

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会の
これからを考える委員会報告書

令和2年2月3日

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会の
これからを考える委員会

目 次

第1章 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからを考える委員会の設置の背景	1
第2章 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会の現状	3
1 職連協の加入状況	
2 職連協の重要な役割	
3 職連協の優先すべき事業内容	
4 職連協に加入して良かったこと	
5 現状と課題からの方向性	
第3章 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからの方向性に沿った取り組み計画	9
1 計画の目的職連協の位置づけ	
2 計画期間	
3 これからの方向性に沿った取り組み計画	
第4章 資料	
● 職連協のこれからを考える委員会要項	14
● 職連協のこれからを考える委員名簿	15
● 職連協のこれからを考える委員会開催状況	16
● 茨城職連協 アンケート実施要領及びアンケート集計結果	17
● 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会会則	37
● 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会会員規程	41
● 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会委員会の設置に関する規程	43
● 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会支部の設置に関する規程	44

第1章 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからを考える委員会の設置の背景

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会（以下「職連協」という。）は昭和49年、茨城国体が開催された年に発足し、昨年は2回目となる茨城国体が開催され、今年で45年、間もなく半世紀を迎えようとしています。

設立当初は県内の市町村社会福祉協議会（以下「社協」という）が法人化を進めている段階で、職員数も少ない中、社協は何をすべきか、地域福祉をどのように進めるのか。また、決して十分ではない処遇の改善にはどのようなアプローチが必要かということなど、私たちの先輩が会議や研修会に集っては喧々諤々と夜通し議論したと、うかがっておりました。

このような熱意のある先輩方「社協マン」が、今の私たちの「社協」を作り上げてくれました。その礎を築くことに大きく貢献したのが、職連協が主催する会議や研修会、交流会ではなかったかと思えます。

その後、時代の変遷を経て、社協のあり方、地域住民はもとより行政が社協に求めるものは幾多に変化しました。

社協は法に基づき、「地域福祉を推進する民間の団体」として、地域福祉の推進や充実を図ることを主軸に据え、「地域福祉とは何か」を議論し、コミュニティワーカーとして、また社協マンとして地域福祉を耕してきました。

一方で社協を取り巻く環境も大きく変わり、行政から団体事務や福祉施設などの受託、経営を念頭に置いた会計への転換、社会福祉基礎構造改革を経てからは、契約に基づく介護サービスの推進。昨今にあっては、生活困窮者への対応、権利擁護のための成年後見事業の推進など、大きくは社会福祉の枠内ではありますが、経営的な要素によりそれぞれの業務の専門職が急増し、社協は一枚岩ではなくなっています。

このように専門化、分業化に変化を遂げる社協において、職連協に求めるもの、期待する役割は様々になったことから、過去2度の検討がなされました。

1度目は平成9年、職連協理事会において職連協の見直しが提案され、新たに組織された「茨城社会福祉協議会職員連絡協議会活性化委員会」において、2年にわたり12回もの議論を経て、平成11年10月に意見としてまとめられました。

その内容は、支部活動の活性化、事務局長や派遣職員を準会員とすること、個人の賛助会員を設ける会費額の見直し、支部運営委員の設置など、職連協の会則や規程の改正に及び、組織運営の大きな変革を行うというものでした。事業についても職連協本部が中心であったものが支部での活動に移行するなど、停滞してきた職連協の活動を活性化するための大きな変革への意見がなされました。

2度目の検討は、平成20年の職連協理事会において「茨城社会福祉協議会職員連絡協議会あり方検討委員会」の設置が提案され、約1年間の検討の結果、平成21年10月に答申がなされました。

答申を検討していた当時の社協を取り巻く環境は、市町村の広域合併による社協数自体の減少、補助金削減に伴う非正規職員の増加、介護保険制度の導入により事業系職員の増加並びに専従化・IT化などにより社協への帰属意識にも大きな変容が生じ、職連協への加入者の減少も相まって、存在意義自体に言及する議論に及びました。

また、アンケートでも「連携を必要としない」、「帰属意識が薄い」という声がある一方で、「連絡調整の場として必要」、「職連協の存続を希望する」など、横のつながりを望むという、相反する結果となり、個々の職員の創設当時と、平成20年前後の職連協そのものに対する期待は大きく変化しているということがうかがい知れるという結果であったようです。

結果、2度目の答申で、職連協は「今の時代にあっても『つながり』を重視し、ITなどでは得られないものが得られる貴重な組織である」と位置づけし、今後の会務運営にあっては会員一人ひとりに鋭意検討を委ねるというものになりました。

その中で「今、求められる職連協は何か」という根本に言及しながら、助成金は支部運営経費だけでなく会員個人の支援にも拡大するほか、本部と支部事業のすみ分け、職連協の活性化に向け、運営委員や理事登用への社協職員としての経験年数に下限を設ける。さらに、系統だった意思伝達のため支部長＝理事の徹底など、時代の要請に応じた改革の必要性を訴えたものとなりました。

この2度目の答申は、平成21年以降の職連協の方向性を示すものとして職連協理事会で承認され会務運営に反映されましたが、超高齢化に対応した国から矢継ぎ早に下りてくる様々な施策の実施、費用対効果や職員個々がメリットを重視する風潮、ガバナンスの厳密化、さらなる補助金の削減等により、ますます社協を取り巻く環境は悪化し、職員からゆとりを奪っていきました。また、LINE®やFacebook®などのSNSの普及により、ITを活用した「つながり」が普遍化してきました。

これまでの、顔を合わせて人間関係を育みながら「つながり」をつくり、「情報を共有」し、「共感」を得られた職連協は、時代遅れ、不要であるという考えが台頭してきました。

このようにITによる新たなつながりづくりが進む中で、職連協に加入する価値や期待を求めることがなくなったことなどから、新たな会員の加入促進も十分に図られないことで加入者が減少、退会、さらには社協が組織ごと退会するに至り、職連協の理事、代議員を選出できない支部が出てくるなど、ますます職連協の存在自体が岐路に立たされてしまう事態に陥りました。

一方、従来からの課題である、職連協自体を知らない、またどのような目的でどんな活動をしているか知らない、会員になっていること自体がわからない、会費を支払うメリットを感じないという声がある一方、職員間の連携は必要、同じ業務をしている他の社協職員と情報共有したいという声は変わらない状況です。

そして、平成31年、前回の答申からさらに10年が経過し、社協の組織体制や雇用体系の多様化等によって社協職員としての意識に差がみられるようになり、その影響が職連協の運営にも顕著に見られるようになっていきます。危機的状況となった職連協の存在意義とは何か。また、必要な組織であるのか、職連協の役割は何か、について検討することが職連協理事会で協議され、「茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからを考える委員会」（以下「委員会」という。）を組織し、職連協の今後を見据えた三度目の検討をすることになりました。

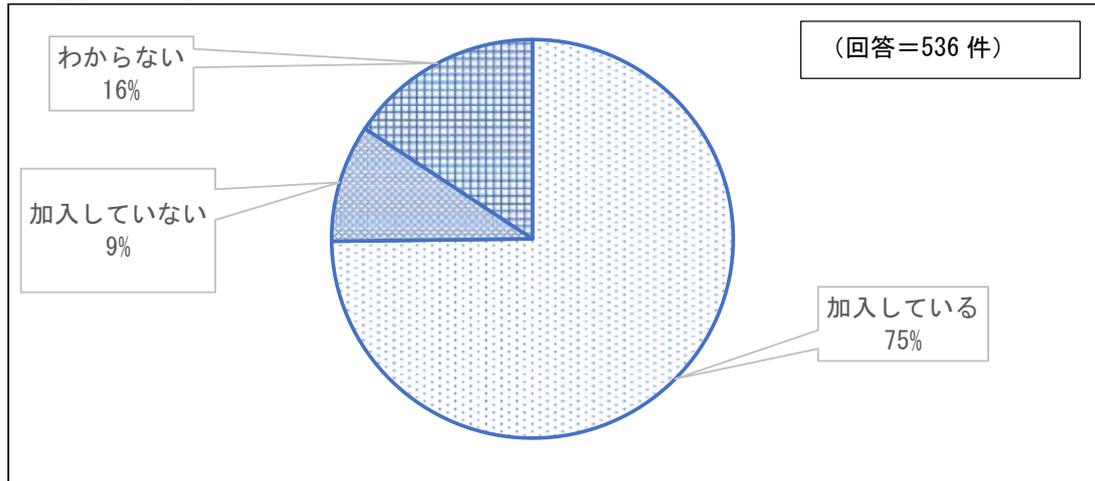
第2章 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会の現状と課題

前章で明示したとおり、近年、社協組織体制や雇用体制の多様化等によって社協職員としての意識に差が見られるようになり、その影響が職連協の運営にも顕著になっています。

そのために、本委員会が主体となり、県内社協職員の職連協に係る現状を広く把握し、今後の方向性について検討する資料として、茨城職連協アンケートを実施しました。

そのアンケート結果から次のような現状と課題が見えてきました。

1 職連協の加入状況



加入している	401
加入していない	51
わからない	84

- 職員の中には、自分が職連協に加入しているかどうか分からない職員がいるなど、職連協の目的や活動内容を理解していない職員も多く、支部運営委員の役割も含めた職員への周知方法などを検討する必要があります。

県や支部の役員を経験することで、職連協の重要性について、理解する機会になったとの意見もありました。

- SNSの普及により、会員相互の親睦がなくなり希薄化が進み、職連協の魅力が減少して、職連協の存在意義が求められています。現に職連協から退会する会員が増え、さらに、社協単位で退会するなど、職連協離れが進展している状況です。

このような背景には、社協予算削減等によって職連協会費を社協予算から支出している社協において、業務優先度の低い支出とされ結果、社協単位で退会するという流れが少なからず見られています。

また、職連協会費を個人で支出するのは負担である、さらには会費を支払うメリットは何かあるのか、などの声があるのが現状です。

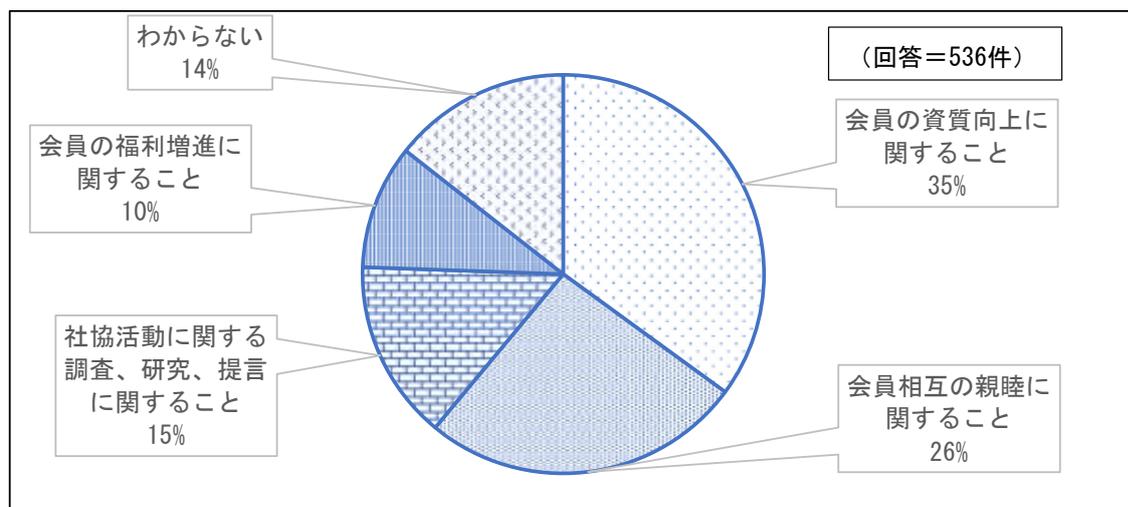
○平成 30 年度の市町村社協別会員数

県北支部		那珂支部		中央支部		鹿行支部	
日立市	10	ひたちなか市	39	水戸市	109	鹿嶋市	7
常陸太田市	9	常陸大宮市	25	笠間市	35	潮来市	8
高萩市	9	那珂市	23	小美玉市	31	神栖市	18
北茨城市	19	東海村	28	茨城町	25	行方市	18
太子町	6			大洗町	28	銚田市	10
				城里町	20		
				茨城県	33		
計	53	計	115	計	281	計	61
県南支部		県西支部		稲北支部			
土浦市	44	古河市	42	龍ヶ崎市	0		
石岡市	23	結城市	19	取手市	0		
つくば市	0	下妻市	34	牛久市	71		
かすみがうら市	24	常総市	19	守谷市	0		
つくばみらい市	39	筑西市	30	稲敷市	0		
		坂東市	22	美浦村	0		
		桜川市	28	阿見町	0		
		八千代町	9	河内町	0		
		五霞町	27	利根町	2		
		境町	27				
計	130	計	257	計	73		

○支部別会員数（正会員＋準会員）の推移

支部名	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H25-H30
県北支部	61	56	53	53	54	53	△8
那珂支部	120	117	114	118	119	113	△7
中央支部	187	189	200	271	275	284	97
鹿行支部	56	57	56	55	57	61	5
県南支部	138	102	105	109	122	131	△7
県西支部	256	250	258	267	254	255	△1
稲北支部	115	97	103	91	84	73	△42
計	933	868	889	964	965	970	37

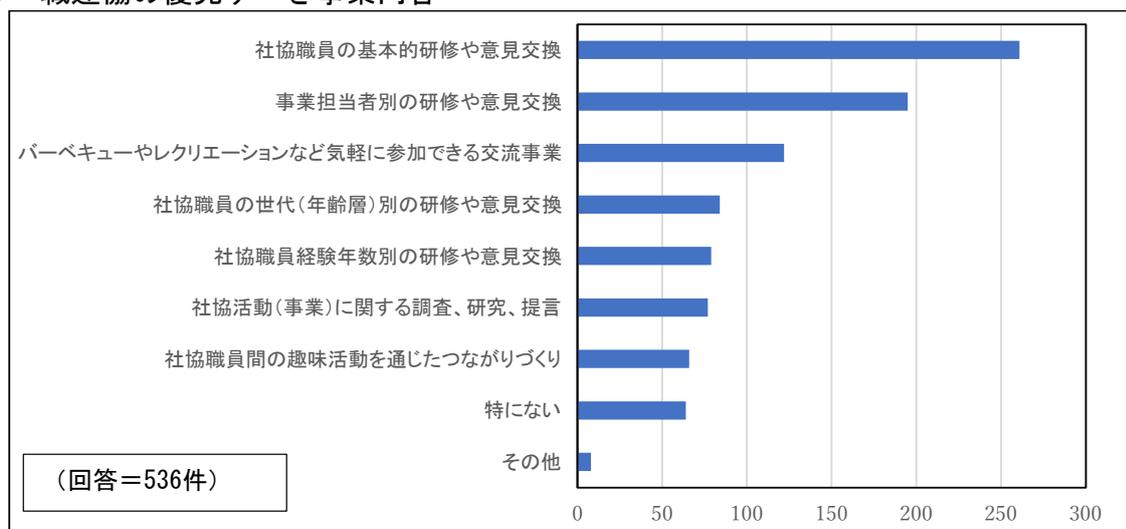
2 職連協の重要な役割



会員の資質向上に関すること	188
会員相互の親睦に関すること	139
社協活動に関する調査、研究、提言に関すること	78
会員の福利増進に関すること	54
わからない	77

- 会員の加入・非加入問わず、「会員の資質向上」が最も多い結果となっています。
- ベテラン職員や職連協役員経験者は、「会員相互の親睦」がトップであり、「ネットワークづくり」と「親睦」について重要であると感じています。一方で、行政職の現職やOBの社協局長の中には、「親睦」・「交流」のみの事業内容に対して、良い印象を持たれず職連協の理解も得られないという意見も見られました。
- 研修や事業等の実施主体が不明瞭であり、県社協で実施しているのか、職連協で実施しているのか会員がわかりにくい状況です。職連協の特徴を活かした研修内容や手法など茨城県市町村社会福祉協議会事務局長会（以下「事務局長会」という。）や県社協との役割を整理しながら取り組む必要があります。
- 職連協に対して、ネットワークづくり（職員間のつながり）は求められているものの、単に親睦目的とした事業のみでは社会環境にあっておらず、研修事業を通したネットワークづくりなどバランスを考慮しながら事業内容を検討する必要があります。
- 一方で、職連協が何を目的に組織され、どうして加入しているのか理解していない会員が多数存在していることを踏まえ、「職連協がなぜ何のために取り組みを行うのか」明確にしていく必要があります。

3 職連協の優先すべき事業内容

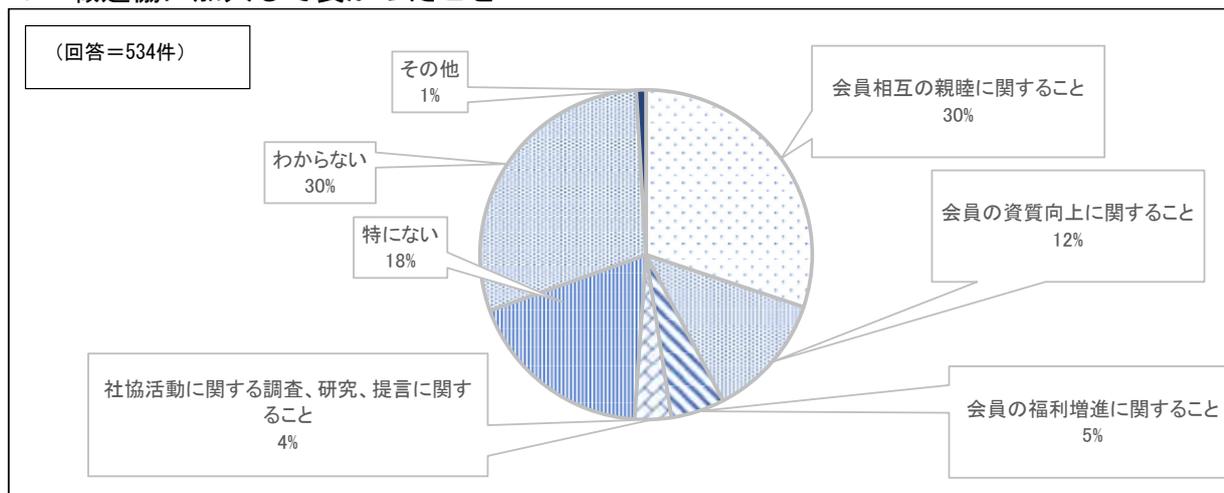


社協職員の基本的研修や意見交換（新人職員研修，相談業務，地域福祉等）	261
事業担当者別の研修や意見交換	195
バーベキューやレクリエーションなど気軽に参加できる交流事業	122
社協職員の世代（年齢層）別の研修や意見交換	84
社協職員経験年数別の研修や意見交換	79
社協活動（事業）に関する調査，研究，提言	77
社協職員間の趣味活動を通じたつながりづくり（趣味活動の仲間づくり情報提供等）	66
特にない	64
その他	8

○職員に関する福利厚生。
 ○職連協の周知徹底。
 ○社会の構造が，大きく変革したことにより，業務内容が，細分化され，各職員が抱える問題が多岐に渡っているように思えます。そういった状況で，職連協の方向性を決めるのは大変だなと思う。
 ○土日の参加が難しいため平日業務中の研修だと参加できる可能性がある。
 ○他市町村社協職員間をつなぐ親睦・交流。
 ○その時の課題に応じた研修。
 ○社協に入ったばかりなのでわからない。
 ○わからない。

- 優先すべき事業として，「社協職員の基本的研修や意見交換」が最も多く，「事業担当者別の研修や意見交換」「気軽に参加できる交流事業」と続いています。
- 社協の職員が少人数体制，事業の細分化・専門化により，事業担当や専門分野別，世代（年齢層）ごとや，職員間の情報交換や親睦を図りながらの研修，さらに参加しやすい研修や交流・意見交換などを求める意見が多く見られます。
- 社協の職員体制や事情などありますが，気軽に参加できるような環境整備や雰囲気づくりも課題です。

4 職連協に加入して良かったこと



会員相互の親睦に関する事	161
会員の資質向上に関する事	65
会員の福利増進に関する事	28
社協活動に関する調査、研究、提言に関する事	19
特にな	98
わからない	159
その他	4
○他市町村社協職員とつながりが持てたこと。 ○まだ参加したことがない。 ○県内の職員との交流から、仕事に対する意欲を駆り立てられたこと。 ○介護や障害者施設職員から、「職連協にメリットを感じられない」との意見が多く、退会しました。	

- 職連協への加入メリットとして「会員相互の親睦」が最も多くあげられました。これは親睦を目的とした活動の結果というわけではなく、研究・研修等をもとに実施するなど顔を合わせる機会が多かったことにより、結果として親睦が図られたということが背景にあると思われます。
このことから、研修などの実施方法を、職員の親睦や交流など横のつながりを意識し検討していく必要があります。
- 約5割の会員が「わからない」「特にな」とメリットを感じられていない状況について、今後の職連協運営上大きな課題となります。
これは、「2 職連協の重要な役割」に関連することから、役割がメリットとして感じられる取り組みの展開が必要となります。
- 職員個々の意識も変化し、これまでの、社協や職連協などの組織全体で取り組み感じるメリットから、個人で得られるメリットに基軸が変わってきていることも結果の背景にあると考えられます。

5 現状と課題からの方向性

○ 職連協離れの背景には、職連協の役員にとっては、所属社協での日常業務に加えて、職連協事務や会議への出席が増えることが負担とあげられていましたが、県役員経験者の多くが、それに対する負担を特に感じていないという結果が得られました。これは、「役職＝負担」という一般的な感覚の結果であり、役員を経験することで得られる他社協職員とのつながりなどの効果を引き継ぎなどの際に伝えていくことで「役職＝社協職員としての学びの機会」とすることが必要であると考えられます。

○ 加入満足度の全体評価では、約5割が「良かった」「まあ良かった」との結果ですが、中間職員は「それほど良いと感じない」、若年職員は「わからない」との回答が多い結果でした。

この結果は、今後の職連協を担う世代の貴重な厳しい意見であり、重要な課題であると考えられ、定期的に取り組みのあり方について見直しを行う必要があります。

○ 今回のアンケート結果では無いものの委員会の協議において、平成21年度の「職連協あり方委員会」からの答申について、チェックや実施体制が不明瞭で、十分に活用されなかったことが課題の一因になったことが挙げられました。

そこで、今回の報告では、単に報告書としての位置づけではなく、具体的に何をいつまでに実施するのか計画書的な位置づけの報告とすることとしました。

第3章 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからの方向性に沿った 取り組み計画

職連協は、平成21年の茨城社会福祉協議会職員連絡協議会あり方検討委員会の答申により、会務運営が行われてきました。しかし、職連協の目的や活動がわからない、会員加入しているかわからない、メリットを感じない、加入者の減少・退会など、10年前と課題は変わっていないのが現状であり、さらには社協が組織ごと会員を退会するなど、新しい課題も生じています。

そこで、現行の答申に沿った取り組みの成果や、令和元年5月に本委員会が社協の専任職員を対象に実施したアンケートの結果も参考にしつつ、本委員会では今後の職連協の方向性について検討を進めてきました。

前章で掲げた現状と課題を踏まえ、令和2年度から令和5年度までの4年間の職連協の運営ビジョンをこのように定め、これからの方向性に沿った取り組み計画を委員会として提案します。

【令和2年度～令和5年度 職連協運営ビジョン】 社協職員の組織として『あるべき社協職員を育てる』

1 計画の目的

職連協は、社協職員で構成する組織として、「あるべき社協職員を育てる」ことを推進します。事業の実施にあたっては、同様の活動を進める事務局長会や県社協とともに協議・検討し役割分担を行います。

また、職連協の会務・事業の執行体制を明確にするために、職連協内の組織・運営体制の見直しを行います。

※社協職員のあるべき姿とは ◆社協職員行動原則◆

「社協職員行動原則」は、社協職員が共有し、そして、その一人ひとりが主体的に取り組むべき課題やめざすべきあり方を、社協職員はもとより、社会福祉協議会内外の関係者に対して明文化し、社協活動の活性化を図ることを目的としています。地域のニーズに応じて様々な活動や事業に取り組む社協職員の活動を規制したり、統一化を図ったりすることを意図したものではありませんが、各社協組織において、これを踏まえて職員綱領等を策定し、浸透させることも期待されます。

2 計画期間

理事の任期が2年間であることから、2期4年（令和2年度～令和5年度）でこれからの方向性に沿った取り組みを進めます。

3 これからの方向性に沿った取り組み計画

(1) 第I期（令和2年度）取り組み計画

ア 職連協の周知

職連協に対する県内社協の専任職員へのアンケートについて、今回、会員だけでなく非加入の職員にも行ったことで見えてきたのは、職連協自体を知らない、また、加入しているかどうかの実態もわからないなど、組織の存在自体、根幹にかかわる問題

が顕著に見えています。存在自体を知らない、加入していても加入している実感を得られていないということは、広報はもとより、説明を十分に行ってこなかったためであり、多くの職員が職連協の存在意義や役割自体、論じることができていなかったということです。

また、社協を通して加入等の案内をしているため、社協として加入しないという選択が増えてきている昨今、知りえるすべがない状況です。

このようなことから、まず、職連協自体の存在を認知いただくこと、さらに加入に際しての資料配布、または説明を行うなど、広報活動の充実に努めるための工夫について検討・実施します。

イ 会費のあり方の検討

現在8社協で正・準会員がいない、また、県内全ての社協を構成員として運営してきた賛助会員も1社協が退会しています。市町村によって会費は社協負担と個人負担に分かれ、会費の支出が負担であるとの意見もあるため、賛助会員や正・準会員の会費のあり方についても検討を行います。

ウ 協議の場の設置検討

現在、社協職員の資質向上等を主目的とした事業案内の発信は、県社協の各部からの事業案内がほとんどであります。新人研修については県社協と共催で実施、関東ブロック・郡市区町村社協職員合同研究協議会は職連協が主体で実行委員会を組織し、県社協と共同で実施しています。

職連協の理事や代議員にならない限り、それぞれの役割や重要性などを理解しにくい状況であることから、職連協の活動が見えづらいという傾向はアンケートで顕著に見ることができます。

また、独自性に乏しく、魅力がわかりにくいという現状については、職連協の事務事業の進め方によるところが大きいと考えられます。

このようなことから、職連協と事務局長会、県社協との役割分担を明確にする必要があると考え、三者による協議の場を設置することを検討します。

協議の場があることで、職連協の設置目的や役割などの理解を得ることにつながるとともに、現状課題への共有化が図れ、連携を深めながら課題解決に向けた調整が行えるものと考えられます。

さらに、職連協への理解及び加入促進、組織立てた職員への事業案内、積極的な参加促進につながるものと期待されます。

エ 職連協の組織体制の見直し

事業運営に重点をおいた柔軟な運営ができるように、職連協組織の簡素化を進めるとともに、委員会や部会の設置などを検討します。また役員は、在任期間中に1事業程度を担当するなど役割分担を明確にし、負担の軽減を図る検討を行います。

(2) 第Ⅱ期（令和3年度～令和4年度）取り組み計画

ア 研修会内容の検討

今回のアンケートから、職連協に期待される最も重要な役割として、「資質向上に関すること」が最多であり、続いて「会員相互の親睦」、さらに「社協活動に関する調査、研究、提言」という結果でした。役員経験者や中堅以上の職員、管理職で集計

すると、社協職員間のネットワークが最も重要な役割であるというものでした。

また、アンケートからも、少人数で業務別に専門化していることなどから、担当でなければわからない疑問や悩みの共有、話し合いの機会となる「会員の資質向上」「事業担当者別の意見交換」への要望も高いところです。

社協の現状は、高い専門性や新たな事業の開発・展開など、地域から社協職員に求められるものは多種多様化しています。少人数職員による単独業務や同期職員が不在である社協や、社協内部の活性化のためにも、他社協の職員との交流やネットやワークづくりは、単に業務に活かされるだけでなく、ストレス解消など精神面での支えとして重要となっています。

このようなことから、魅力ある職連協にするためには、アンケートの意見を反映させながらニーズに応じるとともに、魅力ある事業展開を進めていく必要があります。具体的な取り組みとして、単独社協では取り組みづらい新人研修など、ネットワークやつながりを意識した話し合いを中心とする意見交換会や交流会形式の研修会を検討します。

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 専門分野別，事業担当者別，新任・中堅・リーダーの研修会の開催 <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> 専門分野（業種別）研修＋ネットワークの構築（親睦）<input type="radio"/> 事業担当者別研修＋ネットワークの構築（親睦）<input type="radio"/> 新任・中堅・リーダー研修＋ネットワークの構築（親睦） |
| <input type="checkbox"/> 専門性や知識・技能を高める研修 |
| <input type="checkbox"/> ネットワークやつながりを意識した研修会 |
| <input type="checkbox"/> 話し合いを中心とする意見交換会や交流会 |

イ 支部運営との交流事業の検討

支部運営については、職連協だからこそできる職員間のネットワーク・つながりを県単位の事業よりも強く意識し、積極的に取り組み、単独支部の活動に拘らずに、他支部と合同の交流事業などが開催しやすい支援について検討します。

ウ 先輩職員への協力依頼

職連協に育てられた職員は、後輩職員たちのために自社協の管理執行部へ働きかけ、職連協の組織運営や研修などに参加しやすいような職場環境や体制づくりが進められるよう協力を依頼するとともに、新任・中堅職員の育成研修における講師等についても協力を依頼します。

(3) 第Ⅲ期（令和5年度）取り組み計画

ア 支部の区割りの検討

職連協と事務局長会のブロックが一致していないことから、支部活動の停滞はもとより、職連協を退会する社協が出てきている要因の一つではないかと考えます。については、職連協の支部の区割りについて検討を行います。

イ 取り組み状況の検証

事務局長会や県社協と連携し、令和2年度から令和4年度の3年間の取り組みや事業内容などの評価・分析を行い、さらなる職連協の発展を目指し、計画の再検討、見直しを実施します。

職連協のこれからの方向性に沿った取り組み計画

	第Ⅰ期 (令和2年度)	第Ⅱ期 (令和3年～4年度)	第Ⅲ期 (令和5年度)
<p>□職連協のあり方や実施・執行体制の検討・調整</p>	<p>□職連協の周知 □会費のあり方の検討 □協議の場の設置検討 →事務局長会や県社協との連携を検討 ○職連協の設置目的や役割の理解 ○現状課題の共有 □職連協の組織体制の見直し ○組織体制の簡素化 ○委員会の新設 ○役員の役割分担の明確化</p>		<p>□支部の区割りの検討 □取り組み状況の検証 →事務局長会や県社協と連携した検討 ○事業内容などの評価・分析 ○計画の再検討・見直し</p>
<p>□「あるべき社協職員」の育成推進</p>		<p>□研修会内容の検討 ○専門分野別，事業担当者別，新任・中堅・リーダー研修会の開催 ○専門性や知識・技能を高める研修 ○ネットワークやつながりを意識した研修 ○話し合いを中心とする意見交換や交流会 □支部運営との交流事業の検討 ○ネットワークやつながりについて，県単位の事業より強く意識した研修の実施 □先輩職員への協力依頼 ○職連協への参加しやすい環境や体制づくり ○新任・中堅職員の育成研修における講師等への協力</p>	<p>○事業内容などの評価・分析 ○計画の再検討・見直し</p>

資料

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからを考える委員会要項

(設置)

第1条 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会（以下「職連協」という。）の今後の方向性を検討するため、会則第14条に基づき「職連協のこれからを考える委員会」（以下「委員会」という。）を設置する。

(委員会の任務)

第2条 委員会は、職連協の今後の方向性について検討等を行い、理事会に提言するものとする。

(組織)

第3条 委員会は、次に掲げる者のうちから職連協会長が委嘱する。

- (1) 職連協理事
- (2) 職連協代議員
- (3) 職連協支部長
- (4) その他職連協会長が必要と認める者

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に、委員長及び副委員長を1名置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 委員長は、委員会を代表し、会務を掌理する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(委員の任期)

第5条 委員の任期は、第2条に規定する所期の目的を達成するまでとする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が召集し、必要に応じて開催する。

- 2 委員会の議長は、委員長があたる。
- 3 委員会の議事は、出席者の過半数の賛成により決し、可否同数のときは、議長の決するところとする。
- 4 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、職連協事務局において処理する。

(補則)

第8条 この要項に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が職連協会長と協議のうえ別に定める。

附 則

- 1 この要項は、平成31年1月17日より施行する。
- 2 この要項は、委員会の目的を達成し、又は任務を終了したとき、その効力を失う。

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからを考える委員名簿

支 部	役 職	氏 名	社 協 名	備 考
県北支部	支部長	菅野 秀行	日立市	
	代議員	佐藤 和宏	高萩市	
那珂支部	代議員	大宮 武富	ひたちなか市	
	支部長/理事	浅野 健一	那珂市	
中央支部	支部長/理事	菊池 みか	水戸市	
	理事	大平 徳子	大洗町	
鹿行支部	支部長	遠峯 茂	鹿嶋市	
	代議員	野口 桂子	行方市	
県南支部	理事	岡崎 博之	石岡市	
	代議員	中村 真聡	かすみがうら市	副委員長
県西支部	支部長	柴田 優	常総市	委員長
	代議員	仁平 直美	筑西市	
稲北支部	支部長/理事	清水 昌樹	牛久市	

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからの考える委員会開催状況

期 日	事 業 名	内 容	参 加 者	開 催 場 所
31. 1. 29	第 1 回 職連協のこれから を考える委員会	・自己紹介 ・茨城社会福祉協議会職員連絡協 議会の現状について	委員 11 名 事務局 2 名	茨城県総合福祉会館 ボランティア会議室
31. 3. 15	第 2 回 職連協のこれから を考える委員会	・茨城社会福祉協議会職員連絡協 議会の現状について	委員 9 名 事務局 2 名	茨城県総合福祉会館 ボランティア会議室
31. 4. 24	第 3 回 職連協のこれから を考える委員会	・「職連協に関する意識調査 アンケート」項目について	委員 7 名 事務局 2 名	茨城県総合福祉会館 ボランティア会議室
1. 7. 25	第 4 回 職連協のこれから を考える委員会	・「茨城職連協 アンケート」集計結 果について	委員 7 名 事務局 2 名	茨城県総合福祉会館 ボランティア会議室
1. 8. 22	第 5 回 職連協のこれから を考える委員会	・「茨城職連協 アンケート」現状と 課題について	委員 5 名 事務局 2 名	茨城県総合福祉会館 ボランティア会議室
1. 9. 26	第 6 回 職連協のこれから を考える委員会	・報告書の役割分担・骨子(案)につ いて	委員 10 名 事務局 2 名	茨城県総合福祉会館 ボランティア会議室
1. 11. 29	第 7 回 職連協のこれから を考える委員会	・報告書案の検討	委員 7 名 事務局 2 名	茨城県総合福祉会館 ボランティア会議室
2. 1. 10	第 8 回 職連協のこれから を考える委員会	・報告書案の検討	委員 8 名 事務局 2 名	茨城県総合福祉会館 ボランティア会議室

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会アンケート実施要領

1 目的

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会（以下「職連協」という）は、県内の社会福祉協議会職員によって構成され、県域と7つの支部それぞれに活動を行う任意組織です。職連協は、社協職員の活動を促進することを目的に、調査・研究・提言、資質向上、福利増進、親睦等の活動を実施しています。

しかし、近年、社協組織体制や雇用体系の多様化に伴い、会員の減少や活動の停滞などの課題が顕著となっています。

本アンケートは、平成30年度に設置された「職連協のこれからを考える委員会」が主体となり、県内社会福祉協議会の専任職員の職連協に係る現状を広く把握し、今後の方向性について検討する資料として使用すること目的に実施します。

2 実施主体

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからを考える委員会

3 対象者

県内の社会福祉協議会の専任職員

※専任職員・・・常勤職員(嘱託職員・臨時職員除く)

4 実施方法

パソコンまたはスマートフォンからアンケートフォームにアクセスし各職員個別に回答していただきます。アクセスの方法は次の2種類です。

○インターネットの下記アドレスから回答

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeZJhQ2YKfmyTdF7_JK4lZP6x0vq4E78q9vbbtt97AD7pIV-w/viewform

○QRコードから回答



5 調査項目

基本属性調査 9項目

方向性に関する調査 7項目

6 回答期間

令和元年5月28日(火)より6月14日(金)まで

7 問い合わせ先

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会 事務局

社会福祉法人 茨城県社会福祉協議会 福祉のまちづくり推進部(担当:篠原(嘉))

電話：029-243-3805

Eメール：inoue@ibaraki-welfare.or.jp

8 その他

基本属性調査の社協名把握については、アンケート回収状況確認のみを目的に収集し、支部別に整理した後、市町村名は削除した上で結果を利用いたします。

アンケートの、集計結果については職連協のこれからを考える委員会において使用し、年度内に報告書を作成するとともに職連協会長へ答申する予定です。

茨城職連協 アンケート

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会（以下「職連協」という）は、県内の社会福祉協議会職員によって構成され、県域と7つの支部それぞれに活動を行う任意組織です。職連協は、社協職員の活動を促進することを目的に、調査・研究・提言、資質向上、福利増進、親睦等の活動を実施しています。しかし、近年、社協組織体制や雇用体制の多様化等によって社協職員としての意識に差が見られるようになり、その影響が職連協の運営にも顕著に見られるようになってきました。

本アンケートは、平成30年度に設置された「茨城職連協のこれからを考える委員会」が主体となり、県内社協の専任職員の職連協に係る現状を広く把握し、今後の方向性について検討する資料として使用すること目的に実施します。

【基本属性調査】

(1) 社協名 社協名を選択してください（プルダウンメニューから選択）

※アンケート回収状況把握のために実施（回収後ブロック別に整理し市町村名は削除）

(2) 性別 該当する性別を選択してください

ア) 男性 イ) 女性 ウ) その他

(3) 年齢 該当する年齢層を選択してください

ア) 20歳未満 イ) 20歳～29歳 ウ) 30歳～39歳 エ) 40歳～49歳
オ) 50歳～59歳 カ) 60歳以上

(4) 勤続年数 社協職員としての勤続年数を選択してください

ア) 5年未満 イ) 5年～9年 ウ) 10年～19年 エ) 20年～29年
オ) 30年～39年 カ) 40年以上

(5) 職種 該当する職種を選択してください

ア) 管理職 イ) 一般職

(6) 職務経験 社協職員としてこれまで経験したことのある職務全てを選択してください

ア) 法人運営業務 イ) 地域福祉・ボランティア
ウ) 相談・支援（地域包括、基幹相談、日常生活自立支援、生活福祉資金等）
エ) 在宅サービス（高齢福祉、障がい福祉、児童福祉等）
オ) 施設サービス（高齢・障がい等の入所施設等）
カ) 施設管理（会館運営） キ) その他

(7) 職連協役員経験 職連協役員経験について該当する項目にチェックを入れてください

ア) 県職連協 あり なし
イ) 職連協支部 あり なし

(8) 職連協加入状況 職連協の加入状況について該当するものを選択してください

ア) 加入している イ) 加入していない ウ) わからない

- (9) 資格状況 **あなたの所持している資格全てにチェックを入れてください。**
- 社会福祉士 精神保健福祉士 介護福祉士 保育士
保健師 看護師 理学療法士 作業療法士 言語聴覚士
介護支援専門員 社会福祉主事 実務者研修修了（旧1級ヘルパー）
介護従事者初任者研修（旧2級ヘルパー） 保健福祉系資格なし
その他（ ）

【方向性の検討に関する調査】

- (10) 組織目的 **あなたの考える職連協の最も重要な役割は何ですか。次の項目から一つを選択してください**

- ア) 社協活動に関する調査、研究、提言に関すること
イ) 会員の資質向上に関すること
ウ) 会員の福利増進に関すること
エ) 会員相互の親睦に関すること
オ) わからない

- (11) 優先事業 **あなたの考える職連協の優先すべき具体的な事業内容は何ですか。優先順位の高いもの2つ以内を選択してください。**

- ア) 社協職員の基本的研修や意見交換
（新人職員研修や相談業務、地域福祉全般等）
イ) 事業担当者別の研修や意見交換
ウ) 社協職員の世代（年齢層）別の研修や意見交換
エ) 社協職員経験年数別の研修や意見交換
オ) 社協活動（事業）に関する調査、研究、提言
カ) バーベキューやレクリエーションなど気軽に参加できる交流事業
キ) 社協職員間の趣味活動を通じたつながりづくり（趣味活動等の仲間づくり
情報提供等※釣り、サイクリング、ツーリング、観劇、音楽等）
ク) 特にない
ケ) わからない
コ) その他（ ）

- (12) メリット **会員に質問します。あなたが職連協に加入して良かったと思うことを一つ選択してください**

- ア) 社協活動に関する調査、研究、提言に関すること
イ) 会員の資質向上に関すること
ウ) 会員の福利増進に関すること
エ) 会員相互の親睦に関すること
オ) 特にない
カ) わからない
キ) その他（ ）

- (13) デメリット あなたか職連協に加入していて負担となることを一つ選択してください。なお会員でない方は、加入しない理由に最も近いもの一つを選択してください。
- ア) 会費の自己負担
 - イ) 役割や事務が増える
 - ウ) 業務と両立しにくい
 - エ) 参加したい研修や事業がない
 - オ) 特に負担を感じない
 - カ) わからない
 - キ) その他 ()
- (14) 加入満足度 会員に質問します。あなたは、職連協に加入して良かったと思いますか。最も近いもの一つを選択してください。
- ア) 良かった
 - イ) まあよかった
 - ウ) それほど良いと感じない
 - エ) 良いと感じない
 - オ) わからない
- (15) あるべき姿 あなたの考える職連協にあるべき姿や求めることがあれば、記入してください
(自由記述)
- (16) その他 その他職連協に関することでご意見等がありましたら記入してください
(自由記述)

茨城職運協 アンケート 集計結果

対 象：県内職運協の正会員並びに非会員のうち正規職員1,094名

実施期間：令和元年5月28日(火)より6月14日(金)まで

有効回答数：536名

【基本属性調査 集計】

【1 支部別】

支部名	人数	割合
県北	39	7.3%
那珂	64	11.9%
中央	154	28.7%
鹿行	41	7.6%
県南	44	8.2%
県西	101	18.8%
稲北	93	17.4%
合計	536	100.0%

【2 性別】

性別	人数	割合
女性	301	56.2%
男性	235	43.8%
合計	536	100.0%

【3 年齢層別】

年齢層	人数	割合
20歳から29歳	60	11.2%
20歳未満	2	0.4%
30歳から39歳	128	23.9%
40歳から49歳	206	38.4%
50歳から59歳	134	25.0%
60歳以上	6	1.1%
合計	536	100.0%

【4 勤続年数別】

勤続年数	人数	割合
10年から19年	136	25.4%
20年から29年	135	25.2%
30年から39年	21	3.9%
40年以上	1	0.2%
5年から9年	89	16.6%
5年未満	154	28.7%
合計	536	100.0%

【5 職種別】

職種	人数	割合
一般職	445	83.0%
管理職	91	17.0%
合計	536	100.0%

【7 県役員経験別】

経験	人数	割合
経験あり	99	18.5%
経験なし	437	81.5%
合計	536	100.0%

【7 支部役員経験別】

経験	人数	割合
経験あり	181	33.8%
経験なし	355	66.2%
合計	536	100.0%

【8 加入状況別】

加入状況	人数	割合
わからない	84	15.7%
加入していない	51	9.5%
加入している	401	74.8%
合計	536	100.0%

【6 経験職務】

経験職務	人数	割合
介護支援専門員研修・試験実施業務	1	0.1%
在宅サービス	231	19.9%
施設サービス	122	10.5%
施設管理	81	7.0%
相談支援	256	22.1%
地域福祉・ボランティア	292	25.2%
福祉人材センター	1	0.1%
法人運営	1	0.1%
法人運営業務	175	15.1%
合計	1160	100.0%

【9 所持資格(保健福祉関係を中心に)】

所持資格	人数	割合
ファイナンシャルプランニング技能士	1	0.1%
栄養士	4	0.4%
衛生管理者	2	0.2%
乙4危険物取扱	1	0.1%
介護支援専門員	143	13.1%
介護事務	1	0.1%
介護従事者初任者研修	112	10.3%
介護福祉士	135	12.4%
学校図書司書	1	0.1%
看護師	25	2.3%
管理栄養士	4	0.4%
健康運動指導士	1	0.1%
公認心理師	2	0.2%
子育て支援員	1	0.1%
児童指導員	3	0.3%
実務者研修修了	16	1.5%
社会福祉士	182	16.7%
社会福祉主事	262	24.0%
准看護師	1	0.1%
小学校教諭2種	1	0.1%
障害支援区分認定調査員	1	0.1%
障害者計画相談員	1	0.1%
障害者相談支援員、危険物管理者	1	0.1%
障害者相談支援従事者、全身性障害者移動介護従事者	1	0.1%
障害者相談支援専門員	3	0.3%
心理相談員	1	0.1%
精神保健福祉士	54	4.9%
相談支援専門員	5	0.5%
中学校・高等学校教諭美術1種	1	0.1%
中学校教諭社会科2種	1	0.1%
調理師	4	0.4%
福祉施設士、産業カウンセラー	1	0.1%
福祉住環境コーディネーター	1	0.1%
福祉住環境コーディネーター2級	1	0.1%
福祉住環境コーディネーター3級	1	0.1%
保育士	64	5.9%
保健師	11	1.0%
保健福祉系資格なし	36	3.3%
防災士	1	0.1%
幼稚園教諭	4	0.4%
幼稚園教諭2種	1	0.1%
合計	1092	100.0%

【方向性の検討に関する調査 集計】

(10) 最も重要な役割	人数
会員の資質向上に関すること	188
会員の福利増進に関すること	54
会員相互の親睦に関すること	139
わからない	77
社協活動に関する調査、研究、提言に関すること	78
合計	536

(11) 優先事業	人数
ア) 社協職員の基本的研修や意見交換(新人職員研修、相談業務、地域福祉等)	261
イ) 事業担当者別の研修や意見交換	195
ウ) 社協職員の世代(年齢層)別の研修や意見交換	84
エ) 社協職員経験年数別の研修や意見交換	79
オ) 社協活動(事業)に関する調査、研究、提言	77
カ) パーベキューやレクリエーションなど気軽に参加できる交流事業	122
キ) 社協職員間の趣味活動を通じたつながりづくり(趣味活動の仲間づくり情報提供等)	66
ク) 特にない	64
わからない	1
その時の課題に応じた研修	1
周知徹底	1
他市町村社協職員間をつなぐ親睦・交流	1
土日の参加が難しいため平日業務中の研修だと参加できる可能性があります。	1
社協に入ったばかりなのでわかりません。	1
職員に関する福利厚生	1
合計	955

【方向性の検討に関する調査 集計】

(12) 加入してよかったこと	人数
ア)社協活動に関する調査、研究、提言に関すること	19
イ)会員の資質向上に関すること	65
ウ)会員の福利増進に関すること	28
エ)会員相互の親睦に関すること	161
オ)特にない	98
カ)わからない	158
まだ参加したことがない。	1
介護や障害者施設職員から、「職連協にメリットを感じられない」との意見が多く、退会しました	1
県内の職員との交流から、仕事にたいする意欲を駆り立てられたこと。	1
他市町村社協職員とつながりが持てたこと。	2
合計	534

(13) 加入負担	人数
ア)会費の自己負担	31
イ)役員や事務が増える	103
ウ)業務と両立しづらい	82
エ)参加したい研修や事業がない	40
オ)特に負担を感じない	146
カ)わからない	132
活動自体に意義を感じない。	1
社協に入ったばかりなのでわかりません。	1
合計	536

(14) 会員満足度	人数
それほど良いと感じない	84
まあよかった	143
わからない	154
不明	41
良いと感じない	26
良かった	88
合計	536

【15 職連協のあるべき姿などに対する自由記述(グループ化)】

自由記述については、個々の意見が多数あります。その中で、共通意見を抽出して意見をグループ化してあります。共通意見項目については、「職連協のあるべき姿についての意見」をグループ化してあります。共通意見項目の内容についての具体的な内容については、別シート「特記15あるべき姿」を参照してください。

共通意見項目	人数	割合
情報共有及び職員間のネットワーク	63	55.3%
会員の資質向上	14	12.3%
親睦交流	8	7.0%
現状維持	2	1.8%
その他	27	23.7%
合計	114	100.0%

【15 職連協のあるべき姿などに対する自由記述】

<p>中心的な職員だけでなく、社協活動に関わる多くの職員が参加し、意見交換ができる会になってほしい。</p> <p>事業を進めるにあたり問題点が起こってくるとき、顔の見える関係性があることで、相談しやすく心強く感じるが多々ありました。理論的なことは、どこでもすぐ調べられるのであまり問題はないですが、導いていただく研修会や意見交換は大切に感じます。地域性があるので直接の解決につながらないことも多いですが、どこでも人数は少なめな社協ですから外部の方とのコンタクト(話)を大切にす時代なのではないかと考えます。</p> <p>事業内容も多岐にわたる為、専門的な研修でのスキルアップ等を職連協に求めるのは無理があると感じている。正直な所、職連協に加入してホントに良かったと感じた点は、専門的な研修ではなく、同じ社協マン同士のつながりつくりの点であった。つながりができれば、他市町村の動きや事業内の悩み等も気軽に相談できると思うので、改めて社協マンのネットワーク強化を希望する。</p> <p>会員同士がお互いに尊重しあい、有意義な情報交換や親睦が深められる姿。</p> <p>外部の地域活動を実践している団体とも交流を持てれば有難いです。</p> <p>研修や意見交換、親睦を深めること。</p> <p>職員の資質向上のための事業は、県社協に任せ、職連協は職員の交流を中心に活動したほうが良いと思います。社協の強みは他市町村間のネットワークと思うため。</p> <p>社協内部での異動しかない組織として他の社協職員と接する(人事交流)機会は大いに重要であり、日頃の課題や悩みをざっくばらんに話し合うことで仕事等にも活かせる。また、ストレス解消にもつながるのでメンタルヘルス効果があると思う。社協間で温度差が開く一方で、このままでは正職員の加入を必須レベルにしないと、価値観の多様化による会員の減少に歯止めがきかない。事務局長会などを活用し局長にしっかりと認識と共通理解を図っていただくのはどうかと考える。ますます複雑、多岐に渡る課題解決のためには職連協の存在は重要な役割、機能があるなど、その期待は大きいと考える。</p> <p>親睦交流仲間作りからの連携や横のつながり。事業成果ばかり求めすぎない方が良い。</p> <p>情報交換。</p> <p>市町村の情報交換や連携ができる。</p> <p>ヨコのつながり、ネットワークを充実してゆくことが益々重要になると思います。</p> <p>市町村社協での情報交換や交流する場として、とても有意義でした。</p> <p>時代が変わり、宿泊を伴う研修等も減ってしまい若い職員は交流する場が減ってしまっている。</p> <p>他市町村の職員間の関りがもっと密になれば相談などもできると思う。</p> <p>他市町村社協の職員と関わる機会の創出(研修会や親睦会を通じた交流)。</p> <p>これだけ社協が組織としても、実践においても、複雑多様化している中で、悩みや課題がないはずはないかと思っています。そういうことでは社協職員同士の横のつながりが作れる職連協が大切だと思いますが、今のやり方をもう少し変える必要はあるかと思っています。と言っても具体的な方策は思い浮かばないのですが。課題別、業務別で学び合うとか、話し合う場が小規模であってもよいのかとは思いますが。理想になってしまうかもしれませんが、それが市町村社協発信でできればと。もしかしてこの類のものもう既にやっていますかね。</p> <p>職連協では、一つの社協では難しい課題に対する調査、研究、分析を実施し、各市町村社協へ提言として戻していく仕組みが欲しい。</p> <p>またこれらの情報交換を通じて、若手職員を育成していける関係性が生まれるとなおうれしい。</p> <p>課題、例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各社協内部の組織マネジメントの調査、分析、提言について ・地域課題(引きこもり、生活困窮世帯、住民子育て支援など各社協でも共通する一定のテーマ)に対する取り組み調査と分析、提言について <p>など</p> <p>(以下、感じる事)</p> <p>研修等で他の市町村社協との情報交換の機会はあるが、各社協の内部だけで仕事をこなすための情報交換にとどまっている。</p> <p>例えばうちの社協ではこのようにやっています。と伝えても「組織としての判断が…」「うちの社協ではできなそう」など個人の業務範囲の中で対応できるかどうかで、話は終わってしまう。とても残念に感じる。</p> <p>また地域課題は業務を通じて、個人で感じてはいても、課題を明らかにするための調査、分析、検討などは、個人では難しい。自身の社協内部でも各担当が普段の業務に追われ、個人が深掘りして取り組みを進めることも難しい。</p> <p>できないから仕方ない。普段の業務に追われてニーズに感じていても対応できないとなると各社協の取り組みは、現状の仕事に追われるだけのやせ細った取り組みしか残らない。なんとかしたいとは思いつつ、一人ではできないでいる。</p> <p>資質向上と言うより、近隣地域における事業等の情報交換を主に行えればと思います。単独でできない研修活動もいいのですが、県社協レベルでは知り合う機会がなかなかもないため。</p> <p>各市町村によってさまざまな活動をしていると思います。顔も見える関係を築いていくことで、気軽に情報交換ができ、互いに助け合える仲間づくり。</p> <p>他市町村社協職員との気軽に情報交換できる機会、業務の連携が活発であること。</p>
--

【15 職連協のあるべき姿などに対する自由記述】

近隣市町村の社協職員との顔の見える関係を築き、つながりができる。
他市の社協の取り組みを学び、情報交換などを行うことで資質向上をはかることができる。
情報交換。
市町村の情報交換や連携ができる。
ヨコのつながり、ネットワークを充実してゆくことが益々重要になると思います。
研修等にまだ行ったことがないのでどのような様子か分かりませんが、情報交換などお互いの良いところを認めて取り入れ、それぞれの資質の向上を図ることや、悩みなどを相談し合えること。たくさんの方たちの意見を聞くことで、普段は思い浮かばないようなアイデアをもらえること。
市町村社協での情報交換や交流する場として、とても有意義でした。
時代が変わり、宿泊を伴う研修等も減ってしまい若い職員は交流する場が減ってしまっている。
他市町村の職員間の関りももっと密になれば相談などもできると思う。
他市町村社協の職員と関わる機会の創出(研修会や親睦会を通じた交流)。
研修などは参加したときは「他社協との横のつながり大事」と感じますが、横のつながりを第一目的として研修会等に参加するのは難しいと思います。県社協の研修に職連協の企画(連携ができるような)をプラスするなど「参加しやすい」と感じないとその先のメリットや必要性が理解されないのではないのでしょうか。
資質向上と言うより、近隣地域における事業等の情報交換を主に行えればと思います。単独でできない研修活動もいいのですが、県社協レベルでは知り合う機会がなかなかもないため。
各市町村によってさまざまな活動をしていると思います。顔も見える関係を築いていくことで、気軽に情報交換ができ、互いに助け合える仲間づくり。
他市町村社協職員との気軽に情報交換できる機会、業務の連携が活発であること。
近隣市町村の社協職員との顔の見える関係を築き、つながりができる。
組織の垣根を越えて交流し、顕在化した課題を同じ仲間として共有し、課題解決を図る取り組みが、職連協の存在意義につながるものと考えます。
しかしながら、今後多様な形でICTが導入されれば、新たな「交流」の形があるのかもしれないと考えられると、ぜひ若手職員主体に検討していただきたい。
率直に意見交換をできる「場」、つながりをつくれる「場」なのかなと思います。行政もそうですが、市町村社協の独自性を求められる昨今ですが、やはり他社協の良い点を見習って運営に活かしていくことも必要かと。そういう役割が職連協にあると思います。
日頃の業務で、課題を抱えた際に、社協内では解決できない場合に、近隣の社協どおしで情報交換とかをしていきたい(同業者ではあるがライバルではない)。そのためには、日頃から交流や意見交換を通じて、顔見知りとなっておくことは大切なことだと思います。
他社協間の情報交換。
市町村の枠を超えた職員間の交流。
自分の勤務する市町村以外とも情報共有できること。
他市町村との連携、意見交換などをもっとしてみたい。
積極的な情報交換の場であってほしい。
業務以外に社協職員同士が知り合うきっかけが少なくなっているため、社協職員が業務の枠を超えて、人対人の関係を作ることができる組織活動があるべき姿だと思います。
他の社協と意見交換を通して、少しでも向上に役立てるような会なら参加を検討したい。
各市町村社協の職連協への協力を積極的にしなければならない。
他市町村との連携。
他市町村社協との横のつながりを強くしていきたい。
県内社協職員との交流や情報交換ができる関係づくり。
いろいろな市町村の社協職員と知り合う機会の場としてあるとよい。
意見交換・情報の共有の場として、同じ悩みや解決の策等必要な場だと思います。
職員の会での役員活動は、法人の理解を得て、業務扱いとして、職員の資質向上と他社協職員との情報交換の機会。
繋がりを保つ必要がある。
他の社協職員の連携。
親睦を深めることにより、事業に関する情報が得やすくなり互いの社協の向上につながる。
社協職員のゆるやかなネットワーク作り、交流や意見交換会を行える組織。
日常業務における悩み等の共有や社協職員の間でのつながりの場。
関わったことのない人からしたら意味の無い物、関わった人からすると仲間づくりに必要。
普段の業務のことなど相談や意見交換でき、会員相互に高め合える場の提供。
社協間ネットワークは年々弱くなっていく。職員相互の交流やつながりが、互いに切磋琢磨などの相乗効果を持っていた時期もあったと思う。特に若い世代が積極的に参画できるよう、各社協が推奨・後押ししてあげてほしい。

【15 職連協のあるべき姿などに対する自由記述】

<p>情報交換や職員親睦を図りながら、会員が参加しやすい事業や研修が求められると思います。</p> <p>社協職員間の互助会精神やコミュニケーションを図る大切な場所であり、業務を遂行するにあたり、必要な空間であると思います。また、市民サービスを向上させるためのあり方を話し合いを重ねる機会を作る姿勢をことを常に心がけることが重要である。</p> <p>近隣社協同士での、イベント等の応援。</p> <p>社協間の連携、繋がり。</p> <p>他市の社協の取り組みを学び、情報交換などを行うことで資質向上をはかることができる。</p> <p>職員がの資質向上につながる機関であればと思います。</p> <p>研修等にまだ行ったことがないのでどのような様子か分かりませんが、情報交換などお互いの良いところを認めて取り入れ、それぞれの資質の向上を図ることや、悩みなどを相談し合えること。たくさんの方たちの意見を聞くことで、普段は思い浮かべないようなアイデアをもらえること。</p> <p>もう少し具体的な研修や県ではやっていないような研修をやってほしい。</p> <p>職員がの資質向上につながる機関であればと思います。</p> <p>もう少し具体的な研修や県ではやっていないような研修をやってほしい。</p> <p>職連協では、一つの社協では難しい課題に対する調査、研究、分析を実施し、各市町村社協へ提言として戻していく仕組みが欲しい。</p> <p>またこれらの情報交換を通じて、若手職員を育成していける関係性が生まれるとなおうれしい。</p> <p>課題、例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各社協内部の組織マネジメントの調査、分析、提言について ・地域課題（引きこもり、生活困窮世帯、住民子育て支援など各社協でも共通する一定のテーマ）に対する取り組み調査と分析、提言について <p style="text-align: right;">など</p> <p>（以下、感じる事）</p> <p>研修等で他の市町村社協との情報交換の機会はあるが、各社協の内部だけで仕事をこなすための情報交換にとどまっている。</p> <p>例えばうちの社協ではこのようにやっています。と伝えても「組織としての判断が…」 「うちの社協ではできなそう」など個人の業務範囲の中で対応できるかどうかで、話は終わってしまう。とても残念に感じる。</p> <p>また地域課題は業務を通じて、個人で感じてはいても、課題を明らかにするための調査、分析、検討などは、個人では難しい。自身の社協内部でも各担当が普段の業務に追われ、個人が深掘りして取り組みを進めることも難しい。</p> <p>できないから仕方ない。普段の業務に追われてニーズに感じていても対応できないとなると各社協の取り組みは、現状の仕事に追われるだけのやせ細った取り組みしか残らない。なんとかしたいとは思いつつ、一人ではできないでいる。</p> <p>社協職員として求められる事への研修、勉強会、交流会を企画してほしい。</p> <p>研修等を通じた情報収集と県市町村社協の壁を越えた人間関係作りが自己研鑽につながると思います。</p> <p>緩やかに繋がれるような研修機会の提供。</p> <p>近隣市町村との 業務担当別交流(意見交換会など)。</p> <p>それぞれの社協で抱える問題は様々ですが、地域における社協の立ち位置は普遍的であろうと思います。各社協において、できない部分の人材育成、職員の交流等の役割を期待しています。</p> <p>市町村合併前は、近隣社協とも交流があったのですが、現在ではほとんど交流が無くなってしまいました。社協間の情報交換の機会は必要だと思うので、職連協には参加のメリットが感じられる研修を期待します。</p> <p>職員の資質向上につながるような組織であって欲しいと思います。</p> <p>会員相互の親睦と交流が職連協のあるべき姿だと感じます。</p> <p>親睦交流仲間作りからの連携や横のつながり。事業成果ばかり求めすぎない方が良い。</p> <p>会員相互の親睦と交流が職連協のあるべき姿だと感じます。</p> <p>交流。</p> <p>交流の機会が必要。</p> <p>自分達の生活圏域も1市のみではないのと同じで、近隣の社協同士で協力しながら事業を展開できれば、県内の福祉向上が図れるのではないかと思います。そのためにも、お互い顔の見える、遠慮なく意見を交わせる仲間となるよう、機会を作っていく場になるといいかと思っています。</p> <p>同じ地域の社協間で気軽に交流が持てるようになったらいいなとは思っています。</p> <p>県内社協との連携や職員間の交流。</p> <p>現状のままで良い。</p> <p>現状のままで良い。</p> <p>単独の社協ではなかなかできないレベルの高い研修があれば、ありがたいと思います。</p>

【15 職連協のあるべき姿などに対する自由記述】

若い世代が職連協の活動そのもの知らない、理解していない面があり、職連協のPRも急務ですが、それに加え、必要性や有益性も共に周知すれば会員増にも繋がるのではないのでしょうか。また役員においても、各市町村社協で職連協に対する温度差があり、業務との両立に否定的な意見もあると思います。完璧なサポートは難しいと思いますが、役員会に参加しやすい環境作りも必要かと考えます。
研修などは参加したときは「他社協との横のつながり大事」と感じますが、横のつながりを第一目的として研修会等に参加するのは難しいと思います。県社協の研修に職連協の企画(連携ができるような)をプラスするなど「参加しやすい」と感じないとその先のメリットや必要性が理解されないのではないのでしょうか。
これだけ社協が組織としても、実践においても、複雑多様化している中で、悩みや課題がないはずはないかと思えます。そういうことでは社協職員同士の横のつながりが作れる職連協が大切だと思いますが、今のやり方をもう少し変える必要はあるかと思えます。と言っても具体的な方策は思い浮かばないのですが。課題別、業務別で学び合うとか、話し合う場が小規模であってもよいのかとは思いますが。理想になってしまうかもしれませんが、それが市町村社協発信でできればと。もしかしてこの類のものもう既にやっていますかね。
社協職員の共通認識をわかちあうこと。
各社協において実施している事業が多様になってきていることから着手しにくいことは理解できるが、会則に定められている社協活動に関する調査、提言等に対し、真摯に取り組むべきと考える。
あるべきということだけでなく、必要がなければなくす方向でも検討して良いのではないか。
社会福祉協議会と連携し地域の発展に貢献すること。
職連協の存在価値がわからない。
わからない。
「あるべき姿」と言っている時点で少し身構えてしまう。もう少しやわらかく考えてみてもよいのではないか。
多くの方に参加してもらえるといいです。
「必要と感じる人」が加入して活用すれば良い組織。
解散してゼロから再構築。
退会者が増え、あり方検討委員会も再度立ち上げとなり、現状では職連協の必要性を感じられない。県社協で予定する社協職員災害初動期対応チームへ、職連協を組み込んだ方が参加意義を見出せると思う。
社会の構造が、大きく変革したことにより、業務内容が、細分化され、各職員が抱える問題が多岐に渡っているようにおもえます。そういった状況で、職連協の方向性を決めるのは大変だなとおもわれます。
会費を徴収してきたのは発足当時から流れであり、見直しが必要。
福利厚生、処遇等のデータ分析を行ってもらいたい(情報公開してもらいたい。例:ネット配信など)。
日常業務に負担なく実施できることが望ましい。
職連協活動の業務化(職連協組織は、あった方が良く感じる職員が多数いるが、業務ではない為職員が積極的に活動しない。事務が負担で面倒・・・) 県社協が各市町村社協に業務として周知すべきである。
パートから正職員になり、職連協に加入したが、良く存在を分かってない。業務と職連協の役員両立に不安。
県社協さんでは業務について研修を組んでくださるため、職連協はざっくりばらんに業務について情報交換や勉強会をできる場になればと思います。
地域格差のある行事ばかりなので平等を意識して欲しい。
参加の困難な市町村もあるが、本来は全ての市町村に参加してもらおうべき。
働きやすい職場がなければ地域などにも良い対応ができないと思います。働きやすい職場を。
各市町村社協で職連協会員に対する考えが違うので、統一すべきだと思う。
職連協の前身である「職員の会」は、各市町村社協職員が少ない中、「井の中の蛙」状態で、仕事上の悩みや他の取り組みなど知るための解決する手段としての「県内や近隣社協の職員をつなげる、また勉強する場、親睦・交流の場」を目的に立ち上げられたと思います。しかし、今回のアンケート調査目的にあるように、さまざまな業務、職種や職務の職員も増え、一人の職員がいくつもの業務を兼任せず、分業されたことで、より専門性が強くなる中、自分が大前提である「社協職員」というより「〇〇施設職員」「〇〇専門員」みたい意識の職員も増えているのではないのでしょうか。社協職員でありながら、職連協の研修や企画が自分に関係ない! だが個人会員会費を払うメリットがない! 職員数の多い社協は支部役員になっての職員間調整が大変! 等々と考える職員も多くなっており、現状、任意組織である以上、個人加入は個々の判断しかありません。ただ、職連協は、あくまで「社協職員」でしか組織できないし、他市町村職員とのつながりの場として必要だと思います。しかし、先の述べた状況も否めないところですので、今回あり方を考える上で、少し自由さはなくなるかもしれませんが、職員間の任意組織ではなく、今でも各社協が法人会員にはなっていると思いますので、「事務局長会」と同じように「職員のための会」と位置づけ、改めて、各市町村社協から支部運営員や役員を選出し、「職連協」は、自社協や職員のための業務とする! というものに変えることで「新職連協」となるのではないかと思います。長々とすいませんでした。

【16 その他自由記述(グループ化)】

自由記述については、個々の意見が多数あります。その中で、共通意見を抽出して意見をグループ化してあります。共通意見項目については、「その他自由記述の意見」をグループ化してあります。共通意見項目の内容についての具体的な内容については、別シート「特記16あるべき姿」を参照してください。

共通意見項目	人数	割合
情報共有及び職員間のネットワーク	5	8.8%
会員の資質向上	2	3.5%
親睦交流	1	1.8%
現状維持	6	10.5%
職連協が何かわからない	6	10.5%
職連協事務の負担	5	8.8%
職連協解散	4	7.0%
任意加入にすべき	3	5.3%
その他	25	43.9%
合計	57	100.0%

【16 その他自由記述】

市町村間の交流や情報交換の機会が必要だと感じます。職連協がその役割を果たしてほしい。
毎年、那珂支部職連協の研修会に参加させていただいています。自身の資質向上を図るだけでなく、近隣市町村社協の職員と交流することができ、大変貴重な機会となっています。情報交換のきっかけにもなるので、また参加したいと思っています。研修会や交流会等では他社協との業務意見交換等のできる貴重な時間だと思うので、同じ市の職員で固まらず、グループワーク等でみんなと話せるようになればありがたい。
各社協とも事業等が多岐にわたり、職連協の研修や事業等への参加が難しい部分や負担はあるかとは思いますが、担当する業務以外の方々とも知り合える場の一つになっているのではと思っています。
テーマを決めて例えば生活福祉資金とか地域包括とか同じ業務を行っている職員が集まっての研修会企画が所属支部でかつてあり、そのあとに希望者が懇親会にも参加する形式はよかったのではないのかなと思います。一方で、社協職員が置かれている状況も各市町村によって異なり、いかに自分たちの人件費を確保していくのかなど共通課題も少なからずあるかと思っています。
それにしても社協職員も時代や制度の変化とともに本当に毎日忙しくなってしまう、本当はざっばらんなところを話したいし、実際の社協はどうやっているのだろうと思うこともしきりにありますが、いかにせん時間が取れない現状もあると思います。休日を返上してまで参加する元気が今の自分にはないような気がします。申し訳ありません。
昔のようなレクリエーションを通じた職連協の交流会は若い社協マンにとっては出会いの場でもあったかもしれませんが、よいところもたくさんあったと思います。何だかまとまりませんが、職連協は社協マンのつながりの場であったということをお伝えしたかったです。
社協同士の特定の事業の視察研修も兼ねるといいと思います。
事業ごとの研修等について検討して欲しい。
特に新人から中堅層の職員の交流が必要ではないかと思う。
いつもお世話になっております。今後ともお願い致します。
ありません。
毎回、通信も楽しみにしているので、継続をお願いします。
今後よろしくお願いします。
効率的な結果ばかり追求めると職連協は不要であるとなりかねないと思いますので、一見無駄に見えても理念をしっかりとって継続する道を模索してください。
社協が仕事は増える職員は増えない。という状況になっています。それを踏まえた継続した活動ができるとよいと感じています。なくなることは非常にさびしい気がします。
何のための組織なのかよくわからないのが気になります。
職連協がどのような組織なのか説明を受けたことが無く、活動内容についてもわからないことが多い。
職員の中でも知らない人が多いと思います。どのように広報していくかが今後の課題ではないかと思っています。
周知徹底してほしい。
広報が欲しい。
組織の内容や意味が分からないまま、入会している。そもそもの職連協という組織の在り方が分かっていない。知ろうとしない自分が悪いと思うが、入会するときに、説明することが必要だと思う(自社協が説明していない可能性が大きいです)。
県職連役員役割や宛職、事業協力依頼が重すぎる。
役員になったとき、時間がとてもとられる。
業務増に伴い、職連協に費やす時間が取りにくい環境になっていると感じます。
土日または業務外となるとやはり職員の時間確保が難しくせっかく企画した研修等も参加できない職員も多く、とても残念に感じました。
そのため職連協に対する守谷社協の方針確認を行いたいと、社協内で会議を行った結果、やはり業務との両立ができないこと・事務負担等で、役員も参加協力も難しいという判断となり守谷社協として全員抜けることとなりました。福祉事業で連携を主としている社協でありながら申し訳ありませんでした。
年度が変わり、いざ職連協の担当に就き、所属支部の会議に参加した時のこと。初回ではその支部内での役職決めを行われますが、支部長の様な責任を負う役職には就きたがらず、誰かが就くのを待っている。まるで支部長という役職が外れクジと言わんばかりに。誰かがやればよいという風潮が蔓延していました。せっかく素晴らしい組織なのに寂しい気がしました。
一度解散すべきと考えます。必要な人たちだけで、自主的に再結成すると考えます。
過去に引き戻すことなど無理(一旦やめた人は再入会しない、これからやめる人を引き留める程の魅力はない)。同好会的組織としての役割は既に終了している。自然消滅に向けてソフトランディングすることで良いと思う。
会費を払って、加入するメリットがない。現代において会費を徴収してまでやる必要性を感じない。多職種(正、嘱、パート)むしろ、正職数は少ない。会費制度なしにしていけば会員確保はでき、また交流事業等には多くの職種が参加しやすい参加しやすい。
職連協は本当に必要なの？
職連協の組織強化の方向を目指していただきたい。

【16 その他自由記述】

<p>研修などに参加する顔ぶれが同じであること、他市から学んだことを職場内に伝達する風土がないことが課題であると思う。</p>
<p>事務局長が行政派遣やOBでは、職連協そのものに否定的な場合が多いと思う。 プロパーが統括出来る立場になることが重要。行政職員は、管理職でない立場の職員が、社協を理解するための派遣であれば、大いにメリットがある。昨今「行政とのパートナーシップ」が特にクローズアップされているが、行政との人事交流等も実施すべきだと思う。</p>
<p>まだ参加したことがないので、どんな様子なのか期待しています。</p>
<p>役員の皆様には、細部にわたり様々なことを考えていただき感謝しております。</p>
<p>1 職員同士の交流や研究が主体と考えると、より身近な支部の活動を中心に進め、年1回程度総会的に活動発表を行う形はどうか。 2 派遣事務局長の理解が得られにくい状況が変わらないため、事務局長会との統合による「社協職員連合」のような組織変更を、発展的な方向として検討してもよいのではないかと。</p>
<p>会員であるメリットを感じにくい。 各支部で実施する事業について、会員と非会員の参加の可否、参加費等、明確に分けて実施すべきと考える。</p>
<p>社協職員として何かしらの意味合いが見える組織になれると良いですね。</p>
<p>これまで、職連協研修会、行事に参加してきたことは、とても有意義であったと思います。今回、アンケートを通して、あり方を模索してくださっていることに感謝申し上げます。</p>
<p>今後も職連協の研修やイベントに参加していきたいと思っております。</p>
<p>現在の職連協の方向性がはっきりしていないので、全体的に中途半端と感じる。</p>
<p>お疲れ様です。</p>
<p>多くの社協職員に加入してほしい。</p>
<p>今の職連協なら無くなっても困らない。</p>
<p>事務局、役員の方いつもありがとうございます。</p>
<p>もっと積極的に社協マンとしての企画をするべきでは。</p>
<p>懇親会経費は、職連協予算（会員からの会費）を充当しない。自己負担にすべき。</p>
<p>水戸市に何回も行かなくていいようにしてほしい。遠すぎる。</p>
<p>会議のために水戸へ行くところは正直なところ負担ではありませんでしたが、職連協の会議や事業を通じて他社協の方と話が出来たのは大変良かったです。他社協についての話を聞くことができ、親しくなることもできました。ただ、子育て中の会員は休日のレク活動への参加は難しいと思いますし、年一回の研修ではあまり加入のメリットを感じることができないと思います。</p>
<p>職連協は他社協の職員と交流できる良い場になると考えていました。しかし、私自身は小さな子どもがいるため、ここ7～8年は参加できていないのが現状です。いつかは参加をと思っているうちに在り方を検討する時期に入ってしまったのは残念です。 (締め切りを過ぎての提出になり申し訳ありません。)</p>
<p>社会の変化で職連協の意義を見出だすづらい時代になってきているのかなと思います。そんな中で会の運営をして下さっている方々には頭が下がりますが、負担の少ない形で、それでも何か会の意義が打ち出されればよいのですが。</p>
<p>他県の職連協はどのような組織になっているのか参考にできるものがあるか検討してはどうか。本来ならば県内の全市町村社協が加入していることが望ましいと思う。そのために業務内で研修棟も対応できるような組織になってほしい。</p>
<p>職連協役員の方には大変ご苦勞をおかけしてすいません。 うちも職員会議で大半が退会の意見となってしまう、形的には個人加入ですが、「本会ではあくまで社協職員であるから加入している」を前提にしていたので、全員で統一することで、全員退会になってしまい、大変申し訳ありませんでした。 支部内での情報交換や職員交流など良いと思うが、社協の事務局長などによって考え方が違う（休暇扱いだったり業務扱いだったり）。</p>
<p>以前入っていた時、業務との両立が難しかった。特に業務が増え職連協のことを考えることができなくなった。 アンケートを実施したところ必要性（魅力）を感じられないとの回答が多かった。</p>
<p>加入していますが、半強制的であるため正直なところ会員だという実感はありません。会費は自己負担で統一し、任意加入をすべきだと捉えます。</p>
<p>強制加入になっているので自由加入にしてほしい。</p>
<p>何の説明もなく強制的に加入させられたことが納得できない。</p>

【最も重要な役割クロス集計データ】

(10)組織目的 あなたの考える職連協の最も重要な役割は何ですか。次の項目から一つを選択してください。

- ア)社協活動に関する調査、研究、提言に関すること
- イ)会員の資質向上に関すること
- ウ)会員の福利増進に関すること
- エ)会員相互の親睦に関すること
- オ)わからない

【加入状況別】

加入状況	人数	割合
わからない	84	15.7%
わからない	27	5.0%
会員の資質向上に関すること	27	5.0%
会員の福利増進に関すること	13	2.4%
会員相互の親睦に関すること	8	1.5%
社協活動に関する調査、研究、提言に関すること	9	1.7%
加入していない	51	9.5%
わからない	16	3.0%
会員の資質向上に関すること	12	2.2%
会員の福利増進に関すること	2	0.4%
会員相互の親睦に関すること	12	2.2%
社協活動に関する調査、研究、提言に関すること	9	1.7%
加入している	401	74.8%
わからない	34	6.3%
会員の資質向上に関すること	149	27.8%
会員の福利増進に関すること	39	7.3%
会員相互の親睦に関すること	119	22.2%
社協活動に関する調査、研究、提言に関すること	60	11.2%
合計	536	100.0%

【支部役員】

支部役員	経験あり	経験なし	合計	割合
わからない	8	69	77	14.4%
会員の資質向上に関すること	68	120	188	35.1%
会員の福利増進に関すること	11	43	54	10.1%
会員相互の親睦に関すること	73	66	139	25.9%
社協活動に関する調査、研究、提言に関すること	21	57	78	14.6%
合計	181	355	536	100.0%

【県役員】

県役員	経験あり	経験なし	合計	割合
わからない	1	76	77	14.4%
会員の資質向上に関すること	33	155	188	35.1%
会員の福利増進に関すること	1	53	54	10.1%
会員相互の親睦に関すること	49	90	139	25.9%
社協活動に関する調査、研究、提言に関すること	15	63	78	14.6%
合計	99	437	536	100.0%

【加入者負担クロス集計データ】

(13) デメリット あなたか職連協に加入していて負担となることを一つ選択してください。なお会員でない方は、加入しない理由に最も近いもの一つを選択してください。

- ア) 会費の自己負担
- イ) 役割や事務が増える
- ウ) 業務と両立しにくい
- エ) 参加したい研修や事業がない
- オ) 特に負担を感じない
- カ) わからない
- キ) その他()

【支部役員別】

加入者負担	経験あり	経験なし	合計	割合
ア) 会費の自己負担	6	25	31	5.8%
イ) 役員や事務が増える	59	44	103	19.2%
ウ) 業務と両立しづらい	43	39	82	15.3%
エ) 参加したい研修や事業がない	16	24	40	7.5%
オ) 特に負担を感じない	52	94	146	27.2%
カ) わからない	5	127	132	24.6%
活動自体に意義を感じない。	0	1	1	0.2%
社協に入ったばかりなのでわかりません。	0	1	1	0.2%
合計	181	355	536	100.0%

【県役員別】

加入者負担	経験あり	経験なし	合計	割合
ア) 会費の自己負担	2	29	31	5.8%
イ) 役員や事務が増える	37	66	103	19.2%
ウ) 業務と両立しづらい	16	66	82	15.3%
エ) 参加したい研修や事業がない	6	34	40	7.5%
オ) 特に負担を感じない	35	111	146	27.2%
カ) わからない	3	129	132	24.6%
活動自体に意義を感じない。	0	1	1	0.2%
社協に入ったばかりなのでわかりません。	0	1	1	0.2%
合計	99	437	536	100.0%

【会員満足度クロス集計データ】

(14)加入満足度 会員に質問します。あなたは、職連協に加入して良かったと思いますか。最も近いもの一つを選択してください。

【性別】

会員満足度	女性	男性	合計	割合
良かった	43	45	88	16.4%
まあよかった	77	66	143	26.7%
それほど良いと感じない	46	38	84	15.7%
わからない	102	52	154	28.7%
良いと感じない	14	12	26	4.9%
不明	19	22	41	7.6%
合計	301	235	536	100.0%

【年齢層別】

会員満足度	人数	割合
良かった(小計)	88	16.4%
20歳から29歳	9	1.7%
20歳未満	1	0.2%
30歳から39歳	13	2.4%
40歳から49歳	37	6.9%
50歳から59歳	28	5.2%
まあよかった(小計)	143	26.7%
20歳から29歳	13	2.4%
20歳未満	1	0.2%
30歳から39歳	39	7.3%
40歳から49歳	48	9.0%
50歳から59歳	40	7.5%
60歳以上	2	0.4%
それほど良いと感じない(小計)	84	15.7%
20歳から29歳	8	1.5%
30歳から39歳	13	2.4%
40歳から49歳	40	7.5%
50歳から59歳	22	4.1%
60歳以上	1	0.2%
わからない(小計)	154	28.7%
20歳から29歳	23	4.3%
30歳から39歳	46	8.6%
40歳から49歳	51	9.5%
50歳から59歳	32	6.0%
60歳以上	2	0.4%
良いと感じない(小計)	26	4.9%
20歳から29歳	2	0.4%
30歳から39歳	4	0.7%
40歳から49歳	15	2.8%
50歳から59歳	5	0.9%
不明	41	7.6%
合計	536	100.0%

【職種別】

会員満足度	人数	割合
一般職(小計)	445	83.0%
それほど良いと感じない	69	12.9%
まあよかった	115	21.5%
わからない	131	24.4%
良いと感じない	25	4.7%
良かった	69	12.9%
不明	36	6.7%
管理職(小計)	86	16.0%
それほど良いと感じない	15	2.8%
まあよかった	28	5.2%
わからない	23	4.3%
良いと感じない	1	0.2%
良かった	19	3.5%
不明	5	0.9%
合計	536	100.0%

【会員満足度クロス集計データ】

(14) 加入満足度 会員に質問します。あなたは、職連協に加入して良かったと思いますか。最も近いもの一つを選択してください。

【支部別】

会員満足度	人数	割合
県北支部(小計)	39	7.3%
良かった	13	2.4%
まあよかった	11	2.1%
それほど良いと感じない	6	1.1%
わからない	7	1.3%
不明	2	0.4%
那珂支部(小計)	64	11.9%
良かった	14	2.6%
まあよかった	21	3.9%
それほど良いと感じない	11	2.1%
わからない	14	2.6%
良いと感じない	4	0.7%
中央支部(小計)	154	28.7%
良かった	26	4.9%
まあよかった	43	8.0%
それほど良いと感じない	19	3.5%
わからない	55	10.3%
良いと感じない	5	0.9%
不明	6	1.1%
鹿行支部(小計)	41	7.6%
良かった	5	0.9%
まあよかった	12	2.2%
それほど良いと感じない	11	2.1%
わからない	9	1.7%
良いと感じない	4	0.7%
県南支部(小計)	44	8.2%
良かった	4	0.7%
まあよかった	9	1.7%
それほど良いと感じない	6	1.1%
わからない	15	2.8%
良いと感じない	3	0.6%
不明	7	1.3%
県西支部(小計)	101	18.8%
良かった	16	3.0%
まあよかった	27	5.0%
それほど良いと感じない	22	4.1%
わからない	25	4.7%
良いと感じない	7	1.3%
不明	4	0.7%
稲北支部(小計)	93	17.4%
良かった	10	1.9%
まあよかった	20	3.7%
それほど良いと感じない	9	1.7%
わからない	29	5.4%
良いと感じない	3	0.6%
不明	22	4.1%
合計	536	100.0%

【勤続年数別】

会員満足度	人数	割合
5年未満	154	28.7%
それほど良いと感じない	16	3.0%
まあよかった	28	5.2%
わからない	73	13.6%
良いと感じない	5	0.9%
良かった	20	3.7%
不明	12	2.2%
5年から9年	89	16.6%
それほど良いと感じない	11	2.1%
まあよかった	29	5.4%
わからない	28	5.2%
良いと感じない	6	1.1%
良かった	9	1.7%
不明	6	1.1%
10年から19年	136	25.4%
それほど良いと感じない	26	4.9%
まあよかった	43	8.0%
わからない	27	5.0%
良いと感じない	5	0.9%
良かった	23	4.3%
不明	12	2.2%
20年から29年	135	25.2%
それほど良いと感じない	28	5.2%
まあよかった	36	6.7%
わからない	25	4.7%
良いと感じない	9	1.7%
良かった	26	4.9%
不明	11	2.1%
30年から39年	21	3.9%
それほど良いと感じない	3	0.6%
まあよかった	6	1.1%
わからない	1	0.2%
良いと感じない	1	0.2%
良かった	10	1.9%
40年以上	1	0.2%
まあよかった	1	0.2%
合計	536	100.0%

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会会則

(名称及び事務所)

第1条 この会は、茨城社会福祉協議会職員連絡協議会（以下「本会」という。）と称し、事務所を茨城県社会福祉協議会内におく。なお、略称を「職連協」という。

(目的及び事業)

第2条 本会は、県内の社会福祉協議会職員（以下「社協職員」という。）の活動を促進することを目的とする。

2 本会の目的を達成するため次の事業を行う。

- (1) 社協活動に関する調査、研究、提言に関すること。
- (2) 支部活動への支援
- (3) 会員の資質向上に関すること。
- (4) 会員の福利増進に関すること。
- (5) 会員相互の親睦に関すること。
- (6) その他本会の目的達成に必要なこと。

(会 員)

第3条 本会に次の会員を置く。

- (1) 正会員 縣市町村社協の専任職員。
- (2) 準会員 事務局長及び派遣職員等。
- (3) 賛助会員 本会の目的に賛同した団体（縣市町村社協）及び個人。

2 会員については、前項のほか別に定める。

(役 員)

第4条 本会に次の役員をおく。

- (1) 理 事 14名
- (2) 代議員 14名
- (3) 監 事 2名

2 本会に会長1名、副会長2名をおく。

3 会長及び副会長は、理事が互選し、代議員会が承認する。

(役員の仕事)

第5条 会長は、本会を代表し、業務を総括する。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

3 理事は、理事会を構成する。

4 代議員は、代議員会を構成する。

5 監事は、会計を監査し、代議員会に報告する。

(役員を選出)

第6条 理事は、各支部の支部運営委員の中から2名を選出し、2名のうちの1名は支部を代表する支部運営委員とする。

2 支部から選出された理事に事故あるときは、再度前項により選出された支部運営委員または正会員が理事としてその残任期間をつとめる。

第7条 代議員は、各支部の支部運営委員の中から2名を選出する。

2 支部から選出された代議員に事故あるときは、再度前項により選出された支部運営委員が代議員としてその残任期間をつとめる。

第8条 監事は、本会会員の中から2名を代議員会において選任する。

2 監事は、本会の理事、代議員、事務局職員の職務を兼任することができない。

(役員任期)

第9条 役員任期は2年とする。ただし再任を妨げない。

2 役員は、その任期満了の後でも、後任者が選出されるまでは、なおその職務を行うものとする。

(理事会)

第10条 本会の業務決定は、理事会が行う。ただし、日常の軽易な業務は、会長が専決し、これを理事会に報告する。

2 理事会は会長が招集する。

3 理事会の議長は、会長があたる。

4 理事会の議事は、出席者の過半数の賛成によってこれを決する。

(代議員会)

第11条 代議員会は、会長が招集し、必要に応じて開催する。ただし、決算を議する代議員会は、会計年度終了後から3月以内に開催するものとする。

2 代議員会に議長をおき、議長は、そのつど代議員の互選で定める。

3 代議員会の議事は、出席者の過半数の賛成により決し、可否同数のときは、議長の決するところとする。

4 代議員会は、本会の事業運営に必要な事項について、会長に意見を具申することができる。

(代議員会の権限)

第12条 次に掲げる次項については、理事会の審議を経て代議員会の議決を得なければならない。

(1) 事業計画、事業報告、収支予算及び決算

(2) 委員会の設置

- (3) 会則及び規程の制定並びに改廃
- (4) 本会の解散
- (5) その他理事会に委任したものを除く重要事項

(支 部)

第13条 本会に支部をおく。

- 2 支部については、別に定める。

(委 員 会)

第14条 本会の事業を運営するため、必要に応じて正会員及び準会員をもって構成する委員会を設けることができる。

- 2 委員会の運営については、別に定める。

(事 務 局)

第15条 本会に事務局をおく。

- 2 事務局に次の職員をおく。

- (1) 事務長 1名

- (2) 事務局員 若干名

- 3 事務長は、会長の命を受けて会務を処理する。

(経 費)

第16条 本会の経費は、会費及び寄付金等の収入を持ってあてる。

(会計年度)

第17条 本会の会計年度は、毎年4月1日に始まり、翌年3月31日をもって終わる。

第18条 この会則の施行に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

- 1 この会則は、昭和53年6月1日から施行する。
- 2 郡市町村社会福祉協議会職員連絡協議会会則（昭和49年4月1日施行）は、これを廃止する。

附 則

この会則は、昭和54年7月4日から施行する。

附 則

この会則は、昭和56年6月30日から施行する。

附 則

この会則は、平成4年6月19日から施行する。

附 則

この会則は、平成12年2月9日から施行する。

附 則

この会則は、平成17年3月22日から施行する。

附 則

この会則は、平成18年6月29日から施行する。

附 則

この会則は、平成19年11月20日から施行する。

附 則

この会則は、平成22年1月7日から施行する。

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会会員規程

第1条 この規程は、本会会則第3条にもとづき、会員に関する必要な事項を定めるものとする。

第2条 会員は、本会会則第3条の資格を有する者で、会費を納入したものとする。

第3条 年間会費の額を決定するときは、理事会の審議を経て、代議員会の議決を受けなければならない。

2 年間会費の額は、別表1のとおりとする。

第4条 会員は、次の場合に会員としての資格を失うものとする。

(1) 退会の申し出があったとき

(2) 本会会則第3条に定める正会員及び準会員が職員でなくなったとき

(3) 長期にわたり会費を滞納したとき、又は、納入の意思がないと認められたとき

第5条 前条(2)により会員の資格を失った者で、会員在籍期間が20年以上の者に対し、退職記念品を贈呈するものとする。また、弔慰金については、別表2より贈呈するものとする。

2 在籍期間の計算は月単位とし、1月の内1日でも在籍した場合は、1ヶ月在籍したごととみなすものとする。

なお、休職、一時退職などのため会員として在籍しなかった期間は、除くものとする。

3 本条に関わる請求は、事実発生後2ヶ月以内とする。

4 記念品及び弔慰金の額は、別表2のとおりとする。

第6条 この規程の施行に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この規程は、昭和53年6月8日から施行する。

附 則

この規程は、昭和59年6月20日から施行する。

附 則

この規程は、昭和63年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成4年6月19日から施行する。

附 則

この規程は、平成12年2月9日から施行する。

附 則

この規程は、平成13年10月16日から施行し、平成12年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

[別表1]

種 別	会 費 額	備 考
正会員	2,000円	専任職員
準会員	2,000円	事務局長及び派遣職員等
賛助会員	団体 10,000円	
	個人 1,000円	

[別表2]

在 籍 期 間	退 職 記 念 品
20年以上	10,000円

在 籍 期 間	弔 慰 金
1ヶ月以上	10,000円

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会委員会の設置に関する規程

第1条 この規程は、本会会則第14条に基づき、委員会の設置に関して必要な事項を定めるものとする。

第2条 委員は、必要に応じて理事会が正会員及び準会員の中から選出するものとする。

2 必要に応じて会員外の者を選出するものとする。

第3条 委員は会長が委嘱し、原則としてその任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠により就任した委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第4条 委員会に、委員の互選による正副委員長をおく。

第5条 委員会は、必要に応じて委員長が招集し、議長となる。

第6条 この規程の施行に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成12年2月9日から施行する。

2 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会部会・委員会規程(昭和53年6月8日施行)は、これを廃止する。

附 則

この規程は、平成15年4月15日から施行する

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会支部の設置に関する規程

第1条 この規程は、本会会則第13条に基づき、支部の設置に関して必要な事項を定めるものとする。

第2条 支部の区域は、別表のとおりとする。

第3条 支部は、その区域内の正会員及び準会員で構成する。

第4条 支部に、役員として支部運営委員をおく。

2 支部運営委員は、各社会福祉協議会（以下「社協」という。）から、経験年数概ね5年以上の正会員1名以上を選出する。

3 支部運営委員は、各社協における職連協担当職員として社協内の意見をまとめ、支部の運営及び本部との連絡調整にあたる。

第5条 支部を代表する支部運営委員1名を支部長とし、支部長は本会会則第4条第1号の理事を兼ねるものとする。

第6条 この規程の施行に関し必要な事項は、各支部において定める。

附 則

1 この規程は、平成12年2月9日から施行する。

2 茨城社会福祉協議会職員連絡協議会支部規程（昭和53年6月8日施行）は、これを廃止する。

附 則

1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

2 笠間市、友部町、岩間町社協が合併した場合は、新たな社協は中央支部に所属するものとし、これら社協名を合併した期日をもって、新たな社協名に改めることとする。

附 則

この規程は、平成18年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年11月20日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年1月7日から施行する。

[別表]

支部名	該当縣市町村社協名
県 北	日立市、常陸太田市、高萩市、北茨城市、大子町
那 珂	ひたちなか市、常陸大宮市、那珂市、東海村
中 央	水戸市、笠間市、小美玉市、茨城町、大洗町、城里町、県社協
鹿 行	鹿嶋市、潮来市、神栖市、行方市、鉾田市
県 南	土浦市、石岡市、つくば市、かすみがうら市、つくばみらい市
県 西	古河市、結城市、下妻市、常総市、筑西市、坂東市、桜川市、八千代町、五霞町、境町
稲 北	龍ヶ崎市、取手市、牛久市、守谷市、稲敷市、美浦村、阿見町、河内町、利根町

茨城社会福祉協議会職員連絡協議会のこれからの考える委員会報告書

令和2年2月3日

編集・発行：茨城社会福祉協議会職員連絡協議会
(事務局)

〒310-8586 水戸市千波町 1918 茨城県社会福祉協議会 福祉のまちづくり推進部
TEL:029-243-3805 FAX:029-241-1434