

日本福祉施設士会 生涯学習誌

福祉施設士

Japanese association of Directors of Social Welfare Institutions

特集

地域密着、信頼される 施設であり続けるために 「福祉施設士行動原則の実践～地域への姿勢」

論点・福祉施設長

[インタビュー]

地域の中で保育園に求められる役割をとらえ直す

全国保育協議会副会長
社会福祉法人 わかば福祉会理事長 小島 伸也 氏

誌上講座

人材確保・育成・定着と職場づくりに向けて

産業能率大学総合研究所主席研究員 中根 貢 氏

あんでな

- 日本福祉施設士会平成27・28年度役員体制
- 平成26年度事業報告・決算

2015
06
June



日本福祉施設士会倫理綱領

日本福祉施設士会は、あらゆる人々の尊厳を重んじ、福祉施設の運営に精励し、国民の信頼に応えるべく、ここに会員自らの倫理綱領を定めるものである。

福祉施設士は、社会福祉施設の運営、管理の責任を担うものであり、社会福祉に関する深い専門的知識・経験の蓄積と倫理性、公共性に基づいた社会的責任を自覚し、福祉活動を展開しなければならない。

- 1 福祉施設士は、利用者の基本的人権を尊重し、国民福祉の向上に努める。
- 2 福祉施設士は、福祉施設運営の質的向上に努め、利用者中心の福祉サービス充実を図る。
- 3 福祉施設士は、地域福祉向上のため、積極的にその役割を果たす。
- 4 福祉施設士は、社会福祉における専門家としての自覚をもち、創造性と開拓性を発揮すべく自己の研鑽に励む。

(昭和58年11月12日 決定)

(平成21年3月18日 一部改定)

日本福祉施設士会とは

施設運営・管理全般にわたる生涯研修の実施、「福祉 QC」活動の普及など、たゆみない歩みを続けている社会福祉施設業種を横断した福祉施設長の自主的な組織です。事務局を全国社会福祉協議会・法人振興部内におき、会費を財源に自主的活動を続けています。

「福祉施設士」とは

「福祉施設士」とは、全国社会福祉協議会が社会福祉施設長を対象に毎年開催している「福祉施設長専門講座」(昭和63年に「福祉施設士講座」より改称)修了者に、全社協会長が授与するものであり、平成25年3月現在、全国で約5,000名の有資格者がいます。

② 「論点・福祉施設長」

〔インタビュー〕

地域の中で保育園に求められる役割をとらえ直す

全国保育協議会副会長・社会福祉法人わかば福祉会 理事長 小島 伸也 氏

⑨ 福祉施設士のめざすもの

福祉施設長講座で学んだ方法論を活用するために

社会福祉法人永光会 常務理事

特別養護老人ホーム清流の郷 施設長 村上 忠明

⑫ あんてな

- 日本福祉施設士会 4月～5月の活動報告
- 平成27・28年度日本福祉施設士会役員体制
- 平成26年度事業報告、決算
- 第37回全国福祉施設士セミナー開催のご案内

⑫ DSWIスクエア

平成26年度熊本県福祉施設士会セミナー開催報告

ブロックセミナー開催情報

⑫ 特集 地域密着、信頼される施設であり続けるために

- ・地域に好循環を生む社会福祉法人の公益的取組を

社会福祉法人めぐみ会 事務局長 鈴木 市郎

- ・地域に固く根を張った拠点となる

社会福祉法人 熊野福祉会 グループホーム下湯川苑 責任者 中岸 賢大

⑫ 誌上講座

人材確保・育成・定着と職場づくりに向けて

学校法人 産業能率大学総合研究所 主席研究員 中根 貢氏

- ▶ 現在、社会福祉法等の一部を改正する法律案が国会に上程され、社会福祉法人制度について経営組織のガバナンスの強化や、事業運営の透明性の向上等の改革が進められる運びとなっている。
- ▶ こうしたなか、社会福祉法人が今後も福祉サービスの主たる担い手として、また、地域のセーフティネットとしての役割を果たすためには、福祉施設長の自覚的な実践が重要となる。
- ▶ さまざまな種別の施設長等を会員とする本会において、各会員が施設長として活動する際に、拠り所となる「理念」や「考え方」を共有する場や機会が必要となっている。
- ▶ 本企画では、地域社会の状況や社会福祉法人制度改革等の議論を踏まえたうえで、「社会福祉の理念」や「福祉施設長としての心得」をはじめ、施設長の役割や責任、質の高い経営管理に求められる知識や技術について、有識者の考えやご意見等を紹介する。

【インタビュー】

地域の中で保育園に求められる役割をとらえ直す

全国保育協議会副会長・社会福祉法人わかば福祉会理事長

小島 伸也 氏



——全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」*は、社会福祉施設協議会連絡会を構成する各施設種別協議会から委員の推薦をいただき、小島さんは全国保育協議会からご参画いただきました。最初に、検討会の議論を通しての所感をお伺いします。

小島 今日福祉施設長を、保育園長(保育所長)に絞ってお話しをします。検討会を通して私は、保育園長は今の社会福祉をめぐる課題をどのようにとらえて、そして保育園の中で具体化していくのか。また地域の保育ニーズを取り上げ

てどのように社会に発信していくのか。その点で保育園長の役割が非常に大事だということを変えて感じました。

保育園長の弱みは「情報」

小島 私は日頃から、保育園長が、今日の社会福祉・社会保障分野の課題をなかなか認識できていないと感じています。端的にそれは「情報」の面に見られます。社会福祉法人の情報公開がこの間大きく問われてきましたが、保育の現

*：平成26年3月13日に報告書を取りまとめ。4月号本欄では、同検討会の背景や法人・福祉施設長の課題について、細川晃弘氏（人事コンサルタント、社会保険労務士）へのインタビューを掲載しています。そちらもご参照ください。

場はその前にまず、情報不足の点が否めません。例えばインターネットの環境が導入されるのは保育園が一番遅かったのではないのでしょうか。未だにファクシミリでないと文書を受け取れない、担当者がいないとメールの受信も送信もできないという保育園すらあります。

インターネットの環境に限らず、必要な情報を保育園長として把握していないという実態があります。情報公開に関して例えば現況報告書の公開についても、「役所にはちゃんと報告をしているのに、なぜインターネットで公開して、誰でも見られるようにするのか。そんなことをする必要はないではないか、」という意見がかなりありました。今日の保育園が置かれている状況を理解できていないから、そういった発言が出るのではないかとともに思います。

それでは、どんなにいい保育実践をしても、「何か隠しているのではないかと」受け止められてしまいます。むしろ年度の事業報告を通して、こんなにいい実践をしていると社会にアピールしてほしいのに、あの保育園は何も発信していない、無頓着だと受け止められてしまうのは大変残念です。

かつてのように、子どもや保護者と直接向き合って、いい仕事をしていけばそれで良かったものが、今日ではそのことを広く情報発信していかなければ、「何もしてない」と評価されてしまう場合があり得ることを強く感じました。

——法人や保育園ごとに事情はあると思いますが、民間の保育園組織は、全体としてどのような傾向にあるのでしょうか。

小島 民間の保育園長ですと、勤務経験が長い方が多いですね。20年あるいは30年以上、同じ保育園で勤めているという方がいらっしゃいます。それは、一法人一施設の組織が多く、異動がないということと、人事の交替サイクルが非常に長いということも関係していると思います。保

育士も、どんどん人が入れ変わるような経営をしているところもありますが、むしろ一度勤めたらずっと10年、20年と勤める方が多く、今の園長の次の世代も、事務を務める方たちも年齢的には高い。80代、90代でも園長をしている方がいますので、民間保育園で園長の平均年齢は60歳を超えるのではないのでしょうか。そうすると、インターネットに限らず情報の収集や伝達、情報管理が苦手という傾向があります。

もちろん、年齢が高いからダメということではなく、お年を召されても新しい情報の収集やそのための学びに熱心な園長さんはいらっしゃいますし、施設の体制できちんとカバーできるようになっていけばいいことなのですが。

公立や民間も含めて、昭和50年代の「ポストの数ほど保育所を」といわれて保育園が急増した時期に勤め始めた方が多くいらっしゃいますので、その方たちが退職をされると、民間でも公立でも園長(所長)の年齢はぐっと若くなります。

新制度を前に、法人・福祉施設の在り様が問われた

——それでは、平成27年度から本格施行された、子ども・子育て支援新制度(以下、新制度)に関連づけて、法人や保育園長の課題についてお伺いします。

小島 新制度への対応については、昨年(2014年)の秋時点で、児童福祉法の保育所として残るのか、あるいは認定こども園という選択をするのか。各法人や保育園長は、今までしたことのない判断を求められました。今回の検討会の中で私は、法人経営者とイコールである場合が多い保育園長がその判断をきちんとできるのか、非常に不安であるということを申しあげました。結局2015年の4月時点では、全国で2割ぐらいの民間保育園が、新制度による認定こども園に移行しました。先ほど申し上げたように、ちゃんと情報

が伝わる組織にあっては、熟慮の上で判断をされたのではないかと思います。それでも容易なことではありませんでした。

何が難しかったかという点、これまで、延長保育や一時預かり、休日保育、病児・病後児保育といった、補助金をベースにした事業実施の判断であれば、保育園は地域のニーズに基づいて取り組んできました。しかし、「これからの施設の在り様を考える」ことはほとんどしてこなかったわけですね。

まず、先ほど申しあげた情報不足はあったと思います。しかも今までなら、行政が「こうしなさい」ということに対して、いいか悪いかを判断してそれで済んだのですが、今回は行政もその答えは提供してくれません。自分たちで考えてくださいと言われたときに、保育園長として、これからの自分の地域の子育て・保育、そして園の将来について青写真を描き、こう判断するという訓練がされてこなかったのです。決して行政から言われたことだけやっていたというわけではないのですが、判断の機会を奪われていたことがやはりあるのではないかと思います。

ただ、国の子ども・子育て会議の議論も遅れ、自治体からもゆとりをもって十分な情報が出せなかったように思います。自治体の中には、「今年は判断されても困る、行政も準備不足なので、来年度からにしてくれ」といったところがあります。ですから先ほど申しあげた2割の保育園しか判断できなかったということではないかもしれません。来年、再来年と向こう3年間ぐらいは少なくともみていかなければいけないと思います。

——個別の保育や事業の判断ではなく、施設そのものや法人としての在り様ということですね。

小島 つまりそれは、経営判断ができるかどうかなのです。これまで、公的な補助金や運営費でやっていけばいいと思ってきた方々が多いのが実情です。ちょっと語弊がありますが、役所の判

断に従ってやってきた、それをやるのが保育園なんだと、慣らされてきているところがやはりあると思います。

——法人としての目標や方向の部分をしっかりと考えていかないと、単に「福祉施設長のあり方」を問うだけでは済まないということですね。

小島 私はそう考えています。

継続的な研修受講は園長として必須

——新制度では、新たな幼保連携型認定こども園の園長は、保育士資格と幼稚園教諭免許の両方をもつあるいはそれと同等と認められることという資格要件が付与されました。このことと、保育園長(こども園を含む)の質を高める上での方向性について伺います。

小島 現在、園長、所長をしている人であれば、新制度の園長に移行はできますので、この機に園長としてステップアップしようという話はあまり聞かないですね。保育園長がそうした姿勢になるためには、もう少し移行率も上がっていかないと、その気運は出てこないのではないかと思います。

私自身は新制度の中で、7、8割の保育園が移行してほしいと思っていて、園長についても新たな資質を身につけてほしいと思っています。言い換えると、いわゆる保育の質の向上は園長の資質向上からであると問題提起をしたいと思っています。ですから例えば、福祉施設長専門講座を受講したり、全国保育協議会の保育所長専門講座(認定こども園の園長も対象に含まれるようになりました)に参加する人が増えるような制度改革であるべきだとは思っています。

ただ、先ほど長い期間園長をやっている方が多いと申しあげました。認定こども園に限らず、現在の保育園長の研修についても、だいたい全国規模の研修会に在任中に1回行っておけば、

もうそれで事足りりとしている人も少なくありません。そのことは、研修会の参加人数をみても明らかです。民間保育園だけで全国に1万数千あります。保育関係の全国団体は3つありますが、それぞれどんなに大きな研修会をやっても、保育園長・所長の参加者はせいぜい7、800人止まりという状況ですね。圧倒的に研修に行く機会も少ないし、研修しなければならないという姿勢もあまり見られないように思います。今回の検討会では、研修に対する姿勢の問題も議論されましたが、少なくとも園長たるもの、毎年研修を受けたり、長時間にわたるプログラムはせめて3年に1回受けるなどしていかなければいけないと思います。そうでないと保育園長は、自己研鑽に対する姿勢も弱くなっているのではないかという心配があります。

——施設数の規模が違いますので、単純な比較はできませんが、社会的養護施設の施設長は、2年に1回以上は指定の研修を受けるように資格要件が変わりました。保育園においても、保育団体が行う研修への参加だけでなく、自分たちで学ぶ機会や姿勢をもっと掻き起こしていかなければならないということでしょうか。

小島 そうですね。民間事業者の研修会にも保育園から参加している人は多くいらっしゃいます。けれども、保育内容についての研修会には行っても、重要な判断をしなければいけない保育園長(=経営管理者)として必要な研修の質と量は、決して十分ではないと思います。

報告書で触れている福祉施設長像に関連付けると、「もつべき姿勢や態度等」に関する部分が保育園長は弱い印象があります。絶えず姿勢や態度を磨き続けていかないと、世の中の動きや新しい法制度を知っておかなければならないという姿勢もだんだん弱まっていくのではないのでしょうか。そういったことがあいまって判断する力を失わせているのではないかと思います。

その点では今回の報告は多くの方に読んでいただきたいと期待をしています。特に理事長が園長を兼ねている保育園も多いのですから、法人としてこうあるべきということを今日的にとらえ直し、自身の年齢がいくつであろうと、どのような小さい施設であろうと、法人・福祉施設長として問われることは同じだということを受け止めてほしいと思います。また今日、社会福祉法人をめぐる様々な論点も、今日の時代に合わせて複雑化しています。保育園長には多様な視点をもつことが求められていると知ってもらいたいと感じました。

質の改善を喜びに感じられる職場に

——これからの保育園長について、意識の変革を促していくためにはどのような取り組みが大切でしょうか。

小島 私は特に、次期施設長と言われる人たちの養成が非常に大事だと思います。新制度に対応した経営のできる質の高い保育園長を養成していかなければなりません。具体的に必要なのは、保育園長自身の質の向上、情報公開、第三者評価受審の3点であると考えています。名実共に保育園長の質が問われてくるようになると、現状とは非常にギャップがあります。

まず保育園長が保育あるいは教育を語るこ



とが非常に大事です。本当に全ての園長ができるのか。やはり勉強をし直す必要があるというのが第1ですね。

第2に情報公開です。これは先ほど述べた通りです。そして第3が第三者評価の実施であり、これも今、本格的に問われています。新制度における「第三者評価加算」では、3年に1回の受審をめざして、当面は5年に1回の受審が求められています。そうすると、日常的に外部の人に評価されて仕事をするということを意識づけなければなりません。外部に評価されて、質を改善していくことを喜びにしていかなければいけないと思います。そういったことができるような保育園長を養成していかなければなりません。今はそのための大事な期間であると思います。

こうした考え方が、報告書の「めざす福祉施設長像」にも表れていると思います。もちろん今現在の園長さんたちにもこういう姿勢をもってほし

いのですが、同時に、次の園長、次の次の園長を今から養成していかなければ対応できません。報告書では、福祉施設長の役割の一つとして「次世代の経営管理者となる職員の育成について人事異動や指導を通して取り組む必要がある」とありますが、このことはとても大事だと思います。

管理者である園長の質を高める研修を

——職員を研修に送り出すことは、先々、管理的な立場になる人事も見通して、ということですね。

小島 はい。私の勤務する法人では今年、小規模保育事業をひとつ始めました。それにより異動があり、新しい園長を職員の中から昇格させました。日々、福祉施設長としての質を豊かにする機会を大事にして、外部研修には職員を派遣



しています。

私はよく、「保育を語らない研修会にもっと出ようよ」と言っています。保育園を知っている方ならわかると思いますが、保育園の人たちは保育の内容を語る研修会にしか行かない傾向が強くあります。福祉施設長として必要な能力を身につけるためには、いわば保育を語らない研修会に出すことが、とても大事だなと思っています。福祉施設士会もそうですし、経営協や経営青年会の研修がそれらにあたります。

施設・法人間連携は、互いを知ることから

——ここまで、保育園の現状や課題についてお伺いしました。それでは、保育園以外の他の施設関係者が、地域の様々な課題の解決に向けて、同じ地域にある保育園の方と連携をしていく上で留意したい点についてお聞きます。

小島 私は、保育園が地域と協働で取り組める課題は数多くあると思っていますが、意外と交流が足りず、事業やイベントとして例えば子どもとお年寄りの交流はしても、福祉施設長同士の交流や、他の施設種別の話を聞く機会が少ないように思います。

県社協や市社協レベルでもよく言われることですが、もっと施設間の交流を進め、地域の課題解決に向けてこんなことを今やっているとか、今こんなことで困っているということを発信し合うと、協力できることも見えてくるのではないかなと思います。

どの施設でも、建物設備の維持管理や、様々な事務処理もしなくてはなりません。そうした時に地域の資源を活かすのもトップの姿勢次第です。ですから色々な施設と交流しながら、地域の資源をいかに活用するのか。同時に、自分たちに何が貢献できるのかということを考える機会になります。どうしても、大上段に構えて「地域に貢献

しなければいけない」となってしまうわけですが、交流をして、互いに仲良くなることから課題が見えてくるのではないのでしょうか。

保育所は、地域担当の職員を決めているところがまだ少ないですね。でもそうした担当者を置く時代にきていると思います。日常的な交流をぜひ進めて、お互い誘い合うことがとても大事ではないかと思っています。

新制度は、新たな事業展開と協力の幅を広げられる

小島 新制度でも、児童福祉法と同じように、市町村が2号・3号(保育を必要とする)認定者を各保育園に斡旋するという仕組みは残りました。でも、制度の基本は直接契約です。地域にアンテナを張って募集をかけて、うちの保育園に来てくださいという時代になりました。

直接契約は大変という方もいらっしゃいますが、私は、地域のつながりを強めたり、地方では人数の少なくなった子どもが自園に来てもらうきっかけになる気がしています。その意味では保育園経営者には、地域の人とのネットワークを広げて、子どもたちに保育園に入ってもらい、契約を結ぶきっかけにしてもらいたいと思います。

他の施設の方に向けては、例えば特別養護老人ホームで働く職員が、子どもが生まれたら働き続けられないと、辞めていくケースがあり、今でも「事業所内保育」を検討されたところは多いと聞いていますが、実際はお金がかかってできないと皆さん言われます。簡単な方法ではありませんが、そこで地域の保育所とネットワークを結んで、保育所を施設職員のお子さんが利用できるような仕組みがこれから必要になっていくと思います。これは保育だけでなく、就学期以降の学童保育も同様です。

特に介護分野で人材確保や定着が経営上の課題になっている中では、法人や施設を超えて

お互いに助け合い、人材が定着できる可能性が新制度によって伸びたのではないかと思っています。その場面において保育園の専門性を活かすことができます。保育園からの働きかけも大切ですし、地域から声をかけていただくと、保育園としても大変ありがたいと思います。

新制度では事業所内保育所も、地域の子どもも受け入れるようにすれば、公定価格でできるわけです。事業所内保育所をその事業所自身がつくらなくても、社会福祉法人が委託を受けて、自らが運営することも可能です。その点では、新制度の中でもっと協力し合える幅が広がったのではないかなと思います。

地域の声に耳を傾けた公益的な取り組みを

——国会には、社会福祉法改正法案が提出されており、社会福祉法人全体が大きな改革を求められています。

小島 社会福祉法人制度改革において論点の1つになった、公益的な取り組みに触れると、保育園としては延長保育も乳児保育も、これまで行政と関わりながら実践を増やしてきた自負があります。

しかし、今それらの事業はほとんど、運営費の単価に含まれたり、補助金に網羅されるなどメニュー化されました。そうすると、メニュー通りに実行すればそれによしという安住感が生まれ、その地域の子育て支援センター的な機能を持つはずの保育所が、地域の新しいニーズ、地域の子育てニーズを掴んで、新しい事業内容を展開することが少なくなってきたのではないかと心配もしています。

私自身も当初は、地域貢献や公益的な取り組みは、株式会社立の保育所に比べたら、社会福祉法人立の保育園が一番やっているのではないかという思いはありました。また、現場の職員は、

延長保育も一時保育も大変な思いをしてやっています。そういった中でこれ以上、例えば朝食も病児保育も、となると、家庭内で協力し合いながらの子育ての役割を保育園が取ってしまうのではないかというような議論もありました。でもそれは、地域の声に耳を傾けない、「これ以上はもうできないよ」という予防線だけの議論だったのではないかということを感じたわけです。

例えば生活困窮者支援の問題は、単に所得が少ないというだけではありません。地域から孤立している方は、高齢者や仕事のない方もいるけれど、がんばっている単身世帯の若いお母さんやお父さんもいる。そうした事情は、保育園が一番よく知っているはずで、今日的な単身世帯の貧困、生活の大変さ、地域から孤立している要因があつて、何かを相談したい、仲間がほしいといった、そういったニーズに応える拠点はやはり保育園ではないかと思うようになりました。

そうした意味でも今回の社会福祉法人制度改革は、もう一度地域の中で、今日保育園が求められている役割をとらえ直すきっかけといえます。そして、保育園長がしっかりとその方向づけをしないと、職員は動きません。この点が今、問われている大事な視点なのではないかと思っています。今回の報告書の指摘と重ね合わせて考えていただきたいと思います。

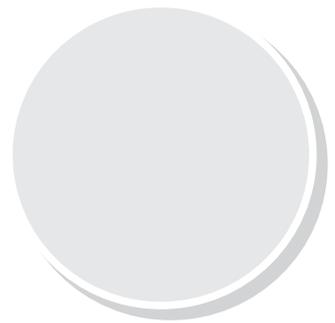
——本日はありがとうございました。

福祉施設長講座で学んだ 方法論を活用するために

社会福祉法人永光会 常務理事
特別養護老人ホーム清流の郷 施設長

村上 忠明

(老-39期、No.5310)



当法人は、1985年に設立した、定員90名と50名の2つの特別養護老人ホームを中心に在宅福祉サービスを実施する比較的小規模な組織である。活動の場である群馬県渋川市は、2015年3月末現在、人口81,246人、31,819世帯で、高齢化率は29.9%である。

2006年2月に1市1町4村で現在の渋川市に合併した時点では、人口87,396人、30,211世帯で、高齢化率が23.4%であったから、この10年間で人口が6,150人減少し、世帯数が1,608増えたことになる。なお当市は、日本創成会議が2014年5月に発表した「消滅可能性都市」*にあげられている。

当市の活動で特徴的なことは、三師会(医師会・歯科医師会・薬剤師会)が中心となって、「在宅ケアネット渋川」という組織を2002年に立ち上

げ、高齢者の医療・介護にかかわる各職能団体に参加呼びかけ、ネットワーク作りと講演会(年3回)を中心に活動していることである。

さらに2014年6月には、「地域包括ケアシステム勉強会」を、前記の「在宅ケアネット渋川」幹事会代表に各市町村関係部課、民生委員協議会、自治会連合会を加えてスタートさせている。

1 このままで良いのか? 手がかり探しの受講

国による地域包括ケアシステムの構想と同時に、地域医療再生計画・在宅療養支援診療所等、医療分野から改革のための取組みが聞こえはじめた。特に地域包括ケアシステムについては、研修会等で「地域の切り売りになるので、メインでその地域を受け持てなければ、介護保険

*日本創成会議(代表:増田寛也前岩手県知事)では、国立社会保障・人口問題研究所がまとめた2014年3月将来推計人口を元に、2040年の若年女性の人口減少率が2010年と比較して5割を超える自治体を「消滅可能性都市」と定義し、896市区町村をあげた。そのうち、推計人口が1万人未満の自治体については「消滅可能性が高い」として523市区町村をあげている。

事業では“食べていけない”と煽られ、社会福祉法人改革の声が大きくなり、様々なことに対応していく必要性を感じていた。さらに同時期に、それまで5年間指定管理を行ってきた自施設は、平成25年度公募による有償譲渡が決まった。その応募のための申請書の作成や対応に忙殺されていた自分にとって、様々な焦りばかりが膨らんでいた。

事業計画の作成するに当たり、指定管理の5年間と法人の20数年の歩みの振り返りを行った。その中で、法人の基本理念はこのままで良いのか？ 組織の在り方はこのままで良いのか？ 人材育成のあり方を変えなければ人が育っていないし育てていけない。さらに実現可能な中長期計画をいかにして作るのか。等々、法人に不足している課題がいくつも出てきていることに気づく。

具体的どこからどう手を付けていけばよいのか。その手がかりを探さなければと思っている中、「第39期福祉施設長専門講座」（以下、専門講座）を受講することになる。きっかけは、法人理事長からの受講命令であった。

当初は、この大変な時期の受講しかも4日間のスクリーングに2回出る研修はいかがなものかとも思ったが、修了した今になってみると、課題と気づいた点を解決していく手がかりと方法論を授けてくれる講座であった。

2 学びを実践に結びつける難しさ

とはいえ、学んだ内容を活かすことは簡単ではない。

例えば、サービスの質を上げるために職員教育は重要であり、質を維持するためにマニュアルは不可欠である。自施設で作成したマニュアル

は、各項目については自信を持っていたが、相当の分量になってしまい、読まなければ活用しきれないものになっていた。

専門講座で学んだ「Standardをつくる」ということは、手順をシンプルにしていくことである。そのために「捨てる」取り組みは、とても参考になったが、実際にやっていると相当に難しい。特に情報量の多いベテランは、シンプルに表現できない傾向がある。職場で新人職員等にOJTを進めていくときに、それがうまくいっていない大きな理由だと気づいた。

また、激動の時代を乗り切るために、法人の理念や組織を固め、中長期計画をしっかりと作成することは大切である。これまでは、自施設や法人のできている面、できていない面の評価を行い、強み（強化点）と弱み（改善点）として、そこをターゲットに取り組みを行ってきた。しかし、これは内部の改善には有効であるが、新規事業等を計画していくには限界があることにも気づかされた。中期計画を作成するために、SWOT分析の手法で課題と演習をとおして学ばせていただいた。

課題として取り組んだワークシートは、法人の理念や単位組織の使命・目的・機能の確認から、外部環境特性としての機会と脅威、組織・内部環境特性としての強みと弱みを確認し、経営の重点取り組みテーマと具体的アクションを導き出すようになっている。私自身がどうしたらよいのか悩んでいたテーマを解決に導いていける方法論の学びであった。

3 学びの活用～“気づき”をつかむ～

介護・看護の人材不足は言を改めるまでもな

福祉施設士のめざすもの

い。看護に関しては、有資格者が採用・配置の絶対条件であるが、介護に関しては、無資格からのスタートも可能（訪問介護を除く）である。ただし、平成27年度の介護報酬改定の加算要件では、介護福祉士の配置率が高くなっており、難しい判断をしなければいけない状況が多くなった。

しかし、安定的なサービス量を確保するためには、高校新卒（無資格者）でも介護者を志したいと思ってくれる人材を大切に育てていかなければならない。そこで、介護職員初任者研修相当の基礎学習・介護演習を実施し、育成を始めた。先にも述べたとおり、この過程でOJT等がうまくいかないことが、反省点としてあがってきた。

そこで、自分たちの目指す介護技術の標準を持つために、平成26年5月から介護プロフェッショナルキャリア段位制度（シルバーサービス振興会実施）の導入を決め、アッセサー（評価者）養成に取り組んだ。

この制度の活用と業務手順書の見直しをおこなうことで、介護業務の質すなわちStandardを安定させ、SDCAサイクル・PDCAサイクルが活用できる現場へと変えていきたい。

また、中長期事業計画や地域貢献事業等は、SWOT分析を幹部で個人ワーク、グループワークを行い一つの形にしていく必要がある。その中で重要になるのが、活用できる資源・獲得すべき資源としての人材の確保と育成である。

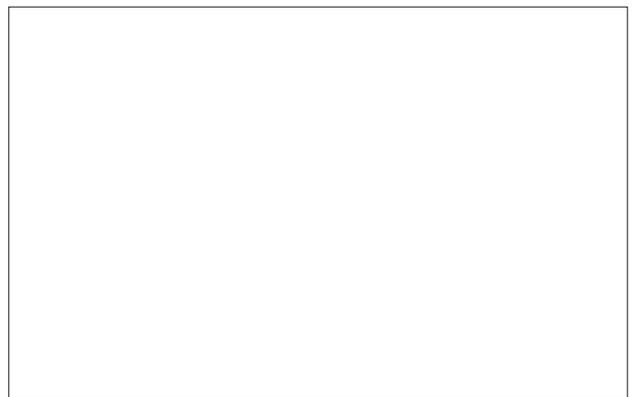
規模の大きな法人であれば、プロジェクトチームを立ち上げてやっていくのであろうが、当法人のような規模では財政的にも難しい問題がある。中期事業計画における新規事業の立ち上げや、地域貢献事業の地域との連携や事業の継続性を考えると、その役割にウエイトを置いてコーディ

ネイトできる職員が必要になると考えている。

新規事業立ち上げや地域貢献事業等、職員日常業務とは違った専門性が求められる。その意義や内容を説明し、これらに興味を抱いている職員を募って抜擢していく必要があると思う。

専門講座で、施設長として学ぶことの意義は、学ぶ⇒気づく⇒描く⇒変わるというプロセスを循環させていくことであり、特に“気づく”をつかむことであると学んだ。そして、トップマネジメントの役割として、時代のニーズを捉え自施設（法人）の評価を行い、進むべき道をコミットメントすること。そのための組織づくりをしていくことが、施設長に求められていることを学んだ。

学んだ方法論の活用と評価さらにブラッシュアップを重ねながら、社会資源としての施設・法人を躍進させていくことが、私に課せられている役割であると思っている。



〇〇

あんな

日本福祉施設士会

4～5月の活動報告

日付	内容
5月1日(金)	事業・会計監査
5月8日(金)	理事会(第1回)
5月8日(金)	代議員会(第1回)

平成27年度第1回理事会・代議員会

本会は、5月8日(金)に平成27年度第1回代議員会を開催した。役員任期満了にともな

い本代議員会にて役員改選が行われ、平成27・28年度役員等の選任が行われた。

今回の改選では、5期10年に渡り会長職を務めた森田弘道氏が勇退し、後任の会長には高橋紘氏(前副会長)が選任されるとともに、副会長についても新たに3人を選任した。また、同日開催された理事会において、各委員会の委員長を選出し、新体制が決定した(17頁参照)。

なお、代議員会では役員改選に先立ち、平成26年度事業報告ならびに決算が承認された(18頁以降参照)。

会長 **高橋 紘** (保-2期) 東京都 至誠第二保育園



このたび七代目となる本会会長に選出されました。会の目的に従って、効果的、効率的な事業推進に努めていく所存でございます。よろしくお願いいたします。

具体的には、平成27年度事業計画により進めることとなりますが、重点項目として(1)研修機会の充実、(2)施設経営にかかる情報の提供・共有、(3)組織体制と事業の見直しおよび財政等の健全化に向けた取り組み推進、をあげています。

「組織体制・事業の見直しおよび財政等の健全化」に関しては、さらに4項目に柱立てをしておりますが、中でも、組織運営に関しては「日本福祉施設士会のあり方に関する検討会」を設置して、本会の方向性や組織体制、事業や財政について見直しの議論を進めていきたいと思っております。直面する問題を打開し、新たな展開に向けた準備をしたいと思っております。

具体的な打開策を立てるには、会の目的・方向性の再確認、正確な内外の現状把握、会員のニーズ・行政や社会的な要請を明らかに

していく作業がまず必要でしょう。検討会に向けては皆様からのご提案をお寄せ下さい。

次に重要なのは、都道府県組織への支援です。各都道府県組織への情報提供や広報支援の他にも、本会財政事情の悪化から廃止しております都道府県組織への助成金を、金額や助成方法の効果的な変更を図りつつ復活できるよう準備したいと思っております。その前提には、会員の増強による会費収入増加と、研修参加者の増加による収入増が欠かせません。皆様のご協力により是非実現させてください。

また、会員の情報共有をスピード化し強化を図ることが、今日的な会の事業推進には必要です。ICT(情報通信技術)による会員のネットワーク化を目指していきます。

副会長 **岡田 好清** (保-14期) 熊本県 善隣保育園



このたび副会長に就任することになりました。これまで5期10年にわたり総務委員会に所属し、最後の2年間は委員長として会務に臨みました。この間、会の方向性を巡って様々な意見を伺い、また、発言も重ねてきました。しかしながら、会の退潮傾向に歯止めをかけることがなかなかできず、本会の課題の大きさと責任の重さを痛感する日々でした。

今回、副会長就任により更なる努力が求められることとなりますが、少しでも現状打破につながる糸口を探し出せるよう頑張っまいります。こ

のところ、会の現状に危機感を持たれた会員の中から様々なご提案もあり、新たな萌芽も見られるようです。

希望を捨てず、皆様と共に前に進んでいく所存です。どうかよろしくお願ひ申し上げます。

副会長 **村上 耕治** (障-12期) 秋田県 県北奉公会



このたびの役員改選で副会長を仰せつかりました。

創設37年目を迎えた「日本福祉施設士会」は、様々な課題が内包され、また浮かび上がっています。具体的には、会員の減少に端的に表れる会の魅力の問題、時代のニーズに即した「組織のあり方・見直し」の問題、それに伴い本会会員の質的向上に向けた取り組みなどがあります。組織外に目を転じた長期的課題としては、人口減少をはじめ福祉を取り巻く外部環境・社会構造の変化があり、たとえば、10年、30年後の社会・地域のありよう等、人口変動・減少によるシミュレーションまでが示されています。

より複雑多様化すると考えられる今後の社会の中で、本会の方向性について、あるべき姿や中長期の展望が問われており、今こそ一人ひとりの会員の主体性が求められ、置かれている社会・地域の中での実践力が問われていると思います。

このような時代の流れの中で、以下のことを考えてみました。

1. 「福祉施設長専門講座」について
 - ・参加者にとって気軽に参加できるよう配慮できないか。

- ・「福祉施設士会(施設長としてあり続けるためには)の現状等」のPRができないか。
 - ・専門講座修了生に対する定期的なフォローアップ研修の実施
2. 生涯研修に相応しい「日本福祉施設士会のあり方」の探求
 - ・「福祉施設長専門講座」修了生と「日本福祉施設士会」入会の重点施策
 - ・各県レベルで退職後の会員維持に向けた共通課題として配慮事項の整理(例えば会員施設応援団とした現役者と退職者の会費、名誉会員等々)
 3. 組織が業界からの認知を得るには、「福祉施設士」として「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」との連携を考慮できないか。

他にもご指摘はあろうかと思ひます。会員諸氏との活発な議論を願ってやみません。簡単ですがご挨拶に代えさせていただきます。



このたび、副会長にご推挙いただきましたことを光栄に思うと共に、私の様な若輩者がこの任を引き受けてしまっても良いものかと葛藤しております。しかしながら、お引き受けしたからには、会にとって大きな力の一助と成れます様に精進していきたいと考えております。

現在、社会福祉法人がおかれている立場は、以前に増して厳しい状況下にあるといえます。その厳しい状況下において、福祉施設士会として、社会に発信していく行動を起こしていく必要があると考えます。制度によって福祉施設が作られるのではなく、私達からの発信も求められているといえます。

全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書の「はじめに」で、委員長を務められた潮谷義子先生は、「福祉施設長とは、単に福祉施設の経営管理の責任者というだけではあ

りません。利用者や職員だけでなく地域からも、その生き方を含めた人格を、自らが勤務する福祉施設とも一体化してみられる存在です。その意味からも福祉施設長には高い意識と行動力が求められ、福祉サービスの質を大きく左右する立場にもあります」と述べられています。

この指摘を真摯に受け止め、福祉全般に対しての発信の一助を担いたいと思います。

これからも皆様のご理解とご協力の下に任に励んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願ひ致します。



このたび、総務委員長へと推挙され、戸惑いと緊張気味の中で受けさせていただきました。

改めて私たちの世代が体験した過去をもう一度探り、日本の福祉の未来を考えますと、戦中の食糧難・配給制度、焼夷弾を潜り抜けた戦災孤児、そして敗戦。インフレ、通貨封鎖・新円切り替え等など、乳飲み子から高齢者にいたるまで大切な日常が崩壊し、飢えや屈辱的な生活を目にしてきました。そうした中で、社会福祉も脆弱な一滴でしかありませんでした。

その後、日本の福祉は、経済の順調な伸びの裏付けと共に、草創期の大先輩方の弛まぬ努力のお陰で整備されてきました。しかし今日、国家財政や出生率の低迷、利用者ニーズの多様化等など、厳しい福祉環境に直面しています。今後、どのような事態になるか予測しがたいところですが、いかなる環境の変化にも耐えうる組織力すなわち福祉の異業種が結集したネットワーク、異なる福祉文化間の知恵の集積、福祉施設管理者の自己練磨・研修等などが本会

の強みであり、他に類を見ない大きな力だと思います。

この度とりまとめられた「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書では、このように指摘しています。「福祉施設長は、福祉施設の『一つの時代』を預かるものである。(中略)福祉施設や地域の歴史の一部を支え、その価値を高めて次の世代に引き継ぐという意識を、在任期間中を通じて高め続けていくことが大切である」。このことは、福祉施設士としての私たち自身が受け止め、また本会組織運営においても同様であると考えています。

本会が社会の求めに応えられる存在であるか、次の世代により価値を高めたバトンを渡せるものであるかが問われています。総務委員会は、

この一所に対して懸命に力を合わせ、実効性のある議論を積み重ねて参りたいと存じます。ど

うぞ皆様方のご指導ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

生涯研修委員長 **花田 利生** (老 - 19期) 福岡県 恵の家



先日の代議員会で生涯研修委員長に就任しました。

当委員会は、研修を企画し、多くの会員の方々に参加してもらうのが最大の使命であると認識しています。生涯研修を掲げる団体として、これまでの研修内容については、実のあるものばかりであり担当された委員長はじめ各委員の方のご苦勞に敬意を払う次第です。

ご承知のように社会福祉を取り巻く環境は、目まぐるしく変化をしています。少子高齢化に伴う職員の確保の難しさや人手不足・社会福祉制度改革をはじめとする難題の山積等、私たちに課せられた問題を解決していくには、一人だけの力ではなかなか解決できないものもあるはずで、研修会等に参加されて講義を聴くのも意味あることですが、それに加えて、会員同士の意見交換や情報共有等、参加すればこそそのメリッ

トも数多くあるものと思います。インターネットで素早く情報を得ることも大事ですが、会員同士生の声を聴く事も大事ではないでしょうか。

今までの委員会がされてきたことを継承しつつ如何にすれば多くの方に参加してもらえるのか考えて参ります。

今年度も研修会・セミナー・大会等8つ程予定をされています。一人ひとつ以上、どれかの研修会等に参加して頂きますようお願いいたします。

至らない点多々あるとは思いますが、皆様のご協力よろしくお願い申し上げます。

調査研究委員長 **上坂 隆一** (障 - 27期) 北海道 雪の聖母園



この度の役員改選にあたり、調査研究委員長に再任され受諾いたしました。各委員、会員皆様のご支援をいただき委員長としてその責を果たしたいと考えていますので、なにとぞよろしくご協力・お力添えのほどよろしくお願い申し上げます。

全社協から今般発出された「福祉施設長のあり方に関する検討会」の報告内容は、まさに私たちが原点に立ち返っていく「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」そのものだと思います。これまでに実践事例の蓄積も数多くあります。

しかし、会員諸氏において「会の課題の認識」、そして変革期の福祉施設長のあり方についての関心度はどうでしょうか。これまでの本会の会員実態調査の回答率は極めて低調でした。委員会の調査にも工夫が必要だったのかも

しれません。

今期は、さらなる調査を通じて普及・促進を図るべく、フォローアップ方法の具体的検討や研究等が期待されているものと思います。また会の組織体制・事業の見直し、財政の健全化にむけて「日本福祉施設士会のあり方に関する検討会」と連携し、調査研究も実施しなければならぬものと考えています。

会員皆様のご意見を幅広くいただき、よろしくご指導ならびにご協力をお願い申し上げます。

広報委員長 **杉本 憲彦** (障 - 24期) 和歌山県 南紀あけぼの園



この度、福岡県の花田利生氏の後任として広報委員長に就任しました。和歌山県紀南地方の自然豊かな上富田町に所在する和歌山県福祉事業団南紀あけぼの園(福祉型児童入所施設・障害者支援施設)に勤務しています。

広報委員会には、全国・都道府県の福祉施設士会組織の活動や会員の実践を全国に発信する重要な使命があります。全社協の施設長専門講座を受講・修了した施設長が、「私も入会して、志を共にする仲間と共に自己研鑽に励みたい。」と感じていただけるよう広報誌やホーム

ページを充実させてまいります。新規会員の勧誘の際には、是非ご活用ください。

会員のみなさまには、原稿執筆のお願いをしてまいります。日々の実践や考察、そして熱い思い等をまとめていただければ幸いです。どうかご協力の程よろしくお願い申し上げます。

「福祉QC」全国推進委員長 **杉 啓以子** (老 - 19期) 東京都 江東園ケアセンターつばき



このたび、中央推薦代議員であった片岡正信氏の後任として「福祉QC」全国推進委員長をお引き受けしました。まだ勉強中の身であり、みなさまのお力をお借りして取り組んでいきたいと思っています。

現場の実践を通して、良質なサービスをどのように提供していくかが福祉施設士としての大きなテーマです。アメリカの第35代大統領であった故ジョン・F.ケネディの就任演説のことばを借り

るなら、「会が皆さんのために何ができるか、ではなく、会のために自分は何ができるか」を考え、実行に移していきたいと思っています。どうぞよろしくお願いたします。

高齢者と障害者の自立のための
第42回
国際福祉機器展
H.C.R.2015
42nd Int. Home Care & Rehabilitation Exhibition 2015



会期	2015年10月7日(水)~9日(金)
開催時間	10:00~17:00
会場	東京ビッグサイト 東展示ホール (東京・江東区有明)
入場料	無料・登録制(一部のプログラムは有料)
出展	14か国・1地域の530社からの 約20,000点の福祉機器を総合展示

●開催内容予定

1 福祉機器約20,000点を総合展示

2 国際シンポジウム

「介護サービス従事者をいかに確保するか?」
~ドイツ、米国、日本の比較から今後の課題とその対策を考える~
【日時】2015年10月8日(木)PM
【会場】東京ビッグサイト 会議棟

3 H.C.R.セミナー ~さまざまな参加者を対象に、役立つ最新情報を提供

4 H.C.R.特別企画 ~最新機器、子ども向け製品、高齢・障害者の便利グッズなどを集中展示

5 出展社主催プレゼンテーション ~各社製品の特徴の紹介・PRなど

※プログラムは変更されることがあります。
最新情報と詳細はH.C.R.Web (<http://www.hcr.or.jp>) サイトでご確認ください。

その他、多彩なプログラムを実施。

WEBサイト▶ <http://www.hcr.or.jp>

H.C.R.2015事務局 〒100-8980
東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル
一般財団法人 保健福祉広報協会 Tel. 03-3580-3052 / Fax. 03-5512-9798

平成27・28年度日本福祉施設士会役員体制

平成27年6月1日時点

【正副会長】

役 職	氏 名 (県 名)	各副会長の担当委員会
会 長	高橋 紘 (東京都)	
副会長	岡田 好清 (熊本県)	総務委員会、生涯研修委員会
副会長	村上 耕治 (秋田県)	広報委員会、 「福祉QC」全国推進委員会
副会長	古谷田紀夫 (神奈川県)	調査研究委員会

【理 事】

ブロック	氏 名 (県 名)	役
北海道	上坂 隆一 (北海道)	常任理事(調査研究委員長) ブロック長
東北	村上 耕治 (秋田県)	副会長、ブロック長
関東甲信越静	井本 義孝 (千葉県)	
	高橋 紘 (東京都)	会長、ブロック長
	古谷田紀夫 (神奈川県)	副会長
	浅原 浩二 (山梨県)	
東海・北陸	正木伸一郎 (石川県)	常任理事(総務委員長)
	山野 文照 (三重県)	ブロック長
近畿	舟橋 博 (兵庫県)	
	杉本 憲彦 (和歌山県)	常任理事(広報委員長)、ブロック長
中国・四国	後藤 忠啓 (広島県)	ブロック長
	藤田 久雄 (高知県)	
九州・沖縄	花田 利生 (福岡県)	常任理事(生涯研修委員長)
	岡田 好清 (熊本県)	副会長
	玉城 政 (沖縄県)	
中央推薦	杉 啓以子 (東京都)	常任理事 (「福祉QC」全国推進委員長)

【顧 問】

役 職	氏 名 (県 名)	
顧 問	廣瀬 清蔵 (北海道)	元会長

【監 事】

氏 名 (県 名)	氏 名 (県 名)
飯 嶋 博 (長野県)	中野 菊乃 (静岡県)

日本福祉施設士会 平成26年度事業報告

1. 平成26年度事業の重点

本会の基幹事業である生涯研修事業を拡充するとともに、福祉施設のサービスの質の向上や多様化する生活課題・福祉課題に対応するため、「福祉施設士行動原則」のさらなる普及・促進ならびに会員実践の促進をはかることを目的とし、以下の3点を平成26年度の重点事業に掲げた。

- ▶ **研修機会の充実**：生涯研修を通じて福祉施設長の質の維持・向上をはかり、福祉サービスの拡充や質の向上につなげる。
- ▶ **施設の経営管理にかかる情報の提供・共有**：施設の経営管理に有効なマネジメント手法の習得促進や、制度・政策等の関連情報の共有をはかる。
- ▶ **組織体制と事業の見直しおよび財政等の健全化にむけた取り組み推進**：組織の目指すべき方向性や求める成果を明確化するとともに、基礎的収支の改善に向けた取り組みを促進する。

2. 生涯研修事業の推進

(1) 施設長実学講座の開催

事業計画に基づき計5回開催した。(会場はいずれも全社協・会議室(東京都千代田区))。実施に際しては、①社会福祉制度・政策の最新動向の理解、②人事・労務・財務等にかかる経営マネジメント手法の学習、③組織マネジメントに必要となるコミュニケーションや論理的思考の能力向上、を目的とした企画・運営を行った。

〈第1回〉「福祉施設の定着・育成のための人材マネジメント」

開催期日：平成26年6月10日(火)～11日(水)

受講者数：52名

〈第2回〉「社会福祉法人・福祉施設にかかる制度・施策の動向と展望」

開催期日：平成26年9月18日(木)～19日(金)

受講者数：35名

〈特別編〉「論理的思考とコミュニケーション」

開催期日：平成26年10月16日(木)～17日(金)

受講者数：39名

〈第3回〉「福祉施設の財務管理と中長期計画」

開催期日：平成26年12月18日(木)～19日(金)

受講者数：53名

〈第4回〉「福祉施設のサービス管理」

開催期日：平成27年1月25日(日)～26日(月)

受講者数：38名

(2) 施設長マネジメント研修会の開催

経験の浅い施設長を対象に、施設の経営管理にかかる基礎知識やマネジメント手法にかかる基本事項の理解、および組織マネジメントにかかる経験値の向上をはかることを目的に実施した。「福祉施設の運営管理の基礎と実践」をテーマに、講義の他、ケースメソッド手法を取り入れた演習により、

施設長の問題解決能力の向上を目指した。

開催期日：平成26年8月6日(水)～7日(木)

受講者数：25名

(3) 全国福祉施設士セミナーの開催

社会福祉法人制度改革に関する講義と、会員施設の実践発表(9件)による分科会の後、「福祉施設長の専門性とこれからの施設長」をテーマとしたシンポジウムを開催し、社会福祉法人及び福祉施設長のあり方について会員への課題提起や主体的取り組みの促進に資する機会とした。

開催期日：平成26年7月28日(月)～29日(火)

会場：全社協・灘尾ホール、会議室(東京都千代田区)

テーマ：「福祉施設長の専門性とこれからの施設長像」

受講者数：129名

(4) 福祉施設士行動原則に係る取り組みの収集・発信

全国福祉施設士セミナーおよび「福祉QC」全国発表大会において、「福祉施設士行動原則」に示した「利用者への姿勢」、「地域への姿勢」、「社会への姿勢」をテーマに実践発表を行った。また、「福祉施設士行動原則」に基づく実践17事例を新たに本会ホームページに追加掲載し、普及をはかった。

3. 福祉施設長のあり方に関する検討

(1) 全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」への参画

全国社会福祉協議会では、社会福祉施設協議会連絡会を構成する各種別協議会から委員が参画し、業界自らが率先して福祉施設長の質の向上等をめざすため、「福祉施設長のあり方に関する検討会」を設置し、検討会(3回開催)及び作業委員会(3回開催)の議論を経て平成27年3月13日に報告書を取りまとめた。本会からは高橋紘副会長が委員として検討会に参画して福祉施設士の立場から意見を表明し、今後の福祉施設長のあり方として、めざす福祉施設長像(人材イメージ)や福祉施設長の役割を明確にするとともに、社会福祉施設関係者間での課題の共通認識の構築に資した。

(2) 社会福祉法人制度改革と福祉施設長のあり方に関する整理と発信

前項検討会の議論と並行して、全国福祉施設士セミナーにおいて福祉施設長の専門性についてシンポジウムを行い、また、会報「福祉施設士」2月号に検討会中間とりまとめ全文の掲載と外部有識者と本会代議員による座談会を掲載し、会員間の認識の共有を図るとともに、福祉施設士および本会の課題について、理事会、総務委員会、生涯研修委員会で意見交換を行った。

4. 広報・情報提供体制の強化

(1) 会報「福祉施設士」の発行

会報「福祉施設士」を計6号(偶数月)発行した。「特集」の年間テーマを「福祉施設士行動原則」の実践」とし、計5つの課題に関連する会員実践17事例を掲載した。その他、①施設長に必

要な視点や考え方、社会福祉の理念やあり方をテーマにした「論点・福祉施設長」、②会員が福祉施設士としての活動を執筆する「福祉施設士のめざすもの」「会員投稿」、③施設長としての視点を考え身につけるための「誌上講座」、④本会及びブロック都道府県組織の活動情報、等を掲載した。

〈各号の特集テーマ〉

- ・ 4月号：「福祉施設の運営管理～ガバナンスの強化に向けて」
- ・ 6月号：「サービスの質の向上」
- ・ 8月号：「貧困対策・生活困窮者支援」
- ・ 10月号：「子どもへの支援」
- ・ 12月号：「透明性と積極的な情報公開」
- ・ 2月号：「『福祉施設長のあり方に関する検討会』中間とりまとめを読む」

(2) ホームページによる情報提供

本会事業に関連する各活動の広報や関連情報の発信を行った。

①「福祉施設士行動原則」に基づく活動実践

「12の行動」にかかる会員実践を17事例追加掲載した。

②「福祉QC」手法を用いた実践事例

第25回「福祉QC」全国発表大会優秀賞受賞施設(4施設)の発表資料を掲載した。

③コンテンツの充実等

実学講座の開催要項の掲載や、会員施設間の情報共有を図るために本会ホームページと、法人・施設ホームページとリンクの強化を行った。

5. 会員実践の積み上げによる資格認知の向上

(1) 福祉施設士行動原則の普及および活用のフォローアップ

「福祉施設士行動原則」の普及および活用を図るため、会報での実践事例紹介の他、第39期福祉施設長専門講座受講者への入会案内での行動原則の紹介、「福祉施設長のあり方に関する検討会」における検討の素材に供する等の取り組みを行った。

(2) 「福祉QC」活動の促進

福祉施設の業務改善手法の一つである「福祉QC」の考え方や手法を習得することを目的に、研修会および発表大会を開催した。

①「第19回『福祉QC』入門講座」

開催期日：平成26年6月23日(月)～25日(水)

会場：東京ファッションタウンビル(東京都江東区)

参加者数：82名

②「第25回『福祉QC』全国発表大会」

開催期日：平成26年11月18日(火)～19日(水)

会場：全社協・灘尾ホール、会議室(東京都千代田区)

参加者数：162名（発表者数85名、一般参加者数77名）

38サークルより、「福祉QC」活動実践の発表を行った。また、各発表会場におけるオープニング発表として、「福祉施設士行動原則～地域への姿勢～」にかかる実践発表を行った。

③改善(福祉QC)活動 サークル個別指導講座

開催期日：平成26年6月～平成27年1月

会 場：関東甲信越静ブロック

（埼玉県1、東京都6、神奈川県1、山梨県1、長野県1）

受講サークル数：関東甲信越静ブロック：23施設23サークル

④改善(福祉QC)活動 サークル個別指導講座発表大会

開催期日：平成27年2月23日(月)

会 場：連合会館(東京都千代田区)

発表サークル数：23サークル

(3)社会福祉制度改正等への対応

会報誌、ブロックセミナーにて関連する情報提供を行った。

6. 行動原則に基づく取り組みを普及・促進するための組織強化

正副会長および総務委員会を中心に、本会が直面する組織・事業・財政上の課題について協議を行った。第39期福祉施設長専門講座修了者をはじめ福祉施設士資格保有者を対象に、本会事業や関連情報の発信を強化する一方、財政の健全化にむけた取り組みを行った。

(1)加入促進に向けた取り組み

第39期福祉施設長専門講座受講者に対して、スクーリング開催時に本会役員から本会組織や活動内容の説明を行うとともに、会報「福祉施設士」の寄贈をはじめ、都道府県組織からも並行して組織紹介や研修会等の情報提供を行った。

(2)組織強化に向けた取り組み

①本会組織体制、事業の見直しに向けた検討

理事会、総務委員会において検討を行い、全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告も踏まえて、平成27年度事業計画に本会のあり方に関する検討会を設置して取り組むこととした。

②ブロック・都道府県活動にかかる情報提供

会報「福祉施設士」および本会ホームページにおいて、ブロックおよび都道府県福祉施設士会の活動報告を掲載した。

③「福祉施設士」の認知の向上に向けた会員名刺・在籍施設表示板の周知

会員名刺の普及を図るため、本会主催の研修会ならびにホームページにおいて会員名刺、在籍施設表示板の案内を行った。会員名刺については、新規入会者全員に無償送付するとともに、3名の会員に頒布(5セット)した。在籍施設表示板は6名の会員に頒布(10個)した。

(3) 都道府県組織・ブロック組織の支援、

① 会報の無償配布

都道府県組織に広報用の会報を無償送付した(各7部)。

② ブロックセミナー開催に対する助成の実施

ブロックセミナー開催にあたり、全7ブロックに対し各150,000円の助成を実施した。

③ 本会役員の派遣

役員の派遣を以下のとおり行った。

ブロック	開催県	日程	派遣役員	参加者数
北海道	北海道	11月10日～11日	森田会長	41名
東北	山形県	10月16日～17日	森田会長	100名
関東甲信越静	神奈川県	10月23日～24日	なし	143名
東海・北陸	三重県	2月5日～6日	森田会長	25名
近畿	奈良県	9月17日～18日	高橋副会長	71名
中国・四国	広島県	12月3日～4日	岡田委員長	63名
九州・沖縄	長崎県	6月26日～27日	岡田委員長	125名

(合計568名)

7. 全社協事業への参画

- ・ 政策委員会には、後藤忠啓副会長が委員として参画した。
- ・ 国際社会福祉基金委員会には、豊田雅孝副会長が委員として参画した。
- ・ 福祉施設長専門講座運営委員会には、高橋紘副会長が委員(副委員長)として参画した。

8. 会務の運営

代議員会、理事会、正副会長会議及び各委員会を以下のとおり開催した。

〈開催状況〉

- ・ 代議員会(2回)：5月7日、3月16日
- ・ 理事会(2回)：5月7日、3月16日
- ・ 総務委員会(1回)：2月5日
- ・ 生涯研修委員会(1回)：1月26日
- ・ 広報委員会(1回)：2月10日
- ・ 「福祉QC」全国推進委員会(2回)：6月13日、11月10日
- ・ 監事会(1回)：4月25日

日本福祉施設士会 平成26年度 資金収支計算書

勘定科目	予算額(A)	決算額(B)	差異(A)-(B)	備考
事業活動による収支(収入)				
会費収入	19,500,000	19,305,000	195,000	
会費収入	19,500,000	19,305,000	195,000	年会費
事業収入	14,155,000	14,167,000	△12,000	
参加費収入	13,945,000	13,945,000	0	研修会参加費
資料・図書等頒布収入	90,000	102,000	△12,000	名刺・表示板頒布収入
広告料収入	120,000	120,000	0	会報掲載の広告料収入
受取利息配当金収入	6,000	6,134	△134	
受取利息配当金収入	2,000	2,353	△353	普通預金利息
積立預金受取利息配当金収入	4,000	3,781	219	積立預金利息
その他の収入	135,000	136,000	△1,000	
雑収入	135,000	136,000	△1,000	会報有償購読料
〔事業活動収入計〕(1)	33,796,000	33,614,134	181,866	
事業活動による収支(支出)				
人件費支出	7,729,000	7,728,170	830	
負担金支出	7,729,000	7,728,170	830	人件費(派遣職員経費含)
事業費支出	21,938,000	21,066,352	871,648	
諸謝金支出	2,918,000	2,916,056	1,944	研修会講師謝金、会報原稿執筆料
役職員旅費交通費支出	6,425,000	5,819,264	605,736	会議旅費、ブロックセミナー役員出張費
委員等旅費交通費支出	321,000	346,630	△25,630	研修会講師旅費
消耗品費支出	477,000	436,919	40,081	研修会時封筒・名札・証書・看板代
印刷製本費支出	3,534,000	3,529,699	4,301	会報印刷費、研修会資料印刷費
通信運搬費支出	1,407,000	1,361,806	45,194	会報・研修会要項等送付費
会議費支出	1,477,000	1,448,216	28,784	会議時昼食・茶代、研修会時交流会・昼食費
資料図書費支出	43,000	22,680	20,320	図書代
広告宣伝費支出	870,000	777,600	92,400	ホームページ運営管理費
委託費支出	205,000	202,950	2,050	研修会参加受付代行
手数料支出	149,000	122,850	26,150	会報インタビュー等テキスト作成費
賃借料支出	4,032,000	4,001,682	30,318	会議・研修会会場費
雑支出	80,000	80,000	0	QC大会商品券代
事務費支出	875,000	702,333	172,667	
消耗品費支出	22,000	13,281	8,719	封筒、ラベルシール代
印刷製本費支出	250,000	197,142	52,858	会議資料等印刷費
通信運搬費支出	350,000	289,790	60,210	郵便・宅配便代
手数料支出	240,000	199,520	40,480	銀行振込手数料
租税公課支出	3,000	2,600	400	印紙税
渉外費支出	10,000	0	10,000	慶弔費
仕入支出	0	6,026	△6,026	会員名刺(有償分)作成費
分担金支出	50,000	50,000	0	
分担金支出	50,000	50,000	0	全社協政策委員会分担金
助成金支出	1,050,000	1,050,000	0	
助成金支出	1,050,000	1,050,000	0	ブロックセミナー助成金
負担金支出	1,336,000	1,336,000	0	
事務費負担金支出	1,336,000	1,336,000	0	事務、会計処理、LAN負担金
〔事業活動支出計〕(2)	32,978,000	31,938,881	1,039,119	
〔事業活動資金収支差額〕(3)=(1)-(2)	818,000	1,675,253	△857,253	
〔施設整備等による収入計〕(4)	0	0	0	
〔施設整備等支出計〕(5)	0	0	0	
〔施設整備等資金収支差額〕(6)=(4)-(5)	0	0	0	
〔その他の活動による収入計〕(7)	0	0	0	
〔その他の活動による支出計〕(8)	4,000	3,781	219	
運営資金積立預金積立支出	4,000	3,781	219	
〔その他の活動資金収支差額〕(9)=(7)-(8)	△4,000	△3,781	△219	
予備費(10)	0	0	0	
〔当期資金収支差額合計〕(11)=(3)+(6)+(9)-(10)	814,000	1,671,472	△857,472	
〔前期末支払資金残高〕(12)	6,334,000	6,334,313	△313	
〔当期末支払資金残高〕(11)+(12)	7,148,000	8,005,785	△857,785	

第37回全国福祉施設士セミナー開催のご案内

「社会福祉法人制度改革のもと 福祉施設士の進む道を探る」

本セミナーは、「社会福祉法人制度改革のもと 福祉施設士の進む道を探る」をテーマとして、社会福祉法人制度改革の内容や「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書の内容を学び、さらに福祉施設士・福祉施設長の進む道を考える場とします。

改革の推進役は人であり、現場のリーダーで経営管理の専門家である福祉施設士がその役割を発揮することが求められています。多くの会員および会員在籍施設の皆様の積極的なご参加をお願いいたします。

※開催要項・申込書は本会会員に直送する他、Webサイトにも掲載しています。

<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

<開催概要>

期 日：平成27年7月27日(月)～28日(火)

時 間：

27日(12:00～受付)

13:00開会～17:15終了

28日：9:30開会～12:05閉会

会 場：全社協・灘尾ホール(東京都千代田区)

参加費：15,000円(本会会員ならびに会員在籍施設の職員)

交流会費：7,000円(27日17:45～19:30)

定 員：200名

主な内容：

(27日)

- ・行政説明 「社会福祉法改正と今後の法人・福祉施設経営の課題」
厚生労働省(予定)

・講演1 「『福祉施設長のあり方に関する検討会』報告が問う福祉施設長」

日本福祉大学招聘教授 田島 誠一 氏

・講演2 「人生は面白い」

ノンフィクション作家 今井 美沙子 氏

・交流会(17:45～19:30)

(28日)9:30～12:00

・シンポジウム 「福祉施設士・福祉施設長の進む道を探る」

(シンポジスト)

人事コンサルタント・社会保険労務士

綱川 晃弘 氏

社会福祉法人ゆたか会 理事長

杉橋 研一 氏

江東園ケアセンターつばき 施設長

杉 啓以子 氏

申込み：指定の申込書に記入の上、名鉄観光サービス(株)新霞が関支店宛にFAXで申し込みください。

締 切：平成26年7月13日(月)



第36回全国福祉施設士セミナーの様子

平成26年度熊本県福祉施設士会セミナー開催報告

平成27年2月25日(水)に、くまもと県民交流館パレア(熊本市中央区)において、県内外から56名の参加を得て「平成26年度熊本県福祉施設士会セミナー」を催した。以下、各講演の概要について報告する。

講演①「次世代コミュニケーションとコーチング」

一般財団法人CCIジャパン代表理事
元田^{あきてる}曉輝氏

現在の日本は、核家族化・少子化の進展と共に、ジェネレーションギャップもますます広がりつつある。また、情報社会において個人の経験や価値観は更に多様化しており、その結果コミュニケーションの障害が起こりやすい状況にあるともいえる。個人の力が組織に有機的に作用していくためには、共通点と相違点を大局的に見つめ、「お互いに学び合って向上しようとする視点」が

不可欠である。その意味からも、ビジネスの場のみならず日常生活のあらゆる場面で、双方向型アプローチのひとつであるコーチング手法に注目が集まっている。

元田氏は、私立高校教員として36年間教壇に立たれ、生徒指導にもご尽力されてきた。退職した現在は、「個人や組織を大きく成長させるプログラムを多くの人々と分かち合うこと」をミッションとして活動を展開している。最近では、大学での教員養成に携わりながら、日本NLPコーチング協会認定NLPコーチとして各種セミナーや企業研修を指導している。

元田氏は、DVDの映像を用いながら「思い込み、の怖さについて取り上げ、「思い込みが偏った見方につながる」という自身の生徒指導の経験から「自尊心の育み、がいかに大切かを述べられた。そして自尊心を育むには、「他者からの無条件の受容が必要」と指摘された。



元田 曉輝氏

講演②「今日の社会福祉問題～社会福祉事業、
社会福祉法人、福祉人材確保を考える」

川崎医療福祉大学医療福祉学部特任教授*
大田^{しん}晋氏

大田氏は、昭和46年に厚生省(現厚生労働省)入省。老人保健福祉局振興課長、社会・援護局施設・人材課長、老人保健福祉局企画課長等を歴任され、介護保険制度設計において中心的役割を担われた。退官後は広島市助役(現副市長)を務め、平成11年からは川崎医療福祉大学にて「社会保障における政策・制度論」を担当された。(*平成27年3月末で同大を退職。肩書は講演当時)

大田氏は、講演冒頭で「措置制度から利用契約制度へ」の流れを踏まえながら、福祉サービスが市場原理の導入という錯覚に陥りがちであるが、社会福祉事業に携わる者は、利用者の経済力により受け入れの可否を決することはできないという公益性を有する点が、一般の営利企業との違いであると説明された。

その後、福祉施設のリーダー(管理責任者)になるためには、`制度(法律)にいかにか精通しアンテナを張っておくか、を力説された。福祉事業は国民生活の安心・安定に直結することから、事業者には「法律(法令)を遵守しながら福祉

サービスを提供し、行政の監視・指導を受ける」厳格な枠組みが設けられている。福祉施設・事業者には、国民(利用者だけでなく費用負担者でもある)の信用・信頼があつてこそ成り立っているという自覚を持ち、今こそ`地域における絶大な信用と信頼、が求められていると強調された。

また、各サービスに定められた公定価格についても、「全事業者に該当する画一的な基本額の増加を抑えて、`加算、で差をつける」という流れで、現在の福祉行政は動いていると述べられた。その理由は、行政側からみて財源調整が容易だからであるとのことであった。

最後に、社会福祉法人の当面の問題として、小規模法人での人事異動の困難さや人材確保の問題等についても触れられた。国民に社会福祉法人の意義を論理的に説明できるように、法人経営者並びに施設管理者が近代的な財務管理や人事管理をしていく必要があると説かれた。

講師による制度設計の裏話を交えた話に、参加者も皆、真剣にメモを取りながら聴講している姿が印象的であった。

(文責 熊本県福祉施設士会会長 岡田好清)



大田 晋氏

ブロックセミナー開催情報

※開催案内は、当該ブロック内の会員には直送します。他ブロックからの参加を希望される方は、本会ホームページから開催要項をダウンロードしてお申し込みください。

【東北ブロックセミナー 福島大会】

1. テーマ：東日本大震災からの復興と教訓～
原発事故による社会福祉施設の現状と課題
2. 期 日：
平成27年10月14日(水)～15日(木)
3. 会 場：ザ・セレクトン福島(福島県福島市)
4. 主なプログラム：
 - ・「福島第一原子力発電所から30km圏内の
真実-私たちは何を守れたのか-」
特別養護老人ホーム なごみの郷
大井千加子 氏
 - ・「子どもの安全な環境-放射能から子どもを
守る-」
霊山三育保育園 園長 斎藤厚子 氏
 - ・QCサークル 実践発表(鳥川保育園、郡
山せいわ園、希望ヶ丘ホーム)
5. 事務局 福島県福祉施設士会 事務局
(うねめの里 電話024-961-8633)

【近畿ブロックセミナー 兵庫大会】

1. 期 日：
平成27年10月23日(金)～24日(土)

2. 会 場：ANAクラウンプラザホテル神戸
(兵庫県神戸市中央区)
3. 主なプログラム：
 - ・「あきらめない心」
パラリンピック水泳選手 野村 真波 氏
 - ・「認知症予防と家族への支援-早期発見・
早期治療と家族への“元気づけ”-」
NPO法人認知症予防ネット神戸 理事長
伊藤 米美 氏
4. 事務局 兵庫県福祉施設士会 事務局
(三田谷治療教育院 電話0797-22-5025)

【これから開催される他のブロックセミナー】

●関東甲信越静岡ブロックセミナー

- 主 催：新潟県福祉施設士会
日 程：(10月予定)
会 場：(新潟県新潟市内)

●中国・四国ブロックセミナー

- 主 催：香川県福祉施設士会
日 程：9月3日(木)～4日(金)
会 場：かがわ国際会議場(香川県高松市)

おくやみ

檜村 徹氏(老-7期・香川県 社会福祉法人瑞祥会理事長)におかれては、5月20日、病
気のため逝去されました。

檜村氏は、昭和60年度より都道府県推薦代議員として6期、平成9年度から平成26年度ま
で中央推薦代議員として9期、通算30年を本会代議員として務め、平成15年度から平成22
年度までは「福祉QC」全国推進委員長も担われる等、本会の発展に大きくご貢献いただきまし
た。謹んで哀悼の意を表します。

日本福祉施設士会

地域密着・信頼される施設で あり続けるために

今国会に提出された社会福祉法等の一部を改正する法律案では、提案の理由として、「急速な少子高齢化、地域社会の変容等により福祉ニーズが多様化、複雑化していく中、福祉サービスの主たる担い手である社会福祉法人が果たしていく役割はますます重要になっています。」とした上で、社会福祉法人がより一層地域に貢献する役割を果たせるよう、法人制度を見直すこととしている。

社会福祉法人・福祉施設は、これまでも地域に根差した活動に取り組んできた。また今後とも、地域の暮らしを支える基盤として、自らの資源を活かし、地域に合わせた形で、制度にとどまらない福祉ニーズの発掘や先駆的、開拓的な事業への取り組み、さらにそれを地域に広め、理解を深めていくことが期待されている。とりわけ人口規模の小さな自治体においては、法人・福祉施設が地域の暮らしに密着する度合いも高まり、法人・福祉施設の適切な経営管理は地域全体の利益にも直結する。

本特集では、都市近郊部と中山間地の会員による視点や実践を紹介し、地域から信頼されるための法人・福祉施設のあり方について考える。

地域に好循環を生む 社会福祉法人の公益的取組を

社会福祉法人めぐみ会 事務局長 鈴木 市郎 (障 - 38期、No.5236)



社会福祉法人の利益は地域社会に還元していかなければならない

社会福祉法人とは、社会および地域における福祉の発展および充実を使命とする公益を目的とした非営利の法人である。一方、株式会社は効率的に利益を生み出すことにより、株主に配当を分配することを目的として営利を追求する法人である。どちらの組織でも適正な利益を追求して、安定的に経営をおこない、その活動の中で得た利益を様々な形で分配および留保していく構造は同じである。

近頃、社会福祉法人のいわゆる内部留保について取り上げられるが、なぜこれほどまでに言われるのだろうか。社会福祉法人であっても、組織を安定的かつ永続的に維持していくためには、一定の利益(いわゆる資金差額)や内部留保は必要である。特に施設等の固定資産や多くの職員を抱える法人は、施設等の老朽化による修繕や改築への費用や増加する人件費に対応する資金が必要となる。それらの資金を確保するには、日常的に安定した運転資金や積立金を必要とする。ゆえに公益法人である社会福祉法人とはいえ、適正な利益および内部留保は必要不可欠である。

ここで私たち非営利の法人である社会福祉法人が考えたいことは、「私たちの利益と、いわゆる『株主』とは何か」であり、事業で得た利益を誰に、またどのように還元するのかである。

私たちの利益とは単に資金的なものだけではない。事業活動の中で得た技術および知識、経験などもある。その利益および成果物を、社会福祉サービスを必要とする地域社会に還元する、株式会社でいうところの「配当」をしなければならない。なぜならば、社会福祉サービスを必要とする地域社会が、私たち社会福祉法人の重要な「株主」ともいべき存在であるからである。

私たち社会福祉法人の使命は、地域社会が豊かになり、私たちのサービスを必要とする人たちが幸せな生活を送るために、地域社会の一員として考え、活動していくことである。これらのことは社会福祉事業に携わる人であれば当然のことであるが、地域に向き合い、何が必要とされ、何ができるのかを、小論で考えていきたい。

地域の社会福祉課題－障害福祉分野から考える

当法人のある埼玉県三芳町は、県の南部、東京からは30キロ圏内にある人口約38,000人の町である。武蔵野台地の北東部のおおむね平坦な大地にあり、高度経済成長期以降は東京のベッドタウンとして、また、首都圏の流通基地としても発展してきた。町内に工場等も多いことから、ベッドタウンでありながらも逆に昼間人口は43,000人を超え、県内でも昼間人口と夜間人口の差が最も大きな町である。

障害福祉分野においては、措置制度から始ま

り支援費制度、障害者自立支援法、障害者総合支援法と、目まぐるしく変化する制度の中で利用者サービスに変化があり、私たちの地域では財政面や人材面で厳しい現状がある。人口が少ないことから、今現在において設備面での大幅な不足はないと考えるが、障害者が地域で暮らすために必要なインフラ面の整備や、東日本大震災での教訓から防災設備整備を推進する必要があると考える。さらに、近年多く見られる猛暑や豪雨等の異常気象への対応も必要ではないか。

課題を以下の通り整理してみた。

- ① 利用者サービスの増加に伴い、行政の財政課題の深刻化
- ② 増加するサービスに対応する事業所や人材の不足
- ③ 障害者が地域で安心して暮らせるための基盤整備
- ④ 障害者が避難する防災拠点の整備が進まない。異常気象への対応も必要

まず①・②については、他の多くの地域での課題と同じであろう。福祉サービスの多様化や、サービス支給量の増加により行政の財政課題は深刻である。また、事業所や人材が不足しており、必要なサービス提供が不足している。これらはサービス利用計画作成の進捗等に典型的に表れている。

次に③については、障害者自立支援法施行後、地域移行の流れの中で様々なインフラ整備が始まった。しかし、障害者が地域で暮らすための資源が本当に充実しているのか。体調急変や災害などの緊急時において地域でのバックアップ体制の構築は重要である。特に近年に多く見られる猛暑日の対応も人命に関わる問題である。

地域の実情に合わせ、本当に必要とされるものに資源を投下していく。それが資金なのか、物なのか、人材なのか。いずれにしる投資していくものは必要経費であり、その投資によって得られた成果物も私たちの求める利益と考える。成果物とは、言葉を変えると、どのような公的取

り組みが出来るかである。以下、④に即して私が考える実践例を紹介する。

幅広い地域の防災拠点になる

東日本大震災以降、どこの地域でも福祉避難所の設置について課題を認識していることであろう。当法人の場合は、福祉施設の特徴を考慮すれば障害者等の受け入れが中心になる。しかし、福祉避難所に留まらず通常の避難所としての機能も視野に入れた、複合的な避難所の設置が可能ではないだろうか。

福祉施設は、学校同様に、避難時に必要な備蓄品の管理や日常的な避難訓練等を行っている。障害者と地域住民の双方の視点に立った避難所ができることから、施設の機能を有効活用して災害時に備えることは地域貢献につながるのではないだろうか。

最近では豪雨や竜巻、突風、猛暑などの異常気象も頻繁に発生している。災害の対策は緊急かつ重要であり、具体的な対応として、以下のことを検討した。

①避難場所の提供

当法人には、地域交流スペースとして体育館を所有している(写真)。通常は利用者の日中活動に用いているが、それを避難所として活用すれば、次の利点がある。



かしの木ケアセンター(写真右)に併設された地域交流スペース(写真左)

300㎡の体育館に57㎡の喫茶スペースが付属している。施設入所者の日中活動の場として生活訓練や日常余暇に用いる他、喫茶スペースは月数回、ボランティアが喫茶活動を行っている。

- a 24時間の稼働開始が可能である。入所施設を隣接しているので、災害発生が懸念されて自治体の勧告等に拠らない自主避難があった時にも、「誰が避難所を開けるのか」という時間的な問題も解消できる。
- b ライフラインに強い。東日本大震災の際も、福祉施設ということで設備機能の復旧が比較的早かったことや、計画停電の対象外になった実績がある。また、敷地内に井戸を所有しているので、上水道が使用できない場合にも対応ができる。
- c 体育館に空調設備がある。前項と関係するが災害時にも空調設備が使用できる可能性がある。公立学校の体育館を利用した避難所ではエアコンがないところも多い。障害者や高齢者は体温調整が難しい方も多く、空調設備は不可欠である。また災害とは言わずとも夏の猛暑日に避難してくることも可能である。

②防災食の管理

食糧の備蓄については、数量や期限の管理の問題がある。生活施設であることから、備蓄が無駄にならないように定期的な使用して管理している。定期的な使用により無駄な廃棄が無くなる。

③備蓄品の管理

災害時に必要な食糧以外の備蓄品についても、活動の中で活用しながら維持管理をしていく。日用品や備品などを意識的に使用および管理することで、非常時に使えないというトラブルを未然に防げる。施設職員が使用方法を訓練することにより、非常時に率先して対応することができ、地域の力になれると考える。

④地域のマンパワーの活用

災害時の障害者の支援にはいつも以上に時間と人手がかかる。施設職員も対応するが、対応しきれないことも想定される。福祉避難所と限定することなく避難してきた地域の方と協力することで、助け合うことができるのではないかと。災害時は全ての人々が被災者であることから、全員で助け合うことで窮地が乗り切れると考える。

こうした考え方のポイントは、福祉施設という現在の建物設備を有効活用し、さらに地域住民とともに人材や仕組み等のソフト面を整理して構築することにある。単に既存の設備を「使えますよ」と示すだけではない。この点をより深く理解いただくために、自治体との連絡相談も進めているところである。

災害時に限らず、私たちの施設が地域に必要なものになり、そして何より地域の方が必要性を感じてくれることが重要である。地域の方が必要と感じてくれるものへの投資こそが、私たち社会福祉法人の利益の還元であり公益的取組であると考えます。

成果が社会全体の利益となる循環を生む

以上の取り組みは一例であるが、地域に協力するだけでは、CSR(企業の社会的責任)に取り組む株式会社等の営利法人と立ち位置があまり変わらないことにも留意したい。

私たち社会福祉法人の配当、すなわち利益の使い道は、福祉事業だけでなく地域にある様々な課題の解決に向けて公益的な事業として行い、そこに自らの資産(人・物・金)を投下することである。それによって課題が解決に向かい、支援者や法人への信頼が高まり、法人の有用性が証明され、公的な支援も存続する。そして新たな課題の発見や、サービスの質や量の向上に向けた資産の投下が可能となる。この循環は私たちの成果物を生み、社会全体では利益(公益)となる。

平成24年度から新会計基準が導入され、社会福祉法人も一部営利法人と同じような損益を考慮した経営手法を求められているが、営利法人と非営利法人では、利益の上げ方は似ていても、その使い道はかなり違う。

本稿の冒頭に記したとおり、私たち社会福祉法人の「株主」は、福祉サービスを必要とする地域社会であり、そこに利益配当をしていくことは私たちの使命である。その使命を第一目標として活動し、地域社会の発展に貢献していくことが、社会福祉法人の存在意義を高めていくものと考えている。

地域に固く根を張った 拠点となる

社会福祉法人 熊野福祉会

グループホーム下湯川苑 責任者 中岸 賢大 (老 - 36期、No.4913)



人口4,000人足らずの町に生まれた施設

「平成の大合併」の際中、平成17年に1市2町2村が合併して現在の田辺市が生まれた。その合併協議会の設置に遡ること10年余り、人口4,000人余であった旧本宮町に平成3年に開設したのが、私の勤務する法人の最初の施設となる特別養護老人ホーム、熊野本宮園である。現在は、特別養護老人ホーム3か所、デイサービスセンター2か所、グループホーム1か所等を経営する、地域で唯一の高齢者支援を中心とする法人である。

旧本宮町の人口は、現在は3,000人を僅かに上回る程度にまで減少した。現在の地域の高齢化率は45.4%。75歳以上の人口も29.4%に達している。林業と農業を主産業とし、近年は観光にも力を入れているものの、当時から人口の少ない中山間地に公的な資金も投入される福祉施設を開設するまでには、地元の有志による長年の辛苦の積み重ねがあった。

「一人でもやる！」法人・施設設立に向けた歩み

昭和50年代、当時の本宮町では高齢者の孤独死が年に2、3件起きていた。そうした状況に心を痛めていた本宮診療所の岩倉医師は、市内で土木建設業を営んでいた中岸 おさむ 麻に特

別養護老人ホームの必要性を説く。貧しい家庭に生まれ、家計の助けにと思春期から土木建設業一筋で歩んできた麻は、当初はそれほど真剣に受け止めていなかったものの、38歳の時、父母を亡くし自身も体調を崩し入退院を繰り返すようになり、病院のベッドの上で岩倉医師の言葉を思い出した。「自分の母親が亡くなった」ことと、本宮町で学校を卒業した子が都会へ出て戻らず、「誰からも看取られずに孤独死する高齢者」の姿が重なったという。麻は特別養護老人ホームをつくることを決意した。昭和51年のことであった。

当時の本宮町には社会福祉協議会もなく(後に平成元年に設置)、麻の福祉施設を求める訴えは町議会議員から「社協もないのに!」とはね除けられた。そこで、「急がば回れ、できることから着々と」をモットーに、麻は独り暮らしの高齢者宅を訪問して話を聞き続けた。そして昭和63年には町議会選挙に「全財産をなげうってでも特別養護老人ホームを建てる」と公約して立候補。見事トップ当選を果たす。その後、山奥の田を一枚ずつ買い求め、宅地造成をして2000坪の土地を用意した。しかし、相談に訪ねた県庁からは「人口が少ないから」と色よい返事は得られない。断られても断られても、集まった有志と知

恵を絞り、片道6時間をかけて何度も県庁へ足を運び続けた。陳情に通い始めて1年が経った頃、町内での温泉湧出をきっかけにして、法人設立の認可が下りることとなった。平成2年の春、麻は県庁に呼ばれ、県知事から「中岸君のねばり勝ちやね。」と声をかけられた。10年以上取り組み続けた夢が叶った瞬間であった。

開設後、20年以上が経つが、入所施設による介護サービスを提供するのは当法人だけである。人口減少や高齢化は続いても、法人・施設と地域との結びつきは固い。近隣の農家からの野菜の差し入れは絶えず、認知症による徘徊者の所在連絡もしぜん施設には寄せられてくる。入所者は旧本宮町在住者を中心にしながらも県内から広くあり、在宅サービスの利用者を含めて地域全体で高齢者を支えるかたちになっている。

紀伊半島大水害を乗り越えて

熊野本宮園が開設してちょうど20年目の年に大きな災難が降りかかった。平成23年。3月11日に大地震が起きた5か月後の9月初旬、台風12号がやってきた。三日三晩の大雨が降り続いた結果、本宮町中心部は泥だらけで道には厚さ20センチの泥が溜まっていた。後に「紀伊半島大水害」と命名されたこの大水害は、東日本大震災の影響が今も続いていることは言うまでもないが、私たちにとって、生活のより身近に迫った危機であった。

台風による大雨で、三重、奈良、和歌山の3県では土砂災害、新水害、河川のはん濫が相次ぎ、紀伊半島での土砂災害は3000か所以上に及んだ。土砂でふさがれ、行き場のなくなった河川の水がたまる「天然ダム」は17か所で発生。全国の死者は82名、行方不明者は16人、特に和歌山県での死者は59名となり、田辺市本宮町でも多くの犠牲者が出るようになった。東へ通じる国道では16カ所、西へ通じる国道も3カ



下湯川苑外観

所が崖崩れを起こし、私たちは陸の孤島に取り残された。町内は停電し、固定電話も携帯電話も繋がらない。熊野本宮園に唯一通じる県道も崖崩れで道路ごとともっていかれてしまった。

幸い当法人の入所者で人的被害はなかったが、家族を失った職員、家屋や財産を土砂に流された職員もいた。それにもかかわらず、職員たちは自分の家のことは放り出して施設に駆けつけて来てくれた。

指定避難所である学校の体育館に、入所者と職員でいったん避難はしたが、体育館のトイレの構造を考えるとそこに留まることは困難であり、数時間の滞在だけで施設に戻ることになった。「もしも何かあったら」と、後で消防の担当者からは厳しく叱られたが、災害避難にかかる現実的な課題として問題提起はできたと考えている。施設に戻り、停電が続く中、夜はろうそくの火をみんなで囲み、悲しみを紛らわすために冗談を言い合ったりもした。

「自己責任で歩ける」程度に道路が復旧するまで3日を要した。車が通れるようになったのはだいぶ後になる。それまでは自分たちでやることをやるしかない。ターミナル期の入居者はドクターヘリで輸送してもらい、職員は山越えをして食料を運び続けた。

水については、日頃から湧水を使っていたので確保はできた。ただし停電でポンプが動かな

い。職員は山へ水を汲みに歩いた。停電から復旧したのは1週間後であった。

この時の被災体験は今も、私たちの胸に深く刻み込まれている。現在は、備蓄品や発電機を整備し、陸の孤島になっても一定期間は持ちこたえられる体制を整えている。

熊野古道に寄せる誇りとロマン

地域にあるのは辛く苦しい話題ばかりではない。

紀伊半島の奥深い山々に囲まれた「熊野」と聞くと、修験道と悠久の歴史にロマンを感じる人は多い。熊野古道は、平安京からこの熊野大社を結んだ道である。都が東に移ってからでも熊野詣では続き、江戸から船に乗って紀州藩の端（現在の三重県尾鷲市近辺）から大社に通ずる道も追加された。この山道は1000年前からたくさんの人に歩かれている誇りと伝統ある道だ。熊野詣では1000年前の平安時代に、皇族、貴族が熊野三山へ参拝したのが始まりと言われ、国内で最古の「旅行」ともいわれる。

本宮町を含むエリアは、平成16年に「紀伊山地の霊場と参詣道（熊野古道）」としてユネスコの世界遺産に登録されている。「巡礼の道」が世界遺産に指定された例は、世界に2例しかない。もうひとつはスペインのガリシア州サンティアゴ・デ・コンポステーラ市の「サンティアゴ巡礼道」であり、田辺市は、平成25年に同市と観光交流協定を締結した。

過去1000年間にいわゆる熊野古道ブームは3回起きている。1回目は平安時代。2回目は“蟻の熊野詣”とも言われた江戸時代。そして、3回目は世界遺産になった平成16年以降で、現在、観光は地域を支える有力な産業の1つにもなっている。

観光は、地域にお金だけでなく人も呼び込む。観光で訪れて当地の自然の美しさに惚れ込み、



下湯川苑で七夕飾りを一緒に作る

その後、移住してきた人もいる。当法人にもそうした来歴をもつ職員がいる。

地域の視点で考えると、介護や福祉も、必要なサービスを提供するばかりでなく、そこに働く人の雇用を考えても有力な産業のひとつといえる。当法人に働く職員は、正規職員、パート職員を含めて120名にのぼり、地域における存在感は決して小さくない。当然その責任も伴うと思えば、地域のためにも決して恥ずかしいことはできない。

「ありがとうやで!」を仕事の喜びに

私は、高齢者グループホームの施設長として地域で日々、充実した日々を送っている。一生懸命がんばってくれる職員がいてくれるおかげで、利用者と一緒に皿洗いや畑仕事、散歩などができる。ただ、開業して2、3年間は精神的にきつい思いをし、精神科医からは休職を勧められたこともあった。けれども利用者がいつも応援してくれ、励ましてくれたから休まなかった。ストレスを感じない仕事など世の中に存在しないのはいか。そう言い聞かせながらも、地域や現場のマンパワー不足は否めない現実である。どこかで抜本的な対策を打つ必要性も感じている。

介護の仕事は、利用者から「ありがとうやで!」といってもらえる数少ない仕事の1つである。3K職場と言われても、この地域とこの仕事に私は誇りを持っている。



介護人材をはじめとした福祉人材確保については、4月号の特集でも会員実践を紹介し、人材確保と定着に向けて、良好なコミュニケーションの構築、ワークショップによる事業計画策定を通じた認識の共有、職員自身のキャリア形成に向けた職場内の環境整備などを取り上げ、質の高いサービスの提供とそれを実現する職員の育成に触れてきた。

また、福祉人材確保に向けた供給体制の整備として、社会福祉法等の見直しも進められていることは周知の通りである。

一方、公益財団法人介護労働安定センターによる「平成25年度介護労働実態調査」によれば、設問「現在の法人に就職した理由」の回答の最上位には「働きがいのある仕事だと思ったから」が上がる一方で、設問「直前の介護の仕事をやめた理由」の回答の最上位は、「職場の人間関係に問題があったため」が継続的に上がっている。このことから、人材の定着に向けた雇用管理の改善は、単に職場の制度や仕組みを整えるだけではない人的な側面も重要な要素と考えられる。

そこで、他産業の離職率の状況も加味し、ホスピタリティという切り口から人材マネジメントや福祉の職場づくりについて提言をいただいた。

人材確保・育成・定着と 職場づくりに向けて



学校法人 産業能率大学総合研究所 主席研究員 中根 貢

福祉人材確保の状況

人材のことを「人財」と表記する民間企業が増えている。福祉の現場でも確かに組織の財産は人であり、人の力によって施設経営が成立している。福祉施設においてはその「人」をどのように確保し、育成、定着させていくかが大きな課題となっている。

しかし、福祉の現場においては、とりわけ特別養護老人ホームでは9割の施設が「職員の確保が困難」という実態が存在する。求人は増える一方だが求職者は激減しており、厚生労働省が平成27年5月に発表した、3月の全国の有効求人倍率が1.15倍であるのに対して、福祉分野（介護サービス従事者）においては2.36倍に至っている。

人材確保の大前提は、質の高い福祉サービスを提供することが法人の先進的なイメージや地域でのブランドを求人者にアピールできる要因となり、学卒新人の採用ばかりでなく、現状に不満を抱いている他法人の職員や施設を離職した人材の受け皿にも繋がる。しかし、これらのアピールが求人者に的確に届いていないのが現状である。採用が難しい状況においては、「辞めない人材」を確保することを重要視し、入職後の教育がしやすい学卒新人の採用活動や、施設の理念との合致を重視した面接を行い、ミスマッチを防ぐ方策も有効な手段である。

後でも触れる介護・福祉分野の離職率は、産業全体と比較しても少ない方ではない。表面

上は「結婚」「親の介護」「キャリアアップ」などの理由をつけるかもしれないが、真の退職理由は「人間関係」が大きな原因である。（表1）

表1 直前の介護の仕事をやめた理由
（複数回答）

順位	割合	理由
1位	24.7%	職場の人間関係に問題があったため
2位	23.3%	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため
3位	18.6%	他により仕事・職場があったため
4位	17.6%	収入が少なかったため
5位	15.1%	自分の将来の見込みが立たなかったため

（公益財団法人介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査結果」より抜粋）

退職理由の最上位は、人的な要素であり、これが人材確保や定着に大きな影響を与えていることは確かであるといえるだろう。

今、法人経営者が取らなければならない対策は、確保した職員をいかに定着させるか、そして定着させるための仕組み・風土をいかに築くか、である。結果として、定着のための風土が出来上がれば人材確保にも有利に繋がるという連鎖ができあがる。そのために有効となる手段のひとつが、次に述べるホスピタリティ概念を活

かしたマネジメントである。

ホスピタリティとは

ホスピタリティという言葉からどのような内容を思い浮かべるだろうか。一般的には「思いやり」や「おもてなしの心」が連想される。

ホスピタリティに関する概念は、ホテル、レストランといったサービス業を対象に、「思いやりの心」や「おもてなしの心」として捉えられてきた。医療・福祉の分野でも病院 (Hospital) や、ホスピスという名称があるように、その人に必要な援助を行う点で語源は同じである。

民間企業でのホスピタリティは、「思いやりのある、心からのおもてなし」というスローガンで終わり、ともすると、社員の挨拶の仕方や笑顔のような行動変容に位置付けられ、マナーと同レベルに扱われてきた。実はこれらはホスピタリティのほんの一部分を見ているにすぎない。

現代の組織のもつ現状をあげてみた (表2)。

表2 現代の組織の現状

- ・ 思いやりの欠如
- ・ 人間性の欠如
- ・ 性悪説の台頭
- ・ モチベーションの低下
- ・ 職場の不活性化

このような状況の発生は、「不機嫌な職場」「ギスギスした職場」を生み出している。これらの問題に対して組織は、マネジメント強化やOJT、コミュニケーションといったスキルテクニクの向上、仕組みの変更で対応してきた。しかし、忘れられていたのがその根底にあるマインドである。本来、焦点となるべきものは、人が持つべき「人間らしさ」であり、例えばマナーレベルにとどまらないよう、ホスピタリティの概念を広くとらえ、深いマイ

ンド醸成を進めていかななくてはならない。

ホスピタリティの基本概念は表3の通りである。これらを包括することで、人間そのものを真正面ととらえ、「人間らしさ」「ひととなる道」とはどのようなことなのかを問い、人倫そのものを構成するのである。

表3 ホスピタリティの基本概念

- ・ 相手を受け入れる
- ・ 相手の期待、願望を予測する
- ・ 情報創造、価値創造を行う
- ・ 相互支援、相互扶助、相互発展
- ・ 主客同一
- ・ 一期一会
- ・ Well Being

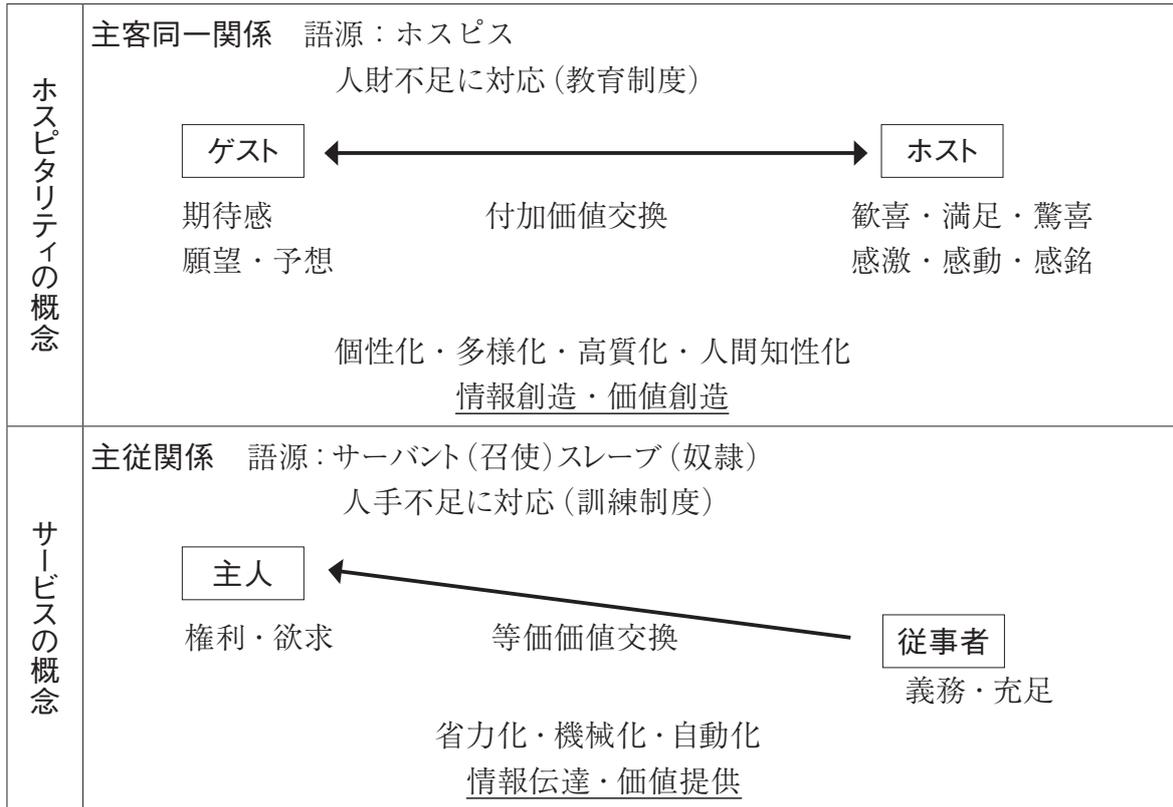
相手の受け入れは「平等に」が原則であり、どのような相手であっても無条件で受け入れることを意味する。ホスピタリティの語源は、ラテン語の hospes であり、派生した言葉に hostility という言葉がある。これは「敵意」を意味し、歓待やおもてなしを意とするホスピタリティの言葉が、自己と相反する者、自分と全く異なる価値観を持ち、何をしてもかすかわからない敵をも受け入れるという意味をも含んでいることを示している。

また、主客同一を考えるヒントとしては、ホスピタリティと混同して使われることもあるサービスという言葉あげたい。サービスの語源は「サーバント (召使)」であり、発注者が上位であり受注者が下位になる主従関係が発生する (図1)。

ホスピタリティ精神ではどのような相手であってもお互い人として平等であると考えることが第一義であり、お互いの支援・扶助関係を構築し両者が発展を遂げていくことを目指している。そして、一期一会は、この一瞬一瞬を大切にすること、「今を生きる」ことを意味している。

さらに、福祉でも用いられる WellBeing は、

図1 ホスピタリティとサービスの概念



人間が存在する上で健康で幸福で繁栄できる状態のことをいう。私とあなたとの関係がよくなれば、私と皆さん、私と施設、私と社会、私と自然、私と地球といったエコロジーにまで通じる。

日本ホスピタリティ・マネジメント学会ではホスピタリティを以下のように定義している（表4）。

このようなホスピタリティ本来の定義でとらえると、その適応範囲はすべての産業に拡大する。ホスピタリティ文化がない電力会社は人の目にどう映るか？ 食品偽装をしている企業、虚偽の情報を提供している会社はどうなのか？ 異端の目で見られることは確かであり、そこに人倫や社会倫理が存在していない、いわゆるホスピタリティ精神が薄い人たちの集団と受け止められる。

現代は、産業でも国家間でも、お互いの立場の違いを受け入れ、共生する体制作りが求められている。ホスピタリティは社会道徳を構築するための基礎であるともいえる。

翻って現状の福祉経営においても、ホスピタ

表4 ホスピタリティの定義

広義のホスピタリティの定義

「人間の生命の尊厳を前提とした、個々の共同体もしくは国家の枠を超えた広い社会における相互性の原理と多元的共創の原理からなる社会倫理」

狭義のホスピタリティの定義

「ホストとゲストが対等となるにふさわしい相関関係を築くための人倫」

出展：『ホスピタリティ・マネジメント学原論』服部 勝人 丸善 2006年

ティの一部しか見ていないような組織づくりがされていないだろうか。先に紹介した退職理由からは、組織自身のもつ課題が職員の離職や職場定着の難しさの遠因にもつながっていると考えられる。この間の「措置から契約」、「運営から経営」といった変遷の中で、人としてどう考えるのか、人倫を元にどのように行動するのかが置き去

りにされてこなかっただろうか。これらを補完するのが、概念を広くとらえたホスピタリティの考え方である。

今後の福祉経営とホスピタリティを関連付けると、狭い意味での「ホスピタリティ」に縛られたり、主従関係にあるサービスの概念に拘泥して福祉経営と結びつけられない法人と、概念を広く柔軟に解釈して、様々な部分に関連づけて福祉経営を展開できる法人との間では、今後、大きな違いが出てくると考えられる。

各現場にホスピタリティ精神を定着させ、「思いやりやマナーを超えた社会文化の創造」というテーマに取り組んだ施設は、利用者ばかりでなくそこで働く職員にも強力な訴求力を得ることができる。そのためには、福祉施設長みずからが、ホスピタリティの本質を理解して、職員を巻き込んでよい組織を作りあげていくという日々の活動が大切なのである。

ホスピタリティの領域

ホスピタリティの領域は大きく、日常性の回復と非日常性の提供という対極の発想がある。日常的な行動が行えない相手に対してそれを援助し回復させることと、日常的な行動が順調にできている対象にそれを阻害し、あえて不便な空間に

追い込むことは、発想の180度転換を意味する。発想転換の基軸となるのは人倫と社会倫理である。人としてその行動が正しいのか、施設に存在する一員として社会の規範から逸脱した行動になっていないかを検証しながら行動することが求められる。それだけホスピタリティの領域は複雑でもある(図2)。

ホスピタリティは無償の愛

ホスピタリティの概念の根底をなすものは、キリスト教の神学概念に照らせば、「無償の愛」であるともいえる。見返りを顧みずに相手に対して無償で愛を提供することがホスピタリティであるといえる。このように書くと聖人君子の行いととらえることもできるが、言葉のイメージほど特別なことではない。分かりやすく例えれば、ひいきのスポーツチームにそそぐ愛情も無償の愛だといえる。チームの勝敗は自分の報酬には全く影響しないにもかかわらず、勝てば歓喜乱舞し、負けたら一緒に悲しむ。その点からもホスピタリティは「物の豊かさから心の豊かさへ」を目指す概念と考えることもできる。

図2 ホスピタリティ領域と業種例

← ホスピタリティ領域 →				
日常性を回復する			非日常性を提供する	
援助する		傍に存在する	楽しみを与える	
ホスピス 病院	福祉 施設	レストラン 販売	観光 ホテル・旅館	リゾート
治療	介助	もてなし	快適	快樂
人倫・社会倫理(基軸)				

ホスピタリティ産業の今後

厚生労働省は2012年10月に、大学を卒業してから3年以内に離職した若者の割合を業種別で初めて公表した。表5では、2014年11月に発表された最新の数値を紹介する。「宿泊・飲食」(離職率52.3%以下同)、「娯楽・生活関連」(48.6%)、「教育・学習支援」(48.5%)、がそれぞれ半数前後を占めた。半面、「鉱業、採石業、砂利採取業」(7.0%)をはじめ、「電気・ガス・熱供給・水道」(10.6%)、「製造」(18.7%)は全業種平均の離職率(32.4%)を下回り、離職率が業界により大きなばらつきがある。

離職率が高い産業は、サービス業の中でも特に、人と接するホスピタリティ領域に特化したホスピタリティ産業といえる業界である。要因としては

ホスピタリティ産業の給与水準の低さが挙げられるが、同様の給与水準であっても離職率が低い産業も存在する。

大きな原因として、離職率が低い製造業などは、エンジニアリングの理論が成立しており、組織が従業員を工学の基本から時間をかけて技術が身に着くまで育成していく傾向がある。一方、ホスピタリティ産業では、挨拶や身のこなし、マナー、笑顔などのホスピタリティの表層的なレベルの教育しか実施せず、入社直後から現場に出て自分で経験を積んで学ぶ、または先輩からの属人的な指導という場合が多い。言い換えると、組織がホスピタリティ自体をよく理解しておらず、どのように教育してよいのかわからない状態で現場に出し、その結果、現場と顧客との乖離に気づき、先輩や同僚との人間関係に悩み、成長と成果を実感できず辞めてしまうケースが多いと考えられる。

これはホスピタリティ産業にとって将来、事業の中核となる人材が育たないことになり、日本のホスピタリティ産業の将来にとっても危機的な状況であることを示している。

福祉の職場にあっては、正しくホスピタリティを理解し、入所者・利用者と向き合うことのみならず、職場が同じ方向を一緒に見ることの重要性を理解するようにしたい。そして福祉の仕事の意味とそこで働くことの価値を考えさせることにより、自分の人生の歩き方と自分の居場所に気づく職員育成を実施する。それにより職場の風土や人間関係が向上し、それが施設のブランドとなっていくのである。

表5 「新規学卒者の離職状況」より

産業別	離職率
宿泊、飲食業	52.3%
娯楽・生活関連	48.6%
教育・学習支援	48.5%
小売業	39.4%
医療・福祉	38.8%
不動産・物品賃貸	38.2%
サービス業(他に分類されないもの)	38.2%
学術研究、専門・技術サービス	33.5%
~~~~~	
製造業	18.7%
電気・ガス・熱供給・水道	10.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	7.0%

厚生労働省2014年11月発表

*新規大学卒業者の産業分類別 平成23年卒業就職者3年後の離職率 平均離職率は32.4%

日 程	予 定 事 業
7月8日(水)	常任理事会
7月27日(月)～28日(火)	第37回全国福祉施設士セミナー(全社協・灘尾ホール)
8月27日(木)～28日(金)	施設長実学講座(第2回)「社会福祉法人・福祉施設の法務課題」 (全社協・第3～5会議室)

### ＜ご意見・感想の募集について＞

会員の皆様からご意見・感想をお聞かせください。

1. 会報の記事へのご意見・感想をお寄せください。  
※特集記事、誌上講座にかかるご質問はもちろん、会報へのご意見や提案も受け付けております。  
※本会事業に対してのご意見や、本会執行部・他の会員の皆さまへテーマを示した意見交換の提案なども受け付けております。
2. 文字数は、800字以内でお願いします。
3. 電子メールあるいはFAX、郵送にてご提出ください。  
電子メールの場合は、日本福祉施設士会事務局(アドレス z-sisetusi@shakyo.or.jp)まで送信ください。
4. 会報発行月(偶数月)の前月(奇数月)の15日までにお送りください。
5. 掲載する場合は、都道府県ならびに会員ご氏名を掲載いたします。

### 会員名刺の追加発注・修正を受け付けています>>>

異動等による内容の修正はありませんか？ 1セット(100枚)2,000円(税込)で承ります。

### 異動の連絡はお早めをお願いします>>>

在籍施設の異動等連絡先が変更となる場合は、お早めにお知らせくださいますよう、お願いいたします。

### 投稿をお待ちしております>>>

特集記事、連載記事への投稿をお待ちしております(下記事務局宛にお問い合わせください)。

### 退会を希望される会員の方へ>>>

退会を希望する場合は、所定の退会届を、当該都道府県福祉施設士会を通じて、本会会長宛にご提出ください。

## 事務局だより

5月8日の平成27年度第1回代議員会において役員改選が行われ、新執行部が決まりました。高橋新会長のもと、事業の推進に取り組んで参ります。また、27年度の研修事業も6月からスタートしました。その模様は次号以降で順次報告します。各研修会等の開催要項は、会報に同封する他、本会ホームページでもお知らせします。なお、ブロックセミナーのご案内についても、会報に同封してお届けする場合がありますのでご確認ください。さらに、ブロックセミナーや都道府県福祉施設士会研修会の開催要項も、できるだけホームページに掲載していくようにいたします。他ブロック・組織の企画にもぜひご参加ください。

最近、火山活動や大きな地震、強風や大雨といった自然災害を身近に感じられる機会も増えたように思います。本号の特集では、福祉施設士行動原則「地域への姿勢」を念頭に置いた実践紹介をいただきましたが、期せずして自然災害にも言及した内容になりました。自然災害の発生は、日頃からの地域への姿勢や具体的なつながりがより顕著に問われることを改めて感じました。

## 福祉施設士 6月号

平成27年6月15日発行 通巻308号 偶数月15日発行  
定価500円(税込)

発行 社会福祉法人 全国社会福祉協議会・日本福祉施設士会

発行人 高橋 紘

編集人 杉本 憲彦

広報委員会

杉本 憲彦(広報委員長)/阿部 健二/三津井 和夫/  
高橋 永郎/園田 謙雄/舟橋 博/榊田 和平/八木 利彦/  
大澤 澄男/蓮池 年民

〒100-8980

東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル

全国社会福祉協議会 法人振興部

TEL 03(3581)7819 FAX 03(3581)7928

URL <http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

# 社会福祉法人の改革が進むいま、福祉施設長を問う!

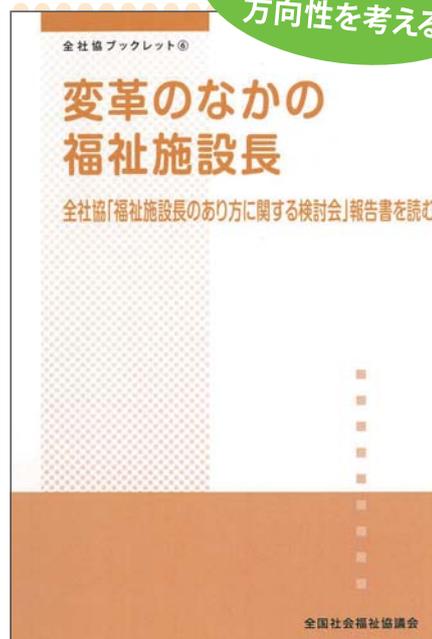
全社協ブックレット⑥

## 変革のなかの福祉施設長

全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書を読む

- 第189回通常国会に提出された「社会福祉法等の一部を改正する法律案」は、社会福祉法人制度について経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上などの改革をすすめ、福祉サービスの供給体制の整備および充実を図ることを目的としています。
- 本書は、平成27年3月13日に「福祉施設長のあり方に関する検討会」(委員長：潮谷義子 日本社会事業大学理事長)がとりまとめた報告書の全文をはじめ、有識者による福祉施設長への提言、制度改革にかかる関連資料を掲載しています。
- 社会福祉法人のあり方が大きく変化するなかにあって、福祉施設長がもつべき姿勢や態度、役割等、「めざす福祉施設長像(人材イメージ)」が考察できます。

これからの福祉施設長の方向性を考える



●全国社会福祉協議会 編  
●A5判・126頁 ●2015年5月発行  
●定価 本体700円(税別)

### 主な内容

- 第Ⅰ部 「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書全文
- 第Ⅱ部 福祉施設長専門講座特別講義抄録  
「変革の中の施設長」潮谷義子
- 第Ⅲ部 私たちが語る福祉施設長(日本福祉施設士会報「論点・福祉施設長」より再録)
- 対談 「施設長は何を残して、何を受け継ぐのか」  
阿部志郎vs時田 純
- シンポジウム 「福祉施設長の専門性とこれからの施設長」潮谷義子、武居 敏、高橋 紘、渋谷篤男

- インタビュー 「福祉の本質を見失わず、職場のリーダーとして」橋本泰子
- インタビュー 「子どものまなざしから学んだ、施設長のあり方」今井和子

- 資料編  
「社会福祉基礎構造改革について(中間まとめ)」(中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会平成10年6月17日)  
「社会福祉法人の現状と課題」概要(社会福祉法人経営研究会 平成18年8月11日)

●お申込みは、書店、都道府県・指定都市社会福祉協議会または下記へ●

■全社協出版部受注センター■

受注専用 TEL.049-257-1080 FAX.049-257-3111  
E-mail:zenshakyos@shakyo.or.jp

全社協

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 出版部  
〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2  
新霞が関ビル

福祉関係図書の検索・注文ができるホームページ

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <http://www.fukushinohon.gr.jp>