



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

福祉施設士354号 令和5年4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

効果的・効率的な  
組織運営と  
人材確保

2023  
April

04



## 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 持続可能な福祉施設運営の実践

SDGs達成への取り組みを福祉施設運営に活用するとは？

SDGs市民社会ネットワーク 理事・事務局長 新田英理子氏

## ⑥ 特集「効果的・効率的な組織運営と人材確保」

人材の採用・育成・定着の取り組み

社会福祉法人なごみ 常務理事／

認定NPO法人エルタ 理事長 小林 康男

施設長として大切にしていること

社会福祉法人千翔会 まごころランド 施設長 高垣 千恵

スマートな組織運営づくり

社会福祉法人広島常光福祉会 理事長 柿木田 健

## ⑱ あんてな

- ・日本福祉施設士会 令和5年2月～3月の活動報告・会議報告
- ・日本福祉施設士会 令和5年度事業計画・予算
- ・日本福祉施設士会費用弁償規程の改正について

## ⑳ DSWIスクエア

- ・「令和4年度人材育成研修～心に火を灯す トーキング～」を合同開催!
- ・「日本福祉施設士会会員相談」受付シート

# 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か、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。

## SDGs 達成への取り組みを福祉施設運営に活用するとは？

SDGs 市民社会ネットワーク

理事・事務局長 新田 英理子氏



### 1. 前提を確認しよう

「SDGs(エス・ディー・ジーズ)」。新聞やテレビで見かけない日はないほどの認知度があると言われている。民間の調査では、日本では80%以上、世界でもこれほどまでに高い認知度は稀だと言われている。

SDGsは、国連が2015年9月25日の第70回国連総会において採択した「我々の世界を変革する、持続可能な開発のための2030アジェンダ」

という、2016年1月1日～2030年12月31日までの15年間で達成する世界共通の目標として掲げられた。世界共通目標であり、達成できなければ罰則規定があり制裁が加えられるという類のものではない。

しかしながら、なぜ、これほどまでに日本では認知が広がり取り組みの実践が活発に報道され学校教育にも必須として取り組まれているかについて、筆者が考える2つの視点から理由を説

明しておく。皆さんが福祉施設運営の持続可能性に取り組まれるにあたっての前提となるため、先に共有しておきたい。

一つ目の視点は、地球全体を、日本を含む先進国と言われている国々が産業革命以降に実践してきた使用方法で使用しつづけると、私たち人類種が絶滅の危機に瀕するだけでなく地球の多くの「種」も巻き込んだ形で絶滅の危機に瀕する可能性が過去最大に高まっていることが、科学的根拠によっても明らかになっていること。なので、SDGsは突然出てきたのではなく、持続不可能性が露呈する現在において、当然に出てきたと言える。

二つ目の視点は、私たち日本を含む世界全体が情報革命によって物理的な距離が近くなった。日本で言えば江戸時代から明治時代への生活変化が、過去を含むこの15年間に圧縮して進むであろうことが多くの方に理解されるようになった。これにより、SDGsというかどうかは別としても、すべての人が生活様式の変化を受けざるを得ないこと。この2つの視点が前提となる。

筆者が普段活動するSDGs市民社会ネットワークは、「誰一人取り残さない」というSDGsを達成するときの基本理念に共感し市民社会の視点から持続可能な社会をめざすために活動を行う市民社会組織（日本ではNPOやNGOがその中心的存在として捉えられることが多い）が集まって主に政策提言を行っている団体である。

## 2. 5つのポイントから実践してみよう

福祉施設は幅の広い社会福祉向上のための実践現場であると理解をしている。特に、社会の中で脆弱層だと言われている、高齢者、障害者、社会的養護を必要としている子どもなど、「誰一人取り残さない」SDGs達成のためには、福祉施設運営が、SDGsの視点を取り入れることは、大変重要だ。これは、SDGs達成の視

点から重要というよりも、先に書いた、前提から考えて重要だと考える。SDGsには、17の目標があると言われているが、今回は実践に当たり、17の目標ではなく、5つのポイントを実践と合わせて紹介したい。

1つ目が、5方よしのポイントだ。有名な近江商人三方よしに、「孫・子よし」「地球よし」を追加して考えてはどうだろうか。例えば、施設の老朽化に伴い建て替える施設があるときに、以下の5つの視点から設計をするのはどうだろう。（買い手よし）利用者の方の安心安全が向上するためのバリアフリー設計なことにくわえて、（売り手よし）汚物処理と熱効率がよくコストがさがり、（世間よし）地域の方との交流室もあり、そして、（孫・子よし）複合の施設として使え、（地球よし）地域の建材を使用する、などだ。

ここで重要なのは、サステナビリティを現時点の持続可能性だけで解釈するのではなく、将来世代のニーズを奪わずに、現在世代のニーズを満たすこと。私たちの世代が利用者や地域の皆さんのニーズにのみとらわれてサービスや施設などあらゆるものを作り出すと、それは、将来世代のニーズや地球の資源を過剰に奪っていないか。という想像を働かせることがとても重要だ。

## 3. 当事者の参画を

2つ目は、当事者の参画性だ。SDGsは採択されるまでに3年間議論され、13回下書きが提案され、さまざまな人たちからの意見が反映できる仕組みの中で作られた。皆さんも施設運営にはすでに、さまざまな人たちが対等に意見が言える環境や仕組を整えておられると思うが、図1に示すような、国連方式を採用すると、SDGs経営にも近づくのではないだろうか。実際に、日本政府が主催した第1回SDGsアワードにおいて総理大臣賞を受賞した北海道下川町は、下川町のSDGs目標をつくるために、40代以下の

図1 アジェンダ2030策定過程及び、現在も見直し等を行うための9つのメジャーグループと、サブグループ (MGoS Major Groups and other Stakeholders)

1991年リオサミットを起点として9つのグループ		
1	Women	女性
2	Children and Youth	子どもと若者
3	Indigenous Peoples	先住民
4	Non-Governmental Organizations	NGO・民間非政府組織
5	Local Authorities	地方自治体
6	Workers and Trade Unions	労働者と労働組合
7	Business and Industry	ビジネスと産業界
8	Scientific and Technological Community	科学者と技術コミュニティ
9	Farmers	農業者
そのほかの当事者		
	Older persons	高齢者
	Persons with disabilities	障害者
	Local communities	地域（都市部、地方部両方）
	Volunteer groups	ボランティアグループ
	Foundations	財団
	Migrants	移民

職員とさまざまな町民からなる円卓会議を作って、町内でのエネルギー循環を実現させる取り組みを提案し実践している。

3つ目は、統合性だ。SDGsにおいて「環境」と「社会」と「経済」は、不可分でかつ統合される必要があると言われている。

図2のスウェーデンのレジリエンス研究所が示した「SDGsウェディングケーキモデル」は、17目標の構造を示しており、真ん中に示されている「社会」は、社会福祉施設の現場もその重要な一部を担っているのではないだろうか。環境×社会×経済の調和のとれた経営モデルは、株式会社を中心とした経済界では、DXやGX等が謳われ現在モデル構築中である。社会福祉においては、まさしく、事業継承や外国人人材の登用、介護ロボット導入実験、施設のゼロカーボン化、おむつの再資源化、など、取り組みは着実に進められている。

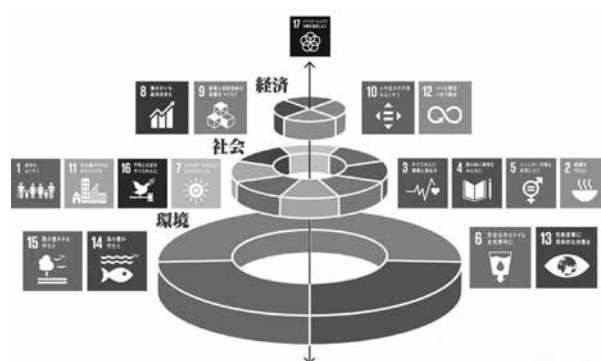


図2 SDGsウェディングケーキモデル

### 4. 評価の視点を取り入れる

4つ目は、どのように説明責任を果たしつつ社会的な評価に耐えられる運営をするかという点だ。SDGsにおいては、232の世界共通の物差し(指標)が、169の小目標に紐づけられている。SDGsの169を覚えるというよりは、チェックリストとして活用することをおすすめしたい。例えば、ジェンダー平等をめざす運営と言ったときに、指標になっているのは、意思決定におけるジェンダー平等だ(目標5のターゲット5。指標5の2)。働いている現場では、男女比率が5:5など半々だったとしても、役員会では、9(男):1(女)となっていることも日本社会においてはまだまだ残っている。皆さんの施設運営においても、チェックリストとして、使ってみてはどうだろうか。

5つ目は、普遍性と包摂性。「誰一人取り残さずに、2030年に持続可能な社会を実現する」この目標は、反対しにくい。そして、皆さんの施設はまさしく地域において「誰一人取り残さない」ために、活動が、行われている。だからこそ、もっとも「発信をする」必要があるのではないかと

考えている。

取り組みのこと、利用者のこと、運営者のこと、地域との連携のこと。施設同士でのネットワークや情報共有も重要なのは言わずもがなだが、自分たちのことを知らない人たちへの発信が、今後カギをにぎっており、SDGsの認知度を活用し、発信することも活用として考えてはどうだろうか。

以上、5つの活用ポイントをご紹介したが、筆者がおすすめするのは、急にすべての事柄を完璧に整えるということではなく、目標を定めて、そこに向かって、まずは取り組んでみることから進めてはどうだろうか。例えば、肉は牛肉!と決めている人が、環境負荷が高く地球環境に負荷がかかりすぎていることを知り、週1回は、鶏肉にしてみたり、大豆ミートにしてみる。など、ほんの小さなことだと思われるかもしれないが、あなたの、選択や意思決定の10のうちの一つずつがSDGsになることでしか、SDGsの達成は来ないのではないかと考えている。

# 「効果的・効率的な 組織運営と人材確保」

福祉施設は良質なサービス提供をするために効果的・効率的な組織運営が求められ、公益性・公共性のある組織として運営体制を確立し、社会から理解を得られることも重要である。本会「福祉施設士行動原則」の行動④では、「効果的・効率的な組織運営を進める」を掲げ、福祉施設士の自覚的な取り組みを促進している。効果的・効率的な組織運営には、施設長のリーダーシップとマネジメントはもとより、人材の確保(採用、育成、定着)や組織内の仕組み、システムづくりなどが必要となる。

令和5年度の生涯学習誌『福祉施設士』の特集では、数回にわたり、このテーマに関連する全国の会員のさまざまな実践事例をご紹介します。

今号特集では、3名の会員より、人材の採用・育成・定着を一連とした取り組み、人材確保において施設長として大事にしていることや組織運営と体制づくりの実践をご寄稿いただいた。皆様の職場での「人材確保」による効果的・効率的な組織運営の具体化に、お役立ていただければ幸いです。

## 1. 人材の採用・育成・定着の取り組み

(福島県)社会福祉法人なごみ 常務理事／

認定NPO法人エルタ 理事長 小林 康男

## 2. 施設長として大切にしていること

(和歌山県)社会福祉法人千翔会 まごころランド 施設長 高垣 千恵

## 3. スマートな組織運営づくり

(広島県)社会福祉法人広島常光福祉会 理事長 柿木田 健



# 人材の採用・育成・定着の取り組み

(福島県)

社会福祉法人なごみ 常務理事／認定NPO法人エルタ

理事長 **小林 康男** (老 - 30期、No.3996)



## 1. はじめに

効果的・効率的な組織運営づくりの方策について重要なのは、人材の採用から始まり育成し定着まで一連に考えることである。当法人における人材の採用・育成・定着について順を追ってみたいと思う。その前に、当法人の沿革を簡単に紹介させていただく。

当法人は2011(平成23)年3月の東日本大震災発生により福島県浜通り地方の施設入居者30名の原発被災者を行政の依頼により受け入

れたところからの開所となった。当時、被災者の個人情報全くなく、唯一の情報は名前のみ。かつ、付き添いの職員1名という状況で、まさに非常事態であった。そこで、付き合いのある医療法人の理事長と院長にお願いして一人ひとり夜中までかかって診察していただき、やっとの思いで被災者の入居に漕ぎつけた。放射能による被災者であったため、翌日には放射能の検査を実施しなければならないなど、職員には大変な苦勞をさせたところからの始まりであった。

### (沿革)

2011年3月	特別養護老人ホームなごみの郷開所 ・定員：特養80名、ショートステイ20名、 デイサービス25名 ・居宅介護支援事業所
2013年	グループホーム18名の2施設の受託
2018年	地域包括支援事業所の受託
2019年4月	特別養護老人ホームいずみの郷開所 ・定員：特養100名、ショートステイ20名 ・居宅介護事業所
2020年	企業主導型保育園を定員78名で開園(なごみの郷に増築)



なごみの郷外観

また、別動隊として認定NPO法人を運営している。こちらはサービス付き高齢者向け住宅2施設(入居64名・入居34名)と併設で小規

模デイサービスおよびショートステイ(20名)と居宅介護支援事業所・訪問看護事業所を運営している。ここで、法人を分けたのは社会福祉事

業を社会福祉法人にその他の事業をNPO法人とに分けることで法人運営にとって効果的であり効率的に運営できると考えたからである。

社会福祉法人の運営に際し、私が業務執行理事として運営の根幹としたことは、設立がスタートアップ事業であったことから、職員には「やりたいことはやってみなさい」であった。すなわちDo & Think、やってみて考える(改善)を大切にした。

本題に入る。

## 2. 採用について

まず1つ目。人の採用にあたって当法人では各方面へのアプローチが欠かせないとして、定期的に専門学校・高等学校・福祉系大学を訪問し、当法人の情報をオープンにし伝えることを継続した。その結果として、採用につながっているのではと考える。併せて、専門学校の運営にも関わらせていただいている。これもプラスになっていると考えている。

同時に、インターネット(ホームページ)の活用にも力を入れており、デザイン・ブランディングは外部業者の協力を得て、よりオープンに伝わるよ

う工夫している。もちろん職業安定所に足を運ぶことも忘れていない。以上の結果から確実に毎年数名の新卒の採用に至っている。

ここで、新卒職員に関しては定着率にも配慮する必要がある。残念ながら当法人において高校卒の定着率が期待するほどよくなかった。

専門学校卒の新卒の職員は、福祉の業務について知識・実技ともに学習してきているので新人研修においては基本教育の充実を含め指導するように組み替えていくこととした。同時に長期にわたり研修をすることも重要と考えている。

さらに、中途の採用に関しても注意が必要と考える。短期間で移動を繰り返している人の採用にあたっては、長く続かないばかりかトラブルを起こすことが多いのも事実であり、入職前の面接においても特段の注意が必要である。

## 3. 育成について

2つ目は育成についてである。採用時研修を実施してからユニットに入ってもらっているが、4月採用の新卒者は、入職前の3月から開始する座学を中心に4月中旬にかけて、個別ケアの実践であるユニットケアの基礎となるスキル

新卒新人指導計画表														
指導や教育を受けながら、令和年3月には安全・確実な介護実践を行うことができる。														
	第1期			第2期						第3期				
	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
先輩職員・委員会		新人研修	緊急時の対応	リスクマネジ				リスクマネジ メント研修		緊急時の対応				
新卒新人	基本的介護技術0研修													
				1日研修										
	新人研修	緊急時の対応	リスクマネジ					リスクマネジ メント研修 音声処理	緊急時の対応					
			フォローアップ 研修 介護基礎技術 福祉用具						フォローアップ 研修 介護基礎技術 福祉用具			フォローアップ 研修 ケアプラン		
登壇者	基本的介護技術0研修													
	新人研修								フォローアップ 研修 介護基礎技術 福祉用具			フォローアップ 研修 ケアプラン		
			フォローアップ 研修 介護基礎技術 福祉用具											
			1日研修											

新卒新人指導計画表

と24時間シートをもとに介護技術の習得をしてもらう。同時に、ユニットに入ってからは3か月程度毎に、振り返り研修を実施しスキルを磨いていく。

中途採用に関しても期間を設けて研修を実施し、そののちユニットに入り振り返りを実施しながら職員として勤務を開始する。



研修会の様子



なごみの郷学生指導の様子

#### 4. 定着について

3つ目は定着。当法人では年初に発表される外部機関主催の研修計画に基づき研修参加者を決定し参加させることで、スキルアップ・キャリアアップをめざしている。研修終了後、研修報告書を作成したのち各部署へ伝えるとともにアドバイスを加え、さらに伝達研修を実施、研修の精度を高めていく。

全職員が施設内の各委員会に所属し参加することが、施設運営への参加意識を高めることとなり、職員の定着に結びついていると考えている。

また、職員の定着という面では職員間のコミュニケーション能力が最重要であり、話す・聞くことを基本に、上下関係をフラットにした風通しの良い環境づくりを行っている。このことができれば離職の解決につながるものと確信している。

採用・育成・定着を一連として取り組むことが、効果的かつ効率的な組織運営に結び付くものと考え、これからも実行していくつもりだ。

# 施設長として大切にしていること

(和歌山県)

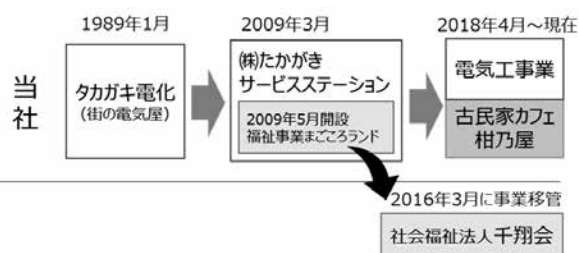
社会福祉法人千翔会 まごころランド

施設長 **高垣 千恵** (老 - 42期、No.5638)



## 1. 長くて短い14年間

社会福祉法人「千翔会」は開設して今年で7年目を迎える。株式会社での期間も含めると14年間となる。障害者やお年寄りが地域で暮らし続けられる為の支援をすることだけを目標にただがむしゃらに進んできた。地域に必要なサービスを作り続けて、気が付けば、こんなに時間がたってしまった。今は千翔会と、株式会社で古民家カフェ「柑乃屋」と共生のアパート「シャームゾン未翔上中島」の経営といくつもの事業を行っている。何年たっても、めざすゴールは変わっていない。ただ、独りよがりではなく、職員とどう共有していけるかが永遠の課題である。



## 2. 施設長として経営者にならなければ

施設長となった日から、自分は経営者にならなくてはいけないのだと思った。いい支援をして利用者を幸せにするためには、支援をする職員が幸せでなくてはいけない。お給料ももちろんだが、

人材育成に力をいれなくてはいけないと考え、さまざまなセミナーに参加し、さまざまな団体にも参加して勉強した。福祉施設士会もその1つである。福祉施設士会の良さは置かれている環境の違いはあるが、同じ施設長としての悩みや課題を共有できるというメリットがあった。大昔に救済機関として設立された社会福祉法人は、今も株式会社と違って優遇措置があるが、いずれその優遇措置も無くなることを覚悟して、経営者として何をすべきなのかを考え、中長期の戦略を立てて行かなくてはならない。さまざまな団体に参加することで経営者としてのノウハウを学ぶことができ、同時に人材育成の重要性を学んだ。キャリアコンサルタントを配置し、育成計画を立てて、個人面談も行き、研修を行い、資格取得制度も、育休制度も確立した。その中で、4名のパートの職員が妊娠出産を経て職場復帰してくれ、今年から、長い間パートとして千翔会を支えてきた2名が正職となってくれた。千翔会には子宝の神様がいらっしゃるのかなと思った時もあった。しかし、その一方で離職が減ることはなく、試用期間の3か月で辞めていく人が多くあった。

## 3. 何かを変えなくては

何かを変えなくてはと悩み続け、まずは職員

の目線にしっかり立つことに切り替えた。なぜこんなことができないのだろうかと思う日々だったが、できないことから出発し、どうしたらできるようになるのかを一緒に考えるようにした。コロナ禍の中でZOOMと言う武器ができて、どこからでも会議に参加できるようになった。リーダー会議ではしっかりとみんなの意見に耳を傾け、どうしたらできるようになるのだろうかと一緒にゆっくり考えることに徹し、できる限り解答をしない努力をした。施設長として、トップダウンで指示を出したいことは山ほどあっても、解決策はリーダー達が自分達で出すまで待つことに徹した。その後に行う各部門のミーティングでは、まずは自分がこの間頑張ったことを一人ずつ話してもらい、かならず褒めることを行い、その後に次の1か月に何を頑張るのかを話し合っていた。なかなか時間がかかるけれど、自分の仕事に自信を持てるようにしたかった。会議が全部終わった後、みんなが明るい表情で現場にもどっていくことを1番の目標にした。

#### 4. ありがとうとチャレンジ

とは言え、やるべきことは多くある。どうしたらできるようになるのだろうかと思いを話し合ってもらい、必ず伝えるのは、「失敗してもいい、大切なのはチャレンジすること!「愛・勇気・希望」が千翔会の理念だから、失敗できてありがとう!って気持ちを切り替えて次のことを考えたら良い、とにかく試してみよう!」、1人1人に意見を出してもらい実践してもらうようにした。実践してまた1か月後に評価して、また次のことを試してみる!、時間はかかっても自分の頭で考えて実践することで職員1人1人が主人公になれるのではないかと考えた。ありがとうシールも実践してみた。何かしてもらったら、ありがとうの気持ちをシールで相手に伝える。これはかなり効果的だったと思う。ありがとうシールはもらうより渡した

枚数が大切と伝え、渡した枚数を競ってもらった。始めは幼稚園みたいと言っていたが、結構楽しんでやっていた。今も細々と続いている。事務所の中で、「教えてくれてありがとう」と言いながら自分のシールを渡す様子に、「まごころランドの職員は素敵だなあ」と思う。



#### 5. 自分の器以上の人は来ない

千翔会を設立して今年で7年目を迎える中、法人としての風土ができ上がってきているのか。入職して3か月の試用期間で辞めて行く職員が多くなった。3か月を乗り越えてもらう為、キャリアコンサルタント・部門のリーダーと共に、試用期間中、人によっては毎月、個人面談を行い、丁寧に対応している。それでも、離職する職員はある。人を育てると言うのは本当に難しい。ただ、思うことは、施設長としての自分の器を大きくしていかなければ、人を育てていくことは難しいと思う。自分の器以上の人は来ないのかもしれない。

#### 6. 共生の場「シャームゾン未翔上中島」

昨年念願だった障害者が住み続けられるアパートを建設した。職員みんなで建設を待ち続けた。グループホームではなく、今の千翔会なら、地域で障害者が住み続けるシステムを作ることができるのではないかと考えた。できないことがたくさんあってもいい、地域でみんなが手を組んで支援すればどんなに障害が重くても地域で住み続けることができる!。何度も地域移行に失

敗した人たちが入居し、昼夜問わず駆けつける日々となったが、千翔会のリーダーをはじめ、職員がこのアパート(シャームゾン未翔上中島)に住む人達を何よりも大切に思ってくれている。私一人ではどうすることもできない人達を千翔会の職員、地域の支援者、地域に住む人達と一緒に手をつないで見守りをしている。シャームゾン未翔上中島は千翔会の理念そのものの共生の場所である。

## 7. 千翔会の職員はみんな素晴らしい!

「千翔会は何歳まで雇ってくれるんですか?」、「車いすでも出勤できますか」、「もう少し手すりがありませんか?」、今日の千翔会での他愛ない会話である。大爆笑での時間となった。笑いの絶えない、専門職集団である千翔会の職員がここで働いて幸せだと思える法人を私は作っていきたい。



千翔会自慢のリーダー達

## 8. 千翔会の理念

愛・勇気・希望

私達は、いつどんな時も、利用者さんを愛します。

私達は、いつどんな時も、利用者さんの為に勇気を持って行動します。

私達は、いつどんな時も、希望を持って利用者さんに接します。

この理念が絵に書いた餅にならないように、これからも大切な職員とともに、千翔会を頼ってくれる利用者さんの為に頑張りたい。



千翔会自慢のキャラクター  
まごころちゃん



利用者さんも職員も笑顔が絶えません

# スマートな組織運営づくり

(広島県)

社会福祉法人広島常光福祉会

理事長 **柿木田 健** (厚 - 34期、No.4685)



## 【活動の目的・背景】

### 1. はじめに

私は令和2(2020)年6月に社会福祉法人広島常光福祉会の理事長に就任した。当法人は平成元(1989)年に父が創立し、この30年間の急速な高齢化の進展と介護保険制度の拡充と軌を一にする形で福祉サービスを拡げてきた。当法人が立地する広島市東区福田地区は、都市近郊に位置し、急速な開発による団地造成が進み、人口が急増する一方で福祉資源は皆無の中、この地で暮らす老親のため、身近なところに誰もが利用できる福祉サービスを提供したいと考え、50床の特別養護老人ホームを23名のスタッフでスタート。現在は23の事業と500名を超えるスタッフと共に社会福祉の向上と関係者の皆さんの生き生きとした暮らしの実現に向けて邁進している。

### 2. 中長期計画の作成

当法人は、社会福祉法が社会福祉法人に求める「社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を确实、効果的かつ適正に行うための経営基盤の強化と提供するサービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保」を目的として、令和3(2021)年度に中長期計画を策定

した。この計画の作成にあたり、当会の職員によるプロジェクトチームを設置し、全職員のアイデアや意見の反映、地域の課題やニーズに応じたサービスの提供方法を議論して計画を取りまとめた。中長期計画に掲げた取組を確実に推進するため、3年単位のアクションプランを全事業所が作成し、法人本部との調整を行いながら、PDCAのサイクルで、1年単位で事業の推進・評価・見直しを行っている。

まだアクションプランの1サイクル目であり、各事業所が立てた目標を職員と共有し一体となって取り組むことで、効果的かつ効率的な事業の推進と利用者様のニーズに沿ったサービスの提供に繋がることを期待し、毎月の懇談の中で手応えも感じている。

### 3. 法人運営のあり方

私は父親である先代理事長の下で11年間業務執行理事(施設長兼務)を務めてきたが、当法人の理事長への就任を迎える段階で理事長職と施設長職の兼務をするか否かを検討し悩み抜いた末、理事長と施設長の役割を次のように整理した。

理事長=経営者は、法人組織の方向性を決定し、ビジョンや戦略を策定する責任を持つ。

理事長の役割は、法人のビジネスモデルを考え、財務戦略やマーケティング戦略など、大局的な視点から経営をリードする役割を果たす。また、理事長は、組織の中で最高責任者であり、ステークホルダーや地域に対しての説明責任を負う。一方、施設長=施設管理者は、組織の日常業務を遂行するために、部下を指揮し、計画や組織のリソースを管理する役割を担う。施設長は、組織内で具体的なタスクを達成するために、スタッフの育成や訓練、人材採用、調整、予算管理、日常業務の監督などを行う。

このように、理事長は、将来の法人のビジネス展開に関する意思決定をし、戦略を実行するために、組織の大局的な視点を持ち、施設長は、その戦略を実行するための具体的な手順を策定し、組織の日常業務を適切に管理するために、実践的な視点を持つため、理事長職と施設長職との兼務を継承することは経験的に難しいと感じていたことから、理事長専任での就任となった。

## 【組織づくり・具体的な取り組み】

### 1. JOUKOU塾の開催

理事長就任前の一年間は管理監督者向けの研修「JOUKOU塾」を開催していた。JOUKOU塾では各施設長・管理者と当時業務執行理事である私を含めて半年間をかけて開講し、管理者としての意識の向上、施設長としての責任感の強化、理事長としての使命感の向上を図ってきた。JOUKOU塾においては、組織の目標達成に向けて何をするか、何ができるかが重要な要素となる。この研修により、管理者は以下のようなメリットを得た。

① 技術的な向上：管理者研修は、最新のマネジメント手法や技術などを学ぶことができる。これにより、より効果的かつ効率的な経営ができるようになる。

② ビジネスの認識の向上：管理者研修は、ビジネスに必要な情報や知識を学ぶことができる。これにより、ビジネスの認識を深めることができ、より質の高い決策ができるようになる。

③ ネットワークの構築：管理者研修は、他の管理者やビジネスパーソンとの交流の場となる。この交流により、ビジネスパートナーや協力関係を構築することができる。

④ モチベーションの向上：管理者研修は、管理者のモチベーションを向上させることができる。新しい知識や技術を学び、ビジネスの認識を深めることにより、より挑戦的な目標を達成することができるようになる。

管理者研修は、組織の目標達成に向けた重要な要素であり、管理者のキャリアアップにも大きく貢献してきたと自負している。その体験を通じて、自分自身は理事長になるためのステップを踏んでいたのではないかと思う。



JOUKOU塾受講風景

### 2. 理念と使命の整理

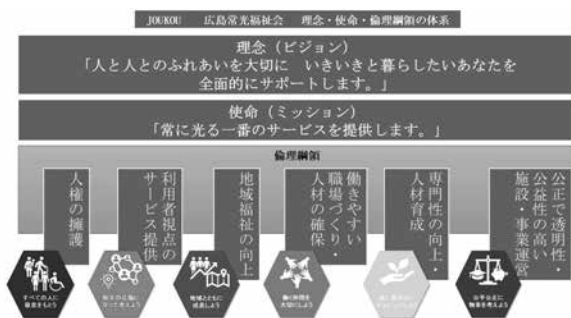
私の理事長就任は、法人内のある事業所において高齢者虐待との行政処分が下り、報道もされ、法人として大きなダメージを負った直後だった。その経験も踏まえ、理事長就任時に法人のビジョン(理念)とミッション(使命)の整理を行った。それまで理念として掲げていたものが自己満足の世界で終わっていないか疑問を持ち、



“こうありたい”という姿を示すことが法人の方向性を示し、組織内外のステークホルダーに法人の価値観や目標を伝えることに繋がると考えた。そこで法人ビジョンとミッションの意義を以下のように整理した。

- ① 統一意識の向上：企業のビジョンとミッションは、組織内のステークホルダーに共通の方向性を提供する。これにより、組織内での統一意識が高まり、チームワークの向上が期待される。
- ② 決策のガイド：企業のビジョンとミッションは、決策においての指針となる。これにより、組織は、自身の目標に向けて適切な決策を行うことができる。
- ③ 外部の信頼の向上：企業のビジョンとミッションは、組織外のステークホルダーに対して、企業の価値観や適切な方向性を示すことができる。これにより、外部の信頼が高まり、顧客やパートナーとの関係が向上することが期待される。
- ④ 品質の維持：企業のビジョンとミッションは、組織がめざす品質を明示することができる。これにより、組織は、高品質なサービスや製品を提供することができるよう努力することが期待される。

法人のビジョン(理念)とミッション(使命)は、組織内外のステークホルダーに法人の方向性を伝える役割を持っていることから、法人が変化



広島常光福祉社会 理念・使命・倫理綱領の体系

して行くことを示すため、その見直しにチャレンジをしたものである。

### 3. 施設長の役割の明確化、職務管理規程の作成

福祉施設の施設長は、施設内のすべてのオペレーションを責任を持って管理する重要な役割を持つ人物である。具体的には、以下のような役割を担う。

- ① 経営管理：福祉施設の施設長は、施設内のすべてのオペレーションを管理し、財政的な健全性や効率性を確保することが求められる。
- ② スタッフ管理：福祉施設の施設長は、スタッフの育成と管理に責任を持つ。これには、スタッフのトレーニングや給与管理などが含まれる。
- ③ 顧客サービス：福祉施設の施設長は、顧客のニーズに応え、高品質なサービスを提供することが求められる。
- ④ 品質管理：福祉施設の施設長は、施設内での適切な品質管理に責任を持つ。これには、施設内でのプロセスやサービスの見直しが含まれる。
- ⑤ 法令遵守：福祉施設の施設長は、法律や規制に従って適切な管理を行うことが求められる。

福祉施設の施設長は、施設内でのすべてのオペレーションに責任を持つ重要な役割を持っている。彼らは、施設内のスタッフや顧客をサポートし、施設の成功に向けた適切な管理を行うことが期待される。また、職務管理規程において施設長・管理者の役割を明確化した。

職務管理規程は、企業や組織での労働者の行動規範を定める重要な定めである。以下に、職務管理規程の重要性に関するいくつかの理由を掲げる。

- ① 労働者の行動規範：職務管理規定は、労働者が期待される行動やタスクを明確に定義している。これにより、労働者は自分の仕事に対して責任を持って行動することができる。
- ② 統一性：職務管理規定は、同じタスクを実施する労働者が同じ規範に従うことを保証する。これにより、組織内での労働者の行動に統一性が生じ、効率的な運営が実現される。
- ③ 明確な期待値：職務管理規定は、労働者に対する期待値を明確に示す。これにより、労働者は自分の仕事に対する期待値を理解し、より良いパフォーマンスを実現することができる。
- ④ 労働環境の改善：職務管理規定は、労働者が快適な労働環境で働けるように支援することができる。これには、働き方の規範や勤務時間などが含まれる。
- ⑤ 法的責任：職務管理規定は、労働者が法律や規制に従って働けるように支援することができる。これにより、組織は法的責任を果たすことができる。

#### 4. ワークフローによる決済処理の迅速化

職務管理規程において役割の見える化が進み、さらに決済フローをより分かりやすくするために稟議書の電子化を導入した。そのメリットを以下のとおり列挙する。

- ① 迅速なアクセス：電子化された稟議書は、すぐにアクセスできる。これにより、手間や時間を節約できる。
- ② 共有と協働：電子化された稟議書は、複数の人間が同時にアクセスして協働できる。これにより、仕事のスムーズな進行が可能となる。

- ③ 記録と保存：電子化された稟議書は、いつでも検索可能であり、記録として長期保存することができる。
- ④ 環境への配慮：電子化された稟議書は、紙を使わないため、環境に優しい。
- ⑤ セキュリティ：電子化された稟議書は、パスワード保護などのセキュリティ対策を採用することができる。これにより、情報の漏洩などのリスクが軽減される。

#### 5. 部会制による横断的な情報共有できる仕組み

施設長として横の連携を強化する役割を設けた。それは横断的な情報共有と共に、組織内での情報を効率的に共有することができるからである。以下に横断的な情報共有のメリットを掲げる。

- 効率的な作業：情報共有により、組織内でのタスクを適切に遂行するための情報をすばやく入手することができる。これにより、作業が効率的に行われ、時間の節約が実現される。
- 問題解決の改善：情報共有により、組織内での課題を協力して解決することができる。複数の部署の情報を統合することで、問題を正確に理解し、効果的な解決策を見つけることができる。
- 信頼性の向上：情報共有により、組織内の信頼性が向上する。情報が共有されることで、各部署が協力して仕事を遂行することができる。
- 協力の促進：情報共有により、組織内での協力が促進される。情報を共有することで、各部署が協力して仕事を遂行することができる。
- ビジネス決定の促進：情報共有により、組織内でのビジネス決定が促進される。多様な情報を共有することで、正確なビジネス

決定が可能となる。横断的な情報共有は、組織内にある縦の連携と横の連携を組み合わせ、それが織りなす面の連携となり、今後、時間や経験を経ることで立体的な厚みのある組織体に変化することが期待できる。

## 6. 倫理綱領行動規範の作成

その後、法人のビジョン(理念)とミッション(使命)が浸透していく中で、もともと掲げていた行動指針の見直しを行った。それは倫理綱領と行動規範の作成である。社会福祉法人による倫理綱領と行動規範は、組織内での倫理的な行動や適切な対応を促進するために不可欠なものであり職員参加のプロジェクトチームを結成し着手した。チーム内で言葉一つ一つを選びながら綱領綱領と行動規範を練り上げた。この中では、以下の点に注意しながら議論を進めた。

- 真実性と信頼性：倫理綱領と行動規範は、組織内での誠実な行動や信頼性を確保するために必要である。
- 関係者の信頼の確保：福祉を提供することに対して、キーパーソンなど関係者からの信頼を確保することが重要。これを達成するためには、倫理的な行動や適切な行動

が不可欠である。

- 法令の遵守：社会福祉法人は、関連する法令を遵守することが求められる。倫理綱領と行動規範は、法令の遵守を促進するために不可欠である。
- 組織内の信頼と信用の確保：倫理綱領と行動規範は、組織内の信頼と信用の確保に役立つ。組織内での倫理的な行動と適切な行動を通じて、信頼関係が確立される。
- 社会的責任：社会福祉法人は、社会的責任を持つ団体である。倫理綱領と行動規範は、社会的責任を果たすために不可欠である。

### 【活動の成果と評価・今後の課題】

新型コロナウイルス感染症が発生した年の就任となり、何もかもが新しい生活様式を求められ、手探りの中法人経営を進めてきた。福祉施設士として、自分自身も成長することができ、一緒になってついてきてくれている施設長・管理者の成長を感じつつ、心強く思うとともにこれからのJOUKOUスタイルづくりに、職員と一体となって誇りをもって進んで行きたいと思う。

# あんな

日本福祉施設士会 令和5年2月～3月の活動報告

※いずれもZoomにて実施

日付	内容
2月7日(火)	理事会(第2回)
2月16日(木)	広報委員会(第11回)
3月6日(月)	理事会(第3回)
3月6日(月)	代議員会(第2回)
3月16日(木)	組織強化プロジェクトチーム(第6回)
3月23日(木)	広報委員会(第12回)

## 会議報告

### 理事会 2月7日(火)

費用弁償規程の改正案、令和4年度事業進捗状況および補正予算案、令和5年度事業計画案および予算案、令和5・6年度役員選

出要領案を確認しました。それぞれ、第2回代議員会の議案、説明資料となりました。

### 広報委員会(第11回) 2月16日(木)

ホームページのリニューアルについて必要なコンテンツやデザインなどの意見交換を行いました。令和5年内の完成を目標に、迅速かつ有

益な情報提供に向けて、引き続き検討していきます。

### 理事会(第3回) 3月6日(月)

第2回代議員会の議案、進行等についての確認を行いました。組織強化プロジェクトチーム

など事業の進捗内容をもとに協議しました。

### 代議員会(第2回) 3月6日(月)

費用弁償規程の改正、令和4年度補正予算、令和5年度事業計画および予算等が決定しました。費用弁償規程の改正、令和5年度

事業計画および予算については、19～26頁をご参照ください。

### 組織強化プロジェクトチーム(第6回) 3月16日(木)

令和4年度の組織強化プロジェクトチームの取り組み状況について共有し、未実施の取り組みについての今後の予定を確認しました。令和

5年5月30日(火)に実施する、専門講座修了生との交流を図る「福祉施設士意見交換会」の開催企画を確認しました。

### 広報委員会(第12回) 3月23日(木)

令和5年度の広報事業について意見交換を行いました。上半期はホームページのリニューアル

ルについて重点的に取り組むこととしました。

# 日本福祉施設士会 令和5年度事業計画

わが国の少子化・人口減少は本格化し、あらゆる分野で地域社会の担い手が減少するとともに、社会保障制度の基礎となってきた「共同体」機能の脆弱化が進んでいる。2040年には高齢者人口の伸びは落ち着くものの、現役世代(担い手)は急減すると予測されており、国は全世代型社会保障の構築や地域共生社会の実現に向けたさまざまな施策を推進している。

こうしたなか、本会は昨年度より、本会の強固な運営体質の構築と安定を図り、種別横断・幅広い年齢層(経験)が集まっている強みを活かした活動の推進を目的とした「組織強化プロジェクトチーム」を設置し、「福祉施設士」の資質維持と向上に資する生涯研修の継続とともに、本会会員である「福祉施設士」相互のコミュニケーションの継続を図るための取り組みを開始した。

令和5年度は、本会の特徴である「学びを深める」、「仲間をつくる」、「活動に参加する」を実践しながら、施設福祉・地域福祉の推進および本会の継続的な安定と発展に寄与するために本会の活動スローガンと事業重点を以下のとおり掲げ、事業に取り組む。

令和5年度 活動スローガン 「深みのある人間づくり」

## I. 令和5年度事業の重点

### 1. 都道府県組織を活性化するためのブロック組織活動強化

都道府県組織を活性化するために、オンラインを活用しながら、ブロック組織活動の強化を図る。

### 2. 生涯研修事業の体系化の検討

会員相互のつながりの強化とともに、参加意欲向上や幅広い人間力の涵養に必要な生涯研修事業の体系化について検討する。

### 3. 社会福祉法人連携促進に向けた情報提供強化による実践の展開

社会福祉法人の連携・協働、社会福祉連携推進法人制度など福祉施設士を取り巻く動向や福祉施設士の実践についての情報発信に努め、会員における実践を図る。

## II. 具体的な事業内容

### 1. 組織強化

組織強化プロジェクトチーム

総務委員会

○令和4年度より開始した「組織強化プロジェクトチーム」を継続し、魅力ある会をめぐすための取り組みを進める。

○入会および会員の定着促進、都道府県組織の基盤強化、財務状況の再建など、本会が直面する課題の解消にむけた取り組みを継続して行うとともに、オンラインを活用し事業を実施する。また、ブロック活動の活性化等による都道府県組織活動の強化について検討し、取り組みを進める。

目 標①：オンラインの活用等による収支の継続的改善

目 標②：第46期施設長専門講座修了者の50%入会

#### (1) 組織体制・事業の見直し、財務状況の健全化

本会の組織体制や事業の見直し、福祉施設士のあり方等について継続的に検討を進めるとともに、オンライン活用を図りつつ引き続き活動の活性化と財務状況の健全化の両立を図る。

## (2) 福祉施設長専門講座へのアプローチ

福祉施設長専門講座の企画・運営に積極的に参画するとともに、受講者へのPR等を進める。

ブロック・都道府県組織と連携し、福祉施設長専門講座修了者に対して本会から入会の案内を行うとともに、第46期(令和4年度)講座修了者に対しては、意見交換会を開催し、加入促進を図る。

第47期(令和5年度)講座受講者に対して、会報誌や講座・セミナー等開催案内を送付し、スクーリング時に本会PRを行うなど、修了後の入会につながるようコミュニケーションを図る。また、全社協出版部と連携して、書籍の会員割引販売を期間限定で実施する。

## (3) 会員同士のコミュニケーションの強化

本会は幅広い年齢、複数種別で会員を構成している。会員は施設を運営する幅広いノウハウを持ち、多くの経験を有している。こうした会員の実践・経験の蓄積を会の財産とし、会員同士で共有することを目的として「日本福祉施設士会会員相談」を実施する。

## (4) ブロック・都道府県組織活動の活性化

### ① ブロック組織活動の活性化と支援

ブロック長との協議・連携を密にし、ブロック活動の活性化とともに、都道府県組織強化のための取り組みを行う。ブロックで行う代表者会議(オンライン)開催の支援を行う。

ブロックで行う研修・セミナーの企画、実施支援や広報協力を強化するとともに、ブロックセミナー開催に対する助成(または、活動計画・予算ならびに活動報告・決算の提出を求めた上での都道府県組織強化に向けた助成)および本会役員の派遣を継続する(派遣にかかる経費は各ブロックと調整)。

### ② 都道府県組織の活性化と支援

各都道府県内での広報に向け、会報を都道府県組織に配布する。ブロックでの取り組みとともに、隣県が協力しながら合同による研修を開催するなど、複数県の連携による取り組みを推奨、支援する。

## 2. 生涯研修の推進、継続的な学びのあり方の検討

### 生涯研修委員会(1)～(2) 『福祉QC』全国推進委員会(3)～(6)

○施設の経営管理に必要な知識や技術をはじめ、有効なマネジメント手法の習得および問題解決能力向上を目的とした研修会を開催する。また、福祉施設士としての継続的な学びのあり方とそのための仕組みについて検討する。

○研修会への参加機会を拡大するためのオンライン開催とともに、開催後に講義動画視聴を可能とするなど、参加者のニーズを踏まえた生涯研修企画を進めて参加者増を図る。

目 標①：福祉施設士としての実践力を高める研修体系の構築

目 標②：「福祉QC」の社会的認知の向上

### (1) 研修参加促進策の実施、福祉施設士の継続的な学びのあり方の検討

研修への参加促進策を継続して検討し試行するとともに、福祉施設士の生涯研修への参加を推進するため、各都道府県組織と連携した参加勧奨を実施する。また、「福祉施設士」としての実践力を高める研修体系の構築(学びの可視化)に取り組む。

**(2) 施設長実学講座の開催(計4回)**

福祉施設長等管理者に求められる役割の発揮に資する講座を集合またはオンラインにより実施する。

## テーマ別研修

テ ー マ:「決算書を読み解く(仮)」

開催時期: (前期/基礎編) 令和5年7月(半日)(予定)

(後期/応用編) 令和5年12月(半日)(予定)

いずれもオンライン

定 員: 各60名

## スポット研修

(第1回)

テ ー マ:「話し方の向上(仮)」

開催時期: 令和5年8月(半日)(予定)

会 場: 全社協・会議室

定 員: 40名(予定)

(第2回)

テ ー マ:「人材の育成(仮)」

開催時期: 令和5年10月(半日)(予定)

オンライン

定 員: 60名

※「権利擁護・虐待防止」をテーマとした研修も検討する。

**(3) 第44回全国福祉施設士セミナーの開催、第45回全国福祉施設士セミナー開催準備**

本会事業の重点に関連し、福祉施設長に求められる姿勢や態度の確認や今後の福祉施設経営の方向性の共有・会員相互の交流促進を目的に、「第44回全国福祉施設士セミナー」を集合で開催する。

テ ー マ:「施設施設士の役割と展望(仮)」

開催時期: 令和5年9月(2日間)(予定)

会 場: 全社協・灘尾ホール(予定)

定 員: 150名(予定) ※新型コロナウイルス感染状況等によってオンライン等により柔軟に開催。

内 容: 基調報告、行政説明、福祉施設士の実践発表、他

令和6年度第45回全国福祉施設士セミナーについては、近畿ブロックセミナーとの合同開催の方向で準備する。

**(4) 「第27回『福祉QC』入門講座」の開催、動画の活用**

開催時期: 令和5年6月28日(水)

会 場: 全社協・会議室

定 員: 60名(予定)

内 容: 福祉QC活動の基本および活動の進め方のポイントなどを学ぶ

※基本となる講義動画の活用。

※新型コロナウイルス感染状況等によってオンライン等により柔軟に開催。

## (5) 「第33回『福祉QC』全国発表大会」の開催

開催時期：令和5年11月(2日間)(予定)

会場：全社協・灘尾ホール、会議室

定員：120名(予定)

発表事例：各施設における業務改善や利用者支援にかかる福祉QCサークルの活動事例

※新型コロナウイルス感染状況等によってオンライン等により柔軟に開催。

## (6) 「福祉QC」活動の推進

「福祉QC」活動をさらに普及・発展させるべく、その方策を検討するとともに、講義動画等の必要なツールの開発を継続する。

活動の普及にあたっては、オンラインを活用したブロックにおける「福祉QC」活動の推進や福祉QCを用いた活動実践の収集、会員間での共有を図る。また、東京都福祉施設士会が主催する改善(福祉QC)活動サークル個別指導講座の開催を引き続き支援するとともに、そのノウハウの活用について検討する。

### 3. 「福祉施設士行動原則」の活用と実践の促進

調査研究委員会

○「施設長のための業務チェックリスト」実践のポイントの普及および活用促進を図る。

○「福祉施設士行動原則」に示した各姿勢・行動にかかる会員実践を収集・発信する。「福祉施設士行動原則」の普及および活用促進に資するため、会員の取り組み状況および同原則の活用方法を把握し、会員間での共有を図る。また、会員ニーズ調査の結果等をもとに、会員相談などから施設長の実務に役立つ情報を収集し、「福祉施設士実務ハンドブック(仮)」の作成を検討する。

目標①：施設長の実務に役立つ情報収集、ツールの検討

### 4. 福祉施設士の実践PR、広報・情報提供体制の強化

広報委員会

○各種制度・施策にかかる情報提供をはじめ、福祉施設の日常的な運営管理に活用できるマネジメント手法や、会員施設の実践・工夫点など会報等を通じて共有する。

○都道府県組織と連携して会員のメールアドレス登録数を増やし、迅速な情報提供体制を強化する。

○会報「福祉施設士」にて、年間を通じて会員施設の取り組みを掲載する。

目標①：ホームページリニューアルによる情報提供体制強化

目標②：メールマガジン登録者数を会員等の7割以上

### (1) 福祉施設士の実践PR

本会と福祉施設士の活動成果を社会福祉関係者および社会にPRする方法(SNSの活用等)を検討し、会員とともに取り組みを進める。また、地域における福祉施設士の認知向上に向けて、会員名刺や会員施設表示板の普及を継続する。

### (2) 会報「福祉施設士」の発行(年間6号)

会報「福祉施設士」を偶数月に発行する。「特集」や「福祉施設士がめざすもの」により会員実践を紹介するとともに、施設の経営管理にかかる知識や技術の向上を図る「誌上講座」を掲載する。また、ブロックや都道府県組織活動や本会事業についての情報提供を行う。



(主な誌面構成)

▶「持続可能な福祉施設運営」

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求められる。持続可能な福祉施設運営に向け、福祉施設士に必要なスキルを考察

▶「特集」

人材の育成・定着・確保の取り組みを紹介

▶「福祉施設士がめざすもの」

福祉施設士への想いや具体的な取り組みなどについて、会員個人々の歩みを踏まえて発信

▶「誌上講座」

施設の経営管理にかかる知識や技術の向上を図るために実学講座の内容のポイント等を発信

▶「あんてな」、「DSWIスクエア」

本会事業(諸会議、講座・セミナー等)やブロック・都道府県組織活動の情報を発信

(3) ホームページによる情報提供

ホームページをリニューアルして、会員相互の情報共有を強化するとともに迅速な本会およびブロック・県組織の活動等の発信を進める。

(4) メールマガジンによる情報提供

「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」を月1回発行する。日常業務の確認「今月のチェックリスト」、他分野の基礎知識「時事／用語解説」、「リレーコラム」、その他時宜に合った情報提供を掲載する他、随時臨時号を発行し、講座・セミナー等の開催案内周知にも活用する。

(5) フェイスブックによる情報交換

フェイスブックの会員登録を増やし、会員間のコミュニケーションの充実を図る。

5. 諸会議の開催、全社協議会への参画

- 代議員会、理事会および各委員会についてオンラインを活用し開催する。
- 全国社会福祉協議会の専門職組織として、福祉施設長専門講座運営委員会をはじめ、政策委員会、国際社会福祉基金委員会に参画する。
- 全社協社会福祉施設協議会連絡会、全社協福祉懇談会他、種別協議会事業等との連携を通して、福祉施設士の今日的な役割や意義について、社会福祉法人・福祉施設関係者に周知、理解促進を図り、もって福祉施設士資格および本会に対する社会からの認知向上を図る。

【会務の運営】

- 事業・会計監査(集合1回)
- 代議員会(集合1回、オンライン1回)
- 理事会(集合1回、オンライン2回)
- 組織強化プロジェクトチーム(オンライン4回)
- 総務委員会、生涯研修委員会、調査研究委員会、広報委員会、「福祉QC」全国推進委員会は適宜開催(オンライン)

# 令和5年度 日本福祉施設士会 資金収支予算

(自) 令和5年4月1日 (至) 令和6年3月31日

(単位: 円)

勘定科目	当年度予算(A)	前年度予算(B)	増減(A)-(B)
<b>事業活動による収支</b>			
<b>収入</b>			
会費収入	12,825,000	12,545,000	280,000
会費収入	12,825,000	12,545,000	280,000
事業収入	6,630,000	3,880,000	2,750,000
参加費収入	6,550,000	3,731,000	2,819,000
資料・図書等頒布収入	0	69,000	△ 69,000
広告料収入	80,000	80,000	0
受取利息配当金収入	2,000	2,000	0
受取利息配当金収入	1,000	1,000	0
積立資産受取利息配当金収入	1,000	1,000	0
その他の収入	48,000	130,000	△ 82,000
その他の収入	48,000	130,000	△ 82,000
雑収入	48,000	130,000	△ 82,000
<b>事業活動収入計(1)</b>	<b>19,505,000</b>	<b>16,557,000</b>	<b>2,948,000</b>
<b>支出</b>			
人件費支出	7,878,000	7,873,000	5,000
派遣職員費支出	1,378,000	1,373,000	5,000
人件費負担金支出	6,500,000	6,500,000	0
事業費支出	11,051,000	7,478,000	3,573,000
諸謝金支出	910,000	875,000	35,000
旅費交通費支出	2,947,000	1,471,000	1,476,000
役職員旅費交通費支出	2,837,000	1,469,000	1,368,000
委員等旅費交通費支出	110,000	2,000	108,000
消耗器具備品費支出	300,000	275,000	25,000
消耗品費支出	300,000	275,000	25,000
印刷製本費支出	1,785,000	1,636,000	149,000
通信運搬費支出	1,006,000	838,000	168,000
会議費支出	110,000	78,000	32,000
資料図書費支出	10,000	6,000	4,000
広報費支出	1,412,000	748,000	664,000
広告宣伝費支出	1,412,000	748,000	664,000
業務委託費支出	772,000	794,000	△ 22,000
委託費支出	772,000	794,000	△ 22,000
手数料支出	0	450,000	△ 450,000
賃借料支出	1,797,000	305,000	1,492,000
租税公課支出	2,000	2,000	0
事務費支出	463,000	459,000	4,000
旅費交通費支出	5,000	4,000	1,000
事務消耗品費支出	5,000	2,000	3,000
消耗品費支出	5,000	2,000	3,000
印刷製本費支出	100,000	100,000	0
通信運搬費支出	150,000	150,000	0
手数料支出	161,000	161,000	0
渉外費支出	37,000	37,000	0
雑支出	5,000	5,000	0
販売原価支出	4,000	4,000	0
仕入支出	4,000	4,000	0
分担金支出	50,000	50,000	0
分担金支出	50,000	50,000	0
助成金支出	1,050,000	450,000	600,000
助成金支出	1,050,000	450,000	600,000
負担金支出	1,270,000	1,335,000	△ 65,000
事務費負担金支出	1,270,000	1,335,000	△ 65,000
<b>事業活動支出計(2)</b>	<b>21,766,000</b>	<b>17,649,000</b>	<b>4,117,000</b>
<b>事業活動資金収支差額(3=1-2)</b>	<b>△ 2,261,000</b>	<b>△ 1,092,000</b>	<b>△ 1,169,000</b>
<b>収入</b>			
<b>施設整備等収入計(4)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>支出</b>			
<b>施設整備等支出計(5)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>施設整備等資金収支差額(6=4-5)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>その他の活動による収支</b>			
<b>収入</b>			
積立資産取崩収入	2,261,000	0	2,261,000
その他の積立資産取崩収入	2,261,000	0	2,261,000
運営資金積立資産取崩収入	2,261,000	0	2,261,000
<b>その他の活動収入計(7)</b>	<b>2,261,000</b>	<b>0</b>	<b>2,261,000</b>
<b>支出</b>			
積立資産支出	1,000	1,000	0
その他の積立資産積立支出	1,000	1,000	0
運営資金積立資産積立支出	1,000	1,000	0
<b>その他の活動支出計(8)</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>0</b>
<b>その他の活動資金収支差額(9=7-8)</b>	<b>2,260,000</b>	<b>△ 1,000</b>	<b>2,261,000</b>
予備費支出(10)	0	0	0
<b>当期資金収支差額合計(11=3+6+9-10)</b>	<b>△ 1,000</b>	<b>△ 1,093,000</b>	<b>1,092,000</b>
前期末支払資金残高(12)	5,162,000	6,255,000	△ 1,093,000
前期末支払資金残高	5,162,000	6,255,000	△ 1,093,000
<b>当期末支払資金残高(11+12)</b>	<b>5,161,000</b>	<b>5,162,000</b>	<b>△ 1,000</b>

## 日本福祉施設士会費用弁償規程の改正について

### 1. 趣旨

本会の財務状況と令和2年度より開始したWEBによる会議運営を考慮して、令和4年5月25日開催の第1回理事会にて提案のあった、「費用弁償規程」見直しについての意見等を踏まえ改正するもの。

### 2. 改正のポイント

- ① 交通費について、実費精算とすることを明記する。
- ② 「事業計画」で定める会議開催回数を超える場合の旅費等の取り扱いを明記する。  
⇒「事業計画」で定める集合開催の回数を超える場合、かつ集合とWEB会議併用により開催する会議(参加方法を選択できる場合)については、旅費等を支弁しない。

### 3. 改正時期

令和5年3月6日(令和4年度第2回代議員会)

### 4. 内容

下記新旧対照表参照

### 5. その他

具体的な運用方法や旅費支弁にかかる手順等について、本規程の改正を受けて整理し発信する。

日本福祉施設士会 費用弁償規程 新旧対照表

旧	新	備考
<p>(3)日本福祉施設士会 費用弁償規程 本会の開催する代議員会、理事会、各専門委員会等のために本会正副会長、理事、監事、代議員が要した費用の一部を弁償する趣旨で、この規程を定める。</p> <p>1. 弁償の対象 弁償の対象となるものは、上記会議等の出席のために要した鉄道運賃、航空運賃、宿泊費とする。</p>	<p>(3)日本福祉施設士会 費用弁償規程 本会の開催する代議員会、理事会、各専門委員会等のために本会正副会長、理事、監事、代議員が要した費用の一部を弁償する趣旨で、この規程を定める。</p> <p>1. 弁償の対象 弁償の対象となるものは、<u>本会事業計画で定める</u>上記会議等の出席のために要した鉄道運賃、航空運賃、宿泊費とする。</p>	<p>事業計画</p>



## 「令和4年度人材育成研修～心に火を灯す トーチング～」を合同開催！

香川県 施設士会・経営協・青年会

### 1. 施設士会・経営協・青年会が、共に人材育成を学ぶ

令和5年2月17日(金)、香川県社会福祉総合センターにて、香川県福祉施設士会、香川県社会福祉法人経営者協議会、香川県社会福祉法人経営青年会が主催となり、「令和4年度人材育成研修～心に火を灯す トーチング～」を開催しました。講師は「トーチング」の提唱者である株式会社トーチリレー 代表取締役 神保 拓也氏。会場参加30名、オンライン参加9名での開催でした。

社会福祉施設が、利用者の意向を尊重した質の高い福祉サービスを提供するためには、一人ひとりの職員が組織の一員として自らの仕事に希望と誇りを持ち、やりがいを見いだしながら、常に高い目標をめざして成長することが重要であるとの認識のもと、施設士会、経営協、青年会の3組織がタイアップしての開催となりました。

香川県福祉施設士会会長・香川県社会福祉法人経営者協議会副会長の森田 浩之氏は開会挨拶で、「福祉現場は、心優しい人間が多く、新型コロナウイルス感染症に多くのプレッシャーと戦いながら対応してきた。メンタルが弱ってしまう者が少なくないなか、リーダーがトーチングの発想も活かして、支えてほしい」と述べました。

### 2. 自律自走型の組織をつくるための新たなアプローチ

「トーチング」は、組織メンバーの一人ひとりが登るべき山や進むべき道を見失わないように松明(torch)を手渡し、心に火をつけ目標に邁進することを助ける自律自走型の組織をつくるための新たなアプローチです。神保氏は、暗闇の中にいるような思いをされている相談者に松明(トーチ)を手渡し、心に火を灯して帰ってもらう活動をティーチングでもなく、コーチングでもなく、トーチングと呼び、まったく新しい産業として確立することで、「心の火が消えている」という目に見えない社会問題を解決したいと考え、いずれ、自分の身が朽ち果てても、心の聖火リレーが国を越え、時代を超えて、つながってほしいとの願いを込め、トーチリレーという社名のチームを作りました。

### 3. 悩みをマネジメントして解決に導く

神保氏は、心に火の灯ったチーム(組織)を作りたいのであれば、まずは悩みを欲しがり、その悩みを共有する仕組みまで作る。一人ひとりの悩みに寄り添い、自分の言葉ではなく相手の悩みを主役とし、相手の悩みを自分事として捉え、相手以上に相手の悩みに向き合う。もともと自分事である悩みから、チームの問題を設定していくことが重要と説明。研修後半で神保氏は、対話「一問一灯(疑似トーチング)」を3名と行い、参加者の皆さまはトーチングという人の悩みに寄り添うアプローチを学ぶとともに、自身の心に火を灯すきっかけをつくることができました。

# 「日本福祉施設士会会員相談」受付シート

日本福祉施設士会は幅広い会員のノウハウや経験値等を会員同士で共有することを目的として、令和5年3月より会員相談を開始します。

会員の皆様が施設長や管理者として日頃悩まれている「ちょこっと相談されたいこと」、また、福祉施設士会の活動についての悩みを受け付けます。ご相談がある会員は、下記にご記入のうえ、メールまたはFAXにて日本福祉施設士会事務局までお送りください。

なお、回答は施設長（施設士会役員）が、これまでの経験から行いますので、財務・労務・法務の専門家による回答が必要な内容をご遠慮ください。

○期 間：令和5年3月1日～令和5年6月30日

お名前	
会員No.	
福祉職経験年数	
施設長経験年数	
※本会からの回答方法	<input type="checkbox"/> メール・ <input type="checkbox"/> FAX・ <input type="checkbox"/> 電話・ <input type="checkbox"/> Zoom
回答時のご連絡先	(電話) (メールアドレス)
※Q&A等として、生涯学習誌等への掲載の可否（匿名記載）	<input type="checkbox"/> 可・ <input type="checkbox"/> 不可
相談の分類	<input type="checkbox"/> 経営管理（組織づくり、中長期事業計画策定等経営全般） <input type="checkbox"/> サービス管理（質向上・業務改善・現場リスクマネジメント等） <input type="checkbox"/> 労務管理・人材育成（考課制度・ミドル育成・メンタル等労働安全衛生整備等） <input type="checkbox"/> 会計管理・情報管理・その他 <input type="checkbox"/> 施設士会の活動に関すること
具体的なお相談内容	

※回答方法、掲載の可否、相談の分類について該当箇所に☑をしてください。

※本用紙が必要な方はメール（z-sisetusi@shakyo.or.jp）にて事務局までご連絡ください。  
（事務局）

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル  
社会福祉法人 全国社会福祉協議会 法人振興部 担当:小林  
Tel. 03-3581-7819 Fax. 03-3581-7928

# [日本福祉施設士会 行事予定]

令和5年 4月～5月

4月3日現在

日 程	予 定 事 業
4月24日(月)	組織強化プロジェクトチーム(第7回) ※Zoom
5月8日(月)	理事会(第1回) ※Zoom
5月12日(金)	令和4年度事業・会計監査
5月29日(月)	理事会(第1回)
5月29日(月)	代議員会(第1回)
5月30日(火)	福祉施設士意見交換会

## <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

令和5年度が始まりました。前半はホームページのリニューアルを進め、広報の充実を図っていきます。

本誌では、多くの会員の皆様の声をお届けしたいと思いますので、ご意見・ご感想などぜひお寄せください。

## 福祉施設士 4月号

令和5年4月15日発行 通巻354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



頑張っている職員に

多彩な福利厚生を

会員数  
約**27.6万人**  
(2022年3月現在)



職員1人 毎年度**1万円**の掛け金で充実の内容!

※非常勤職員向けに5千円コースもご用意しています。

充実した  
基本サービス



- 生活習慣病予防健診費用助成 最大**4,000円**
- 健康生活用品 毎年**1品**給付
- 電話健康相談 **無料**
- 永年勤続記念品 **5,000円~50,000円相当**
- 長期勤続者退職慰労記念品 **20,000円相当**
- お祝品 [結婚:**10,000円**の商品券 出産:**10,000円**の商品券 入学:**5,000円**の商品券]
- 弔慰金 [会員死亡弔慰金:**60万円**(就業中の事故:**180万円**) 配偶者死亡弔慰金:**10万円**]
- 見舞金 [高度障害:**60万円** 後遺障害:最高**120万円** 入院:1日**1,000円**]  
手術:損保認定の手術内容に基づく  
災害:法人**20万円** 個人**2万円**(第1種会員)、**1万円**(第2種会員)
- 資格取得記念品 **5,000円**相当
- 海外研修 1人あたり**10万円**補助
- 各種講習会 受講料・教材費**無料**
- クラブ・サークル活動助成 **1,000円**(会員1人あたり)
- オリジナル手帳、情報誌のお届け

地域密着  
サービス

- 会員交流事業 参加費用最大**75%OFF**

お得な  
優待割引  
サービス



- 指定保養所 優待料金+**2,500円引**
- 会員制リゾート施設 法人会員料金
- 提携宿泊施設、国内・国外パッケージツアー、レンタカー
- スポーツクラブ、スクール
- ソウェル保険 [団体生命・総合医療保険・積立年金保険、傷害保険、入院保険、がん保険]
- 特別資金ローン(多目的ローン)、特別提携住宅ローン
- 文具・事務用品、書籍・CD、社用販売、子供用品、保健福祉用品・防災防犯用品カタログ販売
- 住宅建築、マイカー購入・リース、結婚式場・結婚支援サービス、葬祭サービス、引越サービス
- ソウェルクラブ“クラブオフ”
  - 全国の宿泊施設、レジャー施設、日帰り湯、グルメなど、幅広い分野のサービス
  - 全国**200,000以上**のメニュー優待料金

資料請求はこちら

<法人・事業所のご担当者のみさまへ>  
サービスの詳細は資料をご請求ください。訪問もしくはオンラインを利用してご説明することもできます。



社会福祉法人 福利厚生センター

<https://www.sowel.or.jp>

TEL. ☎0120-292-711

詳しくは

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小川町ビルディング10階