



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

福祉施設士346号 令和3年12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

人材の確保と働きがいのもてる
職場づくり

12

2021 December



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！

一人も取り残さない福祉を実践

社会福祉法人愛の泉 理事長 潮田 花枝

⑦ 福祉施設士がめざすもの

保育まつりをとおして

社会福祉法人わかば福祉会 理事長 宇野 宏武

参考「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

⑳ 特集「人材の確保と働きがいのもてる職場づくり」

毎日忙しい！・・・でも、いきいきと働ける職場となるために！

社会福祉法人あすなろ会 法人本部

事務局長・あすなろ第2保育園 園長 竹内 寛和

働きがいのある職場づくりのための管理職の自己変革

社会福祉法人湖北会 ゆるり 施設長 大岡 賢至

利用者と共に成長

社会福祉法人長尾福祉会 障害者支援施設 のぞみ園 園長 岡 慎也

③② DSWI スクエア

オンラインで開催!!

令和3年度東京都改善(福祉QC)活動発表会報告

③⑤ あんてな

- ・日本福祉施設士会 令和3年10月～11月の活動報告・会議報告
- ・日本福祉施設士会会員メールアドレス登録のご案内

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。

一人も取り残さない福祉を実践

(埼玉県)

社会福祉法人愛の泉 理事長 **潮田 花枝**
(老-34期、No.4747)



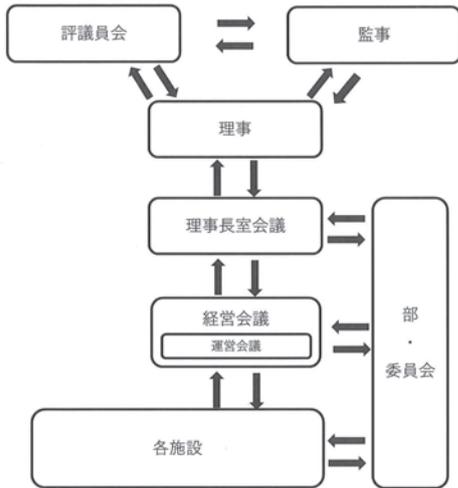
1. はじめに

本コーナーでは、実践に基づくガバナンス、リーダーシップ、危機管理、人材育成等を「福祉施設士」としてどのように考えているかを紹介している。このテーマは日本福祉施設士会がこれまで生涯学習として取り扱ってきた分野であり、今回は当法人の近年の軌跡を振り返る良い機会でもあると思ったので、これに沿って書かせていただくことにした。

2. 法人のガバナンスについて

社会福祉法人制度改革に伴い、平成29(2017)年4月1日から改正社会福祉法が全面施行されてから早いもので5年目に入った。その概要の一つ目に「経営組織のガバナンスの強化」が挙げられ、現在に至るまで試行錯誤しながらこれに取り組んでいる状態である。前理事長が46年をかけて構築した当法人の事業を、私が引き継いだのは平成30(2018)年。それは大きな転換期に直面すると同時に、評議員、理事、監事の再編成、役員の方定年制の導入

愛の泉 組織・会議の相関図



法人本部事務所

要請に応じていくための判断と決断が必要であると感じている。

種別の違う5つの施設の拠点には、これをまとめる法人本部機能が必要である。当法人では、以下のように、理事長室会議、経営会議、運営会議等が開催され、その他運営部門として、総務、人事、広報、経理、各委員会の業務については各施設からの協力を得ている。

また、今年創立76周年を迎えた当法人は、キリスト教精神を土台として「一人ひとりの尊い命を愛して」という理念のもと、埼玉県加須市にて以下の事業を展開しているが、時代の要請とともに変化してきた。

や報酬の見直し等を内部で協力して行うことになった。現在も、法人全体としても規程の制定や改訂を進めている状態である。なぜなら、私には事業の正しい継承という使命があり、また、時代に即して未来に向けた事業の新しい展開を生むというステークホルダーからの期待があると思っているからである。経営組織が一丸となって硬く強い土台を作るためには、先人が残した良い志を受け継ぎ、一方で多様化する時代の

高齢者福祉	入所施設	特別養護老人ホーム 愛泉苑 養護老人ホーム あいせんハイム	法人本部	入所施設	児童養護施設 愛泉寮 乳児院 愛泉乳児園	児童福祉
	地域福祉	短期入所 愛泉苑ショートステイ 通所介護 愛の泉デイサービスセンター デイサービスセンターあいせん 訪問介護 あいせんヘルパーステーション 居宅介護支援事業所 愛の泉居宅介護支援事業所 地域包括支援センター 高齢者相談センター愛泉苑		地域福祉	保育所 愛泉幼稚園 放課後児童健全育成事業 愛泉学童クラブ 児童家庭支援センター 愛泉こども家庭支援センター 地域子育て支援拠点事業 愛の泉ふれあいホーム 病後児保育事業 テディベアハウス 一時保護所 愛泉いずみの家	

職員が常に念頭に置き職務にあたっている愛の泉の理念は以下の6つである。

1. 愛の泉は神の御旨(みむね)によって創立されたことを信ず。
2. 我らは助ける人なき人のために、助ける人となる。
3. 我らはここに根おろしをする。
4. 我らは手つなぎをよくする。
5. 我らはいと小さき者の友となる。
6. 我らは家族・子ども・高齢者・教会を重んじる。

理念の浸透においては、「愛の泉の手引き」の配布・唱和、毎朝の職員礼拝に加えて、今年度は同敷地内にある日本キリスト教団愛泉教会と協力して「平日礼拝」を月に一度職員向けに行い、変則勤務でも参加しやすい理念教育の研修の場として位置付けている。

3. 人材育成とリーダーシップ

以前からあったキャリアパス制度を改定し、組織の中でリーダーシップを発揮できる職員を積極的に登用できる仕組みを徐々に構築している。現在は管理職が47名(施設長含む)活躍している。管理職に登用されるためには、年2回の人事考課の評価や、面接での本人の意思の確認、管理職登用試験等があり、客観的な観点から総合的に判断している。管理職登用試験では、事前に配布された資料で自主学習をし、法人で主催する管理職研修後に試験に臨む。個人の専門分野に加え、組織の中での管理職として必要な知識を学ぶことで、自己成長と自己実現を感じることができる良い機会になっている。

人材育成というと、新任研修に続いて、継続的な事業所内外の研修が思い浮かぶが、同時に、当法人では職員の働き方に常に留意している。特に、時間外勤務や休暇の在り方は職員の育成や働く満足に直結する。時間外勤務については事前申請・事後報告を浸透させるべく説明を繰り返し、健やかに安全に職員が働けるよう配慮したいと思っている。また、ハラスメントへの対応、虐待や不適切ケアに対する対応が迅速に行われるよう、職員の士気向上を、あきらめずに根気よく考え、実践していく風土の醸成は永遠の課題である。

また、これは法人のガバナンスの一環でもあるが、平成17(2005)年6月から継続している高齢者部門における「ISO品質マネジメントシステム

9001:2015」の継続的更新は当法人の強みでもある。外部の審査員による定期的な評価と、日常では業務の内部監査を通して、部門間の相互コミュニケーションが保たれ職員の良い刺激となっている。トップダウンの指示も必要であるが、職員自ら業務の標準化を満たしてこそ、次の段階の改善活動を通して継続的なサービスの品質向上に移行できると考えている。PDCAの管理サイクルを通して、ご利用者の満足、従業員の満足、そして経営者の満足が重なり合っ、よい福祉サービスが生み出されると思う。



ISO9001:2015 認証取得



利用者と歓談するスタッフ

職員のコメントを紹介する。「ISO品質マネジメントシステムを愛泉苑・あいせんハイムと統合してひとつの組織として初めての維持審査を受けました。組織図やマニュアル等の共通化を図り、

一体となって組織を強化する取り組みとして高く評価を受けました。一方で、まだ改善の余地がある指摘も受けました。今後も更にサービスの質が高くなるように、愛泉苑とあいせんハイムで協力して改善の仕組みを考えていきたいと思えます。」

理事長に限らず、組織のリーダーは、その場を思い通りに支配するのではなく、他者の声を謙虚に聴き、共に成長する姿勢が必要であると考える。

当法人は毎年の創立記念日に、職員の永年勤続表彰式を行い、職員の日々の働きに感謝する日としている。金一封がプラスで給与に振り込まれ、ささやかな喜びとなっている。ちなみに今年度の最長職員は、勤続40年の保育士であった。



表彰式の様子



今年度の表彰者

4. 危機管理

社会福祉法人を運営する上での危機管理の対象は多岐にわたるが、自然災害や人的災害、感染症、ご利用者の事故や苦情に対する予防と対応は、管理職の日々の業務といっても過言ではない。これに加え、前項でも触れた職員の労務管理上の問題、情報管理、安全衛生の管理の問題に真摯に対応する力も必要である。

自然災害や感染症には、教育訓練と並行して、マニュアルや事業継続計画を策定・更新し、人的なエラーには継続的な職員教育や日々のコミュニケーションをと発信はしているつもりであるが全体に届かず不足している部分も多い。従って、全職員参画のもと、ご利用者や職員へも安心・安全が届けられるという目標をもって、創意工夫を重ねて進歩していきたいと思っている。

特に、ご利用者の事故や苦情に対する未然予防や対応に関しては、職員の努力もあるが、法人として早めに顧問弁護士と相談できるよう心掛けている。これは特別な事ではないが、悪い情報こそすぐに内部で共有し、様々なリスクを想定しながら、改善や解決に向けた建設的な話し合いが持てる組織を構築していきたい。

5. 最後に

前理事長の森田弘道は、平成17年度から平成26(2014)年度まで日本福祉施設士会会長として長い間皆様に大変お世話になった。今年9月23日には「故森田弘道名誉理事長お別れ会」を執り行うことが許され、法人・教会関係者に加え、日本福祉施設士会の藤田久雄会長をはじめとするご参集と、オンラインを通じて多数ご参加いただいた。その際には、多くの皆様からの温かいお言葉と、お励ましをいただき、残された私たちの大きな慰めになり、心から感謝している。

私自身は、平成22(2010)年から施設士会



たことから、本法人の事業はこれまでも地域に受け入れられ、愛されてきた。その過去の功績、貢献を、明るい未来へと積極的につなぐためにも、多様性の時代に即した持続可能で、一人も取り残さない福祉の実践に近づくことによって、これからも長く人々の生活や心の支えとなっていきたいと願っている。



子どもに接する愛泉乳児園の保育士

の会員として皆様にご指導いただき、生涯学習の大切さを感じ、当会における人々のつながりに大変助けられてきた。また、今年度は、生涯研修委員長として大役を拝命し、身の引き締まる思いでいる。ご期待に応えられるよう精進したい。

現在、老朽化した特別養護老人ホームの建て替えを目前に控えているが、今後の目標は、これまで事業ごとに縦割りであった地域福祉サービスに本部機能を加え、すべての窓口をワンストップに統合すること。そして、これまで蓄積してきたノウハウを最大限に発揮し、更に便利で有益なサービスを地域住民に提供できるようにしたい。

76年前に創立者は、この加須市で戦災孤児を受け入れ、キリスト教精神によって子育てや福祉施設を創設し、後に加須市の名誉市民となっ



愛の泉ホームページ

福祉施設士がめざすもの 保育まつりをとおして

(東京都)

社会福祉法人わかば福祉会 理事長 **宇野 宏武** (保-10期、No.1494)



1. はじめに

私としては「保育まつり」を福祉施設士の実践として意識をしてはいませんでした。今思い返してみると保育園福祉の枠内でありましたが、「福祉施設士がめざすもの」に関連することとして、このような活動が異業種福祉事業の集まる福祉施設士に広がれば素晴らしいと思い、「保育まつり」の歩みを紹介します。



園舎園庭

2. 世間の人には『保育園児は斉唱が出来ない』と 思っている？

昭和60(1985)年、日野市の社会福祉法人立保育園の園長が集まった時に、『世間では保育園児がひとりで童謡は歌えても、幼稚園児

の様に先生の伴奏で園児が声を揃えて歌う斉唱は出来ないと思っているらしい?』という事が話題になりました。その時の各園長の園では発表会等を毎年行っていましたので、当然歌えるのにと疑問を持ちました。ただし、当時は乳幼児の祖父母が保育園に入れるのは可哀そうと思いい、父母に入園を断念させていた家庭も在った時期でもありました。

園児が歌えることを、市民に知らせるにはどうしたら良いかと色々な案が出ました。園児の成長の姿を知らせるには園児の発表会がふさわしい、会場も市の中心である市民会館で、名称は会長の発案で「保育まつり」となりました。

このような経過で第1回保育まつりが7法人7園で始まりました。斉唱、発表形式のお遊戯、器楽合奏、体操等を300人収容の市民会館の小ホールでの開催を決めました。いざ始めると当時の保育園の音響設備は貧弱なものであったので、マイクの音が出ているかの点検は「とんとん」とマイクを手で叩きましたので、市民会館の舞台の方にマイクが壊れると叱られ、舞台の方から懇切丁寧にマイクの使い方、幕の開け閉め、照明等、また、絵画の展示では画鋏を使わずに展示する方法を教わって、やっと開催出来ました。内容は、小ホールで園児出演、展

示室で乳児ベッド・コンビラック・園児用の机と椅子等を置き・壁面装飾をして保育室コーナー、デイリープログラム、保育園紹介の写真、こどもの遊びコーナー、園児の絵画・習字、保育相談コーナーでした。また、この事業は地域啓発事業でもあり、社会福祉基礎構造改革が進む中で子育て支援と子育てしやすいまちの比重も増加しました。思い返すと、現在は同時改訂の保育指針が当時は幼稚園教育要領に準じてと、1年遅れで改訂されていました。

3. 第4回保育まつりで小冊子発行

その時だけの演技や展示だけでなく、印刷物の記録資料を是非作りたいと、小冊子の発行を企画しました。当時の印刷はプロの印刷会社でも活字タイプライターの時代で、原稿を印刷会社に出して原版を作っていたが、校正して、印刷になるのですが、1字の増加でもタイプの打ち直しをしていました。とても高額なので自分達の手で作ることになりました。

各保育園の「おたより」は謄写版(ガリ版、手書き手刷り)の時代でしたが、活字で作りたいとの熱意で取り掛かりました。保育園が購入できるパソコンの印字はカタカナとひらがなだけでしたので小学校1年生の教科書の様にひらがなだけでは読み難いので、どうしても漢字を入れたいと、活用したのは感熱紙型のワードプロセッサ(ワープロ)専用機。手分けをしてワープロで文、挿絵は保母(現、保育士)が描いて原稿が完成しました。大きな法人の最新型の製版機で製版し、印刷機で印刷し、これを製本屋に依頼して、製本して和綴じ50頁の小冊子が出来上がり、みんなで手にして喜び合ったものでした。内容は育児の参考と保育まつりの紹介で、作成責任者は至誠第二保育園園長高橋紘先生(現、東京都福祉施設士会会長)が全体の力を集めて完成に導きました。

今はパソコンを印刷機に繋げて、枚数をセットすれば写真入りフルカラー印刷まで可能な時代です。近年は職員が写真・イラスト入り原稿をパソコンで作成し、データをメールで印刷会社に送り、殆ど校正無しで、フルカラー170頁の小冊子が完成するのですから、35年間のDXの足跡として、また、問題解決の姿勢として紹介しました。



保育まつり小冊子

4. 参観者が入りきれないので第6回から大ホールへ

300人の会場では入りきれなくなり、1,200人が入れる大ホールで園児出演をすることにしました。さすがに広くて、近くの大学のチアリーダーが応援に出演して下さり園児はその素晴らしさに感激したものでした。第9回から隣の市のピューロランドのキティちゃんに来ていただき園児がとても喜び、満員になる様になりました。

キティちゃん学んだ事は、音響が素晴らしく、マイクはワイヤレスとCDで、同じ市民会館の音響が園で持ち寄るカセットテープ等の音源の貧弱さを感じ、音のDX向上に互いに教え合い、30回を超える頃からは、パソコンで編集したCD音源を会館に渡せるようになりました。

5. 第35回保育まつり

昭和60年に始まり、当初の斉唱が出来ることを知らせる保育まつりから、現在の保育園の教育・保育を知らせると共に、保育指針の内容や育児方法の説明を含めた育児支援・地域活動へと広がりをもって継続されてきました。

第35回は大ホールで参加全園の5歳児の斉唱・各法人の園児出演・栄養士のお話・看護師のお話・キティちゃんショー、展示場で園児の作品展(絵画・造形・習字等)・給食コーナー(食育含む)・保健コーナー・保育研究パネル(5領域別)・子育て写真コンテスト、保育園紹介(各園の社会福祉法人制度改革の方向にあった地域貢献事業も含む)・小冊子はカラー版170頁で保育まつりの紹介を展示より詳しく載せています。

6. 振り返ってみると

はじめは園長を中心に協力者として職員の体制で、互いの保育を知ることから始まり、各園の保育目標などを尊重し合う様になり、職員も段々と専門職(保育士・看護師・栄養士調理師)が学び合い、打ち合わせ会は研修会にもなって、各園の保育方法等尊重し合う様になりました。

互いに尊重し合える頃に、バブル景気で母親が働かなくて済み、園児数が減少し、定員割れで経営が難しくなる事態になりました。しかし、保育まつりで互いに尊重し合い、親しくなっていたので協力して、2歳児以上は定員削減、0歳児保育は拡大して、職員の人員整理を回避できました。当時は0歳児保育をしている園でも受入れは10か月以上見も多い時代で、産休明けから0歳児保育のノウハウを教える協力が有って成立できた事案でした。

人口の高齢化が進み高齢福祉の比重が増大し、保育園は待機児解消がほぼ達成し定員割れが再度到来しつつあります。更に、少子化の

進展、自然災害、コロナの様な新規の病気等等他の課題も生まれています。

各法人と各施設が誇りにし大切にしている心を、互いに知り・尊重し合い・協力し合えば、お互いを尊重したアイデアが作れます。福祉施設士会は幅広い福祉の方が集まる団体で、施設によっては医療や教育を含みますので、広く調和のとれた発想が期待できます。

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

(平成25年3月14日)

第1章 「福祉施設士」資格とは

(1) 「福祉施設士」資格の創設目的

- 「福祉施設士」資格は施設運営（経営）上必要な知識を体系的に学ぶことで運営（経営）管理に欠かせない専門的な知識を習得し、福祉施設長の質向上を図ることを目的に、昭和51（1976）年に創設されました。

※ 昭和51年に第1回「福祉施設士講習会」（現在の福祉施設長専門講座）が開催されました。前年（昭和50（1975）年）に全国社会福祉協議会・福祉専門職小委員会がとりまとめた「社会福祉施設長など職員の資質向上策について」の中では、「社会福祉施設の運営管理の業務について、適正な運営をはかるべき施設長など幹部職員は、その特殊性に立脚した管理の専門知識を修得することは急務」との問題意識が示され、その対策（専門知識を修得する場）として講座は企画されました。

- 福祉施設長の質向上を図るためには、“資格取得時のただ一度の学び”では十分ではなく、継続的な学びが必要であるとの問題意識より、講座修了生の団体として「日本福祉施設士会」が昭和54（1979）年に発足しました。
- 資格創設当時は、福祉施設長の質向上を図る仕組み、学ぶ意欲をもった福祉施設長およびその候補者に向けた体系的な研修機会は皆無でした。平成25（2013）年で講座開始から37年、会発足から34年が経ちますが、いずれも体系的な学びの場を求める福祉施設長に向けた研修機会確保をはじめ、福祉施設長の質向上への役割を着実に果たしてきました。

(2) 福祉施設士に求められること

- 本会の運営内規（第2条）では、「会の目的」を『福祉施設士』資格を有する者が、社会福祉施設運営管理の専門職として、資質の維持、向上のための生涯研修ならびに、福祉施設職員等の養成研修につとめ、もって施設福祉と地域福祉の推進に寄与し、かつ『福祉施設士』資格の社会的認知を資すること」と規定しています。
- 本会は昭和58（1983）年に、会員（福祉施設士）が守るべき基本的な行動を定めるものとして「倫理綱領」を設けました。

〔日本福祉施設士会「倫理綱領」（昭和58年11月決定、最終改定平成21年3月）〕

- 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。

内容は、福祉施設士の ①利用者や社会への姿勢、②経営・管理する法人・施設への姿勢、③法人・施設がある地域への姿勢、④管理者としての自身の姿勢、といった福祉施設士としての基本的な姿勢を定めたものです。

(3)「福祉施設士行動原則」とりまとめの目的

- 会発足当時と比べ社会・経済状況が変わるとともに、社会福祉を取り巻く状況も大きく変化しました。福祉施設経営の面でも、利用者にサービスを提供するうえでなくてはならないことや、組織を運営するうえで整備しなくてはならないことにとどまらず、社会的な要請等を背景に求められることも増え、その範囲は広がっています。それにともない、福祉施設長が取り組むべき課題も増えています。
- 加えて、高齢化の進行や家庭・地域環境の変化により福祉サービスの利用者が増え、あわせて福祉従事者をはじめとしたステークホルダー（利害関係者）も多様化しました。福祉施設（事業所）の数も、第2種社会福祉事業を中心に社会福祉法人以外の主体による小規模なものが増えています。
- 規制緩和を志向する考え方に基づく「福祉施設管理者の要件を緩和すべき」との意見がある一方で、利用者の権利侵害や過度な利益追求に走る事業体の例も散見されます。
- 以上の現状からも、福祉施設の質を左右するキーパーソンである福祉施設長の質の確保・向上を図ることが必要であり、福祉施設士がその実現に主たる役割を果たしていくべきと考えます。福祉施設士がいる福祉施設は安心・安全なサービスが行われているとの評価を得ていくことこそ、福祉施設士資格の認知向上につながるものです。
- 福祉施設長の質向上をめざす体系的な学びの場たる「福祉施設長専門講座」や「日本福祉施設士会」は、30余年前の創設時以上に必要とされる環境にあると考えられます。福祉施設長専門講座を受講することでの研鑽、日本福祉施設士会会員としての地域・社会での活躍が、これまで以上に求められます。
- 今あらためて「福祉施設士」資格および「日本福祉施設士会」の目的を会員一人ひとりが再確認し、その自覚的な取り組みを促進するための指針（「**福祉施設士行動原則**」）をとりまとめることとします。

第2章 「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

- あらためて「福祉施設士」資格および「日本福祉施設士会」の目的を確認し、会員一人ひとりの行動の指針として、本章では会員（福祉施設士）に求められる**行動原則**（「福祉施設士行動原則」）を整理します。
- 内容は、本会「倫理綱領」の4項目を基本とします（第1章（2）参照）。倫理綱領が定める基本的な姿勢に即して、それぞれ福祉施設士が利用者や社会等に向けて求められる行動を明示するものです。

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

<「利用者や社会」に対して>

1、利用者への姿勢

行動① 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供する

行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する

2、社会への姿勢

行動③ 透明性を高め積極的な情報公開・提供を進める

行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める

<「経営・管理する法人・施設」に対して>

3、組織への姿勢

行動⑤ サービスと組織の改善を続ける

行動⑥ 新たな課題に挑戦する

4、職員への姿勢

行動⑦ 福祉人材の育成に努める

行動⑧ 働きがいのもてる職場を作る

<「法人・施設がある地域」に対して>

5、地域への姿勢

行動⑨ 地域の福祉課題に積極的に取り組む

行動⑩ 関係機関と協力し地域を支える主たる役割を担う

<「管理者としての自身」に対して>

6、自己への姿勢

行動⑪ 学びを続けることで自己の成長をはかる

行動⑫ 実践を重ねることで信頼を積み上げる

以下、各「行動」について、関係法令、社会の状況、本会の取り組み、平成23年度に実施した福祉施設士実態調査より見えたもの等を紹介します。

1、「利用者や社会」に対して

(1) 利用者への姿勢

行動① 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供する

福祉施設には、支援を必要とする方にサービスを提供するという基本的な役割がありますが、単に提供するというだけでは十分ではありません。公共性の高い社会福祉法人・福祉施設には、安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供するとともに、利用者の満足を得つつその生活を支えることが使命であると考えます。

行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する

福祉サービスの利用者は、一人で生活することが難しい状態であることや、家族などからの支援が得にくいなどの理由から、何らかの専門的な支援が必要とされる方が多く、身近な方からの人権侵害をより受けやすい環境におかれています。権利擁護に係る法令遵守は当然として、利用者の権利を尊重した、利用者本位のサービスの提供が求められます。

【参考】

<関係法令>

- ・ 社会福祉法第3条（福祉サービスの基本的理念）にて「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなくてはならない」と規定されています。

<社会の状況>

- ・ 児童虐待防止法が平成12年、高齢者虐待防止法が平成18年、障害者虐待防止法が平成23年に成立しています。平成23年度の児童虐待相談件数は5万9,862件、平成22年度の高齢者虐待相談・通報件数は2万5,821件です。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

利用者の権利擁護の仕組みを構築している はい83.3%

苦情解決の仕組みを機能させている はい96.7%

こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。具体的な取り組みとして主な回答を紹介します。

「人権を尊重したサービス提供を行うために施設・職員のサービスの内容を検討し、不適切な支援の防止に取り組んでいくための委員会を設けている」

(2) 社会への姿勢

行動③ 透明性を高め積極的な情報公開・提供を進める

社会福祉法人・福祉施設は、その高い公益性を基本として、税制上の措置をはじめとする他の主体とは違った取り扱いが講じられています。昨今、社会福祉法人や福祉施設に対する厳しい指摘等が相次いでおり、広く国民からの理解を得ることが急務です。このため、情報を積極的に公開して説明責任を果たしていかななくてはなりません。また、利用者の権利擁護の点で、提供するサービスに係る情報の非対称性の解消も求められます。

行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める

公益性・公共性のある組織として運営体制を確立し、社会から理解していただく必要があります。健全な組織運営をするためのガバナンスの強化、透明性のある組織となるための外部からのチェック機能の活用を、行政等から指導をされてからではなく自主的に進めることが望まれます。

保険財政をはじめとする公費を受けている福祉施設にあつては、無駄を排し有効に活用することが社会の要請であり、その上で良質なサービス提供を実現すべく効果的・効率的な組織運営が必要となります。

※ ここでいう効率的とは、職員処遇の切り下げ、提供するサービスの内容の簡素化、施設設備の質を落とす等を指すものではありません。

【参考】

<関係法令>

- ・ 社会福祉法第24条（経営の原則）にて「社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければならない」と規定されています。

<社会の状況>

- ・ 国立社会保障・人口問題研究所による集計では、平成22年度の社会保障給付費は103兆4,879億円に達しました（内「福祉・その他」は18兆7,384億円）。前年度比3.6%（「福祉・その他」については8.4%）の伸び率と、依然として増え続けています。
- ・ 一方で、国の財政状況は悪化の一途を辿り、平成23年度末時点での国債費や借入金等の総額は959兆9,503億円に達し、国民一人当たり752万円の計算となります。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対しての回答状況は以下の通りです。
利用者にとってわかりやすい情報公開に努めている はい90.3%
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 はい81.1%
こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。

2、「経営・管理する法人・施設」に対して

(3) 組織への姿勢

行動⑤ サービスと組織の改善を続ける

サービスの質を向上させるためには、その提供の過程・体制を常に見直し、改善を絶えず続けていく必要があります。この改善はサービスとその提供過程・体制に限定するものではなく、組織全体にも当てはまることです。

行動⑥ 新たな課題に挑戦する

社会・経済状況の変化にともない、社会福祉の分野においてもこれまでにない課題が生まれ、これまで見えてこなかった課題が顕在化してきています。それらの課題を解決すべく、新たなケア技術や福祉サービスを創出し、制度にとどまらない福祉課題に対応する姿勢が求められます。

【参考】

<関係法令>

- ・ 社会福祉法第78条（福祉サービスの質の向上のための措置等）にて「社会福祉事業の経営者は、自らその提供する福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、常に福祉サービスを受ける者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない」と規定されています。

<本会の取り組みについて>

- ・ 業務改善の手法として「福祉QC活動」の普及・推進をはかり、その取り組み事例の発表会である「福祉QC全国発表大会」を毎年1回（23年間にわたり）開催しています。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

業務の改善を図る仕組みを確立している はい78.2%

質の高いサービス提供するための方法を確立している はい80.2%

サービスの質を向上するための方法を確立している はい78.6%

ヒヤリハット事例を収集し防止策を立案・実施している 88.1%

こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。具体的な取り組みとして主な回答を紹介します。

「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し、毎月の会議で責任部所長からそれぞれの目標の進捗報告を行わせ、目標が達成できるように管理している」

「ISOの仕組みを利用して全施設共通のマニュアルを作成し、法人としてプロジェクトを設け介護の質向上に取り組んでいる。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満足度調査を行うことで、常にサービスレベルのチェックをしている」

(4) 職員への姿勢

行動⑦ 福祉人材の育成に努める

良質で適切なサービスを継続的かつ安定的に提供していくためには、組織体制の整備だけではなく、それに係る人材（職員）を確保し育成していくことも必要です。組織として求める人材像を理念と照らし合わせて確立し、その理念を継承し、次の担い手を育成していかなくてはなりません。

行動⑧ 働きがいのある職場を作る

職員を育成しその能力を発揮してもらうためには、働きやすい職場環境を整備していかなくてはなりません。適切な人事・労務管理を行い、より良い職場風土の醸成を図る必要があります。

【参考】

<社会の現状>

- ・ 社会保障国民会議（平成 20 年）の推計では、平成 37 年（2025 年）には 212～255 万人の介護職員が必要と算出されています（平成 20 年時点の介護職員数は 128 万人）。
- ・ しかし、福祉分野の有効求人倍率は 2.32 倍（平成 24 年 7～9 月期、中央福祉人材センターによる集計）、離職率は 16.1%（介護労働安定センター「平成 23 年度介護労働実態調査」より）と、人材確保難の現状があります。

※「平成 23 年雇用動向調査」（厚生労働省）によれば全産業平均の離職率は 14.4%

<平成 23 年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対しての回答状況は以下の通りです。
 - 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 はい 50.2%
 - 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。 はい 60.1%
 - 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。 はい 91.0%
 - 個々の職員の資質向上のための研修計画を立てている はい 75.3%
- こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。具体的な取り組みとして主な回答を紹介します。
- 「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決めている」
- 「年次有給休暇の取得率向上と、連続 5 日の休暇取得を目標に、各課で年間計画を立てて実行している」
- 「新人職員には教育係（エルダー）を付け公私にわたり色々相談できるようにしている。幹部をメンタルヘルスの研修会に積極的に参加させている」

3、「法人・施設がある地域」に対して

(5) 地域への姿勢

行動⑨ 地域の福祉課題に積極的に取り組む

地域には、その地域特有の課題があります。地域になくてはならない福祉施設として信頼を得ることができるよう、これまでの施設経営で蓄積したノウハウや有する人的資源を活用し、地域の福祉課題に積極的に取り組みその解決を図ることが求められます。

行動⑩ 関係機関と協力し地域を支える主たる役割を担う

地域にある福祉課題は、自法人・施設の力だけで解決できることばかりではありません。行政をはじめとした関係諸機関と連携・協力することも必要になります。その中で、自組織が有する専門性を発揮できる課題については、必要に応じてその中心を担い、リーダーシップを発揮していくことが求められます。

【参考】

<関連法令>

- ・ 社会福祉法第4条（地域福祉の推進）に「地域住民、社会福祉を目的とする事業を営む者及び社会福祉に関する活動を行う者は、相互に協力し、福祉サービスを必要とする地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられるように、地域福祉の推進に努めなければならない」と規定されています。

<本会の取り組みについて>

- ・ 毎年1回開催している「全国福祉施設士セミナー」においては、「地域を支える福祉施設の実践」をテーマとした分科会を企画し、会員施設による実践発表を続けています。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対しての回答状況は以下の通りです。

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 はい91.0%

施設の専門的知識・機能を社会に還元している はい75.1%

こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。具体的な取り組みとして主な回答を紹介します。

「地域と共に歩む福祉施設として、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（事務局は当施設）し、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ている」

4、「管理者としての自身」に対して

(6) 自己への姿勢

行動⑩ 学びを続けることで自己の成長をはかる

以上 10 の行動を実際の施設経営の場で形にしていくためには、それに係る知識・技術の習得が求められます。時代は移りゆくものであり、求められるものは絶えず変化していきます。一方で変わることのない普遍的なものもあり、自分自身の中での定着化を図るべく定期的な確認作業が欠かせません。継続的に学び、定期的に見直し、常に自身を成長させていく姿勢が求められます。

行動⑪ 実践を重ねることで信頼を積み上げる

10 の行動を実際の施設経営の場で形にしていけば、福祉施設の本来的な役割を果たし、自ずと社会・地域の要請にも応えることになるでしょう。結果として、自組織と管理者たる自分自身への信頼にもつながります。民間資格としての福祉施設士資格の意義は、会員一人ひとりが実践を重ねることで積み上げられた信頼の総和に他なりません。

第3章 行動原則を踏まえた今後の会事業について

- 今後は、第2章に記した「福祉施設士行動原則」に基づき、会員（福祉施設士）が各地域で自施設の経営を通じて、それらを実践（実現）することが求められます。あらためてこのような形で整理しましたが、内容は資格創設時、会発足時の目的と変わるものではありません。
- ここでは、あえて具体的な項目等をあげることはしていません。6つの姿勢と12の行動により構成された行動原則に基づき、会員（福祉施設士）一人ひとりの自覚的な活動（実践）を期待します。特に、行動⑪⑫は会員（福祉施設士）に求められるもっとも中心的な行動です。
- もちろん、会員（福祉施設士）一人ひとりの自覚的な活動（実践）を支えるべく、本会は事業を推進していきます（これが本会の一義的な役割です）。「行動原則の内容を会員（福祉施設士）に実践してもらうためには、何をすべきか、何に力を入れるべきか」、この考えに基づき事業を計画・遂行していきます。
- 会の目的、倫理綱領に則りこれまで会が実施してきた事業を振り返ると、会として取り組むべき重点課題は以下の3点であると整理されます。

「① 研修機会の充実」

福祉施設長の質を確保・向上させる機能を強化する

「② 情報の提供・共有」

提供するマネジメント手法および各種情報の充実と会員間での共有を図る

「③ 資格認知の向上」

福祉施設士の信頼につながる実践を積み上げ発信する

行動原則の普及・促進のために、この3つの重点課題を今後の会事業の柱とし、本会は事業を展開していくこととします。会員の皆さまの積極的な協力を期待します。

「人材の確保と働きがいのもてる職場づくり」

本特集では、法人や施設としての人材の確保に向けた取り組み、定着に向けた働きがいのもてる職場づくりの実践をテーマとして、3名の福祉施設士から、工夫している点・課題となっている点などについてご寄稿いただいた。利用者や職員の笑顔あふれる働きがいのある職場づくりに向けて、これからの皆様の取り組みのご参考としていただきたい。

1. 毎日忙しい！・・・でも、いきいきと働ける職場となるために！

(島根県)社会福祉法人あすなる会

法人本部 事務局長・あすなる第2保育園 園長 竹内 寛和

2. 働きがいのある職場づくりのための管理職の自己変革

(滋賀県)社会福祉法人湖北会 ゆるり 施設長 大岡 賢至

3. 利用者と共に成長

(香川県)社会福祉法人長尾福社会

障害者支援施設 のぞみ園 園長 岡 慎也

毎日忙しい!・・・でも、いきいきと働ける職場となるために!

(島根県)

社会福祉法人あすなろ会 法人本部

事務局長・あすなろ第2保育園 園長 **竹内 寛和** (保-36期、No.5001)



1. 法人の概要

社会福祉法人あすなろ会は、島根県出雲市に所在している。出雲市は、「神話の國出雲」として全国に知られるとともに、出雲大社、荒神谷遺跡、西谷墳墓群などの歴史・文化遺産、さらに日本海、宍道湖、斐伊川などの豊かな自然に恵まれた地域である。「行ってみたいまちから住んでみたいまち」をめざして、げんき、やさしさ、しあわせあふれる縁結びのまち「出雲」のまちづくりを展開している。

さて、当法人は「地域に根ざす福祉・保育・教育の広場～共に生き、共に育つ～」を理念としている。乳幼児から高齢者の方々、その人たちを取り巻く家族や地域社会の異なる世代の人々が、日々関わりを持ちながら、みんな、～ふれあい、いたわり合い、支え合いながら、育ち合おう～を目標に既存の実践事業を充実させるとともに、新しい福祉の在り方を模索・創造し、実践している。実施事業として、あすなろ保育園(定員240名)、あすなろ第2保育園(220名)、あすなろ児童クラブ(定員80名)、混合型特定施設入居者生活介護・ケアハウスあすなろ(定員50名)、あすなろデイサービスセンター(定員30名)、あすなろ訪問入浴介護事業所(5名/日)、あすなろ指定居宅介護支援事業所、あす



あすなろ第2保育園・園舎外観

なろ小規模多機能型居宅介護施設(登録定員25名/通い15名)を運営している。

基本方針は、①多様な世代が集う場を創造し、一人ひとりに信頼される福祉サービスの提供、②地域貢献の推進、③法人職員の幸福を応援することである。特に③については、「縁」あつて共に働く法人職員は家族、友人と同じくらい人生において重要な出会いと考え、法人職員の幸福は法人の幸福と捉え、法人職員の幸福を応援している。

職員の皆さんには、忙しい毎日を過ごす中でも、「あすなろで働きたい!」「働き続けたい!」と思っていただきたい。朝起きた時に、「よし、今日も仕事頑張ろう!」と思えるような職場づくりやチームづくりを構築していきたい。近年、採用活動や

職員の働きやすさの向上をめざし、様々な取り組みに力を注いでいる。令和3(2021)年11月1日時点において、ヘルスマネジメント認定事業所、しまねいきいき雇用賞、しまね女性の活躍応援企業、しまね子育て応援企業、しまねこっころカンパニーの認定を取得。令和4(2022)年1月には、しまねこっころカンパニーの上位認定であるプレミアムこっころカンパニーの認定を取得予定。この他、現在、えるぼし認定、くるみん認定、スポーツエール認定、ユースエール認定、しまね働く女性きらめき大賞、しまね女性の活躍応援企業表彰に向けて、様々な働きやすさのために取り組んでいる。

2. 特に紹介したい内容①ー採用活動ー

採用活動は多岐にわたる取り組みがあるが、就職フェアを事例に紹介する。就職フェアでは、基本的に、採用向けのテーブルクロス・イスカバー、掲示用ラミネート用紙、双方向で同じ画面を共有できるパソコン・モニター、双方向マイクシステム、ソーシャルディスタンス用テーブル、ポケットWi-Fi等を準備している。ブース構えは法人のイメージを一目で印象づけることから、ブースを明るく爽やかなイメージにすることを心掛けている。職員紹介を中心としたポスターやリクルートパンフレットの作成、そして、スタッフの服装も爽やかなイメージとブースへの入りやすさを心掛け、



就職フェアブースの様子

白Tシャツ(oversize)、デニムジーンズ、ホワイトスニーカーで統一している。スーツ姿で参加していた以前よりも、当法人のブースに多くの学生や中途求職者の方に座っていただいていることが一定の効果に繋がっていると思われる。

3. 特に紹介したい内容②ー休み方改革としての様々な休暇の導入ー

当法人では、法的に義務付けられた休暇に加え独自の休暇を規程に定めている。今回は、特別休暇に焦点をあてる。特別休暇として、リフレッシュ休暇、バースデー休暇、メンタルヘルス休暇、LGBTQ配慮休暇、不妊治療休暇、ボランティア活動休暇、孫誕生休暇(子(子の配偶者を含む)が出産した時)、育児参加奨励休暇(子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出等)、生理日の就業が困難なときにおける休暇等を整備している。LGBTQ配慮休暇については、性別適合手術や県外で開催されることが多いLGBTQに関するイベント参加のための休暇を想定して整備している。

4. 特に紹介したい内容③ー女性職員専用休憩室～EZ DOME HOUSE～の設置ー

女性活躍推進法に伴う一般事業主行動計画の策定について取り組みを実践する一方で、法人内の部会「ワーク・ライフ・バランス部会」にお



女性専用休憩室【EZ DOME HOUSE】

いて、女性職員の休憩に対する要望として、「プライベート感の持てる休憩室」、「とにかく女性専用の休憩室」、「建物内でなくても良い」、「休暇中も使えると尚良い」、「法人内各施設の女性従業員も利用できると良い(他施設の従業員とのコミュニケーションの場にもなる)」等が挙げられた。そこで、さらなる女性活躍を推進するために女性職員専用休憩室を整備(令和3年9月整備完了)している。これにより、当法人の女性職員が安心して休息・休暇を取得して、いきいきと働き続けることができると期待している。

※なお、本整備は、「島根創生計画に基づく補助事業令和3年度女性活躍のための働きやすい環境整備支援事業費補助金整備事業」を活用している。

5. 特に紹介したい内容④ー接遇グランプリの実施ー

日ごろの接遇態度は、ご利用者の方への福祉サービス・保育・教育の提供内容の質に密接につながる。また、ご利用者の方だけでなく、法人内や同じ施設でともに働く職員の方たちが「いきいき」と「気持ちよく」働くことにもつながると考える。当法人では、各施設において、次の内容に取り組み、みんなで接遇向上に努めている。



接遇グランプリ(箱・投票用紙)

【対象者】雇用形態に限らず、当法人に従事する職員全員で取り組む。

【接遇ポイント】「信頼関係の構築を妨げる言動・姿勢チェックリスト」(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初任者編(全社協)39頁参照)

【取組方法】各施設単位で取り組み、一人の職員が毎月3票を持つ。その3票を自分以外の職員の方へ投票する(事務室に投票箱を設置する)。3票を同じ職員に投票することは不可とする。接遇ポイントである「信頼関係の構築を妨げる言動・姿勢チェックリスト」を投票の目安とする。

【年間スケジュール】4月・接遇グランプリ投票開始、4月～11月・各月において接遇投票を行う。(中間発表あり)、12月・4月から11月までの投票集計後、年末に開催する表彰者発表会にて各施設1位・2位・3位を発表する。

【接遇グランプリで3位以内に入選すると…】接遇賞の支給や人事考課に反映(翌年度の昇給等)。

6. 特に紹介したい内容⑤ーいきいきプライベートレンタルの取り組みー

コロナ禍以前においては、家族や大切な人、気の合う仲間と「それぞれが望む時に」、「それぞれが望む場所で」、「それぞれが望む行動」が実現でき、プライベートがいきいきとしていたと思われる。しかしながら、コロナ禍においては、感染及び感染拡大防止の観点から、普段の生活行動が制限(人流抑制)され、それぞれが望む生活が出来にくい状況となっている。当法人では、これまで職員がいきいきと働くことができるよう、法人内部会「いきいき部会」において、スポーツレクの企画、懇親会、フォトコンテスト、広報誌の作成等を実施してきた。コロナ禍においては、これまでの活動内容が制限されている

が、法人所有の物品を「レンタル」することで、いきいきとしたプライベートの獲得を目的として、この取り組みをはじめている。

レンタル物品内容 (R3.10.1時点)

つり道具(竿、リール)、クーラーボックス(大・小)、アウトドア用 テーブル・イスセット、BBQセット、テント(5~6人用)、アウトドア用タープ、バドミントンセット、ゴルフセット一式(大人用)、マンガ(13作品)



いきいきプライベートレンタル

7. おわりに ~スタッフへのメッセージ~

近年、業種や職種に限らず、喫緊の課題としてクローズアップされている、「人材確保・育成・定着」は『スタッフ』に対する思いが大きく影響すると考えている。

おわりに、私が日頃感じ、そしてメッセージとしてスタッフに伝えている職員感をご紹介します、本執筆の末筆とさせていただきます。

「人との出会い」をととても大切に感じている。普段、自分以外の「人」との出会いは、当たり前前のことのように思うが、実は、奇跡の出会いだと感じている。現在、この地球上には76億人が存在し、日本の人口は約1億2,500万人、島根県の人口は66万人、出雲市の人口は17万5,000人・・・本来、誰もがどこで誕生するかはわからない。非常に奇跡的な確率のなかで、結果として、「縁」あって職場で出会う人たちは家族、友人と同じくらい人生において重要な出会いだと感じている。また、この日本には細かく分類すると、17,000種類の職業があるといわれているが、その17,000分の1という職業を志す人たちが同じ職場で出会うことも奇跡だと

考える。

この世に生を受けて、せっかく出会った職場での出会い!・・・大切に・・・大事に・・・そして自分を必要としている目の前の利用者の方へ最善を尽くす意気込み・努力・研鑽は、どの職責・どの立場にあっても共通するものだと考える。この世に生を受けた、たった一度切りの人生!・・・それぞれの個人が輝くことによって、その個人を取り巻く方たちをも輝く職場はステキだと思いませんか?

共に学び、共に育ちあいながら、共に輝きましょう!!

(参考)上記記載を除く、いきいきと働きやすい職場・雇用環境の取り組み

★法人としての取り組み

- ・しまねいきいき職場宣言、理事長によるイクボス宣言
- ・法人内部会制度「ワーク・ライフ・バランス部会」にて現場レベルから働き方の意識改革を図る。
※意見(情報)交換内容「仕事と生活の調和」「働きやすさ」「休暇取得(有給含む)」「休憩の取り方」等
- ・女性活躍推進法に伴う一般事業主行動計画の策定と取り組み
- ・次世代育成支援対策推進法に伴う一般事業主行動計画の策定と取り組み

★女性活躍に関する取り組み

- ・法人内部会制度「施設長部会」において、女性活躍に向けての研修実施
- ・通常の労働者に占める女性の割合が産業平均値より多い。
- ・正規職員と無期転換雇用員における、男性の平均継続勤務年数より女性の平均継続勤務年数が多い。
- ・管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値より多い。
- ・多様なキャリアコースに関して、通常の労働者への転換・おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用の推進。
- ・管理職に向けての外部研修や法人内研修(施設長部会、施設連携推進部長会、各部長会への女性の登用)

★仕事と家庭の両立支援に関する取組み

- ・育児・介護休業等に関する規程の充実～法定を上回る子の看護休暇、介護休暇～
- ・ノー残業デー等の実施、認可保育所保育料応援手当の導入
- ・扶養手当の支給、通勤手当・住宅手当の拡充
- ・家庭や育児の都合の為、短時間勤務を希望される方、また、配偶者の扶養控除の範囲内の勤務を希望される方は、希望の時間帯で就労。
- ・産休・育休をはじめ妊娠から産休までの体調不良時の休暇の取得推進。
- ・有給休暇取得推進として、連続に取れる希望有給休暇として、3日間連続有給の取得推進。
- ・妊産婦・小学校就学前の子の養育、家族の介護を行う職員の深夜労働の制限。
- ・1歳未満の子を養育する女性従業員からの請求による休憩時間の他に育児時間の付与。

★長時間労働の是正に関する取組み

- ・月に一度、法人開催である安全衛生委員会(産業医・衛生管理者・各施設長・看護師等)にて所定外労働に関する状況共有や情報交換を行う。他の従業員と比べて所定外労働が比較的多い従業員に個別に声を掛ける。無資格者(保育士補助や清掃員等)を雇用することで業務分散と業務負荷を避ける。

★その他の取り組み

- ・多機能型マッサージ機の導入(リフレッシュ、腰痛対策に貢献)
- ・コミュニケーション活動や業務連携の促進(いきいき部会の活動)
→法人全体職員を対象としたレクリエーションの企画(ボーリング大会・ピアガーデン・リフレッシュヨガ・スリッパ卓球大会・ミニ運動会、BBQ等)や懇親会等の実施。
- ・資格取得者に対する評価手当の支給や表彰、資格取得に対する助成制度、職員の健康づくりや働きやすい職場づくりのために産業医の配置。法人内フォトコンテストの実施(職員の魅力発信活動)。
- ・健康増進施設の会員(あすなろ会従業員の利用無料)

働きがいのある職場づくりのための管理職の自己変革

(滋賀県)

社会福祉法人湖北会

ゆりり 施設長 **大岡 賢至** (障 - 43期、No.5790)



1. 社会福祉法人湖北会について

社会福祉法人湖北会は滋賀県の北部にあたる湖北福祉圏域において事業を展開している。設立は昭和57(1982)年で、当時1市12町(現在は市町合併により長浜市と米原市の2市となる)からの代表者・家族によって、湖北地域の知的障害者福祉の拠点をつくるために運動を展開し設立された。以降、入所施設の建設から始まり、圏域内で必要なサービスが届けられるように事業を展開してきた。

旧町からの作業所の委託運営も受け、急激に事業所が増え、現在は障害者支援施設2か所、通所生活介護4か所、就労継続支援B型2か所、多機能事業所1か所、地域障害者生活支援センター(居宅介護・行動援護・移動支援・放課後等デイサービス)1か所、相談支援事業所1か所、グループホーム9か所を運営する大規模な法人となった。

2. 人材確保の現状

湖北会では現在、正規職員138名、有期雇用契約職員155名の計293名が働いている。採用活動においては、就職説明会を積極的に開催し、施設見学をとおして職員の働く姿を直接見ていただくことを大切にしている。また、仕

事の説明には、勤続2~3年の若手職員に採用活動担当に加わってもらい、自身が就職活動を行っていた当時を思い起こしながら、親身に質問に応じられるようにしている。

しかし、ここ数年、人材獲得には非常に苦勞している。加えて、毎年数名の離職者が残念ながら出ているため、十分な人材配置には至っていない。労働人口が減少しているなか、福祉業界の人材不足は深刻化している。この苦境を乗り越えていくには、求職者以上に今働いておられる職員に法人の魅力を感じてもらい、人材の定着を図っていく必要があると考えており、法人の人材育成や人材定着の取り組みを紹介させていただく。

3. 人材育成の取り組み

人材育成の取り組みとしては、「湖北会人材(財)育成方針」を示し、法人として求めている人材像や職務階層ごとに求められる機能イメージを明確にし、研修や人事考課等をおこなっている。

職員研修は、まず新任職員に対して、2日間の新任職員研修を計画し、法人理念や社会人としての心構え、障害福祉制度・障害の理解等の講義を法人内の管理職が講師となり伝えて

いる。そして、採用から半年ほどの時期に、振り返り研修の機会をもつようにしている。別々の事業所で働く同期職員が久しぶりに顔を合わせ、お互いの近況を話しあうことで、仲間意識を育み、仕事への良い刺激となることを期待している。また、この研修には、数名の主任職員がアドバイザーとして参加し、新任職員の悩みを聴き、仕事の捉え方等について助言をしながら、新任職員がどのようなことを感じながら働いているのかを把握するようにしている。

階層別の研修では、管理職研修は過去何回か実施してきたが、今年度は初めて主任クラスの研修を、外部講師を招いて実施している。役職者として期待されている役割や姿勢について理解を深め、現場で活かせる基本的マネジメントスキルを習得していただくことをめざしている。



令和3(2021)年の主任クラス研修

一般職の研修は、県社会福祉協議会が主催するキャリアアップ研修への参加を順次進め、さらに、各事業所の研修計画のもと、専門研修を受講してもらっている。また、令和2(2020)年度から職員全体の研修機会として、法人でオンライン研修サービスに登録しており、各事業所でWeb動画教材を活用しながらともに学びを深めるようにしている。

4. 人材定着のための組織とのつながりを深める

前述のような研修機会は充実してきているが、学ぶ機会の提供だけで人材が育っていくわけではない。人材が育つには、職員に専門職として自身のスキルを磨き続けようとする意欲をもってもらうことが必要となる。その意欲は職員自身の課題だけではなく、組織の環境や職員間の関係性の質が大きく影響してくるのではないかと考えている。そのため、法人のなかでのつながりを感じていただけるような取り組みも大事にしている。

今年度は新型コロナウイルスの感染防止のため、中止を余儀なくされたが、毎年4月1日には「年度初め式」を開催し、勤務以外の職員が一堂に会し、理事長の訓話から法人理念を確認し、理念実現に向けた年度計画(重点的取り組み事項)等の共有を図っている。



平成30(2018)年度初め式

また、広報誌とは別で、職員向けに「働くひとのかわら版 湖北会ニュース」(社内報)を作成し、帰属意識を高めていけるよう、法人内の事業所の状況や職員紹介などの発信を始めた。



湖北会ニュース

その他、大規模な法人であることを活かして、実践報告会を開催し、各事業所の取り組みを発表しあっている。優秀事業所には表彰および目録が授与され、仕事の質をあげていくことの楽しさを感じていただく機会としている。虐待防止の取り組みについても、各事業所で行ったセルフチェックや職場内研修の状況を管理職・主任職員が年に1回集まって報告をしあい、他事業所の工夫していることを自事業所にも取り入れながら切磋琢磨している。



虐待防止研修

5. 人材確保は日々の積み重ねの結果

特に斬新な取り組みというわけではないが、自法人での人材定着や育成に関する取り組みについて紹介させていただいた。このような取り組みは実施した際のインパクトは強いが毎日実施できるものではない。そのとき感じた思いは、日々の業務に追われてしまうと徐々に薄れてしまいがちとなる。そこをつないでいくのが、事業所の管理職の役割である。管理職が人材定着や人材育成を自身の重要な役割と認識して、職員への働きかけを日々積み重ねていくことが大切になってくる。

管理職が日々業務に追われ、職員に関心を向ける余裕がなく、また疲れきった姿を見せているのは、そこで働く職員の意欲を高めることはできない。リーダーである管理職が事業所の役割や将来を示し、そこに向かって仕事を楽しむ姿を見せながら、職員との対話を繰り返すことで良い変化が生じてくるのではないだろうか。人事考課の面談においても、職員の成長を望む前に、働きがいのある職場づくりに管理職が日ごろから尽力してこそ、職員の心を動かす面談につながるのだと思う。人材獲得が困難な状況であるからこそ、今いちど管理職として働く自身の姿勢を見つめなおし、働きがいのある職場づくりに尽力できるように取り組んでいきたい。

利用者と共に成長

(香川県)

社会福祉法人長尾福祉会

障害者支援施設 のぞみ園 園長 岡 慎也 (障 - 41期、No.5607)



1. 法人の概要

社会福祉法人長尾福祉会(香川県さぬき市)は平成7(1995)年に設立、「障害をもっているもっていないなくても男も女も生まれておめでとう・成長しておめでとう・長生きしておめでとう。といえる社会づくりを目指します。」を法人理念としており、今年で設立25周年を迎える。創設者が障害者に関わる仕事をしてきたという経歴などから障害者施設の必要性を強く感じ、自身の私財も投じてつくられた施設である。

また、創設者は障害者の人権を尊重することにおいて強く熱い思いがあり、それを私達はしっかり受け継ぎ、守っていくことが使命だと思日々業務にあたっている。現在では高齢者分野、保育分野の事業も実施しており全世代型社会保障の拠点として地域に貢献しているよう取り組んでいる。



施設の外観

2. 当施設の概要

法人設立から1年後の平成8(1996)年、障害があっても「希望をもって生きよう」「のぞみをもって生きよう」の想いを込めて知的障害者入所更生施設「のぞみ園」が誕生した。現在では施設入所支援、生活介護、就労継続支援B型、相談支援、児童発達支援、放課後児童デイサービス、共同生活援助(グループホーム)、地域療育等支援事業を実施している。これらの事業を通じてより多くの障害がある方々と関わり、地域の中で利用者と共に成長していけるよう日々励んでいる。

3. 障害者支援の仕事を知ってもらう

福祉の仕事の中でも障害者支援は介護や保育の分野と比較して世間の認知度は低く業務内容をイメージしづらい部分があるように思われる。またそれに特化した学校や学部等の育成機関もないのが現状であり、何か大きなきっかけがないと障害者支援の仕事に関心を持つ事は少ないのではないかと感じている。

のぞみ園ではより多くの人に障害者支援の事を知ってもらうため、体験実習、施設見学など機会があれば積極的に受け入れている。今年度はコロナ禍ではあったが大学生の実習の受け

入れも実施した。地元の小、中、高校生の見学や体験も定期的に受け入れているが、一昨年は隣の自治体(高松市)の中学生の体験も実施した。レクリエーションや作品づくりなどを通じて利用者と触れ合い、楽しい時間になるよう工夫した。

また、のぞみ園のホームページでは行事などの様子を写真つきで載せたり職員が仕事の内容ややりがいについても語っている。今後も障害者施設の生活や障害者支援の仕事の魅力がより伝わるよう発信していきたいと考えている。



スポーツレクリエーション



中学生との交流会

4. 利用者主体の支援

職員が働きがいを持ち、モチベーションを高めていくにはそれぞれが共通の理解や認識をもって仕事をする必要があるように思われる。そのためには「利用者のために何ができるか考え

る」ということを念頭において業務にあたっていかなければならない。様々なことを決定する際、利用者の権利よりも職員の都合や負担などが優先して決められてしまうと職員のための施設になってしまう。会議を実施する際にも必ず利用者にとって良い事なのかどうかということを検証する習慣をつけること、また管理者としてその考えが定着し継続していけるよう常にメッセージとして発信していくことが重要だと感じている。

また、それが結果的に職員のやりがいに繋がったり、まとまりのある集団になったりしていくと信じて日々取り組んでいる。

平成24(2012)年、障害者虐待防止法が施行された。ただ、現実としては、法施行後も障害福祉従事者による虐待は増加傾向にある。特に知的障害者の入所施設は閉ざされた空間、被害者が言葉を話せないなど環境的に虐待が起こりやすい状況にある。職員一人ひとりがそれを自覚し、事業所としても虐待研修や虐待防止委員会等などを通じて積極的に取り組んでいく必要があるように思われる。



軽作業をしている利用者

5. 多様な人材、働き方の尊重

現在のぞみ園では様々な立場の職員が勤務している。子育て、親の介護、障害者雇用、高齢者、国家資格取得をめざしている人、兼業農家、持病のある人などが働いている。勤

務時間も産休、育休明けの時短勤務、短期間パートタイム、介護休暇取得者等、それぞれの抱える事情をある程度考慮した勤務体系をつくっている。場合によっては思うように勤務できずに仕事を休むといったことも起こってくるがそこをどうやってカバーしていくかが重要だと思われる。看護師のほか、事務員など本来直接利用者と関わらない職種の職員が食事、入浴、見守り支援、(通所系利用者の)送迎などの業務を普段からサポートしており、人手不足の事態に陥った際も通常の利用者サービスの提供が維持できている。また、令和2(2020)年度及び3(2021)年度は新型コロナウイルス感染関連で職員が一定期間勤務できないケースも生じたが前述のサポート体制があることで乗り切ることができた。

国家資格取得に関しても一部費用を事業所で負担するなど支援することで全体的な取得率は高くなってきている。このようにサポート体制やキャリアアップを支援する仕組み等をつくっていくことで職員が安心して働ける環境を維持し、結果的に職員の定着や離職率の低下に繋がっている。

6. 今後の課題

(1) 職員のメンタルケア

年に1回、職員一人ひとりと個別面談を実施している。その中でメンタル面での不調や問題を抱えている職員が一定数おり、思ったより多いと感じている。福祉施設はその特性や業務内容などからストレスがたまりやすい職場だと言われている。そういった認識を持ってはいるがその不調の原因が職場内だけとは限らず対応が難しいのも現状だと感じている。ただ職場としてできることがまだまだあるように思われ、事業所としてもしっかり向き合っていかなければならない問題だと感じている。今後はメンタルヘルスケアを積極的に取り入れている職場を参考にメンタル

の不調を未然に防げるような仕組みづくり等も検討していきたいと考えている。

(2) 職員の専門性の向上

障害者施設で生活支援員として働くにあたって必要な事としてやはり「専門性の向上」があるように思われる。現状では職場内、外の研修を計画的に実施し必要に応じて個別のスーパービジョン等も行っている。前述の国家資格取得を支える仕組みも構築しており事業所としても支援の質の向上やスキルアップをめざした取り組みは行っている。

しかしながら行動障害のある利用者と関わる際の支援に苦勞したり、行き詰まったりする場面も一方では見られている。ある程度の取り組みはあったとしても常に向上心を持ち続け、現状に満足することなくサービスの向上に向けて進んでいきたい。

7. おわりに

5年ほど前に管理者に就任し、その後は職員採用の担当をさせてもらっている。採用面接の際によく「この仕事の経験がない、知的障害者と関わったことがない、そのあたりが不安だったりしますが大丈夫でしょうか?」という質問をいただく。「皆さん同じです。最初から利用者と上手く関われる人なんていません。大切なことは生活しづらさ、生きづらさを抱えている利用者としっかり向き合い、しっかり寄り添うことです」と答えている。

入社した職員にはそのことを理解して頂いて業務にあたってもらっている。これまでもそうであったが今後も継続していきたいこととしては社会福祉法人の果たすべき役割を一人ひとりが認識し、多様化する地域福祉ニーズの担い手となり社会貢献していけるよう取り組んでいきたい。

オンラインで開催!! 令和3年度東京都改善（福祉QC）活動発表会報告

東京都福祉施設士会 会長 高橋 紘

1. はじめに

この度「互いに学ぼう改善事例!! “より良いサービスにつなげるために”」をテーマに令和3（2021）年度東京都改善（福祉QC）活動発表会を開催しました。昨年、新型コロナ禍の中、Zoomを使うのは初めての経験でしたが、対面式とオンライン方式を併用し、いわばハイブリット方式で開催することができました。

本年のQC発表会は昨年の経験を活かし、すべてオンラインで開催することにし、準備を進めました。加えて、新しい試みとして、分科会方式を取り入れ、A・B二つのグループを設定し、並行して発表しました。見学者は事前に送付した資料の時間割りを見て、関心のある発表を自由に選択できますし、全体の進行時間を短縮することができると思ったからです。

I. 開催の概要

1. 開催日時

令和3年10月11日(月) 13:00～15:30

2. 会場

- ①東京都福祉施設士会事務所(至誠第二保育園内): Aグループの司会者
- ②至誠ひの宿保育園会議室: 全体進行及びBグループの司会者、会長、QC委員長

3. 発表

7サークル(2グループに分けAグループ3サークル、Bグループ4サークル)が発表

4. 審査講評

日本福祉施設士会全国大会審査票により
参加者(見学者・発表者・QC講師)全員による審査※講師の評価点は加重配点

5. 参加費(資料代等) 発表者・見学者とも、東京都福祉施設士会会員(会員施設職員)一人2,000円、会員外一人3,000円。

6. 参加者数:

発表7サークル17名、見学者22名、講師4名、事務局5名、合計48名

7. 研修資料

①参加者全員に当日の発表サークルの発表資料

②当会が発行した「ワンランク上の「改善活動発表資料」作成のポイント 福祉QC改善事例発表 資料のまとめ方・書き方(頒価1,500円)」を進呈

*資料は事前に参加者に郵送しました。

8. 発表方法

*ZOOMアプリ利用によるオンライン発表。ブレイクアウトルームの利用。

II. 実施体制

1. 運営担当委員会

東京都福祉施設士会では本年度、委員会制度を再構築し、QC委員会を設置し開催に当たりました。この機会に委員の方々を紹介いたします。

QC担当副会長：永田穂積いなぎ苑施設長、
QC委員長：廣川美也子シャロームみなみ風施設長、
QC委員：中川千弥泰山施設長、QC委員：高天直樹いなぎ苑職員、
QC委員：大江通恵至誠ひの宿保育園主任

2. 当日の進行

全体進行及びBグループ司会：大江通恵至誠ひの宿保育園主任、
Aグループの司会：水野しずか東京都福祉施設士会事務員、
開会挨拶：高橋紘会長、閉会挨拶：廣川美也子QC委員長、
会場設定：至誠ひの宿保育園 高橋滋孝園長

3. 講師

当日の講評をしてくださった講師は、「改善(福祉QC)活動サークル個別指導講座」でお世話になっている方々です。発表ごとに各講師から講評をいただきました。

主にAグループの講評担当：杉浦忠講師、村本誠治講師

主にBグループの講評担当：山田佳明講師、尾辻正則講師

4. 評価

今回の発表について、講師及び視聴者の皆様に「福祉QC発表大会講評のポイント」用紙によって採点、ご送付いただきました。回収された採点書35通を集計、サークルごとに平均点を出し100点満点に換算しました(小数以下四捨五入)。

5. 表彰

採点結果の報告と講評を添えて、賞状、景品(クオカード)を送って表彰式に代えさせていただきました。

(採点結果・発表サークル名・所属・テーマ一覧)

賞	法人名	施設名	サークル名	テーマ
金賞 89点	(社福)南風会	シャロームみなみ風	Team サイボウ	夜間出火のリスク軽減 未然防止型QCへの挑戦
銀賞 80点	(社福)至誠学舎立川	成育しせい保育園	昭和ママさんズ	コロナ禍における保育のあり方/ バランス能力を向上しよう
銀賞 80点	(社福)至誠学舎立川	至誠第二保育園	ハッピーチェリー ガールズ	子ども同士でアレルギーの理解 をさせよう
銅賞 78点	(社福)至誠学舎立川	至誠ひの宿保育園	3HJH サークル	掲示板の改善～情報伝達不備 による「知らなかった」をなくす～
銅賞 78点	(社福)永明会	いなぎ苑	ちちろの音色	音楽レクリエーションが提供できる 職員をふやそう
奨励賞 72点	(社福)南風会	障害福祉サービス かすみの里	チーム可能	生活介護におけるプログラムの 明確化～Happy度の向上～
奨励賞 70点	(社福)至誠学舎立川	諏訪の森保育園	すわ うこっけい	残業を50%削減する!

6. 講評

以下のような感想が参加者から寄せられました。上位4サークルに対する講評を整理して

示すと以下の通りです。

○資料が見やすかった。テーマがはっきりとしており、そのテーマに対して明確な解決方法を

見いだせていた。

- 資料がわかりやすかった。対策もとても明確であった。
- リスク防止指標での点数化と防災訓練実施状況の説明が客観的で説得力があった。
- 具体的な改善が明確であった。歯止め、標準化が出来ており施設サービスの向上につながった。
- テーマが良かった。
- パワーポイントが見やすく分かりやすかった。
- 現実可能で優先的なテーマを設定し、園挙げての協力を得た取り組みになっていて素晴らしかった。
- 現状把握→要因解析→対策の立案の流れがとても良い。写真が見やすい。

7. まとめ

- ①新型コロナ禍の中、集合して発表会を開催することは本年も難しいと思われたためオンラインでの発表としました。目的はQC活動の学び合いですから、発表方法を対面形式かオンラインか、選択するだけの話です。
- ②外部の業者への委託はせずに、それぞれの施設の既存の機材を借用して実施しました。
- ③講師の方々にはあらかじめ担当するグループとサークルを指定してお願いしました。
- ④昨年、若干の接続トラブルがありましたので、注意点を整理し、10月1日と6日にメールの接続テストを行いました。今年も学び合いながら開催にあたりました。
- ⑤事前の予習で、グループ間の異動やパワーポイントの接続、Zoomのブレイクアウト機能を試行しました。
- ⑥QC活動は職員レベルで施設運営・サービスの質の向上に参加できる活動であり、そのサークルにとって、当面の問題・課題が解決できた、という成果があります。現状

を科学的にデータで確認し、その数値を見て、皆が納得して改善に向かい、歯止めの方策を決め、再発防止を確実化することができます。職員の立場から業務の改善に関わることができ、施設の活動が活性化していくはずです。

- ⑦施設長がリーダーシップを発揮し職員レベルで論理的、科学的に問題解決に取り組もうとするこのような活動を続けていくことが施設運営の底力、体質改善につながっていることを信じています。
- ⑧改善の実践を発表会に参加し、発表すると、他のサークルに成果を開示することができます。発表サークルが互いに他のサークルの発表を見る機会となり、学び合う機会となります。
- ⑨発表会を開催するには大きな労力が必要です。参加施設の資質向上に貢献できるという淡い期待を胸に、担当者と発表サークル施設が集まり、役割を分担しています。今後も続けていこうと思います。



左端にAグループのモニター画面、
右がBグループ進行司会者

あんな

日本福祉施設士会 令和3年10月～11月の活動報告 ※いずれもZoomにて実施

日付	内容
10月4日(月)	「福祉QC」全国推進委員会(第3回)
10月19日(火)	生涯研修委員会(第4回)
10月27日(水)	広報委員会(第4回)
11月1日(月)	施設長実学講座(第3回)
11月12日(金)	「福祉QC」全国推進委員会(第4回)
11月24日(水)	第42回全国福祉施設士セミナー
11月30日(火)	広報委員会(第5回)

会議報告

「福祉QC」全国推進委員会(第3回) 10月4日(月)

第31回「福祉QC」全国発表大会(オンライン)の開催について検討しました。

開催日を12月14日(火)に決定し、大会開催

までの発表サークルの募集等のスケジュールや発表動画の審査と当日のプログラムを確認しました。

生涯研修委員会(第4回) 10月19日(火)

令和3年度施設長実学講座(第3回)「基礎から学ぶSDGs」のプログラム詳細を検討しました。講師の新田 英理子氏の講義の後に3施設

からSDGsに関わる事例発表を行い、講師・発表者・参加者との意見交換を行うこととなりました。

広報委員会(第4回) 10月27日(水)

令和3年度『福祉施設士』2月号の特集内容を確認しました。また、広報の充実に向けて、

SNSの活用を図っていくための方策について意見交換しました。

施設長実学講座(第3回) 11月1日(月)

「基礎から学ぶSDGs」をテーマに、Zoomを利用したオンラインにて、全国から78名の参加者を得て開催しました。SDGs市民社会ネットワーク理事・事務局長の新田 英理子氏よりSDGsと

は何か、SDGsがめざす誰一人取り残さない社会などSDGsの基本を学ぶ講義があり、その後、事例発表をヒントに施設で取り組むSDGsの実践について理解を深めました。

「福祉QC」全国推進委員会(第4回) 11月12日(金)

第31回「福祉QC」全国発表大会の事例発表の審査方法や大会当日のスケジュールの確認を行いました。20サークルから事例発表(動画)の申し込み予定となり、審査のうえ8サークルに

発表大会(オンライン)当日に発表いただくこととなりました。なお、発表大会の参加者は、20サークルの発表動画を視聴いただけるようにしました。

第42回全国福祉施設士セミナー 11月24日(水)

「持続可能な施設運営を考える」をテーマに、Zoomを利用したオンラインにて、全国から105名の参加者を得て開催しました。

藤田久雄会長の基調報告をはじめ、中央大学法学部教授の宮本太郎氏、作家・ジャーナ

リストの河合雅司氏の記念講演により、コロナ禍を乗り越え新しい生活様式を踏まえた福祉サービスの充実を図るための福祉施設士の実践を考える良い機会となりました。

広報委員会(第5回) 11月30日(火)

令和3年度『福祉施設士』2月号の特集内容について確認しました。次回は、令和4年度の

広報事業の充実に向けて意見交換を行うこととしました。

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。

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。

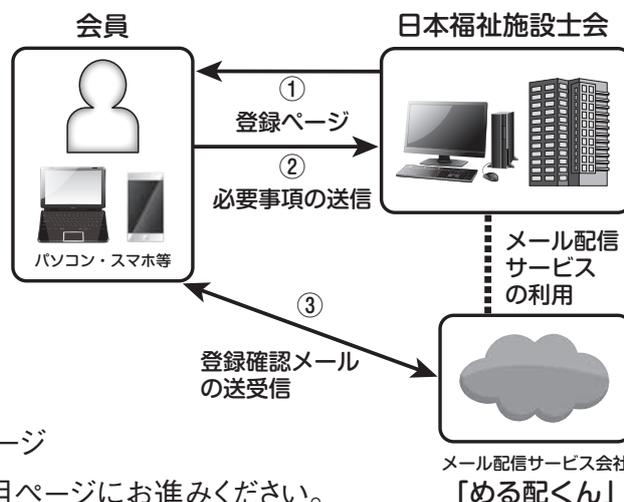
※開催地近隣のブロック・県会員にもお送りする場合があります。

登録手続き方法 I

本会メールz-sisetusi@shakyo.or.jpまで、お名前、会員番号、勤務地都道府県または自宅都道府県、施設種別、職名をお送りください。手続き完了メールが届けば完了です。

登録手続き方法 II

- ① 本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。

創刊1909年—100年を超えて福祉をみつめ続ける



月刊福祉

12月号

毎月6日発売

● B5判・100頁 ● 定価1,068円(税込) ● 定期購読の方は送料無料※
※バックナンバー：送料300円

特集 コロナ禍で見た困窮課題と支援の方向性

コロナ禍で既存の制度や支援では支え切れないさまざまな課題が顕在化した。コロナ禍で苦しむ人々の実態を、それを支える側の取り組みを通して浮き彫りにし、そこにどのような課題があるのかを明らかにする。あわせて、十分対応できていない課題に今後どう対応していくか、これからの方向性を探る。

レポートⅠ コロナ禍における生活困窮者支援

—特例貸付事業を実施する社協から見える現状と課題

與儀 あき(沖縄県社会福祉協議会 民生部 副部長)

レポートⅡ コロナ禍の住まいの喪失

瀧脇 憲(特定非営利活動法人自立支援センター ふるさとの会 代表理事)

レポートⅢ 今起きている暴力を止める

遠藤 智子(一般社団法人社会的包摂サポートセンター 事務局長)

レポートⅣ コロナ禍は生きづらさを抱えた人の暮らしに何をもたらしたか—支援現場からの考察

金子 秀明(社会福祉法人さわらび福祉会 理事長)

レポートⅤ コロナ禍の外国にルーツのある親子を地域で支える

—Minamiこども教室の取り組みから見えてくるもの

原 めぐみ・甲田 菜津美・瀬戸 麗(Minamiこども教室実行委員会)

てい談 コロナ禍で見た課題とこれから

岩田 正美(日本女子大学 名誉教授)

朝比奈 ミカ(市川市生活サポートセンターそら 主任相談支援員)

宮本 太郎(中央大学法学部 教授、本誌編集委員長)

2021年のラインナップ

詳細はホームページよりご確認ください

詳細はコチラ!



1月号 どうつくる、包括的支援体制

4月号 福祉を支える新たな財源

8月号 刑事司法と福祉の連携

2月号 福祉現場におけるICTの活用

5月号 地方分権と福祉

9月号 少子化がもたらすものと この先

2月増刊号 Withコロナ時代の社会福祉

6月号 ヤングケアラーを知る

12月号 高齢者虐待を防ぎ 権利を守るために

3月号 災害への対応はすすんだか

7月号 共生はすすんだか

11月号 福祉職場のリーダーを考える

●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: zenshakyo-s@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
※クレジットカード決済にも対応

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

介護実習指導者

テキスト 改訂2版

●公益社団法人 日本介護福祉士会 編 ●定価 2,750円(税込)
●B5判 ●280頁 ●2020年5月発行

介護実習指導者、養成施設の
教員必携の1冊

「介護実習」を指導する社会福祉施設などの実習指導者が、介護福祉士を養成するうえで必要な専門的知識や介護実習指導の理論や目的、具体的指導方法などをわかりやすく解説したテキスト。改訂2版では、令和元年度より順次導入されている介護福祉士養成課程新カリキュラムを踏まえ、新たな介護実習の教育内容をより学習しやすいように再構成しました。

介護実習指導者 テキスト 改訂2版

公益社団法人 日本介護福祉士会 編



詳細はコチラ!

主な内容

- 第1章 介護の基本と実習指導者に対する期待
- 第2章 実習指導の理論と実際
- 第3章 実習指導の方法と展開
- 第4章 実習スーパービジョンの意義と活用
および学生理解
- 第5章 介護過程の理論と指導方法
- 第6章 多職種協働および地域における
生活支援の実践と指導方法

●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:zenshakyo-s@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
※クレジットカード決済にも対応

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

学びたい!

思った今こそ始めませんか

受講者募集中!

さあ、始めよう! ホンキのふくし

社会福祉主事資格 認定通信課程

社会福祉主事とは…

社会福祉主事資格は、特別養護老人ホームの生活相談員等、一部の施設職員の資格要件として準用され、デイサービス・有料老人ホーム等の介護保険事業所をはじめ、多くの民間社会福祉現場においてもソーシャルワークの基礎的な資格として位置づけられています。

中央福祉学院で学ぶおすすめポイント

- 1年間の通信教育で学べる!
1年間の通信教育で学べるのは中央福祉学院と日本社会事業大学だけです。
- 学歴・経験不問
- 受講満足度 95%
- 毎年約 5,000 名が受講
10~70代と幅広い年代の方が受講しています。

さらに
キャリアアップ
を目指すなら!
修了後、相談援助
実務 2 年間で
社会福祉士短期
養成コース
受講可能

- 受講期間 2022年 4月 1日 ▶ 2023年 3月 31日 (1年間)
- 受講料 89,000円 (税込額・テキスト・教材費・スクーリング授業料含む)
- 申込締切 2022年 1月 31日(月)消印有効
- 受講要件 受講期間中に社会福祉事業の施設・事業所等に従事し、受講について所属長の承認が得られること。
※詳しくはホームページでご確認ください。
- 学習方法 自宅での学習(郵送で答案を提出)+スクーリングにより習得

“もっと”を極めたい人へ ~ソーシャルワーカーの国家資格~

社会福祉士 短期養成コース

専門実践教育訓練
給付制度
厚生労働大臣指定講座

ソーシャルワークのプロフェッショナル
社会福祉士をめざす

社会福祉士は相談援助業務の国家資格です。複合的な課題を抱える方々の支援において、高い専門性を発揮することが期待されます。本短期養成コースを卒業後、国家試験受験資格が得られます。

本通信課程の特色

- スクーリングは全国 3 会場から選択可能
- 多彩な講師陣による指導で実践力を高める
- 充実した国家試験対策のサポート体制
- 経済的負担を軽減 専門実践教育訓練給付制度指定講座です

ソーシャルワーカーとしての
力量を高めます

短期養成
コース卒業

国家試験
合格

社会福祉士
資格
取得・登録

さらなる
キャリア
アップへ

- 受講期間 2022年 4月 16日 ▶ 2023年 1月 15日 (9ヶ月間)
- 受講料 188,400円~ ※詳しくはホームページでご確認ください。
- 受講要件 詳しくはホームページでご確認ください
- 学習方法 自宅での学習(郵送で答案を提出)+スクーリングにより習得



詳しくはホームページをご覧ください。
<https://www.gakuin.gr.jp/>



中央福祉学院

検索

クリックして検索!
SNS もご覧ください

主催: 社会福祉法人全国社会福祉協議会
中央福祉学院(ロフォス湘南)

〒240-0197 神奈川県三浦郡葉山町上山口1560-44
Tel.046-858-1355 Fax.046-858-1356



中央福祉学院とは…

社会福祉従事者を対象とした研修を行っている機関。昭和25年から年間約10,000人が受講し、社会福祉従事者対象の研修では最も歴史と実績を有しています。独自の研修事業のほか、国からの委託事業を実施。キャリアアップや人材育成を全力でサポートします。

中央福祉学院

人をつなぎ、社会をつなぎ、みらいへつなぐ

[日本福祉施設士会 行事予定]

令和3年12月～令和4年1月

日 程	予 定 事 業 ※すべてオンライン開催
12月9日(木)	第4回施設長実学講座「基礎から学ぶ会計実務」
12月14日(火)	第31回「福祉QC」全国発表大会
1月20日(木)	第5回施設長実学講座「施設を守るための法務課題への対応と危機管理」

<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日までにお願いします。

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

今年、実学講座をはじめとした本会の研修を、オンラインを活用して行いました。講義など伝達型のプログラムには大変有効ですが、活発な意見交換を行うには参集型がよいと痛感しました。コロナが終息し、来年の研修は内容によりオンライン型、参集型を選べるようになってほしいものです。

福祉施設士 12月号

令和3年12月15日発行 通巻346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

広報委員会

志賀 常盤(広報委員長)/松林 克典/木元 洋一郎/蛭名 將之/
村上 耕治/田村 恵一/大澤 澄男/辻元 るみ子/岩田 敏郎/
桂 信一/堤 洋三(担当副会長)

〒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>

ソウェルクラブ
Sowel
CLUB

会員数
約**27.3**万人
(2021年3月現在)

福祉・介護職員の
福利厚生は
ソウェルクラブに
おまかせください

ソウェルクラブ(福利厚生センター)は…
社会福祉事業・介護保険事業に従事する方の福利厚生を全国で展開し、スケールメリットを活かすことにより、個々の法人では実現が難しい充実したサービスを提供しています。

01 加入メリット

- 職員のリフレッシュやストレス解消
- 職員の就労意欲の向上
- 職員のチームワークの構築など

02 掛金

職員1人当たり毎年度1万円
※非常勤職員向けに5千円コースもご用意しています。

03 ソウェルクラブの10大サービス

生活習慣病予防 健診費用助成金	慶事のお祝い品 (結婚、出産、入学)	弔慰金
4,000円助成	1万円または5千円の 商品券を贈呈	・会員死亡 60万円 (就業中の死亡は180万円) ・配偶者死亡 10万円
健康生活用品給付	資格取得	各種講習会
毎年全会員に給付	5千円相当の記念品	受講料・教材費無料
永年勤続記念品	クラブ・サークル活動	会員交流事業 (都道府県ごとの各種イベント)
勤続5~30年(5年刻み)及び 35年以上の退職時に贈呈	1人あたり 1,000円 助成	割安な参加費
ソウェルクラブ“クラブオフ”		
ホテル、レジャー施設、飲食店など 20万件 以上の優待サービスが利用可能		

資料請求はこちら

<法人・事業所のご担当者の皆さまへ>
ご希望の方には、ソウェルクラブのサービス内容をコンパクトにまとめたパンフレットを送付いたしますので、お気軽に下記宛てにご連絡ください。

ソウェルクラブ **Sowel** CLUB

社会福祉法人 福利厚生センター

<https://www.sowel.or.jp> 詳しくは で

TEL ☎ 0120-292-711 または、お電話でお問い合わせください。
〒101-0052 東京都千代田区神田小川町1-3-1 NBF小川町ビル10階