

日本福祉施設士会
平成23年度「福祉施設士実態調査」報告書

全国社会福祉協議会 日本福祉施設士会
平成24年3月

<目次>

1 会員本人に関する項目	1
2 施設長の職務に関する項目	27
3 本会事業に対するニーズ等に関する項目	40
4 調査票	79

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

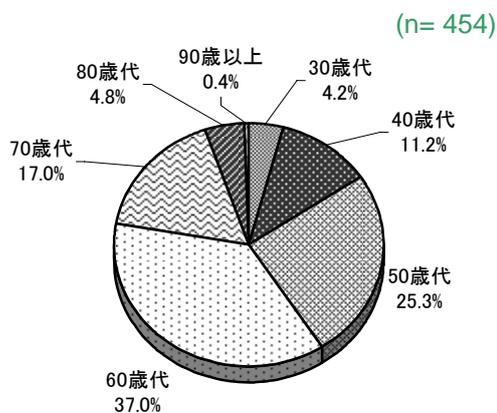
1. 会員本人に関する項目

【基本項目】

▶ 会員の年齢

	件数	%	rank
30歳代	19	4.2%	6
40歳代	51	11.2%	4
50歳代	115	25.3%	2
60歳代	168	37.0%	1
70歳代	77	17.0%	3
80歳代	22	4.8%	5
90歳以上	2	0.4%	7
合計	454	100.0%	

平均	61.2 歳
最大	93 歳
最小	32 歳

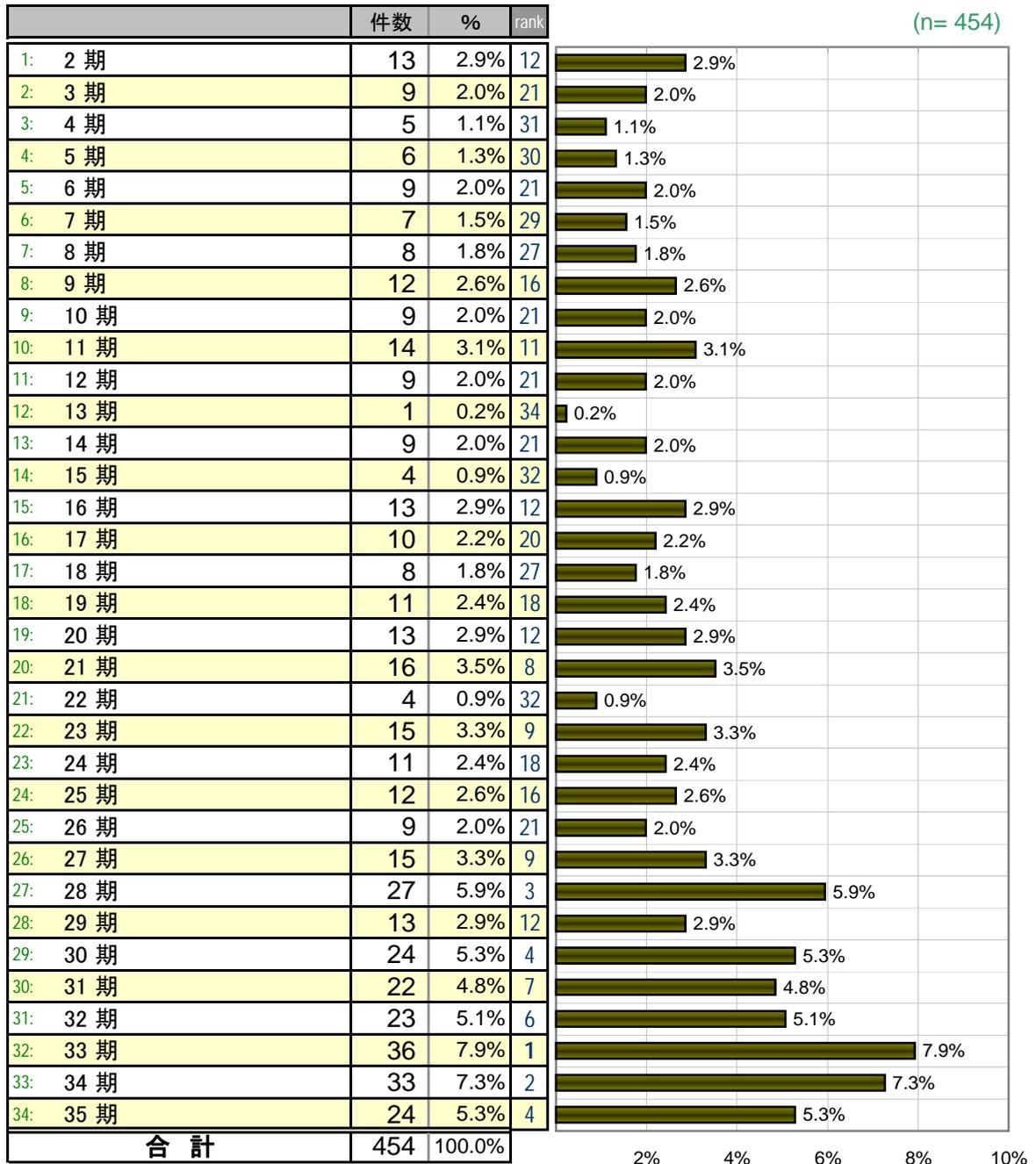


日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【基本項目】

▶ 受講期



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

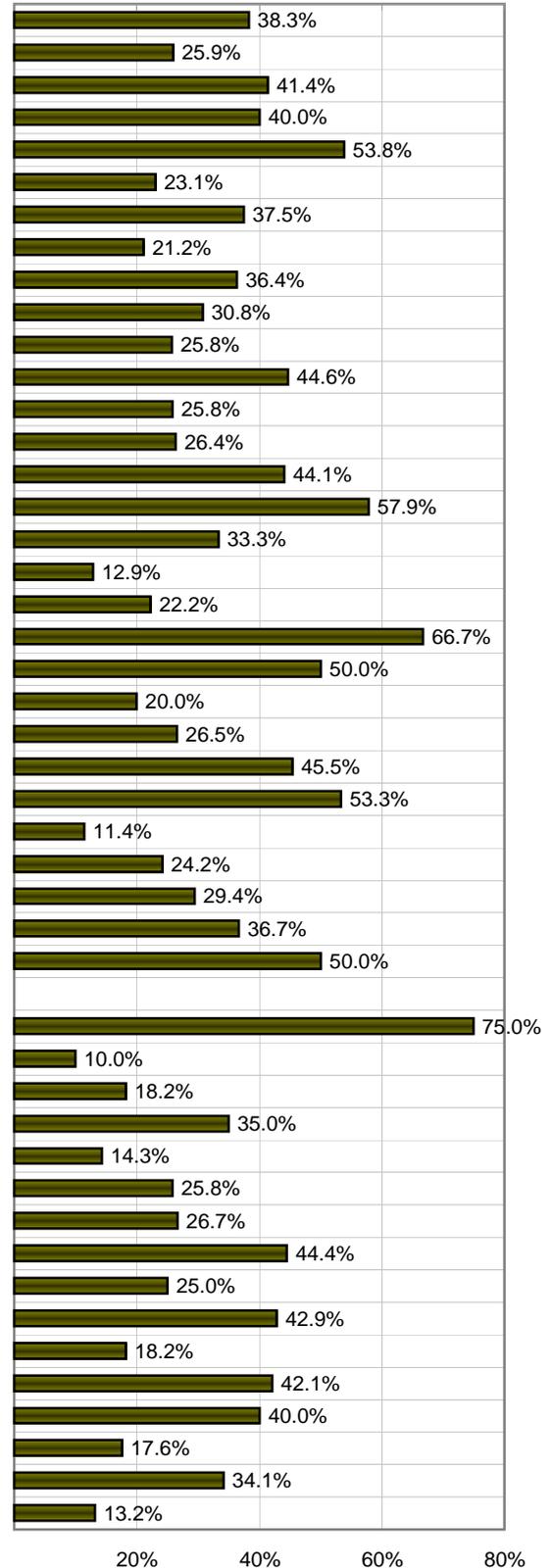
1. 会員本人に関する項目

【基本項目】

▶ 1-7 勤務先施設所在都道府県(回答率)

	会員数 (平成23年 7月時点)	回答数	% (回答数/ 会員数)	rank
1: 北海道	47	18	38.3%	17
2: 青森県	27	7	25.9%	29
3: 岩手県	29	12	41.4%	14
4: 宮城県	35	14	40.0%	15
5: 秋田県	13	7	53.8%	4
6: 山形県	13	3	23.1%	35
7: 福島県	16	6	37.5%	18
8: 茨城県	52	11	21.2%	37
9: 栃木県	11	4	36.4%	20
10: 群馬県	13	4	30.8%	24
11: 埼玉県	66	17	25.8%	32
12: 千葉県	56	25	44.6%	9
13: 東京都	89	23	25.8%	30
14: 神奈川県	72	19	26.4%	28
15: 新潟県	34	15	44.1%	11
16: 山梨県	19	11	57.9%	3
17: 長野県	24	8	33.3%	23
18: 静岡県	31	4	12.9%	44
19: 富山県	9	2	22.2%	36
20: 石川県	15	10	66.7%	2
21: 福井県	14	7	50.0%	6
22: 岐阜県	15	3	20.0%	38
23: 愛知県	49	13	26.5%	27
24: 三重県	22	10	45.5%	8
25: 滋賀県	15	8	53.3%	5
26: 京都府	35	4	11.4%	45
27: 大阪府	95	23	24.2%	34
28: 兵庫県	51	15	29.4%	25
29: 奈良県	30	11	36.7%	19
30: 和歌山県	12	6	50.0%	6
31: 鳥取県	2	0	0.0%	
32: 島根県	8	6	75.0%	1
33: 岡山県	10	1	10.0%	46
34: 広島県	66	12	18.2%	39
35: 山口県	20	7	35.0%	21
36: 徳島県	14	2	14.3%	42
37: 香川県	31	8	25.8%	30
38: 愛媛県	15	4	26.7%	26
39: 高知県	9	4	44.4%	10
40: 福岡県	88	22	25.0%	33
41: 佐賀県	21	9	42.9%	12
42: 長崎県	33	6	18.2%	39
43: 熊本県	57	24	42.1%	13
44: 大分県	20	8	40.0%	15
45: 宮崎県	34	6	17.6%	41
46: 鹿児島県	41	14	34.1%	22
47: 沖縄県	38	5	13.2%	43
合計		458	30.2%	

(n= 458)



※内有効回答数454

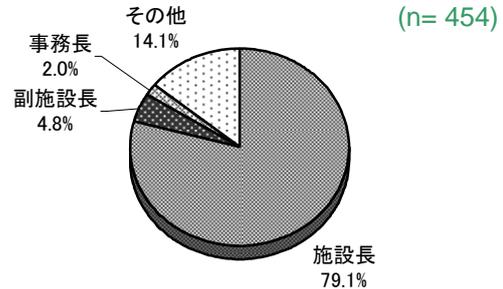
日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【基本項目】

▶ 1-8 施設での現在の役職

	件数	%	rank
1: 施設長	359	79.1%	1
2: 副施設長	22	4.8%	3
3: 事務長	9	2.0%	4
4: その他	64	14.1%	2
合計	454	100.0%	



『その他詳細』

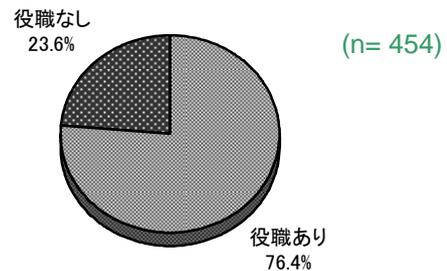
・役職無し	36	(7.9%)	・相談員	2	(0.4%)
・総合施設長	17	(3.7%)			

▽他 7件

／ 管理保育士 ／ 嘱託医 ／ 相談役 ／ 代表 ／ 非常勤講師 ／ 部長 ／ 法人本部職員 ／

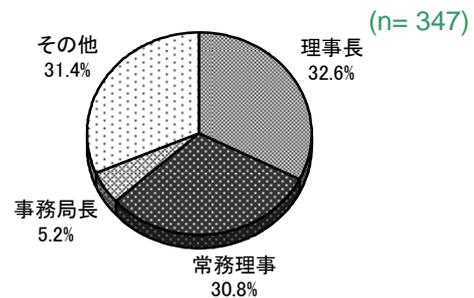
▶ 1-9 法人での現在の役職の有無

	件数	%	rank
1: 役職あり	347	76.4%	1
2: 役職なし	107	23.6%	2
合計	454	100.0%	



<役職名>

	件数	%	rank
1: 理事長	113	32.6%	1
2: 常務理事	107	30.8%	3
3: 事務局長	18	5.2%	4
4: その他	109	31.4%	2
合計	347	100.0%	



『その他詳細』

・理事	59	(17.0%)	・事務局次長	4	(1.2%)
・評議員	14	(4.0%)	・取締役	3	(0.9%)
・理事・評議員	10	(2.9%)	・理事長代理	3	(0.9%)
・事業部長	6	(1.7%)	・会長	2	(0.6%)
・副理事長	5	(1.4%)			

▽他 3件

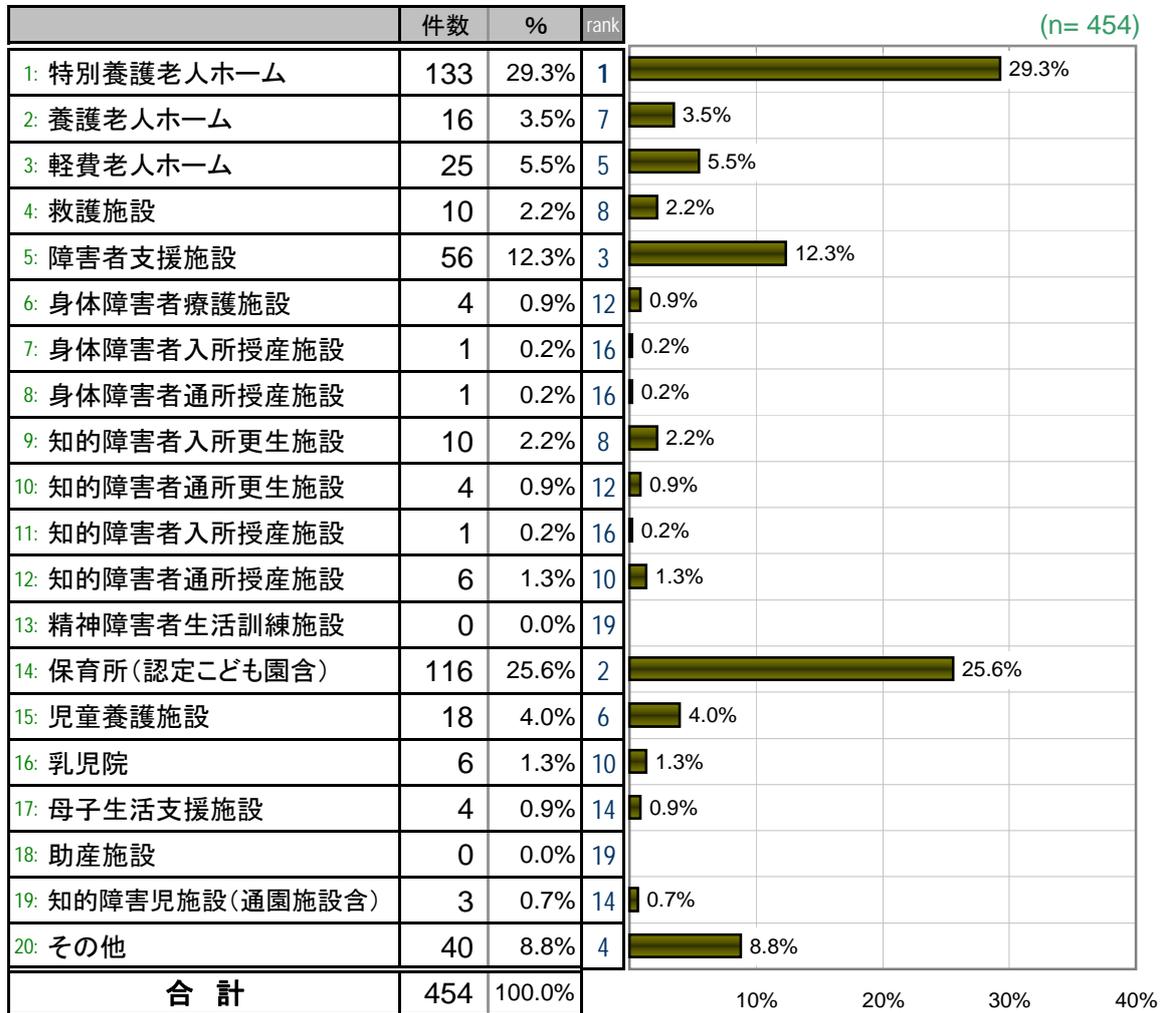
／ 運営責任者 ／ 顧問 ／ 代表役員 ／

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【基本項目】

▶ 1-10 勤務先施設種別



『その他詳細』

・法人本部	11	(2.4%)	・重症心身障害児(者)施設	2	(0.4%)
・障害福祉サービス事業所	8	(1.8%)	・相談支援事業所	2	(0.4%)
・老人保健施設	4	(0.9%)	・退職	2	(0.4%)
・老人デイサービスセンター	4	(0.9%)			

▽他 6件

／ 高齢者グループホーム ／ 児童館 ／ 大学・養成機関 ／ 婦人保護施設 ／ 盲児施設 ／ 老人短期入所事業所 ／

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

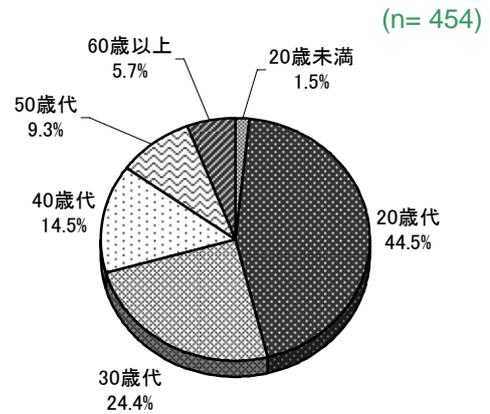
1. 会員本人に関する項目

【経歴】

▶ 1-11 福祉職に初めて就職した時の年齢

	件数	%	rank
20歳未満	7	1.5%	6
20歳代	202	44.5%	1
30歳代	111	24.4%	2
40歳代	66	14.5%	3
50歳代	42	9.3%	4
60歳以上	26	5.7%	5
合計	454	100.0%	

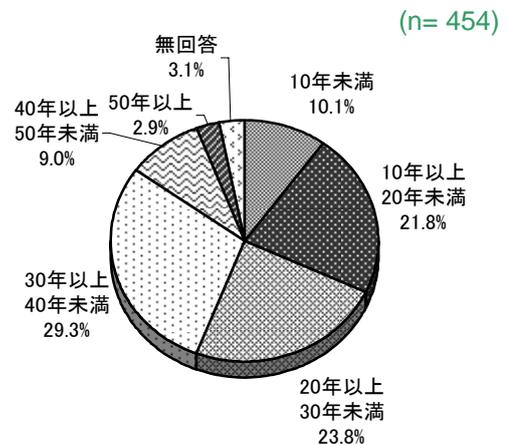
平均	34.1 歳
最大	72 歳
最小	15 歳



▶ 1-12 福祉職の通算経験年数

	件数	%	rank
10年未満	46	10.1%	4
10年以上20年未満	99	21.8%	3
20年以上30年未満	108	23.8%	2
30年以上40年未満	133	29.3%	1
40年以上50年未満	41	9.0%	5
50年以上	13	2.9%	6
-- 無回答	14	3.1%	
合計	454	100.0%	

平均	25.7 年
最大	61 年
最小	1 年



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

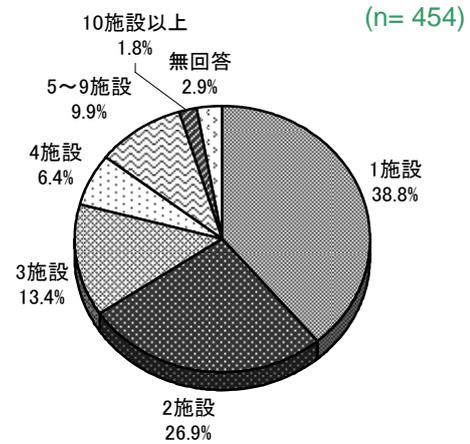
1. 会員本人に関する項目

【経歴】

▶ 1-13 経験施設数

	件数	%	rank
1施設	176	38.8%	1
2施設	122	26.9%	2
3施設	61	13.4%	3
4施設	29	6.4%	5
5～9施設	45	9.9%	4
10施設以上	8	1.8%	6
-- 無回答	13	2.9%	-
合計	454	100.0%	

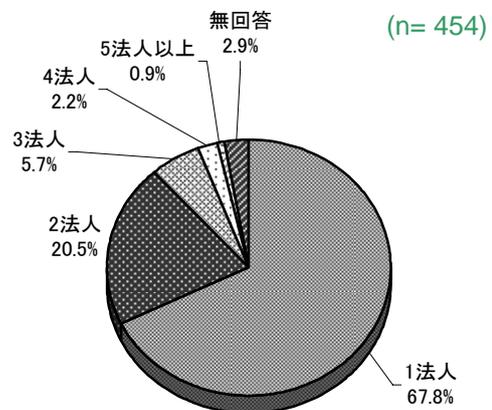
平均	2.5 施設
最大	17 施設
最小	1 施設



▶ 1-14 経験法人数

	件数	%	rank
1法人	308	67.8%	1
2法人	93	20.5%	2
3法人	26	5.7%	3
4法人	10	2.2%	4
5法人以上	4	0.9%	5
-- 無回答	13	2.9%	-
合計	454	100.0%	

平均	1.4 法人
最大	6 法人
最小	1 法人



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

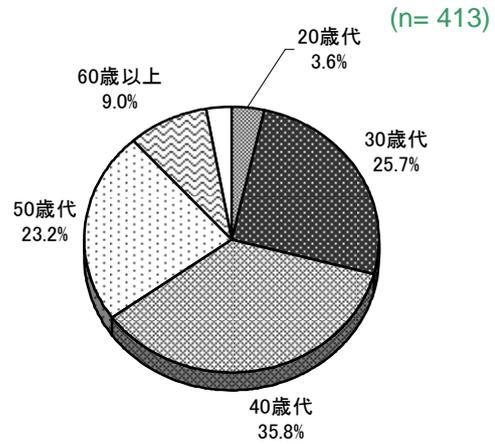
【経歴】

▶ 1-15 経験した施設での職種

<-施設長-就任時年齢>

	件数	%	rank
20歳代	15	3.6%	5
30歳代	106	25.7%	2
40歳代	148	35.8%	1
50歳代	96	23.2%	3
60歳以上	37	9.0%	4
-- 無回答	11	2.7%	-
合計	413	100.0%	

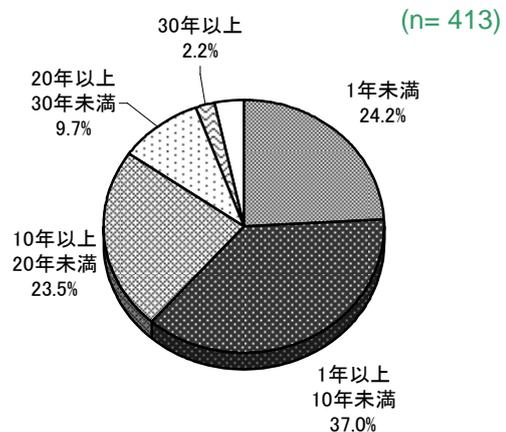
平均	45.0 歳
最大	74 歳
最小	20 歳



<-施設長-就任時経験年数>

	件数	%	rank
1年未満	100	24.2%	2
1年以上10年未満	153	37.0%	1
10年以上20年未満	97	23.5%	3
20年以上30年未満	40	9.7%	4
30年以上	9	2.2%	5
-- 無回答	14	3.4%	-
合計	413	100.0%	

平均	8.3 年
最大	47 年
最小	1年未満

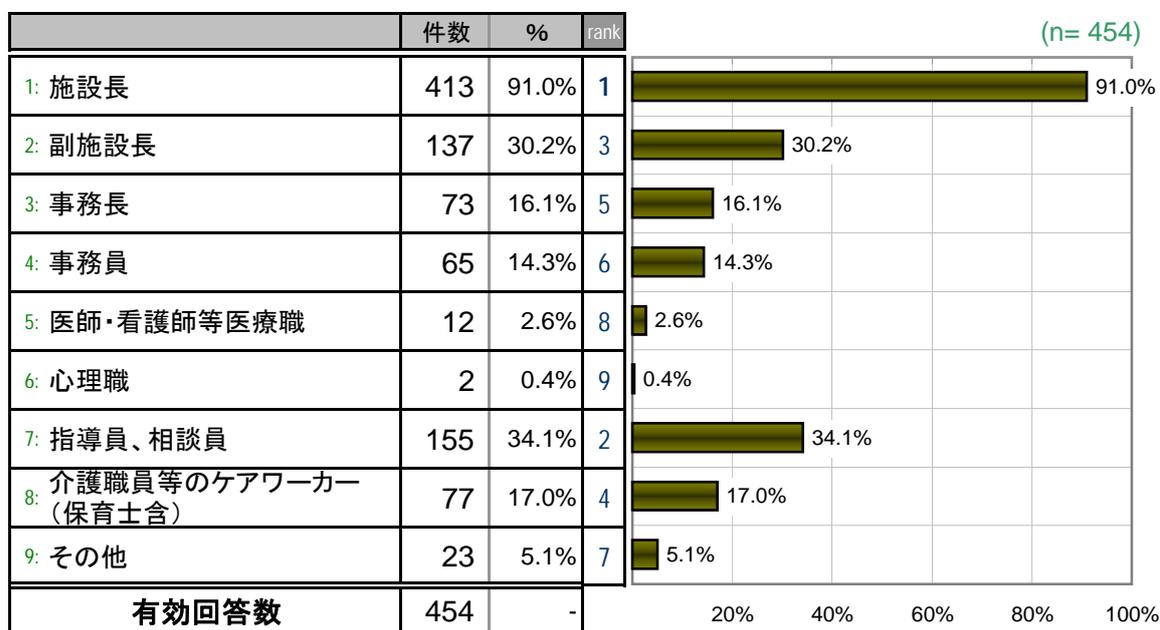


日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【経歴】

▶ 1-15 経験した施設での職種



『その他詳細』

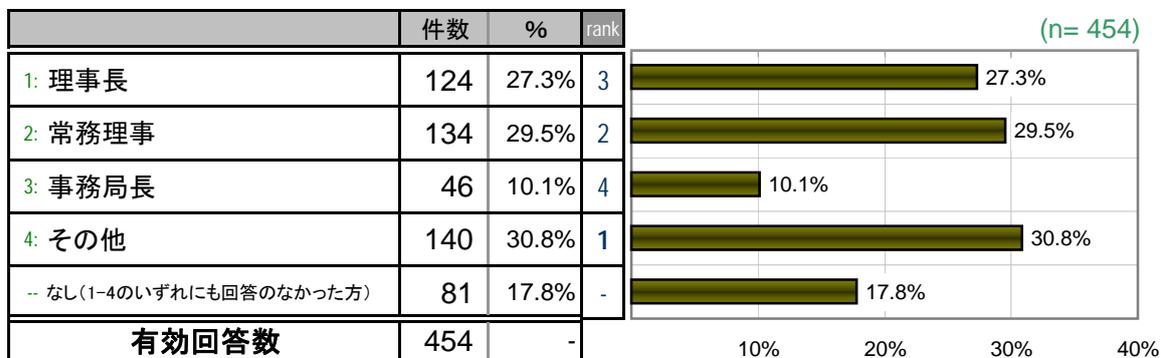
・部課長	8	(1.8%)
・調理職員	7	(1.5%)
・介護支援専門員	6	(1.3%)
・用務員	2	(0.4%)

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【経歴】

▶ 1-16 経験した法人での職種(複数回答)



『その他詳細』

・理事	71	(15.6%)
・理事・評議員	21	(4.6%)
・評議員	14	(3.1%)
・事務局次長	5	(1.1%)
・副理事長	5	(1.1%)
・事業部長	4	(0.9%)
・取締役	4	(0.9%)
・理事長代理	4	(0.9%)
・会長	3	(0.7%)
・監事	2	(0.4%)
・事務部長	2	(0.4%)

▽他 4件

／ 運営責任者 ／ 事業部次長 ／ 代表役員 ／ 理事・顧問 ／

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

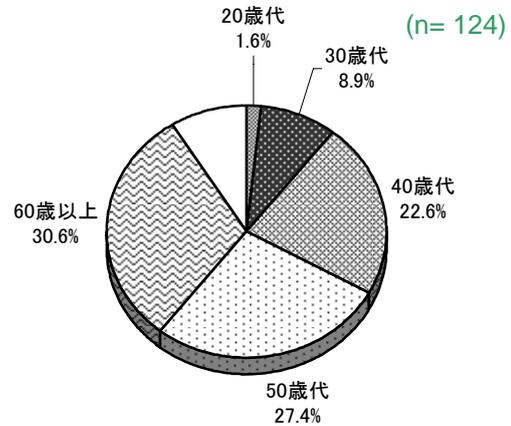
1. 会員本人に関する項目

【経歴】

▶ 1-16 経験した法人での職種

<-理事長-就任時年齢>

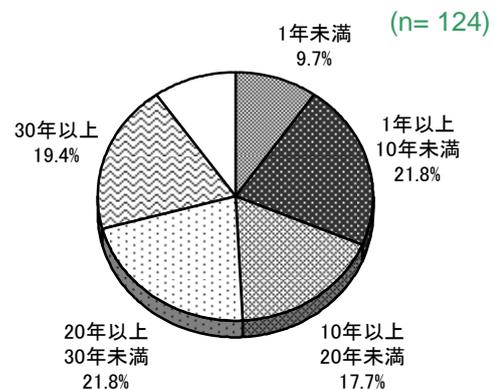
	件数	%	rank
20歳代	2	1.6%	5
30歳代	11	8.9%	4
40歳代	28	22.6%	3
50歳代	34	27.4%	2
60歳以上	38	30.6%	1
-- 無回答	11	8.9%	-
合計	124	100.0%	



平均	53.7 歳
最大	80 歳
最小	27 歳

<-理事長-就任時経験年数>

	件数	%	rank
1年未満	12	9.7%	5
1年以上10年未満	27	21.8%	2
10年以上20年未満	22	17.7%	4
20年以上30年未満	27	21.8%	1
30年以上	24	19.4%	3
-- 無回答	12	9.7%	-
合計	124	100.0%	



平均	17.7 年
最大	51 年
最小	1年未満

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

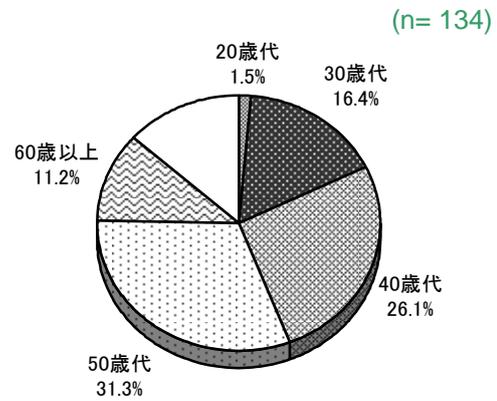
【経歴】

▶ 1-16 経験した法人での職種

<-常務理事-就任時年齢>

	件数	%	rank
20歳代	2	1.5%	5
30歳代	22	16.4%	3
40歳代	35	26.1%	2
50歳代	42	31.3%	1
60歳以上	15	11.2%	4
-- 無回答	18	13.4%	-
合計	134	100.0%	

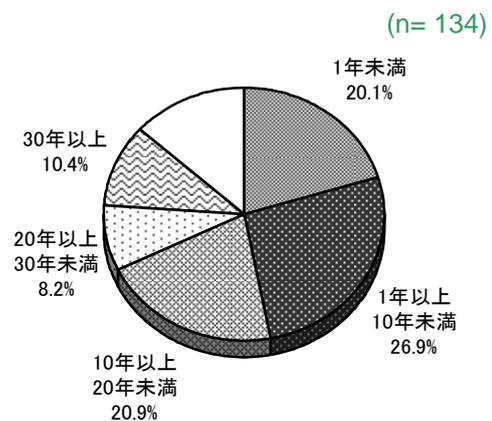
平均	48.4 歳
最大	75 歳
最小	25 歳



<-常務理事-就任時経験年数>

	件数	%	rank
1年未満	27	20.1%	2
1年以上10年未満	36	26.9%	1
10年以上20年未満	28	20.9%	2
20年以上30年未満	11	8.2%	5
30年以上	14	10.4%	4
-- 無回答	18	13.4%	-
合計	134	100.0%	

平均	11.1 年
最大	48 年
最小	1年未満



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

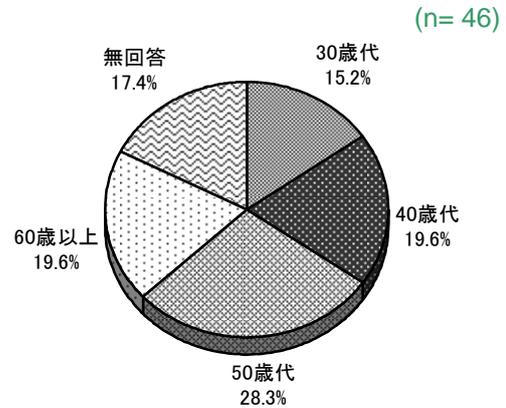
【経歴】

▶ 1-16 経験した法人での職種

<-事務局長-就任時年齢>

	件数	%	rank
30歳代	7	15.2%	4
40歳代	9	19.6%	2
50歳代	13	28.3%	1
60歳以上	9	19.6%	2
-- 無回答	8	17.4%	-
合計	46	100.0%	

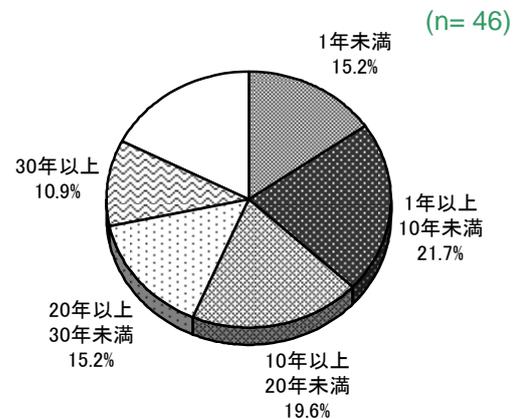
平均	50.3 歳
最大	74 歳
最小	33 歳



<-事務局長-就任時経験年数>

	件数	%	rank
1年未満	7	15.2%	3
1年以上10年未満	10	21.7%	1
10年以上20年未満	9	19.6%	2
20年以上30年未満	7	15.2%	3
30年以上	5	10.9%	5
-- 無回答	8	17.4%	-
合計	46	100.0%	

平均	14.2 年
最大	39 年
最小	1年未満

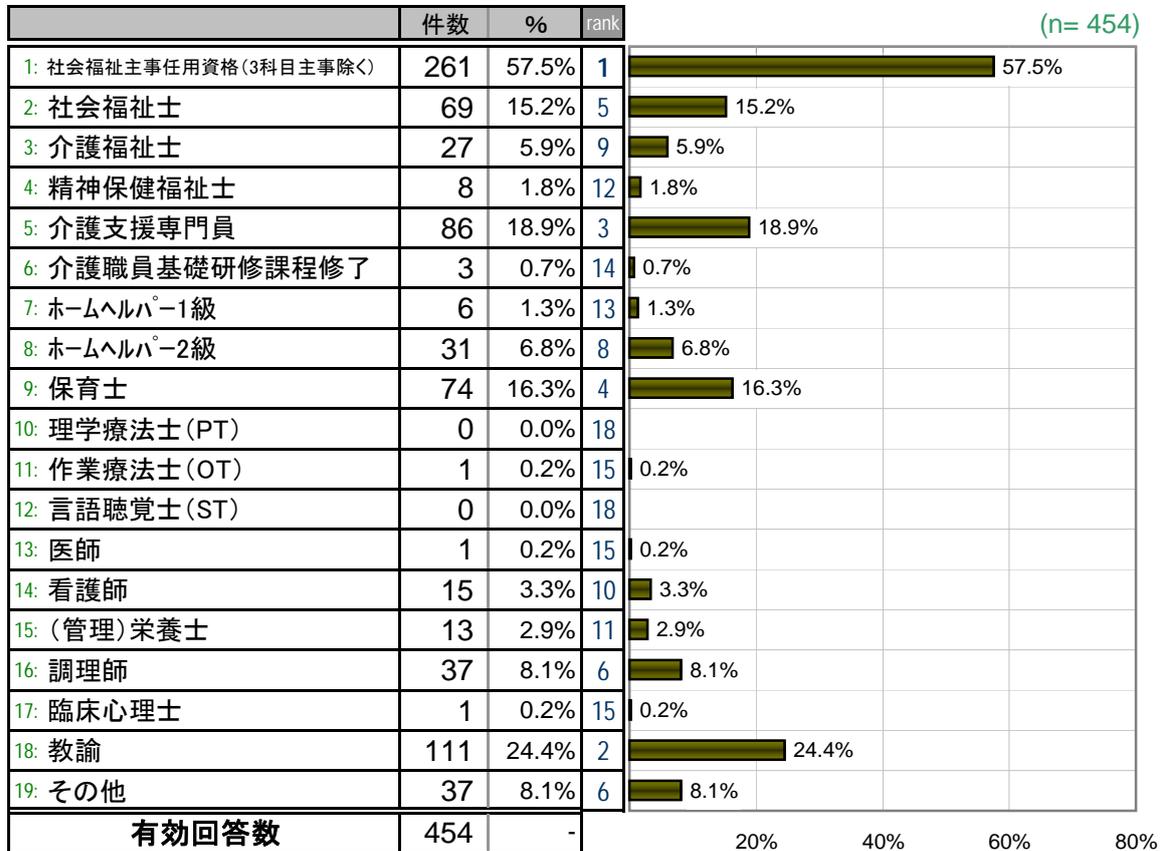


日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【経歴】

▶ 1-17 取得している資格、免許等について(複数回答)



『その他詳細』

・カウンセラー2級	3 (0.7%)
・サービス管理責任者	3 (0.7%)
・鍼灸師・あん摩マッサージ指圧師	3 (0.7%)
・衛生管理者	2 (0.4%)
・歯科医師	2 (0.4%)
・助産師	2 (0.4%)
・認知症ケア専門士	2 (0.4%)
・薬剤師	2 (0.4%)
・知的障害者支援専門員	2 (0.4%)

▽他 16件

／ ボランティアコーディネーター / 介護福祉士養成課程講師資格 / 学校心理士 / 高齢者レクリエーションワーカー / 社会教育主事 / 獣医師 / 准看護師 / 身体障害者福祉司 / 福祉サービス第三者評価調査者 / 福祉住環境コーディネーター2級 / 保健師 / 防火管理者 / 洋裁教師2級 / 料理講師資格 / 臨床工学技士 / 臨床発達心理士 /

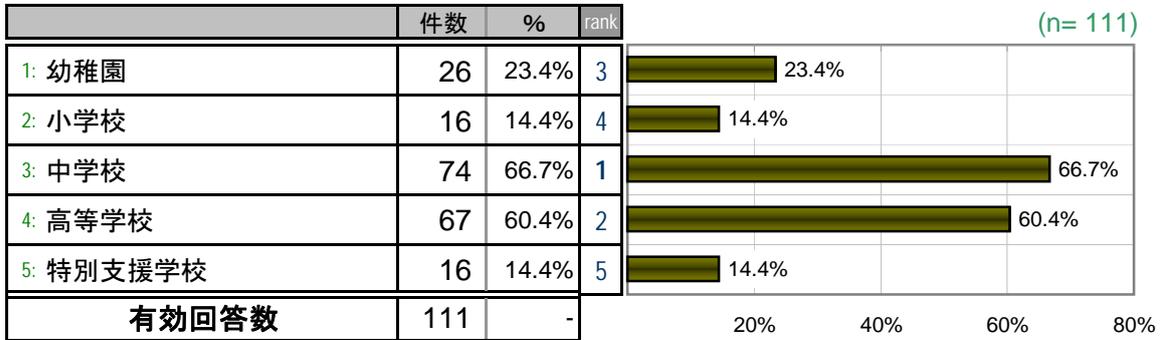
日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【経歴】

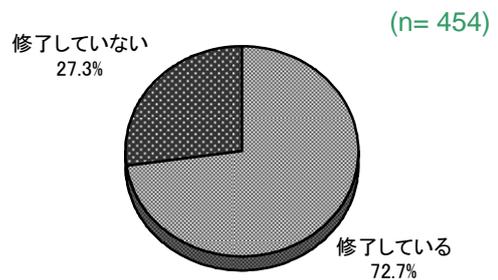
▶ 1-17 取得している資格、免許等について(複数回答)

<-教諭->



▶ 1-18 社会福祉施設長資格認定講習課程の修了状況

	件数	%	rank
1: 修了している	330	72.7%	1
2: 修了していない	124	27.3%	2
合計	454	100.0%	-



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

▶ 1-19 講義 講演

<1、老人関係(計65件) ※主な回答を掲載>

研修会名等	テーマ
認知症と家族の会セミナー	高齢者の「住まい」に関する動向
認知症介護実践者研修	認知症高齢者の生活とアセスメント
地元中学校	お年寄りの特徴
民生委員・児童委員研修会	老人福祉の現状と動向について
地域介護ヘルパー養成講座	サービス提供の基本視点
養護老人ホーム研修会	老人福祉と老人福祉施設の現状と課題
老人会、公民館等	老いを楽しく
介護職員基礎研修課程	介護事業者が求める人材について
町内老人クラブ	介護老人施設での暮らしについて
ライオンズクラブ	介護保険制度について

<2、障害関係(計43件) ※主な回答を掲載 >

研修会名等	テーマ
専門学校	障害者福祉施設の運営・経営論
介護職員基礎研修課程	障害者福祉制度と施策
障害者雇用推進者講習会	障害者の雇用事例について
人権擁護委員研修	障がい者の人権
特別支援学校	障害福祉の変遷と施設の変遷
地域小中学校教職員研修	知的障害者の社会適応
特別支援学校PTA研修	知的障害児の福祉
高等学校人権研修	“障害をもつということ”
県新人採用職員研修(1年)	“障害者へのとりくみ”
サービス管理責任者研修	地域生活分野(精神、知的)
工賃倍増研修会	職員の意識の向上に向けて

<3、児童・母子関係(計49件) ※主な回答を掲載 >

研修会名等	テーマ
社会保険病院職員研修	学童保育の課題と期待
中堅保育所長研修会	保育課程の作成と自己評価
保育所初任保育所長研修会	改訂保育所保育指針解説
幼稚園教員研修	児童養護施設でのこどもの養育と自立支援
保育士養成での講義	保育士、子供たちの大切な育て方
校区小学校教師研修会	乳幼児心理の理解と学校との連携について
保育所(園)長・職員研修会	子どもの見方を変えて保育を楽しむ
保育所指導管理者研修	新システムとこども園構想の行方
高等学校生徒指導連絡協議会講演会	虐げられた子どもたちの姿から
里親会研修会	思春期と大人になった里子への支援

<4、施設経営関係(計18件) ※主な回答を掲載 >

研修会名等	テーマ
認知症介護実践リーダー研修	人材育成とスーパービジョン
人づくり・ものづくり経営者交流会	環境変化のなかの人材育成
児童委員・民生委員研修会	福祉施設の役割について
老人福祉施設運営研修会	社会福祉法人の経営と福祉サービスの向上
福祉職員生涯研修	社会福祉施設長等運営管理職員研修

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

▶ 1-19 講義 講演

<5、その他(計101件) ※主な回答を掲載 >

研修会名等	テーマ
介護職員基礎研修	地域生活支援
刑務所、少年院収容者	人権と福祉
地域老人クラブ	地域における福祉活動
地元高等学校	働く楽しさ、学ぶ楽しさ
介護支援ボランティア研修会	ボランティア活動時の留意点
県農業大学校講義	くらしの中の科学
介護支援専門員実務研修	相談面接技術の理解
福祉職員生涯研修	職場リーダーの役割・行動を学ぶ
都道府県社協CSW養成研修会	社会貢献とCSWの役割
福祉介護スキルアップセミナー	福祉介護の心得

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

▶ 1-19 論文

<1、老人関係(計11件) ※主な回答を掲載 >

掲載誌名等	テーマ
介護人材育成	認知症介護記録表現
(株)日本医療企画 介護ビジョン	24時間地域巡回型訪問介護の実践と課題
ふれあいケア	利用者に寄り添うケアの実践

<2、障害関係(計7件) ※主な回答を掲載 >

掲載誌名等	テーマ
社会福祉研究	地域生活移行・生活支援における一考察
精神科看護	地域の精神障害者の暮らし

<3、児童・母子関係(計18件) ※主な回答を掲載 >

掲載誌名等	テーマ
保育の友	行事を見直そう
乳幼児とその家族への早期支援(北大路書房)	病後児保育
季刊「児童養護」	制度改正と現場実践～小規模化を考える

<4、施設経営関係(計9件) ※主な回答を掲載 >

掲載誌名等	テーマ
経営協	地域に視点をあてた事業展開例①
月刊福祉	社会福祉施設長の専門性の向上に向けて

<5、その他(計22件) ※主な回答を掲載 >

掲載誌名等	テーマ
ボランティア白書 2010～12版 大阪ボランティア協会	病院ボランティアの現状と課題
日本福祉文化学会実践報告集	地域に根ざした福祉文化の構築
日本地域福祉研究所	地域福祉の現状と課題
弘文堂(一部担当執筆)	臨床に必要な人権と権利擁護
県教育庁「学校人権教育指導資料集」	「外国人」「国境を越えた理解のために」

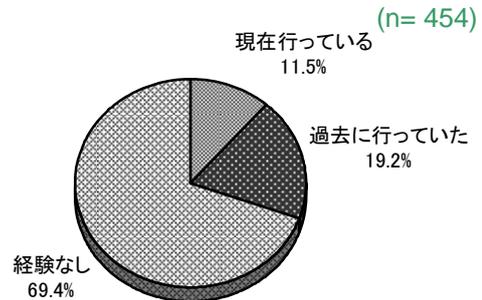
日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【教育活動】

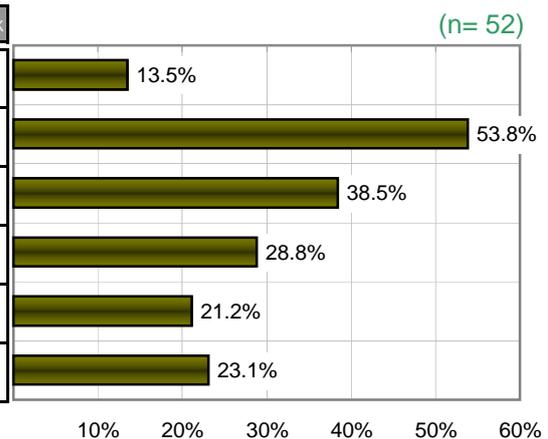
▶ 1-20 教育機関等における社会福祉に関する教授活動

	件数	%	rank
1: 現在行っている	52	11.5%	3
2: 過去に行っていた	87	19.2%	2
3: 経験なし	315	69.4%	1
合計	454	100.0%	



▶ 1-21 平成23年度現在(予定も含む)で受け持った機関(複数回答)

	件数	%	rank
1: 高等学校	7	13.5%	6
2: 大学(短期大学含)	28	53.8%	1
3: 専門学校	20	38.5%	2
4: 社会福祉に関する研修機関(社協の研修所等)	15	28.8%	3
5: 社会教育に関する機関(生涯研修センター、公民館等)	11	21.2%	5
6: その他	12	23.1%	4
有効回答数	52	-	



『その他詳細』

・ホームヘルパー養成講座	3	(5.8%)
・小学校	2	(3.8%)
・中学校	2	(3.8%)

▽他 5件

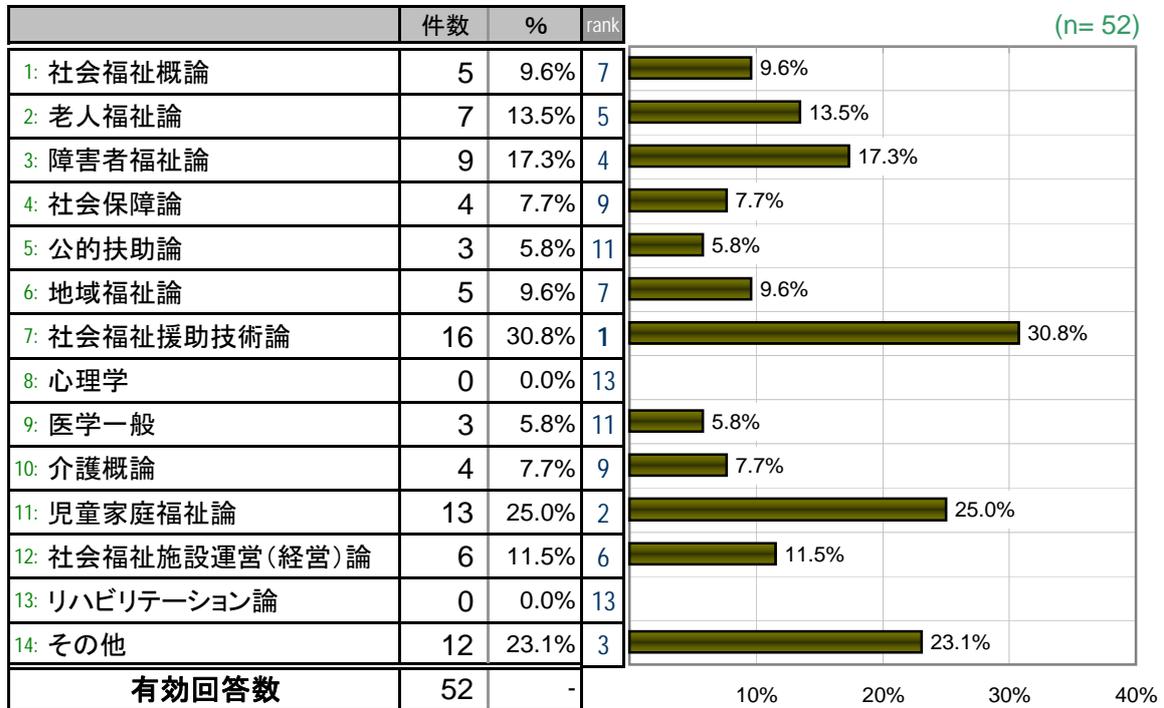
／ カウンセラー講習会 ／ 県主催障害程度区分認定調査員研修 ／ 高齢・障害者支援機構主催研修 ／ 地区社協 ／ 調理師試験対策講習 ／

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【教育活動】

▶ 1-22 平成23年度現在(予定も含む)で担当している教科(複数回答)



『その他詳細』

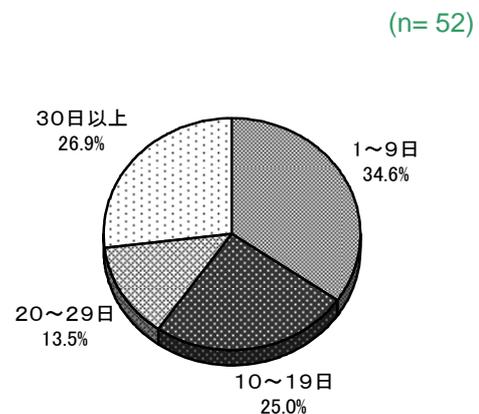
・ヘルパー養成講座の科目 2 (3.8%)

▽他 10件

／ ケアマネジメント ／ コミュニケーション技術 ／ ボランティアの心構え等 ／ 栄養学 ／ 基本的人権について ／ 社会福祉施設実習の講師 ／ 人間の理解について ／ 人材育成について
 ／ 認知症について ／ 福祉サービスの基本について ／

▶ 1-23 年間のおおよその教授活動の日数(平成23年度の見込み)

	件数	%	rank
1~9日	18	34.6%	1
10~19日	13	25.0%	3
20~29日	7	13.5%	4
30日以上	14	26.9%	2
合計	52	100.0%	
平均	23.6 日		
最大	150 日		
最小	1 日		



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【地域等における役職】

▶ 1-24 法人・施設以外での福祉に関する役職

<市町村段階>

<1、老人関係施設種別団体(計34件)>

※主な回答

老人福祉施設協議会	20件	会長・副会長等
介護保険サービス事業者連絡協議会	8件	理事・監事等

<2、障害関係種別団体(計13件)>

※主な回答

障害者施設連絡会	3件	会長・理事等
身体障害者施設協議会	2件	理事等
知的障害者施設連絡会	2件	理事等

<3、児童・母子関係種別団体(計46件)>

※主な回答

保育園長会	37件	会長・副会長・理事等
-------	-----	------------

<4、社会福祉施設連絡会・経営者協議会等(計17件)>

社会福祉施設連絡会(協議会)	17件	会長・副会長・理事等
----------------	-----	------------

<5、福祉行政関係等(計161件)>

※主な回答

介護認定審査会	28件	委員等
障害者自立支援協議会	18件	会長・委員等
地域包括・在宅介護支援センター運営協議会	13件	会長・委員等
障害者計画策定(推進)委員会	11件	副委員長・委員等
地域福祉計画策定(推進)委員会	10件	委員
養護老人ホーム入所判定委員会	7件	委員長・委員等
障害程度区分認定審査会	7件	副会長・委員
次世代育成支援対策協議会	7件	会長・委員等
介護保険事業計画策定(推進)委員会	9件	副委員長・委員等
介護保険運営協議会	5件	委員
高齢者虐待防止連絡会	4件	委員
社会福祉審議会	3件	委員
要保護児童対策地域協議会	2件	委員

<6、社会福祉協議会関係(計141件)>

※主な回答

社会福祉協議会	130件	会長・理事・評議員等
共同募金会	4件	理事・監事等
ボランティアセンター運営委員会	3件	委員等

<7、その他(計111件)>

※主な回答

民生委員推薦委員会	13件	委員
民生委員・児童委員協議会	6件	理事・会長等
保護司会	6件	会長等
教育委員会	3件	委員等
防火管理者協議会	2件	会長・監事

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【地域等における役職】

▶ 1-24 法人・施設以外での福祉に関する役職

<都道府県段階>

<1、老人関係種別団体(計64件)>

※主な回答

老人福祉施設協議会	51件	会長・委員長・理事等
デイサービスセンター協議会	7件	会長・幹事等
地域包括・在宅介護支援センター協議会	4件	会長・理事

<2、障害関係種別団体(計35件)>

※主な回答

知的障害者福祉協会	15件	会長・副会長・理事等
身体障害者施設協議会	8件	会長・協議員等
社会就労センター協議会	5件	会長・副会長等
救護施設協議会	2件	副会長・理事

<3、児童・母子関係種別団体(計55件)>

※主な回答

保育協議会	19件	会長・副会長・理事等
私立保育園連盟	14件	会長・副会長・理事等
保育協会	11件	会長・副会長・理事等
児童養護施設協議会	4件	会長・副会長
母子生活支援施設協議会	3件	副会長・委員

<4、社会福祉施設連絡会・経営者協議会等(計31件)>

社会福祉施設経営者協議会	29件	会長・副会長・理事等
青年経営者会	2件	副会長・委員長

<5、福祉行政関係等(計31件)>

※主な回答

社会福祉審議会	9件	委員
高齢者保健福祉計画推進委員会	4件	委員
介護保険審査会	2件	委員
国保連介護給付費審査委員会	2件	委員
障害者施策推進協議会	2件	委員

<6、社会福祉協議会関係(計61件)>

※主な回答

社会福祉協議会	41件	理事・評議員・監事等
福祉人材センター運営委員会	8件	委員長・委員等
福祉サービス運営適正化委員会	6件	委員
福祉サービス第三者評価推進委員会	3件	委員
福祉研修センター運営委員会	2件	委員

<7、専門職団体(計11件)>

社会福祉士会	6件	会長・理事等
介護福祉士会	4件	会長・副会長等
介護支援専門員協会	1件	会長

1. 会員本人に関する項目

【地域等における役職】

▶ 1-24 法人・施設以外での福祉に関する役職

<都道府県段階>

<8、その他(計42件)>

※主な回答

社会福祉施設職員共済会

8件

理事・委員等

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【地域等における役職】

▶ 1-24 法人・施設以外での福祉に関する役職

<全国段階>

<1、老人関係種別団体(計29件)>

※主な回答

老人福祉施設協議会	20件	理事・代議員等
地域包括・在宅介護支援センター協議会	4件	委員長等
軽費老人ホーム協議会	3件	理事等

<2、障害関係種別団体(計25件)>

※主な回答

身体障害者施設協議会	10件	常任協議員・協議員等
知的障害者福祉協会	5件	評議員等
社会就労センター協議会	4件	協議員等
救護施設協議会	3件	理事等

<3、児童・母子関係種別団体(計22件)>

※主な回答

保育協議会	8件	協議員等
児童養護施設協議会	4件	協議員等
保育協会	3件	評議員等
私立保育園連盟	2件	理事
母子生活支援施設協議会	2件	委員長等
乳児福祉協議会	1件	委員長

<4、社会福祉施設連絡会・経営者協議会等(計5件)>

社会福祉施設経営者協議会	5件	常任協議員・協議員
--------------	----	-----------

<5、福祉行政関係等(計2件)>

厚生労働省・保育所保育指針改定に関する検討会	1件	ワーキンググループメンバー
厚生労働省・終末期医療に関する調査等検討会	1件	委員

<6、専門職団体(計5件)>

社会福祉士会	2件	代議員等
介護支援専門員協会	2件	理事等
保育士会	1件	委員

<7、その他(計17件)>

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

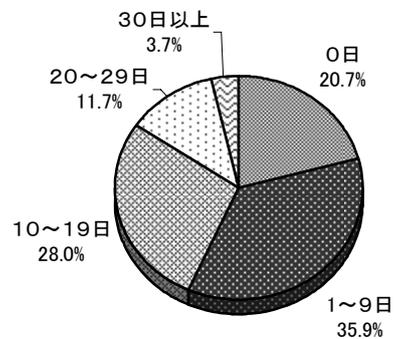
1. 会員本人に関する項目

【外部研修等の受講状況】

▶ 1-25 最近1年間に受けた外部研修の受講日数

(n= 454)

	件数	%	rank
0日	94	20.7%	3
1～9日	163	35.9%	1
10～19日	127	28.0%	2
20～29日	53	11.7%	4
30日以上	17	3.7%	5
合計	454	100.0%	

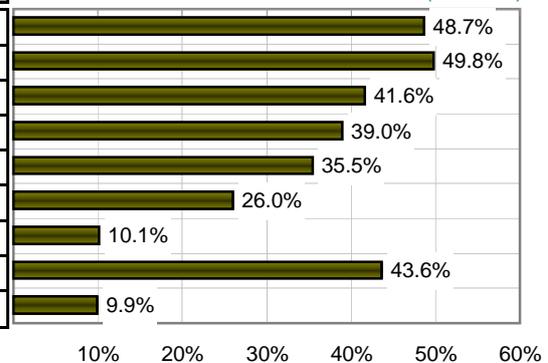


平均	8.7日
最大	60日
最小	0日

▶ 1-26 受講した研修会の内容(テーマ)(複数回答)

(n= 454)

	件数	%	rank
1: 経営戦略	221	48.7%	2
2: 人事管理(職員育成含)	226	49.8%	1
3: 労務管理	189	41.6%	4
4: 財務管理	177	39.0%	5
5: サービス管理(リスクマネジメント含)	161	35.5%	6
6: 地域福祉	118	26.0%	7
7: 社会福祉援助技術	46	10.1%	8
8: 分野別(老人・児童・障害)研修	198	43.6%	3
9: その他	45	9.9%	9
有効回答数	454		



『その他詳細』

・人権研修	4 (0.9%)	・心理学	2 (0.4%)
・カウンセリング	2 (0.4%)	・認知症	2 (0.4%)
・介護援助技術	2 (0.4%)	・福祉サービス第三者評価調査員研修	2 (0.4%)
・環境対策	2 (0.4%)	・保育新システム	2 (0.4%)

▽他 18件

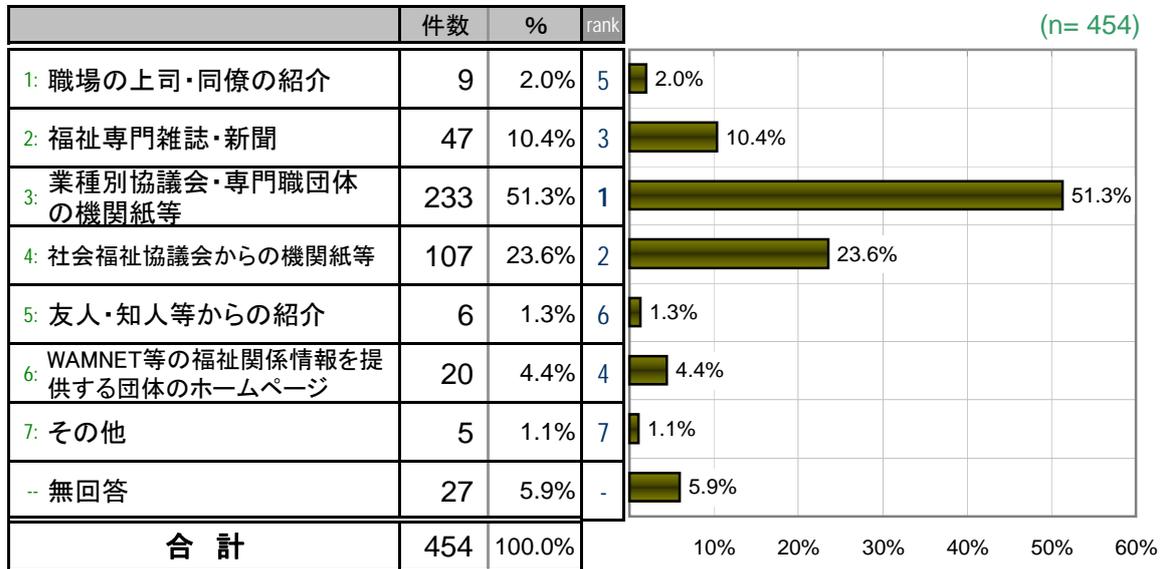
／ キャリアパス ／ グリーフケア ／ サービス管理責任者研修 ／ 介護職処遇改善交付金制度
 ／ 介護福祉士実習指導者養成講座 ／ 介護保険制度 ／ 個人情報保護 ／ 高齢者権利擁護
 ／ 災害対策 ／ 自閉症 ／ 自立支援法改正 ／ 社会福祉士養成施設実習指導者研修 ／ 障害者虐待防止
 ／ 震災復興 ／ 成年後見人養成研修 ／ 精神保健医療 ／ 認知症・成年後見制度
 ／ 盲老人心理 ／

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

1. 会員本人に関する項目

【外部研修等の受講状況】

▶ 1-27 研修会の開催情報の入手方法



『その他詳細』

／ 各研修会主催者からの案内 ／ 研究団体、学会からの案内 ／ 県からの情報 ／

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

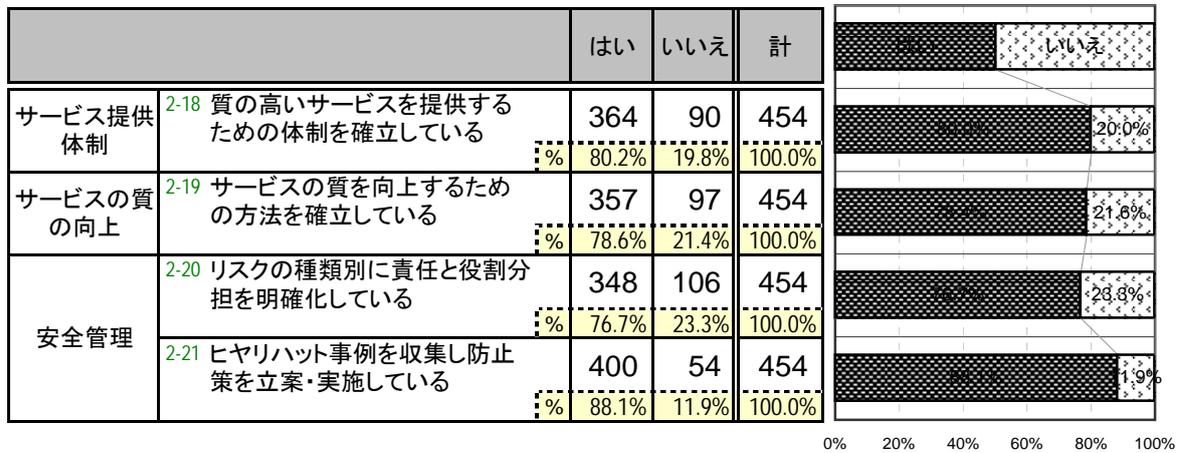
【組織運営管理】

		はい	いいえ	計	
ガバナンスの 確立	2-1 経営理念・サービス提供理念を 持っている	443	11	454	97.6%
	2-2 中・長期的な事業展開を描いて いる	380	74	454	83.7%
	2-3 職員の責任体制・指揮命令系 統を明確化している	420	34	454	92.5%
	2-4 職務権限を適切に委譲・分担し ている	393	61	454	86.6%
コンプライアンス	2-5 施設が守るべき法令を職員に も周知している	438	16	454	96.5%
	2-6 倫理綱領・行動規範を周知して いる	404	50	454	89.0%
	2-7 利用者の権利擁護の仕組みを 構築している	378	76	454	83.3%
	2-8 苦情解決の仕組みを機能させ ている	439	15	454	96.7%
リーダーシップ	2-9 職員に対して施設長としての役 割と責任を示している	418	36	454	92.1%
	2-10 自らの資質の向上のために研 修の受講や資格の取得に努め ている	401	53	454	88.3%
業務の改善	2-11 業務の改善を図る仕組みを確 立している	355	99	454	78.2%
情報公開	2-12 利用者にとってわかりやすい情 報公開に努めている	410	44	454	90.3%
	2-13 公開した情報を基に利用者お よび家族とのコミュニケーションをと っている	368	86	454	81.1%
地域との連携	2-14 関係機関と連携のうえで地域 の福祉向上に寄与している	413	41	454	91.0%
福祉教育	2-15 施設の専門的知識・機能を社 会に還元している	341	113	454	75.1%

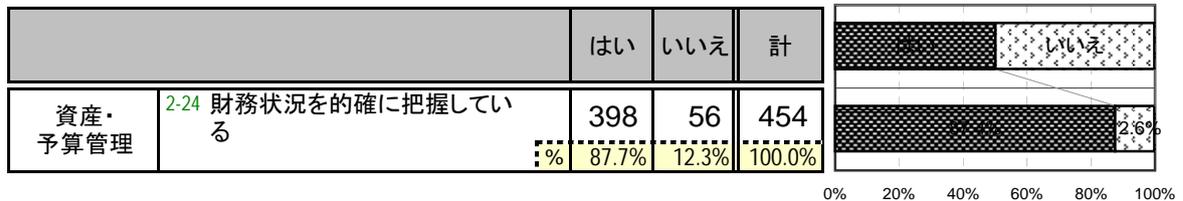
日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

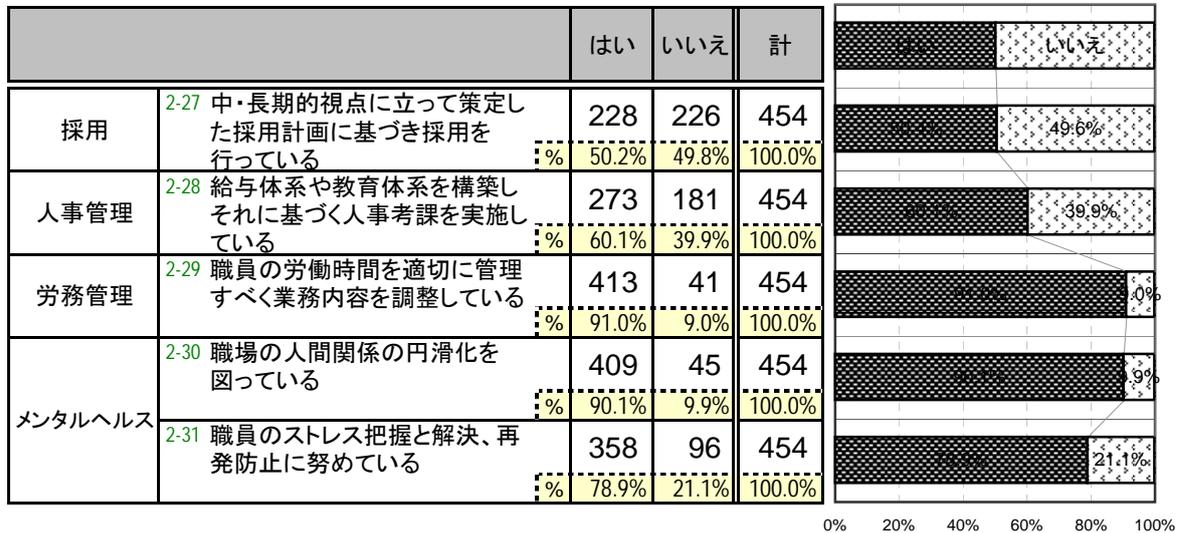
【サービス管理】



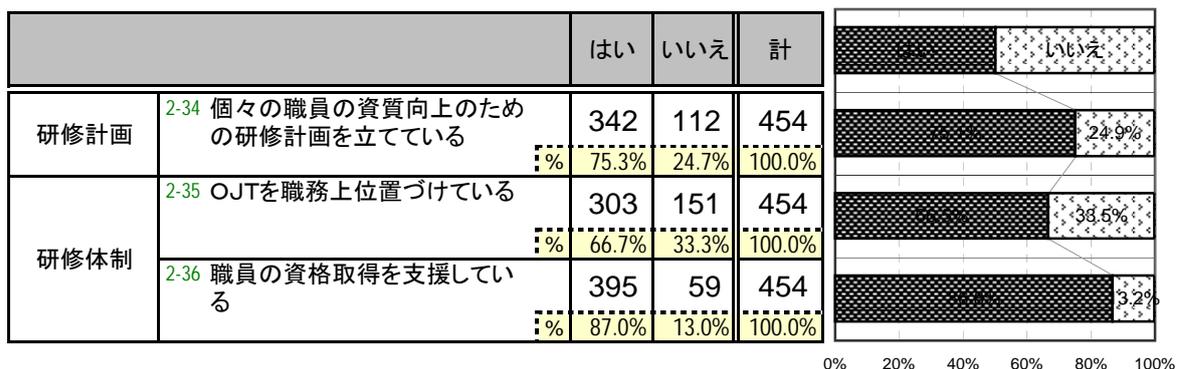
【財務管理】



【人事・労務管理】



【人材育成】



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-16 「組織運営管理」の工夫

1. ガバナンスの確立（計48件）

※主な回答

・BSC(バランススコアカード)及び方針管理の手法による年次計画を作成。毎月の会議で、責任部署長からそれぞれの目標の慎重報告を行わせ、目標が達成できるよう管理している。

・キャリアパスと教育プログラムをリンクさせている。人事考課制度と目標面接を行っている。経営ビジョンに沿ったアクションプラン作成、各部署、委員会のPDCAの確認を月1回の会議で確認している。

2. コンプライアンス（計6件）

※主な回答

・年度初めに全職員に向けて、研修会にて倫理綱領・行動規範を周知している。積極的に研修を受講し、他職員にも研修受講の機会を設けている。施設内研修として、外部講師を招き、希望する職員(法人にて命令して受講させる場合もあり)に受講させている。利用者家族の会を組織し、家族の会総会を開催している。

・「サビ管会議」を設けて、職員の意見を聴きながら運営をしている。「連絡調整会議」を設けて、課長職以下の職員の意見を聴取し、かつ相互に連絡し、必要があれば調整を図るよう努めている。「向上委員会」を設けて、外部の学識経験者や地域のリーダー及び保護者の意見を聴いている。「苦情解決委員会」を設けて、保護者の意見・希望を聴くと同時に学識経験者や地域のリーダーの意見を聴いている。内部では、現状必要と思われる各種委員会を設けて、会議の結果を尊重した運営をしている。

3. リーダーシップ（計6件）

※主な回答

・運営管理の点検・評価表を、園長、主任、保育士、調理に分けて毎月1回提出し、園長がコメントを付けて戻している。各職種の運営での関わりを明確にしている。会議の時に記入式のペーパーテストは効果的である。

4. 業務の改善（計16件）

※主な回答

・多分野にまたがる事業を行っている中で、法人全体のマネジメントシステムをISO手法を用いて実施している。記録の管理、PDCAサイクルに基づく事業推進、リスク管理等全事業所にて統一した手法で実施できており、チェックもしやすい。

・施設内・外の業務内容についての手法や手順、作業(業務)環境及び安全管理に対して常に問題意識を持ちながら改善を図り、利用者サービスの向上と労働災害の防止に役立てることを目的として、「業務改善提案表彰制度」に取り組んでいる。ただ漫然と仕事をすすめていくのではなくムリ、ムラ、ムダを無くすための発想転換や創意工夫を行い、組織の活性化を目指すため、パートタイマーを含む全てのスタッフの参加を推進している。

5. 情報公開（計4件）

※主な回答

・保護者や地域に対して情報公開に努めている。特に苦情や意見・要望に対しては、園としての考え方を保護者に毎月書面で配付し、分かりやすく説明をする。また、玄関には今までに回答した綴りを常備し、誰でも見る事が出来るようにしている。地域には年4回、保育園の様子や職員紹介等を書面で、地域の回覧板にはさんでもらっている。

2. 施設長の職務に関する項目

2-16 「組織運営管理」の工夫

6、地域との連携（計5件）

※主な回答

・地域交流、地域と共に歩む施設として、施設開設時より、地元の方々の自主的なボランティア活動団体として、「当施設と手をつなぐ会」を組織し(事務局は施設が行っている)、施設を物心両面で支えていただいている。また、地域の中で介護教室や介護制度等の講演や集会を開催し、地域の福祉向上等に貢献している。

7、福祉教育（計3件）

※主な回答

・現在、保育の資質向上に向けて地元の大学と共同研究に取り組んでいる。

8、その他（計27件）

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-17 「組織運営管理」の課題

1、ガバナンスの確立（計28件）

※主な回答

・児童施設、措置施設、介護施設とそれぞれの課題を抱えているが、法人としては一体的な運営を目指していかなければならないと考えておりバランスを重視し、それぞれの実情に応じた経営計画をたてるようにしている。そのため、法人の中長期計画の作成が最近の一番の課題である。また、職員構成において、中堅層が薄く今後の人材育成における課題である。

・組織の中での問題等がその対応した職員の認識の大きさ、解釈等の違いにより、上層部まで伝わらない事がある。

2、コンプライアンス（計2件）

※主な回答

・権利擁護や倫理綱領、苦情システムなどの最低限の整備はしているが、あまり機能していない。

3、リーダーシップ（計2件）

※主な回答

・理事全員、役員研修等を受講していない。

4、業務の改善（計4件）

※主な回答

・施設ごとに課題整理した事柄を全体的に集約する場を如何に構築していくかが、今後の課題といえる。

5、情報公開（計2件）

※主な回答

・法人・施設が地域に対して何を提供できるのか、何をやりたいのかを分かりやすく広く情報開示に努めることができていない。

6、地域との連携（計5件）

※主な回答

・地域との関わりを深く持ちたいと考えていますが、法人に地域密着型サービスおよび地域包括支援センターをもっておらず情報交換の場が少ないと感じる。しかし在宅サービスなどを通して地域のケアマネジャーとの連携は密にとれているため今後は地域密着サービスの展開なども視野にいれたいと考えています。

8、その他（計46件）

※主な回答

・新任職員の採用が困難

・人材確保難(特に看護師)

・職員の定着率を高めることが課題となっている。

・職員教育が、不十分である。新人教育、中途採用教育、3年目教育はしているが、充実した教育を検討する必要性を感じている。

・中堅職員が育たない。

・若い職員の一般知識・能力の低下が組織運営管理の中で懸念される点である。

・今後、介護職の人材確保と育成が第一の悩みです。良い人材(資格者、経験者)の採用が難しいため、人材育成を強化するのが課題です。

・中間管理者がなかなか育たない。介護職員は総合的な考察に欠けている人が多い。後職者に任命してもその職責を十分に果たせる人が少ない。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-22 「サービス管理」の工夫

1. サービス提供体制（計16件）

※主な回答

・ISOの仕組みを利用して、全高齢者施設共通の基本マニュアルを作成し、法人として研修プロジェクトを設け介護や職員の資質の向上(OJTや指導的職員の養成)に取り組む。苦情やルールに反した場合の不適合対策、ヒヤリハットの分析や毎年の満足度調査を行い常にサービスレベルのチェックを行い、是正に取り組んでいます。

2. サービスの質の向上（計46件）

※主な回答

・以下のような方法を使い、情報公開を行っている。①利用者家族への、定期的なアンケート実施とその内容の公表を行い、アンケート結果への対応としての具体策を示している。②第三者評価や自己評価の内容を、印刷物やホームページで公表している。③保育園での日々の出来事や行事などを、ブログでタイムリーに公表している。このような、サービス内容の公表を行うことにより、利用者のご家族とのコミュニケーションを活性化させ、意見や要望などをサービス向上に役立てるようにしている。

・人権を尊重したサービス提供を行うために施設・職員のサービス内容を検討したり、不適切な支援の防止に取り組んでいくための運営適正化委員会や、事故の予防や再発防止のための取り組みを行う事故発生防止委員会、業務上のさまざまな課題に対して、スーパーバイザーのような形で相談に応じる業務相談委員会といった、委員会形式での自主管理組織をつくり、サービスの質の向上および職員の育成を行っている。

3. 安全管理（計21件）

※主な回答

・安全管理については、事故防止委員会を組織しヒヤリハットから不適合まで利用者別・時間帯別等分析を行い、事故に繋がる要件が発生する状況を明確にし、予防のポイントをまとめ職員の共通認識とし予防活動に努めている。

・「安全管理」に関して、ヒヤリハットの事例を職員会、ケース会で発表し(毎月)、全体で確認、把握するよう努めている。「サービス管理」に関して、法人経営において法令遵守、利用者さんに良いサービスを提供するため個々のニーズ(保護者さんも含め)に沿った支援計画を立てる。併せて研修を行うことにより、職員の資質向上を図っている。

4. その他（計29件）

2. 施設長の職務に関する項目

2-23 「サービス管理」の課題

1、サービス提供体制（計11件）

※主な回答

・サービス提供の体制は確立しているが、手法・方法に関し、職員個々のポテンシャルに依存していることが多い。そのため支援の質の差が生じてしまっている。リスク管理も一元化をしているために明確化に乏しい。総合的な支援の確立と、リスク管理の明確化が課題である。

2、サービスの質の向上（計24件）

※主な回答

・「サービスの質＝職員の質」であろう。人材育成は福祉の要である。但し、これがなかなか機能していないのが現実である。離職率の高さや福祉職の人気低迷も原因の一つか。福祉職の地位・労働環境の向上が課題となる。

3、安全管理（計11件）

※主な回答

・サービスマニュアルが不徹底である。毎日のヒヤリハット事例の多さに対する改善策が見出せていない

4、その他（計25件）

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-25 「財務管理」の工夫 （計78件）

※主な回答

・TKCによる経理処理を全26事業に適用し、会計事務所による毎月のそれぞれの事務所で指導調査を受けている。ここ2年間自主的外部監査を監査法人と契約して実行している。

・会計事務所と契約を結び、定期的な点検指導と財務分析をお願いしている。施設長実学講座「財務分析」に定期的に参加し、財務分析演習を通して財務状況の把握に努めている。

・各施設ごとに、会計担当者、責任者を置き、施設長にある程度の裁量権を与えている。本部で総合試算表を作成し、毎月の財務状況、見通しについて報告させ、施設長会議で課題整理し、現場に還元している。

・自主監査を受診。ISOの仕組みを利用し、毎月の経営目標のチェックや改善計画を各部門長で実施。

・法人単位での財務管理に移行し、収入目標を設定し業績賞与の仕組みを導入している。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-26 「財務管理」の課題（計54件）

※主な回答

・各事業所単独会計で行っているため、全体像がなかなか具体的につかめない。またこれによる資金移動が複雑となってしまっている。従って法人としての財務管理が十分といえず、新規事業をするにも資金等の計画がスムーズに立ち行かない構造がある。

・今後の社会福祉法人を取り巻く「経営環境」や「制度改正」等の変化に、臨機応変に対応が可能なように、法人経営のあり方を、再検討する必要がある。

・新会計への移行にともないソフトの購入が必要。また研修等の時間も必要。

・中長期の事業計画と財務計画をリンクさせ、中長期の財務的見通しを立てる必要がある。それを更に中長期の設備投資の計画や人事計画にフィードバックさせる体制の確立が必要。

・通帳があまりに多すぎるので、整理できないものかと思う(施設の日常出し入れ、行政補助金の出し入れ、本部会計の出し入れ、積立金用、その他)。近くに銀行がないので郵便局も併用している。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-32 「人事・労務管理」の工夫

1. 採用（計7件）

※主な回答

・新卒者を計画的に採用することとし、採用面接時にグループ討議や作文を課すなど人物評価に工夫をこらした結果、質の高い職員を採用できるようになった。年2回人事考課を行い、評価結果を本人にフィードバックするとともに、評価を賞与及び昇給に反映させている。

2. 人事管理（計26件）

※主な回答

・職員間のコミュニケーションが常に円滑であるように心がけている。新人職員を中堅職員が指導するよう配置している。中堅職員には管理者への報連相を徹底させている。契約職員として採用した職員を正職員として登用する制度を、今年度より施行する。

・法人に人材確保プロジェクトがあり、職員の確保に努めると共に養成機関等との連携に努める。トータル人事管理システムを使い適切な給与管理と教育レベルを等級ごとにきめている。ワークライフバランスに努め各部門長に権限委譲を行い、業務内容を含め勤務状況の改善を実施中である。衛生委員会を中心に産業医からの意見を求め職員の精神的な健康状態の管理を行っている。

・毎年、求人プロジェクト(法人内から7名程度選出)を立ち上げ、採用活動(ガイダンスなど)へ参加している。毎年、定期採用を行い、新卒者を受け入れる体制を作っている。人事考課制度を導入し、半期に1回の面談をし、評価している。

3. 労務管理（計21件）

※主な回答

・働きやすい職場づくりをめざし年次有給休暇の取得率向上をはかっている。「連続5日の休暇をとってリフレッシュ」を目標に各課ごとに年間計画をたて実行している。職場と個人の休暇のバランスはそれぞれの課で考えている。年々取得率が向上してきている。まだ月1日であるが、今年度より「ノー残業デー」を設けワークライフバランスを試みている。

・変形労働時間制度を導入している。育児休業などが、取得しやすい環境を作っており、本年度は4名取得している。

・労務管理については、労務士事務所と契約し管理している。人事に関しては、国の配置基準より多く職員採用をしている。

4. メンタルヘルス（計15件）

※主な回答

・月に1度、心理カウンセラーによるカウンセリング(5人/回)を行っている。また、精神科の医師に産業医をお願いしており、職員が優先して受診できる仕組みができた。

・今年度採用者には教育係(エルダー)を付け公私にわたり色々相談するようになっている。幹部にはメンタルヘルスの研修会を積極的に参加させる。また、施設の会議において全職員にチェックシートを記入させ早期発見に努めている。

・法人として、メンタルヘルスへの取り組みを確立するために、副主任以上を対象に専門家を招いての研修会を開催している。法人として「心の健康づくり計画」を策定すべく、本部・施設長等と協議を進めている。

5. その他（計21件）

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-33 「人事・労務管理」の課題

1、採用（計24件）

※主な回答

・人件費枠の中で、中・長期的事業計画に基づく採用計画が立たない。退職に伴う補充採用による質の低下が顕著になってきている。

2、人事管理（計27件）

※主な回答

・一施設だけであり、人事異動の限界がある。

・管理職の考課スキルの向上。職員育成の法人独自の研修内容の充実。

3、労務管理（計6件）

※主な回答

・業務改善に取り組むが、労働時間内に終了できない内容が現行制度では多すぎる。労働力の量が労働時間内では超えてしまう傾向が強い。抜本的な制度の見直しが必要。(社会保障全般の財政的な逼迫が影響大きい)

4、メンタルヘルス（計5件）

※主な回答

・メンタルヘルスのチェックシートという身構えてしまうところがあり、正確さに欠ける。他の調査にメンタルの面を加えた方が書きやすいのではないか

5、その他（計17件）

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-37 「人材育成」の工夫

1. 研修計画（計46件）

※主な回答

・外部研修派遣計画を作成し、職員を派遣している。派遣計画は介護係長と施設長が協議して作成する。外部研修受講者は、施設内伝達講習会で他の職員に還元する事を義務付けている。

・新任職員、一般職員、指導職員に分けて定期的な研修を計画的に実施している。人材育成のため、専門資格部会活動を実施して、専門性向上に努めている。職員育成委員会を設置して、育成について定期的に協議している。

2. 研修体制（計43件）

※主な回答

・資格取得のスクーリング等には一部だが職務免除の配慮をしている。OJT年間推進計画を立てて、OJT実践をサポートしている。人事考課を行い、フィードバック面接で具体的な助言を行っている。

・職務にその取得資格が有効であると判断される場合、例えば介護職員は介護福祉士・介護支援専門員等を取得した場合には、受験費用から通信教育等のテキスト代を定額上限を設けて施設負担することとし、資格取得推進を図っている。

3. その他（計16件）

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

2. 施設長の職務に関する項目

2-38 「人材育成」の課題

1、研修計画（計46件）

※主な回答

・施設にあった外部研修が身近にないこと。地域的に研修費より旅費に多大な予算が必要なこと。

・施設によっては、30代から40代の中間層のスタッフが不足しているなど、世代交代に備えた人材育成に不安があるため、早急に若手スタッフの育成計画を構築しなくてはならない。

・職員数に余裕がないので同時に複数の職員を参加させることが困難である。

2、研修体制（計25件）

※主な回答

・職員の年齢階層がアンバランスであり、中堅職員が少ない。そのため、若年層を上手にリードし、模範となるべきすぐ上の先輩がいないため、若手職員をうまく育てることができない。正職員と準職員の間でモチベーションの違いもあり、なかなか意識の統一が図りにくい。

・中堅職員（新人や比較的経験年数が浅い職員に対する指導者層）の指導能力・リーダーシップ向上のための教育が不足している。

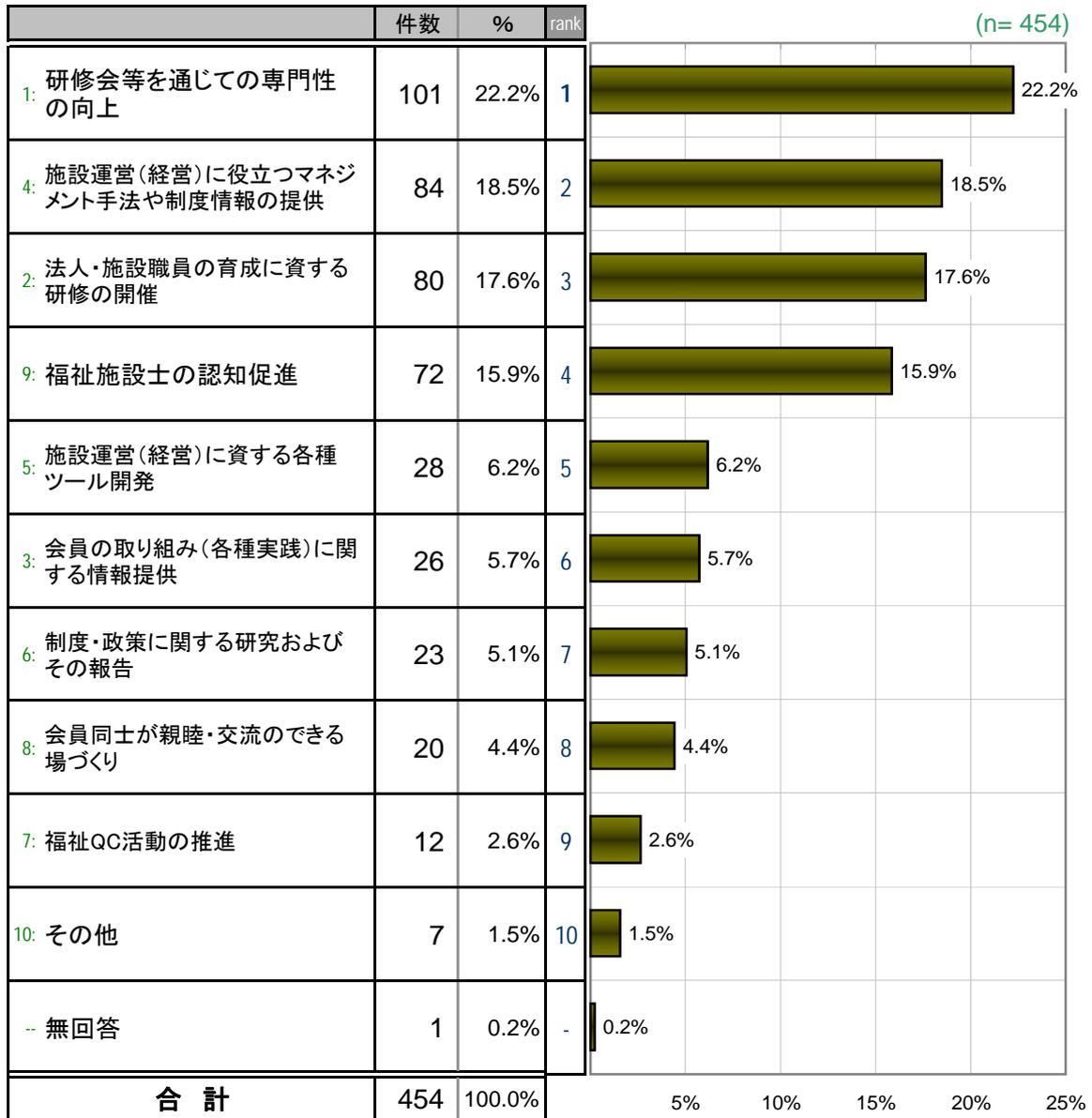
3、その他（計13件）

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会事業に期待すること】

▶ 3-1 本会事業に特に期待すること



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会事業に期待すること】

3-2 選択した項目について具体的に期待すること

1 【研修会等を通じての専門性の向上】（計16件）

・研修の受講は会員本来の目的である。管理職としての能力向上ができるような研修が理想である。

・施設現場では、高度な専門性を持たないで真のニーズに応えることは出来ないと思う。多方面に渡って高度な専門性を備えるためには、研修機能と同時に研究機能を備えていかねばならないと思う。総合的な能力を有する福祉職の養成を、大学教員の再学習から始めるくらいのつもりでしてほしい。

・生涯研修・自己研鑽を通じて資質の向上を図る取り組みは、会創設からの基盤であり本会活動の主要な柱であると考えます。

・スキルアップ研修のうち、実技等ではなく精神的なスキルを鍛える研修を組んでほしいと考える。

・福祉施設士が施設を退職した後、地域社会との関わる場がいろいろと出てくる。もっと一般的な社会問題への知識が必要となるのではないかと。

・法人としての展望、施設の役割を学べる内容の研修。

・経営的な分野は経営協、種別の専門的な内容は各種別団体が推進している現状があり、施設士会は「種別横断」「福祉職としての専門家」であることに特化し総合的な福祉人材の育成を目指し、他の団体と棲み分けを図ってはどうか。

・軽費老人ホームが果たして来た役割は、非常に大きな物があったと感じているが、昨今の情勢から考えると矛盾を感じる。自立支援、生活支援、経済的支援と役割は多岐に渡る。しかし、実態は特養の入所待ちのための施設であり、終の棲家としていくには難題を抱えている。ゆえに、職員のモチベーションを保ち続けることが難しい。

・研修を通じて専門性が向上し社会に発信できるようになれば、「福祉施設士」の認知と社会的立場の確立につながると思う。そこから会員同士の相互交流、地域における協力体制の構築ができるようになればよいと思う。

・研修会は未知の世界を知ることが出来ると共に、視野を広げ考え方の幅を広げる効果がある。よって、研修内容は、ただ専門的内容ばかりに拘らず、幅広い知識の上に専門性を学べるように構築してほしい。

・現場ですぐに役立つ内容の研修を組んで欲しい。

・現場職員が参加できる専門的な講座等を望む。

・現状の研修体制の維持でよいのではないかと。

・昨年度受講した施設長資格認定講習の内容を、項目ごとにさらにテーマを絞った内容の研修会を短期間(2~3日)で開催してほしい。

・他の施設での取組等を知れる研修会(発表会)は、改善点が見い出せるから有効である。

・魅力ある講師の発掘に期待する。

4 【施設運営(経営)に役立つマネジメント手法や制度情報の提供】（計8件）

・各施設でのオリジナリティは必要だが、幹となる制度情報やマネジメント手法を学ぶことが大切だと思う。

・企業参入等による制度など運営、経営のためのノウハウ等。

・介護保険の導入により経営は困難を極めてきている。色々な角度からの手法を提供してほしい。

・各種帳票類やマニュアルの共有化

・業務や管理マニュアルの見本や書類のひな型などの提供があれば参考資料にしたい。

・経営論も必要だが、制度についての最新情報が知りたい。特に国の動き、福祉の動向等。

・施設種別によって必要なものは違うので、種別に分けた研修の開催や取組紹介、意見交換の場を設ける等ができればよい。

・即効性のあるマネジメント手法や最新の情報提供

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会事業に期待すること】

3-2 選択した項目について具体的に期待すること

2【法人・施設職員の育成に資する研修の開催】（計15件）

- ・研修会場が東京に集中しているため容易に受講できない面がある。
- ・東京ではなく地元の近くで研修が開催されて、日程が合えば参加したい。
- ・他の団体も含め研修の計画が事前に把握できれば、年度当初に職員の派遣計画を作ることが可能となる。
- ・ユニット型施設における職員の育成方法についての研修
- ・リーダーを育てる立場のリーダーのための研修
- ・若手職員、中間層にリーダーとしての力を向上させるような研修。
- ・階層別教育の内容や教育体制をどのように構築すればよいか等。
- ・個別職員育成計画やOJTのツール及び手法についての研修。職員育成面接を効果的に進めるための演習。
- ・今後はさらにサービスの質が問われ、職員の質的向上が求められる。現在のような職員配置体制・サービス提供状況の中で、どのように研修等を導入すれば成果を上げていけるのかを学びたい。
- ・次世代の経営者の育成に寄与する研修
- ・新人・中堅・役職者等、いずれの場合でも人材育成が求められ、その育成結果が施設運営に大きく影響を与えるゆえ、力を入れていただきたい。
- ・人事制度・マネジメント・リーダーシップ・人間学等々
- ・組織管理、事業経営、財務管理、利用者サービス等、専門分野に特化した研修を期待したい。
- ・中堅職員や入職後2～3年の少し仕事が終わってきた世代の育成方法
- ・年代・役職ごと、施設種別ごと、職員に関することと内容をアレンジすれば、すべてを網羅した研修体制が出来るのではと思う。

9【福祉施設士の認知促進】（計14件）

- ・専門職大学院が乱立しているが、「福祉施設士」についてはあまりにも知られておらず、さらなる学びの場としての選択肢として存在が薄いことはとても残念であった。
- ・福祉施設士の資格について、地位や権威を高めなければ、加入する魅力に欠ける。
- ・福祉施設士の社会的地位の向上にむけたアピールをお願いしたい。
- ・福祉施設士は、福祉業界の中でも一般化されていない。
- ・県・市等の社協においても認知が低い。認知促進への取り組みを望みたい。
- ・県内・全国ともに本会会員は多いのに、どこでもあまり話題にならないぐらい認知度が低い。
- ・公文書にも「福祉施設士」という文字が載るような仕組みを行政と一体になって作れるくらいに実力を高め、業界認知に努めるべき。
- ・施設の管理者になるための資格も特に必要とされていない現在において、福祉施設士という資格自体が必要なくなってくるのではないか。福祉施設士の存在を知らない人も多く、行政でも知られていない感じがする。
- ・施設長としての要件となる位に価値を更に上げていただきたい。
- ・資格取得だけで終わるのではなく、それがいかに施設運営に役立つのか、役立てないといけないうのかを訴えていただきたい。
- ・福祉施設士を知らない施設長、行政関係者が多いので、各県組織の学習会などを積極的に開いてほしい。社会福祉士と間違えられることもあり、今も施設長の要件は曖昧であることから、会員を増やすためにもこの資格の専門性を高め、制度化してほしい。
- ・福祉施設士という資格の社会的なニーズが見えてこない。会は福祉QC活動の推進に力を入れてきたが、福祉QC活動はあくまでも業務改善活動の手法である。会がこの取り組みに特化しすぎているように感じられる。
- ・福祉施設士のライセンス化、有資格者の事業所に対して加算制度を設けること。
- ・福祉施設士の位置づけ、その専門性を明確にし、裾野を広げる必要がある。講座を受講して会員として登録するメリットが希薄であり、次世代育成を踏まえた受講推奨がし難い状況がある。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会事業に期待すること】

3-2 選択した項目について具体的に期待すること

5 【施設運営(経営)に資する各種ツール開発】(計7件)

- ・その法人に適したソフトの開発等を期待する。
- ・経営理念の持ち方、福祉施設の財務分析の際の指標、正しい人事考課と人材育成手法
- ・人材育成についての取り組みについての事例集の作成
- ・制度が変革する中で、PCソフトが追いつけなくなっていると感じる。事業として統一したソフトを格安で提供ができればよいのでは。
- ・地方の活性化につながるような取り組みについて(都道府県組織に研究を委託してはどうか)
- ・日本全国で同じ業種の福祉施設はたくさんあるが、各種書類でバラバラのひな形を使っており、統一モデルができないものか。
- ・利用者、ご家族に対する温かな“想い”の伝わる経営について

3 【会員の取り組み(各種実践)に関する情報提供】(計5件)

- ・会報誌の中でも会員施設の実践紹介の頁数を増やし、質問にも答えられるようにしていただきたい。
- ・研修会の開催地が遠いためなかなか参加できないので、その分新しい情報等を入手することに大いに期待したい。
- ・今後の参考になる自然災害に関しての体験談やそれに対する取り組み。
- ・種別横断の団体として、示唆に富む他種別施設の情報。
- ・情報収集が大変だが、会員施設の中から優れた実践事例を選択し、実際に訪問して見学するような機会を設けてはどうか。

6 【制度・政策に関する研究およびその報告】(計3件)

- ・WAMネット等で出される情報は形式的で分かりにくいので、国の考え(描くもの)や専門家の意見も含めた多岐に渡る視点を含めた情報を提供してほしい。個々の施設の取り組みも良いが、背景や地域性の違いもあり役に立つとは言いにくい。
- ・激しく変わる障害者福祉制度に乗り遅れることなく法人運営をして行くために、様々な情報、報告を収集したい。
- ・保育制度改革などの具体的な内容を知りたい。

8 【会員同士が親睦・交流のできる場づくり】(計2件)

- ・ブロック間のセミナーを通して交流、親睦が強化できればよい。
- ・代議員会等の委員会や各種研修会の後に、交流会があるとよい。

7 【福祉QC活動の推進】(計1件)

- ・福祉QC活動を通し、施設をそこで働く職員にとって、他にはない魅力あふれる場所としていきたい。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会事業に期待すること】

3-2 選択した項目について具体的に期待すること

10【その他】(計10件)

-
- ・国の方針を短く発信して欲しい。
 - ・一定規模の中小企業の社長などから、人材育成やリーダーシップなどの話を聞きたい。
 - ・会の入会へのお誘いなどをしてほしい。
 - ・会員だけでなく、施設の全職員を対象とした福祉施設職員としてのマナーや技術を磨けるような内容、さらに親睦を深める交流会のような内容の事業をしてほしい。
 - ・他の種別の研修会があり、これまでのような福祉施設士会の研修会は必要ないと思われる。施設長として必要な、もう少し高度な理論と実践に役立つ取り組み事例等の発表会をするのが良いと思う。
 - ・「福祉の重要性の再認識」、「各施設の方向付けに必要となる専門性」、「地域、地方単位の福祉ニーズの情報」、これらを踏まえた活動が必要。
 - ・保育所向けの情報が少ないので、もっと会報に載せてほしい。
-

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

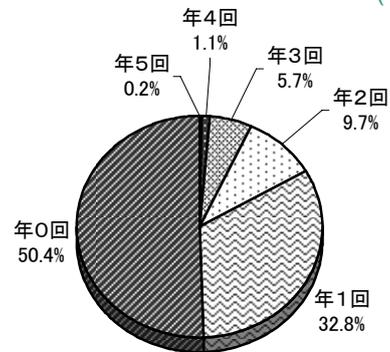
3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の生涯研修事業について】

▶ 3-3 本会のセミナー、実学講座への平成22年度の参加状況(会員本人について)

(n= 454)

	件数	%	rank
1: 年5回	1	0.2%	6
2: 年4回	5	1.1%	5
3: 年3回	26	5.7%	4
4: 年2回	44	9.7%	3
5: 年1回	149	32.8%	2
6: 年0回	229	50.4%	1
合計	454	100.0%	



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の生涯研修事業について】

3-4 参加されない理由

1. 仕事が忙しくて時間的な余裕がない 等 (計21件)

- ・業務の都合により
- ・業務多忙のため。
- ・行事や会議と日程が重なった。
- ・参加したいと思っているが、日程調整に苦慮している。
- ・参加する時間がとれない。
- ・施設が小さく人材も不足しているため、なかなか宿泊の伴う研修には参加できない。
- ・施設の移転、建て替えで業務が多忙となり参加できなかった。
- ・施設の業務の状況等により参加できなかった。
- ・施設の予定と日程があわなかった。
- ・時間がなかった。
- ・時間の都合がつかない。
- ・時間的余裕がないため
- ・増築工事、職員募集等の業務に追われていた。
- ・多忙につき、時間的余裕がない。
- ・多忙のため参加できていない。
- ・短大・専門学校で講義に出席しており、時間がない。
- ・地域の各種会議・行事等に加え、施設の行事も施設長抜きでは人手不足でできないため。
- ・日常の業務が忙しく、日程の調整がとれずに参加できなかった。
- ・日常の業務に追われ、時間が取れなかった。
- ・法人内の業務(改築と会議)により時間がとれなかった。
- ・法人内部の会議や行事と重なったため。

2. 参加費が高い 等 (計5件)

- ・研修参加費が高額である。
- ・参加するには費用がかさむ。
- ・参加費が若干高い気がする。
- ・時間的、金銭的に割に合わない。
- ・費用対効果を考えると、参加費が高いと思う。

3. 会場が遠い 等 (計11件)

- ・遠距離のため移動だけでも費用がかかり、なかなかでられない。
- ・過去に参加し、講師陣も良く収穫はあったが、東京にはそんなに行けるものではない。高額の旅費、受講料など、抱えている財源が少ない施設では出費が大きい。
- ・会場が遠方であるから。予算的なこともあり、県外研修については参加回数を限定している。
- ・会場が距離的にも遠く、移動だけでも時間がかかるため。
- ・会場が東京だから。
- ・会場が東京だと遠い。
- ・会場遠方の場合は、参加しにくい。
- ・開催地が近くでないため参加しづらい
- ・開催地が地元ではないため。
- ・場所在東京が多く、参加しづらい。同じような講座は地元でもあるため。
- ・全て個人負担であるため、旅費も含めて費用がかかる。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の生涯研修事業について】

3-4 参加されない理由

4. 他の団体の研修会と内容、日程で重複がある 等 (計14件)

- ・テーマや趣旨の似通った研修が色々な団体で開かれており、選別しにくい。
- ・開催日時が他の研修と重複する事が多い。
- ・県でも多くの研修会が企画されており、それに参加するだけでも十分で、これ以上の時間を作るのも大変であるから。
- ・県内で開催される興味のひかれる研修へ多く参加したため。
- ・職員を中心に費用がかかる別の研修に派遣したので、参加できなかった。
- ・他に類似する研修があり、そちらを積極的に受講している。
- ・他の研修と重なり参加が困難である。
- ・他の研修や、自身の講師予定日と重なることが多かった。
- ・他の研修会と重なることが多く、研修会に参加できない。
- ・他の研修会と比較をした結果、魅力を感じなかった。
- ・他の研修等に行ったため、参加できなかった。
- ・他の公務と重複していた。
- ・地元では様々な種別が存在していて、それらの会議や研修で十分である。
- ・地元の種別主催の研修会や、行政主催の会議(研修会)に出席しているため。

5. 参加したいと思える内容でない 等 (計10件)

- ・セミナーに魅力を感じない。会員同士の意見交換・親睦の場もないため。
- ・セミナーの内容が恒常的になっているため、参加する気がしない。
- ・テーマが同じものが多く、講義内容に聞いていて楽しさや珍しい情報が少ない。
- ・興味のある講座がない。
- ・興味を惹かれるものがなかった。
- ・施設長の責任や業務も幅が広く、法人経営や事業部長の視点での業務も当法人では多い。施設の管理者の資質と専門性の向上を目的とした施設士会の研修は、あまり必要としていない。
- ・児童に関しての内容が少なく、開かれている研修のテーマも施設になじまない。
- ・受講したいと思えるテーマの研修会が無かった。
- ・毎年内容が同じようなタイトルであり、一度参加すれば良いように感じられた。
- ・魅力的な講座がなかった。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の生涯研修事業について】

3-4 参加されない理由

6. 日程があわない 等 (計15件)

- ・希望する講座があっても、業務上、日程が合わなかったため参加できなかった。
- ・研修への参加は極めて有意義であることは痛感しているが、当施設のスタッフの配置状況では園外研修への参加は至難な状況である。
- ・研修会の開催日が平日ばかりなので、休みがとれず参加できない。
- ・研修日程が合わない。
- ・行事等と重なり参加できなかった。
- ・施設の行事等と日程が重なっているため。
- ・自分にも職員にも必要な内容であり、是非とも参加したかったが、日程が合わずに参加できなかった。同じ内容で複数の日程で実施していれば参加できたが。
- ・土日開催であれば参加できる。
- ・日程があわなかったため。
- ・日程が業務の都合とあわずに参加できなかった。
- ・日程がが合わなかった。
- ・日程が合わなかった。
- ・日程が合わなかった。
- ・日程が合わなかった。
- ・日程の調整ができなかった。

7. その他 (計19件)

- ・まだ入会したばかりなので参加できていない。
- ・気力の低下。
- ・研修会に一人で参加しても、職場には浸透させにくい。けれど、複数名参加させることは難しい。
- ・研修内容については職場に生かせるものと思うが、現時点では法人内で出張して参加できる対象に入っていない。
- ・後進(新施設長)に機会を与えて、参加させているから。
- ・高齢でなかなか参加できない。
- ・高齢となり東京へ出向くのが大変である。
- ・高齢になってきたので、遠出するのが億劫になってきた。
- ・高齢のため
- ・高齢のため参加することができない。
- ・施設長に就任して間もないため、余裕がない。
- ・自分ではなく職員に参加させている。
- ・諸先輩方と肩を並べて学べるほどの知識がないため、参加に躊躇してしまう。
- ・職員の育成を最優先に考えると、少人数職場では自分の研修機会を減らさざるを得ない。
- ・入会が最近であるため。
- ・入会したばかりだったので。
- ・入会して間もないため。
- ・福祉施設士会に関する活動は、理事長の指示により動いているため。
- ・有給での参加となるため、施設長が遠方(県外)の研修会に参加することは困難である。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

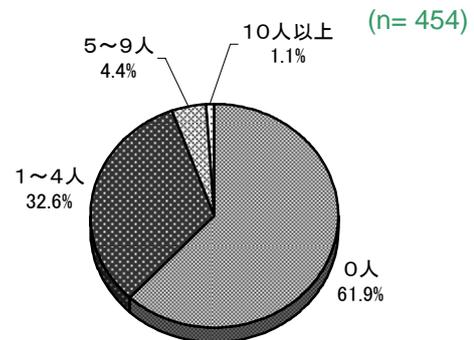
3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の生涯研修事業について】

▶ 3-5 本会のセミナー、実学講座への平成22年度の参加状況(職員について)

	件数	%	rank
0人	281	61.9%	1
1~4人	148	32.6%	2
5~9人	20	4.4%	3
10人以上	5	1.1%	4
合計	454	100.0%	

平均	0.9人
最大	20人

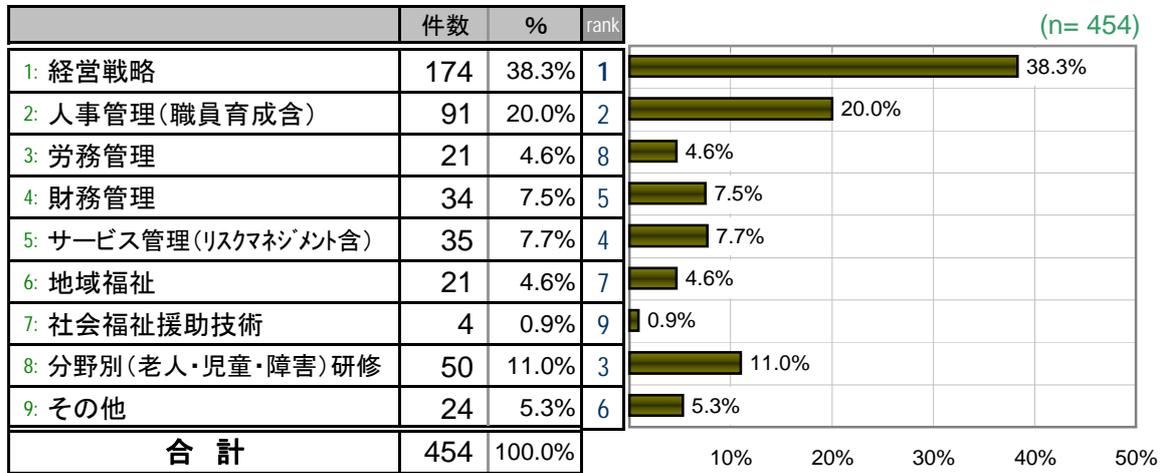


日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の生涯研修事業について】

▶ 3-6 本会研修会(会員本人を対象とする)に特に希望する内容



『その他詳細』

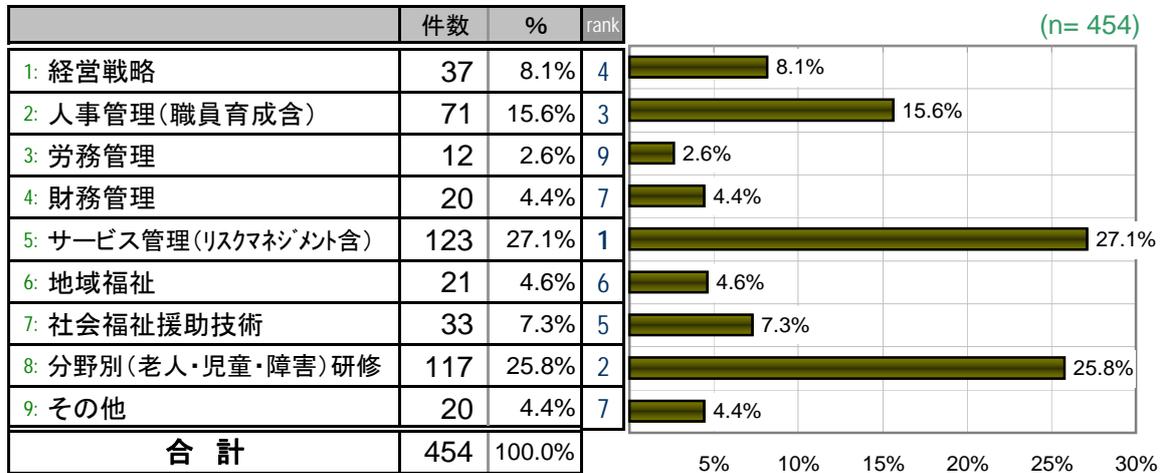
- ・QC活動
- ・スーパービジョン
- ・介護ロボット技術
- ・開催する必要なし。他団体と重複するから。
- ・社会福祉法人の存在意義を説く内容
- ・新会計基準
- ・人事管理、労務管理、財務管理が1セットになったもの
- ・制度、政策の決定過程・要因等
- ・制度について要点が簡単に把握できる内容のもの
- ・多種別の情報交換
- ・福祉制度設計
- ・福祉理念
- ・複数施設の展開方法

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の生涯研修事業について】

▶ 3-7 本会研修会(職員を派遣するもの)に特に希望する内容



『その他詳細』

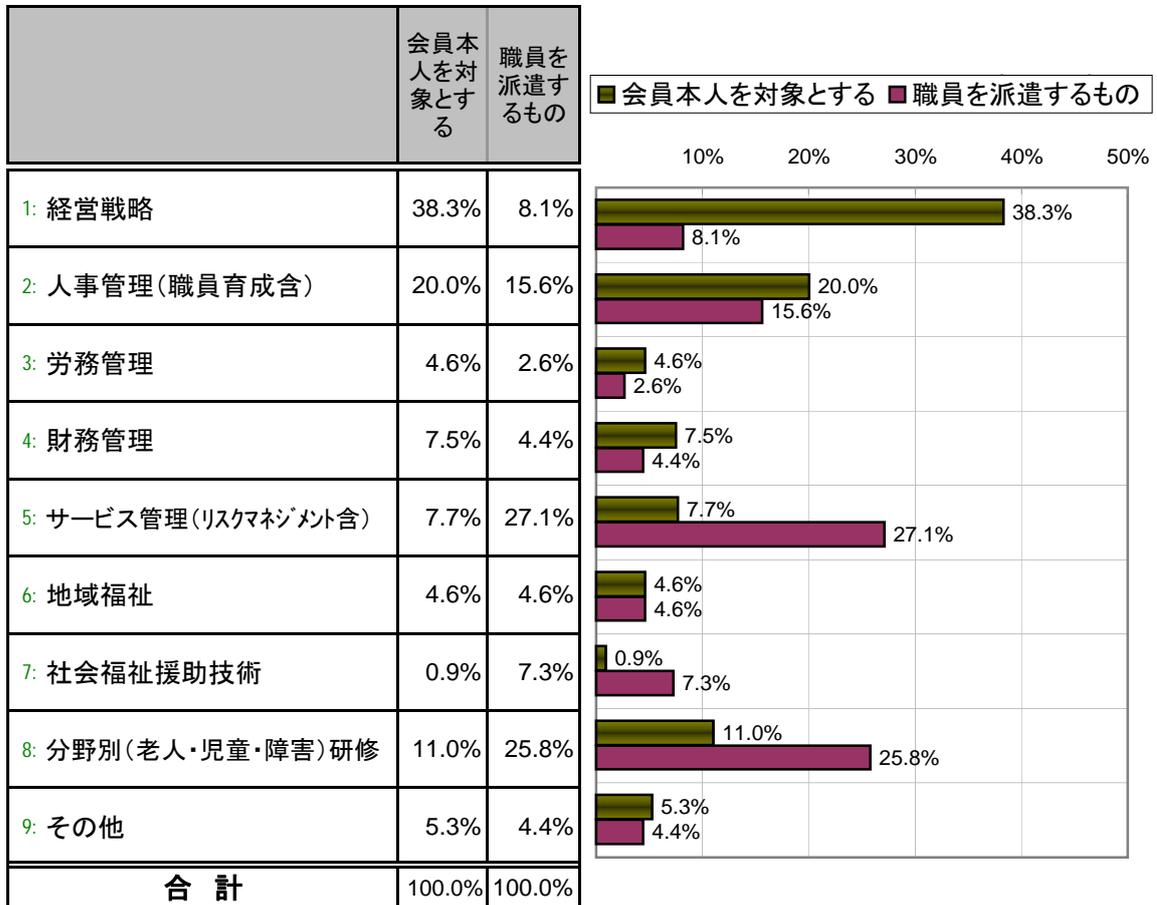
- ・QC活動
- ・コーチング研修
- ・管理職研修
- ・軽費老人ホームのあり方
- ・社会福祉法人の存在意義を説く内容
- ・職員の自主的選択に委ねている
- ・新会計基準
- ・人事管理、労務管理、財務管理が1セットになったもの
- ・制度について要点が簡単に把握できる内容のもの
- ・福祉の本音と建前

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の生涯研修事業について】

▶ 3-6、3-7 本会研修会に特に希望する内容（比較）



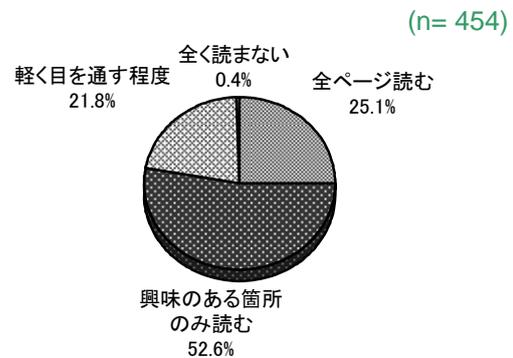
日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の広報事業について】

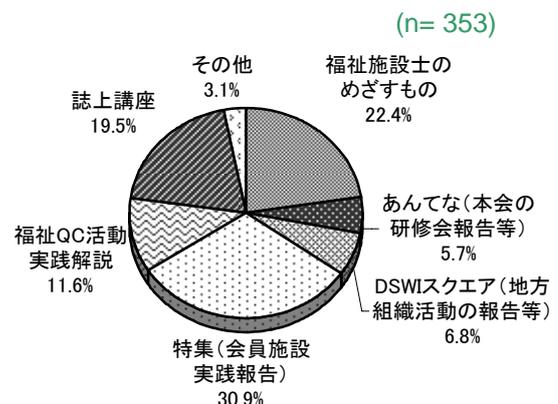
▶ 3-8 会報「福祉施設士」の購読状況

	件数	%	rank
1: 全ページ読む	114	25.1%	2
2: 興味のある箇所のみ読む	239	52.6%	1
3: 軽く目を通す程度	99	21.8%	3
4: 全く読まない	2	0.4%	4
合計	454	100.0%	



▶ 3-9 会報「福祉施設士」の中で特に興味のある箇所

	件数	%	rank
1: 福祉施設士のめざすもの	79	22.4%	2
2: あんてな(本会の研修会報告等)	20	5.7%	6
3: DSWIスクエア(地方組織活動の報告等)	24	6.8%	5
4: 特集(会員施設実践報告)	109	30.9%	1
5: 福祉QC活動実践解説	41	11.6%	4
6: 誌上講座	69	19.5%	3
7: その他	11	3.1%	7
合計	353	100.0%	



『その他詳細』

・保育所に関する内容

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の広報事業について】

3-10 会報に期待する内容 (計32件)

- ・QCの事例研究はとても参考になるので、今後も様々な紹介をお願いしたい。
 - ・マネジメントや人材育成など、施設経営上の実務に役立つ情報を載せて欲しい。
 - ・ヨーロッパ諸国、アメリカ等の福祉の紹介を取り入れてほしい。
 - ・会員の実践報告のみにとどまらず、互いの情報交換から訪問研修などにつながっていくような企画。
 - ・会員施設における優れた実践等の紹介を主にして欲しい(制度情報はネットや各誌に溢れている)。
 - ・各会員の活躍状況について知れるようなコーナー
 - ・学習誌として内容は充実しているが、よりタイムリーな紙面作りを期待する。
 - ・活躍している人材紹介。
 - ・企業経営者にも負けない程度の知識を得られるような内容
 - ・具体的な実践事例は、分かりやすく活用できることも多いからより多く取り入れていただきたい。
-
- ・国の動向・福祉施策等最新情報を掲載して欲しい。
 - ・国内だけでなく、諸外国の取り組みや政策・制度が分かるともっと実践に活かせる。
 - ・最新情報を分かりやすく説明してもらいたい。
 - ・財務会計について分かりやすく
 - ・施設経営のテキストブック的な内容を中心に、失敗談や経営上のアドバイス等を含める。
 - ・施設紹介
 - ・誌上講座について、より専門的な内容にしたりやボリュームを増やす等して、充実させてほしい。
-
- ・誌上講座の充実(経営戦略・人事労務管理・財務管理・改善活動など)
 - ・誌上講座を増やしてほしい。
 - ・実践事例については、本人の執筆以外にインタビューによる記事もあるとよい。
 - ・諸外国の例をとりあげつつ福祉施設が目指すものについて
 - ・新しい事業に参入するにはどうすればよいかといったハウトゥーもの
 - ・大きな法人の記事が多いので、一法人一施設の記事をもっと載せてほしい。
 - ・地域福祉に取り組む先進事例
 - ・地方組織の活動報告、会員施設の実践報告にもっとページを割いてほしい。
 - ・同じような企画を繰り返している感じを持たれない様、バラエティに富み、深みがあるように。
 - ・汎用性豊かで容易に応用可能な具体的事例を盛り込んだ情報提供をお願いしたい。
 - ・弁護士、公認会計士等の専門家コーナーがあると良いのでは。
 - ・保育の関連記事をさらに多くしてほしい。
 - ・抱える問題や疑問について答えてくれるコーナーがあったら良いと思う。
 - ・毎月の発行を期待したい
 - ・毎月発行にしたい。

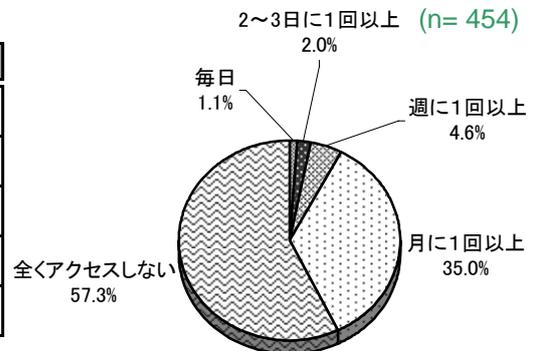
日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の広報事業について】

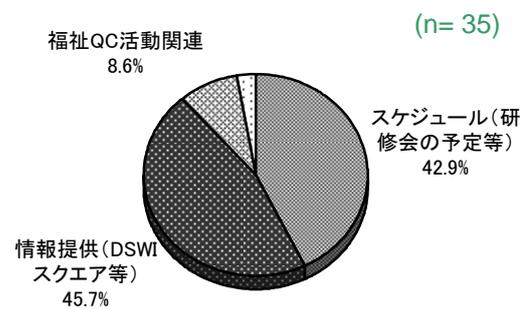
▶ 3-11 ホームページのアクセス頻度

	件数	%	rank
1: 毎日	5	1.1%	5
2: 2～3日に1回以上	9	2.0%	4
3: 週に1回以上	21	4.6%	3
4: 月に1回以上	159	35.0%	2
5: 全くアクセスしない	260	57.3%	1
合計	454	100.0%	



▶ 3-12 ホームページで特にアクセスする箇所

	件数	%	rank
1: スケジュール(研修会の予定等)	15	42.9%	2
2: 情報提供(DSWIスクエア等)	16	45.7%	1
3: 福祉QC活動関連	3	8.6%	3
4: その他	1	2.9%	4
合計	35	100.0%	



『その他詳細』

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の広報事業について】

3-13 ホームページに期待する内容 (計27件)

- ・この資格がもっと世間に周知されるように広報活動をホームページを使って展開してほしい。
- ・ダウンロードが可能な様式やツール等の提供
- ・メーリングリスト等を作成し、ホームページで最新の情報提供などしていけばアクセスが増えると思う。
- ・リンク集だけではなく、個人情報保護に反しない範囲で会員名簿などが閲覧できれば良いと思う。
- ・会員の交流の場になるような工夫として、リンク集での各施設の掲載を充実させてほしい。ホームページを持っていない施設のために、情報を投稿できるようなページを作ってはどうか。
- ・会員施設の取り組み
- ・会報の内容が良い時は、確認のためにアクセスしていた。
- ・各種帳票類やマニュアルの共有化に期待している
- ・各種別協議会の発信と重複するかもしれないが、諸制度等の改正時はリアルタイムに掲載してほしい。
- ・掲示板による会員間の直接情報交換
- ・掲示板のようなものがあれば、情報交換が積極的に行えるのではないか
- ・研修などの案内が来ると確認のためにアクセスしていた。
- ・更新が少ないとアクセスも減る。こまめに更新していただけたらありがたい。
- ・国の動きを載せて欲しい
- ・今回の調査でホームページに初めてアクセスした。
- ・今回の調査で開設していることを知った。
- ・今回の調査のようにホームページを使って情報のやりとりができるとアクセスが増えるのではないか。
- ・時間的な制約があるのだろうが、もう少し内容の掲載、頻繁な更新があってもいいと思う。
- ・常に新しい情報を期待している。
- ・短文でいいので、興味を引く話題を頻繁に載せてほしい
- ・地区別の取り組みの情報が分かるとよい。
- ・調査への回答で始めてアクセスした。
- ・日々更新しているブログのようなもの(あれば毎日アクセスするかもしれない)
- ・福祉QC関連の充実
- ・福祉の動向および各種予定について
- ・抱える問題や疑問に答えてくれる掲示板があったら良いと思う。
- ・老人福祉に関する政治の動き

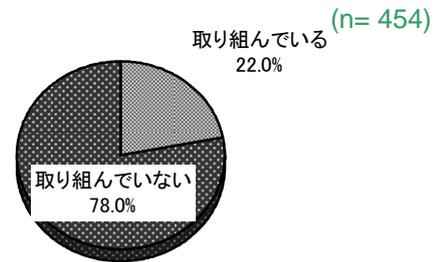
日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の福祉QC活動について】

▶ 3-14 福祉QC活動への取り組み状況

	件数	%	rank
1: 取り組んでいる	100	22.0%	2
2: 取り組んでいない	354	78.0%	1
合計	454	100.0%	



日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の福祉QC活動について】

3-15 福祉QC活動に取り組んで良かった点

1. 業務改善、質向上、標準化に役立つ 等 （計10件）

- ・サービス向上に役立っている。
- ・課題意識が醸成されたことで、どのような場面でも、問題が発生した場合にPDCAサイクルを回せるようになった。波及効果として、コミュニケーションが円滑化しチームワークが良くなった。
- ・解決すべき問題について、対策を打つ優先順位に職員のコンセンサスが得られるようになり、対策を講じやすくなった。プロセスが見えることにより、マニュアルが定着しやすくなった。
- ・改善活動の手法を通じて、業務改善の方法を学ぶことができる。
- ・業務改善と職員の意識向上に役立っている。
- ・今していることを定期的に見直していく場合など、様々なシチュエーションでQC手法を用いることができおり、業務改善に役立っている。
- ・支援方法について改善が進んだ。
- ・職員の問題解決能力が高まったと思う。
- ・身近な問題をテーマに改善し、少しずつではあるがサービスの質の向上につながっている。
- ・問題に対して原因を追究し具体的な対策を考えられるようになってきた。

2. 人材育成に役立つ 等 （計11件）

- ・アイデア・改善点などを職員で出し合い、改善・課題解決に向けて動いているため、「しごと・専門職の意識向上」につながった。
- ・活動は仕事の質の追求に直結しており、会議や仕事の進め方、人の使い方、連携方法など、そのままOJTの実践となっている。この継続的实践により、職員教育が具体的にできるようになった。
- ・教育訓練の一環として取り組んでおり、効果も出ている。しかし、福祉にあったより簡略な方法はないかとも考えている。
- ・業務改善を職員自身で行えることに意義がある。
- ・常に目標を持ち、気付きの意識を持ち、利用者本位に徹していくきっかけになる。
- ・常に問題意識を持ち、本来のあるべき姿を求めようとする姿勢が培われるので、職員の資質向上につながる。
- ・職員が改善意識を持ち、自らの手で改善ができる。
- ・職員に研究的姿勢を促し、レベルアップをはかるには良いが、より簡単に活用できる方法があると良い。
- ・職員育成は困難を極めているが、これしか良い方法はないと思っている。福祉QC活動でリーダー経験を積み、会議の進め方を勉強してもらい、ユニットリーダーへと登用している。
- ・中堅職員育成のためのツールとして活用している。活動を通して、中堅職員が成長していくのが手に取るようにわかる。
- ・保護者と子どもの満足度、職員の質の向上に役立っている。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の福祉QC活動について】

3-15 福祉QC活動に取り組んで良かった点

3、職場内コミュニケーションの活性化に役立つ 等 (計10件)

- ・活動により職員間のコミュニケーションが進み、仕事に問題意識を持つようになり、組織の活性化につながった。
- ・活動を通して、職員同士の連携が強くなっていると感じる。業務改善はもとより、職員の育成にもつながっている。
- ・具体的な目標を話し合いの上で設定し、その達成のために皆が協力するので、創造性とやる気が発揮される。
- ・職員の意識が変わってきた。
- ・職員の協調性が向上した。
- ・職員一人一人に前向き姿勢がみられるようになった。
- ・職員間で問題・課題意識の共有化ができ、PDCAサイクルが確立した。
- ・職員間の共通理解がはかれ、信頼関係が深まった。
- ・問題解決の方法を学んだことで、1人1人の問題意識が高まり、職場が活性化した。
- ・問題点の改善と、職員相互間の意思疎通の円滑化がはかれた。

4、その他 (計7件)

- ・10年ほど前は熱心に取り組んでいたが、その後は徐々に衰退し、今年度再開したところである。
- ・ISO認証取得後のPDCAサイクルの維持に、QC活動を活用している。
- ・プレゼンのための手法やPC技術などを職員が身につけた。
- ・職員全体で問題・課題を共有できた。
- ・法人内の異業種間で研修熱が高まっている。
- ・問題解決の考え方が型にはまらず、前向きに展開できるようになった。
- ・利用者から選ばれる施設を目指すことを、職員に浸透できた。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の福祉QC活動について】

3-16 福祉QC活動に取り組まない理由

1. ISO等の別の方法で業務改善や質向上は果たせているから 等 (計24件)

- ・ISO取得のため整理する書類が多く、その負担を考えると興味はあるが今は取り組めない。
- ・ISO認証に取り組んでいるから。
- ・QCではないが、法人全体でカイゼン活動はしているため。
- ・QC活動で「目指している」ことは、日常的に別の方法で達成できていると思っている。
- ・QC活動と銘打ってはいないが、職員が工夫したことを共有し業務改善をはかるために毎年実践発表会を開催している。
- ・システムとして導入はしていないが改善の取り組みはできているから。
- ・以前は取り組んでいたが、措置制度から契約制度に変わり施設内における会議が大幅に増えるなど時間的余裕が減少してきたこともあり、代わりに業務改善提案表彰制度に取り組んでいる。
- ・以前は取り組んでいたが、法人内で年1回の研究発表や各種別での研修発表に参加しており(QCに限定しない内容で)、自然と取り組まなくなった。
- ・委員会が多くあり、その中でQC活動に近い対応をしている。
- ・園内研修を毎月行っているからそれで足りている。
- ・過去に取り組んだことがあるが、平成14年以降にはISOの認証に取り組んだことでQC活動は止めた。
- ・過去に取り組んでいたが、現在は他の同趣旨の取り組みに移行している。
- ・介護現場に必要な委員会活動は行っているものの、それにQC的発想で行う活動は導入できていない。
- ・各保育所でグループ研究に取り組んでいるため。
- ・個別支援計画を当事者と共に試行錯誤して作成しており、その日々の実践がいわゆるQCになっていると思う。余裕もないので、特別に福祉QC活動に取り組もうとは思わない。
- ・事例研究は必然であり、独自に研修発表を実施しているから。
- ・自立支援を重視したケアに取り組み始めて2年目に入っており結果もでているので、QCに頼らなくともよくなっている。
- ・当法人ではISOを認証取得してからクレーム、ヒヤリハットの管理と合わせ、改善活動に取り組んでおり、あえてQC活動にこだわっていない。
- ・日々の業務のなかで、QC活動に類似するようなことをしている。
- ・日々の業務の中で、問題提起や問題解決に努めている。改めてQC活動に取り組む余裕はない。
- ・品質管理の手法であるOR(オペレーション・リサーチ)の方が有効だと思っているから。
- ・福祉QC以外の他の活動を重視しているため。
- ・法人独自のトータル人事制度に組み込まれている目標管理制度・プロジェクトチーム活動で課題改善活動に取り組んでいるため。
- ・法人内の研修室主催でサービス改善の取り組みについての実践発表会を実施しており、これが福祉QC活動に代わるものになっている。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の福祉QC活動について】

3-16 福祉QC活動に取り組まない理由

2. 活動する人員が不足している 等 (計16件)

- ・(QC活動は職員の主体的な活動であるが)主体的に活動する職員がいないため。
- ・QCの研修に職員を出したことはあるが、その者の退職により継続できず、現在に至っている。
- ・QC活動の効用は理解しているが、具体的内容が学習不足のために取り組めていない。昨年QC入門講座に1名派遣したが、職場の取り組みにまでは至っていない。
- ・QC活動を推進する人材が育っていない。
- ・スタッフ全体の力量がまだ十分ではないため。
- ・何年か前に取り組んだが、上手くいかなかった。職員数が少ない職場では取り組むこと自体が負担になってしまう。
- ・過去に取り組むも、職員の退職などが重なり、継続的な取り組みとならなかった。
- ・過去に取り組んでいたが、中心となっていた中堅職員の退職に伴い中断している。
- ・施設単体での職員の絶対数が少ない。
- ・取り組むだけの人的資源の余裕がない。
- ・職員のモチベーションの向上に役立つものと考えているが、その活動をリードしていく職員層が薄い状況にある。
- ・職員の勤務状況により、サークル活動をする人数が揃わない。
- ・職員の資質、人員体制ともに活動できるレベルにない。
- ・職員不足等でなかなか取り組めない。
- ・数人の職員にQCの勉強をしてもらったが、その職員離職などもあり施設長だけが頑張っても上手くはいかず、再度対策を考えているところである。
- ・必要と感じており取り組みたいと思っているが、職員にその時間の負担をさせることに困難さを感じる。

3. 活動する時間が負担 等 (計23件)

- ・やるが多すぎて取り組むに至っていない。
- ・勤務時間中ならできるかもしれないが、通常業務や行事対応が優先するのでその時間はとれない。
- ・勤務時間内での活動は実質的に不可能である。かと言って勤務時間外での活動については、職員の健康管理面等を考慮すると奨励できない。
- ・経費の面、時間の面、職員数の面、全てにおいて取り組むだけの余裕がない。
- ・施設運営に苦しんでおり、なかなか手が回らない。
- ・時間が無く取り組めていない。
- ・時間的な余裕がない。
- ・時間的ゆとりがないのが一番の理由である。勤務時間外に実施するのであれば手当を支払わなければ労基法違反になり、その人件費の負担が経営を圧迫する。その負担分の成果も現状では期待できない。
- ・時間的余裕がなく、職員数も少ないため、職員が目先の業務に追われて活動に関心を示さない。そもそも取り組むにしてもリソースがない。
- ・取り組みたいという思いはあるが、職員が通常業務で手一杯であり、残業をさせてまでは取り組めない。
- ・取り組むだけの体力がまだないため。
- ・取り組む余裕がない。QCのスーパーバイザーになるべき職員が育成できていない。
- ・取り組む余裕が無いと諦めている。
- ・小規模施設であり、その都度解決出来る問題ばかりなので取り組む必要がない。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の福祉QC活動について】

3-16 福祉QC活動に取り組まない理由

- ・少ない職員数で多忙な業務に追われており、まだ福祉QC活動を推奨できる状況ではないと感じている。
- ・職員には取り組む時間もないし必要性の意識もないので、強制はできない。
- ・職員の勤務時間の取り扱いや手当の面が課題である。
- ・前に勤務していた施設(措置施設)では取り組んでいたが、60歳を過ぎて施設長として入った今の施設(障害者施設)は制度対応等で忙しくその余裕がない。
- ・組織として取り組むだけの余裕が無い。
- ・他の研修への参加等で時間をとられており、実施するゆとりが無い。
- ・大変そうだから。
- ・日常業務で忙しい中で負担増となるため。
- ・日々の業務に追われている。

4. 職場内の理解が不足している 等 (計9件)

- ・20年以上前は法人をあげて取り組んでいたが、現在は法人自体が取り組みを推進していない。
- ・QC手法等への職員の理解が進んでいない。
- ・まだ職員一人一人に必要性が浸透していない。
- ・職員がQC研修に参加していないため、取り組むにしても理解が足らずに難しい。
- ・職員に取り組むへの意識付けができていない
- ・職員の理解度が低いため。メリットがそれ程に期待できないことも理由である。
- ・職場に福祉QC活動への理解がない。
- ・全職員への浸透がなされていない。取り組むきっかけ作りがなかなかできない。
- ・福祉QC活動の認知度が無いので、理事会や運営委員会で理解されない。

5. その他 (計35件)

- ・QCのツールを部分的に活用することはあるが、継続的には取り組んでいない。
- ・QC活動はあくまで手段であり目的ではない。現在の施設士会でのこの取組の推進は、その活動をさせること自体が目的化している感がある。
- ・QC活動をしている施設の指導により1サークルが実施したが挫折した。再度挑戦したいと考えている。
- ・あまり興味もてない。
- ・かつては取り組んでいたが、事情があって休止している。
- ・この会に入会したばかりであるため。
- ・この活動をするには、現在の法人では手法の整理等も含めて未成熟である。
- ・どのように取り組んで行くか検討中である。
- ・なかなか始める機会がないため。
- ・まだ取り組みを始める域に達していない。
- ・まだ十分な研修を受けていないので取り組む自信がない。
- ・以前QC活動を行っていたが、活動のための活動となってしまう止めた経緯があるため。
- ・以前に取り組んだことがあり、効果は充分理解している。施設長が県の福祉団体の役員任期中であり、任期終了後の取り組み開始を予定している。
- ・以前に発表大会に参加したが、自慢話のように感じあまり取り組もうという興味が湧かなかった。
- ・以前は法人内の各施設から数チームが出場した発表会(研修会)を実施していたが、ここ数年は施設単位の研修となったので実施していない。
- ・関連の研修会には派遣しており、ある程度の人数の派遣が終わった後にサークルを立ち上げる予定である。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会の福祉QC活動について】

3-16 福祉QC活動に取り組まない理由

- ・研修等に職員を参加させて、基礎知識の共有を図っている段階である。
- ・現在は難しいが、今後取り組みたいと考えている。
- ・今期の福祉QC入門講座に参加したばかりで、施設で取り組む前段階である。
- ・今後は取り組んで行こうと思う。
- ・今後取り組みたいと思っている。
- ・今後取り組んでみるのも良いと思っているが、他にもっと取り組まなくてはと思う課題があるので後回しになってしまう。
- ・今年度にQC入門講座を受講したので、今後は取り組む予定である。
- ・児童福祉の施設である当施設では、この取組に意義を感じない。
- ・取り組みたいという思いはあるが、関連研修への職員の派遣が難しい。
- ・取り組むきっかけがこれまでなかった。
- ・取り組むにあたっての方法論、取り組んだ先の効果が見えない。
- ・取り組める体制が整っていないので、来年から取り組もうかと考えている。
- ・当施設には今のところ合わないものと考えている。
- ・福祉QCという手法は1つの方法論としては認めるが、利用者ニーズの複雑化や多様化に制度が追い付かなくなっている現在、福祉サービスのイノベーションが問われる中にあるのは、さらに優れた発想や手法が必要ではないだろうか。
- ・福祉QC活動自体を理解していないため。
- ・平成22年度に職員1名をQC入門講座を受講させたので、取り組みはこれからである。
- ・法人の考えとして取り組んでいない。
- ・法人内で取り組んでいる事業所は一部であり、他の事業所にまで浸透していない。
- ・役職者を中心に勉強会を始めたばかりで、実際に取り組むまでには至っていない。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【地方組織活動について】

3-17 都道府県福祉施設士会に対して期待すること

1、会員増・活動の活性化 等 （計14件）

- ・会員が積極的に総会・研修会に出席してくれるようになってほしい。
- ・会員の増員を期待している。
- ・会員総会、研修会を開催しているが、参加者が少なく残念である。
- ・専門講座の受講者数の拡大をはかり、会員数を増やしていくこと。会員施設の運営に関する情報交換。
- ・専門講座の受講生を増やさなくてはいけない。
- ・より会員を増やすよう啓発を活発にしてもらいたい。
- ・会員が減っており、新会員の入会もそれほどない。もっと魅力ある会にして欲しい。
- ・会員数を増やすこと。
- ・会員を増やすこと。
- ・会員を増やして活動を活性化してもらいたい。
- ・会員数の拡大が必要である。そのためには会の活動が活発になり、魅力ある組織にしていかなければならない。
- ・県内の全体的な会員数を増やし、会員層を各施設種別に広げてほしい。
- ・新会員が加入しない。各種団体、経営協との活動重複で研修参加が少ない。
- ・年々会員が少なくなっており心細い。

2、交流の場 （計10件）

- ・会員だけではなく、職員も異種別交流や施設見学ができれば視野が広がる。
- ・懇親会などを行い友好をはかりたい。
- ・他施設の情報をもっと吸収したいと考えているので、交流・勉強会的な会合を開催してほしい。
- ・日常的な関わりができるよう、種別横断的な研修やイベントの開催。
- ・年に数回会合を開き、情報交換をしたい。
- ・異なる分野の先輩方と交流できることは大変ありがたい。
- ・会員の交流事業
- ・種別毎ではない多種多様な情報が収集できる場。
- ・情報交換の場として活用したいと考えている。
- ・分野別の情報交換や意見交換の場の提供

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【地方組織活動について】

3-17 都道府県福祉施設士会に対して期待すること

3. 研修の場、情報の提供 (計19件)

- ・さらに充実した研修の開催、情報交換の場の設定、ができるようにしたい。
- ・参加しやすい研修を開催するための努力(経費、日程の面)。
- ・時々中央のニュースを流して欲しい。
- ・より身近で具体的な施設経営等の事例紹介や、情報提供をお願いしたい。
- ・リスクマネジメント、危機管理において、実際身近な内容で職員と共有できる研修の場をもっていたきたい。
- ・横の連携を密にするために、簡単なものでよいので機関紙を発行していただけると嬉しい。
- ・会員の自主的活動を支援できるような組織作りと活動を考えたい。施設訪問会などにより異種別福祉施設の相互学びあいを大切にしたい。
- ・会員は施設長がほとんどである、施設長ではない会員のための研修なり見学会があってもよい。
- ・会員施設に共通する人事・労務・総務等に関する情報交換および研修。
- ・気軽に参加できる研修会等を企画してほしい。
- ・経営に関する研修会や情報交換会の開催。
- ・研修回数・内容を豊富にしてほしい。
- ・県外への視察研修を毎年実施しているが、とても勉強になっているので今後も継続してほしい。
- ・中央で実施している研修内容に近いものの実施。
- ・中央と地方が一体となった研修体系を考えてほしい。地方の参加しやすい環境と、中央の講師陣の確保で、一体的なシリーズものの研修を計画してはどうか。
- ・独自の研修会や情報交換の場がほしい。
- ・年1回の総会が活動の主となってしまっている。都道府県ならではの身近な地域ならではの問題に対する取り組み、施設ごとの交流が図れるような情報提供があるとよいと思う。都道府県レベルでは役職者ではなく、経験年数の浅い職員も参加できる研修もあるとよい。都道府県からブロック、全国へとステップアップが図れるようなつながりのある研修があれば、個々のスキルアップやモチベーションにつながり、幅の広い人材育成が図れると思う。
- ・年間何回か研修会を開催し、会員間の情報交換を行ったりすることが必要だと思う。
- ・本県の活動も、会員数の伸び悩みや会員の高齢化などにより、停滞気味となっている。有益な情報や指標を県組織から会員へ提供できる仕組みがあってもよい。

4. 期待していない、活動がない 等 (計11件)

- ・この会に地方組織がそもそも必要だろうか。意味がないように思う。
- ・これまで機会ある毎に出席してきたが、時間と会費の無駄のような気がするので、都道府県組織からは退会しようと考えている。現状では期待できないと思う。
- ・最近初めて県組織の活動に参加したが、得るものがなかった。
- ・会員になってから、県では1度も会合が開かれていない。会合を増やしていくことによって、福祉施設士会の存在を高めることが必要である。
- ・会員施設が少ないと負担も大きいので、都道府県レベルではなく全国組織での活動に期待している。
- ・形骸化しており、積極的に参加したいと思わない。
- ・県の活動自体があまりない。
- ・県の組織がどのような活動をしているのか分からない。
- ・県単位の活動がなく寂しいところである。
- ・執行部は大変頑張っているように思うが、実質的に必要と思われる活動で無い。
- ・都道府県福祉施設士会は、あまり機能していないように思える。福祉施設士資格取得後、県単位の活動の案内をいただいた記憶がない。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【地方組織活動について】

3-17 都道府県福祉施設士会に対して期待すること

5. その他（計10件）

- ・NPO法人化して「第三者評価事業」を実施する等して社会的認知に励み、会員増大に結びつけたい。
- ・会員はすでに県レベルで活躍しており周知の仲であるので、新鮮味がない。会員の大多数が保育所経営者であり、異種別間交流ができない。
- ・県施設士会は保育所関係者がほとんどで、他の種別の関係者が少ない。より他種別から入会してほしい。
- ・社会福祉施設の管理者が自ら学習し、施設の運営管理の専門性を高め、地域福祉の充実に資するような活動が期待される。
- ・法人間の人事交流の仕組み
- ・本県は会員も少なく、福祉施設士取得後に入会しない方も多い。会に入会しない方が「福祉施設士」と名乗れることに異議がある。
- ・各県施設士会への還元金を増やすことで都道府県組織を強化し、事業の充実がはかれるようにすれば良い。
- ・顔の見える関係を目指しましょう！
- ・貴重な時間を使うため、参加してよかったと思うような有意義な会合を期待したい。
- ・県ではまだまだ福祉施設士の認知が低い。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【地方組織活動について】

3-18 ブロック福祉施設士会に対して期待すること (計23件)

- ・ブロックごとに「福祉QC」大会を開催してほしい。
- ・ブロックセミナーへの多数の会員の参加。
- ・ブロックとブロック各県の活動状況を定期的に知らせてほしい。
- ・ブロック研修については、会場は各県持ち回りでよいが、企画については全県が関わるとよい。
- ・ブロック自体の活動があまり活発ではない
- ・ブロック内でのコミュニケーションが不足しているため、研修や会合によってコミュニケーションの機会を増やしたい。
- ・ブロック福祉QC発表大会の開催
- ・ブロック福祉施設士会の存在意義がよくわからない。
- ・過去にブロック組織が主催した研修会などは、近県の施設の方が多く参加して意見交換などができて良かった。
- ・会員が相互に連絡が取れる仕組みがほしい。
- ・各県の取り組みの共有と発信をもっとしていただきたい。
- ・各種別の施設長の組織として、他種別の現状や方向性などの情報の交換ができれば良い。
- ・活動への参加人数の増加。
- ・活発な情報交換が密にできる事を期待する。
- ・経営戦略について取り組みを紹介してほしい。
- ・交流の場を多くする。
- ・施設見学会も兼ねたブロックセミナー等の新しい企画。
- ・施設種別毎の情報交換や意見交換の場の提供
- ・情報交換、交流会等も良いが、県単位でできないことをしてほしい。
- ・情報交換の場、自身のスキルアップ研修の場として期待する。
- ・先進の施設の実践紹介等の研修を開催し、外に出しづらいことも含めて話してもらえば参考になる。
- ・都道府県社会福祉協議会との連携がない。
- ・都道府県福祉施設士会への支援。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【福祉施設士資格について】

3-19 福祉施設士資格を取得して良かったと感じること

1. 多くの方と交流の機会が持てた 等 (計29件)

- ・異種別の人と友達になることができ、今も交流がつづいている。
 - ・異種別施設との交流の機会がもてたこと。
 - ・井の中の蛙だったが、講座の受講で優秀な人達と出会い視野が広がった。
 - ・県・全国で多くの会員と交流することができた。
 - ・高齢分野の人たちとの研修や意見交換の機会は多くあるが、その分野に特化されてしまう。施設士会の研修には、保育や障害の分野の方もおり、他分野の方の意見や考え方を聞くことができ、大いに役立つことがある。
 - ・自分と同じような施設長と知り合いになれたこと。
 - ・種別を超えた会員と情報交換ができるのがよい。
 - ・真面目に施設運営管理を考える多くの会員と交流できた。これらの人との交流が自らの啓発にも役立っている。
 - ・生涯の友といえる人物に会うことができた。資格取得後、職員交換研修を3年間にわたり行い、互いの職員の資質向上につながった。
 - ・専門性が高く、さまざまな活躍をしているトップの方々との人脈ができて良かったと感じている。
-
- ・全国の福祉施設士との交流、学び合いができた。
 - ・他の会員からレベルの高い意見を聞いて視野、知見が広がる。
 - ・他の会員との横の連携があること。
 - ・他の分野の施設の人との親睦が深められた。
 - ・他施設の方の実績や意見を聞き、色々な考え方や方法を学べて施設運営や職員教育に活かしている。
 - ・他施設の方々との交流する機会が増え、色々な考え方や取り組みを知ることができている。
-
- ・他種別の施設長達との連携が密に取れた。
 - ・他種別の人達との交流ができたこと。
 - ・他種別の福祉事業者とのコミュニケーションがとれるようになった。
 - ・多くの施設の方々と情報交換ができること。
 - ・知らない分野の方々と親しく話をする機会があり、交友関係が広がった。
 - ・同期の方との交流が今も続いており、励みになっている。
 - ・同種別の施設の方々と知り合えたことで色々参考となる話が聞けたこと、また異種別の施設の方々の話も聞くことができ視野が広がった。
 - ・普段の業務ではなかなか接することができない他種別(老人・児童など)の方との交流がはかれ、さらに授産製品の購入などに配慮いただける関係になれた。
 - ・福祉に対してより高い意識を持った方が得られた資格であり、その方々と交流出来ることは得ることも学ぶことも多く、大変良かったと感じている。
 - ・福祉施設士の資格を持つ多くの方との交流(情報交換等)ができること。
 - ・別種別の情報を把握できたり、コミュニケーションをとれる機会が増えたこと。
 - ・様々な種別の情報を得ることができる。
 - ・老人、障害福祉関係者(他種別関係者)との交流ができること。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【福祉施設士資格について】

3-19 福祉施設士資格を取得して良かったと感じること

2. 福祉施設経営につながる知識が得られた 等 (計14件)

・「マネジメント」と「支援サービスの質の向上」とを並行してトータルに考えられるようになった。

・それまで単年毎に考えていたことが中・長期的に考えられるようになり、施設として法人として目指す人材育成の方向性を見出すことができた。幅広く奥深く物事を考えられるようになった。

・機関紙の内容が幅広くとても参考になり、施設運営に活かせることが良いと思う。

・貴会から有意義な情報提供を受けられたこと。

・研修を通して学びの場を与えられたこと。

・高いレベルの研修に参加でき、すばらしい実践をしている先輩方と交流できること。

・自己の知識取得に役立っている。

・実学講座(財務分析・人事管理等)の学びは職場で活かしている。

・十分に活用しきれてはいるが、情報がたくさん入手できている。

・専門性の高い研修に参加できること。人事制度を構築し、運用することができた。

・専門的な勉強ができて良いと考えている。

・幅広く福祉全般を理解できること。

・保育所の民間委託を機に、風通しの良い保育所づくりに際して資格取得時に学んだことを活かすことができた。

・労務・財務管理等の詳細な知識を得て、実践に活かすことができた。

3. 福祉施設士資格取得時の研修が勉強になった 等 (計26件)

・バランスのとれた幅広い知識を得られたこと。

・まだ新しい法人であり、法人自体の中長期計画もなかったような状況であったが、資格取得の研修での中長期計画の作成を通して、中長期的な視点で見ることができるようになった。

・ロフォスでの研修がとても勉強になった。QCやリスクマネジメントは他の施設長より精通していると思う。

・経営理念(バックオフィス)とサービス管理(フロントオフィス)の両面がきちんと確立していないと、社会貢献は図れないことを学んだ。

・講座受講時の学習内容や演習内容は、時々振り返って施設の現状に活かせる点を検討できる資料となっている。現場が長かった私自身にとっては、講座の内容と会報が、施設長としての振る舞い・考え方の指針になっている。

・施設運営において自信を持って進めていくことができるようになった。運営していく上で自施設が持つ強みと弱みが明確となり、ゆがみは自ら矯正しながら進んでいくことができるようになった。

・施設長として必要とされる知識がどんなものであるかが、把握できたこと。

・施設長として必要な知識を体系的に学べたこと。

・資格を取得したことで、生涯学習の基礎ができたように思う。

・資格を取得するために受けた研修は、自分自身を向上させるための良い機会であった。

・資格を取得するために勉強させてもらったことは大変有意義でした。

・資格取得のために受けた講座が有意義だった

・資格取得の過程では体系的に学習ができたのでとてもよかった

・資格取得の際には地域福祉の観点から多くの講義をいただき、改めて地域に根差した福祉施設の役割を念頭に業務にあたるようになった。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【福祉施設士資格について】

3-19 福祉施設士資格を取得して良かったと感じること

- ・資格取得段階でのスクーリング、レポート提出が大変意義があった。
- ・自分の施設を見直すことができ、良い面と悪い面がはっきりし、取り組まなくてはいけないものが見えてきたこと。
- ・自法人の環境特性分析や経営課題の明確化など、人事、財務、組織、サービス、それぞれの管理に対して幅の広い実践的な知識の取得ができた。
- ・社会福祉士の資格を持っていないので、福祉施設士の資格を取得して少しは専門性が身についたと感じている。
- ・集中して幅広い分野の学習ができた結果、この資格を習得することができた。
- ・専門講座では優秀な講師陣による質の高い学習を受講できたこと。
- ・多くの視点から問題解決をするスキルが身についた。特に講座受講期間中は、中・長期での計画立案より施設運営を考えることができた。
- ・年間を通しての研修(専門講座)の受講の機会は初めてであり、当時のレポートを読み直しながら課題解決に向かっている。
- ・福祉について横断的に学ぶことができた。
- ・福祉施設士の取得のために経営を学び、人事管理や労務管理といったものを学ぶことができた。社会福祉士の取得のための学びとは違い、施設運営(経営)管理について学べてとてもためになった。
- ・福祉施設士資格取得の研修会では、経営をすることの意義を知識として学ぶことができた
- ・福祉六法について学べた。

4. 自己研鑽の機会となった 等 (計4件)

- ・自己研鑽のきっかけとしては良かった。
- ・生涯研修として自己研鑽に励むことがこの資格の長所であると感じている。
- ・生涯研修を通して、経営の本質的な内容(人財育成・財務管理・組織運営)を学ぶことができること。
- ・生涯研修を通して自己研鑽ができ、また全国の施設長の方と知り合うことで学ばせていただけていること。

5. 福祉施設士資格の取得が誇りや自信となった 等 (計7件)

- ・園長就任当時は保育士の資格だけであったが、福祉施設士の資格を取ったことで周囲から認められ、自分自身の励みや自信につながったこと。
- ・資格に恥ずかしくないよう自己研鑽に努めるようになったとともに、仕事に対するモチベーションが上がった。
- ・資格を得たことで誇りを感じている。
- ・資格取得したばかりであるが、講座を通じて深く勉強できたことが自覚と自信につながり、職員に対する関わりや現場へのコミットを確信を持って行うことができるようになった。
- ・自己紹介などの時に「福祉施設士」の肩書の入った名刺が使えたり、この資格を持っていることを利用して諸活動ができています。
- ・専門職としての自覚を持てた。
- ・全体的なスキルアップになり、自信をもつことができた。資格取得時の研修の資料を、数年たった現在でも見ることがある。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【福祉施設士資格について】

3-19 福祉施設士資格を取得して良かったと感じること

6. その他 （計13件）

- ・まだ福祉施設士資格を取得して日が浅いこともあり、実感として役立ったということはない。
- ・会報、研修の案内、調査票等が届くことで、他の会員とつながっていること、自分の幅を広げていると感じる。
- ・向上しようというきっかけを与えてもらってはいるが、残念ながら良さを実感するには至っていない。
- ・資格そのものよりも、各人が社会福祉の専門家であるという信念と、経験による実績を積むことが大切であると思う。
- ・社会を見つめることができるようになった。
- ・職員の話をよく聞くようになった。
- ・他業種からの途中参加組として、まとまった教育の機会を与えてもらった。
- ・多面的に物事を捉えられるようになった。
- ・地域福祉への視点が、福祉施設士には非常に大切ではないかと思う。また、職員に自分が先頭に立って勉強している姿を見せる意味でも生涯研修を推進する会の取り組みは有意義である。
- ・福祉施設士の資格を取得した頃には、中央の研修に出席して得た情報を施設経営の中に取り入れたり、県施設士会の研修でも刺激を受けることができ、収穫が大きかった。
- ・福祉全般の学習の成果として、資格を得られて単純に良かった。
- ・本県では施設長資格となっていること。
- ・理事長と同じ土俵で話ができるようになりました。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【福祉施設士資格について】

3-20 福祉施設士資格に対して期待すること

1. 福祉施設士資格の認知向上 等 (計24件)

・あまり社会的に認知されていないような感じる。中央に出かけていくことも大切だが、日頃から各都道府県単位でも活発に活動してアピールできると良いと思う。

・アンケート等で取得している資格を選ぶ欄にこの資格は入ってこない。全国的な認知度の向上が必要である。

・この資格の認知度を高めてほしい。

・まだまだ認知が不十分である。一方で、認知向上に期待する以前にまだまだ学びが必要である。

・もっと認知されると良い。特に首都圏での認知度を高めたいが、活動が首都圏向きでないように感じられる。

・業界での認知が必要である。

・公での認知度が高くなることを望む。

・資格がもう少し認知されるようになってほしい。

・資格に対する社会的認知を高めること。

・資格の重みがないが故に会員にならない人が多いと思うので、資格の地位向上のための努力をしてほしい。

・資格の認知や活用の方法を、他の民間資格の手法などを研究して進めることも大事だと思う。

・資格の認知を今以上に高めてほしい。

・社会における地位の向上に努めてほしい。

・社会的な認知度の向上。

・少しでもこの資格の認知度を上げ、福祉施設士を取得したことが評価されるようになるとよい。もちろん同時に、我々も研鑽を積み、専門職として精進することが必要ではある。

・職員はもとより福祉施設士という資格をみな知らないなので、もっと広報をしていただきたい。

・専門性の高い施設長としての自覚と、社会的認知が高まる方策を打ち出せればよい。そもそも施設長資格について改めて議論していくべき時期にきているのではないか。

・認知度が低いのもう少しアピールできないだろうか。

・認知度が低いのもう少しメジャーになってほしい。

・認知度の向上。

・福祉事業関係者すら知らない人が多いので、福祉業界内だけでも知名度は上げる努力は必要だと思う。

・本資格が、さらに社会的に認知されることを強く望む。

・本資格が広く認知されること。

・本資格自体の認知度がさらに高まり、会員が一層の誇りと責任を持って活動ができるものであってほしい。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【福祉施設士資格について】

3-20 福祉施設士資格に対して期待すること

2. 国家資格化・施設長資格要件化 等 (計26件)

- ・この資格が国家資格になることを期待する。
- ・できれば公的ライセンス化を目指してほしい。そのためにも厚生労働省等への積極的な働きかけが必要と思われる。
- ・公的な資格に早くなってほしいと思う。
- ・公的資格となるように期待したい。
- ・公的資格に格上げされることを期待する。
- ・厚生労働省で認可される資格になれば最高だと思う。
- ・行政上の位置づけがあれば期待するところができるかもしれない。当時は、施設長認定講習の修了後は資格を取得しなければならないといわれたので、高い受講料をポケットマネーから出して専門講座を受講した。結果は、施設長認定講習とほぼ同レベルのものであり(福祉施設の長として学ぶべき領域はより多岐に存在するはず)、修了したからといって何かあるわけでもなく、年会費も重荷になっている。
- ・国が認定する施設長の資格となることを期待する。
- ・国で認められるものになって欲しい。
- ・国にはこの資格を、施設長就任要件の1つとして認めてもらいたい。
- ・国家資格になったら、専門講座の受講者も増えて会員も今以上に増えるのではないか。
- ・国家資格化への検討の経緯(どうなったのか)を、納得のいく形で教えていただきたい。
- ・施設経営者の専門職のライセンスとして確立してほしい。
- ・施設長になるための資格の1つになればよいと思う。
- ・施設長の資格として法的にも確立してほしい。
- ・施設長の必須要件、または国家資格となることを期待する。
- ・施設長資格認定講習との整合性をはかり、将来的な施設長必須の資格としての格上げを期待する。
- ・資格についてはほとんどの人が知らない。国レベルで認めてもらえるように関係機関に働きかけをしてほしい。
- ・自分としては学習する良い機会だったが、資格としての意味があまり無い。今後、資格の位置づけがはっきりするような活動を期待したい。
- ・種別共通の「施設長資格」となるよう努めてほしい。
- ・福祉施設の施設長になるための公的な認定が得られるとよいと思う。
- ・福祉施設士と呼ぶにふさわしい公認のライセンスとして認可させる運動も必要である。
- ・福祉施設士の専門性と言っても明確な物が見当たらない。社会福祉士や介護福祉士と同様に国家資格になる道を切り開きたい。
- ・福祉施設士資格の存在価値を上げるためにも、(法的な、通知上の)何らかの位置づけを検討する必要があるのではないか。
- ・福祉施設士資格を取得した当時から、国に認められる資格にするべく取り組みが行われていた。しかし、一向にその気配がないのが残念である。
- ・福祉施設士資格取得者に更なる研修を課して、施設長になるための資格要件となることを期待する。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【福祉施設士資格について】

3-20 福祉施設士資格に対して期待すること

3. 資格取得者へのインセンティブ 等 (計6件)

・「社会福祉士」の資格ができてから「福祉施設士」講座の受講を考える人は減ったのではないか。「福祉施設士」資格が「社会福祉士」資格を取得するためのルートの一つにでもならないだろうか。

・この資格を持っていても免除されるものがないことが不満である。

・施設報酬への加算の条件になってほしい。

・資格を持っていても報酬単価に反映されないので、反映されるような立場を確立してほしい。

・社会福祉士の国家試験の受験資格ぐらいにはなってほしい。

・有資格者の配置が加算要件になれば励みになる。

4. 資格取得者の差別化 等 (計6件)

・5年先、10年先をどうするのか、目的を定めて計画を遂行できるような管理者集団となること。

・より高いレベルの資格にして資格保持者の地位を向上させることが、資格を新たに取りたいと思う人の動機付けになる。それが資格に見合った知識・技能を身に付けなければという意欲にもつながるのではないか。

・最近では大学も地域社会に開かれた講座を開設したりと、あり方を問われている。新しい時代の資格を作っていくつもりで取り組みを進めてもらいたい。

・施設や事業所の良し悪しの判断基準の一つに「施設長が施設福祉士資格を持っているかどうか」があげられるようになってほしいと思う。

・施設長がこの資格を持っていることが、適切な施設経営(運営)をしているという裏付けになれば良いと思う。

・福祉施設士資格を持つ施設長のいる施設、法人は他とは一味違うこと(その何か)を明確にしていきたい。本人の努力によるところが一番であると思うが、全社協全体でも資格そのもののブランドとしての価値を高めるような取り組みをしてもらいたい。

5. その他 (計17件)

・「福祉施設士の取得は終わりではなく始まりある」ので、生涯研修を通じてもっとスキルアップを図りたいと思う。

・この資格を取得するには、施設長として実践と現場経験がなければチャレンジできないものである。施設長になるために取得するものではないので、主体性があるかが大切と思う。

・まずは法人の理事長に資格取得者の活動を認めてもらいたい。

・もう少し資格を活用できる場があればよいと思う。

・会員名簿作成の時に「専門領域」と「講義できるテーマ」などが記載できると、専門職集団としての色彩が強化されるのではないだろうか。教員になるための準備などの支援もできれば良いと思う。

・現場では全体的に余裕が無く、この資格を取ろうとする意欲を持った人が少なくなっているのではないか。何か引き付けられるものがあれば良い。

・後身教育のためにも、この資格取得が推進されることを期待する。

・施設長資格認定講習の後に福祉施設士資格の取得、さらにその次のステップの場(目標)が明確にあると良い。

・資格がものを言うのではなく、資格者個々人の資質が大事であり、何か特別な期待をしてはいないしすべきでもないと思う。

・資格取得後のメリットを感じないので、もっと発信して欲しい。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【福祉施設士資格について】

3-20 福祉施設士資格に対して期待すること

-
- ・資格取得者の有意義な活動の場が欲しい。
 - ・受講対象がほぼ現職の施設長に限定されている資格のため、これでは幅が広がらないと思う。
-
- ・色々な角度から勉強ができ、人との出会いもあり感謝しているが、資格という観点からみれば中途半端である。
 - ・福祉の産業化が進む中で、置き去りにされるであろう人々の救いとなる、福祉の灯を護り続ける存在であっていただきたい。
 - ・福祉施設士は、自分の施設のことばかりでなく、地域全体のことが考えられるような人にならなくてはいけない。
 - ・福祉施設士を持っている方が定期的に高い内容の研修を受講し、資格のバージョンアップを目指すべきである。
 - ・福祉施設士資格取得者であり、かつ社会福祉士等の資格取得者の会議を開催し、福祉施設士資格に必要なものを議論してみてもどうか。
-

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会事業全般について】

3-21 本会事業全般についてのご意見・ご感想

- ・30周年を迎えた今、会の活性化のためには実施事業や組織体制の見直しがあってもよい。
 - ・あらゆる種別の方が会員の対象なので、無理はないのかもしれませんが、一法人一施設の事業所や保育所向けの活動や情報発信が少ないと思う。
 - ・異種別間および異職種間連携を、常に活動の中心に据えて舵取りしてほしい。
 - ・会員が気軽に集まって勉強(意見交換)ができるようになればと思っている。
 - ・苦労して取得した資格であるが、この資格が今後どう活用できるか不安がある。
 - ・研修会については、毎年あるいは隔年で受講しても、自己成長につなげることのできる内容ではないと感じている。
 - ・施設長の専門資格として認知度を上げるべく、ブロックごとでも勉強会、研修会を増やして欲しい。
-
- ・少人数しか集まらなくても、学びの場を欲する者のために質の高い研修(経営について学べるもの)をどんどん開催してほしい。最近では会員本人ではなく会員施設職員の受講者が多い現状は残念である。
 - ・進むべき道は、レベルの高い専門家集団を目指すか、福祉の根幹を学ぶ場とするかのどちらかかと思う。もはや「福祉とは何か」について、業界全体で共有できなくなってきており、全施設種別の全関係者向けの取り組みはできないのではないかと。
 - ・先輩が作ってくれたこの会が今止まっている。国民の求めている福祉のプロの養成は急務であり、熱意ある(自由に議論できる)組織に変わってほしい。
 - ・退職をして現役でなくなっても会員として残る意味があるだろうか。
 - ・ピラミッド型の組織ではなく、規制の少ない会員の役割・責任が重くないスマートな体制を求めたい。
 - ・福祉施設士資格を施設長資格として確立することは本会の悲願であったが、実現はしなかった。全社協の専門職能団体として位置づけられているのだから、生涯研修の推進機関として特化できれば良いのではないかと。
 - ・福祉施設士実態調査は良い取り組みであるが、もう少し回答しやすい内容にすることも調査研究事業としては大事ではないか。
 - ・福祉の業界に限らないが、あらゆる情報がインターネット等で収集できる時代なので、会員にならなければメリットが享受できないというようなものを考えなければ存続できなくなると思う。
 - ・福祉の動向、国の方針を短く分かりやすく伝えてほしい。
 - ・本県では、施設士会としてNPO法人を立ち上げ、第三者評価事業を実施している。全国規模でこうした事業を展開してはどうか。
 - ・身の丈にあった小さな施設を有限会社で始めたが、福祉のプロとして誇りを持っている。福祉施設士の資格証も掲示している。公立施設に所属していた時は活動に参加できたが、自分で始めてからは参加できなくなった。
 - ・会員の若返りが必要であり、そのためには研修会受講料の免除や会費額を下げる等の検討も必要ではないか。
 - ・海外視察もよいが、それよりも東日本大震災に係る取り組みとして、義捐金だけではなくなにかできないだろうか。阪神・淡路大震災後には、幼児向けのマニュアル絵本ができていたりした。
-
- ・研修会には費用面で参加がしづらく、せっかく専門講座受講時にできた交流を発展できなかった。もう少し参加しやすい条件になればと思う。
 - ・研修会を各県レベルでもう少し盛んにしていくと良い。
 - ・現在の福祉施設長専門講座の修了以外にも「福祉施設士」資格を取得できるルートを作り、資格取得者を増やしていければ良いと思う。
 - ・行政に対して地位を主張できるようになること。
 - ・高齢者の分野でいえば、今度の介護保険法改正について、国と厚生労働省に対しての現場からの意見具申を積極的にしてほしい。
 - ・国内交流はもちろん、海外との交流や視察を定期的で開催してほしい。
 - ・施設長としての能力を段階的に上げていくような、フォローアップ研修会を充実してほしい。
 - ・資格取得後、全員が会に加入することを望む。
 - ・資格取得後のフォローアップを含め、今後もより一層事業内容の質を高めていただきたい。
 - ・所属している老人福祉施設連盟の活動が活発なため、本会の活動に参加する余裕がない。

日本福祉施設士会「福祉施設士実態調査」

3. 本会事業に対するニーズ等に関する項目

【本会事業全般について】

3-21 本会事業全般についてのご意見・ご感想

・全社協を通じ、各都道府県・市町村社協に対し、該当地区に福祉施設士がいることを紹介し、社協事業における講師等への招聘を促す等してくれれば、地域および社会での「福祉施設士」資格の認知も進むようになると思う。

・他の社会福祉の団体に比べると活動が活発でない気がする。しかし、全国セミナーに1度しか参加していないが非常にアットホームな感じを受ける団体であった。この良さを残したまま、より会員を増やして活発な会になることを期待する。

・地域住民の意見を集約してそれを地方行政に反映させ、日本全体を福祉重視の方向に向かわせるための活動。

・中央だけで盛り上がっているように感じる。

・中央集権的な感がある。一部の方達だけが参加しているような感じがする。

・都道府県福祉施設士会相互の交流がもっとできる工夫があつてよいと思う。

・東京の一極集中にしないで、せめてブロック単位くらいに事業を分散させて展開してほしい。

・特養、障害等の種別団体に多くの方は入っており、自身も職員もその団体の行事への出席を優先させているのが実態ではないか。施設士会は施設長等の個人の団体であるから、本人が自覚して自ら学ぶ姿勢を持たない限りは「生涯学習」といっても難しい。なにより、法人の理事長の理解が無ければ、活動に参加できない。

・年に1度のセミナーを、中央ばかりでなく地方でも開催できないだろうか。施設見学等もとり入れて、懇親会で情報交換ができれば良いと思う。

・年会費や研修参加費については再検討していただきたい。

・幅広い福祉事業の分野で、他の福祉施設の実態を学ぶのも良いと思う。

・福祉施設士としての役割を果たすためにも、資質向上のための事業を行ってほしい。

・分野別で課題が違うように思うので、研修は分野別で分けたものを企画してほしい。

・本会は施設長等の組織であるが、経営者層に近い立場の方、現場職員層に近い立場の方と会員層に幅がある。それを踏まえてどのような事業を行えばよいのかについて考える必要があると思う。生涯学習のシステムとして、ステップアップを感じられる企画が必要だと思う。

日本福祉施設士会 平成 23 年度「福祉施設士実態調査」調査票

・回答に際しては、回答日時点の状況でご記入ください。回答日 年 月 日 (西暦)

1、会員本人に関する項目 (全 27 項目)

【基本項目】

1-1 氏名 (姓)	(名)	1-2 会員番号 (調査票送付の封筒ラベル参照)	
1-3 生年月日 (西暦) 年 月 日生	1-4 性別 (いずれか 1 つに○をつけてください) ① ②女		
1-5 法人名	1-6 勤務先施設名	1-7 勤務先施設所在都道府県	
1-8 施設での現在の役職 (いずれか 1 つに○をつけてください) ① 施設長 ② 副施設長 ③ 事務長 ④ その他 ⇒具体的にご記入ください()			
1-9 法人での現在の役職の有無 (いずれか 1 つに○をつけてください) ① 役職あり ② 役職なし ⇒①に○をつけた方はさらにいずれか 1 つを選択してください ①-1 理事長 ①-2 常務理事 ①-3 事務局長 ①-4 その他 ⇒具体的にご記入ください()			
1-10 勤務先施設種別 (いずれか 1 つに○をつけてください) ① 特別養護老人ホーム ② 養護老人ホーム ③ 軽費老人ホーム ④ 救護施設 ⑤ 障害者支援施設 ⑥ 身体障害者療護施設 ⑦ 身体障害者入所授産施設 ⑧ 身体障害者通所授産施設 ⑨ 知的障害者入所更生施設 ⑩ 知的障害者通所更生施設 ⑪ 知的障害者入所授産施設 ⑫ 知的障害者通所授産施設 ⑬ 精神障害者生活訓練施設 ⑭ 保育所 (認定こども園含) ⑮ 児童養護施設 ⑯ 乳児院 ⑰ 母子生活支援施設 ⑱ 助産施設 ⑲ 知的障害児施設 (通園施設含) ⑳ その他 ⇒具体的にご記入ください()			

【経歴】

1-11 福祉職に初めて就職した時の年齢 歳	1-12 福祉職の通算経験年数 年	1-13 経験施設数 施設	1-14 経験法人数 法人
1-15 経験した施設での職種 (該当するものすべてに○をつけてください) ① 施設長 ⇒①に○をつけた方はご記入ください (就任時年齢 _____ 歳 / 就任時経験年数 _____ 年目) ② 副施設長 ③ 事務長 ④ 事務員 ⑤ 医師・看護師等医療職 ⑥ 心理職 ⑦ 指導員、相談員 ⑧ 介護職員等のケアワーカー (保育士含) ⑨ その他 ⇒具体的にご記入ください()			

1-16 経験した法人での職種(該当するものすべてに○をつけてください)

① 理事長 ⇒①に○をつけた方はご記入ください(就任時年齢 _____ 歳/就任時経験年数 _____ 年目)

② 常務理事⇒②に○をつけた方はご記入ください(就任時年齢 _____ 歳/就任時経験年数 _____ 年目)

③ 事務局長⇒③に○をつけた方はご記入ください(就任時年齢 _____ 歳/就任時経験年数 _____ 年目)

④ その他 ⇒④に○をつけた方は具体的にご記入ください(_____)

1-17 取得している資格、免許等について(該当するものすべてに○をつけてください)

① 社会福祉主事任用資格(3科目主事除く) ② 社会福祉士 ③ 介護福祉士

④ 精神保健福祉士 ⑤ 介護支援専門員 ⑥ 介護職員基礎研修課程修了

⑦ ホームヘルパー1級 ⑧ ホームヘルパー2級 ⑨ 保育士 ⑩ 理学療法士(PT) ⑪ 作業療法士(OT)

⑫ 言語聴覚士(ST) ⑬ 医師 ⑭ 看護師 ⑮ (管理)栄養士 ⑯ 調理師 ⑰ 臨床心理士

⑱ 教諭 ⇒⑱に○をつけた方はさらに選択してください(該当するものすべてに○をつけてください)

⑱-1 幼稚園 ⑱-2 小学校 ⑱-3 中学校 ⑱-4 高等学校 ⑱-5 特別支援学校

⑲ その他 ⇒具体的にご記入ください(_____)

1-18 社会福祉施設長資格認定講習課程の修了状況(いずれか1つに○をつけてください)

① 修了している ② 修了していない

【教育活動】

1-19 社会福祉に関する講義・講演や論文執筆等の実績

社会福祉に関する講義・講演や論文執筆(専門誌への寄稿含)等について(最近3年程度の主な実績をご回答ください)

		<研修会名、掲載誌名等>(15字程度まで)	<テーマ>(15字程度まで)
講義・講演	1-19-1		
	1-19-2		
	1-19-3		
	1-19-4		
	1-19-5		
論文(専門誌への寄稿)	1-19-6		
	1-19-7		
	1-19-8		
	1-19-9		
	1-19-10		

1-20 教育機関等における社会福祉に関する教授活動(いずれか1つに○をつけてください)

① 現在行っている(平成23年度現在(予定も含む)) ② 過去に行っていた ③ 経験なし

⇒ ①に○をつけた方は1-21~23の設問にご回答ください

1-21 <1-20で①「現在行っている」と回答した方のみご回答ください>

平成23年度現在(予定も含む)で受け持った機関(該当するものすべてに○をつけてください)

① 高等学校 ② 大学(短期大学含) ③ 専門学校 ④ 社会福祉に関する研修機関(社協の研修所等)

⑤ 社会教育に関する機関(生涯研修センター、公民館等)

⑥ その他 ⇒具体的にご記入ください(_____)

◎「組織運営管理」全般に関することで、貴施設で「工夫している点」、「課題」があれば以下の欄にご記入ください。

<p><2-16 工夫している点> (自由にご記入ください)</p>
<p><2-17 課題> (自由にご記入ください)</p>

【サービス管理】

「サービス提供体制」に関して		
2-18	質の高いサービスを提供するための体制を確立している	①はい ②いいえ
「サービスの質の向上」に関して		
2-19	サービスの質を向上するための方法を確立している	①はい ②いいえ
「安全管理」に関して		
2-20	リスクの種類別に責任と役割分担を明確化している	①はい ②いいえ
2-21	ヒヤリハット事例を収集し防止策を立案・実施している	①はい ②いいえ

◎「サービス管理」全般に関することで、貴施設で「工夫している点」、「課題」があれば以下の欄にご記入ください。

<p><2-22 工夫している点> (自由にご記入ください)</p>
<p><2-23 課題> (自由にご記入ください)</p>

【財務管理】

「資産・予算管理」に関して		
2-24	財務状況を的確に把握している	①はい ②いいえ

◎「財務管理」全般に関することで、貴施設で「工夫している点」、「課題」があれば以下の欄にご記入ください。

<p><2-25 工夫している点> (自由にご記入ください)</p>	
<p><2-26 課題> (自由にご記入ください)</p>	

【人事・労務管理】

「採用」に関して		
2-27	中・長期的視点に立って策定した採用計画に基づき採用を行っている	①はい ②いいえ
「人事管理」に関して		
2-28	給与体系や教育体系を構築しそれに基づく人事考課を実施している	①はい ②いいえ
「労務管理」に関して		
2-29	職員の労働時間を適切に管理すべく業務内容を調整している	①はい ②いいえ
「メンタルヘルス」に関して		
2-30	職場の人間関係の円滑化を図っている	①はい ②いいえ
2-31	職員のストレス把握と解決、再発防止に努めている	①はい ②いいえ

◎「人事・労務管理」全般に関することで、貴施設で「工夫している点」、「課題」があれば以下の欄にご記入ください。

<p><2-32 工夫している点> (自由にご記入ください)</p>	
<p><2-33 課題> (自由にご記入ください)</p>	

【人材育成】

「研修計画」に関して		
2-34	個々の職員の資質向上のための研修計画を立てている	①はい ②いいえ
「研修体制」に関して		
2-35	OJTを職務上位置づけている	①はい ②いいえ
2-36	職員の資格取得を支援している	①はい ②いいえ

◎「人材育成」全般に関することで、貴施設で「工夫している点」・「課題」があれば以下の欄にご記入ください。

<p><2-37 工夫している点> (自由にご記入ください)</p>
<p><2-38 課題> (自由にご記入ください)</p>

3、本会事業に対するニーズ等に関する項目(計 21 項目)

【本会事業に期待すること】

<p>3-1 本会事業に特に期待すること(いずれか 1 つに○をつけてください)</p> <p>① 研修会等を通じての専門性の向上 ② 法人・施設職員の育成に資する研修の開催 ③ 会員の取り組み(各種実践)に関する情報提供 ④ 施設運営(経営)に役立つマネジメント手法や制度情報の提供 ⑤ 施設運営(経営)に資する各種ツール開発 ⑥ 制度・政策に関する研究およびその報告 ⑦ 福祉 QC 活動の推進 ⑧ 会員同士が親睦・交流のできる場づくり ⑨ 福祉施設士の認知促進 ⑩ その他</p>
<p>3-2 前問(3-1)で選択した項目について具体的に期待すること (自由にご記入ください)</p>

<p>3-10 会報に期待する内容 (自由にご記入ください)</p>
<p>「ホームページ」について</p>
<p>3-11 ホームページのアクセス頻度 (いずれか1つに○をつけてください)</p> <p>① 毎日 ② 2～3日に1回以上 ③ 週に1回以上 ④ 月に1回以上 ⑤ 全くアクセスしない</p>
<p>3-12 <前問 (3-11) で①「毎日」、②「2～3日に1回以上」、③「週に1回以上」と回答した方がご回答ください></p> <p>ホームページで特にアクセスする箇所 (いずれか1つに○をつけてください)</p> <p>① スケジュール (研修会の予定等) ② 情報提供 (DSWI スクエア等) ③ 福祉 QC 活動関連 ④ その他 ⇒具体的にご記入ください ()</p>
<p>3-13 ホームページに期待する内容 (自由にご記入ください)</p>

【本会の福祉 QC 活動について】

<p>3-14 福祉 QC 活動への取り組み状況 (いずれか1つに○をつけてください)</p> <p>① 取り組んでいる ② 取り組んでいない</p>
<p>3-15 <前問 (3-14) で①「取り組んでいる」と回答した方のみご回答ください></p> <p>福祉 QC 活動に取り組んで良かった点 (自由にご記入ください)</p>
<p>3-16 <3-14 で②「取り組んでいない」と回答した方のみご回答ください></p> <p>福祉 QC 活動に取り組まない理由 (自由にご記入ください)</p>

【地方組織活動について】

3-17 都道府県福祉施設士会に対して期待すること（自由にご記入ください）

3-18 ブロック福祉施設士会に対して期待すること（自由にご記入ください）

【福祉施設士資格について】

3-19 福祉施設士資格を取得して良かったと感じること（自由にご記入ください）

3-20 福祉施設士資格に対して期待すること（自由にご記入ください）

【本会事業全般について】

3-21 本会事業全般についてのご意見・ご感想（自由にご記入ください）

