



福祉施設士

日本福祉施設士会生涯学習誌

特集

第48期福祉施設長
専門講座修了者紹介(2)

連載

福祉施設士が
めざすもの

2026 January

Vol. **367**

令和8年1月15日発行
(4・7・10・1月発行)



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

January 2026 vol.367

Page
02

視点ー福祉施設のリーダーに向けて

研究と実務をめぐって ー福祉施設長専門講座修了者の声を手がかりにして

厚生労働省社会・援護局総務課 社会福祉専門官 寺田 誠 氏

Page
04

特集

第48期福祉施設長専門講座修了者紹介(2)

Page
10

連載 福祉施設士がめざすもの

継承と刷新 ー医療と介護の協働ー

社会福祉法人正仁会 特別養護老人ホーム なごみの郷 副施設長 三澤 広隆 氏

Page
13

DSWISクエア

- 第39回中国・四国ブロック福祉施設士セミナー香川大会 開催報告
- 千葉県福祉施設士会情報交換会報告

Page
18

あんてな

- 令和7年10月～12月の活動報告
- 第46回全国福祉施設士セミナー開催報告
- 全国福祉施設士セミナー 分科会実践発表および講演の感想
日本福祉施設士会広報委員／淑徳大学短期大学部名誉教授 田村 恵一
- 施設長実学講座開催報告
- 第35回「福祉QC」全国発表大会開催報告

研究と実務をめぐって －福祉施設長専門講座修了者の 声を手がかりにして

厚生労働省社会・援護局総務課

社会福祉専門官 寺田 誠氏



1. はじめに

先日、福祉施設長専門講座のウェブサイトを見ていたところ、私なりに目が留まったのは、修了者の体験談・感想に「基本の理論の重要さがわかった」、「自分の考え方の癖を知る事ができた」といった声があったことです。施設長として社会福祉施設の実務に携わる受講者にとってはややもすると目下の課題解決や実践にこそ関心が向きがちかもしれませんが、この講座での学習を通してきちんと理論との結びつきを得られているのではないかと思ったからです。

ところが、社会福祉の学問領域では理論と実践をめぐるギャップの問題は長らく横たわっていますし、そもそも研究と実務は異なる営みであるという指摘もしばしばなされてきました。ここには研究と実務は相容れないもの、研究は実務にとってあまり役に立たないものといった考え方が前提しているように思います。しかし、これは本当でしょうか。そう言い切ってしまうてよいのでしょうか。そこで、ここでは研究と実務の違いを強調することよりも研究と実務の共通点について目を向けてみることにしたいと思います¹⁾。その際、話を多少でもわかりやすくするために研究＝論文を書くこと、実務＝業務で文章を書くこと（資料や報告書を作成すること）を想定しながら若干の検討を加えてみることにしたいと思います。

2. 批判的に考える

両者に相通じていると思うことの1つは、批

判的に考えるということです²⁾。批判的に考えるといっても相手を非難することや否定すること、コントロールしたり行動変容を強いるといったことを意味しているわけではありません。そうではなく疑問を投げかけるというほどの意味です。これまで当然視されてきた事柄を疑ってみると言い換えてもよいかもしれません。というのも、我々はしばしば常識的なものの見かたや決まり文句、あるいは耳障りのよいフレーズについて疑うことなしに受け取ってしまうこと、自分なりに捉え直しをすることなく当然視してしまうことが少なくありません。これに対して論文は、一般に、こうした前提に疑問を投げかけ、問いを立て（意味のある課題を設定し）、分析の枠組みを使って議論を前に進め、考察（ディスカッション）を経て、問いを閉じます。

このように記すとやはり研究と実務は違うもののよう聞こえてしまうかもしれませんが、現状（対象にしようとしている事柄）に何も課題がないのであれば改善につながるような施設での取組も研究も必要ないはずです。そうではなく“ここに取り組むべき事柄がありそうだ”と判断されるのは、実務的な観点であっても研究的な視点であってもそれぞれの立ち位置から疑問を投げかけ、問いを展開しようとしているからだろうと思います。ここで重要なのは、一時の勢いや雰囲気流されるのではなく批判的に考えることがきちんと意識化されているかどうかという点にありそうです。

3. 言葉を尽くす

もう1つ共通点があるとすれば、それは言葉を尽くすということです。以前、論文の中で特に意識することなく“端的に言えば”というフレーズを使っていたところ、言葉を端折らずに議論を尽くしなさいと指導を受けたことがあります。また皆さんは、“ただし”と“しかし”の意味の違いを意識したことがありますか³⁾。私はここに違いがあることさえ気が付いていませんでした。

これらのことから私が学んだのは、疑い深い他者を説得できるような文章を書くためには言葉と言葉のつながり（接続詞）も含めて細部に至るまで言葉を尽くしていく姿勢が必要ということです。とはいえ、もちろん次のような違いもありそうです。例えば、実務的な文書で重点が置かれるのは提言や解決かもしれません。一步でも二歩でも取組を前に進めていく社会的な責任があるからです。他方、研究においては、特に初学者が提言をするなどは“100年早い”ことであり、重要なのは問題Aが生じたことの因果関係や歴史的な連続性を調べることにあります。あるいは議論に参加している研究者を読み手として想定しているのか、不特定多数の人々にこそ届けるのかといった違いもあるでしょう。確かにこのような違いはあるものの、

しかしながら他者に伝わるように言葉を尽くして機能する文章を書くという点に違いはないはずです。

4. おわりに

さて、前述の「基本の理論の重要さがわかった」、「自分の考え方の癖を知る事ができた」といった修了者の声について私なりに言葉を補うとするならば、理論に支えられた概念（サーチライト）や知識との出会いによって、豊富な経験があるがゆえに当然視されてきたものの見方や考え方を捉え直すことにつながったということの意味しているのではないかと思います。ここで研究と実務の重なりについて課題設定したのは、実は、こうした声を手がかりにしながら、研究と実務は結びつきのないものといった考え方に対してあらためて疑問を投げかけてみようと思ったからです。

批判的に考えること、言葉を尽くすこと、この他にも例えば、未知の問題に取り組もうとしていること、文章の型を意識しすること（穴埋め型、前進型、体系化型、これらの混合型）など研究と実務の視点を行き来することで補い合うことのできる余地は少なくないのかもしれませんが。引き続き私も研究と実務の関係性について考えてみたいと思っていますところです。

1) このような課題設定をしたのは、皆さん一人ひとりにもそれぞれ“物語”があるように私も行政官として少し変わった経験を有しているからです。民間企業を経て、社会福祉士養成校や大学で教育・研究に携わりながら大学院を修了、その後、今日に至ります。研究と実務をめぐる違いと重なりというのは私が直面している問いでもあります。

2) 荻谷剛彦(2002)『知的複眼思考法―誰でも持っている創造力のスイッチ』講談社,68-120.

3) 野矢茂樹(2017)『大人のための国語ゼミ』山川出版社,89-130.

第48期福祉施設長専門講座 修了者紹介(2)

本特集では、昨年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5名の新入会員の皆様から、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 この地域で輝く子どもたちとともに

山形県 社会福祉法人太陽会 認定こども園あおぞらこども園 業務執行理事・園長
大江みはる (No.6251)

② SWOT分析と事業計画を照らし合わせて～研修での学びを活かす～

茨城県 社会福祉法人武仁会 特別養護老人ホーム百里サンハウス 施設長
濱田 智克 (No.6222)

③ 地域と共に

千葉県 社会福祉法人琢心会 ケアハウス辰巳彩風苑 施設長
鈴木 克枝 (No.6248)

④ 福祉施設長専門講座を受講して

東京都 社会福祉法人聖母の会 聖ヨゼフ保育園 園長
石田 眞里 (No.6256)

⑤ 地域と共に歩む法人へ

神奈川県 社会福祉法人大原福祉会 ピュアキッズ大原 施設長
萩原 美貴 (No.6227)

山形県

この地域で輝く
子どもたちとともに

社会福祉法人太陽会
認定こども園あおぞらこども園

業務執行理事・園長 大江 みはる

1. はじめに

社会福祉法人太陽会のある東根市は、人口が47,000人台の地方都市で、施設のある神町地区は、さくらんぼを中心とした果樹栽培が盛んなところ。また、東根市の総人口においてその3割を占める地区で、最近まで人口減少がみられなかった県内では稀な地域です。さらに、最近のこの地域は大型商業施設の誘致もあり、宅地造成が進んだことで、人口減少にブレーキのかかった地域となり現在に至っています。

平成18年3月に神町西地区に創設した太陽会は、距離にして250mの所に種別と規模の異なる19年目となる認可保育園（定員30名）と8年目の幼保連携型認定こども園（定員120名）の2園をもち、両園一緒の共同保育や立地環境を生かした合同行事を通して、子どもの育ちを両園の職員同士が話し合える風土作りを目指してきました。

2. 受講のきっかけ

ここ神町地区は、自衛隊や工業団地があり、流動人口の多い地域です。そのため、近年は、市内に以前よりあった学校法人、社会福祉法人に加



え、市外・県外の法人・企業なども進出してきており、提供される保育・幼児教育も多様化しています。それでも、実際の出生数はなだかな下降線をたどっている中で、社会福祉法人は公的資源であるという認識のもと、この地域にある存在意義と役割を、この地域で輝いて欲しい子どもたちのために、2園の運営職員たちとともに理解し、中長期の計画づくりはできないだろうか、地域に必要とされる法人について学びたいとの思いから受講いたしました。

3. 受講してみて

現場経験もあり社会福祉を熟知した講師の方々の「志の高さ」に感銘を受けました。

専門領域を超えての意見交換は大変有意義な場となり、さまざまな背景の方々とのグループワークは大変楽しかったです。ともに学んだ受講生の皆さんとのいつかの再会が楽しみです。未熟・勝手ではありますが私も同じ仲間なのだと、講師陣からの無言のエールを感じました。ご指導ありがとうございました。受講中、励ましてくださった担当職員にも感謝します。

2園の運営職員と、SWOT分析など講座で学んだことをもとに、中長期計画を実践しブラッシュアップしていくとともに、地域社会に溶け込み、地域の方々や神町にある園・学校も巻き込んで、神町の子どもたちが輝ける街づくりに関わってきたいとの思いを形にできたらと思っています。

SWOT分析と 事業計画を照らし合わせて ～研修での学びを活かす～



社会福祉法人 武仁会
特別養護老人ホーム 百里サンハウス
施設長 濱田 智克



1. はじめに

社会福祉法人 武仁会は、茨城県小美玉市と鉾田市を拠点に、当法人の理念である「私らしく、あなたらしく」自分らしく生きることを大切にした多様な福祉サービスを提供しています。法人設立（昭和63年）以来、「まごころと笑顔」をモットーに、ご利用者様一人ひとりが尊厳を保ち、地域社会で自立した生活を営めるよう、質の高い介護と生活支援に尽力しています。人と人との絆を大切にし、ご利用者様とご家族に安心と心豊かな生活を提供することを目指しています。

2. 福祉施設長専門講座を受講して

当法人では、これまで施設長は必ず福祉施設長専門講座を受講しています。私は、3代目の施設長として受講の機会をいただき、このたび受講させていただきました。

受講に当たり、事前課題に取り組む際に、経営と運営当法人の役割や課題、地域の動向などを確認する中で現状を把握できていない、視野

が狭い、と痛感しました。

スクーリングでは、他事業所の方の取り組みや交流での情報交換で新たな発見や私には無い気づきを沢山得ることができました。SWOT分析では、課題を多角的に分析し抽象的でなく具体的に意識したつもりですが、焦点化できていないことに気付きました。

講師や他事業所の方との生のやり取りは、思考の視野が広がる機会やプロセスを踏む重要性を学ぶことができ、この業界での課題や今後の取り組み（想い）を共有できた、大変有意義な経験でした。

3. 今後の抱負

当法人の歴史に恥じぬよう、今回の研修での学びを活かしていきます。当法人の施設と今働いている従業員を大切にしていける覚悟です。地域の方々に必要とされる施設を目指すためにも、研修での学びと想い「鉄は熱いうちに打て」と言うように、SWOT分析と事業計画を照らし合わせ計画的に進めていきます。今後、益々働き手不足や物価高騰等の課題は想定されますが、その中でも今いる職員と共に協力し、共に歩んで行ければと考えます。

千葉県

地域と共に

社会福祉法人琢心会
ケアハウス辰巳彩風苑
施設長 鈴木 克枝



1. 法人理念

高度成長期、市原市の辰巳団地には全国から労働者が集まり、街は大きな活気に包まれました。しかし、家族に伴われて移り住んだ高齢者にとっては、それまでの豊かな地縁を失い孤立する生活となり、時にはDVや自殺企図といった深刻な問題を生むこともありました。辰巳で診療所を開業し、後に医療法人を設立していた創設者は、こうした高齢者の現状を憂慮し、地域を守る医療と福祉の仕組みづくりを目指して昭和56年に社会福祉法人を設立しました。医療や福祉サービスの提供にとどまらず、地域住民との有機的なつながりを理想に掲げ、諸団体と連携して福祉ネットワークを形成してきました。現在、私が施設長を務めるケアハウスの建物の一部は、その地域の福祉活動の拠点として無償で貸し出されています。

「一隅を照らす」。規模はそれぞれ大きくはありませんが事業所一つ一つ、そして職員一人一人が小さな灯として地域を照らし支えるという創設者の考えは、法人の理念に掲げられ、法



人として地域に果たすべき約束になっています。

2. 福祉施設長専門講座の受講

令和4年11月に医療法人から異動となり、社会福祉法人をよく知らないまま社会福祉施設長資格認定講習課程を受講し、その際、専門講座を知りました。

グループワークでは、分野が違っていても共通することが多く、抱えている問題、課題も同じであることを知り励みにもなりました。

また、SWOT分析では自施設を俯瞰して見ることができたことでより課題が明確となり、目標を立てやすくなりました。参加された方の中長期計画に数値目標が具体的に掲げられ、正にお手本を身近で見聞きできたことは大きな刺激となり、大変勉強になりました。

3. これからの活動

ケアハウスは自由だからこそ、法人の先頭に立って地域との交流を深めてまいります。入居者も地域住民として積極的に地域活動に参加し、平均年齢は86.3歳であっても役割を持ち続けられるよう、“出来ること探し”をし続けます。入居者の喜びと共に将来の地域福祉力の向上を見据え、子どもたちとの交流も増やしてまいります。

そして、地域に永久的に福祉が定着するよう、安定的な運営、経営をしてまいります。

東京都

福祉施設長 専門講座を受講して

社会福祉法人聖母の会
聖ヨゼフ保育園

園長 石田 眞里



1. はじめに

少子化が加速する中、保育園は単に子どもを預かる場ではなく、地域の子育て支援拠点としての役割が強く求められています。こうした時代背景を鑑み、保育の質の向上はもちろん、地域全体と連携し、より包括的な子育て支援を提供するためにはどのようにすればよいか、日々模索しておりました。福祉施設経営の専門的な知識を習得することで、多角的な視点から保育運営を捉える学びとして受講をいたしました。

2. 講座を受講して

私にとって非常に貴重な学びの機会となりました。特に印象的でしたのは、泊まり込みのスクーリングで行われたグループワークです。全国各地から集まった様々なバックグラウンドを持つ皆様と、共通の課題について議論し、意見交換をおこなう中で、視野が大きく広がりました。

講義では、経営戦略、人材育成、リスクマネジメント、地域共生など、施設長として必要な知識を網羅的に学ぶことができました。しかし机上の空

論ではなく、実際の現場で起こりうる事例を基にしたグループワークを通し知識を実践的なスキルへと昇華させることができたと感じています。

グループワークではリーダーシップ、コミュニケーション能力、問題解決能力、環境分析能力などが試されました。他者の意見に耳を傾け、尊重しながら、自分の考えを的確に伝えることの難しさを痛感すると同時に、チームで協力して目標を達成することの喜びを改めて認識できました。

また、他の施設の成功事例や課題、苦労話などを共有する中で、自施設だけでは気づかなかった視点や改善点を発見することができました。ここにしかないスクーリング講座を通して得た知識は今後の施設運営に必ず役立つものと確信しています。

3. これから

今回の受講で得た学びは、職員と情報共有をしました。特にSOWT分析は共に取り組んだので、職員からは今後もおこなっていきたい、と声があがりました。また地域共生を強化し、地域ボランティアの積極的受け入れ、小学校連携強化、など推進し、社会福祉事業の重要性を理解してもらえるように、園の強みをいかした運営で地域に貢献できるように職員一同努力を続けていきたいと思っています。

神奈川県

地域に根差した 法人として

～子どもたちの声を
実現する施設づくり～

社会福祉法人大原福社会
ビュアキッズ大原
施設長 萩原 美貴



1. はじめに

私が所属する社会福祉法人大原福社会は創設47年が経過しました。「心身共に健康で豊かな情操を養い、たくましい子どもの育成」という保育目標を掲げています。

当法人は、保育だけでなく「大原こども支援センター」として学童クラブや中学生との交流など、切れ目のない支援の一環とし、様々な事業を行っております。最近では、かながわライフサポートへの参加や大原ふれあいセンターの設立を行いました。今後も様々なニーズに対応できる環境づくりを目指しています。

2. 福祉施設長専門講座を受講して

課題等に取り組むと難しく、悩むことも多かったです。特に中期事業計画の作成は初めて行った為、とても時間がかかりましたが、その分職員とコミュニケーションも取れ、法人の強み・課題に向き合うことができたと感じています。また、グループワークで様々な事業種の方と出会い、私の福祉に対する学びがさらに深ま

りました。これは教科書に載っていない貴重な宝物です。福祉の裏を少しのぞいた感を受けました。「若いからこそこれからもっと福祉と向き合えるね。」と言っていた言葉を胸に今後も尽力していきたいと思います。そして、講師の先生方からもたくさん教えていただきました。施設長としての経験が少ない未熟者の私に優しく声をかけていただき、これからも頑張ろうと前向きになれました。参加したからこそ得ることが出来た学びを大切にこれからも地域に根差した法人として努めていきます。

3. 今後の抱負

法人がある伊勢原市は少子高齢化が進んでおり、県内でも福祉ニーズが高い地域だと感じています。このことから、今回学んだことを活かして「断らない施設づくり」を目指していきます。また、市内の福祉施設との連携を図り、さらなる質の高い福祉を提供する未来がすぐそこに来ていることから、分野を超えた福祉の取り組みが実施できる体制づくりにも努めてまいります。そして、子どもたちの笑顔、職員の笑顔を守るために施設長として今後も学びを深めていきたいと思っています。

連載

福祉施設士が めざすもの

広島県

継承と刷新

～医療と介護の協働～

社会福祉法人 正仁会
特別養護老人ホーム なごみの郷
副施設長 三澤 広隆
(46期 No.6134)



はじめに

社会福祉法人正仁会は2000年7月、医療法人から分派する形で設立されました。医療と介護の両輪で地域に貢献することを志し、2002年2月には特別養護老人ホーム（定員100名 ※併設ショート含む）とケアハウス（定員15名）を開設。その後、居宅介護支援事業所、デイサービス（2事業所）、訪問介護・看護、グループホーム（2事業所）、看護小規模多機能型居宅介護、さらにはフードバンク事業、保育所など、地域の多様なニーズに応える形で事業を拡充してきました。

法人理念は「医療と介護の切れ目のない連携を第一に考え、地域社会に安心を提供し続けます。」です。医療と介護が相互に補完し合う仕組みを重視し、一人ひとりの利用者の「暮らし」と「健康」を切り離さない支援を追求しています。制度が変化しても、「人と人とのつながり」こそが支援の原点であるという信念を大切にしています。

変化を恐れず成長を目指す

福祉・介護の現場は常に変化の中にあります。定期的な制度改正をはじめ、利用者ニーズの多様化、テクノロジーの急激な進化などに直面しています。求められるのは、変化を脅威とみなすのではなく、成長の糧として受けとめる姿勢であると思います。

福祉・介護の仕事は、決められた制度やマニュアルに従うだけのものではありません。人の暮らしを支える現場には予測できない出来事が起こり、制度の隙間にこそ課題があります。変化をどう解釈し生かすかが、福祉施設士の専門性を左右します。

私たちが向き合うのは「人の生活」であり、「答えのない現場」です。固定観念に捉われず、現場の課題を自ら見つけ出し、解決に向けて小さな一歩を積み重ねていく。つまりはより良い支援のあり方を探求し続ける“進化のプロセス”と言えます。

組織文化が支える変革

変化を機会として捉えるには、組織の風土も重要です。失敗を学びとして共有できる文化、新しい試みを歓迎し支え合えるチーム。こうした環境があってこそ、職員の創造力や専門性が発揮されます。

福祉施設士には、変化を受けとめ、現場に前向きな循環を促していく役割があると考えます。利用者、家族、職員、地域の思いをつなぎながら、「より良い支援とは何か」を問い続けることが大切です。変化を機会として捉え、学びと実践を積み重ねることが、専門性を高める一つの道筋であると考えます。

創造的破壊が示すもの

ーイノベーションと福祉の調和

イノベーション研究からの示唆

2025年のノーベル経済学賞は、モキア、アギヨン、ホーウィットの三氏に授与されました。受賞理由は「技術革新と経済成長の関係を明らかにした功績」です。彼らは、シュンペーターが提唱した「創造的破壊」という概念を発展させ、新しい技術が社会を前進させるメカニズムを示しました。この理論の核心は、「変化は破壊ではなく再生の契機である」という考え方です。

経済学と福祉の違い

ただし重要なのは、市場競争を前提とする経済学の理論を、人の尊厳を守る福祉・介護の世界にそのまま当てはめることはできない点です。経済の「破壊」とは異なり、福祉・介護に必要なのは「継承と刷新の調和」です。守るべき理念、人の尊厳、個別性の尊重、権利擁護は揺らいではなりません。一方で、支援の方法や組織の仕組みは、柔軟に進化させていくべきです。

福祉・介護現場における「継承と刷新」

私たちの現場には、「当たり前」として受け継がれてきた手法が多く存在します。しかし、それが時に利用者の真の幸福を妨げることもあります。「こうするのが常識」という固定観念を見直し、現場の実態に即して支援を再構築していく。経済学の「創造的破壊」は、福祉・介護では「継承と刷新の調和」として理解すべきと考えます。

福祉施設士は、制度の枠にとどまらず、現場の課題を「改善の種」として捉える視点が肝要で科学的視点と倫理的視点から検証し、より良い仕組みへと繋げる小さな改革の積み重ねが、利用者の生活を豊かにし、社会を前進させると考えます。

実践から学ぶ

ーICTと人材育成がもたらす変化

テクノロジーによる支援基盤の強化

理念を実践に繋げるには具体的な仕組みが必要となります。私たちはICT導入を通じて業務効率化とケアの質向上の両立を目指しています。その一環として介護記録システム・インカム・見守り支援機器の機能をスマートフォン1台に集約し、情報を即時共有できる体制を整えました。これらは職員の判断や行動を支援し、ケアの質を高める基盤となりつつあります。また昨年度は県の助成金を活用して生産性向上を目的にDXに関するリスクリングにも取り組みました。その結果、一部の業務に留まりますが独自の仕組みを構築できたことで業務改善に繋げることができました。

動画マニュアルが開く可能性

また紙媒体のマニュアル(手順書)を動画化し、スマートフォンでいつでも閲覧できるようにしました。特に日本語が得意でない外国人職員に



とって、視覚的に理解しやすい動画マニュアルは大きな助けとなっているようです。言語の壁を超えた環境づくりは、チーム全体の連携力を高め、支援の一貫性にも繋がると考えています。学びの質の変革を目指して

ICTやデジタルツールの活用は、単なる効率化にとどまりません。職員の「学びの質」を変える可能性を秘めています。"教えられる"だけではなく、自ら学び、考え、現場で試しながら改善していく。そうした主体的な学びの循環を期待しています。人材育成において課題は山積していますが、やがてはデータを活用して支援を振り返り、次の改善に生かす。この"科学的な振り返り"の文化を醸成することで、法人全体の成長を支える力になると考えています。

必要なのは単に新しい仕組みを導入することではなく、それを通じて「人」が成長することです。現場での挑戦と学びを通じた組織の成長こそ、福祉施設士が担う"実践からの創造的成長"だと考えます。

医療と介護の連携から未来へ —社会福祉法人の使命

調和と刷新の先にある連携のかたち

医療と介護の連携は、開設以来、私たちが最も大切にしてきたテーマです。この連携を真に機能させるには、人・情報・技術が有機的に結

びつく仕組みが欠かせません。

ICTの導入やリスキリングは、その「つなぐ力」を支える基盤となります。職員がデジタルツールを使いこなし、情報を即時共有できる環境が整うことで、医療と介護の境界がなめらかになり、さらなる切れ目のない支援が実現すると考えます。こうした"技術を通じた調和"が、現代の福祉・介護施設に求められる連携のかたちなのかもしれません。

専門職の協働が生む価値

こうした技術基盤の上に、専門職同士の協働が成り立ちます。医療職と介護職は、異なる専門性を持つパートナーです。医師や看護師、リハビリスタッフの医学的知見と、介護職の生活支援の専門性が交わることで、利用者の全体像を捉えた支援が可能になります。連携の本質は情報共有や業務分担だけではなく、利用者の幸せを中心に据えた"心の協働"にあると思っています。

地域とともに歩む

そして、この専門職の協働は施設内にとどまらず、地域へと広がっていきます。医療・介護・福祉・行政・ボランティアが支え合い、誰もが安心して暮らせる地域包括ケアの実現に向けて協働すること。それは社会福祉法人の使命であり、地域への恩返しです。私たちは人と人をつなぐ"橋渡し役"であり続けたいと考えます。

社会の構造が変化し、価値観が多様化するなかで、福祉施設士の責務は重くなっています。変化を恐れず、理念を守り、実践を通じて学び続ける。その先に、利用者一人ひとりが「自分らしく生きる」ことを支える社会があると信じています。

私たちは、医療と介護の連携という理念のもと、全人的なケアを実践しながら、これからも地域に安心を届ける存在であり続けられるよう精進してまいります。

第39回 中国・四国ブロック福祉施設士セミナー 香川大会開催報告

香川県福祉施設士会 会員 川西 剛(47期 No.6163)
同 鎌倉 契嗣(45期 No.5996)

本会中国・四国ブロック福祉施設士会および香川県福祉施設士会は、令和7年10月30日(木)～31日(金)に第39回中国・四国ブロック福祉施設士セミナー香川大会を「かがわ国際会議場」にて開催し、71名(会場参加者69名、オンライン参加者2名)が参加しました。

以下、開催概要を報告いたします。

〔開会式〕

主催者として、中国・四国ブロック福祉施設士会の松林克典ブロック長と香川県福祉施設士会の森田浩之会長が挨拶しました。

また、香川県の長尾英司健康福祉部長と日本福祉施設士会の藤田久雄会長から来賓挨拶をいただきました。

〔基調報告〕

藤田久雄会長による基調報告では、主に以下の内容をお話いただきました。

- 令和7年度事業テーマは、「深みのある人間づくり」である。
- 施設長としてのキャリアを積み上げ、1人の人間として強く生きていくための総合力である「人間力」を自ら積極的に向上させる必要がある。
- 近隣組織やブロック組織との連携強化、研修



事業を通じた情報共有、会員ニーズの把握と事業への活用、多様なツールを活用した情報発信が求められる。

- 本会は、組織体制の在り方やBasis(根拠)を再考し、本会員の心の拠り所であるための活動を重視する。具体的な実践を通じた会員間の情報共有がこれまで以上に不可欠となっている。
- 人口縮小社会とそれに伴う地域課題がある。自法人の存続レベルに留まらず、地域を維持しなければならない。
- 福祉サービスの質は施設長の質に等しいと定義され、施設長には以下の実践が求められる。
①働きがいを高めるための組織環境の継続的な改善。

- ②利用者の安全、安楽、ご家族の安心、信頼を守るための継続的なリスクマネジメント強化。
- ③学びの継続を実践し、福祉施設士としての人間力を培うこと。

〔福祉改善(QC)活動発表〕

5施設から、現場での具体的な改善活動が発表されました。

- ①祐正福祉会 ヌーベル三木 (QCサークル名「ハッピートマト」)
 - ・テーマ「意欲を引き出し主体性のある生活を取り戻そう」
 - ※詳しくは27頁の福祉QC全国発表大会報告をご覧ください
- ②土佐厚生会就労継続支援B型事業所カトレア (QCサークル名「スマイル」)
 - ・テーマ「作業中の睡魔～睡魔の原因を知る。対策とその効果～」
 - ・主な活動：眠気度や眠気を感じる場面を記録し、ストレッチ体操を実施。眠気が作業に影響している要因を探ることを目的としました。
 - ・成果：特定の利用者に睡魔が出やすいことが分かり、要因として服薬の副作用や自宅での夜ふかしが特定されました。ストレッチ体操は効果がありました。
- ③正仁会なごみの郷通所介護事業所 (QC

サークル名「Teamおたっしや DAY」)

- ・テーマ「選べるレクリエーションの導入と課題」
 - ・主な活動：レクリエーションに馴染めず孤立している人をなくすため、アンケートに基づき月2～3種類のレクリエーションを選択できる形式を実施しました。
 - ・成果：利用者満足度が73%から100%に向上し、孤立者が14名から0名になりました。
- ④祐正福祉会 ヌーベルさんがわ (QCサークル名「あんぱん」)
 - ・テーマ「健康寿命の延伸を目指す！～楽しみながら意識を高めよう～」
 - ・主な活動：栄養、運動、社会交流を柱とするオリジナル三位一体プロジェクトを実施。バランスの良い食事支援や栄養カルタ、リハビリ講話、個別訓練などを行いました。
 - ・成果：利用者に栄養バランスを意識してもらえるようになりました。また、多職種連携を活かしたケアの質向上に繋がりました。
 - ⑤愛耕福祉会
 - ・テーマ「職員が採れない・定着しない時代に求められる保育園経営」～「健康経営」の実践で保育者の未来を創る～
 - ・主な活動 働きやすい職場を作るため、健康経営の取り組みを実施。安全衛生委員会活動（職場巡視、メンタルヘルスケア等）や健康教育、ベンチャー企業と連携したストレッチ体操の考案・実施を行いました。
 - ・成果 職員の健康意識アップ、ワークライフバランスの充実、長く働ける制度の創出に繋がり、「健康経営」の認定を受けました。



【講演I】「四国遍路の価値と魅力について」

香川県政策部文化芸術局文化振興課課長補佐の信里芳紀氏により、四国遍路が持つ顕著な普遍的価値について、以下のとおりお話しいただきました。

- 四国遍路は、弘法大師空海の修行を追体験する「同行二人」という歩き遍路の慣習を持つ、世界でも類を見ないユニークな民間信仰による巡礼です。宗教や宗派、貧富を問わない多様な個人が巡礼に参加できる独特な形式を持っています。
- 地域社会が築き上げた、巡礼者を弘法大師と見立てた相互救済の接待システムが存在します。
- 四国遍路は、広域での社会的救済の場（セーフティネット）として、四国外の困窮者を受け入れた機能を持っています。

【講演II】「人が辞めない組織の作り方」

NPO法人ファザーリング・ジャパン副代表理事の徳倉康之氏により、職場環境、生活環境、制度環境の変化に対応するための新しいマネジメントの必要性についてお話しいただきました。概要は下記のとおりです。

- 全ての人が家庭でも仕事でも活躍できる社会の実現が目指されています。
- 「今働いている職員が辞めない仕組み」をどう作るかが鍵となります。
- 働く時間の減少や働く場所の制約、働く人の減少といった今後の労働環境の変化が予想される中で、家庭生活・自己実現・健康的な生活の確保が重要となります。
- 働き方改革の第一歩は、日本国内すべての組織において定時退社と有給休暇取得率にあると指摘されました。
- 離職が低い組織となるためには、職員が自分たちの専門性、やりたいことを活かせる仕事



ができる環境を整える必要があります。

- 現場のスペシャリストとマネジメントができる人はイコールではないという認識が必要です。
- 経営者マインドでスタッフに接すると人は辞めていきます。
- 今求められているのは、風土をどう変えていくかです。資格や専門性を活かした仕事を8時間の中で最大限のパフォーマンスが出せる組織風土に変えていく必要があります。
- 新しいマネジメントでは、能力レベル、制約条件、部下の価値観に基づいた的確な業務分担の指示が必要です。
- 退職理由を拾い出して分析し、行事が被らない配置や、子どもの教育に関する支援策といった対応策を講じることが重要です。
- 特定の職員に業務や残業を依頼すると雰囲気が悪化するため、一人ひとりの置かれている状況を知り、バランスよく仕事を振ることで組織風土が変わってきます。
- 男性育休取得を機に、組織の風土と制度の両方を改善できるチャンスと捉えるべきです。
- 様々な背景から人材の多様化が加速しています。ワークライフマネジメントが必要な時代になっています。
- 職員が辞めない仕組みづくりについて、管理職だけではなく職員全員で一緒に考えていくことが求められています。

令和7年度 千葉県福祉施設士会情報交換会 開催報告

千葉県福祉施設士会 会長 田尻 隆

(日本福祉施設士会広報委員／
社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会 望みの門学園 施設長)

千葉県福祉施設士会では、毎年、会員の皆様のお役に立てる会を催したいと考え、講演会、研修会、交流会等を催してきたところですが、今回は複雑化する世の中の動き、労働条件の変化等多くの課題を抱える中で、各々の情報を伝えあう事を通して、自分に資するものを掴むことが出来れば幸いであると考え、情報交換会を開催することにいたしました。

11月7日(金)の14時～16時、富津市の「社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会本館4階シオンホール」にて情報交換会を開催し、18名のご参加をいただき、以下の3名の方からそれぞれ話題提供をいただいた後、自由な情

報交換の場を持ちました。

テーマおよび発題者は下記のとおりです。

①「外国人労働者について」

社会福祉法人心友会 理事 中根慶太氏

②「災害対策について」

社会福祉法人広寿会 理事長 小室昌弘氏

③「職員からの要望について」

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会 常務理事 西尾 建氏



中根慶太氏



小室昌弘氏



西尾建氏



話題提供ならびに情報交換の主な内容は下記のとおりです。

①「外国人労働者について」

雇用ルートはEPAや紹介、日本語学校、留学など多様であり、課題として日本語の難しさや国家資格取得、生活・入管手続きの複雑さ、母国への帰省希望などが挙げられました。しかし、母国語でのコミュニケーションや料理を共に楽しむ交流は好印象を生み、就労継続につながります。

賃金面で諸外国に劣る中でも、日本は「夢の国」として慕われ、アニメや「おしん」といった文化的魅力が強みです。さらに千葉県では東京ディズニーランドや成田空港という世界的資源を活かし、積極的なPRで選ばれる地域となり得ます。

外国人労働者の定着には現場の中間管理職の姿勢が鍵であり、良好な職場環境を築くことで今後の展望が開けるでしょう。

②「災害対策について」

各事業所でBCPは整備されているものの、災害後の行動指針を答えられない職員が多い現状があります。これはリーダー主導で作成が進められ、現場の声が十分に反映されなかったためであり、今後は職員全員の意見を募りチームで作成することが重要です。

千葉県では令和元年の台風を教訓に、予見可能な災害には備えを徹底し、行政任せにせず自ら守る姿勢が必要となります。特にトイレや食事の確保は高齢者にとって大きな課題であり、太陽光発電や電気自動車の活用など新しい技術を取り入れることが有効です。

職員が正しく行動できる実効性あるBCPを整え、感染症対策も含めた環境を守ること、福祉施設は災害に強く、安心して暮らせる地域の拠点となりうるでしょう。

③「職員からの要望について」

当法人で実施する毎年の要望調査は、職員の声を未来へつなぐ大切な架け橋となっています。近年は職員の権利意識の高まりから、給与や休暇など制度面への要望が増えていますが、これは働く人々が安心して長く勤めたいという前向きな表れでもあります。財政との折り合いに悩む場面もありますが、すべての要望にコメントを返す姿勢は、職員のモチベーションを高め、定着を促す力となるでしょう。

さらに外国人労働者の声を丁寧に拾い上げ、言語化しにくい思いをアドボケートすることは、多様性を尊重する施設文化を育みます。

時代の変化を受け止め、要望を未来の成長の種とすることで、福祉施設はより持続可能で希望に満ちた職場へと進化していくのでしょう。

DSWISクエア

からのお知らせ

～ 次号(4月号)に掲載予定の研修会開催報告 ～

- ・東京都福祉施設士会研修会(11/18)
- ・熊本県福祉施設士会研修会(11/21)
- ・近畿ブロックセミナー(11/28)

あんと

●日本福祉施設士会 令和7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2日(木)～3日(金) | 第46回全国福祉施設士セミナー | 対面・オンライン併用 |
| 10月27日(月) | 第4回広報委員会 | オンライン |
| 10月30日(木)～31日(金) | 第39回中国・四国ブロック福祉施設士セミナー香川大会 | 対面・オンライン併用 |
| 11月6日(木) | 第4回「福祉QC」全国推進委員会 | オンライン |
| 11月10日(月) | 第2回調査研究委員会 | オンライン |
| 11月13日(木) | 第2回オンライン情報交換会 | オンライン |
| 11月17日(月) | 第3回施設長実学講座 | 対面・オンライン併用 |
| 11月21日(金) | 第5回広報委員会 | オンライン |
| 11月28日(金) | 第34回近畿ブロックセミナー滋賀大会 | 対面・オンライン併用 |
| 12月3日(水) | 第5回「福祉QC」全国推進委員会 | オンライン |
| 12月9日(火) | 第35回「福祉QC」全国発表大会 | 対 面 |
| 12月15日(月) | 第3回生涯研修委員会 | オンライン |
| 12月24日(水) | 第6回広報委員会 | オンライン |

● 会議・研修会報告

第46回全国福祉施設士セミナー島根大会 10月2日(木)～3日(金)

92名が参加し、講演、分科会等を実施しました(19～23頁参照)。

第4回広報委員会 10月27日(月)

会報1月号の内容等について協議しました。

第39回中国・四国ブロック福祉施設士セミナー香川大会 10月30日(木)～31日(金)

71名が参加し、事例発表、講演等を行いました(13～15頁参照)。

第4回「福祉QC」全国推進委員会 11月6日(木)

「福祉QC」全国発表大会の役割分担等について協議しました。

第2回調査研究委員会 11月10日(月)

会員アンケート調査の内容等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13日(木)

14名が参加し、「1. 職員の離職防止・定着促進」「2. 人材育成のためのOJTの推進」「3. カスタマーハラスメント対策」をテーマに情報交換を行いました。

第3回施設長実学講座 11月17日(月)

17名が参加し、法人・施設のマーケティング手法等について学びました(25～26頁参照)。

第5回広報委員会 11月21日(金)

SNSによる広報等について協議しました。

第34回近畿ブロック福祉施設士会セミナー滋賀大会 11月28日(金)

45名が参加し、講演等を行いました(次号の「DSWスクエア」に報告を掲載予定)。

第5回「福祉QC」全国推進委員会 12月3日(水)

「福祉QC」全国発表大会の進め方について打合せを行いました。

第35回「福祉QC」全国発表大会 12月9日(火)

63名が参加し、16件の事例発表を行いました(27～28頁参照)。

第3回生涯研修委員会 12月15日(月)

本年度の生涯研修の振り返り等を行いました。

第6回広報委員会 12月24日(水)

会員アンケート調査の回答状況の共有等を行いました。

第46回全国福祉施設士セミナー 開催報告

本会は、令和7年10月2日（木）～3日（金）に全社協議室にて「福祉のバトンを次世代へ」をテーマに標記セミナーを開催し、92名（直接71名、オンライン21名）が参加しました。

1. 開会

日本福祉施設士会の藤田久雄会長ならびに全国社会福祉協議会の古都賢一副会長より挨拶を行いました。

2. 講演（初日）

「宿泊施設の災害危機管理－能登半島地震発生時に加賀屋が執った行動とは－」と題し、株式会社加賀屋の道下範人支配人から講演いただきました。



- ・災害対応において、日常の訓練の経験と、先代から培われた「お客様第一主義」の精神が発揮されたと思います。
- ・旅館業の究極の役割は、温泉や食事を通じて「明日への活力注入業」を果たすこと。
- ・究極のおもてなしとは、「表には意を表せず。裏では相手の意を読み取り、先回りして意を現実のものとして差し上げる策を持つこと。すなわち対価を求めず、相手の喜びを自分の喜びとすること」。
- ・接客の基本姿勢は「3+1の法則」
 - 1 笑顔：相手を和ませる最大の武器。
 - 2 言葉遣い：相手を友達と思わず丁寧に接

し、付加価値を生む（対価は変わらないが心地よさを提供）。

3 立ち居振る舞い（所作）：お辞儀、物を両手で渡す、子どもの目線に合わせるなど。

+1 清潔感：信頼を得るために重要。「おしゅれは自分のため、身だしなみはお客様ののため」。

- ・令和時代のクレーム対応の鍵は、迅速な対応、的確な情報収集、お客様の問題を解決すること（金銭で安易に解決しようとはなりません）。クレームの大きさは期待値の大きさと比例しており、適切に対応すればリピートにつながります。

3. 分科会（初日）

分科会では11件の実践発表が行われました。

（1）第1分科会（高齢者施設）

- ①軽費老人ホームにおける利用者像の変化と支援（奈良県 大倭滝の峯荘）
 - ・利用者はかつて自立度の高い年金生活者が中心でしたが、現在は要介護の方、認知症や精神・知的障害を持つ方、経済的困難者、DV・虐待などの家庭問題のある方が増えています。従来の食事提供や健康管理といった基本サービスに加え、介護事業所や家族関係の調整、医療的サポート、生活保護受給者支援、権利擁護支援といった多角的な支援が不可欠です。
 - ・軽費A型は、生活支援を継続しつつ、介護予防や社会参加を通じた自立支援拠点としての役割や、地域ケアシステムの一翼を担い、今後、特に生活保護受給者や低所得高

齢者の受け皿としての重要性が増します。

②リスキリングを通じた業務改善（広島県 なごみの郷）

- ・2024年8月から県のリスキリング支援事業に参加し、管理職、介護職、事務職などが参加。スキル診断を受験し、現状のスキルレベルと目標とのギャップを可視化しました。
- ・結果、参加者全員の総学習時間は546時間49分に達しました。また、学習内容を活かし、Excel関数とVBAマクロを用いた業務効率化を実現しました。利用者の参加管理システムを開発したことで、外部業者への食事発注ミスが2ヶ月に1回の頻度から0件に減少し、毎月のレセプト作業にかかる時間が約5時間からわずか1時間へと大幅に短縮されました。
- ・成功要因は、課題の可視化、学びが現場の業務と直結しすぐに成果を実感できたことと、ラーニングパートナーによる継続的なサポートです。
- ・リスキリングは単なる学び直しではなく、現場を変える力であると考えます。

③次世代を担う福祉人材の育成と確保（福岡県 日迎の園）

- ・法人職員の約7割が40歳以上であり、若年層の採用が急務です。従来の採用方法だけでは人材が集まりにくく、外国人技能実習生も都会へ移動する可能性が高いです。
- ・令和3年4月より県立朝倉光陽高校の普通科福祉類型に、職員を特別非常勤講師として派遣し授業を担当しています。学生は授業を通じて介護職員初任者研修を修得できます。また、利用者を学校に招き、生徒が企画・運営する「光陽デイサービス」を実施し、実践能力や企画力を養っています。
- ・当法人への就職者はこれまで0名ですが、

就職活動をする生徒たちに最初に接触し採用活動ができる等メリットは大きいため、今後も続けていきます。

④サービス認証取得に向けた取り組み（神奈川県 みなみ風）



- ・認証取得に向け、不適切なケアに関する職員アンケートを実施し、虐待防止や人権擁護に対する意識を高めました。特に、研修を通じて、利用者の意思決定を読み取る力や、コールボタンを全入居者のベッドに適切に設置する意識付けが重要視されました。
- ・2024年1月に審査が行われた結果、同年3月に認証を取得し、5つのカテゴリー中3つで最優秀賞を獲得しました。夜間抜き打ち調査の際も、職員は冷静に対応し、身体拘束は0と評価されました。
- ・認証の取得は、サービスの質が一定水準以上に達していることを証明し、働く職員の自信や、ご家族・地域の方々への安心感に繋がっています。

⑤地域に根ざした公益的事業の展開（滋賀県 水茎の里）

- ・施設認知度の向上、地域住民の生活課題の把握、潜在的なデイサービス利用者の創出を目指し、日曜日に施設を開放しています。
- ・地域の社会福祉法人によるネットワークを基盤とし、地元の自治会やボランティア、電気店（音響機器提供）など、地域資源を

積極的に活用しています。

- ・家族向けのデイサービス疑似体験、野外コンサート、フレイル予防を目的とした介護予防体操、音楽療法などを実施しました。
- ・参加者からは施設の雰囲気や職員の対応について高い評価が得られ、施設の利用方法や費用に関する具体的な質問が寄せられ、3名の新規デイサービス登録がありました。
- ・地域貢献と並行して、事業の収益性(実利)を伴うことがモチベーション向上と事業継続に不可欠です。

(2) 第2分科会(障害・児童・その他の施設)

①Instagramフォロワー獲得に向けた取り組み(高知県 ウィール社)

- ・ペーパーレス化による印刷課の売上低下に対応するため、UVプリンターを導入し、高知県在住の絵本作家のオリジナルキャラクターグッズの制作・販売を始めました。
- ・全国展開とネットショップでの受注を目指し、Instagramのフォロワー数1,000件を令和7年度末までの目標に設定しましたが、当初は共同投稿の閲覧数が多くても、アカウントのフォロワー数増加にはつながりませんでした。
- ・投稿に対する職員の負担やモチベーション低下を軽減するため、デジタルマーケティング研修を受講。ChatGPTで文章作成の時間を短縮し、Canvaで写真や動画を効



率よく編集。また、投稿のハードルを下げるため、スマートフォンを導入し、統一アカウントで作業できる環境を整えました。投稿頻度も「2週間に1回」に調整しています。

- ・自主的な取り組みやイベントでのフォローキャンペーンを実施し、フォロワー数は100件を突破しました。
- ・フォロワー数増加はネットショップでの受注につなげるためのバロメーターであり、最終目的はUVプリンター事業の拡大により印刷の落ち込みを回収することです。

②業務改善は人から始まる(三重県 三鈴会)

- ・新卒採用が途絶え、中途採用に依存していた状況に対し、新卒採用の強化と継続的な組織作りをめざしました。
- ・SNSの活用とともに、キャッチコピー「やりたいをかなえる」を設定しました。就職フェアには若手の現場職員が参加し、生の声を伝えるようにしました。
- ・2021年より大学や高校へ積極的に求人活動を行った結果、新卒採用が継続。新卒採用者の定着率(90%)が中途採用者の定着率(63%)よりも高いことが判明しました。
- ・人員が確保されたことで個別支援の充実や他法人との交流実習が可能になりました。また、上司が率先して休みを取ることで有給取得率が向上し、年間休日が117日から120日へ増加し、人の配置を見直したことで収益がアップし、職員に還元されました。
- ・今後はキャリアパスの明確化や、人事考課制度の導入を早急に進める予定です。

③業務効率化プロジェクトによる記録時間削減(東京都 シャロームみなみ風)

- ・間接支援を効率化し、利用者への直接支援の時間を増やすために取り組みました。

- ・職員アンケートに基づき、「記録に時間がかかる」という課題に焦点を当てました。月1回の個別記録の作成では、差し戻しが発生した場合に89～92分を要し、担当者は見直しや再修正に多くの時間を費やしていることが判明しました。
- ・記録時間の合計(144分)から40%の削減を目標に設定しました。定型文の活用、マニュアル作成、最小限のチェック項目への明確化を実施し、合計時間が79分に削減され、目標を上回る45%の削減を達成しました。
- ・削減した時間を利用者のために使うことで所期の目的が達成されます。今後もこの視点を他業務に適用していきます。

④水害からいのちを守る避難タイムライン作成 (佐賀県 長光園障害者支援センター)



- ・専門家の支援を受けて水害時の避難タイムラインを作成しました。
- ・浸水到達時間(最速約80分)が、入所者全員の避難完了時間(約30分)を大きく上回ることを確認。避難準備を整えておけば、河川氾濫後でも安全に避難可能であると判断しました。避難開始のタイミングは、河川の増水情報に加え、隣接する水路の水位を目視で定期的に確認することを基準としました。
- ・避難訓練では、利用者を不安にさせないた

めの声かけ、エレベーター利用時の混雑を防ぐための居室ごとの順番決定、非常用物資の事前準備(コンテナ台車)といった工夫を確認しました。

- ・タイムライン作成はゴールではなく、「定期的な訓練と点検」を行い、ブラッシュアップを継続していく予定です。

⑤職員主体の業務改善プロジェクト(秋田県・神奈川県 山王平成会)

- ・職員が納得し主体的に動くため、「なぜこれをやるのか」という目的の説明に時間をかけ、職場環境の不満を「他責」にせず「自責」で捉え、自ら変わることを促しました。
- ・4象限分析を行い、業務改善につながる、緊急度が低く重要度が高い「第2象限」の仕事に焦点を当てて課題を分析しました。高コストな改善案でも有効であれば必ず実行するとし、思考と行為の一致を実践しました。
- ・異なる意見を持つ職員同士が話し合い、クラスや園としての方向性を定めるプロセスを重視しました。また、意見をまとめるため、第三者的な立場の事務職員をファシリテーターとして育成しました。
- ・職員の満足度向上は法人理念の浸透と実行につながり、結果として離職率の低下につながるものであると考えます。

⑥持続可能なキャリアの形式

(東京都 至誠第二保育園)

- ・法人の借金返済の経験やコンプライアンスの重視を経て、継続的な学び(リカレント教育)に注力しました。
- ・53歳での大学院通学、60歳超での福祉総合学院での学び(保育園経営におけるマーケティング論文)、そして80歳でのキャリアコンサルタント国家資格の取得など、教育は「投資」であるという視点を持って

実践してきました。

- ・学んだことを活かし、地域活動や高齢者施設での社会貢献活動を行っています。

(第2日の冒頭に分科会の振り返りおよび講評を実施しました)

4. 講演(第2日)

「これからの福祉の方向性と福祉施設長の役割」と題し、日本福祉大学教授／社会福祉法人睦月会理事長の綿祐二氏から、現場の視点をふまえて語られました。



(1) 福祉が大きく変わる「社会情勢のうねり」として、1999年の社会福祉基礎構造改革(措置時代から契約社会へ)、新型コロナウイルスの流行(「繋がること」の重要性(エッセンシャルワーカーとしての連携強化の必要性))がありました。

(2) 今後は団塊の世代が主要な利用者層となることで、利用者のタイプが大きく変わるため、対応を見直す必要があります。

(3) ICTの活用と働き方改革

- ・福祉業界だけではなく、世の中全体が人手不足であり、他業界との人材の取り合いになっています。
- ・生産性向上のためICT導入は必須です。ただしICTはあくまで「補助」であり、デー

タに基づいた最終的なアセスメントとモニタリングは人がしなければなりません。

- ・当法人では変形労働制を利用して、週休3日制や在宅ワークを導入し、子育て中の職員(特に「小1の壁」に直面する職員)を支援しています。
- ・採用活動時に「笑顔」や「やりがい」といった一般的な魅力を伝えるだけでは不十分であり、他業界との競争に勝つため、福祉ならではの魅力を伝えるべきです。
- ・当法人は派遣会社に頼らず、職員による紹介制度(リファラル)に切り替え、質の高い人材の確保を図っています。

(4) 経営と福祉の未来

- ・当法人は渋谷区の施設で最重度の利用者が地域住民等と同じ場所(バー／カフェ)で食事をする場を設けるなど、地域とのインクルージョンを実践しています。
- ・福祉は「人」が最も重要であり、人材育成には時間をかけるべきです。施設長は定年を意識し、次の世代へのバトンタッチを真剣に考える必要があります。他法人との交換研修を通して、お互いの長所と短所を学び合い、福祉全体で向上していく必要があります。

5. 閉会

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、全日程を終了しました。

参加者
アンケート
より

○講演(道下講師)：加賀屋と言えばおもてなしの代表格であり、その人材育成の一部だけでも聴くことができ、貴重な経験ができたと思います。

○分科会：インスタグラムの活用、人材育成、業務改善等、まさに自施設で抱えている課題であったので、興味深く聞けたと同時に参考になった。

○講演(綿講師)：講師の方の思いと熱量が伝わり、時間があっという間に過ぎてしまった。すぐに取り入れたいこと、今後検討したいことなどを頭に思い浮かべながら聞くことができた。

全国福祉施設士セミナー 分科会実践発表および講演の感想

日本福祉施設士会広報委員／淑徳大学短期大学部名誉教授

田村 恵一
(7期, No.1029)

令和7年10月2～3日に開催された第46回全国福祉施設士セミナーは、「福祉のバトンを次世代へ」をテーマに開催され、プログラム構成は、初めて分科会実践発表の機会が設けられ、以前のような一方通行的な講義形式から一部参加型へシフトされました。

第1分科会（高齢者）では5演題が発表され、日常業務の中から利用者に対するサービスの見直しと質的向上、人材育成を意図したりカレント教育やリスクニングによる業務改善の発表があり、新たな潮流を感じられました。

第2分科会（障害・児童・その他）は6演題でSNSを活用した施設側からの積極的な情報発信による広報活動や人材確保のための活用内容、さらにリスクマネジメントやキャリアマネジメントの発表がありました。

日本福祉施設士会では1989年から「福祉QC」の手法を取り入れ、業務改善報告を行っていますが、1983年から本会に加入している筆者にとって、今回の発表の内容は、導入当初の発表に比し格段の差があり、まさに「継続は力なり」の思いを強く感じております。

初日は、株式会社加賀屋支配人の道下範人氏により「宿泊施設の災害危機管理」をテーマにご講演をいただきました。特に印象に残っていることは、加賀屋が目指す究極のおもてなし『表には意を表せず裏では相手の意を読み取り、先回りして意を現実のものとし

てさし上げる策をもつこと、これすなわち対価を求めず相手の喜びを自分の喜びとする』と、徹底したサービス心を感じますが、一方で、社会福祉業界では当事者のセルフアドボカシーや援助者のアドボカシーに、その違いがみられるのではないかと強く思いました。

2日目の講演は、日本福祉大学教授であり社会福祉法人睦月会理事長の綿祐二氏により「これからの福祉の方向性と福祉施設長の役割」をテーマにご講演をいただきました。

氏は40年間にわたる施設運営・経営を行う中で、2回の社会のうねりを感じたとのことで、1999年の社会福祉基礎構造改革による措置から契約への変更と、5年前のコロナの大流行、そして、今3回目のうねりが迫っており転換期であるといいます。また、氏が特に強調していた「当たり前のことを当たり前にする社会の構築を」は、ノーマライゼーションやインクルージョンをめざすものであり、そのために施設として何ができるかを模索しなければならないと同時にDX・ICTの積極的な活用、さらに社会福祉施設連携の推進、行政・地域住民との協働を図ることが重要であると強調され、共感いたしました。

なお、激動期にある社会状況に敏感に対応するためにも、本セミナーが貢献していることを強く感じたと同時に、日々アップデートしていかなければとの思いを新たにいたしました。

令和7年度施設長実学講座 開催報告

本年度の施設長実学講座は情報発信力、人材確保力、集客力の向上をめざし、マーケティング手法を学ぶことを目的とし、対面とオンラインのハイブリッド形式で令和7年8月26日、9月10日、11月17日の計3回開催され、延べ54名が参加しました。

講師は一般社団法人FACE to FUKUSHI 代表理事の池谷徹氏（第1回・第3回）ならびに岩本恭典氏（第2回）、uniple株式会社代表の野中翔太氏が務められました。

1. 法人・施設のマーケティング (FACE to FUKUSHI)

(1) 採用を取り巻く環境と学生の動向

- ・現在、福祉に限らず全産業で人手不足の時代であり、積極的な採用PRや露出が求められている。
- ・福祉分野の就職活動は早期化しており、大学3年生の春休みや4年生になる前から本格的に始める学生が増え、活動時期がバラバラになっている。
- ・内定承諾者の約25%はインターンシップ先から確保されており、インターンシップを実施していないと人材確保が難しくなっている現状である。
- ・学生が法人を選ぶ際、最も重視する（非常に重要視する）項目は、「職場の職員さんの雰囲気」、次いで「関心ある事業内容」、「給与や手当の充実」、「休みの取りやすさ」、「入社後のフォローアップ体制」。
- ・学生は、「働きやすさ」（安心・継続して働くための環境）と「働きがい」（理念や業務内容から得られるやりがい）を見ている。適切な勤務時間や安定した収入などの環境面（働きやすさ）が土台として整っていることが、や

りがいを持って長く働くために重要だと考えられている。



第1回講座より。
池谷氏（右）、野中氏（左）

(2) 採用成功の要因と実習の重要性

調査によると、採用活動の成果は、予算の多寡や専属担当者の有無よりも、「採用活動に対する職員の協力体制」と「採用チームに現場経験のある人が入っているか」によって差が出る。

また、就職先を選ぶ上で、学校在学中の体験として「実習」が最も影響力があり、実習の担当指導者や実習以外の職員の関わり方が学生の選択に非常に重要であるとされている。

(3) マーケティング戦略の基礎

採用戦略の成功には、「誰に伝えたいのか」と「何をアピールしたいのか」を明確にすることが重要。

- ①ターゲットを年齢や性別などの属性だけでなく、価値観や行動パターンを含む具体的な人物像（ペルソナ）として設定することで、伝えるべき内容がシャープになる。
- ②自社の魅力を「フィロソフィー（理念）」、「プロフェッション（業務内容）」、「ピープル（人間関係）」、「プリビレッジ（特典・待遇）」の4つの観点から整理することが推奨されている。
- ③自社の特徴（メリット）を伝えるだけでなく、それが受け手（ペルソナ）にとって「どう良いのか」という得られる価値（ベネフィット）に言い換えて伝えることが、相手目線での情報発信として重要。

2. SNSを活用した情報発信(uniple株式会社)

(1) 情報発信の全体像とSNSの役割

- ・情報発信は、応募というゴールに向けた手

段（打ち手）であり、最初から最後までオンライン・オフラインの様々な接点を通して、ターゲットの興味関心のフェーズ（認知、興味、情報収集、思考、応募）に応じて適切なメッセージを発信する必要がある。

- ・SNSは拡散力と継続力があるが、適切なメッセージを設計しないと意味のない発信の積み重ねになりかねない。また、採用活動の最終段階で比較検討される際、SNSで情報発信をしていないと「選ばれない時代」になりつつある。

（2）主要SNSの特徴

○Instagram

- ・学生から50代まで幅広い世代が利用
- ・認知拡大から人材採用・利用者獲得まで幅広く活用可能
- ・画像と動画の投稿が可能でバランスが良い。採用・集客など多様な目的で活用可能。

○Facebook

- ・実名登録が基本
- ・20代～50代のビジネス層の利用が多い
- ・繋がりを持つ人への効果が高い。管理職や役職者の採用に向く。
- ・Instagramとの連携も可

○LINE

- ・幅広い年代が利用していて利用者数も圧倒的に多い
- ・情報をダイレクトに届けたり、チャットのやり取りをしたりすることが可能
- ・インフラ化しており、他のSNSと連携させることで、学生との連絡手段として活用するとやり取りが継続しやすい。

○TikTok

- ・短編動画がメイン。繋がりに関係なく情報が拡散されやすい。入り口として法人のことを知ってもらうのに効果的。
- ・機械学習によるレコメンド機能が特徴
- ・若者の集客など認知拡大を目的とする場合に効果的

○YouTube

- ・動画投稿を主としたSNS
- ・幅広い年代で利用者数も圧倒的
- ・他のSNSと異なりテレビに近い
- ・あらゆる世代が活用し多用途に活用できるので魅力的な反面、企画・撮影・編集・運用に莫大かつ継続的に工数がかかる

○X（旧Twitter）

- ・テキスト発信を主としたSNS
- ・一般ユーザーは1投稿全角140文字まで
- ・匿名性が高く交流が活発
- ・若者（特に20代）のリアルな声を知ることができるのでニーズ調査等におすすめ

（3）Instagramの具体的な活用法

- ・Instagramの主な投稿機能は、フィード（写真/画像）、リール（動画）、ストーリーズ。
- ・フィード（写真/画像）：法人紹介、職員紹介、提供サービスの説明、支援の背景や思いなど、文面で詳しく伝えたい時に適している。
- ・リール（動画）：職員の雰囲気や人柄、職場環境が伝わりやすく、フォロワー以外の人に表示されやすい。
- ・ストーリーズ：投稿から24時間で自動的に消える画像・動画のコンテンツ。ストーリーズを目にするのは、基本的にはフォロワーのみのため、フォロワーとの関係性を深める機会として活用する。

（4）Instagram投稿のポイント

- Instagramの投稿を成功させるには、視覚的な魅力と実用性が重要。情報が読みやすく、見やすいデザインを心がける。
- 品質と頻度：無理に頻度を上げたり、ネタがないからといってアカウントの目的に合わない内容（例：今日の食事）を投稿したりすると、アカウントのキャラクターが崩れ、かえって逆効果。月に数回でも、設計された内容を継続することが重要。

（5）組織的な運用サポート

情報発信担当の職員が活動しやすいよう、経営層は環境作りをサポートすることが重要。

16サークルが日頃の活動の成果を発表 ～第35回「福祉QC」全国発表大会開催～



最優秀賞を受賞したヌーベル
三木の皆様と藤田会長（左）

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7年12月9日（火）に全社協議室（東京都千代田区）にて第35回「福祉QC」全国発表大会を開催し、計63名（事例発表者35名、一般参加者28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16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13サークル、課題達成型が3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、ヌーベル三木（香川県）の「ハッピートマト」（発表テーマ「意欲を引き出し、主体性のある生活を取り戻そう!! ～人生の輝いていた頃の趣味活動を再現しよう～」）が選ばれました（概要は後掲参照）。

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。

〔最優秀賞受賞 ヌーベル三木の事例概要〕

- ・ デイサービス利用者の意欲を取り戻すため、若い頃の趣味活動を再現する取り組みです。
- ・ 取り組み前は、利用者がサービスに対し受け身になっていること、デイサービスでの趣味活動が限られていることが課題としてあがっていました。また、利用者に聞き取りを行うと、生活意欲が低下している方が多いことがわかりました。
- ・ 対策として、従来の趣味活動に加えて利用者の希望する趣味活動を調べ、園芸、麻雀、生け花、手芸といった多彩な趣味活動の場所を整えました。また、利用者の意見を取り入れ、活動の委員長を利用者の中から選出するなど、主体性を引き出す工夫をしました。さらに、日課の見直しや家族との情報共有を行いました。
- ・ 結果、趣味活動への参加人数の増加、利用者の生活意欲向上がみられました。また、取り組み前に比べて、趣味活動のためにデイサービスに行く利用者が増えました。
- ・ 施設全体に活気と笑顔が増え、「退屈だ」という苦情が聞かれなくなった」という無形効果が確認されました。
- ・ 波及効果として、収穫した野菜の施設の食事への提供による経費削減や、趣味活動の様子のアピールにより、他施設との差別化が図られ、稼働率の向上にもつながりました。

第35回「福祉QC」全国発表大会事例発表施設一覧

| 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 | 愛知県 | ひまわりの街 | 竜神いきいきサ ポートセンター | 利用者さんの「知りたい」に応え る！～介護保険・保険外サービス 案内スムーズ化への挑戦～ | 課題達成型 |
| | 2 | 福島県 | 希望ヶ丘ホーム | ひまわり | なんか、変だなあ～?? ～自分で 体調管理をしよう～ | 問題解決型 |
| | 3 | 香川県 | ヌーベル三木 | ハッピートマト | 意欲を引き出し、主体性のある生活 を取り戻そう!! ～人生の輝いて いた頃の趣味活動を再現しよう～ | 〃 |
| | 4 | 長野県 | 博仁会桜荘 | みんなで笑顔 | 職員のストレスの軽減 | 〃 |
| | 5 | 愛知県 | 田原福寿園本館 | I can do it ! | 言葉の壁を乗り越えて ～コミュ コツをつかもう～ | 〃 |
| B会場 (障害施設) | 1 | 山口県 | グループホーム ひかり苑 | ウィッシュ | 「見える安心」を提供する ～ ご 利用者のご家族が感じる満足と は! ? ～ | 課題達成型 |
| | 2 | 長崎県 | グループホーム デイ雲柿の木 | ハッピーサーク ル | 働く仲間の不安をなくし より ハッピーなサービスを提供しよう ー福祉に心を込めてー | 〃 |
| | 3 | 高知県 | 障害者支援施設 ステージ桜が丘 | SAKURA | 担当業務の時間を増やしたい | 問題解決型 |
| | 4 | 東京都 | シャロームみな み風 | 業務効率化プロ ジェクト | 記録時間を減らそう! ～みんな で取り組む業務効率化～ | 〃 |
| | 5 | 高知県 | 障害者支援施設 とさ | とさSmile | 腰痛にはYO! Tuuuuuui(要注意) ～ノーリフティングケアを活用し よう～ | 〃 |
| | 6 | 山口県 | ひかり苑 | ひかりスマイル ひろめタイ | もう迷わない! 緊急対応 ～安心 して働ける福祉現場づくり～ | 〃 |
| C会場 (高齢者施設・救護施 設・保育所) | 1 | 香川県 | ヌーベルさんが わ | あんぱん | 健康寿命の延伸を目指す! ～楽 しみながら意識を高めよう～ | 〃 |
| | 2 | 愛知県 | くすのきの里 | 赤ずきんちゃん 's | 職員の健康づくり～運動習慣をつ けよう～ | 〃 |
| | 3 | 福島県 | 郡山せいわ園 | せいわガンバ ローズ | クラブ活動の活性化! ～せっかく だからいっしょにわらおうよ! ～ | 〃 |
| | 4 | 東京都 | 江東園つばき保 育園 | TSUBAKI | 業務の滞りをなくそう ～環境と 時間を見直す～ | 〃 |
| | 5 | 長野県 | 川中島桜荘 | Primula川中島 | 利用者の満足度向上 ～レクリ エーションを充実させる～ | 〃 |

(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。

【日本福祉施設士会 行事予定】

令和8年1月～3月

12月1日現在

| 日 程 | 会議・研修会名称 | 開催形式 |
|----------------|---------------|-------|
| 1月9日(金) | 第4回生涯研修委員会 | オンライン |
| 2月19日(木)～20(金) | 関東甲信越ブロックセミナー | 対 面 |
| 3月 | 第2回代議員会(予定) | 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。

〈ご案内〉

- 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。
- 会員の施設長や管理者としての悩み等、ご相談を受付しています。詳しくはホームページの「会員相談受付」をご覧ください。

事務局だより

- ▶本会のメールマガジン未登録の方がおられましたら、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」でご検索ください)。
- ▶会報・メールマガジン以外に、ホームページや各種SNS(Facebook、Instagram、X)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.367

令和8年1月15日発行(4・7・10・1月/15日発行) 定価500円(本体455円+税10%)

発 行：社会福祉法人全国社会福祉協議会 日本福祉施設士会

発行人：藤田 久雄

編集人：志賀 常盤

広報委員会：志賀 常盤(委員長)／柿木田 健(副委員長)／中川 尋史(副委員長)／
辻元 るみ子／田尻 隆／田村 恵一／大澤 澄男／山本 道次／松林 克典／
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**
(2025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

