点で見た場合、社会福祉協議会による地域への働きかけがこれまでどおりでよいのか、という問題もある。通知では、自治会・町内会等の地縁組織だけでなく、まちおこし、農・商工業等の福祉以外の分野の組織に対して働きかけや支援を行う者の活動を市町村が支援するよう促している。

地域生活課題を抱える人々の社会参加を支援するためには、「地縁」の範囲にある既存の地域福祉推進基礎組織だけでなく、より幅広い主体を加えた「民」のネットワーク^(注8)を社会福祉協議会が構築していけるかが問われている。

- また、包括的な支援体制が、制度の狭間にある課題や複合的な課題を抱えて地域で孤立している人々を支援しようとしていることを考えると、「住民主体」の内実も問うていく必要がある。多くの住民が共感しやすい地域課題に焦点をあてて「住民主体」を引き出すだけでなく、地域に埋もれてしまいがちな少数の人々の生活課題に対して、地域住民がどのようにして「我が事」として目を向けていけるのかを考えていく必要がある。地域力強化検討会の「中間とりまとめ」で整理された「『一人の課題から』、地域住民と関係機関が一緒になって解決するプロセスを繰り返して気づきと学びが促されることで、一人ひとりを支えることができる地域づくり」(p.5)をどのように進めていくか検討する必要がある。
- 以上では、包括的な支援体制を構築するという視点から、これまでの地域福祉や社会福祉協議会の取組を見直す視点を述べてきたが、他方では、包括的な支援体制の構築という課題に直面して、これまで社会福祉協議会が重視してきた地域福祉の理念や価値を守っていくことが重要になっている面もある。包括的な支援体制が課題解決を第一義的に重視するようになると、特定の役割を果たすように地域に期待することになり、地域を課題解決の手段として対象化してしまう恐れがある。そして、この場合、社会福祉協議会には、地域福祉の独自の価値(参加や自治＝地域社会の主体性)を守る防波堤の役割が求められる^(注7)。
- これまで述べてきたとおり、第106条の3第1項第1号に規定されている「地域住民等が地域福祉を推進するために必要な環境を整備」では、社協が引き続き重要な役割を果たすべきである。社協にとって検討課題となるのは、第2号、第3号の体制においてどのような役割を果たすかということである。つまり、社協が支援・連携している地域福祉活動の場や社協組織自体を、地域生活課題を包括的に受け止める場と位置づけるかどうか、また、多様な分野の支援関係機関が連携する多機関協働ネットワークの中核として複合的な課題の解決等を担っていくかどうか、である。これは地域の実情に応じて異なり、一概に言えないが、当該地域で構想されている包括的な支援の全体像を見据えながら、それぞれの地域で社協の役割を明確化していく必要がある。

○ 全国社会福祉協議会の「社協・生活支援活動強化方針」(2018)では、「協働の中核」を担うこと、つまり、社会福祉協議会が第3号の体制(多機関協働)の中核になることを求めているように読める。しかし、その前に、第2号の体制において社協が重要な役割を果たすことが重要ではないか。第2号の体制は、第1号とともに「住民の身近な圏域」に設置され、個々の課題を受け止めるだけでなく、第1号でいう「地域住民等が地域生活課題を把握し解決を試みる」上で重要な意味をもっているとされている。つまり、包括的に受け止める場があるからこそ、地域住民は「安心して見つけて解決すること」^(注8)ができる。第2号は第1号と共に住民主体の地域福祉活動を支援する上で重要な機能なのである。また、第2号の体制は、地域住民の活動と支援関係機関(専門機関)をつなぐ場であり、「自発的社会福祉」と専門的支援の協働の場である。こうした地域福祉(自発的社会福祉)と制度福祉(法律による社会福祉)を媒介する役割こそ、これから社会福祉協議会が積極的に果たしていく役割であると考えられる。

○ また、社協が担うべき「協働の中核」は複合的な課題解決のための多機関協働の中核という意味だけでなく、「地域づくり」として進めていくべき包括的な支援体制の構築プロセスにおいて行政とともに中核的な役割を担うという意味でも理解できるのではないか。包括的な支援体制は多様な主体の自発的な活動と協働によって成り立つ体制であり、それを構築していくためには、地域での協議のプロセスが欠かせない。「地域社会が包括的な支援体制のパズルのピースとして『集められる』(客体)だけでなく、そのゲームのプレイヤー(主体)になる」^(注9)ために、社会福祉協議会が積極的に体制構築プロセスに関与し、地域社会の側が主導する体制づくりにしていく必要がある。

<参考文献>

- 注1) 地域共生社会推進検討会（2019）『最終とりまとめ』 p.2
- 注2) 地域共生社会推進検討会（2019）『最終とりまとめ』 p.2-3
- 注3) 永田祐（2021）『包括的な支援体制のガバナンスー実践と政策をつなぐ市町村行政の展開』（有斐閣） p.18
- 注4) 永田祐（2021）『包括的な支援体制のガバナンスー実践と政策をつなぐ市町村行政の展開』（有斐閣）。同書では、「包括的な支援体制は、ジグソーパズルのように、既存の制度を組み合わせたり、重ね合わせたりしてデザインしていく体制であるといえる。しかし、担当課が持ち合わせているピース（＝所管する事業）だけでは、包括的な支援体制という完成図にはたどり着かないため、他の課のピース（所管する事業）や地域社会の様々な主体が持っているピースを組み合わせる必要がある」（p.23）と説明されている。
- 注5) 永田祐（2021）『包括的な支援体制のガバナンスー実践と政策をつなぐ市町村行政の展開』（有斐閣） p.31
- 注6) 永田祐（2021）『包括的な支援体制のガバナンスー実践と政策をつなぐ市町村行政の展開』（有斐閣） p.165
- 注7) 永田祐（2021）『包括的な支援体制のガバナンスー実践と政策をつなぐ市町村行政の展開』（有斐閣） p.170-171
- 注8) 地域力強化検討会（2016）『地域力強化検討会中間とりまとめー従来の福祉の地平を超えた、次のステージへ』 p.11
- 注9) 永田祐（2021）『包括的な支援体制のガバナンスー実践と政策をつなぐ市町村行政の展開』（有斐閣） p.185

3章

包括的な支援体制の考え方と 社協の取組

本章では、2章で述べた包括的な支援体制の考え方と、社協の取組との関係性について述べる。

まず、包括的な支援体制における3つの要素において、それぞれ社協はどのような役割を果たすのか、社協の事業や取組との関連性について触れながら考えていく。

そして、包括的な支援体制を構築するためには、住民等の福祉意識の醸成が必要であることや、生活困窮者支援など重点的な取組の必要性についても述べたうえで、これからの社協に必要な視点・求められる役割について提案する。

3章

包括的な支援体制の考え方と社協の取組

本委員会では、社会福祉法第106条の3第1項および通知から、包括的な支援体制を構築するために必要な考え方として、次の3つの要素を挙げる。
(2章 p.23 <図2> 参照)

《包括的な支援体制における3つの要素》

- ①「住民に身近な圏域」において、地域住民等が主体的に地域生活課題を把握し解決を試みる環境
- ②「住民に身近な圏域」において、地域生活課題に関する相談を包括的に受け止める場
- ③多機関の協働による包括的な相談支援

(1)

①「住民に身近な圏域」において、地域住民等が主体的に地域生活課題を把握し解決を試みる環境

- この要素については、自治会・町内会、校区社協、住民団体などと協働して地域づくりを進める社協の小地域福祉活動と合致していると言える。たとえばひとり暮らし高齢者等への見守り・声かけ活動、各種サロンや集いの場、買い物支援や家事援助、交流会や行事の実施など、様々な取組が挙げられる。これらは社協が長年にわたり取り組んできたことであり、包括的な支援体制の考え方においても、地域との繋がりが最大の強みである社協がこの要素において重要な役割を果たすことが期待されている。
- 社協は、小地域福祉活動の取組を進め、住民の主体的な活動の機会を住民とともに作り上げる一方で、こうした環境の整備を支援する側に立つこともあるだろう。地域包括支援センターや NPO 等、社協以外にも住民活動を支援する関係機関と連携しながら、活動のなかで把握した地域生活課題の解決に向けた仕組みづくりの必要性を行政に対して要望・発信することも求められる。
- しかし、近年において地縁組織が弱体化し、地域の在り方が変わっているということは周知の事実である。“地域”の考え方は多種多様であるが、社協においては行政区、校区、隣組、自治会など、地域を狭く捉えることが多いのではないだろうか。今一度、「地域が力を持っていない（問題解決能力を担えていない）状態」で、そこ

に仕組みを創ろうとしている社協の姿勢はどうか」という視点を持つことも必要である。固定観念に囚われず、地縁に縛られないコミュニティの在り方にも目を向け、さらに広い範囲で繋がることによって、住民同士の“できること”や“やりたいこと”が広がっていく。

- ただし、これまでの地縁組織の考え方を切り捨てるわけではなく、バランスを取ることが重要である。校区社協等の既存の組織や取組を基盤として、地域における新たな関係づくりを進め、地域の様々な関係者が情報共有していく場としてゆるやかな関係の構築を図りたい。今ある団体や仕組みと、新たな考え方によって生まれた関係性をどう繋ぐか、今の地域をどう変えていくのか、この潤滑油としての役割を担うのが社協ではないだろうか。
- また、今後は就労支援や参加支援に繋がる仕組みを構築していくためにも、地域づくりを共に推進するパートナーとして、社協は住民・福祉関係者だけでなく、さらに広い範囲における協働・連携を進めていきたい。福祉活動の基盤となる地域社会そのものの在り方に対しても目を向け、まちづくり・まちおこしといった新たなコミュニティ施策や企業とも連携しながら、地域社会の持続的発展の実現にも寄与することが求められる。

(2) ②「住民に身近な圏域」において、地域生活課題に関する相談を包括的に受け止める場

- この要素については、法律の条文を読む限り、「地域住民等が自ら他の地域住民が抱える地域生活課題に関する相談に応じ」の部分は「地域住民が地域住民の相談を受け止める」と解釈することができる。しかし、「必要に応じて支援関係機関に対し、協力を求める」という部分において、「社協や地域包括支援センター等の専門職がまるごと相談を受け止める機能を果たす」という捉え方もできる。包括的な支援体制の構築に向けて、社協が推進してきた小地域福祉活動を「まるごと受け止める場にする」のか、社協自身が専門職として「丸ごと受け止める場になる」のか、少なくともこの2通りの取組が考えられる。
- 前者の場合は、“共に支え合う”地域共生社会の理念に通じるものであるが、複雑な地域生活課題の解決を住民のみで担うことは実質困難であると言える。そのため、専門職との連携が必須となってくる。社協として、住民（小地域福祉活動）と専門職（まるごと受け止める機関）を繋ぐための場づくり・仕組みづくりを進めていき

たい。

たとえば、既に実施している住民の集まりに専門職にも参加してもらったり、別の目的で実施している事業において、気軽に相談できる機会を提供することが考えられる（ふれあいいきいきサロンを実施する際に、介護予防事業だけではなく、困り事を話せるような場の役割も持たせる等）。

- たとえ住民同士で解決することが困難な課題だとしても、当事者同士が集まる場をつくり、お互いに話を聞きあったり、相談に乗ったりすることのできる機会を提供することもひとつの支援である。そこから必要に応じて専門機関につなぐことも含め、当事者団体の活動促進に取り組みたい。
- また、社協自身が専門職として“丸ごと受け止める場になる”ことを目指す場合は、相談機能を充実させ、総合相談窓口の整備を重点的に進めたい。そのためには、実際に相談を受ける職員の知識・技術の向上と、組織全体で包括的な相談支援を実施するという共通認識を持つこと、そして何より住民から「困ったときは社協に相談すれば何とかなる」と思ってもらえるような信頼を得ることが必要である。
- 一つの総合相談窓口を設置し、その中に高齢、障がい、子育て、権利擁護などの専門職が配置できれば理想的だが、そのような体制が取れることは稀である。そこで、部門間を横断する総合的な相談支援体制を構築するための手法について下記のとおり提案する。

- ① 重層的支援体制整備事業における相談支援の委託を受けて、部門間を横断した総合相談を実施する
 - ② 地域に現存する各制度や事業の相談窓口を繋ぎ、横断した相談窓口（総合相談連携）のネットワークを構築することで、互いに顔の見える仕組みをつくる
 - ③ 社会福祉法人間連携を活用した相談支援体制を構築し、高齢・障がい・児童の各会員法人にそれぞれ専門の相談窓口を置き、窓口を連携させて総合相談窓口としての機能を有する仕組みをつくる

専門委員会作成

- これらの手法は、各市町村の事情により変わってくるが、相談支援体制の構築は、社協の設置目的からも必要な取り組みであることを認識して、中期的な計画のもとに部門間横断の相談支援体制構築を進めたい。

《令和4年度 県内市町村社協の現状》

相談事業の実施について、心配ごと相談を実施しているのは44社協(73.3%)、福祉総合相談を実施しているのは28社協(46.6%)。そのほか広く実施されている分野別相談は、法律相談31社協(51.6%)、介護相談19社協(31.6%)、障害者相談14社協(23.3%)等である。

(3) ③多機関の協働による包括的な相談支援

- 複雑化・複合化する地域生活課題の解決に向けて、多機関が連携して支援することは必須である。包括的な支援体制の考え方においては、行政や福祉関係以外の多種多様な分野の団体・企業等も含めた連携が想定されている。地域福祉の推進を使命としてきた社協にとっては、この多機関協働の中核を担うべき存在だと周囲から認められることは社協の存在意義を示すことと同義であるが、複合的な課題を解決するための協働の中核を担うためには、相当の実力が必要である。しかし、各分野の専門職が集まる中で、社協に求められている役割は「個別支援において高いレベルの知識・技術等を持って協働の中心的な役割を果たすこと」だけなのだろうか。
- 2章で述べたとおり、「協働の中核」という言葉については、多機関協働の中核だけでなく、包括的な支援体制を構築するための協働の中核という意味でも理解できる。この考え方をベースにしたとき、社協は協働の促進役として、多機関の“ハブ”的な役割を担う存在でもあるのではないか。幅広い取組を行う中で培った地域住民や各関係機関との繋がりを活かし、すでに関係性のできている人や団体に声をかけたり、新たに関係性を作っていくなど、社協を中心にして様々な人や団体と繋がることのできる。その機能を強化することもひとつの役割ではないだろうか。
- もちろん、中核であろうとなかろうと、社協が多機関協働のメンバーの一員であることは間違いない。社協「が」ではなく、社協「も」という意識で、行政・民間問わず関係者で協力し、相談者にとって最適な支援体制を構築する必要がある。
- 社協が行うべき業務を継続し、地域との信頼関係を築き、地域生活課題の発見とその解決に向けてコミュニティワーク・コミュニティソーシャルワーク(5章p.63参照)を実行できる人材の育成および社協の組織体制強化に取り組むことで、おのずと行政や関係機関、地域からの信頼を得ることのできるのではないだろうか。

- 更に、今後は、企業の社会貢献活動（CSR 活動）とも結びついていくことが重要である。CSR 活動は、これまで多くは環境活動、寄付活動等が主であったが、社協と協働することにより、地域の実情や地域における様々な社会的な課題等の視点を持つことができ、地域の課題解決につながる取組が生まれるのではないだろうか。食品ロス、就労支援、居場所づくり支援、ゴミ屋敷清掃、災害時における活動支援、学習支援等の社会的課題について、企業等に向けて積極的に情報発信していくことは有効である。
- 多機関連携による支援体制は、災害時にも大きな効果を発揮する。発災後は、各地で災害ボランティアセンターが設置されるなど、社会福祉法人や地元関係団体等の連携・協働による復興に向けた活動、被災者の生活支援が展開される。
- 災害ボランティアセンターで行われる活動は、日々の社協の取組（ボランティアコーディネート、地域づくり、相談支援等）のスキルの延長・応用であり、情報収集、アウトリーチ、多機関との連携・協働といった、平時からの取組によって培われた力量が求められ、こうした専門的な知識、連携・協働のネットワークを日常的に備えておく必要がある。

《令和 4 年度 県内市町村社協の現状》

市町村地域防災計画に参画しているのは 31 社協（51.6%）、災害に関して行政と協定を締結しているのは 53 社協（88.3%）、そのうち費用負担について明記しているのは 41 社協（68.3%）。

これまでの災害時の取組により、現在、多くの市町村で行政が策定する地域防災計画に災害ボランティアセンターが位置付けられ、発災時のセンター設置・運営を社協が行う旨が明記されるようになった。多くの社協と行政が協定を締結し、災害時において迅速かつ効果的に被災者支援が行えるように、平時から関係者と連携・協働した防災の取組が進められている。

社協が災害ボランティアセンターを設置・運営する理由

- 地域を基礎に活動している
 - ・日常的に住民と接している（地縁組織と顔の見える関係がある）
 - ・センター閉所後も、社協の本来的機能として、被災者の生活支援、被災地の復興支援にあたる（生活支援相談員による支援など）
- 地域福祉を推進する団体としての機能・事業がある
 - ・ほとんどの社協は平時から「ボランティアセンター」機能を有している
 - ・福祉の相談機関・福祉サービス事業者として要援護者を把握している
 - ・社協の使命として、地域の生活課題を把握し、解決する機能を有している
 - ・行政や幅広い機関・団体との関係を構築している
 - ・民間団体としての機動力がある
- 全国的なネットワークを有する組織である
 - ・すべての自治体に存在する
 - ・全国的なネットワークを有している 等

専門委員会作成

（４）福祉意識の醸成を目的とした福祉教育

- 前述の小地域福祉活動において、住民の自主性を育み、主体的な活動を促進するためには、福祉意識の醸成が不可欠である。そのために社協は、福祉教育に関する取組を重点的に実施したい。

《令和４年度 県内市町村社協の現状》

福祉教育に関する取組は、小学校等での福祉教育講座の実施の他、ゲストティーチャーの調整は 39 社協(65.0%)、福祉教育教材の貸出は 51 社協(85.0%)、福祉教育協力校等の指定は 32 社協(53.3%)で行われている。

- 社協では、以前から「地域福祉は福祉教育にはじまり 福祉教育でおわる」と言い継がれてきた。福祉教育は、地域住民への啓発や広報といった「知らせる」、「関心を促す」ことから始まり、地域福祉が住民主体で推進されることを目指している。

このように、地域福祉を推進するためには、地域住民に対して丁寧な福祉教育を展開していくことが必要であり、それぞれの地域にある課題を共有し、その解決に向けて共に考え、振り返り（省察）を積み重ねることで地域の福祉力が深まっていくことが期待できる。その過程には、福祉教育（学びの場）が不可欠であり、福祉教育の本来の考え方・理念について全職員が理解し、社協全体で取り組んでいくことが望まれる。

- 福祉教育を推進する際の社協の役割は、学校・地域・社会福祉施設などと協同※・連携し、総合的な学習の時間等による学校での福祉教育事業を推進するだけではなく、地域福祉の推進に取り組む社協のあらゆる事業において福祉教育機能を意識することが大切である。住民自身が地域の様々な課題に気づき、主体的に解決に向けて学び合い、自ら取り組む力量を培えるように事業を企画し、実践・展開することが重要である。

※福祉教育の場では、同じ志や目標に向けてともに物事を行うことを意味する「協同」表記を使用。

- 地域住民等に対する研修（福祉教育の場）や地域住民等が地域福祉を推進するために必要な環境の整備のため、社協は地域のつなぎ役を担い、福祉教育に携わる関係者それぞれの存在意義や理念、運営・活動状況などの相互理解を図る。

また、地域の中で「福祉教育推進者」としての存在を認知してもらうことによって、効果的な福祉教育の推進が実現でき、それぞれが目指す地域づくりにつながると期待できる。

活動のヒント「福岡県における福祉教育の取組と展開」

1 福岡県社協の取組

福岡県社協では、県内における福祉教育の推進を重点事業と位置づけ、県内における福祉教育の推進に取り組んでいる。

共同募金配分金を財源に作成している福祉教育関連教材の無償配布、教育機関に対する福祉教育の周知・社協との連携依頼、福祉教育セミナーの開催、個別支援等により、学校・地域・社協が緊密に連携した福祉教育を推進している。

福岡県社協発行 福祉教育関連教材

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| ①福祉教育読本「ともに生きる」 | (昭和59年発行) |
| ②福祉教育教材「ともに生きる」 | (平成27年2月発行) |
| ③福祉教育教材「ともに生きる」活用のための資料 | (平成27年6月発行) |
| ④福祉教育プログラム集 | (平成28年3月発行) |
| ⑤学校向けパンフレット「学校・地域・家庭がつながる福祉教育」 | (平成29年3月発行) |



○教材・読本配布事業

子どもたち、学校、地域が協同実践を通して、「ともに生きる」ことを意識し、福祉意識を高めることを目的として配布。

○福祉教育セミナー

学校と地域の協同による「福祉教育」の意義について学び、各地域で取り組まれている実践事例を参考に、共に考え、県内における福祉教育を推進することを目的に開催。

○市町村社協福祉教育担当者会議

市町村社協職員が一堂に会し、福祉教育に関する取組状況・課題等の共有や意見交換を行い、各社協における今後の取組の参考とするとともに福祉教育担当者同士のつながりをつくり、県内の福祉教育の推進を図ることを目的に開催。

○福祉教育用教材等の貸出

高齢者疑似体験セット、車いすの貸出

○他機関との連携

教育機関、種別協議会等との連携

○情報発信

福岡県社協広報誌「ふくおかのふくし」やホームページ、社協通信等による情報発信

2 福祉教育推進員の役割と今後の展開

※福祉教育推進員とは、全社協が令和元年度から実施している「全国福祉教育推進員研修」修了者である。

○福祉教育推進員の養成

福岡県社協では、県内の福祉教育をよりいっそう推進することを目的として、県内市町村社協の参加を継続的に支援し福祉教育推進員を養成していくとともに、福祉教育推進員によるネットワークの形成に取り組んでいる。

3 今後の展開

○県域における社会福祉施設との連携・協働

社会福祉施設職員の福祉教育推進員の養成を進め、各地域において社協・学校・地域・社会福祉施設が連携した福祉教育の取組を推進。

○県内の福祉教育担当者・実践者間のネットワーク構築

県内の福祉教育推進員による連絡会議等の継続的な開催と拡充を図り、福祉教育実践に関わる関係団体等による連携・情報共有のためのネットワークを構築することを目指す。



福祉教育をすすめるための基本方針（令和3年4月）

福祉教育推進員が協同し、社協、学校、地域、社会福祉施設等福祉教育実践者が共通の認識を持って福祉教育に取り組むための考え方・手法を示すために策定したもの。

福祉教育の目標や役割、福祉教育実践者が共通の認識を持って取り組むことの重要性、考え方や関わり方等を示している。

(5) その他の重点的な取組について

■権利擁護

- 社協では、2000（平成 12）年の社会福祉法の改正により、自己決定や自立支援を尊重した利用者本位の福祉サービスを基本理念とする仕組みとして「福祉サービス利用援助事業（日常生活自立支援事業）」に取り組んできた。そのため、社協が「法人後見」を実施することは、これまで蓄積したノウハウを生かしつつ、日常生活自立支援事業から切れ目なく一体化した支援につながると考えられる。また、積み重ねてきた援助関係を基礎に、法律行為が可能となり、利用者の利便性が高まることになる。
- 成年後見制度の利用促進においては、地域共生社会の実現に向けた権利擁護支援の推進として、地域の実情に応じた「権利擁護支援の地域連携ネットワーク」の体制づくりが求められている。さらに、「中核機関」を設置して、総合的・包括的に相談が受けられる体制を推進することとしている。社協において、地域連携ネットワークの構築や中核機関を受託することは、包括的な相談支援につながると言える。
- 今後、身寄りのない人や親族に頼れない（頼りたくない）人がますます増加することが予想されるなか、入院・入所、賃貸住宅への入居にあたっての支援、死後事務、独自の金銭管理サービス、任意後見など、さまざまな権利擁護に関する支援を拡充していく必要がある。

＜令和 4 年度 県内市町村社協の現状＞

法人後見を実施している社協は 21 社協(35.0%)、死後事務事業や終活セミナーを実施しているのは 15 社協(25.9%)、中核機関を受託しているのは 6 社協である。

■生活困窮者支援

- 生活困窮者支援強化については、生活困窮者の生活を支える個別支援の視点と生活困窮者を支える地域づくりの視点が必要である。社協では、従前より「心配ごと相談」を実施してきたが、相談者のニーズ解決に寄与してきたかを検証する必要がある。生活困窮で立ちすくんでいる人は、制度の狭間に陥っている人が多く、自ら支援を求めてくる人の支援はもとより、SOSを出せない人を発見するためにアウトリーチをかけて掘り起こしを行い、支援に結び付けることが必要である。

また、生活困窮に関するニーズは多岐にわたり、スピード感のある対応が求められることが多い。そのためにも、積極的な社会資源の開発（多くの引き出しを有すること）は必要不可欠である。

- その他、就労支援、ひきこもり支援などにおいても、支援ネットワークづくりなどを行い、社会資源をその都度開発していくことが必要である。
- 生活困窮者自立支援法では、地域共生社会の実現に向けた取組の中核にも生活困窮者の自立支援を位置づけている。住民が身近な地域で地域課題を把握・解決することを支援する仕組みづくりは、生活困窮者自立支援への取組にも通じるものである。そのためにも自立相談支援機関が中心となり、地域における多職種・多機関とのネットワークを構築することが求められている。また、同事業を受託していなくても、事業実施者や地域のあらゆる関係機関との連携や制度外の支援の活用等、社協として積極的に支援に関わり、取組を進めていく必要がある。
- 新型コロナウイルス感染拡大の影響が長期化し、経済的な困窮だけでなく、様々な生活上の課題を抱える人が増加しており、新規相談件数も増加している。一人ひとりの実情に寄り添う相談支援員の負担も重くなっていることから、支援員の増員についても弾力的に進めることが必要である。
- 生活福祉資金特例貸付の償還免除の対象となった場合、所得の低い状態が継続していることが想定されるため、必要に応じて本人から個人情報の提供の同意を得たうえで、自立相談支援機関へつなぐ等の対応や家計改善支援事業との連携も重要である。
- また、償還免除に該当しない場合でも、生活に何らかの課題や困りごとを抱えている可能性があるという意識を常に持ち、償還に関する相談、転居等の事務手続きなどの機会を活用して、いつでも相談できることを伝えるなど、借受人と何らかの形でつながり続けることが大切である。

《令和4年度 県内市町村社協の現状》

生活困窮者自立支援事業を受託しているのは10社協（16.6%）で、町村部は全て社会福祉法人グリーンコープが受託している。また、受託社協のうち5社協が任意事業を受託している。そのほか生活困窮者への支援は、生活困窮者自立支援事業の受託有無にかかわらず、制度外の事業として、食料品・日用生活品等の物品支援や資金貸付・給付、ひきこもり支援等に多くの社協が取り組んでいる。

■公益的な取組

- 包括的な支援体制における多機関協働を念頭に置いたうえで、社協は、社会福祉法人連携についても積極的に推進していく必要がある。2016（平成 28）年の改正社会福祉法において、地域における公益的な取組が社会福祉法人の責務とされた。市町村社協は、地域における「連携・協働の場」としての役割を果たすために、地域生活課題やニーズを把握・協議、または提供する場を設ける等、社会福祉法人・福祉施設とのネットワークを構築し、地域における公益的な取組を進めることが求められている。

《令和 4 年度 県内市町村社協の現状》

社会福祉法人との連絡会を設置しているのは 37 社協（61.6%）で、そのうち 35 社協（56.6%）が事務局を担っている。

「ふくおかライフレスキュー事業」について、政令市各区連絡会を含む 41/72 社協（56.9%）が参加しており、そのうち地区連絡会の事務局を担っているのは 38/72 社協（52.7%）である。

（6） これからの社協に必要な視点・求められる役割

- 社協の強みは、長年培ってきた地域とのつながりであることは間違いない。そのため、社協は包括的な支援体制において、2 章でも述べた通り「①『住民に身近な圏域』において、地域住民等が主体的に地域生活課題を把握し解決を試みる環境」、「②『住民に身近な圏域』において、地域生活課題に関する相談を包括的に受け止める場」の役割をしっかりと担うべき存在だと言える。
- 社協は、制度や仕組みに沿って事業展開を行う場合であっても、その軸足は常に「地域のニーズ」にあることを忘れてはならない。事業を実施することにとらわれるのではなく、地域生活課題を解決するためにはどのような制度が利用できるかを検討するとともに、必要に応じて新たな仕組みを作り出すという視点を持つことも必要である。
- 地域生活課題を積極的に捉えようとする姿勢・視点と、社協の職員一人ひとりが現状に満足することなく、地域（住民・暮らし）に思いを巡らせ、事業や取組について思考し、問い直しながら活動することを常態化していくことが必要である。そのためには、日頃の相談事業や地域支援の中で、地域住民との対話を大切にし、社協事業と地域の実状にズレがないかを常に意識しておきたい。

- 私たち社協は、既存の事業やこれまでの活動を振り返り、その視点や取組が地域の課題解決に寄与しているかどうか、今一度確認する必要がある。確認の主たる手段として、毎年の事業計画はもちろん、各市町村における地域福祉計画・地域福祉活動計画が社協の取組の基盤であるならば、その進捗状況や取組状況の評価、必要に応じた諸計画の見直しを、多様な主体の参加と協働のもとに行うことは不可欠である。社協は先を見据えた事業を行う必要があり、計画の策定にあたっては、既存事業の役割などを職員間で共有し、社協全体で共通認識を持つことにより、支援の効果を高めることが期待できる。
- 生活困窮、ひきこもり支援など、短期間では解決できない問題が多々ある。伴走支援の考え方が打ち出され、各地で取組が進められているが、地域とのつながりを強みとする社協として、職員はもとより、住民・関係者・多分野の関係団体等と協力しながら、長い目で伴走できる仕組み・体制を作りたい。

4章

社協の組織機能強化

本章では、社協の組織機能強化のための視点・考え方について述べる。社協は、包括的な支援体制の構築において「中核を担えるのは社協しかない」と周りから自然と認められるような基盤強化を進めるべきである。地域や行政から信頼される社協になるためには、「まずは困りごとを受け止め、何とかしてくれる存在であること」、「事業の実施状況がしっかりと伝わっていること」、そして何より「組織体制がしっかりしており、財務の透明性が確保されていること」が必要である。

今後も地域福祉の推進を目指し、継続的に事業に取り組むためには、社協という組織機能を強化していくことは必須である。

(1) 社協の協議体機能強化

- 市町村社協は、法人の重要事項を決定する議決機関である評議員会の構成組織・団体として、社協の趣旨・目的に賛同する住民団体代表、福祉施設・機関・団体、当事者団体、関連分野の団体、行政機関等、幅広い関係者の参加を図ってきた。つまり、社協そのものが、地域住民をはじめ多様な主体・組織が連携・協働する協議体としての役割を担っている。

役員体制においても同様に、幅広い福祉関係者で構成された理事により、地域福祉に係る様々な立場から幅広く意見を取り入れ、業務執行の決定を行う体制をつくっている。

- しかし、こうした幅広い評議員・役員構成の強みが活かされる条件と環境が組織として十分に整えられていないという現状もあり、理事会機能の強化や各種部会・委員会の活性化、評議員会の組織運営への積極的な参画などが「福岡県内市町村社協活動指針」（本資料 p.5 参照）においても取組強化の課題とされてきた。

今一度、社協の構成員（団体）と社協（事務局）との関係について、再確認する作業が必要である。

- たとえば、役員が有する豊富な経験やノウハウを社協の経営に発揮してもらえるような環境づくりに取り組み、評議員・役員間で、社協の経営方針や経営状況等に関する情報の共有化を進めることが必要である。

- 評議員会・理事会の構成の見直しを図るとともに、組織内の各種部会・委員会の見直し（設置の必要性を勘案した整理・統合の検討等）も進めたい。新たな部会・委員会を設置する場合は、常設委員会だけでなく、諮問に対する一定の方向性を示すまでを役割とした特別委員会の臨機応変な設置を検討することも必要である。

- 加えて、法人経営に関する専門的意見について、弁護士・司法書士・公認会計士・社会保険労務士・医師等と顧問契約を締結し、コンプライアンス、財政健全化、社会保障、労働環境等に関する適切な助言・支援を求められる環境を整えることも併せて検討する必要がある。

- 包括的な支援体制における社協の役割を考える上では、社協の協議体機能の活性化が不可欠である。地域社会の総意が結集されるならば、それこそが社協のパワーの源泉であり、行政との交渉力を高めることにもつながるのではないだろうか。

《令和4年度 県内市町村社協の現状》

- ・役職員対象の内部研修について、理事・評議員向けの研修は6社協(10.0%)、職員向けの研修・講座は35社協(58.3%)が実施している。
- ・部会・委員会を設置しているのは41社協(68.3%)。なかでも多く設置されているのは、総務・財政に関するものや広報に関するものである。
- ・専門職との顧問契約について、39社協(65.0%)が締結している。そのなかで特に契約の多い職種は、税理士が23社協(38.3%)、社会保険労務士が16社協(26.6%)、弁護士が12社協(20%)となっている。

(2) 常務理事・事務局長について

- 社協の役員体制について、常務理事を行政職員・関係者が担っている場合もある。このような役員体制により、行政との連携・協働関係がますます強化され、社協の基盤強化を図ることが期待できる。
- 市区町村社協経営指針（令和2年7月第二次改定／全社協）では、「実務上、社協の業務全体に精通している事務局長の役割は極めて重要である。このため事務局長を理事とする等、事務局職員の理事への参画を検討する。」としているように、事務局長と常務理事の兼務や、元社協職員が常務理事に就任している社協もある。

《令和4年度 県内市町村社協の現状》

常務理事を置いているのは23社協(38.3%)、事務局長を置いているのは54社協(90.0%)である。それぞれの出身区分について、常務理事は「行政」(69.5%)、事務局長は「社協」(53.7%)が最も多くなっている。
また、会長の出身区分は「学識経験者」(43.3%)が最多である。

- 令和4年度の市町村社協事務局長の出身区分（前職）は、「社協職員」が約54%、「行政職員」が約43%である。行政から職員を受け入れる素地が社協に内在しており、行政との関係が密接であることが伺える。

- しかしながら、関係が密接であっても、社協と行政の使命・特色は決してイコールではない。社協は民間としての役割を最大限に発揮し、行政と対等に連携・協働していく体制（パートナーシップ）を整える必要がある。
- 事務局長は、前職や出身母体に関わらず、各社協の組織理念や地域の現状を理解し、業務を適切に執行する責務がある。これまで培ったノウハウを組織強化の場面で活かし、マネジメント力、課題等に関する分析力等を発揮することが求められている。

（３） 社協にとっての経営方針

- 社協は、地域福祉を推進する中核的な団体として経営理念を明確にし、その理念に向けて組織、財政、事業等に関する具体的な取組を計画的に遂行するための経営方針を打ち出すことが必要である。

その経営方針を通じて、財政的な安定化を図るための経営基盤強化計画を策定し、組織機能を強化するとともに、地域福祉活動計画による事業の見直しや新しい分野への事業展開を図り、その過程の中で職員の意識改革を進めていく。
- 経営方針に沿い、ガバナンス強化と透明性の確保に努める必要がある。具体的には、マネジメント機能や内部統制機能、法令遵守の徹底、個人情報保護、機動性のある効率的な組織体制、人事方針に基づく採用計画、労務管理の体制整備などを進める。
- また、公益性の高い組織として、当初の事業計画や経営の効率性を超えて、必要な事業・サービス展開を求められる場合がある（例：災害 VC、特例貸付、突発的な活動等）。これらの「社会的ミッション」を展開する役割を組織全体で担っていくためには、日々の活動を通じて、地域の期待に応えられる人材の確保とその能力（社協としての体力）を培っておく必要がある。継続的・安定的な事業継続のためにも、全職員が適切な法人運営の意識をはじめ、経営方針に沿った「共通認識」を持つことが重要である。
- 地域生活課題を解決するために寄付金等を募集する際などは、地域住民や企業に、解決が必要な課題やニーズの存在を知らせ、理解し、共感してもらうことが必要である。地域福祉を推進する活動に必要な財源を拠出してもらうために、改めて、社協が展開する事業の目的や内容と併せて、それに見合った「経費」のあり方を検討するなど、社協の事業・活動の可視化を図ることが必要である。

(4) 広報

- 地域のニーズに応える社協活動の計画的な事業実践等について、地域住民、地元企業や他団体から理解され、協力を得ていくためには、組織・事業運営（事業計画や実践の報告等）について、積極的に情報公開・発信することが必要である。
- また、職員それぞれが活動の場において、社協をどう「宣伝」するのかといった戦略を協議し、広報をどのように実施すべきか、組織内で共有する必要がある。
- 広報の目的には「社協をアピールする」という意味合いもあるが、「支援が必要な人に情報を届けて支援に繋げる」という性格もある。
- SNS の普及等、発信する手段が増えたからこそ、「社協が伝えたい福祉とは何か」が問われている。
 広報が単なる報告としての役割だけではなく、職員一人ひとりが業務の中で気づいた日常の違和感なども基点に、「地域の課題を提起し、ともに考え、ともに学ぶ」ための手段であることが重要である。
- インターネットやスマートフォン等の活用を前提とした情報発信が進むなかで、ICT（情報通信技術）が使えず情報の入手が困難な住民がいることも考えられる。必要な情報が地域住民に届くよう、情報発信の方法においては工夫と配慮が求められる。
- 広報（情報発信）と併せて、地域課題等の調査・把握（情報収集）の視点も忘れてはならない。「地域課題の調査・把握があって社協活動・計画が成り立つ」と言える。地域のニーズに密着することや住民主体の活動を把握することが、社協の普遍的役割である。

《令和4年度 県内市町村社協の現状》

広報について、何らかの広報誌を発行しているのは 58 社協。また、残る 2 社協も行政誌への記事掲載を行っている。広報誌をホームページ上で広く公開しているのは 50 社協(83.3%)、各種 SNS(Facebook、Twitter、YouTube、Instagram、LINE)を使用した情報発信を行っているのは 41 社協(68.3%)である。

(5) 委託事業について

- 社協は、公的要素が強い民間団体であるため、委託金や補助金・助成金等、公的資金の活用により成り立っている部分が多い。財政基盤は非常に弱く、社会情勢や制度、市町村の財政支援状況に大きく左右されるため、運営は決して安定しているとは言えない。

地域住民のあらゆる地域生活課題を組織として受け止め対応するには、事業展開に必要な体制の構築とそのための財源の確保が課題となる。

- 事務局職員の人件費は行政からの補助金により賄われており、予算の範囲内で人員配置を行うしかない現状があるが、積極的な事業の受託による増員・兼務等で人件費の確保を図っている社協も多い。

ただし、事業の受託については、単年度契約が基本となるため、予算の範囲内で嘱託職員や非常勤職員体制により委託業務を実施した場合、結果として事務局の事務負担が増大する可能性もある。

- 事業を受託する際には、必要経費の確保とともに、その事業を受託する目的や必要性について、組織内での共通認識が必須となる。また、委託事業だからと言って、成果を挙げることだけを目標にし、機械的に事業をこなすような姿勢であれば、その事業の本来の目的とずれてしまう可能性がある。

社協が将来の地域福祉の在り方や事業の進め方についてしっかりとした構想をもち、受託内容を決める時点で行政と話し合い、受託内容に社協の考え方を盛り込んでいく必要がある。なお、事業内容と併せて必要経費についても社協の考えを提示し、交渉する姿勢を持つことも重要である。

- 事業を受託し、適切に実施するためには、事業を担当する各職員の資質向上も必須である。研修の受講、資格取得の推奨、または専門職の中途採用なども含めて、日頃から“事業を受託できる体制づくり”について備えておきたい。

- 包括的な支援体制のネットワークや多機関協働の場面において、社協は周りから「行政と民間とを繋いでいくのは社協しかない」「社協が真ん中に入ってくれたら上手くいきそうだからやってほしい」と認められることが理想的である。そのためには中核的存在になり得る基盤（社会的信用）を社協自身で作る必要がある。

委託事業を実施するうえで、結果を出すことだけが目的になってはいけませんが、事業を確実にこなし、実績（成果）を積み重ねることにより、行政・関係団体・地域住民からの信頼獲得に繋がり、ひいては社協が包括的な支援体制の中核的存在を

担うきっかけとなる。このような視点からも、積極的な事業受託は社協にとってプラスになる要素が多いと言える。

- 社協としては、委託事業の実施を地域福祉の推進に結び付けることを意識する必要がある、そのためには下記の要素が求められる。

- ① 制度を読み解き・理解する力
- ② それを形にする現場の実践力
- ③ 分野別（縦割り）の各種事業を総合化するための管理職層のマネジメント力
- ④ 計画的・継続的な推進力

専門委員会作成

（６）行政との関係性

- 昨今の法制度改正の流れは“地域福祉の政策化”だと言われることが多いが、地域共生社会の実現に関連する政策について、国から具体的な事業実施方法が示されるわけではなく、地方自治体の裁量の余地が非常に大きい。そのため、どのように進めていけばよいか、市町村行政も試行錯誤の状態にある。
- 包括的な支援体制を整備する主体は各市町村行政であり、行政の考え方によって地域間格差が広がっていくことが考えられる。国が示す「包括的な支援体制」と「社協の総合的な支援体制」を重ね合わせ、社協が積極的に構想を提案し、行政と意見交換を進めながら共通のビジョンを持ち、各地域が必要としている体制づくりに努めるためにも、社協には構想力やデータに基づく説得力・説明力が求められる。制度・政策の動向はもちろん、各市町村の政策動向を日頃からしっかりと確認する姿勢を持ちたい。
- また、地域福祉計画への積極的な参画や、地域福祉活動計画の一体的策定に取り組むことにより、社協と行政との共通認識を形成し、強固なパートナーシップの関係づくりにもつながる。地域力の強化を図る観点から、住民に身近な地区ごとに策定される小地域の福祉活動計画や市区町村域の地域福祉活動計画と地域福祉計画との連動は重要である。地域福祉計画と地域福祉活動計画との一体的な策定・改定を行う場合には、民間の活動・行動計画である地域福祉活動計画の趣旨や目的のもとに、盛り込む範囲や策定プロセスの意義等、地域福祉計画との相違に十分に留意し、具体的な取組を進める必要がある。

《令和4年度 県内市町村社協の現状》

地域福祉活動計画を策定しているのは47社協(78.3%)で、そのうち地域福祉計画との一体的策定(予定含む)を行っているのは32社協(68.0%)。また、地域福祉計画の策定には49社協(84.5%)が参画している。なお、社協発展・強化計画(中長期計画)を策定しているのは7社協(11.6%)、小地域福祉活動計画を策定しているのは8社協(13.3%)である。

- 行政は制度にもとづいた支援、社協は制度だけでは解決できない支援がそれぞれの得意分野である。社協と行政が役割分担をし、互いの力を発揮して補い合うことがパートナーシップを取るということではないだろうか。互いの長所を十分に生かした取組を行うためにも、組織の性格や役割が違うことをしっかりと理解したうえで連携・協働していくことが重要である。
- 地域福祉活動推進に係る補助事業や委託事業をはじめ社協の事業・活動に係る行政との日常的な情報交換を密にし、地域における複雑・複合化したニーズへの個別支援や地域支援を通じて、住民主体の地域福祉活動や関係機関・団体とが連携・協働していく取組を積み重ねていくことでしか、地域や関係機関との信頼関係の構築はできないと考える。
行政は、社協がどのような役割を果たしていけるのか注目していると同時に、共に地域福祉を推進するパートナーとしての評価もその中から生まれてくるものと考えている。

(7) 財政基盤の強化

- 社協は利益を目的としない組織ではあるが、与えられた予算だけではなく予算を生む努力や工夫について考える“経営”の視点が必要である。

《令和4年度 県内市町村社協の現状》

県内社協の収入割合を見ると、経常経費補助金収入と受託金収入の合計が全体の49.9%を占めており、補助金・受託金の減少は社協の財政状況に直結する問題である。補助金について、令和3年度に比べて増額・据え置きが見込まれているのは42社協(70.0%)、減額を見込んでいるのは18社協(30.0%)である。
一方、受託金の増額・据え置きが見込まれているのは40社協(66.6%)、減額を見込んでいるのは20社協(33.3%)である。

- 「組織」「財政」「事業」の3つの領域がうまく絡み合っこそ、安定した力のある経営が行える。ここでは社協の財政基盤を強化するための具体的な案について、下表のとおり一例を提示する。

財政基盤を強化するための具体案

1 財政状況の把握と分析

- ①財務の安全性の分析（ストック分析）
- ②過去5年・今後5年の財政実績及び推計表を作成

2 財政の効率化と透明化

- ①コスト縮減とコスト意識の徹底を図ること
- ②会計におけるチェック体制と強化を図ること
- ③情報公開における透明性を確保すること

3 財政収支の見通し

- ①地域福祉財源の見直しを図ること
- ②介護保険事業財源の見直し図ること
- ③人件費確保の見通しを計算すること
- ④科目ごとの見通しを把握すること

4 財源構成

民間財源・公費財源・自主財源比率を考え調整すること

5 財源確保の対応策

- ①定員管理と人件費の見通しを試算しておくこと
- ②委託事業のあり方を検討しそれに基づき受託すること

6 自主財源の開発

- ①賛助会費のあり方や必要性について検討すること
- ②民間団体等の助成金を積極的に活用すること
- ③寄付金での優遇措置の周知を行うこと
- ④目的型基金の設置と募集を検討すること
- ⑤収益事業の検討と実施に向けた取組を行うこと
- ⑥企業の社会貢献や出資について調査すること

専門委員会作成

○ 近年、全国的に、会計業務等に絡む不祥事が発生している。社協は、社会福祉法人として、法令順守や不祥事防止の徹底は当然のこととして果たさねばならない。

さらに、単に法律や条例を守るだけでなく、その背景にある法の精神や社会良識といった「社会規範全般」を含めた幅広い規則を遵守するとともに、より高い自律的なガバナンス機能を果たせる体制を構築し、地域社会において信頼と期待に応えるべく組織・事業基盤の強化を図らなければならない。

不祥事が繰り返されることは、当該社協に対する信頼を損ねるだけでなく、全国にネットワークを有する社協組織全体の根幹を揺るがす事態にもつながりかねない。このため、社協全体における重要かつ喫緊の課題として、不祥事の発生防止・再発予防に取り組む必要がある。

(令和4年度都道府県・指定都市社会福祉協議会部・課・所長会議資料から一部抜粋)

活動のヒント「糸島市社会福祉協議会 行政とのパートナーシップの構築」

糸島市社協は、行政との協働のもと、地域福祉の推進を主たる目的にした40を超える事業を実施しています。行政と社協は様々な事業の委託元と受託者の関係であると同時に、地域福祉の推進において協働の関係であることを念頭に置き、包括的な支援体制の構築に向け、これまで以上に強固な連携が必要と捉え、事業を展開しています。

第1分類

会費収入や寄付金等の自主財源、行政からの補助金、委託費等による地域福祉の推進を図る事業

第2分類

相談事業や在宅福祉サービス等の公共性、公益性の高い委託事業

第3分類

介護保険法、障がい者総合支援法に基づく高齢者や障がい者の在宅福祉サービス
※その多くは、行政の措置により実施してきた事業が介護保険制度等の導入に伴い、利用者との契約による本会独自のサービスへと移行した事業

小地域ネットワーク活動の推進をはじめ、地域福祉の推進を図る事業は地域福祉担当職員が業務を分担し実施しています。包括的な支援体制の構築に向けて、生活支援体制整備事業に加え、地域力強化推進のモデル事業から移行した「アウトリーチ支援」「参加支援」事業等を職員が業務を兼務し実施しています。

現在は、糸島市が策定した第2次糸島市長期総合計画（令和3年度～12年度）において、コミュニティソーシャルワーカーを日常生活圏域に配置（令和7年度には5人配置を目標）し、地域の支え合い活動や困りごとの早期発見・早期解決に取り組むことが盛り込まれていることから、行政担当部署と糸島市社協が目指す地域福祉推進の方向性の“すり合わせ”を定例的に行っています。今後コミュニティソーシャルワーカーを適正に配置するために、各事業の目標の設定や円滑な事業の実施に向けた協議を進めています。

包括的な支援体制構築に向けたこれまでの主な取組

○平成27年度

- ・介護保険法改正に伴い、地域包括ケアシステムの構築に向け社協に単独設置されていた地域包括支援センターが5つの日常生活圏域ごとに配置される

○平成28年度

- ・「生活支援体制整備事業」を受託
「第1層生活支援コーディネーター」、「協議体（研究会）」の設置

○平成29年度

- ・地域力強化推進事業（我が事丸ごとの地域づくり推進モデル事業）を受託

①コミュニティソーシャルワーカーの配置

②「我が事・丸ごと研究大会」開催

- これをきっかけに、フードバンク組織、子ども支援ネットワーク、子ども食堂、障がいアートの取組がはじまる。

③校區別課題解決会議「地域ささえあい会議」の開催支援

④コミュニティソーシャルワーカーによる「福祉まるごと相談」、「福祉まるごと出張相談会」開催

⑤地域福祉に関する情報発信

- アプリケーションソフト「ふくしがよかところ いとしまアプリ（愛称：「いとぷり」）」を作成

○平成30年度

- ・住民主体の生活支援（訪問B）「あんしん生活サポート事業」を受託

○令和元年度

- ・生活困窮者自立相談支援事業を受託

○令和2年度

- ・圏域担当の地域包括支援センターから社協が基幹型に移行
→5圏域に設置された地域包括支援センターの運営支援、業務の総括

○令和3年度

- ・福祉の総合相談窓口の開設（生活困窮者自立相談支援事業）
「生活困窮窓口」⇒「福祉の総合相談窓口」へ名称変更
→相談窓口は市役所 地域福祉課内に設置
- ・多機関の協働による包括的相談支援体制構築事業を受託

○令和4年度

- ・参加支援、アウトリーチ等を通じた継続的支援事業の受託
- ・多機関協働による支援会議、重層的支援会議の開催、支援プランの作成

「包括的な支援体制の構築に向けたパートナーとして」 ～行政とのつながり・連携～

山崎 数彦委員（糸島市社協 事務局長）コメント

地域共生社会の実現を目指して、包括的な支援体制の構築に向け、地域福祉をどのように推進していくのかがあらためて問われています。行政との連携については、地域福祉活動推進に係る補助事業や委託事業をはじめ社協の事業・活動に係る日常的な情報交換を密にし、地域における複雑・複合化した支援ニーズへの個別支援等を通じて住民主体の地域福祉活動や関係機関・団体とが連携・協働していく取組を積み重ねていくことで、地域や関係機関との信頼関係が構築され则认为ます。

地域や行政は、社協がどういう役割を果たしていけるのか“期待”を含めて今後の社協の取組に注目しています。また、包括的な支援体制の構築に向けたパートナーとしての評価・信頼性は、日常的な関係の中から生まれてくるものと考えます。

補助金や委託費の決定は市町村の財政事情に左右され、予算要求の方法等については社協間で悩みを含め情報交換する機会も多く、行政とパートナーシップの構築を図ることがますます重要になっている今、

社協の基盤強化を地域福祉計画に盛り込むなど、計画策定の中で行政へのはたらきかけを行う必要もあると考えます。

5章 人材の確保・養成・定着について

本章における人材とは、ボランティア活動者など地域福祉を担う人材として広くとらえるのではなく、あくまでも「社協で働く職員」である。

前半の人材確保・養成・定着については、地域担当の職員に限ったものではなく、法人運営に携わる職員をはじめとした、社協で働くすべての職員について述べる。

後半は、近年の社会福祉制度の動向を踏まえた、新たな機能・技術・方法論であるコミュニティソーシャルワークと、それを実践していく職員の養成について述べる。

(1) 人材の確保に向けた取組**《令和4年度 県内市町村社協の現状》**

県内市町村社協の職員数は約4,000人である。各社協における職員体制の平均的な割合は、正規職員26.0%、非正規職員74.0%となっている。

- 近年の社協における職員募集は、かつての応募状況からは想像もつかないほどに苦戦している状況が見受けられる。以前と比較すると、社会福祉の分野で仕事をしたいと思う若い世代にとって、社協は魅力的な組織ではなくなっているのではないか。その理由として、社会的な背景もあるが、社協自身にも変わっていくべき点があると考ええる。
- 社協自身が変わっていくべき点とは、今の社会情勢に対応した労働条件等の整備を進めるという視点である。社協は民間団体であるものの、民間企業が取り入れているような先駆的な労働環境の整備などについては、役所・役場に準ずるといった公務員的な考えから身動きが取れないでいることが多い。職員が働きやすい環境をきちんと整備し、職員募集の際に示しておくことが重要である。
- 地域福祉の担い手が多様化している今日においては、社協が進める地域福祉と同じとは決して言えないものの、地域福祉の分野・領域に該当する事業を、行政、NPO、民間団体など、様々な組織が実践するようになった。つまり、地域福祉に携わりたいと考えたときに、応募する側には社協以外の選択肢が増えているということである。これを踏まえ、社協は社協ならではの活動、やりがいなどをしっかりとPRする必要がある。そのためには、社協が自らの強みをしっかりと把握し、明確化しておく必要がある。
- 人材を確保するうえで、人件費の確保が最大の壁となることもある。これについては、日々の業務を通じて社協の存在意義（設置意義）を行政側に認識してもらうことも必要だが、それ以上に地域住民にとって社協が必要だと思ってもらえなければならない。行政の厳しい財政状況を踏まえると、社協のための人件費の予算を確保してもらうことは容易ではないため、行政とのパートナーシップの強化とともに、社協の業務の質を向上させていく必要がある。

(2) 人材の養成に向けた取組

- 社協における人材の育成については、多くの社協が抱える課題である。これは福岡県に限った話ではなく、全国的にも人材育成のために様々な取り組みがなされており、人材育成の難しさはどの社協にも共通するものだと考えられる。社協の人材育成を難しくしている理由に、①人員の少なさ、②スキルの継承がうまくいっていない、③組織内の連携が取れていない、が挙げられる。もちろん、これ以外にも理由はあると考えられるが、主なものとして上記の3つについて述べていく。

■①人員の少なさ

社協は慢性的な人員不足により、日々の業務で手一杯の状況の職員が、「若手（新人）を指導、教育していく」、「じっくり話を聞いてアドバイスをする」という時間が取れないほどに忙しい状況にある。この状況故に、新人の教育はもっぱら「去年の資料を見て考えてみて」、「自分についてきて、見て学んで」という、“俺の背中を見て育て”的な、いわば育つ側の主体性や能力に大部分を依存している社協も多いのではないか。

■②スキルの継承がうまくいっていない

上記のような忙しい状況にある職員にとっては、自らの実践を言語化して他者に伝えるための「考える時間」が不足しがちである。事業の効果、意味、企画の組み立て方などは説明できても、住民との折衝における会話の流れの作り方、雰囲気づくり、住民の気持ちを察して動く、などといったベテランの実践経験は、言語化が難しい。故に、多忙な業務を担っていることも相まって、こうした技術を後輩に託していくというスキルの継承がなかなか進んでいない。これによってキーとなる職員が退職すると、社協の実践力が弱まってしまうなど、特定の職員に依存した組織になってしまう危険が生じる。

- ①・②に対して、本会は各市町村社協の人員配置を鑑み、社協職員人材育成の体系化を進める必要がある。主に、研修内容の見直しと開催方法について検討を進め、従来のような事業・制度の学習で、1回で完結する研修ではなく、職員のステップアップを継続して支援する研修体系を確立していくことを目指す。ついては、各市町村社協には研修の意図を理解したうえで、新人職員の積極的な研修会参加への配慮を願いたい。

■③組織内の連携が取れていない

研修の体系化をすすめても、実践は各々の市町村がフィールドとなるため、社協

職員にとっては同じ環境にいる身近な先輩こそが最も頼れる存在である。社協職員としての基本的な考え方や実践方法、技術については研修会で学べるが、実際の事例への対応など、現場での指導は他に代えることができない。故に、職員が把握したニーズへの対応について、職場内で一緒に協議・検討することができる雰囲気づくりを含めたチームリーダー・管理職の役割が重要である。組織内の部門や職種を超えて「気づき」を出し合える場を定例で持つことや、他法人や地域住民を交えた協議・学習の場も有効だと考える。そうすることで、担当部門・職員だけでは解決できないことも組織で対応でき、結果として組織強化や人材育成につながると考えられる。

福岡県における研修の現状

	特 徴	取組（例）
県 域	・ 県内階層別に共通する内容の研修 ・ 新たな制度・施策動向等、広く共通理解を図る研修 ・ スケールメリットを活かせる研修 ・ 個別支援の強化	・ 新任職員研修会 ・ 管理職員研修会 ・ 会長・常務理事・事務局長研修会 ・ 事務局長会議 ・ 福祉教育セミナー ・ 生活困窮者支援に係る研修会
ブ ロ ック	・ 身近な情報交換と相互研鑽の場 ・ 対象職員が1人しかいないなど、単独社協では実施できない研修	・ ブロック別の新任職員研修会 ・ 会長・事務局長研修会 ・ テーマ（部会）連絡会・研修会 ・ 事例研究会（ケース会議） ・ 他業種交流
各 市 町 村 社 協	・ 各社協の特徴を踏まえた研修 ・ 各社協の重点課題に即した研修 ・ 日常業務を通した研修（OJT）	・ 新採用研修会 ・ 計画策定等研修会 ・ 個人情報、クレーム対応 災害対応等の研修会 ・ 自主研修会
個 人	・ スキルや知識の習得 ・ 業務遂行につながるネットワークづくり	・ 関係資料等の活用 ・ 各種研修会等への参加

専門委員会作成

(3) 人材の定着に向けた取組

- 労働人口の減少、転職が珍しくなくなるなど、かつての労働環境に比べ、多様な働き方がある今日、社協に就職したものの、定年を待たずに退職する職員も徐々に増えてきている。また、業務が多忙を極めた場合など、心身に不調を来す可能性も考えられる。
- 人材の流出や長期の離脱は、社協の「力」の喪失といえる。福祉は人である。人は駒ではない。人材の定着は社協にとって最も重要な事項である。働き方改革の推進、労働基準法の遵守などはすでに各社協で実践されていることと思われる。それにもかかわらず、職員の退職が相次ぐ場合は、ハード面、つまり制度や仕組みという労働環境ではなく、ソフト面、つまり、心理的安全性の確保ができていなかったり、ハラスメント、職員同士の人間関係、住民との折衝などの業務上の悩みを相談できずに抱え込む、などが原因として考えられる。
- 若い職員にとって、「産業医」や「相談窓口」は心理的ハードルが高い可能性がある。まず、組織内で「自分は発言してもいいんだ」、「事務所内ではちょっとホッとするとする」、といった心理的安全性を確保できるような雰囲気・環境を、チームリーダー・管理職は意識してつくり出す必要がある。福利厚生の一環として広く働きやすい環境づくりのため、必要に応じて職員間の親交を深めるために無理なく楽しめるようなゲームやレクリエーションの機会を設けることも検討したい。
- 一方で、楽で楽しい職場であれば何でもよい、というわけではない。あくまでも就業規則があり、その規則に同意したうえで雇用契約を結んでいる。よって、この就業規則などについて、働き方改革の推進の一環として、職員一人ひとりと対話を重ね、それぞれが置かれた状況や希望に応じた柔軟な働き方を可能とするよう、労働時間や休暇・休業制度の見直し、退職後の再雇用制度の導入などを図る必要がある。社協は慢性的な人手不足であるが、この点においては少数故に、きめ細やかな対話が可能ではなかろうか。
- 人材が定着するためには、職員が「自分の目指す将来像が見えている」ことが不可欠である。「自分がこの町で、住民と共に、どういう仕事をしていきたいのか？」を描く必要があるということは新人職員の研修の場でよく言われているが、キャリアパス（昇任、昇格の条件）などについて説明を受ける機会は多くないと考えられる。自分の将来が不透明で、かつ、他の団体でも自分がやりたい地域福祉の仕事ができ、その団体の方が明確にキャリアアップできるとすれば、社協にこだわる理由

はなくなるのではないだろうか。

- 労働基準法や各市町村の条例を遵守しているから大丈夫だろうという視点ではなく、社協で働く職員自身がキャリアアップを目指したいと思い、それを実現できる環境を、実際に働いている職員の意見を聞きながら構築していく必要がある。

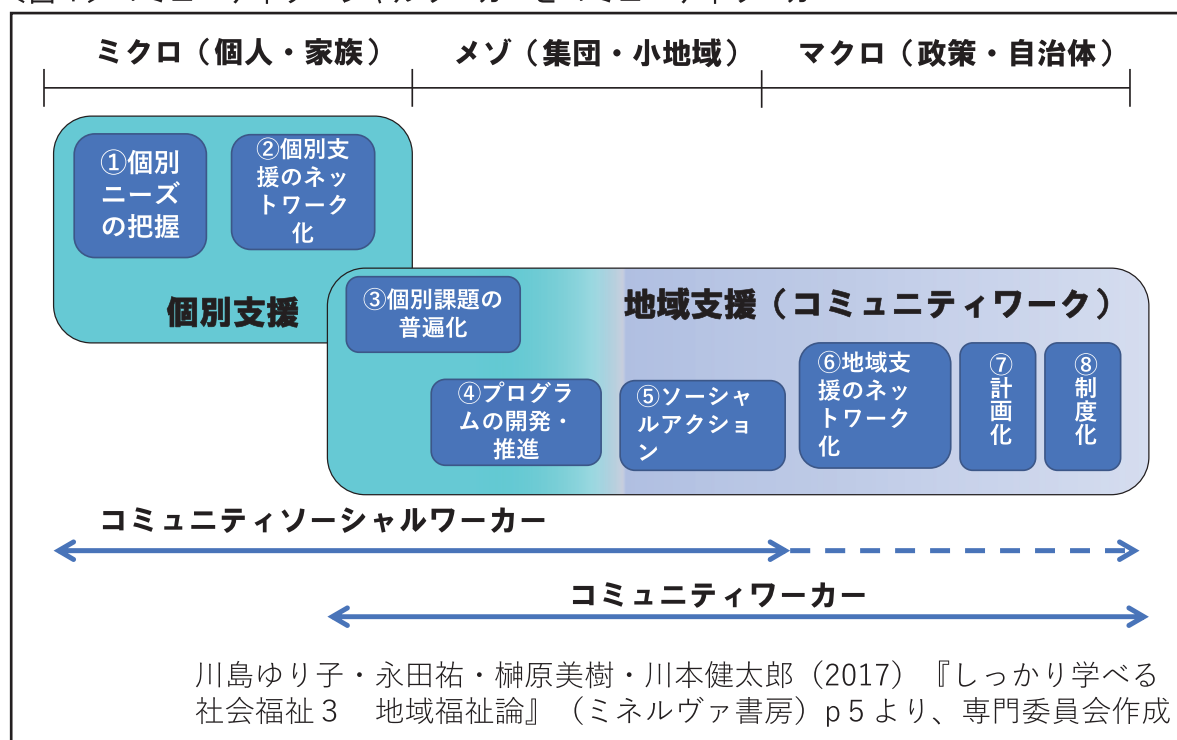
(4) コミュニティソーシャルワークの理解

- 包括的な支援体制は、社会的孤立や制度の狭間の課題など、多様な地域生活課題を住民に身近な圏域で丸ごと受け止め、地域住民や多分野の専門機関・関係機関と連携・協働する中で解決を図っていくための体制であるが、こうした体制を構築していくためには、「コミュニティソーシャルワーカー」と呼ばれる新たな専門職の配置が必要であると言われている。
- たとえば、日本学術会議 社会学委員会 社会福祉学分科会が 2018（平成 30）年にとりまとめた提言『社会的つながりが弱い人への支援のあり方について－社会福祉学の視点から－』では、「これまで社会福祉専門職は、高齢者・児童・障害者・ひとり親家庭・低所得者など、生活問題を抱える人の属性ごとの事業に配属され、ともすれば担当する事業の対象者のみを相手に支援してきた」との課題認識が示され、「今後社会的つながりが弱い人の問題が深刻化することが予想される状況においては、対象者を限定せずにニーズを総合的に把握するコミュニティソーシャルワーカーとしての専門性の強化が求められる」（p.16）としている。
- また、この提言ではコミュニティソーシャルワーカーの具体例として大阪府の事例が取り上げられている。大阪府では 2004（平成 16）年度より府の支援を受けた各市町村が中学校区等を単位にコミュニティソーシャルワーカーの配置を進めており、コミュニティソーシャルワーカーは、制度の狭間や複数の福祉課題を抱えるなど既存の福祉サービスだけでは対応困難な事案の解決に取り組むため、「地域において、支援を必要とする人々の生活圏や人間関係等環境面を重視した援助を行うとともに、地域を基盤とする支援活動を発見して支援を必要とする人に結びつけたり、新たなサービスを開発したり、公的制度との関係を調整したりすることを行っている」（p.8）。そして、こうした専門職を住民に身近な圏域、とりわけ「日常生活圏域」として想定されている中学校区に 1 名程度、全国で約 1 万人のコミュニティソーシャルワーカーを配置していくことが望ましい、と提言している。

○ では、包括的な支援体制において求められるコミュニティソーシャルワーク（コミュニティソーシャルワーカーが行う援助実践）は、これまで地域福祉の援助実践の中心であった「地域支援（コミュニティワーク）」とどう違うのだろうか。コミュニティワークとコミュニティソーシャルワークとの関係については、論者によって様々な議論があるが、川島ゆり子らの『地域福祉論』（2017年、ミネルヴァ書房）では次のように説明されている。

○ 同書では、＜図4＞のとおり、個人や家族（ミクロ）を対象にした「個別支援」を中心に活動しながら、必要に応じて個別課題の普遍化（＝個別課題を地域社会の課題として捉え直すこと）を行い、「地域支援」にも関わっていく専門職をコミュニティソーシャルワーカーとしている。これに対して、集団・小地域（メゾ）や政策・自治体（マクロ）の領域において、地域課題の解決を目指し、主に「地域支援」を担っていく専門職をコミュニティワーカーとしている。両者の実践は重なる部分が多く協働が求められる場面も多いとされるが、個別支援を通して地域課題を把握し、個別支援と地域支援を一体的に展開していく点がコミュニティソーシャルワーカーの特徴と言えるだろう。

＜図4＞コミュニティソーシャルワーカーとコミュニティワーカー



(5) 社協とコミュニティソーシャルワーク

- 包括的な支援体制において社協が重要な役割を果たしていくためには、コミュニティソーシャルワークを念頭に置いた援助実践を検討、実践していくことが求められる。これまで社協の地域福祉活動推進部門の援助実践のイメージは、地域支援（コミュニティワーク）であったと考えられる。また、相談支援・権利擁護部門において個別支援は行ってきたものの、事業別・分野別の支援にとどまり、地域福祉活動との連携の面でも十分とは言えなかったかもしれない。こうした社協の業務体制の中に、コミュニティソーシャルワークをどう位置づけていくかが大きな課題と言える。
- まずは、コミュニティソーシャルワークという新しい援助実践について理解を深めていくことが重要である。コミュニティソーシャルワークについては全国的な実践者養成研修もあり、学ぶ機会がないわけではないが、現場の経験年数の制限が設けられているなど、新人職員にはハードルが高い場合がある。そこで、本会においては、研修の体系化を進め、コミュニティソーシャルワークに関するコマを設けるなど、基本的な考え方についての学習の場を確保していく必要がある。
- ただし、コミュニティソーシャルワークとして、ある程度の共通理解はあると思われるが、その具体的な役割や実践内容は、地域によって、あるいは社協によって多様になるだろう。包括的な支援体制のあり方は地域によって多様であるし、それぞれの包括的な支援体制の中で社協がどのような役割を担うかによっても、コミュニティソーシャルワークの位置づけや内容が違ってくると思われる。コミュニティソーシャルワークとして具体的に何をするかは地域で決めるほかない。
- 極端に言えば、包括的な支援体制に関する地域的合意の中で、やはり社協は地域支援（コミュニティワーク）に専念するという場合もありうる。また、コミュニティソーシャルワークを一人の職員が担う業務として位置づけるのではなく、社協内の部門間連携によって担う組織的な機能として位置づけることも可能であろう。

- いずれにしても、コミュニティソーシャルワークを担う職員の動きや、それが包括的な支援体制のあり方と密接にかかわることについて、組織として理解を深め環境整備を進めていくことが求められる。各々の社協において、コミュニティソーシャルワーカーを育成して配置しておけばよいということではなく、コミュニティソーシャルワーカーを配置するということは、組織としてどう動いていくことになるのか等、目指す方向性などについてもしっかりと考え、明確にしておくことが求められる。
- なお、社会福祉協議会としてコミュニティソーシャルワークを積極的に行っていくのであれば、コミュニティソーシャルワークを担う職員に「コミュニティソーシャルワーカー」や「地域福祉コーディネーター」等の職名をつけて活動をアピールしていくことも積極的に検討してよいのではないかな。あえて新たな職名をつけることで、社協内での理念・方針の共有化や担当職員のアイデンティティの確立につながる。そして、何より、包括的な支援体制において社協がどのような役割を果たそうとしているのか、外部から見てわかりやすくなり、外部から連携がとりやすくなるのではないだろうか。地域の多様な主体の連携・協働によって成り立つ包括的な支援体制において、社協が重要な役割を果たしていくためには、社協及び社協職員が果たそうとしている役割が端的にわかる職名が必要ではないだろうか。

(参考資料) 全社協 政策委員会

「地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取り組み方策 2021」抜粋

「人材確保」に向けた取組のポイント

○具体的な取り組み計画の策定

- ・自らの経営理念・基本方針や事業計画を実現し、質の高い福祉サービスを提供するため、自法人が求めている人材像や人材確保に関する方針、職員体制に関する基本的な考え方を、具体的な取り組み計画として明確にする。
- ・法人が求めている人材像や方針について、経営者と現場職員との間で認識の相違が起こらないよう、相談を重ね、計画を策定する。

○持続可能な組織体制の構築

- ・持続可能な組織体制とするために、正規職員の雇用を図る。
- ・社協が「連携・協働の場」としての機能を果たすために、地域の実情に応じた多様な財源等の拡充を図り、その機能を支える社協職員の雇用の安定化をすすめる。
- ・介護、生活支援サービス事業等を行う社協においては、質の高いサービス提供を維持し、安定的な経営を継続するために、正規および非正規職員のバランスを考えた職員体制を確立する。
- ・複数年にわたり先駆的なモデル事業や調査・研究を実施する場合には、終身雇用的な常勤職員だけでなく、年限を限って専門性の高い職務に当たる職員を採用するなど、多様な採用体系を検討する。
- ・行政とのパートナーシップを強化し、職員の安定的な雇用及び雇用に向けた財政支援の重要性について行政とともに検討する。

○人材確保に向けた採用等の取り組み

- ・職員採用にあたっては、公募を原則とし、その実施にあたっては、都道府県福祉人材センターと共同して実施する等、より幅広く質の高い職員を効果的に得られるようさまざまな工夫を行う。
- ・都道府県社協・指定都市社協と市区町村社協が双方の職員採用試験の案内等を学生や求職者等に連携して情報提供を行うことにより、圏域を越えて広く募集を図る。
- ・広報誌やホームページ等を活用し、広域での採用にかかる広報を行う。

○多様な人材の受け入れ

- ・少子高齢化社会の進行に伴う労働人口の減少、外国人人材の増加など、社会環境は大きく変化している。国においても一億総活躍社会をめざしているが、こうした社会環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる組織になるためには、多様な人材の受け入れ

を積極的に検討し、その受け入れ体制を構築する必要がある。

- ・高齢者や障害者への就労機会の提供、外国人人材の受け入れ、生活困窮者等の中間的 就労への協力、さらには地域住民やボランティアの積極的な受け入れを行う。これにより、人材の確保とともに、地域共生社会づくりにも寄与する。
- ・また、ひとり親や母子生活支援施設に入所する母親、児童養護施設や自立援助ホームの退所児童をはじめ、福祉施設・事業所利用者の雇用についても検討する。
- ・さらに国がすすめている就職氷河期世代や介護離職者の雇用も積極的に検討する。
- ・コロナ禍により、失業者が増大している。さまざまな経験を有している人びとを福祉施設・事業所の職員として雇用をしていくことは、多様な人材を確保していくうえで重要な視点になることから、こうした人材の受け入れについても検討する。

○福祉教育の推進、体験活動等への協力

- ・中長期的な人材確保のためには、福祉の仕事や活動に対する理解が重要となる。そのため、地域の学校と連携し、児童の福祉教育に積極的に協力する。
- ・小学校の職場見学、中学校の職場体験、高校、大学等のインターンシップ、実習生の受け入れや教職員をめざす人に向けた介護等体験等に協力するなかで、福祉の仕事や活動のめざすところ、やりがいなどの魅力を知ってもらい、人材確保のすそ野を広げる。
- ・受け入れた学生が充実した実習・体験が行えるよう、受け入れの基本方針の明確化、養成校との連携による実習プログラムの整備、実習指導者の養成等に取り組む。（ウィズコロナ時代においては、実習やインターンシップの受け入れにあたり、養成校等と事前に十分、打ち合わせを行っておくことが大切。）

○地域からの信頼を高める取り組みの推進

- ・人材確保をすすめるためには、社協に対する地域社会からの信頼が不可欠となる。そのため、経営状況に関する情報公開を通じた透明性の確保とともに、自らが果たす使命・役割について広くわかりやすく発信していく。
- ・さらに、質の高いサービス提供をすすめ、苦情解決の取り組みや積極的な情報開示に努める。
- ・また、社協が有する資源・機能を活用した取り組み（地域貢献）をすすめることにより、社協が地域を支える拠点であることを示し、地域社会からの信頼を高めていく。

「人材育成」に向けた取組のポイント

○職員の育成に関する基本方針、研修計画の策定と、計画的な研修実施

- ・質の高い福祉サービスを提供するため、職員の育成に関する基本方針を明確にする。また、これをもとにした具体的な研修計画を策定し、実施する。

○キャリアパスの構築と職員とのコミュニケーションの充実

- ・職員が自らの将来を思い描けるよう、自法人におけるキャリアパス（昇任・昇格の基準や求められる技術（スキル）等）を構築する。
- ・職員一人一人の自己実現、キャリアアップを支援するために、職員が働く意義や目標を確認できるよう、定期的な個別面談を実施するなどのコミュニケーションを図るとともに、目標管理のための仕組みを導入する。

○職員の育成の仕組みの構築

- ・OJT、Off-JT、SDS※の仕組みの充実、スーパービジョン体制を構築する。
- ・職員への課題や指示内容等は、育成テーマに紐づける。
- ・行政、他社協、社会福祉法人等との人事交流は、社協職員が多様な経験を積む機会となり、行政あるいは社会福祉法人等が社協事業を理解することにもつながることから、積極的に検討し、実施する。また、人事交流を実施する場合、双方の業務の水準や職員の質の向上に資するものとするために、対等の立場から、業務内容や派遣期間、給与負担、派遣・出向職員について十分協議する。なお、実施に当たっては関係法令に基づき、契約により行う。

※SDS…Self Development System の略

職員の自発的な学びを支援・促進する制度

○資格取得のための支援

- ・福祉ニーズの多様化・複雑化、必要とされる専門性、またキャリアアップ支援のため、職員の資格取得を促進する。
- ・職員が働きながら資格取得が可能となるよう、業務調整や休暇取得への配慮、資格取得に要する費用の助成等、支援の仕組みを設ける。

「人材定着」に向けた取組のポイント

○職員の定着に向けた取組

- ・業務内容や仕事配分の見直しを行い、負荷なく定着できるよう職員一人一人の特性や能力に応じた仕事を任せる。
- ・職員の定着に向けた取り組み内容の見直しを図るため、離職理由の全体的、個別的傾向を把握する。

○人事・労務管理制度の構築

- ・①採用・配置（採用・配置・異動・昇給昇格等）、②能力開発・育成、③処遇（給与等の報酬、その他の労働条件）、④評価（人事考課）からなる人事管理制度の一体的な運営を目指す総合的な制度の構築を図る。
- ・正規職員、嘱託職員、アルバイトやパート等採用形態にかかわらず、すべての職員に適切な労務管理 ①採用管理（労働契約の締結、労働条件の明示、記録の作成・保存）、②就業規則による管理（就業規則の作成・届け出・周知・変更）、③労働時間管理（労働時間、休憩、休日、休暇）、④賃金管理、⑤安全衛生、福利厚生等を実施し、働きやすい環境を整える。
- ・「働き方改革関連法」に定められた有給休暇の取得や残業時間の管理、同一労働同一賃金、勤務間インターバル制度等について理解を深め、社協の労務管理制度等を見直し、対応を図る。

○ワーク・ライフバランスの推進

- ・ワーク・ライフバランスとは、「仕事と生活の調和」であり、職員それぞれの状況に応じた働き方を可能にするとともに、自己啓発や地域活動への参加を通じた生活の広がり、充実をサポートする。
- ・そのために、業務の可視化（見える化）、各種マニュアルや記録様式、会議の持ち方の見直し等を通じて、業務全体の効率化や質の改善に取り組む。

○職員それぞれの状況に応じた柔軟な働き方の実現

- ・結婚、出産、育児、介護、キャリアアップのための就学等、職員それぞれが置かれた状況や希望に応じた柔軟な働き方を可能とするよう、労働時間や休暇・休業制度の見直し、退職後の再雇用制度の導入等を図る。
- ・「働き方改革」の推進の中、多様な働き方を可能とするとともに、多様な働き方の職員を組み合わせ、福祉サービスの継続と向上をはかっていく。

○職員の心身の健康と安全の確保

- ・職員の心身の健康と安全を守るため、メンタルヘルス、労働災害の防止等に取り組む。また、自法人の労働災害の状況について定期的に確認・把握する。
- ・役職員や利用者、その家族によるハラスメントの防止に取り組むとともに、職員からの相談窓口を設ける（外部の専門家に相談窓口を委嘱することもある）・職員のリフレッシュに資する余暇活動への支援や日常生活上の支援等、福利厚生制度の充実を図る。
- ・新人職員などを対象としたメンター制度（直接ではない先輩職員に対して定期的な面談などを通して気軽に相談できる制度）や長時間勤務が続く職員への産業医による面接指導制度等の導入により、職員の心身の状況を把握する。

○マネジメント層による基盤強化に向けた取り組み

- ・各社協のマネジメント層は適切な業務管理を行うとともに、リーダーシップを発揮し、社協職員としての基本的な態度について意識づけを図る。
- ・自組織の現状分析を通じ、組織内部の課題・問題点を客観的な視点でとらえて、事業や経営等に反映する。
- ・職員に対しての日常的な言葉や態度に配慮し、事実に基づいた関わり方をする。
- ・職業生活と家庭生活との両立（ワーク・ライフ・バランス）を図るための環境整備等の職員本人の意思が尊重された取り組みを行う。

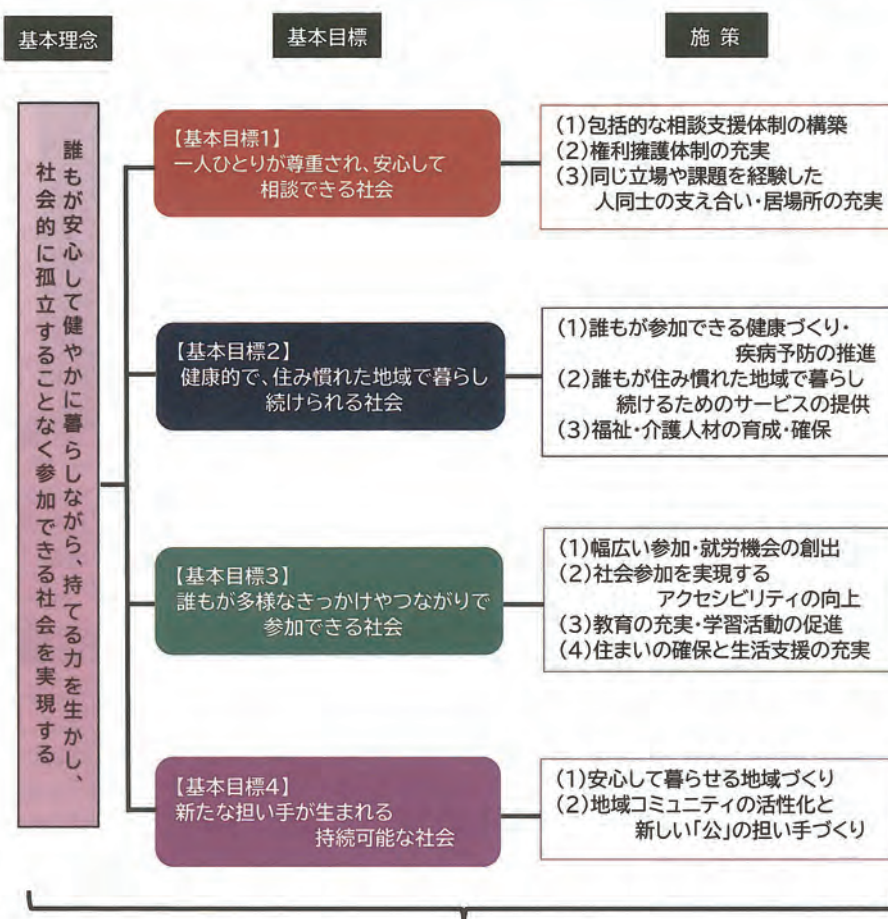
活動のヒント「大牟田市社会福祉協議会 基盤強化計画」

大牟田市社協は、第4次大牟田市地域福祉実践計画（令和4年度～令和8年度）において、大牟田市が策定する「大牟田市健康総合福祉計画」と基本理念・基本目標・施策と整合性を保ちながら、一体的に策定しています。

また、「社会福祉協議会基盤強化計画」を併せて策定し、①人材（ヒト）の強化、②資金（カネ）の強化、③資材（モノ）の強化、④情報（ネットワーク）の強化を提示しています。

【「第4次大牟田市地域福祉実践計画」抜粋】

4. 計画の施策体系図



これらの計画を遂行していくためには、「社会福祉協議会基盤強化計画」が必要です…

社会福祉協議会基盤強化計画

1. 人材（ヒト）の強化
2. 資金（カネ）の強化
3. 資材（モノ）の強化
4. 情報（ネットワーク）の強化

「人材（ヒト）の成長が“信頼”につながる」

内田 勉委員（大牟田市社協 事務局長）コメント

5か年間の「第4次大牟田市地域福祉実践計画」を遂行していくためには、それを動かすためのエンジンが必要です。エンジンが弱ければ、どんなに理想的な計画を策定しても「絵に描いた餅」で終わります。よって、エンジン（社協基盤）の強化が不可欠だと考えていたことから、施策体系に基づき事業を具現化していく「行動計画」と、それを動かすエンジンである「社協基盤強化計画」を併せて策定いたしました。私たちは、この2つの計画を併せて「大牟田市地域福祉実践計画」と呼んでいます。

策定にあたっては、コンサル会社への業務委託を行わず、地域関係者、福祉団体、専門職、学識経験者、行政等で構成される計画検討委員会等での議論はもとより、職員間でコアメンバーを結成し、地域住民等の声を大切にし、且つ身の丈にあった地域ビジョンを描くために、何度も協議を重ねたところです。日頃から、常に問題意識を持ち、あらゆる方向から物事を見て、様々な専門職・組織等とのつながりを意識し、多職種・多分野協働のまちづくりを目指す必要があります。住民目線で業務を遂行し、住民から必要とされ、信用を得ることが肝要であると考えます。

この基盤強化計画の遂行を通じて、人材（ヒト）が成長し、行政や多機関との連携が生まれることで、住民から必要とされ、信頼される社協につながると考えています。

基盤強化計画の主な内容

①人材（ヒト）の強化

- （1）理事・評議員研修の充実
- （2）事務局体制の充実・強化

【主な事務局体制強化】

- ・事務局構造改革 ・人事考課制度の導入 ・職員研修の充実
- ・福祉人材の確保（人手不足の解消） ・70歳現役職員の雇用（人手不足の解消）
- ・資格取得の推奨
（社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士・ケアマネジャー・防災士等）

- （3）地域社会を支える人々の充実・強化
- （4）地域リーダー合同研修会の実施
- （5）行政とのパートナーシップの強化
- （6）企業・団体等のネットワーク推進
- （7）多職種・多分野プロジェクトの推進

②資金（カネ）の強化

- (1) 寄付文化の醸成
- (2) 共同募金運動の充実強化
- (3) 基金の創設・活用
- (4) 介護保険等の充実強化
- (5) 民間等の助成金の活用
- (6) 財政の健全化

③資材（モノ）の強化

- (1) 総合福祉センターの機能見直し
- (2) 避難所の準備
- (3) SNS を活用した物品・食料品等の提供促進
- (4) フードバンク・生活協同組合等との協働
- (5) 大牟田市社会福祉法人地域公益活動協議会との協働

④情報（ネットワーク）の強化

- (1) SNS の活用
- (2) 広報媒体（ホームページ・フェイスブック・広報誌）の充実
- (3) 地域福祉力アンケート調査
- (4) 地域関係者へのヒアリング調査

第4次大牟田市地域福祉実践計画



活動のヒント「水巻町社会福祉協議会 職員育成基本方針」

水巻町社協は、第4次水巻町社会福祉協議会地域福祉活動計画（平成31年度～令和5年度）の基本理念である「人と人との手を取り合い支えあって健やかに暮らせる福祉のまちづくり」を担う職員を育成するために、「職員育成基本方針～一歩前に踏み出し・考え・目標に向けて協力できる人」を策定しました。

基本方針の目的

強い意志と情熱をもって働く職員を育成し、地域住民、関係機関・団体をはじめ職場での相互信頼を高め、明るく活気ある職場をつくり、社協理念である「人と人との手を取り合い支えあって健やかに暮らせる福祉のまちづくり」を実現することを目的に策定。

基本方針の主な内容

①目指すべき職員像「一歩前に踏み出し・考え・目標に向けて協力できる人」

- (1) 強い意志と情熱をもって働くことができる職員
- (2) 豊かなコミュニケーションを実践できる職員
- (3) バランス感覚を身につけた職員

②育成の方法

- (1) 業務目標シートの作成
 - ・業務目標シートの作成
 - ・業務目標シートの共有
 - ・業務目標シートの達成に向けた取り組み
- (2) 課題整理シートの作成
 - ・課題整理シートの作成
- (3) 研修の実施
 - ・職務を通じての研修（OJT）
 - ・職務を離れての研修（Off-JT）
 - ・自己啓発（SD）

③自分自身のキャリアを考えるきっかけづくり

④キャリアデザインについて

「社協理念と育成方針」

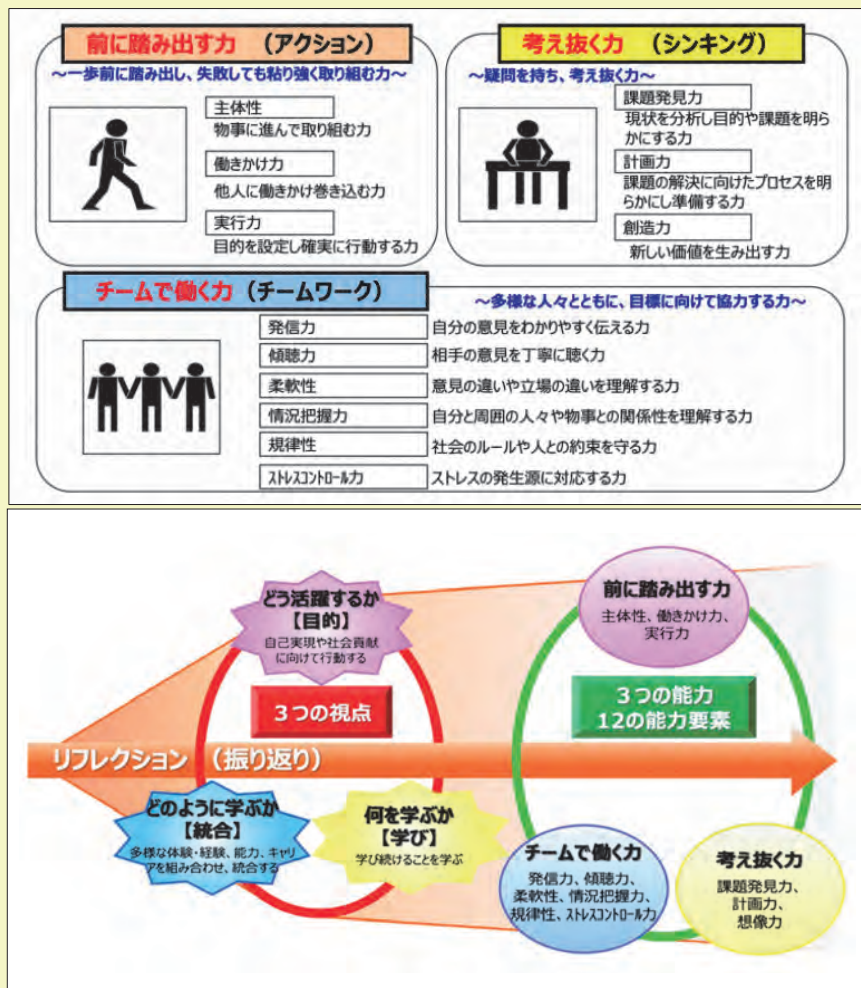
高祖 順子委員（水巻町社協 事務局長）コメント

近年、社会福祉事業は、社協の専門分野として進められてきたが、NPOの増加、社会福祉法人の地域貢献活動など、地域福祉の領域化が進み、社協の地域福祉分野での専門性が問われている状況にあります。

そのような中、社協の人材の確保・養成・定着に向けた取組の推進については、職員研修、育成方策の確立が必要ではないかと考えます。

どのような人材を育てたいのか、各社協で育成方針を策定して「目指すべき職員像」を組織内で共有することが重要だと考えます。

【参考資料 経済産業省「人生100年時代の社会人基礎力」より】



【補足】「新・社会人基礎力」は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と定義され、社会人基礎力の3つの能力/12の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、目的、学び、組合せのバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置付けられる。

おわりに

今期の本委員会では、「社協が『協働の中核』を担うため、その具体的な方策を考える」というテーマについて協議を重ねてきました。協議のなかでは、「協働の中核」という言葉の定義についても意見が出されました。地域福祉推進という大きな枠組みにおける中核であるのか、それとも包括的な支援体制の構築における多機関協働の中核であるのか。どちらの考え方も大事ではありますが、これからの社協に必要な視点・取組を考えるには、まずは包括的な支援体制について理解を深め、社協の既存事業との関係性を理解することが必要であるとして、本資料の作成に至りました。

それぞれの地域における包括的な支援体制に完成形はなく、地域の多様な主体の努力によって維持されつつ、常に変化し続けるものだと考えます。したがって、社協にとって包括的な支援体制の構築は、行政など多様な主体と一緒に考え続けなければならないテーマになっています。

各社協が改めて「包括的な支援体制」について理解を深め、社協の使命や役割、特性や強みを活かした実践を進めるために、組織内で話し合い、考えを共有していただくきっかけとして、本資料が少しでも役に立てば幸いです。

本会としても、本資料に基づき県内市町村社協への支援・推進策を展開していく所存です。

最後になりましたが、2か年にわたりご協議いただいた市町村社協委員会・専門委員会委員の皆様方に心より感謝を申し上げます。

令和5年2月

社会福祉法人 福岡県社会福祉協議会
会長 酒見 俊夫

市町村社協委員会 委員名簿

任期：(自) 令和2年11月 1日

(至) 令和4年10月31日

役 割	氏 名	所 属	備 考
委 員 長	萩 原 重 信	久留米市社会福祉協議会 会長	令和4年7月31日まで
副委員長	飯 田 潤一郎	広川町社会福祉協議会 会長	
委 員	渡 信 人	古賀市社会福祉協議会 会長	令和3年6月24日まで
〃	竹 村 文 男	古賀市社会福祉協議会 会長	令和3年6月25日から
〃	安 武 康 雄	新宮町社会福祉協議会 会長	
〃	國 松 茂 雄	田川市社会福祉協議会 会長	
〃	井 口 富佐子	遠賀町社会福祉協議会 会長	
〃	村 山 浩一郎	福岡県立大学人間社会学部 教授	
〃	塩 川 正 一	福岡県社会福祉協議会 常務理事	

※國松 茂雄（前 田川市社会福祉協議会会長）は、令和5年2月10日にご逝去。

市町村社協委員会 専門委員会 委員名簿

任期：(自) 令和2年11月 1日

(至) 令和4年10月31日

役 割	氏 名	所 属
委 員 長	村 山 浩一郎	福岡県立大学人間社会学部 教授
副委員長	山 崎 数 彦	糸島市社会福祉協議会 事務局長
委 員	内 田 勉	大牟田市社会福祉協議会 事務局長
〃	高 祖 順 子	水巻町社会福祉協議会 事務局長
〃	中 野 雅 浩	福智町社会福祉協議会 事務局長
〃	池 本 賢 一	鞍手町社会福祉協議会 事務局次長
〃	松 尾 大 輔	直方市社会福祉協議会 総務係 係長
〃	池 松 昌 亀	大刀洗町社会福祉協議会 地域福祉課 課長
〃	江 口 信 也	広川町社会福祉協議会 地域福祉係 係長
〃	茶 木 義 人	福岡県社会福祉協議会 地域福祉部 部長

検討経過

日 程	委員会名	主な内容
令和2年12月15日(火)	第1回市町村社協委員会	○正副委員長の選任 ○委員会での検討テーマ ○今後の検討の進め方と専門委員会設置の承認
令和3年 1月22日(金)	第1回専門委員会	○正副委員長の選任 ○検討テーマ及び今後の進め方
令和3年 4月30日(金)	第2回専門委員会	○テーマに沿った検討・協議
令和3年 7月26日(月)	第3回専門委員会	○テーマに沿った検討・協議
令和3年10月18日(月)	第4回専門委員会	○検討事項の項目整理
令和3年11月～12月	専門委員会作業期間	○検討事項の意見出し作業
令和3年11月16日(火)	第2回市町村社協委員会	○専門委員会の検討状況報告
令和4年 1月21日(金)	第5回専門委員会	○テーマに沿った検討・協議
令和4年 5月 9日(月)	第6回専門委員会	○テーマに沿った検討・協議
令和4年 6月30日(木)	第3回市町村社協委員会	○専門委員会の検討状況報告
令和4年 8月19日(金) 8月26日(金)	第7回専門委員会	○グループ別に意見交換会を実施
令和4年10月13日(木) 14日(金) 18日(火) 20日(木)	専門委員会個別ヒアリング	○これまでの協議内容をまとめた資料に関する個別ヒアリング ○正副委員長の検討・協議
令和4年10月28日(金)	第4回市町村社協委員会	○専門委員会における検討報告 ○「包括的な支援体制を踏まえて考える社協のこれから」の提示

日本国内でのボランティア活動中のケガや賠償責任を補償

ボランティア活動保険



保険金額・年間保険料（1名あたり） 団体割引20%適用済／過去の損害率による割増引適用

プラン		基本プラン	天災・地震補償 プラン	【新設】特定感染症 重点プラン
保険金の種類				
ケガの 補償	死亡保険金		1,040万円	
	後遺障害保険金		1,040万円(限度額)	
	入院保険金日額		6,500円	
	手術保険金	入院中の手術	65,000円	
		外来の手術	32,500円	
	通院保険金日額		4,000円	
	特定感染症		補償開始日から10日以内は補償対象外 ^(*)	初日から補償
	地震・噴火・津波による死傷		×	○
賠償責任 の補償	賠償責任保険金 (対人・対物共通)	5億円(限度額)		
年間保険料		350円	500円	550円

商品パンフレットは
コチラ



(ふくしの保険
ホームページ)

*4月1日付で前年度から継続して契約される場合は初日から補償します。

＜基本プランに加入される方へ＞

基本プランでは、地震・噴火・津波に起因する死傷は補償されません。

◆年度途中でボランティア活動保険に加入する場合には「特定感染症重点プラン」への加入をおすすめします。

例えば、被災地での災害ボランティア活動や当初予定していなかったボランティア活動への参加にあたり、新型コロナウイルス感染症をはじめとした特定感染症への備えとして、特定感染症重点プランに加入いただきますと、より安心してボランティア活動に参加いただけます。

ボランティア行事用保険（傷害保険、国内旅行傷害保険特約付傷害保険、賠償責任保険）

送迎サービス補償（傷害保険）

福祉サービス総合補償
（傷害保険、賠償責任保険、約定履行費用保険(オプション)）

● このご案内は概要を説明したものです。詳細は、「ボランティア活動保険パンフレット」にてご確認ください。●

団体契約者 **社会福祉法人 全国社会福祉協議会**

〈引受幹事〉 損害保険ジャパン株式会社 医療・福祉開発部 第二課

TEL:03(3349)5137

受付時間：平日の9:00～17:00（土日・祝日、年末年始を除きます。）

この保険は、全国社会福祉協議会が損害保険会社と一括して締結する団体契約です。

取扱代理店 **株式会社 福祉保険サービス**

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F

TEL:03(3581)4667

受付時間：平日の9:30～17:30（土日・祝日、年末年始を除きます。）

社会福祉協議会と包括的な支援体制

～これからの福岡県内社協に必要な視点・求められる役割～

発 行 令和5年3月

編集・発行者 社会福祉法人 福岡県社会福祉協議会

市町村社協委員会 専門委員会

〒816-0804 福岡県春日市原町 3-1-7

TEL 092-584-3377 FAX 092-584-3369