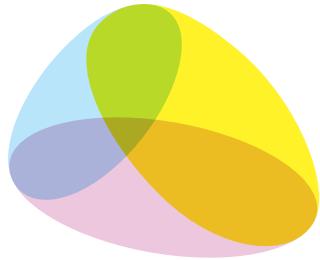


社会福祉法人

経営実践事例集 2025

—多角化・多機能化・経営強化実践—



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

令和7年10月

全国社会福祉法人経営者協議会

倫理綱領

社会福祉施設の経営主体である社会福祉法人は、社会福祉法に基づく特別法人であり、利用者はもとより地域社会における福祉の充実に貢献するためには適正かつ活力ある経営に努めなければならない。

全国社会福祉法人経営者協議会は、高い公共性と倫理性を旨として国民の負託に応えるとともに、地域社会における福祉推進の主導的役割を果たすため、ここに倫理綱領を定める。

会員は、人間としての尊厳と社会連帯の思想を基本理念とし、公平・公正な法人運営に努める。

会員は、常に健全かつ活力ある経営に努めるとともに、民間社会福祉事業としての先駆性・独自性を發揮し、国民の期待に応える。

会員は、広く法人・施設の機能を挙げて、地域福祉の充実発展に寄与する。

会員は、職員の資質の向上を図るとともに勤務条件の改善に努める。

会員は、相互の親睦・交流を深めるとともに、切磋琢磨を怠らず、進んで研修・研究に努め、社会の発展に応じた広い視野をもって経営にあたる。

社会福祉法人行動指針

社会福祉法人は、「社会、地域における福祉の充実・発展」に寄与することを使命とし、社会福祉事業の安定的・継続的経営に努めるとともに、多様な生活課題や福祉需要に柔軟かつ主体的に取り組む公共的・公益的かつ信頼性の高い法人です。

会員法人は、社会福祉法人の使命を果たすため、次の行動指針に基づく経営を実践します。

I. 経営に対する基本姿勢

- 1 経営者としての役割
- 2 組織統治（ガバナンス）の強化
- 3 健全で安定的な財務基盤の確立
- 4 コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

II. 支援に対する基本姿勢

- 5 人権の尊重
- 6 包括的支援の充実・展開信
- 7 サービスの質の向上
- 8 安心・安全の環境整備

III. 地域社会に対する基本姿勢

- 9 地域共生社会の推進
- 10 信頼と協力を得るための積極的なPR

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

- 11 中長期的な人材戦略の構築
- 12 人材の採用に向けた取組の強化
- 13 人材の定着に向けた取組の強化
- 14 人材の育成に向けた取組の強化

目次

1. 当法人の採用活動におけるカジュアル面談の効果と課題 ～当事者雇用と職員の意識改革～	愛知たいようの杜／愛知県 1
2. 誰もが輝ける職場を目指して ～離職者ゼロの施設を目指して～	青谷学園／京都府 12
3. 「働きやすい職場づくり」と「見える化」 ～中途介護職採用活動の実践と成果～	大三島育徳会／東京都 23
4. 利用者ファーストのための職員ファーストを叶える 7 つのステップ	弘陵福祉会／兵庫県 34
5. 人財採用・教育・広報室を立ち上げ 2 年 ～利用者・家族・職員が笑顔でいるために～	すこやか福祉会／東京都 45
6. 「“やらされる”から、“挑戦したくなる”組織へ」 ～コーチング×プロジェクトで組織文化を変革～	大慈厚生事業会／兵庫県 57
7. 業務効率化で完全週休二日制実現、 有休消化率 80%以上 2 年連続達成！	南町保育会／東京都 64
8. 海外人材を法人の未来の担い手に ～利用者・家族・職員が笑顔でいるために～	むべの里光栄／山口県 80
9. 業務振り返りチェック事項の内容改善に向けて ～利用者・家族・職員が笑顔でいるために～	光友会／神奈川県 86
10. 介護人材育成と多角化・多機能化の事業展開 ～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～	福寿園／愛知県 93

11. 業務プラットフォームをスマートフォンにして業務効率化 ～記録・情報共有・通信・申請の機能を集約～	青谷学園／京都府	105
12. 科学的介護の実践でお年寄りを元気に こぼり苑の体制づくり ～一人ひとりの力を合わせて～	上ノ郷福祉会／熊本県	115
13. 3年連続赤字からの脱却—複合施設のV字回復戦略	敬友会／岡山県	123
14. 天竜厚生会における管理会計実践事例～財務研修編～	天竜厚生会／静岡県	130
15. デジタル人材育成の取組み～職場 DX プログラムの実施～	とちぎ健康福祉協会／栃木県	142
16. Google と ChatGPT を活用した簡易システムの構築	みなみ福祉会／愛知県	152
17. 生成 AI 活用によるケアマネ業務の生産性向上と意識改革	むべの里光栄／山口県	157
18. 経営に貢献する法人本部事務局作りの現状と課題 ～資料調査を踏まえて～	愛知たいようの杜／愛知県	165
19. 保育園の定員増と子育て支援室の創設に向け、新たなスタート！	鎌倉すこやか会／神奈川県	175
20. 「心をつなぐ」高齢者と子どもの世代間交流	一視同仁会／宮城県	179
21. 地元国立大学発研究シーズを活用した学福連携による 新規事業開発等事業	うぶすな会／香川県	189
22. 社会福祉法人多角化・多機能化のあたらしい「カタチ」	門真市立こども発達支援センター共同事業体／大阪府	199

23. 子ども広場、子ども食堂、子ども教室の取組み ～「地域の児童の非認知能力の向上」と「他法人への普及」を目指して～	光志福祉会／香川県 206
24. 社会福祉法人がもつ地域ネットワークと人的資源で実現！ 児童館を活用した無料学習支援	神戸新生福祉会／兵庫県 215
25. 農福連携活動からのユニバーサル農園への展開	光友会／神奈川県 227
26. 初めての「看取り」 ～Tさんから学んだこと～	光友会／神奈川県 241
27. 福祉と地域の未来をつなぐ取り組み ～福祉・介護を「マルシェ」で身近に～	寿ノ家／山梨県 251
28. 地域力向上を目指した地域貢献活動 ～少子化社会における入所率維持向上を視野に入れて～	ダビデ会／東京都 263
29. 地域への恩返し事業(子どもの居場所活動)	天心会／静岡県 274

参考：全国経営協 多角化・多機能化マッチング事業 ～実践事例ガイドブック～ Ver.1.0	277
--	-----

本事例集は、「第 44 回全国社会福祉法人経営者大会」分科会での発表募集にご応募いただいた、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の経営実践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ください。

当法人の採用活動における カジュアル面談の効果と課題

社会福祉法人 愛知たいようの杜（愛知県）

住所	〒480-1148 愛知県長久手市根巣 1201
TEL	0561-63-2739
URL	https://gojikaramura.jp/
経営理念	令和 7～9 年度中期計画の行動指針：すべては 「人（ご利用者、職員、地域の方々など）のために」 令和 7 年度事業方針の行動基準：ご利用者・職員に とって「優しく」「易しい」方法を考えよう。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・ 愛知たいようの杜 法人本部・ 特別養護老人ホーム愛知たいようの杜 (ハモリー館・杜っと館) : 100 床・ 愛知たいようの杜 ショートステイ : 12 床・ ケアハウス ゴジカラ村 : 50 床・ デイサービスセンター ゴジカラ村・ デイサービス ゴジカラ村 杜もりトレーニング・ ヘルパーステーションひだまり・ 愛知たいようの杜ケアプランセンター・ 小規模特別養護老人ホームだいたい村 : 29 床・ ショートステイ杜の宿 : 10 床・ グループホーム嬉楽家 : 2 ユニット (18 人)・ 愛知たいようの杜地域包括支援センター
収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	①社会福祉事業 1,121,369,130 円 ②公益事業 122,493,366 円 ③収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	272 名（非常勤を含む）2024 年 6 月 25 日現在

当法人の採用活動における カジュアル面談の効果と課題



社会福祉法人愛知たいようの杜
福田 陽佑

「人材採用業務」強化の経過

2021年度 2022年度	経営基盤の強化に貢献できる法人本部事務局を作るため、組織体制の改革を開始
2023年度～	事務局スタッフを1名増員 長年、人員不足で実施する傾向にあった「人事」「広報」に関する業務を主で担当するスタッフを配置
2024年度～	採用ビジネス会社のサイト利用の絞り込み（経費削減） 人事担当者による「カジュアル面談」による手間を惜しまない運営を強化

人事担当者として実感している 介護人材採用における課題



- 求人倍率が高く、介護人材市場も求職者優位
- 応募者とのミスマッチによる採用難

【発生していた課題】

相互理解不足で発生する意見

- 法人側
「こんな方とは“知らなかった”」
- 求職者側
「こんな職場とは“知らなかった”」

【発生しやすかった課題】 求職者売り手市場による弊害

- 法人側の焦り「対話するより“入社してほしい”という感情が先行してしまう」
 - 都合の良い情報を提供しがちになる
 - 対応が就活終われハラスメントになりやすい

【困っていた課題】 人材紹介会社から情報内容の精度

- エージェント側の情報収集不足
 - SNS経由での情報収集が主流であることの影響
 - 確認しづらい特記事項（メンタルヘルス等）の把握不足

課題を通して考えた 【採用活動における重要事項】

希少な応募者を確実に採用へと繋げる

応募者の意向に沿った業務内容の提案

応募者やエージェントからの情報量不足を補う
=意向を深堀するには、追加の情報収集が必要

【カジュアル面談の目的・狙い】 手間を惜しまず「求職者」を知る

適正な採用、雇用形態の提案に向けた情報収集

確認事項①
働き方の意向

確認事項②
具体的な経験・経歴

確認事項③
求職に至った理由

【カジュアル面談の方法】

- ・ 時間を十分確保(60~90分程度)
- ・ 質問リスト及び回答集の利用
- ・ 気軽な面談の手段として、オンライン面談の導入
- ・ 面談前後の迅速なフォローアップを徹底

【カジュアル面談における情報収集】

より具体的な情報収集に向けて

1. 対話を意識して実施する
2. 求職者の特性理解に向けた観察に努める

ケース①【就労ハードルを下げる提案】

求職者側にイメージ齟齬があることを把握したケース

- ・ 介護職へのハードル値を確認できた
- ・ ハードルを下げるための業務提案が重要であることが把握できた

ケース②【特徴に見合った提案】

特記事項が把握できたケース

- ・ メンタルヘルスについての確認できた
- ・ ストレス耐性が低く、内面に寄り添った働き方の提案としての判断材料となった

ケース③【早期ミスマッチの解消】

課題が把握できたケース

- 不適合な求職者も一定数いることが確認できた
- 相互理解を深める機会が良い選考プロセスであることが把握できた

【カジュアル面談を機能させるための取り組み】

- ① 採用情報の広報機能の強化
- ② 求人票の精度向上
- ③ 担当者としての努力

取り組み① 採用情報の広報機能の強化

➤ ホームページの利用強化

- ・ 全体的な見直しと適宜の更新
- ・ 閲覧者が求めている情報の把握
- ・ プラットフォームとしてのメタバースの設置

取り組み② 求人票の精度向上

➤ 法人の採用戦略を考慮して求人票を作る

- ・ 管理者と直接情報交換して採用の意向を把握
- ・ 多種多様な求人票作り
- ・ 法人の意向をより細かく記載した求人票作り

取り組み③ 担当者としての努力

➤ カジュアル面談を効果的に運用する

- ・ 情報収集のムラを減らすためにヒアリングシートを用いる
- ・ 面接前後のフォローアップを個々に応じたメール内容を作成し送信する
- ・ 面談後の意向確認を徹底する

【カジュアル面談実施の効果】

- 求職者に見合った業務内容・雇用形態の提案ができた
- 相互理解への重要性を認識し、法人が適正な選考を進めるための情報整理を行う準備期間に繋げた
- 今後の採用活動に係る分析に繋げるデータ作り

まとめ)

【当法人の採用活動における今後の課題】

【目標】希少な応募者を長期就労に繋げる

【課題】

- 1.離職に繋がる要因を分析し、組織マネジメントに活かす
- 2.多様な意向に応じることができる雇用形態を増やす

【「今後の課題」に対する計画】

- 1.離職に繋がる要因を分析するための情報を集約できる体制作りを推進する
- 2.働き手が求める意向を収集し、多様な働き方への企画提案に繋げる

誰もが輝ける職場を目指して

～当事者雇用と職員の意識改革～

社会福祉法人 青谷学園（京都府）

住所	〒610-0113 京都府城陽市中芦原 14 番地
TEL	0774-55-6800
URL	https://aodani.or.jp/
経営理念	○経営理念 地域社会への貢献と、ご利用者様に「生きがい」「満足」「感動」のある福祉サービスを提供します。 ○基本方針 ・ご利用者様が豊かな人生を送れるよう、質の高いサービスを提供します。 ・地域福祉の推進と地域社会の発展に寄与します。 ・そのために健全な経営体制を構築します。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	障害者支援施設（70名）1か所 障害者支援施設（30名）1か所 特定相談支援事業所 1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	①社会福祉事業 731,088,578 円 ②公益事業 0 円 ③収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	103名（非常勤を含む）

誰もが輝ける職場を目指して

～当事者雇用と職員の意識改革～

社会福祉法人 青谷学園

森村 章仁



法人概要

- ・法 人 名 社会福祉法人 青谷学園
- ・設 立 1982年3月18日
- ・所 在 地 京都府城陽市中芦原14番地
- ・実施事業 障害者支援施設 青谷学園(定員70名)
障害者支援施設 DO(定員30名)
青谷学園特定相談支援事業所
- ・事業内容 知的障害者の入所施設(生活介護/施設入所支援/短期入所)
- ・職 員 数 103名

障害者支援施設 青谷学園



障害者支援施設 DO



1. 実践の背景

- ・社会的な障害者雇用への関心が高まり、法定雇用率も引き上げ
- ・当法人は既に法定雇用率(3.70%)を達成し、積極的に推進
- ・「京都はあとふる企業認証」申請済み、「もにす認定」申請予定
- ・「障害者支援施設での雇用は難しい」という固定概念からの転換
- ・当法人の障害者雇用方針
「多様な個性と能力を尊重し、誰もが活躍できる環境を整備します。合理的配慮を積極的に提供し、共に成長し貢献できる職場を目指します」

個人的な動機と実践の始まり

- ・知的障害を持つ友人の子の就労相談がきっかけ
- ・上司の賛同を得て、生活支援員(主に清掃業務)として採用
- ・「簡単に辞めさせない」という強い決意で実践を開始

知的障害者の初雇用

- ・身体障害者雇用から、初めて知的障害者雇用へ挑戦
- ・新たな挑戦は学びと課題をもたらした
- ・職員向けに障害特性理解のための説明会や勉強会を重ね、意識改革と協力体制を構築
- ・知的障害者が安心して能力を発揮し、成長できる環境を整備
- ・今後は支援学校の生徒の就労先としても積極的に受け入れ予定



2. 実践内容の概要

- ① 障害者雇用推進者の役割
- ② 全職員対象の障害者雇用理解促進研修
- ③ 専任の指導役配置による手厚いサポート体制
- ④ 実習生の受け入れと指導役への抜擢
- ⑤ 得意分野を活かした専門研修への参加
- ⑥ 法人主催事例発表会での成果発表



① 障害者雇用推進者の役割

- ・障害者雇用推進者が中心となり、知的障害者の職員への配慮を実施
- ・2024年度「障害者職業生活相談員」資格取得で理解を深化
- ・職員会議等で職員にも周知・共有



(障害者雇用推進者による施設内研修)



② 全職員対象の障害者雇用理解促進研修

- ・法人全体での障害者雇用推進には職員の理解が不可欠
- ▶ ・全職員対象の障害者雇用研修を定期的に実施
 - ・障害特性理解、適切な支援方法、仲間意識の醸成を促進



(障害者雇用オンライン研修)



③ 専任の指導役配置による手厚いサポート体制

- ・毎日、正規職員が専任指導役として付き添い、手厚くサポート
- ▶ ・業務指導に加え、体調変化や困りごとにもきめ細やかに対応
 - ・清掃箇所のチェックと修正を共に行い、社会人マナーも丁寧に指導
 - ・安心して長く働く環境を整備



④ 実習生の受け入れと指導役への抜擢

- ・近隣の支援学校から定期的に実習生を受け入れ、当該職員を実習生の指導役に抜擢
- ・「教える」経験を通じて、新たな意欲と能力を引き出す
- ・当該職員の成長と実習生にとっても貴重な学びの機会に



◆城陽支援学校より職場体験に来られました

2月26日（水）、城陽支援学校高等部の学生5名が職場体験でビルクリーニングに来られました。学生は担当の先生の助言を受けながら、館外の窓清掃をとても丁寧に行ってきました。■支援員（掃除担当）も学生への助言を行なながら、共に清掃業務を行いました。

今後も社会福祉法人として近隣の支援学校とは一層の協力関係を築いていきます。



⑤ 得意分野を活かした専門研修への参加

- ・デジタル分野への高い関心と特性を活かし外部専門研修に参加
- ・業務スキル習得に加え、可能性を広げ、自信を深める重要なステップ



⑥ 法人主催事例発表会での成果発表

- ・研修で得た知識・経験を法人主催の事例発表会(2025年9月開催)で発表予定
- ▷ ・当該職員の成長実感と、障害者雇用の可能性を伝える貴重な機会



3. 実践による効果、成果

- ① 当該職員の成長と職場の安定
- ② スケジュール管理能力の向上と自律的な行動
- ③ イレギュラー業務への柔軟な対応
- ④ コミュニケーション能力の飛躍的向上
- ⑤ 放送業務における才能開花と自信の獲得
- ⑥ DX推進と世代間交流の促進

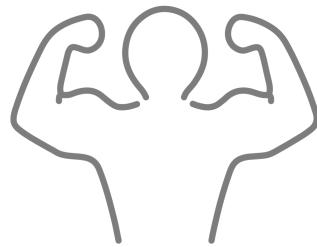




① 当該職員の成長と職場の安定

- ・職員のスキルアップ

- ・体調不良による欠勤が著しく減少、安定勤務へ
- ・自身の役割と居場所を確立
- ・体調管理と責任感の向上に直結



② スケジュール管理能力の向上と自律的な行動

- ・「人を管理する能力」が身に付く

- ・スケジュール表携帯で時間意識が向上
- ・社用携帯での業務確認習慣で、確実な作業遂行が可能に。業務の自律的管理能力が大きく向上



(当該職員用チェックリスト)

日付	業務内容	担当者	状況
2023/10/01	会議準備	○	完了
2023/10/02	会議実施	○	完了
2023/10/03	会議収録	○	完了
2023/10/04	会議報告	○	完了
2023/10/05	会議準備	○	完了
2023/10/06	会議実施	○	完了
2023/10/07	会議収録	○	完了
2023/10/08	会議報告	○	完了
2023/10/09	会議準備	○	完了
2023/10/10	会議実施	○	完了
2023/10/11	会議収録	○	完了
2023/10/12	会議報告	○	完了
2023/10/13	会議準備	○	完了
2023/10/14	会議実施	○	完了
2023/10/15	会議収録	○	完了
2023/10/16	会議報告	○	完了
2023/10/17	会議準備	○	完了
2023/10/18	会議実施	○	完了
2023/10/19	会議収録	○	完了
2023/10/20	会議報告	○	完了
2023/10/21	会議準備	○	完了
2023/10/22	会議実施	○	完了
2023/10/23	会議収録	○	完了
2023/10/24	会議報告	○	完了
2023/10/25	会議準備	○	完了
2023/10/26	会議実施	○	完了
2023/10/27	会議収録	○	完了
2023/10/28	会議報告	○	完了
2023/10/29	会議準備	○	完了
2023/10/30	会議実施	○	完了
2023/10/31	会議収録	○	完了
2023/11/01	会議報告	○	完了

(専任指導役用業務日誌)

③ イレギュラー業務への柔軟な対応

- ・快諾してくれるようになったことで、任せられる安心感
- ・当初の業務範囲限定意識から変化に順応する力が育成
- ・組織の一員としての適応力が向上



④ コミュニケーション能力の飛躍的向上

- ・信頼関係の構築
- ・対人マナー指導により、相手の目を見て話せるようになった
- ・日替わりチェック担当制度で対話機会を創出
- ・コミュニケーションの幅が拡大



⑤ 放送業務における才能開花と自信の獲得

- ・「褒めて育てる」能力が身に付く
- ・対話が苦手だったが、放送業務で驚くべき才能を発揮
- ・饒舌な放送が絶賛され、大きな自信を獲得
- ・得意な放送で、自己肯定感が高まる



⑥ DX推進と世代間交流の促進

- ・法人のDX推進に貢献
- ・デジタル機器操作が苦手な高年齢職員に、得意な当該職員が「教える側」として活躍
- ・職員間の新たな交流と協力関係が生まれ、予想以上の相乗効果



4. 苦労した事項・課題



- ## ・不安や戸惑い

知的障害のある職員を採用し、仲間として接することの難しさ

- #### ・対人関係の構築

特定の職員への業務拒否や職場内での進行妨害など。コミュニケーションの苦手さや環境適応困難が原因

- ### · 精神的、身体的负担

集中力、記憶力の散漫による指導の繰り返しで職員が疲弊。ストレス軽減サポート体制の必要性



今後の展望とまとめ



- ・新しい仲間との協働で、職員も大きく成長
 - ・本実践の経験と学びは当法人の大きな財産
 - ・当事者との共生で培われた理解は、今後の利用者支援の質を高める
 - ・当事者の活躍はご利用者様の希望
 - ・今後も当事者と職員が共に成長し、誰もが輝ける職場を目指す

DEI商行

十人十色だからこそ生まれる発想と、周りの人を思いやる心を大切に、誰もが働きやすい職場づくりを目指すため、ここにD E I(ダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包括性))を推進することを宣言します。

2023年4月1日

「働きやすい職場づくり」と「見える化」

～離職者ゼロの施設を目指して～

社会福祉法人 大三島育徳会（東京都）

住所	〒157-0077 東京都世田谷区鎌田 3-16-6
TEL	03-5491-0340
URL	https://www.oomishima.jp
経営理念	法人理念「地域に根差した社会福祉の実践」 特養理念「目くばり、気くばり、心くばり」 「その方らしい生き方を支援いたします」
事業内容 (箇条書き) 及び定員	特別養護老人ホーム（90名）1か所 短期生活介護（18名）※特養併設型 デイサービス 1か所 居宅介護支援事業所 1か所 訪問介護事業所 1か所 地域密着型デイサービス 1か所 地域包括支援センター 2か所 知的障害者B型作業所 2か所 知的障害者グループホーム 2か所 知的障害者短期入所施設 1か所 ※GH併設 障害者就業体験事業所 1か所 障害者相談支援事業所 1か所
収入 (法人全体)	①社会福祉事業 1,090,833,916 円
令和6年度決算	②公益事業 128,187,497 円
③収益事業 0 円	
職員数 (法人全体)	186名（非常勤を含む）

「働きやすい職場づくり」と「見える化」

～離職者ゼロの施設を目指して～



社会福祉法人大三島育徳会
副理事長 田中美佐

社会福祉法人大三島育徳会



住所 東京都世田谷区鎌田3-16-6（最寄り駅 二子玉川）

基幹施設 **特別養護老人ホーム 博水の郷** 定員90名
併設：ショート18名・デイ・居宅・訪問介護

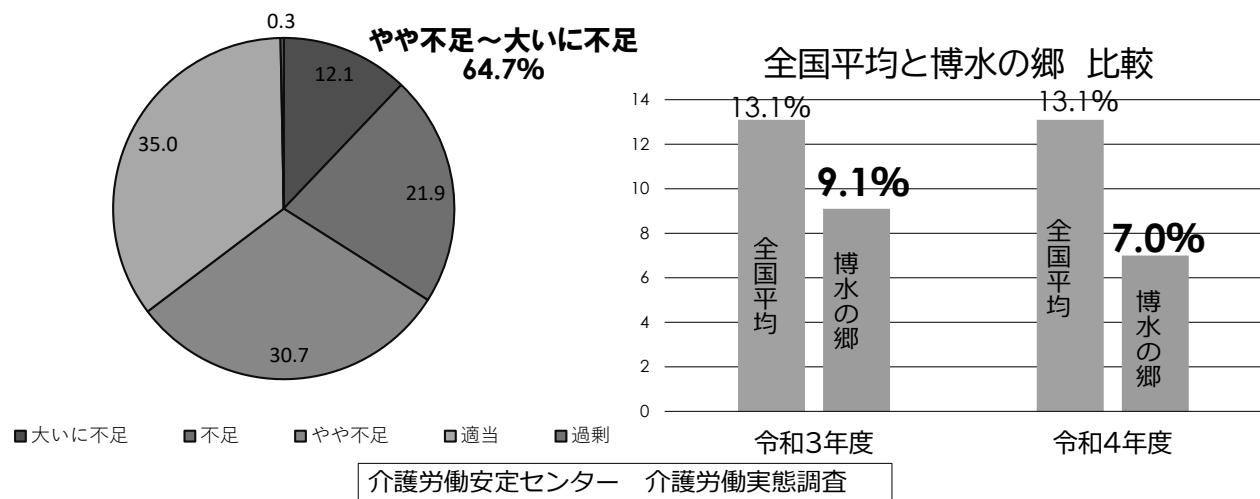
設立 平成12年11月28日
事業開始 平成14年 4月 1日（令和7年は24年目）

職員数 186人 男性 69人（常勤57人 非常勤12人）
(令和7年7月1日現在) 女性117人（常勤83人 非常勤34人）

現在拠点 9拠点（東京都世田谷区8、港区1） 15事業所

介護業界人材不足の深刻化

介護職員不足状況(令和5年度) 無期雇用の介護職員離職率



安定して人材を確保し続けるには？

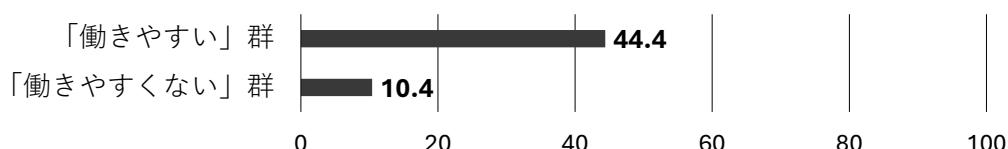
説明:

介護業界は今「ICT化」といわれているが
それだけでいいのか？



キーワード：働きやすい職場

【参考】今の会社でずっと働き続けたい」と回答した割合



平成26年5月 厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課
働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書から抜粋して作成

1.仮説

ICT化を含めた「働きやすい職場つくり」を進めることによって
応募者が増え、離職者が減るのではないか？

2.具体的な取り組み

- (1) 採用に係る取り組み
- (2) 待遇改善にかかる取り組み
- (3) 職場環境を改善する取り組み
- (4) 生産性向上にかかわる取り組み
- (5) 見える化への取り組み

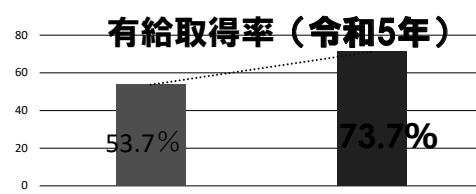
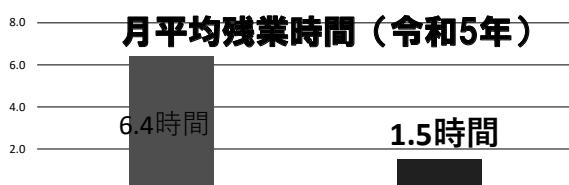
(1) 採用に係る取り組み

- ①紹介・派遣会社による採用をしない
約10年 直接雇用を継続
- ②ホームページ(HP)の充実、SNSの活用
HP・インスタグラムのほぼ毎日の更新



(2) 待遇改善にかかる取り組み

- ①残業削減と休暇の取得促進



介護労働安定センター令和5年度「介護労働実態調査」より

(2) 待遇改善にかかる取り組み

②家庭と仕事の両立を支援する

- ・休みの充実（年間総休日123日以上）
- ・時短勤務有
- ・就業開始・終了時間の変更

③福利厚生の充実

- ・bingo大会
- ・福利厚生サービス「ソウェルクラブ」活用

④待遇改善手当を最大限に活用

- ・職員に最大限で支給

⑤資格取得費用の助成

- ・初任者研修、実務者研修取得費用補助



※令和5年度 東京都

「家庭と仕事の両立支援推進企業」
に登録

(3) 職場環境を改善する取り組み

①コミュニケーションの円滑化

- 職員ラウンジの整備
- 法人内親睦イベントの推進
- セラピー犬の活用



②手厚い介護職員配置 1.9（ご利用者）対1（職員）

③介護の仕事に集中できる環境づくり

- 洗濯・清掃業務の外部委託
- 介護助手5名の配置

④キャリアアップ制度

- エルダーによる教育制度
- 様々な研修
- 明確なキャリアパス制度
- 年に2度のキャリアアップ面接



⑤男女共同参画の仕組み

- 男性の育児休暇取得例
- 希望に応じた部署異動
- 正規・非正規の両転換例あり

⑥障害のある方も 健常者と一緒に働く環境づくり

5人の障害者

平均在籍年数 9.4年

最 長 19.0年

19年、12年、8年、6年、1年

※令和5年度

東京都「心のバリアフリー」好事例企業に選定

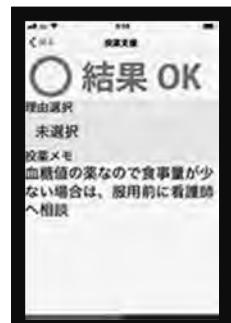


(4) 生産性向上にかかる取り組み（ICT）

①インカム導入



②誤薬防止服薬支援システム導入



③介護業務支援ソフト導入

(5) 見える化への取り組み

「働きやすい職場づくり」
という見えないものを
客観的に見えるようにするために…

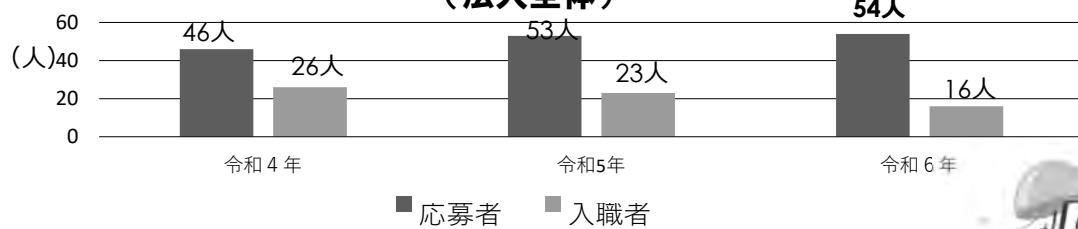


表彰・認定募集に応募・登録
法人ホームページ、Instagramで
取組を発信！

3.取り組みの結果

応募者と入職者の推移

(法人全体)



離職者ゼロの目標達成！

特養介護正職員の離職者 ゼロ

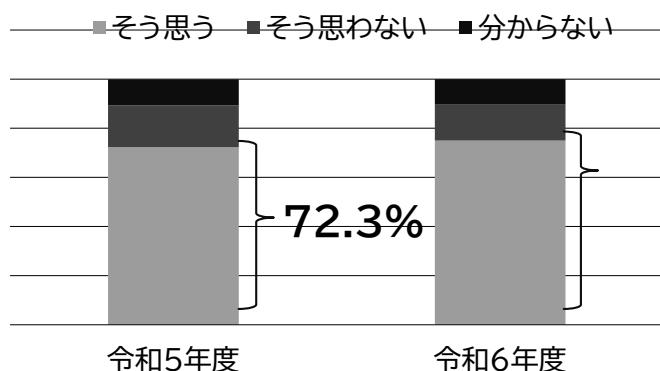
令和4年9月から令和6年8月末まで24か月



第三者評価職員アンケート(令和5年)

評価項目 5-1-4 3の②

私はこの事業所の仕事について、意欲と働きがいを持つことが
できている？



■そう思う が
75.0%
と上昇

女性の働きやすさ・女性の登用

- ・産休・育休からの復帰100%
- ・女性のキャリアアップ
- ・女性管理職42%（令和7年6月末）
局長1人 部長4人、課長4人、係長3人

※令和3年 東京都女性活躍推進大賞

医療・福祉部門 優秀賞受賞



14

「見える化」自治体からの表彰

- ・TOKYO働きやすい福祉の職場宣言(H30～)
- ・東京都女性活躍推進大賞優秀賞(R3)
- ・世田谷区男女共同参画先進事業者(R4)
- ・東京都「心のバリアフリー」好事例企業(R5)
- ・東京都家庭と仕事の両立支援推進企業(R5)
- ・東京ライフ・ワーク・バランス認定企業(R6)

東京都・世田谷区からの認定・表彰の各種



客観的な成果による「見える化」達成

表彰の受賞や認定



職員、求職者、ご利用者・ご家族等へ
取り組みの評価を伝えることができた

職員の満足度向上

職員の退職者0を達成(令和5年度)

応募者が増えた

働きやすい職場づくりへの取り組むことで

昨今、介護・福祉業界は、デジタル(ICT)化・ロボット活用による生産性向上といわれている。

職員の負担は軽減され

ご利用者・同僚へかかる時間が増えるので望ましい。

ただ、介護・福祉業界では、人間関係の構築や個別支援など人が果たす役割が依然として重要である。

そのために「働きやすい職場づくり」は有効だった。

**介護・福祉業界は
「ICT化をすれば『働きやすい職場』になる」
という風潮がある
でもそれだけではない、
私たちの取組で実践されたと考える。**

**この業界を
「働きやすい職場」
にして、多くの方に
「介護・福祉の仕事って魅力がある」
「やりがいもある」
と思っていただきたい**

**皆様も
ご一緒に取り組んでいきませんか？**

ありがとうございました



博水の郷セラピー係 「ハル」

利用者ファーストのための 職員ファーストを叶える7つのステップ

社会福祉法人 弘陵福祉会（兵庫県）

住所	〒651-1101 兵庫県神戸市北区山田町小部字妙賀山 13-17
TEL	078-594-2451
URL	HP https://rokko-yakata.jp/ Instagram https://www.instagram.com/rokkonoyakata/
経営理念	心からのおもてなし ・笑顔とありがとうの言葉あふれるホームにします ・常に職員自身が受けたいと思う、 家庭的なサービスの提供 ・ノーリフトケアで腰痛ゼロ施設にします
事業内容 (箇条書き) 及び定員	・特別養護老人ホーム（定員 70 名）1 か所 ・短期入所介護（定員 10 名）1 か所
収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	①社会福祉事業 349,604,904 円 ②公益事業 0 円 ③収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	50 名（非常勤を含む）

2025.9.18 全国社会福祉法人経営者大会 福岡

利用者ファーストのための職員ファーストを叶える 7つのステップ

特別養護老人ホーム 六甲の館
所在地 神戸市北区
開設年 1986年
規模 70名（長期）10名（短期）
理念 心からのおもてなし

社会福祉法人 弘陵福祉会
特別養護老人ホーム 六甲の館
施設長 溝田 弘美

Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.

特別養護老人ホーム 六甲の館 2つの大臣賞

2024年
「介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰」

2025年
ジャパン・レジリエンス・アワード
「国土強靭化担当大臣賞」

Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.



人材不足は、課題なのか？

課題の本質は、介護のあり方 ?!

介護は哲学?!



Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.



長年の試行錯誤でわかったこと？

利用者ファーストのための職員ファースト



グローバル・スタンダードの介護をすること
その実現のための生産性向上

Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.



世界労働生産性ランキング 2022年 日本30位

北欧の福祉国家が上位に！

世界幸福度ランキング 2024年 日本51位

今年も2024年3月20日に最新の幸福度ランキングが発表されました。

働く人が幸せだと
生産性が高い



<https://rootus.net/article/4517>



マズローの欲求 5段階説 介護職員の「働くWell-being」実現へのステップ[®]



*施設が、①から⑤に行く環境を作ることで、採用と離職を繰り返す人材不足の負のループから抜け出すことができる

Copyright © ROKKO NO-YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.



北欧では、なぜ拘縮がない？介護のあり方は・・ 利用者ファーストのための職員ファーストだった！

職員の労働安全衛生
(管理者責任)

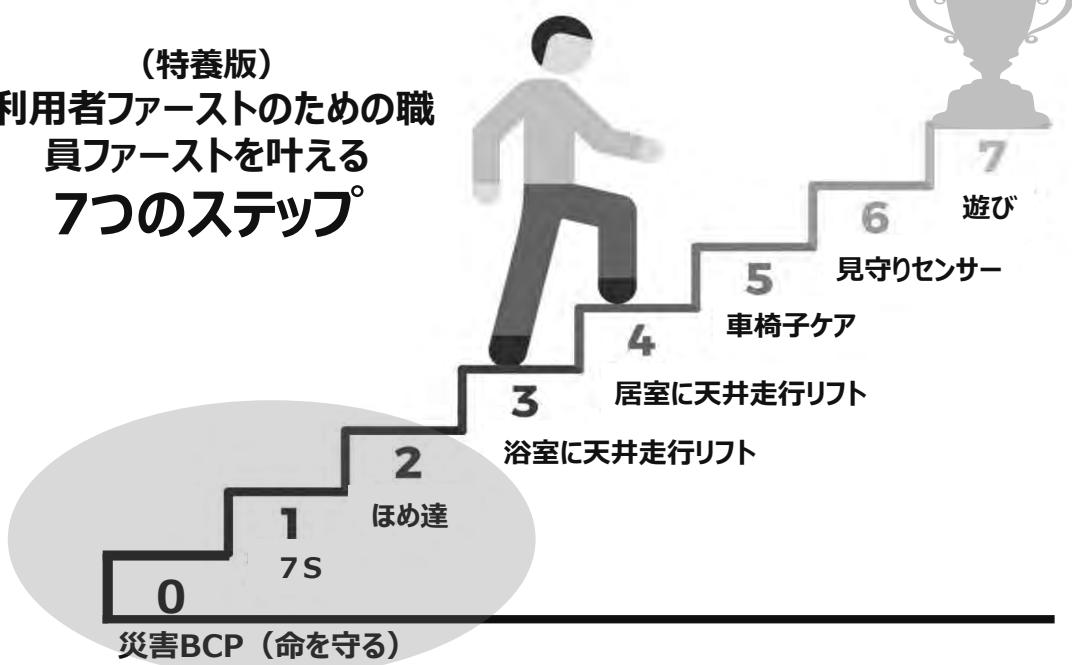
リフトなど
機器活用

拘縮予防

日本では順番が逆、職員ラスト?!

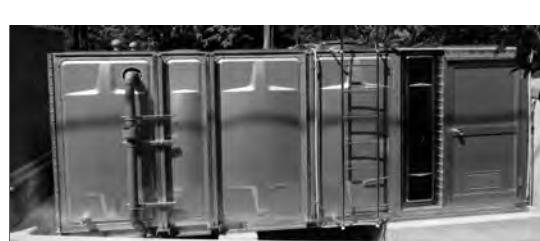
Copyright © ROKKO NO-YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.

(特養版)
利用者ファーストのための職
員ファーストを叶える
7つのステップ[°]



Step0【災害BCP】

命を守るために、ライフライン停止時
2週間自力で生き延びる



蛇口で使える9.7トンの貯水槽



災害炊き出しキット



大型の自家発電機



Step1【7S 職場環境の改善】

社会福祉法人 弘陵福祉会
理念 忙しい職場には、まず「かたづけ」！ Best Hospitality

心からのおもてなし

- 笑顔とありがとうの言葉あふれるホームにします
- 常に職員自身が受けたいと思う、家庭的なサービスの提供
- ノーリフトケアで腰痛ゼロ施設にします

私たち、六甲の館の一

- ① 六甲の館は活気あふれる施設です。
 - 笑顔で挨拶をします。
 - ありがとうの言葉と感謝の気持ちを大切にします。
- ② 私たちは最高のマナーを心掛けます。
 - 7S（スマイル・整理・整頓・清掃・清潔・模・スピーディ）を実行します。
 - 礼儀、作法、挨拶、表情、身なり、言葉遣い、会話に気を配り、品格を築きます。
- ③ 私たちは一人ひとりがゲストの満足度向上に努めます。
 - ノーリフトケアで安全を確保し、迅速に笑顔で対応します。

Copyright © ROKKOU NO-YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.

Step2【ほめ達】

職員の人間関係をよくする・介護の質を高めるコミュニケーション！

YAHOO!ニュース IDでもっと便利に新規登録 ログイン あると楽でPayPayボイントもらえる

トップ 運営 ライブ インバート オリジナル みんわの窓見 ランキング

主要 国内 國際 経済 エンタメ スポーツ IT 科学 ライフ 地域

取得は簡単で役立つ中高年向きの資格 3位「ほめ達！検定2級」…では2位と1位は？

47もの資格を持ち、このたびT『地味な資格』だけで人生は豊かになる!『Gakken』を発売したお笑いコンビ「女と男」の市川義一さん。その体験から、比較的簡単につれて役立つ資格を教えてもらった。

龍崎後。定年後は何をしたい? 第2位「まだ考えてない」…では第1位は?

www.hometatsu.jp/

温かい介護の本質？
利用者さんと職員の
双方向コミュニケーション

Copyright © ROKKOU NO-YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.



Step3【天井走行リフト@浴室】

なぜ浴室？腰痛発生率No.1！

浴室に人員が取られて、フロアで手厚いケアができないという問題

天井走行リフト+テクノロジーでさらに業務効率化

浴室対応	リフト導入前	リフト導入後	現在
職員数	8	6	4~5



ピュアット
(ウルトラファインバブルバス) (お部屋のベッド上で入浴)

Copyright © ROKKO NO-YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.

13

天井走行リフト

利用者にとっての移乗メリット



移乗時 症状	人力	天井走行リフト	生産性向上
痛み・ストレス	有	無	職員ストレス↓
体の傾き			
拘縮			着替え・オムツ交換の時間・ストレス↓
皮下出血・皮膚剥離 事故報告 件数	2018年 57件	2022年17件	事故報告作成時間↓
褥瘡	2018年2.25件/月	2022年~0件/月	処置時間↓
要介護度	2019年 4.06	2023年 3.79	

Step4 天井走行リフト@居室

働きやすさの次は
ワーク・ライフ・バランス！



3/12に出産をしたベトナム人
介護職員ぎりぎりまで移乗介護



全居室・トイレにも



Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.



生産性向上には天井走行リフト！職員にとってのメリット



	床走行リフト	天井走行リフト
置き場所まで 取りに行く・戻す時間	要	不要
他の職員が使っている場 合の待機時間	要	不要 使いたい時に使い放題！
充電時間	要	不要 自動充電！
バッテリー交換 手間・コスト	要	不要
清掃	要	不要
転倒・つまづき事故	有	無
故障	頻繁	ほぼ無し
教育時間	熟練まで？年	新人でも1日

Step5【車椅子ケア】



日中、起きて頂く時間はより長く！
車椅子はウエアの一部、身体の一部



Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.

Step6【見守りセンサー】



夜間のマンパワー依存前提見守りの解消



利用者の特性にあつた複数の機器をアセスメントで選定



車椅子自動洗浄機
リフレッシュシャーライトII



睡眠状態	ほぼ 寝たきり	やや 動きあり	離床事故 リスクあり
センサー タイプ	バイタル (心拍・呼 吸)	カメラ	カメラ
見守り機器	aams	aamsカメラ	ネオスケア

Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.

理想の介護の実現

Step7【遊び】



Mission

介護経営の世界観を
イノベートし
新たな社会参加を創出

Vision

利用者が遊ぶために
私たちも遊ぶが働きに

Value

利用者ファーストの職員ファースト
チャレンジする特養



六甲の館での「オミ・ピスタで遊んでリハビリプロジェクト」



神戸市と
Meta 日本法人Facebook Japanとの
「VRを活用した未来の福祉プロジェクト」



オリイ研究所との
「オリヒメ遊びプロジェクト」

Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.

六甲の館 Instagram

ご清聴ありがとうございます。















ご意見✉ mizota@rokko-yakata.jp

Copyright © ROKKO NO YAKATA Co., Ltd. all rights reserved.

人財採用・教育・広報室を立ち上げ2年 中途介護職採用活動の実践と成果

社会福祉法人 すこやか福祉会（東京都）

住所	〒125-0051 東京都葛飾区新宿3-4-10
TEL	03-5648-8250
URL	https://www.sukoyaka-fu.or.jp/
経営理念	<ul style="list-style-type: none">・私たちは、命と人権をなによりも大切にします。 福祉・介護サービスの提供にあたって、自立支援を重視し、安全に努め、その人らしく生きていくことを支援します。・私たちは、国内外の福祉・介護サービスの実践と研究の成果に学び、サービス内容の改善充実に努めるとともに、病気や障害をもつ人々の生き方に共感し、ともに学び成長する職員の育成に努めます。・私たちは、公共性の高い非営利の事業体として、事業内容の透明性を高め、情報の公開と共有を基礎に、民主的な運営と健全な経営に努めます。 また、職員がやり甲斐と生きがいをもって生き生きと働きつけられる職場づくりをめざします。・私たちは、保健・医療・福祉の充実と地域に根ざしたネットワークづくりに努めるとともに、地域住民と交流を深め、理解と参加・協力を得るよう努めます。 また、人間が大事にされ、安心して暮らし続けられる地域づくりに貢献していきます。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・高齢者相談センター（地域包括支援センター）1ヶ所・特別養護老人ホーム 1ヶ所・デイサービスセンター 7ヶ所

	<ul style="list-style-type: none"> ・グループホーム 8ヶ所 ・訪問介護事業所 14ヶ所 ・居宅介護支援事業所 3ヶ所 ・小規模多機能サービス 4ヶ所 ・高齢者住宅 1ヶ所 ・認知症デイサービス 2ヶ所 ・都市型軽費老人ホーム 1ヶ所 ・保育園 3ヶ所 ・学童保育クラブ 4ヶ所 						
収入 (法人全体) 令和6年度決算	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">①社会福祉事業</td> <td style="width: 60%;">3,736,466,684 円</td> </tr> <tr> <td>②公益事業</td> <td>121,550,872 円</td> </tr> <tr> <td>③収益事業</td> <td>0 円</td> </tr> </table>	①社会福祉事業	3,736,466,684 円	②公益事業	121,550,872 円	③収益事業	0 円
①社会福祉事業	3,736,466,684 円						
②公益事業	121,550,872 円						
③収益事業	0 円						
職員数 (法人全体)	571名（非常勤を含む）						

人財採用・教育・広報室を 立ち上げ2年 中途介護職採用活動の実践と成果

2025年9月19日

第44回全国社会福祉法人経営者大会 分科会
社会福祉法人すこやか福祉会（東京都葛飾区）本部事務局
人財・教育・広報室長 中村 寛史

社会福祉法人すこやか福祉会（本部所在地 東京都葛飾区）概要



- 高齢者総合相談センター
- 病院
- グループホーム
- 診療所
- 通所介護
- 専門
- 施設介護支援事業所
- 訪問看護 ST
- 訪問介護
- 通所リハ
- 特別養護老人ホーム
- 老人保健施設
- 小規模多機能サービス
- 看護小規模多機能
- 認知症デイサービス
- 福祉用具販売事業
- ケアハウス
- グループプリビング
- 保育園
- 学童保育



法人HP



居宅介護支援事業所	3
地域包括支援センター	1
訪問介護	13
通所介護	7
認知症対応型通所介護	2
グループホーム	8
小規模多機能型居宅介護	3
特別養護老人ホーム	1
ケアハウス	1
グループプリビング	1
保育園	3
学童クラブ	6

事業所数 49ヶ所
職員数 740名
（常勤 263名）
（非常勤 477名）

【人財採用・教育・広報室立ち上げの背景】

- ・深刻化する介護職・福祉職の人手不足と採用競争の激化
- ・職員の定着、離職防止と質の高い介護職員の育成の必要性
- ・福祉の仕事のやりがいや社会貢献性、キャリアパスの多様性などを積極的に発信し、業界全体の魅力を向上させる必要性



2022年12月

**本部「人財採用・教育・広報室」開設
<室長・事務局> 2名体制**

【人財採用・教育・広報室の役割（中途採用対策抜粋）】

- ・人材紹介に頼らない、中途採用増で安定的な介護職員の供給
- ・効果的な中途介護職採用宣伝媒体の選定・活用・更新で、一人あたり採用単価（外部費用）5万円以下を目指す
- ・職員確保のための、法人ホームページ/採用ホームページ/法人公式SNSの更新や、採用パンフレットやチラシの作成
- ・合同事業説明会の情報収集と参加
- ・人事検討会議に参加し、人員過不足状況を把握し募集対策





中途介護職 採用業務の実践①

【応募から面接まで早期対応】

- ・平日は応募から1時間以内に連絡
- ・グループウェアを活用し、面接担当と調整し、応募から面接実施まで5日以内を目指す
- ・面接前日にリマインド連絡（電話・メール）
- ・手ぶらでもOK（履歴書・写真は面接時でも可）

※応募者は複数応募していることを前提に対策が必要

中途介護職 採用業務の実践②

【自動営業ツール 採用専用ホームページの活用】



- ・スマホで見やすいWEBサイトに、TOPに動画で滞在強化
- ・定期的（週1～2回）お知らせを更新/Instagram連動
- ・応募導線は簡潔にわかりやすく
- ・仕事や事業所のイメージが沸くように
- ・ここで働きたい！・いいな！気になる！って情報を



中途介護職 採用業務の実践③

【自動営業ツール 各SNSの活用】

【目的】

- ・価値観/職場環境への理解と共感
- ・働く姿を具体的にイメージ
- ・自動化による採用コストの削減



【発信するとき注意していること】

- ・ターゲットを絞る
- ・社会福祉法人として意識した動画、最終投稿の権限は数人に絞る
- ・バズらなくていい、誰か必要な人が見てくれば



SNS	国内月間アクティブユーザー	ユーザー層	特徴	目的
TikTok	2,700万人	10~20代主要	・拡散性 ・短尺動画	母集団：○ 新卒：○ 中途：○
YouTube	7,370万人	全世代	世界最大の動画プラットフォーム	母集団：△ 新卒：○ 中途：○
X (旧Twitter)	6,700万人	20代~40代主要	・テキスト投稿 ・拡散性 ・リアルタイム性	母集団：× 新卒：○ 中途：○
Instagram	6,600万人	10代~40代主要 女性が主要	・画像特化 ・ビジュアル訴求	母集団：× 新卒：○ 中途：△
Facebook	2,600万人	30代~50代主要	完全実名制による リアルなつながり	母集団：○ 新卒：× 中途：○



※動画の宣伝効果 1分間でホームページ100ページ分の情報量

- 無料で宣伝動画を世界に発信
- ブログなどと違い、数年前に上げた動画が今も繰り返し再生される
- 取材がきて更なる宣伝に

すこやか福祉会
YouTubeチャンネル
(2025年7月31日現在)

・UP動画 70本
・チャンネル登録数 2,067人

事業所HP

YouTubeは
Google検索
上位表示
されやすい



社会福祉法人すこやか福祉会
<http://www.kagokensaku-fu.jp/office/> デイサービス

デイサービスセンター采女の里・社会福祉法人すこやか福祉会

特徴と特色... 月に7~8回は有志の皆さんと共に昼食を作ります。食べる1週間前に食べたいものを考え前日に販売します。ちらし寿司は良く出てくる人気メニューです。料理



デイサービスセンター采女の里

ウェBSITE 回観画面 常在

電話

所在地: 〒341-0011 埼玉県三郷市采女1丁目6-3

-2

電話: (04-950-0151)

情報の修正を提案 このビジネスのオーナーですか?

不足している情報を追加

営業時間を追加

質問と回答

知りたいことを質問してみましょう

スマートフォンで送信

送信

クチコミ ○ クチコミを書く 写真を添付

最初のクチコミを書こう

介護サービス情報公表システム
<https://www.kagokensaku.mhlw.go.jp/>

事業所の詳細 | デイサービスセンター采女の里 | 埼玉県

デイサービスセンター采女の里 お問い合わせ窓口: 1. 事業所を運営する法人等に関する事項 2. 介護サービスを提供する事業所に関する事項...

問い合わせ
http://www.kagokensaku.mhlw.go.jp/... | 埼玉県・三郷市 |

デイサービスセンター采女の里(三郷市)の基本情報・評判・採用
デイサービスセンター采女の里(デイサービスの求人) | 埼玉県・三郷市 | デイサービスセンター采女の里の電話番号や住所などを基本情報に加え、利用料金やサービス詳細・利用実績

介護サービス情報公表システム
<https://www.kagokensaku.mhlw.go.jp/>

事業所の概要 | デイサービスセンター采女の里 | 埼玉県

デイサービスセンター采女の里 事業所の概要・事業所の特色・事業所の詳細・運営状況・その他 | 入居日: 2023年6月23日 | 介護サービスの種類 | 通所介護・所在地: 〒

YouTube
<https://www.youtube.com/watch?v=...>

【介護】デイサービスのルーティーン『デイサービスセンター...』

埼玉県三郷市にあります『デイサービスセンター采女の里』<埼玉県指定運営介護・介護予防施設介護Nです。複数で活動するデイサービスのルーティーン』

YouTube 【公式】社会福祉法人すこやか福祉会チャンネル 2021/08/05

SNSを活用した採用活動

- ・最初からうまくは出来なくてOK。やりながら上手になる。過去のものは消せる。
- ・普通に投稿すれば、炎上はほとんどない。コメントする人は100人に1人。コメント受け付けはコントロール可
- ・各SNSの作成、運用方法はYouTubeで無料で学べます



他社の良い取り組みの真似をする
得意な人にまかせる



中途介護職 採用業務の実践④ 【求人媒体選定・活用・更新】 <法人で使っている有料媒体の効果（2024年度）>

媒体名	媒体形式	応募数	通電率	面接実施率	採用数	採用コスト
①カイゴジョブ	採用課金	○	○	○	○	○
②ジョブメドレー	採用課金	○	○	○	○	○
③介護求人ナビ	月額掲載料金	△	△	△	△	△
④ワーカリー (Workly)	応募課金 (Indeed求人作成)	○	○	△	○	○

- ・①②③の応募者は、複数の企業（3-5社）への応募がほとんど。面接・内定後に、選ばれる必要あり。③はホームページ運動しているが、応募数減。④は2024年度から新たに活用。応募者は1社応募が多く一定効果あり。

中途介護職 採用業務の実践⑤ 【新たな採用媒体や採用手法の提案と実施】

・スポット派遣（1日単位の単発派遣）

看護師・介護職で活用。急な欠員に対応

・スポット採用（タイミー/キャリオスワンデー）

運転手・介護職で活用。最初は受け入れ大変だが、
2ヶ月目からはリピーターが多い。派遣より低コスト。

タイミー>募集日のマッチ率ほぼ100%



リピーターを直接雇用に繋げていきたい
今後は職場体験での活用を検討中

中途介護職 採用業務の実践⑥ 【各自治体の補助金・おしごと相談会の積極活用】

<2024年度活用した補助金>

- ・東京都介護就業促進事業 約300万
- ・東京都介護職員・介護支援専門員居住支援特別手当事業 約5500万
- ・東京都 かいごチャレンジ職場体験事業 約5万
- ・東京都 高校生向け職場体験事業「フクシを知ろう！おしごと体験」約5万
- ・世田谷区 介護人材採用活動経費助成事業 約20万

<2024年度参加した福祉・介護のおしごと相談会（無料）>

- ・各自治体13回参加し、ブース来訪者50名

常に最新情報を収集・共有できる体制
積極的に活用する方法の検討と法人内での調整

中途介護職 採用業務の実践⑦

【法人独自の補助制度による中途採用強化】

- ・入職お祝い金・赴任手当て制度
- ・介護職員紹介謝礼金制度
- ・非常勤介護職員力ムバツ制度
- ・初任者研修/実務者研修/介護福祉士資格取得支援制度
- ・介護支援専門員試験対策講座・介護支援専門員実務研修受講試験受験料・介護支援専門員実務研修受講費用・再研修受講費用補助制度



中途介護職 採用業務の実践⑧

【法人マスコット「すこふくちゃん」の活用】

- ・職員から公募し
投票で決定
- ・LINEスタンプは
職員が作成



2024年度 介護職採用統計【総合計】

	合計金額	総合計							
		応募		面接		採用			
件数	単価	実人数	実施率	実施単価	実人数	採用率	採用単価		
2024年4月	399,300	20	19,965	9	45.0%	44,367	4	20.0%	99,825
2024年5月	491,700	34	14,462	10	29.4%	49,170	6	17.6%	81,950
2024年6月	315,700	25	12,628	11	44.0%	28,700	5	20.0%	63,140
2024年7月	293,700	28	10,489	7	25.0%	41,957	4	14.3%	73,425
2024年8月	832,700	27	30,841	5	18.5%	166,540	4	14.8%	208,175
2024年9月	150,700	49	3,076	14	28.6%	10,764	7	14.3%	21,529
上半期合計	2,483,800	183	13,573	56	30.6%	44,354	30	16.4%	82,793

- ・2023-2024年度人材紹介0名
- ・2024年度は応募数、面接数、採用数ともに前年度から改善
- ・採用単価7.7万円（前年差▲0.6万）

	合計金額	総合計							
		応募		面接		採用			
件数	単価	実人数	実施率	実施単価	実人数	採用率	採用単価		
2024年10月	580,000	50	11,800	17	34.0%	34,118	7	14.0%	82,857
2024年11月	108,000	19	5,684	7	36.8%	15,429	1	5.3%	108,000
2024年12月	306,000	21	14,571	9	42.9%	34,000	4	19.0%	76,500
2025年1月	328,000	30	10,933	14	46.7%	23,429	4	13.3%	82,000
2025年2月	207,000	38	5,308	13	33.3%	15,823	4	10.3%	51,750
2025年3月	449,000	18	24,944	11	61.1%	40,818	8	44.4%	58,125
下半期合計	1,978,000	177	11,175	71	40.1%	27,859	28	15.8%	70,843
2024年度合計	4,461,800	360	12,394	127	35.3%	35,132	58	18.1%	78,928
2023年度合計	2,826,950	240	11,778	75	31.3%	37,693	34	14.2%	83,148
前年度差額	1,634,850	120	615	52	4.0%	▲ 2,560	24	1.9%	▲ 6,218

2024年度 介護職採用統計【媒体別】

	【採用課金型】 カイゴジョブ/ジョブメドレー						【掲載型】 介護求人ナビ(採用HP連動)											
	合計金額	応募		面接		採用		合計金額	応募		面接		採用					
件数		単価	実人数	実施率	実施単価	実人数	採用率		件数	単価	実人数	実施率	実施単価	実人数	採用率	採用単価		
2024年度合計	2,827,000	146	19,363	55	37.7%	51,400	21	14.4%	134,619	1,216,800	36	33,800	11	30.6%	110,618	4	11.1%	304,200
2023年度合計	660,000	74	8,919	20	27.0%	33,000	4	5.4%	165,000	1,554,050	84	24,282	14	21.9%	111,004	7	10.9%	222,007
前年度差額	2,167,000	72	10,444	35	10.6%	18,400	17	9.0%	▲ 30,381	▲ 337,250	▲ 28	9,518	▲ 3	8.7%	▲ 385	▲ 3	0.2%	82,193

	WORKiY【応募課金型】/グーグル広告【クリック課金】/人材紹介会社						ホームページ・直接応募・職員紹介						ハローワーク/おしごと相談会等/無料媒体								
	合計金額	応募		面接		採用		合計金額	応募		面接		採用		合計金額	応募		面接		採用	
件数		単価	実人数	実施率	実施単価	実人数	採用率		件数	単価	実人数	実施率	実施単価	実人数	採用率	件数	単価	実人数	実施率	採用率	採用単価
2024年度合計	418,000	46	9,087	9	19.6%	46,444	6	13.0%	69,667	52	27	51.9%	17	32.7%	80	25	31.3%	10	12.5%		
2023年度合計	612,900	1	812,900	0	0.0%	#DIV/0!	0	0.0%	#DIV/0!	44	26	59.1%	18	40.9%	57	15	40.6%	5	8.8%		
前年度差額	▲ 194,900	45	▲ 812,900	9	19.6%	#DIV/0!	6	13.0%	#DIV/0!	8	1	▲ 0	▲ 1	-8.2%	23	10	▲ 0	5	3.7%		

【課題と今後の強化、対策】



- ・応募から面接までの更なる早期化で面接実施率のUP
- ・無資格未経験の人でも受け入れられるよう、業務分担や研修・育成対応の強化
- ・入職しても短期間で退職してしまう人も少なくなく、入職時の受け入れや研修、入職後のギャップが出ない工夫が必要
- ・介護福祉専門学校の留学生は受け入れているが、EPA・技能実習・特定技能の外国人受け入れの検討
- ・法人内の事業所長・役職者への意識改革/受け入れ強化のための研修
- ・保育事業部の採用対策強化

時流適応 トライ＆エラー

こんな時だからこそ出来ることを考え、チャレンジすることを忘れず、まずはやってみて、やりながら改善するということが大切です。
一緒に介護の魅力を発信し増やしていきましょう！



すこやか福祉会本部 人材採用・教育広報室

TEL : 03-5813-9251 mail : kaigo-saiyou@totokyogikai.jp

「やらされる」から、「挑戦したくなる」組織へ

～コーチング×プロジェクトで組織文化を変革～

社会福祉法人 大慈厚生事業会（兵庫県）

住所	〒651-2235 兵庫県神戸市西区櫨谷町長谷 13-1
TEL	078-992-0065
URL	http://www.daijien.com/
経営理念	<p>【経営理念】 時代の変遷に伴い福祉ニーズの変化を敏感に把握し、社会の人々の為に、良質な福祉サービスを提供する。いつでも、どこでも、だれでもが、必要なときに、最善の福祉サービスを提供できるように、日々、研究、努力する。</p> <p>All for one, One for all.</p> <p>「全てが一人のために、一人が全てのために」</p> <p>【基本方針】 「和顔愛語・上敬下愛」</p>
事業内容 (箇条書き) 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 (70名) 1か所 ケアハウス (90名) 1か所 併設ショートステイ (10名) 3か所 養護老人ホーム (70名) 1か所 デイサービスセンター (30名) 1か所 診療所 1か所 地域包括支援センター 1か所 居宅介護支援事業所 1か所 幼保連携型認定こども園 (145名) 1か所 幼保連携型認定こども園 分園 (30名) 1か所 幼保連携型認定こども園 (99名) 1か所

	幼保連携型認定こども園	(75名)	1か所
	小規模保育園	(12名)	1か所
	小規模保育園	(19名)	1か所
	児童館		1か所
	学童		3か所
	母子生活支援施設	(20世帯)	1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	①社会福祉事業 ②公益事業 ③収益事業	2,912,620,826円 137,066,063円 0円	
職員数 (法人全体)	367名(非常勤を含む)		

全国社会福祉法人経営者大会 分科会

福祉を守り抜く経営実践【事例報告】～多角化・多機能化、経営強化～

"やらされる"から"挑戦したくなる"組織へ

～ コーチング × プロジェクト で組織文化を変革 ～

社会福祉法人 大慈厚生事業会

大慈厚生事業会 神戸市内 22事業所

高齡者福祉施設



兒童福祉施設



1. 実践の目的や背景



組織の特性と課題

- 複合型福祉施設：特養・養護老人ホーム・デイ・ショートステイなど複数事業、多様な職種
- 各事業所ごとに運営形態や職種の役割が異なり、施設全体として一体感の醸成が困難
- 「自部署中心」「個人完結型」の働き方が常態化
- 少子高齢化、介護人材不足、コロナの影響による地域連携の弱まり

社会福祉法人大慈厚生事業会



2. 実践内容：アプローチの概要



組織変革へのアプローチ

- コーチング研修の継続的実施（月1回2~3時間）
- 部門横断型 8つのプロジェクトチーム結成
- 各チームが目的・数値目標を設定
- 対話を通じた気づきと自発的行動変容の促進
- 「個から チームへ」の視点転換を促す実践型プロジェクト



社会福祉法人大慈厚生事業会



プロジェクト推進の流れ



● Step1: 現状分析・課題共有

職員が組織の課題を言語化し、チームで取り組むべきテーマを明確化

● Step3: 行動変容の実践

地域貢献活動の増加、行事の増加、SNS強化、ICT導入、従来型特養業務改革など

● Step2: プロジェクト組成／コーチング実施

8つのプロジェクトチーム編成（健全な経営／採用／人財育成／広報／社会貢献／チャレンジ／ケア／170チャレンジ）

● Step4: 繼続的な振り返り・全体発表

年2回の成果発表会で組織としての成功体験を蓄積、共有

人材開発の実現（法人化）実現度（率）→ 2025年目標を実現								
各事業部の目標（率）	各事業部の目標達成率	達成の確認	GX（向上）	マッチング（活性化）	下部実行本	実施部門	審査評議会（最終）	ワークショップ（アドバイス）
見解・比較	健全な経営 改善期間	各事業部の改善サービス	サービスの満足度	マッチング	社員参加（担当など）	モニター	実施者（担当）	コミュニケーション（人材・コラボ）
労務管理（効率）	労務管理（効率）	採用・人財育成	GX（向上）	苦難ハッカ	行動チーム	サポート活動	チームワーク（顧客）	みんなでやる（アドバイス）
福利厚生の実現 (協力・サポート)	学生向け福利厚生	福利厚生実現	健全な経営	170challenge	ultimate challenge	パンクム	アドバイス	取り組み
施設活性化取組（事業へ の貢献・貢献）	Society challenge	大豊富 利用度	Society challenge	Society challenge	サブchallenge	170challenge	アドバイス	スマートフォン
施設更迭（ほか）	施設内リバウンド	GX（向上）達成率	立候補活動	得意	人財育成	スマートデバイス（ロード・タブレット）	リクルート	実施の基礎整備
海外の参集会議	異と異なる考え方 た200投稿 過4～5投稿	写真、動画の撮影 異文化理解に積極的に 取り組む（海外の文化に 対する理解を深めること）	GX	写真	中連携活動	世界紹介（マッチング）	アドバイス活動	フォローアップ研修
研修会に参加する社員 社員登録（登録率） 登録率（登録率）	研修会登録	フォーマットの 作成・更新 CWAWA（カワカワ） システムを活用して、登録	出席	出席	新規登録	会員登録（マッチング）	人財育成	指導的連携
介護施設の登録 登録登録（登録登録） 登録登録（登録登録）	登録化	制度の目的を定め 制度を実現するための ルール（登録登録）	登録	インター構造	新規登録	新規登録（マッチング）	イバシの充実	実績確認

社会福祉法人大慈厚生事業会

3. 実践による効果・成果



3つの領域での成果

- **【法人経営面】** 職員充足率98%以上を維持、離職率20%→10%に改善、残業時間1,000時間以上削減
- **【組織形態】** 事業所単位の組織からアメーバ型組織への転換、児童部門と高齢者部門の連携強化
- **【地域・生活課題】** 地域貢献活動の実施回数が大幅に増加
地域活動への参加職員数も年間大幅に増加
- **【職員の変化】** 「言わされたことをこなす」から「自ら考え行動する」へ、他職種・他部門との連携意識向上



現場の具体的な変化

● 社会貢献活動の広がり

地域イベントへの自主的な参加の増加、社会福祉法人としての社会的使命

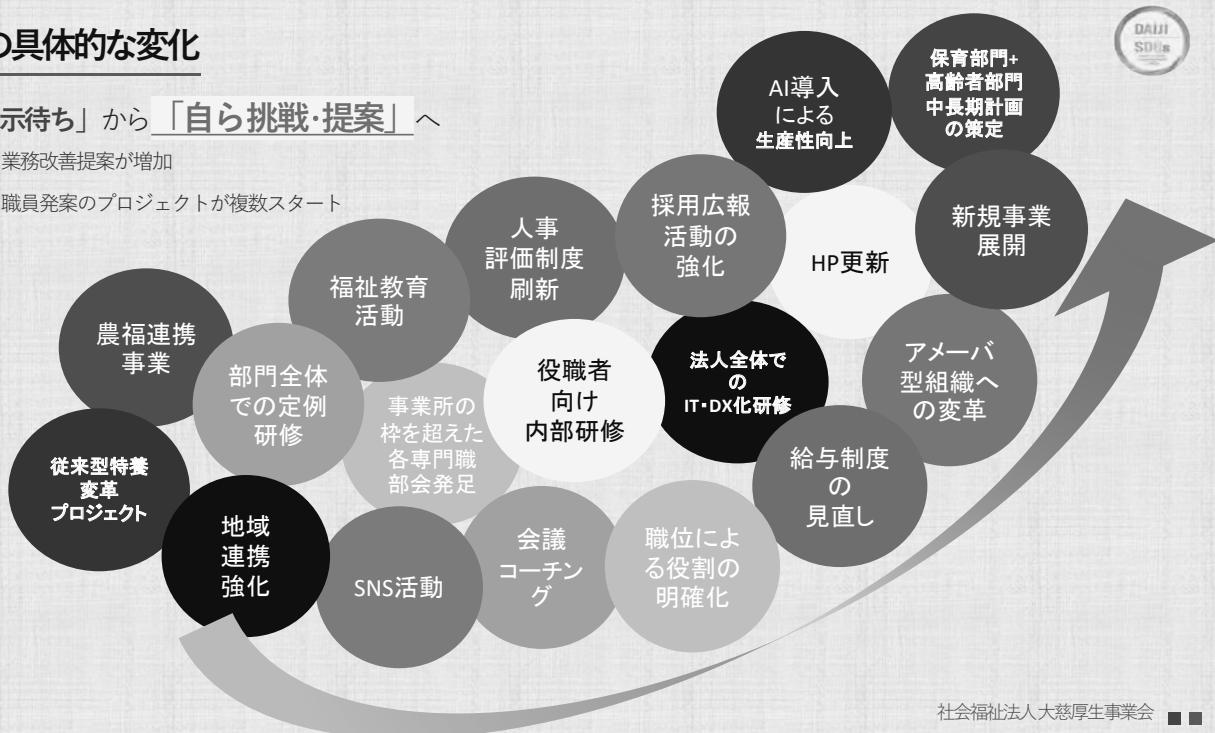


事業名	実施予定	主催・関係団体	員員参加者数
健康クラブ（体操教室）	毎月2回（4月・9月休み）	井吹東まちづくり協議会	2名
高齢者会食送迎	毎月第2火曜日	井吹台地区おもと会	2名
生きがいデイサービス	毎月第3～第4水曜	井吹東まちづくり協議会	1名
井吹西町 たまり場	個数第3～第4水曜	井吹西町住民自治	1名
櫛谷農福連携事業	5/10～5/30、8/18、9/7、9/10～10/13、12/16～12/20	櫛谷農福連携チーム	50名
櫛谷川清掃	6/23・8/18・3/16	櫛谷自治会	7名
中学生 福祉体験	7/3	滝川第2中学校	6名
児童館夏祭り	7/20	井吹西児童館	2名
玉津こども食堂	7/3・10/12・3/27	玉津婦人会・ほっとかへんネット	5名
認知症センター養成講座	8/1・8/6・11/9	玉津あんすこ・ひよどり台防災ジュニアチーム	6名
児童館夏まつり	10/26	井吹東児童館	5名
大慈地域盆踊り	8/24	弥勒園・吉祥園	10名
キラキラ祭り	9/28	井吹東キラキラ祭り実行委員会	6名
西区健康福祉フェア	10/26	西区社会福祉協議会	2名
櫛谷川祭り	10/26 11/1	櫛谷川愛護協会	6名
福祉体験	12/6	押部谷中学校	6名
櫛谷農福連携お食事会	12/21	櫛谷農福連携チーム	5名
櫛谷フレイル教室	2/1	櫛谷民主委員・西神南あんすこ	7名
井吹元気体操教室	2/4	井吹西住民	3名
100歳体操教室	2/27～3/13	井吹西町住民	1名
フレイル教室	3/17	櫛谷民主委員・長寿会	1名
キラキラ祭り	9/28	井吹東キラキラ祭り実行委員会	6名
植谷川祭り	10/26	櫛谷川愛護協会	6名
地蔵盆	8/24	弥勒園・吉祥園	15名

現場の具体的な変化

- 「指示待ち」から「自ら挑戦・提案」へ

- 業務改善提案が増加
 - 職員発案のプロジェクトが複数スタート



4.変革を継続するために

- ・ 小さな成功体験の積み重ね
- ・ 管理職の巻き込みと支援体制
- ・ 変化し続けること自体が今後の課題

- ・定期的な振り返りと承認の機会
- ・成功事例の可視化
- ・現場と管理職の協働関係の構築
- ・プロジェクト活動時間の確保と業務調整
- ・組織文化の変革は一朝一夕には進まない
- ・持続可能な変革サイクルの確立



ご清聴ありがとうございました！

詳しいお話しやご見学ご希望の方は...

社会福祉法人 大慈厚生事業会

特別養護老人ホーム大慈弥勒園 伊東

TEL:078-992-0065 E-mail: s.itou@daijien.com



業務効率化で完全週休二日制実現、 有休消化率 80%以上 2年連続達成！

社会福祉法人 南町保育会（東京都）

住所	〒155-0032 東京都世田谷区代沢 5-34-16
TEL	03-6805-4882
URL	https://minami-swc.com/
経営理念	私たちちは、児童を社会の一員として尊重し、よい環境の中で健全な心身の発達ができるよう努めます。 地域のすべての子育て家庭を専門的知識と技術をもって支援します。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	認定こども園の運営 南町こども園（定員 100 名） どんぐり山こども園（定員 100 名） 認可保育所の運営 多摩堤保育園（定員 85 名） さくら中央保育園（定員 80 名） 赤堤ゆりの木保育園（定員 63 名） 下北沢保育園（定員 100 名） 放課後児童健全育成事業 謹教こどもクラブ 神指こどもクラブ 永和こどもクラブ 城南第二こどもクラブ 地域子育て支援拠点施設（子育て支援事業） 「赤ちゃん広場」南町こども園併設 「なのはな」どんぐり山こども園併設

	障害児通所支援事業 多機能型事業所はるか (児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援) 多機能型事業所第2はるか(児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援)
収入 (法人全体) 令和6年度決算	①社会福祉事業 1,416,801,769円 ②公益事業 45,645,752円 ③収益事業 0円
職員数 (法人全体)	273名(非常勤を含む)

**業務効率化で
完全週休二日制 実現
有休消化率 80%以上2年連続 達成！**

社会福祉法人南町保育会

南町保育会とは



法人概要と事業内容

法人概要

法人名 : 社会福祉法人 南町保育会

所在地 : 福島県会津若松市南花畠 2-7(南町こども園内)

理事長 : 金子 恒也

設立 : 昭和59年(1984年)

役員構成 : 理事6名／評議員7名／監事2名

主な事業内容

- **認定こども園の運営**
 - 南町こども園(定員100名)
 - どんぐり山こども園(定員100名)
- **認可保育所の運営**
 - 多摩提保育園(定員85名)
 - さくら中央保育園(定員80名)
 - 赤堤ゆりの木保育園(定員63名)
 - 下北沢保育園(定員100名)
- **放課後児童健全育成事業**
 - 謙教こどもクラブ／神指こどもクラブ／永和こどもクラブ／城南第二こどもクラブ
- **地域子育て支援事業**
 - 「赤ちゃん広場」(南町こども園併設)
 - 「なのはな」(どんぐり山こども園併設)
- **障害児通所支援事業**
 - 多機能型事業所はるか／第2はるか(児童発達支援・放課後等ディサービス・訪問支援)

目次

1. プロジェクトの目標
2. プロジェクトの成果
3. 実施した施策
4. 進める際に大事にしてきたこと

1. プロジェクトの目標



プロジェクト全体像

休憩に対する意識、
休みを取ながら働いていく意識、
現状の改善に向かう意識を改革し、
本部と各施設両方で業務を改革

1. プロジェクトの目標

①サービス残業をなくす

→超過勤務申請を正しく行い、残業時間の把握から行う

②休憩時間を一時間とれるようにする

→休憩が取れるようにリーダー層が管理できるような体制を取る。

③有休の取得日数UPを目指す

→常勤職員は70%以上を目標にする。

④完全週休二日制の導入

→2026年度より年間休日を110日から123日に！

2. 当プロジェクトの成果

①サービス残業をなくす

→超過勤務を可視化し、業務の実態が把握できるように！

②休憩時間を一時間とれるようにする

→全員取得達成

③有休の取得日数UPを目指す(70%以上)

→法人全体で80%の取得率を2年連続で達成

④完全週休二日制の導入

→業務の効率化で一年前倒しで2025年度よりスタート

3. 本部で実施した施策

本部全体の業務を2年かけてDX化。オンラインで業務可能に。



"Google WorkSpace"

- ・Email
- ・サイト
- ・ファイル管理
- ・チャット
- ・ドキュメント・スプレッドシート・スライド
- ・Classroom(人事評価/研修)
- ・Web会議



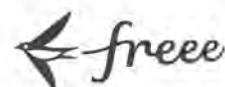
"King Of Time"

- ・勤怠管理
- ・タレントマネジメント
(移動履歴・研修履歴・面談履歴)



"コドモン"

- ・登降園管理
- ・請求管理
- ・献立管理
- ・帳票管理
- ・園児台帳



"freee"

- ・会計システム
- ・給与システム
- ・人事労務システム



"BizerTeam"

- ・タスク管理
- ・マニュアル

3. 本部で実施した施策

社内サイトを構築し、情報のボトルネックを解消。属人化した業務をなくした。

The image shows two screenshots of internal company websites. On the left, the 'はなばたけ' website features a header with the company name, a search bar, and a navigation menu. Below the header is a section titled '更新情報' (Update Information) with two bullet points. Underneath is a section titled '手続き関係' (Procedure Related) with four small thumbnail images and their corresponding titles: '引っ越ししたいとき 組織を変更したいとき' (When moving, when changing organization), '扶養・賞報・庄重委嘱・扶養手続等について' (About subsidies, rewards, formal delegations, etc.), '荷物搬り上げ支援制度について' (About the luggage lifting support system), and '荷物を搬入するととき' (When moving). On the right, the 'みなみん事務サイト' website has a similar layout with a header, search bar, and navigation menu. It features three main sections: '給与・社会保険関連' (Payroll and Social Insurance related), '人事・労務関連' (Human Resources and Labor-related), and '社内規定関連' (Internal Regulation related). Each section contains several sub-links. At the bottom of the page are three small thumbnail images representing different office scenarios.

3. 各施設で実施した施策

休日取得

書式見直し

業務簡略化

環境・設備
見直し

役割・分担
見直し

リーダー層の意識改革(法令遵守)

実態調査

3. 各施設で実施した施策

まずはモデル園を選定し、業務改善を先行スタート。

その園でのフィードバックを元に他の施設でも
同様の施策を実施した。

プロジェクトメンバーは現場から選定。
自分たちが課題だと思っているものに着手。

その1. 実態調査

休日取得

書式見直し

業務簡略化

環境・設備
見直し

役割・分担
見直し

リーダー層の意識改革(法令遵守)

実態調査

業務時間アンケートと意見募集を行うことで 課題の洗い出しを行った

業務アンケート

1. 保育以外の業務について「所要時間」と、「改善したい点」（あれば）を記入してください。

（回答して下さい）
 おおむね同じ時間、同じことを繰り返して業務を入れています。
 業務に取り組み、常に新しい要素を入れています。
 改善したい項目は毎日何でもあります。

2. 現在の保育業務、その他の業務について満足度を教えてください。

（おいたいの程度で記入ください）

業務改善ポイント

保育の質は落ちないか（質の保持）
 施設は児童に対するものにならか（業務の軽減）
 子ども・職員・保護者の三方にメリットがあるか（多角的な視点）

氏名: [REDACTED]

1. 業務時間アンケート

タスク名	小括算	所要時間	順位	改善したい点
午睡	午睡	2.00		
施設整理	施設整理	2.00	1	午睡直後は1時間で終わらせる
リーダー会議	リーダー会議	1.00		
セラピスト	セラピスト	1.00		
リース・セーリング・会議室	リース・セーリング・会議室	0.50		
ヨコノミ(園ごわせ)	ヨコノミ(園ごわせ)	0.50		
作業用荷物変更	作業用荷物変更	1.00		
午睡	午睡	2.00		
おおむね同じ時間	おおむね同じ時間	2.00		内容を変える時間をきめて
午睡	午睡	1.00		
午睡二回目(午睡)	午睡二回目(午睡)	0.50		
午睡時間延長	午睡時間延長	1.00		午睡のキロメータを修正する



調査結果① 業務時間

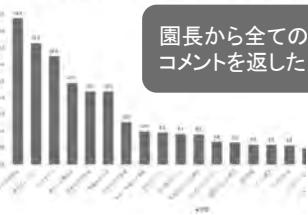
(1) 毎月の業務について個人差が大きかったもの

○月案
 2時間から6時間半の開きがある。
 超過勤務で対応している職員もいる。



3. 調査結果② (行事別業務時間)

園長から全ての
コメントを返した



4. 業務改善案・意見等

件名	件名
件名	件名

その2. リーダー層の意識改革(法令遵守)

休日取得

書式見直し

業務簡略化

環境・設備
見直し

役割・分担
見直し

リーダー層の意識改革(法令遵守)

実態調査

今までの価値観を変えるための話し合い、目標設定、成果確認を行っている

休憩時間をとらせないことやサービス残業は違法行為ということを意識する。(法令遵守)

※違反した場合、労働基準法119条により、雇用主には6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる

まずリーダーが目標設定をする。(有休・サービス残業・時間への意識・休憩時間)

会議を時間内に終わらせるためにはどうしたらよいか?

半年経過したが、どうか?
(成果確認)



その3. 書式見直し

休日取得

書式見直し

業務簡略化

環境・設備
見直し

役割・分担
見直し

リーダー層の意識改革(法令遵守)

実態調査

「この形式・内容の書類は必ず必要か？」と いう視点から業務を見直す

統合・廃止

他の手段で代替できるものについては簡略化や省略化を行い、業務を削減する。
【例】クラスだよりを園だよりに統合、アルバムをコドモン写真で代替、研修報告の書式変更、図書だより、すこやかカード廃止

デジタル化

印刷の手書き・修正の手間を減らすだけでなく、情報の二次利用をすることで効率を高めることを意識。
紙よりも伝わりやすく、わかりやすい・即時性があるなどのメリットを感じられるデジタル化を目指している。
【例】保健日誌、月案・発達記録・個別計画・ドキュメンテーション、連絡帳、おたより・おしらせ配信、わらべうた動画配信

不要項目の削除

細かすぎる保育帳票の項目などを見直し、必要に応じて削除・統合。
【例】発達記録、月案、週案、課業案、ケガの報告書の見直し、感染症一覧の廃止

検印見直し

行政に確認し、監査上必要ないことが確認でき、かつ業務上も必要としない検印項目を廃止・変更。
【例】物件購入伺書、事故報告書、日誌等

その4. 業務簡略化

休日取得

書式見直し

業務簡略化

環境・設備
見直し

役割・分担
見直し

リーダー層の意識改革(法令遵守)

実態調査

業務の目的・保育の質向上に寄与しているか？という視点から業務を見直す

係

昼の会議が休憩時間を圧迫する大きな要因となっていた。
必要最低限の組織運営となるように見直し。
○安全係・図書係→廃止。保健衛生管理→必要な業務毎に担当を割り当てる。
○行事係→リーダー設置に変更。行事毎に担当を分ける

会議

会議の優先順位付け。回覧で代替できるものは回覧へ。時間帯も夜から昼へ限られた時間で優先順位の高いものを密に行う。
○リスク会議
→全件は事故報告書のように掲示・判子形式。特に要注意のものを会議で周知。
○リーダー会議→必要時に召集・開催

課業

計画にかける時間を見直し。
文学...レパートリーを一覧化し、課業の時間を持つ
数・環境認識...課業という時間を別出して作らず、遊びの中で実現。一覧を用意して掲示し、意識できるようにする。わらべうた・体操..現状維持

行事・配布物

現在の行事にかかる時間を縮小できる方法を検討。
○卒業を祝う会→茶話会・劇・巾着袋・ランチョンマットなど改善案検討中
○カンファレンスの報告形式を変更。要点のみ共有できるようにした。準備時間を削減。
○全クラス懇談会の準備内容調査

5. 環境・設備見直し

休日取得

書式見直し

業務簡略化

環境・設備
見直し

役割・分担
見直し

リーダー層の意識改革(法令遵守)

実態調査

保育の質に関わらない業務は外注・委託を検討

動作の遅いPC
の入れ替え
→作業時間の
半減

お掃除ロボット・
外注おしぶり・乾
燥機の導入
→用務さん一人分
の業務削減。衛生
向上

半分サイズの
ティッシュ導入
→手でティッシュ
を割く業務を廢
止

ウォーターサー
バーの導入
→ジャグを運ぶ
手間を削減

※保育の質に関わる部分、保育上価値の高い業務は
外注・委託をしない

6. 役割・分担見直し

休日取得

書式見直し

業務簡略化

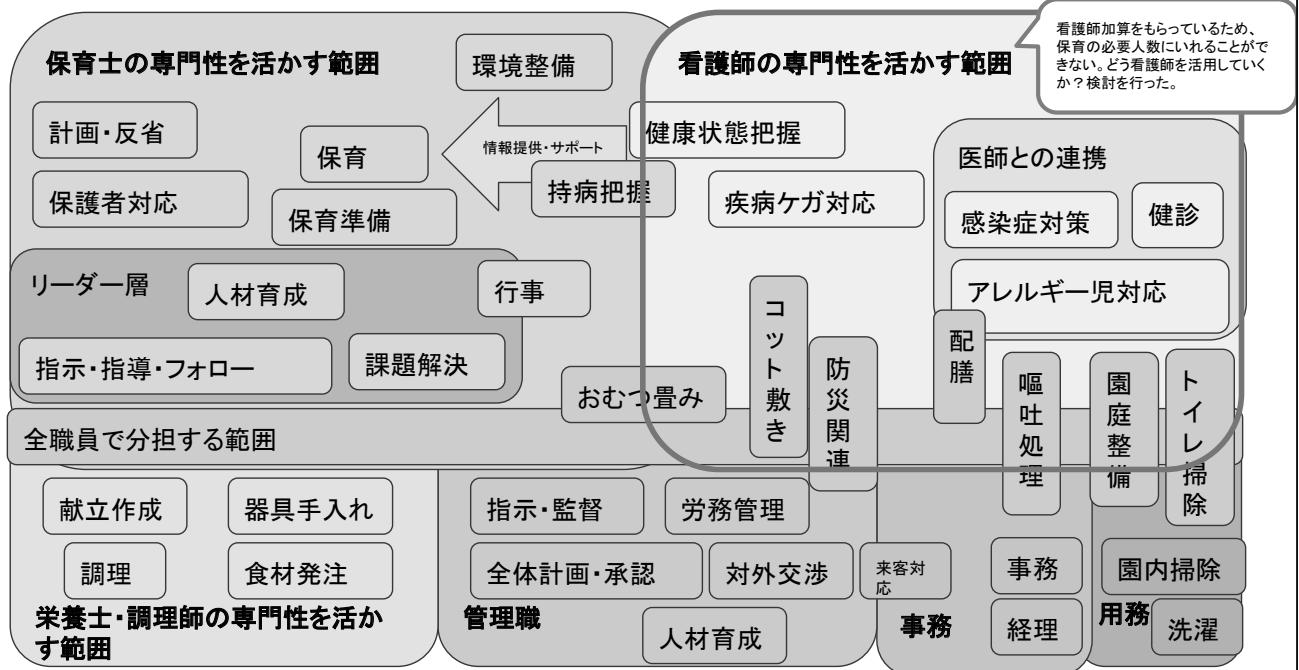
環境・設備
見直し

役割・分担
見直し

リーダー層の意識改革(法令遵守)

実態調査

業務範囲を整理・明確化して役割分担を見直し



その7. 休日取得

休日取得

書式見直し

業務簡略化

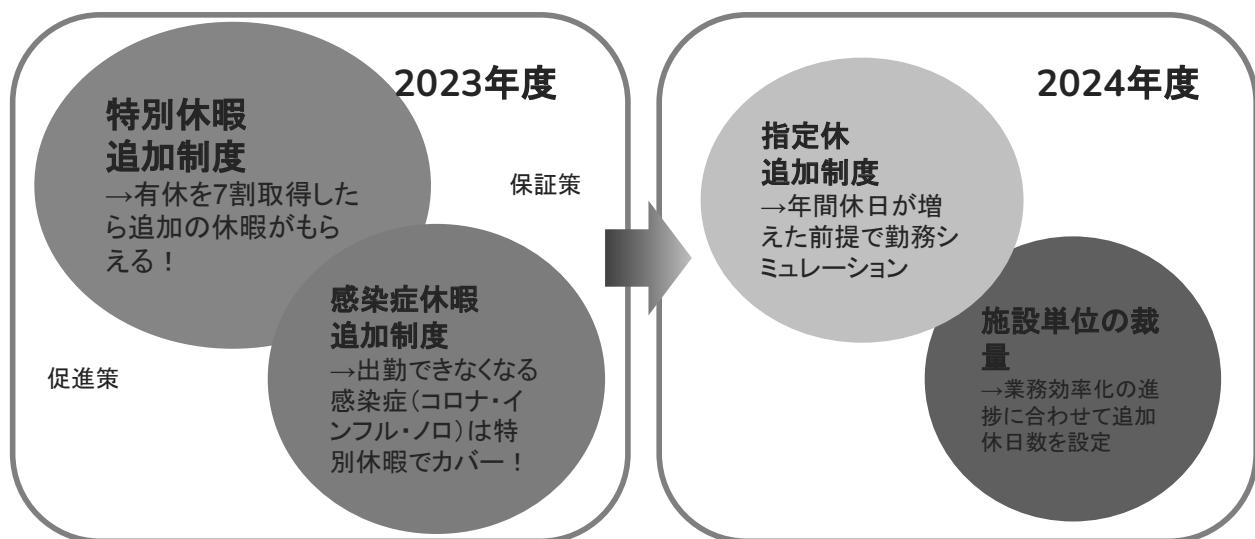
環境・設備
見直し

役割・分担
見直し

リーダー層の意識改革(法令遵守)

実態調査

どうやって年間休日と有休取得率を増やしたか？



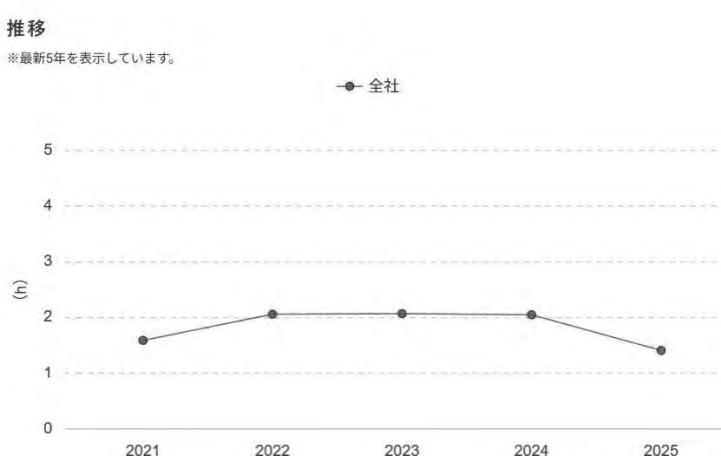
ちなみに残業は増えたのか？

結論：増えていない

(=業務改善で休みを増やせている)

当プロジェクトでは時間外業務の増減は目標外。

とにかく可視化を最優先にするためだったが、**残業も増やさず**に休みを増やすことに結果的に成功していた。



4. 進める際に大事にしてきたこと

プロジェクト指針

<業務を変えるか、変えないか迷ったときの指針>

- 保育の質は落ちないか(質の保持)
- 業務は長期的にみて楽になるか(業務の軽減)
- 子ども・職員・保護者の三方にメリットがあるか
(多角的な視点)

4. 進める際に大事にしてきたこと

大事なのは、

自分たちで業務を改善し続けられる 組織
になること。

組織の経営目標に向かって指針を胸にこの業務は必要か?と
自分たちで考えられることを目指して推進してきました。

トップダウンとボトムアップの中間

”伴走型プロジェクト”を全施設で実施。

海外人材を法人の未来の担い手に

社会福祉法人 むべの里光栄（山口県）

住所	〒755-0074 山口県宇部市川添 1-2-5
TEL	0836-52-7797
URL	https://mubekouei.com/
経営理念	私達は、「お客様こそ主人公」を原点にいつも優しさと思いやりをもって笑顔で顧客に尽くします。 私達は、「住民こそ主人公」の理念から誰もが安心して暮らせる街を作るためにサービスの拡充に努めます。 私達は、働きがいのある職場を目指し資質の向上と技術の改善に励みます。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・特別養護老人ホーム・ショートステイ・養護老人ホーム・生活支援ハウス・軽費老人ホーム・有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅・グループホーム・デイサービス・居宅介護支援事業所・地域包括支援センター・訪問介護・障害福祉サービス <p>約 100 事業所</p>
収入 (法人全体)	①社会福祉事業 7,532,312,010 円
令和 6 年度決算	②公益事業 1,355,159,746 円
職員数 (法人全体)	③収益事業 0 円
	1,400 名（非常勤を含む）



海外人材を法人の未来の担い手に

社会福祉法人むべの里光栄の挑戦



第44回 全国社会福祉法人経営者大会
発表者：古川 雅章

法人概要

法人理念

「お客様こそ主人公」を原点に、いつも優しさと
思いやりをもって笑顔で顧客に尽くします

事業所
約100

職員数
1400名

年間収入
88億円

実践の目的



単なる労働力確保ではなく…

法人の未来を担う人材として、
ともに挑戦し成長し続ける職員への育成

- ✿ 日本で介護という分野で夢を持って仕事を続けられる支援
- ✿ 海外人材育成部の組織化
- ✿ 本気の支援体制構築

現在の海外人材



特定技能(150名)



技能実習：ネパール5名、インドネシア3名
介護福祉士取得：中国3名（正職登用）

人材確保の工夫



送り出し機関との連携強化

インドネシア政府関係・学校関係との協力体制構築

現地での直接確保

信頼関係を築き、意欲の高い人材を送り出し機関とともに直接確保

協力体制の確立

決まったペースで能力を保持した状態での受け入れを実現

成果:現在150名を超える海外人材の安定的な受け入れを実現！

言葉・文化の障害を乗り越える



✖ 日本文化の押し付けでは信頼関係は築けない

✖ 現地理解の重要性

法人幹部や事業管理者が現地へ赴き文化理解を深める

❤ 相互理解の促進

文化の違いを障害ではなく、学び合いの機会として捉える

✿ 信頼関係の構築

相手の文化を尊重することで、真の信頼関係が生まれる

研修体制の進化



研修体制の変遷

以前:入国後研修

✖ 思うような育成結果が得られず

現在:現地研修

カリキュラム作成し現地で実施



■ 日本語学習(JLPTN3対応)

■ 実践的な介護技術研修

キャリア形成支援



明確なキャリアパスの確立

個人への支援をメインに、一人ひとりのキャリアアップを図る

個別キャリア支援

一人ひとりの目標に合わせた支援プラン

段階的成長プログラム（初任者研修～介護福祉士）

初任者研修から介護福祉士取得まで

将来への道筋が見えることで意欲アップ

将来への道筋が見えることで意欲アップ

未来の役員を育て上げる！！

成果として



50%+

N3を1年以内取得

過半数

継続雇用希望

卒業資格取得の向上

初任者研修・実務者研修への積極的参加

定着率の改善

帰国希望から日本での継続雇用希望へ

法人全体の教育力向上

日本人職員の育成強化も同時に実現



未来への挑戦



海外人材は法人の未来の宝

ともに成長し、ともに夢を実現する仲間として

多様性が生む力

異なる文化が組織に新たな活力をもたらす

相互成長

日本人職員も海外人材も共に成長

持続可能な未来

継続的な人材育成で法人の発展を支える

ありがとうございました



業務振り返りチェック事項の内容改善に向けて ～利用者・家族・職員が笑顔でいるために～

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
TEL	0466-48-1500
URL	https://www.lfa.jp/
経営理念	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 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・障害者支援施設（56名） 1か所・就労（移行、継続A・B）支援事業所 3か所・生活介護（通所）事業所 4か所・短期入所事業所 2か所・共同生活援助事業所 6か所・居宅介護・同行援護事業所 1か所・児童発達支援センター 1か所・放課後等デイサービス事業所 1か所・相談支援事業所 3か所・障害児者一時預かり事業所 1か所・収益事業所 2か所・診療所 1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	① 社会福祉事業 2,268,958,839円 ② 公益事業 139,954,452円 ③ 収益事業 101,429,216円
職員数 (法人全体)	423名（非常勤を含む）

業務振り返りチェック事項の 内容改善に向けて

～利用者・家族・職員が笑顔でいるために～



就労福祉部
ライフ湘南

業務の振り返りチェックシート

- ▶ ライフ湘南では日々の業務の振り返りとして43項目にわたる自己自身/他者の言動行動態度を振り返り見直す43項目のチェックリストを年2回実施している。
- ▶ 項目の内容としては利用者の日々の支援過程において
- ▶ 「不適切な支援」が身近なところから自然に発生してしまっていいいかを細かくチェックできる項目内容となっている。
- ▶ 就労支援という働くサービスを提供する中、職員はどうしても自身の立場を「教える立場」「指導する立場」として偉くなってしまう傾向が自分の気づかないところで発生してしまっていることがありがちである。
- ▶ 不適切な支援は利用者の
- ▶ 権利の侵害、虐待の発生につながりかねない、絶対にあってはならないものであり、その芽はすぐに摘まなくてはならない。





その結果を見ると・・・



2024年2月に実施した結果

利用者に対して、あだ名や〇〇ちゃん呼び、呼び捨てなどしていない

○が90.5%であったが他職員の対応で見聞きしたが52%と半数以上となり自身の意識と他者からの評価は大きく相違した。

利用者に対して命令口調(〇〇して！)や威圧的な態度で接していない

○が90.5%であったが他職員の対応で見聞きしたが38%。自身の意識と他者からの評価は大きく相違した。

他職員の虐待行為を容認したことがある

○が47.6%。約半数の職員が他職員の虐待行為を見て見ぬふりをしている事実。

⇒ライフ湘南職員の支援体制について危機感・切迫感を感じる結果となつた。

職場改善活動として



①「ライフ湘南行動指針」の作成



②職場改善 「啓発POP」の作成



③見て・聞いて・感じてロールプレイ実施



④自己研鑽 研修受講



⑤フィードバック



①「ライフ湘南行動指針」の作成

ライフ湘南職員行動指針

- ①利用者が意思決定できる機会を増やし、自己実現に向けた支援を行います。
- ②職務上得られた利用者個人の情報は原則、他には漏らしません。
- ③利用者のプライバシーに関する話を、ほかの利用者の前でません。
- ④利用者と職員は対等な関係にあり、年齢にふさわしい敬称で呼び合うように努めます。
- ⑤利用者・職員に対してハラハラ・セクハラ・モラハラ等、ハラスメントに該当する行為及び該当するおそれのある行動をしません。
- ⑥利用者が理解しやすい言葉や表現を使ふように努めます。
- ⑦子ども扱いするなど、その人の年齢にふさわしくない接し方はしません。
- ⑧障害の程度・状態・能力・性別・年齢等で差別しません。
- ⑨障害のために克服が困難などを、本人の責任とするような発言はしません。
- ⑩殴る、蹴る、ねぶる等の行為、その他故意に怪我をさせるようなことはしません。
- ⑪身体拘束や長時間の正座、直立等の肉体的な苦痛を与えることはしません。
- ⑫軽度や無視等の精神的な苦痛を与えることはしません。
- ⑬いかなる場合でも体罰は容認しません。
- ⑭利用者に対して大きな声で怒鳴ったり、威圧的な態度はとります。
- ⑮いかなる場合でも利用者が不快に感じる言動行動は行ないません。
- ⑯事業所内の活動に留まらず、必要に応じて外出の機会を設けます。
- ⑰利用者に対する支援は根拠に基づいた職員の統一した考え方のもと行ないます。
- ⑱職員は利用者支援、援助にあたり、絶えず自己点検、相互点検に努めます。
- ⑲利用者の財産を不当に処分、あるいは利用者から不当に財産上の利益を得る行為は絶対にしません。
- ⑳障害者虐待を発見した場合には速やかに藤沢市役所障がい者支援課虐待防止センターに通報します。

まずは職員として支援に臨む姿勢について20項目の行動指針を示し意識の改善から取り組むこととした。

常に確認できるよう手帳に閉じることのできるサイズとした。

毎朝の朝礼にて読み上げ唱和することとし徹底的に頭に叩き込む流れを毎日行った。

読み合せを続ける中、今までを振り返り自身の行動の中で課題のある項目についてそれぞれ報告した。

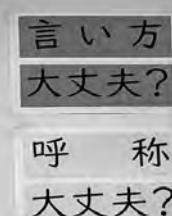
報告の中で特に課題が多かったのは利用者の呼び方「呼称」についてと作業中の利用者への指導・指示の声掛け方、伝え方の強さについて多くの声があがつた。

課題が明確になり より意識を高めるために



②職場改善「啓発POP」の作成

「呼称」「言い方」について改善が必要であると気づきが高まる中、ある職員から「自己啓発のPOPを作つたのですが」と報告がある。→



「～大丈夫？」の問い合わせから「呼称」「言い方」について自身の言動をふと振り返ることができる単純明快シンプルな内容とし、どこにいても気付くよう至る所目立つ場所に掲示することとした。



作業室の目立つ箇所に掲示することで自分が利用者に声をかける際、言い方、伝え方はは大丈夫？と言葉を整理し考え発声するようになり、職員皆の言動に対する意識が高まった。

目立つ位置に掲示したこと → 利用者皆さんにも目立つ

利用者皆さんも職員の言動、言い方について注目、敏感になる



③見て・聞いて・感じてロールプレイ実施

○職員会議にてロールプレイを実施

- ✓ 実際の現場で想定される事例をロールプレイを通じて学びを深める
- ✓ シナリオありの事例で行ったが利用者役の言動・行動・態度により心が動かされ流れが変わってくる
- ✓ 職員役を演じながら自身の戸惑い、不安感に気付かされる



- ✓ 客観的な視点から気付きが深まる
- ✓ 新たな視点が生まれる
- ✓ 新しい状況や突発的な状況に対応する支援力がつく
- ✓ 利用者への声掛けや伝え方について自身の癖、改善点に気付かされる



④自己研鑽 研修受講

自身の感覚・経験ではなく根拠に基づいた支援を!
虐待防止/権利擁護の知識・専門性の向上に取り組む!



神奈川県障害者虐待防止・権利擁護研修
障害者虐待防止マネージャーコース



外部研修機構
虐待防止セミナー・身体拘束セミナー



神奈川県知的障害者施設団体連合会
アンガーマネジメント研修



●就労福祉部 ハラスメント研修

●ハラスメント及び虐待 課長職研修

課題抽出を23年度に実施、改善に向けた検討を24年度に実施

●法令遵守・権利擁護/虐待防止法人内研修



更に、深掘り活動を行い継続的な意識改革に
向けて改善活動を行っている

⑤フィードバック



自分自身の言動や態度を改めて見直すことができました！！



相談しやすい、何でも言いやすい環境を「意思決定」できる機会を増やした！



状況によって声のかけ方、話し口調に変化をつけ雑談時と作業時の使い分けをした。



記憶でなく記録に残す習慣を！変化があった時は支援計画を見直す！



職員全員の共通テーマとし非常勤職員の想いも評価「チームライフ」として協働した。



その結果として・・・

2024年12月に実施した結果

利用者に対して、あだ名や○○ちゃん呼び、呼び捨てなどしていない

○が95.0%(+5.5%) 他職員の対応で見聞きしたが15%(-37%)となり個人個人の意識は高まったが時に「呼び方」に下の名前で呼んでしまう傾向がある。

利用者に対して命令口調(○○して！)や威圧的な態度で接していない

○が100%！(+9.5%)になり全職員の言動行動が改善(自己評価)されたが他職員の対応で見聞きしたが30%(-8%)とまだまだ相違が見られた。

他職員の虐待行為を容認したことがある

○が19.0%(-28.6%)。数値は大幅に減少 改善したが、ここはゼロにならなくてはいけないところ。まだまだ課題は残る・・。



ライフ湘南行動指針・啓発POP・ロールプレイ・研修受講・職員間フィードバックの活動を通じて

自然と「気遣い/心遣い」のできるサービスが提供できるようになってきた。→サービスの質の向上

利用者サービスのみならず支援学校実習生・ご家族への対応も

⌚ 2025年度 支援学校卒業生 8名の利用につながる





これから目指すところ 😊

利用者・家族・職員が笑顔でいるために



利用者ファーストの支援 → 当事者目線の推進条例の励行

家族の思いに寄り添い → 地域社会への啓発活動 → 「親亡き後」の勉強会

職員が一丸！「チームライフ！」→ 全職員参加のイベント開催



年度末実施「利用者満足度アンケート」の結果

真価が問われる！

新生 ライフ湘南の誕生！

ご清聴ありがとうございました



八景島シーパラダイス～2024.11.28

介護人材育成と多角化・多機能化の事業展開

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～

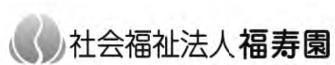
社会福祉法人 福寿園（愛知県）

住所	〒441-3413 愛知県田原市六連町神ノ釜 9-3
TEL	0531-27-0008
URL	https://www.fukujuen.or.jp/
経営理念	我が法人は、高齢者に対し、真の福祉を実践すべく愛の灯を高くかかげて、「大家族の理想郷を築く」ことを目的として設立されたもので、利用者であると職員であるとを問わず、人間として一つの大生命に生かされている生命の兄弟姉妹であることを自覚し、相互の人間性を尊重し、血の通った温かいサービスのもとに、利用者一人ひとりを幸福にし、自己もそれによって幸福にならんとする「愛と感謝と奉仕」の心に徹し、喜びと誇りをもって福祉事業の持つ社会的責任を果たし、各々の職域を通して人格完成を目指し、精神面の人造りを図らんとするものである。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・特別養護老人ホーム（70名）1か所（80名）4か所・特別養護老人ホーム（90名）1か所（100名）2か所・特別養護老人ホーム（120名）1か所・地域密着型特別養護老人ホーム（29名）4か所・養護盲老人ホーム（60名）1か所・養護老人ホーム（30名）1か所・経費老人ホーム（50名）1か所（110名）1か所・経費老人ホーム（100名のうち特定48名）1か所・サービス付高齢者住宅（28戸、38戸）2か所・認知症対応型共同生活介護（18名）4か所・就労継続支援 A型（15名、20名）3か所

	<ul style="list-style-type: none"> ・就労継続支援 B 型（18 名）1 か所 ・障がい者共同生活援助（6 名、14 名）2 か所 ・短期入所生活介護事業所（10 名、20 名）14 か所 ・通所介護事業所（30 名、35 名、40 名）18 か所 ・認知症対応型通所介護事業所（12 名）6 か所 ・介護予防・日常生活支援総合事業 4 か所 ・居宅介護支援事業所 11 か所 ・介護予防居宅介護支援事業所 5 か所 ・訪問入浴介護・介護予防訪問入浴介護事業所 1 か所 ・訪問介護・介護予防訪問介護事業所 8 か所 ・保育所（30 名）1 か所 ・児童発達支援事業所 1 か所 ・特定相談支援・障害児相談支援事業所 1 か所 ・放課後等デイサービス（10 名）2 か所 ・放課後児童クラブ（45 名）1 か所 ・介護福祉士養成施設校 1 か所 						
収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">①社会福祉事業</td> <td style="width: 70%;">10,624,343,296 円</td> </tr> <tr> <td>②公益事業</td> <td>206,962,283 円</td> </tr> <tr> <td>③収益事業</td> <td>0 円</td> </tr> </table>	①社会福祉事業	10,624,343,296 円	②公益事業	206,962,283 円	③収益事業	0 円
①社会福祉事業	10,624,343,296 円						
②公益事業	206,962,283 円						
③収益事業	0 円						
職員数 (法人全体)	1950 名（非常勤を含む）						

介護人材育成と多角化・多機能化の事業展開

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～



社会福祉法人 福寿園



田原福祉グローバル専門学校



田原福祉グローバル専門学校
Teihara Global College of Welfare



学校紹介

*学校名



田原福祉グローバル専門学校

Teihara Global College of Welfare

旧 田原市立田原福祉専門学校 2021年4月 民営化しリニューアル

*運営法人



社会福祉法人 福寿園

愛知県内で21の福祉施設等を運営

*所在地



田原市



*学校特色

1 たっぷくオリジナル!
安心の学費と
特待生制度

2年で約150万円

田原市も学費をバックアップ
奨学金の活用で実質負担0円も可能

2 高い国家試験合格率◎



3 全員希望の職場へ
就職・進学率100%
(令和5年度実績)

令和6年度介護福祉士国家試験

日本人学生：合格率100%
(7年連続100%達成)
留学生：合格率78.8%
合算：合格率91.3%



田原福祉グローバル専門学校
Teihara Global College of Welfare

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～





専門学校経営移管の背景と課題

*経営移管の背景

○平成8年に田原市立田原福祉専門学校として開講するが、平成16年頃から学生数の減少がみられ、平成20年には定員80名から定員40名に縮小するも、その後も学生確保に苦慮。田原市での経営・運営が困難となり福寿園へ経営移管の申し出があり、令和3年4月に経営移管することとなる。

*経営移管するまでの課題

- 専門学校本体が大幅な収支赤字であったため、学生確保を含め
どのように運営を継続して経営改善をしていくか。
- 専門学校本体だけでは赤字解消はできないため、学校運営に附帯する事業を
検討しなければならないが、どのような事業を行うのか。



田原福祉グローバル専門学校
Tahara Global College of Welfare

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～



専門学校経営移管後の事業体制

経営移管後は、専門学校本体事業と研修事業はそのまま継続し、新たに学食カフェをオープンする。

*専門学校事業 介護福祉学科

学科 (昼間 2年課程 定員40名)

*専門学校以外

附帯事業 学食カフェCafé2910(令和3年4月新規事業)



実務者研修(移管前からの継続事業)
初任者研修(移管前からの継続事業)
地域貢献連携事業(移管前からの継続事業)
(介護入門講座・介護人材資質向上研修)



田原福祉グローバル専門学校
Tahara Global College of Welfare

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～



学生数の現状

*学生数推移 平成16年から学生数は右肩下がり。学生数20名を下回る年度もあり
学生確保は年々厳しくなっている。



田原福祉グローバル専門学校
Tahara Global College of Welfare

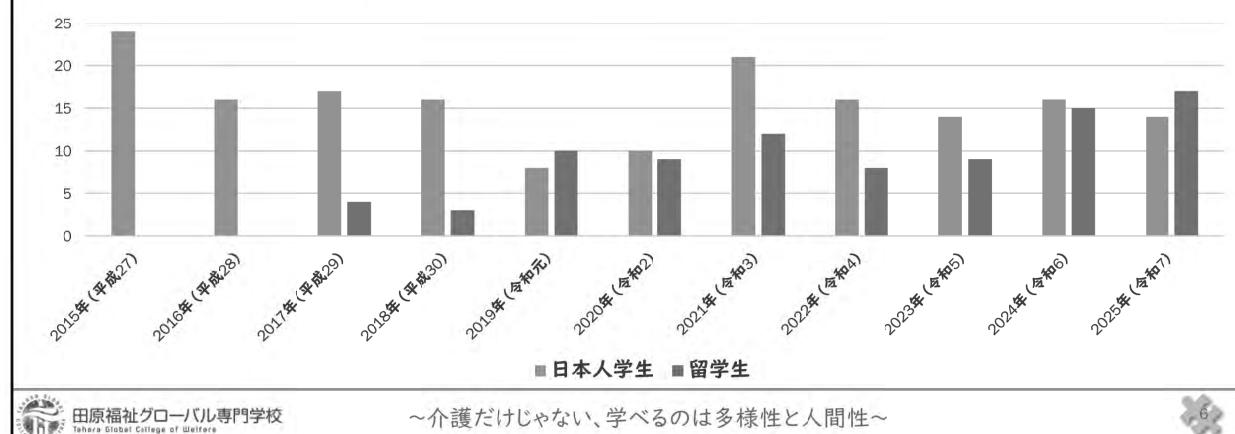
～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～



学生数確保のための積極的な留学生の受入れ

*日本人学生数と留学生数の推移

日本人学生確保が難しく、減少し学生数が確保できない現状を外国人留学生を積極的に受入れることで、一定数の学生確保に繋げる。



田原福祉グローバル専門学校
Tahara Global College of Welfare

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～





経営移管前から継続事業のPR強化

*実務者研修



介
たつぶく
護
福
祉
士

実務者研修 通信教育

*地域貢献連携事業 (介護入門講座)



*地域貢献連携事業 (介護人材資質向上研修)



*初任者研修



介
たつぶく
護
職
員

初任者研修



田原福祉グローバル専門学校
Tahara Global College of Welfare

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～



附帯事業の開設 (R3年4月開設)

*学食 Café 2910

NYカフェスタイルの学食



経営移管時に学生から希望があった学食カフェをオープンして、学生だけでなく地域住民の方々にも幅広く利用してもらえるようにカフェスタイルとした。

*近隣高校とコラボ

近隣の高校の生徒にも福祉の専門学校を身近に感じてもらえるように学食カフェのエプロン作成やスイーツ考案など、高校とのコラボを行う。



田原福祉グローバル専門学校
Tahara Global College of Welfare

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～





学食カフェと高校コラボの波及効果

*コラボしている高校の購買へ参入
エプロン作成やスイーツ考案を毎年行ってもらっている高校から購買への参入依頼をもらう。
高校との関わりが身近になり、進路指導の先生や3年生担任とも自然と関わりが増えて、専門学校としてのメリットが出てきた。



*コラボする高校が増えた

他校からも学食カフェとのコラボ依頼があり、高校生朝ごはんプロジェクトとして高校生が考案した朝食レシピを学食カフェのモーニングで食べれる企画を新たに実施した。



田原福祉グローバル専門学校

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～



新規附帯事業の開設（R3年7月開設）

*放課後等デイサービスの開設

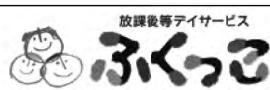
赤字解消として附帯事業の一環で、障がい事業の放課後等デイサービスを開設する。



本校の学生は、授業後にアルバイトすることができる。障がい児童や障害に興味のある学生は学生時代から学ぶことができる。

令和6年度実績

1日平均利用者数 9.6名
年間平均利用率 96.5%



利用定員 10名
営業日 月曜～金曜日
提供時間 14:30～18:00（平日）
9:00～16:30（学校休業日）



田原福祉グローバル専門学校

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～





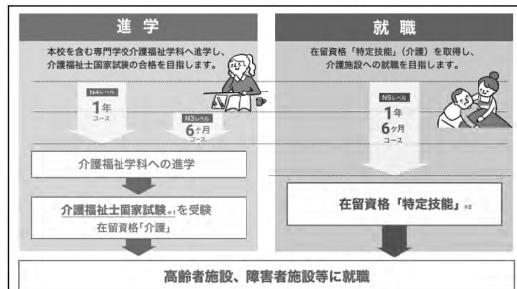
日本語学科開設 (R4年4月開設)

*留学生の日本語能力の質の確保

介護福祉学科の学生確保と留学生の日本語能力の質を確保、維持していくために日本語学科を設立。

日本語学科から介護福祉学科へ進学するコースと、卒業後に特定技能として働く就職コースの2コース(それぞれ定員20名)あり、留学生も現地で日本で介護士を目指すことを目的として募集し、面接のうえ入学している。

そのため本校にいる留学生は介護福祉士になることを目的としている留学生のみであり、目的が介護に特化しているのが特徴である。



田原福祉グローバル専門学校

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～



留学生の出身と出身国変化

*留学生出身国

	介護福祉学科 2年生	介護福祉学科 1年生	日本語学科 1年6か月コース	日本語学科 1年コース	日本語学科 6か月コース (R7.10入学)	日本語学科 1年6か月コース (R7.10入学)	計
フィリピン	5人	0人	0人	0人	0人	0人	5人
ベトナム	2人	3人	0人	0人	2人	0人	7人
インドネシア	2人	7人	8人	6人	0人	10人	33人
ミャンマー	6人	7人	7人	0人	10人	4人	34人
ネパール	0人	0人	0人	2人	0人	6人	8人
計	15人	17人	15人	8人	12人	20人	87人

フィリピン、ベトナムが以前は中心だったが、インドネシア、ミャンマーが中心となり新たにネパールからの受け入れも始め今後も新しい国からの受け入れも検討している。



田原福祉グローバル専門学校

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～





留学生の日本語レベル

*留学生の日本語レベル

進学コースは卒業までにN2、就職コースはN3取得を目指をしており、高い日本語能力を身に付けるように教育している。

レベル	認定の目安	1年コース	6ヶ月コース	1年6ヶ月コース
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。			
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。	卒業時	卒業時	
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。		入学時	卒業時
N4	基本的な日本語を理解することができる。	入学時		
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる。			入学時



田原福祉グローバル専門学校

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～

13



日本語学科の波及効果と登録支援機関との連携

*出張日本語教室

*外国人介護人材対策

一般企業で働く外国人向けに出張授業や外国人介護人材のための国家試験対策や日本語教室など、日本語学科の教員が働く外国人をサポートしている。

*登録支援機関との連携

卒業した留学生の就職サポートを福寿園が登録支援機関として支援しており、連携して卒業後も日本語授業などでバックアップしている。



田原福祉グローバル専門学校

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～

14

地域ニーズに応えて新規事業開設（R4年4月開設）

*放課後児童クラブの開設

働く親御さん達から市営の児童クラブでは遅くまで働けないなど困っている地域ニーズがあり、田原市で初めての民間の児童クラブを本校内に開設する。

民間ならではの独自サービスを行い、市営の児童クラブとの差別化を図り、運営をしている。

令和6年度実績

1日平均利用者数 44.7名

年間平均利用率 99.3%

田原たっぷり児童クラブ

利用定員 45名

営業日 月曜～金曜日

民間ならではの多様なサービスがあります



地域住民のニーズによる校舎の貸し出しと法人の研修会場

*地域への校舎貸し出し

地域住民の校舎を借りたいというニーズがあり、空手教室やフラダンスなどの各種イベント、選挙会場など地域の方々に校舎の貸し出しをしている。



ダンスホール



樁ホール

*法人の研修会場としての活用

介護福祉士養成校としての学校設備を法人内の研修会場として有効活用。教室や調理実習室、介護実習室など実務においてのスキルアップの研修を中心に行っている。



調理実習室



教室



実践による成果と効果①

*一定数の学生確保と留学生の質の維持

日本語学科を設立したこと、留学生が介護福祉学科へ進学することで学生数を一定数確保することができた。また日本語学科があることで、留学生の日本語能力の維持、向上に繋がっている。



*多様化する価値観に応える

学食カフェは学生以外にも一般の方々も利用でき、校舎も地域の方々に開放している。地域行事にも積極的に参加し、あらゆる年代や職業の多様な生活を送る住民の方々と触れ合うことができる。



*障がいの有無に関わらず

障がい児童を支援する事業所が敷地内にあることで「ノーマライゼーション」「インクルーシブ」の理念を理解できる。



実践による成果と効果②

*グローバルな視点

本校の在校生は、留学生が増えたことにより必然的に関わることが多くなり、留学生と一緒に普段から行動する学生たちは、自然とグローバルな視点と留学生との関わり方が身についている。



*全世代型福祉へ

実習などで高齢者の方と関わるだけでなく、学校が運営する「児童クラブ」「放課後等デイサービス」でのアルバイトや交流イベントなどで、児童と触れ合えることで、本校の中で児童から高齢者まで関わることができ、全世代型福祉が実現できている。



*次の福祉の担い手の育成

児童クラブの子達に福祉を身近に感じてもらい将来の福祉の担い手の発掘に寄与している。



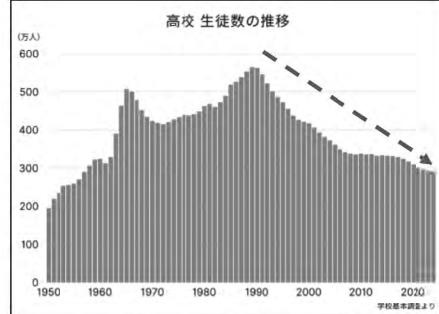


これからの課題

*右肩下がりの高校生と福祉養成校の魅力発信

田原市内での高校は3校あり福祉コースを有する学校もあるが、高校生の数が少なくなってきており、市内高校から本校への入学数が年々減少している。また渥美半島という立地面で、田舎にある学校より、名古屋近郊の介護福祉士養成校へ流失してしまう生徒たちをどのように田原市の専門学校へ入学してもらえるように目を向けてもらうのかが課題となっている。

学生寮もリニューアルしながら他市からの学生でも入学しやすいことや、SNSを使って授業の様子などを発信したりしているが、日本人学生を確保するのは苦慮しており、これからも今以上に厳しくなることが予想される。



田原福祉グローバル専門学校

Tahara Global College of Welfare

TikTok

@tappuku_jouge

Instagram

TAPPUKU_OFFICIAL



田原福祉グローバル専門学校

Tahara Global College of Welfare

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～

19



課題とまとめ

*留学生の受け入れと日本語能力の維持・向上

留学生の受け入れ先の国々の変化や入学時の日本語能力レベル低下が年々見受けられる。入国時のレベルから卒業までに求めている日本語レベルまで上達させるのが、苦労している。介護にはコミュニケーションは必須であり、高い日本語能力が求められるため専門学校としても妥協はしたくない。

*最後に

学校経営としては、附帯事業を充実させたことで赤字幅を減らさせてはいるが、黒字化したわけではない。介護福祉学科の学生確保だけでは赤字解消にはならず、学費等の見直しも必要だが、学費が安く入学してくる学生も少なからずおり、値上げに踏み切れずにいる。日本人学生を定員の半数確保したい思いと、昨今の日本人学生確保の難しさと葛藤し、留学生数を増やすと日本人学生が確保しにくくなるのは学生募集をしている中で感じていることもあるが、学校経営を考えると日本人学生と留学生の入学割合（現在は半々）をいつまで継続していくのかは、今後の大きな課題である。



田原福祉グローバル専門学校

Tahara Global College of Welfare

～介護だけじゃない、学べるのは多様性と人間性～

20

**業務プラットフォームを
スマートフォンにして業務効率化
～記録・情報共有・通信・申請の機能を集約～**

社会福祉法人 青谷学園（京都府）

住所	〒610-0113 京都府城陽市中芦原 14 番地
TEL	0774-55-6800
URL	https://aodani.or.jp/
経営理念	<p>○経営理念 地域社会への貢献と、ご利用者様に「生きがい」「満足」「感動」のある福祉サービスを提供します。</p> <p>○基本方針 ・ご利用者様が豊かな人生を送れるよう、 　質の高いサービスを提供します。 ・地域福祉の推進と地域社会の発展に寄与します。 ・そのために健全な経営体制を構築します。</p>
事業内容 (箇条書き) 及び定員	障害者支援施設（70名）1か所 障害者支援施設（30名）1か所 特定相談支援事業所 1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	①社会福祉事業 731,088,578円 ②公益事業 0円 ③収益事業 0円
職員数 (法人全体)	103名（非常勤を含む）

業務プラットフォームをスマートフォン にして業務効率化

～記録・情報共有・通信・申請の機能を集約～

社会福祉法人 青谷学園
小林靖尚



法人概要



- 法人名 社会福祉法人青谷学園
- 設立 1982年3月18日
- 所在地 京都府城陽市中菖原
14番地
- 実施事業 障害者支援施設 青谷学園
(定員70名)
障害者支援施設 DO
(定員30名)
- 事業内容 知的障害者の入所施設(生活介護／施設入所支援)
- 職員数 約100名



背景

週休3日の導入(2017年度) 『青谷学園の働き方改革』で目指す姿



- ・業務内容の見直し
- ・業務効率化をすすめる



- ・年間休日173日
- ・プライベートの時間も増えてリフレッシュ



- ・仕事に集中でき、生産性の向上
- ・ご利用者様やご家族様の満足度UP

背景

『青谷学園の働き方改革』 見えてきた課題 職員のWLBとサービスの質の向上の両立

👉 職員の努力だけでは解決しない！

2024年度発表
資料コチラから ➡



ご家族様も一緒にDX推進！
～残業時間95%CUT！～

社会福祉法人 青谷学園
小林靖尚



<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:7083ae30-a5f3-4a0a-ae22-38806c6b51ca>

課題

カスハラ

業務継続
計画

感染対策

意思決定
支援

虐待防止

身体拘束
等適正化

会議・研修・訓練…どれも大事なこと。
でも、やることは確実に増えている。

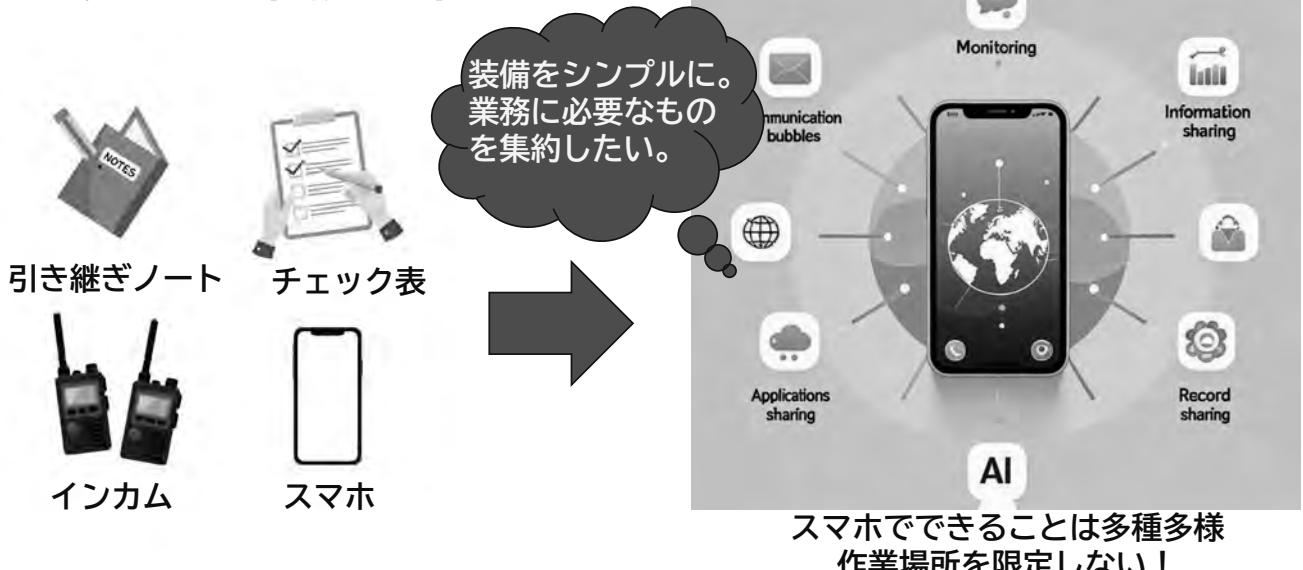
100名が研修で30分の時間を使えば、3000分=50時間分のケアの時間が消失することになる。

直接的なケアをするエッセンシャルワーカーである生活支援員には、少しでもご利用者様の傍にいて欲しい。

記録のための移動、チェック表や記録用ノートの内容の転記
→記録作業の場所の限定と転記作業の多さに改善の余地あり。

目的

間接的な業務プラットフォームをスマホにして
更なる業務効率化



スマホを業務プラットフォームに

- ①情報共有
- ②インカム
- ③各種申請
- ④眠りSCAN
- ⑤その他
- ⑥記録ソフト



①情報共有(LINWORKS)

情報の一元管理

家族とも繋がる
コミュニケーションツール

研修報告書も
アンケートで
楽々

掲示板で
議事録回覧

カレンダーで
予定の共有

②インカム

現場での情報伝達

いつでも、どこでも
・助けが呼べる
・指示が出せる



③各種申請

ペーパーレス

スマホから
各種申請可能！
年次有給休暇取得率
98.3%
(24年度実績)

打刻もスマホで完結



④眠りSCAN

全居室の見守り



モニターの情報を
手元で確認できる



⑤その他

小遣い帳はスプレッドシート
にしてリアルタイムで共有

日	相手先	種別	入金額
4/1 朝食料		現金	20%
4/1 白鳥様	ヨコスカ(領収書なし)		90
4/2 オフナレズ・東山田旅館二つ星	現金		478
4/15 apec	移動中(ナビゲーション代)		1,773
4/16 サンリオ・ラブ・半田駅前二丁店	買い物代		626
4/22 ルブラン			720



電子ブックの
情報公開サイト

安全なAI活用



⑥-1 記録ソフト

スマホを業務プラットフォームするために
「スマホで入力できる記録ソフトが必要」

■選定条件

- ・アンドロイド端末で使用できるアプリがあるか？
iOSのアプリはあるが、アンドロイドは少ない
- ブルーオーシャンノートが条件をクリア

多彩なデバイスで どんな場所でも！

製品ラインナップ

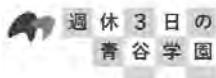
登録者・従業者のあらゆるサービス種別にて、様々なデバイスから利用可能。データは一元管理のため、情報は即時共有されます。



Blue Ocean Note

Blue Ocean Tablet

Blue Ocean Pad



⑥-2 記録ソフト

導入から切り替えまでのスケジュールと参画メンバー

時 期	内 容	参 加 者
2024年 1月	福祉機器展で新しいソフトの情報収集・選定	経営層
2024年2~3月	ソフトのデモ・説明会	経営層+事務員
2024年5~6月	選定(補助金申請)/導入している他法人へ見学	
2024年 11月	生産性向上委員会の立ち上げ・運用方法検討	施設長+管理職
2025年 1月	ブルーオーシャンノート導入 ・初期設定 ・操作研修	事務員 リーダー中心
2025年 2月	試験運用開始	全職員
2025年 4月	本運用開始	全職員
2025年 7月	旧ソフトの契約終了 →ブルーオーシャンノートへ切り替え	

⑥-3 記録ソフト

■効果

- ・スマホからの記録入力が可能
- 簡易な記録のための移動時間の削減
- リアルタイムな情報共有
- ・各種チェック表のデジタル化
(入浴・日中活動・食事・服薬など)
- ペーパーレスに
- ・服薬業務を誤薬防止のため職員3名体制
「配布者」「与薬者」「確認者」
- 2名体制に変更し、生産性向上！
「与薬者」「確認者」のみに



職員の声

- 「スマホだとチェック表の一括入力ができないので不便」
- 一括入力できるタブレットを導入
デバイスによって使える機能が異なる
 - 使いやすいデバイスを導入して改善



- 「薬の内容が変わる度にソフトに入力するのは手間」
- 服薬業務の効率化ができる
 - 落薬があった時に医務室の薬情ファイルを見にいかなくて
も誰の何の薬かスマホで分かる
 - 職員が便利になるメリットを説明

管理職や現場の職員自身で運用方法の検討=人財育成

成果

- ①装備をシンプルにすることで職員への身体的負担の軽減
→スマホとインカム用のネックスピーカーがあれば良い
- ②資料検索や操作の煩雑さの解消
→分からなきがあればスマホを持って誰かに聞けば解決する
→職員に貸与する際のアプリやウィジェットは統一して設定している(貸与後のカスタムは自由)
- ③機器の充電・管理の手間の軽減
→共有して使うものではなく、個人への貸与なので職員は自身の機器を自分で管理するだけ

今後の課題・展望

- 記録ソフトに音声入力機能やAI要約機能の追加
感染症まん延時でも記録が楽にでき、必要な情報をAIが抜粋することで情報共有の更なる効率化
- ナースコールや外線をスマホで対応できる電話主装置へ
固定電話ではなく、貸与しているスマートフォンでナースコールや外線対応ができるにより移動時間削減による業務効率化
- GeminiのAI機能を活用
会議資料や議事録作成に関して、Geminiを活用することで作成時間の短縮・誤字脱字のない読みやすい文章作成による業務効率化

おわりに

職員のWLBを犠牲にした、福祉サービスの質の維持・向上は労働人口の減少に伴い継続できないのは明白です。

スマホでできることは集約し、AIを有効活用することによって生まれる時間は全てご利用者様の直接的なケアの時間に充てます。

福祉の対人援助の仕事だからこそその魅力を感じられる法人を目指します。

科学的介護の実践でお年寄りを元気に

こぼり苑の体制づくり

～一人ひとりの力を合わせて～

社会福祉法人 上ノ郷福祉会（熊本県）

住所	〒861-4117 熊本市南区護藤町 1586
TEL	096-358-5688
URL	HP https://kaminogo.com Instagram https://www.instagram.com/kaminogofukushikai/
経営理念	まんなかに人 みんなが笑顔 かみのごう福祉会
事業内容 (箇条書き) 及び定員	認定こども園（125名）1ヶ所 小規模保育事業（19名）1ヶ所 企業主導型保育事業（12名）1ヶ所 病児病後児保育（5名）1ヶ所 特別養護老人ホーム（52名）1ヶ所 短期入所生活介護事業所（16名）1ヶ所 ケアハウス（15名）1ヶ所 デイサービスセンター（25名） ヘルパーステーション1ヶ所 居宅介護支援事業所1ヶ所 障がい福祉サービス生活介護（40名）1ヶ所 グループホーム（6名）1ヶ所 相談支援事業所1ヶ所 放課後等デイサービス（10名）1ヶ所 児童発達支援事業所（10名）1ヶ所

収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	①社会福祉事業	766,154,583 円
	②公益事業	56,843,866 円
	③収益事業	2,331,640 円
職員数 (法人全体)	167 名 (非常勤を含む)	



科学的介護の取り組みでお年寄りを元気に

科学的介護の実践と 医療への波及効果

社会福祉法人 上ノ郷福祉会
特別養護老人ホームこぼり苑



Copyright © 2025 KAMINOGO FUKUSHIKAI All Rights Reserved.

社会福祉法人 上ノ郷福祉会 法人概要

法人理念

まんなかに人 みんなが笑顔 かみのごう福祉会

社会福祉法人上ノ郷福祉会
熊本市南区護藤町1586番地

高齢者福祉部門

- 特別養護老人ホームこぼり苑
- こぼり苑短期入所生活介護事業所
- ケアハウスこぼり苑
- こぼり苑デイサービスセンター
- こぼり苑居宅介護支援事業所
- こぼり苑ヘルパーステーション
- 共生型サービス事業所 楽しい家飽田南

障がい者福祉部門

- 障がい福祉サービス事業所 季の庭
- シェアハウスGondo
- 放課後等デイサービスおれんじ
- 児童発達支援事業所さくらんぼ

保育部門

- なないろこども園
- かみのごう保育園プチ
- えみなる保育園
- 病児・病後児保育 メディキッズえみなる

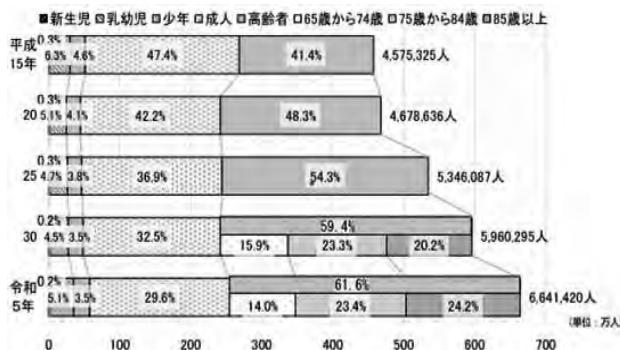


科学的介護の実践が、医療連携で求められる社会的背景とは？

超高齢化による85歳以上の人口増に伴い、平成25年以降、救急搬送数の全体に占める比率が急拡大しており、令和7年9月 厚生労働省は、医療と介護の連携により、今後の救急搬送の急増を抑制したいという考えを示した。

救急搬送数の推移

年齢区分別の搬送人員と構成比の5年ごとの推移では、85歳以上の人員と比率が急拡大



出典：総務省 消防庁 R7.1.24

厚生労働省の動向

医療と介護の連携で
高齢者の救急搬送抑制へ



2040年を見据えた新たな地域医療構想に関連し、
厚生労働省は介護保険施設が入所者の緊急時の対応をあらかじめ医療機関と申し合わせておくことを促す方針だ。

肺炎や尿路感染症といった疾患は、適切に対処すれば、
病院に搬送しなくても済むとみている。医療と介護の連携により、今後の救急搬送の急増を抑制したい考えだ。

出典：福祉新聞 R7.9.9



3

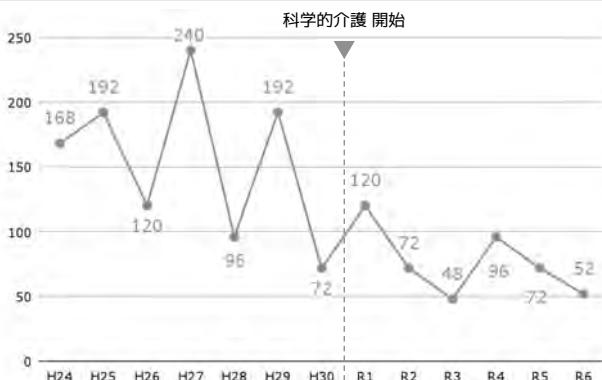
Copyright © 2025 KAMINO GO FUKUSHIKAI All Rights Reserved.

科学的介護の実践は、医療連携の側面においても有効性を示している

科学的介護の実践により、オンコール数・入院日数・入院数・搬送数の全指標で約6割の改善を確認できた。
特に入院日数の減少は、施設収益の安定化に大きく寄与した。

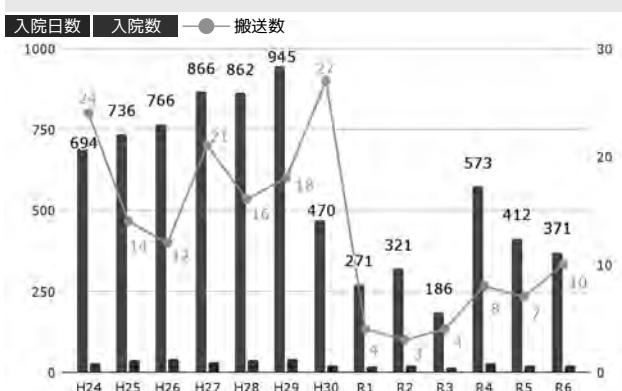
オンコール数

年間120件あったオンコール数が52件まで
約6割の削減に成功



入院日数・入院数・搬送数

入院日数も最も多かった平成29年から約6割削減



4

Copyright © 2025 KAMINO GO FUKUSHIKAI All Rights Reserved.

実施概要 – 自立支援介護の基礎に忠実に、水分・食事・排泄・歩行ケアに注力した

平成31年2月より、科学的介護の実践(自立支援・重度化防止)を導入した。

従来のケア内容を精査し、自立支援介護理論に基づく4つの基本ケアを中心とした取組を展開した。

水分

- 1日1500MLを目指す
- お好みの水分で提供時間を確保し摂取する

食事

- 必要な栄養摂取、常食化
- 咀嚼、嚥下の改善を行い常食に進めていく



排便

- 自然排便(下剤を使わず腸内環境を改善)、排泄の自立
- 下剤を削減してファイバー等を活用しスムーズな排便

運動

- 歩行の回復
- 歩行や運動を取り入れ活動性を向上

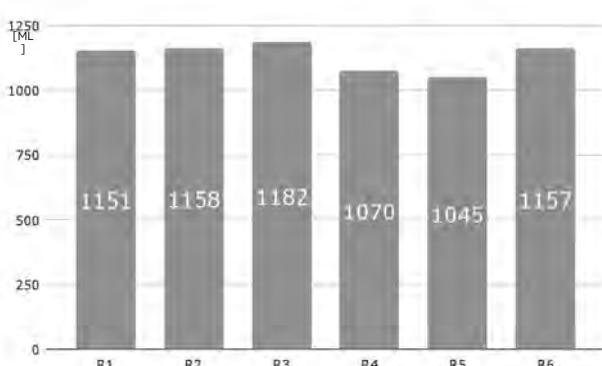


科学的介護の取り組み状況 (1/2) – 水分・食事

水分ケアの実践により、十分な水分摂取は脳を活性化し、認知力を高めて排泄コントロールを改善する。常食は、咀嚼機能を維持し、栄養価も高く低栄養改善に有効であり、味しく活動的な生活につながる。

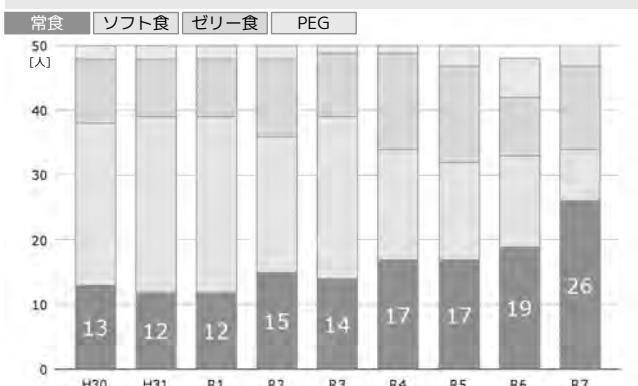
1日の平均水分量 (N=50名)

開始当初から、水分量は1,000ML以上を維持



食事形態の内訳 (N=50名)

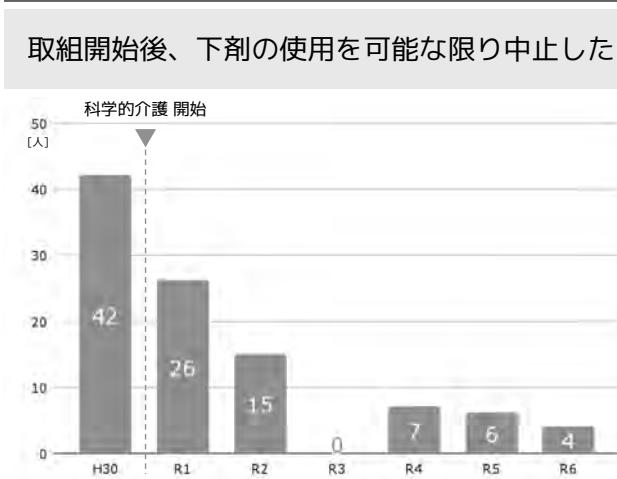
利用者の約半数が常食を摂取可能となっている



科学的介護の取り組み状況 (2/2) – 排泄・歩行

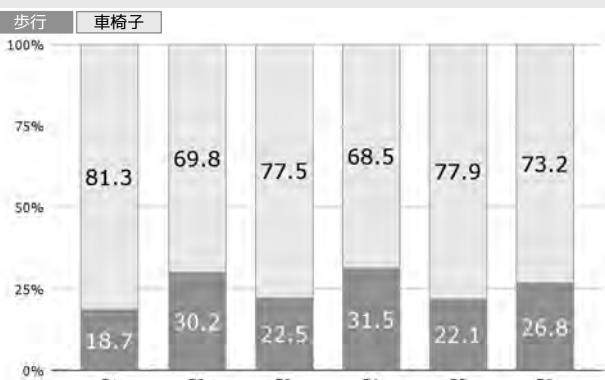
排泄の自立は、高齢者の尊厳と意欲を守り失敗体験の克服が自立への意欲回復につながる重要な課題として設定。歩行は、筋力強化よりも、歩き方を思い出す支援に重点をおいて取り組んだ。

下剤服用者数 (N=50名)



歩行と車椅子の割合 (N=50名)

当初、歩行可能な利用者は2割未満であったが現在は約3割に達し、開始時の1.5倍に改善した

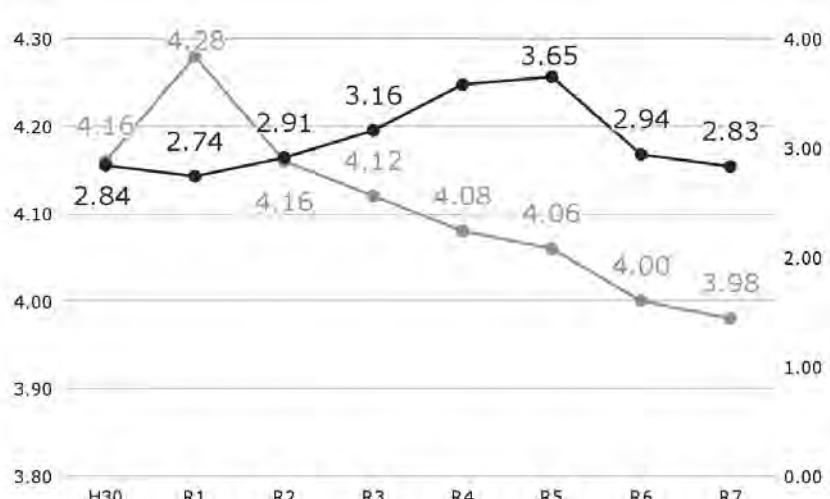


介護度の改善と在籍期間の延伸により、健康で長く生活を継続できるようになった

平均介護度は取り組み開始後に年々改善し、直近では4.00を下回った。要介護度の改善により入院や重度化による退所が抑制され、在籍期間が延伸した結果、施設の経営状況にも好影響を及ぼした。

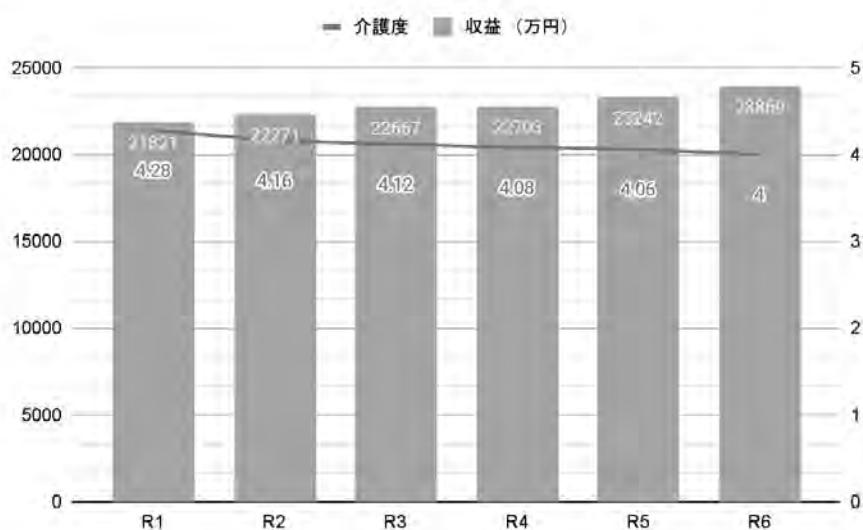
● 介護度

● 在籍期間(年)



介護度が改善しても収益は向上した

科学的介護を実践し介護度は下がっているが、入院日数の減少（稼働向上）しているため収益は増加した。



科学的介護の実践は、医療負荷の軽減と利用者の健康寿命の延伸につながる

科学的介護の実践により、看護師の夜間緊急対応や救急搬送が大幅に減少し、入院日数も半減するなど医療機関の負担軽減につながった。さらに要介護度の改善を通じて、利用者が健康で長く暮らせる環境が実現できた。

看護師の夜間の緊急対応が50%減少
(平均154.2件/年 → 平均76.6件/年)

救急搬送が69%減少
(平均18.8件/年 → 平均6件/年)

入院日数減少が50%減少し、医療機関の負担が軽減
(平均719.8日/年 → 平均355.6日/年)

要介護度が改善し、健康で長く暮らせるようになった
(平均介護度 4.28 → 3.98)



未来予想図

法人理念

まんなかに人 みんなが笑顔 かみのごう福祉会



法人・事業所として、

地域で科学的介護を実践し、
高齢者の健康寿命を支え、
地域での暮らしを継続できるように支援。

同時に、
科学的介護を普及・啓発をする基幹拠点に。

ご清聴ありがとうございました。



3年連続赤字からの脱却

一複合施設のV字回復戦略

社会福祉法人 敬友会（岡山県）

住所	〒701-0221 岡山県岡山市南区藤田 578 番地 3
TEL	086-250-2000
URL	https://www.keiyuu-kai.or.jp/
経営理念	<p>【経営理念】 私達は援助を受ける皆様の「生活の継続性」と 「自己決定」を尊重します。</p> <p>【基本方針】</p> <ul style="list-style-type: none">・「普通の生活」を続けていけるよう支援します。・価値ある生活を送っていただくために支援します。・自分が望む事を決めるのは自分であるべきです。・私達は皆様の「力」を信じます。・社会参加を支援します。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	特別養護老人ホーム（計 70 名）2 か所 特別養護老人ホーム短期入所（計 30 名）2 か所 ケアハウス（計 154 名）3 か所 介護老人保健施設（計 210 名）2 か所 デイサービス（計 351 定員）8 か所 デイケア（計 134 定員）2 か所 グループホーム（計 36 名）3 ヶ所 訪問介護 1 か所 訪問看護 1 か所 訪問リハビリテーション 1 か所 在宅介護支援センター 4 か所
収入	①社会福祉事業 1,561,670,527 円

(法人全体) 令和 6 年度決算	②公益事業 ③収益事業	1,342,318,925 円 0 円
職員数 (法人全体)	591 名 (非常勤を含む)	

3年連続赤字から脱却 複合施設

V字回復戦略

～"現場力"で挑んだ3年間～

社会福祉法人 敬友会
次長 安田 和広



社会福祉法人 敬友会 概要

名称：社会福祉法人 敬友会

設立：1994年3月

所在地：岡山県岡山市南区藤田578-3

代表：橋本 俊明

職員数：590人

事業内容：特別養護老人ホーム	2事業所	通所介護	6事業所
介護老人保健施設	2事業所	通所リハ	2事業所
ケアハウス	3事業所	訪問介護	1事業所
グループホーム	3事業所	訪問看護	1事業所
居宅介護支援	4事業所		



背景：赤字危機

年間平均赤字額
-1,530万円

3年連続で続いた深刻な経営危機R2～R4

黒字達成R6年度

3,600万円

赴任2年目で1800万黒字

稼働率・単価低下

入居者数の減少 一人単価減少で収入減少

加算取得・補助金申請

制度の理解が不十分

非効率な運営体制

業務プロセスの見直しが必要な状態

物価・光熱費の高騰

外部環境の変化による支出増加

1年目

課題の見える化と共有

- 収支構造の分析
- 問題点の可視化
- 全職員との情報共有
- 加算・補助金の確認
- 経費の見直し

2年目

稼働率向上・業務効率化

- ケアマネジャーとの関係強化
- 入所調整の迅速化
- ICT導入による業務改善
- 待機者リストのブラッシュアップ
- リードタイム管理

3年目～

人材定着・文化づくり

- 新人教育の研修制度
- 外国人雇用の促進
- 職場文化の変革
- 地域共生

ポイント：V字回復の取り組み



構造の分析
稼働率の可視化
介護度の把握
一人1日単価



リードタイムの短縮
退所入所までの時間を短縮



加算・補助金
加算取得
補助金申請



経費の見直し
おむつの見直し
電気・ガス
給食材料費

新たな加算にチャレンジすべきか？

加算にチャレンジしない
サービス向上を逃す
ケアの評価を逃す

加算にチャレンジする

サービスを向上

ケアの評価を得る

加算・補助金
1,000万円

制度が良くわからない 単価が低い 手間がかかる 返戻の恐れ

経費削減戦略



V字回復の成果

96.4%
ケアハウス稼働率
90.2%からの向上

1,800万円
R5度 黒字
赤字から黒字への転換

75% 定員45名
全国平均68.4%
通所稼働率
53%からの大幅改善

3,600万円
R6度 黒字
さらなる収益向上

ご清聴ありがとうございました



To be continued...

天竜厚生会における管理会計実践事例

～財務研修編～

社会福祉法人 天竜厚生会（静岡県）

住所	〒431-3492 静岡県浜松市天竜区渡ヶ島 217-3																									
TEL	053-583-1115																									
URL	https://www.tenryu-kohseikai.or.jp/																									
経営理念	九十九匹はみな帰りたれど、 まだ帰らぬ一匹の行方訪ねん																									
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<table border="1"><thead><tr><th>事業内容</th><th>事業数</th><th>定員数</th></tr></thead><tbody><tr><td>障害関係</td><td>78 事業</td><td>958 名</td></tr><tr><td>高齢関係</td><td>63 事業</td><td>1,339 名</td></tr><tr><td>医療関係</td><td>6 事業</td><td>19 名</td></tr><tr><td>児童関係</td><td>85 事業</td><td>2,731 名</td></tr><tr><td>生活困窮関係</td><td>26 事業</td><td>141 名</td></tr><tr><td>その他</td><td>5 事業</td><td></td></tr><tr><td>事業数計</td><td>263 事業</td><td>5,188 名</td></tr></tbody></table>		事業内容	事業数	定員数	障害関係	78 事業	958 名	高齢関係	63 事業	1,339 名	医療関係	6 事業	19 名	児童関係	85 事業	2,731 名	生活困窮関係	26 事業	141 名	その他	5 事業		事業数計	263 事業	5,188 名
事業内容	事業数	定員数																								
障害関係	78 事業	958 名																								
高齢関係	63 事業	1,339 名																								
医療関係	6 事業	19 名																								
児童関係	85 事業	2,731 名																								
生活困窮関係	26 事業	141 名																								
その他	5 事業																									
事業数計	263 事業	5,188 名																								
	<p>天竜厚生会事業一覧</p> 																									

収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	①社会福祉事業	14,509,518,342 円
	②公益事業	472,913,445 円
	③収益事業	91,295,151 円
職員数 (法人全体)	2,400 名 (非常勤を含む)	

天竜厚生会における管理会計実践事例 ～財務研修編～



社会福祉法人天竜厚生会 経営企画課
事務員 山下 裕多



社会福祉法人天竜厚生会とは



設立: 1950年(昭和25年)

本部所在地: 静岡県浜松市天竜区渡ヶ島217-3

従業員数: 約2,400名

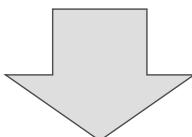
事業数 (2025年7月現在)

障がい関係	78事業
高齢関係	63事業
医療関係	6事業
児童関係	85事業
生活困窮関係	26事業
その他	5事業
計	263事業

当法人の課題

3

- ・経営分野に長けた職員が不在。
- ・数字に苦手意識を持つ職員が多い。
- ・制度会計の理解や経営分析スキルが乏しい。



上記課題を解決するために、毎年財務研修を開催。
(対象:事業経営の中核を担う主任以上の職員)

財務研修タイトル一覧(2024年度末時点の体系)

4

ランク	内容	講師
初級編	計算書類の見方・読み方	公認会計士
中級編	経営成績表の説明 管理会計及びキャッシュ・フローから見た経営状況分析	経営企画課 公認会計士
上級編	収益比較・損益分岐点 数量差異・単価差異	経営企画課
統計学編	相関分析	経営企画課

ランク(財務研修体系)

- ・習熟度に応じた内容を受講。
- ・ランクが上がるにつれて、より専門的知識やスキルが習得できる内容を用意。

動画視聴形式

- ・繰り返し受講可能。
- ・好きなタイミングで受講可能。

講師

- ・公認会計士(静岡県社会福祉協議会経営指導員)
- ・経営企画課

研修には演習問題を多く取り入れ、実際に問題を解くことで理解を深め、実務活用を目指す。

初級編「計算書類の見方・読み方」

5



初級編「計算書類の見方・読み方」

- I .財務研修の意義
 - II .計算書類の基本理解
 - III .計算書類の役割と関連性
 - IV .事業活動計算書とは
 - V .資金収支計算書とは
 - VI .貸借対照表とは

目的

計算書類を理解する。

中級編「経営成績表の説明」

6

2 経営成績表の説明(2) 実物

2024年度9日期 終堂成績表

4 中級編「経営成績表の説明」

- I. 経営企画課が毎月リリースする主な資料
II. 経営成績表の説明

- 概略
 - 実物
 - 項目の説明
 - 経営成績表の見方

III. 演習

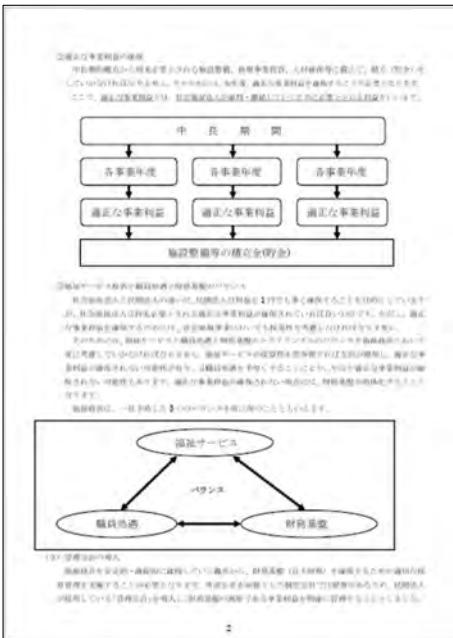
目的

経営成績表を理解する。

演習を通じて経営成績表の活用方法をマスターする。

上級編「管理会計及びキャッシュ・フローから見た経営状況分析」

7



上級編「管理会計及びキャッシュ・フローから見た経営状況分析」

- I. 管理会計から見た経営状況分析
- II. キャッシュ・フローから見た経営状況分析
- III. 管理会計とキャッシュ・フローの関係

目的
管理会計(経営成績表)とキャッシュ・フロー(資金収支計算書)の関係を理解する。

上級編「収益比較・損益分岐点」

8

2. 損益分岐点をザックリ計算しよう

27

次は応用編です。

下記表の事業利益は518,664,387円ですが、事業利益を1,000,000,000円（10億円）にするためには、サービス活動収益がいくになればよいでしょうか？

項目	実績	公式の言葉
サービス活動収益	14,707,762,229	一収益
施設事業費（変動費）	2,210,808,162	一変動費
施設事務費（固定費）	1,454,793,081	一固定費
管理不能額	10,523,496,599	一固定費
事業利益	518,664,387	

$$\text{損益分岐点収益} = \text{固定費} \div [1 - (\text{変動費} \div \text{収益})]$$

固定費に10億円を足せば、答えが出ます。

事業利益10億円時の収益 = $(1,454,793,081 + 10,523,496,599 + 10\text{億円}) \div [1 - (2,210,808,162 \div 14,707,762,229)] \approx 15,274,249,848\text{円}$ になりました。

実績よりも566,487,619円（15,274,249,848円 - 14,707,762,229円）多く稼げば、事業利益10億円に達します。

上級編「収益比較・損益分岐点」

I. 収益を比較しよう

1. 収益比較手法の説明
2. 問題

問題1.他施設比較
問題2.予実差異

II. 損益分岐点をザックリ計算しよう

1. 損益分岐点手法の説明
2. 問題

問題3.損益分岐点
問題4.目標利益→目標ご利用者数
問題5.目標ご利用者数→目標利益

目的

収益比較手法や損益分岐点手法から課題を解決する。

上級編「数量差異・単価差異」

3. 数量差異・単価差異の実践

17

項目	変動費	利用量	単価
前年度	100,000,000	20,000	5,000.0
今年度	120,000,000	21,000	5,714.3
差	20,000,000	1,000	714.3



前年度と比較して、数量差異で5,000,000円増え、単価差異で14,285,714円増え、両方の影響で714,286円増えています。利用者数が1,000人増えたことよりも単価が714.3円増えたことの方が、変動費の増加に影響したと言えます。ご利用者報酬単価は一定である一方、ご利用者数が増えるほど変動費が増える為、経営を圧迫します。単価増加の要因を確認し、単価を下げる必要があります。

上級編「数量差異・単価差異」

- I .数量差異・単価差異の説明
- II .数量差異・単価差異の計算事例
- III .数量差異・単価差異の実践
- IV .数量差異・単価差異の分析事例

目的

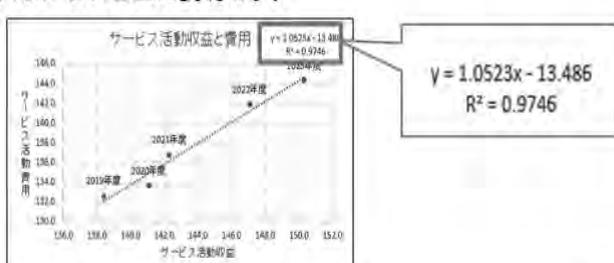
数量差異・単価差異を理解し、課題を解決する。

統計学編「相関分析」

1. 相関分析の説明

21

次はグラフ右上の説明です。



はじめにR²です。これは決定係数といわれる値で、前述した通り、相関係数を2乗した値です。決定係数は、グラフ(散布図)の点々と近似曲線との当てはまり具合を表しています。値は0~1の間(相関係数を二乗するから必ずに実数(虚数ではないという意味)になります。なんとかいうと相関係数が1~1の実数だから。)に位置し、1に近づくほど当てはまり具合が良いということになります。今回の値は0.9746ですので、当てはまり具合が良いということです。この後で説明する、式で計算する値の正確性が高いということにつながります。

統計学編「相関分析」

- I .相関分析の説明
- II .事例
 - 1.平均空きベッド日数
 - 2.LSS(ロングショートステイ)
- III .問題

目的

相関分析を理解し、結果と原因の関係を探る。原因を抽出し、原因を改善し課題を解決する。

1.可視化(数字→図・グラフ)

2.手順の明確化

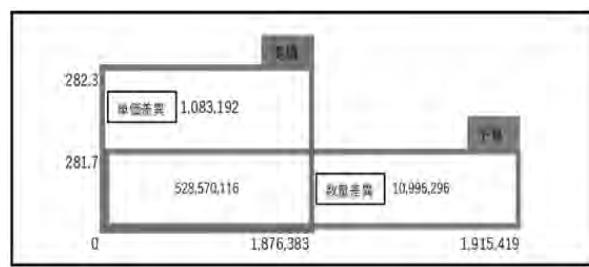
3.充実した演習問題

4.解説動画により理解促進

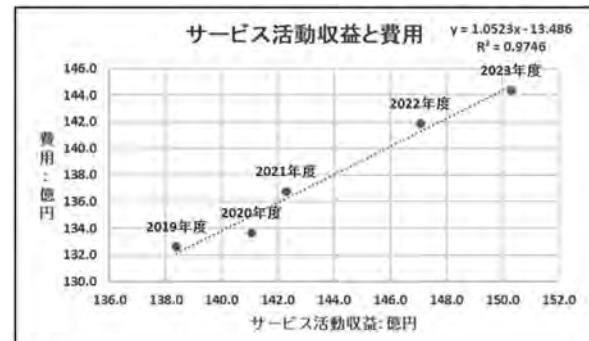
5.映画風の動画を作成

工夫1.可視化(数字→図・グラフ)

項目	給食費	食数	単価
予算	539,566,412	1,915,419	281.7
実績	529,653,308	1,876,383	282.3



項目	年度別サービス活動収益・費用					単位：億円
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
サービス活動収益	138.4	141.1	142.3	147.1	150.3	
サービス活動費用	132.6	133.7	136.8	141.9	144.4	
事業利益	5.8	7.4	5.5	5.2	6.0	



工夫2.手順の明確化

13

この表をつかって分析していきます。

項目	給食費	食数	単価
予算	539,566,412	1,915,419	281.7
実績	529,653,308	1,876,383	282.3

はじめに食数からです。

食数を横軸にします。値が小さい方を左側に、大きい方を右側に置きます。

項目	給食費	食数	単価
予算	539,566,412	1,915,419	281.7
実績	529,653,308	1,876,383	282.3

1,876,383

=D3

明確化

次に①挿入タブから②散布図を選択します。



工夫3.充実した演習問題

14

2. 数量差異・単価差異の計算事例

4

先ほどの図をエクセルで作成します。

項目	給食費	食数
予算	539,566,412	1,915,419
実績	529,653,308	1,876,383

給食費の実績は予算内に収まっている。
一見すると「よい状況」に見えるが、要因分析を行わないと妥当性は判断できない。

分析方法：

- ・数量差異：ご利用者数増減による影響（食数）
- ・単価差異：1食あたりの単価変化による影響（単価）

次に単価を計算します。

項目	給食費	食数	単価
予算	539,566,412	1,915,419	=C3/D3
実績	529,653,308	1,876,383	

手順1.

1食あたりの単価を算出する。

手順2.

この表から図を作成し、視覚的に要因分析する。

表が完成しました。

工夫3.充実した演習問題

2 数量差異・単価差異の計算事例 12

単価差異 +100万円
物価高騰による影響: 単価0.6円上昇

予算	19	281.7
実績	83	282.3
差 (実績 - 予算)	-9.3	0.6

差を追加!!

給食費差▲9,913,104円=数量差異▲10,996,296円+単価差異1,083,192円 となります。

給食費は予算に対して約▲1,000万円ですが、提供する食数が約3万9千食減ったことによる数量差異で約1,100万円の減額、単価が0.6円増えたことによる単価差異で約100万円増額したということです。

数量差異 ▲1,000万円
ご利用者数を確保できていない=収入減

分析結果

- ・実績(費用)は予算内
- ・単価差異 +100万円
- ・数量差異 ▲1,000万円

実績(費用)が予算内に収まっているも、“よくない状況”。

※費用を数量と単価に分解することで状況を把握する。このケースでは「単価を抑制する」、「ご利用者を増やす」という2つの行動につなげる。

工夫4.解説動画により理解促進

2. 損益分岐点をザックリ計算しよう 27

次は応用編です。
下記表の事業利益は518,664,387円ですが、事業利益を1,000,000,000円（10億円）にするためには、サービス活動収益がいくらになればよいでしょうか？

項目	実績	公式の言葉
サービス活動収益	14,707,762,229	-収益
施設事業費（変動費）	2,210,808,162	-変動費
施設事務費（固定費）	1,454,793,081	-固定費
管理不能額	10,523,496,599	-固定費
事業利益	518,664,387	

損益分岐点収益 = 固定費 ÷ [1 - (変動費 ÷ 収益)]

固定費に10億円を足せば、答えが出ます。
事業利益10億円時の収益 = $(1,454,793,081 + 10,523,496,599 + 10,000,000,000) ÷ (1 - (2,210,808,162 ÷ 14,707,762,229)) \approx 15,274,249.84$ 円になりました。
実績よりも566,487,619円（15,274,249,848円 - 14,707,762,229円）多く稼げば、事業利益10億円に達します。

講師による丁寧な解説
↓
理解促進

工夫5.映画風の動画を作成(オープニング)

17

シャオシャオとレイレイが開始をアピール



コマーシャル(インスタグラム)



映画風の動画
で財務への苦
手意識を和ら
げる。

コマーシャル(法人内喫茶店)



理事長からの激励



工夫5.映画風の動画を作成(エンディング)

18

オープニング伏線の回収



講師の紹介

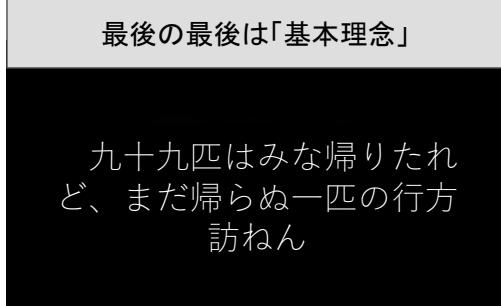


映画風の動画
で財務への苦
手意識を和ら
げる。

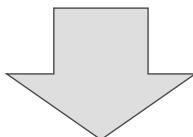
コマーシャル出演者の紹介



最後の最後は「基本理念」



- ・経営分野に長けた職員が不在。
- ・数字に苦手意識を持つ職員が多い。
- ・制度会計の理解や経営分析スキルが乏しい。



まだまだ道半ばのため、これからも地道に取り組んでいく。

ご清聴ありがとうございました。

基本理念

九十九匹はみな帰りたれど、まだ帰らぬ一匹の行方訪ねん



社会福祉法人

天竜厚生会

天竜厚生会ホームページ 天竜厚生会Instagram



デジタル人材育成の取組み

～職場 DX プログラムの実施～

社会福祉法人 とちぎ健康福祉協会（栃木県）

住所	〒320-8503 栃木県宇都宮市駒生町 3337-1
TEL	028-622-2846
URL	https://www.kenkoufukushi.com/
経営理念	私たちちは、誰もが自分らしく、希望を持って笑顔いっぱいに生きられるよう、共に歩んでいきます。 (1) 安全安心で良質なサービスの提供 (2) やりがいと誇りの持てる職場づくり (3) 地域社会への貢献と信頼構築 (4) 健全で堅実な経営
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・母子生活支援施設（20名）1か所・障害者支援施設（275名）5か所・障害児入所施設（15名）1か所・保育所（160名）1か所・共同生活援助事業（54名）8ヶ所・相談支援事業・地域子育て支援拠点事業・子育て短期支援事業・日中一時支援事業・障害者就業・生活支援センター事業・指定管理事業・介護支援専門員試験・研修指定実施機関
収入 (法人全体)	①社会福祉事業 2,204,746,836 円
	②公益事業 719,320,319 円
令和 6 年度決算	③収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	378 名（非常勤を含む）



社会福祉法人
とちぎ健康福祉協会
デジタル人材育成の取組み
～職場DXプログラムの実施～



社会福祉法人とちぎ健康福祉協会事業概要

社会福祉事業

母子生活支援施設

障害児入所施設

障害者支援施設

保育所

共同生活援助事業

公益事業

栃木県指定管理者事業

介護支援専門員実務研修受講試験指定実施機関

介護支援専門員演習指定実施機関

情報誌発行事業



他



01

目的と背景

課題

ICT化が進んでいない…

デジタル化に詳しい人材がない…

ICT化の意識が低い…

DXって何だろう?
私には関係ない…



02

目的と背景

課題解決に向け、職場DXプログラムを実施

目的：デジタル人材の育成とDXの推進

目標

✓ 各事業所で人材を養成

✓ ICTによる業務効率化

✓ ツールの内製化

→ 新たな価値の創設

03

実践内容

職場DXプログラムの実施

ITコンサルタント業者と契約し、受講者が実用化できる成果物を作成することを最終目標に、知識技術の習得のためのeラーニングの実施と、トレーナーによる、成果物作成のための技術指導を行う。

1 実施時期

令和5年度 10月～3月（6か月間）

令和6年度 6月～11月（6か月間）

2 受講者

本人の意欲と所属長の推薦

令和5年度 9名

令和6年度 8名（うち5名が前年度からの継続）

3 メリット

受講者ごとにトレーナーが付き、定期的な面談を実施。成果物作成に向けた具体的なアドバイスがあり、効率的な学習が可能。

4 デメリット

受講者が業務の合間に自主的に学習を行うため、進捗が個人に任される。
業者との契約費用が高額となる。
(厚労省の人材開発助成金を申請：受講料の60%を受給)

プログラムの進め方

Program



- 01 ICT化できるもの・したいものの検討（課題抽出）
- 02 成果物のイメージ設定 (目標設定)
- 03 eラーニングの実施 ← (知識習得)
- 04 トレーナーによる指導 (実践)
- 05 成果物の作成 (目標達成)

[プログラムで学習したツールの内容]



RPA
(システム名：UiPath)

パソコン上で、人が実行する作業をロボットが代行 自動化



アプリ開発
(システム名：AppSheet)

ノーコード（プログラミングを使わない）による業務管理システムの開発



BIツール
(システム名：
Looker Studio)

リアルタイムでのデータの可視化や分析

[各受講者の取組み内容]

RPA
(システム名 : UiPath)

エクセルデータから、会計システムでの仕訳伝票を自動作成

給与システムからデータ抽出、エクセルの様式に加工

エクセルデータから講師謝金の支払いデータの自動作成

エクセルデータをPDF化し、各事業所へメール送信

旅費データからインターネットバンキングへの自動転記



アプリ開発
(システム名 : AppSheet)

貸出絵本の管理システムを開発し、バーコード読み取りで蔵書管理

指定管理施設の拾得物管理システムを開発し、複数窓口で拾得物を同時管理

施設内の消耗品の在庫管理と発注システムを開発

アクシデント・インシデント報告書を作成・共有

安全衛生点検表をアプリ化し、データによる可視化

BIツール
(システム名 : Looker Studio)

行事のアンケートを集計・分析し、保護者へフィードバック

アクシデント・インシデント報告書の集計・分析



【消耗品リスト】

【消耗品購入先情報】

アプト例 在庫管理

【発注・払い出し・商品入力ページ】
12月9日ペーパータオルが5ケース納品になった場合の
入力画面

【在庫数変更】
ペーパータオルの在庫数が13から18に変更になる

B エツール例 行事アンケート

アンケート結果 1

回答数 54

全体 (ほし、つき、はなし)

日 程

長 さ

良かった内容

内 容

会場設営

良くなかった内容

04 組織内での共有

法人内で発行する機 関誌「かたらい」に 記事を掲載し、実施 状況を共有

令和7年1月1日 かたらい 第105号(4)

当協会においても積極的にDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進するため、デジタル知識技術を持つ人材を育成し、ツール等の開発による目的を達成することを目的に、レイテクノリューションズ（株）が実施する「デジタル人材育成プログラム」を各所属団体の推薦を受けた人材が選ばれました。令和6年度は9名が各年度で半年間受講しました。このプログラムには、「担当トレーナー」が付き、業務実務による知識・目標を設定、オンライン講座によりその技術を学びました。職員によって学んだ内容は異なりますが、エクセル技術の他、主に三つの技術の習得を進めました。

今回、当プログラムを受講した職員から、「学んだ内容や成果を発表する機会として、発表会を開催することを実感しました。詳細は改めてお知らせします」。

04 組織内での共有 ②

職場DXプログラム発表会の実施

受講者が学んだ内容や取組み成果を発表し、全職員と共有

形式 会場参加及びオンライン（後日、録画データも共有）

発表者 8名（令和6年度受講者全員）

内容 各受講者の発表（7分程度）

- ・目標
 - ・学んだスキル
 - ・作成内容
 - ・導入時期、導入効果
 - ・感想

トレーナーからの補足や今後の展望、アドバイス

質疑應答

04

組織内での共有 ③

事業所内職員へのニーズ調査

1

プログラムを受講した職員が、所属内で、効率化したい内容を職員に調査実施。

2

その結果をもとに、次の内容を判断

- ・内部でデジタル化ができるのか
- ・業者に依頼するのか
- ・優先度

3

判断結果をもとに、効率化を検討

【別添参考】

別添

デジタルツールを用いた事務効率化について

お疲れ様です。

皆様が、日常の業務の中で、紙媒体で行っている事務作業のデジタル化や事務効率の向上について、少しでも考えていることがあればお知らせいただければと思います。もし実現可能な案があれば、具現化したいと考えています。つきましては、別紙の(例)のとおり、ご記入いただければ幸いです。

以下、ツールごとにできることの具体例を挙げましたので、ご参考になさってください。

【具体的なツール活用例】

1. **UiPath:** 幅広い業務を自動化できる強力な RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)ツールです。例えば、Excel データの自動処理、メールの送受信や管理、Web サイトからのデータスクレイピング、PDF や画像のデータ抽出が可能です。また、ルーチン作業の高速化と正確な実行により、業務効率を大幅に向上させます。

例:「メールを送る」「Excel に書き込む」「Web ページを検索」の自動化

効果: 手作業の削減による時間短縮とエラー防止

- ① 金庫内の現金出納帳をデータにする
→Excelで管理票作成するか？
- ② 拾得物の管理を上記にあるように、紙・手書きをやめる
→アプリで管理するか？
- ③ アンケート実施結果の分析ツール
→BIツールでデータの可視化をおこなう。その前に紙での集計ではなく、デジタル化を進められるよう
にしたい。
- ④ 請求月に合わせて、参照シートを自動的に切り替えるExcel関数
- ⑤ 利用講習の予約キャンセル(現在、予約は電話とウェブ、キャンセルは電話のみ)
→業者に頼むのが妥当か？
- ⑥ 当日の受付最終時間10分前にリマインドメール&10分後に自動キャンセルになると通達できるシ
ステム
→前日には、リマインドメールが既に届く設定となっている。ギリギリで来る人はあまりいないため、優
先順位は低くて大丈夫とのこと。

塗潰し…デジタル化可能優先案件

二重線…デジタル化可能優先順位第2位案件

一重線…業者要確認案件

05

実施後の効果

当初の目的：デジタル人材の育成とDXの推進

良かったこと

- ・課題となっていたデジタル化が進んだ
- ・ツールの知識をもつ職員が増えた
- ・DXがより身近になった



課題

- ・実用化に時間がかかる（知識や時間が足りない）
- ・ツール使用に有償のものがある（費用対効果）
- ・人材養成したが、今後の取組みは…

今後に向けて

今回のDXプログラム受講者を中心に推進チームを結成
し、法人全体のDXを進めていく予定

Google と Chat GPT を活用した 簡易システムの構築

社会福祉法人 みなみ福祉会（愛知県）

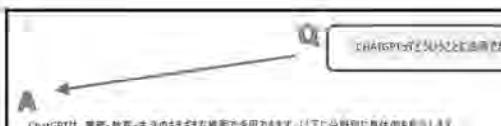
住所	〒457-0051 名古屋市南区笠寺町太門 63
TEL	052-602-9111
URL	https://minami-fukushi.jp/
経営理念	【Vision】 誰もが繋がり、助け合う社会を創る 【Mission】 未来を担う子どもたちの生きる力を育み、 健全な成長を支える 【Value】 新しいことへ常に意欲的に挑戦する 変化に柔軟に対応する 共助の中継地点となる
事業内容 (箇条書き) 及び定員	・幼保連携型認定こども園（343 名） 1 か所 ・保育所（100 名、60 名） 2 か所 ・小規模保育事業所（19 名） 1 か所 ・子育て支援拠点 1 か所 ・児童発達支援事業所 1 か所
収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	①社会福祉事業 816,012,055 円 ②公益事業 23,486 円 ③収益事業 160,864 円
職員数 (法人全体)	140 名（非常勤を含む）

第44回全国社会福祉法人経営者大会（福岡県福岡市）

第2分科会

GoogleとChatGPTを活用した簡易システムの構築

※GoogleグループのAIと言えば「Gemini」ですが、本発表においては現時点でのAIシェアトップと言われている「ChatGPT」を利用しています。



① 業務での活用例

1. 文書作成の効率化

- 報告書・議事録のドクタ作成
- 議論文・お知らせの文面作成（例：様式ルール変更など）
- 手帳書・契約書などの文面手入力や書類検索

2. 業務の自動化・改善

- Googleスプレッドシートの関数やApp Scriptの作成
- 定期更新のマクロ化（入力補助・通知連携など）
- ワークローの可視化と効率検査

3. 情報収集・要約

- 法令・制度の要点要約（例：社会福祉法施行規則の整理）
- 専門用語の解説・比較検討
- 調査研究初期整理（概念編成）

② 教育・研修での活用例

1. タイプ別問題作成

- 四択形式の一問一答問題作成（例：社会福祉法人会計の概要）
- 新規用語リストの構成問題作成
- 電算用語のテキスト問題作成

2. 学習サポート

- 資料・用語・制度の詳細を読み取る技術
- 問題引き出しお手本を示す
- 逆算式で理解度を確認してくれる

③ 生活・企画アイデアでの活用例

1. 文章表現・アイデア出し

- おたより・書類文・SNS投稿の書き方
- 名前・キャラクターのアイデア出し
- 「ワイヤーラスト」のデザイン製作（抽象生産も可）

2. イベント・行事の企画

- 予算・予算点や核算基盤でのイベント企画
- 初回開催や定期行事の案内文・内容のフレッシュアップ
- 参加者のアンケート票の作成

④ ChatGPT活用のポイント

ポイント

具体的に指示

「〇〇の課内文を複数で〇月向けのイベント内容を子育て支援拠点向けに伝える」と指示

やりとりしながら調整

たたき合をしてもらい、向度を直せる

繰り返し問題をすく

よく使う定型文やスクリプトを保存しておける

Q&A

ご希望があれば、「『活用マニュアル』や『職員向け研修資料』」のたとえ物をお作りできます。
どのような活用を考えておられますか？（業務効率化、研修、会議書作成など）それに応じて、より具体的に提案させていただきます。

おどろくことなく立派な仕事ができる

ChatGPTの回答は必ずしも正しいとは限りません。重要な情報は確認するようにしてください。

「自動化手順」について質問してみる

当施設は子育て支援拠点を運営しています。
利用者は利用時ごとに『利用受付簿』へ手書きで記入しなければならず。初回利用時には『初回利用簿』にも詳細を記入します。
これらの記録は職員が手作業で集計し、パソコンに入力して来場者数などをまとめています。この一連の流れをGoogleの仕組みで自動化したいのですが、どうすればよいですか？

第八章

- ① Google フォームの作成
 - ② 目録用フォーム（初回利用者）
 - ・ 姓氏、性別、電話番号、子どもの年齢など詳細情報を記入
 - ③ 回目以降用フォーム（初期登録）

④ Google Playストア連携

- Google Sheetsで入力されたデータは自動的にスプレッドシートに保存されます

③ スプレッドシートで集計

- ・シートに以下のようないずれを作成せよ
 - + 日別・月別の累積集計
 - + 割合和積等の内訳表
 - + 年度別の集計・など
 - ・セミナーテーブルで実演してもらおう

④ Apps Scriptによる自動処理（必要に応じて）

- ・資料結果を各自でシートに記入
 - ・正規的にPDFやメールで報告書を送信（必要であれば）

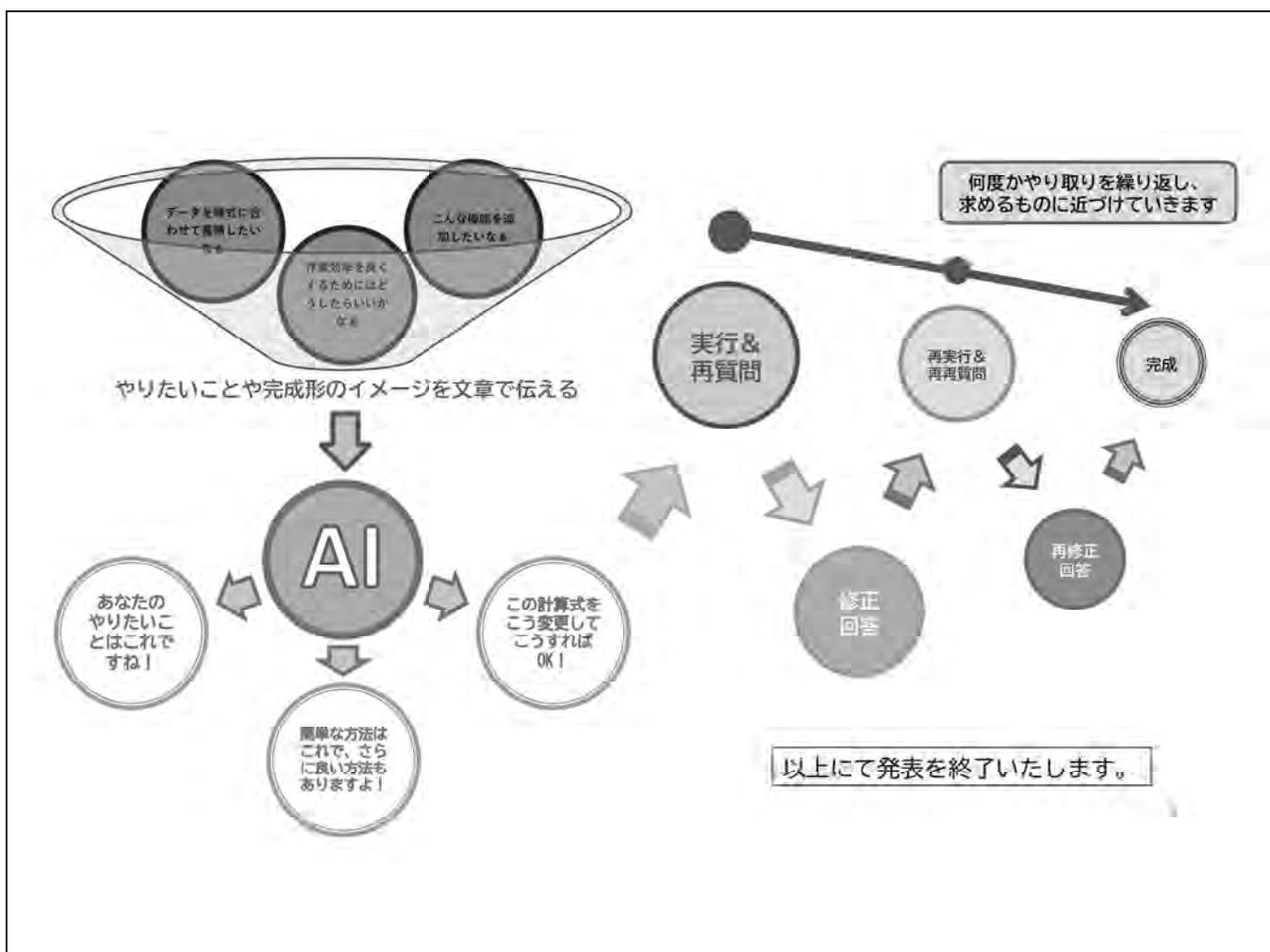
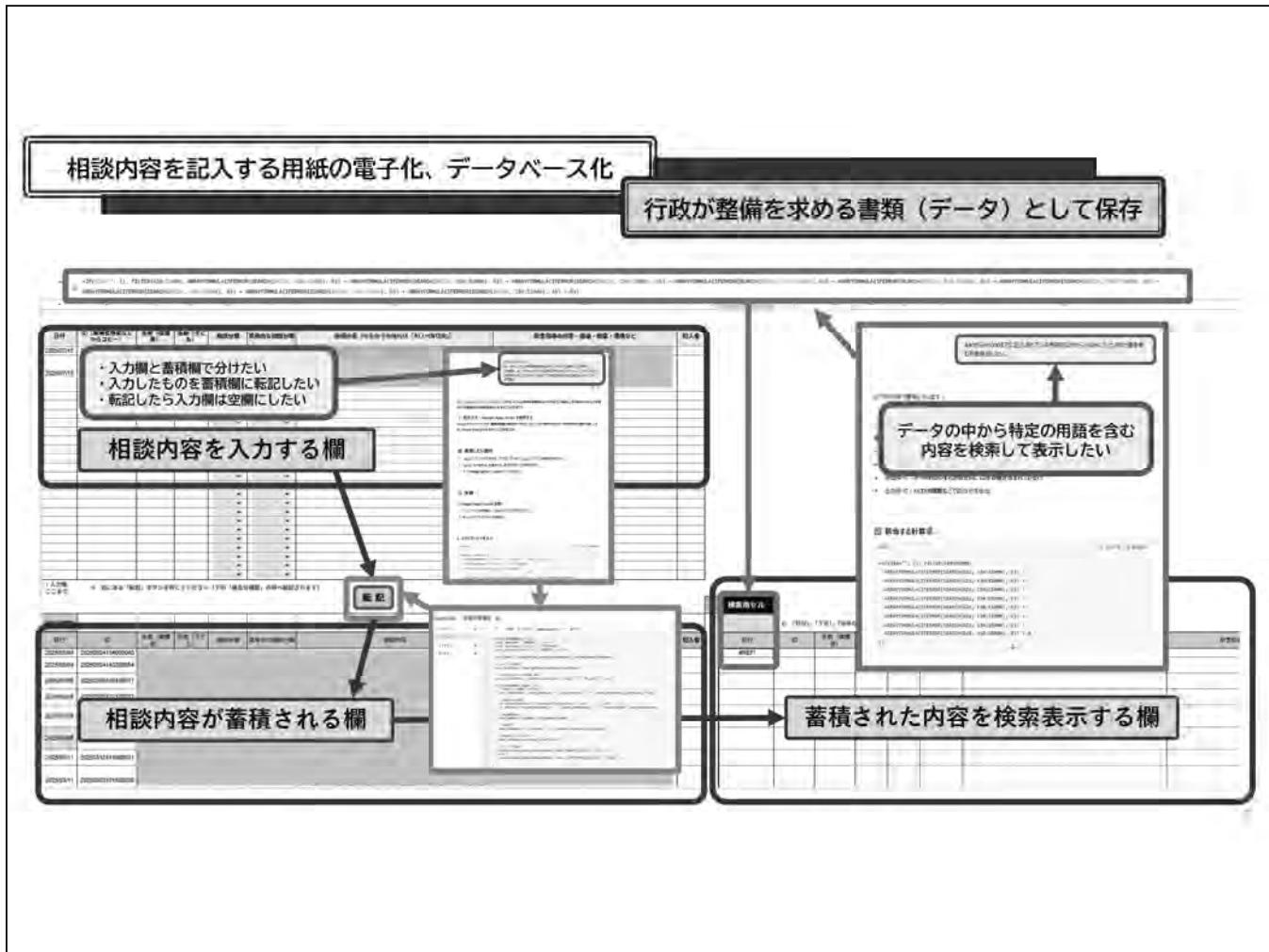
備足アイン

- QRコードを受取
内蔵受け付け端末のQRコードを読み取ることで、米菓業者がスマート認証し、入力。
 - 入力補助
タブレット端末を設置して、機能が入力キーボード化される。
 - 取扱いどうかの判断
入力された丸山名や登録番号を検索して、スクリプトで判断して再来の自動的化も可能。

実施に向けた具体例

1. 初回登録フォーム (Google Forms)
 2. 利用登り込み用 (Google Forms)
 3. 収集サンプル (Googleスプレッドシート)
 4. 番号付きリスト (Googleスプレッドシート)

The diagram illustrates the process of automating service reception and preparing attached documents. It starts with a QR code and an incoming email icon, leading to a screenshot of a system interface titled "利用受付の自動化" (Automated Service Reception) and "備え付け書類の整備" (Preparation of Attached Documents). This interface shows a list of users and a configuration window for "Point Settings". A large arrow labeled "自動" (Automatic) points from this screen to a screenshot of a database titled "初回利用者名簿" (First-time User List). This list contains user data and is annotated with "分離選択" (Separate Selection). Another large arrow labeled "分離選択" points from the first list to a second database titled "2回目以降利用者名簿" (Subsequent Use User List), which contains a subset of the data. The top right of the diagram has a callout box stating: "データの中で、「初回」と「2回目以降」の利用者情報を別々のデータベースに区分して収集したい" (In the data, I want to collect 'first time' and 'subsequent use' user information into separate databases).



生成AI活用による ケアマネ業務の効率化と意識改革

社会福祉法人 むべの里光栄（山口県）

住所	〒755-0074 山口県宇部市川添1-2-5
TEL	0836-52-7797
URL	https://mubekouei.com/
経営理念	私達は、「お客様こそ主人公」を原点にいつも優しさと思いやりをもって笑顔で顧客に尽くします。 私達は、「住民こそ主人公」の理念から誰もが安心して暮らせる街を作るためにサービスの拡充に努めます。 私達は、働きがいのある職場を目指し資質の向上と技術の改善に励みます。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・特別養護老人ホーム・ショートステイ・養護老人ホーム・生活支援ハウス・軽費老人ホーム・有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅・グループホーム・デイサービス・居宅介護支援事業所・地域包括支援センター・訪問介護・障害福祉サービス <p>約 100 事業所</p>
収入	①社会福祉事業 7,532,312,010円

(法人全体) 令和6年度決算	②公益事業 ③収益事業	1,355,159,746円 0円
職員数 (法人全体)	1,400名 (非常勤を含む)	

生成AI活用による ケアマネ業務の生産性向上と意識改革

社会福祉法人むべの里光栄
法人本部DX推進室 南部 博昭

法人概要と経営理念

むべの里光栄の事業規模

当法人は山口県・熊本県を中心に約100拠点を展開し、特別養護老人ホーム、デイサービス、訪問介護、居宅介護支援事業所などのほか、

障がい福祉サービス、児童福祉サービスなど多岐にわたるサービスを提供しています。

約1,400名の職員が連携し、地域に根ざした福祉サービスの充実に努めています。



お客様こそ主人公

利用者様一人ひとりの尊厳を大切にし、
その方らしい生活を支援します。

誰もが安心して暮らせる街づくり

地域社会と連携し、
支え合いのネットワークを構築します。

働きがいのある職場づくり

職員が成長し、
やりがいを感じられる環境を整えます。

ICT・AI活用による業務効率化の実践



記録の電子化
タブレット端末による介護記録システムの導入、訪問先での入力、ビデオ会議の活用などで業務効率化と情報共有の迅速化を実現しました。



電子決裁
電子決裁システムの導入により、業務スピードが向上し、ペーパーレス化も進みました。



AI活用
一部業務(議事録作成等)でAI活用を開始しました。



コミュニケーションツール
チャットツールの導入により、部署・職種間の情報共有がスムーズになり、連携が強化されました。

見守りセンサー
見守リシステムの導入により、利用者様の安全確保と業務効率化の両立に取り組んでいます。



ICTの“先”にある現場課題

ICTツールの導入によって記録業務や情報共有は改善されましたが、ケアマネジャー業務には依然として大きな課題が残されています。

多様化する業務内容

法人規模の拡大に伴い、ケアマネジャーには介護計画作成だけでなく、地域活動や災害時対応など多様な役割が求められています。業務の幅が広がる一方で、その時間を確保する必要があります。

人材確保の困難

現役ケアマネジャー自身が高齢化し、これから離職するケースが増えることも想定される一方で、若手の後継人材が育っていない、資格を保有していてもケアマネ業務を希望しないといった問題があります。

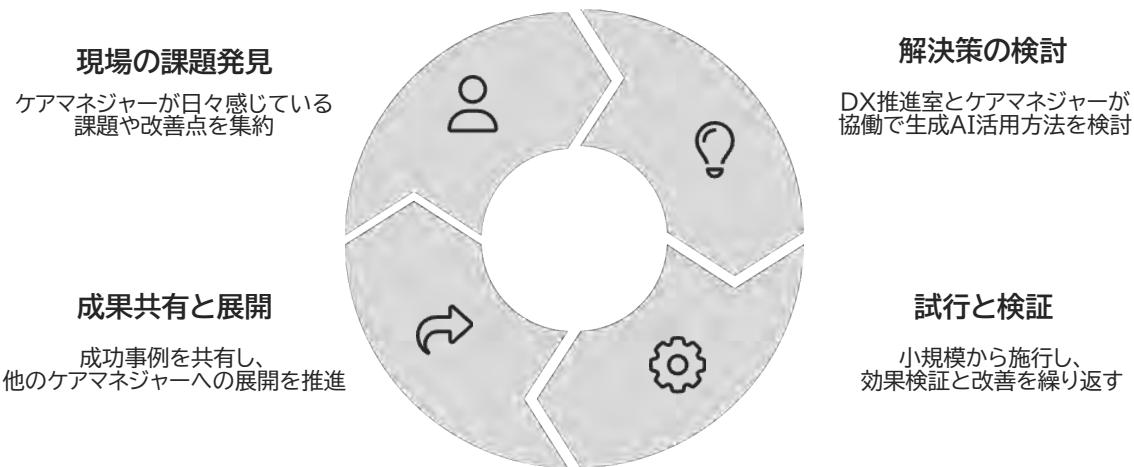
質への不安と心理的負担

記録の質やミスへのプレッシャーも大きく、特に経験の浅いケアマネジャーにとって、適切なアセスメントやケアプラン作成に対する不安が大きな心理的負担となっています。

これらの課題を解決するためには、既存のICT活用の「もう一步先」の取り組みが必要でした。そこで私たちは、生成AIの本格的な活用への取り組みを始めました。

現場とともに進めるAI活用

課題解決に向けて、DX推進室と現場のケアマネジャーが連携した「AI活用委員会」を発足させました。「一緒に作る」体制を重視し、実際に業務に携わるケアマネジャー自身が主体となって仕組みづくりに参加する環境を整えました。



AI活用を“安全・安心”にするための仕組み

AI活用は効率化に寄与する一方で、個人情報保護やセキュリティ面での新たな課題も生じます。当法人では、安心してAIを活用できる環境づくりに注力しました。

AI活用管理規程の策定

委員会で議論を重ね、現場の実情を反映した「AI活用管理規程」を新たに策定しました。個人情報の取り扱いや利用可能なAIツールの範囲、利用目的の制限など安全なAI活用のためのガイドラインを明確化しています。

セキュリティ対策の強化

アセスメントからAIでケアプラン案を作成する際に、個人情報が誤って漏洩しないようシステム面の見直しを実施。端末のセキュリティ強化や利用ログの管理など、多層的な対策を講じています。

実務に即したマニュアル整備

AI活用を前提とした、モニタリングやサービス担当者会議等の業務マニュアルや効果的なプロンプトを整備。定型文の自動入力化など現場の使いやすさを重視した仕組みを構築しました。



AI活用にあたっては、利用者様・ご家族様への丁寧な説明と同意取得を徹底しています。

また、AIはあくまで「支援ツール」であり、最終的な判断と責任は専門職が担うことを明確にしています。

ケアマネ業務×AI活用の具体策

実践内容

- ・ケアプラン原案のAI作成
- ・AIによるモニタリング・担当者会議記録作成支援
- ・サービス担当者会議のAI記録作成
- ・見えにくい業務(訪問先での対応等)の見える化



導入プロセス

- ・模擬会議でのAI活用実証
- ・ノウハウ共有と改善点の洗い出し
- ・利用者様・ご家族様への説明と同意
- ・段階的な現場運用開始



AI活用の成果: 時間削減と質向上

10h+

月間時間創出

ケアマネジャー1人あたりの
月間業務時間削減効果

業務時間の大幅削減

AIの導入により、これまで1件あたり30分程度を要していたモニタリング記録作成が、10分未満で完了できるようになりました。ケアマネジャー1人あたり月間10時間以上の業務時間削減を実現しています。この時間を利用者様との直接的なコミュニケーションや、より深いケアプラン検討に充てることが可能になりました。

記録の質的向上

時間削減だけでなく、記録の質も飛躍的に向上しています。AIによる要点整理により、記録漏れが大幅に減少。また、経験の浅いスタッフでも、ベテランと同等の要点を押さえた質の高い記録を作成できるようになりました。これにより、チーム内の情報共有が円滑になり、サービス品質の均一化にも貢献しています。

現場ケアマネジャーの声

「AIを活用することで、単に時間短縮だけでなく、より利用者様の声に耳を傾ける余裕が生まれました。記録作業に追われず、本来のケアマネジャーとしての専門性を発揮できる環境が整いつつあります」



”できる理由”を積み上げて

AI導入の過程では、様々な不安や抵抗感も存在しました。特に導入初期には「本当に使いこなせるのか」「AIに仕事を奪われるのではないか」といった声もありました。



初期の不安

「AIは難しそう」「自分には使いこなせない」「AIに仕事を奪われる」といった不安や抵抗感

体験による理解

模擬会議や現場実演を通じて「使える実感」を体験。小さな成功体験の積み重ね



口コミによる拡大

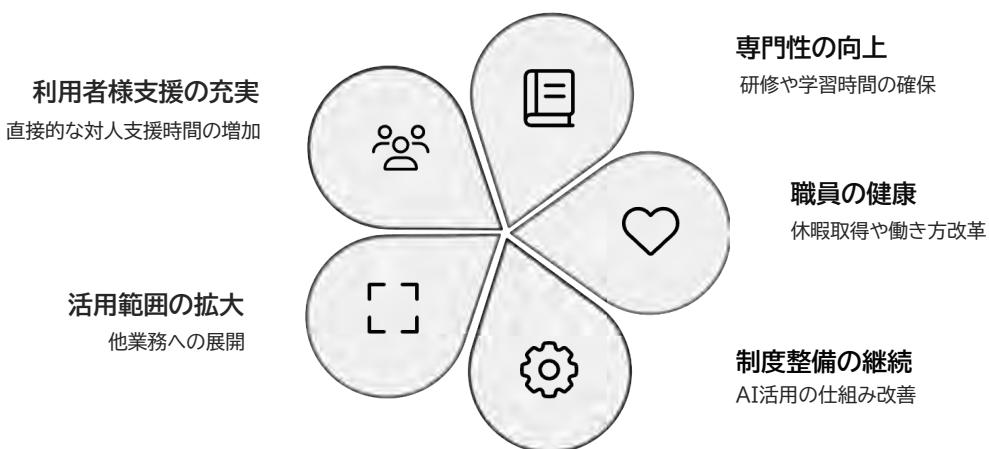
成功事例の共有と「自分もやってみたい」という自発的な参加意欲の高まり

文化としての定着

「AIは難しくない」「業務を支援してくれるツール」という認識の広がりと文化の醸成

こうした不安を乗り越えるため、「できない理由」ではなく「できる理由」を積み上げる姿勢を大切にしました。実際の業務での模擬実演やわかりやすいマニュアル整備により、「自分にも使える」という実感を広げていきました。そして成功体験の共有と口コミにより、活用の輪が自然と拡大していきました。

“AIで生まれた時間”を、利用者様・職員のために



多くの分野でAIが進化するほど、ケアマネジャーには専門知識や技術だけでなく、人の気持ちや状況を理解する高いセンシティビティが求められます。AIの活用は、本来の専門性を発揮するための時間と心の余裕を生み出すものです。私たちは、AIと人間が最適に協働できる関係を、これからも追求していきます。

介護と福祉を日本の花形産業に

私たちは「介護と福祉を日本の花形産業にする」というビジョンを掲げています。
常に変化や新しい技術を柔軟に受け入れ、積極的に業務改革を推進します。

現在の取り組み

新しい技術を取り入れ、現場に感動の輪を広げています。職員一人ひとりの創意工夫が、サービスの質向上につながり始めています。

次のステップ

AIを中心とした業務再編成で、さらなる生産性向上を目指します。
しかしながら、人員配置の最適化や業務プロセスの見直しなど、改革は避けて通れません。

決める・支える・やり切る

現場だけでは実現が難しい改革には、トップの強いリーダーシップが欠かせません。
私たちは揺るぎない意志で現場を牽引し、職員と共に挑戦を続けます。

介護と福祉を「誰もが憧れる花形産業」とするため、これからも変化に強い社会福祉法人を目指してまいります。
時代の波に乗り遅れることなく、その先頭に立って業界全体を牽引する存在になりたいと考えています。

経営に貢献する法人本部事務局作りの現状と課題

～資料調査を踏まえて～

社会福祉法人 愛知たいようの杜（愛知県）

住所	〒480-1148 愛知県長久手市根巣 1201
TEL	0561-63-2739
URL	https://gojikaramura.jp/
経営理念	令和7～9年度中期計画の行動指針：すべては 「人（ご利用者、職員、地域の方々など）のために」 令和7年度事業方針の行動基準：ご利用者・職員に とって「優しく」「易しい」方法を考えよう。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・ 愛知たいようの杜 法人本部・ 特別養護老人ホーム愛知たいようの杜 (ハモリー館・杜っと館) : 100 床・ 愛知たいようの杜 ショートステイ : 12 床・ ケアハウス ゴジカラ村 : 50 床・ デイサービスセンター ゴジカラ村・ デイサービス ゴジカラ村 杜もりトレーニング・ ヘルパーステーションひだまり・ 愛知たいようの杜ケアプランセンター・ 小規模特別養護老人ホームだいたい村 : 29 床・ ショートステイ杜の宿 : 10 床・ グループホーム嬉楽家 : 2 ユニット (18 人)・ 愛知たいようの杜地域包括支援センター
収入 (法人全体) 令和6年度決算	①社会福祉事業 1,121,369,130 円 ②公益事業 122,493,366 円 ③収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	272 名（非常勤を含む）2024年6月25日現在

経営に貢献する 法人本部事務局作りの現状と課題

—資料調査を踏まえて—



社会福祉法人愛知たいようの杜
福田 由貴子

法人本部事務局の挑戦



- ### 事務局は「少数、しかし業務は膨大」
- 法人全体の経営基盤強化に貢献する
という目標を掲げている
 - 現実は厳しく、限られた人員で、法人
の管理業務に従事している



法人本部事務局の現状

- 事務局スタッフ 「4名（常勤）」
- 事業所 「11事業所」
- 主な業務
「会計」「労務」「総務」「人事」「広報」
「経営企画」「財務」

事務局の歩みと現在地 2021～2025年度

2021～2022年度
経営基盤の強化を目指し、本部事務局を設置。組織体制の改革に着手し、体制作りを継続。

2023年度
スタッフを1名増員。長年手薄だった「人事」「広報」の主担当を配置し、専門性の強化を図る。

2024年度～
戦略的な法人マネジメントに注力したいが、時間確保が困難な状況への対策が立てられていない。

【2024年度～事務局の課題】

戦略的な法人マネジメントに注力する余力がない

- 時間的な余裕がなく日常業務に忙殺されている
- 戦略業務に時間を割ける人員は1人（事務長）

↓

直面している法人の経営課題に対して、人材不足の傾向にあると考えている。

【疑問】

余力がない事務局は我々だけなのか

この疑問を解消するには、社会福祉法人経営における

法人本部事務局運営の制度上等の課題

をより深く知る必要があると考えた。

資料①

『第5回：社会福祉法人の経営分析について』WAM NET (2020年8月)

- ・ 社会福祉法人の経営は、サービス活動収益の約5～7割程度が人件費に充てられている。
- ・ サービス内容および収益が政策・公定価格により決定され、収益面での選択肢が他業種に比べて少ない。
- ・ 社会福祉法人の経営管理は、人の管理がその根幹にある。

↓

障壁) 事務局の人員増加を検討したいが、収益増加が望みにくい。

資料②

『社会福祉法人の経営指導強化等に関する調査研究事業報告書』PwC コンサルティング合同会社(2021年3月)

考察「財務指標データから見た社会福祉法人の経営状況と示唆」より

①社会福祉法人の経営状況

人件費比率や人件費・委託費比率が上昇傾向にあり、資金繰りに関する指標が悪化傾向にあることも踏まえると、処遇の見直しや人材不足の影響をより強く受けていると考えられる。

↓

障壁) 介護労働人口減少の中、介護人材等のさらなる人件費の上昇が必要となる。経営改善への投資と考え、事務局職員を増やすことを選択しにくい。

資料③

『社会福祉法人の今後の事業展開等に関する調査報告書～事業継続するための本部機能の強化に向けて～』東京都社会福祉協議会（2023年9月）

II 調査結果の概要 2 法人本部の現状と課題 より

- 本部機能強化の最大の課題は「法人本部機能を強化するための財源確保」（56%）、「法人本部職員が少なく、法人全体の取組みが充分ではない」（45%）
- 法人本部等への経費繰入の課題は「法人本部拠点への繰入に制限があり、本部機能を強化できない」が約6割
- 「財源の課題」では、法人本部の役割強化に比して本部経費が保障されていないこと、施設の収支悪化に伴う本部経費繰入の減少等の課題があげられていた。

↓

障壁) 社会福祉法人会計基準は、構造的課題になる場合がある。

資料④

『社会福祉法人経営の現状と課題』社会福祉法人経営研究会（2006年8月）

IV章－3 ガバナンスの確立、経営能力の向上より
経営管理部門のスタッフである法人本部（事務局）の機能強化
や、経営管理部門・事業部門を通じて中核を担う中間管理職層
の育成・確保が必要である。

↓

障壁) 事務局を経営管理部門と捉えて運営してきた期間が浅いため、
事務局の人材育成にむけた体制が脆弱である。

資料⑤

『福祉介護事業の経営者・施設長のための経営ノート』

大坪信喜(2019), セルバ出版

提言されていた内容：抜粋)

- 運営から経営への意識転換の必要性
- マネジメントスキルを福祉介護事業に落とし込むことの有効性
- データに基づいた経営分析と生産性向上



障壁) 経営基盤の強化に必要不可欠な「マネジメント職」「事務局に所属するような管理部門職（コーポレート職）」の登用基準、育成体制及び必要経費検討の課題が残っている。

【資料から認識できたこと①】

法人本部機能の強化に必要な財源は確保しにくい

サービスの収益性と会計基準のため、本部への繰入に制限が発生しやすい



課題) 収益と制度の障壁にて、事務局の財源を増額することに関しては、慎重にならざるを得ない

【資料から認識できたこと②】

事務局は経営戦略に携わる部署となった

戦略的な「法人経営」が必要な時代となり、それを牽引する部署や人材が必要となった



課題) 事務局を管理部門とするためには、適材適所の人事と人材育成が必須事項である

【資料から認識できたこと③】

事務局職員不足は戦略的マネジメントの欠如に繋がる

事務局職員を配置できず、本部事務を役員や施設長が担う法人は、法人マネジメントが手薄になりやすい



考察) 法人本部機能の強化は、各種障壁があったとしても、経営基盤の強化にむけて取り組むべきである

【経営に貢献できる事務局作りにむけて】

- ① 経営企画や業務改善計画の立案に携わることができる人材の育成・増員
- ② 上記を実現するための人員費の確保
- ③ DX化の推進

【計画①】

経営企画や業務改善計画の立案に携わることができる人材の育成・増員

事務局内、マネジメント職間での集合学習と自己学習の強化



学習効果の評価も行う

人材の登用基準(必要な知識・技術)の作成・共有



適材適所の人事(採用も含む)

【計画②】

経営企画や業務改善計画の立案に携わること
ができる人材の人事費確保

組織マネジメントへの貢献に
関する評価尺度の検討・作成
↓
報酬基準の変更案検討

法人全体の事務費削減
↓
DX化やマネジメント職・
管理部門職の人事費への流用

【計画③】 DX化の推進

～DX化によって改善していきたいこと～

管理部門としての
法人本部事務局の業務効率化

介護現場の生産性向上

『組織マネジメント変革』と『DX（デジタル変革）』は、未来
に向けて避けては通れない課題と考えている

保育園の定員増と子育て支援室の 創設に向け、新たなスタート！

社会福祉法人 鎌倉すこやか会（神奈川県）

住所	〒247-0061 神奈川県鎌倉市台 2 丁目 6 番 7 号
TEL	0467-46-2221
URL	http://www.mitubachi.or.jp
経営理念	すべての子どもや家庭に対して、わけ隔てなく保育をおこない、子どもの人権を尊重しプライバシーを守ることを第一とします。 また、常に子どもたちの最善の幸福を願い、より良い保育をおこないます。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	保育所（60 名）1 か所
収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	① 社会福祉事業 163,444,639 円 ② 公益事業 0 円 ③ 収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	32 名（非常勤を含む）

敷地面積 492.20m²
延床面積 559.48m²



あゆみ

2002. 6 鎌倉市台1丁目で無認可保育施設『保育室みづばち』として誕生。外遊びを十分に取り入れた保育に取り組む。
2010. 4 NPO法人格を取得。
2011. 10 10周年まつりを開催。
2013. 2 社会福祉法人の設立準備会を発足。
2013. 12 鎌倉市台2丁目に新園舎を着工。
2014. 1 社会福祉法人として鎌倉市の認可を受ける。
2014. 8 神奈川県から保育所認可を受ける。
2014. 9 園舎竣工。認可保育園事業を開始。
2022. 4 隣地に園庭(161.33m²)を拡張。

地域子育て支援事業（どなたもご参加になれます）
◇親子広場・・毎月第4土曜日 10時～11時半
制作・リズム遊び・季節の行事などを保育士と楽しみましょう。
◇にこにこ広場・・毎月1回平日午前中
子どもたちと一緒に遊びながら保育園の様子をのぞいてみませんか。
ーお問い合わせは、保育園みづばちまでー

JR大船駅徒歩13分
湘南モノレール富士見町駅徒歩3分



社会福祉法人
鎌倉すこやか会



神奈川県認可保育所

保育園みづばち

心も体も元気に遊べる子ども
思いやり・優しさのある子ども
自然に興味や関心を持ち楽しく遊べる子ども



撮影：南スタジオパウハウス

〒247-0061 神奈川県鎌倉市台2-6-7
TEL:0467-46-2221 FAX:0467-55-8800
E-mail:info@mitubachi.or.jp
<http://www.mitubachi.or.jp>



基本方針

すべての子どもや家庭に対して、わけ隔てなく保育をおこない、子どもの人権を尊重しプライバシーを守ることを第一とします。
また、常に子どもたちの最善の幸福を願い、より良い保育をおこないます。

保育理念

1. 子育て就労家庭への支援を図り、保護者が安心して子どもを託せるように努めます。
2. さまざまな暮らしを支えるため、一時預かり、延長保育などをおこないます。
3. 家庭や地域と連携した子育て支援の充実を図り、地域に密着した安心安全のネットワークづくりに努めます。

事業概要

- ◆ 定員60名
 - 0歳児 ひよこ組 5名
 - 1歳児 べんぎん組 11名
 - 2歳児 りす組 11名
 - 3歳児 おひさま組（うさぎ） 11名
 - 4歳児 おひさま組（きりん） 11名
 - 5歳児 おひさま組（ぞう） 11名
- * 3～5歳児は異年齢児混合保育を実施
- ◆ 園舎 2014年8月竣工 鉄骨造3階建
 - ◆ 開所時間：午前7時～午後7時30分
(土曜日のみ午後5時まで)
 - ◆ 休園日：日曜、祝日、年末年始
 - ◆ 延長保育・一時預かり事業を実施しています。
地域子育て支援事業にも取り組んでいます。
 - ◆ 食品添加物を極力排除するなど安心安全な食材、季節を感じられる旬の食材を利用した給食を提供しています。管理栄養士がメニューを作成し、園内の調理室で手作りしています。食物アレルギーのあるお子さんにも対応しています。
 - ◆ 保育の中で、年齢に応じ、リトミック・英語・お話を実施しています。
 - ◆ 誕生会・遠足・親子運動会・お泊り会・みづばちまつり・生活発表会・入園式・卒園式・保護者会等を実施しています。



1階の園庭



今日はクッキング
イワシの手開きに挑戦！



にこにこ広場で遊ぶ地域の子どもたち



屋上も園庭となっており、夏はプール遊びも

みつばちのわ 夜ごはんを食べにきませんか？

定員
50名

日時

9月16日

18:00

場所

火曜日
富士見町 町内会館

19:00

献立
(予定)

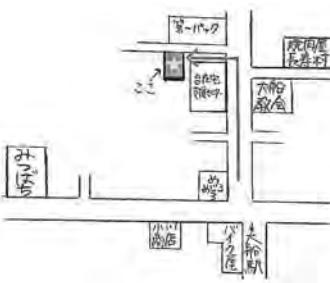
カレーライス ~副菜付き~

大人(高校生以上) : 500円 子ども: 無料
どなたでもご参加いただけます♪

※就学前のお子さんは保護者の同伴が必要です。
☆食材の準備の都合があるため(定員50名)

出来る限り前日までにお電話でのご予約をお願いします。

予約・問い合わせ先: 保育園みつばち 0467-46-2221



めぐりのわ(物々交換会)
を開催します★

衣類・靴・雨具など

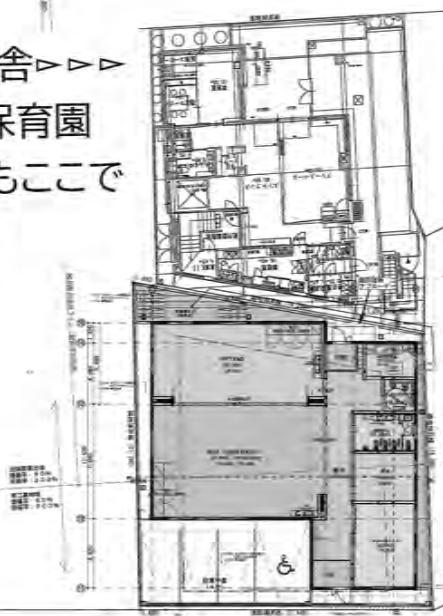
せひお持ち寄りください



完成予想バース1

APPROVAL	CHARGE	DATE	TITLE	NO
.	.	2025/01/02	(仮称)保育園みつばち 新築計画	—

旧園舎>>>
定員60名の保育園
来年8月からもここで
保育をします



<<<園庭

<<<新園舎
2026年8月開園予定
2歳児の保育室を
旧園舎からここに移します
子育て支援室で一時保育や
地域の子育て支援をします

◊園舎と園庭全体を使って、子育てしやすいまち、
卒園しても帰ってこられる地域の拠点を作ります◊

配置図・1階平面図 面積 577.6
(仮称) 保育園みづばち 新築計画

「心をつなぐ」高齢者と子どもの世代間交流

社会福祉法人 一視同仁会（宮城県）

住所	〒986-1111 宮城県石巻市鹿又字八幡前 15 番
TEL	0225-86-5088
URL	https://hanamizuki1999.com/
経営理念	私達は、利用者様を心から愛し、その幸せと生きがいのために、支援することを喜びと致します。 私達は、地域になくてはならない必要な最高の施設作りに研鑽を重ね、努力を致します。 職員自身の幸せと、一視同仁会とが常に目標を一つにして、健全なる発展をはかります。 人間重視の理念
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・特別養護老人ホーム（29名）1か所・ショートステイ（18名）1か所・通所介護（定員45名）1か所・通所介護（定員35名）1か所・訪問介護2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・サービス付き高齢者向け住宅（41室）1か所・放課後児童クラブ（定員55名）2か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	①社会福祉事業 522,630,801 円 ②公益事業 45,636,934 円 ③収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	120名（非常勤を含む）

「心をつなぐ」 高齢者と子どもの世代間交流

石巻市鹿又地区第一・第二放課後児童クラブ
ショートステイ花水木



社会福祉法人一視同仁会 理事長
花水木施設長 放課後児童クラブ所長 遠藤早苗

目次

0 1	法人概要	1
0 2	取り組みの背景	2
0 3	具体的な取り組み	4
0 4	活動の成果と結果	12

法人概要



法人名	社会福祉法人 一視同仁会
設立年月日	平成10年11月4日
本部所在地	宮城県石巻市
事業内容	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 短期入所生活介護 通所介護 訪問介護 居宅介護支援 地域包括支援センター 放課後児童健全育成事業 サービス付き高齢者向け住宅



1

取り組みの背景 〈石巻市の概要〉



本市の高齢者人口は、令和3年2月末をピークに緩やかに減少

	男(人)	女(人)	総数(人)	構成比(%)
総数	63,672	67,335	131,007	
老年人口後期 (75歳以上)	10,558	16,148	26,706	20.4
老年人口前期 (65~74歳)	9,654	10,227	19,881	15.2
生産年齢人口 (15~64歳)	37,128	34,906	72,034	55.0
年少人口 (0~14歳)	6,332	6,054	12,386	9.5

「令和7年6月末 石巻市住民基本台帳より」

閉じこもり傾向

「要注意」14.7% 「該当」9.4%
令和2年に比べ「要注意」は4.4%増

移動手段が限られている
コロナ禍による制限



地域で見守る体制に必要なこと

サロン（居場所）34.4%

寄り合える場所が必要

「石巻市高齢者福祉計画・
第9期介護保険事業計画より」

2

取り組みの背景 〈石巻市立鹿又小学校の概要〉



当法人が運営する放課後児童クラブは「鹿又小学校の放課後児童クラブ」

石巻市立鹿又小学校（児童数278名） 創立150年

明治6年に鹿又地区の寺を仮教場として創立した、宮城県内にできた第1号の小学校

----- 学校教育目標（三つの教え） -----

じぶんでせよ

ともにせよ

よくつとめよ

令和7年度 学校経営

変化に適応した教育を創造し、
一人ひとりに居場所と絆がある
魅力ある学校を目指す

重点努力事項【家庭・地域との連携】

「つながりのある学校づくり」

地域の教育資源の活用と地域とともにつくる特色ある教育活動の推進

3

具体的な取り組み【世代間交流】



高齢者の幸せと生きがいのために支援すること
子ども達の落ち着きと優しさを育む世代間の「心を繋ぐ」ことを目的



花水木の利用者（高齢者）と 放課後児童クラブの子ども達
定期的な世代間交流



家族団らん
のような
世代間交流

【居場所】



4

具体的な取り組み【みんなの居場所】



居場所って何処だろう どんな所だろう
児童が模造紙に「好きな言葉」「夢」「好きな場所」
などを書き出し、地元ミュージシャンが歌にした



みんなの居場所
作詞 石巻市鹿又地区放課後児童クラブ
作曲 BROTHER

おやつのじかんになったころ
みんなでおへやにあつまって
いろんな言葉を書いてみた
そしたらこんな歌ができた
おはじきをして ゲームをして
みんなで笑いながら
サッカーもして ブランコもして
楽しい児童クラブ

ケンカしてごめんね
なかよくしよう
ありがとう だいじょうぶさ
僕らは友だちだ

カワチイ (かわいい) ワクワク ウフフフ
ナイシュー 金持ち ヒミツ基地

5

具体的な取り組み【事前学習】



福祉機器勉強会（講師：理学療法士、看護師、介護福祉士などの職員）

「車いす体験」「大浴場見学」「特殊浴槽体験・見学」「パワーリハビリ機器体験」「足こぎ車いす体験」など



認知症サポーター養成講座（講師：認知症地域支援推進員の職員）

児童ができる認知症の方への配慮や接し方を勉強しました

6

具体的な取り組み【家族の団らんのような世代間交流①】



高齢者への優しさを発見！

利用者の目が見えていない事に気づいた児童は、自ら利用者の手を取って「仙台すずめ踊り」を教え始めた



居場所
おじいさん おばあさんの家



家族の団らんのような世代間交流

7

具体的な取り組み【家族の団らんのような世代間交流②】



毎週金曜日、学校から児童クラブへ帰ってくる15時頃に、ショートステイへGO

「ショートに行く！」

遊びにきたよ



「マンカラ」「おはじき」「お手玉」「けん玉」「塗り絵」「折り紙」など

8

具体的な取り組み【家族の団らんのような世代間交流③】

一視同仁会

子ども達や支援員が物語や挿絵を考え、数か月かけて絵本10冊を手作り

「一緒に本を読もう！」



9

具体的な取り組み【新聞掲載記事】

一視同仁会

石巒日日新聞 2025年（令和7年）4月1日掲載記事

石巻かほく 2024年（令和6年）4月9日掲載記事

10

具体的な取り組み【みんなが繋がる】



居場所：ショートステイ花水木（18床ユニット型個室 令和7年四半期稼働率91.2%）

放課後児童クラブ（登録者110名、第1児童クラブは施設に隣接、第2児童クラブは施設から400m）

定期的な世代間交流	講師や支援は地域の方や花水木職員	家族団らんのような世代間交流 居場所
贈り物 ● 5月こいのぼり ● 花水木開所記念 ● 七夕飾り ● 敬老の日 など	● 読み聞かせ ● サッカー教室 ● 絵画教室 ● 音楽教室 ● いけばな教室 ● 料理教室 ● 高等学校生徒と花の植え替え ● 國際交流（ウクライナ避難者） ● 石巻市出前講座 ● こどもエコクラブ ● 「みんなの居場所」歌作り など	① 1グループ15人程度の縦割り ② おじいさん、おばあさんと遊ぶ内容 は、子ども達が事前に考え、交流道 具を持参し訪問する ● おじいさんやおばあさんの子どもの頃 の話を聞く ● 本と一緒に読む ● メンコ ● けん玉 ● マンカラ ● 折り紙 ● お絵かき ● ゲーム など
イベント ● スイカ割 ● ハロウィーン ● クリスマス ● 節分 ● 児童の特技披露 ● すずめ踊り など		

主任支援員の声「生きがい・希望・幸福につながって欲しい」

11

活動の成果と結果【心を繋ぐ】



高齢者

生きがいを感じる
「今日は来る日だね」「今度はいつ来るの」と、子ども達が来る日を楽しみに待つ方々もいる。

意欲的になる
児童3人が認知症高齢者1人に「マンカラ」の手順を、丁寧に繰り返し教えると、自ら手を動かし手順どおりにコマを進めた

互いに尊重し合う
子どもの頃の思い出の歌を歌いながら児童の歌を聴く、お手玉を5個手に取り披露する方やけん玉やおはじきのやり方を教える方々もいる

笑顔が増える
普段は不機嫌なことが多い方も、子ども達を見ると優しい表情になり、「こっちにおいて」「名前は何というの」と話す

12

活動の成果と結果【心を繋ぐ】



子ども達

優しくいたわる様子がうかがえた
普段は短気だったりケンカが多い児童も、高齢者に寄り添い絵本を読む様子があった。

高齢者を支援している
高齢者からの同じ質問に対し何度も優しく答えたり、聞こえにくい高齢者にも声の大きさを変えて話すなどしていた

高齢者を尊敬する
103歳の方がお手玉5個を操る技に歓喜したり、優しい綺麗な歌声に尊重し合う様子があった

孤立している子が馴染む様子があった
常に一人で過ごしている児童が、高齢者と一对一で会話し、高齢者が口ずさむ歌をじっくり聞いて寄り添う様子があった

13

今後の課題



- ① 1年生から3年生は、本取り組みに積極的であるが、4年生以上は好みない児童が三分の一程度いる
- ② 高齢者施設職員と児童クラブ支援員が、互いの利用者の情報が少ないことや、高齢者支援・児童支援の経験不足から取り組みに消極的な職員もいる

14

利用者様の幸せと生きがいが理念



法人の取り組みを各QRコードご紹介しています

「みんなの居場所」をInstagramで公開しています。是非、聴いてください

花水木HP



HP

YouTube



YouTube

Instagram



Instagram

ご清聴ありがとうございました

地元国立大学発研究シーズを活用した 学福連携による新規事業開発等事業

社会福祉法人 うぶすな会（香川県）

住所	〒761-2405 香川県丸亀市綾歌町栗熊西字向山 782 番地 5
TEL	0877-57-1161（うぶすな園）
URL	https://www.ubusunakai-swc.or.jp/
経営理念	<ul style="list-style-type: none">・利用者様の安全安心を最重要事項と認識して業務を遂行する。・利用者様に楽しく過ごしていただくために全力を尽くす。・法令順守を徹底する。・収支適正化に向けて、職員の一人ひとりが必要最小限の経費で最大の効果を発揮するよう日々の業務において創意工夫し続ける。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・多機能型事業所 (生活介護 40 名 B 型 20 名) 1 か所・障害者支援施設 (入所 30 名 生活介護 40 名) 1 か所・グループホーム (20 名 : 10 名 × 2 か所) 2 か所
収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	① 社会福祉事業 369,458,932 円 ② 公益事業 0 円 ③ 収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	49 名 (非常勤を含む)

地元国立大学発研究シーズを活用した 学福連携による新規事業開発等事業

社会福祉法人うぶすな会

1

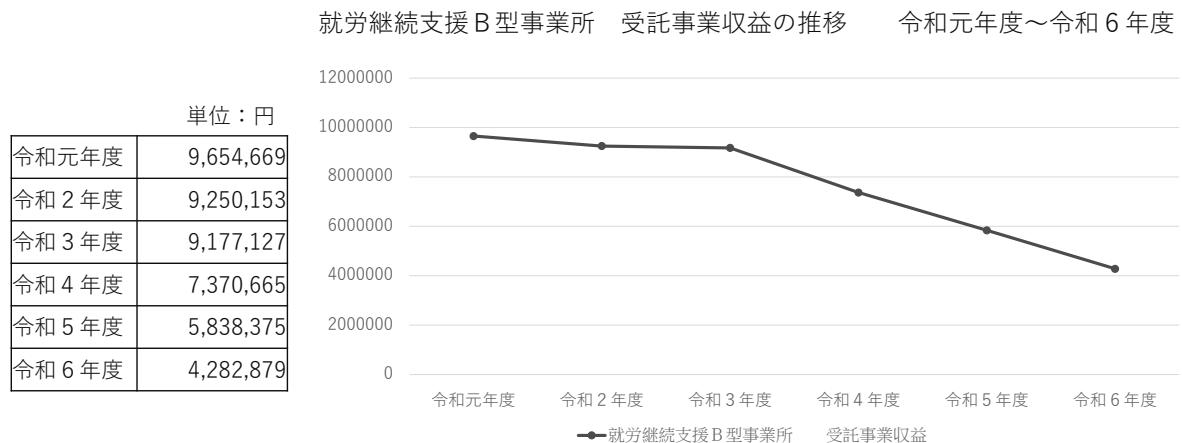
香川県、丸亀市で有名なもの うどん、丸亀うちわ e t c



えっ、?ほかにもあるでしょう、お城とか骨付鶏とか。

2

当法人就労継続支援B型事業所の受託事業収益は



3

このままでは、いけない

何か、新しい試みはないのか？できれば、讃岐（さぬき）ならではの何か？

そうだ、廃棄うどんからうちわを作る技術があった！
(次ページ参照 香川大学広報誌 かがアド 2025年夏号)

香川大学の開発シーズだけど・・・

4

とにかく、開発した大学教授（田中直孝先生）に相談だ！

(田中先生) 「とっても簡単だから、高価な機器もいらないですよ。本当に(笑)。」 ※守秘義務契約を締結しています。



施設長が毎回仕込みます。

しかし、毎回カビが、生える生える（涙）

カビは円形で生えることを知りました

しかも、新規事業に割ける人員は、施設長と私だけ。
カビの発生をコントロールするのに約1年かかりました。
転機は、普段飲物を冷やす温冷庫に施設長が気付いたことでした



温冷庫で培養中



カビなし！



初めて成功した微生物紙

7

仕込、水洗脱色、脱水、乾燥までの工程で利用者さんに出ることを検証中



菌を仕込みます



乾燥前の水洗い



まるで、うどんのコシを出すように、足踏み脱水を行います。



8

少しづつ、成果が見え始めています
NHK高松放送局の取材



9

オリジナルロゴ入り
うちわの試作品完成

U
UBUSUNAKAI



10

生産体制を充実

- 「香川県事業者の未来への投資を応援する総合補助金」を活用して機器を導入
- 生産量が12枚/月から60枚~/月へスケールアップ予定
- 既存作業用倉庫に生産拠点を移設



11

新しい試みの拡がり

県内同業施設（※）にうちわのパッケージについて相談中

※社会福祉法人朝日園
就労継続支援 A型・B型
印字科（プリプレス）・印刷科（プレス）

**瀬戸内国際芸術祭2025作品用に微生物紙200枚
を納品（予定）**

12

テレビ取材など、新しい刺激が利用者さんを笑顔に



13

ここで、伏線を回収します（P2の画像を参照ください。）

私は、元丸亀市職員。産業振興課で丸亀うちわの担当者をしているときに、田中教授から微生物紙を使ったうちわ作製について相談されました。



丸亀市役所の公用車



国の伝統的工芸品丸亀うちわ



当時の試作うちわ
ロゴの印刷に苦労しました

14

なぜ、私に？実は、田中教授は大学時代の部活の1学年後輩です。

その部活とは、そう、少林寺拳法部。



最前列中央
田中教授と発表者



令和6年12月撮影 高松空港

今でも、年に1回程度、一緒に大学の部活にお邪魔しています。

人の縁、つながりは大切だと、改めて感じています。

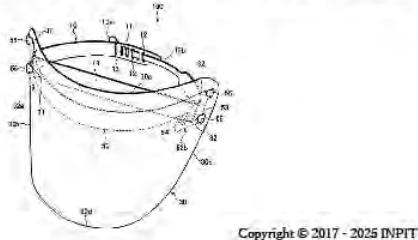
15

いやいや、大学の開発シーズやら、そげん簡単に見つかるもんじゃなかろうもん、と思われた方へ

参考までに、開放特許データベースで検索した特許をひとつ、ご紹介します。

16

※開放特許情報データベースで検索
出願番号 特願 2020-214144 出願 2020/12/23 出願人 学校法人福岡大学 公開番号 特開 2023-100021 公開日 2022/7/5
登録番号 特許第 7508107 号 特許権者 学校法人福岡大学 発明の名前 フェイスシールド 技術分野 生活・文化 機能 材料・素材の製造
適用製品 フェイスシールド
目的 使用中に頭部を動かしたり、長時間使用したりしても、顔面を覆うシールドフィルムが離れたり、ズレたりすることがなく、安定した状態を保つことができるフェイスシールドを提供する。
効果 使用中に頭部を動かしたり、長時間使用したりしても、顔面を覆うシールドフィルムが離れたり、ズレたりすることがなく、安定した状態を保つことができるフェイスシールドを提供することができる。
技術概要 人間の頭部に装着した状態を維持可能なヘッドバンドと、顔面の前方をカバー可能な透光性を有するシールドフィルムと、前記ヘッドバンド並びに前記シールドフィルムに係合して前記シールドフィルムを湾曲形状に保持するサポーターと、を備えたフェイスシールドにおいて、前記サポーターは、前記シールドフィルムに沿って湾曲可能なサポーター本体部と、前記サポーター本体部の両端側に形成された係合部と、前記ヘッドバンドを通過させるため前記係合部並びに前記シールドフィルムに設けられた係合手段と、を備えたフェイスシールド。
実施実績【無】 許諾実績【無】 特許権譲渡【可】 特許権実施許諾【可】



17

うちわの完成・販売はゴールではなく、他施設等との連携を含めた新たな取組みを模索し続けます。

我々は、委託作業を待つ姿勢から、事業・市場を開拓する姿勢への転換を目指します。

ご清聴ありがとうございました。

18

社会福祉法人多角化・多機能化の あたらしい「カタチ」

社会福祉法人 門真市立こども発達支援センター共同事業体（大阪府）

住所	〒571-0026 大阪府門真市北島町 12 番 20 号
TEL	072-881-8202
URL	https://www.chidori.or.jp/
経営理念	DO FOR OTHERS ～Do for others what you want them to do for you.～ 01 情熱をもち行動する 02 前進と振り返り、時に回り道もよし 03 あらゆる工夫で、いろいろな方法で 04 よくコミュニケーションをとり、連携を 05 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 (箇条書き) 及び定員	介護部門 <ul style="list-style-type: none">・特別養護老人ホーム 9 か所・グループホーム 4 か所・ケアハウス 2 か所・養護老人ホーム 1 か所 保育部門 <ul style="list-style-type: none">・認定こども園 6 か所・保育所 8 か所・小規模保育所 8 か所・児童クラブ 5 か所・地域子育て支援センター 1 か所
収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	① 社会福祉事業 9,546,085,672 円 ② 公益事業 73,869,983 円 ③収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	1,700 名（非常勤を含む）

社会福祉法人 多角化・多機能化の あたらしい「力タチ」

門真市立こども発達支援センター共同事業体
(構成法人)
社会福祉法人治栄会
法人事務局長 濱崎健二

実践報告のあらまし

共同事業体設立のプロセス

- ・「アイデア」と「きっかけ」

指定管理開始までのアプローチ

- ・開設準備室の活動と共同事業体協定書

共同事業体設立「アイデア」と「きっかけ」

初期のアプローチ

2022年（令和4年）

1月14～15日 府外の社会福祉法人へ施設見学

□ 他府県や他事例の実践調査（前例の確認）

5月4日 こども発達支援センター現地見学

□ 現場実態調査（センターの中核機能、多機能など実態確認）

6月20日～7月4日 応募要項配布

□ 市が示す業務を確認 ▶ 多業務、多職種等が求められる

→ 1法人での応募断念も検討

7月13日 現地説明会

□ 他に応募を希望する法人が多数参加（うち晋栄福祉会も参加）

7月14日 共同事業体での応募を協議

□ 応募に向けたあり方を検討



共同事業体準備開始！

共同事業体設立「アイデア」と「きっかけ」

晋栄福祉会（代表法人）

【設立】昭和54年（1979年）

【本部】大阪府門真市

【事業】介護保険事業、保育園事業
(大阪府・奈良県・兵庫県)

【規模】職員約1700名
事業活動収入 約96億円

治栄会（構成法人）

【設立】昭和54年（1979年）

【本部】大阪府大阪市

【事業】障がい福祉事業・介護保険事業
保育園事業（大阪府）

【規模】職員約220名
事業活動収入 約15億円

愛光会（構成法人）

【設立】平成14年（2002年）

【本部】大阪府八尾市

【事業】障がい福祉事業（大阪府）
【規模】職員約100名
事業活動収入 約6億円

地元での長年の実績
大規模法人の運営ノウハウ

門真市内で障がい者施設運営
長年の障がい施設運営ノウハウ

障がい者入所施設の運営実績
障がい福祉事業所運営ノウハウ

それぞれの法人の強みを集結

運営内容「専門性強化」／法人運営「多角化・多機能性向上」

共同事業体設立「アイデア」と「きっかけ」

実践アプローチ

2022年（令和4年）

8月8日 応募に向けたキックオフミーティング開催

□ 応募に向け担当者の役割分担 / 市との事前協議

8月26日 公募書類提出

9月27日 選考委員会一次審査

□ 3事業所からの応募 ▶ うち2事業所が落選（書類不備）

□ 審査内容は事業計画と財務状況を中心に採点 ▶ 共同事業体としてプレゼンテーション

11月1日 選考委員会二次審査

□ プrezentationと質疑応答により審査

12月上旬 指定管理者の採択

□ 門真市議会で採択



共同事業体開設準備室 活動開始！

指定管理開始までのアプローチ 「開設準備室の活動」

開設までのロードマップ

2023年（令和5年）

1月中旬 共同事業体結成、開設準備室の活動準備開始

□ 共同事業体定例会議、門真市担当課との定例会議を中心とした企画調整

□ 共同事業体の基本となる「基本協定」締結に向けた調整

4月1日 共同事業体協定書締結（別表1参照）

□ ヒト（採用）・モノ（物品購入等）・カネ（開設準備費用）・行政（申請・定款）に課題整理（別表2参照）

10月1日 引継業務開始

□ 職員（代表法人所属）1名をセンターに常駐

□ 採用予定者を非常勤職員として臨時雇用（1～2週間程度）し、現地研修を隨時実施

2024年（令和6年）

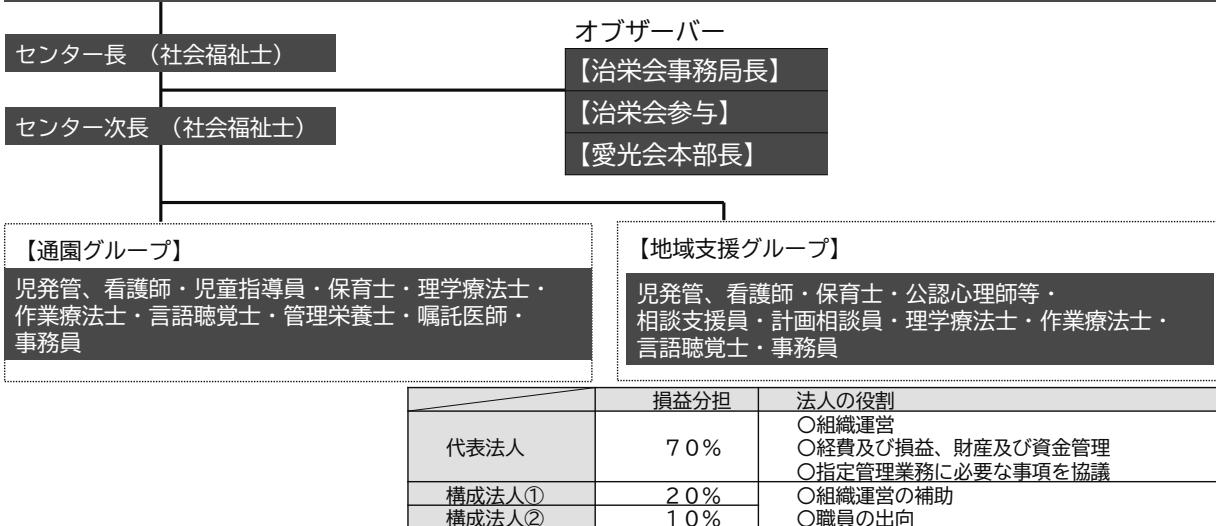
3月末 引っ越し、物品搬入

□ 春休み期間を利用し、3日間で物品の搬入等を行う。

4月1日 指定管理運営開始（4/3～児童受入れ開始）

共同事業体 組織図

共同事業体（運営会議 年2回）：社会福祉法人 晋栄福祉会 / 社会福祉法人 治栄会 / 社会福祉法人 愛光会



まとめ

晋栄福祉会

治栄会

愛光会



各法人の
ストレングスを活かす
(New challenge)

共同事業体

「専門性・多機能性強化」
「多角化した法人運営」
「地域貢献」「人材育成」

社会福祉法人 多角化・多機能化の あたらしい「カタチ」

ご清聴ありがとうございました

指定管理開始までのアプローチ 「共同事業体協定書」（別表1）

共同事業体協定書（概要）

○代表法人と構成法人の設定

- 代表法人 「社会福祉法人晋栄福祉会」
- 構成法人 「社会福祉法人治栄会」「社会福祉法人愛光会」

○運営会議の設置

- 運営会議の設置 委員長：晋栄福祉会
- 組織運営や経費及び損益、財産及び資金管理、指定管理業務に必要な事項を協議

○規程の準用

- 代表法人の業務管理規程等を準用
- 別口座を作成のうえ代表法人が取引管理する

○損益の分担比率

- （代表法人）晋栄福祉会 70% （構成法人）治栄会 20% 愛光会 10%

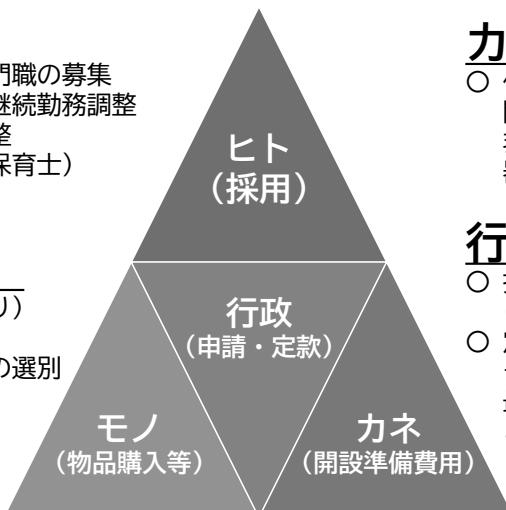
指定管理開始までのアプローチ 「開設準備室の活動」（別表2）

ヒト（採用）

- 職員配置案に基づいた各種専門職の募集
- 現職（非常勤・嘱託職員）の継続勤務調整
- 構成法人からの出向職員の調整
治栄会：5名（相談支援員、保育士）
愛光園：1名（事務員）

モノ（物品購入等）

- 車両購入の検討（結局は見送り）
- 備品選定
無償譲渡備品と新規購入備品の選別
購入備品の相見積もり等
(厨房備品・事務所器具什器
・PC・ソフト等)



力ネ（開設準備費用）

- 代表法人がすべて立替払い対応
開設準備室人件費
非常勤職員費用（研修時）
器具什器購入費用等

行政（申請・定款）

- 指定申請は治栄会と愛光会が担当
(公営施設の変更申請)
- 定款変更
それぞれの法人所轄庁との調整
最終的に「共同事業体の運営」
という文言を定款に追加

子ども広場、子ども食堂、子ども教室の取組み

～「地域の児童の非認知能力の向上」と 「他法人への普及」を目指して～

社会福祉法人 光志福祉会（香川県）

住所	〒763-0092 香川県丸亀市川西町南 258 番地 1
TEL	0877-58-7707
URL	https://www.koushi-f.or.jp/nemunoki-home/
経営理念	美しい心を育み、いい施設を目指します
事業内容 (箇条書き) 及び定員	特別養護老人ホーム（50名・29名） 各1か所 介護付有料老人ホーム（30名） 1か所 グループホーム（18名） 3か所 デイサービス（65名、55名、43名） 3か所 共用型デイサービス（6名、3名） 2か所 居宅介護支援事業所 2か所 ショートステイサービス事業所（10名） 1か所 児童デイサービス（10名） 1か所 企業主導型保育（19名） 1か所 就労継続支援 B型作業所（25名） 1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	① 社会福祉事業 1,194,722,000 円 ② 公益事業 114,095,000 円 ③ 収益事業 54,738,000 円
職員数 (法人全体)	309名（非常勤を含む）

全国社会福祉法人経営者協議会「実践事例」

子ども広場、子ども食堂、子ども教室の取組み ～「地域の児童の非認知能力の向上」と「他法人への普及」を目指して～



社会福祉法人 光志福祉会 香川県丸亀市 デイサービスセンターネムの木

社会福祉法人 光志福祉会の概要

- 香川県丸亀市、観音寺市、高松市の3市で17の介護施設・児童施設・障害者施設を運営。デイサービス、グループホームは3市で3施設を運営
- 2011年設立（2005年開設の(株)プランナーを統合）
- 職員数309名
- 年商13億63百万円（2024年度）

デイサービスセンターネムの木の概要

- 丸亀市で2005年6月に開設、2023年7月に増築
- 定員65名（介護職員を増やし定員100名まで増やす計画）
- 職員38名（常勤16名、非常勤22名）取組は、併設する法人本部職員と共同実施

子ども広場

2021年度高松、2022年度丸亀、2023年度観音寺のデイサービスで運営開始

施設近くの小学生が、放課後、デイサービスに立ち寄り、掃除やタオルたたみなどのボランティア活動を行うとポイントが貯まり、ほしいものがもらえるボランティア支援の取り組み

○月曜日から土曜日まで利用可(15~17時、土曜は14~17時)

机・椅子拭き



ゴミ箱作り



タオルたたみ



○ご利用者とのふれあい交流

- ①レクリエーションへの参加 カレンダー作りでは「蝶々結び」をご利用者から教わる
- ②おやつ、飲み物の提供 子どもたちから「どうぞ」とおやつ、飲み物を提供
- ③お見送り 16時の御帰りの際、子どもたちが「さよなら」と声掛けでお見送り⇒ご利用者も笑顔で応えてくださる



子ども食堂

2022年度丸亀、2023年度観音寺のデイサービスで運営開始

- ・毎週水曜日の夕食を、事前に申込のあった小学生等に提供(17~19時)
- ・毎月第4水曜日には、老人ホームご利用者とのふれあい交流を実施(18:30~19時)
- 児童のジェスチャー(動物、昆虫、スポーツ競技)ご利用者が当てる
- 風船バレー(ご利用者が前衛、児童が後衛の2チームで競う)⇒最後に「いつまでもお元気で」と握手!



子ども教室

2022年度丸亀のデイサービスで運営開始

- ・毎週水曜日に「英語」、木曜日に「ダンス」、火曜日に「習字・硬筆」の月謝無料で参加できる教室を実施(17時~)



子ども広場、子ども食堂、子ども教室の運営時間

	月	火	水		木	金	土
14時							
15時							子ども広場 (交流)
16時	子ども広場 (お手伝い、 宿題)	子ども広場 (お手伝い、 宿題)	子ども広場 (お手伝い、宿題)		子ども広場 (お手伝い、 宿題)	子ども広場 (お手伝い、 宿題)	子ども広場 (お手伝い、 宿題)
17時		習字・ 硬筆教室	子ども食堂	英語教室 低学年	ダンス教室 低学年		
18時				英語教室 高学年	ダンス教室 高学年		
19時							

※夏休み、冬休み、春休みには、14~15時は「子ども広場(交流)」を実施可

取組目的と取組開始の経緯

取組目的

地域の児童の非認知能力を高めること
(コミュニケーション能力、協調性、自己肯定感など)

取組開始の経緯

①2010年頃、香川県の児童の自己肯定感が低いとの情報、児童の貧困が報道

⇒学校から帰っても両親の帰宅は遅く、孤食となっている児童が居る。挨拶する、会話をするなどの習慣がない。ゲームを長くしていても叱られない家庭環境の児童も多い

②2021年、SDGsとしての取組みを検討していた際、施設周辺の小中学校の教頭を訪問し、「地域貢献として地域の企業に期待するものは何か」質問

⇒「子どもの社会性を高める取り組み」をしていただけたとありがたいとの回答

(家庭の教育力の低下により、小学校入学前に「トイレを出る際、使ったスリッパを並べる習慣」を持たない児童がいる)

③当法人は

- ・ 3箇所でデイサービスを運営しており、日中、多くの高齢者が集まる
- ・ 16時で施設の利用を終えることから、施設の高齢者にも参加いただきながら、子育て支援に寄与できると考えた
- ・ 2019年度から3年間、県補助を受け「不登校、ひきこもり児童の居場所」を運営。相談員を配置しても利用のない日も発生。子ども食堂の方が多く関わり持てる

大学教員による支援

○当法人の理事長が加入する経営者団体で知り合った経緯により、4年前からオンラインによる指導を受ける。

○愛媛大学教育学部所属の教員2名

○2022年2月～2023年3月 毎月1回オンライン90分

2023年5月～2024年3月 隔月1回オンライン90分

2024年7月～現在 年3回(4か月毎)オンライン90分

○主な協議項目

①取組目的は「地域の児童の非認知能力を高めること」が良い

②「非認知能力の向上を評価できるか」

⇒「参加児童のアンケート調査」と「関係者(保護者、職員、ボランティア、講師)アンケート調査」

③他法人へ取組を普及させるための方法

取組開始3年半の成果

①参加児童の増加

月間延利用児童数 2022年度平均 151名、2023年度平均 324名、2024年度平均 474名
2022年度比 2倍 2022年度比 3倍

毎年3月、施設周辺の5つの小学校の全校生(2300名)にチラシを配布
⇒3月中・下旬、施設で説明会を開催⇒説明、施設見学の後、登録申請

「コドモン(こども園向け児童管理ソフト)」により登録児童情報を入力することで、
○参加申込が24時間可能

○広場、食堂、教室への参加のための施設到着日時、施設退出日時のデータ管理が容易
○保護者への一斉連絡、アンケート、アンケート結果のスプレットシート整理が容易

2022年4月～実数33名(延52)が新規・追加登録(広場11、食堂11、英語18、ダンス10)

2023年4月～実数15名(延48)が新規・追加登録(広場15、食堂13、英語13、ダンス7)

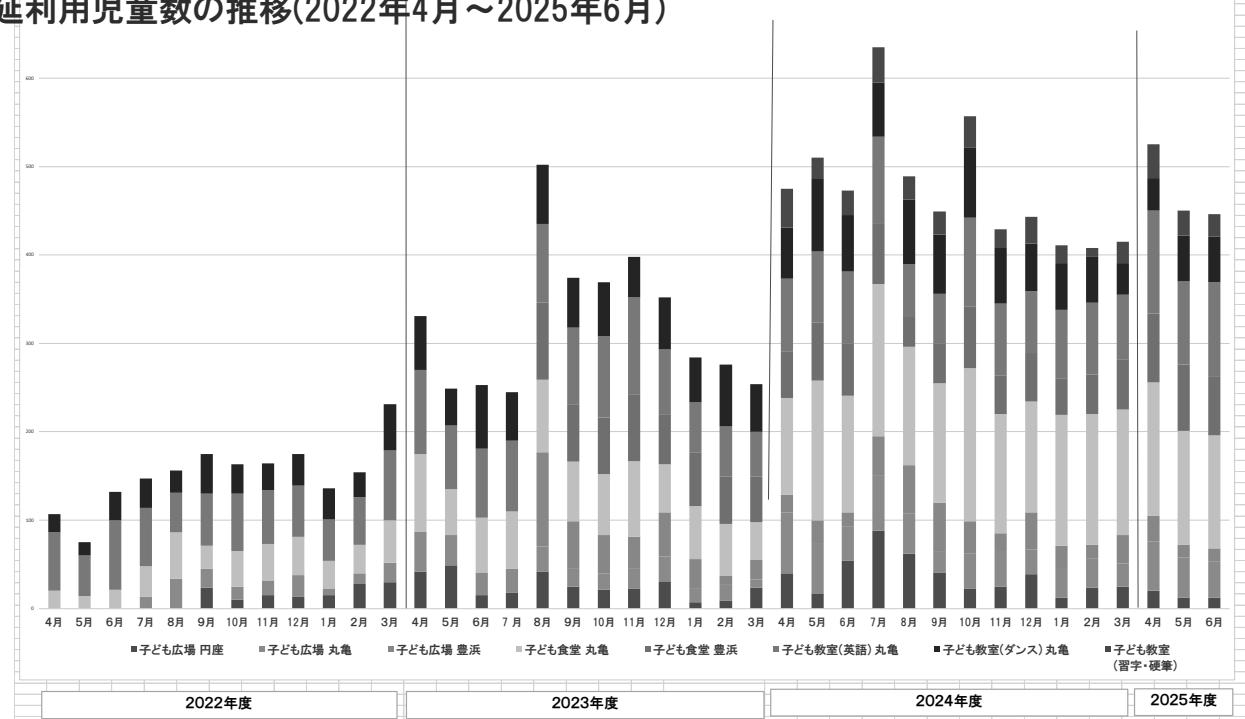
2024年4月～実数24名(延49)が新規・追加登録(広場17、食堂14、英語2、ダンス7、習字・硬筆9)

※英語低学年は募集なし

2025年4月～実数19名(延46)が新規・追加登録(広場12、食堂8、英語16、ダンス7、習字・硬筆3)

※英語高学年は募集なし

延利用児童数の推移(2022年4月～2025年6月)



取組開始3年半の成果

②保護者のアンケート結果から

【子ども広場】○誰かの役に立てている実感から、存在価値が見いだせ、自分に自信を持ってきたように感じます。

【子ども食堂】○他の子を見て食べ方を学んだり、食べず嫌いがなくなったりしています。

【子ども教室】○(マルシェのミニ英語教室で)教室ではっきりと大きな声で答えられている姿をみて関心しました。

③講師、ボランティア、職員へのアンケート結果から

【子ども広場(職員)】○ご利用者の喜ぶお顔にやりがいを感じます。

【子ども食堂(ボランティア)】○食堂に来るうちに、リーダーのようにまとめる力が育ってきました。

【子ども教室(講師)】

(英語)言葉にすることが苦手な子でも、根気強く待つと、小さな声で返答できるようになり、成長を感じます。

(ダンス)自分なりに曲の雰囲気を読み、感情を出すようになってきた子どもたちが増えたうれしいです。

(習字・硬筆)迎えに来た保護者に今日のがんばりを伝えるとき、うれしそうにしている子どもの顔を見ると「ほめる」のが大切だと実感します。

取組みの課題

【子ども広場「参加児童の確保」】

○毎年、施設周辺の5つの小学校の全校生2300人に参加を促すチラシを配布。毎年10数人が子ども広場に登録。

⇒子ども食堂の利用児童の中で、食堂の前に子ども広場を利用する児童が増加。2024年度以降は、毎週水曜日には10人程度の利用が定着。

【子ども食堂「ボランティアの確保」】

○開設年度は、調理ボランティアに加え、高校生のボランティア参加が多くあった。

2年目も、専門学校の学生ボランティアが継続して参加があった。

⇒3年目に入り、調理ボランティアが順次離脱したため、子ども食堂専任の水曜日のみを勤務時間とするパート調理師を募集し、採用した。

⇒大学生、短大生の学生ボランティアは継続しているものの、実習や就活に伴う不参加期間があり、募集を継続する必要がある。

【子ども教室「講師の確保」】

○市教育委員会に、教員OBの推薦を依頼したが推薦なし。

○2021年12月、職員に講師意向調査票を提示し、講師の推薦を依頼

⇒職員から提示のあった候補者とオンライン面接し、教室の運営方法、開設曜日、謝金、準備物等を聴取

⇒2022年4月から英語とダンスで、2024年4月から習字・硬筆で講師と委託契約を締結

今後の展開 「他法人への普及①」

【なぜ、他法人への普及を進めるのか】

①当法人では、2021年度から高松市、2022年度から丸亀市、2023年度から観音寺市のデイサービスで取組みを実施し、法人内での取組施設を増やしてきた。

②保護者への説明会の後、「こんな取組みに参加できると保護者は助かる」との発言

⇒3年半の取組みで得たノウハウを活用し、他法人への普及を進めることで、社会福祉法人としての公益活動の成果を拡大させたい。

③伴走支援をいただいている「愛媛大学教育学部の2人の教員」との協議により、「他法人への普及」を継続して検討

今後の展開 「他法人への普及②」

①開設・運営マニュアルの作成

・2023年7月、同様の取組みを効率的・効果的に開設、運営するためのポイントをまとめた「マニュアル」を作成

②分かりやすいパンフレット、動画の作成

・2024年度 職員により動画作成

・2025年度 職員によりパンフレット作成。動画修正(次ページのQRコードでご覧ください)。

③施設見学会の開催

・2023年7月、県内200のデイサービス管理者に開催通知し、見学会を開催

・2025年10月～毎週水曜日 事前申込があれば施設見学可

④連絡会の開催

・2025年10月～取組検討中の施設がオンライン等で参加し、課題解決に向けた協議を行う

今後の展開 「他法人への普及③」

【この会議を普及の契機とするため】

次のQRコードをスマホで読み込み、アンケートの回答をお願いします

アンケート1 「この発表を聞いて、どんなところに関心を持ちましたか」

アンケート2 「あなたの施設でこの取組みを実施したいと思いましたか」

アンケート3 「どんな支援があれば、取組みが他法人に普及すると思いますか」

アンケート4 「見学会、連絡会への参加の可能性はありますか」

アンケートQRコード



子ども広場等取組支援

1 パンフレット



3 児童募集用チラシ 子ども広場



2 動画 子ども広場
(各3分間)



子ども食堂



子ども食堂



子ども教室



子ども教室



4 説明会資料



5 登録申請書



6 開設・運営マニュアル



社会福祉法人がもつ
地域ネットワークと人的資源で実現！
児童館を活用した無料学習支援

社会福祉法人 神戸新生福祉会（兵庫県）

住所	〒653-0854 神戸市長田区平和台町 2-1-23
TEL	078-621-2811
URL	http://kobeshinsei.com/#info
経営理念	<p>○理念</p> <ul style="list-style-type: none">・笑顔あふれる陽だまりのようなあたたかい場所・風通しがよく、一人ひとりが大切にされる場所・未来の夢に向かうステップになる場所 <p>○基本方針</p> <ul style="list-style-type: none">・利用者の主体性を大切にし、一人ひとりが成長できるよう支援します。・職員が活き活きと働ける職場を創り出し、目的意識と主体性をもち、地域福祉の充実と発展を目指します。・地域の子育て支援の拠点となり、子育て支援機能の活性化を目指します。
事業内容 (箇条書き) 及び定員	母子生活支援施設（20世帯）1か所 幼保連携型認定こども園（69名） （78名）計2か所 児童厚生施設「児童館」（定員なし）1か所 小規模保育事業（12名）1か所 乳児等通園支援事業

収入 (法人全体) 令和 6 年度決算	① 社会福祉事業	515,887,492 円
	② 公益事業	0 円
	③ 収益事業	0 円
職員数 (法人全体)	87 名 (非常勤を含む)	

社会福祉法人がもつ
地域ネットワークと人的資源で実現！

児童館を活用した無料学習支援

社会福祉法人 神戸新生福祉会
母子生活支援施設 グリーンコート新生
社会福祉士 清水美奈子
公認心理師 有村 佳子

目次

1. 法人概要
2. 実践の目的や背景
3. 実践内容
4. 実践による効果、成果
5. 課題となった事項

1. 法人概要

- 社会福祉法人 神戸新生福祉会 -

設立：1945年12月

運営施設：

母子生活支援施設『グリーンコート新生』定員20世帯

児童厚生施設『神戸市立五位の池児童館』定員なし

幼保連携型認定こども園『新生こども園』定員69名

幼保連携型認定こども園『五位の池こども園』定員78名

小規模保育事業『新生キッズホーム』定員12名

所在地：兵庫県神戸市長田区

職員数：87名



母子生活支援施設「グリーンコート新生」とは

- ・神戸市長田区の児童福祉施設（1954年～）
定員 20世帯／職員 12名
- ・様々な課題を抱えた世帯（母と子）への
住居の提供と、自立へ向けた支援を行っている
- ・専門職が**24時間365日体制**で支援
- ・地域の子どもの健全育成に取り組んでいる
- ・持続可能な組織づくりに取り組んでいる



<https://greencourt-shinsei.jp/>



2. 実践の目的や背景

目的

子どもの貧困の連鎖を防ぐため、一人ひとりの事情や学力に寄り添ったきめ細やかな学習支援を無料で行い、子どもの将来の可能性を広げる。

背景

長田区は、神戸市全9区の中でもっとも経済格差が大きく、教育格差が著しい。母子生活支援施設として関わってきた中学生の実情や関係機関の情報から、以下の支援ニーズがあると考え、事業を開始。

- ・親自身に学習経験が乏しく、進学や学習に関する情報が不十分であり、進学しているモデルが身近にいない
- ・家族が病気で、家事や弟妹の世話に時間を取られ、学習の機会が不十分である
- ・経済事情により、学習できるスペースがない
- ・学校の学習についていけないが、個別の塾に通うお金がない



3. 実践内容 しんせい COCO学習室



「やってみたい」や「できた」が芽となり、一人ひとりの未来に花が咲く学習支援

内容

- (1) 日時 毎週水曜日
18:00～21:00
- (2) 場所 五位の池児童館
(兵庫県神戸市長田区)
- (3) 対象 経済的な事情などにより、学校外での学習機会を十分に得られていない中学生（定員10名）
- (4) 内容 ボランティア講師によるマンツーマンの学習支援



【場所：神戸市長田区高取台中学校区】



しんせいCOCO学習室の特色

(1)児童福祉施設「グリーンコート新生」がもつ
地域ネットワークと人的資源を活かした支援

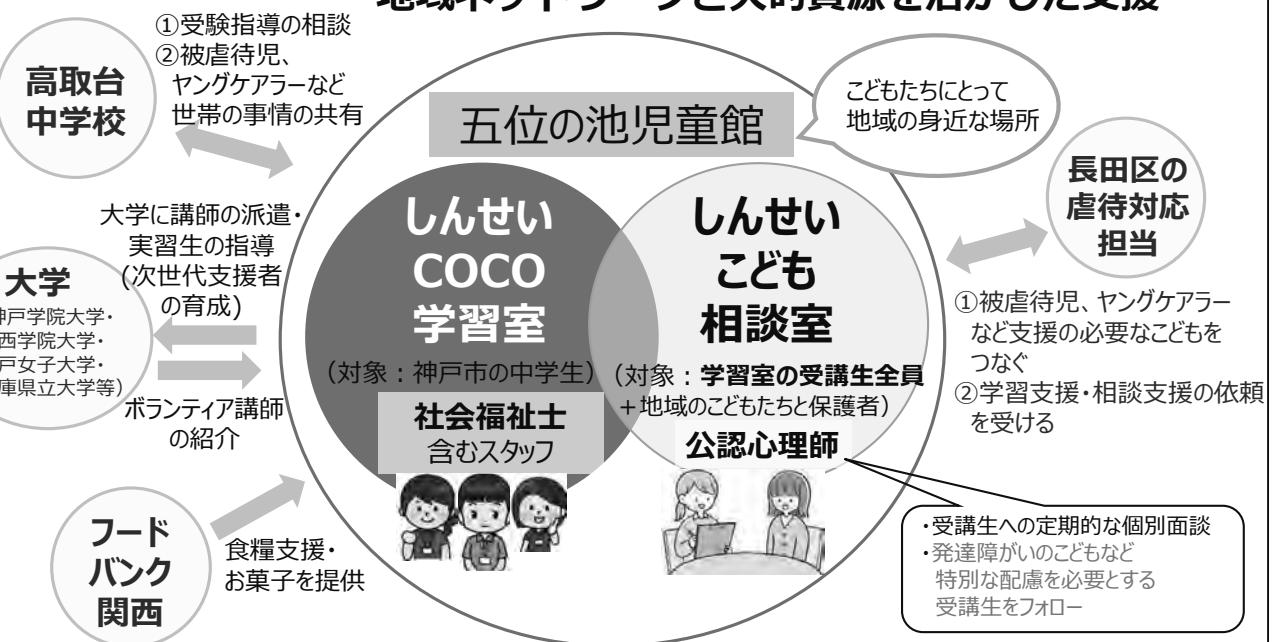
社会福祉士と公認心理師の活用

(2)事情のあるこどもへの支援ノウハウを活かしたきめ細かな支援

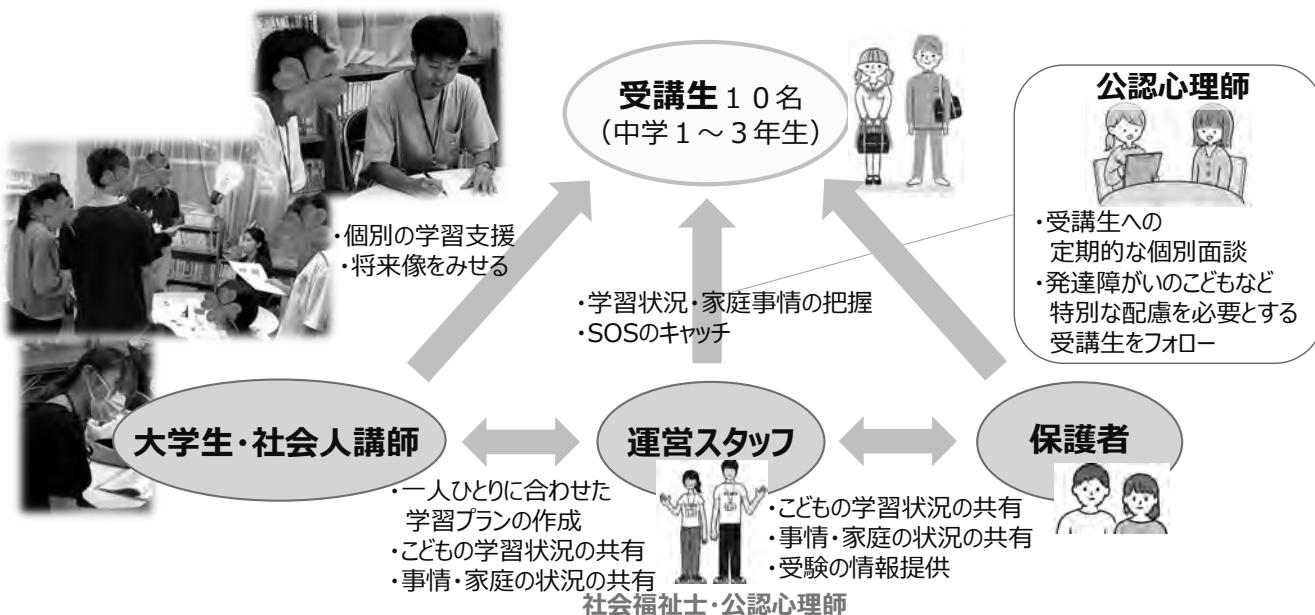
(3)将来像となる若者による「夢ゼミ」の実施や
季節のイベントなど体験の機会の提供



(1) 「グリーンコート新生」がもつ 地域ネットワークと人的資源を活かした支援



(2) 事情のある子どもへの支援ノウハウを活かしたきめ細やかな支援 ～多様な人財を活かしたチーム力で子どもたちの学力UPを応援する～



(3) 将来像となる 若者による「夢ゼミ」

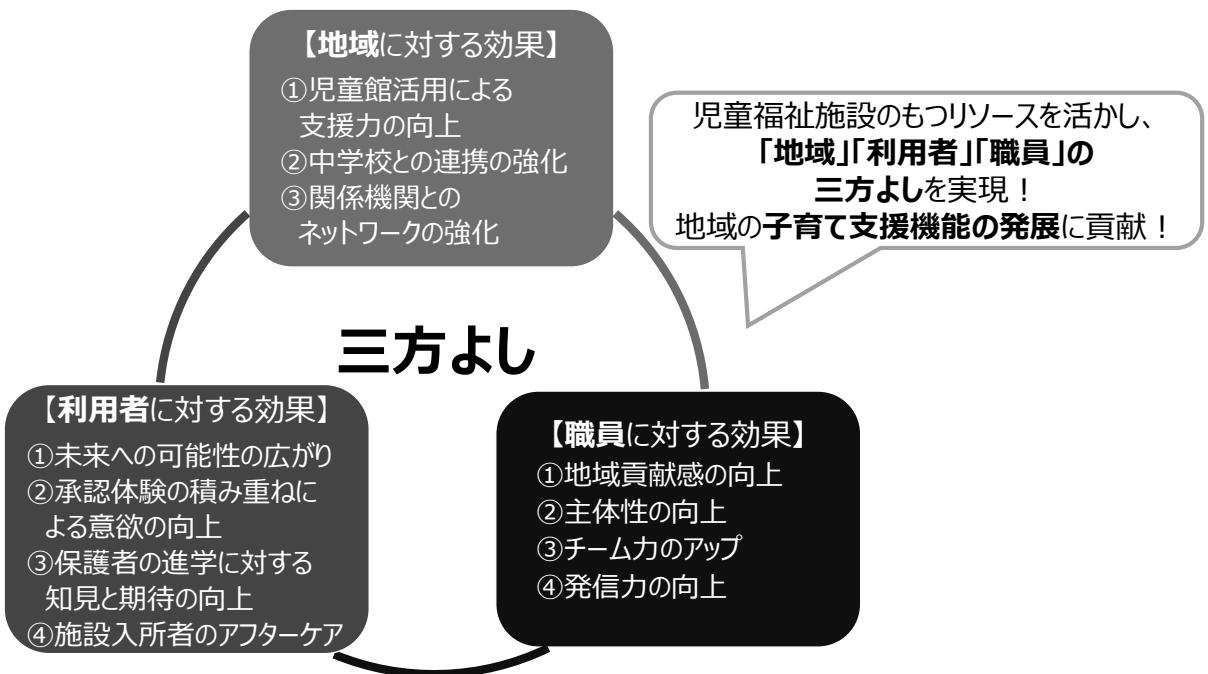


子どもたちが夢や目標を描くための取り組み

季節イベントなどの 体験の機会の提供



4. 実践による効果、成果



地域に対する効果

①児童館活用による支援力の向上

- ・地域資源である児童館で学習支援を行うことにより、中学生の学習環境と居場所の提供、相談できる場所となった。
- ・地域の小学生から中学生までの切れ目のない支援を行えるようになった。

②中学校との連携の強化

- ・受講生一人ひとりの学習状況や課題を中学校と共有しながら、受験に向けた支援を行うことで、個々の学力が向上した。
- ・被虐待児、ヤングケアラーなど事情のある受講生は、施設内の「しんせいこども相談室」で子どもの声を聴き、中学校と連携し、適切な対応を実現できた。

③関係機関とのネットワークの強化

- ・神戸市や長田区と地域ニーズや支援方法の情報共有ができた。
- ・社会福祉協議会を介して、他団体と支援や運営のノウハウを共有した。
- ・スクールソーシャルワーカーや長田区虐待対応担当に、被虐待児など受講生の事情を共有した。
- ・近隣の大学と連携し、大学生講師の募集を呼びかけた。

利用者（受講生）に対する効果

①未来への可能性の広がり

- ・受講生一人ひとりに合わせた対応や将来像となる若者とのかかわりにより、夢や目標をもち、実現に向けて挑戦するようになり、未来の可能性が広がった。
- ・将来像となる若者による「夢ゼミ」により、大学生活や社会人生活を知り、子どもの視野が広がった。

②承認体験の積み重ねによる意欲の向上

- ・公認心理師が悩みに寄り添い、承認されることで、安心感や意欲をもって学習に向かうことができた。
- ・応援してくれる大人との関わりや体験の機会により、自己肯定感が向上した。

③保護者の進学に対する知見と期待の向上

- ・子どもの高校進学に関心のなかった保護者に、情報提供したり、一緒に考える中で、子どもの進学を応援するようになり、進学につながった。

④施設入所者のアフターケア

- ・退所したあとも継続的に支援することで、家族も含め見守れるようになり、迅速に必要な支援につなげられるようになった。



職員に対する効果

①地域貢献感の向上

- ・施設内の世帯だけでなく、地域の世帯に目を向けるようになり、関係機関との連携を体験することにより、ものごとを多角的に捉えるように成長した。

②主体性の向上

- ・新規事業の開拓により、経験年数に関わらず議論を行うことで、若手職員がチャレンジ精神を発揮し、主体的に考え行動できるようになった。

③チーム力のアップ

- ・さまざまな背景や価値観の社会人や学生の講師と関わり、対話を重ね協働することにより、法人内のチーム力がアップし、効率的、効果的に進められた。

④発信力の向上

- ・勉強会や報告会のプレゼンテーションや助成金獲得のための企画提案の機会が増え、発信力が向上した。



受講生・講師・地域の人の声

(受講生より)

- ・先生が優しくて授業も楽しく、勉強が楽くなつた
- ・成績が上がつた
- ・テストでちと良い点数を取りにくくなつた
- ・人と関わることが苦手だったが、学習室に通う中で人と関わる楽しさを知つた



(保護者より)

- ・成績が上がるのが嬉しくて、やる気が出て、親子共々感謝している
- ・毎週水曜日の学習室の日は、本当に楽しそうで、自主的に早い時間に家を出ている



(講師より)

- ・こどもたちが志望校に合格できるよう、できる限りのことをしたい
- ・家庭環境が複雑な子がいて心配
- ・受講生や講師と関わる中で、自身も成長することができて嬉しい



(中学校の校長先生より)

- ・個別の支援をしてくれてありがたい
- ・家族の状況までは学校では把握、ケアできないので助かる
- ・この地域には、支援の必要な子が多く、支援できる場を増やしてほしい



(長田区役所の

虐待対応担当より)

- ・大変な状況のヤングケアラーに学習の機会を与えたい
- ・定員を増やしてもらえないか



(学習室に

参加していない保護者より)

- ・Instagramの記事を見てとても好感を持った
- ・うちの子も参加させたい
- ・定員を増やしてほしい



5. 課題となつた事項（1）

①ボランティア講師の確保に困つた。

→ (解決方法)

- ・Instagramを毎週アップしたり、ホームページでPRした。
- ・ボランティア有料サイトで募集した。
- ・施設でつながりのある大学の授業に、PRを行つた。
- ・児童館の学童保育に来ているアルバイトに、講師として参加してもらった。

②児童福祉施設を運営しながら新規事業を始めるにあたり、人材が不足した。

→ (解決方法)

- ・会場設定を児童館職員に担つてもらい、片づけはボランティア講師にしてもらうなど、効率的な人材の活用をおこなつた。
- ・法人が運営する児童館で実施することで教材などを運搬する時間を削減した。



5. 課題となつた事項（2）

③運営のノウハウ、学習支援のノウハウがなく、どこから始めてよいかわからなかつた。

→（解決方法）

- ・他の学習支援団体の見学に行く中で新たなつながりができ、運営や学習支援についての情報を得た。

④会場使用料、ボランティア講師の謝礼、教材費の**資金の確保**に困つた。

→（解決方法）

- ・会場の使用料や運搬費のかからない、法人が運営する児童館でおこなつた。
- ・助成金に応募し、資金を獲得した。



しんせい COCO学習室

「やってみたい」や「できた」が芽となり、
一人ひとりの未来に花が咲く学習支援

一人ひとりに向き合い、受講生に合った学習方法を見つけ、
目標に挑戦できるよう支援します。

一人ひとりの強みを引き出し、自信を高め、
未来のなりたい自分を見つけられるよう支援します。

講師やスタッフ、地域の大人とのつながりの中で
「応援してくれる大人がいる」と実感できるよう支援します。

Instagramアカウント



農福連携活動からの ユニバーサル農園への展開

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
TEL	0466-48-1500
URL	https://www.lfa.jp/
経営理念	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 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・障害者支援施設（56名） 1か所・就労（移行、継続A・B）支援事業所 3か所・生活介護（通所）事業所 4か所・短期入所事業所 2か所・共同生活援助事業所 6か所・居宅介護・同行援護事業所 1か所・児童発達支援センター 1か所・放課後等デイサービス事業所 1か所・相談支援事業所 3か所・障害児者一時預かり事業所 1か所・収益事業所 2か所・診療所 1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	① 社会福祉事業 2,268,958,839円 ② 公益事業 139,954,452円 ③ 収益事業 101,429,216円
職員数 (法人全体)	423名（非常勤を含む）

農福連携活動からの ユニバーサル農園への展開



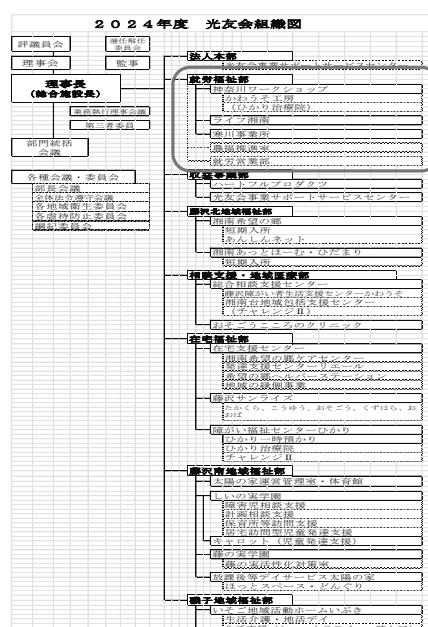
社会福祉法人 光友会
業務執行理事 一杉好一

1

光友会について

- ・藤沢・横浜・寒川に事業展開
- ・創設：1977年5月
- ・本部：神奈川県藤沢市獺郷
- ・職員数：452名（非常勤含む、2025年9月1日現在）
- ・事業部：6事業部（18拠点）
- ・利用者延べ人員：約1,500名

※就労福祉部/収益事業部の連携による農福連携を推進している。他の事業部も本取組を活用し、利用者（身体・知的・精神）サービスの充実につなげている。



農福連携の経歴書

年	光友会における農福の歴史	耕作面積m ²
1977	光友会の創設（就労作業所）	
2011	農地取得（3反）、就労の場として活用開始	2,970
～	かわうそ農園として野菜作りに活用	
2020	近隣大規模農園から業務受託（トマトパッケージ）	
2020	近隣大規模農園に施設外就労開始（5名）	
2021	市場での農作業開始（施設外就労）	
2022	農地賃貸借契約開始（ワイン用ブドウの育成開始）	2,970
2023	農地賃貸借契約増加	2,970
2024	ユニバーサル農園開始（10月1日～）	合計 8,910

3

農福連関図(25年度版)

2025年7月18日
作成：社会福祉法人 光友会
就労福祉部 部門統括 一杉好一

24年度「農福連関図」

SDG S

目標2：飢餓を終わらせ、保健及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する

農福連関図(25年度版)

農業放棄地 第2かわうそ農園（葡萄園場・賃貸借）

農業從事者不足への協力（寒川事業所）

地元 大規模農園

農協・農業委員・水利組合

富山県社会福祉協議会（講師派遣）24年12月

地域活性化のための農福連携懇話会の結成（予定）

慶應大学 大学院政策・メディア研究科 地域活性化活動

【工芸向上】 施設外就労：農園作業 種作業：パッケージ・ラベル貼り

東海大学健康学部 健康マネジメント学科によるアセスメント 10月8日

山梨大学 大学の社会貢献活動との連携 生産物の販売協力

藤沢市市場（ライフ湘南：除草・畠整備作業）

企業による社会貢献活動との連携

農を通じた連携

恭ショーナン（葡萄の苗木販売元）

下大槻団地活性化の取組み（出張販売）

学生による障がい者との交流推進

24年度新規事業 都市型ユニバーサル農園（神奈川県委託事業） 10月1日開園

かながわ
お土産品プロジェクト
県内醸造所（関東農政局）との連携
(第1ステップは委託醸造)

横浜ワイナリーとの連携
(ワイン委託醸造及び販賣運営)

小田原地域葡萄園場との情報共有
販売

茅ヶ崎道の駅への出店

NPO法人ふるさとイベント協議会など（葡萄事業）

農作業ボランティア

NPO法人もやいとの連携

株式会社ココルポートとの連携

①地域住民等が自由に訪れることができる「居場所」としての役割

②障害者、高齢者生活困窮者、更生支援対象者など、社会参加に不安がある人が参加できる場としての役割

③色々な支援機関との連携「自治会・町内会、団生・児童委員、保護司、地域の団体、法人内外各事業所によるネットワーク、障害者相談支援事業所、地域包括支援センター、更生保護関係機関、生活困窮者自立相談支援機関、コミュニティーサーフィルワーカー」

地域生活支援拠点等の整備

農業を通じた新たな取組へ～※光友会ユニバーサル農園の開設に向けて



農作業の取り組みの概要

耕作面積：自家農園：2, 970 m²（3反：2011年取得）

借入農地：5, 940 m²（6反：2022年7月～）

主要農機具：大型トラクター1台、耕運機1台、管理機1台・草刈機1台

生産物：季節の野菜、米、ブドウ（ワイン用）、ゆず、小麦

主な販売先：無人販売、他事業所、バザー、自家給食等

栽培方法：無農薬

（強み）農業技術者：農家出身職員2名、ワイン用ブドウ技術者1名、元農業アカデミー教諭1名など

(就労3事業所の取組)
①神奈川ワークショップ
は自家農園作業・耕作放棄地での田畠作業、大規模農家からの受託作業。
ユニバーサル農園事業開始。(神奈川県県委託事業)
②ライフ湘南は受託業務による農作業、大規模農家にからの受託作業
③寒川事業所は施設外就労による大規模農園での農作業
以上の内容でノウフク連携を行っている。

就労福祉部の農業従事者		利用者		
事業所		直接	間接	職員
神奈川ワークショップ		6名	10名	3名 (兼務)
ライフ湘南		5名	10名	3名 (兼務)
寒川事業所		5名	5名	3名 (兼務)
合計		16名	25名	9名

※表の利用者直接は、農業従事者。間接は、容器へのラベル貼りを行う、軽作業従事者。

7

発達障害を持つ利用者の田植えへの参加



【発達障害とは】
 •自閉症
 •注意欠如多動性障害（ADHD）
 •学習障害
 •その他これに類する脳機能の障害



【自閉症の特徴的な症状】
 •質問された言葉をそのまま返す（オウム返し）
 •こだわりが強く、いつも同じことを好む
 •興味関心が限定されている
 •光や音に対する過敏さ・・・対応：イヤーマフ着用等

8

ワイン用ブドウづくり



【収穫の様子】



【仕込み作業】



【瓶詰作業】



ワイン用葡萄の収穫イベント (2025年8月23日)



かわうそ農園で【ユニバーサル農園】を開園中！



創り出していくことを目的としています。

神奈川県からの委託事業「令和6年度都市型ユニバーサル農園推進事業（モデル構築）」を光友会が受託し実施しています。

ユニバーサル農園は、「仲間をつくり、植物と接して幸せになろう」を合言葉に、地域に暮らすさまざまな人たちが、同じ立場で植物を通した多彩な活動を展開し、一緒に楽しみ、豊かな地域社会を

地域のニーズ

①CSWの相談支援・対応

区分		令和5年度	令和4年度
相談件数／延べ相談件数		1,017件／17,601件	909件／18,902件
内訳 地区別	鶴沼	66件	74件
	六会	91件	99件
	湘南大庭	79件	93件
	村岡	61件	38件
	長後	120件	113件
	辻堂	90件	71件
	善行	96件	93件
	御所見	45件	49件
	片瀬	94件	62件
	明治	62件	60件
	遠藤	50件	41件
	藤沢	101件	73件
	湘南台	62件	43件
地域活動への参加支援		6,068回	4,912回

専門家による相談実績

相談件数	24件
相談種別	法律関係 7件
相談種別	ひきこもり関係 13件
相談種別	精神保健関係 3件
相談種別	生活設計関係 1件

※令和5年度藤沢市社会福祉協議会事業報告書から引用

ユニバーサル農園の作目表

ユニバーサル農園で育てている野菜の種類

- ・キャベツ（しづはま1号）
- ・キャベツ（YR春系305号）
- ・ブロッコリー（緑巻）
- ・ブロッコリー（グリーンキャノン）
- ・ミニハクサイ（タイニーシュシュ）
- ・ジャガイモ（デジマ）
- ・ジャガイモ（ニシユタカ）
- ・ニンジン（向陽二号）
- ・金時ニンジン（本紅金時）
- ・リーフレタス（晩描レッドファイバー）
- ・ロメインレタス（テンディータ）
- ・ハクサイ（富風）

- ・ダイコン（三太郎）
- ・ミニ・カラーダイコン（紅三太）
- ・ミニ・カラーダイコン（アヤメっ娘）
- ・ミニ・カラーダイコン（長安青丸紅心）
- ・ピーツ（デトロイトダークレッド）
- ・コマツナ（春のセンバツ）
- ・ミズナ（京しぐれ）（紅法師）
- ・ホウレンソウ（ゴードン）
- ・シェンギク（中葉春菊）
- ・そらまめ（河内一寸そら豆）
- ・スナップエンドウ（つるあり）
- ・絹サヤエンドウ（つるあり）

編集後記 ユニバーサル農園にハマっています。なにせ農薬を使わない自然栽培なので、虫たちには天国、人間には地獄の日々ですが、なぜか楽しく自然を感じ、心は穏やかです。 (Tachan)

講師による作業指導



【作業指導】



【苗の定植】



【トンネル準備】



【みんなでやれば簡単ネット】

野菜類の育成と収穫風景



恒例の稲刈りをしました！



毎年恒例のイベントとなっていますが、今回はユニバーサル農園の参加者さんにもお越しいただきました。神奈川県推奨米「はるみ」は大好評で、「天日干しはざかけ米」として手間をかけ、自然の力で育てたお米は昔ながらの美味しいお米に仕上がって います。今年は田んぼを増やし、約800kg（前年は500 Kg）の収穫がありました。12月には自前の田畠で収穫したお米や野菜を使った料理をいただく収穫祭を行う予定です。



東海大学健康学部によるアセスメント

調査票は主観的幸福感、生活の質を測定するツールとして、グローバルに広く活用されているWHOが開発したものです。以下の4領域などの観点から、受検者のQOLを測定します。

・身体的領域

日常生活動作／医薬品と医療への依存／活力と疲労／移動能力／痛みと不快／睡眠と休養／仕事の能力

・心理的領域

ボディ・イメージ／否定的感情／肯定的感情／自己評価／精神性・宗教・信念／思考・学習・記憶・集中力

・社会的関係

人間関係／社会的支え／性的活動

・環境領域

金銭関係／自由・安全と治安／健康と社会的ケア：利用のしやすさと質／居住環境／新しい情報・技術の獲得の機会／余暇活動への参加と機会／生活圏の環境／交通手段

都市型ユニバーサル農園推進事業（価値検証事業）実施報告書より

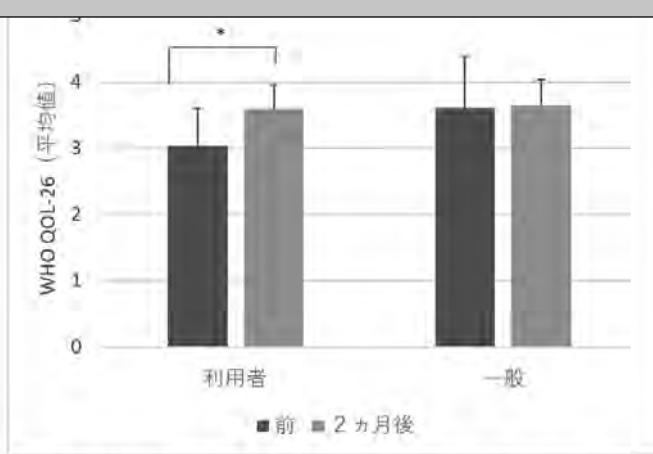


図7.WHO-QOL26による主観的幸福感、生活の質の評価（利用者と一般の前後比較） Mean±SD. *: p < 0.05.

資料出所：東海大学健康学部健康マネジメント学科（神奈川県委託事業）

ユニバーサル農園推進事業（価値検証事業）総括から

都市型ユニバーサル農園事業の価値を検証する目的で本研究を行った。研究期間が短かったため、対象者が19名と少なく十分な検証は行えていないのが現状である。睡眠状態およびPOMS2による心理状態の評価では大きな変化は認められなかった。WHO QOL-26の評価では、福祉事業所利用者は一般参加者と比較しQOLが低い傾向にある。一般参加者では、前と2ヶ月後で差は認められなかつたが、利用者では、2ヶ月後のQOL平均値が前と比較して有意に高い値であり、農園活動を行う事でQOL向上につながっている事が示唆された（図7）特に、身体領域（図8）・心理領域（図9）においては、向上する傾向にあった。一方、ソーシャル・キャピタルの調査結果をみると、本調査の対象者は、認知型と構造型のいずれもつながりが弱く、地域社会へのむすびつきが限定的であることを認められた。構造型ソーシャル・キャピタルは、役割や規則等によって提供される社会的組織であり、認知型ソーシャル・キャピタルとは相互補完的な関係にある。本研究において構造型ソーシャル・キャピタルの要素が増えすることで、認知型ソーシャル・キャピタルが強化される可能性があると考えられる。この点は、ユニバーサル農園事業において、重要な視点を提供すると考えられる。今後、研究対象者を増やす事により精緻なデータが得られる可能性がある。また研究参加者ではなくとも、本農園活動に様々な属性の参加者を増やす事により、利用者への刺激、新たな交流等、心理面・社会面での向上につながると考えられる。また他属性の参加者により、障がい者理解、他者への理解や多様な価値観を深めることができる場となる事が考えられる。今後、対象者数を増やし、学会発表・論文投稿を行う予定である。

ジャガイモ掘り体験イベント（2025年6月28日）



ジャガイモ収穫体験イベントアンケート（神奈川県集計）

No.	申込日時	どこで知ったか	お住まい	満足・不満足	ユニバーサル農園への参加希望	ユニバーサル農園へのご意見	収穫体験のご意見・ご感想
1	2025/6/28 15:32	知人からの紹介	藤沢市以外（県内）	とても満足	不定期でタイミングが合えば参加したい	今回参加させて頂いた収穫体験、非常に楽しく参加させて頂きました。ありがとうございました。	500円の収穫体験で、薪中症対策での経口補水液。収穫後にはアイスまで頂きました。 光友企画の利用者の方々にもお手伝い頂いて、沢山のジャガイモを収穫させて頂きました。ありがとうございます。 とても有意義な時間を過ごさせて頂きました。
2	2025/6/28 16:39	その他(大学の先生からの紹介)	藤沢市以外（県内）	とても満足	定期的に参加したい	またの収穫体験がありましたら、ぜひ参加させて頂きたいです。	ただ、梅雨とは思えない天候で13時からとなると危険な暑さであるなどを感じました。夏場の収穫体験は午前中にする等時間の変更もありなのかなと感じました。
3	2025/6/28 14:39	その他(大学の先生からの紹介)	藤沢市以外（県内）	とても満足	不定期でタイミングが合えば参加したい	収穫した野菜などを使って料理をみんなで作ったりしてみたいと思いました。	みなさんはいい人ばかりで楽しく、香段あまりも練習できないことをすることができました。他の参加者の方とお話しできたりのも楽しかったです。思ったよりもたくさんジャガイモが貰えて驚きました。とても良い経験になりました。
4	2025/6/28 14:36	その他(大学の先生からの紹介)	藤沢市以外（県内）	とても満足	不定期でタイミングが合えば参加したい		今回初めて参加させていただけて、想像以上に参加者の方が多かったり収穫もたくさんさせていただけたかったです。
5	2025/6/28 12:21	その他(ユニバーサル農園)	藤沢市内	満足	定期的に参加したい		
6	2025/7/1 9:09	イベントチラシ	藤沢市内	とても満足	不定期でタイミングが合えば参加したい		3月の収穫イベントから参加しています。 いつも収穫してばかりで申し訳ない気持ちもありつつ、子供たちと貴重な体験をさせて頂きること、気軽に参加でき農業を身近に考えることができるごとに感謝しております。 毎回子供たちと参加します。 この野菜はいろんな色の花が咲くんだ！葉っぱの形が違うね！トマトは〇〇ちゃんより育てが早いわ！など、お店で並んでいる野菜とは違う姿をみて免菸もあり収穫以外でも楽しめました。 3月に植樹した葡萄はまだまだということがわかり「みんな大きくなるスピードが速いけど、ちゃんと実る準備をしている」と学んだようです。

田植え風景（2025年6月17日）



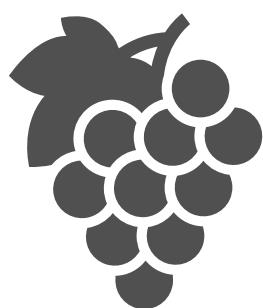
ユニバーサル農園利用者による農作業



藤沢市農業水産課職員も参加した
ブドウの収穫作業

ユニバーサル農園利用者
による農作業

ご清聴ありがとうございました



ノウフク連携推進！！

初めての「看取り」

～Tさんから学んだこと～

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
TEL	0466-48-1500
URL	https://www.lfa.jp/
経営理念	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 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・障害者支援施設（56名） 1か所・就労（移行、継続A・B）支援事業所 3か所・生活介護（通所）事業所 4か所・短期入所事業所 2か所・共同生活援助事業所 6か所・居宅介護・同行援護事業所 1か所・児童発達支援センター 1か所・放課後等デイサービス事業所 1か所・相談支援事業所 3か所・障害児者一時預かり事業所 1か所・収益事業所 2か所・診療所 1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	① 社会福祉事業 2,268,958,839円 ② 公益事業 139,954,452円 ③ 収益事業 101,429,216円
職員数 (法人全体)	423名（非常勤を含む）



湘南あっとほーむ・ひだまり 2024年度イキイキチャレンジ活動報告

初めての『看取り』 ～Tさんから学んだこと～



イキイキチャレンジ活動とは

職員の働き方などを見直し、働きやすい職場環境、より質の高い福祉サービスを提供することを目的とした活動です。改善活動には法人の全職員が参加します。

(今年で11年目)

年1回発表大会を開催し、成果を法人内で共有します。テーマの設定は次のの中から選びます。

- ・3S活動（整理整頓清掃）
- ・リスク低減
- ・ロス削減
- ・マニュアル等からのルール把握
- ・日々の業務向上を目指し成果を上げた取組
- ・研修受講から研究活動へ発展させた取組

湘南あっとほーむ・ひだまり概要

2025年6月末現在

提供サービス	状況	備考
共同生活援助 (定員19名・19室)	入居者19名(男性11名 女性8名) 現在、空室無し	車いす利用者:14名
短期入所 (定員1名・1室)	障害種別 身体障害 知的障害 高次脳機能障害等	視覚障害、聴覚障害 脳性まひ、外傷性脳出血、ダウン症、 自閉スペクトラム症、その他
総床面積:509.3m ² 居室面積:10.07m ² (1室)	入居者平均年齢 54.9歳 最高齢 75歳 最低齢 27歳	70代:2名 60代:5名 50代:6名 40代:3名 30代:2名 20代:1名
I階・2階にそれぞれ風呂場 が2か所、トイレが3か所設置 されている。	平均障害支援区分 5.6	

☆日中サービス支援型グループホームとは

障害の重度化やご本人たちの高齢化に対応するため、平成30年に創設された日中の時間帯にも支援員を配置する新しいグループホームの類型。地域における重度障害者の緊急一時的な宿泊の場を提供するため、短期入所の併設を必置とされている。

☆湘南あっとほーむ・ひだまりの特徴

- ・365日24時間、男女の支援員を配置している。また、日中は看護師も配置している。
- ・居室にナースコールを設置し、いつでも職員と連絡が取れる。
- ・入浴は特殊なシャワーキャリーを使って個別浴槽に入る。重度身体障害の方でも週3日の入浴の機会を保障している。
- ・通所や移動支援を利用してホーム以外の過ごしを楽しんでいただくことや、誕生日会・おまつり・季節の行事・食事会等の開催など入居者の余暇支援に力を入れている。
- ・下土棚東自治会に入会し、自治会の行事になるべく参加することで近隣住民とのつながりを大事にしている。
- ・短期入所を1床併設している。開所後まもなくコロナ禍となり、短期入所の受入が進まなかつたが、令和3年3月から受入を勧め、現在は平均のベ泊数は44日/月となっている。

湘南あっとほーむ・ひだまり 運営方針

ひだまり職員の職務は、入居者の生活の「管理」ではなく、思いに寄り添い、「自己選択・自己決定のお手伝い」をすることで、入居者ひとりひとりがその人らしい地域生活を送っていけるように支援することです。

また、生活上の様々なチャンスを保障し、時には心身や財物に著しい害が及ばないのであれば、入居者の「失敗する権利」も保障します。



湘南あっとほーむ・ひだまり 職員実践事項

- 1.私たちは、入居者の主体性・個別性を大事にします。
- 2.私たちは、入居者のプラスの可能性に注目し、きちんとアセスメントと評価をしたうえで、「脱・制限の支援」をしていきます。
- 3.私たちは、入居者・仲間の職員の良いところに注目して業務にあたります。
- 4.私たちは、可能な限り「職員の手間」より「入居者の利益」を優先します。
- 5.私たちは、入居者の尊厳を守り、丁寧な対応を心掛け、必ず「さん」をつけて呼びます。
- 6.私たちは、入居者や職員のプライベートな話をむやみに他の入居者や職員の前ではしません。
- 7.私たちは、近隣住民・入居者・職員同士等といつも「明るいあいさつ」をします。
- 8.私たちは、「自分にされたらうれしく思うことを相手にもする」姿勢で業務に臨みます。
- 9.私たちは、事故や問題が発生した時は、すぐに上司等に報告・連絡・相談をします。
- 10.私たちは、担当外の仕事であっても、大変なところがあれば相互に協力し合い、ワンチームで業務を遂行します。

ひだまり職員一同は、以上10個の項目を実践し、日々の支援業務に取り組んでいます。

一度目の看取りに関する意向確認（2024.1.17）

- ・Tさんは2021年1月6日ひだまり開所時に、長年過ごされた入所施設「湘南希望の郷」から移行されてきた。
- ・徐々に麻痺・全身疼痛の悪化、食欲不振が見られ、著しく活気が無くなかった。79歳ということもあり、『最期を見据えた支援』が必要になったため、担当医師と共に『最期をどう迎えるかについて』意向確認をした。
- ・ご本人の意向は「点滴はしてほしくない、食べられなくなったら、そのまま、ひだまりで看取って欲しい」であった。



今後徐々に食べることができなくなり、物を口にすることが出来なくなった際にどう対応するかについて相談。
家族がいないため本人の意思を尊重することが大切であり、
本人に聞いたところ、点滴はしてほしくない、食べれなくなったらそのまま看取ってほしいとの希望であった。それを施設側と
共有し、今後老衰、脱水でも点滴はしない方針となる。

Tさんのお墓探し

- ・大庭台霊園にあるご両親のお墓を見つけることができ、お墓参りすることができた。
- ・Tさんは「両親のお墓に入りたい」という意向があり、調べると「墓守は弟」と分かった為、霊園と福祉総務課に問い合わせると、弟は後見人が付いている状態で、お墓に入って良いかの判断は出来ないことが分かった。
- ・残念ながら、ご両親のお墓には入れず、職員と共に、ご本人のお墓を探す事になった。



看取り期の食事について

・職員は、少しでも食べて元気になって欲しいと思うが、このときのTさんは、食べ物を体が受け付けなくなっている（身体が必要としなくなっている）ことを理解する。



・Tさんに『食べたいものを、無理のない範囲で食べていただく』という支援方針で、統一した対応を取ることにした。



介護保険サービスの導入

- ・介護保険サービスで、チルト式リクライニング車椅子・エアーマット・クッション類をレンタル、日中夜間の安楽な姿勢を整備。
- ・ベッド上の疼痛軽減のため、訪問リハビリ職員に師事を受け、クッション類を使用しポジショニングを実施した。
- ・ケアマネジャーとご本人の状況についてを共有した。



二度目、三度目の看取りに関する意向確認

- ## ・二度目の意向確認(10/25)

「苦痛を取り除いて欲しい。水分やご飯が口から摂れなくなったら、高カロリー輸液を点滴して欲しい。最期は病院でも良い。」

往診医に依頼し安楽に過ごしていきたい。又水分やご飯が食べられなくなった
時に点滴を受けたい。命に危険が及ぶ時は**救急搬送**をして病院に運んではし
い。最期は病院となっても良い。

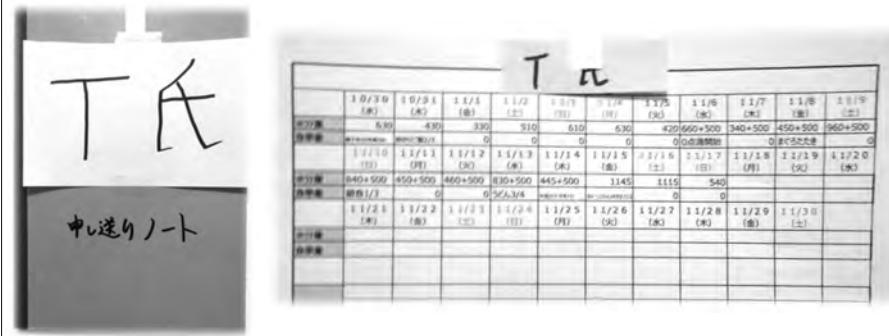
- ### ・三度目の意向確認（11/8）

「高カロリー輸液の点滴はしない。
水分の点滴はしてほしい。
やっぱり、ひだまりの自分の部屋
で息を引き取りたい。」

いき時期が来たら亡くなると言う事も理解している。様態が急変した際は救急車を呼んで救急搬送するという事にはならない為、ひだまりの居室ベッド上で静かに息を引き取るという事になるがそれでも良いかと聞くと「はい」と返答される。

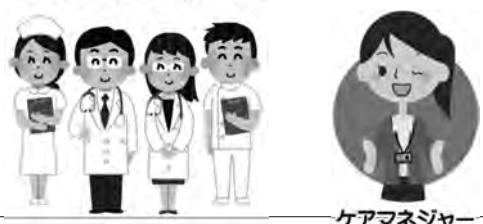
- ・所長より、「Tさんの意向に添って、ひだまりで看取りをすることになります。今以上に機能低下が進むことで、『いよいよか…』という状況を迎えるても、救急搬送はせず、ご自身のお部屋で最期を迎えます。」と全体に周知。

- ・『Tさん専用の申し送りノート』・『水分・食事摂取量表』・『24時間安否確認票』等を作成し、準備を進めた。



看取りに必要不可欠な医療・ケアマネジャーとの連携について

- ・Tさん看取りの為、横浜市のYクリニックから、フレキシブルに対応してもらえる藤沢市内のK診療所へ訪問診療を変更した。
- ・往診医や訪問看護師の訪問や助言が受けられる体制を作ったことにより、初めて看取りをする職員達の不安を拭い去ることが出来た。
- ・ケアマネジャーと、変わりゆくTさんの状態・意向を情報共有することで、適切な介護保険サービスが利用できるようになり、Tさんが望む看取りに近づけることが出来た。

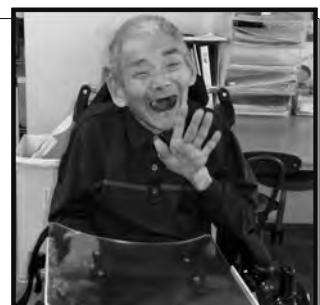


ケアマネジャー

最期までTさんが望むように…

自分のお部屋で大好きなアイスクリームを食べて、
大好きな野球を見ながら…
車いすの上で11/18未明に息を引き取られた…。

職員の対応



- ・当日の夜勤職員は15分単位で訪室し、コミュニケーションを図りながらTさんを支え続けた。
- ・息を引き取られたのを確認後、緊急連絡先の訪問看護ステーション、ホームの管理職へ連絡をした。
- ・管理職が駆けつけ、経過の報告を受けた後、近隣の葬儀場へ連絡し、ご遺体の安置を依頼した。

Tさんのご逝去後

生前、Tさんと逝去後に発生する費用について相談し、ある程度の現金を手元に用意することにした。ご遺体の安置や火葬費用はスムーズに支払うことができた。

11月22日(金)、藤沢聖苑で火葬を執り行い、お骨は、ご存命中にかかった様々な費用の清算が済むまで、ご自身のお部屋に安置することになった。

埋葬先や残った金品について、市の福祉総務課に相談。費用清算が済んだ後、福祉総務課がお骨と金品を引き取り、市が永代供養の手続きと、家庭裁判所に「相続財産清算人の申し立て」をし、清算人が財産分与の対象になる親族を探すことになった。



Tさんの看取り支援の振り返り(デスカンファレンス)の実施

- ①看取り支援をしている中で不安・心配を感じたこと、悩んだことについて
- ②看取り支援をして良かったと思えること
- ③今後の看取り支援をする時にできること

以上の3点について話し合った。

～職員からの声～

- ・家族がいないので、意思確認が難しかった。初めての看取りだったので記録の残し方にも不安があった。
- ・段々と色々なことが低下していくご本人の様子を見ていたので、最期の時間を一緒にいてあげられなかったことが心残りだ。
- ・亡くなった当日の夜勤は不安だったが、訪問看護師から心強いアドバイスを基に『大切な最期の時間をどう過ごしてもらうか』を考え、支援することができた。
- ・ご本人が最期の場所をひだまりに選んだ時、その思いに応えるべく、不安・葛藤がありつつも、職員が一丸となって、支援できたことは全体の成長に繋がることだ。

～看取り支援についてTさんから学んだこと～

- ①看取り期のご本人の『身体機能・体調・思いに合わせた介護』
- ②看取り支援のための『体制整備』と『緊急連絡先』の明確化
- ③「最期をお部屋で迎えていただこう」という統一された職員の意思
- ④担当医・訪問看護・ケアマネージャー等との密接な連携
- ⑤看取り介護の意向確認書と看取り期確認シートの導入（課題）



Tさん今まで本当にありがとうございます！ご冥福をお祈りいたします！
ひだまり入居者・職員一同

福祉と地域の未来をつなぐ取り組み

～福祉・介護を「マルシェ」で身边に～

社会福祉法人 寿ノ家（山梨県）

住所	〒406-0032 山梨県笛吹市石和町四日市場 2031
TEL	055-263-1232
URL	https://www.krg.ne.jp/kotobuki/
経営理念	<p>【理念】 心を込めて ひとり一人を 大切に ～ともに生き ともに支えるサービスを～</p> <p>【ミッション】 「誰もが互いに人格と個性を尊重し、支え合い、 人々の多様なあり方を認めあえる地域づくり」</p> <p>【ビジョン】 「寿ノ家は高齢者・子ども・障がい者、全ての人の 幸せを創造（クリエイト）する法人になる」</p> <p>【バリュー】 「認めあう」 お互いを尊重し、ありのままを受け入れる 「支え合う」 お互いに支えあうことで、新たな力を生みだす 「学びあう」 学びあうことで新たな道を拓く 「つながる」 人と人がつながることで、幸せな未来を築く</p>
事業内容 (箇条書き) 及び定員	特別養護老人ホーム（入所 72 名ショートステイ 8 名） 地域密着型特別養護老人ホーム（20 名）1 か所 地域密着型特別養護老人ホーム（29 名）1 か所

	通所介護事業所（40名）1か所 地域密着型通所介護（10名）1か所 認知症対応型共同生活介護（20名）1か所 小規模多機能型居宅介護（25名）1か所 居宅介護支援事業所 1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	① 社会福祉事業 809633767 円 ② 公益事業 0 円 ③ 収益事業 17049514 円
職員数 (法人全体)	141名（非常勤を含む）

福祉と地域の未来をつなぐ取り組み

～福祉・介護を「マルシェ」で身边に～

社会福祉法人 寿ノ家 企画開発部
地域連携推進課 新海あかね



1977年設立 3拠点 8事業（特別養護老人ホーム ショートステイ 地域密着型特別養護老人ホーム
通所介護 地域密着型通所介護 認知症対応型共同生活介護 小規模多機能型居宅介護 居宅介護支援事業所）
総職員数 149名（R7年8月1日現在）

はじめに

社会福祉法人寿ノ家は2023年（R5年）10月
「ことぶきマルシェ」を始めました。

マルシェ（Marche）

フランス語で「市場」を意味する言葉。

- ・生産者や制作者が直接消費者に商品を販売する場である
- ・さまざまな店舗や商品が集まる集合体である
- ・お店の人と来場者との交流の場である

昨今では、日本各地で「イベント」として開催されている

「寿ノ家がマルシェを始めたわけ」 取り組みの始まりは「人がいない」という現実

その1 働く人がいない

何年もの間、全ての事業所で慢性的な人材不足が続いていた。それにより、介護の現場では身体的な疲労、精神的なストレスが増大し、離職率も増加傾向にあった。様々な手段を用いて職員の募集をするが、募集数に対しての応募数は圧倒的に少なく、退職してしまう職員もいるため、職員数の純増ではなく、それよりも減少傾向が続いた。「この先、どうなってしまうのか？」という不安の声があちらこちらから聞こえていた。さらに、新卒（専門学校や大学など）採用の数が激減しており、組織の未来を懸念する声もあがっていた。

その2 地域の人がいない

当法人は、設立以来地域との交流を大切にし、ボランティア活動にも力を注いできた。年間延べ1900人のボランティアを受け入れており、日常的に施設内にボランティアの姿があった。

しかし、新型コロナウイルス感染症の流行によりその交流が途絶え、施設への立ち入りが緩和された後も、コロナ禍以前のような状態に戻ることなく、施設内に地域の人の姿を見ることはなくなった。



取り組みの始まりは「人がいない」という現実

その3 利用する人がいない

当法人は、特別養護老人ホームが母体となっている。かつては、入居待機者の数も常に500人以上を抱えていたが、ここ数年は、待機者の数が激減しており、地域の他施設と競合（利用者の取り合い）するような状況になっている。

さらに、定員40名のデイサービス、ふたつのグループホームと小規模多機能の運営…

働く人の確保と同時に、利用者の安定した確保が難しい状況も続いている。そのような状況は、法人経営にも暗い影を落とし始め、法人の未来に関する不安の声があがりはじめていた。

どうしたら「人が集まるのか？」

このままでは近い将来、法人経営が立ち行かなくなるのではないか、という強い危機感のもとに、対策会議を開くことになった。その会議では「なぜ人が集まらないのか？」という大きな問い合わせ立て、バズセッションを重ね、原因の究明をした。原因是一つではなく、様々な要因が関連しあっていることが考えられた。すべてを一度に解決することは難しく、何から着手すればよいのか検討を重ねた。



選ばれる、魅力あふれる法人を目指して ～100年続く寿ノ家～

法人を経営していくためには、「ヒト」は必要不可欠である。どうしたら、働く人、利用する人、地域の人たちに選ばれ続けることができるのか、様々な解決策を検討した。その結果、まず第一に「**選ばれるための魅力**」を法人がもっていることが重要だという結論に達した。そこから、「寿ノ家の魅力とは何か?」「ヒトは何に魅力を感じるのか?」など、それぞれの立場（働く人、利用する人、地域の人）に立ち、討議を繰り返した。

様々な考え方や意見があり、どれも重要であり、その中には短期的に解決できるものもあった。しかし、より重要なのは長期的なビジョンをもって課題解決に挑むことであり、目先の困りごとの解決だけではなく「100年続く寿ノ家」を目指した取り組みを始めることとなった。

何にどのように取り組むのかの検討を続けた結果、
「社会福祉法人の使命」に立ち返り、地域づくり（地域貢献）を通して
将来を担う人材の醸成に取り組むこととした。
その最初の一歩として、新たに法人理念の下に
「ミッション・ビジョン・バリュー」を定め、法人の在り方をより明確にした。



理念 心を込めて ひとり一人を大切に…

～100年続く寿ノ家を目指して～

<ミッション>

誰もが互いに人格と個性を尊重し、支え合い、人々の多様なあり方を認め合う地域づくり

<ビジョン>

寿ノ家は高齢者・子ども・障がい者、全ての人の幸せを創造（クリエイト）する法人となる

<バリュー>

「認めあう」…お互いを尊重し、ありのままを受け入れる

「支えあう」…お互いに支えあうことで、新たな力を生み出す

「学びあう」…学びあうことで新たな道を拓く

「つながる」…人と人がつながることで、幸せな未来を築く

新たに掲げた「ミッション・ビジョン・バリュー」を取り組みの柱とし、地域づくりと福祉人材の醸成、福祉人材の確保を目指した長期的な取り組みとして「ことぶきマルシェ」を開催することとなった。



I, ことぶきマルシェ(取り組み)の目的 ～100年続く寿ノ家を目指して～

1) 地域づくり(地域貢献) 目標：地域福祉のマインドの熟成

- ①世代を超えて多様な人たちが集まる場所をつくること。
(子どもも大人も、おじいちゃんもおばあちゃんも、学生さんも車いすの人も、認知症の人も・・・)
- ②お互いの存在を感じ、お互いに何かを学び、つながっていく、そして
未来の福祉のためにできることを考え、行動を起こすきっかけとなる場をつ
くっていく。

I, ことぶきマルシェ(取り組み)の目的 ～100年続く寿ノ家を目指して～

2) 人材確保

目標：地域福祉の後継者を育成する
福祉・介護を担う人材を釀成する

- ①地域の大人や、子どもが「福祉」をもっと身边に「当たり前」に感じられ
るようになる
- ②「福祉・介護のイメージ」を変えることで、1人でも多くの若者が興味・関心
を持ち、将来の職業選択のひとつになること。延いては、将来的に当法人で働く
職員の確保につながること。

2. 取り組みの内容

1) 準備 (R5年4月～R5年9月)

①プロジェクトチームの結成

法人内の職員4名と地域ボランティア2名、山梨県立大学の学生2名
企画立案、実施計画、準備…

②出店者の募集

職員と学生、地域の人、知人、家族…
地域資源を掘り起こす

③広告

チラシを手作りし、周辺の住居や店舗にポスティングする。
SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）を活用。

2) 第1回開催 (R5年10月5日)

7店舗で開催

大学生2店舗
地域住民1店舗
一般2店舗（雑貨とキッチンカー）
職員と関係者2店舗

※毎月第1土曜日に開催する



3. 取り組みの結果、評価

R7年8月現在

- ・毎回20店舗以上が出店。

- ・来場者

地域の子ども、おとな、
利用者・入居者（寿ノ家の）その家族

- ・運営ボランティア5名～15名



近所のご婦人たちが、マルシェの日はここで待ち合わせ。

「歩いて来られるからいいよね」「毎月この日が待ち遠しい」

といって、足を運ぶ近所の高齢者。マルシェでお買い物を済ませた後は、古い友人や、マルシェで出会った新しい友人と食事を楽しみながら談笑する光景が見られる。「やっぱり、こうして人と会っていると元気がでる。」「なぜかことぶきに来ると、安心して過ごせる。」という声が多く聞かれている。来場する子どもたちや、ボランティアの高校生との交流も生まれ、終始笑顔と笑い声が絶えない。



マルシェを楽しみにしてくれている子どもたちが増えている。

「また来たよ!」といって店舗にかけよる子どもたち。店主も思わず笑顔がこぼれる。子どもたちが飽きずに楽しめるよう体験型ワークショップの出店やゲームも用意している。



毎月、みんなで楽しみに参加してくれる家族も…

「子どもたちが楽しみにしていて…」といって親子連れで来場してくれる人たちも増えている。「温かい雰囲気が好きなんです」といって、何度も足を運んでくれる家族もいる。



地元の高校生が、先生に嫌々ながら マルシェに連れてこられた…

未来の福祉の担い手を醸成するためには、若い世代の福祉や介護に対する興味・関心を高める必要があると考えた。そこで、地元の高校生にマルシェの運営ボランティアとして参加してもらおうという案が出た。学校側に出向き、マルシェ開催の主旨を説明すると、理解と共感を得ることができた。そして、どのようにしたら、興味・関心のない生徒たちがマルシェに参加してくれるのかと一緒に考えた。しかし、チラシなどを使ってボランティアを募集しても、なかなか手応えが感じられなかった。そのような中で、一人の先生が「社会勉強」と称して、福祉や介護に興味のない3名の生徒をマルシェのボランティアとして連れてきた。

その日、不愛想に嫌々ながらマルシェに参加した3人であったが、少しずつ笑顔が増え、生き生きとした姿に変わっていた。

そして、マルシェが終わった後も施設の中庭で楽しそうに談笑しており、「また来ます」といって帰っていった。



今では、主体的に参 加。来場したこども たちとゲームを楽し む。

マルシェには子どもたちが楽しめるゲームが用意されている。そのゲームを任されて子どもたちと楽しそうに時間を過ごしている。



高校生ボランティアた ちが店舗で販売を担当

地元の人気パン屋さんの店主に変わって販売を担当する。介護が必要な高齢者や障がい者がお客様としてたくさん訪れる。自然と姿勢が低くなり、表情が優しくなる。



ついには、お年寄 りが乗る車いすを 押している姿が…

嫌々ながら野菜の販売を担当していた生徒。気が付ければいつの間にか利用者のそばにいて笑顔で話をしている。そして、そっと車いすを押す姿が見られた。



高校生、大学生の主 体的な参加が実現

地元の高校生がカリキュラムの一環でつくったバスソルトを、大学生がゼミで開発した地産・地消の自然派プリンを、それぞれマルシェに出店。ボランティアとしてではなく、出店者としての参加もある。

高齢者・子ども・障がい者、すべての人の幸せをクリエイトする。

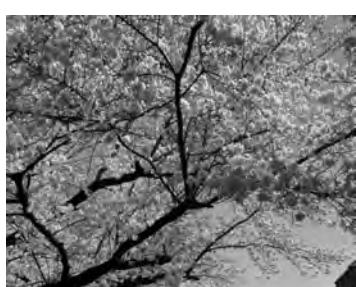
思い描いていたカタチが実現しつつある・・・



多い時には30店舗近くの出店があるが、その中で、障がい者の授産施設から2店舗、就労支援施設から4店舗が出店することもある。また、高齢者施設や障がい者施設から多くの利用者がお客様として来場してくれる。



「認めあう」「支えあう」「学びあう」「つながる」の実現



3. まとめ

『社会福祉法人の使命を果たす、「地域づくり（地域貢献）」
を全うすることが、未来の福祉を担う人財を育てることになる。』

- ・マルシェにボランティアとして参加していた高校生のうち2名が、 医療・福祉の分野への進学を決めた。
- ・小学生が「将来ここで働いてあげるね」と言ってくれた。
- ・高校生をはじめ、様々な世代のボランティアがマルシェの運営に参加している。

『地域づくり（地域貢献）が、法人の魅力そのものとなる』

- ・マルシェという場に多様な人たちが集まり、一緒に「魅力的な場づくり」ができている。
- ・マルシェは地域と当法人の共同の地域づくりである。
- ・「ことぶきマルシェ」が地域の一部になる。
- ・選ばれる、愛される法人となる。

地域力向上を目指した地域貢献活動

～少子化社会における

入所率の維持向上を視野に入れて～

社会福祉法人 ダビデ会（東京都）

住所	〒196-0034 東京都昭島市玉川町 1-10-4
TEL	042-545-3561
URL	https://akishimanaomi.jp
経営理念	<ul style="list-style-type: none">・健全育成・福祉的教育支援・地域福祉サービス推進
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・認定こども園（130名）1か所
収入 (法人全体) 令和6年度決算	① 社会福祉事業 272,678,146 円 ② 公益事業 0 円 ③ 収益事業 0 円
職員数 (法人全体)	35名（非常勤を含む）

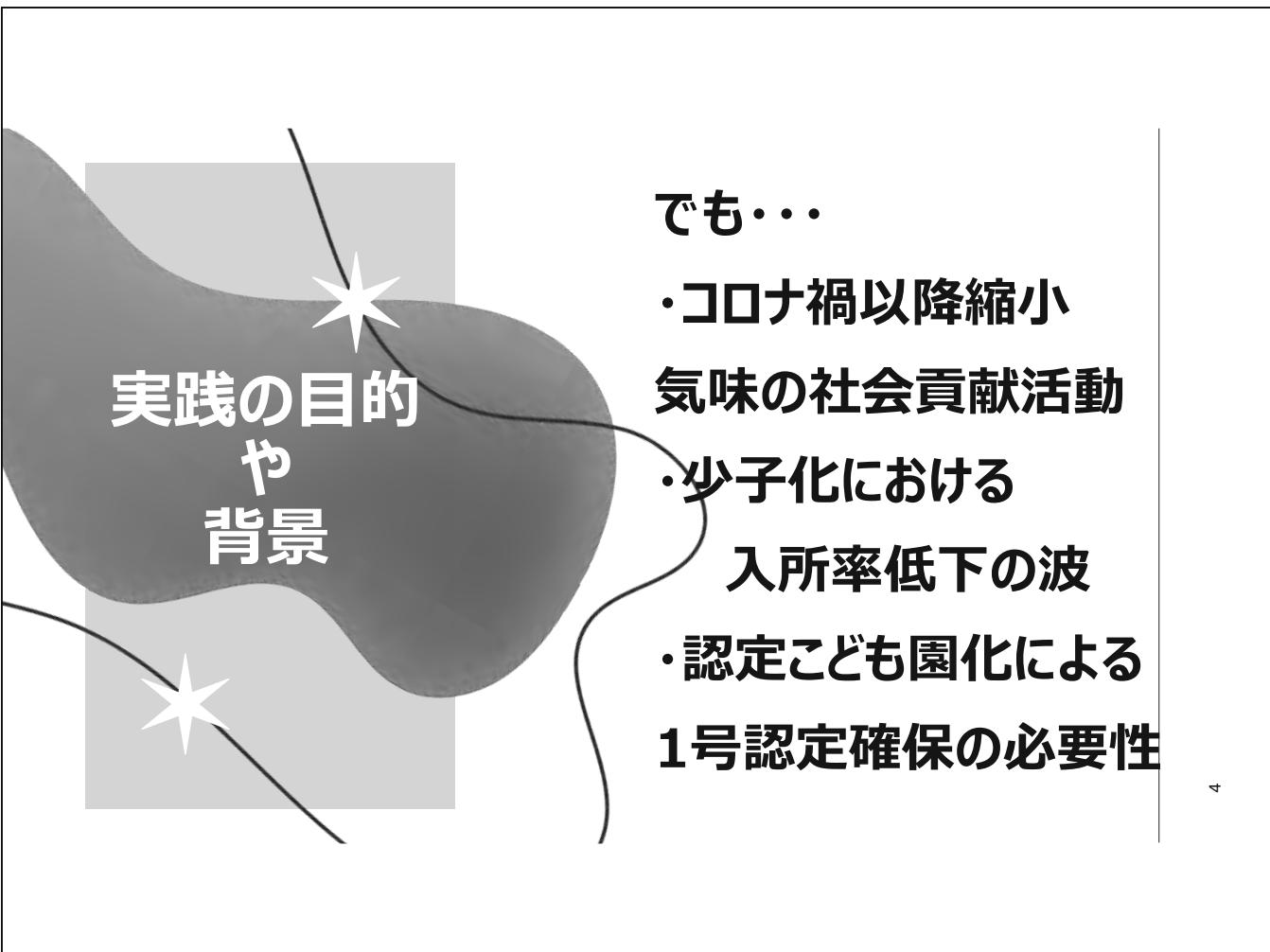
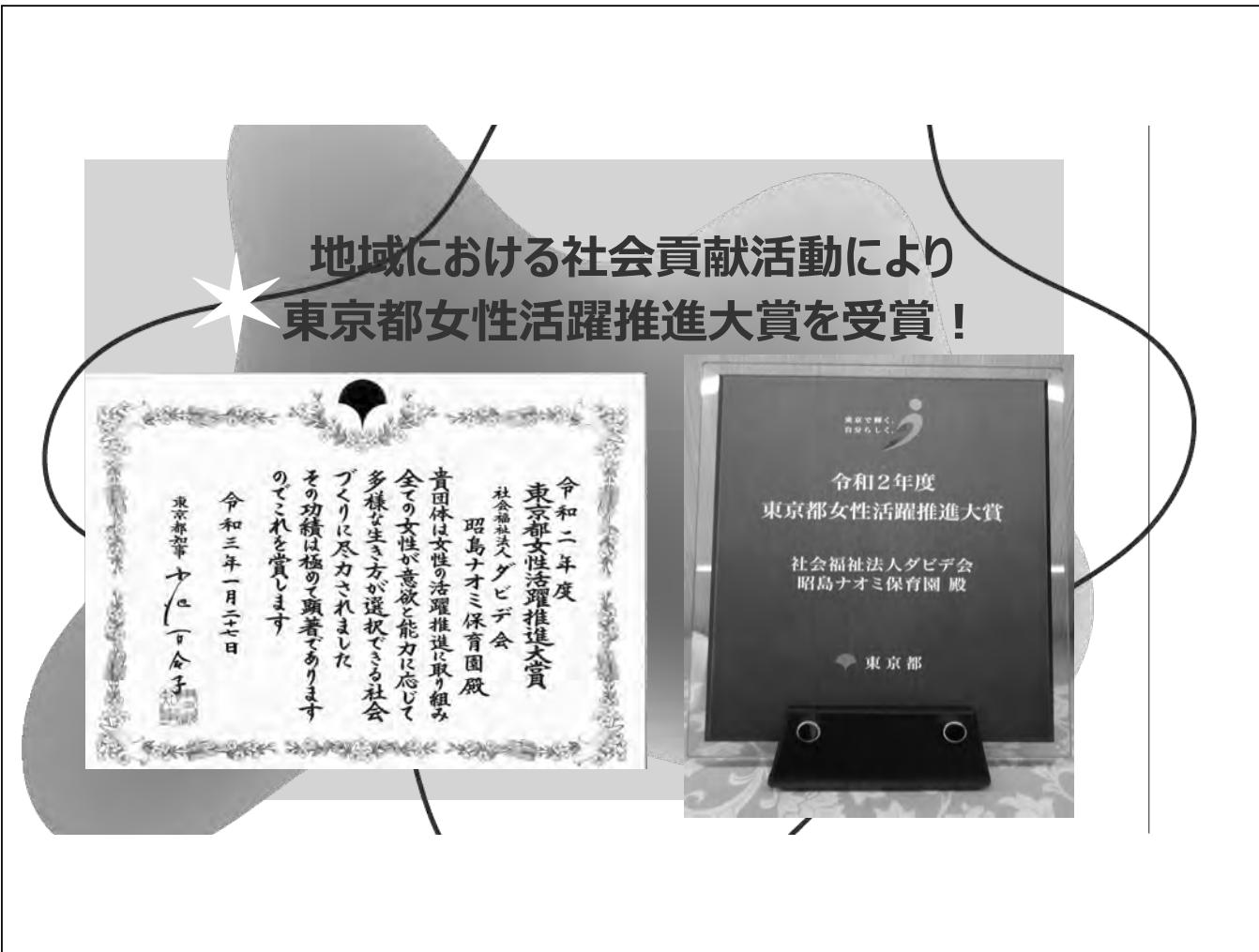
★地域力向上を目指した 地域貢献活動

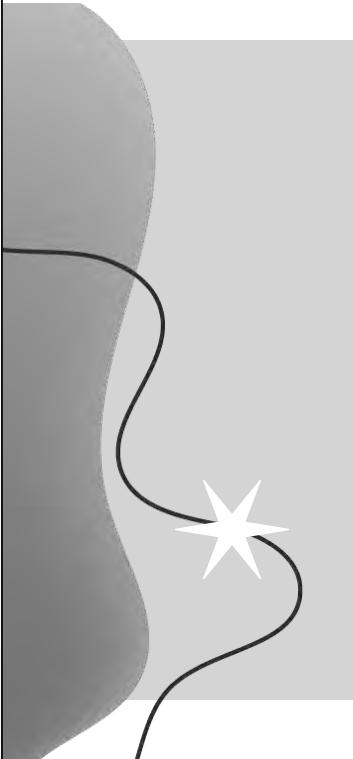
～少子化社会における入所率維持向上を視野に入れて～

社会福祉法人ダビデ会幼保連携型認定こども園
昭島ナオミこども園 園長/博士（教育学）伊能恵子

★
**実践の目的
や
背景**

・時代が要請する
社会貢献





取り組み①：子育て親子プログラムの提供対象＜子ども→親＞変化

- ・子どもとの関わ
り方の伝授 子どもの自己制御力
の育成と意義
- ・遊び方の伝授 親子の遊び方と意義
- ・食事の伝授 多様な食材を使った
簡単レシピの提供と
食の重要性

5

取り組み①
子育て親子
プログラム

・子どもと親の運動能力
低下を踏まえた
ふれあいあそびの展開

6



取り組み① 子育て親子 プログラム

• 遊びの効果と遊び方の伝授



7



取り組み① 子育て親子 プログラム

• 子どもの食と親の
サポート力を支援する
食育プログラム



8

**取り組み①
子育て親子
プログラム**

- 食事の作り方・提供
の仕方・声のかけ方

9

取り組み②：多世代間交流プログラム

- 月曜日：和バンド
- 火曜日：リラクゼーション・ストレッチ
- 水曜日：手芸・ハンドメイド
- 木曜日：スローコアエクササイズ
- 金曜日：クッキング

10



取り組み② 多世代間交流 プログラム



- ・孤食をさけるクッキング
- ・お茶とお菓子のおしゃべりタイム



11

取り組み③：学童学習支援プログラム の地域の子ども会化

- ・季節の行事の提供
- ・親子イベントの提供
- ・実体験の提供
- ・教科の補完
- 少子高齢化地域で削減された夏祭り・お正月大会などの行事提供
- 親子遠足・調理実習の提供
- スマホ・携帯等バーチャルを排除した場の提供
- 国語・算数・英語・生活科・音楽などの発展学習

12



学童学習支援

プログラム参加条件

- ・スマホ・携帯は持ち込み不可
- ・子どものケンカに大人は口を出さない
- ・ケンカは1対1

13



- ・当然、国語・算数・英語・生活科・音楽の支援！





**取り組み③
学童学習支援
プログラム**

- 家庭科での調理実習回数減
を受けて調理保育の実践



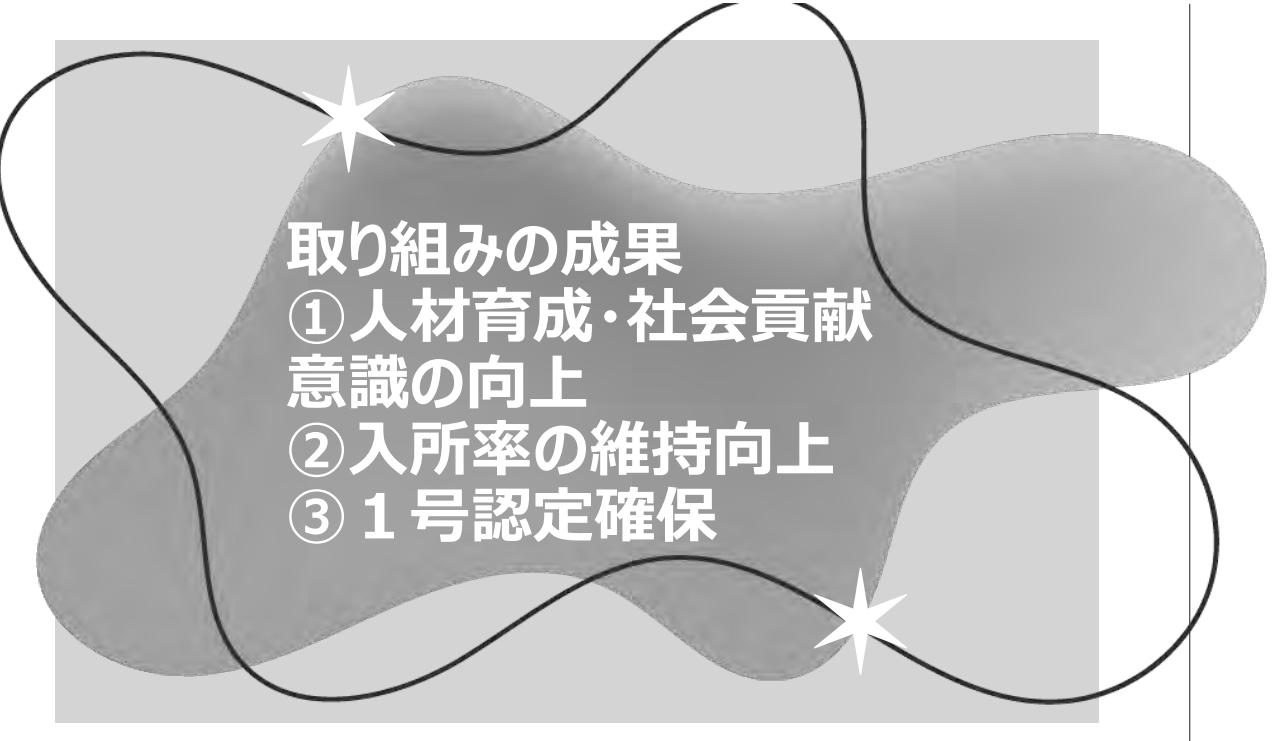
15



**取り組み③
学童学習支援
プログラム**

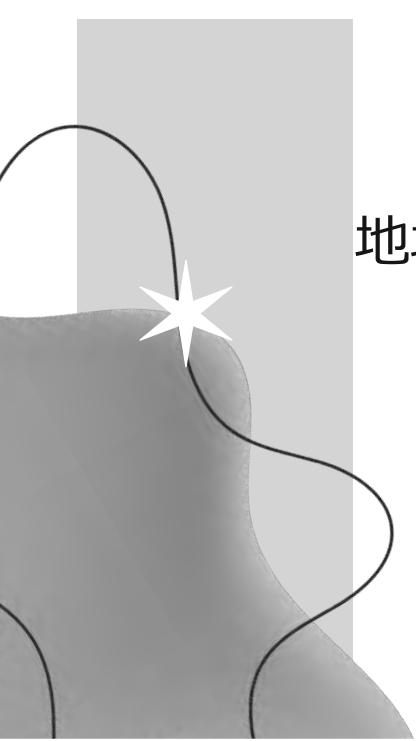
- 地域の自治会・子ども会の
閉鎖を受けた親子参加型
行事の立案・実践





取り組みの成果

- ①人材育成・社会貢献意識の向上
- ②入所率の維持向上
- ③1号認定確保

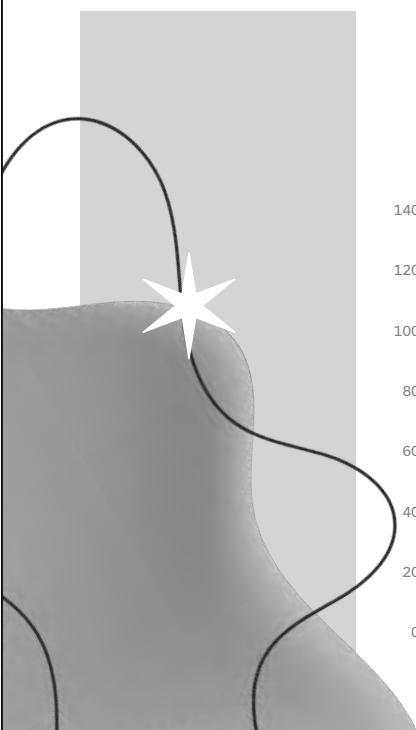


取り組みの成果①：人材育成・ 社会貢献意識向上

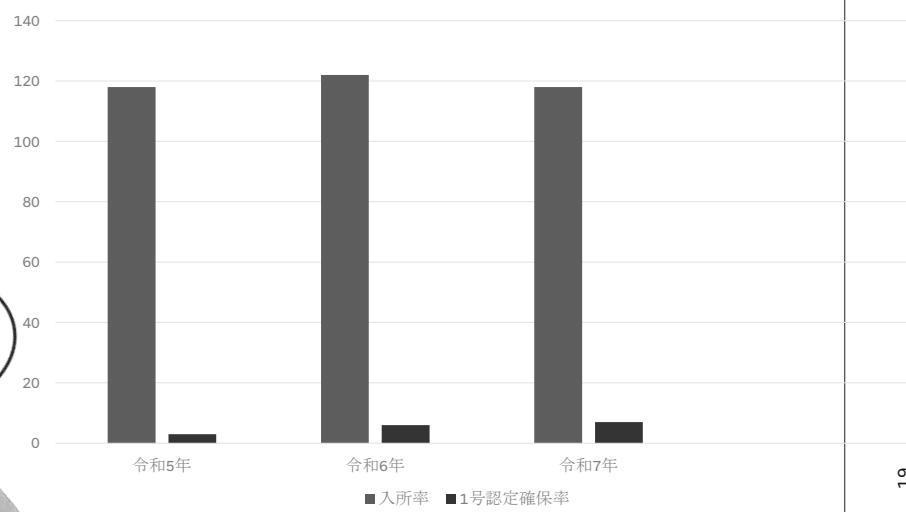
地域貢献プログラムの提供をOJTで学ぶ！



保護者支援力育成 !!



取り組みの成果②③： 入所児童数の維持向上・ 1号認定児童数向上



19

副次的成果：給食室が都知事賞受賞！



地域への恩返し事業

(子どもの居場所活動)

社会福祉法人 天心会（静岡県）

住所	〒420-0903 静岡県静岡市葵区長尾 89-1
TEL	054-265-3838
URL	https://www.love.or.jp
経営理念	「誠意誠心」
事業内容 (箇条書き) 及び定員	<ul style="list-style-type: none">・特別養護老人ホーム（140名）1か所・短期入所生活介護（20名）1か所・通所介護施設（30名）2か所・障がい者生活介護（20名）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（委託事業）
収入 (法人全体) 令和6年度決算	① 社会福祉事業 964,675,719円 ② 公益事業 53,463,857円 ③ 収益事業 0円
職員数 (法人全体)	198名（非常勤を含む）

生活困窮者のご家庭の子供たちの居場所づくり
「一般社団法人 てのひら」との共同連携活動です！！

家庭的な雰囲気の中で、サポートや学生ボランティアなどと一緒に過ごすことで、自己肯定感をもつてもらえるよう実施しています。
地域に一軒家をお借りして、そこか心落ち着く居場所となっています。

てのひら 天心会

「子供の貧困」対策 & 「世代間連鎖」予防

子供の居場所

「ホッとホームてのひら瀬名」

どんな事業？
生活困窮者のご家庭の子供たちを対象に、多くのサポートや学生ボランティアと一緒に、食事や勉強などしながら、家庭的な雰囲気の中で、安心して過ごせる場の提供をしています。

毎週月曜日 学習支援
毎週木曜日 生活支援



「一般社団法人てのひら」さんが駿河区登呂で行っている事業の瀬名地区での活動場所として、天心会が場所と人材を提供し、両法人が協力して行うことになりました。
背景には、西奈、西奈南、千代田東小学校区での子供の貧困問題があり、地元の法人として少しでも力になりたいという思いからです



ここにも伝えたい！！ 「てのひら」の願い
 や「この世は生きるに値する」ということを
 *自らの未来に「希望」を。自らを取り巻く世界に「信頼」を
 *「自分に開心を寄せ、支援してくれるおとな」との出逢いを
 *「安心してありのままの自分を表現できる関係と場」を




**平成27年開設以来
80名以上の学生
延べ5,000名以上
ボランティア参加**

不登校児の居場所作り

不登校の状態にある子どもの安全・安心な居場所作りを行い、自宅以外に社会と繋がる場の提供を目的とします。同時に不登校の子どもを抱える保護者同士が気軽に話し合いが出来る場としての提供を行います。

北沼上學区、西奈学区、
西奈南学区、千代田東学区の
小・中学生を対象としています

費用:無料



どんな事業？
 ①不登校の状態にある小・中学生に対して自宅以外の場所で、家族以外の他者と関わることにより情緒の安定や生活意欲向上を図り、学校生活や社会生活の復帰を目指します。
 ②家族以外の他者と関わる中で集団での生活に慣れるようにします。また他者との関係性の中で自己を認識する機会を持ちます。
 ③遊びや勉強、スポーツなどを通じて学習の機会を持ち不登校での義務教育における学習の遅れを取り戻す機会を持ちます。
 ④保護者同士のネットワークづくりの場とし、また保護者の悩みを聽いてサポートができるようにします。
 ⑤学校や関係機関とも連絡を取り合い、状況の改善に向けて連携します。

⑥当居場所は指導教室ではないため、あくまでも無料の居場所といふ中で①～⑤を実践していきます。
 ①～⑤を実践していく中で学生にとっての実践の場の提供の機会を作り、また地域住民の参加の中で地域の子育てネットワーク構築を目指します。

**社会福祉法人 天心会 地域福祉
特別養護老人ホーム 竜爪園 担当:福貴・小林
電話 054-265-3838**

平成27年1月～令和7年1月

地域の困りごとを支援

社会福祉法人が取り組む
地域貢献活動

近年、少子高齢化等により、地域社会や家族のあり方が変わり、福祉ニーズが多様化しています。そのような背景の中で、「社会福祉法」が改訂(平成29年4月1日施行)され、社会福祉の分野で保育園や特別養護老人ホームなどの施設を運営する社会福祉法人が、地域のためになる公益的な取り組みを行う義務が明文化されました。

公益的な取り組みを行うには、地域の抱える福祉ニーズを的確につかみ、地域住民が活用しやすい仕組みをつくることで、はじめて活動が実現されます。これらの取り組みを始めるには、社会福祉法人の専門職が、地区住民等の地域諸団体と連携、協働の体制を作ることが必要不可欠となります。

市内では、社会福祉法人は85法人(平成29年12月1日現在)あり、地域密着型で住民からの福祉ニーズを掴み、専門性と地域性を活かした取り組みが広がっています。

今号では、法改正以前から社会福祉法人の責務として住民生活に直結する支援活動を展開する2つの社会福祉法人の取り組みを紹介します。

(参考資料)

社会福祉法第二十四条第二項(抜粋)
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に当たつては、日常生活又は社会福祉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、福祉サービスを施術的に提供するよう努めなければならない。

社会福祉法人

天心会

子どもが地域で安心して過ごせる居場所を

葵区東部地域で特別養護老人ホーム竜爪園などを経営する(福)天心会は、「社会福祉法人としてできること、感謝の気持ちで地域に還元したいと、専任の地域福祉担当職員を配置して、福祉バスの運行や配食サービスなど多くの地域貢献活動を展開しています。

その一つが、一軒家(瀬名一丁目)を借りて開設した「つながるハウスふわり(歩・和・里)」での活動です。毎週金曜日には、不登校の子どもたちが地域の人々と関わながら安心して過ごすことができる居場所を提供しています。数名の小中学生とその親、学生や住民ボランティアが集まり、会話やゲーム、食事を通じて交流します。子どもたちがここに来ることで、社会とつながる接点や成長のきっかけを見つけてくれたら」と担当の福貴穂さん。

地域の方々への「ありがとう」の気持ちが、地域の課題に積極的に取り組む原動力となっています。

(参加者の中には、清水区から通っている親子もあり、同様の活動を清水区で行うためのボランティアも募集しています。)

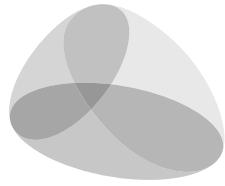
延べ1,067名
378回開催

- 275 -

〈参考〉

全国経営協 多角化・多機能化マッチング事業
～実践事例ガイドブック～

Ver. 1. 0



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

多角化・多機能化マッチング事業 ～実践事例ガイドブック～

Ver.1.0

全国社会福祉法人経営者協議会

はじめに

少子高齢・人口減少社会の到来や長期化するコロナ禍の影響によって、社会や経済の状況が大きく変わっており、福祉ニーズは、これまで以上に多様化・複雑化している。一方で、国の検討会や調査研究事業等において、経営の効率化（収支差率の向上）と社会保障費の抑制を主眼とした、社会福祉法人の「大規模化」や「協働化」が繰り返し議論されている。

社会福祉法人が地域のセーフティネットとしての役割や使命を果たしていくためには、公益性・非営利性を發揮し、地域社会のニーズに応え、未来志向で積極的に事業を展開していくことが求められている。特に、人口減少社会のなか、限られた担い手により、多様化・複雑化する地域のニーズに対応するためには、各法人において、多角化・多機能化を推進することが重要である。しかし一方で、社会福祉法人の事業展開は、個々の法人において、地域の特性や実情等を踏まえた上で自律的・自主的に志向されるべきである。

このような背景のもと、全国経営協では、未来志向の事業展開を検討するための視点を提示し、自律的・自主的な事業展開のための行動指針として、「全国経営協版 社会福祉法人の事業展開指針」を策定し、「多角化・多機能化編」では、社会福祉法人が地域のセーフティネットとしてあり続けるために、多様化する地域ニーズに対応できるよう、事業の多角化・多機能化を志向することは社会福祉法人の本来の使命であること、地域共生社会の実現を主導していくために既存の制度分野を超えた多角化が必要であることを示してきた。

本ガイドブックは、これまでに蓄積した全国経営協の会員法人による、さまざまな多角化・多機能化の実践事例をもとに、全国経営協のネットワークを活かして、社会福祉法人間で多角化・多機能化に向けたノウハウ等の共有化を図るために策定したものである。多角化・多機能化を法人で検討する際には、一定のノウハウや検討体制、課題解決に向けた手法等、新たな視点が必要となる。本ガイドブックを法人内で多角化・多機能化に向けた具体的な検討を進める際に活用いただければ幸いである。

また、今後もさらに、多くの多角化・多機能化の事例を蓄積し、本ガイドブックやホームページを更新していくこととしている。については、本ガイドブックを多角化・多機能化への実践に向けた一助として活用いただくとともに、引き続き多角化・多機能化の実践事例を本会にお寄せいただきたい。

令和5年2月
全国社会福祉法人経営者協議会
経営強化委員長 **久木元司**

「多角化・多機能化マッチング事業」とは

多角化・多機能化を検討する際には、

- ・新たなノウハウや専門性をどのように獲得するか
- ・どのようなプロセスで進めるべきか
- ・人材や資金等どのような準備が必要になるのか

などといった課題に直面することが想定されます。

「多角化・多機能化マッチング事業」は、これまでに蓄積した多様な実践事例をもとに、全国経営協のネットワークを活かし、会員法人間で多角化・多機能化に向けたノウハウ等の共有化を図るために、これから多角化・多機能化を進めようとする会員法人に対して、多角化・多機能化に実績のある会員法人を紹介するものです。

【マッチング事業相談窓口】

全国社会福祉法人経営者協議会 事務局

e-mail:keieikyo-matching@keieikyo.gr.jp

Tel:03-3581-7819

本ガイドブックの目的

多角化・多機能化を進めるうえで参考となる事例を探す際には、法人の理念・使命や経営している施設種別、地域の実情など、自法人の内部環境・外部環境との親和性や類似性があることが、具体的な検討において重要になってくると考えられます。

本ガイドブックは、

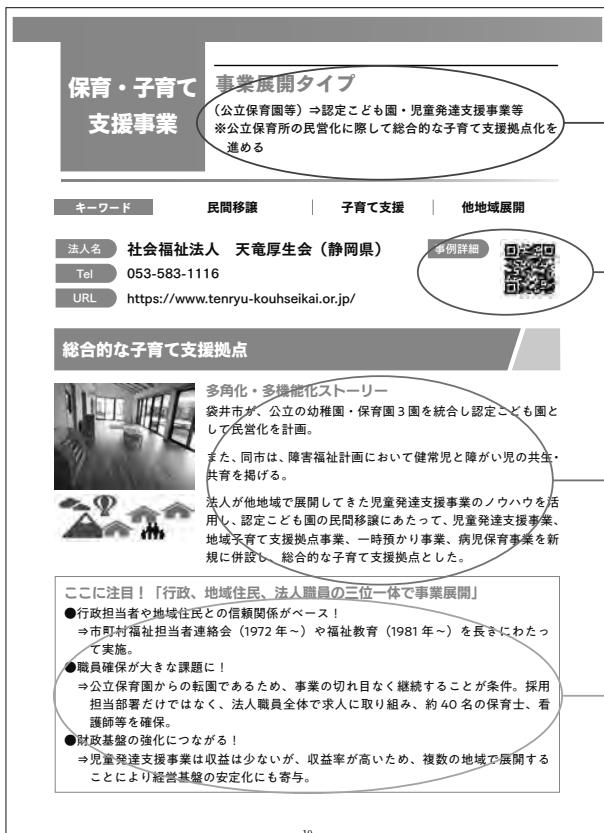
- ・事業展開タイプ=どの種別の機能をもとにどのような事業を展開したか
- ・ストーリー=取組のきっかけや進めるうえでの課題と対応など
- ・多角化・多機能化のポイントとプロセス、成果

など、集積した実践事例を分類し、参考となる事例を探すうえでの手掛かりを提供するために作成するものです。

また、各事例に掲載しているQRコードから本会ホームページにアクセスいただくと、さらに詳細な内容をご確認いただけます。今後、さらに多くの事例を収集し、本ガイドブックや本会ホームページを更新していくこととしています。「多角化・多機能化マッチング事業」をご活用いただく際のコンシェルジュとしてご活用いただければ幸いです。

本ガイドブックの活用方法

左ページ



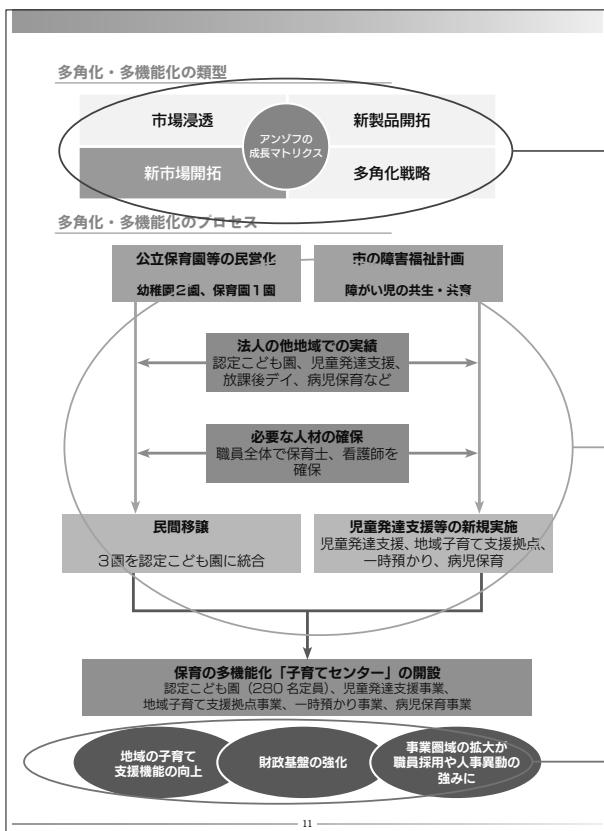
保育所 ⇒ 障害児支援、障害者支援 ⇒ 生活困窮者支援など、事業展開のタイプを表示しています。

事例の詳細を掲載しているホームページにアクセスできます。

多角化・多機能化のきっかけや取組を進めるうえでの課題とその対応などを時系列で掲載しています。

多角化・多機能化による成果・効果や今後の取組方針などを掲載しています。

右ページ



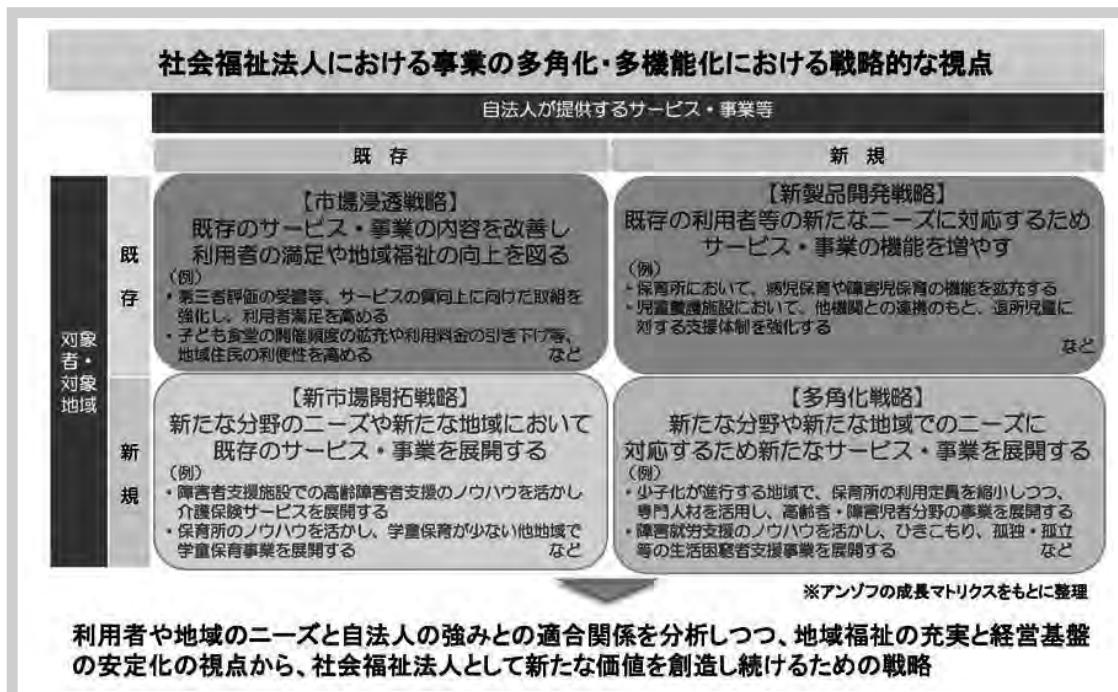
「アンソフの成長マトリクス」(次ページ参照)をもとに、多角化・多機能化の類型を分類しています。

多角化・多機能化のプロセス(既存事業、きっかけ、ノウハウの獲得方法、新規事業の実施、今後の展開など)を図式化しています。

多角化・多機能化による成果や効果のポイントを記載しています。
※「多角化・多機能化によって期待される効果」については次ページをご参照ください。

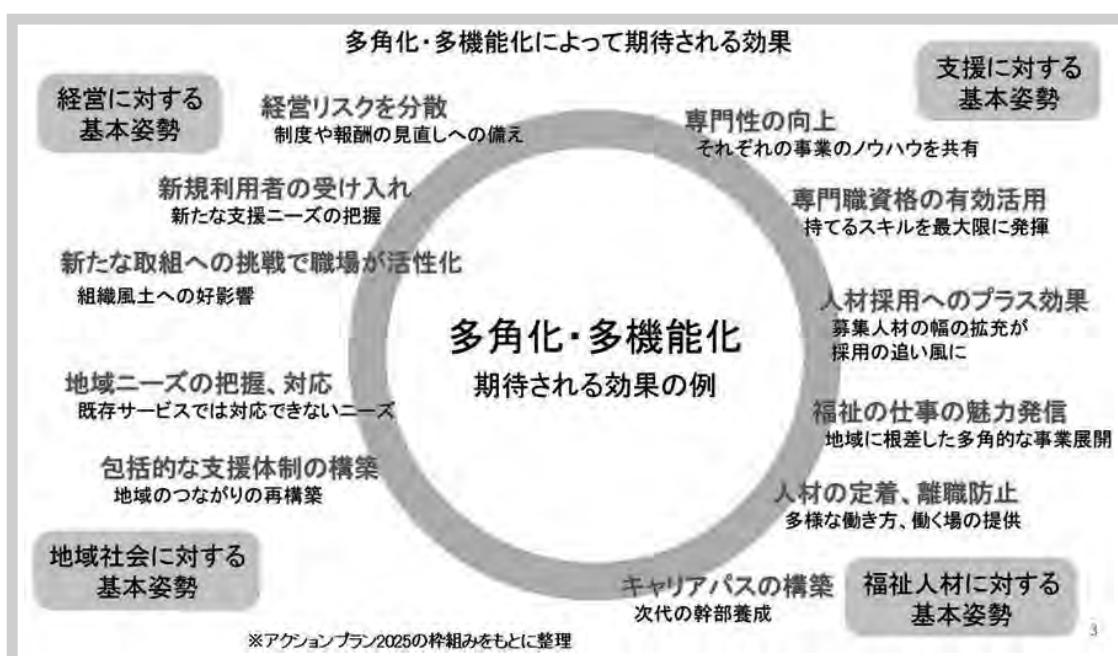
社会福祉法人の多角化・多機能化とアンソフの成長マトリクス

全国経営協「社会福祉法人の事業展開指針〔多角化・多機能化編〕」(P35 以降)では、アンソフの成長マトリクスを参考に、多角化・多機能化を戦略的に進めるうえでの視点を以下のように整理しています。



多角化・多機能化によって期待される効果

上記指針では、多角化・多機能化によって期待される効果について、「アクションプラン2025」の枠組みをもとに以下のように整理しています。



多角化・多機能化実践事例 INDEX

[掲載ページ]

保育・子育て支援事業

(法人名)	(県名)	(キーワード)	
1 こうほうえん	鳥取県	児童発達 / 発達障害 / 保育所支援	8
2 天竜厚生会	静岡県	民間移譲 / 子育て支援 / 他地域展開	10
3 太陽	愛知県	居場所づくり / 児童発達支援 / 子育て支援拠点	12
4 みかり会	兵庫県	保育所の多機能化 / 児童発達支援 / 人材確保	14

生活困窮支援事業

5 京都府社会福祉事業団	京都府	地域生活移行 / 段階的支援プログラム / 認定就労訓練事業	16
--------------	-----	--------------------------------	----

障害福祉事業

6 光友会	神奈川県	農福連携 / 工賃向上 / 地域連携	18
7 南山城学園	京都府	多角化 / 地域共生社会 / 専門職育成	20
8 秀幸福祉会	大阪府	農福連携 / 地域活性化 / 地産地消品	22
9 博愛会	大分県	障害者雇用 / コロナ禍 / まちづくり	24

高齢福祉事業

10 湖東会	滋賀県	他団体との連携 / 共生社会の実現 / 専門性の強化	26
11 みどり福祉会	神奈川県	地域医療 / リハ機能 / 理念浸透 / 職員の定着	28
12 秀幸福祉会	大阪府	孤独・孤立化 / 多職種・多機関協働 / 住民主体	30
13 尚仁福祉会	鳥取県	就労支援 / 人材育成 / 行政との連携 / 経費削減	32

保育・子育て 支援事業

事業展開タイプ

児童発達支援・保育所⇒放課後デイ⇒保育所等訪問支援
※グレーゾーンの子どもに特化した放課後デイ、学童等への
訪問支援

キーワード

児童発達

発達障害

保育所支援

法人名

社会福祉法人 こうほうえん（鳥取県）

事例詳細

Tel

0859-24-3111

URL

<https://www.kohoen.jp/>



境界知能・グレーゾーンの子どもたちへの取組について



多角化・多機能化ストーリー

「境界知能」の子どもたちへはさまざまな角度から早期の療育が必要であるが、サポートが受けられる場所が少ないことが課題であった。児童発達支援事業所内でスムーズな就学に向けた「就学クラス」を展開。また保護者支援として「ペアレントトレーニング」を保護者会で実施。

境界知能への理解促進や支援の手が行き届いていない児童への働きかけに向け、法人内保育園や小学校等への巡回を実施。また利用児童が併用している施設、相談支援事業所、小学校などの関係機関との連携により、切れ目のない支援を展開。



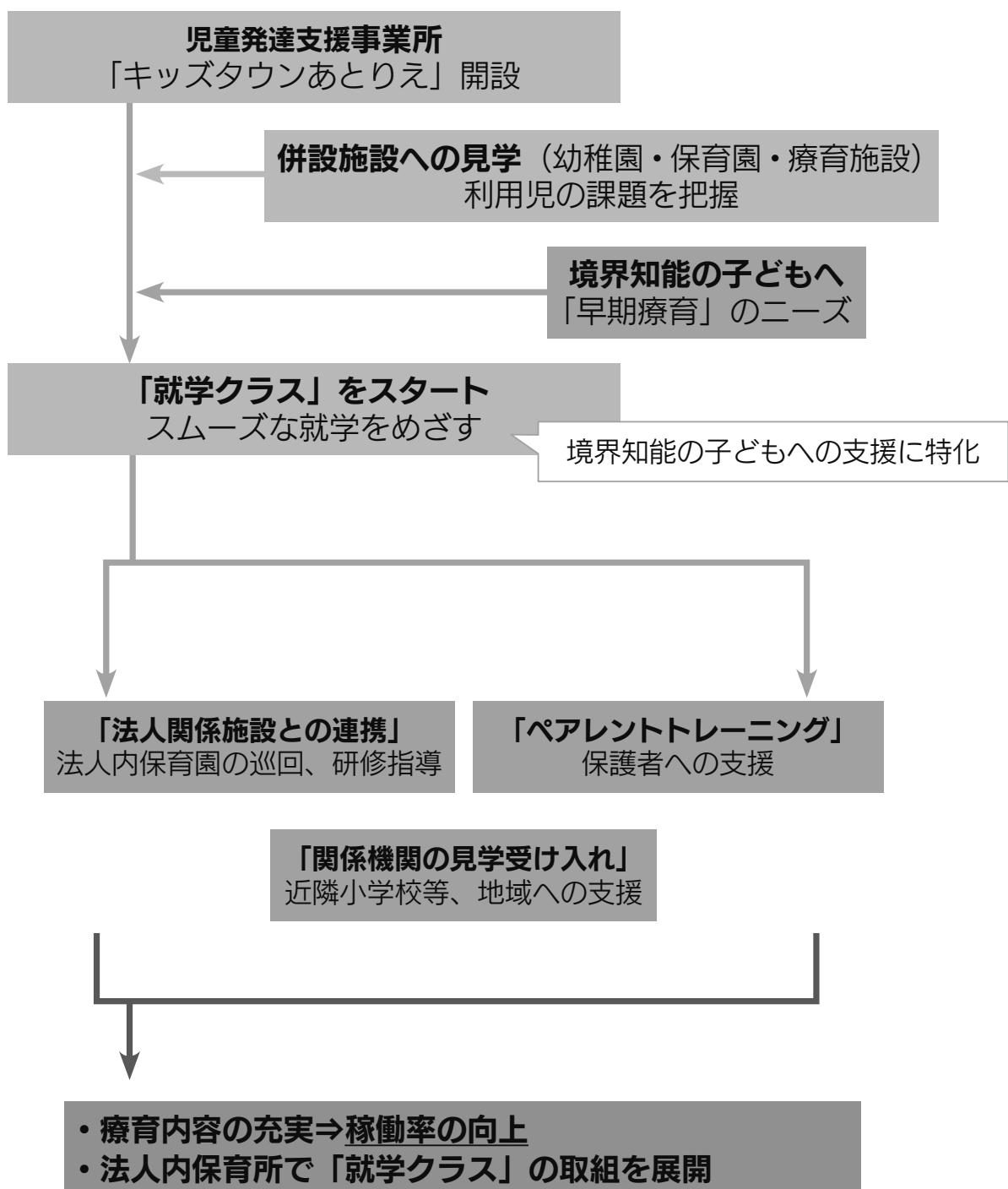
ここに注目！【療育内容が充実すると稼働率も上昇】

- 保護者からの口コミで、キッズタウンあたりまでの取り組みが周知され、入所希望児童が増加。
- 療育の内容が充実したことにより、児童の欠席が減り、稼働率が上がった。
- 小学校との連携が進んだことにより、就学前に児童の情報を小学校に提供できるようになり、児童発達支援事業所を卒所してからの児童の見守りができるようになった。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



保育・子育て支援事業

事業展開タイプ

(公立保育園等) ⇒認定こども園・児童発達支援事業等

※公立保育所の民営化に際して総合的な子育て支援拠点化を進める

キーワード

民間移譲

子育て支援

他地域展開

法人名

社会福祉法人 天竜厚生会（静岡県）

事例詳細

Tel

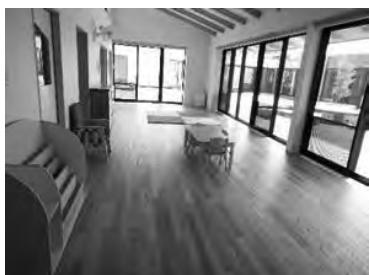
053-583-1116

URL

<https://www.tenryu-kouhseikai.or.jp/>



総合的な子育て支援拠点



多角化・多機能化ストーリー

袋井市が、公立の幼稚園・保育園3園を統合し認定こども園として民営化を計画。

また、同市は、障害福祉計画において健常児と障がい児の共生・共育を掲げる。



法人が他地域で展開してきた児童発達支援事業のノウハウを活用し、認定こども園の民間移譲にあたって、児童発達支援事業、地域子育て支援拠点事業、一時預かり事業、病児保育事業を新規に併設し、総合的な子育て支援拠点とした。

ここに注目！「行政、地域住民、法人職員の三位一体で事業展開」

●行政担当者や地域住民との信頼関係がベース！

⇒市町村福祉担当者連絡会（1972年～）や福祉教育（1981年～）を長きにわたって実施。

●職員確保が大きな課題に！

⇒公立保育園からの転園であるため、事業の切れ目なく継続することが条件。採用担当部署だけではなく、法人職員全体で求人に取り組み、約40名の保育士、看護師等を確保。

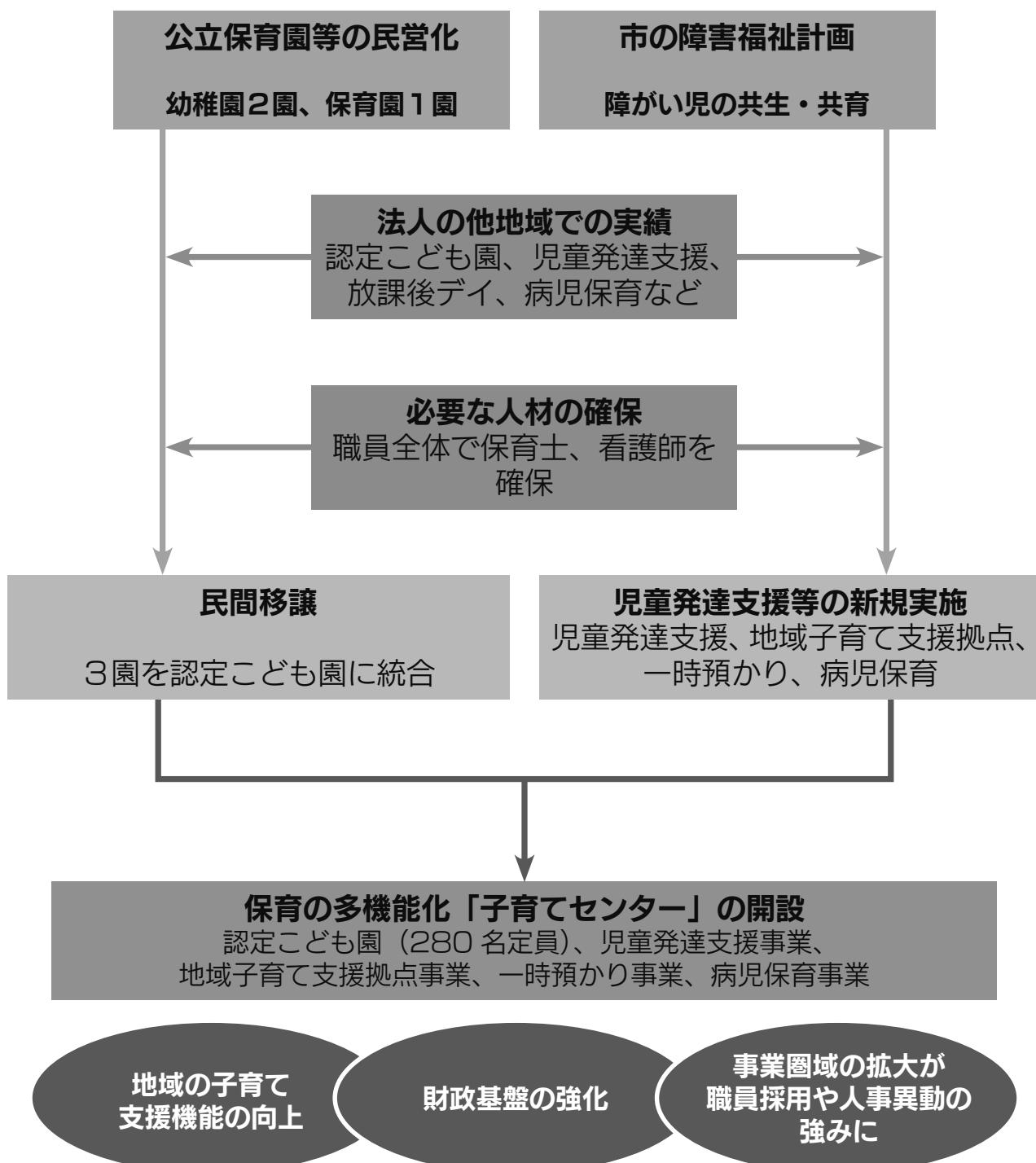
●財政基盤の強化につながる！

⇒児童発達支援事業は収益は少ないが、収益率が高いため、複数の地域で展開することにより経営基盤の安定化にも寄与。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



保育・子育て支援事業

事業展開タイプ

認可外保育⇒学童保育⇒保育所⇒放課後デイ⇒児童発達支援
⇒子育て支援センター⇒学習支援、子ども食堂
※0才から18才までの子育て支援ネットワークの構築

キーワード

居場所づくり

児童発達支援

子育て支援拠点

法人名

社会福祉法人 太陽（愛知県）

事例詳細

Tel

0569-89-8998

URL

<https://www.taiyo-asahi.com/>



一貫して寄り添い見守るネットワーク



多角化・多機能化ストーリー

一人の園児から始まった託児所。

放課後の小学生の居場所づくりのために始めた学童保育で見えてきた発達障害の課題に対応するために放課後デイを開設。発達に凸凹がある子どもたちに豊かな幼児期を提供するために児童発達支援事業を実施。

中高生向けに、自立、就労、社会参加、継続する力に焦点を絞った放課後デイを創設。

これらの事業をつなぎ合わせ、子育ての不安解消に向けて、0才から18才まで一貫した子育て支援ネットワークを構築

ここに注目！「一人ひとりの子どもに寄り添い続けた多角化、多機能化」

● 0才～18才まで一貫した支援を行うことで地域ニーズの変化に対応！

⇒待機児童の減少、児童発達支援ニーズの増加、中高生の居場所づくり、子育ての孤立化など、地域ニーズの変化への対応力が向上。

● 幅広いニーズに対応することで保育士の視野が広がり、質が向上！

⇒いろいろな切り口から保育を考える土壤ができ、目の前の子どもだけでなく、背景にある家庭・保護者の状況などを一貫して考える視点が身につき、オールマイティな保育士が増えることで急な欠勤にも対応できる保育士が増える。

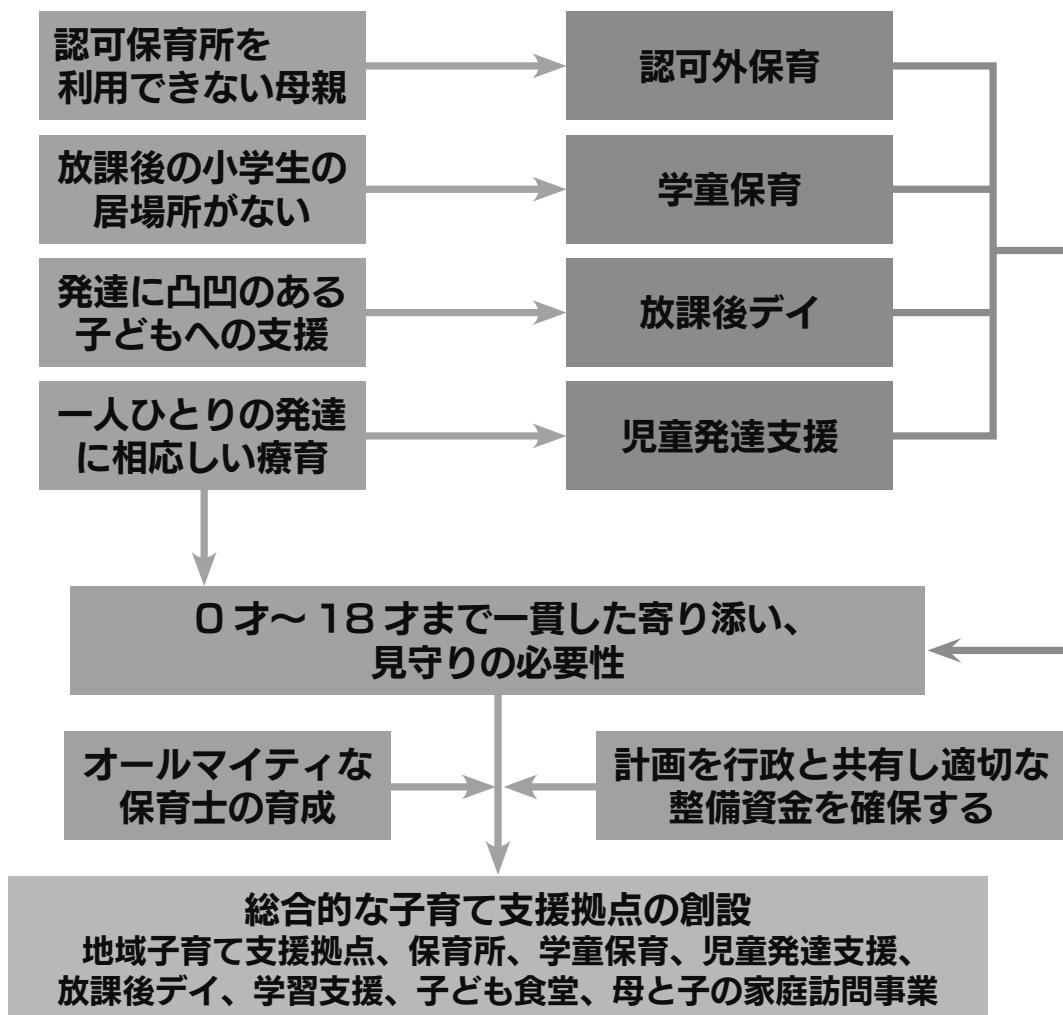
● 中学校区ごとに子育て支援ネットワークの構築をめざす！

⇒乳児期、幼児期、学童期、青年期と一貫して寄り添い見守る組織を中学校区ごとに創設し、行政、保健センター、児童相談所等を点と点を線でつなぐネットワークの構築をめざす。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



今後

子育て支援ネットワークモデル地区として組織体制の確立
0才から18才までの一貫して寄り添い見守り、行政、保健センター、児相等と子ども・子育て家庭をつなぐネットワークの創設をめざす

地域の子育て支援機能の向上

人材育成と職員の特性に応じた活躍の場

給食業務の一元化による経営の効率化

保育・子育て 支援事業

事業展開タイプ

保育所⇒障害児保育⇒障害児通所支援（放課後デイ・児童発達支援）⇒障害者就労支援

※子どもの成長、保護者の悩みに対応し続けた多角化・多機能化

キーワード

保育所の多機能化

児童発達支援

人材確保

法人名

社会福祉法人 みかり会（兵庫県）

事例詳細

Tel

0799-36-2344

URL

<https://www.mikarikai.jp/>



切れ目なく子どもと家庭を支える



「交流」という名のイベント事や特別な行事ではなく、高齢者と子どもが関わる「日常」があります。



お互いが支え合う中で共に生活しています。
こども園の園児も児童発達支援の園児も
常に同じ空間で同じ時間を共有します。

多角化・多機能化ストーリー

保育所で障害児保育を実践する上で、卒園時、小学校に就学した後の放課後の見守りが保護者の悩みであった。

そこで、障害児通所支援事業（児童発達支援・放課後等デイサービス）を複合して行えば、切れ目なくその子どもと家庭を支えることができると考え、新たに事業を実施することとした。

するとさらに、18歳以降の対応をどうするかという声があり、社会福祉法人として、何かできることはないかと検討した結果、障害者就労支援事業を実施するとともに、児童発達支援センターの運営や他の支援の必要な就労支援事業の検討を進めている。

ここに注目！「採用の間口が広がることで新たな人材確保につながる」

●障害児保育に興味のある保育士の応募が増える！

⇒障害児保育などを始めたことにより、障害児支援に興味のある保育士が応募してくれるようになった。

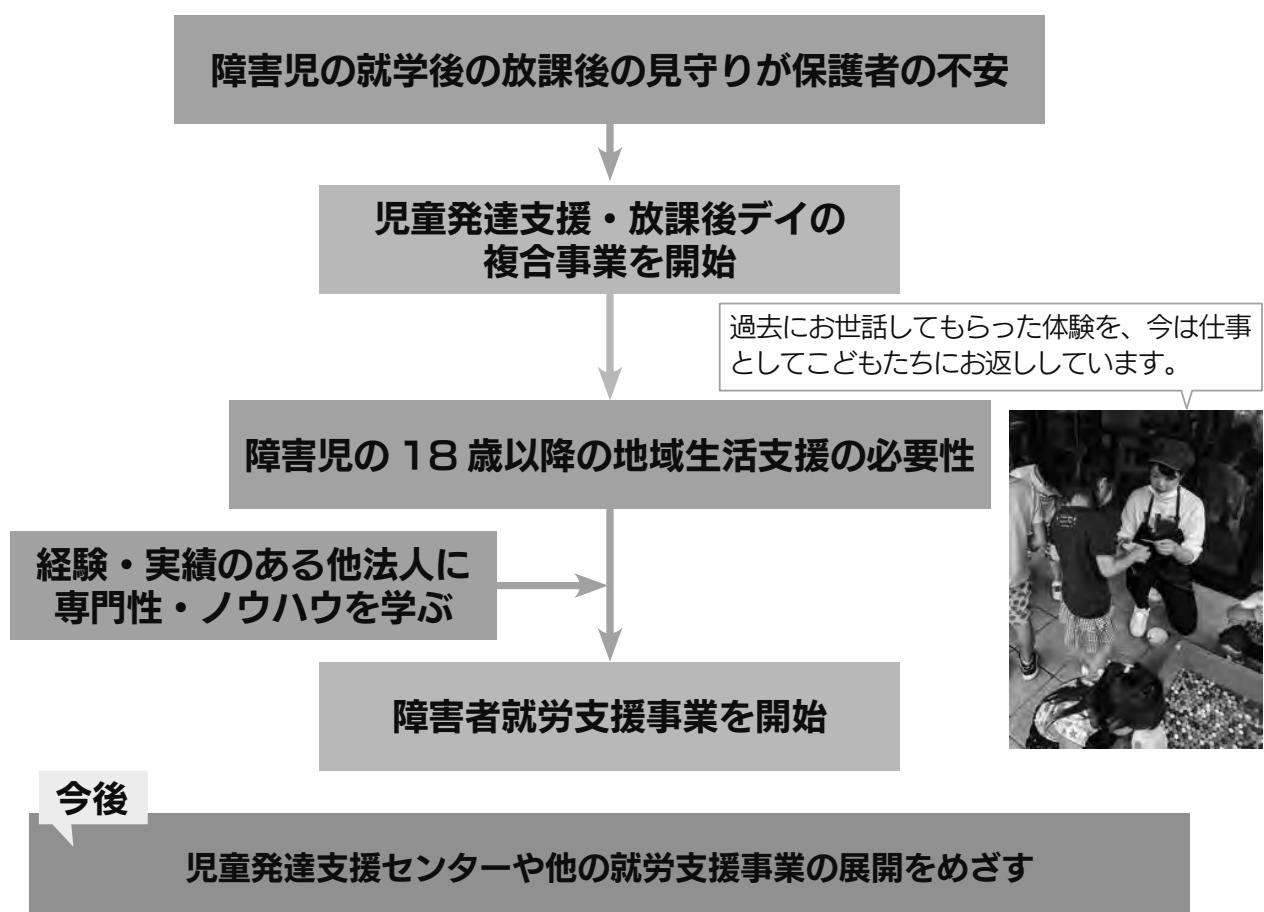
●障害支援に必要な専門性は、経験・実績のある他法人に学ぶ！

⇒保育所経営の経験だけでは障害児者支援の専門性・ノウハウに不安があったため、経営協・青年会のネットワークを活用し、経験・実績のある他法人との人事交流等を通じて多くのことを学び合った。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



切れ目なく
子どもと家庭を
支える

多角化による
経営基盤の強化

採用間口が広がりによる
新たな人材確保



こども園の園児も児童発達支援の園児も
常に同じ空間で同じ時間を共有します。



同じ敷地内の一区画を介せば、エネルギー溢れる元気な声が聞こえ、すべてを
包み込んでくれそうな暖かいまなざしが
あります。

生活困窮 支援事業

事業展開タイプ

救護施設利用者の地域生活移行支援⇒地域の生活困窮者支援
(認定就労訓練事業への展開)

※利用者の地域生活移行に向けた独自の段階的プログラムを確立。地域の生活困窮者支援へも展開。

キーワード

地域生活移行

段階的支援プログラム

認定就労訓練事業

法人名

社会福祉法人 京都府社会福祉事業団(京都府)

事例詳細

Tel

075-222-2212

URL

<https://ksj.or.jp/>



段階的支援プログラムによる救護施設利用者の地域生活移行

多角化・多機能化ストーリー

10年来取り組んだ利用者の地域生活への移行率は、0～5%の低水準で推移。

取組の効果を上げるべく、近隣のアパート2室を借り上げた一人暮らし体験の居宅生活訓練事業を開始。

上記居宅生活訓練事業への準備として、利用者のグループワークや簡単な生活訓練も施設内で展開。

また、働くことの自信を得られるよう、施設内の日中活動を、工賃支給をともなう疑似就労に転換。

これにより、利用者の意欲継続も引き出す3段階の訓練が体系化された。

ここに注目！「利用者の地域生活移行支援プログラムを確立し、地域に暮らす生活困窮者の自立支援へも展開」

- 地域生活移行への現実感や興味・関心を引き出し、継続した取組を確保する段階的支援プログラムを確立
⇒利用者の選択を可能とする豊富な訓練メニューを用意し、スマールステップと進捗の実感による意欲向上・継続につなげた。
- 職員の専門性向上
⇒職員によるSST（ソーシャルスキルトレーニング）を取り入れた訓練の実施は、利用者の反応の解釈や訓練の進め方などに専門性ある展開を実現した。
- 施設利用者への支援策確立のもと、地域で暮らす生活困窮者の自立支援にも取組む
⇒生活困窮者自立制度の認定就労訓練事業を開始。施設利用者だけでなく、地域住民に向けた支援プログラム確立へと邁進。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス

利用者像

平均年齢 [63.4 歳]、入所期間 [約 3 割が 10 年以上]、
知的・精神障害者の割合 [約 8 割]

**10 年来取り組んだ利用者の地域生活への移行率は、
0 ~ 5% の低水準で推移。**

3 種類の段階的支援プログラムを順次策定

【ホップ】 施設内疑似就労	施設内軽作業（配膳、清掃、野外作業等） に工賃を支給。 働くことへの自信獲得、意欲を養う！
【ステップ】 利用者のグループワーク、簡単な生活訓練	健康管理や金銭管理等の生活能力ならびに、 対人スキルの向上をめざす、月 2 回の訓練 (令和 3 年度の登録者：30 名) 一人暮らし訓練への確実な進展につなぐ！
【ジャンプ】 借上げアパートでの自立生活体験訓練	一人暮らしを想定した自立生活体験。原則 1 年の間、職員が訪問・電話連絡等をして、 金銭管理・服薬管理なども含めて支援。 困ったときにすぐ相談可能な環境で、安心 しながら自立生活を経験！

平成 29 年度以降、8 名が訓練参加
⇒ 5 名 (62.5%) が地域生活へ移行！！
⇒ 2 名 (25%) は、訓練進行中！

職員の専門性向上
SST (ソーシャルスキルトレーニング) 導入下での訓練を展開

**地域で暮らす生活困窮者の
自立支援策へ展開**
「認定就労訓練事業」を府の
認定のもとで開始。

障害 福祉事業

事業展開タイプ

障害者支援⇒農福連携⇒（ワイナリー経営）

※農家の後継者不足に対応した農福連携からワイナリー経営へ

キーワード

農福連携

工賃向上

地域連携

法人名

社会福祉法人 光友会（神奈川県）

事例詳細

Tel

0466-48-1500

URL

<https://www.lfa.jp>



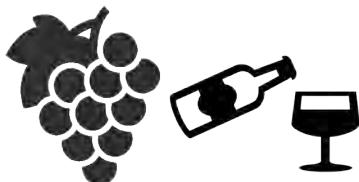
農福連携による地域活性化



多角化・多機能化ストーリー

「利用者工賃の向上」を図るために農福連携を開始。

法人が所在する地域において農業従事者の後継者が減少し、農業放棄地が増加傾向にあることが課題であった。その放棄地を法人が借り受けることにより、利用者の働く場の拡充と工賃向上につなげることができた。



ワイン用ブドウの育成を開始し、将来的には「ワイン特区」として展開予定。できたワインを地域中心に販売、収益を利用者工賃として還元する。また就労だけでなく、日中活動系のサービスにも展開。

ここに注目！【農地を借りるためのステップ】

●社会福祉法人が借りるということ

定款に農業を行うことを明記することや専門の職員が配置されている必要があった。

⇒理事会・評議委員会を経て定款変更を行い、農業を行うことを明記。

●農業委員会への申請について

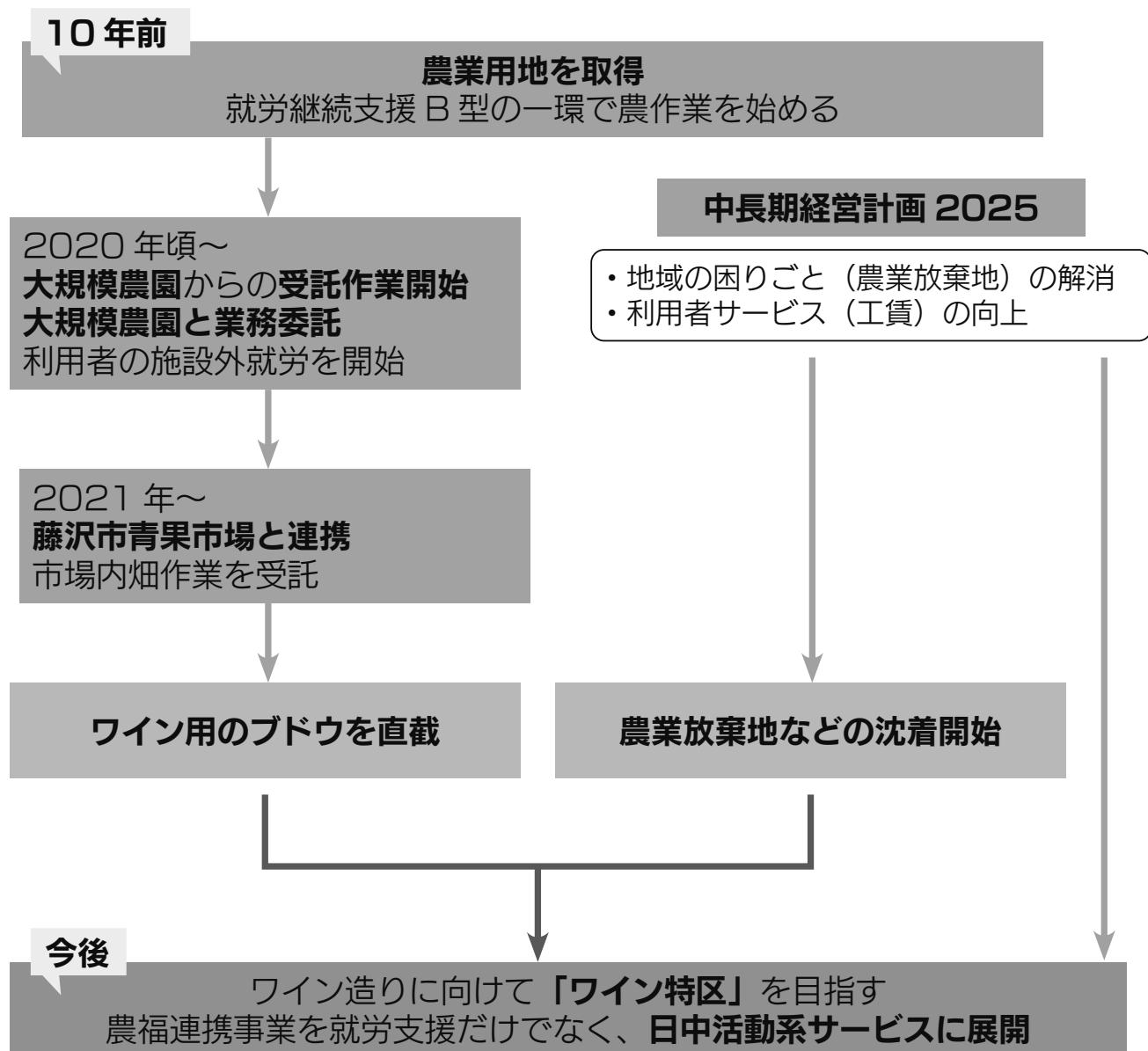
手続きの前段階で行政の担当によっても対応が異なるなどの問題が顕在化

⇒農業委員会に正式な申請を行う前に地元の農業委員に説明をし、行政への理解が得られるよう働きかけを実施してもらった。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



障害 福祉事業

事業展開タイプ

知的入所更生施設創設⇒利用者の状態変化に合わせて介護事業へ展開⇒地域の多様な福祉課題へ対応

※ 施設経営モデルから、地域共生モデルへの法人理念の転換

キーワード

利用者の状態像に合わせた
支援から多角化へ

地域共生社会への
寄与

多領域の専門職育成

法人名

社会福祉法人 南山城学園（京都府）

事例詳細

Tel

0774-54-7210

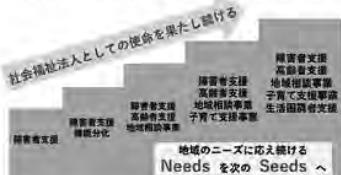
URL

<https://minamiyamashiro.com/>



地域のニーズに応える多角化経営

地域共生社会の実現に向けて



多角化・多機能化ストーリー

知的入所更生施設の創設から事業開始。利用者の状態やニーズに合わせた支援を展開する中、利用者の高齢化や重度化対応への必要性が高まり、介護事業へ参入。

さらに地域福祉推進や子どもに関する課題への対応にも視点を拡げ、事業実施地域も広域化。

地域の新たなニーズに応え続け、さまざまな福祉課題の解決に向けた取組を積み重ねた結果、経営の多角化が実現。

ここに注目！「地域における福祉ニーズへのパイオニア的対応と課題解決を法人経営の理念に」

- 社会福祉法人の使命を果たし続け、存在意義を引き出していく
⇒ 施設利用者に関する課題解決の取組に加え、地域における新たなニーズに応え、新たな福祉課題への取組にも継続してあたることで社会福祉法人の存在意義を確立。
- さまざまな地域福祉課題を解決できる環境が法人内に確立
⇒ 各種の重層的な事業を展開することで、領域の異なる専門職人材が育成された。それにより、専門職同士の有機的連携が可能に。
- 質の高い職員の確保の継続性が課題
⇒ 一定の人員加配の確立が必要。また、異なる領域の異動に支障を来たさない、種別間・職種間の待遇改善策の差異解消（原資確保含む）が課題。

多角化・多機能化の類型



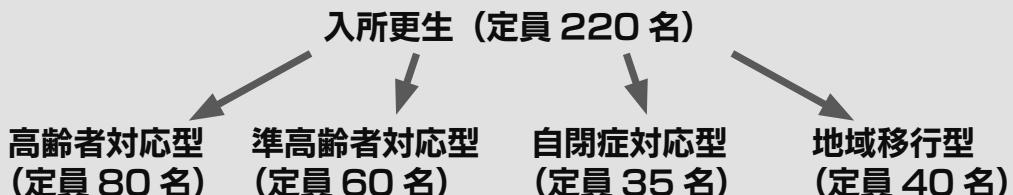
多角化・多機能化のプロセス

社会福祉法人としての使命を果たし続ける

第1期【大規模施設化】

法人設立、知的入所更生施設（定員30名）を経営
→ 入所更生（定員220名）と入所授産（定員60名）に拡大
*利用者の高齢化、重度化、滞留化が課題に

第2期【障害特性に応じた機能分化、処遇の個別化】



*さらなる課題→利用者の後期高齢化、最重度化、長期滞留化

第3期【高齢化した利用者への支援と並行して介護事業へ参入／地域福祉推進の視点】

→ 介護事業への展開（デイ、老健、通所リハ、訪問介護）
→ 障害事業は、通所事業と相談支援を強化

事業実施地域の広域化、新たな福祉ニーズへ応え続ける！

第4期【理念を広げる】

→ 都市部の課題＝待機児童問題の深刻化への対応
→ 社会福祉法人の公益性のさらなる強化

第5期【地域共生社会の実現に寄与】

→ 新しい福祉課題へ対応し、実践を積み重ねていく
(地域若者サポートステーション、引きこもり訪問支援、中間的就労支援)
→ 生活困窮者支援事業への参入
→ 児童発達支援や病児保育の開設

専門職の育成
創造性と魅力ある職場に

社会福祉法人の
存在意義確立

他の社福との連携
産学官の連携

障害 福祉事業

事業展開タイプ

障害福祉事業サービス⇒地域交流⇒他分野への展開
※農福連携を中心とした他分野サービス事業での多機能化

キーワード

農福連携

地域活性化

地産地消品

法人名

社会福祉法人 秀幸福社会（大阪府）

事例詳細

Tel

072-631-5151

URL

<http://care-net.biz/27/shouei/>



「Noは、なし」から始まった農福連携



多角化・多機能化ストーリー

茨木市北部地区における「農家の高齢化」の地域課題解消と障害者の就労機会の提供を目的に「農福連携」を開始。地域農家と連携により、世代間交流を展開や地域住民の障害者理解にもつながっている。



農作業を通じ、障害者のリハビリを行うことで、利用者のQOLの向上を図る。

農産物を有機栽培・地産地消品として、ブランド化し、地区全体の活性化や町おこしにつなげる。

農福連携を通して、地域の様々な分野とのつながりを構築している。

ここに注目！「農福連携」を中心に総合的な取組を展開

●農福連携を通じた食育の取り組み

⇒法人内認定こども園で給食用に地産地消農産物を提供

芋ほり体験や収穫祭などを定期的に開催

●買い物弱者への買い物支援

⇒福祉施設や過疎地への出張販売の展開

農産物以外にも日用品等も販売し、包括的な支援を展開

●様々な福祉分野への支援を展開

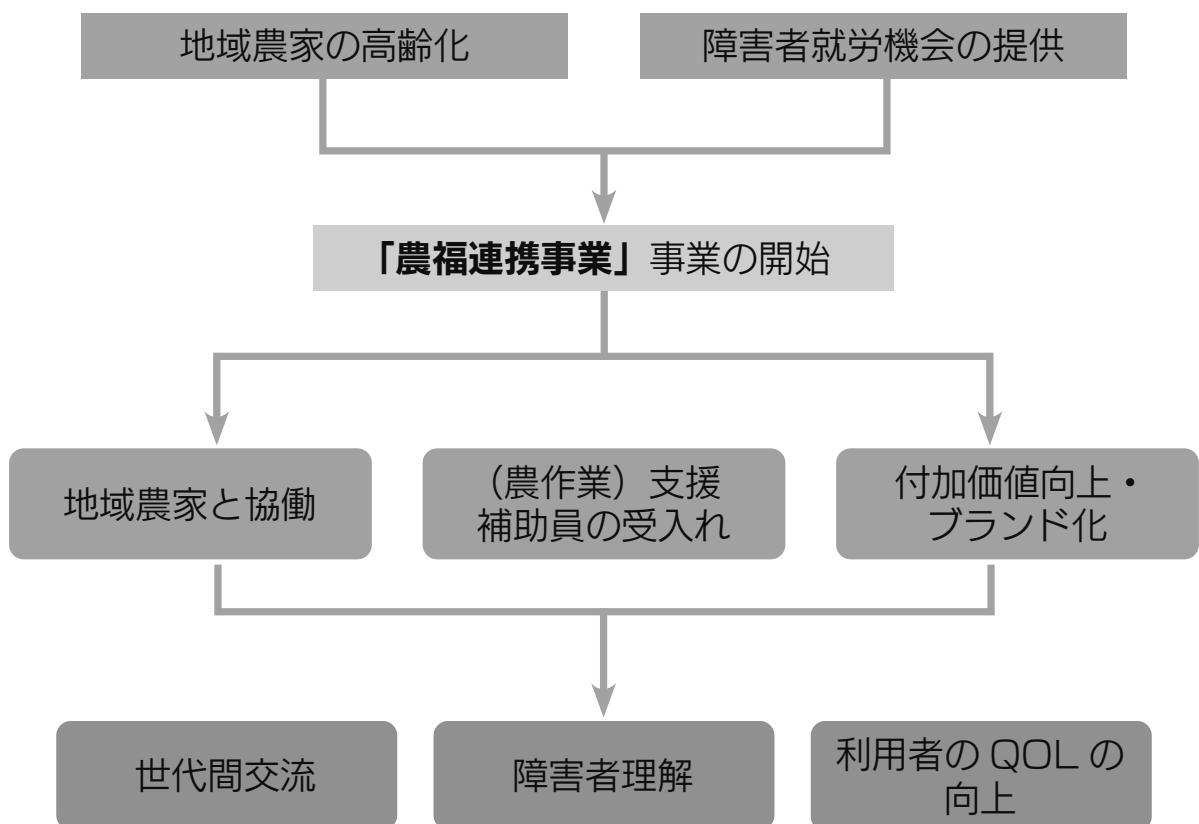
⇒引きこもり・生活困窮者の就労支援

元受刑者を対象とした中間的就労支援

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



農福連携⇒総合的な取り組みへ展開

引きこもり・生活困窮者の就労支援

更生者の中間的就労支援

過疎地のまちづくり・観光

買い物弱者への買い物支援

認定こども園食育への取り組み

企業・農家との連携強化

環境問題への取り組み

高齢農家への農作業支援

障害 福祉事業

事業展開タイプ

障害者就労支援（ホテル運営）⇒ BBQ レストラン・キャンプ場運営

※海産業者や行政との連携で、観光資源の活性化によるまちづくり

キーワード

障害者雇用

コロナ禍

まちづくり

法人名

社会福祉法人 博愛会（大分県）

事例詳細

Tel

097-586-6121

URL

<https://hakuai-oita.com/>



「海鮮 BBQ レストラン」「キャンプ場」の多角経営で コロナ禍を乗り切る！



↑野遊び浜キャンプ場



↑海鮮 BBQ レストラン「キツキテラス」

経営不振だったリゾートホテルを大分県中小企業再生支援協議会より依頼を受け、障害者就労支援として事業再生を行う。

安定的な運営を行っていたが、コロナ禍により事業継続が危ぶまれる事態になる。With コロナに対応し、障害者雇用の安定化をめざして海鮮 BBQ レストランやキャンプ場を中心に 3 つの新事業を展開。年間 4 万人が来客する人気レストランの営業を通じて地元の海産品の売れ行きが上がり、周辺の観光地や飲食店に多くの人が集まり地域が活性化した。オシャレなキャンプ場を開設したことで地域の観光資源の再ブランディング化が進み、SNS を中心に口コミが広がっている。コロナ禍においても集客率が向上し、経営危機を脱した。

今後、地域のランドマークとしてキャンプ場を整備するなど、杵築市へのさらなる誘客や地域の産業の活性化をめざしている。

ここに注目！【多角化の方針と集客戦略】

●素早く多角化を進めるために

「過大な借り入れをしない」「できる工事は自分たちで行う」

⇒地に足を付けた着実な成長をめざし、低予算でたくさんの事業を同時に進めることが可能に。

●集客をするための基本戦略

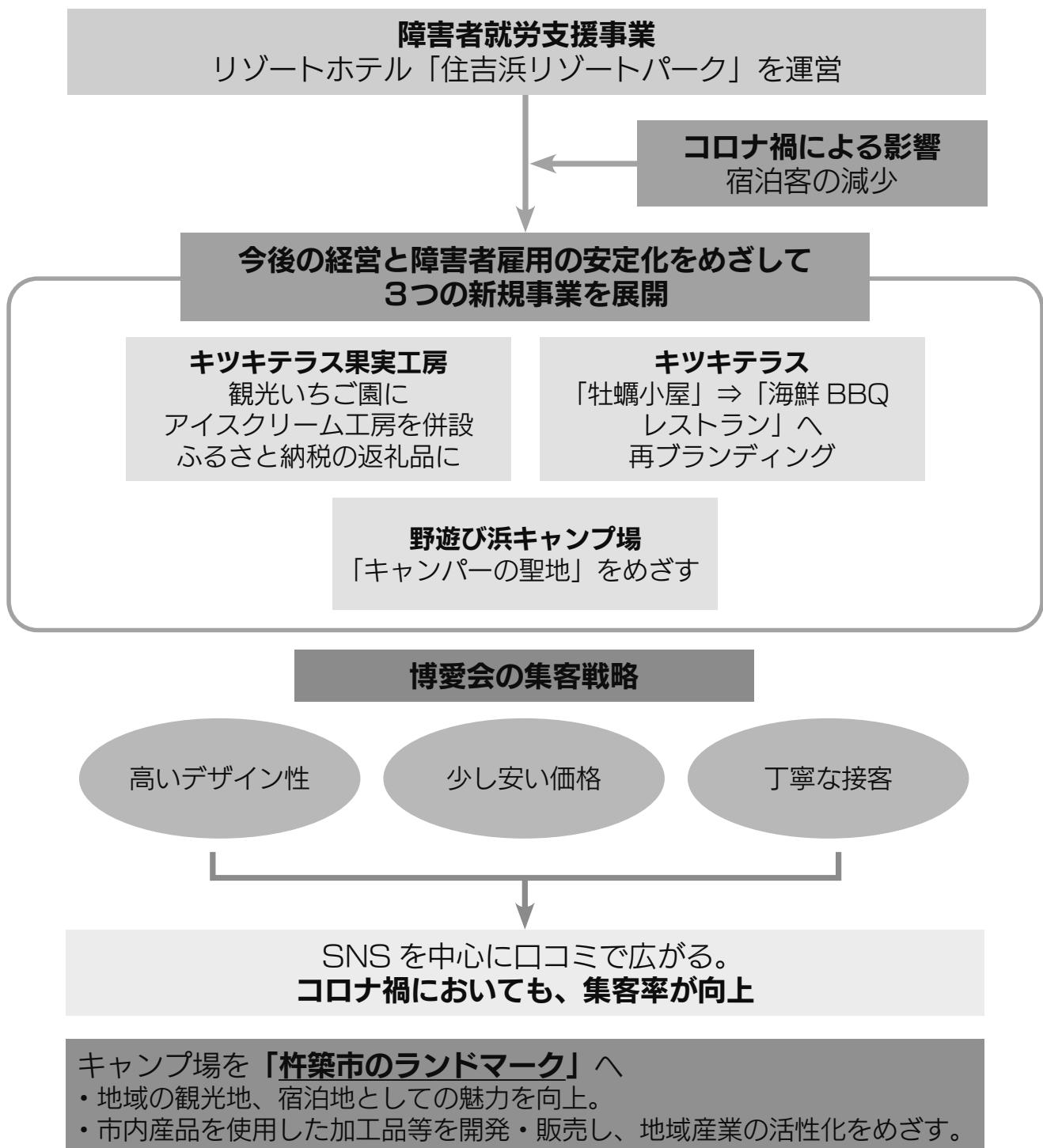
「高いデザイン性」「少し安い価格」「丁寧な接客」

⇒ SNS 等での口コミ効果。リピーターと施設利用希望者を生む。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



高齢 福祉事業

事業展開タイプ

特別養護老人ホーム⇒盲養護老人ホーム

※視覚障害者福祉協会からの依頼を受け盲養護老人ホームを開設

キーワード

他団体との連携

共生社会の実現

専門性の強化

法人名

社会福祉法人 湖東会（滋賀県）

事例詳細

Tel

0748-52-5620

URL

<http://kotoukai.or.jp/>



視覚障害分野との連携による専門性の強化



多角化・多機能化ストーリー

特別養護老人ホームを長年経営していたところ、視覚障害者福祉協会より依頼を受け、盲養護老人ホームの開設を決意。

施設の設計、利用者支援、人材育成について、同協会の全面協力により、計画を進めた。



視覚障害者福祉協会・盲学校・障害者（盲児童成人）支援施設・盲養護老人ホームの四者による連絡協議会も設立。

盲学校からの依頼で、卒業生（按摩マッサージ師）を特養の機能訓練指導員として採用。

卒業生の採用を増やし、障害者雇用給付金を受け、障害者雇用優良事業所として表彰を受けるなど、共生型の雇用就労環境づくりの先駆けとなった。

ここに注目！「視覚障害関係団体との連携による人材育成と専門性の強化」

●新たな部門が加わることで組織の活性化につながる！

⇒これまで介護のみであった環境に、新たな部門が加わったことで、各部門がもつノウハウを共有し、組織の活性化につながった。

●盲学校との連携による按摩マッサージ師の採用により専門性強化！

⇒連絡協議会のメンバーである盲学校との連携により、卒業生を特養の機能訓練指導員に採用することで、機能訓練加算を取得でき、施設の専門性を強化、職員の腰痛対策等にも活用した。

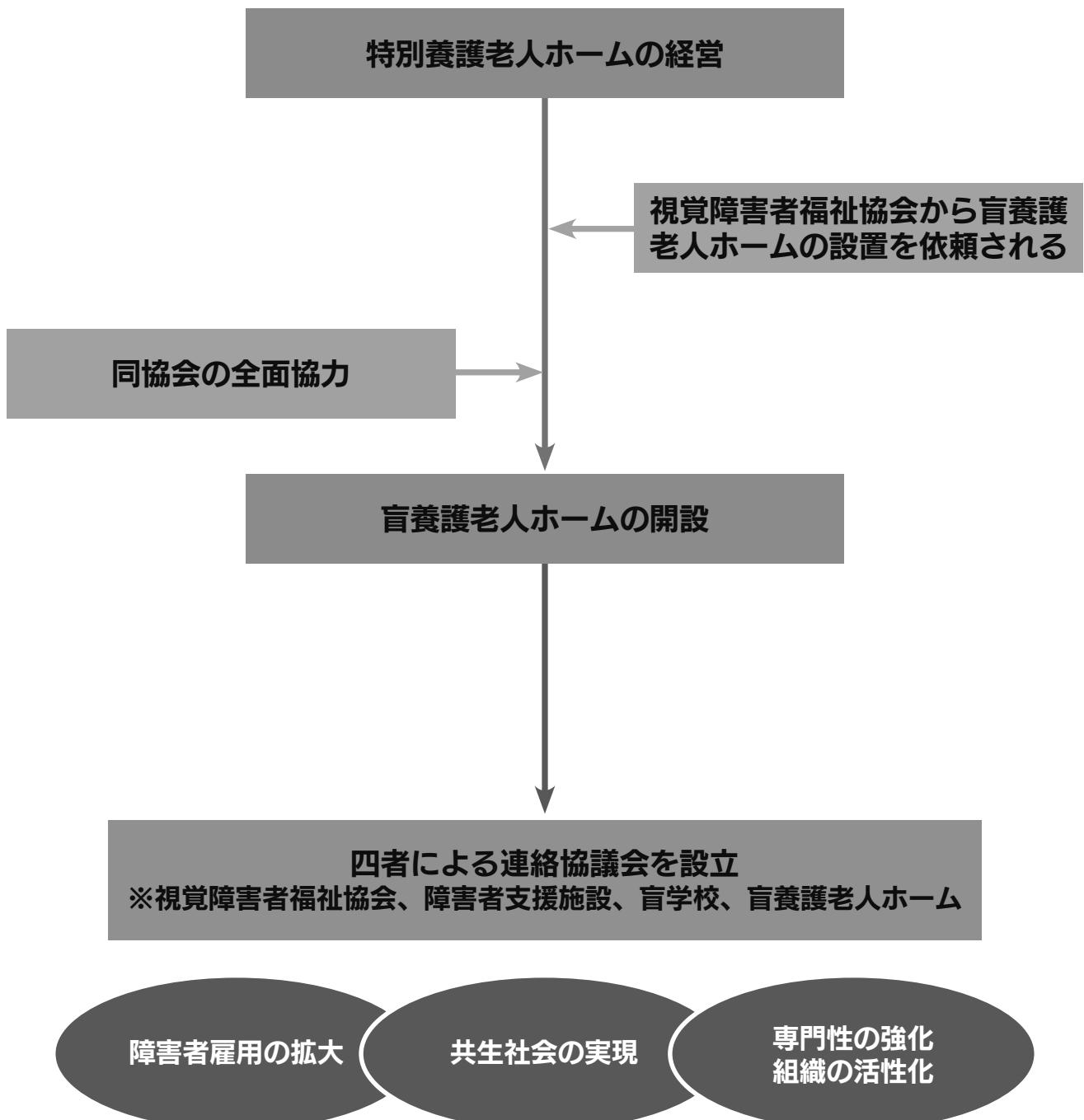
●盲養護老人ホームの設置が他県にも広がる！

⇒全国で16年ぶりの盲養護老人ホームの新規設置となり、開設や老朽改築のモデルケースとして、他の未設置県にも設置の動きが広まった。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



高齢 福祉事業

事業展開タイプ

地域医療⇒特養⇒夜間外来診療、スポーツ整形・リハビリ
※理念を具現化し、学生アスリートや部活中にけがをした子どもたちのために

キーワード

地域医療

リハ機能

理念浸透

職員の定着

法人名

社会福祉法人 みどり福祉会（神奈川県）

事例詳細

Tel

045-971-4602

URL

<https://midorifukushikai.or.jp>



できることをできる方法を考える



多角化・多機能化ストーリー

法人のルーツにある地域医療と「必要とする方々のために、地域のために」という理念の下、地域の要望を受けて特養を開設。

学生アスリートや部活動でけがをした患者のために、夜間外来によるスポーツ整形・リハを行う診療所を開設。

理学療法士、看護師、技師装具士の配置により子どもから高齢者まで幅広い患者に対応。

地域住民への運動器障害の予防活動、健康寿命延伸活動をサポート。



ここに注目！「見て見ぬふりをせず、できることからはじめよう」

●誰かが始めないと子どもたちが困るだけ！

⇒「誰かがやればいい」「私たちにはできない」ではなく、「見て見ぬふりをせず、私たちにできることを、できる方法を考えてやってみる。」

●社会福祉法人の整形外科診療所開設に自治体等の理解が必要！

⇒スポーツ整形外科、リハビリテーション科を行う診療所を公益事業として実施するうえで、自治体等に理念、開設意図、位置づけ等を丁寧に説明、理解を得る。

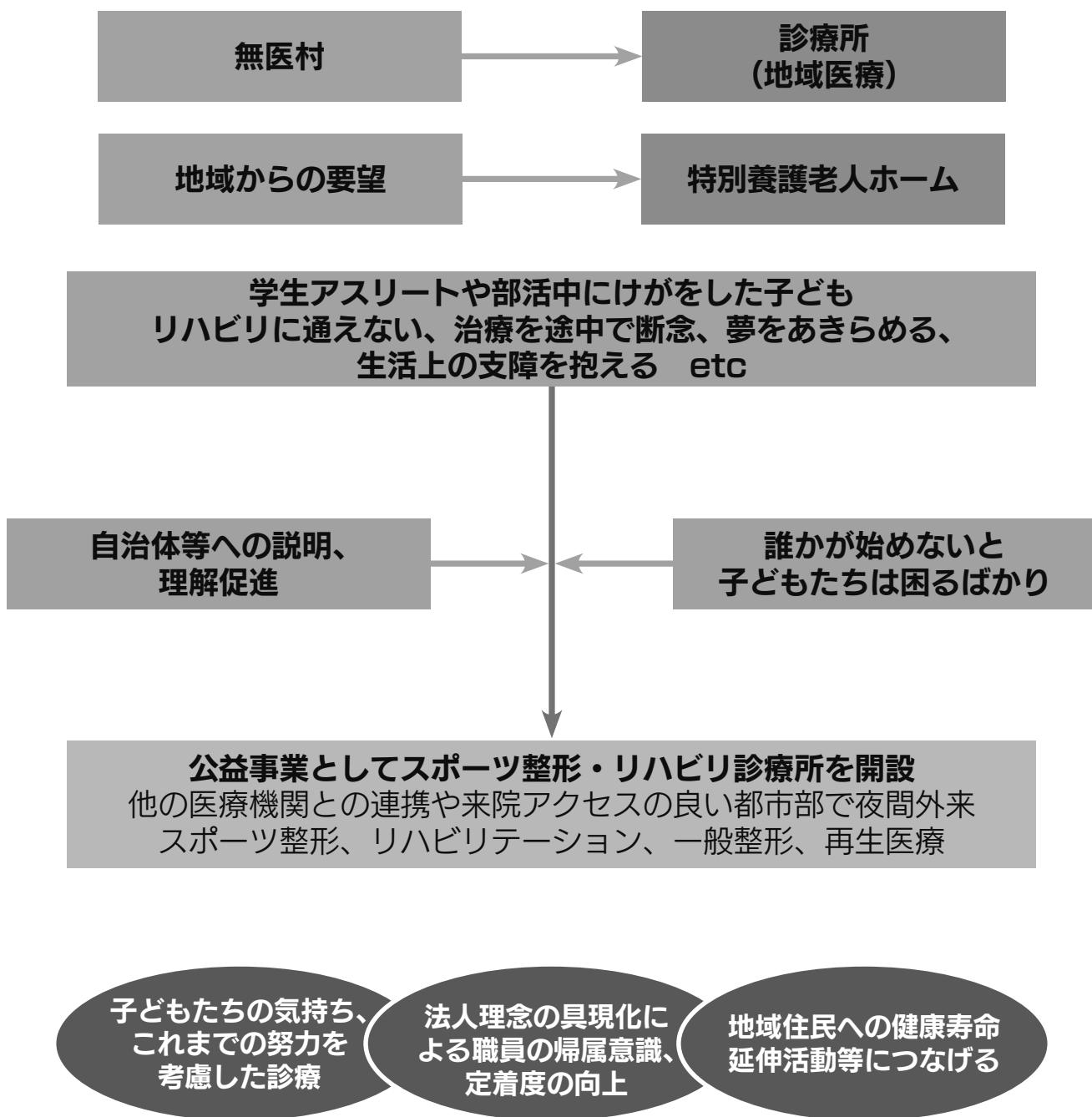
●職員の帰属意識の醸成、定着につながる！

⇒介護分野の職員採用においても、診療所開設の背景や意図を伝えると、法人の取組の多様性が評価され、応募者が増えるとともに、職員の帰属意識の醸成、定着につながっている。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



高齢 福祉事業

事業展開タイプ

老朽団地の CSW（コミュニティソーシャルワーカー）を職員が担当⇒住民主体の活性化策を実現

※住民の高齢化によって自治会が解散した UR 団地で、住民及び地域の福祉の担い手が我が事として活性化策に取組めるようサポート。

キーワード 高齢者の孤独・孤立化 | 多職種・多機関協働 | 住民主体の取組支援

法人名 **社会福祉法人 秀幸福社会（大阪府）**

[事例詳細](#)

Tel 072-631-5151

URL <http://care-net.biz/27/shouei/>



自治会組織が解散した UR 団地の活性化支援、孤独・孤立対策

多角化・多機能化ストーリー

高齢化率 52%、世帯構成平均 1.4 人の状態にある法人近隣の UR 団地では、3 年前に自治会が解散し、住民同士の関わり合いが希薄に。

高齢住民の孤独・孤立化が課題となる中、法人職員が CSW として関与。

元自治会長、地区担当民生委員、福祉委員、市社協らとアイデアを出し合いながら、月 2 回の相談会や広報誌の全戸配布、懐古写真展など、住民を主体にして実施。



ここに注目！「古き良き時代を住民のみなさまに思い出していただき、我が事として団地を活性化！」

～顔見知りになれば、自然とお互いを気遣い、人と人がつながる～

●課題は、問題意識の共有と住民との協働の確立

⇒専門職が出しゃばりすぎず、住民やその地域の福祉の担い手の方々に思いや提案を発言いただいたアイデアを実践。

その振り返りをして次の仕掛けに取り組むことで、やらされている感を生み出さずに継続性を維持。

● CSW の関わりによって、法人の事業が広く周知。サービス利用も進む。

⇒住民の介護認定申請や介護サービスを含む福祉サービスの利用申請が急増。法人への信頼感も増した。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス

法人近隣のUR団地 [高齢化率52%、世帯構成平均1.4人]
⇒ 3年前に自治会が解散。住民同士の関り合いが希薄に。

高齢住民の孤独・孤立化が課題となる中、法人職員がCSWとして上記団地を担当。



～何とかしたい！やってみよう！～

当該団地の元自治会長、地区担当民生委員、福祉委員、市社協の地区担当者と一緒に「何ができるか」のアイデアを出し合う

①よりそい相談会

月2回、住民の困りごとや不安の声を受け止める場を設定。
その場から行政担当者へつないで、早期の解決へ！

②よりそいニュースレター

住民からの投稿も含め、団地に特化した情報や、体操・料理メニューも掲載。

全戸配布を実施！！投稿採用で参加士気も高める！

③昔懐かし写真展の開催

団地住民に呼びかけ、活気のあった時代の写真を集めて展示。

談笑の場も設置。思い出話に花が咲く！

近隣の子どもを招待した多世代交流も実施！

【継続性を支援】

住民やその地域の福祉の担い手の方がたからの提案を実行。
我が事としての取組の継続性を維持！

【集いの場が復活】

写真展をきっかけに、集いの場となるカフェが常設される！

【福祉サービス利用申請が急増】

法人への信頼が高まり、介護認定申請や介護サービスの利用が増加！

高齢 福祉事業

事業展開タイプ

特別養護老人ホーム⇒障害者就労継続支援
※特養の清掃業務等を障がい者の就労の場に

キーワード

就労支援

人材育成

行政との連携

経費削減

法人名

社会福祉法人 尚仁福祉会（鳥取県）

事例詳細

Tel

0859-72-4403

URL

<http://syoujin.or.jp/>



障がい者の一般就労の場として特養を

多角化・多機能化ストーリー

特別養護老人ホームを中心に事業展開していたが、地域において障害者の就労支援のニーズがあったため、就労継続支援B型事業所を新たに開設し、施設外就労先、一般就労先として、特養ホーム等で清掃作業を行うこととした。



就労支援の役割である一般就労を希望する障害者の就労先確保につながった。



法人にとっては、介護助手としての就労や、昨今、人材不足が顕著になりつつある調理の仕事の担い手の確保にもつながるとともに、自法人が経営する福祉施設の清掃作業等を内製化することで、結果的に経費節減にもつながった。

ここに注目！「経験者の採用や他法人の見学、行政との関係性を構築」

●経営協のネットワークを活かし他法人に見学・実習！

⇒法人設立以来、高齢者福祉事業のみを実施していたため、障害者部門の中核となる職員は経験者を中途採用し、また、内部異動で介護福祉士を配属した。ノウハウや専門性については、障害者支援を中心に実施している経営協の会員法人に見学や実習に行った。

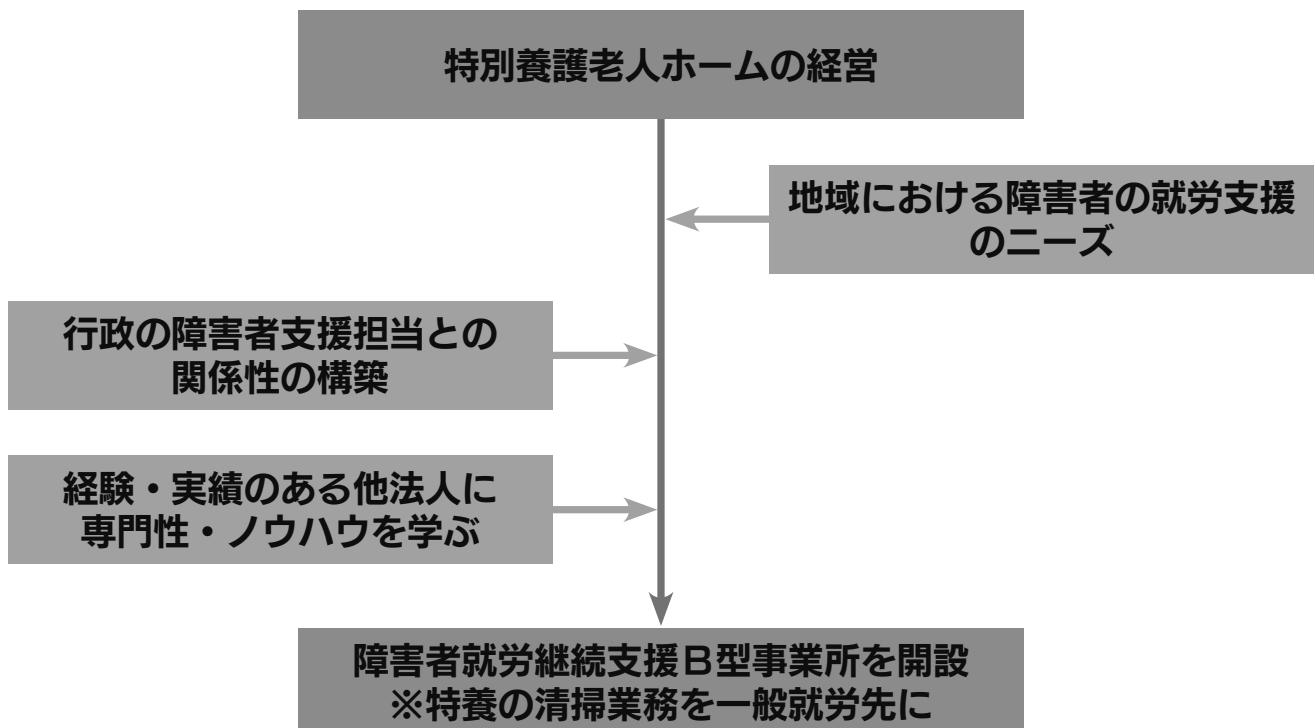
●行政の高齢者担当から障害者支援担当に橋渡し！

⇒行政との関係は、高齢者担当に、障害者支援担当への橋渡しを依頼し、連携協議の場をもちながら、障害者事業に関する会議等にも積極的に参加し、関係性を構築していった。

多角化・多機能化の類型



多角化・多機能化のプロセス



今後

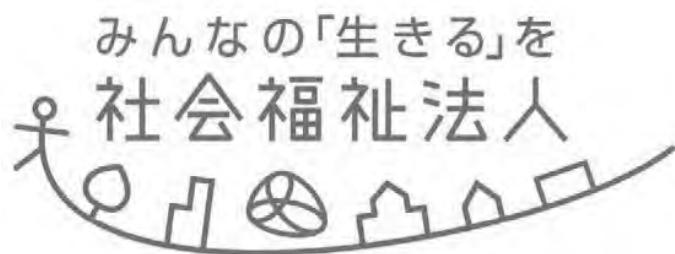
特養の介護助手や調理業務の担い手として就労をめざす

障害者の一般就労の
場の拡大

障害福祉の理解が
人材育成につながる

間接業務の内製化による
経費削減

全国経営協版 社会福祉法人の事業展開の
あり方に関する指針〔多角化・多機能化編〕



写真提供：社会福祉法人 みかり会

全国経営協版 社会福祉法人の事業展開指針の作成について

みんなの「生きる」を
社会福祉法人

指針の意義

- 未来志向の事業展開を検討するための視点を提示
- ▷ 多様な福祉ニーズへの対応力の強化
 - ▷ 社会福祉事業の継続性・安定性の向上
 - など

指針の位置づけ

自主的・自立的な事業展開のための行動指針

- ▷ 地域福祉の維持・向上、新たな福祉サービスの創出
- ▷ 適切なガバナンスと地域住民等へ説明するプロセスの重視など

社会福祉法人の事業展開のあり方に関する指針 －地域の福祉を守り抜く未来志向の法人経営に向けて－

多角化・
多機能化編

連携法人制度編

事業譲渡編

合併編



★ 地域社会の変化に伴い、
事業展開を検討する際の行動指針
★ ガバナンスの観点から必要な
チェックポイント

★ 許認可の際に参考として
活用

★ 地域生活課題の解決や
包括的支援体制の整備に
向けた方策

★ 社会福祉法人の使命を
理解していただく

社会福祉法人
理事 評議員 監事

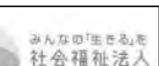
所轄庁・行政庁

市町村

幅広いステークホルダー

1

社会福祉法人の事業展開のあり方に関する指針[多角化・多機能化編]の概要



[多角化・多機能化編]策定の目的 －地域共生社会の実現のために－

1

「大規模化」を目的化する議論に終止符を打ち、
利用者や地域社会の実情等に応じた適正な
事業展開方策を示す

2

多様化・複雑化する地域ニーズを敏感に捉え、
地域社会を守り抜き、新たな価値を創造する
積極的な事業展開の方向性を示す

3

制度論ではなく、実践論として今後の事業展開
を主体的に考え、実践する思考と手法を示す

社会福祉法人の事業展開における多角化・多機能化の意義・必要性

視点①
本来の使命の遂行

地域のセーフティネットであり続けるためには、多様化・複雑化する地域ニーズに対応して、
事業の多角化・多機能化を志向するのは社会福祉法人の本来的な使命である。

視点②
経営基盤の安定化

報酬改定や制度改革など影響を受ける現行の社会福祉事業の性格上、経営する種別や
サービス類型の多角化・多機能化は、経営リスクを分散させるうえでも必要である。

視点③
地域共生社会の実現

施設経営モデルから脱却し、地域住民をはじめ様々な主体との連携のもと、地域共生社会
の実現を主導していくためには、既存の制度分野を超えた多角化・多機能化が必要である。

2

多角化・多機能化によって期待される効果

経営に対する
基本姿勢

経営リスクを分散
制度や報酬の見直しへの備え

支援に対する
基本姿勢

新規利用者の受け入れ
新たな支援ニーズの把握

専門職資格の有効活用
持てるスキルを最大限に発揮

新たな取組への挑戦で職場が活性化

組織風土への好影響

人材採用へのプラス効果
募集人材の幅の拡充が採用の追い風に

地域ニーズの把握、対応

既存サービスでは対応できないニーズ

福祉の仕事の魅力発信
地域に根差した多角的な事業展開

包括的な支援体制の構築
地域のつながりの再構築

人材の定着、離職防止
多様な働き方、働く場の提供

地域社会に対する
基本姿勢

キャリアパスの構築
次代の幹部養成

福祉人材に対する
基本姿勢

※アクションプラン2025の枠組みをもとに整理

3

多角化・多機能化を進めるにあたっての留意点

①

利用者、地域住民にとってより良い方策となっているか

②

地域特性、地域実態と将来の見通しを踏まえた方策となっているか

③

自法人の理念や経営状況を踏まえた方策となっているか

④

ガバナンスの観点から適正な規模の方策となっているか

⑤

行政計画(地域福祉計画、介護保険事業計画等)を踏まえた方策となっているか

多角化・多機能化の意義・必要性に照らして、総合的・戦略的に検討することが必要

[多角化・多機能化の意義・必要性]

視点①

本来の使命の遂行

視点②

経営基盤の安定化

視点③

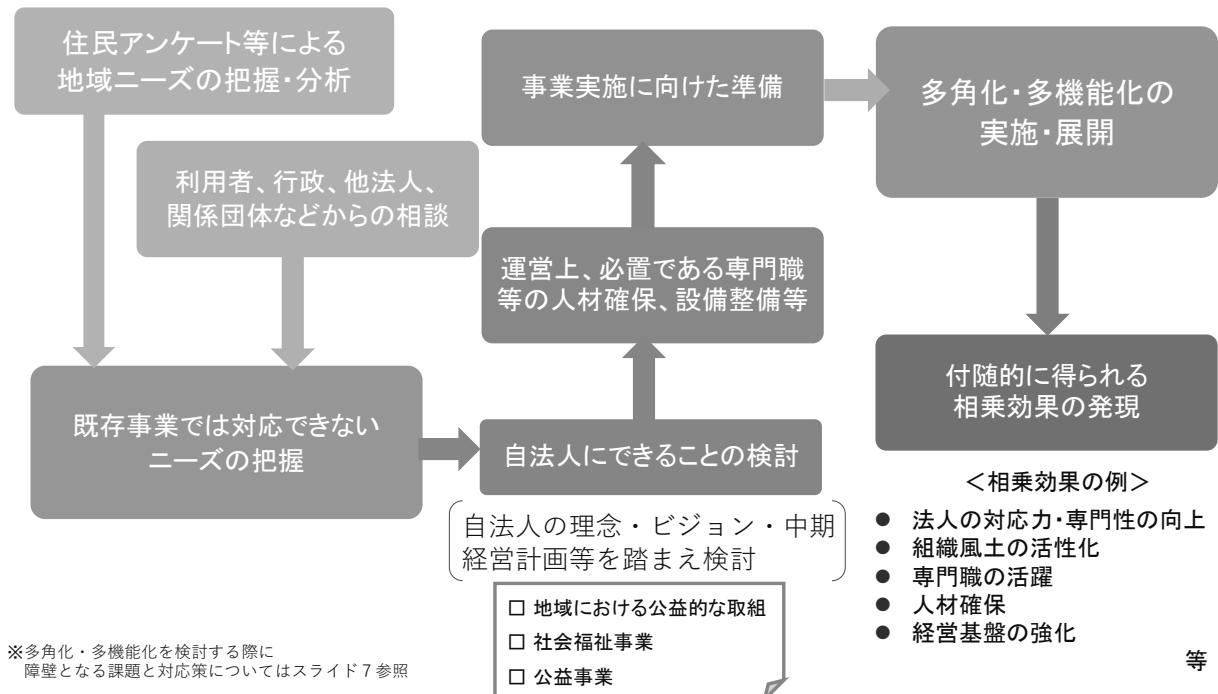
地域共生社会の実現

4

社会福祉法人の事業展開のあり方に関する指針[多角化・多機能化編]の概要

みんなの「生きる」を
社会福祉法人

多角化・多機能化の検討プロセス(イメージ)



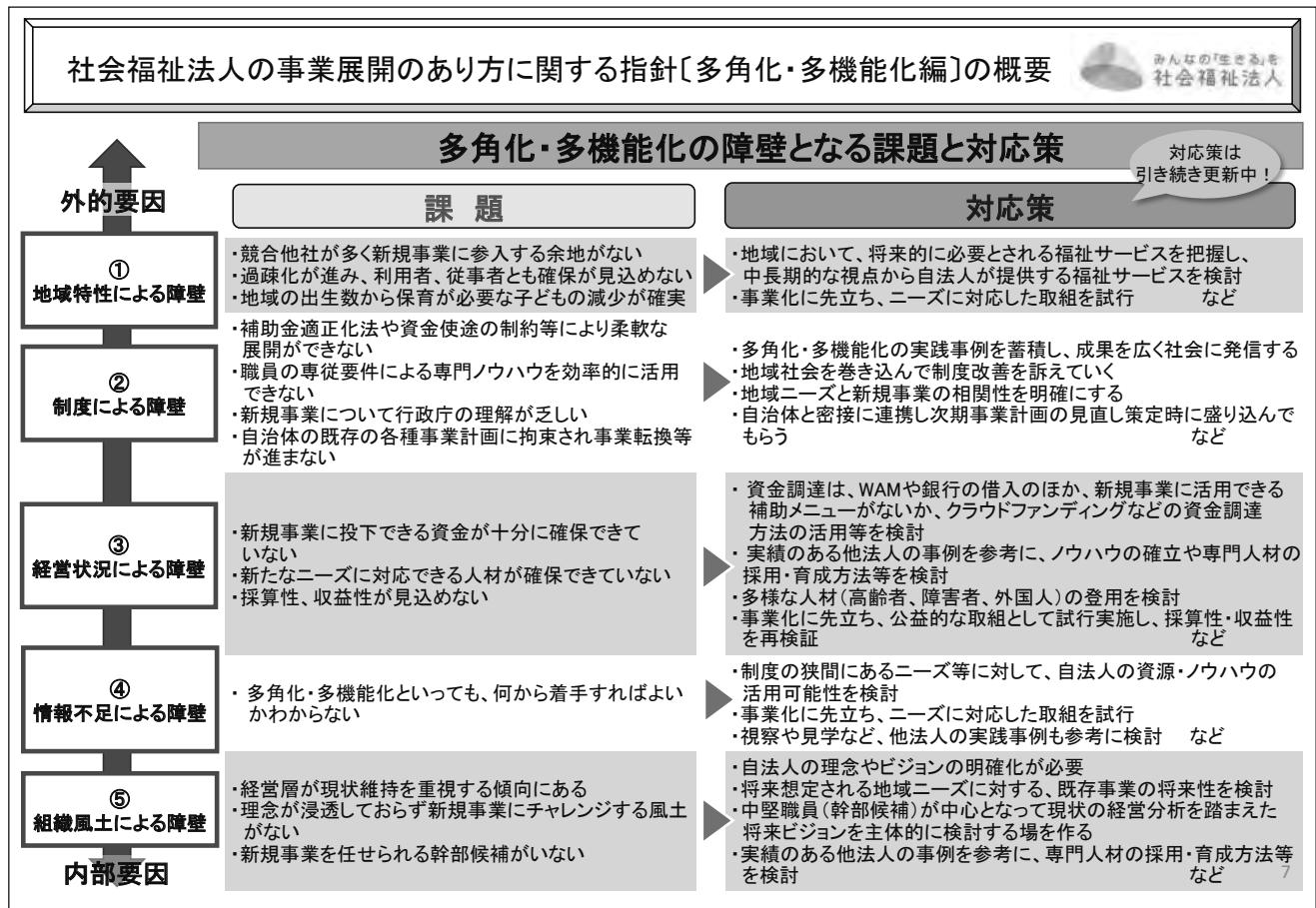
社会福祉法人の事業展開のあり方に関する指針[多角化・多機能化編]の概要

みんなの「生きる」を
社会福祉法人

社会福祉法人における事業の多角化・多機能化における戦略的な視点

		自法人が提供するサービス・事業等	
		既存	新規
対象者・ 対象地域	既存	【市場浸透戦略】 既存のサービス・事業の内容を改善し 利用者の満足や地域福祉の向上を図る (例) • 第三者評価の受審等、サービスの質向上に向けた取組を 強化し、利用者満足を高める • 子ども食堂の開催頻度の拡充や利用料金の引き下げ等、 地域住民の利便性を高める	【新製品開発戦略】 既存の利用者等の新たなニーズに対応するため サービス・事業の機能を増やす (例) • 保育所において、病児保育や障害児保育の機能を拡充する • 児童養護施設において、他機関との連携のもと、退所児童に 対する支援体制を強化する
	新規	【新市場開拓戦略】 新たな分野のニーズや新たな地域において 既存のサービス・事業を展開する (例) • 障害者支援施設での高齢障害者支援のノウハウを活かし 介護保険サービスを展開する • 保育所のノウハウを活かし、学童保育が少ない他地域で 学童保育事業を展開する	【多角化戦略】 新たな分野や新たな地域でのニーズに 対応するため新たなサービス・事業を展開する (例) • 少子化が進行する地域で、保育所の利用定員を縮小しつつ、 専門人材を活用し、高齢者・障害児者分野の事業を展開する • 障害就労支援のノウハウを活かし、ひきこもり、孤独・孤立 等の生活困窮者支援事業を展開する
		※アンソフの成長マトリクスをもとに整理	

利用者や地域のニーズと自法人の強みとの適合関係を分析しつつ、地域福祉の充実と経営基盤の安定化の視点から、社会福祉法人として新たな価値を創造し続けるための戦略



社会福祉法人の事業展開のあり方に関する指針[多角化・多機能化編]の概要

みんなの「生きる」を
社会福祉法人

多角化・多機能化の実践事例

～多角化・多機能化の意義・必要性に着目した展開事例～

事業展開タイプ 保育所→障害児保育→障害児通所支援事業
→障害者就労支援事業に事業展開

社会福祉法人 みかり会（兵庫県）

保育所で障害児保育を実践する上で、卒園時、小学校に就学した後の放課後の見守りが保護者の悩みであった。そこで、みかり会では、障害児通所支援事業（児童発達支援・放課後等デイサービス）を複合して行えば、切れ目なくその子どもと家庭を支えることができると考え、新たに事業を実施することとした。

するとさらに、18歳以降の対応をどうするかという声があがり、社会福祉法人として、何かできることはないと検討した結果、障害者就労支援事業を実施するとともに、児童発達支援センターの運営や他の支援の必要な就労支援事業の検討を進めている。

多角化することで、例えば障害児支援に関心のある保育士からの応募を受け、採用につながるなど、人材確保にもプラス効果があった。

採用の間口が広がることで
新たな人材確保につながる！

障害児保育などを始めたことにより、
障害児支援に興味のある保育士が応募
してくれるようになりました。

多様な人材が集まってきたのは、
「多角化・多機能化」の大きなメリットです。

みかり会 法人本部
(幼保連携型認定こども園 松帆南)
TEL 0799-36-2344
URL <https://www.mikarikai.jp/>

社会福祉法人の事業展開のあり方に関する指針[多角化・多機能化編]の概要

みんなの「生きる」を
社会福祉法人

事業展開タイプ

高齢者施設⇒障害者就労継続支援に事業展開

社会福祉法人 尚仁福祉会（鳥取県）

特別養護老人ホームを中心に事業展開している尚仁福祉会が、地域において障害者の就労支援のニーズがあつたため、障害者就労継続支援B型事業所を新たに開設し、施設外就労先、一般就労先として、特別養護老人ホーム等で清掃作業を行うこととした。

利用者にとっては、就労支援の役割である一般就労を希望する障害者の就労先確保につながった。

法人にとっては、介護助手としての就労や、昨今、人材不足が顕著になりつつある調理の仕事の扱い手の確保にもつながるとともに、自法人が経営する福祉施設の清掃作業等を内製化することで、結果的に経費節減にもつながった。

B型のご利用者が特養で清掃している様子



制度理解や人材育成、行政との連携をどうする

法人設立以来、高齢者福祉事業のみを実施しており、障害者福祉事業の制度理解や障害者支援に従事する職員の研修等を実施していなかったため、制度の理解や人材育成を行う必要がありました。

また、行政との連携についても、高齢者担当とは密に行っていましたが、障害者担当との関係性を構築していく必要がありました。

経験者の採用や他法人の見学
関係のあった高齢者担当からの橋渡しで
行政との関係性を構築！

障害者部門の中核となる職員は経験者を中途採用しました。また、内部異動で介護福祉士を配属し、経営協の会員で障害者支援を中心に実施している法人に見学や実習を行きました。

行政との関係は、高齢者担当に、障害者支援担当への橋渡しを依頼し、連携協議の場をもちながら、障害者事業に関する会議等にも積極的に参加し、関係性を構築していました。

尚仁福祉会 法人本部
〒689-4403 鳥取県日野郡江府町大字久連7番地
TEL 0859-72-3210 URL <http://syoujin.or.jp/>

9

社会福祉法人の事業展開のあり方に関する指針[多角化・多機能化編]の概要

みんなの「生きる」を
社会福祉法人

事業展開タイプ

特別養護老人ホーム⇒盲養護老人ホーム

社会福祉法人 湖東会（滋賀県）

特別養護老人ホームを長年経営していたところ、視覚障害者福祉協会より盲養護老人ホームの設置依頼を受け、盲養護老人ホームの開設を決意。全国で16年ぶりの新規設置となり、開設や老朽改築のモデルケースとして他の未設置県にも設置の動きが広まった。

法人にとっては、これまで介護のみであった環境に、新たな部門が加わったことで、それぞれの部門がもつノウハウを共有し、組織の活性化につながった。視覚障害者協会・盲学校・障害者（盲児童成人）支援施設・盲養護老人ホームの四者による連絡協議会も設立した。

盲学校からの依頼で、卒業生の按摩マッサージ師を機能訓練指導員として採用したところ、「若い本物の按摩マッサージ師さん」として好評を博す。機能訓練加算も取得でき、施設の専門性を強化、職員の腰痛対策等にも活用した。卒業生の採用を増やし、障害者雇用給付金を受け、障害者雇用優良事業所として表彰を受けるなど、共生型の雇用就労環境づくりの先駆けとなつた。



？ 視覚障害者支援の経験がない

経験者の採用や他法人の見学
関係のあった高齢者担当からの橋渡しで
行政との関係性を構築！

設計・利用者支援・人材育成まで視覚障害者福祉協会の全面協力を得る

法人では、視覚障害者支援の経験があまりませんでしたが、施設の設計・利用者支援・人材育成まで視覚障害者福祉協会の全面協力により、計画を進めました。

湖東会 法人本部
〒529-1601
滋賀県蒲生郡日野町松尾359番地
TEL 0748-52-5620
URL <http://kotoukai.or.jp/>

10

～本指針で紹介する実践事例のポイント～

本指針では、事業展開タイプごとに多角化・多機能化を進めたプロセスと成果とともに、プロセスにおいて直面した課題への具体的な対応策をポイントに紹介

多角化・多機能化の例 事業展開タイプ	想定される課題の例
◆ 障害児施設⇒保育所 地域の保育ニーズやインテグレーション療育の実践の観点から、障害児施設で保育所を併設	<ul style="list-style-type: none"> 経験のある園長、保育士の人材確保が必要。 自治体の保育所整備計画に則った土地の選定や定員数の検討が必要。 地域の自治体により年齢ごとの調整があり赤字経営が数年続く可能性あり、一定の運営費の準備や土地の確保が必要。
◆ 障害者入所施設⇒障害者通所施設、グループホーム 国の障害者入所施設の定員削減政策を受け、入所希望者が施設に入れず、受け皿として検討	<ul style="list-style-type: none"> 経験のある支援員の人材確保が必要。 特に運営上必置であるサービス管理責任者（3年以上の経験と研修受講が要件）の確保が必要。 利用者確保も地域によっては厳しい場合も見られる。
◆ 高齢者施設⇒障害者通所施設 高齢障害者の利用を契機に生活環境の継続性の必要性の観点から検討	<ul style="list-style-type: none"> 経験のある支援員の人材確保が必要。 特に運営上必置であるサービス管理責任者（3年以上の経験と研修受講が要件）の確保が必要。 自治体によっては施設整備費は出ないので自己資金が必要。
◆ 障害者通所施設⇒相談支援事業 相談支援のニーズの高まり、本体施設（障害者通所施設）の付帯的に事業の併設を検討	<ul style="list-style-type: none"> 経験のある相談員の人材確保が必要。 特に運営上必置である相談支援専門員（5年以上の経験と研修受講が要件）の確保が必要。

11

会員法人の多角化・多機能化に向けた全国経営協の主な支援策

多角化・多機能化を検討する際には、地域ニーズの把握・分析とともに、自法人の経営状況、人的資源やノウハウ等の内部環境を分析することが重要です。

「経営協ドック」により、各法人の経営課題の把握・分析を支援します！
Web経営診断など、各法人の経営状況の把握・分析に必要なツールを提供するとともに、経営協メンバーによるアドバイザーチームによる経営分析・改善支援を行います。（令和4年度より実施）

多角化・多機能化には、一定のノウハウや検討体制、課題解決に向けた手法など新たな視点が必要になり、他法人の実践に学ぶことが有効な手段になります。

「多角化・多機能化マッチング事業」により実績のある法人を紹介します！
本指針で紹介した事例を提供いただいた会員法人をご紹介します。
これまでに集積した多様な実践事例をもとにノウハウ等を共有を図り、全国経営協のネットワークを活かし、事業展開タイプごとに多角化・多機能化に実績のある会員法人をご紹介します。

12

多角化・多機能化マッチング事業

はじめました！

多角化・多機能化マッチング事業とは？

全国経営協の会員法人の実践と相互のネットワークを活かし、会員法人間で多角化・多機能化のノウハウや課題への対応策などを共有するために、多角化・多機能化の実践に取り組んでいる会員法人と、これから多角化・多機能化にチャレンジしようとしている会員法人をマッチングします。

マッチングの流れ



多角化・多機能化を
実践している法人

さらに多角化・多機能化の
実践に取り組む場合



これから多角化・多機能化に
チャレンジする法人

実践事例の登録・提供
(詳細は裏面へ)

相談窓口へ
マッチングの依頼

事業展開タイプごとに
実践を提供いただいた法人を紹介



全国経営協 マッチング
事業相談窓口



【問い合わせ・マッチング事業 相談窓口】

全国社会福祉法人経営者協議会 事務局

TEL： 03-3581-7819 Mail： keieiiko-matching@keieiiko.gr.jp

多角化・多機能化 実践事例 募集中！

社会福祉法人における「多角化・多機能化」の実践事例を募集いたします。ご提供いただいた事例につきましては、これから法人の多角化・多機能化にチャレンジしようとしている会員法人へご紹介（「実践事例ガイドブック」に掲載）させていただきます。

実践事例の募集にあたっては、法人規模の大小や経営している事業種別を問いません。多くの事例を共有し、各法人の経営力向上につなげるよう、ぜひとも積極的なご応募をよろしくお願ひいたします。



登録はこちらから



<https://forms.gle/n8HhqZijAtyG5yAU7>

※フォームに登録いただいた後、実践の詳細をお伺いします。



たとえば、こんな事例を募集しています！

○多角化

地域のさまざまな福祉ニーズに応じて、既存事業（高齢者福祉、障害者福祉、子ども・子育て支援、生活困窮者支援等）に加え、他分野の事業等を展開することにより、経営基盤を強化し福祉サービスの提供を拡充すること。

例

- ・ 子ども・子育て支援のノウハウ等を活かし、障害児支援を実施
- ・ 障害福祉サービスのノウハウ等を活かし高齢障害者の介護サービスを実施
- ・ 高齢者、障害者、子どもなどを包括的に支援するための複合型（全世代・全対象型）の支援拠点づくり
- ・ 農業との連携等（農福連携）による高齢者や障害者の就労機会や生きがいづくりのための就労支援
- ・ 地域のニーズに応じて、社会福祉事業以外に公益事業、収益事業等の実施

○多機能化

地域の福祉ニーズに応じて、既存事業（拠点となる施設・事業所等）に、入所、通所、訪問、相談・支援などの複数の支援機能や役割を持たせ、既存事業を中心に経営基盤を強化し、支援機能を充実させること。

例

- ・ 地域の生活課題に応じた地域における公益的な取組の実施
- ・ 既存事業を拠点とした小規模・多機能の拠点サービスづくり
- ・ 特別養護老人ホームや障害者支援施設、生活困窮者支援等の専門性等を活かした、居住支援（グループホーム等）、通所、訪問、相談支援等のサービス・事業の実施
- ・ 子ども・子育て支援の専門性等を活かした、病児・病後児保育、家族（保護者）支援を目的とする相談支援や居場所づくり（地域における公益的な取組）等の実施
- ・ 障害者の就労と暮らしを支えるための就労支援事業とグループホーム等の実施 等



http://www.shafuku-heros.com



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、
人と人とが支え合い、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 2025

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
Tel.03-3581-7819 Fax.03-3581-7928

