



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

福祉施設士359号 令和6年2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

2024  
February

02



## 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

社会福祉法人で良かった、か？

社会福祉法人隼人会 理事長 根岸 節子

## ⑦ 特集「効果的・効率的な組織運営と人材確保」

未来のみなみ風を想像して

社会福祉法人プレマ会 特別養護老人ホームみなみ風 施設長 玉城 久子

「福祉QC」を活用した福寿園の人材育成

社会福祉法人福寿園 常務理事 中立 次夫

## ⑬ 福祉施設士がめざすもの

地元密着で共生社会をめざす

社会福祉法人清香会 清香園 統括施設長 山内 泰人

## ⑬ DSWI スクエア

・ブロック活動紹介

北海道、東北、関東甲信越静、東海北陸、近畿、中国・四国、九州・沖縄

・開催報告

「第37回中国・四国ブロック福祉施設士セミナー 高知・徳島合同大会」開催報告

「第31回九州・沖縄ブロックセミナー 沖縄大会」開催報告

## ⑮ あんてな

・令和5年12月～令和6年1月の活動報告

# 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。

## 社会福祉法人で良かった、か？

(埼玉県)

社会福祉法人隼人会 理事長 根岸 節子



### 1. はじめに

私達社会福祉法人隼会は、平成5(1993)年12月に商業登記し、翌6年(1994)11月に最初の特別養護老人ホームとケアハウスの合築施設「まきば園」をオープンした。30年前の話である。

夫も私もそれまで高齢者はもちろん、福祉そのものとも縁のない世界に生きていたので、いざ勉強と言っても、立派すぎる諸先輩の姿を拝見し

て、諸事情でめぐり合ったこの立場ではあるが、自分達が同じようにできるとは思えなかった。しかし与えられた目の前の仕事に、一生懸命取り組もうとしたと思う。

昭和の後半にはすでに日本は現実的に少子高齢化を実感するようになり、介護保険制度の準備は進んでいた。当時の厚生省は昭和の終わり1988年に「ゴールドプラン」を打ち出し、特別養護老人ホーム(以下、特養)のベッド数を

増やす、ショートステイ、デイサービス、ホームヘルパー等在宅サービスを身近にするなど策を出した。その後勢いを得て「新ゴールドプラン」、「ゴールドプラン21」と国は政策を進めていった。これまでは篤志家と言われる方々や病院を運営される方々に限っていた特養の設立が、私達のような素人でも許可が出るようになったと思う。それでも法人の設立許可、施設の開設許可を受けるために埼玉県庁に通い続け、何度も「試されているね、私達」と夫と話したことは忘れられない。

今でこそ、いろいろな業界からこの世界にチャレンジされるが、私達が始めようとした時には同じ市内でもうすでに老舗の風格がある立派な特養があり、素人が何をするのかという雰囲気があったと思う。

具体的に開園準備を進めるにあたって、いくつもの先輩施設を拝見した。素人目にしたのは、どこも真面目であるが、寂しい、暗い。スタートするにあたって40人以上の職員を雇うのに、彼ら彼女らが勤めたことを喜んで親や親戚に話してくれるのか、毎日楽しくプライドを持って通ってくれるのか。その不安が次第に大きくなった。もちろんその頃は、特養に対して世間から求められるものや財務状況など、私達にはわかるはずもなかった。

明るい建物にしたかったので、建設した大和ハウス工業はカラーコーディネーターを連れてきて、外壁はもちろん内装、備品に至るまで意見を聞いた。当時は珍しいピンク色の建物は、前理事長が「アメリカではピンクの似合うお年頃という言い方がある。歳をとったからと言って地味に自分を抑える必要はない」と言い、コーディネーターの貞子ネルソンさんとどういふピンクが良いのか話しながら決まった。

前置きが長くなったが、今思えば最初から私達は前例踏襲を避け、誰のために何が良いの

か考えながら進んで来たと思う。それは時には福祉や介護の常識から外れていたかもしれないが、職員と共に歩んできた30年だった。その柱となるところをいくつか紹介したい。



まきば園外観

## 2. 利用者ではない、お客様である

私達が最初のまきば園を開園したのは平成6(1994)年であるので、まだ介護保険は始まっていない。それでも、職員にはサービスを使ったださる方々を利用者ではなく「お客様」と呼ぶように最初から促した。この業界の経験がない職員はスムーズに受け入れたが、経験者には難しかったと思う。サービス提供者と利用者は対等ではないのか。私達のところに来る高齢者は制度を使っている人たちではないのか。これまでの常識から考えればそうかもしれない。

しかし、私達の給与はどなたからいただいているのか。措置の時代であれば、月初に入居していることが判断基準となって入金された。介護保険になってからは、利用実績をもとにご本人と国保連に請求して、入金を待つ。私達がいくら特養のベッドを用意しています、デイサービスをご利用くださいと言っても、介護保険証を持った方がケアプランに基づいて使っていただかなければ一銭も入ってはこない。職員は「朝9時から18時まで出勤していました」と言うが、ベッドが埋まらなければ、給与は理事長である私がかき集めてこなければ労働契約違反となる。職

員はこれから入るはずの給与で、人生設計を立てる。友人と食事に行く、両親に旅行をプレゼントする、結婚資金を貯める、住宅ローンを組み、子供の学資保険を積み立てる、親の介護施設利用料を援助する…人生を考えられるのは、まきば園にお客様がいてくださるからである。自分の行動がお客様を遠ざけてしまうことがあれば、それは自分の首を絞めていることになる。稼働率が大切なことを伝え続け、今では職員もかなり意識している。

利用を決めてくださる、大切な親御さんを預けてくださるご家族様もまた、大切なお客様である。これは、徹底している。

### 3. 園内ではプロによる生演奏を

地元住民との交流は、社会福祉施設が常に意識するところではあるが、いわゆる「慰問」を私達は嫌った。先方に悪気は全くないと思うのだが、なぜ、立派な人生を生き抜いてきたお客様が「慰められる」存在なのか。自宅にいらして地域社会で活躍されていた時は同じ立場であったらうに、特養に入居したり介護サービスを使い始めたりした途端、一段下がったところに追いやられているように感じた。それは被害妄想だったのかもしれない。ボランティアの場を求めてこられる方々は、自分が発表したいことを舞台の上で行う。しかしプロの演奏者は、分野の得意不得意はあったとしても、目の前でそれを聞く方々が楽しんでいるかどうか、何を見たり聞いたりしたいのかを意識してくださる。私はお金をいただいているお客様に、聞きたくないもの、レベルがそれほど高くないものを無理に押し付けることはしたくなかった。それでも、社会の中にある高齢者施設。どうしてもいくつもの例外はあった。お客様には申し訳ない。

現在、4つのまきば園には毎月4~5回、プロの演奏者にコンサートを1時間程度ずつお願い

している。

子供達は別格である。舞台の上で何をしようとお客様は笑顔でご覧になる。握手を求める。パンデミックまでは約20年間、近くの中学校から1年を通して決まった児童が決まったお客様のもとに月1~2回通う「お話し隊」という取り組みをしていた。中学生にとっては自分の祖父母の上の世代の方々である。要介護判定を受けた高齢者が、訪問する中学生とやり取りすることで敢えて語らなくとも人間とは何か示してくださる。お客様は素晴らしい社会貢献をされていると思った。

音楽で言えば、もう一つ。これは職員に多いのだが、童謡、唱歌を歌いたがる。自分の親が童謡を歌っているところを見たいだろうか。ご自分が口ずさむのは構わないし止める必要はない。しかしこちらから誘導したり、それを選んでBGMで流すのはやめてもらっている。多くの方々の人生が華やかだった時に聞いたのは、昭和歌謡ではなかったか。まもなく、フォークソングの世代がやってくる。私はサザンオールスターズやユーミンが流れると、耳を傾げるかもしれない。



コンサートの様子

### 4. 旅に出る

人にはいろいろな形の旅がある。高齢者施設の入居者(在宅サービス利用の方も含めて)はなおさらである。心身の状況が異なる。耐えられる時間や環境も、使える資金も違う。数は多くはないが、特養に入居されている方でも海

外旅行が可能な方はいらっしゃる。国内一泊旅行であればぜひ行きたいという方もおいでになる。その体力はないけれど、市内の公園なら季節に一度は行きたいと思われる方もいらっしゃるだろう。一方、もう起き上がるのは難しいけれど車椅子を押してもらえれば、園の庭の花を見に出てみたいと思われる方もいらっしゃる。また、もう最期が近いかとご家族が出入りするころになると、窓を開けて外の風が頬を撫ぜることで心が旅する方もいらっしゃるかもしれない。

それぞれの状況に応じて旅を楽しんでいただきたいと思っている。

開園して8年目に初めてお客様をハワイにお連れした。それから10回以上出かけている。時にはご家族も同行される。ご夫婦で何度も旅をされたけれど夫の認知症が進行し、最後とあって二人一緒に行きたいと参加してくださった方もいらした。私たちは一枚でも多くお二人の写真を撮ろうと頑張った。何度も仕事でハワイに行ったという男性も参加してくださった。車椅子を使うようになって、まさかまた来られるとは思っていらっしゃらなかったのかもしれない。ワイキキビーチで手を合わせて拝まれた時には涙が止まらなくなった。

国内一泊旅行は、少しハードルが下がるので、各園から大型バス1台ずつ出して観光地の大きなホテルに集まったこともあった。150人以上の参加者になり、今は少なくなったホテルの大宴会場で宴会料理に少しだけお酒も入って、カラオケを楽しんだりしていただいた。普段は冷静なお客様が嬉しすぎてお食事を掻き込んで詰まらせてしまったり、職員が持って回ったキッチンバサミが終わって見たら何故か一丁多いという不思議なことがあったり、お土産を買いに寄ったドライブインでおひとり見失い地元の警察を巻き込んで探したり、まったくもって運良く本日に至っていると思える。

ここ数年のパンデミックで旅行を楽しんでいたくには未だ難しさがあるが、いくつもの危険因子を乗り越えても実行する甲斐はあると思う。大人数で動くイベント、レクリエーションは流行らなくなってしまったが、また新しい形で、遠距離・近距離の旅をお楽しみいただきたいと願っている。

高齢だから、足が不自由だから、持病があるから、見たい風景を見られない、深呼吸して美味しい空気を味わえないというのはあまりに哀しい。次第にホテルや旅行会社も取り組み始め、道も見えるようになってきたが、私達もそこに尽力してきたつもりである。



ハワイ旅行の様子

### 5. そしてこれから

前理事長であった夫が亡くなって5年目に施設長と理事長兼務を終え、理事長専任となった。現場は下の世代に任せている。

創業者として、夫と共にリーダーシップのようなものを取ってきたつもりだったが、勢いだけだったかもしれない。今の時代にそれは合わない。お客様も職員も望んではない。理屈の通る組織にする必要があり、その意味で今の施設長4人と支える副施設長、サービス相談室長と補佐、本部の職員は、大いに頼りになる人達だと思っている。新しい組織運営のアイデアも数多く出てくるので聞くのも楽しみであるし、先々を期待し

ている。

この世界に入ってくる職員たちは皆優しい。また、一方で弱い。お客様に喜ばれご家族から頼りにされ、自分たちの仕事に自信をもって生きていってほしいと願っている。

私達には「まきばチャレンジ」という理念があり、「笑顔・元気・あいさつ」という行動指針がある。子供でもできそうな「笑顔・元気・あいさつ」だが、意外と工作中徹底するのは難しい。しかしこれができない職員は、組織からスパインアウトしてしまうように思う。

経営者としては、他業種ではあるが先輩経営者に言われた「内2割、外8割」を信条としている。施設の中ばかり見ていると、世の中の動きを感じられず、適切な判断ができなくなる。中は職員に任せて、外を見なさいと言われてきた。様々な団体に属して会合に出席し、旅に出て、多くの方にお会いし、今があると思っている。

高齢者福祉が介護サービスと同義ではないが、社会福祉法人の専売特許でもなくなった。株式会社の形態でデイサービスやショートステイ、有料老人ホーム、サービス付き高齢者住宅などを運営している方々とお話をする機会も多くなった。自由な発想と行政とのしがらみの無さを見るにつけ、私達は社会福祉法人の形をとったけれど、今更ながらそれで良かったのかと考えた時もあった。

しかし、資金に合わせてサービスを考えるのではなく、提供するサービスに合わせて資金を考える今の私の思考回路は、ビジネスパーソンとしては限りなく甘いが、社会福祉法人という形態には合っていたかもしれない。付かず離れずではあるけれど、行政に戒められながら、またある時は守られながらできた事業であるとも思う。

平成28(2016)年に開園した武里まきば園には、フットサルコートを用意することができ、空いている時間には春日部市内のクラブチームが練習

で使う。高齢者施設とは縁のない子供たちが敷地に入り元気よく走り回る姿をお客様はベランダからご覧になっている。また、埼玉県と協力して、ご家族が感染症にかかった場合の陰性の要介護者をお預かりする「ケアラーハウス事業」も周辺地域の社会福祉法人の協力を得て成し遂げることができた。

令和4(2022)年度決算ではサービス活動収益が30億円を超え、会計監査人を置く法人の仲間入りをした。これまでとは異なる上場企業並みの数字の作り方に、社会に対する責任を感じた。通常の事業以外の、上記のような取り組みができたのも、多少資金的に余裕ができていた社会福祉法人であったからに他ならない。

今年令和6(2024)年元日には能登半島地震が発生した。阪神淡路、東日本と震災を見てきたし、一部経験もしてきた。埼玉県は災害の少ない地域とはいえ利根川と荒川という太い河川に挟まれている。万が一の時には、お客様のみならず地域の方々、職員、その家族も施設に温かい寝場所と十分な食料を求めてくると考えている。そのための備蓄や体制を整えることも、社会福祉法人の施設としての務めと思う。

今回ご紹介した取り組みをはじめ、これからも持続可能な福祉施設運営の実践を行っていくつもりだ。



武里まきば園のフットサルコート



# 「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、「人材育成で施設長として大切にしていること」、「『福祉QC』を活用しての人材育成」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. 未来のみなみ風を想像して

(神奈川県)社会福祉法人プレマ会 特別養護老人ホームみなみ風

施設長 玉城 久子

## 2. 「福祉QC」を活用した福寿園の人材育成

(愛知県)社会福祉法人福寿園

常務理事 中立 次夫

# 未来のみなみ風を想像して

(神奈川県)

社会福祉法人プレマ会 特別養護老人ホームみなみ風

施設長 玉城 久子 (老 - 43期、No.5769)



## 1. はじめに

「施設長として大切にしていることは？」と質問されれば「法人理念です」と即答するが、それは当然のことであるので、それ以外のことで大切にしていることとして、常に意識していることがある。それは「腹を立てずに相手の言動を許すこと」、「どんな時でも穏やかでいること」である。

施設長として様々な報告を受けるが、どんな内容にも関わらず話を聞き、「どうしていこうか」と職員の個性を尊重し一緒に考えるようにしている。話を聞くには、自分自身が穏やかな気持ちでなくてはならないと考えている。施設長の立場から、相手を強制しようとする気持ちが伝わると、話をやめてしまおうとか、怒られないようにしようとか、言っても無駄とかと言った考えがよぎって、率直な話をしてくれない可能性があるからだ。

始めからトップダウンの方が仕事をしやすいと思う職員と、そうじゃない職員との見極めも大事になる。その時も「こうしてください」ではなく、「こうしていこう」と一緒に考えることで、職員との距離を縮めている。

しかし、どの職員とも公平性を保つために、プライベートには踏み込まないことに注意をしている。考えることは一緒にするが切り放すタイム

グも頭に入れている。

さらに、職員をすべて理解したと思った時、話を聞かなくなったり、気がなくなったりすることを避けるため、課題を残しておくことをしている。

職員一人ひとりの個性を尊重し、「良い」「悪い」と審判を下すようなことはせず、職員の成長を見守るといった姿勢でいる。

施設の未来を想像して、職員の個性を尊重しながら共に働いている。全ての職員を自慢のスタッフとして紹介したいところである。

10年後は、20年後はこの職員に託していけるように頭の中で膨らんでいる。現在の主任たちはまさにその未来である。

## 2. みなみ風自慢のスタッフ①

介護課主任は、未来を想像してくれてみなみ風のことを想い「入居者のためになるならかつ職員のためになるなら」と行動をしている。

主任2人で70人以上の介護職員をまとめている。介護はサービスであり、利用者・入居者・家族のことを考えるのは当然であるが、プラス“職員のためになるなら”と思う気持ちの方が大切だと思っている。介護職員の不得意な部分をやって見せてくれる。それには、沢山の情報収集を得るため、惜しみない努力がある。努力している姿をみせず、さらっとやってのける点は、施

設長から見てとても輝いて見える。

ロボットが介護を手伝う未来が来るとは思うが、まだまだ主任の力が必要である。

### 3. 自慢のスタッフ②

介護職員の中で、非常勤職員の最高齢は76歳。仕事を始めた頃は60歳を超えていた。70歳を超えた頃から時間短縮しているが、働く職員、年齢の近い入居者にとっては、いなくてはならない存在である。

その職員は、2年前に頭の手術をした。手術のための休みを取る前に「退院しても仕事をしていいですか?」と言っていた。その職員の穏やかな仕事ぶりは知っていたので、「お待ちしております」と手術に送り出した。手術は成功、無事仕事復帰となった。

移乗介助、入浴介助等、力が必要な介助はできないが、時には入居者と間違ふこともあるが、介護の仕事をしたという思いで輝いている。

### 4. 自慢のスタッフ③

みなみ風には、現在16名の外国籍の職員が働いている。事務部1名、栄養部1名、デイサービス2名、介護課12名がそれぞれに配属されている。国籍は中国4名、インドネシア8名、ベトナム2名、コロンビア1名、ネパール1名。

介護現場に技能実習生を受け入れたのは、2020(令和2)年の1月から。技能実習生だけではないが、2020(令和2)年度4名、2021(令和3)年度7名、2022(令和4)年度2名、2023(令和5)年度1名と増えた。

2年目で帰国した職員も1名はいたが、職場に馴染もうとする姿、情報を得るためのネットワーク作り、それぞれの国にいる家族の理解、介護に必要な研修のための努力、ためらうことがなく腹を決めて仕事をする姿勢は尊敬でき、とても輝いている。彼ら・彼女たちからは、生きる力が感じられ、私自身に足りない部分を学んでいる。

介護の仕事は未経験であっても、手本とすべき見本は常に目の前にいて、職員一人ひとりの振る舞いを真似て介護の素晴らしさを知ることができる。増えていく外国籍の職員が育つことは、みなみ風のサービスの質の底上げにつながるはずだ。

人材不足に外国籍の職員の力を借りなければ、介護現場は成り立たない。福祉現場で働くやりがい、自分の介護力に誇りをもって仕事をしていただきたいと考えている。

### 5. 未来のみなみ風を想像して

「信用がある」それが未来だと考えている。投稿サイトや検索サイト、ランキングではなく、口コミが重要だ。施設を訪れる人すべての方々からの小さな口コミこそが信用につながっていくのだと考え行動をしている。

配達・搬送の方ならば、いつ行っても暖かい窓口。施設実習の学生なら、雇用に繋がらなくても「こんな施設で仕事がしたかった」「こんな介護職員になりたい」と思っていただけの魅力ある介護現場。利用されている方、退居された方々の家族から、近隣の方に紹介しようと思っていただけの施設となるよう心がけている。

退職した職員からの口コミも想像をしている。例え退職する職員であっても、どうせ辞めるのだから関係ないではなく、「みなみ風で働いて良かった」と思っていただけのように、辞めた後の手続きをするために、来訪できる職員であってほしいと思う。

未来に「しにせ」と言われる法人になるためには、地味なことに手を抜くのではなく、大切な部分をしっかりと抑えておくことこそが大事で、それを次に繋げることが、施設長としての役割だと思っている。現実には失敗の連続だが。

「あそこはいい施設だよ」と話しを聞いた誰かが、また次の誰かに話し、信頼通りだったと思われる施設をめざしていきたいと思う。

# 「福祉QC」を活用した 福寿園の人材育成

(愛知県)

社会福祉法人福寿園

常務理事 中立 次夫 (老 - 28期、No.3794)



## 1. はじめに

社会福祉法人福寿園は、1980(昭和55)年に養護盲老人ホームを開設して以来、現在、愛知県下で21拠点、106事業所を運営している。高齢者福祉を中心として、昨今の全世代・全対応型に対応して障害者の就労継続支援、放課後等デイサービス等の事業を行っている。3年前より介護福祉士養成校の経営を始めて、日本語学科を併設して、外国人材の確保・養成を行っている。さらに、今年から、認可保育園の経営を開始している。職員数は約1,900人、その半分がパート職員、グローバル人材が約100人となっている。



田原福寿園本館 (ひまわり畑から)

## 2. QCとは

すでにご承知のとおり、QCは「Quality Control」の頭文字をとったものである。一般的には「品質管理」と訳している。福寿園では、品質は「利用者に対するサービスの質」、管理は「PDCAのサイクルを回すこと」と考えている。研究活動との違いは、一つめは少なくとも3人以上の小集団、できれば5~6人で行うこと、二つめはQCストーリーに従って行うこと、三つめは手法を活用して行い、グラフ化や見える化をして分かりやすく伝えることである。

## 3. QCの歴史

QCの歴史を簡単に振り返る。第二次世界大戦後、日本の製品は粗悪品の代表と言われ、1946(昭和21)年に日本科学技術連盟が発足した。アメリカがその状態を懸念し、1950(昭和25)年にデミング博士が来日し、さまざまな企業の品質管理の指導が行われた。日本科学技術連盟が主催者となり1963(昭和38)年には、第1回のQCサークル発表大会が開催された。

その後、1979(昭和54)年度に日本福祉施設士会が発足し、1983(昭和58)年には日本福祉施設士会の「倫理綱領」が発表された。そこでは、福祉施設士は利用者の基本的人権を尊

重し、地域福祉の向上に努め、自己研鑽に励むこと、などが掲げられた。

日本福祉施設士会主催の第1回「福祉QC」全国発表大会は、1990(平成2)年10月に開催された。1990年代は東京ではなく温泉地で行い、参加者同士の交流が図られていた記憶がある。その後、日本福祉施設士会は2013(平成25)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、福祉施設士行動原則)」をとりまとめた。

2023(令和5)年度は、12月4日に第33回「福祉QC」全国発表大会が全国社会福祉協議会会議室で開催された。福寿園からは6サークルが参加し、ひまわり邸が、「無断駐車を無くそう」をテーマに発表を行い、優秀賞を受賞している。

#### 4. 福祉施設士行動原則

福祉施設士行動原則のうち、「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)、「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)、「管理者としての自身」に対して(行動⑪学びを続けることで自己の信頼を積み上げる、行動⑫実践を積み重ねることで信頼を積み上げる)の姿勢は、まさに「福祉QC」に当てはまるものと考えている。

利用者へ姿勢は、利用者へのベクトル合わせだと考えている。組織への姿勢のなかで、サービスや組織の改善活動を行うことが大きな目的である。さらに、新たな課題に挑戦する風土をつくる。QC活動は問題解決型で行うことが多いが、新たな領域への挑戦は課題解決型で行う。ひたすらアイデアを出し合って、ひとまずやってみ

る風土をつくることもQCの良さの一つと考えている。

「職員への姿勢」としては、働きがいのある職場づくりが一番悩まれていると思う。若者が失敗をおそれ、チャレンジをしない傾向がある。QC活動を行うなかで、現場で先輩とフランクに話し合いながら、人間関係を築いていくこともできると思う。

「地域への姿勢」に取り組むことについては、地域包括支援センターでの活動に活かし、社会資源を開発し、地域課題解決に取り組んでいる。福祉QCとして、取り組みやすい事項だと考えている。

#### 5. 福祉QCに取り組む今日的意義

福寿園での「福祉QC」の取り組みは今年17年目になる。「福祉QC」を開始した理由のひとつに、利用者が多様化してきていることがある。子どもから大人まで、また、障害のある方などさまざまな利用者の支援を行っている。それに伴い、職員も幅広い世代で、主婦、障害者、定年退職後の再雇用、外国人材など多様となっている。外国人材はフィリピン、インドネシア、ベトナムなど国も多様化している。養成校では今年、ミャンマーからも来ている。共通言語が違い、ビザも違い、考え方が異なるなか、共通の考え方を示す必要があり、そのためにQC的思考を取り入れている。

問題や課題への対応はQC以外で対応することが多い。しかし、3人よれば文殊の知恵という言葉もあり、小集団で考えることのメリットは大きい。自分で考え、判断できる人材を求め、提案できる人材を求めている。業務中心に考えれば楽だが、なかなか職員のやりがいが得られず、利用者の生きがいを引き出すことにつながらない。

QCはリーダーシップの練習場としている。福

寿園ではQCのリーダーになることが最初のリーダー経験としている。それが成功すれば委員会の委員長、次にユニットリーダー、大きな行事の委員長、そして、副主任となっていくシステムをつくっている。

QCはPDCAの管理サイクルを身につけることができる。職員が少ないなか、1人で仕事に応用できるものがないかをQC的思考方で模索し、時間の使い方がよくなると考えている。

仕事の成果はなかなか目に見えない。福寿園では見える化として、ISO9001「品質マネジメント」とISO14001「環境マネジメント」の認証も受けている。QC活動を行っていれば、比較的容

易に取得することもできる。

QC活動を行っているとき、愛知県ではトヨタ自動車熱心にその活動をしており、利用者・家族からの理解が得られやすくなっている。

データに基づいた業務も展開できる。QCへの取り組みは「結果」ではなく「過程」が大事だと考えている。

職員の気持ちがバラバラでまとまっていない、リーダーを育てることに苦勞されている施設やムリ・ムダが多く悩まれている法人・施設は、ぜひ一度「福祉QC」に取り組んでいただきたいと思う。



第17回 福寿園「福祉QC」発表大会の様子



第17回 福寿園「福祉QC」発表大会受賞者

# 福祉施設士がめざすもの 「地元密着で共生社会をめざす」

(熊本県)

社会福祉法人清香会 清香園

統括施設長 山内 泰人 (厚 - 16期、No.2287)



## 1. はじめに

社会福祉法人清香会の経営方針は、当初から地元密着で55年間やってきました。物を買うのも、人を雇用するにもです。さほど立派でない施設であるという自覚の上での採用なので、共に考え、共に学ぶ姿勢でやってきました。

『清香園たより』は、当初は私がワープロで作成した1枚物でした。今年の新春151号は8ページのカラー印刷です。利用者と共に竹崎区へ配布することにより親しんで声をかけてもらうようになりました。お宮が無い地区なので祭りがありません。清香園の感謝祭が村祭りです。バザーの食品は何でも100円でした。昨秋のコロナ禍で休み後の今回は、物価高により流石に200円としましたが好評でした。この地区は芸所らしく日本舞踊からフラダンスなど舞台の出演者はひっきり無しで、最後のプログラム九州版鉄道唱歌は参加者全員で踊り大盛り上がりでした。

## 2. 清香園の沿革

清香園は昭和43(1968)年に知的障がい者の男性40名で熊本県初の成人の施設として開設し、今年で56年目となります。熊本県中央部の三角半島付根の宇城市松橋町竹崎区の丘の上に雑木林を切り開いて施設を作りました。

元は林道だった坂道1本しか無く、舗装もして無かったので建設に2トントラックが1トンしか積めない状態で、ブルドーザーで開いた土地にブロック造の園舎が建っている殺風景な状態で開園しました。

## 3. 実習作業のきっかけ

ホーキ草も生えない荒地でしたが、汚泥を持ち込み、少しばかり木を植えたりして環境整備するのが作業の主なものでした。何かさせたいと思っているところに県の所管課より、補助金があるので何かやらないか？と話がありました。母の園長は、急に思いつく作業はありません。他でやっているブロック造りはどうか？と言われましたが、急な坂をセメント・砂など重い材料を上げてブロックにして販売することは、清香園では無理と思い悩みながら、展望のきく所から下界を眺めていたら、初夏の水田に稲ではなく一際緑の濃いところがあり、イ草だと知りました。ここから八代市にかけては、当時は日本一のイ草の産地でした。

県当局は、イ草は相場の商品で素人には難しいとの見解でした。そこで県イ草試験場へ見学に行き、イ草栽培から畳表を作るまでの作業なら何とか出来そうだと判断しました。イ草で売

るのではなく、畳表にまでするなら何とかなると主張して、補助金をいただき、水田を借りてイ草栽培から始めました。冬にイ草の苗を割り、田植えをしました。初夏にイ草を刈り入れて、泥水に付けてそれを乾燥するために道路端に並べて干します。その頃は、夕立が多くて干した染土が落ちてしまうので、夕立の雲が見えると疲れて昼寝している皆を起こして、束ねて収納したものです。かくして畳表まで作れるようになり、少しばかり作業収益を配分できるようになりました。

#### 4. ボランティアから職員へ

私が清香園に関与したのは、大学の夏休みに測量士を免許取り立てで送迎し、用地の雑木林を赤白のポールを持って東西南北に動いたボランティアが始まりです。

畳表から進化したという思いで、福岡農事試験場筑後分場に見学に行くことになりました。職員ばかりでは心もとないと浪人中の私も同行しました。木造の古い建物でしたが、足を踏み入れると立派な花ござが作られていました。それもそのはず、田中忠興主任指導員は、日本クラフト展で大賞を取られた人でした。特別に研修を引き受けていただきましたが、職員は誰も志願しないので、私が代って研修して現場に教えるということになりました。

それから3か月間毎日通い、紋織と掛川織を卒業制作しました。田中先生に「日本クラフト展」に出品してみなさいと言われ、東京の松屋百貨店で開催される「日本クラフト展」に初出品で入選したのです。クラフト展は現品限りでも売らねばならないし、同じものが出来るなら注文が取れます。何と1週間で13枚も銀座で売れたのです！松屋の売場にはすぐ取引が出来ました。クラフト関係では先進店なので、直ぐに高島屋、伊勢丹、そごうの百貨店にも広がりました。作業して

いる問題行動のあった利用者が初めて褒められることで改善したり、思わぬ効果もありました。昭和56(1981)年には熊本県伝統的工芸品に指定していただき、翌年にできた熊本県伝統工芸館のショップで販売するようになり、以来42年間売り上げトップで支えています。その頃の施設区分では、たいした収益も無いのでレストランでご馳走するなり1泊旅行に連れて行くなりで還元すれば良いことになっていましたが、平成3(2021)年に北海道旅行に全員で行きました。その後、毎年アジアへの40名全員の修学旅行が始まりました。ホテル側は初めて知的障がい者が来るというので大変心配されていましたが。彼らは本来臆病なので外に出るとおとなしいのです。帰りには「また来てください!」と言われました。イ草班のがんばり者が病死してお葬式に行くと「親兄弟も行かない海外旅行に16回も連れて行ってもらって…」と言われました。私は10回以上とは思っていましたが、「間違いありません、私はメモしてまいります」と言われてビックリ!いじめられたとか殴られたとか書いてあったら困ったと思ったものです。



平成3年シンガポールにて、利用者と共に

#### 5. 地域密着の清香園

『清香園たより』は年に4回発行しますが、毎回手分けして竹崎区240戸に利用者と一緒に配布します。顔を見知って、会うと声をかけていただきます。利用者をお世話するパートさん募



集のチラシを挟んで配布したら、すぐに応募がありました。現在は10人程働いていただいています。清香園は地域のパートさんの労力で持っている施設です。

清香園は年明け1月より丘の上から平地に降

りて新しい施設を建築し始めました。地元の独居老人等への弁当宅配など新しいサービスも検討します。福祉施設士として、ますます地域の皆様に寄添って共生社会を実現するよう努力します。

平成14年(2002年)10月18日発行 『清香園たより』より

### 福祉施設経営の要諦

平成の経営の神様とも言ふべき京セラの稲盛和夫名誉会長の講演を青年福祉経営者の研修会で、久々に聞く機会を得ました。

私が熊日情報懇話会の講師としてお招きしてから早くも四半世紀が過ぎました。壮年の稲盛氏の熱烈な『企業家精神』は感動的なもので、今も昨日のここのように記憶に残っています。数年前に禅寺での得度の後、再び在家で活躍されている齢70の稲盛氏のお話は、今や円熟味を増して私達の心に沁み通るようでした。これから、反すうする意味で要旨を述べることにします。

事業経営は、目的や意義が明確でなくてはならない。京セラは創業間もないころから経営理念を『全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類・社会の進歩発展に貢献すること』として来たが、これはあらゆる事業に当てはまるのではないか。事業の目的は、決定の過程で皆に相談して、互いに共有できるものでなければならない。

1. 「我々の事業をこうしたい!」と強い願望を持って、日々を大切にして、誰にも負けない努力をする。地味な努力の積み重ねは、必ず立派な成果をもたらす。
2. 福祉経営でも「入るを量って、出ざるを制する」必要がある。余裕資金が無くては、事業の発展は愚か継続もできない。
3. 「勇者たれ!」弱者を守り抜くという燃える闘魂が必要だ!
4. 仕事を楽しくする創意工夫が必要。
5. 思いやりの心・利他の心・慈悲の心を育もう。
6. 経営判断のポイントは、「人間として何が正しいか?」である。
7. 常に明るく、素直な心で、前向きに。

「良いことを思えば良くなり、良いことをすれば、良い結果になるのは、人類不偏の真実です。「情けは 人のためならず」です。

福祉に携わる皆さんご自身は恵まれていることでしょう。「積善の家に 余慶あり」と言います。それはご先祖の積善によるものですから、これからはご自身の善を積んで下さい。」と結ばれました。

蛇足ながら、講演の後に声を掛けたら、即座に「おっ!お母さんは元気か?」と返って来た。正に先代の積善でありました。私も負けずに、頑張ります。

稲盛氏は平成15(2003)年にかねて念願の(社福)稲盛福祉会を設立し、児童養護乳児園「京都大和の家」を開園されました。



稲盛氏との記念写真

## ブロック活動紹介

### — 北海道ブロック —

#### ゆるやかに活動を再開する

北海道ブロック福祉施設士会ブロック長 **大代 貴輝** (障-29期、No.3868)  
社会福祉法人黒松内つくし園 理事長



北海道ブロックの現状は会員30名、うち日本福祉施設士会登録22名です。北海道ブロックの活動としては、令和元(2019)年10月に北海道ブロックセミナーを開催して以降、新型コロナウイルスの影響により活動を中止しております。また、前会長の森岡 一裕氏が令和4(2022)年にご逝去され、北海道ブロック活動は休止の状況になっておりました。

令和5(2023)年9月14日に今後のブロックのあり方、解散も含めた協議をリモートで行い7名の会員参加のもと様々な意見交換を行いました。結果として細々でも活動を継続することとなりました。出席した会員からは、「高齢化が進んできているが、今しかできない次世代の職員の育成も含め、学びの場をなくしてはならない」、「お金をかけずリモートを中心とした研修の実施」等、多くの意見を頂戴しました。本格的な活動としては、令和6(2024)年度からのスタートとなります。

令和6(2024)年度北海道ブロックの主な活動は、

- ① 会員状況の確認及び継続の依頼
- ② 役員も含めた新体制の確立
- ③ ブロックセミナー(リモート開催)の実施

先ずはこの3点を確実にいき、ブロックとしての活動を再開することとしました。1年間しっかりと活動し、以降会員増強に進めるよう努めたいと考えております。5年振りの本格的な活動になりますのでよろしくお願いいたします。

## — 東北ブロック —

## 東北ブロックの展望

東北ブロック福祉施設士会ブロック長 **小林 康男** (老-30期、No.3996)  
(福島県) 社会福祉法人なごみ 常務理事



現在、東北ブロックは新型コロナウイルスの影響により、目立った活動が進められている状況ではありません。各県の福祉施設士の資格者が福祉施設士会を脱退し減少しているなかで、新たに資格を取得したいと考える管理者も増えていないことから、まずは資格取得の機運を上げる努力を進めることを始めていく状況です。

今年度、令和5(2023)年度においては各県の会長が令和5(2023)年6月の会合の中で日本福祉施設士会主催の実学講座等に各人が参加することとした現状であります。この会合での課題として挙げたのが福祉施設士資格を取得したいと思う環境づくりが必要であり、現状では資格取得をめざしたいと思わないのではないか、ではどうしたらめざしてくれるのかについては持ち越しとなりました。皆さんの知恵を拝借したいと思います。

令和6(2024)年度の活動については、各県の会長が1月18日に集まり意見交換を行いました。

福祉施設士会の会員をどう集めるかということが大きな課題です。福祉施設士の資格を取得したいと思える環境の整備をすることが重要となりますが非常に難しい課題と言えるでしょう。また、福祉施設士となっても法人の職員の立場では、いずれ定年退職となり長期にわたり会員としては続かない現状がありこの点においても難しくしております。このような状況を改善するよう皆様とともに知恵を出し合いたいと考えております。

最後に、令和6(2024)年度の活動においては前年度同様に日本福祉施設士会主催の研修等に各施設士が参加する形にしようと考えています。

## — 関東甲信越静ブロック —

## オンラインを活用して連携する

関東甲信越静ブロック福祉施設士会ブロック長 **古谷田 紀夫** (老-31期、No.4171)  
(神奈川県) 社会福祉法人プレマ会 理事長・統括施設長



関東甲信越静ブロックは、令和5年度も昨年度同様にオンライン(ZOOM)を利用してのブロック内の都県の代表者および関係者において、8月より3回程開催し、各都県の情報交換を実施し、各都県が抱えている課題等共通理解に努めて参りました。また、昨年度実施しました埼玉県主管の「ブロックセミナー」を受け、令和5年度は令和6(2024)年2月8日(木)~2月9日(金)に甲府市にて開催しました。

ブロック内県(私の所属する神奈川県を含めて)において、会員の退会によっての会員数の減少が大きな課題となり、それに伴い、活動の低下が報告されております。当ブロックとしましては、次年度において、オンライン(ZOOM)を利用しての情報交換会中心に連携をとり、ブロックセミナーにて、ブロック内の多くの会員に参集いただき、親睦会を含めた交流により、会員同士の絆を深めていきたいと考えています。

## — 東海北陸ブロック —

### 東海北陸ブロックの展望

東海北陸ブロック福祉施設士会ブロック長 **豊田 雅孝** (老-25期、No.3381)  
(岐阜県) 社会福祉法人豊寿会 理事長



東海北陸ブロックの会員数は少なくなり、ブロック研修も各県持ち回りで参加者が20人~30人くらいの規模でおこなっておりますが、最近はコロナ禍で開催を中止しております。令和6(2024)年度は行いたいと思っておりますので、会員の皆様のご協力よろしく申し上げます。

今後も各県の現在の会員の維持、専門講座修了者への声かけを確実にしていき、会員数の増に努めて、ブロック研修等で何を学び、どう活かすかを考えていきたいと思っております。

## — 近畿ブロック —

### 楽しく、仲良く、末永く

近畿ブロック福祉施設士会ブロック長 **堤 洋三** (老-36期、No.5029)  
社会福祉法人六心会 理事長



近畿ブロックでは、毎年欠かさず「近畿ブロックセミナー」を開催してきました。コロナ禍での中止を経て、令和4(2022)年に再開、令和5(2023)年までで32回を重ねています。企画や仕切りは近畿2府4県で持ち回り。この2年間の奈良大会・兵庫大会では、オンラインを活用し、遠くでも参加しやすい環境も整えてきました。

近畿ブロックで何より意識しているのは会長6名の顔の見える関係。頻度は多くありませんが、会議後の飲み会も相互信頼の貴重な場となっております。

会員数については、近畿ブロック全体160名程度で推移していたのですが、ここ数年で1割程度の退会がありました。それについて様々な考え方があると思いますが、私個人は悲観的ではありません。この業界の長老と言われる諸先輩はじめ、世代を越えて交流ができるこんな素晴らしい会は他にはないと思っています。

「楽しく、仲良く、末永く」(大阪府福祉施設士会岩田 敏郎会長 談)という気持ちを常に持ち、当会の素晴らしさを内外へ伝えるべく、これからも活動を展開していきたいと考えています。

結びに、令和6(2024)年の全国福祉施設士セミナーは、近畿ブロックセミナーと共催、9月に和歌山県白浜町での開催準備を進めています。学びと温泉、両方が堪能できます。皆様のお越しをお待ちしています。

## — 中国・四国ブロック —

## お互いの連携を深めていく

中国・四国ブロック福祉施設士会ブロック長 **松林 克典** (老-32期、No.4402)  
社会福祉法人正仁会 特別養護老人ホームなごみの郷 施設長



新春の候、皆様におかれましては晴れ晴れしい年明けをお迎えのこととお慶び申し上げます。

令和元(2019)年は5月スタートでしたから、令和に入ってから5回目の年明けとなりました。とはいえ、視点をさまざまに変えても、内外に多くの憂いが山積する時代での幕開けであり、なかなか素直に喜べないのが現状です。唯一、昨年と違うのは、新型コロナウイルスについて、感染症法上の5類移行から、次第に世の中がwithコロナとして活気を帯び始めたことぐらいでしょうか。これを受けて中国・四国ブロックの活動も、少しずつリアルの集合開催企画により、人と人のつながりが再び紡がれ始めたように思います。

昨年、令和5(2023)年10月19~20日(木・金)には、日本福祉施設士会会長のお膝元で、「第37回中国・四国ブロック福祉施設士会(福祉QC発表併催)高知・徳島合同大会」が高知市内の高知県立美術館ホールで行われ、中・四国各地は元より、南は九州、北は関東の各地から総勢100名ほどの会員が集い研鑽を深め、知見を高めました。

この度は、徳島県と高知県での合同開催として行われました。さすが会長のお膝元と感嘆するばかりでしたが、なかなか単県で大きな企画を催すのが難しい時代となってきました。今後は、このような合同開催が、広く一般的になるものと考えます。中国・四国ブロックでは、毎年瀬戸内海をまたいで中国地方と四国地方でそれぞれ開催場所を交互に担当しています。

令和6(2024)年度は中国地方の島根県で開催する予定となっています。ブロック内各県の活動も少しずつ賑わいを戻したいところですが、福祉事業所の活動そのものの現状が厳しい時代となっています。少なからず、ブロック単位では盛り上がりを持続できるようお互いの連携を深めて参りたいと考えています。

## — 九州・沖縄ブロック —

### 「九州は一つ」を合言葉に

九州・沖縄ブロック福祉施設士会ブロック長 **岡田 好清** (保-14期、No.2019)  
社会福祉法人善隣会 善隣保育園 理事長・施設長



九州・沖縄ブロックにおいては、全国同様退潮傾向著しく、今後の活動をどのように進めていくか大変苦慮しています。ブロック内でみても平成24(2012)年の301名の在籍会員も令和5(2023)年には169名とほぼ半減しています。ここ10年の間、高齢化に伴う死亡や退職等もありますが、それを補うに足る新規加入者が殆ど見られなかったことが大きな理由です。会員として、会に存在する意味がわかりづらい、メリットを得にくいことも起因していますが、個人的理由に帰するだけでは退潮傾向は止まりません。自戒をこめて反省しています。そこにコロナ禍となり、3年有余の事実上の活動停止は痛かった。それまで各県単位の研修会やブロックセミナーも定例で各県持ち回りにて実施されており、それなりに対面で人的交流の機会を得ていました。

新型コロナウイルスはすべて空白の状態に帰しました。そのことから暫く令和5(2023)年から再出発を図るべく、各県会長で協議し「九州は一つ」を合言葉に、ブロック最大のイベントであるブロックセミナーは各県会長を実行委員として実行委員会形式で実施しました。この間、Zoomで討議しつつ、方向性や開催要綱を作成し、令和5(2023)年12月7日・8日に福岡市で九州・沖縄ブロックセミナー沖縄大会を開催しました。

現在、鹿児島県福祉施設士会が休業状態ではありますが、各県会長が協力してブロック全体の底上げをめざして歩みを進めています。ぎりぎりの状態の中で踏ん張っている各県をブロック全体でどのように支え合い、協働していくか、それと新規会員、それも若い人達に入会してもらうことが急務の課題です。また、他ブロックとの交流も役員のみならず、一般会員に拡がりがあれば少しでも発展の一助につながるのではないかと思います。

介護業界は既に外国人の受け入れが実施されていますが、今後の人材難を考える時、人材確保は福祉にかかわる全施設で取り組まれるべき課題であり、グローバルの視点がこれから益々求められます。そうしたことを踏まえ、九州・沖縄ブロックだけが10数年実施してきた、海外視察研修も円高基調を念頭において、そろそろ再開を期しています。

## 第37回中国・四国ブロック福祉施設士セミナー 高知・徳島合同大会 開催報告

## 高知県福祉施設士会

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・徳島合同大会が、令和5(2023)年10月19日(木)は高知県立美術館にて、10月20日(金)は高知県立牧野植物園にて2日間にわたり開催されました。東は関東、西は九州の会員施設関係者に加え、高知市内近郊地域の方々を含む約100名の皆様にご参集いただき開会式を迎えました。

中国・四国ブロック福祉施設士会の松林 克典ブロック長の開会挨拶に始まり、ご来賓の高知県知事代理の山地 和高知県子ども・福祉政策部部长、岡崎 誠也高知市長、井奥 和男高知県社会福祉協議会会長のご挨拶をいただきました。

藤田 久雄日本福祉施設士会会長の基調報告の後、実践発表4施設による福祉QC発表会が行われ、最優秀賞は祐正福祉会介護老人保健施設ヌーベルさんがわが受賞、中国・四国ブロックを代表して令和5年12月4日に東京で行われる全国発表大会に出場することが決定しました。

続いて、俳優の竹内 都子氏(石井光三オフィス所属)と本会会長藤田 久雄による、コミュニケーション力をテーマに対談を行いました。最後は本会の藤田 久雄会長と堤 洋三副会長によるアコースティックLIVEでセミナーを終了し、参加者はホテル高砂へ移動、大西 智城徳島県福祉施設士会会長による乾杯の音頭で懇親会を開催しました。石井 光三オフィスの石井 久美子社長、竹内 都子氏もご列席され参加者は大いに盛り上がり、土佐の皿鉢料理を舌鼓、マグロの解体ショーによる非日常を満喫した後、氏原 雄二高知県福祉施設士会副会長の中締めのご挨拶があり、初日を終わりました。

2日目は、高知県立牧野植物園にて、学芸員の引率による「らんまん」に学ぶと題した植物園内の見学を満喫した後、園内の館内ホールにて閉会式が執り行われました。竹内 寛和島根県福祉施設士会会長による次期開催県の挨拶に続いて、大西 智城徳島県福祉施設士会会長による閉会の挨拶でもって本大会の日程がすべて終了し、各関係者の絶大なるご支援、ご協力をいただき2日間の日程を盛会裏に終えることができました。

次に、基調報告、福祉QC発表、俳優竹内 都子氏と藤田 久雄会長との対談について報告します。

## ○基調報告：日本福祉施設士会 会長 藤田 久雄

初めに全社協灘尾ホールにて開催された令和5年度全社協福祉懇談会の内容について報告がありました。「物価高騰に対する賃金上昇が他業界に比べ低いためスタッフの生活を圧迫していること」、「光熱水費の高騰が施設経営を圧迫しておりサービス低下に繋がること」、「物価と光熱水費が高騰しているが施設利用における自己負担の水準が変わっておらず公平性に欠けること」が挙がり、ご来賓の武見 敬三厚生労働大臣、加藤 鮎子内閣府匿名担当大臣、事務次官ご列席の中、全国経営協の磯 彰格会長より「地域の福祉を守り抜くための賃金改善と物価対策への支援」と題して国に対する提言・要望が参加者の目前で発信されたとの報告でした。日本福祉施設士会としても今後の動向を見守ることも述べました。

次に社会福祉法人の内部留保が以前に批判を受けましたが、現状はほとんどの法人において社

会福祉充実残額はなく、物価高騰の影響で施設の大規模修繕・老朽改築に多くの法人が難渋している。特に高知県では特養施設の移転改築時にはユニット型個室が推奨され、多床室の継続が認められていない。国の省令は条例を定めるにあたっての参酌すべき基準であり、各自治体が地域の実情に応じて独自の基準を定めるとしている。全国的にも43県が多床室を認めているなかで、主体性・自立性に富んだ法人経営の実現、利用者主体のサービス提供からおおよそかけ離れているとの問題提起がなされ、今後の推移についても本会の活動において逐次報告させていただくと述べました。最後に福祉施設士としての有資格者に相応しく「虐待を未然に防ぐべく施設長は現場を把握しているか」、「事業計画を通して法人の目的を遂行しているか」、「法人の方向性やトップの考えを自らの言葉で発信し、スタッフに浸透させる努力をしているか」との檄と、本年度活動スローガンである「深みのある人間づくり」に向けて各セミナーの積極的参加など、本会が掲げている「学びの継続」を強く発信しました。

### ○福祉QC発表

4サークルによる福祉QC発表会が行われました。最初に「やりたいことをやれるように！釣りが引き起こす無限の可能性」と題してTeamトングロが入所施設の日中活動において利用者様の希望が多かった釣りをを行うための実践発表を行いました。二番目に「職員の働きやすさQC活動報告」と題してチームおたっしやDAYが自己点検ツールを用いて、通所介護事業所の職員配置による業務効率化の実践発表がありました。三番目に「利用者様の平均工賃UPを目指して」と題してちやがまるが、就労支援事業所においてペーパーレス化により売り上げが下がった紙面印刷に変わるUVプリンター導入の効果発表がありました。最後に「いつまでも住み慣れた環境で！やっぱり家が一番や〜」と題してやぶ椿が、可能なかぎり通所利用者様が在宅生活できるように動作レベルを数値化して入所利用者様と比較。データに基づいた対策を実施、在宅生活を送れるように動作レベル改善の発表がありました。

福祉QC発表会の表彰式においては、プレゼンターとして竹内 都子氏をお迎えし、最優秀賞は祐正福社会介護老人保健施設ヌーベルさんがわ やぶ椿、優秀賞は正仁会なごみの郷通所介護事業所 チームおたっしやDAY、優良賞は土佐厚生会障害者支援施設こくふ Teamトングロ、奨励賞は土佐厚生会就労継続支援B型事業所ウィール社 ちやがまるが受賞しました。

### ○俳優竹内 都子氏と藤田 久雄会長の「旅先で培った笑顔でコミュニケーション」をテーマに対談

竹内氏が、最近を着物の着付けが作り帯によって楽になったが、作法として気になったので日本舞踊の師匠に相談したところ、師匠も作り帯を使用していると聞いて安心したと述べ、それを受けて藤田会長がネクタイの結び目も着脱式が増えてきていると反応、価値観は時代によって変化するとの対話から始まりました。

時代の変遷として、旅券やホテルのオンライン予約・セルフレジ・スマートフォンと二次元コード活用等を例にとり、便利になった反面、実はサービスの一環として売り手が行っていたことを買い手がシャドーワークで実施しており、また双方のコミュニケーションがなくなり人間関係が希薄になっているとの提起がなされ、話題の主眼はコミュニケーション力に移りました。竹内氏は長年、旅館紹介の番組のレポーターを務めており印象に残っている旅館として、従業員求人では即戦力となる経験者より地域の方を



優先して採用、都会から子供が帰ってきた時のように接客する旅館。従業員にも家族がいるということで書き入れ時の年末年始に休業する旅館を挙げられました。藤田会長は、福祉業界も利用者様に満足いただくには地域貢献とスタッフ満足は大事であり、そのためには対面でのコミュニケーション力が、重要であることを力説しました。

竹内氏は番組等でレポートする時、笑顔を基本とし、そのときどきの状況に合わせてテンションを調整しながら会話を心がけているとのこと。続いて藤田会長からは、施設側の不適切対応時におけるクライアントへの謝罪の仕方にも言及、謝罪が必要な場合は、まず相手の話を最後まで傾聴し、加えて信頼感を抱いてもらうためには声のトーンを低くしながら、しっかりとした活舌でもって対応しなければならない。苦情とは施設側の対応時における不満を表す行為であり、クレームとは被った損害に対する賠償請求行為であることを予め理解しておかなければならない。施設側の受容の仕方、謝罪の仕方次第で収まることもあれば、問題に発展することもある。だからこそ、施設長をしっかり演じなくてはならないと思っている。「演じるとは、嘘をつくということではない。施設長の役割と責任を真摯に果すということである。」など、双方の持論が展開されました。

最後に藤田会長から、役者「竹内 都子」を形成している土台づくりとして、重要なものをひとつ挙げるとしたらの質問に対して、竹内氏からは、俳優を続けるために健康でいることに気を使っていると述べられ、終始和やかな雰囲気での対談は万雷の拍手でもって終了となりました。

## 第31回九州・沖縄ブロックセミナー 沖縄大会 開催報告

### 九州・沖縄ブロック福祉施設士会 ブロック長 岡田 好清

令和5(2023)年12月7日・8日、福岡市中小企業センターにて執り行いました。セミナー参加者内訳として九州各県だけではなく、1都16県総勢74名(37法人)の参加でした(参加状況詳細は次ページを参照)。

研修1日目、藤田 久雄会長の基調報告では、会員としての組織づくりへの協力呼びかけや、福祉施設士としての役割への説明が行われました。基調講演では、福岡県人権同和問題講師団より加藤 陽一氏による、人権問題や虐待行為に対する事例をもとに、事細かな講和が行われ、参加者の身近に起きうる危険因子の理解につながりました。

実践報告では、児童・高齢・障害各分野より、現場の実践報告が行われ、分野を超えた他者意識が培われました。その後はシンポジウム形式にて、熊本学園大学社会福祉学部教授 西崎 緑氏と各分野のシンポジストとの意見交換が行われました。

1日目の締めくくりに、同会場にて名刺交換会を行いました。各地より集まった仲間との意見交換も盛り上がり、コロナ禍によって失われていた“コミュニケーション”の大切さを実感しました。

研修2日目、沖縄県文化芸術振興アドバイザーの平田 大一氏による「人づくりの種をまく～沖縄から発信!感動体験夢舞台」と題し、島の地域活性化に取り組んだ話や、子どもを対象とした舞台演出のDVD報告、沖縄県の文化にまつわる話など、多岐に渡る講演をいただきました。参加者より、

2日間という時間があったという間にすぎるほどの内容であったとの声をいただきました。

結びに、「コロナ禍により休止していたブロックセミナーを再開するにあたり、“九州はひとつ”という気持ちをモットーに開催することができた。これもひとえに、各地より参加頂いた皆様、講師を受けてくださった皆様、応援を頂いた全国の福祉施設士の皆様のおかげである。今後も、仲間と繋がりを持ち互いに高め合えるセミナーをめざしたい。」との閉会挨拶がありました。



第31回九州・沖縄ブロックセミナー 参加状況詳細

県名	人数	法人数	法人数割合
福岡県	23	11	29.7%
長崎県	16	6	16.2%
佐賀県	10	1	2.7%
熊本県	5	3	8.1%
宮崎県	4	3	8.1%
高知県	4	1	2.7%
沖縄県	2	2	5.4%
大分県	2	2	5.4%
和歌山県	1	1	2.7%
神奈川県	1	1	2.7%
愛知県	1	1	2.7%
広島県	1	1	2.7%
栃木県	1	1	2.7%
滋賀県	1	1	2.7%
東京都	1	1	2.7%
埼玉県	1	1	2.7%
合計	74	37	99.9%

※鹿児島県は参加者なし

# あんてな

## 日本福祉施設士会 令和5年12月～令和6年1月の活動報告

日付	内容
12月1日(金)	広報委員会(第6回) ※Zoom
12月4日(月)	第33回「福祉QC」全国発表大会 ※集合
12月6日(水)	施設長実学講座 ※Zoom
12月13日(水)	総務委員会(第4回) ※Zoom
12月20日(水)	正副会長会議(第1回) ※Zoom
12月20日(水)	生涯研修委員会(第3回) ※Zoom
12月27日(水)	広報委員会(第7回) ※Zoom
1月15日(月)	生涯研修委員会(第4回) ※Zoom
1月17日(水)	調査研究委員会(第3回) ※Zoom
1月17日(水)	広報委員会(第8回) ※Zoom
1月23日(火)	正副会長会議(第2回) ※Zoom
1月30日(火)	総務委員会(第5回) ※Zoom

### 会議・研修会報告

#### 広報委員会(第6回) 12月1日(金)

令和6年度のメルマガ企画案を検討し、「会員リレーコラム」を「会員のつぶやき」にタイトルを変更し、多くの会員の日常を紹介することとなり

ました。令和6年度の会報は4回発行に変更し、4月、7月、10月、1月を発行月としました。

#### 第33回「福祉QC」全国発表大会 12月4日(月)

全社協の会議室にて、事例発表22サークル(発表者48名)、一般参加36名を得て開催しました。発表は3会場に分れて行いました。福島県・郡山せいわ園の「せいわガンパローズ」サークルが最優秀賞、愛知県・ひまわり邸の「大

吉ファミリー」サークルと山口県・障害者支援施設ひかり苑の「レインボー」サークルが優秀賞を受賞しました。なお、22サークルから発表事例動画をお送りいただき、参加者は後日視聴できることとしました。

#### 施設長実学講座 「決算書を読み解く(後期/応用編)」 12月6日(水)

34名の参加者(内、基礎編の参加者21名)を得て、太陽有限責任監査法人公認会計士湯浅 寿江氏を講師として、「決算書を読み解く(後期/応用編)」を行いました。参加者は計

算関係書類のチェックポイントと必須確認事項、決算説明、附属明細・注記・(財産目録)などについての理解を深めることができました。

#### 総務委員会(第4回) 12月13日(水)

令和5年度事業の進捗状況・予算執行状況を確認し、令和6年度の事業計画(案)・予算(案)の作成スケジュール、各委員会事業のポイントなどを決定しました。総務委員会事業計画

では、会員減少が進むなか、代議員不在県のサポートやブロックの連携などについて検討していく案などがあがりました。

#### 正副会長会議(第1回) 12月20日(水)

令和6年度事業の方針等について意見交換を行いました。「会員の高齢化が進むなかで世代交代ができていない」、「地域福祉を推進するための取り組みが必要」、「本会の方向性である主体的な学びの実践が会員に浸透してい

ない」、「本会活動の見せる化の推進」などの意見がありました。今回の意見を踏まえ、各委員会は令和6年度事業計画案を検討していくこととしました。

#### 生涯研修委員会(第3回) 12月20日(水)

施設長実学講座の開催状況を確認しました。令和6年度の全国福祉施設士セミナープログラ

ムについて、シンポジウム(仮)のテーマや意見発表の内容等を決定しました。

#### 広報委員会(第7回) 12月27日(水)

ホームページリニューアルの進捗状況について確認をしました。令和6年1月号メールマガジン案について検討し、新コーナーとして「施設長のための業務チェックリスト」取り組み紹介を開始することとしました。また、令和6年度「福祉

施設士」の作成スケジュールを決定し、発行企画を検討しました。理事長・施設長・管理者等福祉施設のリーダーである福祉施設士の知識、技術を深めるために、学識者によるさまざまな寄稿を掲載することとしました。

#### 生涯研修委員会(第4回) 1月15日(月)

令和6年度の生涯研修事業計画(案)について検討し、オンラインによりテーマを決めて意見交換を行うオンライン意見交換会(仮)や施設長

実学講座の開催企画を決定しました。また、令和6年度の全国福祉施設士セミナーの開催要項案の意見交換も行いました。

#### 調査研究委員会(第3回) 1月17日(水)

メールマガジンに掲載する「施設長のための業務チェックリスト」取り組み紹介の執筆分担を

決定しました。また、令和6年度の調査研究事業計画(案)についての意見交換を行いました。

#### 広報委員会(第8回) 1月17日(水)

ホームページのリニューアル進捗状況を共有した後、令和6年度の広報事業計画案について意見交換を行いました。令和6年度の広報事業の目標は、ホームページをリニューアルし、年

間閲覧数が1万件以上となるように情報発信強化に努めることとしました。また、メルマガチェックリストの4月から6月の執筆分担を決定しました。

#### 正副会長会議(第2回) 1月23日(火)

令和5年度事業進捗状況・予算執行状況を確認しました。また、ホームページのリニューアルについて、デザインや設計仕様を確認しま

した。令和6年度事業の重点や予算(案)作成方針等を決定しました。

#### 総務委員会(第5回) 1月30日(火)

令和5年度事業進捗状況・補正予算(案)、令和6年度事業計画(案)・予算(案)について意見交換を行いました。今後、理事会で協議し、

3月18日(月)に開催する第2回代議員会に提案することとしました。



# 日本福祉施設士会 会員様キャンペーン

## 下記対象書籍限定 10%OFF

お申し込みは 2024年2月1日から3月31日まで

### 福祉施設・事業所における 事業継続計画(BCP)のポイント 利用者と地域を守り抜くために

災害が発生した時、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BCPのあり方や策定方法、各種様式、さらに策定後の職員研修のあり方やBCMまで、実例をもとに具体的に解説。



電子書籍版あり

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 1,650円(税込)



### 福祉の職場の マナーガイドブック

新人職員の研修に最適！  
福祉業界で働く方の必読本

はじめて社会人として福祉の仕事に就くことになった方のために。最初に身につけてほしい仕事の基本や、職場でのマナーのポイントをわかりやすくまとめた一冊。



立石貴子 著  
全国社会福祉協議会 編  
●定価 1,100円(税込)



### 改訂 福祉の 「職場研修」マニュアル 福祉人材育成のための実践手引

管理者、研修担当者必携！  
より効果の高い研修を企画◎

管理者・研修者必携！  
職員の資質向上・人材育成のための必須要件である「職場研修」を計画化・体系化し、さらに効果をあげるための具体的な手引書。



宮崎民雄 監修  
●定価 1,430円(税込)



## [改訂2版] 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト 初任者編／中堅職員編／チームリーダー編／管理職員編

- 人材確保・定着・育成を着実に進めるために！
- 福祉職員が自分のキャリアアップの道筋を描くことを支援！
- 各法人、事業所のキャリアパスの整備、職員育成施策の確立・実施を支援！

主な  
内容

キャリアデザインとセルフマネジメント／福祉サービスの基本理念と倫理／メンバーシップ／能力開発／業務課題の解決と実践研究／リスクマネジメント／チームアプローチと多職種連携・地域協働／組織運営管理 ほか

全国社会福祉協議会 編  
●各巻 定価1,210円(税込)

全4巻



お申込みは、下記へ

### 全社協出版部受注センター

受注専用 ☎049-257-1080 ✉zenshakyo-s@shakyo.or.jp

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

福祉の本出版目録



▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>



### 注文申込書 ●太枠内にご記入のうえFAXにてお申込みください

FAX : 049-257-3111

53030211	福祉施設・事業所における事業継続計画(BCP)のポイント	冊	[改訂2版]福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト	
53030184	福祉の職場のマナーガイドブック	冊	53030196	初任者編 冊
53030168	福祉の「職場研修」マニュアル	冊	53030197	中堅職員編 冊
			53030198	チームリーダー編 冊
			53030199	管理職員編 冊

送付・請求先	ご住所	〒	—	電話番号	( )	—
	フリガナ				幹旋	02000024
	お名前					

○図書代金のほか荷造・送料を申し受けます(1,500円未満400円、1,500円以上500円) ※ただし、1回のご注文で1万円以上ご購入の場合は送料無料 ※お届けまで4日～10日程度かかります(請求書同封) ※遠方や島しょ部のお客様の場合、お届けにお時間をいただきます。あらかじめご了承ください。

下記最新刊やその他書籍もすべて5%OFF

チラシ  
限定企画

全社協出版部の本が、すべて5%OFF!!

お申し込みは 2024年 2月1日 から 3月31日まで

福祉の本出版目録でチェック ▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

福祉の本出版目録

検索



## 社会福祉施設経営管理論2024

最新刊

3月中旬  
刊行予定

各分野の専門家による解説と、具体的な事例を交えて学べる

施設長をはじめとする管理者が社会福祉施設を運営するうえで知っておきたい法制度、サービス提供管理、人事・労務管理、情報管理などについて、わかりやすく解説した最新版の実務書。

宮田裕司 編著

●2024年3月中旬刊行予定

●定価 2,750円 (税込)



社会福祉法人・福祉施設経営における

## 財務管理論2024-2025

最新刊

2月下旬  
刊行予定

経営管理者が事業を展開するうえで一助となる種々の方法を紹介

社会福祉法人の経営者や管理者等を対象とした財務管理の実務書。計算書類の読み解きから予算の管理、事業課題の発見手法まで幅広く網羅。

渡部 博 著

●2024年2月下旬刊行予定

●定価 2,090円 (税込)



社会福祉法人・福祉施設経営における

## 人事・労務管理論2024

最新刊

3月下旬  
刊行予定

改訂により最新の動向を加筆！適切な人事管理のために

モチベーションの高め方やリーダーシップのあり方、「働き方改革」など、人事・労務管理の重要な課題に対応するために必要な人事管理の理論と、関係労働法規のポイントを解説。

柴田悟一・奥山明良 著

●2024年3月下旬刊行予定

●定価 2,530円 (税込)

お申し込みは、下記へ

全社協出版部受注センター

受注専用 ☎049-257-1080

✉ [zenshakyo-s@shakyo.or.jp](mailto:zenshakyo-s@shakyo.or.jp)



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

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

注文申込書 ●太枠内にご記入のうえFAXにてお申込みください

FAX : 049-257-3111

申込番号	書籍名	冊数	書籍名	冊数
53030472	社会福祉施設経営管理論2024	冊	書籍名	冊
53030474	社会福祉法人・福祉施設経営における財務管理論2024-2025	冊	書籍名	冊
53030473	社会福祉法人・福祉施設経営における人事・労務管理論2024	冊	書籍名	冊

※上記の未刊書籍については予約注文を受け付けます。その他書籍と併せてご注文の場合は、刊行後に一括送付いたします。

送付・請求先	〒	ご住所		
		フリガナ	電話番号	( ) -
		お名前	幹 旋	02000024 日本福祉施設士会

●定期購読もしくは10冊以上のご購入は送料無料です。(バックナンバーのみのご注文の場合、送料は300円となります)

ご記入の個人情報は、次の目的の範囲内でのみ使用させていただきます。⇒注文確認/商品発送/代金請求/入金確認/新刊案内/商品満足度調査/継続購読案内

# [日本福祉施設士会 行事予定]

令和6年 2月～3月

2月1日現在

日 程	予 定 事 業
2月8日(木)～9日(金)	第35回関東甲信越静ブロックセミナー(開催地：山梨県甲府市) ※集合
2月14日(水)	正副会長会議(第2回) ※Zoom
3月11日(月)	生涯研修委員会(第5回) ※Zoom
3月18日(月)	代議員会(第2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

ホームページリニューアルによる情報発信強化に伴い、令和6年度の『福祉施設士』発行は、4月、7月、10月、1月の4回(15日発行)に変更となります。

『福祉施設士』は会員の皆様の生涯学習誌になりますので、主体的な学びの実践のツールとして、ぜひご活用していただきたく、皆様のご寄稿をお待ちしています。

## 福祉施設士 2月号

令和6年2月15日発行 通巻359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



社会福祉の新しい方向性を探る総合月刊誌

# 月刊福祉

定期購読受付中!

定期購読は送料無料

毎月6日発売

- B5判/104頁
- 定価 1,068円(税込)

※令和6年5月号から  
定価 1,170円(税込)に改定

内容を一部  
立ち読み  
できます



## 福祉の「今」を知り、より広い視点・先を見据えた運営を!

### 特集 バックナンバー&予定

6月号

誰もが当たり前  
一緒にいる地域の場

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  
—利用者と職員の人権を守るために

10月号

2040年を見据えた  
高齢者支援のこれから

11月号

デジタルでつながる福祉

12月号

外国人とともに「福祉」で働く

2024年

1月号

人材確保の未来を考える

2月号

第三者の視点を入れる、  
利用者の声を聞く

3月号

「共に生きる力」を育む

4月号

報酬改定から見通す  
これからの社会保障

※特集テーマは、今後の編集過程により変更となる場合があります。

### 好評連載中

すぐに役立つ実践的な記事が満載!

地域  
共生

施設  
運営

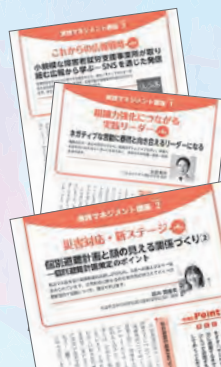
広報  
活動

人材  
確保

### 実践マネジメント講座

— 一歩先を見据えた  
現場実践の参考に! —

社会福祉法人・福祉施設の経営面の課題にフォーカスし、毎年度テーマを変えて連載。23年度は中間層の育成、災害対応、広報戦略のポイントについて事例を交え紹介しました。毎号、「今月のポイント」がまとめられており、図表も参照しながら、実践的な知識が得られます。



※2023年10月号より

### 出会いと発見—実践の扉

地域共生社会へつながる連携・協働実践や、社会福祉法人の地域における公益的な取組に関する実践など、多様な事例を紹介しています。

### FUKUSHIを創る

ニーズや社会・地域課題に対応するため、新たな発想や視点をもとに、これまでになかった実践に取り組んだ中心人物に焦点をあてるコーナーです。

お申込みは、下記へ

全社協出版部受注センター 受注専用 ☎049-257-1080

✉ zenshakyo-s@shakyo.or.jp FAX 049-257-1080



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

福祉の本出版目録



▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>