



発行：日本福祉施設士会
<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

福祉施設士343号 令和3年6月15日発行（偶数月15日発行）

JAPANESE ASSOCIATION OF DIRECTORS OF SOCIAL WELFARE INSTITUTIONS

日本福祉施設士会
生涯学習誌

福祉施設士

特集

福祉施設士が
めざすもの

06

2021 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、令和2年5月現在、全国で約5,600名の有資格者がいます。

② 来たれリーダーたち！

「危機管理」と「人材育成」

社会福祉法人日本傷痍者更生会 理事長 花田 利生

⑥ 特集「福祉施設士がめざすもの」

「JOYOUS LIFE PROJECT」の実現に向けて

社会福祉法人学正会 白梅学園 施設長 金納 理一

「楽しみ」の総合商社をめざそう

社会福祉法人岳寿会 梅香苑 施設長 田代 元樹

就労支援事業所の使命と役割を達成するための取り組み

社会福祉法人土佐厚生会 カトレア 所長 北添 百合

②0 あんてな

- ・日本福祉施設士会 5月の活動報告・会議報告
- ・日本福祉施設士会 新役員あいさつ、令和3・4年度役員体制
- ・日本福祉施設士会 令和2年度事業報告・決算
- ・メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読みましょう！

来たるリーダーたち!

「地域共生社会」の実現をめざし、住民や関係者等の多様な主体が、地域生活課題を「我が事」・「丸ごと」として受け止めてつながり、これからの地域を共に創っていくための施策が進められている。

こうした中、地域における施設福祉と地域福祉の推進に貢献するリーダーとして、福祉施設士の力量の発揮が求められている。

本連載では、地域で活躍するために福祉施設士に求められる視点や、福祉施設士が日頃推進している取組実践等について紹介する中で、今後の福祉施設士としての活動の方向性について考えてみたい。

「危機管理」と「人材育成」

(福岡県)

社会福祉法人日本傷痍者更生会 理事長 **花田 利生**
(老-19期 No.2605)



1. はじめに

施設長の役割は、施設運営であろう。しかし、ただ施設運営と言ってもその内容は多岐にわたる。利用者に関すること・人材に関すること・危機管理に関すること・経営に関すること・地域に関すること等があり、それぞれ細分化されていく。その中でどれも重要であることは承知した上で今現在最も重要なのは、危機管理と人材育成であると考えます。

とりわけ近年、日本各地で発生する地震による災害、台風や線状降水帯等による集中豪雨

による災害など、人の力では止めることの出来ない天災に対していかに防災・減災のための準備等をしていくかが大切になってくる。また、災害に見舞われた場合、BCPを活用していち早く通常事業に戻していけるのが重要になっている。

2. 危機管理

天災とは違うが、鳥インフルエンザ・豚インフルエンザ・SARSなどの感染症にも今まで流行のたびに対策に追われていた。とりわけ、現在も猛威を振るっている新型コロナウイルスに対す

る危機管理は、これまでの感染症対策とは大きく違う。ご存知の通り私達の生活そのものを変えてしまった。

令和元(2019)年12月に中国武漢で初めて発症者が確認され(その当時は、新型コロナウイルスとは発表されていない)、瞬く間に全世界へと拡大をした新型コロナウイルス感染症。日本においてもダイヤモンドプリンセス号で新型コロナウイルス感染症の罹患者が初めて令和2(2020)年2月に発見された後は、感染者が増加を続け小学校・中学校・高校、および大学の全国一斉休校に続き3月には、緊急事態宣言発出となった。街中からマスク・消毒用アルコールが消えた。法人全体でどれくらい確保が出来るのか、いつまで持つのかなど確認したうえで、その確保に奔走する毎日だった。感染すると重症化の割合が高くなると言われる高齢者の入所施設である特別養護老人ホーム・介護老人保健施設・グループホームなどでは施設への出入りを職員のみとし、入所者の家族であっても面会をお断りすることとなった。また、併設するショートステイも受け入れをストップした。職員達は、自分達が持ち込んではいけないと必死だった。

一方、通所施設では事業を休止する事業所も多数あったが、当法人は、事業を続けた。入所施設では、人との接触を極力避けることをしていたのに矛盾が生じているように思えるが、事業を休止することによる利用者の精神面での負担、家族の介護への負担等を勘案しての判断だった。当然、利用人数は、大幅に減った。見えない敵との戦いは、相手の正体がわからないから余計に職員の神経をすり減らしている。

その後、緊急事態宣言が解除となったものの感染症が流行する前の生活に戻るには程遠いものがあり、入所施設の面会等も試行錯誤を繰り返している状態である。新型コロナウイルス感

染症の感染者数は、増減を繰り返し現在は、第4波の流行と第3回目の緊急事態宣言の発出となっている。当町では、5月の連休明けからワクチン接種がようやく始まった。その矢先、障害者施設で職員がPCR検査の結果陽性反応が出て、濃厚接触者として職員9名と利用者10名がPCR検査を受けた。結果的には、全員陰性であった。この時、障害者施設の職員全員が、毎日、自分の行動を記録(どのような業務をしたか、誰と接触したか等)していたため、濃厚接触者の特定に大いに助かった。2週間前まで誰と接触したかなど覚えていることは難しいので他の施設でも実施するように指示を出した。以下、新型コロナウイルスの感染者が見つかった経過を時系列に示す。

- 5月19日(水)・20日(木)に採取した唾液を51名分 発送
- 5月22日(土)
 - 午後8時40分 東京PCR衛生検査所より陽性疑い1名在りと一報
 - 午後9時05分 理事長へ報告
 - 午後9時05分以降 正規職員へ入電 23日(日) 午前7時勤務依頼
 - 23日(日)の朝食は部屋食。調理員に弁当手配を指示
 - 午後10時20分 保健所の当番職員と連絡がつながる
 - 午後11時過ぎ 本人と連絡が取れる。感染の可能性があるので、自宅待機と明日(日曜日)に保健所に連絡を入れるように指示。本人自覚症状なし
- 5月23日(日)
 - 午前7時 正規職員出勤
 - 午前7時40分 朝食配布・配薬
 - 午前10時 保健所より連絡があり、本人

	に本日再検査のため保健所 来所指示
午前10時16分	現状を理事長へ報告
午前11時40分	昼食配布・配薬
午後3時30分	保健所より検査結果は月曜日 または火曜日の午前中との連 絡あり
午後4時00分	理事長に現状報告
○5月24日(月)	フロアに上がる職員は全員防 護服等を使用し支援をする
○5月25日(火)	
午前7時40分	朝食配布・配薬
午前8時50分	遠賀保健所より陽性確定の連 絡があり。職員名簿・利用者 名簿・平面図をFAXで送信 指示。午前中にPCR検査の ため来舎予定
午前8時55分	出勤職員へ現状説明
午前9時04分	陽性確定を理事長へ報告
午前11時05分	保健所4名来舎 利用者19 名 職員8名PCR検査のため採取

※現状の利用者の状況および職員の体制

居室での生活では、なるべく廊下に出ないでほしい
とお願ひする

- ・理解できない利用者が数名
- ・食事は弁当形式(見守り6名・介助2名)

入浴は中止。清拭とする

看護師はフロア分けして巡回 勤務日の変更依頼
各フロアは、正規職員を主に数名の非常勤と共に
防護服等で対応

※食事の配布・薬の配布・清拭・排泄介助

接触していない非常勤職員は作業従事

現在、利用者・職員に体調変化なし

夜勤勤務者が接触者になっているので、正規職員
が当番で午後11時まで勤務

喫茶系の外販等はストップ。下請けは行う職員のみ
衛生品等は今のところ足りている。今後感染者が増
えればお願ひする

濃厚接触者の判断は当施設で行ったので少しの接
触の方も入っている

1人の陽性者が発生すると、これだけのこと
をやらなければならない。これが、クラスターになっ
たらそれこそパニックに陥るかもしれない。法人
で陽性者が出た施設の応援をどのようにするか
等の話し合いは行われていたが、今回は、そ
れをせずに済んだ。

しかし、話し合いをしたことがうまく機能するか
どうかは、正直わからないが、今回の経験を活
かすことが出来る。感染者が出た場合の早期
対応体制の構築、指揮系統の明確化、不慣
れな人が多い中での感染管理の徹底が重要で
ある。クラスターの発生率のトップは、残念なが
ら福祉施設である。日本福祉施設士会会員の
皆様も新型コロナウイルス感染防止に日々取り組
まれていることと思う。「朝の来ない夜はない」と
言う。朝がくることを信じて今を乗り越えよう。

3. 人材育成

もう一つ現在重要と考えているのが、人材育
成である。人材育成の目的は、職員の専門性
を深め、利用者へ質の高いサービスを提供する
こと、および職員自身の自己実現の一助とするこ
とにある。

当法人における人材育成は、人事考課制度・
プリセプター制度・OJT・OFFJT等がある。

まずは、人事考課制度について説明する。
平成16(2004)年に人事考課制度を取り入れて
から本格的に取り組みを始めた。人に関わる仕
事である福祉施設職員には、人事考課制度は
そぐわないとの意見があったのも事実だが、職
員の頑張りを目に見える形で評価していきたいと

の思いで導入を決めた。職員に自己目標を立てさせるが、自己目標は人事考課の評価には反映させていない。目標に対して評価はするが、自分自身への頑張り目標と捉えている。評価は年2回行うが、新人職員と主任・部長クラスでは、仕事の達成度や期待される内容も違ってくるので当然のことながら等級・役職等で内容が変わってくる。評価毎で賞与に反映をさせ、また、年度において総合的に判断して昇給・昇格等を決めている。

評価の方法は、まず、自己評価をし、次に1次評価(直属の上司)、2次評価(主任および部長)、3次評価(事務長・施設長)となる。評価が終わると、1次評価者と2次評価者、2次評価者と3次評価者とで意見交換をして、最終の評価を決める。その後、1次評価者が本人へフィードバック面接を行う。

また、プリセプター制度を導入しており、就職してから3か月間いわゆる教育担当者(経験年数2~3年)を決めシフトを同じにし、1か月毎に反省を行い、目標を定めて育成を行っている。なぜプリセプターを経験年数2~3年にしているかと言えば、ベテランだと新人が緊張してわからないところを質問しづらいこともあるのではないかと意見があったのとプリセプター自身も教えることにより自己成長出来ると考えたためである。

施設毎の人材育成委員会の設置と共に法人全体での人材育成委員会を設けている。構成メンバーは、経験年数10年以上の者が委員として任命されている。施設種別が、児童・障害児者・高齢者とまたがっているため、まだまだ、確立されたものではないが、法人全体の研修を企画したり、委員会が人材育成のために職場環境の改善が必要であると判断した場合には、委員会として問題提起を行っている。また、人材育成における成功例や失敗例を委員会の中で分析・検討し、それぞれの施設にフィードバック

クするなどの活動を行っている。

この仕事は、チームワークが大変重要であることから、暑気払いやボーリング大会など福利厚生的な行事を担当することもある。さらに、人材育成を行っていく上で人事異動は、とても大切であり必要なことであると認識している。異動の話をする、「飛ばされた」や「必要とされていない」などの発言が今だに多少あるが、異動を伝えるときは、なぜ異動をするのか、なぜあなただったのかを話している。異動で職員個人のキャリアアップと組織の活性化を図りたいと考えている。将来、各施設長が、施設長候補と考えている職員には、積極的に法人内の施設を経験してもらうようにしている。

4. おわりに

「人は宝である」。「人材=人財」とも例えられ、人材育成が職員の専門性を深め、利用者に質の高いサービスを提供すること、および職員自身の自己実現の一助となると考えており、職員自身の自己実現・キャリアアップに繋がれば職員が永く勤めることにも繋がる。そのためには、良い職場環境も大切である。その一つとして、平成27(2015)年に365日稼働の事業所内保育所を開設した。職員が安心して子どもを生み育てる環境を必要に応じて整えるのも法人の責務であると同時に人材定着としても重要だと考えている。

今後、労働人口の減少とともに現在でも当法人を含めて職員募集に苦慮している法人が多数存在し、業界全体で離職率が高い傾向にある。人材育成は、その歯止めにも有効だと考えている。

福祉施設士がめざすもの

本特集では、近年、福祉施設士になられた3名の会員に、日頃の福祉実践を進められている中での課題や工夫等について、ご寄稿いただいた。

施設福祉士がなぜ必要なのか、福祉の魅力は何か、地域のなかで施設の使命・役割をいかにして果たしていくのか、皆さまと考えていきたい。

1. 「JOYOUS LIFE PROJECT」の実現に向けて

(福岡県) 社会福祉法人学正会 白梅学園 施設長 金納 理一

2. 「楽しみ」の総合商社をめざそう

(熊本県) 社会福祉法人岳寿会 梅香苑 施設長 田代 元樹

3. 就労支援事業所の使命と役割を達成するための取り組み

(高知県) 社会福祉法人土佐厚生会 カトレア 所長 北添 百合

「JOYOUS LIFE PROJECT」 の実現に向けて

(福岡県)

社会福祉法人学正会

白梅学園 施設長 **金納 理一** (養 - 44期、No.5821)



1. 法人概要

学正会は、北原 白秋生誕の地で緑豊かな水郷の街である、福岡県柳川市(人口約6.5万人)に所在している。その歴史は、大正の中頃、「陽気ぐらし世界の実現」をめざしていた金納伊之助氏が「互い立て合いたすけあい」の思いから、近隣のハンセン病の方々を自宅で保護し、生活就労支援を提供する慈善事業から始まった。その後、戦後の混乱と窮乏を引きずる中、金納氏は私財を投じて昭和26(1951)年に個人立「蒲池保育園」を設立し、昭和35(1960)年に児童養護施設「白梅学園」を設立した後、昭和40(1965)年に社会福祉法人学正会が誕生した。

現在、福祉村「かまち」構想の下、法人本部を中心に半径300m以内に19施設中17施設



蒲池保育園

が点在している。地域の清掃、雅楽奏楽や吹奏楽演奏、ライフレスキュー事業等の社会貢献活動に加え、近年多発する豪雨や大型台風の際には、地域内の障がい者や高齢者の福祉避難所としての機能も発揮する。国際交流にも力を注ぎ、昭和51(1976)年の日韓児童交歓会を機に、韓国木浦の共生福祉財団と姉妹施設締



白梅学園



ベトナム日本語学校の皆さん

結。平成29(2017)年度よりEPA事業(ベトナム人)を機に、外国人介護人材育成の協同組合設立や留学生支援、外国人インターンシップ受け入れ等を行っている。

2. 法人の理念

法人の理念は「陽気ぐらし世界の実現」であり、互いを尊重し助け合って、周りの人々と共に喜び共に楽しむ暮らしをめざしている。

また、「一つの太陽の下で同じ空気を吸ってテレビと飛行機とラジオで繋がれたこの世界は、もう国や民族の問題ではなくて、白も黒も黄色もなく人種差別を越えて同じ高さになって、明るい健康で幸せな世の姿を創るのが、全人類共通の理想である」という法人の創立精神を基に、常任理事会を中心に、高齢者施設統括部会、障がい児者統括部会、児童福祉部会にてその実現をめざしている。

3. 消滅可能性都市と持続可能な施設運営

我が国の人口は、2053年には1億人を割って9,924万人になると予測されている(NRI未来年表)。合計特殊出生率は、1.36(2019年)であり、今すぐ人口置換水準(2.07)を達成したとしても人口が下げ止まるのは、2080年ぐらいである。特に年少人口、生産年齢人口の減少は大きな課題であり、柳川市においても65歳未満の人口が2045年までに46%減、高齢化率42%という予測数値である(対2015年比)。子どもや働く世代の人口が激減し、高齢者が4割以上を占める未来を前に、私たち社会福祉法人や、それを取り巻く社会も含めて大きな過渡期を迎えている。

約1年前に理事長に就任して以来、その課題に悩んでいた私は、SDGsの可能性を見だし、令和2(2020)年8月より半年間、SDGsビジネススクールで学んだ。特に大きな影響を受け

たのが、SDGsが大切にしている3つのキーワードである。

- ① バックキャスト～現状の延長上を考えるのではなく、皆が妥協をしない未来を描き、それに基づいて今行うことを考える思考(ムーンショット)。
- ② 誰一人置き去りにしない(一つ上の視点からトレードオフに注目し、イノベーションを起こす)、ORではなくANDで考える。
- ③ 地球規模～世界には私たちの地域と同じ課題を抱えている場所がある
→地域から世界へ、世界から地域へ

この3点を基に、異業種の方々とゴールデンサークル理論を軸にしたエレベーターピッチとフィードバックをくり返し、またビジネス展開の手法を学ぶことで、多角的な視点で福祉を見つめ直し、法人の理念にSDGsビジネスを掛け合わせた学正会の未来系モデルを策定することができた。

4. 保育園×SDGs

まず未来を担う子どもたちにSDGsの視点を伝えたいと考え、令和3(2021)年度より2つの保育園の卒園証書をオーガニックバナナの木から作られた紙に変えようと提案した。なぜ、バナナペーパーを使用するのか?「なぜ～」というキーワードこそが、その意味を学ぶことに繋がると思ったからだ。

園児の成長の証が一枚の卒園証書であり、それが遠い国の子どもたちの入学に繋がり、現地の森林伐採や野生動物を保護し、貧困をも解決して未来を紡ぐ。越前和紙の技法で唯一無二の紙を通じて、フェアトレードを感じてほしいと願う。

※2020年度学習指導要領に「持続可能な

社会の創り手の育成」と明記され、文科省はSDGs達成のためEDS(持続可能な開発のための教育)を推進している。

5. 学正会×SDGs＝「JOYOUS LIFE PROJECT +ASIA」(以下JLPA)

JLPAの内容を簡潔に示すと、以下の通りである。

10年後、めざすべき姿(Goal)

- ① Goal 8(働きがいも経済成長も)
- ② Goal10(人や国の不平等をなくそう)
- ③ Goal11(住み続けられるまちづくりを)
- ④ Goal17(パートナーシップで目標を達成しよう)

解決すべき課題(Issue)

- ① 年少・生産年齢人口減少と老年人口の増加(都市部を除き、全地域共通問題)
- ② 福祉業界の慢性的な人材不足(介護55万人不足2025年:79万人不足2035年)
- ③ 制度の違いによる連携不足(児童・障がい・高齢それぞれ制度が違う)
- ④ 介護費急増による財源確保(2018年/10兆円・2025年/15兆円・2040年/26兆円)

解決策(Solution)

- ① 健康寿命向上による高齢者雇用促進、働きやすい環境づくり
- ② 福祉の魅力PRと外国人介護人材の育成
- ③ 地域や異業種と連携し、横のつながりに力を注ぐ(居場所や拠点づくり)
- ④ 適正な利益を生み出す運営体制(収益事業強化)

上記のGIS(Goal、Issue、Solution)を基に、学正会は福祉施設に現存する機能(温泉施設

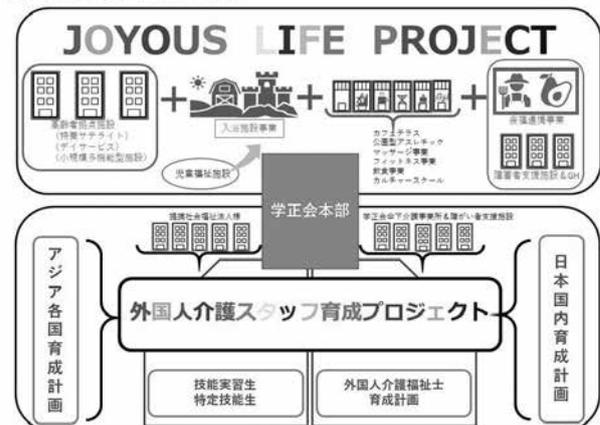
や配食センター等)を加え、異業種とのコラボや農園、公園型カフェ、ウェスネス施設等の運営を予定している。さらに、災害時には電源を備蓄した避難所の機能を有する拠点計画と、外国人介護スタッフ育成プロジェクト(外国人介護福祉士育成と技能実習生や特定技能を支援する海外育成)を組み合わせた取り組み(JLPA)を進めている。

6. +ASIA(外国人介護スタッフ育成)

既にEPAや就学生支援の実績はあるものの、将来に向けて安定的な人材育成には程遠い。法人として、外国人介護人材を2030年迄に全職員の約10%とすることを予定している。それを実現するためには、法人で勤務するにあたり、絶対に後悔させない仕組み作りが不可欠だと考え、以下の取り組みを始めた。

- ① 自前の介護人材協同組合の設立
 - ・クリーンな活動がモットーの組合に賛同する社会福祉法人で設立(2020年認可済)
- ② ASIAの大学(介護福祉科)とインターンシップ制度の導入
 - ・現地大学を通して日本での勤務希望の学生と面接し、希望者は在学中にインターンシップ生(半年間)として弊法人での仕事を体験することで、来日の不安材料解消とスムーズな入職と環境適応が可能となり、双

ビジネスモデル(ピクト図解)



JOYOUS LIFE PROJECT+ASIA

方にとってWin-Winの関係が構築できる。

上記2点を基に、国籍に関係なく安心して勤務できる環境を提供することが、人口減少著しい我々の地域で、安定した利用者への支援の提供に繋がると考えている。

7. おもしろ法人研修会

職員へのアンケートを実施した中で「JLPA 構想も理解できるが、現存する職場内の課題を解決してほしい」という意見(具体的には職員間のコミュニケーション不足や意見を言いにくい雰囲気等々)があった。その課題に取り組むことがJLPA 実現の近道だと考え、令和2年12月より外部講師による「関係の質を向上させるワークショップ」を開始し、実行中である。全職員は2か月に1回、約18か月かけてワークショップを受講する。その内容は、「レゴブロック」や「ディスカバリーインタビュー」「クロスカードやSDGsカード」等、様々な手法を用いる4人1組のWS(ワークショップ)であり、グランドルールを「絶対に否定しない」と定め、先入観を取っ払い、お互いの理解を深めることで、助けを求めやすい、何でも言い合える関係の質の向上をめざしている。それを基に「思考の質」→「行動の質」→「結果の質」向上へと循環させていきたい。効果は想像以上で、一コマ2時間のWS中は職員の笑い声や笑顔が絶えない。自分たちの仕事を色々な視点で見つめ直すきっかけとなっている。



関係の質を向上させるワークショップの様子



プレゼン塾の様子

また、「伝える」ではなく、「伝わる」を目的にした「おもしろプレゼン塾」を不定期的に開催し、職員のプレゼン能力向上もめざし、コロナ禍でなかなか実現できないが、異業種の方にも参加してもらい、多角的な視点で地域の共通課題を解決していこうと計画中である。

8. 社会的養護とパートナーシップ

令和2年9月に子どもの幸福度を示したユニセフレポート16が発表され、日本は先進国38か国中、身体的健康が見事1位であったが、精神的幸福度が37位という衝撃的な結果であった。これが世界から見た日本の子どもたちの現状である。

大きな要因は、生活満足度の低さと自殺率の高さである。特に15～24歳の自殺率は先進国ワースト1位であり、2020年の子どもの自殺は過去最高の499人と増加の一途である。また、児童虐待相談件数は20万件に迫り、1週間に約2名が虐待死している現状だ。

SDGsのスクールで痛感したのだが、残念ながら社会的養護はまだ浸透していない。「福祉業界にいる我々は当たり前のように認識していることも、関わりがなければ知る機会もない」とフィードバックしていただいたこともある。社会的養護は、児童福祉関係者だけでは絶対に解決できないと認識し、私たち福祉業界も積極的に

異業種の方々との交流を深め、機会を見つけて情報発信や啓発活動を通し、「一人の百歩よりも百人の一步」作戦で多角的な分野から社会的養護を浸透させていく必要性を感じている。

9. おわりに

私は第43期生として福祉施設長専門講座を受講した。施設運営上の知識や手法、管理者としての姿勢等を学び、また同期の方々との意見交換等で得たものは、今でも大きな力となっている。特に、SWOT分析や中期事業計画の策定については、現在もブラッシュアップを欠かさないように心がけている。

法人内では、福祉施設長専門講座を受講している管理職はごく少数だ。また様々な研修を受講しているが、効果的な成果が表れているとは思えない。最近、それは「なぜ」という視点が

見えていないからだと思うようになってきた。

人は「何を」ではなく、「なぜ」というキーワードに突き動かされると聞いたことがある。我々も「施設福祉士になって頑張ろう」というよりも、施設福祉士がなぜ必要なのか、という視点に立ち、その「なぜ(WHY)」で管理職の心を突き動かし、職員自らが受講したいと思えるような啓発活動に力を入れたい。

売り手よし(法人)、買い手よし(利用者)、世間よし(地域)の「三方よし」に加えて、作り手よし(働きがい)、地球よし(フェアトレード)、未来よし(次世代)の「六方よし」の視点で、支援する側、支援される側の一方通行型の従来型福祉を土台に、地域や異業種の方々を巻き込んで一緒に未来の福祉を考え、JLPAを通して互いに助け合える循環型の地域コミュニティをめざしていきたい。

「楽しみ」の総合商社をめざそう

(熊本県)

社会福祉法人岳寿会

梅香苑 施設長 田代 元樹 (老 - 40期、No.5419)



I はじめに

岳寿会は熊本県の阿蘇山の外輪山内部に所在し、高齢者介護施設を運営している。県庁所在地である熊本市からは車で約1時間、日常生活に特に不便を感じることは無いが、文化や娯楽といった分野に少し寂しさを感じる。しかし、それを上回る風光明媚なロケーションである。

学生時代に海外で生活した経験から、田舎は田舎なりの文化や娯楽が成立可能であり、その文化や娯楽の質を高めることが生活を豊かにしてくれると感じている。最近のニュースでアメリカのアジアンヘイトが取り上げられるが、私自身は海外での生活において嫌な思いや差別された経験はなく、親切にしてもらった楽しい記憶しかない。国際化や文化交流など率先して行うことができるのは都会よりむしろ田舎なのではと感じる場面が多々ある。

II 時代と地域のニーズに即した実践活動

1. 楽しいところには人が集まる(働き方改革)

① 働き方改革、無駄な残業を削減し働きやすい職場づくりを実施。従来から、残業が多くあったわけではないが、終業時間で引継ぎを完了しようという意識が低かったため、ICカード式のタイムカードを導入し、施

設滞在時間の見える化を実施。管理者が定時退社を求めて巡回。合理化・機械化を徹底し、介護職の残業に関しては時間管理と作業工程の平準化、さらなる分業の実施をめざした。

しかし、特に問題が大きかったのが調理業務。求人しても調理員は集まらず、職員の高齢化は進み、朝食を提供するために朝6時には出勤するという勤務体制であった。この調理業務を平準化するために食事提供時間と食事作成時間を切り分けることを検討し、再加熱カートの設備を導入した。

「温かい食事を盛り付ける」から「盛り付けてから温める」へと業務の流れを変更した。飛行機の機内食などと同じシステムと考えている。

- ② 制服は各々選べるシステムを実施している。色、デザインなど各10種類程度の中から好みのものを選択できる。スタッフジャンパーは人気スポーツブランドのもので作成。コストはかかるが法人のイメージアップや職員のモチベーションアップに重要な役割を果たしている。
- ③ 分業による障がい者雇用の促進を行い、

職員の個性に応じた業務内容を抜き出すことにより多様な働き方を提供できるとともに重要な戦力として労働を提供してもらっている。当法人における障がい者雇用率は10%を超えている。

- ④ 当法人で技能実習生を受け入れたことや永住権を持つ海外出身者の職員がいることもあり、スヌーカー・テーブルやキッチンを設置した交流スペース「岳習館たねころホール」を建設。これまでの生活の中で、日常的に外国人と関わる機会が無かった職員が多数である中、「異文化について知ること」を目的とし、交流イベントを行っている。



技能実習生との交流会「G-TAVERN」の様子

- ⑤ 学生との社会福祉施設における働き方改革の一環として意見交換会 Zoom 会議を実施している。

2. 街づくり、デベロッパー岳寿会、空き家を活用した街づくりと地域共生

- ① 外国人技能実習生を受け入れるにあたり、地元との交流ができるよう施設を建設。ブリティッシュパブをイメージしたつくりで、日本にはあまり馴染みのないスヌーカー・テーブルを設置した。交流スペースは「たねころホール」と名付け運用しているが、現在のコロナ禍において、大人数でのイベント開



改装後の岳習館たねころホール

催は難しい。コロナウイルスが終息したあとは、技能実習生や職員だけでなく、地域に住む外国人(他企業で働く技能実習生や留学生)と地元の住民を交えた交流イベントを実施し、共生できる環境づくりに努めていきたい。

- ② 交流施設の2階は、合宿所・研修宿泊所として使用ができる。施設において大学等の実習やインターンシップの受け入れは求人活動に影響をもたらす。また、世界中からワーキングホリデーなどをアルバイト先付きで提供していくことも今後の視野に入れている。
- ③ 施設の正面にある空きアパートを購入し、表参道ヒルズをイメージした施設の職員用シェアハウス「岳寿会アパートメント」を設置した。岳寿会アパートメントには、庭や駐車場、菜園を整備した。近所の農家の方々から、外国人技能実習生に野菜作りのノウハウを伝授していただき、菜園には多くの野菜が育っている。
- ④ 職員住宅や単身者及び家族用の職員住宅アパルトマンを建設している。パリのオペラ大通りのアパルトマンをイメージして建設してい

たGAKUJYUKAI APPARTEMENTは令和3(2021)年5月末に完成した。



5月末に完成した職員住宅

- ⑤ 独居高齢者と外国人のシェアハウス「GAKUJYUKAI 長屋 陽(ひ)・風(ふ)・美(み)」3棟の建設を計画 중이다。田舎は車社会であるため、車の運転が出来なくなった方々を対象とする予定としている。田舎においては住居が点在しているため近所の高齢者の見守りに苦慮する状況である中、法人で働く技能実習生のシェアハウスと高齢者のシェアハウスを長屋風につなげ、互いに助け合える環境をめざしている。
- ⑥ 地元のイベントには積極的に参加している。350年以上の歴史がある風鎮祭では、メインイベントである「造り物」を作成・出品し、2019年には銀賞を受賞した。また毎年湧水トンネルで行われているイベント「納涼七夕まつり」には七夕飾りを、「クリスマスファン



イベントに参加した職員の慰労会の様子

タジー」にはクリスマスツリー飾りを出品し、コンテストでは毎年入賞を果たしている。

奥阿蘇かかし祭りにも、有名キャラクター等を模したかかしを製作し出展。地元商工会が行う夜市にも出店し好評を得る。

- ⑦ 高森町交流センターにおいて南阿蘇鉄道支援Tシャツを販売。南阿蘇鉄道の復興を祈念して、Tシャツを作成。売り上げは南阿蘇鉄道早期復旧のために寄付をした。
- ⑧ 大学教授やゼミ生を招いて福祉のまちづくりについての共同研究を行っている。

3. 顧客は常に傍にいる(生活支援)

- ① 高齢者が作る独居高齢者のための「たねころ弁当」。ボランティアの高齢者による無償の弁当づくりで、食材は地元の農家や企業から寄付をいただいている。配布対象は、独居高齢者や高齢者単独世帯。当初は独居高齢者の外出支援対策として計画したが、コロナ禍において集合型の開催が困難となり、現在は民生委員さんなどの協力を得て、高齢世帯の見守り弁当として配布している。
- ② こども食堂と子ども学習教室を行っている。こども食堂の食事づくりはボランティアの高齢者にお願いしている。一食100円で提供。食後は学習教室、フィリピン人職員の元英語教師による英会話教室や町内に住むボランティアの元小学校教師による学習支援などを実施している。
- ③ 認知症カフェの経営。コロナ禍において、なかなか人を集めることができないため苦戦中であるが、高齢者の憩いの場になるよう、将棋・囲碁・麻雀など娯楽設備も完備している。
- ④ 老人会への出前リハビリなど専門職を派遣。

- ⑤ 大学教授を招いてのポールウォーキングや体の使い方についてのレクチャー。体成分分析装置INBODYによる無料体組織診断を行った。

4. 社会福祉法人だからこそ自由な発想で活動ができる(地域の福祉ネットワーク)

- ① 小規模法人ネットワークを構築し、福祉の魅力発信を兼ねて福祉を身近に感じてもらう健康づくりイベントを熊本市の中心市街地において実施。当日は延べ600人を超える参加者を得た。
- ② 大学との連携強化として、社会福祉法人の持続可能性を考える上で、次世代を担う人材の確保が求められるため、合同インターンシップの実施や合同施設見学ツアーを実施。高校の福祉科の生徒と共に、地元の中学校において福祉の魅力伝える活動を行った。
- ③ コロナ禍における利用者やスタッフのリフレッシュのため、プロのヘアメイクアップアーティストを招きマスク着用時のメイクアップ教室を実施。コロナ禍において必須となっているマスクを着用したときに、印象が良くなるメイクの仕方等を伝授していただいた。

普段プロのヘアメイクアップアーティストにメイクを教わる機会はないため、非常に貴重な体験であり、皆興味津々で質問するな



福祉の魅力発信健康づくりイベント終了後のスタッフ

ど有意義な時間となり、外出もあまりできない中での良い気分転換となった。

- ④ Zoomを活用した施設横断型職種会議を実施。同じ職種の共通の悩みを同じ職種で話し合える場を提供した。

Ⅲ まとめ

私にとっての福祉の魅力とは、発想を形にできることであり、開発から結果まで一連の流れに携われることによる充実感である。「福祉」という言葉を「幸せ」や「豊かさ」に置き換えると、人の「幸せ」や「豊かさ」は多様化し、尽きることがなく進歩が著しい分野であることに気づかされた。

「幸せ」や「豊かさ」は妥協が許されず高品質でなければならない、また自分自身が幸せになれる「楽しみながら福祉」を行わなければならないと考えている。

就労支援事業所の使命と役割を達成するための取り組み

(高知県)

社会福祉法人 土佐厚生会 障害者就労継続支援B型事業所 カトレア

所長 北添 百合 (障 - 43期、No.5795)



1. はじめに

私が勤務する「カトレア」は設立16年になる就労継続支援B型事業所である。この事業の使命と役割は、「利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を適切かつ効果的に行うものでなければならない」(基準省令第198条)とある。この使命と役割を達成していくための取り組みについて考える。



カトレア玄関

2. 法人の概要

当法人は、昭和55(1980)年7月7日に設立認可、翌年4月22日に高知県東部の安芸市に特別養護老人ホームを設置し、施設経営をスタートした。以後、障害者支援施設、障害者短期入所事業、障害者福祉ホーム、障害者就労継続支援B型事業、介護短期入所事業、居宅介護支援事業、訪問介護事業、小規模多機能型居宅介護事業、指定相談支援事業を開設するなど、安芸市からスタートした福祉事業は、南国市、土佐市、大豊町へと展開された。高知県下3市1町にわたり高齢者と障がい者支援の複合法人として経営し、令和2(2020)年度には創立40周年を迎えた。

令和3(2021)年5月に、安芸市の障害者支援施設と小規模多機能型居宅介護事業所が新築移転オープンした。まさに高齢者と障がい者の複合施設が完成し、高知県内でも期待されている。時代の流れとともに社会福祉に求められるものは変化し、そのニーズに合わせてさまざまな福祉事業を展開し、高知県の福祉の一翼を担わせていただいている。

3. カトレアの概要

「カトレア」は、土佐市に平成17(2005)年6月

1日に知的障害者通所授産施設として開設。平成18(2006)年に施行された障害者自立支援法により、就労継続支援B型事業所へと移行し平成20(2008)年4月1日に現在の名称となる。カトレアの基本方針は、土佐厚生会の会是である「愛情」「奉仕」「連帯」を誠実に実践することであり、ノーマライゼーションの理念に基づき、利用者様の置かれている心身の状況や生活環境など、その実情を深く理解し、社会適応訓練や就労継続支援の充実に努めている。

利用者様の主な障がいは知的障害であり、精神障害の方も通所されている。福祉制度もその都度変化をしているが、福祉ニーズも様々と変化をしている。利用者様の支援についても障がい特性が多様化し、その状況に伴いニーズも多様化している。その中で、利用者様が安心して作業が続けられる環境整備や作業内容の工夫、職員の支援力向上など、サービスの質向上のために職員一丸となって取り組んでいる。

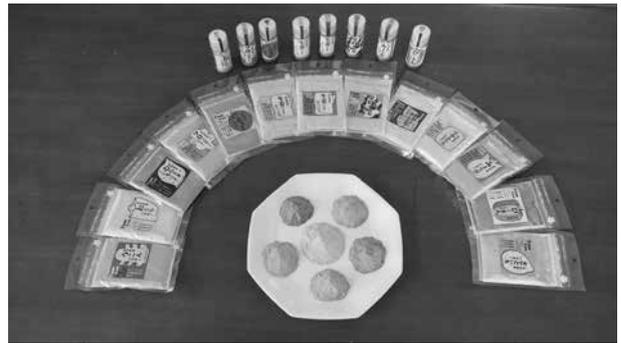
4. さまざまな取り組み

(1) 就労作業の取り組み内容

現在、カトレアでは①乾燥工場②食品加工③喫茶の3つの作業部門がある。乾燥工場部門と食品加工部門については、高知県の第一次産業でもある農業と連携した取り組みを行っている。高知県は収穫量が全国1位の野菜や果物がたくさんある。生姜、なす、みょうが、オ



乾燥工場での作業風景



カトレア自社商品

クラ、文旦等である。これらの野菜や果物の中で、変形などで商品として出荷されずに廃棄されている、いわゆる「はね野菜」があることは報道等で知られているところではあるが、このような野菜や果物を仕入れ、乾燥工場乾燥加工し、食品加工部で乾燥チップや乾燥パウダーとして商品化し販売している。これは地産地消としても有効な形であり、高知県で栽培した野菜や果物を販売、加工、流通させていく6次産業化の上でも大いに期待されている。

この取り組みを始めたのは、平成26(2014)年11月からである。職員全員で何度も検討会議を開催し、作業内容の見直しを行い、大規模な設備投資を行い乾燥工場を完成させた。この取り組みが地域や高知県内に浸透し、現在は地域の農家や企業との関りも増えてきている。この就労作業に取り組むようになったことで、地域農業に事業所の設備や技術を提供し、地域農業の活性化に繋がればとの考えから、農家や農園の方との交流も始まった。

3つ目の喫茶部門は、法人内にある障害者支援施設の一角を喫茶店として運営しており、地域の方から依頼を受けたお弁当の配達も行っている。コロナ禍以前には、地域の老人会の会合に利用していただき地域の方との交流が図れる就労支援の場となっている。

(2) 会是の理解

土佐厚生会に入職すると法人研修において、

まず法人の基本方針である会是について研修を受ける。法人の経営理念である会是は、「愛情」わたくしたちは、常に環境に優しい、人間に優しい心をもって本業につとめます。「奉仕」わたくしたちは、自由な意志と自発性をもち福祉の実践に取り組み、福祉社会の実現に努力します。「連帯」わたくしたちは、高齢者や障がい者等が同じ社会の一員として、ともに住める豊かで明るい社会づくりを目指します」である。

職員には、会是の「愛情」「奉仕」「連帯」を分かりやすく説明することで、ベクトルを合わせることが出来る。又、現場での生活支援や就労支援に関しての課題解決に結びつけるようにしている。そうした過程で、職員は、何か問題や課題が起これば会是に結び付けて解決しようとする事が出来るようになってくる。理念に照らした人材を育成し、法人の理念や使命を全職員が共有していく中で、真の目的実現に向けた支援が出来ると考える。

(3) 事業計画

毎年、事業計画を作成しているが近年法人として事業計画を職員と共有し、計画の実現に向けて取り組んでいる。カトレアはB型事業所としての使命と役割である利用者様の生活面の自立に向けた支援と自立に向けた就労支援、就労会計の安定化を目標と掲げている。

就労支援については、収入から経費を差し引いた金額を利用者様の工賃としており、工賃向上に向けては安定した収入を得ることはもちろんだが、収益率を向上していかなければならない。

当法人は数年前から、経理は本部集約となりカトレアの経理業務は本部職員が担っている。事業所と離れた場所にいる担当職員に相談や報告をし、財務の健全化に取り組むためには、コミュニケーションは必須である。お互いが事業

所について理解しあわなければ達成は困難だと痛感している。担当職員と積極的にコミュニケーションを図り、分かりやすい資料作成をしてもらい、カトレアは財務状況の健全化を図ることが出来た。事業計画は全職員が共通理解をし、目的達成に向けて取り組むロードマップであり、管理者が分かりやすく説明し、全職員一丸となって取り組まなければ成果を上げることが出来ない。事業計画が達成出来れば、職員のモチベーションがあがりさらにはやりがいにも大きくつながる。そうすることで、事業所全体の安定化や活性化に繋がり、利用者様の満足度も向上してくと考える。

5. おわりに

組織の中で、命令を下すのが管理者ではない。常に問題意識を持ちながら、解決方法を職員と共に考え、失敗したら修正し、失敗しないためのルールを作る。失敗にめげずに挑戦し続ける職員を育成することが管理者として大事である。

私は支援員を経て、サービス管理責任者に従事した後に、管理者になった現場あがりの職員である。そのため、なにかあるとすぐに自分で動こうとする。でも、それをいつまでもやっていたら、職員は育たない。管理者である自分が動くのではなく、職員に動いてもらうためにはどうすればよいのか。管理者が事業所の方向性を示し、情報の共有を図りながら全職員のベクトルを合わせることが必要である。

ベクトルを合わせるために、熱い思いを常に伝え続けていこうと思っている。そして、職員との関わりにおいては、相手が発した言葉だけでなく、行間や言葉の背後にある相手の気持ちを聴きながら、相手に寄りそうことのできる組織づくりをめざしていくためにも、私自らも変わっていかなければいけないと思っている。そして、職員と

の会話の中で常に「ありがとう」「お疲れ様」と感謝とねぎらいの言葉をかけることを忘れてはいけない。よい行動があれば褒め、できる限り肯定的な態度で接し、プラスの言葉掛けを心掛け、利用者様に学び、現場に学ぶという姿勢で日々の仕事に従事していきたいと考えている。

これからも、事業所や利用者様、職員の持つ強みを大切に、利用者様や職員と共に歩みを進める中で、地域社会になくてはならない事業所としてより一層貢献していきたい。



自社商品販売風景

あんな

日本福祉施設士会 5月の活動報告

日付	内容
5月12日(水)	令和2年度事業・会計監査
5月31日(月)	理事会(第1回) ※ Zoomにて実施した。
5月31日(月)	代議員会(第1回) ※ Zoomにて実施した。

会議報告

令和2年度事業・会計監査 5月12日(水)

令和2年度の事業および会計について監査を実施しました。5月31日(月)に実施する令和3

年度第1回代議員会にて監査結果が報告されることとなりました。

理事会(第1回) 5月31日(月)

令和3年度第1回の代議員会の進め方、議

案について確認をしました。

代議員会(第1回) 5月31日(月)

令和2年度の事業報告・決算の各議案が原案どおり承認された後、令和3・4年度の役員改選を行い、藤田 久雄氏(高知県)が会長に選出されました。副会長には古谷田 紀夫氏(神奈川県)、花田 利生氏(福岡県)、堤 洋三氏(滋賀県)が選出されました。また、前会長の高橋 紘氏(東京都)は、顧問に就任されました。

昨年度は、新型コロナウイルス感染拡大のため、全世界の社会経済に大きな混乱が生じ、本会の事業も大きな制限を受けました。令和3(2021)年度は、その分を取り戻すことを目標に、WEB研修や会議の活用を図りながら活動を継続していくこととしています。

【新役員あいさつ】 会員との連携を強化しアクティブな活動を

会長 藤田 久雄 (障 - 32期) 高知県 土佐厚生会



この度、日本福祉施設士会の会長を仰せつかりました、高知県福祉施設士会の藤田 久雄でございます。前期は、副会長の一人として高橋 紘前会長のもとでご指導を仰ぎながら、広報活動の一翼を担うべく奔走させていただきました。しかしながら、昨年度はコロナ禍による活動自粛を余儀なくされ、十分な活動には至りませんでした。

新たな執行部体制は、諸先輩方のご意見を賜りながらも、これまで以上に会員の皆様との連携体制の充実をはかるべく、執行部と事務局が一丸となり、具体的な運営改革の実現に向けた、アクティブな活動の実践をスローガンとして推し進めてまいります。

令和3年度の事業計画につきましては、各委員会における具体策(5W2H)をお示しすべく、今後の方向性と課題についてポジティブな協議を進めてまいりたいと思います。

調査研究委員会を中心として、会員活動の現状把握(平成14(2002)年度および同23(2011)年度に実施された日本福祉施設士会の実態調査等の再検証、本会事業活動収支の精査による財務状況の健全化等)に取り掛かる必要があります。

広報委員会では、日本福祉施設士会のブランディング施策として、会員在籍施設表示板DSWIロゴをフル活用し、福祉施設士=専門職を名乗る組織活動の実践者(継続の学びを実践している施設長として、高い意識と行動力を兼ね備え、常に施設と一体化して見られる特別な存在)であり、表示板が掲示されている施設は、「利用者様が安心できる適切な福祉サービスを提供している」という証でもあります。この点を全

国的にアピールしていくことが肝要でございます。

また、全国の会員の皆様への執行部活動の見える化および会員ニーズの掌握、あるいは相談体制等の構築(会報、メールマガジン、SNS施策、相談窓口の開設等)を課題として皆様からのご意見を集約してまいります。

生涯研修委員会、福祉「QC」全国推進委員会におきましては、コロナ禍の終息時期を見据えた、令和4年度事業計画の策定と同時進行でリモート研修を含めた柔軟な活動で対応できればと考えております。

総務委員会の活動は、執行部の要であり、各委員会と常に情報を共有しながら、地方ブロックの活動にも目を向けなくてはなりません。高齢化が進み、労働力であり、消費者層でもある生産年齢人口の減少により、ますますの経済停滞が懸念をされるなか、本会の一部地方ブロックの活動も大きく停滞しております。各地域における諸事情に鑑みながら、日本福祉施設士会の来年度の会員確保に向けた抜本的な対策を早急に講じなくてはなりません。重要案件は山積しております。

最後に、「福祉施設士会は何のための会か」「何のために福祉施設士資格を取得したのか」「どんな組織にしなければならないのか、どんな組織にしたいのか」を念頭におきながら、新たな決意のもと、皆様とともに本会の発展に努力いたす所存でございます。何卒ご指導賜りますようお願い申し上げます。

日本の福祉に貢献し、責任を果たす

副会長 **古谷田 紀夫** (老-31期) 神奈川県 プレマ会



日本福祉施設士会は、新年度の令和3(2021)年度を迎えるにあたり、藤田 久雄会長のもと新たな船出となりました。今まさに世間では、コロナウイルス禍中での、7月開催のオリンピック・パラリンピックに向けて、様々な団体が各々の立場で志向されている状況にあるといえます。

さて、日本福祉施設士会は、ここ数年来大きな課題に直面しており、厳しい航海になることが予想されます。この荒海を乗り越えるためには、乗組員の皆様のお力添えがなくてはなりません。副会長として、皆様お一人おひとりと協力し合い、藤田会長のもと、この航海を進めていきたい

と考えております。

昭和54(1979)年4月に設立され42年歩んで参りました日本福祉施設士会は、日本の福祉に多大な貢献と責任を負ってきたといえます。この経験を航海の羅針盤として進んでいきたいものです。今後ともよろしく願いいたします。

福祉施設士の存在意義を高めるために

副会長 **花田 利生** (老-19期) 福岡県 日本傷痍者更生会



この度、令和3年度第2回理事会および第1回代議員会におきまして、日本福祉施設士会副会長の任に推薦、承認をいただきました花田利生でございます。

これまで、生涯研修委員長を仰せつかっておりましたが、さらに責任のある役につくことになり、改めて責任の大きさを痛感しているところであります。

日本福祉施設士会は、現在、会員数の獲得、存在意義をどう高めていくのか、生涯研修のあり方等様々な課題があります。

バイタリティ溢れる藤田 久雄新会長のもと、古谷田 紀夫副会長・堤 洋三副会長と共に支え、当会の発展に微力ながら努力してまいりたいと思います。皆様のご協力、よろしく願いいたします。

コロナ禍での変化を大きなチャンスに

副会長 **堤 洋三** (老-36期) 滋賀県 六心会



この度、副会長を拝命いたしました堤と申します。微力ではありますが、先輩方が築いてこられた会を少しでも発展できますよう頑張りますのでご指導をよろしくお願ひします。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、福祉施設経営に大きなダメージを与えましたが、一方では当会の核心である「学び」の形を大きく変化させました。参集を基本としていた講座やセミナーはオンライン開催へと変化しています。リアルにお目にかかる楽しさは半減しますが、いつでもどこでも自己の「ライフスタイル」と「学びたいこと」、「課題」に合わせた新しい学びの形が訪

れています。このことは、当会にとって大きなチャンス、会活性化に向けた多くのヒントがあるようにも感じています。

魅力ある会の活動に向けて、皆様と協議し、共に歩んで参ります。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

創立の原点に立ち戻り組織強化を

総務委員長 **井本 義孝** (老-3期) 千葉県 望みの門



この度再任を命ぜられました。コロナ禍のなか、本会存立の重大局面に遭遇し責務の重大さに恐れおののいております。

1979年の創立以来本会は、福祉施設長の社会貢献度の重要性に鑑みその資質向上、並びに地域社会への貢献のためスキルアップをめざし今日に至りました。しかし、この5年、施設長の高齢化等も進み弱体化を呈していることは否めません。この度時宜を得た執行部刷新人事により、藤田会長のもと一丸となり創立の原点

に立ち戻り組織の強化発展のため、老骨を顧みずお引き受けいたしました。何卒各位にはご指導、ご鞭撻達賜りますようお願い申しあげご挨拶と致します。

創造性、開拓性を発揮できる研修を

生涯研修委員長 **潮田 花枝**（老－34期）埼玉県 愛の泉



この度、生涯研修委員長を拝命しました、埼玉県の潮田 花枝と申します。

生涯研修委員会の目的は、会員の皆様が福祉専門職としての創造性や開拓性を発揮できるような研修を考案し、皆様の自己研鑽に資することであると考えています。

施設長実学講座等においては、コロナ禍、アフターコロナを見越した研修体系を模索し、会員の皆様のご要望も取り入れながら、有益で、将来に向かって希望の持てる、参加しやすい

研修の企画と実施を、委員の方々と進めていきたいと考えています。重責ではありますが、皆様のご指導の下、力の限り努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

伝統を継承しつつ、新しい活動を実践

調査研究委員長 **稲葉 裕二**（老－36期）京都府 京都ひまわり園



このたび、調査研究委員長を仰せつかりました京都府の稲葉 裕二です。

皆様の法人におかれましても新型コロナウイルス感染症の影響により、思うような活動ができず、各都道府県における福祉施設士会の活動も十分できずに大きな不安やストレスを抱えておられると思います。

そのような背景のなか、大役を担うことに不安も多くありますが、先輩方が築きあげてこられた

ものを継承しつつ、新しい活動を藤田会長はじめ皆さまとともに実践していきたいと思っています。微力ではありますが、尽力してまいります。

今後ともよろしく願いいたします。

会員の協力のもとタイムリーな情報提供を

広報委員長 **志賀 常盤** (障-35期) 長崎県 ほかにわ共和国 八雲寮



令和3・4年度の広報委員長に就任しました、社会福祉法人ほかにわ共和国の志賀 常盤と申します。前期は広報委員として活動してまいりましたが、コロナ禍における話題が多岐にみられ、本来の福祉施設士としての活動をお伝えすることが難しかったように感じられます。その反省を振り返りながら、本年度は①会報発行による情報提供ならびに情報共有、②ホームページによる活動状況報告、③メールマガジンを活用したタイムリーな情報提供に、重点的に取り組みたいと考えております。会員の皆様に対しましては、

執筆依頼や活動内容の情報提供などご協力いただくことが多々ございますが、ご理解ご協力賜りますようお願い申し上げます。

結びに、福祉施設士会員ならびに福祉を志される皆様にとって、ネットワークの輪が広がりますようお願い申し上げます。

「福祉QC」を通して地域に期待される施設づくりを

「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



このたびの役員改選にあたり、「福祉QC」全国推進委員長に再任されました。改めて身の引き締まる思いです。新たに選出された正副会長および各委員会委員長、各委員と会員皆様のご指導とご協力をいただき、委員長としてその責を果たしたいと考えていますのでよろしくお願い致します。

当委員会は、全国の多くの施設と職員の皆様に福祉QC改善活動を積極的に広めるとともに、福祉QC改善活動実践を通して「施設の質」・「業務の質」を高め、施設利用者と職員の満足と質の向上に努め、他施設のモデルとして、地域に期待される施設づくりをめざすことを

使命としています。

新型コロナウイルス感染拡大は、人と人との関りを失わせました。コロナ後の新たな地域と施設の在り方を模索するとともに、新たな生活様式のなか、豊かな人との関りを取り戻すことを願い「福祉QC」全国推進委員の皆様と共に努めてまいります。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たします。

日本福祉施設士会 令和3・4年度 役員体制

(敬称略)

【顧問】

氏名	(県名)
高橋 紘	(東京都)

【正副会長】

役職	氏名 (県名)	副会長の担当委員会
会長	藤田 久雄 (高知県)	
副会長	古谷田紀夫 (神奈川県)	調査研究委員会、「福祉QC」全国推進委員会
副会長	花田 利生 (福岡県)	生涯研修委員会
副会長	堤 洋三 (滋賀県)	総務委員会、広報委員会

【理事】

ブロック	氏名 (県名)	役職
北海道	森岡 一裕 (北海道)	ブロック長
東北	村上 耕治 (秋田県)	ブロック長
関東甲信越静	潮田 花枝 (埼玉県)	常任理事(生涯研修委員長)
	井本 義孝 (千葉県)	常任理事(総務委員長)
	高橋 紘 (東京都)	
	古谷田紀夫 (神奈川県)	副会長、ブロック長
東海・北陸	豊田 雅孝 (岐阜県)	ブロック長
	山野 文照 (三重県)	
近畿	堤 洋三 (滋賀県)	副会長、ブロック長
	稲葉 裕二 (京都府)	常任理事(調査研究委員長)
中国・四国	松林 克典 (広島県)	ブロック長
	藤田 久雄 (高知県)	会長
九州・沖縄	花田 利生 (福岡県)	副会長
	志賀 常盤 (長崎県)	常任理事(広報委員長)
	岡田 好清 (熊本県)	ブロック長
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)

【監事】

氏名 (県名)	氏名 (県名)
勝山ふち美(茨城県)	田尻 隆(千葉県)

<全国社会福祉協議会 関連委員会・委員等>

- 政策委員会・委員 花田 利生 (副会長・福岡県)
- 国際社会福祉基金委員会・委員 堤 洋三 (副会長・滋賀県)
- 福祉施設長専門講座運営委員会・委員 古谷田紀夫 (副会長・神奈川県)

日本福祉施設士会 令和2年度事業報告

令和2年度事業の重点

令和2年度事業の重点として、以下の3点を事業計画に掲げて取り組んだ。

(1) 会の今後のあり方についての検討の実施

会の現状について把握する実態調査等から、10年後を見越した会の活性化や今後の方向性について検討する。

(2) 生涯研修事業の見直し検討をふまえた事業の実施

研修会の地方開催について試行的に実施し、会員相互のつながりの強化とともに、参加者増や効果的な生涯研修事業の実施について取り組み、成果を得る。

(3) 組織体制と事業の見直し、財務状況の健全化にむけた取り組み推進

財務状況をふまえ、引き続き組織体制や事業全体の見直しについて検討を進め、事業の活性化や基礎的収支の改善にむけた取り組みを促進する。

1. 調査研究事業の充実

(1) 実態調査及び会の今後のあり方についての検討の実施

会の今後のあり方の広報・情報提供により、「福祉施設士」の理解促進等を図った。

(2) 「施設長のための業務チェックリスト(仮称)」の刊行

委員会を開催し、チェックリスト原案の検討を行い、今後、チェック項目を「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」に沿った実践のポイントとして整理し直し、来年度中の発行をめざすこととした。

2. 生涯研修事業の推進

(1) 施設長実学講座の開催

新型コロナウイルス感染拡大を受け計画通り実施できなかったが、福祉施設長の研修機会を確保するため、「施設長と働き方改革」について講義を収録し、動画配信を行った(3月29日より配信開始)。

(2) 第42回全国福祉施設士セミナーの開催

新型コロナウイルス感染拡大を受け実施できなかった。

(3) ブロック・都道府県組織活動支援事業の実施

ブロックセミナーが開催されないため、未実施となった。

(4) 研修事業参加促進策の検討・実施

次年度より、WEB研修等を行うことにより、参加促進を図ることとした。

3. 広報・情報提供体制の強化

(1) 会報「福祉施設士」の発行

4月号、6・8月合併号、10月号、12月号、2月号を発行した。

※6・8月号については、とくに、6月号の準備時期が全国的な緊急事態宣言発令中と重なり原稿依頼ができず、合併号とした。

〔各号の特集テーマ〕

- ・ 4月号「福祉施設士のめざすもの」
- ・ 6・8月合併号「新型コロナウイルス感染症への対応」
- ・ 10月号「社会福祉施設のサービス管理」
- ・ 12月号「福祉施設士のめざすもの」
- ・ 2月号「福祉施設士のめざすもの」

(2) ホームページによる情報提供

書籍販売キャンペーンの実施、会報誌の掲載、「施設長と働き方改革」について講義の動画配信など随時実施した。

(3) メールマガジンによる情報提供

4月号～3月号まで毎月1回1日に計12号発行した。また、号外を2号(10月7日、3月29日)発行した。

(4) ホームページの活用促進

本会が開催するセミナー・研修会の案内、入会案内など随時実施した。また、令和2年度 施設長実学講座「施設長と働き方改革 ～働き方改革に関わる施策の内容と施設長の対応について～」(講師:あおば社会保険労務士法人 藤原 英理 氏)をホームページを活用し配信した。

4. 「福祉施設士行動原則」の活用促進

(1) 会員の属性傾向の把握と活用

会員のメールアドレス登録と併せて施設種別以外の職種等の属性傾向の把握を進めた。

(2) 「福祉施設士行動原則」の普及および活用促進のフォローアップ

会報については年間テーマを「福祉施設士行動原則の実践」とし、具体的な取り組みにつながる情報を発信した。また、会報をホームページに掲載するなど、普及および活用促進を図った。

前掲1-(2)のとおり、今後、チェックリスト化し普及および活用促進を図ることとした。

(3) 福祉QC活動

①「第25回『福祉QC』入門講座」の開催

新型コロナウイルス感染拡大を受け実施できなかった。

②「第31回『福祉QC』全国発表大会」の開催

新型コロナウイルス感染拡大を受け実施できなかった。

③「福祉QC」を用いた活動実践の共有

会報12月号に、東京都福祉施設士会が行った講座の状況を掲載し、共有を図った。

④改善(福祉QC)活動個別指導講座

関東甲信越静ブロックにおける講座開催を支援し、各施設の改善活動を促進した。また、この活動実践を取りまとめ事例集の提供を受け、全代議員および関係者に配布した。

(4)社会福祉関係法制度見直し等への対応

会報『福祉施設士』において、「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案」に関する情報提供を行った。

5. 組織体制と事業の見直し、および財務状況等の健全化にむけた取り組み推進

(1)組織体制・事業の見直し、財務状況の健全化

入会および会員の定着に向けた取り組みと財務状況の健全化を図るため、次年度よりWEB会議や研修の活用を進めることとした。

(2)会員増に向けた取り組み

全社協・出版部と協力して書籍の会員割引販売を期間限定で実施したものの会員数(会費納入者数)は925名(昨年度末 960名)となり、35名減となった。なお、退会者(会費未納入者)は73名、入会者は38名であった。

(3)都道府県組織の支援

会報『福祉施設士』を都道府県組織に配布した。ブロックセミナーが開催されないため、助成等は未実施であった。

(4)会務の運営

以下の会議および委員会を開催した。

①「事業・会計監査」

令和2年7月6日(月) (対面)

- ・令和元年度事業および決算報告
- ・令和元年度事業・会計監査

②「代議員会(第1回)」

令和2年7月16日(木)に文書審議開始

令和2年8月13日(木)に意見開陳結果報告

- ・令和元年度事業報告(案)について
- ・令和元年度決算について

- ③「代議員会(第2回)」 令和3年3月5日(金)に文書審議開始
令和3年3月30日(火)に意見開陳結果報告
- ・令和2年度補正予算(案)について
 - ・令和3年度事業計画(案)について
 - ・令和3年度予算(案)について
 - ・令和3・4年度役員選出要領(案)について
- ④「理事会(第1回)」 令和2年7月6日(月)に文書審議開始
令和2年7月15日(水)に意見開陳結果報告
- ・令和2年度第1回代議員会を文書審議とすることについて
 - ・令和2年度第1回代議員会に提出する議案資料について
- ⑤「理事会(第2回)」 令和3年3月3日(水) (Zoom)
- ・令和2年度第2回代議員会の報告および議事について
令和2年度事業進捗状況について
令和2年度補正予算(案)について
令和3年度事業計画(案)および予算(案)について
令和3・4年度役員選出要領(案)について
 - ・代議員会の持ち方について(方法・役割分担)
- ⑥「常任理事会」 令和2年11月4日(水) (Zoom)
- ・令和2年度事業の進捗状況および今後の事業推進について
- ⑦「総務委員会」 令和3年2月26日(金) (Zoom)
- ・令和2年度事業進捗状況および決算見込みについて
 - ・令和3年度事業計画(案)および予算(案)について
- ⑧「調査研究委員会」 令和3年2月17日(水) (Zoom)
- ・施設長のための業務チェックリストの作成について
- ⑨「生涯研修委員会」 令和3年2月15日(月) (Zoom)
- ・令和2年度事業について
 - ・令和3年度事業について
- ⑩「広報委員会」 令和3年2月9日(火) (Zoom)
- ・令和2年度広報事業の進捗状況について
 - ・令和3年度広報事業の進め方・事業計画について
- ⑪「「福祉QC」全国推進委員会」 令和3年2月17日(水) (Zoom)
- ・令和3年度事業の推進について

また、全国社会福祉協議会の関係委員会に、下記のとおり本会役員が参画した。

- ・政策委員会 岡田好清副会長
- ・国際社会福祉基金委員会 藤田久雄副会長
- ・福祉施設長専門講座運営委員会 古谷田紀夫副会長

日本福祉施設士会 令和2年度決算

日本福祉施設士会 資金収支計算書
(自)令和2年4月1日 (至)令和3年3月31日

(単位:円)

勘定科目	予算(A)	決算(B)	差異(A)-(B)	備考
事業活動による収支				
収入				
会費収入	13,800,000	13,825,000	△ 25,000	
会費収入	13,800,000	13,825,000	△ 25,000	
事業収入	105,000	94,000	11,000	
資料・図書等頒布収入	25,000	14,000	11,000	
広告料収入	80,000	80,000	0	
受取利息配当金収入	2,000	1,552	448	
受取利息配当金収入	1,000	39	961	
積立資産受取利息配当金収入	1,000	1,513	△ 513	
その他の収入	25,000	66,000	△ 41,000	
その他の収入	25,000	66,000	△ 41,000	
雑収入	25,000	66,000	△ 41,000	
事業活動収入計(1)	13,932,000	13,986,552	△ 54,552	
支出				
人件費支出	7,280,000	7,279,113	887	
派遣職員費支出	780,000	779,113	887	
人件費負担金支出	6,500,000	6,500,000	0	
事業費支出	3,780,000	3,334,876	445,124	
諸謝金支出	170,000	193,620	△ 23,620	
旅費交通費支出	4,000	3,440	560	
役員旅費交通費支出	4,000	3,440	560	
消耗器具備品費支出	300,000	181,755	118,245	
消耗品費支出	300,000	181,755	118,245	
印刷製本費支出	1,620,000	1,493,473	126,527	
通信運搬費支出	780,000	703,444	76,556	
会議費支出	1,000	774	226	
広報費支出	780,000	698,500	81,500	
広告宣伝費支出	780,000	698,500	81,500	
業務委託費支出	100,000	44,000	56,000	
委託費支出	100,000	44,000	56,000	
賃借料支出	21,000	12,570	8,430	
雑支出	4,000	3,300	700	
事務費支出	351,000	287,047	63,953	
旅費交通費支出	2,000	1,062	938	
事務消耗品費支出	10,000	1,247	8,753	
消耗品費支出	10,000	1,247	8,753	
印刷製本費支出	40,000	28,358	11,642	
通信運搬費支出	53,000	84,722	△ 31,722	
手数料支出	200,000	152,628	47,372	
賃借料支出	20,000	19,030	970	
租税公課支出	1,000	0	1,000	
印紙税支出	1,000	0	1,000	
渉外費支出	20,000	0	20,000	
雑支出	5,000	0	5,000	
販売原価支出	5,000	2,750	2,250	
仕入支出	5,000	2,750	2,250	
分担金支出	50,000	50,000	0	
分担金支出	50,000	50,000	0	
負担金支出	1,335,000	1,334,400	600	
事務費負担金支出	1,335,000	1,334,400	600	
その他の支出	344,000	287,846	56,154	
その他の支出	344,000	287,846	56,154	
雑支出	344,000	287,846	56,154	
事業活動支出計(2)	13,145,000	12,576,032	568,968	
事業活動資金収支差額(3=1-2)	787,000	1,410,520	△ 623,520	
施設整備等による収支				
収入				
施設整備等収入計(4)	0	0	0	
支出				
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支				
収入				
その他の活動収入計(7)	0	0	0	
支出				
積立資産支出	1,000	1,513	△ 513	
その他の積立資産積立支出	1,000	1,513	△ 513	
運営資金積立資産積立支出	1,000	1,513	△ 513	
その他の活動支出計(8)	1,000	1,513	△ 513	
その他の活動資金収支差額(9=7-8)	△ 1,000	△ 1,513	513	
予備費支出(10)	0	-	0	
当期資金収支差額合計(11=3+6+9-10)	786,000	1,409,007	△ 623,007	
前期末支払資金残高(12)				
前期末支払資金残高	3,793,000	3,793,169	△ 169	
前期末支払資金残高	3,793,000	3,793,169	△ 169	
当期末支払資金残高(11+12)	4,579,000	5,202,176	△ 623,176	

日本福祉施設士会 事業活動計算書
(自)令和2年4月1日 (至)令和3年3月31日

(単位:円)

勘定科目	当年度決算(A)	前年度決算(B)	増減(A)-(B)
サービス活動増減の部			
収益			
会費収益	13,825,000	14,760,000	△ 935,000
会費収益	13,825,000	14,760,000	△ 935,000
事業収益	94,000	8,467,000	△ 8,373,000
参加費収益	0	8,295,000	△ 8,295,000
資料・図書等頒布収益	14,000	52,000	△ 38,000
広告料収益	80,000	120,000	△ 40,000
サービス活動収益計(1)	13,919,000	23,227,000	△ 9,308,000
費用			
人件費	7,279,113	7,698,491	△ 419,378
派遣職員費	779,113	1,198,491	△ 419,378
人件費負担金費用	6,500,000	6,500,000	0
事業費	3,334,876	13,372,908	△ 10,038,032
諸謝金費用	193,620	1,144,500	△ 950,880
旅費交通費	3,440	4,456,324	△ 4,452,884
役職員旅費交通費	3,440	4,278,464	△ 4,275,024
委員等旅費交通費	0	177,860	△ 177,860
消耗器具備品費	181,755	417,201	△ 235,446
消耗品費	181,755	417,201	△ 235,446
印刷製本費	1,493,473	2,462,487	△ 969,014
通信運搬費	703,444	1,532,867	△ 829,423
会議費	774	546,132	△ 545,358
広報費	698,500	735,500	△ 37,000
広告宣伝費	698,500	735,500	△ 37,000
業務委託費	44,000	147,344	△ 103,344
委託費	44,000	147,344	△ 103,344
手数料	0	220	△ 220
賃借料	12,570	1,825,685	△ 1,813,115
渉外費	0	20,000	△ 20,000
雑費	3,300	84,648	△ 81,348
事務費	287,047	486,077	△ 199,030
旅費交通費	1,062	0	1,062
事務消耗品費	1,247	10,632	△ 9,385
消耗品費	1,247	10,632	△ 9,385
印刷製本費	28,358	65,518	△ 37,160
通信運搬費	84,722	181,786	△ 97,064
手数料	152,628	208,500	△ 55,872
賃借料	19,030	0	19,030
租税公課	0	1,400	△ 1,400
印紙税	0	1,400	△ 1,400
渉外費	0	16,200	△ 16,200
雑費	0	2,041	△ 2,041
販売原価	9,050	34,054	△ 25,004
期首商品・製品棚卸高	121,800	148,050	△ 26,250
当期商品仕入高	2,750	7,804	△ 5,054
期末商品・製品棚卸高	△ 115,500	△ 121,800	6,300
分担金費用	50,000	50,000	0
分担金費用	50,000	50,000	0
助成金費用	0	1,050,000	△ 1,050,000
助成金費用	0	1,050,000	△ 1,050,000
負担金費用	1,334,400	1,375,000	△ 40,600
事務費負担金費用	1,334,400	1,375,000	△ 40,600
サービス活動費用計(2)	12,294,486	24,066,530	△ 11,772,044
サービス活動増減差額(3=1-2)	1,624,514	△ 839,530	2,464,044

日本福祉施設士会 事業活動計算書
(自)令和2年4月1日 (至)令和3年3月31日

(単位:円)

勘定科目	当年度決算(A)	前年度決算(B)	増減(A)-(B)
サービス活動外増減の部			
収益			
受取利息配当金収益	1,552	1,557	△ 5
受取利息配当金収益	39	41	△ 2
積立資産受取利息配当金収益	1,513	1,516	△ 3
その他のサービス活動外収益	66,000	238,000	△ 172,000
雑収益	66,000	238,000	△ 172,000
雑収益	66,000	238,000	△ 172,000
サービス活動外収益計(4)	67,552	239,557	△ 172,005
費用			
その他のサービス活動外費用	287,846	3,000	284,846
雑損失	287,846	3,000	284,846
雑損失	287,846	3,000	284,846
サービス活動外費用計(5)	287,846	3,000	284,846
サービス活動外増減差額(6=4-5)	△ 220,294	236,557	△ 456,851
経常増減差額(7=3+6)	1,404,220	△ 602,973	2,007,193
特別増減の部			
収益			
特別収益計(8)	0	0	0
費用			
固定資産売却損・処分損	0	3,665	△ 3,665
その他の固定資産売却損・処分損	0	3,665	△ 3,665
器具及び備品売却損・処分損	0	3,665	△ 3,665
特別費用計(9)	0	3,665	△ 3,665
特別増減差額(10=8-9)	0	△ 3,665	3,665
税引前当期活動増減差額(11=7+10)	1,404,220	△ 606,638	2,010,858
法人税、住民税及び事業税(12)	0	0	0
法人税等調整額(13)	0	0	0
当期活動増減差額(14=11-12-13)	1,404,220	△ 606,638	2,010,858
繰越活動増減差額の部			
前期繰越活動増減差額(15)	3,914,972	4,523,126	△ 608,154
当期末繰越活動増減差額(16=14+15)	5,319,192	3,916,488	1,402,704
基本金取崩額(17)	0	0	0
基金取崩額(18)	0	0	0
その他の積立金取崩額(19)	0	0	0
その他の積立金積立額(20)	1,513	1,516	△ 3
運営資金積立金積立額	1,513	1,516	△ 3
次期繰越活動増減差額(21=16+17+18+19-20)	5,317,679	3,914,972	1,402,707

日本福祉施設士会 貸借対照表
令和3年3月31日現在

(単位:円)

勘定科目	当年度末	前年度末	増減	勘定科目	当年度末	前年度末	増減
資産の部				負債の部			
流動資産	5,935,989	4,992,182	943,807	流動負債	618,313	1,077,213	△ 458,900
現金預金	5,744,355	3,178,748	2,565,607	事業未払金	561,582	825,671	△ 264,089
事業未収金	53,500	1,669,000	△ 1,615,500	前受金	30,000	195,000	△ 165,000
商品・製品	115,500	121,800	△ 6,300	拠点区分間借入金	26,731	56,542	△ 29,811
前払費用	22,634	22,634	0				
固定資産	15,146,909	15,145,396	1,513	固定負債	0	0	0
基本財産	0	0	0	負債の部合計	618,313	1,077,213	△ 458,900
その他の固定資産	15,146,909	15,145,396	1,513	純資産の部			
器具及び備品	3	3	0	基本金	0	0	0
運営資金積立資産	15,146,906	15,145,393	1,513	基金	0	0	0
				国庫補助金等特別積立金	0	0	0
				その他の積立金	15,146,906	15,145,393	1,513
				運営資金積立金	15,146,906	15,145,393	1,513
				次期繰越活動増減差額	5,317,679	3,914,972	1,402,707
				次期繰越活動増減差額	5,317,679	3,914,972	1,402,707
				(うち当期活動増減差額)	1,404,220	△ 606,638	2,010,858
				純資産の部合計	20,464,585	19,060,365	1,404,220
資産の部合計	21,082,898	20,137,578	945,320	負債及び純資産の部合計	21,082,898	20,137,578	945,320

メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読んでみよう！

日本福祉施設士会では、日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」を毎月1回(その月の1日)発行しています。「今月のチェックリスト」「時事／用語解説」「リレーコラム」の他、事務局からのお知らせを掲載しています。

アドレス登録・変更・解除は、本会ホームページから専用の登録ページに進んでいただくことで、各会員が簡単にできるようになっています(39頁参照)。そこで、これまでのメールマガジンを掲載しますので、メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読んでみてください。

令和3年度のメールマガジンの見本を掲載します

日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン No.60
2021.4.1

★福祉施設における多様性について考えてみよう

.....

もくじ

1) 今月のチェックリスト

：福祉施設における多様性とは

2) 時事／用語解説

：月刊福祉 4月号から ～福祉を支える財源を考える～

3) 会員リレーコラム

：東京都 廣瀬 優子 さん

*本号本文は約3,100文字です。

▼.....

1) 今月のチェックリスト

：福祉施設における多様性とは

職場環境における多様性

利用者支援における多様性

地域から求められる施設とは

【解説】

近年“多様性(ダイバーシティ)”という言葉が聞こえてきます。

社会全体が変わりゆく中、変わらないもの・変わらなければならないもの、様々だと思いますが、基本的な考え方としては、礎があって形態が変化していくわけであり、突然として現れるものはないと思います。

そんな中、様々な多様性を考えていかなければなりません。今回は様々な視点から“多様性”を考えてみたいと思います。

●.....

□職場環境における多様性

労務管理において、労働基準監督署に各種手続きを行う中で、変形労働時間制をどのような形にするか、法人によって様々だと思えます。当法人の例で言いますと、私が入職した当時は1年間の変形労働時間制でした。施設行事などの繁忙期とそうでない閑散期があるため、週の休みが不定期であることは当たり前ですが、一年間を通して労務管理するため、労働と休日のメリハリが感じられませんでした。近年では1カ月の変形労働時間制に変更したことで、労働時間が明確になり労働と休日のメリハリを感じられるようになりました。

また、施設行事等で労働時間を超過する分に関しては時間外勤務の命令を受けることで、適正な報酬を受けることが出来るなど、労働者に対して働きやすい職場づくりになっていると感じます。ただし、時間外ありきで労働させることは、管理監督を担う立場の資質が問われるため気をつけなければなりません。

ここ最近では、人生において仕事が一番という考え方に変化を感じており、仕事を第一主義に考えることだけではなく、プライベートの充実も図りつつ仕事に従事出来るよう、上司の配慮が求められているように感じられます。

● □利用者支援における多様性

措置制度から利用契約制度と変遷し20年近く経ちましたが、利用者像が大きく変わったように感じられます。例えるならば、障害特性が多岐にわたっていると感じています。私が入職した当時は入所施設利用者50名が同じように日課や行事に参加していましたが、現在では高齢化・重度化、あるいは若い世代の利用者で発達障害の特性など、同じ施設内でも全員が同じ対応では難しくなっています。そのため、利用者の状態に鑑みグルーピングし、それぞれにあった支援や対応をしなければなりません。そうすると当然職員数や支援力の向上も必要となってきます。コロナ禍により様々な研修が中止となっている以上、法人内研修等で多様性に対応できるよう研鑽することが重要と思われれます。

● □地域から求められる施設とは

少子化・過疎化が進む昨今、地域のマンパワーとして一役買えるのは福祉施設と考えているのですが、現実としてはまだまだ理想には程遠いと痛感しています。それは、空き家の活用としてグループホーム計画時、私たちは人口増加や地域活性への一助となる思いでも、地域住民から見た福祉施設への偏見を感じるがあります。地域格差は当然ありますが、殆どの地域において反対されることが多くみられます。そのため法人が取り組んでいる姿をアピールし、地域住民として認められるように努力を続けなければなりません。

先に述べたように、コロナ禍によって人との関りが減少する中、繋がりを継続できる方法を検討しなければなりません。こういう時だからこそ地域に目を向け、私たち福祉施設がアンテナを広げ様々な多様性に対応できる施設づくりを行う必要があります。一朝一夕では出来ませんが、数年先を見据え考えていく事が重要と感じています。

(執筆：長崎県 志賀 常盤 No.4894)

▼

2) 時事／用語解説

：月刊福祉 4月号から ～福祉を支える財源を考える～

「地域の福祉ニーズに応える社会福祉法人の実践とその財源」月刊福祉 4月号の特集テーマである。措置から契約へ、さらに法人内から地域における公益的取組みが法人のあり方として問われている。地域の公益的取組を実施する場合の法人の運営は、コロナによる減収も含めて本事業運営で精いっぱい余裕のないところが多い。福祉を支える新たな財源としてこの特集では、公費による財源からではない新たな財源としてクラウドファンディングなどの寄付文化を社会福祉法人が地域福祉の中心的活動として推進すべきとしている。公費の枠内での内部留保だけに頼るのではなく、社会的課題を解決するための新たな財源確保が求められている。

法人後援者の会費、地域公益活動協議会を立ち上げての会費と助成金、企業との協働・共創から生まれる資金、赤い羽根共同募金の助成金、ファンドレイジングの取組み推進による共感の寄付金などをこの特集では各実践レポートを通して紹介している。

(1) 法人の新しい地域実践活動を通して新しい財源を確保することは、我が日本福祉施設士会としても、これからの組織的な検討課題として取り上げたい。

(2) 日本とデンマークでは、公的財源に対する考え方が違う。デンマークでは国家予算の中で福祉的予算の占める割合をあまり問題としていない。福祉に予算を使うのは戻ってこない使い捨て予算ではなく、職員の人件費として支払い、その人の税金として国に戻ってくる。年金を受けた人の消費として流通する。施設の日常費として使われる。国に戻ってくる金だと考えている。そして徹底して行政的経費を削減しようと努力している。行財政に対する削減が条件となる。

(執筆：新潟県 大澤 澄男 No.1030)

▼

3) 会員リレーコラム

：東京都 廣瀬 優子 さん (No.5632)

仕事を通して得た「嬉しかったこと」

- ・しせい太陽の子保育園は開設をして令和2年度で15年目を迎えました。駅近くで4階建ての園舎、園庭はなく屋上や保育室の大きな窓からはJR中央線の日野駅、そして中央高速道路も見えて電車や車の大好きなお子様たちにとっては魅力的な場所です。
- ・最近では保育園も地域になじんできたことを感じるということがいくつかありました。散歩をしている子どもたちの姿がかわいらしいからクリスマスのプレゼントにとハマグリの手作りキーホルダーを持ってきてくださった方。また、タオルを使ってと持ってきていただいたり、このようなつながりで地域の方々との近さを感じております。またお子様たちの受け入れに玄関前で職員が交代で交通整理をして朝の挨拶を交わしていますが、最近では前の道路を歩いて行かれ

る方から挨拶をしていただき、うれしくなります。

- ・限られた環境の中ではありますが、大切なお子様たちをお預かりし、日々「生き生きとした子どもをめざして」職員一同教育・保育を行っていきたいと思っております。

→次回は 新潟県 斉藤 勝栄 さん (No.5634)です。

...—...—・—————

◇メールマガジンバックナンバーは以下に掲載しています。

<http://sv6.mgzn.jp/pub/mailList.php?cid=S604763>

◇お近くの会員でアドレス未登録の方がいれば、登録を呼びかけてくださいますようご協力をお願いします。登録・解除・アドレス変更は以下から手続きできます。

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

┌次回は5月1日発行

発 行：全国社会福祉協議会

日本福祉施設士会 広報委員会

連絡先：z-sisetusi@shakyo.or.jp

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2

電話 03-3581-7819

Fax 03-3581-7928

└ DSWI

もうお済みですか？

日本福祉施設士会会員メールアドレス登録のご案内

「会員メールアドレスの登録」はもうお済みでしょうか。登録無料、パソコン、スマートフォン、従来型携帯のいずれのアドレスでもご利用ができます。

毎月1日の朝、5分程度で読める「メールマガジン」をお届けします。実務の役に立ち、知識の幅を広げ、そして仲間からの元気が出るメッセージを、手軽に読むことができます。未だお済みでない方は、以下を参照のうえぜひご登録ください。機器の操作にご不安のある方は本会事務局までご相談ください。

お届けする多彩な情報(バックナンバーも読めます)

●「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」の発行(毎月1日)

「今月のチェックリスト」 ※管理者としておさえておきたい経営の“ツボ”

「時事／用語解説」 ※施設種別を超えた幅広い分野の基礎をおさらい

「福祉施設士リレートーク」 ※仕事に元気の出るポジティブリレー

他、福祉制度関連情報、研修情報等を適宜ご案内します。

●研修事業の開催案内(随時発行)

※メールのサイズを抑えるため、ファイル添付はしません。開催要項を掲載した本会ホームページURLをご案内し、受講のポイントをご紹介します。

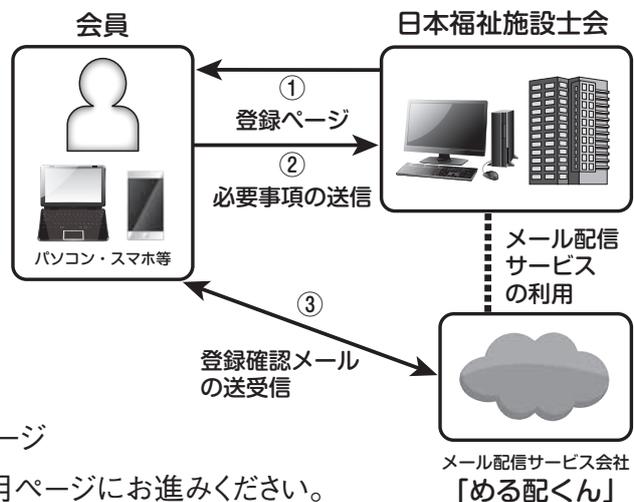
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※ブロック・県内の会員に限定送信。

※開催地近隣のブロック・県会員にもお送りする場合があります。

登録手続き方法

- ① 日本福祉施設士会ホームページから専用の登録ページへ進む。
- ② アドレスその他必要事項を記入して送信(この時点では未登録です)
- ③ 記入したアドレス宛に配信サービス会社(める配くん)より確認メールが届き、手続き完了です。



アドレス登録は、日本福祉施設士会ホームページ
<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/> から専用ページにお進みください。

改訂2版

福祉職員キャリアパス対応 生涯研修課程テキスト 全4巻

●2021年6月発行 ●A4判 ●各巻：定価 1,210円（税込） ●全国社会福祉協議会 編

本書の特徴

1 2017（平成29）年、2020（令和2）年
の改正社会福祉法 （地域共生社会の実現、市町村
における包括的支援体制等）
を踏まえバージョンアップ

2 福祉職員が自分のキャリア
アップの道筋を描くことを
支援する

3 各法人、事業所のキャリア
パスの整備、職員育成施策
の確立・実施を支援する

本冊子は、都道府県・指定都市社協等で実施している研修課程用のテキストです。研修を受講することにより学びを一層深めることができます。

主な内容

第1章	キャリアデザインとセルフマネジメント
第2章	福祉サービスの基本理念と倫理
第3章	メンバーシップ
第4章	能力開発
第5章	業務課題の解決と実践研究
第6章	リスクマネジメント
第7章	チームアプローチと多職種連携・地域協働
第8章	組織運営管理

（各巻とも章立ては共通、内容が各階層に応じて求められる項目となっています）



●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>

＜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。

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31日に令和3年度第1回代議員会が開催されました。

藤田 久雄会長(高知県)のもと、前会長の高橋 紘氏(東京都)に顧問として、お力添えいただき、令和3年度の日本福祉施設士会の活動が開始します。

新型コロナウイルスのワクチン接種が全国各地で急速にすすんでいます。8月号をお届けする頃に、オリンピック・パラリンピックで日本が盛りあがっていることを祈念しています(小林)。

福祉施設士 6月号

令和3年6月15日発行 通巻343号 偶数月15日発行
定価500円(本体455円+税10%)

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 藤田 久雄
編集人 志賀 常盤

〒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>

