



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

福祉施設士347号 令和4年2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

「福祉現場の生産性向上に
向けた業務改善の実践」

2

2022 February



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！

福祉と共に50年「日本福祉施設士会あればこそ」

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会 常務理事 井本 義孝

⑥ 福祉施設士がめざすもの

再帰的な社会における「ことのはサポート」の実践

特定非営利活動法人ことのはサポート 経営企画部 五味 靖

参考「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

⑭ 特集「福祉現場の生産性向上に向けた業務改善の実践」

間断なき改善への取り組み

社会福祉法人永明会 いなぎ苑 施設長 永田 穂積

生産性向上における人材育成の必要性

社会福祉法人白秋会 特別養護老人ホーム泰山 施設長 中川 千弥

改善提案制度による生産性向上

社会福祉法人土佐厚生会 障害者支援施設とさ 施設長 甲藤 真敬

⑳ 誌上講座

福祉施設におけるBCPと災害対策

災害リスク評価研究所 災害リスクアドバイザー／BCPコンサルタント 松島 康生氏

㉓ DSWI スクエア

2021年度 日本福祉施設士会 関東甲信越静岡ブロック 活動報告

㉕ あんてな

・日本福祉施設士会 令和3年12月～令和4年1月の活動報告・会議報告

・第31回「福祉QC」全国発表大会の全体講評と総括

「福祉QC」全国推進委員会 委員長 杉 啓以子

来たれ 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。

福祉と共に50年「日本福祉施設士会あればこそ」

(千葉県)

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会 常務理事

井本 義孝

(老-3期、No.442)

(千葉県福祉施設士会会長)



はじめに

日本福祉施設士会は早いもので誕生して40年余を経過した。第一回福祉施設士講習会が終了したのが1977(昭和52)年であることを入れば44年目となる。日本福祉施設士会設立発起人総会が開催され、1979(昭和54)年に任意団体として「日本福祉施設士会」が発足し、会則の制定、代議員、総務、広報、調査研究、セミナーの各委員会が置かれてからは42年となる。

本会とのご縁については少し私事にわたるが

お許しをいただきたい。母校神学部教授の机上にあった一枚のパンフレット、「あなたはベータールを知っていますか」に触発され卒業寸前に渡独した。そこで得た生涯にわたる影響は86歳の今日まで「福祉と福音」に活かされてきた。具体的には千葉県社会福祉事業団に職を得、勤務の傍らキリスト者として奉仕活動に従事するとともに時たまの施設士会の仲間との研鑽や交流が英気を養い息抜きにもなったものである。

ここで、千葉に導かれるきっかけとなった、ドイツの「福祉の町ベータール」について少し触れた

い。当時1965(昭和40)年代に全国のあちこちで大規模な障碍児者の保護および社会復帰施設としての大型施設、たとえば、北海道の太陽の園、大阪の金剛コロニー、名古屋の愛知コロニー等、いわゆるコロニーの建設が盛んになりつつあった。旭川市の整肢学院長であられた七戸幸夫先生が、ベートルを視察され1969(昭和44)年半ば帰国後、千葉大学でベートルを紹介された。聴講された御一人に千葉県コロニー建設委員会副会長であられた井上俊一教授が居られ、その御縁で来県するに至ったことを思う時、実に天に在します神の計らいに感謝せずにはおれない思いであった。と言うのも、七戸先生がその前年ベートルを視察されたとき、図らずもご案内したためであった。爾来1971(昭和46)年2月以来、数年間、千葉県コロニー建設策定委員会の末席をけがした。

1979(昭和54)年に福祉施設士講座を受講し会員となり、暫くして第2代会長出口光平先生から広報委員を委嘱されたのが本会との御縁の始まりである。35歳から86歳の今日まで50年にわたり福祉生活を続けられたのは、この間実に多くの福祉施設士会をはじめ全国社会福祉協議会先達からのご指導、ご厚誼の賜物の結果であると言っても過言ではないのである。

1. 福祉の町「ベートル」との出会い、F.v. ボーデルシュヴィンク師の思い出

ここで私を今日まで福祉の道にいざない歩ませるきっかけとなった「ベートル」を僭越ではあるが少しでもご紹介したい。

ベートルはわが心の回帰点であり、福祉の業への関わりの原点でもある。ここに一通の手紙がある。第4代目理事長ボーデルシュヴィンク師からのもので、まったく見も知らぬ日本の若者に対しての、実にこまごまとしたご配慮の行き届いたもので、以前にベートルで福祉の研修をし

たいとの希望を書いた依頼状に対するものであった。

少し煩雑になるが、これが当時、福祉体験のない未熟な若者をして人生を転換させる要因となり、ひいてはわが福祉施設士会との出会いにつながったことを思えば今少し、同師のお手紙を紹介したい。

それにはベートルの神学校に入り、神学を学びながら福祉を勉強するのも良いが、今は満員だから来学期が良いとか、社会人の研修コースに参加の3か月コースの合宿もあること。また、来春にはアパートができるので家族同伴も可能であり、かつ滞在費を安くあげるためには、施設での仕事も用意できる等、本当に暖かい思いやりに満ちたものであった。

師のこのお手紙がなかったならば、ドイツへ留学することもなかったであろうし、福祉の道にいざなわれることもなかった。

翌年3月下旬、横浜から出航シベリア経由にて念願のベートルの地を踏んだ。当時社会は全学連の成田反対闘争が熾烈であり、何となく肩身の狭い思いであったのを今更のように思い出す。

暫くして後、お招きくださったボーデルシュヴィンク師にご挨拶に伺った。師は創立者であられた祖父、初代理事長の肖像画の下で、暖炉に薪をくべつつ既に引退されていた寂しさもあってか、静かにそして幾ばくかの憂愁を漂わせつつ、遠来の若者に恰も孫にでも語り聞かせるように次のことを語られた。

第2代F.v.ボーデルシュヴィンク師(1877-1946)がヒトラーの障碍者無用論の前に安楽死を命ぜられたとき敢然と反対し、彼らをどうしても殺すならば、まず自分を先に殺せ、と言って譲らなかった。

それはまるでいける創立者がほの暗い室の中に現れ、命の重さを告げ知らしめるために祖父、

父、子の三者が一体となり共に語られたようにも思えた。

今日ペーテルは約400万平方メートルにも及ぶ敷地に病者、障害者、家なき人そして職なき人々と、寄り添うボランティア、働く健常者等が施設、病院、学校、養護施設から大学に至るまで、普通の市民社会と変わらぬ、しいて言えばいわば共同体ともいべき社会を形成している。地域全体がビーレフェルト市の一角を占め、地域社会を構成し、コロニーつまり大規模施設のイメージは全くない。むしろ、家庭的な小さな集合住宅への方向が見られ、障害がある人々の日課は、ここで共に働く人々との差異はみられない。いわば1980(昭和55)年代から我が国で盛んに喧伝されるようになったノーマライゼーションをとっくに実践していたと言えよう。

2. 日本福祉施設士会の発足

温故知新、ここでまず本会誕生当時の様子を会報第一号より拾ってみる。昭和54年6月1日発行会報第1号の上田政治初代会長の挨拶を記す。

「本会は会員の自主的組織で生涯教育を進めることも大きな活動目的の一つです。第1期生はすでに夏季セミナーを2回にわたって開催するなど活動が始められていましたが、第2期講習が終了した現在、会員資格を有する人はすでに240名をこえており、組織的な活動が求められています。昭和54年9月末日にはさらに150名以上の第3期生が誕生することとなり、約400名の規模となります。なお、第4期講習会受講者は約160名で4月1日から開催され来年3月末日に終了する予定で、第4期生以降は4月から3月の受講期間が定着することになっております。

したがって、今年度後半には約400名、今年度末には560名の会員規模に達することにな

ります。これだけの研究実践団体は社会福祉分野では類を見ないもので、内外共に活動の在り方が注目を集めております。本会の活動が積極化すれば我が国の福祉が大きく前進することは間違いありません。福祉施設士は必ず本会に参加されて内容的にも一層充実した組織に成長させる必要があります。個々の会員の尽力により、このたび本会が設立されるにあたり、一層のご協力をお願いいたします。」とあり、残念ながら翌年4月鬼界に入られました。全国社会福祉協議会会長の故 灘尾弘吉氏が弔辞をささげられた中に「昨今、社会福祉の専門性とその質的向上を図るため職員の専門的資格制度の確立が求められているが、なかなか公的制度に取り上げられない中で、あなたは3年前(1976(昭和51)年)わが国社会福祉界では初めての資格制度を創設すべく、自らその準備委員となられ広く関係者に呼びかけられ福祉施設士講習制度を発足されました。」後略。とある。

およそ半世紀も前のことである。感謝すべきはすでにこの時代福祉施設長の資質の重要性を看破された先達が存在されていたことである。時は社会、特に経済の大転換期、戦後の高度経済成長期から低成長期への移行期であり、福田赳夫元首相の福祉元年の言葉が出たのも緊縮予算の中で、社会保障費のみが高い伸びであったためである。そして高齢社会を目前にして施設の重要性および障害者福祉施設等の急速な需要の拡大を急務とする趨勢があり、当然施設運営のリーダーである施設長の在り方、資質に目が向けられたのは時代の要請でもあったと言えよう。

福祉に志して50年余、今なお現場にとどまり得るのは、ひとえに本会で出会った先輩諸賢のご指導の賜物であることを痛切に感じてきた。種別、業種を超えて本会との交わりの御蔭で知見を広め、有益であった以上に、多忙を極める

激務の中での一刻はまさに人生のオアシスであった。異種同業を問わず、この間培われた人間関係から醸し出される心暖かい交流が、時には浮世の荒波の防波堤でもあったし、暗夜の一筋の光としての灯台でもあった。生きとし生ける者、危機的な現代にあって一蓮托生であり、弱い立場の人々を支援し助ける組織を、指導統括する施設長の職は、医療、教育、宗教の専門職に劣らず尊く重いものであることを覚えてほしい。

3. 福祉施設長には公的資格が必要

社会福祉法人の在り方をめぐって、内部留保が過大であるとか、免税ではなく担税にすべきであるとか議論されていると仄聞する。しかし、施設ガバナンスの中心的存在である施設長の在り方やその資質、資格等の吟味はまだまだされていないように思われる。現在、全国に約8万700余の施設がある以上、同数の施設長が存在すると考えても大きな誤りではないであろう。

少子高齢社会の現代、ますます増加する認知症高齢者、うつ病をはじめ精神疾患の患者への対策は、在宅のみで乗り切れるものでなく、必然的に施設やグループホームのニーズは高まり、その結果、運営責任者である施設長の資質は、人格識見はもとより、運営上の知見においても高度のものが求められるのは当然といわざるを得ない。

このように考えれば、種別により若干の差異はあるものの、おおむね社会福祉事業に2年以上従事した者、全国社会福祉協議会の講習修了者とされている現行の施設長の資格要件は、人の命を対象とする組織の長としての資格と言えるであろうか。

現在多発する施設での虐待、また故なき差別的言動に傷つく多くの高齢者、障害者、児童がいるのも、施設長の資質に起因しているこ

ともあり得よう。2011(平成23)年に障害者虐待防止法、また障害者差別解消法が2013(平成25)年に制定された。それにもかかわらず連日のように社会的弱者の立場の人に対する差別、暴力、虐待等の人権侵害事案が報道されている。

全国社会福祉協議会は35年前から施設長の役割とその社会的重要性から、日本福祉施設士会を職能団体として位置づけ、施設長に1年にわたる研修を課し、修了者に「福祉施設士」の称号を付与してきた。今日の時代こそ、施設長の専門職としての位置づけが必要であり、その公的資格として「福祉施設士」が最適であることも主張したい。

福祉施設士がめざすもの 再帰的な社会における「ことのはサポート」の実践

(東京都)

特定非営利活動法人ことのはサポート

経営企画部 **五味 靖** (障 - 43期、No.5807)



はじめに

当職は、障害者の共同生活援助(グループホーム)「CASAことのは」の施設長である一方で、障害者福祉サービスの運営をする特定非営利活動法人「ことのはサポート」の経営企画部に所属している。

本法人は、利用者とその家族のニーズを常に中心に据え、柳田節子理事長の理念と企画のもと、めまぐるしく活動し様々な事業所を展開してきている。

本稿では、利用者本位のサービスという視点から、本法人・施設並びに活動の概要、地域における公益的な取組、さらには「福祉施設士」として自身の活動・問題意識等について整理することで、福祉施設士としてめざすものを報告したい。

1. 本法人・施設並びに活動の概要

本法人は、「ことばの遅い子ども」の親のためのフォローアップサークル「言の葉通信」を経て、2003(平成15)年4月に「特定非営利活動法人ことのはサポート」として東京都の認可を受けた。2013(平成25)年7月には東京都の指定を受け、障害者福祉サービスの運営へと転換し、就労継続支援B型事業所ワークスペースことの

はBooksを開所した。

法人理念としては、障害がある本人だけでなく、家族まるごとを支援するというコンセプトが核にある。柳田理事長は、全国から送られてくる親たちの悩みや思いが綴られた手紙をまとめ、1990(平成2)年から約20年にわたって「言の葉通信」として発行した。この「言の葉通信」は、2冊の書籍(言の葉通信編『うちの子ことばが遅いのかな…』2000年、言の葉通信編『ことばの遅い子学校へ行く』2002年、共に「ぶどう社」)として出版された。またこうした当事者母子の苦悩は、小説(『こうた、もどっておいで』(2006年、東京図書出版会)、『こうた、もどっておいで時を経て、二〇二〇』(2020年、文芸社)としてまとめられている。

このように、当事者が陥りがちな孤立状態を避け、いつでも本人および家族とともに話し合えるような場を提供し、いつまでも共に歩いていく、ということが、法人の理念である。当事者の人生全体の支援を視野に経営していくことが、どの事業にも共通した方針であり、障害がある本人および家族のあらゆる支援サービスの構築が、当法人の目標なのである。

2022(令和4)年1月現在、障害者福祉サービスの運営は、就労継続支援B型事業所であ

る「ワークスペースことのはBooks(古書店)」、
「ワークスペースことのはPrayer(革工)」、「こ
ことのはGreencap(配食)」に加えて、就労移行
支援事業所「ことのは修義館」、就労定着支援
事業所「ことのはTogether」を展開している。
またサテライト事業も含む共同生活援助(グル
ープホーム)「CASAことのはI(男子寮)」、
「CASAことのはII(女子寮)」を運営している。



『こうた、もどっておいで 時を経て、二〇二〇』
柳田節子著、(2020年、文芸社)

2. 本法人を取り巻く地域の現状と課題

当法人は、東京23区の東部に位置する江戸川区にあり、都営新宿線船堀駅からほど近い場所に位置している。本法人を取り巻く地域の現状と課題としては、拙稿「NPO法人ことのはサポートとCASAことのはの取り組み」(『福祉施設士』2019年、10月号)では、①障害のある方の高齢化、②知的障害だけではなく精神障害へのニーズへの対応、③就労もふくめた経済的自立への促進、の三点を挙げた。

この現状分析をした年の暮れ頃から、新型コロナウイルスが蔓延し始めた。こうした課題は、企業・家庭が地崩れを起こし流動化する中で、江戸川区に固有な現象ではなく、大局的にも、今現在の地域の公益性のあり方としても、再帰的に問われているのが現状である。そこで、上

記の大局的な課題を踏まえつつ、現場で生じている具体的な課題をいくつか挙げ、課題に対する取り組みについて省察する。

3. 地域における公益的な取組

①高齢化にむけて障害福祉サービスと介護サービスの併用

障害がある方の高齢化に向けて、65歳以上になる利用者の方を具体的に想定することで、障害福祉サービスと介護サービスを併用して支援する仕組みを構築中である。この背景としては、親亡き後といった高齢化の課題について、後見制度の活用を視野にいたした研修を行うなど、法人全体としては、以前から強く関心を抱いていた課題であった。利用者の平均年齢が比較的若かったため先延ばしにされてきてしまっていた。本法人の就労継続支援B型事業所とグループホームを併用したいという、個別の相談から切実なニーズとして、今回、再度課題として浮上したという経緯がある。

課題に対する具体的な取り組みとしては、懇意にしている同区の高齢者施設のケアマネージャーと連携し、改めて後見制度の活用の見直し等を行った。その結果として、現在一名、障害福祉サービスと介護保険との併用を組み立てているところである。目下の課題として、その具体的な支援体制の構築と、利用者の自立度に見合った介護保険への移行に向けた見立ての方法があがっている。

今後は、地域社会での生活を維持することを視野に、障害福祉サービスと介護サービスとの連携を図るためには同地域のケアマネージャーとの協力関係が必要であり、具体的なケースを重ねつつも、両サービスの適用と移行について、取り組みを継続する予定である。

②知的障害だけではなく精神障害へのニーズへの対応

地域においては精神障害の方の活動の場所を求めるニーズが多く出てきている。特に就労継続支援B型では、ネット古書・革工・配食といった本体業務のみならず、個別に業務を切り出しやすく、比較的に取り組みやすい、軽作業部門である「ことのはSpirits」を設けている。もともと基幹事業である「ことのはBooks」は、納期を気にせずに取り組める業務であることを目的として開所した。また、江戸川区船堀地域に精神障害を対象とした事業所が少ないこともあり、知的障害だけでなく精神障害の方からも問い合わせが増えてきている。精神障害の方は、その特性上、業務内容も業務のスタイルもより個別化が求められるため、それらを受け止め、これまでのノウハウを活かしながら、本体事業に加えて、軽作業部門を設置した。現在では、マスクのパーツの組み立てや食品の梱包業務といった、簡易的な業務を企業から受注している。

さらに、外注ではなく自社製品であれば、利用者中心に作業を構築できるので、「ことのはSweets」とクッキーやパウンドケーキなどの自社製品を開発中である。



自社製品のクッキー「ことのはわかば」

③就労もふくめた経済的自立の促進

就労もふくめた自立の促進として、一人暮らしなどの社会的自立を想定した支援の構築を模索していた中で、グループホームのサテライト型住居とあわせて、就労定着支援事業「ことのはTogether」を2021(令和3)年1月に立ち上げた。その背景として、特別支援学校から一般企業へ就労したあるグループホーム利用者がその企業を退職する事態が契機となった。自立促進の取り組みとしては、一般企業への就労支援事業の根強いニーズもある中で、就労移行支援事業も実施しているが、利用者の強い希望から、就労移行支援事業と併用するかたちで、サテライト事業の開設へと踏み切ったのである。その後、サテライト事業と就労移行支援事業の併用で、一般企業へ就労することはできたのだが、その定着には至らなかった。

同じ時期に就労移行支援から一般企業へ就労した別の利用者がいたこともあり、その方を対象として就労定着支援事業の開設を都に申請した。現在月一回程度の面談を実施している。その結果として、就労定着支援については、就労移行支援とクロスオーバーしつつ、実施しているが、サテライト型住居の利用についても、利用者のフェルトニーズに沿えるように準備している。

このようにサテライト事業に加えて、就労移行支援事業と就労定着支援とを組み合わせることで、立体的かつ効果的な支援が組み立てられたと実感している。そもそもサテライト事業は、江戸川区内で実施している事業所は少なく利用の問合せは多い。グループホーム「CASAことのはI」、「CASAことのはII」にそれぞれ一つずつサテライト型を準備し、さらに支援の機会を厚くしたい。

4. 「NPO 法人ことのはサポート」の公益的な取組

地域への公益的な取組は、事業の枠を越えて、法人全体としても進めている。これまでは、まず、本法人の利用者だけでなく広く地域にも周知した成年後見制度の講座を開催した。さらに、高齢者向けの成年後見制度の相談窓口を設けてある特別養護老人ホームを運営している区内の社会福祉法人と協働して、分野・領域を超えて本法人の利用者とともに、地域に開かれた交流イベント（「長寿を祝う会」や「介護の日」など）にボランティアとして参加した。高齢者のみならず、若年性認知症の家族支援の一環として地域交流もかねたカフェ（隔月の第三日曜日）にも参加した。

地域への参加という点では、上記イベントに加えて、江戸川区民まつりや船堀まつりにも参加して来たが、現在コロナの感染拡大防止のため休止中といった現状にある。しかし、コロナ禍において、就労移行支援事業所「ことのは修養館」は、社会貢献事業として、令和3年7月から子ども弁当の販売を開始した。食堂ではなく弁当にすることで、地域のニーズに応え、現在も継続中である。さらに、令和3年12月11日にはタワーホール船堀にて、徹底した感染防止対策のもと、本法人の恒例のイベントである「感謝の会」を実施した。これは、利用者も含めて法人に関わっている方を招き、日ごろの事業報告もかねて会食する催しである。今回は対象者を限定したのだが、100名以上の参加があり、利用者は日々練習していた手話歌を披露することが出来た。手話歌とは、歌に合わせて手話を振り付けたもので、当日は初披露の江戸川区歌に加えて、法人のオリジナルテーマソング2曲、懇意にしている特別支援学校の校歌、の計4曲を披露し大盛況であった。



タワーホール船堀で開催された「感謝の会」

5. 再帰的な社会における福祉施設士の役割

これまで本法人の取り組みを紹介してきた。その前提になる課題は、障害者支援における利用者の、①高齢化、②多様な障害への対応、③自立の促進、の三点であった。前述したように企業・家庭が流動化する中で、これら課題が再度我々に問われている、いわば再帰的な社会なのである。

そうした社会の中で「障害」を、再帰的に扱うことはどういうことだろうか。それは流動化社会の中で、省察もせず思考停止し、かつ実践も行わないまま「問題化」することではない。我々は再帰的な社会の中で「障害とは何か」を問い直し、現場で省察しながら実践を続けることが肝要なのである。本法人で取り組んでいる①高齢化、②多様な障害への対応、③自立の促進のいずれも、ステレオタイプな「障害」の認識の元での実践ではない。「ことのはサポート」が常に「障害とは何か」を省察し、実践し続けている結果なのである。

こうした省察的实践は、福祉施設士のミッションとしても明らかになっている。福祉施設士の倫理綱領の中には、「福祉施設士は、社会福祉における専門家として自覚をもち、創造性と開拓性を発揮すべく自己の研鑽に励む」とある。さらに福祉施設士行動原則の6つの姿勢と12の

行動の、6点目の「管理者としての自身」に対しての「自己への姿勢」として、行動①「学びを続けることで自己の成長をはかる」、行動②「実践を重ねることで信頼を積み上げる」についても、省察的実践の内容に他ならないといえよう。

加えて、日本福祉施設士会においては、「福祉サービスの質の向上」にむけた業務改善の手法の一つである「福祉QC」というQC (quality control) 活動がある。筆者は「福祉QC」全国推進委員会の委員として参加しているが、今年度はコロナ感染予防の観点からオンラインで、令和3年9月28日に第25回「福祉QC」入門講座、令和3年12月14日に第31回「福祉QC」全国発表大会が行われた。

後者のサークル発表にて、香川県の社会福祉法人「祐正福社会」の介護老人保健施設「ヌーベルさんがわ」が最優秀賞となった。この発表では、コロナ禍における利用者の幸福度を数値化し、感染予防を徹底したうえで、全利用者の自宅訪問を実行するという実践であった。コロナ禍の流動化社会のなかで、課題が当事者に直撃しつつも、「できないのではなく、どうすればできるか」という姿勢は、オンラインのモニターを越えて伝わり感動的でした。

このように福祉施設士の役割とは、社会が流動化し、課題が再帰的に個々人に直撃する風の中に揉まれていたとしても、旧来のやり方や考え方に拘泥して硬直することではない。その風を読み、帆を張ることで、逆風であったとしても順風にするべく、省察しながら舵を切ることが期待される役割なのである。当法人も思考停止することなく、常に「障害とは何か」を捉え直し、時代の風に乗っかって行きたい。

[参考文献]

- ・『うちの子ことばが遅いのかな…言の葉通信編』（2000年・ぶどう社）

- ・『ことばの遅い子学校へ行く 言の葉通信編』（2002年・ぶどう社）
- ・『こうた、もどっておいで』柳田節子著、（2006年・東京図書出版会）
- ・『こうた、もどっておいで 時を経て、二〇二〇』柳田節子著、（2020年・文芸社）
- ・「NPO 法人ことのはサポートとCASA ことのはの取り組み」五味靖著、『日本福祉施設士会生涯学習誌 福祉施設士10月号』（2019年・日本福祉施設士会）

平成25年3月14日

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

日本福祉施設士会

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。それにとともに、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きます。

- 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るべき」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

「福祉現場の生産性向上に向けた業務改善の実践」

本特集では、福祉施設における生産性向上に向けた業務改善に関して、施設や法人として取り組まれている実践について、3名の福祉施設士から、大切にしていること・工夫していること・課題となっていることなどをご寄稿いただいた。

日本福祉施設士会が長年にわたり取り組んでいる「福祉QC」の手法を活かした取り組みや独自の取り組みなどを紹介しており、これからの皆様の実践のご参考としていただきたい。

1. 間断なき改善への取り組み

(東京都)社会福祉法人永明会

いなぎ苑 施設長 永田 穂積

2. 生産性向上における人材育成の必要性

(東京都)社会福祉法人白秋会

特別養護老人ホーム泰山 施設長 中川 千弥

3. 改善提案制度による生産性向上

(高知県)社会福祉法人土佐厚生会

障害者支援施設とさ 施設長 甲藤 真敬

間断なき改善への取り組み

(東京都)

社会福祉法人永明会

いなぎ苑 施設長 **永田 穂積** (老-21期、No.2829)



1. 法人の概要

社会福祉法人永明会は、特別養護老人ホームを始めとして、デイサービスセンター、地域包括支援センター等の老人福祉事業を運営する法人である。設立は1994(平成6)年3月で、緑豊かな東京西部の稲城市の高台に位置し、少し広い苑庭を持つことから、お年寄りが季節の風情を感じながら自然と触れ合って生活していただくことをモットーとしている。

法人の理念として、次の3つを掲げている。

【永明会の理念】

- ・一人ひとりの人間性を大切に介護します
- ・利用者本位であり、利用者の望み・願いをできる限りかなえたい
- ・穏やかでエレガントな気持ちを抱き、やすらぎのある人生を過ごして頂きたい

マーケティングでいうところの“カスタマーオリエンテッド”を実現したいという思い、即ち単に利用者を大切にしようという抽象的なものではなく、利用者一人ひとりの属性や趣向に合わせた支援をさせていただくことで、施設を発展させていくという考えを表現した理念である。

2. 大切にしていること

施設として大切にしていることの主なものを5



施設外観

つ紹介する。

一つめは音楽と絵。日常的に音楽と絵画等の芸術に触れ合うことで、穏やかな気持ちを抱いていただく。体調のすぐれないときや看取り期にはそれぞれの好みの音楽を聴いていただき、ベッドから起き上がれないときは天井に描かれた絵を見て心を癒していただく。

二つめは苑庭の散歩。天気の良い穏やかな日には苑庭に出て散歩を楽しんでいただく。苑庭はこまめに手入れを行い、花壇の花や畑の野菜をできるだけ絶やさないようにすることで、季節を感じていただく。

三つめはレクリエーション活動。新型コロナウイルス感染拡大前は、多くのボランティアの協力のもと活動を盛り上げていただいていた。感染拡大後は、日常の活動や季節の催しに、職員主体の出し物や楽しみ事を披露している。

四つめは手作りの料理。施設の食事は、入所者もデイサービスの利用者も、全て自前の手作り料理を召し上がっていただいている。味付けは素材から出汁を取るところから行い、自然の食材を中心に季節感のある献立を提供している。

五つめは改善活動。15年間にわたり福祉QCサークルによる改善活動を、施設における課題解決の柱としている。全員参加の各サークルが毎年ひとつの課題をみつけて、問題解決と対策の維持・継続に取り組んでいる。改善活動については次項で詳述する。

3. 改善活動について

(介護老人福祉施設 いなぎ苑のめざす福祉QCサークル活動)

近年、介護保険制度や障害者自立支援制度の改正により、社会福祉法人や福祉施設を取り巻く環境は大きく変化している。措置時代の意識を継承している時代ではなくなっており、旧態依然としていると徐々に利用者を選んでいただけなくなる。厳しい状況の中で生き残るためには、利用者の立場に立った福祉サービスの提供、利用者が穏やかに生活できる住環境作り、専門性に裏付けられたプロフェッショナルとしての質の高いサービスの提供が、常に求められている。この課題を解決していくためには、魅力のある強い組織づくりと人づくりが必要である。これらを実現するための一つのツールとして福祉QCサークル活動がある。その役割は、サービスの質の向上とともに、職員一人ひとりの能力開発や、明るくやりがいいのある職場づくりである。

福祉QCサークル活動は、物づくりのQCサークル活動と比較して、形に表れにくいと言われることがしばしばある。介護のアウトプットは数値化や定量化がしにくいいため、確かにそのような一面があることは否めない。介護の中で、入浴・

食事・排泄の三大介護は基本中の基本である。しかし、何が大事であるかを考えると、お年寄りの精神的な支えとなる寄り添う気持ちが重要であることに気づく。この気持ちをどれだけ出せるか、感じていただけるかが、重要である。

現在、全国津々浦々に社会福祉施設がある。老人ホームにもいろいろな種類があり、一つひとつに個性がある。法人・施設の考え方により、微妙な違いや大きな違いがある。どれが良いのかはそれぞれの受け止め方によって評価が異なる。花形産業ではないが、どの地域にも町にもいくつかの施設が存在し、地域の方々に支えられながら、役に立っているものと想像される。

わがいなぎ苑では、職員個人の個別評価を続けているだけでは良いサービスを提供し続けることに行き詰まると考え、何か良い方法がないものかと、長い間思い悩んでいた。どの法人・施設においても、理念や方針を実現することが目標であるが、具体的な方法・手段を確立するのは難しい。そのような中、福祉QCサークル活動に出会った。小集団活動を通じて、一人ひとりの職員が「目標」を持って業務改善に取り組むことができると確信した。

2006(平成18)年度より福祉QCサークル活動を開始し、毎年6月に行われる本会「福祉QC入門講座」に4名前後の職員が参加し、福祉QCの基本を学ぶことにした。毎年策定する事業計画には、各部門の課題の中から「部署目標(グ

No	時間	部署名	リーダー	テーマ	メンバー
1	18:00~	事務	田島	コピーとプリントの紙出力を減らそう	田島、高天、中田、渡邊
2	18:15~	居宅	秋山	インフォーマルサービスを取り入れた多面的な支援をおこなう	秋山、安藤、山崎、歌川、大森
3	18:30~	HS	荒木	実施報告書の不備を減らそう	荒木、行弘
4	18:45~	デイ1	渡邊	食事の提供ミスを減らそう	渡邊、渋谷、戸谷、荒川、山本、白川、齋藤
5	19:00~	デイ2	下平	利用者様の情報共有をしよう	下平、相澤、高口、水村、松延、大野、飯牧
6	19:15~	デイ3	堀田	手話体験のできる職員を増やそう	堀田、池田、松橋、寺井、青柳、秋永
7	19:30~	デイ4	富永	映画会を充実させよう ~楽しい映画会にしよう~	富永、島村、井上、高橋、小原、佐久間、井野
8	19:45~	調理	赤塚	汁量の適正化をはかり 廃棄量を削減する	赤塚、小玉、齊藤、井上、宮本、小池
9	20:00~	デイ	荒川	昼食提供数のズレを半減させよう	荒川、川端、柳澤
10					

発表時間12分以内 1分前にはベルが鳴ります。講師講評3分

発表会のプログラム

ループ目標)」を定め、目標に向けて福祉QCストーリーに沿った改善活動を行っている。また、施設全体のTQC活動の一環として全サークルが中間発表会(10月)、最終発表会(3月)を行うことで、少しずつ成果が見られるようになってきた。

当法人のサテライトデイサービス施設「みさわ川サービスセンター」(現在は本苑の敷地に引越、地域密着型デイサービスセンターとして運営)での活動を一例として紹介する。利用者定員25名の小規模なデイサービスセンターであるが、独立したグループ目標を設定し、昼休みや仕事が終わった後にサークル活動を行っている。大切にしていることは、福祉QCストーリーで描いた通りの効果が表れなかった時でも歯止めを崩さずに、定期的なPDCAを回し、継続していることである。それが利用者にも伝わり、信頼を得ていると感じられることがあった。まもなく百歳になる利用者に「この生活はどうか」と聞いたところ、「職員も大事にしてくれるし、ここに来るのが楽しみです。食事は日本一美味しい」とおっしゃっていただけた。職員もお年寄りの笑顔を見て、生きがいを感じているようで、和やかな風景であった。



改善活動により活性化した音楽レク

いなぎ苑では前述のように、手作りの食事を大切にしている。また、住環境も大事に考えている。音楽や絵画にあふれた、芸術に囲まれた福祉施設をめざしている。芝生の苑庭には、

フランスから取り寄せた赤いテントがあり、そこでお年寄りにお昼を召し上がっていただいたり、コーヒーを飲んでいただいたりしている。

現在ご利用中のお年寄りやご家族には、多くの感謝の言葉をいただいているが、これからは「権利」の一つとしてサービスを利用される方が増えてくることが予想される。団塊の世代の方々が施設を利用されるようになり、利用者の気質が変わっても選ばれる施設であり続けるためには、施設も職員も変化しなければならない。必要とされる施設として永らえるために、きめ細かいお世話により、利用者の笑顔にあふれた施設をめざしていきたい。地域を大切にすれば、地域に支えていただける。自分の両親に利用を勧めたいと思える施設こそが地域に必要な福祉施設である。そのためには、「目標」を持って、前向きに福祉QCサークル活動に取り組んでいきたい。



春の苑庭と赤いテント

4. 今後の展開

現在は毎年全員参加にて、福祉QCサークル活動を行っている。その活動の中で、福祉QCストーリーによる課題解決の手法を身に着けた職員が現れ始めている。課題発見とテーマ決定から⇒問題の現状把握⇒目標設定⇒要因解析⇒対策の立案・実施⇒効果確認⇒歯止

めまでを、年間スケジュールを策定して進めている。着実に一步一步、改善を進めるために、また必要とされる施設であり続けられるようこの活動を継続していきたい。

一方で、世の中の変化は激しさと早さが年々増しており、大きく致命的な問題が発生するリスクも高まっている。そのような重大な問題は短期間での対応が必要であり、1週間であったり、数日であったり、もしくは1日で対策を行わなければならないトラブルに発展することもある。対策の効果を高めるためには、経験や直感に頼るだけでなく、数値データや客観的な情報を基にした要因解析に裏付けられた対策を講じなければならない。そのためには、福祉QCストーリーのプロセスを身に着けた職員を一人でも多く育成し、的確に、そしてスピーディーに問題解決が図れる職場に変えていきたい。

5. おわりに

当法人における福祉QCサークル活動は、前述したように施設で良いサービスを継続的に提供するためのツールとして導入した経緯がある。一方で、福祉QCサークル活動の手法を身に着けることは、福祉施設の中で役立つスキルの向上だけではなく、職員自身の能力向上にもつながる。自分自身のレベルアップであったり、活躍の場を広げたりすることの手助けとなるツールと捉えることもできる。

志を持ち、ビジョン(将来像)を描き、目標を設定し、計画を立て、スケジュールを作り、マイルストーン(一里塚)を一つひとつクリアしながら進んでいくことが、人生を豊かにし、成長につながる。このプロセスの中で、目標の設定から、マイルストーンのクリアまでの過程は、福祉QC活動で学ぶことができる内容そのものであり、福祉QC活動で習得したものが大いに役に立つ。福祉QCサークル活動を15年間続けているが、

未だその考え方と手法をきっちり習得している職員は少ない。職員一人ひとりが自分自身の人生を豊かにし、目標達成の一助となるよう、この活動を継続していきたい。

生産性向上における人材育成の必要性

(東京都)

社会福祉法人白秋会

特別養護老人ホーム泰山 施設長 中川 千弥(老-28期、No.3768)



はじめに

措置から契約へと介護保険が施行された2000(平成12)年の翌年、社会福祉法人白秋会はこれまでの高齢者福祉とこれからの高齢者福祉を見据えながら、東京都江戸川区に設立され、特別養護老人ホーム・ショートステイ・通所サービス・訪問介護事業・在宅支援センターの5事業からスタートした。

介護保険に移行した当初は、ご利用者が選択すべき事業類型が少なく、行政が示す方向性として、利用する方々が自分の状況に合わせてサービスを選べるように事業類型を増やしていくといわれていた時代である。当時のサービス形態はシンプルで、訪問介護、デイサービス、ショートステイ、そして特別養護老人ホーム、介護療養型医療施設、老人保健施設の3つの居宅系と3つの入所系の介護サービスの組み合わせにより動いていた。

ショートステイの申し込み時期になると電話が殺到し、特別養護老人ホームの入所申し込みは何人も相談員で手分けをし「いつになったら入れるんだ」との苦情も来るほどお待ちいただく状況だった。一方、訪問介護などご自宅に伺うサービスにはそれほど多くのご要望もなく、訪問介護は休止に近い状態でもあった。

それから20年程、現在では当法人も、ご自宅に居ながらにして、施設入所と同等のサービスが得られるとされた24時間対応の定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業など地域に密着した事業の展開を行い、現在では全18事業を実施している。ご利用される方のニーズは時代とともに変わり、高齢者福祉においてはサービスの類型が増えるとともに、施設入所型から在宅型へ変化してきている。

2006(平成18)年、あらゆる類型を超えて、公助・共助・自助により地域の中で支えあう「地域包括ケアシステム」が示された。その要として創設され、当法人が着手してきた小規模多機能型居宅介護や定期巡回・随時対応型訪問



施設外観

介護看護などの地域密着事業はこれからの社会を支える重要な事業と認識していた。地域での生活をできるだけ継続していけるよう、一人ひとりのニーズに合わせたオーダーメイドの支援を継続的に提供していくことを目的とした「地域包括ケア」は、地域の中に出ていける社会福祉法人、地域で活用いただける福祉施設が必要であるということでもあったと考えた。

1. これからの高齢福祉

当法人は「どのような時代も誰もが利用できる福祉施設の構築」を基本理念とし、「より皆様の近くに」「地域の中で」「できる限りの事を」を基本方針として、地域密着の事業展開を行ってきた(図1 社会福祉法人白秋会 地域密着関連事業展開一覧 参照)。

世界に先駆けて日本が迎えている少子高齢化社会の中で要介護者および施設入所待機が急増し、施設やサービスの受け皿不足がうたわれ始めた頃、「街全体が施設と同じ機能を持つ必要がある時代がやってくる」と、ある研修で聞いたことがとても印象的で、それはどのように実現して行くのかと考えていた。これまでのサービス毎の算定ではなく、月定額で登録し、泊り・

通い・訪問が必要に応じて何度でも、同じ場所、同じ職員により利用できる、現在のサブスクリプションに近い形態の事業ともいえる小規模多機能型居宅介護が創設されたことを受け、地域全体が特別養護老人ホームと同じような機能を持つためには、地域密着事業が重要であると確信するものであった。

それに加え一般企業の福祉事業参入や社会福祉法人制度改革など、長年にわたる社会福祉法人の在り方では生き抜いていけない時代が到来したことを認識する機会にもなっていた。

2. 福祉現場の保有する資源とは

「生産性向上とは、保有する資源を最大限に有効活用し、小さな投資で大きな成果を生み出すことを意味する」とされている。福祉の現場で考えてみると、保有する資源は施設が持つ設備に関する機能はもちろんだが、やはり福祉の現場の大きな資源は人である。地域全体が特別養護老人ホームと同じような機能を持つためには、福祉施設の中で行っていることを地域の中で行えることであり、保有する資源を有効に活用するとは、正に人材育成である。

(図1)社会福祉法人白秋会 地域密着関連事業展開一覧

平成 15 年	配食サービス開始
平成 16 年	介護保険外独自事業 地域開放型多機能型サテライト「泰山ランチルーム」開設。地域交流、地域の皆様の拠り所、特別養護老人ホームご利用者の逆デイサービスなど実施
平成 17 年	介護保険外独自事業 施設外部 近隣商店街に地域相談室開設
平成 18 年	区内初 自己資金にて 施設外に地域包括支援センター設置
平成 18 年	24 時間電話相談開始
平成 20 年	区内社会福祉法人初 地域密着事業 小規模多機能型居宅介護・認知症高齢者共同生活介護の開設
平成 22 年	訪問看護ステーションの開設
平成 25 年	定期巡回・随時対応型訪問介護看護の開設
平成 30 年	なごみの家北小岩(江戸川区社会福祉協議会より受託)の開設 (子ども食堂実施、高齢者・障害・児童すべての方が立ち寄れる場所) トレーニングセンター北小岩・東小岩の開設
令和元年	定期巡回・随時対応型訪問介護看護サテライトの開設 夜間訪問介護の開設

3. 地域で動ける人材育成こそが業務改善

地域包括ケアの始動は2006(平成18)年に創設された小規模多機能型居宅介護事業であり、介護事業の在り方に大きな波紋を呼んだ。それまでは、個別の担当ケアマネージャーが介護事業所の各サービスを介護度に合わせた給付の枠の中で組みこんでいたものが、小規模多機能型居宅介護はその事業所に登録すれば泊りも、通いも、訪問も介護度の給付の枠に関係なく必要に応じて利用できる。また、個別の担当ケアマネージャーは必要なく、個々のプランは小規模多機能型居宅介護の計画作成担当者が行うというこれまでとは全く違った内容で、事業にかかわる職員はどの様に動けばいいかさえわからない状況であった。この状況は事業の稼働にも大きくかかわることとなっていた。

特別養護老人ホームで働く職員は、協働で業務についており、単独で地域の中に訪問する際の知識や対応能力にかけ、自立支援のために手を貸さずに日常動作を自分で行っていただくを見守ることが難しい。日中の比較的介護度の軽いご利用者との業務が主流のデイサービスの職員は重度の方の対応や夜間の対応能力が足りない。訪問職員は夜間の対応に加え看取りの対応や協働の業務に慣れていない等、「介護職」「相談員」と同じ職種名で呼ばれていても、スキルが事業所ごとの縦割りになっているのである。

泊まる、通う、訪問を一括して行う小規模多機能型居宅介護の職員として業務につくには、その事業所ごとのスキルと新たなスキルを身に着ける必要があり、その業務の縦割り打破は、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業が創設されたことで更に必要となった。

小規模多機能型居宅介護は設置人員の兼務は不可であるが、2012(平成24)年に地域包括ケアシステム構築の更なる要事業として創

設された。定期巡回・随時対応型訪問介護看護については、同一敷地内の要件を満たした職員は兼務が可能となり、ICTによる通報システムを導入し24時間の随時の対応、定期的な必要とされている訪問に加えご家族では対応しきれないターミナル期の方への医療との連携もとの支援など、自宅に居ながらにして施設と同様の安心とサービスの提供ができる、正に街全体が施設と同じ機能を持つ必要性に応えることができる多機能のスキルが求められた。



小規模多機能型居宅介護の様子

4. 生産性向上と福祉QC

当法人の人材育成における取り組み手法は、日本福祉施設士会が長年活動している福祉QCの手法を活かしている。福祉QCでは、多職種協働を基本とし、多くの意見も徴収し、問題解決、未然防止、課題達成とそれぞれにストーリーをもってアプローチしていく。既存の問題点の特定から原因究明、それに対する対策を立案の上、実施を行い課題達成や未然防止などへとPDCAを何度でも繰り返すことで止まることなく向上していく手法でもある。このことから、職員間の何度でも繰り返される討議、課題抽出など

により、必然的に全職員が同じ方向性を向いて改善に取り組んでいけるという効果がある。

兼務を希望する職員とそれぞれの事業担当者をチーム体制にし、担当事業所の業務体系の特性と優先事項などを検討しながら法人内の事業所で研修を行っている。地域の中で動ける職員の育成としては専門性の高いチームとして、当法人が運営する事業所での実務研修などを年度ごとの事業計画、中長期計画にも位置づけて、介護職員、看護師、ケアマネージャーとして、機能訓練指導員など、法人すべての職員が地域の中で動ける職員となる課題達成をめざし継続して取り組み続けている。

現在、機能訓練指導員が監修して、地域の方々が通うトレーニングセンターが2か所動き出したことも成果の一つである。この取り組みは、ただ単に地域密着事業で動ける職員の育成ではなく、個々の事業内においてもスキルが高くなることから、個別サービスの提供の質が驚くほど向上していった。なにより、福祉の基本である、人と向き合うという行為について、独居の方や施設入所中の方それぞれの生活歴やご家族の思いなど直に学ぶことでより丁寧になってきている。



トレーニングセンターの機能訓練指導員

このように波及効果も高く、質の向上、個別の業務改善は経営を向上する要因にもなっている。福祉施設にとっての最も大切な資源は人であり、その人はさらに向上する権利を有しており、これからの時代、社会福祉法人にとって地域で動ける、どこに出ても通用する人材育成は最も重要であると考えている。

5. おわりに

コロナ禍の今も、福祉現場の職員は自身の行動を厳重に自粛し、感染予防を徹底し、発熱されている方の所でも、必要があれば駆け付ける、コロナに感染した方の支援も行っている。災害時も、救援を頼まれれば、チームを組んで吹き飛ばされそうな中でも伺い、どのような状況でも地域には支援が必要な方が居て、必要な限り支援の手を止めずにいる。そんな福祉に携わる、現場職員こそが地域社会を支えているということを加えてお伝えしておきたい。

改善提案制度による生産性向上

(高知県)

社会福祉法人土佐厚生会

障害者支援施設とさ 施設長

甲藤 真敬 (障-40期、No.5409)



1. 法人の概要

社会福祉法人土佐厚生会は、1980(昭和55)年7月7日に設立認可が下り、翌年の4月22日に高知県安芸市にて特別養護老人ホームの設置運営から始まり、以後、高知県内の安芸市・南国市・大豊町・土佐市の地域ニーズに沿って事業を展開している。2021(令和3)年12月1日現在、老人福祉では特別養護老人ホーム・老人短期入所事業所・在宅介護支援事業所・小規模多機能型居宅介護支援事業所の5事業。障害福祉では障害者支援施設(3施設)・障害者短期入所事業(3事業所)・就労継続支援B型事業(3事業所)・障害者福祉ホーム・相談支援事業所の5事業を営んでいる。

2. 所属施設について

私は、土佐厚生会に2000(平成12)年に嘱託介護員として高知県南国市にある身体障害者療護施設国府寮(現障害者支援施設こくふ)に入職。2002(平成14)年に正規職員となり相談員、サービス管理責任者と現場職を経て、2014(平成26)年4月に高知県土佐市にある障害者支援施設とさの施設長補となり、翌年に施設長に任命された。同時に福祉施設長専門講座を受講、福祉施設士資格を取得。以降、福

祉施設士行動原則を座右の銘として施設長の業務を行っている。

当施設は、施設入所支援サービス50名、生活介護サービス60名(入所50名・通所10名)、短期入所サービス4名の事業を実施している。土佐厚生会の会是「愛情・奉仕・連帯」の精神で、利用者様の安心安全を第一にサービスの提供に努めている。



障害者支援施設 とさ 玄関

3. 生産性向上の実践

私が、福祉業界に就職した時は介護保険制度が始まり、福祉業界が注目されていた時であった。就職を希望する人は、学卒新採、中途採用問わず応募があり、その後もリーマンショック等の影響等で経済成長が鈍化していたこともあり買い手市場は続いた。そのような状況が、少子化が顕著になることに比例して学卒新採の応募が少なくなり、景気の回復と共に中途採用の

応募も少なくなったように思う。このような状況の中、施設長を拝命した時には、職員一人ひとりがムリ・ムダ・ムラをなくし、サービスの質は下げない方法での生産性向上に取り組むことは必然であった。

まずはICT化。私は前職がメーカーのシステムエンジニアだったこともあり、ICT化は苦手ではない。最初にとりかかったことは、記録作業の省力化と共有化であった。同じことを複数の書類に手書きで記録する無駄な作業をなくし、記録した情報を介護係・看護係・事務所で見ることができる情報の共有化を実現するためICT導入を検討した。市販の記録システムは初期費用が高額でランニングコストも結構な額である。記録と請求の連動システムも含め、いくつかの市販システムを見たが、費用対効果が感じられなかった。そのため、マイクロソフトオフィスのミドルウェアであるエクセルをベースにエクセル機能のVBAを活用して記録システムを作成した。記録の省力化は、一日の各利用者様の様子を記録したファイルから、日誌と利用者様個人の記録ファイルにボタン一つで反映できるようにした。このことで記録に伴う残業が減り、特に退勤前に残業していた夜勤職員の残業が大幅に減少した。

情報の共有化は、施設職員用の共有フォルダに各利用者様の情報用紙・通院簿・入退院簿・外泊簿・外出簿・短期入所利用状況の各ファイルを置き、各部署のパソコンから閲覧できる環境を整えた。更に現場の部署は自室で仕事をするのが少ないことから、利用者様の居室や廊下等でも情報を確認できるようにするため、ボタン一つでその日の日課、上記の各ファイルの内容に加え、日中活動・献立の内容、出勤している介護職員がわかる日課表を作成できるようにした。出勤している全職員に日課表を紙面で渡すことで通院準備の抜かり等が激減した。今後は、

入力端末はパソコンから全世代に普及しているスマートフォンや携帯性に優れているタブレットが主流になってくると考えており、これらの携帯端末を使用して、電話と内線の対応・コール対応・前述の日課表のペーパーレス化を検討している。

1月5日 (水)		◎入リゲーター ◎入 ◎出リゲーター ●出	内容	担当
時	00 30 00 30 00		(音)音楽鑑賞	◎支援員
分	00 30 00 30 00		(外)ドライブ	◎支援員・◎支援員
種	00 30 00 30 00		●●様 ●●様	
種	00 30 00 30 00		●●様 △△センター 10:00 発	家族様
種	00 30 00 30 00		●●様 △△歯科 17:00 発	家族様
種	00 30 00 30 00		●●様 △△病院 9:30 発	家族様
種	00 30 00 30 00		●●様 病院 発	●●様・Fa・施設・C
種	00 30 00 30 00		●●様 病院 発	●●様・Fa・施設・C
種	00 30 00 30 00		●●様 行 発	●●様・Fa・施設・C
種	00 30 00 30 00		●●様 行 発	●●様・Fa・施設・C
種	00 30 00 30 00		●●様 行 発	●●様・Fa・施設・C
種	00 30 00 30 00		●●様 場所 昼後	
種	00 30 00 30 00		●●様 発・中・帰 朝・昼・夜	
種	00 30 00 30 00		●●様 発・中・帰 朝・昼・夜	
種	00 30 00 30 00		●●様 発・中・帰 朝・昼・夜	
種	00 30 00 30 00		●●様 風呂 朝服・林間状況	送迎対応
種	00 30 00 30 00		●●様 13:30終了	通所
種	00 30 00 30 00		●●様 13:30終了	通所
種	00 30 00 30 00		●●様 15:30終了	通所
種	00 30 00 30 00		●●様 10:00開始	施設
種	00 30 00 30 00		●●様	●●様・Fa・施設・C

日課表

次に会議時間の短縮化。事前に資料や検討事項を伝え、会議開始から議論できるように準備して会議に臨むような体制を整えた。また、月1回に各部署長が出席する10の定例会(ゾーン連絡会・虐待防止委員会・サービス改善委員会・衛生委員会・事故予防対策委員会・防災対策委員会・ICT推進委員会・リハビリテーション実施計画検討会・栄養ケア計画検討会・主任者会)を第3週水曜日の一日で実施するようにした。

このことにより開催日調整が無くなり、勤務表作成時間の短縮になった。実施にあたり「その日突発的な事項があったらどうするのか」という意見があったが、会議の時間が同じであれば、分散している方が会議の日が増え会議の時に突発的な事項が起きる確率が高くなること・会議の日に突発的な事項が起きたら各部署長が揃っているので早く対応がとれること・突発的な事項で定例会が出来ない場合に始めて開催日調整を行う方が効率的であることを話し実施した。実際、会議の日に突発的な事項が1度生じたが、

会を一時中断して各部署長が突発的事項に当たることによって通常より早く対応でき、会もその日に終わることができた。

4. 改善提案制度

先に私の実践を述べたが、個人の力では限界がある。職員からの様々な意見を取り入れ、実践することでさらに生産性は向上すると思う。そのような方法として当会では、改善提案制度を実施している。改善提案制度は、2008(平成20)年に高知県南国市にある身体障害者療護施設国府寮(現障害者支援施設こくふ)の施設長が提唱し、国府寮から取り組みが始まった。改善提案制度は、職員であれば誰でも業務に関して効率化・省力化が出来ると思うことを紙面にて提案できる制度である。国府寮の実施で、効率化・省力化に有意であるとの結果になり、2009(平成21)年から当会全事業所で実施が始まった。

改 善 用 紙				
令和 年 月 日				
テーマ				
<div style="border: 1px dashed black; padding: 2px;"> 該当内容を ○で囲む </div> 改善しました ・ 提案します メンバー(リーダー名は○で囲む)				
改善前				
改善後				
該当箇所を○で囲んでください。				
提案者	施設長	施設長補	委 員	記入者
提案者				

改善用紙

業務改善と言えば、トヨタ自動車株式会社のカイゼン活動が有名だが、提唱者も別業界で働いていた時の改善活動をヒントに当会の改善提案制度を整えた。私も当時は国府寮に所属しており、改善提案制度は開始から参加している。2014(平成26)年度に現在の所属施設に異動した際、障害者支援施設とさでは、改善提案制度は形骸化しており、提案が数件であった。そのため、改めて改善提案制度を整えて実施することとした。以降、毎年200件近くの提案があり、生産性の向上はもちろん、サービス向上や職員満足の向上にも寄与している。そのいくつかを紹介する。

まず、夜勤業務の見直しによる夜勤業務の負荷軽減。介護員にとって夜勤業務は、大変な業務の一つである。私も福祉業界に就職した時は介護員だったが、体力のある若い時は出来るが、歳を取ると出来るか不安な体力勝負の業務と感じた。この夜勤業務のうち、休憩をとる時間帯を変えることを中心に業務を見直した結果、利用者様から苦情なく夜勤の負担を軽減することができた。

次に布オムツの廃止。高温で乾燥しているので衛生面では問題はないのだが、やはり他人が使用した物を使うのは心理的に不快かと思う。コストがかからないと思い使用していたが、提案職員が試算したところ、洗濯と乾燥にかかる水道電気代や洗濯から利用者様の部屋に運ぶまでの人件費と比べると誤差の範囲だったので布オムツを廃止した。そのことで布オムツの洗濯等にかかる時間を利用者様の直接サービスに充てることもでき、介護員不足のフォローになった。

一方、前述した内容のように有効な提案ばかりではない。しかし、提案するためには、職員一人ひとりが「効率化できることはないか」「ムリ・ムダ・ムラがないか」を考えなければならない。このように自身の業務を見つめ直すことで「観る

力」や「考える力」を身につけることができる。

5. 終わりに

私は、福祉施設士の資格を取得して7年目となる。他業種から福祉業界に転職する際、何の技術もなく利用者様を支援することは出来ないと思い、高知県社会福祉協議会主催のヘルパー2級(現在の介護職員初任者研修相当)を受講してから就職した。就職してからも仕事の専門性を高めることを目的として、社会福祉士、介護支援専門員、行政書士、ファイナンシャルプランナー3級資格取得を目的達成の手段として勉強してきた。

そのため、福祉施設士会が掲げている「継続的な学び」が示すとおり、現在も施設長に必要な学びに努めている。今後は、経営感覚がさらに重要になると思っているので、中小企業診断士かMBA資格取得の勉強をしようかと思っはいるものの、目的の達成手段である資格取得が、勉強するうちに目的になることが多く、本業に支障が出ることを懸念して遅々として進んでいない。

そのような中、新型コロナウイルス感染症の大流行から、様々な研修がZoom等を使用したオンラインにて実施されている。日本福祉施設士会の施設長実学講座もオンライン講座を実施している。以前は受講となると高知県から東京に行くため、交通費や宿泊費の費用面、遠方であることによる移動等の時間ロスのため、最も興味のある講座を1つ受講することが精一杯であった。それが本年度は、どうしても外せない業務と重なった1回以外は受講し、施設長に必要な知識を深めている。新型コロナウイルス感染症の影響が少なくなってもオンライン講座は継続して残してほしいと思う。

近年は、ICTの急速な推進が影響しているのか、若い施設長が増えてきているように感じる。

私自身も若くして施設長になった。若くして施設長になると、相応の年齢で施設長になった場合に比べ、如実に社会経験の差が出てくる。この差を埋めるためには、次期施設長候補を決め、施設長になる前から全国社会福祉協議会中央福祉学院の福祉施設長専門講座を受講して、その後も施設長講座の受講を継続することが有効かと思う。そのことが現在会員減少傾向にある福祉施設士会の興隆にも繋がるだろう。



本会では、令和3年度の施設長実学講座(第2回)を2021(令和3)年9月15日(水)に、Zoomを利用したオンラインにて開催した。第2回は「災害対策と危機管理」をテーマに、全国から76名(定員60名)のご参加を得て、災害リスク評価研究所代表の松島 康生氏を講師として、講義およびグループワークを行った。グループワークでは、参加者の施設で作成しているBCP(事業継続計画)に関して工夫している点や課題となっている点などについて活発な意見交換が行われた。

今回の誌上講座では、松島氏に福祉施設におけるBCP、福祉施設に自然災害による被害が多い理由、BCPを活かすための方法等について、新たに原稿を起こしていただいたものを掲載する。

自然災害はいつ、どこで起こるか分からない。施設は利用者の安全・安心な生活を支え、どのような状況となっても事業を続けていくための備えが求められる中で、皆様のご参考としていただければ幸いである。

福祉施設における BCPと災害対策



災害リスク評価研究所

災害リスクアドバイザー／BCP コンサルタント **松島 康生 氏**

1. 福祉施設におけるBCP

BCPとはBusiness Continuity Planの略で、事業や業務を途絶えることなく継続的に運用するための対策計画で「事業継続計画」または「業務継続計画」とも呼ばれています。福祉施設におけるBCP(事業継続計画)は、自然災害や感染症、火災・事故・大停電など不測の事態が発生した際、被害を最小限に留め、業務の継続または早期復旧を目的とした体制や活動内容を示した計画となります。要するに自然災害に限らず様々な不測の事態が発生した際、入所者や利用者の安全確保だけでなく、職員の安全安心を図りながら業務が円滑に再開できるように「予防対策」および「緊急対策」「復旧対策」の体制や活動内容を「文書化」したものがBCP(事業継続計画)なのです。

実は大企業・中小企業に関わらず一般の民間企業においてBCPは義務化されていません。では、なぜ、介護施設・事業所のような福祉施設だけがBCPの義務化になったのでしょうか。その理由に、近年、自然災害による被害が多発している現状や新型コロナウイルスによる感染症などがあげられますが、特に2020(令和2)年7月に発生した熊本豪雨によって河川が増水し、熊本県球磨村の特別養護老人ホームの入所者が多数亡くなる被害が発生しました。また、2016(平成28)年8月に発生した台風10号の豪雨によって河川が増水し、岩手県の認知症高齢者グループホームの入所者が多数亡くなるという痛

ましい被害が発生しました(これを受けて非常災害対策計画が2017(平成29)年に施行)。これ以外にも東日本大震災の津波被害や山口県などの土砂災害、これまで福祉施設の現場において多くの方が犠牲になっていることが後を絶ちません。さらに避難行動要支援者(災害時要援護者)と呼ばれる自力で避難することが困難な人や自己の判断で避難することが困難な人が多数集まる福祉施設でのリスクが非常に高いと判断されたためです。

福祉施設における近年の被害立地

◎沿岸部の被害

⇒津波による被害・高潮被害による浸水

◎河川(洪水)による被害

⇒洪水による人的被害(岩手県、熊本県)

⇒浸水による陸の孤島(川越・真備町)

◎山間部(土砂災害)の被害

⇒土石流・急傾斜地・地すべりの危険エリア

⇒土砂災害の道路寸断による孤立化

◎液状化の被害

⇒ライフライン(上下水道、電気、道路)の寸断

2. なぜ、福祉施設は自然災害による被害が多いのか？

近年、新しく建設された福祉施設の多くは都市計画上の「市街化調整区域」というエリアに立地しているケースを多く見受けます。この市街化調整区域とは「都市化を抑制し、無秩序な市街化を防ぐエリア」とされています。また、災害リスクが高いエリアに該当していることが多い傾向にあります。事実、河川近くであったり、

沿岸やがけ地に隣接していたり、田畑や低地などの軟弱地盤に立地していることが大半です。

このように住宅には適さないため、都市計画法上、一般の住宅などは建てられず一定の制限が設けられています。しかし、市街化調整区域であっても公益性の高い学校や病院、福祉施設などの建築は開発の許可申請によって建てられることが知られています。被害に遭っている施設の多くが、この市街化調整区域または市街化調整区域から編入されたエリアに該当しています。また、災害復旧(特にライフライン)の工事は人が多く住む都市部や市街地から進めて行くため、市街化調整区域は一番最後になるケースがほとんどなのです。

それでは市街化調整区域の立地はダメなのかという質問を受けます。そのようなことはなく取得費も安価に広く土地を確保できる上に低層階であれば比較的安価に建築できるなどのメリットも多くあります。もし、私が福祉施設の理事をやっていたら、市街化調整区域に建設することに賛成すると共に災害リスクを充分カバーできるような対策や研修訓練を提言すると思います。

市街化調整区域のメリット・デメリット

◆メリット

- ・土地の取得費(または借地費)が安価である
- ・低層階の建物のため、安価に建設できる
- ・駐車場も広く取れ、騒音などの苦情などもない
- ・自然が多く、眺望の良い静かな環境

◆デメリット

- ・「水害」や「津波」、「土砂災害」による危険が極めて高い
- ・「土砂災害」や「豪雪」による危険や孤立化リスクがある
- ・「液状化」により地震時、建物の揺れが増幅されやすい
ライフライン(上下水道・電気等)途絶のリスクが高い
道路(空洞化)被害により、送迎のリスクがある
- ・ライフラインなどの復旧が極めて遅い(一番最後)

3. 防災BCPの第一歩は施設のリスクを知ることから

皆さんの職場で防災対策というと何から始めていますか。地震による転倒対策、水や食料、防災資機材などの備蓄、浸水用土のうの準備

など様々です。

まず、最初に行っていただきたいのは施設のある立地上の災害リスクを正しく把握することが必須です。ただ単に地震(建物危険・火災・液状化等)、水害(洪水・内水氾濫)、高潮、土砂災害などのハザードマップを確認するだけでなく、その災害が発生した場合、施設で発生するであろう様々な事象を想定することが大切です。被害想定をシミュレーションすることで、具体的な対応策が見えてきます。

例えば地震ハザードマップによる液状化の危険度が高い地域では、直接命を脅かすような被害はなくても、東日本大震災発生時の千葉県浦安市のように大きな構造物は沈んだり傾いたりします。地中にある地下配管は破壊されて、ライフラインが途絶する恐れがあります。これにより上水道や下水道などが使用できなくなる恐れがあるため、飲料水の備蓄、排泄物の処理袋などの準備をより多く備蓄する必要があります。また、洪水時であれば、この施設内のどこまで浸水するのか? 上層階への移動で安全なのか? 避難が必要になるのか? 上層階への搬送はどうすべきなのか? 車両の浸水対策はどうすべきか?

詳細にリスクを知ることで、より具体的な対応策が見えてきます。

洪水時のハード対策として止水板の選定から設置場所、土のうの量、避難行動要支援者の移動や搬送に必要な資機材は何か、ソフト対策として人員はどれだけ必要なのか? どのようなスキルが必要なのか? 気象庁による警報等が発令された場合の対応方法はどうか? 避難情報(高齢者等避難・避難指示・緊急安全確保)が発令された場合の体制や人員配備など、これらに適した職員研修や訓練などがあります。これらを計画書にとりまとめたものがBCP(事業継続計画)となります。



4. リスクを見ていない防災対策

2015(平成27)年9月に発生した関東・東北豪雨により、鬼怒川が氾濫して茨城県常総市が洪水被害に遭いました。常総市役所も洪水ハザードマップを作成しており、洪水発生時は市役所50cm～3mの浸水深があると想定していたにも関わらず、庁舎前に自家発電機を設置していました。防水対策をしていなかったために洪水発生時、自家発電機は水没してその機能が果たせなかった事例がありました。水害リスクを正しく把握して設置していれば、事前に高台へ設置したり、防水壁などの対策を講じておくことができたのではないかと感じています。

このように「リスクを見ているようで見ていない防災対策」になってしまった経緯がありました。また、2019(令和元)年10月に発生した令和元年東日本台風により、荒川の支流、越辺川が氾濫して埼玉県川越市の一部が浸水しました。防災対策をしっかりとっている企業で震災時に合

わせて近隣住民にも配れるくらいの飲料水や食料、トイレキット、発電機、ブルーシートなどを備蓄していました。すぐに持ち出せるように考え倉庫1階部分に備蓄してあったのですが、河川の決壊から浸水まで短時間であったため、残念ながら備蓄してあったほとんどが浸水被害に遭ってしまいました。幸い、人的被害はなかったのですが、倉庫1階部分にあった車両や機械設備、防災用の備蓄品が使えなくなってしまった経緯がありました。

5. ソフト対策が最重要

防災上のソフト対策は「人」です。主に職員に対する周知や教育・研修、訓練がこれにあたります。防災対策において最も重要なのは「ソフト対策」なのです。

東日本大震災発災時、東京ディズニーランドは埋立による軟弱地盤上にあつたため大きな揺れに見舞われました。幸い建物が崩れるなどの被害はなかったものの、駐車場は液状化によって水浸しになりました。これにより鉄道は運転を取りやめ、帰宅困難者が発生しています。余震が続く中、ディズニーリゾートのキャスト(アルバイト)が的確な対応を講じられたことは知られています。実はキャストのほとんどはマニュアルなどは渡されておらず、自分たちの判断で行動していました。その背景には年間の約半分は防災訓練を行い、火災やアクシデント時など様々なシチュエーションを体に覚えさせていたからです。お土産として販売している飲食品を非常食として無償提供したり、販売しているキャラクターのかぶりものを防災頭巾として配布したりなど…。これらは指示されて行ったことではなく、普段からの訓練を通じて身についた行動だったので。東京ディズニーリゾートを運営するオリエンタルランドの管理者はマニュアルの徹底よりも「自ら考えて行動できるキャスト」を育てたいとしていま

す。まさにマニュアル以上の対応だったと感じています。

6. BCP(事業継続計画)と併用して使ってもらいたいツール

- ・災害対応用ガントチャート(工程表)

BCPだけでは、何がどこまで進んでいるのか詳細に進行状況が見えませんが、ガントチャートであれば、やるべき内容が順番に細かく記され、かつどこまで進んでいるのかが見えてきます。



- ・台風防災タイムライン

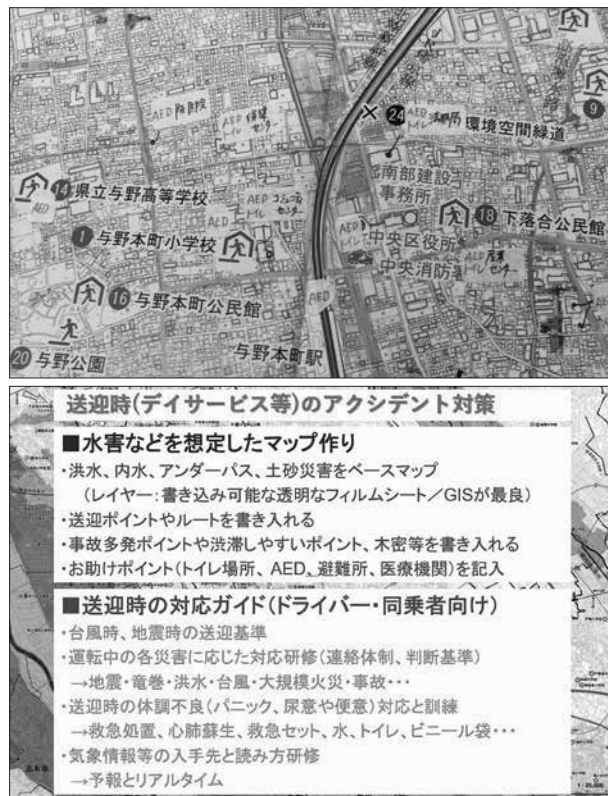
既に採用している施設もあるかと思いますが、台風のような予め想定できる災害に対して、いつ、だれが何をするという項目を時系列でやるべきことが確実に見えてきます。

時系列	本社(総務)	地方支社・営業所
3日前	気象・台風情報の収集と配信 各エリアの台風コースの確認 飛散物対策チェックリスト	地域ごとのハザードマップの確認 台風コースと予報円、予想時刻を確認 飛散物防止対策、車両等の移動
2日前	社内外の点検表 役割分担表の確認 従業員・取引先連絡先リスト	役割分担の確認 危険箇所の確認、避難経路の確認 土のうなどの浸水対策
1日前	資機材の準備チェック 避難判断情報の周知 応援職員の支援準備 休業・出勤・帰宅時間の判断 休業・出勤・帰宅時間の決定・配信	資機材の準備 避難判断レベルの周知 従業員・取引先連絡先の最終確認 交通機関の運行状況の確認
12時間前	気象・河川データの監視支援 避難判断基準の支援 受援体制、連絡体制の確立	気象・河川データの状況判断 避難の早期判断 状況に応じてPC、機器類を上層階へ移動
0時間	地方支社・営業所へ支援体制の確立	状況に応じて垂直避難

- ・送迎時の防災マップ

デイスサービス等で車両送迎する場合、あらかじめ洪水ハザードマップや内水氾濫しやすい場所をチェックしておき、送迎ルートを示すことで

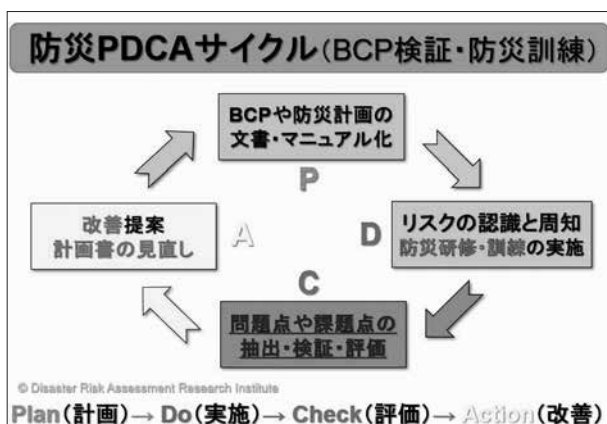
スクのある場所を把握できたり、迂回や回避用に使うことができます。また、送迎中のアクシデント用にAEDやトイレなどの情報を入れておくこともできます。



7. BCP(事業継続計画)完成時がスタート!

「義務化されるから」という理由で、厚生労働省の示す「ひな型」に沿って策定できたとしても、計画内容が実情と合っておらず「絵に描いたような餅」のような計画書では十分な対策ができるとはいえません。また、どんなに良いBCP(事業継続計画)が完成しても、全職員へ周知させ、研修や訓練を積み重ねない限り、紙くず同然となります。極論を言えば、施設で起こりうるリスクを全職員が認識して、事前の災害対策、実践に即した防災訓練、カリスマ的なリーダーシップでコントロールすれば、BCPが無くても災害に強い施設になります。

BCPの策定は一筋縄では行かず、どの施設でも大変苦慮されているのが現状です。完成させてホッとしたところですが、前章の通り最重



要なのは「人」です。いわゆるBCP(事業継続計画)の完成がスタート段階と言っても過言ではありません。全職員へ周知させ、BCPに記載されていることが実働できなくては意味がありません。計画内容がキチンと使えるのかどうかを研修や防災訓練で検証し、問題点や課題点が見つければ、その部分を改善して計画書を見直すPDCAサイクルによってさらに良い計画書となります。過去に被害に遭われたほとんどの施設が、この方法を実践していれば犠牲者は皆無だったと感じています。

■松島 康生(まつしま やすお)氏
災害リスク評価研究所：災害リスクアドバイザー／BCPコンサルタント
立正大学 外部研究員(2017(平成29)年～)

- ◆2010(平成22)年までドクターヘリを運航する朝日航洋(トヨタグループ)で、行政向け防災コンサルタントのプロデューサーとして地震被害想定調査や各種ハザードマップ、地域防災計画などの業務に携わり、国土交通省の都市防災委員、文化庁の伝統的建築物群保存地区防災計画委員も務めた。
- ◆2011(平成23)年の東日本大震災を契機に、民間向けに災害リスク調査からBCP支援、危機管理研修などの一連の業務を担う「災害リスク評価研究所」を立ち上げ、2021(令和3)年からは全国のコミュニティFM局向け配信番組「防災インフォメーション」の脚本とパーソナリティ解説を行っている。
- ◆災害リスク評価研究所の介護事業所・福祉施設向け業務(高齢者・障がい者・幼保)
 - ・施設および周辺エリアの災害リスク調査、避難確保計画の調査
 - ・BCPや非常災害対策計画、避難確保計画の策定・見直し支援
 - ・BCPや防災研修・実践型防災訓練のアドバイスなど

2021年度 日本福祉施設士会 関東甲信越静ブロック 活動報告

関東甲信越静ブロック長 古谷田 紀夫

2021(令和3)年度も当初より、新型コロナウイルス禍の下で日本福祉施設士会は集合しての会議等ができない状況下にありました。然しながら、新たな執行部体制がつくられ、新たな会長の下で、第一歩を歩むことになりました。本部の執行部体制の変更にともない、各地区ブロックにおいても、コロナウイルス状況を踏まえた取り組み、まさに、Withコロナの時代に適した動きが創造された年になったといえます。

関東甲信越静ブロックにおける活動実績としましては、一つには、東京都福祉施設士会が中心となり、昨年度は開催することができなかったブロックセミナーの開催準備を精力的におこなっていただきました。また、「福祉QC」においては、従前より東京都の法人施設を中心として取り組んでおりました活動を、今年度も、高橋紘東京都福祉施設士会会長、「福祉QC」全国推進委員会杉啓以子委員長のご指導の下、福祉QC活動発表大会として実施されました。なお、関東甲信越静ブロック各都県の代表による連絡会は、今までは代議員会の後の連絡会開催に留まっていたましたが、今年度については、新たに定期的に情報交換などを行うように取り組んでまいりました。以下に、項目毎に報告します。

1. 関東甲信越静ブロックセミナー 東京大会 「新時代の福祉」

～DX・SDGs・持続可能な福祉～

【趣旨】

『ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でもより良い方向に変化させる』というDX(デジタルトランスフォーメーション)。情報技術と現実が徐々に融合し結びついていく変化が起こり、人が自分の環境や行動の変化についてネットワークを介して知らせる能力を持つと定義・提唱されたのは2004年。2021年の現在、まさにネットワークを介して知らせるICTは社会福祉事業においても導入が進んでいます。社会の課題を世界全体で取り組んでいくとしたSDGsへの取り組みも広がり、人が人を支える福祉の現場であるからこそ、グローバルな視点やデータとデジタル技術の活用など、コロナ禍から見えてきた課題も踏まえ、より良い変化(イノベーション)が求められています。本セミナーは「福祉を取り巻く今」を見据え、持続可能な“新時代の福祉”を発信していく場とします。

以上の趣旨のように、これからの福祉の在り方として、コロナ禍から見えてきた方向性をICTの導入などを踏まえ、より持続可能な社会と福祉の新時代を創造すべき取り組みとして、東京

大会が実施されました。

期 日：2022(令和4)年2月4日(金)

時 間：午前9時30分～午後4時

実施方法：オンライン配信

参加者：116名(定員200名)

講師陣：京極 高宣氏(国立社会保障・人口問題研究所 名誉所長)

三村 孝成氏(TBSラジオ 代表取締役社長)

早川 英樹氏(フォックスブルー(株)代表取締役)

湯佐 弘子氏(マナーセンス代表)等

備 考：事前視聴(セミナー開催前までに視聴)として、「福祉法人の経営戦略」国立社会保障・人口問題研究所 名誉所長 京極高宣氏の記念講演など視聴することができるように配慮されました。

2. 福祉QC活動発表会

東京都改善(福祉QC)活動発表会として、「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”をテーマとして実践されました。今年度のQC発表会は、昨年度の経験を活かし、すべてオンライン形式で実施しました。以下に実施概要を掲載します。

期 日：2021(令和3)年10月11日(月)

時 間：午後1時～午後3時30分

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

②至誠ひの宿保育園会議室…Bグループ

発 表：7サークル(Aグループ 3サークル、Bグループ 4サークル)

参加者数：発表7サークル 17名、見学者22名 合計 39名

備 考：ZOOMアプリ利用によるオンライン発表

3. ブロック連絡会

コロナ禍において、対面参集による情報交換会が難しい中、各都県においてコロナ禍だからこそ出来る方法があるのではとの発想のもと、メールやZOOM活用など、コロナ禍での活用が積み重ねられたツールを生かして、定期的におこなわれました。

第1回 期 日：2021(令和3)年6月4日(金)

時 間：午後4時～午後5時

方 法：ZOOMを利用し実施

参加数：6名

内 容：①令和3年～4年度 日本福祉施設士会 監事(2名)選出について以下のように当番表を作成し承認されました。

担当年度	担当都県①	担当都県②
令和元～2年度	神奈川県	埼玉県
令和3～4年度	茨城県①	千葉県②
令和5～6年度	群馬県③	東京都④
令和7～8年度	新潟県⑤	静岡県⑥
令和9～10年度	長野県⑦	栃木県⑧
令和11～12年度	山梨県⑨	神奈川県⑩
令和13～14年度	埼玉県⑪	茨城県①
令和15～16年度	千葉県②	群馬県③

※以後、順番に繰り返して担当。不都合が生じた場合は、順の近接都県で調整。

②各都県内の情報交換。

第2回 期 日：2021(令和3)年10月5日(火)

時 間：午後4時～午後5時

方 法：ZOOMを利用実施

参加数：5名

内 容：①関東甲信越静ブロック大会について

②各都県からの情報共有

③その他

第3回 期 日：2022(令和4)年2月頃実施予定

あんな

日本福祉施設士会 令和3年12月～令和4年1月の活動報告 ※いずれもZoomにて実施

日付	内容
12月9日(木)	施設長実学講座(第4回)
12月14日(火)	第31回「福祉QC」全国発表大会
12月22日(水)	広報委員会(第6回)
1月19日(水)	調査研究委員会「施設長のための業務チェックリスト」 作業委員会(第1回)
1月20日(木)	施設長実学講座(第5回)
1月26日(水)	広報委員会(第7回)
1月27日(木)	常任理事会(第1回)

会議報告

施設長実学講座(第4回) 12月9日(木)

「会計の基礎と福祉施設長の役割」をテーマに、Zoomを利用したオンラインにて、全国から56名の参加者を得て開催しました。太陽有限責任監査法人の公認会計士の湯浅寿江氏より社会福祉法人会計の目的や社会福祉法人会

計簿記の基本事項と計算書類3表の体系、社会福祉法人における会計管理体制などの会計の基礎を学び、さらに月次チェックのポイント、予算・決算管理のポイントなど施設長に必要な会計知識の理解を深めました。

第31回「福祉QC」全国発表大会 12月14日(火)

今回は、事例発表を動画でお送りいただき、参加者の皆様には発表大会前に視聴いただきました。全国の19サークルより動画提出があり、本会「福祉QC」全国推進委員会委員の審査

の結果、8サークルが全国発表大会にてZoomを利用したオンラインで発表されました。詳しくは、次頁の杉 啓以子「福祉QC」全国推進委員長の全体講評と総括をご参照ください。

広報委員会(第6回) 12月22日(水)

令和4年度の広報事業について確認しました。令和4年度会報「福祉施設士」については、

新たに「持続可能な福祉運営の実践(仮)」のコーナーを設けて、内容を充実することとしました。

調査研究委員会「施設長のための業務チェックリスト」作業委員会(第1回) 1月19日(水)

「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)について、日々の実践のチェックリストとなる「施設長のための業務チェックリスト」(仮称)の検討を進めており、

各行動の実践のポイントとチェック項目についての意見交換を行いました。令和4年度第1回代議員会にて公表し、会員の皆様にお送りする予定です。

施設長実学講座(第5回) 1月20日(木)

「施設を守るための法務課題への対応と危機管理」をテーマに、Zoomを利用したオンラインにて、全国から49名の参加者を得て開催しました。明治大学専門職大学院法務研究科教授の平田厚弁護士より危機管理、介護事故に対するリスクの考え方、法的判断枠組みから見

える最近の傾向や介護事故リスクマネジメントのプロセス等を学び、グループワークで参加者施設の法務課題への対応についての現状を意見交換しました。日々の支援記録作成の重要性や多くの施設で利用者からのハラスメント対応に苦慮されていることを共有しました。

広報委員会(第7回) 1月26日(水)

令和4年度の上半期広報事業について確認しました。生涯学習誌『福祉施設士』の令和4年度4月号の特集テーマ、および令和4年度前

半のメールマガジン「今月のチェックリスト」の広報委員執筆分担を決定しました。

常任理事会(第1回) 1月27日(木)

令和3年度の事業進捗状況・補正予算(案)、令和4年度事業の重点・予算(案)について確認しました。令和4年度事業計画(案)については、今回の意見を踏まえ、各委員会にて詳細

を検討することとなり、令和3年度の補正予算(案)および令和4年度予算(案)については、3月下旬開催予定の第2回代議員会にて審議される予定です。

第31回「福祉QC」全国発表大会の全体講評と総括

「福祉QC」全国推進委員会 委員長 杉 啓以子

はじめに

2020(令和2)年は新型コロナウイルス感染拡大により「福祉QC」全国発表大会開催を断念しました。2021(令和3)年の第31回「福祉QC」全国発表大会開催にあたり、「福祉QC」全国推進委員会では、対面での開催を望む意見もありましたが、感染状況が不確実な中、オンライン形式での開催をすることといたしました。

初めてのオンラインによる全国発表大会となり、事例発表者が集まるのか大変心配しましたが、コロナ禍にあっても「福祉QC改善活動」をお続けになり、今回の発表大会に19サークルがエントリーしていただきました。その事例発表者および施設長の皆様に心より感謝申しあげる次第です。

1. 全体の総評と講評

ライブ発表いただいた8サークルの皆様は、ライブ発表は普段と違ってとても緊張されたことと思います。「テーマの選定」は、ご利用者志向の安全・安心・安楽を願うテーマや、コロナ禍での人との関わりや心の安らぎを取り戻す取り組み、自分らしい生活の質に気づく取り組みなど、福祉施設ならではの価値の高いテーマとなっていました。ご利用者の幸せを願い、サービスの質の向上を図りたいとのチームおよび施設の思いが伝わってきました。

「テーマ」は改善の原点であり、十分な討議と問題意識の上でそれぞれのチームが選定されて決定されており、大いに評価できます。

「問題解決の進め方」は、改善ストーリーとしては、ほとんどのサークルが「問題解決型QCストーリー」を活用していますが、基本に忠実にしっかり進めています。1サークルは「未然防止型QCストーリー」を活用していましたが、挑戦意欲は大変評価できます。また、現状把握におけるデータの数値化の工夫は見事です。どこに、どんな悪さがどのくらいあるか、その発生状況はどうか、次のステップである要因解析への手掛かりはつかめているかなど明確になっている事例もあり評価できます。さらに、問題解決の進め方で最も優れている点は、現状把握と要因解析がしっかりできている点です。問題解決でうまくいかない殆どの理由が「現状把握」や「要因解析」ができていないためです。これが重要なポイントです。

「手法の使い方」では主にグラフ、パレート図、特性要因図を上手に活用しているサークルが多くみられましたが、特に「特性要因図」の要因の抽出数が多いサークルはチーム全員での要因・真因探しの討議が活発に行われたことがうかがえ評価できました。

「運営の工夫」については、施設や職場を取り巻く環境が変化する中でも福祉QC改善活動の領域拡大や難易度の高いテーマへの挑戦が見受けられるようになっていきます。自分たちだけでは解決が難しくなっていますが他部門や異職種・関係者の方々と上手に連携を図りながら運営されていて評価できます。

「今後のために工夫・検討していただきたい点」は、目標設定について目標の3要素である「何を」「いつまでに」「どのくらい」を明確にすると同時に、さらにその根拠を明確にする必要があります。「どのくらい」については根拠が明確ですが「いつまでに」の根拠が明確ではありません。改善活動にもスピードが要求されていますので検討の余地があります。

手法の活用については、対策の立案・実施のステップではより効果的、効率的に進めるためには「PDPC法」（過程決定計画図）の活用がありますので、今後さらに学ばれることを期待いたします。標準化と管理の定着では、歯止めの3要素ごとに5W1Hを明確にして運用されることを期待します。

サークル（メンバー、リーダー）の成長のために、人材育成、職場力向上の視点から、管理指標を明確化（定量化・見える化）してPDCAを回すことに期待します。

2. 総括

「福祉QC改善活動」は以下の「3つのため」を実現します。

- ① ご利用者の処遇向上（顧客満足）のため
- ② 職員の資質向上、問題・課題意識の向上のため

③ 職員の質の向上が、信頼の高い施設、法人として地域認知が得られるため

上司や施設長の方は、福祉QCサークルメンバーが施設を代表して出場したことを施設全体のスタッフに情報発信すると同時に、地域や行政にもアピールされることを期待いたします。そして、誉めることがストレスフリーにつながったと結論付けた「サークルゆるり」さん同様に大いに誉めてください。それに伴うサプライズプレゼントもお考えください。

サークルが喜び、再びやる気を持つようなアクションをお願いします。それを見て、きっと、他の職員もチャレンジしよう!という「波及効果」を生むことを確信しております。素敵な発表をありがとうございました。そしてお疲れさまでした。

第31回『福祉QC』全国発表大会参加サークル一覧

No.	都道府県	施設名	発表テーマ	サークル名	
1	宮城県	船形の郷とがくら園	新任職員の”わからない”を減らそう!Part2 ～利用者様とのコミュニケーションに関する不安を減らそう～	ヴィンテージ	優良賞
2	福島県	郡山せいわ園	あつまれ!せいわ整備隊! ～安心・安全に乗れる車椅子を目指して～	せいわガンパローズ	
3	福島県	養護老人ホーム 希望ヶ丘ホーム	理想のわたしに变身!! ～おしゃれがあふれる生活を～	ひまわり	優秀賞
4	千葉県	しいのみ園	「安全運転意識の向上」	team K ³	
5	千葉県	ひかり学園	分からないところを見直そう 相談してみよう	QCひかり	奨励賞
6	東京都	いなぎ苑	司会進行の技術レベルを向上しよう!!	「Nasi Pear」	
7	東京都	いなぎ苑	音楽レクを提供できる職員を増やそう	ちちろの音色	
8	東京都	シャロームみなみ風	夜間出火のリスク軽減 未然防止型QCへの挑戦	Team サイボウ	優秀賞
9	東京都	かすみの里	生活介護におけるプログラミングの明確化 ～HAPPY度の向上～	チーム可能	奨励賞
10	神奈川県	グリーンサイド清盛	直接介助の際の事故を減らそう!!	ほほえみ	
11	長野県	博仁会川中島桜荘	小規模多機能型居宅介護の稼働率向上	桜 soulmate	
12	長野県	博仁会桜荘	拘縮している利用者の体交方法を統一 ～姿勢らくらくリラックス～	はーとふる	優良賞
13	長野県	桜ホーム	倉庫保管書類の検索効率の向上 ～業務の効率化を目指して～	リバイバル桜ホーム	
14	愛知県	きぬうら	ケアハウスで長く生活するために、 転ばない体づくりに取り組もう	きぬ110番	優良賞
15	愛知県	ひまわりの街	皮膚トラブルをなくそう! ～快適な素肌で過ごすために～	神谷駅発車します!!	
16	愛知県	特別養護老人ホーム くすのきの里	ドリームプラン叶えていきます ～夢に向かって一歩前進～	31	優良賞
17	山口県	障害者支援施設 ひかり苑	ストレスフリーな空間づくりを目指して	ゆるり	優秀賞
18	香川県	ヌーベルさんがわ	笑顔で明るくがんばろう!! ～コロナに負けるな～	ピッカまん	最優秀賞
19	長崎県	デイ雲柿の木	I.Kさんのパニックによる大声を減らす	Unity	

新カリキュラムに準拠した2021年版(全面改訂)を最新情報に改訂

社会福祉士
養成テキスト

社会福祉学習双書

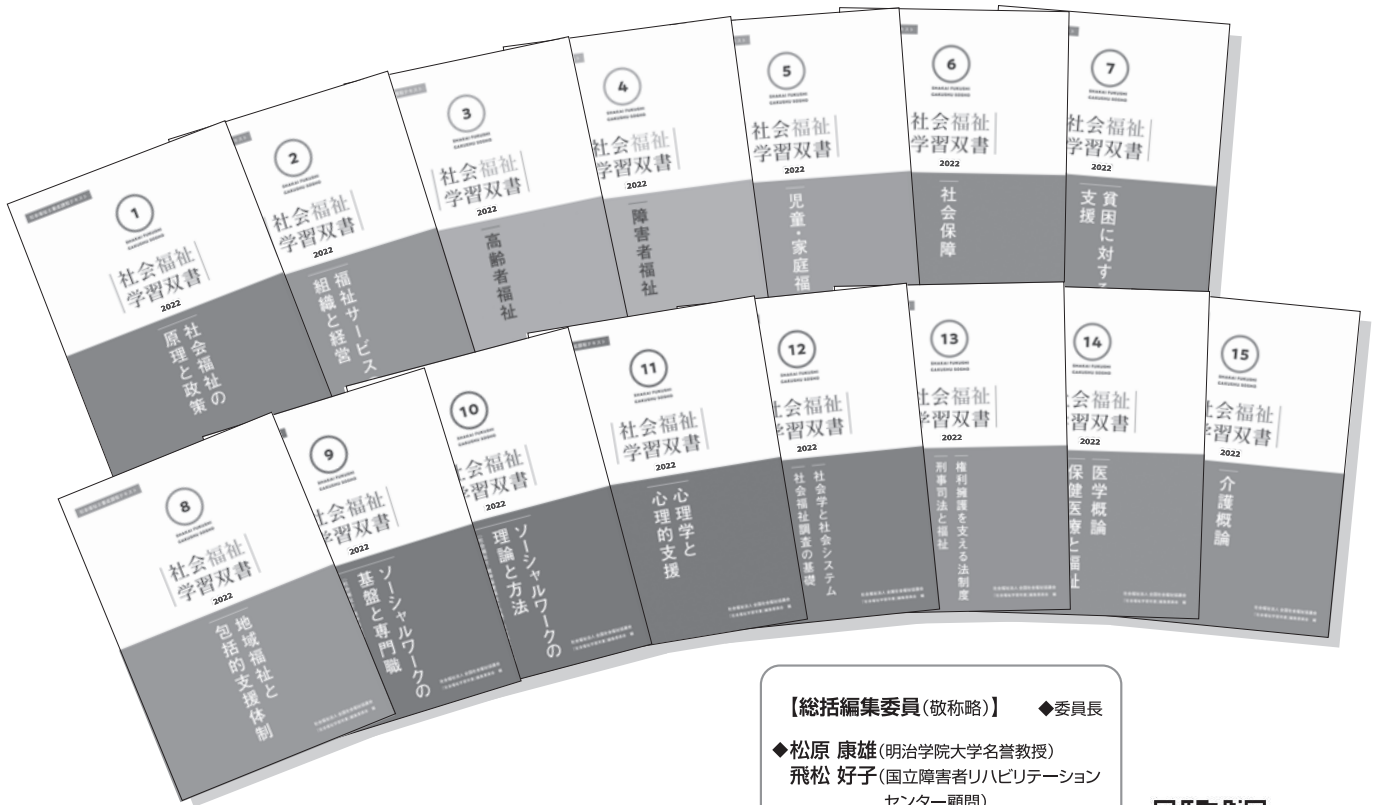
2022のご案内

福祉の現場での学び直しに最適です。
各法人・事業所でも、ぜひ全巻お揃えください!
(1冊からでもご購入いただけます)

●「社会福祉学習双書」編集委員会 編 ●全15巻・B5判・2色

自信をもっておすすめする3つのポイント

- 福祉の原理、各福祉領域の制度・法律、医学、心理学など、必要な情報・知識が満載！福祉専門職のさまざまな場面の参考になる！
- 詳しく知りたいテーマをさらに深掘りできるので、ご自身のスキルアップにも役立つ！
- 毎年、改訂版を刊行！最新の考え方がわかる！



定価:2,420~3,190円
(税込価格/巻によって異なります)

【総括編集委員(敬称略)】 ◆委員長

◆松原 康雄(明治学院大学名誉教授)
飛松 好子(国立障害者リハビリテーションセンター顧問)
宮本 太郎(中央大学教授)
渡部 律子(日本女子大学名誉教授)
原田 正樹(日本福祉大学教授)

(所属/肩書は令和3年12月現在)



詳細はコチラ!

●お問い合わせは、全国社会福祉協議会 出版部へ●

TEL.03-3581-9511 FAX.03-3581-4666

E-mail:h-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ができるホームページ

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

- 送料無料(本書に限り)
- 電子書籍版も刊行!

改訂増補 限定復刻

生活保護法の解釈と運用

(復刻版)

- 小山 進次郎 著 ●A5判・986頁
- 2021年4月発行 ●定価 8,030円(税込)
- 電子版定価: 7,260円(税込) amazon(Kindle版)、iBookのみ3分冊

明治大学公共政策大学院
ガバナンス研究科専任教授

岡部 卓氏 推薦!

本書が発刊されていなかったら、
生活保護制度が
これだけ**国民の権利**
として**定着**したであろうか

生活保護制度の原点を示し続ける
名著を限定復刻!
現代もなお学ぶべきものが多い
関係者必読の書!

- ◆本書は現行「生活保護法」の制定時(昭和25年)に初版刊行しています。
- ◆今も語り継がれる生活保護法の本質。わが国の公的扶助制度の歴史、生活保護法の成り立ち、現行「生活保護法」とその運用を逐条解説しています。

詳細・電子版の
ご購入・詳細は
こちらの
ホームページへ!



◆ 主な内容 ◆

- 第一篇 生活保護制度の生成と発展
- 第一章 日本における公的扶助制度の発展
 - 第二章 生活保護法改正の経過
 - 第三章 生活保護法の制定と実施
- 第二篇 生活保護法の解釈と運用
- 第一章 総則
 - 第二章 保護の原則
 - 第三章 保護の種類及び範囲
 - 第四章 保護の機関及び実施
 - 第五章 保護の方法
 - 第六章 保護施設
 - 第七章 医療機関及び助産機関
 - 第八章 被保護者の権利及び義務
 - 第九章 不服の申立
 - 第一〇章 費用
 - 第一一章 雑則

附

- 一. 改正生活保護法施行令
(昭和二五年政令第一四八号)
- 二. 改正生活保護法施行規則
(昭和二五年厚生省第二一号)
- 三. 旧生活保護法
(昭和二一年法律第一七号)
- 四. 生活保護法の施行に関する件
(昭和二五年五月二〇日厚生省発社第四六号各都道府県知事宛厚生事務次官依命通知)
- 五. 生活保護法の一部を改正する法律の施行について
(昭和二六年九月十三日厚生省発社第八〇号各都道府県知事宛厚生事務次官依命通知)

●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 ■

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ができるホームページ 福祉の本出版目録

検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

[日本福祉施設士会 行事予定]

令和4年 2月～3月

2月4日現在

日 程	予 定 事 業 ※すべてオンライン開催
2月15日(火)	第5回「福祉QC」全国推進委員会
2月21日(月)	第2回調査研究委員会
2月24日(木)	第8回広報委員会
3月2日(水)	第5回生涯研修委員会
3月10日(木)	第1回総務委員会
3月22日(火)	第2回理事会
3月22日(火)	第2回代議員会

<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

令和3年度最後の本会生涯学習誌「福祉施設士」をお送りしました。コロナ禍のため、会員同士の交流機会がなかなかございませんが、本誌を活用して、皆様の実践を広めていただければと思います。ご意見・ご感想もお待ちしております。

福祉施設士 2月号

令和4年2月15日発行 通巻347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 将之/
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>

メール z-sisetusi@shakyo.or.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

4,000円助成

慶事のお祝い品
(結婚、出産、入学)

1万円または**5千円**の
商品券を贈呈

弔慰金

- ・ 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

毎年全会員に給付

永年勤続記念品

勤続5~30年(5年刻み)及び
35年以上の退職時に贈呈

資格取得

5千円相当の記念品

各種講習会

受講料・教材費無料

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

クラブ・サークル活動

1人あたり
1,000円助成

会員交流事業
(都道府県ごとの各種イベント)

割安な参加費

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。



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

