

◆◆◆ ◆◆◆
第 2 章

第 5 次 經 營 計 画

1 基本理念

「だれもが安心して暮らせる新宿型福祉コミュニティ」の実現

新宿区は、歴史や地理などを踏まえ 10 か所の特別出張所を単位として行政を推進しています。民生委員・児童委員協議会、町会・自治会も同様の単位を基礎としています。

また、高齢化率や外国籍住民の割合、住宅状況なども各々特徴があり、住民活動もこのような地域の特徴を意識したものが多くなっています。

新宿社協は、この特別出張所の区域を日常生活圏域（小地域）と捉え、住民主体の多様な活動が生まれ、支えあいの地域づくりが進むよう、これを「新宿型福祉コミュニティ」と定義し、活動してきました。

第5次経営計画では、これまでの理念を継承し、さらに発展させていきます。

この理念は、国が目指す「地域共生社会」や、「持続可能な開発目標（SDGs）」が目指す「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」と方向性は同じものです。

2 経営方針

第4次経営計画では、4つの経営方針（「1 住民などが支えあい活動を主体的にすすめられるような、土壌づくりと成長の支援を継続的に行います」「2 だれもが自分らしく暮らし続けられるよう、それぞれのニーズを丁寧に汲み取りながら、支援のネットワークをつくっていきます」「3 社会福祉法人、NPO、企業など、多様な主体と連携した支えあいの取り組みを発展させていきます」「4 新宿社協を理解し応援してくれる会員の輪を広げ、組織基盤の強化を図ります」）のもと計画を推進してきました。

第5次経営計画では、推進部会委員や新宿社協職員などで議論を重ね、提起された課題に対し、これからの新宿社協が進むべき道として、新たな4つの経営方針としました。

経営方針1

ライフステージ(※)に応じた参加の場と機会を育み、だれもが地域の
一員として自分らしく活躍できる支援を強化します。

(※) 子どもから高齢者まで、すべての方の状況・生活様式・ニーズのこと

新宿社協は、すべての年代を対象に、生活環境の変化に応じて支援を行っています。
誰もが気軽に参加できる支えあい活動を福祉教育と連動して進めるほか、参加者の
希望に沿った活動場所の発掘や居場所をつくる人、担う人への支援を進めます。

また、支えあい活動に参加していない人や参加が難しい人が気軽に活動に参加でき
るよう、地域に出向かない方法での参加や、すき間時間・短期・単発での活動参加な
ど、多様な参加方法・手段の充実を図ります。

さらに、誰もが地域の一員として自分らしく活躍できるよう、自分なりの役割や居
場所を見つけるための支援を行うことで、受け手が担い手になるなど新たな担い手の
参加につなげていきます。

経営方針2

複雑で困難な課題に真摯に向き合い、支援ニーズに応えるため、支えあい
の地域づくり支援と包括的な相談支援を両輪で進めます。

地域づくり支援では、さまざまな支えあいを育む地域コミュニティ形成に向けて、
住民、専門職、福祉団体、学校・企業、当事者など、多様な主体が地域生活課題に気
づき、つなぎ、受け止める支援ネットワークの充実を図る取り組みを進めます。

また、複雑で困難な課題を抱える世帯や相談につながりにくい人の支援ニーズに応
え、包括的な相談支援を行うために、身近な相談窓口の充実やアウトリーチなどによ
り、相談の垣根を下げる工夫を図ります。さらに、専門機関との連携を深め、本人に
寄り添い、ともに歩む支援を進めます。

経営方針3

多様な主体とのつながりを再構築し、分野を超えたネットワークから生まれる
取り組みを、ともに発展させます。

地域の団体などをつなぐ連携の要として、新型コロナの影響で希薄になった多様な
主体とのつながりを再構築します。多様な主体がそれぞれの強みを活かし、分野を超
えたネットワークから生まれる新たな取り組みを他の活動や団体などにつなげ、活動
を広げていきます。すでに地域で活動している地縁団体へも継続した支援を行い、団
体同士が主体的につながれるよう、働きかけます。

また、災害時にも生きる平時からのネットワークづくりを進めていきます。

経営方針4

持続可能な事業展開を図るため、組織基盤を強化するとともに、職員を育て活かし、活力あふれる社協を目指します。

経営方針4は、経営方針1・2・3の実現に向けた土台となる方針です。

新宿社協が安定した運営を行うためにも、新宿社協の取り組みやミッションを伝えるための効果的な広報を行い、理解者と支援者を増やし、自主財源確保の方策を進めます。

また、支えあいの地域づくり支援と職員の包括的な相談支援を両輪で進めるための人材育成を組織的に行い、職員が働き続けたくなる魅力ある職場づくりを進め、活力あふれる社協を目指します。

3 第5次経営計画で目指すもの

「地域づくり支援」と「職員の人材育成」

第5次経営計画では、地域づくり支援と職員の人材育成を大きな柱として進めます。この間、新宿社協では地区支援担当制を整備し、支援プロセスを通じた関係形成や、住民及び関係機関への活動支援などにより、地域づくりを推進してきました。

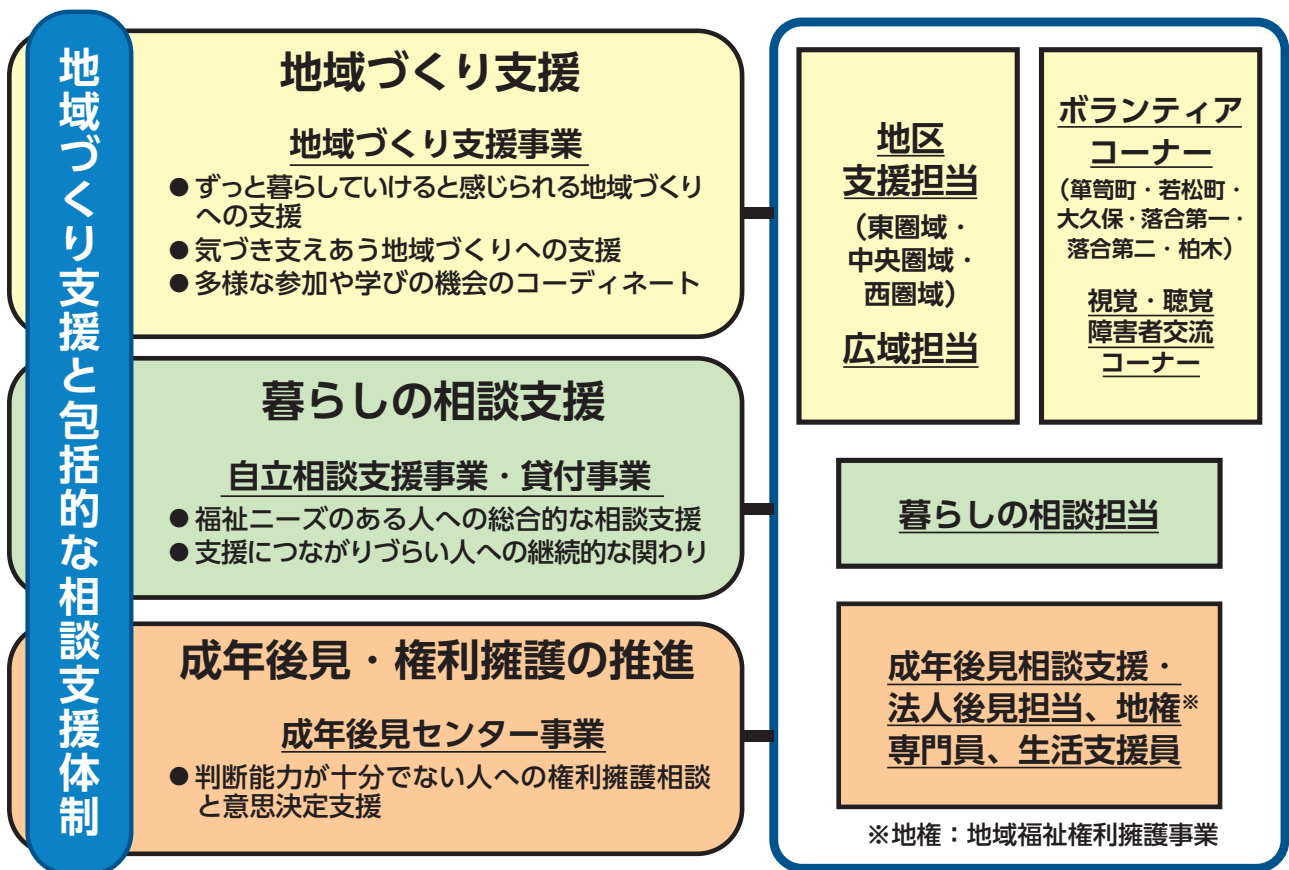
一方、コロナ禍を経て活動主体間のつながりの希薄化、支援者・参加者の固定化などが進み、社協部会ではつながりの再構築や新たな活動者の獲得に向けて、住民と関係機関が知り合う場と連携のしくみづくりについて課題提起されています。

個人や世帯単位で複数の分野にまたがる課題を抱え、単一機関や単独分野の関わりだけでは対応困難なケースはますます顕在化しています。個別性が高く、福祉ニーズが共有化されにくい新宿の地域性を踏まえ、地域の支援体制から取りこぼされてしまう人へのアプローチについても課題です。

こうした背景を踏まえ、地域づくり支援を新宿社協全体での取り組みとし、世代や分野を超えた主体が出会い、それぞれが強みを活かして地域生活課題に向き合う、多様な支えあいが生まれやすい地域福祉を推進します。また、多面的な視点で柔軟に地域を捉えることが得意な新宿社協ならではのコーディネートにより、受け手と担い手の相互性を担保し、だれもが自分なりの役割を持ち活躍できる地域コミュニティの形成を図ります。さらに、これまでの経験をもとに、多様な活動主体間の関係性を深め、参加者及び活動そのものの広がり支援するしくみを充実させるとともに、地域で生じているさまざまな課題の可視化と共有、福祉分野の枠を超えたネットワークづくりを進めます。

地域づくり支援及び包括的な相談支援を確実なものとするうえで、取り組みを担う職員の定着と人材育成は不可欠です。職員の経験や習熟度による支援の差が生じないように、地域での実践を通じた学びと育成を支援し、相談対応力の向上を図る組織的な人材育成の取り組みを計画的に進めていきます。

「地域づくり支援」と「職員の人材育成」のイメージ図



体制を担う人材の育成…地域での実践を通じた学びと育成・相談対応力の向上

4 第5次経営計画キーワード

みんなで、つなぐ・育む・広げていく

「3 第5次経営計画で目指すもの」を実行していくためには、新型コロナの影響で十分に取り組めなかった支援を、改めて見直しして実施することが必要であると考えます。

そのため、第4次経営計画のキーワード「つなぐ・育む・広げていく」は継続し、「みんなで」を加え、「みんなで、つなぐ・育む・広げていく」としました。「みんなで」を進めることを前面に、主体は「新宿社協」から新宿の地域に関わる「みんな」に変わります。「みんな」とは、地域の住民の皆さん、多様な活動団体、当事者団体、福祉分野を超えたさまざまな人や集団、そして新宿社協の私たちです。地域全体が一丸となって地域づくりに取り組んでいくさまを表しています。

これまで「つなぎ、育み、広げてきたもの」を礎に、地域全体で「みんなで」地域づくりに取り組んでいくことを表したキーワードを念頭に置き、本計画の5年間を進めていきます。

