

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

福祉施設の人材確保・育成・定着
現状と今後の取り組み

第47期福祉施設長専門講座
修了者紹介(2)

福祉施設士がめざすもの

2025 January

vol. **363**

令和7年1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

社会保障制度と経済・人口問題との繋がり

福祉法人経営学会常務理事 吉川 富夫 氏

Page
05

特集1 福祉施設の人材確保・育成・定着 現状と今後の取り組み

- ライフスタイルに合わせた働き方で生きがいを！

社会福祉法人エルム福祉会 障がい児支援部門GM / smile施設長

辻元 るみ子

Page
09

特集2 第47期福祉施設長専門講座 修了者紹介(2)

Page
13

特集3 福祉施設士がめざすもの

- 地域と共に

社会福祉法人日本傷痍者更生会 理事長

花田 利生

Page
18

DSWIスクエア

- 第38回中国・四国ブロックセミナー島根大会開催報告
- 第36回関東甲信越静ブロックセミナー静岡大会開催報告

Page
24

あんでな

- 令和6年10月～12月の活動報告
- 第45回全国福祉施設士セミナー開催報告
- 第34回「福祉QC」全国発表大会開催報告



視点－福祉施設のリーダーに向けて

社会保障制度と 経済・人口問題との繋がり

福祉法人経営学会 常務理事 吉川 富夫氏

1. 日本経済の長期停滞の要因

日本経済が停滞に陥って30年と言われて久しいが、いまだにその打開の道は見えていない。ただ、金融緩和にあけくれたアベノミクス時代を終えて日本経済を少し長い目で見ようという機運が出てきたことは確かである。

どうやら金融緩和だけ続けていても、民間投資や民間消費は喚起されないし、ばらまき型の財政出動しても景気刺激にもならず財政赤字ばかり溜まることに気が付き始めたようである。

さて、それでは日本経済のあい路はどこにあったのかということに目が向くと、①技術革新力や教育力に問題があった、②労働市場が硬直的で技術革新や需要の変化に労働力が対応できなかった、③そもそも人口が減少していることを黙認して何も手を打たなかった、これらのことが経済を停滞させてきた長期的・根源的要因ではないかという方向に目が向いてきたのである。目が向いてきたこと自体は良いのだが、いささか遅きに失してしまった可能性もある。

なぜならば、①情報通信・人工知能に導かれた時代において、技術力・教育力をレベルアップするのは長時間を要する、②日本の硬直的な労働市場（日本的雇用慣行）は社会全体に組み

込まれており、ここから脱却するのは容易でない、③高齢化した人口構造の下では出生率は容易に回復せず、それが将来回復したとしてもそれが人口全体の動態を変えるにはさらに長時間を要することは明白だからである。

さらに、経済・人口に対する政策主体たる政府自体が、累増した財政赤字と増加する社会福祉関係予算を抱えて財政硬直化が避けられないからである。

2. 人口問題へのアプローチ

人口問題に対する有識者グループの提言としては、「日本創成会議（増田寛也議長）「ストップ少子化・地方元気戦略」(2014.4)が良く知られてきたが、2024年1月人口戦略会議（三村明夫議長）が「人口ビジョン2100」を発表した。

ここでは「人口減少が将来引き起こす重大な事態について、・・民間へさらに国民へ積極的に情報を発信し意識の共有を進めて」こなかった、という反省にたって「現世代には、社会や地域をしっかりと将来世代に継承していくという点で、後世に対する重い責任がある」ことを呼び掛けている。

この背景にある事実認識と展望とは、①出生

率が人口置換水準(2.07)に達しない限り、人口は減少し続ける。そこに至る過程で、高齢化率は上昇し続け、4割で高止まりする「超高齢社会」となる。②人口の縮小過程では、市場も縮小し、経済社会システムが現状を維持できなくなり「果てしない縮小と撤退」を強いられる。というものである。

また、その過程では「社会保障をはじめとする財政負担が増大」「世代間格差が拡大し対立が深刻化」「地域間の格差が拡大」なども避けられないとしている。

このような認識自体は妥当であるとしても、問題はそれが国民的コンセンサスを得られるかどうかである。

社会福祉の必要性は、歴史のみれば「慈善事業」や「救貧政策」にあったといえようが、今日、社会福祉に国民的コンセンサスを得ることができ根拠とは、「誰も陥る可能性があるリスク(障害、貧困、疾病など)を全員の協力でカバーする」というものである。平たく言えば「社会保険の機能」である。たとえば、高齢者福祉であれば、高齢者になれば、だれしも身体的、精神的な障害が起こることが避けられない。そこで若年層を含めて国民全体で高齢化リスクに備えようという考え方である。つまり高齢化を誰も自分事と認識できるからコンセンサスも成り立つのである。

ところが児童福祉となると、少し様相が異なってくる。子どもの権利は認めるとしても、子どものいない親も、結婚しない大人も沢山いる時代となったいま、児童福祉に国民的コンセンサスを得ることは難しくなっている。

3. 少子化対策の国民的コンセンサス

ましてや「少子化問題」への対応について国民的コンセンサスを得ることはかなりの困難が予想される。

「人口ビジョン2100」では「全ての人々は、子どもを持つ持たないにかかわらず、社会保障制度を通じた連帯によって支えられています。・・・こうした社会全体、そして世代を超えた連帯を維持するためにも、子育て支援は」「すべての人々によって支えていくことが重要」と述べている。言い換えれば「国の持続可能性」という高度で抽象的な価値への国民的コンセンサスを前提に、具体的な子育て支援の必要性を説いているわけである。

果たして、これで「子育て支援」を多くの国民が自分事として認識することができるであろうか? 「サムライJapan」「なでしこJapan」を熱烈に応援しながら日本という国の大切さを認識したとしても、それで国民一人ひとりが子どもを持つことや、地域社会に子どもを増やそうという動機に繋がるであろうか? それはかなり難しいと思われる。

「人口ビジョン2100」の提案には「総論」で賛成しても「各論」ではついていけない人が多く出ることが予想される。各論とは。各人の税や社会保障負担の増加であり、地域社会でのボランティア貢献であり、家族での役割分担の再編成である。

4. 年金制度における子育て支援の動機

年金制度と子育て支援とはあまり関係ないと思われるが、実は大いに関係があるかもしれない。

現在の公的年金制度は、元来「積立方式」として始まったものであるが、その後の経済成長率の低下や人口増加率の低下に伴って、「賦課方式」に変貌してきたことはよく知られている。

この賦課方式とは若年層から高齢層への所得移転に他ならないということが、広く認識されてきたこともあり若年層の被害者意識や「シルバー民主主義」への反発に繋がっているものと

図表 年金制度における制度的矛盾

	「賦課方式」(現行年金制度、若年世代から高齢世代への給付)	①「社会的責任積立・賦課方式」(現状の変化の方向)⇒「人口ビジョン2100」:「共同養育社会」	②「個人勘定賦課方式」(家族単位の口座設定で子孫から親への給付)
再分配	若年・壮年者層の負担→高齢者層への給付	若年・壮年者層の負担軽減→高齢者層への給付抑制	若年(子供)の負担→高齢者(親)への給付
実質的負担	若年・壮年者層の負担と高齢者層の受益であるが、負担者一受益者は特定できない。	若年・壮年者層の負担軽減と高齢者層への給付抑制⇒世代を超えた社会的連帯意識に基く負担の分担	子供の親に対する負担。家族の連帯は必要だが、社会的連帯意識は不要
政治の失敗と打開の可能性	民主主義は「今ここに居る人」(シルバー)のみの政治参加。将来世代のニーズ反映不可能。	世代を超えた社会的連帯意識に基づく代議制民主主義による最適解の選択。コミュニティ・家庭機能の改善	年金制度を作ったのちは政治による分配とは無関係。
効果	若年・壮年者層の勤労意欲の低下。高齢者のただ乗り	若年・壮年者層の勤労意欲の維持・向上。高齢者層の自覚と自制	若年者層の勤労意欲の維持と向上
少子化	少子化の歯止めなし	老後の安心のため社会基盤充実→子供の増加(期待)→全世代の負担の均衡	老後の安心のため子供の数の増加希望→子供の増加→子供の負担の増加

思われる。また給付される側の高齢層にとっても、若年層の負担といっても誰かわからない不特定若年層であるから、ただ乗り指向が生まれるのである。

それならば「ビジョン2100」の考え方はどうかというと、若年層・壮年層の負担軽減と、高齢層の給付抑制とは言っているものの、基本は社会的連帯意識が必要ということである。はたしてそれで国民の各世代、各人が「年金制度改革」を自分事と認識できるかどうか疑問である。

これに対して「個人勘定賦課方式」という提案がある(井堀俊宏「公的年金改革：個人勘定年金の整備・拡充が重要」一橋大学世代間問題研究機構2010.11)。これは公的年金制度として加入は国民の義務であるが、支払う年金保険

料は自分の家族(子孫)に給付されるように国家の年金勘定の中で個人勘定として管理されるというものである。これなら受益と負担が明確になるので、ただ乗り志向は生まれない。

また、少子化対策という側面から見たとき、賦課方式では子孫に面倒を見てもらいという契機はないので、子どもを持たない動機を促してしまう。他方の個人勘定賦課方式の場合、自分の子孫を残して家族内で扶助しようという動機に繋がる。

いささか机上の議論という面はあるのだが、社会保障制度や少子化対策は、総論だけでなく国民個々人に「自分事」と認識されるように制度化しないと、実効性が担保されないことを物語っている。

〔団体情報〕福祉法人経営学会

「この学会は、社会福祉の経営に関心を有する全ての者に対して、社会福祉の経営管理、多様な連携を視野に入れた経営戦略、福祉教育・研修事業、関連情報の提供及び調査研究、福祉経営に関する研究成果の発表を行い、これらの活動により、わが国における社会福祉及び関連事業の経営に関する学術研究の発展を図るものとする。」(学会規約第3条より) 【ホームページ】<https://fhkg.east-m.co.jp/index.shtml>

福祉施設の人材確保・育成・定着 現状と今後の取り組み

令和6年9月12日～13日に開催された「全国福祉施設士セミナー」においては「人材育成の現状と今後の展望」をメインテーマといたしました。今号では、下記の会員より、法人における人材確保の取り組み、個々の職員の希望に合わせた働き方の調整、高齢者の積極的な雇用等についてご寄稿いただきました。皆様の法人・施設の人材確保・育成・定着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ください。

栃木県

ライフスタイルに
合わせた働き方で
生きがいを！

社会福祉法人エルム福祉会
障がい児支援部門GM
smile施設長
辻元 るみ子



スタートした作業所は、1998年には30人を超え、社会福祉法人エルム福祉会の設立につながり、多くの支援者に支えられてきました。現在では、障がい者就労支援サービス（就労3事業所）、障がい者グループホーム（10か所）、障がい児支援サービス（3事業所）、障がい者支援（生活介護2か所）、放課後児童クラブ（3か所）、高齢者介護事業、相談支援事業まで至り、利用者様が地域で安心して暮らす社会を目指しています。働く職員が224名おり、雇用形態も多様化し、今年度は人材確保の観点から週20h以上勤務の方に社会保険を導入し、働き方の変動が大きな課題となりました。

1. 法人紹介

社会福祉法人エルム福祉会は、1984年に特殊教育の先駆者であった、楡井一俊氏が自らの退職金をもとに、障がい者の居場所、働く喜びと自立への希望を託して、財団法人エルム会を設立し、小規模作業所「エルム共同作業」を開所したのが始まりです。5人の利用者様から

2. 人材確保

当法人では、理念である地域貢献の一貫として、主に



学習ボランティア

国際医療福祉大学学生の学びの一環としてボランティア活動や実習生の受け入れ、アルバイトの採用を積極的に行っています。学生との関りは重要であり、特に児童分野の関りにおいては相乗効果が期待されます。今年度は、ボランティアからアルバイトへ、実習生からアルバイトへ、実習生から当法人への就職へとつなげることができました。当法人でのアルバイトはまずは学業を優先としており、その結果、学生それぞれ働き方が多様化しています。各々の講義終了時刻や講義の無い日に合わせて希望する時

間と、事業所の希望する時間とをマッチングさせて勤務形態を決めるため、働くパターンが幾通りにもなります(例：平日に1日14:00～18:00 土曜日のみ10:00～17:00)。また、アルバイト採用の条件として、必ず無事に卒業することを挙げています。

3. 個々に合った働き方を目指して

働き方改革が問題になっている昨今、当法人も休み方の改善、体制づくり、仕事の進め方の改善等、様々な取り組みを行っております。この先は当法人での働き方・勤怠管理について述べていきます。

〔非常勤職員の勤怠(児童分野の改善)〕

10月1日付で新しい契約を結ぶにあたり、事前に勤務時間についてアンケートをとり、20時間以上の勤務は社会保険適応の為、ひとりひとり面接を行いました。本人の希望時間帯と施設の必要時間を調整しました。

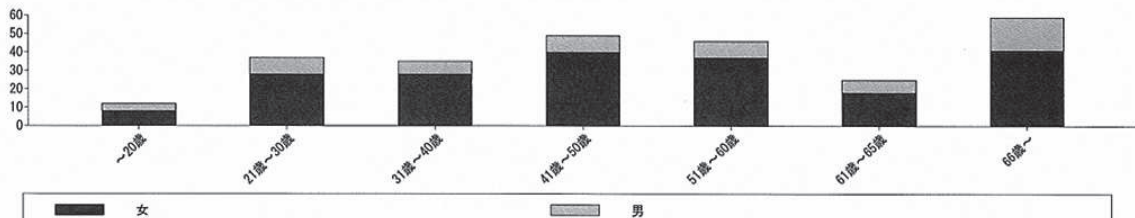
例) 当施設における非常勤職員12名の希望にもとづく契約パターン

A…週2日10:00～14:00 事務サポート

令和 6年11月26日

性別別年齢構成表

処理日：R 6/11/ 1 分
対象事業者：



	~20歳	21歳~30歳	31歳~40歳	41歳~50歳	51歳~60歳	61歳~65歳	66歳~	(合計)	(年齢の平均)
女	8	28	28	40	37	18	41	200	48
男	4	9	7	9	9	7	18	63	51
(合計)	12	37	35	49	46	25	59	263	49
(年齢の平均)	19	25	36	45	55	63	70	49	49

B…週5日14：00～18：00（3.75h）送迎

C…週5日午前8：00～10：00

午後13：00～17：45送迎

D…週5日13：00～18：00送迎サポート

E…週4日8：00～12：00支援と送迎

F…週5日9：00～18：00支援と送迎

（当施設における指導員6名の契約パターン

A…週5日10：00～16：30又は

9：00～17：00）

このような取り組みの結果、利用者への手厚いサービスを実現するとともに、常勤職員の残業が「減」へ改善されました。

4. 高齢者雇用 ～生きがいを求めて～

当法人の働き手の力となっているのが高齢者職員です（図「性別別年齢構成表」参照）。

① 生活支援員（グループホームの世話人）

ベテランの力を発揮、家庭的雰囲気の提供につながっています。

② 学童保育の指導員

昔の伝承あそびや将棋・囲碁等、また、良い話の聞き手、祖父母的な関わりで愛情を注いでくれており、心の成長につながっております。

③ 送迎職員

安全運転とやさしさで見守り、保護者様からも親しまれ安心を与えています（なお、送迎における運転業務については、事故防止の観点から70歳までと就業規則で定められています。70歳を超える職員は乗務ができます。）

勤務体制は各施設で異なり、個人のライフスタイルに合わせ、施設の求める勤務形態とすり合わせを行い、マッチングできるように採用しています。



支援学校への迎え

また、正職員としては65歳で定年となりますが、本人の健康状態と働きたい意欲があれば、定期の契約時（毎年10月）に話し合いをおこない、80歳まで更新できます。その結果、高齢者の割合が高くなっております。

仕事にやりがいや誇りを感じ、子ども達から活力を得る、人とのふれあいは日々変化をもたらします。外に出て刺激を受け、社会における人とのつながりを失わないことで、希望を持って人生を歩むことができます。

5. まとめ

図「性別別年齢構成表」に示すように、61歳



障がい児（者）支援施設
「smile」外観

以上の職員率は高いです。法人を持続させていくためには、良質で適切なサービスを利用者様に提供し続けることが必要です。また、労働時間を適切に管理し、業務内容を調整することが肝心になります。

今後、勤務間インターバル制度（1日の業務の終了時間から、その翌日の始業時間までの間に一定の休息時間を設ける制度）の導入が義務化されます。管理者自ら実践する姿を見せ、次の担い手の見本になることが必要になります。

最後に、1人ひとりが働き方に満足することが良きサービスにつながり、利用者様の満足につながると考えられます。

〔参考〕下記ページでもエルム福祉会の取り組みが紹介されています

厚生労働省ホームページ
「障害福祉の職場環境改善事例集」

障害福祉関連事業所の職員の方々が、長く、生き生きと働くことができる職場環境づくりをめざす取り組み例として、エルム福祉会の「職員のワーク・ライフ・バランスと利用者支援を充実させた電子勤怠管理システム」が紹介されています。

※Webにて「エルム福祉会 職場環境改善事例」でご検索ください

栃木県公式ホームページ
「とちぎ働きやすい企業」

県民一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる就業環境を整備するため、様々な課題に積極的に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をインタビュー形式で紹介しています。

エルム福祉会は、「本人の希望に応じて業務内容や勤務形態を見直す他、年齢に関係なく資格取得を奨励するなど、高年齢者のモチベーションの向上を図る」事例として紹介されています。

※Webにて「とちぎ働きやすい企業 エルム福祉会」でご検索ください



「hikari no cafe 蜂巢小珈琲店」(以上3枚)

大田原市内の2016年廃校（築141年）の小学校校舎をリノベーションし、「蜂巢小珈琲店」として開所。カフェとスイーツ工房を設置しており、地元産の素材を活かしたランチやスイーツ、コーヒーなどが楽しめます。

第47期福祉施設長専門講座 修了者紹介(2)

本特集では、前号に続き、令和6年6月に標記講座を修了し、日本福祉施設士会に入会された福祉施設士の皆様をご紹介します。

このたびは3名の新入会員から、法人・施設の紹介、標記講座を受講されての感想、今後の抱負等についてご寄稿をいただいています。福祉サービスや施設経営への思いを感じ取っていただければ幸いです。

〔ご寄稿いただいた新入会員の皆様(都道府県順・敬称略)〕

① 福祉ニーズの充足と仲間づくり ～これからも地域社会と共に～

千葉県 放課後等デイサービス事業所しいのみ園ともひらやま 管理者

渋谷 信秀 (No.6146)

② 地域で必要とされる施設づくりをめざして

山口県 障害児通所支援事業所ステップあそかの園 管理者

大隈 進 (No.6209)

③ 歴史とともに未来へ

高知県 特別養護老人ホーム八流荘 施設長

和田 一身 (No.6221)

千葉県

福祉ニーズの 充足と仲間づくり ～これからも 地域社会と共に～

社会福祉法人心友会
しいのみ園ともひらやま
管理者 渋谷 信秀



1. はじめに

私が所属する社会福祉法人心友会は、創設22年が経過しました。法人の基本理念である「親亡き後の子供たちのため、国際社会、地域社会で人間らしく、安心・安全・共生できる心豊かな施設づくり」を掲げ、様々な社会福祉事業の推進を図ると共に、必要な福祉サービスを総合的に提供できるよう支援することを目指しています。

2. 福祉施設長専門講座について

当法人では、理事長を始め管理者は福祉施設長専門講座を受講しています。私も講座を受講する機会をいただき、このたび参加させていただきました。

事前に、諸先輩からは、講座を受けることで、見る視点、考えが変わるとアドバイスを受けました。いざ講座の課題・ワークシートに取り組むと、私が施設の経営的な視点、地域の実情、ニーズについて、まだまだ理解していない、知らないことが多岐にわたりあることに気づきま

した。

SWOT分析、中期事業計画の策定では作成に時間がかかってしまいましたが、かかった分理解を深めることができました。そしてなにより、講師の方々、様々な事業種で働いています仲間との出会いが、自分に新たな視点、気づき、考えなど、決して教本には載っていない、参加したからこそ知り得たことが多々あり、とても貴重な時間を過ごすことができました。

3. 今後の抱負

研修を終え、学ぶきっかけを得ることができました。これからは本番です。

法人の基本理念、をしっかりと噛みしめ、これから求められる福祉ニーズをくみ取っていきたいと考えます。

また、福祉ニーズの充足に欠かせないのが目的を共にしてくれる仲間づくりです。一緒に働いてくれる仲間を、法人の魅力を最大限発揮し一人でも多くの仲間を募っていきたいと考えます。

地域社会にとって欠かせない法人であり続けられるよう、これからも地域社会と共に歩み続けていきたいと考えます。



山口県

地域で必要とされる 施設づくりをめざして

社会福祉法人同朋福祉会
障害児通所支援事業所
ステップあそこの園
管理者 大隈 進



1. はじめに

社会福祉法人同朋福祉会は、令和5年5月に創立30周年を迎えました。それを機に、法人で働く職員が創業時の原点や理念を改めて継承すること。理想の人財を描き未来へと進んで行くこと。そして、福祉で働く情熱と魅力を皆で共有していくことを目標として、新たな一歩を進みだしたところです。

私も法人職員の一人として法人理念である「人みな同朋(はらから)」の想いを大切にしながら、法人の3つの心である、やさしい心・ふれあう心・あたたかい心を行動として具体化し、実際に施設の職員と共に利用者の皆さんに届け、自己実現のお手伝いをさせていただくことが、自身の責務だと考えているところです。

そのようなタイミングで職場の上司より今回の講座の受講を進めていただきました。

2. 福祉施設長専門講座を受講して

今回のスクーリングでは、現在の社会福祉法人をめぐる動向や、施設長に求められるマネジ

メントの基本、SWOT分析を進めながら経営課題を明確化し中期事業計画を展開していくことなどを中心に、講師の方々から段階的に施設長として必要な力を学ぶことができました。

また、日本全国から参加された方々より、グループワークを通じ、地域ごとの課題や施設での取り組みなどの意見交換ができ、貴重な話を聞くことができました。

何よりも、様々な課題を抱えながらも、熱い想いを持ちながら福祉の仕事に携わっている皆さんの熱を感じることができたことが、今回の一番の収穫となりました。

3. 今後の抱負

私たちがこれからも、地域で施設を運営していくためには、利用者さんや、地域の皆さんが私たちの施設を必要だと思っていただけること、そして、その状態を継続しながら地域に存在し続ける事が大切です。それを可能とするためには、私たちが、世の中の変化や、地域の状況を見ながら常に変化していけること、そして何よりも、自分達の行動に根拠をもって理想を目指し協働できる人財育成が必要だと考えます。

施設に関わる皆が、それぞれの役割を持ちながら活躍できる。そんな風景を実現できるよう挑戦していきたいと思います。



高知県

歴史とともに未来へ

社会福祉法人土佐厚生会
特別養護老人ホーム八流荘
施設長 和田 一身



1. 法人概要

当会は昭和55年に法人設立認可を受け、翌年4月に、高知県東部に、初めて社会福祉法人という国立民営による特別養護老人ホームを開設いたしました。

以来、昭和58年には県東部に初めての障害者福祉施設を、平成21年には県北部の山間部に初めての就労継続支援B型事業所を立ち上げ、現在は高齢者、障害者福祉事業を、県内で計16事業を展開しております。

当会の理念は、会是という名称で「愛情」「奉仕」「連帯」を掲げ、全スタッフの進むべき方向や、迷った時の心の拠り所として息づいています。

2. 福祉施設長専門講座を受講して

福祉施設の経営、運営は苦難の連続となります。収支状況、人材確保、質の向上、制度への対応など課題は山積です。

このたび、法人からの紹介により福祉施設長専門講座を受講させていただき、あらためて感じたことは、「状況を整理し客観的に判断すること」の重要性でした。

受講の柱は大きく「経営管理」「地域共生」「サービス管理」の3つに分けられており、それぞれにおいて書面に落とし込み整理をすることから始まりました。当然、それらは施設経営・運営に相互に深く関係していることとなりますので完全に分けて考えることはできません。しかし、まずは項目ごとの環境や強み、弱み、自身の考えなどを把握することにより相互の関係性が少しずつ見え、自身の頭の中がクリアになっていくことを実感いたしました。

3. 今後の展望

私の所属する特別養護老人ホーム八流荘は、当会の歴史が始まった場所となります。44年の歴史を重んじながらも、変化する時代へ対応すべく、新しいことへのチャレンジの必要性をひしひしと感じています。

福祉施設士として「学びの継続」と、当会の会是である「愛情・奉仕・連帯」とを上手くリンクさせることで、立ち止まることなく前へ進んでいきます。



福祉施設士が めざすもの

今号では、下記の会員より、「地域と共に」と題してご寄稿いただきました。時代の流れの中で法人が取り組んできたこと、地域との関わり、法人としての人材確保の方策等について紹介されており、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ください。

地域と共に

福岡県 社会福祉法人日本傷痍者更生会

理事長 花田 利生 (19期 No.2605)

福岡県

地域と共に

社会福祉法人日本傷痍者更生会
理事長 花田 利生



I 法人の成り立ち

当法人は、創設者の花田更生が旧満州において負傷し、引き上げ先となった神戸の病院で片足を切断し、軍人として復帰することができないと悟り、周りにいた同じ境遇に置かれた方々を目の当たりにして、残された人生を障がい者の方のために捧げようと決意し、大正12年に障がい者の職業訓練を目的として事業を開始しました。令和5年には事業開始100周年を迎えました。事業は、以下のとおりです。

- ・大正12年1月 障害者の職業訓練(就労支援)事業を興す。
- ・昭和23年12月 養護施設(児童養護施設)認可 100名
- ・昭和35年11月 社会福祉法人認可
- ・昭和42年1月 身体障害者授産施設(障害者支援施設)認可 50名
- ・昭和46年4月 特別養護老人ホーム認可 50名(47年100名)
- ・平成9年6月 岡垣町より通所介護事業委託
- ・平成12年4月 通所介護事業を委託より直営居宅介護支援事業所認可
- ・平成20年4月 総合福祉施設更生会ふれ愛通所介護認可20名→令和2年6月閉鎖

短期入所生活介護認可20名
障がい児学童保育委託(遠賀郡4町)→平成30年直営児童デイサービス25名→児童発達支援センター
障害者雇用(就労支援)喫茶店・パン工房

- ・平成26年10月 老人保健施設認可80名・グループホーム認可18名
通所リハビリテーション認可 30名
- ・平成27年4月 小規模保育所認可12名→19名
7月 児童自立生活援助事業認可6名→令和3年7月閉鎖
- ・平成28年4月 認知症カフェ開始(毎月第2日曜日)
- ・平成31年5月 小規模多機能型居宅介護認可サービス付き高齢者向け住宅開設 53名
通所介護認可 20名
訪問介護認可
- ・令和3年12月 子ども食堂開始(毎月第4土曜日)

これに加え、施設の全面改築を以下のとおり行いました。

- ・平成11年10月 特別養護老人ホーム
- ・平成16年3月 児童養護施設
- ・平成23年6月 障害者支援施設

II 時代とともに

昭和46年の特別養護老人ホーム認可で当法人の基礎はできました。その後、時代の流れの中で法人が取り組んできたことを紹介させていただきます。



児童養護施設 報恩母の家 外観

1 特別養護老人ホームの建替え

平成5年に岡垣町より、おかがき総合福祉保健センターの開設にあたり、特別養護老人ホームをセンターの敷地の中に移転できないかとの打診があり、受けることとしました。

2 児童養護施設の建替え

平成14年には、建設当時のままの児童養護施設での1人当りの面積が足りない事態となり、①増築、②定員減、③全面改築を迫られました。建設後40年を過ぎていたこともあり、改築を選択しました。当時、高齢者の新築の建物はユニット型が主流であったので、児童養護施設でもユニット型を採用しました。その後、福岡県の児童養護施設の建替えにはユニット型が多く採用されました。

3 総合福祉施設の開設

児童養護施設の建替えが終わった後、地域に恩返しの意味で何かできないかと検討を重ね、岡垣町にないものとして障害児の学童保育を岡垣町に提案しようということになりました。ただし、学童保育単体ではなく、当法人の特徴を活かして同じ建物の中にデイサービス・ショートステイ・喫茶店・パン工房を構え、多世代交流・障害者の就労支援や福祉を目的としない方への来場(喫茶店)を機に福祉に関心を持って



総合福祉施設 ふれ愛の郷外観／パン販売コーナー

もらえるような場づくりを提供しようということになりました。この時、できれば学童保育については、岡垣町からの援助をしてもらいたいとの思いはありましたが、援助がない場合でも法人持ち出しで実施するつもりでありました。

岡垣町に設計図を持っていったところ、岡垣町を含む遠賀郡4町が委託している心身障害児通園療育施設を当法人に委託先として運営の打診があり、協議の結果、委託を受け入れることとし改めて設計のやり直しを行い、平成20年4月に開設をしました。

4 老人保健施設の開設

平成25年には、福岡県より医療法人が運営する老人保健施設の買取譲渡を受けてもらえないかとの打診があり、メリット・デメリット等様々な意見が出て検討した結果、譲渡を受けることとしました。



総合福祉施設 更生会にじの郷
(介護老人保健施設、サービス付き高齢者住宅(後述)、ショートステイ等を運営)

5 小規模保育所(事業所内保育所)の開設

平成27年4月に、保育園の待機児童問題がクローズアップされ、職員が安心して働くことができる環境を提供するために、小規模保育所(事業所内保育所)を開設しました。開設に伴い、法人の職員であれば行政の順番待ちを気にすることなく優先的に入園でき、親である職員も仕事復帰がスムーズになりました。



小規模保育所
「ひよこ保育園」園内



6 サービス付き高齢者住宅の開設

サービス付き高齢者向け住宅(サ高住)については、施設には入りたくないが一人暮らしや高齢者のみ世帯では多少の不安がある方が、今後増えてくると考えられるため、そのような方のために、ある程度外出等に自由が効くサ高住のサービスを提供することとし、令和3年12月に開設しました。



サ高住「クリア」
居室及び食堂



7 認知症カフェ・子ども食堂の開催

認知症カフェ・子ども食堂とも、毎月1回の開催です。認知症カフェは、コロナ前は20名前後が参加していましたが、コロナ渦による中止を経て令和4年4月から再開しています。参加者は0人が続いていましたが、令和5年3月から4~5名の参加で推移しています。

子ども食堂は令和5年7月から開設しており、現在の参加者は100名程度となっています。

認知症カフェ・子ども食堂ともに地域の方々の居場所作りとして活用していただきたいと考えています。

子ども食堂は、開始日数を増やしたいところですが、法人職員だけの運営は難しく、現在でも地域の数人の方がボランティアとして協力いただいておりますが、今以上にボランティアの方のお力をお借りしたいと思っています。



子ども食堂「ふれ愛食堂」の看板

Ⅲ 人は宝

福祉業界の人手不足が叫ばれて久しいですが、その厳しさは、今後益々増えてきます。そのような中、各事業所は人材獲得に奔走していることでしょう。人材確保には、人材獲得と離職率低下の両面があります。当法人でも人材獲得に

は苦慮しているところですが、その方策を紹介したいと思います。

1 事業所内保育所

前述したように、平成27年4月より事業所内保育所を開設していますが、職員のお子さんだけではなく、地域の一般のご家庭のお子さんもお預かりしています。

当保育所の特徴の一つとして、365日開所していることがあります。日曜・祝日を閉園することは難しく、ローテーションで勤務している職員が大多数です。また、職員であれば行政の待機児童リストに載ることなく優先的に入園が可能となります。

それまでは結婚や出産のタイミングで離職する職員がいましたが、現在では、結婚や出産を理由に辞めていく職員はいなくなりました。

2 福利厚生充実

今では当たり前になっているようですが、平成30年に、それまでの年間休日を104日から107日に増やしました。

3 外国人の採用

現在、当法人では外国人技能実習生6名(ミャンマー)、特定技能実習生11名(ミャンマー)、介護ビザ3名(中国・ネパール)を採用しています。外国人技能実習生と特定技能実習生は、週40時間労働です。

日本人の採用が厳しい中、それを補う方法の一つとして外国人を雇っています。雇い方は様々であり、施設に合った雇い方をすればいいのではないのでしょうか。

IV 福祉施設士として

私が学生の頃、「施設の社会化」という言葉を耳にしました。施設内だけのサービスにとどめるのは、利用者に地域と隔絶した新たな人

生を送らせることになり、孤立させてしまいます。閉鎖的であった施設を地域社会に開き、ボランティアをはじめ、住民や学生も気軽に施設を訪れ、交流して活性化させるというものです。

また、福祉の現場で働き始めた頃、「施設福祉と地域福祉は、車の両輪のごとく」と言われていました。施設福祉・地域福祉のどちらかが重要視されては前に進まない(発展しない)ので、車の両輪のように互いに密接に関わりあうことで、福祉全体が前に進んで行くことが大切であるというものです。

福祉施設士として、本会の倫理綱領にあるように、地域福祉の向上に寄与するためにも、いかにニーズを把握するかが重要と考えます。「ニーズを把握する=何を求められているのか、常にアンテナを立てておく」必要があります。

今回、改めて法人の歴史を振り返った時、利用者・家族と共に地域も常に視野に入れながら事業を進めてきました。これは、創設者が、法が整備される前の戦前から事業を興し、事業の対象者が困っている全ての人であったことに起因しています。

現在は、法も整備され事業をすることに比較的難しさはないように感じます。だからこそ、制度の狭間で困っている人に手を差し伸べるのが重要であると考えます。

第38回中国・四国ブロックセミナー島根大会 「Towards the Future～法人の未来を切り開くために～」 開催報告

九社会福祉法人あすなろ会事務局長／あすなろ第2保育園園長／
島根県福祉施設士会会長

竹内 寛和(36期 No.5001)

令和6年10月9日(水)～10日(木)に、「三瓶^{さんべ}
山北^{さん}の原キャンプ場」(島根県大田市、大山隠岐
国立公園内)にて標記ブロックセミナーを開催
し、中四国ブロックの高知県・香川県・山口県・広
島県・島根県から25名の参加をいただきました。

本セミナーの内容を振り返る前に、企画段階
からの「セミナーへの思い」を共有させていた
だきます。大自然の清々しい環境の中、会員等が共
に活動に参加し学び合うことで「学びを深める」、
寝食を共にすることでかけがえのない「仲間を
つくる」、そして、日々の「忙しい毎日」から一旦、
大自然に身を預けて、心も頭も身体もリフレッ
シュして、福祉人としての創造性と開拓性を育
むとともに、福祉施設士として「深みのある人間
づくり」に貢献したいという思いがありました。

さて、セミナー1日目は秋晴れの中、プログラ
ムが開始しました。午前中、オプション企画と
して「出雲大社ガイド付きツアー」が行われま
した。出雲大社(正式名称：いずもおおやしろ)
の参道から、拝殿・本殿(オオクニヌシノミコト
が祭られている)・十九社(八百万の神々が寝泊
まりする今でいうホテル)・素鷲社(本殿に祭ら
れているオオクニヌシノミコトの父であるスサ

ノオノミコトが祭られている)・神楽殿(日本一
の巨大なしめ縄が吊るされている)等、1時間
かけて歴史探訪を行いました。

1日目午後のプログラムは、開会式にはじま
り、地元講師である株式会社石見銀山生活文化
研究所の松場登美講師による「足元の宝を見つ
めて暮らしを楽しむ」と題してご講演いた
だきました。情報化の深化・拡大、そして刻一刻と時
代が移り行く中で、今一度、自分の足元の宝を見
つけて暮らしを楽しむことの重要性を学ばせて
いただきました。

続いてのプログラムは「Towards the
Future ～ 法人の未来を切り開くために ～ 開



松場登美氏

催県おもてなし実践発表第1部」でした。1人目は、鳥根県雲南市にある社会福祉法人愛耕福祉会理事長の白根康久様から「健康経営の実践による事業継続力の強化～こどもファーストのための職員ファースト～」と題して実践発表をいただきました。職員の満足度向上を職員ファーストとして捉え、働きやすい職場への取り組みを実践することで、職員の満足度向上(心の余裕)や子ども・保護者といった利用者の満足度向上の好循環を生むサイクルを実現されています。健康経営の実践としては、安全衛生委員会の設置運営、職業予防の取り組みとして、保育従事者の健康課題の把握や職員アンケート、専門家と職員のワークショップやアンケート結果を踏まえての体操の実施、多職種連携による治療と仕事の両立支援等幅広い活動実践を発表していただきました。



白根康久氏

続いて、私から「私達に取り組むイクボス的経営～スタッフがいきいきと働きつづけることができる環境づくり～」と題して実践発表いたしました。当法人はイクボスと働きやすさを掛け合わせてスタッフの「いきいき」と継続就労を実現しています。生まれも育ちも育った環境も違う人たちが仕事という場を通して同士&同志になれる環境づくりのために様々な取り組み

を実践しています。具体的には、①年次有給休暇以外の有給休暇として10種類の様々な有給休暇の導入(リフレッシュ休暇、バースデー休暇、メンタルヘルス休暇、育児参加奨励休暇、孫誕生休暇、LGBTQ配慮休暇、不妊治療休暇、ボランティア活動休暇、育児目的休暇、育児パパ休暇)、②休憩室の環境整備～女性活躍推進に伴う女性専用休憩室の設置～、③いきいきプライベートレンタル(法人所有物品をスタッフに貸し出し)等、多種多様な取り組みを発表いたしました。

続いてのBBQ交流会を迎えるタイミングで小雨が降ってきたため、キャンプファイヤーの点火式を実施し、急遽、屋根付きの建物での屋外BBQに切り替えて、交流会を実施しました。全てが手作りの交流会ということもあり、食べ物・飲み物・テーブル・イス・BBQコンロ・照明等も全て自前の準備です。参加者は、食べきれないほどの食材と飲み物を前に、グループ毎に体を寄せ合いながら、話に花を咲かせていたように感じます。交流会終了の頃には、キャンプファイヤーの炎も燃え盛っておりましたが、降りしきる雨の中、火のゆらぎや暖かさに身も心も暖かくなりました。



2日目のプログラムは、真っ暗なうちからスタートしました。ロープウェイにて大平山山頂(854m:気温約8℃)まで行き、星空観察ツアー&天空の朝ごはんのイベントに8名が参加しました。星座や流れ星、そしてたくさんの人





工衛星も観察することができました。その後は、天空の朝ごはんとして、地元大田市のパンをはじめとする地元食材やコーヒーをいただきました。早朝起床や寒い環境でのイベント参加は大変でしたが、日頃の疲れや悩みといったマイナス要因の毒素が一気に無くなるくらいのパワーをいただいたと同時に、その苦労を越える素晴らしい体験でした。

一方、災害時や非常事態を想定しての非常食朝食会も開催されました。日頃、各施設において常時保存されている非常食についてはあまり食べる機会がありませんが、参加者から、最近の非常食はとても美味しいとの評判をいただきました。

続いてのプログラムは、「Towards the Future ～法人の未来を切り開くために～開催県おもてなし実践発表第2部」でした。3人目は、島根県出雲市にある社会福祉法人^{じゅこうかい}壽光会の理事長兼たいしゃ保育園園長の石川佳照様より「人材確保・育成・定着」について法人の取り組みを発表していただきました。「人を支える仕事だから、支える人を大事にしたい」という『思い』の基、自法人で出来ている部分の可視化により、自法人のストレングス(特色・強み)の明確化を図り、他法人・他業種との差別化や採用活動でのPR、そして、出来ていない部分の抽出化(次なる課題の発見)を紹介していただきました。具体的な取り組み実践として、福祉フェ

アなどの説明会への参加、学校主催の説明会に卒業生を派遣、新規職員の横顔プロフィールの作成、出身校別の職員リスト、見学・施設実習での受入れ、エルダー制度の導入、ホームページ・SNSの随時更新、広報誌・採用パンフレットの作成⇒関係機関+職員、様々な認定制度への取り組み、サークル活動等本当に多岐に渡る内容を発表していただき聴講者の方にも大いに参考になる発表となりました。



石川佳照氏

4人目は第1部に続き、私から「法人のブランディング」を多面的に発表いたしました。当法人ではブランディングの必要性を『地域における法人の存在価値を高める・利用者の獲得・人材確保』として捉えて、SDG's実践活動・地域貢献活動・魅力発信活動を行うことで、ブランディング化を推進しています。複数あるSDG's実践活動のうち印象に残る活動として、保育園で作っている給食の、調理中に出る生ごみや残食・残飯を生ごみ処理機に入れて、たい肥を作って活用する「地域を笑顔にするお花咲く咲く運動及び野菜いきいき運動」が挙げられます。具体的には、バイオ分解式・生ごみ処理機(パチルス属という自然界の菌と混ぜ合わせる)を活用し、調理中の生ごみや残飯を、約10kg処理機に投入します。24時間後には分解・減量され、こ

の時点で原形はほとんどなくなり、分解を続け48時間後には、投入量の1/5～1/10の量でたい肥が完成します。例えば、10kgを投入すると48時間後には、1～2kgのたい肥が出来ます。たい肥には「窒素・リン酸・カリ」が含まれます。たい肥の活用については、生ごみから生まれる環境教育・法人並びに保育園で作っている農作物や植物の肥料としての活用・肥料の無料配布（園児保護者、高齢者施設ご利用者、施設の近隣住民、地元地区のコミュニティセンター、来客者、主旨に興味のある方等）・自然を大切に作るリサイクル作戦（保育園の厨房から生ごみゼロ作戦の開始）です。その他、多様な地域貢献活動や魅力発信活動（あすなろクレドの作成、ブランディングポスターの作成、法人・リクルート向けパンフレットの作成、instagram、Youtube発信活動等）について実践発表いたしました。

その後、これまでの実践発表や各個人が考える「Towards the Future～法人の未来を切り開くために～」と題してグループ討議や発表を行い、現状の課題や悩み、そして未来に向けてのそれぞれの思いを発表していただきました。

閉会式では、次期開催県である香川県の森田会長のご挨拶、そして、地元の大田市の福祉施設士会員である森山登美子会員より閉会のご挨拶をいただきセミナーの幕を閉じました。

新型コロナウイルスで苦悩され続けてきた数年を一定程度乗り越え、これからの明るい未来を願う時に思ったのが、今回のテーマである「Towards the Future」でした。新型コロナウイルスの5類移行後、研修スタイルも対面式が増えてきました。オンラインも良いけど、やはり対面で顔と顔を合わせ、聞き合い・話し合い・学び合いを深めるスタイルが良いと改めて



感じました。そして、世の中が便利になり過ぎてしまう一方で、昔から大事にしてきたアナログ的指向やアナログ生活を、今一度、会員同士で体験したい。そのような思いが強くなりました。

従来のセミナースタイルではないことにご意見も少なからずあろうかと思いますが、新しいことへの挑戦に対してご理解いただきますようよろしくお願い申し上げます。

会場となった島根県大田市にある大山隠岐国立公園内にある三瓶山は島根県内では有名な山々が連なり、大自然を身体全体で感じることができます。携帯電話も繋がりにくい非日常かつ寝食を共にするセミナーは、学びを深め、仲間をつくるだけでなく、「深みのある人間づくり」に寄与できたのではないかと信じています。

最後になりますが、本セミナーを準備段階から支えていただいた県内会員の皆様、サポートスタッフの皆様のご理解と多大なるご協力に感謝申し上げます。



令和6年度 第36回関東甲信越静ブロックセミナー静岡大会 開催報告

静岡県福祉施設士会 事務局

本会関東甲信越静ブロック福祉施設士会は、令和6年10月24日（木）から25日（金）にかけて、「浮月楼 徳川慶喜公屋敷跡」（静岡県静岡市）にて、「令和6年度 第36回日本福祉施設士会 関東甲信越静ブロックセミナー静岡大会」を開催いたしました。

「福祉施設士の誕生の時代から地域共生社会実現の時代を迎えて」をテーマに、各都県の会員施設の方々にご協力をいただき、50名のご参加をいただき、開催することができました。

セミナー1日目は、静岡県福祉施設士会 寺田亮一会長の開会の言葉から始まり、日本福祉施設士会 藤田久雄会長、関東甲信越静 古谷田紀夫ブロック長にお言葉をいただきました。



静岡県福祉施設士会
寺田亮一会長



日本福祉施設士会
藤田久雄会長



関東甲信越静
古谷田紀夫ブロック長

続いて、大会後援者である、社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 藤原学常務理事よりご祝辞をいただきました。また、協賛・助成をいただきました、公益財団法人日本社会福祉弘済会 理事・事務局長 近石裕二氏からもご祝辞をいただきました。

基調講演では、株式会社福祉新聞社 代表取締役社長 松寿庶氏より、「福祉施設士会に期待するもの」と題して、社会福祉施設をめぐる動向、東京一極集中に触れ、地域間で状況が異なるが協力し合い最適な連携を見いだしてほしいと話されました。



福祉新聞社 代表取締役社長
松寿庶氏

静岡県福祉施設士会 寺田亮一会長からは、昭和52年4月22日に撮影された、第一回福祉施設士講習会修了式の貴重な写真を資料として提供いたしました。

次に、医療法人社団リラ 溝口病院院長 寺



医療法人社団リラ 溝口病院院長
寺田修氏



静岡エスアカデミア・スポーツクラブ理事
小野澤宏時氏

田修氏より「社会福祉施設等における職場のメンタルヘルス」と題して、こころの健康の定義、人生のストレスに対処していく方法、職場での職員のメンタルヘルスの課題、適応障害の克服の方向性など、グループワークも交えながら講演をいただきました。

近年メンタルヘルスは経営課題にもなっています。職場の環境改善についてどのようなことを意識して活動をしていくのかを考える時間となりました。

1日目の研修修了後には、講師の方々を囲み参加者同士の懇親を兼ねて交流会を行い、とても楽しい会となりました。

セミナー2日目は、元ラグビー日本代表で、

ラグビーワールドカップに3度出場したこともある、静岡エスアカデミア・スポーツクラブ理事 小野澤宏時氏より「チームになるためのコミュニケーション実践」について講演をいただきました。チームをつくり、ゲームを行いながら与えられた課題を、チーム内で相談し体を動かしながら達成させていくということには、参加者がとても盛り上がり、時間が経つのを忘れるくらいでした。

講演終了後、静岡県福祉施設士会 寺田亮一会長のお礼の言葉、次期開催県である神奈川県福祉施設士会 古谷田紀夫会長のご挨拶後、閉会となりました。

【インフォメーション】

「施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)」のご案内

本会では、会員の資質向上と会員在籍施設のサービスの向上のためのツールとして、「施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)」を策定し、その普及に努めています(チェックリストは本会ホームページからダウンロードいただけます)。

本会の調査研究委員会でチェックリストをご紹介するチラシを作成し、ホームページにアップしていますので、ご覧いただき、積極的にご活用くださいますよう、ご案内いたします。

また、本ツールを使用された会員のご感想を「日本福祉施設士会メールマガジン」にて連載していますので、あわせてご覧ください。

チラシではチェックリストの構成、取り組んでのご感想、活用方法等を紹介しています

日本福祉施設士会 会員の皆様へ

「施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)」のご案内

日本福祉施設士会 調査研究委員会

チェックリストとは

日本福祉施設士会が、平成25(2013)年に「福祉施設士会」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理解し、その自発的な取り組みを促進するための指針とするべく策定した「福祉施設士行動原則」6つの姿勢と12の行動一しに基づき、令和4(2022)年に施設長として携わりたい具体的な実践ポイントをチェックリスト化したものです。

チェックリストの構成

利用者や社会、法人、施設、地域、ご自身のそれぞれに対し、施設長として実践していることをチェックします。(計65項目)

- <「利用者や社会」に対して>
 - 1 利用者への姿勢 No.1-11
 - 2 社会への姿勢 No.12-22
- <「施設・経営する法人・施設」に対して>
 - 3 組織への姿勢 No.23-32
 - 4 職員への姿勢 No.33-47
- <「法人・施設がある地域」に対して>
 - 5 地域への姿勢 No.48-56
- <「管理者としての自身」に対して>
 - 6 自己への姿勢 No.57-65

回覧用紙はグループで取られ、読みと読みが確認できます。

取り組んでのご感想 ※日本福祉施設士会メールマガジンにて連載中

施設長として何を求められているか、実践しないといけないのかを改めて学ぶことができました。新任の施設長の自覚の方向を整理し、精神的な準備を整えるのに非常に有意であると感じました。業務の全体像を正確に把握する上で大変立ちました。1日間の取り組みの成果が数字で示された項目、力を入れて取り組むべき課題、それぞれが顕著に現れました。

多様な活用方法

会員ご自身が定期的なセルフチェックにより施設長業務の振り返りに役立てたい、他、新任施設長あるいはその候補者に向けた教育プログラム、法人・施設の人事考課(自己評価と他社評価)等、多様な場面でのご活用が可能です。(会員の皆様からの活用事例もお寄せください)

「施設長のための業務チェックリスト(実践のポイント)」は、本会のホームページからエクセルファイルをダウンロードいただけます。
※チェックリストはこちら(ホームページ)へ移動します
<https://www.dswi.or.jp/>

QRコードはこちらです

お問合せは日本福祉施設士会事務局(t-sitefusi@shakyo.or.jp)まで





あんてな



●日本福祉施設士会 令和6年10月～12月の活動報告

日付	会議・研修会名称	開催形式
10月9日(水)～10日(木)	第38回中国・四国ブロックセミナー島根大会	参集形式
10月24日(木)～25日(金)	第36回関東甲信越静岡ブロックセミナー静岡大会	参集形式
10月28日(月)	第7回広報委員会	オンライン
11月5日(火)	第1回総務委員会	オンライン
11月11日(月)	第2回調査研究委員会	オンライン
11月14日(木)	第4回「福祉QC」全国推進委員会	オンライン
11月25日(月)	第2回オンライン情報交換会	オンライン
11月27日(水)	第8回広報委員会	オンライン
12月2日(月)	第34回「福祉QC」全国発表大会	参集形式
12月25日(水)	第9回広報委員会	オンライン

●会議・研修会報告

第38回中国・四国ブロックセミナー島根大会 10月9日(水)～10日(木)

25名が参加し、講演、実践発表、グループ討議等を実施しました(18～21ページ参照)。

第36回関東甲信越静岡ブロックセミナー静岡大会 10月24日(木)～25日(金)

50名が参加し、基調講演、講演等を実施しました(22～23ページ参照)。

第7回広報委員会 10月28日(月)

本年12月以降のメールマガジンの内容、会報1月号の内容、本会紹介リーフレットについて協議しました。

第1回総務委員会 11月5日(火)

第47期福祉施設長専門講座修了者の会員登録状況について共有し、本会組織の維持及び活性化に係る取り組みについて協議しました。

第2回調査研究委員会 11月11日(月)

会員ニーズの収集、「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促進について協議しました。

第4回「福祉QC」全国推進委員会 11月14日(木)

第34回「福祉QC」全国発表大会の進め方について協議しました。

第2回オンライン情報交換会 11月25日(月)

「中堅職員育成の現状と課題」と「施設長の業務を振り返る」をテーマに、会員9名が参加し、Zoomを利用して情報交換を行いました。

第8回広報委員会 11月27日(水)

本会紹介リーフレット、会報1月号の内容、1月号以降のメールマガジンの内容について協議しました。

第34回「福祉QC」全国発表大会 12月2日(月)

81名が参加し、18サークルにより、各施設における日頃の改善活動の成果について発表しました(27～28ページ参照)。

第9回広報委員会 12月25日(水)

令和7年4月号以降の会報の内容等について協議しました。

福祉人材の確保・育成・定着の現状と対応について意見交換

～第45回全国福祉施設士セミナー 開催報告～

本会は、令和6年9月12日(木)～13日(金)に「SHIRAHAMA KEY TERRACE ホテルシーモア」(和歌山県西牟婁郡白浜町)にて、近畿ブロック福祉施設士会との共催により「第45回全国福祉施設士セミナー」を開催し、120名(オンライン含む)が参加しました。

初日は開会式・基調報告・シンポジウム・交流会が行われました。開会式では日本福祉施設士会の藤田久雄会長ならびに全社協の金井正人常務理事が挨拶を行い、後援団体の和歌山県から祝辞をいただきました。



開会式

開会式に続いて藤田会長から基調報告を行い、本年度の会の重点事業や会員数の動向を報告するとともに、今後の人口オーナス社会(労働者人口よりも子どもや高齢者等の「支えられる人」が多い社会)において、福祉施設士は自らの資質向上に努め、その知識や技術をもって地域社



基調報告

会において役割を果たすことがより一層求められるとしました。

シンポジウムは、「人材の確保・育成・定着に向けて」をテーマに、竹内寛和氏(島根県・あすなる第2保育園園長)の進行により、中立交次夫氏(愛知県・社会福祉法人福寿園専務理事)、高垣千恵氏(和歌山県・社会福祉法人千翔会まごころランド施設長)、中川尋史氏(東京都・社会福祉法人白秋会法人本部事務局統括/昭和女子大学研究員/千葉工業大学総務部)の意見発表、意見交換を行いました。

シンポジストが所属する法人の規模が多様なことから、大規模法人、小規模法人それぞれの取り組みを共有する機会となりました。中川氏から人材の「確保」(ジョブ型雇用のメリット・デメリット、広域連携(法人間連携を含む)による人材確保の方向性、今後の外国人材活用の展望)、高垣氏から人材の「定着」(離職防止に向けた職員とのコミュニケーションづくり等)、中立交氏から人材の「育成」(法人の研修体系や人事考課制度の工夫、人材育成における「福祉QC」の活用)について意見発表が行われました。

また、シンポジストからの質問に参加者がスマートフォンで回答すると、集計結果がグラフ等で表示されるツールの活用により、意見交換の活性化を図りました。



シンポジウム

シンポジウム終了後に交流会を開催し、開催地の企画による出し物等もあり、盛会となりました。

また、別途、オンライン参加者対象の情報交換会をZoomにより開催し、参加者の法人・施設の人材確保・定着・育成等について情報交換を実施しました。

2日目はオンライン講義と講演を行いました。オンライン講義では、翼・篠木法律事務所代表社員弁護士の篠木潔氏により、「問題のある職員等への対応」と題し、福祉業界を取り巻く人材環境、実際の裁判例が示すリスクと対応の留意点等を講義いただきました。

続いての講演では、農業法人秋津野代表取締役社長の木村則夫氏により、「地域づくりと人



講演(木村則夫氏)

材活用」と題し、高齢化と人口減少が進む地方の現状と対策、農業を活用した地域課題解決の取り組み等についてお話しいただきました。

最後に、日本福祉施設士会の花田利生副会長より閉会挨拶を行い、2日間の全日程を終了しました。

〔参加者アンケートより〕

○基調報告

福祉施設士会の存在意義や有資格者の行動原則等、改めて自身の置かれている立場を確認することができました／本会の状況や今後の方向性がよくわかりました／福祉施設士とは、自施設のためだけでなく、「地域のためにあれ」ということをあらためて考えました

○シンポジウム

人材の確保、育成、定着は各県共通の課題ですが、シンポジストの皆さんがそれぞれの手法で課題に立ち向かっていることがよくわかりました／現在の福祉業界や、自法人の規定等にマッチするか否かは別として、新しい雇用の考え方を知ることができました／日本式のジョブ型雇用の検討・開発と推進が重要だと感じました／シンポジストのお話は、参加する側の法人・事業所の規模によって受け止め方が変わってくると思いました

○オンライン講義

あらためて採用に関して慎重になる必要と多様な活躍を推進できる職場環境の醸成が肝要であることを認識しました／記録に残すことの重要性と指導方法について再確認ができました／問題のある職員への対応としては、基本的には育成という視点で関わっていくこと、「解雇」という選択が必要になった際、それまでに当該職員に「どのように関わってきたか」が重要であることを再確認しました

○講演

過疎に悩む中、農業を通じて地域の課題解決を図る取り組みについて、興味深く視聴しました／長い年月をかけて地道に取り組み続けること、躍進的な取り組みをひるまず実践することについて福祉施設もこうあるべきと思いました／今後の地域づくりにおいては、「広い視野」と「地域の草の根の視点」を併せ持つこと(グローバル)が重要と思いました／地域の街づくりとしての様々な手法を参考にしたい

18サークルが日頃の活動の成果を発表

～第34回「福祉QC」全国発表大会開催～

本会は、QC手法を用いた改善活動に取り組む福祉施設から多様な事例発表を行うことにより、相互の啓発ならびに研鑽を図るとともに、各施設の今後の事業推進に資することを目的とし、全国発表大会を年1回開催しています。

本年度は、令和6年12月2日(月)に全社協議室(東京都千代田区)にて第34回「福祉QC」全国発表大会を開催し、計81名(事例発表者38名、一般参加者43名)が参加しました。

発表大会は、藤田会長の開会挨拶の後、計18サークルが3つの会場に分かれ、各施設における日頃の改善活動の成果について発表しました(各サークルの発表テーマ、QCストーリーは次頁の表参照)。各サークルのQCストーリー(解説参照)は、問題解決型が16サークル、課題達成型が2サークルでした。

また、各サークルの事例発表に対し、「福祉QC」全国推進委員(以下、QC委員)が分担して講評を行いました。

3つの会場での事例発表が終了した後、メイン会場に集まり、各会場の優秀賞(QC委員による評価が最も高かったサークル)ならびに優良賞(優秀賞受賞サークルに次いでQC委員の評価が高かったサークル)が発表されました。その後、優秀賞受賞サークルによる全体発表を行い、事例発表サークルとQC委員による投票の結果、最優秀賞として、田原福寿園本館(愛知県)の「けやきⅢ世」(発表テーマ「それって本当に介護拒否!? ～ユマニチュードを实践しよう～」)が選ばれました。

最優秀賞受賞サークルに対し、藤田会長より表彰状が授与された後、古谷田副会長より閉会挨拶を行い、本発表大会を終了しました。



最優秀賞を受賞した田原福寿園のサークルメンバー(右および中央)と藤田会長(左)

(解説) QCストーリー「問題解決型」 「課題達成型」について

○問題解決型

問題に対して、何が原因かを明らかにし、その解決策を図る方法です。ここでいう「問題」には、施設が提供するサービスの質の低下、生産性の低さ、ヒヤリハット報告の減少等、現場で発生しているサービス管理上の課題が該当します。

まず問題を明確に認識し、「現状把握」したうえで、問題解決の目標を設定します。さらに、「要因解析」で問題の原因を追究し、その原因を除くための対策を立案して実施します。

※あらかじめ問題の原因が分かっている場合に、「要因解析」を省略するQCストーリーを「施策実行型」といい、迅速に対策を行う際に有効とされています。

○課題達成型

今後、施設がサービスを提供する際に直面しそうな課題に対して対策していくものを担っています。問題解決型と異なる点は、現在提供しているサービス水準に対し、より高く設定した目標とのギャップを「課題」として設定します。課題に係る「攻めどころ」を設定し、設定した後の「方策の立案」や「成功シナリオ」に重点を置いています。

第34回「福祉QC」全国発表大会
事例発表施設・サークル・発表テーマ一覧

会場	発表順	都道府県名	施設名	サークル名	発表テーマ	QCストーリー
A会場 (高齢者施設)	1	東京都	いなぎ苑	桜梅桃李	ケアマネ業務の負担軽減を図り、サービスの質の向上を図ろう	問題解決型
	2	福島県	養護老人ホーム 希望ヶ丘ホーム	ひまわり	3時だよ!赤ちょうちん始まるよ ～お持ち帰りを減らそう～	〃
	3	愛知県	武豊福寿園デイ サービスセンター	HAPPY DAYS 2024	明日もデイサービス 今日は何し て過ごしますか	課題達成型
	4	香川県	介護老人保健施設 ヌーベルさんがわ	たんぼぼ	防災意識を高めよう ～地域と繋がり守り合う絆～	問題解決型
	5	高知県	特別養護老人ホーム 八流荘	やながれQC活動 委員会	「幸福な老い」を目指して	〃
	6	長野県	特別養護老人ホーム 博仁会桜荘	事故防止会	原因不明の負傷を減らそう	〃
B会場 (障害施設)	1	高知県	障害者支援施設 ステージ桜が丘	SAKURA	ヒヤリハット報告を活性化させよう	〃
	2	東京都	シャロームみなみ風	たんぼぼファイブ	たんぼぼグループの認知度を上げよう! ～利用者が安心できる場所を目指して～	〃
	3	長崎県	共同生活援助 ハ雲寮	千代☆10サークル	S Oさんによる1日に着替える衣類を減 らそう!	〃
	4	宮城県	宮城県船形の郷 かまくら園	ルック・ミー	視覚支援で安定した生活を掴もう	〃
	5	山口県	ひかり苑	シャイン	正しい姿勢でみんなハッピー! ～良きポジショニングの提供を目指し て～	〃
	6	高知県	障害者支援施設とき	ブルードラゴン	快適な生活環境を求めて	〃
C会場 (救護・高齢者・ 障害施設)	1	長野県	川中島桜荘	ミーシグ	認知症高齢者様に対する介護ストレス の軽減	〃
	2	愛知県	ひまわり邸	包括さんにいらっ しゃい+	災害につよい崇化館 ～安心して生活できるまちを目指して～	課題達成型
	3	高知県	障害者支援施設 こくふ	HIKARE	はじまらんぜよ ～歯科往診までに集まろう～	問題解決型
	4	福島県	郡山せいわ園	せいわガンバローズ	クスリと仲良く安全に♪ ～不安を安心 に、曇り顔を晴れやかに～	〃
	5	愛知県	田原福寿園本館	けやきⅢ世	それって本当に介護拒否!? ～ユマニチュードを实践しよう～	〃
	6	山口県	グループホーム ひかり苑	もぐもぐ	食事支援を通じて、その人らしい暮らし を考える	〃

〔参加者アンケートより〕

- ・「福祉QC」活動2年目のため、QCストーリーを中心に見させていただきました。多角的な視点での現状把握、活動を通してどのような結果が得られたかしっかり評価をすることが、良いケアに繋がる。最も大事なことは、利用者目線での活動内容になっているか、職員本位の目線が強くなっていないか、だと思いました。
- ・福祉業界の人員不足と言われる中、積極的により良くしていこうという意識は大切だと思った。
- ・初めてこういった場に参加させていただきました。日本各地での活動内容を発表する場を肌で感じ、日本全体の福祉現場のサービスの質を底上げしようとしている場であると感じました。
- ・発表者の皆さんが聞きやすく分かりやすい発表をされていて感動しました。

【日本福祉施設士会 行事予定】

令和7年1月～3月

1月1日現在

日 程	会議・研修会名称	開催形式
1月21日(火) ～22日(水)	令和6年度第1回施設長実学講座「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～」	参集
1月29日(水)	令和6年度第2回施設長実学講座「演劇手法による苦情対応の 実践 ～演じることは嘘をつくことではない～」	参集
1月30日(木)	令和6年度第3回施設長実学講座 「施設長として知っておきたいハラスメントの現状と対応」	参集
1月～3月	(令和7年度事業計画・予算について各委員会・代議員会等にて 協議する予定です)	オンライン

〈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

▶会報以外の情報発信ツールとして、毎月、本会のメールマガジンを発行しており、ホームページからバックナンバーを閲覧いただけます。未登録の方がおられましたら、この機会にご登録をお勧めいたします(ご登録の際はwebにて「日本福祉施設士会 会員メールアドレス登録」をご検索ください)。また、ホームページやFacebookでも随時情報を発信していますので、ご覧ください。

福祉施設士 vol.363

令和7年1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：https://dswi-sisetusi.gr.jp/ メール：z-sisetusi@shakyo.or.jp



職員の笑顔が職場の元気 福利厚生で実現しましょう

会員数
約**27**万人
(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なさまへ>

サービスの詳細は資料をご請求ください。訪問もしくはオンラインを利用してご説明することもできます。



社会福祉法人 福利厚生センター

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

詳しくは または、お電話でお問い合わせください。

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

