



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

福祉施設士357号 令和5年10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
October

10



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

特別養護老人ホームの老朽化に伴う新築工事の必要性に直面して
～従来型で全室個室123人定員～

社会福祉法人愛の泉 理事長 潮田 花枝

⑦ 特集1「効果的・効率的な組織運営と人材確保」

施設長として大切にしていること

社会福祉法人プレマ会 えびなの風保育園 施設長 林 まち子

職員の皆様に永く働いていただけるように

社会福祉法人聖マッテヤ会

障害者支援施設聖マッテヤ心豊苑 施設長 村田 達也

効果的・効率的な組織運営について考える

社会福祉法人山陰会 障害者支援施設 普賢学園 園長 本田 尚久

⑱ 特集2「専門講座46期修了者紹介」

福祉施設長専門講座を受講して

社会福祉法人永光会 特別養護老人ホーム永光荘 副施設長 藤井 功一

福祉の同志は全国何処にでも居る

社会福祉法人埼玉福祉会 障害者支援施設 神明苑 施設長 田村 嘉朗

距離感

社会福祉法人正仁会 特別養護老人ホームなごみの郷 事務長 矢矧 秀樹

⑳ あんてな

- ・令和5年8月～9月の活動報告
- ・日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン No.87
- ・「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。

特別養護老人ホームの老朽化に伴う新築工事の必要性に 直面して ～従来型で全室個室123人定員～

(埼玉県)

社会福祉法人愛の泉 理事長 潮田 花枝

(老-34期、No.4747)



1. はじめに

2023(令和5)年3月、全面建て替えを行った当法人の特別養護老人ホーム「愛泉苑」が完成した。旧施設の老朽化を受け建て替えを進めてきたものである。ユニット型よりも低料金の従来型を継続し、建て替えを機に感染症対策を考慮して多床室から完全個室に切り替えると同時に、需要が高まる短期入所は定員をこれまでの約6倍に増やすなど、経営の安定化も図った。

2. 改築までの経緯と大きな決断

1981(昭和56)年に、平屋建ての多床室従来型特別養護老人ホームとして愛泉苑(定員80人)は開所した。4年前から全面建て替えを視野に法人内で実行委員会を立ち上げ、検討を進めるなか、年々利用者の要介護度が高くなり、多床室での生活は難しく、加えて多床室での感染症対策は利用者職員双方の負担が大きいこと、水害リスクが懸念される地域で、垂



写真1 4階建ての全景

直避難できない等の課題が明らかになった。

こうした課題の解消も見据え、既存施設の改修ではなく、従来型特養の完全個室の4階建て施設を敷地内に新築することを決断した。

工事費(旧施設の解体費含む)はおよそ16億2,500万円。自己資金、自治体の補助金、福祉医療機構や銀行からの借り入れで賄った。

国はユニット型を推奨するが、引き続き従来型を選択することに迷いはなかった。低料金でのサービス提供という、利用者の利を最優先に考えるという信念があったからである。要介護度や所得によって負担額は変わるが、ユニット型と比べて利用料が月額3~5万円ほど安いことに加え、ユニット化に伴う職員の追加採用をなくし、運営コストを抑えた。

3、4階が特養で定員80名は変わらない。短期入所は2階全体を使って36床増の43床を整備した。在宅介護の家族の休息などにつながることから、加須市内では短期入所のニーズが高い。法人のケアマネージャーが作成するケアプラン340件のうち、60人が短期入所を利用している。このうち50人が他法人を利用している現状もあり、増床でニーズを取り込めると判断した。



写真2 個室



写真3 個室前廊下



写真4 食堂の様子

3. 新施設の特徴

新施設は感染症、災害への備えを徹底した。利用者が暮らす2～4階には廊下の途中に大きな引き戸を取り付け、居室空間の一部を隔離できるようにした。また、相談室には中間にガラスの仕切りを設け、感染症発生時にはガラス越しにマイクで対話ができるようにした。



写真5 ガラスで仕切られた相談室

今夏には井戸水整備の工事が完成し、断水に関係なく生活用水を確保できるようになった。

さらに、必要な箇所には防犯カメラを設置し、全館に電子錠を採用する等、防犯能力の高い施設にした。受付ではインターホン越しで来客者を確認後、電子錠で開錠対応ができるようにした。

新築にあたり、働く職員にとっても快適な環境をめざした。事務所はフリーアドレスにして、内装をスタイリッシュにすべく、都内のショールーム



写真6 事務所の様子

などを見学したり職員のアイデアを取り入れたりした。現在ばかりでなく将来の福祉人材にとっても魅力ある誇れる空間にしかつたからである。同時に一気にICT化を進め、ほとんどの場面においてペーパーレス化が実現し始めている。

地域交流室を使用していないときは、職員の昼食会場として開放し、広い部屋で思い思いの場所に座ってくつろげるようになった。2階から4階の詰所の周りにも職員の休憩所を確保した。



写真7 地域交流室



写真8 地域交流室

デイサービスセンターは35名定員のまま移転した。重度の方に対応できるように市内で唯一の特別浴槽を備えたサービス所である。フロアで活動する様子が見渡せることによって安全が確保できると同時に、午後の休憩時には個々にリクライニングソファでくつろげるスペースを確保した。

建築全体として温かみのある「木目」と「曲線」を意識した。私個人の好みによるのではなく、多くの人々に愛され、受け入れられるような汎用性の高い設計やデザインを心掛けてきたことも大きな特徴の一つである。



写真9 デイサービスの様子



写真10 デイサービスセンター

4. 所感

前章までに述べてきたことは、4年にわたる準備期間の中で成し遂げられてきたことである。不足している部分も多くあるとは思いますが、同じように新築や改築を検討している方々への少々の参考になれば幸いと思い執筆している。

私自身、理事長となって6年目にして初めての特養老朽建て替え工事という大型プロジェクトに直面し、大きな不安や迷いもあった。本当に実現するのか、借入金の返済はどうなるのか、見えない先々を案じ、くじけそうになったものである。しかし、必要としている人々のために、必

要とされている建物を作るのだという使命感があった。法人の福祉を実践するときの方針の一つに、「一人ひとりの尊い命を愛して」がある。目に見えるものだけではなく、目に見えない心のつながりがここまで私を動かしてきたのだと思う。地域や行政の方々の理解、職員の熱心な協力を得て、愛泉苑を利用している方々の大きな期待に応えるべく、今回は施設の新築という形でお返しできたことを実感し、心から安心するとともに、関係者に感謝申し上げたい。

物理的な建物は完成した。これから後は、一人ひとりの尊い命を愛することを実践できる福祉施設として良い魂を染み渡らせることができるように願い、努力していきたい。



写真11 受付ロビーの様子

5. 老朽化に伴う新築工事の成果・課題と

今後の展望

完成後半年が経過した。利用者の生活が落ち着き、多床室だった頃よりも利用者満足は向上したのではないかという実感がある。職員も新施設のハード面の操作や動線に適応し始めている。これはまだ私の肌感覚としてではあるが、利用者の事故が減り、職員の士気も上がったように感じる。

現在は旧施設の解体工事をしており、広大な土地が更地になる。中長期的には障害などの新たな分野の施設も視野に入れて、早速検討を始めている。

社会福祉法人愛の泉は今年で創立78周年を迎える。戦災孤児の救済事業から始まり、戦後の軌跡と同じ時間を福祉事業とともに歩んできた。現在はこのように高齢化社会における施設の在り方を見直す時代になった。今後を考えると、ここまで大規模な建築物はこれが最後であるとも考えている。なぜならこれを維持していくだけでも相当な努力と創意工夫を要し、将来的には高齢者の数も減り、何より労働者人口の激減により、福祉に従事する人材の確保が困難になるのは明らかなためである。法人、施設の存続を最優先に、持続可能な組織づくりを考えて経営していかなければならない。私自身、今後は多様性の時代に即した福祉経営の在り方を模索したい。多様性に対応するということは、事業自体も小規模化や多機能化することが自然な流れであると思う。しかしそこには財政的な壁があることも否めない。

一方で、変わらず大切にしたい事柄もある。新築された建物は40年後には必ず老朽化する。形があるものは壊れやすい。だからこそ、法人の理念や方針の浸透がますます重要になると考えている。理念や信念なき組織が持続可能だとはだれも考えないだろう。今私の念頭にあるのは、職員の未熟さや倫理観の欠如から発生する福祉利用者への権利侵害は起こしてはなら

ないということである。仕事は「最初から最後まで福祉のため」であり、働く私たちの自己顕示欲のためではない。働く私たちのやりがいや健全な達成感・自己肯定感は、利用者の喜ぶ顔、安心した顔をみて初めて得られるものだと思う。そのために、将来の福祉人の育成にも力を注ぐ所存である。

特別養護老人ホームの老朽新築工事の必要性に直面し、施設のハード面の充実の必要性とともに、ソフト面である施設サービスの質の向上や働きやすい魅力ある職場であるために、これまでの事業の点検・見直しをする機会が得られたことは大きな収穫であった。「福祉施設士」としても、経営者としてもこれまでの固定観念を打ち破って常に新しい時代に目を向けていきたい。

■社会福祉法人愛の泉

ドイツ出身の宣教師ゲルトルート・キュークリッヒや初代理事長となる岡安寿々らが1945(昭和20)年、埼玉県礼羽村(現在の加須市土手)に戦災孤児を収容する「愛泉寮」を創設したのが始まり。現在、市内で特別養護老人ホームや養護老人ホーム、デイサービス、児童養護施設、乳児院、保育所など18事業を展開する。

「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、「施設長として大切にしていること」、「職員採用にあたり気をつけていること」や「MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)を実現させる体制・運営」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す。また、本特集へのご意見・ご感想や皆様の実践もぜひお寄せいただきたい。

1. 施設長として大切にしていること

(神奈川県)社会福祉法人プレマ会 えびなの風保育園

施設長 林 まち子

2. 職員の皆様に永く働いていただけるように

(三重県)社会福祉法人聖マッテヤ会 障害者支援施設聖マッテヤ心豊苑

施設長 村田 達也

3. 効果的・効率的な組織運営について考える

(長崎県)社会福祉法人山陰会 障害者支援施設 普賢学園

園長 本田 尚久

施設長として大切にしていること

(神奈川県)

社会福祉法人プレマ会 えびなの風保育園

施設長 **林 まち子** (児 - 38期、No.5265)



1. はじめに

社会福祉法プレマ会えびなの風保育園は、2015(平成27)年に海老名市西口駅前に認可保育園として開園。2023(令和5)年の4月に設立9年目を迎えた。思い起こせば9年前は海老名市の西口地区には、一軒の歯科医院しかなく見渡す限り田んぼが広がり、田んぼの中の保育園建設であった。その年の10月にららぽーと海老名が開店し、あっと言う間に、病院、薬局、銀行、レストラン、ホテル、マンション等が整い、生活需要関係施設が立ち並ぶいわゆる「街」となり、地名も上郷から扇町、いずみ町、めぐみ町に変更。一般社団法人海老名扇町エリアマネジメントが西口地域の中心となり、夏祭りや防災フェスティバル等を開催し、多くの方々にぎわい始めた。

また、2018(平成30)年6月に海老名市役所地域づくり課が担当した「えびな安全安心ステーション」が西口駅前ロータリーに開所。文字通り安全のまちづくりにふさわしい地域環境が勢いよく整い始めた。また、「扇町周辺美化を考える会」として扇町の美化向上を目的に数業者が毎月第3火曜日に美化デーが設定され、えびなの風保育園の職員もゴミ拾いや花の手入れなどの活動に積極的に参加している。

2021(令和3)年春には海老名小田急線駅地区にロマンスカーミュージアムが開業し、開発が加速し続けている。マンションも数件立ち並び5千人以上の人口増加が見込まれている。

そのような中、定員120名のえびなの風保育園は、毎年のように135名の園児たちを迎え続け、2022(令和4)年度は200名の卒園児を小学校へ送ることができた。設立して10年過ぎてみないといろいろな問題や課題が見えて来ないという話を建設前にある福祉施設事業者から伺っていた。現在、そのことへのなるほど感を抱きながら、えびなの風保育園らしさの育ちや歴史を振り返り、人材育成で大切に考えていることをお伝えする。

2. 保育園としての建物の魅力的なところ

2015(平成27)年3月に完成した園舎は鉄骨造・地上3階建てである。子ども達のがびのびと活動できるように、そして、自然を暮らしの中で感じながら、新たな気づきや関心を育み、情操豊かな子ども達の暮らしを大切にしたいという理事長や職員の思いを汲み取り海老名市をはじめ、設計者、施工者、区画整理事業組合の方々や多くの皆様に支えられて開設することができた。

外観、内覧とも戸建て感のある色合いを使用し、大人も子どもも落ち着いて暮らし、ゆったりと過ごすことができる色合いとして、コーヒー、紅茶、ココア色の環境色彩の建物である。プレイランドや公園ではない保育園の空間は原色の色合いを抑えている。一階の園庭にはケヤキをメインツリーとし、やまざくら、じゅんベリー、ひめりんご、すもも等の木々が立ち並び木登りをして遊ぶ子ども達の姿がある。小さな森の中で遊ぶ子ども達は、四季折々に葉の色を変える木々達との生活のなかで、肌で自然を感じ、落ち葉を集めてままごと遊びに夢中となっている。

印象的で心に残る園舎の作りのデザインコンセプトは以下の3つである。

○豊かな自然を感じる園舎

海老名の自然を様々なデザインで園舎内部に取り込み、子ども達の成長の過程で、記憶に残るような園舎をめざしている。

○風、光、自然がテーマ

布の天井、季節により取り換えができる掲示板、それぞれが自然を表すデザインで、マグネットモチーフの変化で四季を感じる。園庭に面したドアが開放されると回廊の天井の布が風に揺れ、稲穂が風にたなびくイメージである。

○地域とつながる保育園

大きなゆうぎ室が3階にあり、地域の皆様にもご利用いただいている。子ども達はもちろん、地域の皆様にも多目的にご利用していただきたいという思いのスペースである。子育て支援の場所として今後も市民の皆様を提供していく。

3. 新型コロナウイルスの経験

ここ数年間、特に2021(令和3)年度、2022(令和4)年度は何とんでも新型コロナウイルス感染症に悩まされた。現在、ウイズコロナとはいえ暮らしの中で保育、食育、行事等に様々な影響力があり、地域との関わりに影響したり、悩

まされたり、前方が見えない経験は初めてで、市役所の保健師、栄養士に厚生労働省からの「感染対策」についての指導を仰ぎ、厚木保健所等の指導も受けながらの日々である。そして、自園の看護師、管理栄養士、保育士、事務員と共に、現在まで様々な思案、提案、意見等をすり合わせて、感染症を「持ち込まない、持ち出さない」のプレマ会本部の指導の下、今日を迎えられたと感じている。この経験を活かしながら地域と共に存在する保育園であり続ける。

4. 職員の質は保育の質と伝え続けて

働く職員には開園当初より職員同士の思いを汲み取り仕事を進めていくように話してきた。当然のことだが毎日共に過ごす職員は、家族より長い時間を職場で過ごしているため、性格を知り得た後は、わかってくれているだろう的な感性になる。実は人は捉え方にかかなりのずれや認識不足が見られたりすることが往々にあるので、解っていても数回確認すること、「このような理解でよいですか」と尋ねてみることで、「前回と同じで大丈夫でしょうか」と伺う等、相手に寄り添い声を掛けてのコミュニケーションを取り、挨拶をし合いながらわかり合える質感の良さが大切と伝え続けている。

そのことが、なぜ保育に関係あるかということからは、子どもでも大人でも人に相対することには変わりがなく、「抱っこしてと求めてきた子に対し抱っこできなくてごめんなさいね」、「こっちきてと言った子に行けなくて待たせたね」の感覚は大人も子どもも同じである。子どもの腕を引っ張るような、引き寄せるような動作がいかに大人の身勝手さであるか考えてしまう。「抱っこさせてね」、「お世話させてね」、「今大丈夫かな」の問いかけは大人、年配の方、子どもとも基本は同じで、穏やかに相手の人権を守りながら共に過ごす関わりになる。

園内の「人権研修」後のアンケートに「忙しいから、危なかったから言い過ぎた」、「もっと言動等に注意すればよかった」等を職員自身の反省や気づきとして記している職員もいた。今後も質感(雰囲気、空気感、感性、相手の思いの汲み取り、語り掛け等)を意識したり、子どもの様子を注意しながら見守り穏やかに暮らしていきたいものである。暮らしの場で叫ばない、怒鳴らない、かわいがり寄り添いの保育の展開があたり前の日常であることを、今一度職員と共に考えて行く。今年度は特に「人権の園内研修計画」「保育所保育指針勉強計画」「安全確認・人権尊重票」を作成したので、職員同士が成長していく時間になるように実施していく予定である。

5. 子どもの心持ちに寄り添うということ

えびなの風保育園の保育理念は「一人ひとりの成長・興味を尊重した保育」である。クラスの子たちが全員同じように活動しなければいけないルールはない。特に新年度の朝の受け入れ時には不安で何が起こるのか、ここはどこなのか等感じながら保育園生活がスタートする。0, 1, 2歳児は泣くことにより不安を示し、少しずつ保育園は自分にとって安心な場所であることを体感していく。抱き方、寄り添い方、距離感、お世話感、まなざし、声感など居心地がよいことを意識して過ごす。その空間に慣れてくるとおもちゃを探し始めたり、抱っこをねだったりのしぐさを保育者が感じ暮らしを進めていく。大人も初めての場所で緊張していると食物も喉を通らない。子ども達も同じである。一人ひとりにせっかく作った給食だから食べてほしいと思うのは大人だが、目慣れ、出され慣れ、におい慣れ、場所慣れしていく中で給食のおいしさ、うれしさを感じていく。段階的な離乳食、アレルギー対応食等、毎日、栄養士、調理員は調理に気遣いながら大忙しだが、少しずつ給食にも慣れてい

く子ども達と関わりながら、毎年のように、心身ともに成長していく子ども達に励まされる職場だと思ふ。

3, 4, 5歳児も他のクラスへ行ったり来たりしているうちに、廊下でたまり場的にブロックをしたり絵本を読んだりしている。クラス分けはしているが個々の異年齢の交流時間もそれなりに楽しく過ごしている生活ぶりである。クラス別の一斉活動も計画の中に入る。新入園児が保育園に慣れて来る頃には、2歳児の手を引いて4歳、5歳クラスが散歩に出かけることもある。次第にグループで遊びたい、仲間といると楽しいという気持ちが育ち、クラス集団の良さが表れてくる。共に経験するから楽しさが倍になることをゲーム、運動、リトミック、制作等行う中で知り得て行く子ども達である。

そのことに自然に寄り添っていく大人でありたいと思う。職員とともに、ご家族の大切な宝であるお子様をお預かりし、何かができないとだめ的な厳しい態度の寄り添いではなく、力のある子ども達がより力が発揮できる場面を作り上げ、ゆっくりでいいよと見守り、思い出に残るえびなの風保育園を作っていきたい。



デン・廊下



屋外遊戯場

職員の皆様に 永く働いていただけるように

(三重県)

社会福祉法人聖マッセヤ会 障害者支援施設聖マッセヤ心豊苑
施設長 村田 達也 (障 - 45期、No.5999)



1. 法人の概要

社会福祉法人聖マッセヤ会(三重県津市)は、1957(昭和32)年5月に設立、「すべてが愛のみ業」を法人理念としている。聖職者であった創設者の里親としての経験をふまえ、両親や家庭に恵まれない子供達のために、1956(昭和31)年に、津市鳥居町愛宕山に児童養護施設「聖マッセヤ子供の家」を開設したのが始まりである。「聖マッセヤ」は、イエス・キリストの十二使徒の内、最後に使徒に加えられた聖マッセヤの名前による。

1993(平成5)年からは、障害者支援施設を開設した。創設者の思いを守り、神様から与えられた大きな愛と恵みに感謝しながら、障害者の社会参加と個人の尊厳と自立を重んじた支援を継続していくことが、私たちの使命である。

法人理念「すべてが愛のみ業」のもと、現在では児童養護分野をはじめ、身体に重度の障がいのある方への療養と介護を行う事業、障がいの者の就労や相談支援、グループホーム、国、県、津市などから委託を受けて基幹相談支援センターや就業・生活支援センター等、福祉事業と公益事業に幅広く活動が広がっている。

2. 当施設の概要

1993(平成5)年に地域から渴望されていた重度身体障害者の「親無き後」の終の棲家として、津市産品に身体障害者療護施設「心豊苑」を定員50名で開設し、今年で設立30周年を迎えた。

現在、障害福祉事業は、障害者支援施設聖マッセヤ心豊苑(定員50名)、短期入所(福祉強化型定員10名)のほか、同一敷地内に生活介護事業所(定員20名)、多機能型の障害児通所支援事業所(定員5名)、相談支援事業所がある。施設基本理念は、「神様から与えられた大きな愛と恵みに感謝して施設運営にあたる。(1)すべての障がい者、個人の尊厳を重んじ、その尊厳にふさわしい生活を支援する、(2)障がい者は社会の一員として平等であり、豊かに社会参加できるように支援する、(3)どんなに障がいが高くとも、その人なりの自立を促し支援する」である。

他の施設では支援が難しいとされる重度身体障がいの方も可能な限り支援させていただいている。障がい者の個別支援ニーズに的確にこたえるため、介護職を始め、看護職、療法職、栄養・調理職が多職種で支援している。看護師は、24時間常駐配置である。



施設の外観

3. 採用にあたり気を付けていること

①厚生労働白書から見た医療・福祉人材の不足

2022(令和4)年版厚生労働白書によると、2040年に必要と見込まれる医療・福祉就業者数1,070万人に対し、確保が見込まれる医療・福祉就業者数は974万人となっており、約100万人の医療・福祉人材が不足するとされている。また、現役世代は2025年以降急減すると予測されており、障害福祉分野においても、介護人材の確保が難しい時代になってきている。このような状況にあっては、優秀な人材を確保することも大切であるが、採用した職員に永く職場にとどまっていただけの工夫が、今まで以上に求められる時代になっていると考える。

②採用時の留意点

昨年度の私共の施設での介護職の離職率は15%で、ほぼ全国平均値と同水準であった。介護職員の平均在職年数は6.6年であった。

離職する職員に今後のことを尋ねると、離職後も、別の施設で介護職を続けると答える者が多く、離職理由としては、職場での人間関係と答える者が多い。離職者の多くは、職種を変更する為に職場を去るのではなく、介護の仕事は続けるが、職場の人間関係などメンタル面での悩みや、結婚、出産等ライフイベント、ライフステー

ジの変化により、離職することが多いと感じている。

介護人材の不足が見込まれている中、永く勤めていただく取り組みが必要である。

③実習を通じての採用

施設では、毎年一定数の新規学卒者を採用しているが、その際に出来る限り、実習生の中から選考するようにしている。

新型コロナ感染が拡大するなかでも、積極的に実習を受け入れてきた。実習生は長期間指導職員と共に過ごすことから、勤務態度や本人の介護職としての適性のほか、採用面接では把握しにくい人間性、協調性等、我々の職場に馴染んでいただけるかを見ることが出来る。

中途採用者は即戦力になり、優秀な人材も多いが、職場への適応力を判断するには、実習生からリクルートすることが、理にかなった採用方法だと感じている。本年度も実習生を2名新規採用させていただいたが、すぐに職場に溶け込み、実力が発揮できるなど、本人にとってもメリットが大きい。

④職員のメンタルケア

前述のように、離職原因の一つに、職場での対人関係の悩みがある。毎年行っている職員のストレスチェックの結果を見ても、職場の上司や同僚との人間関係や、個人的な悩みなどでメンタルに不安を感じる職員が増えている。施設では、ストレスチェックの結果を職場別に集計し、職場改善に繋げている。また、精神科の嘱託医による個別相談を毎月実施するほか、昨年度からは、施設長がハラスメントの相談窓口なり、職場風土、職場環境の改善に取り組んでいる。

4. 魅力ある職場づくり

施設では、毎年3月に、事業計画発表会を開催しているが、その際に、職員とその御家族

を招き、事業計画発表会を兼ねた職員懇親会を開催してきた。家族を招いての事業計画発表会は、仕事場での様子を窺い知ることができる御家族にも好評である。また、法人会員になっているリゾート型ホテルで、新人職員研修を兼ねた親睦会を開催するなど、職員の和を重視した職場づくりを心掛けている。

また、労働環境の改善と利用者の利便性向上を図るため、2020(令和2)年度から、職場のICT化とロボット導入を、国のICT導入モデル事業補助やロボット導入補助等を活用等して進めている。施設内のカメラ設置やZoomでの面会等を行うための通信環境の整備や、睡眠時見守り機器、移乗補助ロボットを導入した。

機器導入による職員の労働環境改善には、以前から力を入れており、2009(平成21)年以降順次、利用者さんの全居室をはじめ、浴室、トイレに電動の介護リフトを設置してきた。今で

はすべての居室に電動リフトを設置している。

また、法人には奨学金制度があり、最近では、3名の海外からの留学生を、奨学金制度を通じて採用させていただいた。人材不足が懸念される中では、海外からの労働力も貴重な戦力である。

5. 最後に

最近、一度施設を離れた職員が、ふたたび施設に戻って来るケースが続けてあった。職員に、永く働きたい、離職しても再び施設に戻ってきたいと感じていただけるように、管理者としてがんばらなければいけない。

まだまだ出来ていないことばかりであるが、福利厚生の実や労働環境改善によって、少しずつ職場の魅力度を高め、法人の理念を次世代に繋げていく人材の育成に注力していきたい。



BBQの様



クリスマス会の様子

効果的・効率的な 組織運営について考える

(長崎県)

社会福祉法人山陰会 障害者支援施設 普賢学園

園長 本田 尚久 (障 - 41期、No.5547)



1. 日本の大激変が加速する節目の年「2025」

私が長崎県南島原市にある社会福祉法人山陰会で障害者支援施設 普賢学園(定員:40名・平均支援区分5.3・平均年齢36.8歳)に入職し10年目を迎え、園長を拝命して5年目となる。

福祉事業に携わり九州の地方で生活して約10年が経ち、年々日本社会や地域を取り巻く環境の変化が色濃くなって来ていると感じる。特にコロナ禍以降の社会の激変ぶりは凄まじく、DX化・人口減少・外国人労働者の増加・様々な国際問題により価値観や外部環境が急速に変化している。これらの変化が日本社会にとって一つの節目になるのは、団塊世代約800万人が後期高齢者になる2025年である。

日本社会変化の影響は地方都市において特に顕著で南島原市でも人口は2040年に2023年比23%減(2023年40,273人→2040年30,919人)、高齢化率は2022年比約6%増(2023年40.54%→2040年46.5%)と統計上はっきり現れている。現状の急激な変化は団塊世代が後期高齢者を迎える2025年を境にさらに加速していくと予想される。つまりこの時期までに法人・事業所として取るべき対策をとっていないければ、この節目の年は回帰不能点(Point of no return)になる可能性が高い。



普賢学園 新棟

2. 「効果的・効率的な組織運営」とは何か?

2025年の回帰不能点を迎えるに当たり、「効果的・効率的な組織運営」は最重要案件である。なぜなら人・物・金・情報・時間・ノウハウの経営資源を総動員して効率的に回していかなければ、この変化を乗り越える事は出来ないと予想されるからだ。

では「効果的・効率的な組織運営」とは何だろうか?それは“可能な限り早く、安定的に理念やビジョンの実現が可能な組織体制・運営”であると私は考える。

混同してはいけない事は「効果的・効率的な組織運営」と「効果的・効率的な組織運営の手法」は異なるという点である。

フラット型・ピラミッド型・アメーバ型等々の様々

な組織運営の手法はあっても、正解はない。あるのは“理念やビジョンの実現に向けてどの組織運営が自組織にとって最適解か?”という事だけである。突き詰めて言えば、「効果的・効率的な組織運営」の実現には理念・ビジョン・バリューをどれだけリアルに描き、具現化できるための情報を効果的に実践に移す事が出来るかが鍵を握っている。

3. 結論「何をやるべきか」

私が考える「効果的・効率的な組織運営」を実践するための結論は以下である。

前提：「効果的・効率的な組織運営=MVVを早期かつ安定的に実現させる体制・運営」

- ① MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)を磨き込む。
- ② MVVの実現のために使える情報収集を強化する。
- ③ 収集した情報を取捨選択し、アクションプランに落とし込む。
- ④ PDCAを高速で回す。(アクションプランを洗練させていく。)
- ⑤ KPIを通じて効果検証を行う。
- ⑥ 思考のフレームが外れる経験・体験・出会いをする。

自組織にフィットした「効果的・効率的な組織運営」の構築には日々の地道な、時に非効率や非効果的とも思えるチャレンジが必要となる。

次に自事業所で行っている取り組み事例について①～⑥の順にご紹介する。

4. ①MVVを磨き込む

②MVV実現に向けた情報収集の実施

MVVは自組織や自法人がどこを目指していくかの重要な指針である。この部分にブレが生じると法人や事業所の運営体制もブレが生じてく

るため、自組織にとって「効果的・効率的組織運営」の問題設定が曖昧になる可能性があるので注意したい。

下記は当法人・当事業所のMVVである。

・法人理念・ミッション(M)

「お陰様の道・自由の道・すべての人に愛を」

・事業所の目指す姿・ビジョン(V)

「新たな時代のモデルになる障害者支援施設を目指し、重度知的障害のある方の暮らしをより良くすること」

・目指す価値・バリュー(V)

「5つのチカラを磨き、ご利用者の豊かな人生に寄り添う」

5つのチカラ = 1:住まいのチカラ
2:支援のチカラ
3:仕組みのチカラ
4:巻き込むチカラ
5:福祉のチカラ

当施設では上記のビジョンやバリューに行きつくまで数年の月日がかかった。文字数の都合上、ビジョン策定経緯やその理由については詳細を記載しないが自法人の強み・歴史×社会ニーズ×施策の動向×実現可能性×オリジナリティ等々を勘案し、納得感あるものに磨き上げていくのにはやはり時間がかかる。だが、MVVが明確に定まれば後の②以降はほぼ自動的にやるべき課題、アイデアがどんどん出て来るので絶対に欠かせない過程である。

MVVを磨き込む上で自分自身あるいはチームが“ワクワクするか?”、“本気で実現させたいと思うか?”を意識するのも推進力を増していく上で大切な視点である。

自施設の各取り組みについては、表(17ページ)を参照していただきたい。

次に②だが、MVVが決まったら、その実現に寄与する有効な情報だと思われる情報収集

を徹底的に行う。情報収集(=インプット)がなければ、実践(=アウトプット)はない。デジタル化が進んだ現在は情報収集には事欠かない環境であるため、様々なツール・チャンネルを積極的に活用したい。MVVが明確に定まっている状態であれば、課題発見能力も自ずと向上し、それに伴い課題解決に向けたインプットの質も上がって来るはずである。

人的・物的情報収集網の質は「効率的な組織運営」の質にほぼ比例すると考える。

5. ③収集した情報を実践に落とし込む

④PDCAを高速で回す

収集した情報、いわゆる「効果的・効率的な組織運営の手法」を効果的に使用するには、自施設の現状に照らし合わせて、実践の活動へと落とし込んでいく。例えば、働きがいを増すにはエンゲージメントが必要であるという情報を得れば、自施設の状態と目標を比較して、不足を分析、問題設定を行い、効果的と考えられる手法を検討していく。

かのアインシュタインも「私は地球を救うために1時間の時間を与えられたとしたら、59分を問題の定義に使い、1分を解決策の策定に使うだろう。」と述べているように、問題解決の前に正しい問題設定をするは効果的なアクションプラン策定にとって重要である。

アクションプランが決まったら、PDCAを高速で回し、プランを磨いていく。

いわゆる「改善」である。日々の些細な業務の改善が出来る組織かどうか「効果的・効率的な組織運営」の運命の分かれ目である。日々の「改善のエネルギー」は“時間的な余力”から生まれる。出来れば改善を指揮するリーダークラスの日々の業務は90%ぐらいで納めたい。当事業所でも業務のムリムダムラについて、業務の見直し・ICT化・システム化・アウトソース・分

業化・教育・整理整頓等を通じながら何とか確保を進めている。

6. ⑤KPIによる検証

⑥思考のフレームを外す

アクションプランが効いているかはKPIでチェックしたい。当事業所のKPIは、

1：新規利用希望者が増えているか？

2：新規求人者数が増えているか？

の2点である。福祉事業所にとって最も大切な事は“人が集まる”事であると考え、この指標を活用し、財務分析は補完的なKPIとして使用している。

⑥は「業界人、業界知らず」化を防ぐために必要な行動である。長い時間、その業界にいと良い意味でも悪い意味でも業界に染まってしまう。自分が気づいていない思考の硬直化を打破するには業界以外の経験、体験、出会いはやはり欠かせない。

人材確保のために当事業所で工夫している取り組みは下記の通りである。

- ・出来ることは何でもやる(無料で出来ることは沢山ある)
- ・SNSは必須
- ・採用チャンネルを多く持つ
- ・認証制度を可能な限り沢山取得する
- ・外国人労働者が働く前提で組織を整える(外国人労働者の比率を10~20%を想定しシステム化を検討する)
- ・給与構造を見直し、求職者への訴求性が高い“映える”給与体系にする
- ・様々なバックボーンを持つ人たちが力を発揮出来る仕組みづくりを行う

最後に福祉に携わる我々が現場の実状、地域福祉の実状を訴えてく事はこれから益々必要になっていく。残念ながらこの国の投票率は国

政でも50%台、地方選挙に至っては40%台と低迷している。福祉は生活に根差したもので、最も国民や地域の困りごとを身近に感じる事が出来る仕事でもある。そんな我々から積極的に政治や行政に声を届けていくことも私達の大切な仕事なのだとして福祉に携わるすべての方に意識していただきたいと激変の2025年を目前にして切に願う。

(参考)

日本人口の推移：

<https://population-transition.com/population-1774/#2030>

南島原市HP：

<https://www.city.minamishimabara.lg.jp/kiji0031645/index.html>

「効果的・効率的な組織運営」のための取り組み					
5つチカラ	「住まいのチカラ」	「支援のチカラ」	「仕組みのチカラ」	「巻き込むチカラ」	「福祉のチカラ」
テーマ	【"家"であること】	【真ニーズを捉える】	【働く人の力を最大に活かす】	【地域を巻き込み・巻きまれる】	【福祉スピリットを継承する】
取組み	<p>障害のある方にとって、暮らしやすい環境とは何かの視点で設計を行った。「光」・「音」・「視覚」・「におい」・「人」の刺激が不快刺激とならないよう環境面に配慮がしてある。</p> <p>重度知的障害の方や高齢期の方の直感や潜在意識に訴えかける空間コミュニケーション方法を使用し、脳が疲労しにくいデザインになっている。</p> <p>窓の大きさやベランダなど自然の空気・風・光・香りを感じられる脳疲労を回復させる工夫が施してある。</p>	<p>クオリティマネジメントの視点をうい、ご利用者の課題について「バイタル」・「メンタル」・「食事(栄養)」・「運動量」・「睡眠」・「排泄」・「水分量」・「環境面(ハード・ソフト)」・「服薬副作用」の視点でご利用者のニーズを探り、体の中から元気になる根拠に基づいた支援を実施している。</p> <p>これらクオリティマネジメントの手法をベースとして、その他障害特性に応じて、「冰山モデル」・「ABC分析」・「ひもときシート分析」・「ユマニチュード」・「興味関心シート」などを適宜活用し、ニーズの分析と充足を目指している。</p>	<p>「働きやすい職場づくり」と「働きがいのある職場づくり」の視点から働く人が福祉の仕事にやりがいと誇りを持って仕事に打ち込む事が出来る環境を整備する。</p> <p>「働きやすさ」では、各種認証制度の取得による職場環境の向上、Web学習による学習機会の提供、ICT機器・ロボットの導入により業務の効率化を行っている。</p> <p>「働きがい」では、情報共有の仕組みの構築、幸せ一時金・相談サポート体制の充実・職員の得意な事を活かすB面業務の取組み・360°評価(グジョブカード)の実施・部署を横断した外出支援・あそぼう会による職員交流の機会提供等を実施している。</p>	<p>SNS(インスタグラム・ライン)を使ってご家族とご利用者の状況について情報共有の頻度と質を上げる。イベントの告知はもちろん、ご家族参加型の企画(おふくろの味企画)等を実施し、ご家族の想いをご利用者に届ける工夫をしている。</p> <p>施設にはご家族にも希望があれば泊まって頂く事も可能で、居室は一人に二部屋あるので物理的にもゆっくりとして頂ける。</p> <p>地域の学童児が放課後に施設で遊ぶ事が出来るように約50種類以上の遊具を揃えており、イベントも合同で実施、インクルーシブ教育も行う。</p> <p>ご利用者の興味関心を定期的に調査し、興味関心に応じて近隣のイベントに参加出来る体制を推進している。</p>	<p>最近では福祉系の研修でもテクニック的な学びが非常に多くなり、福祉の先人の想いを知る機会が少なくなった。</p> <p>「福祉のチカラ」では改めて障害者福祉の成り立ちや福祉の時代を切り開いてきた先人たちの努力や想い、思想を知る事で我々福祉人の在り方を考える。</p> <p>人の人生に関わる福祉の仕事の「素晴らしさ」や「感動」、「楽しさ」、「絆」を振り返る。</p> <p>また「人間の豊かさとは?」、「人生とは?」、「障害とは?」、「生きるとは?」のような哲学的な視点からも福祉人として我々が学ぶべき素養を考えていく研修を企画する。</p>

専門講座46期修了者紹介

令和5年春に、福祉施設長専門講座を69名(46期)が修了され、新たに全国各地にて「福祉施設士」としてご活躍されている。現在、17名が日本福祉施設士会に入会されている。

本特集では、その46期修了者の皆様より、福祉施設長専門講座を受講されたの感想や、これからの福祉施設士としての抱負等についてご寄稿をいただいた。

日本福祉施設士会にて「学びの継続」を実践しながら、ブロックや県福祉施設士会の活動等を通じて、多くの「福祉施設士」の皆様との交流・親睦を深めていただきたいと思います。

1. 福祉施設長専門講座を受講して

(群馬県)社会福祉法人永光会 特別養護老人ホーム永光荘
副施設長 藤井 功一

2. 福祉の同志は全国何処にでも居る

(埼玉県)社会福祉法人埼玉葛福祉会 障害者支援施設 神明苑
施設長 田村 嘉朗

3. 距離感

(広島県)社会福祉法人正仁会 特別養護老人ホームなごみの郷
事務長 矢矧 秀樹

【福祉施設長専門講座46期修了者69名の内訳(入会者数)】

北海道2名、青森2名、宮城1名、秋田2名、山形1名(1)、茨城1名、群馬2名(1)、埼玉2名(2)、千葉2名、東京6名、神奈川6名(2)、長野1名、石川1名、愛知1名、滋賀3名(1)、京都1名(1)、大阪7名、兵庫4名、奈良2名(1)、和歌山1名(1)、鳥根2名、岡山1名、広島4名(3)、香川1名、愛媛1名、高知1名、福岡3名(2)、長崎2名(1)、熊本1名、大分1名、宮崎1名、鹿児島1名、沖縄2名(1)

福祉施設長専門講座を受講して

(群馬県)

社会福祉法人永光会 特別養護老人ホーム永光荘

副施設長 **藤井 功一** (老 - 46期、No.6115)



1. はじめに

社会福祉法人永光会は、1986(昭和61)年に群馬県渋川市において、法人認可され、同市内に90床の特別養護老人ホームと50床の特別養護老人ホーム(共に、短期入所生活介護、通所介護事業所を併設、内1か所に居宅介護支援事業所、地域包括支援センター受託事業を実施)を運営している。

法人の基本理念である「春風致和」(「人に寛なる対応で、和を作り出しましょう」という意味で、春風とは、春風のような暖かさと柔らかさを以て人に対応し、秋霜のような厳しさを以て、自分自身を律していく、この精神こそが「福祉人」としての基本である)の精神を以て、時代や環境の変化による地域における福祉ニーズに対して、積極的に取り組むことと認識している。



永光荘 外観

2. 福祉施設長専門講座を受講して

私は1992(平成4)年4月に特別養護老人ホーム永光荘の介護職員として入職し、その後は様々な部署の相談員として働いてきた。これまでは、福祉の専門職として目の前の対象者に向き合い支援することを中心に行ってきたが、これから自法人において、責任を以て自身の役割を果たすには、経営管理の知識が絶対的に不足していることを日々感じていた。そんな中、勧められたのが「福祉施設長専門講座」の受講であった。この専門講座は、教科書の題材を通じて学ぶというよりは、タイムリーな社会福祉法人が抱えている問題や今現在社会福祉法人に求められていることに対し、どのように応えていくかの考え方を自分自身で考え、その考えを具体的に実行するためにはどうすればよいのかを学ぶHow-To講座と感じた。また、コロナ状況下にあつて、直接学ぶ機会、社会福祉に携わる先輩や同輩との意見交換の機会が制限される中、日本全国から集まった社会福祉法人の皆さんとの交流を通じて、様々な角度からの視点や考え方を聞くことが出来て、とても新鮮で良い刺激になった。

福祉の同志は全国何処にでも居る

(埼玉県)

社会福祉法人埼玉葛福祉会 障害者支援施設 神明苑

施設長 **田村 嘉朗** (障 - 46期、No.6075)



1. 一味同心の集まり

新任には新任の学びがあり、中堅には中堅の学びがあり、そして、施設長には施設長の勉強がある。福祉施設長専門講座は、私にとって、幾つになっても目の前には新しい学びがあると改めて教えてくれた。全国から専門講座を受講しに来る同じ思いの人たちと出会い、楽しい有意義な情報交換も(交歓も)できた。異なる事業所の状況を知ったり、意見を交わしあったり、その充実感と共にワクワク感も覚えた。

福祉施設のサービス管理を理論的に理解し、演習では、環境分析と経営課題の明確化を自事業所をサンプルに実践したことは、目に見える手応えを感じた。その学びの意志を持って参集した同期生たちが、全国の地元に戻り、各々福祉の同志たちを支え育成していくのだと推察するに、出会った方々の顔を思い浮かべながら期待で心が弾む思いである。

2. 同じ目標のもと苦楽は共に!

演習のためのワークシート等提出物の下準備やレポート作成には脳細胞をフル回転させながら格闘したが、終わってみれば、自分で作成した内容そのものが、自分自身(又は自らの施設経営)のビジョンとなり、今やる活動や行動を導く指

針となっていることに気づく。受講を終えての最大の成果がここにあるのかなと思う。講師の方々が、受講生の一人ひとりが自ら専門講座の目的を感じ取り、学ぶことのできる学び方を知るチャンスを与えて下さったのだと感謝の思いに至る。常に当事者なのだという姿勢を意識させていただき、「あなたが」、利用者を守り、従事者を守り、課題の解決策を出し、福祉サービスの品質の向上とともに人材育成策をリードして行きなさいよ、と。

各地域の福祉業界に貢献する先輩たちや同期生たちが、粛々とこなす中で、全国福祉業界全体を活気づかせるなら、46期生として、私も、その一員になりたいと思う。まだまだ、頑張らせていただきたい。



玄関まえからの外観

距離感

(広島県)

社会福祉法人正仁会 特別養護老人ホームなごみの郷

事務長 矢矧 秀樹 (老 - 46期、No.6136)



私が所属する特別養護老人ホームなごみの郷は、広島県福祉施設士会の事務局を担っており、これまでその役割を務めてきた。それはこれからも同様であろう。つまり、私と福祉施設士会との距離感は非常に近いものであり、心はこれまでも会員であった。

今回、受講のご縁を頂戴し第46期福祉施設長専門講座を修了した。事前課題の学びは、あらためて地域における自法人の立ち位置を知ることができた。また、近年のコロナ禍でリアルでの研修が激減している中、スクーリングで様々な他法人の情報に触れることができたことは、自法人との対比で大変勉強になった。他の経営管理の具体的な計画を拝見したことは、自法人の将来計画の再構築に大いに参考となるだろう。また、各地の人間性に触れることができたことで、学びの重要性を再認識することとなった。

それらの時間はあつという間と感じ、こんな学びならば毎年あってもいい、と思う研修であった。つまり、多くの知見を得たのである。

では、今後何が変わるのか。

そこで思い出すのが『ザ・ドリフターズ』。懐かしむ方も多いと思うが、通称ドリフ。約40年前の『8時だヨ!全員集合』の番組で国民的人気を誇ったグループ。放送は16年間にわたり、

今でも日本のバラエティ番組史上、最高視聴率記録を堅持している無敵の番組。では何故、ドリフは人気を醸し長期にわたって存続してきたのか。晩年に、いかりや長介さんがラジオ番組で語っていたことが印象に残っている。

実はドリフのメンバーの人間関係は一定の距離を保っていたという。『全員集合』の生放送を終わっても、メンバー同士での食事やお酒を飲みに行くことは全くなかった。別に仲が悪いわけではなく、各々のプライベートを大切に。仲良しの人間関係を構築しておくことは大切ではあるけれど、馴れなれしくせず、必要以上にプライベートに踏み込むことはなかった。番組以外でメンバーがどこでどう過ごしているかなんて一切知らない。あえて私生活には干渉しなかった。だからこそ、長年『全員集合』を続けることができた、と語っていた。その距離感こそが秘訣であったというのである。

そう、私と福祉施設士会との関係も研修を終えたからと言って、これまで以上に何かを気張るまでもなく、今まで通り、自然に関りながら自己研鑽することがベターなのではないか、と感じるのである。

福祉施設士として、これからも変わらずよろしくお願ひしたい。

あんてな

日本福祉施設士会 令和5年8月～9月の活動報告

日付	内容
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24日(木)	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
9月17日(日)	専門講座47期スクーリング(第1回)活動紹介※集合
9月25日(月)	広報委員会(第4回)※Zoom
9月28日(木)	ブロック長会議(第1回)※Zoom

会議・研修会報告

令和5年度施設長実学講座スポット研修(第1回) 8月7日(月)

21名の参加者を得て、「コミュニケーション能力・培いの実践(基礎編)」をテーマに、藤田久雄会長が講師となり体験型研修を行いました。

た。腹式呼吸の実践や発生練習を行いながら、「福祉施設士」には欠かせない伝達力と傾聴力の向上を図ることができました。

令和5年度施設長実学講座スポット研修(第2回) 8月8日(火)

45名(集合14名・オンライン31名)の参加者を得て、「福祉施設のリスクマネジメント」をテーマに、弁護士の平田厚氏の講義および3名の虐待防止の実践発表を受けて、グループワークにて施設の虐待防止に関する意見交換を行いました。なお、社会福祉法人プレマ会 特別

養護老人ホームみなみ風の亀井隆夫氏の実践発表については、全社協社会福祉施設協議会連絡会が公開する虐待・権利侵害根絶に向けた取組事例の紹介サイト「気づくことで、傷つけない未来へ」(<https://kenrimamoru.com/>)に掲載されておりますので、ご視聴ください。

組織強化プロジェクトチーム(第8回) 8月22日(火)

福祉施設長専門講座の47期生は令和6年春に修了後、日本福祉施設士会に登録されることとなりました。円滑に登録をすすめるために、入会時の会費のあり方を検討する必要があるなどの意見がある一方で、登録を促進するためには都道府県での活動の活性化や生涯研修の充実をすすめ、会の魅力を高めることが先決との意見があり、具体案は総務委員会においても検討することとしました。日々の施設経営に関する悩み等を会員相互で相談いただける「日本福

祉施設士会会員相談」を開始して半年が経過しました。利用者が少ないため、今号にて再度周知することとしました。28ページに「受付シート」を掲載しましたのでご利用ください。なお、令和6年度は、9月12日(木)～13日(金)に、全国福祉施設士セミナーと近畿ブロックセミナーを共同で開催することとなりました。会場は、和歌山県白浜町にある「ホテルシーモア」です。和歌山県福祉施設士会、近畿ブロック福祉施設士会が中心となり準備をすすめています。

広報委員会(第3回) 8月24日(木)

ホームページリニューアルアンケートの内容を共有しました。多職種との交流、全国各地の理事長・施設長との交流ができることや施設経営について横断的に学びながら専門職となることができるといった本会の魅力などを再整理し、こうした利点をPRできるようにリニューアルを進めていくこととしました。メールマガジンの利用促進について協議し、内容の充実や会員の投稿機会、登録者数増が課題になっているとの意見

がありました。メールマガジンは、本会ホームページのTOPページ、「ご案内」にある「会員メールアドレス登録はこちら」をクリックしていただければ、1分で登録することができます。なお、メールマガジンは毎月1日の8時に定期配信していますので、未登録の方はご登録をお願いいたします。なお、見本として「メールマガジンNo.87号」を24ページから27ページに掲載していますので、ご参照ください。

総務委員会(第2回) 8月28日(月)

新型コロナウイルス感染症の影響等により、都道府県福祉施設士会の活動が低迷しているなか、その活動状況を調査してブロック・近隣県の組織によるサポートなどを検討していくこととしました。福祉施設長専門講座の令和5年度

からの修了生の日本福祉施設士会への登録については、会費は現行のままとして、日本福祉施設士会の魅力を会員間で共有し、入会しているメリットを見える化していくこととしました。

第44回全国福祉施設士セミナー 9月4日(月)～5日(火)

99名(集合53名・オンライン46名)の参加者を得て、「福祉施設士の役割と権利擁護」をテーマに、全社協・灘尾ホールにて開催しました。藤田久雄会長の基調報告をはじめ、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課課長の田中规倫氏による行政説明、3名の福祉施設士による実

践発表、株式会社アイギス代表取締役の脇貴志氏の講義により、福祉施設士の役割を再認識し、福祉施設における権利擁護と虐待防止のために福祉施設士として取り組むべきことなどを学びました。

専門講座47期スクーリング(第1回)活動紹介 9月17日(日)

第47期の福祉施設長専門講座の第1回スクーリングが中央福祉学院 ロフォス湘南で開催され、藤田会長が日本福祉施設士会のPRを受講者に行ってきました。また、交流会に古谷田

副会長、花田副会長、堤副会長、潮田生涯研修委員長も参加して、受講者との交流を深め修了後の入会の継続と主体的な活動への参画につながる関係づくりを行いました。

広報委員会(第4回) 9月25日(月)

令和6年度の生涯学習誌『福祉施設士』発行に向けて、発行回数やページ数、誌面構成などについて意見交換を行いました。ホームペー

ジやメールマガジン、フェイスブックなどの内容も整理しながら、内容を充実して興味を持っていただけよう引き続き検討することとしました。

ブロック長会議(第1回) 9月28日(木)

令和5年度のブロック活動状況について意見交換を行いました。活動が低迷している県への

サポート体制等について引き続き検討していくこととしました。

日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン No.87
令和5(2023)年7月1日
(本メールマガジンは毎月1回1日に配信しています)

【もくじ】

- 1) 今月のチェックリスト
：「サービス管理」・「職員の能力開発」
 - 2) 時事／用語解説
：こども子育て支援と安定的財源政策
 - 3) 会員リレーコラム
：日本初の田植え事業
 - 4) お知らせ
：令和5年度施設長実学講座の開催(7月19日、オンライン)
〆切7月3日せまる
- *本号本文は約4,200文字です。



- 1) 今月のチェックリスト
「サービス管理」・「職員の能力開発」

【解説】

筆者は、本年2月1日号のメールマガジンにおいて「サービス管理」の一環としての「社会福祉施設における職員の利用者への対応」について、

- 施設の機能や新たなサービスの検討・・・社会福祉制度の動向や地域特性、地域住民のニーズ等を把握し、施設の機能や新たなサービスを検討していますか。
- サービスの内容や規則等の説明の実施・・・利用者又は代理人、家族に対するサービスの内容や規則等の説明は、資料により分かりやすく説明していますか。

をチェックリストとして示し、A保育園の「乳幼児の犯罪被害防止についての方針と実施内容(令和4年度改訂版)」を要約したものを紹介し、緊急対応策の構築について提言いたしました。

当時、全国各地の社会福祉施設では「職員の利用者への不適切な対応」によって引き起こされた、多くの事故や事件の報道がマスコミをはじめ業界内でも大きな問題としてクローズアップされておりました。

こうした状況下において、こども家庭庁が「子どもの心身を傷つけるような不適切な保育」について全国の自治体と施設を対象に行った初めての実態調査が5月12日に公表されました。

調査は令和4年4月より12か月の期間に、全国1,741自治体を対象に調査を実施し、1,530の自治体からの回答があり、あわせて全国の22,720の保育所の調査が行われました。

調査結果(要約の一部)は、市区町村が通報などを受けて確認した保育所での不適切保育は914件で、たたくなどの虐待と確認されたものは90件に上ることが報告されました。

保育所での不適切保育の内訳(複数回答)については、「子どもの人格を尊重しない関り」が384件で最も多く、「物事を強要するような関り・脅迫的な言葉がけ」が337件、「罰を与える・乱暴な関り」が276件、「育ちや家庭環境への配慮に欠ける関り」が123件、「差別的な関り」が43件、その他111件でした。このうち虐待と確認されたもの(複数回答)のうち、「心理的虐待」が42件、「身体的虐待」が36件、「性的虐待」が20件、「ネグレクト」が4件でした。また、保育所を除く認可外保育施設や認定こども園などの不適切保育は計402件でした。ただし、不適切保育の定義が曖昧であった影響から施設に対する調査では回答にばらつきがあり19,603件のうち、0件と回答した施設は全体の73パーセントを占めていました。

調査結果から、次のような課題が明らかになってきました。

- 1) 現行制度下では、保育施設で虐待が発生しても職員による自治体への通報義務がないこと。
- 2) 不適切保育が発生した場合、保育所に報告基準や手続きの作成を周知していた自治体は29パーセント、緊急性を要する深刻な事案の基準や手続きとなると12パーセントと低く自治体側の働きかけが少ないことで、報告基準を作成している保育所は少ないのではないか。
- 3) こども家庭庁が新たに定義したガイドラインでは、「不適切保育を虐待等と疑われる事案」とし、さらに今までの虐待の4類型に加え「子どもの心身に有害な影響を与える行為」が該当するとしました。
- 4) その他不適切保育が発生してしまう背景には、保育士の低賃金や労働環境・職員の配置基準の見直し等々の課題が改めて浮き彫りになりました。

このことから、すべての保育施設で保育者とこどもが安心して過ごすことができる環境整備と不適切保育が引き起こされないための防止策等を早急に構築しなければならないと思います。以下、改めて前回紹介いたしました資料「A保育園 乳幼児の犯罪被害防止についての方針と実施内容(令和4年度版)」を参考に上記の調査結果と比較検討し、改善に向けた取り組みが望まれます。

- 職員の能力開発・・・職員の課題発見・問題解決能力の伸長への取り組みを行っていますか。

A保育園では、定期的に各保育室に設置されている「検証用カメラ」をチェックし、「疑わしいと思われるかかわり方や気になる行為などについて」録画映像をピックアップして保存し「園内研修」の題材にしています。問題の発見と課題解決に向けた研修を行うとともに、改めて不適切保育防止に向けた人権擁護のためのセルフチェックリストを活用し、全職員がセルフチェックの実施を含め、基本的な保育に関する認識の共有を深めることができおり有用な手段となっています。同時に、こうした研修やチェックを積み重ねることにより保育者にとって特に必要とされる予知・予見能力の醸成にも繋がるのではないかと思料されます。参考になれば幸いです。

参考・引用文献等：『施設長のための業務チェックリスト 日本福祉施設士会編』全社協出版、こども家庭庁「保育所等における虐待等の不適切な保育への対応等に関する実態調査」(令和5年5月12日)

(執筆：広報委員 東京都 田村 恵一 (No.1029))



2) 時事／用語解説

こども子育て支援と安定的財源政策

『社会福祉研究(第146号)』の「こども関連施策の進展」で畑本裕介同志社大学教授がこども家庭庁等の課題について、問題点の指摘に幼保一元化の先送りにふれ、文部科学省の所管にまで踏み込んでいないことは最大の懸案だと書いておられる。岸田首相の「教育と福祉は相互関連する側面で相互調整、連携が施策の充実、質の向上になる」との国会答弁にもかかわらず、何故かどこでも問題点としてふれられてきた。かつてイギリスではこの両分野をつなぐレベルの組織を作ったように思うが参考にしないのだろうか。このところが最大の問題点ではないが、新しい子育ての中心課題ではないか。さらに合計特殊出生率過去最低の1.26、東京1.04などへの少子化対策の根本は市民として保障される「幸福」主権者としての「いのちの輝き」、この国の未来が私たちにも、子どもたちにも明るいものだと信じられなければ、厳しい子育てに取り組もうとするだろうか。

政府は「少子化対策方針案」を公表したがその大前提が問われているのではないか。子育て支援と財源政策の論点として、

(1) 国際的に大きく見劣りする子育て支援

GDP比は日本は1.56%でスウェーデン3.40%、ドイツ、フランスも2%を超えている。

(2) 育児の社会化とは言わない国

介護の社会化は定着しているが、育児の社会化は公式には言われていない。子育ては家族責任が求められ続けている。

(3) 家族責任論をめぐって親の扶養義務は「生活保持義務」で家族への「社会的支援」が必要であるのに不十分である。子ども手当の所得制限などがある。

(4) 充実を妨げる財源の制約

子育てのための安定財源、徹底した歳出改革、今までやって来なかったのが可能というのだろうか。デンマークや北欧の徹底した国民目線の改革を参考してほしい。「支援金制度」を作り企業や個人が負担すると言う。それでも不足した時は「こども特例公債」と一般の国債と区分するとしているが、やはり先送りの将来世代への負担となる。会計検査院の毎年の発表などは北欧などでは驚きでしかない。大学の研究者らによる子育て支援連帯基金構想の租税負担投入の保険制度も参考となる。

(5) 「骨太の方針」と安定財源の確保に向けた主な論点

負担を先送りしない。安定的財源確保。有効性や優先順位。公平性と広い負担。デンマークは社会保険はなく全て租税。社会保険方式をとるべきか。合せて「搬出金方式」も必要か。消費税率引き上げも政策課題となるだろう。

妊娠、出生から終末までの幅広い支援をする福祉関係者が集うわが日本福祉施設士会は、それぞれの対象年齢、福祉分野からの提言をもっと積極的に行い専門職団体としての存在感を示すべきではないだろうか。

(執筆：広報委員 新潟県 大澤 澄男(No.1030))



3) 会員リレーコラム

日本初の田植え事業

現在、群馬県中之条町ボランティア連絡協議会(事務局：社協)が行う「中之条みらい米プロジェクト」に東京都福祉施設士会も参加しています。中央福祉学院のふくし未来

塾の発表の一環としてその理念に共感した地元の方々と話し合い「みらい米」という名前をつけていただきました。

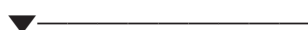
5月27日に行われた田植えには、地元ボランティアの方々、そして当会理事3名と賛助会員1名で参加させていただきました。

特に印象深かったのは、東京では体験できない大規模な機械を使用した田植えや自然体験を経て参加した皆さんの表情の豊かさでした。現地の社協 樋田会長の「美味しいお米を独居高齢者や福祉施設に届けたい」という想いや地域の方々の活動に触れて、社会福祉法人から地域振興を進めていこうと、設立された当会 地域振興部会の活動を体感して頂く機会ともなりました。参加された皆様の嬉しそうな顔を見て、中之条町に来てよかったと思いました。

社会福祉法人の横の繋がりを構築していくこと、私たちはSNSやネットの力を活かして素晴らしい活動を知ってもらう、そして熱い思いを広げていく中で地域に貢献し、いつか皆様のお手元にみらい米が届く日を楽しみにしています。

(執筆：東京都 中川 尋史さん(No.5940))

→次回は 福井県 田中 淳さん(No.5394)の予定です。



4)お知らせ

令和5年度施設長実学講座の開催(7月19日、オンライン)

〆切7月3日せまる

令和5年7月19日にオンラインにて、施設長実学講座「決算書を読み解く(前期/基礎編)」を開催します。会計実務の未経験者を対象にしています。申込み〆切は7月3日です。詳しくは、本会ホームページ、<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/>をご参照ください。

◇メールマガジンバックナンバーは以下に掲載しています。

<http://sv6.mgzn.jp/pub/mailList.php?cid=S604763>

◇お近くの会員でアドレス未登録の方がいれば、登録を呼びかけてくださいますようご協力をお願いします。

登録・解除・アドレス変更は以下から手続きできます。

<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/meruhaikun/index.html>

┌次回は8月1日発行予定

発行：全国社会福祉協議会

日本福祉施設士会 広報委員会

<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/>

連絡先：z-sisetusi@shakyo.or.jp

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2

電話 03-3581-7819

Fax 03-3581-7928

└DSWI

「日本福祉施設士会会員相談」受付シート

2023. 10. 01

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した。

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。

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 10月～11月

10月1日現在

日 程	予 定 事 業
10月5日(木)	組織強化プロジェクトチーム(第9回) ※Zoom
10月12日(木)	令和5年「全社協福祉懇談会」 ※集合
10月17日(火)	総務委員会(第3回) ※Zoom
10月19日(木)～20日(金)	第37回中国・四国ブロック福祉施設士セミナー(福祉QC発表併催) 高知・徳島合同大会 ※集合
11月7日(火)	令和5年度施設長実学講座スポット研修(第3回) ※Zoom
11月14日(火)	令和5年度日本福祉施設士会第32回近畿ブロックセミナー 兵庫大会 ※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

令和6年度は9月12日(木)～13日(金)に、「全国福祉施設士セミナー」と「近畿ブロックセミナー」が共同開催となります。会場は和歌山県白浜町にある「ホテルシーモア」です。皆様、ご予定いただき、是非ご参加ください。

本誌への感想や日頃の実践、考察、論文などをお待ちしております。

福祉施設士 10月号

令和5年10月15日発行 通巻357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(委員長)/松林 克典(副委員長)/辻元 るみ子(副委員長)/
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

