



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

福祉施設士348号 令和4年4月15日発行（偶数月15日発行）

日本福祉施設士会 生涯学習誌

福祉施設士

JAPANESE ASSOCIATION OF DIRECTORS OF SOCIAL WELFARE INSTITUTIONS

特集

安全で良質な
サービスの実践

2022
April

04



日本福祉施設士会倫理綱領

日本福祉施設士会は、あらゆる人々の尊厳を重んじ、福祉施設の運営に精励し、国民の信頼に応えるべく、ここに会員自らの倫理綱領を定めるものである。

福祉施設士は、社会福祉施設の運営、管理の責任を担うものであり、社会福祉に関する深い専門的知識・経験の蓄積と倫理性、公共性に基づいた社会的責任を自覚し、福祉活動を展開しなければならない。

- 1 福祉施設士は、利用者の基本的人権を尊重し、国民福祉の向上に努める。
- 2 福祉施設士は、福祉施設運営の質的向上に努め、利用者中心の福祉サービス充実を図る。
- 3 福祉施設士は、地域福祉向上のため、積極的にその役割を果たす。
- 4 福祉施設士は、社会福祉における専門家としての自覚をもち、創造性と開拓性を発揮すべく自己の研鑽に励む。

(昭和58年11月12日 決定)

(平成21年3月18日 一部改定)

日本福祉施設士会とは

施設運営・管理全般にわたる生涯研修の実施、「福祉QC」活動の普及など、たゆみない歩みを続けている社会福祉施設業種を横断した福祉施設長の自主的な組織です。事務局を全国社会福祉協議会・法人振興部内におき、会費を財源に自主的活動を続けています。

「福祉施設士」とは

「福祉施設士」とは、全国社会福祉協議会が社会福祉施設長を対象に毎年開催している「福祉施設長専門講座」(昭和63年に「福祉施設士講座」より改称)修了者に、全社協会長が授与するものであり、令和2年5月現在、全国で約5,600名の有資格者がいます。

② 持続可能な福祉施設運営の実践

次世代に繋がる取り組みを模索し柔軟に対応する

社会福祉法人ほかにわ共和国 悠炉里 施設長 志賀 常盤

⑥ 福祉施設士がめざすもの

災害時に命を守るBCP(事業継続計画)策定の取り組み

社会福祉法人ゆたか会

特別養護老人ホーム 清風荘 法人研修課長 林 辰弥

⑨ 特集「安全で良質なサービスの実践」

カイゼン活動で質の高い福祉サービスを

社会福祉法人郡山清和救護園

養護老人ホーム 希望ヶ丘ホーム 施設長 藤本マチ子

望みの門学園での安全で良質なサービスの実践

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会

婦人保護施設 望みの門学園 園長 田尻 隆

はごろも苑の職員が安全にサービス提供できるように

社会福祉法人みねやま福社会 はごろも苑 副苑長 小牧 博文

⑳ あんてな

- ・日本福祉施設士会 令和4年2月～3月の活動報告・会議報告
- ・日本福祉施設士会 令和4年度事業計画・予算

持続可能な 福祉施設運営の実践

日本は少子・高齢社会となり、社会・経済活動の基礎となる生産年齢人口の減少が続くなど、本会の会員施設においても恒常的な人手不足など、さまざまな経営課題に直面しながらの事業展開を余儀なくされている。このような状況下、中長期的な展望のもとに福祉サービスの持続性を高めるためには、従来の慣行から脱却した経営基盤の確立とそのためのマネジメントの強化がより一層求められている。

福祉施設現場ではさまざまな問題が起こり、その問題解決能力がリーダーである「福祉施設士」には不可欠である。

本連載では、「持続可能な福祉施設運営」をテーマに、今年度の本会スローガンである「深みのある人間づくり」を念頭に置きながら、福祉施設士に必要な経営ノウハウやスキルを多くの実践をもとに考えていきたい。

次世代に繋がる取り組みを模索し柔軟に対応する

(長崎県)

社会福祉法人ほかにわ共和国 悠炉里 施設長 志賀 常盤

(障-35期、No.4894)



1. はじめに

持続可能な福祉施設の運営とは、利用者が安心して生活や活動ができる状態を続けることだけでなく、利用者の家族の想いに応え続けることでもある。幼少期から入所している利用者の家族にとっては、親亡き後の安住の地として施設が存在していると思う。その期待に応えるべく、施設運営を続けなければならない。

通所施設においては、利用者の高齢化や重

度化によってサービス利用継続が困難に陥る状況なども踏まえながら、利用状況の安定化を保つため、新規利用者の獲得も常日頃から考えておかなければならない。

多忙な日々を過ごすあまり、目の前で起こることばかりを考え、先を見越す能力には自信が持てない。しかし、現状の10年後・20年後・・・とイメージを膨らませ、課題の整理を行わなければならない。

今回のテーマである「持続可能」について考える視点として、事業所・法人・地域3つのカテゴリーに分け、現在の取り組みを報告しつつ、これから先の課題も含め述べたいと思う。

2. グループホームの今までとこれから

私が所属しているグループホームは、平成2(1990)年に自立訓練を目的に開所した第1号のホームからスタートした。平成7(1995)年には女性を対象としたホームの開所、平成9(1997)年に民間会社の保養施設跡を改修し集合型ホームの開所、その後、平成14(2002)年に知的障害者と精神障害者混在型の複合ホームの開所と時代の先を見越しながら少しずつ拡張してきた。

初期段階のホームには年齢も若く一般就労者で自立度も高い利用者が殆どであったが、時代が進むにつれ高齢化や障害支援区分の重度化など、利用者像が変わりつつある。また、年代にもばらつきがあり、10代から80代までと幅広くなった。さらに、福祉サービスも拡充し福祉的就労者が次第に増えるとともに、生活介護を利用する年齢層も増えるなど、一つのホーム内で複雑なホーム編成となっていったため、平成20(2008)年代からは利用者の年齢や日中活動先を整理するためホーム編成などのグループ化に着手した。

具体的には、①一般就労+就労継続支援A型、②就労継続支援B型、③就労継続支援B型+生活介護、④生活介護+デイサービス(介護保険制度)の4つのカテゴリーを目安にグループ化した。この取り組みによって、各ホームで定員の空きが出た時の受け入れ利用者像を明確にすることにより、継続的な利用者受け入れができ、安定した運営が定着しつつある。

利用者一人ひとりに合った安住の地を提供するためにも、適切なサービス提供を心掛けていき

たい。

3. 福祉人材の確保+育成+定着=人財

施設運営は当然利用者あつての運営であるが、支え手である施設職員について考える。まずは安定的な人材確保であるが、現在は職員数が100名超働いている中で、高齢による退職および若年層が離職することにより、年度末に限らず期中での人員不足が生じている。

人材確保のため採用募集をかけるが、ここ数年は大学や専門学校等からの新卒職員はおらず、中途採用が殆どであるため、年齢と採用年数とのギャップが生じ、組織本来のピラミッド型になっていない。必ずしもピラミッド型になっているから未来永劫安定するとは言い切れないが、組織を構築していくには新卒職員の採用を心がけなければならない。今までは県内の大学等を対象としていた求人案内も、県外の福祉大学等へも募集を広げている。

定着率を上げるための取り組みとしては、賞与時の人事評価に業務負担を加味した評価基準を設けた。例えば、今までは支給率が一律であったのに対し、宿直可能ポイント+0.2か月分(但し、回数制限ある人+0.1か月分)と職員間の業務負担を明確に示した。その結果、宿直業務可能と申し出てくれる職員が現れ、現場の業務効率が上昇した。小さなことかもしれないが、働くモチベーションに繋がる試みは今後も続けていかなければならない。

先に述べたように、当法人に限らず人材不足

令和3年度 ほかにわ共和国研修部年間計画表

実施月	テーマ	講師・団体
5月	食育講座	南島原市健康づくり課
7月	救急救命・熱中症対策	南島原市消防署
9月	職場のハラスメントについて	島原人権擁護委員協議会
11月	八雲寮完走ス	ほかにわ共和国 理事長
1月	第45回新年職員研修会	研修部
3月	口腔ケア	歯科医院(地域)

が言われている昨今、確保+育成+定着=人財と捉え育成していくなか、当法人では専門部として研修部が存在し、その役割として全職員対象とした研修内容を検討し、通年して定期開催している。事業所間や職種別においても共通認識を作る学びの一環として取り組んでいる。

また以前は開催日に業務都合や休日で参加出来ない場合もあったが、コロナ禍によりリモート参加を促進することで参加率も上昇しつつある。職員のスキルアップや支援力、質の向上をめざして、明確で継続的な研修計画をもとに取り組みを続けたいと思う。

4. 業務改善ツール

本会事業のひとつである「福祉QC」を取り入れて、業務の見直しや業務改善活動を行っている。利用者および職員の困り事・業務の効率化・利用者が快適に生活できるための手法である。

各事業所1~2サークルにて活動を行い、年度末には全体発表会を行っている。活動を通して感じる点として、①日常的に疑問を持つ・考える癖が身につく、②職種を越えて相互協力体制が身につく、③達成感を感じられる(楽しさ・喜びを分かち合う)など、様々な波及効果が得られることである。

日常業務の合間に活動を行うことの大変さはあるが、QC活動を続けることで、業務のマンネ

令和3年度 ほかにわ共和国QC発表会

テーマ	サークル
洗い作業ができる利用者を増やそう	愛の手
ぐちぐちゅべっの飛び散りを減らす	これ波これ和
花・野菜班における作業服の着替えを出来るようになろう	悠々Cloud
衣類交換におけるバラつきを統一しよう	クエスチョン
トイレの尿こぼしを減らそう!	知恵蔵
日中活動先との連絡ミスをなくそう	スカイファミリー
やはた教育大学による配膳時の食事開始時間を守ろう	わかち愛
排尿後の尿染みによる衣類の着替え回数を減らす	Unity
休日における無断外出をなくそう	紫陽花

りを防止すること、常に現状を捉えながらより良い施設環境づくりが継続すると思われる。

5. 情報社会の流れに乗る

事業活動の可視化を図るため広報活動が必要である。専門部である広報部が存在し、当該事業所の広報誌ページ作成だけでなく、他事業所とも意見交換を行い、他事業所の活動を参考にするなど切磋琢磨している。

コロナ禍においては、ご家族の面会や帰省の制限がかかるなか、各事業所のブログで利用者の活動風景を伝え、遠く離れていても身近に感じられるような取り組みや、希望するご家族によってはLINEで個別対応するなど、今までに無かった情報発信が求められている。

今後の課題としては、デジタル化する現代において、情報発信ツールとしてPR動画配信(ユーチューブ)を用いる施設も増えている。当法人としても、時代に即した情報発信に取り組みたい。

6. 地域づくり

私たちは施設が特別なものとは考えず、市町にある建物の一つである。地域が活性化するための住民であることを認識し、地域貢献や地域展開を行わなければならない。

若者の地元離れにより後継者不足が生じ、商業者が主体となって運営されている商工会の衰退化が進みつつある。そこで、取り組みの一つとして、法人枠として商工会員に加入して10年を越えるが、継続的な加入ができるように、令和2年度より地域活性部(法人専門部)のなかから若手職員を選出し、商工会活動に参加する形に変えた。今までは特定の職員が中心となって活動していたが、将来を考えた時に継続性を尊重するべきであると考えたのである。少しずつの活動から始まったが、現在ではイベント

時の物品借用や、利用者を巻き込んでのイベント準備など、地域住民の一員として活動ができている。

地域活性部の今後の活動予定として、「市民ホールで子どもと障害者のスポーツ交流会」「高校生福祉講座」「廃線跡で思い出マラソン大会」など、地域が盛りあがるような住民一体型の企画の実現に向かって取り組んでいる。施設のなかだけを考えず、地域など周囲に目を配り、共生社会の実現に向けて取り組まなければならない。



ほかにわ共和国全体風景

7. おわりに

福祉施設は地域に存在している以上、地域に根差した福祉展開を心掛けたいと考え実践しているが、働きやすい環境づくりが何よりも重要であると捉えている。すべての職員が同じ状況下で生活しているわけではなく、家族の介護や子育てにおわれている職員など、お互いが思いやりの心で一緒に働く仲間意識を育てたい。良好な職場づくりが人材定着の一番の要素であると思う。環境づくりの重要なキーマンは施設長であり、自らが職員に対し目配り・気配り・心配りしなければならない。

組織づくりを課題としている育成部分であるが、「〇〇年経ったから、この役職だ」という考え方も現代に即していない。「〇〇年経った時は、この役職にする」というスタンスで育成を始

めなければならない。曖昧な評価を生み出さないよう、目的に沿った評価基準で判断できる仕組みづくりを検討したい。

次世代に繋がる取り組みを模索し柔軟な対応を心掛け、持続可能な施設運営に邁進したいと思う。

福祉施設士がめざすもの 「災害時に命を守るBCP(事業継続計画)策定の取り組み」

(滋賀県)

社会福祉法人ゆたか会

特別養護老人ホーム 清風荘 法人研修課長 **林 辰弥** (老 - 43期、No.5765)



1. 法人の概要

社会福祉法人ゆたか会は、「隣人愛」の精神のもと昭和48(1973)年に法人設立、昭和49(1974)年3月に滋賀県下では3番目となる特別養護老人ホーム清風荘を開設し、事業を開始した。昭和54(1979)年4月に身体障害者療護ホーム(障害者支援施設)清湖園を開設。現在は高島市内に入所施設4カ所、地域支援事業所1カ所で多様なニーズに合わせて事業を展開している。

清風荘は平成11(1999)年に保健福祉住宅ゾーン整備計画により新築移転、併せて建屋4階にケアハウスを開設。清湖園についても平成18(2006)年1月に清風荘に隣接する場所に新築移転した。

現在法人全体では施設事業、在宅事業合わせて33事業があり、「隣人愛のもと誰もが安心して暮らせる事をめざして、地域の特性を活かして地域社会の期待に応えます」を法人の理念とし、経営姿勢「協力」「愛情」「清潔」、行動規範「明るく」「楽しく」「嬉しく」を掲げ、地域の福祉サービスの充実を役職員320名、力を合わせ利用者支援に当たっている。



清風荘 施設外観

2. BCP取り組みへのきっかけ

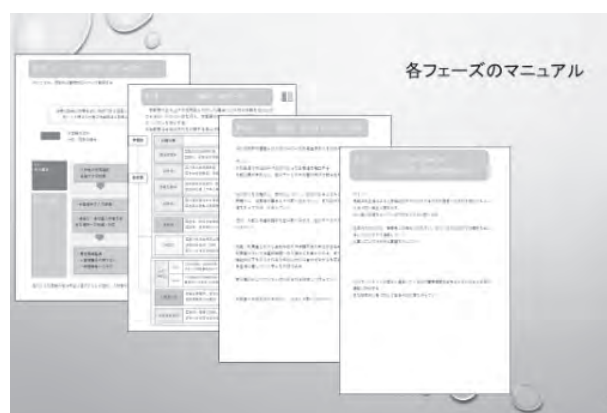
事業所が位置する地域は琵琶湖西側で琵琶湖に近い場所にある。ハザードマップでは風水害想定として琵琶湖からの浸水想定が0.5~1.0M未満、地震想定として琵琶湖西岸断層帯地震で震度6強、南海トラフ地震で震度5強と想定されている。琵琶湖西岸断層帯地震は高い確率で起こるといわれている。しかし、BCP(事業継続計画)にどのように取り組めばよいか未着手のままであった。平成31(2019)年に高島市介護サービス事業者協議会から福祉避難所開設とBCP策定のモデル施設として取り組んでもらえないかとの話があった。BCPが今後必要になってくることから、これはチャンスと捉え、清風荘・清湖園(併設の建物)での福祉避難

所開設訓練やBCPを策定していき、そのプロセスから学びを深めていくこととなった。外部有識者として、福祉防災サポートオフィス未来の桑原英文先生や佛教大学福祉教育開発センターの後藤至功先生に入っただけのことになった。「福祉避難所開設訓練の実施」と地震想定「BCP策定」の2つに並行して取り組んでいくことになり、様々なアドバイスをいただきながら実施した。福祉避難所開設訓練では市内事業所、行政関係、市社協など合わせて32名が参加。高島市福祉避難所手引書をもとに各種様式や受入までの流れを訓練した。訓練後のグループワークでは活発な意見交換ができた。災害時の備蓄品や行政との連携の在り方など今後の福祉避難所開設時に役立つ訓練となった。BCP策定は正直ゼロからのスタート、言葉の意味から勉強する状態。協議会で学習会を開き「BCPとは」について理解していきながら、モデル施設としてマニュアル作成に取り掛かった。

3. 地震想定BCP策定

本協議会の学習会で後藤先生から事前検討シートを頂き、BCPマニュアルを策定する準備をした。事前検討シートは災害時の参集基準、災害対策本部長優先順位、安全エリアの設定等を施設として整理しBCPマニュアルに繋げていく。マニュアル作成の目的として①利用者の安全確保、②事業を継続する、③地域への貢献を挙げ、フェーズごとにマニュアルを作成。フェーズとは暫定期(発災～6時間)、初動期(6時間から3日目)、展開期(3日目から3週間)、安定期(3週間～撤収期)、撤収期とあり、時間の経過とともに状況が変化し、必要となる支援や行動も変わる。地震は予測できず、突然にやってくる。日中もしくは夜間、どこで起きても不思議ではない。想定としては一番職員の少

ない夜間帯のマニュアルを作成。夜勤者は清風荘6名、清湖園3名、当直者1名の計10名、利用者は清風荘入所110名(SS含め)、清湖園60名(SS含め)がおられる。暫定期マニュアルでは少ない職員数で行うべきこと(被災状況の確認、利用者の安全確保、避難経路の確認など)を記載し、写真やイラスト、図表等を入れ可視化。同じように初動期マニュアル、展開期マニュアルと作成していき、BCPマニュアルの周知と訓練へと移行した。



各フェーズのマニュアル

4. ステップアップ BCPからBCMへ

令和3(2021)年3月に職員へのBCPとは何かと今後の訓練スケジュールを周知する場を設けた。自分自身もそうであったように職員の頭の上に「?」マークが見えた。BCP策定について担当者3名いたが、訓練やマニュアルの見直し等、今後の体制も考え清風荘・清湖園職員でBCP推進委員会を立ち上げ、作成してきたマニュアルをもとに各フェーズ訓練を実施した。

令和3年6月に暫定期の訓練実施、発災時の動き方や安全エリアへの避難誘導、施設の被災状況の確認などを実施。安全エリアへ移動する時間はどのくらいかかるのか、フロアの利用者が全員集まれるスペースとなっているのか、訓練を通じて検証も行い、マニュアルの修正へと活かした。



暫定期訓練の様子

大切なのはBCPを作成することではなく、災害時にどう行動できるようになっておけるかということである。訓練を通して職員の意識向上や災害について考える場となるようにしておくことがとても重要であると思う。実際に訓練を実施して思うことは本気でやること、想定している災害に対していかにリアリティを出していくか、訓練に気持ちを高めることが大切であると感じた。

訓練後の反省会では「被災状況など集めた情報を可視化し、確認しやすい工夫が必要」「どう行動するのか日常から考えておくことが大切」「利用者に安心してもらう言葉がけの大切さを実感した」「ヘッドライトの装着に手間取った」などやってみないとわからないことが多くあり、訓練の必要性を実感した。

令和3年10月に初動期の訓練実施。災害対策本部の立ち上げ、班組織編制、各班での行動確認、指定福祉避難者の受入、コロナウ



初動期本部組織でのミーティングの様子

イルス抗原検査などを行った。

福祉避難所ガイドラインの改定や感染症についての対応等、常に状況は変化している。その変化を訓練の場で検証していくことも大切である。マニュアルは作成して終わりではなく、この訓練が職員への周知の場となり、検証の場となる。PDCAサイクルを回していくことが重要である。

5. 事業所BCP＝地域のBCPとなるために

実際にいつ起こるか分からない災害に対しどう備えるとよいのか、地域で想定される災害とは、いざ災害が起きると自助も互助も困難な状況になり得る可能性が高い。日常の中では意識を向けないと見えてこない部分も多くあると思う。今回、BCP策定を通じて地域とのつながり方を考え直すことができた。

地域に福祉施設が存在する意義を見つめ直し、BCP策定が義務化されたから作成するのではなく、地域との日常のつながり方の一つのツールとして活用していきたいと思う。

参考文献

後藤至功著『社会福祉施設・事業所のBCP事業継続計画』（2021年・CLC）

「安全で良質なサービスの実践」

本特集では、3名の福祉施設士から利用者への安全かつ良質なサービスの提供に向けた実践について、カイゼン活動、困難を抱える女性支援、労働安全衛生や交通安全等の取り組みをご寄稿いただいた。

皆様がそれぞれの施設や地域で日々実践されている支援を振り返り、利用者にも職員にも安全でより良いサービス実践につながるよう、ご参考としていただきたい。

1. カイゼン活動で質の高い福祉サービスを

(福島県)社会福祉法人郡山清和救護園

養護老人ホーム 希望ヶ丘ホーム 施設長 藤本 マチ子

2. 望みの門学園での安全で良質なサービスの実践

(千葉県)社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会

婦人保護施設 望みの門学園 園長 田尻 隆

3. はごろも苑の職員が安全にサービス提供できるように

(京都府)社会福祉法人みねやま福祉会

はごろも苑 副苑長 小牧 博文

カイゼン活動で質の高い福祉サービスを

(福島県)

社会福祉法人郡山清和救護園

養護老人ホーム 希望ヶ丘ホーム 施設長 藤本 マチ子 (老-34期、No.4632)



1. 法人・施設の概要

社会福祉法人郡山清和救護園は、昭和53(1978)年6月に設立、“地域のなかで地域とともに自分らしくいきいき”をモットーとして、利用者の皆さん一人ひとりの尊厳を尊重し、福祉サービスの更なる充実と、その人らしい豊かな生活の実現に努めるとともに、職員が職場で仕事や人生について夢と希望を語る・もてる、法人・施設づくりをめざしている。

当法人は、生活保護法に基づく救護施設郡山せいわ園(昭和21(1946)年12月開設)をはじめ、養護老人ホームや共同生活援助や訪問介護、小規模保育、そして社会貢献の一環と位置づける中間的就労支援事業等、地域に根差した事業を展開している。

私が勤務している養護老人ホーム希望ヶ丘ホームは(昭和25(1950)年開設)、平成20(2008)年4月に福島県より移譲され、当法人が経営して現在に至っている。養護老人ホームの経営については、県から移譲いただいた当初から「利用者本位のサービスの提供」と「信頼される施設づくり」をテーマに利用者および地域社会の皆さんに「しあわせ・よろこび・満足」と「安心・安全・信頼」をいただける施設をめざしてきた。これらのことを具体的に推進するために、次のよ



施設の外観

うな取り組みを長年にわたり実践している。その一端をご紹介します。

2. 具体的な実践

(1) 福祉サービスの質の向上のために

当法人は、昭和57(1982)年より製造業等で取り組まれていたQC活動を導入し、利用者の方への福祉サービスの質の向上に努めてきたが、養護老人ホームとしては平成21(2009)年より日本福祉施設士会が推進する「福祉QC」活動に取り組んでいる。

現在の、当施設での「福祉QC」活動への取り組みは、施設内の「福祉QC」推進委員会のもと、2サークルが活動し、利用者の皆さんの個別支援や、福祉サービス全般(食事の提供に関することや生きがい・環境整備等)、そして

職員の業務改善に関するテーマまで、幅広くその改善活動に取り組んでいる。その結果、「利用者の皆さんの満足度アップ」と「職員の業務効率等のカイゼン」等に大きな成果を挙げている。これらのカイゼンの成果は、コロナ禍の前までは毎年9月に県内の「福祉QC」サークル活動に取り組む、他法人・施設の仲間達、約8サークル、90人を超える方々に参加いただき発表大会を行ってきた。これは福祉施設士会の活動や日頃の「福祉QC」活動の成果を、社会福祉関

係者の方々へ理解をいただくとともに種別を超えた各サービス活動やカイゼン方法などについて情報交換を行い、互いのスキルアップを図るためのものである。また、日本福祉施設士会が主催する全国発表大会にも毎年参加し、多くの成果を挙げている。同様に日本科学技術連盟のQCサークル全国大会などにも積極的に参加している(※別表1. 過去12年間の改善発表事例参照)。

※別表1
希望ヶ丘ホーム「福祉QC」活動の12年のあしあと(「福祉QC」全国発表大会において)

年	テーマ	改善内容
平成21年	9をねらえ! ～レクリエーションの活性化を目指して～	レクリエーション(輪投げ)を活性化をはかり ご利用者の生きがいづくりを目指す
平成22年	目指せ!!養護の星☆ ～サービスマニュアルの活用で 統一したサービスを～	サービスマニュアルを活用し、 全職員で統一したサービスの提供を目指す
平成23年	みんなで作ろう楽しい体操	ご利用者に合わせた体操を作り、 楽しく実施することで健康維持につとめる
平成24年	自己通院できる人をふやそう	通院の付き添い判断を明確にして 自己通院が可能な方をふやす
平成25年	あ!?これびったり!! ～自分にあった履き物みいつけた～	転びそうになる方やしっかり履き物を履いていない方などの 履き物を見直し、転倒等のリスクを減らす
平成26年	早起きや～めた!! ～決まりごとを守ってトラブル解決～	過去5年間の他利用者との係わりに 関する苦情・相談件数を減らし、快適な施設生活を目指す
平成27年	できるかな?できるといいな♪ ～お薬の自己管理を目指して～	服薬の自己管理を通して 「できる」という喜びと自信につなげる
平成28年	むせり・むせり・パーイバイ ～おいしくきれいに食べよう～	むせりの原因を調べ、 安全により美味しく食事していただく
平成29年	パニックにならないで!! ～迅速・適確な救急対応をめざして～	職員の不安の軽減を図り、ご利用者の対応を 自信を持って行えるようにする
平成30年	カエルホームを実現しよう ～ワークライフバランスの推進で 働きやすい職場づくりを～	働きやすい職場づくりで職員の健康管理を図り ご満足いただけるサービスの提供を目指す
令和元年	トラブルおきたらかけつけ隊!! ～報・連・相で安心ね☆～	自分たちの職務態度や対応について見直し、 ご利用者から求められる理想の職員を目指す
令和2年	新型コロナウイルス感染症の流行のため中止	
令和3年	理想のわたしに変身!! ～オシャレを楽しもう～	オシャレ心を取り戻してもらい、 ご利用者同士の交流や生活にメリハリを持って 過ごしていただく

参考(平成21年から令和3年までの受賞歴)

◆「福祉QC」全国発表大会において ・最優秀賞 2回 ・優秀賞 3回 ・感動賞 4回 ・平成30年 特別表彰「福祉QC」全国推進委員長賞を受賞いたしました。	◆QCサークル本部 日本科学技術連盟より ・QCサークル全国大会において 平成28年5月20日 QCサークル 石川馨賞 奨励賞を受賞いたしました。 ・QCサークル(小集団改善活動)福島地区大会において 令和3年12月10日 福島県知事賞ならびに 感動賞を受賞いたしました。
--	--

令和4年2月現在

うれしいことに令和3(2021)年度は、12月10日にQCサークル福島地区主催で開催された福島地区大会において、福島県知事賞並びに感動賞をW受賞し、高い評価をいただいた。このことは、職員にとって、大きな励みと誇りになり、毎日職員は生き生きと「福祉QC」活動に取り組んでいる。



福島地区長様より賞状・盾の贈呈



福島県知事賞状及び盾

(2) 「福祉QC」活動の効果

①全職員での「お客様本位のサービスの提供」の徹底

日常業務の中で常に「お客様満足」を念頭において実践行動がとれる職員が多くなった。

②新しいニーズにも果敢に挑戦できる職場

全職員の目的意識、改善意識が高まり、効果的な仕事の進め方や柔軟な物の見方・考え方が養われ、新しいニーズにも果敢に挑戦できる職場になった。一例を紹介

すると、平成27(2015)年10月より郡山市の認可を得て「中間的就労支援事業」に取り組み(東北地区ではこの取り組みはまだ少なかった)、地域の生活困窮者等に対し、施設が就労訓練等の機会を提供し就労に必要な知識及び能力の向上をめざしている。また、令和元(2019)年度から中央共同募金会赤い羽根福祉基金より「救護施設等のセーフティネット機能強化助成事業」の助成を受け、地域社会の中でひきこもりや何らかの支援を必要としている方々などに対し、安心して参加出来る居場所の提供を行い、地域社会や人とのつながりをもって自立を促していく事業に取り組んでいる。

③職場内の協力体制や他職種間の連携強化

福祉QC活動に取り組むことにより、職員間で各種情報を共有することによって職場の風通しや透明度が高まり、人間関係が良くなるとともに職場内の協力体制や他職種間の連携が良くなった。また、目的達成のために、一糸乱れぬチームワークのもと、仲間を信頼して行動できる職場になった等々、これらは、地道に福祉QC活動を継続してきた結果と思っている。

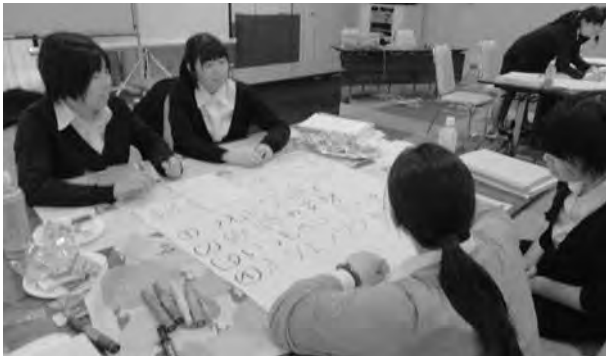
3. 人材育成のために

“優れた人材の育成なくして福祉サービスなし”という考えのもと、毎日の業務を通じて様々な能力を高めるために職員研修を実施している。その研修には施設内研修と外部研修がある。この研修の目的は、福祉施設職員として職員が固有の専門性を高めるとともに、また職業人としてのモラルを身につけ、更なる資質向上に努め利用者サービスを高めていくものである。

施設内研修で当法人・施設が特に力を入れ

ているのは法人新任職員等研修会である。これは例年、1泊2日で行っているが現在はコロナ禍のため1日での開催としている。この研修会は、他にはない職員手作りの温かい研修会で先輩職員が新任職員へ、法人の理念や歴史、そして職業人としてのあるべき姿や、心構えなどを講義する。そして、自分たちの職場や職員としてのあり方等をテーマとして先輩職員等と意見交換も活発に行っている。

この研修会を通して、新任職員が一日でも早く法人の職員として、自分は何を期待され何をなすべきかを確認するなどして、知識やスキルの向上に努め仕事に励んでいる。



施設内研修の様子

次に施設内研修と同様に重要視しているのは外部研修である。この研修は、研修委員会が年度当初に職員の職種や勤続年数等々にあわせた研修計画を作成し、それに基づき積極的に受講させている。受講した研修は、必ず研修報告会や職員個々のスキルアップ手帳「自己研鑽のあしあと」に記録される。今更ながら研修の多さに驚くとともに、職員への法人の強い思いや期待を感じ、職員が頑張る源になっている。

当法人の理事長曰く、「人材育成は、近視眼的にならず、時間とお金は惜しんではいけない」と。なぜなら、時間とお金をかけた分、やがて何倍にもなって戻ってくるからである。法人・

施設として全職員の成長を願い、研修には力を注いでいる。

4. おわりに

以上、希望ヶ丘ホームのカイゼン活動の取り組み実践について述べたが、コロナ禍の中で、これからは、どのような職種でも、どのような仕事でも、今まで通りは通用しない世の中に“新しい日常化”をポジティブにとらえて、チャレンジしていきたい。

既成の価値観や固定観念を打ち破りこれまで思いつきもしなかった、新しい何かを創り出し、提供する福祉サービスの質が、法人・施設の価値を決めることになる。質の高い福祉サービスを提供するためには、職員一人ひとりが、その意欲と能力を十分に発揮できる環境の整備が不可欠である。そして、どのような仕事にもその目的があり、その中で自分は何を期待されて何をなすべきかを考えて仕事に取り組む姿勢が大切である。

希望ヶ丘ホームには、志を高く持ち、自分の仕事に“使命感と誇りを持って”働く職員が大勢いる。これらに感謝して、より一層の推進に職員が一丸となって努力して、より良い法人・施設作りに邁進したい。

望みの門学園での安全で良質なサービスの実践

(千葉県)

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会

婦人保護施設 望みの門学園 園長 **田尻 隆** (他 - 34期、4692)



1. はじめに

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会の創立は第二次世界大戦が終わって間もなく、社会活動家でもあった牧師の賀川豊彦が食べていくために身を売ることしかできなかった女性たちを救出するために、同じ敗戦国である旧西ドイツのMBKミッションに援助を依頼したことがきっかけとなった。ドイツ人宣教師は困難を抱える女性にイエス・キリストの福音を伝え、彼女たちを救うため夜の街を回り保護し、生活の場を与えたことから「真夜中の宣教」という意味の「ミッドナイトミッション」が昭和37(1962)年に誕生した。まさに現代の「アウトリーチ・伴走型支援」の原型であり数多くの日本の女性支援に取り組んだのである。

東京湾を臨む千葉県富津市において婦人保護施設から始まった法人の働きは、高齢者施設、障害者施設、児童施設とドイツの福祉の街「ベートル」をモデルに広がっていった(別紙1



望みの門本館

組織図参照)。

また、本年法人創立60周年を迎えるにあたり令和3(2021)年8月に「望みの門本館」が竣工した。法人本部のほか、近隣の皆さまにご利用いただくデイサービスセンター、在宅サービスセンター、ホームヘルプサービスが入居しサービス提供に努めている。屋上には津波発生時に地域の皆さまの避難所としての機能を持たせた津波避難タワーを設け、地元富津市と「災害時における指定緊急避難場所としての使用に関する協定」を締結し広報等で広く市民の皆さまにお知らせし、安心して安全な日常生活の一助となればと願っている。



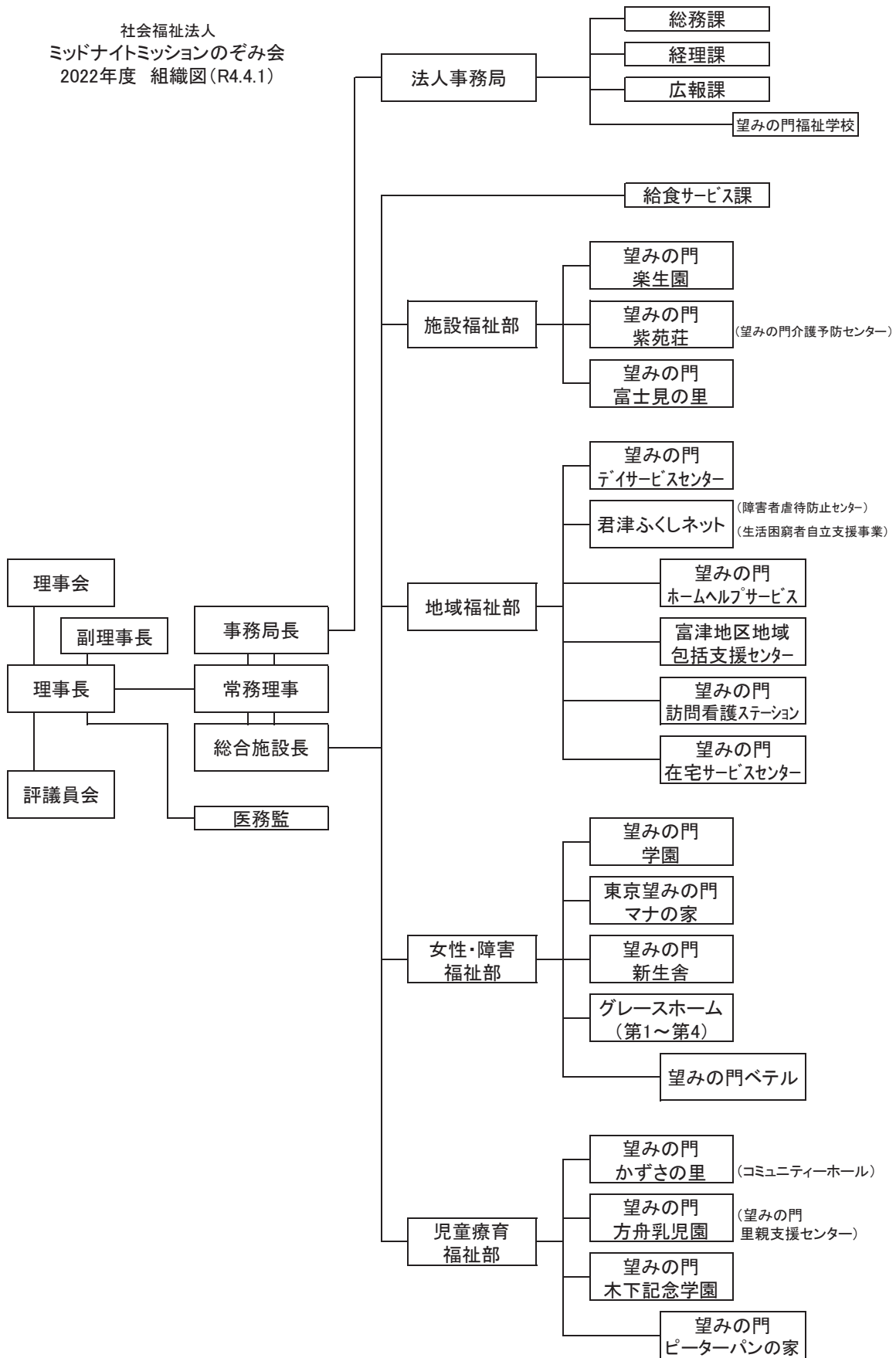
津波避難タワー



富津市との協定式

別紙1

社会福祉法人
ミッドナイトミッションのぞみ会
2022年度 組織図 (R4.4.1)



2. 婦人保護施設(以下、施設)の成り立ち

施設の根拠法である売春防止法(以下、売防法)は昭和31(1956)年に制定された。当時の施設は売春する虞のある女性を「保護」し売春を繰り返さないように「更生」することが役割とされていた。しかし、近年の社会情勢の変化に伴い売春によって生計を立てる女性は潜在化し、その一方で売春女性に限らず多様な生活困難を抱えた女性の保護も行ってきたが法整備は未熟であった。平成以降平成13(2001)年4月に成立した配偶者暴力防止法、平成21(2009)年人身取引行動計画、平成25(2013)年ストーカー規制法などの新法が制定されたことで犯罪、暴力被害者女性の受け入れといった新しい役割が施設には付加されることとなった。

実際、犯罪や暴力被害者の中には障害を抱えていることで本人も気が付かないうちに犯罪に巻き込まれ被害に遭ってしまう例も多く、自立に向けての支援は多様化しその重要性も増している。現在の保護施設は売防法制定当時の売春女性の保護・更生といった目的は薄れ、様々な生活上の困難や障害を抱えた女性の保護・自立支援の施設としての役割を強く感じている。

しかしながら売防法は制定から抜本改正はなく、「更生・収容」などの文言があり、支援が必要な女性の実態とかけ離れており、当事者を追い詰めるような運用につながるとして、支援者らが問題視してきた。

3. 施設における支援規定と制度の問題

施設の設備や運営は、厚生労働省令「施設の設定及び運営に関する最低基準」によって規定されている。その中で、第2条では施設の基本方針を「入所者に対し、健全な環境のもとで、社会福祉事業に関する熱意及び能力を有する職員により、社会において自立した生活を送るための支援を含め、適切な処理を行うよう努め

なければならない」としている。さらに、具体的な支援としては「入所者の自立を支援するため、入所者の就労及び生活に関する指導及び援助を行わなければならない」(第12条)とされており、健全な環境の提供、自立支援を含めた適切な支援の提供を基本方針とし、それらを実現するために入所者の私生活を尊重しつつ、就労支援、日常生活に対する指導・援助を行うことが規定されている。だが、利用者に対する支援の問題の一つとして「生活障害」があるとしている。生活障害とは具体的に、健康管理、生活リズム作り、読み書き、お金のやりくり等、日常生活がうまくできなくなり、あいさつや会話など対人関係の技術が乏しくなることである。身体的には疲れやすくなったり、集中力に欠けたりすることもある。このような、「生活障害」のある利用者に対しては健康支援に始まり、読み書き、生活リズムの改善、お金のやりくり、コミュニケーションの取り方に至るまで、生活に密着し、かつ個別性の高い支援であり時間をかけた丁寧な関わりが必要である。

もう一方の制度の問題としては、66年間変わらない売防法に、現場からは「制度と実態が合っていない」と、当初の制度と現状の「隔たり」が指摘されている。入所者は「生きづらさを抱えた女性たち」であり、DV被害者や帰る場所の無い利用者などが生活し、自立に向けた支援を受ける。入所者は10代から高齢者まで幅広く、課題が多岐にわたる。障がい、暴力被害、家庭不和などによる生きづらさを抱え、誰にも頼れず貧困状態に陥り、行き場をなくしてしまう。こうした女性が入所している実態がある。一方、女性を取り巻く問題が複雑化し、心のケアや福祉的支援の重要性が増しているにもかかわらず、職員などの体制が追いついていない。DV被害者に同伴して入所する児童への対応も遅れている。この背景には、もともと婦人保護事

業が、売防法を法的根拠としていることがある。当初の目的は「売春を行う虞がある女性の保護更生」。その後、大きな法改正のないまま対象者が広がり、今では支援を必要とする女性が抱える複雑な課題と、制度の枠組みとの間に大きな「隔たり」が生じている。売防法には「支援」の概念がなく、そのため現状での必要な要件が満たされていない。婦人保護事業にもとづく女性支援の限界と問題点として、全国39都道府県、47施設のうち3割～5割の施設で心理的ケアの人員・専門性不足と、性暴力被害の専門性不足について「十分対応できていない」との声が上がっている。支援が必要である女性が存在するにもかかわらず、施設に結び付かない原因として対応不十分な支援ニーズがあり、支援を受ける側の原因として支援と現実のギャップがあり、その根底には時代に乗り遅れた売防法がある。

平成30(2018)年、厚生労働省が主催する「困難な問題を抱える女性への支援の在り方に関する検討会」第1回が7月に開催された。有識者を構成員として組織されており、現場からも全国婦人保護施設等連絡協議会(以下、全婦連)、NPO法人、婦人相談所長全国連絡会、アフターケア相談所などが参加して検討された。だが、全婦連はそれ以前から法改正の必要性を訴えて平成27(2015)年、「売春防止法改正実現プロジェクト」を創設し、新法「女性自立支援法(仮称)」制定をめざす活動を展開している。実際、支援が必要な女性は社会に溢れているが、制度の狭間で埋もれて支援に繋がらない。検討会においても、公的な調査で平成28(2016)年度の婦人保護施設利用率が22%、全国婦人保護施設等連絡協議会での民営に関する調査で平成29(2017)年度の利用率は29.9%と危機的な状態との報告があったという。だが、施設を利用したいという意見は多くあ

り現場でもニーズを把握しているとのことで「制度と実態の乖離の問題」が報告されている。

4. おわりに

そうした問題から、法改正への必要性が叫ばれているなか、貧困や虐待、性暴力などで居場所を失った女性を支える新法「困難女性支援法案(仮称)」が与野党議員の有志により、国会に議員立法で提出された。法案は困難を抱える女性への公的支援を売防法の「更生」から切り離し、実生活に寄り添った包括的な支援をめざす内容である。取りまとめに尽力したのは、支援団体や当事者の声を聞いてきた女性議員、女性の生きづらさにより目を向けた政治のため、男女比に偏りのない国会運営が求められている。困難を抱える女性の支援のため十数年をかけ売防法を改正するための働きを続けてきたが、ようやく法改正に向け動き出した。もちろん法改正がゴールなのではなく、女性支援の現場である施設が利用者いかに寄り添い、安全で良質なサービスの実践を展開していくのが今後大きく問われているのである。

はごろも苑の職員が安全にサービス提供できるように

(京都府)

社会福祉法人みねやま福祉会

はごろも苑 副苑長 **小牧 博文** (老 - 44期、5838)



1. はじめに

はごろも苑では、職員、委託業者、請負業者を含め約85名の方々と、ご利用者の生活を支えている。職員の安全衛生やご利用者が直接使用される機器の安全管理を行い、機器の不具合や操作ミスによる事故がないように努めている。

労働安全衛生、交通安全等を含めた安全にサービス提供するために取り組みを紹介する。

2. 法人の概要

昭和25(1950)年11月、創設者が、社会的弱者である乳幼児の命と生活を守るために乳児院設立を考え、私財を提供して児童福祉法により認可された乳児院(定員25名)を創設した。昭和26(1951)年6月、組織を財団法人峰山乳児院に変更し、昭和27(1952)年5月、社会福祉法人峰山乳児院として認可となった。

その後、児童養護施設の幼児寮(現在、てらす峰夢)、ゆうかり乳児保育所を開設し、平成6(1994)年には法人として初めての高齢者福祉施設として、特別養護老人ホームはごろも苑を開設。現在は、京丹後市、宮津市にて、乳児院、児童養護施設、介護老人福祉施設等の高齢者施設、障害者施設等の18施設を

運営し、職員数は500名を超えている。

3. 自施設の概要

自施設のある京丹後市は、京都府北部に位置し、京都市からは120km、近年、道路等のインフラ整備があり、大阪市等へのアクセスがよくなり、海や山への観光客も多い。人口は52,750人であり、自施設の主なサービス提供エリアの峰山町は、11,906人、高齢化率は32.7%である(令和4(2022)年1月末現在)。

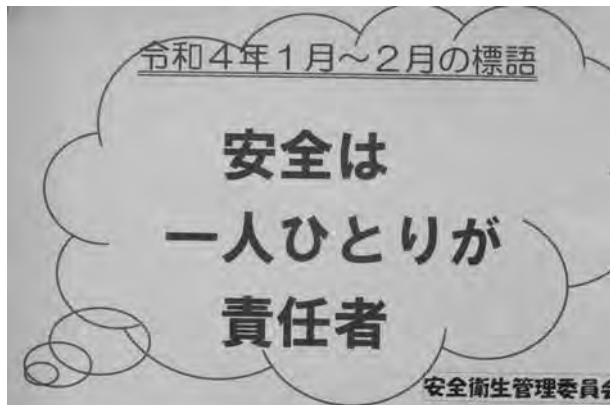
はごろも苑は、平成6(1994)年4月に開設、旧峰山町の町民の高齢化に伴い特別養護老人ホーム建設の機運が高まり、多額の寄付金をいただき、当法人での初めての高齢者施設として誕生した。現在、介護老人福祉施設50名、短期入所生活介護18名、通所介護28名、訪問介護、居宅介護支援、連携型定期巡回・随時対応型訪問介護看護等を運営している。

4. はごろも苑の安全への取り組み

①労働安全衛生

職員数が50名以上であるため、産業医を選任し、月1回巡視の実施、安全衛生管理者の週1回の巡視、毎月1回、安全衛生委員会を開催し、主任、副主任、衛生管理者の私を構

成メンバーとして、職員のケガ、体調不良に関する情報の共有、産業医の巡視報告、2か月に1度の標語を掲示して、唱和をしている。また、一日2回、放送設備よりラジオ体操を放送し、腰痛、転倒予防に取り組んでいる。



安全衛生管理標語

毎年、京都労働安全衛生関係団体等連絡協議会主催の「京都ゼロ災3か月運動」に参加し、腰痛、転倒防止のための4S(整理・整頓・清潔・清掃)活動を進めている。



京都ゼロ災ポスター

②交通安全

現在、軽自動車、リフト車の車両を17台所有し、職員はマイカー通勤をしている。そのため交通事故防止、訪問時等の駐停車時のマナー等の周知や、事故発生時の対応などを学んでいる。また、毎年、京都府交通安全協会

主催の交通マナーを高める事故防止コンクール「セーフティラリー京都」に参加し、夏の3か月間無事故無違反をめざしている。その他にも京丹後交通安全協会安全運転管理者部会主催の安全運転自動車ラリーに参加し、運転知識や技術の向上に努めている。



安全運転自動車ラリー2位表彰

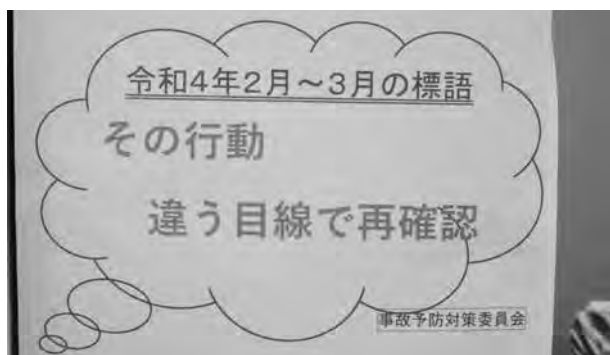
公用車の約9割にドライブレコーダーを設置し、事故発生時の状況把握に役立てるとともに走行中の交差点の進入、一旦停止などの安全運転への意識の向上になっている。

令和4(2022)年度からはアルコールチェックが制度化され、より一層の交通安全に取り組み、地域住民に安心したサービス提供ができるように努めている。

③ご利用者への安全について

ご利用者にとって、福祉機器や用具は生活を快適に過ごすために大切なものであるため、日々のメンテナンスは重要であると考えている。不具合等があれば、修理をし、更新が必要であれば、計画的に購入、補助金制度の活用も含め取り組んでいる。また、介護中のはじめとした事故発生時の対応、事故予防対策は、事故予防対策委員会を設置し、事故発生時の振り返りと防止策を検討し、共有している。ご利用者の転倒、内服薬の服用のミス、訪問宅の

日用品の破損などがあり、予防、防止策を職員に周知を図っている。2か月に1度の標語を掲示して、唱和もしている。



事故予防対策の標語

④事業継続計画(BCP)の作成

事業継続計画の作成が義務化となり、災害発生時、感染症の発生時には事業を中止することなく、継続できるような実行性のあるものに近づけていきたい。積雪、落雷などによる停電、断水などのインフラがストップした際への対応にも応用できると考えている。

⑤新型コロナウイルス感染症予防対策

新型コロナウイルス感染症予防に関して、職員自らが感染者とならないようにマスクを定期的に配布、手指消毒箇所の増設、地域の感染状況に応じての勤務内外におけるゾーニングの徹底を行っている。新規の長期入苑者等へは、京丹後市の補助金を活用して、PCR検査の実施を行い、施設内での感染を予防している。

ご利用者の感染予防対策をしながら、納涼祭の開催、デイサービスご利用者と保育園園児との交流をオンラインでの実施をして、楽しさを提供している。

5. これからの取り組みについて

労働安全衛生、交通安全、ご利用者への安全、事業継続計画、新型コロナウイルス感

染症予防対策への対応は、安全に働しやすい環境を作ることであり、引き続き全職員で取り組んでいる。職員が健康であれば、一人ひとりの力が発揮でき、ご利用者を含め過ごしやすい環境になる。また、施設設備も不具合なく使用できることも職員満足につながるのではないかと思う。建物や設備は日々経年劣化し、不具合も出ている。これからも安全が保たれるように設備の更新や修繕をして、安心したサービスができるようにしたい。

SDGs(持続可能な開発目標)の17のゴールと169のターゲットに着目し、職員一人ひとりが意識して取り組めるように「ノー残業デー」を月1回に設け、職員の健康、福祉の増進、電力消費を抑えて化石燃料を減らし、気候変動の影響が軽減できるように取り組み始めている。

6. おわりに

日々、職員がケガや病気がなく、気持ちよく仕事ができることは、ご利用者の皆さまに安心、安全なサービスが届けられることができる。そのためには、職員の健康管理、施設設備の整備等が欠かせない。

福祉サービスにもICT、テクノロジーの積極的な活用と言われるようになり、介護記録ソフトの導入による業務省力化、記録の検索のしやすさやご利用者の普段の様子が、介護ロボにより見える化できるようになった。今後は、安全管理においてもさらに活用されていくことを願っている。

これからも「はごろも苑」で働いていてよかった。ご利用者からは頼りなる「はごろも苑」をさらにめざして、地域の中で安全でさらに質の高いサービスが提供できるように精進していきたい。

あんな

日本福祉施設士会 令和4年2月～3月の活動報告 ※いずれもZoomにて実施

日付	内容
2月15日(火)	「福祉QC」全国推進委員会(第5回)
2月21日(月)	調査研究委員会(第2回)
2月24日(木)	広報委員会(第8回)
3月2日(水)	生涯研修委員会(第5回)
3月10日(木)	総務委員会(第1回)
3月14日(月)	「福祉QC」全国推進委員会(第6回)
3月22日(火)	理事会(第2回)、代議員会(第2回)
3月24日(木)	広報委員会(第9回)

会議報告

「福祉QC」全国推進委員会(第5回) 2月15日(火)

令和3年度「福祉QC」全国推進委員会関係事業進捗状況について確認した後、令和4年度事業計画案について意見交換があり、「福

祉QC」入門講座や全国発表大会の開催方法・時期を決定しました。

調査研究委員会(第2回) 2月21日(月)

「施設長のための業務チェックリスト(仮称)」の作成を進めました。委員の施設での試行結

果等を踏まえ修正し、令和4年度第1回代議員会にて報告される予定です。

広報委員会(第8回) 2月24日(木)

令和3年度広報委員会関係事業の進捗状況について確認した後、令和4年度事業計画

案について意見交換があり、会報については6月号特集テーマ、執筆者候補を決定しました。

生涯研修委員会(第5回) 3月2日(水)

令和3年度生涯研修委員会関係事業の進捗状況について確認した後、令和4年度事業

計画案について意見交換があり、第1回施設長実学講座のプログラムを決定しました。

総務委員会(第1回) 3月10日(木)

令和3年度事業進捗状況を確認した後、「令和3年度補正予算案」、「令和4年度事業計画

案および予算案」について意見交換があり、次の理事会に提案することとなりました。

「福祉QC」全国推進委員会(第6回) 3月14日(月)

第26回「福祉QC」入門講座の開催日やプログラムについて意見交換し、入門講座での委

員の役割などを決定しました。

理事会(第2回)、代議員会(第2回) 3月22日(水)

理事会では代議員会開催前に、議案となる「令和3年度補正予算案」、「令和4年度事業

計画案および予算案」の説明分担を決めました。代議員会ではすべての議案が承認されました。

広報委員会(第9回) 3月24日(木)

令和4年度広報委員会関係事業について共有した後、本会の紹介案内作成についての意

見交換がありました。

日本福祉施設士会 令和4年度事業計画

日本の少子高齢社会は深刻を増し、経済活動の基礎となる生産年齢人口の減少が続くなど、本会の会員施設も恒常的な人手不足に直面しながらの事業展開を余儀なくされ、従来の慣行から脱却した経営基盤の確立と財政マネジメントの強化が求められている。

今後の事業展開を考える上での選択肢の一つとして、複数の社会福祉法人が相互に連携・協働しあい、よりの確に福祉ニーズに対応できるようにするための新たな仕組みとして、「社会福祉連携推進法人制度」が創設されるなど、少子高齢・人口減少社会において福祉サービスを継続するための方策も考える必要がある。

我々「福祉施設士」は長引くコロナ禍においても、事業種別や制度を横断した福祉サービスの担い手として、地域共生社会の実現に向けた福祉活動を絶やすことなく、強い使命感を持ちながら積極的に地域と関わり、困難に直面する人々に寄り添い続けることを旨とし、新型コロナウイルス感染症対策を理由に福祉活動を弱体化させることなど決してあってはならない。

今こそ、本会会員である「福祉施設士」同士の相互のコミュニケーションの継続が不可欠であり、本年度の本会活動スローガンを以下のとおり掲げ、施設長の時代に応じたリーダーシップスキルの向上を図るための事業を推進する。

令和4年度 活動スローガン 「深みのある人間づくり」

また、我々、福祉施設士の資質の維持と向上に資する生涯研修の継続とともに、福祉施設職員等の養成につとめ、施設福祉と地域福祉の推進および本会の継続的な安定と発展に寄与するために、以下の重点課題のもとに事業に取り組む。

I. 令和4年度事業の重点

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、参加意欲向上となる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。

II. 具体的な事業内容

1. 組織強化と会員拡大

総務委員会

○入会および会員の定着促進、都道府県組織の基盤強化、財務状況の再建など、本会が直面する課題の解消にむけた取り組みを継続して行うとともに、オンラインを活用し事業を実施する。

○また、ブロック活動の活性化等による都道府県組織活動の強化について検討し、取り組みを進める。

目 標①：オンライン活用等による収支の継続的改善

目 標②：会員拡大、施設長専門講座修了者の50%入会

(1) 組織体制・事業の見直し、財務状況の健全化

本会の組織体制や事業の見直し、福祉施設士のあり方等について継続的に検討を進めるとともに、オンライン活用を図りつつ引き続き活動の活性化と財務状況の健全化の両立を図る。

(2) 会員拡大に向けた取り組み

福祉施設長専門講座の企画・運営に積極的に参画するとともに、受講者へのPR等を進める。

ブロック・都道府県組織と連携し、福祉施設長専門講座修了者に対して本会から入会の案内を行うとともに、第45期(令和3年度)講座修了者に対しては、研修会案内等を送付し、研修機会の提供および加入促進を図る。

また、第46期(令和4年度)講座受講者に対して、会報誌や講座・セミナー等開催案内を送付し、修了後の入会につながるよう情報提供に努める。全社協出版部と連携して書籍の会員割引販売を期間限定で実施する。

(3) ブロック・都道府県組織活動の活性化

① ブロック組織活動の活性化と支援

ブロック長との協議・連携を密にし、ブロック活動の活性化とともに、都道府県組織強化のための取り組みを行う。ブロックで行う研修・セミナーの企画、実施支援や広報協力を強化するとともに、ブロックセミナー開催に対する助成および本会役員の派遣を継続する。

② 都道府県組織の活性化と支援

各都道府県内での広報に向け、会報を都道府県組織に配布する。また、活動計画・予算ならびに活動報告・決算の提出を求めた上で、引き続き都道府県組織強化に向けた助成の必要性と実施等について検討を行う。

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

○施設の経営管理に必要となる知識や技術をはじめ、有効なマネジメント手法の習得および問題解決能力向上を目的とした研修会を開催する。また、福祉施設士の継続的な学びのあり方について検討する。

○研修会への参加機会を拡大するためのオンライン開催とともに、開催後に動画視聴を可能とするなど、参加者のニーズを踏まえた生涯研修企画を進めて参加者増を図る。

目 標①：施設長実学講座等の研修参加者の増(令和3年度以上)

目 標②：福祉施設士の継続的な学びのあり方と研修体系等の提示

(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

研修への参加促進策を継続して検討し試行するとともに、福祉施設士の生涯研修への参加を推進するため、各都道府県組織と連携した参加勧奨を実施する。また、継続的な学びの機会の確保を目的とする生涯研修事業の体系化に向け、施設長実学講座や福祉施設士セミナー等のポイント制導入などについて検討する。

(2) 施設長実学講座の開催(計5回) 【定員：各回60名】

人事労務・財務等にかかるマネジメント手法の習得および問題解決能力の向上を図り、福祉施設長やリーダーとして求められる役割の発揮に資する講座をオンラインで実施する。

(第1回)テーマ：「多様性のある職場づくりのための労務管理(仮称)」

開催時期：令和4年7月

(第2回)テーマ：「会計実務の基礎を学ぶ(仮称)」

開催時期：令和4年8月

(第3回)テーマ：「BCP(事業継続計画)と危機管理(仮称)」

開催時期：令和4年10月

(第4回)テーマ：「SDGsと福祉施設実践(仮称)」

開催時期：令和4年12月

(第5回)テーマ：「法務課題への対応(仮称)」

開催時期：令和5年1月

(3) 第43回全国福祉施設士セミナーの開催

本会事業の重点に関連し、福祉施設長に求められる姿勢や態度の確認や今後の福祉施設経営の方向性の共有・会員相互の交流促進を目的に、「第43回全国福祉施設士セミナー」を集合で開催する。

テ ー マ：「サステナブルな施設経営を考察する(仮称)」

開催時期：令和4年9月

会 場：東京都内(集合)

定 員：200名 ※新型コロナウイルス感染状況等によってオンライン等により柔軟に開催。

3. 「福祉QC活動」の推進、全国展開

『福祉QC』全国推進委員会

○「福祉QC」活動の推進と全国展開に向けた方策を検討するとともに、動画等を活用した「入門講座」の年度当初の実施、「全国発表大会」における発表サークル増を図る。

目 標①：全国大会での発表「30サークル」

目 標②：福祉QC活動の推進・全国展開に向けた方策等の提示

(1) 「福祉QC」活動の推進

①「第26回『福祉QC』入門講座」の早期開催、動画の活用

開催時期：令和4年6月

方 法：オンラインによる実施

定 員：90名(予定)

内 容：福祉QC活動の基本および活動の進め方のポイントなどを学ぶ

※基本となる講義動画の活用、制作等も検討・継続する。

②「第32回『福祉QC』全国発表大会」の開催

開催時期：令和4年11月

会 場：全社協会議室(集合)

定 員：120名(予定)

発表事例：各施設における業務改善や利用者支援にかかる福祉QCサークルの活動事例

※新型コロナウイルス感染状況等によってオンライン等により柔軟に開催。

(2) 「福祉QC」活動の推進と全国展開に向けた方策の検討等

「福祉QC」活動をさらに普及・発展させるべく、その方策を検討するとともに、講義動画等の必要なツールの開発を継続する。

活動の普及にあたっては、オンラインを活用したブロックにおける「福祉QC」活動の推進や福祉QCを用いた活動実践の収集、会員間での共有を図る。また、関東甲信越静ブロックにおける改善(「福祉QC」)活動個別指導講座の開催を引き続き支援する。

4. 「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、広報委員会

○「施設長のための業務チェックリスト」実践のポイントの普及および活用促進を図る。会報「福祉施設士」にて、年間を通じて会員施設の取り組みを掲載する。

○また、「福祉施設士行動原則」に示した各姿勢・行動にかかる会員実践を収集・発信する。「福祉施設士行動原則」の普及および活用促進に資するため、会員の取り組み状況および同原則の活用方法を把握し、会員間での共有を図る。

目 標①：活用状況等をフォローアップし、活用実践を促進

5. 福祉施設士の実践PR、広報・情報提供体制の強化

広報委員会

○本会および福祉施設士の活動成果のPRに向けた取り組みを検討し、実施する。

○各種制度・施策にかかる情報提供をはじめ、福祉施設の日常的な運営管理に活用できるマネジメント手法や、会員施設の実践・工夫点など会報等を通じて共有する。

○都道府県組織と連携して会員のメールアドレス登録数を増やし、迅速な情報提供体制を強化する。

目 標①：新たなPR手法(PR動画、SNSの活用等)の検討と実施

目 標②：メールマガジン登録者数500名(令和3年度は約400名)

(1) 福祉施設士の実践PR

本会と福祉施設士の活動成果を社会福祉関係者および社会にPRする方法(SNSの活用等)を検討し、会員とともに取り組みを進める。

また、地域における福祉施設士の認知向上に向けて、会員名刺や会員施設表示板の普及を継続する。

(2) 会報「福祉施設士」の発行(年間6号)

会報「福祉施設士」を偶数月に発行する。「福祉施設士がめざすもの」や「特集」により会員実践を紹介するとともに、施設の経営管理にかかる知識や技術の向上を図る「誌上講座」を掲載する。また、ブロックや都道府県組織活動、本会事業についての情報提供を行う。会報は発行後、ホームページで公開し、情報提供を図る。

(主な誌面構成)

▶「持続可能な福祉施設運営(仮称)」

福祉施設現場ではさまざまな問題が起こり、その問題解決能力がリーダーである福祉施設士には求められる。持続可能な福祉施設運営に向け、福祉施設士に必要なスキルを考察

▶「福祉施設士がめざすもの」

福祉施設士への想いや具体的な取り組みなどについて、会員個人個人の歩みを踏まえて発信

▶「特集」

コロナ禍への対応を含めた会員実践をはじめ、福祉施設管理者に求められる共通的な知識等を紹介

▶「誌上講座」

人事労務、財務等、福祉施設の経営管理に必要なマネジメントの事例やポイント等を発信

▶「あんてな」、「DSWIスクエア」

本会事業(諸会議、講座・セミナー等)や都道府県組織活動情報を発信

(3) ホームページによる情報提供

本会およびブロック・県組織の活動等について、ホームページを活用して発信する。

(4) メールマガジンによる情報提供

「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」を月1回発行する。日常業務の確認「今月のチェックリスト」、他分野の基礎知識「時事／用語解説」、「リレーコラム」、その他時宜に合った情報提供を掲載する他、随時臨時号を発行し、講座・セミナー等の開催案内周知にも活用する。

(5) ホームページの活用促進、PR動画の発信

掲載する情報の精査や追加等、ホームページの活用促進を行うとともに本会をPRする動画を作成し、ホームページに掲載するなど広報の充実を図る。

6. 会員ニーズ等にもとづく調査研究事業の推進

調査研究委員会

- 社会福祉関係の法制度等の見直し、社会福祉法人の連携・協働による取組等の動向を把握し、必要な検討・分析を行うとともに、会員法人に有用な情報、実践手法等の調査研究を進める。
- 本会活動に関する会員ニーズ等を把握するための調査をオンラインで実施する。
- 調査結果を本会事業に反映するとともに、福祉施設士の実践力の向上等に必要調査研究テーマの検討を進める。

目 標①：オンラインを活用した会員ニーズ調査等の実施

目 標②：会員ニーズにもとづく調査研究事業(テーマ等)の検討・設定

7. 諸会議の開催、全社協議会への参画

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

【会務の運営】

事業・会計監査、代議員会、理事会

総務委員会、生涯研修委員会、調査研究委員会、広報委員会、「福祉QC」全国推進委員会

令和4年度 日本福祉施設士会 資金収支予算

(自) 令和4年4月1日 (至) 令和5年3月31日

(単位: 円)

勘定科目	当年度予算(A)	前年度予算(B)	増減(A)-(B)
事業活動による収支			
収入			
会費収入	13,095,000	12,995,000	100,000
会費収入	13,095,000	12,995,000	100,000
事業収入	8,400,000	4,713,000	3,687,000
参加費収入	8,320,000	4,633,000	3,687,000
広告料収入	80,000	80,000	0
受取利息配当金収入	2,000	2,000	0
受取利息配当金収入	1,000	1,000	0
積立資産受取利息配当金収入	1,000	1,000	0
その他の収入	48,000	178,000	△ 130,000
その他の収入	48,000	178,000	△ 130,000
雑収入	48,000	178,000	△ 130,000
事業活動収入計(1)	21,545,000	17,888,000	3,657,000
支出			
人件費支出	7,860,000	7,631,000	229,000
派遣職員費支出	1,360,000	1,131,000	229,000
人件費負担金支出	6,500,000	6,500,000	0
事業費支出	10,607,000	7,469,000	3,138,000
諸謝金支出	1,245,000	1,414,000	△ 169,000
旅費交通費支出	1,645,000	487,000	1,158,000
役職員旅費交通費支出	1,430,000	487,000	943,000
委員等旅費交通費支出	215,000	0	215,000
消耗器具備品費支出	289,000	269,000	20,000
消耗品費支出	289,000	269,000	20,000
印刷製本費支出	2,401,000	2,087,000	314,000
通信運搬費支出	1,476,000	1,079,000	397,000
会議費支出	152,000	38,000	114,000
資料図書費支出	0	74,000	△ 74,000
広報費支出	780,000	780,000	0
広告宣伝費支出	780,000	780,000	0
業務委託費支出	1,002,000	1,002,000	0
委託費支出	1,002,000	1,002,000	0
賃借料支出	1,615,000	239,000	1,376,000
租税公課支出	2,000	0	2,000
事務費支出	618,000	507,000	111,000
旅費交通費支出	1,000	1,000	0
事務消耗品費支出	12,000	12,000	0
消耗品費支出	12,000	12,000	0
印刷製本費支出	100,000	100,000	0
通信運搬費支出	150,000	150,000	0
手数料支出	270,000	200,000	70,000
租税公課支出	43,000	2,000	41,000
消費税等支出	43,000	0	43,000
印紙税支出	0	2,000	△ 2,000
渉外費支出	37,000	37,000	0
雑支出	5,000	5,000	0
販売原価支出	15,000	15,000	0
仕入支出	15,000	15,000	0
分担金支出	50,000	50,000	0
分担金支出	50,000	50,000	0
助成金支出	1,050,000	150,000	900,000
助成金支出	1,050,000	150,000	900,000
負担金支出	1,335,000	1,335,000	0
事務費負担金支出	1,335,000	1,335,000	0
その他の支出	0	177,000	△ 177,000
その他の支出	0	177,000	△ 177,000
雑支出	0	177,000	△ 177,000
事業活動支出計(2)	21,535,000	17,334,000	4,201,000
事業活動資金収支差額(3=1-2)	10,000	554,000	△ 544,000
収入			
施設整備等収入計(4)	0	0	0
支出			
施設整備等支出計(5)	0	0	0
施設整備等資金収支差額(6=4-5)	0	0	0
その他の活動による収支			
収入			
その他の活動収入計(7)	0	0	0
支出			
積立資産支出	1,000	1,000	0
その他の積立資産積立支出	1,000	1,000	0
運営資金積立資産積立支出	1,000	1,000	0
その他の活動支出計(8)	1,000	1,000	0
その他の活動資金収支差額(9=7-8)	△ 1,000	△ 1,000	0
予備費支出(10)	0	0	0
当期資金収支差額合計(11=3+6+9-10)	9,000	553,000	△ 544,000
前期末支払資金残高(12)	5,755,000	5,202,000	553,000
前期末支払資金残高	5,755,000	5,202,000	553,000
当期末支払資金残高(11+12)	5,764,000	5,755,000	9,000

社会福祉法人・福祉
施設経営における

人事・労務管理論2022



詳細はコチラ!

人事・労務管理の理論と基本法制を習得

福祉施設・事業所が安定的に運営されるには、そこに働く人々の高い意識と努力が求められます。

人事・労務の「管理」に必要な、従事者のモチベーションの高め方やリーダーシップのあり方、労使間のトラブルを未然に防止し、適切な人事・労務管理を行うための労働法規などを学ぶことができます。

●柴田 悟一・奥山 明良 著 ●定価 2,420円(税込) ●B 5判・300頁 ●2022年3月発行



新刊

社会福祉施設経営管理論2022



詳細はコチラ!

経営管理のノウハウが一冊に凝縮

社会福祉施設を経営する時、サービスを提供するうえで関係する法制度はもちろんのこと、サービス提供上のプロセス、さらに人事、労務、財務、情報、建物などを管理(マネジメント)するための、さまざまな知識が必要となります。本書は、そうした福祉施設長・管理者に必須の知識を網羅した一冊です。

●宮田 裕司 編著 ●定価 2,640円(税込) ●B 5判・470頁 ●2022年2月発行



新刊

社会福祉法人・福祉
施設経営における

財務管理論2022-2023



詳細はコチラ!

社会福祉法人に特化した財務管理の実務書

社会福祉法人には、事業運営の透明性の向上と財務規律の強化が求められています。

社会福祉法人の計算書類の内容や役割など、社会福祉法で必要とされている内容を紹介するとともに、経営管理を実践していくためのノウハウなど、経営管理者が事業を展開するうえで一助となる種々の方法をわかりやすく解説しています。

●渡部 博 編著 ●定価 1,980円(税込) ●B 5判・150頁 ●2022年3月発行



新刊

●お申込みは、書店、都道府県・指定都市社会福祉協議会または下記へ●

■ 全社協出版部受注センター ■

受注専用 TEL. 049-257-1080 FAX. 049-257-3111
E-mail: zenshakyo-s@shakyo.or.jp

全社協

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 出版部
〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2
新霞が関ビル

福祉関係図書の検索・注文ができるホームページ
※クレジットカード決済にも対応

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

コロナ禍のなか児童・障害・高齢すべての福祉に携わる方へ
『月刊福祉』の定期購読をおすすめします！

最新の福祉政策・動向をお届けします！

月刊福祉

毎月6日発売

●B5判・104頁 ●定価 1,068円(税込)
●送料無料※バックナンバー購入の方は送料300円



今年度の特集(予定)

- 5月号 子どもを中心においた支援を実現するために
- 6月号 バリアフリーの現在地
- 7月号 包括的支援体制の構築をさらにすすめるために
- 8月号 地域における公益的な取組の現在地

注目の連載

法人・施設経営

実践マネジメント講座

SDGsを組織運営、事業展開に活かすポイント、働き続けられる職場づくりの取り組みを、実践をもとに紹介。

新年度5月号からは、労務管理、財務分析、リスクマネジメントの観点からその手法、運用のポイントを学ぶ。

5月号からの新連載！

出会いと発見 ー実践の扉

継続的・先進的な福祉実践活動や、全国でも特徴ある取り組みを広く紹介。

これまで地域の福祉課題に対応するさまざまな実践を紹介するコーナー「人と人をつなぐ実践」を、特に分野を超えた連携・協働の実践を紹介してきたコーナーも引継ぎ、リニューアル。

数をよみ解く

福祉に関わるさまざまなトピックのなかから毎月一つの数字をピックアップ。

その数字の背景を深掘りし、そこから何が読み解けるのか、現場の実態と比較しながら解説。

ホッとコミュニケーション

ーギャップを埋めるために必要な視点

コミュニケーションを円滑にすすめる、その前提となる相互理解を深めるための手法やポイントを学ぶ。



詳細はコチラ！

●お申込みは、書店、都道府県・指定都市社会福祉協議会または下記へ●

■ 全社協出版部受注センター ■

TEL. 049-257-1080 FAX. 049-257-3111
E-mail: zenshakyo-s@shakyo.or.jp

全社協

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 出版部

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2
新霞が関ビル

福祉関係図書の検索・注文ができるホームページ

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

[日本福祉施設士会 行事予定]

令和4年 4月～5月

4月4日現在

日 程	予 定 事 業 ※すべてオンライン開催
4月13日(水)	総務委員会(第1回)
4月19日(火)	生涯研修委員会(第1回)
4月28日(木)	広報委員会(第1回)
5月25日(水)	理事会(第1回)
5月25日(水)	代議員会(第1回)

<ご意見・感想の募集について>

会員の皆様からご意見・感想をお聞かせください。

1. 会報の記事へのご意見・感想をお寄せください。

※特集記事、誌上講座にかかるご質問はもちろん、会報へのご意見や提案も受け付けております。

※本会事業に対してのご意見や、本会執行部・他の会員の皆さまへテーマを示した意見交換の提案なども受け付けております。

2. 文字数は、800字以内をお願いします。

3. 電子メールあるいはFAX、郵送にてご提出ください。

電子メールの場合は、日本福祉施設士会事務局(アドレス z-sisetusi@shakyo.or.jp)まで送信ください。

4. 会報発行月(偶数月)の前月(奇数月)の15日までにお送りください。

5. 掲載する場合は、都道府県ならびに会員ご氏名を掲載いたします。

会員名刺の追加発注・修正を受け付けています>>>

異動等による内容の修正はありませんか? 1セット(100枚)2,000円(税込)で承ります。

異動の連絡はお早めをお願いします>>>

在籍施設の異動等連絡先が変更となる場合は、お早めにお知らせくださいますよう、お願いいたします。

退会を希望される会員の方へ>>>

退会を希望する場合は、所定の退会届を、当該都道府県福祉施設士会を通じて、本会会長宛にご提出ください。

事務局だより

令和4年度がスタートしました。本会は、令和4年度のスローガンを「深みのある人間づくり」として活動していきます。

「学びの継続」の場として、施設長実学講座や全国福祉施設士セミナーなどに積極的にご参加いただきたいと思います。本年度もよろしくお願いたします。

福祉施設士 4月号

令和4年4月15日発行 通巻348号 偶数月15日発行
定価500円(本体455円+税10%)

発行 社会福祉法人全国社会福祉協議会 日本福祉施設士会

発行人 藤田 久雄

編集人 志賀 常盤

広報委員会

志賀 常盤(広報委員長)/松林 克典/木元 洋一郎/蛭名 将之/
村上 耕治/田村 恵一/大澤 澄男/辻元 るみ子/岩田 敏郎/
桂 信一/堤 洋三(担当副会長)

〒100-8980

東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル

全国社会福祉協議会 法人振興部

TEL 03(3581)7819 FAX 03(3581)7928

URL <http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

メール z-sisetusi@shakyo.or.jp

ソウェルクラブ
Sowel CLUB

会員数
約**27.3**万人
(2021年3月現在)

福祉・介護職員の
福利厚生は
ソウェルクラブに
おまかせください

ソウェルクラブ(福利厚生センター)は…
社会福祉事業・介護保険事業に従事する方の福利厚生を全国で展開し、スケールメリットを活かすことにより、個々の法人では実現が難しい充実したサービスを提供しています。

01
加入
メリット

- 職員のリフレッシュやストレス解消
- 職員の就労意欲の向上
- 職員のチームワークの構築
など

02
掛金

職員1人当たり毎年度1万円
※非常勤職員向けに5千円コースも
ご用意しています。

03
ソウェルクラブの
10大
サービス

生活習慣病予防
健診費用助成金
4,000円助成

慶事のお祝い品
(結婚、出産、入学)
1万円または**5千円**の
商品券を贈呈

弔慰金
・会員死亡 **60万円**
(就業中の死亡は180万円)
・配偶者死亡 **10万円**

健康生活用品給付
毎年全会員に給付

永年勤続記念品
勤続5~30年(5年刻み)及び
35年以上の退職時に贈呈

資格取得
5千円相当の記念品

各種講習会
受講料・教材費無料

ソウェルクラブ“クラブオフ”
ホテル、レジャー施設、飲食店など
20万件以上の優待サービスが利用可能

クラブ・サークル活動
1人あたり
1,000円助成

会員交流事業
(都道府県ごとの各種イベント)
割安な参加費

資料請求は
こちら

<法人・事業所のご担当者の皆さまへ>
ご希望の方には、ソウェルクラブのサービス内容をコンパクトに
まとめたパンフレットを送付いたしますので、お気軽に下記宛てにご連絡ください。



社会福祉法人 福利厚生センター

<https://www.sowel.or.jp> 詳しくは で

TEL ☎ 0120-292-711 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10階

