

ウェルひろしま

Wellbeing News Hiroshima

vol.43
2023.12



●パン工房「ベーカリーH a L Ū」（就労継続支援A型事業）〔（社福）みどりの町：12P〕

もくじ

巻頭あいさつ	2
気づきから始める権利擁護・虐待防止とサービスの質を高める組織づくり	3
「令和5年度社会福祉法人の経営・諸課題に関する会員意識調査」結果について	6
B C P策定に向けて	8
地域の交流拠点となる居場所作り事業「スペースこむぎ」	10
多角化・多機能化のメリット・デメリットとブランドマネジメントの取り組み	12
S N Sを活用した人材確保について	14
「第26回社会福祉法人経営青年会全国大会」の報告	16
広島県経営協 令和5年度の主な活動報告及び今後の予定	20

「ウエ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**

2023年5月に新型コロナウイルス感染症は感染法上の扱いが、第2類相当から

季節性インフルエンザ等と同じ第5類に移行しました。このことにより、これまでの

社会活動上の様々な制限が緩和され、日常生活が戻ってきた感があります。しかしながら、

感染リスクが低下したわけではないため、従前と変わらず感染者は発生しており、

社会福祉施設等においては依然としてクラスターも発生しています。人を相手に

している私たち社会福祉分野においては、「以前と同じ」ように対応することではなく、

感染リスクの存在を前提として「新しいルール」をスタンダードにしていくことが求められており、

公的な制限が緩和された分、尚一層自己責任において感染対策をとることが必要になってきています。来年

3月末を期限として多くの福祉分野で策定が義務付けられたBCP（事業継続計画）

もそうした観点から、各法人・事業所において、自然災害や感染症への対応について

「自分たちのルール」を考え、組織全体で

取り組んでいくことを求めているものと考えられます。

また、今年度は燃料費や食品を中心とした物価高騰が続いており、各法人の事業経営に大きな影を落としています。このこと

に対しては、会員のみなさまのご協力で働きかけを行っていただいたことで、各市町

により差があり、金額的には十分とは言えないものの、ほとんどの市町で交付金等の

対応をとっていただきました。これに加えて、国が目標として恒久的な所得増を掲げた「新しい資本主義」の元で、

大手企業を中心に大幅な賃上げが実施され、最低賃金も引き上げられました。これまで、制度に

よる処遇改善加算等を原資に各法人がスタッフの賃金改善に努力してきましたが、

制度ビジネスが収入の大半を占める社会福祉法人にとつて、給与比率は既に高い水準に

あることから、法人の独自の取組による急激な賃金改善は困難です。もとより福祉・

介護業界は人材の獲得に困難を極めており、他産業との賃金格差が更に拡がると、労働

市場における競争力を失うことに繋がり、それぞれの地域に必要な福祉・介護サービスの維持すら困難になることも想定されます。

本会としても、引き続き全国経営協や様々なチャネルを活用して、会員一丸となつて提案・要望活動を行ってまいります。

令和6年度は介護・障害等の報酬改定・制度改正の年度になります。会員法人が行

う社会福祉事業も将来的な「人口減少社会」を見据えて、目の前の課題だけではなく、

中長期的に従来とは異なる方向からのアプローチも必要ではないかと考えます。「社

会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ

適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図る」という社会福祉法に記され

ている内容に立ち返り、将来的にも会員法人のみなさまが地域の拠点として存在意義

を高められるよう、本会としても活動して

まいりたいと思います。

気づきから始める権利擁護・虐待防止とサービスの質を高める組織づくり

社会福祉法人 豊悠福祉会 障がい事業部長
(大阪知的障害者福祉協会 権利擁護委員会)

委員長・全国社会法人経営者協議会障害事業経営委員会 専門委員)

油谷 佳典

●「良い支援しよう」作成のきっかけ

大阪知的障害者福祉協会（以下、協会という）権利擁護委員会（以下、委員会という）では約10年前から支援の現場に埋もれている「良い支援」に気づき、「良い支援」を広げることが不適切な支援（虐待の芽）を未然に防ぐという視点で各委員の事業所での工夫（実践）の共有と拡散に取り組み、検証してきました。

協会の前事務局長から大阪らしい虐待防

止の啓発ポスターを作成したいとの発案があり、委員会で取り組むこととなりました。

委員会の意見交換から①より現場目線、②気づきの重要性、③背景にある職場環境（組織課題）を振り返ることができる内容で「利用者さんの声、聴けてる？」職員同士、話せてる？」の2種類のポスターを作成し、会員事業所に配布しました（図1）。

定例委員会活動の中で気づきを促す卓上型啓発ポスターの作成を定期的に取り組ん

でいた委員から、「ポスターは時間の経過とともに風景になってしまふ」との意見があり、

思いを込めて作成したポスターをより身近な実践につなげる具体的ツールになるように作成したのが「良い支援しようー私のお守り手帳ー（図2）」（以下、小冊子という）です。

●「良い支援しよう」概要とポイント

令和3年6月に発行した小冊子は、「利用者さんの声、聴けてる？」では『見えて

利用者さんの声、聴けてる？

見えているものが違う。聞こえている音が違う。感じ方が違う。
利用者さんの世界をシェアしてもらったら、支援が変わった。

いい支援しよう。

一般社団法人 大阪知的障害者福祉協会
2018年6月～2022年7月発行

職員同士、話せてる？

困ったことがあったら、すぐ声をかけあう。話しあう。
風通しのいい職場から、いい支援が生まれる。

いい支援しよう。

一般社団法人 大阪知的障害者福祉協会
2018年6月～2022年7月発行

図1

いる世界が違う。聞こえている音が違う。感じ方が違う。利用者さんの世界をシェアしてもらったら、支援が変わった。』、「職員同士、話せてる？」では『困ったことがあったら、すぐ声をかけあう。話し合う。風通しのいい職場から、いい支援が生まれる。』をコンセプトにしています。



図2 小冊子の表紙

「わたしののお守り手帳」

良い支援しよう

my charm
for
good supports



大阪知的障害者福祉協会

各項目に「なんでやろ」「利用者さんの

声」「やってみよかな」(図3)をヒント

として例示し、ページの空白に自らの気づ

きや考えたことを書き込むこ

とで作り上げていく構成に

なっています。小冊子が書き

込みで埋まっていく過程が良

い支援者に成長している証し

ともなり、完成する頃には私

の「お守り (charm)」にな

るような仕掛けを盛り込みま

した。

例えば、「思い込んでいま

せんか」では、

造を意識しました。

小冊子はウエストポーチに入るB6版サ

イズになっています。ある事業所では、職

・あだ名やタメ語。親しみ込めて

るんやから、いいよね。

・すぐ「ちょっと待って」という

けど、仕方ない。

など、日々の支援の中で見落とし

がちな日常風景への気づきを取り

上げています。

「認め合う組織のために」では、

・まめな声かけと、情報共有。

・良いところを真似しあう。

など、風通しの良い職場環境の創

造を意識しました。

●気づきの重要性

員が気づいたことや考えたことを忘れない
うちに書き込み、その後、先輩や上位職と
日常的に支援を振り返る機会を設け、職場
内でのコミュニケーションツールとして活
かしています。さらにそれぞれの気づきを
共有する取り組みの一つとして「グッジョ
ブの会」という小チーム活動のツールとし
ても活用しています。

支援者の意識として、自分は人権尊重が
できており、不適切な支援は起こさないよ
うに思いがちです。しかし、支援の現場で
は利用者のためという思いが、無意識の

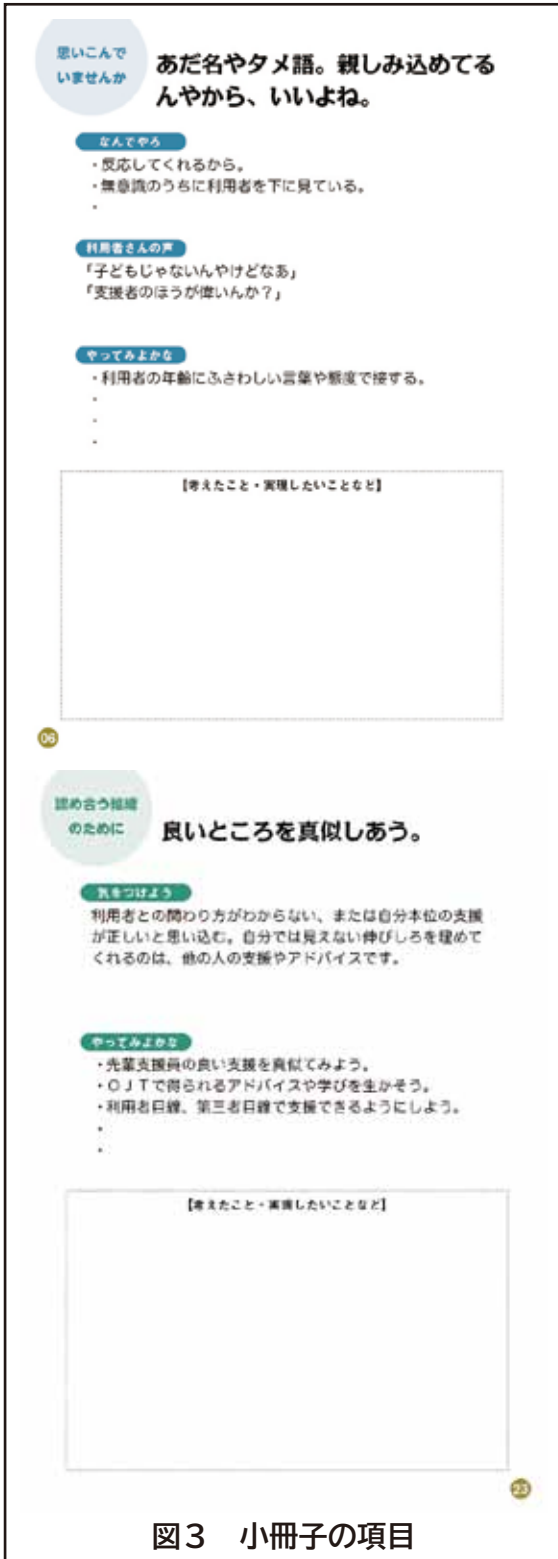


図3 小冊子の項目

うちに虐待の芽になっていることがあったりします。小冊子を活用することは日常の支援の振り返りや他の職員の支援から多くの気づきを得ることができ「コミュニケーションツールでもあります」。

また、組織（事業所）には「見えないもの」の一つとして、規範（NORM）というのがあります。規範とは一緒に生活したり、学んだり、働いたりしている社会システム（一般社会、組織、職場、集団など）の中で構成員が良い悪いの価値観をあまり意識せずに、それに準拠して行動している「行動の基準ないし様式」のことです。言い換えると、規範は前例、所属長のリー

ダーシップ、集団のコンセンサス等の影響により自然発生的に生まれる組織文化（私は組織の「癖」と思っています）とも言え、最初は「おかしいな？良くない支援？」と感じていたことが、気づかないうちにその行為をしているひとりになっていることもあります。

「見えないもの」に気づくこと、つまり、職員ひとり一人や組織に潜むリスクに気づくことが虐待防止・権利擁護となり、組織のリスクマネジメントにつながっていきます。これは管理者にとって職場環境醸成のひとつのポイントだと考えています。

● 終わりに

小冊子は委員が成人施設の職員が主であったため児童施設には馴染まない項目もあり、児童施設の支援現場を反映した児童版を令和5年7月に、良い支援しようの前提として支援の最初の第一歩となるグループホーム版を令和5年6月に、続編として発行しました（図4）。

権利擁護・虐待防止は、自分たちが何をしたいのか、どうあるべきかに直結しています。それは、サービスの質を向上させるためのツールとなり、活動そのものであると思っています。身近な気づきから権利擁護・虐待防止に取り組んでみませんか。



図4 小冊子（児童版・GH版）

「令和5年度 社会福祉法人の経営・諸課題に関する会員意識調査」結果について

広島県社会福祉法人経営者協議会 調査研究部会

広島県社会福祉法人経営者協議会 調査

研究部会では、社会福祉法人を運営していく中での課題を明らかにすることで、課題解決に向けた基礎資料を会員のみなさまと共有していくことをめざして活動を続けています。令和5年度は、終わらないコロナ

対策や不安定な世界情勢による物価高騰など、さまざまな経営課題を抱える中で、会員のみなさまが関心を持っていらっしゃる課題や行政に伝えて欲しい事等について、アンケートを通じてご意見をお伺いさせていただきました。令和5年9月7日～9月20日の期間にWebによるアンケート調査をさせていただきました所、207会員法人中、94法人のみなさまよりご回答いただきました。お忙しい中ご回答いただきました法人のみなさまに御礼申し上げます。ありがとうございます。

さて、実施致しましたアンケートは大きく分けて2つの設問にご回答いただく構成で、①調査研究部会があらかじめ設定した25の経営課題から最も関心のある課題3つ

を選んでいただき、選んだ理由や知りたい内容をそれぞれ具体的に記述していただく設問と、②経営上の課題について行政等に伝えたいことを自由に記述いただく設問とさせていただきますました。

ご回答いただいた94法人のみなさまが、合計29項目の関心のある課題を選択されたうち、最も関心がある課題として選ばれたのは、「若手、管理職の人財育成」で全体の39.4%にあたる37法人が選択され、選んだ理由や知りたい内容の具体的な意見としては、「今後の業界動向を展望する中、リーダー・管理職の育成は欠かせない。現状、特に管理職が固定化・長期化する中で、その有効な育成方法を知りたい（高齢・保育）」「若手職員の管理職への昇格等を希望していない人が増えたように思う。そのような中で如何に後継者を育てていくかが大切なこととなるが・・・、他法人の取り組みを学びたい。また、他法人の若手職員とともに学べる機会をもてたらよいと思う。（障害・児童・母子・保育）」といった、

特に管理者の人財育成について知りたい又は課題と感じているといった意見が多く見受けられました。

次いで多かったのは「水道光熱費等の経費削減について」（全体の30.9% 29法人が選択）で、同様に具体的な意見としては、「水道光熱費の値上がりが大きく事業所運営の負担になっている。補助金も助かつてはいるが、補填するまでにはいたらない金額である。（高齢）」等、特に水道光熱費の増加に伴う意見が多く見受けられました。

3番目に選ばれた項目は「採用ルート、採用方法について」（全体の25.5% 24法人が選択）で、具体的な意見としては、「現在ハローワークの求人を中心にしているが、思うように応募がない。企業からの斡旋・紹介の連絡があるもののコストが高く利用できないでいる。他の法人の求人活動はどのようになっているか。成果の高かったものを紹介していただきたい。（高齢）」といった、ハローワーク中心のリクルートを行っているが、成果が乏しく別の採用ルートについて具

表1【職員の規模別】

全体順位	最も関心のあるテーマ	全体	50人未満 (13法人)		50人以上100人未 満 (31法人)		100人以上200人 未満 (24法人)		200人以上500人 未満 (17法人)		500人以上 (9法人)	
		選択法人数	選択法人数	順位	選択法人数	順位	選択法人数	順位	選択法人数	順位	選択法人数	順位
1	※若手、管理職の人材育成について	37	1	10位	16	1位	9	1位	6	1位	5	1位
2	水道光熱費等の経費削減について	29	5	1位	7	4位	8	2位	5	3位	4	2位
3	※採用ルート、採用方法について	24	1	10位	10	2位	7	3位	3	8位	3	5位
4	※職員の定着について	21	3	3位	9	3位	4	9位	4	4位	1	9位
5	中期事業計画の立案について	18	4	2位	4	6位	6	5位	4	4位	0	
5	IT機器の活用、イノベーションについて	18	0		4	6位	5	7位	6	1位	3	5位
7	県、市町ごとの補助金の状況や活用方法について	16	3	3位	3	9位	6	5位	0		4	2位
8	加算取得、LIFE算定について	14	2	6位	2		7	3位	1		2	8位
9	※外国人雇用について	13	1	10位	3	9位	2		4	4位	3	5位
9	※処遇改善の算定と活用、課題について	13	2	6位	4	6位	3		0		4	2位
11	災害対策、BCPの作成について	12	2	6位	3	9位	5	7位	2	9位	0	
12	法人の合併、事業譲渡について	10	1	10位	5	5位	3		1		0	
13	※紹介会社の採用コストについて	9	1	10位	2		4	9位	2	9位	0	
14	財務分析の方法について	8	1	10位	3	9位	2		2	9位	0	
15	地域貢献の連携について	7	2	6位	2		3		0		0	
15	その他	7	0		0		2		4	4位	1	9位
17	※派遣職員の活用について	6	3	3位	1		2		0		0	
18	※採用活動の連携について	5	0		3	9位	2		0		0	
19	ハラスメントについて	4	0		3	9位	1		0		0	
20	※確定拠出年金等退職金制度について	2	0		1		1		0		0	
20	資金調達と金利について	2	0		0		1		0		1	9位
22	外注委託のメリット・デメリットについて	1	0		0		1		0		0	
22	法人の遊休資産の活用について	1	0		0		1		0		0	
22	空き家、空き地の活用について	1	0		0		0		1		0	
22	購買の連携について	1	0		0		1		0		0	

体的に事例を交えて教えて欲しいといった意見が見受けられました。

以上、上位3項目については、業種別ではほぼ全ての業種が、また職員規模別でも職員規模50人以上の多くの法人で概ね上位に選ばれる傾向にあり、職員規模50人未満の法人では、「水道光熱費等の経費削減について」や「中長期事業計画の立案」、「派遣職員の活用」といった経営課題に関心が集まりました。また、選択課題上位10項目のうち、5項目が人事関連の項目となっており（表1 ※印が人事関連項目）、5つの合計は114.9%となり、必ず一つは人事関連の課題を選択しているといった結果になりました。また2つ目の設問の、

経営上の課題について行政に伝えたい事については、「コロナ禍における収入減への補填」「物価上昇・最低賃金の上昇に伴う経営悪化」等、費用増加に伴う財政補填の要望が最も多く、次いで人手不足への対応、その他人員配置基準の緩和や処遇改善等の制度の見直しに関する要望や、国や県からの補助金情報の迅速な伝達、事務負担の更なる軽減等といった意見をいただきました。

今回のアンケートを通じて、会員のみならず個々の経営課題、ご意見に触れ、改めて社会福祉法人を取り巻く環境が一層厳しくなっており、また多くの法人で厳しい状況を打開されるべく経営努力を続けていらっしゃる事が伝わってまいりました。来年度のトリプル改正により、また様々な変化に対応していく事が求められると予想されますが、今後も社会や地域に貢献し続ける社会福祉法人としての役割を会員のみならずが担っていく為に、今回いただいたご意見を有効活用して参ります。

このたびはありがとうございました。

BCP策定に向けて

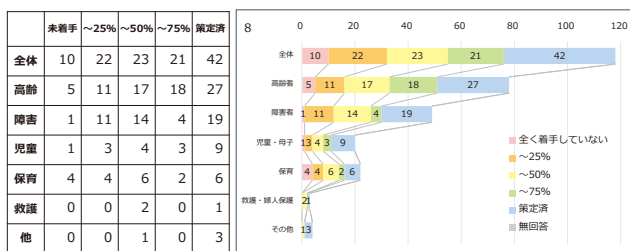
広島県社会福祉法人経営者協議会

本会では、今年度末（令和6年3月末）までに策定することが義務付けられているBCP（事業継続計画）について、昨年度に続き、会員への調査と研修を実施しました。

●BCP策定にかかる調査の実施

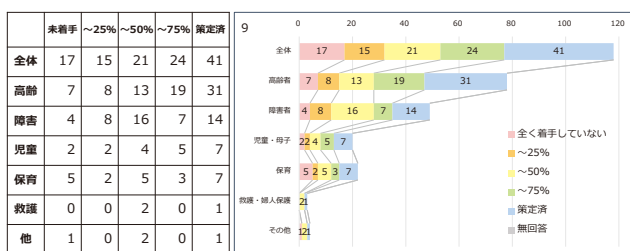
令和5年度7月25日から8月14日に会員を対象に「BCP策定に関する調査」を実施

8 BCP策定の進捗状況①自然災害



・ほとんどの種別において、「策定済」が最も多い。
 ※「策定済」の割合（全国調査26.8%）
 高齢 34.6% 障害 38.8%
 ※「未着手」の割合（全国調査17.1%）
 高齢 6.4% 障害 2.0% **25%未満を含めると全体の27.1%**

9 BCP策定の進捗状況②感染症



・ほとんどの種別において、「策定済」が最も多い。
 ※「策定済」の割合（全国調査29.3%）
 高齢 39.7% 障害 28.6%
 ※「未着手」の割合（全国調査15.6%）
 高齢 9.0% 障害 8.2% **25%未満を含めると全体の27.1%**

結果として、BCPは「策定済み」であるという回答が、自然災害編は36%、感染症編は35%と、最も多い回答ではありませんが、策定済みでない法人が6割残っているという結果になりました。また、法人・施設・事業所におけるBCPにかかる研修の「実績なし」の回答は60%、訓練の「実績なし」の回答は自然災害が67%、感染症が71%で、全国調査の研修や訓練の未実施の数値より高いことがわかりました。また、「他法人等との連携」や「地域との協力関係の構築」については過半数の法人が「なし」と回答しており、取り組みの充実に向けては更なる推進が必要であることがわかりました。

●BCP策定にかかる研修の実施
 令和5年10月5日（木）に、広島県社会福祉会館（広島市南区）において、研修を実施し、本会未加入法人を含む44人の参加者が集いました。
 本研修は、BCPの策定ポイントや取り組みについて整理して伝えるとともに、自施設・事業所のBCPを持ち寄り、点検や見直しの機会とすることを目的に開催しました。
 始めに、本会の林誠副会長から前述の調

※全国データは次の資料を参照してください。
 厚生労働省「社会保障審議会（介護給付費分科会）」第27回9月21日
 1. 令和3年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査（令和5年度調査）の結果（速報値）について（資料）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35313.html
 資料1-1 介護サービス事業者における業務継続に向けた取組状況の把握およびICTの活用状況に関する調査研究事業（速報値）（案）

査結果について報告しました。全国調査のデータと本調査結果を比較しながら、状況を共有しました。

続いて、本永史郎会長から、BCP「自然災害編」について次の内容等について基調説明がありました。

・BCP策定のフローチャート

・BCPの構成

1. 総論、2. 平常時の備え・対応、3. 発災時の対応、4. 復旧期の対応

その後、概ね近隣市町で編成したグループで、参加者は自施設・事業所のBCPを持ち寄り、他の参加者に聞きたいことや取り組みについて協議しました。グループでは「夜間災害があった際に、すぐに出動できるか職員アンケートで聞くと『夜間の車



の運転は自信が無い』、『家族の介護があるので難しい』などの状況があり、どのように対応するか悩んでいる」や「天候が悪化した際、どのくらいの状況まで職員を利用者の迎えに出させるか、一人暮らし高齢者の利用者を自宅に返すか判断に悩んでいる」等、様々な意見が出ていました。

次に、本永会長から、BCP「感染症対策編」について次の内容等について基調説明がありました。



・BCPの構成

1. 総論、2. 平常時準備、3. 初動対応、4. 感染拡大期の対応、5. 感

染終息後の対応

説明の中で次の資料の紹介がありました。施設・事業所ごとのBCPに、この資料を

添えておくことで、各感染症の対策に活用できることを確認しました。

※参考：「介護現場における（施設系 通所系 訪問系サービスなど）感染対策の手引き（第3版）」（厚生労働省老健局令和5年9月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/1230000/0/001149870.pdf>

その後のグループ演習では、「策定後、コロナ等の影響で職員と共有する会議ができていない」、「法人内の他の事業所職員に応援に来てもらう際に、必要物品がどこにあるのか等を共有する訓練をしたいと考えている」等、様々な意見が出ていました。

本研修を通して、来年3月の策定期限までの完成を目標に、互いに学び合い、各施設・事業所の取り組みや課題を共有する機会となりました。そして、何かあったら今後相談できる、参加者同士の顔の見えるつながりが生まれました。

本会は、今後も会員法人の課題等に応じた実践に活用できる取り組みの企画実施を進めていきます。

地域の交流拠点となる居場所作り事業「スペースこむぎ」

社会福祉法人 西中国キリスト教社会事業団 広島キリスト教社会館スペースこむぎ

現場リーダー

須磨勇記

・中高生の居場所「スペース」開始

2011年4月から自主事業として当施設の学童クラブ卒業生や、地域の中高生を対象に「気軽に立ち寄り、いつでも帰る事ができる居場所」としてリースペースを開始しました。以前は中高生が集まることのできる居場所の事業を行っていましたが、数年間中止していました。しかし、保護者からの相談や要望を受け、毎週1回19時～21時で開始する事となりました。当初は、1名のみに参加でしたが、小学生時代に学童クラブで共に過ごし、色々な事を一緒に経験していた仲間が少しずつ集まる様になりました。

リースペースは「何かをしなければならぬ」という決まりはなく、集まった友達同士で何気ない話や遊びをして過ごしています。時には真面目な事を話し合ったり、困り事等について、しっかりと相談する事ができる場にもなる様に進めて行きました。学習については、高校受験に向けた中3学習会を開始し、「高校生が中学生に教える」、「得意な教科をお互いが教え合う」姿が見られ

る学習会になっていました。2015年9月からは、家庭の事情や、学校に行く事ができないなど様々な理由から塾に通う事ができない等の子ども達を対象に「学習支援フリースペース」も合わせて開始しました。



配膳を手伝う中学生

・スペースこむぎ事業開始

中高生が集まり過ごせる居場所としてフリースペースを行っていましたが、201

6年8月より、広島市こども未来局の補助事業として「ひとり親家庭等居場所作り事業「スペースこむぎ」」を、ひとり親家庭やこれまでリースペースに参加していた子ども達を中心に、子どもや親が気軽に参加して交流する事ができ、安心して集える居場所を事業として開始しました。食事（下記：こむぎ食堂）・交流・学習・相談の4つの支援を中心に地域でこの事業を必要としている方々が集える場として行っています。

・こむぎ食堂について

開始当初は学習会に参加している中学生10名程度の参加を想定していました。しかし、あつという間に40名を超える参加となり親子での参加が多い食事会となりました。この頃は全国的にも「こども食堂」が少なく、広島県域についても数件だけでしたので、こむぎ食堂もこども食堂という認識を感じていませんでした。決まった曜日に、子どもだけではなく親子での参加が多い食事会を継続して開催していく内に「あつ、これがこ



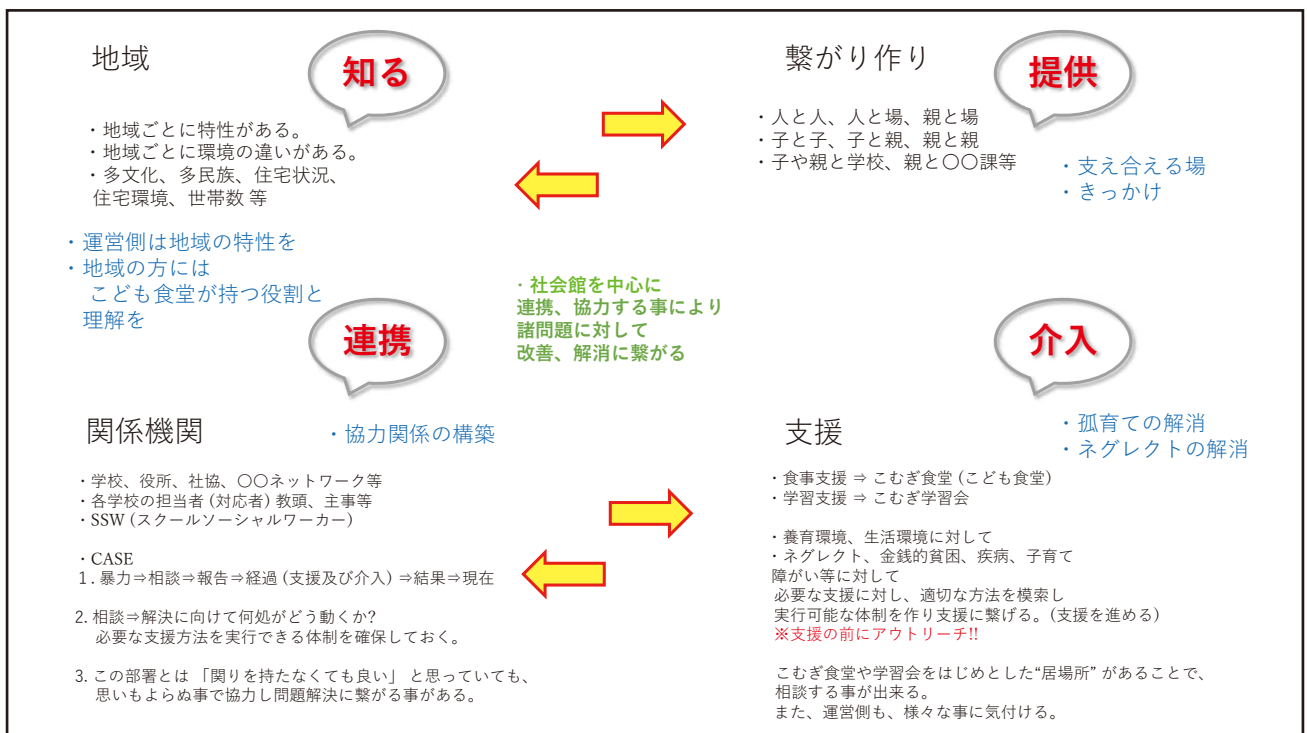
こむぎ食堂の様子

ども食堂”だったんだ”と感じました。開始初年度は2週間に1度のペースで行いましたが、ニーズが高い事から毎週1回のペースで行う様になりました。ご飯ができる中高生達が率先して、ご飯やお味噌汁をついだし配膳してくれる様になりました。みんなが揃うと「いただきます！」と、参加者、スタッフ、ボランティアが全員で一緒に食べる、明るくてとても楽しい雰囲気での食事会となる様に進め、その様になっていきました。こむぎ食堂を継続して開催する事で、地域の子どもや親を中心に、これまで関わる事の無かった人達が集まり、新しい関係性が生

まれる様になりました。学童クラブに来ていた子ども達や、フリースペースに来ていた子ども達が集まることで、一度は途切れた関係も繋がるきっかけともなりました。子ども達や親、どの世代についても「自分達にとってかけがえない、大切な居場所」となっています。

・地域で支え合える環境作り及び必要性と重要性「共助」に繋がる取り組みについて

これまで関わりを持つ事のなかった人達が食事会を機会に集まる事で、新しい関係性が生まれ、繋がりができる事で生活や養育、育児などについて相談する事ができる様になってきました。これまでは、話をする事が無かった他人の関係から、気軽にあいさつや声かけができる関係性が生まれ地域の繋がりができてきました。これからも「こむぎ食堂」が地域の中心となり「地域の交流拠点」として在り続ける事により、希薄になっていた地域力の向上、支え合える環境作りのきっかけになると捉え、継続して取り組みを続けています。



多角化・多機能化のメリット・デメリットと ブランドマネジメントの取り組み

社会福祉法人みどりの町 理事長 塩崎 雅則

町土の74%が山林原野で占められている三原市大和町は、今でも豊かな植生を残しています。周囲11kmの小さな湖の白竜湖をつつむように繁茂する森林も大切に保全され、白竜湖一帯は多種の樹林と野鳥、そして魚たちの楽園です。湖畔では市内外から多くの方が訪れ、森林浴を兼ねたウォーキングやバス釣りを愉しんでいます。

その湖畔で45年前の1978年7月にみどりの町は誕生し、障害のある方への支援を続け、現在は、三原市、東広島市、尾道市において、約280名の仲間（ご利用者）と約200名のスタッフが在籍しています。



法人本部（三原市大和町）

就労継続支援A型、B型、生活介護の5

施設では複数の就労事業を運営しています。その就労事業のうち、水稻、ぶどう農園、畜産、木工に関しては中山間地域の高齢者世帯等からの耕作放棄地の課題解決等についてご要望があり、その解決策として事業が始まった経緯があります。

その後、施設が増えるたびに設備資金、マーケット、人材等を総合的に判断して施設の目的に沿った就労事業を立ち上げ、現在ではパン、弁当製造、椎茸栽培、花苗等が加わり、12種類の就労事業を行っています。

結果として複数事業を展開することになりましたが、その結果、メリット、デメリットが生じてきました。

主なメリットとしては、競争の増加や市場の変化で収益の増減やリソースが停滞してしまうと単一事業ではリスク大ですが、複数事業を行うことで高効率の事業へ再配分、統廃合することが可能となります。リスクの分散です。またそれぞれの事業の顧

客を事業同士で新たな顧客として共有することも可能です。

主なデメリットとしては、新規事業に関する商品開発、市場開発、設備機器等がその都度、必要になります。少人数で行うため非効率であり、時間もお金もかかります。また属人化されるリスクもあります。

さらに複数事業あるために管理が不十分になります。営業先、販売価格、宣伝、コンセプト、商品開発等がその時の管理者や担当者で決まってしまう、人事異動のたびに売上げも増減してしまうことがあります。

話しは変わりますが、当法人には他の分野でも課題があります。

それは、職員不足、施設利用率低下です。

無人販売 MÚJIN SHOP	稲作 なご なるま米(半)	畜産
パン工房 Halü BAKERY	野菜	木工製品
弁当事業	花苗 観葉植物	ぶどう農園
さをり織り	アウトドア用品 炭/薪	しいたけ栽培

就労事業一覧

職員人数は余裕が無く、常にギリギリで回っている状況が長く続いています。施設利用率も場所によっては90%を切る状況が常態化しており、将来的に不安があります。



職員募集パンフレットの画像

そのようなこともあり就労事業ばかりでなく、人事や福祉事業に関することをまとめてマネジメントする部署が必要だと感じ始めていました。

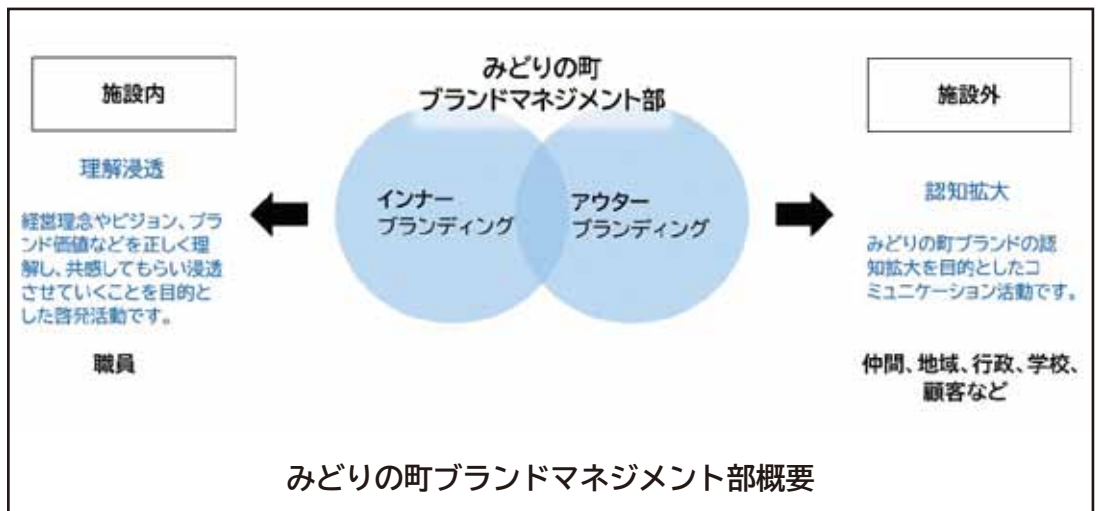
就労事業収入・支援費収入増、職員の採

用・定着、施設利用率の安定が図れば、職員の処遇改善、仲間への支援力アップ、施設整備、環境改善、工賃アップ、地域活性化等となり、最終的には法人理念である「敬・愛・信」の心でみどりの町に関わる全ての人たちの豊かな人生の支援につなげていけると思いました。

そこで人事・就労事業・福祉事業を法人全体でまとめてマネジメントし、これらをブランド化することしました。

私たちが考えるブランドとは、職員を募集するとき、仲間や家族に職場を説明するとき、施設の商品を営業するとき、そのようなときに思い描かれる有形無形のものです。

そしてそのブランドを、誰にどのように受け止められるのかを考えて、形にしていく部署としておよそ2年前に「ブランドマ



みどりの町ブランドマネジメント部概要

ネジメント部」を創設しました。コンセプトは「時代に囚われずみどりの町らしさを継続すること」と「時代に合わせて創意工夫し、変化していくことを共存する」としました。

現在は5名の職員でインナーブランディング、アウトターブランディングの企画や実践を日々進めています。

職員給与・手当・休暇増や商品ブランド（HALL）展開、農福商工連携活動、コンサル導入、学校訪問、職員間交流行事等々、実践してきました。一遍に変わることはないですが、これからも職員のため、仲間のため、地域のために何ができるか、何をすべきか、いろいろと考えて挑戦していきたいと思

ます。

SNSを活用した人材確保について

社会福祉法人F-G福祉会 理事・管理本部長 池田 真純

▼SNS活用の背景

介護業界にも大きな影響を与える2025年問題が迫り、さらに一段と深刻な2040年問題を展望する中で、介護業界の喫緊かつ継続的な課題である「人材確保」への対応を迫られていました。

将来にわたる人材不足を克服するため、「①カンボジア技能実習生の受入促進」を計画的に実行する中で、今年第10期生を迎え、当初計画した総勢20人体制が確立しました。

一方、安定確保の機会を有する「②新卒生の採用戦略の見直し」は、福祉系学部学科の学生にとどまらず、広く全学部学科からの新卒生を対象とする「新たな採用戦略」を2021年度からスタートさせました。そこでの課題は「介護を知らない学生に向けて、福祉・介護の意義・魅力、そして介護への興味・関心を惹く情報発信を行うか？」でした。新卒生の就活の趨勢は、大手ナビサイトです。学生にとってはナビサイト情報で十分なので、法人のホームページでの情報発信

はなかなか届きません。ましてやネームバリューのない私どもは尚更です。

そこで、若者である就活ターゲット層にダイレクトに届きやすいSNSに目を向け、2020年11月にインスタグラムでの情報発信を開始し（現フォロワー：2650名）、2022年3月にLINEによる情報発信、2022年9月にYouTube広告をそれぞれ開始しました。

SNSを活用した情報発信は、採用に限ったことではなく、以前より課題と感じていた「③小中高生など次世代を担う子供たちへの情報発信」がもう一つのターゲットです。今後の日本を支えていく若い世代には、引き続き様々な情報発信と機会の提供を行っていきたいと考えています。

▼インスタグラムでの情報発信

〈ターゲット〉

●ターゲット1：新卒生（就活生）

- ・20代を中心に圧倒的多数のユーザー層へのブランド情報発信
- ・パンフレットやホームページでは伝えき

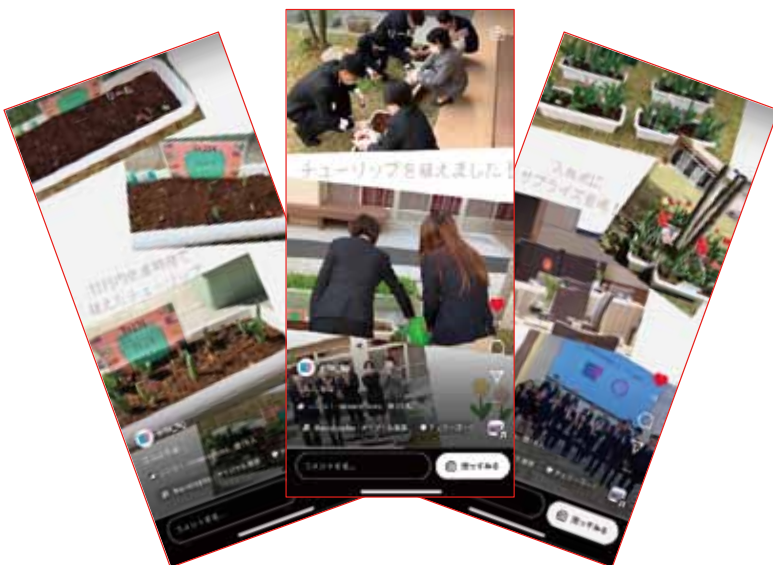
れない、リアルタイムの情報発信

・ホームページとリンクした、採用情報総合窓口としての活用

・業界に興味あるインターンシップ生への発信強化

・ダイレクトリクルーティングの台頭に対応し、リンクを活用した情報発信

・ポイントは絞る中で、職員、職場、施設やイベントの案内、ご利用者の様子、研修風景などジャンルは問わない施設情報の発信



入社式の様子を伝える投稿



集合研修の様子を伝える投稿

親世代が迎える高齢化を、身近に感じてもらう機会

▼インスタグラムでの情報発信

〈内容・方法〉

- ・採用イベント情報、法人や施設のイベント情報の発信
- ・高齢者との関わり自体が魅力である「介護の仕事」の紹介
- ・職場の雰囲気や働く職員の様子をありのまま紹介
- ・職員や職場の紹介による、就業イメージの発信
- ・法人内の各施設・事業所から、イベント等で撮影した写真を情報発信担当者にLINE等で送り、担当者が法人内の情報を集約し、発信

▼インスタグラムでの情報発信

〈発信のポイント〉

- ・就活生に直接対応する採用・育成担当者が発信することで、リアルな情報を発信
- ・より伝わりやすい動画を（リール（短尺動画））中心に毎日情報発信
- ・平日は、ストーリーズ（24時間後に消える写真や動画）を中心に日々更新
- ・日々更新分はハイライトにしてまとめ、24

時間以内に見れなかった方や、後からアカウントを見つけてくださった方も閲覧可

- ・「#今日の〇〇〇〇」などリアルタイムの更新を心掛け、ありのままの職員の表情を更新

インスタのホームトップには、見ていただきたい投稿をピン止め



Instagram：ホーム・QRコード

▼おわりに

- ・インスタグラムでの情報発信によって、法人内の職員連携や情報共有にもつながっています。
- ・私どもは「人材不足」を業界共通の課題として捉え、介護人材の未来に一筋の希望の光を照らす、介護業界の揺るぎないフォワードであり続けたいと考えます。

- ターゲット2：技能実習生
技能実習生を通じたカンボジア現地とのつながり、技能実習生候補者の発掘等の情報展開

- ターゲット3：小中高生など次世代を担う子供たち
日本が直面する超高齢化社会の趨勢を知ってもらう機会

- ・今後の日本に不可欠な福祉・介護という仕事を知ってもらう機会

- ・数十年単位の近い将来に大切な祖父母や

「第26回社会福祉法人経営青年会全国大会」の報告

広島県社会福祉法人経営青年会

令和5年10月26日～27日第26

回社会福祉法人経営青年会全国大会が広島市にあるホテルグ

ラヴィア広島を会場に開催されました。今回のテーマは、「じだいをつくる ～福祉の次世代の人材育成～」です。参加希望が多く、定員を増やして対応しましたが、それでも間に合わず、申し込みをお断りせざるを得ないほどでした。参加人数は当初

予定を大きく上回る383人となり、会場は全国から参集した福祉人の熱気に包まれました。

湯崎英彦広島県知事、松井一實広島市長をお迎えして行われた開会式では、広島県社会福祉法人経営青年会上栗会長が来賓、講師の方々、そして全国から集まった参加者に謝意を表明したうえで、「この大会を、今まで経験したことのない異次元の大

会にする」と力強く宣言しました。

基調講演では、全国社会福祉法人経営青年会村木宏成会長が、激動する時代の中での青年会の新たな取り組みである、「タテヨコのつながり構築プロジェクト」「SGWC（ソーシャルグッド・ウェルフェア・カンパニー）サミット」について説明したのち、「この変革の時代に、

傍観者になりますか、評論家になりますか。我々こそが新しい時代をつくる当事者であり、行動者なのです。」と問いかけました。

株式会社八天堂ファーム代表取締役林義之氏は、宗越福祉会伊藤大悟氏とのトークセッションにおいて、宗越福祉会と行っている農福商工連携の取り組みについて紹介しました。さらに、福祉人材コンソーシアム構想での専門人材の育成、農福連携コンソーシアム広島での幅広い6



第26回社会福祉法人経営青年会全国大会



開会式



基調講演



行政報告

次産業化をめざす構想を示しました。

元プロ野球選手の達川光男氏は努力に努力を重ねた現役時代と多くの球団において選手個人に合わせた指導を行ったコーチ時代を振り返り、人が育つエピソードを披露したうえで、「広島野球部時代からいろいろと苦しい思いをしてきたが、振り返ると凡事徹底が最も大切ですべてのことの基礎になっていた。

それは福祉の世界でも同じだと思ふ」と語りました。

オタフクホールディングス株式会社代表取締役社長佐々木茂喜氏は、世界的に見ても長寿企業には同族経営が多いことを示したうえで、そうした会社には大切にされてきた無形資産が沢山ある、と語りました。その上で「人は環境によりいかようにでも成長できる」との考えに基づき展開し、内外から高い評価を得ている社員を大切に

営について紹介しました。

全国青年会による分科会は大テーマを様々な角度から考えるバラエティに富んだ、意義深い内容でした。

多くの来賓・講師の方々にもご出席いただいた懇親会は、各ブロックのプレゼン大会やお土産抽選会もあり、大変な盛り上がりを見せました。



講演 I



講演 II



講演 I



懇親会



講演 II

第1分会では、「どうやって生き残る？今後の社会福祉法人の経営戦略を考える」をテーマに、コメンテーターにみずほりサーチ&テクノロジーズ株式会社より島田卓氏を迎え、全国社会福祉法人経営青年会から、法人経営・事業展開検討委員会委員である井田友花氏、石倉敦也氏、樋田崇史氏にご登壇いただき、戮力同心をキーワードに、熱い議論が交わされました。健康経営を考える上で、大事な視点は『人』。そして、健康経営とは、個々の力を引き出せるよう、職員一人ひとりを大切にすることでであると、会場の皆様と共有できました。最後に、今日からできる健康経営の第一歩として、職員とコミュニケーションを図ることを掲げ、トークセッションを締め括られました。



分科会1

第2分科会では、「心理的安全性のある組織づくり実践編」と題し、講師に株式会社オフィス・ニーズ代表取締役森西美香氏をお招きし、組織人材マネジメント委員会委員長八田早代氏の司会進行のもと、生産性の高い組織であり続けるための一つの方法として、心理的安全性をテーマに理解を深めました。



分科会2

昨年の学びから実践につながるようGW形式で具体的課題の共有、課題に向けた解決策や行

動につながる気づきを受講者一人一人が自身の事業所に持ち帰れるようなカタチで進められました。



分科会2

心理的安全性とはどのような状態であるか、それによって得られる効果についても詳しく解説されました。その中で、組織やチーム内でメンバーが率直に意見を述べ、失敗を受け入れられる環境を構築することの重要性や、この概念が従業員のエンゲージメントと生産性にどれほど影響を与えるかについて分か

りやすく解説をいただきました。
また、心理的安全性を組織に

定着させる上での、リーダーシ
ップの役割やコミュニケーション
の重要性、エラーと失敗の受
容などの関連性を正しく理解
し、これらの要因を理解した上
でこの概念を組織内で推進する
術を学ぶ機会となりました。

この講演・GWを通じて、心
理的安全性が組織の成長と事業
目的の達成に不可欠であること
を理解し、具体的な実践方法を
学ぶ機会となったのではないかと
感じました。

第3分科会「幅広い関係者と
共に、それぞれの地域で福祉領
域を拡張させ、社会の幸福度を
高める」では、コメンテーター
に聖隷福祉事業団武居敏氏を迎
え、2人の事例発表をもとに、
高齢化や人口減少が進む中で地
域住民がつながりを構築し支え
合いながらその人らしい生活を

送るためにはどうしたら良いの
かを学びました。

地域共生社会が求められる現
在、私たち事業所も地域に出て
活動を行うてはいますが、地域
の課題解決までには至っていな
いように思います。



分科会3

この度の事例を交えた発表を
聞き、大変参考になりました。
地域に合わせた活動を行いな
がら私たちの役割を果たしてい
こうと感じました。

社会福祉を取り巻く状況は
年々厳しさを増していますが、

多くの人が自法人の進むべき道
についての気づきやひらめきを

この全国大会から得られたので
はないでしょうか。そして何よ
り、我々次代の福祉経営者がつ
ながっていくことの大切さを参
加者みんなが再認識できたので
はないかと思えます。来年度の
全国大会は令和6年11月28〜29
日兵庫県神戸市で開催されま
す。1年後の再会が今から待ち
遠しいです。



分科会3



次期開催県挨拶



講演Ⅲ

令和5年度広島県社会福祉法人経営者協議会の主な活動報告及び今後の予定

【主な活動報告】

(令和5年11月15日現在)

日時	会場（開催方法）	取り組み
4月26日(水)	広島県社会福祉会館	第1回正副会長会議・監事会・役員会
5月8日(月)	広島県社会福祉会館	第1回調査研究部会
5月10日(水)	広島県庁	福祉・介護サービス事業所に対する物価高騰への支援の拡充にかかる要望書の提出
5月15日(月)	広島県社会福祉会館	第1回広報部会
6月5日(月)	広島県社会福祉会館	場づくりにかかる世羅町社協との打ち合わせ
6月7日(水)	オンライン会議	第2回調査研究部会
6月9日(金)	ホテルメルパルク広島	第1回総会・研修会・懇談会
7月3日(月)	広島県社会福祉会館	第2回広報部会
7月7日(金)	南区地域福祉センター	第3回調査研究部会
7月19日(水)	広島県社会福祉会館	第2回正副会長会議・役員会
7月20日(木)	広島県社会福祉会館	場づくりにかかる世羅町社協との打ち合わせ
7月31日(月)	世羅町社会福祉協議会本所	世羅町場づくり会議
8月2日(水)	広島県社会福祉会館	広島県経営協セミナー（前期）
8月18日(金)	安芸太田町地域支援センター	安芸太田町地域福祉ネットワーク協議会正副会長会議
8月28日(月)	ホテルメルパルク広島	第1回業種代表者会
8月31日(木)	オンライン会議	第4回調査研究部会
9月1日(金)	広島県社会福祉会館	第3回広報部会
9月5日(火)	安芸高田市社会福祉協議会本所	場づくりにかかる安芸高田市社協との打ち合わせ
9月25日(月)	三次市社会福祉協議会本所	場づくりにかかる三次市社協との打ち合わせ
10月5日(木)	広島県社会福祉会館	BCP研修
10月19日(木)	オンライン会議	臨時役員会
10月30日(月)	オンライン会議	第5回調査研究部会
11月14日(火)	広島県社会福祉会館	第4回広報部会

※その他

- ・広島さっそくネット事業にかかる会議等の実施
- ・「各市町に対する物価高騰対策、福祉従事者の処遇改善にかかる要望と各市町の対応状況に関する調査」実施
- ・「令和6年度広島県社会福祉制度及び予算に伴う最優先要望事項」提出
- ・「令和5年度社会福祉法人・施設・事業所におけるBCP策定に関する調査」実施
- ・調査研究部会「令和5年度社会福祉法人の経営・諸課題に関する会員意識調査」実施
- ・広報部会「令和5年度第1回写真コンクール」実施
- ・「ウェルひろしま43号」の発行

【予 定】

日時	会場（開催方法）	取り組み
令和5年12月	未定	第3回正副会長会議・役員会
令和6年1月	未定	広島県経営協セミナー（後期）
令和6年1月29日(月)	リーガロイヤルホテル広島	第2回業種代表者会・知事との意見交換会
令和6年2月	未定	第6回調査研究部会
令和6年2月	未定	第5回広報部会
令和6年2月	未定	第4回正副会長会議・役員会
令和6年3月中旬	未定	第2回総会・研修会

ウェルひろしま43号（発行 令和5（2023）年12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 MAIL jimukyoku@hiroshima-fukushi.net



広島県社会福祉法人
経営者協議会HP