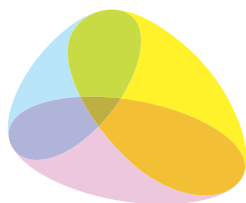
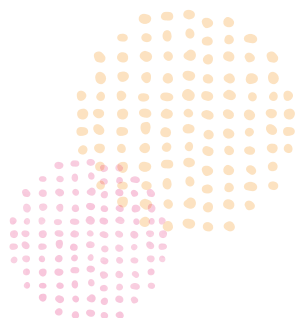
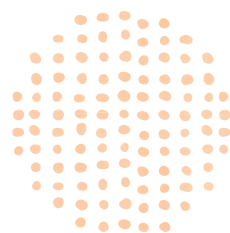
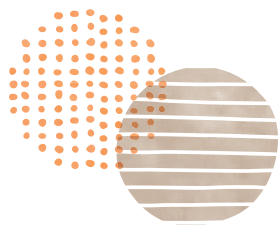
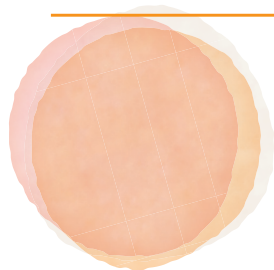


社会福祉法人 経営実践事例集2018



みんなの「生きる」を
社会福祉法人



平成 30 年 9 月
全国社会福祉法人経営者協議会

本事例集は、「第 37 回全国社会福祉法人経営者大会」分科会での発表に向けて募った会員法人の創意工夫に基づく日頃の実践や新たな試み、成功した取り組み等募集に対し、ご応募いただいた事例の概要をまとめたものです。

各法人における取り組みの参考としてご活用いただきますようお願いします。

社会福祉法人 経営実践事例集 2018

目 次

contents

人材の確保・育成・定着に関する実践

- 1 安代会（岩手県）
デジタル時代の採用戦略 3
- 2 美芳会（静岡県）
美芳会における多様な働き方と人材確保の取り組みについて 22
- 3 静清会（静岡県）
働き方バージョンアップ～福祉業界が女性活躍推進の先駆者となる仕組みづくり～ 33
- 4 サンライフ（愛知県）
EPA 職員の受け入れに関する取り組み報告 35
- 5 なにわの里（大阪府）
『100』か『0』、『やり切る』か『燃え尽き』から脱却し、
『長い目で長く働ける職場に』を目指した取り組み 46
- 6 ライフサポート協会（大阪府）
多様化する組織に合わせた研修と職能等級制度の改変計画 53
- 7 大阪府社会福祉事業団（大阪府）
人材育成担当職員とフォローアップ研修による人材定着の為の取り組み 64
- 8 北九州市手をつなぐ育成会（福岡県）
法人全職員がいきいきと働ける環境作りの取り組み
（包括的メンタルヘルス体制の構築を目指して） 69

地域における公益的な取組に関する実践

- 9 石鳥谷会（岩手県）
石鳥谷会が実践する地域貢献事業 76
- 10 天童福祉厚生会（山形県）
3つのカフェの重層的展開が生み出す、新しい文化と地域コミュニティ 87
- 11 光友会（神奈川県）
地域における公益的な取組～『気楽な抛り所：地域の縁側かわうそ』 97
- 12 静清会（静岡県）
長期休みは宿題持って、羽衣の園へ行こう～地域の子どもの居場所づくりを目指した取組～ 108
- 13 近江ちろば会（滋賀県）
ふれあい楽舎（場）利用による、高齢者の繋がり、生き甲斐づくり 110
- 14 あいの土山福祉会（滋賀県）
福祉職場における防災マニュアル、BCP 作成 121

- 15 南山城学園（京都府）
通所リハビリテーション機能の地域開放 131
- 16 南山城学園（京都府）
福祉教育の推進～城陽市立富野小学校での実践～ 140
- 17 秀幸福社会（大阪府）
少年院出院後の更生保護の一環としての就労支援～就労支援講座『魅力発見講座』を3年間して～ ... 151
- 18 大阪府社会福祉事業団（大阪府）
『豊寿荘あいあい食堂』を拠点とした、地域における公益的な取り組み！ 162
- 19 円勝会（兵庫県）
地域における公益的な取り組み『右脳を喜ばせ、心が笑う臨床美術』..... 167
- 20 北九州市手をつなぐ育成会（福岡県）
地域課題を解決する農福連携への取り組み～社会福祉法人としての実践～ 171

経営の質向上をめざす実践

- 21 光誠会（栃木県）
人材確保・定着における戦略的な働き方改革～地方創生に繋がる法人としての CSR 活動～ ... 178
- 22 聖ヨハネ会（東京都）
内部管理体制の構築に向けた取り組み 189
- 23 サン・ビジョン（愛知県）
人をつなぐ 地域をつむぐ 広がる子どもの気づき
Ⅰ【失敗だらけの梅干づくり】Ⅱ【ココアってつくれる!?】 219
- 24 天竜厚生会（静岡県）
ISO 9001 の取り組み 223
- 25 池田博愛会（徳島県）
介護現場における生産効率を高める為の取り組み 233
- 26 明和会（長崎県）
ミニマムな社会福祉法人のイノベーション戦略 フェイズ2 245

複数の法人連携による実践

- 27 山路福祉会（兵庫県）
ほっとかへんネット丹波における実践報告 262
- 28 晋栄福祉会（兵庫県）
企業とのコラボレーションによる公益的取り組み～ケアローソンによる相談窓口開設～ 270
- 29 ひとつの会（山口県）
レノファ健康元気体操 produced by ひとつの会 282
- 30 松美会（山口県）
下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会の取り組み
～社会福祉法人のチカラを結集して進める地域づくりのカタチ～ 293

デジタル時代の採用戦略

社会福祉法人 安代会（岩手県）

住 所 〒 028-7604
岩手県八幡平市丑山口 27-5

T E L 0195-73-2855

U R L <http://www.ashirokai.jp>

経 営 理 念 社会福祉法人安代会は、良質なサービスを提供する「力」を養い、利用者の尊厳を守ることはもとより地域福祉の向上に貢献します。

事 業 内 容 特別養護老人ホームりんどう苑 定員 58 名
及 び 定 員 りんどう苑短期入所事業所 定員 8 名
りんどう苑デイサービスセンター 定員 30 名
ふれあいセンター安代デイサービスセンター 定員 30 名
グループホームやがみ 定員 9 名
ふれあいセンター安代訪問介護事業所
安代会居宅介護支援事業所
ふれあいセンター安代高齢者生活支援ハウス

収 入	①社会福祉事業	419,309,000 円
(法人全体)	②公益事業	9,621,000 円
平成 29 年度決算	③収益事業	円

職 員 数 77 名（非常勤含む）
(法人全体)

当 面 す る 人口減少による介護人材確保
経 営 課 題

デジタル時代の 採用戦略

社会福祉法人安代会
特別養護老人ホームりんどう苑
事務長 畠山勇司

社会福祉法人安代会について

法人設立 平成3年8月
施設開設 平成4年4月
法人名 社会福祉法人安代会
所在地 岩手県八幡平市（旧安代町）

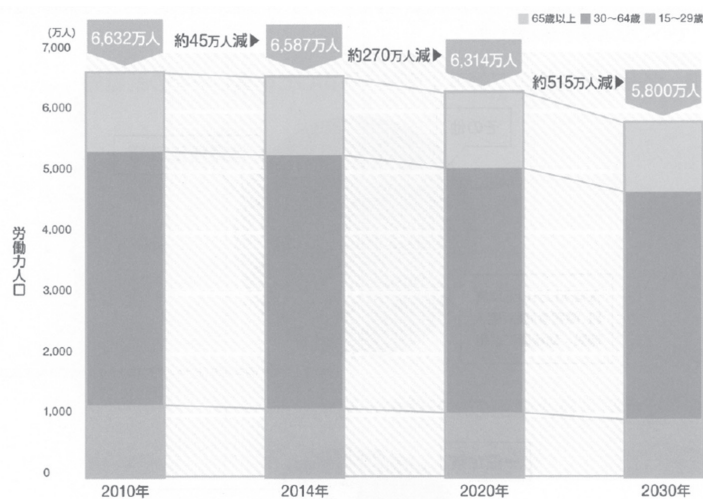
事業内容

- 特別養護老人ホーム 定員 58名
- ショートステイ 定員 8名
- デイサービスセンター 定員30名 2カ所
- 訪問介護事業
- 居宅介護支援事業
- 在宅介護支援センター
- 生活支援ハウス

職員数 77名 （平成30年4月1日現在）

介護人材確保に取り巻く環境

労働力人口の推移

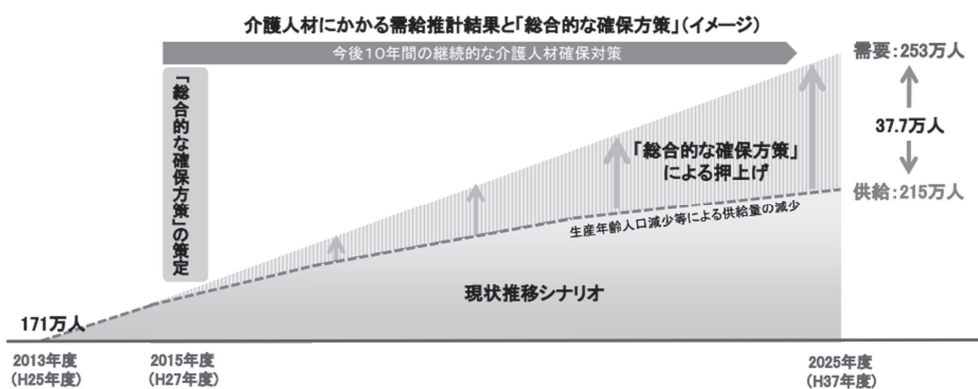


日本の労働力は低下し、全産業で慢性的な人手不足

資料 独立行政法人労働政策研究研修機構「労働力需給の推計」

介護人材確保に取り巻く環境

介護人材の推計値



2025年度 37.7万人不足

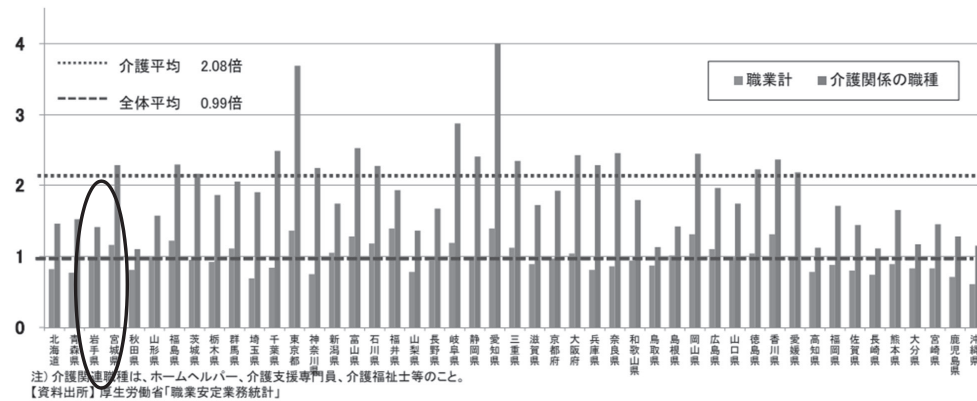
需給ギャップを埋めることが必要

資料 厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計」

介護分野の有効求人倍率

1(10) 都道府県別有効求人倍率(平成26年3月)と地域別の高齢化の状況

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



これまでの採用経緯

10年程前までは正、非正規職員問わず、一度募集を出すと申込みが10名は超えていた時代。

しかし、ある時を堺に応募者の数と採用者の数が同じに・・・

さらに、応募者の数が採用したい数を下回る状況に・・・

特に新卒者の反応が悪く、打開策が必要と考えた。

介護人材確保の弊害

1. 少子高齢化

2. 3Kイメージの先行

3. ステータスの低さ

4. 魅力の発信

戦略により
解決できる！

公式サイトリニューアル



平成25年度

公式サイトリニューアル

コンテンツ

私たちの特徴
各サービス
利用者の声
地域貢献
法人概要

SNS
Facebook開設

ブログ なし

ホームページに目的をもたせる

間違ったサイト



正しいサイト



コンセプトがないホームページ

- **とりあえず F V（ファーストビュー）は施設の外観**
- **ありきたりなキャッチフレーズ**
 - 働きがいのある職場です・・・
 - やりがいのある仕事です・・・
 - お年寄りの笑顔がすてきです・・・
- **働くスタッフの写真がない**
- **写真は良くあるフリー画像**
- **とりあえず館内写真と料金くらいは掲載**

コンセプトを導きだすための**17**の質問+1

《最後の質問》

ホームページをもつ
目的は何ですか？

ホームページ
最大の目的は

顧客の獲得

顧客＝利用者
顧客＝職員

問題)

毎日、SNSや無料通話アプリなど4時間以上インターネットを利用している大学4年生A子さんが就職活動をはじめました。どこの企業に決めようか迷っています。

次を取る行動は何でしょう？

- 1 気になる企業に直接電話をする
- 2 ハローワークに行く
- 3 求人雑誌を買う
- 4 インターネットで企業の情報を見る

インターネットのヘビーユーザーは物事の最終判断をインターネットの情報で決定している。

つまり、

企業のホームページで判断している。

AIDMA（アイドマ）の法則

Attention（注意）



Interest（関心）



Desire（欲求）



Memory（記憶）



Action（行動）

MOSEALSモデル

人に伝えられるようになるまでの段階		採用ツール
出会う（Meet）	知る	ナビ媒体募集告知
心が動く（Move）		<u>ホームページ</u>
調べる（Search）	関心を持つ	
体験する（Experience）		好きになる
選考参加（Action）		
ファンになる（Love）	語れる	
人に伝える（Share）		

出典「採用ブランディング」幻冬舎

デジタルネイティブと
デジタルイミグランドを知る
デジタルネイティブ
生まれながらにITにふれている世代

デジタルイミグランド
IT普及以前に生まれてITを身に付
ける世代

ホームページ運用に必要なこと

- ✓ ターゲット層を決める
- ✓ SEO対策
- ✓ アクセス解析
- ✓ マメな更新
- ✓ 「いいね!」「インスタ映え」を狙う
- ✓ ファーストビューに命をかける

重要

2016年リクルートサイトオープン



- ターゲット層は10代20代
- あえて私服を着てカッコよさアピール
- 実際に働いているスタッフをモデル（フリー素材はNG）
- 撮影にはプロのカメラマン
- 安比高原を舞台に地域密着をPR
- チャラさも必要

学生における福祉のイメージ

プラスのイメージ

1. 人の役に立つ
2. 社会全体への影響
3. 社会貢献、環境への取り組み

マイナスのイメージ

1. 休日、休暇、労働時間
2. 給与、待遇
3. 仕事の魅力



マイナビ2018より

 社会福祉法人 安代会
ASHIKAGA

マイナスイメージの払しょく

表現したこと

- ☐ 休みの取れる職場環境（年115日）
- ☐ 子育てにやさしい環境
- ☐ 有給休暇の高い取得率
- ☐ 腰痛のない職場
- ☐ 充実した福利厚生
- ☐ 資格もなくても成長できる環境
- ☐ キャリアパスがある環境
- ☐ 教育制度がしっかりしている環境
- ☐ IT環境が整っていること←重要

 社会福祉法人 安代会
ASHIKAGA

マイナスイメージの払しょく 超具体的な給与情報

入職 5 年目		入職 10 年目		入職 20 年目	
月給	268,300 円	月給	322,500 円	月給	426,900 円
年収	約 4,075,000 円	年収	約 4,868,000 円	年収	約 6,477,000 円
内訳		内訳		内訳	
基本給	203,800 円	基本給	227,000 円	基本給	300,400 円
夜勤手当 (5 回計算)	22,500 円	夜勤手当 (5 回計算)	22,500 円	夜勤手当 (5 回計算)	22,500 円
住居手当	27,000 円	扶養手当 (配偶者、子ども 2 人)	26,000 円	扶養手当 (配偶者、子ども 2 人)	36,000 円
有資格手当	5,000 円	住居手当	27,000 円	16 歳～ 22 歳までの子 1 人 5000 円加算	
その他の手当 (残業手当等)	10,000 円	有資格手当	5,000 円	住居手当	27,000 円
		その他の手当 (残業手当等)	15,000 円	有資格手当	19,000 円
				介護支援専門員として従事、社会福祉士有	
月額支給額	268,300 円	月額支給額	322,500 円	その他の手当 (残業手当等)	22,000 円
賞与 (4.2 ヶ月分)	855,960 円	賞与 (4.2 ヶ月分)	998,300 円	月額支給額	426,900 円
				賞与 (4.2 ヶ月分)	1,355,000 円
受け取れる退職金		受け取れる退職金		受け取れる退職金	
約 1,002,000 円		約 2,683,000 円		約 9,418,000 円	

最近の採用情報 (介護職員)

年度	求人数	応募数	採用数
2 5	1 名	2 名	2 名
2 6	2 名	3 名	2 名
2 7	1 名	1 名	1 名
2 8	1 名	2 名	2 名
2 9	4 名	5 名	5 名
3 1	0 名	1 名	1 名 (?)

最近の採用情報 (看護職員)

年度	求人者数	応募者数	採用者数
25	—	—	—
26	—	—	—
27	—	—	—
28	0名	1名	1名
29	1名	1名	1名

確保より大切な職員の定着

働きやすい職場環境をつくるため
2017年リノベーションを実施

建築デザイナーによる空間設計。

家具や照明にもこだわりをもち
入所者、家族、スタッフが
心地よい環境をもつことが大切。







社会福祉法人 安代会
ASHIRUKAI



社会福祉法人 安代会
ASHIRUKAI

さらなるブランディング戦略



infomation

社会福祉法人 安代会
ASHIROKAI

最後に

日本は少子高齢化により
生産年齢人口が減っています。

全産業が人手不足の中「福祉」という仕事を選ばれるためには、福祉業界の相当な覚悟が必要と思われます。

将来、介護人材37万人の不足が予測。。いえ、
今まさにここで不足という状況は起きています。

国の抜本的な政策も必要ですが、現場の私たちが
できることを今ここで実践していかなければ、福祉の生き残りはできません。

最後に

福祉の世界にイノベーションが求められる時代。そのイノベーションとはこれまでの発想になかった、デジタルを利用したブランディング。

デジタル化した社会をあえて上手く利用することで、国民全体の関心事となり、人材不足を乗り越える「糸口」になるかもしれません。

社会福祉法人安代会公式サイト

<http://www.ashirokai.jp>

社会福祉法人安代会facebook

<https://www.facebook.com/ashirokai/>

美芳会における多様な働き方と人材確保の取り組みについて

社会福祉法人 美芳会（静岡県）

住 所 〒 417-0815
静岡県富士市増川 510-1
T E L 0545-39-0061
U R L <http://www.miyoshikai.or.jp/>

経 営 理 念 地域でのこころ豊かな生活のために
想いに副う

事 業 内 容 特別養護老人ホーム：50 床、29 床
及 び 定 員 ショートステイ事業：10 名、10 名
デイサービス事業：37 名、37 名
養護老人ホーム：90 名
在宅介護支援センター
包括支援センター

収 入	①社会福祉事業	770,000,000 円
(法人全体)	②公益事業	円
平成 29 年度決算	③収益事業	円

職 員 数 150 名（非常勤含む）
(法人全体)

当 面 す る 収益性基盤の安定化
経 営 課 題

「採用集客するための実践戦略」

～広告戦略（外部パートナーと認定企業）～

社会福祉法人美芳会
養護老人ホームするが荘 施設長
業務推進部 人事担当

大塚 渉爾



社会福祉法人 美芳会

Agenda

- ・自己紹介
- ・会社概要
- ・採用の課題
- ・おすすめ採用手法について



社会福祉法人 美芳会

自己紹介

大塚渉爾（おおつかしょうじ）

社会福祉法人美芳会

養護老人ホームするが荘 施設長

業務推進部 人事担当

静岡県社会福祉法人経営青年会副会長

社会福祉懇談会経営品質向上活動委員会 委員

経営品質賞 認定アセッサー

1985年生まれ。東京理科大学経営学部卒。同学卒業後、(株)インテリジェンスにて人材サービスについて建研する。2015年から現在の法人に入社。業務推進部にて、人事・採用・財務・企画を中心に業務に従事、2016年から養護老人ホームの施設長として勤務。



会社概要

【商号】 社会福祉法人美芳会

【設立】 平成8年

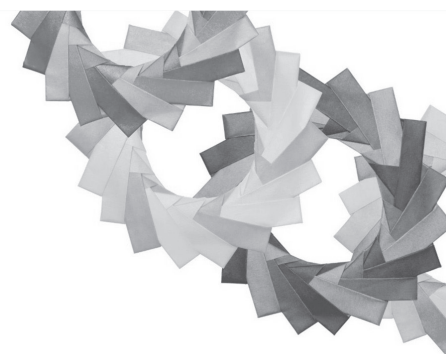
【所在地】 静岡県富士市増川510-1

【理事長】 大塚芳正

【施設】 4か所

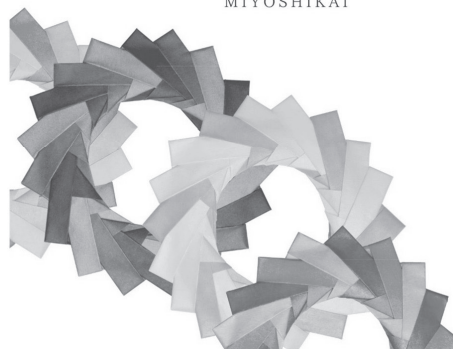
【職員数】 150名

【平均年齢】 42.3歳



想いの輪
~year report 2017~

Social Welfare Corporation
MIYOSHIKAI



介護における採用課題の認識

- ・全産業として人材難となっている
- ・介護の業種としてはさらに拍車がかかっている
- ↓
- ・全産業での売り手有利化
- ・介護事業所の増加
- ↓
- ・産業別の就職人気に対抗していく必要がある
- ・同業種間での採用差別化をする必要がある

美芳会採用の基本戦略

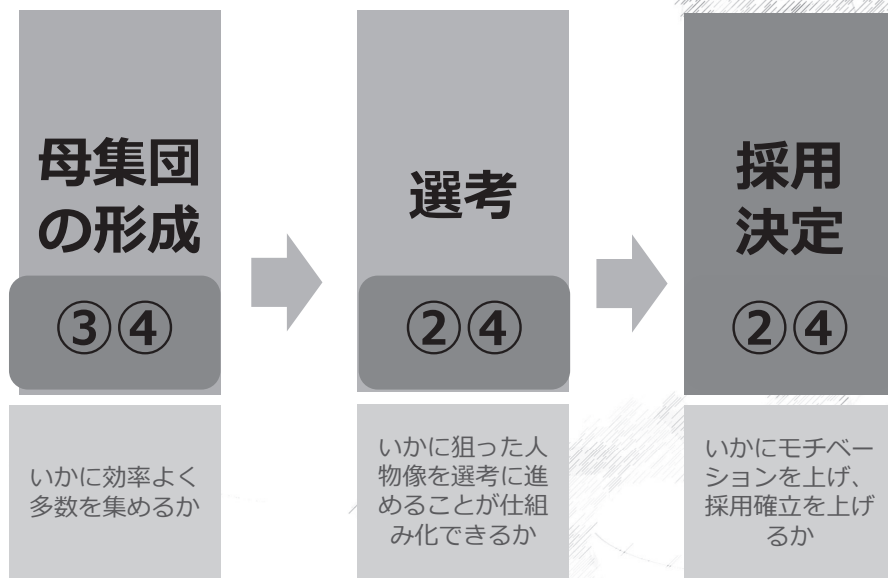
美芳会が求める採用人物像

「10年後自分自身のビジョンを持っている
人・その人と互いに共感できる人」と一緒に働きたい



- ①お互いの共感度向上への取り組み
- ②早い意思決定の仕組み
- ③働きやすい職場の認知度UP
- ④エンゲージメントを高める取り組み

戦略実現するための重要視点



社会福祉法人 美芳会

重点的に取り組んだ内容

③働きやすい職場の認知度UP

働きやすい職場としての理解・伝達

④エンゲージメントを高める取組

口コミ効果を広げるための取組

社会福祉法人 美芳会

美芳会のとりくみ

③働きやすい職場の認知度UP

【背景1】

以前から以下ような取り組みができていた。

- 有給休暇の1時間単位の利用
- 障害者雇用の実施
- 産休・育休の取得環境
- 60歳以上の職員の活躍
- NO残業DAYの実施
- 職員満足度調査の実施

美芳会のとりくみ

③働きやすい職場の認知度UP

【背景2】

さらに平成27年度から以下のように向上させた

- 有給休暇を法定+4日（10日⇒14日）に変更
- 3ヶ月に1日・半年に連続3日休暇の計画有給制度導入
- 月に1度の面談（1on1制度）導入
- 目標設定シートの変更（3年後のありたい姿の導入）
- 非常勤⇒正社員の条件変更の促進
- キャリアアップ助成金、特開金の申請増加

美芳会のとりくみ

③働きやすい職場の認知度UP

【背景3】

背景からの取り組み内容にていくつかの公的な認定制度がとれることがわかり、さらに多くのメリットがあったため認定へ取り組んだ。

【受けた認定】

■ユースエール認定（平成29年6月）

■えるぼし認定（平成30年6月）

これ以外には県独自など今後認定を受けていく予定。



社会福祉法人 美芳会

美芳会のとりくみ

③働きやすい職場の認知度UP

【取り組み結果】

・ユースエール認定により、キャリアアップ助成金・特定求職者雇用開発助成金の支給金額のUP

・ユースエール認定により、ハローワーク主催の就職フェアに優先的に参加ができる

・えるぼし認定とユースエール認定を両方受けているのは静岡県内は美芳会のみなので、問い合わせが増えた

・公的認定のため、働きやすい職場や数値で表すことのできる指標として求職者の方に有効的に伝えられる。



社会福祉法人 美芳会

美芳会のとりくみ

④エンゲージメントを高める取組

【背景】

労働者側が売り手市場になり、また転職回数が多い業界特性もあり、人材会社（人材派遣会社・人材紹介会社）の連絡が多くあり、活用が課題となっていたと感じました。

私が入社後、前任から引き継いだ当初、人材会社からのトラブルやミスマッチが多く、この部分について多くの課題がありました。

この課題を解決するべく、次のような取り組みを実施しました。



社会福祉法人 美芳会

美芳会のとりくみ

④エンゲージメントを高める取組

【取り組み内容】

取り組みテーマとしては、人材会社を自社の人事部のような理解度がある組織まで底上げを行う。という目標を掲げ、以下のようなことを実施いたしました。

- 1) 人材会社への法人説明と採用基準の共有
- 2) 人材会社からの紹介連絡方法の統一
- 3) 人材会社からの進捗報告の徹底
- 4) 人材会社を通じての候補者さんへの意向上げ



社会福祉法人 美芳会

美芳会のとりくみ ④エンゲージメントを高める取組

【取り組み結果】

・主要の人材紹介会社からのヒヤリングから、美芳会の紹介しやすいポイントとしては、以下とのことでした。

- ①面接の日程調整や採用の結果連絡が早い
- ②採用時の面接のポイントや課題点のすり合わせをしてくれるので、求職者の採用意向ができて決まりやすい・継続しやすい
- ③法人や職員の人物イメージが共有されているので、求職者への説明がしやすい

美芳会でみる採用状況の変化

個数 / ステータス	区分	WEB広告	広告	派遣・紹介	就職フェア	総計
年	入力日					
2015年	第2四半期		2	6		8
	第3四半期	3	14	3		20
	第4四半期	3	26	6		35
2015年 集計		6	42	15		63
2016年	第1四半期	7	26	6		39
	第2四半期	2	6	1		9
	第3四半期	1	5	7	1	14
	第4四半期	5		3		8
2016年 集計		15	37	17	1	70
2017年	第1四半期	4	2	6		12
	第2四半期	6	8	7		21
	第3四半期	4	1	6		11
	第4四半期	5		20	2	27
2017年 集計		19	11	39	2	71
2018年	第1四半期	1		22		23
	第2四半期	7		34		41
	第3四半期	3	1	28	1	33
2018年 集計		11	1	84	7	103
総計		51	91	155	10	307

2015年主要2社3人紹介1人採用
↓
2018年主要2社57人紹介7人採用と紹介者の件数が多くご紹介頂けている

最後に

今後、介護業界で採用観点で生き抜くには、採用力をつけ、低コストで生産性の高い独自の採用サイクルを持つことが重要だと感じているため、有料の採用ツールと無料の採用ツールと助成金のバランスをうまくとっていき持続可能な採用手法の確立につなげていきます。

Appendix

ユースエール認定企業とは

若者雇用促進法に基づき、基準を満たした企業に認定される制度とされており、ユースエール認定制度において、優良であるという認定を受けた企業のことを、ユースエール認定企業といいます。平成27年10月に創設されたユースエール認定制度は徐々に周知の状況が拡大しており、平成29年6月現在、209社のさまざまな業種の会社がユースエール認定企業として認められています。

Appendix

えるぼし企業とは

平成28年4月1日に全面施行された女性活躍推進法に基づき、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度が創設されています。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は、認定マーク（愛称「えるぼし」）を商品や広告、名刺、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができます。



社会福祉法人 美芳会

働き方バージョンアップ

～福祉業界が女性活躍推進の先駆者となる仕組みづくり～

社会福祉法人 静清会（静岡県）

住 所 〒424-0902
静岡県静岡市清水区折戸5丁目18番36号
T E L 054-335-3353
U R L <http://www.hagoromono-sono.jp/>

経 営 理 念

- ・100%満足と納得していただくサービスを提供します。
- ・地域社会に根ざし、幅広く福祉の輪を広げ、ご利用者様の生活の向上を目指します。
- ・お年寄りが心豊かな生きがいの持てる生活を送っていただける手助けをします。

**事 業 内 容
及 び 定 員**

特別養護老人ホーム羽衣の園
従来型50名・ユニット型50名
ショートステイ羽衣の園
従来型20名・ユニット型20名
デイサービスセンター羽衣の園
一般型30名・認知症対応型24名
居宅介護支援事業所羽衣の園
ホームヘルプサービス羽衣の園
託児所 ほのぼの

収 入	①社会福祉事業	678,502,172 円
(法人全体)	②公益事業	円
平成29年度決算	③収益事業	円

職 員 数 127名（非常勤含む）
(法人全体)

働き方バージョンアップ

～福祉業界が女性活躍推進の先駆者となる仕組みづくり～

—目的・背景—

社会福祉法人静岡会では、法人全体の70%以上の割合で女性が多く活躍している中、平成29年の夏には現役の看護師だった女性の理事長、施設長が就任し、体制を新たにすることをきっかけに、働き方の見直しに着手し始めました。

良いケアをするためには、スタッフにとって職場は『居心地の良い場所』であることが必要と考えました。スタッフ同士みんなが気持ちよく協力し合い、いきいきと働き続けられるような文化を一緒に作っていくために、気軽に意見や提案できるボトムアップの仕組みを“働き方バージョンアップ”と称して表明しました。

—活動内容—

現場経験者の女性が理事長・施設長に就任したことにより、現場のスタッフ目線での気づきができるようになりました。スタッフのできることから寄り添いながら一緒に行うことで、スタッフとのコミュニケーションや連携が多く取れ、スタッフの思いが伝わりやすくなりました。

その結果、「おやつを持ち寄りながらの会議」、「子どもが長期休みの間は親子での出勤可能」、「お互い様で休み希望2日以上でも応相談」などのスタッフが働きやすい環境の変化が多く生まれました。

変化の1つとして正社員、パート問わず妊娠・育児・介護中のスタッフも安心して働き続けられるように考慮し、日勤のみの配置転換や、希望に応じてシフトが選びやすいパート勤務など、可能な限り意向に添えるよう支援をしています。

また、取り組みを申し送りや業務命令の文章だけの伝達ではなく、ビジュアル化して掲示することにより、自分ごととして捉えることができ、スタッフのモチベーションアップにも繋がっています。

ビジュアル化することで、スタッフだけではなく施設見学に来た外部の方にも、関心を持っていただきます。このような取り組みにより女性にとって働きやすい職場となり、現在静岡会では、18～78歳と幅広い年齢層の女性が活躍しています。

—活動成果—

社会福祉法人では女性が管理職を務めるのは珍しいことではありませんが、一般的に3Kと呼ばれている業界の中でそのイメージを払拭していくよう、新体制になったのを機に、現場経験のある女性ならではのアイデアで新しい働き方の仕組みを作り上げました。見せ方を工夫しようとビジュアル化してアピールしたことによりこの仕組みを共有でき、運営や業務に多くの意見を反映できるようになりました。それがスタッフにとって働きやすい環境の実現につながり、静岡市女性の活躍応援事業所表彰では大賞をいただき、広報誌にも取り上げられるなど高く評価していただきました。

現場経験者の理事長・施設長をはじめ、積極的に女性をリーダーとして選出しており、新しい働き方の仕掛けをつくり、その見せ方を工夫することで、女性が活躍している業界の取り組みとして一步を踏み出していることを実証できました。

この一步が、これからの新しい働き方の先駆的な取り組みになるのではないのでしょうか。

EPA 職員の受け入れに関する取り組み報告

社会福祉法人 サンライフ（愛知県）

住 所 〒 461-0004

愛知県名古屋市東区葵 3-25-23

T E L 052-856-3311

U R L <https://e-sunlife.or.jp/>

経 営 理 念

- ・地域とともに少子高齢社会を考え、安心で未来ある街づくりに貢献します。
- ・子どもの無限の可能性を引き出し個々のもつ力をはぐくみ、地域で育てる環境をつくれます。
- ・子どもの優しい心、豊かな心、強い心を育てます。
- ・高齢者がもてる力を発揮して、自信と幸福を感じられる生活を支援します。
- ・高齢者の尊厳と自己決定を尊重し、一人一人のライフスタイルを支援します。
- ・職員がプロフェッショナルとして喜びと誇りをもち、自ら改革する力をもてるよう育成します。
- ・法律その他基準に従って、常に組織・運営を見直します。
- ・地域社会の変化と改革の先駆者となります。
- ・社会福祉制度のセーフティネットとしての役割を果たします。
- ・地域社会の一員として、また地球市民として、環境に優しい業務運営に努めます。

事 業 内 容 及 び 定 員

- ・特別養護老人ホーム（20 名）2 か所、（29 名）1 か所、（30 名）5 か所、（54 名）1 か所、（80 名）4 か所、（90 名）2 か所、（100 名）5 か所、（140 名）1 か所
- ・介護老人保健施設（80 名）1 か所、（90 名）1 か所、（100 名）1 か所、（158 名）1 か所、（サテライト型 20 名）1 か所
- ・ケアハウス（50 名）2 か所、（60 名）1 か所、（特定 29 名）1 か所
- ・養護老人ホーム（40 名）1 か所、（50 名）1 か所
- ・認知症グループホーム（9 名）8 か所、（18 名）5 か所
- ・サービス付き高齢者向け住宅（22 戸）1 か所、（24 戸）1 か所
- ・高齢者向け優良賃貸住宅（43 戸）1 か所、（51 戸）1 か所、（52 戸）1 か所
- ・有料老人ホーム（住宅型 20 戸）2 か所、（住宅型 24 戸）1 か所、（住宅型 37 戸）1 か所、（介護付 24 名）1 か所、（介護付 36 名）1 か所、（介護付 51 名）1 か所
- ・生活支援ハウス（10 名）1 か所、（15 名）1 か所
- ・小規模多機能型居宅介護（29 名）5 か所
- ・ショートステイ（10 名）8 ケ所、（12 名）1 か所、（16 名）1 か所、（18 名）4 か所、（20 名）3 か所

- ・大型デイサービス（190名）1か所、（200名）2か所
- ・デイサービス（10名）1か所、（15名）2か所、（17名）1か所、（18名）2か所、（35名）3か所、（40名）1か所、（42名）1か所、（50名）2か所、（52名）1か所、（60名）1か所
- ・大型デイケア（150名）1か所、デイケア（50名）1か所、（60名）2か所
- ・生活支援短期宿泊（2名）1か所
- ・訪問リハビリ 3か所、訪問介護 2か所
- ・居宅介護支援センター 14か所
- ・在宅介護支援センター 1か所、地域包括支援センター 4か所、
- ・一般賃貸住宅（10戸）1か所、（63戸）1か所、
- ・福祉用具レンタル1か所、
- ・認定こども園（60名）1か所、（69名）1か所、（127名）1か所
- ・認可保育園（90名）1か所 ・学童保育所（56名）1か所
- ・多世代交流による地域活性化の事業 1か所
- ・その他 1か所

収 入

（法人全体）
平成29年度決算

- ①社会福祉事業 12,883,985,791 円
（サンライフ：6,224,903,625 円、サン・ビジョン：6,659,082,166 円）
- ②公益事業 3,530,733,518 円
（サンライフ：2,399,709,686 円、サン・ビジョン：1,131,023,832 円）
- ③収益事業 144,150,874 円
（サンライフ：101,799,857 円、サン・ビジョン：42,351,017 円円）

職 員 数

（法人全体）

2,460 名（非常勤含む）

当 面 す る 経 営 課 題

- 不適切ケアをなくす。
- 適切な収支差益を確保する。
- コンプライアンスを確保する。
- 職員を安定して確保する。

E P A 職員の受け入れに関する取り組み報告

社会福祉法人サンライフ
特別養護老人ホーム ジョイフル千種

施設紹介



ジョイフル千種

14F	交流ホール	
10～13F	高齢者向け有料賃貸住宅	
7～9F	介護付有料老人ホーム	
2～6F	特別養護老人ホーム	
1F	本部、事務所	レストラン
B1F	地下駐車場	

1/16

E P A 職員の受け入れ状況

■ 受け入れ開始

平成28年8月～	ベトナム職員1名
平成29年8月～	ベトナム職員2名
平成29年12月～	フィリピン職員2名
平成30年8月～	ベトナム職員2名

計7名

2/16

取り組みの目的

E P A 候補生が、施設の介護職員として1日でも早く仕事を覚え、勤務していただく

3/16

活動内容 1（主な関係者）

- 本部・研修センター
- 日本語講師（外部講師）
- 施設長
- 介護長
- ユニットリーダー
- 介護部会

4/16

活動内容 2（本部担当者）①

- 受け入れ手続き
- 生活環境の準備・調整
- 受け入れ施設との連絡・調整
- 日本語講師、研修センターなどの
連絡・調整
- E P A職員、受け入れ施設の相談対応

5/16

活動内容 2（本部担当者）②

- 居住地（寮）
共同で生活できる
3DKを準備

- 家電の手配
右表参照

区分	物品	数量
貸与 (たいよ)	電化 ^(でんか) (ガス)製品 ^(せいひん)	冷蔵庫 ^(れいぞうこ)
		洗濯機 ^(せんたくき)
		調理用 ^(ちようりよう) コンロ
		電子 ^(でんし) レンジ
		エアコン
		炊飯器 ^(ずいはんき)
		テレビ
		照明 ^(しょうめい) 器具 ^(き)
		ファンヒーター
	家具 ^(かぐ)	テーブル、椅子 ^(いす)
		カーテン
		シャワーカーテン
		食器 ^(しょっき) 戸棚等 ^(とだなとう) の 収納 ^(しゆう) 家具 ^(かぐ)
		物干 ^(ものほ) しきお
		室内用 ^(しつないよう) ほうき、ちり とり
	自転車 ^(じてんしゃ)	1台/人

6/16

活動内容 3（研修センター）

- 入職後研修
約 2 週間、介護の知識と技術の習得
- フォローアップ研修
入職後 3 カ月間、月 1 回、学んだこと
の振り返り
- 国家試験対策講座
自主学習時間にて学習支援

7/16

活動内容 4（日本語講師）

- 毎週 2 時間の日本語の講義
- 学習状況の把握・報告
- 職員のストレス緩和
様々な相談にも乗っていただけており、ストレス緩和に繋がっている

8/16

活動内容 5（施設長・介護長）①

- 受け入れの周知
ポスターの掲示、会議等で施設全体への周知
- 法人統一の対応、教育等の指示・管理
- 定期面談



9/16

活動内容 6（ユニットリーダー）

■ O J T

現場での教育

■ 日報の確認

悩みや不安、習得
状況の確認とともに
日本語能力の向
上

《EPA職員日報》		
氏名		
日にち	勤務形態/勤務時間	一日の中で特に学んだこと、疑問に思ったこと、できなかったことなどを記入して下さい。
月 日（ ）	/ ~	
月 日（ ）	/ ~	
月 日（ ）	/ ~	
月 日（ ）	/ ~	
月 日（ ）	/ ~	
月 日（ ）	/ ~	
月 日（ ）	/ ~	
次週の勤務の目標		次週の勤務でできるようにしたいことや、学びたいことを記入して下さい。
評価コメント		指導者:

10/16

活動内容 7（介護部会）①

- 法人統一フローなどの運用資料作成
- 教育プログラムの検討
- 情報共有・情報交換
 - 受け入れ施設での就労状況、対応事例などの情報交換

11/16

活動の成果 1

(E P A 職員の意見)

- 安心感がある
 - ・ 担当間の情報共有が出来ている
 - ・ 事前の周知が出来ているので、
「皆で受け入れる」という意識がある
 - ・ 教育方法が明確になっている
 - ・ フローにて手順が示されてる
-

14/16

活動の成果 2

(施設職員の意見)

- 職員の定着
 - 職員不足の解消
 - 日本人職員への好影響
 - E P A 職員が一生懸命に努力する姿は一緒に働く日本人にも良い影響を与えている
-

15/16

まとめ

E P A 受け入れ＝職員の定着
準備・連携を整えることで双方の負担は
少なく、受け入れもスムーズになる

彼らの成長とともに施設職員全体がレベ
ルアップしていけるように、今後も教育
を行っていききたい

16/16

「100」か「0」、「やり切る」か「燃え尽き」から脱却し、「長い目で長く働ける職場に」を目指した取り組み

社会福祉法人 なにわの里（大阪府）

住 所 〒 582-0025
大阪府柏原市国分西 1-3-43 HOPE ハウス 202
T E L 072-976-0720
U R L <http://www.naniwanosato.jp>

経 営 理 念 Compact & Consistent
～身近な地域で、子どもから大人までの一貫した地域全体で支え合う、
支援体制を構築する～

事 業 内 容 及び 定 員

- ・障害者支援施設 施設入所支援（40 名）1 か所
生活介護事業（54 名）1 か所
就労移行支援事業（6 名）1 か所
- ・グループホーム〔18 名（9 名×2 か所）〕
- ・相談支援事業 1 か所
- ・児童発達支援事業（10 名）1 か所
- ・放課後等デイサービス事業（10 名）1 か所
- ・保育所等訪問支援事業 1 か所

収 入

①社会福祉事業	4 億 4 千万 円
（法人全体） 平成 29 年度決算	②公益事業 円
	③収益事業 円

職 員 数 100 名（非常勤含）
（法人全体）

当 面 す る
経 営 課 題

- ・人財の確保、定着、育成
- ・開設 30 年近く経ってきた入所施設の建替え等ハードの更新
- ・増え続ける利用待機者への対応

「100」か「0」、「やり切る」か「燃え尽き」から脱却し、
「長い目で長く働ける職場に」を目指した取り組み

社会福祉法人なにわの里
理事長 前田研介

まずは少しでも「なにわの里」の紹介

○平成2年 自閉症児者親の会(現自閉症協会)のメンバーが設立

○実施事業(柏原市・近鉄河内国分駅周辺に事業を集約)

- ・施設入所支援事業(40名)【ライフサポートなにわ】
- ・生活介護事業(2か所・65名)【ワークサポートなにわ／サテライト】
- ・グループホーム(2か所・18名)【ホームなすび／ホームわらび】
- ・児童発達支援、放課後デイ、保育所訪問(登録120名)【きつずサポートなにわ】
- ・柏原市児童一般相談、計画相談(登録150名)【なにわの里 地域相談・連携室】

○従業者数

- ・エキスパート・ミドル職 スタッフ50名
- ・アシスタント職 スタッフ50名程度



取り組みの背景

- 30年前に自閉症親の会のメンバーが立ち上げた入所施設において、長年、強度行動障害のある方への支援を進めてきた
- 他の施設では受け入れが困難な方の支援に挑戦することを誇りにしてきた半面、支援者が燃え尽きてしまうこともあり
- 切実な社会的ニーズを受け止めつつ、支援者が長く働き続けることができる職場をいかに構築していくことができるかをテーマに取り組みを進めた



長い目で長く働ける職場に① 「画一性から多様性へ」

- 職務・職責に応じた3職層の設定
(エキスパート職・ミドル職・アシスタント職)
- 正規・非正規、常勤・非常勤の柔軟な運用
(子育て、介護、ちょっと疲れた等にも対応)
- ダブルワークへの柔軟な対応
- 単身赴任者への対応
(家族が地方で暮らすスタッフの住宅手当及び帰省費補助)
- カムバック手当
(退職者が戻ってきた場合に手当を支給 ～10万)

長い目で長く働ける職場に② 「形式的から実態的(ライフステージに沿った)へ」


- 住宅手当を賃貸のみから持ち家にも
(住宅を購入してからの方が負担がUP)
- 地域ニーズに沿って、育児短時間勤務者向けの部署拡大
(ローテーション勤務で退職から、通所日勤部署等で活躍)
- 子ども手当を国の制度と合わせて2万円／月 支給
(国1.5万円時・法人5千円支給、国1万円時・法人1万円支給)
- 子ども手当を大学等に進学する22歳まで支給
(一番、負担が重くなる時期まで対応)
- 国の制度以上に特に期限を設けず育児短時間勤務を延長
(通勤距離、保育所や学童保育の状況等に対応)

長い目で長く働ける職場に③ 「評価制度から年功制度へ」

- 評価制度をほぼ廃止し年功制度へ


「評価書類に追われる日々、個別支援計画が進まない」
↓
「個人の短期的な成果」より「チームでの中長期的な成果」

- 永年勤続表彰の実施
(5年ごと、1万円／1年 分 支給)



長い目で長く働ける職場に④ 「必死に働くから健康的に働くへ」

- 人間ドック受診への助成
(35歳以上、～2万円)
- 健康手当金の支給
(検診結果良好時 30代1万、40代2万、50代以上3万円支給)
- 住宅手当、近隣ほどUP
(通勤時間が短いほど健康というデータあり。～3万円／月)
- 毎年職務調査を実施し個別に回答
- 複数の相談窓口の設置、メンタルヘルス研修の実施 等
- 健康経営優良法人2017・2018、大阪府健康経営ア・ワード受賞




長い目で長く働ける職場に⑤ 「役職者中心から皆が活躍できる職場へ」

- 支援アドバイザー制度
(専門性を磨くキャリア形成を支援)
- 研修講師、コンサルタント等の場用意
(講師謝礼等を全額個人に)
- 自己啓発活動への助成
(法人が実施する研修の他に、～10万円／年 支援)
- 法人広報誌、事例集の作成等 原稿執筆に謝礼
(500円クオカード／400字)



長い目で長く働ける職場に⑥ 「ボランティア精神で頑張るから労に報いるへ」

- 年度末特別手当の支給
(資金収支が黒字の場合、その2割を全スタッフに一律還元)
- 忘年会費全額補助
(スタッフの家族も含)
- 家族会との連携
(家族からの感謝状、家族との懇談、家族へのアンケート等)



長い目で長く働ける職場に⑦ 「会議でやりとりから日々の丁寧なやりとりへ」

- 配置基準以上の役職者の配置・対応
(管理者・サビ管とは別に、部長・課長・係長・主任で管理)
- 常にスタッフの様子を確認、検討する場
(毎月、毎週、毎日、スタッフの様子をやりとりする場)
- インフォーマル活動への補助
(飲み会、サークル等 3人以上が集まる場、～2千円／回)



取り組みの成果

- スタッフそれぞれのライフステージ、ライフスタイルに沿って、活躍し続けていけるスタッフが増加した
 - バーンアウトするスタッフがほぼいなくなった
- ⇒ それぞれの取り組みがどれだけ影響したかは不明。
おそらく制度をどれだけ整備したかよりも、
日々の丁寧なやりとりが重要だと実感

多様化する組織に合わせた研修と職能等級制度の改変計画

社会福祉法人 ライフサポート協会（大阪府）

住 所 〒 558-0054
大阪市住吉区帝塚山東 5-10-15

T E L 06-6676-0753

U R L <http://lifesupport.or.jp/>

経 営 理 念 すべての人が尊敬される社会の実現

事 業 内 容 特別養護老人ホーム（30 名＋短期 5 名）1 か所・通所介護・訪問介護
及 び 定 員 認知症グループホーム（9 名）小規模多機能型居宅介護 2 か所
居宅介護支援・地域包括支援センター
生活介護（40 名 3 ケ所・20 名 2 ケ所）就労継続支援 B 型 3 ケ所
生活訓練（20 名）・・・障がい通所事業所 7 ケ所
障害児通所支援（放課後等デイ・児童発達支援）5 ケ所
地域活動支援センター 2 ケ所・共同生活援助 2 ケ所（計 15 名）
指定障害者相談支援・障害者ヘルパー（居宅・重度訪問・行動援護・移動支援）

収 入	①社会福祉事業	1,116,836,962 円
（法人全体）	②公益事業	85,641,559 円
平成 29 年度決算	③収益事業	円

職 員 数 414 名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る 経 営 課 題

- ・収入の安定（公益性の強い事業や相談事業の割合も多く、人件費が高くなりやすい）
- ・幅広い事業ゆえの錯綜と管理の困難さ、効率性の弱さ（人材の兼任や設備などの按分などで業務が複雑化しやすい）
- ・地域の自主活動支援や防災時の連携など、よりつながりを強化する上での対話や人材養成といった課題がある

多様化する組織に合わせた 研修と職能等級制度の改変計画

 **ライフサポート協会** よみがえれ！地域力。



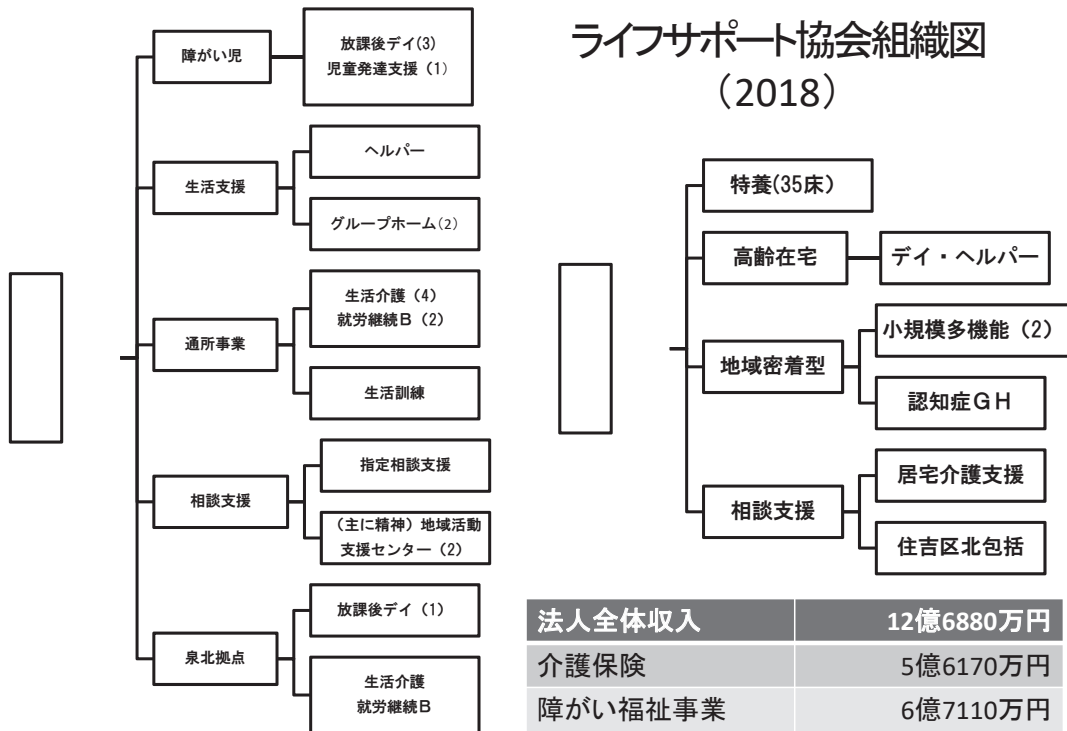
社会福祉法人ライフサポート協会

法人の概要

- ・設立：1999年7月
- ・所在地：大阪市住吉区
(障がい事業の一部のみ
大阪市住之江区・堺市南区
にも小拠点あり)
- ・繁華街(難波・天王寺)から
5～6km電車で15分程度の
古くからの住宅地



ライフサポート協会組織図 (2018)



ライフサポート協会の特徴

- ① 一貫した拡大路線
- ② 幅広くきめ細かい事業展開(小拠点が多い)
- ③ 公益事業も比較的多い(収入の10%)
- ④ 地域密着性強い(特に高齢事業)
- ⑤ 部門間・事業部間連携(1施設に多事業:高齢・障がいの複合施設も多い・異動も割と多い)

プラス面ととらえれば…

- ・活気ある・多様性がある
- ・理想をめざす雰囲気
- ・つながりが多く開放的

マイナス面から見れば…

- ・多方面すぎる要請・多忙傾向
- ・煩雑・収益性低い・投資が続く
- ・常時育成が必要(キャリア浅い)

いくつか生じてきた問題

【人事課題】正職員内に質の差が顕著に（人材難からやむを得ず採用基準の緩和をしてきたため＝特に高齢事業部・中途採用者。面接だけの採用とフルスペック試験合格者ではどうしても違いが大きい）

【研修課題】非常勤の無期限雇用化とともに、実態も経験年数等による非常勤でも業務能力差が顕著になった（正職員以上のパートもいる反面、無資格未経験者も増えた）

【モチベーションと連携の課題】部門間・事業部間の状況の違いの拡大（高齢介護の慢性的人手不足）厳しい部門のモチベーションの低下防止策の検討

課題と対策

課題1 採用環境変化

- 正職員の人事システム見直し
- 無期雇用パートの設定

課題2 基礎的研修

- 無期雇用パート研修を正職員並みに
- 全員対象研修の充実

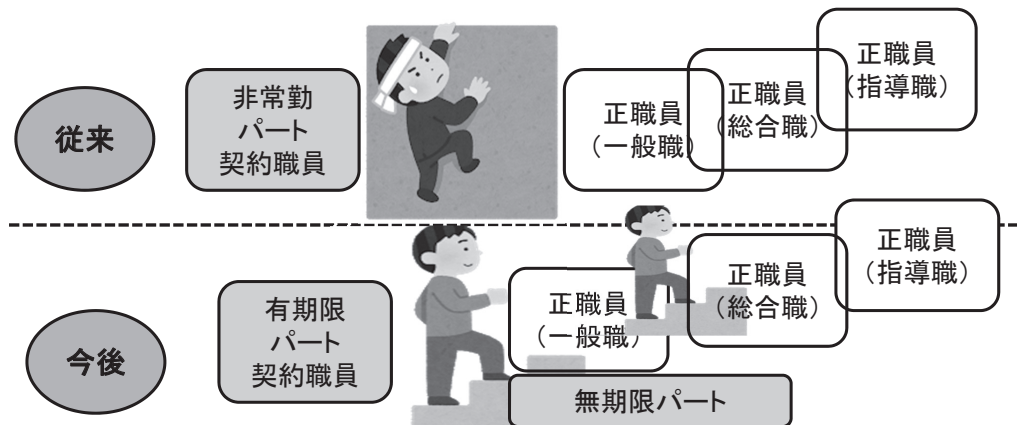
課題3 モチベーション向上 と連携

- 部門間交流促進
- ボトムアップ型研修計画

課題1
採用環境変化

正職員人事制度見直し

「正職員」「非常勤職員」間にあった大きな壁を緩やかで段階的なものに…（あわせて同一労働同一賃金に近づける）



課題1
採用環境変化

正職員人事制度見直し

- 【従来】・採用試験は原則フルスペック(実習・筆記・面接)のみ
⇒にも関わらず例外採用(面接のみ等)が増えていた
- ・非常勤職員との処遇格差は大きい
 - ・一般職・総合職の区別はあいまい(上司推薦で昇格し
具体的要件なし)
- 【今後】・採用試験はA試験(フルスペック:主に学生からの採用)・B試験(面接のみ:主に中途採用)・C試験(外国人
など:2週間期限での作文など課題提出方式)に分解
- ・一般職基本給は変わらずだが賞与水準は年間2ヶ月に
＝総合職賞与は従来どおり業績連動のまま
 - ・総合職昇格基準の明示(資格保有・業務遂行能力・BC試験
採用者の場合、この段階で筆記試験を実施することも)
早ければ2年目からも総合職昇格ができるようにする

課題1
採用環境変化

非常勤・パート人事制度見直し

【従来】・全員有期雇用

【今後】・5年以上継続雇用の希望者は無期雇用化

・無期雇用パート給与表の作成・・・根拠は「一般職給与表」の時間単価に置き、定期昇給する形に

・事実上、無期雇用パート≒正職員（一般職）の状況にする。現状も日常業務については、熟練パートと一般職職員はほぼ同等水準の業務遂行をしている（定型的・限定的業務ならパートの方が習熟している）

・ただし年間2ヶ月水準とはいえ「賞与」がある正職員は「不規則性への対応」「業務責任の範囲の違い」の分、上乘せされているという形で説明

課題1
採用環境変化

非常勤・パート人事制度見直し

970		有期雇用パート初任給(評価により昇給)
無期雇用パート:時給	正職員(一般職):月給	目安
1,020	175,800	正職員は高卒採用者初年
1,040	179,400	正職員は高卒2年目
1,060	183,000	正職員は短大・専門学校卒採用初年
1,080	186,600	正職員は短大・専門学校卒2年目
1,100	190,200	正職員は大学卒採用者初年
...	...	
1,170	203,100	正職員は大卒なら5年目
...	...	定期昇給ピッチが落ちる
1,240	214,200	正職員は大卒なら10年目
...	...	定期昇給ピッチがさらに落ちる
1,270	220,000	昇給上限(総合職移行にならない限り据え置き)

無期転換時に近い時給で移行し、その後は定期昇給

課題2
基礎的研修

無期雇用パート研修を
正職員並みに

「同一労働同一研修」計画・・・無期雇用パートにも正職員(一般職)レベルで受講を保障

- ・実施時間は各々の勤務時間に応じてフレキシブルに設定する(従来は部門によってまちまち)
- ・基礎研修は「法人の歴史と理念」「接遇とコミュニケーション」「記録の書き方」「就業規則」など(その他、「制度研修」など)

課題2
基礎的研修

全員対象研修の充実

無資格未経験者の採用(有期雇用パートとしてではあるが)も増えており、基本的研修(特に虐待研修など)は全員対象にする

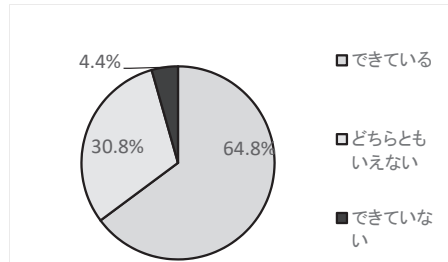
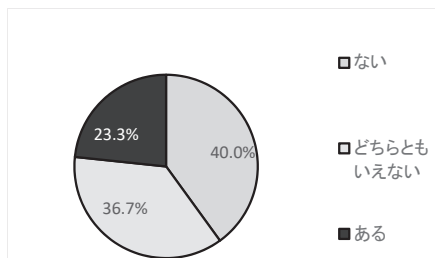
- ・虐待や感染症などの研修資料は一定統一化し、どの部門でも同じ水準の研修ができるように副主任クラスには指導する。彼らが講師になってパート全員への研修機会を提供する

課題2 基礎的研修

全員対象研修の充実

他の職員(自部門内)のサービス提供や利用者への対応について不適切ではないかと感じることもある。

利用者へのサービス提供や支援方法に関する悩みを他の職員と共有できている。



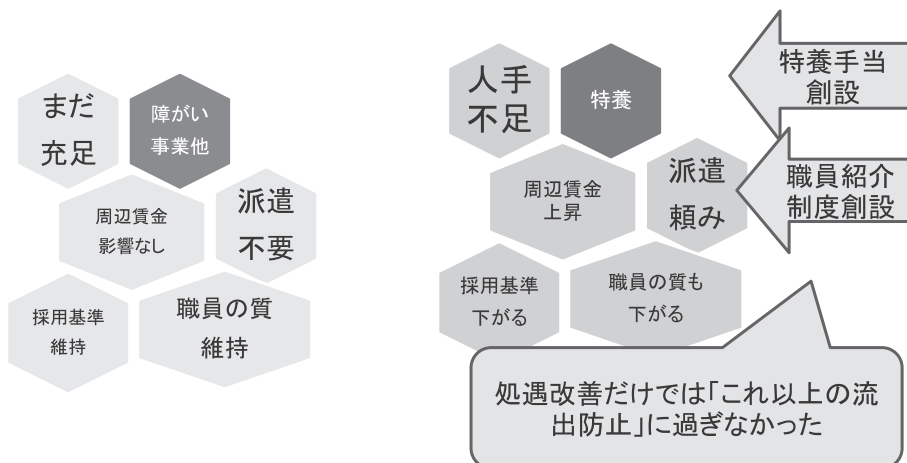
2016年虐待に関する職員アンケートより…
「虐待」と「不適切支援」について研修を実施。「どう対応してよいかわからない」ことから、虐待の芽が発生する旨の内容

利用者とのコミュニケーション重視と悩みの共有が必要

課題3 モチベーション向上と連携

部門間連携促進

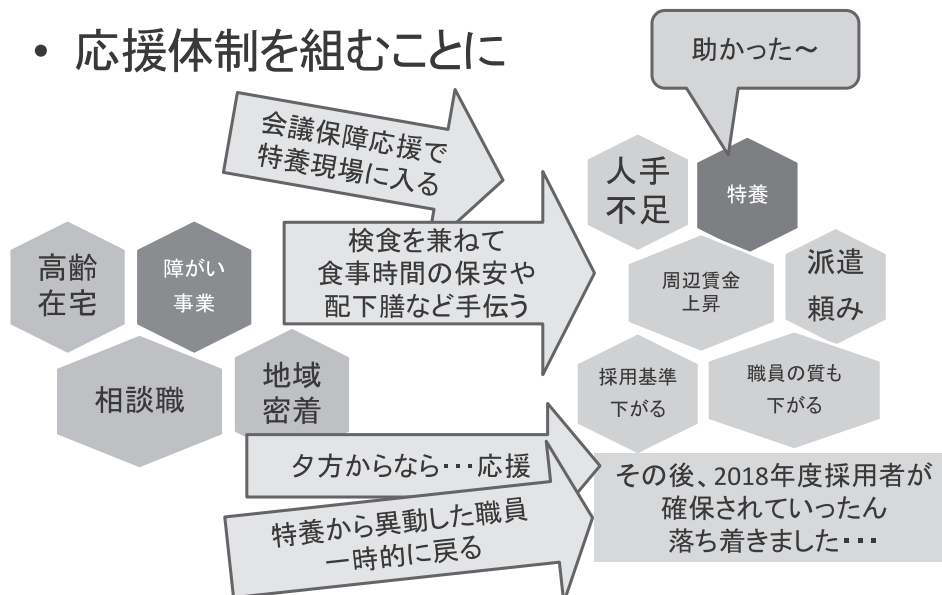
- 部門間・事業部間の状況の違いの拡大(高齢介護の慢性的人手不足)＝2017特養危機(離職者数名の補充ができず)



課題3
モチベーション向上
と連携

部門間連携促進

- ・ 応援体制を組むことに



課題3
モチベーション向上
と連携

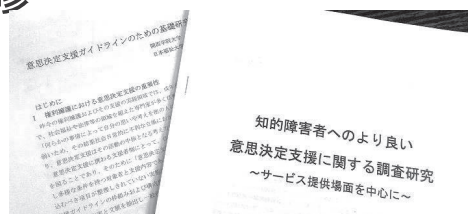
部門間連携促進

- ・ 「特養問題」以外にも、部門間の問題意識共有と主体的解決に向けた取組みが出てくる
- ・ 防災・・・施設間・事業所間で横断的に
- ・ 研修・・・他法人・他事業所との合同研修会の実施や法人内事例検討会での意見交換～～本部作成の研修内容も現場サイドからの提案を採用する方向へ
- ・ 地域公益活動・・・地域包括やCSW中心ながら現場も協働で取り組むように・・・

課題3
モチベーション向上
と連携

ボトムアップ型研修

- より専門性の高い研修受講の要望
- 「すみすみ研修(住吉区・住之江区障がい福祉事業所合同の研修会)」での研修企画と実施
- 相談職員スキルアップ講座
(包括・居宅・障がい相談・その他希望者や管理者)
- 防災研修



日程	テーマ	講師
10月10日(水)	研修開会式	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月11日(木)	研修1日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月12日(金)	研修2日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月13日(土)	研修3日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月14日(日)	研修4日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月15日(月)	研修5日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月16日(火)	研修6日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月17日(水)	研修7日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月18日(木)	研修8日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月19日(金)	研修9日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月20日(土)	研修10日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月21日(日)	研修11日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月22日(月)	研修12日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月23日(火)	研修13日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月24日(水)	研修14日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月25日(木)	研修15日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月26日(金)	研修16日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月27日(土)	研修17日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月28日(日)	研修18日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月29日(月)	研修19日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月30日(火)	研修20日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
10月31日(水)	研修21日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月1日(木)	研修22日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月2日(金)	研修23日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月3日(土)	研修24日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月4日(日)	研修25日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月5日(月)	研修26日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月6日(火)	研修27日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月7日(水)	研修28日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月8日(木)	研修29日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月9日(金)	研修30日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月10日(土)	研修31日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月11日(日)	研修32日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月12日(月)	研修33日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月13日(火)	研修34日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月14日(水)	研修35日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月15日(木)	研修36日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月16日(金)	研修37日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月17日(土)	研修38日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月18日(日)	研修39日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月19日(月)	研修40日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月20日(火)	研修41日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月21日(水)	研修42日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月22日(木)	研修43日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月23日(金)	研修44日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月24日(土)	研修45日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月25日(日)	研修46日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月26日(月)	研修47日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月27日(火)	研修48日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月28日(水)	研修49日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月29日(木)	研修50日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月30日(金)	研修51日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
11月31日(土)	研修52日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月1日(日)	研修53日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月2日(月)	研修54日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月3日(火)	研修55日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月4日(水)	研修56日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月5日(木)	研修57日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月6日(金)	研修58日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月7日(土)	研修59日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月8日(日)	研修60日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月9日(月)	研修61日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月10日(火)	研修62日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月11日(水)	研修63日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月12日(木)	研修64日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月13日(金)	研修65日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月14日(土)	研修66日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月15日(日)	研修67日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月16日(月)	研修68日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月17日(火)	研修69日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月18日(水)	研修70日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月19日(木)	研修71日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月20日(金)	研修72日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月21日(土)	研修73日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月22日(日)	研修74日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月23日(月)	研修75日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月24日(火)	研修76日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月25日(水)	研修77日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月26日(木)	研修78日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月27日(金)	研修79日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月28日(土)	研修80日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月29日(日)	研修81日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月30日(月)	研修82日目	住吉区・住之江区福祉事業所長
12月31日(火)	研修83日目	住吉区・住之江区福祉事業所長

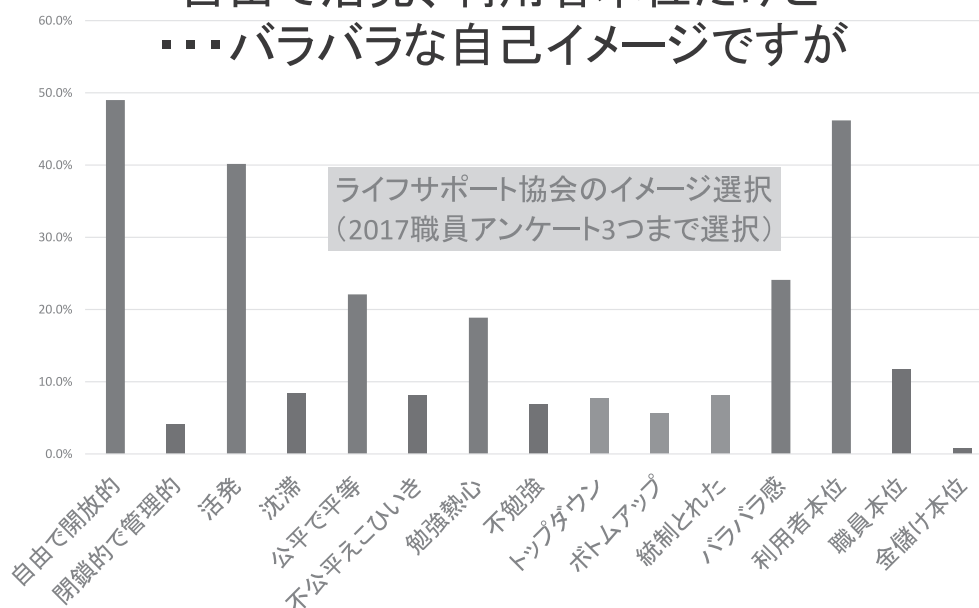
課題3
モチベーション向上
と連携

懇親会「大人の〇〇塾」

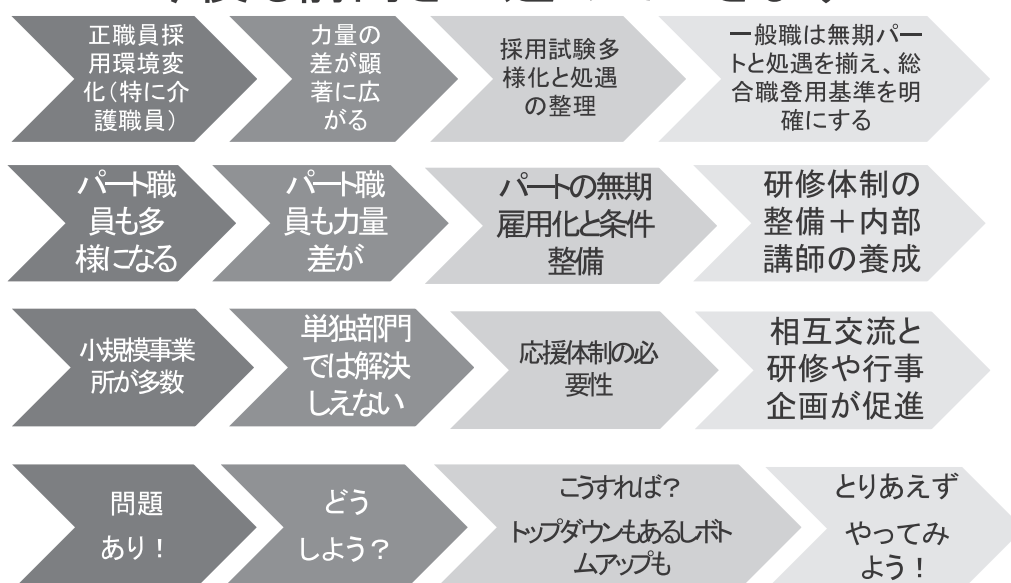
- 研修講師との歓談兼ねて「もう少し話を聞きたい」「講義の背景や講師の人となりを知りたい」
- あるいはワンテーマで職員報告、そして歓談
- 部門を超えた相互交流と懇親
- お酒とおつまみは就労支援事業所から提供
- 学びと遊びの機会として



自由で活発、利用者本位だけど ・・・バラバラな自己イメージですが



課題解決には途上ですが、 今後も前向きに進めていきます



人材育成担当職員とフォローアップ研修による人材定着の取り組み

社会福祉法人 大阪府社会福祉事業団（大阪府）

住 所 〒 562-0012
大阪府箕面市白島三丁目 5 番 50 号

T E L 072-724-8166

U R L <http://www.osj.or.jp/>

経 営 理 念 利用者個人の意思及び人格を尊重し、その尊厳を守るとともに、自立した支援に向けた質の高いサービスの提供を通じて、活力ある高齢社会及び人権が尊重される社会の実現に積極的に寄与することを経営の理念とする。

事 業 内 容
及 び 定 員

- 特別養護老人ホーム（50 名～120 名） 7 ケ所
- 地域密着型特別養護老人ホーム（29 名） 4 ケ所
- 軽費老人ホーム（50 名～100 名） 4 ケ所
- 養護老人ホーム（50 名～150 名） 3 ケ所
- 居宅介護支援 11 ケ所
- 訪問介護 9 ケ所
- 訪問入浴 2 ケ所
- 通所介護（15 名～45 名）12 ケ所
- 短期入所生活介護 11 ケ所
- 特定施設入居者生活介護 5 ケ所
- 定期巡回随時対応型訪問介護看護 1 ケ所
- 認知症対応型通所介護 4 ケ所
- 小規模多機能型居宅介護 3 ケ所
- 認知症対応型共同生活介護 4 ケ所
- 居宅介護・重度訪問介護 7 ケ所
- 短期入所 5 ケ所
- 生活介護 7 ケ所
- 移動支援 2 ケ所
- 地域活動支援 1 ケ所
- 日中一時支援 4 ケ所
- 就労継続支援 A 型（10 名） 2 ケ所
- 就労継続支援 B 型（10 名、25 名） 2 ケ所
- 相談支援事業 3 ケ所

企業主導型保育事業（12 名、19 名） 2 ヶ所

診療所 10 ヶ所

地域包括支援センター 6 ヶ所

介護予防支援 6 ヶ所

老人福祉センター 4 ヶ所

多世代交流センター 2 ヶ所

配食サービス 2 ヶ所 等

収 入

（法人全体）
平成 29 年度決算

①社会福祉事業

9,677,616,166 円

②公益事業

円

③収益事業

円

職 員 数

（法人全体）

2,334 名（非常勤含む）

（H30.4.1 現在）

当 面 す る
経 営 課 題

○職員確保・定着・人材育成

○老朽化施設の今後のあり方

○予算管理体制の構築

人材育成担当職員とフォローアップ研修による人材定着の為の取り組み

1. 取り組みの目的や背景

当法人における職員の確保及び採用は年々難しくなっており、実習生の対応や新規職員への研修等の体制についても、施設の介護職員等が自身の業務をしながら対応する状態で十分に機能しておらず、実習生や新規採用職員等に対して、少しでも安心して働いて頂く環境作りは喫緊の課題でした。

そこで、当法人では、実習生の受け入れ及び指導体制の確立、新規採用職員へのスムーズな採用前・採用時基礎研修の実施やフォローアップ体制など、介護経験が少ない方や新しい環境に不安を抱えている方でも安心して働くことのできる環境を整備するため、平成28年度から「人材育成担当職員」を施設に配置し、(※) O S J 研修・研究センター（以下「センター」という）の人材育成担当職員とも連携しながら、フォローアップ研修を行っており、人材の確保及び定着に向けての取り組みを行っています。

(※) O S J 研修・研究センターとは、研修機能（内部研修機能・外部研修機能）、地域啓発機能、研究・開発機能、情報提供機能の4つの機能を持ち、平成26年8月に事務局移転と同時に施設整備を行い設置しています。

2. 活動内容

当法人では平成28年4月から人材育成担当職員を12施設中7施設に常勤職員として配置するとともに、センターにおいても人材育成担当職員を配置しそれぞれが連携しながら、職員の確保及び定着に寄与できる取り組みを行っています。人材育成担当職員の主な業務内容は以下のとおりです。

人材育成担当職員の業務内容

(1) 実習生受入と指導

当法人の「実習指導者マニュアル」に基づいて、実習生の受け入れおよび指導を丁寧に行い、適切な知識及び技術を取得してもらうとともに、実習生に対して実習施設の魅力を伝え将来的に当法人で働いてみたいと思ってもらえるための対応を行います。

(2) 自施設での新規採用職員への『採用前・採用時基礎研修』の実施

新たに採用された全ての職員（非正規含む）に対して、基礎的な内容を身に着けてから勤務してもらえるよう研修を実施しています。1日目に法人の理念や人権、接遇、緊急時対応、感染症対応、認知症ケア等からなる『講義』、2日目に食事、入浴、排せつの基本介護技術を学んでもらう『実技』を基本としたプログラムとなっており、介護経験の有無に関わらず、直接支援に携わる職員は必ず2日間の研修を受講していただきます。

この研修では、ただ単に知識や技術を身に着けるだけではなく、グループワークなどを通して意見交換を図ることで、同時期に採用になった職員との交流の場ともなっており、慣れない職場での不安を抱えているのは自分一人ではないと実感することで、少しでも不安軽減を図れる機会にもなっています。

(3) O S J 研修・研究センターと連携して行う『フォローアップ研修』の実施

人材育成担当職員は、自施設における新たに採用された職員の情報や介護技術や精神面での不安を抱えている職員の情報を、O S J 研修・研究センター（以下「センター」という）に報告し、その報告をもとにセンター職員が 3 日間の（＊）フォローアップ研修を行います。人材育成担当者は、そのフォローアップ研修の報告書を参考にしながら、自施設職員への O J T 等を継続的に行い、その結果をセンターに報告しています。

＊『フォローアップ研修』とは O S J 研修・研究センターの人材育成担当職員が、施設からの情報等をもとに施設に伺い、一人ひとりと普段の業務を通して何か困っていることはないか、不安なことはないか等お聞きしながら、分からないことや自信のない業務があれば、その場で実践を通して指導・助言を行う研修のことです。特別養護老人ホーム等では食事、排せつ、入浴の実際の介助の場面を確認し、適宜必要な指導・助言を行います。訪問介護員については、ご家族やケアマネの同意が得られれば、ご自宅に同行を行い必要な指導・助言を行います。また、栄養士や機能訓練指導員、主事等の事務職、送迎などの技術員に対してはフォローアップ面談（個別面談のこと）も行い、不安の解消、解決できない悩み等については所属施設長等にも情報提供を行い対応しています。

(4) 自施設内、他施設内研修の講師

人材育成担当職員の研修スキルの向上を図るため、自施設や他施設内で行われる「介護職員初任者研修」の講師や生活支援コーディネーターの養成研修の講師、センターで実施している「介護福祉士実務者研修」や地域住民向けの「介護ミニ講座」等の講師も担っています。

（課題とこれからの展望）

新規採用職員だけではなく、業務経験はあるが介護技術に不安のある職員への実技指導など、個々の状況に応じた指導方針が必要なため、人材育成担当職員やセンター職員のスキルアップが必要です。また、専門学校等で学んでいる新たな介護技術について、最新の介護技術を常に把握しておく必要もあります。現在、人材育成の大部分をセンター職員が担っている状況ですが、各施設の人材育成担当職員のスキルが向上し、施設内での地位が確立されてくることで、より職員個人に密着した確実でタイムリーな実技指導が可能となるとともに、施設が人材確保及び定着に対しての意識を強く持つことに繋がるものと考えられます。

3. 活動の成果

採用前・採用時基礎研修は人材育成担当職員が配置される前からセンター職員が主となり実施しており、法人全体（12施設）対象のため、採用後、タイムリーな研修の参加ができない場合も多かったですが、今は各施設で人材育成担当職員が講師を担っている為、採用後随時実施することができ、タイムリーな参加が可能となっています。研修報告書からも、「採用後すぐに研修を受ける事が出来たことで、不安が少し解消された、また受けたい」など、以前ではなかった意見も聞くことができる様になりました。また、センターが実施するフォローアップ研修とその内容を踏まえての人材育成担当者によるOJT等を行うことで、適時かつ継続的な研修体制が構築できました。なお、採用前研修の受講人数については、人材育成担当職員が配置される以前の平成27年度は述べ141名でしたが、平成28年度は述べ271名と増加してきております。

当法人内において、介護保険法上の基準で定められている以外の人材育成担当職員を7名配置することで、新人職員にとっては、初期の受入れから研修講師、フォローアップ体制等、担当者が一本となったことで、困ったことや不安なことなどをより身近に話しやすい環境になっており、各施設の職員が安心して働き続けてもらうためのきめ細やかな体制作りが行えている。また、センターの人材育成担当者も5名いることで、常日頃のフォローアップ体制の構築、職員の定着や人材育成をする上での悩みや指導方針を共有することにより、職員の負担軽減に繋げることができる体制を構築できています。

今後は、これら取り組みについて実習生から採用試験に繋がった数の分析、新採職員の離職率低下への効果、フォローアップ研修で得られた指導事例の分析から指導マニュアルの作成へと繋げていければと考えています。

法人全職員がいきいきと働ける環境作りの取り組み (包括的メンタルヘルス体制の構築を目指して)

社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会 (福岡県)

住 所 〒 804-0064
福岡県北九州市戸畑区沖台 2-4-8

T E L 093-884-1500

U R L <https://www.kitaiku.com>

経 営 理 念 多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるように支援すること、及び、児童福祉事業においては児童の健やかな育成を図ること、併せて、障害のある人もない人も互いに尊重し合う共生社会の実現を目指します。

事 業 内 容 及 び 定 員	就労移行支援事業	44 人
	就労継続支援 B 型事業	246 人
	就労継続支援 A 型事業	54 人
	通所型自立訓練	18 人
	宿泊型自立訓練	56 人
	生活介護事業	273 人
	施設入所支援事業	30 人
	グループホーム	201 人
	短期入所	18 人
	放課後等デイサービス	60 人
合計	1,000 人	
【北九州市内 32 事業所 グループホーム 39 箇所】		

収 入 (法人全体) 平成 29 年度決算	①社会福祉事業	2,754,869,258 円
	②公益事業	81,661,806 円
	③収益事業	5,479,259 円

職 員 数 470 名 (非常勤含む)
(法人全体)

当面する
経営課題

第4次中期経営計画

(平成30年4月1日～平成35年3月31日)

4つの基本戦略

- ・良質かつ安全なサービス提供の実現
- ・地域における公益的な取り組みの強化
- ・人材育成の強化と良質な人材の確保
- ・公正かつ透明性の高い経営を可能にする基盤の確立

法人全職員がいきいきと働ける 環境作りの取り組み (包括的メンタル体制の構築を目指して)

社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会
心と身体健康増進プロジェクト
松崎泰典 清水亮介 横田博之 小川洋平 小松啓子

取り組みの目的

法人では過去10年間で事業が拡大化し、利用者支援に携わる職員も急激に増えた。そこで、職員の心身を守る体制が法人にないことを配慮し、職員のメンタル予防を目指して職場環境の改善を図る。

取り組みの背景

- 平成20年度から平成26年度にかけて、毎年50～60人職員の流出が生じた
- メンタル不調のための長期休職者が散見された
- 心と身体の健康づくりのためのシステムが構築されていない
- 職員構成

	24年度	26年度
正規職員	189人	241人
嘱託職員	72人	83人
パート職員	61人	147人
知的障害のある従業員	63人	63人

- 当法人の規模
27事業所、11事業の障害福祉サービスを提供

職員の心と身体の健康づくりのためのシステム構築

1. 平成27年度

- 『メンタルヘルス対策推進委員会』を設置
- 義務化されるストレスチェック実施の準備
- 安心して相談できる相談体制の仕組みの検討
- 職員の心と身体の健康づくりに関する要綱の策定
- 心と身体の健康づくりための研修の企画・実施

2. 平成28年度

- ・ 全職員にストレスチェックを実施
- ・ 知的障害のある従業員に対しては、ストレスチェック法を法人独自で考案

知的障害のある従業員のための合理的配慮

○従業員にとってチェックに使用される言葉はニュアンスが難しいことから知的障害者向けのストレスチェックを考案



○文字で示されたチェック項目をイラスト化



○イラスト化されたストレスチェックを実施

事前に制度の目的を説明

事後に結果の見方を説明し、高ストレス者には個別に対応

ストレスチェック項目のイラスト

ストレスチェックシート

■あなたの仕事についてうかがいます。
最もあてはまるものを1つぬりつぶしてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 時間内に仕事が処理しきれない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 一生懸命働かなければならない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. かなり注意を集中する必要がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



使用したイラストの一部



ストレスチェック実施の様子



ストレスチェックを受ける前に、制度と目的について看護師から説明をしているところ。出来るだけ説明が抽象的なものにならないように配慮した。

ひとつひとつの設問をイラストにしたものをパワーポイントを使って、説明、従業員が手元のマークシートにチェックしていく。全ての設問を同じ流れで行った。



3. 平成29年度

- ・『心と身体健康相談室』の設置
- ・ 統括産業医と看護師（正看）を配置

心と身体健康相談室の役割

- 心と身体健康相談
- 休職者対応
- 事業所巡回
- 健康診断結果の確認、就業の判断など

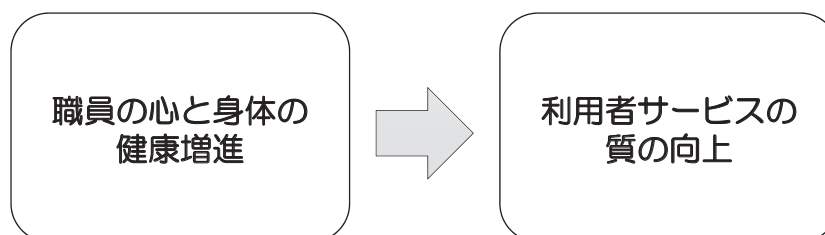
4. 心と身体健康づくりのための研修の企画・実施

職員の意識改革のため研修を実施

年度	内容	対象
平成27年度	『メンタルヘルス研修』	全職員
	『メンタルヘルス対策』	管理職
平成28年度	『セルフケア（全2回）』	中堅職員
	『快適職場づくりとストレスマネジメント』	管理職
	『ストレスマネジメント』	全職員
	『メンタルヘルス対策（全2回）』	中堅職員
平成29年度	『産業医によるストレスチェックの見方説明会』	知的障害のある従業員

「利用者と職員がいきいきと輝くために」

障害がある当事者が輝くためには、まず支援に携わる職員が心身共に活力を持ち、いきいきと輝いている状態が重要。このため、職員に毎年実施している健康診断の結果をもとに、統括産業医及び正看による極め細やかな個別指導を実施すると同時に、心と身体健康増進における課題を明確にし、法人全体で課題解決に向けた取り組みを実施していきたい。



石鳥谷会が実践する地域貢献事業

社会福祉法人 石鳥谷会（岩手県）

住 所 〒 028-3101
岩手県花巻市石鳥谷町好地 14-10

T E L 0198-45-6730

U R L <http://www.ishidoriyasou.jp/>

経 営 理 念 日々すべての人々とともに
感謝の気持ちを忘れず
しあわせを築く道を歩みたい

事 業 内 容 特別養護老人ホーム（従来型 60 名、ユニット型 30 名）1 か所
及 び 定 員 短期入所（10 名）1 か所
認知症グループホーム（18 名）1 か所
デイサービス（30 名）1 か所
認知症対応型デイサービス（12 名）1 か所

収 入	①社会福祉事業	585,189,699 円
（法人全体）	②公益事業	0 円
平成 29 年度決算	③収益事業	0 円

職 員 数 120 名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る 介護人材不足への対応、施設設備の老朽化
経 営 課 題

石鳥谷会が実践する地域貢献事業



岩手県 花巻市
社会福祉法人 石鳥谷会

～目 次～

- 1 法人の概要
- 2 取り組みの経緯
- 3 実践までの流れ
- 4 地域貢献事業の実践
- 5 事業紹介
- 6 活動の成果

1 法人の概要

- ・法人名 社会福祉法人石鳥谷会
- ・所在地 花巻市石鳥谷町好地
- ・代表者 理事長 高橋信夫
- ・基本金 300万円
- ・理事6名 監事2名 評議員7名
- ・従業員数 120名

〔事業内容〕

- ・特別養護老人ホームいしどりや荘（従来型） 定員60名
- ・特別養護老人ホームいしどりや荘（ユニット型） 定員30名
- ・いしどりや荘（短期入所） 定員10名
- ・指定居宅介護支援事業所
- ・いしどりや荘デイサービスセンター 定員30名
- ・グループホームいしどりや荘 定員18名
- ・認知症対応型いしどりや荘デイサービスセンター 定員12名

【石鳥谷会会章】



石鳥谷会の頭文字「i」をモチーフに、「ハート」と「人」を組み合わせ、利用者とコミュニケーションを図り、やさしくお世話をする姿をイメージしています。

2 取り組みの経緯

この取り組みは、介護報酬改定や制度改正、地域包括ケアシステムに本会がどう取り組んでいくか検討する為、平成26年に総合企画室を設置。毎月の会議や全職員へのアンケート、関係機関との情報交換を通し、本会のもつ資源を活用して地域貢献を果たし、地域の理解と信頼を得ることを目的に取り組みました。

ここであえて「公益的な取組」ではなく「地域貢献」としているのは、社会福祉法による「地域における公益的な取組」に該当するか否かを基準に考えるのではなく、あくまで地域が必要とすることは何か、本会が出来る事は何かを基準に考えた結果、「地域貢献」という文言を使用しました。

3 実践までの流れ

1 総合企画室の設置

各部署管理者等を中心に総合企画室を設置。
現在は経営企画室として様々な課題を検討しています。

2 職員アンケートの実施

職員全員に本会の強みは何かアンケートを実施。

3 市社会福祉協議会との連携

市社協担当者と地域貢献について相談。
市社協が運営する各地区サロンや介護教室等に職員を講師として派遣し、参加者から色々な話を聞きました。
また、市社協が実施する生活困窮者自立支援事業への協力について協議しました。

4 新規事業の検討

本会の強みを活かした事業を検討し、「緊急避難場所提供事業」や「認知症サポート事業」などの事業を企画しました。

4 地域貢献事業の実践

1 目的

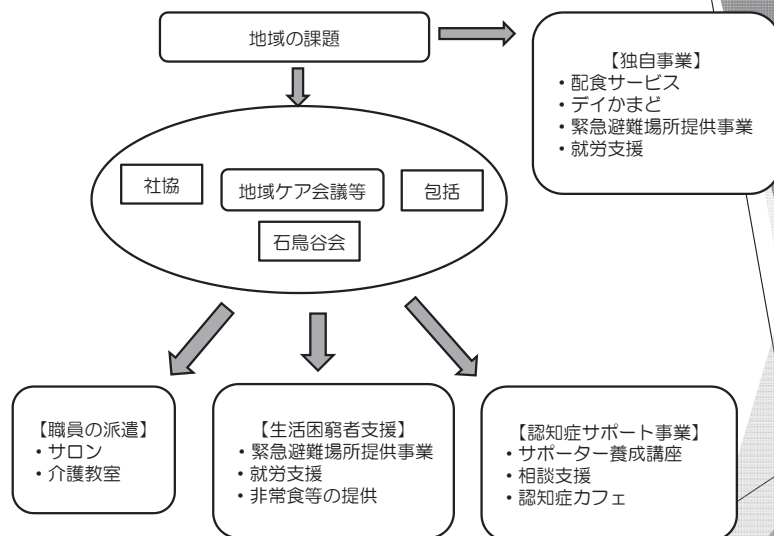
社会福祉法人の役割である地域貢献について、石鳥谷会がもつ資源を活用し、地域における多様な福祉ニーズや、既存の制度では対応できない人々への支援を行うことによって、地域の理解と信頼を得ることを目的とする。

2 事業展開

地域ケア会議(行政、社協、包括、石鳥谷会ほか関係機関)などの関係機関による会議を通して連携し、地域の課題等に対し、石鳥谷会がもつ資源を活用し、サロンへの講師派遣や介護教室、生活困窮者支援、認知症サポート事業などを展開する。

また、職員から吸い上げた石鳥谷会の強みとして、認知症に対する専門性の高さ、給食業務が直営による柔軟性、相談支援体制の充実、短期の重度者対応などが挙げられており、地域ケア会議等の中で検討される課題に対し、対応できるものは協力することとする。

イメージ図



5 事業紹介

①サロン、介護教室等への職員派遣

各地区サロンや介護教室等に講師として職員を派遣し、介護予防体操や介護保険事業の講座などを実施。

終了後には、参加者の話を聞き、今後の参考にします。

サロン等講師派遣の様子



5 事業紹介

②認知症サポート事業

本会がもつ強みである認知症に関する専門性を活かし、地域住民や学校、企業などを対象とした認知症サポーター養成講座への講師派遣や、サロン等での認知症講座、認知症カフェなどを実施しています。

認知症カフェ（あったカフェ）の様子



開催日 年4回開催

場 所 石鳥谷町内「酒蔵交流館」

内 容 喫茶店のように落ち着いた空間の中で、お茶やお菓子を食べながら、おしゃべりの中で参加者の相談を聴くなど、会話重視で実施しています。

5 事業紹介

【講師派遣等の昨年度実績】

月 日	事 業 名	内 容
6月28日	ぶらっと予防教室	介護予防体操
7月5日	大明神自治公民館サロン	血圧測定・健康講話
7月21日	認知症サポーター養成講座	石鳥谷地区家族介護教室の講座
8月30日	大瀬川福祉の集い	「要介護になっても安心な生活を」と題して講話。
9月1日	認知症サポーター養成講座	孫のための認知症講座
9月15日	好地地区敬老祭	参加者の健康管理
9月27日	認知症サポーター養成講座	(有)ノーティ社員対象の講座
11月7日	認知症サポーター養成講座	石鳥谷小4年生・保護者対象の講座
11月8日	おとめサロン	血圧測定・軽体操
11月21日	きづなグループサロン	認知症予防軽体操
1月30日	新堀地区コミュニティ会議ふさと大学	「介護施設の利用方法などについて」と題して講話
3月8日	介護予防教室	介護予防についての軽体操

5 事業紹介

③緊急避難場所提供事業

行政や市社協等の関係機関と連携し、生活困窮者や災害等により、宿泊場所を必要とする方々を支援する緊急避難場所提供事業を実施しています。利用者は、宿泊場所や食事、入浴といったサービスを無料で利用できます。



【これまでの実績】

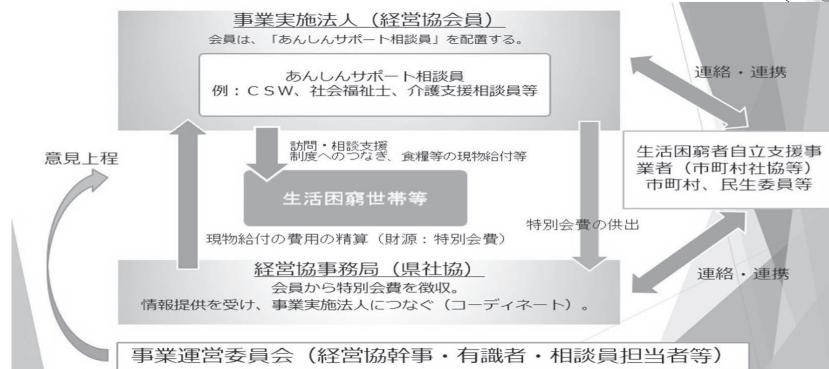
- 平成27年度 2件2名
- 平成28年度 1件2名
- 平成29年度 0件

※29年度は相談2件でしたが利用に繋がらず。

5 事業紹介

④IWATEあんしんサポート相談事業

岩手県が実施する社会福祉法人協働による地域公益活動推進事業「IWATEあんしんサポート相談事業」に参画・推進し、あんしんサポート相談員を4名配置。生活困窮者への支援をするとともに、花巻市内参画法人施設相談員を対象に、「花巻市あんしんサポートネットワーク会議」を開催し、相談員相互の連携強化及びスキルアップ研修を実施しています。



花巻市あんしんサポートネットワーク会議について

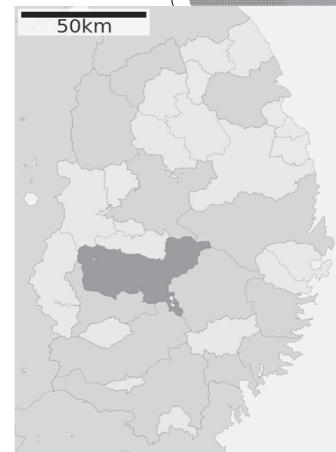
①花巻市の状況

・2006年に花巻市、石鳥谷町、東和町、大迫町が合併

・人口 97,022人

・世帯数 37,067世帯

※平成29年現在



②会員の状況及び相談件数

【平成28年度】

会員数	4法人	相談件数	10件
相談員数	7名	いしどりや荘の件数	9件

【平成29年度】

会員数	6法人	相談件数	3件
相談員数	13名	いしどりや荘の件数	0件

【平成30年8月末現在】

会員数	9法人	相談件数	1件
相談員数	21名	いしどりや荘の件数	1件

④会議の目的

【目的】

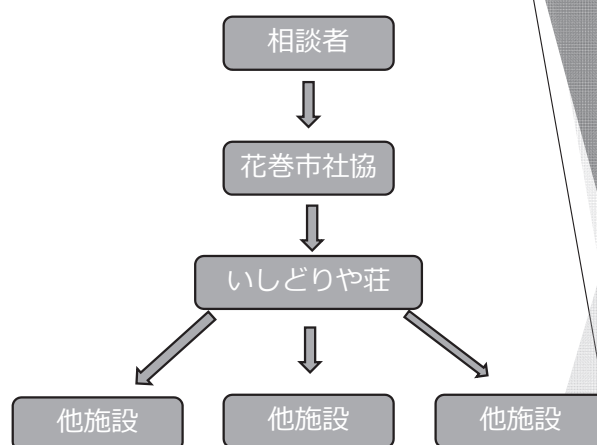
- ・相談員同士及び花巻市社協との連携強化
- ・相談員のスキルアップ
- ・相談員の負担軽減

相談員同士がなんでも相談できる関係を作り、お互いが助け合っ
て無理なく支援が出来る環境をつくる。

また、様々なケースに対応できるように、事例検討を通して学ぶ。



⑤支援の流れ



6 活動の成果

事業を実施する際、必ず市社協や行政と連携を図ることで、緊急避難場所提供事業やあんしんサポート相談事業など、支援から解決までスムーズに行うことができた。

あんしんサポートネットワーク会議を開催し、市社協や他施設相談員と連携を図ることで、施設や相談員の負担軽減を図りながら早期解決に繋げることができた。

各地区サロンや家族介護教室などに出向くことで、地域住民の声を聞く事ができた。

なにより市社協や行政、他法人と連携することで、我々の様な小規模法人でも、無理なく、効果的に地域貢献事業を実施することが出来た！！

ご清聴ありがとうございました

3つのカフェの重層的展開が生み出す、 新しい文化と地域コミュニティ

社会福祉法人 天童福祉厚生会（山形県）

住 所 〒 994-0071
山形県天童市矢野目 150 番地

T E L 023-653-3071

U R L <http://meikouen.or.jp/>

経 営 理 念

- ◆人格・尊厳・自由を尊重し、安らかに、ゆたかに、自分らしく暮らせる生活を支援します。
- ◆ホスピタリティー（おもてなしの心）を大切にご利用者が満足を得られる高品質なサービス提供に努めます。
- ◆地域と市民のニーズに即したサービスの提供に努め、地域社会の一員として価値ある役割を果たします。

**事 業 内 容
及 び 定 員**

特別養護老人ホーム（100 名、80 名、29 名）3 か所
ショートステイセンター（18 名、16 名）2 か所
デイサービスセンター（35 名）2 か所
認知症対応型デイサービスセンター（12 名）1 か所
ケアプランセンター 2 か所
ヘルパーステーション 1 か所
在宅介護支援センター 1 か所
地域包括支援センター 1 か所

収 入

①社会福祉事業	1,272,856,680 円
②公益事業	73,306,000 円
③収益事業	円

（法人全体）
平成 29 年度決算

職 員 数 212 名（非常勤含む）
（法人全体）

**当 面 す る
経 営 課 題**

- ・次世代経営層の育成
- ・特養老朽化に伴う、整備計画
- ・経営ビジョンの策定（中長期計画の策定）

3つのカフェの重層的展開が生み出す 新しい文化と地域コミュニティ

山形県天童市 社会福祉法人天童福祉厚生会 明幸園地域支援室



カフェのマスコット
Mちゃん

特養ホーム等を経営する社会福祉法人が、地域の福祉課題解決の方法、場としてカフェを開設。《居場所》としてのコミュニティカフェ、《人と地域》を変える認知症カフェ、《共生》への眼差しとしてのコミュニティカフェ。3つのカフェの水平展開がもたらす重層的なしかけと、新しい地域づくりの実践。

I 取り組みの目的や背景

《天童市の高齢化率等》

- ・高齢者数は18,053人で、高齢化率は29.1%（平成30年7月末）
- ・平成7年時点では高齢化率16.7%、平成26年には26.0%に上昇、約4人に1人が高齢者。県内市町村の中では、3番目に低い高齢化率
- ・今後、高齢化率は2025年までに4.9ポイント上昇し、33.2%に達し、おおよそ3人に1人が高齢者になると推計
- ・私たちが事業展開の拠点としている生活圏域（小地域・ドミナント）における高齢化率は27.0%

当法人は理念の一つとして「地域と市民のニーズに即したサービスの提供に努め、地域社会の一員として価値ある役割を果たす」と謳っています。施設ケアや介護事業といった制度内サービスで完結することなく、施設の敷居をなくす取り組みをすすめています。

地域コミュニティの場や居場所、行事等が減少し、高齢者の引きこもりや社会的孤立（ソーシャルキャピタルとよばれる社会連帯や相互の信頼感、社会的つながりが脆弱になった社会状況を表現する社会的孤立こそ隠れたソーシャルエクスクルーションであろう）が生活課題となり、また認知症ケアパスにおいて軽度認知障害（MCI）や認知症初期の人の「初期のケアの空白期間」をつくらないための地域資源が必要とされていること、当法人の共生型サービスの実践から障害のある人もない人もともに生きる共生社会推進のための取り組みが一層求められていること等が当該取組の背景です。



明幸園の前景

それら地域の福祉課題解決のひとつの可能性として、私たちは「カフェ」というサードプレイス（オルデンパーク）の役割に注目し、カフェが多様な人々の交流拠点となり《つながり》を作り強め、認知症や障がいの社会的包摂をはかり、新たな文化を生み出す場となるよう、コミュニティカフェ・認知症カフェ・ユニバーサルカフェという3つのカフェを重層的に展開しています。

Ⅱ 活動内容

【コミュニティカフェ】

平成27年11月より隔週の日曜10時～13時、日曜休館のデイサービスセンターを会場にオープンしています。カフェの名前は「コミュニティカフェ割田分校」。この地は明治の頃より尋常小学校の分教場があったところです。地域の歴史の文脈を大切にしたいという思いからネーミングしました。カフェタイム（おしゃべり）をベースに特にプログラム化はせず、地域の有志をインストラ



コミュニティカフェ 割田分校

◆基本データ

オープン 2015年

開催日 隔週 日曜

時間 10:00～12:00

場所 明幸園デイサービスセンター

参加費用 無料
会場に募金箱あり

参加予約 不要

参加要件 だれでも参加可能

参加者数 ●毎回50人から70人

メニュー コーヒー、紅茶、緑茶等
菓子、手作り一品料理

クターにストレッチ体操や創作活動メニューも取り入れています。毎回近隣の方を中心に50～70名の参加があり、地域自治会との共同イベント時は120名を超える皆さんが集まります。小さなお子さんから学生、シニア層等多彩なボランティアの協力もあり地域の大切な場所となっています。自分の居場所を失いがちな高齢者や子育て真最中の親たちにとって欠かすことのできない地域参加の場、身近な地域でつながりを深め気軽に立ち寄り集まることのできる賑わいの場として地域に定着しています。



セラピストによる体操指導



毎回子供たちも遊びに来てくれる。カフェの人気者



責任者の挨拶。毎回、有益な情報提供を行う



募金箱

コミュニティカフェ
「割田分校」

9月は
3回開催

9月開校日

OPEN▶10:00~13:00

9月2日①
天童の話を予定しています。天童とん話の会の三浦様をお招きし、人の心に語りかける話をさせていただきます。

9月16日②
お菓子作りを行います。一緒にお菓子作りを楽しみましょう。

9月30日③
アクセサリー作りを予定しています。自分の好きなカラーを選びオリジナルのアクセサリーを作しましょう

会場/明幸園デイサービスセンター
参加費/無料(事前申し込みは不要) 駐車場あり
企画運営/社会福祉法人天童福祉厚生会 明幸園地域支援室
お問い合わせ/023-653-3071

カフェのチラシ、次回のお知らせ

【認知症カフェ】

平成28年4月より、月1回第1土曜日13時から15時の地域交流スペースを会場にオープン。カフェの名称は「Mカフェ」。オランダのアルツハイマーカフェや宮城県仙台市の「土曜の音楽カフェ」をモデルとした、オープンな認知症カフェです。カフェタイム、ミニ講話、ディスカッション(Q&A)といった定型化した構造による安定感が特徴のダッチスタイル。認知症当事者、家族、介護者、地域住民、専門職等30~40名の参加があります。認知症カフェの目的は認知症の人の社会的包摂を図ること、認知症の疾病観を変えること、認知症の人が住みやすい社会と地域に変容し寛容な地域コミュニティを作ること。対話を基盤とした、人と地域を変えていくためのカフェといえます。不定期ながらMカフェ主催のセミナーも開催し、認知症カフェの研究者、先駆的認知症カフェの運営者、フィールドワーカー、認知症当事者等を招き、認知症カフェの開設支援、



認知症カフェ Mカフェ

◆基本データ

オープン	2016年
開催日	毎月第一土曜日
時間	13:00~14:00
場所	特養明幸園地域交流スペース
参加費用	無料 会場に募金箱あり
参加予約	不要
参加要件	だれでも参加可能 オープンスタイル
参加者数	●毎回30人から40人 ●認知症の人、家族、地域住民、専門職
メニュー	コーヒー、紅茶、緑茶、ジュース類
音楽	CD

情報発信を積極的に行っています。

また、平成29年度山形県認知症サポーター活動活性化事業の県補助の交付を受け（現在は自主事業）、認知症カフェ「Mカフェ」を拠点とした認知症サポーターのスキルアップ講座&オーガナイズ事業を展開。応援者から支援者としての活動へとつながられるよう、実践力の向上・サポーターの組織化を支援し、現在スキルアップ講座を受講した方々がMカフェの運営ボランティアとして活動しています。

平成30年8月には、*認知症カフェモデレーター研修にMカフェ運営の中心メンバーが参加しています。

*オランダアルツハイマー協会 Training Gespreksleider Alzheimer Café 日本版/認知症介護研究・研修仙台センター監修

◆認知症カフェを始めるときのリーフレットから

わたしたちが認知症カフェ『Mカフェ』を始める8つの理由 2016年

その1 可能性への共感

認知症の人とその家族へ、私たちができることは何だろうか。制度内の、フォーマルなサービスだけでなく、気軽に集い交流を楽しむ場。もの忘れや認知症の進行が気になりはじめた人の戸惑いや不安を受け止め、家族同士がピアアシストの関係を築くことのできる（ピアサポート）場所。そんなことを考えていた私たちには、「認知症カフェ」の可能性がとても魅力的なものに思えました。

その2 増え続ける認知症の人

日本の65歳以上高齢者の4人に1人は認知症またはその予備軍といわれています。高齢化の進展に伴い、認知症の人はさらに増加し、高齢者人口増加がピークをむかえる2025年には、認知症患者は約700万人（約5人に1人の割合）に達すると予測されており、認知症の人や家族の抱える深刻な課題が浮き彫りとなり、社会全体で支え合う仕組みづくり、認知症の人が認知症とともによりよく生きていくことがで

きる環境整備が急がれます。

その3 新オレンジプランとわたしたち

2015年、厚生労働省は関係府省庁と共同して「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」を策定し、認知症の人の意思が尊重され、できる限り住み慣れた地域のよい環境で自分らしく暮らし続けることができる社会の実現にむけた様々な取り組みを行っています。特別養護老人ホームを経営する私たち社会福祉法人は、多くの認知症の人を受け入れ、認知症ケア探究の一端を担ってきました。私たちは、サービス提供を通じて出合った多くの認知症の人と同じ数だけ、不安や戸惑いと混乱、その家族の悲しみと落胆に向かい合ってきました。地域全体での認知症ケア推進にむけ、社会福祉法人の持つ機能と役割を発揮することが求められています。

その4 ミッション

わたしたち社会福祉法人は、古くから社会福祉事業の主たる担い手として活動している民間法人であり、経験、専門人材、施設・設備を多く有している経営主体です。非営利法人として制度や市場原理では満たされないニーズに応えること（地域における公益的な取り組み）が、私たちのミッションです。

その5 ケアの空白期間

地域の望ましい認知症ケアパスにおいて、軽度認知障害（MCI）や認知症初期の人、要介護認定を受ける前、また要介護認定を受けてもすぐにはサービスにつながらないなどの、「初期のケアの空白期間」をつくらないための地域資源が必要となっています。

その6 認知症カフェ前史

認知症カフェのルーツは、1997年オランダで始まったアルツハイマーカフェといわれています。その後イギリス（メモリーカフェ、ディメンシアカフェ）やヨーロッパ各国、アメリカなどに広がります。日本では、2000年代に「認知症カフェ」が京都などを中心に始まり、2012年オレンジプラン（認知症カフェ開設を後押し）により全国にカフェ開設が急増することになります。では、それ以前の先行実践はどうだったのでしょうか。認知症カフェ前史。1980年には「呆け老人をかかえる家族の会」（現公益社団認知症の人と家族の会）が誕生し、各地に広がった活動「つどい」はいわば日本型認知症カフェといえるものです。また80年代以降NPO活動の普及と都市化を背景に展開されるようになったコミュニティカフェの一部は高齢者・障がい者の保健福祉的要素を内包していきます。こうした歴史の水脈を私たちは大切にしたい、草の根。

その7 当事者の思い、同時性と重なり

オーストラリアのクリスティーナ・ブライデン、彼女は1998年＊1『私は誰にな

っていくの? (Who Will I Be When I Die?)』という本を出版し、認知症当事者が置き去りにされている状況に異議を唱え、認知症当事者の立場から積極的に発言しました。認知症の初期は、忘れていくことへの恐怖と恥ずかしさ、「霧につつまれて生きる」ようだ。自分が自分でなくなっていく恐怖の中であってさえ、彼女は力強く続ける。私たちは患者ではなく、認知症と共に生きる旅路を歩む一人の人間です。共感し、苦を共にし、支援してください。深いところでつながり、この旅路を歩むことを可能にしてくださいと。

同じ年、日本では精神科医小澤勲が自身の著書*2『痴呆老人からみた世界—老年期痴呆の精神病理—』の冒頭、「痴呆老人からみた世界はどのようなものなのだろうか。彼らは何を見、何を思い、どう感じているのだろうか。そして、彼らはどのような不自由を生きているのだろうか。」と記した。クリスティーンと小澤の重なり、交錯、不思議な同期。そのあとに続く多くの認知症当事者の発言は、私たちの心を揺さぶり、認知症を生きる彼、彼女たちをいきいきと照らしはじめました。

*1 日本では2003年邦訳出版クリエイツかもがわ

*2 1998 岩崎学術出版社

その8 サードプレイス

都市社会学者のオルデンバークは*「家庭でもなく、職場でもない、第三の居場所」を指して「サードプレイス」という概念を提唱しました。自宅(ファーストプレイス)や職場・学校(セカンドプレイス)とは異なる居心地の良い三番目の場所、サードプレイス。ヨーロッパのカフェやパブといったサードプレイスでの会話が人とつながりや理解、帰属意識をみだしコミュニティの形成をすすめる、インフォーマルな公共の集いの場という概念。

*オルデンバーク著『サードプレイス 原題 The Great Good Place』2013 みすず書房



Mカフェ、今日の音楽はピアノ生演奏

認知症の人と共に暮らす地域づくり
明幸園プレゼンツ Mカフェ・セミナー2017

講演「土橋カフェ」からの報告
2017.10.1日 10:00~12:00

会場 明幸園プレゼンツ Mカフェ
〒150-8501 東京都渋谷区南横町6-1 明幸園プレゼンツ Mカフェ

1 基調挨拶
山形県認知症サポーターの活動について Mカフェ運営委員
2 講演「土橋カフェ」からの報告
土橋 幸三氏 代表理事
3 オープン・ディスカッション
会場での参加者とスタッフを交えてのディスカッション。ファシリテーター:Mカフェ運営委員

お申し込み方法
1 FAXでお申し込みの場合
〒150-8501 東京都渋谷区南横町6-1 明幸園プレゼンツ Mカフェ 03-653-3070
2 メールでお申し込みの場合
メール: info@meikakuen.or.jp
3 電話でお申し込みの場合
03-653-3071

お問い合わせ 明幸園地域支援室 03-653-3071 山形県天童市天童150
主催 社会福祉法人天童福祉厚生会(明幸園) 山形県天童市天童150
後援 山形県、天童市、明幸園地域支援室

セミナーチラシ

認知症サポーターの皆様に講座を開講
認知症カフェを拠点とした、
認知症サポータースキルアップ事業

明幸園地域支援室は、平成29年度山形県認知症サポーター活動活性化事業の補助金の交付を受け、認知症カフェ「Mカフェ」を拠点として下記の事業を実施します。

第1回	11/25 (土)	第2回	12/16 (土)
第3回	2018 1/13 (土)	第4回	2018 2/17 (土)
第5回	2018 3/17 (土)		

講演: 土橋幸三氏 代表理事
副代表 若生栄子氏
講師: 山形県認知症サポーターの活動について Mカフェ運営委員
認知症の人を支援する活動に役立つ心のある方
明幸園地域支援室へ

時間 1・2・4・5回 13:00~14:30
3回(Mカフェ) 13:00~15:00
対象 認知症サポーター
定数の人を超えた場合は抽選による
参加料 無料
福祉に役立つ、定員30名
先着順で可
TEL (023) 653-3071
申込・問合せ 主催/後援 天童福祉厚生会 明幸園地域支援室

フォローアップ講座チラシ

【ユニバーサルカフェ】

平成 29 年 2 月より不定期開催。ユニバーサルカフェでの出会いと交流を通じて、障がいや障がい者に対する理解促進・啓発を図るとともに、様々な講演会を開催するなどゆるやかな学びの場として、また障がい者の地域生活の支援の場、社会参加活動の促進の場、地域連携の拠点となることを目指しています。カフェタイムを基本にプロ、アマチュアによる音楽コンサートや地元大学のボランティア



障がいのある人も ない人も ユニバーサ ルカフェ

◆基本データ

オープン 2017 年

開催日 不定期

時間 10:00~12:00

場所 特養明幸園地域交流スペース

参加費用 無料

会場に募金箱あり

参加要件 だれでも参加可能

参加者数 ●毎回 80 人から 100 人
●当事者、家族、地域住民、
専門職

メニュー コーヒー、紅茶、緑茶、
ジュース等

アサークルによるワークショップを取り入れたプログラム構成とし、障がいのある人もない人も多様な参加者の交流がカフェ内で繰り広げられ、毎回 100 名前後の参加があります。

「富山型デイサービス」のセミナーでは実践者による支援の日常と、様々な相乗効果を生み出す可能性について報告いただき、地域のニーズに柔軟にこたえることができる多機能性と、サービスにおける多様な人間関係が居場所や役割につながる富山型デイサービスの魅力が、参加者の深い共感を呼びました。



カフェ常連の皆様

障がいのある人もない人も
互いに、そのらしさを認め合いながら
ともに生きる地域社会を目指して

明幸園の
ユニバーサルカフェ
オープン

2017 2/26(日) 13:00~14:15
講演「障がいのある利用者の皆さんに伝えられて」
講師 井上 陽 氏
社会福祉法人聖徳会理事長
日本知障者福祉推進協議会理事長
(注) 聖徳会が10月1日に設立し、山形県を中心に、障がい者支援施設・グループホーム・就労支援事業所・生活介護事業所・地域生活支援センター等を運営。障がいのある利用者や地域で共に暮らし、活動する取り組みを行っています。

2017 3/12(日) 10:00~12:00
①ユニバーサルカフェ Vol.2
+ 絵画・工作ワークショップ
講師 富山県立大学
サークル「てなごき」のみなさん
この日のカフェは、富山県立大学の学生さんによるワークショップがメインです。絵画のステップで写真制作、それから折り紙やカードのカリビミでワザやの楽しみが待っています。お楽しみ。ユニバーサルカフェでは、明幸園自前の輪転機・インクジェット・鉛筆の無料使用も受け付けています。お気軽にご参加ください。

2017 3/26(日) 10:00~12:00
①講演「赤ちゃんからお年寄りまで 発達障害の支援報告」
講師 橋本由香子 氏
NPO法人にぎやの理事長(富山県) NPO法人にぎやは、障がいがある子どもや若者、障がいのある人、人にも、住み慣れた地域で暮らすを支援する施設「にぎや」(富山県市街地)を運営しています。チャリティイベントにぎやは今年でオープン20周年。富山県が「にぎや」の支援に力をお借りし、止まり、富山型デイサービスの代表者です。

14:15~16:00
②ユニバーサルカフェ Vol.1

会場 明幸園地域交流スペース (天童市矢野目 150 特養ホーム明幸園内)
駐車場あり・入場無料・カフェ無料・事前申込不要
明幸園のホームページ URL: <http://www.meikouen.or.jp>
このイベントは、「平成 28 年度社会福祉推進のあり方」にも民生社会推進委員の所管事業です
企画運営/社会福祉法人天童福祉厚生会 明幸園地域支援室
問い合わせ TEL023-653-3071

ユニバーサルカフェのポスター

Ⅲ 活動の成果

① 地域の福祉課題解決のひとつの可能性としカフェという装置に着目し、続けています。継続することで、まさにしみこみ型の学びのようにゆっくりと時間をかけて、オープンな対話と交流が広がり、《つながり》が進展し地域の新しい可能性の気づきをもたらし、認知症、認知症の人、障がいの社会的承認の場としてのカフェが形成しつつあると実感しています。

② 3つのカフェの重層的展開と循環関係。

1つのカフェが動き出し、広がり、つながり相互に影響し合う。コミュニティカフェの利用者の一部は軽度認知障害の人、自然に認知症カフェに誘ってみる。認知症カフェの目的である情報提供や学びといったことに関心があり参加された地域の方が、コミュニティカフェにも参加するといったように相互に関係しあう。多世代間のだれもが心地よい時間を共有する事で、その眼差しから認知症や障がいに対する価値観も変化しているのを感じています。

3つのカフェに通底するもの、それは新しい文化を生み出す可能性です。年老いても、認知症になっても、障がいを持っていても、人としての価値は変わる事なく、互いに敬い、支え合い、安心して暮らすことができるやさしい寛容な地域コミュニティをつくること。これこそが、これまで地域に育まれた私たち社会福祉法人が取り組むべきことのひとつです。

3つのカフェの重層的展開



③ これらの公益的な取組みは、運営に当たる職員の専門職としての成長の機会であり、本来事業に大きく豊かに還元されています。施設の敷居を限りなく低くしていこうとする職員の努力は、自然とアウトリーチという従来の課題

を乗り越えるきっかけにもなっていると感じています。また、公益的取組として今日的福祉課題に取り組む法人の姿は、学生の関心を集めやすく人材確保という観点からも副次的な効果があると考えます。

Ⅳ アピールポイント

わたしたち社会福祉法人は、古くから社会福祉事業の主たる担い手として活動している民間法人であり、経験、専門人材、施設・設備を多く有している経営主体。非営利法人として制度や市場原理では満たされないニーズに応えること（地域における公益的な取組み）が、私たちのミッション。3つカフェは地域の総合相談窓口としても多様な相談にも応じる機能を持っており、カフェの重層的展開は様々な方々の関心を集めています。私たちの取り組みから、同様の、さらにはもっと魅力的なカフェが開設されることを期待します。

誰も差別されたり排除されたりしない相互共生的な社会の構築、ソーシャルインクルージョンにむけ私たちはとびきり居心地のよい場所と新しい文化の苗床を目指して、活動を続けます。

地域における公益的な取組～「気楽な拠り所:地域の縁側かわうそ」

社会福祉法人 光友会（神奈川県）

住 所 〒 252-0825
神奈川県藤沢市瀬郷 1008-1

T E L 0466-48-1500

U R L

経 営 理 念 基本理念：障害者には、同世代の健常市民と同様の「当たり前の生活を営む権利」すなわちあらゆる面での「完全参加と平等」の権利がある。これを保障するためには、全ての面での条件整備が必要である。

事 業 内 容 施設入所支援（60 名 + 短期入所 18 名）1 か所
及 び 定 員 就労支援事業 A・B・移行型（70 名）2 か所他
生活介護事業（20 人 1 か所、40 人 1 か所、60 人 2 か所）
共同生活援助事業 6 か所（9 人 1 か所、6 人 1 か所、5 人 2 か所、4 人 2 か所）
児童発達支援センター（学齢前児童 60 人・藤沢市指定管理者委託）
放課後等デイサービス（10 人 3 か所）
居宅介護・重度訪問・同行援護・訪問介護各事業（サービス提供責任者 3 人）
相談事業（藤沢市委託：障害者総合、高次脳機能障害・地域包括支援センター）
収益事業（老人福祉センター食堂・就労部門給食経営）

収 入	①社会福祉事業	1,861,402,773 円
（法人全体）	②公益事業	69,916,543 円
平成 29 年度決算	③収益事業	65,699,604 円

職 員 数 363 名（非常勤 156 名含む）
（法人全体）

当 面 す る 今までの既存のサービス支援を制度に則して実施するだけでなく、今後、日本
経 営 課 題 における障害者福祉他ジャンルと連携して、何を、どう進めるべきか、研究もし
ながら、ビジネスモデルを構築

たのしみながら

ちいき

と

が

つながる

ゆるーくつながる場所になる

社会福祉法人 光友会

神奈川県について

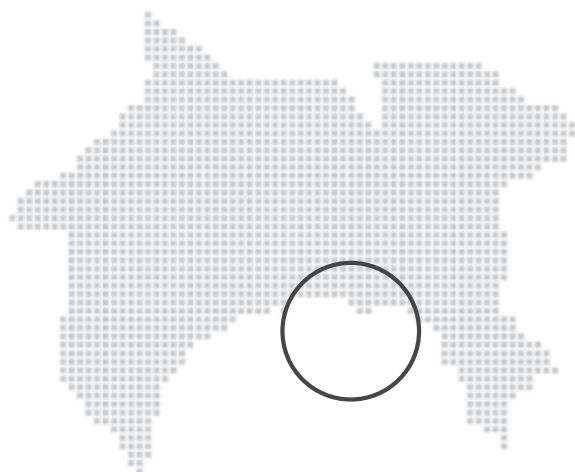
県庁所在地は横浜市。

人口は約918万人で東京都に次ぐ第2位

人口密度は東京都、大阪府に次ぐ第3位

県内総生産は東京都、大阪府、愛知県に次ぐ第4位となっている。

県内の政令指定都市数は3つと日本最多で、面積は第43位の規模である

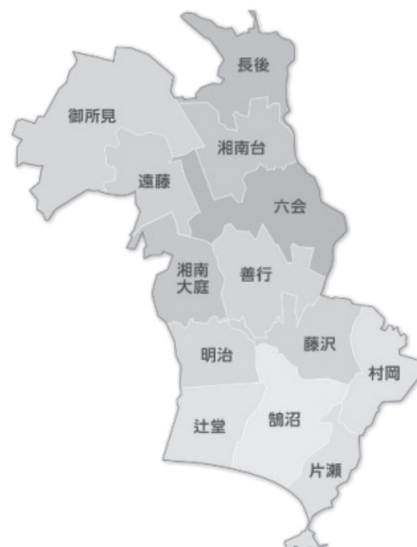


藤沢市について

神奈川県南部中央に位置する、相模湾に接した市で13地区で構成されている。

人口は、約43万人、自然や住・教育環境等を求める人などにより人口が増加している。

「藤沢市型地域包括ケアシステム」のもと市は、「地域の縁側」の設置を推進している。



地域の縁側事業について

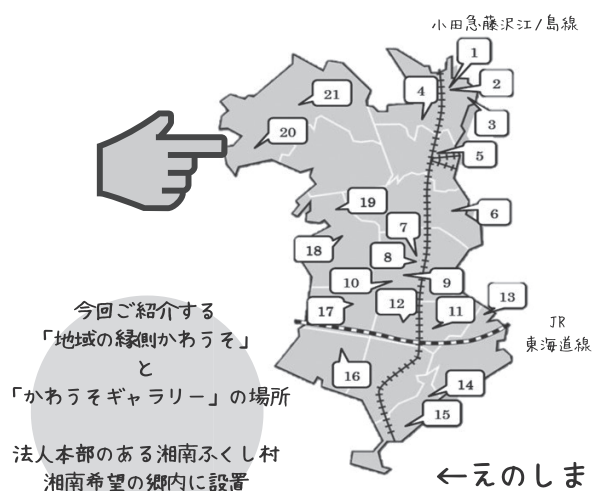
①誰もが気軽に立ち寄れる「居場所」

＊基本型と特定型がある

②気軽に相談ができ、必要に応じて専門的な相談機関や必要な支援につながるような相談の仕組みができていること。

「地域の縁側事業」として登録して実施するが、なにをやるか、どう人に来てもらうかは各々が考えて工夫している。
運営主体も様々。

藤沢市地域の縁側マップ





自然豊かで、田んぼや畑、植木屋さんなども多く
このような光景も見かける「のどかな地域」です。
比較的、地域のつながりも残ってます。

御所見地区について

- 御所見地区は、神奈川県藤沢市の西北部に位置し、北西に綾瀬市、海老名市、南西に寒川町、茅ヶ崎市と接している。現在約1200haの面積に約17000人が居住している。



光友会について

私どもの法人は約40年前に盲学校の進路指導担当で
本人自身視覚障害者である創設者を中心に事業展開を
してまいりました。

現在では、藤沢市全域、寒川町、横浜市磯子区の
2市1町で障害児・者福祉サービスを中心に20を
超える事業を展開しています。

激変する福祉を取り巻く環境と、当事者ニーズを的確
にとらえ「ゆりかごから墓場まで」即ち生まれた時から
一生を終えるまでを心を込めて支援してまいります。

ごあいさつ



五十嵐 紀子 理事長

mission

社会福祉法人の強みを活かし
高齢者、障がい児・者、青少年、子ども等
多世代が集え、交流できる場所を
具現化せよ

＊法人理念につながる考え方である

全国生活者1万人意識調査（2017年度）

社会福祉法人の認知度と課題

知っている・・・・・・・・・・22%
言葉だけ知っている・・・・64%
知らない・・・・・・・・・・14%

要因と課題

発信不足・接点不足・対応不足

地域でより身近な存在に

地域でどのようなことが必要とされているかを把握するためには、光友会が地域の方々にとって、より身近な存在になることが必要。

改めて地域との向き合い方を考える契機ととらえよう。。。

地域ニーズを把握する

パーソナル化が進む現代

人間関係の希薄化

ニーズも個別化・潜在化

⇒集いの場はアンテナでもある

地域アンケート調査では、高齢世代と幼稚園に通う前の子育て世代は居場所が少ないと感じているようだ
若い世代にとっての
これからのつながり方って？
集いの場は困りごとをキャッチするアンテナだよ

集いの場が必要なのは、特定の世代に限らないんじゃない？

要素技術を整理する

役立ちそうな「保有資源」を
改めて整理すると、、、

実は、宝の山だった?!

要素技術の一例

設備系

・・・就労事業では、オフセット印刷、製パン、畑などがあり、生活施設では、陶芸、絵画などやろうと思えば、容易に調達できるものがたくさんある。 公用車もある！

技術・ノウハウ系

・・・職員や利用者さん業務や作業として身につけているスキルはもとより、趣味など特技があったり、意外な人脈を持っていたりする。
社会福祉士などが有すコーディネートスキルも強み！

ネットワーク

・・・障がい福祉課、子ども家庭課、地域包括支援センター、コミュニティソーシャルワーカー、民生委員など、アウトリーチに欠かせない資源

地域の縁側かわうそ

だれもが気軽に立ち寄ることのできる居場所づくり。
地域愛着とコミュニケーションを
テーマにした
ワークショップを開催



豪華2本立て

顔の見える関係づくり
コミュニティの活性化
困りごとのアンテナ機能

かわうそギャラリー

アート活動が比較的盛んな
湘南地域で、障害当事者の
作家さんを積極的に応援して
本事業を後押し！



活動の概要

地域の縁側かわうそ

開設日・・・月・水・金
時 間・・・10:00～15:00

＊平日はシニア層の利用を想定

＊夏休み等の期間は、子どもや親子
が参加できるワークショップを開催

かわうそギャラリー

開設日・・・平日
時 間・・・10:00～17:00

展示
障害当事者の作品
湘南地域で活動するアーティスト
この場所で展示したい地域の方

たのしみながら
ゆるーくつながる
居場所になる！

2つの居場所を作る上で
共通のコンセプトを設定

広報戦略

幅広く知ってもらってから



小さなコミュニティとつながる

法人のお祭り

⇒施設をあまり知らない人でも参加しやすい

地域の回覧

⇒SNSの時代でも、以外に目を通して
いる。(特に高い年齢層は見てくれていて、割合参
加してもらえる)

小学校

⇒子どもやその親世代に情報が伝わる

⇒自治会に入っていない世帯もカバーできる

HP

⇒毎日更新する事が大切

(自らを奮い立たせる意味もある)

コンビニ

⇒誰もが利用する現代の井戸端?!

児童クラブ

絵画教室

そろばん教室

ママ友ネットワーク＊強力

など

こどもや親子参加の呼び込みは、
少しでも前情報が伝わっていたほうが
断然、話が早い気がします



河西 一隆個展



口と足で描く芸術 石原 生美男 個展



藍染体験





野菜が好きになるパン教室

そば打ち体験

毎月の催し

おしゃべりカフェ
かんたん生け花
料理クラブ
染物教室
そば打ち体験
気軽に習字
笑いヨガ
太極拳
お抹茶を楽しむ会
かんたん編み物
ほか

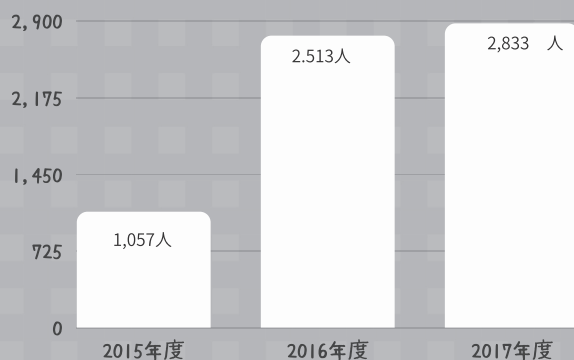
季節の催し

夏の思い出を入れる藍染バック
焼き芋
野菜が好きになるパン教室
端切れでリースづくり
色と模様のワークショップ
ウッドバーニング
野菜スタンプ缶バッジ
焼きタケノコ
竹のトンネルづくり
湘南希望の郷花火大会
ほか

ギャラリー展示

椎野 勝 切り絵の世界展
アートオブビーンズ展
大橋 朋佳 個展
やさしさと影 展
生まれつきロマンティスト展
河西 一隆 個展
美紅とアリサと太郎の3人展
絵が好きな息子と絵が好きになった母の親子展
口と足で描く芸術 石原 生美男 展
ほか

延べ利用人数の推移



Thanks !

長期休みは宿題持って、羽衣の園へ行こう ～地域の子どもの居場所づくりを目指した取組～

社会福祉法人 静清会（静岡県）

住 所 〒424-0902
静岡県静岡市清水区折戸5丁目18番36号
T E L 054-335-3353
U R L <http://www.hagoromono-sono.jp/>

経 営 理 念

- ・100%満足と納得していただくサービスを提供します。
- ・地域社会に根ざし、幅広く福祉の輪を広げ、ご利用者様の生活の向上を目指します。
- ・お年寄りが心豊かな生きがいの持てる生活を送っていただける手助けをします。

**事 業 内 容
及 び 定 員**

特別養護老人ホーム羽衣の園
従来型50名・ユニット型50名
ショートステイ羽衣の園
従来型20名・ユニット型20名
デイサービスセンター羽衣の園
一般型30名・認知症対応型24名
居宅介護支援事業所羽衣の園
ホームヘルプサービス羽衣の園
託児所 ほのぼの

収 入 (法人全体) 平成29年度決算	①社会福祉事業	678,502,172 円
	②公益事業	円
	③収益事業	円

職 員 数 127名（非常勤含む）
(法人全体)

長期休み！宿題もって、nico へ行こう♪

～ 地域の子どもの居場所づくりを目指した取組 ～

— 目的・背景 —

- 「子どもの貧困問題」がクローズアップされ「子ども食堂」が盛り上がりを見せるなか、学校の給食がない夏休みや冬休みなどの長期休み期間中の昼食を食べられない子どもがいるのではないかと、
- 共働きが当たり前になりつつある時代なのに、「待機児童問題」というニーズと制度がアンバランスな中、一般的に学童保育が終わる小学校4年生以上の子ども達は日中一人で過ごしているのではないかと、



「学習支援」「昼食提供」を通して、子どもの「第三の居場所」づくりの一環として取り組む。

— 活動内容 —

1. 施設にあるコミュニティスペースの利用

多世代交流や公益的な取組の拠点として施設内に設置した学老所 nico というコミュニティスペース。普段は施設のお年寄りや地域のシニアの方々が利用することが多いが、子どもにとっても安心して過ごせる居場所にもなり得るのではないかと考えて積極的に受入れ環境を整えた。

2. 学習支援と昼食提供

学老所常駐の管理栄養士とスタッフ3名で学習支援と昼食提供を行うが、スタッフが上から対応するばかりではなく、子ども同士で教え合ったり、一緒に昼食の準備をしたりと、子ども達の自主性も大切にしたい。また、学習支援に関しては2018年の夏休み期間よりボランティアを募り、近隣の大学生や介護科の高校生で実習に来ていた女子高生、高校に通うスタッフのお子さんが日替わりで手伝ってくれるようになった。

3. 地域の人たちのニーズ

近隣の小中学校5校（2018年は4校）にチラシを配布したところ、たくさんの利用があり、子どもや親御さんのニーズに応える企画であった。

また、繰り返し来やすくする動機付けとしてスタンプカードを用意。来園時に1スタンプ押すたびに子どもの顔と名前を覚えて子どもとの距離を縮め、企画に対して子ども達の素直な要望を聞くなどしてよりニーズに沿った運営を行うことが可能となった。

— 活動の成果 —

- 利用実績
 - ・ 2017.8.1～8.25の平日18日間で延べ206名、1日平均12名の利用
 - ・ 2018.7.30～8.24の平日20日間で延べ311名、1日平均16名の利用
 企画終了後も学老所に遊びに来る子どもがおり、学老所が居場所として機能し始めている。
- 施設を利用しているお年寄りや自然な形で多世代交流が生まれた。
- 子ども達の社会性や人間関係を構築することができた。
- 昼食準備や勉強をみる負担が軽減され、親御さんから感謝された。
- スタッフのお子さんも参加でき、福利厚生としても機能した。



ふれあい楽舎(場)利用による、高齢者の繋がり、生き甲斐づくり

社会福祉法人 近江ちいろば会（滋賀県）

住 所 〒 520-3242
滋賀県湖南市菩提寺 327-4

T E L 0748-74-3900

U R L <http://chiiroba.jp>

経 営 理 念

基本理念

人にしてもらいたいと思うことを、人にもしなさい。

遵奉すべき精神

私たちはキリスト教の精神に基づいて、高齢者の全生活において、「隣人愛の奉仕」を実施することを基本理念とします。

事 業 内 容 及 び 定 員

ケアハウス（定員 50 名）1 ヶ所
グループホーム（定員 18 名）2 ヶ所、
小規模多機能居宅介護（定員 29 名）1 ヶ所
デイサービス一般型（定員 35 名）1 ヶ所
地域密着型デイサービス（定員 10 名）2 ヶ所
地域密着型デイサービス（定員 15 名）1 ヶ所
認知症デイサービス（定員 22 名）1 ヶ所（定員 12 名）1 ヶ所
共用型デイサービス 1 ヶ所
ヘルパーステーション 1 ヶ所
訪問看護ステーション 1 ヶ所
居宅介護支援事業所 2 ヶ所
通所総合事業 2 ヶ所

収 入	①社会福祉事業	584,426,479 円
（法人全体）	②公益事業	52,800,965 円
平成 29 年度決算	③収益事業	0 円

職 員 数 190 名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る
経 営 課 題

*職員確保

在宅生活を守るための事業展開を行いたい、職員確保が困難

*制度が複雑になっていることへの対応

小さくて多様な事業の運営をおこなっている、制度をしっかり学び現場をサポートするために本部機能を強化していく必要がある。

*労務管理

多様な働き方の方を採用しているので、きめ細かい労務管理が求められる。

「ふれあい楽舎」利用による、 高齢者の繋がり、生き甲斐づくり



社会福祉法人 近江ちいろば会
ふれあいの家 おしどり

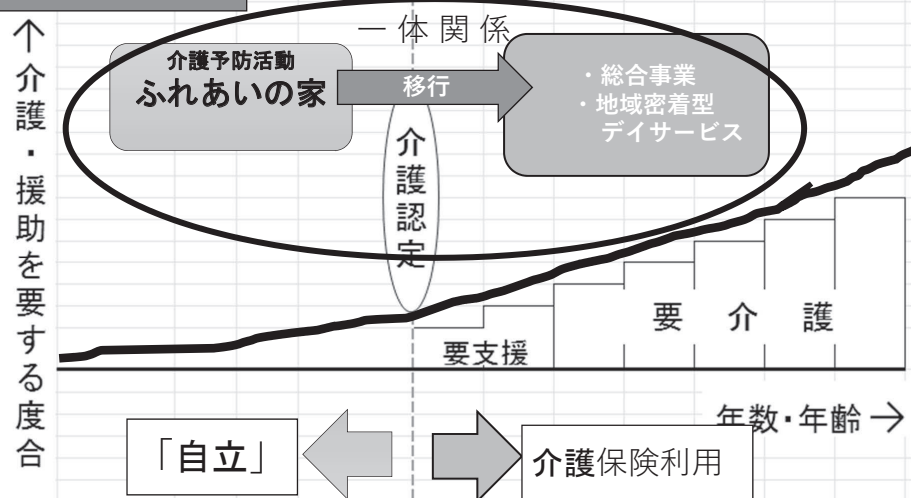
滋賀県湖南市 菩提寺地区



地区の特徴

- ・人口 湖南市約 54000人 菩提寺地区約1万1000人
- ・高齢化率 23%
- ・「近江富士」や文化公園に囲まれたみどり豊かな土地
- ・40年程前に開発された地区がほとんどで、開発当時から住み続けている独り暮らしの高齢者も多い
- ・低い山々に囲まれた地形のため起伏が多い
- ・JRの最寄駅まで車で約20分、
路線バスはおよそ1時間に1本の割合

ふれあいの家の活動領域



- ・制度的には「自立」と介護保険利用に区分されているが、ひとくくりに「自立」と言っても、人によってまちまち。
- ・「自立」の範囲の人でも何らかの援助を必要としている人はたくさんいる。ふれあいの家は「自立」の領域で活動している。
- ・デイサービスも併設されているので、両者は活動を共有し一体関係を築けている。

ふれあいの家おしどり の活動目的

「今現在の生活をいかに長く継続していくか」

⇒介護予防の大きなテーマの一つです

- これを実現するには・・・
- 各々の持つ能力を活用する場所、活動の提供がとても重要と考えています
- それによって・・・
 - ・高齢者が人とのつながりを持てる
 - ・社会が広がる機会を創り出せる
 - ・役割を見つけられる

2002年10月 「高齢者が気軽に食事を食べに、作りに来られる場所」をコンセプトに、介護保険外の活動として民家を利用して始められました。同時に指定通所介護施設「デイケアの家 おしどり」も敷地内に開設され、両者は並行して活動を歩んでいます。

「ふれあいの家」の活動を、充実するために
新しいスペース「ふれあい楽舎」開設



- ・介護予防の拠点として、地域の方が誰でも気軽に集える場所
- ・地域に根差し開かれた催しを、週ごと月ごとに定期的に開催

開設時期 : 2016年1月

具体的な取り組み

➤ 活動A. 誰もが気軽に参加できる集まりの開催（活動A）

- ・ミニコンサート
- ・臨床美術教室
- ・映画上映会
- ・食事会
- ・子ども会
- ・コグニサイズウォーキング
- ・喫茶
- ・洋裁教室
- ・健康教室
- ・歌を歌おう会 etc.

各行事週に1～2回、月に1回開催。
地域の方も気軽に参加できる。

➤ 活動B. デイサービスと関わりながらのボランティア活動

- ・デイサービスの食事作り
- ・敷地（庭）のガーデニング
- ・ミニコンサートでのボランティア演奏
- ・子ども会、その他のボランティア活動
- ・総合事業でのボランティア

日々のボランティア活動。自分の特技や趣味を発揮できる場。
意欲のある方なら誰でも参加できる。

活動 A の案内

社会福祉法人 近江ちいろば会 ふれあいの家 おしどり
おしどり ふれあいだより
 第 92 号 (2018 年 7 月号)
 〒520-3244 湖南市サイドタウン3丁目 15-18
 社会福祉法人 近江ちいろば会
 ふれあいの家 おしどり
 TEL (0748) 74-0005 / FAX 74-0403
 E-mail oshidori@chiroba.jp

総合事業・ふれあいの家 ニュース

守山の芦刈園へあじさい見物に！

6 月のお出かけは、あじさい見物をみなさんで計画しました。梅雨の晴れ間に色とりどりのあじさいを見るのができ、この時季らしいお出かけを満喫できました！

待ちに待ったお出かけの日。守山の芦刈園 いろいろと咲いているあじさい見事に、「花火」「うすあじさい」「ペンギン」はじめて見ました。M さん



お昼は、N さんおすめの「にぎり煮込み」へ！

第 2 回学習会を開催 コグニサイズについて学びました！

バタカラ体操 リーダーも頑張りに！

食事前の口体操「バタカラ」最近担当を週ごとに交代して行っています。「しっかり口を開けまっす」「大きな声で」と、その日の担当者から体操のポイントが伝えられます。筆者も口に出して説明することで、体操への自己の理解にもつながりやすいのではないのでしょうか。



「学びの日」の第 2 弾。6 月はコグニサイズについて勉強しました！普段から少しずつ取り組んでいるこの体操について、詳しく学びました。コグニサイズは認知症予防の体操です。認知症に対する皆さんの関心が高く、多くの方が詳しくメモを取っておられました。

「コグニサイズ、今後もぜひ続けてほしいです」と声があがっていました！

社会福祉法人 近江ちいろば会 ふれあいの家おしどり

金曜の朝は、

健康ウォーク

6 月 2 日 (金) からスタートします！

毎週 金曜日 あさ 7 時 30 分

おしどり ふれあい集客前 集合

「コグニサイズ」で
 元気ハツラツ！
 楽しいいき！

参加無料！

希望が丘まで、みんなで一緒に歩きましょう！
 いま話題の「コグニサイズ」をしながら、楽しい道中です。体を動かしながら頭も働かせる「コグニサイズ」。運動能力の維持・向上とともに、脳の記憶力も向上させ、認知症予防に大きな効果があります。どなたでも気軽に楽しめる運動です。歩いて、頭を働かし、おしゃべり、そして笑い！
 楽しい金曜日の朝を一緒にすごしませんか？(´o`)／

- ・どなたでもお気軽にご参加ください。
- ・持ち物は、お茶・タオル・帽子等をご持参ください。
- ・終了は 8 時 30 分ごろです。途中から参加、途中までの参加も自由です。
- ・雨天時も、ふれあい集客前に行きます。



コグニサイズとは？

コグニサイズは、国立長寿医療研究センターで開発された運動で、軽運動しながら脳を活性化させることで、認知症予防に効果があることが科学的にも実証されています。テレビなどでも紹介されている、いま全国で話題の運動です。

社会福祉法人 近江ちいろば会
 ふれあいの家 おしどり

湖南市サイドタウン3丁目 15-18

☎(0748) 74-0005

担当 木内

※当会では、皆様の自主参加による行事につき、運動中の万一のけが・事故等につきましては、当法人では一切責任を負いかねます。自己責任での参加となることをご了承ください。



ミニコンサート



食事会



健康教室

活動 A. 誰もが気軽に参加できる集まりの開催



「おしどりカフェ」



「歌おう会」



臨床美術教室

映画上映会



コグニサイズウォーキング



デイサービスの食事作り



ガーデニング



活動B. デイサービスと関わりながらのボランティア活動

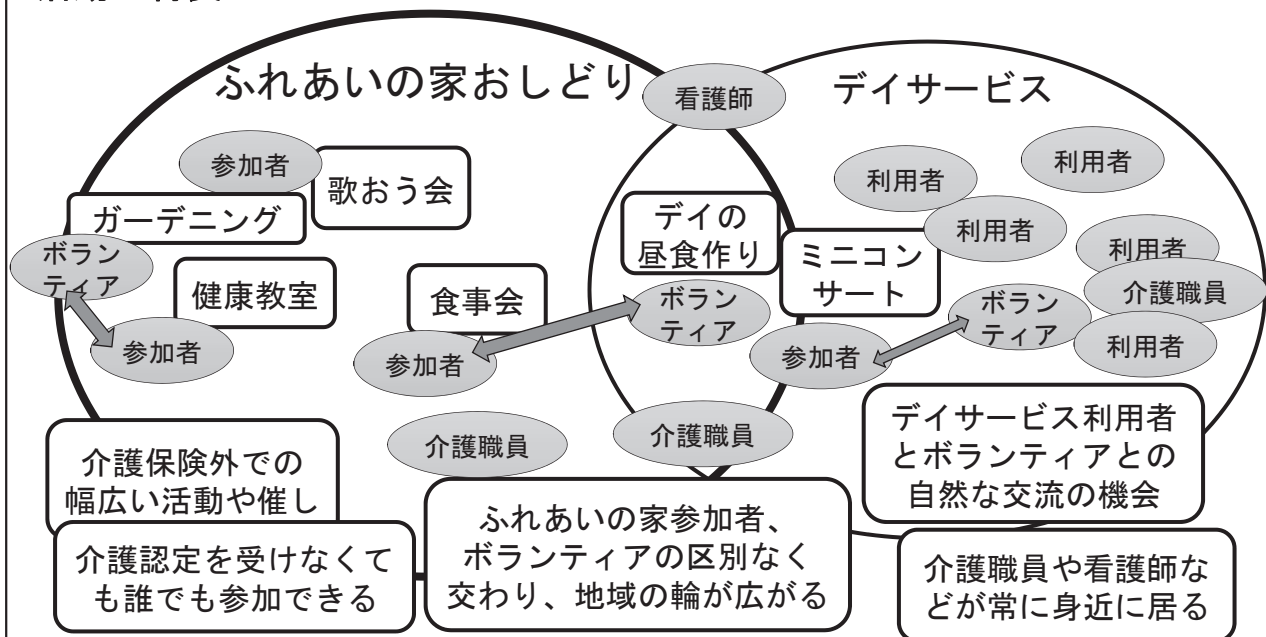
ミニコンサートでの演奏



子ども会での紙芝居



活動の特長



活動の特長

- ・ デイサービスと隣接・一体になっていることが大きな前提の柱。
- ・ この前提の中で、介護保険外の活動や催しを幅広く行っている。
- ・ 自分の特技や趣味、興味に照らし合わせて、参加したい活動に自分自身で選択して参加できる。
- ・ 日によって、行事参加⇔ボランティア活動と、参加し分けて、地域の輪が広がっている。
- ・ デイサービス利用者にとっても、ボランティアする人にとっても多くの人との交流になり、目的を持つことができ、生き生きと過ごせるようになる。
- ・ デイサービスの職員が常にそばにいる。

参加者にとっての効果

行くところがある
よろこび！

次回を待つ
楽しみや期待感！

趣味や特技を
発揮できる！

自分が必要とされている
役割意識！

デイサービスの職員が
そばにいる安心感！

デイサービスが
身近な存在に！



その結果・・・！

もう10年以上に
なるかあ

まだまだお役に
立てるよ！

でも、最近よく
忘れっぽく
なってきたなあ

たしかに、足腰も前より
弱くなってきたわ

デイサービスは
どうやって通えるんや？

デイサービスに来て
も今まで通り、
ボランティアするしな！

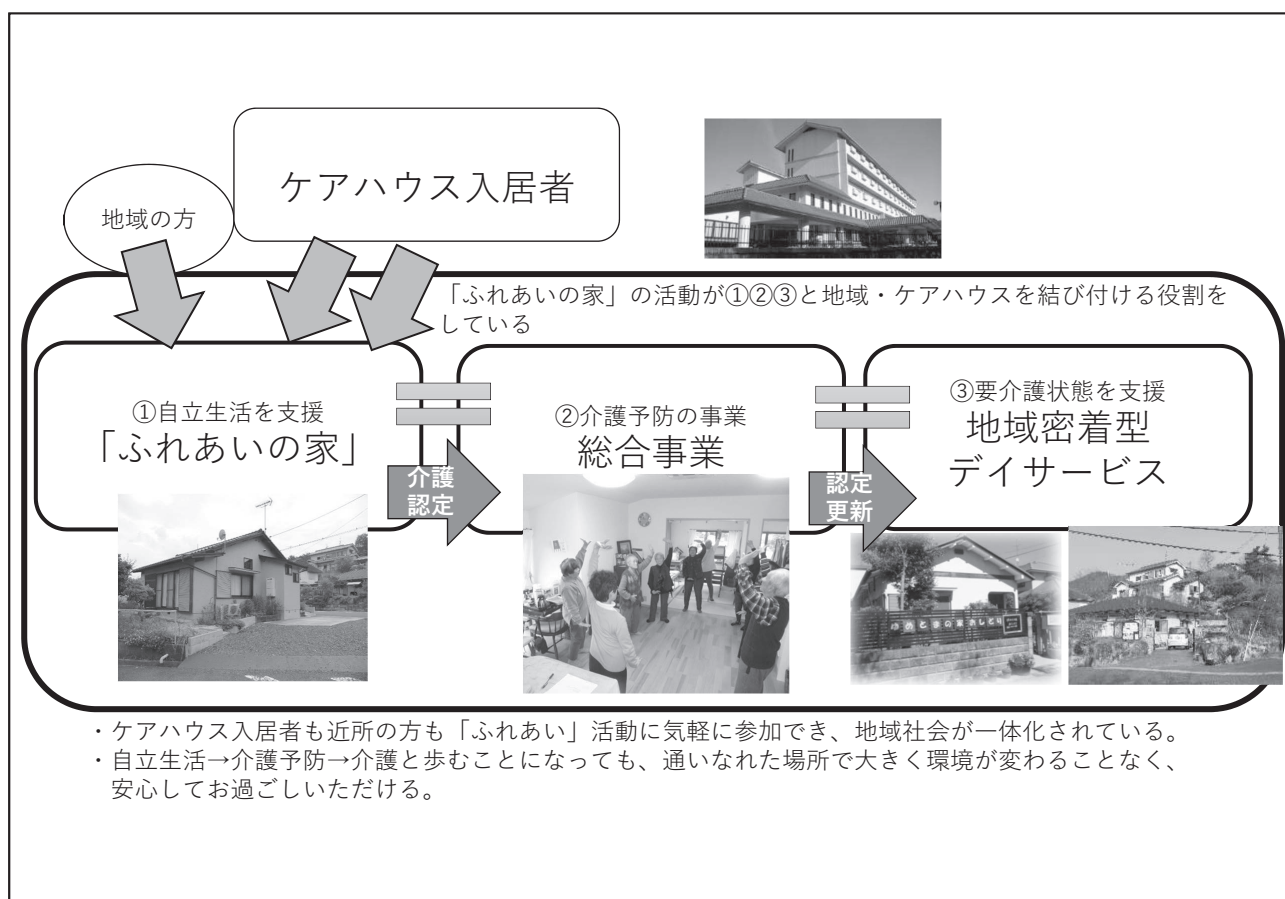


活動に5年・10年、それ以上と参加する中で、自然な
 “老い” による体力・気力の低下、認知症の進行を、
 参加者本人がうまく受け
 入れて、介護保険が必要となってきたときに、介護
 認定を受ける→必要サービスの利用 に、スムーズに
 移行できた！

自立⇒予防⇒介護と繋げる

介護予防・日常生活支援総合事業
 (2017年6月スタート)







新しい活動拠点 「ふれあい楽舎」

ま と め

今後の展開

- 地域や家族との連携が必要不可欠です。
- 16年の活動とその成果によって、地域での知名度も上がり、活動が根付いています。
「ふれあい楽舎」という新しい活動場所もでき、さらに活動の可能性が広がりました。
この16年間の活動の成果を基盤に、これからも人の尊厳が守られ、住み慣れた地域で生活し続けて行く安心の場所として存在して行きたいです。

福祉職場における防災マニュアル、BCP 作成

社会福祉法人 あいの土山福祉会（滋賀県）

住 所 〒 528-0211
滋賀県甲賀市土山町北土山 2057
T E L 0748-66-1911
U R L <https://www.edeltutiyama.net/>

経 営 理 念 小さな安心から大きな安心へ

事 業 内 容 特別養護老人ホーム（65 床）
及 び 定 員 短期入所生活介護（5 床）
通所介護（36 名）
生活支援ハウス（5 床）
居宅介護支援事業所
助葬事業

収 入	①社会福祉事業	465,739,516 円
（法人全体）	②公益事業	円
平成 29 年度決算	③収益事業	円

職 員 数 85 名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る 法人規模の拡大を今後 5 年間で進めていく。（現在の 2.5 倍程度の収益を達成目標とする）
経 営 課 題

社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山

『福祉職場における防災マニュアル・BCP作成』

第37回全国社会福祉法人経営者長野大会 2018.9.20（木）



BCP

を策定しよう！

設備管理室 岩田 秀信

Text By Hidenobu Iwata



et.

Edel Tutiyaama.

Copyright © Edel Tutiyaama All Rights Reserved

BCPを策定しよう

BCPとは『事業継続計画』のことで、災害や事故等が発生しても損傷を最小限に抑え、事業を継続させていくための具体的な計画です。

福祉施設等の入所施設では、24H×365日稼働が基本であり、如何なる災害が発生しても、事業を継続させる使命が各事業所には求められます。BCPを作るという作業は、本当に大変な労力を要します。まずどこから手を付けてよいかわからない。そしてありとあらゆることを想定しなければならない。例えば深夜に大震災が起こって職員が負傷で近隣は壊滅的でライフラインは完全に途絶え・・・といったような過酷な状況下をイメージし、そこからいかに復旧するかを検討しなければならないわけです。また適当な計画を策定しても、実際の災害時に使えなければ意味はありません。たたき台を作り、シュミレーションし、またたたき台を作るというハードな作業を繰り返し、一定の成果が出来ました。今回は、福祉施設においてどこからBCPを作っているかわからないという防災担当者の方に参考になるよう、当方のBCPの内容について説明していきたいと思います。



設備管理室の設置

設備管理室とは、当方に設置している『設備・防災に関するプロジェクトチーム』の名称です。

設備トラブル対応や、設備更新計画、備蓄の整備などと共に、BCPの策定にもあたりました。

設備管理室のポイント

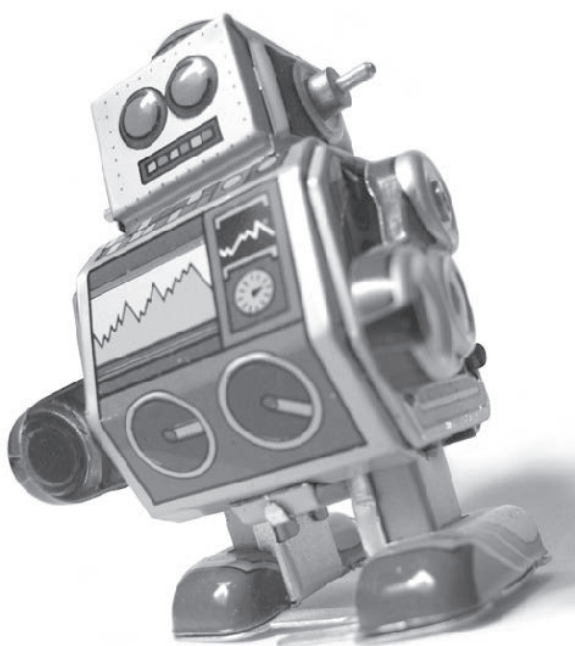
メンバー：施設長／部長／課長／各セクションから1名

開催頻度：毎月1回

協議内容：設備点検パトロール、減災に関すること

新設備更新計画、予算計上、備蓄管理



エネルギー節約、災害研修企画 etc



エーデル土山の防災（減災）マニュアル

まず、エーデル土山の災害に対する考え方の基本として『減災』というキーワードが挙げられます。災害を完全に防ぐことは困難であり、起こり得る災害に対していかに損傷を減らすかという部分に注力していく考え方です。

エーデル土山 減災マニュアル



Edel tutiyama.

Copyright © Edel tutiyama All Rights Reserved.

設備管理室

『エーデル土山減災マニュアル』

減災をキーワードに・・・


- ・ 具体的で実践可能なマニュアル
- ・ 自分たちで守るという視点
- ・ 地域の防災拠点
- ・ BCP発動に関すること

以上を中心にまとめたマニュアル

作成時に特に配慮した点


- ・ 7日間の食糧備蓄確保
(利用者・スタッフ・避難民分)
- ・ 自施設の弱い部分を分析し、
当該部分を補強するための防災用品を購入
- ・ 写真を多様し、非常用水の確保
や設備トラブル時の対応について誰が見ても分かりやすく対応できるように配慮。

1. 台風 a typhoon




レベル	台風の内容
レベル1	台風の接近が気象庁発表の「第1上が警報」～3日以内に発生する場合は、エーデルが緊急避難準備に当たる。
レベル2	台風の接近が気象庁発表の「第1上」に達し、もしくは「第2上」に達する場合は、エーデルが緊急避難準備に当たる。
レベル3	台風の接近が気象庁発表の「第1上」に達し、もしくは「第2上」に達する場合は、エーデルが緊急避難準備に当たる。
レベル4	台風の接近が気象庁発表の「第1上」に達し、もしくは「第2上」に達する場合は、エーデルが緊急避難準備に当たる。

2. 水害・雨 flood damage



レベル	大雨の内容
レベル1	大雨の接近中に、大雨の警報が発令される場合。 ※台風接近による大雨の警報が発令される場合。
レベル2	大雨の警報が発令される場合。
レベル3	大雨の警報が発令される場合。 1. 1時間/50mmを超える場合は、設備管理室・運営管理室・警備室に連絡し、緊急避難準備に当たる。
レベル4	大雨の警報が発令される場合。 2. 2時間/100mmを超える場合は、設備管理室・運営管理室・警備室に連絡し、緊急避難準備に当たる。

3. 地震 an earthquake



東海地震をはじめ非常に大きな震災が近畿圏近郊で発生する可能性は高くいつ起きてもおかしくない状況である。また近畿圏においても震度5弱が今後30年の間に起こる可能性は「100%」であり十分警戒が必要である。

レベル	地震の内容	対応スタッフ	対応方法
レベル1	震度4～5弱	設備管理室・運営管理室・警備室 ケアワーカー ※いずれも当日出勤者	施設点検 利用者安全確認
レベル2	震度5弱	設備管理室・運営管理室・警備室 ケアワーカー ※いずれも当日出勤者	施設点検 利用者安全確認
レベル3	震度6弱以上	警備室 出動員 設備管理室	緊急災害対策本部設置 状況に応じたBCP発動
レベル4	震度6強以上	緊急災害対策本部設置要員による	緊急災害対策本部設置 BCP発動

『独自の災害レベル』

- ・ 台風、水害、地震の災害ごとに災害レベルを設け、対応をどうするのかを明確化しています。

例：震度6強以上でレベル4
BCP発動
災害出勤規程稼働

『減災マニュアルの一例』

- ・写真を多様し対応方法を具体的に示すことで、誰でも対応可能なように配慮しています。

※特に非常用水の確保や備蓄品の保管場所などは、写真掲載で明確に記載しておかないと有事の際に非常に手間がかかることになります。



排水ポンプが準備してあるが、冠水する、水害点検の重要なポイント。

根柢室に入っすぐ左に入る 左奥に箱型の穴がある。



排水ポンプあり、黄色の応じないと稼働しない、動で上に持ち上げるとポンプが稼働する。



⇒油用の漏から出た排水は必ず下水へ流すこと。マスから流すと油が田畑へ流れ補償問題に発展する！

ユニット型 貯湯タンク



ユニット型の地下ポンプ室に入って右側の貯湯槽は中のお湯を抜くことができます。



タンクの裏側にコックがあるので、こちらを開くとタンク内のお湯を出すことができます。



あまり勢いよくお湯を抜いてしまうと、タンク内が真空のままへこんでいきますので、必ず膨張タンクから空気をいれてから抜くようにしてください。

ボランティア受入手順

ボランティア希望の地域住民が来られた場合、以下の対応を取ること。

※最低：スタッフ2名以上で対応すること。

- ①ボランティア受付表を記入してもらう。
 - ②ボランティア注意事項を渡し趣旨を説明する。
 - ③ボランティアに業務を割り振る。
 - ④付添スタッフに連絡
- ※必ずボランティアにスタッフをつけること。
※最低基準 3：1（職員1名にボランティア3名まで）
⑤ボランティア一覧表に転写

ボランティアの割り優先順位（緊急災害対策本部が指示）

項目	内容	場所
①環境整備に関すること	・破片片づけ ・割れた箇所を段ボールでふさぐ ・水漏れ補修	全体
②汚物処理	・汚水マスが不可場合の穴掘り ・トイレの清掃	洗濯室前空地 いきいき横断車場
③食事提供に関すること	・食事を配膳 ・食器洗浄	食堂 厨房
④見守りに関すること	・利用者の見守り	全体
⑤話し相手	・利用者の話し相手	全体
⑥生活用水の確保	・タンクまで水を取りに行く ・地下水のくみ上げ	従来型/ユニット型タンク
⑦その他	・避難住民の受入手伝い ・リネンの対応 ・ゴミ収集、ゴミ出し	災害対策本部

緊急時 病院搬送取扱書

利用者緊急レベルⅢ以上を搬送

カテゴリ		POINT/留意点
搬送利用者	□利用者緊急タグの『レベルⅢ』の利用者から搬送。	避難場所において、レベルⅢ以上の利用者に集まってもらっておく。
付添者	□看護職員・生活相談員・管理職のいずれかが付添者 □複数の病院搬送者が存在する場合、1名は病院に待期。搬送スタッフは、看護部、相談員以外でも可。	避難所にわたり病院搬送者がいる場合、病院に1名のスタッフが在駐し、他1名のスタッフがビストン搬送する。
送迎車両	□車椅子搬送可能→ゼスト □座位不可→キャラバン □複数者の搬送→キャラバン	
必要物品	□保険証 □ケース記録 □離床者緊急タグ □法人の携帯電話	
病院での対応	□電話が不通の場合は、病院駐留スタッフが搬送スタッフと口頭連絡する。 □搬送スタッフは緊急災害対策本部に病院の状況を報告する。	病院も相当混乱が予想されることから、1名が在駐する。
家族への連絡	□電話が繋がら、家族が病院に来た場合は家族対応に切替る。 □電話が不通の場合は緊急災害対策本部からコールを繰り返す。 □契約者のメールにも状況を伝える。	

『予め決めておくことの重要性』

- ・ボランティアの受入手順や、有る際の病院搬送の取り扱いなど、決められることは予め『具体的』に決めておきましょう。
- ・避難方法の内容、ボランティアの割振り内容、ボランティア注意啓発文書など緊急時に必要な書類は整備しておきます。



BCPについて（災害シナリオ）

『災害シナリオ』
BCPのメインとなる災害シナリオ。

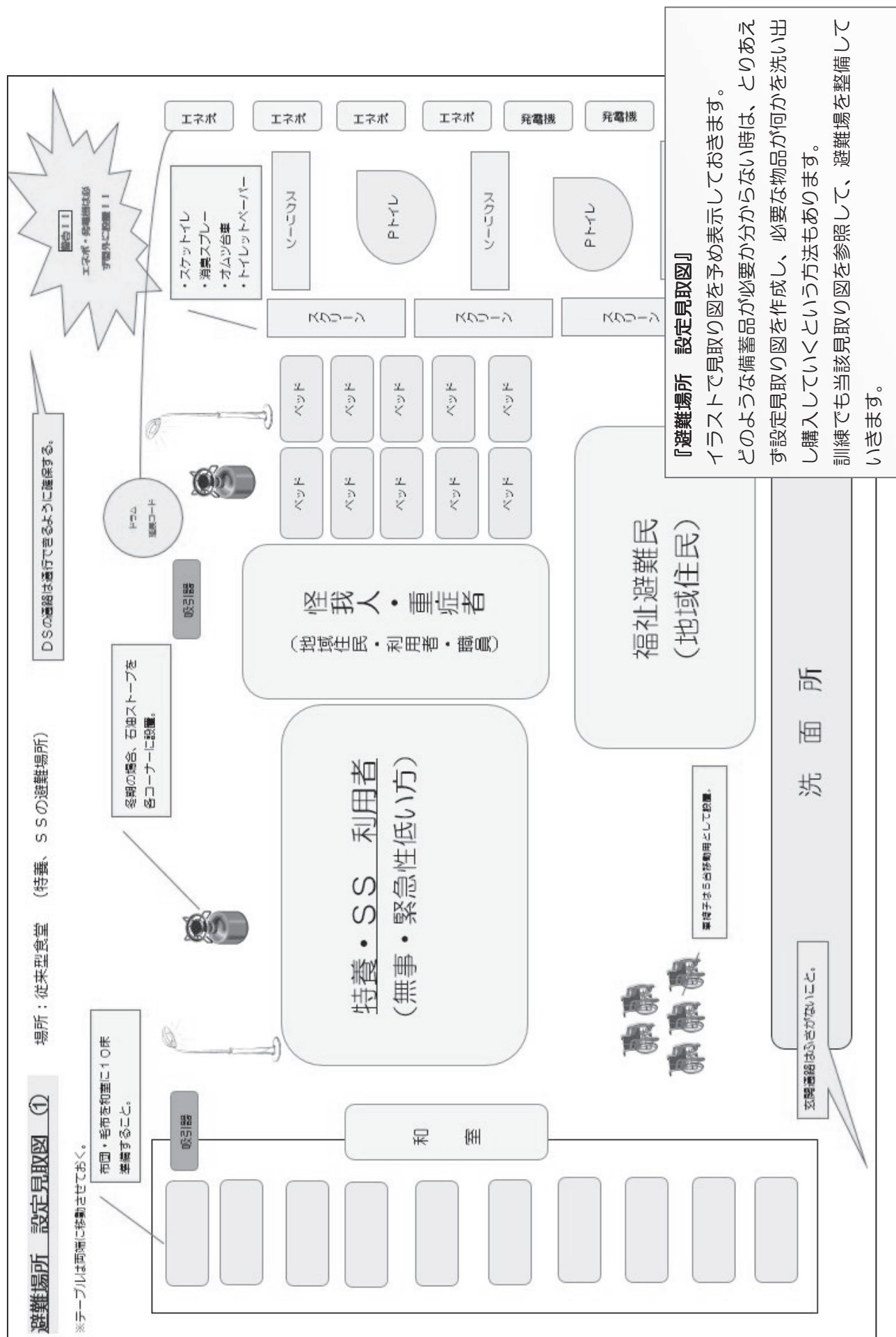
①被災経過時間 ②対応すべきこと ③対応者
④ポイント留意点 ⑤参考資料 ⑥出勤予定人数

を一覧表にしておく。この様式を使うことにより
頭の整理が進み、BCPを一挙に作成することが
出来る。減災マニュアルとリンクさせている。

発生直後～発生1ヶ月までのシナリオを策定済み。

セクション名：緊急災害対策本部				
発生 4 時間後				
時間軸	対応すべきこと【優先順位順】	対応者	ポイント・留意点	
4 時間以内	<p>【1 日分の給水水を送達型車まで運搬】 ロケットボトル（水）を送達型車まで運ぶ。</p>	運転手カー1名	<p>・給水は1人1日3ℓ目安 ・利用者70人×3ℓ/日 105本/日 17箱 ・必ず室内で保管。 (送達で搬送の上の為、また、夏季で気温が高くなるため) ※運いたペットボトルは再利用するので捨てない。</p>	
	<p>【給水用（備蓄）】 ロケットタンク20個を搬める（ユニット型地下備蓄内） ※キャラ/ビシ使用のこと。 ロケット型、ユニット型タンクから水を汲み取る。 ロケットタンクに入れた水を送達型車で持ってくる。</p>	スタッフ 2名運搬	<p>【優先順位】 ①送達型タンク ②ユニット型タンク</p>  <p>※タンクの水は減圧型車がいいため『使用』に使用する。 ※タンクの水を非常時の生活給水には使用しないこと。</p>	<p>減災マニュアルP 【非常時の備蓄】参照</p>
	<p>【生活用（備蓄）】 ロケットタンク、送達型車から小便ポンプ、各カーカー 車からトイレを中庭（裏の廊下）まで持ってくる。 ロケット車を移動させ、ポンプと繋ぐ。 ロケット車地下水をくみ上げる。 生活給水が一定量まで来た場合、以下のタンクの水がボ イルを使用する。 ・2-7号トイレ（08トイレ） ・中庭地下 ・中庭地下 ・ユニット型カーカートイレ</p>	スタッフ 2名運搬	 <p>③中庭地下</p>	<p>減災マニュアルP 【非常時の備蓄】参照</p>
	<p>【中庭内の水（備蓄）】 中庭内の水（備蓄）を中庭から中庭まで運ぶ。 中庭内の水（備蓄）を中庭から中庭まで運ぶ。 中庭内の水（備蓄）を中庭から中庭まで運ぶ。</p>	運転手カー1名	<p>POINT 中庭内の水（備蓄）を中庭から中庭まで運ぶ。</p>	<p>減災マニュアルP 【非常時の備蓄】参照</p>

図取見設定 避難場所



人員招集について

法人では大規模な災害についてマニュアル整備しているが、地域全体が被災するような大規模な災害時には、被災した利用者のケアに当たる職員不足が懸念されます。また通信手段が不通になることを想定し、「災害時緊急出勤基準」を以下のように定めます。地域全体が大きな被害を受けた時、私たち地域福祉の担い手である福祉事業者は要介護の高齢者や障害者に対してケアを継続するという大きな使命を持っています。趣旨をご理解の上、業務について頂くようお願いします。

①災害時緊急出勤の基準

休日中の職員を対象としています。勤務中や出勤予定の者は以下の基準とは関係なしに出勤義務あり。

	管理職	役職者/看護師/相談員 (非常勤含む)	一般職員（常勤に限る）
震度6以上 (レベル③以上)	職場からの連絡がなくても緊急出勤する。	法人からの指示・連絡がなくても緊急出勤	法人からの指示・連絡がなくても緊急出勤
震度5強 (レベル②)	職場からの連絡がなくても緊急出勤する。施設をチェックし必要時は職員に出勤指示発令	法人からの指示・連絡があれば緊急出勤	法人からの指示・連絡があれば緊急出勤
震度5弱以下 (レベル①)	職場に連絡をとり必要と判断した場合のみ出勤する。	法人からの指示・連絡があれば緊急出勤	出勤の必要なし
対象外職員 (一般職) 看護師と相談員を除く	但し、以下の状態にある一般職員は対象外とします。(「家族」とは同居の親族とします。) ①職員自身若しくは家族が負傷している場合。 ②自宅建物が被災し危険な状態にある場合。 ③中学生以下の家族が自宅にいて、他に保護する家族がいない場合。 ④小学校就学児童の家族の所在が不明でかつ連絡が取れない場合。 ⑤職員自身が外出先で帰宅難民にな ※家族が負傷している場合や自宅被災		

②家族を連れて出勤することの可否

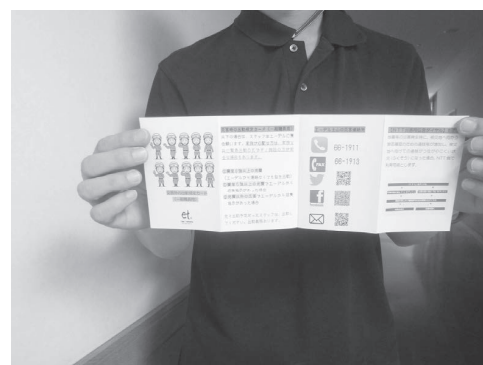
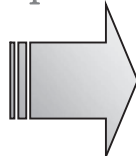
大災害で、家族の安全が確保できない場合で出勤が障

『スタッフ 人員招集基準』

災害時に職員に救急要請を行うことは、通信網の混乱により困難なことがあります。出勤基準、規程を設け自動的に出勤させる形をとっておく必要があります。



o p E N !



『スタッフ出勤規程カード』

- ・出勤規程をカードにしている。
- ・全スタッフに配布。
- ・財布等に入るサイズにしておき見開きでルールを説明。

その他の工夫

メール一括配信

- ・緊急時の連絡ツールとしてスタッフへの一括送信を導入しています。
- ・台風や積雪の際の出勤状況についても活用しています。

介護スタッフ災害特別勤務表

- ・緊急時にシフト調整することが難しいことを想定し、通常から常にシフトに災害対応の記号[A～D]を明記。通常の勤務が困難な場合、特別勤務表に切り替えます。

『災害特別勤務表』

- ・普段のシフトから記号を明記。
- ・A～Dごとの対応方法を予め決めておき、緊急対応を行う。

	初日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目
日勤 8:30～17:30	A	D	C	B	A	D	C
遅出 14:00～23:00	B	A	D	C	B	A	D
夜勤 23:00～8:30	C	B	A	D	C	B	A
公休	D	C	B	A	D	C	B

SNS／QRコードの多様

- ・法人の災害専門のSNS（ツイッター、フェイスブック）をスタッフに登録させています。
- ・メールや電話が使えない時は利用できます。
- ・QRコードも多様することで、連絡を繋がりやすいよう配慮しました。

備蓄はサバイバルフーズを基本とする

- ・サバイバルフーズの利点は、25年間の長期保存が可能な点です。
- ・また災害時には、湯や水をかけるだけでシチューになるという手軽さも災害時には有効です。
- ・100人×1週間分を備蓄整備しました。



まだまだBCPは未完です。。。

以上、当方のBCPの取組を説明してきましたが、どこまで整備しても完璧だということはありません。それは自然災害において人間の力はたかが知れているからです。しかし、だからこそ通常時から備えられることは強化していくことが大切だと考えています。毎年度、しっかり必要物品を予算化し、経営戦略として取り組んでいくことが重要です。また予算化しなくても、災害時の特別勤務表などアイデアで対策できることもあります。今後も訓練と検証を重ね、BCPを強化していきたいと思っています。

積極的な講師派遣&実践発表&執筆寄稿

エーデル土山では、[介護業界を変えていこう！]というスローガンの元、様々な研修に講師を派遣しています。研修内容については、1法人に対する相談から多人数に向けて行う研修まで、主催者や相談者のニーズに合わせた研修を企画しています。私たちの刺激にも繋がりますので、もし、研修や勉強会にお招き頂ければ、全国各地どこでも参上します。お気軽にお問い合わせ下さい。なお、当方で使用している資料なども、ご希望があれば研修の際に無料でお渡しさせていただきます。研修は事例などを使いながら[実践的]かつ[具体的]な内容を心がけております。

得意分野

人材確保・働き方改革セミナー・虐待防止研修・リスクマネジメント研修・人材育成研修などなど

研修・その他の相談に関するお問い合わせ先

社会福祉法人あいの土山福祉会 エーデル土山 事務局 廣岡（ヒロオカ）

☎0748-66-1911

✉t.hirooka@edeltutiyama.com



最後までお付き合い下さり、誠にありがとうございました。

この資料を読んで頂いた法人様で少しでも災害対策について参考にして頂ければ幸いです！

またこの資料、発表についてご質問等あれば何時でも連絡をお待ちしております！

0748-66-1911

岩田 秀信 / イワタ ヒデノブ

社会福祉法人あいの土山福祉会

©copyright 2018 edeltutiyama all rights reserved

et.

Edel Tutiyama.

Copyright © Edel Tutiyama All Rights Reserved.

通所リハビリテーション機能の地域開放

社会福祉法人 南山城学園（京都府）

住 所 〒 610-0112
京都府城陽市長池五社ヶ谷 14-1

T E L 0774-54-7210

U R L

- 経 営 理 念
- ・利用者様の尊厳を守り、幸福を追求する
 - ・地域のニーズにパイオニア精神で取り組み、共生共助の地域づくりに貢献する
 - ・いつでも誰もが安心して利用できる福祉サービスを創造する

- 事 業 内 容
及 び 定 員
- ☐ 居住支援事業
 - ・ 障害者支援施設 7 か所
(円 60 名、和 79 名、魁 60 名、翼 35 名、凜 40 名、光 42 名、輝 58 名)
 - ・ 障害者グループホーム 8 か所、定員計 60 名
(観音堂、樋尻、寺田、長池、鷺坂、今池、古川、宇治小倉)
 - ・ 介護老人保健施設 煌、定員 100 名
 - ☐ 通所支援事業
 - ・ 知的障害者デイサービスセンターあつぷ 25 名
 - ・ 身体障害者デイサービスセンターすいんぐ 20 名
 - ・ 障害者デイサービスセンターわこう 35 名
 - ・ 障害者就労移行支援事業所 さびゅいえ 20 名
 - ・ 児童日中一時支援事業所ちえりー 6 名
 - ・ 高齢者デイサービスセンターすまいる 25 名
 - ・ 介護老人保健施設煌 通所リハビリテーション 30 名
 - ☐ 相談支援事業 9 か所
(障害者就業・生活支援センターはぴねす、障害者生活支援センターはーもにい、リーふ、障害者支援センターじゃすと、障害児（者）地域療育支援センター、山城総合相談支援センターういる、京都府地域生活定着支援センターふいっと、居宅介護支援事業所すまいる、若年者等就労支援拠点サザン京都)
 - ☐ 子育て支援事業 4 か所
 - ・ もりの詩保育園 定員 60 名
 - ・ かぜの詩保育園、そらの詩保育園、はなの詩保育園 定員各 12 名

□医療・健康管理事業 2 か所
(南山城学園診療所、和光診療所)
□カフェ 3 か所
(ぶちぼんと、ぶらんたん、さぴゅいえ)

収 入 (法人全体) 平成 29 年度決算	①社会福祉事業	3,522,411,558 円
	②公益事業	83,480,803 円
	③収益事業	円

職 員 数 677 名
(法人全体)

当 面 す る
経 営 課 題



通所リハビリテーション機能の地域開放



社会福祉法人

南山城学園



1. 南山城学園の概要



京都市エリア

障害者支援施設	2 施設
障害者デイサービス	1 施設
相談事業所	2 ヶ所
診療所	1 施設
保育園・小規模保育園	4 施設

城陽・宇治エリア

障害者支援施設	5 施設
障害者デイサービス	2 施設
障害者グループホーム	7 ヶ所
高齢者デイサービス	1 施設
介護老人保健施設	1 施設
相談事業所	7 ヶ所
診療所	1 施設

合計 34事業拠点
総事業費 37億円
職員数 677名



社会福祉法人
南山城学園

2

2.事業の目的

当法人では、創立50周年を機会に中長期ビジョンを作成し中期計画2020に「地域コミュニティの活性化」を掲げた。

法人が有する機能や設備を地域に開放するとともに、地元自治会と連携を図りながら地域課題に取り組むとしている。

そこで、通所リハビリテーションの休業日である土曜日に地域の長寿会に「高齢者対応型のパワーリハビリ機器」を開放し、地域コミュニティの活性化を図ることとした。

3.事業の背景

地域包括ケアシステムが進められる中、地域支援事業の中に創設された総合事業では、地域住民の主体性による介護予防活動が示されている。

しかしながら、住民が主体的・継続的に「介護予防事業」を実施することは困難な面が多く、当地域での活動も活発ではなかった。

こうした背景のもと、地域の社会資源である社会福祉法人の機能を地域に還元することは、地域にとっても法人にとっても有益であることから、本事業を実施することとなった。

4. 本事業の法人内での位置づけ

長期ビジョン2025

法人理念を実現するためにめざすべき、今後10年の方向性

Quality暮らしの質の向上 Resource経営資源の有効活用 Creation創造性の発揮

中期経営計画2020

長期ビジョン2025を具体化するための今後5年の行動目標

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 障害者の地域移行 | 6. 魅力ある職場づくり |
| 2. 高齢障害者の居住安定 | 7. 災害時の対応 |
| 3. 高齢者福祉の充実 | 8. 保育・子育て支援事業の展開 |
| 4. 地域コミュニティの活性化 | 9. 生活困窮者への支援 |
| 5. 福祉教育・啓発の推進 | 10. 研究と実践の連係 |

← ネクストビジョン2025
に沿って、法人経営に
おけるPDCAを強化

南山城学園

5

5. 事業開始に至るまでの経過

事業開始にあたっては、プロジェクトチームを組織した。

プロジェクトチームとして、総合事業の先進地域(桑名市)訪問、先進事例の調査研究を実施した。

また、地域への理解を求めるため、地元自治会に出向いて体操教室を実施するなど、法人事業に住民が参加するのではなく、住民が主体となる地域事業に、法人が必要な支援することに心がけた。

南山城学園

6

6.事業の概要

事業名 「けんこうくらぶ」

日 時 毎週、土曜日の10:00～11:00

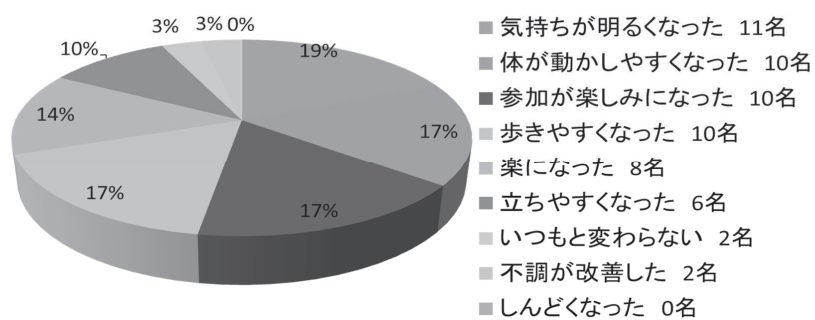
参加者 長池長寿会 6～19名（平均14名）

職 員 2名（月2回はリハビリ職員）

内 容 パワーリハビリテーションマシン 6台を中心に構成プログラムを構成

7.事業の成果

《利用者アンケート》



7.事業の成果

利用者アンケートにあるように、全体として満足度は高くその要因は次のようなことが考えられる。

- 法人の立地条件を考え、公民館から送迎した
- 常時職員を2名配置することが、安心につながった
また、月2回リハビリ職員を配置したことで、効果的な運動が実施できている。
- 広報誌に掲載したことで、地域への啓発につながった

8.まとめ

本事業は介護予防事業であり、その目標は、住民が主体的に活動し、支え合い、助け合いながら、住み慣れた地域で暮らし続けることである。

法人としては、施設の開放は継続させながら、現在実施している送迎等を地域へ移管していくことが、今後は必要であろうと考えている。

また、定期的な体力測定を実施し、運動機能に関するデータ収集することにより、個人の状況を把握し、要介護状態等に進むことを予防することも必要と考えている。

高齢者の生きがい・居場所



社会福祉法人
南山城学園

11

高齢者の生きがい・居場所



社会福祉法人
南山城学園

12

高齢者の生きがい・居場所



社会福祉法人
南山城学園

13

福祉教育の推進 ～城陽市立富野小学校での実践～

社会福祉法人 南山城学園（京都府）

住 所 〒 610-0112
京都府城陽市長池五社ヶ谷 14-1

T E L 0774-54-7210

U R L

- 経 営 理 念
- ・利用者様の尊厳を守り、幸福を追求する
 - ・地域のニーズにパイオニア精神で取り組み、共生共助の地域づくりに貢献する
 - ・いつでも誰もが安心して利用できる福祉サービスを創造する

- 事 業 内 容
及 び 定 員
- ☐ 居住支援事業
 - ・障害者支援施設 7 か所
(円 60 名、和 79 名、魁 60 名、翼 35 名、凜 40 名、光 42 名、輝 58 名)
 - ・障害者グループホーム 8 か所、定員計 60 名
(観音堂、樋尻、寺田、長池、鷺坂、今池、古川、宇治小倉)
 - ・介護老人保健施設 煌、定員 100 名
 - ☐ 通所支援事業
 - ・知的障害者デイサービスセンターあっぷ 25 名
 - ・身体障害者デイサービスセンターすいんぐ 20 名
 - ・障害者デイサービスセンターわこう 35 名
 - ・障害者就労移行支援事業所 さびゅいえ 20 名
 - ・児童日中一時支援事業所ちえりー 6 名
 - ・高齢者デイサービスセンターすまいる 25 名
 - ・介護老人保健施設煌 通所リハビリテーション 30 名
 - ☐ 相談支援事業 9 か所
(障害者就業・生活支援センターはぴねす、障害者生活支援センターはーもにい、リーふ、障害者支援センターじゃすと、障害児（者）地域療育支援センター、山城総合相談支援センターういる、京都府地域生活定着支援センターふいっと、居宅介護支援事業所すまいる、若年者等就労支援拠点サザン京都)
 - ☐ 子育て支援事業 4 か所
 - ・もりの詩保育園 定員 60 名
 - ・かぜの詩保育園、そらの詩保育園、はなの詩保育園 定員各 12 名

□医療・健康管理事業 2 箇所
(南山城学園診療所、和光診療所)
□カフェ 3 箇所
(ぶちぼんと、ぶらんたん、さぴゅいえ)

収 入 (法人全体) 平成 29 年度決算	①社会福祉事業	3,522,411,558 円
	②公益事業	83,480,803 円
	③収益事業	円

職 員 数 677 名
(法人全体)

当 面 す る
経 営 課 題



福祉教育の推進 ～城陽市立富野小学校での実践～



社会福祉法人

南山城学園



1. 南山城学園の概要



京都市エリア

障害者支援施設	2 施設
障害者デイサービス	1 施設
相談事業所	2 ヶ所
診療所	1 施設
保育園・小規模保育園	4 施設

城陽・宇治エリア

障害者支援施設	5 施設
障害者デイサービス	2 施設
障害者グループホーム	7 ヶ所
高齢者デイサービス	1 施設
介護老人保健施設	1 施設
相談事業所	7 ヶ所
診療所	1 施設

合計 34事業拠点
総事業費 37億円
職員数 677名



社会福祉法人
南山城学園

2

2.事業の目的と背景

当法人では、創立50周年を機会に中長期的なビジョンの策定を計画し、その根拠として地域住民に対するインターネット調査を実施することとした。

調査では、次の3点が上位に上がった。

- ① 障害があつての自立して暮らせる「福祉の街」づくり
- ② 学校と連携した「知的障害」についての理解促進
- ③ イベント等を通じた地域住民との交流

2.事業の目的と背景

住民調査の結果を受け、地域住民からの要請に応えるため地元町内会長に相談するとともに、地域の城陽市立富野小学校に対して「福祉教育の実施」を提案した。

すると、小学校でも配慮が必要とする児童が増加しており特に「知的障害」や「発達障害」など、目に見えない障害のある児童への関わりについて検討しているとのことであった。

そこで、法人と小学校とで協議を行い、全校児童を対象に福祉教育の実施を検討することとなった。

3.本事業の法人内での位置づけ

長期ビジョン2025

法人理念を実現するためにめざすべき、今後10年の方向性

Quality暮らしの質の向上 Resource経営資源の有効活用 Creation創造性の発揮

中期経営計画2020

長期ビジョン2025を具体化するための今後5年の行動目標

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1.障害者の地域移行 | 6.魅力ある職場づくり |
| 2.高齢障害者の居住安定 | 7.災害時の対応 |
| 3.高齢者福祉の充実 | 8.保育・子育て支援事業の展開 |
| 4.地域コミュニティの活性化 | 9.生活困窮者への支援 |
| 5.福祉教育・啓発の推進 | 10.研究と実践の連係 |

← ネクストビジョン2025
に沿って、法人経営に
おけるPDCAを強化

南山城学園

5

4.事業開始に至るまでの経過

事業開始にあたっては、特別支援学級担当教員と時間をかけて協議を行った。その際、学校側の福祉教育の意図を、可能な限り盛り込むこととした。

平成27年秋より協議をはじめ、第1回目の授業は、平成28年6月に実施することとなった。

実際の授業は、子どもたちのことを考慮して、当法人若手職員で組織する「魅力発信チーム」が担当した。

南山城学園

6

5.授業の概要

《平成28年度》

日 時：平成28年6月23日

形 式：1～6年生を合同で講義

内 容：「しょうがいについて」

ひとには、ちがいがあってもよい

評 価：人の違いについて学ぶことは良い

低学年と高学年の捉え方に差がある。

5.授業の概要

《平成29年度》

日 時：平成29年6月22日

形 式：低学年（1～3年生） 高学年（4～6年生）

内 容：【低学年】

ひとは一人ひとりちがいがある

「しょうがい」というちがいも大切に

【高学年】

「ちがい」があることが「ふべん」にならないよう、みんなにできることを考えよう

5.授業の概要

《平成29年度》

日 時：平成29年12月14日

形 式：5・6年生対象に理解教育を実施

見た目ではわかりづらい障害を考える

内 容：「ちがいとおなじ」

障害のある人の生活を考える

人が人として大切にされる権利は、障害があってもなくても守られる

6.授業の概要

＜児童の感想文＞

人は一人ひとりちがいがあることへの理解は進んでいる。
次年度は、さらに深めた内容で授業を進めていく。

＜低学年＞

人には一人ひとり「ちがい」があることのさらなる理解
お互いに支え合うことの大切さ

＜高学年＞

見た目にはわかりづらい障害の理解
お互いを「理解しようとする事」の大切さ

8.事業の成果

授業内容は、教職員と協議の上、決定したことから、
＜当法人担当授業＞→＜各学級での授業＞と連続性を持った取り組みとなった。

授業を実施した後、法人イベントで児童作品の展示コーナーを設けたことにより、児童が法人を来訪することにつながった。

また、児童への福祉教育の実践から、教職員対象の研修会（発達障害理解）の開催へ発展し、障害者理解への促進が向上した。

8.事業の成果

《教職員に対する研修会》

日 時：平成29年8月21日 9：30～12：00

参加者：30名

内 容：障害の特性についての研修・施設見学

テーマ：中学生以降の障害について支援方法

9.まとめ

今回の福祉教育の実践を通じて、初等教育の現場で「知的障害の理解」は、必要であるが取り上げにくいテーマであることが判明した。

地域住民が、社会福祉法人に期待することとして、「福祉の街づくり」「目に見えない障害への理解促進」がある。

その期待に応えることは、社会福祉法人の存在価値につながり、利用者理解へと発展していく。今後も、地域と連携しながら、期待される社会福祉法人でありたいと思う。







△ 南山城字園

17

少年院出院後の更生保護の一環としての就労支援 ～就労支援講座「魅力発見講座」を３年間で～

社会福祉法人 秀幸福社会（大阪府）

住 所 〒 567-0806
大阪府茨木市庄 2 丁目 7 番 35 号
T E L 072-631-5151
U R L <http://care-net.biz/27/shouei/com>

経 営 理 念 社会福祉法人秀幸福社会は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が尊厳を保持しつつ心身ともに健やかに育成され、またその有する能力に応じた自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的としています。

**事 業 内 容
及 び 定 員**

- ・ 特別養護老人ホーム（56 名） 1 か所
- ・ 短期入所生活介護（20 名） 1 か所
- ・ 認定こども園（130 名・120 名・81 名） 3 か所
- ・ 通所介護（49 名・35 名） 2 か所
- ・ 認知症対応型通所介護（10 名・10 名） 2 か所
- ・ 地域密着型通所介護（12 名） 1 か所
- ・ 地域包括支援センター
- ・ 放課後等デイサービス（10 名・10 名） 2 か所
- ・ 相談支援センター
- ・ 訪問介護 2 か所
- ・ 居宅介護支援 2 か所
- ・ 多世代交流センター
- ・ CSW 配置事業
- ・ 配食事業
- ・ 就労継続支援 B 型
- ・ 地域活動支援センターⅢ型
- ・ 生活困窮者に対する支援相談事業

収 入	①社会福祉事業	1,466,519,734 円
（法人全体）	②公益事業	会計上、上記に含まれる
平成 29 年度決算	③収益事業	会計上、上記に含まれる

職 員 数 252 名（非常勤含む）
（法人全体）

**当 面 す る
経 営 課 題**

- ・介護士、保育士の人材の確保、育成。
- ・施設の老朽化に伴う大規模改修等の資金繰り。
- ・事業で使用している車両の老朽化に伴う入れ替え等の資金繰り。

「少年院出院後の更生保護の 一環としての就労支援」

～ 就労支援講座「魅力発見講座」を3年間して ～

発表者

社会福祉法人秀幸福社会

庄栄エルダーセンター

CSW 神野 享士

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

はじめに・・・

出院、出所後の就労の有無が、再犯率に密接に関連していることが、大きな社会問題となっている。そこで、社会福祉法人の使命として、当法人が、更生保護の一環として取り組んできた仕事の魅力を伝える就労支援講座「魅力発見講座」。

今回、この取り組みにスポットを当ててみた。

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて…
ちなみに…

◆有職者・無職者の再犯率
(平成23～27年の5年間)

・有職者 7.8% ・無職者 26.1%

なんと、無職者の再犯は、有職者の
約3倍!!

* 平成27年矯正統計年報より

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて…

I 研究目的

- ①浪速少年院で、平成26年7月より行ってきた
就労支援講座「魅力発見講座」が、在院生に
とって有効的なものなのか。
- ②地域住民の方々が刑余者(刑を終えて、出
院出所した者)に対して、どういう意識を持っ
ているか。
などを知り、今後の取り組みに活かすことを
目的とする。

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

「先行研究」

この内容に関しての先行研究はなく、今回が初めてである。

データなどについては、「犯罪白書」や「矯正統計年報」「関連書物」から、引用及び参考にするなどした。

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

Ⅱ 研究方法（アンケート調査）

①対象者

- ・当法人が所属している協力雇用主会の同地区少年院の在院生。（平成29年4月～平成29年8月までの在院生）
- ・当法人のCSWが担当している地区の民生児童委員、福祉委員、自治会長など。

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

②方 法

◆在院生（延べ180名）に対して、アンケートを実施。

就労支援講座の前後3回（4,7,8月）実施

◆地域の民生児童委員、福祉委員、自治会長等
（45名）に対するアンケートを実施。

（当法人のCSWの担当地区）

具体地域：茨木市立東、同白川小学校区域）

1回（平成29年8月）実施。

◆アンケート実施期間：平成29年4月から同年8月

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

「調査に際しての倫理的留意点」

①アンケート実施に際しては、研究の目的についての趣意書を少年院院長宛てに提出し、承諾を得て、取り組む。

②在院生に対しての質問事項については、事前に担当教官と協議し、自由記述の欄も設けていたが、筆跡から少年が特定される恐れがあるとして却下され、全ての設問に対する回答を選択肢で○印を付けてもらった。

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

「アンケートの内容」

（在院生に対して）

- ・将来の「夢」は、ありますか。
- ・具体的な「夢」は、何ですか。
- ・仕事をしたいですか。
- ・仕事に対する不安はありますか。
- ・どんな仕事を希望しますか。
- ・就労支援講座を受講しての気持ちの変化の有無。
- ・相談できる人は、いますか。 等

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

「アンケートの内容」

（民生児童委員、福祉委員、自治会長等）

* 45～82歳の年齢の方が対象

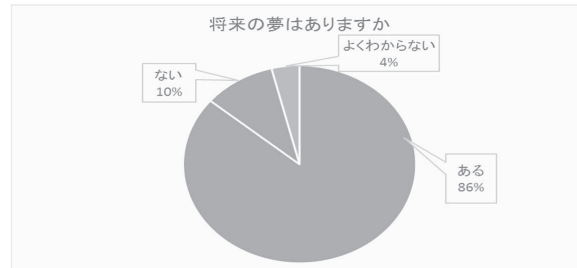
- ・少年院や刑務所を出所した方をどう思いますか。

怖い or 何とも思わない

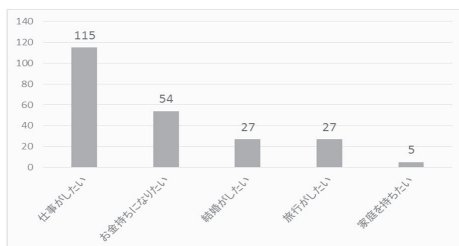
- ・罪を犯してしまうのは、なぜだと思いますか。
- ・犯罪のない街（地域）づくりに大事なものは何だと思いますか。等

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきて・・・

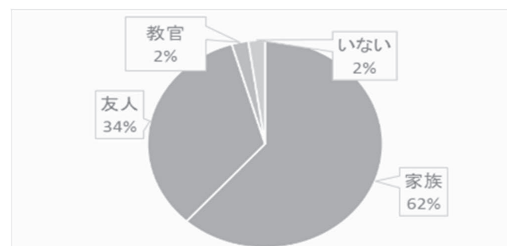
Ⅲ 結果(在院生)



具体的な「夢」は、なんですか (複数回答可)

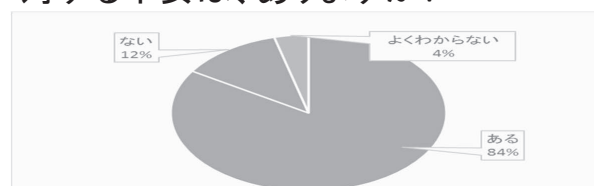


「夢」について相談できる人は、誰ですか(複数回答可)



就労支援講座「魅力発見講座」行なってきて・・・

Ⅲ 結果(出院準備生: 出院を約1ヶ月後に控えた在院生40名) 問) 仕事に対する不安は、ありますか?



問) その不安とは、何ですか?(複数回答可)

- ・続けられるか(45%)
- ・上司や同僚との人間関係(38%)
- ・健康や体力面(24%)

問) 将来、家庭を持ちたいですか?

- ・はい(95%)
- ・いいえ(3%)
- ・わからない(2%)

問) 就労支援講座「魅力発見講座」を受講してどうでしたか?

- ・良かった(96%)
- ・良くなかった(4%)

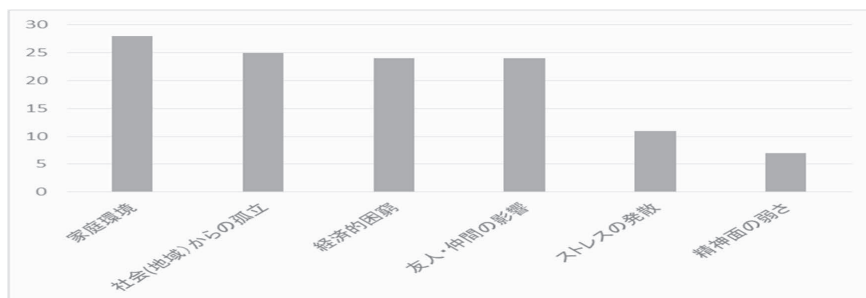
就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

Ⅲ 結果(民生児童委員、福祉委員、自治会長等)

問) 少年院や刑務所を出所した方をどう思いますか。

・怖い(46%) ・何とも思わない(54%)

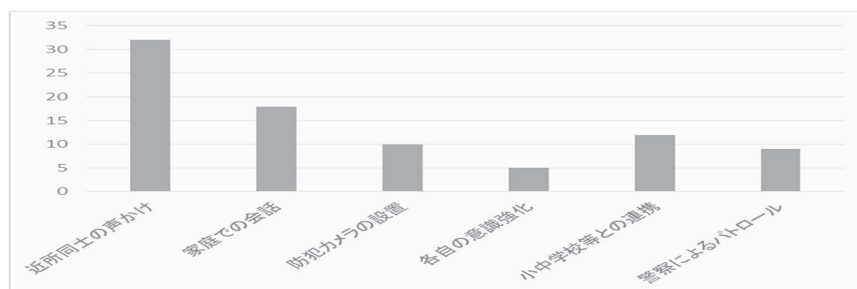
問) 罪を犯してしまうのは、なぜだと思いますか。(人)



就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

Ⅲ 結果(民生児童委員、福祉委員、自治会長等)

問) 犯罪の無い街(地域)づくりに大事なものは、何だと思いますか?(複数回答可)



* 希薄になりつつある「近所同士の声かけ」が、最も有効な手段であると地域の方々は、考えている。

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

IV 考察

- ① 在院生は「夢」を抱いているが、卒院が迫るにつれて、不安が大きくなっていく。

仕事に就きたい、家庭を持ちたいなどの具体的な夢を考える一方で、継続して勤められるか、また、入所していた過去がある中で、家庭が持てるかがその理由である。

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

IV 考察

- ②地域の方々は、犯罪を犯す原因は、家庭環境と社会（地域）での孤立であると考えている。

* 在院生は、夢を相談するのは、「家族」が多い中、地域の方は、「家庭環境が問題」と相反する回答があり、この点については、今後追究していきたい。

なぜなら、CSWへの非行に関する相談も、「家庭環境に問題」が多いからである。

就労支援講座「魅力発見講座」行なってきたて・・・

V 結論

本研究では、在院生が「夢」を抱きながらも、社会が現実味を帯びて来ると、「不安」が大きくなることがわかった。

当然のことながら、「仕事」に対する不安も同様である。

就労支援講座「魅力発見講座」の受講後は、将来像が描け、具体的には「家庭を持ちたい」という回答が多く寄せられ、夢の実現には、「仕事」が大事であると感じてもらえた。

以上の点から、就労支援講座は有意義なものであり、今後も継続的に関わることの必要性も感じ得た。

また、CSWの役割として、地域の方々がお互いに声を掛けあえる地域づくりと刑余者が戻ってきたときに素直に「お帰り」と素直に言える地域づくりが大事であると改めて感じた。

参考文献

- ・「犯罪心理学」2008年 福島 章氏著 PHP研究所発行
- ・「図解雑学犯罪心理学」2001年 細江 達郎氏著 ナツメ社発行
- ・「最新 犯罪心理学」2012年 細江 達郎氏著 ナツメ社発行
- ・「少年事件～大人は何ができるか～」2008年 山崎 晃資氏著
株式会社 同人社発行

「豊寿荘あいあい食堂」を拠点とした、 地域における公益的な取り組み！

社会福祉法人 大阪府社会福祉事業団（大阪府）

住 所 〒 562-0012
大阪府箕面市白島三丁目 5 番 50 号

T E L 072-724-8166

U R L <http://www.osj.or.jp/>

経 営 理 念 利用者個人の意思及び人格を尊重し、その尊厳を守るとともに、自立した支援に向けた質の高いサービスの提供を通じて、活力ある高齢社会及び人権が尊重される社会の実現に積極的に寄与することを経営の理念とする。

**事 業 内 容
及 び 定 員**

- 特別養護老人ホーム（50 名～120 名） 7 ケ所
- 地域密着型特別養護老人ホーム（29 名） 4 ケ所
- 軽費老人ホーム（50 名～100 名） 4 ケ所
- 養護老人ホーム（50 名～150 名） 3 ケ所
- 居宅介護支援 11 ケ所
- 訪問介護 9 ケ所
- 訪問入浴 2 ケ所
- 訪問リハビリテーション 1 ケ所
- 通所介護（15 名～45 名）12 ケ所
- 短期入所生活介護 11 ケ所
- 特定施設入居者生活介護 5 ケ所
- 定期巡回随時対応型訪問介護看護 1 ケ所
- 認知症対応型通所介護 4 ケ所
- 小規模多機能型居宅介護 3 ケ所
- 認知症対応型共同生活介護 4 ケ所
- 居宅介護・重度訪問介護 7 ケ所
- 短期入所 5 ケ所
- 生活介護 7 ケ所
- 移動支援 2 ケ所
- 地域活動支援 1 ケ所
- 日中一時支援 4 ケ所
- 就労継続支援 A 型（10 名） 2 ケ所
- 就労継続支援 B 型（10 名、25 名） 2 ケ所

相談支援事業 3ヶ所
 企業主導型保育事業（12名、19名） 2ヶ所
 診療所 10ヶ所
 地域包括支援センター 6ヶ所
 介護予防支援 6ヶ所
 老人福祉センター 4ヶ所
 多世代交流センター 2ヶ所
 配食サービス 2ヶ所 等

収 入 (法人全体) 平成29年度決算	①社会福祉事業	9,677,616,166 円
	②公益事業	－ 円
	③収益事業	－ 円

職 員 数 (法人全体)	2,334 名（非常勤含む） (H30.4.1 現在)
-----------------	--------------------------------

当 面 す る 経 営 課 題	○職員確保・定着・人材育成
	○老朽化施設の今後のあり方
	○予算管理体制の構築

「豊寿荘あいあい食堂」を拠点とした、地域における公益的な取り組み

1. 取り組みの目的や背景

豊中市新千里東町は、昭和45年に開発されたニュータウンで一戸建て住宅がなく、大阪府住宅供給公社、府営住宅、高層マンションなどの集合住宅が計画的に整備された地域です。各戸には機械によるセキュリティも充足してきており、近所付き合いによる見守りの必要性が低くなっています。

一方で高齢化率は31%を超え独居高齢者が増加してきており、民生委員や自治会役員はその方々の安否確認等に奔走しておられ、その方々からは「東町には福祉の悩みについて相談できる場所が無い」、「低価格で食事ができる場所が欲しい」「気軽に通える憩いの場が欲しい」などの声が挙がっていました。また、豊中市の人口統計に基づくと、今後もこの地域の高齢化率は徐々に上昇することが予想され、今まで以上に住民同士の助け合いの意識の醸成や、具体的な住民活動と担い手の創出が必要となってくることが予想できました。それら、将来的な視点も含めた地域の課題を解決していくために、豊寿荘では2階建ての空き物件を借り入れ、2階には介護保険事業所（居宅介護支援事業所及び訪問介護事業所）を設置し、1階には当法人の「地域における公益的な取り組み」の一つとして、地域の独居高齢者等が低価格で食事ができる「あいあい食堂」を設置し、住民同士の繋がりを作り上げるための取り組みや、この場所を拠点とした地域課題の把握やその課題解決のための取り組みを進めています。

2. 活動内容

この東町における拠点では、平成27年11月に2階の事務スペースで地域の高齢者等が気軽に日常生活上の悩み等を相談できる居宅介護支援事業所及び訪問介護事業所を立ち上げ、その後、同年12月に低価格で食事のできる「あいあい食堂」の運営を開始しました。この食堂では、食事を提供するだけではなく、独自に「地域コーディネーター」を配置し、食事を提供する時間（11:30～14:30）以外は、そのスペースを活用し介護予防の取り組み、趣味・教養講座の開催を行うとともに、地域住民と協働しながら、この場所を拠点とした生活課題等を有した方々に対しての訪問支援（アウトリーチ）、地域における課題を解決していくための地域活動の担い手作りを行っています。具体的な取り組み内容は以下のとおりです。

【介護予防講座】

- 高齢者等の閉じこもり予防に向け、あいあい食堂参加者による相互誘い合い運動を展開。
- 豊中市が推奨しているパワーアップ体操の実施
- 古都式（こづしき）体操による転倒予防プログラムの実施
- 音楽体操、リズム体操、ステップアップエクササイズの実施

○とよなか健康大学（＊）専門講師の出前講座による介護予防体操の実施 等

（＊）大阪府社会福祉事業団が豊中市内で運営する介護予防センターにおける取り組みの一つで、高齢者の方々への心身機能の向上、多世代交流、生きがいつくり等の介護予防につながる講座・教室等を実施し、これらの講座・教室等に参加して、介護予防について一定の知識を習得された方が、センター内で講師として活躍したり、地域等で活躍できるよう支援するなど、生きがいつくり役割作りに資する取り組みです。

【趣味・教養講座】

- 手話教室、ペン習字教室、折り紙教室、写経教室を開催
- 裁縫サークルを立ち上げ、近隣の幼稚園等で役立ててもらえる作品作り
- 町内各自治会への出前介護予防教室や食を通しての栄養・健康指導。

【アウトリーチ活動】

○あいあい食堂を拠点として、ケアマネジャー、ヘルパーと地域住民、福祉関係者との定期的な懇談会をはじめ、「何でも相談会」に寄せられた要望を漏れなく拾い上げるだけでなく、あいあい食堂に配置されている職員の訪問による「お助け訪問調査」を行います。この調査は特に独居高齢者や高齢者世帯への安否確認及び見守り、ゴミ整理、買い物支援などを必要に応じて支援していく体制を構築していくためのもので、積極的な支援に結び付いています。

【地域活動の担い手作り】

- 介護に興味のある方や過去に介護の仕事に携わった方に対して「介護ミニ講座」の開催。
- ボランティアの育成・助言を地域コーディネーターが担っています。
- あいあい食堂が取り組む講座を受けられた利用者の中には「もっと地域に貢献したい」という希望を持たれる方が多数おられ、豊中市のとよなか健康大学への入学を勧めました。とよなか健康大学の卒業後は、あいあい食堂の運営の担い手となっています。

3. 活動の成果

平成 29 年度（平成 29 年 4 月～30 年 3 月）のあいあい食堂における利用等実績は、以下のとおりです。

介護予防講座の参加実績

延べ参加者数 3, 5 6 4 人（一回当たり 2 7 人）

食堂利用の利用実績

延べ利用者数 1, 9 8 0 人（一日当たり 1 2 人）

趣味・教養講座の参加実績

延べ参加者数 1, 9 0 4 人（一回当たり 9 人）

何でも相談会の相談実績

延べ相談件数 5 件

地域の担い手作りの実績

とよなか健康大学への入学 1 名、ボランティアへの登録 1 1 名

【地域からの声】

平成 30 年 6 月に実施した、利用者のアンケートからは、「もともと自宅に引きこもりがちだったが、無料で楽しく通える場所が見つかり外に出る勇気がでた」「今までの生活には楽しみが持てていなかったが、教室に自由に通えることで生きがい作りに繋がっている」などの嬉しい声が寄せられています。また、民生・児童委員や自治会役員からは「あいあい食堂を拠点として、豊寿荘が培ってきたノウハウが地域に還元されている」「あいあい食堂の活動が高齢者だけでなく、地域の活性化も担ってくれている」「緊急情報を受け、独居高齢者宅を訪問してくれ、倒れている高齢者を発見してくれありがたかった」などの声を頂いています。

【アウトリーチ活動の事例】

○「何でも相談会」に寄せられた要望を拾い上げ、職員による「お助け訪問調査」を実施し、単発的緊急的な生活家事援助サービスを提供しました。

【地域活動の担い手づくりの事例】

○あいあい食堂の利用者から地域の役に立ちたいとの声があり、とよなか健康大学に入学、卒業後、地域の活動（独居高齢者配食事業）に参加されるようになりました。

○あいあい食堂の利用者に、介護予防プログラムの教室担当を担ってもらい、参加者主体の運営に繋がってきています。

○個人参加の教室がサークル活動に発展し、そのサークルで作られた作品を通して保育園児や小学生との交流に繋がるなど、世代を超えた交流が図れています。

【二次的な効果】

地域コーディネーターだけではなく、施設の職員の協力により成り立っています。施設の職員があいあい食堂を通じて地域に出ることで、いつもとは違う新たな働きがいや地域との繋がりを実感することができており、職員個々の成長にも役立っています。

地域における公益的な取り組み 「右脳を喜ばせ、心が笑う臨床美術」

社会福祉法人 円勝会（兵庫県）

住 所 〒 679-4132
兵庫県たつの市誉田町福田 780-3

T E L 0791-63-3053

U R L

経 営 理 念 多様化する地域ニーズに応えるとともに利用者一人ひとりがこころ豊かに、安全で安心ある暮らしができるよう支援します。内部管理体制の基本方針に沿って、法人のガバナンスを確保するとともに、適正な業務運営に努めます。

事 業 内 容
及 び 定 員 特別養護老人ホーム（100名）1か所
特別養護老人ホーム（多床室50名・ユニット30名）1か所
特別養護老人ホーム（ユニット120名）1か所
サービス付き高齢者向け住宅（40戸）1か所
小規模多機能型居宅介護（43名）2か所
養護老人ホーム（50名）1か所
障害者支援施設 入所支援（80名）1か所
障害福祉サービス事業所（通所20名）1か所
多機能型障害福祉施設 生活介護（76名）2か所
就労継続支援B型（95名）4か所
障害者グループホーム（146名）27か所

収 入	①社会福祉事業	3,553,152,782 円
（法人全体）	②公益事業	60,847,928 円
平成 29 年度決算	③収益事業	－ 円

職 員 数 662 名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る
経 営 課 題

- ・人材不足
- ・人件費の上昇
- ・施設の改修
- ・デイサービス部門の利用率の低下

地域における公益的な取り組み

「右脳を喜ばせ、心が笑う臨床美術」

地域の誰もが笑顔になり、住み慣れた我が街で明るく楽しい生活を！！

社会福祉法人 円勝会
理事長 西川 光明
法人本部
臨床美術士 中谷 真理

◆ 取り組みの目的や背景 ◆

絵を描くことに上手も下手も関係なく、誰もが楽しみながら作品を作ることができる臨床美術(クリニカルアート)の芸術療法を取り入れて、地域の高齢者や障がい者の笑顔を広める活動です。地域でのふれあいサロンや認知症予防教室では体験できない、「右脳を喜ばせ、心が笑う」をテーマに取り組みました。ここを開放して生きる意欲がわいてくるように、地域の高齢者、障がい者や支援する人達の笑顔を広める活動です。

◆ 活動内容 ◆

《 対象者 》

外出をためらっている高齢者や障がい者、あるいはふれあいサロンやデイサービス等でなじめない人たち

《 内 容 》

ふれあいサロンや認知症予防教室などでは体験できない、「右脳を喜ばせ、心が笑う」をテーマに、芸術療法の一つである臨床美術を取り入れました。

今回は、地元の地域包括支援センターと連携して、民生児童委員のグループと共同して認知症高齢者の方を対象に、地元自治会館で臨床美術のセッションを行っています。

《 参加者 》

認知症高齢者 10 名、民生児童委員 6 名、
法人職員 2 名、地域包括支援センター職員 2 名、



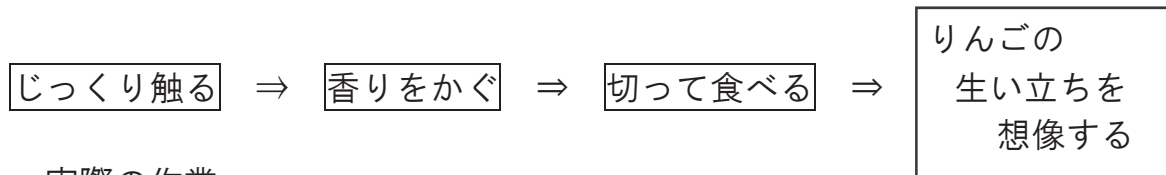
作品を皆さんで鑑賞します



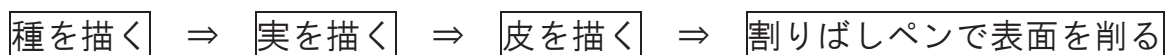
あじさい画 (季節の花シリーズ)

《 当日の題材 》 『 りんごの量感画 』

プログラムのひとつである「りんごの量感画」では、りんごを描く前に、まず



実際の作業



（色で塗り重ねていきます）



⇒



形や色などの「視覚」だけで描き始めるのではなく、「五感」を総動員して描いていきます。

一人一人の個性が自由に表現されるように、作品の制作中は介助者（介護者）が助言をせずに見守ります。

りんごの量感画のセッション風景



◆ 活動の成果 ◆

自分は絵がヘタと思っている人が、夢中で手を動かしたくなるような自由で楽しい内容となりました。本人の自主性にまかせ、何色を使っても、どの様に描いても、それはその人の個性として認めることにより、その人のその時の感情や気持ちを素直に表現することができました。

一人一人の作品にはその人の個性が表現されており、また参加者全員がとてもにこやかで、おだやかな表情が見られました。自分の作品を見ると楽しい気分を思い出すと言う人もいました。また、ご家族から「母のこんな笑顔を見るのは久しぶりです」「こんな素敵な絵が描けるとは思ってもいなかった」など家庭での会話が盛り上がったとの報告もありました。職員からも情緒が不安定な方や気難しい方が落ち着きが出てきたとか、自分から話をするようになってきたとの声があがっています。

普段見られない様な笑顔や、集中して作業をする事などいろいろな面が観察され個別支援の一助となっています。

◆ アピールポイント ◆

日々の生活の中に笑顔を取り戻し、生きる意欲がわいてくる取り組みとして、現在行っている地域貢献事業と関連づけながら活動しています。

当法人が従来行っている地域貢献事業に芸術療法を加える事により、参加者同士のコミュニケーションが活発になり、地域の方々の参加者が多くなりました。地域とのつながりを生かす事で、地域ボランティア協会や民生児童委員との連携がスムーズにでき、活動の輪が益々広がっています。

また、市の地域包括センターとの連携により、社会福祉法人の機動力や発信力を生かして高齢者、障がい者、児童生徒など幅広い分野の人が体験する機会が増えました。

介護専門職がサポートすることにより、個々の状況に応じた支援が行え、必要なサービスへの橋渡しとなり、家族とコミュニケーションできる場がつかれるようになりました。

協力関係にある他法人や NPO から実施依頼があり、今後益々この事業活動に広がりが期待できます。

地域課題を解決する農福連携への取り組み ～社会福祉法人としての実践～

社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会（福岡県）

住 所 〒 804-0064
福岡県北九州市戸畑区沖台 2-4-8

T E L 093-884-1500

U R L <https://www.kitaiku.com>

経 営 理 念 多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるように支援すること、及び、児童福祉事業においては児童の健やかな育成を図ること、併せて、障害のある人もない人も互いに尊重し合う共生社会の実現を目指します。

**事 業 内 容
及 び 定 員**

就労移行支援事業	44 人
就労継続支援 B 型事業	246 人
就労継続支援 A 型事業	54 人
通所型自立訓練	18 人
宿泊型自立訓練	56 人
生活介護事業	273 人
施設入所支援事業	30 人
グループホーム	201 人
短期入所	18 人
放課後等デイサービス	60 人
合計	1,000 人

【北九州市内 32 事業所 グループホーム 39 箇所】

収 入 (法人全体) 平成 29 年度決算	①社会福祉事業	2,754,869,258 円
	②公益事業	81,661,806 円
	③収益事業	5,479,259 円

職 員 数 470 名（非常勤含む）
(法人全体)

当面する
経営課題

第4次中期経営計画

(平成30年4月1日～平成35年3月31日)

4つの基本戦略

- ・良質かつ安全なサービス提供の実現
- ・地域における公益的な取り組みの強化
- ・人材育成の強化と良質な人材の確保
- ・公正かつ透明性の高い経営を可能にする基盤の確立

地域課題を解決する農福連携の取り組み ～社会福祉法人として実践～



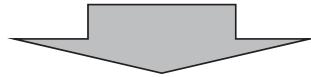
社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会
農福連携プロジェクト
富永 英伸 松崎 泰典 岩倉 聡 小松 啓子

取り組みの背景

- 北九州市における農業就業人口と作付面積の減少
- 北九州市での障害者数（平成29年3月末）
 - 身体障害者 51,318 人
 - 知的障害者 10,273 人
 - 精神障害者 14,908 人
- 当法人の規模
 - 27事業所、11事業の障害福祉サービスを提供

取り組みの目的

北九州市全域で事業展開する法人のマスメリットを生かすことで下記の目的を達成する



- 障害のある人の工賃の向上につなぐ
- 障害のある人と地域の高齢者、子ども、生活困窮者などとの交流を通して、地域課題の解決に貢献する
- 障害のある人中心の農業を展開することで、農業就業人口や作付面積の減少への改善を図る

活動経過

- 平成28年5月
（社福）北九州市手をつなぐ育成会
八幡西障害者地域活動センターにおいて、野菜作りを開始、地域の住民の協力のもと農地を拡大
- 平成29年9月
北九州市八幡西区下畑の農地へと拡大
- 平成30年6月
もち米作りを開始





3ヶ年計画による主な事業展開

(平成30年度～平成32年度)

I 環境整備

(1) 自然栽培

農薬・化学肥料を使用しない栽培

(2) 平成30年度農山漁村振興交付金 採択

下畑農地の作業環境の整備

(3) 農地拡大

北九州市内の休耕地を活用

II 営業活動

(1) 法人食事サービスへの活用

安心安全な食材提供

(2) 加工品開発

試作品を製品化する技術力の取得

(3) 販路の拡大

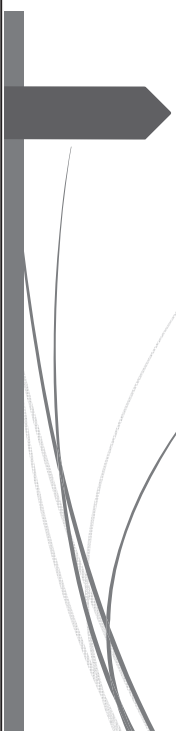
法人内販売から一般市場へ

幼児、小学生、中・高生、高齢者など多様な
人たちが農地に集まる継続的な取り組み



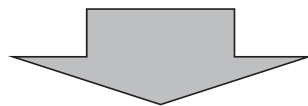
農福連携により感じている効果

- 工程分析により、年齢、障害の程度を問わずに利用者が関わっている
- 農地を拡大させることで、利用者と地元住民との交流が広がり、障害者理解が深まっている
- 安心・安全な土に触れ、利用者に主体性が生まれ、表情にも生き生きとした変化がみられている



「基盤作り」から「拡大・充実期」へ

当法人が農福連携に取り組んで2年4ヶ月が経過し、
障害のある人が関わることの有効性を確信できた



農地の拡大、販売促進を進め、より多くの障害のある人の働く場を広げ、さらには、地域住民と障害のある人が集うことができる場所となることを目指して、法人全力で取り組んでいく

人材確保・定着における戦略的な働き方改革 ～地方創生に繋がる法人としてのCSR活動～

社会福祉法人 光誠会（栃木県）

住 所 〒 321-0925
栃木県宇都宮市東築瀬1丁目29-1

T E L 028-612-8088

U R L <http://kouseikai-flora.or.jp>

経 営 理 念 高齢者の方々が安心して、楽しく暮らせる住まいの実現
姿勢・不屈・礼儀を貫くことの出来る人材及び人財

事 業 内 容
及 び 定 員

- ・特別養護老人ホーム（計298名）5か所
- ・老人介護支援センター 3か所
- ・ケアハウス（40名）
- ・訪問介護
- ・グループホーム（計27名）2か所
- ・ショートステイ（計30名）3か所
- ・通所介護（計94）4か所
- ・保育園

収 入	①社会福祉事業	1,469,666,662 円
（法人全体）	②公益事業	円
平成29年度決算	③収益事業	円

職 員 数 350名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る
経 営 課 題

- ・その場しのぎではなく、数十年先を見据えたキャリアパス制度の構築
- ・次の世代へつなぐための若手への権限移譲
- ・県をまたいだ施設との業務・意識の平準化

経営戦略としての働き方改革

～未来へ生き残るため、今、何をすべきか～

1

社会福祉法人 光誠会

Social Welfare Corporation

Kouseikai

さあ、はじめよう ★キラキラ 介護！！

2

社会福祉法人 光誠会

理念

高齢者の方々が安心して楽しく暮らせる住まいの実現
至誠・不屈・礼儀を貫くことの出来る人材及び人財

社会福祉法人 光誠会

理事長 古口 誠二

栃木県宇都宮市東築瀬1丁目29-1

8施設 31事業所 職員数 約350名

3

施設紹介



・ケアハウスフローラ



・フローラもばら



・フローラりんくる



・はがの杜



・ころぼっくる



・科の木
・ころぼっくるの森保育園



・けやき館



・びーね

4

施設紹介 ・本部所在地

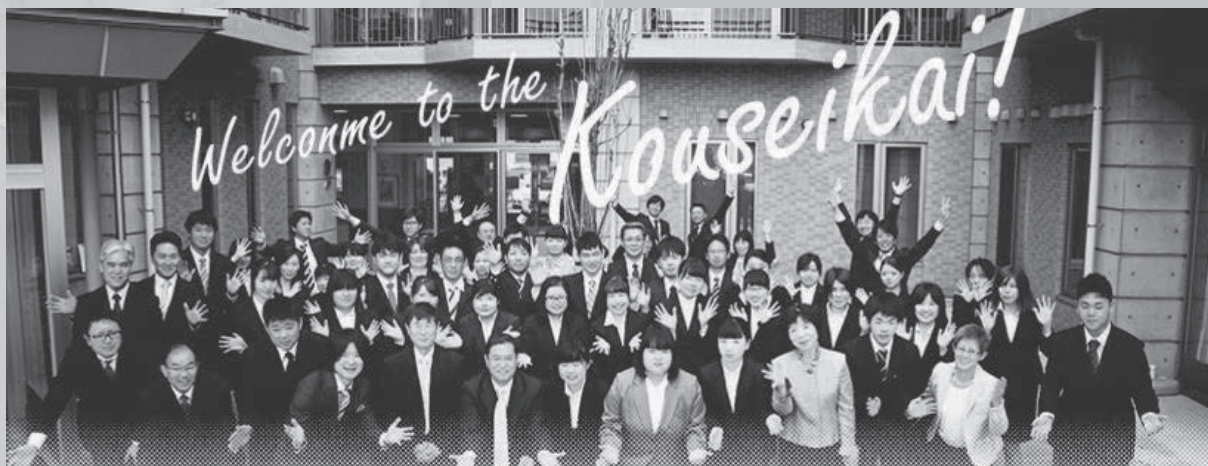


・特別養護老人ホームビーね



5

光誠会へようこそ！！！！



6

キラキラ☆介護事業所グランプリ 最優秀賞 受賞「新しい働き方改革」



キラキラ☆介護事業所グランプリ 表彰式

キラキラ☆介護事業所グランプリ表彰式では、受賞者に対して表彰状・トロフィーの授与と副賞の贈呈が行われました。



最優秀賞 社会福祉法人 光誠会

理事長 古口 誠二様
事務局長 古口 文規様
副施設長 益子 剛様



- ・企業ブランドイメージ構築
- ・ユニットリーダー研修実地研修施設
- ・全施設対抗の活動発表会
- ・週休3日制の導入
- ・職員のプレゼンテーションで改善推進
- ・介護ロボット導入で腰痛防止
- ・短時間正職員制度
- ・積極的CSR活動、若手への権限移譲

7

福祉の業界は二極化に！！！！
未来を生き抜くため、クリエイティブな
法人のブランディングが必要

光誠会イメージキャラ
Yume



8

社会福祉法人のブランディング

- ・良いイメージを持ってもらうための活動
- ・地域・社会に貢献する(CSR)
- ・将来の飛躍の種を蒔く

ブランド力があるとお客様のほうで良いイメージを膨らませてくれる。

入職者×利用者

光誠会イメージ
キャラ
Yume



16

光誠会ホームページ



☆トップページにアニメを採用

☆PVをyoutubeにて配信

10

光誠会 PRマンガ



11

地域貢献・社会貢献



行政との共同プロジェクト

(福)光誠会 × CSR活動 × 人財確保、定着
高根沢町 × たかねざわフェスティバル

たかねざわフェスティバル実行委員会からの挨拶

たかねざわフェスティバル 実行委員長
社会福祉法人光誠会 古口 文規

この度、町制施行60周年という節目を通じて仲間たちや 様々な業種の地域の皆様と一緒に集えるきっかけになりました。また、ファッション×音楽×マジックという『柳会の風』を 添えてくださることによりこのような大きなフェスティバルを企画することが出来ました。当日は、皆様で盛り上げていきましょう！



12

人財確保

プロジェクトチーム「KSK35」

・平成30年 職員60名 入職

・法人開催就職イベント「KSKフェスVol. 2」

入職希望者 130名来場

テレビ・新聞の取材を受ける。

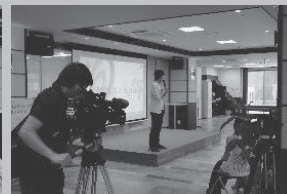


13

キラキラ☆介護施設バスツアー

「小中学生対象施設見学・体験」

- ・施設に
インスタスポット設置
- ・職員によるおもてなし
- ・介護のイメージ改革
- ・メディアへの発信力



14

プロジェクト運営 地域貢献が人材確保・利用者確保へ

- ・初年度は法人主催の就職フェア→就職希望者 50人来場
- ・二年目は法人主催の就職フェア→就職希望者130人来場
- ・三年目はCSRを目的として地域との協同イベント→来場者 1万人来場
- ・介護職員が中心となり、商工会・観光協会・農業・行政を巻き込むことで、地域への福祉施設のイメージアップに繋がり、入職、利用者確保につながりました。

15

新たな思考でKaigoイメージの改革

kaigo × fashion

"Beyond generations, Walk together"

[孫と祖母のファッションショー]

～大学学園祭全国ツアー powered by spins～



spins <http://www.spinns.com>

"ATTITUDE MAKES STYLE" (主観がスタイルをつくる)。着るコンセプトに、常に時代のトレンドに即いながらも、自分達の主張を大切にしたい"スタイル原案"をし続ける。"スタイルマーケット"です。その品揃えはファッションだけでなく音楽、アートなど様々なユースカルチャーをスピンズ風にミックスし"ライフスタイル"として展開し続ける

ターゲット：中高生～20代前半

店舗数：24店舗 (東京、名古屋、京都、大阪、広島、福岡など)



スピンス × キャリー・ぱあぱあ

スピンス × ポケモン × 藤田ニコル

光誠会の取組み

<ファッションショー音楽担当>

新進気鋭の作曲家菅野祐悟氏。両親が介護施設を経営していることから、介護の業界に触れて育つ。

YUGO KANNO

<http://www.yugokanno.com>

菅野祐悟プロフィール

1977年生まれ。栃木県高根沢町出身。
2001年、東京音楽大学作曲科卒。2004年フジテレビ系月9ドラマ
"ラストクリスマス"で27歳で劇伴作曲家デビュー。

<代表作>

映画 「麒麟の翼」 「ホテル・ヒカリ」 「踊る大捜査線」 「真夏の方程式」 「MOZU」
ドラマ 「ホテル・ヒカリ」 「ガリレオ」 「MR.BRAIN」 「不毛地帯」 「新参者」 「SP」
「安堂ロイド」 「軍師官兵衛」 「麒麟」 「ラグビー」 「東京タラレバ娘」
アニメ 「図書館戦争」 「PSYCHO-PASS」 「ジョジョの奇妙な冒険」 「亜人」
「ガンダムGのレコンギスタ」 「バットマンニンジャ」 など他多数。

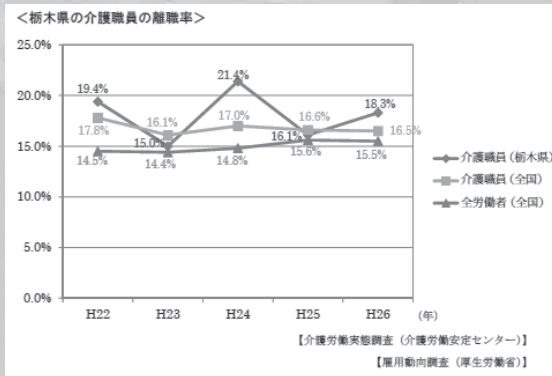


音楽 × 介護

アパレル × 介護

16

介護の離職率 全国で16.5%



・高齢者人口は、今後も増え続けることに伴い、要支援・要介護認定者数や認知症高齢者数も増加する見込みである。また、県内の就業介護福祉士数は増加している一方、介護福祉士養成校の入学者数は減少している。さらに、介護職員の離職率は全産業に比べ若干高い傾向にあり、人材の確保・定着が課題となっている。

K☆フレンズ (離職率)

H29年度

16.5%(全国)

13%→5%

すごいね！



介護労働安定センター「介護労働実態調査 平成27年度」

光誠会職員 キラキラ☆フォト



内部管理体制の構築に向けた取り組み

社会福祉法人 聖ヨハネ会（東京都）

住 所 〒 184-8511
東京都小金井市桜町 1-2-20
T E L 042-384-4403
U R L <http://www.seiyohanekai.or.jp/>

経 営 理 念 【基本理念】

カトリックの精神に基づき、永遠の生命を有する人間性を尊重し、「病める人、苦しむ人、弱い立場の人」に奉仕します。

【基本方針】

1. 援助を必要とする人々をかけがえのない存在として関わり、人間の尊厳にふさわしい医療または福祉を追求しながら、共にいのちの質を高め合う全人格的な援助を行います。
2. 社会福祉の事業として、良質なサービスを提供し、公正に運営します。
3. 法令及び規程に則り、事業を運営します。
4. 地域社会に立脚した事業として、地域の福祉または医療に貢献します。

【職員の心得】

1. 私たちは法人の理念を理解し、その具体的な実現に努めます。
2. 私たちは自己の使命を認識し、その職能の専門性を十分に発揮するように努力し、各々が役割に応じた自己啓発に努めます。
3. 私たちは社会福祉事業である各施設を相互に理解のもとに、連携、協力に努めます。

【活動の理念】

病に苦しむ人、ハンディを負った人、自立の困難な人の隣人となって、援助の手を差し伸べ、その必要に応えて最善を尽くします。

事 業 内 容 及 び 定 員

【東京地区】

病院（無料・低額診療）1 箇所（199 床）
短期入所 1 箇所（3 名）
訪問看護ステーション 1 箇所
ホスピスケア研究所 1 箇所
介護老人福祉施設／短期入所生活介護 1 箇所（106 名／8 名）
通所介護事業所 2 箇所（60 名）
認知症対応型通所介護事業所 2 箇所（36 名）

訪問介護事業所 1 か所
 居宅介護支援事業所 1 か所
 訪問入浴事業所 1 か所
 介護予防センター 1 か所
 高齢者専用賃貸住宅 1 か所（5 名）
 共同生活援助事業所 2 か所（63 名）
 生活介護事業所 2 か所（42 名）
 就労移行支援事業所 1 か所（10 名）
 就労継続支援 B 型事業所 2 か所（40 名）相談支援事業所 1 か所

【山梨地区】

生活介護事業所 2 か所（189 名）
 施設入所支援事業所 1 か所（122 名）短期入所事業所 1 か所（6 名）
 相談支援事業所 1 か所
 共同生活援助事業所 4 か所（30 名）
 就労継続支援 B 型事業所 1 か所（15 名）

収 入 (法人全体) 平成 29 年度決算	①社会福祉事業	6,083,683,385 円
	②公益事業	26,212,989 円
	③収益事業	5,680,160 円

職 員 数 950 名（非常勤含む）
 (法人全体)

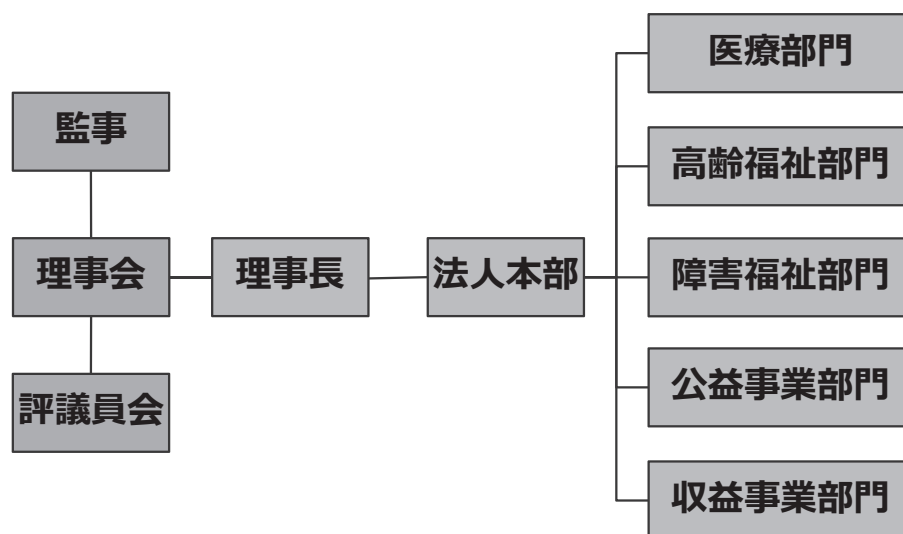
当 面 す る
 経 営 課 題

1. 病院事業の収支改善
2. 院内保育事業の在り方検討
3. 特養等建て替えに関する資金計画、収支計画
4. 地域移行への対応を考えたグループホームの建設計画
5. 法人全体としての経営機能の構築検討

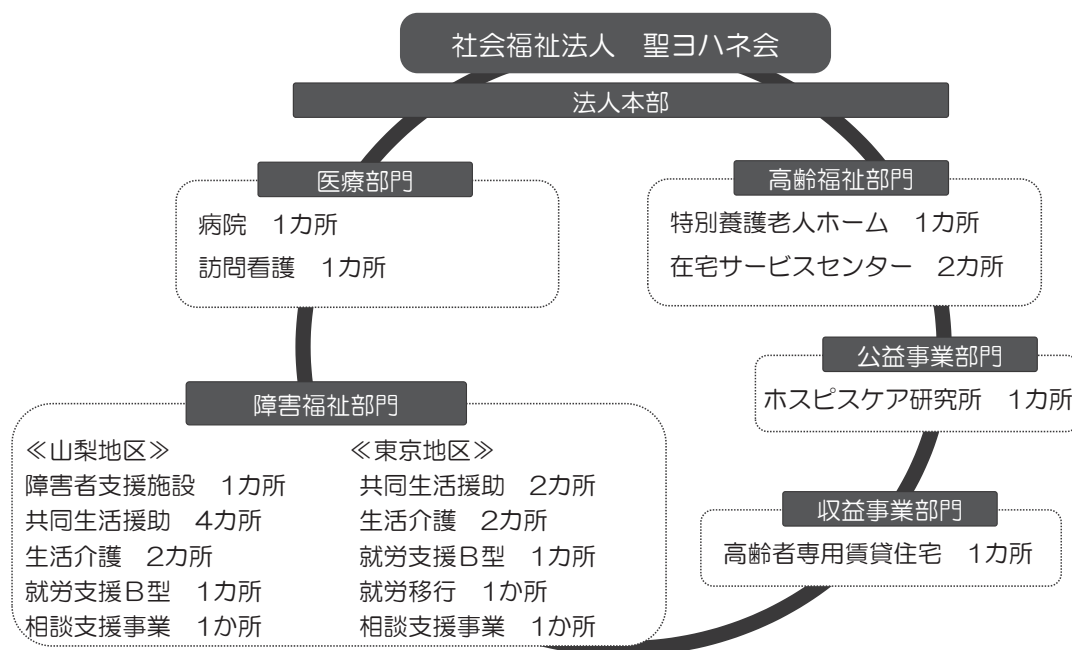
内部管理体制の構築に向けた取り組み

社会福祉法人 聖ヨハネ会
法人本部 竹川和宏

法人の組織



事業内容



2

法人の拠点



3

山梨県



4

～内部管理体制の構築にあたって～

- まずは何からやればいいか？
- 法人運営の基本ルールとなる規程類の整備
- 現場の実態を適切に把握できる業務監査を実施するための体制整備
- ガバナンス確保が重要であることの法人内周知（Eラーニング）

5

■まずは何からやればいいか??

改正法の内容

改正法第45条の13④⑤により、収益が30億円を超える法人は、ガバナンスを確保するため、理事の職務が法令及び定款に適合することを確保するために必要な体制の整備（＝内部管理体制の整備）について、基本方針を理事会において決定し（資料1）、当該方針に基づいて体制を構築していくことが必要となった。

基本方針については、厚生労働省から示された参考例をもとに理事会で決定した

でも、、、具体的に何からどう手をつけていけばいいの??

監事からの助言

監事は理事の業務執行の監視をすることになるが、理事の業務執行を把握するということは、現場を含めた部門全体を把握する必要があるということになる。これは監事が非常勤的勤務である中で、監事だけで把握することはまず不可能である。

監事の手足となって、法人内を把握する機能が必要、しかも独立性が求められる（理事長直結のような独立した内部監査室のようなイメージ）

しかし内部監査室を置く体力や知識もない、経験もないところからこのような組織を法人内で作るとはまず無理であろう。

法人本部を窓口として、内部統制に明るい専門機関の力を借りるということはどうか。費用は発生するが、上記組織を内部で一から作ることに比べれば安価であろうし、効果が期待できるのではないか。

8

外部機関の協力

監事（公認会計士）のアドバイスを受けて、内部統制に明るい外部機関を選定し、法人本部が窓口となって体制構築に取り組んでいくことを理事会で決定した。

-
-
-

外部機関に最初に言われたことが・・・・・・

9

外部機関に最初に言われたこと

社会福祉法人に求められている内部管理体制は、上場企業の内部統制報告の基準とほぼ同じですよ！

施設で停電がありました、本部に報告が上がってきますか??

職員が不祥事を起こしました（仮定）。
どうやってマスコミ対応（例：誰が対応するか、記者会見等）しますか??

10

■法人運営の基本ルールとなる規程類の整備

予備調査

- ◆ 法人全体の必要最低限のルール整備が必要であるというところから始める。
- ◆ 各事業所の経営層に対して、外部機関の協力を得ながら内部管理体制の構築を進めていくことの説明を行った。
- ◆ まずは、法人本部及び各事業所の規程類の整備状況について洗い出しを行った。

12

規程類の整備状況確認

法人に存在する各規程の状況確認

	規程の有無	最終改訂日	法人本部による所在の確認	整備の要否
監事・監査規程				
法定遵守規程				
法人組織規定（組織運営規程）				
権限規程				
経理規程				
情報管理規程				
個人情報管理規程				
緊急対応規程				
クレーム管理規程				
文書管理規程				
就業規則規程				
労務関連規程				
上記のどれにも属さない事業所独自の規程				

運営の根幹となる規程類の整備

法人組織
規程

経営の一丁目一番地でガバナンスの根幹

内部監査
規程

監事は「理事の業務執行の監視及び業務状況の
チェック」

コンプラ
イアンス
規程

時代に合わせ明示的な規程に都度修正

危機管理
規程

重大な局面で思考停止にならないように
危機レベルの格付けを設定

14

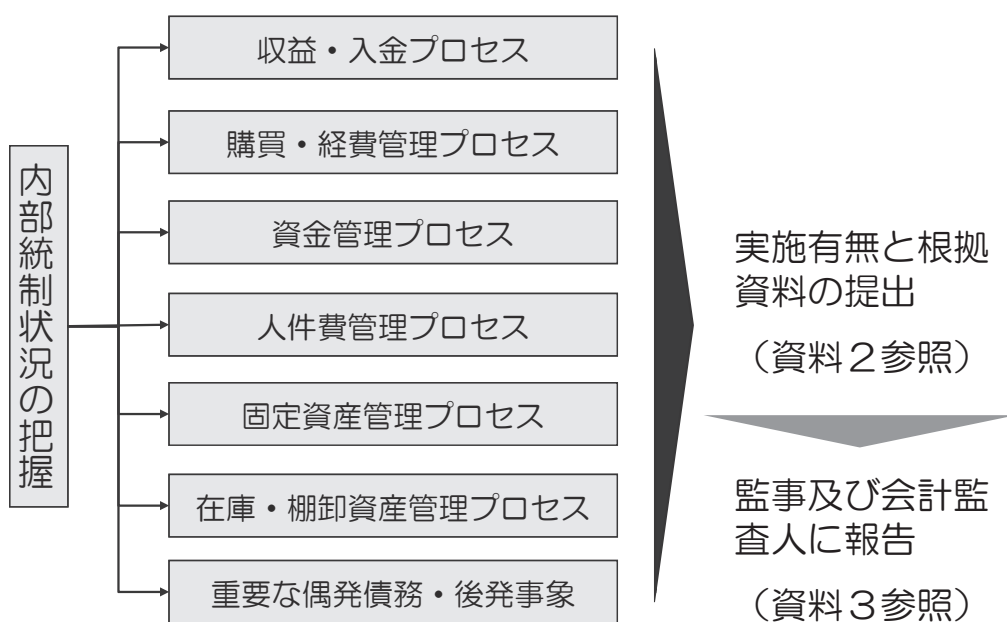
■現場の実態を適切に把握できる業務監査を
実施するための体制整備

内部統制状況の把握

- ◆ 法人本部及び各事業所の内部統制状況を把握するためにチェックシートを作成した。
- ◆ チェックシートの各項目について、実施の有無と根拠資料の提出を求めた。
- ◆ そしてその内容を整理し、業務監査のための調査資料として監事及び会計監査人に報告した。

16

チェックシートの構成



17

実際のチェックシート（抜粋）

適正な財産管理等を担保する内部統制の確認

（複数の立場からの牽制機能はそれぞれのシステムにあるか）

収益・入金プロセス				
内部統制上の目的	チェック項目	根拠資料（例）	有	無
請求業務の適切性 過大過小請求防止	1 正しく利用登録がされているか？	利用者名簿・マスター登録	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	2 利用者情報登録の複数チェックはあるか？	利用者名簿・マスター登録	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	3 正しく利用状況が登録されているか？	サービス記録シート	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	4 利用状況登録は複数チェックされているか？	サービス記録シート	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	5 利用状況が正しく更新・入力されているか？	請求システム	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	6 保険請求額の複数チェック	請求システム	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	7 利用負担額（経費立替・含む）のチェック	請求書・領収書・納品書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	8 長期未回収債権は適切な管理がされているか？	未収債権管理	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	9 利用者の預かり金は分別管理されているか？	銀行口座	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
情報管理体制	10 個人情報保護法に基づいた情報管理体制	個人情報保護規程	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	11 医療会計システムの管理	IT規程等	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>

■ガバナンス確保が重要であることの法人内周知（Eラーニング）

周知方法

- ◆ 前年度の監事監査で、改正法に伴うコンプライアンスの徹底が法人内で必須であることが指摘された。
- ◆ 特に職員レベルまで周知徹底しなければ、問題が起こった時のリスク回避にはならないとして、方法を検討した。
- ◆ その結果研修といった形式的なやり方よりも比較的抵抗なくやりやすい方法を検討し、パソコンやスマートフォンを使ったEラーニング形式による法人内検定という表現でデモ運用を行った。
- ◆ その結果職員もわかりやすく取り組みやすいとの評判がよかったため、まずは課長以上に実施してもらい、これから部下がどのようなことをやっていくかを知ることから始めた。（資料4）

20

Eラーニングのコンテンツ内容

法人のスピリット（精神・理念）

情報漏洩

SNSリスク

ハラスメント

21

実際のEラーニング（抜粋）

聖ヨハネ会 WEB講座
(全職員用)

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫 ログアウト

講座：ヨハネ会スピリット アカウント：Z12346

目次

- 1. 創立者
- 2. 基本理念
- 3. 基本方針
- 4. 職員の心得
- 5. 活動の理念
- 6. 部門
- 7. 医療部門
- 8. 高齢福祉部門
- 9. 障害福祉部門
- 10. 公益事業
- 11. 収益事業



こちらをクリックして進めてください

| 目次 | 1. 創立者 »

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫 ログアウト

社会福祉法人 聖ヨハネ会 法人本部

電話 042-384-4403

実際のEラーニング（抜粋）

●教科書

SNSリスク研修
基礎レベル

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫 ログアウト

講座：SNSリスク（その1） アカウント：snsrisk001

1. はじめに

あなた自身を守るために

SNSリテラシーは大丈夫？

SNSによる炎上等、社会問題となる場合の多くは
「こんな大問題になるとは思わなかった」
「悪ふざけのつもり、軽い気持ちで投稿した」
という発言が多く見受けられます。

投稿者は、自分の個人情報ネット上で特定され、知人や勤務先、家族まで迷惑をかけ、人生が台無しにになってしまうことがあります。勤務先の評判を落とす投稿は、投稿者に損害賠償を求めるケースが増えてます。SNSは「免許制」ではないので誰でも参加できます。トラブルに巻き込まれないよう、知識やリテラシーなど、自分自身を守るチカラをつけていきましょう。

| 目次 | 2. SNSの現状 »

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫 ログアウト

社会福祉法人 聖ヨハネ会 法人本部

電話 042-384-4403

実際のEラーニング（抜粋）

聖ヨハネ会 WEB講座
（全職員用）

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫
ログアウト

講座： ヨハネ会スピリット
アカウント： Z12346

ベーシック試験

受験の規定

- ・ ベーシックの第1回目の試験を開始します。
- ・ ベーシックの試験は追試を含め合計2回受験できます。
- ・ 制限時間は30分です。
- ・ 制限時間以内ならいつでも提出できます。
- ・ いったん受験を開始するとキャンセルはできません。
- ・ 制限時間を越えて提出した場合や提出しなかった場合は不合格になります。
- ・ 100点満点で、合格点は70点以上です。
- ・ 問題総数は10問で、ページ数は1ページです。

受験を開始

聖ヨハネ会 WEB講座
（全職員用）

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫
ログアウト

社会福祉法人 聖ヨハネ会 法人本部
電話 042-384-4403

試験を開始したら、提出するまで、パソコンを閉じたり、ログアウトしないでください。採点されず零点になります

実際のEラーニング（抜粋）

●試験問題

試験	制限時間	満点	合格点	受験日時	試験時間	得点	可否
SNSリスク（その1）(1)	20分	100点	70点	2018/07/25 14:29	0分	0点	不合格

0 (10点) 問題番号：1365

下記について正しいものを1つ選択しなさい。

勤務時間中のSNSへの投稿は、

- 1、自分の携帯電話からの発信であれば問題ない。
- 2、会社のパソコンであれば問題ない。
- 3、職務専念義務に違反する可能性がある。

正解 3。

従業員は、会社との労働契約上、職務専念義務を負っています。

自分の携帯電話からの発信であっても、勤務時間内の投稿は、職務専念義務に違反することになります。

まして、会社のパソコンからの投稿は、職務専念義務違反になり、加えて、会社設備の目的外使用の問題も生じます。また、会社のIPアドレスから投稿していることで、「〇〇の従業員は勤務時間内に遊んでいるのか」といった批判を受け、会社の評判に影響する可能性もあります。いずれも、懲戒処分の対象となる可能性がありますから、就業時間中の発信は、内容いかんにかかわらず、控えた方が良いでしょう。

実際のEラーニング（抜粋）

●結果ページ

SNSリスク研修
 基礎レベル

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫
ログアウト

講座: SNSリスク (その1)

SNSリスク (その1)

「SNSリスク (その1)」に合格です

教科書	進捗	試験	得点
SNSリスク (その1)	100%	1回目	100点

試験	制限時間	満点	合格点	受験日時	試験時間	得点	可否
SNSリスク (その1) (1)	20分	100点	70点	2016/06/23 05:00	1分	100点	合格

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫
ログアウト

社会福祉法人 聖ヨハネ会 法人本部
 電話 042-384-4403

実際のEラーニング（抜粋）

【SNSリスク研修集計結果】

※対象者: 20時間以上勤務の非常勤及び正職員

※実施期間: 2016年11月28日～2017年2月8日まで

※可否基準: 70点合格。試験制限時間20分

■平均点

	桜町病院	富士聖ヨハネ学園	障害者地域生活支援センター	桜町聖ヨハネホーム	桜町高齢者在宅サービスセンター	本町高齢者在宅サービスセンター	小金井訪問看護ステーション	法人本部	総計
パート	100.00	100.00	98.00	100.00	100.00	98.75			99.52
管理者	99.52	98.57	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		99.40
準職員	99.58	97.50	98.95	100.00	100.00	98.00	100.00		98.55
嘱託職員	85.71	96.67	90.00					100.00	92.22
正職員	96.54	98.33	97.86	100.00	100.00	95.00	100.00	100.00	97.78
総計	98.98	97.16	98.48	100.00	100.00	97.83	100.00	100.00	98.36

■受講率

	桜町病院	富士聖ヨハネ学園	障害者地域生活支援センター	桜町聖ヨハネホーム	桜町高齢者在宅サービスセンター	本町高齢者在宅サービスセンター	小金井訪問看護ステーション	法人本部	受験者数
パート	11	4	5	2	12	8			42
管理者	21	14	7	4	2	1	1		50
準職員	24	48	19	1	14	10	1		117
嘱託職員	7	9	1					1	18
正職員	104	94	14	8	16	4	1	2	243
受験者数	167	169	46	15	44	23	3	3	470
対象人数	279	171	70	45	48	23	3	3	643
受講率	61%	99%	66%	33%	92%	100%	100%	100%	73%

実際のEラーニング（抜粋）

ログイン	名前	部署	メモ	入会日時	SNSリス	SNSリスク(その1)試験1
B10003		富士聖ヨハネ学園	嘱託職員	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10005		富士聖ヨハネ学園	管理者	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10007		富士聖ヨハネ学園	管理者	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10011		富士聖ヨハネ学園	管理者	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10012		富士聖ヨハネ学園	正職員	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10013		富士聖ヨハネ学園	嘱託職員	2016/11/22 4:15 PM	100%	80
B10014		富士聖ヨハネ学園	管理者	2016/11/22 4:15 PM	100%	90
B10015		富士聖ヨハネ学園	正職員	2016/11/22 4:15 PM	100%	90
B10016		富士聖ヨハネ学園	正職員	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10021		富士聖ヨハネ学園	管理者	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10022		富士聖ヨハネ学園	正職員	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10024		富士聖ヨハネ学園	管理者	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10025		富士聖ヨハネ学園	正職員	2016/11/22 4:15 PM	100%	100
B10026		富士聖ヨハネ学園	正職員	2016/11/22 4:15 PM	100%	90

実際のEラーニング（抜粋）

- 簡単な試験だったが、正社員、嘱託職員、準職員の平均点が、パートより低いのは問題。

平均点	列ラベル								
行ラベル	桜町高齢者 在宅サービ スセンター	桜町聖ヨハ ネホーム	桜町病院	小金井訪問 看護ステ ーション	障害者地域 生活支援セ ンター	富士聖ヨハ ネ学園	法人本部	本町高齢者 在宅サービ スセンター	総計
パート	100.00	100.00	100.00		98.00	100.00		98.75	99.52
管理者	100.00	100.00	99.52	100.00	100.00	98.57		100.00	99.40
準職員	100.00	100.00	99.58	100.00	98.95	97.50		98.00	98.55
嘱託職員			85.71		90.00	96.67	100.00		92.22
正職員	100.00	100.00	99.61	100.00	97.86	96.67	100.00	95.00	98.33
正職員（試 用期間中）			100.00						100.00
正職員-休			90.00			100.00			95.00
総計	100.00	100.00	98.98	100.00	98.48	97.16	100.00	97.83	98.36

実際のEラーニング（抜粋）

●受験率が60%を下回る5事業所の対策が必要（前回受験率72.67%管理者のみを対象）

受講率	列ラベル								
行ラベル	桜町高齢者 在宅サービ スセンター	桜町聖ヨハ ネホーム	桜町病院	小金井訪問 看護ステー ション	障害者地域 生活支援セ ンター	富士聖ヨハ ネ学園	法人本部	本町高齢者 在宅サービ スセンター	受験者数
パート	12	2	11		5	4		8	42
管理者	2	4	21	1	7	14		1	50
準職員	14	1	24	1	19	48		10	117
嘱託職員			7		1	9	1		18
正職員	16	8	102	1	14	93	2	4	240
正職員（試 用期間中）			1						1
正職員-休			1			1			2
受験者数	44	15	167	3	46	169	3	23	470
登録人数	83	101	336	5	116	182	3	45	874
受講率	53.01%	14.85%	50.30%	60.00%	39.66%	92.86%	100.00%	51.11%	53.78%

■活動の成果・考察

- ◆ 理事が業務執行の責任者であるという自覚が少しずつ出てきたとともに、職員にもその意識が醸成されてきた。
- ◆ 業務監査のためのチェックシートの作成は、管理職だけでなく担当者まで関わることとなり、他人ごとではないという自覚が組織の末端まで浸透しつつある。
- ◆ ガバナンスの徹底については、手軽にできるEラーニングという手法は職員が抵抗感なく取り組めたと感じる。また個々人の成績もわかり、得意分野と不得意分野がわかったりするため、今後の対策を立てるためにも役立つ。

内部監査部門は、独立した機関として各事業所を内部監査する立場とすることが必要であるという前提のもと、内部監査室なるものを設立することを考えたが、法人内にそのような組織を組成することはこれまでも経験がなく、人員の確保や専門的な教育といった課題があり、早急に対応できるものではないと判断した。

この問題を解決する上で、会計監査人の設置の時と同様に専門的な外部機関の力を借りることで、本件に取り組む法人内の合意形成や進め方の確認、必要性などがスムーズに運べたと感じる。

御清聴ありがとうございました

内部管理体制の基本方針

本社会福祉法人聖ヨハネ会は、平成 29 年 6 月 5 日、理事会において、理事の職務執行が法令・定款に適合すること、及び業務の適正を確保するための体制の整備に関し、基本方針を以下のとおり決定した。

1 経営に関する管理体制

- ① 理事会は、定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、法令・定款、評議員会の決議に従い、業務執行上の重要事項を審議・決定するとともに、理事の職務執行を監督する。
- ② 「定款細則」に基づき、理事会及び評議員会の役割、権限及び体制を明確にし、適切な理事会及び評議員会の運営を行う。
- ③ 業務を執行する理事等で組織する経営戦略等に関する会議体（以下「経営会議等」という。）を定期的又は臨時に開催し、業務執行上における重要事項について機動的、多面的に審議する。
- ④ 「理事職務権限規程」に基づき、業務を執行する理事の担当業務を明確化し、事業運営の適切かつ迅速な推進を図る。
- ⑤ 職務分掌・決裁権限を明確にし、理事、職員等の職務執行の適正性を確保するとともに、機動的な業務執行と有効性・効率性を高める。
- ⑥ 評議員会、理事会、経営会議等の重要会議の議事録その他理事の職務執行に係る情報については、定款及び規程に基づき、適切に作成、保存及び管理する。
- ⑦ 業務執行機関からの独立性を有する内部監査部門を設置し、業務の適正及び効率性を確保するため、業務を執行する各部の職務執行状況等を定期的に監査する。

2 リスク管理に関する体制

- ① リスク管理に関し、体制及び規程を整備し、役割権限等を明確にする。
- ② 「個人情報保護方針」及び「個人情報保護に関する諸規程」に基づき、個人情報の保護と適切な管理を行う。
- ③ 事業活動に関するリスクについては、法令や当法人内の規程等に基づき、職務執行部署が自律的に管理することを基本とする。
- ④ リスクの統括管理については、内部監査部門が一元的に行うとともに、重要リスクが漏れなく適切に管理されているかを適宜監査し、その結果について業務を執行する理事及び経営会議等に報告する。
- ⑤ 当法人の経営に重大な影響を及ぼすおそれのある重要リスクについては、経営会議等で審議し、必要に応じて対策等の必要な事項を決定する。
- ⑥ 大規模自然災害、新型インフルエンザその他の非常災害等の発生に備え、対応組

組織や情報連絡体制等について規程等を定めるとともに、継続的な教育と定期的な訓練を実施する。

3 コンプライアンスに関する管理体制

- ① 理事及び職員が法令並びに定款及び当会の規程を遵守し、確固たる倫理観をもって事業活動等を行う組織風土を高めるために、コンプライアンスに関する規程等を定める。
- ② 当法人のすべての役職員のコンプライアンス意識の醸成と定着を推進するため、不正防止等に関わる役職員への教育及び啓発活動を継続して実施、周知徹底を図る。
- ③ 当法人の内外から匿名相談できる通報窓口を常設して、不正の未然防止を図るとともに、速やかな調査と是正を行う体制を推進する。コンプライアンスに関する相談又は違反に係る通報をしたことを理由に、不利益な取扱いを行わない
- ④ 内部監査部門は、職員等の職務執行状況について、コンプライアンスの観点から監査し、その結果を経営会議等に報告する。理事等は、当該監査結果を踏まえ、所要の改善を図る。

4 監査環境の整備（監事の監査業務の適正性を確保するための体制）

- ① 監事は、「監事監査規程」に基づき、公平不偏の立場で監事監査を行う。
- ② 監事は、理事会等の重要会議への出席並びに重要書類の閲覧、審査及び質問等を通して、理事等の職務執行についての適法性、妥当性に関する監査を行う。
- ③ 監事は、理事会が決定する内部統制システムの整備について、その決議及び決定内容の適正性について監査を行う。
- ④ 監事は、重要な書類及び情報について、その整備・保存・管理及び開示の状況など、情報保存管理体制及び情報開示体制の監査を行う。
- ⑤ 監事の職務を補助するものとして、独立性を有するスタッフを配置する。
- ⑥ 理事又は職員等は、当会に著しい損害を与えるおそれのある事実又は法令、定款その他の規程等に反する行為等を発見した時は、直ちに理事長、業務執行理事並びに監事に報告する。
- ⑦ 理事及び職員等は、職務執行状況等について、監事が報告を求めた場合には、速やかにこれに応じる。
- ⑧ 理事長は、定期的に監事と会合を持つなどにより、事業の遂行と活動の健全な発展に向けて意見交換を図り、相互認識を深める。

適正な財産管理等を担保する内部統制の確認

(複数の立場からの牽制機能はそれぞれのシステムにあるか)

収益・入金プロセス				
内部統制上の目的	チェック項目	根拠資料（例）	有	無
請求業務の適切性 過大過小請求防止	1 正しく利用者登録がされているか？	利用者名簿・マスター登録	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	2 利用者情報登録の複数チェックはあるか？	利用者名簿・マスター登録	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	3 正しく利用状況が登録されているか？	サービス記録シート	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	4 利用状況登録は複数チェックされているか？	サービス記録シート	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	5 利用状況が正しく更新・入力されているか？	請求システム	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	6 保険請求額の複数チェック	請求システム	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	7 利用負担額（経費立替・含む）のチェック	請求書・領収書・納品書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	8 長期未回収債権は適切な管理がされているか？	未収債権管理	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	9 利用者の預かり金は分別管理されているか？	銀行口座	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
情報管理体制	10 個人情報保護法に基づいた情報管理体制	個人情報保護規程	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	11 医療会計システムの管理	IT規程等	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
購買・経費管理プロセス				
内部統制上の目的	チェック項目	根拠資料（例）	担当者	会計責任者
モノとカネの流れの適切な管理	12 予算化されているもの以外の購買はないか？	領収書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	13 百万円以上の購買	稟議・発注書・請求書・領収書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	14 実質百万円以上の購買になるものはないか？	稟議・契約書・請求書・領収書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	15 必要に応じ、相見積もりはあるか？	見積書・稟議・請求書・領収書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	16 必要に応じ検収を実施しているか？	見積書・稟議・請求書・領収書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	17 経費の勘定科目は適切か？	-	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	18 事業費（介護用品費、医薬品比など）	領収書・発注書・契約書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	19 事務費（業務委託費、旅費、福利厚生費など）	領収書・発注書・契約書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
資金管理プロセス				
内部統制上の目的	チェック項目	根拠資料（例）	担当者	会計責任者
会計不正の防止体制	20 小口現金は適切に管理されているか？	領収書、金庫管理	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	21 現金残高の不一致防止・チェック機能	現金出納帳	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	22 銀行印の適切な管理	公印使用簿	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	23 未承認の引出しはないか？	支払申請書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	24 インターネット暗証番号の適切な管理		<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	25 キャッシュカード暗証番号の適切な管理		<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	26 支払先の実態把握	振込先口座の確認	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	27 支払伝票と出金額の照合	発注書・納品書・請求書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
人件費管理プロセス				
内部統制上の目的	チェック項目	根拠資料（例）	担当者	会計責任者
適正な労務管理体制	28 人事情報管理は適切か？	履歴書、マイナンバー、人事情報システム	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	29 時間外勤務の指示・申請は適切か？	時間外勤務命令・時間外申請	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	30 労働時間管理、記録保存は適切か？	勤怠管理システム、給与計算システム	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	31 過重労働に対するアラームはあるか？	勤怠管理システム	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
固定資産管理プロセス				
内部統制上の目的	チェック項目	根拠資料（例）	担当者	会計責任者
固定資産の適切な管理体制	32 固定資産取得時のプロセス	見積書・稟議・発注書・請求書・領収書	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	33 固定資産管理台帳に登録されているか？	固定資産管理台帳	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	34 減価償却は計上しているか？	固定資産管理台帳	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	35 国庫補助金の計上・取崩	固定資産管理台帳	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	36 除却時の対処は適切か？	実査、固定資産管理台帳	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	37 リース資産は適切に管理されているか？	固定資産管理台帳（リース資産含む）	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
在庫・棚卸資産管理プロセス				
内部統制上の目的	チェック項目	根拠資料（例）	担当者	会計責任者
棚卸資産の適切な管理体制	38 取得時に資産計上しているか？	棚卸資産リスト	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	39 定期的、不定期に実地棚卸を実施しているか？	棚卸資産リスト	<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
重要な偶発債務・後発事象				
内部統制上の目的	チェック項目	根拠資料（例）	担当者	会計責任者
トラブル・訴訟事案の管理	40 取引先の倒産等はないか？		<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
	41 訴訟事案、大きなトラブルはないか？		<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>
保証債務等	42 簿外債務になるものはないか？		<input type="checkbox"/> （資料添付）	<input type="checkbox"/>

2018年5月28日

監事・会計監査人殿

一般社団法人
社会整備サポート協会

2017年度 業務監査サポートに関するご報告

●実施事項

事実上、初の業務監査としてガバナンスの基本要素（統制環境、リスクへの対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング、IT）を中心にオフサイト監査サポートを実施。

●業務監査方法

- ・各部門への業務監査チェック表によるオフサイト業務監査
- ・規程類の見直し

●オフサイト業務監査結果

法人全体としてのガバナンスは弱い。法人本部による各部門へのサービスやグリップ不足は否めず、特に[REDACTED]が課題。一方、各部門のガバナンス意識に温度差があり法人本部との連携不足。各部門の業務の同一性が無いため、共通言語が無くリスク感応度にばらつきが大きい。

今回のオフサイト調査は、各部門に同一内容のチェックシートであり、各部門も報告方法や報告内容に迷いがあった点もあるが、提出内容から、各部門の業務監査に対する必要性や理解、姿勢等をおおよそ推測できた。

[REDACTED]

法人全体の経営計画、各部門の採算等の策定・情報共有は、財務強化への意識統一にもなり、ガバナンスにも良い影響があるので今後期待したい。

以上から課題は多いが、今回の監査で監査の重要性を訴求するきっかけとなり、問題が浮彫りになり、注意喚起としての成果は得られたものと思料。

来月より、計画的に各事業所にオンサイト監査を実施していく予定。通年継続して業務監査を実施し、ガバナンスへの啓蒙活動を続ける。 以上

法人本部

目的：業務の有効性と効率性の達成、財務報告の信頼性の確保、法令遵守、資産保全

基本要素：統制環境、リスクへの対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング、IT 対応

●全体ガバナンス

- ・ [] の整合性確認
- ・ [] は全て把握しているか？ []
- ・ 経営計画の策定と PDCA の実行
- ・ 当局への報告事項に漏れはないか、当局検査対応への準備
- ・ 内部通報制度の実効性

●情報管理・IT

- ・ 法人本部が [] 体制か？
- ・ レベル 2、レベル 3 事案の把握と発生時の法人本部の具体的行動
- ・ IT リスクへの対応状況（サーバー管理、各事業所の導入ソフトの把握、管理等）
- ・ 重要情報の区別・管理状況

●労務管理

- ・ [] の把握は出来ているか？
- ・ メンタルヘルスチェックや健康診断の実施有無とフォロー
- ・ 休暇、均等法等への対処、取得状況は充分か？
- ・ 各種ハラスメントへの研修、啓蒙状況

●財務・会計管理

- ・ 法人全体の月次決算の状況
- ・ 定期的な実施、現物確認等、定期監査の状況
- ・ 監事、監査人とのコミュニケーション

●その他

- ・ 各種契約書の整備状況
- ・ 各事業所へのサポートやフォロー体制
- ・ 各種届出フォーマットの統一化、整備状況
- ・ 業務マニュアルの整備状況

(他施設の状況は記載省略)

聖ヨハネ会 研修受講マニュアル

1

聖ヨハネ会 WEB講座
(全職員用)

ホーム お知らせ

初めてのログインではパスワードは受講者番号と同じです。ログイン後に任意のパスワードに変更してください。
受講者番号とパスワードの入力は英文字と小文字が区別されますのでご注意ください。

受講者ログイン

受講者番号 Z12345

パスワード

ログイン

初期設定は
受講者番号とパスワード
は同じです。

ホーム お知らせ

社会福祉法人 聖ヨハネ会 法人本部
電話 042-384-4403

2

ヨハネ会スピリット

「ベーシック」の教科書を終了すると試験に挑戦できます

こちらをクリックして
教科書を読んでください。

教科書	進捗	試験	得点
ベーシック	0%		

目次

- 1. 創業者
- 2. 基本理念
- 3. 基本方針
- 4. 職員の心得
- 5. 活動の理念
- 6. 部門
- 7. 医療部門
- 8. 高齢福祉部門
- 9. 障害福祉部門
- 10. 公益事業
- 11. 収益事業

こちらをクリックして進めてください。

| 目次 | 1. 創業者 »

ヨハネ会スピリット

ベーシックの試験(1回目)を受験する			
教科書	進捗	試験	得点
ベーシック	100%		

こちらをクリックして
試験を開始してください。

ベーシック試験

受験の規定

- ベーシックの第1回目の試験を開始します。
- ベーシックの試験は追試を含め合計2回受験できます。
- 制限時間は30分です。
- 制限時間以内ならいつでも提出できます。
- いったん受験を開始するとキャンセルはできません。
- 制限時間を越えて提出した場合や提出しなかった場合は不合格になります。
- 100点満点で、合格点は70点以上です。
- 問題総数は10問で、ページ数は1ページです。

試験を開始したら、提出するまで、
パソコンを閉じたり、ログアウトしな
いください。採点されず零点にな
ります。

受験を開始

●教科書

SNSリスク研修 基礎レベル

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫
ログアウト

講座: SNSリスク (その1)
アカウント: snsrisk001

1. はじめに

あなた自身を守るために

SNSリテラシーは大丈夫?

SNSによる炎上等、社会問題となる場合の多くは
 「こんな大問題になるとは思わなかった」
 「悪ふざけのつもり、軽い気持ちで投稿した」
 という発言が多く見受けられます。

投稿者は、自分の個人情報がネット上で特定され、知人や勤務先、家族まで迷惑をかけ、人生が台無しにしまうことがあります。勤務先の評判を落とす投稿は、投稿者に損害賠償を求めるケースが増えてます。SNSは「免許制」ではないので誰でも参加できます。トラブルに巻き込まれないよう、知識やリテラシーなど、自分自身を守るチカラをつけていきましょう。

[| 目次 | 2. SNSの現状 »](#)

SNSリスク研修 基礎レベル

ホーム 試験の復習 パスワード変更 お知らせ 書庫
ログアウト

社会福祉法人 聖ヨハネ会 法人本部
電話 042-384-4403

7

●試験問題

試験	制限時間	満点	合格点	受験日時	試験時間	得点	可否
SNSリスク (その1) (1)	20分	100点	70点	2018/07/25 14:29	0分	0点	不合格

0 (10点) 問題番号: 1365

下記について正しいものを1つ選択しなさい。
 勤務時間中のSNSへの投稿は、

- 1、自分の携帯電話からの発信であれば問題ない。
- 2、会社のパソコンであれば問題ない。
- 3、職務専念義務に違反する可能性がある。

正解 3。

従業員は、会社との労働契約上、職務専念義務を負っています。

自分の携帯電話からの発信であっても、勤務時間内の投稿は、職務専念義務に違反することになります。

まして、会社のパソコンからの投稿は、職務専念義務違反になり、加えて、会社設備の目的外使用の問題も生じます。また、会社のIPアドレスから投稿していることで、「〇〇の従業員は勤務時間内に遊んでいるのか」といった批判を受け、会社の評判に影響する可能性もあります。いずれも、懲戒処分の対象となる可能性がありますから、就業時間中の発信は、内容いかんにかかわらず、控えた方が良いでしょう。

8

●結果ページ

SNSリスク研修
基礎レベル

[ホーム](#)
[試験の復習](#)
[パスワード変更](#)
[お知らせ](#)
[書庫](#)
[ログアウト](#)

講座： SNSリスク（その1）

SNSリスク（その1）

「SNSリスク（その1）」に合格です

教科書	進捗	試験	得点
SNSリスク（その1）	100%	1回目	100点

受験履歴

試験	制限時間	満点	合格点	受験日時	試験時間	得点	合否
SNSリスク（その1）(1)	20分	100点	70点	2016/06/23 05:00	1分	100点	合格

[ホーム](#)
[試験の復習](#)
[パスワード変更](#)
[お知らせ](#)
[書庫](#)
[ログアウト](#)

社会福祉法人 聖ヨハネ会 法人本部
 電話 042-384-4403

人をつなぐ 地域をつむぐ 広がる子どもの気づき

I 【失敗だらけの梅干づくり】 II 【ココアってつくれる! ?】

社会福祉法人 サン・ビジョン（愛知県）

住 所 〒 461-0004
愛知県名古屋市東区葵 3-25-23

T E L 052-856-3311

U R L <https://e-sunlife.or.jp/>

- 経 営 理 念**
- ・地域とともに少子高齢社会を考え、安心で未来ある街づくりに貢献します。
 - ・子どもの無限の可能性を引き出し個々のもつ力をはぐくみ、地域で育てる環境をつくれます。
 - ・子どもの優しい心、豊かな心、強い心を育てます。
 - ・高齢者がもてる力を発揮して、自信と幸福を感じられる生活を支援します。
 - ・高齢者の尊厳と自己決定を尊重し、一人一人のライフスタイルを支援します。
 - ・職員がプロフェッショナルとして喜びと誇りをもち、自ら改革する力をもてるよう育成します。
 - ・法律その他基準に従って、常に組織・運営を見直します。
 - ・地域社会の変化と改革の先駆者となります。
 - ・社会福祉制度のセーフティネットとしての役割を果たします。
 - ・地域社会の一員として、また地球市民として、環境に優しい業務運営に努めます。

**事 業 内 容
及 び 定 員**

サービス付き高齢者向け住宅（2 か所） 高齢者向け優良賃貸住宅（3 か所）
住宅型有料老人ホーム（4 か所） 介護付き有料老人ホーム（3 か所）
養護老人ホーム（2 か所） 特別養護老人ホーム（18 か所）
地域密着型特別養護老人ホーム（2 か所） 老人保健施設（4 か所）
サテライト型老人保健施設（1 か所） ケアハウス（4 か所）
グループホーム（13 か所） 生活支援ハウス（2 か所）
小規模多機能型居宅介護（5 か所） ショートステイ（20 か所）
ショートケア（4 か所） デイサービス（20 か所） デイケア（4 か所）
訪問リハビリ（3 か所） 訪問介護（2 か所）
居宅介護支援事業所（17 か所） 在宅介護支援センター（1 か所）
地域包括センター（4 か所） レンタルサービス（1 か所）
賃貸住宅（2 か所） 認可保育所（1 か所）
幼保連携型こども園（3 か所） 学童保育所（1 か所）

収 入

(法人全体)
平成 29 年度決算

①社会福祉事業 12,883,985,791 円

(サンライフ：6,224,903,625 円、サン・ビジョン：6,659,082,166 円)

②公益事業 3,530,733,518 円

(サンライフ：2,399,709,686 円、サン・ビジョン：1,131,023,832 円)

③収益事業 144,150,874 円

(サンライフ：101,799,857 円、サン・ビジョン：42,351,017 円)

職 員 数

(法人全体)

2,377 名 (非常勤含む)

当 面 す る 経 営 課 題

○少子化、労働人口減少による人材確保

○災害発生を想定した地域との係わり

地域と共に子どもを育てる環境

1

幼保連携型認定こども園サン・サンこども園グレイスフル塩尻

私たちの園が大事にしていること

サン・サンこども園グレイスフル塩尻

園長 山本 厚一

サン・サンこども園は長野県、塩尻駅東口を出て徒歩1分の立地にあり、併設の介護施設と他世代間の交流ができる幼保連携型認定こども園です。子どもをまんやかに、遊びを通して健やかに成長できる環境を心がけています。

私たちが願うことは、子ども達が多様な価値観の中で、より良い自分を見つけていったり、自分の考えを認めてもらえたり、失敗しても安心してやり直すことができるようになって欲しいということです。

そのために大事なことは、うまくいかない時に諦めず「どうしてかな」「こうやってみよう」「これがダメなら、ああやってみよう」など、自分の考えたことを実現していくプロセスだと考えています。そうしたことを通して、幼児期に最も大切な人との関わりの中で自制心を培い「人として生きていく力を育む」ことができるように、教育・保育を行なっています。



事例① 失敗だらけの梅干づくり



(併設の介護施設との交流を通して)

年長さん、クッキングをやることになって、クラスで話し合い。そしてアレルギー除去食の友だちも食べられるほうがいいってことで、梅干しのおにぎりを作ることに決定！

「園長せんせい、梅干し買ってもいいですか？」
みんなで近くのお店にお散歩しながらお買い物に出発！
手にしたのは、まさか一粒おいくら？みたいな高級梅干しです。

それはそれはおいしかったんでしょう。子どもたちの発想って本当にすごい！今度は梅干しを作りたいと言い出します。さらにすごいのが先生、絶対に梅干しの作り方を教えない。言葉を変えると先回りしない。

少子高齢社会をトータルサポートする

社会福祉法人サン・ビジョン

〒461-0004 名古屋市東区葵3-25-23

TEL (052) 856-3311 FAX (052) 856-3355

子どものやってみたいを広げる

「じゃあ、梅干ってどうすれば作れるの？」

と、子どもたちに逆質問。

すると「図書館に行けば本があるよ」とか家の人に聞いて、どうやらシソっていう葉っぱが必要らしいとか情報を仕入れ、自分たちで考えていきます。

集めた情報をもとに梅干しを作ってみてまた大騒ぎ。ジップロックに水と梅干、シソの葉っぱを少々入れて30分間ぐらいガツガツ振りつづけるとか、梅干の上にシソの葉っぱを乗せてジッと待つ子がいたり。

大人が見ると微笑ましいですが、子どもたちは真剣そのもの。だって、うまくいかないって自分たちの大問題だからです。

人と関わり、実現していける

どうする？ってまた話し合います。

ウーーンって悩んで考えて、いつも交流している、併設の介護施設のおじいちゃん、おばあちゃんに聞いてみたら？
ってナイスアイデア。

おじいちゃんや、おばあちゃんは梅干し達人です。手ほどきを受けながら、子どもたちの思いが形になっていきます。

先生は、とことんサポートするだけで先回りしない。
そして失敗だらけの梅干し作りが続いていきました。

事例②「ココアってつくれる？」

(畑づくりから、地域に広がる子ども達の想い)

園庭にある畑で栽培する野菜を、年長さんがクッキングの材料から話し合い。カレーに使う「ジャガイモ！」や「にんじん！」ピザも食べたいから「ピーマン！」と、ひとりの男の子が…ハイ

「ココアがのみたい！ココアってつくれる？」

そこで担任さん「そんなのできないよ」って言わない。

子どもたちの話し合いで、「野菜の種は花屋さんにあるんじゃない？」ってことで、お散歩にGO！当然、野菜の種は…ないけれど、花屋のおかみさん。

「せっかくだから野菜の苗を注文してあげるよって！！」

そんな中、あのキラキラの言葉が店内に響き渡ります。



「ココアの種は？」奥から花屋のだんな様が登場。ちょっと首をひねってから、インターネット検索。「どうやらココアの種じゃなくてカカオの豆らしいねえ、植えてから5年。しかも相当あったかいところじゃないと…ムリみたい」それを聞いたココア大好きな男の子は、大きくうなずきます。ココアを作る夢はかなわなかったけれど、自分の思いをいろいろな人に受け止めてもらえたって顔、満足してるのがよくわかります。その後の畑づくりも、とってもがんばりました。

地域人材の活用



(地域に飛び出して、人とかがわりあう)

畑の看板を手作り…業者の教材屋の社長さん
プロの味ピザ職人…イタリアンレストラン店長さん
野菜の苗をお届け…お花屋さん奥様とだんな様
畑のプロ……サンサンワイナリーのスタッフさん

畑づくりを通して出会った人たちに「お礼をしたい」って考えた子ども達！

【畑で取れた野菜で、カレーライスを作ってプレゼント】
【おひさまレストランを開店するぞ!!!】

子どものやってみたいを展開

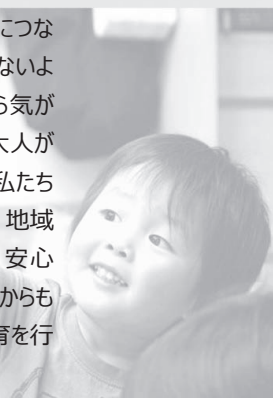
グッドポイント

- ①子どもの考えが形になるから、安心して失敗できて、チャレンジしたことがめめられる。
- ②みんなで話し合うから、自主性やコミュニケーション力がアップ！
- ③地域の人材がいっぱい！
- ④「僕たちがやったんだよ」(達成感)
- ⑤おひさまレストラン開店！
お世話になった方へカレーライスを
つくりふるまっちゃう、
お店屋さんのリアル体験。



終わりに

必要感があってはじめて学びにつながる。失敗しないよう、失敗しないように先回りし、子どもたちが自ら気がつき、成長する大切な機会を大人が奪ってしまったらもったいない。私たち社会福祉法人サン・ビジョンは、地域と共に少子高齢社会を考え、安心で未来ある街づくりのため、これからも子どもをまんなかに、教育・保育を行なっていきたいと思います。



少子高齢社会をトータルサポートする

社会福祉法人サン・ビジョン

〒461-0004 名古屋市東区葵3-25-23

TEL (052) 856-3311 FAX (052) 856-3355

ISO 9001 の取り組み

社会福祉法人 天竜厚生会（静岡県）

住 所 〒 431-3492
浜松市天竜区渡ヶ島 217-3
T E L 053-583-1115
U R L www.tenryu-kohseikai.or.jp/

経 営 理 念 （基本理念）
「九十九匹はみな帰りたいけど、まだ帰らぬ一匹の行方を訪ねん」

事 業 内 容 及 び 定 員 [障がい児者関係] (7 7 事業)

障害者支援施設		
施設入所支援事業	事業数： 8	定員： 5 5 0
生活介護事業	事業数： 8	定員： 5 7 0
救護施設	事業数： 1	定員： 1 0 0
居宅生活訓練事業	事業数： 1	定員： 3
保護施設通所事業	事業数： 1	定員： 1 0
障害福祉サービス事業		
生活介護事業	事業数： 1	定員： 2 0
短期入所事業	事業数： 1 3	定員： 7 6
居宅介護事業	事業数： 5	
重度訪問介護事業	事業数： 5	
同行援護事業	事業数： 1	
就労継続支援 A 型事業	事業数： 1	定員： 8 0
就労継続支援 B 型事業	事業数： 2	定員： 8 0
就労定着支援事業	事業数： 1	
共同生活援助事業	事業数： 1	定員： 8 1
相談支援事業		
指定特定相談支援事業	事業数： 5	
指定一般相談支援事業	事業数： 2	
指定障害児相談支援事業	事業数： 5	
浜松市障害者相談支援事業	事業数： 3	
藤枝市相談支援事業	事業数： 1	
浜松市家庭訪問等個別支援事業	事業数： 3	
移動支援事業	事業数： 1	

日中一時支援事業	事業数： 7	定員： 20
浜松市在宅重度身体障害者社会福祉施設利用入浴サービス事業	事業数： 1	
袋井市障害児者ライフサポート事業	事業数： 1	
〔高齢者関係〕（66事業）		
特別養護老人ホーム	事業数： 9	定員： 730
軽費老人ホーム	事業数： 1	定員： 50
養護老人ホーム	事業数： 1	定員： 50
老人短期入所事業	事業数： 8	定員： 141
老人デイサービス事業	事業数： 15	定員： 376
老人居宅介護等事業	事業数： 5	
訪問入浴介護事業	事業数： 2	
居宅介護支援事業	事業数： 7	
特定福祉用具販売事業	事業数： 2	
福祉用具貸与事業	事業数： 2	
特定介護予防福祉用具販売事業	事業数： 2	
介護予防福祉用具貸与事業	事業数： 2	
地域包括支援センター	事業数： 6	
生活援助員派遣事業	事業数： 1	
介護老人保健施設	事業数： 1	定員： 127
無料又は低額老人短期入所事業	事業数： 1	
デイケアセンター	事業数： 1	定員： 55
〔医療関係〕（6事業）		
有床診療所	事業数： 2	定員： 37
診療所	事業数： 1	
無料または低額診療事業	事業数： 1	
訪問介護事業	事業数： 1	
精神相談支援事業	事業数： 1	
〔児童関係〕（78事業）		
幼保連携型認定こども園	事業数： 12	定員： 1530
保育所	事業数： 4	定員： 532
放課後児童健全育成事業	事業数： 5	定員： 149
一時預かり事業（一般型）	事業数： 8	
一時預かり事業（幼稚園型）	事業数： 12	
障害児通所支援事業		
児童発達支援事業	事業数： 2	定員： 20
放課後等デイサービス事業	事業数： 2	定員： 20
浜松市一時保育事業	事業数： 7	
地域子育て支援拠点事業	事業数： 8	
浜松市親子ひろば事業	事業数： 6	
休日保育	事業数： 2	

病児保育事業	事業数： 2	定員： 4
掛川市病後児保育事業	事業数： 3	定員： 6
事業所内保育所の経営事業	事業数： 1	定員： 20
事業所内保育所の受託事業	事業数： 2	定員： 59
幼稚園	事業数： 2	定員： 180
〔その他〕（26事業）		
水道事業	事業数： 1	
心身障害者訓練研修事業（研修センター）	事業数： 1	
介護員養成研修事業（研修センター）	事業数： 1	
物品販売業	事業数： 1	
給食センター	事業数： 1	
生活困窮者就労訓練事業	事業数： 19	定員： 38
生活困窮者等一時居住支援事業	事業数： 1	
奨学金貸与事業	事業数： 1	

収 入 (法人全体) 平成 29 年度決算	①社会福祉事業	12,357,134,675 円
	②公益事業	836,110,927 円
	③収益事業	88,509,090 円

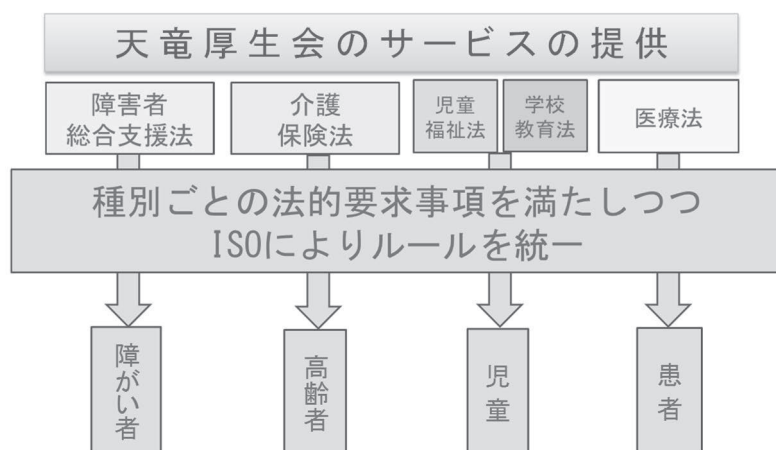
職 員 数 (法人全体)	2425 名（非常勤含む）
-----------------	---------------

当 面 す る 経 営 課 題	1. 人材確保が困難になってきていることへの対策。
	2. 収益が減少している（特に介護保険事業）ことへの対策。
	3. 人材確保や人材育成に関わる費用（人件費）が上昇していることへの対策。
	4. 制度の狭間や、市場に任せていては成立しにくい低所得者や生活困窮者等のニーズに配慮した取り組みを推進していくことへの対策。

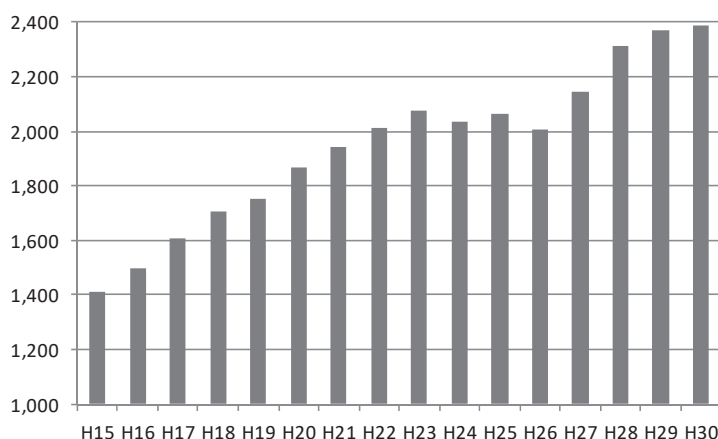
1. ISO 9001 の取り組みの目的・背景

- ◆ ISO 9001 の取り組みは、「組織をより良く機能させていくための取り組み」です。
- ISO 9001 を組織の運営管理のツールとして取り入れるポイントは、ひとつひとつのサービスへの取り組みの良し悪しを評価する点ではなく、組織が、サービスの品質を日々管理し、また継続的に改善していくためのツールとして、有効に活用できる点です。

- ISO 9001 の取り組みを開始した当時、天竜厚生会（以下、「当会」といいます。）は、（図 1）に示すように、障がい、高齢、子育て、医療という種別の異なる事業を、法人として一体的に運営管理していくための有効な方策を検討していました。
- また、地域のニーズ、時代の求めに応じて事業を拡大していくなかで、（図 2）に示すように、職員数が増加していく状況が見込まれていました。
- このような当時の状況から、全職員が同じ方向を向いて、法人の理念を実践していくためのツールとして、15 年前、ISO 9001 の採用を決定し、認証取得に取り組むこととなりました。



（図 1）サービス提供の状況と ISO 9001 との関係の概要

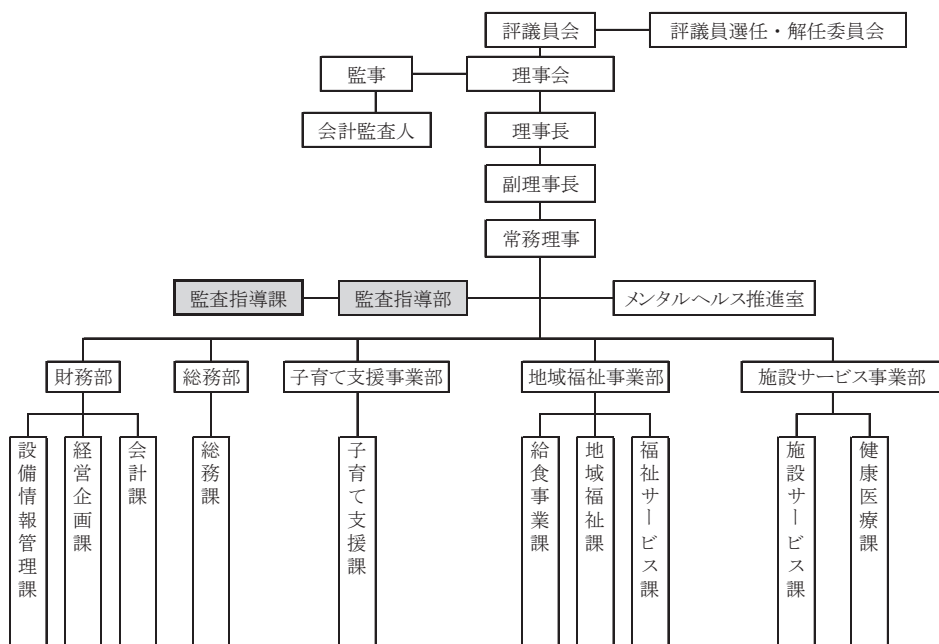


（図 2）職員数の変遷

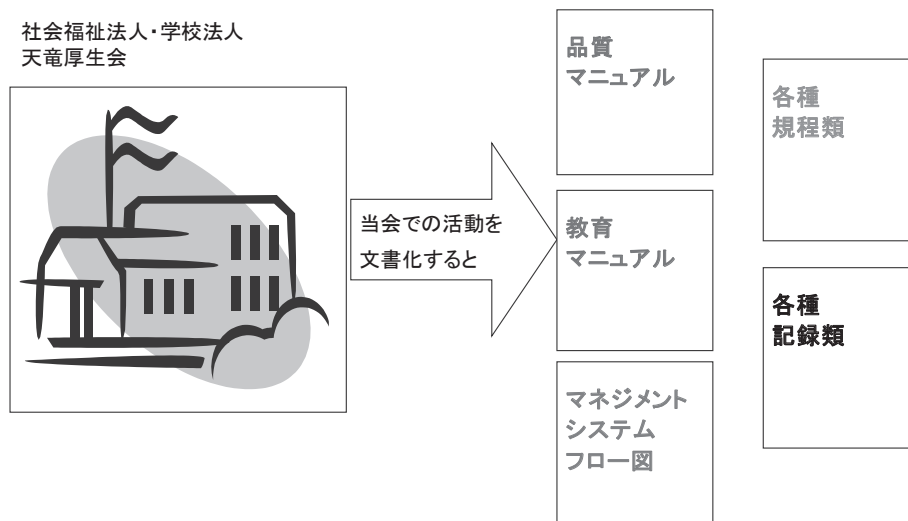
2. 活動内容

(1) ISO 9001 に関わる組織上の組み立て

- ① 監査指導部監査指導課（(図3) 参照）が、ISO 事務局としての業務を行います。
- ② ISO 事務局は、ISO 9001 に関わる年間の活動を統括します。
⇒「2. (3) ISO 9001 活動内容（自己適合宣言のプロセス）」を参照。
- ③ ISO 事務局は、ISO 改善委員会を開催します。（年4回程度）。委員会での主な議題は以下の通りです。
 - a. 品質マニュアルおよび教育マニュアル（(図4) 参照）の維持、改善について
 - b. ISO 9001 内部監査および検証監査について
 - c. ISO 9001 内部監査員養成研修および内部監査員レビュー研修について



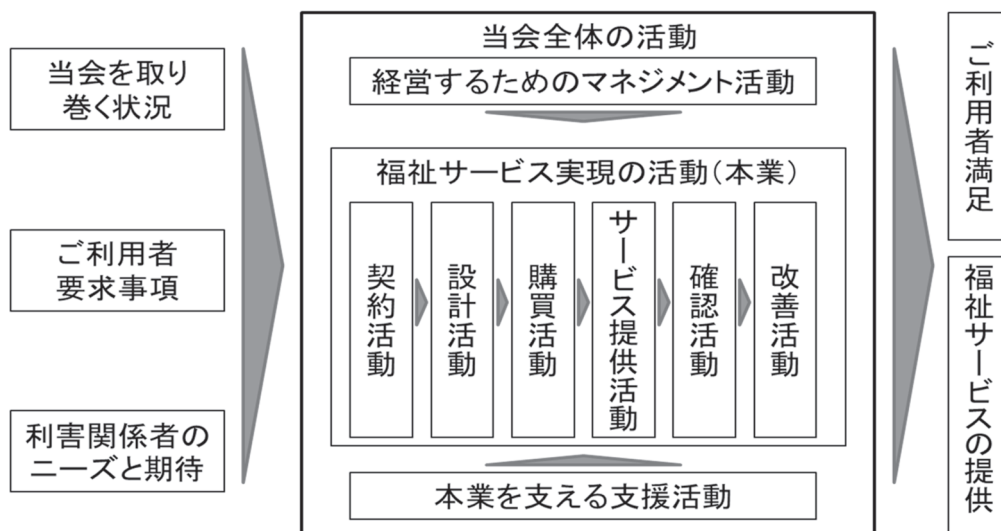
(図3) 組織図



(図4) 品質活動のイメージ

(2) ISO 9001 品質活動の概要

- (図5)は、当会の品質活動を示した図になります。当会は、「ご利用者（及びそのご家族の）要求事項」、「当会を取り巻く状況」、「利害関係者のニーズと期待」を吸い上げ、「当会全体の活動」における一連のプロセス（活動）を通して、良質な「福祉サービスの提供」を行うことで、「ご利用者（及びそのご家族の）満足」の向上を目指していきます。この一連のプロセス（活動）が上手く機能することで、当会のパフォーマンス（成果や業績）は上がります。これは、品質目標である中期経営目標の達成につながります。
- なお、「当会全体の活動」には、さまざまな活動があります。本業の「福祉サービス実現の活動」以外にも、経理処理、教育・訓練、設備メンテナンスなど、「本業を支える支援活動」があります。そして、「経営するためのマネジメント活動」もあります。

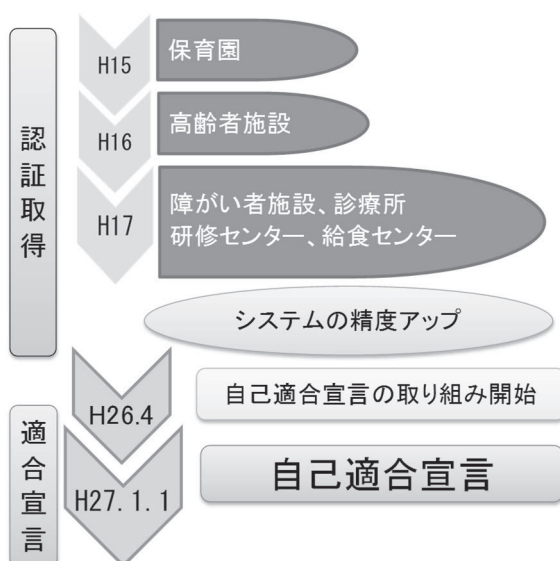


(図5) 品質活動の概要

(3) ISO 9001 活動内容（自己適合宣言のプロセス）

① 当会の ISO 9001 の沿革

当会における ISO 9001 の取り組みの沿革は、(図6) の通りです。

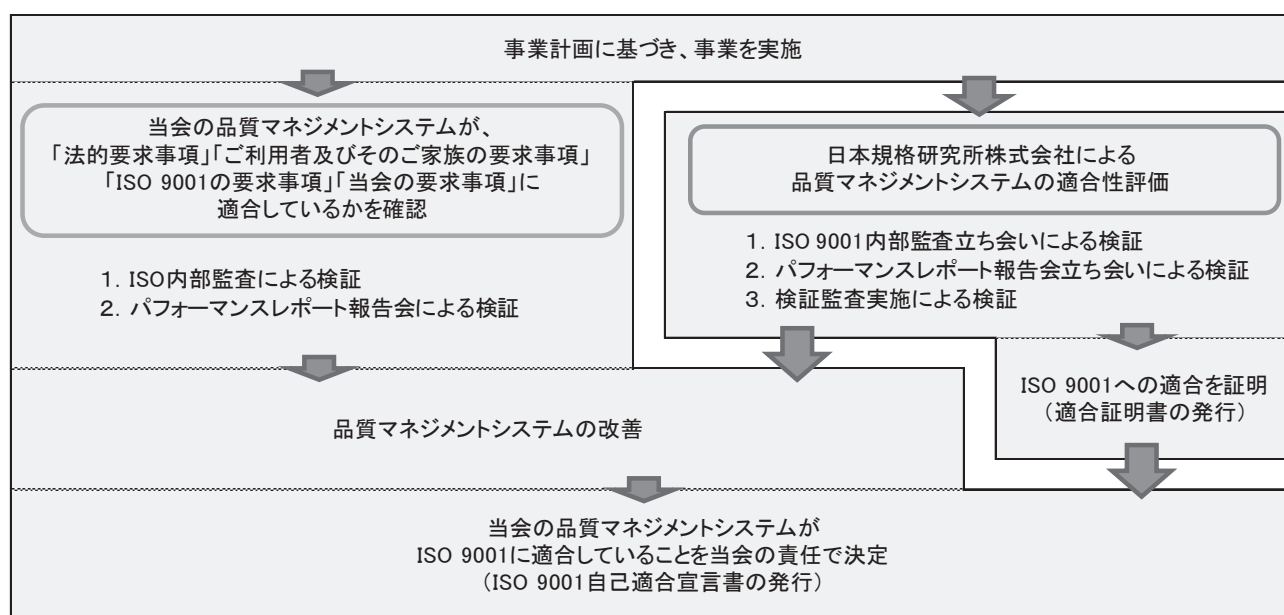


(図6) 当会の ISO 9001 の沿革

- 当会の ISO 9001 認証取得は、平成 15 年に保育園に始まり、続く平成 16 年に高齢者施設、平成 17 年に障がい者施設、診療所、研修センター、給食センターを含めたほぼ全事業所を適用範囲とするまでに至りました。その後、品質マネジメントシステムの精度をアップさせながら、10 年以上が経過した平成 27 年 1 月 1 日に、自己適合宣言を開始しました。
- 自己適合宣言とは、外部機関である認証機関に認証書を返上し、自らの責任でサービスの質を検証し、かつ保証するものです。

② 自己適合宣言のプロセス

当会の ISO 9001 活動内容は、(図 7) の通りです。



(図 7) 自己適合宣言のプロセス

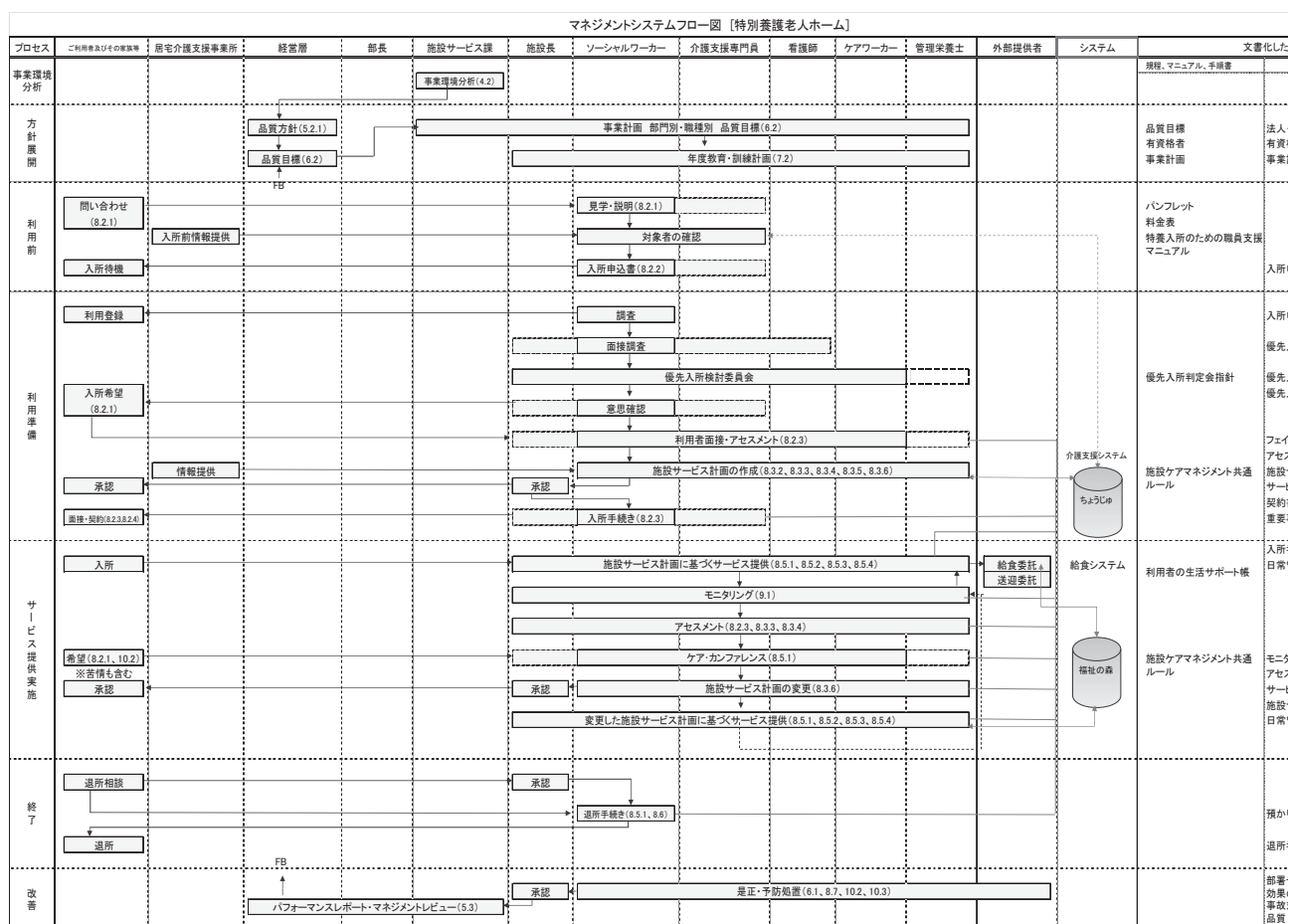
【自己適合宣言のプロセスについて】

- (I) 当会の品質マネジメントシステムが、「法的要求事項※」「ご利用者およびそのご家族の要求事項※」「ISO 9001 の要求事項※」「当会の要求事項※」に適合しているかを確認するため、次の①②の検証を行います。 ※「要求事項」とは、当会が提供する福祉サービスの品質を最低限保証するうえで、必要な義務、ニーズ、期待のことです。

① ISO 9001 内部監査による検証

- H26 年度まで監査指導部が行っていた法人内部監査を、H27 年度から ISO 9001 内部監査と統合させ、一体的な監査活動を実施しています。そして、現在、一体化した監査活動をより有効に機能させるため、監査リーダーを管理職が担い、他部署の内部監査を行うスタイルを取っています。
- また、H28 年度に取り組んだ「ISO 9001 : 2008 版から、ISO 9001:2015 版への改訂作業」において、外部コンサルタントの指導の下、品質マニュアル、教育マニュアルを大幅に改訂しました。この改訂作業により、当会のサービス提供に関わる対応手順が明確になり、ISO 9001 内部監査における検証もわかりやすくなりました。

- そして、当会の活動を示すマネジメントシステムフロー図（例：特養フロー図、施設入所支援フロー図、幼保園フロー図）の全般的な見直しに加え、フロー図内に新たに「システム」の項目を追加しました。これにより、一連の業務と、それに関わる業務支援システムとのデータの連動が一覧できるようになりました。（(図8) 参照）。
- また、ガバナンスの更なる強化に向けて、H28年度からH29年度にかけて、総務や会計に関わるフロー図（例：給与計算プロセスのフロー図、人件費支払プロセスのフロー図）も積極的に作成してきました。
- これらのフロー図の修正作業や新規作成作業により、当会の業務の流れを、さらに“見える化”することができました。そして、社会福祉法人制度改革（平成28年改正社会福祉法）のひとつである「ガバナンスの強化」にも対応したものとなりました。



(図8) マネジメントシステムフロー図（特別養護老人ホーム）

② パフォーマンスレポート報告会による検証

- 年2回、5月と11月に、経営層（理事長、常務理事）に対し、各部・事業部が、パフォーマンス（成果や業績）評価の報告を行います。なお、各事業部門の現状の課題や事業戦略等の集中討議、経営成績の確認・検討等は、毎月の経営戦略会議において、経営層、部長、課長他が参加して実施しています。（(図10) 参照）。

- ◆ 上記①②の作業を通して、品質マネジメントシステムを継続的に改善していきます。

(Ⅱ) 日本規格研究所㈱による品質マネジメントシステムの適合性評価を受けます。

➤ 当会では、品質マネジメントシステムの適合性評価を担保するため、(Ⅰ)の活動以外に、外部コンサルタントによる以下①②③の検証も実施しています。

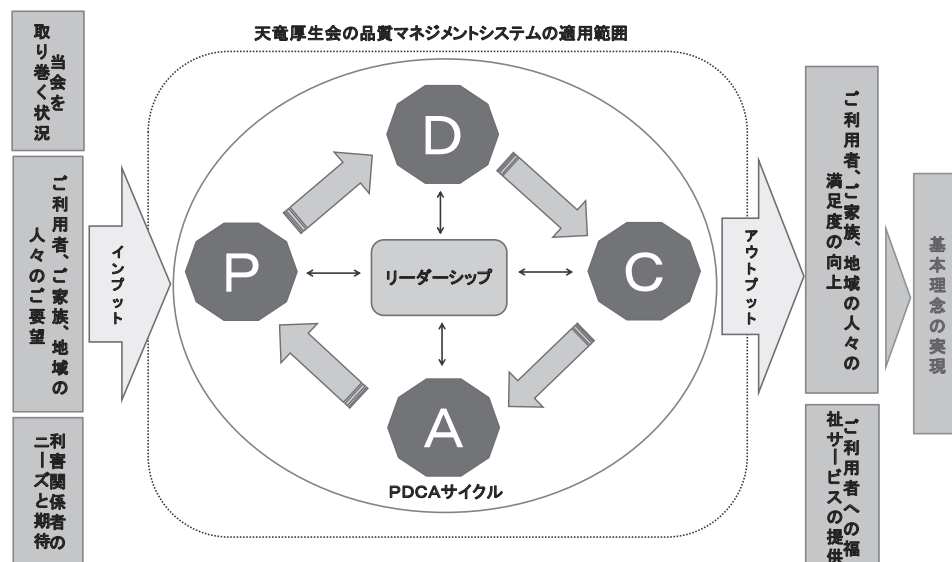
- ① ISO 9001 内部監査立ち会いによる内部監査の有効性の検証
- ② パフォーマンスレポート報告会立ち会いによる改善活動の検証
- ③ 検証監査実施による運用面での有効性の検証

◆ 上記①②③の検証を通して、ISO 9001 への適合を証明します。(適合証明書の発行)。

(Ⅲ) 上記 (Ⅰ) (Ⅱ) のプロセスを通して、当会の品質マネジメントシステムが ISO 9001 に適合していることを当会の責任で決定します。(ISO 9001 自己適合宣言書の発行)。

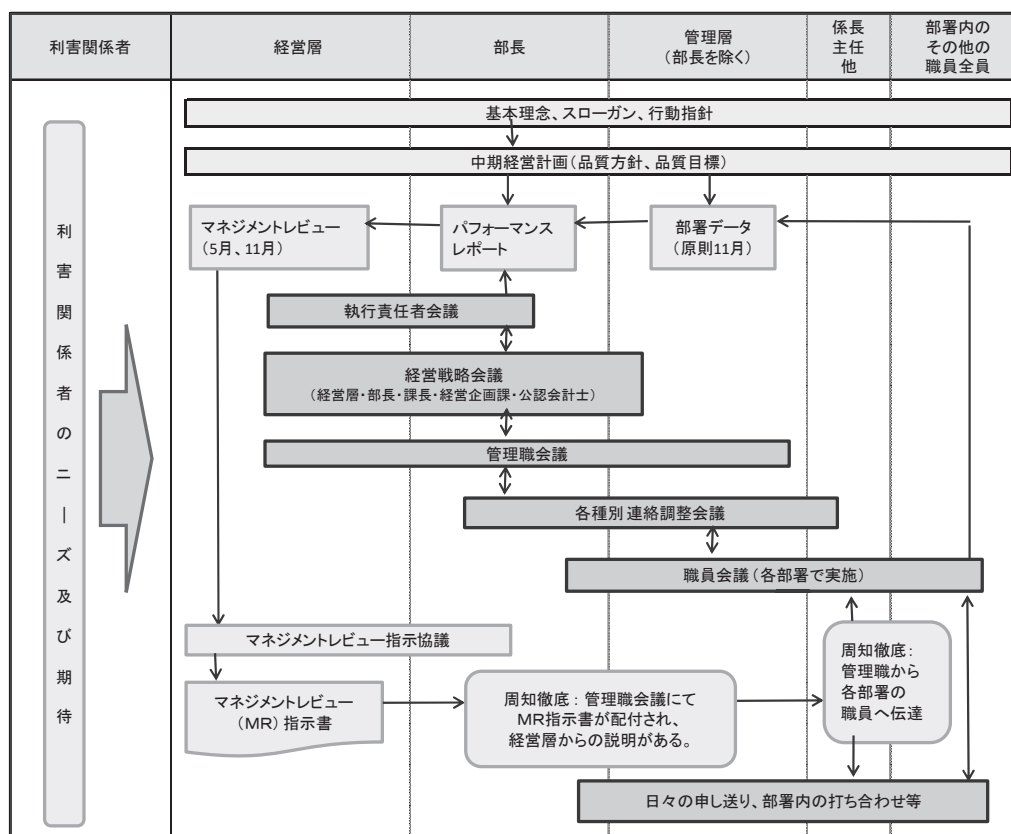
3. 活動の成果

- ① 法人が、種別の異なる事業展開をしても、各職員が自分以外の職種の業務に理解を示し、職員が一体となってお利用者様と向き合うことのできる組織力が強化された。
- ② 福祉サービスの品質を日々管理し、また、改善して向上させていく PDCA サイクルの仕組みがより強化された。((図 9) 参照)。
- ③ 社会のニーズや、ご利用者・ご家族様の意識の変化をとらえて対応していく仕組みが強化された。((図 9)・(図 10) 参照)。
- ④ リーダー（経営層）の考えを各職員に伝達していく仕組みが強化された。((図 9)・(図 10) 参照)。
- ⑤ 各種の会議体を通し、コミュニケーションを活発化させることで、各職員の考えを吸い上げていくことができる組織の仕組みが強化された。((図 10) 参照)。



※ PDCAサイクルについて
PDCAサイクルは、Plan(計画) → Do(実行) → Check(検証) → Act(改善)の4段階を繰り返し、業務を継続的に改善していくことです。
例えば、以下のものがあげられます。
(1) Plan(事業計画を策定する) → Do(事業計画を基に、事業を運営する) → Check(事業の運営状況を検証する)
→ Act(事業計画を見直す) → Plan... (繰り返し改善)
(2) Plan(ケアプランを策定する) → Do(ケアプランを基に、ご利用者へサービスを提供する) → Check(ケアプランの実施状況を検証する)
→ Act(ケアプランを見直す) → Plan... (繰り返し改善)

(図 9) 品質活動と PDCA サイクルの概要



(図 10) 当会及びその状況の理解、利害関係者のニーズ及び期待の理解

4. ISO 9001 導入の有効性

ISO 9001 の狙いは、不適合を防止し、顧客満足を得ることですが、導入することで、以下のような効果が期待できると考えます。

- ① 上記「3. 活動の成果」に記載した内容が期待できます。
- ② 内部監査を通じて、職員が自分の所属以外の部署を監査することで、双方（監査チームのリーダー・記録者・見習いと、被監査部署の所属長・係長・主任等）が、それぞれの「改善点」や「参考にできる点（※）」に気づき、サービスの質の向上に向けた意識づけが高まることが期待できます。

※ ISO 9001 内部監査では、「不適合事項」、「改善推奨事項」を指摘するだけでなく、被監査部署の「良かった点」も伝えるルールになっています。

- ③ 事業ごとに、業務の流れをマネジメントシステムフロー図として図示しています。これにより、自分の仕事の前後の動きや、自分の仕事や周りの人の仕事の位置づけを「見える化」できます。職員がフロー図を意識できるようになることによって、相手への思いやり、配慮が生まれることが期待できます。
- ④ 福祉サービスの結果を、パフォーマンスレポートとして定期的に経営層へ提出することで、事業活動にメリハリがつくことが期待できます。

介護現場における生産効率を高める為の取り組み

社会福祉法人 池田博愛会（徳島県）

住 所 〒 778-0020

徳島県三好市池田町州津滝端 1271 番地 7 地域交流センターはくあい内

T E L 0883-72-3150

U R L <https://www.ikeda-hakuaikai.org/>

経 営 理 念 わたしたちは、人の尊厳に立ち
地域を大切に、地域に愛され、地域に信頼される
法人をめざします。

事 業 内 容 障 害 児 入 所 施 設（40 名）1 カ所
及 び 定 員 障 害 福 祉 サ ー ビ ス 事 業【短期入所】（3 名）1 カ所
障 害 児 通 所 支 援 事 業【児童発達支援】（30 名）1 カ所
障 害 児 通 所 支 援 事 業【児童発達支援】（20 名）1 カ所
障 害 児 通 所 支 援 事 業【児童発達支援】1 カ所
障 害 児 通 所 支 援 事 業【放課後デイサービス】（10 名）1 カ所
障 害 児 通 所 支 援 事 業【放課後デイサービス】（5 名）1 カ所
障 害 児 通 所 支 援 事 業【保育所等訪問支援】2 カ所
障 害 者 支 援 施 設【就労継続支援 B 型】（50 名）1 カ所
障 害 者 支 援 施 設【就労移行支援】（6 名）1 カ所
一 般 ・ 特 定 ・ 障 害 児 相 談 支 援 事 業 1 カ所
障 害 福 祉 サ ー ビ ス 事 業【共同生活援助】（4 名）12 カ所
障 害 福 祉 サ ー ビ ス 事 業【共同生活援助】（5 名）3 カ所
障 害 福 祉 サ ー ビ ス 事 業【共同生活援助】（6 名）3 カ所
障 害 者 支 援 施 設【施設入所支援】（70 名）1 カ所
障 害 者 支 援 施 設【生活介護】（90 名）1 カ所
障 害 福 祉 サ ー ビ ス 事 業【生活介護】1 カ所
障 害 福 祉 サ ー ビ ス 事 業【短期入所】（4 名）1 カ所
特 別 養 護 老 人 ホ ー ム【介護福祉サービス】（71 名）1 カ所
特 別 養 護 老 人 ホ ー ム【介護福祉サービス】（60 名）1 カ所
特 別 養 護 老 人 ホ ー ム【地域密着型】（10 名）1 カ所
老 人 短 期 入 所 事 業（21 名）1 カ所
老 人 デ ィ サ ー ビ ス 事 業【通所介護】（25 名）2 カ所

老人居宅介護等事業【訪問介護】 1 カ所
 居宅サービス事業【訪問入浴介護】 1 カ所
 小規模多機能型居宅介護事業（25 名） 1 カ所
 軽費老人ホーム（29 名） 1 カ所
 老人介護支援センター 1 カ所
 介護予防支援事業【生きがい活動支援通所事業】 1 カ所
 障害者就業・生活支援センター事業【公益事業】 1 カ所
 三好市生涯活躍のまち推進に資する事業【公益事業】 1 カ所

収 入 （法人全体） 平成 29 年度決算	①社会福祉事業	2,309,241,258 円
	②公益事業	137 円
	③収益事業	0 円

職 員 数 489 名（非常勤含む）
 （法人全体）

**当 面 す る
経 営 課 題**

- ・福祉サービス事業の人材確保と事業の中核を担う人材育成
- ・福祉サービス事業の利用者確保と収益における人件費率の抑制
- ・施設老朽化に伴う維持補修費及び修繕費の増加並びに建替等への対応
- ・三好市より地域再生推進法人として指定を受けているが、福祉サービス事業と地域再生事業のバランスのとれた事業推進



介護現場における 生産効率を高める為の取り組み

池田博愛会
高齢担当 坂田真太
障害担当 真鍋 義

池田博愛会



池田博愛会



三好市の人口:26,606人
65歳以上 :11,285人
高齢化率:42.4%

65歳以上
42.4%



少子高齢化が進み、我々中山間地域の三好市では、人口減少高齢化の進行が著しく、集落の活力の低下、小規模化などから集落としての機能の維持が困難になってきています。



事業所の概要 社会福祉法人池田博愛会



高齢者ケア総合センター

- ・特別養護老人ホーム 永楽荘
 - ・特別養護老人ホーム 長生園
 - ・デイサービスセンター 月星
 - ・デイサービスセンター 弥生
 - ・小規模多機能ホーム ケアハウス 宝珠
 - ・経費老人ホーム
 - ・訪問介護事業所
 - ・在宅介護支援センター
 - ・居宅介護支援 第一在宅介護支援センター
- 計:8事業所

障害者支援総合センター

- ・グループホーム はくあい
 - ・障害児入所施設 池田学園
 - ・就業・生活支援センター はくあい
 - ・障害者支援施設 箸蔵山荘
 - ・児童発達支援センター すぎのこ
 - ・児童発達支援事業所 どんぐり
 - ・障害福祉サービス事業所 セルブ箸蔵
 - ・生活支援センター はくあい
 - ・法人本部
- 計:9事業所

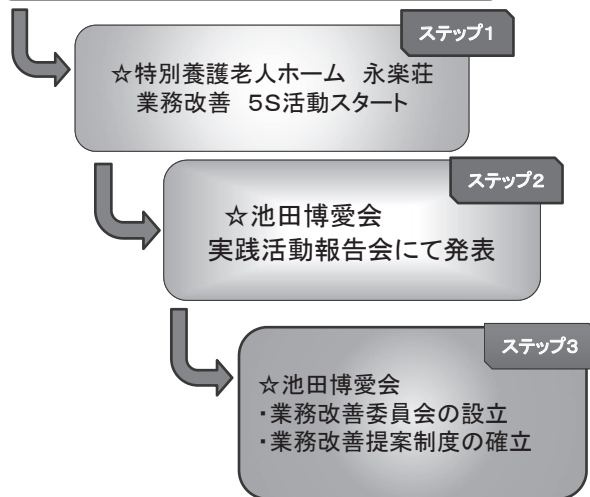
池田博愛会

社会福祉法人は、今改革のまっただ中にあり、実績・成果を求められ経営・高品質サービスの向上と共に、公益事業が求められる厳しい環境になりました。

製造現場での業務改善や、5Sのノウハウを習得した職員による現場の診断結果から、生活に新しい息吹と豊かさをかもしだす職場となり、生産性向上が高まる手法に着手しました。

池田博愛会

介護現場における生産効率を高める為の 取り組みの流れ



課題 介護現場

- ①介護を必要とする高齢者の増加
- ②介護職員の人手不足や働き方改革による改善
- ③②の解決策として介護ロボットの導入
- ④介護にかかる効率的な経費の削減

介護現場では、さまざまな問題が錯綜し業務の整理・整頓が問われています。

手法





モデルハウスとして、特別養護老人ホーム 永楽荘を選定し、

目を離さず、手を出さず、自立支援の観点より、
手間を少なく、楽しく提供するサービスは
高品質なものを！

スローガンに掲げH26年より現場での5Sやプチ改善を行い職員に改善の意義や、楽しさを少しずつ体験してもらい生産効率の向上に取り組みました。

池田博愛会

介護現場での改善事例

項目 車いすブレーキフックの延長		項目 傾き抑制マット	
改善前	改善後	改善前	改善後
			
ご自分で自走される方がおられ、ブレーキを掛けられますが、固くてかけずらく、職員の補助が必要でした。	ブレーキフックを30φのアルミパイプを使用し延長する事で、ご自分の力でブレーキを掛ける事が出来るようになりました。脱着はワンタッチで可能です。	椅子移乗時、時間経過により姿勢保持が困難な方がおられ、職員が都度姿勢を直していました。	背もたれを、横にも取り付け出来ないかとの発想から・・・座布団の大きさ程度の保護ボードを作成し設置した。安定した座位を保たれる事が出来るようになっていました。

池田博愛会

介護現場での改善事例

項目 トイレの背もたれ		項目 トイレの手すり滑り止め	
改善前	改善後	改善前	改善後
 <p>背もたれがないことで、排泄時の介助バーを使用しても姿勢を保持できない方がいた。 職員の補助が必要であった。</p>	 <p>便座にも椅子のように背もたれがあれば…との発想から、浴室で使用していた不要となっていた浴槽チェアを改造して取り付けました。 清掃時等には取り外し可能です。(ワンタッチで脱着可能です。)</p>	 <p>排泄後、手すりを持たれ立位を取っていただきますが、手すりがプラスチック製で滑りやすかった。</p>	 <p>テニスラケットのグリップのように、できないかとの発想から…駐車場の壁に貼る緩衝材を巻き付けました。耐久性は抜群です。グリップも向上！</p>

池田博愛会

職員の立位での労働環境の改善として…

項目 疲労低減キッチンマット

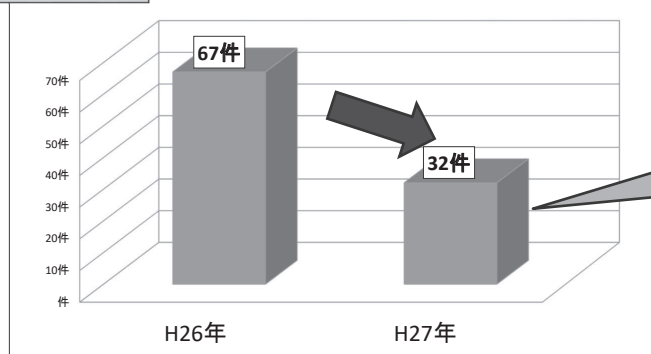
改善前	改善後
 <p>短い時間ではあるが、キッチンでの洗い物を繰り返す作業は大変です。</p>	 <p>低反発のフロアシートを導入し、疲労の低減を実施した。 好評で、靴底にも貼ってほしいと声があった。 縦450×横900×厚み15(mm)</p>

永楽荘

永楽荘 介護現場改善状況

福祉用具は安全であるとの概念はすて、何かひと工夫する事で良い物が出来ないか考える力ができた。

永楽荘改善件数



改善項目内容のレベルが向上し1件の改善時間が長くなった為です。

永楽荘での改善状況を、実践活動報告会にて報告しました。
このような改善の取り組みは、介護現場の3K(きつい、汚い、危険)のイメージを脱却する第一歩となったわけです。

池田博愛会

①業務改善委員会の設立

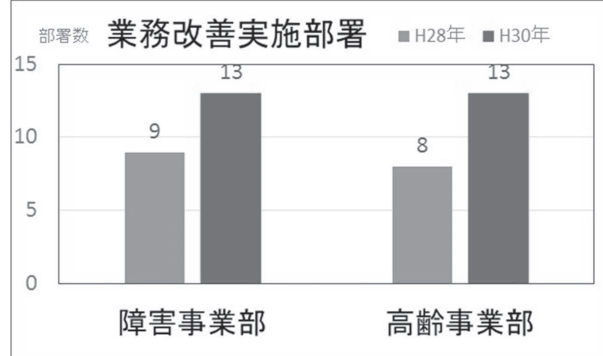
永楽荘における改善事例を、池田博愛会実践活動報告会にて報告を行ったところ、法人としての位置づけをもらいグループ全体への展開として、業務改善委員会を立ち上げました。

- ・障害事業部:9事業所 9部署
 - ・高齢事業部:8事業所 8部署
- 計17事業所にてH28年よりスタートさせました。

現在

- ・障害事業部:9事業所 13部署
- ・高齢事業部:8事業所 13部署

計26部署まで拡大



介護現場での
改善活動



職員の意識
レベルの向上



現場の活性化

池田博愛会

①業務改善委員会の設立

手順

テーマ進行をスムーズに行うため、障害事業部、高齢事業部に**製造現場での業務改善や、5Sのノウハウを習得した職員各1名**のサポート役をつけ、QC手法を取り入れ、施設ごとにテーマを選定し、P(計画)D(実行)C(検討)A(改善)の管理のサイクルに沿って実施した結果を以下のフォームにまとめ記録を残す様にしました。サポート役の職員は、月に1度各施設を訪問し各業務改善委員担当者と現場確認や、問題点を話し合いPDCAサイクルを回しています。

PDCAシート

幹部会議提出資料

問題及び改善項目

問題及び改善項目		平成30年 1月 ~ 平成30年 5月	
期 間	食の安全安心(配食ミスの低減)		
(P 計画) 対応策を作成する	(D 実行) 成果の把握をする	(C 検討) 結果の判断	(A 改善) 今後の取り組み
・配食ミスの過去半年間(H29.7月~12月)の発生状況を把握し、データの整理を行う。	・発生月日、ユニット、朝、昼、夕、内容、食品の項目に分けてデータの整理を実施した。	・6か月間の状況が解るようになった。	・各項目別に分析を行う。 ※再発防止の為、原因追及を徹底して下げる。
1	配食ミス内容	配食ミス内容	配食ミス内容
2	・各項目別に分析を行う。 まず、図からみれば15件あり内容を精査した。	・別の送りミスの内容は、グラフの様な内容で、対策として食器に注意分ける時に必要なユニットを付箋に書いておき、つぎ分けた時に付箋を貼り、配膳カードに入れて行く手順に変更した。	・別のつぎ分け方法が明確になった。 ・他食品について配食ミスを防止する手法を考案する。 ※チームで話し合い簡単に完璧な手法を考えてみて下さい。



池田博愛会

①業務改善委員会の設立

H28年1月よりスタートし、現在までに、
・障害:75テーマ・高齢:63テーマ
(TL:138テーマ)に取り組んでいます。

業務改善委員会実績報告(高齢事業部)

No	部署名	取り組み期間	テーマ (詳細は各部署ワークシート参照下さい。)
1	長生園 介護	H28.1月~H29.11月	表反剥離 8件から0件へ
2		H28.12月~H29.5月	振盪予防
3		H29.6月~H29.8月	振盪予防(体交方法の改善)
4		H29.9月~H29.12月	オムツ発注業務の効率化
5		H30.1月~	サービスの質の向上(サービス改善の振り返り)
6		H28.7月~H29.5月	事務作業時間の削減
7	長生園 事務	H29.6月~H29.8月	請求事務の時間短縮
8		H29.9月~H29.12月	費用実績表作成時間の短縮
9		H30.1月~	文書管理について(市よりの指定管理移行の為)博愛会文書管理規程に添う様に対応する。
10	長生園 調理	H28.7月~H29.4月	配食ミスの低減 6件→0件 (BM H28年4月)
11		H29.5月~H29.6月	食料管理方法の見直し(冷凍、冷蔵保管対象品)
12		H29.7月~H29.12月	食料管理方法の見直し(食品庫)
13		H30.1月~	食料管理方法の見直し(食品庫)
14	長生園 看護	H29.5月~H29.12月	看護指し振りの見直し
15		H30.1月~	看護指し振りの見直し(健康チェックの完了)
16		H27.12月~H28.6月	配食ミス 1件 ~ 0件
17	ケアハウス 宝珠	H28.7月~H29.4月	事務作業の効率化(帳簿類の見直し)予定カレンダーの見直し
18		H29.5月~H29.7月	事務作業の効率化(健康チェックの見直し)
19		H29.8月~H29.9月	事務作業の効率化(ベランダ清掃チェック表の作成)
20		H29.10月~H29.12月	事務作業の効率化(ブックスループのチェック表作成)
21		H30.1月~	マニュアルの見直し(聞かなくても見える化をしておけば誰でも対応できる様に。)

業務改善委員 実績報告(障害事業部)

No	部署名	取り組み期間	テーマ (詳細は各部署ワークシート参照下さい。)
1	セルフ事業	H28.1月~9月	忘れ物又は手順ミス (手順ミスのヒヤリハットを月5件以下にする)
2		H28.10月~H29.3月	安全対策 (安全に関するヒヤリハットを月3件以下にする)
3		H29.4月~H29.7月	作業ミス軽減。(利用者・職員の作業に関するヒヤリハットを月3件以下にする)
4		H29.8月~H29.10月	いざどり度作業ミスの軽減
5		H29.11月~H29.12月	割り箸作業でのコスト削減及び安全について
6		H30.1月~	割り箸製造における効率化(各工程別の効率化、修繕時間の短縮、品質向上)
7	尊厳山荘 (生活支援)	H28.1月~H28.3月	誤薬・配薬ミスを0件にする。(サービス改善報告書及びヒヤリハットで確認)
8		H28.4月~H28.12月	誤薬・配薬ミスを0件にする。A・Bユニット(サービス改善報告書及びヒヤリハットで確認)
9		H29.1月~H29.6月	転倒、転落等の防止、是正処置の検証。(サービス改善報告書及びヒヤリハットで確認)
10		H29.7月~H29.12月	利用者の高齢化に伴い身体機能向上に取り組む。
11	尊厳山荘 (調理場)	H30.1月~	情報の共有と周知を図る。配役・投薬のミスを無くす(サービス改善より)
12		H28.7月~H29.3月	下処理室の清掃(毎日清掃実施しているが、細部までは実施出来ていない為、月1回は大掃除の時間を設け、衛生面の向上を図る)
13		H29.4月~H29.12月	「洗浄区域(下洗シンクまわり、洗浄機、床みがき)の大掃除を月2回実施するようにする。」と、業務に取り組みしていく。
14		H30.1月~	食の安心・安全について。(コスト削減)

池田博愛会

①業務改善委員会の設立

改善事例障害事業所 セルプ箸蔵

調理部門 ・デッキオープンの管理方法の改善

デッキオープン

- 1 電源を入れる
- 2 上火・下火の温度設定をする
- 3 上火・下火の火力設定をする
- 4 時間を設定する
- 5 タイマーボタンを押す

デッキオープンの操作手順が解るようにSWIにナンバリングを施した。順番を間違えることなく、確認できる。また、調理機器の適切な電源ON・OFFによるデマンド値の管理をはじめました。(設定契約電力値を管理するため、電力会社へ各調理器具の使用電力を調査し適切な調理機器の電源ON・OFFの時間配分を設定した。)



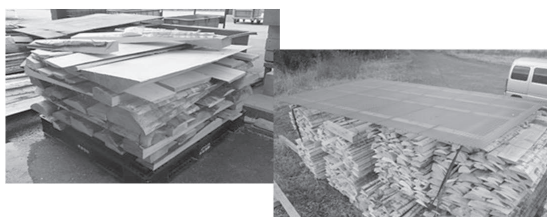
池田博愛会

①業務改善委員会の設立

改善事例障害事業所 セルプ箸蔵

割りばし工場

(間伐材を使用した環境にやさしい取り組み)
・割りばしの原材料保管方法



一部の割りばし原材料が、やむを得ず野ざらしになる。表面からカビが発生し内部まで侵食する。また乾燥状況に大きなばらつきがある。簡易屋根を作ることで、カビの発生を抑制し乾燥状態を一定に保つ事が出来た。10%の原材料不良が無くなった。不良率の低減になった。

割りばし工場

・割りばしの限度見本の作成



外観限度見本により、選別の基準のばらつきが無くなった。外観検査員間の検査レベルに差異が無くなった。客観的な判断により、選別品質が向上した。また、良品確保が進み生産性の向上が計られた。

池田博愛会

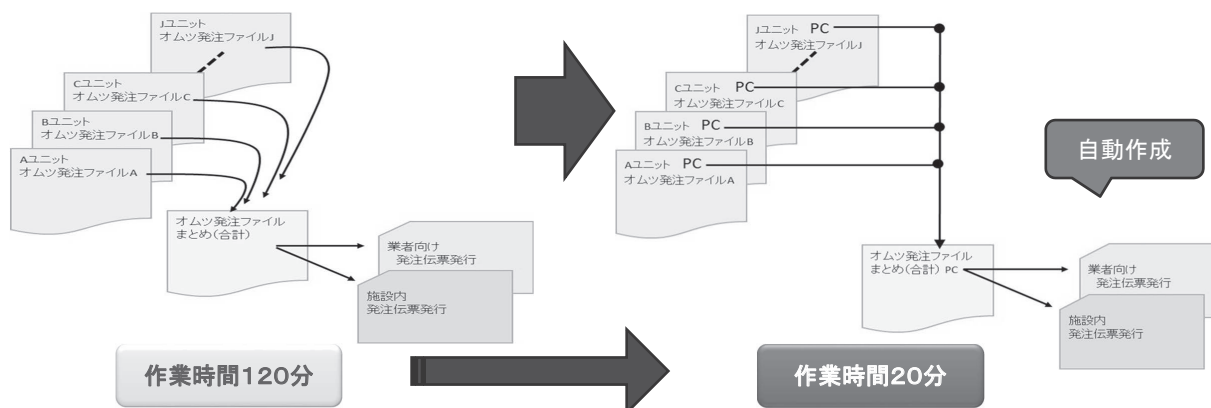
①業務改善委員会の設立

改善事例高齢事業所 長生園 永楽荘

介護部門 ICTを活用したおむつの発注システムの構築

従来はすべて手書きによる、ファイルより集計を行い発注していた。

施設内ネットワークを利用し、発注するシステムを構築した。発注担当者は、集計作業もなくなり、各伝票発行もワンクリックでできるようになった。

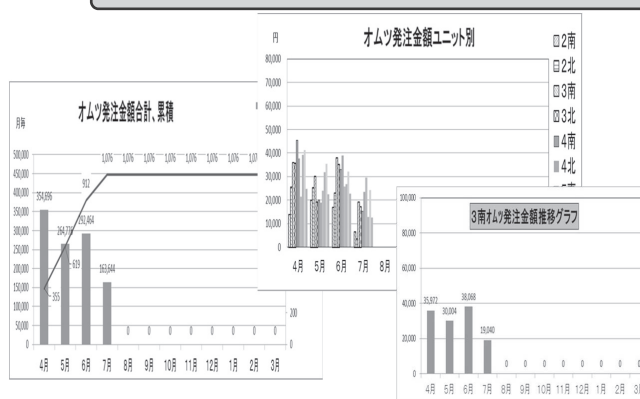


池田博愛会

①業務改善委員会の設立

改善事例高齢事業所 長生園 永楽荘

介護部門 ICTを活用したおむつの発注システムの構築



発注状況(合計金額、ユニット毎の金額)が、グラフにより確認できるようになっています。

ネットワークを活用したオムツの発注業務に加え、日用品(ユニットで使用する、洗剤、ペーパータオル、掃除用具等)の発注に関しても同様のシステムを構築しています。

メリット

- ①職員のコスト意識が向上します。
- ②発注書等の文書管理が容易になります。
- ③施設内での情報共有が可能となりました。
- ④品目の変更とか、集計された数値の見える化(グラフ化)等メンテナンスは、常に必要であり施設職員の対応が可能のため、ジャストオンタイム(必要な時にすぐ対応できる)に対応できます。

池田博愛会

②提案制度の設立

気づき提案



気づき提案とは！

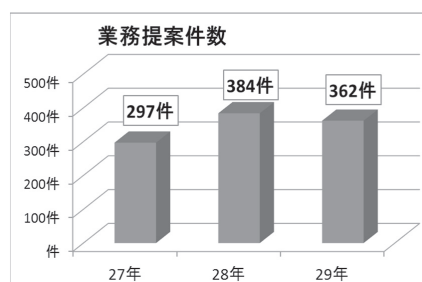
業務の中で、いつもは左側に置いていた道具を、右側に置くことで作業性が向上した等、ちょっとした気づきで効果が見られた事を提案していくものです。

提案は、
①提案事項
②提案理由
③改善内容・具体的手順
④期待できる効果
⑤実施日または実施期間
⑥実施した活動の検証と効果確認
6項目を記入し提出します。
評価者により
①着想②努力度
③効果（・利用者サービス・コスト削減・効率化・リスク軽減・環境改善）
④適用範囲
という内容で細かく基準が決められており、採点を公平にしています。

気づき提案の効果

- ①人材育成
- ②職場の活性化
- ③利益の向上

以上の3点が必然的に改善され、常に問題意識を持った考える職員が増えました。



池田博愛会

介護ロボットの導入



職員への負担軽減につながっています。

池田博愛会

学んだこと

1. PDCAサークルを回し、小さな改善を積み上げるにより、ご利用者様の生活が、安心・安全で快適に過ごしていただける環境の改善が得られて来ており、生産効率の向上に繋がっています。
2. 現場よりの声がたくさん出始めたこと。
3. より良きサービスを提供できるようにと、考え続ける職員が増えたこと。
4. 気運が高まり、改善項目がたくさん。生まれてきた。

そして 今後も・・・

我々は、サービス業であることからどうしても人に頼らなければなりません。再発しない対策を100%実施することは難しく、小さな改善を積み上げ、職員のやる気・手腕を向上させます。

人(職員)の業務におけるスキルをいかに向上させ、知的財産を継続的に次の世代に残し伝えていく事が、最重要課題であると学びました。

池田博愛会

【今後の課題】

法人では、近未来計画を作成しています。

生涯活躍の町づくり事業の地域再生法人としての指定を受け、人を呼び込み・にぎわいを取り戻す地域交流拠点箸蔵とことんの里構想に、取り組んでいます。

地域の方のよりどころであり、安らぎの場として福祉の里で培われたほっとかない心、とことんの心で地域共生社会で支えあう機能を発揮します。

また、目指す福祉とビジネスは地域の産業を支え雇用を生み、過疎化が進む街の経済を活性化させ、次世代に繋ぐ活動が生涯安心のわがまちで心豊かに暮し続ける事を確信し、夢見る力を実現の力となって行動を起こします。

池田博愛会

ミニマムな社会福祉法人のイノベーション戦略 フェイズ 2

社会福祉法人 明和会（長崎県）

住 所 〒 853-0411
長崎県五島市玉之浦町 1371 番地 1

T E L 0959 - 75 - 6023

U R L <http://www.u-u-sato.com>

経 営 理 念 お客様によりこばれる仕事を通して自らを成長させ、地域の発展と持続に貢献し、広く社会に奉仕する。

事 業 内 容
及 び 定 員 特別養護老人ホーム（30 名）1 か所
短期入所生活介護（10 名）特養に併設
通所介護（18 名／日）〃
訪問介護 〃 居宅介護支援事業 〃
自立支援事業 〃
介護タクシー 〃
配食・給食事業 〃
事業所内保育園（5 名）1 か所

収 入	①社会福祉事業	22595 万円
（法人全体）	②公益事業	0 円
平成 29 年度決算	③収益事業	0 円

職 員 数 60 名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る
経 営 課 題

- ・離島のへき地が法人所在地のため、高齢化率 57%、急激な人口減少、とくに少子化による地域の衰退（在宅サービスの減収、職員とくに専門職の不足、ファミリー層の流出）
- ・脆弱な経営基盤（1 法人 1 事業所の小規模のため経営が非効率、サービスの質や量を向上させるとコスト高に陥りやすく、介護報酬改定の影響を受けやすい事業内容と経営規模）

ミニマムな社会福祉法人の イノベーション戦略

フェイズ2

～2年間の振り返りとこれから～

社会福祉法人明和会（長崎県五島市）

業務執行理事 門原 淳一

特別養護老人ホーム ゆうゆうの里 施設長

長崎県登録養育里親

終活カウンセラー

エコツアー五島楽也代表（アウトドアガイド事業）

【講演実績など】

九州工業大学・高校・中学などの学校、県内各地区経営協・老施協、各
団体や組織での実践報告、月刊経営協29年8月号、月刊福祉30年2月号
みんなの夢アワード8 セミファイナリスト

絶賛！？売り出し中！！

お話しできるテーマ

- ・ 社会福祉法人の経営戦略立案
（得意な分野は企画・マーケティング・ブランディング）
- ・ まちづくり（目標管理型の未来づくり）
- ・ 社会的養護（養育里親、福祉事業者として）

（連絡先）ゆうゆうの里 0959-75-6023
kadjun@u-u-sato.com

またはアウトソーシング（個人外注）サイト『ココナラ』で、
個別相談を受け付けています



映画「悪人」ロケ地
大瀬崎灯台

山ひとつ越えたら東シナ海（600km先には中国）

おもな営業地区：五島市（人口約36000人） 長崎県でいちばん西

玉之浦町（人口約1300人） 高齢化率57%

平成11年特養開設（30床）、各種サービスを提供

1法人1事業所の弱小で29年度収入2億3千万円 職員59名

玉之浦ワクワク計画

(町と法人が生き残るための戦略:私案です)

【長期目標】町の人口を1000名で維持するまち

(ファミリー層の移住者を取り込み、高齢化率を50%まで下げる)

【方針】懐の深い自然のなかで、住みやすく人を惹きつける玉之浦をつくる

【方法論】教育・福祉・医療・産業といった生活に必要な要因の構築と、体験型観光などを中心とした地域ブランディングの両輪をバランスよくまわすことによって、交流・関係・定住人口をふやしていく。マーケティング手法を取り入れることで効率化と収益性を高めていく

フェイズ1 (イノベーションの具体的な成果)

- ① 初挑戦で30年度採用高校新卒2名！カムバック1名！
- ② 1ターン職員2名(調理員、保育士)が移住
- ③ 最高20%近かった離職率が4%に下がる
- ④ 事業発表会(職員によるプレゼンイベント)で高評価
- ⑤ 九州厚生局長の地域包括ケア視察
- ⑥ 福岡労働局の職場改善事例にとりあげられる
- ⑦ 月刊経営協、月刊福祉への掲載
- ⑧ 全国老施協研究会議分科会で3位(奨励賞)
- ⑨ 地域包括ケアシステムのモデル地区に選定
- ⑩ 3Dアート制作で知名度を上げ、新しいまちづくりの挑戦

明和会の変化(イノベーションのまとめ)

2014年

経営者が世代交代した町内最大事業所が、
「20年間安心して暮らせるまちづくり」
を長期目標に掲げ、社会福祉法人が人口減少
問題に正面から取り組み始めた

具体的には中長期計画と戦略、マーケティング
にもとづき、他にない福祉事業所づくりと
住みたくなるまちづくりの実践・検証をして
いる

まちづくり(人口の維持)＝市場づくり

離島の過疎地における社会福祉法人の挑戦

フェイズ 1 (イノベーション)の振り返り

1. ガバナンス(組織統治)の変更
職員が主体的に動きやすい職場に変わってきた
2. 現状把握と将来を予測し分析、方針を決定
危機感と目標の共有、変化しようという意識改革
3. 中長期目標と事業計画(戦略)の立案
日本初?の事業計画のリーフレット(可視化)で地域全体での意識と危機感の共有
4. 予算(バジェット)執行方針の決定
長期的視点と戦略と不整合を起こさない予算執行の方針を立てる

フェイズ 1 (イノベーション)の振り返り

5. マーケティング理論にもとづいた事業実施
目標達成のために弱者の戦略(限られた資源で最大限の効果をめざす)で結果をもとめる
 - A) 長崎でいちばん働きやすい職場づくり
職場環境、職員待遇が地域トップクラスになる
 - B) 天使ちゃん(子育て支援)プロジェクト
ターゲットを子育て世代に絞り、実践を進める
 - C) ブランディング
「福祉のイメージを変える!」広告費1%の挑戦

1. ガバナンス(組織統治)の変更

職員が主体的に動きやすい職場に変わってきた

- ① 理事長のワンマン経営、ワントップからの変更
現場とのコンセンサスを重視するようになった。理事長は最終的な経営責任者としての職務に専従。経営者を含む各管理職は定期的に会議を開き、経営方針や課題の共有を図り、職員への積極的な情報提供を行うようになった
- ② 責任の明確化と管理職への権限移譲
理事会(経営者)は経営責任、管理職は管理責任、職員は事業の実施責任があることを明文化。とくに管理職への権限移譲を進めたことで事業が円滑に進むようになり、経営者は経営など、それぞれが本来の業務に専念できるようになった

2. 現状把握と将来予測し分析、方針を決定

危機感と目標の共有、変化しようという意識改革

- ① 経営者は学習し現状を独自に把握、将来を予測する
人口、社会保障、経営、マーケティング、マネジメントなど幅広く学習し、地域や社会、自法人などの現状をできるだけ把握して分析。結果にもとづいて将来の自法人像を可能なかぎり予測した
- ② 分析した結果を職員と協議し、方針を決める
自法人の置かれた環境を職員と共有し、「解散」「合併」「生き残り」という選択肢を提示し協議した。結果として「生き残り」の道を模索することでコンセンサスを得る
- ③ 玉之浦をなんとかしなくっちゃ
町内で最大の事業が、主体的に変化し動く職場風土が醸成されてきた

3. 中長期目標と事業計画(戦略)の立案

日本初?の事業計画のリーフレット(可視化)で地域全体での意識と危機感の共有

① 長期目標の立案

イチ社会福祉法人が、地域全体に影響力を持つことの覚悟を決め、中途半端な取り組みはしないことを決める

② 長期計画5ポリシー、中期計画を5プロジェクト

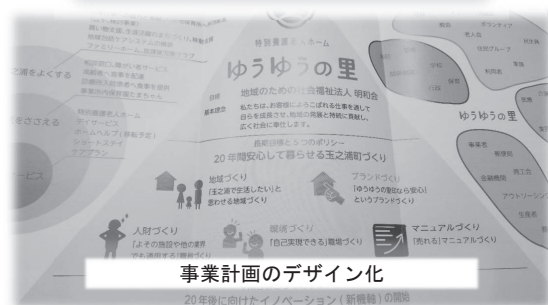
自法人のやりたいことをわかりやすくするためにコンテンツ化する。テキストのみならず地域と共有するためにリーフレット版にデザインして住民、行政、関係者と意識と危機感を共有し、自法人への理解を図る

③ 事業遂行にあたっての決め事

実績と目標の差をみる。プライオリティやロードマップは柔軟に変更するなど、KPIなどには捉われないことを決めて、取り組みやすさを高めた

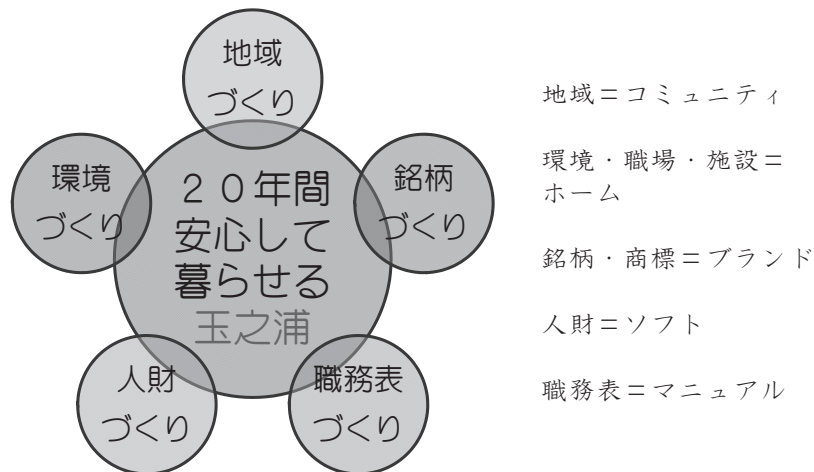
「明和会」による福祉経営イノベーション

① マーケティングと戦略

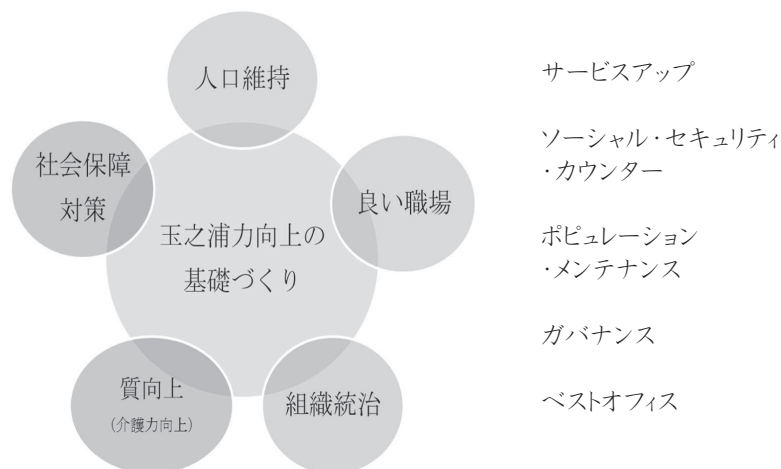


長期目標と5つのポリシー
「20年間安心して暮らせる玉之浦町づくり」

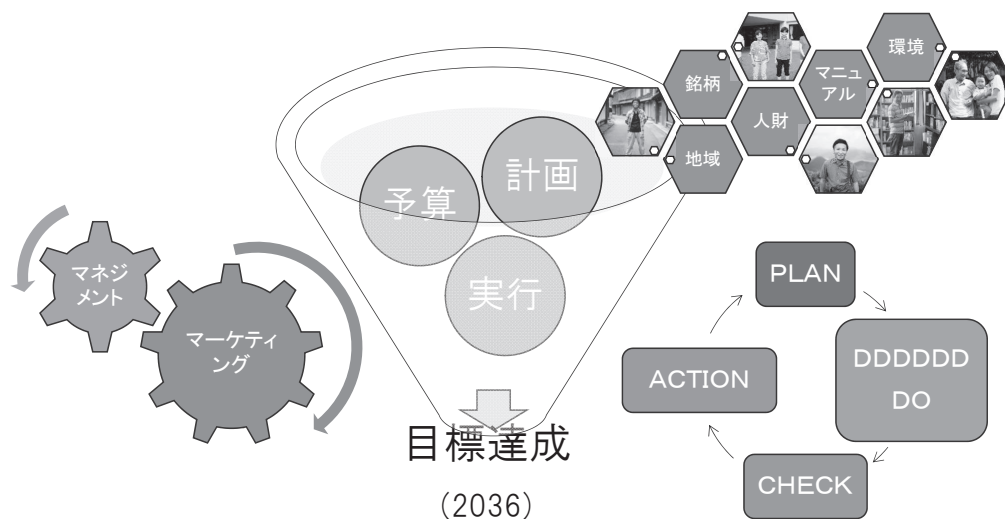
具体的な数値目標は人口1000人で維持



中期目標と5つのプロジェクト
「20年後に向けたイノベーションの開始」



明和会 戦略デザイン



4. 予算(バジェット)執行方針の決定

長期的視点と戦略と不整合を起こさない予算執行の方針を立てる

- ① 将来的な収支を見通す
今後、見込まれる収支を15年先まで試算した。法人の環境のみならず、社会保障制度の未来が厳しくなるであろうことも加味している
- ② 中長期計画(事業計画)にもとづいた予算執行
重視すべきは事業計画とのリンク。計画と予算執行の方針に矛盾が生じないようにする
- ③ 経費と投資を分けて考える
人件費は投資と位置付け、関連する事業には集中的に予算を投下し、数年間は単年度赤字を許容することを決定した。しかし、小規模法人なので体力は続かない。できるだけ短期間で結果を出すことも目標とした

5. マーケティング理論にもとづいた事業の実施
目標達成のために弱者の戦略(限られた資源で最大限の効果をめざす)で結果をもとめる

いちばんほしい結果(成果)は
人財(職員・移住者など)の確保
プライオリティ(優先順位)最上位に設定

人財確保について方針を決める



A) 長崎でいちばん働きやすい職場づくり
職場環境、職員待遇が地域トップクラスになる

- ① 働き方の多様性(ダイバーシティ)の推進
短時間正職員制度、定年の延長、非正規雇用の正規職員化、女性管理職登用、キャリアパス
- ② エリアNo.1の職員待遇
基本給の増額、Uターン手当、住宅の確保、全職員対象の退職金制度、無期雇用転換

「明和会」による福祉経営イノベーション
③ まちづくりにも影響を与える子育て支援



事業所内保育園たまちゃん



育児休暇取得率100%



へき地保育所へ弁当配達



小学生長期預かり事業

B) 天使ちゃん(子育て支援)プロジェクト
ターゲットを子育て世代に絞り、実践を進める

① 育児支援と長期目標(人口維持)は合致する

職場と地域の子育て支援に力を入れることを決定する

・県内初の認可型事業所内保育園、小中学校の長期休暇期間中に児童預り、町内保育所へお弁当配達、祝祭日に0-1歳児の一時預り

男性介護職員が2ヶ月の育児休暇を取得

出産・育児による退職は、この7年間なし

「ゆうゆうの里」による福祉経営イノベーション
④ブランディング



企業説明会のブースをカフェにする



マルチカラープロジェクト



職員の育成とブランディング



各種メディアの活用

詳細ウェブサイト (www.yu-u-u.com)
Facebook ページまでご覧下さい。

ゆうゆうの里

C) ブランディング

「福祉のイメージを変える！」広告費1%の挑戦

- ① 長期目標達成のための広告
人財確保方針により、広告に予算をかけることを決定した。結果を出すためにマーケティング的な考え方でアプローチした
- ② 「福祉はカッコイイ」ブランディング
「地域をつくるための方法論が福祉」が私のポリシー。福祉にはそれだけのポテンシャルがあるカッコイイ仕事、やりがいがある仕事ということを若者(ターゲット)に刺すことを戦略とした
- ③ アウトソーシングなどを活用
福祉職員は広告やデザインの専門ではないので、外部と協働してターゲットに刺さるPRを展開する



『西果ての離島に日本最大の3Dアートを制作するプロジェクト』の目的と成果

1. まちとゆうゆうの里のブランディング

朝日新聞、長崎新聞、ローカルニュース4局、最終的にはYahoo!ニュースにまで掲載されるPR効果を得られた（企画がおもしろければメディアは食いつく）

2. お金が落ちる仕組みづくり

総予算200万円、寄付60万円。寄付を財源にしてキャンペーンを実施、地元飲食店にお金が落ちる仕組みをつくった（補助金はなくとも企画運営は可能）

3. アンケートによる分析（マーケティング）

200件以上のアンケートを収集。まちづくりに活用する（まちづくりの戦略化）

フェイズ1の評価と課題

取り組みの1～5までを通して、法人の方向性や目標が明確になり、あらゆる取り組みをブレずに遂行することで数々の成果を出した。戦略の方向性は間違っていないかと評価している。そのなかで課題や反省も以下のように見えてきた

① 予算的なリスク…小規模法人特有の低体力が露呈。黒字化が予想よりも数年先に延びることとなった

② 人財不足…非定型な仕事に対応できる人財が内外ともに不足している。法人は予算的な問題で確保しにくい状況はあるが、玉之浦町（営業地域）は五島市内の他の地域と比べて移住者が少なく、全体的に活性化が遅れている

フェイズ2 (これからのイノベーション)

1. 法人のあるべき姿をつねにイメージする
長期目標と照らし合わせて自法人は将来的にどのような組織になるべきか常に考える → ハードにたよらない経営基盤づくり「残すべきはハコ(ハード)ではなくヒト(ソフト)やカラクリ(システム)」、事業計画の柔軟な修正
2. 介護保険にたよらない経営体質づくり
高齢者介護以外の福祉事業への進出などを検討する
→ 0-5歳保育事業、研修事業(講演・研修VTRの販売)、社会的養護(ファミリーホームなど児童養護事業)、介護職員の派遣、別会社の立ち上げなど

フェイズ2 (これからのイノベーション)

3. 事業提携、M&A(合併・買収)の推進
小規模法人同士の事業提携により効率化を図る。またM&Aによる収益拡大も視野に入れる
4. あらゆる質と精度を高める
介護サービスのみならず、職員、マネジメントなど事業を構成するあらゆる要因の質を高める → 大学との共同研究、発表機会の増加、育成制度の確立など
5. ブランディングの推進
事業所・職員・地域ブランディング構築の継続 → 全国区の知名度をめざす(ただしターゲットは絞る)

フェイズ2(これからのイノベーション)

6. 経営の健全化

検証(フェイズ1)が終了したので、今後は予算の効率的活用で成果をめざす → 2019年度の単年度黒字、B/Sの健全化

7. まちづくりの推進

地域共生社会・地域包括ケアシステムの先進的モデル地区の実現 → 住民の自立支援(買い物・移動・助け合い・産業の創出など)、介護予防、在宅医療との連携、あらゆる分野の人財確保(とくにファミリー層以下)

「ゆうゆうの里」による福祉経営イノベーション ⑤コミュニティビジネス(移動スーパー)支援



ほっとかへんネット丹波における実践報告

社会福祉法人 山路福祉会（兵庫県）

住 所 〒 669-3145
兵庫県丹波市山南町野坂 181 番地 1

T E L 0795-77-3240

U R L <http://yamajien.com>

経 営 理 念 愛のある介護の実践

事 業 内 容 特別養護老人ホーム（60 名）+ ショートステイ（10 名）1 カ所
及 び 定 員 ケアハウス（30 名）1 カ所
地域密着型デイサービスセンター（18 名）1 カ所
居宅支援事業所 1 カ所
ホームヘルプステーション 1 カ所

収 入	①社会福祉事業	367,033,500 円
（法人全体）	②公益事業	円
平成 29 年度決算	③収益事業	円

職 員 数 81 名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る 職員の高齢化
経 営 課 題 人材不足

ほっとかへんネット丹波の実践報告

～丹波市社会福祉法人連絡協議会～

全国社会福祉法人経営者大会(長野大会)

第4分科会

平成30年9月20日

澤村 安由里

(丹波市社会福祉法人連絡協議会 会長)

法人の概要

平成6年法人設立

特別養護老人ホーム(60床)＋短期入所(10床)

ケアハウス(30名)

地域密着型デイサービス(18名)

居宅介護支援事業所

ホームヘルプステーション

在宅介護支援センター

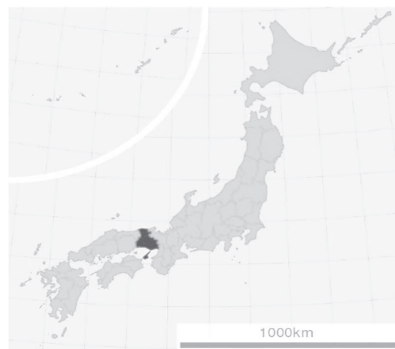
基本理念

「愛のある介護の実践」



丹波市の概要 ①

総人口 64,951人
 男 31,126人
 女 33,825人
 世帯数 25,734世帯
 (H30.7末現在)



○兵庫県の山間部

京都府に隣接。平成16年に、氷上郡の6町(青垣町・氷上町・市島町・春日町・柏原町・山南町)が合併し、丹波市となる。



○恐竜の化石が発掘され、
 丹波竜のちーたん(ゆるキャラ)を
 中心に、丹(まごころ)の里をPR中。

丹波市の概要 ② 福祉関係の社会資源 17の社会福祉法人による29の福祉施設

保育7法人、高齢者7法人、障害1法人
 児童養護1法人、多種別1法人
 (こども園9・保育園2・特養7・養護3・ケアハウス2
 障害者支援施設5・児童養護施設1)



市内の社会福祉法人が連携、
 地域の生活・福祉課題の解決に
 向けて取り組むため、
 平成27年9月2日、
 「丹波市社会福祉法人連絡協議
 会(ほっとかへんネット丹波)」を
 設立しました。

I これまでの活動①

平成27年9月2日 設立総会

平成28年度

冊子作成

ひきこもり者の中間就労

就職フェア

福祉避難所研修会

平成29年度

奨学金返還補助金・女性人材バンク

よろずおっせかい相談所開設

高校生施設見学バスツアー



参考資料

丹波市は、福祉現場で働くあなたの奨学金返還を支援します。

丹波市福祉人材確保奨学金返還支援補助金

丹波市では、市内の福祉に係る人材確保とふるさとへの移住・定住促進を図ることを目的に、丹波市内に居住し、かつ、丹波市内の社会福祉法人等に必要資格をもって、就職された方が返還する奨学金の一部を補助します。

★ 補助内容

最大50万円（10万円×5年間）

就職支援連携協定大学等からの新卒採用者は、就職連携協定加算金として初年度のみ10万円を加算して支給する。

◆ 補助金額 申請年度内に返還した奨学金の額（上限額10万円）

※居住開始や就職日の都合により、申請年度における市内居住期間や就労期間が1年に満たない場合は、その期間に応じて按じた額となります。

※申請年度内に転出や離職した場合、補助金は支払われません。

◆ 補助期間 5年間

★ 対象者

◆ 次の要件をすべて満たす方

- ① 学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学、短期大学又は専修学校専門課程に進学するにあたり、奨学金の貸付を受けた者のうち、当該奨学金の返還を行い、かつ、当該返還に滞りがいない方
- ② 保育士及び幼稚園教諭（両方の資格が必要）、社会福祉士、介護福祉士、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は精神保健福祉士の資格を有する方
- ③ 大学等を卒業し、平成29年4月1日以降に、市内の社会福祉法人等において前号に掲げる資格に基づく業務に正職員として採用された方（臨時職員として、正職員の4分の3以上、勤務する者を含む）
- ④ 丹波市に住所を有し、申請年度の末日まで継続して市内に居住する方

★ 対象となる奨学金

- ① 独立行政法人日本学生支援機構奨学金（第一種奨学金、第二種奨学金）
- ② 社会福祉法人兵庫県社会福祉協議会 教育支援金
- ③ その他市長が認める奨学金

★ 補助金の申請から交付までの流れ

申請 → 審査 → 交付決定 → 返還完了 → 実績報告 → 振込

★ 申請受付時期

初年度申請分は、4月から随時申請を受け付けます。

※ 2年目以降引き続き補助金の交付を申請する場合は、該当年度の4月中の申請となります。

福祉の資格を持っているけど子育てや介護で就職中、そろそろ、仕事がしたい！

丹波市に住んで福祉の資格を活かす仕事に就きたい！

あなたの願いを応援する！！

丹波市女性有資格者福祉人材バンクです。

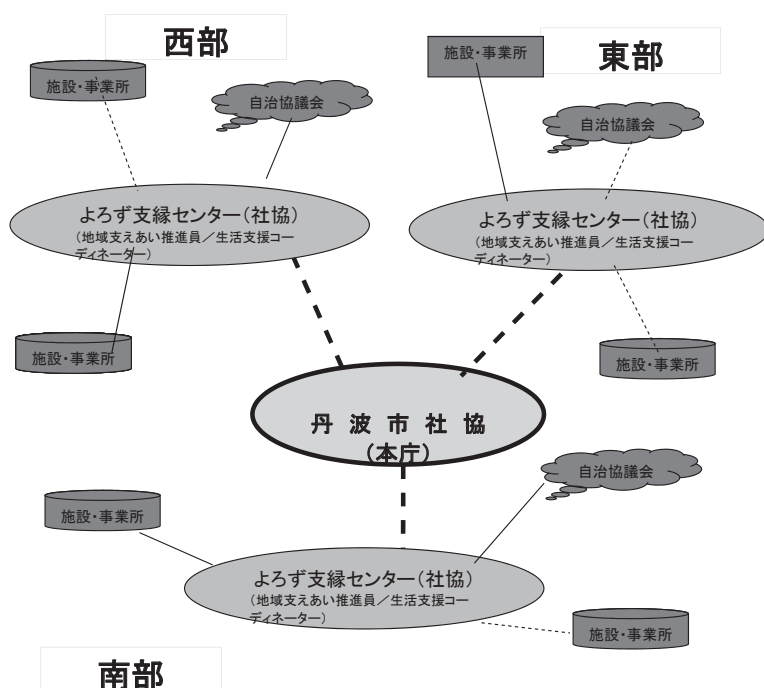
人材バンクに登録できる方（以下のいずれにも該当する方）

- ① 保育士及び幼稚園教諭（両方の資格が必要）、社会福祉士、介護福祉士、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、精神保健福祉士の資格を有する女性の方
- ② 丹波市内の社会福祉法人等への就職を希望する方
- ③ 丹波市内に居住している方。または、市内社会福祉法人等の就職を機会に丹波市内に居住する意志のある方

登録（求職）申請から就職までの流れ

- ① 登録（求職）申請 来庁、郵便、Faxのいずれかの方法で、登録（求職）申請書を提出してください。
- ② 就労相談 予約電話74-1130 就労相談は、原則、予約制による来庁相談となります。可能な範囲で、希望の就労条件と求人内容の調整を図ります。
- ③ 紹介 《選考日程等を調整します。》 「紹介状」等をお渡しします。履歴書、免許等を準備してください。
- ④ 採用試験 採用試験には履歴書や資格免許等の写し等を持参してください。
- ⑤ 就 職 試験が決まりましたら「登録（求職）」を取り下げます。就労準備のための福祉人材支援補助金の申請ができます。（詳細は裏面）

丹波市『よろずおせっかい相談所』



①将来的には、各自治協議会圏域(中学校区)ごと協議会(25)と「社会福祉法人連絡協議会」(社会福祉法人17)に設置する。

②市内の3圏域(生活圏域)ごとに『よろず支援センター』を設置し、社協に「地域支えあい推進員」を設置する。



I これまでの活動②

平成30年

初任者研修
高校生施設見学バスツアー
ハローワーク神戸で就職フェア
移住相談会コラボツアー
福祉人材確保家賃補助金開始



参考資料

丹波市で、福祉の資格を活かして働きませんか？

丹波市福祉人材確保家賃補助金

丹波市では、市内の福祉に係る人材確保と移住・定住促進を図ることを目的に、丹波市外から転入し、かつ、平成30年4月1日以降に新たに丹波市内の社会福祉法人等に必要資格をもって、就職された方の家賃の一部を補助します。

補助内容

◆ 補助金額【月額】
家賃（共益費等を除く）のうち、勤務先から支給される住宅手当を差し引いた本人負担額の2分の1（上限 15,000円）

◆ 補助期間 3年間分（36月上限）

補助対象者

◆ 次の要件をすべて満たす方

(1) 平成30年4月1日以降、新たに市内の福祉事業所に必要資格を持って、正職員（臨時職員として、正職員の4分の3以上勤務する者を含む。）として雇用されていること。

必要な資格とは・・・ 次のいずれかの資格を持っている方

- ・保育士、幼稚園教諭、社会福祉士、介護福祉士、看護士、児童福祉士、作業療法士、言語聴覚士、精神保健福祉士、介護支援専門員
- ・介護職員初任者研修、介護職員実務者研修、旧ホームヘルパー養成研修1級若しくは2級課程、旧介護職員基礎研修を修了している方

(2) 市内の福祉事業所に勤務する目的で平成30年1月1日以降、市に転入していること。

(3) 補助金の交付を受ける月の初日において勤務している者（福祉事業所が定める出退等の事由による休暇を取得しているが、当該休暇を取得している期間において住宅手当の支給を受けている者を含む。）であること。

(4) 民間賃貸住宅を本人の名義で賃貸借契約を締結し、当該民間賃貸住宅に居住すること。

(5) 生活保護法（昭和25年法律第144号）の規定による住宅扶助その他の公的制度による家賃補助等を受けていないこと。

(6) 世帯員全員が、市税を滞納していないこと。

(7) 家賃を滞納していないこと。

(8) 世帯員全員が、暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員又は暴力団員でなくなった日から5年を経過していること。

(9) 過去にこの要綱に基づく補助金の交付を受けていないこと。

補助金の申請から交付までの流れ

```

graph TD
    A[① 受給資格認定申請] -- 審査 --> B((認定))
    B -- 審査 --> C[② 補助金交付申請・請求]
    C --> D((交付決定))
    D --> E[振込]
    
```

補助金交付申請・請求は、1ヶ月ごとに提出していただくことができます。

申請受付時期

初年度申請分は、4月から随時申請を受け付けます。
※ 2年目以降引き続き補助金の交付を申請する場合は、該当年度の4月中の申請となります。

申請方法

申請書類を郵送又は持参により、下記申請先に提出してください。
※ 交付申請書は、丹波市のホームページからダウンロードできます。

申請・お問合せ先

丹波市 福祉部 社会福祉課
〒669-4192 兵庫県丹波市春日町第5811番地
電話：0795-74-0221 FAX：0795-74-3005
E-mail: shakaifukushi@city.tamba.lg.jp
URL: http://www.city.tamba.lg.jp

Ⅱ 社会福祉法人連絡協議会 設立のメリット

本体事業以外の地域貢献事業をする余力のない法人も
複数法人で協力することで、地域貢献事業に取り組める。

各法人事業所（施設）が総合福祉相談窓口になれる。

行政と社会福祉法人とが連携しやすくなる。



地域の課題の把握と対応がタイムリーにできる。



地域福祉の向上

Ⅲ なぜ、社会福祉法人連絡協議会 (ほっとかへんネット)を？

兵庫県の概要と課題

総人口 5,487,990人

世帯数 2,363,482世帯

高齢化率 28.0%(H30.7.1現在)

○日本の縮図と言われ、積雪量の多い日本海側から、温暖な淡路島まで広範囲。地域により地域課題も異なる。

→兵庫県社協・兵庫県経営者協議会の委員会で検討。

オール兵庫で取り組むのではなく、市区単位で法人連携し、地域課題に取り組むことが適している。

○モデル地区として、平成26年度2地区、27年度7地区、28年度以降設立支援。現在、21地区(全県下約半数)

Ⅳ 他の社会福祉法人連絡協議会 (ほっとかへんネット)の活動例



V ま と め

- ①社会福祉法人連絡協議会「ほっとかへんネット」立ち上げがゴールではない。

⇒地域における公益的取り組みのスタートである。

※加入しているだけでは、地域公益活動ではない。

- ②アクションをおこすには、ニーズの把握は必要

⇒行政との連携は必須！！

- ③決まったサービスがあり、実施するのではなく、ニーズに対して何ができるか暗中模索している状態？！

- ④県内全域にほっとかへんネットが設立され、安心のブランドになることが目標！！

企業とのコラボレーションによる公益的取り組み ～ケアローンによる相談窓口開設～

社会福祉法人 晋栄福祉会（大阪府）

住 所 〒 571-0026
大阪府門真市北島町 12 番 20 号

T E L 072-881-8202

U R L home@chidori.or.jp

経 営 理 念 情熱を持ち行動する。
前進と振り返り、時には回り道も
あらゆる方法で、いろいろな方法で
よくコミュニケーションをとり、連携を
すべては地域の人々と自らの幸福と福祉のために

事 業 内 容
及 び 定 員 特別養護老人ホーム
(6 か所：50 床 3 か所、80 床 1 か所、100 床 2 か所)
ケアハウス (60 床 1 か所)
養護老人ホーム (指定管理 1 か所)
認知症対応型グループホーム (18 床 3 か所)
小規模多機能型居宅介護 (2 か所)
通所介護
訪問介護
訪問看護
居宅介護支援事業所
幼保連携型認定こども園
保育園 (6 か所)
保育所 (運営委託 2 か所)
小規模保育 (5 か所)
放課後児童クラブ (3 か所)
総合相談窓口 (3 か所)
老人福祉センター (指定管理 3 か所)
福祉有償運送
介護員養成研修事業

収 入
(法人全体)
平成 29 年度決算

①社会福祉事業	5,528,259,937 円
②公益事業	45,013,115 円
③収益事業	0 円

職 員 数
(法人全体)

1,272 名 (非常勤含む)

当 面 す る
経 営 課 題

- ・職員採用および継続的勤務の安定化
- ・職員のスキルアップおよび意識向上
- ・保育士の採用および管理者へのキャリアアップ
- ・新規事業における該当物件の難しさ

企業とのコラボレーションによる公益的取り組み

～ケアローソンによる相談窓口開設～

社会福祉法人晋栄福祉会



(晋栄福祉会の理念)

Do FOR OTHERS

- ・情熱をもち行動する。
- ・前進と振り返り、時に回り道もよし
- ・あらゆる工夫で、いろいろな方法で
- ・よくコミュニケーションをとり、連携を
- ・すべては地域の人々と自らの、幸福と福祉のために

(株式会社ローソンの企業理念)

私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします

介護×ローソン = ケアローソン

地域の皆さまが健康で安心して暮らすことができる社会づくりに貢献できるよう、
介護事業者と連携し、シニアやご家族の生活健康をサポートします。



(2017)

2.20 当法人のメインバンクから、神戸にて今般、ローソンヘルスケア事業部の方が、ローソンで介護と健康の相談ができ、かつ地域の交流の場としてコンビニがより身近な場所となるよう、介護相談窓口を合体させた店舗を開設しようとされているとのことで、ぜひ、話を一度聞いてほしいと連絡入る。その後概要が届く。

3.1 介護相談窓口における定期建物転貸・併設物件につきローソンと協議する

3.2 行政窓口である宝塚市に介護相談窓口が居宅介護支援事業所のサテライトとして可能か問い合わせ行う。

3.9 行政にローソン担当者と呼ぶ。

ケアローソン開設予定地、ローソン内における介護相談窓口・サロンスペースについて説明行う。兵庫県芦屋市において社会福祉法人が運営しているケアローソンの説明を行う。

行政からはサロンスペースに対する取り組みへの期待や地域における不安の解消になることが述べられ、また芦屋市のケアローソンに興味を持たれる

3.27 顧問弁護士に報告および「ケアローソンに関する覚書」・「定期建物転貸借契約書」のリーガルチェック、商標登録について相談する
商標登録はロゴと文字（漢字・ひらがな）をまた法人として介護・保育利用事業にわたり、使用できるようにし、区分を関連する複数で検討する必要性を指摘受ける。

(開設までの経過②)

- 3.30 ローソンと協議。宝塚市内に事業展開している施設・保育園等の距離から相談窓口として社会貢献ができることまたローソンとのコラボによる知名度が上がることを確認する。この段階で商標登録。営業時間等の確認を行う。芦屋市にあるケアローソンへの見学を予定する。
- 4.21 顧問弁護士より弁理士を紹介いただき、商標登録の申請行う。
- 5.25 顧問弁護士による1度目のリーガルチェック終える
- 6.9 芦屋市にあるケアローソン見学、ここでは地域包括支援センターとしての機能も果たしている。



- 10.25 ローソンと協議する。契約書の内容確認、営業時間等の確認、備品および管理上のルール決めを行う
- 11.9 ローソンと協議する。オープンに、受けての看板の設置・内覧会およびオーナーとの引き合わせについて
- 11.24 顧問弁護によるリーガルチェック終了。
- 11.29 特許庁より商標登録について「一部拒絶」の通知を弁理士より連絡あり通常の商標登録は完了する。再度一部拒絶分必要書類を用意し申請する。

(2018)

- 1.31 2月2日ケアローソンオープン予定が2月16日オープンへ変更となる。また、前日の2月15日に行政等への内覧会を行うこととなる。
- 2.15 行政および地域自治会・関係期間向け内覧会
- 2.16 ケアローソン「宝塚米谷ちどり」オープン

「ケアローソン」ローソン宝塚米谷二丁目店 介護相談窓口

介護相談窓口では、皆さまの
介護についてのご質問やご相談の対応を行います。
また、皆さまがいつまでもお元気で過ごせるように、
日常生活に生かせる 情報をご提供します。

※ご相談費用はいただきません。

例えば…

健康に関する
介護予防
認知症予防

ご両親、お身内の
介護に関すること

食事について
の助言

将来の介護に
対する不安

など…



社会福祉法人 晋栄福祉会
SHOIN-EI FUKUSHUKAI
宝塚米谷ちどり
TAKARAZUKA MAITANI CHIDORI



(事業運営にあたり)

共に活動するために、看板や配布物そして、公共の場など目に触れることが多く
なるために、使用制限がかからないよう商標登録を行いました。

なお、登録商標は「ケアローソンに関する覚書」において「商標・商法の使用許諾」
によるものです。



(オープン時の写真)

平成30年2月16日にケアローソンとしてオープン



(事業内容)

営業日 : 月曜日から土曜日

営業時間 : 9:30~16:30

休み : 日曜日・年末年始

職員 : 営業時間内に必ず1名は配置



(サロンスペース)

ローソンのイートインスペースと共用。日常的にローソンで購入された飲食物をこのスペースで食べられます。学生からサラリーマン・子ども連れのお父さんやお母さん、そしてご高齢の方まで、幅広い方が利用されています。

この利用から繋がりが持てます。ふらっと初めて来店された方が、「介護相談窓口」の看板を見て声をかけられたり、子どもたちが気になって寄ってきてそこにお父さん・お母さんと交わるきっかけになったり、高齢の方々が友達同士お茶を楽しむ井戸端会議が、いつの間にか一緒に会話に加わり、日ごろの安否確認の一場面になったりと、それがサロンの役割の一つになっています。



(介護相談窓口)

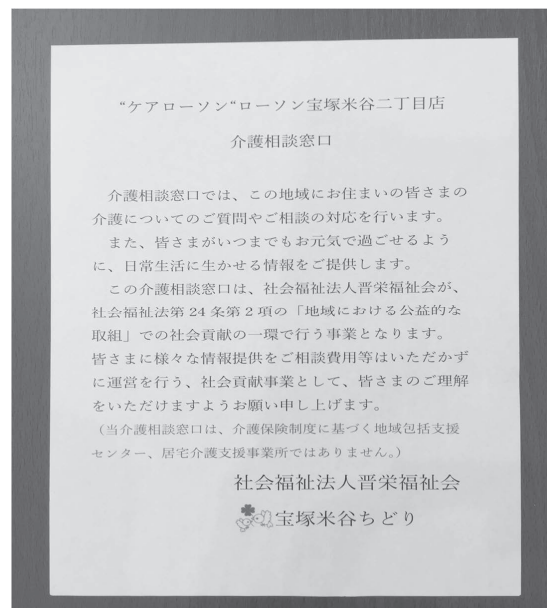
介護相談窓口は地域の身近な場所であるために、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所のような役割はせず、介護保険上の指定も受けていない純粋な相談窓口になっています。

予約も必要がないため、相談者にはローソンに来店された際に、看板を見て窓口に来られる方も多く、気軽に立ち寄れる雰囲気を目指しています。

実際に相談内容によっては別に相談室を設けていますので、そこでお聞きしたり、これから介護保険を利用される場合は、まずは地域包括支援センターへ繋いでいます。



(介護相談窓口の心得)



(健康相談)

介護相談窓口以外にも、健康と称して「電子血圧計」や「AGE sセンサー」を常時使えるように設置しています。特に「AGE sセンサー」は最終糖化産物をはかる機械で、年齢別に評価や順位が見られ、その結果食生活を変えられた方もおられ、良い意味で影響を及ぼすものとなっています。一度登録すると次回お越しいただいた際に継続的に結果が見られることもあり、健康のバロメーターとして相談の有無にかかわらず、活用いただき、定期的にお越しになり、利用される方もおられます。



(情報発信)

介護相談窓口では、地域の皆さまをはじめ、サロンのご利用者に様々な情報発信をしています。

行政による情報誌や啓蒙活動に関するもの、地域包括支援センターや社会福祉協議会から発信される情報や公の情報が、この場にお越しいただければ知ることができるように用意しております。

またこれ以外に、地元自治会関連の情報も掲示・案内しております。
あくまでも中立的そして地域に特化した情報を取り揃えております



(イベント)

サロンスペースにおいて、イベントを行っています。
現在、宝塚市の協力のもと、毎週金曜日に「宝塚いきいき百歳体操」を行っています。直接の申込であるものの、申込者も増えており、限られたスペースの為、現在別の曜日の開催も検討しております。

また、理学療法士や作業療法士による「自宅でもできる体操」や他管理栄養士など専門職による講座などのイベントも不定期ではありますが開催しております。



(ローソンとの協働)

常日頃からローソンと店舗オーナーと三者会議を行っており、情報公交換だけでなく、お互いの協力体制をはかっています。

これまで行ってきたイベントだけでなく、ローソン店舗のセール時には合わせてイベントを行い、お互いで盛り上げています。

また、今年の10月にはオーナーの要望により、3店舗のスタッフを対象に、地域包括支援センターの協力のもと、認知症サポーター養成研修を行います。年齢層の高い客層も増えてきておりそれに合わせたサービスを行うにスタッフの接客向上につなげたいとの思いから開催いたします。

また、店舗には軽度者向けの商品も陳列されています。



(kaisetumadeno 運営コスト)

支出のみ

賃料	¥ 57,240 - (消費税含む)
人件費	¥ 150,000 ~ 160,000 -
通信費	¥ 7,000 ~ 9,000 -

月々約 ¥ 210,000 ~ 230,000
のコストがかかります。

初期費用

敷金	¥ 150,000 -
通信設置	¥ 35,000 -
他 備品購入、商標登録関連費用	

(運営に関して)

居宅介護支援事業所のように介護保険上の指定を受けていないため、収入となるものは全くありません。

一方、支出においては毎月の賃料および光熱水費や通信費などの諸経費また人件費がかかり、すべてにおいて法人負担となります。

毎月の支出から負担額は大きいものの、社会福祉法人が求められる公益性としては、自治会はもとより行政や社会福祉協議会・地域包括支援センターと連携しつつ、一企業である株式会社ローソンと協働することにより幅広い行動ができます。

また、その公益性から、自ら立案し、実行に移すことができることにより、また、地元自治会とも連携し、制限なく自由な発想のもと、目に見える活動ができ、社会貢献できる場となっています。

今後は、行政はじめ地域包括支援センターとの連携の中、この地域の自立高齢者等の介護予防の拠点の一つとしてなりうることも、検討してまいります

(外観)

(法人ホームページより)



レノファ健康元気体操 produced by ひとつの会

社会福祉法人 ひとつの会（山口県）

住 所 〒 747-0065
山口県防府市大字大崎 801-1

T E L 0835-26-6667

U R L <http://hitotsunokai.jp>

経 営 理 念 人の為に走れ

事 業 内 容 特定施設入居者生活介護（50 名）1 か所
及 び 定 員 特別養護老人ホーム（29 名）2 か所
認知症グループホーム（18 名）5 か所
認知症グループホーム（9 名）2 か所
短期入所生活介護（10 名）2 か所
通所介護 3 か所 訪問介護 2 か所 訪問看護 1 か所
居宅介護支援事業所 2 か所 防府北地域包括支援センター 1 か所
障害者共同生活援助 1 か所

収 入	①社会福祉事業	1,324,753,210 円
（法人全体）	②公益事業	71,245,623 円
平成 29 年度決算	③収益事業	0 円

職 員 数 324 名（非常勤含む）
（法人全体）

当 面 す る ①収益性向上
経 営 課 題 ②職員満足度の向上と離職率の縮減
③事業基盤の強化
④人材教育
⑤ブランド力の向上



【レノファ健康・元気体操 produced by ひとつの会】

プロスポーツチームと協働・連携した取組と、戦略的な広報力・情報発信力での法人ブランドづくり

2017年12月…

レノファ山口が、山口県と明治安田生命との「Jリーグで地方創生に関する包括協定」を締結。

2018年1月…

上記取組の中で、「健康寿命の延伸・高齢者支援」の推進を図るべく、健康・元気体操の制作の依頼を受ける。

機能訓練指導員・デイサービス職員・統括本部職員が、

それぞれの役割・責務を明確にし、8月18日の披露を目指し、計画・制作を進めていく。



Ｊリーグで地方創生・まちづくり [健康増進]

「レノファ健康・元気体操 produced by ひとつの会」 記者会見文書

本年１月に、レノファ山口様より、本事業の連携依頼のお話をいただき、当法人の専門職職員が中心となり、この体操を開発して参りました。

“Ｊリーグで地方創生に関する包括連携協定”に記されている、「健康寿命の延伸に向けた取組に関すること」「高齢者支援に関すること」は、当法人においても、また、福祉業界全体においても、地域・生活圏域における多様なニーズの把握に繋がり、今後も“高齢者”を起点に、三世交代交流イベントなどを開催できればと考えております。

また、先日、レノファ山口様と「地方創生に係る包括連携に関する協定書」を、締結しました。

少子高齢化が進む山口県ですが、この「レノファ健康・元気体操」の取組を、県民の多くの皆様に知っていただくこと、携わっていただくことで、地域の活性化に繋がればと考えます。

また、私たち“ひとつの会”は、この８月で創立より１５年目を迎えたタイミングで、このようなお話をいただいたことも何かのご縁であると感じています。

引き続き、「レノファと共に！」、良好な連携・協力関係のもと、福祉・地域の活性化に関する取り組みを続けて参りたいと思います。



社会福祉法人 ひとつの会
理事長 内田 芳明

記者会見の様子 2018.8.18 @維新みらいふスタジアム

～ 社会福祉法人ひとつの会 内田芳明理事長の当日記者会見文書 ～

ひとつの会の理念



ひとつの会のビジョン

10名以下のユニットケアを通じ、施設的ではなく家庭を目指します。

一緒に生き、一緒に老い、老いを愛す

(“あいおい”は相生・相老・愛老の、3つの意味を持っています。)

笑いを創造し、明るく楽しく人生を謳歌できる施設・事業所を目指します。

地域と共に歩むため、自治会活動にも参加し地域の一員として地域行事にも参加します。

利用者にとっても職員にとっても、心地よい施設・事業所を目指します。

ひとつの会のバリュー

利用者・家族 … 質の高い、安心・安全なサービスを追求すること

職員 … チームワークを大切にすること

地域 … 地域との連携を重視し、地域密着型の福祉を推進すること

自分自身 … 自己研鑽を継続すること

社会福祉法人ひとつの会の“理念”、“ビジョン”、“バリュー”

法人理念の“人の為に走れ”は、とてもシンプルで機能性のあるワード。

社会福祉法人の“地域における公益的な取組を実施する責務”への取り組みも含め、企業や他の社会福祉法人との連携・協力をベースにし、経営基盤の強化へ繋げていく。

プロスポーツチームとの協働・連携した背景



レノファ山口は2017年から

「オール山口Jリーグで地方創生」の活動を実施。
スポーツ振興のみならず、健康増進・高齢者支援・
世代交流 など、スポーツを「支える人」「見る人」への
地方創生活動を開始した。

ひとつの会も同年より、法人パートナーとなる。

また、レノファ山口レディース選手の雇用を開始する。



**目指すは、
Jリーグと共に「地方創生・まちづくり」**

社会課題の解決は、取り組む法人・企業へ将来的な利益・価値に繋がっていく

社会福祉法人
ひとつの会

【プロスポーツチームとの協働・連携した背景】

レノファ山口との協働・連携のきっかけ…

1. 2017 年度より、法人パートナーとなる。
2. 同年より、レノファ山口レディース選手の雇用を開始。現在は 2 名の選手が在職。
3. 選手が、法人内の福利厚生イベントにゲスト参加など、接点づくりは継続的に実施。

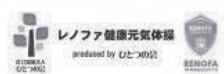
Jリーグチームと共に「地方創生・まちづくり」は、社会課題の解決だけでなく、
法人・企業にとっても将来的な社会的利益・価値の向上に繋がっていくと考えた。

企業と社会福祉法人が協働した経緯



・ひとつの会 → レノファ山口

- ① 県内唯一のプロスポーツチーム
- ② 山口県では告知力の高い、キラーコンテンツ
- ③ “子どもから高齢者まで” 浸透力の高さ

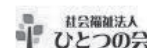


・レノファ山口 → ひとつの会

- ① 公益性が高い ～公共的・透明性～
- ② 非営利である ～安定的・健全性～
- ③ 日頃より高齢者の機能訓練に携わっている専門職が在職している。



お互いの“強み”や“良さ”を掛け合わせることで、
キーファクターを作り出し、課題解決と継続的な取組ができるメニューを提案



【企業と社会福祉法人が協働した経緯】

ひとつの会からみたレノファ山口の強みと、レノファ山口から見たひとつの会の強みを確認し、お互いに無いものを、尊重・オープンな立場で様々な意見交換を繰り返す。

それぞれの“強み・良さ・長所”をプラスすることで、キーファクター(成功の鍵)をまず作り出し、社会課題の解決に継続的に取り組んでいくことのできるメニュー作りを構築する。

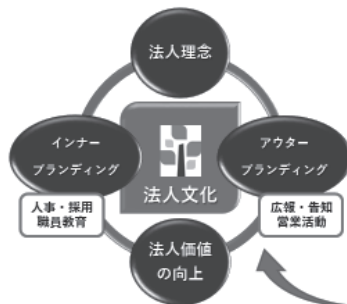


「攻めの社福」へのイメージチェンジ



・まずは“強さ”の前に“弱さ”を知り、他者との様々な可能性を探す

- ① **MARKETING** (I am) ばかりで、**BRANDING** (You are) をしていない
- ② 外部（地域・市場）に発信する、**TOOL・CHANNEL・ITEM** が不足
- ③ 内部重視の傾向が強く、外部との **RELATIONSHIP** の重要性を実感していない



・職員が作り出すことで、法人ブランドを築き上げていく

～“着地点”を明確にし、“職員のベクトル合わせ”をする～

- ① **speed** … 行動優先。行動(DO)のための計画(PPLAN)を立てる
- ② **aggressive** … 弾力的に。固定観念にとらわれない
- ③ **positive** … 前に。作り手が前向きでなければならない
- ④ **original** … 強み。機能訓練指導員としての誇り
- ⑤ **incentive** … 付加価値。外部から「いいね」をもらう工夫

本部職員が“機会”を創出
機能訓練指導員が“技術”を発揮



【「攻めの社福」へのイメージチェンジ】

“イメージアップ”ではなく、“イメージチェンジ”するために、仕掛けのテーマを「攻めの社福」に設定。

“強さ”の前に、“弱さ”をリサーチする。

1. 受け取る相手に“良いイメージを持ってもらえる有効な情報”を送り出せているのか。
2. 情報発信する“道具”が少ない。
3. 法人単体では得られない効果を得る機会が少ない。

健康・元気体操が、法人理念を基に、内部要因と外部要因の双方への働きかけができ、「人材確保」、「法人広報」、「職員のやりがいの創出」が、「法人文化の醸成」になれば考えた。

よって、“健康・元気体操”をツール・アイテムとし、

1. 統括本部職員 … 機会・市場を提供・創出
2. 機能訓練指導員 … 技術・専門性”を発揮

携わる職員の役割分担とベクトル（方向性）を合わせ、健康・元気体操の作成に取り掛かる。



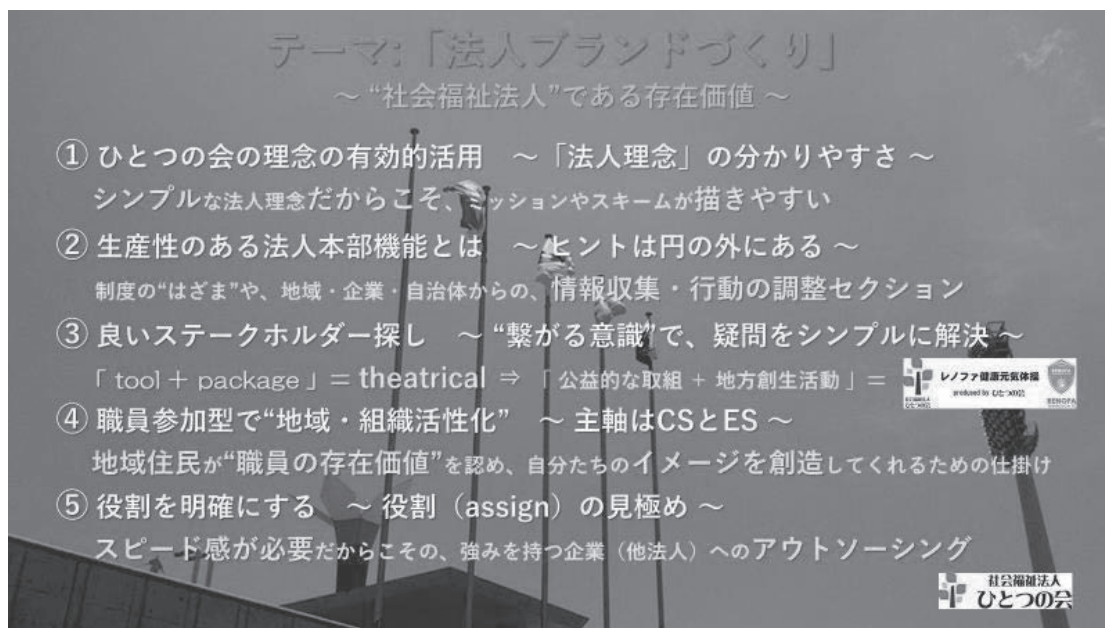


【プロスポーツチームと協働・連携した取組の意義】

「法人のブランドづくり」を、メインテーマに設定。

ここでは、

1. 法人理念の有効的な活用
 2. 生産性のある法人本部機能とは
 3. 良いステークホルダー（利害関係者）探し
 4. 職員参加型で“地域・組織活性化”
 5. 個々の役割を明確にする
- の、5項目にまとめてみる。



【テーマ:「法人ブランドづくり」】

～“社会福祉法人”である存在価値～

1. 法人理念の“人の為に走れ”は、とても覚えやすい言葉。
シンプルな法人理念だから、自由度が高く、応用が利きやすいワード。
この取組が、地域住民の楽しみとなれば、「人の為に走れ」の法人理念に循環してくる。
2. 法人本部機能の生産性はどのようなところにあるのか。
日頃から、地域・企業・自治体など、法人外部との接点が多くある。
そこから得られる情報を、行動に移すための調整・繋がりをつくることが、最大の生産性。
ヒントは、いつも円の少しだけ外にある。
3. ステークホルダー(利害関係者)は、この取り組みにおいては、まずひとつの会とレノファ山口。
健康・元気体操を、今後利用される方に良い印象を持っていただけるよう、
体操(ツール)を、レノファ山口(パッケージ)で包装し、
「レノファ健康・元気体操」という物語(シアトリカル)を作り出す。
4. 地域の活性化は職員の活性化にも繋がり、事業所・組織の活性化にも反映される。
利用者満足度は、法人・職員の存在価値を地域住民に認めてもらえることにもなる。
5. ひとつの会とレノファ山口、職員個々で、その役割を明確する。
自分の役割で、ベストを尽くすこと。今後の展開を、計画すること。
足りないことは、相手(他者)に依頼し、スピード感を持って実行できたことが、成果に繋がる。



情報提供の“質の向上”と“ブランディング”



“質の向上”のために、発信力のあるコンテンツや自治体、マスコミを活用する

- I 発信力と魅力のあるコンテンツと繋がる…レノファ山口（プロサッカーチーム）
- II 自治体との提携…地域住民との繋がり、安心・信頼獲得
- III メディアやマスコミ、SNSの活用…コンタクトポイントの機会を増やす

広報活動のベースは、“ブランディング”を優先する

- I 伝えたい情報…常に受け手が触れることが出来る場所に置いておく
- II ぶれない軸・方向性…価値観を共有し、ベクトルを明確にする
- III 明確なターゲットアプローチ…“伝えたいこと”が“知りたいこと”ではない

今後は、自治体・協賛企業とも連携し、県央部から「健康・元気体操」の普及活動を開催する。



【情報提供の“質の向上”と“ブランディング”】

まとめ：情報提供の“質の向上”と“ブランディング”

健康・元気体操の発表は、慎重に行った。その理由は、

1. 一方的な「広めたい」的発信は、事業・戦略の質を低下になる。
2. SIPS（シップス）の概念を取り入れ、この事業をデザインしたい。

S…「共感する」（Sympathize・シンパサイズ）

I…「確認する」（Identify・アイデンティファイ）

P…「参加する」（Participate・パーティーサーペイト）

S…「共有 & 拡散する」（Share & Spread・シェア&スプレッド）

広報活動は、“ブランディング”が大切である。

ブランディング…“伝えたい相手に良いイメージを持ってもらうこと”

私たちの取り組みを、いつでも“伝えたい相手の手元”に置いてくことが重要。

また、活動を通じて、“軸”と“ベクトル（方向性）”の確認を行う。

今後は連携先が増えるため、価値観やコンセプトの共有がより重要になると考える。

広報活動は、人材確保・公益的取組などと、相互リンクしている要素が多くある。

今後、この「レノファ健康・元気体操」は、県央部自治体主催の健康教室から始まり、イベント活動や近隣の社会福祉法人との連携へと、進めて行く予定。





記者会見の様子

お披露目の様子



【最後に】

明治安田生命 J2リーグ 第29節 レノファ山口 v 京都サンガ F.C.の試合前、
「レノファ健康・元気体操 produced by ひとつの会」の記者会見・お披露目の様子。

職員一人一人の大きな経験値になり、今後この活動を広げていくことの責務を改めて感じた。

そして、本日もこの取り組みを伝える機会を与えていただき、
皆さんが確認・共有していただくことが、“社会福祉法人ひとつの会”の大きな財産になります。
皆さんの近くにも、日頃の取り組みに共感し・拡散していただける企業があるはずです。
ヒントは、いつも円のちょっとだけ外の“繋がり”にあります。

社会福祉法人 ひとつの会
法人統括本部



下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会の取り組み ～社会福祉法人のチカラを結集して進める地域づくりのカタチ～

社会福祉法人 松美会（山口県）

住 所 〒750-0092
山口県下関市彦島迫町三丁目17番2号

T E L 083-266-8287

U R L <http://www.shoubikai.or.jp>

経 営 理 念 私たちは 地域の皆様の幸福（しあわせ）に貢献できる
社会福祉法人を目指します

**事 業 内 容
及 び 定 員** 特別養護老人ホーム（100名）1か所
地域密着型特別養護老人ホーム（29名・20名）2か所
認知症グループホーム（18名）1か所
小規模多機能型居宅介護 1か所
ショートステイ（20名）2か所
デイサービスセンター（55名・15名）2か所
ホームヘルプサービス・訪問看護・訪問入浴 1か所
居宅介護支援事業所 1か所
地域包括支援センター 1か所
住宅型有料老人ホーム（20名）1か所
幼保連携型認定こども園（120名）1か所

収 入 (法人全体) 平成29年度決算	①社会福祉事業	1,324,623,227 円
	②公益事業	88,736,907 円
	③収益事業	0 円

職 員 数 263名（非常勤含む）
(法人全体)

**当 面 す る
経 営 課 題** ・人材確保
・厨房運営・食事サービス提供
・会計監査人の設置
・施設設備の老朽化

下関市 社会福祉法人 地域公益活動推進協議会の取り組み

～社会福祉法人のチカラを結集して進める地域づくりのカタチ～

下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会 運営委員
社会福祉法人 松美会 事務局長 辻中浩司

1

- 下関市・社会福祉法人松美会の概要
- 取り組みの背景
- 取り組みの経過
- 取り組みの成果
- 今後の課題

2

下関市の概要



人 口 : 264,434人 (H30.8.1)
世 帯 数 : 116,224世帯
面 積 : 716.1km²
高齢化率 : 34.6%

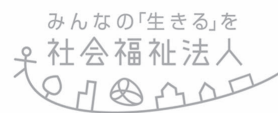
3

地域のみなさまの幸福(しあわせ)に貢献します

しゃかいふくしほうじん しょうびかい
社会福祉法人 松美会

URL : <http://fukushi@shoubikai.or.jp>

E-mail : fukushi@shoubikai.or.jp



■アイユウの苑 迫 (さこ) 〒750-0092 下関市彦島迫町三丁目17番2号	特別養護老人ホーム アイユウの苑 (ショートステイ) アイユウの苑 デイサービスセンター サテライトデイサービスセンター六連島 アイユウの苑 ホームヘルプサービス アイユウの苑 訪問入浴サービス アイユウの苑 訪問看護サービス アイユウの苑 ケアマネジメントセンター 法人事務局	100名(20名) 55名
■アイユウの苑 田の首 (たのくび) 〒750-0085 下関市彦島田の首町一丁目1番32号	アイユウの苑 グループホーム アイユウの苑 デイサービスセンターしおはま	18名 15名
■アイユウの苑 塩浜 (しおはま) 〒750-0086 下関市彦島塩浜町三丁目14番47号	地域密着型介護老人福祉施設 アイユウの苑しおはま 小規模多機能型居宅介護 アイユウの苑しおはま 住宅型有料老人ホーム アイユウの苑しおはま	29名 20戸
■アイユウの苑 ゆめタウン 〒752-0926 下関市長府ゆめタウン2番24号	地域密着型介護老人福祉施設 アイユウの苑ゆめタウン アイユウの苑ゆめタウン ショートステイ	20名 20名
■しおかぜの里 〒750-0092 下関市彦島迫町六丁目2番33号	しおかぜの里 こども園	120名



●アイユウの苑 迫 (さこ)



●アイユウの苑 田の首 (たのくび)



●アイユウの苑 塩浜 (しおはま)



●アイユウの苑 ゆめタウン



●しおかぜの里

取り組みの背景

- そもそも、社会福祉法人とは、社会福祉に貢献するために特別に認可された非営利法人である。
- 営利を目的とする事業としては成り立たない福祉ニーズがあれば率先して取り組んでいくという社会的使命を持った法人である。
- しかし、これらのことをどの程度行うかは各法人の判断にゆだねられており、その取り組みに温度差が生じていた。
- この取り組みにあまり積極的ではない法人にも積極的に取り組むように「地域における公益的な取組」の実施に関する責務規定 社会福祉法第24条第2項の「社会福祉法人は、社会福祉事業及び第二十六条第一項に規定する公益事業を行うに当たっては、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供するよう努めなければならない」が創設された。
- 制度の狭間や既存の仕組みでは対応できない、地域における、地域に特有の福祉ニーズに、社会福祉法人が連携・協働して取り組めないか

5

取り組みの経過

下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会設立までの経過①

○平成27年10月15日

第1回協議会設立検討会の開催 ※市社協の呼びかけ

【参加者】高齢（2法人）、障害（2法人）、保育（1法人）、児童（1法人）、事業団（1法人）、市社協、県社協

平成28年4月まで ほぼ毎月1回 検討会を開催

【検討会の内容】

- ・ 改正社会福祉法の理解
- ・ 福祉課題の現状
- ・ 協議会設立の目的、実施事業など

↓

◎制度の狭間や既存の仕組みでは対応できない福祉ニーズに
社会福祉法人が連携・協働して取り組むことの必要性を確認。

↓

◎機運を高めるための研修会の開催へ

6

下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会設立までの経過②

○平成28年8月8日

「社会福祉法人（福祉施設）の協働による地域公益活動の可能性を考える研修会」の開催

参加者 40法人から81名（講義／グループワーク）

【アンケート結果】

複数法人の連携・協働による取り組みを進めることの必要性について
必要76%、どちらかといえば必要22%＝98%

⇒設立準備会の開催へ

【グループワーク・アンケートの主な意見】

○複数法人の連携・協働により実施できる事業

- ・地域における相談窓口の設置
- ・生活困窮者への支援
- ・中間就労の場、居場所づくりなど

➡ 実施事業や組織体制
の案へ反映

○福祉人材の育成の必要性

○ニーズを共有する機会の必要性

○社会福祉法人の公益性のPR

○事務局の必要性

7

下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会設立までの経過③

○平成28年11月22日 第1回設立準備会の開催

参加状況 29法人から35名

協議事項

- (1) 設立準備会発足の経緯について
- (2) 協議会設立の目的・意義等について
- (3) 協議会の実施事業・会費・会則等について
- (4) 意見集約（グループワーク）
- (5) 設立スケジュールの確認

➡ 協議会設立に向けた合意を確認

【事業の提案】

- ①（仮称）ふくし生活SOS事業
- ②ふくしセーフティネット会議の開催
- ③福祉専門職の育成
- ④広報啓発

【会費の提案】

上記4事業の事業費を700万円と試算。（積み上げ方式）

8月の研修会に参加した40法人の決算書から
前年度サービス活動収益額の0.05%を算出

8

下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会設立までの経過④

○平成29年 2月21日 第2回設立準備会の開催

参加状況 31法人から36名

協議事項

(1) これまでの経緯・第1回準備会の結果について

(2) 実施事業(修正案)について

(3) 事業費(修正案)について

(4) 全体像・名称・会則等(修正案)について

(5) 設立総会について

➡ 会則等の最終
案とりまとめ

ふくし生活SOS事業と地域における公益的な取組の3要件との関係について

※地公推に加入するメリット

要件① 社会福祉事業又は公益事業を行うに当たって提供される福祉サービスであること
➡既存の施設機能等を活用して、日常生活に身近な場所で相談支援を受けられる体制を整備し、地域福祉の向上を図る。

要件② 日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対する福祉サービスであること
➡生活上の課題を有する地域住民を対象。

要件③ 無料又は低額な料金で提供される福祉サービスであること
➡相談は無料。必要に応じてライフライン等の確保を支援(現物を無償給付)

「ふくし生活SOS事業」は、社会福祉法第24条第2項の要件を満たす

9

下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会設立までの経過⑤

○平成29年3月8日

「下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会」入会案内を全ての社会福祉法人に送付

○平成29年4月12日

「運営委員候補者の推薦依頼」を入会申込法人へ送付

※9法人から運営委員候補者各1名が推薦される

※設立総会に向けて2回の打ち合わせ会を開催

○平成29年7月13日

「下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会」

設立総会・設立記念祝賀会

【入会状況】52法人／64法人 加入率81.3%

10

加入率を高めるための取り組み

平成29年

- 3月8日 ・入会案内送付
・保育連盟会長から入会促す文書発出

3月31日 ○31法人（保育6、他25）／64法人 加入率48.4%

4月3～4日 ・設立準備会参加法人の内、入会申込の無い法人へ働きかけ。（市社協）

4月13日 ・保育園長会にて趣旨事業説明。入会の働きかけを行う。（市社協）

5月1日 ○41法人（保育12、他29）／64法人 加入率64.0%

- 5月19日 ・保育園長会にて、保育連盟副会長（運営委員候補者）から再度趣旨、事業説明、入会の働きかけを行う。
・障害関係の運営委員候補者による未加入法人への働きかけ（訪問）

5月30日 ・設立総会・祝賀会案内状送付（入会申込法人宛て）
・未入会法人に再案内を送付
○50法人（保育18、他32）／64法人 加入率78.1%

7月13日 ・設立総会
○53法人（保育20、他33）／64法人 加入率82.8%
○52法人（保育20、他32）／64法人 加入率81.3%

保育20、高齢12、障害12、児童1、高齢・障害3、高齢・保育2、事業団1、社協11 52法人
未加入は、保育4、高齢5、障害1、児童1、高齢・障害1 12法人

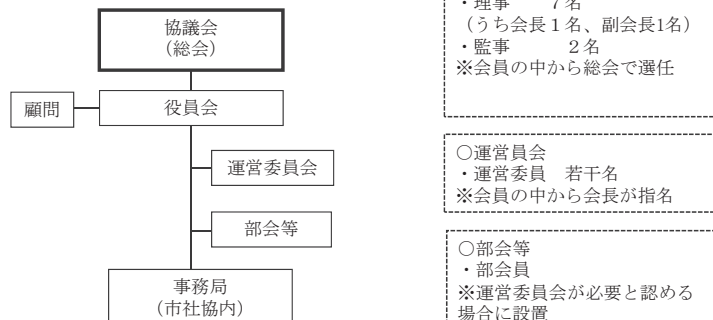
11

下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会

1. 目的

下関市において福祉施設・事業所を経営する社会福祉法人が相互に連携・協働して、制度の狭間や既存の仕組みでは解決が難しい福祉ニーズに対応するための「地域における公益的な取組（以下「地域公益活動」という。）」を推進することにより、下関市の地域福祉向上に寄与することを目的とします。

2. 組織



12

3. 実施事業（設立当初）

（１）ふくし生活ＳＯＳ事業の実施

会員法人が経営する施設・事業所に「ふくし生活ＳＯＳ相談所」の窓口を設置して、生活課題を抱える地域住民が、日常生活に身近な場所で相談支援を受けられる体制を整備することで、地域福祉の向上を図る。

（２）相談員養成研修会の開催

ＳＯＳ事業の相談員・コーディネーターの養成

（３）セーフティーネット会議の開催

ＳＯＳ事業等でキャッチした福祉ニーズの共有・課題整理、新たに開発が必要な社会資源等についての研究

（４）情報発信・広報啓発

取り組みの広報啓発

13

4. 財 源

基礎会費 1法人 5,000円（年）

事業会費 1法人 前年度サービス活動収益額の0.05%（年）
（1億円で50,000円）

平成29年度予算

当初予算額 7,000,000円
（内訳）

- ①協議会運営事業 750,000円
（消耗品、賃借料、旅費、研修費、通信費、会議費、手数料、渉外費）
- ②ふくし生活ＳＯＳ事業 5,300,000円
（人件費290万円、広報費102万円、渉外費（現物給付）120万円、通信費他）
- ③福祉人材育成事業 400,000円
- ④広報啓発事業 550,000円

H29会費 8,830,000円（基礎260,000円、事業8,570,000円）

14

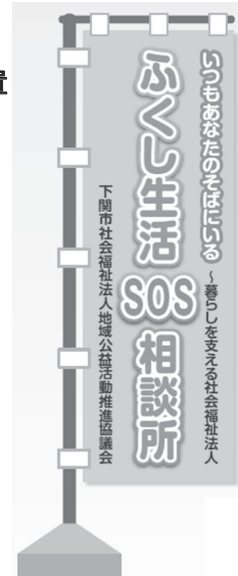
ふくし生活SOS事業

1. ふくし生活SOS相談所の設置・相談員の配置

- (1) 会員法人の経営する施設・事業所
 - ・ふくし生活SOS相談所窓口の設置・相談員の配置
 - ・初期相談への対応
 - ・事務局（コーディネーター）へのつなぎ
- (2) 事務局（市社会福祉センター内）
 - ・コーディネーターの配置
 - ・会員法人が配置する相談員との連絡調整
 - ・適切な支援機関等へのつなぎ

2. 緊急支援の実施

- (1) 実施可能な会員法人（施設・事業所）
 - ・緊急支援（食事等の提供、一時的な保護など）
- (2) 事務局（コーディネーター）
 - ・緊急支援（現物給付）※協議会会費から拠出（食糧支援、ライフライン復旧支援など）

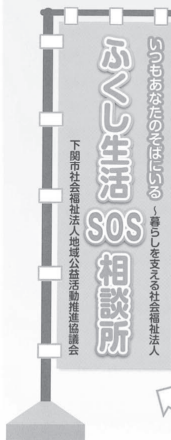


15

いつもあなたのそばにいる ～暮らしを支える社会福祉法人

ふくし生活SOS相談所

「ふくし生活SOS相談所」は、悩みや問題を抱える住民の皆さんが、気軽に相談できる地域のよろず相談窓口です。



各種制度やサービスにつなぐ等、生活が安定するまでの支援を行います。必要に応じて食料支援やライフラインの復旧等、経済的援助（現物給付）も行います。



本事業は、「下関市社会福祉法人 地域公益活動推進協議会」に加盟する社会福祉法人が、相互に連携・協働して制度の活用や既存の仕組みでは解決が難しい福祉ニーズに対応するための活動として展開しています。

この「のぼり」は、あなたの悩みを受けとめてくれる「ふくし相談所」の目印です！

お問い合わせ先

お近くの「ふくし生活SOS相談所」は裏面をご覧ください。受付日時：各施設・事業所の営業時間内です。

抱えこまずにまずはご相談ください。



ふくし生活SOS相談所を設置している下関市内の社会福祉法人です。

法人名	住所	電話番号	担当職員
あーす	下関市東江の浦町二丁目22-7	266-9113	
あゆみの会	下関市大字西字町145-5	258-4111	
安楽会	下関市豊浦町大字小寺山502-2	774-0880	
いずみ保育園	下関市豊谷町三丁目7-9	256-0955	
内日福祉会	下関市大字豊田字次郎1398-1	289-5454	
海苔子あひがし子ども園	下関市豊山町13-31	222-0145	
岡山県	下関市秋保町12-12	256-6888	
聖水会	下関市堀川町大字下町1064	287-1220	
さすな	下関市武久町二丁目70-10	252-3056	
孝徳会	下関市王宅町一丁目18-27	248-2100	
清光保育園	下関市清光町一丁目5-1	282-0288	
共生の里	下関市生野町一丁目1-18	227-3211	
くすのき	下関市橋乃二丁目691-4	256-2067	
済生会呉市福祉センター	下関市豊浦町三丁目4-1	223-0261	
さくらの丘	下関市後田町五丁目33-8	233-2355	
小泉会	下関市分久町19-18	222-8222	
三陽会	下関市豊北町大字神田2408	786-2025	
慈恵会	下関市橋乃五丁目5-28	256-6810	
じなんじょ	下関市生野町二丁目28-20	252-2227	
下関市社会福祉協議会	下関市豊北町三丁目4-1	232-2003	
下関市社会福祉事業団	下関市豊北町4-1	249-5205	
下関市民生事業助成会	下関市大字生野町250	262-2111	
下関みらい	下関市小月茶屋二丁目9-1	283-0085	
しゃくなげ園	下関市大字田舎字荒巻82-1	256-5411	
寿栄会	下関市大字赤松1760	786-2003	
寿栄会	下関市武久町二丁目53-8	253-5251	
松原会	下関市橋乃三丁目15-10	258-3800	
松原会	下関市豊浦町三丁目17-2	266-8287	
新生園	下関市西郷町1-5	248-0512	
聖徳会	下関市豊浦町11-6	266-9311	
清和保育園	下関市秋保町二丁目8-10	256-2533	
尊正寺保育園	下関市豊本町五丁目9-26	266-4843	
下関市大字吉田1085-1		283-2727	
豊源福祉会	下関市豊浦町大字寺島442	772-0107	
やまぐち学園	下関市豊浦町大字寺島1544	266-1934	
ピースオブマインド・はまゆう	下関市武久町一丁目5-14第3倉庫に12階	254-9288	
神田福祉会	下関市神田町8-1	252-7500	
神会	下関市豊浦町小井田2139-2	774-3901	
神会	下関市長門町二丁目21-1	248-3222	
豊泰会	下関市豊田町大字寺島51-2	768-0051	
豊心福祉会	下関市豊北町大字海部3762	782-1683	
法徳会	下関市大字豊谷879-6	256-2431	
恵乃会	下関市小月茶屋二丁目8-27	283-3210	
前田町福祉会	下関市南田一丁目3-1	223-2574	
水の木	下関市富田町六丁目18-8	258-5451	
みそら保育園	下関市橋乃三丁目1733-1	258-0239	
八栄会	下関市豊本町五丁目3-10	266-3700	
やまぐち会光園	下関市大字豊浦町大字寺島1544	248-5115	
ゆたか保育園	下関市小月茶屋二丁目9-8	255-1660	
夢の会	下関市新地町3-28	228-0300	
夢徳会	下関市王宅町六丁目1-12	283-2834	
礼和会	下関市長門町6-35	250-8210	

下関市社会福祉法人 地域公益活動推進協議会 事務局（下関市社会福祉センター内） TEL:0831-249-1855

推進協議会設立後の取り組み

平成29年

- 7月13日 ○設立総会・記念祝賀会
・会則の承認、役員選出、事業計画・収支予算の承認、運営委員指名
- 8月9日 ○第1回運営委員会
(1) 平成29年度会費について
(2) SOS事業コーディネーターについて他
- 8月10日 ○平成29年度会費納入依頼送付
- 9月8日 ○第2回運営委員会
(1) SOS事業「相談員研修会」について
(2) SOS事業「緊急支援対応研修会」について
(3) 啓発グッズの作成について（のぼり旗、チラシ、ポスター）他
- 10月17日 ○第3回運営委員会
(1) SOS事業の定款記載について
(2) 研修会役割分担について他
- 10月31日 ○SOS事業「相談員研修会」の開催
- 11月10日 ○SOS事業「緊急支援対応研修会」の開催
- 12月1日 ○ふくし生活SOS相談所のチラシ全戸配布 ※社協だより折込
- 12月5日 ○ふくし生活SOS事業の広報啓発（地区民生児童委員協議会会長）
- 12月15日 ○緊急支援に関するアンケート調査実施

17

推進協議会設立後の取り組み

- 12月21日 ○「改正社会福祉法第24条第2項及び定款変更との関係について」
会員法人へ送付

平成30年

- 1月19日 ○第5回運営委員会
(1) 役員会の開催について
(2) 「ふくし生活SOS事業取組状況説明会・意見交換会」について
- 2月21日 ○第6回運営委員会
(1) 役員会の開催について
(2) 「ふくし生活SOS事業取組状況説明会・意見交換会」について
- 3月6日 ○第1回役員会
(1) 協議会の取組状況について
(2) ふくし生活SOS事業の取り組み状況と今後の予定について
(3) 平成30年度事業計画・収支予算について
(4) 平成30年度事業会費について
○「福祉生活SOS事業取組状況切改名・意見交換会」の開催
- 4月18日 ○第1回運営委員会
(1) 平成30年度の事業実施の方向性について
- 5月18日 ○第2回運営委員会
(1) 平成30年度の事業計画・収支予算について
- 6月12日 ○第3回運営委員会
(1) 役員会・定期総会について
- 6月22日 ○監査会 平成29年度事業及び会計監査

18

推進協議会設立後の取り組み

6月28日 ○第1回役員会

(1) 定期総会について

7月13日 ○第4回運営委員会

(1) 定期総会について

(2) 「ふくし生活SOS事業取組状況説明会・意見交換会」について

7月24日 ○平成30年度定期総会

(1) 理事の補充選任について

(2) 平成29年度事業報告・収支決算について

(3) 平成30年度事業計画案・平成30年度収支予算案について

8月 8日 ○第5回運営委員会

(1) 意見交換会について

(2) 啓発フォーラムについて

(3) ふくし生活SOS出張相談会について

8月10日 ○平成30年度会費納入依頼送付

9月11日 ○第6回運営委員会

○「平成30年度第1回意見交換会」開催

19

平成30年度 実施事業

(1) ふくし生活SOS事業の実施

会員法人が経営する施設・事業所に「ふくし生活SOS相談所」の窓口を設置して、生活課題を抱える地域住民が、日常生活に身近な場所で相談支援を受けられる体制を整備することにより、誰もが安心して暮らせる地域づくりを目指します。

●ふくしSOS相談の設置、コーディネーターの配置

(2) くらしと福祉の総合相談会の開催

会員法人が有するマンパワーとその専門性を活かして、市民が気軽に立ち寄れるショッピングモール等で福祉・介護・子育てなどの福祉の総合相談会を開催することで、相談窓口を身近に感じていただくとともに、専門性の高い相談支援を行うことで市民福祉の向上を図ることを目的とします。

●くらしと福祉の総合相談会に実施 旧市内3か所・旧町1か所ずつ7か所

(3) 福祉人材の育成

ふくし生活SOS事業の市民への普及啓発を図るとともに会員法人所属職員の資質向上を図ることを目的とします。

●フォーラム「ふくしSOSフォーラムin下関（いつもあなたのそばにいる～暮らしを支える社会福祉法人）」の開催

20

平成30年度 実施事業

(4) 意見交換会の開催

会員法人の相互理解の促進・地域における公益的な取組の共有、困難事例や地域の福祉課題の把握、ふくし生活SOS事業への共通理解等を図ることを目的とします。

- 意見交換会の開催・福祉生活SOS事業の事例共有
- ・グループ別意見交換会

(5) 広報啓発

協議会の取組を広く市民に未入会法人へ広報啓発することを目的とします。

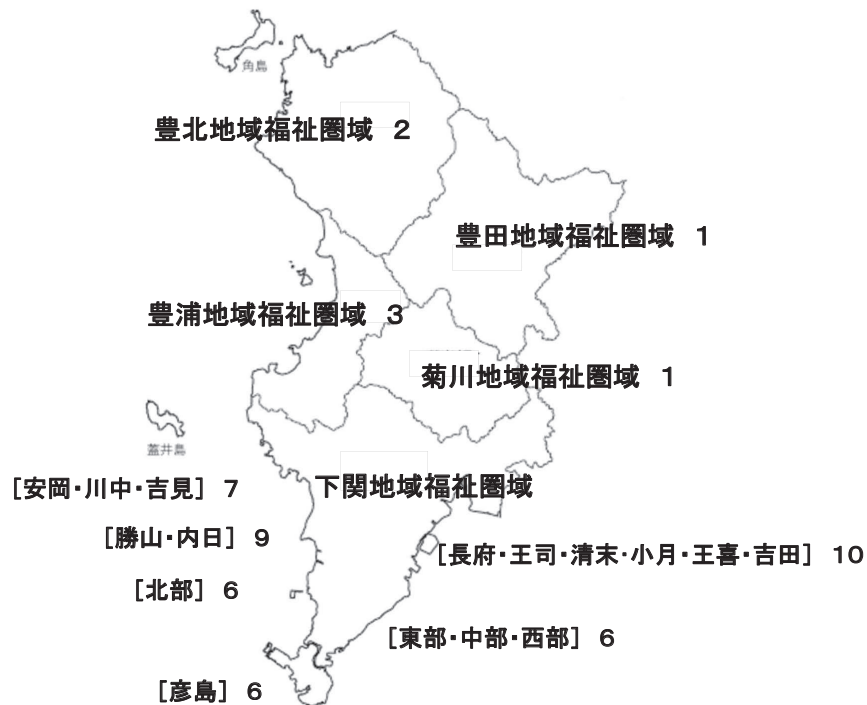
- 広報検討会の開催（ホームページの開設検討）
- 「広報誌」作成・「ふくし生活SOS事業啓発用チラシ」全戸配布

H30会費 8,445,000円（基礎255,000円、事業8,190,000円）
前年比 △385,000円

〇51法人／64法人 加入率79.7%

保育20、高齢11、障害12、児童1、高齢・障害3、高齢・保育2、事業団1、社協11 51法人

21



22

取り組みの成果

- 社会福祉法人として、制度の狭間や既存の仕組みでは対応できない、それぞれの地域における、さまざまな福祉ニーズにお応えすることが社会福祉法人の責務であることについて、経営者だけではなく、多くの法人職員が理解するきっかけとなった。
- 下関市において、加入率80%（51法人／64法人）の種別を問わない社会福祉法人の連携・協働できる顔の見える関係ができた。
- 51法人79か所のふくし生活SOS相談所が、地域住民の身近な相談窓口として設置された。
 - （H29.12.1～H30.3.31 相談件数10件 緊急支援1件）
 - （H30.4.1～H30.7.31 相談件数17件 緊急支援6件）

23

今後の課題

- 加入率の維持・向上
 - ・加入法人にとってのメリット（活動の見える化）
 - ・法人の所在する地域における地域住民の目（活動の見える化）
- 圏域を細分化した地域ごとの活動推進
 - ・それぞれの地域における福祉ニーズの明確化と解決に向けた社会福祉法人の連携・協働による取り組みの推進
- 広い面積を占める4町での活動
 - ・社会福祉法人間連携による応援体制の構築
- 下関市の住民誰もが地公推の存在を知っておりあってよかったと実感していただけること

24



ふくし生活SOS事業の全体像

(生活困窮、孤立、ひきこもり、ゴミ屋敷、育児、介護、病気・・・)



アウトリーチ





みんなの「生きる」を
社会福祉法人

ロゴマークの、丸みのあるやさしい楕円は、
社会福祉法人が目指す「多様性を受け容れる社会」や
「一人ひとりの心の温かさ」を象徴しています。
3つの重なりから浮かび上がる“人”の文字で、
人と人との支え合い、誰もが安心して暮らせる地域をつくり、
「その人らしく生きる」を守り抜く、社会福祉法人の使命を表現しています。

社会福祉法人 経営実践事例集 2018

(平成 30 年 9 月)

全国社会福祉法人経営者協議会

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

T E L 03-3581-7819

F A X 03-3581-7928

※転載・転用は固くお断りします。

