

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 July

vol. **361**

令和6年7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

## 視点—福祉施設のリーダーに向けて

第1回福祉施設士講習会の受講者である潮谷総一郎を通して

社会福祉法人慈愛園理事 慈愛園老人ホーム・ケアハウス 施設長 潮谷 有二 氏

Page  
04

## 特集 福祉施設士がめざすもの

- どうなると組織は成長して行くのか? ~探求~

社会福祉法人ひかり苑 障害者支援施設ひかり苑 施設長 國澤 宗厳

- 施設入所者、在宅デイサービス利用者の方達にとって  
恵まれた福祉施設とは?

社会福祉法人朝倉恵愛会 理事長 蓮池 年民

Page  
11

## 誌上講座

人材育成のための考課制度(後半)

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

Page  
15

## DSWISクエア

ブロックセミナー開催情報

Page  
16

## あんでな

- 令和6年4月~6月の活動報告
- 令和5年度事業報告
- 「福祉施設士」としての実践力を高める研修体系の構築(学びの可視化)
- 令和5年度決算書(資金収支計算書、事業活動計算書、貸借対照表)
- 第45回全国福祉施設士セミナー 申込受付中



# 視点－福祉施設のリーダーに向けて

## 第1回福祉施設士講習会の受講者である 潮谷総一郎を通して

社会福祉法人慈愛園理事  
慈愛園老人ホーム・ケアハウス施設長 潮谷 有二 氏

### 1. 福祉施設士制度との不思議な縁

過日、ハワイに嫁いだ叔母が帰国し、平成13年に逝去した祖父の遺品の整理をしていたところ、こんなものがあつたと3枚の写真を届けてくれました。驚くべきことに、それらの写真は、昭和51年に祖父が参加した第1回福祉施設士講習会の受講者証と集合写真でした。私は、その時初めて、祖父が福祉施設士の講習を受けていたことを知るとともに、まさに今般の原稿執筆の機会と合わせて、福祉施設士制度との不思議な縁を感じているところです。

私は、長く長崎純心大学や日本社会事業大学において福祉分野の研究者として教育研究に携わってきました。その間、平成14年度から平成19年度までは厚生労働省社会・援護局の社会福祉専門官として、平成19年の所謂「福祉人材確保指針」の見直しや社会福祉士及び介護福祉士法の改正等々の福祉

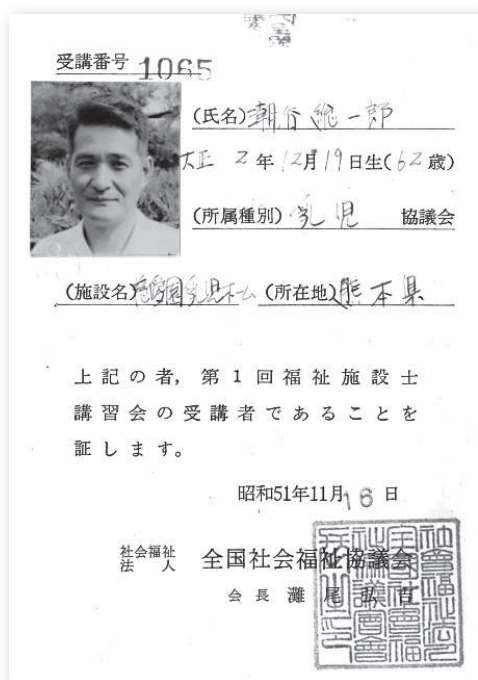
人材の養成確保政策にも従事しました。そして、令和2年度から現在まで、自分が幼少期から高校卒業までの間を過ごした社会福祉法人慈愛園の養護老人ホームとケアハウスの施設長として、入所型施設における社会福祉実践に取り組んでいます。

### 2. 社会福祉の制度改革と社会福祉の持続可能性

さて、日本では他国が経験したことのない少子高齢化と人口減少が急速に進行しています。また、社会経済状況や国民の福祉意識の変化、甚大な自然災害の発生や様々な感染症の拡大等をはじめとする社会福祉を取り巻く環境の変化と相まって、社会福祉が対象とする福祉ニーズは、複雑多様化し、増大化してきています。また、これらの福祉ニーズに的確に対応することを目的として累次の社会福祉制度改革が行われていることは周知の通りです。

特に、平成2年の所謂「福祉関係八法改正」、平成12年度からの介護保険法の施行や同年の社会福祉法等への改正による措置制度から契約制度への転換、また、近年では、平成28年の社会福祉法の改正による社会福祉法人制度改革等は、第二次世界大戦後に構築された日本の社会福祉制度の基礎構造の変容をもたらすとともに、戦前から日本の社会福祉において主要な役割を果たしてきた民間社会福祉事業や社会福祉施設の存立構造に大きな影響を与えています。

このような状況の中で、将来にわたって日本の社会福祉が持続可能であるためには、福祉サービスの提供組織や福祉人材の在り方をどのように構想しているのかが問われています。そのような観点か



ら、社会福祉法人制度、社会福祉施設や事業所、福祉の専門職制度等についての現実を踏まえた福祉現場からの実証的な検討と評価、社会福祉実践の可視化と国民からの更なる理解が非常に重要になっていると言えるでしょう。加えて、今日的状況において求められている専門職間の多職種連携や当事者、家族、地域住民とともに地域包括ケアシステムの構築や地域共生社会の実現を図っていくことも重要になっています。そして、日々の社会福祉実践においては、理論や専門性に裏付けられた論理的思考とリフレクション、正確な情報共有やICTの活用が必要不可欠になっています。「これらのことは、頭で分かっているとしても実行するのはなかなか難しい、どうすれば良いだろうか？どこから手を付けたら良いのだろうか？」。長く社会福祉の教育研究の場に身を置き、社会福祉のことを分かったつもりでいた私が、仕事として社会福祉実践に携わるようになって、想像していた以上に当法人の実践現場が疲弊していたことに驚愕して自ら自問自答したことです。紙幅の都合上、当法人の実践現場の再建に向けた取り組みの詳細については、割愛させていただきますが、創立100年余の歴史を有する当法人の原点に立ち返りつつ、今、我々が置かれている状況の中で何をすべきかについて、職員と共有し、議論、検討する時間を積極的に持ったことが改善に寄与してきているのではないかと実感しているところです。

### 3. 福祉実践の先駆者・開発者としての福祉施設士への期待

身内の話になって恐縮ではありますが、先述した第1回福祉施設士講習会の受講者であった私の祖父

である潮谷総一郎は、戦前から当法人の職員として社会事業に従事し、昭和28年に「老人福祉法試案」、昭和30年代のホスピタリズム論争時には「家庭的処遇論」の提唱、日本の四大死刑冤罪事件の一つである免田事件の故免田栄氏の再審請求前からの支援等々、社会福祉分野の様々な先駆的、開発的な活動を行った者の一人であります。私は、当法人の先輩達の実践を知り、それを継続、発展されるための社会福祉実践が必要であり、そのための不断の努力と創意工夫が必要不可欠であるということを職員と共有することにしています。そのことが、極めて厳しい状況に置かれている当法人の社会福祉実践、延いては日本の社会福祉の持続可能性を高めていくことにつながっていくのではないかと考えております。

社会福祉施設や事業所は、専門家によって構成された人為的集団です。専門家による人為的集団であるからこそ、知恵を出し合ってできることがあるはずです。かつて、昭和30年代に故石井哲夫先生（日本社会事業大学名誉教授）が社会福祉施設否定論や消極論に対して、社会福祉施設は専門家集団であるからこそ人為的にできることがあるとして提唱された「積極的養護理論」においては、専門家の役割が非常に重要になります。

これらのことを踏まえすと、福祉の専門家である施設福祉士が日々の社会福祉実践において果たすべき役割は大きく、福祉分野の新たな先駆者・開拓者として人々の福祉の向上に寄与することが期待されていると言っても過言ではないということを確信しております。



# 福祉施設士が めざすもの

今号特集では、2名の会員より、「どうなると組織は成長して行くのか？ ～探求～」、「施設入所者、在宅デイサービス利用者の方達にとって恵まれた福祉施設とは？」と題してご寄稿いただいた。職場のリーダーを対象とするコーチング研修、食事・入浴の改善やサテライトデイサービスの導入等の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ある。

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 どうなると組織は成長して行くのか？ ～探求～

山口県 社会福祉法人ひかり苑 障害者支援施設ひかり苑  
施設長 國澤 宗巖

## 2 施設入所者、在宅デイサービス利用者の方達にとって恵まれた福祉施設とは？

福岡県 社会福祉法人朝倉恵愛会  
理事長 蓮池 年民

山口県

## どうなると組織は 成長して行くのか？ ～探求～

社会福祉法人ひかり苑  
障害者支援施設ひかり苑  
施設長 國澤 宗厳



### 1. はじめに

当法人は、昭和62年に精神薄弱者更生施設30床から始まり、平成19年には高齢福祉サービスを創設、令和元年には医院の開設を行い、現在では、障害・高齢共に多岐にわたる事業を展開しており、法人全体で約360名（障害100名、高齢260名）の職員数となります。

私が所属している障害者支援施設（入所）では、以前から主に重度（強度行動障害等）の方への取り組みを中心としてきましたが、制度が進むにつれそのニーズと専門性は高まっており、職員のスキルアップは待ったなしの状況となっています。また、スキルアップを行うためには、職場内のチーム力が求められますが、そのためには人間関係の構築が避けては通れないものとなっています。

本稿では、職場内における「人間関係の構築」を視点に進めたいと思います。

### 2. なぜ、人間関係の構築なのか？

10数年前の話ですが、高齢福祉事業を拡大していく中で、ある時点を境に退職者が増加し

ました。退職理由は、健康、家庭の都合、適性がないなど、一般的なものでしたが、何か共通したものがあのではないかと要因分析を行い、職員への聞き取りなど深堀を進めていった結果、たどり着いた原因は、所属リーダーの「リーダーシップ」にありました。

各部署のリーダーは献身的であり、慢性化している人材不足を補うため、自ら残業するなど、一生懸命に業務をこなしていましたが、リーダー自身の成長に対しては取り組む余裕もなく、個人の力量でリーダーシップを行っている状態でありました。その結果、リーダーの思いと部下の思いのギャップは広がり、退職者の増加となって顕在化しました。

これは、どちらが悪いということではなく、「自分のことを一番理解していないのが自分である」といった、「無自覚の自覚」が欠落していることも影響していると考えます。

また、相手に一方的に話をして、相手の記憶に残るものは全体の5%しかないといったことが研究結果で明らかになっていますが、多くのリーダーが「話す」ことで相手（部下）に伝える・教えることができると信じています。

更に、リーダーが部下に対して自分のビジョン（思いや伝えたいこと）を話せば話すほど、リーダー本人にオートクライン（自分で話したことを自分の耳で聞いて再認識すること）が働き、リーダーの中での福祉・事



施設外観

業所に対するビジョンはどんどん鮮明となっていくますが、一方的に聞かされている部下はそのことがイメージできず、リーダーのビジョンから置き去りとなっている場合が多いようです。

脳にインプットした量は、アウトプットできた量と比例するため、インプットしたことを自分で言語化し、行動に移すことができ、はじめてインプットしたことが成果となって現れます。一方的に伝えることは、ひたすらインプットしていることになり、反比例を生み出してしまいます。いわゆるコミュニケーションの「キャッチボール」が成立していないと言えます。

### 3. どうしていれば、離職が防げたのか？

これらの離職増加の状況を受け、法人内（障害・高齢）でのリーダー職員全員に対する指導・研修をどの様に行うべきかを検討しましたが、一方的にリーダーシップを説いたところで、伝わらないことは前記したとおりです。しかしながら、各リーダーは、リーダーとしての最低限の知識を学ぶ余裕もなくリーダーとなっている職員が多数を占めており、リーダーではありませんが、リーダーシップが取れていない状態でした。よって、まずは各リーダーに「リーダーのあり方」を考えてもらう必要があるため、これまでのリーダーとしての行動と振り返りを含め、講義形式で研修を進めました。いわゆる、スクーリング形式でのティーチングです。

その結果として、リーダーとしての自覚・意識は高まり、多少の変化はありましたが、業務の煩雑さも相まって、指示・確認が中心といったスタイルは変化せず、チームワークの醸成までは今一つ届かず、何かしらの問題が発生していました。

モヤモヤとしながら研修を進める中、ある研修案内が目にとまりました。コーチングの研修

です。研修の内容はコーチングの体験でしたが、私自身、20代の頃にコーチングの図書を購入したことがあり、何故かその本だけは捨てずに持っていたことを思いだし、これも何かの縁だと感じ、東京にて受講しました。その時のインパクトは今でも覚えていますが、今まで何か足りないと思っていたものが解消された瞬間でした。

その後、1年半かけてコーチングの資格を取得し、リーダーに対するコーチングを行うとともに、法人内の研修（人間関係構築・コミュニケーションなど）のベースに取り入れ実施しました。

コーチングは、相手に対して「ああしろ、こうしろ」とコーチが話すのではなく、「問いかけて相手の考えを聞く」ことが基本的なスタイルとなっています。部下はリーダーから問われたことに対して、自分の中にあるこれまでの「知識・スキル・経験（価値観）」などに照らし合わせて話を返すこととなりますが、自身に不足しているものがあることにより問題を生み出しているのであれば、その不足しているものはどうすれば手に入るのかを、お互いで探求していきます。

ただし、「詰問」は逆効果となるため、そうならないためにコーチ自身のスキルを高める必要があります。

コーチングのスキルにおいて、相手に対して一番効果を発揮するのは、相手の話を「聞く（聴く）」というスキルと言われますが、一番難しいスキルも「聞く（聴く）」と言われます。人はいつでも話したい、自分の話を聞いてほしいという欲求を持っています。また、話をよく聞いてもらった人は自己効力感が高まり、主体的行動をとりやすいとのこと。そして、話をよく聞いてもらった体験をすると、相手の話もよく聞いてあげる姿勢になりやすいとのこと。リーダーとして、つついアドバイス（話す・伝える）をしたくなりますが、そのアドバイスは部下自身が生み出したものではないため、長くは使いこなせなくなります。相手に



魚を釣ってあげるのではなく、自ら魚を釣れるようにすることがコーチの役割となります。

ただし、現状の確認を行うために「ティーチング(できている・できていない)」、未来に向けてポジティブに行動するために「コーチング(目的・目標)」と、使い分けのバランスは大切です。

コミュニケーションカ(意思疎通)とは、単に対話を交わすことではなく、相手との関係を構築する能力でもあり、「相手の反応が、自身のコミュニケーションの結果である」とも言われます。

そのコミュニケーションがうまくいくかどうかは、ベースとしてお互いの中にラポール(信頼関係)が築かれていることがカギとなっています。同じ内容を伝えたとしても、この上司であれば真剣に聞くが、あの上司であれば話半分で聞く、ということが起こってしまいます。

#### 4. 上司なのか、コーチなのか？

組織の中において、施設長は管理的な立場となりますが、人材開発を考える上においては、職員のコーチでありたいと感じます。

立場と責任から、管理的な行動は誰かに教えられなくても行えることが多いですが、それだけでは組織力のアップにはつながらないことが多いです。現在は職員の価値観が多様化しており、過去のリーダーシップ方法では通用しなくなってきました。人の価値観は20歳ぐらいまでに得た体験・経験などから構築されると言われ、その価値観で物事を捉え、行動に移します。三つ子の魂百までと言われる所以です。その価値観が変化しなければ、思考・行動は変化しにくいので、人材開発を行う上において、そこに触れることも重要視されています。リーダーシップを向上させる際に、今起きていることをどう捉えているのか？ なぜ、そう思っているのか？ その背景には何があるのか？ などを合わせて問いかけなが

ら、ある意味、対話を楽しむ必要があります。

#### 5. おわりに

法人内の新入職員研修では、私たちが高めていかなければならないことは「技術力(スキル)」と「組織力(チーム)」だと話しています。どの職種においても、まずは与えられた業務の技術を磨かなければ仕事になりません。PDCAとSDCAを繰り返しながら技術の質を高めます。一方で、個人個人のスキル(資格も含めて)が向上したとしても、それをチーム内で発揮することができなければ1+1=1の力となってしまいます。チーム力はあくまで1+1=3にならなくてはなりません。そして、その技術力と組織力を高めていくためのベースとなるものが、「コミュニケーションカ」となります。組織の質は、「コミュニケーションの量と質」に比例します。仲のいい人・チームワークが取れている仲間と、そうでない場合とで明らかに違うことは、コミュニケーションの量です。信頼で結ばれ、理解しあっている人間関係は、常に良質なコミュニケーションを交わしています。

また、普段の業務において、「何をするのか？」について視点が向きがちですが、「何のためにするのか？」に対しては軽視されていることが多々あります。そのことが、業務・組織に与える影響は大きいと考えます。私たち施設長(福祉施設士)は、「何のために？」を、常に自分自身に問いかけ、職員と対話を交わしながら、共に成長して行くことが大切だと感じています。



研修風景

福岡県

## 施設入所者、在宅 デイサービス利用者 の方達にとって恵まれた 福祉施設とは？

社会福祉法人朝倉恵愛会  
理事長 蓮池 年民



### 1. はじめに

社会福祉法人朝倉恵愛会は昭和51年、初代理事長の安岡文恵医師により福岡県朝倉市（旧朝倉町）に設立されました。当法人では「暖かく、柔らかく、受容の心」を法人理念に掲げ、開設当初から地域に根差した施設づくりを心掛けてきました。独自の地域との関わり方として、介護保険制度施行前の措置時代には各集落の公民館に出張し、レクリエーションや訓練等を行うミニデイサービス事業を行っていました。このような取組の中で自治体や地域との繋がりが広がっていき、周辺の自治体にも施設を開設することとなっていきました。

今後はさらに多様化していく社会の中で、



施設外観

我々に求められるサービスも時代とともに変化していくものと思います。今まで築いてきた地域との繋がりを活用しながらニーズの把握に努め、これからも地域に求められる法人でありたいと思います。

### 2. 日迎の園 沿革

日迎の園は、平成6年5月1日福岡県朝倉市杷木穂坂（旧朝倉郡杷木町）の地に、当時の杷木町からの強い要望もあり、特養50床、短期入所20床、デイサービス35名を開設しました。その後、平成29年九州北部豪雨をはじめ、毎年のように大雨が地域を襲い、当施設が災害危険地域に指定されたため、土砂崩れに巻き込まれる恐れも強いことから、令和2年12月1日に同じ朝倉市にある原鶴温泉の市営原鶴公団の地に移設しました。源泉かけ流しの温泉や眺めの良い景観などゆったりした時間の中で過ごしていただけるような施設づくりを行っています。

### 3. 中長期計画による先駆的な取り組み

開設当初の特養は措置入所時代で行政からの指導の下運営をしていましたが、食事、入浴、排せつ、更衣等に追われる業務でどこか閉塞感も強く、地域に開かれているとはいえるような状況ではありませんでした。そこで、日迎の園4年計画（中長期計画）を掲げ、全員で取り組みました。

利用者の方々がいちばん楽しみにしているのが食事です。その食事が、一つのお盆の中に注ぎ分けられて出されている状況に違和感を覚えました。そこで、朝・昼・夕の食事をバイキングにしました。バイキング台車を購入し、大皿でセッティングして利用者に好きなものを選び好きなだけ取っていただける、目で楽しみ、

取って楽しみ、食べて楽しめる食事形態を作りました。最初は、職員の介助でとられていたのが、そのうち利用者同士で注ぎ分けられるなど、利用者自身で助け合えるようなバイキングに変わっていきました。

次に利用者の楽しみは入浴です。当時の入浴は、利用者ごとに入る日が決められていて、利用者が入りたくなくても、半ば強制的に入浴しなければならないような状況でした。開設時・週3回入浴から始め、2年目には入浴4回、その翌年より毎日入浴と増やしていきました。毎日入浴の良いところは、毎日入りたい人は毎日入り、今日は入りたくないと思えば、無理せず翌日に入る。入浴を利用者に主体性を持たせた入浴スタイルです。個人の快適な入浴を行うのは、清潔面や健康面も大切ですが、本人の気持ちに寄り添った入浴を行い、毎日着脱衣を行うことで生活リハビリになり、このことが本当の健康だと改めて気づきました。

また、排泄も健康を維持する上で重要なポイントです。排泄介助を行うのはもちろんですが、常時オムツの方もいらっしゃいます。トイレで排泄したくても連れていってもらえない、排便が数日なければ下剤服用など利用者にとっては望まない排泄もあります。まずは、オムツ使用の利用者からピックアップを行い、基本トイレでの介助を実施。その後、パートタイムオムツ

外し（オムツゼロ作戦）を実施。強化月間を盛り込み、排泄介助への取り組みを強化した結果、日中オムツを使用する人は15名位に減少する等、介助レベルが向上しました。夜間は職員が少なく安心が必要な人の為にオムツを使用しました。

#### 4. サテライトデイサービスの実施

今日までの高齢者福祉サービスは、施設入所を最終目的とした「行政主導型」の制度内福祉サービスでした。日迎の園開設当初から在宅福祉をどのように展開していくかを検討していました。今後必要とされるサービスは地域の中に存在する物的・人的資源を活用とした「地域型」制度外福祉サービスが必要ではないかという結論に至りました。そこで、平成7年に利用者の身近にある社会資源（既存施設）を活用して事業所の職員が当該既存施設（公民館等）に出向いて通所介護を提供しました。当時、地域の公民館を借りるのに地域の代表者になかなか理解してもらえませんでした。家で過ごしている高齢者は、自分で家から出ることができず、地域との関わり合いも薄れ、筋力も落ち、いずれはサービスを受けるのを待つ状況でした。そのことを粘り強く訴えかけ地区の区長、婦人会、老人クラブ、行政より開設の許可を得ました。地域の高齢者が地元の施設に集まり、談笑したり、レクリエーションをしたり、食事をすることで活気が生まれ、自然と笑顔が増え、元気がよくなりました。



日迎の園浴室風景



1年後の反対された区長より「家でもたくさん話をするようになって元気になった。ありがとう。家族が和やかになった。」と感謝の言葉を頂きました。その後、計画通り2カ所で実施。今の介護予防サービスにつながるサービスを当時から取り入れ実施しました。

## 5. 逆デイサービス(施設の重度認知症者対象)

施設入所の利用者は、基本的に施設の中で過ごします。当たり前なのですが、本当は最後まで住み慣れた地域で過ごしたいと誰もが望んでいます。先進施設で「逆デイサービス」の取り組みを見せて頂き、平成15年8月に在宅生活モデル事業「ヒーリングハウス」を開設しました。これは、地域の古民家を借り、週2日間特養から朝民家に出かけ、そこで食事、入浴、洗濯などを行い一日を過ごし、夕方に施設に帰宅するというものです。施設生活から家庭的ケアを提供しよう、小規模・多機能サービスの実

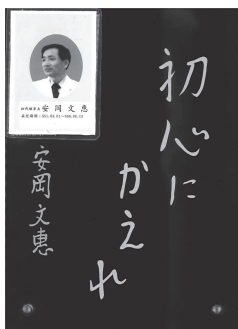
現化を目標に行いました。日頃徘徊の多い利用者もヒーリングハウスでは動きも少なく穏やかに過ごされました。もちろん、施設に戻っても夜はぐっすり眠られる等精神面の安定も図ることができました。

## 6. おわりに

開設3ヶ月で皮膚破れで入院する利用者が20名余り出る状況が続いていたことにより、食事・入浴・排泄のパターンを変えて行く対策をとった結果、3年後、370日余り入院をゼロにすることができました。特に毎日入浴は、利用者の方達にとって入浴・着脱の効果はリハビリ訓練より効果が大きかったです。食事・バイキング方式の朝・昼・夕は利用者の人にとって職員の工夫と相まって、例えば、全介助の人でも自分で好きなものを選んで食べることにより、選べない場合よりも効果大きかったです。

### 初代安岡文恵理事長の「特別養護老人ホーム(100床)におけるコンピューターによる入所者の健康管理及び処遇向上についての研究」 ～昭和58年全国老人福祉施設大会(沖縄)に於いて蓮池年民発表～

施設にコンピューターを導入する～高値で難しそうである～果たして施設で役に立つのだろうか?そんな疑問を抱きながらポケットコンピューター1台購入して貰ったのは、昭和57年1月であった。当園でそれまで続けられていた毎週木曜日の抄読会(Dr含め男性5名)に、このポケコンが持ち込まれ、研究していくうちに「現場で活用する方法はないものか」とDrより提示された。これが本研究の発端である。まず市販ソフトの調査をした。しかし、現在までに特養ホーム現場で利用されるソフトは発見できなかった。その為プログラムの教本やハード・ソフトの参考書をもとにコンピューターの学習をやり、他方で、老人の身体・疾病の特徴、または、生理学的数値の標準化や現在の仕事の手順・流れの分析・検討が続けられた。このようにして、オリジナルソフトの開発が行われた。このソフトの論理式や標準化の問題などの詳細は、他の機会に共同研究者より発表することにして、本発表では、この概要のみに留めることにする。プログラム名は「看護システム」と「介護システム」という独立した2本のソフトで、前者は昭和58年4月より、後者は昭和58年8月よりすでに現場で稼働し、入所者100名の日々の健康管理や介護に役立っている。





## 人材育成のための 考課制度 (後半)



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

### 人事考課制度に必要なもの

人事考課制度の運用上必要なものがある。  
 次の3つは整備したい。

- キャリアパス (育成マップ)
- 人事考課表 (階層別がベター)
- 面談の場 (MUST)

である。

### キャリアパス

職員 (被考課者) の課題設定には現状と目指すべきゴールの明確化が必要である。キャリアパス表は、職員の成長を促すために不可欠な

ツールである。おそらく処遇改善加算のための多くの法人において作成済みであろう。しかし、そのままの形式では、本来の目的 (キャリアの道筋=人材育成マップ) を果たせない可能性があるため、現場に馴染む表現に変えて使用することが推奨される。この変更プロセスに考課者も参加することで、キャリアパス表を平易な言葉に変え、職員とのコミュニケーションのツールとしてより効果的に活用できるようになる。職員が現在位置と向かうべき方向性を理解し、日々の業務や面談時にその楽しみや乗り越えるべきポイントを話し合うことが、人材育成におけるキーとなる。

### ■ 育成の為のキャリアパスとは

#### 標準的なキャリアパス

階層	階層概要	等級	等級概要
管理統括階層	束ねる事業運営	6等級	施設全体を掌握する 中期の時間軸で施設の取組諸策を検討する 外部との折衝
		5等級	部門を把握している (法人内で) 当然と思われていることを当然おこなっている 常に人材育成の観点をもって仕事をしている
監督指導階層	教える班運営	4等級	リーダーとして法人理念を自らの行動で示している 自部門のことだけでなく、他部門と連携を図り業務を進めている 他者の特性をリーダーとして把握し、チーム目標、利用者の計画を導く
		3等級	後輩にアドバイス 自分が見本、行動規範に基づいた行動 虐待マニュアル チェックのAレベル
一般職階層	知る学ぶ	2等級	自分が業務にどう積極的に関わるか 言われたこと +α 上司からのアドバイスを受け止め、自分自身がしっかりと行動できる
		1等級	わからないことは上司に確認し、滞りなく業務を進めている 出された指示を理解し業務遂行している マニュアルに従い業務ができ、報連相も出てきている

法人共通  
 概要マップ

階層	階層概要	等級	等級概要
管理統括階層	束ねる事業運営	6等級	施設全体を掌握する 中期の時間軸で施設の取組諸策を検討する 外部との折衝
		5等級	部門を把握している (法人内で) 当然と思われていることを当然おこなっている 常に人材育成の観点をもって仕事をしている
監督指導階層	教える班運営	4等級	リーダーとして法人理念を自らの行動で示している 自部門のことだけでなく、他部門と連携を図り業務を進めている 他者の特性をリーダーとして把握し、チーム目標、利用者の計画を導く
		3等級	後輩にアドバイス 自分が見本、行動規範に基づいた行動 虐待マニュアル チェックのAレベル
一般職階層	知る学ぶ	2等級	自分が業務にどう積極的に関わるか 言われたこと +α 上司からのアドバイスを受け止め、自分自身がしっかりと行動できる
		1等級	わからないことは上司に確認し、滞りなく業務を進めている 出された指示を理解し業務遂行している マニュアルに従い業務ができ、報連相も出てきている

## 人事考課表

人事考課表は人材育成における重要なツールである。SABC等を付けて総合点数の付与により職員の序列を決定し、それを給与と連動させている施設も少なくない。しかし、この方法は公平性の確保が難しく、結果として育成の目的を果たせないことが多い。そのため、人事制度の見直しが推奨される。つまり育成課題設定に考課者が集中出来る人事考課表への変更が求められている。階層別に求められるスキルや達成度を明確にし、自己評価と考課者の視点から

見た評価のギャップを埋めることが可能になる。可能であれば人事考課表に個人の目標も記載し、ワンシートによる個人管理が望まれる。個々の成長ポイントを明確にし、考課者と共に前進する方向性を定めることが、人事考課表の本来の使い方である。

## 面談の場

人事考課制度においては、この面談は非常に重要であり、必ずスケジュール化して欲しい。ポイントは以下の表に示した5つである。

- ◇ 面接場所
- ◇ 座る位置
- ◇ 面接時間
- ◇ 時間配分
- ◇ トークスクリプトの準備

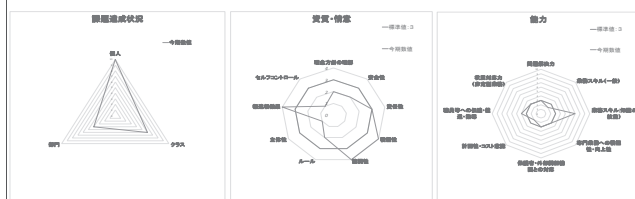
### ◆望ましい考課表

- ◆ ワンシートで管理出来る
- ◆ 課題が明示されている
- ◆ 評価項目が明解である
- ◆ 振り返りを行う事が出来る
- ◆ フィードバックしやすくなっている

### ※評価項目の選定

- ・福祉サービスの事だけでなく  
人間性/社会性等の組織階層  
に求められる項目が重要
- ・定期的な見直しが必要

本人記入欄		評価者記入欄		等級		1	
氏名	所属	職種	口	経年	10	1	1
今期 力を入れている 取り組み	課題	個人			11	10	10
		チーム/役職			2	10	6
		部門/委員会/行事			3	10	6
本人評価	本人評価	本人評価	本人評価	本人評価	本人評価	本人評価	本人評価
評価者	評価者	評価者	評価者	評価者	評価者	評価者	評価者



最も重要な点が時間配分であり、その中にある「2対8の法則」というものである。時間配分とは、面談時間中、考課者と被考課者が話す時間の割合を示している。重要なのは考課者の話す時間が面接時間中2割（被考課者は8割）という点である。考課者は、決してこぞとばかりに、過去の話まで持ってきてダメな点等を書いてはいけない。そしてさらに、この2割は、考課者が言いたいことではなく質問であるべきである。すべてが質問か、というと実際は違いますが、イメージ的にはそのようなものになる。さらに質問を漢字で書くと「訊く」になる。つまり尋ね訊く形の質問である。今期の経験を通して何がどうであったかを深掘りしてあげるイメージである（前半の講義で伝えたが、振り返りが出来るのは熟達者だけであり、そのために尋ねて訊いて振り返りを促すことが最も重要である）。

## 制度運用上の留意点

これまでも必要なツールを説明する際に運用上のポイントを述べてきたが、特に留意すべき点を3つ述べたい。

- 実施スケジュール
- スパンオブコントロール
- 評点会議

の3つである。

### 実施スケジュール

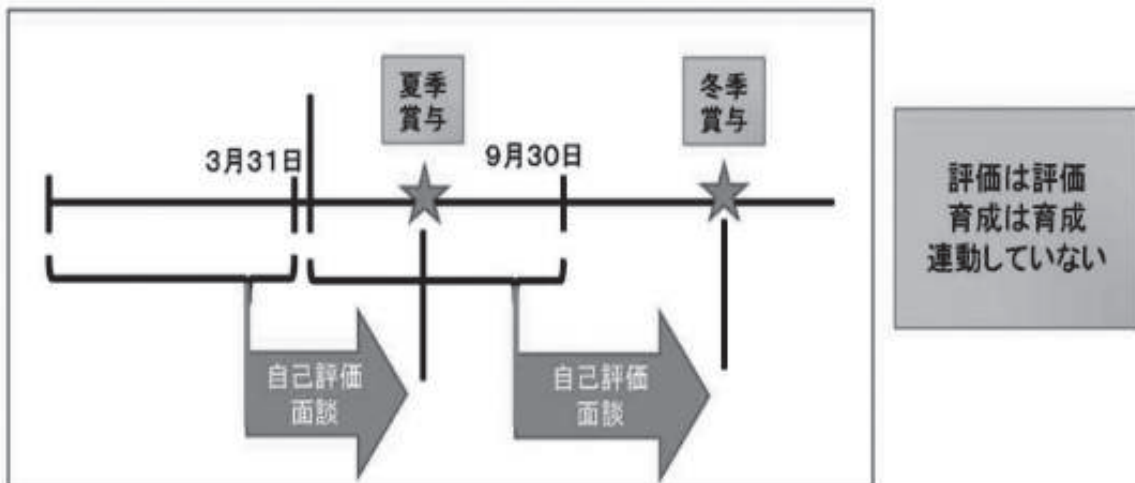
いわゆる総合評価点を付けるスケジュールを年1回にすることである。しかし、ポイントがある。中間面談を必ずおこない、自己評価・進捗確認として人事考課表にはチェックをしてもらうことである。あくまでもメインは面談にある。中間の進捗面談で、先に示した「2対8の法則」に基づき、しっかりと尋ね訊いて頂きたい。

本頁の下の図では、年2回の評価を実施する場合、自己評価と面談に追われ、評価疲れや制度の形骸化を招く恐れがあることを示している。

### スパンオブコントロール

考課者が管理する職員数は、組織管理上6～7名が適切であるとされる。これを超える場合、マネジメント不足を避けるために部門の新設や増設が必要となる。特に人材育成を目的とした人事考課制度では、面談などの実施に十分な時間を確保することが重要である。考課者一人が多数の職員を担当すると、面談の質が低下したり、課題設定が適切に行えなくなる恐れがある。そのため、「考課を任せる人材がない」のであれば、将来的に考課が可能な職員の育成が課題としてみえたということであり、望ましいのではないか。

### ◆年2回の評価実施で起きている評価疲れ



自己評価/面談に追われてしまい、制度が形骸化

部署基準で考課者を設定 ×

考課者一人最大7名 ○



## 評点会議

評点会議はケース検討のような会議で、人事考課表の点数付け後にはスケジュールを組む必要がある。この会議で考課者間の基準を統一し、法人が階層や職種に求める意向と対象者の現状と目標に基づく課題設定を摺り合わせしていく。これにより考課表の項目理解を考課者が深め、コミュニケーションツールとしての活用度合いを増していく。さらに、法人の価値基準を理解し深める機会を提供し、この機会を通じて考課者が成長する場と捉えて欲しい。考課者が相手(対象者)への興味関心は必須であるが、自身として何をどのように捉え直すのか、行動(考動)していくのかを振り返る場としていきたい。

以上、2回に渡り人事考課制度の概要を述べてきた。紙面の関係上不足する部分はあるが、まずは人材育成マップを考課者と整備し、平易な言葉で表されたコミュニケーションツールを作成頂きたい。そのうえで、現在地とゴールを確認しながら、日々の経験を振り返る場を設け、福祉職の奥深さを味わいながら歩いていく仕組みを回し始めたい。今回の誌上講座が、その一助になることを期待するばかりである。

## 会社紹介

### ビズアップ人事コンサルティング株式会社

- ▶ ビズアップ人事コンサルティング株式会社(旧社名「日本コンサルティング株式会社」)は、1977年に開設された会計事務所を母体とする吉岡マネジメントグループに所属している。
- ▶ 吉岡マネジメントグループは、アカウントティング(租税・会計)や経営支援コンサルティングといった事業を展開しており、同社は、グループ内において企業及び社会福祉法人向けの人事制度構築を中心とした経営支援で実績を挙げている。

※詳しくは同社ホームページ  
(<https://j-consul.jp/>) 参照



# DSWISクエア

## 1. 第32回九州・沖縄ブロックセミナー熊本大会 開催のご案内

- (1) 主催 九州・沖縄ブロック福祉施設士会
- (2) 主管 熊本県福祉施設士会
- (3) 日程 令和6年8月8日(木)～9日(金)  
第1日 受付12時  
開講13時／閉講17時  
懇親会17時30分～  
第2日 開講10時／閉講11時30分
- (4) 会場 福岡県中小企業振興センター301会議  
室他(オンライン参加可)
- (5) 対象 ①日本福祉施設士会会員及び会員在籍  
施設職員  
②福祉施設施設長など関係者および一般
- (6) 定員 150名(集合120名、オンライン30名)
- (7) 参加費 ①日本福祉施設士会会員及び会員在  
籍施設職員 15,000円  
②会員外 17,000円



### (8) プログラム

- 第1日 基調報告／基調講演／グループワーク      第2日 記念講演 等

### (9) 参加申込

kyushublock14499@gmail.comへ参加希望のメールを送信していただくと、折り返し申込シートを送信いたします。

### (10) 申込期限

会報「福祉施設士」をご覧になり、参加申込をされる場合は、7月31日(水)までにお申し込みください。

### (11) お問合せ先

九州・沖縄ブロックセミナー事務局(担当:熊本県福祉施設士会 岡田)  
〒868-0025 熊本県人吉市瓦屋町1106番地  
TEL:0966-22-3573(平日の9時00分～16時00分)  
メール:kyushublock14499@gmail.com

※詳細は、  
日本福祉施設士会ホームページ  
(<https://dswi-sisetusi.gr.jp/>)の  
「インフォメーション」に掲載  
している九州ブロックセミナー  
「開催概要・プログラム」参照

## 2. 関東甲信越静岡ブロックセミナー(日程・会場) ※プログラム等は調整中

- (1) 主催 関東甲信越静岡ブロック福祉施設士会
- (2) 主管 静岡県福祉施設士会
- (3) 日程 令和6年10月24日(木)～25日(金)
- (4) 会場 浮月楼(静岡県静岡市)



# あんてな



## ●日本福祉施設士会 令和6年4月～6月の活動報告

日付	会議・研修会名称	開催形式
4月23日(火)	第1回生涯研修委員会	オンライン
4月30日(火)	第1回広報委員会	オンライン
5月15日(水)	令和5年度事業・会計監査	参集
5月20日(月)	第1回「福祉QC」全国推進委員会	オンライン
5月22日(水)	第1回理事会	参集
5月22日(水)	第1回代議員会	参集
5月29日(水)	第2回広報委員会	オンライン
6月10日(月)	第2回「福祉QC」全国推進委員会	オンライン
6月25日(火)～26日(水)	第28回「福祉QC」入門講座	参集

## ●会議・研修会報告

### 第1回生涯研修委員会 4月23日(火)

本年度の生涯研修事業、第45回全国福祉施設士セミナーの役割分担、本年7月のオンライン情報交換会の企画について協議しました。

### 第1回広報委員会 4月30日(火)

本年度の広報関係事業、本年7月以降のメールマガジンの内容について協議しました。

### 令和5年度事業・会計監査 5月15日(水)

令和5年度の事業報告案ならびに決算について監査を実施しました。

### 第1回「福祉QC」全国推進委員会 5月20日(月)

本年6月に開催する「福祉QC」入門講座の進め方について協議しました。

### 第1回理事会 5月22日(水)

第1回代議員会に先立ち開催し、代議員会の進め方について協議しました。

### 第1回代議員会 5月22日(水)

令和5年度の事業報告ならびに決算について承認しました。事業報告ならびに決算につきましては、17～28ページをご参照ください。

### 第2回広報委員会 5月29日(水)

本年7月以降のメールマガジンの内容、本年7月号以降の会報の内容について協議しました。

### 第2回「福祉QC」全国推進委員会 6月10日(月)

本年6月に開催する「福祉QC」入門講座の進め方、本年12月に開催する「福祉QC」全国発表大会の開催骨子について協議しました。

### 第28回「福祉QC」入門講座 6月25日(火)～26日(水)

令和元年度以来となる参集形式により開催し、82名が参加しました。組織的な業務改善・問題解決のツールである「福祉QC」活動の基礎を学びました。

## 日本福祉施設士会 令和5年度事業報告

### 令和5年度事業の活動スローガンおよび重点

令和5年度も「深みのある人間づくり」を活動スローガンに、本会の特徴である「学びを深める」、「仲間をつくる」、「活動に参加する」を実践しながら、事業の重点として、以下の3点を事業計画に掲げ、事業・活動を展開した。

#### 1. 都道府県組織を活性化するためのブロック組織活動強化

都道府県組織を活性化するために、オンラインを活用しながら、ブロック組織活動の強化を図る。

#### 2. 生涯研修事業の体系化の検討

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体系化について検討する。

#### 3. 社会福祉法人連携促進に向けた情報提供強化による実践の展開

社会福祉法人の連携・協働、社会福祉連携推進法人制度など福祉施設士を取り巻く動向や福祉施設士の実践についての情報発信に努め、会員における実践を図る。

### 1. 組織強化

組織強化プロジェクトチーム

総務委員会

#### (1) 組織体制・事業の見直し、財政状況の健全化等

- 令和5年5月30日(火)に組織強化プロジェクトチームを中心に「福祉施設士意見交換会」を開催した。事業の見直しの一環として、45期・46期福祉施設長専門講座(以下、専門講座)の修了者と代議員が集まり、専門講座受講の振り返りや本会における生涯学習の在り方などの意見交換を行った。計21名(集合14名、オンライン7名)の福祉施設士が参加した。
- これまで専門講座修了者は、修了時に入会の案内を送り入会希望者を募っていたが、令和5年度の第47期専門講座以降、修了後に本会に登録されることとなった。なお、年会費については、修了者に本会への登録の確認を行ったうえで依頼することとした。
- 会議や実学講座等の開催において、目的に応じて集合とオンラインを柔軟に組み合わせて活用し、効果的かつ効率的な運営を図った。
- 全社協出版部との連携による書籍の会員割引販売を令和6年2月～3月に実施した。

#### 目標①：オンラインの活用等による収支の継続的改善

★組織強化と会員拡大に向けた取り組みをすすめるなか、オンラインによる会議を40回開催し、会議の開催目的を達成しつつ経費の効率化も図った。

#### (2) 福祉施設長専門講座へのアプローチ

- 堤副会長が第47期専門講座第1回スクーリング(会場：ロフォス湘南)の演習講師として参加した。また、藤田会長が本会のPRを行い、交流会には古谷田副会長、花田副会長、潮田生涯研修委員長も参加し、受講者との交流を深め、主体的な活動への参画につながる関係づくりを

行った。

### (3) 会員同士のコミュニケーションの強化

○会員相談を行い、会員同士のコミュニケーションの強化に努めた。

### (4) 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

- 各都道府県内の本会PRや入会勧奨への活用を目的に、会報7部を各都道府県組織に配布し、活動を支援・促進した。
- 中国・四国ブロック(令和5年10月19日(木)～20日(金)、高知県にて開催)、近畿ブロック(令和5年11月14日(火)、兵庫県からオンライン開催)、九州・沖縄ブロック(令和5年12月7日(木)～8日(金)、福岡県にて開催)、関東甲信越静岡ブロックセミナー(令和6年2月8日(木)～9日(金)、山梨県にて開催)の開催案内をホームページに掲載するなどの周知を行った。また、助成金の支払いおよび役員派遣(藤田会長)を行った。
- ブロック長会議を開始し、活動が低迷している都道府県組織のサポート体制等を検討した。また、会報2月号で、ブロック長よりそれぞれのブロックの活動および令和6年度事業予定を紹介した。

#### ② 都道府県組織の活性化と支援

- 都道府県組織の実態を把握するために、都道府県の年会費額や令和5年度事業予定を確認した。年会費を集めておらず、活動予定がない県が全体の4割程度あった。
- 東京都福祉施設士会の秋季セミナーなどの開催案内をホームページに掲載して周知を行った。ブロックセミナーを開催しない場合においては、各都道府県でも助成を活用できる運用を継続した。

#### 目標②：第46期施設長専門講座修了者の50%入会

★令和5年度末の会員数は775名(令和4年度末832名、3年度末855名、2年度末921名)。入会は25名・退会は82名であった。第46期修了者69名のうち18名が入会しており(入会率26.1%)、個別の入会勧奨を継続することとした。

## 2. 生涯研修の推進、継続的な学びのあり方の検討

生涯研修委員会(1)～(3)

『福祉QC』全国推進委員会(4)～(6)

### (1) 研修参加促進策の実施、福祉施設士の継続的な学びのあり方の検討

- 施設の管理者に必要となる知識や技術をはじめ、法人・施設の経営課題等をふまえたマネジメント手法等の習得を目的として「施設長実学講座」を開催し、福祉施設士が学びを継続する機会を提供した。
- 研修参加促進策として、オンライン開催を基本しつつ、施設長実学講座については開催後に動画視聴を可能とした。
- 都道府県・ブロック研修については、生涯学習誌「福祉施設士」やホームページ、フェイスブックで周知を図るとともに開催運営のサポートを随時実施した。



○福祉施設士のための「研修体系」の具体化に向けた検討を行い、「福祉施設士」としての実践力を高める研修体系の構築(学びの可視化)をまとめた。

**目標①：福祉施設士としての実践力を高める研修体系の構築**

★「福祉施設士」としての実践力を高める研修体系の構築(学びの可視化)をまとめた。令和6年度研修企画の参考とし、今後、研修を実施するなかでブラッシュアップしていくこととした。

(2) 施設長実学講座の開催(計5回)

**第1回** テーマ：「決算書を読み解く(前期/基礎編)」

開催日：令和5年7月19日(水)

参加者数：オンライン64名

講師：湯浅 寿江氏(太陽有限責任監査法人公認会計士)

**第2回** テーマ：「コミュニケーション能力・培いの実践(基礎編)」

開催日：令和5年8月7日(月)

参加者数：集合21名

会場：全社協5階会議室

講師：藤田 久雄会長

**第3回** テーマ：「福祉施設のリスクマネジメント」

開催日：令和5年8月8日(火)

参加者数：集合14名・オンライン31名、計45名

会場：全社協5階会議室

講師：平田 厚氏(弁護士/明治大学法務研究科教授)

実践発表：廣川 美也子氏(社会福祉法人南風会 シャロームみなみ風 施設長)

亀井 隆夫氏(社会福祉法人プレマ会 特別養護老人ホームみなみ風介護課主任)

吉川 渚氏(社会福祉法人プレマ会 えびなの風保育園 保育主任)

**第4回** テーマ：「人材育成と人事考課」

開催日：令和5年11月7日(火)

参加者数：オンライン37名

講師：島津 幸治氏(ビズアップ人事コンサルティング株式会社コンサルティング部長)

実践発表：中立 次夫氏(社会福祉法人福寿園 常務理事/「福祉QC」全国推進委員会副委員長)

**第5回** テーマ：「決算書を読み解く(後期/応用編)」

開催日：令和5年12月6日(水)

参加者数：オンライン34名

講師：湯浅 寿江氏(太陽有限責任監査法人公認会計士)

(3) 第44回全国福祉施設士セミナーの開催、第45回全国福祉施設士セミナー開催準備

○第44回全国福祉施設士セミナーを全社協・灘尾ホール等にて、直接参加とオンライン参加を併用して開催した。

テーマ：「福祉施設士の役割と権利擁護」

開催日：令和5年9月4日(月)～5日(火)

参加者数：99名(直接参加53名、オンライン参加46名)

プログラム：

①基調報告：『『深みのある人間づくり』とは』藤田 久雄会長

②行政説明：「社会福祉施設・法人を取り巻く国の動向」

田中 規倫氏(厚生労働省社会・援護局福祉基盤課 課長)

③実践発表：◆前半：「利用者の権利擁護、虐待防止に向けた取り組み」

◆後半：「マネジメント力向上のための取り組み」

・地域貢献、孤独・孤立やひきこもり支援、PR・ブランディング、  
中長期計画の実践、など

(発表者)

鈴木 千恵子氏(45期、福島県・医療法人社団 敬愛会／社会福祉法人緑風福  
社会 経営企画室長、統括施設長)

菊池 譲氏(36期、茨城県・社会福祉法人ナザレ園 副理事長)

大野 操氏(26期、埼玉県・社会福祉法人ともいき会 理事長)

(進行)日本福祉施設士会 副会長 堤 洋三

④オンライン講義：「福祉施設での危機管理 ～起こることを前提とした虐待予防と事後対  
応～」 脇 貴志氏(株式会社アイギス 代表取締役)

○第45回全国福祉施設士セミナーを日本福祉施設士会近畿ブロックとの共催により令和6年9  
月12日(木)～13日(金)にSHIRAHAMA KEYTERRACE ホテル・シーモア(和歌山県白浜  
町)にて開催することとし、準備を進めた。

#### (4)第27回「福祉QC」入門講座の開催

開催日：令和5年6月28日(水)

参加者数：集合56名、オンライン30名、計86名

会場：全社協5階会議室

○初めて「福祉QC」活動を行う管理者および職員を対象に開催し、管理者は「福祉QC」に取り組む意義  
や導入方法等について学び、職員は「福祉QC」手法をグループワークで体験しながら理解を深めた。

#### (5)第33回「福祉QC」全国発表大会の開催

開催日：令和5年12月4日(月)

参加者：発表者48名、一般参加36名、計84名

会場：全社協5階会議室

○計22サークル(48名)が活動事例を発表し、福島県・郡山せいわ園の「せいわガンバローズ」サー  
クルが最優秀賞を受賞した。また、大会終了後に事例発表動画を配信した。

#### (6)「福祉QC」活動の推進

○集合とオンラインの併用および全国発表大会の事例発表動画の配信を通して、「福祉QC」入門  
講座および全国発表大会の充実を図った。

- 全国各地での活動展開・促進に向けて、ブロックから依頼があった場合、研修会等へ講師を派遣することとした。

**目標②：「福祉QC」の社会的認知の向上**

★「福祉QC」のQ&Aや発表事例をよりホームページで閲覧しやすくなるように、ホームページのリニューアルを進めた。また、日本科学技術連盟発行の「みんなと改善QCサークルに、福島県・郡山せいわ園のせいわガンバローズサークルの実践を掲載して、福祉関係者だけでなく広くQCに取り組む者への周知を図った。

- 令和5年度研修の定員・参加者数・参加率等一覧

研修会名	テーマ	開催日	定員	参加者数	参加率
施設長実学講座 (第1回)	決算書を読み解く (前期/基礎編)	7月19日(水)	60名 (オンライン)	64名	106.7%
施設長実学講座 (第2回)	コミュニケーション能力・ 培いの実践(基礎編)	8月7日(月)	20名 (集合)	21名	105.0%
施設長実学講座 (第3回)	福祉施設のリスクマネジ メント	8月8日(火)	60名 (ハイブリッド)	集合14名 オンライン31名 <u>計45名</u>	75.0%
施設長実学講座 (第4回)	人材育成と人事考課	11月7日(火)	60名 (オンライン)	37名	61.7%
施設長実学講座 (第5回)	決算書を読み解く (後期/応用編)	12月6日(水)	60名 (オンライン)	34名	56.7%
第44回全国福祉 施設士セミナー	福祉施設士の役割と 権利擁護	9月4日(月) ～5日(火)	150名 (ハイブリッド)	集合53名 オンライン46名 <u>計99名</u>	66.0%
第27回『福祉QC』 入門講座		6月28日(水)	60名 (ハイブリッド)	集合56名 オンライン30名 <u>計86名</u>	143.3%
第33回『福祉QC』 全国発表大会		12月4日(月)	80名 (32サークル)	発表者48名(22サークル) 一般参加36名 <u>計84名</u>	105.0%
計			550名	470名	85.5%

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)」(Excelファイル版として確認・分析が可能なシート)をホームページに掲載し、活用促進を図った。
- 「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、委員所属施設等での取り組みをレポートすることとし、メールマガジン令和6年1月号からレポートの掲載を開始した。

**目標①：施設長の実務に役立つ情報収集、ツールの検討**

★「ちょっと相談」による情報収集を図ったが、相談がなかったため、令和6年度に生涯研修委員会や広報委員会と連携して、研修会や会報の実践報告等を参考にしながらリーフレットをつくり、会員向けに発信していくこととした。

4. 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

(1) 福祉施設士の実践PR

○全国福祉施設士セミナーの実践発表や、会報への実践の掲載により周知を図った。

**目標①：ホームページリニューアルによる情報提供体制強化**

★本会事業や研修会情報等の迅速な提供を図り、本会のイメージの表現、スマートフォンからの閲覧の向上等について改修を行い、令和6年4月のリニューアルに向けて準備を進めた。

(2) 会報「福祉施設士」の発行(年間6号)

○生涯学習誌「福祉施設士」を偶数月に1回、計6号を発行した。福祉施設士の実践について、特集として毎号掲載した。また、福祉施設士としての実践とともに、各ブロック活動等も掲載し、実践と組織活動の活性化を図った。

(特集テーマ)

・特集テーマとして「効果的・効率的な組織運営と人材確保」を設定し、各ブロックから原稿執筆者の推薦を受け、会員による実践発表を掲載した。なお、10・12月号は加えて「専門講座46期修了者紹介」も特集テーマとした。

(3) ホームページによる情報提供

○本会の研修会および各ブロックセミナーの開催を周知した。

(4) メールマガジンによる情報提供

○毎月1日、計12回発行した。「福祉施設士行動原則」に関連するキーワード解説や実践、基礎知識「時事/用語解説」を掲載することにより、福祉施設士としての実践に資する情報を提供した。また、会員によるリレーコラム、その他時宜に合った情報を掲載することにより会員相互の交流等を図った。

(5) フェイスブックによる情報交換

○会員同士のコミュニケーションの強化を図った。

**目標②：メールマガジン登録者数 会員数の7割以上**

★継続的な周知と登録勧奨等により、登録者数が561名(令和4年度末532名から29名増)となった。会員数に対しては7割を超える登録者数となった。新規入会者やブロックセミナー参加者への登録勧奨を含め、継続的な取り組みを進めている。

5. 諸会議の開催、全社協議会への参画 (略)



令和5年度事業報告関連資料(生涯研修委員会作成)

## 「福祉施設士」としての実践力を高める研修体系の構築(学びの可視化)

本資料は、令和5年度の生涯研修委員会において、福祉施設士のための研修体系の具体化に向けた検討を行い、意見をとりまとめたものです。令和5年度事業報告関連資料として、令和6年度第1回代議員会に提出されました。

生涯研修委員会では、令和6年度研修企画の参考とし、今後、研修を実施するなかでブラッシュアップしていくこととしています。

### ■ ポイント

1. 管理職(理事長・施設長・管理者)のための勉強

⇒ 福祉施設実践を共有するプログラム

2. 日本福祉施設士会の研修のオリジナリティ

⇒ ① 専門講座との連続性を有した継続的な学び

② 「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」による自発的な取り組み

③ 現場実践に直結する具体的かつ実践的研修

④ 施設を退職された福祉施設士(名誉会員)が地域で活躍するための学び

### ■ 具体化に向けてのポイント、留意点

1. 現行の「施設長実学講座」、「福祉施設士セミナー」、および「福祉QC入門講座・全国発表大会」の位置付け

2. 都道府県、およびブロック開催の研修会・セミナー等の位置付け

3. オンライン研修の活用

4. 会報『福祉施設士』の活用

### (日本福祉施設士会の研修体系)

No.	『社会福祉施設 経営管理論2022』	学びのニーズ(テーマ)	日本福祉施設士会の研修体系 (プログラム、カリキュラム)	(参考) 福祉施設長専門講座 プログラム
1	経営管理の基礎 (福祉のマインド、理 念、実践の意義)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法人理念の共有と周知、浸透方法</li> <li>○ 中長期計画の作成、進捗確認、再計 画サイクル</li> <li>○ リーダーシップ力の向上 決断力・実践力を高める</li> <li>○ プレゼンテーション力の向上</li> <li>○ コミュニケーション力の向上</li> <li>○ 話し方のスキルアップ</li> </ul> <p style="text-align: right;">) 関連 テーマ</p> <p>◆ トップメッセージがスタッフに伝わり 組織全体へ浸透させることは、理念 実現、サービス質の向上、組織一体 感醸成のために非常に重要である。 組織の末端まで浸透させる仕組みと 合わせて、話し方の訓練がトップには 必要である(伝え方、話し方などを学</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 施設長実践講座(集合)</li> <li>⇒ 話し方講座(複数年開催を検討) ※令和5年度実施</li> <li>⇒ 理念の浸透や中長期計画策定 の実践</li> <li>実際に中長期計画を策定し、実 施後評価、PDCAサイクルを回 している法人からの事例を学ぶ</li> <li>○ 「施設長実学講座」(オンライン)</li> <li>○ 「福祉施設士セミナー」での実践発 表</li> <li>○ 会報『福祉施設士』での実践紹介</li> <li>○ 社会福祉法等順守など特に指導 監査に基づいた、施設長、理事長、 理事、監事、評議員向けの研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 講義 「これからの社会福祉法 人・施設の役割と経営の あり方」</li> <li>○ 講義 「今日の社会福祉施設長 に求められるものとは」</li> <li>○ 講義と演習 「社会福祉施設の経営管 理」</li> <li>○ 講義と演習 「地域共生社会の実現に おける社会福祉施設の役 割と実践」</li> </ul>

No.	『社会福祉施設 経営管理論 2022』	学びのニーズ(テーマ)	日本福祉施設士会の研修体系 (プログラム、カリキュラム)	(参考) 福祉施設長専門講座 プログラム
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ぶ機会は多くない。</li> <li>○テクノロジーの基礎理解 <ul style="list-style-type: none"> <li>◆デジタル化とDX(デジタルトランスフォーメーション)の違いなど、福祉経営者として基礎理解が非常に重要。</li> </ul> </li> <li>○環境に配慮した施設経営 <ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮や温暖化対策に関して、学生含め若年層の意識は高い。福祉施設士としても、福祉経営と環境への取組を自法人の活動とアジャストして思考し理解する必要がある。例えば、地域住民と共に進める再生可能エネルギー活用や環境に最大限配慮した福祉施設プランなど。</li> </ul> </li> <li>○法令順守と権利養護</li> <li>○法人運営のリスクマネジメント</li> </ul>		
2	サービス管理 (業務改善(福祉QC活動))	<ul style="list-style-type: none"> <li>○利用者の権利擁護</li> <li>○利用者の意思決定支援</li> <li>2016年成年後見制度利用促進法施行以降、市町村による成年後見制度利用促進基本計画策定が進むなど、地域共生社会実現へ向けて当事者の権利擁護にまつわる環境整備が急速に進みつつある。福祉施設士としての潮流理解が重要である。</li> <li>○サービスのスタンダード化およびスパイラルアップのための指標</li> <li>○第三者評価の活用</li> <li>○福祉QCによる業務改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>◆時代に即したQC活動とは何か(業務時間内で完結するプログラム、担当する職員の負荷が過度にならない小集団PDCA活動の姿とは)</li> </ul> </li> <li>○サービスの質の向上</li> <li>○効率的な文書管理(記録の取り方・指導方法)</li> <li>○利用者の事故予防と再発予防策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「福祉QC入門講座」(講義とグループワーク(集合))</li> <li>○「福祉QC全国発表大会」での実践共有(発表(オンデマンドも利用))</li> <li>○「施設長実学講座」(オンライン)</li> <li>○「福祉施設士セミナー」での実践発表</li> <li>○会報『福祉施設士』での実践紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○講義 「社会福祉施設におけるサービスの質と権利擁護」</li> <li>○講義と演習 「社会福祉施設のサービス管理」</li> <li>○講義 「社会福祉施設におけるリスクマネジメント」</li> </ul>
3	人事・労務管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事考課と人材育成 <ul style="list-style-type: none"> <li>◆目的と手段の混同は注意すべき点である。制度導入が目的ではなく、スタッフが目標をもって主体的に成長するための仕組みである。盤石な組織形成と理念達成が最終的な目的。</li> <li>◆導入後は時代の変化に即した見直しが重要。</li> <li>◆職員育成のための面談や教育訓練方法をしりたい。</li> </ul> </li> <li>○多様性のある働き方 <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人材の受入れ</li> <li>・LGBTQへの配慮</li> <li>・育児、介護</li> <li>◆受入のための体制づくり</li> <li>◆経営層とミドル層の備えるべき視点</li> </ul> </li> <li>○労働安全衛生 <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス対策</li> <li>・労働環境整備</li> <li>◆労働安全衛生法の基礎的理解が重要。 「職場における労働者の安全と健康</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「施設長実学講座」(オンライン)人事考課研修について ※令和5年度実施</li> <li>◆導入して1年程度の法人事例を学ぶ(何故導入したのか、どのような経過をたどったのか、求める職員像の形成過程は?)</li> <li>◆運用してある程度歴史を持つ法人の事例を学ぶ(その効果と見直しプロセスはどうか)</li> <li>◆運用環境について……費用(ランニングコスト、メンテナンスコスト等)、運用を担う人材面談や教育訓練の実際多様性研修について</li> <li>◆LGBTQはマスコミ報道等で知るが、そのレベルと福祉施設士として施設経営へ落とし込むレベルは異なる。 メンタルヘルスについて</li> <li>○「福祉施設士セミナー」での実践発表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○講義 「社会福祉施設の人事労務管理」</li> </ul>

No.	『社会福祉施設 経営管理論 2022』	学びのニーズ(テーマ)	日本福祉施設士会の研修体系 (プログラム、カリキュラム)	(参考) 福祉施設長専門講座 プログラム
		<p>を確保]、「快適な職場環境を形成する」目的で制定された法律であり、スタッフ定着には欠かせない視点。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆健康経営へ向けて、各種労働環境認証制度の活用。福祉施設士が経営に携わる法人は、積極的に認証を受ける姿勢を示す。 えるばし認定、くるみん認定、ユースエール、ホワイトマーク、健康経営優良認証等。</li> <li>◆ハラスメント対策強化に関して事業主の責務をめぐる法整備が急速に進む。</li> <li>◆女性活躍推進法など、格差のない就業に関する法整備と社会動向理解</li> </ul> <p>○就業規則、給与規程の整備</p>	<p>○会報『福祉施設士』での実践紹介</p>	
4	会計管理・財務管理	<p>○基礎から学ぶ施設長のための会計処理のポイント、財務諸表の読み方、会計知識の習得</p> <p>○経理規程の理解、整備</p> <p>○資金調達</p> <p>○施設の建て替え</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆近年では、施設の老朽化という理由以外に、浸水想定区域内にある福祉施設の移転など災害への備えによる移転事例もある。地域の暮らしを守る福祉資源として、自治体との連携を含め、建替計画に欠かすことができない視点とプロセスを学びたい。</li> </ul> <p>○財産処分</p> <p>○入札・契約事務</p>	<p>○「施設長実学講座」(オンライン) ※令和5年度実施</p> <p>○「福祉施設士セミナー」での実践発表</p> <p>○会報『福祉施設士』での実践紹介</p>	<p>○講義 「社会福祉施設の財務管理」</p>
5	情報管理	<p>○個人情報保護と情報発信</p> <p>○広告の出し方、あり方</p> <p>○福祉とDX</p> <p>○マスクミ対策</p> <p>○情報漏洩防止対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆昨年以降、全国の基幹病院などがサイバー攻撃被害に遭遇している。多くはVPN欠陥をついたものだが、法人側の知識不足、つまり業者に任せきりで、いわゆる「ベンダーロックイン」という状態が被害法人に共通している。社会福祉法人でCIO(情報化統括責任者)を配置している法人は多くなく、喫緊の課題でもある。</li> <li>◆経営層は詳細まで学ぶ必要はないが、セキュリティ概論レベルの知識は備えるべきだろう。福祉施設士、福祉施設経営者として、備えておくべき視点と体制を学びたい。</li> </ul>	<p>○「施設長実学講座」(オンライン)</p> <p>○「福祉施設士セミナー」での実践発表</p> <p>○会報『福祉施設士』での実践紹介</p>	
6	施設管理	<p>○BCP(事業継続計画)</p> <p>○施設の更新、維持、管理</p>	<p>○「施設長実学講座」(オンライン)</p> <p>○「福祉施設士セミナー」での実践発表</p> <p>○会報『福祉施設士』での実践紹介</p>	

日本福祉施設士会 資金収支計算書

(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		予算(A)	決算(B)	差異(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	5,175,000	5,177,000	△ 2,000
	参加費収入	5,032,000	5,032,000	0
	資料・図書等頒布収入	63,000	65,000	△ 2,000
	広告料収入	80,000	80,000	0
	受取利息配当金収入	2,000	331	1,669
	受取利息配当金収入	1,000	90	910
	積立資産受取利息配当金収入	1,000	241	759
	その他の収入	81,000	102,000	△ 21,000
	その他の収入	81,000	102,000	△ 21,000
	雑収入	81,000	102,000	△ 21,000
	事業活動収入計(1)	16,933,000	16,954,331	△ 21,331
支出				
	人件費支出	8,037,000	8,399,359	△ 362,359
	派遣職員費支出	1,537,000	1,899,359	△ 362,359
	人件費負担金支出	6,500,000	6,500,000	0
	事業費支出	8,758,000	8,587,351	170,649
	諸謝金支出	717,000	711,699	5,301
	旅費交通費支出	1,859,000	1,854,582	4,418
	役職員旅費交通費支出	1,854,000	1,850,646	3,354
	委員等旅費交通費支出	5,000	3,936	1,064
	消耗器具備品費支出	197,000	191,326	5,674
	消耗品費支出	197,000	191,326	5,674
	印刷製本費支出	1,711,000	1,703,371	7,629
	通信運搬費支出	1,078,000	933,295	144,705
	会議費支出	104,000	102,453	1,547
	広報費支出	1,412,000	1,392,189	19,811
	広告宣伝費支出	1,412,000	1,392,189	19,811
	業務委託費支出	66,000	66,000	0
	委託費支出	66,000	66,000	0
	賃借料支出	1,613,000	1,632,236	△ 19,236
	租税公課支出	1,000	200	800
	事務費支出	392,000	330,308	61,692
	旅費交通費支出	25,000	22,052	2,948
	事務消耗品費支出	6,000	6,930	△ 930
	消耗品費支出	6,000	6,930	△ 930
	印刷製本費支出	100,000	82,409	17,591
	通信運搬費支出	100,000	80,721	19,279
	手数料支出	161,000	138,196	22,804
	販売原価支出	96,000	97,350	△ 1,350
	仕入支出	96,000	97,350	△ 1,350
	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	600,000	600,000	0
	助成金支出	600,000	600,000	0
	負担金支出	1,189,000	1,188,100	900
	事務費負担金支出	1,189,000	1,188,100	900
	事業活動支出計(2)	19,122,000	19,252,468	△ 130,468
	事業活動資金収支差額(3=1-2)	△ 2,189,000	△ 2,298,137	109,137
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	20,000	19,250	750
	固定資産除却・廃棄支出	20,000	19,250	750
	施設整備等支出計(5)	20,000	19,250	750
	施設整備等資金収支差額(6=4-5)	△ 20,000	△ 19,250	△ 750
その他の活動による収支				
収入				
	積立資産取崩収入	2,210,000	2,210,000	0
	その他の積立資産取崩収入	2,210,000	2,210,000	0
	運営資金積立資産取崩収入	2,210,000	2,210,000	0
	その他の活動収入計(7)	2,210,000	2,210,000	0
支出				
	積立資産支出	1,000	241	759
	その他の積立資産積立支出	1,000	241	759
	運営資金積立資産積立支出	1,000	241	759
	その他の活動支出計(8)	1,000	241	759
	その他の活動資金収支差額(9=7-8)	2,209,000	2,209,759	△ 759
	予備費支出(10)	0	-	0
	当期資金収支差額合計(11=3+6+9-10)	0	△ 107,628	107,628
	前期末支払資金残高(12)	5,214,000	5,214,644	△ 644
	前期末支払資金残高	5,214,000	5,214,644	△ 644
	当期末支払資金残高(11+12)	5,214,000	5,107,016	106,984



日本福祉施設士会 事業活動計算書

(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		当年度決算(A)	前年度決算(B)	増減(A)-(B)
サービス活動増減の部				
収益				
	会費収益	11,675,000	12,485,000	△ 810,000
	会費収益	11,675,000	12,485,000	△ 810,000
	事業収益	5,177,000	3,892,000	1,285,000
	参加費収益	5,032,000	3,731,000	1,301,000
	資料・図書等頒布収益	65,000	81,000	△ 16,000
	広告料収益	80,000	80,000	0
	サービス活動収益計(1)	16,852,000	16,377,000	475,000
費用				
	人件費	8,399,359	7,872,704	526,655
	派遣職員費	1,899,359	7,872,704	△ 5,973,345
	人件費負担金費用	6,500,000	6,500,000	0
	事業費	8,587,351	7,343,140	1,244,211
	諸謝金費用	711,699	873,162	△ 161,463
	旅費交通費	1,854,582	1,465,880	388,702
	役職員旅費交通費	1,850,646	1,464,880	385,766
	委員等旅費交通費	3,936	1,020	2,916
	消耗器具備品費	191,326	269,400	△ 78,074
	消耗品費	191,326	269,400	△ 78,074
	印刷製本費	1,703,371	1,668,604	34,767
	通信運搬費	933,295	842,807	90,488
	会議費	102,453	77,400	25,053
	資料図書費	0	5,940	△ 5,940
	広報費	1,392,189	726,000	666,189
	広告宣伝費	1,392,189	726,000	666,189
	業務委託費	66,000	1,044,157	△ 978,157
	委託費	66,000	1,044,157	△ 978,157
	賃借料	1,632,236	369,190	1,263,046
	租税公課	200	600	△ 400
	事務費	330,308	426,876	△ 96,568
	旅費交通費	22,052	3,202	18,850
	事務消耗品費	6,930	1,406	5,524
	消耗品費	6,930	1,406	5,524
	印刷製本費	82,409	107,265	△ 24,856
	通信運搬費	80,721	138,772	△ 58,051
	手数料	138,196	158,345	△ 20,149
	渉外費	0	16,500	△ 16,500
	雑費	0	1,386	△ 1,386
	販売原価	51,430	55,050	△ 3,620
	期首商品・製品棚卸高	12,600	57,750	△ 45,150
	当期商品仕入高	97,350	9,900	87,450
	期末商品・製品棚卸高	△ 58,520	△ 12,600	△ 45,920
	分担金費用	50,000	50,000	0
	分担金費用	50,000	50,000	0
	助成金費用	600,000	450,000	150,000
	助成金費用	600,000	450,000	150,000
	負担金費用	1,188,100	1,334,400	△ 146,300
	事務費負担金費用	1,188,100	1,334,400	△ 146,300
	減価償却費	26,400	2,200	24,200
	減価償却費	26,400	2,200	24,200
	サービス活動費用計(2)	19,232,948	17,534,370	1,698,578
	サービス活動増減差額(3=1-2)	△ 2,380,948	△ 1,157,370	△ 1,223,578
サービス活動外増減の部				
収益				
	受取利息配当金収益	331	366	△ 35
	受取利息配当金収益	90	65	25
	積立資産受取利息配当金収益	241	301	△ 60
	その他のサービス活動外収益	102,000	201,000	△ 99,000
	雑収益	102,000	201,000	△ 99,000
	雑収益	102,000	201,000	△ 99,000
	サービス活動外収益計(4)	102,331	201,366	△ 99,035
費用				
	サービス活動外費用計(5)	0	0	0
	サービス活動外増減差額(6=4-5)	102,331	201,366	△ 99,035
	経常増減差額(7=3+6)	△ 2,278,617	△ 956,004	△ 1,322,613
特別増減の部				
収益				
	特別収益計(8)	0	0	0
費用				
	固定資産売却損・処分損	19,252	0	19,252
	その他の固定資産売却損・処分損	19,252	0	19,252
	器具及び備品売却損・処分損	19,252	0	19,252
	特別費用計(9)	19,252	0	19,252
	特別増減差額(10=8-9)	△ 19,252	0	△ 19,252
	税引前当期活動増減差額(11=7+10)	△ 2,297,869	△ 956,004	△ 1,341,865
	法人税、住民税及び事業税(12)	0	0	0
	法人税等調整額(13)	0	0	0
	当期活動増減差額(14=11-12-13)	△ 2,297,869	△ 956,004	△ 1,341,865
繰越活動増減差額の部				
	前期繰越活動増減差額(15)	5,357,047	6,313,352	△ 956,305
	当期末繰越活動増減差額(16=14+15)	3,059,718	5,357,348	△ 2,297,630
	基本金取崩額(17)	0	0	0
	基金取崩額(18)	0	0	0
	その他の積立金取崩額(19)	2,210,000	0	2,210,000
	運営資金積立金取崩額	2,210,000	0	2,210,000
	その他の積立金積立額(20)	241	301	△ 60
	運営資金積立金積立額	241	301	△ 60
	次期繰越活動増減差額(21=16+17+18+19-20)	5,268,937	5,357,047	△ 88,110

## 日本福祉施設士会 貸借対照表

令和6年3月31日現在

(単位：円)

勘定科目	当年度末	前年度末	増減	勘定科目	当年度末	前年度末	増減
資産の部				負債の部			
流動資産	6,514,885	5,756,962	757,923	流動負債	1,349,349	529,718	819,631
現金預金	6,428,279	5,721,958	706,321	事業未払金	1,262,769	440,697	822,072
商品・製品	58,520	12,600	45,920	前受金	15,000	55,000	△ 40,000
前払費用	28,086	22,404	5,682	拠点区分間借入金	71,580	34,021	37,559
固定資産	13,041,150	15,277,311	△ 2,236,161	固定負債	0	0	0
基本財産	0	0	0	負債の部合計	1,349,349	529,718	819,631
その他の固定資産	13,041,150	15,277,311	△ 2,236,161	純資産の部			
器具及び備品	1	3	△ 2	基本金	0	0	0
ソフトウェア	103,400	129,800	△ 26,400	基金	0	0	0
運営資金積立資産	12,937,749	15,147,508	△ 2,209,759	国庫補助金等特別積立金	0	0	0
				その他の積立金	12,937,749	15,147,508	△ 2,209,759
				運営資金積立金	12,937,749	15,147,508	△ 2,209,759
				次期繰越活動増減差額	5,268,937	5,357,047	△ 88,110
				次期繰越活動増減差額	5,268,937	5,357,047	△ 88,110
				(うち当期活動増減差額)	△ 2,297,869	△ 956,004	△ 1,341,865
				純資産の部合計	18,206,686	20,504,555	△ 2,297,869
資産の部合計	19,556,035	21,034,273	△ 1,478,238	負債及び純資産の部合計	19,556,035	21,034,273	△ 1,478,238

## 第45回全国福祉施設士セミナー

申込  
受付中!

本年4月に開催をご案内しております全国福祉施設士セミナーは、8月9日(金)まで申込を受付いたします。皆様のご参加をお待ちしています。

### 〔開催概要〕

- 日程 令和6年9月12日(木)～13日(金)
  - 第1日 受付13時・開講14時／閉講17時30分
  - 第2日 開講9時20分／閉講12時
- 会場  
SHIRAHAMA KEY TERRACE ホテル・シーモア  
(和歌山県西牟婁郡白浜町)
- 内容
  - 第1日 基調報告、シンポジウム、交流会
  - 第2日 オンライン講義、講義等
- 参加費 15,000円(資料代)

※詳細は本会ホームページ「インフォメーション」掲載の「開催概要・プログラム」をご参照ください。

## 【日本福祉施設士会 行事予定】

令和6年7月～9月

7月1日現在

日程	会議・研修会名称	開催形式
7月1日(月)	第3回広報委員会	オンライン
7月8日(月)	第1回調査研究委員会	オンライン
7月23日(火)	第1回オンライン情報交換会	オンライン
8月8日(木)～9日(金)	第32回九州・沖縄ブロックセミナー熊本大会 (会場：福岡県)	参集(オンラインも可)
9月12日(木)～13日(金)	第45回全国福祉施設士セミナー(会場：和歌山県)	参集(オンラインも可)

### 〈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

▶本年度の会報は、昨年度の年6回から年4回(4・7・10・1月15日)に発行回数が変わっておりますが、ホームページやメールニュース等も活用しつつ、会員の皆様に情報を提供してまいります。引き続きよろしく願いいたします。

## 福祉施設士 vol.361

令和6年7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／丹羽 一誠／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](mailto: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  
(2024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**3,800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**
- クラブ・サークル活動助成 1人あたり**1,000円**
- オリジナルカレンダー、オリジナル手帳、情報誌のお届け

## 地域密着 サービス

- 会員交流事業  
会員同士の親睦やリフレッシュを目的としたグルメ、観劇、コンサート、ツアーなど  
楽しいイベントや利用助成を全国各地で実施

## お得な 優待割引 サービス



- 指定保養所 優待料金+**2,500円引**
- 会員制リゾート施設 法人会員料金
- 提携宿泊施設、国内・国外パッケージツアー、レンタカー
- スポーツクラブ、スクール
- ソウェル保険 [団体生命・総合医療保険・積立年金保険、傷害保険、入院保険、がん保険]
- 特別提携住宅ローン、特別資金ローン(多目的ローン)
- 文具・事務用品、書籍・CD、社用販売、子供用品、保健福祉用品・防災防犯用品カタログ販売
- 住宅建築、マイカー購入・リース、結婚式場・結婚支援サービス、葬祭サービス、引越サービス
- ソウェルクラブ“クラブオフ” 企業向けに各種福利厚生サービスを提供する(株)リロクラブと契約し提供しています。  
○全国の宿泊施設、レジャー施設、日帰り湯、グルメなど、幅広い分野のサービス  
○全国**200,000**以上のメニュー優待料金

資料請求はこちら

<法人・事業所のご担当者のみさまへ>  
サービスの詳細は資料をご請求ください。訪問もしくはオンラインを利用してご説明することもできます。



社会福祉法人 福利厚生センター

<https://www.sowel.or.jp> TEL. ☎0120-292-711

詳しくは   または、お電話でお問い合わせください。

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町1-3-1 NBF小川町ビルディング10階

