



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

福祉施設士356号 令和5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

効果的・効率的な  
組織運営と  
人材確保

2023  
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 持続可能な福祉施設運営の実践

未来へ向けて

社会福祉法人六心会 理事長 堤 洋三

## ⑥ 特集「効果的・効率的な組織運営と人材確保」

福祉施設の人材確保について ～外国人介護人材受入の取り組み～

社会福祉法人宮城福祉会 特別養護老人ホーム松陽苑 施設長 松川 弘

ヴィゴツキーの理論から大人も子どもも人材育成の方法を学ぶ

社会福祉法人京都長尾会 せいかだい保育所 理事長兼所長 山口日奈子

ライフステージに合った働き方を支援する取り組み

社会福祉法人長尾福祉会 理事長 森田 浩之

## ⑱ あんてな

- ・令和5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)

# 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。

## 未来へ向けて

(滋賀県)

社会福祉法人六心会 理事長 堤 洋三  
(老一 36期、No. 5029)



### 1. 組織は生き物

組織やチームは生き物である。上昇か下降、左右、いずれかの方向を向き、常に変化している。風の状態だと思っても、何かしらの予兆をはらんでいることも多い。また、外から「組織体制がしっかりと築かれている素晴らしい組織だ」と見えている組織でも、外部から計り知ることができない課題を抱えていることだってある。反対に、外部から活性化していないように見えていて

も、実はよく考え着実に歩みを遂げているチームもある。

理由は簡単だ。人が動かしているから、である。組織が生き物だということがわかるまで、私は数多くの失敗を重ねてきた。会議などで正論をぶつけて、白けた会議も数知れず。そもそも自施設の現状が把握できておらず、おまけにマネジメントが稚拙、独りよがりの時期があった。思い返せば職員やチームにはその時々々の温度感

や取り組みたい課題があり、その理解が全くできていなかったように思う。

正論を並べたり、どれだけ仕組みや体制を構築しても、組織やチームには、時々の「波」、「波長」のようなもの、時間の流れがあるということだ。波や波長をしっかりとキャッチし、グリップしてこそ、伝えたいことも伝わる。生き物である組織を構成するスタッフたち、一人ひとりが何を考え、これまでどのような歩みをして、チームとしては当面どこへ向かおうとしているのか、それが波となり、波長となる。

その上で組織としてしっかり守りぬいていくところ、時代に合わせて変化させていくところをしっかりと整理し、柔軟性と実践力を発揮することをめざしたいと思う。ケアの質と地域福祉の維持向上、法人の理念達成、これらをめざすための経営管理にゴールはない。

組織が下降していると判断しても心配することはない。仲間や関係者と相談し、しっかりと対応を練ることだ。気をつけないといけないのは、自分たちの組織がうまく運んでいると感じる時だ。それまでの取り組みが成果を出しつつあるときは何より嬉しいものだが、慢心しやすい。安心してはならない。しっかりと備えをしておく必要がある。

## 2. 異国から

7月はじめ、中国の若者4名がやってきた。技能実習生として、介護の現場へ着任するためだ。この4名を含め、当会では、中国から6名、フィリピンから2名、合計8名が異国からの仲間となっている。今秋にはフィリピンから2名が加わり、合計10名となる。

異国の職員を迎え入れる際、最大の要点は、「衣食住」、特に「食住」という暮らしの基盤をしっかりと整えてあげることだ。元気に勤務してもらうためには、プライバシーがしっかりと確保され、

快適に暮らしていけるという安心感が何より大切となる。

地域での生活がその日から始まるので、身の回りの生活環境を整えておく必要があるが、生活必需品は職員から募ることにしている。今回も鍋やフライパン、調理家電、食器、スプーン、エコバッグ、毛布など、多くの物品が持ち込まれた。モノが集まったということに加え、異国からの仲間を迎え入れる準備を共に進めるという意味合いがある。おかげで、暮らしの環境が整い、彼女たちの異国での生活が始まった。

政府では、技能実習制度に代わる新制度の検討が始まっている。世界中で、外国人労働者の獲得競争が始まっており、魅力がある制度を創設できるか、現場からも発信をしていきたい。

## 3. 法人間連携について

経営組織を超えて連携するということについて、みなさんはどのようなイメージをお持ちだろうか。社会福祉連携推進法人制度が2022(令和4)年4月に施行され、意識された方も多だろう。厚労省ホームページによると、7月半ば現在、全国で17法人が認定されている。

法人間連携については、私が積極的に発信している訳ではないが、関係者から尋ねられることもあり、また様々な意見もいただく。例えば、「経営が異なるのだから表層的な連携しか難しい」、「研修なら施設協などが実施している内容で充分だ」、「連携推進法人を作らなくても連携はできる」、「現時点では連携するほどの課題は抱えていない」、等々。法人間連携は、課題解決方法の一つであり、解決したい課題に応じて、法人がその時々を考える最適な課題解決の手段が見つかればそれにこしたことはない。

ただ、私が感じるのは、「このまま単独の法人として、今の姿で経営を継続し、地域からの

期待に応え続けられるのだろうか」という将来への素朴な危機感だ。人口減少を背景にして、地域や家庭の姿がすさまじい速度で変化している。3年というコロナの感染拡大期間で、人口減少も想定より進んだ。地域での住民同士の繋がりが希薄化し、住民の地域力が低下する一方、我々福祉業界でも担い手不足が顕著だ。地域により背景は様々だが、ニーズが多様化する一方、それに対応する人材不足が深刻化している状況は全国で変わらない。

また、中小の社会福祉法人は中小ならではの強みがある一方、人材採用力、採用後の継続的な教育・研修などの体系化に課題を抱える。施設内で目の前の仕事に手一杯となり、制度づくりやその見直しは後回しとなる傾向があるように思う。

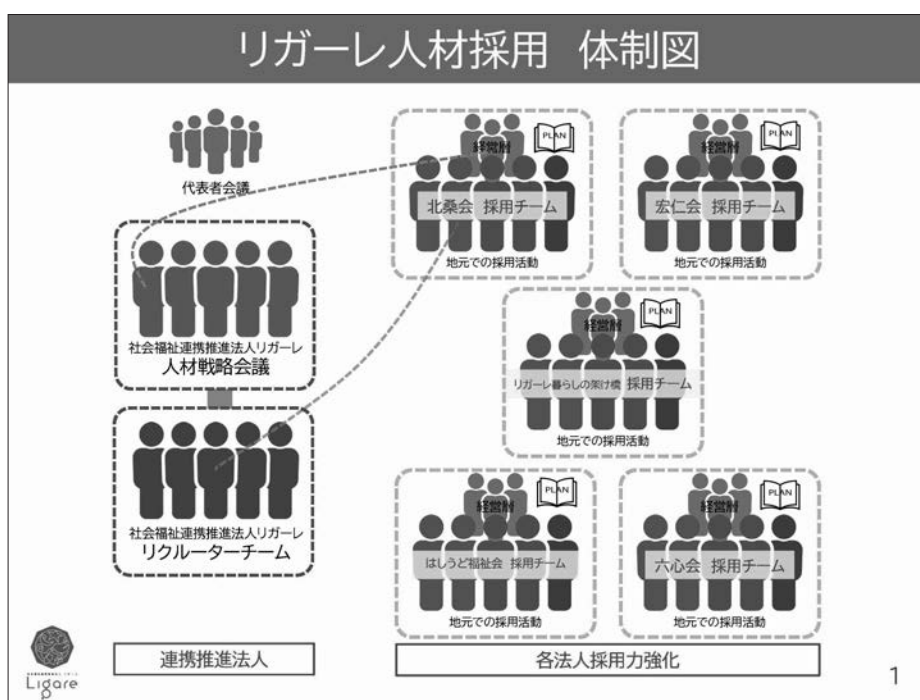
中小の社会福祉法人が集まり2010(平成22)年から活動をしている社会福祉法人グループリガーレは、2022(令和4)年5月に社会福祉連携推進法人としての認可を受けた(現在の参画法人は5法人、代表山田 尋志氏)。「中小規模

であっても、人が集まり、育ち、活躍する経営モデルをめざそう」という山田代表の思いに共感した経営者が集まっている。

社会福祉連携推進法人は、制度上6業務が実施可能とされている。リガーレでは、貸付以外の5業務を実施、業務毎に委員会を設置し、参画法人の理事長や理事が委員長を務める。地域福祉や災害対策など委員会主導で各業務を推進する体制だ。

リガーレとしてめざす姿の一つが「人材採用の充実」である。連携推進法人として共同で採用するには至っていないが、当面の目標は、参画法人の採用力強化だ。特徴の一つとして、2019年からグループ事務局に人材確保に関する専任職員を配置した。近年の採用活動は、そのノウハウや視点の専門性が年々高まっており、かなりの緻密さや丁寧さが求められる。もはや、時間的にも物理的にも施設管理者や事務職が片手間で実施し、成果を出せるレベルではない。

専任職員の主な役割は、採用に関する学生



リガーレ人材採用の体制図イメージ。各法人の採用チーム活動とグループでの広報活動を連動させる。



グループで開催したオンラインインターシップの様子

動向のキャッチ、年間のスケジュール管理、各法人の採用状況など情報管理、大学や教員への広報活動など、多岐にわたる。委員会は毎月開催し、事務局に集まった情報共有、採用に関して直面する課題の共有、各法人の採用チームの活動状況など。昨年度からは各法人が策定した採用計画を集約し、マトリクスにすることで共通点や違いを可視化している。

課題の共有、その解決のために専任人材を事務局で雇用し、ともに活動を続け、その人件費を分担するという手法。活動の成果はまだまだ途上だが、中小の社会福祉法人にとって、共通の課題があればこそ、可能性を含んでいる手法ではないかと感じている。

#### 4. むすびに

社会福祉連携推進法人など法人間連携を進めるうちに、「同じ目的」を持つ大切さを感じる反面、他の法人と同じ目的を持ち、活動へ歩み出すことが簡単でない現実も分かってきた。

ただ私は「社会福祉連携推進法人は一つのチャンスだ」と捉えている。日本各地で法人制度を活用した取り組みが生まれ、そこへチャレンジしたい若者や住民が集い、地域での暮らしが豊かになる、そんな未来イメージを私は描いている。

離れていても、社会の動きを「チャンス」だと感じることができる人の集まり、そんな日本福祉施設士会でありたいと思う。

# 「効果的・効率的な 組織運営と人材確保」

今号も、前号に引き続き、「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紹介する。

今号特集では、3名の会員より、外国人介護人材の受入、共育ち支援による職員育成や、ライフステージが異なる職員一人ひとりに合った働き方の支援についてご寄稿いただいた。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ある。また、皆様の実践もぜひお寄せいただきたい。

## 1. 福祉施設の人材確保について ～外国人介護人材受入の取り組み～

(宮城県)社会福祉法人宮城福社会 特別養護老人ホーム松陽苑

施設長 松川 弘

## 2. ヴィゴツキーの理論から大人も子どもも人材育成の方法を学ぶ

(京都府)社会福祉法人京都長尾会 せいかだい保育所

理事長兼所長 山口 日奈子

## 3. ライフステージに合った働き方を支援する取り組み

(香川県)社会福祉法人長尾福社会 理事長 森田 浩之



# 福祉施設の人材確保について

## ～外国人介護人材受入の取り組み～

(宮城県)

社会福祉法人宮城福祉会 特別養護老人ホーム松陽苑  
施設長 **松川 弘** (老 - 26期、No.3476)



### 1. はじめに

介護人材は、2025(令和7)年度には全国で253万人が必要と推計されており、37.7万人の不足が見込まれている。宮城県の需要見込みは45,532人、供給見込みは31,396人で不足数は14,136人、充足率は69.0%で日本全国では、充足率が最も低くなっている。介護職については働き甲斐があって素敵な仕事とする肯定的なイメージもある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じており、人材参入の阻害要因となっているとの指摘がある。

よって、今後当法人の介護人材確保のためには、外国人材の活用を真剣に検討する必要性があることを鑑み、これまで通りの日本人に対して求人を継続することに加えて、外国人介護人材を受け入れ、当法人関係者の協力を得て協同組合を立ち上げたものである。

### 2. 法人の概要

当法人の概要は次のとおり。

- ・昭和41年3月12日 法人登記
- ・昭和59年 特別養護老人ホーム松陽苑 設立

長期入所多床室50床

短期入所5床

- ・平成元年 松陽苑30床増床

長期入所80床

短期入所7床

- ・令和3年6月1日 移転改築

混合型100床  
┌ ユニット型個室 60床  
├ 多床室 35床  
└ 短期入所室 5床

鉄筋コンクリート造4階建て

登記面積 4,860.38㎡

所在地 宮城県名取市

手倉田字八幡

80番地の1

建設用地 民地賃貸借

- ・現在、宮城県内3市3町8拠点に39事業所を運営しており、その内保育施設は、5施設となっている





諏訪宿舎



インドネシア現地合同説明会

### 3. EPA 介護福祉士候補生の受け入れに係る経緯

当法人前理事長は、今後不足するであろう介護人材を外国に求めることは必要になると判断し、2007(平成19)年には、EPA 第1陣に対して求人を開始した。

受入準備で最初に手掛けたことは、EPA 介護福祉士候補生が暮らす専用宿舎の新規建築であった。しかしながら、宿舎は完成したものの第1陣のマッチングはなかった。

第2陣ではマッチングに成功し、2010(平成22)年1月に4人が就業するに至り、2019(令和元)年12月までに、延18名を受け入れた。

宮城県主催「EPA 等外国人の国家資格取得に向けた養成講座」を受講していた。

さらに、東北学院大学教養学部言語文化学科講師及び学生の皆様が結成した、日本語学習グループ「みんぴ」の協力により、テキスト「一般社団法人国際交流&日本語支援Y」を用いた個別日本語学習の勉強会を開催している。松陽苑を会場に1週間に1~2回グループ学習や、オンライン学習を実施している。

### 4. 外国人材の声

現在就業している外国人材の皆さんに、全国の中から当法人を選択するに至った「魅力を感じたことを」聞いたところ、次のような話があった。

- ・職場に先輩がいる。自分一人だと心配。



「みんぴ」による個別日本語学習

- ・同じ外国人材の方がいる宿舎がある。日本人の住んでいるアパートに一人住まいは不安。
- ・宿舎の位置が駅・空港に近い。移動手段がないので、不便なところには行きたくない。
- ・宿舎と施設は距離800mと近い。通勤時間は短い方がよい。通常通勤は自転車を利用できる。
- ・ショッピングモールやコンビニが近くにあるので、食材や生活用品調達がし易い。
- ・辛味サンバルやサルサ等調味料の買い出しは、東北本線で約15km離れた仙台のエスパルやララガーデン長町等に出掛け、調達することができる。
- ・就業時間内にお祈りと学習時間が確保されている、等々。

### 5. 施設ご利用者の皆さんの声

- ・まじめにやっていてよい。

- ・よく働いてえらい。
- ・優しくて良い。
- ・丁寧。

## 6. 職員の声

- ・業務指導に当たりきちんと教えられるように勉強する良い機会になった。
- ・文化交流で視野が広がった。
- ・明るくて雰囲気がよくなる。
- ・仕事の流れを覚えて、滞りなく行えている。
- ・丁寧に仕事をしてくれている。
- ・日本語指導では、方言等どう説明してよいか悩むときがある。
- ・仕事がひとつひとつ丁寧で、分からないことがあったら聞いてくれるので教えやすい。



コミュニケーション

## 7. 受け入れの成果

- ・施設ご利用者はEPA介護福祉士候補生等を敬遠せず、やさしく丁寧な介護に好感を持っている。
- ・施設職員は、インドネシア語の挨拶を教わり、使用することにより、異文化交流もでき、職場の雰囲気は良くなっている。また、まじめな業務遂行を見習うところもあり、職員にとっても、良い刺激になっている。
- ・半年間は人員基準に算入できないものの、母国の看護資格を有していることから、入職後は少しの指導で良好な業務遂行が可

能であり、介護員のみならず施設配置看護師からも、信頼を得ている。

## 8. EPA介護福祉士候補生受入状況と介護福祉士国家資格合格者数

2010(平成22)年1月に第2陣の2名受け入れ以降、現在まで法人として延18名(内松陽苑延11名)を受け入れた。EPA介護福祉士候補生の介護福祉士国家試験合格者は、法人5名(内松陽苑2名)である。これまでの外国人材の受け入れを経験知にし、協同組合を立ち上げ、さらに外国人材活用の充実を図っていく。

## 9. 東北のかいご協同組合

設立年月日 令和元年11月27日

### ①監理団体

許可年月日 令和2年6月26日

許可番号 許1902000423

技能実習生受入状況

当法人 18名 内松陽苑 5名

他法人 10名

### ②登録支援機関

登録年月日 令和4年11月29日

登録番号 22登-007829

特定技能外国人受入状況

当法人 6名 内松陽苑 2名

### ③令和5年度宮城県介護特定技能外国人マッチング支援事業受託

契約年月日 令和5年6月9日

事業を継続する上で、職員の採用については今後の大きな課題であるが、各関係機関との連携を密にし、日本人はもとより、外国人も介護人材として採用することにより、ご利用者の皆様や地域の皆様が明るく楽しく幸せに暮らせるように貢献していきたい。

# ヴィゴツキーの理論から大人も子どもも人材育成の方法を学ぶ

(京都府)

社会福祉法人京都長尾会 せいかだい保育所

理事長兼所長 山口 日奈子 (保 - 32期、No.4354)



## 1. はじめに

せいかだい保育所を開所した当時の精華町は、出生率が全国で1位となる地域であったが、その頃から日本全体としては少子化の波が来ていた。その波を感じると同時に子どもにとって良い事は大人の育成にも良い影響を与えていると考えた。その為大人も子どもも共に育つ環境をめざし続けている。



## 2. せいかだい保育所の日常

はじめにせいかだい保育所での日常を事例として一つ紹介する。

2022(令和4)年のある朝、私は職員と箱からさつま芋を出した。このさつま芋はせいかだい保育所の畑で収穫したものである。このさつま芋を園庭の手洗い場でゴシゴシとタワシで洗っていると、外遊びをしている子どもが「園長先生今日も

芋(ふかし芋)作ってくれんの?」、私がそうだと伝えると「いっぱい作ってな」「うちの芋よりもおいしい」等、興味を持った子どもと自然に応答的な会話がはずむ。次に私が薪を取ってきて火を起す準備を始めると、興味を持った子どもが次々と近寄ってきて、新聞を丸める・段ボールをちぎる・火ばさみを持って来る等、火おこしの手伝いをしてくれる。これが秋のせいかだい保育所の日常風景である。

このように遊びや、それに伴うやり取りを子ども達としながら18年余りが経った。火を使った活動を取り入れた当初に子どもはもちろんのこと、職員にも戸惑う姿が見られたが今の時代にこそ、このような経験が必要であると考え火を使った活動を重ねていった。今では職員も子どもも経験を重ね、私達の保育所では秋から春前まではほぼ毎日園庭のカマドに火が入っている環境である。



### 3. せいかだい保育所のリスクな保育とは

現在、精華町には公立保育所が3か所、公設民営で社会福祉法人が運営する保育所が4か所(内小規模保育所が2か所)ある。また昔ながらののどかな田畑が広がる地域と、山が開けて新しく住宅が広がった場所があり、島津製作所やサントリーの研究所や国立国会図書館がある学術研究都市である。私はこの精華町で2か所目の公設民営の保育所である、せいかだい保育所(精華町内にある小規模保育所の2か所も同法人)の所長兼理事長として勤めている。せいかだい保育所の施設長になって18年だが開所当初より、昔に自分がしてきた遊びや自分の子どもと一緒に遊んでいた内容を保育所でも取り入れたいという思いがあった。私の幼児期は毎日祖父母と一緒に田んぼに行き、虫取りや泥あそび等一日中外で遊んでいた。保育所にも通っていたが、自分が行こうと思った時に行っていた。私が親として自身の子どもと遊ぶ時も、自分の幼児期に経験したことを出来るだけ経験させていた。そういったある意味でワイルドな遊びができる環境というのは、住宅街の中にある立地もあり保育所内で行うことは難しく、試行錯誤しながら少しずつ増やしていった。

ワイルドな遊びを増やしていく中で、まずはじめにノコギリや金槌を遊びの中で経験したり、包丁やピーラーを使い給食の下ごしらえの手伝いを行った。また時々にはバーベキュー台を園庭に出して、ワイワイと子どもとバーベキューを楽しんだ。もともと田舎育ちの私としては、子どもがノコギリや包丁を使うことは、大人も子どももワクワクしながら心地よい緊張感があると、自分の子育ての経験で確信していた。しかし刃物や火を使ったリスクな遊びはそういった経験のない職員には、自分が経験したことがないためどう指導すればよいかわからず、子どもが怪我をとるととても不安に感じている様子だった。特に刃

物を使う際には「ダメダメ」「危ないもつと離れて」「順番に」と言った声掛けが多かった。これは重大な事故に繋がる保育内容だと、担当する職員が過剰に身構えてしまったためである。そこで当時はシニアボランティアさんに頻繁に来ていただいていたため、シニアボランティアさんが来る日に合わせて活動を行っていた。シニアボランティアさんや私や主任など多くの大人と一緒に行くことで、職員の不安も取り除かれ、職員も子どもと一緒に経験を重ねることができた。回数を重ねるうちに職員もノコギリで木を切ることや、焼き芋やバーベキューをすることを楽しむようになった。なにより楽しくて子どもの表情が輝いている瞬間や、活動中に子どもから様々な声が聞こえる等の職員としてのやりがいを感じられる喜びがあった。今でも私自身もどこかのクラスが戸外でこういった活動を行っている時には、職員室から見ているのではなく一緒に行くことでチームの一員として思いを共有している。こういった活動は主に幼児クラスが行っているが、乳児クラスの職員も参加できるようにクラスの子どもが午睡をしている昼頃に行う等、職員全体がチームとして楽しめるように工夫している。またこういった活動を保護者に伝えると、保護者の関心や満足度の高い保育内容であった。話を聞いてみると、家庭ではなかなかできなくなった火を使う活動で、たき火で食べ物を焼いて食べたり、ノコギリや包丁などの刃物を使ったりと、一般の保育施設とは少し変わった経験が出来ることを評価してもらっているようであった。

### 4. せいかだい保育所における取り組み

「最近接領域」とはヴィゴツキーの理論によると、子どもが自力では難しいが他の誰かのサポートがあれば出来る領域を指す。その子どもが自分一人だけで出来る事ばかりに取り組んでいても、効果的な成長や発達は望めず、最近接領

域に取り組むことが重要である。「発達」の最近接領域」の理論、ヴィゴツキー著、土井捷三／神谷栄司訳、2003/8/1、三学出版)

また、正統的周辺参加とは、何らかの実践共同体において新規の参加者が、経験のあるメンバーとなり、最終的には古参となる過程をとらえたものである(状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加、ジーン・レイヴ／エティエンヌ・ウエンガー著、佐伯胖訳、福島真人解説、1993/11/12、産業図書)。

未熟なうちから、より熟達した他者のより重要な役割を見て、それを見様見真似で覚えていく。熟練者の行動を見える周辺(見える位置)から自然に身につけていき、やがては自分も熟練して中心的な行動に参加していく姿が正統的周辺参加というものである。同じく前記しているせいかだい保育所の職員も、経験を持つシニアボランティアさんや経験のある職員の声の掛け方や準備等を見て、そして一緒に体験することで子どもにどのタイミングで声を掛けると効果的であるか、円滑に準備するにはどうするかを身につけていった。自分自身が活動に直接参加しながら経験を積んでいき、やがては中心的な役割を担っていくサイクルを、職員にも子どもにも担保することが施設長である私の役割の一つであり、仕事の中でこのサイクルが広がることを願っている。職員も保育所での遊びを通して周辺参加から学ぶ機会を得るが、現実にはそれだけで人材育成が完了するかというとそうではないのである。職員が出勤時に印鑑を押しに来た際や伝達事項を伝えに来た時間を使い、その職員と様々な話をするようにしている。また家庭の問題等を抱えながら心身ともに負担がある中、勤務している職員の悩みを「聞く」「聴く」事を心掛けている。コロナ禍でも昨年は行ったが、時間の許す職員には年に1回以上みんなが集まり、法人全体で食事をしながらコーチング研修を行っ

ている。コーチング研修では「新しい気付きをもたらす」「視点を増やし多角的に見る」「考え方やアプローチ方法の選択肢を増やす」「目標を達成するための支援方法」等をゲーム感覚で行い、日頃あまり会話することの少ない職員同士が触れ合う機会を設けている。研修を経験した職員に聞くと「飲みにケーション(ノンアルコールも含む)」で仲間意識が強くなったとの意見が多かった。夜通し「飲みにケーション」するが、何を話しているかを振り返ってみると、毎回保育の話で何時間も語り合う職員の話がある。その中でも先輩職員が、保育で刃物や火を使った当時の気持ちや経験談を後輩職員に語る姿が見られる。

開所当初は私や主任が中心となり周辺参加を行っていたが、次の世代が育ったことで、今では中堅層が中心として担うようになってきている。

せいかだい保育所の人材育成として、人から人へと伝える「学ぶ」方法は理念にもある「共育ち支援」のそのものである。この「共育ち支援」で職員も子どもと一緒に学びながら保育を楽しみたいと考えている。

## 5. まとめ

最後に、実際に活動をしている子ども達の姿を紹介する。以下の(写真1)(写真2)は火を使った活動の参考写真である。

(写真1)は園庭で火を使って遊んでいる子ども達の姿をとらえた一枚である。保育士と一緒に玉ねぎのホイル焼きを作っていたが園庭に生えている草を燃やすとどうなるかが気になり、草をカマドに入れて見ている場面である。

火を使った遊びを「するorしない」は、子ども自身が選択する。写真の奥には違う遊びをする子ども達の姿がある。

(写真2)は(写真1)で作ったホイル焼きを食べ  
ている。木のベンチを机代わりにして、熱々  
の玉ねぎを手掴みで頬張る子ども達の姿。作っ  
た子どもが優先的に食べるが、他の子どもも食  
べにやってくる。

5月に農作放棄地を親子で耕して、田んぼか  
ら畑を作っていると、田うなぎがたくさん土の中か  
ら出てきた。田うなぎを約9か月、5歳児のクラ  
スで餌をやって育てて、1月に「いただきます」「ご

ちそうさま」の意味を考えられる食育教育をした。  
田うなぎを目の前でさばいてもらい、子どももビツ  
クリしながら見守っていた(写真3)。真っ赤な血  
が出るのを見て泣く子もいた。その田うなぎを出  
汁に野菜のみそ汁を作っている時、大人顔負  
けの火の番をしている子どももいた(写真4)。  
泣いていた子どももみそ汁のおかわりをしてみん  
なで美味しくいただいた。



(写真1)



(写真2)



(写真3)

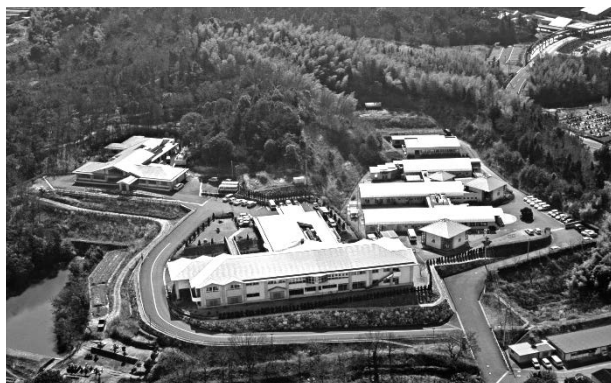


(写真4)

# ライフステージに合った働き方を支援する取り組み

(香川県)

社会福祉法人長尾福祉会 理事長 **森田 浩之** (老 - 29期、No.3986)



法人本部全景

## 1. はじめに

社会福祉法人長尾福祉会はさぬき市と高松市で事業所を運営する法人である。1995(平成7)年社会福祉法人の認可を受け2023(令和5)年で創立28年となる。

法人理念は「障害があってもなくても、男も女も、生まれておめでとう成長しておめでとうといえる社会をめざす」であり、子どもからお年寄りまで一生涯伴走支援することを経営目標としている。

法人が運営する施設および事業所は、障害者支援施設1施設、特別養護老人ホーム1施設、高齢者複合施設1施設、障がい者グループホーム2施設、障がい者相談支援事業所1か所、療育支援事業所1か所、製パン製菓工房1か所、認定こども園2園であり、2023(令和

5)年4月現在260人の職員が在籍している。

今回の特集テーマである「効果的・効率的な組織運営と人材確保」については、日々変化する社会情勢やコロナなどのさまざまな課題を引きずるなか、改めて一人ひとりの職員が働きやすい職場とは何かを自問自答しながら進んでおり、画期的な解決策や正解も見えていない状況と愚痴も入ることをあらかじめお断りをして現在の当法人の取組の一端をご紹介します。

## 2. 採用と雇用条件からみる雇用体系

当法人の職員の採用育成のキーワードは「福祉のしごとを通して、かかわるすべての人が幸せになる職場づくり」としていて、利用者はもとより職員やその家族も幸せになる職場をめざしており、採用時に将来の滞留人数を予想しながら様々なライフステージに応じた採用および雇用条件を設定している。

そのきっかけとなったのは、2017(平成29)年の就業規則の大幅改正である。それまでは同じシフトと同じ指導を行うことで少ない人数でも生産性を上げられると考え「同一労働同一賃金(条件)・全職員正規職員」を掲げ約170名のフルタイム職員をすべて正規職員として採用していた。わずか10数名のパート職員にも4か月分



の賞与を出しモチベーションの高揚を図ろうとしていた。しかし、採用難のなか高質の職員ばかりが採用できるわけもなく、明らかに生産性の低い職員に対しても条件が一緒というのが仇となり（同僚目線では同一労働ではなかった）、職員間でモチベーションの低下がみられるようになった。もちろんこの雇用条件では定期昇給の度に経営状況もみるみる悪化し、継続が不可能となるのも目に見えていた。

そこで社会保険労務士と2年をかけて就業規則を見直し、正規職員、地域限定正規職員、

時間限定職員、契約社員、嘱託職員、パート職員の6区分を設け全職員と改正後の雇用契約を交わすこととした。その過程では説明内容に齟齬がないように労務士の指導の下、私一人で全職員一人ひとりに面談を行うとともに、もちろん不利益改正はできないため、職員はもとよりその家族の理解が得られるまで何度も話し合いを重ね、すべての契約締結までに6か月を要した。参考までに2023(令和5)年4月1日現在の職員数260人、正規率84.6%(内限定正規職員8%)となっている。

### 【正規職員の区分(正規職員を100とした場合の割合)】

区分	基本給割合	手当	賞与	条件
正規職員	100	100	4か月	全事業所異動可、夜勤可
地域限定正規職員	95	60	2.8か月	異動不可、夜勤可
時間限定正規職員	95	60	2.4か月	異動可だが勤務時間限定

### 3. 意識向上と安心の就労環境

全職員の改正雇用契約の締結ができると、次は持続的に就労できる環境を整えていくことに着手した。その一つは決して人材が不足しているわけではない状況でも外国人人材の採用に踏み切ることとした。理由としては他法人の技能実習生の勤務態度や実習動機に感銘を受け

たことにある。日本人が忘れつつある仕事への情熱を技能実習生はまだ持っており、結果として職員の意識向上に大きく影響を与えた。

また、子育てや親の介護・看護などで異動や夜勤が困難になったとき、責任感がある職員ほど「みんなに迷惑をかけるから退職しなければ」と言い出す傾向があり、法人としても何とかその職員の負担を軽くして気持ちよく働けるようにならないかと考えたのが、免除規程の充実と限定正規職員の設定であった。限定正規職員制度は、将来の安定を担保されたまま生活環境に合わせて正規職員として勤務できるというものである。限定部分の給与こそ減少するものの、いつでも正規職員に復帰できるので、メンタル面で前向きになるとともに周りの職員も「良い前例」として長く働くための安心感につながっているようである。



技能実習生晴着を着て

さらに、若手の採用については2021(令和3)年度から高卒求人を経率的に行っており、直近の実績では2022(令和4)年度には1名、2023(令和5)年度も1名採用できている。実績と共に近隣高等学校の進路支援担当とも密に連携が取れるようになりつつある。この採用形態のポイントとしては、学校推薦があれば入職と同時に提携する通信制の福祉系大学や短大に仕事をしながら法人の学費負担で入学でき、仕事と大学卒業資格も取得できキャリアの両立ができる点にある。大学卒業時には俸給表も大卒基準にアップするようになっており、昨今の有料人材紹介に紹介料を支払うくらいなら将来への投資とすれば費用対効果は良いのではないかと考えている。

#### 4. こども園における就労構造の課題

法人として2018(平成30)年に1園、翌年もう1園の計2園のこども園を開園したが、保育施設のキャリア体系は、先に運営していた障がい者関係施設や高齢者関係施設と異なり、私以外すべて女性という職場である。仕事面でまず感じたことは前例踏襲の最たるもので変化を嫌い、責任を取りたくない集団という印象であった。もちろんキャリア形成に対する意識が薄いことや、休憩が取れない(取らない)体質や持ち帰りの仕事が多いなど、不満を漏らす職員もいれば、「若いときはみんなやっていたよ、それが当たり前」と声高らかに言うベテラン職員もいて、新設園ということもあり職員意識も保育に対する姿勢もバラバラで、3年でほとんどの職員が入れ替わった。そこで思ったのは職員個々では素晴らしい経験やスキルを持ち合わせた職員がいるのに定着できない、そこには保育現場を取り巻く構造的な課題があると考え抜本的に変えるようにしたのである。

そこで職員間でルール化したのは、「昔はこう

だった」「前居た園ではこうしていた」などは理由を述べるのがなければ話は聞かない、休憩を必ず取ること(保育室から離れる、できることなら家に帰る)、持ち帰り仕事は原則しない、そして職員評価の基準を保育内容云々よりも挨拶と保護者とのコミュニケーションをとることに徹底した。また、クラス主任を先輩職員だけではなく輪番制とし、前年度に次年度のクラス主任になることを採用3年程度の職員に告知している。効果として、翌年はクラス主任になることがわかっていて、周りにも気遣いができるようになり保育内容自体の質も向上している。最近の職員は役職者になりたがらないと言われるが、役職者としての仕事の見通しをしっかりと伝え、仲間を含む周囲の環境を整えることで安心して若い職員もチャレンジしている。そして何よりもキャリア意識を植え付けることによって園全体の底上げにもつながっているように思える。

勤務シフトも子育て家庭は無条件で優遇することとし、家庭優先のシフトを限定正規職員ではなく正規職員の範囲内で行っている。最初は不満もあったが「自分の時には協力してもらえ」という安心感で若い職員ほど先輩職員のシフト変更積極的に手を挙げてくれている。

今年からの取り組みとしては、夏休みや冬休みなど、学校の長期休暇中に児童館が利用できない職員の子どもの居場所や食事の提供を行わない、年間を通じて安心して働ける環境を整えることとした。これはトップダウンではなかなか浸透しないので、ここだけはPDCAサイクルを意識したリーダー会議や個別面談でより満足度が上がるようにしている。

保育業界はまだまだ旧態依然の人事労務システムが根強く残っている園が多く、園の管理マネジメント上は有効なのかもしれないが、現代の女性が働く環境としては乖離している部分もあり、最近言われる不適切保育はその負の側面

ではないかと思う。また、保育士不足に拍車をかけているのは明らかにこの問題があるからではないかと思う。



夏休みの間、保育者と一緒に  
子どもの世話をしている小学生の様子



労務ミーティングの様子

## 5. おわりに

今まで人事考課者の養成やシステムでの勤怠管理、難しい労務用語を羅列するだけの労務研修など種々試行してきたが、他の法人の好事例のように上手くいかなかった。優秀なコンサルタントに指導を仰ごうとしても、まだそのことが理解できる土壌を作りきれていないのも分かった。当面の方針としては、生い立ちから家庭環境、生活環境やライフステージが異なる職員一人ひとりに合った働き方の提案と配慮、一時的に不公平、不平等になるかもしれないが、そのことに思いを馳せ、理解して協力してあげられる職場風土を醸成することが、相手に優しさと安心を提供する福祉職場の基本であると信じ進んでいきたいと思う。

# あんな

## 日本福祉施設士会 令和5年6月～7月の活動報告

日付	内容
6月28日(水)	第27回「福祉QC」入門講座 ※集合・Zoomで開催
7月12日(水)	生涯研修委員会(第1回) ※Zoomで開催
7月19日(水)	令和5年度施設長実学講座 ※Zoomで開催
7月20日(木)	調査研究委員会(第1回) ※Zoomで開催
7月26日(水)	「福祉QC」全国推進委員会(第2回) ※Zoomで開催
7月27日(木)	広報委員会(第2回) ※Zoomで開催
7月31日(月)	総務委員会(第1回) ※Zoomで開催

### 会議報告

#### 第27回「福祉QC」入門講座 6月28日(水)

86名(集合56名、オンライン30名)の参加者を得て、施設長等管理者の方は「福祉QC」に取り組む意義、導入方法等について、職員の

方は、「福祉QC」手法をグループワークで体験しながら理解を深めました。

#### 生涯研修委員会(第1回) 7月12日(水)

第44回全国福祉施設士セミナーでの委員の役割分担を確認しました。また、今年度後半開

催予定の施設長実学講座の企画を検討しました。

#### 令和5年度施設長実学講座 7月19日(水)

64名の参加者を得て、テーマ別オンライン研修として、決算書を読み解く(前期/基礎編)を開催しました。社会福祉法人会計の基礎となる

内容を分かりやすく学ぶことができたとの多くの感想を参加者からいただきました。

#### 調査研究委員会(第1回) 7月20日(木)

「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について検討をし

ました。今号19頁から27頁に掲載しましたので、ご一読ください。

#### 「福祉QC」全国推進委員会(第2回) 7月26日(水)

第33回「福祉QC」全国発表大会の企画を検討し、令和5年12月4日(月)に全社協会議

室にて開催することとしました。

#### 広報委員会(第2回) 7月27日(木)

ホームページのリニューアルや生涯学習誌の内容について協議しました。生涯学習誌の誌面のカラー化、電子書籍化、発行回数の見直

しなど、令和6年度発行に向けて検討することとしました。

#### 総務委員会(第1回) 7月31日(月)

本年度の総務委員会所管事業を共有した後、組織強化に向けた取り組みである「入会促進」、「都道府県組織・ブロック組織の活性化」

についての意見交換を行いました。8月28日に第2回を開催し、具体策を検討することとしました。

## 日本福祉施設士会

## 「施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)」

- 日本福祉施設士会は、平成13(2001)年に、福祉施設長が日常行うべきマネジメントについて整理を行い、『施設長のための業務チェックリスト～あなたの意欲を高める149のチェックポイント～』として取りまとめ、利用者本位の福祉施設におけるサービスの質の向上に取り組んできました。
- 本会発足当時と比べ、社会・経済状況の変化にともない社会福祉を取り巻く状況も大きく変化したことから、平成25(2013)年に、あらためて「福祉施設士」資格および「日本福祉施設士会」の目的を会員一人ひとりが再認識し、その自覚的な取り組みを促進するための指針となる「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～(以下、行動原則)」をとりまとめました。そして、福祉施設士がとるべき姿勢と行動を下記のとおり示しました。

## 「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

## &lt;「利用者や社会」に対して&gt;

## 1、利用者への姿勢

- 行動① 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供する  
 行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する

## 2、社会への姿勢

- 行動③ 透明性を高め積極的な情報公開・提供を進める  
 行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める

## &lt;「経営・管理する法人・施設」に対して&gt;

## 3、組織への姿勢

- 行動⑤ サービスと組織の改善を続ける  
 行動⑥ 新たな課題に挑戦する

## 4、職員への姿勢

- 行動⑦ 福祉人材の育成に努める  
 行動⑧ 働きがいのもてる職場を作る

## &lt;「法人・施設がある地域」に対して&gt;

## 5、地域への姿勢

- 行動⑨ 地域の福祉課題に積極的に取り組む  
 行動⑩ 関係機関と協力し地域を支える主たる役割を担う

## &lt;「管理者としての自身」に対して&gt;

## 6、自己への姿勢

- 行動⑪ 学びを続けることで自己の成長をはかる  
 行動⑫ 実践を重ねることで信頼を積み上げる

- 行動原則は、本会「倫理綱領」の福祉施設士に向けた4項目(①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地域福祉向上のため、積極的にその役割を果たす。④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)を基本としており、倫理綱領が定める基本的な姿勢に即して、それぞれ福祉施設士が利用者や社会等に向けて求められる行動を明示しています。
- 平成28(2016)年、社会福祉法等が改正され、社会福祉法人は①ガバナンスの強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化、④地域における公益的な取り組みの実施、など求められることとなりました。平成29(2017)年には、厚生労働省が「『地域共生社会』の実現に向けて(当面の改革工程)」を示し、地域共生社会を実現するための取り組みを開始しました。
- 地域共生社会の実現に向けて、地域住民や地域の多様な主体がつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創るための施策が各地で進められています。
- 全国社会福祉協議会は令和2(2020)年に「福祉ビジョン2020」を策定し、2040年を見据えつつ、福祉組織・関係者が主体的に取り組んでいくための羅針盤として、令和2年を始期として、当面、2030年までの横断的な取り組みの方向性を提起しました。同時期に、新型コロナウイルスの感染拡大が始まり、地域の生活課題はより一層深刻化し、福祉現場にもさまざまな課題や困難が生じています。
- こうしたなか、社会福祉法人の役割は拡大し、それにとまなう福祉施設長の業務も増大することとなり、本会は令和4(2022)年に、福祉施設士が行動原則における6つの姿勢と12の行動を実践しやすくなるよう、施設長として押さえる65の具体的な実践ポイントをチェックリスト化しました。各「行動」・「実践のポイント」をより高めるため、『施設長のための業務チェックリスト』の該当・関連項目も示しています。
- 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るようにしています。
- 最後に、本「施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)」をご参考としていただき、定期的なセルフチェックにより、福祉施設長業務の振り返りにお役立てください。また、福祉施設長として定期的に自らの業務のチェックを行うことによって、施設福祉のサービスの質的向上と地域共生社会の実現をめざして、日々の実践を積み重ねていただけましたら幸いです。

「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)	
<「利用者や社会」に対して>					
1 利用者への姿勢	行動① 安全で良質なサービスを提供する サービスを継続的かつ安定に提供	1 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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		
	行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する	7 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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		
2 社会への姿勢	行動③ 透明性を高め積極的な情報公開を進める	12 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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		
		行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める	17 □ 法人の理念や施設の基本方針を外に向けて発信し、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 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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		

「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)	
<「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しての姿勢を明確にし、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



「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)
<「法人・施設がある地域」に対して>				
5 地域への姿勢	行動⑨ 地域に 取り組む 福祉課題に 積極	48 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 関係機 関と協 力を担 う地 域を 支え	52 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 自己への姿勢	行動⑪ 学 びを 続 け る こ と で 自 己 の 成	57 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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 実 践 を 重 ん じ る こ と で 信	62 □ 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 □ 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 □ 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 □ 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
0 達成している実践のポイント数				

# 「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」(抜粋)

(平成25年3月14日)

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

## 1、「利用者や社会」に対して

### (1)利用者への姿勢

#### 行動① 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供する

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

#### 行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する

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

#### 【参考】

<関係法令>

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

<社会の状況>

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

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

・施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

利用者の権利擁護の仕組みを構築している はい83.3%

苦情解決の仕組みを機能させている はい96.7%

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

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

### (2)社会への姿勢

#### 行動③ 透明性を高め積極的な情報公開・提供を進める

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

#### 行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める

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

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

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

#### 【参考】

<関係法令>

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

<社会の状況>

・国立社会保障・人口問題研究所による集計では、平成22年度の社会保障給付費は103兆4,879億円に達しました(内「福祉・その他」は18兆7,384億円)。前年度比3.6%(「福祉・その他」については8.4%)の伸び率と、依然として増え続けています。

・一方で、国の財政状況は悪化の一途を辿り、平成23年度末時点での国債費や借入金等の総額は959兆9,503億円に達し、国民一人当たり752万円の計算となります。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

・施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

利用者にとってわかりやすい情報公開に努めている はい90.3%

公開した情報を基に利用者および家族とのコミュニケーションをとっている はい81.1%

こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。

## 2、「経営・管理する法人・施設」に対して

### (3) 組織への姿勢

#### 行動⑤ サービスと組織の改善を続ける

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

#### 行動⑥ 新たな課題に挑戦する

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

#### 【参考】

<関係法令>

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

<本会の取り組みについて>

・業務改善の手法として「福祉QC活動」の普及・推進をはかり、その取り組み事例の発表会である「福

社QC全国発表大会」を毎年1回(23年間にわたり)開催しています。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

・施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

業務の改善を図る仕組みを確立している はい78.2%

質の高いサービス提供するための方法を確立している はい80.2%

サービスの質を向上するための方法を確立している はい78.6%

ヒヤリハット事例を収集し防止策を立案・実施している 88.1%

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

「BSC(バランススコアカード)及び方針管理の手法による年次計画を作成し、毎月の会議で責任部所長からそれぞれの目標の進捗報告を行わせ、目標が達成できるように管理している」

「ISOの仕組みを利用して全施設共通のマニュアルを作成し、法人としてプロジェクトを設け介護の質向上に取り組んでいる。苦情やルールに反した場合の不適合対策、ヒヤリハットの分析や満足度調査を行うことで、常にサービスレベルのチェックをしている」

#### (4)職員への姿勢

##### 行動⑦ 福祉人材の育成に努める

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

##### 行動⑧ 働きがいのある職場を作る

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

#### 【参考】

<社会の現状>

・社会保障国民会議(平成20年)の推計では、平成37年(2025年)には212~255万人の介護職員が必要と算出されています(平成20年時点の介護職員数は128万人)。

・しかし、福祉分野の有効求人倍率は2.32倍(平成24年7~9月期、中央福祉人材センターによる集計)、離職率は16.1%(介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査」より)と、人材確保難の現状があります。

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

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

・施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

中・長期的視点に立って策定した採用計画に基づき採用を行っている はい50.2%

給与体系や教育体系を構築しそれに基づく人事考課を実施している。 はい60.1%

職員の労働時間を適切に管理すべく業務内容を調整している。 はい91.0%

個々の職員の資質向上のための研修計画を立てている はい75.3%

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

「トータル人事管理システムを使い、適切な給与管理と教育レベルを等級ごとに決めている」

「年次有給休暇の取得率向上と、連続5日の休暇取得を目標に、各課で年間計画を立てて実行している」

「新人職員には教育係(エルダー)を付け公私にわたり色々相談できるようにしている。幹部をメンタルヘルスの研修会に積極的に参加させている」

### 3、「法人・施設がある地域」に対して

#### (5) 地域への姿勢

##### 行動⑨ 地域の福祉課題に積極的に取り組む

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

##### 行動⑩ 関係機関と協力し地域を支える主たる役割を担う

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

#### 【参考】

<関連法令>

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

<本会の取り組みについて>

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

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

・施設長の職務に関する項目の中の設問に対しての回答状況は以下の通りです。

関係機関と連携のうで地域の福祉向上に寄与している はい91.0%

施設の専門的知識・機能を社会に還元している はい75.1%

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

「地域と共に歩む福祉施設として、開設時より地元の方々の自主的なボランティア活動団体として『当施設と手をつなぐ会』を組織(事務局は当施設)し、施設を物心両面で支えていただいている。また、地域の中で介護教室や介護制度等の講演や集会を開催している」

### 4、「管理者としての自身」に対して

#### (6) 自己への姿勢

##### 行動⑪ 学びを続けることで自己の成長をはかる

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

##### 行動⑫ 実践を重ねることで信頼を積み上げる

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

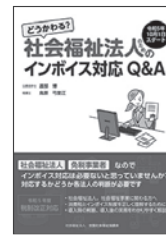
# インボイス対応 Q&A

消費税の仕組み・導入時の判断・導入後の実務までわかりやすく解説！

社会福祉法人はインボイスにどう対応すればいいのか？社会福祉法人や社会福祉事業に関わる方を対象とし、インボイス制度のポイントを絞って解説した実務書です。

渡部 博(公認会計士) / 鳥原弓里江(税理士) 著

定価 1760円(税込)



4月刊行



詳細はコチラ

# 新・保育保健の基礎知識

いざという時のために知っておきたい子どものこころとからだ

乳幼児を中心に、子どもの保育保健に関する基礎知識を、わかりやすくまとめました。全国各地の第一線で活躍する園医、保育者が執筆しており、「いざという時」に役立つ1冊です。

日本保育保健協議会編

定価 4950円(税込)



5月刊行



詳細はコチラ

福祉施設・事業所における

# 事業継続計画(BCCP)のポイント

利用者や地域を守り抜くために

災害や感染症が発生した時、あなたの施設はいつから再開できますか？

施設の特性を踏まえたBCCPのあり方や策定方法、各種様式、さらに策定後、BCCPをいざという時に活用するための職員研修のあり方や、さらに良いものにしていくためのマネジメントサイクル(BCCM)まで、実例をもとに具体的に解説。

全国社会福祉法人経営者協議会 / 全国社会福祉法人経営青年会 編著

定価 1650円(税込)



5月刊行



詳細はコチラ

社会福祉の新しい方向性を探る総合月刊誌

# 月刊福祉

●B5判・104頁  
●定価1,068円(税込)  
●送料無料  
※バックナンバー購入の方は送料300円



詳細はコチラ

定期購読 受付中!



毎月6日発売

## 福祉関係者・福祉の今を知りたい方々におすすめの1冊！

- ✓ 変化し続ける社会保障、社会福祉制度の動向や課題を整理。
- ✓ 多様な福祉課題への対応を、実践事例を交えながら多角的に紹介！

### 特集

最新の主要テーマを第一人者による論文、座談会、実践レポートなどで論点を深掘り！

2023年 特集バックナンバー

- 1月号 社会保障の行方-「全世代型社会保障」を真に実現するために
- 2月号 その人の人生のさいごをいかに支えるか
- 3月号 障害のある人の地域移行と共に生きること
- 4月号 協働ですすめるソーシャルワーカー養成
- 5月号 続・子どもを中心においた支援を実現するために
- 6月号 誰もが当たり前と一緒にいる地域の場

特集予定

- 7月号 生活保護と生活困窮者自立支援の方向性
- 8月号 市町村社協を知る  
—これからも地域福祉の中核であり続けるために—
- 9月号 福祉と人権—不適切なケアを生み出さない

●お申込みは、書店、都道府県・指定都市社会福祉協議会または下記へ●

■ 全社協出版部受注センター ■

TEL. 049-257-1080 FAX. 049-257-3111  
E-mail: zenshakyo-s@shakyo.or.jp

全社協

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 出版部  
〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル

福祉関係図書の検索・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>

# [日本福祉施設士会 行事予定]

令和5年 8月～9月

8月10日現在

日 程	予 定 事 業
8月7日(月)	令和5年度施設長実学講座 スポット研修(第1回) ※集合
8月8日(火)	令和5年度施設長実学講座 スポット研修(第2回) ※集合・zoom
8月22日(火)	組織強化プロジェクトチーム(第8回) ※zoom
8月23日(水)	広報委員会(第3回) ※zoom
8月28日(月)	総務委員会(第2回) ※zoom
9月4日(月)～5日(火)	第44回全国福祉施設士セミナー ※集合・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

「ちょっと相談」受付シートを「別紙」でお送りしました。福祉施設士としての日々の困りごとや悩みごとなど「ちょっと」相談されたいこと、何でもお気軽にお寄せください。

本誌への感想や日頃の実践、論文などの寄稿をぜひお寄せください。そして、本会活動への積極的なご参加をお願いいたします。

(訂正)

2023年6月号の7頁、近畿ブロックの堤洋三理事の役職に誤りがありました。

訂正をお願いいたします。

(誤) ブロック長 → (正) 副会長、ブロック長

## 福祉施設士 8月号

令和5年8月15日発行 通巻356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/田村 恵一/中川 尋史/大澤 澄男/田中 淳/豊田 雅孝/  
山野 文照/桂 信一/木元 洋一郎/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



# 職員の笑顔が職場の元気 福利厚生で実現しましょう

会員数  
約**27万人**  
(2023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**の記念品
- 長期勤続者退職慰労記念品 **20,000円相当**の記念品
- 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:**60万円**(就業中・通勤中の事故の場合**180万円**) 配偶者死亡:**10万円**]
- 見舞金 [高度障害:**60万円** 後遺障害(就業中・通勤中の事故):最高**120万**  
入院(就業中・通勤中の事故):1日につき**1,000円**  
手術(就業中・通勤中の事故):損保会社の定める額  
災害:法人**20万円** 個人**1～2万円**]
- 資格取得記念品 **5,000円相当**の記念品
- 各種講習会 受講料・教材費**無料**
- 海外研修
- クラブ・サークル活動助成 1人あたり**1,000円**
- オリジナルカレンダー、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  
会員同士の親睦やリフレッシュを目的としたグルメ、観劇、コンサート、ツアーなど  
楽しいイベントや利用助成を全国各地で実施

## 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]
- 特別提携住宅ローン、特別資金ローン(多目的ローン)
- 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” 企業向けに各種福利厚生サービスを提供する(株)リロクラブと契約し提供しています。  
○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

