

第3章 推進戦略

推進戦略は、3つの基本目標を具現化するために設けた実施目標ごとに作成しています。

地域福祉を推進する多彩な主体が同じ方向性のもとに、役割分担を明確にした上で、県社協の果たすべき役割や今後の推進方策を記載しています。

「わかりやすく、見えやすい」内容とするため、図を活用しています。

実施目標 1 住民の意識と主体的な行動力を高めます

現況と課題

- 人は時に「支え・支えられる関係である」という東日本大震災の教訓をもとに、「地域のために何かしたい」という静岡県民の持つ潜在的なつながりや行動力を掘り起こしていく取組が一層求められています。
- 東日本大震災前と比べて、社会における結びつきが大切だと前より思うようになった割合 77.5%(H24 内閣府調査)
- ボランティア活動に関心のある割合 65.3%に対し、活動経験がある割合は 47.5%にとどまっています。(H23 県社協調査)
- 一方で、ホームレスやひきこもり(*)、自死や虐待、孤立死やゴミ屋敷などの様々な生活困窮に関する社会的課題が顕在化し、経済的困窮の側面だけでなく「社会的排除」や「社会的孤立」といった社会関係の困窮も大きな課題となっています。

今後の方向性(めざす姿)

- 誰もが、心身の障がいや年齢、性別、社会的身分・門地・国籍等に関わりなく、お互いの個性や文化的違いを認め合い、共に支え合うことの重要性を理解している。
- 次代を担う子ども達が、学校や家庭、地域におけるボランティア体験や地域福祉教育などを通じて、地域福祉への関心や思いやりの心が育まれている。
- 地域住民が、近所で生活上の支援を必要としている個人や家族を知っており、見守りや声掛けなどを日常的に行っている。
- 住民が生きがいを持って、地域活動やボランティア活動に参加することを通じて、自己実現を図っている。

地域住民・地域福祉推進基礎組織(*地区社協等)・市町行政・市町社協等

- 地域社会で支援を求めている者に住民が気付き、住民相互で支援活動を行う等、地域住民のつながりを再構築
- 市町行政・市町社協は、地域の生活課題を住民へ投げかけ、共に考える場の仕掛け、住民の地域福祉活動への参加機運の醸成

県社協の役割

- 全県的な福祉啓発活動の推進
- 広域的な見地から地域福祉教育及びボランティア活動の推進

第3次計画の取組と課題

- 平成 22 年度に県民運動を抜本的に見直し(県民福祉の日(*))を中心に集中的な事業展開
⇒ 県内市町と一体となった運動展開
平成 22 年度から、新たに児童福祉週間や老人週間などの機会にシンポジウム等を開催
- 平成 22 年度に地域福祉教育推進委員会を立ち上げ、「静岡県の地域福祉教育推進に係る基本指針」を提示(H23) ⇒ 今後も基本指針の具現化に向けた市町社協への支援が一層必要
- 平成 24 年度に、全国では例のない ICF (*国際生活機能分類)の視点による「福祉教育副読本」を作成 ⇒ 活用の促進(活用プログラムの開発)
- 平成 26 年度に「社協ボランティアセンターあり方検討会」において「地域に拓かれた社協ボランティアセンターづくりに向けた提案」を提示 ⇒ 提案の具現化に向けた市町社協への支援

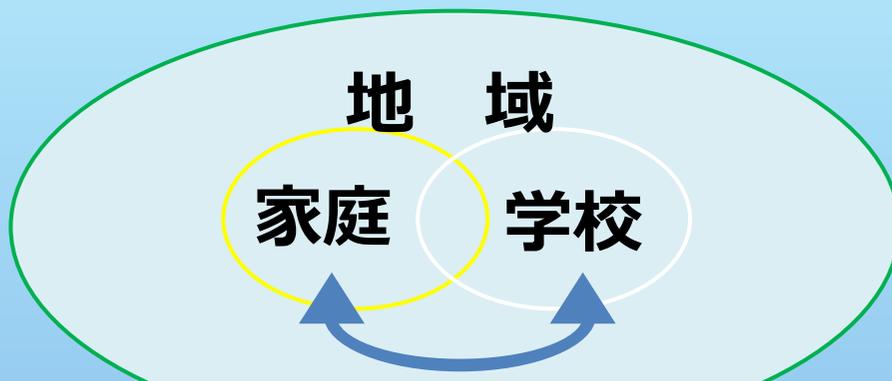
推進方策

市町社協等関係機関・団体と連携協働のもと、全県的な福祉啓発活動を実施するとともに、社会的排除、孤立に向き合い、社会的包摂に向けた福祉教育を推進し、住民の主体的な行動力の向上（ボランティア活動等の促進）を図ります。

社会的包摂の地域社会

地域に生活するすべての人が、お互いにその存在を認め合い、支え合いながら「みんながしあわせ」と感じられる地域社会

(出典：静岡県の地域福祉教育推進に係る基本指針)



地域づくりを担う主体としての成長への支援

地域住民・地域福祉推進基礎組織（*地区社協等）・市町行政・市町社協

- 1 地域福祉教育の推進（静岡県の地域福祉教育推進に係る基本指針）
 - (1) 家庭における福祉教育の推進
 - (2) 学校における福祉教育の推進
 - (3) 地域における福祉教育の推進
- 2 ボランティア活動の推進（地域に拓かれた社協ボランティアセンターづくりに向けた提案）
 - (1) 相談機能の強化
 - (2) 広報の充実
 - (3) 「学びの場」づくり
 - (4) 協働・連携の深化
 - (5) 協働・連携による新たなつながりづくり
 - (6) ボランティアセンター環境の充実

静岡県社協（県や広域の関係団体と協働）

- 1 全県的な啓発活動の推進（ふじのくに健康福祉キャンペーン、社会福祉に係る月・週間）
⇒ 平成29年度までに県内市町及び関係団体が一体となったプログラムを開発・実施
地域住民の地域活動への参加割合の向上（平成23年度県社協調査：地域活動への参加率73.1%）
- 2 地域福祉教育の推進（静岡県の地域福祉教育推進に係る基本指針）
 - (1) 学校・家庭・地域における『福祉教育副読本』を活用したプログラム及び事例の開発・改訂
⇒ 『福祉教育副読本』の全市町での活用
 - (2) 県域のネットワーク形成、連絡調整、協議の場づくり
（当事者講師連絡会、教育委員会などの関係機関が一体となった推進委員会及びセミナー等の開催）
- 3 ボランティア活動の推進（地域に拓かれた社協ボランティアセンターづくりに向けた提案）
 - (1) 市町ボランティアセンターの運営支援(グループスーパービジョン(*), 先進事例の収集・提供)
⇒ 5年間で100件の先進事例を収集・紹介
 - (2) 市民活動(NPO、ボランティアグループ)への支援(基金による活動助成)
⇒ NPO・ボランティアグループへの助成件数：5年間で300件
- 4 企業の社会貢献活動の促進
（社会貢献に取り組む企業の発掘及び市町社協とつながる場の調整・実施）

実施目標 2 地域福祉活動の核となる人材を育成します

現況と課題

- 住民による地域福祉活動が安定し、継続的であるためには、活動の核となる人材が必要です。
- また、住民と専門職等関係者とのネットワークづくりや、地域の福祉課題を解決するための新たな資源開発を、住民や関係者と協働して進める人材が必要です。
- 生活困難の事象が多様化する中で、様々な支援にたどり着くことができず、生活困難が深刻化するケースが散見される中で、社会的自立に向けて努力する方の心が折れないように、寄り添いながら支援する人材が必要です。

今後の方向性(めざす姿)

- 地域活動やボランティア活動に「周りの人たちを引っ張ってくれる中心的な人」がいる。
- 民生委員・児童委員が市町行政等と必要な情報を共有し、地域住民や関係機関と協力しながら、地域住民の生活課題に応じて、適切な相談・支援を行っている。
- 住民の地域福祉活動がうまく進むよう、住民間や住民と様々な関係者とのネットワークづくり、地域の福祉課題を解決するためのコーディネーターが身近にいる。
- 社協職員の顔が地域に見えており、頼りにされている。

市町行政・社協

- 地域福祉活動の核となる人材の発掘と育成及びネットワークの構築
- 民生委員・児童委員活動が地域福祉の中核として、その力を発揮できるよう活動環境の整備（委員活動の積極的な広報啓発、委員活動の意義や“やりがい”を共有できる、きめ細かな研修の充実）

県社協の役割

市町社協等と協働による地域福祉活動の核となる人材育成及び活動しやすい環境づくり

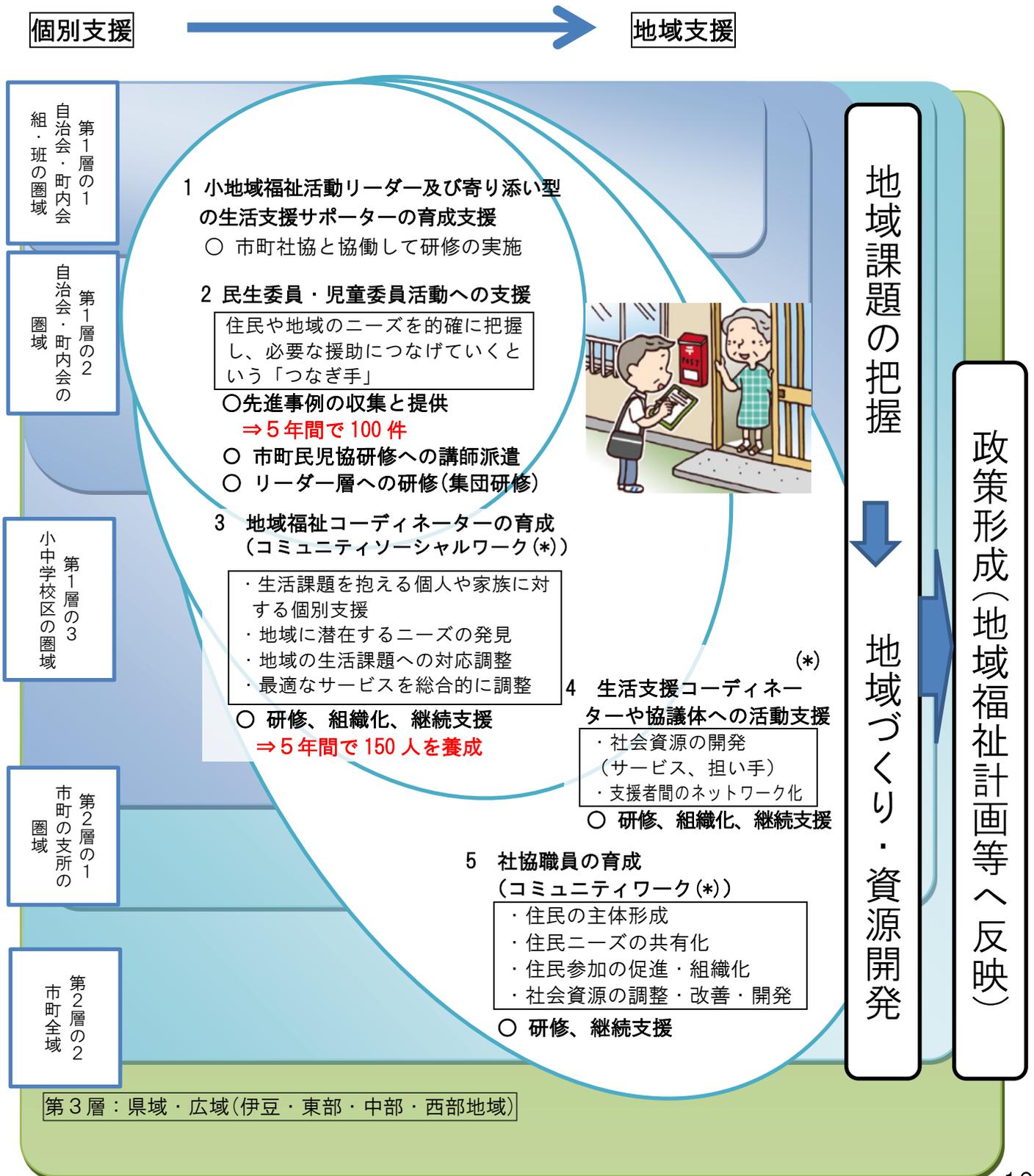
第3次計画の取組と課題

- 平成 23 年度に市町社協が主体的に小地域福祉活動リーダー(*)養成を行うことができるよう「養成プログラム」を開発
⇒ 市町社協が養成プログラムの講師として担うことができるよう支援
- 民生委員・児童委員活動に係る先進事例の収集・提供及びリーダー層の研修の実施
- 地域福祉コーディネーター(*)の養成(H20~H25:188人)
⇒ 修了者へのフォローアップ、事例の蓄積
- 平成 25 年度に「市町社協における職員研修のあり方(研修体系)」を提案
⇒ 県社協研修の充実及び講師派遣等の支援

推進方策

「住民主体の支え合い活動」の活性化を図るため、地域の多彩な主体のやる気を引き出し紡ぐ「情熱」のある人材を、市町社協等と協働して育成するとともに、活動しやすい環境づくりを進めます。

【地域福祉活動の核となる人材の活動範囲と県社協の支援】



個別支援

地域支援

自治会・町内会
組・班の圏域
第1層の1

自治会・町内会
圏域
第1層の2

小中学校区
の圏域
第1層の3

市町の支所
の圏域
第2層の1

市町全域
第2層の2

第3層: 県域・広域(伊豆・東部・中部・西部地域)

1 小地域福祉活動リーダー及び寄り添い型の生活支援サポーターの育成支援

- 市町社協と協働して研修の実施

2 民生委員・児童委員活動への支援

住民や地域のニーズを的確に把握し、必要な援助につなげていくという「つなぎ手」

- 先進事例の収集と提供
⇒5年間で100件
- 市町民児協研修への講師派遣
- リーダー層への研修(集団研修)



3 地域福祉コーディネーターの育成(コミュニティソーシャルワーク(*))

- ・生活課題を抱える個人や家族に対する個別支援
- ・地域に潜在するニーズの発見
- ・地域の生活課題への対応調整
- ・最適なサービスを総合的に調整

- 研修、組織化、継続支援
⇒5年間で150人を養成

(*)

4 生活支援コーディネーターや協議体への活動支援

- ・社会資源の開発(サービス、担い手)
- ・支援者間のネットワーク化

- 研修、組織化、継続支援

5 社協職員の育成(コミュニティワーク(*))

- ・住民の主体形成
- ・住民ニーズの共有化
- ・住民参加の促進・組織化
- ・社会資源の調整・改善・開発

- 研修、継続支援

地域課題の把握

地域づくり・資源開発

政策形成(地域福祉計画等へ反映)

実施目標3 福祉サービスの担い手を確保・育成します

現況と課題

- 更なる少子高齢化が進む中で、福祉業界は「新たな成長産業」として期待される一方、他業種の採用活動が順調に推移していることなどから、福祉・介護の人材確保は厳しい状態が続いています。
- 生徒(中学・高校生)の福祉の仕事に対する意識は、精神的または身体的に「つらそう」という印象が約50%を占めており、マイナスイメージが根強く残っています。
(H25年度 福祉のお仕事魅力発見セミナーアンケート結果)
- 県内の高齢者福祉・介護に関する事業所における離職率の平均は16.1%であり、10%未満の事業所が46.1%と半数近くである一方、30%以上と高い離職率の事業所が16.2%あります。
(H26.3 県社協「福祉・介護人材実態調査」)

今後の方向性 (めざす姿)

市町社協、 小学校・中学校・高等学校

福祉教育や福祉のお仕事魅力発見セミナーを通じての福祉や福祉の仕事についての理解促進と、相互連携の更なる強化

- 次世代を担う若者が魅力を感じることができる福祉の仕事のイメージが醸成されている。
- 長期にわたって就労できる人材育成・職場環境の仕組みが整備されている。
- 求人・求職者双方が納得するマッチングにより円滑に人材が確保されている。

養成施設

(大学・短大・専門学校等)

福祉を学びたいという学生の増加に向けた魅力の発信及び学生が福祉の職場に就職し、かつ定着することを目指したより質の高い教育及び就職支援の実施

社会福祉法人・施設・事業所

○ J T (職務を通じての研修) や O F F - J T (職務を離れての研修)、S D S (自己啓発支援) など、研修の実施・受講のための職場環境づくり及び人事・労務環境の整備

県社協の 役割

- 福祉サービスの担い手の確保
- 福祉の仕事の正しい理解の拡大
- 質の高い人材の育成支援
- 職場環境の改善支援

第3次計画の取組と課題

- 取組
- リーフレットやイメージアップ冊子の作成、T V C Mスポット放送等による広報活動
 - 求人・求職者間の面談等の機会提供を行うための合同就職相談会の開催
 - 中学・高校生に福祉職の魅力伝えるセミナー等の実施
 - 小規模事業所間の連携と職員定着のための合同入職式の開催
 - 人材育成のための階層別・テーマ別の研修事業の実施

- 課題
- 社会福祉人材センター(*)の認知度向上に係る取組の強化
 - マイナスイメージを払しょくするため、子どもたちやその保護者、教員などに対する継続したアプローチ
 - 種別協や関係団体に対して、連携・協働に向けた積極的な働きかけ
 - より効果的・魅力的な研修の実施、各事業所内における研修成果の波及

推進方策

福祉・介護職場の魅力ややりがいの発信と、きめ細やかな就労支援により、より多くの人材を確保するとともに、人材の育成と職場定着率向上を支援します。

～多様な人材を福祉・介護職場へ～

小・中・高等学校

進路指導教員
(教育委員会)
生徒 保護者

多くの学生を
養成施設へ



介護福祉士、保育士、
看護師等の専門職

離職者、未就労者

他業種の離職者等



福祉・介護未経験者

主婦、退職者、高齢者等



就労の
きっかけづくり

希望する就職先の
開拓・紹介

- 教職員向け説明
- 魅力発見セミナー

市町社協

メディア・
イベント等
の活用

- 福祉・介護人材のマッチング支援
- 福祉の職場体験
- 就職・進学フェア
- 就職支援セミナー
- ひきこもり等の社会的課題のある方の受入事業所を開拓

(就職人数 年間1,000人
全国3位以内)

連携
協働

- 福祉・介護職場の魅力ややりがい、楽しさを発信
- 福祉の仕事への正しい理解の拡大

県社会福祉人材センター

保育士・保育所支援センター(*)

県社会福祉人材センター運営委員会

- 効果的かつ円滑な運営のための意見聴取



(*) ふくしんぼうし

養成施設
(大学・専門学校等)

入学・就職に
向けた連携

- 福祉の仕事ガイダンス
- 就職支援セミナー

研修等を通じて、人材育成と
職場定着を支援
離職者に人材センターを周知

- 専門性の向上、社会的評価を高める研修実施
(毎年度、平均研修満足度 95%以上)
- 施設等における職場内研修を支援
- 施設等経営者の意識改革(職場環境の整備、教育訓練体制の構築等)のためのセミナー開催
- 事業所や従事者からの人事労務等に関する相談への対応(必要に応じて専門アドバイザーの派遣)
- 人材確保や定着にかかる取組事例を収集・周知
(5年間で30事例)

施設・事業所

福祉・介護職場へ就職

ハローワーク

連携・協働

社会福祉施設種別協議会
職能団体

県社会福祉人材センターでは、ライフステージに応じた一貫した支援を行っていきます

～Aさんの場合～

12歳 中学校へ入学

福祉のお仕事魅力発見
セミナーで福祉の仕事を
知る



15歳 高等学校へ入学

福祉のしごと学び体験ツアー
に参加して初めて現場にふれる
夏休みを活用して福祉の職場
体験をする
その後、高校進路担当教員や保
護者と相談し、介護の道を選択



18歳 福祉系大学へ入学

大学キャリア支援の一環で
福祉の仕事ガイダンスを受講
人材センターに求職登録し、
就職フェアに参加



複数の施設で見学や職場体験をし、就職先が
決まる
就職前の3月に合同入職式に出席

22歳 就職

職場内研修や人材センター等の
外部研修を受講し、キャリアを積む
同じ研修を受講している他施設の
職員と交流が深まり、支え合える仲間
が職場外にもできる



32歳 介護支援専門員資格取得

ケアマネジメント業務に従事
徐々に現場から離れ、管理業務が
主となる

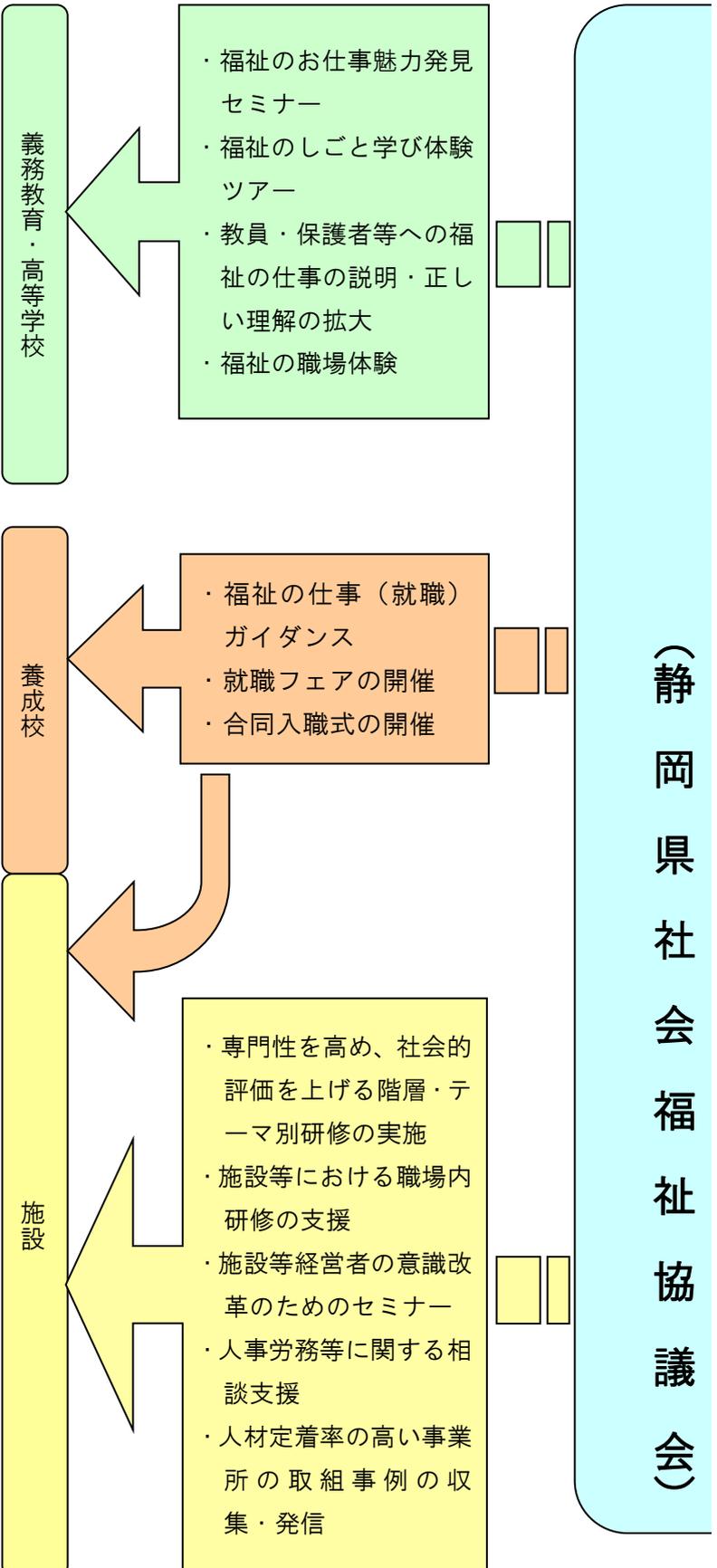


48歳 施設長に就任

経営者として職場環境の整備や
教育訓練体制の構築に取り組む
次世代の福祉・介護職員養成への
サポートとして、福祉のお仕事魅力
発見セミナーの講師としても活躍



＜県社会福祉人材センターの支援策＞



※ライフステージに応じた支援策を例示したものであり、キャリア形成のモデルを示したものではありません。

<県社会福祉人材センターの支援策>

～Bさんの場合～

