



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

福祉施設士358号 令和5年12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

専門講座
46期修了者紹介

2023
December

12



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

実践を通して

社会福祉法人秀孝会 特別養護老人ホーム京都ひまわり園 施設長 稲葉 裕二

⑥ 特集1「専門講座46期修了者紹介」

子どもたちの安心で安全な場所(施設)づくりをめざす

社会福祉法人愛の泉 愛泉乳児園 施設長 小川 優子

楽しい保育園をつくる

社会福祉法人プレマ会 勝瀬保育園 園長 萩原小百合

福祉施設士として未知なる福祉を開拓していく

社会福祉法人やまと

障がい者支援施設 杜のイルカ 地域福祉部長 坂本 啓佑

福祉のじだい(時代・次代)を見据えて

社会福祉法人正仁会

特別養護老人ホームなごみの郷 在宅事業部次長 吉岡 孝二

地域と共存する道

社会福祉法人徳和会 佐世保中央保育園 副園長 岡 美澄

福祉施設士として地域福祉向上のために取り組みたいこと

社会福祉法人南島会 特別養護老人ホーム与那原日の出園 施設長 山内美奈子

⑬ 特集2「効果的・効率的な組織運営と人材確保」

これからの福祉を考える。多様性と適応能力が求められる社会

社会福祉法人玉美福祉会 高齢者ケアセンター向日葵 施設長 西島 勇太

働きやすい職場環境をめざして

社会福祉法人壽光会 理事長 石川 佳照

⑳ 福祉施設士がめざすもの

母と子の拠点として

社会福祉法人大館感恩講

母子生活支援施設 白百合ホーム 施設長 小林 儀貴

㉔ あんてな

・令和5年10月～11月の活動報告

㉔ DSWIスクエア

・令和5年度 秋季セミナー 開催報告 東京都福祉施設士会

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。

実践を通して

(京都府)

社会福祉法人秀孝会 特別養護老人ホーム京都ひまわり園 施設長 稲葉 裕二

(老-36期 No.5033)



1. はじめに

社会福祉法人秀孝会は京都府八幡市において1993(平成5)年4月に特別養護老人ホーム京都ひまわり園を開設し、ケアハウスポポロ21(50床)、グループホーム京都ひまわり園(18床)、ユニット型の特別養護老人ホーム有智の郷(80床)を運営している。昨年より今年の11月にかけて、1993年に開設した特別養護老人ホーム京都ひまわり園を3人部屋に改修し、個室ユニッ

ト型と従来型ではあるがプライバシーを確保した。もともと50床の特別養護老人ホームであったが、改修後はどちらも20床の地域密着型特別養護老人ホームに変更となった。

私達を取り巻く環境は変化し続けており、時代とともに法人の事業継続にとって脅威となる要因も変化し続けている。光熱水費やガソリン等の物価高騰をはじめ、地域貢献や法人間の連携、人材確保や災害対策等、さらにはSDGs

の取り組みやBCP(事業継続計画)の策定など数え切れない。10月には最低賃金の引上げが大幅にされたことによってさらに経営を圧迫している。そして、人材確保や育成、働き方、地域貢献などすべてが多様化しているように思われる。すべてに全力で対応することには困難を要するが、緊急性や必要性を加味したうえで、どのように対応するかを決定しなければ事業継続が危ぶまれることになる。逆にこの対応を的確に実施することで事業継続を安定的に行うことができるということになる。何をどのレベルまで行うかなどを計画的・戦略的に実施することが求められている。

2. SDGs 行動宣言

SDGsという言葉はよく聞く。2030年12月31日までに達成する世界共通の目標であるが、法人においてどのように取り組むのか。福祉施設の運営においてSDGsの考えはある意味「当たり前」といえる。しかし、「当たり前」として置き去りにしてしまっていないだろうか。そこで法人では、現在の取り組みを整理するために京都中央信用金庫とともにSDGs達成に向けた取り組みをすすめることにした。チェックシートを大きく4つに分類し、「環境」ではリサイクルや省エネ、ゴミの分別回収など10項目、「社会・職場環境」では育児や介護などと両立して働き続けられる環境、有給休暇の取得や長時間労働の有無、研修や教育の機会など10項目、「組織体制」ではコンプライアンス遵守やハラスメント防止措置などについて10項目、「サステナブルな取組」では地域との連携や地域人材の積極的雇用、BCP策定や防災計画など10項目の自己評価を行った。自己評価を基に「高齢者のQOL向上」、「働きがいのある仕事」、「責任ある企業行動」の項目に分け、関連するSDGsのゴール、SDGs達成に向けた取り組みに整理して行動宣

言として可視化した。この宣言は法人のマネジメント会議で周知を図った。今後は取り組みの継続とともに新たに展開に取り組んでいきたい。

2023年3月22日

SDGs行動宣言

社会福祉法人 **秀孝会**

当会は、企業活動を通じて、社会課題の解決に取り組み、SDGs達成に貢献しています。

項目	関連するSDGsのゴール	SDGs達成に向けた取組
高齢者のQOL向上	3, 4, 5, 8, 10, 11	安心・安全のサービス、季節行事や地域との交流、プライバシーに配慮した住空間の提供等により、誰もが自分らしく毎日を築く環境を目指し、ご利用者の生活の質(Quality of Life)向上に取り組んでいます。
働きがいのある仕事	3, 4, 5, 8, 10	働き方改革を進め、残業時間短縮や休暇制度の拡充等、働きやすい職場環境を整備します。また、研修・教育機会の提供や丁寧なサポート体制により職員のスキルアップを図ります。チームワークを大切に職員一人ひとりのサービスを提供します。
責任ある企業行動	4, 5, 8, 10, 11, 13	実業団ソフトテニスチームの創設や外国人技能実習生の受入れを通じて、介護業界のイメージアップや人材育成に取り組んでいます。 また、LEDや太陽光発電設備の導入、食材の地産地消等に努め、環境に配慮した運営を行います。

私たちは、ご利用者に寄り添い、お一人おひとりの自己決定・自己選択をサポートする介護の提供を目指します。法人設立30周年を迎え、地域ニーズに配慮した新施設の増設や既存施設のプライバシー向上を主とした住環境改善に取り組んでいます。これからも社会福祉法人として八幡市地域に密着した活動を展開してまいります。

社会福祉法人 **秀孝会**

×

京都中央信用金庫

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGs行動宣言

3. 人材確保の取り組み

人材の確保や育成においては実業団女子ソフトテニスチームの創設や外国人技能実習生の受入などの対策を講じている。実際に雇用につながり大きな戦力になっている。外国人技能実習生は3年の期間を終え、特定技能「介護」に移行した2名のうち1名は介護福祉士試験に合格し、在留資格「介護」に移行するところまで頑張ってくれている。また、12月には3名の技能実習生が3年を迎えるが、3名とも特定技能「介護」への移行を希望している。新たに技能実習生も6名の迎え入れが決まっており、合わせると技能実習生8名、特定技能「介護」4名、在留資格「介護」1名となり、法人全体で13名になる。心配していた読み書きも夜勤の仕事もフォローは

必要であるが、クリアをしている。

課題は日本語学習。今年度の新規技能実習生からは他の法人とも協力し合い、送り出し機関の協力も得て、オンラインによる日本語勉強会を開催できるよう協議中である。法人単独では費用も高くなり、段取りも難しいが、オンラインでは近隣施設ではなくても協力体制が組め、費用も負担し合える。より学習する機会に恵まれることになる。このような取り組みができるのも、今まで他法人と協力しながら技能実習生の受入れを行ってきた成果といえる。また、生活の支援も必要であるが、法人内の外国人雇用人数が増え、日本にも慣れてきたことで少しずつ自立してきている。以前に花火大会に行って人ごみに飲まれてしまい、終電を逃してしまうことがあった。このときは電話連絡が取れたので、急遽ホテルを取って事なきを得た。ときに危なっかしいこともあるが、法人全体で連絡体制や支える体制があるので、その体制を維持・強化してサポートしていきたい。



技能実習生（右側の実習生は介護福祉士を取得）

後継者育成の観点から専門学校などからの実習生の受入れは積極的に実施してきたが、

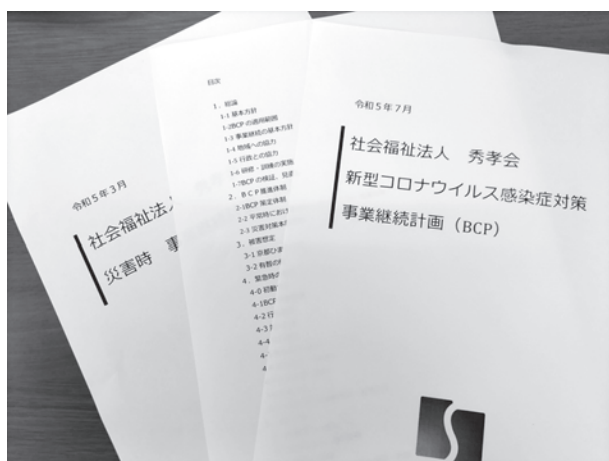
新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって実習の受入れが止まってしまった。学生の学びにおいて実習の大切さはいうまでもなく、受入れ施設の学びにもなり、人材確保のチャンスでもあった。実習においては技術や知識だけでなく人柄も見ることでもできるいい機会であった。介護福祉士以外にも管理栄養士や理学療法士などの実習も受入れができなくなったが、少しずつ再開しているところである。実習が中止になっていた期間では管理栄養士の専門学校に出向いて高齢者福祉の実際を話すことで実習の一環となり、数回講義をさせてもらった。さらに実習の受入れができなかった期間の経験から学外給食施設のメタバース化について専門学校とともに取り組むことになった。校外実習においては事前指導と振り返りを合わせた総合的な計画が求められる。メタバース空間を用いた疑似体験を校外実習の事前・事後指導の一環として行うことで学生の学びを深めることができる。また、感染症等も含めた災害時であっても学生が現場に行くことなく、一定の知識や技術等のインプットの実現も期待できる。そういった学生を育成する一端を担うことに楽しみと責任をもって取り組んでいきたい。

4. BCP(事業継続計画)

2021(令和3)年度に介護施設に課せられたBCP(事業継続計画)策定は3年間の経過措置を経て2024年度には義務化される。法人ではBCP策定委員会を立ち上げて策定に取り掛かった。取り組むにあたり、数多くのひな形はあるものの、ひな形をそのまま活用して作成することはしないと決めた。理由は実際に必要となった時に活用しにくいと考えたからである。全くひな形を見なかったわけではなく、いくつものひな形から私たちに必要な項目、必要な言葉などに置き換えたり、これまでの台風被害や停電、新型

コロナウイルス感染症によるクラスターの経験などを活かしたりしながら作成することで、少しでも意義の高いものをめざすことにした。1年かけて災害版のBCP、さらに1年かけて感染症版のBCPを作成した。全体周知の方法として、まず、管理者が集まる会議で説明する時間を設けた。さらに全職員対象(任意参加)の勉強会を開催し、意識の高い職員への周知を狙った。最後に要約版(A4用紙1枚)を給与明細に同封し、全職員に配布した。当然、BCPは作成することが目的ではない。BCPを発動することが無いことを願いつつも、発動せざるをえないときに機能するものであってほしい。難しいのは今後である。今回作成したものはまだまだ完全なものではない。どのようにブラッシュアップさせるのか。研修や新しい職員への周知、そして継続性のある訓練をどのように行っていくのか。今回あえてひな形を使わずに知恵を出し合って作成できたチームであるからこそ、目の前にある課題一つ一つに取り組みブラッシュアップをさせていきたい。

部屋を3人部屋にして住環境を整えつつも費用を抑えた部屋、個室とし、デイサービスでは通常型とりハビリ特化型など同じサービスでも対象者を変えたサービスを展開している。今後、入居者や利用者が減ってくるなか戦略的な施設経営が必要となる。私自身も悩み、迷うことばかりであるが、周りには多くの相談できる仲間がいる。業界にはいくつも団体があり、そのうちのひとつに「福祉施設士会」がある。「日本福祉施設士会」にはとても素敵な「深みのある人間づくり」というスローガンがある。どれだけ機械化が進んでも最後は人の手が必要である。人の手が必要であるなら、人間関係づくりや人間づくりは必要不可欠であると思う。特に管理職にはさまざまな力が必要で、その基になるのが「人として」である。人としての成長・繋がり・常識を大切にしている福祉施設士会の学びが拡がり、深まることを強く願っている。



法人独自の事業継続計画 (BCP)

5. 福祉施設士会での人間関係づくり

物価高騰・人材確保・地域貢献・社会貢献など私たちが抱える課題は多岐にわたっている。その課題に対して特別養護老人ホームでは4人

専門講座46期修了者紹介

本特集では10月(357)号に引き続き、令和5年春に福祉施設長専門講座を修了し、日本福祉施設士会に入会された福祉施設士6名を紹介する。

「福祉施設長専門講座を受講されての感想」や、「これからの福祉施設士としての抱負」等についての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、人として深みのある福祉施設士をめざしてほしいと思う。

1. 子どもたちの安心で安全な場所(施設)づくりをめざす

(埼玉県)社会福祉法人愛の泉 愛泉乳児園

施設長 小川 優子

2. 楽しい保育園をつくる

(神奈川県)社会福祉法人プレマ会 勝瀬保育園

園長 萩原 小百合

3. 福祉施設士として未知なる福祉を開拓していく

(奈良県)社会福祉法人やまと 障がい者支援施設 杜のイルカ

地域福祉部長 坂本 啓佑

4. 福祉のじだい(時代・次代)を見据えて

(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

在宅事業部次長 吉岡 孝二

5. 地域と共存する道

(長崎県)社会福祉法人徳和会 佐世保中央保育園

副園長 岡 美澄

6. 福祉施設士として地域福祉向上のために取り組みたいこと

(沖縄県)社会福祉法人南島会 特別養護老人ホーム与那原日の出園

施設長 山内 美奈子

【福祉施設長専門講座46期修了者69名の都道府県内訳(入会者数17名)】

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)、島根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)

子どもたちの安心で安全な 場所(施設)づくりをめざす

(埼玉県)

社会福祉法人愛の泉 愛泉乳児園

施設長 小川 優子 (乳 - 46期、No.6112)



1. はじめに

社会福祉法人愛の泉は今年で創立78周年を迎える。乳児院、児童養護施設、保育所、養護老人ホーム、特別養護老人ホームの5拠点を中心に、様々な事業を展開している。『一人ひとりの尊い命を愛して』を愛の泉のテーマとして掲げ各事業を運営している。

先日、愛の泉創立78周年記念礼拝が行われた。礼拝の中で、永年勤続職員の表彰式も行われ、今年も勤続5年から45年まで総勢49名の職員が表彰された。こんなにも多くの職員が同じ志をもって、ともにこの愛の泉で働いていることを改めて確認し心強い気持ちになった。

2. 福祉施設長専門講座を受講して

私は、2022(令和4)年4月に愛泉乳児園の施設長に任命された。施設長になると同時に、理事長に勧められ「福祉施設長専門講座」を受講することとなった。前年度の45期の受講はすべてオンラインであったと聞いているが、46期は参集形式で参加することができた。2度のスクーリングでは、全国各地から集まった受講者とともに、グループワークを通して学習や交流の機会を持つことができ、良い刺激をもらったと感じている。出された課題は、これまで考えたり触れ

たりすることのなかった内容もあり、大変苦労したことを覚えている。特に「経営管理」では社会情勢を的確に把握し、10年後の施設をイメージして計画を立てることの重要性、計画には具体的な目標水準と具体的な行動が必要であることを学んだ。苦労した課題作成の過程で、自法人や自施設の強みを改めて確認することができ、そこから具体的な目標を導き出したことは良い経験となった。

3. 福祉施設長として

近年、乳児院に求められている多機能化、高機能化を進めていく上でも、的確な状況判断と具体的な目標設定を行うことが重要と考える。それには職員の理解を得ることが不可欠である。福祉施設長として、職員の信頼を得られるような姿勢・言動・行動を意識し、子どもたちの安心で安全な場所(施設)づくりを行っていきたい。



愛泉乳児園 外観

楽しい保育園をつくる

(神奈川県)

社会福祉法人プレマ会 勝瀬保育園

園長 萩原 小百合 (保-46期、No.6087)



1. はじめに

社会福祉法人プレマ会における海老名市内の2番目の保育園として、2022(令和4)年4月から海老名市公立保育園より委託された勝瀬保育園がプレマ会の6番目の事業所として始まった。

今回、福祉施設長専門講座を理事長より勧められ受講した。公立の保育園で40年以上、園長としては7年にわたり働いてきた。「民間(社会福祉法人)とは」ということを全く理解しないうちに不安のなかでの受講であった。全国から集まった福祉業界に貢献する方々と出会い有意義な話を聞き、情報交換する中で福祉に対しての情熱に驚かされた毎日であった。

2. 公立保育園から民間保育園へ動き出す

保護者からの要望で三者委員会をつくり、毎月一回評価をしていきたいとの要望を受け、毎月の評価を行いながら数か月が過ぎていった。毎日職員が一丸となって保護者や子ども達に寄り添い、どんな意見も逃さず聞き入れていくことで、毎月の委員会も三か月に一回になり、二年目の今年には問題が起きた時に開催することになった。現在半年が過ぎたが一度も開催することなく安定した運営を続けることができている。

いつかは委託して良かったと思ってもらえるよう職員一同頑張っている。今後地域の人にも認めて貰えるよう、今年度は地域老人会の人を招き、お遊戯会で踊りや劇を見ていただいた。また、ゲームをして子ども達と一緒に食事をしながら交流を図った。近くに使用していない畑を借り、子ども達と共に野菜づくりをしている。これからも地域に根差した保育園、地域と繋がりを持つ保育園にしていきたいと思っている。

園長の目標としては、子ども達が毎日保育園に来たい、保育園に来るのが楽しみと言われるような楽しい保育園づくり、そして職員も毎日楽しい職場づくりを基本として、保護者を理解し共に協力すること。そして子ども達には沢山の愛情を注ぎ、職員にも家族と同じような愛情と安心感を提供し「勝瀬保育園で一生働き続けたい」と思われるよう、施設長専門講座で学んだことを生かせるような園長をめざしてスキルを向上していきたいと思う。

福祉施設士として 未知なる福祉を開拓していく

(奈良県)

社会福祉法人やまと 障がい者支援施設 杜のイルカ

地域福祉部長 **坂本 啓佑** (障 - 46期、No.6099)



1. 法人および施設概要

社会福祉法人やまとの設立は2002(平成14)年に、主に知的障害がある方の親が関わった。親なきあとに利用者の方が安心してらせるよう、2003(平成15)年に障がい者支援施設杜のイルカを設立した。

社会福祉法人やまとの法人理念は「共に歩み 共に支え 共に生きる」である。障害がある方もない方も、職員も地域もひっくるめて、共生社会をめざすという意味である。現在は利用者のニーズを満たせるように、アニマルセラピーと障がい者のe-sports分野、事業の多角化に力を入れている。

2. 福祉施設長専門講座について

受講のきっかけは、「もっと福祉や経営管理を学べば、より良い法人にできるのではないか? 他の法人はどんな取り組みをしているのだろう?」という興味だった。スクーリングは実際に様々な法人の取り組みを学べ、私が望んでいた場所だった。受講後に視察を受け入れて下さった施設も多くあった。レポート課題は当法人の資源や地域課題を真剣に考え抜けば、実践レベルに落とし込めるカリキュラムだったため、受講中はワクワクし、アイデアが止まらなかった。学ん

だ経営管理とサービス管理をもとに法人運営および施設運営の改革に努めたい。

3. 福祉施設士としての抱負

福祉施設士として、私個人として取り組みたいことがある。2025年問題で予想されているように、今より一層介護職員の人材不足が懸念されるため、私は少しでも多くの人々が望んで福祉の仕事を選んでくれるように、福祉のイメージを大きく変えたい。福祉は奥深く、カッコいいという事を発信していきたい。そして、福祉×○○といった視点で、障害福祉サービスや介護保険サービス以外の部分でも魅力を身につけ、利用者や職員と多くの人たちがワクワクできるようなイベントや交流を仕掛けていき、福祉のイメージを変えていきたい。



杜のイルカとポンダ

福祉のじだい(時代・次代)を見据えて

(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

在宅事業部次長 **吉岡 孝二** (老 - 46期、No.6135)



1. 法人・自己紹介

社会福祉法人正仁会は、広島市安佐北区において高齢者分野の介護保険事業を運営して20年が経過する。医療法人とグループ化して密接に連携しながらサービス展開できる特色を生かし、出会いから看取りまでの「トータルサポート」が提供可能な組織体として、現在では14事業所で約220名の職員体制となった。作業療法士である私は、機能訓練指導員として当法人に採用された後、デイサービスの統括管理、医療法人と合同部門の事業推進(採用・研修・広報)などを経験してきた。

2. 福祉のじだい(時代・次代)を担うため

福祉施設長専門講座を受講して、めざすべき姿や目的地を見定め、多面的に現状を分析して現実とのギャップを埋める、これら課題解決を継続する重要性を再認識した。講師の先生から学んだ経営管理の知見はもとより、同様の境遇で切磋琢磨する受講生同士との意見交換が何より貴重な機会であった。イノベーション(ひらめき)に繋がるアドバイスをいただきながら、話をしていくうちに自法人の立ち位置が整理されたことから、人脈から得られるメリットを十分に堪能できた。

私の課題は、視座を高めて物事を俯瞰的にとらえることにある。そのため、業界(広島県社会福祉法人経営青年会)・職能(広島県社会福祉士会)団体での役員としての経験および人脈は、世間・社会・福祉の動向を的確に考察する技量を高めるためにも、多角的に拡大させていく。現場では資質向上や生産性向上を図るため、周囲を巻き込みながら致命傷にならない失敗を最速で繰り返すつもりで、果敢に挑戦していきたい。

私に求められているのは、独自の創造性を磨きながら得られた情報を精査し、質の高いサービスを現場業務に落とし込んでいくことと考える。これらを実践するには、多くの選択肢を持ちながら適正なリスクをとり、行動を起こしていく姿勢が肝要となる。今後も利用者・家族・職員の幸福を見据え、研鑽の継続による自らの成長を糧に、福祉のじだい(時代・次代)を担えるよう邁進していきたい。

地域と共存する道

(長崎県)

社会福祉法人徳和会 佐世保中央保育園

副園長 岡 美澄 (保-46期、No.6128)



1. 福祉施設長専門講座受講のきっかけ

社会福祉法人徳和会「佐世保中央保育園」は日本の最西端、夕日が美しい長崎県佐世保市にあり、初代理事長である父が佐世保市議会議員時代に、佐世保市に保育所が足りない事実を知り、私財を投じて「かけはしベビーシッター」を1974(昭和49)年に設立したのが始まりである。認可外保育所として29年間経営した後、2003(平成15)年1月、社会福祉法人に認可された。私の成長とともに施設が存在していたので、保育に関しての知識はあったものの、社会福祉法人の施設として、「このままで良いのか?」と疑問を抱えていた時に目にした「福祉施設長専門講座」のパンフレットを見て、「これだ!」と思って申し込んだのが受講のきっかけである。

2. 福祉施設長専門講座を受講して

46期生として受講して予想外だったのは、私のように1法人1施設より、多角的に経営されている法人の参加者が多かったことである。そして既に、地域のお祭りを主催したり、子ども食堂を実施していたりと、社会福祉法人としてあるべき理想の姿を構築されている姿を目の当たりにして、自園のことで精一杯と感じていた私には、

カルチャーショックであった。しかし、グループワークで「これから私たちにできること」などを一緒に考えたり、他グループの発表を聞くうちに、これから地域とどのように関わり、施設の価値を見出し、地域に還元していくかはアイデアと工夫次第であり、そのアイデアと工夫は、一人で考えるよりも複数で考える方が、より良い答えを導きやすいということもゲーム感覚の研修により実感することができた。

3. これから

政府は、今年4月に「こども家庭庁」を創設し、こどもがまんなかの社会を実現するため、こども基本法を施行した。しかし法律ができたからといって少子化が鈍化するわけではない。保育所は少子化の影響を真っ先に受ける施設であり、当園もその影響を受けはじめ、数年後ではなく今年および来年の経営計画を見直す状況にある。今後どのようにあるべきか。それは、課題で作成した「環境特性分析と経営課題の明確化」において考えるスキルを得たので、今後も社会福祉法人として地域と共存しつつ存続する道を歩んでいきたい。

福祉施設士として地域福祉向上のために取り組みたいこと

(沖縄県)

社会福祉法人南島会 特別養護老人ホーム与那原日の出園

施設長 山内 美奈子 (老 - 46期、No.6086)



1. 法人の概要

社会福祉法人南島会は1988(昭和63)年2月9日に設立、同年に特別養護老人ホーム与那原日の出園を開園し、創立35年目を迎えた。

法人としては、在宅型有料老人ホーム3か所、デイサービスセンター4か所、ヘルパーステーション、ケアプランセンターが連携している福祉施設である。南島会の基本理念は、「すべてを利用者の為に誰もが最善のサービスを受けられる社会を目指して」「全ての人々が地域で暮らし、生きがいとともに創り高めあうことが出来る」「地域共生社会」の実現を掲げ、住民一人ひとりの繋がりを大切に育んでいくことである。

2. 地域の特徴

私たち社会福祉法人のある沖縄県与那原町は、県内で町と名の付く11の自治体の中では1番人口密度が高い町となる。

介護老人福祉施設が1施設、一般病院1施設、一般診療所11施設、歯科6施設、保育所10施設、幼稚園3校、小学校3校、中学校1校、高校1校、大学1校、とコンパクトなコミュニティが特徴である。

3. これからの福祉施設士として

人生100年時代ともいわれる今日、今後ますます私たちが生活する上で抱える問題は、複雑化・複合化しており、社会福祉士として問題を抱える人の相談に寄り添い、円滑に対応できるよう福祉施設士の学びを得ようと思ったことが福祉施設長専門講座受講のきっかけとなった。

当初は、経営管理を学ぶことが施設長としての大きな役割だと思い受講したが、学びの中で顧客満足と職員のモチベーション維持・向上のどちらも高める「人のマネジメント」の重要性は深く、施設長としての課題は山積しているが、一つひとつ諦めないで取り組むことが大事なのだと感じた。

今回、福祉施設長専門講座を修了して、全国の施設長と交流が持てたことは私の財産になったと思う。同じ課題を共有できる仲間が全国にいて繋がることができ、本当に感謝でしかない。今後も、仲間と共に繋がり学び続け地域と社会福祉施設の連携を繋ぐ施設長となっていきたい。

「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2名の会員より、「多様な人材の活用・活躍」、「認定制度」の取り組みなどについてご寄稿いただいた。

皆様の職場での組織運営と人材確保の実践に、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. これからの福祉を考える。多様性と適応能力が求められる社会

(大阪府)社会福祉法人玉美福社会 高齢者ケアセンター向日葵

施設長 西島 勇太

2. 働きやすい職場環境をめざして

(鳥根県)社会福祉法人壽光会

理事長 石川 佳照

これからの福祉を考える。 多様性と適応能力が求められる社会

(大阪府)

社会福祉法人玉美福祉会 高齢者ケアセンター向日葵

施設長 **西島 勇太** (老 - 42期、No.5705)



1. 社会福祉法人玉美福祉会について

社会福祉法人玉美福祉会は、1977(昭和52)年に厚生省より認可を受け、翌年(4月)に東大阪市では最初の軽費老人ホーム玉美苑を開設した。その後、1997(平成9)年、大阪府城東区に在宅介護サービスステーション和光を開設、2005(平成17)年には、東大阪市に特別養護老人ホーム(80床)を含む、高齢者ケアセンター向日葵を開設と同時に法人では初めての保育事業として、たいよう保育園を併設、開園した。2009(平成21)年、地域包括支援センター向日葵を受託し、2010(平成22)年に大阪府城東区に古市たいよう保育園を開園、2015(平成27)年、東大阪市に軽費老人ホーム玉美苑の移転先であるケアハウス(50床)と特別養護老人ホーム(100床)を含む、総合ケアセンター八戸ノ里向日葵を開設した。2016(平成28)年には、たいよう保育園、古市たいよう保育園が保育園から幼保連携型認定こども園に移行した。2018(平成30)年には、グループホーム(18床)を含む、高齢者ケアセンター向日葵のサテライト型地域密着特別養護老人ホーム(29床)を開設した。主に東大阪市を拠点とした様々な事業や地域に密着したサービスを展開している。



当法人の理念である、『人の和を大切に！利用者とともに 地域社会とともに 職員とともに』にもあるように、利用者・地域社会・施設がともに支え合い、様々なニーズの解決に向けて取り組んでいる。また、入居者が、普通の暮らし、家庭的な暮らしができる場となるように願い、活動している。年齢を重ねながらも、意欲的に前向きな人生を歩み、健やかに過ごしていただけるように、常に「和」の心を基に活動してきた。

今日では、「高齢」「障がい」「保育」と幅広い分野での事業展開をしている。そして、地域包括ケアの構築に向けて取り組みながら、地域公益事業においては、地域で失業されている方や怪我や病気等で生活に困っている方へ

の支援、相談事業にも取り組んでいる。私たち、社会福祉法人に求められていることは、すべての困っている人に手を差し伸べ、心豊かに安心した生活が営めるようにしていくという使命を担っている。そのためにも、施設・人・地域の和、人と人の和、心と心の結びつき、乳児から高齢者、障がい児・者すべての人の大切な命。そして、一人ひとりの人生に向き合い、これからも、さらに地域に根差した社会福祉をめざしていく。

2. 高齢者ケアセンター向日葵について

高齢者ケアセンター向日葵とは、2005(平成17)年3月1日に東大阪市玉串町東にて開設された、特別養護老人ホーム、短期入所生活介護、介護支援センター、デイサービスセンター、ホームヘルプステーション、診療所を含む複合施設である。2009(平成21)年4月1日には「東大阪市地域包括支援センター事業」を受託され、地域包括支援センター向日葵を開始し、2013(平成25)年3月1日に訪問看護ステーション向日葵を開設、2015(平成27)年9月1日にホームヘルプステーションが八戸ノ里向日葵へと拠点異動となり、現在7つの事業所を抱える施設である。

特別養護老人ホーム向日葵72床、短期入所生活介護8床、デイサービスセンター向日葵30名定員となっており、勤務している職員は、2023(令和5)年9月時点で特別養護老人ホーム向日葵、(診療所、短期入所生活介護を含む)生活相談員1名、ケアマネージャー1名、管理栄養士1名、機能訓練指導員1名、介護士48名、看護師6名、事務員4名。介護支援センター向日葵、ケアマネージャー8名。デイサービスセンター向日葵、生活相談員3名、介護士8名、機能訓練指導員2名、運転手4名。地域包括支援センター向日葵、主任ケアマネージャー1名、ケアマネージャー1名、社会福祉士2名、看護

師1名。訪問看護ステーション向日葵、看護師3名、理学療法士2名、作業療法士1名となっている。

それぞれの事業所は異なった事業活動を行っており、本来であれば単体で存在している形になるが、高齢者ケアセンター向日葵の一部として同一建物に拠点を置いていることにより密に連携ができています。

3. 多様な人材の活躍

高齢者ケアセンター向日葵では、様々な職種の方が働いているが、介護現場において昨今欠かせない存在になっているのが、海外からの外国人人材の方々である。

社会福祉法人玉美福社会では、2014(平成26)年から外国人介護士の雇用を行っている。当初は施設近隣で生活を行っている日本在住の外国籍の方の就労希望から始まった。その後2017(平成29)年からは、EPA介護福祉士候補者(経済連携協定に基づいて日本の介護施設で就労・研修をしながら、日本の介護福祉士資格をめざす方々でインドネシア・フィリピン・ベトナムの3カ国が候補者受け入れ国となっている)の受け入れを開始している。2023(令和5)年10月現在での高齢者ケアセンター向日葵で働くEPA介護福祉士候補者の総数は20人となっており、介護福祉士の国家試験を合格している方が8名である。

従来から新人職員へは、現場によるプリセプター制による教育方法を行っている。各ユニットリーダーが中心として指導役を担うことが多く、初めは、外国人人材に対するコーチングに苦慮する場面もあったが、試行錯誤を重ねて育成に取り組み、介護福祉士合格者を輩出してきた経験がリーダーにとっては大きな自信になっており、人材育成だけに留まらず様々な日々の取り組みに積極的に挑戦している。



高齢者ケアセンター向日葵のスタッフ

外国人人材に対してのフォローもしっかりと行っている。日本に来るといふ決断を行うことを考えると相当の覚悟が必要であるし、不安も沢山抱えることは間違いないからだ。自分の身1つで見知らぬ日本の地で介護士として働くということは、それだけで尊敬に値することだと考える。様々な方が働く職場になっていることにより、様々な視点・気付きが得られる環境の構築にも繋がっている。

4. 業務の手助けとなるICT導入

社会福祉法人玉美福祉会では記録のペーパーレス化、様々な業務へのICT導入に取り組んでいる。日々の記録に関しては、基本的にスマホとタブレットを使用している。紙での記録から電子上での記録に移行していくことにより、必要な情報を書庫に探しに行く必要がなくなった。加えて、記録を電子化することで、日本での生活が長くない外国人介護士の方でも翻訳機能や音声入力を活用してスムーズに介護記録を行うことが可能となっている。長年介護士として勤めていただいている方も導入当初は、食わず嫌いな意見が多かったが、実際に使用していく中で紙の記録にはもう戻りたくないという意見へと変わっていった。

ナースコールとスマホの連動も行っており、利用者の方からのコール対応時に音声と画像による対応が可能になっている。見守りカメラを採用することにより、転落・転倒時の状況を画像で

振り返ることが可能になっており、再発予防にも役立っている。さらに、紙の使用量の減少にも役立っている。

介護補助用品として、移乗用具の採用も行っている。職員間での連絡手段も夜間時などの手薄になる時間帯はインカムを採用して情報共有もスムーズに行うことができている。これらの機器を積極的に導入はしているが、実際に利用者の方々と接するのは、自分たち職員自身であり、あくまで補助としての役割を様々な機器が担っていて、業務負担を軽減できた分を利用者支援に還元できるように心掛けている。

5. これからの福祉・・・

世間では人材難の話題が尽きることがない。福祉現場に限らず様々な業界で人材難は大きな問題である。人材確保、定着については、働きやすい環境、処遇、やりがいと様々な要因が絡み合っており、それぞれを補っていたとしても満足いく結果が得られないことも多々ある。自法人での採用では、法人の理念や活動に共感しているのかを重視している。

共に活動していく中で方向性の理解がとても重要であり、異なった方向を向いていると何事も上手く進まないと考える。そして、利用者支援でも職員との関わりであっても一人一人としっかり向き合うことが求められる。

コロナ感染症蔓延の最中でも、社会での福祉職の重要さが多くの方に伝わっていると思われるが、これからも地域に根付いた福祉施設を心掛けていき、大きな目標として福祉職が「なりたいた職業NO.1」に選ばれるように今後も努力していきたい。

働きやすい職場環境をめざして

(島根県)

社会福祉法人壽光会

理事長 石川 佳照 (老 - 40期、No.5474)



1. はじめに

社会福祉法人壽光会(以下、法人)は、2005(平成17)年の出雲市合併前の旧簸川郡湖陵町時代の2000(平成12)年に、地域に特別養護老人ホームが無かったことがきっかけとなり設立した。その後、地域ニーズに応える形で、認知症グループホーム、ショートステイ、デイサービスセンターと事業を拡充し、2006(平成18)年に市内の中心部にデイサービスセンターと居宅介護支援事業所を設立、2010(平成22)年より近隣地域の保育園事業を出雲市より引き継いだ。2012(平成24)年には、高齢者に安心していただける施設として、サービス付き高齢者向け住宅・併設して訪問介護事業所を開設した。2017(平成29)年には従来型特別養護老人ホームを50床から30床増床と既存の4人部屋を個室に改修し、全室個室の80床のユニット型特別養護老人ホームとしてリニューアルした。そして、2021(令和3)年にグループホームを9床増床し、現在は介護事業所4事業所と保育園を運営し、全職員数は179名(2023(令和5)年10月1日現在)である。



法人外観

2. 法人のストレンクスである様々な認定制度への取り組み

福祉職に対するマイナスイメージの先行や人口減少社会による労働人口の減少で、法人も採用面で近年苦戦している現状である。採用が上手くいくことは、職員にとっては「働きやすい・魅力ある職場」と言え、「地域の方に選んでもらえる法人(施設)」であると言える。『人を支える仕事だから、支える人を大事にしたい』という法人の強い思いがある。法人では様々な認定制度に取り組むことを通して、全職員にとってより快適で働きやすい・魅力ある職場の実現をめざしている。これまでに「ユースエール」、「えるぼし」、「もにす」などの国や県などによる様々な認定制度を取得し、法人内の働きやすい環

境を整備してきた。そして、認定された制度を積極的に公表している。公表することで他法人との差別化につながり、それが法人の強味になると捉えている。これらの制度は第三者による公的な評価であり、アピール度は高い。福祉人材センターやハローワーク主催の就職フェアで紹介されたり、求人票にも明記されたりするなど恩恵も大きく採用活動においてはとても有利に働く。認定企業を公表することで、求職者や学生に働きやすい職場環境を可視化している。

認定制度を取得する際に、様々な項目で一定水準以上の数値が求められる。認定制度への取り組みをきっかけに、数値の可視化を行った。年齢構成・有資格の状況・職員の定着率・有給休暇取得率などの様々な項目である。現在はその数値を維持・向上させることを目的に掲げている。事例の1つとして、2022(令和4)年度の有給休暇平均取得日数は、ユースエールの認定基準の10日を大きく上回る16.0日である。また、可視化することで課題も発見できた。有給休暇の取得状況には、個々で取得率の偏在も見られ、子育て中の職員に対して独身の職員の取得率が低い点であった。取得状況を可視化したことで、取得率の低い職員には声をかける配慮をした。

様々な認定企業	
平成29年 1月	しまね子育て応援企業 (こころカンパニー)
平成30年 1月	しまね障がい者就労応援企業 (しまねゆめいくカンパニー)
平成30年 9月	えるぼし認定企業
平成30年12月	ヘルス・マネジメント認定企業
平成31年 4月	しまね☆まめなカンパニー
令和 2年 9月	ユースエール認定企業
令和 2年11月	もにす認定企業
令和 5年 9月	グッドガバナンス認証

3. ストレスチェックの活用

法人ではメンタルヘルスの不調による休職・退職者が増えてきた。2016(平成28)年度にストレスチェックを実施し、その中に一定数の高ストレス反応者がいることが判明した。特別養護老人ホーム以外の事業所は、規模が50人以下に当たりストレスチェックの対象外であるが、職員の健康状態を客観的に把握できるツールとして、2018(令和元)年度より全事業所を対象に実施している。直近では2022(令和4)年度の集団分析の結果、10名の高ストレス者が存在することが判明した。正直なところ高ストレス者は日常の業務や職員間の会話を通しては把握できないが、ストレスチェックで客観的に把握できたことはとても有意義である。職場内に一定数のストレスを抱えている職員が常に在籍しているという理解につながった。集団分析を続けることで、職員の人員配置が厳しい職場ほど、高ストレス者の割合が高くなるという傾向がある。また、ストレスを軽減するためにも相談しやすい同僚や上司の存在がとても重要であると認識した。

4. 定期的な面談、職場環境の改善の提案

法人では、各施設長と職員で定期面談を実施している。面談の内容も業務のこと、職員との人間関係、今後取り組みたい課題や研修内容、職場の改善要望、家族のこと、自分自身のからだのことと多岐にわたっている。私自身が、保育園の園長を兼ねているので、面談で心がけていることが、話す割合を3対7ぐらいにして一方的に話しこまないよう意識している。また、職員へ課題を指摘するよりも良い点を認め伝えることを多くすることを心がけている。承認欲求を満たすことにより、働くモチベーションを高める効果につながると考えている。いかに多くの職員のいいところを共有し、職員の陰での取り組みや努力を評価していけるかが、今後の私の

課題と考えている。定期面談で話題になった要望や意見が取り入れられることにより、仕事に対するモチベーションの向上につながった。同時に、改善や効率化による職場環境の改善により、誰もが働きやすい職場に寄与していると考えている。

保育園では職員の意見から、オムツの持ち帰りを止めて園で処分するようにし、職員や保護者の負担を軽減した。できるできないは関係なく提案してもらうことにより、職員がどんなところに不便を感じていたりするのかの把握ができたり、施設長の目線では気づかない点で問題を考える機会の創出につながった。

5. おわりに

2023(令和5)年3月に前理事長が急逝し、私が理事長職を引き継ぐことになった。2000(平成12)年の法人設立以来、前理事長は亡くなる直前まで『地域のために』という信念と強力なリーダーシップで先頭に立ち法人の礎を築いてこられた。前理事長時代の20年間は、介護保険制度の開始時期に重なる中で、事業・法人

規模を拡大した。今年度は理事長の交代もあり、法人の大きな転換期である。

今までの会議は、伝達事項や報告事項が大半であった。トップダウン体制で物事を決める方法ではなく、会議で意見を集約していく方法に少しずつ変えていった。当初はこちらから指名して、会議で自由に意見をいえる雰囲気づくりを意識したり、また、会議での議題をもちかえってもらい、次の会議で再度議論したりした。トップダウンの体制からボトムアップの体制の組織に変えていくために、職員からのボトムアップの機会をより多く確保した。今後より一層、法人内部において事業の目的や基本理念等を明確化・可視化し、全職員に共有することで、職員が同じ方向を向いて業務に取り組む必要がある。

法人は理念を追求し、いかなる時代においても「継続的な安定経営と成長」を実現する義務がある。地域に根差したサービスを提供して、地域住民に選ばれる法人(施設)をめざし、同時にそこで働く職員が生きがいと・誇りを持って働けられる職場としていきたい。

福祉施設士がめざすもの 「母と子の拠点として」

(秋田県)

社会福祉法人大館感恩講 母子生活支援施設 白百合ホーム
施設長 **小林 儀貴** (母 - 36期、No.4968)



1. はじめに

母子家庭は、その時代の社会的状況を直接反映する存在であると言われている。母子生活支援施設(1998(平成10)年に「母子寮」から名称変更)は昭和初期に救護法により法的に位置づけられた。終戦後は戦争で住宅や夫を失い、着の身着のままさまよう母子の保護が社会的に大きな課題となったことから、母子家庭対策の一環で死別母子家庭の住まいとして利用され始めた。1947(昭和22)年頃に200か所であった施設は、昭和30年代には全国で650か所に増加し、家族や住宅を失い切実な課題を抱えた母子に対して支援を行ってきたことから、当時の母子寮は戦後の母子家庭対策として大きな役割を担ってきた。

昭和40年代に入ると、母子家庭になった理由も「死別母子家庭」から「生別母子家庭」が増加し、課題も住宅課題から離婚やサラ金等の生活課題が多くなってきた。

現在では心理的課題、知的障害や精神疾患、ドメスティック・バイオレンス(DV)被害や児童虐待の問題、外国人の母子の問題、若年母子や特定妊婦、望まない妊娠など多様な背景が重なり合っている状況である。母子生活支援施設は、これらの課題を抱え被害を受けて暮らし

ている母子の避難先と、地域の子育て支援の拠点として地域から求められている。このことから今まで事業を展開してきたことと、今後さらに地域から求められ必要とされる役割について紹介する。



白百合ホーム 外観

2. 法人の創立から現在まで

社会福祉法人大館感恩講の創設は、「天保の大飢饉」により1840年、窮民救恤の目的で設立された当時の一種の法人「田畑郷助(「田畑をもって郷人を助ける」という意)」が前身となっている。1899(明治32)年に「財団法人大館田郷感恩講」として本格的に救済活動を経て、社会福祉法人として1966(昭和41)年4

月11日に厚生省より認可となった。創立時期から現在まで数えると183年の歴史を持っている。

白百合ホーム(児童福祉法による児童福祉施設)は1966(昭和41)年8月15日に大館市より無償譲渡され、定員20世帯の国立民営の母子寮(現在は母子生活支援施設)となった。白百合ホームでの生活は、自分の生活は自分で行い、できない部分については必要に応じて施設職員が支援をする、ケア付きのアパートであるというイメージしていただければ分かりやすいだろう。白百合ホームの運営体制は、「一定の枠を考えながらできる限りニーズに応える」、法人創立の精神「困っている人を見過ごさない」に立脚し事業を行っているところである。

3. 地域の子育て支援

地域の子育て支援事業として、夜間養護事業と一時預かり保育事業を行っている。「夜間養護事業」とは、地域で子育て中の保護者が仕事等の事由によって、帰宅が恒常的に夜間にわたる場合や休日に不在の場合等で、児童に対する見届けや家事の面等で困難を生じている場合に、児童を施設において、見届け・食事の提供等を行う事業である。「一時預かり保育事業」は、一時的な保育が必要な場合に利用することができる事業である。保護者がボランティア活動や、行事への参加等の地域活動や、文化・体育活動の際に、一時的な保育サービスを実施することによって、保護者の心身のリフレッシュを図ることなどを目的としている。

地域子育て支援事業を行う中で、白百合ホームで生活し、子どもを育てたいと希望する方もおり、数件ではあるが入所となったケースもあった。地域の子育て支援を通し、本来の業務である母子の生活の支援に繋がることになったことは、結果副業が本業を助けたという形になったと言える。

4. 緊急一時保護

白百合ホームでは1985(昭和60)年にはすでに制度によらない「緊急一時保護」を実施していた。平成の時代に入りDV被害が社会問題として表面化し法制度も整備をされ始め、現在は支援マップも作成され適切な支援を行うための手順が分かりやすく、各施設間で連携も取りやすくなっている。現在の様なマニュアルもない時期から現在まで母子の保護を行ってきたことで職員は「暴力被害にあった母子を保護しなければならない」との使命感を持つことができた。このことは現在の白百合ホームとしての施設のあり方や、職員集団の方向性を位置づける礎となったものと考えられる。

5. 施設利用促進のための活動

母子生活支援施設は、入所し自立に向けた支援を行う施設である。自立に向けた支援の結果、地域で生活できる力をつけて退所する流れであるが、2020(令和2)年度から2021(令和3)年度にかけて、自立し退所する世帯が多くなった。結果、2019(令和元)年度までは定員充足率は95%前後で推移してきたが、2020(令和2)年度は67.5%、2021(令和3)年度においては55.8%にまで落ち込んだ。このままでは暫定定員が設定され、ゆくゆくは定員の変更になることが明らかに予想された。定員変更となると運営費が定員分しか来なくなることから、職員の削減につながり適正な施設運営ができなくなることが考えられた。

母子生活支援施設の入所窓口は、福祉事務所となっている。前述したDV被害を受けた世帯については、大館市外や県外からの入所もあったことから、施設利用促進のため、県内と県外の福祉事務所を訪問し入所担当者や母子自立支援員に、施設の紹介と施設の機能について丁寧な説明を行ってきた。2022(令和4)

年度には秋田県内、青森県内、岩手県内合わせて10の福祉事務所を訪問した。その結果、2022(令和4)年度内に秋田県大館市外と岩手県からそれぞれ1世帯ずつ入所があった。この訪問活動は2023(令和5)年度に入っても継続し、4月から7月にかけて青森県と岩手県、そして宮城県の合計19の福祉事務所を訪問し施設の理解と機能の紹介をした。福祉事務所は人事異動があり、受付窓口担当者も変わる可能性があることから、今後も継続した訪問が必要であると感じている。

秋田県内には7つの母子生活支援施設があり、その7施設をもって「秋田県母子福祉協議会」をつくり、秋田県社会福祉協議会に事務局を置いている。この協議会においても、施設の紹介と機能を記載したリーフレットを作成し、秋田県内の福祉事務所に配布し、今後協議会としても訪問活動を行う予定としている(リーフレットは23ページ参照)。

毎年度の定員設定については、年度内の定員充足率によって翌年度の定員が設定される仕組みである。通常年であれば暫定定員が設定される充足率であったが、コロナ禍の影響で入所世帯も少なかったとの見方から、厚生労働省が「新型コロナウイルス感染症に係る暫定定員設定の取扱いについて」の通知を出し、この特例措置により白百合ホームでは暫定定員設定を免れることができた。現在も定員20世帯、10月1日現在で現員20世帯を維持している。

6. 最近の入所世帯の紹介

白百合ホームでは、2021(令和3)年度に第4子妊娠中の特定妊婦を受入れ、支援を行ってきた。また、2022(令和4)年度には第1子を妊娠中の若年者の2世帯を受入れ、妊娠後期の支援と信頼関係づくり、出産時に備えた職員体制の確認、出産後の生活支援全般を行ってき

た。入所の要件としては、子どもがいないと入所とならない仕組みである。理由があり住居を確保できない方にとっては、本人はもとより相談を受けた福祉事務所としても、出産前後の支援を受けられる安心・安全な施設が措置前でも受け入れてくれることや、施設としても、入居時には入所ではないが、出産し退院と同時に入所となるのが約束されることから、3者にとってWin-Winであると考ええる。大館市においては、この期間で3ケースあったことから、他市他県の福祉事務所においては、このようなケースがあった際、母子生活支援施設にはこのような方を受入れ、生活支援をする機能があることを理解していただきたいとも考える。

7. おわりに

母子生活支援施設は全国で200施設余り、秋田県においても7施設しかない。しかし、少ない施設がこの地域にあること、母と子が親子で暮らすことができる施設のメリットを生かし、今後さらに地域の母子家庭支援・子育て支援の拠点としてあり続けたいと考える。

「福祉施設士」という立場においても、施設利用者や地域の福祉課題のニーズを把握し、適切に対応するべく地域の福祉拠点としてありたいと考えている。これらを実践するにあたって、役職員や関係機関等と連携を図り続ける努力をしていきたい。

1840年の法人創立の精神「困っている人を見過ごさない」を踏まえてより良い支援を行っていくことと、地域に必要で認められる法人・施設であることが課せられた使命だと考える。

秋田県母子福祉協議会とは

秋田県内7カ所の「母子生活支援施設」で構成されている活動団体です。本協議会は、児童福祉法に基づき、母と子の心から安心できる生活を守り、母子支援の充実に図りながら安定した生活と母子福祉の向上を目的としています。また、支援の質の向上を図るために施設間同士の連携を強化し、様々な研修や研究協議を重ねております。各関係機関とも密接な連携体制を組んでおり、母子福祉の向上発展に寄与しております。



ご本人や行政の「困った」「どうしよう」に母子生活支援施設が応えます！

Q1：どんな母子家庭世帯が入居できるの？

- ⇒離婚を考えているが経済的に厳しく踏み切れずに悩んでいる。
- ⇒夫からのDVで家にいることが難しいが逃げ場がない。
- ⇒経済的に困窮しており地域で生活するのが難しい。
- ⇒精神的な障がいを抱えていて地域での生活が困難である。
- ⇒など様々な事情を抱えた世帯が利用しています。
- 近年では「特定妊婦」に対応した施設もございます。



Q2：金銭的に非常に厳しい状態ですが大丈夫ですか？

- ⇒非課税世帯や生活保護世帯は利用料がかかりません。（前年度の収入により若干の負担がある場合があります）。
- ⇒光熱費がとても安く済み、生活の立て直しを見据えることができます。
- ⇒家具家電の貸し出しもしておりますので安心して生活をスタートできます。



Q3：育児に自信がなく不安なのですが、子どもの面倒は見てもらえますか？

- ⇒小学生であれば、下校後は施設内で職員見届けのもと勉強したり遊んだりして自由に安心して楽しく過ごせます。
- ⇒幼児さんであれば、近くの保育園に通うことができますし、保育園が決まるまでは施設内で保育も可能です。
- 各施設によって異なる場合がありますのでご相談ください。
- ⇒中学生であれば、勉強支援や進学相談等も可能です。
- ⇒子どもの成長や発達で悩んでいる時はいつでも職員と一緒に考え、必要に応じて専門機関と一緒に相談に行ったりとサポートします。



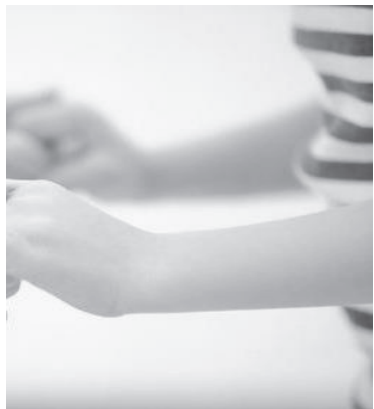
Q4：入所するためにはどんな手続きが必要ですか？

- ⇒入所を希望する場合は、お住まいの地域の福祉事務所での手続きが必要です。
- 直接福祉事務所に行くのが不安な方は施設にご相談いただくことも可能です。

この他にも様々な困ったに対応しております。

母子生活支援施設とは

「母子生活支援施設」とは、18歳未満のお子さんを養育しているお母さんが子どもと一緒に安心安全な生活のために様々な課題解決に向けて職員と一緒に考えながら自立を目指すための入居施設です。昨今では「夫やパートナーからの暴力（DV）」「経済的困窮」「様々な障がい・病気」などの理由により、地域での生活が困難な世帯の入居が多いです。皆さんの主体性を尊重しつつ職員が24時間体制で利用者寄り添った支援を行っております。



秋田県内7施設



秋田県内7施設

県北地域

■白百合ホーム TEL:0186-42-1849 mail:info@hinsu.or.jp		■ハニーハイムかつの TEL:0186-23-3559 mail:honer-3559@k.or.jp	
■能代松原ホーム TEL:0186-52-5043			

中央地域

■秋田婦人ホーム TEL:018-831-1467 mail:office@akita-woman.or.jp		■秋田わかばハイム TEL:018-832-3624 mail:akita-wakaba@akita-woman.or.jp	
■秋田若草ハイム TEL:018-823-1208 mail:wakakusa@akita-woman.or.jp			

県南地域

■横手市サンハイム TEL:0182-32-6095 mail:honor@san-hime.or.jp			
--	--	--	--



リーフレット

あんな

日本福祉施設士会 令和5年10月～11月の活動報告

日付	内容
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年度「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
10月30日(月)	ブロック長会議(第2回) ※ Zoom
10月31日(火)	広報委員会(第5回) ※ Zoom
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8日(水)	「福祉QC」全国推進委員会(第3回) 組織強化プロジェクトチーム(第10回) 調査研究委員会(第2回) いずれも※ Zoom
11月13日(月)	生涯研修委員会(第2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
11月28日(火)	「福祉QC」全国推進委員会(第4回) ※ Zoom

会議・研修会報告

組織強化プロジェクトチーム(第9回)10月5日(木) (第10回)11月8日(水)

組織の活性化には、学びの場の充実が不可欠であり、研修方式や内容、地方開催の可能性など引き続き検討し、生涯研修委員会で検

討中の福祉施設士のための「研修体系」を踏まえて、来年度の事業計画に活かしていくこととしました。

令和5年度「全社協福祉懇談会」 10月12日(木)

藤田久雄会長、花田利生・堤洋三副会長、潮田花枝生涯研修委員長、佐藤正雄・寺田亮一理事が参加して、国会議員や厚生労働省、

子ども家庭庁の幹部などの全国の福祉関係者が一堂に会し、社会福祉の重要課題について幅広い意見交換が行われました。

総務委員会(第3回) 10月17日(火)

今年度事業の進捗状況、予算執行状況を確認しました。会員減少が組織課題であるなか、会員ニーズを踏まえた取組や研修の充実に力を

入れ、魅力ある組織づくりを進め入会者の増や退会者の減に各ブロックとも協力しながら取り組んでいくこととしました。

ブロック長会議(第2回) 10月30日(月)

各ブロックの活動状況と課題を共有しました。次号の会報で、ブロック長よりそれぞれのブロッ

クの活動などを紹介することとしました。

広報委員会(第5回) 10月31日(火)

令和6年度の会報「福祉施設士」の企画検討を進めるとともに、メルマガチェックリストの令

和6年1月から3月の執筆分担について決定しました。

令和5年度施設長実学講座スポット研修(第3回)オンライン 11月7日(火)

37名の参加者を得て、「人材育成と人事考課」をテーマに、島津幸治氏(ビズアップ人事コンサルティング株)の講義、中立次夫氏(「福祉

QC」全国推進委員会副委員長)の「福祉QC」実践発表、およびグループでの意見交換等を行いました。

「福祉QC」全国推進委員会(第3回) 11月8日(水)

第35回「福祉QC」全国推発表大会(12月4日開催)の申込状況を確認するとともに、事例

発表の評価基準や講評担当者、各賞の選考方法・基準などを決定しました。

調査研究委員会(第2回) 11月8日(水)

「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・活用に向けて、委員施設での

取り組みをレポートすることとしました。

生涯研修委員会(第2回) 11月13日(月)

福祉施設士のための「研修体系」や令和6年度の全国福祉施設士セミナー企画についての

意見交換を行いました。

「福祉QC」全国推進委員会(第4回) 11月28日(火)

第35回「福祉QC」全国推発表大会(12月4日開催)の発表会場割り振りやタイムスケジュール

ル、委員の役割分担などを決定しました。

※「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」および「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」については、次号で報告する予定です。

令和5年度 秋季セミナー 「洪水・浸水・土砂災害 ハザードマップどう読み解く～ゲリラ豪雨東京・わが町を襲ったら動けますか？ 義務化のBCPを活かせるBCPに～」開催報告

東京都福祉施設士会

9月13日(水)に、淑徳大学東京キャンパスにて、フォックスブルー株式会社取締役の早川英樹氏を講師として、対面によるセミナーを開催しました。コロナが第5類に移行後、インフルエンザが冬でなく30℃を超える気温にもかかわらず流行し、コロナも第8波の最大感染数に近づき、各施設の職員にも感染者が出て、出勤職員が少ないために職員配置に苦勞する中での開催になりました。今回の研修は、降雨量が多大で『100年に1度』・『観測史上初めて』の報道が多く出されることから、どの区市町村も作成し公表されているバザードマップをどのように読み、BCPに反映出来るかを学ぶことをテーマとしました。

高橋紘会長開会挨拶 『関東大震災から100年、母は逃げまどったと話していた。所在を知らせるためにホイッスル、暗くてもスマホ、・・・災害時に何をするかを今日の研修で学びましょう』との開会挨拶がありました。

早川先生講義 2014(平成26)年の厚労省令第61号(以下新省令)で全ての保育所等は2023(令和5)年4月より『利用する児童の安全を確保するための計画=安全計画』の策定(新省令第6条の3の第1項)が定められました。安全計画の対象は原子力災害まで多いですが、対象とするイメージは『大型台風に伴う大雨や暴風・局地的な豪雨』、『大規模地震』、『新型感染症』が上げられます。業務継続計画(BCP)は『感染や災害(非常事態)が発生した場合でも必要なサービスを継続的に提供するための計画』です。2020(令和2)年に高齢と障害福祉、2024(令和6)年に保育が策定することになります。そのための、耐震建物、浸水区域でない場合は何を恐れ何を備えるかの話をします、と講義冒頭にありました。以下、PARTに分けて報告します。

PART 1

ハザードマップはどの区市町村でも身近に見ることができる例として、地図を表示して、板橋区の浸水継続は区の北側が2週間浸水し、集中豪雨では区の北側と東側と小河川近くが3～5m浸水します。江戸川区の浸水は区の大半が1～2週間浸水し、区の半分以上が3～5m浸水(雨、高潮)

します。ハザードマップの洪水は各自治体が一定時間に降った雨の量を想定して策定しています。洪水は、その自治体の河川の流域の雨量です。江戸川は利根川の八斗島(群馬県伊勢崎市)の水量、荒川は埼玉県の雨量が重視されて想定されます。

ハザードマップでは、洪水(想定690mm/3日間または153mm/1時間、川の水が堤防を越えたり堤防の決壊等で氾濫)は、各場所の①水位、②浸水継続期間を示します。内水(想定690mm/3日間または153mm/1時間)は、堤防内の雨水が川に排水出来ない。河川より居住側の水位が低いまたは河川への排水設備が無い)は、各場所の水位を示します。高潮は、想定台風910hpの台風を想定した水位です。ハザードマップはその他に土砂災害や津波等あり、国土地理院のサイトからも見られます。ハザードマップの精度は上がっています。

PART2

2020(令和2)年の熊本県球磨村の特別養護老人ホームの浸水とハザードマップは一致しています。『避難開始』で避難をしていれば人命は守られました。

気象庁、区市町村からの情報

	気象庁	区市町村	施設・園・家族・保護者
5 黒	特別警報(大雨・洪水) 氾濫発生情報	緊急安全確保	命を守る最善の行動
4 紫	土砂災害警戒情報 氾濫危険情報(氾濫危険水位)	避難指示	利用者・職員・保護者は警報解除まで施設内に留まる、お迎えは来ない
3 赤	警報(大雨・洪水・暴風) 氾濫警戒情報(避難判断水位)	高齢者等避難開始	高齢者等は避難、訪問サービスより避難、通所・登園より避難、健常者は準備
2 黄	注意報(大雨・洪水・暴風) 氾濫注意情報(氾濫注意水位)	注意報	避難行動の確認
1	早期注意報		心構えを高める

高齢者等避難開始は発令10回に対し実際は1~2回発生しています。皆さんは車の保険に入りますが、運転回数1,000回に交通事故は1回以下でも保険に入りますね。私どもは、園児を職員と守るために(たとえ災害が発生しないことがあっても)避難して災害から守るのです。より早くて確な『情報』を入手し、より早く判断し決断する。警報が発令されたら避難する。4年前の台風19号以降だいぶ変わり、鉄道は計画運休、施設の休園の判断が災害が予測できるコースの場合出来つつあります。

PART3

豪雨でお迎えを依頼した方や帰宅中の職員が車ごと流された例があります。ハザードマップ上の安全を過信せずに、『警報』が出たら、『非常事態発生』と思って、例え行政が施設内泊不可としても、園の判断が問われます。

PART4

地震は地層、川沿い等の位置によって同じ区市町村でも揺れ方が異なりますので、国の防災科学研究所や都の地震被害想定マップで自分の所がどの様な所かを知っておきましょう。

PART5

地震では福祉施設の建物をはじめ、小池都知事が話された様に多くの建物は耐震化が進みました。現在は建物の倒壊より、天井やエアコン・塀・戸・備品の落下や倒壊・移動による被害が多く、死亡者の90%が揺れてから100秒以内に亡くなっています。危険な物を避け、安全な所に行くことを受け身でなく自分で見つける様にしましょう。大人が座ると子供の目の高さ位です。子供の目線から安全を見つけましょう。

PART6

東京都の大規模地震に備えるには、12年前の東日本震災と異なり、非構造物の落下、生活機能(電気・上下水道・通信・ガス・公共交通機関の停止・道路の渋滞)の低下、施設長との連絡が困難等による連絡と対策が出来なくなることを想定します。揺れが収まったら、①利用者と職員の安否確認を誰がどの様にするか、②役割分担、③避難はするかしないかの判断基準を決めておくこと。負傷児者の搬送は困難ですから、危険から避けて負傷しない様にしましょう。

施設機能を失った状況下で最低限の保育・介護等の環境・生活環境を整備し、通所施設は保護者への引き渡しをしましょう。職員の帰宅と帰宅困難者、出勤、これらに伴う処遇・休業補償・給与支払い・園の復旧と再開・行政からの連携と支援を得るために必要な手順と情報の入手方法も調べておくことをお勧めします。

最後に

業務継続計画を作成すると、出来ないことや制約が数多く出るので、保護者に事前に、起こり得るリスクを告知し、了解を得る様にしましょう。了解の方法は、『重要事項説明書』に入れ、定期的に説明をしましょう。

田村恵一副会長閉会挨拶 早川先生の実地調査の情報をもとにした講義に感謝を申しあげ、日本福祉施設士会・東京都福祉施設士会はHP等で皆様に役立つ情報を発信していきます、との閉会挨拶をもってセミナーは終了となりました。

あとがき

保育所は区市町村が利用者と利用調整を行い、施設は利用者と直接契約になっていないことから、BCPの作成においてどの様に考えるかを、当会として早川先生にお聞きました。

先生からは、法律に基づくと言うより、解釈の問題であり、このような考え方も一案であるということが提示されましたので、お伝えします。

①行政機関からの指示・指導は基本的な方針・考え方としてももちろん尊重し、それに従います。

②ただし、その指示・指導の中で言及されていない細部や運用上の課題については、各現場(園)の実態に合わせて、例外的な対応として各現場(園)で決定します。

なぜなら、園は、園児はもとより職員にも保護者にも安全配慮の責任を負っていますので、広い視点でリスクを見なければならぬためです。

[日本福祉施設士会 行事予定]

令和5年 12月～令和6年 1月

12月1日現在

日 程	予 定 事 業
12月1日(金)	広報委員会(第6回) ※Zoom
12月4日(月)	「福祉QC」全国発表大会 ※集合
12月6日(水)	実学講座 ※Zoom
12月7日(木)～8日(金)	九州ブロックセミナー ※集合
12月13日(水)	総務委員会(第4回) ※Zoom
12月20日(水)	生涯研修委員会(第3回) ※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字以内でお願いします。

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

日本福祉施設士会のホームページのリニューアルが今年度内の完成をめざして進んでいます。会の活動や会員の実践を共有するツールとして、多くの閲覧、利用となるようコンテンツなどを広報委員会で検討していますので、ご意見等ございましたら、事務局までお寄せください。よろしくお願いたします。

福祉施設士 12月号

令和5年12月15日発行 通巻358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なさまへ>
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

