

東京都社会福祉協議会 新3か年計画

(平成22～24年度新規重点事業計画)

社会福祉法人
東京都社会福祉協議会

はじめに

東京都社会福祉協議会（以下、東社協）では、平成19年4月に「東社協3か年アクションプラン（平成19～21年度新規重点事業計画）」を策定しました。同プランは、東社協が長年培ってきたネットワークを基盤に「利用者本位」の姿勢を事業の軸に据え、さらに「ウイングを広げる」ことを目標とした15の具体的な事業による重点計画でした。これに基づき、区市町村社会福祉協議会との協働、利用者ニーズを具体的に把握するための取組み、ネットワークを活かした福祉人材確保のしくみづくり、広く都民や企業を対象とした講座や出版物の拡大、そして十分につながりが持てていなかった分野でのネットワークの拡大などを積極的にすすめてきました。

3か年目を迎えた平成21年度、総合企画委員会のもと、同プランの実施主管部署からの報告に基づき、それぞれの事業の達成状況、課題、事業の方向性を分析する事業評価を実施いたしました。その中では、把握した問題を解決していく力を高めていくこと、ネットワークへの参加を呼びかけるだけでなくその活動の充実を図っていくことなどが課題として挙げられました。さらには、社会情勢の変化がめまぐるしく、経済動向の悪化が都民の生活基盤そのものを大きく揺るがし、それに対応する福祉基盤の強化が急務となりました。

東社協では、上記の事業評価に基づき、平成21年5月から、全職員の参加による検討グループを事務局内に設置して、関係者へのヒアリング等を重ねながら、平成22年度からの新たな3か年に取り組みべき重点事業計画の検討をすすめてきました。そして、同年12月には、総合企画委員会において審議いただき、社会的に広く取組みが求められている課題への対応に積極的に挑戦していくことをはじめとした11の具体的な事業による重点計画である「東社協 新3か年計画」をまとめることができました。

新3か年計画の推進にあたっては、会員に主体的にご参加いただくことはもちろん、幅広い関係者の方々のご理解とご協力をいただくことが不可欠です。とりわけ今回計画した事業においては、関係機関との連携により初めて解決がめざすことのできる課題がほとんどです。

会員の皆様、関係者の皆様の本計画へのご理解とご協力ならびにご参加を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

平成22年3月31日

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
会長 古川 貞二郎

目 次

新3か年計画（平成22～24年度新規重点事業計画）事業の概要	2
新3か年計画（平成22～24年度新規重点事業計画）事業一覧	7
新3か年計画	9
I 社会的に広く取組みが求められている課題への対応	9
I-1 退院後、行き場のない高齢者への支援の構築	10
I-2 保育所待機児問題への対応	12
I-3 低所得世帯の子どもへの自立に向けた情報支援の構築	14
I-4 福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト	16
II 福祉人材の定着・育成の取組み	19
II-1 社会福祉法人・施設次世代役職員（リーダー）育成支援事業	20
II-2 階層別研修の再構築と人材育成を担う中堅リーダー層向け研修の強化	22
II-3 地域密着型人材育成研修の推進事業	24
II-4 福祉人材の定着・育成支援事業	26
III 地域における諸課題への対応	29
III-1 地域福祉コーディネーターの養成と住民活動支援プログラムの開発	30
IV 都民の福祉参加と理解の促進	33
IV-1 新たな層への福祉参加と理解の促進	34
V 部会及び連絡会活動の充実と強化	37
V-1 会員の拡大と多様な会員活動の充実	38
東社協の基本目標と新3か年計画事業	40
策定経過	42

東京都社会福祉協議会 新3か年計画 (平成22～24年度新規重点事業計画)

事業の概要

東京都社会福祉協議会では、平成19年4月に、東社協が長年培ってきた福祉施設、団体や区市町村社会福祉協議会とのネットワークを基盤に、「利用者本位」を事業の軸に据えながら、さらにネットワークのウイングを広げて展開し強化を図る事業を中心とした「東社協3か年アクションプラン」(平成19～21年度新規重点事業計画)を策定し、3か年の取組みをすすめてきました。

そして、同プランに基づく15事業の取組みについて、その達成状況と課題を評価した上、総合企画委員会のもと、平成21年5月には局内に7つの検討PTを設置し、平成22～24年度の3か年に取り組み重点事業について検討を行なってきました。

このたび、以下の5つの柱の課題に対して新たな3か年に重点的に取り組んでいくこととし、その具体的な事業として11の事業をまとめました。

- I 社会的に広く取組みが求められている課題への対応
- II 福祉人材の定着・育成の取組み
- III 地域における諸課題への対応
- IV 都民の福祉参加と理解の促進
- V 部会及び連絡会活動の充実と強化

I	社会的に広く取組む課題への対応
II	福祉人材の定着・育成の取組み
III	地域における諸課題への対応
IV	都民の福祉参加と理解の促進
V	部会及び連絡会の充実に強化

I 社会的に広く取組みが求められている課題への対応……

I-1 〇退院後、行き場のない高齢者への支援の構築 (10頁)

「退院後、行き場のない高齢者支援対策プロジェクト」を設置し、医療関係者と連携しつつ退院後の高齢者の住まいに関する支援課題について実態調査を行ないます。その上で、①入院中からの退院後を見据えたケースマネジメントの創設や診療報酬・介護報酬の同時改定に向けた提言、②広域における「退院移行コーディネートセンター」創設の提案、③大都市において設置促進が可能な「新型グループホーム」などの新たな社会資源の開発を具体的に検討します。

I-2 〇保育所待機児問題への対応 (12頁)

「保育所待機児問題対策プロジェクト」を設置し、保育所入所希望家庭における支援ニーズや認可外の制度を含めた保育制度の向上に向けた課題を改めて把握します。それらの利用者ニーズをもとに、空き教室やテナントや賃貸物件を活用した小規模認可保育園などを提案し、保育所定員拡大や保育の質の向上に向けた取組みをすすめます。

I-3 〇低所得世帯の子どもへの自立に向けた情報支援の構築 (14頁)

「進路選択等の自立支援冊子作成委員会」を設置し、低所得世帯（低所得に陥る可能性のある世帯を含む）の学齢期における子どもの支援ニーズを把握します。その上で、自立に向けた情報支援の冊子（ホームページや出版物による情報支援を含む）を作成し、教育と福祉の連携のもと、その活用を図ります。

I-4 〇福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト (16頁)

21年度に設置した「福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト」による実態把握をふまえた事例集の普及を図るとともに、福祉職場における障害者雇用をすすめるための支援施策を提言します。また、特別支援学校、就労支援機関、部会活動との連携を図るとともに、地域における取組みや福祉人材センターも活用しながら福祉職場における障害者雇用の具体的なマッチングを推進します。

II 福祉人材の定着・育成の取組み……

II-1 ○社会福祉法人・施設次世代役職員（リーダー）育成支援事業（20万円）

社会福祉法人・施設等の基幹的役職員層の育成を強化するため、「次世代を担う中堅職員や後継者の問題を検討するプロジェクト」を設置し、実態調査に基づき中堅職員や後継者の施設間交流制度を創設するなど、法人のネットワークを活用した次世代リーダーの育成を支援します。

II-2 ○階層別研修の再構築と人材育成を担う中堅リーダー層向け研修の強化（22万円）

「階層別研修の再構築のための検討委員会」を設置し、ある職位につくために必要な要件やスキルを明らかにするキャリアパスシステムの試案を策定するとともに、それに合わせた階層別研修の再構築を行います。さらに、事業所・施設において将来、基幹的な役割を果たすことが期待される職員（中堅リーダー層）向け研修を強化するとともに、研修参加者の情報交換の場づくりをすすめます。

II-3 ○地域密着型人材育成研修の推進支援事業（24万円）

職場や地域レベルでの福祉人材の定着や広域の研修に参加しにくい非正規職員などの研修環境の支援を図るため、区市町村や区市町村社協などの地域の関係機関と協働して、地域特性に応じた研修の実施を支援します。同じ地域情報をもつ福祉職場で働く職員が集まり、情報交換、交流、切磋琢磨する環境を地域内につくるための交流の場づくりへの支援を行います。

II-4 ○福祉人材の定着・育成支援事業（26万円）

福祉人材の定着・育成について、プロジェクトを設置し、実態調査をふまえて従事者支援および経営支援の双方から支援事業を構築します。福祉人材センターにおいては福祉の仕事やあっせんに加えて、従事者支援のために、就職後の個別フォローと相談窓口の開設をすすめます。また、経営支援のために、実態調査をふまえた提言、チェックリストの開発、人材の定着・育成のための経営改革研修の実施に取り組みます。

III 地域における諸課題への対応……

III-1 ○地域福祉コーディネーターの養成と住民活動支援プログラムの構築 (30頁)

住民活動への支援プロセスを明らかにすることで区市町村社協の職員に求められるノウハウや専門性を明確にします。さらに、モデル地区を指定して区市町村社協に配置される地域福祉コーディネーターの育成プログラムと住民によるコミュニティリーダーの育成プログラムを開発するとともに、コミュニティリーダーを通じた地域住民の福祉への理解の促進と住民活動支援の強化を図ります。

IV 都民の福祉参加と理解の促進……

IV-1 ○新たな層への福祉参加と理解の促進 (34頁)

新たな福祉参加を広く都民に働きかけるべく、福祉や地域の課題について学び、考えるきっかけづくりをすすめます。そのために、子どもの福祉への関心のきっかけづくりのために「子ども向けホームページ」を開設し、子どもたち自身が編集する「子ども福祉ニュース」などを掲載するサイトを作成します。さらに、都民の福祉問題への関心のきっかけづくりを強化するために、都内の福祉の先駆的な取組みを集約しプレス発表する仕組みづくりに努めるとともに、「福祉情報・市民記者」を公募し、都民の視点に立った情報発信を強化します。

V 部会及び連絡会の活動の充実と強化……

V-1 ○会員の拡大と多様な会員活動の充実 (38頁)

多様な会員活動の充実を図りつつ、東京の福祉サービスの質の向上をめざして部会及び連絡会間の交流や新たなネットワークのあり方を検討します。高齢者の通所介護などのように営利企業と非営利事業者がともに参入する分野や障害別のサービス体系が再編された障害福祉分野など、計画的に会員拡大や活動の充実をめざす重点分野を定めつつ、東社協会員制度の充実と強化を図ります。

I

社会的に広く取り組
みが求められる課題への対応

II

福祉人材の定着・
育成の取り組み

III

地域における諸課
題への対応

IV

都民の福祉参加と
理解の促進

V

部会及び連絡会活
動の充実と強化

新3か年計画
 (平成22～24年度新規重点事業計画)
事業一覧

事業名	頁
I ●社会的に広く取組みが求められている課題への対応	
I-1 退院後、行き場のない高齢者への支援の構築	10
I-2 保育所待機児問題への対応	12
I-3 低所得世帯の子どもへの自立に向けた情報支援の構築	14
I-4 福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト	16
II ●福祉人材の定着・育成の取組み	
II-1 社会福祉法人・施設次世代役職員（リーダー）育成支援事業	20
II-2 階層別研修の再構築と人材育成を担う中堅リーダー層向け研修の強化	22
II-3 地域密着型人材育成研修の推進事業	24
II-4 福祉人材の定着・育成支援事業	26
III ●地域における諸課題への対応	
III-1 地域福祉コーディネーターの養成と住民活動支援プログラムの開発	30
IV ●都民の福祉参加と理解の促進	
IV-1 新たな層への福祉参加と理解の促進	34
V ●部会及び連絡会活動の充実と強化	
V-1 会員の拡大と多様な会員活動の充実	38

I
社会的に広く取
組みが求められ
ている課題への
対応

II
福祉人材の定着
・育成の取組み

III
地域における諸
課題への対応

IV
都民の福祉参
加と理解の促
進

V
部会及び連絡
会活動の充実
と強化

I

社会的に広く取り組
みが求められてい
る課題への対応

II

福祉人材の定着・
育成の取組み

III

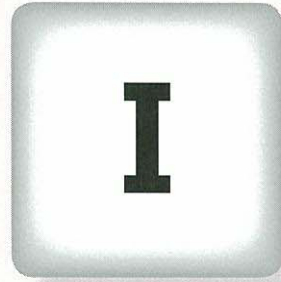
地域における諸課
題への対応

IV

都民の福祉参加と
理解の促進

V

部会及び連絡会活
動の充実と強化



社会的に広く取組みが
求められている課題への対応

退院後、行き場のない高齢者への支援の構築

現状と課題

- 高齢期に住み慣れた在宅生活の継続が困難になるきっかけの一つに「退院後」があります。その退院後の在宅復帰を阻害する要因は、リハビリや医療的ケアの必要性などに限らず、「住宅」「家族」などの環境要因、さらに医療と福祉の連携が十分でないための「情報不足」、そして「社会資源の絶対的不足」が課題としてみられます。とりわけ要介護度が中軽度で低所得の層に対応できる社会資源が不足しています。
- 東京都では平成21年11月6日に「少子高齢時代にふさわしい新たな『すまい』実現PT」が報告書をまとめ、ケア付賃貸住宅や都型ケアハウスなどが提案されています。
- 東社協においては地域包括支援センターのネットワークを形成していますが、退院後、行き場のない高齢者への支援として、地域包括支援センターと医療機関とのさらなる連携、そして高齢期の多様な住まいを整備していくことが求められます。

事業のねらい

社会的に広く取組みが求められている「退院後に行き場のない高齢者」への支援を構築するため、東社協のネットワークを以下により強化します。

- (1) 東社協のネットワークの特性を活かしつつ、医療と福祉の連携を中心として退院後を中心に高齢期の住まいに対する取組みを確立します。
- (2) 在宅生活の継続を支援するとともに、多様な住まい方を支える新たな社会資源の開発を担うネットワークづくりをめざします。

実施すべき具体的な事業

◆「退院後、行き場のない高齢者支援対策プロジェクト（仮称）」の設置

高齢福祉関係者、医療関係者、学識経験者、行政関係者等による標記プロジェクトを設置し、以下の取組み方策を実施します。

- (1) 「退院後の高齢者の住まいをめぐる課題に関する実態調査」の実施
 - ① 病院や地域包括支援センター等へのアンケート調査ならびにヒアリング調査による、退院後に在宅復帰が困難な高齢者の支援ニーズの把握
 - ② 社会資源の実態調査の実施と『高齢期の住まい白書TOKYO』の刊行
- (2) 入院中からの退院後を見据えたケースマネジメントモデルの確立
 - ① 入院中からの医療と福祉の多職種による「退院支援チーム（仮称）」ならびに「退院ケースマネジメントモデル」の開発と支援モデルの提示
 - ② 診療報酬と同時改定となる24年度からの介護報酬改定に向けた提言
- (3) 広域における退院支援機能の拡充
 - ① 広域で退院支援チームを支援する「退院移行コーディネートセンター」の提案
 - ② 実態調査をふまえた「退院後の高齢期の住まいを考えるフォーラム」の開催
- (4) 大都市東京の特性をふまえた「新型グループホーム」の開発と設置促進策の検討
 - ① 既存の社会資源の活用促進策の検討
 - ② 退院後、「常時見守りが必要な人」を支える「新型グループホーム」の開発

年次計画

22年度	23年度	24年度
<p>○退院後、行き場のない高齢者支援対策プロジェクトの設置・運営（22～24年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退院支援チームの開発と支援モデルの提言（22～23年度） ※ 24年度からの介護報酬に向けた提言 		
<ul style="list-style-type: none"> ・実態調査の実施（22年度） 	<ul style="list-style-type: none"> ・住まい白書刊行（23年度） ・退院移行コーディネーターセンターの提案（23年度） 	<ul style="list-style-type: none"> ・退院移行コーディネーターセンター、新型グループホームの普及（24年度）
<ul style="list-style-type: none"> ・大都市東京における「新型グループホーム」の開発（22～23年度） 		

事業の概況

図1 ● 「退院後、行き場のない高齢者支援対策プロジェクト」による退院後における住まい等の支援の構築

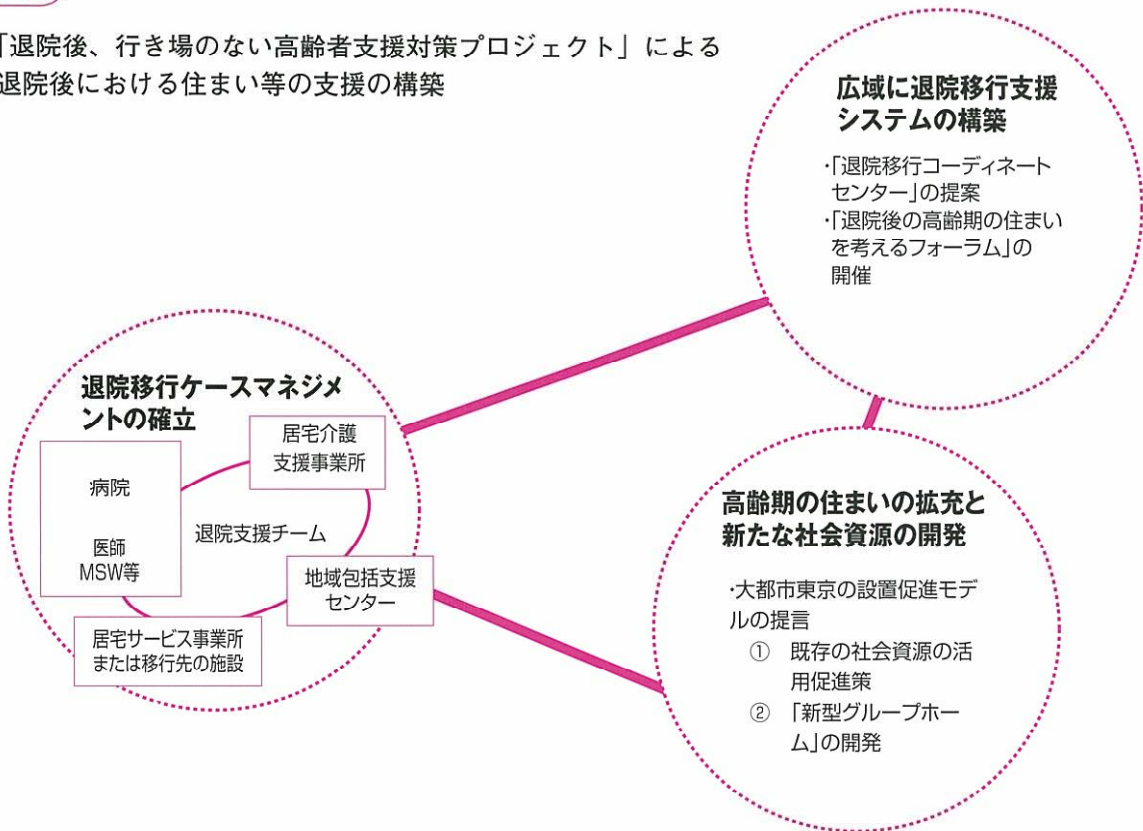


図2 ● 退院移行コーディネーターセンターと新型グループホーム実態調査を通じて、下記の二つの提案を検討します。

「退院移行コーディネーターセンター」の提案

- ・広域において地域の「退院支援チーム(病院、地域包括支援センター等)」を後方支援する。
- ・情報支援とともに、困難ケースの調整を図り、円滑な退院後の支援ができるよう支援する。

「新型グループホーム」の提案

- ・退院後に在宅生活の継続を阻害する要因を把握し、「常時見守りが必要」などのニーズに対応できる機能を備えた「新型グループホーム」を提案する。
- ・既存施設の基準の見直しによる活用を含めて検討する。
- ・認知症高齢者グループホームをモデルに、大都市においても設置が可能な社会資源を検討する。設置の促進をめざしつつ質の担保を図ることをめざす。

現状と課題

- 厚生労働省が発表した平成21年4月現在の東京の保育所待機児数は、7,939名（前年度同時期は5,479名）と大幅に増加しており、社会問題となっています。東京都は、平成20年度から「保育サービス拡充緊急3か年事業」を実施し、定員枠の整備をすすめています。雇用情勢の悪化などから入所希望者は依然、増えています。そうした中、国から最低基準の大都市における緩和が打ち出されるなどの情勢もみられます。
- 利用者からは、保育所に入所できないため就労できない、認可保育所と認証保育所で保育料の額に差があるなど、生活に支障をきたす課題の改善が求められています。

事業のねらい

今後も保育需要の高まりが予測される中、中長期的な視野に立ち、利用者ニーズに基づく子育て支援の基盤の確立に向けた取組みを行います。

- (1) 都民が求める保育所を含めた子育て支援の社会資源の開発をめざす。
- (2) 東社協のネットワークを活かした取組みにより、保育所受入れ定員の拡大をめざす。

実施すべき具体的な事業

◆「保育所待機児問題対策プロジェクト（仮称）」の設置

行政関係者（都、区市町村）、保育関係者（認可、認証等）、学識経験者、保護者等による標記プロジェクトを設置し、以下の取組みを行います。

- (1) 保育所入所希望家庭のニーズと実態の把握

認可保育所、認可外保育所、その他の制度による保育の利用者を通じて、保育所入所希望家庭のニーズを把握します。

 - ① 多様な保育所ニーズの把握（保育所入所希望に到る家庭の状況から）
 - ② 保護者ニーズの把握（入所希望申請にあたって求めている条件から）
 - ③ 入所決定の実情と入所できなかった場合の代替策
 - ④ 認可保育所に対する要望、認可外保育所に対する要望 など
- (2) 待機児問題対策に関する区市町村アンケートの実施

都内区市町村の保育所管課を対象にアンケート調査を実施し、待機児解消のための区市町村独自の取組みなどを把握します。
- (3) 「東京における子育て支援のための社会資源整備のあり方」に関する利用者の視点からの提言

◆保育所定員拡大に向けた取組み

上記プロジェクトと保育部会の協働によって、保育所定員拡大をめざします。

- (1) 定員を超えた受入れ、増改築・新設園設置等による受入れ拡大の取組み
 - ① 現行制度の中で対応可能な取組みの推進
 - ② 現行制度の中で障壁となっている課題の抽出

I
社会的に広く取組
み求める課題への対応

II
福祉人材の定着・
育成の取組み

III
地域における諸課
題への対応

IV
都民の福祉参加と
理解の促進

V
部会及び連絡会活
動の充実と強化

③ 将来の少子化に対応しうる保育所の整備促進の提案とその実現の推進

例・空きテナントや小中学校の余裕教室を活用した分園・小規模認可保育園の設置

◆提言をふまえた保育団体等（認可外を含む）との連携

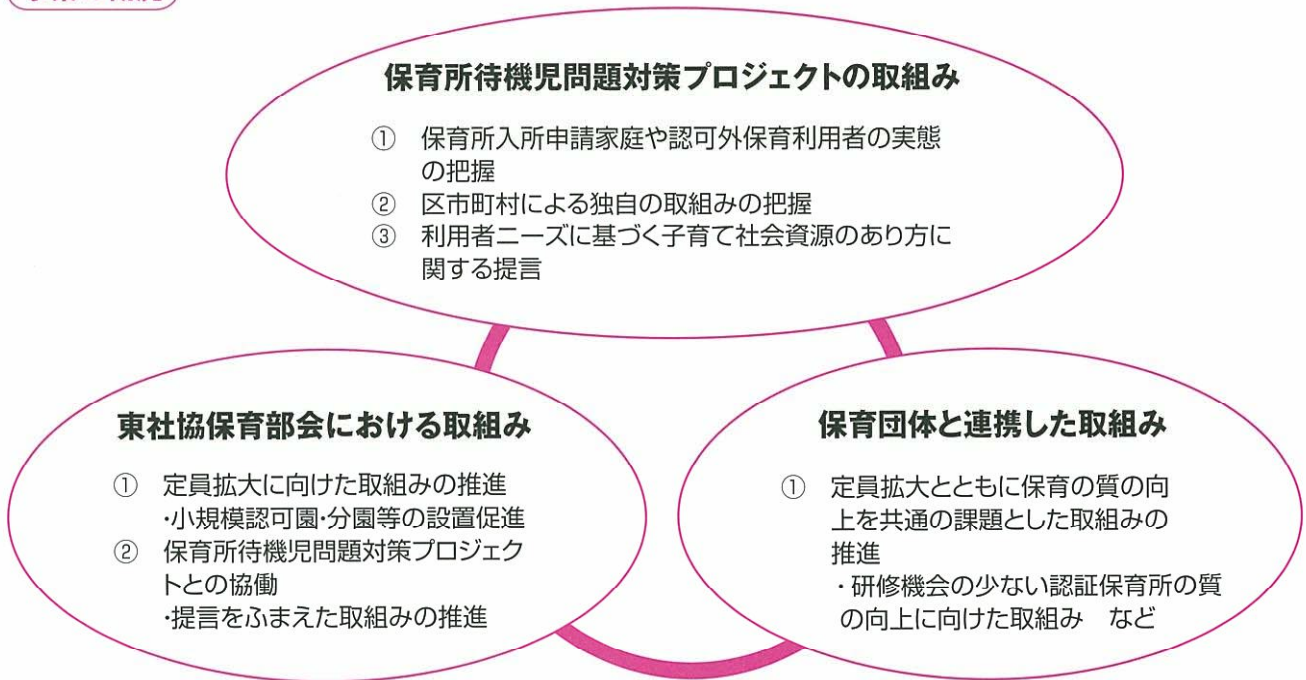
「保育所待機児問題対策プロジェクト」の提言をもとに、都内の保育関係団体（認可外の保育所・保育制度を含む）との連絡調整や意見交換を行うとともに、さらなる保育の質の向上を共通課題とした取組みを推進します。

例・研修機会の少ない認証保育所の質の向上のための取組み など

年次計画

22年度	23年度	24年度
<ul style="list-style-type: none"> ○「待機児問題対策プロジェクト（仮称）」の設置 <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト設置 ・調査実施・集計⇒報告書発行・提言 	<ul style="list-style-type: none"> ○認可外を含む保育団体等との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・「保育の質の向上」を共通課題とした取組み（研修等） 	
<ul style="list-style-type: none"> ○保育部会と協働した保育所定員拡大に向けての取組み <ul style="list-style-type: none"> ・小規模認可園・分園等の整備拡大に向けた取組み ・現行制度の障壁の整理とさらなる定員拡大の取組み 		→

事業の概況



低所得世帯の子どもへの 自立に向けた情報支援の構築

現状と課題

- 生徒数が減少する一方、高等学校中退者は平成20年度に全国で6万6千人(東京都内6,550名、在籍者の2.1%)にのぼっており、「経済的理由」による退学者の半数以上は「授業料滞納」によるものです。雇用情勢の変化に左右され、子どものいる世帯で進路選択の幅が狭められるなどの、いわゆる「子どもの貧困」という課題が生じています。そうした中、何らかの支援に結びついていない世帯も多く存在します。
- 子どもの貧困は経済的な不利に限らず、生活の質の低下や世代間連鎖にもつながることから、資金面だけでなく福祉的な支援が必要です。しかしながら、学齢期に、生活と教育の双方の情報を網羅して提供する媒体がほとんど見受けられないのが現状です。
- 東社協では、教育支援資金の貸付や各種基金による奨学金給付などによって子どもの自立支援に向けた事業を実施してきましたが、そこでも資金面の支援に止まり、子ども向けの自立支援のための相談援助は十分にできていない状況にあります。

事業のねらい

自立支援に向けた情報提供に福祉と教育の連携により取り組むことを通じて、低所得世帯の子どもの支援を強化します。

- (1) 子ども本人が情報を得ることを通じて、将来の自立に向けて希望をもつことができ、高校等への進学後の状況の変化に対応したフォローアップを確立します。
- (2) 教育と福祉が連携し、学校、福祉事務所、児童福祉施設、相談機関等において資金や学力だけでなく家庭状況や将来への展望に配慮した相談援助を確立します。

実施すべき具体的な事業

◆「進路選択等の自立支援冊子作成委員会」の設置

行政、教育関係者(進路指導教諭による諸機関等)、学識経験者等による標記委員会を設置し、現状の実態把握と収集すべき情報、活用方法について検討します。

(1)「低所得世帯における子どもの支援ニーズに関する実態調査」の実施

低所得世帯(低所得に陥る可能性のある世帯を含む)における子どもの教育をめぐる福祉的な支援ニーズを把握します。

- ・奨学金利用者や都内中学校・高等学校の進路指導教諭を対象としたアンケート調査の実施
- ・都内中学校・高等学校及び福祉事務所等に対するヒアリング調査の実施

(2) 子どものための「進路選択等の自立支援冊子」(仮称)の作成

<掲載内容>

- ・支援を得て進路を選択した成功体験の紹介
- ・中学卒業後に子ども自身が福祉的な相談支援を受けられる制度(教育支援資金や奨学金制度、子どもが相談できる相談窓口)等の照会 等

<配布対象>

- ・学校および児童福祉施設、福祉事務所、区市町村社協等への配布ならびに出版物、ホームページを通じた情報提供

◆「進路選択等の自立支援冊子活用セミナー」の実施

自立支援冊子のモデル的な活用をすすめるほか、自立支援冊子をもとに、福祉と教育の関係者がともに進路選択と自立を考えるセミナーを開催し、福祉と教育の双方の取組みについて相互理解の促進を図ります。

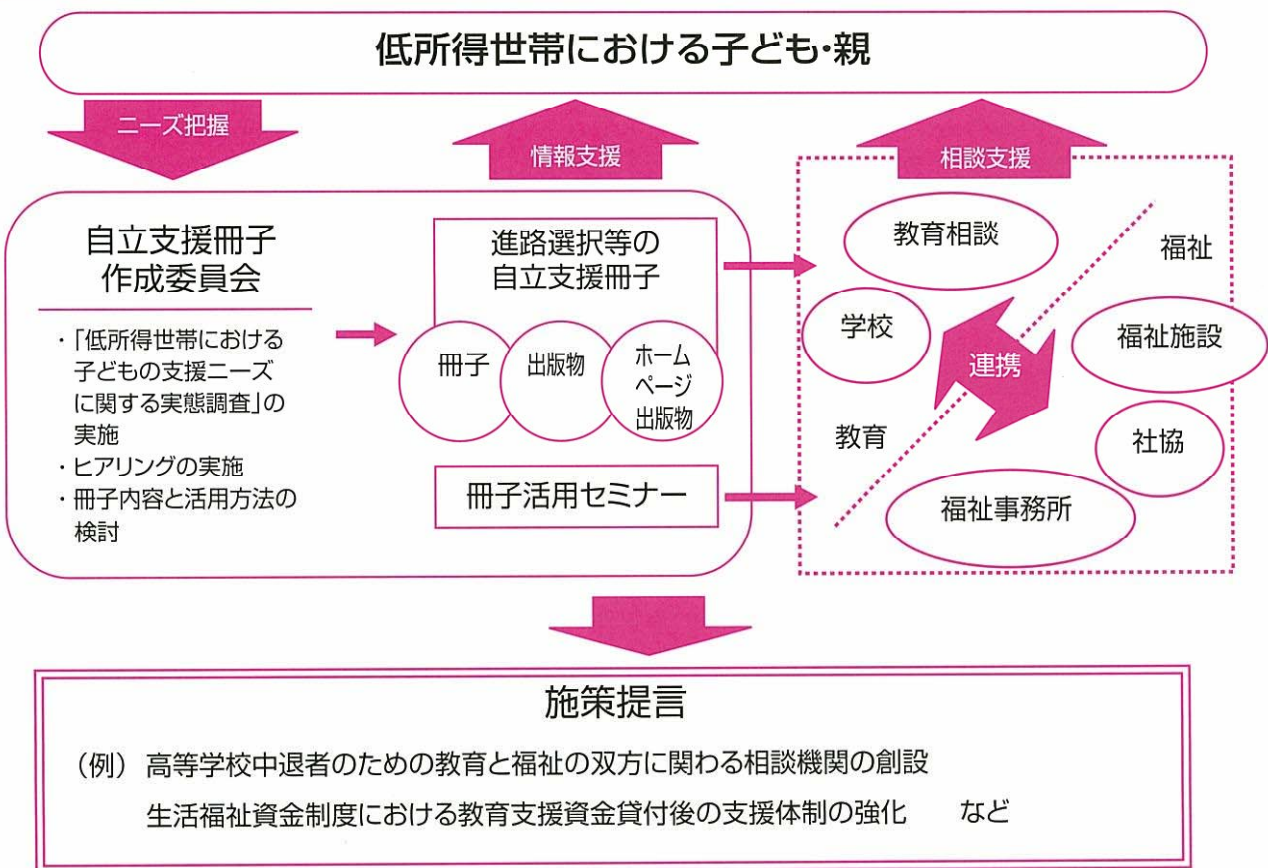
◆低所得世帯の子どもの自立支援に向けた施策提言

上記の取組みを通じて、高校中退者への相談窓口の創設、教育支援資金貸付後の子ども向けの支援を可能にする体制の強化などの提言を検討します。

年次計画

22年度	23年度	24年度
<ul style="list-style-type: none"> ○委員会の設置 <ul style="list-style-type: none"> ・ヒアリング ・冊子の内容と活用方法の検討 ○実態調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○冊子等の作成・配布 <ul style="list-style-type: none"> ・教育関係者との協働促進 ○活用セミナーの実施 ○施策提言 	<p>取組みの強化</p>

事業の概況



福祉職場における 障害者雇用推進プロジェクト

現状と課題

- 障害者雇用の推進をめざす中で、近年、障害者の働く職種は幅広くなってきており、多様な就労ニーズに対応するべく、福祉職場の障害者雇用の推進が求められています。
- 障害者雇用促進法に基づき、民間事業者には1.8%の法定雇用率が定められており、56人以上の常用雇用労働者のいる事業所には年1回の報告が義務づけられています。常用労働者301人以上の未達成事業所には納付金制度が定められていますが、同制度については平成22年7月からは201人以上、27年7月からは101人以上と、中小規模の職場における雇用の確保を段階的に推進していくことが予定されています。
- こうした状況を背景に、東社協では、障害者就労支援機関や特別支援学校とのネットワークを通じて障害者雇用の推進に取り組んできましたが、平成21年8月に「福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト」を設置しました。同プロジェクトでは、企業就労との相違点など福祉職場の特性を整理しながら、実態調査と実践事例のヒアリングをもとに事例集とガイドラインの作成をすすめました。

事業のねらい

社会的に広く取組みが求められている障害者雇用の推進の中でも、福祉職場における雇用の推進に積極的に取り組んでいきます。

- (1) 福祉業界においても障害者雇用が具体的にすすむための施策やマッチングの条件整備を行い、社会的にアピールできる目に見えたネットワークを構築します。
- (2) 一般企業における障害者雇用の推進には引き続き取り組み、福祉職場に拡大することで多様な就労の場を広げるとともに、福祉、教育、労働のネットワークの強化を促進します。

実施すべき具体的な事業

◆ 「福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト」の設置・運営

- (1) 福祉職場における先行事例の収集と実態調査の実施及び「福祉職場における障害者雇用実践ガイドライン」と事例集の作成 ※21年度に実施
- (2) 障害者雇用に取り組む福祉職場と支援機関のネットワークの構築
 - ① 福祉職場における障害者雇用実践ガイドライン・事例集の普及
 - ② 福祉職場における障害者雇用推進フォーラムの開催
 - ③ 福祉職場における障害者雇用をめざす就職相談会の開催
 - ④ 福祉職場における障害者雇用のための実習制度の検討
 - ⑤ 福祉職場における障害者雇用を推進する施策の提言活動
 - ⑥ 特別支援学校における福祉コースカリキュラム開発への支援
 - ⑦ 地域における福祉職場と就労支援機関、特別支援学校の交流の場づくり
 - ⑧ 福祉人材センターにおける障害者求人の紹介・あっせんの検討

年次計画

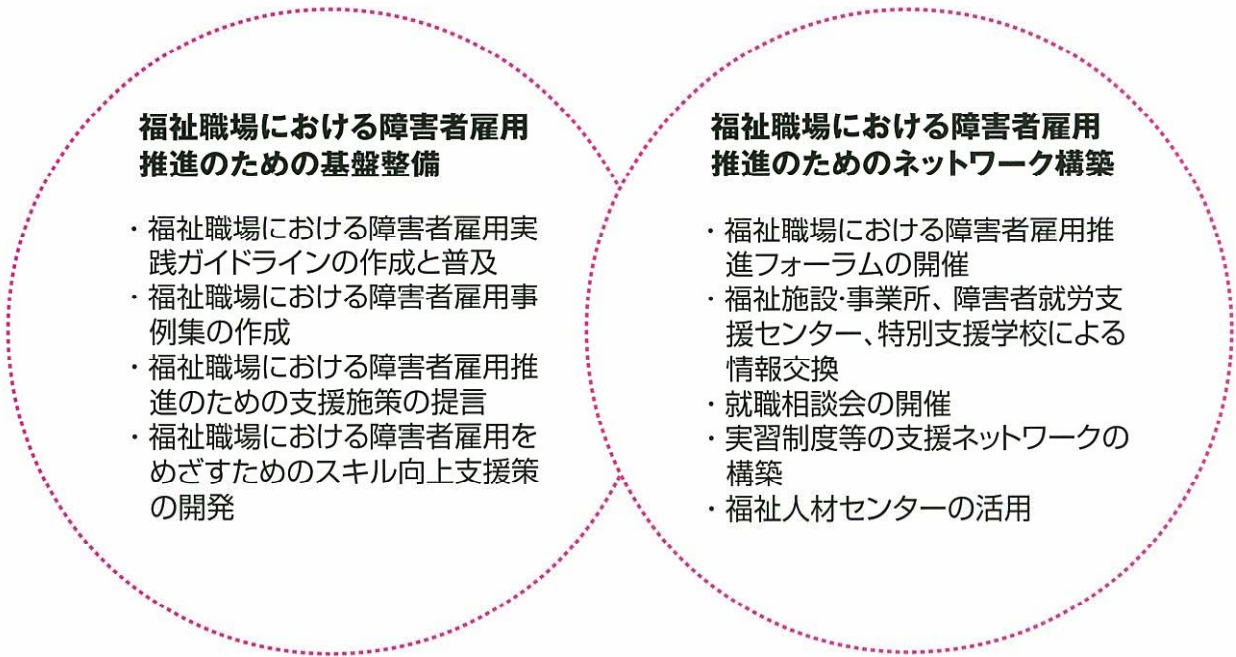
21年度に実施する実態調査、事例集・ガイドラインの作成の取組みをもとに、3か年で都内全ての障害者就労支援センター及び特別支援学校において就労ニーズに応じた支援実績と支援ノウハウが蓄積されることをめざします。

22年度	23年度	24年度
<ul style="list-style-type: none"> 事例集・ガイドラインの普及（22年度） 福祉職場における障害者雇用推進フォーラムの開催（22年度） 特別支援学校と関係部会の情報交換会の実施（22～23年度） 障害者就労支援センターと関係部会の情報交換会の実施（22～23年度） 施策提言活動（22年度） 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉職場における障害者雇用をめざす就職相談会の開催（23年度） 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉職場における障害者雇用実践ガイドラインの改訂（24年度）

事業の概況

図● 福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト

**障害のある人の多様な就労ニーズに応じた職域を拡大すべく、
高齢者施設、障害者施設、保育園等における障害者雇用の推進を以下によりめざします。**



I
社会的に広く取り組む課題への対応

II
福祉人材の定着・育成の取組み

III
地域における諸課題への対応

IV
都民の福祉参加と理解の促進

V
部会及び連絡会活動の充実と強化

新3か年計画

I

社会的に広く取り組むべき課題への対応

II

福祉人材の定着・育成の取り組み

III

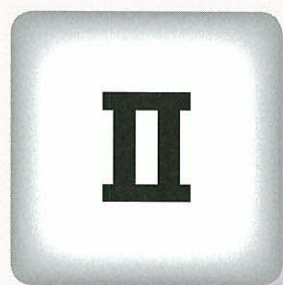
地域における諸課題への対応

IV

都民の福祉参加と理解の促進

V

部会及び連絡会活動の充実と強化



福祉人材の 定着・育成の取組み

社会福祉法人・施設次世代役職員（リーダー）育成支援事業

現状と課題

- 社会福祉法人・施設においては、その次の世代を担う中堅職員や後継者についても人材不足は深刻であり、育成がすすんでいない状況がいられています。
- この問題について、本会社会福祉法人協議会においては、潜在的な問題や悩みを会話の中で聞くことはありましたが、会議の場で具体的に話題に上ってきませんでした。
- 同協議会の青年経営者会では、次代を担う役職員同士が顔の見える関係で学び、交流し合う場の必要性は語られており、一時的・一律の研修だけではない機会の必要であることは考えられていました。
- 次の世代を担う中堅職員や後継者に対しては、施設のトップマネジメントを担うための意識・知識等の醸成を図り、法人・施設に対しては、職員のキャリアアップのための仕組みの構築の支援を行う必要があります。

事業のねらい

- (1) 社会福祉法人・施設の次世代を担う中堅職員や後継者の問題に関して、その課題を浮き彫りにします。
- (2) 次世代を担う中堅職員や後継者の資質を高め、職員間の連携を深めます。
- (3) 社会福祉法人・施設の安定した経営を支援します。

実施すべき具体的な事業

◆「次世代を担う中堅職員や後継者の問題を検討するプロジェクト」の設置

- (1) 「次世代役職員（リーダー）育成に関する」実態調査の実施・分析・提言

◆施設職員交流制度の創設、実施・管理運営

- (1) 次世代を担う中堅職員や後継者の施設間交流制度の検討
- (2) 平成24年度からの本格実施に向けた準備

※上記の実施のために、福祉人材確保ネットワーク事業を参考とします。

◆次世代役職員（リーダー）集団の発足等

- (1) 次世代を担う中堅職員や後継者の職員集団を募集、結成
- (2) トップマネジメント研修や人事労務研修、人材育成研修等の施設経営者

育成研修や次の時代を見据えた新しい社会福祉戦略の調査研究、提言等を行う職員集団について一定期間を定めて育成します。

年次計画

22年度	23年度	24年度
(調査は21年度に実施) ○施設職員交流制度検討 ・検討委員会設置	○施設交流制度準備 ・検討委員会 ・実施要綱配布(12月) ・説明会(12月) ・マッチング(1~3月)	○施設職員交流制度実施 ・検討委員会 ・実施要綱配布(12月) ・説明会(12月) ・マッチング(1~3月)
○次世代役職員 (リーダー) 集団の育成 ・カリキュラム検討委員会	○試行実施 [第1期] ・カリキュラム検討委員会 ・実施要綱配布(4月) ・開講(6~2月) ・報告会(3月)	○本格実施 [第2期] ・カリキュラム検討委員会 ・実施要綱配布(4月) ・開講(6~2月) ・報告会(3月)

I
 社会的に広く取組
 る課題への対応
 る課題への対応

II
 福祉人材の定着・
 育成の取組み

III
 地域における諸課
 題への対応

IV
 都民の福祉参加と
 理解の促進

V
 部会及び連絡会活
 動の充実と強化

事業の概況

図1 ●施設職員交流制度

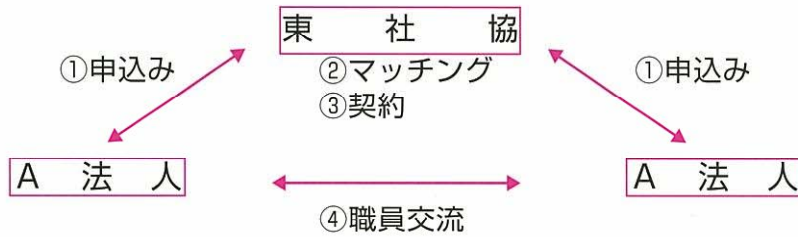
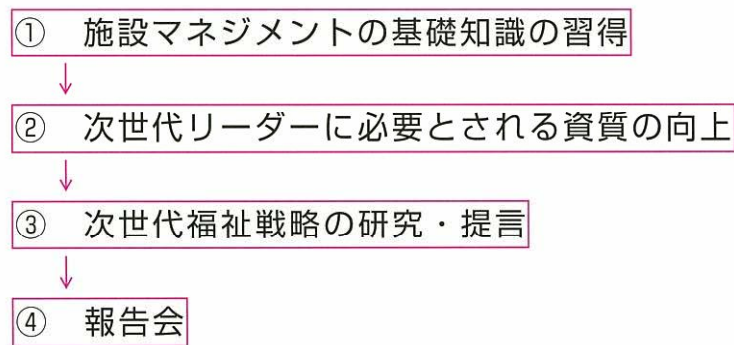


図2 ●次世代役職員 (リーダー) 集団の育成



階層別研修の再構築と人材育成を担う 中堅リーダー層向け研修の強化

現状と課題

- 福祉人材の育成、定着においては、職場内でコアとなる中堅リーダーが大きな役割を担っていることが各種調査等から指摘されています。一方、リーダーとなり後輩を指導する立場になった職員からは、部下への対応、職員間の調整、上司のサポート等など、迷いや不安を抱えながら仕事している状況がうかがえます。
- 福祉人材確保指針の改定に伴う「キャリアと能力に見合う給与体系」を展開するため、今後、国の施策でもキャリアパスシステム（ある職位につくために必要な要件・スキル等を明確にするシステム）に合わせた研修を実施していく方向にあり、既に児童福祉分野では、「基幹的職員研修」が実施されています。平成20年度には全国社会福祉協議会より「福祉・介護サービス分野（資格職）のキャリアパスに対応した研修体系モデル」が示されています。また、介護職員について、介護職員キャリアアップシステムが構築され、既にファーストステップ研修を開始され、今後は、セカンドステップ研修等のカリキュラムが検討されようとしています。
- 東京都福祉人材センター研修室では、これまでに福祉施設職員の階層別研修を実施してきました。今後は、キャリアパスシステム等の動向をふまえ、国の動きに先駆けながら、福祉施設・事業所内のキャリアパスに対応する階層別研修のモデル化のための研修企画とその実施に取り組んでいくことが必要となっています。

事業のねらい

- (1) 福祉人材の育成のための施策動向に先駆けながら、現場のニーズに即応した福祉職場における人材育成力の強化を図ります。
- (2) とりわけ職場内で人材育成を担う中堅リーダー層（福祉の理念の重要性を認識し、利用者サービスの第一線の担い手であるとともに、初めて部下をもつなどリーダー的な立場を担う階層）の育成・支援に重点的に取り組みます。

実施すべき具体的な事業

◆「階層別研修の再構築のための検討委員会」の設置

- (1) 事業所および施設におけるキャリアパスシステムの試案を策定
- (2) 試案に基づいたキャリアパスシステムを実施するために必要とされる「階層別研修」再構築の検討
- (3) 各部会等の行なう研修との整理

◆中堅リーダー層向け研修の強化

- (1) 事業所・施設における、将来、基幹的な役割を果たすことが期待される職員（中堅リーダー）に対するマネジメント力強化、専門性向上をめざした研修の企画・検討
- (2) 中堅リーダー層向け研修の実施

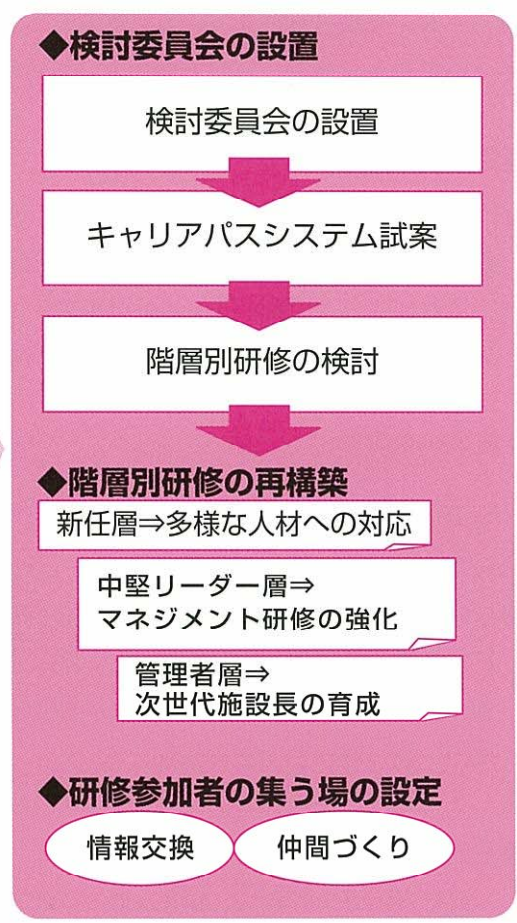
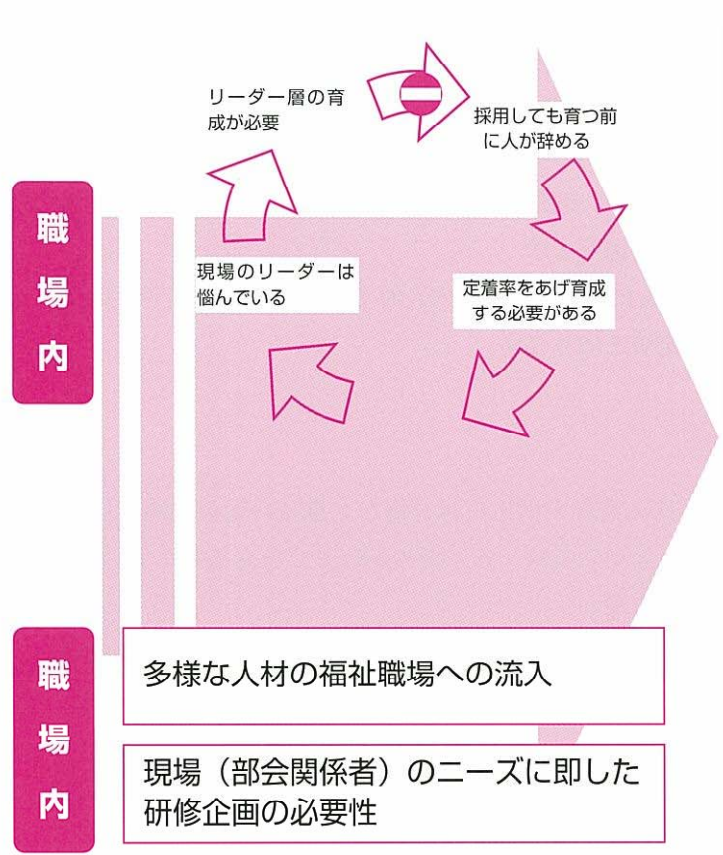
◆中堅リーダー層向け研修参加者の集う場の設定

- (1) 中堅リーダー層向け研修の参加者が情報交換と仲間づくりを目的に集う場の設定
- (2) 将来的には、各部会等との調整により、サービス種別に対応した組織づくりの検討

年次計画

22年度	23年度	24年度
○研修企画検討委員会の設置・運営 (22～23年度)		
<ul style="list-style-type: none"> キャリアパスシステムの試案策定 部会等との調整 モデル実施と検証 	<ul style="list-style-type: none"> 階層別研修の再構築と中堅リーダー層向け研修の実施 	
	<ul style="list-style-type: none"> 研修参加者の集う場の設定 	

事業の概況



I 社会的に広く取り組む課題への対応

II 福祉人材の定着・育成の取組み

III 地域における諸課題への対応

IV 都民の福祉参加と理解の促進

V 部会及び連絡会活動の充実と強化

現状と課題

- 地域レベル（区市町村単位）で、職員の資質向上と介護人材の定着・確保を図るために、平成19年度から3か年で、都内5地区をモデル地区に設定し、階層ごとの研修や技術を高めるための支援を実施しました（スキルアップ定着支援推進研修事業）。
- その結果、身近な地域での研修への参加のしやすさ、同じ地域で問題を共有している職員が集まることにより、実際の場面を想定しながら連携を強化していくことができる、事業所を越えた仲間づくり、ネットワークづくりができるなど、地域レベルでの研修実施に一定の効果が見られました。
- また、非正規職員は広域レベルの研修に参加しにくいいため、地域で開催することにより非正規職員が参加しやすい環境を整備し、雇用形態における育成環境の格差を解消していく必要があります。

事業のねらい

- (1) 同じ地域内の情報や問題を共有している専門職が、雇用形態を問わず集まり、相互に講師を担い研修や勉強会を実施したり、参加者同士の交流の促進を図ります。
- (2) それにより、知識や技術のレベルアップとともに、研修終了後の人的ネットワークづくり（仲間づくり）に役立て、地域レベルでの福祉人材の育成、定着を図ります。

実施すべき具体的な事業

地域密着型人材育成研修の実施にあたって、区市町村や区市町村社協など地域の関係機関と協働して、地域特性に応じた研修を実施できるよう研修の計画から実施、終了後の評価までを支援します。

◆研修プログラムの企画・運営・実施後評価への支援

専門性（分野別・職種別等）を学習する研修と組織性（階層別）について学習する研修を中心に、研修の企画（プログラムづくり）から講師の紹介、当日の運営方法、終了後の評価（実績報告）までの研修の一連の流れを支援します。

◆交流の場の設定づくりの支援

研修参加者を対象に、情報交換や仲間づくりを目的とした交流会を設定するための支援を行います。

I

社会的に広く取り組むべき課題への対応

II

福祉人材の定着・育成の取り組み

III

地域における課題への対応

IV

都民の福祉参加と理解の促進

V

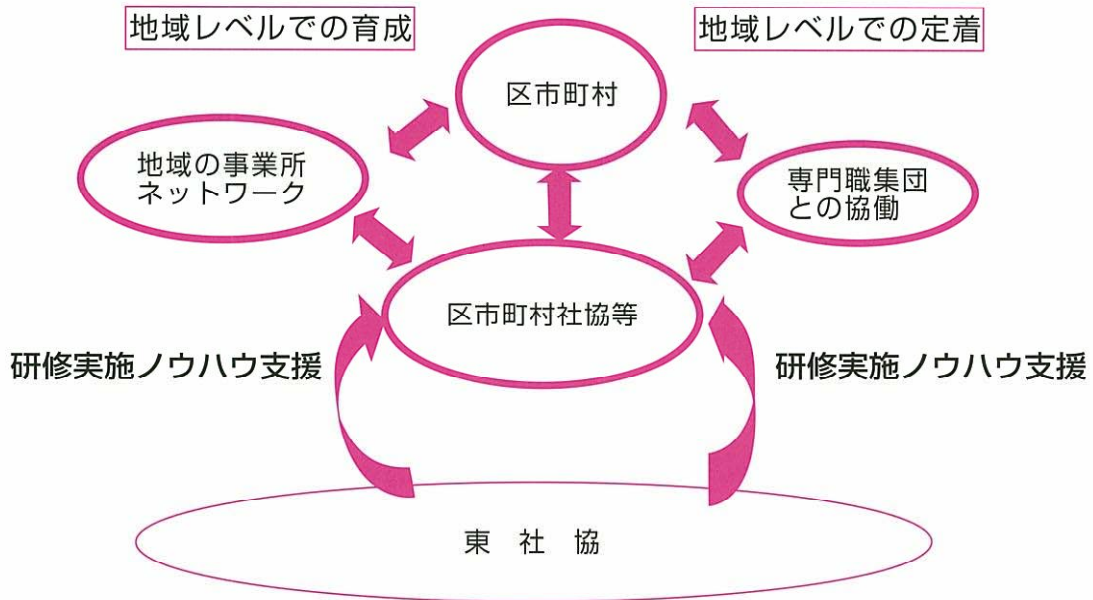
部会及び連絡会活動の充実と強化

年次計画

22年度	23年度	24年度
<ul style="list-style-type: none"> ○地域への働きかけ ○研修の企画・実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域密着型人材育成研修 ○講師の養成 	<ul style="list-style-type: none"> ○評価 ○評価

事業の概況

地域レベルでの機関・団体による
研修実施と仲間づくり



I
社会的に広く取り組む課題への対応

II
福祉人材の定着・育成の取組み

III
地域における諸課題への対応

IV
都民の福祉参加と理解の促進

V
部会及び連絡会活動の充実と強化

現状と課題

(1) 従事者支援をめぐる現状と課題

- 福祉職場は、離職率が高いといわれていますが、定着を阻害する職場環境が何かを従事者の視点から明確にしていく必要があります。
- 福祉人材センターでは、福祉の仕事の紹介やあっせんを通じて求職者の相談に応じてきています。一方、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(平成19年8月26日・厚生労働省)では、福祉人材センターの新たな機能に「将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと」が明記され、就職後のフォローを強化する必要があります。
- また、全体の5割の職場において、メンタル面での不調を訴える従事者がいるものの、中小の職場ではメンタル面での対策に取り組むことが難しい状況があります。

(2) 経営支援をめぐる現状と課題

- 東社協では、平成17年に「新たな人事給与制度の考え方」を示し、福祉職場において意欲を増し、職場環境を改善することに寄与する制度の普及に取り組んできています。また、社会福祉法人・施設の経営改革推進支援事業に取り組み、社会福祉事業者における人材育成に資する人事・労務管理等の支援も実施していきます。
- こうした中で、近年、社会福祉事業者の経営課題の一つに人材の育成システムの確立が挙げられることも少なくありません。

事業のねらい

- (1) 福祉人材の定着・育成における従事者支援として、従事者の抱える悩みを把握し、職場定着のための支援方策や相談窓口の確立をめざします。
- (2) 福祉人材の定着・育成における経営支援として、福祉職場の抱える課題を把握し、社会福祉事業者の経営の安定に資する支援方策の確立をめざします。

実施すべき具体的な事業

◆「福祉人材の定着・育成支援をめぐる課題に関する実態調査」の実施

- (1) 人事労務管理等の専門家を交えたプロジェクトの設置
- (2) 社会福祉事業者ならびに従事者、求職者、転職者などを対象とした実態調査による定着阻害要因の具体的な把握

◆福祉人材センターにおける定着支援の強化

- (1) 就職後の従事者相談窓口の開設に向けた取り組み

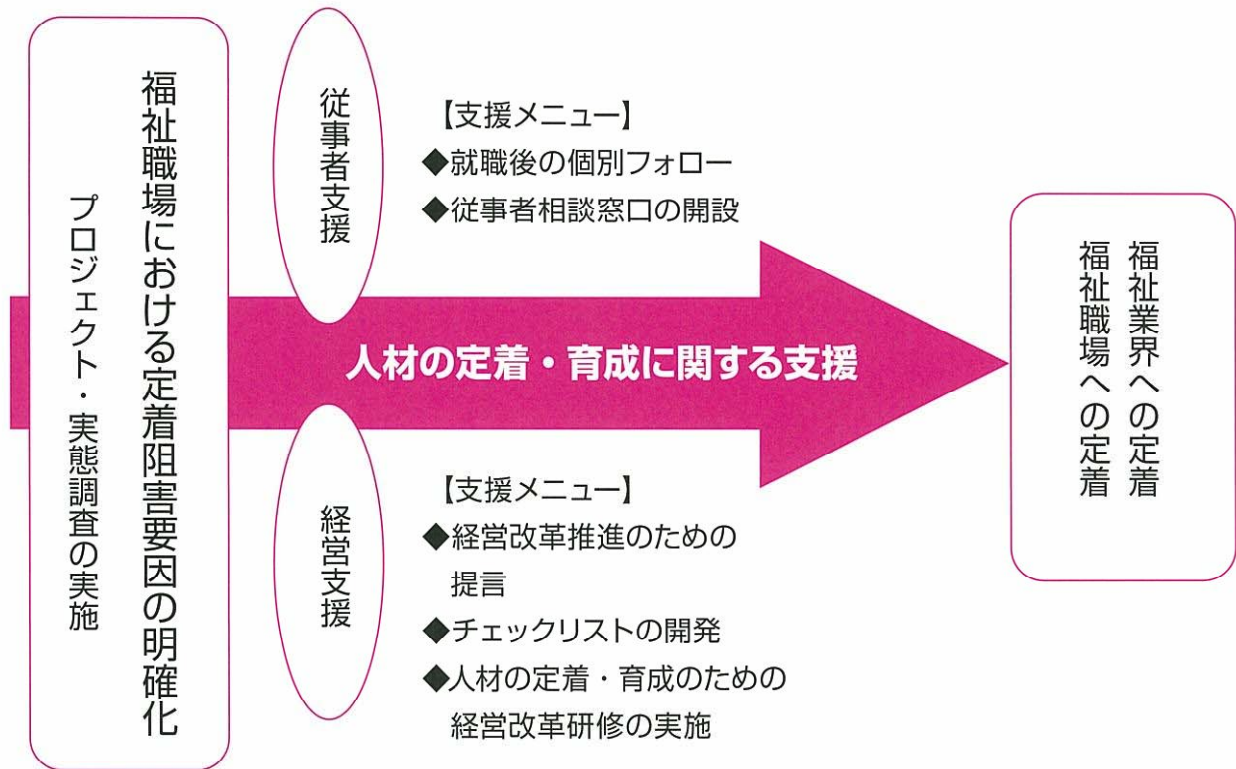
◆福祉人材の定着・育成支援をめぐる経営支援事業の強化

- (1) 福祉人材の定着・育成をめぐる課題をふまえた経営改革推進のための提言
- (2) 人材の育成や定着をめぐる組織の課題や弱点を明確にするチェックリストの作成
- (3) 福祉人材の定着・育成のための組織強化のための経営改革研修の実施

年次計画

22年度	23年度	24年度
<ul style="list-style-type: none"> ○プロジェクトの設置 ○実態調査の実施と提言 ○チェックリストの開発 	<ul style="list-style-type: none"> ○従事者相談窓口開設に向けた試行 ○チェックリストの普及 ○経営改革研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○従事者相談窓口の開設

事業の概況



新3か年計画

I
社会的に広く取り組む課題への対応

II
福祉人材の定着・育成の取組み

III
地域における諸課題への対応

IV
都民の福祉参加と理解の促進

V
部会及び連絡会活動の充実と強化

新3か年計画

I

社会的に広く取り組む課題への対応

II

福祉人材の定着・育成の取り組み

III

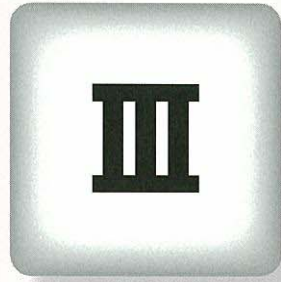
地域における諸課題への対応

IV

都民の福祉参加と理解の促進

V

部会及び連絡会活動の充実と強化



地域における 諸課題への対応

地域福祉コーディネーター養成と 住民活動支援プログラムの開発

現状と課題

- 近年、地域福祉の施策では、地域ケアをより効果的なものとするために、住民による見守りや支え合いなどの住民活動の推進が重視されてきています。
- そうした中で、住民の活動や福祉サービスをつなげ、地域のケアシステムをより有効に機能させる役割を果たす「コーディネーター」の存在が重要になっています。
- 東京都内の区市町村社協では、小地域福祉活動の推進などを図っていくべく、地域福祉コーディネーターを配置する社協もみられるようになってきました。さらには、区市町村社協に配置されるコーディネーターに限らず、住民活動の中にも住民の主体的な活動を支えるコミュニティリーダーが育ってきています。
- こうしたことから、地域福祉を推進するコーディネーターの役割を明確化するとともに、その人材を育成するためのプログラム開発を行なうことが必要となっています。

事業のねらい

地域福祉の推進における「コーディネーター」の役割を明確化し、その育成を図ることを通じて、区市町村社協等における住民活動支援の活性化を図ります。

- (1) 区市町村社協による住民活動支援の必要性を明らかにし、その確立をめざします。
- (2) 地域ケアシステムへの住民参加により福祉サービスの効果的な提供をめざします。

実施すべき具体的な事業

◆「地域福祉コーディネートのあり方検討委員会」の設置

地域福祉コーディネーターの役割や育成のあり方、住民活動支援プログラムの開発などについて、モデル地区の区市町村社協と協働しながら確立を図ります。

(1) 『地域福祉コーディネート活動事例集』（仮称）の作成

区市町村社協の地域福祉コーディネーター、住民によるコミュニティリーダーの活動事例を収集し、住民活動の支援プロセスの明確化を行ないます。

- ① 地域福祉活動におけるコーディネート活動事例の収集と支援プロセスの分析
- ② 活動事例集の作成

(2) 区市町村社協における地域福祉コーディネーターの育成

地域福祉コーディネーターの役割を明確にし、その研修プログラムを開発します。

- ① 地域福祉コーディネーター研修プログラムの開発、実施
- ② 地域福祉コーディネーターへのスーパーバイズ事業の実施（モデル地区を設定）

(3) 地域における住民活動の活性化支援

モデル地区を設定し、住民向けに福祉課題の理解促進や主体的な問題解決力向上のため、コミュニティリーダーを対象とした支援プログラムを開発します。なお、これまで区市町村社協が十分に取組んでいない子育て支援に関する支援プログラム（サロン活動、体験講座など）の開発にも積極的に取り組めます。

- ① コミュニティリーダー育成プログラムの開発、実施（モデル地区を設定）
- ② 住民活動支援プログラムの開発（モデル地区を設定）

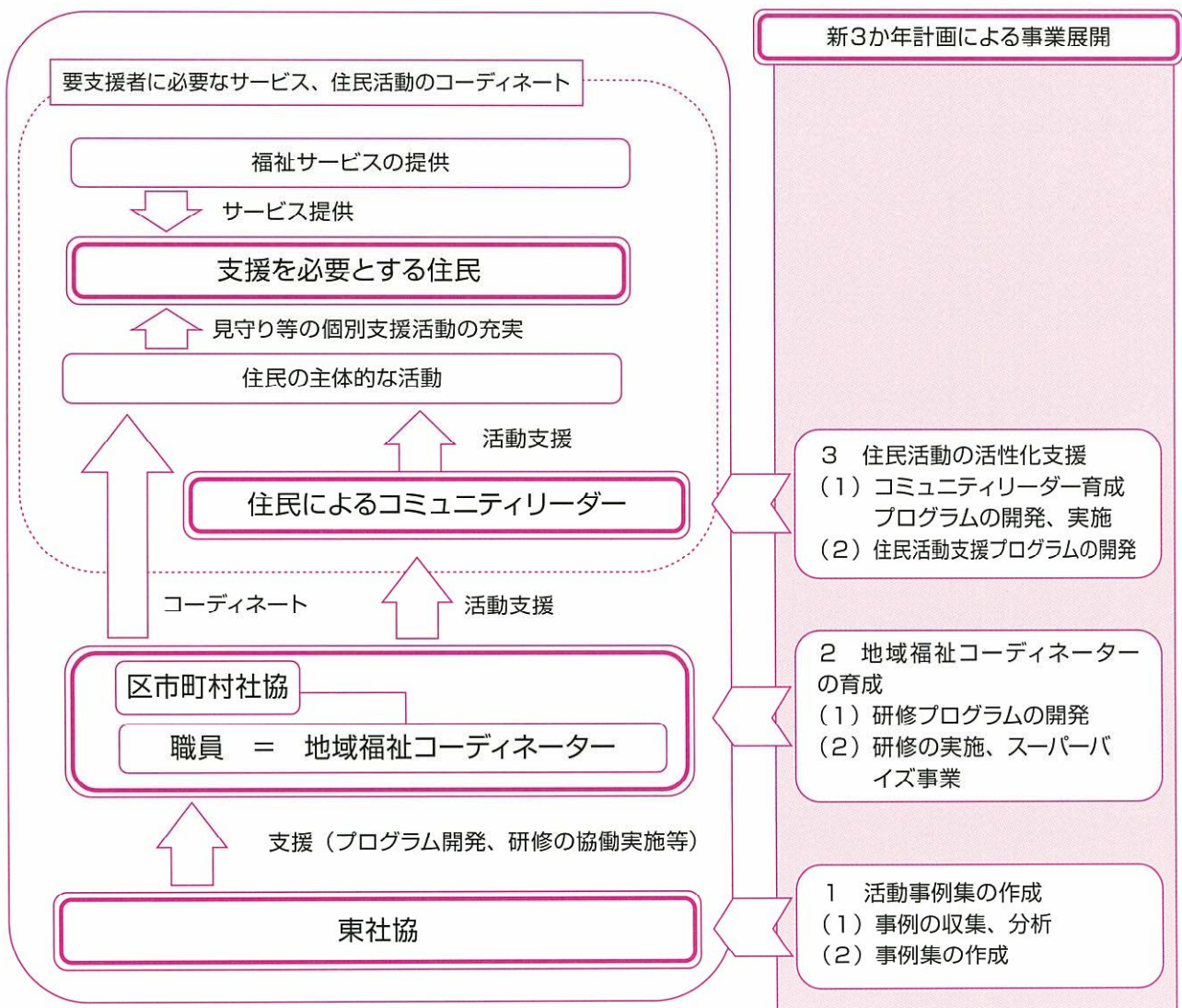
年次計画

22年度	23年度	24年度
○「地域福祉コーディネートのあり方検討委員会」の設置（22～24年度）		
<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉コーディネート活動事例集の作成 ・地域福祉コーディネーター研修プログラム開発 	<ul style="list-style-type: none"> ・住民活動支援プログラムの開発 ・地域福祉コーディネーター研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉コーディネータースーパーバイズ事業

I
社会的に広く取り組む課題への対応

事業の概況

図●地域福祉コーディネーター養成と住民活動支援プログラム開発



II
福祉人材の定着・育成の取組み

III
地域における諸課題への対応

IV
都民の福祉参加と理解の促進

V
部会及び連絡会の充実と強化

新3か年計画

I

社会的に広く取り組むべき課題への対応

II

福祉人材の定着・育成の取り組み

III

地域における諸課題への対応

IV

都民の福祉参加と理解の促進

V

部会及び連絡会活動の充実と強化

IV

都民の福祉参加と 理解の促進

現状と課題

- 小・中・高の学習指導要領でも「ボランティア活動」が位置づけられるなど、子どもの福祉に関する関心をいかに高めていくかは、社会的な重要な課題となっています。
- 東社協では、東京ボランティア・市民活動センターの夏体験ボランティア、教員向け講座などを通じて子どもに対する福祉への理解を推進していますが、福祉参加のきっかけとなる情報支援は、依然として取組みが不十分な状況となっています。
- また、東社協では「福祉広報」「ネットワーク」「ホームページ」「メールマガジン」や出版活動を通じた情報発信を行っており、福祉に「関心のある方々」への情報提供は一定の成果を挙げています。しかしながら、「少し関心がある」「きっかけがあれば関心もてる」といった都民に広く情報を届ける観点では、その取組みは十分とはいえず、新たなアプローチが求められています。
- さらに、都内にはさまざまな区市町村社協、施設、活動団体の実践があり、その中から先駆的な取組みや社会的に価値のある取組みを収集し、都民への周知を促進していく努力も必要とされています。

事業のねらい

新たな福祉参加を広く都民に働きかけるべく、福祉について学び、考えるきっかけづくりを以下により推進します。

- (1) 子ども向けにわかりやすい表現をもちいた福祉情報の発信をめざします。
- (2) 東社協に集まる多様な情報を一元化して情報提供する仕組みづくりをめざします。
- (3) 市民の立場からの福祉情報の発信を行ない、福祉活動への市民の理解を広げることをめざします。

実施すべき具体的な事業

◆子ども向けホームページの作成

子どもに関わるNPOや教育関係者等と協働し、東社協ホームページに「子ども向けホームページ」を作成し、子どもが福祉を楽しく一体的に学べるサイトを作ります。

<構成内容>

- ① 子ども福祉ニュースの定期的な発行
子どもたち自身によりホームページに掲載する福祉ニュースを編集し、地域の諸課題や福祉問題をわかりやすく解説します。
- ② 福祉クイズ等の作成
地域の課題を考えるきっかけづくりのために、楽しく学べるツールを開発します。
- ③ 当事者や活動者、地域の諸課題の紹介
支援を必要とする人々やそれを支えるさまざまな人がいることを紹介します。

◆東社協におけるプレス発表の仕組みづくり

東社協が取り組む調査研究や提言、区市町村社協や福祉施設、NPOの新たな取組みの情報集約体制を確立し、定期的なマスコミへの情報提供のしくみを構築します。

◆福祉情報・市民記者（仮称）による市民感覚を活かした情報発信の仕組みづくり

市民の立場や視点から福祉の問題を取り上げて発信する仕組みとして、「福祉情報・市民記者（仮称）」を公募し、「福祉広報【特別号】」などにより市民感覚の情報発信を行なっていきます。

年次計画

22年度	23年度	24年度
○子ども向けホームページコンテンツの作成	○子ども向けホームページの開設	→
○プレス発表の仕組みづくりと情報集約の体制整備	○プレス発表の充実強化	→
○福祉情報・市民記者の公募	○福祉情報・市民記者（第1期）の活動（23～24年度）	

事業の概況

図1 ●子ども向けホームページの作成

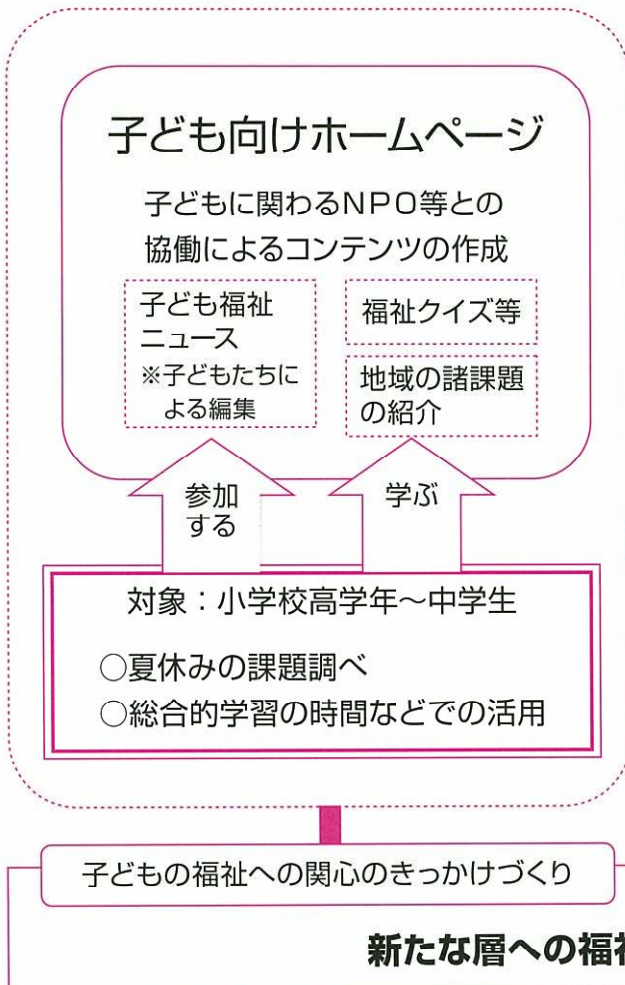
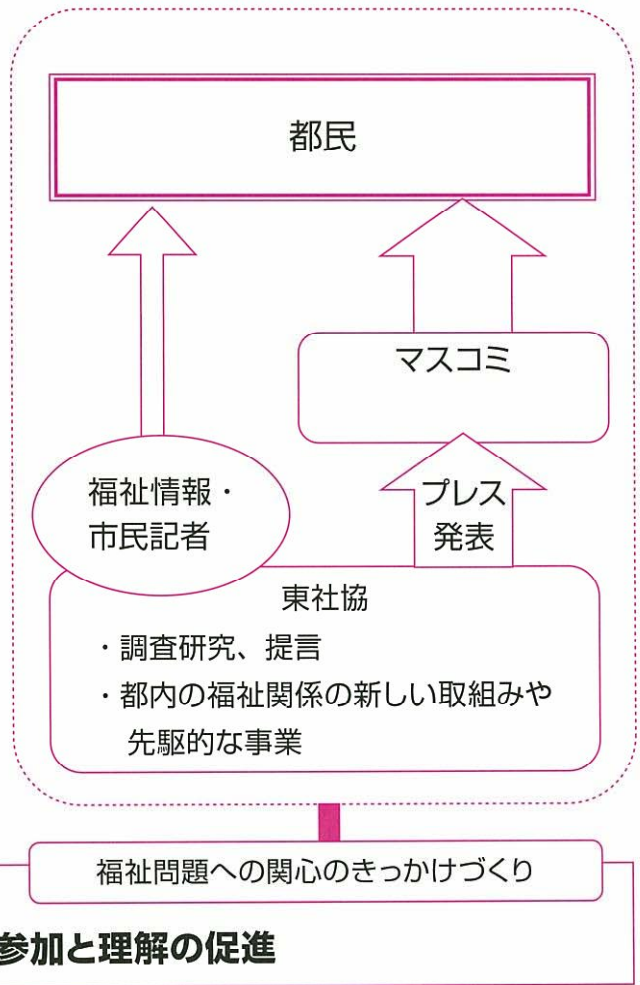


図2 ●広報活動の充実強化



I 社会的に広く取り組む課題への対応

II 福祉人材の定着・育成の取り組み

III 地域における諸課題への対応

IV 市民の福祉参加と理解の促進

V 部会及び連絡会活動の充実と強化

新3か年計画

I

社会的に広く取り組む課題への対応

II

福祉人材の定着・育成の取り組み

III

地域における諸課題への対応

IV

都民の福祉参加と理解の促進

V

部会及び連絡会活動の充実と強化



部会及び連絡会 活動の充実と強化

現状と課題

- 東社協3か年アクションプラン（平成19～21年度新規重点計画）では、「会員拡大と活動の充実」を重点事業に位置づけ、その取組みをすすめてきましたが、20の分野から構成する部会・連絡会活動では組織化できていない事業所や団体もみられます。
- 社会福祉事業に取り組む株式会社やNPO等も東社協の会員への加入がすすんできています。しかしながら、例えば、1,600ヵ所にのぼる都内のデイサービス事業所のうち、センター部会には社会福祉法人のデイサービスが400事業所、介護保険居宅事業者連絡会には株式会社、有限会社によるデイサービスが50事業所加入している一方、両組織の情報交換の場は十分とはいえない現状です。こうした非営利事業者と営利事業者がともに参入する分野での会員拡大と活動の充実が必要となっています。
- 平成18年度に障害者自立支援法が施行され、身体・知的・精神の三障害に関する法律が一本化されました。本会では、それぞれの障害種別ごとに部会・連絡会を運営しており、現行の組織を改編していく取組みが必要です。また、組織の改編にあたっては、小規模作業所やNPO法人、障害系の情報連絡会員との連携も図っていくことが必要となります。

事業のねらい

非営利事業者と営利事業者がともに参入する分野やサービス体系が再編された障害分野を重点分野として、現行の会費水準を維持しながら以下の取組みを計画的にすすめます。それにより、多様な会員活動の充実を図りつつ、東京の福祉サービスの向上をめざして新たなネットワークのあり方を検討します。

- (1) 高齢者のデイサービスにおいて非営利事業者と営利事業者の会員活動の協働の拡充を図るとともに、今後、多様な主体が参画する会員活動の充実をめざしていきます。
- (2) 障害福祉分野の組織再編を通じて、三障害に共通した取組みや小規模事業者、NPOなどの新たな参入層に対象を拡大した会員活動の充実をめざします。

実施すべき具体的な事業

◆高齢者分野におけるセンター部会・介護保険事業者連絡会の加入促進と活動の充実

- (1) 株式会社・有限会社・NPO法人のデイサービスの活動の場の拡充
センター部会の活動と介護保険居宅事業者連絡会のデイサービスの活動を協働で行い、相互交流が図れるよう働きかけます。
- (2) 未加入事業所の会員加入の促進
部会活動等での研修や経営支援等を充実し、新規会員の加入促進を図ります。
- (3) 高齢者居宅サービス分野の組織整理に向けた検討
上記をすすめるにあたって、部会・連絡会の役員と調整しながら、必要な組織の整理に向けた検討を行います。

◆障害福祉部会（仮称）の設立

(1) 障害児・者関係の部会・連絡会の改編

21年度に組織体制の考え方を整理し、障害福祉関係部会・連絡会での協議・合意形成を21～22年度にすすめ、現行の活動を基調としつつ、組織を改編し平成23年度からの「障害福祉部会」（仮称）の設立をめざします。

(2) 小規模事業所とのネットワークの構築

これまでに部会に参加できず情報連絡会員であった小規模施設やNPO法人、企業系施設に対して新たな部会活動参加の機会を提供し、活動を支援します。

年次計画

22年度	23年度	24年度
<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者デイサービス分野の取組み ・部会役員と調整し、センター部会活動への事業者連絡会員の参加の検討 ・組織整理の必要性の検討 ○障害福祉部会設立の取組み ・部会の統合と会費等の検討 ・会員の拡大、研修の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ○活動の評価と加入促進策 ○「障害福祉部会」設立 ・障害者自立支援法をめぐる課題への対応など ・会員の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者デイサービス以外の非営利事業者と営利事業者がともに参画する分野における会員加入と活動の充実に向けた検討 ○障害者自立支援法の新体系移行への対応

事業の概況

図1 ●非営利事業者と営利事業者が協働する活動の充実強化

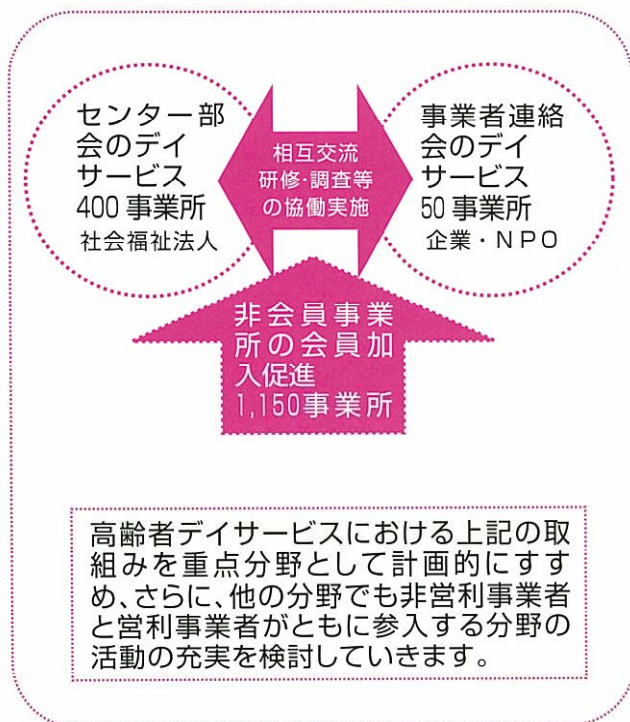
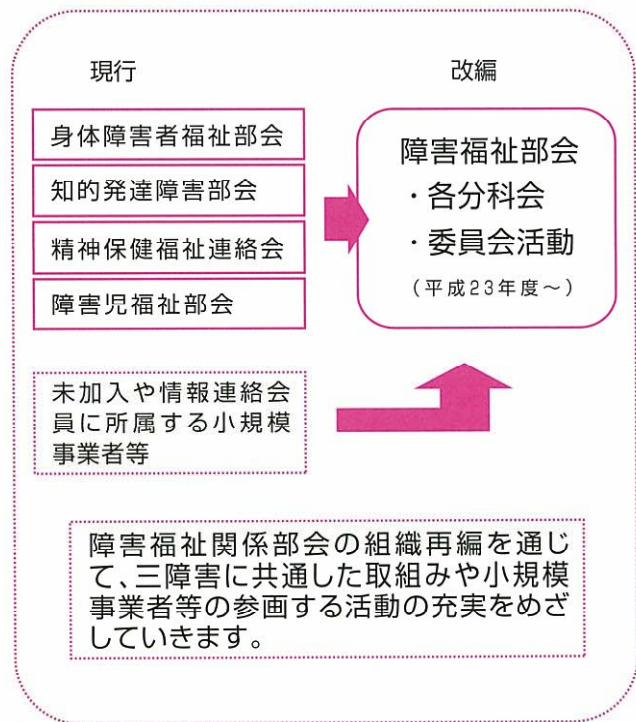


図2 ●新たな障害福祉部会の設立



東社協の基本目標と新3か年計画事業

基本目標	新3か年計画事業 (平成22～24年度新規重点事業計画)
<p>(1) 利用者支援、権利擁護の強化</p> <p>福祉の支援を必要とする人の問題が適切に解決されるように支援を行います。また、福祉サービスの利用者からの苦情対応や権利擁護が適切になされるシステムを整備、拡充し、そこで把握した課題の解決に取り組めます。</p>	<p>① 退院後、行き場のない高齢者への支援の構築</p> <p>② 保育所待機児問題への対応</p>
<p>(2) 自立生活の支援</p> <p>一人ひとりが地域社会の中で自立した生活を営めるよう、資金貸付をはじめ経済的ニーズへの対応を含めた支援を行政をはじめとした関係機関の協力を得て推進していきます。</p>	<p>③ 低所得世帯の子どもへの自立に向けた情報支援の構築</p> <p>④ 福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト</p>
<p>(3) 区市町村社協との協働による地域福祉の推進</p> <p>東京における地域福祉の推進を図るため、区市町村社協との協働、連携による事業展開を積極的にすすめます。その中で、地域の福祉ニーズの掘り起こし、市民活動の支援など、地域において求められる取り組みを実施し、これらの取り組みにより地域における福祉ネットワークの構築や地域福祉活動の促進を図ります。</p>	<p>⑨ 地域福祉コーディネーターの養成と住民活動支援プログラムの構築</p>
<p>(4) 社会福祉関係者・市民活動関係者のネットワークの構築</p> <p>社会福祉の各分野を包括する会員活動や調査研究・提言活動などとおして、福祉サービスを提供するあらゆる事業者、市民活動に関わる個人・団体、福祉サービス利用者、行政等のネットワークを構築し、東京の福祉の一体的推進を図ります。</p>	<p>⑩ 会員の拡大と多様な会員活動の充実</p>

東社協の基本目標と新3か年計画事業

I

社会的に広く取り組むべき課題への対応

II

福祉人材の定着・育成の取り組み

III

地域における課題への対応

IV

都民の福祉参加と理解の促進

V

部会及び連絡会活動の充実と強化

基本目標	新3か年計画事業 (平成22～24年度新規重点事業計画)
<p>(5) 福祉サービス水準の向上</p> <p>都民、利用者にとって望ましい水準の福祉サービスが必要に応じて提供されるよう、福祉事業者に対して、運営基盤の強化や福祉人材の確保及び育成を支援するための取り組みを行います。また、地域福祉の各分野の担い手に対する研修等の支援策を拡充します。</p>	<p>⑤ 社会福祉法人・施設次世代役職員（リーダー）育成支援事業</p> <p>⑥ 階層別研修の再構築と人材育成を担う中堅リーダー層向け研修の強化</p> <p>⑦ 地域密着型人材育成研修の推進事業</p> <p>⑧ 福祉人材の定着・育成支援事業</p>
<p>(6) 都民、NPO、企業の福祉参加の促進</p> <p>都民、NPO、企業との結びつきを重視した事業展開を行い、これら福祉を取り巻く様々な層の地域福祉への理解と協力を促進し、地域福祉活動、市民活動への参加を強く働きかけます。</p>	<p>⑩ 新たな層への福祉参加と理解の促進</p>
<p>(7) 社会福祉に関する企画・調査研究活動の推進</p> <p>部会活動や調査研究活動など東社協の各事業をととして福祉的支援を必要とする人々の状況、福祉サービスの実態、社会福祉事業の運営実態などを把握する中から、福祉課題や今後求められる方策を明らかにします。</p>	<p>① 退院後、行き場のない高齢者への支援の構築（再掲）</p> <p>② 保育所待機児問題への対応（再掲）</p> <p>③ 低所得世帯の子どもへの自立に向けた情報支援の構築（再掲）</p> <p>④ 福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト（再掲）</p>
<p>(8) 福祉情報活動の推進</p> <p>都民や利用者、福祉事業者に対して、福祉制度やサービスの内容等の情報を、最新の福祉情報として広く発信するなど、東社協の機能を生かした情報センターとしての活動を強化します。</p>	<p>⑩ 新たな層への福祉参加と理解の促進（再掲）</p>
<p>(9) 地域福祉施策や活動への提言</p> <p>上記の取り組みを通じて明らかになった福祉課題や施策の必要性について、国、東京都及び区市町村に対して提言するとともに、福祉事業者に対してサービスの向上や地域福祉の推進のための提言を行います。</p>	<p>地域福祉推進委員会提言</p>

策定経過

平成 19～21 年度新規重点事業計画である「東社協 3 か年アクションプラン」の事業評価を行ないつつ、平成 22～24 年度新規重点事業計画「東社協 新 3 か年計画」を策定しました。全職員の参加による 7 つの検討グループを事務局内に設置して検討をすすめ、そこで作成した案をもとに総合企画委員会において協議を行ないました。

I 1 策定準備作業

日時	内容
21. 4.16～	統括主任会議による基本目標の検討
21. 4.22～	企画調整会議における検討課題の協議
21. 5.12	検討グループリーダー会議における検討課題の協議
21. 5.15	東社協 3 か年アクションプラン事業実施主管部署から事業評価シート提出
21. 5.20	企画調整会議における基本目標・検討課題と方向性・アクションプラン事業評価の確認

II 2 策定に向けた検討

日時	内容
21. 5.21～	7 つの検討課題ごとに検討グループにおける検討の開始 ※関係者へのヒアリングも合わせて検討グループにて実施 1 福祉人材の確保・育成 2 社会的に広く取組みが求められている課題への対応 3 地域における諸課題への対応 4 都民・企業の福祉参加促進事業 5 部会及び連絡会の活動と強化 6 自主事業・財源確保 7 東社協に対する都民の理解・支持
21. 6.29	総合企画委員会におけるアクションプラン事業評価と新 3 か年計画検討状況の報告・協議
21. 7. 3	職員会議における検討状況の報告とアンケートの実施
21. 7.15	検討グループリーダー会議における検討状況の確認
21. 9.16	検討グループによる「第 1 回中間まとめ」を企画調整会議及び検討グループリーダー合同会議に報告（計 22 事業）
21. 9.25	「第 1 回中間まとめ」に対する職員意見の提出
21.9.28～10.2	事務局長、総務部長が第 1 回中間まとめについて検討グループリーダーへの個別ヒアリングを実施
21.10. 7	企画調整会議における「さらに検討すべき事項」の確認
21.11. 6	検討グループから「第 2 回中間まとめ」を提出（計 15 事業）
21.11.20	事業実施主管部署から「第 2 回中間まとめ」に対する意見提出
21.11.25	企画調整会議における「第 2 回中間まとめ」ならびに実施主管からの意見について協議
21.12. 1	検討グループリーダー会議における「最終まとめ案」（計 11 事業）の協議
21.12. 9	企画調整会議における「最終まとめ案」の協議
21.12.14	職員会議に「最終まとめ案」を報告
21.12.17	総合企画委員会における「最終まとめ案」の協議
22. 1. 8	月刊「福祉広報」による最終まとめ案の広報
22. 3. 26	東社協理事会にて協議・決定
22. 3. 29	東社協評議員会にて協議・決定

※総合企画委員会とは、施策提言、広報啓発、連絡調整、調査研究等の基本機能を総合的に発揮するために設置し、学識経験者、関係団体役職員、東社協の連絡協議会役員から構成されている。

※企画調整会議とは、事業推進に関する企画および調整を行なうとともに、事務局内の経営管理に関する事項について、事務局長が意思決定する事項を協議する補佐機関として、常勤役員、事務局長、部長、室長、副所長等にて構成されている。原則として月2回実施。

I

社会的に広く取り組む課題への対応

II

福祉人材の定着・育成の取組み

III

地域における諸課題への対応

IV

都民の福祉参加と理解の促進

V

部会及び連絡会活動の充実と強化

東社協 新3か年計画
(平成22～24年度新規重点事業計画)

発行：平成22年3月
発行者：社会福祉法人 東京都社会福祉協議会

〒162-8953

東京都新宿区神楽河岸1-1

TEL 03(3268)7171 FAX 03(3268)7433

<http://www.tcsw.tvac.or.jp/>

印刷：共立速記印刷株式会社

本書は社会福祉法人東京都共同募金会の配分金により作成いたしました。



東京都社会福祉協議会
新3か年計画

(平成22~24年度新規重点事業計画)

社会福祉法人
東京都社会福祉協議会