



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

福祉施設士355号 令和5年6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
June

06



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 令和5・6年度新役員あいさつ

⑧ 持続可能な福祉施設運営の実践

施設の持続可能性を高めるために～施設長への期待～

特定非営利活動法人東京YWCAヒューマンサービスサポートセンター

理事長 田島誠一氏

⑫ 特集「効果的・効率的な組織運営と人材確保」

サービスの質向上の前に、

職場で働きたいと思う雰囲気向上に努める

社会福祉法人プレマ会 法人理事・そよ風ホーム長 遊座 健作

施設長として心がけていること

社会福祉法人諏訪福祉会 上小田井第二保育園 施設長 渡邊美智代

どうする施設長、ひまわり園の人材育成を!!

社会福祉法人ひまわり会 特別養護老人ホームひまわり園 施設長 野見山桂子

⑫② あんてな

・日本福祉施設士会 令和5年4月～5月の活動報告・会議報告

・日本福祉施設士会 令和4年度事業報告

令和5・6年度新役員あいさつ

福祉施設士とは

「志を持ち、地道な努力を重ね、数多くの引き出しを持っている。」

「自分自身の言葉で相手に思いを伝え、

問題解決の実現に向けて具体化することができる。」



会長 藤田 久雄 (障-32期) 高知県 土佐厚生会

皆様、こんにちは。この度、日本福祉施設士会の会長に選任され、再度重責を担うことになりました、高知県福祉施設士会の藤田 久雄でございます。本会発展のために最善を尽くしてまいりますので、引き続きお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

さて、福祉施設長としてのリテラシーを考えた時、学びについてただ単に一時の読み書きの能力で十分となれば「福祉施設長専門講座」の修了時点でそれは完結し、以降の学びは不要かもしれません。しかしながら、施設長は事業所を統括する立場にあります。特にリスク対応時においては、リスク特定・分析・評価・対策等、最終的には施設長自身の判断基準により決定がなされるなど責任は極めて重大であり、学びの継続が不可欠であることは言うまでもありません。判断基準を確立するためには、たくさんの引き出し(経験)が必要となり、物事を適切に理解、解釈し、活用する能力を備えていなければ、福祉施設士たる施設長の使命、ソーシャル・インクルージョン(社会的包摂)の実現を果たすことなど到底できません。事業種別や制度を横断した福祉サービスの担い手として、地域共生社会の実現に向けて福祉活動を絶やすことなく、強い使命感を持ちながら積極的に地域と関わり、

困難に直面する人々に寄り添い続けることを本会の旨としております。また、社会環境の複雑化による多様な文化や価値観の中で、必要とされるコミュニケーション力やリーダーシップ力など、人間力を高めるために「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」が示されております。一生涯勉強です。「福祉施設士資格」は、全国社会福祉協議会 会長より授与される民間資格であり、施設長の資格として最も専門性の高いものとして、今日まで実に47年間も社会に謳われてきました。第1期(昭和51年度)「福祉施設士講習会」に始まり、第5期(昭和55年度)から「福祉施設士講座」に、第14期(平成元年度)からは「福祉施設長専門講座」へと改称されました。個人的には、本会の先輩方へのリスペクトと原点回帰の視点から、講座名を「福祉施設士講座」に戻すべく関係者と協議したいとも考えております。

最後に、令和5年度日本福祉施設士会の活動スローガンは、昨年度より継続し「深みのある人間づくり」とさせていただきます。たくさんの経験をして、壁を乗り越えて行けば行くほど心は成長し、伝える言葉はより深みを増してまいります。全国の会員相互の一致団結を図り、更なる深みをめざしてまいります。

福祉施設士に期待するもの！

副会長 **古谷田 紀夫**（老－31期）神奈川県 プレマ会



日本福祉施設士会は、令和5(2023)年度を迎えることとなりました。この3年程は、新型コロナウイルス禍にあり、多くの会員の皆様を含めた各施設、各法人また、地域の皆様を含めた多くの方々が、日常とは異なる暮らしが強いられてしまったと思います。

この5月8日には、コロナウイルスの分類が、2類から季節性インフルエンザなどと同レベルの5類へと変更されました。この変更に伴い、今まで制限されていた日常が、コロナ以前の日常へと変わってきているように感じます。

私達、日本福祉施設士会会員一同、この変化をとらえ、福祉施設士資格を授与されている一人として、行動を開始しようではありませんか！

昨今、マスコミ上では、児童施設や高齢者施設などにおいて、人権侵害が深刻な段階に来ていると報道されることがあります。会員の皆様と手を取り合い、日本の福祉社会の現場からこの人権侵害、虐待という文字を一掃しようではありませんか！

私達、日本福祉施設士会会員の力を世に周知していきましょう！

日本福祉施設士会の発展のために

副会長 **花田 利生**（老－19期）福岡県 日本傷痍者更生会



令和5年5月の代議員会において副会長を拝命しました福岡県の花田でございます。副会長として2期目となります。また、引き続き生涯研修委員会の担当副会長となりましたのでより多くの会員の皆様が、参加していただけるよう参加の方法・時期・場所そして何より大事である中身についても検討を進めてまいります。そのためにも会員の皆様からも要望等、声を上げていただきたいと思っています。

日本福祉施設士会が現在抱えております様々な課題については、藤田会長の下、課題解決

に取り組んでいますが、我々役員等のみで解決することは大変難しく会員の皆様の協力が何より大事であると思っています。会員の皆様の力を結集し課題解決しながら日本福祉施設士会の存在を高めていきたいと願っています。今後ともよろしく申し上げます。

未来へ向けて

副会長 **堤 洋三** (老 - 36期) 滋賀県 六心会



最近、「将来も福祉施設経営を続けていけるだろうか」、「この組織を引き継いでくれる次世代を育てられるだろうか」という声を耳にします。地域ニーズに応え、信念をもって地域住民の生活を支えてきた全国にある社会福祉法人と福祉事業者。永続的な経営に関して、抱える課題の深浅はあっても、克服したいテーマは共通しているのではないのでしょうか。

3年以上にわたるコロナとの戦いに加え、急激な物価上昇、経済界の急速な賃上げ、生成型AI利用者の急速な拡大など、すさまじいスピードで社会が変化しています。自己流や経験から得た知識だけでこの難局を乗り越えていくことは不可能だと、私は感じています。

私たち自身も常に感受性を高め、組織経営の舵取りを状況にあわせて常に変化させ、柔軟性を高める「しなやかさ」を獲得しておく必要があります。

当会としても、まずは会員みなさまの声に耳を傾けます。そして、経営実践者にとって魅力ある会をめざします。どうぞよろしくお願い申し上げます。

プロ施設長が集い学びを共有するために

総務委員長 **森田 浩之** (老 - 29期) 香川県 長尾福祉会



この度、新たに総務委員長を拝命いたしました。現在の福祉施設士会を取り巻く環境を考えますと「火中の栗を拾う」と思われる方もいらっしゃるかと思います。会の現状を憂慮し悲観されている方には確かにそうかもしれません。国家資格化への期待があった時代もありますが、今は具体的な単位研修を創設するなど新たな枠組みをつくらないと現実的ではないと考えております。本会は昭和54(1979)年の創設から44年になりますが、不変のものは「継続的な学び」であります。コロナ禍を乗り越え日々奮闘する「プロ施設長」がお互いの経験を語り共有すること

が学びの継続につながると思いますので、そのことを主眼に置きながら、入会促進、研修体系の充実、ひいては組織強化に繋げてまいりたいと思います。本会は会員の皆様と一緒につくりあげる会ですので、諸先輩方の意見も聴きながら入会メリットを最大限にするためにも皆様のご理解とご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

継続的な学びと生涯研修の推進

生涯研修委員長 **潮田 花枝** (老-34期) 埼玉県 愛の泉



この度、生涯研修委員長を拝命しました、埼玉県の潮田 花枝です。

生涯研修委員会は、「深みのある人間づくり」という令和5年度のスローガンのもとに、福祉施設長専門講座受講後の継続的な学びと、組織を統括する管理者向けの生涯研修を推進することを目標としています。

具体的には、施設長実学講座、スポット研修(新規)、全国セミナー等の企画・運営について、会員の皆様からのご希望やご助言を最大限に取り入れながら、日々のお仕事のお役に立てるような内容にしていきたいと考えています。その上

で、生涯研修委員の皆様と一緒に研修テーマや講師の選定、スケジュール等を検討していく所存です。

重責ではありますが、皆様からのご指導の下、力の限り努めてまいりたいと思いますので、今後ともどうぞよろしくお願ひいたします。

会員相談の内容を積み上げ、本会活動に活かす

調査研究委員長 **稲葉 裕二** (老-36期) 京都府 京都ひまわり園



このたび調査研究委員長を拝命しました京都府の稲葉 裕二です。

調査研究委員会では皆様の協力のもと、施設長のチェックポイントの作成や会員ニーズ調査のアンケートなどをすすめてきました。引き続き、皆様のご意見やご要望をいただき、各委員会との連携を図りながら委員会の活動を活発にすすめていきたいと思っております。

さらに各都道府県の福祉施設士会や皆様の実践、また、日本福祉施設士会にお寄せいた

だいた会員相談の内容を積み上げて、より有益な情報提供ができるよう努めてまいります。

力不足ではありますが、精一杯努めてまいりますので、よろしくお願ひいたします。

「協力関係による強力な施設づくりをめざして」

広報委員長 **志賀 常盤** (障-35期) 長崎県 ほかに共和国



令和5・6年度の広報委員長に任命されました。前期も委員長ということで再任という形です。この再任というのはとても責任を重く受け止め、身の引き締まる思いです。なぜならば、今までの活動内容を越えなければならないということです。今までの現状を維持することは退化ということと考えていますので、新しい考えや取り組みを検討しなければなりません。

本年度の柱として①会員の皆様が携わることによる会員の興味関心・意識向上、②世代に関係なくデジタル情報の発信、③会員皆様の

活動を仲間である会員の元へ届ける役割を担う、このような取り組みを広報委員一丸となって活動してまいりたいと考えています。出来ないことを出来るとは言わず、出来ることは一生懸命頑張りたいと思っています。忌憚のないご意見や批判をいただきながら、躍進したいと思います。

「福祉QC」改善活動の実践を通して施設の差別化を

「福祉QC」全国推進委員長 **杉 啓以子** (老-19期) 東京都 江東園ケアセンターつばき



令和5・6年度の「福祉QC」全国推進委員長に再選されました。身の引きしめる思いと共に、責任の重さを感じております。「福祉QC」全国推進委員は、法人の管理者および職員を対象として、福祉施設士資格を持つ施設長・理事長が講師として全国の法人職員の育成に努めるとい、他の団体に無い唯一無二の存在であると自負しております。

福祉施設士会もまた、高齢福祉・障害福祉・児童福祉等、職種横断の施設事業所が集まり、互いの学びを深める唯一無二の団体です。

福祉QC改善活動もまた、一つの職能団体の中のみでは学ぶことのできない、他事業からの実践を通して、新鮮な驚きと感動を共有する

と共に、施設課題・業務課題・利用者処遇の課題に「気づく力」職員力を醸成し、「施設の質」「業務と利用者処遇の質」を高め、地域に選ばれる唯一無二の存在として、地域に期待される施設をめざすことができると考えております。

社会福祉法人職員のお客様満足と職員の働きがい・やりがいにつなげられるよう「福祉QC」全国推進委員の皆様と共に努めてまいります。皆様の積極的なご協力をお願い申し上げます。

日本福祉施設士会 令和5・6年度役員体制(令和5年5月29日時点)

(敬称略)

【顧問】

氏名	(県名)
高橋 紘	(東京都)

【正副会長】

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

【理事】

ブロック等	氏名 (県名)	役職
北海道	大代 貴輝 (北海道)	ブロック長
東北	小林 康男 (福島県)	ブロック長
関東甲信越静	潮田 花枝 (埼玉県)	常任理事(生涯研修委員長)
	古谷田紀夫 (神奈川県)	副会長、ブロック長
	佐藤 正雄 (長野県)	
	寺田 亮一 (静岡県)	
東海・北陸	豊田 雅孝 (岐阜県)	ブロック長
	山野 文照 (三重県)	
近畿	堤 洋三 (滋賀県)	ブロック長
	稲葉 裕二 (京都府)	常任理事(調査研究委員長)
中国・四国	森田 浩之 (香川県)	常任理事(総務委員長)
	藤田 久雄 (高知県)	会長
九州・沖縄	花田 利生 (福岡県)	副会長
	志賀 常盤 (長崎県)	常任理事(広報委員長)
	岡田 好清 (熊本県)	ブロック長
中央推薦	杉 啓以子 (東京都)	常任理事(「福祉QC」全国推進委員長)

※中国・四国ブロック長：松林 克典(広島県)

【監事】

氏名 (県名)	氏名 (県名)
狩野 英伸 (群馬県)	山川 常雄 (東京都)

<全国社会福祉協議会 関連委員会・委員等>

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

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。

施設の持続可能性を高めるために ～施設長への期待～

特定非営利活動法人東京YWCAヒューマンサービスサポートセンター

理事長 田島 誠一氏



1. 法人・施設にとって持続可能性とは

1950(昭和25)年、社会保障制度審議会は「社会保障制度に関する勧告」を行った。「特別な法人制度の確立により」「(民間社会事業の)公共性を高める」措置が必要であり、「その自主性を重んじ、特性を活かすとともに、特別法人制度の確立等によりその組織的発展を図り、公共性を高めることによって国及び地方公共団体が行う事業と一体となって活動しうよう

適当な措置をとる必要がある。」

この勧告を基に社会福祉事業法(現:社会福祉法)が制定され、社会福祉事業(施設)の範囲や、その主たる担い手としての社会福祉法人制度が創設された。

特別な法人制度を創ることとなった背景には、それまでの公益法人に不十分なことがあったからである。とりわけ、公益法人の中に、収益事業を優先した経営が行われたり、激しいインフ

レーションや不適切な運営により事業継続ができなくなったりといった事例があったことが挙げられる。

このため、民間社会福祉事業の担い手である社会福祉法人には、非営利性や、公益性、純粋性、継続性が強く求められたのである。

そもそも福祉事業を含むサービス業には、次のような特性がある。

- ・目に見えない商品が取引されていること
- ・提供と消費が同時進行であること
- ・在庫が持てないこと・・・等である。

福祉事業には、さらに下表のような特性がある。

⑤に「公共性・継続性が強く要求される」とある背景には、こうした歴史があることを知っていただきたいと思う。

福祉サービスに固有な特性
①欲しくて求める商品(サービス)ではない ・利用者は自ら求めて孤独になったり、障害をもったわけではない
②情報の非対称性が存在する ・サービス提供者と需要者との間に、質的・量的な情報の格差が存在 ・提供されるサービスの内容を予測することが困難
③サービス需要の背後にある問題を捉えることが重要 ・直接求められるケアなどのサービスとともに、その背後にある経済的・家庭的・社会的問題を捉えることが重要
④共同指向的であること ・サービス提供者と需要者とが互いに協力がすることが必要
⑤公共性・継続性が強く要求されること

2. サービスの特性から必要な持続可能性

例外はあるものの、固有な特性の①欲しくて求めるサービスではない、③サービス需要の背後にある問題を捉えることが重要、④共同指向的であることから、福祉事業の継続性の重用さが理解できることと思う。

訪問介護を例に挙げて考えてみる。訪問介護員は訪問先の家庭の状況を詳しく知っている。家族間の関係性などのほか、箆笥や冷蔵庫の中身、財布の中も知りうる立場である。こうした情報を共有するには、利用者や家族との信

頼関係が構築されていなければならない。信頼関係を作り上げるにはそれなりの時間がかかる。継続性が担保されなければ、利用者や家族は心を開いてくれないだろう。

突然、事業を撤退してしまえば、それまで築きあげてきた関係性が消えてしまう。新しい事業所が引き継いだとしても、関係性を再構築するには時間がかかる。

他のサービス業でも、「馴染み」の美容院とかコンビニとかがあるだろう。けれども、美容院やコンビニには、通帳の内容や、箆笥の中身は教えない。コンビニも重要な社会インフラであることは否定しないが、社会福祉施設・事業所は、利用者(消費者)にとって、とりわけ継続性が要求されるものであることを理解していただけたらと思う。

3. 地域経済を支え、職員の生活を守る

法人・施設の継続には、別の側面もある。地域経済の一翼を担い、職員の生活を支えるという面である。

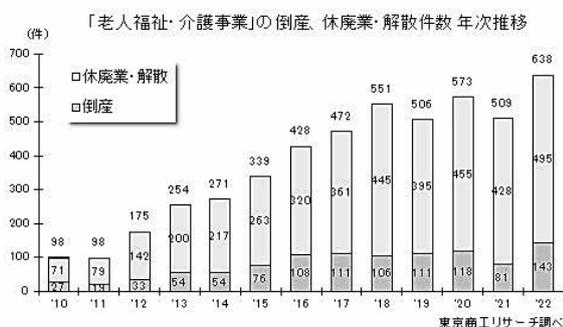
小規模な自治体において、福祉施設が地域内で最も多くの住民を雇用している例を見ることがある。筆者はかつて関西のある町で高齢者総合施設の責任者をしていたことがある。人口2万余のこの町で、最も雇用者の多い事業所であった。地元住民でもある職員に人件費が支給され、食材などその他の経費が地元で消費されていた。300名ほどの職員には年間10億円を超える給与が支払われていた。その多くは地元で消費される。職員やその他のステークホルダーと経済面で深いつながりを築き、地域経済の一翼を担っていたのである。

もし、年間収益20億円を超える事業体が消滅してしまったら、利用者や家族だけでなく、働く人や施設につながる取引先など多くの人々に取り返しのつかない影響を与えてしまう。

地域経済を支える側面についても自覚的に認識を深めていただきたいと思います。

4. 介護事業者の休廃業・解散・倒産

東京商工リサーチの調べでは、2022(令和4)年の老人福祉・介護事業者の休廃業・解散は、2010(平成22)年の調査開始以来、過去最多の495件(前年比15.6%増)を記録、2022年の倒産も過去最多の143件を記録し、倒産と休廃業・解散の合計は638件と初めて600件台を超えたそうである。



同社によれば、倒産や休廃業・解散に至った原因は、以下の通りである。

- ・介護報酬のマイナス改定
- ・人手不足
- ・競争激化(大手との競争)
- ・コロナ禍の感染防止から利用控え
- ・物価高、感染防止対策費用負担

同社は、来年度の介護報酬改定は大幅なプラス改定は期待できず、コロナ禍で資金面を含めて体力が疲弊している小・零細事業者も少なくないことから、先行きは厳しく休廃業・解散がさらに増加する可能性も高まっている、と分析している。

5. 施設長への期待

持続可能性が失われた原因をもう少し掘り下げることから、施設長が果たすべき役割を考えていきたいと思う。紙幅の都合上、重要なことを

2つだけあげておく。

経営組織のガバナンス(自律)

第1は、経営組織のガバナンスを確立することである。ガバナンスとは、役員等の権限・責務・責任の明確化、評議員会(社団の場合は社員総会)による理事等の牽制、外部の専門家・専門機関を活用した会計監査人による監査の強化などといった文脈で語られるのが一般的だが、ここでは、そうした段階を超え、「(法人・施設が)迅速・果敢な意思決定を行う仕組み」が存在し機能しているかについて述べていく。

社会福祉法人改革に先立って取りまとめられた「社会保障審議会福祉部会報告書」(2015年2月)で「社会福祉法人は、社会福祉事業に係る福祉サービスの供給確保の中心的役割を果たすだけでなく、既存の制度の対象とならないサービスに対応していくことを本旨とする法人と解されている。地域福祉におけるイノベーションの推進は、社会福祉法人の社会的使命である。社会福祉法人には、営利企業等では実施することが難しく、市場で安定的・継続的に供給されることが望めないサービスを提供すること、すなわち、既存の制度の対象とならないサービスを無料又は低額な料金により供給する事業の実施が求められる。(社会福祉法人の本旨と地域における公益的な取組)」とある。ガバナンスとは企業統治と訳されるが、かみ砕いて意識すれば、「自律」と言えよう。自ら地域課題に向かい、自己の存在もイノベーション(革新)していく力が求められてると言えよう。

生計困難(経済的貧困)だけに目を向けるのではなく、幅広い生活困難に目を向けることから地域福祉におけるイノベーションが始まる。多様な生活課題に十分対応できない法人施設の継続可能性は低いと言えるだろう。

人材の確保

第2は、人材の確保についてである。少子高齢化の進展の中で、経営のかじ取りがふらついていると顕著に現れるのが人材の問題である。調査によれば人材が「充足」「まあまあ充足」している事業所の割合は3分の1である。福祉人材不足は大きな問題であることは否定しないが、個々の法人・施設にとっては、平均値で判断する問題ではなく、法人・施設の姿勢や取り組みによって異なる課題を抱えた問題であることをしっかりと認識すべきである。

介護労働安定センターが毎年実施している大規模調査によれば、全体の半数近くの事業所が離職率10%未満である。一方、離職率100%を超える事業所が5%近く存在し、事業所の25%程が離職率40%以上である。

介護職が以前勤めた介護職場を辞めた理由では、「職場の人間関係への不満」「法人事業所の理念や運営への不満」が例年のように1・2位を占めてきている。

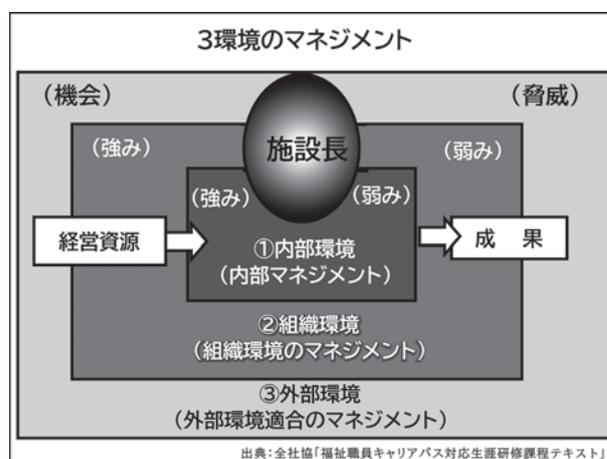
この2つの理由は、他者の所為にはできない問題である。「給与が低い」等という原因は法人・施設だけで解決できるものではなく報酬を改善してもらわなければ真に解決できない問題である。しかし、人間関係を良くしたり、しっかりした

理念を掲げその実現にむけ組織力を発揮したりすることは、法人・施設(だけ)が取り組むことができ、取り組むべき課題である。

理念に基づく経営、チームワークを高める経営をすることが、持続可能な施設をつくるために重要なことである。

6. おわりに

施設長には、①施設内部を対象としたマネジメントの先頭に立つこと、②法人内のマネジメントに積極的に関与すること、③地域社会の中で



果たすべきこと、の3つの期待がある。

それぞれの領域の中で何ができるのか、何をなすべきなのか、考え実行するときである。福祉施設長に大きな期待を寄せている。

「効果的・効率的な 組織運営と人材確保」

「効果的・効率的な組織運営と人材確保」をテーマに福祉施設士の実践を前号に引き続き、紹介する。

本号では、3名の会員より、職場の良好な雰囲気作りの取り組み、人材確保において施設長として大切にしていることや施設長としての人材育成の実践をご寄稿いただいた。皆様の職場での効果的・効率的な組織運営と人材確保の具体化に、お役立ていただければ幸いである。また、皆様の実践もぜひお寄せいただきたい。

1. サービスの質向上の前に、

職場で働きたいと思う雰囲気向上に努める

(神奈川県)社会福祉法人プレマ会

法人理事・そよ風ホーム長 遊座 健作

2. 施設長として心がけていること

(愛知県)社会福祉法人諏訪福祉会 上小田井第二保育園

施設長 渡邊 美智代

3. どうする施設長、ひまわり園の人材育成を!!

(福岡県)社会福祉法人ひまわり会 特別養護老人ホームひまわり園

施設長 野見山 桂子

サービスの質向上の前に、 職場で働きたいと思う雰囲気向上に努める

(神奈川県)

社会福祉法人プレマ会

法人理事・そよ風ホーム長 **遊座 健作** (老 - 44期、No.5843)



1. 法人概要・法人創設の経緯

法人理念「自分の大切な人が、利用してよい支援・サービスの実現」の原点として、現理事長の家族内から出た「自分の家族(身内)が入居しても良いと思う施設を作る」との思いを形にしたのがプレマ会の始まりである。

2005(平成17)年4月、神奈川県大和市に「特別養護老人ホームみなみ風」より開設し、その4年後である2009(平成21)年4月、同市内に「グループホームそよ風」開設となった。さらに2013(平成25)年10月、同市内に「中央林間地域包括支援センター」が開設となり、その後2015(平成27)年3月、神奈川県海老名市に認可保育園「えびなの風保育園」が開設となる。特別養護老人ホームみなみ風開所から14

年を経て、高齢者福祉と児童福祉を掛け持つ法人となった。

2023(令和5)年現在、上記施設の他に海老名市内2つ目の保育園「勝瀬保育園」、グループホームそよ風と建物を共有している「ばおぼ風の子保育園」、地域相談窓口の役割として「プレマ会ケアプランセンター」も開所している。

2. グループホームそよ風の構成員と職員の立ち位置

- ・利用者数: 18名(各階9名 2フロア)
- ・職員数 : 18名(内 管理者1名・ケアマネジャー3名)

そよ風における利用者と職員との関係性は、「同じ時間・空間を共に過ごしている仲」との位置づけとしており、生活する利用者、仕事をする職員との分け方ではない。

そよ風で共に暮らしをしている中で、生活上困っていることがある方に対し、手を差し伸べているとの考えである。利用者の認知症状の度合いはそれぞれではあるが、一人ひとりの生活リズム・身体状況に応じた支援が必要になっている。その中においてもそれぞれのユニット職員は利用者本人の意向を汲み、日々満足した生活に繋がるよう日々研鑽している。上記内容に



グループホームそよ風外観(正面入り口)

については毎月開催しているユニット会議にて、職員同士真剣に意見を交わしている。時に職員それぞれの介護観の相違から、熱い論戦となっている場面も見受けられるが、「利用者の生活の質をより良くするために」との思いがあるもの同士のため、管理者としてはその様な意見交換の場も大切であると静観している。

そよ風の運営開始から14年が経過しており、その間施設内の様々な見直しを行ってきた中で、食事の提供のあり方についても職員間で何度も意見交換してきたことの一つである。「一日の内、一食は出来合いの物に変更出来ないか」、「配食サービスに変更出来ないか」等の意見が出たこともあったが、法人として「食生活に配慮し、美味しい食事を提供」するとの方針があり、そよ風もその運営方針に則り継続することに決めた。実際に三食とも手作り料理での提供は職員負担も大きい、利用者にとって一日に3回ある大切なイベントである食事を、良い物としていきなるとの配慮が職員一人ひとりから感じることが出来ている。この3年以上のコロナ禍の中で、好きな時に家族と外出ができることが難しくなってしまう、大半を施設内で過ごされる利用者、少しでも季節感を感じていただけるよう、また何より「楽しんでいただく」「喜んでいただく」ために職員は日々の食事に力を入れてきた。



正月のお節料理

その場面場面における自施設職員に対して、ホスピタリティ精神の高さを感じることが出来ている。

食事絡みのイベントにおいて、出前の品や出来合いの品だけでなく、必ず職員手作りの品を何品か提供する気持ちが根付いている。

3. 法人理念の中に含まれる「働く場として紹介したい施設」

法人理念である「自分の大切な人が、利用してよい支援・サービスの実現」は、「職員の働きやすさ」「職場の良好な雰囲気作り」が無くては実現不可能な理念と捉えている。

利用を紹介したい施設=介護をめざす人に紹介したい職場としても機能している必要があるのではないかと考える。

そよ風においては、新卒職員・中途採用職員共に就任となった際に、まずは「気軽に・気楽に」を念頭に置き、施設の雰囲気に慣れてもらうところから入れるように、入職職員の緊張感や不安感に配慮している。施設の仕事はシフトで構成されているため、マニュアルに沿ってもらう面もあるが、一通り業務の流れを掴む事が出来たら、職員それぞれの良さを発揮してもらえよう、自分らしさを大切にしてもらっている。また、利用者に充実した生活の提案が出来るよう、まずは自分達が楽しめる場とすることを意識するように職員同士心掛けている。自分らしさを大切にすると言っても、利用者と利用者家族、職員間に対する礼儀と敬う気持ちを忘れないよう「気づき・考え・行動する」という、プレマ会の三つの「K」もそれぞれが意識して業務に当たるよう話し合っている。

既存のユニットメンバーからすれば、現場の即戦力となってもらいたい気持ちを持ってもらうことも分からないわけでは無いが、先を見て長年勤められるように新人職員の気持ちに沿うよう配慮してきた。そこからチームケアに繋がる仲間

意識が持てる職場になるよう、全員で努力を続けている。



コロナ禍前の敬老会での一コマ
利用者・利用者家族をもてなしたいとの思いが
職員全体から感じられる写真

4. ホーム長としての姿勢

そよ風メンバー全員で施設の雰囲気作りをしていく中で、管理者として意識していることの一つに「感情的な判断をしない」を自身の基本としている。否定的な視点で物を見て行けば、施設や職員のマイナス面や指摘事項は幾らでも挙げることが出来る。しかし職員に対し多くの指摘をしたり、改善点ばかりを押し付ける管理者では、職員が安心して根付くことは難しいのではないかと考える。ただし、施設の方針決定や職員指導に関する点においては、時に状況を見極めながら敢えて感情面を表に出すことも必要と捉えている。

皆でそよ風の運営をより良い物とするためには、私自身がメンバーに伝える統一事項はほんの僅かとし(軌道修正程度)、出来る限りメンバー全員の参画型で職場を作っていく姿勢にしていきたい。私がそよ風に着任してこの4月で12年目となるが、上記の考えは就任1年目から実施してきた姿勢の一つとなっている。甘いと捉えられる部分もあるのか、どうしても個人の価値観が強くなってしまふ職員もたまに見かけるが、おおよその職員からは居心地の良い職場との意見

を伝えてくれることが有りがたい。職員の働きやすい環境、居心地の良い職場雰囲気を皆で作ることが出来、それが利用者の安心安楽な暮らしの場に繋がっているのであれば、それに越したことはないと思う。職員が気持ちにゆとりの持てる職場環境作りの提案を、これからも実施していきたい。

5. おわりに

介護保険制度の中で、新たな加算等の取り組み方を見直す場面も多くあり、「グループホームとはこうあるべきだ」、「現在の高齢者介護に求められていることはこうである」との意見交換やそれに向かう姿勢を否定せず、その視点もしっかりと踏まえながらも、そよ風ではより基本の姿勢を大切にしていきたいと思っている。職員とそよ風の在り方を話し合う中で、「利用者と職員お互いに長い人生を送ってきたもの同士、縁あってそよ風で出逢った仲」であり、特に利用者については「おそらく人生の最後に構築する人間関係の一人として、我々職員がいる」との考えを持っている。

最後の人間関係を良好な物としていただくために、利用者、利用者家族との信頼関係を築きながらも、まずは身近である職員同士の関係性が良好に保てるよう、そよ風の運営を今まで同様に皆で考えていきたい。その施設の雰囲気を利用者・利用者家族に還元するために、職員全員が共有しやすいよう職員個々への配慮を今後も心掛けていこうと思っている。

施設長として心がけていること

(愛知県)

社会福祉法人諏訪福祉会 上小田井第二保育園

施設長 **渡邊 美智代** (保 - 45期、No.5979)



1. 上小田井第二保育園のあゆみ

当法人には、同じ小学校区に保育園が2園ある。上小田井保育園、上小田井第二保育園が位置する愛知県名古屋市の北西部は、さまざまな公園や緑地があり、自然を生かした空間が市民の憩いの場である。

社会福祉法人諏訪福祉会は、戦前、農繁期の託児所として星神社境内に開設された。その後、子ども数の増加と共に幼稚園として整備され自治会長が園長として経営に関わった。1973(昭和48)年に認可保育所として定員200名の上小田井保育園は正式にスタートした。2016(平成28)年に新築移転し定員210名として現在に至る。

少子高齢化社会となったが、待機児童が多いことから上小田井保育園と同じ小学校区に、産休明けから2歳児まで定員40名の保育園として自園である上小田井第二保育園が2011(平成23)年9月に開園となった。2017(平成29)年には産休明けから5歳児まで、定員60名となった。少しでも保育環境が広がることで保育にゆとりが出来るように2018(平成30)年に増改築を行い現在に至る。

2. 働きやすい職場というけれど

施設長として8年目を迎えた。退職者を最小限に抑えたい。職場でのチームワークが良くなれば働きやすい職場環境に繋がると人的環境づくりを始めた。

それが園の保育環境づくりになり子どもたちへの人的環境にもなる。職員と子どもの主体性を育む保育環境は職員のモチベーションアップにもなると考えた。

3. 大切にしていること

職員間でコミュニケーションを取り、信頼関係を築きたい。一日の初めは「あいさつ」から「おはようございます」、今日も一日よろしくの気持ちで「お願いします」と職員間であいさつをする。お互いの「良いところ探し」として「ありがとうメッセージ」を職員間でやり取りをする。言葉は人を救うが使い方によっては凶器にもなる。相手によって言葉を選んで使うことを大切にしたい。

人材不足を克服するために、資格が必要な職場であるが資格を持たない60歳以上の高齢者、子育て中の方、学生アルバイトなど保育関係の資格取得に熱意がある方等を採用し研修等の支援をして資格取得に繋げた。保育の仕事に興味を持ってもらえるように、中学生職場体

験学習や職場見学を実施し保育の現場を見る機会を提供した。

少子化の進行や人口減少、保育や子育て状況が変化している中、大切な乳幼児期の育ちを支える子育て家庭への支援等、保育者等の専門職としての役割が期待されている。

子ども一人ひとりに合わせた保育者の言葉かけで子どもは行動に移せるようになる。保育における合理的配慮、インクルーシブな保育を具現化するため、医療的ケア児も含め子どもの多様なニーズに応えられる職種のスタッフを育てたい。子どもが豊かに育つ質の高い保育を実現するために、保育者は実践的な研修を重ねる必要がある。利用者に喜んでもらえる保育をすることが、職員の職場に対する満足感に繋がる。施設長の人事・労務管理が必要になる。そのため施設長として福祉施設士の研修等の自己研鑽を積み重ねている。

4. ワークライフバランス

保育者としてやりがいを感じ主体的に保育に取り組むためには、自身のことについて考えることが必要である。自分の興味関心や特性・能力や立場によって自分らしく保育ができるように応援をした。

キャリアアップ体制づくりとして、職員は自分に与えられた仕事や役割が遂行できたか、年度末に今年度の反省点と次年度に向けて「どんなことをするのか、したいのか、更に専門性を磨く、結婚・出産を機に仕事と家庭との両立を図る」というライフプランを作り、自己研鑽のための研修計画を立てた。

職員のライフプランを基に、次年度に向けできるだけ希望に近い職員配置を考えた。悩んでいることはないか、職員のメンタルケアも含め年2回の面接、随時相談を実施した。面接時、過半数の職員は「保育が楽しい」と応えてくれた。

5. SDGsを意識した保育

将来を担う大切な子どもたちのために、今、私たち大人がしなければならないことを踏まえ、0歳児からSDGsを意識した保育を進め、子どもたちから家庭にSDGsが拡がり地球規模で役に立てている実感を持った。役に立てているという生きがいを持って職員が「保育は楽しい」と感じてもらえる職場をめざした。

子どもたちの主体性を育むことを目標としているが、保育者も主体的に失敗を恐れず、落ち葉を集めて焼いも、野菜・綿の収穫、カブトムシ・スズムシの世話、ジャム作り、草木染めなどに取り組んだ。

地域社会との関わりとして、子ども用品のリサイクルバザーを行った。園を開放して地域子育て支援センターの開催、地域の子育てサロン等の援助、公園に花壇を造って花を育てた。水やり・草取り・ゴミ拾いなど、公園の美化に地域貢献をした。



子どもたちと一緒に公園に造った花壇

空気のきれいさがわかるアサガオを育て、空気をきれいにするにはどうしたら良いのかを子どもたちと考えた(給食を残さず食べる、おもちゃを大切に使いゴミを減らすなど)。

6. 職員のモチベーションアップ

出生数が減り、ますます少子化が進む中、

保育所を継続していくためには保護者が安心できる園であること。多様なこどものニーズに対応できる人材の育成と定着が課題である。そのためには、職員が保育を共有できるように園内研修を増やし保育の基礎を身に付けること、職員の良いところを見つけ長所を伸ばすことを心がけた。保育者の配置人数に余裕を持って、休暇が取りやすい環境づくりと、支援が必要なこどもに対応できるようにした。

2022(令和4)年度末現在、正規職員・臨時

職員共に退職者はいなかった。職員の「やりたい」を応援して、職員が主体性を持って保育が出来ることに喜びを感じられる職場、保育者自身が成長出来ることがモチベーションアップに繋がった。乳幼児のころから関わりが持てるからこそ、こどもの困りごとに寄り添えることがたくさんある。こどもの成長を実感して喜びを保護者と共有出来ることは保育者としての誇りであり、その気持ちを忘れずにこれからも福祉施設士として施設長の役割を果たしていきたい。



卒園児を送る会で保育者が特技のバイオリンを披露した(職員の主体性)

どうする施設長、 ひまわり園の人材育成を！！

(福岡県)

社会福祉法人ひまわり会 特別養護老人ホームひまわり園
施設長 野見山 桂子 (老-33期、No.4485)



1. 沿革

はじめに、特別養護老人ホームひまわり園を運営する社会福祉法人ひまわり会の沿革を簡単に説明させていただく。ひまわり会は1978(昭和53)年創立、翌1979年に特別養護老人ホームひまわり園を定員50名にてスタートし、「お年寄りにとって良いことをする」を創立の理念とするアットホームな施設として船出をした。創立から45年が経過し、急速な高齢化が進み措置制度から介護保険制度へと制度が変わる中、ひまわり園は定員100名の施設となり、同一敷地内に介護老人保健施設ほ乃ほの園、地域密着型特別養護老人ホームユニットひまわり、短期入所生活介護、短期入所療養介護、居宅介護支援事業所、在宅介護支援センター、デイケアセンター、訪問リハビリセンターを運営する法人へと成長した。建物は増築改修されており、150名を超えるスタッフ一人ひとりが地域福祉の拠点となるべく進化を続ける法人となっている。

2. 事務職員、相談員から副園長、そして施設長へ

次に私の履歴を簡単に説明させていただく。私は、1988(昭和63)年2月に当時の法人の理事長であった祖父が経営していた医院の事務

職からひまわり園で勤務する叔母の勧めで施設の事務職員として就職した。私の就職がきっかけとなったわけではないが、法人では毎年のように特養の増床や新しい事業への取り組みが計画されることとなった。私は事務職員から生活相談員へ職種が変更となり新規事業の準備に携わるようになっていった。生活相談員として勤務するうちに、大学時に取得した社会福祉主事資格だけでは心もとないため、改めて全国社会福祉協議会にて社会福祉主事資格認定通信講座を受けた後、社会福祉士、介護支援専門員資格を取得するとともに、社会福祉施設で働く職員として、必要と思われる民間資格も積極的に取得するようにした。特養の生活相談員、老健の支援相談員、在宅介護支援センター相談員、居宅支援事業のケアマネージャーとしての経験を積んだのち特養に戻り副園長のポストに就いた。それぞれの施設・事業所で経験を積むことは仲間づくりをすることであり、事業所ごとの人間関係や組織のカラーを知る良い機会であった。同じ法人で同一敷地内にあるものの事業所ごとにご利用者や働くスタッフによって見えてくる組織の景色は違っており、自分の考えとは違う考えを持つスタッフにどのようにアプローチをするべきなのか、組織の方向性とはどういったもの

なのかを考えることができた。相談業務から組織運営へと職務内容が変わる中、社会福祉施設長資格、福祉施設長専門講座を受講して自身のスキルアップを継続しつつ、スタッフの人材育成をマネジメントする中で、自身の至らなさや癖に気づきを持ち、2015(平成27)年に施設長として歩みを始めることとなった。

3. 私と同じ人はいない～オンリーワンの理解

チーム全体が同じ方向を向くためにはコミュニケーションの充実が欠かせない。特に率先して施設長自らがコミュニケーションをとり、職員との信頼関係を築く努力が必要と言われている。またスタッフ同士のコミュニケーションも重要であり、業務上の連携や情報共有を円滑にするよう求められている。研修会で繰り返し説明され、私もスタッフとのコミュニケーションは人材育成の第一歩だと思い、スタッフに声をかけることを業務の一部と考えてきた。

しかし、コミュニケーションを取ろうとしたスタッフから「施設長から声をかけられると緊張します」と言われたことがある。コミュニケーションをとらなければと意識すればするほど相手に緊張感を与えてしまうのでは、コミュニケーションの目的から外れてしまうこととなる。今一度コミュニケーションについて考え、コミュニケーションは単に伝えることではないと気づくことができた。相手のことを知り、気持ちを理解し相手の話をしっかり聞いたうえで、わかりやすく伝えあうことでコミュニケーションは成り立ち、人材育成の歩みを始めることができるようになった。

誰とでも同じようにコミュニケーションを取るために、それぞれの立場に立って物事を考え、伝える言葉をそれぞれに選びつつ話を進めるようにしている。相手のことを理解するためには、相手に興味を持たなければならないと考え、そしてまた、ひとは私と同じではなく、誰一人同じ人は

いないことを理解してスタッフと向き合うようにしている。

4. リスト化～言葉にすることで気持ちや考えを整理して表す

人材育成の次のステップとして、スタッフの良いところを意識的に探すようにしている。人材を育成するためにと、スタッフの改善点を探したくなるが、まずは5つ良い点だなどと思うことを探している。スタッフの良い点とはどんな事柄でも良く、例えば「お年寄りと話をしている」といったスタッフの業務において必要な当たり前の行為の中でも目線を合わせている、体調に考慮している、お年寄りの身だしなみに気を付けている、軽く手を触れ安心感を持たせている等々、スタッフそれぞれの対応に良い点がある。気づいた良い点をスタッフに伝えるときに「○○してくれて、ありがとう」と「ありがとう」を一言添えるようにしている。これは単にスタッフの良い点を見つけて褒めているのではなく、私自身のスタッフに対する考えを整理することにも役立ち、評価者としてスタッフに期待していることが明確に伝わり、スタッフのやる気につながっているようにも感じている。

5. 自分で考え行動するスタッフの育成、チームの結束力を高める

スタッフの良い点を探し、アイメッセージで「ありがとう」を伝えた後の人材育成の次のステップとして自主的な行動や適切な自己判断のできるチーム作りをめざしている。

ひまわり会にはご利用者のご家族と職員や取引業者との親睦を深める目的で「ひまわり家族の会」という後援会組織がある。施設の行事や花壇の手入れなど多くの交わりの中でご利用者を核とした協働の輪を作っていたが、私たちの施設でも新型コロナウイルス感染症は猛威を振るい2020(令和2)年の春からの3年余りをご家族

との面会も家族の会の活動も十分に行うことができないままであった。新型コロナウイルス感染症が残念ではあるが2回施設内で蔓延した。1回目のクラスターを経験したスタッフたちは、2回目の蔓延時に感染対応のためのレッドゾーン、イエローゾーンの区分けをマニュアルに沿って行う中で改善点を臨機応変に皆が考え対応していくことができた。その様子を見て私は不謹慎ではあるが、スタッフの行動力が頼もしく次の行動の提案がなされることをワクワクしながら待っていたように思える。

新型コロナウイルス感染症は5類相当に変更されたが、「新型コロナウイルス感染症からご利用者を守る」という共通の目標を「ひまわり家族の会」でも発信し、ご家族や取引業者から理解と協力を得ながらスタッフと共に今日も感染症対策を続けることができている。

感染症対策に限らず、看取り介護、ノーリフティングケア、技能実習生の受け入れ等の新しい取り組みに対しても自薦・他薦を問わずに委員となったスタッフたちが、意見を出し合い行動しておりチームが結束し高いチーム力となっている。毎月の学習会の中でもそれぞれの部署のスタッフから主体的に学習項目の提案がなされ、スタッフの中から講師が登壇している。自分だけでなくほかのスタッフの力も引き上げようとしており一人ひとりのスキルアップに対する持続力が充実してきたように感じている。

これはすぐにできた実践ではなく、スタッフと共に行動し、仲間づくりを行い施設が掲げる目標に対して旗を振り、共に考え歩を進めてきた成果と言える。毎年施設が向かう方向性を示し、理念を確認しあうことで組織運営と人材育成が効果的に行えているのだと思っている。

6. おわりに

私はスタッフに恵まれ、仲間に恵まれた施設



学習会の様子



ノーリフティングケアリフト使用の様子

長だと感じている。施設長専門講座受講時に実践している社会福祉の種別も違い、住む地域も違う仲間たちと出会うことができた。その仲間たちとは現在も交流が続き、毎年の研修会でお互いの成果を確認し承認しあうことができている。福岡県の福祉施設士会においても福岡県老人福祉施設協議会においても多くの仲間と出会い、たくさんの気づきや勇気をいただき、自分を見つめ鼓舞することができている。

これからもスタッフやご利用者とともに輝くために研鑽を続け、大輪のひまわりの花を咲かせていきたい。

- ひ 一つ一つのケアを大切にします
- ま まわりの人と協働します
- わ 輪を広げ社会の一員となります
- り 利用者の笑顔を守ります

あんてな

日本福祉施設士会 令和5年4月～5月の活動報告

日付	内容
4月17日(月)	「福祉QC」全国推進委員会(第1回)※Zoomで開催
4月24日(月)	組織強化プロジェクトチーム(第7回)※Zoomで開催
5月8日(月)	理事会(第1回)※Zoomで開催
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2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 ※集合・Zoomで開催

会議報告

「福祉QC」全国推進委員会(第1回) 4月17日(月)

第27回(令和5年度)「福祉QC」入門講座の進め方について意見交換をしました。

オンライン参加の希望があったことから、集合とオンライン併用で実施することとしました。

組織強化プロジェクトチーム(第7回) 4月24日(月)

令和5年度の組織強化プロジェクトチームの取り組みについて意見交換をしました。

また、5月30日に開催する福祉施設士意見交換会の進め方を確認しました。

理事会(第1回) 5月8日(月)

令和4年度事業報告(案)ならびに決算を確認しました。組織強化プロジェクトチームの取組

状況を協議し、令和5年度も組織をあげて取り組むことを確認しました。

令和4年度事業・会計監査 5月12日(金)

令和4年度の事業および会計について監査を実施しました。令和5年度第1回代議員会(5月

29日(月)開催)にて監査結果が報告されることとなりました。

理事会(第2回) 5月29日(月)

第1回代議員会の進め方についての協議を行いました。代議員会終了後の各ブロック、各

委員会ミーティングの進め方についても確認しました。

代議員会(第1回) 5月29日(月)

令和4年度事業報告、令和4年度決算および令和5・6年度役員が決定しました。

令和4年度事業報告については、23～28頁をご参照ください。

福祉施設士意見交換会 5月30日(火)

45期・46期福祉施設長専門講座の修了者と代議員が集まり、専門講座受講の振り返りや福祉施設士としての継続的な学びをテーマに意見交換を行いました。

集合14名、オンライン7名の計21名の福祉施設士が参加しました。福祉施設士として、これからの夢や抱負なども語り合いました。

日本福祉施設士会 令和4年度事業報告

令和4年度事業の活動スローガンおよび重点

令和4年度は「深みのある人間づくり」を活動スローガンに、事業の重点として、以下の3点を事業計画に掲げ、事業・活動を展開した。

特に、コロナを乗り越え本会活動を再活性化するとともに、会員減少や財務基盤の強化等の本会組織の喫緊の課題に対応すべく「組織強化プロジェクトチーム」を発足した。本会役員のリダーシップのもとに組織強化のあり方や具体的な方策を検討し「組織強化推進方策」をとりまとめ、各委員会メンバー、ブロック長・代議員の協力を得ながら、迅速に行動に移し組織課題の解決に取り組んだ。

(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、参加意欲向上となる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。

1. 組織強化と会員拡大 総務委員会

(1) 組織体制・事業の見直し、財政状況の健全化

- 組織強化プロジェクトチームを発足し、「組織強化推進方策」をとりまとめ、会長・副会長・委員長等が一丸となり本会が直面する課題解決に向けた取り組みを進めた。
- 総務委員会においても、組織強化プロジェクトチームでの議論等も踏まえながら、入会および会員の定着、都道府県組織の基盤強化、財務状況の改善等再建など本会が直面する課題への対応を検討し、各委員会等との協力のもとに対応を進めた。
- 会議、実学講座等の開催においては、目的に応じて集合とオンラインを柔軟に組み合わせ活用し、効果的かつ効率的な運営を図った。

目 標：オンライン活用等による収支の継続的な改善

★組織強化と会員拡大に向けた取り組みをすすめるなか、オンラインによる会議を38回開催し、会議の開催目的を達成しつつ経費の効率化も図った。

(2) 会員拡大に向けた取り組み

① 施設長専門講座修了者への入会促進活動の強化

- 入会促進を目的とする本会の紹介パンフレット・入会案内を新たに作成した。各ブロック長・代議員と修了者名簿(第43期・44期・45期)とあわせて共有することにより、修了者への個別の入会勧誘等の活動強化を図った。
- 第46期(令和4年度受講)以降の修了者名簿についても、修了後速やかにブロック長・代議員と共有し、引き続きの入会促進を図ることとした。

②施設長専門講座(中央福祉学院)等との連携

- 第45期・第46期修了者が、施設長・管理者としての目指す姿や課題等の意見交換と、修了者ニーズの本会活動への反映や入会促進等を目的とする「福祉施設士意見交換会」を令和5年度当初に開催することとし、中央福祉学院との意見交換と連携により参加案内等を実施した。
- 専門講座46期スクーリング(第1回、ロフォス湘南)において、新たな入会案内等をもとに、受講者に対して本会のPRと入会勧奨を実施(分科会3会場において、正副会長・総務委員長がプレゼンテーション)した。
- 全社協・出版部と連携による書籍の会員割引販売を令和5年2月～3月に実施した。

(3)ブロック・都道府県組織活動の活性化

- 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を図るため、地域性に応じた組織・活動の課題等について、正副会長と総務委員会においてブロック長を中心にヒアリングし、支援策等を検討した。各ブロック長の意向等を踏まえ、ブロックセミナーの開催準備支援等のほか、今後の活動に向けた相談等を継続した。
- 全都道府県からの代議員の本会運営への参画に向けて、正副会長においてブロック長とも連携し、代議員未選出への働きかけを継続したことにより、令和5年度当初より岡山県代議員の参画を得る予定となった。また、令和5年度以降の参画を得るため、鳥取県、鹿児島県の会員に対して個別の調整等を進めた。
- 各都道府県の活動計画・予算および活動報告・決算等をもとに、各ブロック・都道府県組織活動の実情と課題等を分析し、必要な支援策等について、「組織強化プロジェクトチーム」での検討を継続した。
- ブロックセミナーを開催した関東甲信越静岡ブロック、近畿ブロック、中国・四国ブロックに対し助成および役員派遣を行った。また、ブロックセミナーを開催しない場合においては、各都道府県でも助成を活用できる運用を継続した。
- 各都道府県内の本会PRや入会勧奨への活用を目的に、会報7部を各都道府県組織に配布し、活動を支援・促進した。

目 標：会員拡大、施設長専門講座修了者の50%入会

★令和4年度末の会員数は、832名(令和3度末855名、2年度末921名)、
入会27名・退会は50名。

45期修了者117名の内23名が入会(入会率19.7%)であり、個別の入会勧奨および「福祉施設士意見交換会」等により46期修了者とともに入会勧奨を継続中

2. 生涯研修の推進、継続的な学びのあり方の検討

生研修委員会

(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

- 施設の管理者に必要となる知識や技術をはじめ、法人・施設の経営課題等を踏まえたマネジメント手法等の習得を目的として「施設長実学講座」を開催し、福祉施設士が学びを継続する機会を提供した。
- 研修参加促進策として、オンライン開催を基本しつつ、施設長実学講座については開催後に動画視聴を可能とした。
- 都道府県・ブロック研修については、生涯学習誌「福祉施設士」やホームページで周知を図るとともに開催運営のサポートを随時実施した(東京都)。

○組織強化プロジェクトチームおよび生涯研修委員会において、質の高い継続的な学びの機会を確保することを目的として、生涯研修事業の体系化について検討し、令和5年度の研修事業に反映した。また、施設長実学講座や福祉施設士セミナー等の受講ポイント制の導入などについて、当面は会員システムの更新とあわせて受講履歴を蓄積する仕組みの導入を検討することとした。

目 標：福祉施設士の継続的な学びのあり方と研修体系等の提示

★福祉施設長専門講座カリキュラムおよび令和4年度「会員ニーズ調査結果」等を参考としながら、福祉施設士の継続的な学びのあり方と研修体系等の検討を行い、令和5年度の施設長実学講座のプログラムに反映。

新たな会員ニーズも踏まえた内容とするべく、45期・46期修了者との「福祉施設士意見交換会」においても意見交換し、継続して本会研修の質向上を図る。

(2) 施設長実学講座の開催(計5回／定員各60名)

(第1回)テーマ：「多様性のある職場づくりのための労務管理」

開 催 日：7月22日(金)。40名参加

講 師：小川美也子氏(オスカー社会保険労務士法人)

(第2回)テーマ：「会計実務の基礎を学ぶ」

開 催 日：8月24日(水)。65名参加

講 師：湯浅寿江氏(太陽有限責任監査法人公認会計士)

(第3回)テーマ：「BCP(事業継続計画)と危機管理」

開 催 日：10月26日(水)。49名参加

講 師：松島康生氏(災害リスク評価研究所代表)

(第4回)テーマ：「SDGsと福祉施設の実践」

開 催 日：12月16日(金)。18名参加

講 師：新田英理子氏(SDGs 市民社会ネットワーク理事・事務局長)

実践報告：会員法人・施設より、社会福祉連携推進法人の取り組みを含むSDGsの実践報告があった。

(第5回)テーマ：「施設におけるリスクマネジメントの実践」

開 催 日：1月30日(月)。52名参加

講 師：平田厚氏(弁護士／明治大学法務研究科教授)

実践報告：会員法人・施設より、利用者家族からの訴訟についての実践報告があった。

目 標：施設長実学講座の研修参加者の増(令和3年度以上)

★令和4年度(計5回)参加者は、計224名(令和3年度は計312名、前年度比71.8%)となったが、収支差はプラス約74万円となり、オンラインの活用による成果を得ることができた。

(3) 第43回全国福祉施設士セミナーの開催(定員200名)

○全社協会議室にて、集合とオンラインによる参加を併用して開催した。

テーマ：「サステナブルな施設経営を考察する」

開催日：9月29日(木)。86名参加

プログラム：

①基調報告：「福祉施設士の役割と実践」藤田久雄会長

②行政説明：「社会福祉法人を取り巻く国の動向～社会福祉連携推進法人を中心に～」

宮下雅行氏(厚生労働省社会・援護局福祉基盤課 課長)

③講演：「マーケットデザインと福祉」

小島武仁氏(東京大学経済学部教授・マーケットデザインセンター長)

④実践発表：「サステナブルな施設経営の実践」

発表者：

・寺田亮一氏(社会福祉法人明光会 会長)

・林辰弥氏(社会福祉法人ゆたか会 特別養護老人ホーム清風壮 法人研修課長)

・竹内寛和氏(社会福祉法人あすなろ会法人本部事務局長・あすなろ第2保育園 園長)

助言者：

・千葉正展氏(独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンターシニアリサーチャー)

3. 「福祉QC活動」の推進、全国展開 『福祉QC』全国推進委員会

(1) 「福祉QC」活動の推進

①「第26回『福祉QC』入門講座」の開催(定員70名)

開催日：6月22日(水)。75名参加

・講義動画の事前視聴とオンラインによる全体会およびグループワーク等を有効に活用し、「福祉QC」活動の基礎の理解やブレインストーミング、テーマ選定の進め方などについて学ぶプログラムによりを実施した。

②「第32回『福祉QC』全国発表大会」の開催(定員80名)

開催日：11月29日(火)。68名参加

・活動事例を動画により募集し、オンラインによる発表会を開催した。21サークルが活動事例を応募し、内8サークルがオンラインで発表を行い、参加者等による投票の結果、長崎県の「これ波これ和(デイ雲柿の木)」が最優秀賞を受賞した。

目 標：全国大会での発表「30サークル」

★全国大会での発表は「21サークル」(令和3年度比：2サークル増)であった。

すべての活動実践を動画で公表することで、参加者はすべての実践を視聴できる環境とし、会員間の実践共有を促進した。また、8つのサークルの実践をオンラインでライブ発表することにより、研修・発表の機会を確保することができた。

(2) 「福祉QC」活動の推進と全国展開に向けた方策の検討等

○「福祉QC」入門講座および全国発表大会の充実に向けて開催方法等を検討し、集合とオンラインの併用によるプログラムの見直しなど令和5年度の事業に反映した。

○全国各地での活動展開・促進に向けて、ブロック研修会等への講師派遣を行うこととした。また、「福祉QC」活動の実践とともに、「福祉QC」活動個別指導講座(東京都福祉施設士会が主催となり、山梨県(1法人1サークル)、千葉県(1法人1サークル)、東京都(3法人10サークル)、長野県(2法人6サークル)、計18サークルで実施)の成果等を生涯学習誌「福祉施設士」で紹介し、活動の理解促進と普及を図った。

目 標：福祉QC活動の推進・全国展開に向けた方策等の提示

- ★「福祉QC」入門講座や全国発表大会を継続的に開催し会員へのノウハウ等の提供を進めた。また、生涯学習誌「福祉施設士」で、福祉QC活動に積極的な会員施設の取り組みを紹介し、「福祉QC」活動の意義を広めた。
- ★活動の全国展開に向けて各ブロック研修会等への講師派遣を行うこととし、講義動画等の普及ツールの更新を進め、さらなる活用方法等について検討を行った。

4. 「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、広報委員会

- 「施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)」(Excelファイル版として確認・分析が可能なシート)を作成し会員に提供した。また、生涯学習誌「福祉施設士」およびメールマガジン等に関連記事を掲載し、活用促進を図った。
- 調査研究委員会において、活用促進策について検討し、定期的な活用状況の把握と適宜の見直し等のサイクルを継続することとした。

目 標：活用状況等をフォローアップし、活用実践を促進

- ★「会員ニーズ調査」等により活用状況を把握しつつ、生涯学習誌「福祉施設士」の特集テーマやメールマガジンの記事として紹介することにより活用促進を図った。

5. 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**(1) 福祉施設士の実践PR****① 新たなPR手法の検討と実施**

- 本会のFacebook(フェイスブック)を開設し、福祉施設士の取り組みを共有するとともに、会員相互のコミュニケーションの機会を広めた。フォロー数の増加や内容の充実策について検討を進めた。
- 全国社会福祉法人経営者協議会の会報「経営協」の特集「法人の成長と未来を支える施設長・管理者」(令和4年12月号)に福祉施設士の実践を寄稿(調査研究委員長が対応)し、社会福祉法人関係者への本会および福祉施設士の活動への理解促進を図った。
- ②ホームページの更新、機能向上のための検討
 - 本会ホームページの掲載内容を検討し、継続的に更新するとともに、内容のさらなる充実や機能向上のための検討を進めた。
 - 本会事業や研修会情報等の迅速な提供を図り、スマートフォンからの閲覧を可能とするなどの改修を進めるための検討を進め、令和5年度事業に反映した。

目 標：新たなPR手法(PR動画、SNSの活用等)の検討と実施

- ★Facebook(フェイスブック)を開設し、本会および福祉施設士の実践等の発信を開始。さらなる普及と活用方策について検討を継続した。
- ★開設から約20年となる本会WEBページのリニューアルについて企画等を検討。令和5年度事業として実施する。
- ★全国社会福祉法人経営者協議会の会報「経営協」への寄稿により、本会および福祉施設士の実践等をPRする機会とした。

③生涯研修誌「福祉施設士」の発行(年6号)

○生涯学習誌「福祉施設士」を偶数月に1回、計6号を発行した。福祉施設士の実践については特集として毎号掲載。また、福祉施設士としての実践とともに、各ブロック活動等も掲載し、実践と組織活動の活性化を図った。

(特集テーマ)

- ・4月号「安全で良質なサービスの実践」
- ・6月号「利用者の権利を尊重した支援」
- ・8月号「福祉施設士がめざすもの」
- ・10月号「45期生、抱負を語る」
- ・12月号「コロナ禍の教訓から、これからの福祉施設を考える」
- ・2月号「再考『福祉QC』」

④メールマガジンの発行(毎月1日、計12回)

○「福祉施設士行動原則」に関連するキーワード解説や実践、基礎知識「時事/用語解説」を掲載することにより、福祉施設士としての実践に資する情報を提供した。また、会員によりリレーコラム、その他時宜に合った情報を掲載することにより会員相互の交流等を図った。

目 標：メールマガジン登録者数500名

★継続的な周知と登録勧奨等により、登録者数が532名(令和3年度末379名から153名増)となった。

新規入会者への登録勧奨を含め、継続的な取り組みを進めている。

6. 会員ニーズ等にもとづく調査研究事業の推進 調査研究委員会

- 本会活動に関する会員ニーズ等を把握するための「会員ニーズ調査」をオンラインで実施し、108件の回答を得た。調査結果については、組織強化プロジェクトチームの取り組みに活用するとともに、生涯研修委員会において検討し、令和5年度の研修・テーマに反映した。また、広報委員会においても、生涯学習誌「福祉施設士」企画等の事業推進において適宜活用することとした。
- 会員ニーズをもとにした組織強化プロジェクトチームでの検討により、福祉施設士としての法人・組織マネジメントにおける日常的な課題への対応を支援する「日本福祉施設士会会員相談」を開始した。

目 標：オンラインを活用した会員ニーズ調査等の実施

会員ニーズにもとづく調査研究事業(テーマ等)の検討・設定

★オンラインを活用して「会員ニーズ調査」を実施し、108名の回答を得た。

★調査結果は、組織強化プロジェクトでの検討や令和5年度事業計画の策定で活用した。

また、会員ニーズである法人・組織マネジメントに関する日常的な課題への対応を支援するため「日本福祉施設士会会員相談」を開始した。

7. 諸会議の開催、全社協会議への参画(略)

[日本福祉施設士会 行事予定]

令和5年 6月～7月

6月15日現在

日 程	予 定 事 業
6月22日(木)	広報委員会(第1回)※Zoom
6月28日(水)	第27回(令和5年度)「福祉QC」入門講座 ※集合・Zoom
7月19日(水)	令和5年度施設長実学講座 テーマ別・オンライン研修 「決算書を読み解く(前期/基礎編)」※Zoom

<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

「日本福祉施設士会会員相談」受付シートを「別紙」でお送りしました。「ちょっと」相談されたいことなど、お気軽にお寄せいただければと思います。

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。本会活動への積極的なご参加をお願いいたします。

福祉施設士 6月号

令和5年6月15日発行 通巻355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/辻元 るみ子/村上 耕治/
田尻 隆/中川 尋史/田中 淳/豊田 雅孝/山野 文照/桂 信一/
木元 洋一郎/大澤 澄男/田村 恵一/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



