



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

福祉施設士350号 令和4年8月15日発行（偶数月15日発行）

日本福祉施設士会 生涯学習誌

# 福祉施設士

JAPANESE ASSOCIATION OF DIRECTORS OF SOCIAL WELFARE INSTITUTIONS

特集

福祉施設士が  
めざすもの

2022  
August

08



## 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 会長メッセージ

名誉会員、新しく会員となられた皆様へ

日本福祉施設士会 会長 藤田 久雄

## ④ 持続可能な福祉施設運営の実践

サステナブルな福祉経営に向けたプレマ会の取り組み

日本福祉施設士会 副会長／

社会福祉法人プレマ会 みなみ風 統括施設長 古谷田紀夫

## ⑨ 特集「福祉施設士がめざすもの」

子どもや保護者にとっての保育所の役割とは

社会福祉法人蓮の実会 玖珂保育園 理事長・園長 桂 信一

救護施設を拠点とする生活困窮者自立支援のプラットフォーム構築をめざして

社会福祉法人みなと寮 救護施設 千里寮 施設長 木島 初正

就労支援を通して見えてきた課題

社会福祉法人ナザレ園 副理事長 菊池 譲

## ⑳ DSWI スクエア

- ・令和4年度京都府社会福祉法人経営青年会との合同研修会報告
- ・第33回 関東甲信越静ブロックセミナー東京大会実績報告

## ㉔ あんてな

- ・日本福祉施設士会 令和4年6月～7月の活動報告・会議報告
- ・施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)

# 会長メッセージ

## 名誉会員、新しく会員となられた皆様へ

福祉施設士とは、深みのある人間をめざすべく  
学びの継続を旨とする生涯現役の実践者である



日本福祉施設士会 会長 藤田 久雄

日本福祉施設士会会員の皆様には、日頃より  
本会の活動にご理解とご協力を賜り厚く御礼申  
しあげます。

令和4(2022)年度4月に総務省が公表した、  
令和3(2021)年10月1日時点の人口推計にお  
ける生産年齢人口(15~64歳)の割合は、総  
人口の59.4%となっています。統計調査の始ま  
った昭和25(1950)年以降で最低となるなど、コ  
ロナ禍における水際対策の影響から、社会増減  
(「外国人の入国者数」-「出国者数」)は9年ぶ  
りの減少に転じました。外国人労働者の流入減  
により、生産年齢人口は58万4,000人のマイナ  
スで、7,450万4,000人となっています。

自然増減を加えた外国人の人口も2万5,000  
人のマイナスで、272万2,000人となり、生産年  
齢人口はその内の85%を占めています。

厚生労働省がまとめた令和3(2021)年10月  
末時点での外国人労働者数は、172万7,000人  
と過去最高となる一方で、総務省の労働力調査  
によると、人口減少局面にもかかわらず、この10  
年で労働力人口(15歳以上の人口×労働参加  
率)は、5%増加しています。これは、女性や高  
齢者の働き手が増えたことが影響しています。

それでは、ここで皆様に質問です。

高齢者と言われる方々の、近年の体力・運

動能力の若返り等を踏まえ、本会会員の皆様  
は、高齢者は何歳からだとお考えでしょうか。

たとえば、介護保険法「第1号被保険者」の  
(65歳以上)、或いは高齢者医療制度の前期  
高齢者(65~74歳)、後期高齢者(75歳以上)  
と言ったところでしょうか。

日本老年学会・日本老年医学会「高齢者に  
関する定義検討ワーキンググループ」報告書で  
は、高齢者は65歳以上という定義について、  
昭和40(1965)年に世界保健機関(WHO)が  
65歳の人口が全人口の7%を超えると高齢化社  
会とするという見解を発表したことが契機とな  
っており、この定義には医学的・生物学的に明確  
な根拠はないとしています。内閣府のHPにも、  
高齢者の定義と区分に関しては、日本老年学  
会・日本老年医学会「高齢者に関する定義検  
討ワーキンググループ報告書」(平成29年3月)  
において、75歳以上を高齢者の新たな定義と  
することが提案されていることが紹介されていま  
す。また、高齢社会対策大綱においても、「65  
歳以上を一律に「高齢者」と見る一般的な傾向  
は、現状に照らせばもはや現実的なものではな  
くなりつつある。」と記されております。

さて、日本福祉施設士会の会員同士におい  
ては「高齢者」という言葉は使用いたしません。

所属されている社会福祉施設を定年退職されたとしても、社会福祉法人の役職を退任されたとしても、福祉施設士の資格が喪失するわけではございません。本会に在籍し、深みのある人間をめざすべく学びの継続を旨とする生涯現役の実践者であることを理由とさせていただきます。本会名誉会員の皆様におかれましても、後輩会員に対する育成相談等を担っていただくなど、継続的な役割がございます。どうか、今後とも末永くご指導を賜りたいと存じます。ちなみに、私は本年2月で満60歳になりました。「耳順」でございます。今日まで沢山の失敗を繰り返し、自身の判断軸の基準を積みあげることで、やっと他者の言葉を理解することができるようになりました。更なる深みをめざしてまいりたいと思います。

そしてこの度、福祉施設長専門講座を修了され、日本福祉施設士会の活動趣旨にご賛同をいただき、新たに本会にご入会を賜りました施設長・管理者の皆様、誠におめでとうございます。本会が旨とする「学びの継続」の実践に向けて、皆様をお迎えできましたこと、関係者一同、心より歓迎をいたします。

日本福祉施設士会には、先人達から40年を越えて培われてきた「施設長の雄」であるという大義名分がございます。常に当事者意識を持ち、解決策を見出し、実践してゆく人間力が求められます。つまり、この福祉業界を盛り上げていく中心的役目を担うのは、福祉施設士たる会員の皆様です。

社会福祉施設の経営は、法人の理念、使命に則して取り組まれることから、それぞれの法人においては、法人制度の本旨をあらためて自覚するとともに、先人たちが歩んできた道に思いを寄せ、自法人の理念、使命を確認しなければなりません。そして法人の理念、使命をすべての職員が共有し、その実現に向けた活動を展開していくことが求められます。

当然のことながら、法人の方針に基づく施設経営を、福祉施設長一人で行うことなど到底できません。配置された役職者に権限を委譲し、事業経営を進めることが不可欠となります。

施設長の仕事は、決して部下をほったらかしにすることではなく、部下を通して成果を出すことが求められます。そのためには施設長が方向性を示し、スタッフとの情報共有を図りながら全員のベクトルを合わす作業が必要となります。組織のベクトルを合わせることで各事業の生産性につながる唯一の手段であり、何よりもスタッフの心を掌握することが大切です。

「運営」とは、施設機能を十分に発揮させるべく組織をまとめて動かしていくことであり、「経営」とは事業計画を達成させるため、継続的・計画的に意思決定(選択肢の判断)を行い、具体的アクションを進めながら、法人事業を管理・遂行することを言います。

最後になりますが、福祉施設士一人ひとりが日本福祉施設士会の活動に積極的に参画していくことにより、福祉施設士資格の知名度・認知度向上につながります。日本福祉施設士会の更なる発展のために、関係者一同、互いに切磋琢磨してまいりましょう。

#### 【日本福祉施設士会 会員在籍施設表示板】

表示板は施設・事業所等に掲げていただくことで、専門的知識の高い施設長が在籍していることを日本福祉施設士会が証明するものです。会員法人・施設のブランディングなど、さまざまな場面における魅せる化にご活用ください。詳細は日本福祉施設士会の事務局まで。



# 持続可能な 福祉施設運営の実践

日本は少子・高齢社会となり、社会・経済活動の基礎となる生産年齢人口の減少が続くなど、本会の会員施設においても恒常的な人手不足など、さまざまな経営課題に直面しながらの事業展開を余儀なくされている。このような状況下、中長期的な展望のもとに福祉サービスの持続性を高めるためには、従来の慣行から脱却した経営基盤の確立とそのためのマネジメントの強化がより一層求められている。

福祉施設現場ではさまざまな問題が起こり、その問題解決能力がリーダーである「福祉施設士」には不可欠である。

本連載では、「持続可能な福祉施設運営」をテーマに、今年度の本会スローガンである「深みのある人間づくり」を念頭に置きながら、福祉施設士に必要な経営ノウハウやスキルを多くの実践をもとに考えていきたい。

## サステナブルな福祉経営に向けたプレマ会の取り組み

(神奈川県)

日本福祉施設士会 副会長

社会福祉法人プレマ会 みなみ風 統括施設長

古谷田 紀夫

(老-31期 No.4171)



### 1. はじめに

現在の社会福祉法人を取り巻く環境を見ていくと次のような状況を見出すことができる。

社会福祉制度は、昭和26(1951)に制定された社会福祉事業法(現 社会福祉法)により創設された社会福祉法人により、担われてきたところが大きいといえる。また、社会福祉法人制度は当時からそれほど大規模な変更はなく、平成の時代を迎えたといえる。然しながら、

2010年代になると社会福祉法人の内部留保問題がクローズアップされる状況が生まれ、特に、特別養護老人ホームにおいて、1施設あたり平均約3.1億円、総額約2兆円もの内部留保が存在するという、一部の識者の見解が報道された。

その頃の経済状況を考えると日本経済は、リーマンショック時の落ち込みをようやく取り戻しつつある中で、デフレ脱却に向けた歩みを

続けていた時期であった。ただし、そのような状況下においても、企業の収益性を測る総資産利益率は、製造業・非製造業、大企業・中小企業を問わず長期的に低下傾向にあった。

一般企業における低下傾向の中での先に触れたような内部留保の総額2兆円、特養一施設あたりの3億円規模の内部留保は、マスコミの関心を大きくしていたと振り返ることができる。

社会保障給付費の推移を確認していくと昭和45(1970)年、高度経済成長期にあたる年を見ると給付費総額は、国内総生産に対して4.7%の水準で3.5兆円、その内、年金・医療を除いた福祉その他項目に、0.6兆円であった。その後、高齢化や核家族化の進行、介護離職問題などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として平成12(2000)年に介護保険制度が創設された。その時の社会保障給付費総額は、国内総生産に対して14.6%、78.4兆円であり、福祉その他は、11.3兆円となる。10年後の平成22(2010)年では、20.9%となり、総額105.4兆円、福祉その他は、19.5兆円、令和3(2021)年(予算ベース)は、23.2%、129.6兆円、福祉その他30.5兆円と右肩上がりの傾向を作り出している。そのような状況下で前述の内部留保問題があり、他産業との格差が指摘されたと考えられる。

## 2. 社会福祉法人のあるべき姿

社会福祉法の改正に伴い社会福祉法人に与えられた課題が多く山積している。平成29(2017)年4月に施行された改正社会福祉法において、社会福祉法人に対し、「公益性・非営利性を確保する観点から制度を見直し、国民に対する説明責任を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底する」ことが述べられている。その内容として、4つの視点が次のように示されている。

- ① 経営組織のガバナンスの強化：  
理事会、評議員会の権限・責任に係る規定が整備され、評議員会の議決機関としての位置が明確化された。
- ② 事業運営の透明性の向上：  
財務諸表の公表等が徹底することが定められた。
- ③ 財務規律の強化：  
適正且つ公正な支出管理の確保や内部留保の明確化、社会福祉事業などへの計画的な再投下をはかることが義務付けられ、特に、社会福祉充実残額を明確化すると共に、残額が生じた場合に社会福祉充実計画の策定が義務化された。
- ④ 地域における公益的な取組を実施する責務：  
社会福祉法人の本旨に従い、他の主体では困難な福祉ニーズへの対応が求められ、日常生活または社会生活上支援を要する人々に対する無料または低額な料金での福祉サービスの提供が責務とされた。

上記の4点については、社会福祉法人プレマ会として次のような取り組みを行っている。

## 3. 社会福祉法人プレマ会の取り組み

① 経営組織のガバナンスの強化について、評議員の構成については、地域福祉のニーズを法人経営に生かせるように、地域にて福祉実践をされている方々(自治会関係、児童民生委員関係、地区社協関係、地域内社会福祉法人関係等)を考慮し、評議員選任解任委員会に選任していただくようお願いしている。その結果として、9名の評議員の内、自治会関係者4名、民生児童委員関係者1名、他社会福祉法人関係者1名、学識経験者(元教員等)3名という構成員となり、法人経営の基本方針の決定等に携り、法人経営の中で地域貢献の在り方をより実践できるように構成されている。

②事業運営の透明性の向上については、特別なことはしていないが、法人のホームページのリニューアルを行い、より利用しやすく、見やすくした。情報公開についても積極的にホームページを利用して、地域の皆さんに見ていただけるようにインフォメーションを行っている。

③財務規律の強化については、法人を創設し、最初の特別養護老人ホーム(入居定員長期・短期入居100名 通所介護15名定員現在は32名)の開設した16年前の平成18(2006)年度を振り返ってみると、収入490,982千円、支出398,158千円、人件費288,738千円(人件費率58.8%)であり、当期資金収支差額33,683千円であった。

ところが、その3年後の平成21(2009)年度に新たに認知症対応型共同生活介護(グループホーム)を建設、経営することとなる。その時が、収入668,822千円、支出585,820千円、人件費444,780千円(66.5%)、当期資金収支差額△43,554千円となり、当期末支払資金残高187,564千円であった。認知症高齢者において介護度が低い場合、特別養護老人ホームへの入居が叶わず、地域の中での暮らしができない方々が、穏やかに暮らせる施設をとの要望があったことへの対応として、整備した。その後も地域の要望に対応する施策として大和市北部地区に地域包括支援センターを設立するとともに、隣接する形で“デイサービスセンター“を整備する。その1年後の平成26(2014)年度には、近隣市の区画整理事業に関わることがあり、その中で、プレマ会に対し、「保育園」整備の要望があり、平成27(2015)年度に区画整理事業地で保育園を経営することとなる。この時の法人全体の資金収支は、収入926,943千円、支出875,752千円、人件費681,174千円(73.5%)、当期資金収支差額△11,457千円、当期末支払資金残高208,016千円となった。

なお、令和3(2021)年度に近隣市の市営保育園の民間移譲に応募し、令和4(2022)年度よりプレマ会の保育園として運営に携わることとなる。令和3(2021)年度は、法人全体で収入1,033,079千円、支出983,190千円、人件費781,192千円(75.6%)、当期資金収支差額△6,795千円、当期末支払資金残高187,761千円となっている。やはり、経営を考慮すると人件費率の75%近くになっている現状と、どの様に付き合っていくかが今後の大きな課題といえる。

④地域における公益的な取組については、地域における社会福祉法人の在り方が問われている内容といえる。

地域の中で支援を求める人たちや家族に対して支援制度の中で支援が行き届かない現状があり、「制度のはざま」で苦慮されている人達へ手を差し伸べることが必要になってきている。プレマ会は、平成26(2014)年度より、複数の法人が連携して取組を進める「かながわライフサポート事業」に参画し、同時に、大和市生計困難者相談支援事業連絡会を立ち上げ、3か月毎に情報交換会を実施している。

参加者は、大和市内のかながわライフサポート事業に登録している法人やこの事業に興味を持っている団体の方々である。中には、横浜寿町にて永らく生活支援に携わっている方、大和市生活援護課担当者、大和市社会福祉協議会担当、県社協担当など、行政機関や県市社協の担当者などの方々があり、情報共有する取り組みを10年近く行ってきた。時には、地域内の小学校・中学校の担当職員との情報交換など行い、「福祉と教育」との連携の在り方を協議したこともあった。

また、別の取り組みとして、各市町村が中心となり、生活支援等の基盤整備に向けた地域協議体の設立に中心的な役割を果たす取り組みを行っている。法人が存在している地域内の



地区社会福祉協議会と連携し、各自治会、民生委員・児童委員、ゆめクラブ(老人会)等の諸団体と準備会を設立し、令和4(2022)年の晩秋の頃の設立総会に向けて行動している。これらも通じて、社会福祉法人が関わることができる地域貢献の在り方が見えてくるものといえる。

以上の取り組みを実践することにより、最初に述べた「特別養護老人ホーム(社会福祉法人)の内部留保」問題に対して、一石を投じることができると考えている。私たちを含めた社会福祉法人は、切磋琢磨し、財政の安定化に努めつつ、地域の中での存在意義を創造している真っ最中といえる。

#### 4. 将来における持続可能な施設経営の中でもう一点大きな課題

少子高齢化に伴う就業人口の減少が全産業にやって来ている。これを解決しないと持続可能な施設など到底ありえなくなり、大局的な視点で見ると「日本の産業構造」を成立させる基盤の部分だといえる。このことを今の内から準備対応することが不可欠であるといえる。以下に、プレマ会の令和2(2020)年度事業計画の抜粋を記す。

##### 『介護人材確保に向けて (法人2020年度事業計画の抜粋)』

その後やってくる「2040年問題」をしっかりと見据えていかなければなりません。20年後には、高齢者人口がピークに達し、約4千万人が高齢者となり、85歳以上が高齢人口の3割を占め、高齢者の高齢化が進むとされ、困窮化、孤立化、認知症等の深刻な課題が増えると予想されている。

以上の状況を皆さんと共に、理解を深め、今後の社会福祉法人プレマ会として、どの様な政策展開をするべきかを考察するべき段階に来たといえる。

即ち、2040年向け、社会構造の変化、地域社会の変容等、社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化する中で、その変化を捉え、複雑化する福祉ニーズに対応する為、社会福祉法人は、中長期的な視点を持ち実践を含め、経営の持続性が基盤となり、地域共生社会の実現がこれからの社会保障・社会福祉の基本理念として掲げられているなか社会福祉法人がその中核を担うことが重要である。また、経営の持続性と地域共生社会を実現する重要な視点として持続可能な開発目標(SDGs)の必要性が高まっている。

なお、就業人口の減少に伴い、人材不足が全産業において叫ばれる昨今、国は、女性・高齢者・外国人の雇用の促進を促している。その具体的施策の技能実習制度に今後積極的に取り組み、人材不足に対応するよう進めていく必要がある。

以上のような計画を立案し、外国籍就業者の雇用について動き出した。

元々プレマ会は、外国籍職員の採用は、平成21(2009)年4月に事務部経理課職員として、中国籍の永住者を採用し、その後、その家族を栄養部調理補助職として採用した。

平成30(2018)年5月には、EPAにて来日し、介護福祉士資格を取得した者1名採用し、平成31(2019)年からは、技能実習生を2名、インドネシアより招聘した。

その後、特定技能制度により、他産業からの転換者を含めて、現在16名の外国籍職員が、介護、事務、調理などの現場で働いている。どの職員も継続して働きたいという意向を話している。

新型コロナウイルス感染症下の外国人労働者の問題がクローズアップされている現状を私達は真摯に理解し、EPAや技能実習制度・特定技能実習制度で働いている人達が、日本で実習して良かったと感じ、本国に帰国後も、再

来日や彼らの本国で、日本への来訪を促す礎になることを切に祈るばかりである。



実習生とスタッフとのミーティングの様子

## 5. まとめ

社会福祉法人を取り巻く環境が大きく変化し

ている。今までは、「人の為の良いことをしているのだから・・・」との視点で優遇されていた部分が多くあったといえる。然しながら、その行為は、他企業等にもみられるようになり、その中での競い合いとなっている。

そのことをしっかりと受けとめ、外国籍の人達や高齢者、子ども達、障がいがある人達を含めた全ての人達が、穏やかに暮らせる地域づくりに関わる大切な視点であり、そのような地域づくりが行われることへの手助けをすることが社会福祉法人の使命である。それは、グローバルな史観をもって言えば「世界平和・平和な社会」への一歩となり、日本福祉施設士会の会員の皆様と共に穏やかに暮らせる地域を創造していきたいと思う。

# 「福祉施設士がめざすもの」

本特集では、福祉施設士として日々ご研鑽されている3名の会員の皆さんよりご寄稿いただきました。

保育関係では保育所の特性や現代における役割の考察、保護施設関係では生活困窮者自立支援における救護施設の実践、障害関係では「働きづらさ」がある引きこもりがちな者への支援事例がまとめられている。

皆様の法人・施設や地域共生社会の実現に向けた実践を進めるなかで、ご参考としていただければ幸いです。

## 1. 子どもや保護者にとっての保育所の役割とは

(山口県)社会福祉法人蓮の実会 玖珂保育園 理事長・園長 桂 信一

## 2. 救護施設を拠点とする生活困窮者自立支援の

プラットフォーム構築をめざして

(大阪府)社会福祉法人みなと寮 救護施設 千里寮 施設長 木島 初正

## 3. 就労支援を通して見えてきた課題

(茨城県)社会福祉法人ナザレ園 副理事長 菊池 譲

# 子どもや保護者にとっての 保育所の役割とは

(山口県)

社会福祉法人蓮の実会 玖珂保育園

理事長・園長 **桂 信一** (保-25期、No.3425)



## 1. はじめに

私は8歳で現在居住している岩国市玖珂<sup>くが</sup>の地に、一家で移住した。血統が絶えようとしている浄土真宗のお寺に入寺した形である。この地で父が住職と高校教員の兼業、母が保育園の園長という家庭で育った。

子どもというものは親を模範とするものであるもので、高校教員に採用された自分は住職を継承し妻が保育園を運営していくものと思っていたし、周囲もそう思っていただろう。実際65歳の引退に固執する両親の意向を受けて、32歳で住職を継職した。

母が引退を迎える年が近づくに連れ当時の家族の状況も考慮して、私自身が教員を辞して夫婦二人で保育園をやっていくことが最善というかそれしか選択肢がないように思い、実際そうすることにした。こうして福祉に全く関わっていない私が、保育園の運営にあたることになった。

福祉の経験も知識もない私は、母も取得していた「福祉施設士」の資格取得をめざすことにし、まず「社会福祉主事任用資格」を取得した。任用資格取得後は、必要だった実務経験期間が短縮され、思ったより早く福祉施設士となることができた。

## 2. 玖珂保育園について

私が務める玖珂保育園は、1930(昭和5)年に設立された玖珂幼稚園を源流としている。終戦後保育所制度が創設された際に個人立認可園玖珂保育園となり、1984(昭和59)年の園舎建て替えを機に社会福祉法人を設立し今日に至っている。

玖珂保育園は、運動会・作品展・発表会を三人行事に位置づけ、特に造形活動に力を入れている。加えて寺院を母体とする保育園として、宗教的情緒の涵養にも留意している。

旧玖珂町は県内では珍しく人口の減っていない町で、私が園長に就任した1997(平成9)年以降15年くらいは子どもの数が減少しなかった。その間に共働き家庭の増加などにより保育所需



玖珂保育園外観

要が増加し、園舎を増築して定員増を行った。増築にあわせて子育て支援専用スペースも確保することができた。

### 3. 子育て支援活動について

児童の被虐待死が問題になり始めた1980年代に行われた大規模な調査により、虐待死は未就園児家庭で就業していない母親によって起きることが多いことが明らかになり、未就園児家庭への支援の必要性が認識されるようになった。その支援をどこの誰に担ってもらうかの議論になった際に、候補に挙げられたのが保育所だった。保育所は1948(昭和23)年に児童福祉法に位置づけられ未就学時の発達や実態に専門的な知識を持っていることはもちろん、1965年代の「(郵便)ポストの数ほど保育所を」のスローガンのもと、全国で数的拡大を続け地域に必ずある児童福祉施設という地位を獲得していたからであろう。このような判断の下、保育所による子育て相談制度(都市児童健全育成事業)や保育所地域活動事業開始(施設機能強化推進費)が試行的に開始された。

児童虐待だけでなく子どもの育ち方の変化を問題視していた前園長を町の担当者が強く後押しして、補助金を受けられるようになり、本園に「玖珂町育児相談センター」の看板が掲げられた。

試行的な取り組みは、一定の効果を上げていることが確認されたため、1993(平成5)年には保育所地域子育てモデル事業が開始され、1994(平成6)年のエンゼルプランの施策の一環として1995(平成7)年に地域子育て支援センター事業が開始された。ここで注意すべきは虐待死の防止を目的に開始された事業に少子化対策の側面が加わったという点であろう。

地域子育て支援センターの運営費は800万円あまり。保育所に交付される補助金としては

高額で、その3分の1が市町村の負担であったため財政規模の小さい町村にある保育所では申請を諦めざるを得ない状況が全国にあった。県内に子育て支援センター事業に取り組みたくても取り組めない保育所があることを把握した山口県は、県版小規模子育て支援センター事業を創設。この事業は各センターの運営費200万円弱で、山口県が全額負担という使いやすいため、本園もこの制度によって、従来行っていた支援センター事業に補助金を受けることが出来るようになった。



子育て支援センター外観

### 4. 子育て支援センターの組織化

子育て支援センター制度発足当時の山口県保育協会会長の勧めと、山口県当局の後押しによって1996(平成8)年頃には子育て支援センターの全県組織が立ち上がった。子育て支援センターの都道府県内組織結成は、熊本県と並んで全国初の試みであった。

爾来子育て支援センター間の職員の交流や事例の紹介・研修会の実施などを行って今日に至っている。2009(平成21)年と2017(平成29)年には子育て支援センター全国セミナーをお引き受けし、全国の子育て支援センターの活動の充実とセンター相互の連携強化・組織化の促進に寄与できたと思う。

**子育て支援センター  
全国セミナー2009 in 山口**

入場無料 7/25(土) 海峡メッセ下関 4F イベントホール

子育て支援センターの全国セミナーが7月24・25日の両日、下関に於いて開催されることになりました。2日目の25日(土)は、広く市民の皆様にも開放し、子育て中のお父さんお母さん、子育て支援をされておられる方々の力となれば嬉しいと思ひ企画しました。是非お参り下さい。お待ちしております!

**記念講演** 14:30~16:00

**「人生は一番でなくてもいい」**  
～生まれてきてくれてありがとう～

松野明美さんの次男として産まれてきた子どもは重い脳脊髄液とダウン症を抱えていました。自分の子どもがダウン症であるという事実を受け止めるまでには様々な葛藤・苦しみがありました。しかし、必死に生きるわが子の姿から一番大切なことを教わりました。「最後でもいい、自分なりのペースでゴールすることだって素晴らしい」ということを、今は数人でよかったと本当に思います。これからは次男と一緒に成長の喜びを分かち合いたいと思います。どんな時でも支えてくれる夫との二人三脚の子育て奮闘記をお話します。

**松野 明美さん**  
元オリンピックランナー/タレント

**託児** 当日先着20名のお子様に取り次をお預かりいたします。当日受付の際にお申し出下さい。20名を超えた場合はお預かりの出来ない場合があります。予めご了承下さいませようお願いします。

●主催：山口子育て支援センター連絡会・山口県 ●共催：下関市 ●後援：厚生労働省・山口県保育協会・下関市保育連盟

お問合せ先 「山口子育て支援センター連絡会」事務局 TEL:083-256-8058 FAX:083-256-8158  
「山口県子ども未来課」 TEL:083-933-2747 FAX:083-933-2759  
「下関市子ども課」 TEL:083-231-1929 FAX:083-231-1555

子育て支援センター全国セミナー2009in山口のチラシ

子育て支援センターの相互連携と組織化は市町村区レベルでは全国的に進められているが、都道府県内組織化は進んでいるとは言えない。2015(平成27)年にはすでに組織化されている都道府県組織と有志が集まって、日本子ども子育て支援センター連絡協議会が結成され全国大会を初めとする様々な活動を行っている。

## 5. 保育所とは

私が保育所に勤務するようになるはるか前から、幼保一元化については議論されていた。それが具体化したのが、民主党政権下の「総合こども園構想」であり、現在進行しつつある「認定こども園制度」である。それらの制度が論じられるたびに、子どもを預かる施設である保育所と子どもを教育する機関である幼稚園が同一とされることは誠に喜ばしい的な議論がなされ感想が述べられることが多い。多くの方にとって保

育所は子どもを預かるだけで十分な教育活動を行っていない施設なのだろう。

もちろん、これは実態を反映していない。保育所保育指針をはじめ多くの指導書・解説書には、「保育=養護+教育」であることが書かれ、保育関係者は等しくこのことを認識し実践している。すなわち、未就学児童をお預かりし、健康・人間関係・環境・言葉・表現に留意しながら発達段階に応じた対応と支援を適切に行い、全人的な成長をめざしている。手前味噌気味だが、子どもを長時間安心して生活しながら適切な教育を施している高度な施設だと思っている。今後はこの保育所の特性と優秀さを、いかに世間に知っていただくかが課題であろう。

## 6. 小学校との関係

現在の日本で、遠隔地に引っ越す際に通える小中学校があるだろうか心配する人はほとんどいないだろう。一方、同一都道府県内に引っ越す場合でも保育所には入れるだろうか心配する保護者は多い。義務教育が教育基本法で保障されているように、児童福祉法で保育に欠ける児童の保育は市町村長の責務であるとうたわれているにもかかわらずである。

これには様々な要因が考えられるが、我々保育園関係者が留意しなければならないのは国民の関心度と必要性の理解の違いに起因しているであろうという点である。ある市町村で通う小学校がない児童が出れば、それは大きな議論を巻き起こし首長は大きな責任を問われるであろう。

片や待機児童問題は全国で報告されているが、地方選挙の争点や公約の一部に上がることはあっても、漸次解消をめざすと言ったところに落ち着くことが多く、完全解消の目途ははっきりしていない。

義務教育制度は国民の大きな期待と信頼に

支えられており、保育所制度はこれに及ばない点が多い。このような社会の傾向を反映してか、小学校生活により適合させ小学生の日常に似せた保育が良い保育であるかのような傾向が、昔から感じられる。これが私の癪の種だ。言うまでもないが小学生と未就学時では発達段階が違う。小学校6年間も長いが、保育所が受け持っている0～6歳の子どもの成長は驚異的で、多くの段階を考慮しての保育が求められる。小学生に与えるべきものを未就学時に与えても、効果がないどころか有害であることは間違いない。

小学校での生活に適合させることこそ最高の価値であるかのごとき世の風潮の中で、保育園・認定こども園・幼稚園・その他の未就学時施設がいかに学校らしいかを争うことから脱して、子ども一人ひとりの個性と発達段階に適したものを静かにしっかりと提供していくことこそ未就学児施設の使命であると考えている。

## 7. 福祉施設士として

私が福祉の仕事に就いてこれまでのことをとりとめもなく書き綴ってしまった。今振り返ってみると、「子育て支援の強化」、「子育て環境における

保育園の地位確立」に、努力してきたのではないかと思える。この二項目を実現するために、施設長のスキルアップと社会的認知度の向上が必要であり、それをめざしての福祉施設士資格取得であったと言えよう。

10年あまり前に会員のお誘いを受け山口県福祉施設士会に加入して、諸先輩方の教をいただきながら活動し地元岩国で中四国セミナーをお引き受けすることもできた。資格取得そのものよりも、その後の会員間の交流が現在の私の力になっていることに感謝しながら、稿を閉じたいと思う。



中国・四国ブロック福祉施設士セミナーin岩国の様子

# 救護施設を拠点とする生活困窮者自立支援のプラットフォーム構築をめざして

(大阪府)

社会福祉法人みなと寮

救護施設 千里寮 施設長 木島 初正 (厚 - 20期、No.2820)



## 1. はじめに

救護施設は、全国で183施設しかない。そのためか、数多ある福祉施設の中で最も知名度の低い施設ではないかと思う。しかし、救護施設は地域における生活困窮者支援の循環型支援、そして誰一人取り残さない支援を実践しており、無くてはならない最後のセーフティーネット施設であると自負している。

2016(平成28)年の社会福祉法改正で、社会福祉法人の責務として「地域における公益的な取組」が明文化された。救護施設の種別団体である全国救護施設協議会は、それを遡る2013(平成25)年から「救護施設として取り組むべき生活困窮者支援の行動指針」を打ち出し、全国津々浦々で地域に密着した社会貢献活動

を展開してきた。我々のめざすところは、地域における「共生社会の実現」である。

## 2. 法人、施設の概要

社会福祉法人みなと寮は、財団法人大阪港湾荷役改善協会の事業を引き継ぎ、1952(昭和27)年に大阪府から「更生施設みなと寮」の運営委託を受けたのが始まりである。以来70年にわたり、保護施設と高齢者施設の運営を軸に、今日まで、生活困窮者、高齢者のみならず、広く地域の人々の福祉の向上をめざし、制度の枠組みを越えて利用者支援に取り組んできた。

救護施設千里寮は、それまで大阪市が市外の吹田市に設置運営していた救護施設を、当法人が2001(平成13)年に引き継いだものである。この翌年、新施設に移転し現在に至っている。

元々、千里寮の事業は当時大阪市内に溢れていたホームレス対策の意味合いが強かったが、施策や地域の福祉ニーズの変化により、地域移行・地域定着支援を求める声が高まったことを受けて、救護施設居宅生活訓練事業、保護施設通所事業を順次展開していくことになった。これに加えて、近年では「地域におけ



千里寮の外観



る公益的な取組」の一環として、地域の生活困窮者の就労支援や住宅確保要配慮者に対する居住支援にも精力的に取り組んでいる。また、千里寮では、吹田市社会福祉協議会とのJVで運営している生活困窮者自立相談支援事業や、当法人が設置した救護施設利用までには至らない要保護者のための日常生活支援住居施設の運営を全面的にバックアップする体制も敷いている。

このように、現在の救護施設千里寮は、単に救護施設利用者の権利擁護と自立支援に留まらず、幅広く地域の福祉ニーズを捉え、さまざまな支援を提供することを通じて地域社会に貢献することをめざしている。

その中で、今回は特に救護施設として永年培ってきたノウハウを遺憾なく発揮できる事業として、「就労支援」と「地域移行支援(=居住支援)」のふたつを取り上げ、その実践を報告したいと思う。

### 3. 就労支援

救護施設での自立支援は「日常生活自立支援」、「社会生活自立支援」、および「就労自立支援」の三つに大別できる。

日常生活自立支援は、日常生活動作で自立できていないところを介助等の支援をしながら、可能な限り自立をめざすものである。また、社会生活自立支援は、日中活動等を通じて時間やルールを守る習慣を身につけ、他者と協調し円滑にコミュニケーションをとれるように支援するものである。この2つは、長年にわたるひきこもり生活等により、日常生活のリズムを崩し、規律ある生活ができなくなった生活困窮者が、その状態から脱却し就労をめざす就労準備支援事業にそのまま応用できる。

救護施設 千里寮では、近隣のマンションの一角を借り上げ、2016(平成28)年8月から吹

田市のプロポーザル事業として就労準備支援事業の委託を受け実施している。目標は被支援者を認定就労訓練(中間的就労)あるいは一般就労に結び付けることであり、この事業では、2022(令和4)年3月末までに70名が参加し、内21名が就職、3名が認定就労訓練へ移行した。

これに続く就労自立支援では、誰にでもできる簡単な内職作業的なことから始め、トイレ、床などの共用部分の清掃等へとすすみ、さらに一般就労をめざすよう働きかけている。

こうした事業を行う上で、福祉施設の日常業務は仕事の宝庫である。これらを利用者の適性と目的に合わせて切り出すことにより様々な訓練を行っている。

次に、認定訓練事業について紹介したい。千里寮は、2015(平成27)年に大阪府から就労訓練事業所として認定を受けた。この事業には、非雇用型と雇用型の2種類がある。このうち、非雇用型は、賃金、食事、交通費は支給しないことになっているが、利用者の参加に向けたインセンティブを高めるため、社会貢献の一環として施設でこれらの費用を負担し、支給している。

この事業は、2015(平成27)年6月から開始し、2022(令和4)年3月末までに32名が参加した。この内21名が就職、3名が支援機関へ移行、4名が療養のため中止となっている。

就労支援メニューは、施設内外の共用部分の清掃、寝具の準備、ビジネスマナーの習得、千里ファーム(畑)での農作業、ボランティア活動などである。なお、農作業とボランティア活動は、就労準備支援と就労訓練および保護施設通所事業合同でそれぞれ週1回ずつ実施している。また、千里ファームでは地域の子供会と合同で「親子農業体験教室」を実施し、季節の野菜を収穫する機会を提供している。参加

者からは「和やかなひとときを親子で満喫できた」と好評をいただいている。

さらに、ボランティア活動として、定例の地域清掃以外に地元自治会から要請を受けて、地域内の児童公園8カ所の草刈り、清掃作業を実施している。さらに地元小学校の通学路の植栽の手入れも行っている。



千里ファーム(畑)での収穫の様子

#### 4. 居住支援

少し前まで、救護施設には「終の棲家」的な側面が色濃くあった。しかし、現在では循環型施設として入所者の地域移行を活発にすすめるようになっている。

利用者の地域移行に際しては、まず安住できる住居を確保しなければならない。そのために、多くの救護施設では地域の信頼できる優良な不動産事業者と連携し、利用者の希望・要望に少しでも沿える物件探しに尽力している。このことは、とりもなおさず救護施設は、地域の住宅確保要配慮者に対する居住支援事業にすぐに応用できるノウハウをすでに備えているということになる。

このノウハウを活かして、社会福祉法人みなと寮は、2017(平成29)年10月に「新たな住宅セーフティーネット制度」が創設されるや、いち早く登録申請し、翌年2月には居住支援法人と

して大阪府から指定を受けた。

これを受けて、すぐさま救護施設千里寮を拠点として要援護者のサポートを開始した。支援内容は、入居前相談から始まり、不動産店舗・対象物件見学同行、契約手続き補助、引っ越しサポート、そして入居後安定するまでの定期訪問や健康、生活、困り事の相談支援などである。これらの支援は、もちろん無償である。

この事業の、2018(平成30)年4月スタートから2022(令和4)年3月までの期間における相談者数は、男性107名、女性116名で、実際に入居まで支援した数は、男性19件、女性18件、延べ支援回数は男・女合わせて1,427回であった。

なお、この居住支援事業については国の後押しもあり、各自治体で居住支援協議会を設立する動きがあるものの、要になる事務局を担う法人が見つからず前に進んでいないのが現状である。

このことは、救護施設千里寮が所在する吹田市でも同様である。現在、地元の社会福祉協議会をはじめとして、他の社会福祉法人、不動産関連団体等と連携を図り、当施設が事務局機能を担うことで、なんとか居住支援協議会が設立できないか、模索しているところである。

#### 5. 地域共生社会づくりの一端を担う

上記3. および4. で述べた事業を俯瞰すると次ページの図のようになる。

左側が就労支援、右側が居住支援のフロー図である。生活困窮者の自立生活の実現に向かって社会福祉協議会をはじめとする地域のさまざまな福祉団体、関連機関、行政等が協力し、連携しながら支援を継続する仕組みであることが示されている。

現時点は、このように、地域においてそれぞれの支援を軸として、プラットフォームが形成され

ようとしているところではないだろうか。そして、これらのプラットフォームが重なり合った先に、「誰一人取り残さない地域共生社会」が見えてくるのではないかと感じている。

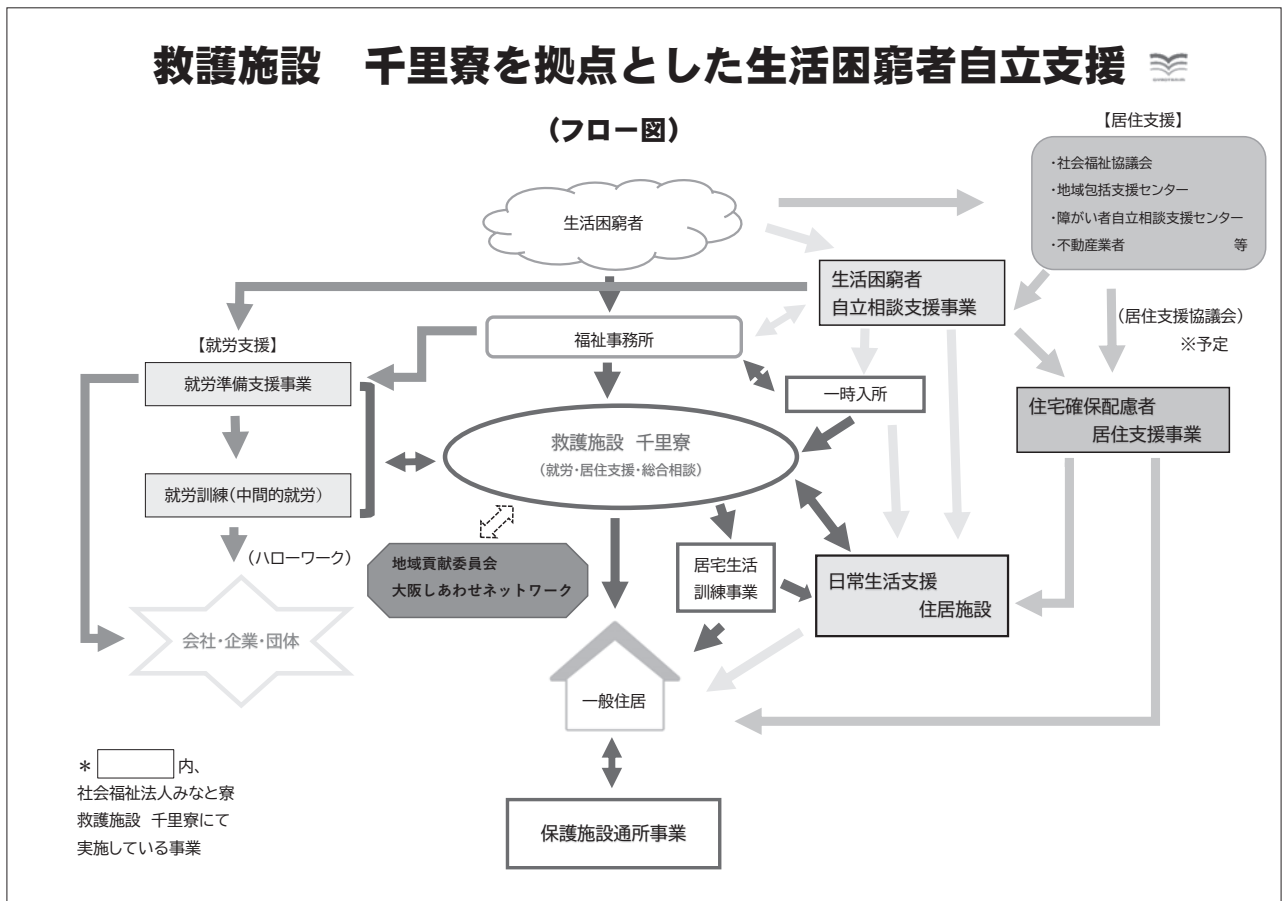
## 6. おわりに

ご覧いただいたように、救護施設千里寮では生活困窮者自立支援のための様々な事業を展開している。そして、これらの事業は、今のところいずれも順調に展開している。それはとりもなおさずそれぞれの事業担当者が的確に職務を遂行してくれているおかげであり、心から感謝しているところである。

とはいえ、ここまで縷々述べたように、これら

の事業は相互に関連し、連携して相乗効果を生み出すものである。福祉施設士としての施設長の役割は、全体として進むべき方向を指し示すこと、その上で職員がそれぞれの仕事をやりやすいように環境を整備すること、もし、ルールの上に石が置かれていたならば、すみやかに取り除くこと、少なくともルールの上に石を置くようなことは決してしないことと心得ている。

これらを福祉施設士としてコンダクト(指揮)することが、表題に挙げた生活困窮者自立支援のプラットフォームを構築することになり、冒頭に述べた「共生社会の実現」に結びつくものと考えている。



救護施設 千里寮を拠点とした生活困窮者自立支援

# 就労支援を通して見えてきた課題

(茨城県)

社会福祉法人ナザレ園

副理事長 **菊池 讓** (厚 - 36期、No.5006)



## 1. 20代引きこもり経験者の事例

就労支援・相談支援等の専門職のサービス利用を経ず、引きこもりから抜け出した男性Aさんの事例を紹介したい。Aさんの両親はAさんが乳児の頃に離婚。生活保護受給の母子世帯となり、そこに男性が同居を始め、DVや虐待から逃れる為、祖父母の家で育てられる。Aさん曰く、親からの愛情を感じたことは無い。大学では友人ができず、昼食をひとりでのる孤独な学生生活を過ごし、途中から不登校となり、中退。母親と男性の暮らす実家に戻り、就職するも、会社でも孤立。昼食を車の中でとる毎日であった。1年で退職。その後、アルバイトを転々としながら、希死念慮に駆られていた。統合失調症を発症し、精神科病院に通院を開始。引きこもりがちな状況下での人との繋がりはSNSであった。

コメントや音声、映像で配信者のライブに匿名で参加する事ができるSNSサービスを通して、話せる仲間たちができたAさんは、その場所を自分の唯一の居場所だと感じるようになった。そこには他にも傷ついた当事者たちがいた。仲間たちに相談しながら、一人暮らしを始め、嫌いな実家のある田舎町から脱出。仕事にも就いた。都会での新生活という環境改善により、通院が不要な状態にリハビリを果たし、希死念慮も

消え、挑戦したい目標もできた。

## 2. 制度と制度外の就労支援事業

ナザレ園には、ユニバーサル就労支援事業所と障害者就労支援事業所(就労移行・就労継続B型)がある。直ちに一般就労が困難であるという点で利用者の状況は似ているが、障害者手帳の無い方々向けのユニバーサル就労支援事業所には制度による収益は無く、公益的取組みの位置づけとなる。

ナザレ園のユニバーサル就労支援事業所は生活困窮者自立支援法の認定就労訓練事業と制度外サービスを融合させた中間的就労支援事業所である。利用者は、生活困窮者自立支援法の相談窓口(自立相談支援事業)の他に、市のワンストップ相談窓口やハローワーク等からの紹介で利用に繋がる。利用者は短い時間の簡単な作業から始め、徐々に長時間の複雑な仕事に挑戦していく。仕事の内容は、ナザレ園の各施設の清掃、洗濯、シーツ交換、調理補助、介護補助等で、報酬は仕事の困難度・習熟度に伴い時給数百円から正規パート時給まで変化し、受け入れ施設から支払われる。一般就労に結びついた利用者の中の何人かは、ナザレ園の職員となった者もいる。

### 3. 引きこもりと就労支援

二つの就労支援事業所の利用者の多くは、引きこもり経験者である。障害者手帳の有無にかかわらず、一般就労が困難になる様々な「働きづらさ」を抱える方々は、就職しても人間関係に挫折し、仕事を続けられなくなり、引きこもる。10～60代で100万人以上の人々が引きこもり(内閣府)という推計から、人口の約1%と考えると、就労支援事業所に繋がるのは、その中のほんの一握りに過ぎないことがわかる。

「自立」「居場所」「社会との繋がり」「一般就労を目標とした訓練」といったキーワードを就労支援事業所が掲げている時点でパターンリズムに陥っているのではないかと感じる事がある。Aさんは、引きこもっているとき、周りから「仕事をしろ」と言われるのが最も辛く逆効果だと言う。そもそも「仕事をしたいと思っている」はずだという考えが的外れである。就労支援事業所は、「働きたい」と引きこもり当事者本人が思った時に利用できる脱出の為の小さなツールでしかない。我々は、現在引きこもり状態にある人々へのアプローチができていない。

パーソナリティ障害や発達障害、不安障害等があり、採用試験に何度も失敗している人。教師によるハラスメントや生徒たちからのいじめが原因で不登校となり、大人になっても引きこもり続けている人。職場でのパワハラやいじめが原因で退職した人。不登校の子どもへの支援のゴールを「登校」とすることがそもそも間違いであるとスクール・ソーシャルワーカー、スクール・カウンセラーが気づき始めたように、我々は引きこもり状態にある方々への支援のゴールを「仕事」とすることを疑い、個々のニーズにあった支援の開発をしなければならない。

### 4. 「働きづらさを抱える従業員」と働くインクルーシブな職場

ナザレ園の職員採用に「障害者枠」は無い。

障害者向けの給与制度は存在しない。手帳はなくても「働きづらさ」(コミュニケーションが不得意、対人不安、その他、手帳は保持していないが精神障害・発達障害がある等)を抱える人で就職が難しい人も含め、ナザレ園ではいわゆる「障害者」を多く採用している。障害の内容や配慮の必要な点の開示・非開示、業務の一部免除、不規則出勤の容認、リモート勤務、職場の人間関係に問題が起こった場合の緊急避難的部署異動など配慮は様々である。

しかし、これらの「合理的配慮」は利用者への福祉的支援と同じレベル(時にはそれ以上)の感情労働的負担を他の職員たちに強いることになる。不満の矛先が上司や組織、障害がある職員、利用者に向き、退職、いじめ、虐待という事態に至る可能性もある。また、利用者や家族、行政担当者から見れば、いかなる事情があれ職員は職員である。障害がある職員が、期待される対応が出来なければ、利用者は悲しい思いをし、家族はクレームをし、行政は指導をすることになる。

誰ひとり取りこぼさないインクルーシブな社会(共生社会)を率先して作ろうとする法人の負担はとて大きいというのも事実である。

### 5. 障害者雇用促進法が引きこもりを生み出す

障害者雇用促進法の法定雇用率の算定対象者は障害者手帳を所持している人のみである。同法および障害者差別解消法は、手帳の有無にかかわらず障害者を差別しないように求めているが、算定対象者からは手帳を所持しない障害者を除外している。このことが、手帳を所持しない障害者の就労の機会を奪い、引きこもる原因の一つとなっている。納付金というペナルティと調整金・助成金というインセンティブを用いて、手帳を持つ障害者の雇用を促進し、手帳を持たない障害者は職場から排除するように政策誘導する制度設計になっている。就労の

機会を増やす為に手帳を持たない障害者を算定対象者に含める制度変更への提言というソーシャル・アクションも我々の役割である。

## 6. それでも希望はある

あるSNSを「引きこもり」で検索してみたら次のようなグループが出てきた。「引きこもり無職ニートの隠れ家の夜」「無職・病み・暇人・引きこもり雑談」「鬱病・引きこもり・人間関係苦手」「体調メンタル不調で引きこもり主婦の会」「無職・引きこもり日記」「引きこもり脱出日記」。

Aさんに、当事者自助グループのミーティングが有れば引きこもり状態の時に行こうとしたかと意見を聞いてみた。参加したら500円分の商品券がもらえるなどの金銭的なモチベーションが無ければ行く気がしない。そこに行く為の交通費を出す余裕が無い状況の人がほとんどだろうし、そもそも知らない人たちの集まりに顔を晒して参加など恐怖でしかない。その様な回答だった。

交通費も移動の手間もなく、匿名で参加可能なSNSの自助グループ・コミュニティが、引きこもり状態にある人々と対話できる場であることがわかった。この課題に取り組んでいる学者・専門家や支援団体から学び、引きこもり経験者たちの協力も得て、クローズドな安心できる環境のグループを作成・運営することができれば、真のニーズと適切な支援策が見えて来ると思われる。

経済的環境がゆるせば、働かないでいる事は可能である。しかし、ひとたび生活が困窮すれば、事態は違ってくる。家族からはうるさく「仕事をしろ」と言われ、子供のころから実家の同じ部屋で暮らす「子供部屋おじさん」と嘲笑され、仕事は「自宅パトロール」と自嘲し、マスコミからは8050問題の「問題」扱いされ、傷つき、困っている人々に対し、全国の福祉施設士と連携してアプローチしていけば、制度を変える動きも起こせるのではないかという希望がある。福祉施

設士として、福祉施設士行動原則⑨にある『地域の福祉課題に積極的に取り組む』ことを大切に、今後も「働きづらさ」を抱えた引きこもりがちな人々への支援を前進させて行きたい。

### 【法人紹介】

1949(昭和24)年に設立され、法人本部のある茨城県那珂市のほか、水戸市、常陸太田市に事業所を持つ。社会福祉法人ナザレ園の「ナザレ」はイエス・キリストが30年間生活していた街の地名から採られた。

戦後間もない時期から、社会的に孤立し生活に困窮した高齢者に家を建てて支援をしてきたが、後に生活保護法による養老施設となり、現在の老人福祉法による養護老人ホームとなった。現在は、救護施設、盲養護老人ホームも経営し、セーフティネットの役割に使命感を強く持つ法人として、いわゆる「措置控え」の問題、制度の狭間の福祉課題への取り組みや発信を行っている。

現在、住まい(上記3施設のほかに特別養護老人ホームや障害者グループホーム)、通所(デイサービスや総合事業の通所型サービス、就労支援、保育園)、訪問(24時間の訪問介護看護)、相談(各種制度・制度外)、配食サービス、研修事業等を経営している。

キリスト教の牧師でもあった創立者の菊池政一は、70年代に韓国にも社会福祉法人ナザレ園を立ち上げ、そこでの活動は上坂冬子氏の著書『慶州ナザレ園 忘れられた日本人妻たち』で紹介された。



上空から見たナザレ園

## 令和4年度京都府社会福祉法人経営青年会との合同研修会報告

京都府福祉施設士会 会長 稲葉 裕二

京都府福祉施設士会の会員が減少し、研修も開催できない状況において、京都府社会福祉法人経営青年会(以下、青年会という)は活発に研修を開催していました。

若手の経営者が集う青年会と合同で研修をすることで福祉施設士会をPRし、興味を持ってもらえないかと考えました。そして、どちらの会も種別横断的な会であり、私自身、15年以上青年会の活動に参加し、京都府の青年会役員にも就いていました。また、福祉施設士会京都大会では青年会の会員に大会協力を得ており、現会長と検討しやすい関係にありました。

そこで、令和4年4月22日にハイブリッド式で開催される勉強会を、社会福祉施設における

ICTの活用という内容で開催しました。参加費も青年会と同様に京都府福祉施設士会の会員は無料で参加できるようにしました。また、研修閉会の挨拶をさせていただき、京都府福祉施設士会についても触れさせてもらいました。

当日は全体で25人。京都府福祉施設士会の会員が2名の参加でした。今後、PRをして参加者数を増やしていく取り組みをすすめていきます。

今回は後援という形での開催でしたが、今後は共催という形をとり、京都府福祉施設士会からの参加人数を確保していくことで交流を深め、京都府福祉施設士会の会員増に繋げたいと考えています。

## 第33回 関東甲信越静ブロックセミナー東京大会実績報告

東京都福祉施設士会 会長 高橋 紘

現在も未だ収束が見えてこない新型コロナウイルス感染症。元号が令和となり新しい時代に日本全体が祝賀ムードで盛り上がっている時とほぼ同時期に新型コロナウイルス感染症が拡大。世界中を巻き込んだ感染症はパンデミックと判断され、ロックダウンや国境封鎖が行われました。

日本でも緊急事態宣言が発せられ、外出、

移動の規制、人との接触制限、ソーシャルディスタンス、リモートワークと様々な行動制限が課せられました。

福祉においても、感染による犠牲者やクラスターの発生など、人が人を支え365日24時間一時でも休まることのできない仕事であるにもかかわらず、多くの規制を課しながら運営を継続

しているのが現状です。

そのような中、福祉の現場でも、コロナ禍によって見えてきたことが多くあります。令和3年4月20日、東京都福祉施設士会役員会において、延期となっていた第33回関東甲信越静ブロックセミナーを福祉の事業と同じく止めることなく新しい形で開催することを決定しました。

令和4年2月4日関東甲信越静ブロックセミナーでは初となるオンライン配信により開催。福祉の業界においてもコロナ禍によりWeb会議などが浸透してきたことを受け、ZOOMによるウェビナー配信で行いました。

初めての試みとして、日本福祉施設士会事務局手配により、Web環境の整った会議室にて、事前配信の為の動画を撮影。また、令和4年2月3日には日本福祉施設士会藤田久雄会長、古谷田紀夫関東甲信越静ブロック長、次期開催県の埼玉県福祉施設士会潮田花枝会長にご参加いただき前日リハーサルとWeb環境の打ち合わせなども行い、セミナー当日も含め計6回、全国社会福祉協議会会議室を利用しました。

開催日はもちろん、打ち合わせ、準備設営に至るまでご尽力いただいた日本福祉施設士会役員各位はもとよりご尽力下さったブロック各県、ご参加いただいた各県の各位に心から厚く御礼を申し上げます。

## 1. 関東甲信越静ブロックセミナー初のWeb配信について

### ①会費

従来の参集型会費 20,000円

⇒ 会員 6,000円 非会員 8,000円

### ②案内方法

日本福祉施設士会会報に要項同封・要項を関連名簿に郵送・その他会員等に返信はがき送付・SNS発信

### ③受付方法

従来の受付に加え二次元コード使用、ネットによる申し込みの他、往復はがきや電話でも受付

### ④配信方法

事前配信 録画によるプラットフォーム配信

大会当日 ZOOMウェビナーによる配信

### ⑤参加県(順不同)【計22都道府県】

東京都54名・滋賀県3名・埼玉県5名・群馬県3名・青森県2名・山梨県1名・愛知県2名・大分県3名・千葉県2名・神奈川県11名・北海道5名・高知県5名・福岡県1名・静岡県1名・新潟県2名・長野県3名・兵庫県4名・栃木県1名・秋田県1名・長崎県2名・京都府4名・熊本県2名

### ⑥参加実績【計116名】

会員 100名

非会員 16名

\*当日参加、パネリスト 計173名(事務局その他含)

## 2. 大会テーマについて

「新時代の福祉」～DX・SDGs・持続可能な福祉

コロナ禍により社会全体が激変している現在、「ITの浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」と言われているDXや社会の問題を世界で共通の課題を持ち「だれ一人取り残すことがない社会」を作ろうとした活動SDGsが更なる役割を持つ中、人の力が大きな成果を生む福祉の世界においても古代から続く福祉の道筋にこれまで以上の新たな可能性を見つけ出すきっかけともなりうる課題をテーマとしました。

そのテーマに基づき「温故知新」これまでの道筋とこれからのビジョンをお伝えする機会として、記念講演は国立社会保障・人口問題研究所名誉所長、また全国社会福祉協議会中央福



祉学院長を歴任された京極高宣氏に日本福祉施設士会の創設の意義やこれからの日本福祉施設士会に期待すること、社会福祉法人の在り方を講演いただき、鼎談では、日本福祉施設士会創設当時からご活躍の法政大学名誉教授高橋利一氏 日本心身障害児協会前理事長山川常雄氏 淑徳大学短期大学部名誉教授田村恵一氏に現代福祉の礎を築いてこられた貴重なお話と「温故創新」未来に続く必要性をお話いただきました。

参加された皆様にはじっくりお聞きいただきたく、開催当日より4日まえより事前視聴を実施しました。

### 3. 東京都福祉施設士会からの発信

事前視聴により福祉のこれまでとビジョンをお伝えしたうえで新しい福祉の在り方として、日本の社会に親しまれている最も歴史あるメディアであるラジオ業界に新時代を生き抜くために革新を求めている、TBSラジオ代表取締役社長の三村孝成氏にITの在り方や物事の認識について基調講演としてお伝えいただきました。その後、東京都福祉施設士会が例年開催している秋季セミナーにご尽力いただいている早川英樹氏の「福祉の危機管理」目の前にあることが重要であるカバンに忍ばせている折り畳みの傘、その必要性に例え、有効性の高い講義をいただき、さらに、ディズニーランドの勤務体験をもとに、職員間のコミュニケーション能力「ペップトーク」について湯佐弘子氏にご講義いただきました。

後半は、東京都福祉施設士会副会長 日本福祉施設士会「福祉QC」全国推進委員長杉啓以子より「福祉施設の業務改善活動の推進」をテーマに講演、東京都福祉施設士会会長 高橋紘からは「DX時代の福祉」と題してこれからのDXを活用した福祉の在り方を発信させていただきました。

### 4. アンケート結果

ZOOMによるウェビナーデーターによる回答参加パネリスト173名

#### ①ブロックセミナー開催時間

ちょうどよい 60%

長い 40%

#### ②印象に残った内容

ペップトーク 湯佐弘子氏 34ポイント

危機管理 早川英樹氏 28ポイント

デジタル化の本質 三村孝成氏 25ポイント

#### ③お気づきの点

Web開催の在り方に多くのご意見、大いに参考になった等が大多数。

事前視聴に有する時間が長い、等

以上、反省点、改善点など今後協議の上、改善していくこととしました。

最後に、第33回関東甲信越静岡ブロックセミナー東京大会にご参加いただいた皆様、かわってくださった全ての皆様に心より感謝申しあげ実績報告とします。

令和4年6月11日 東京都福祉施設士会  
(文責 関東甲信越静岡ブロックセミナー東京大会事務局 中川 千弥)

# あんな

## 日本福祉施設士会 令和4年6月～7月の活動報告

日付	内容
6月1日(水)	総務委員会(第2回)
6月9日(木)	広報委員会(第2回)
6月9日(木)	「福祉QC」全国推進委員会(第1回)
6月16日(木)	調査研究委員会(第1回)
6月22日(水)	第26回『福祉QC』入門講座
6月23日(木)	広報委員会(第3回)
7月5日(火)	組織強化プロジェクトチーム(第1回)
7月13日(水)	生涯研修委員会(第3回)
7月14日(木)	「福祉QC」全国推進委員会(第2回)
7月22日(金)	施設長実学講座(第1回)
7月28日(木)	広報委員会(第4回)

※7月5日を除き、いずれもZoomにて実施

### 会議報告

#### 総務委員会(第2回) 6月1日(水)

令和4年度総務委員会の目標のひとつである  
会員拡大、施設長専門講座修了者の50%入

会達成に向けて、一丸となって取り組むことを  
確認しました。

#### 広報委員会(第2回) 6月9日(木)

会員拡大を目的として、フェイスブックの立ち  
上げを具体的に検討することとしました。対象

は福祉施設で働く方として、準備していく予定  
です。

#### 「福祉QC」全国推進委員会(第1回) 6月9日(木)

第26回『福祉QC』入門講座の進め方を確認  
し、全体会の内容やグループワークのグルー  
分け、内容を決定しました。委員は11のグルー

プにひとりずつ入り、グループワークを進行するこ  
ととしました。

#### 調査研究委員会(第1回) 6月16日(木)

令和4年度調査研究事業の進め方を確認し  
た後、「施設長のための業務チェックリスト(実践  
のポイント)」(本誌26～28ページ参照)を6月号  
会報に同封し、使用しての感想を集めることとし  
ました。実践のポイントは、エクセルで作成して  
います。65の実践ポイントには、チェックボックス

を設け、実践している項目をチェックすることでそ  
の項目数が自動計算され・レーダーチャートとし  
て結果が示されるようにしています。施設長業務  
のセルフチェックなどにご活用ください。なお、エ  
クセルシートご希望の方は、事務局までメールに  
てご請求ください(z-sisetusi@shakyo.or.jp)。

## 第26回『福祉QC』入門講座 6月22日(水)

69名の参加者を得て、前半の全体会では令和3年度(第31回)「福祉QC」全国発表大会最優秀賞受賞施設のヌーベルさんがわ施設長尾崎 民子氏へのインタビューなどを行いました。

後半のグループワークでは、参加者は11のグループに分かれ福祉QC活動の手順の一部を学び、交流を深めました。

## 広報委員会(第3回) 6月23日(木)

令和4年度10月号会報『福祉施設士』の内容を決定しました。45期専門講座修了者より、

福祉施設士としての今後の抱負など寄稿いただくこととしました。

## 組織強化プロジェクトチーム(第1回) 7月5日(火)

本会の強固な運営体質の構築と安定を図るために、組織課題の多角的分析を行い、本会の創設理念「継続的な学び」を旨とする組織強化に向けた検討を行うことを目的に設置されまし

た。具体的には、都道府県組織活動の活性化や会員拡大に向けた方策などを検討し、迅速に実践していきます。

## 生涯研修委員会(第3回) 7月13日(水)

第43回全国福祉施設士セミナーでの委員の役割分担を決定するとともに、新型コロナウイルスの第7波の状況に鑑み、オンラインによる参加ができるよう準備していくこととしました。また、

令和4年度第3回施設長実学講座の開催については、BCP等をテーマに、災害リスク評価研究所代表の松島 康生氏に講師を依頼することとしました。

## 「福祉QC」全国推進委員会(第2回) 7月14日(木)

第32回「福祉QC」全国発表大会の企画を検討し、11月29日(火)に全社協会議室にて開

催することとしました。

## 施設長実学講座(第1回) 7月22日(金)

39名の参加者を得て、前半はオスカー社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士の小川 美也子氏より「多様性のある職場づくりのための労務管理」をテーマとした講義

がありました。後半のグループワークでは、参加者は7つのグループに分かれ、多様性のある職場づくりに関して、施設で取り組まれている内容などの意見や情報の交換が行われました。

## 広報委員会(第4回) 7月28日(木)

広報事業の強化に向けてフェイスブックを立ち上げる準備を始めることとしました。

## 施設長のための業務チェックリスト（実践のポイント）

「福祉施設士行動原則」 (6つの姿勢と12の行動)	施設長のための業務チェックポイント（実践のポイント）	実践をより高めるために（参考） (『施設長のための業務チェックリスト』該当・関連項目)	
<b>&lt;「利用者や社会」に対して&gt;</b>			
<b>1 利用者への姿勢</b>	<b>行動①</b> 安全 定 で 良 質 な サ ー ビ ス を 継 続 的 か つ 提 供 す る	1 <input type="checkbox"/> サービス管理は、計画、実践、確認、処置・標準化およびモニタリングの流れを踏まえている。	→Ⅱサービス管理 1体制整備
		2 <input type="checkbox"/> 利用者、家族、代理人、および地域住民に対し、福祉施設の利用方法や当該施設の機能等の社会福祉制度に関する教育を行っている。	→Ⅰ組織運営管理 6福祉教育・地域交流
		3 <input type="checkbox"/> サービス内容を変更する場合は、事前にその理由および内容を利用者、家族、代理人に説明している。	→Ⅱサービス管理 2サービス提供
		4 <input type="checkbox"/> 業務の標準化・マニュアル化を図り明文化している。	→Ⅱサービス管理 3サービスの標準化
		5 <input type="checkbox"/> 利用者の状態やニーズを把握し、改善する仕組みを明文化している。	→Ⅱサービス管理 3サービスの標準化
		6 <input type="checkbox"/> 自然災害、感染症発生時や事故等の業務継続計画による訓練を行っている。	→Ⅱサービス管理 4安全管理
	<b>行動②</b> 利 用 者 の 権 利 を 尊 重 し た 支 援 を 展 開 す る	7 <input type="checkbox"/> サービス計画は、利用者が自己決定できるよう立案されている。	→Ⅱサービス管理 1体制整備
		8 <input type="checkbox"/> サービス提供にあたって利用者の意見を尊重し、利用者が自己決定できるように適宜職員に確認している。	→Ⅱサービス管理 5利用者満足
		9 <input type="checkbox"/> 虐待防止のための職員研修等の実施にあたっては、自施設の具体的なリスクを意識して行っている。	→Ⅱサービス管理 4安全管理
		10 <input type="checkbox"/> 利用者の争いごとの防止や発生に備え、対応策を講じ職員、利用者、家族、代理人に周知している。	→Ⅱサービス管理 4安全管理
		11 <input type="checkbox"/> 身体拘束は利用者の権利侵害に当たるという視点を持っている。	→Ⅱサービス管理 2サービス提供
<b>2 社会への姿勢</b>	<b>行動③</b> 開 透 明 性 を 高 め 積 極 的 な 情 報 公 開 を 進 め る	12 <input type="checkbox"/> 施設を地域のなかの社会資源として、利用者や地域のリクエストによる施設の情報を開示している。	→Ⅰ組織運営管理 4施設の広報・広告
		13 <input type="checkbox"/> 広報のための情報提供方法を工夫している。	→Ⅰ組織運営管理 4施設の広報・広告
		14 <input type="checkbox"/> ホームページの活用を図る工夫をし、掲載内容の更新期間を定めている。	→Ⅰ組織運営管理 4施設の広報・広告
		15 <input type="checkbox"/> 地図や交通案内など施設への経路の示し方を工夫している。	→Ⅰ組織運営管理 4施設の広報・広告
		16 <input type="checkbox"/> 事業内容や財務状況を公開し、随時更新している。	→Ⅲ財務管理 1体制整備
	<b>行動④</b> 公 益 性 に 相 応 し 効 率 的 な 組 織 運 営 を 進 め る	17 <input type="checkbox"/> 法人の理念や施設の基本方針を外部に向けて発信し、職員への理解を進めている。	→Ⅰ組織運営管理 1体制整備
		18 <input type="checkbox"/> 法人の定款・理念の理解を職員に図っている。	→Ⅰ組織運営管理 1体制整備
		19 <input type="checkbox"/> ガバナンスの強化を自主的に行っている。	→Ⅰ組織運営管理 1体制整備
		20 <input type="checkbox"/> 外部からのチェック機能活用を自主的に行っている。	→Ⅰ組織運営管理 1体制整備
		21 <input type="checkbox"/> 業務の効率化とコストダウンの実施を計画的に行っている。	→Ⅰ組織運営管理 1体制整備
		22 <input type="checkbox"/> 第三者評価や自己評価等の結果に基づいて、具体的な業務課題や改善点の把握に努めている。	→Ⅱサービス管理 7業務の評価

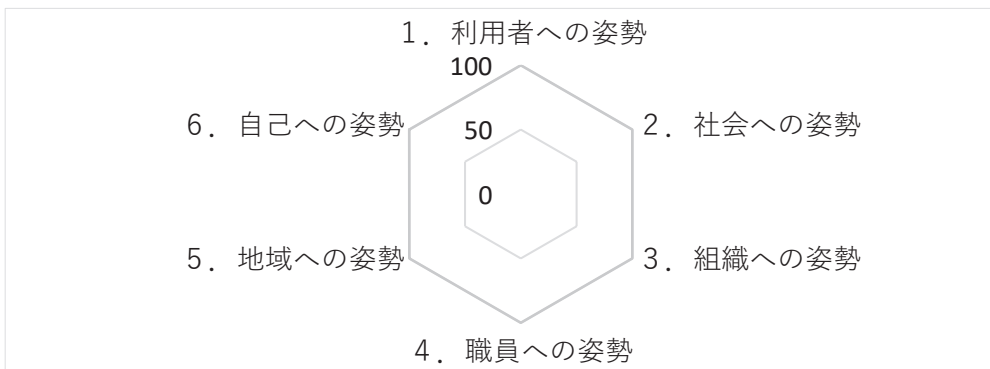
＜「経営・管理する法人・施設」に対して＞			
3 組織への姿勢	行動⑤ サービスと組織の改善を続ける	23 □ 業務上の改善点の発見や対策の立案について、職員とともに取り組む体制を整備している。	→ I 組織運営管理 1体制整備
		24 □ 施設長の職務権限を業務に応じて委譲・分担し、その業務について報告・確認している。	→ I 組織運営管理 1体制整備
		25 □ 法人の理念や施設の基本方針に基づき、事業計画に具体的な達成目標や数値目標を示している。	→ I 組織運営管理 1体制整備
		26 □ 自施設のサービスを向上させるための方策を法人運営に反映させる取り組みを行っている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		27 □ 公認会計士や税理士等会計専門家の活用や監査人に財務の専門家を委嘱するなど、財務管理に努めている。	→ III 財務管理 1体制整備
		28 □ 短期、中長期計画の立案および予算の確保をしている。	→ III 財務管理 2資産・予算管理
		29 □ 固定資産や流動資産を把握し、適切に管理をしている。	→ III 財務管理 2資産・予算管理
	行動⑥ 新たな課題に挑戦する	30 □ IT化・機械化の導入を検討し、効率化を図るとともにサービスの質の向上に努めている。	→ I 組織運営管理 1体制整備
		31 □ SDGsの内容を理解し、自施設の実践と関連づけている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		32 □ 地域に目を向けて、新たな課題発見のための取り組みを行っている。	→ I 組織運営管理 5地域の拠点としての施設
4 職員への姿勢	行動⑦ 福祉人材の育成に努める	33 □ 福祉人材を確保するために、採用の技術や自らの能力向上に努めている。	→ I 組織運営管理 1体制整備
		34 □ 中・長期的な視点に立った採用計画を策定している。	→ IV 人事労務管理 1採用／選考
		35 □ 内外部を問わず研修を受講する体制を構築している。	→ V 職員の能力開発 2研修体制
		36 □ 職員の育成方針を明示し、その方針に沿った研修を行っている。	→ V 職員の能力開発 1研修計画・予算
		37 □ 利用者への虐待防止など、人権意識を育てる視点を持っている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
	行動⑧ 働きがいのもてる職場を作る	38 □ 職場での職員の立場や問題を把握し、適切な助言を行っている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		39 □ 目標管理考課を策定し、職員に明示し、その基準を用いて評価を行っている。	→ IV 人事労務管理 2人事管理
		40 □ 外国人材の活用や高齢者の再雇用、出産・育児休暇に関する補助金を活用している。	→ IV 人事労務管理 2人事管理
		41 □ 職員の目標達成度を評価して、その理由と今後の期待を本人に明示している。	→ IV 人事労務管理 2人事管理
		42 □ 有給休暇取得や福利厚生充実に向けて具体的な目標を定めながら労務管理を進めている。	→ IV 人事労務管理 3労務管理
		43 □ 職員同士の円滑なコミュニケーション・良好な人間関係構築が図られるような組織風土づくりを行っている。	→ IV 人事労務管理 4職員のメンタルヘルス
		44 □ 職員同士、利用者や利用者家族からのハラスメントに対する姿勢を明確にし、適正に対応している。	→ IV 人事労務管理 4職員のメンタルヘルス
		45 □ 職員へのカウンセラーや医師による健康管理・メンタルヘルスのための教育や対応、相談の機会を適宜設けている。	→ IV 人事労務管理 4職員のメンタルヘルス
		46 □ 職員の責任感や達成感が高められるよう働きかけを行っている。	→ IV 人事労務管理 4職員のメンタルヘルス
		47 □ 職員の職場不適應への早期発見や防止のための方策を講じている。	→ IV 人事労務管理 4職員のメンタルヘルス

＜「法人・施設がある地域」に対して＞				
5	行動⑨	48 <input type="checkbox"/>	地域とともに歩む福祉施設であることを職員に意識づけしている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		49 <input type="checkbox"/>	関係支援機関との日々のサービス提供や情報交換の会議に出席するなど連携し、課題の把握・解決に努めている。	→ I 組織運営管理 5地域の拠点としての施設
		50 <input type="checkbox"/>	地域にある様々な福祉ニーズを把握し、施設機能を活かした地域における公益的な取組を行っている。	→ I 組織運営管理 5地域の拠点としての施設
		51 <input type="checkbox"/>	地域における公益的な取組を実践する人づくりに取り組んでいる。	→ I 組織運営管理 5地域の拠点としての施設
	行動⑩	52 <input type="checkbox"/>	関係機関の協力を得ながら、職員が地域に向けた活動に取り組めるよう努めている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		53 <input type="checkbox"/>	施設は社会資源のひとつであることを、関係機関の協力を得ながら地域住民に紹介している。	→ I 組織運営管理 4施設の広報・広告
		54 <input type="checkbox"/>	地域住民や社会福祉法人、社会福祉協議会などと協力し地域にある社会資源の発掘に努めている。	→ I 組織運営管理 5地域の拠点としての施設
		55 <input type="checkbox"/>	地域福祉計画等に基づき、施設機能を強化し、施設の機能を提供している。	→ I 組織運営管理 5地域の拠点としての施設
		56 <input type="checkbox"/>	福祉施設への実習生の受入れや地域の教育機関との連携により、福祉人材の育成に努めている。	→ I 組織運営管理 6福祉教育・地域交流
＜「管理者としての自身」に対して＞				
6	行動⑪	57 <input type="checkbox"/>	施設長としての資質向上に継続的に努めている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		58 <input type="checkbox"/>	施設の強み・弱みを認識し、強みを活かし弱みの改善に取り組んでいる。	→ I 組織運営管理 3業務改善
		59 <input type="checkbox"/>	福祉施設士会主催のセミナーや各種研修に積極的に参加をしている。	→ V 職員の能力開発 1研修計画・予算
		60 <input type="checkbox"/>	要請があれば、研修講師を積極的に引き受けている。	→ V 職員の能力開発 2研修体制
		61 <input type="checkbox"/>	新しい制度や知識を常に更新するよう積極的に活動している。	→ V 職員の能力開発 2研修体制
	行動⑫	62 <input type="checkbox"/>	日本福祉施設士会の「倫理綱領」を念頭に置き、日々の実践を重ねている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		63 <input type="checkbox"/>	組織の先頭に立って進むべき方向を指し示している。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		64 <input type="checkbox"/>	自らの職責を理解し、不断の自己研鑽を行っている。	→ I 組織運営管理 2施設長のリーダーシップ
		65 <input type="checkbox"/>	地域組織の一員として、地域の活動に参加し、信頼を得ることに努めている。	→ I 組織運営管理 5地域の拠点としての施設
	65 達成している実践のポイント数			

総合診断結果

A

※全65項目のうち「」の比率が  
75%以上=A、45%以上75%未満=B、45%未満=C



# [日本福祉施設士会 行事予定]

令和4年 8月～9月

8月1日現在

日 程	予 定 事 業 ※はオンライン開催、それ以外は集合での開催を予定
8月5日(金)	総務委員会(第2回)
8月10日(水)	調査研究委員会(第2回)※
8月17日(水)	組織強化プロジェクトチーム(第2回)
8月24日(水)	第2回施設長実学講座※
8月25日(木)	広報委員会(第5回)※
9月2日(金)	生涯研修委員会(第4回)※
9月29日(木)	第43回全国福祉施設士セミナー

## <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字以内をお願いします。

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

今号の「あんでな」には「『施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)』」を掲載しました。チェックをされてのご感想や具体的な活用方法など、皆様のご意見を事務局までお寄せください。よろしくお願いいたします。

## 福祉施設士 8月号

令和4年8月15日発行 通巻350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

# 会計関係図書のご紹介

社会福祉法人会計実務者必携の一冊

最新の法令・通知がこの一冊に

社会福祉法人制度改革対応版

## 社会福祉法人会計基準 関係資料集2022-2023

社会福祉法人の会計処理に係る法令・通知をはじめ、社会福祉法人制度改革で問われた経営組織のガバナンスの強化や事業経営の透明性の確保など、新しい会計処理の背景となっている考え方についても理解を深めることができるよう法令・通知を厳選して収録。「2022-2023」では、社会福祉連携推進法人制度創設等に伴う「社会福祉法人会計基準」の改正など、通知等をアップデートしています。

- 全国社会福祉協議会 編 ●定価 5,060円(税込)
- B5判・1310頁 ●2022年6月発行



詳細はホームページを  
チェック!

社会福祉法人会計実務者必携の一冊

社会福祉法人制度改革対応版

## 改訂 社会福祉法人会計 基準の実務 会計処理



詳細はホームページを  
チェック!

社会福祉法人制度改革により、種々の政省令が定められていますが、社会福祉法人の会計処理については、社会福祉法人会計基準が厚生労働省令として位置づけられ社会的な重要性が増しています。

本書は、この間の制度改革に対応して内容を更新。入門者・実務者・管理者それぞれに応じて、会計処理を理解することができる一冊です。

- 全国社会福祉協議会 福祉会計講座運営委員会 編
- 定価 3,960円(税込) ●B5判・568頁●2022年6月発行

●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  
新設が関ビル

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>