

ウエルひろしま



〔令和6年度写真コンクール最優秀賞〕
 散策行事での場面。「甘い物は別腹」とはこの事でしょうか。
 社会福祉法人 山県東中部福祉会 特別養護老人ホームゆりかご荘

もくじ

巻頭あいさつ	2
人口減少社会における社会福祉法人のありようとは	3
福祉業界と生成AIの関係性	7
広島さっそくネット エリア活動の紹介（尾道市・三原市・世羅町エリア）	10
「中間管理職の人材育成」について	12
研修部会の活動報告	16
広島県社会福祉法人経営青年会 第2回研修会	18
広島県経営協 令和7年度の主な活動報告及び今後の予定	20

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**

このウェルひろしまの巻頭のご挨拶の内容について、過去2年分の原稿を読み返してみると、「新型コロナ対応」「物価高騰」「人材不足」「人口減少社会」と同じようなテーマで書いていました。今年こそは違うテーマで書くことができるかと思いましたが、「物価高騰」「人材不足」「人口減少社会」の3つについてはむしろ深刻さを増しており、新型コロナ感染についても夏以降再び感染が拡大している傾向がみられます。

こうした状況下、社会福祉法人をはじめとする福祉介護事業の経営状況はますます厳しさを増しており、WAM（福祉医療機構）の分析によると2023年決算ベースで赤字法人割合は35.3%→30.5%と減少したものの、依然3割を超える法人が赤字経営の状況です。また、従業者数についても減少傾向にあり、人材確保を含む経営環境は今後ますます厳しくなると見られます。国等においても、骨太の方針の中で福祉・介護人材の賃金改善と公定価格の見直しについて言及していますが、11月からは最低賃金が過去最高の65円引き上げられて1,085円になることから、人件費率の上昇など各法人の経営にも様々な影響が考えられます。

人口減少については、本年度上半期の全国の出生数は前年度比-3.1%の34万人となっており、過去最低を更新しています。広島県においては出生数の低下とともに、県外へ転出する「転出超過」が進んでおり、若年人口の減少に伴う人材確保困難とともに、コミュニティの維持に対する危機感も強まっています。

会員の皆さまのご努力により、本会会員の「地域における公益的な取り組み」の実施率は100%になりました。前述のとおり、社会福祉

法人にとって厳しい時代にはなっていますが、そうした中で地域のための事業に取り組まれているのは、自法人の生き残りのためには、「地域が生き残ること」が大切と考える法人さんも増えているからだとも考えられます。各地域の人口は、今後予想を上回る速度で減少することが想定されており、「人口減少社会に合わせた社会体制づくり」は待ったなしの状況になりつつあります。

本会としても、地域社会を維持するための地域支援を進めていくことが、今以上に重要ではないかと考えます。これまで県内市町において実施してきた「地域公益活動推進事業」を継続し、会員の皆様がその力を発揮できるよう支援してまいります。



人口減少社会における 社会福祉法人のありようとは

シムウェルマン株式会社 代表取締役社長 飯村 芳樹

現役世代の生産年齢人口の減少とともに、福祉サービスを職業として志す人材の不足が顕著となる中、社会福祉業界としてこれまでに経験したことの無い非常に難しい課題を突き付けられています。それは、公的サービスであるが故の質量の最適化と継続性の両立の難しさといえるかもしれません。

地域における人口のバランスは変化し続けます。高齢化や人口減少のスピードは地域によって大きな差が生じますから、地域のサービス需要の変化と、供給の柱となる人的資源の質量の変化によって、それぞれ経営環境が様々となりました。今や、どこに暮らしていても同様にサービスを受けられる公的サービスを提供し続けることが適わなくなる未来がすぐ近くに来ている状況だといえます。

私たちには、それぞれの地域の過去・現在・未来の姿を丁寧に見定めながら、その地域の状況に応じたサービス提供体制や支援体制を構築していくことが求められています。

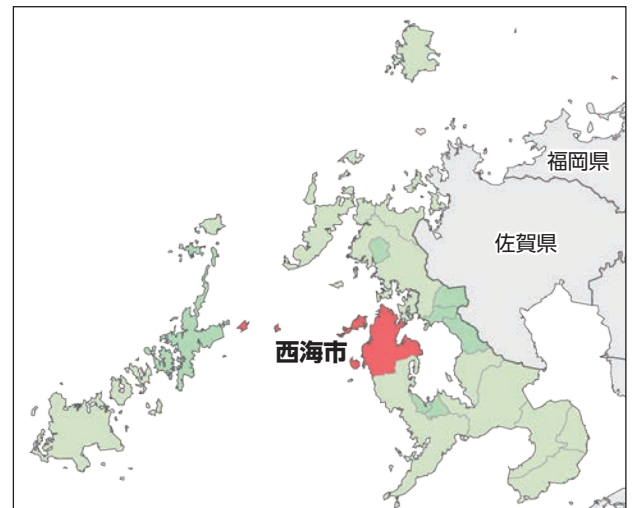
こうした中で、今回頂戴した紙幅の範囲で、私なりに考える「人口減少社会における社会福祉法人のあり方」をお伝えするにあたり、国の「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」で取り上げていただいた西海市における取り組みなどをご紹介します。ご説明したいと考えております。

私は昨年、長崎県の西海市の社会福祉事業者の有志の方々が自主的に行いました「事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業」に、現地調査と戦略面でのサポート担当者として参加させていただきました。

西海市は、西彼杵半島の北部に位置しています。三方を五島灘、佐世保湾、大村湾に囲まれており、長崎市や佐世保市と隣接。人口は年々減少して2万5千人を下回り、高齢化率40.1%、後期高齢化率22.7%（いずれも令和7年1月時点）。いわゆる「人口減少地域」に当てはまると言える地域です。

現地に入って参加事業者の施設にお邪魔にあがり、一つひとつ状況を確認させていただくと、思っていた以上に、外部環境に起因する少なくない課題が横たわっていました。まず、何よりも働き手の不足は深刻で、前述したように一定の都市部（佐世保市や長崎市）と隣接していることもあり、市内に若年層を引き留める目ぼしい商業施設や生活必需品を購入する場所、働き口なども見当たらないことも影響し、隣接都市部や県外に人口の流出が続いている状況でした。

市内の各産業で働き手の高齢化が進み、何とかして地域に人を呼び込まなければ、介護や障害福祉事業はもちろん、地域そのものの持続可能性が危ぶまれる恐れすらあり、人材



長崎県西海市

確保については、非常に難しく見通しが立たない状況であると言えました。

高齢者にとって、暮らしやすい環境が整っているかといえばそうとも言えず、買い物や移動・医療にかかるための支援も目の前の課題として存在しています。

救急搬送する先（医療機関）も近場で確保できるわけではなく、現地調査へ伺った事業所の事例では、佐世保市までヘリコプターで搬送するというのも現実的に考えなければならぬ状況でした。

また、事業所を経営していくのに必要となる専門的な情報について、得るための機会も十分ではないようでした。問題なのは、その情報の不足に気が付かないことです。

例えば、コロナ禍以降の感染症対策について、どのように弾力化させるかの目安やノウハウが浸透できていないままで、管理者や看護師等の声に押されて感染の発生を警戒するあまり、ゾーニングしたエリアを空床にしたままにしているケースがありました。

現場職員が少ない利用者数への対応に慣れてしまい、損益分岐に必要な稼働率が確保できない水準にまで稼働が低下したままでいたために資金繰りに問題が生じていました。

そうした点などから、域内における介護施設・事業所の経営状況等にも格差が生じている状況となっていました。格差の下位事業所では、人材の育成への意欲を引き上げる環境が十分に作り出せていませんでした。そのため、現有の職員の間だけで通用する水準を基準とし続けてしまい、キャリア開発が長期的に滞り、根拠のないまま今までの同じ水準の仕事のやり方を繰り返すことと、反面に思い付いたことを検証せずに進めてしまう危うさが同居するというような「非常に属人的な仕事」をする業務環境になっていました。ある程度の意見を通せる権限を持つ職員の仕事について誤った属人化が進むと、法人の理念に基づく行動や、目指すサービスの在り方が揺らぎ、経営的な責任を担わないにも関わらず危険な意思決定に似たムードが生成されて、

経営状況が悪化することがあります。

そのような状況から経営改善を図るのは非常に難しく、大きな痛みと努力を必要とします。

そもそも、社会福祉法人は地域あってこそこの公器ではないでしょうか。先述のとおり、地域の中でサービスを必要とする方々の人数や範囲などは様々です。その地域の実情に合わせて私たちの供給量や質・内容さえも変えていくことを是としないまましていると、需給がマッチせずどちら共倒れてしまいます。公器として考えるのであれば、地域社会の方々のニーズを取りこぼさない器である必要があります。器が先に欠けてはならないのではないのでしょうか。そのために、地域のプレイヤー同士が手を携えることで業務や育成の効率化をしたり、最新の情報を共有したり、労働資源のシェアや、地域の実情に合わせた指定基準の緩和方法を行政と協議して実現することが必要です。

西海市の参加事業者たちがこのままの状況で動かないままであったならば、数年後にどうなっていたでしょうか。社会福祉事業の経営は困難さを極め、将来性を感じなくなった職員は一斉に離職してしまい、福祉サービスが受けられない地域へと早々に変わってしまったことでしょう。

しかし、西海市の場合では幸運なことに、「西海市を何とかしなければ」という志をもった事業者が複数存在し、かつ、全国でも先進的な取組の実践者がその中核（キープレイヤー）となってネットワーク構築に挑んでいるという「着火点」がありました。

そして、厚生労働省の補助事業を活用した事業者グループの連携により、移住者の受入れや共同での人材募集、情報共有の機会や経営への助言等、多岐にわたるアプローチが展開され、利用する誰もが公的サービスを受けられるための基盤を守ろうという動きが加速しました。経営者や職員が地域の課題を我が事として捉え、社会福祉法人の在り方と、自分たちの仕事のあるべき姿を再認識すること

に繋がりました。

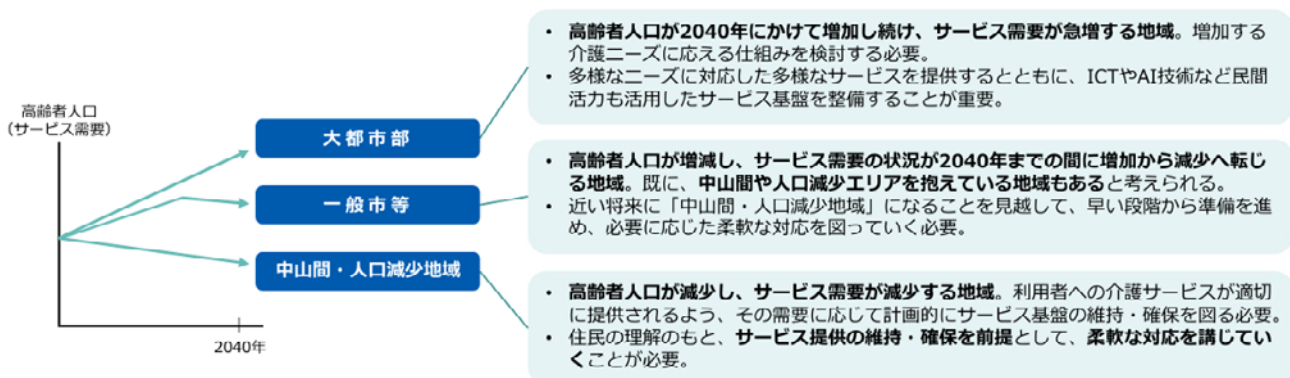
行政には、こうした動きをいかにして（継続的・長期的に）後押ししていくかということこそが求められる一方、私たちは自らその火を灯す必要があるのだと思います。

さて、国ではどのような議論が行われているかについてご紹介したいと思います。

社会保障審議会 介護保険部会（第124回 令和7年9月8日）の「人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制の構築」においては、地域の類型を「中山間・人口減少地

域」、「大都市部」、「一般市等」と3つに分け、それぞれの実情に合わせたサービス提供体制の維持の仕組みについて、事業者間の連携や、既存施設の有効活用、ダウンサイジング・集約と再編などきめ細やかに議論が交わされています。

介護サービスに特化している内容ではありませんが、人口減少社会における社会福祉法人がどのような施策によって活動し続けられるのかを検討していく材料として重要な情報であると思いますので、ぜひご確認いただければと思います。



【社会保障審議会 介護保険部会 第124回 令和7年9月8日 資料1より引用】

蛇足になりますが、2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会（いわゆる「2040検討会」）において、西海市の取り組みとして紹介された主な内容は以下のとおりです。

西海市の主な取り組み

西海市では介護・福祉事業者が連携して「事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業」に取り組みました。検討会では、事業の支援に関わった一般社団法人介護人材政策研究会より、この事業を通じて 地域福祉や人材戦略を活性化することの重要性が報告されました。

長崎県西海市▶
百合ヶ岳公園からの眺め



写真提供：(一社)長崎県観光連盟

令和6年度介護現場デジタル改革推進事業補助金/事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業（長崎県西海市）

西海市事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業 事務局提供資料

小規模事業者等が構成するグループに対し、人材募集や研修等の協働実施や、業務の協働化等に資する経費を補助する補助事業

<p>補助対象の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ①人材募集や一括採用、職場の魅力発信 ②合同研修の実施等人材育成 ③福利厚生充実や職場環境改善等による従業員の職場定着 ④人事管理等のシステムや給与制度等の共通化 ⑤事務処理部門の集約・外部化 ⑥各種委員会の共通活用や各種指針の共同策定等 ⑦協働化等に合わせた行うICTインフラの整備（通信費除く） ⑧協働化等に合わせた行う老朽設備、備品の更新・整備 ⑨経営及び職場環境改善等に関する専門家等による支援 	<p>参加法人</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法人西海市社会福祉協議会 有限会社スローライフプランニング（グループホームぎんなん） 社会福祉法人寿泉会（特別介護老人ホーム海塩荘） 社会福祉法人ふるさと（特別介護老人ホームふるさと） 社会福祉法人さくら会（障害者支援施設ごころ学園）
--	--

事業の目標
西海市半島北部に位置する西海市は、高齢率40%を超え、若年層の人口流出に歯止めがきかない状況であり、生活維持サービス従事者の確保も今後ますます厳しくなると思われる。そうした環境下、市内の福祉関係者が抱える課題の解決の方向性と、地域の福祉を守るため、関係者による地域連携・協働の可能性を探るため、本事業を実施する。

<p>1 採用ポットによる共同求人</p>	<p>市団体の求人ページと求人情報が集約されている多数のアグリケーションサービスと連携し、幅広く情報発信ができるように加工し、動画や事例、職場見学など独自の機能を搭載した求人ポットにより、求職者と企業のマッチング率を高めることができるWebポットを連携して共同求人を実施した。</p>	<p>月間平均アクセス数/1,889件 うち求人詳細閲覧アクセス数/799件（遷移率4.2%） 応募ポットによる応募数/1名（職歴なし） その他の応募/紹介業者からの紹介が確実、見学・体験者の場に基づいた。</p>
<p>2 福祉×地域体験エクスカーショ</p>	<p>福祉現場を体験するだけでなく、移住者にとって関心のある土地の風土や生活体験を加えて、2泊3日のプログラムを東京・大阪・福岡市、市内観光地、計5名の参加者を獲得。</p>	<p>集客法: SMOUT（移住スカウト・サービス） 実施日: 25/1/24（金）～26（土） 参加者: 5名（東京・大阪・福岡市・市内観光地 生2名） プログラム 1日目/オリエンテーション、市内観光、交流会 2日目/各事業所訪問（見学・体験）福祉セミナー 3日目/振り返り、マッチング面談</p>
<p>3 現地調査と現地レポート</p>	<p>各法人を個別に訪問し、ヒアリングと意見交換を通じて関係法人及び、市内の現状と課題を把握し、地域に共通した課題に対する協力的な取組の組み、関係法人の現状を踏まえた現地調査レポートを提出。その報告と意見に基づき協働化の機会としてフォローアップ会議を実施する。</p>	<p>現地調査日: 24/12/27 アウトプット: 現地レポートの提出と解説、相談（全市の課題及び法人） 全市の課題（概要） 【主な懸念点】今以上に経営状況の悪化が拡大を続け、結果の下の方から人材流出など人的資源に関する懸念が拡大していく懸念があり、結果的に上位の事業者にも大きな影響を与える可能性がある。経営改善を促せる人材の調達が、機能のサポートが必要。 【解決の方向性】事業が継続する上で、単独法人では困難な場合でも、他法人との連携によって課題が解決されるのであれば、当該単独法人の経営判断とせず、顧客の目標（地域住民の目標）に向けた地域のインフラサービスとしての継続性を判断する仕組みづくりを検討すべき。</p>
<p>4 課題別セミナーの実施</p>	<p>長崎県西海市から見た共済の経営課題（職場環境改善を主）に基づきオンラインにてセミナーを実施。参加したセミナー内容はホームページにて事業者法人の職員が継続して受講できるようにした。</p>	<p>2世代代表、定着のための職場環境等整備（1/20名） 講師：（株）三ツノテック 取締役社長（株）PiaMitra 代表取締役 菅原哲也氏 講師：（株）西海産業 代表取締役 佐藤 誠 氏 講師：シムフェルマン（株） 代表取締役社長 関村勇樹氏 ②生産性向上委員会の進め方（2/16名） 講師：特許フェリア 代表取締役 社会福祉連携推進法人西海産グループ 後藤誠氏 ③人材の採用定着のための産官学連携について（対現地の産官学連携について）（2/14名） 講師：フナベーション代表 総合心理教育研究所 前客員研究員 藤田友和氏</p>

事業報告書の開催

日 時: 25年2月15日（土）14:00～16:30（ハイブリッド方式）
参加者: 長崎県議会議員、西海市議会議員、長崎県長寿社会協議（本事業所管理）、西海市保健福祉部、西海市外行政及び福祉事業者、西海市内福祉事業者、事業関係者 計45名
場所: 長崎県庁
開会/事業説明/ディスカッション（ファシリテーター: 介護人材政策研究会 天野代表、助産者: シムフェルマン 関村代表/取組説明）/質疑応答/閉会

報告書の採り（ディスカッションにおける主な意見を中心に）

事業者グループからの事業の全体像（概要）の説明
→助産者より全市の課題を説明（中央ブロック全市の課題（概要）を参照）
→参加者事業者による個別の課題レポートを基に今後の方向性を話し合い発表
→関心から寄せられた、経営管理や職場環境の課題、ディスカッションエッセンス、他事業者への対応など、本質をついて指針と課題解決の方向性を各事業者は賛同し受け止め、現状でできることを実行するという行動宣言の表明となった。（要旨を参照）
→ディスカッションのテーマとして本事業を実施しての感想、また地域での福祉を守るための連携へについて全参加者が肯定的な意見を表明。特に準備で取り組むのではなく、連携を促し、継続させることの大切さを訴える意見が多かった。
→地元福祉関係の責任者から、「行政の大きな役割はコミュニケーションの、そのため必要な福祉課題に対する政策を今後市政のさらに重要度の高い重点施策にしていき、関係者全員で取り組む」との発言があった。

事業を振り返って

中長期にわたる人口減少が背景で、福祉サービス従事者の確保がますます難しくなる状況に直面して、事業運営に対する多面的な危機感には温度差があり、連携や協働に対する関心は必ずしも高いとは言えない。そうした中、地域福祉の中核を担う市社会福祉協議会の呼びかけにより、5つの事業者が対峙し、本事業を開始した。業種に跨りながらも、事業者内でのさまざまな課題の共有がもたらされただけでなく、共通する課題や協働し得る可能性も見えてきた。一方で、それぞれの事業者が抱える課題の背景には、長年の事業運営体制が原因の一つとして存在しており、自らその背景を解消していくには、人材・サービスの質の向上も重要である。さらに、本事業を通じて、当該市における福祉サービス提供体制の構築にも大きな機運が呼びかけられた。今後、さらなる人口減少が進む地域において安定した福祉サービスを提供し続けるためには、事業者のみならず行政も連携し、さまざまなリソースをネットワーク化・システム化する取り組みや、専門家の支援のもとも継続することが重要である。

事業者グループ職場環境改善協働実施推進事業

※図は広島県社会福祉法人経営者協議会のホームページに掲載しています。

～戦略レポートの概要～

- **経営管理**
 - ▽経営管理力を引き上げる教育の場の設置
 - ▽事務系部門のアウトソーシングの検討（単なる事務の外注ではなく福祉事業の経営改善等に明るい専門機関へのアウトソーシング、または、地域内での連携によるシェアードサービスを想定）
 - ▽リーダー法人を中心としたシェアードサービスの構築等
- **人材の調達**
 - ▽他産業との組み合わせを含めた、ライフスタイルをセットにした人材募集のあり方の検討
 - ▽隣接市などからの夜勤専従者の採用に向けた環境整備（宿泊施設やカーシェア等）とそのシェアの仕組みの構築等
- **資金の調達**
 - ▽福祉人材確保に向けた住宅整備や車両貸出等について、クラウドファンディング型のふるさと納税を活用した「ガバメントクラウドファンディング」等
- **情報・ノウハウの調達に求められること**
 - ▽連携グループ内におけるシェアードサービス（有償）の構築
 - ▽経営危機にならないための重要テーマの選定とノウハウの標準化等

これらの取り組みは、地域によって支えられ、地域を支える公器であり続ける社会福祉法人にとって重要な示唆を与えていると思います。

皆様の未来をより良いものにするための一助になれば幸いです。

福祉業界と生成AIの関係性

業務効率化とケアの質向上を実現する最新テクノロジー

株式会社 For Two CEO 水口 龍弥

■生成AIのメリット

福祉業界において、生成AIの導入は単なる効率化にとどまらず、職員の働き方改革と利用者へのケアの質向上を同時に実現する画期的なソリューションです。実際の導入事例から見てきた4つの主要なメリットをご紹介します。

1. 業務効率の劇的な向上

記録作成時間を70-80%削減し、作業時間を大幅に短縮できます。従来手作業で1時間かかっていたケース記録作成が、AIの活用により15分程度で完成するケースも報告されています。これにより、職員は直接ケアに、より多くの時間を割くことが可能になります。

2. 文書作成の自動化・標準化

アセスメント、支援計画、議事録の作成を自動化することで、フォーマットの統一と品質の標準化が実現します。属人的だった文書作成が誰でも同じクオリティで行うことができるようになり、施設全体の業務水準が向上します。

3. 人的ミスの削減

AIが記載漏れをチェックし、ミスを即座に指摘することで、文書の精度が大幅に向上します。特に日報や申し送りでの記載漏れは、利用者の安全に直結する重要な問題ですが、AIのサポートにより確実性が高まります。

4. 職員の負担軽減と本来業務への集中

事務作業の自動化により、職員は直接ケアの時間を20-30%増加させることができます。これにより、利用者一人ひとりに寄り添ったケアが可能になり、職員の職業満足度も向上します。

■福祉業界での活用事例

実際の導入事例（5施設）

実際に生成AIを導入した5つの福祉施設の事例です。それぞれ異なる規模と課題を持つ施設での成功事例をご紹介します。

事業内容・規模	主な課題	導入効果
障がい福祉施設 従業員 53名	<ul style="list-style-type: none"> アセスメントや支援計画に多くの時間 会議議事録作成の手間とミス ケース記録作成の負担 	<ul style="list-style-type: none"> 文書作成の自動化で作業時間を大幅短縮 議事録の精度と効率向上 ケース記録自動化でスタッフ負担軽減

事業内容・規模	主な課題	導入効果
介護・医療ヘルスケア 従業員 803名	・メール返信に時間とミス ・手作業での資料作成 ・DX推進の方向性不明	・属人的返信の自動作成 ・メモからポイント抽出で短時間資料作成 ・最適ツール選定で業務改善
高齢者介護事業所 従業員 75名	・シフト調整の手作業 ・Excelスキルのバラつき ・問い合わせ対応の圧迫	・最適シフト案の自動作成 ・関数・表の自動作成で標準化 ・問い合わせ内容と定型文の自動作成
児童発達支援施設 従業員 18名	・日報・申し送りの記載漏れ ・アンケート集計の手間 ・お知らせ文作成の悩み	・AIによる内容チェックとミス指摘 ・自動集計・グラフ化 ・例文・レイアウト自動提案
多機能型福祉事業所 従業員 41名	・ヒヤリハット報告の後回し ・フォーマットのバラつき ・急なシフト再調整	・要点の自動まとめ ・統一フォーマットでの自動作成 ・瞬時の穴埋め案提案

活用のコツ (3つのポイント)

1. 段階的導入

まず一部業務から開始し、効果を確認しながら拡大することが重要です。急激な変化は現場に混乱を招く可能性があるため、職員が慣れ親しんだ業務から徐々にAI化を進めることで、スムーズな導入が可能になります。

2. 職員教育の徹底

使い方の研修と継続的なサポートが成功の鍵です。AIツールの操作方法だけでなく、AI活用の意義や効果についても理解を深めることで、職員の積極的な活用を促進できます。

3. 現場の声を反映

実際の利用者の意見を取り入れた改善を継続することで、より実用的なAI活用が実現します。定期的なフィードバック収集と改善サイクルを構築することが重要です。

■使用にあたり注意点 (絶対に守るべきこと)

個人情報保護の徹底

【重要事例】 無料版 ChatGPT の危険性

福祉業界で最も注意すべきは、無料版 ChatGPT などの一般向け生成 AI サービスに利用者の個人情報を入力することです。以下の3つのリスクがあります。

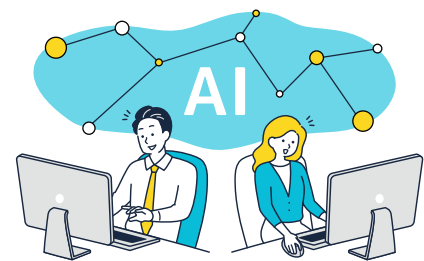
AI の「学習材料」にされるリスク：入力された情報が AI の学習データとして使用される。

個人情報の「反芻」による漏洩リスク：学習された情報が他の利用者への回答に混入する可能性。

法律違反 (第三者提供) の可能性：個人情報保護法違反にあたる可能性。

【個人向けプランと法人向けプランの違い】

項目	個人向けプラン	法人向けプラン
データ学習への利用	あり (オプトアウト*可)	なし
セキュリティレベル	標準	高度
個人情報保護	基本	厳格
サポート	限定的	充実



※オプトアウト：メール受信や個人情報の利用などを企業などに対して、許諾しない意思を示すこと

守るべき3つの原則

1. 個人情報は法人向けプランまたは専用システムのみで扱う

利用者の病歴、家族構成、要配慮個人情報の取り扱いには細心の注意が必要です。個人情報保護法に基づく本人同意を得た上で、適切なセキュリティレベルを持つシステムのみを使用してください。

2. 出力内容の必須確認

AIのハルシネーション（誤情報生成）のリスクを考慮し、専門職による最終確認を必ず行ってください。特に医療・福祉分野では、誤った情報が利用者の安全に直結する可能性があります。

3. セキュリティガイドラインの策定

利用範囲の明確化、アクセス権限の管理、データ保管・削除ルールの確立を含む包括的なガイドラインを策定し、職員全員が遵守できる体制を整備してください。

実際の情報漏洩事例

2024年には、ある介護施設で職員が無料版ChatGPTに利用者の個人情報を入力し、後日その情報が他の利用者への回答に断片的に現れるという事例が報告されています。このような事態を防ぐため、適切なツール選択と運用ルールの確立が不可欠です。

まとめ

- 生成AIは福祉業界の業務効率を劇的に向上させる
記録作成時間70-80%削減、作業負担の大幅軽減を実現
- 実際の導入事例で多くの施設が成功を収めている
5つの異なる施設タイプで具体的な効果を確認
- 個人情報保護を最優先に、適切なツールと運用ルールで安全に活用
法人向けプランの使用と厳格なガイドライン策定が必須
- AIは「置き換え」ではなく「支援ツール」として活用
職員の専門性を活かしながら、効率的なケア提供を実現

広島さっそくネット

エリア活動の紹介（尾道市・三原市・世羅町エリア）

尾道市・三原市・世羅町エリアリーダー 河野 芳満

広島さっそくネットでは、平成30年西日本豪雨災害の経験から、平成31年3月に広島県・県内13種別団体^{※1}、広島県社会福祉協議会（以下、県社協という）が締結した「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^{※2}」によって結成した相互支援ネットワークです。

大規模災害等が起きた場合、被災状況を確認して、エリア・種別団体・広島県・県社協が情報を共有し、高齢・障害・保育等の種別を超えて、支援が必要な施設・事業所へ物資等を提供します。

県内23市町を16エリア^{※3}に分割し、「13種別団体」に所属している事業所が、各エリアで会議（エリア会議）を開催し、地域状況に合わせたルールづくりを行っています。



※3 エリア設定（16エリア）
※広島市は各区を1エリアとする。

- ※1 広島県・広島県社会福祉協議会と協定を締結している13種別団体
①広島県老人福祉施設連盟／②広島市老人福祉施設連盟／③広島県知的障害者福祉協会／④広島県身体障がい者施設協議会／⑤広島県児童養護施設協議会／⑥広島県母子生活支援施設協議会／⑦広島県乳児院協議会／⑧広島県保育連盟連合会／⑨広島県私立保育園連盟／⑩広島市保育連盟／⑪広島市私立保育園協会／⑫広島県社会福祉法人経営者協議会／⑬広島県社会福祉法人経営青年会

- ※2 広島 **S** 災害時等における **A** 安心を共に **S** 支え合う **So** 相互協力に関する **K** 協定の頭文字から「広島さっそくネット」と決定しました。

1. エリアメンバー構成及び会議構成

- 3市町ごとの13種別団体所属施設・事業所等から代表者を選出「エリアメンバー」として、年2回の「エリア会議」を開催しています。

また3市町の社会福祉協議会からオブザーブ参加していただき、活動内容の周知、連携体制の強化に努めています。

会議開催方法は、集合型とオンライン型を各年1回開催しています。

※エリアメンバー 18施設・事業所 令和7年10月1日現在

- エリアメンバーの内、3市町ごとに「担当、副担当」を選出し、計6名で年2回の「エリア調整会議」を開催しています。

（3市町の担当からエリアリーダー1名、エリアサブリーダー2名を選出）

エリア会議の開催調整や、中長期的な課題（エリアリーダー輪番方法のルール化等）を協議しています。

またメンバー構成は、種別団体が偏らない様に、高齢・障害・保育等の各分野での意見を共有できる様、工夫しています。

2. 名簿管理

- 施設・事業所名、所在地、連絡先（電話・FAX）、市町、種別団体、拠点施設、エリアメンバー、担当者名、メールアドレスの項目について、事務局（広島県社会福祉協議会）からの情報と突合せ（エリアリーダーが）作成しています。

作成した名簿から、担当者名等の変更があった際は、変更届にて更新作業を随時行い、エリア会議を通じて、エリアメンバー全員に名簿送信を行い情報共有しています。

※エリア内会員 142 施設・事業所（任意団体含む） 令和7年10月1日現在

3. 連絡網管理

- 事務局（広島県社会福祉協議会）から会員施設・事業所間、3市町の社会福祉協議会への情報の流れを、連絡網として管理しています。連絡手段は主にメールを活用し、年2回のシミュレーション訓練も全て連絡網に沿って伝達しています。

4. 拠点施設管理

物資受け渡しの中継地点となる施設を、13か所（尾道市8か所、三原市3か所、世羅町2か所）定めています。

当エリアは、中山間地域から瀬戸内海島しょ部まで対象範囲が広いため、発災エリアや道路交通事情等に対応しやすい様、拠点施設を分散しています。

上記のエリア活動を中心に、年2回（県単位で）実施される「シミュレーション訓練」の参加に取り組んでいます。

また、参加率の維持・向上や、広島さっそくネット活動周知の観点から、現在下記の点を周知しています。

- ①（広島さっそくネット）リーフレット 掲示による見える化

さっそくネット
リーフレット QR ▶



- ② QRコード読み込みによる、被害状況報告フォームの活用
- ③ 訓練参加者（報告者）を特定職員だけにせず、出来るだけ複数の職員に関わってもらおう

尾道市・三原市・世羅町エリア拠点施設・事業所



拠点施設

市町	施設名	市町	施設名
尾道市	①尾道母子生活支援センターエスポワール	三原市	⑨特別養護老人ホームサンライズ大池
	②特別養護老人ホーム星の里		⑩ルネサンスだいわ
	③どうえん向島認定こども園		⑪サン・ロータス皆実
	④特別養護老人ホーム楽生苑	世羅町	⑫特別養護老人ホームせせらぎ園
	⑤児童心理治療施設子供の家三美園		⑬特別養護老人ホーム高竜園
	⑥尾道サンホーム		
	⑦ホームわかば		
	⑧御調中央保育所		

当エリアの今後の課題・協議の必要性を強く感じているポイントは2点あります。

1点目は、被災施設へ物資を届ける実動訓練（マッチング・物資の受け渡し）の必要性です。

物資提供施設から拠点施設への物資移送、（受け取った）拠点施設から被災施設へ、誰がどのように届けるか。発災時は自施設・事業所も被災している可能性もあり、平時からどのように被災施設へ物資を届けるか、訓練を通して課題形成に努める必要性を感じています。

2点目は、エリア活動を持続させるための体制・ルールづくりの必要性です。

平成30年西日本豪雨災害の被災経験を経て、平成31年からの当活動を通じて強く感じることは、顔の見える関係づくり（具体的には）困りごとが発生したときに「困っています」「支援してください」を伝える場の重要性です。活動当初に比べ、エリアメンバーも大幅に変わり、活動の目的や現在に至る過程が伝わりにくくなることも懸念していますが、「エリア会議」を中心とした顔の見える関係づくりを継続させること、また過度な負担にならない活動、持続させやすい体制・ルールづくりに努める必要性を感じています。

これからも、広島さっそくネットの活動を通して、大規模災害時等に備える、施設・事業所利用者の暮らしを守るための相互支援体制、顔の見える関係づくりに取り組んでいきたいと思ひます。

「中間管理職の人材育成」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

広島県経営協 調査研究部会では、令和5年度に会員の皆様を対象として「社会福祉法人の経営・諸課題に関する会員意識調査」を実施いたしました。25項目の経営課題から重視されている課題について、複数ご選択いただく形式でアンケートを行った結果、人手不足や採用に関する課題が多く挙げられる中で、最も多かったのは「管理職の人材育成」であり、全体の約4割（39.4%）を占めるという結果となりました。

こうした結果を受け、本年度は調査テーマを「人材育成」と定め、県内でも先進的な取り組みを進めておられる3法人（社会福祉法人三篠会、社会福祉法人広島県同胞援護財団、社会福祉法人尾道さつき会）の理事長にお話を伺いました。管理職に限らず、人材育成全般に関する理念や実践について語っていただいた内容の一部を以下にご紹介させていただきます。

ご多忙の中、ご協力くださいました各法人の皆様には、改めて御礼申し上げます。

ありがとうございました。

全体順位	最も関心のあるテーマ
1	若手、管理職の人材育成について
2	水道光熱費等の経費削減について
3	採用ルート、採用方法について
4	職員の定着について
5	中期事業計画の立案について
5	IT機器の活用、イノベーションについて

「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」一部抜粋



社会福祉法人三篠会（以下「三篠会」という）酒井理事長は、「人材育成とは環境づくりである」との考えを軸に、人が育つ環境づくりに気を配って運営されています。年に数回の座学研修だけでは、一過性の学びにとどまり、実践的な成長にはつながらないと考えられています。座学研修よりもむしろ、職員は人（利用者、上司、部下）との出会いによって成長できるという視点から、優秀な人材が適切な上司と出会い、共に働く中で、経験を通じて育っていきけるような「出会いのプロデュース」に積極的に取り組んでおられます。人事異動も単なる欠員補充ではなく、上司部下のマッチングを意識した前向きな人事異動がチームの風通しを良くし、組織の活性化につながると考えられています。まさに組織の安定と人材育成を両立させながら、配置を考えられている点が印象的でした。さらに昇進も横断的な経験を前提とし、多角的な視野を養う仕組みを整備され、管理職には「受容力」「冷静な判断力」といった人間性を重視し、トップも含めて一つのチームとして機能する体制を築いておられます。

教育体系は主に年次別と職種別の二本柱で構成され、年次研修では同期の絆を深める横のつながりを重視し、職種別研修では、現在「姿

勢・移乗マイスター」と称される三篠会のロールモデルを育てられています。今後、三篠会「マイスター」は、分野・技術ごとに複数の認定マイスターを用意する計画であり、現場力の向上に向けて、まずは確かな技術を身につけ、若手職員から憧れる職員に育てて欲しいという法人の願いが込められています。そして技術力を身につけた次の段階で、理論や考え方を深めるという、一般的な教育手順の逆方向から進めようとしています。今後、外国人職員の受け入れを進めて行くうえでも、「選ばれる職場」であり続けるよう、職員にとって働きやすい、そして成長できる職場づくりを進められています。ICTの分野では、大学と協力しながら、業務の効率化、そして働きやすさにつながる機器の開発にも力を入れていらっしゃるようですが、法人として、「働きやすい職場をつくる」という明確な方針とそのストーリーが職員に伝わる事自体にも、大きな意味があると位置づけられています。

インタビュー日：7月4日（金）
三篠会 法人本部にて



社会福祉法人広島県同胞援護財団（以下「どうえん」という）久保前理事長は理事長就任以前より、「社会と対等に渡り合う」「100年企業を目指す」「上質なサービスを提供する」という3つの柱となる目標を掲げられ、改革に着手できました。まず、法人理念（「真心」「信頼」「安心」／「一人ひとりを大切にします」「地域と共に歩みます」「活力ある「同胞援護財団」を創ります」）を新たに定められ、それを単なるスローガンでなく、法人全職員が共有できる明確な定義として、分かりやすく文章化し解釈を整えられました。整理した理念をハンドブックとして全職員に配布し、法人理念が共通言語として浸透されました。さらに理事長自らが講師として「車座形式」の研修を継続し、対話を通じて理念を腹落ちできるような場を設けられた事で、理念を共通言語として浸透されました。

次に重視されたのが「カウンセリングマインド」の醸成です。これは相手の立場や気持ちに寄り添い信頼関係を育む福祉専門職として不可欠な視点です。感情表現についても、時間・場所・場面（TPO）に「相手（Person）」という視点を加えた TPPO を意識し、状況に応じたバランスある対応を求めておられます。また感情のみならず、数値や記録といったエビデンスを添えることで説得力を高め、信頼関係を築いていくことを重視されています。感情と理論を両立させることこそ、援助職としての専門性を支える柱と考えられています。

さらに、人材育成の核心は本人の「気づき」であると定義され、職員が経験を通じて自ら学び、振り返り、教え方・行動を変えるプロセスこそ成長に繋がると考えられています。

特に管理職は、相手を尊重しつつ自己の考えを率直に伝える「アサーション」の技術が求められています。適切な表現で気づきを相手に促すことで、自ら行動を変えるきっかけを与えることを管理職として求められています。また、管理職自身も「自分がどう見られているか」という視点を持ち続け、伝え方を調整する姿勢が不可欠と考えられています。この双方向の関係性がどうえんの信頼ある指導を可能にしていると感じました。

久保前理事長は常に「人は誰一人として自分の思い通りにはならない」と考えられています。だからこそ、相手の気持ちを尊重しながら、信頼を積み重ね、仕組みや環境を整えながら、粘り強く働きかけ続ける事が重要という信念を持っておられます。「過去と他人は変えられないが、未来と自分を変えられる」という信念を自ら体現し、理事長自身が変わり続ける姿を示しながら、職員の可能性を信じ、決して諦めずに寄り添い続ける姿勢が、同胞援護財団の組織文化の基盤をつくり上げていると感じました。

インタビュー日：7月18日（金）
県社会福祉会館にて



社会福祉法人尾道さつき会（以下「尾道さつき会」という）平石理事長の人材育成に対する根底には、「任せてやりぬかせることが人を育てる」という揺るぎない哲学があります。たとえ赤字を出してしまった管理者であっても、原因を共に分析し、次年度の計画を立てる過程で、「考える力」や「伝える力」を養う機会を意図的に設けておられます。課題に直面し、自ら考え、伝えるプロセスこそが成長の場であるという信念に基づいています。そのため、人材が育つには困難やリスクを経験することが不可欠であると考え、責任ある役割や挑戦の機会を積極的に与えられています。理事長ご自身も、多様な立場での挑戦を通じて成長を続けてこられ、新たな社会課題に果敢に挑戦する姿勢を一貫して貫いておられます。全国的にもまだまだ支援が乏しい強度行動障害者の受け皿として、「ブライト（グループホーム・ショートステイ・生活介護と異なる3つの施設を1つの“家”として捉えた施設）」開設に投資されたことは、まさにその象徴であり、リスクを伴いながらも地域課題に向き合うことで、職員や組織が成長する姿勢を体現されています。

また、経営力を高めるには現場努力だけでは不十分であり、本部機能や事業部制の整備が不可欠であると説かれています。その実現には一定以上の事業規模が必要であり、戦略的に大規模化を進めることで経営者が本来の役割に専念できる体制を築かれています。法人統合やM&Aについても、地域の中核法人としての責務を果たすための前向きな選択肢と捉え、各法人の強みを融合させることで強固な福祉ネットワークを築くことを目指されています。

さらに、利益は目的ではなく、あくまで社会課題解決のための手段であるとの姿勢を貫かれています。地域の介護人材を育成するためにリスクを承知で介護福祉士養成校の経営に踏み切られたことも、地域の担い手不足を少しでも解消する長期的視点に立つ挑戦の一つです。今後は、2040年問題を見据え、ICTや介護DXの推進にも積極的に取り組まれ、県内の法人が導入しやすいICT導入モデルを提示することで、県内の介護現場の生産性向上と社会的認識の刷新を図ろうとされています。

平石理事長のお話からは、現場を信じて任せ、共に考え、共に挑戦し続ける姿勢の大切さが伝わってきます。無認可作業所の現場から理事長へと挑戦を重ねてこられた歩みには重みがあり、全国老人福祉施設協議会会長として業界を牽引された経験や、県内で「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」認証制度を創設された実績は、地域と業界に大きな影響を与えています。変化の激しい時代においても、地域課題に真摯に向き合いながら着実に前進するその姿勢は、社会福祉法人のあるべき姿を示すものであり、福祉施設経営者にとって確かな指針となるでしょう。

インタビュー日：7月29日（金）
尾道さつき会 法人本部にて



結び

3法人の理事長へのインタビューを通じて明らかになったのは、人材育成の在り方が単なる研修や制度設計にとどまらず、組織の文化や経営の方向性そのものと深く結びついているという点です。酒井理事長は「出会いのプロデュース」を通じた環境づくり、久保前理事長は理念の浸透と個々の職員の気づきを含む心理的アプローチを重視されていました。そして、平石理事長は、挑戦を通じて人材と組織を育む姿勢を示されました。

いずれの取り組みにも共通しているのは、人を信じ、成長を信じ、地域社会の未来を見据えて粘り強く取り組む姿勢です。こうした実践は、福祉現場の課題を乗り越えるだけでなく、社会全体の信頼や期待に応えていくための力となるでしょう。私たち調査研究部会としても、今回の成果を会員の皆様と共有しながら、今後の実践の一助となることを願っております。

※インタビュー詳細版は、県経営協ホームページに掲載予定です。



研修部会の活動報告

広島県社会福祉法人経営者協議会 研修部会

本会では2024年（令和6年度）より研修部会を立ち上げ、昨年度は2回、今年度は1回の部会主催研修を開催しました。また、新たなメンバーも迎え、6人体制で活動しています。

研修部会では、社会福祉法人の経営者が直面する課題に対して理解を深め、今後の経営に役立てるための学びの機会を提供しています。前号発行以降に開催した2回の研修についても、いずれも大変意義深い内容となりましたので、ご報告いたします。

令和6年度第2回研修

「未来の年表から読み解く～未来の社会福祉法人を考える～」

令和6年12月4日、広島県社会福祉会館にて、『未来の年表』著者の一般社団法人 人口減少対策総合研究所 河合 雅司理事長（作家・ジャーナリスト）を講師に迎え、「人口減少社会における社会福祉法人のあり方」について学びました。

急速に進む少子高齢化や、消滅可能性自治体の存在は、もはや一部地域だけの問題ではなく、すべての法人が直面する現実です。講義では、統計データをもとに将来の社会構造が具体的に示され、参加者は「人口減少社会の影響を数字として理解できた」「これまで漠然とした不安だったものが、課題として明確になった」との感想を寄せました。

続くグループワークでは、各地域の課題を共有し、法人としてどのような行動を取るべきかを考えました。人材不足や利用者減少、インフラの老朽化といった問題が浮かびあがる一方、地域との協働や外国人材の活用、ICT導入などの可能性も検討されました。他法人の視点を聞くことで「自法人の課題をより客観的に見つめ直すことができた」との声もありました。

この研修を通じ、経営者がまず「自らのマーケットを理解すること」、そして「地域とつながり、新しい法人の姿を模索すること」の重要性を再確認する機会となりました。



河合 雅司 氏の講義の様子

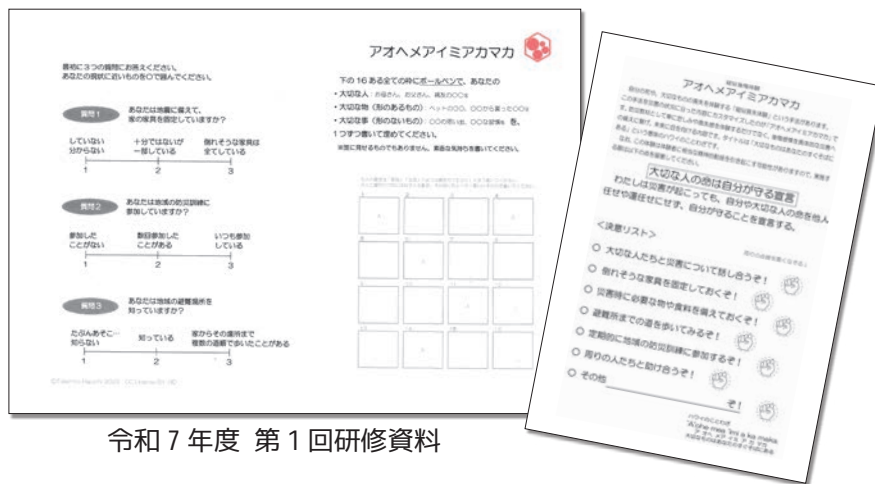
令和7年度第1回研修

「アオヘメアイミアカマ-大切なあの人のために備えを一疑似後悔体験」

令和7年6月11日、メルパルク広島にて、総会終了後の研修会において、防災教育の一環として「疑似後悔体験」を学びました。これは災害による喪失や後悔を疑似的に体験し、備えの大切さを実感する手法であり、ハワイのことわざ「アオヘメアイミアカマカ（大切なものはすぐそばにある）」をテーマとしています。

地震や台風など自然災害の脅威が身近になる中で、経営者として法人の安全を守る備えを整えることは極めて重要です。参加者からは「机上の計画だけでなく、具体的なシミュレーションが不可欠と分かった」「身近な題材を使った体験で、備えの必要性を深く感じた」

といった感想が多く寄せられました。サイコロを用いた災害規模の設定など、ゲーム性を取り入れたワークは斬新で、緊張感の中にも学びやすさがありました。また、自分の準備不足で大切な人や物を失う、自分の手で塗りつぶさなくてはならないという後悔は、シミュレーションながら苦痛を伴うものでした。今回はワークとしての体験でしたが、実際に大切なものを失わないように、日頃の準備の大切さを痛感しました。実際に「自施設でも実践してみたい」という声も聞かれ、経営に直結する実践的な気づきを得ることができました。



令和7年度 第1回研修資料

2つの研修を振り返ると、共通しているのは「経営者が自ら考え、判断するための視点を広げる場であった」という点です。人口減少や災害など、私たちを取り巻く環境は急激に変化しています。経営者は常に情報をアップデートし、自法人だけでなく地域全体を見据えた意思決定を行う責任を担っています。そのためには、他法人と学び合い、知識や課題を共有できる研修の場が不可欠です。

研修は単なる知識習得にとどまらず、参加者同士の交流を通して新しい視点や気づきを得る貴重な機会でもあります。今後も研修部会では、時代の変化に即したテーマを取りあげ、経営者としての役割を果たすための学びを提供してまいります。

第2回 部会主催研修のお知らせ

「～going beyond～『社会福祉法人のNEW NORMAL』とは？」

～地域の課題解決と福祉を融合させる多角的・多機能的な事業展開を目指して～

日時：令和8年1月15日（木）13:30～16:30 会場：広島県社会福祉会館 講堂（2階）

講師：保岡 伸聡 氏（あさがおグループ CEO）

内容：【講義】福祉のNEW NORMALを目指して

【シンポジウム】「地域で社会福祉法人は、どう行き残るべきか」

広島県社会福祉法人経営青年会 第2回研修会

広島県社会福祉法人経営青年会

第1部

広島県の医療介護福祉行政について

～地域包括ケアシステムの構築と持続可能な経営を目指して～

令和7年8月26日（火）、リーガロイヤル広島にて広島県社会福祉法人経営青年会「第2回研修会」を開催しました。

第1部では、広島県健康福祉局長・医学博士 北原加奈子氏を講師に迎え、「広島県の医療介護福祉行政について～地域包括ケアシステム構築と持続可能な経営を目指して～」と題した講演が行われました。

冒頭では、日本の社会保障制度の歴史を振り返りながら、少子高齢化の進展に伴い、今まさに制度の転換期にあることが説明されました。人口は2008年をピークに減少を続ける一方、高齢者人口は2070年に向けて増加し続けると予測されており、医療・介護の需要が高まることが示されました。

広島県の人口動態には地域差が大きく、2040年までに、安芸太田町・神石高原町・大崎上島町・江田島市などでは人口が現在の半分以下に減少すると見込まれる一方、広島市や東広島市では比較的緩やかな減少にとどまると報告されました。会場からは「身近な地域の将来像を考えさせられた」との声も聞かれました。

福祉分野については、要介護（要支援）認定者数が20年間で2.7倍に増え、2040年には

利用者数がピークを迎える見込みであること、人材確保や処遇改善の重要性等が指摘されました。特に職場内の人間関係が離職要因となりやすく、働きやすい環境づくりが急務であると強調されました。また障がい福祉や保育分野においても利用者数は増加しているのに対し、介護職員や保育士等の人材不足が深刻化している現状が示されました。

医療分野の課題としては、広島県が全国で2番目に多い無医地区を抱えていることや、小児科医不足、救急搬送での受け入れ困難などが挙げられました。これらの課題に対応するためには、地域の実情に応じた柔軟な体制づくりが必要であり、「地域包括ケアシステム」の深化、人材確保、DX（デジタル技術）活用による業務効率化が重要であると語られました。

講演の終盤には、社会福祉連携推進法人の設立によるスケールメリットの活用や、介護DXによる業務の質向上、医療と介護の連携強化といった具体策も紹介されました。

質疑応答では、地域包括ケアの浸透状況や人口減少下での地方創生など、多角的な議論が行われ、参加者にとって大変学びの多い時間となりました。



【青年 第1部①
北原加奈子県健康福祉局長の講演】



【青年 第1部② 第2回研修会の参加者】

第2部

地域共生社会の実現をねらいうち
～ダンスでつながる地域丸ごと健康づくり～

続く第2部では、江田島市の社会福祉法人誠心福祉会 特別養護老人ホーム誠心園の三王弘樹氏と西崎大助氏から、「地域共生社会の実現をねらいうち～ダンスでつながる地域丸ごと健康づくり～」と題した実践発表が紹介されました。

同法人は特養やデイサービスなど7事業所を運営されており、デイサービスの建て替えを機に、特養・ショートステイのご利用者とともに、ご利用者が主体的に楽しみながら参加できる活動を模索し、プロジェクトチームが「①進んでやりたくなる ②楽しみながらできる ③主体的に取り組める」という条件を満たすものを検討。その結果「ダンス」を取り入れることになりました。

ダンスの曲には利用者の意見も取り入れ、全世代に馴染みのある山本リンダの「狙いうち」を選曲。明るく心おどるリズムに合わせて、自然と体を動かせるよう工夫された振り付けは大好評で、日に日に参加者が増えました。

取り組みの効果も顕著で、立ち上がりや歩行が改善した方、交流が活発になった方が見

られ、コミュニケーションの広がりや生活意欲の向上につながりました。職員からも「腰痛が改善した」「集中力が増した」といった声があり、職員の健康づくりにも効果があったとのこと。

さらに、地域住民や家族も一緒に参加するようになり、ダンスは施設を飛び出して地域サロンや認知症カフェにも広がりました。地域全体が一体となった健康づくりへと発展している点が高く評価されました。

その後、第2弾として米米CLUBの「浪漫飛行」にも取り組まれ、これもまた好評を博しているとの報告がありました。

質疑応答では、実施頻度や参加率など具体的な質問が寄せられ、利用者の約8割以上が毎回参加していることが紹介されました。北原局長からも「利用者の自主性を引き出すすばらしい取り組み」との講評がありました。

今後は郷ひろみの「お嫁サンバ」にも挑戦する予定とのこと、更なる展開が期待されます。



【青年 第2部① (社福)誠心福祉会 三王弘樹氏・西崎大助氏の事例発表】



【青年 第2部② 北原県健康福祉局長・三王氏・西崎氏・人材育成委員会Bの委員と一緒に】

広島県社会福祉法人経営青年会からのご案内

広島県社会福祉法人経営青年会は、県内の社会福祉法人に所属する若手職員で構成され、研修会や交流会等を通じて、実務に役立つ学びを深めながら、同世代の仲間とのネットワークを築いています。

日々の業務に役立つ知識や経験を得られるのはもちろん、同じ立場で頑張る仲間と出会うことで、新たな視点や刺激を得ることができます。

将来の社会福祉法人を担う若手職員の皆さんにとって、成長のきっかけとなる場でありたいと考えています。ぜひこの機会にご参加いただき、仲間とともに学び、将来の福祉を支える力を一緒に育んでいけると幸いです。

【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:浮田)

住所 〒732-0816
広島市南区比治山本町12-2

TEL 082-254-3416

FAX 082-256-2228

Email

h-seinenkai@hiroshima-fukushi.net

ホームページ

<http://www.hiroshima-shafukukeiei.com/seinenkai/>

令和7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7年10月末現在)

—正副会長会議・監事会・役員会—
4月23日(水) 県社会福祉会館

—総会・研修会・懇談会—
6月11日(水) ホテルメルパルク広島



—調査研究部会—

第1回：5月14日(木) オンライン会議
中間管理職の人材育成インタビュー調査
(社福) 三篠会：7月4日(金)
(社福) 広島県同胞援護財団：
7月18日(金)
(社福) 尾道さつき会：
7月29日(火)



—広報部会—

第1回：5月15日(木) オンライン会議
第2回：8月8日(金) オンライン会議
第3回：11月12日(水) オンライン会議
広報部会の取り組み
ウェルひろしま45号の発行
第3回写真コンクール実施

—全国社会福祉法人経営者協議会—

中国・四国ブロック協議会会長会議
(青年検討会)：5回(5,7,8,9,10,11月)
中国・四国地区社会福祉法人経営者セミナー
(岡山市)：7月10日(木),11日(金)
全国社会福祉法人経営者大会
(福岡県)：9月18日(木),19日(金)

—要望事項—

・重点支援地方交付金の追加支給に伴う緊急要望：5月27日(火)
・令和8年度広島県社会福祉制度及び予算に伴う要望事項の提出：7月



—業種代表者会—

第1回：9月8日(月) メルパルク広島



—さっそくネット—

ワーキング会議：8月22日(金) 県社会福祉会館
エリアリーダー会議：8月27日(水) 県社会福祉会館
構成団体代表：9月8日(月) メルパルク広島
シミュレーション訓練：9月16日(火),17日(水)

—研修部会—

第1回：4月11日(金) 第2回：5月23日(金)
第3回：6月27日(金) 第4回：8月19日(火)
第5回：10月9日(木) 第6回：11月14日(金)
※すべてオンライン会議

研修会

第1回主催研修(再掲)
6月11日(水) メルパルク広島
「アオヘメア イミ アカマカ」
<大切なものはあなたのすぐそばにある>
(疑似後悔体験演習)
広島県経営協セミナー(前期)：
10月22日(水) 県社会福祉会館
・社会福祉法人 2040年には間に合う？
<昨今の社会保障・社会福祉をめぐる動向と
全国経営協の取組を踏まえて>
・カスタマーハラスメントから職員を守る
<社会福祉法人に
求められる組織
的対応とトップ
の責任>



【予 定】

第2回業種代表者会・知事との意見交換会
1月20日(火) シェラトングランドホテル広島
第2回正副会長会議・役員会：12月9日(火)
第3回正副会長会議・役員会：2月2日(月)
第2回総会・広島県経営協セミナー(後期)3月
中国・四国ブロック協議会会長会議
(青年検討会)：3回(12,1,2月)

—部会—

第2回調査研究部会：令和8年1月
第4回広報部会：令和8年1月
第7回研修部会：令和8年1月
第2回主催研修：令和8年1月15日(木)
広島県社会福祉会館

