ひろしまふくし経営協情報誌
ウェルひろしま
Wellbeing News Hiroshima
41号
2022.2

「ウェルひろしまの巻頭にあたり」

広島県社会福祉法人経営者協議会 会長 本永 史郎

二年余に亘る新型コロナウイルスの全世界的な感染は、拡大と縮小を繰り返しながら予想以上に長期化し、一部地域の医療体制の崩壊に近いひっ迫や日常生活や経済活動の制限など、これまでに経験がないくらい私たちの生活に影響を及ぼしています。秋に入って感染は急激に縮小し、ようやく出口が見え始めたかと思われましたが、新株の登場によりこれまで以上の感染拡大に見舞われています。この間、会員の皆様方におかれましては、日常的な感染予防策の徹底はもとより積極的なワクチン接種、定期的な検査実施など、利用者と職員の生命と生活を守るための取り組みを今日まで続けておられることに、改めて敬意を表します。本会の活動においても、人の移動や密集の場を回避するため、これまでのような方法で活動を行うことは困難でしたが、各種会議やセミナーなどについては「オンライン」という新たな手法が定着しました。介護等の現場におけるICTの活用は国の施策としても推奨されているところではありますが、コロナ禍という逆境がそれぞれの現場において、こうした取り組みの進展を後押しする形になったのは皮肉な感じがします。いまのところ「AFTERコロナ」を想定することは難しいかもしれませんが、「WITHコロナ」を想定して活動を進めていくことは可能ではないかと思います。万一、今後再び感染拡大が生じたとしても、これまで培った知恵と経験でなんとか乗り切りたいものです。

また、今年度も全国各所で自然災害が多発し、自然災害への備えの大切さを改めて感じさせられました。今回の報酬改定では、全ての介護サービス事業所等に対して、「感染症及び自然災害に対する業務継続計画（BCP）の策定」を義務付けましたが、このことは、私たちの提供している福祉サービスが市民生活を送るうえで欠くべからざるものとして位置づけられていることを示しています。「広島さっそくネット」の取り組みは着実に定着しつつあるものの、未だ十分にご理解が進まない事業所や市町行政等があることも課題となっており、今後も地道な取り組みを進めることが必要と思われます。今年度は本会が県への予算・制度要望事項として提案させていただいた「災害福祉支援ネットワークの構築」が県の事業として採択され、地域への福祉支援体制づくりが本格的に進められることになります。このネットワークの構築に当たっては、福祉避難所の設置やDWATへの協力など、会員の皆様にますますのご協力をお願いすることとなりますが、「地域づくりへの支援」も社会福祉法人の役割であることをご理解いただき、ご協力を賜りますようお願いいたします。

最後に、民事再生手続きを進めていた本県の社会福祉法人の多額の資金流出というニュースが飛び込んできました。全容の解明には時間を要するものと思われますが、社会福祉法人に対する社会的信用を失墜させかねない不祥事であることは間違いないものと思われます。真摯に事業に取り組んでおられる会員の皆様にとっては苦々しい思いでおられることは承知ですが、これを機に、会員の皆様方におかれましても、適切な法人経営になお一層ご留意いただきますようお願いいたします。

「クラスターが発生した社会福祉施設等への応援体制」の取り組みから見えてきたこと

令和２年度から新型コロナウイルスのクラスターが発生した社会福祉施設等への応援体制の構築がすすめられ（※ウェルひろしま40号参照）、実際に応援職員を派遣する支援が行われました。

令和２年度に、法人内でクラスターが発生し、応援派遣職員を受け入れた（社福）安那福祉会　特別養護老人ホームサンサンホームの石川真治施設長と、応援派遣職員として支援を行った（社福）新生福祉会　ケアハウス楽生苑の河原大樹生活相談員の双方から、実際の取り組みとその中から見えてきたことを伺いました。

応援派遣支援の受け入れ等について

（社福）安那福祉会　特別養護老人ホームサンサンホーム
施設長　石川　真治

【法人運営施設の概要】

○所在地	福山市神辺町東中条
○施　設	特別養護老人ホーム(50)
（定員）	ユニット型特別養護老人ホーム(40)
	短期入所生活介護事業所(16)
	グループホーム(9)
	ケアハウス(16)　など
○職員数	約90名

●はじめに

「えっ、利用者が陽性？本当ですか！」と電話を受けた看護課職員の声で、令和３年１月１日が始まりました。

令和２年12月には新型コロナウイルス感染症第３波が押し寄せ、周辺地域で感染確認者数が急増している中、当施設では徹底した感染防止対策に取り組み、年末の抗原検査では全職員陰性であったにも関わらず、この一本の電話により、施設内の穏やかな正月風景は様変わりとなりました。

その後、施設内で入所者・利用者と職員の合計７名の陽性者を確認、クラスターとなり、利用者のご家族をはじめ多くの皆様方には、多大なご心配、ご迷惑をおかけしました。

また、地域の方々や県・市、社会福祉関係など多くの団体の皆様方から温かいお言葉やご支援、ご助言をいただき、早期の収束につなげることができたと考えております。心から感謝申し上げます。

施設内で陽性者が確認された後、県で構築された応援派遣支援を受け入れた際の状況や当施設での拡大防止策などについて、ご支援いただいた皆様方の参考になればと思い、報告させていただきます。

●応援派遣の支援要請の経緯

令和３年１月２日から入所者・職員全員のＰＣＲ検査を行い、陽性が確認された入所者のうち、無症状者４名は入院でなく、多目的室を転用した隔離室で最低10日間は施設内療養を行うこととなり、別編成の人員体制により完全防備で極度の緊張感を持ちながら対応しました。

一方で、陽性が確認された職員のユニットでは、要員減となりながらも、ゾーニングの下、細心の注意を払いながら、サービス提供を継続し、連日勤務や長時間勤務など過酷な勤務状況となりました。

これを受け、併設のデイサービス職員の応援など他部門からの要員確保を行ったものの、２回目の全員のＰＣＲ検査が一週間後の１月12日で、結果を含めて、先が見通せず、職員の疲労感・不安感は膨らむ一方でした。少しでも業務負担を軽減し、サービス提供を継続する方策の一つとして、応援職員２名の派遣を１月７日付けで県に要請しました。

●応援職員受け入れ準備

応援職員派遣制度には当法人職員を登録しており、ある程度は理解していましたが、増大した現場業務対応に忙殺され、十分な受け入れ準備ができない状況でした。

こうした中で、県担当者によるゾーニングの現場調査、応援職員の宿泊施設の確保、応援業務を遂行する後方支援エリアでの業務フロー図・入所者状況資料の作成などは、県の手厚い支援により受け入れ準備を進めることができました。

令和３年１月12日の第２回検査では、全員の陰性を確認することがで

きましたが、潜伏期間の関係から、ゾーニングは19日まで継続となり、15日から22日まで応援職員を受け入れることとしました。

●受け入れの良かった点や気づき

応援職員の方には、慣れない施設でありながら、豊富な経験により、丁寧で的確なケアを着実に行っていただき、当施設職員には、心強く、安心感を与えてくださいました。また、応援職員の派遣元施設での工夫された業務方法などについて、業務遂行時や応援終了日の反省会を通じて、貴重な情報を得ることができました。（この情報をきっかけに、令和３年10月からの当施設の排泄交換業務の見直しに繋がりました。）

この支援制度を利用した際の気づきとしては、支援要請から実際の受入までの期間が、応援派遣者の選定・検査などで１週間は必要であることから、改めて、発生当初の業務急増への迅速対応について、当施設での日頃の諸準備の必要性を再認識しました。

年月	主な取り組み経過
R2年 12月	17日 発生時シミュレーション資料を追加作成 （ゾーニング図・フロー図・行動マニュアル） 25日 職員抗原検査(県内高齢者施設対象)⇒全員陰性 31日 施設内利用者の発熱確認後、PCR検査実施 ⇒結果判明まで別室(陽性判明後は隔離室へ転用)での介護・健康観察
R3年 １月	1日 検査結果の連絡、陽性を確認　➡ゾーニング開始 市保健所・市担当部署と協議開始 2日 入所者・職員等全員の第1回PCR検査開始（～3日） 全部門の入所者・利用者のご家族等へ連絡 陽性者確認のホームページ公表 4･5日 第1回PCR検査で陽性者確認(累計7名うち無症状者6名) 入所者4名(無症状者)を隔離室へ移動　➡ゾーニング追加 4日 併設のデイサービス休止⇒デイ職員は特養・看護課へ応援 5日 県感染症医療支援チームの派遣受入(～6日) ⇒ゾーニングの確認・追加指導 7日 県に応援派遣支援の要請 12日 入所者・職員等全員の第2回PCR検査⇒全員陰性 15日 他施設から応援職員2名受入れ(～22日) 19日 ゾーニング解除 20日 通常サービス提供の再開（併設のデイサービスを含む） 22日 職員のPCR検査(県内高齢者施設対象)⇒全員陰性

具体的には、施設内職員の応援シミュレーションや、応援者用の業務マニュアルの作成、業務継続計画策定による各種業務の提供整理などが必要と考えております。

●今回の全体の対応の振り返りから

令和３年１月20日から事業再開となりましたが、次への備えとして、危機管理対応の基本である迅速・適確処理、利用者・職員の安全安心の確保などの視点で２月５日に全部門での振り返りを実施しました。

主なものとして、①感染予防対策の取り組みでは、国や経営協を始めとした様々な団体から示されたガイドライン等を参考に、令和２年２月から看護課が中心となって、陽性者隔離などマニュアル整備、ガウン着脱訓練、一処置一消毒の徹底など感染拡大防止方策を計画的に取り組み、発生直前の昨年末には、ゾーニングのシミュレーションについて、整理を行い周知が完了しました。

こうした着実な取り組みにより、発生直後、ゾーニングなどの確認や指導のため来所された広島県感染症医療支援チームからは、感染拡大防止策を適確に実践し、大きな問題はないとの評価をいただき、自信を持って取り組みを続け、早期の収束につながったと受け止めております。

なお、支援チームによるその他の個別指導や現場での処理事案などについては、直ちにマニュアルへ反映するなど継続的に見直しを行っております。（例：ゾーニングを想定した保管場所の分散化、ごみの収集方法など）

②推進体制の面では、発生直後から、各部門の責任者で構成する感染対策会議を連日９時、17時に開催し、入所者・職員の体調確認、業務処理及び応援体制の計画・実施状況の報告、課題報告と対応の指示などを迅速・適確に処理するとともに、情報共有体制を構築しました。

一方で、別フロアーの隔離室では、感染リスクにひるまず介護に従事した職員の勤務状況把握が遅れ、職員に過度の労務負担をかける事態が生じました。この対応としては、機器活用等による勤務状況の定時・迅速把握や責任者による現場把握など確認の徹底を図ることとしました。

●おわりに

発生時には、先が見えず不安な時間ばかりが経過しましたが、これまでの訓練・研修などを通じた諸準備、各方面からの人・物・専門知識などのご支援、そして皆さまからの激励のお言葉を大きな力とし、職員が最後まで頑張り、職員一丸となって乗り越えることができました。

新型コロナウイルス感染症への対応は、まだまだ続きますが、コロナ禍の収束に向け、ＰＤＣＡを引き続き展開しながら対処し、一日でも早く穏やかな風景が取り戻せるよう、もうひと踏ん張りしていきます。

●後日談①

令和３年５月下旬、クラスターが発生した県内施設へ職員応援派遣の協力依頼が県老施連から連絡がありました。

率先して応援を承諾した職員は、「こちらが大変な時に応援をいただいた。今度はこちらが恩返しに行かなくては」の一言。2週間の応援期間中のユニットでは、休暇返上など全員で業務をカバーしました。

職員の熱い気持ちに、只々感謝するばかりです。

●後日談②

令和3年8月、当施設へ応援に来ていただいた職員から、久しぶりに、電話が架かってきました。「現在、新型コロナウィルスの業務継続計画（BCP）の策定に取り組んでいる。発生時の具体的な対処状況を教えて欲しい」とのことでした。

当方も早期策定着手を掲げていますが、他施設の仲間との意見交換で課題整理が進みます。応援制度など様々な機会を通じてネットワークを拡げ、地域全体の福祉向上につなげていきたいです。こうした一本の電話は非常にありがたいです。

応援派遣職員としての支援等について

（社福）新生福祉会　ケアハウス楽生苑
生活相談員　河原　大樹

●応援派遣で支援に入る前の心構えや気をつけたこと

この度応援派遣職員として活動するにあたり事前に登録を行っていました。今回の派遣については、法人の中でも全職員に通達してもらい共有していましたので、派遣依頼から現地に入るまでの時間がタイトではありましたが、勤務調整や法人内の他事業所への協力依頼等をスムーズに行うことができました。当時の状況については、事前に派遣先施設より情報共有していただきましたが、正直漠然と把握した感じであり、実際に施設に入ってみないと分からないことは多かったように思います。しかしそれは当たり前のことであり一つ一つこなしていくしかないと感じていました。

●支援の取り組みとその中の気づき

私の派遣されたユニットは直接感染者を支援する事業所ではありませんでしたが、併設しており感染予防のためフェイスシールドとビニール手袋を常時着用し支援を行いました。支援内容は入浴、排せつ、食事が主となり、物品の補充や掃除、消毒等を行いました。特に消毒は床、手すり、机、椅子、ドアノブ等、不特定の者が触れる箇所については徹底して行いました。クラスター発生後すぐに応援職員として派遣されていたとしたら、派遣先施設も混乱しているのではないかと考えると、クラスター発生後の一定時間経過しシステムが確立されてからの現地入りであったので、非常によいタイミングで支援を行えたのではないかと感じています。

●派遣を終え自施設で活かしたこと

派遣先より新型コロナウイルス感染確認から現時点までの情報を時系列で示していただきました。新型コロナウイルスに関する様々な研修に参加し学びましたが、実際に発生した施設での生の状況を知る機会はなかったので貴重な学びとなりました。同時に派遣先施設の日頃の感染対策の徹底は見事な物であり、それをもってしても新型コロナウイルスが発生してしまうということに恐怖を感じ、今一度それらの情報を自施設に持ち帰り、法人内の各事業所で再度感染予防について見直す機会とすることができました。

●今後に向けての思い

自法人理事長の考えではありますが、私の勤めている法人は瀬戸田町であり尾道市または広島県という単位で高齢者を支援していくと考える時に、同じ介護従事者として自身の勤める施設のある地域だけではなく、福祉に携わる者として広い視点で支援を行うことを念頭に置いて活動しております。法人のテーマの1つに「真ごころ・思いやり・助け合い」を掲げており法人職員としての言動にそれらが意識されているか？を考える時に今回のような活動ができたことを誇りに思います。そして今後WITHコロナと考えた上でどのように高齢者の支援を行っていくことが可能であるかを考える際に、生活不活発に起因する下肢筋力の低下予防や認知機能の低下予防に努めることは新型コロナウイルス感染症予防と対で考えていくべきであり、今よりワンランク上の支援方法が我々介護従事者に求められると考えています。

「法人内感染予防対策研修会（実際の場所でのシミュレーション検討等）の様子」

令和3(2021)年度 広島県社会福祉法人経営者協議会調査研究部会
「新型コロナウイルス感染症の影響による各社会福祉法人の取り組み状況調査(人材確保等)」

会員数212法人　回答106法人　回収率50%

広島県社会福祉法人経営者協議会　調査研究部会

社会保障分野に携わる者にとって、新型コロナウイルス感染症の脅威にさらされながら過ごす2年間は言葉では表すことのできない日々の連続でありました。特に現場の最前線で働く介護職員・看護師・生活支援員・児童指導員や保育士等の職員は、人との密接な接触を避けることのできない職業であり、恐怖と闘いながら奮闘してくれたことに対して改めて感謝したいと思います。

広島県社会福祉法人経営者協議会調査研究部会においては、地域公益活動の実態や人材確保等の課題について調査を継続し、社会福祉法人を経営していく上での課題を明らかにしていくことで課題解決に向けた基礎資料を会員の皆様と共有していくことを目的に活動してきました。令和2(2020)年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で調査活動を中断しましたが、令和3(2021)年度は、人材確保等の経営課題に対する新型コロナウイルス感染症の影響と社会福祉法人の取り組みの変化や新しく発生した課題抽出を目的に調査を実施いたしました。

ご多忙な中でご対応をくださいましたことに対し、まずもって会員の皆様に厚く御礼申し上げます。

【調査概要】

○調査目的：新型コロナウイルス感染症の影響が社会福祉法人の経営（財務を除く）に対してどのような影響があったかを調査し、課題を明らかにすることで、今後の法人経営に役立てることを目的とする。

○調査対象：広島県社会福祉法人経営者協議会　会員法人

○調査方法：アンケートフォームQuboによる。

○調査実施期間：令和３年９月１７日～１０月２１日

○回答数：１０６法人／２１２法人　（回答率５０%）

【基本情報】

種別＼従業員規模	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）
高齢者	5	20	15	14	7	61
障害者	9	8	12	10	5	44
児童・母子	3	3	3	6	4	19
保育	6	4	5	6	4	25
救護・婦人保護	0	1	0	0	2	3
その他	0	1	0	1	1	3
回答法人数	22	34	23	19	8	106
					回収率	50%

1. 調査の回収率について

会員数：212法人
回　答：106法人
回収率：50%

2. 人材確保の状況について

2-1　コロナ禍における人材確保の状況について

正規職員・非正規職員等の採用形態の違いによる格差は見られず、「新型コロナウイルス感染症の影響によって人材確保が困難になった」と回答した法人は、平均で約6%であり「これまで通り困難である」が全体の約70%を占める結果となりました。人材確保の困難な状況は新型コロナの影響はごくわずかなものに留まり、根本的な人口減少と高齢化が加速する中での生産年齢人口の減少が大きく関与しているものと思われます。

２－１）コロナ禍における人財確保

正規職員

項目＼従業員規模	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%
さらに困難	0	2	4	0	2	8	8%
これまで通り困難	13	26	15	18	5	77	73%
これまで通り困っていない	7	4	3	1	0	15	14%
改善された	2	1	0	0	1	4	4%
わからない	0	1	1	0	0	2	2%
					回答数	106	

非正規職員 ： 常勤

項目＼従業員規模	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%
さらに困難	0	2	1	0	1	4	4%
これまで通り困難	9	26	16	18	5	74	73%
これまで通り困っていない	10	3	1	1	1	16	16%
改善された	2	1	0	0	1	4	4%
わからない	1	2	1	0	0	4	4%
					回答数	102	

非正規職員 ： 非常勤

項目＼従業員規模	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%
さらに困難	0	4	1	1	1	7	7%
これまで通り困難	8	25	16	14	4	67	63%
これまで通り困っていない	12	3	4	3	1	23	22%
改善された	1	1	0	0	1	3	3%
わからない	1	1	2	1	1	6	6%
					回答数	106	

２－２）外国人を積極的に採用しているか

項目＼従業員規模	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%
している	0	10	6	7	5	28	26%
していない	22	24	17	12	3	78	74%
合計	22	34	23	19	8	106	
外国人採用率	0%	29%	26%	37%	63%		

2.【種別・業務内容別】外国人材の採用施設　（回答法人：28法人）

種別	事業実施法人（複数回答含む）	外国人採用施設数				
		業務内容				備考
		介護	看護	調理	庶務（洗濯等）	
高齢者	25	24	1	1	1	※高齢と障害の複合施設にて外国人調理員を採用している法人（1法人）があったが、数には含めていない
障害者	12	4	0	0	0	
児童・母子	5	0	0	0	0	
保育	5	0	0	0	0	
救護・婦人保護	2	0	0	0	0	
その他	1	0	0	0	0	
合計	50	28	1	1	1	

（※1）高齢と障害の複合施設にて外国人調理員を採用している法人（1法人）があったが、数には含めていない

2－2　外国人の採用について

外国人を採用している法人は26％、していない法人は74％という結果でした。平成30年度の外国人採用・確保の実施率は、「検討している」を含めて2～6％であったことから、急速に外国人採用の動きが進んでいると言えます。分野別にみると高齢者関係の事業が圧倒的に多いですが障害関係においても4法人において外国人の採用が見られます。職種については、介護分野が28ケース、看護・調理・庶務が各1ケースとなっています。

2-3・2-4　採用活動で工夫した点採用状況について

採用活動で工夫した点で圧倒的に多かったのが「会場が密にならないよう工夫した」の61％でした。採用状況については、平成30年度の調査では、63％の法人が思い通りの採用ができていないという結果が出ていたことに対して、本調査では約60％の法人が予定通りの人材確保ができていない結果となり、依然として満足できる人材の確保ができていない状況が窺えました。

平成30年度の調査では、145法人の中で約30法人（約20％）しかインターンシップや職場説明会等の法人独自の取り組みができていませんでした。本調査では、「中止した」も含めて60％以上の法人が法人独自の取り組みを強化していることがわかりました。　調査の結果、意識が高まったのであれば幸いです。学生を募集する手段の変化については、法人規模によって大きな違いが出ました。大きな法人ほど変化があったと答えており、デジタル機器の活用が大幅に増えています。

2－3）採用試験で工夫した点

項目＼従業員規模	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%
Web面接を行なった	0	5	4	9	4	22	21%
採用試験をWebで行なった	0	2	0	2	4	8	8%
会場が密にならないよう工夫した	13	20	15	10	7	65	61%
その他	9	15	5	3	1	33	31%

その他の内容
・個別に採用面接を行った。　・紹介業者を利用した。　・学校より留学生の紹介を受けた。　・採用試験を実施していない。
・一定の条件のもと対面で実施した。　・飛沫防止パネル等を設置し、実施した。　・感染予防対策を行った上で面接を行った。
・受験者が1人だったので工夫は必要なかった。

2－4）採用状況について

	項目	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%	
ア　2021年4月採用予定者の採用人数は予定通り確保できましたか？	確保できた	13	14	7	6	3	43	41%	
	できていない	9	20	16	13	5	63	59%	
イ　福祉・医療系学部出身者の採用について、予定通り確保できましたか？	確保できた	7	11	6	6	3	33	31%	
	できていない	15	23	17	13	5	73	69%	
ウ　福祉・医療系学部出身者以外の採用はありましたか？	あった	5	15	11	9	0	40	38%	
	なかった	17	19	12	10	8	66	62%	
エ　県外者の採用を行いましたか？	行なった	2	2	5	4	3	16	15%	
	行なっていない	20	32	18	15	5	90	85%	
オ　インターンシップの取り組みは実施しましたか？	実施した	3	4	4	3	4	18	17%	38%
	中止した	1	10	2	6	3	22	21%	
	計画なし	18	20	17	10	1	66	62%	
カ　職場説明会の取り組みは実施しましたか？	実施した	5	11	8	15	4	43	41%	58%
	中止した	3	7	3	2	3	18	17%	
	計画なし	14	16	12	2	1	45	42%	
キ　職場体験会（見学会）等の取り組みは実施しましたか？	実施した	6	16	12	12	7	53	50%	60%
	中止した	2	5	2	1	1	11	10%	
	計画なし	14	13	9	6	0	42	40%	
ク　実施方法は何ですか？（複数回答可）	Webで実施	2	5	5	9	6	27	25%	
	対策して現地	3	11	8	10	4	36	34%	
	人数制限	3	6	4	2	2	17	16%	
ケ　学生を募集する手段に変化はありましたか？	あった	1	5	5	8	6	25	24%	
	なかった	10	19	10	7	2	48	45%	

コ　募集する手段にどんな変化がありましたか？
・オンラインの積極的な活用　・写真や動画を用いたWebツールの使用　・SNSを活用する学生向けに、インスタグラムやホームページ内容の変更を行った。　・対面による大規模会場での会社説明会から、「オンラインによる説明会」、「個別（1名）説明会」、「個別対応」への変化　・職場説明会について、「YouTubeによるLIVE配信」、「個別での対面対応」、「リモート対応」で取り組んだほか、合同企業説明会にWebで参加した　・新聞広告に加え、求人受付NAVIを活用した（求人受付NAVIの応募はなかった）　・学校訪問が実施出来なかった
・学校には訪問出来ず、電話やWebでの依頼となった。　・大学生の実習受け入れや、学生アルバイト募集の手続きを行った。
・会社説明会、採用面接、筆記試験、インターンシップを全てWebでのオンライン実施に変更した。　・Web中心の募集手段にシフトしている。
・これまでエントリーしていなかった県労働局系の企業説明会や求人サイト等に積極的にエントリーするようにした。

２－５）採用活動の開催時期

ア

従業員規模／月	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%
4月	4	8	4	4	3	23	25.3%
5月	1		1	1	1	4	4.4%
6月	2	7	3	4	1	17	18.7%
7月		6	2	3		11	12.1%
8月	2	2	3	2		9	9.9%
9月	1		2		1	4	4.4%
10月	2		2			4	4.4%
11月	1	2	1			4	4.4%
12月		2	1	3		6	6.6%
1月	1	2		1		4	4.4%
2月					1	1	1.1%
3月	1		1	1	1	4	4.4%
						91	

イ　年度途中の採用

従業員規模／項目	①定期	②随時
50人未満	1	19
50～100人未満	0	32
100～200人未満	1	21
200～500人未満	1	18
500人以上	0	8
計（法人）	3	98

２－５　採用活動の開催時期について

採用活動の開催時期については、新しい年度に入って４月から８月にかけて活動している法人が圧倒的に多いです。１月から３月という前年度から動き始める活動が大幅に減っていることは、コロナ禍の影響が強く出ていることと推測します。

３．３－６　離職率について

離職率をみていくと、平成30（２０１８）年度の調査と比較して全体的に改善されている傾向が見られた。正規職員全体平均の離職率（平成30年）：10％　→　令和３年度調査７・９％

非正規職員全体平均の離職率平成30年：16％　→　令和３年度調査14・１％。

分野別にみていくと、正規職員高齢分野（平成30年度）：14％→９・２％　障害関係８％→８・５％　児童・保育関係９％→８・５％　医療職15％→15・９％。

非正規職員高齢分野20％→13・１％　障害関係12％→10・７％　児童・保育関係12％→18％　医療職18％→６・６％でした。

高齢分野の離職率が大幅に改善されており、障害関係が横ばいかやや悪化、児童・保育関係は非正規職員の離職率が大幅に悪化、医療職については非正規職員の離職率が大幅に改善されています。

全体的に処遇改善や研修などの人材育成等の取り組みにより改善してきている傾向が見られています。

※　救護・婦人保護の分野については、母集団が少数である為、コメントは差し控えております。

３－６）離職率

現場職員（正規職員）

※回答に記入漏れや誤記入があり、離職率が算出出来ない法人は含んでいない

法人規模	種別分野	離職率平均値（小数点第2位四捨五入）	備考
全規模	法人全体	7.9%	集計可：105法人対象
	高齢	9.2%	集計可：51法人対象
	障害	8.5%	集計可：38法人対象
	児童・母子・保育	8.5%	集計可：29法人対象
	救護・婦人保護	5.6%	集計可：3法人対象
	全分野（医療職）	15.9%	集計可：55法人対象

現場職員（非正規職員）

※回答に記入漏れや誤記入があり、離職率が算出出来ない法人は含んでいない

法人規模	種別分野	離職率平均値（小数点第2位四捨五入）	備考
全規模	法人全体	14.1%	集計可：94法人対象
	高齢	13.1%	集計可：45法人対象
	障害	10.7%	集計可：29法人対象
	児童・母子・保育	18.0%	集計可：23法人対象
	救護・婦人保護	17.5%	集計可：3法人対象
	全分野（医療職）	6.6%	集計可：28法人対象

4）コロナ禍におけるデジタル化の影響について

	項目＼従業員規模	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%
1）会議や研修等でWeb（online）を利用されていますか？	している	20	33	23	19	8	103	97%
	していない	2	1	0	0	0	3	3%

	項目＼従業員規模	50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～500人未満	500人以上	計（法人）	%
3）テレワークによる取り組みを実施されていますか？	している	2	4	2	2	3	13	12%
	していない	20	30	21	17	5	93	88%

4）テレワークによる取り組みについて具体的な内容を教えてください。

・（法人職員の事ではないが）毎月の会計監査はこれまで監査人の訪問によって行っていたが、現在は監査人にテレワークで行っていただいている。

・テレワークが可能な業務（経理業務等）のみ認めている。（ごく僅かである）

・相談支援専門員が取り組んでいる。
（地域生活支援拠点の連絡会議、事務局会議への参加、行政・他施設と合同での会議への参加）

・理事長、副理事長、施設長が取り組んでいる。
（自宅にパソコンを設置し、施設等と各種会議を実施　事務においては、専用パソコンを自宅に持ち帰り、取り組んでいる）

・業務内容を考慮し、テレワークが可能な一部の部署でのみ取り組んでいる。

・事務職員と介護支援専門員が取り組んでいる。
（事務職員：「介護保険請求」「給与計算」、介護支援専門員：「ケアプラン作成」）

・事務局員が取り組んでいる。
（人事・給与・会計・労働保険関係等（業務クラウド上にソフトウェア、各種データをアップロードし、遂行している））

4．コロナ禍におけるデジタル化の影響について

会議や研修等でＷｅｂを活用している法人は、97％。一方でテレワークを導入している法人は、12％と低調でした。テレワークについては導入している法人も一部の職種に限られています。

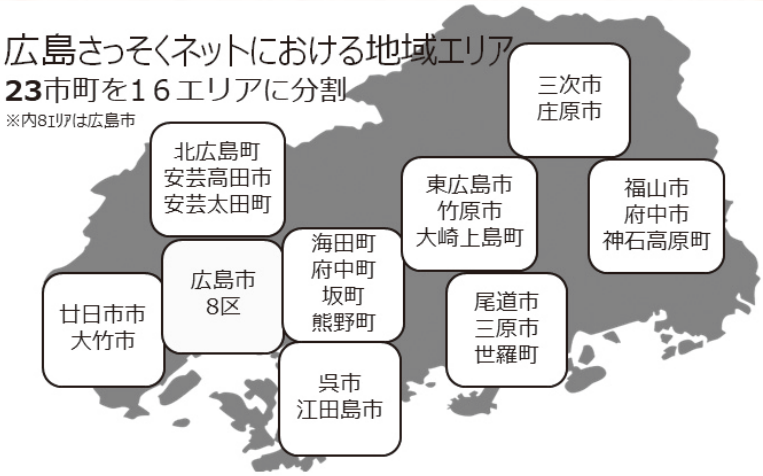
【今後に向けて】

本調査において、人口減少や少子高齢化に伴う課題が浮き彫りになる結果となりました。他分野においても外国人の雇用が進み、国際化がますます進んでいくことが予想されます。人口に占める外国人の数が増えることで、外国人の子どもの保育や障害のある外国人の子どもを相談事業所や児童発達支援センター等で受けるケースも散見され、コミュニケーションに課題のある両親に対する制度の理解等に対するフォローをするケースも見られています。

社会保障を支える分野においても急速に外国人の雇用が進んできており、近年の新たな課題に対してどのように対応していくかを準備する必要性を感じました。また、コロナ禍において急速に進展したのが、ＩＣＴ技術の活用であるように感じています。会議や研修等でＷｅｂを活用している法人は、97％にのぼり今後は会議や研修だけでなく、現場で活用していく技術等も急速に進んでいくものと思われます。

「広島さっそくネット」の取り組み

～大規模災害等に備える、施設・事業所利用者の暮らしを守るための相互支援体制づくり～



広島さっそくネット協定団体
- 広島県老人福祉施設連盟
- （公社）広島市老人福祉施設連盟
- 広島県身体障害者施設協議会
- 広島県知的障害者福祉協会
- 広島県児童養護施設協議会
- 広島県母子生活支援施設協議会
- 広島県乳児院協議会
- （一社）広島県保育連盟連合会
- 広島県私立保育連盟
- 広島市保育連盟
- （一社）広島市私立保育協会
- 広島県社会福祉法人経営青年会
- 広島県社会福祉法人経営者協議会

◆広島さっそくネットとは

平成30年西日本豪雨災害の経験を契機に、広島県・広島県内13種別団体・広島県社協が「災害時における安心を共に支え合う相互協力に関する協定」を締結し、実働可能とするため13種別団体で結成したネットワークが「広島さっそくネット」（※以下さっそくネット）です。各施設・事業所では、法人内の支援や種別団体内の相互支援が優先的にあります。そのうえで、さっそくネットでは、万が一の大規模災害等の緊急時、各法人、種別団体内の対応だけでは難しいことが起きた場合に備え、種別を超えた近隣エリア、県域で助け合う関係づくりをすすめています。

広島さっそくネットは、次のとおり、13の種別団体で協定を結んでいます。また、23市町を16エリアに分け、各エリアで、エリアリーダー、サブリーダーを中心に、高齢・障害・保育等の種別を超えた相互支援のための顔の見える関係づくりをすすめています。

エリアでは、日頃からの防災意識の向上のため、年に2回程度エリア会議を開催しています。自法人の日頃からの備えに加え、近隣で何かあったら声をかけ合い、支援を求め合い、困ったときは助け合う関係づくりを推進しています。

エリア内での相互支援では対応できない大規模災害等の場合は、県域の調整により物資の支援等を行います。

◆さっそくネット「物資供給マッチングシステム」の発動に対する考え方

さっそくネットの「物資供給マッチングシステム」の「発動」は、次の2つの場合があります。

①「大雨や台風による被害が予測される場合」
各施設・事業所の状況について、構成団体やエリアリーダーから聞き取りを行い、深刻な被害状況が把握された場合。

②「災害救助法が適応される大規模災害の場合」
状況をみて，幹事団体（経営協）と県社協が協議，判断を行った場合。

構成団体及び各エリア協働のもと、「物資供給マッチングシステム」を発動

◆「被害を知らせる」さっそくネット様式1

上記①にある状況の把握方法は、さっそくネットのアンケートフォームの様式1「災害時被害状況連絡票（緊急連絡基本様式）」を活用します。

こちらのフォームは**常時入力ができるようになっています**。各施設・事業所において被害等があった場合は、**さっそくネットに主体的に情報発信**（様式1の入力・送信）をしていただきますよう、お願いいたします。

様式１「被害状況報告フォーム」
https://questant.jp/q/saigai-yoshiki1

その他、上記の様式１以外に、実際に大規模災害等が発生した場合に活用する次の２つの様式があります。

○被災施設・事業所へ状況を聞き取る
⇒様式２-１「必要物資についての被災施設への聞き取りフォーム」
○物資提供が可能である施設・事業所に提供可能物資について聞き取る
⇒様式３「提供施設への聞き取りフォーム」

このシステムを活用し、相互支援の取り組みを迅速に機能させるために、各構成団体及びエリアと協働した情報把握・情報発信に務めています。

◆感染防護資材の配備・活用

さっそくネットの種別を超えた社会福祉施設等のネットワーク機能を活かし、新型コロナウイルスのクラスターが発生した際に活用できる感染防護資材を広島県の要請により各エリアに配備しています。

マスク・フェイスシールド・ガウン・手袋等の感染防護資材を各地域エリアで備蓄しています。

さっそくネットの実際の取り組み

◆エリアでの顔の見える関係づくり

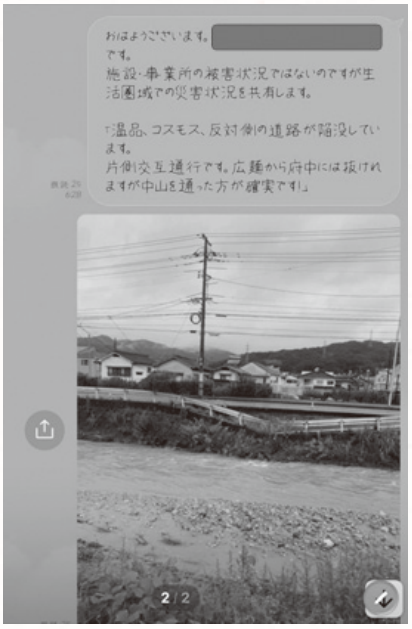
広島市東区エリアの取り組み

さっそくネットの東区エリアでは、LINEグループを通した関係づくりをすすめています。令和元年度のエリア会議で、エリアの種別を超えた横のつながりを作ろうと、メンバーからの提案でLINEのグループを作りました。初めは3、4人からのスタートで、今は26人に輪が広がっています。

このグループのトークで、大雨の際「この道が崩落して通れない」と写真を添えて伝えたり、気象情報の投げ込みやさっそくネットのシミュレーション訓練の事前案内、スタート等を知らせています。携帯電話で、パソコンを開かなくてもどこでも迅速に情報の受発信ができます。大雨の際には、すぐに互いの状況を確認し合います。また、被害の状況を共有することで、デイサービスや保育園の送迎にも役立っています。

「被害は少しありましたけど大丈夫です」等の回答の他、「雨が強いのでデイの時間を遅らせました」「どうしても利用しないといけない人だけに限定して運営しました」等、その他の事業所でも今後参考になる取り組みも共有できています。

東区のエリアリーダーである寿老園老人ホーム武村英典施設長は「個人携帯を利用することがネックになってグループメンバーになってもらえない施設・事業所もあり、そこが課題ですが、できるところから情報共有をすすめ、日頃から種別を超えて声をかけ合える関係づくりをすすめていきたい。」と話します。



東区エリアLINEグループトーク画面の一部（令和２年７月）

各構成団体と各エリアの取り組みが基盤にあり、それらが有機的につながる支え合いの仕組みがさっそくネットです。大規模災害等が起こった際も、重層的なつながりを活かしたさっそくネットのネットワークを機能させ、施設・事業所利用者の生活を守る取り組みをすすめます。

◆令和３年７・８月の大雨による被害状況把握の結果について

さっそくネットとして、７月７日及び、８月11日からの大雨による施設・事業所の被災状況について、それぞれ情報把握をすすめました。

状況の把握方法は、さっそくネットのアンケートフォームの様式１「災害時被害状況連絡票（緊急連絡基本様式）」を活用し、幹事団体（経営協）事務局から、各構成団体事務局と各エリアリーダーに各会員及びエリア内の施設・事業所に回答していただくよう依頼をしました。

今回の報告は「被害が無い場合の報告は不要」として依頼していたため、８月11日からの大雨による被害状況についての回答は89件あり、その中で「被害あり」は９件でした。

「被害あり」の施設には、事務局から状況を聞き取りました。

被害状況の内容としては、倉庫やボイラーの故障、施設駐車場や、通勤で使う道路への土砂の流入等がありました。また、被害はなくとも、土砂災害の発生に備え、１階から２階へ垂直避難を行い、生活の居室を移動させる等、利用者の生活や職員の業務に影響が及んだ施設もあったことがわかりました。

この度の大雨により、県域で支援をすすめることはありませんでしたが、エリア内や種別団体において情報を共有し、声のかけ合いや気にかけ合いがありました。被害があった施設・事業所はそのような声かけに「励まされた」と話されていました。

◆令和３年第１回さっそくネットシミュレーション訓練の結果について

年に２回９月と３月にシミュレーション訓練を実施しています。さっそくネットでは災害時において、救援物資の供給を迅速に進めるため、被災状況等の情報収集・情報発信を行うことをめざしています。そこで、本訓練では、共通のツール（Ｗｅｂ機能）を使用し、災害時における初動の情報発信機能が円滑に推進されることを目的に実施しています。第１回の訓練結果については次のとおりです。

令和３年度第1回広島さっそくネットシミュレーション訓練結果

１．実施日　令和３年９月１日(水) 9:00～21:00

２．対象　　13種別団体（会員数1204施設・事業所）

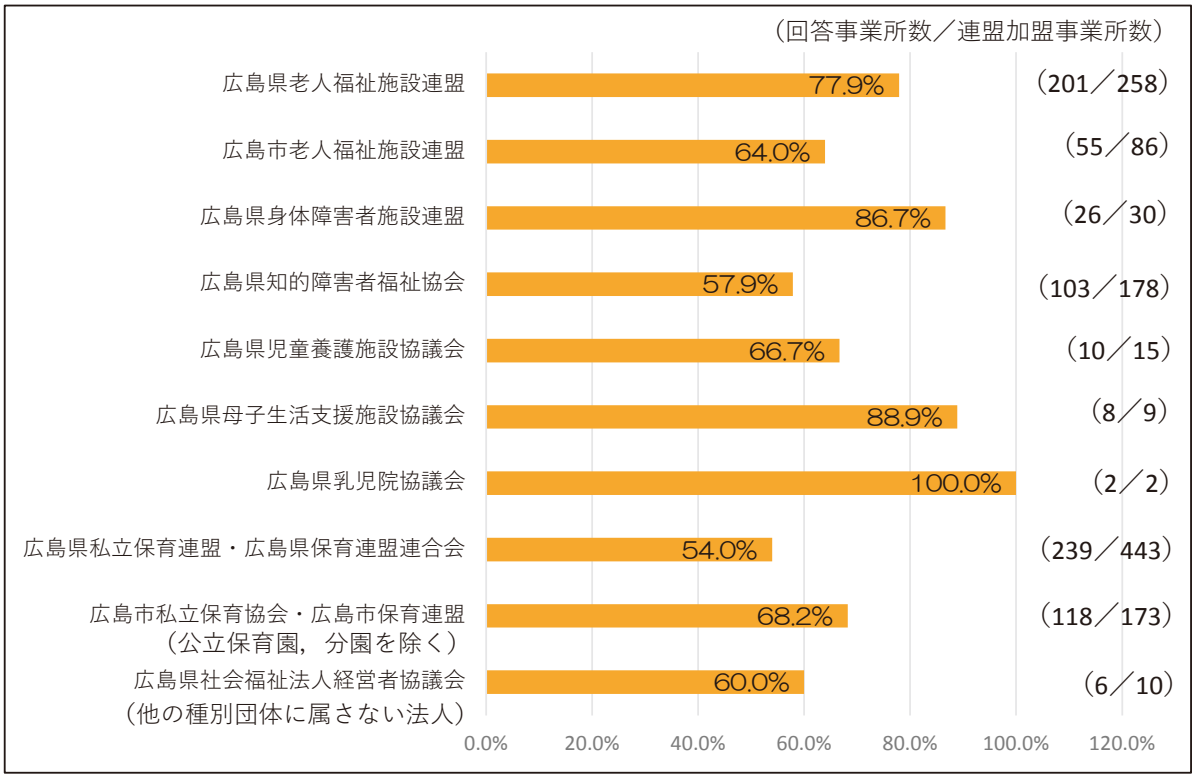
３．周知方法　各種別団体事務局及びエリアリーダー

４．回答方法　アンケートフォーム

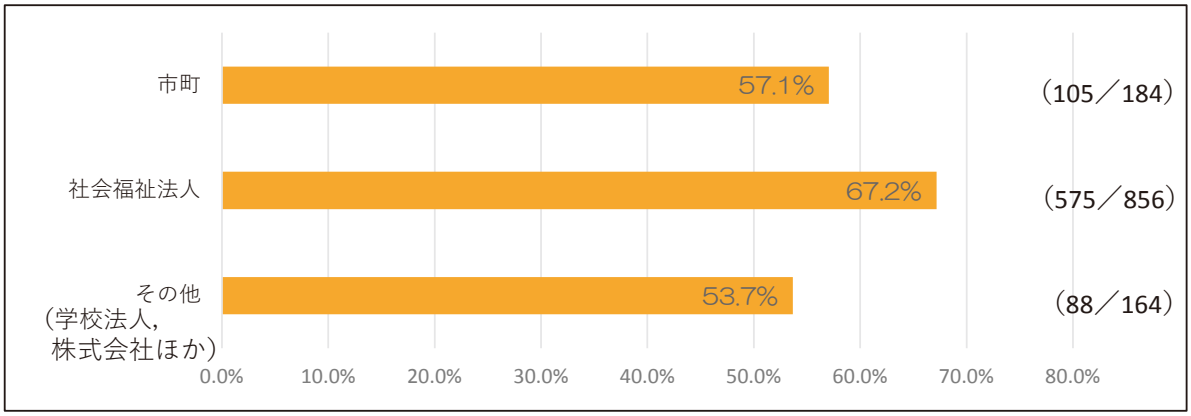
５．回答結果　768施設・事業所（回答率 63.8%）

《前回　64.7%》

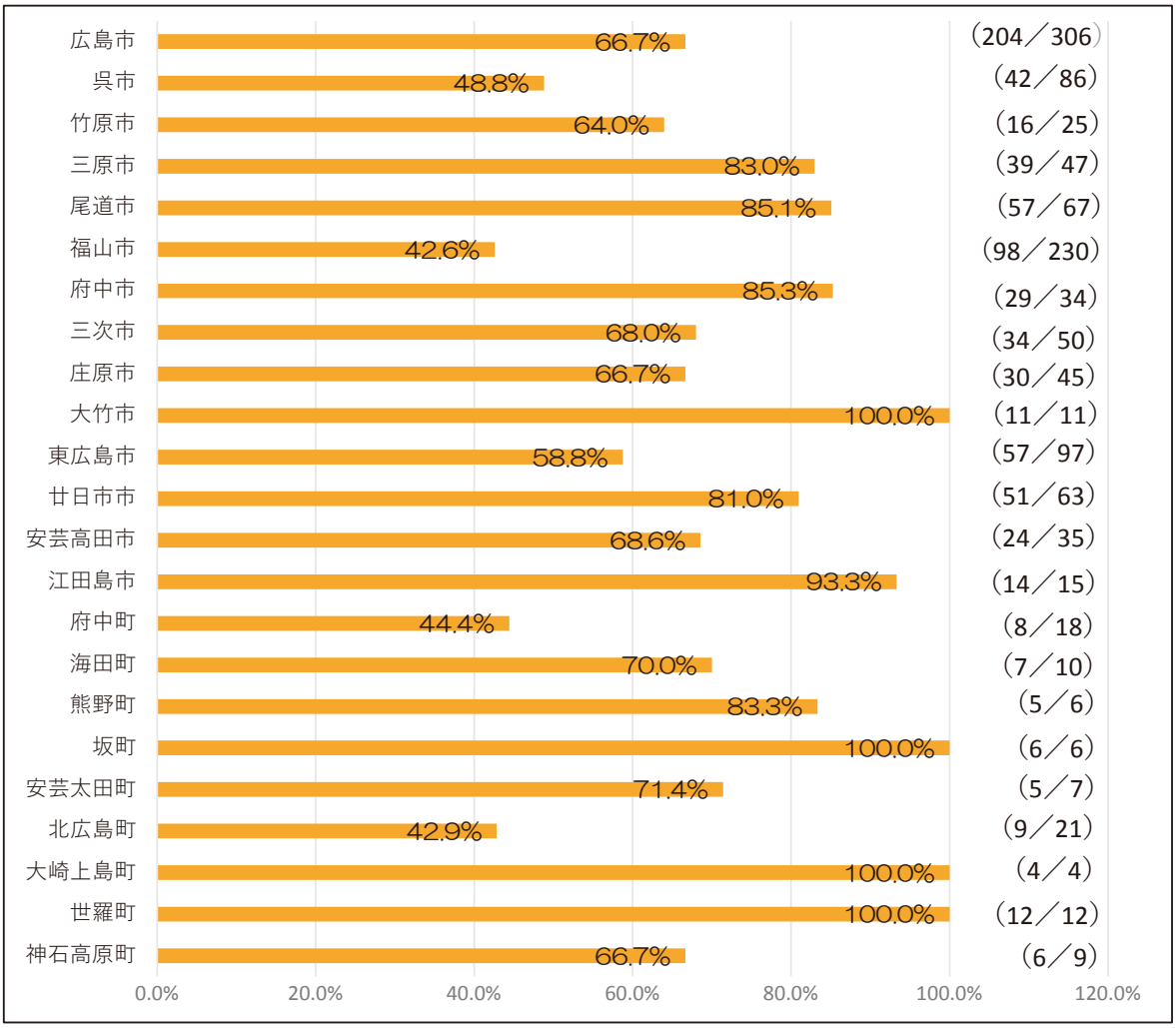
【所属団体別】



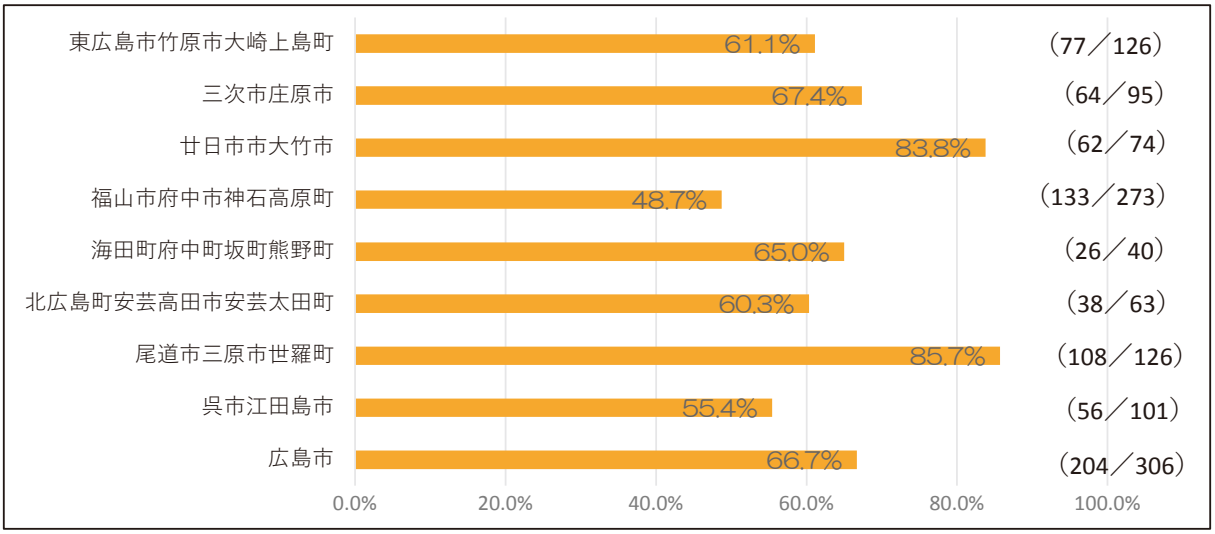
【設置主体】



【市町別】



【エリア別】



今回の訓練を終えて、次の気づき等がありました。

○参加率は前回シミュレーション訓練とほぼ横ばいであったため、継続して周知の必要がある。
○設置主体が市町の施設・事業所の参加率が大幅に増加した（16.5%　⇒　57.1%）
○参加率が100%の市町数が増加した。（２町　⇒　４市町）
○参加率が低い市町が決まってきているため、今後の周知方法等の検討が必要。
○事業所が休みで、当日中には回答ができない事業所があった。

今後もさっそくネットの周知を進め、いざという時にも役立つネットワークづくりをすすめていきましょう。

『経営青年会での取り組みについて』

広島県社会福祉法人経営青年会　藤本 達也

令和2年1月に最初に日本で感染が確認された新型コロナウイルス感染症も、様々な対応策を行っていますが、なかなか感染が収まらず、すでに2年目となりました。

このような状況の中で、会員同士がどのように情報を共有したり、交流の機会を作るかを喧々諤々と検討していますが、現状会議や研修会でも、ほとんどがウェブ会議を使用して画面越しの交流となっています。

そんな中、青年会の中で連続講座をするのはどうか？と意見が挙がりました。連続講座では、年間を通して同じテーマで複数回研修を行うことで、テーマの知識を深めることができるというメリットがあります。また、同じ参加者と研修を重ねることで、テーマを深掘りするだけでなく、参加者同士深く交流することができるのではないかと考えました。

連続講座は、どのような講座を開催するのが良いかを話し合った結果、パラダイムシフト・コミュニケーション®の第一人者である岸英光先生をお迎えすることになりました。

この講座は、機能するコミュニケーションについてセンスを探究し、社会福祉法人として成果を挙げるヒントを得ることを目的としています。

連続講座を始めるにあたり、まず初めに開催期間を決めることで悩みました。本来なら毎月開催することで連続講座の機能を向上させたいところですが、どうしても参加者の予定の確保や準備などを考慮すると難しくなります。そのため、2か月に1回の間隔で開催することに決めました。

次に、オンラインで開催するのか、集合研修として開催するのかということです。

その頃、まん延防止等重点措置や緊急事態宣言などが発令され、感染状況は悪化していく一方で、1か月、2か月先が見えない状況でした。

そのため、現在はオンラインのみの開催になっています。第1回目の講座を令和3年1月12日にオンラインで開催しました。今では少しずつ浸透してきているオンライン研修ですが、まだ活用したことがない人や、慣れていない人もいらっしゃいます。そのため、ネット環境や音声の確認などをしていただくために事前の接続テストを実施しています。

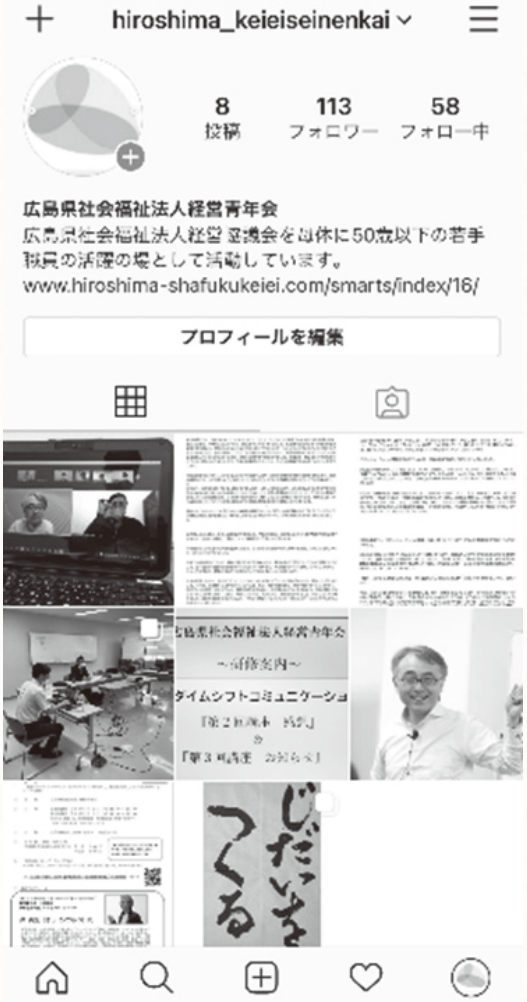
第1回目ということもあり、研修担当の委員も試行錯誤しながらの開催でしたが、無事に37名の参加者を迎えることができました。まだ慣れないオンライン研修ですが、岸先生のお話に惹きこまれ、参加者と先生との双方向のやりとりもあり、あっという間に3時間が過ぎました。研修の中では3人ずつのグループワークもあり、対面での研修に近い臨場感で受講することができました。

参加者からは「初めて学ぶことが多く、先生の話についていくのに必死でしたが、具体例を挙げての説明をしてくださり、とても分かりやすく学ぶことが出来ました。」「実際に現場などで使えるような話であり、更にわかりやすく説明していただきとても参考になる研修でした。」「様々なことに気づきを与えて下さり、大変勉強になりますし今後の研修が楽しみです。」などの感想をいただいています。

このように、経営青年会では今までにないような研修や企画を、ウェブ会議で意見を出し合い、様々な取り組みに挑戦しております。今年度の新しい取り組みとしては、オンライン上での交流企画です。WITHコロナの状況でも、人と人との繋がりを持てるよう、オンラインでの交流の機会を定期的に作っていきたいと思っています。新型コロナウイルスはもちろん、災害や制度について、高齢、障害、児童と領域を超えて情報共有し、自法人の福祉サービスの質の向上につなげていく、または、とにかくいろいろな方と繋がりたい、そんなきっかけになればと思います。

青年会の活動については、ホームページやインスタグラムでも情報を発信中です。インスタグラムでは「広島県社会福祉法人経営青年会」で登録されています。ぜひご覧ください。

また、経営青年会ではいつでもご入会を受け付けております。人材育成や経営戦略等、多くの悩みを抱えている皆様、ぜひご入会を検討いただければと思います。入会についてのご相談は、左記までご遠慮なくご相談ください。



入会申し込み

事務局　広島県社会福祉協議会　法人振興課（担当：高松）
〒732-0816　広島市南区比治山本町12-2
TEL：082-254-3416　FAX：082-256-2228
Eメール：h-seinenkai@hiroshima-fukushi.net
ホームページ：http://www.hiroshima-shafukukeiei.com/seinenkai/

わたしたちはすべての社会福祉法人を対象とする団体です！！

広島県社会福祉法人経営者協議会 入会のご案内

ご挨拶

平成28年からの法改正に伴う社会福祉法人改革により，社会福祉法人には，質の高い，特色のあるサービスの創出とともに，地域福祉への積極的な取り組みが求められることが明確になりました。こうした変化のなかで，広島県社会福祉法人経営者協議会（広島県経営協）は地域の皆様に社会福祉法人をより知っていただき，法人の事業経営を支援するため，行政への政策提言，研修や協議，会員への情報提供や会員間の情報共有等のさまざまな活動を展開しています。「地域の支えになる」という思いは我々社会福祉法人にとって基本的なスタンスであると考えます。社会福祉法人が，「地域の皆様にとって頼りになる存在」であり続けることができるよう，会員の皆様とともに行動していきたいと思います。皆様の一層のご理解とご支援をお願い申しあげます。

広島県社会福祉法人経営者協議会 会長　本永 史郎

その1 情報提供の場

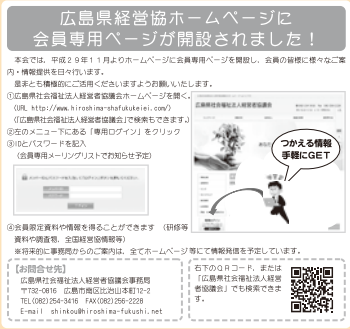
- 会員専用メールによる情報提供を行います。また，広島県経営協ホームページより旬な情報を収集できます
- 全国経営協と連動し，経営相談や地域公益活動のサポートを行います
- 本会主催及び共催研修等に無料または特別価格で参加できます

その2 法人情報発信の場

- 本会ホームページを活用し，貴会の取り組みをＰＲできます
- 人材確保の取り組みを行います
- 経営情報公開の場（現況報告書等）として活用できます

その3 制度改正対応・要望活動・交流の場

- 県や国に政策提言や，予算要望を行います
- 行政及び各関係機関と情報交換や交流を行います
- 様々な業種団体が抱える課題や地域公益活動展開等を共有し協働に向けて取り組みます



広島県経営協ホームページについて（http://www.hiroshima-shafukukeiei.com/）

右のQRコード，または「広島県社会福祉法人経営者協議会」でも検索できます。
会員専用ページには，IDとログインが必要です。

広島県社会福祉法人経営者協議会　検索

【お問合せ先】

広島県社会福祉法人経営者協議会事務局
〒732-0816　広島市南区比治山本12-2　TEL(082)254-3416　FAX(082)256-2228
E-mail:jimukyoku@hiroshima-shafukukeiei.com

ウェルひろしま 41号（発行日　2022年2月）

編集・発行　広島県社会福祉法人経営者協議会　会長　本永史郎
〒732-0816　広島市南区比治山本町12-2　広島県社会福祉協議会（法人振興課）内
TEL（082）254-3416　FAX（082）256-2228