

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



福祉施設士

日本福祉施設士会生涯学習誌

特集

福祉施設士が
めざすもの

2024 April

vol.360

令和6年4月15日発行
(年4回15日発行)



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)



福祉施設士

日本福祉施設士会 生涯学習誌

Page
02

令和6年度事業の開始にあたって

日本福祉施設士会の歩む道

会長 藤田 久雄 (高知県 社会福祉法人士佐厚生会 理事長)

Page
05

視点一福祉施設のリーダーに向けて

福祉施設士の今後～社会福祉士の代替・補完・補強

福祉法人経営学会 会長 京極 高宣 氏

Page
06

特集 福祉施設士がめざすもの

- 「共生社会」実現をめざして

社会福祉法人一粒会 理事長 花崎 みさを

- 笑顔で地域の福祉拠点をめざして

社会福祉法人祐正福祉会 高齢者複合施設ヌーベル三木 施設長 久保 祥代

- 福祉×SDGs×まちづくり

～福祉のポテンシャルを活かした持続可能なまちづくり～

社会福祉法人 悠久会 理事長 永代 秀顕

Page
18

誌上講座

人材育成のための考課制度(前半)

ピズアップ人事コンサルティング株式会社 福祉コンサルティング部

部長 島津 幸治 氏

Page
20

DSWIスクエア

日本福祉施設士会第35回関東甲信越静岡ブロックセミナー〈山梨県大会〉
開催報告

関東甲信越静岡ブロック福祉施設士会 ブロック長 古谷田 紀夫
(社会福祉法人プレマ会 理事長)

Page
21

あんでな

- 令和6年2月～3月の活動報告
- 令和5年度資金収支補正予算

- 令和6年度事業計画
- 令和6年度資金収支予算

令和6年度事業の開始にあたって 日本福祉施設士会の歩む道

会長 藤田 久雄 (障-32期)
高知県 社会福祉法人土佐厚生会理事長



1. はじめに

令和6年度の開始にあたって会長としての所信を述べさせていただきます。

昨年(2024)の5月8日(月)に新型コロナウイルス感染症の位置づけが2類相当から5類感染症に移行されてから、まもなく1年が経とうとしている。振り返れば、本会の会員関係者も例外なく、5類への移行後も引き続き事業所内のQOLを考慮し、感染対策の徹底を継続するなど、利用者の皆様や働くスタッフの方々の健康維持に努めてきた。あらためて全国の医療、福祉、各関係機関の皆様に敬意を表したい。

さて、本会の今後における方向性については各地域のブロックセミナー等でもお伝えしてきたが、本誌でもあらためて確認をしておきたい。「日本福祉施設士会」として正式発足されたのが、昭和54(1979)年の4月17日。実に45年近くにわたり先人たちから培われてきた「施設長の雄」であるという大義名分を掲げ、今日まで約6,000人の福祉施設士を輩出してきたことは本会の誇りである。そして、本会運営内規の第2条では「社会福祉施設運営管理の専門職として、資質の維持、向上のための生涯研修ならびに、福祉施設職員等の養成研修につとめ、もって施設福祉と地域福祉の推進に寄与し、かつ「福祉施設士」資格の社会的認知を資することを目的とする。」と謳っている。本会は事業種別の縦割りは一切なく、資格の取得だけを目的としない事業種別の一体的な「学びの継続」を本分としている。つまり、他の組織団体とは一線を画した唯一の種別横断組織であり、施設長、

施設長に準ずる管理者等の自己研鑽を目的としていることが最大の特徴である。

本会のパイオニアたる96名の先輩福祉施設士達が参加をした、第1回目の福祉施設士セミナーの開催は、資格取得時のただ一度の学びでは、十分ではない。継続的な学びが必要であるとの問題意識から始まった。次世代の福祉施設士に求められていることは、先輩福祉施設士たちが歩んできた道、苦労や精神、つまり、マインドに思いを寄せ、施設管理者としての使命と責任にいたるまで、会員相互で真摯に再共有し、これからの時代に即した活動の展開を進めてゆくことが肝要である。当然のことながら、私を筆頭とした本会役員には、先輩福祉施設士たちから引き継いだ、本会の基本理念に基づく「福祉施設士」資格の社会的認知(存在と役割)を具体的に示す(活動の見える化)という重大な責務を負っている。

平成25(2013)年に、本会は福祉施設士の行動指針となる「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」をとりまとめている(次ページを参照)。

2. 福祉施設長の質が施設の質

本会の会員は、福祉施設士として常に当事者意識を持ち、解決策を見出す実践力と深い人間力が求められる。人口オーナス社会(働く人よりも支えられる人が多くなる状態)において福祉業界を盛り上げていく中心的役目を担うのは、全国で活躍している「福祉施設士会」の会員一人ひとりであり、福祉施設士たる施設長の実践が伴わなければ、真の福祉施設士にはなりえない

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

●「利用者や社会」に対して

1. 利用者への姿勢

行動① 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供する

行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する

2. 社会への姿勢

行動③ 透明性を高め積極的な情報公開・提供を進める

行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める

●「経営・管理する法人・施設」に対して

3. 組織への姿勢

行動⑤ サービスと組織の改善を続ける

行動⑥ 新たな課題に挑戦する

4. 職員への姿勢

行動⑦ 福祉人材の育成に努める

行動⑧ 働きがいのもてる職場を作る

●「法人・施設がある地域」に対して

5. 地域への姿勢

行動⑨ 地域の福祉課題に積極的に取り組む

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

6. 自己への姿勢

行動⑪ 学びを続けることで自己の成長をはかる

行動⑫ 実践を重ねることで信頼を積み上げる

と考える。したがって、本会組織の具体的活動におけるパーパス (purpose)「目的、意義」が重要なキーワードとなる。

そもそも、福祉施設士資格を取得したのは何のためか。組織を統括している最終責任者として、次代に即した適切な施設運営、施設経営を学ぶためではないか。施設運営とは、施設機能を十分に発揮させるべく、組織をまとめて動かしていくことであり、施設経営とは、スタッフと共有した事業計画を達成させるため、継続的・計画的に意思決定（選択肢の判断）を行い、具体的アクションを進めながら、法人事業を管理・遂行することである。

全社協ブックレット⑥「変革のなかの福祉施設長」より、「福祉施設長のあり方に関する検討会」の中で、潮谷義子委員長はこう述べている。福祉施設長とは、単に福祉施設の経営管理の責任者というだけではない。利用者や職員だけでなく地域からも、その生き方を含めた人格を、自らが勤務する福祉施設とも一体化して見られる存在である。その意味からも福祉施設長には高い意識と行動力が求められ、福祉サービスの質を大きく左右する立場にもある。と…福祉施設の管理者として、社会福祉事業における真のやりがいを、自らが積極的に学び、国民から信

頼される存在の証として「学びの継続」を実践し、節義（人としての正しい道を守る。義を守って志をかえないこと）を重んじるという福祉施設士としての使命がここにある。

3. 日本福祉施設士会の存在意義

日本福祉施設士会は、福祉施設士行動原則を拠り所とした協働活動の場であり、具体的実践事例を通して共に学び、共に成長し、福祉施設長としての人間力向上を本分とする。本会の創設メンバーたる福祉施設士会関係者が作成した、DSWIロゴは、軌を一にした活動の象徴であり、会員相互の拠り所を表現している。施設長は施設の最高責任者であり、孤独な立場でもある。管理者としてスタッフとのコミュニケーションは大切だが状況においては一線を引かなければならない場面が多々あろう。最終的には施設長自身の判断基準により決断しなければならないなど責任は重大であり、しかもその判断基準は経験値を拠り所とし、経験値の厚みによりその場の対応も違ってくる。時には集団の中で生じる孤独感から押しつぶされそうになる。自らを追い込むことなく積極的に管理者としての任務を遂行するためには、会員同志の種別横断的なつながりを軸とした情報の共有が最も大切だと

考える。

4. 種別を横断した専門職員組織としての役割

コロナ禍、物価高騰等による生活困窮者層への支援、孤独・孤立問題への対応等、福祉ニーズは複雑かつ多様化しており、さらに福祉の担い手不足による福祉サービスの量と質の確保を余儀なくされてきたことから、本会が得意とする「種別横断情報共有力」を、フルに活用し、勘所を心得た、てらいのない協働活動を実践することで社会福祉事業の真のやりがいとを広く社会に発信してゆくことである。福祉施設士として、過去に学び、現在に立ち、未来に向けて、次世代に引き継ぐという責任意識を胸に積極的（自ら取り組むという姿勢を示す）かつ謙虚（学ぶ姿勢）な活動として取り組み、本会会員の行動実績として示さなくてはならない。

5. 次世代の福祉施設士の発信力に期待

平成27（2015）年に全社協が作成した当時の報告書「福祉施設長のあり方に関する検討会」より抜粋し、福祉施設長に対するネガティブイメージを記載する。

○社会福祉法人経営の近代化は避けて通ることは出来ないにも関わらず、研修参加を含む自己研鑽に積極的でない福祉施設長が散見される。課せられた責務を全うするために、自ら質を高める取り組みが見られない、福祉施設や施設長に対して、より厳しい見方をされることが予測される。○十分な経営管理能力を有していない福祉施設長は利用者・家族・スタッフ、地域にとって、直接、間接的な不利益をもたらすだけでなく、社会福祉法人・福祉施設が、公的資源を投下する対象にふさわしくないと社会から評価されることにもつながってしまう。○一部の社会福祉法人・福祉施設に対して低い評価がな

される場合も、社会福祉法人・福祉施設全体の信頼や評価への悪影響が強く懸念される。

さて、これらの諸課題について福祉業界による積極的な風評払拭活動がなされてきたかは、いささか疑問であり、同時に本会活動における組織課題と言えなくもない。福祉施設長専門講座受講者にとって「福祉施設士資格」の取得のみが目的であり、継続的な学びを不要とし、組織活動への不参加が常態化している講座修了者が多数存在する実態を、本会のパイオニアたる大先輩たちは、さぞ嘆いておられることだろう。まずやるべきことは、福祉施設長の質の向上に向けた取り組みをより強力に推進すべく、具体策を全国的に発信していくことが望まれる。日本福祉施設士会に所属する福祉施設士は新しい価値を生み出していく自律自責型（自ら考え、自ら行動し、自身に責任をとれる人）のクリエーション豊かな存在として、地域に寄り添った事業の展開を引き続きめざしていただきたい。

6. 「深みのある人間づくり」とは

本会の活動スローガンである「深みのある人間づくり」とは、たくさんの経験をして、壁を乗り越えて行けば行くほど、心は成長し、伝える言葉はより深みを増してゆく。日本福祉施設士会の会員一人ひとりが、軌を一にして種別横断組織としての強みを活かしながら、更なる深みをめざすべく学びの実践を積み重ねて行くことが肝要である（更なる深みとは、国民からの信頼を得る施設長としての人間力の向上を指す）。

最後に、日本福祉施設士会の役員一同は会員の皆様からの貴重なご意見をいただきながら、引き続き本会の課題払拭に向けて奔走するとともに、何よりも介護業界や保育業界等に対する一部ステレオタイプで語られる、職業イメージをポジティブに再評価すべく活動を積極的に企画してまいりたい。



視点－福祉施設のリーダーに向けて 福祉施設士の今後 ～社会福祉士の代替・補完・補強

福祉法人経営学会 会長 京極 高宣 氏

温故知新という言葉があるが、現在やや停滞しているかにみえる福祉施設士の将来を占うには、福祉施設士の誕生を含めて改めて探る必要がある。周知のように社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62（1987）年、以下、福祉士法）が施行されるまでは、我が国には福祉専門職の資格法は存在しなかった。社会福祉主事などの任用資格があるに過ぎなかった。その意味で福祉士法は福祉専門職の出発点であった。しかし、その前史があった。福祉士法制定の前に厚生省社会局の試案（昭和60（1985）年）があり、これが諸般の事情で流産したことがあった。その後全国社会福祉協議会（以下、全社協）で自主的に検討され実施されたのが、福祉施設士だった。その意味では幻の「社会福祉士（案）」の代替と言えるのが福祉施設士であった。試案が流れても急増する社会福祉施設のリーダーを養成する必要があるのは依然として変わらなかったのである。確かに生活保障中心の時代から福祉施設中心の時代において求められたのが福祉施設長などのリーダー養成であった。

福祉施設士は民間資格であったが我が国の社会福祉施設の充実強化に大いに貢献するものだが、社会福祉士の国家資格化が行われてからは、福祉施設士は代替的な役割が小さくなった。

いずれにしても、福祉士法が誕生してからは、福祉施設士は補完としての役割を持ってきたのである。施設運営の知識及び技術を担うようになった。今日まで、その役割は続いている。しかし、21世紀の時代状況で、福祉施設士はこのままで良いのかといえれば決してそうではない。やはり福祉経営が重視される時代にふさわしく、福祉施設士が社会福祉士や社会福祉主事の機能を単に補完するのではなく補強することが重要となる。社会福祉士との関わりでは、歴史的に「代替」→「補完」→「補強」と役割変化があ

る。とすれば福祉施設士養成の基礎を社会福祉士や社会福祉主事においてプラスの要素（具体的には施設管理機能等）を補強するために先の両資格を持っている者でも、また公務員として施設経験（3年間）を経ている者でも、あえて新たな福祉施設士の資格を、より簡易的なものでもよいから取得させることが望まれる。主として保育士や介護福祉士が、あるいは社会福祉主事資格を取得していない者が、せめて取得する最低限の資格というのではなく、今日の施設マンパワーの中核である福祉施設長が有すべき資格として再構築することが時代の要請ではあるまいか。

私としては、福祉士法制定に深く関与した経験に加えて、日本社会事業大学学長としてモデル的社会福祉士養成をしてきた経験からも、さらに全社協中央福祉学院長として福祉施設士を養成してきた体験からも、あえて提言する次第である。これからの福祉施設士は社会福祉士や社会福祉主事で十分に養成されていない福祉経営科目（施設管理論・経営会計論・スーパーバイズ論・地域資源開発論など）を習得してもらいたいものだ。新たなカリキュラムの開発が不可欠である。その点、一時的だが厚生労働省でも社会福祉士資格があれば、それで充分だという認識があるように見受けられるが、そうした甘い認識を払拭して今日の社会福祉法人の経営基盤を底上げして各福祉施設が地域福祉ニーズへ対応できるように福祉施設士を今後積極的に展開できるように図るべきであろう。

いずれにせよ、21世紀の社会福祉施設は社会福祉法人や連携法人の運営の中核となる社会福祉施設の機能を充実させ、地域の福祉ニーズに的確に対応し、財政運営的にもより効果的で、効率的な経営を実現させる人材（言うまでもなく福祉施設士）をより高い見地から養成確保することを改めて確認し、官民の協力で実施していかなければならない。関係各位の再考をお願いする次第である。

福祉施設士が めざすもの

今号特集では3名の会員より、「法人・施設創設のきっかけと福祉施設士としての思い」、「地域活性化に向けた取り組みや福祉QC活動」、「SDGsとまちづくりの取り組み」についてご寄稿いただいた。地域の特色を活かしたさまざまな取り組みが紹介されており、皆様の施設福祉や地域福祉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 「共生社会」実現をめざして

千葉県 社会福祉法人 一粒会

理事長 花崎 みさを

2 笑顔で地域の福祉拠点をめざして

香川県 社会福祉法人 祐正福祉会

高齢者複合施設ヌーベル三木 施設長 久保 祥代

3 福祉×SDGs×まちづくり ～福祉のポテンシャルを活かした持続可能なまちづくり～

長崎県 社会福祉法人 悠久会

理事長 永代 秀顕

千葉県

「共生社会」実現をめざして

社会福祉法人 一粒会
理事長 花崎みさを
(児-13期、No.1922)



1. はじめに

子どもに携わる仕事がしたいと思っていた私に、そのチャンスが訪れたのは昭和56(1981)年のことだった。まだ40歳前の若僧の私は「アジアの子も日本の子も共に住む家を創りたい」、「共に住むことにより、偏見のない広い心(視野)を持った子どもを育てたい」ということを目標に、種々な事情で親や家族と暮らせない日本やアジアの子どもたちが、共に住むことの重要性を、それが日本にあることの必要性を語るために、東京霞が関の官庁街を訪ね歩いていた時だった。

国際養子縁組を主活動とする国際社会事業団日本支部(ISSJ)から声がかかり、一人のベトナム人難民少女(当時17歳)を自宅に預かることになり、生家のある木更津市の山合いの村に小さな家を建てて帰ってきた時から今の仕事は始まった。

以後次々とラオス人兄弟や姉、ベトナム人男子など(短期の子どもも何人か居た)を預かり、言葉(日本語教育)や学校・就労など、地元の

協力を依頼しながら自宅で生活を共にして「家族」を創っていった。現在は各々が自立して家族を持ち、共に思いを寄せ合いながら、「大きな家族」として交流を続けている。

“居ながらにして他国の文化を享受できる”を利点として考え、食物・衣服や生活習慣等多くを共に楽しみ、時々クリスマス会などの会を開いて地元の皆さんにも味わっていただいた。

17歳で我が家に来たベトナム人少女は、ベトナムと日本の懸橋になりたいという希望を実現するべく、現在は通訳兼SWとして当法人の運営する「児童家庭支援センター」の職員として働いてくれている。外国にルーツを持つ人を含む家族からの相談の他に、最近は技能実習生として来日した若者からの相談も多くなった。配属された施設での冷遇や差別に、泣きながら自国語で悩みを訴えることのできる安心感は、滞日している若者たちの救いになっている(福祉の現場に、アジアへの蔑視観を持つ経営者や指導的立場の職員が今も居る事を悲しく思う)。他の子どもたちもしっかりと各々の場(地域)に根づき、「共生社会」の一役を担ってくれている。

少子・高齢化現象が止まない現実の中で今我々に必要なことは、「内なる国際化(心の開国)」をして共に生きる人たちとして他国の人々と手を取り合い、共に認め合い、思いを掛け合って生きることではないかと思う。

2. 社会福祉法人・児童養護施設 「野の花の家」の創設

一人の力にはもちろん限界があること、公助共助の必要があることを考え社会福祉法人の設立をめざし、尊敬する草野 熊吉先生(重症心身障害児施設「秋津療育園」創始者)に法人設立についての指導と協力を仰ぎながら昭和59(1984)年に認可を得た。

翌昭和60(1985)年に、多様社会・国際社会にも対応可能な施設としての機能を有すること、集合的な建物の中に小舎型の生活方式を取り入れることを特徴とする「野の花の家」を創設した。

1980年代にインドシナ半島3国(ベトナム・ラオス・カンボジア)からの難民問題が起こり、日本政府は神奈川県大和市に「難民定住促進センター」を建てて、日本語の教育と受入先の斡旋等々を行った。国内の日本人の子どもが中心ではあったが、「野の花の家」にも親戚や知人に紛れて難民船に乗ってきた子どもや、定住先で家庭内トラブルが起き家族と共に暮らせなくなった子どもなどが、県内の措置だけでなく単独で他県から措置を受けることもあった。

「野の花の家」の実践

○子どもを最優先に考える養育の実践

なるべく普通の家庭の子どもたちと同様の生活環境を整え、子ども優先の視点で養育できるように努める。

○子どもの自発性を尊重した取り組み

- ・子ども会議…子どもの意見表明と自主の力を養うため毎月開催。
- ・粗食の日…月1回夕食をおかず抜きとし、そのおかず代を貯金して、国内外の貧困病気等困難を抱える子どもたちに送っている(子どもたちの意思で実施)。

○地域との交流実践

- ・様々な地域行事やスポーツクラブなどへの参加、ボランティア活動の実践を通じて積極的に地域の方々との交流を行っている。
- ・ホームステイ制度の実施…週末や長い休みにボランティアのご家庭に泊めていただき、ごく普通の家の暮らしを体験し、毎回同じ家庭に行くことにより親交を深め、家庭のあり様を体得する。

○主な国際交流等

- ・テンゲージンの日(ビルマ語で友だちの日)



施設外観

- …種々な国の方に来ていただき、その国の文化等紹介していただく催し(年1～2回)。
- ・ベトナムワークキャンプ…南部の街の孤児院の食堂の建て直しワークの実践等。
- ・キッズインターナショナルプログラムへの参加…米国の病院ボランティアとの交流とボランティア活動(小児病院)。
- ・クリスマス会の世界の料理…各国の方々が作って下さる手料理を地域の方々と共にいただく催し(子どもの出し物と共に好評)。
- ・タイ、ネパール交流の旅…「野の花の家」の中高生2名を連れて、ネパールの支援を続けている山の中の村で、ホームステイをしながら交流を深める体験。

※ベトナムワークキャンプとキッズインターナショナルプログラムは終了。他は継続している。

3. シェルター「フレンドシップアジアハウス こすもす」開設

1980年代後半から90年代、インドシナ難民に続いて「外国人労働者」と呼ばれる人々が

アジアや中東などから流入(ブローカーの手引きで)し、農漁村や零細な企業で雇用され、何の保障もないまま過酷な仕事を課せられていた時期、女性たちは夜の巷に配属されて時には売春をさせられたりしていた。

その中で日本人と結婚や同棲をした女性たちが、その男性の暴力で子どもを連れて逃げ出す例が多いということを知り、行き場のないその女性と子どものための駆け込み寺が必要と考えて、ボランティアグループからの資金援助を受けて平成3(1991)年に「シェルター・フレンドシップアジアハウス こすもす」を開設した。

当時その女性たちはブローカーの手によって正規ではない方法で入国していたケースが多かったので私立で、設立した。

その頃にはまだ既存のこのような施設はなかったため運営は全く手さぐりだったが、需要は高かったため県に相談に行き、平成9(1997)年に法人立の母子寮として認可をいただくことができた。それからは日本人も少し

F A Hこすもすの役割と入退所理由

F A Hこすもすの役割	主な入所及び退所理由
<ul style="list-style-type: none"> ・心身の癒しのための安全な場所の提供 ・離婚、子の親権の獲得、在留資格に関わる手続き、家族関係等の問題解決 ・育児や栄養、家計のサポート、日本の習慣を知る等の生活支援 ・就労、住居探し、日本語学習等の自立支援 ・アフターケア 	<p>(入所)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夫等からのDV、生活困窮、居所無し、産後の行き場がない、養育不安、夫の行方不明など <p>(退所)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公営住宅又は民間アパートへ自立、夫の元へ帰る、帰国など

現在までの入所者数(令和6(2024)年1月1日現在)

- ・緊急入所者 11ヶ国175名(母と子)
- ・措置入所者 23ヶ国532名()



FAHこすもすの行事風景

ずつ入所するようになり、現在は60～70%が外国人入所者という状況である。

近年、インドシナ難民・外国人労働者・技能実習生と我々の身近で、庶民の一員として暮らす外国人を隣人とする事態は広がり、外国にルーツを持つ人を含む家族が増え、それに伴ってトラブルも増えて行くであろうと思われる。我々の役割は益々増していくことと思う。

4. 児童家庭支援センター 「ファミリーセンターヴィオラ」開設

平成16(2004)年に設立当初は、日本人家族の他にフィリピン人スタッフが居たこともあり、フィリピン人を含む家族からの相談もあったが、最近ではベトナム人等の増加によりベトナムにルーツを持つ人を含む家族からの相談も増えた。そこで現在はフィリピンやベトナム人のSWによる多言語対応可能な相談も行っている。

5. 市川事業所

平成26(2014)年に千葉縣市川市に次の2つの事業所を開設している。

- ・自立援助ホーム「坂梨ホーム」

楽しく食べることを大切に、確実な自立をめざして、地域の協力を得ながら就労やアフターケアにも力を入れている。

- ・児童発達支援事業所「結」

医療的ケアの必要な子どもの預かりも始めた。父母や関係各機関からは丁寧なケアが評価されている。

6. 福祉施設士として思うこと

ここまで自分の仕事の概要について述べてきたが、正直福祉施設士として

の自覚が芽生えてきたのは、前千葉県会長の井本 義孝先生のお誘いで役員に入れていただいた後のことであった(入会は13期受講直後)。

井本 義孝先生の日本福祉施設士会へのあふれる情熱に感化され、改めて異業種のトップレベルの方々の集まる価値について考えさせられ、とても貴重な会であること、日本の福祉の方向性として大事な視野であることを認識した次第である。

異業種の福祉施設士同志の交流は、運営のノウハウの学び合いや利用者同士や地域の方々との交流の実践等の学びの他に、利用者当事者のみならず、その家族の問題や利用者自身の抱える多様な問題解決の参考に、異業種の持つ様々な資源やアイデアが役立つことがあり得ると思われること、もうすでに他県では多くの学び合いが生まれ実践されているのかもしれないが、千葉県ではまだ充分にはできていない。今後の会の展開に期待したい。

香川県

笑顔で地域の福祉拠点をめざして

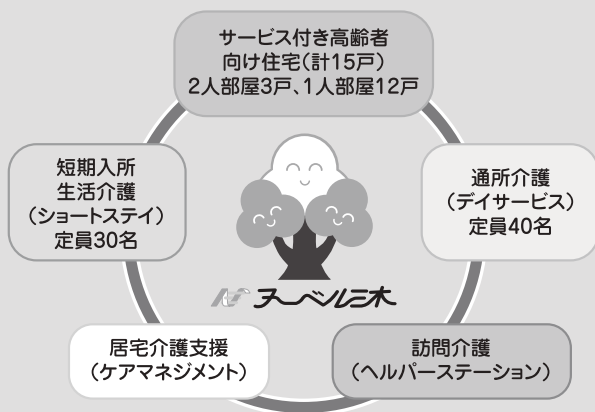
社会福祉法人 祐正福祉会
 高齢者複合施設ヌーベル三木
 施設長 久保 祥代
 (老-42期、No.5661)



1. 施設紹介

当施設は、今年で創立30周年を迎える社会福祉法人祐正福祉会の4番目の施設として、平成26(2014)年3月に香川県木田郡三木町に開所し今年で11年目を迎える施設である。三木町は、高松市の東隣に位置し田園が広がる南北に長い地形で、南は阿讃山脈があり徳島との県境となっている。人口は約2万7,200人高齢化率29%で、ため池が多く田園が広がり自然豊かな地域である。

当施設は、短期入所生活介護、通所介護、訪



問介護、居宅支援、サービス付き高齢者向け住宅の5事業を複合的に行っており、各事業の特性を生かして利用者のニーズに沿ったサービスを提供し、住み慣れた地域でその人らしい豊かな生活が安心安全に継続できるよう支援することを目的にしている。

2. 「香川おもいやりネットワーク事業」に参画

当施設の周りは三木町でも山手に位置し、高齢者人口の多い地域である。社会福祉法人が地域に果たす役割を考え模索していた中、施設の機能や資源を有効活用しながらまずできることから始めようと考えた。香川県では、社会福祉法人施設や社会福祉協議会がそれぞれの強みを活かして、民生委員・児童委員等と連携して地域のニーズに対する取組む「香川おもいやりネットワーク事業」がある。当施設もこの事業に参画し、高齢化が進み地域の繋がりが希薄になる中、地域活性化に向けた取り組みを行うことにした。

①「三世代交流餅つき大会」

地域の子供から大人、高齢者の三世代が楽しく集える場として、さらに昔の伝統を傳承していこうと三世代交流餅つき大会を実施した。後援として三木町社会福祉協議会にお手伝いいただいた。子供たちは高齢者からうすと杵を使ってつき方を教わり、苦戦しながらもチャレ



三世代交流もちつき大会

ンジし、つきたての餅を丸める作業を楽しんだ。昔取った杵柄で手本を見せる高齢者、初体験の子供を手伝う親たちそれぞれに楽しめる昔の光景の再現に、私自身祖母と一緒に餅つきしていた幼少期を思い出し感慨深かった。大鍋で作った豚汁や火鉢を使って酒粕も作り、寒空の下みんなの笑顔が弾けた。子供たちは芝生広場で宝探しや凧揚げ、竹馬遊びも体験してもらった。核家族が進む中、高齢者と触れ合う機会の少ない子供たちにとって楽しめながら触れ合える場、昔の伝統を伝承する場、高齢者にとっても生きがいを感じる場になったように感じた。

② 「よりあい処ヌーベル三木」

地域共生社会の実現が求められている中、高齢者の孤立防止、生きがい・健康づくりなどを目的に、誰もが気軽に立ち寄り集える場、福祉・介護の相談・支援拠点として役立つ情報提供の場として開設した。毎月テーマを決め月1回開催している。内容としては、ウォーキングによる健康づくり、骨密度測定・健康相談、特殊詐欺防止、財産相続、非常食クッキング、介護保

険、台湾カステラづくり、己書など講師を迎え行っている。簡単な体操を行った後、毎月のテーマを開催しその後意見交換や相談を行っている。令和5(2023)年度から行っている事業だが、毎月楽しみに来てくれる方も増えてきており、毎回のアンケートからも継続していく意義を感じている。何より施設と地域住民の距離が縮まり、気軽に困りごとや介護・施設のことなど相談できる顔の見える関係づくりの基盤ができつつあることを感じている。

今後さらにステップアップしていき施設としてできることを探求し、地域の頼られる存在となるよう取り組んでいきたい。

3. 福祉QC活動

より良い施設サービスのため日々問題意識を持ち、業務改善を行う一環として福祉QC活動を行っている。令和4(2022)年度は、「災害からご利用者と地域を守ろう」をテーマに防災拠点をめざし「三木DWA Tサークル」として多職種共同協同で取り組み、福祉QC全国大会では優秀賞を受賞した。

香川県は災害が少なく県民の防災の対する意識は低い傾向にあるが、災害が多発している昨今防災対策を見直し当施設が防災拠点となり、いざという時地域を守れる存在になれるよう取り組みを行うことにした。防災拠点となるために、職員、利用者、地域の方220世帯にアンケートをとり災害に対する考え方や知識、不安要素を把握し対策をたて実施した。職員には、三木町防災課の方に研修会をお願いし三木町の防災対策や南海トラフが起こった際の被害想定、備蓄の量や考え方を教えていただき、三木町の備



福祉QC活動での防災炊き出し

蓄品や災害グッズ等も見せていただき質疑応答を行い防災に対する知識を深めた。さらに受け入れ手順書や行動マニュアル作成、ライフライン手順書作成、利用者には防災勉強会、避難所となった際のお手伝いできる内容の確認、環境では受け入れ人数や場所の選定、備蓄量の決定や役割分担、地域の方には協力してほしい項目を決めた。また、三木町と以前から結んでいる「災害時における利用に関する協定書」について周知した。防災拠点となった際不安に思う項目に対して対策をとったことにより、不安だった職員が大幅に減少目標を達成した。そして当施設が防災拠点として安心して受け入れられる指針を示したパンフレットを作成し地域に配布した。

さらに地域住民と豚汁とおにぎりの炊き出し訓練を実施し、施設の取り組みや受け入れ態勢、備蓄品などを伝え地域の方との絆を深めた。地域住民からは「災害が来たら逃げるところがないのであらかじめいたが避難所として受け入れてくれることはありがたい」、「利用者も避難所となった際お手伝いできることも分かって嬉しい」、職員からは「防災に対する意識が高まり

地域を意識するきっかけになった」との声が聞けた。この福祉QCで取り組んだことを毎年見直していき、防災訓練を実施し拠点づくりの整備をしていきたい。

このように福祉QC活動を通して施設内外の疑問や気づきを大切にし、より良い施設になるよう今後も努力していきたい。

4. 福祉学習の場

コロナ前は、地元の小学校5年生の福祉学習として施設に来訪していただき合唱や演奏、各グループで考えたゲームを利用者と一緒に楽しみ、高齢者との触れ合いの中で生徒の学びの場となっていた。しかし、コロナ後は高齢者との触れ合いができず去年は6年生の総合的な学習として、福祉施設の仕事ややりがいなどについて講話の依頼があり、施設長、介護福祉士、看護師、作業療法士、介護支援専門員、管理栄養士が小学校に出向き施設の様子、各職種の資格や仕事内容、やりがいや苦勞など多職種協働でご利用者を支援していることを説明した。また、持参していた車いすや杖、歩行器を使っでの体験や車椅子対応のリフト車も見学してもらった。質問も多く職業として福祉に興味をもってもらえたようで、後日嬉しい感想綴りをいただいた。将来あ
る子供たちに福祉に
ついて伝えるこ
とができ、



福祉学習の場

地域の教育現場に役立っていることは嬉しいことであり、今後も未来ある子供たちに福祉の大切さ良さを伝えていくお手伝いができたらと考えている。

5. ごんげんさん祭り

開所当初から毎年秋に「ごんげんさん祭り」



ごんげんさん祭り

を開催している。施設の隣にある神社の祭りが衰退する中、昔の祭りを再現し地域活性化と利用者、家族、地域住民みんなのふれあいの場として始めた。コロナ禍は開催できなかったが昨年4年ぶりに行い、たくさんの地域住民や家族が来園し大盛況であった。催し物として楽団やエイサー、さぬき舞人、さらに三木町といえば迫力ある大獅子が場を盛り上げてくれた。うどんやおでんなどのバザー、フリーマーケット、金魚すくいや射的、くじ引きなど子供たちの遊びの場、また室内では作品展示などを行っている。『来年もまた来ます』と言われる方や笑顔で手を振り帰っていく子供たちの姿に大変だが、また頑張り地域を笑顔にしたいとの思いを強くした。

6. 福祉施設士としてめざすもの

福祉の課題はたくさんあるが、私たちにできることはほんの一握りかもしれない。でも施設の利用者が住み慣れた地域で少しでも長く元気に生活できるお手伝いができ、また地域の方々が頼ってくれる居場所となることができるよう微力であるが努力を続けたい。それが一人一人の幸せにつながっていれば嬉しい限りである。

一人の「ありがとう」がある限り

私達は頑張れる

そこに必要としている人がいる限り

私達が存在する意味がある

笑顔と感謝を忘れずにヌーベル三木は
歩み続ける

地域とともに

長崎県

福祉×SDGs×まちづくり

～福祉のポテンシャルを活かした
持続可能なまちづくり～社会福祉法人 悠久会
理事長 永代 秀顕
(障-32期、No.4323)

1. はじめに

社会福祉法人悠久会は長崎県の島原市で、障害福祉サービス及び保育サービスを中心に事業を行っている法人である。障害福祉サービスでは、生活介護サービス等の介護を提供することは当然に、障害のある方の就労支援を通して地域経済と関わりが多いことも特色である。

当法人は昭和41(1966)年に創設された。障害福祉制度の変遷を辿ってみると、措置制度から契約制度へ、障害者自立支援法、障害者総合支援法と度重なる制度改正があり、時代のニーズや制度に合わせ、障害福祉の黎明期には入所施設の整備、地域福祉の推進時代にはグループホームの整備、就労継続支援事業所や相談支援事業所等の整備等を行ってきた。

このように福祉課題の解決のためにハード面の整備やサービスの拡充を行ってきたが、近年では「地域共生社会の実現」、「社会的包摂」の福祉理念が掲げられている。その理念には、制度の縦割りや単純にサービスの支え手・受け手のみの関係性ではなく、地域住民や多様な主体等

が「我が事」として分野横断的に「丸ごと」つながり、地域住民全体の生きがい、地域を共に創る社会をめざすことを掲げている。そもそも福祉課題は、近年の傾向として多問題化・複雑化しており8050問題等のように一つの家庭に高齢世代、精神障害等と関連する引きこもり、経済的困窮等の多分野にまたがる福祉課題を抱えており、単一の福祉サービス提供では解決が困難である。すなわち、介護保険分野、障害福祉分野等の制度を横断すること。さらに福祉課題のみならず、地域全体の社会課題に目を向ける必要性もある。少子高齢化及び若年層の都市部流出等による人口減少、地域コミュニティの希薄化は社会的孤立等の社会課題とも関連性がある。すなわち従来までの福祉のターゲットを拡張することが求められている。

2. SDGsに取り組む理由

このように地域共生社会の実現のためには、従来の福祉的視点のみならず、地域全体の社会課題解決の視点＝「まちづくり」の視点を持ち、福祉とまちづくりを統合したアプローチを実践していく必要がある。しかし、今までの福祉的視点から領域及び視野を広げるにはどうすればいいのだろうか？

そこで当法人では、全世界の社会課題解決を目標とし、持続可能な社会をめざす「SDGs」を福祉事業に適用し、福祉課題と社会課題を同時解決することをめざすこととした。

その理由

としてSDGsの理念「誰1人取り残さない社会」は、福祉理念の「共生社会の実現」と親和性も高いと考えたからである。そして、まちづくり分野ではSDGsという共通言語を用いることで、福祉分野に限らず多種多様なまちづくりに関わる団体や人達と共通価値に基づくパートナーシップの構築が可能となる。

3. 社会福祉法人悠久会のSDGsの取り組み

社会福祉法人悠久会ではSDGsを中長期計画に組み込んだビジョン「YDGs」を策定し、達成に向けて様々な取り組みを行っている。

地産地消の推進として、入所施設の食事提供においては長崎県産材の使用率の向上に努めている。令和4(2022)年度には「地産地消コーディネーター派遣事業」を活用し、コーディネーターの助言を受けながら法人内栄養士を中心に地産地消の推進を行った。成果として事業開始前後で県産材使用率56%から80%へ、使用品目数が27品目から44品目に向上した。また、定期的に地域食材を100%使用した地産地消メニューも提供している。

おむすびカフェ「島原むすびす」では地産地消をコンセプトに、島原半島産の食材を具材としたおむすびを販売している。さらに、地域おこし協力隊の火山女子と、火山の恵みをイメージした地産地消の「火山弁当」を協働開発し、第13回九州駅弁グランプリ(JR九州)に応募したところ優秀賞をいただくことができた。また、島原鉄道の観光列車カフェトレインにて火山弁当を提供したり、島原市が取り組むロケツーリズムでは、ロケ隊へのロケ弁当として風光明媚火山弁当を提供したりと、まちづくりに積極的に関わる取り組みを行っている。

地産地消におけるSDGsへの貢献としてフー

ドマイレージの削減によりCO₂排出量を減らすことができること、地域経済循環率が向上し、地方創生等のまちづくりに貢献できること、地元生産者とのつながりの創出による社会関係資本(ソーシャルキャピタル)の向上の効果がある。社会関係資本が充実すると、相互の信頼関係に基づいた自発的な協力や助け合いが生まれやすくなり、共助やボランティア活動が活発化する等の効果があり、地域共生社会の実現に寄与するものと考えられる。

SDGs推進のためには自分達の取り組みを積極的に発信し、パートナーシップを構築することが重要である。社会福祉法人悠久会ではSDGsの取り組みを公式ホームページ内の記事等で積極的に発信しており、今までのSDGsの取り組みをまとめた小冊子「福祉×SDGs×まちづくり～持続可能な地域福祉の実現のために悠久会が取り組むこと～」を発売した。この小冊子では、悠久会のSDGs宣言の紹介に始まり、SDGsを事業戦略に組み込んだビジョンYDGs15項目の紹介、SDGsと悠久会の事業の相関図やSDGs取り組み事例、まとめとして「地域での心豊かな生活」についての考察をしている。

(※小冊子についてはQRコード「SDGs宣言」のページより閲覧及びPDFデータのダウンロードが可能)



4. 「地域」をめぐる概念と「地域共生社会」

地域共生社会を理解するために「地域」というキーワードに着目してみたい。障害福祉分野には「地域移行」というテーマをもとに政策が議論されることがある。地域の概念があやふやでは共通した認識をもとに適切な議論を行えない。当法人では地域福祉に関連する制度改正があった平成後期頃に入所施設3施設の定員を

合計140名から110名(40名・40名・30名)へと変更し、グループホームへの移行を行った。一般的にはこの取り組みが地域移行と呼ばれることもある。

当法人では「まちなか福祉」をテーマに事業を展開しており、島原市の中心市街地エリアの島原駅より徒歩5分圏内に入所施設等がある。この入所施設は立地上、明らかに「まちなか」に存在するが、グループホームに転居することのみを地域移行と呼ぶと、地域とは一体どこなのかと疑問が残る。別の観点から考えてみると、グループホームへ移行することで、生活単位が大規模化から小規模化へ。個室化・ユニット化への移行が進むと言われた方がじっくりくるだろうか。「地域」と小規模化・個室化・ユニット化が混同していることが理解を難しくするが、またややこしいことに入所施設においても近年、個室化・ユニット化は進んでおり、グループホームとの境界が薄くなっていると感じる。

そこで「地域」の概念を整理してみたい。地域生活の場となる「まち」の構成要素は家庭-地域コミュニティ-社会と広範に渡る。生活の場を「地域」とした場合に、単独の家庭及び住居のみをもって「地域」とは呼称せず、地域住民同士のつながり等や何らかのコミュニティが存在してこそ「地域」ではないだろうか。人々のつながりがいない様子は近年、社会課題となっている「社会的孤立」状態とも呼べる。ゆえに、地域共生社会を実現するためには、場所等の立地や居住形態といったハード面だけでなく、社会的交流や社会的つながり等のソフト面も重要な構成要素であると考えられる。

5. 福祉をひらく

それでは地域共生社会の実現のために、ど

のように地域づくりやまちづくりを行っていかればよいのだろうか。福祉事業所について悪い印象を抱かせる言葉に「閉鎖的」というものがある。風通しの悪さや地域との交流を拒絶しているかのような印象を受ける言葉である。逆の意味の言葉には「オープンな」、「ひらかれた」等がある。

オープンであるか否かを判断するには、ハード面ではアクセスが容易か、入りやすい雰囲気なのか、そもそも地域から認識されているか(見えにくくないか)等の要素がある。改善するには改修や建て替えを伴うこともあるので容易ではない。しかし、ソフト面に関しては、情報を積極的に発信する、イベントや行事を開催または積極的に参加する等の交流の機会を増やす等、自ら地域と関わり、交流を行う等の創意工夫により手軽に実践できる内容もあるだろう。当法人においてはSDGsの取り組み等で紹介したように、福祉課題の解決という視点のみではなく、社会課題にも同時に取り組むのであれば、地域の方達とパートナーシップが構築され、協働した結果、社会的つながりが生まれ、障害のある方達との接点が生まれることとなる。心の交流や「心をひらく」ことが重要である。今後も、社会福祉法人悠久会ではSDGsを推進し、悠久会のビジョン「あらゆる立場のすべての人々が心通い合う社会」の実現のために、地域住民の方々も含めた地域全体のウェルビーイングの向上をめざしていきたい。

人材育成のための 考課制度 (前半)

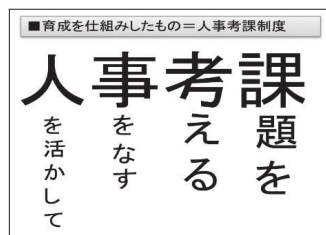


ビズアップ人事コンサルティング株式会社
福祉コンサルティング部 部長 島津 幸治 氏

今回の紙面講義では、誤解されがちな人を評価や採点するだけの考課制度ではなく、人材育成のための考課制度が福祉施設にこそ導入が望まれるという講義を行っていく。このプロセスを概観するため、内容を二部に分けて説明する。前半部では、人事考課制度の目的及びその前提条件について論じ、後半部では、必要なツールと運用に関する考慮点を詳述する予定である。

◆人事考課制度の目的

人事考課制度の目的をまず確認することから始める。人事考課の主な目的は人材育成であり、対象者(被考課者)の課題を考えていくことにある。このまずは制度名称に全てが凝縮されているので確認していく。「人事考課」つまり、人を活かして事を成す。そのための課題を考える(上記図表参照)。



そのため、「評価制度」と混同して欲しくない。また「人事査定」という言葉は適切ではないと考えている。人事考課制度の話をする時「福祉業界には評価は合わない」、「そういう業界ではない」という方がいる。全くその通りであり、福祉業界に限らず、評価制度(≒〇×判定)の運用で人が育つのであろうか。制度運用上、言葉は非常に重要なので確認を込めて記載しておく。

◆人事考課制度を機能させるための前提

人材育成を実現する考課制度とは何かについて入る前に前提となる点を簡単に触れたい。それは考課制度を整備するだけでは不十分だからだ。人材育成を法人で仕組みとして成立させるには各種制度や規程類の整備が必要になってくる。かつその整備されたものが一貫性をもっているということだ。

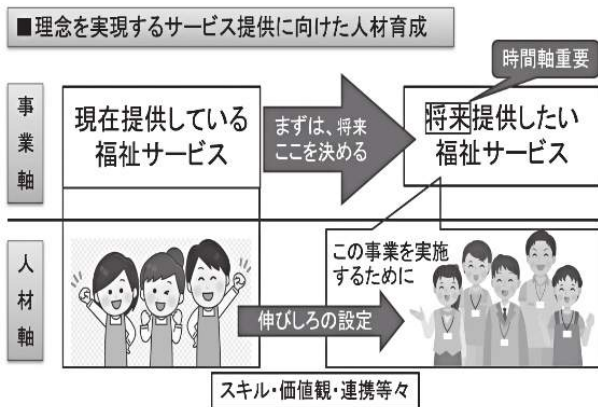
・整備すべき諸規程等

難しく考える必要はない、「理念」があり中長期の「ビジョン」を描き、それを「中期計画書」に項目と時系列をまとめ、単年度の実施事項として「事業計画書」としてまとめ、その事業計画書を「月次会議」で「進捗確認」していただくだけである。また望ましい行動を「職員行動規範・指針」にまとめたり、してはならない事柄を「就業規則」に記載したりする。いかがであろうか。たって簡単であるが、状況はどうであるか確認しておきたい。

・理念実現のためのサービス提供

さらに確認しておきたい点は、人が先にあるのではなく、実施していききたいサービス提供が先ということだ。つまり法人にはそれぞれ理念があり、その理念を実現するために福祉サービスを提供しているはずだ。居る人材が出来ることだけするサービスではないはずだ。そのためには、適切な人材が必要ではなからうか。

しかし、現在この業界は人手不足に直面して



おり、その人手不足のために、本来ならば理念を実現する人材によって提供されるべきサービスが出来ていない（不本意であろうが）施設が増えている印象がある。理念を実現するビジョンと事業目標を改めて確認し共有していきたい。

◆経験学習サイクル

事業目標・ビジョンが定まり方向感が定まると人事育成が実現するのか。答えはノーである。目標が「わかり」やることも「わかり」。しかし、それを「できる」と言えばそうではない、そのため育成が始まる。そこで紹介したいのが学びを得る概念である「経験学習」という理論である。学生の座学の学びと大人（職業人）の学びは違う、といものを体系化したのである。詳しくは原著等にあたっていただきたい（経験学習入門（松尾））。そこで述べられていることは職業人にとって熟達者と呼ばれる者は、全体の1割程度しかいない。つまり10人に1人であ

る。その熟達者になぜ成れたのかヒアリングすると「経験から学んだ」という方が7割程度であったことだ。

・大人（就業者）が学び成長するということ

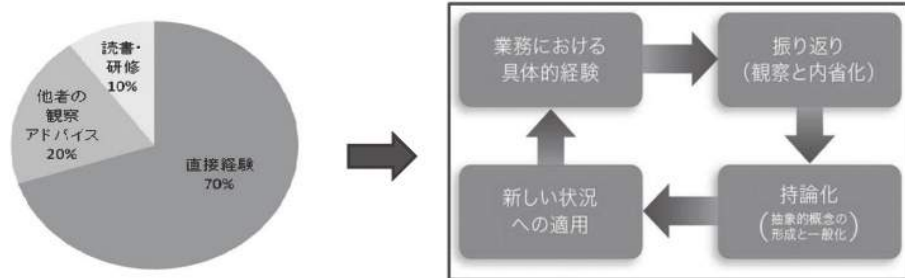
ここでの経験とは、日常の支援活動を指す。同じ環境下で働く職員の中で、ある者は成長を遂げる一方で、他の者は成長を感じられないことがある。熟達者は全職員の約10%に過ぎず、大多数はその水準に達していない。この差は、経験から学び、その学びを振り返り、次の行動に活かすことができるかどうかにある。経験学習理論によれば、この「振り返り」が成長の鍵を握る。

・大人の学びを仕組み化する

一方福祉業界では、忙しさに追われ、このような振り返りの機会が不足しがちである。人事考課制度は、この問題に対処し、職員の成長と育成を促すための面談制度を仕組みの一部に組み込み設計する。面談では、職員一人ひとりの状況を考慮しつつ、目標達成に向けた課題を設定し、振り返りを通じて成長を支援する。これを仕組みにしたのが人事考課制度である。理想とするサービス提供の実施に向けて職員を育成する。そのために諸所の整備を行い、一貫したメッセージの中で提供したい事業を実現できる人材を育成していく。現場での経験を活かすため振り返りを行いながら、職員と考課者がゴールを見据えながら課題を設定して取り組んでい

き、これを繰り返していく。これを制度にしたのが育成のための人事考課制度である。次回後半はもう少し具体的なツール整備や運用上の留意点を確認していく。

リーダー職（熟達者）になった方のアンケートより 出典：経験学習入門（松尾睦）



上記サイクルを回している

日本福祉施設士会 第35回関東甲信越静ブロックセミナー〈山梨県大会〉 開催報告

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
(社会福祉法人 プレマ会 理事長)



令和6年2月8日(木)・9日(金)、山梨県甲府市の(株)シャトレゼホテル談露館にて執り行われました。関東甲信越静ブロック圏外の参加者もあり、1都15県総勢56名(34法人)の皆様にご参集いただき開会式を迎えました。

山梨県福祉施設士会の浅原 浩二会長の開会あいさつに始まり、関東甲信越静ブロック福祉施設士会の古谷田 紀夫ブロック長の主催者挨拶、ご来賓の地元甲府市の樋口 雄一市長、山梨県社会福祉協議会の高野 孫左衛門会長より、祝辞を賜りました。

研修1日目、日本福祉施設士会 藤田 久雄会長の基調報告では、「人口減少局面における福祉施設士の役割」を演題に、福祉施設士が持つべきビジョンや社会福祉法人の使命についての講話を頂戴し、その後の分科会における福祉施設士としての方向性をお示いただきました。

分科会では、3つの分科会に分かれ、それぞれテーマを「経営戦略分科会」、「人材育成とチームビルディング分科会」、「福祉施設のサービス品質と利用者満足度分科会」とし、ロジックツリーを用いて、意見交換や課題分析、解決策などについて活発な討議が行われ、グループ毎に発表がされました。

夜の懇親会では、地元の甲府第一高校アカペラ部による日本福祉士会へのエールの楽曲の演奏を拝聴し、くじ引き大会では、各都府県会長からのお国自慢のお土産とお話を頂戴するなど、参加者同士の親睦をさらに深めることができま

した。

研修2日目は、「民間企業から学ぶ経営戦略」をテーマに、(株)シャトレゼホールディングス取締役 管理本部長CHO兼人事総務部長 小黒 克也氏の記念講演にて、創業者の思い、お客様や食材提供農家も同じくらい大切にしていく姿勢を拝聴しました。自分ファーストにならないという考えは、法人運営にも繋がる大切な考え方であることを改めて実感しました。パラリンピック日本代表アスリートの鈴木 徹氏の特別講演では、演題を『パラアスリートの挑戦と成長 ～福祉の関り～』とし、障害者になった経緯や想いを話され、義足やメダルに実際に触れることができるなど、大変貴重な機会を提供していただきました。

最後に、次期開催県の静岡県福祉施設士会の寺田 亮一会長から力強いご挨拶があり、山梨県から静岡県へ確かなバトンが渡り、二日間の全日程は会場参加者からの万雷の拍手でもって終えることができました。



懇親会での集合写真



あんてな



●日本福祉施設士会 令和6年2月～3月の活動報告

日付	内容
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 ※集合
2月14日(水)	正副会長会議(第3回) ※Zoom
2月20日(火)	「福祉QC」全国推進委員会(第5回) ※Zoom
2月26日(月)	理事会(第3回) ※Zoom
2月29日(木)	広報委員会(第9回) ※Zoom
3月11日(月)	生涯研修委員会(第5回) ※Zoom
3月18日(火)	代議員会(第2回) ※Zoom
3月25日(月)	広報委員会(第10回) ※Zoom

●会議・研修会報告

第35回関東甲信越静ブロックセミナー …… 2月8日(木)～9日(金)

本誌20ページをご参照ください。

正副会長会議(第3回) …… 2月14日(水)

令和5年度事業進捗状況および令和5年度補正予算(案)、令和6年度事業計画案および予算案について検討し、次回理事会に提案することとしました。

「福祉QC」全国推進委員会(第5回) …… 2月20日(火)

第28回(令和6年度)「福祉QC」入門講座の開催について検討し、「開催要項」をまとめました。また、講義・演習等の「福祉QC」全国推進委員会委員の担当を決定しました。

理事会(第3回) …… 2月26日(月)

令和5年度第2回代議員会の報告事項(令和5年度事業進捗状況)と議案(令和5年度補正予算(案)、令和6年度事業計画(案)および予算(案))について確認し、原案にて進めることとしました。

広報委員会(第9回) …… 2月29日(木)

令和6年度7月(361)号会報の寄稿者を検討し、提案のあった者に依頼を進めることとしました。また、本会紹介用としてショート動画作成を進めることとしました。

生涯研修委員会(第5回) …… 3月11日(月)

令和6年度第45回全国福祉施設士セミナーの開催要項(案)を確認しました。また、令和6年度オンライン情報交換会(第1回)を7月に開催することとしました。

代議員会(第2回) …… 3月18日(火)

令和5年度補正予算(案)、令和6年度事業計画(案)および予算(案)が決定しました。内容は本誌22～28ページをご参照ください。

広報委員会(第10回) …… 3月25日(月)

広報委員は定期的にホームページを閲覧し、広報委員会時に気づいた点等を報告していくこととしました。また、メルマガ新企画会員のつぶやきは文字数を200字程度としました。

令和5年度 日本福祉施設士会 資金収支補正予算

(自) 令和5年4月1日 (至) 令和6年3月31日

(単位: 円)

勘定科目	当初予算(A)	補正予算(B)	増減(A)-(B)
事業活動による収支			
収入			
会費収入	12,825,000	11,675,000	1,150,000
会費収入	12,825,000	11,675,000	1,150,000
事業収入	6,630,000	5,175,000	1,455,000
参加費収入	6,550,000	5,032,000	1,518,000
資料・図書等頒布収入	0	63,000	△ 63,000
広告料収入	80,000	80,000	0
受取利息配当金収入	2,000	2,000	0
受取利息配当金収入	1,000	1,000	0
積立資産受取利息配当金収入	1,000	1,000	0
その他の収入	48,000	81,000	△ 33,000
その他の収入	48,000	81,000	△ 33,000
雑収入	48,000	81,000	△ 33,000
事業活動収入計(1)	19,505,000	16,933,000	2,572,000
支出			
人件費支出	7,878,000	8,037,000	△ 159,000
派遣職員費支出	1,378,000	1,537,000	△ 159,000
人件費負担金支出	6,500,000	6,500,000	0
事業費支出	11,051,000	8,758,000	2,293,000
諸謝金支出	910,000	717,000	193,000
旅費交通費支出	2,947,000	1,859,000	1,088,000
役職員旅費交通費支出	2,837,000	1,854,000	983,000
委員等旅費交通費支出	110,000	5,000	105,000
消耗器具備品費支出	300,000	197,000	103,000
消耗品費支出	300,000	197,000	103,000
印刷製本費支出	1,785,000	1,711,000	74,000
通信運搬費支出	1,006,000	1,078,000	△ 72,000
会議費支出	110,000	104,000	6,000
資料図書費支出	10,000	0	10,000
広報費支出	1,412,000	1,412,000	0
広告宣伝費支出	1,412,000	1,412,000	0
業務委託費支出	772,000	66,000	706,000
委託費支出	772,000	66,000	706,000
賃借料支出	1,797,000	1,613,000	184,000
租税公課支出	2,000	1,000	1,000
事務費支出	463,000	392,000	71,000
旅費交通費支出	5,000	25,000	△ 20,000
事務消耗品費支出	5,000	6,000	△ 1,000
消耗品費支出	5,000	6,000	△ 1,000
印刷製本費支出	100,000	100,000	0
通信運搬費支出	150,000	100,000	50,000
手数料支出	161,000	161,000	0
渉外費支出	37,000	0	37,000
雑支出	5,000	0	5,000
販売原価支出	4,000	96,000	△ 92,000
仕入支出	4,000	96,000	△ 92,000
分担金支出	50,000	50,000	0
分担金支出	50,000	50,000	0
助成金支出	1,050,000	600,000	450,000
助成金支出	1,050,000	600,000	450,000
負担金支出	1,270,000	1,189,000	81,000
事務費負担金支出	1,270,000	1,189,000	81,000
事業活動支出計(2)	21,766,000	19,122,000	2,644,000
事業活動資金収支差額(3=1-2)	△ 2,261,000	△ 2,189,000	△ 72,000
施設整備等による収支			
収入			
施設整備等収入計(4)	0	0	0
支出			
固定資産除却・廃棄支出	0	20,000	△ 20,000
施設整備等支出計(5)	0	20,000	△ 20,000
施設整備等資金収支差額(6=4-5)	0	△ 20,000	20,000
その他の活動による収支			
収入			
積立資産取崩収入	2,261,000	2,210,000	51,000
その他の積立資産取崩収入	2,261,000	2,210,000	51,000
運営資金積立資産取崩収入	2,261,000	2,210,000	51,000
その他の活動収入計(7)	2,261,000	2,210,000	51,000
支出			
積立資産支出	1,000	1,000	0
その他の積立資産積立支出	1,000	1,000	0
運営資金積立資産積立支出	1,000	1,000	0
その他の活動支出計(8)	1,000	1,000	0
その他の活動資金収支差額(9=7-8)	2,260,000	2,209,000	51,000
予備費支出(10)	0	0	0
当期資金収支差額合計(11=3+6+9-10)	△ 1,000	0	△ 1,000
前期末支払資金残高(12)	5,162,000	5,214,000	△ 52,000
前期末支払資金残高	5,162,000	5,214,000	△ 52,000
当期末支払資金残高(11+12)	5,161,000	5,214,000	△ 53,000

日本福祉施設士会 令和6年度事業計画

我が国の2022（令和4）年の出生数は80万人を割り込むなど急速に少子化が進展している一方で、団塊の世代がすべて後期高齢者となる「2025年問題」を目前に控え、拡大する介護・福祉ニーズに 대응していくためには、人材の育成・確保と定着は喫緊の課題といえる。

個人や世帯が抱えるリスクは多様化し、経済的困難のみならず、生きづらさや精神疾患などの心理的な困難、孤独・孤立の問題、住居確保の問題など、潜在化していた、複合化した課題や制度の狭間に落ち込んでしまっている課題への対応も表面化してきている。

こうしたなか、令和6年度は、本会の特徴である「学びを深める」、「仲間をつくる」、「研修会・セミナー等活動に参加する」を会員一人ひとりが実践しながら、施設福祉・地域福祉の推進および本会の継続的な安定と発展に寄与するために、事業重点を以下のとおり掲げ、事業に取り組む。

今年度も本会活動スローガンを「深みのある人間づくり」とし、本会会員である「福祉施設士」が丸となり、さらなる深みをめざしていく。

I. 令和6年度事業の重点

1. 都道府県組織の活性化

都道府県組織を活性化するために、オンラインを活用した活動をすすめるとともに、近隣組織・ブロック組織との連携による活動のあり方を検討する。

2. 生涯研修事業の充実・強化

「福祉施設士」のための研修体系をもとにして、会員相互のつながりの強化とともに、参加意欲向上や幅広い人間力の涵養に必要な生涯研修事業の充実・強化を図る。

II. 具体的な事業内容

1. 組織強化

組織強化プロジェクトチーム

総務委員会

- 令和4年度より開始した「組織強化プロジェクトチーム」を継続し、2年間の取り組みを評価したうえで、さらに魅力ある会をめざすための取り組みを進める。
- 入会および会員の定着促進、都道府県組織の基盤強化、財務状況の再建など、本会が直面する課題の解消にむけた取り組みを継続して行うとともに、オンラインを活用し事業を実施する。また、都道府県組織を活性化するために、近隣組織・ブロック組織との連携による活動のあり方を検討し、取り組みを進める。
- 当会の存在意義や活動について、関係者の理解が拡充するよう取り組みを進める。とりわけ、中央福祉学院「福祉施設長専門講座」のプログラム内容と受講後に福祉施設士が果たす施設経営を含めた地域共生社会実現への役割、当会が展開する生涯教育の重要性など、各都道府県・政令市等各自治体関係部局や都道府県社会福祉協議会等への啓発を強化する。

目標：第47期施設長専門講座修了者の100%入会

(1) 組織体制・事業の抜本的な見直し、財務状況の健全化

本会の組織体制や事業を抜本的に見直し、福祉施設士のあり方等について継続的に検討を進めるとともに、オンライン活用を図りつつ活動の活性化と財務状況の健全化の両立を図る。また、「日本福祉施設士会倫理綱領(平成21年一部改定)」の改定を進める。

(2) 福祉施設長専門講座へのアプローチ

福祉施設長専門講座の企画・運営に積極的に参画するとともに、受講者へのPR等を進める。ブロック・都道府県組織と連携し、福祉施設長専門講座修了者に対して入会に向けたアプローチを行う。特に、第47期(令和5年度)講座修了者に対しては専門講座修了後に本会に登録となることから積極的にアプローチする。

第48期(令和6年度)講座受講者に対しては、会報誌や講座・セミナー等開催案内を適宜送付しスクーリング時に本会PRを行うなど、修了後の入会につながるようコミュニケーションを図る。

(3) ブロック・都道府県組織活動の活性化

① ブロック組織活動の活性化と支援

ブロック長との協議・連携を密にし、ブロック活動の活性化とともに、都道府県組織強化のための取り組みを行う。ブロックで行う代表者会議(オンライン)開催の支援を行う。ブロックで行う研修・セミナーの企画、実施支援や広報協力を強化するとともに、ブロックセミナー開催に対する助成(または、活動計画・予算ならびに活動報告・決算の提出を求めた上での都道府県組織強化に向けた助成)および本会役員の派遣を継続する(派遣にかかる経費は各ブロックと調整)。

② 都道府県組織の活性化と支援

各都道府県内での広報に向け、会報を都道府県組織に配布、各関係機関への周知を促進する。また、都道府県単独での活動が低調な場合などは、ブロック内連携や隣県の協力による研修の合同開催など、複数県の連携による取り組みを推奨、支援する。また、オンラインの研修会や意見交換会への相互参加など、全国横断による会員活動を促進する。

2. 生涯研修の推進

生涯研修委員会(1)～(4)

『福祉QC』全国推進委員会(5)～(7)

- 施設の経営管理に必要となる知識や技術をはじめ、有効なマネジメント手法の習得および問題解決能力向上を目的とした研修会を開催する。
- 研修会への参加機会を拡大するためのオンライン開催を継続する。また、参加者のニーズを踏まえた生涯研修企画を進めて参加者増を図る。

目標：定員の100%を満たす研修の実施

目標：発表サークル数25での「福祉QC」全国発表大会の実施

(1) 研修参加促進策の実施

研修への参加促進策を継続して検討し試行するとともに、福祉施設士の生涯研修への参加を推進するため、各都道府県組織と連携した参加勧奨を実施する。

(2) オンライン意見交換会(仮)の開催

オンラインによりテーマを決めて、参加者同士による意見交換を行う。進行は生涯研修委員が担い、参加費は無料。開催時間は1時間程度とする。

(3) 施設長実学講座の開催

福祉施設長等管理者に求められる役割の発揮に資する講座を集合またはオンラインにより実施する。

第1回 テーマ：「会計管理・財務管理～基礎から学ぶ施設長のための会計・財務のチェックポイント(仮)」

開催時期：令和6年10月(2日間)(予定)

会場：全社協・会議室

定員：60名※内、オンライン参加を30名(予定)

第2回 テーマ：「人事考課と人材育成(仮)」

開催時期：令和6年11月(半日)(予定)※第2回と第3回は連続日で開催予定

会場：全社協・会議室

定員：30名(予定)

第3回 テーマ：「演劇手法によるクレームへの対応(仮)」

開催時期：令和6年11月(半日)(予定)※第2回と第3回は連続日で開催予定

会場：全社協・会議室

定員：30名(予定)

(4) 第45回全国福祉施設士セミナーの開催、第46回全国福祉施設士セミナー開催準備

本会事業の重点に関連し、福祉施設長に求められる姿勢や態度の確認や今後の福祉施設経営の方向性の共有・会員相互の交流促進を目的に、「第45回全国福祉施設士セミナー」を集合およびオンラインで開催する。

テーマ：「人材育成の現状と今後の展望(仮)」

開催日：令和6年9月12日(木)～13日(金)

共催：日本福祉施設士会近畿ブロック福祉施設士会

会場：ホテルシーモア 〒649-2211 和歌山県西牟婁郡白浜町1821

定員：150名(予定)※オンライン参加可

内容：基調報告、シンポジウム、講演など

また、令和7年度第46回全国福祉施設士セミナーの開催準備を進める。

(5) 「第28回『福祉QC』入門講座」の開催

開催日：令和6年6月25日(火)～26日(水)

会場：全社協・会議室

定員：60名(予定)

内容：福祉QC活動の基本および活動の進め方のポイントなどを学ぶ

(6) 「第34回『福祉QC』全国発表大会」の開催

開催日：令和6年12月2日(月)

会 場：全社協・会議室

定 員：80名(予定)

内 容：各施設における業務改善や利用者支援に係る福祉QCサークルの活動事例を発表

(7) 「福祉QC」活動の推進

ホームページを活用した「福祉QC」活動の推進や「福祉QC」を用いた活動実践を収集し、会員間での共有を図る。また、東京都福祉施設士会が主催する改善(福祉QC)活動サークル個別指導講座の開催を引き続き支援する。

3. 「福祉施設士行動原則」の活用と実践の促進 調査研究委員会

- 「施設長のための業務チェックリスト」実践のポイントの普及および活用促進を図る。「福祉施設士行動原則」に示した各姿勢・行動にかかる会員実践を収集・発信する。また、「福祉施設士行動原則」の普及および活用促進に資するため、メールマガジンにて活用状況を発信して、会員間等での共有を図る。

4. 会員ニーズの収集 調査研究委員会

- 本会の研修や広報等に対する会員ニーズを収集し、生涯研修委員会や広報委員会と連携して、研修、広報等の充実を図る。

目 標：実践のポイントを紹介するリーフレットの作成

5. 福祉施設士の実践PR、広報・情報提供体制の強化 広報委員会

- 各種制度・施策にかかる情報提供をはじめ、福祉施設の日常的な運営管理に活用できるマネジメント手法や、会員施設の実践・工夫点など会報等を通じて共有する。
- 都道府県組織と連携して会員のメールアドレス登録数を増やし、迅速な情報提供体制を強化する。
- 会報「福祉施設士」にて、年間を通じて会員施設の取り組みを掲載する。
- 地域における福祉施設士の認知向上に向けて、「会員名刺」や「会員施設表示板」の普及を継続する。
- 会報・メール・Facebook・ホームページ、それぞれのメディアが持つ特徴と機能を活かし、それら連動させることにより、内外の関係者へ、明確且つ迅速に情報が届くよう取り組む。

目 標：年間ホームページの閲覧数1万件以上

(1) 会報「福祉施設士」の発行(年間4号)

会報「福祉施設士」を4月、7月、10月、1月に発行する。新たなコーナーとして「視点」を

つくり、理事長・施設長・管理者等リーダーに必要な知識や技術の向上に資する情報等を発信する。また、「特集」や「福祉施設士がめざすもの」等により会員実践を紹介するとともに、ブロックや都道府県組織活動や本会事業についての情報提供を行う。

(主な誌面構成)

- ▶「視点－福祉施設のリーダーに向けて(仮)」新規
福祉施設のリーダーである理事長、施設長、管理者等に向けて、福祉実践に資する知識・技術等を発信
- ▶「特集」 「福祉施設士行動原則」の実践や、福祉施設士の取り組みを紹介
- ▶「福祉施設士がめざすもの」
福祉施設士への想いや具体的な取り組みなどについて、会員個々人の歩みを踏まえて発信
- ▶「誌上講座」 施設の経営管理にかかる知識や技術の向上を図るために実学講座の内容のポイント等を発信
- ▶「あんてな」、「DSWIスクエア」 本会事業(諸会議、講座・セミナー等)やブロック・都道府県組織活動の情報を発信

(2) ホームページによる情報提供

リニューアルをしたホームページを活用して、研修会やセミナーの参加者の様子等を掲載するなど会員相互の情報共有を強化するとともに、迅速なブロック・県組織の活動等の発信を進める。

(3) メールマガジンによる情報提供

「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」を月1回発行する。日常業務の確認「今月のチェックリスト」、他分野の基礎知識「時事／用語解説」、「会員のつぶやき」(新コーナー)、「『施設長のための業務チェックリスト』取り組み紹介」、その他時宜に合った情報提供を掲載する他、随時臨時号を発行し研修・セミナー等の開催案内周知にも活用する。

(4) Facebookによる情報交換

Facebookの会員登録者を増やし、会員間のコミュニケーションの充実を図る。

6. 諸会議の開催、全社協会議への参画等情報提供

- 代議員会、理事会および各委員会についてオンラインを活用し開催する。
- 全国社会福祉協議会の専門職組織として、福祉施設長専門講座運営委員会をはじめ、政策委員会、国際社会福祉基金委員会に参画する。
- 全社協社会福祉施設協議会連絡会、全社協福祉懇談会他、種別協議会事業等との連携を通して、福祉施設士の今日的な役割や意義について、社会福祉法人・福祉施設関係者に周知理解促進を図り、もって「福祉施設士」資格および本会に対する社会からの認知向上を図る。

【会務の運営】

- 事業・会計監査(集合1回)
- 代議員会(集合1回、オンライン1回)
- 理事会(オンラインにて適宜開催)
- 組織強化プロジェクトチーム(オンラインにて適宜開催)
- 総務委員会、生涯研修委員会、調査研究委員会、広報委員会、「福祉QC」全国推進委員会(オンラインにて適宜開催)

令和6年度 日本福祉施設士会 資金収支予算

(自) 令和6年4月1日 (至) 令和7年3月31日

(単位: 円)

勘定科目	当年度予算(A)	前年度予算(B)	増減(A)-(B)
事業活動による収支			
収入			
会費収入	11,675,000	11,675,000	0
会費収入	11,675,000	11,675,000	0
事業収入	6,500,000	5,175,000	1,325,000
参加費収入	5,890,000	5,032,000	858,000
資料・図書等頒布収入	50,000	63,000	△ 13,000
広告料収入	560,000	80,000	480,000
受取利息配当金収入	2,000	2,000	0
受取利息配当金収入	1,000	1,000	0
積立資産受取利息配当金収入	1,000	1,000	0
その他の収入	26,000	81,000	△ 55,000
その他の収入	26,000	81,000	△ 55,000
雑収入	26,000	81,000	△ 55,000
事業活動収入計(1)	18,203,000	16,933,000	1,270,000
支出			
人件費支出	8,020,000	8,037,000	△ 17,000
派遣職員費支出	1,520,000	1,537,000	△ 17,000
人件費負担金支出	6,500,000	6,500,000	0
事業費支出	7,219,000	8,758,000	△ 1,539,000
諸謝金支出	709,000	717,000	△ 8,000
旅費交通費支出	2,780,000	1,859,000	921,000
役職員旅費交通費支出	2,450,000	1,854,000	596,000
委員等旅費交通費支出	330,000	5,000	325,000
消耗器具備品費支出	216,000	197,000	19,000
消耗品費支出	216,000	197,000	19,000
印刷製本費支出	1,419,000	1,711,000	△ 292,000
通信運搬費支出	611,000	1,078,000	△ 467,000
会議費支出	250,000	104,000	146,000
資料図書費支出	10,000	0	10,000
広報費支出	240,000	1,412,000	△ 1,172,000
広告宣伝費支出	240,000	1,412,000	△ 1,172,000
業務委託費支出	110,000	66,000	44,000
委託費支出	110,000	66,000	44,000
賃借料支出	873,000	1,613,000	△ 740,000
租税公課支出	1,000	1,000	0
事務費支出	412,000	392,000	20,000
旅費交通費支出	5,000	25,000	△ 20,000
事務消耗品費支出	6,000	6,000	0
消耗品費支出	6,000	6,000	0
印刷製本費支出	100,000	100,000	0
通信運搬費支出	100,000	100,000	0
手数料支出	161,000	161,000	0
渉外費支出	40,000	0	40,000
販売原価支出	12,000	96,000	△ 84,000
仕入支出	12,000	96,000	△ 84,000
分担金支出	50,000	50,000	0
分担金支出	50,000	50,000	0
助成金支出	1,300,000	600,000	700,000
助成金支出	1,300,000	600,000	700,000
負担金支出	1,189,000	1,189,000	0
事務費負担金支出	1,189,000	1,189,000	0
事業活動支出計(2)	18,202,000	19,122,000	△ 920,000
事業活動資金収支差額(3=1-2)	1,000	△ 2,189,000	2,190,000
施設整備等による収支			
収入			
施設整備等収入計(4)	0	0	0
支出			
固定資産除却・廃棄支出	0	20,000	△ 20,000
施設整備等支出計(5)	0	20,000	△ 20,000
施設整備等資金収支差額(6=4-5)	0	△ 20,000	20,000
その他の活動による収支			
収入			
積立資産取崩収入	0	2,210,000	△ 2,210,000
その他の積立資産取崩収入	0	2,210,000	△ 2,210,000
運営資金積立資産取崩収入	0	2,210,000	△ 2,210,000
その他の活動収入計(7)	0	2,210,000	△ 2,210,000
支出			
積立資産支出	1,000	1,000	0
その他の積立資産積立支出	1,000	1,000	0
運営資金積立資産積立支出	1,000	1,000	0
その他の活動支出計(8)	1,000	1,000	0
その他の活動資金収支差額(9=7-8)	△ 1,000	2,209,000	△ 2,210,000
予備費支出(10)	0	0	0
当期資金収支差額合計(11=3+6+9-10)	0	0	0
前期末支払資金残高(12)	5,214,000	5,214,000	0
前期末支払資金残高	5,214,000	5,214,000	0
当期末支払資金残高(11+12)	5,214,000	5,214,000	0

【日本福祉施設士会 行事予定】

令和6年4月～5月

4月1日現在

日程	予定事業
4月23日(火)	生涯研修委員会(第1回) ※Zoom
5月15日(水)	令和5年度事業・会計監査 ※集合
5月22日(水)	代議員会(第1回) ※集合

〈ご意見・ご感想の募集について〉

会報『福祉施設士』の記事や本会活動などについて、ご意見・ご感想をお待ちしています。下記事務局(全社協法人振興部)までメールまたはFAXにてお寄せください。

〈ご連絡〉

- ・会員名刺は1セット(100枚)2,000円(税込、送料込)で承っています。
- ・会員在籍施設表示板は1枚10,000円(税込、送料込)で承っています。2枚以上は1割引となります。
- ・在籍施設の異動等連絡先が変更となる場合はお早めのご連絡をお願いします。

事務局だより

- ▶4月から本会ホームページをリニューアルしました。スマートフォンなどでも見やすくなりました。ぜひ閲覧してください。
- ▶会報『福祉施設士』は会員の皆様の生涯学習誌になります。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 vol.360

令和6年4月15日発行(年4回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
日本福祉施設士会事務局(全国社会福祉協議会 法人振興部内)
TEL：03(3581)7819 FAX：03(3581)7928
URL：http://www.dswi-sisetusi.gr.jp メール：z-sisetusi@shakyo.or.jp



重度身体障害者福祉の

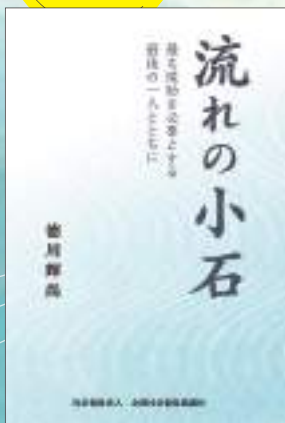
第一人者から

福祉の理念を学ぶ

流れの小石

最も援助を必要とする
最後の一人とともに

徳川輝尚 著



新刊

- 令和6年2月14日発行
- 四六判 / 160頁
- 定価1,100円(税込)



詳しくはこちら

わが国初の身体障害者療護施設を創設し、重度障害者の福祉向上に力を注いだ著者が、これまでを振り返り、これからの地域共生社会づくりを担う福祉実践者への期待を語る。

「最も援助を必要とする最後の一人の尊重」という基本理念に、著者がどのようにして思い至り、現場の実践をどのように創り上げようとしたのか。幼少期から青年期にかけての激動期と、施設創設から全国組織の設立を経て現在までの多彩な活動を振り返りながらひも解く。社会福祉に携わる全ての人に向けた、福祉の真髄を問い直し、行動に移していくための必読書。

社会福祉の新しい方向を探る総合月刊誌

月刊福祉

4月号
3月6日発行

特集

報酬改定から見通す これからの社会保障

● B5判・104頁 ● 定価1,068円(税込) ※令和6年5月号(4/8発行)から定価1,170円(税込)に改定 ● 毎月6日発行

インタビュー

社会保障制度の将来展望

— 介護・障害・診療報酬改定と全世代型社会保障制度の構築に向けて

菊池 馨実
谷村 誠

早稲田大学 理事・法学学術院 教授

社会福祉法人みかり会 理事長、本誌編集委員〔聞き手〕



詳細はコチラ!



論文

介護報酬改定と地域包括ケアシステムの今後

増田 雅暢

東京通信大学 教授、増田社会保障研究所 代表

定期購読受付中

レポート

- | | | |
|--|--------|------------------------|
| I 医療と介護・障害福祉の連携 | 石垣 泰則 | 医療法人社団悠輝会 コーラルクリニック 院長 |
| II 「令和6年度介護報酬改定」を受けて
これから求められる高齢者支援と法人・施設経営 | 柿本 貴之 | 社会福祉法人陽谷福祉会 理事長 |
| III 障害者支援と法人・施設経営 | 井上 博 | 社会福祉法人愛泉会 理事長 |
| IV 在宅介護と事業所経営
— 「令和6年度介護報酬改定」の影響と今後の対応 | 馬袋 秀男 | 兵庫県立大学大学院社会科学部 客員教授 |
| IV 在宅で暮らす高齢者の生活を支える訪問介護 | 及川 ゆりこ | 公益社団法人日本介護福祉士会 会長 |

●お申込みは、書店、都道府県・指定都市社会福祉協議会または下記へ

全社協出版部受注センター

受注専用 ☎049-257-1080 FAX:049-257-3111

✉ 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>

