

発展・強化計画

(第2期)

(2018年度 ~ 2020年度)

社会福祉法人 つるぎ町社会福祉協議会

平成30年9月25日 理事会承認

平成31年3月26日 評議員会承認

も く じ

はじめに

- ① 発展・強化計画(第1期)の進捗状況及び評価について
- ② 発展・強化計画(第2期)の概要について

社協の基本方針

社協職員行動原則

発展強化実施項目

- ① 部門制の確立
- ② 情報共有体制の確立
- ③ 組織管理体制の確立
- ④ 人材育成
- ⑤ 理事会・評議員会の改善
- ⑥ 財源の確保
- ⑦ 職場環境の整備
- ⑧ 戦略的な事業展開
- ⑨ 事業評価体制の確立
- ⑩ 基礎圏域の設定

参考資料

- ① 「社協発展・強化計画」とは
- ② 「地域福祉」とは
- ③ ソーシャルワーカーの倫理綱領
- ④ 全国ホームヘルパー協議会倫理綱領
- ⑤ 部門別計画と関係図

はじめに

① 発展・強化計画(第1期)の進捗状況及び評価について

第1期(2015(H27)～2017(H29)年度)の発展・強化計画は、組織の基盤整備を基本方針として、課題を「発展強化実施項目」として10項目に分類した3年1期の計画であった。

● 進捗状況

項目④人材育成：

他県の社協が作成したチェックリストを利用して、まずは客観的に現状把握することを目的に、職員一人ひとりに対して、個人として求められる社協職員像、法人としては、地域福祉を推進する組織として、あるいは在宅福祉サービス提供事業所として、それぞれ実施すべき項目について自己評価を実施した。

項目⑦職場環境の整備：

給与振込指定第2口座開設、福利厚生センター会費個人負担減額、四国労働金庫との団体契約等、福利厚生の充実を図った。

● 評価

第1期の計画は、目標及び方向性、現状、課題を記載しているが、実務レベルの詳細な実施内容・対応策までは記載されていない計画であり、全職員が自分のこととして捉えづらかったのか、一部の職員が業務の中でできることを実施するにとどまった。項目④で実施した自己評価は、集計し結果を回覧・共有したが評価内容を活用するまでは至っていない。

② 発展・強化計画(第2期)の概要について

第2期(2018～2020年度)の発展・強化計画は、第1期の発展強化実施項目と3年1期の条件は継承する。また、全社協の発展強化計画策定の手引きには、「単年度計画は、中期計画である発展強化計画を基に実行される」とあることを踏まえ、単年度の事業計画に反映させやすいように、経営・運営に係る「組織基盤」と地域福祉活動推進に係る「事業・活動基盤」に分けて考えるべきではないかという観点から、次の通り分類した。

経営・運営に係る「組織基盤」	地域福祉活動推進に係る「事業・活動基盤」
①部門制の確立	②情報共有体制の確立
③組織管理体制の確立	⑧戦略的な事業展開
④人材育成	⑨事業評価体制の確立
⑤理事会・評議員会の改善	⑩基礎圏域の設定
⑥財源の確保	
⑦職場環境の整備	

このように分類したうえで、まずは、「事業・活動基盤」に主軸を置き、各部門において2019年度以降の事業計画を策定できるように、発展強化計画の内容を検討した。

「組織基盤」は、法人運営部門の責任が重いと考えている。今までは、部門単位の考え方を尊重した流れがあったが、再編も視野に入れ、それぞれの部門に対して具体的に関わっていく方法を検討した。「事業・活動基盤」の整備と連動して進めるべき課題から実施していくが、「事業・活動基盤」を強化すべく実践を積み重ねることにより「組織基盤」は改善されていくこともあるのではないかと考えている。

それぞれの部門については、社協が存在する根拠を示す社会福祉法や、全社協が示している経営指針、アクションプラン等と比較し、それぞれの事業がどの項目に重点を置くべきか、何ができて何ができてないのか、現状分析・課題の抽出を行い、全部門の共通目標を達成するために事業ごとではなく部門単位で共通目標を立て、第2期期間中に達成できる計画を、経営指針等に沿った形で立てた。その中で、特に新たな取り組みをするのではなく、事業・活動内容を充実させていくことから始めることとした。

社協の基本方針

使命

地域福祉を推進する中核的な団体として、誰もが安心して暮らすことができる福祉のまちづくりを推進すること

経営理念

使命を達成するために、以下の経営理念に基づき事業を展開する

- ①住民参加・協働による福祉社会の実現
- ②地域における利用者本位の福祉サービスの実現
- ③地域に根差した総合的な支援体制の実現
- ④地域の福祉ニーズに基づく先駆的な取り組みへのたゆみない挑戦

組織運営方針

公益性の高い非営利・民間の福祉団体として、その使命と経営理念を実現するために、以下により組織運営を行う

- ①地域に開かれた組織として、運営の透明性と中立性、公正さの確保を図るとともに、情報公開や説明責任を果たす
- ②事業の展開にあたって、住民参加を徹底する
- ③事業の効果測定やコスト把握などの事業評価を適切に行い、効果的で効率的な自立した経営を行う
- ④全ての役職員は、高潔な倫理を保持し、法令を遵守する

行動規範

社協職員、社会福祉専門職として社会的役割を果たすために、以下を実践の拠り所とする

- ・社協職員行動原則－私たちがめざす職員像－(2011.5 全国社会福祉協議会)
- ・ソーシャルワーカーの倫理綱領(2005.1 社会福祉専門職団体協議会)
- ・全国ホームヘルパー協議会倫理綱領(2004.5 全国ホームヘルパー協議会)

全部門の共通目標

「地域住民の個々のニーズに応え生活を支えること、さらに地域の福祉課題の解決を図ること」を目的に、具体的な事業展開を図る

社協職員行動原則 — 私たちがめざす職員像 —

尊厳の尊重と自立支援

私たちは、人々の尊厳と自己決定を尊重し、その人が抱える福祉問題を解決し、住み慣れた地域でその人らしく暮らすことができるよう最善を尽くします。

福祉コミュニティづくり

私たちは、住民が身近な地域における福祉について関心をもち、福祉活動に参加する住民主体による福祉コミュニティづくりをめざします。

住民参加と連携・協働

私たちは、住民参加と地域の連携・協働により業務を行うことを心がけ、地域に根ざした先駆的な取り組みを応援し、地域福祉を推進する実践や活動を広げます。

地域福祉の基盤づくり

私たちは、福祉課題を地域全体の問題として捉え、新たな事業や活動の開発、提言活動や計画づくりの取り組みに積極的に関わり、地域福祉の基礎づくりの役割を担います。

自己研鑽、チームワーク、チャレンジ精神

私たちは、自己研鑽を重ね、職員同士のチームワークと部署間の連携をすすめ、チャレンジ精神をもって業務を遂行します。

法令遵守、説明責任

私たちは、法令を遵守し、自らの組織や事業に関する説明責任を果たし、信頼され開かれた社協づくりをすすめます。

發展強化實施項目

① 部門制の確立

目標及び方向性

事業内容は介護保険事業も含めて多角化され、事業規模が拡大する中においては、経営管理（マネジメント）を行う「法人運営部門」を確立し、地域福祉推進の中核的な役割を果たす「地域福祉活動推進部門」を基礎にしながら、「福祉サービス利用支援部門」と「在宅福祉サービス部門」の事業推進体制を確立する。

なお、「地域福祉活動推進部門」と「福祉サービス利用支援部門」は、事業規模に応じて統合することも考えられる。

①部門制の確立		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	各部門内の役割・機能の明確化				
1	個人で、部門内で、各部門の役割・機能を理解し業務を遂行する		◎	—	—
2	つるぎ町の地域福祉推進を適切・円滑に行いやすい部門制の在り方を検討する		○	○	◎
2	介護保険事業・障がい福祉サービス事業を実施する意義の明確化				
1	全職員が既存のフォーマル(制度的)サービスで解決できない生活ニーズを把握する		◎	—	—
2	現在の福祉サービス水準を測り、町内の福祉サービス水準を担保する		○	◎	—
3	部門間の連携する必要性・意義を共有し、協議の機会を持つ				
1	部門内で週一回、協議の機会を持ち、月一回法人全体で共有する		◎	—	—
4	事務分掌の整理				
1	業務を効率よく円滑にできるように集約、整理する		◎	—	—
2	全職員が社協活動としてのニーズ把握を部門・担当に限らず実施する		○	◎	—

②情報共有体制の確立

目標及び方向性

事業等で知り得た情報(個人情報、福祉サービス利用状況、心配ごとや困りごと等)を、紙媒体、電子媒体により集中的に管理し、組織内で共有する仕組みをつくる。

②情報共有体制の確立		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	記録の徹底(事業・活動・個別支援)				
1	全職員がメモを取る癖をつける		◎	—	—
2	全職員が専門的な記述方法(エコマップ等)を身につける		◎	—	—
3	必要に応じて記録様式を作成する		○	◎	—
2	情報の収集、共有のルール、仕組みづくり				
1	全職員が情報の取扱いについて基本ルールを守るよう徹底する		◎	—	—
2	共有する場合の情報の保管方法について検討する		○	◎	—
3	情報の一元化について検討する		○	○	◎

③組織管理体制の確立

目標及び方向性

社会的な責任をもつ社会福祉法人として、法令遵守、適切な財務管理、福祉サービス利用者に対する権利保護、財務諸表や事業内容の情報公開、個人情報保護、リスクマネジメントなどの組織管理体制を確立する。

③組織管理体制の確立		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	職業倫理を徹底する				
1	常に意識できる環境づくりを行う		◎	—	—
2	全職員が自己点検を行う		○	◎	—
2	定期的なスーパービジョンの実施				
1	研修の機会を確保しスーパーバイザーを育てる		◎	—	—
3	リスクマネジメント				
1	全職員が、何が、どんな場面がリスクなのか理解する		○	◎	—
2	個人の責任を追究するだけでなく、組織として対応する		○	◎	—
3	ヒヤリハットの報告、分析、対策、改善できる体制づくりを行う		○	○	◎
4	内部けん制体制の整備				
1	全職員が担当事業・業務に応じた適切な業務報告書を作成する		◎	—	—
2	事業・法人単位での金銭管理体制の見直しを行う		○	◎	—
5	事業所も含めた法人としての各種マニュアルの整備				
1	災害時対応に関すること		○	◎	—
2	情報の取扱いに関すること		○	◎	—

④人材育成

目標及び方向性

役員は、その役割と責務を理解した上で、それぞれの立場から意見し、幅広い議論をして経営判断ができるよう、職員には、地域福祉推進における中核的団体の職員として、必要な考え方や視点を共通認識として事業を推進できるよう、それぞれ育成する体制を整える。また、地域活動の中心的な役割を担う人材の養成や、不足がちな介護職の資格取得支援など、社協内部のみならず地域における社会資源として人材を確保する体制を整える。

④人材育成		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	定期的なスーパービジョンの実施				
1	研修の機会を確保しスーパーバイザーを育てる		◎	—	—
2	三福祉士国家資格を有する職員を対人援助技術のスーパーバイザーとして設置する		○	◎	—
2	内部研修の実施				
1	現状に応じて必要な勉強会を各部門で計画して実施する		○	◎	—
2	全職員を対象に、社協職員として必要な知識を得るための研修を実施する		○	◎	—
3	外部研修に行った職員を活かし内容を共有する機会を確保する		○	◎	—
3	新人に限らず全職員の個別育成計画				
1	職種や経験年数等、具体的な段階に応じた研修計画の策定と実施		○	◎	—
2	職種や経験年数に限らず、職員の資質・能力に応じた個別計画の策定と実施		○	○	◎
4	人事評価制度の導入				
1	他社協が実施している制度の情報収集を行う		○	◎	—
2	役職と職責について整理する		○	◎	—
3	法人として独自の評価シートを作成する		○	○	◎

⑤理事会・評議員会の改善

目標及び方向性

役員は、社協活動および責務を理解した上で、事業執行に対し、それぞれの立場から地域福祉推進の在り方や社協事業の経営について幅広く議論し、法人運営を進めることとし、法人としての主体的な経営判断と経営責任の負える役員体制、かつ、地域に開かれた組織体制を確立することで地域住民から信頼される組織づくりを目指す。

⑤理事会・評議員会の改善		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	役員を対象とした研修の実施				
1	年1回以上、全役員を対象とした研修を実施する	◎	—	—	

⑥ 財源の確保

目標及び方向性

委託金や補助金等の公費財源、介護報酬等の事業収入財源、会費、寄附金、共同募金助成等の民間財源、これらを財源とし、継続的に適切な事業評価やコスト把握の上に立った中長期的な財政計画を策定し、公費や自主財源の確保など安定的な財務運営に努める。

⑥財源の確保		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	予算の確保				
1	各種事業に応じた民間の助成金等の情報を把握、活用、提供する		◎	—	—
2	善意銀行の有効な活用方法について検討、整理する		○	◎	—

⑦ 職場環境の整備

目標及び方向性

業務上必要となる物品の整備、職員が作業をする環境の整備などハード面のみならず、職員の心身の負担を低減、職場の人間関係、働きがいなどソフト面についても整備し、働きやすい快適な職場づくりに取り組むことで、生産性の向上を図る。

⑦職場環境の整備		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	職員の健康管理に配慮する				
1	全職員を対象とした健康診断の実施		◎	—	—
2	全職員を対象としたメンタルヘルスケアの実施		○	◎	—
2	人間関係を良好に保つ				
1	全職員が挨拶やねぎらい等適切なコミュニケーションを徹底する		◎	—	—
2	全職員が私的感情を慎み公私混同せず組織の一員としての言動を徹底する		◎	—	—
3	ヒヤリハットの実施		○	◎	—
3	個人の技量に依存しない体制づくり				
1	事業や社協活動に関して誰が見てもわかる行動計画・マニュアルの作成と活用		◎	—	—
4	建物、資産等の管理・整備の適切な実施				
1	資産・物品を計画的に整備し適正管理を行う		◎	—	—
2	全職員が身辺、机上、事務室、建物周辺等も含めた整理整頓、環境美化に努める		◎	—	—

⑧ 戦略的な事業展開

目標及び方向性

社協を、地域福祉の推進を図ることを目的とする団体として位置付け、地域住民の個々のニーズに応えその生活を支えること、さらに地域の福祉課題の解決を図ることを目的として、事業を戦略的に展開することによって、地域福祉を推進する。

⑧戦略的な事業展開		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	国の方針や社会情勢を知る				
1	全職員が全国社協や各省庁等のホームページから最新の情報を得るように心がける		◎	—	—
2	回覧している各種情報誌や福祉新聞を読む		◎	—	—
2	事業説明だけでなく地域福祉の理念を説明する等、つるぎ町社協を具体的に知ってもらう機会を確保する				
1	住民や地縁組織、ボランティア、各種団体等と事業で関わる機会を有効活用する		◎	—	—
2	社協の事業に関係なく一般に人が集まる場所や機会を有効活用する		○	◎	—
3	社協を取り巻く環境に合わせた広報の在り方について検討する		○	○	◎
3	具体的な事例検討の実施				
1	全職員は効率的かつ円滑に業務を遂行すべく仕事の段取りを考え実行する		◎	—	—
2	部門内で事業担当の役割を明確にしながら連携できるように事例検討を行う		○	◎	—
3	部門間で部門ごとの役割を明確にしながら連携できるように事例検討を行う		○	◎	—
4	発展強化計画の進捗管理と見直し				
1	事業・部門ごとに具体的な目標を定め年次計画として実行する		◎	—	—
2	地域アセスメント(地域診断)、情報収集・整理をして事業に反映する		○	◎	—
3	社会問題として取り組むべきことは積極的に行政に提言していく		○	◎	—

⑨ 事業評価体制の確立

目標及び方向性

事業の内容や効果を評価することによって、地域の実態やニーズに沿った事業を展開する。

⑨事業評価体制の確立		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	定期監査時に、月次事業報告を行う				
1	個別に週間報告を作成する		◎	—	—
2	会計月次報告書と共に回覧し職員間で共有する		◎	—	—
2	事業が地域福祉推進のツール(手段)であることを前提に、事業ごとの目的を明確にし評価基準を設定する				
1	全職員が、各事業に職員が関わる意義・役割について説明できるようにする		◎	—	—
2	事業実施の目的だけでなく、職員が関わる目的を明確にする		○	◎	—
3	それぞれの事業を段階的に評価できるような基準を設定する		○	○	◎
3	ニーズや社会環境に応じて新たな事業展開を検討する				
1	ニーズや社会環境に応じて事業の廃止、新規事業の企画をする		○	◎	—
2	事業の費用対効果や実施の効率性について管理できるような事業計画を立てる		○	○	◎

⑩ 基礎圏域の設定

目標及び方向性

社協が使命とする地域福祉を推進する上で、各地域における住民活動は必要不可欠。そこで、住民が参加する活動の基礎単位として、地域福祉圏や日常生活圏域等を単位とした基礎圏域を設定する。

将来的には、基礎圏域での住民による活動が活性化し、地区社協として組織化、住民がたすけあいながら活動していく、その活動を社協が支援し、ともに地域福祉推進を目指していきたい。

⑩基礎圏域の設定		進捗管理(年度)	2018	2019	2020
1	行政区を基礎とした地区会活動が活性化できるように働きかける				
1	年度末の地区会活動報告書を生かし情報を活用する		◎	—	—
2	生活課題を共有する機会を地域で作る		○	◎	—
3	福祉推進委員を中心とした防災・防犯・清掃等取り組み始めやすい活動を提案する		○	○	◎
2	既存の圏域(民生委員担当地区、自主防災組織等)を事業に応じて活用する				
1	関係機関・団体の体制を把握・理解する		○	◎	—
2	地域のキーマンの把握・育成		○	◎	—
3	福祉に限定せず地域に関わる事業内容の把握をする		○	○	◎

参考資料

● 「社協発展・強化計画」とは

社協発展・強化計画は、3～5年程度を期間とする中期計画である。これは、地域福祉を推進する中核的な団体として事業運営・経営のビジョンや目標を明確にし、具体的な取り組みを明示した、**社協経営の構造を変える改革計画**であり、社会福祉諸制度、地域の福祉課題の現状、福祉サービスの整備状況、住民参加の取り組み状況などの外部環境や社協の組織の体制、事業の内容、職員等の事業推進体制、財務状況を十分把握・検討したうえで策定する必要がある、社協の戦略計画として位置づけ、**これをもとに策定された単年度事業計画によって実行される。**

なお、社協発展・強化計画は、それにより社協経営の改革を目指すだけでなく、**社協の存在意義を社会にアピールし、地域住民や自治体等に対し説明責任を果たすものである。**また、その策定プロセスに職員が参画することによって人材育成につなげ、役職員の意識改革にも迫るものである。

社協発展・強化計画のポイントは、**各部門間の共通目標を明確にし、社協全体での事業の取り組みの方向性を明確にすることである。**その際、事業のための事業ではなく、各事業の先に、地域住民の個々のニーズに応え、個々の生活を支える方法、地域の福祉課題の解決を図る方法を具体的に創出できるかどうかにかかっている。経営戦略に沿った重点事業の実施や既存事業の見直し、新規事業の実施を行うためには、社協が有する経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）の計画的投入、再配分が必要となる。（「市区町村社協発展・強化計画策定の手引き（全社協H17.9）」より抜粋）

● 「地域福祉」とは

・そもそも社会福祉の目的は、自立生活を地域において保障していくことである。高齢者福祉、障がい者福祉、児童福祉といった、福祉分野に関係なく、地域に暮らす人の視点で見ると、言い換えれば**縦割りの福祉分野に横糸を張るような分野が地域福祉だといえる。**地域福祉の目的は、人々が手を携えて、生活の拠点である地域に根ざして助け合い、生活する者として誰もが、自分らしく誇りをもって、住み慣れた地域で、安心して充実した生活を送ることが出来るようになることであり、**地域福祉の実現には、公的サービスの充実とともに、ボランティア活動やまちづくりに取り組む地域住民の方々の協力が必要である。**（全国社会福祉協議会）

・今後の新しい社会福祉の理念について「**個人が人としての尊厳をもって、家庭や地域の中で障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい安心のある生活を送れるよう自立支援することにある**」と意見し、こうした理念を地域において具現化するために地域福祉の推進を図るべきであるとし、社会福祉法に今後の社会福祉の基本理念として掲げられた。（中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会）

・社会福祉法 第四条（地域福祉の推進）

地域住民、社会福祉を目的とする事業を営む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。**

● ソーシャルワーカーの倫理綱領(社会福祉専門職団体協議会)

前 文

われわれソーシャルワーカーは、すべての人が人間としての尊厳を有し、価値ある存在であり、平等であることを深く認識する。われわれは平和を擁護し、人権と社会正義の原理に則り、サービス利用者本位の質の高い福祉サービスの開発と提供に努めることによって、社会福祉の推進とサービス利用者の自己実現をめざす専門職であることを言明する。

われわれは、社会の進展に伴う社会変動が、ともすれば環境破壊及び人間疎外をもたらすことに着目する時、この専門職がこれからの福祉社会にとって不可欠の制度であることを自覚するとともに、専門職ソーシャルワーカーの職責についての一般社会及び市民の理解を深め、その啓発に努める。

われわれは、われわれの加盟する国際ソーシャルワーカー連盟が採択した、次の「ソーシャルワークの定義」(2000年7月)を、ソーシャルワーク実践に適用され得るものとして認識し、その実践の拠り所とする。

ソーシャルワークの定義

ソーシャルワーク専門職は、人間の福利(ウェルビーイング)の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々のエンパワーメントと解放を促していく。ソーシャルワークは、人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入する。人権と社会正義の原理は、ソーシャルワークの拠り所とする基盤である。(IFSW;2000.7.)

われわれは、ソーシャルワークの知識、技術の専門性と倫理性の維持、向上が専門職の職責であるだけでなく、サービス利用者は勿論、社会全体の利益に密接に関連していることを認識し、本綱領を制定してこれを遵守することを誓約する者により、専門職団体を組織する。

価値と原則

1. (人間の尊厳)

ソーシャルワーカーは、すべての人間を、出自、人種、性別、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況等の違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する。

2. (社会正義)

ソーシャルワーカーは、差別、貧困、抑圧、排除、暴力、環境破壊などの無い、自由、平等、共生に基づく社会正義の実現をめざす。

3. (貢 献)

ソーシャルワーカーは、人間の尊厳の尊重と社会正義の実現に貢献する。

4. (誠 実)

ソーシャルワーカーは、本倫理綱領に対して常に誠実である。

5. (専門的力量)

ソーシャルワーカーは、専門的力量を発揮し、その専門性を高める。

倫理基準

1. 利用者に対する倫理責任

① (利用者との関係)

ソーシャルワーカーは、利用者との専門的援助関係を最も大切にし、それを自己の利益のために利用しない。

② (利用者の利益の最優先)

ソーシャルワーカーは、業務の遂行に際して、利用者の利益を最優先に考える。

③ (受 容)

ソーシャルワーカーは、自らの先入観や偏見を排し、利用者があるがままに受容する。

④ (説明責任)

ソーシャルワーカーは、利用者に必要な情報を適切な方法・わかりやすい表現を用いて提供し、利用者の意思を確認する。

⑤ (利用者の自己決定の尊重)

ソーシャルワーカーは、利用者の自己決定を尊重し、利用者がその権利を十分に理解し、活用していただけるように援助する。

⑥ (利用者の意思決定能力への対応)

ソーシャルワーカーは、意思決定能力の不十分な利用者に対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。

⑦ (プライバシーの尊重)

ソーシャルワーカーは、利用者のプライバシーを最大限に尊重し、関係者から情報を得る場合、その利用者から同意を得る。

⑧ (秘密の保持)

ソーシャルワーカーは、利用者や関係者から情報を得る場合、業務上必要な範囲にとどめ、その秘密を保持する。秘密の保持は、業務を退いた後も同様とする。

⑨ (記録の開示)

ソーシャルワーカーは、利用者から記録の開示の要求があった場合、本人に記録を開示する。

⑩ (情報の共有)

ソーシャルワーカーは、利用者の援助のために利用者に関する情報を関係機関・関係職員と共有する場合、その秘密を保持するよう最善の方策を用いる。

⑪ (性的差別、虐待の禁止)

ソーシャルワーカーは、利用者に対して、性別、性的指向等の違いから派生する差別やセクシュアル・ハラスメント、虐待をしない。

⑫ (権利侵害の防止)

ソーシャルワーカーは、利用者を擁護し、あらゆる権利侵害の発生を防止する。

2. 実践現場における倫理責任

① (最良の実践を行う責務)

ソーシャルワーカーは、実践現場において、最良の業務を遂行するために、自らの専門的知識・技術を惜しみなく発揮する。

② (他の専門職等との連携・協働)

ソーシャルワーカーは、相互の専門性を尊重し、他の専門職等と連携・協働する。

③ (実践現場と綱領の遵守)

ソーシャルワーカーは、実践現場との間で倫理上のジレンマが生じるような場合、実践現場が本綱領の原則を尊重し、その基本精神を遵守するよう働きかける。

④ (業務改善の推進)

ソーシャルワーカーは、常に業務を点検し評価を行い、業務改善を推進する。

3. 社会に対する倫理責任

① (ソーシャル・インクルージョン)

ソーシャルワーカーは、人々をあらゆる差別、貧困、抑圧、排除、暴力、環境破壊などから守り、包摂的な社会を目指すよう努める。

② (社会への働きかけ)

ソーシャルワーカーは、社会に見られる不正義の改善と利用者の問題解決のため、利用者や他の専門職等と連帯し、効果的な方法により社会に働きかける。

③ (国際社会への働きかけ)

ソーシャルワーカーは、人権と社会正義に関する国際的問題を解決するため、全世界のソーシャルワーカーと連帯し、国際社会に働きかける。

4. 専門職としての倫理責任

① (専門職の啓発)

ソーシャルワーカーは、利用者・他の専門職・市民に専門職としての実践を伝え社会的信用を高める。

② (信用失墜行為の禁止)

ソーシャルワーカーは、その立場を利用した信用失墜行為を行わない。

③ (社会的信用の保持)

ソーシャルワーカーは、他のソーシャルワーカーが専門職業の社会的信用を損なうような場合、本人にその事実を知らせ、必要な対応を促す。

④ (専門職の擁護)

ソーシャルワーカーは、不当な批判を受けることがあれば、専門職として連帯し、その立場を擁護する。

⑤ (専門性の向上)

ソーシャルワーカーは、最良の実践を行うために、スーパービジョン、教育・研修に参加し、援助方法の改善と専門性の向上を図る。

⑥ (教育・訓練・管理における責務)

ソーシャルワーカーは教育・訓練・管理に携わる場合、相手の人権を尊重し、専門職としてのよりよい成長を促す。

⑦ (調査・研究)

ソーシャルワーカーは、すべての調査・研究過程で利用者の人権を尊重し、倫理性を確保する。

倫理綱領

(2004/5/10 全国ホームヘルパー協議会協議員総会決定)

ホームヘルプサービスは利用者の住居を訪れて提供されるもので、利用者の人生観・価値観等を受けとめながら、信頼関係のもとに実施することが強く求められます。ホームヘルパー一人一人が、人間の生命や尊厳、基本的人権を尊重し、また、法令遵守のもと、専門職としての自覚をもって仕事にとりくむことが求められます。

ホームヘルプサービスは制度化されて以来、幾度となく改正が行われ、今後も時代の要請に合わせて変更されることが予想されます。ホームヘルパーの所属機関・地域の状況の多様化も進みます。そのような状況にあってもホームヘルプサービスには時代や地域をこえた普遍的な専門性があると信じます。そのようなホームヘルプサービスの専門性を確認するために、私たち全国ホームヘルパー協議会は倫理綱領を定めます。

1 ホームヘルプサービスの目的

私たちは、利用者が住み慣れた地域で心豊かに安心して暮らしていただきたいという気持ちに寄り添って、日常的に介護を必要とする障害者（児）や高齢者の生活を支え、その家族や介護者を支援し、自立支援を目的としてホームヘルプサービスを提供します。

2 自己研鑽、社会的評価の向上

私たちは、ホームヘルパー同士または他職種との交流をとおして、知識・技術の研鑽に励み、専門性の確立をはかり、ホームヘルパーの社会的評価を高めるように努力します。

3 プライバシーの保護

私たちは、個人の情報に接する機会が多いことを自覚し、職務上知り得た個人の情報を漏らさぬことを厳守します。

4 説明責任

私たちは、専門職として自己の実施したサービスについて利用者に説明する責任を負います。

5 サービスの評価

私たちは、提供しているサービスが利用者の自立支援の視点に立っているか、常に評価を行います。

6 サービス内容の改善

私たちは、利用者の意見・要望そして苦情を真摯に受け止め、サービス内容の改善に努めます。

7 事故防止、安全の配慮

私たちは、介護事故の防止に細心の注意を払い、安全にサービスを提供します。

8 関連サービスとの連携

私たちは、ケアマネジメントなどの関連サービスとの連携、福祉、医療、保健その他の関連領域に従事する者と積極的な連携を図り、協力して行動します。

9 地域福祉の推進

私たちは、利用者が望む地域での暮らしを支援し、地域の生活課題を地域において解決できるように住民との協働に努めます。

10 後継者の育成

私たちは、会員相互で知識・技術について高めあうとともに後継者の育成に力を注ぎます。

● 部門別計画と関係図

部門別計画「共通目標達成シート」の見方

全部門の共通目標達成シート		※丸囲み数字は優先順位		※現在実施していること、H30年度から実施すること				
4 社協の設立趣意を定める	住民が活動を始めるときつかけや活動しやすい環境を作る(情報提供)	サービスの受け手と担い手を区別・分断しない	全ての人権を尊重し「ともに生きる力」を育むための福祉教育	見て見ぬふりをせず自分たちで何かできないかと思える意識の醸成	就学中に限らず生活学習としての福祉教育を展開する	地域に合った課題の必要性を全職員が理解し徹底する	福祉推進委員の活動報告を活用して地域に出向く	民生委員とその協力員も含めた座談会を定期的に開催する
支え合い活動(ヒト・モノ・カネ)が循環する仕組みを作る	3 ① 関係機関との連携	職員が住民の肩代わりをしない(できることとすべきことを奪わない)	多種多様な世代の人が交流し学び合える機会を作る	2 地域づくりに向けた人材確保・育成・福祉教育	それぞれの段階に応じた体験やボランティア活動を企画する	目に見えないニーズが必ずあることを前提として情報収集をする	3 アウトリーチの徹底	常会等の集いに積極的に参加したり、福祉以外にも住民が集まる場を活用する
早期発見や予防のための地域づくりを行う	地域の先駆的な取り組みを発掘・支援する	出来ぬできないか、なぜできないのかを見極め分析する	住民が支え合う意義を住民自身が理解・納得できるように働きかける	サロンをニーズ発見・助け合いシステムのツールとして再認識し住民に理解を促す	福祉教育などの取り組みと連動した地域福祉活動を行う人材の養成	地域の中で福祉について語り合う場を設定する	制度の狭間や支援につながらにくい生活課題等の情報を把握する	関係機関の専門職(他事業所のケアマネなど)が持つ情報も把握する
農福連携や町の産業・商業との連携を深める	警察や消防・救急等と情報共有する	空き家、空き店舗、休廃校等の活用を関係部署と検討する	2 ① 住民主体・参加の徹底	2 地域づくりに向けた人材確保・育成・福祉教育	3 アウトリーチの徹底	誰でも、いつでも、なんでも受け止める体制を整備する	事業部門を問わず困難ケースについて組織全体で受け止め検討する	相談活動について、わかりやすく伝える広報活動・取り組みを行う
行政全体に社協について知ってもらう機会を持つ	8 担当部門を超えた行政との連携	福祉分野に限らず住民の声を代弁する	8 担当部門を超えた行政との連携	4 相談支援と権利擁護	4 相談支援と権利擁護	全職員が自己覚知をして利用者の人権と権利を擁護する	4 相談支援と権利擁護	ニーズや状態に応じた柔軟な相談援助活動を行う
国や行政のまちづくりの方向性を知りタイミングをみて連携する	行政各課の事業内容や体制について知る	福祉行政以外に関する情報も収集・勉強する	7 関係機関を含めた住民参加の連携・協働づくり	6 新たな地域ニーズに対応する在宅福祉サービスの展開	5 ニーズに立脚した利用者本位の福祉サービスの実現	相談援助技術について全職員が理解しスキルアップをする	関係機関を含め取り組みの評価や支援事例の蓄積を行う	相談の拠点を気兼ねなくいつでも立ち寄れる身近なところに設置する
関係機関と住民が共に考え行動するための定期的な情報共有	情報共有・連携強化を図るための中核的な協議体設置	多様な機関に社協を知ってもらう	在宅福祉サービスを社協が実施する意義や目的を全職員が理解する	VCを中心に特定の生活課題解決に向けてプロジェクト事業等企画・実施	他の社会福祉法人の地域貢献と連携する	事業や活動を実施する根拠を明確にし常に意識する	時代と共に変化するニーズに合わせて事業を見直す	常に住民や利用者側の声を聴く姿勢を全事業で、全職員が持つ
社協の役割を明確にする	7 関係機関を含めた住民参加の連携・協働づくり	情報を共有するための連携シートや個人情報管理のルール化を図る	住民・行政・各種法人や団体を巻き込み社協だけでやろうとしない	6 新たな地域ニーズに対応する在宅福祉サービスの展開	地域福祉推進の圏域・基礎組織を設置する	自己決定が困難でも感情表出を支援し尊重する	5 ニーズに立脚した利用者本位の福祉サービスの実現	ニーズに合わせてサービスの形を変える、利用者側を変えようとする
形だけのネットワーク組織を作らず普段から顔の見える関係を仕組む	仕事や役割のつながりを住民同士のつながりとして捉えなおす	関係機関を福祉関連に限らず農工商とつながる機会を作る	行政の使えそうな制度を普段からチェック活用する	福祉ニーズに限定せず充足されていない生活ニーズを把握する	全世代・全対象型の支援体制を作る	意思表示が困難でも残存能力を引き出し自己決定を支援する	職員同士で相談援助技術について定期的に学習する	サービスありきではなくニーズありきを忘れない

- ① 中心「1」の目標を達成するために必要なことを周辺の枠「2」に8項目挙げる
- ② 「2」の8項目を「3」の位置にそれぞれ達成目標として挙げる
- ③ 「3」の目標を達成するために実施することを周辺の枠「4」に挙げる

★1：「地域住民の個々のニーズに応え生活を支えること、さらに地域の福祉課題の解決を図ること」を目標に具体的な事業展開を図る（3部門共通）

□2 & ☆3：★1を達成するために必要なこと8項目（3部門共通）

- ① 住民主体・参加の徹底
- ② 地域づくりに向けた人材確保・育成・福祉教育
- ③ アウトリーチの徹底
- ④ 相談支援と権利擁護
- ⑤ ニーズに立脚した利用者本位の福祉サービスの実現
- ⑥ 新たな地域ニーズに対応する在宅福祉サービスの展開
- ⑦ 関係機関を含めた住民参加の連携・協働づくり
- ⑧ 担当部門を超えた行政との連携

○4：担当事業に関係なく部門内の共通目標として実施すること（部門ごとに作成）

関係図

「市区町村社協経営指針（H17.3 全国社会福祉協議会）」を参考に、部門の目的、役割、具体的な事業例と部門間の関係性をまとめたもの。