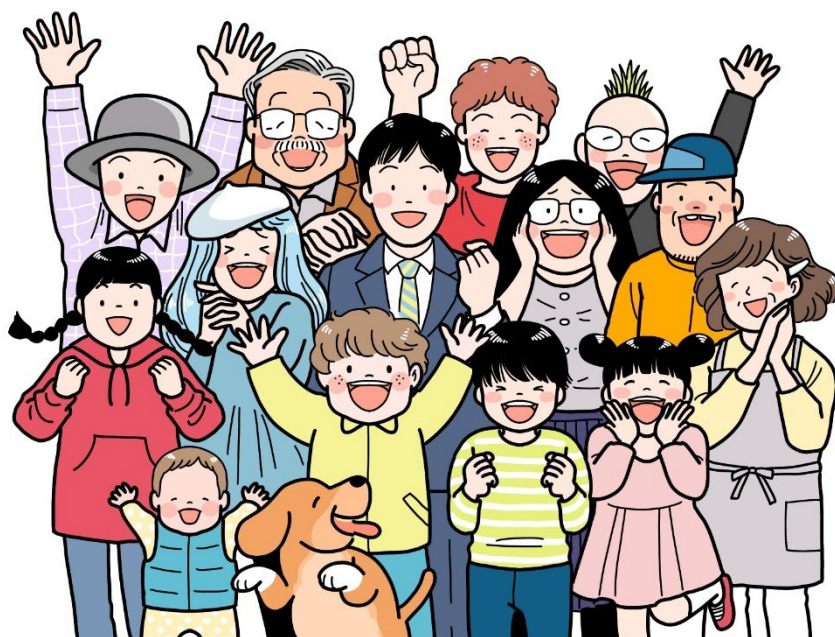



別冊

平塚市社会福祉協議会 中期経営計画

—法人化50周年—



～みんなでみまもる ゆるやかなつながり～

 社会福祉法人 平塚市社会福祉協議会
令和6年（2024年）3月

—目 次—

1. 計画の策定について	1
1-1. 計画策定の目的	
1-2. 中期経営計画について	
2. 経営課題の把握と分析	4
2-1. 市社協を取り巻く経営環境	
2-2. 経営課題の把握	
3. 経営理念と経営ビジョン	7
3-1. 市社協の使命	
3-2. 経営理念	
3-3. 経営ビジョン	
4. 経営戦略の策定	11
4-1. 事業領域の考え方	
4-2. 経営戦略	
5. 計画の実施と推進	21
5-1. 計画の進行管理	
5-2. 事業展開の基準と評価の方法	
○ 資料編	23

1. 計画の策定について

1-1. 計画策定の目的

この計画は次のことを目的に策定します。

- ・市社協を取り巻く環境の変化に対応し、組織や事業を持続可能にする。
- ・住民や諸団体に対する説明責任を果たす。
- ・職員の意識改革を進め、より質の高い福祉サービスを提供する。

◇これまでの経緯

昭和 28 年に設立され、昭和 50 年に社会福祉法人となった平塚市社会福祉協議会（以下、市社協 *1）は、一貫して地域福祉の推進に関わり、併せて在宅福祉サービスの実施や福祉会館等の管理運営を行ってきました。平成 12 年に施行された社会福祉法第 109 条において地域福祉を推進する団体と明記されましたが、その後の介護保険制度や指定管理者制度の導入で社会福祉法人も民間事業者との競争の波にさらされるようになりました。

そのような中で平塚市と市社協では、平成 26 年から地域福祉に関する計画を一体策定し、地域共生社会の実現に向けて、ともに地域福祉を推進しています。

近年では平成 29 年 5 月に全国社会福祉協議会から「社協・生活支援活動強化方針（行動宣言と第 2 次アクションプラン）」が公表され、さらに福祉組織・関係者が目指す社会を「ともに生きる豊かな地域社会」とした「全社協福祉ビジョン 2020」に基づき、「地域共生社会」の実現に向け着実に推進しています。

*1 この計画書において「市社協」の記載は平塚市社会福祉協議会を指す。「社協」という記載は、社会福祉協議会全体のことや市区町村社協のことを指す。

◇計画の目的

市社協は、地域福祉を推進する団体として取り巻く環境の変化に対応しつつ、組織運営と事業展開の両方を継続させていく必要があります。そのためには、住民や会員、諸団体の方々に説明責任を果たすとともに、市社協職員一人ひとりの意識改革によって質の高い福祉サービスを提供し続ける活動をしなければなりません。

◇経営に関する計画の必要性

社協が地域福祉を推進する中核的な団体として存在するために、経営ビジョンを明確にし、その実現に向けた組織、事業、財務等に対する具体的な取り組みを明示する必要があります。

これまでにあった「経営改善計画」を取り込むとともに、「発展・強化計画」に代わり「中期経営計画」を策定します。

1-2. 中期経営計画について

中期経営計画は、市社協が「平塚市地域福祉活動計画」を実現するための組織の経営基盤の強化を目的とする計画です。

◇計画の名称

この計画は、「中期経営計画」とします。

◇計画の位置づけ

この中期経営計画は、市社協の組織経営基盤を安定強化させるための計画に位置づけます。中期経営計画から人材育成や事業継続計画（BCP 計画）等の実行計画につながるとともに、単年度の事業計画に掲げられた事業を運営するための基盤にもなります。

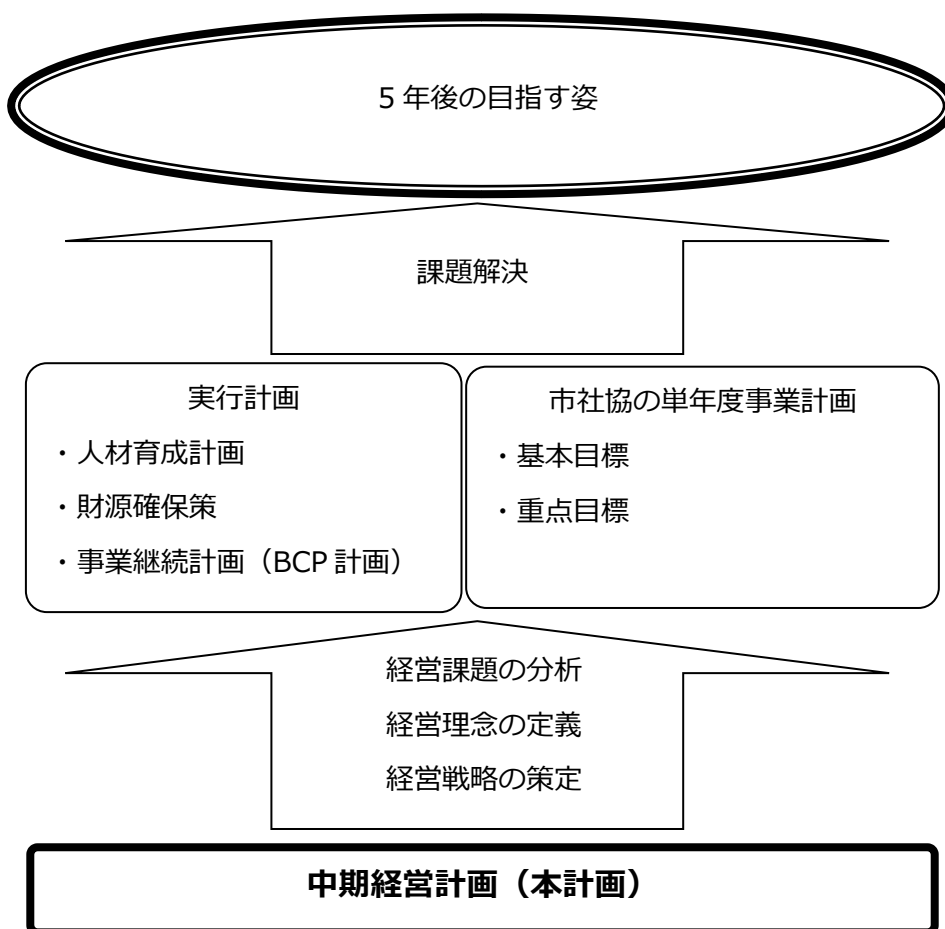
◇計画期間

この計画は、令和 6 年度（2024 年度）から令和 10 年度（2028 年度）までの 5 年間とします。

◇地域福祉活動計画との関係

平塚市地域福祉活動計画は、地域共生社会の実現を目指した住民参加の福祉活動を掲げる計画です。一方、中期経営計画は市社協の経営計画であり、地域福祉活動計画を実現するため、その母体となる法人組織の経営を安定、強化させるものとなります。

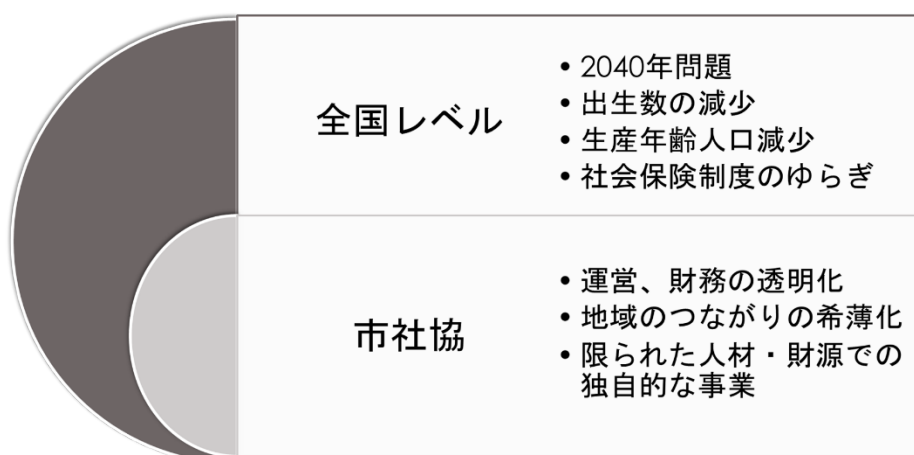
<中期経営計画の構成図>



2. 経営課題の把握と分析

2-1. 市社協を取り巻く経営環境

人口減少により、担い手不足から現場の運営に支障をきたす事態も起きています。市社協が従来から推し進めてきた事業は、民間サービスや住民主体の福祉活動と競合することも想定されます。



◇全国的な背景

我が国の総人口は 2008 年をピークに減少に転じ、それに伴う生産年齢人口の減少は様々な業界、業種で担い手不足を招いています。特に医療、介護、福祉の現場でその傾向は顕著に現れています。また、ボランティアな活動においても後継者が育たず、多くの団体の運営者が活動の継承に課題があると考えています。

核家族世帯や共働き世帯、単身世帯の増加などによる家族構成の変化や晩婚化・晩産化を背景に、老老介護や介護と育児を抱えるダブルケアの問題、さらには障がい児等の親なき後の問題、高齢の親と働いていない 50 歳代の子の同居世帯の問題（8050 問題）等、既存の制度では対応が困難な、複合的で複雑な課題が増えています。

さらに団塊ジュニア世代層が 65 歳を超え、現役世代の減少が顕著となる「2040 年問題」は日本に大きな影響を与え、様々な社会課題が深刻化すると言われています。

◇市社協を取り巻く状況

全国的な背景と同様に今後明らかな「労働力供給制約社会」が訪れることから市社協にとっても職員の確保は大きな問題となっています。

担い手不足については、地域福祉活動を支えるボランティア人材不足と有資格者などの法人職員の不足の2つがあります。特に後者については、デジタル化を中心とした働き方改革が福祉業界にも及んでおり、この働き方改革に遅れを取らないよう効率化を進め、職員の負担軽減につなげていかないと離職を防ぐことや就職先として選ばれなくなります。

次に市社協は、従来から一貫して地域の支えあい活動やボランティア活動の推進に努めてまいりましたが、今日では各地区におけるボランティアセンター的な役割が町内福祉村や地区協議体でも行われています。また、高齢者よろず相談センター（地域包括支援センター）でも積極的に高齢者を中心とした地域の生活課題解決に取り組んでいます。

次に資金調達の面では、災害対策や地域福祉活動に対して民間事業者もSDGsの考え方をもって事業参入を進めており、クラウドファンディング等の手法の普及と相まって市社協の寄附や賛助会費、共同募金が集まりづらい状況になっています。

さらに市社協も社会福祉法人であるため、社会福祉法の改正に伴い運営や財務の透明化が求められるとともに、安定経営を目指すための社会福祉充実残額*2を意識して自主自立、経営重視の路線が今後も進んでいくと考えられます。

*2 社会福祉法人の保有財産（活用可能な財産）が事業継続に必要な財産（控除財産）を超える額を社会福祉充実残額（再投下対象財産、社会福祉充実財産）という。これは、法人の再投資可能な余裕資金を示す

【出典：利用語辞典(https://www.koueki.jp/dic/hieiri_456/)】

2-2. 経営課題の把握

有資格者の確保が難しい状況にあり、待遇や働きやすさの改善が求められています。その他、経営改善計画にもあった事業の収支バランスや持続可能な組織運営などの経営課題があります。

◇経営改善計画の継承

市社協では、直面する経営課題に対処するため平成29年度に経営改善計画を策定し、令和5年度まで2期にわたり法人経営の健全化に努めてまいりました。

それにより発展・強化計画で課題としていた人件費確保や間接経費の内部留保なども改善されましたが、いまだ一部では採算の取れない事業もあります。

経営改善計画の終了に伴い、その考え方を継承するとともに、残された課題（人材確保、内部統制等）を本計画に引き継ぐこととしています。

◇経営課題の把握

- ・ 事業展開に必要な有資格者の確保
- ・ 職員の高年齢化や年齢構成の偏り
- ・ 同業他社と競合する新規採用に関する雇用条件の優位性、メリットの創出
- ・ 計画的な採用や職員責任と待遇の整理
- ・ 生活介護事業をはじめとする平塚栗原ホームの自主事業の安定的な収益確保
- ・ 事業評価制度での継続判断の先送り（スクラップ&ビルド不足）
- ・ 新型コロナ感染症後の生活様式や働き方の変化への対応
- ・ 時間や場所にとらわれない業務の継続体制の構築と職員の意識や個人能力の向上
- ・ 業務効率化による事務処理時間の削減

3. 経営理念と経営ビジョン

3-1. 市社協の使命

市社協は、誰もが支え合いながら安心して暮らせる「ともに生きる豊かな地域社会」づくりを推進することを使命とします。

市社協は、地域福祉を推進する中核的な団体として、地域住民及び福祉組織、関係者の協働により地域生活課題の解決に取り組み、誰もが支え合いながら安心して暮らせる「ともに生きる豊かな地域社会」づくりを推進することを使命とします。^{*3}

引き続き「コミュニティワーク」^{*4} や「コミュニティデザイン」^{*5} を業務の中心とし、地域共生社会の実現のため、地域の実情に合わせた活動を通して、住民、行政、関係機関とともに「～みんなで見まもる ゆるやかなつながり～」を合言葉に使命の達成を目指します。

*3 基本的に社協の使命は、全社協をはじめ各市区町村社会福祉協議会が共通であり、現計画の使命と経営理念は、「第2次改訂市区町村社協経営指針」を元としている。その後、全社協からは「全社協福祉ビジョン 2020」が提言されており、令和2年には厚労省より「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」が公布されている。

*4 コミュニティワーク——地域社会において地域住民の福祉ニーズの把握、福祉サービスの開発や連絡・調整などを行う援助技術。

*5 コミュニティデザイン——コミュニティの力が衰退しつつある社会や地域のなかで、人と人のつながり方やその仕組みをデザインすること。

【出典：artscape(<http://artscape.jp/artword/index.php>)】

◇市社協が地域福祉を進める合言葉・・・

～みんなでみまもる ゆるやかなつながり～



地域活動が持続可能なものになるためには、まず活動に負担感・義務感を与えないことが必要となります。昨年度まで新型コロナウイルスの感染が広がり地域活動にも大きな影響がありましたが、徐々に活動を再開することができています。

しかし、一度活動から離れてしまった住民の中には再び活動することに難色を示される方もいるため、その点でもゆるやかなつながりが求められています。

地域活動から離れてしまうことでコミュニティからも外れてしまうことは孤立を招いてしまいます。そのため市社協では「みんなでみまもる ゆるやかなつながり」として、「市民を取り残さない、孤立させない」を目指して活動していきます。

◇市社協を取り巻くつながり

地域福祉の登場人物は、年齢や性別、障がいの有る無しに関わらず、地域に住むすべての個人、団体、組織でゆるやかなネットワーク*6を形成します。

*6 地域の課題に対して、その課題解決に取り組みたいと思う地域住民や解決に必要な人、機関（部門）が、柔軟かつ臨機応変に連携して、実働できるようなネットワークのこと。

3-2. 経営理念

使命を達成するために、以下の5つの第2次改訂版市区町村社協経営指針の経営理念に従って組織体制を整え、必要な事業を実施します。

1

地域住民を主体とした「ともに生きる豊かな地域社会」の実現

「ともに生きる豊かな地域社会」とは、地域住民やボランティア、民生委員・児童委員、社会福祉法人・施設、NPO、企業などのあらゆる団体組織との協働によって、住民参加型の地域社会を実現することです。

2

誰もが人格と個性が尊重され、その人らしい生活を送ることができる福祉サービスの実現

地域において支援を必要とする方の生活状況の把握や潜在化しがちな狭間にあるニーズを汲み取り、その人に寄り添っていきます。

3

地域住民及び福祉組織・関係者の協働による包括的な支援体制の構築

常に事業展開を通じて生活課題をとらえ直し、あらゆる担い手に働きかけ、包括的な支援体制に必要なネットワークを構築します。

4

地域生活課題に基づく先駆的・開拓的なサービス・活動の創出

複合化・多様化する地域生活課題を受け止め、幅広い分野の関係者が協働できる新たなサービスや活動を創出することです。

5

持続可能で責任ある自律した組織経営

地域社会に貢献していくために、法人としての役割を認識し、コンプライアンス（法令遵守）やガバナンス（内部統制）の実施のほか、適正な事業運営と説明責任を果たして持続可能な経営を目指します。

3-3. 経営ビジョン

市社協が存在意義と強みを発揮し、職員がやりがいをもって困難ケースに対応できる力を養い、住民から信頼を得られる魅力的な法人となります。

経営ビジョンとして、法人の将来の方向性や目指す姿を示します。市社協にしかできないことを強みとし、会員組織や地域の関係機関との連携や様々なネットワークを元に地域への貢献と持続可能な経営を行います。

また、断らない相談を実現するために困難ケースの対応などによって利用者から信頼を得て、地域に住み続けられるようにします。職員は、やりがいを持って業務にあたり、スキルの向上と業務を通じて自己実現できるように目指します。

◇市社協のあるべき姿

- ・ 社会福祉制度の改正に対応できる組織体制となっている。
- ・ 使命の実現につながる、真に実効性のある取り組みに集中したい。
- ・ 会員制度である市社協の協議会構造を基礎として、組織力を強化する。
- ・ 安定して継続可能な経営ができている。
- ・ ネームバリューやつながりを生かし他機関と連携して多様なニーズに対応できる。
- ・ ワークライフバランスを意識した業務効率の良い職場である。

◇市社協に求められている業務

- ・ 利用者の役に立つ仕事
- ・ 制度だけでは対応できない、複合的な課題を持つ困難なケースへの対応
- ・ どの制度にも属さない狭間を埋める業務

◇職員に求められるスキル

- ・ 速やかな応対による利用者から信頼される職員
- ・ 福祉の専門職として何でも対応できるスキルのある職員
- ・ 自らの立場や職務を理解して、責任と公正性・公平性を持つ職員

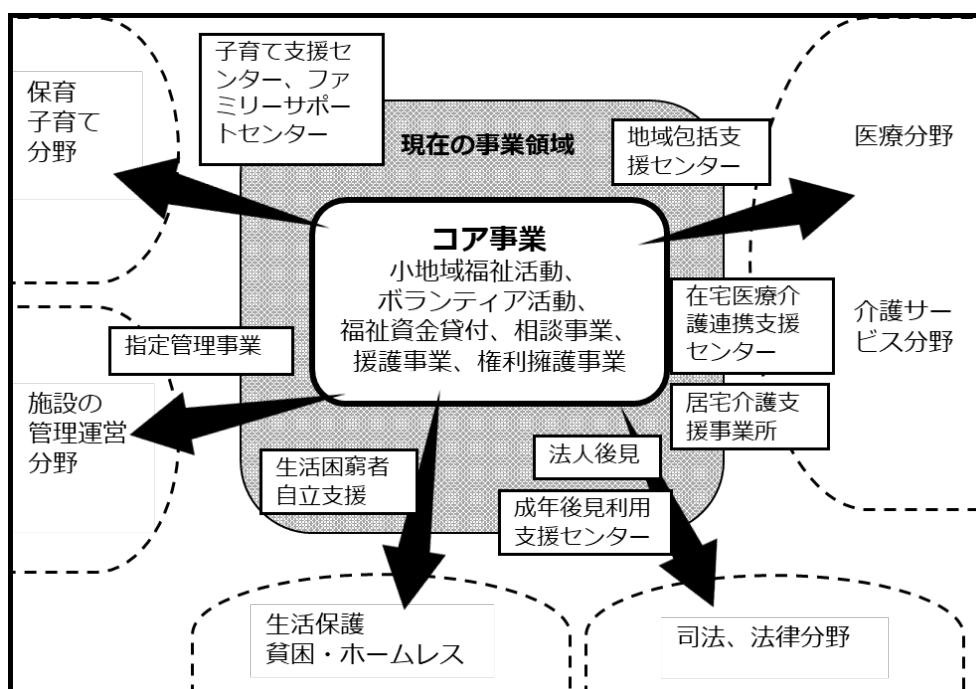
4. 経営戦略の策定

4-1. 事業領域の考え方

市社協の事業領域は、小地域福祉活動を中心に他分野に拡大しています。事業領域について意識し、地域の実情や法人の経営状況に応じて他分野の事業を実施します。

近年、市社協の事業領域が拡大、ボーダーレス化してきました。従来から行っている小地域福祉活動の推進、ボランティア活動の推進、福祉資金貸付、相談事業、援護事業、権利擁護事業等は、いずれの市区町村社協でも実施している市社協のコア事業です。

市社協では主に行政との関係性で様々な受託事業を通じ、介護、保育、生活保護をはじめ施設管理運営、司法（法律）、医療など、従来では領域外に分類されていた分野にも広がっています。



市社協のコア事業を常に意識し、領域外に分類される事業については受託の可否を慎重に判断する必要があります。

4 - 2. 経営戦略

経営理念を達成するため4つの経営戦略を実行します。

経営戦略	内容
1 組織運営基盤の強化	◇人材確保・育成・定着支援 ◇財源の確保 ◇広報・情報発信 ◇効率的な組織運営 ◇非常時における事業継続
2 地域のあらゆるニーズと社会的課題に応える事業展開	◇新たな社会的課題に対する事業展開（多機関協働）
3 相談支援の総合力強化	◇多様な社会資源の情報提供・連絡調整 ◇職員の資質の向上
4 事業経営の安定・強化	◇福祉ニーズに基づく社会福祉事業の展開 ◇指定管理事業を含む受託事業の適正な運営 ◇福祉サービス提供事業の安定経営

経営戦略Ⅰ 組織運営基盤の強化

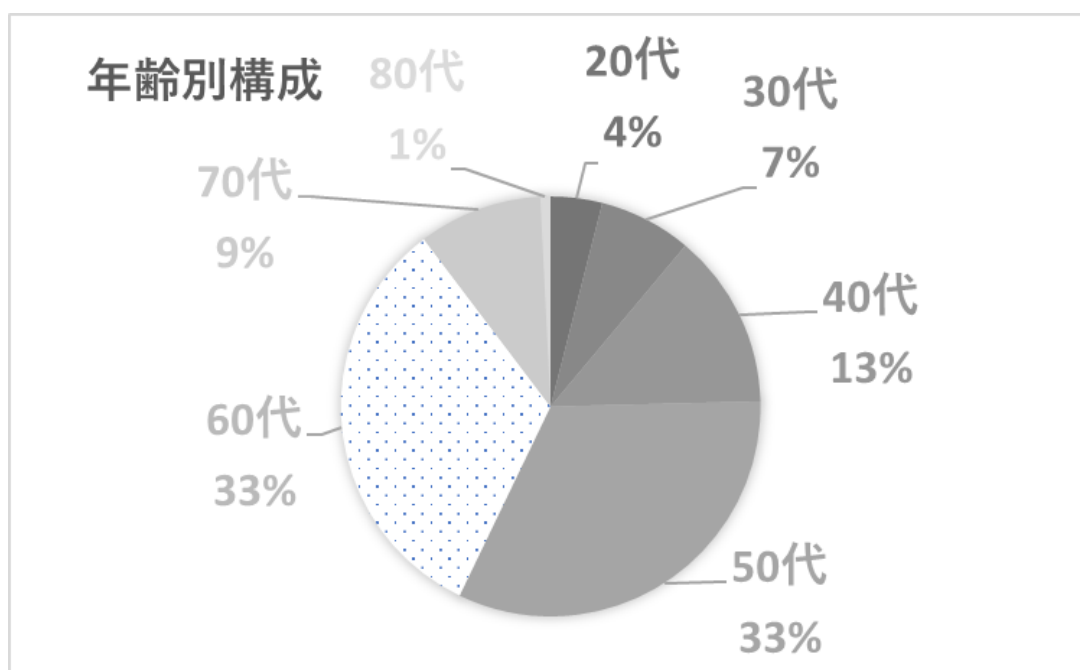
持続可能で責任ある自律した組織経営を行うためには、数値等、客観的な経営判断ができる体制が必要です。

ここでは下記の5項目に分類して戦略を立てて、実行します。

◇人材確保・育成・定着支援

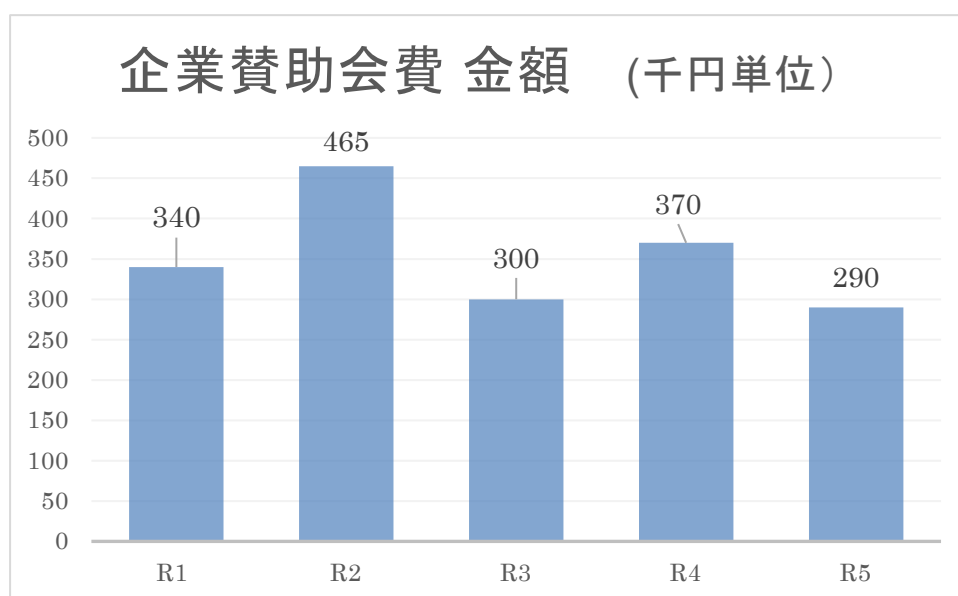
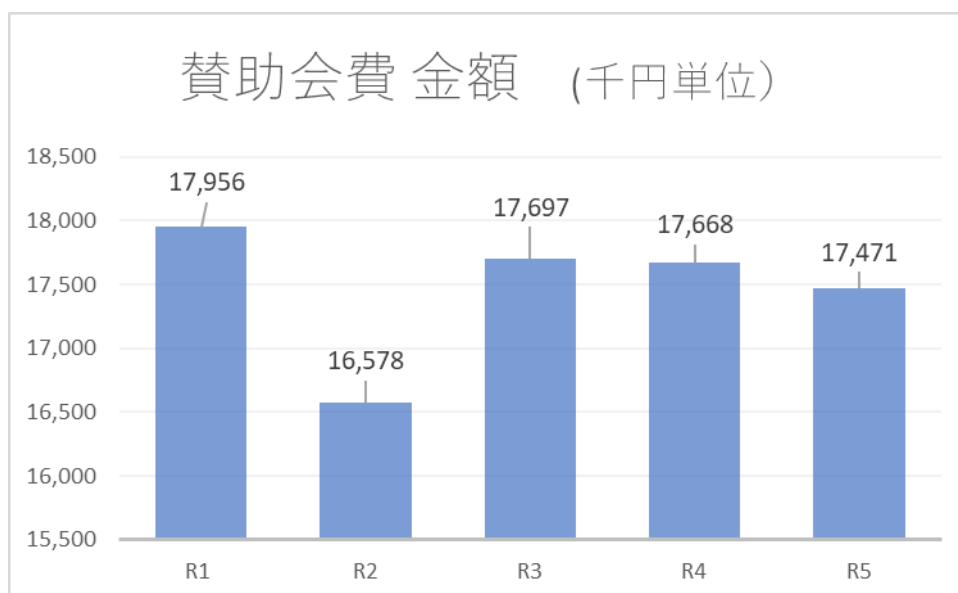
市社協職員の年齢構成には大きな偏りがあり、50代以上が6割を超えていることから10年後には組織の継続が困難となってしまいます。新入職員の採用を計画的に行うとともに、非正規職員に対する正規職員への登用を積極的に行います。

また有資格者も10年後には同じく不足となるため、資格取得を促進するとともに、年度ごとに研修計画を策定し、全職員の計画的な能力開発・育成を行います。



◇財源の確保

3年間の財政シミュレーションを行い、自主財源である寄附金等の確保に努めます。コア事業となる小地域活動やボランティア活動の実績を明確にして公的財源の確保や寄附金や賛助会費の増収を図ります。また受託事業や指定管理事業については、業務内容に応じた適正な経費を算定し、必要な資金を確保します。



◇広報・情報発信

積極的に情報開示を進め、透明性を確保するとともに、分かりやすい情報発信をすることにより、住民の市社協に対する理解を深めます。

◇効率的な組織運営

限られた人員や財源でより成果を出すため、これまでの業務のやり方を見直し、スケールメリットや蓄積したノウハウの活用、ICT（情報通信技術）の導入やDX（デジタル変革）の推進をすることで効率的な組織運営を行います。

例えば「インボイス」*7や「電子帳簿保存法」など、法人運営へ新しく求められることが増えているため、既存業務の効率化を進めます。

◇非常時における事業継続

新型コロナの影響を受けて、勤務場所にとられない働き方やどんな状況下でも事業を継続する体制を整えておく必要が出てきました。リモートワーク等を前提とした事業継続計画へ見直します。

実施項目/所管	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
◇人材確保・育成・定着支援					
総務	準備	実施	中間評価	実施	評価
◇財源の確保					
総務	実施	同左	中間評価	実施	評価
◇広報・情報発信					
総務	体制見直し	実施	中間評価	実施	評価
◇効率的な組織運営					
総務	情報収集 導入	運用	中間評価	実施	評価
◇非常時における事業継続					
総務	実施	同左	中間評価	実施	評価

*7 社会福祉法人では、社会福祉法や介護保険法に規定される事業が多く、これらは一般的には非課税事業ですが、市社協では公益事業や収益事業の取組みも少なくないためインボイス発行事業者となって対応しています。

経営戦略2 地域のあらゆるニーズと社会的課題に応える事業展開

事業の展開にあたって、地域住民や関係機関・団体等、あらゆる関係者の参加を促し「連携・協働の場」（プラットフォーム）としての役割を十分に発揮します。

◇新たな社会的課題に対する事業展開（多機関協働）

相談や貸付、ケアプランや支援計画作成、成年後見（法人後見）などの当事者支援から生じる生活課題を拾い上げ、関係機関・団体との連携を通して、これまでの活動で対応しきれなかった生活課題に対する仕組みを作ります。

◇プラットフォームの整備

地域福祉プラットフォームは「気軽に立ち寄れる地域の場」「世代間交流の場」として、様々な相談に応じる場という機能があります。

市社協で取り組んでいる地域住民の組織化やネットワークづくりを活かしつつ、指定管理者として受けている平塚市福社会館を拠点として居場所を作り、老人福祉センターの相談を受ける体制を活用しながら、孤立させない「みんなでみまもる ゆるやかなつながり」を達成します。

実施項目/所管	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
◇新たな社会的課題に対する事業展開					
地域・いきいき	調査	実施	中間評価	実施	評価
◇プラットフォームの整備					
総務・地域	調査	実施	中間評価	実施	評価

経営戦略3 相談支援の総合力強化

地域住民のあらゆる地域生活課題を受け止め、地域での生活支援に向けた相談・支援活動、権利擁護支援、情報提供・連絡調整を行い、問題解決を継続的に支援する。

◇多様な社会資源の情報提供・連絡調整

相談援助技術を持つ社会福祉士等のほか、医療系専門職である保健師や看護師等の定期報告会や連絡会を開催して、社会資源や知識を共有します。

さらに、地域住民をはじめとする福祉関係者や外部の法律専門職（弁護士や司法書士）、専門相談員（消費生活相談員、キャリアカウンセラー等）等とも連携をして、事業の活性化を行います。

◇職員の資質の向上

地域における多様なニーズへの対応や包括的な支援体制の構築等に必要となる相談支援スキル、既存の社会資源の活用や連携力といった専門性を向上させるため、経営戦略1と同様に研修の充実や資格取得の促進を図ります。

また、福祉サービス利用援助を行う日常生活自立支援事業や法人後見業務の実施にあたっては、広く住民や社会福祉関係者に支えられた公共性を持つ団体として社会福祉法で定められた社協の立場と、福祉サービス事業者としての立場で利益相反が生じることもため、組織外の者と適正に連携できるバランス感覚を養いながらスキル向上を図ります。具体的には研修・育成計画を見直し、到達度のモニタリングやキャリアパス、職員評価を行っていきます。

実施項目/所管	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
◇多様な社会資源の情報提供・連絡調整					
地域・いきいき	実施	同左	中間評価	実施	評価
◇職員の質の向上（研修・局内連絡会）					
全部署	準備	実施	中間評価	実施	評価

経営戦略4 事業経営の安定・強化

市社協の事業属性を大別すると、①使命の達成に必要な社会福祉事業、②行政の代わりに行う公益的な事業、③市場の競争原理にさらされる事業の3つに分けることができます。このうち主に経営の安定と強化が必要なものは③です。これらの事業を確実に実施することで持続可能で責任ある自律した組織経営を目指します。

◇福祉ニーズに基づく社会福祉事業の展開

市社協のコア事業は、地域福祉活動の推進、ボランティア活動の推進、福祉資金貸付、相談事業、援護事業、権利擁護事業等があります。これらは平塚市から人件費を中心に補助金を受けているほか、事業費には共同募金配分金、社会福祉基金、市民や企業からの賛助会費などインフォーマルな財源を充てています。

使命の達成に直接つながるものが多く、根幹となる事業ではありますが、変化していく福祉ニーズに合わせてブラッシュアップします。また広報を強化して認知度を上げていくことも進めています。

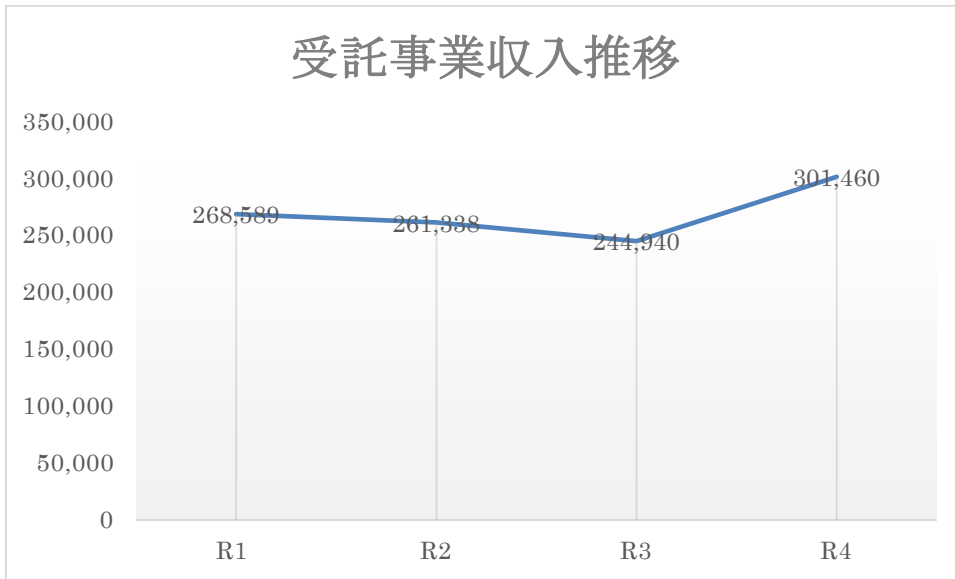
事業の展開にあたって、地域住民や関係機関・団体等、あらゆる関係者の参加を促し「連携・協働の場」（プラットフォーム）としての役割を十分に果たします。

◇指定管理事業を含む受託事業の適正な運営

受託事業は、発注者（多くは平塚市）の仕様書に基づいた業務を請け負うものです。地域福祉を推進する団体として市社協は市民の視点に立ち、単なる下請けとならぬよう地域住民やボランティアと連携しながら市社協の強みを活かして運営します。

また指定管理事業は、地域住民やボランティアと協働して自主事業を開催する等、市社協にしかできない運営することにより、施設利用者からの理解と信頼を得て、安定的な経営につなげます。

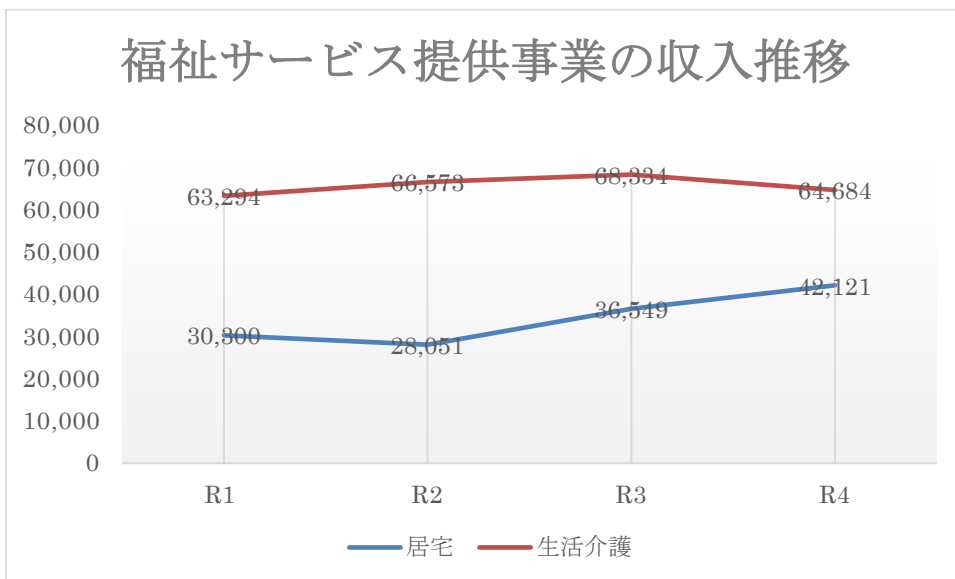
いずれも行政と共に市民・利用者のニーズに応えるように事業を展開していきます。



◇福祉サービス提供事業の安定経営

福祉サービスの提供は、個々の生活を支えるという重要な意味があります。市社協が市場原理の分野に参入する意味としては、市内に十分に提供されないと思われる福祉サービスを充足する目的があります。収支バランスをとって事業実施するだけでなく、市社協独自の視点で地域住民やボランティアと連携を進めます。

居宅介護支援事業及び生活介護事業



実施項目/所管	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度
◇福祉ニーズに基づく社会福祉事業の展開					
全部署	実施	同左	中間評価	実施	評価
◇指定管理事業を含む受託事業の適正な運営					
全部署	実施	同左	中間評価	実施	評価
◇福祉サービス提供事業の安定経営					
介護	実施	同左	中間評価	実施	評価

5. 計画の実施と推進

5-1. 計画の進行管理

進行管理は事務局を中心として行い、必要に応じて事業評価委員会や総合企画委員会に諮り、進めていきます。

◇経営戦略の進捗管理

市社協内に管理職を中心とした「経営戦略会議（仮称）」と一般職員を中心とした「プロジェクトチーム（仮称）」を組織し、年次の事業計画を策定する際に必要な事項を検討しながら、計画の推進を図ります。

◇経営指針に基づくチェックリストの実施

令和5年3月に全社協 地域福祉推進委員会によって定められたチェックリストを用いて法人運営部門、地域福祉活動推進部門、相談支援・権利擁護部門、介護・生活支援サービス部門の自主点検を行い、役職員で現状を共有します。

◇中期経営計画の評価体制

事務局評価として「班長会議メンバー」で評価をした後、既存の事業評価に加えて、「事業評価委員会」にて計画の進行管理・評価を行います。

◇事業評価による既存事業の見直し

経営改善計画で実施していた事業評価は引き続き実施していき、既存事業の整理を図ります。ただし、事業は多岐にわたるため実施開始が古い事業より順に5年間で全件見直しをするように判断します。

◇中期経営計画の見直し

計画期間の5年間では、社会情勢の変化や平塚市の動向に応じて、中間年（令和8年度）において必要な見直しを図ります。

計画を変更する場合は、ニーズ調査等のほか日頃から様々な手段で地域の実情把握や調査研究に努めます。

5-2. 事業展開の基準と評価の方法

現在と将来に渡り、社協に求められる役割と強みを生かした事業選択を行います。

既存事業の見直しは引き続き下記の評価基準で実施していきます。現在と将来に渡ってどのくらい強みがあるか点数化して判断します。より重点的な項目は配点を高めています。

評価基準	どのような点に強みを見出すか	重点配分 (配点)
住民参加型であるか	住民参加と協力を得て行われることに強みがあると判断します。	10点
利用者本位になっているか	自立に向けて利用者本位であることに強みがあると判断します。	10点
総合的な支援体制があるか	一方的な側面ではなく、総合的な支援体制を組めることに強みがあると判断します。	10点
住民ニーズに基づいているか	住民ニーズとその解決につながるものに強みがあると判断します。	20点
関係機関と連携があるか	行政や他の事業者等と連携が取れることに強みがあると判断します。	10点
情報開示できるか	個人情報を除いて説明責任を果たせることに強みがあると判断します。	10点
事業単独で運営できるか	事業単独で人員が配置でき、安定して運営できることが前提です。	20点
採算が取れなくとも使命により必要か	一度始めた事業は継続が前提となるので、財源の裏付けが必要です。	10点
先駆的であるか (加点項目)	まだどの事業者等も取り組んでいないことに強みがあると判断します。	+5点
市内で唯一であるか (加点項目)	ほかの事業者等が取り組んでいないことに強みがあると判断します。	+5点

○資料編

◇計画策定について

・計画策定委員会委員名簿

		◎委員長 ○副委員長	
選出区分		氏名	所属
地区社協部会		井上 勝博	金田地区社協会長
民生委員児童委員協議会	◎	小原 公一	平塚市民生委員児童委員協議会会長
自治会連絡協議会		小野田美智子	平塚市自治会連絡協議会会計
福祉経営関係者		八木谷 忠士	平塚市袖ヶ浜デイサービスセンター施設長
学識経験者	○	森久保 俊満	東海大学教育開発研究センター准教授
行政機関		柳川 喜男	平塚市福祉部福祉総務課長

・総合企画委員会委員名簿

		◎委員長 ○副委員長	
選出区分		氏名	所属
地区社協部会		佐草 恭造	地区社協部会会長
自治会連絡協議会		秋山 博	平塚市自治会連絡協議会会長
民生委員児童委員協議会	◎	小原 公一	平塚市民生委員児童委員協議会会長
保護司会		柳川 義信	平塚地区保護司会会長
福祉施設部会		山岸 直道	福祉施設部会部会長
平塚市障がい者団体連合会		相原 貞雄	平塚市障がい者団体連合会会長
ボランティア連絡会		皆川 秀雄	平塚ボランティア連絡会会長
老人クラブ連合会		福岡 光夫	老人クラブ連合会会長
学識経験者	○	森久保 俊満	東海大学教育開発研究センター准教授
行政機関		白井 純人	平塚市福祉部生活福祉課長
平塚市社会福祉協議会		岩崎 浩臣	平塚市社協常務理事

・事務局

事務局長	岩崎 浩臣
事務局次長兼総務企画課長	安藤 綾英
事務局次長兼地域福祉推進課長	遠藤 年彦
いきいき生活支援課長	久保川 宏一
介護事業課長	石井 美智恵
総務企画課法人運営班長	横尾 美穂
総務企画課法人運営班	齋藤 和希

・ 策定の経緯

事業評価委員会（計画策定兼任）

- 第1回 令和5年8月9日 策定に向けた検討開始
- 第2回 令和5年8月17日 事業内容について審議
- 第3回 令和6年1月24日 計画策定に伴う基礎情報確認、計画の構成検討

総合企画委員会 令和6年2月16日

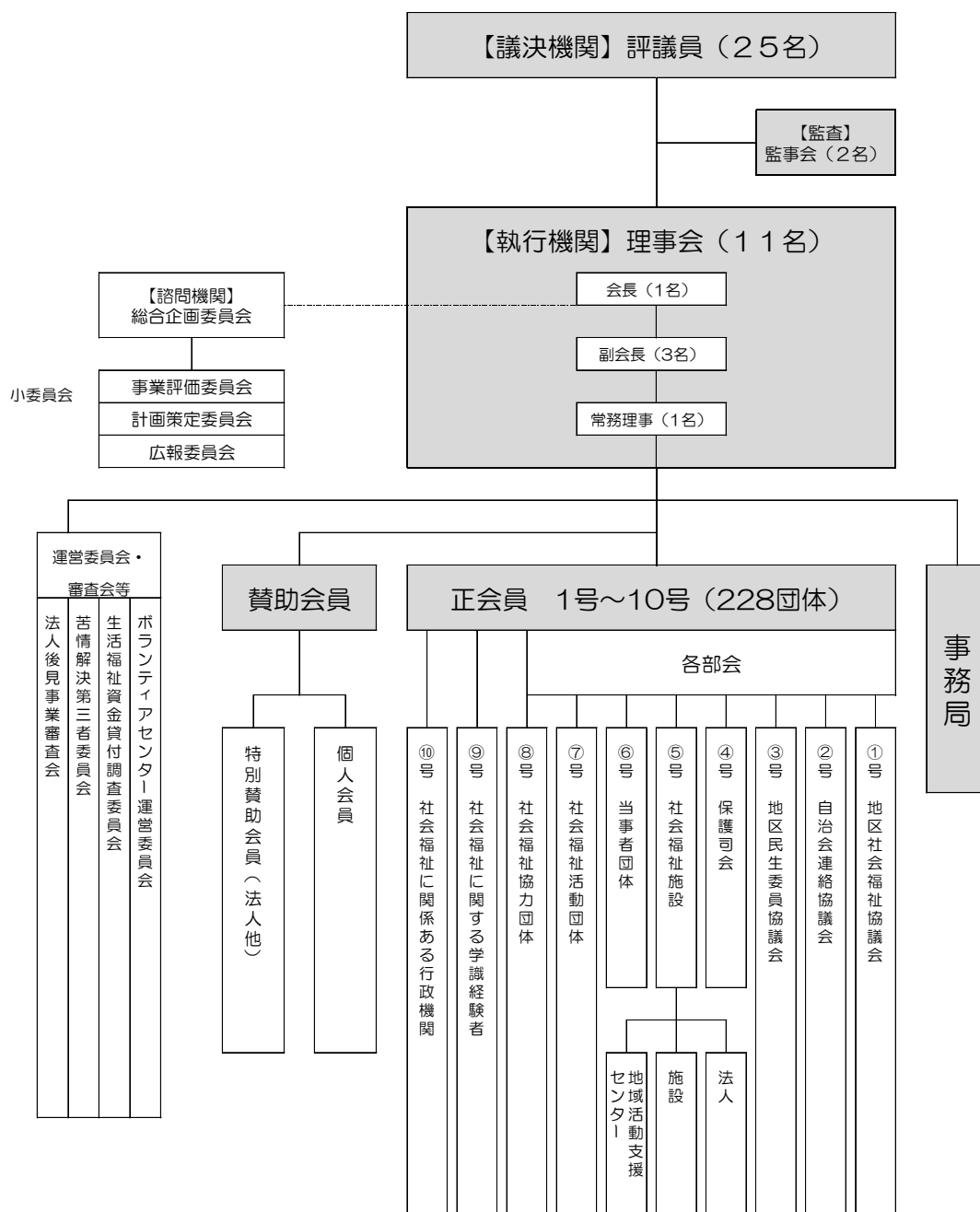
正副会長会議 令和6年3月5日

理事会 令和6年3月19日

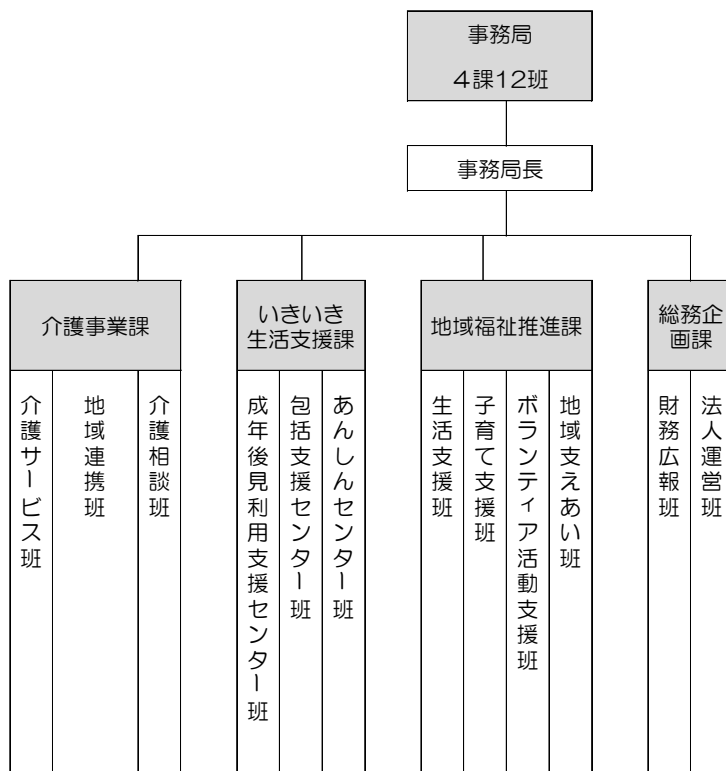
◇基本情報

法人名 社会福祉法人平塚市社会福祉協議会
 所在地 平塚市追分1番43号
 設立年月日 昭和28年(1953年)4月1日
 社会福祉法人認可 昭和50年(1975年)3月31日

◇組織図(全体)



◇組織図（事務局）



- ・在宅福祉相談
- ・ひらつか地域介護システム会議事務局
- ・在宅医療・介護連携支援センター
- ・障がい者総合支援事業他

- ・日常生活自立支援事業・法人後見事業
- ・平塚市高齢者よろず相談センターゆりのき
- ・平塚後見センターよりそい

- ・地区担当・ボランティア相談
- ・ボランティアセンター
- ・子育て支援センター・ファミリーサポートセンター
- ・くらしサポート相談・生活支援相談

- ・平塚市福祉会館
- ・共同募金会平塚市支会

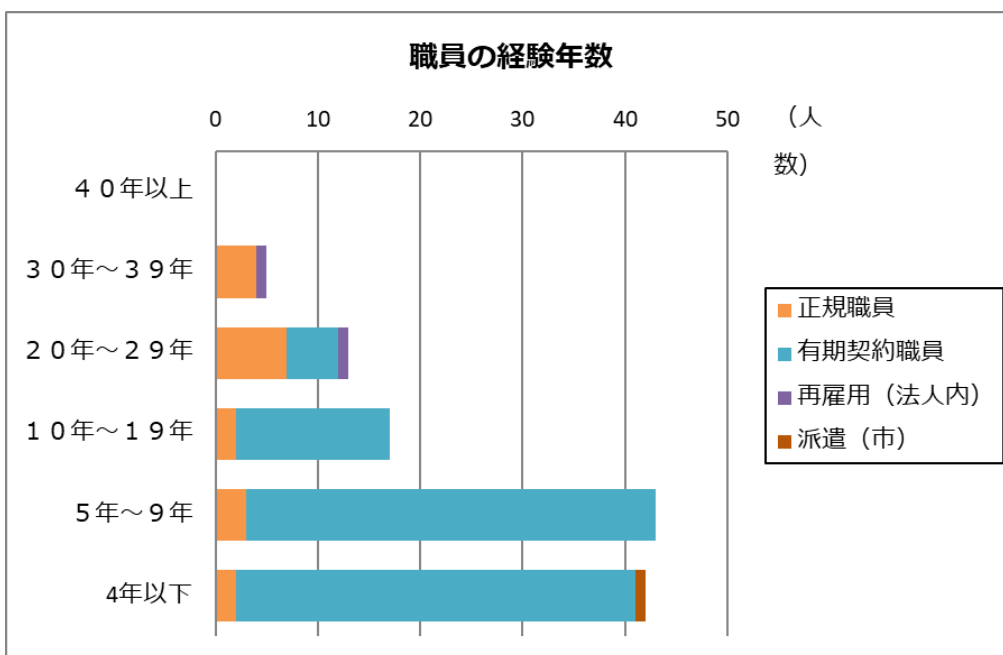
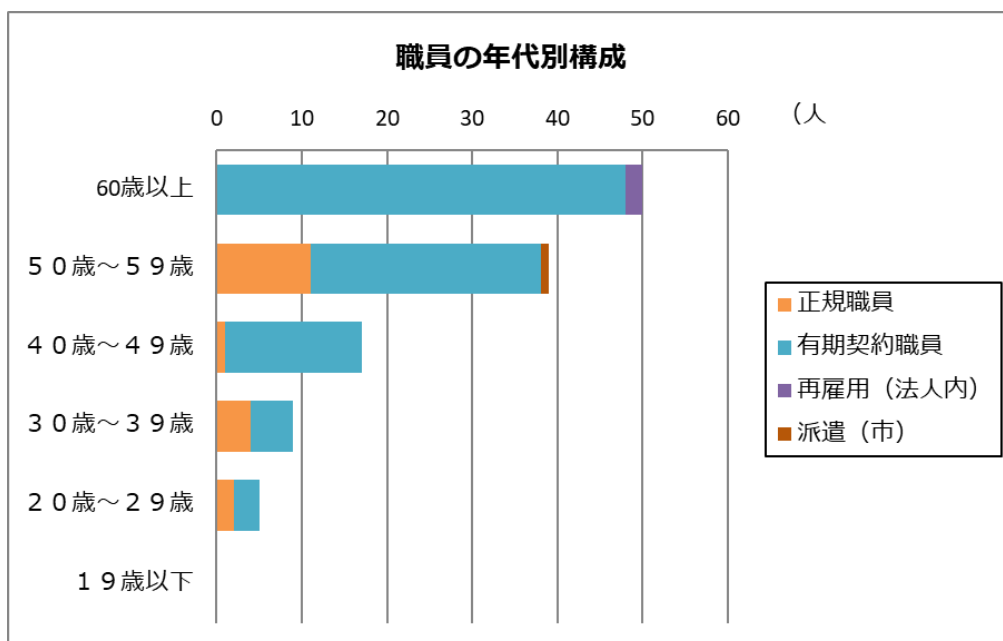
◇事務局職員の構成

令和6年3月1日時点の職員構成：120人（常勤役員は除く）

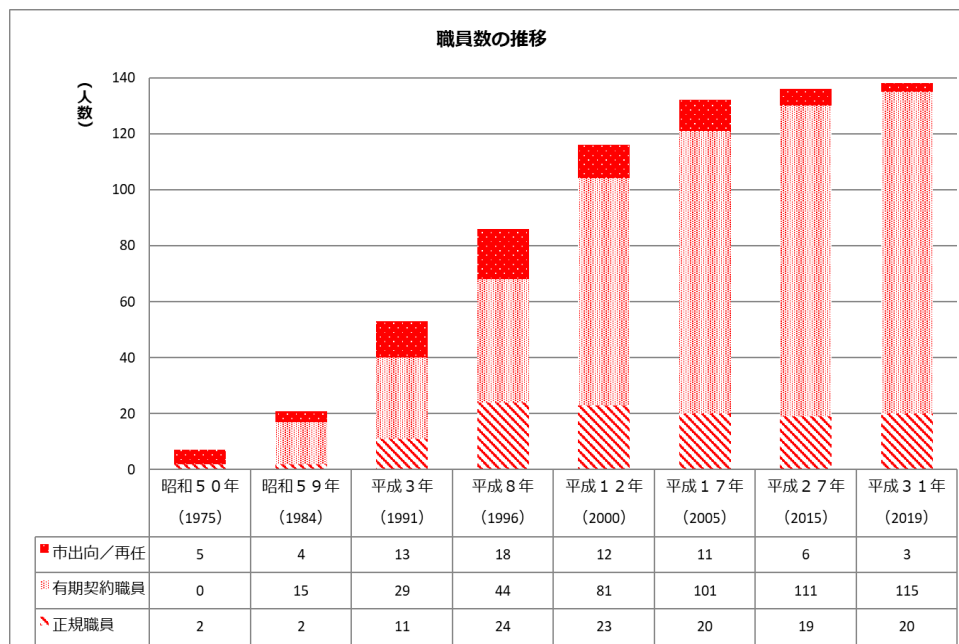
内訳：正規職員18人、契約職員99人、

再雇用職員（法人内部から2人、平塚市から0人）

派遣職員（平塚市から1人）



◇事務局職員の推移



法人運営上に大きな出来事があった時点の職員数の推移

昭和50年：市社協法人化

昭和59年：平塚市福社会館、東部福社会館白寿荘、老人憩いの家七国荘受託

平成3年：在宅福祉サービスセンター平塚栗原ホーム開設、受託

平成8年：なぎさふれあいセンター開設、受託

平成12年：介護保険事業開始 平成17年：法人化30周年

平成27年：法人化40周年

令和6年：法人化50周年

平塚市社会福祉協議会 中期経営計画

令和 6 年（2024 年）3 月発行

編集・発行 社会福祉法人平塚市社会福祉協議会
〒254-0047
平塚市迫分 1 番 43 号
TEL 0463-33-1377（法人代表）
FAX 0463-33-6588

この計画書の大部分は、文字の読みやすさに配慮し、ユニバーサルデザイン（UD）フォントを使用しています。