

NORMA

2026
3
MARCH

社協情報 ノーマ No. 395

特集

社会福祉協議会における介護サービス事業経営強化の取り組み 〈p.2〉 令和9年度介護保険制度改正に向けた動向

- 事例1 介護サービス事業の黒字化に向けて ～経営検討委員会から見てきたもの～
山形県・飯豊町社会福祉協議会
- 事例2 2040年の暮らしを守るために ～西海市の法人連携・協働の新たな一歩～
長崎県・西海市社会福祉協議会

● 社協活動最前線 〈p.6〉

地域福祉アクションプランを通じた住民主体の地域福祉活動の推進

高知県・佐川町社会福祉協議会

● 住民主体の地域づくり【第9回】 〈p.8〉

不登校、ひきこもり家族会の活動支援 ～筑後市社協②～

福岡県・筑後市社会福祉協議会

佛教大学 准教授 金田 喜弘氏

● 気づいて変わる ～社協の職場づくり【最終回】 〈p.10〉

組織で取り組む福祉現場のハラスメント

福島県立医科大学 特任准教授 八木 亜紀子氏

● 仕事に役立つTopics ～福祉の動きを知ろう 〈p.11〉

こども性暴力防止法がスタートします（令和8年12月25日施行）

● 紹介します、地域の居場所【最終回】 〈p.12〉

～“ゆめ”のようなひとときを“あなた”へ 休日サロン「ゆめカフェ」～

大阪府・岬町社会福祉協議会



社会福祉協議会における 介護サービス事業経営強化の取り組み

地域におけるその人らしい暮らしを支える事業として、多くの社協が介護サービス事業を実施している。しかし、報酬改定や物価高騰、人材確保難等を背景に、近年の経営状況は厳しさを増している。

国の社会保障審議会介護保険部会においては、令和7年12月に「介護保険制度の見直しに関する意見」（以下、「見直しに関する意見」）をとりまとめ、人口減少・需要の変化に応じたサービス提供体制を構築する方向性が打ち出された。

本特集では、令和9年度介護保険制度改正に向けた政策動向を解説するとともに、中山間地での介護サービス事業の展開や他法人との連携による人材確保等に取り組む社協の実践を紹介する。

令和9年度介護保険制度改正に向けた動向

1 地域の実情に応じたサービス提供体制の構築

次期介護保険制度改正に向けた議論は、令和6年12月からスタートした。社会保障審議会介護保険部会では、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口が増加するとともに、認知症高齢者や独居の高齢者等も増加する2040年を見ずえた制度の見直しが議論された。

「見直しに関する意見」では、「2040年に向けては、自治体・地域の規模によって、高齢化や人口減少のスピードに大きな差が生じることが見込まれるため、全国を「中山間・人口減少地域」、「大都市部」、「一般市等」の3つの地域に分類して、それぞれの地域の状況に応じたサービス提供体制や支援体制を構築していくことが重要である」と提言されている。

中山間・人口減少地域	高齢者人口が減少し、サービス需要が減少する地域
大都市部	高齢者人口が2040年にかけて増加し続け、サービス需要が急増する地域
一般市等	高齢者人口が増減し、サービス需要の状況が2040年までの間に増加から減少へ転じる地域

以下、社協にとって関わりの深い中山間・人口減少地域

におけるサービス提供体制の確保に向けた新たな仕組みについてポイントを紹介する。

①新たな類型の特例介護サービス

人材確保が特に難しい中山間・人口減少地域においてサービス提供を維持・確保するため、特例介護サービス¹を拡張し、新たな類型(図表1)を設けることとされた。

新たな類型は、職員の賃金の改善に向けた取組、ICT機器の活用や、サービス・事業所間の連携等を前提に、職員の負担への配慮やサービスの質の確保の観点も踏まえ、管理者や専門職の常勤・専従要件、夜勤要件の緩和等を行うものとされている。

②経営の安定化に向けた包括的な評価の導入

新たな類型では、安定的な経営を行う仕組みとして、包括的な評価(月単位の定額払い)(図表2)を導入することが検討されている。例えば現行の訪問介護は、サービス提供回数に応じた出来高払いとなっているが、体調等利用者の事情による突然のキャンセルや季節変動の大きさから安定的な経営が難しいという課題がある。なかでも中山間・人口減少地域では、利用者宅への移動距離が長いこと、高齢

図表1 新たな類型案のイメージ

	指定サービス	特例介護サービス		新たな類型案
		基準該当サービス	離島等相当サービス	
地域	全国(地域限定なし)	全国(地域限定なし)	厚生労働大臣が定める地域(告示)	中山間・人口減少地域
指定・登録	指定権者による指定	市町村等(保険者)に登録	市町村等(保険者)に登録	市町村等(保険者)に登録
人員配置基準	国で定める基準に従い都道府県等が条例で規定	国で定める基準(指定サービスより緩和)に従い都道府県等が条例で規定	規定なし	国で定める基準(基準該当サービスと同等又は緩和)に従い、都道府県が条例で規定 ※ 職員の負担や質の確保への配慮が前提 ※ 地域密着型については市町村が規定
報酬	全国一律の介護報酬	全国一律の介護報酬を基準に市町村等で設定	全国一律の介護報酬を基準に市町村等で設定	地域の実情に応じた包括的な評価の仕組みの設定も可(論点③参照)
類型	居宅・施設サービス等	居宅サービス等	居宅サービス等	居宅サービス等+α(次々頁参照)

出典:第128回社会保障審議会介護保険部会(令和7年11月10日)資料

図表2 包括的な評価

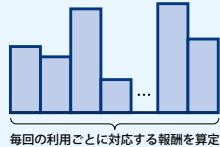
＜包括化の対象範囲として考えられるイメージ(案)＞

※一例としては、以下のような方法が考えられるが、経営に与える影響、サービス提供に与える影響、モラルハザードの抑制など、様々な観点を踏まえつつ、介護給付費分科会において議論。

(現行：出来高報酬)

✓サービス内容・提供時間に応じて回数単位・出来高で算定

✓各種加算は事業所の体制や利用者の状態に応じたサービス提供等を踏まえて回数単位・出来高で算定



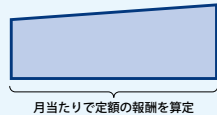
毎回の利用ごとに对应的報酬を算定

(包括報酬)

✓月単位・定額で算定(要介護度や事業者の体制を踏まえた多段階)

✓各種加算も大きくて包括化、簡素な仕組みに

※ 標準的な提供回数を超える分等は、別途算定



月当たりで定額の報酬を算定

出典：第128回社会保障審議会介護保険部会(令和7年11月10日)資料

者人口の減少にともなってサービス需要そのものが縮小していることなどにより、経営がさらに厳しい状態にある。

これに対し包括的な評価を導入することで、利用者数に応じて収入の見込みが立てられたり、キャンセルや季節変動の影響を抑制できるなどのメリットが期待される。なお、包括的な評価の具体的な内容(基準や報酬等)については、今後、介護給付費分科会等で議論されることとなっている。

③介護サービスを事業として実施する仕組み

特例介護サービスの枠組みを活用してもなお、サービス提供体制の維持が困難な場合の選択肢として、「介護サービスを事業として実施する仕組み」が提言された。これは、現行の給付の仕組みに代えて、市町村が関与する事業により、給付と同様に介護保険財源を活用し、事業者がサービス提供することを可能とするものである。

この仕組みにおいては、要介護者等に対して、訪問介護、通所介護、短期入所生活介護等といったサービスを組み合わせ提供することなどが示されている。地域支援事業の一類型として位置づけられる想定で、社協が市町村から介護サービス事業の委託を受けて実施することも考えられる。

④介護事業者の連携強化

介護事業者が限られるなかでサービス提供体制を確保するため、都道府県や市町村と連携しながら、法人や事業所が中心的な役割を果たすような仕組みが提言されている。

具体的には、地域において中心的な役割を果たす法人や事業所が、一定期間にわたり事業継続する役割を担うことや、複数の事業所間の連携促進、他法人・事業所の間接業務の引受により業務効率化等の取り組みを推進するといった仕組みが必要であるとされた。

また、この仕組みにおいて、法人間での人材の連携を推進するため配置基準を弾力化したり、中心的な役割を果たす法人・事業所に対してICT等のテクノロジー導入にかかる補助金等による支援を行うとともに、介護報酬上のインセンティブを付与することについても今後議論するとされている。

2 その他の見直しに関するポイント

①有料老人ホームの事業運営の透明性確保

中重度の要介護者等を入居対象とする有料老人ホームに

ついて登録制といった事前規制とともに、更新制や一定の場合に更新を拒否する仕組みを導入することが提言されている。また、いわゆる「囲い込み」対策として、居宅介護支援事業所やケアマネジャーの独立性を担保する体制確保のための措置を行うことが適当とされた。

②介護予防の推進、総合事業のあり方

市町村が総合事業のサービス・活動の実施状況について適切に評価を行い、改善を図ることができるよう、効果検証手法の具体化を進めていくとされた。加えて、市町村の総合事業の基盤整備のため、都道府県が伴走的な支援を行うことや生活支援体制整備に係るプラットフォームを構築することが盛り込まれている。

また、高齢者の介護予防を主軸とし、障害、子育て、生活困窮等の、地域が抱える課題の支援を一体的に実施する多機能拠点を整備し、その運営を推進する事業について総合事業に位置付けることが提言された。

3 社協としての取り組み課題

今回の「見直しに関する意見」では、中山間・人口減少地域におけるサービス提供体制の確保・維持が大きな論点となった。こうした地域では介護事業者の参入が進まず、社協が在宅介護のセーフティネットを担っている地域も少なくない。

社協においては、各地域の今後のサービス需要を把握し、ニーズに対応するサービス提供体制をいかに確保・維持していくのか、市町村と具体的な協議を進めることが必要である。また、地域で介護事業を展開している社会福祉法人等の他法人・事業所との連携・協働もますます重要となる。障害者福祉や保育の現場でも人材不足は深刻であり、分野横断的な発想が求められるだろう。制度に基づく専門職のサービスだけでなく、住民同士の助け合いや企業による生活支援関連サービスとの連携・協働も広げる必要がある。

上述のような介護保険制度改正の動向をにらみながら、地域全体で実効性ある取り組みを進めるため、社協は連携・協働の場としての役割発揮が期待される。

なお、今後、新たな仕組みの詳細を含めた令和9年度介護報酬改定の検討が行われることになるが、報酬改定の議論のベースになるのは国が実施する介護事業経営実態調査のデータ(収支差率等)である。社協の各事業所においても、調査対象となった場合には、法人運営で負担している間接経費も含めて按分して計上するなど、調査結果に経営実態が正しく反映されるよう、回答の際にご留意いただきたい。



介護保険制度の見直しに関する意見
(厚生労働省 社会保障審議会介護保険部会意見)

i：居宅サービス等について、厚生労働省令で定める人員・設備・運営基準の一部を満たしていない場合であっても、都道府県等が条例で定める基準を満たすもののうち、市町村等が必要と認める場合には基準該当サービスとして認められる。また、離島や中山間等の地域において市町村等が必要と認める場合、離島等相当サービスとして柔軟なサービス提供が可能となっている。

介護サービス事業の黒字化に向けて
～経営検討委員会から見てきたもの～

山形県・飯豊町社会福祉協議会

経営改善計画2024ができるまで

飯豊町社会福祉協議会（以下、町社協）では、平成12年4月から、居宅介護支援をはじめ、訪問介護、通所介護、短期入所生活介護の経営を行ってきた。しかし、令和3年以降、コロナ禍の影響を受け多額の赤字を計上し、基金枯渇の恐れがあった。そこで、令和5年3月に「介護事業経営検討委員会」を設置し、住民や外部識者、行政等の意見を取り入れながら客観的な評価と検証を行い、町社協として介護保険事業を継続していくべきか検討を重ねた。

その結果、①市場調査の結果を踏まえると介護保険事業の黒字への転換は可能であること、②町における介護保険サービスにおいて町社協が担っている役割は不可欠であり、“利益を出して経営を安定させることが住民に対しての法人の責務”であることとされた。これらから現在実施している事業のすべての継続が妥当であると結論づけられ、令和5年11月には「今後の介護事業の在り方に関する報告書」が取りまとめられた。

令和6年3月には、報告書の内容を踏襲した介護部門の中期的な基本計画として「経営改善計画2024」（以下、計画）を策定した。

経営方針転換による
デイサービスのリニューアル

計画では「強みとなるサービスを立ち上げる」ことを重点項目の柱とし、デイサービス（以下、デイ）をリニューアルすることとした。具体的には、地域密着型から町民に限定しない一般型への見直し、「お世話型介護」から「自立支援介護」への転換である。「自立支援介護」をめざすため、ベッド群が置かれていた場所にカフェを新装するなど、利用者が座位を保ってコミュニケーションを取れるような環境を整えるとともに、過剰介護になっていないか再度チェックを行った。

その結果、「いくつになっても諦めない」「自分らしく地域で暮らす」という介護度改善を目的とする自立支援型デイへの理解が住民の間で広まった。新規利用者の増加だけでなく、現利用者の回数増や利用期間の長期化にもつながり、デイの稼働率増にも結びついたことで、経営改善の兆しが見えてきている。

あわせて、重点的に取り組んだのが職員の意識改革である。職員からは、町外から利用者を受け入れ、定員を40名まで引き上げることへの抵抗感や、報酬単価が低い一般型へ移行することへの不安の声もあがったが、稼働増で収

益を上げるという経営方針の転換について粘り強く伝えるとともに、一人ひとりの職員が経営状況を意識できるようにしてきた。

地域の住まいニーズに対応した
有料老人ホーム

さらに、「除雪ができなくなったり、自宅が古くて住めなくなったりしてもこの町で住み続けたい」というニーズに応えるため、令和4年に閉鎖したショートステイ設備（20床）を活用し、令和7年4月に「住宅型有料老人ホームカメラリア」をオープンした。営利法人が参入する例が多い有料老人ホームを設置することは、社協の性格に照らして適切かという議論もあった。しかし、社協は住民のニーズに対し住民や福祉関係者、行政機関の協力を得て、福祉サービス等を企画・実施する組織であることに立ち返り、町社協として住まいの確保に取り組む意義を理事会で確認した。

今後の展望

デイを中心に業績は順調に伸び、カメラリア入居者の通所、訪問サービスの利用が増加していることも経営を支える一因となっており、介護部門トータルでの黒字も手が届く位置にきている。いま、多様化、複雑化している地域生活課題に対して、さまざまな主体と連携することが重要である。

デイでは、高齢者（利用者）が地域とのつながりをもって交流できる場をつくること、住宅型有料老人ホームでは、相互扶助の関係づくりを進め、孤独・孤立の課題等を住民（入居者）同士で解決する仕組みをつくっていくことが当面の目標であり、ひいてはスタッフ不足の解消につながるものと信じている。

「長生きしてよかった」と思える老後もよいが、町社協が掲げるコンセプトは「生まれてきてよかった」である。これまでの生き方に困難が多かった方でも、人生の完成期に、過去を覆すほどの喜びや幸福感を実感できるコミュニティをつくるのが、私たちの得意分野だと思っている。



デイサービスに新設された「カメラリア・カフェ」はリニューアルの象徴

事例 2

2040年の暮らしを守るために ～西海市の法人連携・協働の新たな一歩～

長崎県・西海市社会福祉協議会

人口減少・高齢化が進む地域で、 市協が直面する現実

西海市社会福祉協議会（以下、市社協）は、平成17年に近隣5町が合併して誕生した。合併当時は3万4000人であった人口は、この20年で約1万人減少し、現在は2万5000人を下回っている。高齢化率は40%を超え、全国平均を大きく上回る水準にあり、人口減少と高齢化が同時に進行する厳しい地域環境に置かれている。

合併当時、市内の在宅福祉サービスの多くは市社協が担い、訪問介護や通所介護を通じて高齢者や障害者の暮らしを支えてきた。しかし近年は、物価高騰や人件費の上昇、利用者数の減少などが重なり、介護保険事業の経営環境は一層厳しさを増している。

こうした状況を受け、令和5年度に介護保険事業経営改善計画を策定し、職員の意識改革、ICT導入による業務効率化、生産性向上に取り組んできた。それでも、人口減少と高齢化が同時に進むなかで、市民の暮らしを市社協だけで支え続けることには限界がある。地域の介護・福祉サービスを将来にわたって維持するためには、法人の枠を超えた連携と協働が不可欠となっている。

法人連携の下地と「顔の見える関係」

幸いにして西海市では、平成19年度に、高齢・障害・児童福祉施設が連携して「西海市福祉施設連絡協議会」（以下、協議会）を立ちあげていた。現在は17法人・58事業所が加入し、市社協が事務局を担っている。協議会では合同研修や情報交換などを長年にわたり積み重ね、各分野を越えた「顔の見える関係」を築いてきた。「いざという時に相談でき、一緒に考えられる」関係性が育まれ、制度の枠を越えて、地域の暮らしを支える仲間として互いを理解し合う土壌が形成されており、現在の法人連携の大きな下地となっている。

医療・福祉がつながる、 新たな地域連携のかたちへ

大きな転機となったのが、令和6年度から始めた長崎県事業者グループ職場環境改善協働実施推進補助金を活用した市内法人による協働事業である。人材不足や経営課題といった共通の悩みに対し、「法人が力を合わせて取り組む」実践が始まった。令和6年度には、共同での人材募集に組み、市社協ホームページに人材募集の仕組みを構築したほか、福祉と観光を組み合わせた体験型プログラムを実

施し、移住も含めた将来の就業につなげる取り組みを進めた。また、専門家による経営診断やコンサルテーションを受け、各法人が自らの経営を見つめ直し、次の一步を考える機会ともなった。

この流れを受け、令和7年度には、医療・福祉分野あわせて10法人が参画し、新たな連携の組織「さいかいウェルビーイングネットワーク協議会（以下、SWN）」を設立した。厚生労働省の「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会中間とりまとめ（令和7年4月）」を踏まえ、将来にわたって安心して暮らせる地域づくりをめざし、医療と福祉が連携した新たな取り組みを進めている。

SWNでは、限りある社会資源、人材を有効に地域全体で活用することができるよう、市社協が「コフピット機能」を担い、その一環として、専門家による各法人の資源状況の調査・分析を実施。地域全体の課題や強みを見える化し、関係機関が共通認識のもとで連携できる基盤づくりを進めている。また、「スケッター*」を導入し、福祉に関心のある市民や潜在的人材が地域で活躍できる機会を創出している。さらに、ICTを活用した医療・福祉情報の共通基盤づくりに向けた行政への提言書や地域移動支援のガイドラインを策定予定である。加えて、「本市らしい福祉のかたちと魅力」を発信するため、SWNのビジョン策定やロゴ・動画制作などのブランディングも進行中である。

今後の展望

10法人が集まれば、10通りの考えがあるが、共通しているのは、「地域に暮らす人々の生活を、医療・福祉の力で支えたい」という願いである。連携・協働は、各法人のメリット追求の場ではない。各法人の知恵を結集し、地域の福祉を守り、次世代につなぐための「地域経営」の取り組みである。ようやくスタートラインに立った。市社協は、その中核として協働の輪を広げ、行政の協力も得ながら、地域の暮らしを支える仕組み作りを今後も続けていきたい。



「さいかいウェルビーイングネットワーク協議会」キックオフ説明会にて。行政職員にもご参加いただいた

*軽作業等のサポートを求めている介護施設と、サポートしたい人をつなぐマッチングサービス

地域福祉アクションプランを通じた住民主体の地域福祉活動の推進

高知県・佐川町社会福祉協議会



日本さくら名所100選の牧野公園。牧野富太郎寄贈の苗を有志が植えたのが始まり

佐川町社協では、地域福祉アクションプランを策定し、組織づくりから拠点づくり、助け合いの仕組みづくりへと段階的に地域福祉を推進してきた。これにより多様な活動が生まれ、住民が主体となって地域生活課題の解決が進められている。住民がやりたい活動を応援し、地域づくりを推進する社協の取り組みを取材した。

社協データ

(2025年12月1日現在)

【職員数】 59人（正規職員24人、非正規職員35人）

【主な事業】

- 重層的体制整備事業移行事業
- 福祉団体事務局
- 居宅介護支援事業
- 生活困窮者自立相談支援事業
- ファミリーサポートセンター事業
- 地域共生交流拠点ぶらっとホーム
- 生活支援体制整備事業
- 法人後見・日常生活自立支援事業
- ボランティアセンター事業
- 相談支援事業

地域福祉アクションプランの策定経緯

佐川町社会福祉協議会（以下、町社協）は、平成20年に第1次地域福祉アクションプラン（以下、プラン）を策定し、プランを中軸としながら着実に地域福祉を推進してきた。地域福祉計画と地域福祉活動計画を一体化したもので、現在は第4次プランが進行中である。

プラン策定のきっかけになったのは、高知県社協の支援により平成17年に実施した住民ワークショップだったという。ワークショップは盛会に終わったが、出されたさまざまな意見を実行に移していくためには住民の組織が必要だと考えた。そのため、町社協がまず取り組んだのは「人」を探すこと。各種団体の代表者だけでなく、「この人が動けばみんながついてきてくれそう」、「なぜかこの人がいると場が盛り上がる」というような人に声をかけ、プラン策定のメンバーを集めた。

こうして平成20年には「みんなで福祉のまちづくり委員会」が発足し、町内5地区に地区部会が組織された（図）。

町社協の田村佳久事務局長は「みんなで福祉のまちづくり推進体制」について、「福祉やまちづくりに関する制度・

施策は恒久的なものではなく、どんどん変わっていきます。補助金が無くなったら終わりということにならないよう、町民を中心とした推進体制が重要だと考えました」と語る。

住民の「やりたい」を応援する

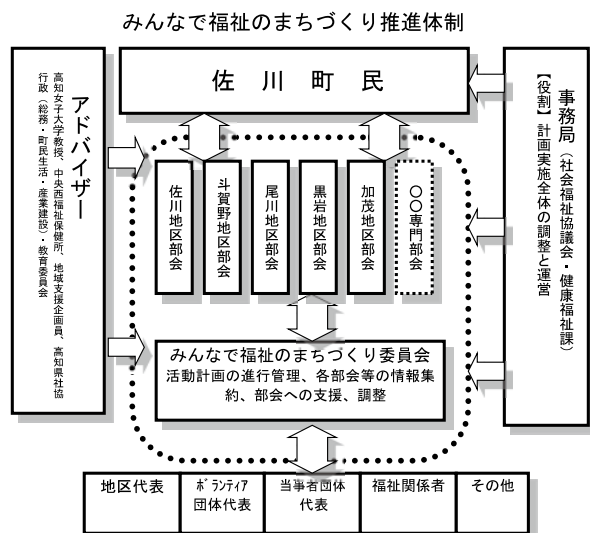
プランには地区別計画が組み込まれており、策定にあたっては地区ごとに「みらいトーク座談会」を2回ずつ開催している。1回目は各地区の人口動態・介護保険ニーズ調査結果・お世話役さん（自治会役員や民生委員・児童委員、百歳体操お世話役など）対象アンケート結果を報告。現状を再確認し、今後取り組んでいきたいことを話し合う。2回目は1回目座談会の結果を踏まえ、各地区の目標や今後6年間で取り組む具体的な活動についてアイデアを出し合う。

話し合いにあたって町社協職員が大切にしているのは、「住民がやりたいことを応援すること」だという。例えばある地区では、地域の文化を継承していくために神社仏閣のマップを作りたいという意見があがった。町社協としては「想定した内容とはちょっと違うかもしれない」と思いつつも住民の声を尊重して活動をサポートした。そうしたところ、できあがったマップを見た小学校から「子どもたちにぜひ郷土の歴史を話してほしい」と招かれたり、マップをもとに健康ウォーキングをしようという話が持ちあがりたりした。携わった住民は、さまざまな反響が喜びになり、自信もついたことで、別の活動にも積極的に取り組むようになっていったという。

座談会には毎回行政も参加している。はじめは要望や批判を受けるのではないかと構える行政職員もいたが、住民自身が地域の課題解決に取り組んでいくなかで、住民と行政の前向きな協働が増えている。

まずは活動拠点づくりから

地区の活動が活発になるにつれ、住民から、活動拠点が欲しいという声があがるようになり、第2次プランでは拠





さかわちょう
佐川町
(高知県)

植物学者で日本人初の新種認識者・牧野富太郎の生誕地として知られる。江戸時代の情緒が残る白壁の町並みや、さくら名所100選の「牧野公園」が大きな魅力。博士ゆかりの貴重な山野草が四季を彩り、老舗蔵元「司牡丹」の酒造りなど豊かな文化も息づく。歴史と自然、学問の香りが漂う風情豊かな町である。

【地域の状況】(2025年12月31日現在) ●人口/11,524人 ●世帯数/5,812世帯 ●高齢化率/41.9%

点づくりを掲げて重点的に取り組んだ。

拠点の確保に向けて活用したのが「あったかふれあいセンター」と「集落活動センター」である。

あったかふれあいセンターは平成21年に高知県が創設した仕組みで、子どもから高齢者まで年齢や障害の有無にかかわらず利用でき、集い・相談・訪問・つなぎ・生活支援・移動支援など多機能を持った拠点である。また、集落活動センターは、中山間地の集落維持を目的に、生活、福祉、産業、防災などに総合的に取り組む拠点となっている。

それぞれ福祉施策と中山間地対策と政策分野が異なっているが、佐川町ではプランにもとづいて意図的にセンター設置を進めていったため、2つのセンターが連携して効果的に機能を発揮することができている。

また、ほかの市町村では社協や社会福祉法人、NPO法人等があったかふれあいセンターの運営を受託している例が多いが、佐川町では住民自身が担っているという点も大きな特徴だ。住民組織があったかふれあいセンターの職員を雇用し、事務や会計も含めて住民が主体となって運営している。

田村局長は「町社協が運営するという選択肢もあったのですが、それでは住民はお手伝いするだけになってしまうと思いました」と話す。プランの策定や地区ごとの活動を通じて住民が力を蓄えてきたからこそ、住民自身による拠点運営が現実のものとなった。各地区の住民組織は順に法人化を進めており、令和8年4月には5地区すべてで一般社団法人もしくはNPO法人が設立される予定である。

地域が主体の多彩な活動

活動拠点を獲得、5地区の活動はますます活発化している。田村局長は現在の様子を「町社協も把握しきれないほどさまざまな活動が生まれていて、社協職員が関わることがほとんど無いくらい住民が主体となって進めています」と語る。活動は、地域のお祭りや運動会、夏休みの親子工作教室、地域食堂、移住体験ツアー、野草の群生地の整備など多岐にわたる。

町社協としては、こうした住民のさまざまな活動と福祉的な支援を必要とする人をどう結び付けるかという点も重視したいと考えている。

その一例として斗賀野地区で始まったのが「とかのお助け大作戦」である。あったかふれあいセンターとかのでは、介護保険制度では対応できない庭の草取りや年末の窓ふきなども依頼に応じて支援しているが、時期が重なって人手が足りないことが課題となっていた。町社協では元々、5

地区で災害ボランティアセンターの模擬訓練を実施しており、高齢者や障害者など避難行動要支援者の家に行くので、掃除や草取りなど何か手伝いをしようという試みがあり、大変喜ばれた経験があった。

この経験にヒントを得て、ボランティアを集めて高齢者等の自宅に派遣するイベントを提案。実際のボランティア集めや当日の運営は、あったかふれあいセンターとかのが中心となり、「とかのお助け大作戦」が始まった。終了後には交流を兼ねたBBQも催される。

「ボランティア活動で喜ばれる経験をする、平時も災害時もボランティアの垣根が低くなるというねらいもあります」と田村局長は話す。生活支援のボランティアグループを組織化するのではなく、あえて一日限りのイベントとし、メンバーを固定せず誰もが参加しやすくしている点がポイントだ。近隣の大学生や移住者もボランティアとして参加してくれたという。町社協としては、この経験がきっかけとなって高齢者等の困りごとに気づいたり、ちょっとした手伝いをしてくれる住民が増えていけばと考えている。「とかのお助け大作戦」は他地区にも広がり、毎年恒例の活動となっている。

“共感”と“予感”が住民の活動の原点

第4次プランのテーマは「持続可能な地域づくりへ」。現在、地区活動で活躍している世代がさらに高齢になった時、次を担う人たちをどう確保していくかが課題となっている。定年延長などにより地域デビューが後ろ倒しになっている昨今、町社協では、より多くの人に参加してもらえするための工夫が必要だと考えている。

田村局長は「行政は法令や計画、予算に基づいて動きませんが、住民はそうではない。自分もやってみたいという“共感”と、これなら地域で取り組みそうだという“予感”が大事だと思います」と語る。これからも、さまざまな機会を通じてつながりづくりを進め、住民を主体とした活動を次代へとつないでいくことが期待される。



黒岩地区「たすけ愛大作戦」

住民主体の地域づくり

第9回

本連載では、全国の社協の取り組みをもとにコミュニティワークの展開プロセスとそこに関わる社協職員に必要な視点やポイントについて考えていきます。2月号、3月号は福岡県・筑後市社協の事例です。

不登校、ひきこもり家族会の活動支援 ～筑後市社協②～

〈コーディネーター〉 佛教大学社会福祉学科 准教授 金田 喜弘氏

〈事例提供〉 福岡県・筑後市社会福祉協議会 ト部 善行氏

〈企画協力〉 東京都・文京区社会福祉協議会、大阪市社会福祉協議会



今回の事例の
キーワード

住民ニーズ、選択の尊重、活動の開発・創造、広域的な視点

前編では、住民の声を起点に活動へとつなげるプロセスや、地域のなかで理解を広げていく取り組みについて整理しました。後編では、当事者を中心に据えた「住民主体」のとらえ方や、活動の広がりについて考えていきます。

「介護家族の会」や「障害児のきょうだいの会」の会員 …



「……実は、息子がひきこもっている……」

「……自分も小中高校と不登校だった……」



2013年

ひきこもり家族学習会開催

最初のアプローチとして、家族が安心して話せる場を作ることから始める。

2014年

ひきこもり家族会(サルビアの会)組織化 ●定例会の実施、会報の発行(毎月)

参加者の入れ替わりが多く、参加者の高齢化や、家族関係に複合的な課題を抱えている人も多い
⇒ 参加者だけで会を運営するのは難しいと判断し、社協職員も参加者とともに会の運営に関わるようにする。

2016年

フリースペース&内職シェアスペース
「ふらっとスペース」オープン

●ひきこもりがちな人、長期間仕事につけていない人などが「ふらっと」来れる場所。話をしたり、内職をしたり自由に過ごせる。

ふらっとスペースや、もえもんサービスなどにより、状況が好転する人が出てくる

2017年

「もえもんサービス」スタート

●草刈りなど、地域の小さな困りごとをひきこもりの人が支える仕組み

その話を聞くのがつらく感じ、サルビアの会から足が遠のく参加者が出てくる

2019年～

サルビアの会を学習会メインの活動に切り替える

学習会形式の活動に、しばらくサルビアの会から足が遠のいている会員の多くが参加していることに気づく

ニーズをもつ住民を中心に考える



サルビアの会では、会の特徴をとらえたうえで、組織運営について社協職員も当事者とともに関わっているということでした。どのようなことを意識して会の運営支援をしていますか。



「会の運営を住民が全て担わないと住民主体ではない!」ではなく、活動の核に当事者の声やニーズがあり、主体性がきちんと発揮されていることが大切だと思っています。



住民主体を考える場合、「主体」という言葉に引っ張られて、「住民自身の力で実施できているか」「社協から運営が自立しているか」という視点だけで見てしまいがちですが、誰のニーズや声を起点に動いているのかという

確認や問い直しが大切だと感じました。



「職員が関わる＝主体性を奪う」ではないということです。必要なところに職員が関わることで、当事者の声が埋もれず、きちんと活動に結びついていると思いました。



サルビアの会は、参加者の入れ替わりも多くあるということでした。いろいろな人が関わるなかで、持続的な組織運営ができるよう支援していくためには、使命や目的等、組織の核となることがずれていかないようにする意識が必要ですね。



そうですね。もちろん、社協職員として「こうなったらよいな」という思いや考えは常にあります。結果的に自分の想定と違う方向になっても、参加者自身の選択・決定を尊重しながら、

本人にとってマイナスになることが生じないよう、必要な情報や視点を伝え、場合によって積極的に関わるという姿勢をもち続けています。



長年活動を続けている組織だと、社協職員が提案をしづらいというケースを聞くことがあります。逆に、職員が主導的に進めると、参加者の主体性が失われてしまうこともあります。



職員が、「意図をもちながら待つ」「さまざまな仮説を立てながら柔軟に対応する」という姿勢も重要だと思いました。



「職員が引っ張ればできる」のではなく、住民の声を丁寧に受け止め、その背景を理解し、意味を咀嚼しながら関わり続ける姿勢がポイントですね。

さまざまな活動の形と広がり



家族会以外にも、「ふらっとスペース」や「もえもんサービス」など、活動が広がっています。これらは最初から構想していたのでしょうか。



いいえ、違います。サルビアの会の参加者から「親が心配になって何とかしようと一生懸命になっても、本人が動かない」という声が多く出ていました。そのなかで私自身も「本人を家から引っ張り出そうとしている」ことに気づきました。本人がやりたいことがあれば、自ら家からでてきてくれるのではないかと考えるようになりました。その結果、さまざまな活動の開発につながりました。



「どうしたら本人が家から出てみようと思えるか」という視点に切り替えたのですね。



ニーズに応じて活動のカタチを変えたり、また、新たに開発、創造していくプロセスが重要です。お話を聞

いていると、一人ひとりのストーリーをととても大切にしていると感じます。



そうですね。グループでの活動や組織運営を支援しつつ、そのなかで一人ひとりのニーズを把握することが大切です。それが全ての活動の起点になるからです。サルビアの会も、ふらっとスペースも、もえもんサービスも活動を通じて当事者と出会い、ニーズを把握することが重要です。



グループの活動支援や組織の運営支援のなかにも個別支援の視点をもつということですね。

参加したいと思える活動に参加できるようにする



サルビアの会だけで市域全体のひきこもりの家族のニーズに応えていくことは難しい面もあるのではないかと思います。何か工夫していることはありますか。



「ひきこもり家族会」と言っても、それぞれの会で雰囲気や方向性は異なり、住んでいる地域にある活動が、必ずしも望んでいる活動ではない場合もあります。自分たちの市域だけで考えるのではなく、広域的な視点を持ち、近隣社協とも連携しながら選択肢を増やすことが大切だと思っています。現在は、隣の八女市社協でもひきこもりの家族会を行っているので、ケースによってはそちらを紹介することもあります。自治体内の活動だけではなく、視野を広げながら、ネットワーク化していくことも大切です。



当事者の参加しやすさを中心に考えて、多様な場を提案できるよう、市域を越えて連携していくことが大切ですね



活動やテーマによっては、一つの自治体のなかで完結することにこだわらず、広域的な視点で考える地域づくりが求められますね。

《《《 今回のポイント 》》》

当事者組織や地域組織化は、コミュニティワーク実践において重要な要素のひとつです。地域住民や当事者を実践の中心に据えることは、社協が大切にしてきた「住民主体」の価値とも深く結びついています。当事者組織を支援するにあたっては、コミュニティワーカー自身の立ち位置が常に問われます。前に出過ぎることなく、しかし必要な場面では関係をつなぎ、後押しするなど、どのような距離感や関係性で関わるのかを意識しながら行動することが求められます。また、その関係性は固定的なものではなく、当事者の状況や社会状況等に応じて変化していくことも念頭に置く必要があります。

日常的な地域住民との関わりを通して、地域生活課題を把握しておくことは、当事者の声があがった際の具体的な動きにつながります。当事者の語りやストーリーには、人や地域を動かす力があります。想いや願い、生きづらさを安心して表出できる環境づくりに加え、必要に応じてコミュニティワーカーがそれを代弁し、社会に発信していくことも重要な役割です。さらに、組織そのものへの支援だけでなく、参加している一人ひとりのメンバーにも目を向けて関わる姿勢が大切です。そのためにも、ソーシャルケースワークやソーシャルグループワークの価値や方法を学び、実践に活かしていくことが求められるでしょう。



来年度も継続して住民主体の地域づくりについて事例をもとに考えていきます。



～社協の職場づくり



社協の活動・事業の広がりや、ニーズの複雑化・多様化のなか、一人ひとりの職員が心の健康を維持しながら力を発揮できるような職場づくりがますます重要になっています。そこで、福島県立医科大学特任准教授の八木亜紀子氏のご寄稿により、職場におけるコミュニケーションやハラスメント、メンタルヘルス対策等についてお伝えしていきます。

第10回 (最終回)

組織で取り組む福祉現場のハラスメント

福島県立医科大学 特任准教授 八木 亜紀子

博士 (医療福祉ジャーナリズム学)、福島県立医科大学 放射線医学県民健康管理センター、アアリイ株式会社

》》》 パワハラの定義

職場のハラスメント、なかでもパワハラは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しませんⁱ。

職場に何らかの力関係があって、力のある人がない人に対し (①)、行き過ぎた指導などを行って (②)、それが働きづらい職場にしている (③) とパワハラになる、ということです。力関係は必ずしも職位に基づくものだけではなく、例えば特定の知識や技術に依ることもあるので、同僚同士や部下からの突き上げ、集団でのいじめもパワハラになり得ます。

パワハラには 1) 身体的な攻撃、2) 精神的な攻撃、3) 人間関係からの切り離し、4) 過大な要求、5) 過小な要求、6) 個の侵害、の6類型があります。令和5年の調査では、受けた内容として最も多かったのは人格否定や長時間の厳しい叱責などによる 2) 精神的な攻撃 (48.5%)、次いで、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制などによる 4) 過大な要求 (38.8%) でした。男女を比較すると、2) 精神的な攻撃や 4) 過大な要求は男性の方が割合が高く、3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視) や 6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること) については女性の方が割合が高いという結果でしたⁱⁱ。

》》》 ハラスメントがない職場づくりをめざして

同じ調査では、過去3年間にハラスメントを受けたことがある人となない人で職場の特徴についても聞き取っており、回答で大きく差がついたのが、上司と部下のコミュニケーションが少ない、ハラスメント防止規定が制定されていない、失敗が許されない、といった点でした。また、悩みや不満、問題を会社や上司に伝えやすいかどうかでも、大きな差が見られました。

裏返せば、上司と日常的にコミュニケーションが取れて、失敗してもそれを相談できるような風土で、かつハラスメントをうやむやにしない職場であれば、ハラスメントは発生しにくい、とも言えるでしょう。本連載第2回で紹介したように、心理的安全性の高い組織はチームの効果が高まります。すなわち、ハラスメントのない職場づくりは、モラルを高めるだけでなく、生産性を高める取り組みでもあります。

管理職への要求は増えるばかりで、日常の業務の中では「職場づくり」の優先順位はつい下がりがちでしょう。しかし、職場の雰囲気にはリーダーの姿勢が大きく影響します。日々、少しずつ積み重ねて、強いチーム作りに努めてください。

ⁱ <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/definition/about>
あかるい職場応援団「ハラスメントの定義」



ⁱⁱ <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001541299.pdf>
令和5年度 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」



仕事に役立つ Topics

福祉の動きを知ろう



こども性暴力防止法がスタートします (令和8年12月25日施行)

こどもの心と身体を守るために

こどもへの性暴力は、こどもの権利を著しく侵害し、生涯にわたり心身の発達に深刻な影響を及ぼし得るものであり、決して許されるものではありません。

しかしながら、教育・保育等の現場において、こどもへの性暴力事案は依然として発生しており、深刻な社会問題となっています。実際に、令和4年における少年（20歳未満の者）を主たる被害者とする性犯罪（強制性交等、強制わいせつ）の認知件数および児童ポルノ事犯の検挙件数は、いずれも前年より増加しています¹。

こうした状況を背景に、こどもを性被害から守ることを目的として、令和6年6月に「こども性暴力防止法」が成立し、令和8年12月25日に施行されます。

制度内容について

本制度は、児童等に教育・保育等を提供する事業者に対し、従事者による児童対象性暴力等を防止する措置を講じること等を義務付けるもので、学校や認可保育所、認定こども園、児童福祉施設等については公立・私立を問わずすべての事業者が義務付けの対象となります（法定事業者）。

また、認可外保育所や放課後児童クラブ、学習塾等は義務付けの対象外ですが、国の「認定」を受けた事業者が法律で定める性暴力防止の取り組みを行う仕組みも導入されます（認定事業者）。認定事業者はこども家庭庁のウェブサイト上で公表され、保護者等は性暴力防止の取り組みをしている事業者を選択することができるようになり、子どもの安全確保につながります。

対象事業者に求められる措置は大きく分けて安全確保措置と情報管理措置の2つであり、法律で定められた性暴力を防ぐ取り組みや犯歴情報を適正に管理する取り組みを適切に実施する体制が必要です。

社協に期待されること

本制度に基づく措置の実施が義務付けられている認可保育所や児童福祉施設等を運営する社会福祉協議会においては、体制整備を着実に進め、求められる措置を適切に講じることが不可欠です。

また、今後もこどもが安心して過ごすことができる地域づくりを継続的に推進するとともに、本制度の趣旨や認定制度についての理解を深め、地域全体でこどもの心と身体を守る取り組みを、より一層進めていく必要があります。

●安全確保措置

①日頃から取り組むこと

- ・早期に異変に気づくことができるような仕組みの整備（例：面談やアンケート）
- ・こどもたちが性暴力について相談しやすい仕組みの整備。
- ・こどもと接する仕事に就く人たちは性暴力を防ぐための研修を受ける。

②性暴力が起こった場合にに取り組むこと

- ・こどもたちの人権を大切にし、心を傷つけないように調査（聴き取りなど）を行う。
- ・こどもたちが安心して教育や保育を受けられるように保護・支援を行う。

③性犯罪を繰り返させないために取り組むこと

- ・こどもと接する仕事に就く人が、過去に性犯罪を犯していないかの確認（犯罪事実確認）。
- ・過去に性犯罪を犯していた場合や、調査から性加害を行っていたことが分かった場合等には、性暴力のおそれがあるとの判断の下、こどもに接する業務に就かせない（防止措置）。

●情報管理措置

①日ごろから取り組むこと

- ・犯歴という非常に機微な情報についての適正な管理。
- ・犯歴情報を適正に管理するためのルール（情報管理規程）の整備。
- ・犯歴情報を扱う者を必要最小限に限定する。
- ・新たに開発するシステムでのみ犯歴情報を扱う（別の記録・保存は極力控える）。
- ・犯歴情報を扱う情報端末のセキュリティ環境を整える。

②情報漏えい等が起こった場合にに取り組むこと

- ・万が一、漏えいなどの重大な事態が発生した場合、国（こども家庭庁）に直ちに報告。

こどもをまもろう みんなでまもろう



<こども性暴力防止法 事業者マーク>

左：認定事業者マーク
（学習塾やスポーツクラブなどで、国の認定を受けた事業者が表示可能）

右：法定事業者マーク
（学校、認可保育所などの義務対象事業者が表示可能）



こども性暴力防止法
施行ガイドライン
（令和8年1月 こども家庭庁）

【出典】

1：子供の性被害の現状と取組について（警察庁 生活安全局人身安全・少年課）

紹介します、地域の居場所

第10回
最終回

～“ゆめ”のようなひとときを“あなた”へ 休日サロン「ゆめカフェ」～

大阪府・岬町社会福祉協議会

休日の居場所がほしい！当事者の想いを“カタチ”に

岬町は大阪府最南端に位置する人口約14,000人の小さな町です。岬町社会福祉協議会（以下、町社協）は、平成21年3月に策定した第1次岬町地域福祉計画・地域福祉活動計画（以下、計画）に基づき、地区福祉委員会と連携しながら小地域ネットワーク活動や福祉協力校推進指定事業、障害者の居場所づくりなどを推進してきました。町内の大半の自治会でふれあい・いきいきサロンやコミュニティカフェを実施しているほか、町内4つの小学校区単位での広域型コミュニティカフェや精神障害・認知症などをテーマとしたサロンも展開。50か所以上の多様な“場”があります。計画では「福祉共育」（大人も子どもも共に学び、共に育ち、共に生きる力を育む教育）を掲げており、子どもや障害のある人を含めた誰もが気軽に集える共生型サロンが地域に広く定着しています。

多様な“場”のひとつである休日サロン「ゆめカフェ」（以下、ゆめカフェ）は、障害のある当事者が主体的に楽しめる居場所です。誕生のきっかけは、岬町社会福祉施設等連絡会¹に所属する知的障害者総合福祉施設愛の家（以下、愛の家）の相談支援専門員が、当事者から「仕事や作業所が休みの土日に、誰かと交流でき安心して過ごせる居場所がほしい」という“想い”を受けたことでした。この想いをカタチにするため、当事者・愛の家・町社協が何度も話し合いを重ね、当事者・支援者の負担が大きくならないことを意識した居場所づくりを進めました。

居場所は「休日にほっとでき、夢のような時間を過ごせる場所」「やりたいことが叶う場所」という願いを含めて命名しました。平成28年12月にプレオープンし翌年6月から本格実施しましたが、活動を進めるなかで、内容を巡って当事者同士の意見が分かれることもありました。そこでカフェ終了後に、次回の内容を決める会議を行うなど工夫を重ねた結果、参加者全員が満足できる居場所へと成長しました。さらに令和4年11月には、「自分たちで運営していきたい」という当事者の想いが高まり、会則を整備。当事者組織「ゆめカフェ」の結成へと至り、現在は愛の家や町社協がサポートしながら、当事者一人

¹ 岬町内のさまざまな分野の社会福祉法人・社会福祉施設が、種別を超えて連携し、地域福祉の推進を図ることを目的とした連絡会。

ひとりが主体的に役割を担い、それぞれの力を発揮しながら運営に関わっています。

ゆめカフェの内容と効果

ゆめカフェは当事者が主体となり、「やりたいこと」を持ち寄り安心して過ごせる居場所として毎月1回土曜日に開催しており、毎回10～20名程の参加があります。テーブルゲームを持参して交流する人、手作りのキーホルダーを仲間にプレゼントする人、絵やものづくりが得意で会場装飾やチラシ制作を担う人など、それぞれの特技を活かした参加や交流があり、「とても楽しい」「友達ができた」などの声が寄せられています。

仕事や日々の暮らしのなかで悩みがある参加者には、愛の家や町社協がアドバイスし、必要に応じて関係機関とも連携を図りながら、ワンストップの相談支援を行っています。

ゆめカフェを通じて、参加者が社会とのつながりを実感し、自信を高める姿が見られています。実際に、自分の得意分野を活かしたサロンを立ちあげた方や、新たな目標を見つけた方もおり、社会的自立につながる成果も生まれています。

これから大切にしたいこと

ゆめカフェは当事者の想いを出発点としながらも、町社協が長年積み重ねてきた「福祉共育」を基本とした地域福祉活動の基盤や、岬町社会福祉施設等連絡会による密な連携があったからこそ実現した居場所です。今後も地域全体で学び合い・支え合う取り組みを礎に、当事者の主体性を尊重した居場所づくりを進めていきます。



休日サロン「ゆめカフェ」の様子



手作りのチラシ

編集後記

早くも今年度の最終号となりました。今年度も「NORMA社協情報」をお読みいただき、ありがとうございました。本誌が、日々の地域福祉実践の一助となっていましたら幸いです。

私自身、本誌の作成を通じ、皆さまの想いの深さや発想の豊かさ、そして人に寄り添う姿勢を学び、改めて「福祉」について考える一年となりました。そして、日々の活動に真摯に向き合う姿に、大きな刺激と勇気をいただきました。取材・執筆にご協力いただいた皆さまに心より感謝いたします。来年度も、より一層充実した誌面づくりに努めてまいります。ぜひ、ご意見・リクエストをお寄せください！（竹）

アンケート

今後の企画・編集の参考にさせていただきますので、読者アンケートにご協力ください。



INFORMATION

書籍紹介 社協新人職員ハンドブック(第11版)

全国社会福祉協議会 地域福祉推進委員会
頒布価格 800円(税込・送料別) B5判 85頁
2023年6月発行



案内 地域福祉推進委員会 会議資料

令和7年度開催の地域福祉推進委員会の各種会議資料を公開しましたので、ご覧ください。
※社協の役職員専用ページより閲覧可能。

