

# 第2章 各論

## 1. 基本構想

～ふれ愛プラン 05～

“ 私たちでつくるやさしいまち”

《改訂版》

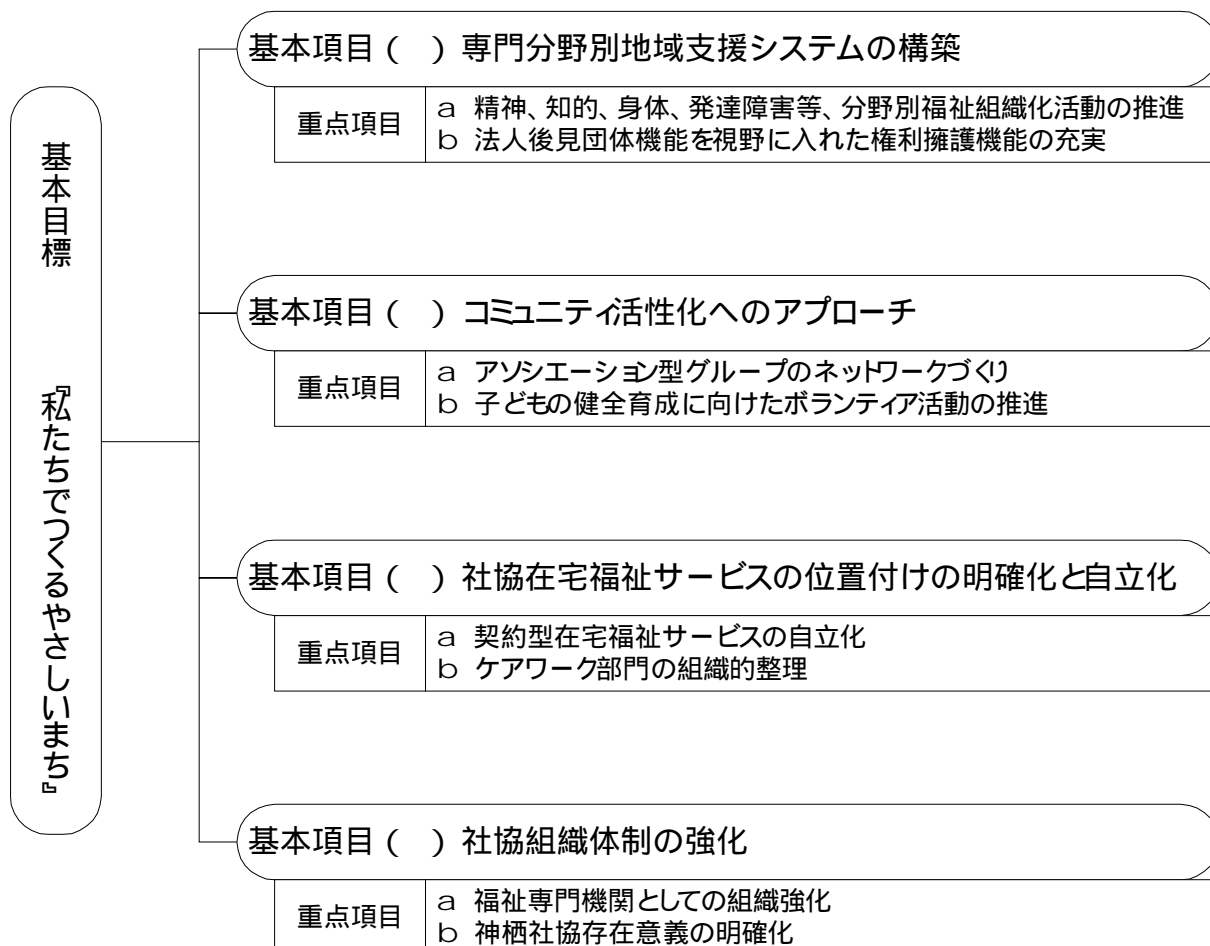
『必要とされる社会福祉専門機関への移行を通じて』

本計画は、社協の活動・行動計画である前計画（第1次神栖町地域福祉活動計画 平成7年～平成16年・神栖町地域福祉活動第2次行動計画 平成12年～平成16年）の後継計画であり、前計画における基本的な考え方を継承しつつ、見直し・発展させるものであるため、神栖市社会福祉協議会が目指す基本計画は、前計画から継続し“私たちでつくるやさしいまち”と設定し、サブタイトルとして新たに『必要とされる社会福祉専門機関への移行を通じて』を付け加える。

## 2. 基本計画

基本構想の実現を目指して進める、実施計画の骨組みとその方向性を示します。

### 第2次地域福祉活動計画の全体枠組み



### 3. これからの社協機能と組織

#### (1) 専門機能型社協への移行 [各種地域生活支援センター機能の発揮]

市内唯一の地域福祉を推進する中立的組織としての機能を強化・発展させるため、現在の介護保険事業所、支援費事業所の契約型サービス提供部門を組織内分離する。契約型サービス提供部門は、様々な民間事業所と肩を並べながらも極めて公共性の高い団体として各種サービスの質を高め、最低限の量を確保し模範的役割を發揮していくことで在宅福祉サービス事業所のベース（基準）創りをその目標とする。また、地域における契約型サービス提供資源の整備・充実によって住民ニーズの解決が図られる環境となった場合には、本会における契約型サービス提供部門を順次縮小し、法的整備・社会資源の不足している分野へのサービスに切り替えを行う。

更に指定管理者として事業展開することとなる高齢者・障害者デイサービスと福祉作業所きぼうの家については、限られた人員と予算額の中でこれまで実施してきたサービスの質を維持しつつ、指定管理者としての安全配慮義務・善管注意義務を果たしていかなければならない。併せて指定管理者として事業実施していく期間が平成20年度までとなっているため、以降も本会が指定管理者として事業実施していくべきか否か、組織として、その意義を明確化していく。

上記以外の部門については、地域福祉の総合部門として地域全体を見渡し、より一層の「支援の充実が望まれる分野」を見極め丁寧に関わっていける体制を確保する。精神障害者支援や発達障害（児）者支援、さらには引きこもりへの対応など、サービスのメニューが少なく、支援の在り方がシステム化されていない分野を検証し、個別支援活動を通じてそれぞれの支援領域における発見から社会参加への流れをシステム化する。つまり、行政やNPOでは質的維持、継続的展開の困難な専門分野に焦点を当て、各福祉関連分野ごとに社会福祉援助のベース（基準）を創りあげていく取り組みを展開する。

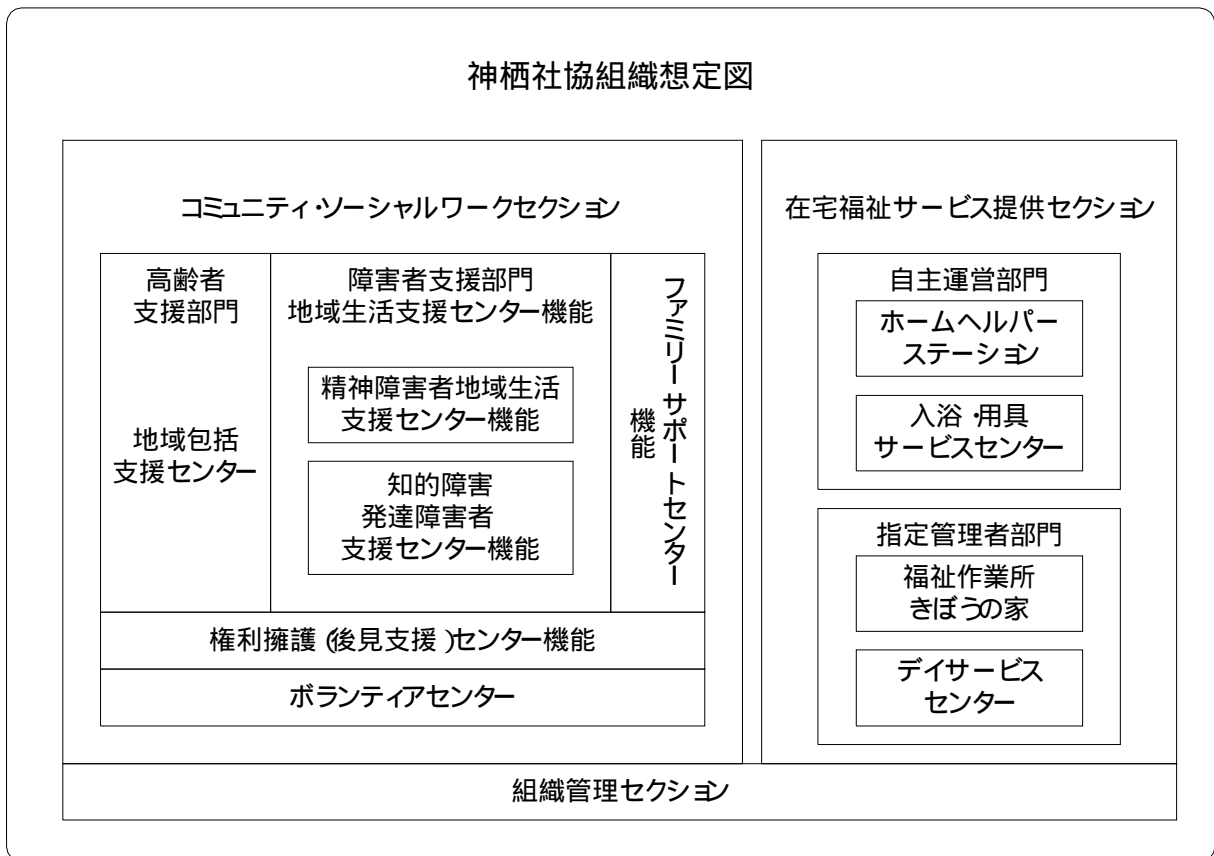
これらを達成していくために、地域社会に点在する生活のしずらさや人間関係の結びにくさを抱える人々と適切に関わることのできる職員の質的確保が課題となる。社協職員には様々な地域の問題に気づき、新たなシステムを築いていこうとする姿勢が問われており、福祉職としての最低限の知識・技術と熱意がなければ短期間に結果が出る課題ではないため、長期戦略に基づく信念ある行動が求められる。福祉専門職の対人援助・地域支援技術は単に経験年数を重ねることで獲得できるものではなく、福祉に関する総合的知識の上に経験が積み重ねられて、はじめてその重要性、必要性が理解できるものであり、社協職員にはこれら一連の経験が不可欠となる。ケアワーカー部門職員の専門職化が進む中で社協活動の本流を担うコミュニティ・ソーシャルワーク部門には、各種国家資格（社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、ケアマネジャー等）の倫理綱領を背負い福祉士として責任を持つ職員を配置することによって、様々な社会変化の中でも安定的な社協活動が可能となる。したがって職員全員が何らかの福祉士資格を必ず取得するものとする。

これによって特に専門職種の必置義務のある地域包括支援センター、精神障害者のための地域生活支援センター等は本会の総合機能を活かした形での展開（公設民営）が可能となり、身体障害者・知的障害者・発達障害（児）者等の支援窓口として障害者総合支援センター機能をも発揮することができる。

幸い平成18年度より新市の重要施策に位置づけられている「子育て環境の整備」としてファミリーサポートセンター事業を行政より本会が受託運営することとなった。当事者同士の協働、地域住民との協働、各種子育て機関等との連携を必要とするこの重要事業は、「子どもの育ち環境」をより良いものへと移行していける可能性を秘めている。本会が子育て支援分野での適切な相談窓口として社会的な役割を果たしていくため、財源・人力的に力を入れて実施し、児童虐待対応や引きこもり支援等、家庭支援センター的機能の確保も目指す。

また、それぞれの専門的支援窓口がボランティアセンターとの有機的な連携を図れる組織体制とする。

### 神栖社協組織想定図



ここでの「発達障害」とは、発達障害者支援法に示された自閉症・アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害 [PDD] 学習障害 [LD] 注意欠陥多動性障害 [AD / HD] その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。発達障害者支援法 第2条

## ( 2 ) 専門機能型社協への移行〔法人後見団体機能の確保〕

本会は、平成13年度より地域福祉権利擁護事業の基幹社協として判断能力の不十分な方々（認知症・知的障害・精神障害）への在宅福祉サービス利用援助を実施してきた。その中で、増加する契約ケースと共に成年後見人を必要とする判断能力の欠けた状態に置かれた方々のニーズが明らかになってきた。これまでに行った地域福祉権利擁護事業利用から成年後見制度への申し立て支援（3ケース）で「市町村行政の成年後見制度そのものへの理解不足」と「成年後見人候補者（後見団体）の不足」という大きな課題も明らかとなった。

相談の多くが直接援助を提供しているホームヘルパーや施設職員、民生委員や行政職員等から「地域福祉権利擁護事業の利用」として本会に寄せられることから、この入り口場面を契機として初期アセスメントと本人を含めた関係者とのケアカンファレンス、更には地域福祉権利擁護事業からのタイムリーな申し立て支援を援助チームとして丹念に実施していくことで、各支援者や行政担当者に地域福祉権利擁護事業の支援範囲や成年後見制度の重要性・必要性を伝えていく。漠然とした制度理解ではなく一つひとつのケースを通じて、行政だけでなく様々な対人援助職や住民に理解を深めてもらう。これらによって、行政の成年後見利用支援事業の効果的な実施や首長による後見申し立てへのスムーズな対応が期待できる。

他方、「成年後見人候補者（後見団体）の不足」という課題については、新たな成年後見候補者（後見団体）が生まれにくい限り解決は困難な状況にある。特に後見人への報酬を支払う資力のない対象者ニーズに応えられる後見候補者（団体）が多数必要となってくる。茨城県内での後見受任状況から、親族以外の後見人としては弁護士及び司法書士がメインとなっているが、ケースの中には報酬なしで極めてボランティア的な取り組みとして弁護士・司法書士等が後見事務を実施している状況にあり、実はこれらの負担感が後見候補者（団体）の増加を阻んでいるといっても過言ではない。社会福祉協議会が資力は無いが後見人が必要な人々への法人後見団体として名乗りをあげることで、後見候補者（団体）としての棲み分けが可能となり、更には、知的障害者や精神障害者など長期間に渡る後見事務が必要な対象者については、法人組織の利点を活かし安定した支援の継続が可能となる。

これらのことから、地域福祉権利擁護事業と成年後見制度の法人後見団体としての機能を総合的に発揮できる権利擁護（後見支援）センター的機能の確保を目指す。

また、この取り組みが地域福祉を推進する中立・公正な機関の担う活動として、地域住民から信頼を得、安定的・継続的に展開できるよう、現在の社会福祉士国家資格取得者が担当し、権利擁護（後見支援）センター開設までに地域ケアコーディネーター全員（3人）が日本社会福祉士会主催の「成年後見人養成講座（1年）」を受講し適切に展開していく。

前述の各種地域生活支援センター機能の確保と同様に、社協だからこそより住民の近いところで、専門性と継続性を維持し、他の機関では継続的 pursuit の困難な分野を担っていくという特徴を最大限に発揮する。これは社協が福祉専門団体として住民から必要とされるための、新たな社会福祉協議会活動のベース（基準）をつくっていく取り組みでもある。

## ( 2 ) 福祉人材の開発・派遣型社協としての機能

市制施行にあわせ行政では福祉事務所が設置された。新設福祉事務所の守備範囲にあたる生活保護法、老人福祉法、児童福祉法、母子及び寡婦福祉法、身体障害者福祉法及び知的障害者福祉法のいわゆる福祉六法の適正運用に際し、本会職員のもつ福祉理論と経験に裏付けされた専門性を行政サービスに活かす形で住民の福祉向上を図ることも可能となる。

福祉の再編や合併等により、これまで実施されてきた制度やサービスを再評価し適切なアセスメントに基づいて自立のための支援を展開しようとするれば、当然福祉事務所に社会福祉士や精神保健福祉士等の専門職の配置が必要となってくる。平成18年4月より新市直営の地域包括支援センターに、本会職員1名(ケアマネージャー)の派遣要望があり、主任ケアマネージャーとして対応することとなった。

このように本会職員の専門職化を進め行政とのパートナーシップを確保することにより、今後も行政からの専門職派遣要望という形で新市福祉事務所関連業務に関わる可能性は高くなる。公的福祉の分野に本会による民間福祉の視点を入れた住民福祉の向上を目指していくことができ、ひいては適正な公的支援・公的扶助の浸透、地域福祉のあるべき姿の追求、増大し続ける行政の福祉関係費用や医療費の抑制に繋がるといったプラス効果が期待できるものである。

### 今後、公的機関に求められると予測される相談分野と資格名

	想定される事業 ケースワーカー等	担当相談分野	活動分野 内容	専門資格名
福 祉 事 務 所	生活保護 ケースワーカー	生活保護担当員	調査 生活指導	社会福祉士
	児童ソーシャル ワーカー	児童・家庭相談員	母子・児童育成相談 障害 発達障害療育相談	保健師 社会福祉士
	障害者ソーシャル ワーカー	支援費制度 障害者自立支援相談員	支援費利用・社会参加・ 就労支援	社会福祉士 精神保健福祉士
	高齢者ソーシャル ワーカー	介護保険制度 高齢者自立支援相談員	地域包括支援センター	社会福祉士 主任ケアマネ 保健師
	精神障害者 S ワーカー	精神障害者自立支援 相談員	地域生活支援センター	精神保健福祉士
	成年後見制度 相談	生活支援相談員	成年後見 任意後見制度 利用相談	社会福祉士

### (3) コミュニティの在り方の整理によるネットワーク型社協としての機能

福祉コミュニティの在り方が問い直されている今日、多くの市町村社会福祉協議会が地域組織化活動として「ある一定の地域を福祉コミュニティに位置付け、住民相互の協働を促進し福祉課題の解決を図ろう」とする取り組みを進めてきた。これらの多くは地区・支部社協の設置により自己完結され、ひとり暮らし高齢者への訪問活動や食事サービスの提供、地域で行われるイベントへの招待や広報紙の配付など、社協や行政によるサービスをより効率的に提供できる組織としての位置付けが強く、とりわけ「福祉」を全面に出した組織化の弊害から一部の住民の取り組みに終始している場合が多い。

住民の生活形態の変化から個々人の価値観が多様化する中、「福祉」というキーワードで住民にコミュニティの必要性を伝えていくことの難しさは、今日の社会福祉協議会による地域組織化活動の限界とも言える。住民自身が生活に密着した地域コミュニティの必要性を認識し、主体的な取り組みを進めていこうとする動機付けには、いわゆる狭義の「福祉」だけではなく環境・防災・教育・文化・スポーツなどあらゆる住民生活ニーズにマッチした繋がり合いという魅力がなければ誰もが不安なく暮らせるといったコミュニティ形成は困難である。

本市発展の歴史の中で昭和30年代の鹿島開発により経済的な潤いが出た反面、それまでの良い意味での村社会的地域コミュニティが再編され、人々の繋がり合いが希薄化した。「住民同士の助け合いから公的制度による援助へ」といった制度・行政依存が更に福祉コミュニティの必要性を実感しにくいといった環境を形成してしまった。加えて地域福祉のオピニオンリーダーとなる自治会、女性の会、老人クラブ等の代表者は毎年交代するかたちが根付き、継続的に地域に関わる住民が極めて少ない状況もこれに拍車をかけている。

しかしながら、具体的なケースを提示し関わりの必要性、重要性を伝えれば断る住民はほとんどいないことも事実である。これには、もともとキッカケさえあれば協力しあい、支え合い、繋がりあおうとする日本人意識・文化の力が消えていないことを意味しており、この部分にあえて地域ケアシステムといった看板を掲げる枠組みを当てはめ、組織立てようとする取り組みがなじむのだろうか？むしろ日常の自然な人間関係を尊重し、必要なクライアントのために地域の人々に関わりの機会を提供していく手法が本市における地域組織化活動として最も適していると考えられる。

前述のように本市における今後の地域組織化活動としては、単に地面を区切ったエリアで「つながり・支え合い」を押しつけるような福祉コミュニティの構築手法は取らず、住民それぞれの日常生活における人間的繋がり合いを基本としたコミュニティづくりを進める。

具体的には、生活課題を抱え孤立している当事者と家族をつなげ、支援者となり得る近隣やボランティアをつなげ、更に専門機関をつなげ・・・と福祉課題を持つ個人を中心とした支援ネットワーク化を丹念に展開していく。更にこれらの小コミュニティ同士をつなげていくといった多種多様な目的別の繋がり合いを結びつけていく取り組みを通じて、住民の自主的・主体的な活動を喚起していくことが最も適していると考えられる。

コミュニティ・ソーシャルワーク機関として質の高い相談窓口を設置し、様々な生活ニーズに合わせたケアマネジメントを展開しつつ、目的別のボランティアな住民活動や当事者活動を支援していくことで、より一層の「支援の充実が望まれる分野」における社会資源を増やしていく。社協はこれらを積極的に推進していくために、これまで以上に保健・医療・福祉・教育・環境・ボランティア等の既存の団体・事業所・地域組織・グループ等と地域コミュニティの在り方、必要性について確認し合い繋がっておかなければならない。

つまり、「地域の組織化」を進めていくには「福祉の組織化」が不可欠で、この福祉の組織化を進めていくために生活課題を抱える一人ひとりへの支援対応をケアマネジメント手法をもちいて他機関と共に着実に進めていくことが必要なのである。相談受付からアセスメント、更にはケアカンファレンスを通じて支援ネットワークを築き、それぞれのネットワークメンバーが自身の組織や機関の対応範囲の拡大に向けた努力を続ける・・・これら一連の流れをシステム化していくことによって継続的で安定的なコミュニティケアが可能となってくる。

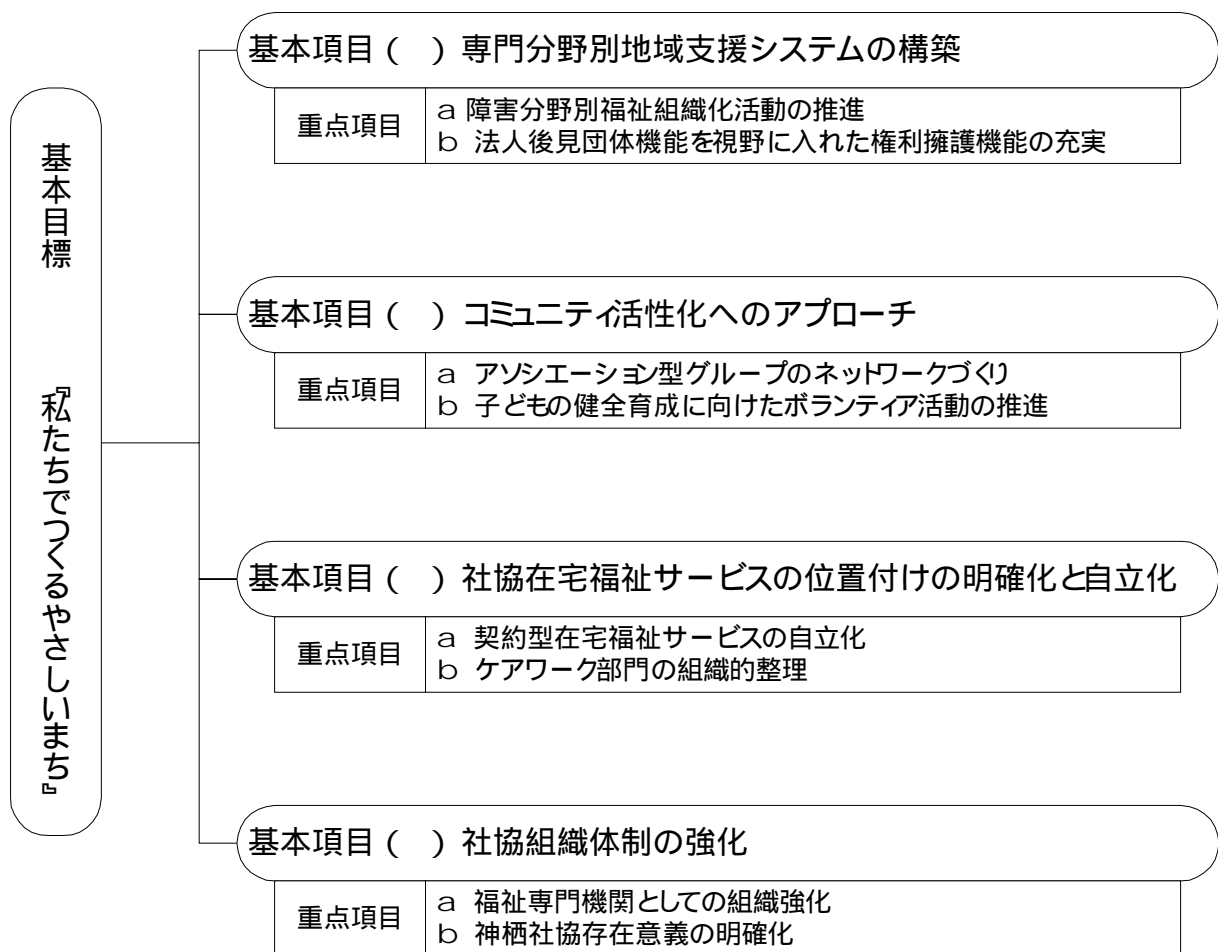
現在専門組織間ネットワークを結んでいる精神障害者、知的障害者、児童虐待防止分野等に加え、今後は発達障害者支援法にいう発達障害（児）者や引きこもり、高次脳機能障害などの目的別の福祉組織化を積極的に立ち上げ、それぞれのネットワークが地域コミュニティの力を見つめ、引き上げていく取り組みができる様なアプローチを展開していく。また、現在グループ支援を継続している精神障害者のピアサポートグループやアスペルガー症候群を考える会、介護者の会などの福祉的グループや、多くの社会教育関係グループ等のアソシエーション型の組織化活動を今後も積極的に進めつつ、それらの小グループを有機的につなげネットワーク化を図っていくことで地域の組織化を総体的に進めていく必要がある。



# 第3章 実施計画

## 1. 実施計画の明記にあたって

本会の実施している各取り組みに関する年度毎目標の設定、半年毎の評価、評価に基づく修正・変更は新生神栖市社協となった今日でも継続される予定である。したがって本計画の「実施計画」については、平成21年度の到達目標に向けた各種活動の最も重要とされる柱的活動について表記するスタイルとする。また、下記以外の全ての活動、事業については基本的に継続充実を図るため参考資料として掲載する。



## 2. 実施計画

### 基本項目 ( ) 専門分野別地域支援システムの構築

#### a 障害 (精神、知的、発達障害等) 分野別福祉組織化活動の推進

4年後 (平成21年度) 到達目標

・精神障害者地域生活支援分野における活動を充実強化し、地域生活支援センター機能を有する。精神障害者デイケア・ピアサポートグループ青空支援を中心に在宅訪問活動、家族のつらい支援を継続し専門相談・ピアカウンセリング等の新たな活動を組み入れる。

また、地域ケアシステムによって医療、保健分野との連携のベースをつくり、関係機関の守備範囲をより明確化することでクライアントの発見から社会参加・社会復帰までのトータルな支援システムを構築していく。

・知的障害者地域生活支援分野については、福祉的就労、一般就労支援に必要なジョブコーチ制度の導入を視野に入れた研究を開始し、組織内に最低1名のジョブコーチを確保する。

・発達障害者支援法に明示された発達障害 (児) 者地域生活支援分野については、アスペルガー症候群を考える会支援の継続からAD/H D (注意欠陥多動性障害)、LD (学習障害) など、同じ生活課題を抱える家族同士のセルフヘルプグループ立ち上げ支援を展開し、グループ化を図り、これら発達障害関連分野の家族支援を柱に展開する。

・発達障害児に関わる保育士、幼稚園教諭等を対象とした早期療育研修の開催し、21年度までに市内全ての保育所・幼稚園に最低1名の修了者を確保する。更に修了者を中心に福祉・保健・医療・教育分野による支援ネットワークを立ち上げる。

また、専門家による集団場面への訪問相談を新規事業として展開する。

・地域包括支援センターの受託運営を目指し、専門職の確保及び契約型事業所部門の組織内分離を実施する。行政との具体的な調整に着手する。

活動名	1年次 (平成17年度)	2年次 (平成18年度)	3年次 (平成19年度)	4年次 (平成20年度)	5年次 (平成21年度)
ピアサポートグループ 青空支援	週1回実施	週2回実施	完全 自主活動化		
精神障害者 デイケア	週1回実施		毎日型を 行政と協議	回数の増加	毎日型に移行
精神障害者地域生活 支援センター機能	兼務で実施	兼務で実施	必要性を 行政と協議	精神保健福祉 士を2名確保	占有スペース の確保
知的障害者就労支援 ジョブコーチの確保	研究 研修		兼務で 1名確保	具体的活動を 開始	
発達障害児者の 当事者グループ支援	アスペ グループ支援	父親会の 検討 調査	父親会の 設立	活動支援	
発達障害児療育者 研修	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期
発達障害児者支援 ネットワーク	準備	1回 / 2ヶ月	月1回実施		最低月1回 その他随時
発達障害児 早期療育支援相談	準備	保育等への 訪問相談			制度化への アクション
地域包括 支援センターの受託	契約サービス 部門の分離	分離第2段階	行政との受託 協議開始	支援センター の受託	

b 法人後見団体機能を視野に入れた権利擁護機能の充実

4年後(平成27年度)到達目標

- ・社協における法人後見の在り方についての研究を開始する。
- ・日本社会福祉士会主催の成年後見人養成講座修了者を最低3名確保(地域ケアコーディネーター全員・認知症担当、知的障害者担当、精神障害者担当)し、組織としての後見活動を可能とする。また、法人後見団体になるための環境整備を進め、(仮)権利擁護センター機能を有する。

活動名	1年次 (平成17年度)	2年次 (平成18年度)	3年次 (平成19年度)	4年次 (平成20年度)	5年次 (平成21年度)
成年後見候補人の確保	1名確保		1名増員		1名増員
法人後見団体研究	研究 研修		法人後見団体機能の確保		
権利擁護(後見支援)センターの設置	研究 研修				センター設置



## 基本項目 ( ) コミュニティ活性化へのアプローチ

### a アソシエーション型グループのネットワークづくり

4年後 (平成21年度) 到達目標

・既存のわくわくサロンの支援はもとより、新たなサロン立ち上げのアプローチを積極展開し住民の主体的な地域支援活動(目標値20カ所以上)を促進する。また、その他の目的別グループ(子育て・引きこもり・ボランティア等)同士のネットワーク化を進める。

・防災、災害時の社協対応マニュアルづくりを通じて、災害弱者支援体制を整える。

活動名	1年次 (平成17年度)	2年次 (平成18年度)	3年次 (平成19年度)	4年次 (平成20年度)	5年次 (平成21年度)
わくわくサロン 設立支援	2カ所増 (9カ所)	3カ所増 (14カ所)	3カ所増 (17カ所)	3カ所増 (20カ所)	3カ所増 (23カ所)
課題別セルフヘルプ グループの研究	引きこもり 課題の研究	引きこもり の実態把握	支援者の グループ化		
課題別セルフヘルプ グループの研究	子育て支援G の自立支援	自主活動の 拡大支援			
地域活動Gの交流	交流会の実施	共働活動支援			
防災・災害対応 マニュアルの作成	地域活動Gと 問題の共有化	作成作業開始	対応シミュレ ーションの実施		

### b 子どもの健全育成に向けたボランティア活動の推進

4年後 (平成21年度) 到達目標

・ファミリーサポートセンター事業の受託運営にあわせ、子育て支援の総合相談体制を整備する。

・ボランティアキャラバンの年齢別メニューの明確化と体系化を進め、より積極的な福祉教育を学校、地域住民とともに展開する。新たに、子供会、PTA、青年会議所等との連携を進め、共同活動プログラムを展開する。

活動名	1年次 (平成17年度)	2年次 (平成18年度)	3年次 (平成19年度)	4年次 (平成20年度)	5年次 (平成21年度)
ファミリーサポート センターの受託運営	受託に向けた 協議	受託		総合相談 体制の強化	
キャラバン サポーターの育成	入門講座の 開催	専門講座の 開催		入門講座の 開催	
ボランティア キャラバンの活性化	マニュアル 見直し	新規マニユ アルにて実施	サポーターに よる実施		
関係団体・組織との 交流活動	年1回実施	年2回実施		共働活動の 実施	

## 基本項目 ( )社協在宅福祉サービスの自立化

### a 契約型在宅福祉サービスの位置付けの明確化と自立化

4年後 (平成21年度)到達目標

- ・グループ別研修体系を明確化し、各種サービスの質的向上を図る。
- ・介護保険及び障害者支援費制度における各種契約型在宅福祉サービス事業所（居宅介護支援・ホームヘルプ・訪問入浴・福祉用具貸与）の管理的職員以外はケアワーカーとし独立採算性を高める。

活動名	1年次 (平成17年度)	2年次 (平成18年度)	3年次 (平成19年度)	4年次 (平成20年度)	5年次 (平成21年度)
グループ別研修の体系化	グループ毎定期研修実施				
居宅介護支援事業所	専任2名、兼務3名体制	専任2名兼務1名(法改正)	専任2名(非常勤職員)		
ホームヘルプ事業所	正規職員2名		正規職員1名		

### b ケアワーク部門の組織的整理

4年後 (平成21年度)到達目標

- ・介護保険及び障害者支援費制度における本会独自の各種契約型在宅福祉サービス事業所部門（居宅介護支援・ホームヘルプ・訪問入浴・福祉用具貸与）は、他の社会資源の整い状況に合わせて縮小化を図る。
- ・高齢者デイサービス、障害者デイサービス、福祉作業所きぼうの家は平成18年度より3年間の指定管理者としての運営に切り替わる。指定管理者としての運営期間は安全配慮義務、善管注意義務を果たせる取り組みに重点を置く。
- ・指定管理者としての運営事業については、社協が指定管理者となる意義を明確化し方針を決定する。

活動名	1年次 (平成17年度)	2年次 (平成18年度)	3年次 (平成19年度)	4年次 (平成20年度)	5年次 (平成21年度)
契約型サービス部門の組織内整理	検討	契約サービス部門の整理	事業規模の検討		
高齢者・障害者デイサービス	行政と協議	指定管理者として運営			/
福祉作業所きぼうの家	行政と協議	指定管理者として運営			/
指定管理者としての本会の在り方検討	組織内検討	組織内検討	組織内検討	方針決定	

## 基本項目 ( ) 社協組織体制の強化

### a 福祉専門機関としての組織的強化

4年後 (平成21年度) 到達目標

- ・理事の事項別担当制 (事業・組織・財政) を明確化し、社協活動への関わりを強化する。
- ・職員の専門職種化を進め、社会福祉士 6 名、精神保健福祉士 3 名 (重複) を最低限確保し、各分野毎にコミュニティソーシャルワーカーを配置する。将来的 (平成26年) には本会正職員全員が国家資格 (社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士) 取得を達成する。
- ・地域包括支援センターへの本会専門職派遣の開始。
- ・福祉事務所への本会専門職派遣の協議開始。
- ・職員採用規程、処遇に関する規程を整備する。

活動名	1年次 (平成17年度)	2年次 (平成18年度)	3年次 (平成19年度)	4年次 (平成20年度)	5年次 (平成21年度)
理事の事項別担当制	検討	事業・組織・財政部会設置			
職員の専門職種化1	社会福祉士 2名	社会福祉士 1名増員	社会福祉士 1名増員	社会福祉士 1名増員	社会福祉士 1名増員
職員の専門職種化2	精神保健 福祉士 1名		精神保健福祉 士 1名増員		精神保健福祉 士 1名増員
地域包括支援センターへの職員派遣	行政と協議	1名派遣			/
福祉事務所への職員派遣	行政と協議		1名派遣		1名派遣
職員採用・処遇関係規程の整備	検討	新規再検討	新規定施行		

### b 神栖社協存在意義の明確化

4年後 (平成21年度) 到達目標

- ・社協合併後も本会理念を継承した活動が展開できるよう、研修体系に基づく職員意識の向上を図るための定期研修を実施し、本会の存在理由、あるべき姿を全ての職員が理解する。

活動名	1年次 (平成17年度)	2年次 (平成18年度)	3年次 (平成19年度)	4年次 (平成20年度)	5年次 (平成21年度)
定期全体研修	実施				
支所別研修	実施				
神栖社協職員倫理綱領の作成	プロジェクト方式で着手	完成			