



神奈川県
社会福祉法人
経営青年会通信

untitled



2026年3月31日
NO.63



<http://www.kana-pie.com>

[untitled]肩書や、形にとらわれず、自由に広がりのある活動を目指して・・・

めんそーれ!



CONTENTS

1. 保育／高齢研究会研修（沖縄県）報告・・・P.1～P.3
2. 外国人材の活用について～社会福祉法人一燈会の取り組み・・・P.4
3. 会員法人紹介 小田原福祉会・・・P.5
4. 会員紹介・・・P.6
5. お知らせとお願い・・・P.7
6. 活動報告、会員状況・・・P.8

高齢／保育研究委員会

合同視察研修報告

2026年1月21日～22日 沖縄県石垣市

保育研究委員会、高齢研究委員会の合同で、視察研修を実施しました。今回は青年会会員の法人が所在する沖縄県石垣市。地域特性を活かした施設づくりや、遠隔地拠点の自立した運営など、参考になる視点を学びました。



視察① 保育研究委員会 社会福祉法人篤星会 星の子石垣保育園

視察先の保育園は、0歳から2歳児を対象とした定員18名の施設です。家庭的で落ち着いた雰囲気の中で、子ども一人ひとりの発達段階や気持ちに寄り添った丁寧な保育が行われており、職員が子どもの表情や行動の変化に細やかに気づくことができる、安心感のある保育環境が整えられていました。

星の子石垣保育園の大きな特徴として、散歩を積極的に実施しており、石垣島の温暖な気候や自然環境を活かし、日常的に園外へ出かける機会を設けることで、子どもたちは地域の風景や草花、生き物に触れながらのびのびと活動しています。散歩を通して身体を十分に動かすだけでなく、季節の変化を感じたり、身近な自然への興味関心を高めたりするなど、心身の発達を促す保育の工夫が実践され



ていました。また、散歩時の安全管理についても職員間で共通認識が図られており、子どもの安全を最優先にした体制が整えられています。

職員体制においては、日々の保育についてこまめな振り返りと情報共有が行われており、職員同士の連携が非常に密であることが印象的でした。子どもの様子や成長、保育上の気づきを職員全体で共有することで、保育の方向性に一貫性が生まれ、落ち着いた保育環境の維持につながっています。このような丁寧な保育の積み重ねにより、保護者からのクレームはほとんどなく、日頃から高い信頼関係が築かれていることがうかがえました。

また、子どもの日々の様子や体調、成長の姿を丁寧に伝えることで、保護者が距離的な不安を感じることなく安心して子どもを預けられる体制が整えられている点は、大きな学びとなりました。

今回の視察研修を通して、少人数保育におけるきめ細やかな関わりや、散歩を中心とした自然体験の重要性、さらに職員間および保護者との丁寧な連携が、保育の質向上やクレームの未然防止につながっていることを実感しました。

今後は、本視察で得た知見を踏まえ、散歩や戶外活動をより計画的に取り入れるとともに、職員間の情報共有および保護者との連携を一層強化し、子どもが安心して過ごせる保育環境づくりに努めていきたいと考えます。

研修委員 山本飛翔（山栄会）



視察② 高齢研究委員会 社会福祉法人沖縄松楓会 特別養護老人ホーム「なごみの里」

なごみの里は、南ぬ島石垣空港から車を走らせること約15分の距離に位置します。窓の外に広がるサトウキビ畑や雄大なマングローブの緑を眺めながらのどかな道を進むと、自然豊かな島の風景に溶け込むような場所にあり、職員から貴重な話を伺うことができました。

特別養護老人ホーム「なごみの里」は、昭和60年に本入所定員50名、昭和63年に定員12名の短期入所事業を開始しました。平成23年には少子高齢化社会の到来を受け、高齢者のみならず保育を担う必要性が高まる中、これまで培ってきた経験を活かし、新たに高齢者と子どもという異世代交流の促進につなげ特色を図ることによって、互いに相乗効果を発揮できる場として児童福祉施設を開園。晴れの日には居室から石垣島の海が広がる絶景を望むことができます。

視察目的である神奈川県の高齢者施設が抱えている課題〔地域との交流・連携、利用者の確保、職員採用及び人手不足の取り組みなど〕について、本島と離島との違いや離島独自で抱えている課題など、貴重な意見交換を行うことができました。

◎視察を経て

石垣島は「不便さをいかに連携の力に変えるか」という「離島の枠組みを超えた、福祉の原点を再確認させてくれる場所」であり、なごみの里職員から貴重な話を伺う中、コスト対策としての共同調達や地域の熱量に便乗したコミュニティ形成など、物理的な距離を超えて神奈川県の高齢者施設にも取り入れられるエッセンスが多大にあると感じました。

研修委員 小片翔三（育成会）



「離島」という、 ポテンシャルを活かす



【コミュニティについて】

人口約5万人の石垣島では、行政と介護事業者の距離が非常に近く、横のつながりが強固であり、現在は行政が旗振り役となり、施設長会や事務長会を定期的に開催している。

「お互いの顔が見える」コミュニティだからこそ、共通の課題に対して「石垣市全体でどうすべきか」を議論できる土壌があり、競争を越えた連携が生じている。そこでは単なる情報交換に留まらず、「顔の見える関係」がセーフティネットとなることで、様々な困難ケースに対して地域全体で支え合うことができています。

【地域との連携】

島には「字（あざ）」単位の強固なコミュニティが健在である。「豊年祭」や地区対抗の運動会、駅伝といった行事には、内地へ出た若者すら呼び戻すほどの熱量があり、介護施設もこの「地域の熱」の中に組み込まれている。また、入所者が「どこの誰の親戚か」が即座に共有されているなど、日常的な見守りや連携が根付いている。

数字で見る 石垣市と 神奈川県

規模は寒川市とほぼ同じ。規模に近い逗子・南足柄・三浦の各市とデータを比較。

出典：各自治体の国勢調査・住民基本台帳データを基にした公表資料（GD Freak! 等）

自治体 (人口)	高齢化率	出典年
石垣市 (49000)	22.4%	2020
寒川町 (49000)	27.7%	2020
逗子市 (58000)	32.4%	2020
南足柄市 (40000)	33.2%	2020
三浦市 (40000)	41.0%	2020

保育研究委員会・高齢研究委員会 合同研修会

「離れた拠点を自律的に動かす仕組みづくり」

講師：小星直樹（篤星会）

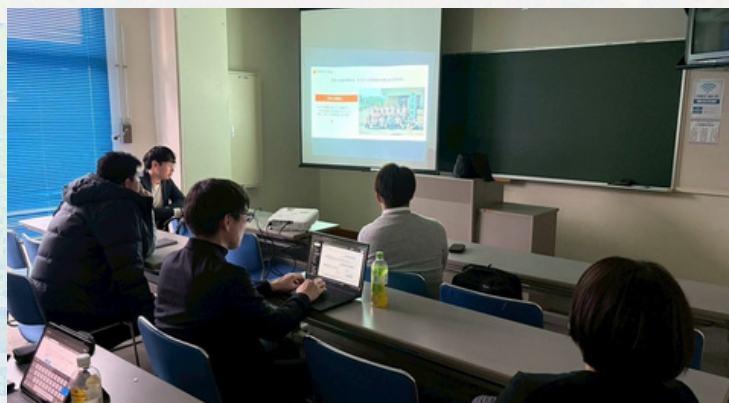
会場：大濱信泉記念館研修室

離れた拠点を自律的に運営・管理するための知識と実践的な手法を習得することを目的として実施。近年、業務の多拠点化やリモートワークの進展により、物理的な距離を前提とした組織運営が求められており、本研修はその課題に対応するための有意義な機会でした。

研修内容は、自律的に拠点を動かすための基本的な考え方から具体的な運用方法まで幅広く構成されていました。まず、各拠点の役割や責任範囲を明確に定義し、現地で迅速に判断できる体制を整えることで、環境変化への対応力が高まること、また、拠点間の情報格差や認識のズレを防ぐためのコミュニケーション手法の工夫を学ぶことができた。定期的なオンライン会議やICTを活用した進捗管理により、離れていても状況を可視化できることが印象に残っています。特に、課題を共有することが、相互理解と信頼関係の構築につながる点は重要な学びでした。さらに、トラブル発生時の対応について情報共有がされており、自律的な拠点運営には、事前に想定されるリスクを洗い出し、対応を整備しておくことが不可欠であると認識しました。

本研修を通じて、離れた拠点を自律的に動かすためには、「任せること」と「つながること」の両立が重要であると感じました。今後は、研修で得た知識を自拠点の運営に反映させ、目標共有と情報発信を意識しながら、主体的に行動できる組織づくりに取り組んでいきたいと思えます。

研修委員 小片翔三（育成会）



視察研修参加者：保育研究3名／高齢研究5名／計8名

【利用者状況について】

待機者は100名超であり、医療ニーズと後見人不足が課題となっている。都市部では待機者が減少傾向にある地域も多い中、石垣島では依然として100名以上の待機者が存在するが、実態は複雑である。

・医療ニーズの壁：救急対応可能な病院が限られているため、重度の医療ニーズがある方の受け入れが困難なケースがある。

・身寄りのない方の増加：独居や移住者の増加にともない、緊急連絡先や成年後見人が不在で入所が停滞する「離島ならではの孤独」が浮き彫りになっている。

【職員採用状況および人手不足への取り組み】

「外国人採用」から「日本人のスポット雇用」の併用へ転換している。

地元の若年層が枯渇する中、外国人材の活用に活路を見出してきたが、都市部（東京等）との賃金格差による流出が新たな障壁となっている。

スポット雇用の活用として、「タイミー」や「カイテク」を通じた日本人の1日単位の雇用がある。これが他業種で働く島民や短期滞在中の内地人材の掘り起こしにも繋がっている。

納涼祭などの行事の時には広大な土地を活用し、盛大に行われている。

【輸送コストへの対策】

「輸送コスト」は経営を圧迫する大きな要因であり、設備の修理をする場合など追加で技術者の旅費・宿泊費が発生することも少なくない。輸送コストを抑える対策として「備品・備蓄の共通化」を推進している。病院や他施設とベッドのメーカーを統一することで、輸送を1回にまとめ、コストを分かち合う。個別最適から「島全体の共同調達」へとシフトすることで、離島の不利を克服している。

自治体	要介護認定率	基準年	後期高齢化率	基準年
石垣市	約18%	2023	約10.4%	2025
寒川町	約17%	2023	約10.2%	2015
逗子市	約19%	2023	約16.0%	2015
南足柄市	約20%	2023	約15.0%	2020
三浦市	約25%	2024	約22.6%	2020

外国人材の活用について

社会福祉法人一燈会の取り組み

外国人材の活用が介護業界全体の重要課題となる中、先進的な取り組みを続けているのが社会福祉法人一燈会です。今回は、一燈会 理事長・山室 淳 氏、ならびに外国人材支援を担う協同組合FITサポートネットワーク 代表理事・小林 暢仁 氏に、外国人材受け入れの背景や現在の取り組み、今後の展望についてお話を伺いました。

一燈会の 採用状況

介護職員に占める日本人と外国人の割合は3.5：1。約3割が外国人。

法人内の介護職員約350名のうち、外国人材は約100名。受け入れ形態は特定技能が中心で、技能実習生も在籍しています。

多様な文化的背景を持つ人材

出身国はベトナム、ミャンマー、フィリピン、カンボジア、インドネシア、中国など多岐にわたっています。

■外国人材受け入れの経緯

社会福祉法人一燈会では、約10年前から外国人材の受け入れを開始しました。当初は技能実習制度を活用し、ミャンマーの送り出し機関と直接連携するなど、質の高い人材確保に注力してきました。

制度変更や手続きの遅延により、当初予定していた受け入れが中止となるなどの困難もありましたが、その都度試行錯誤を重ね、受け入れ体制を構築してきました。

当初は、生活支援や各種手続きを外部の登録支援機関に委託していましたが、「現場を理解した支援を行いたい」という思いから、2017年にFITサポートネットワークを設立。現在は自法人で支援体制を整え、よりきめ細やかなサポートを実現しています。

■人材の質を重視した採用方針

採用にあたっては「人材の質」を最も重視しています。現地で看護学を学んだ学生などを中心に受け入れ、日本語能力についても高い基準を設けており、技能実習生であってもN3レベルの日本語習得を目標とするなど、業務に支障のないコミュニケーション力の確保に努めています。

■職場にもたらす好影響

外国人材の真面目で前向きな姿勢は、日本人職員にとっても良い刺激となっています。互いに学び合う風土が生まれ、職場全体の活性化や雰囲気向上にもつながっています。



■定着に向けた取り組み

外国人材の定着には、信頼できる送り出し機関との連携が不可欠です。一燈会では、ミャンマーの水かけ祭りなど、文化や宗教に配慮したイベントを実施し、職員の帰属意識向上にも取り組んでいます。

また、日本語学習については、学習アプリの活用を職員に案内するなど、各自が継続的に学べる環境づくりを進めてきました。さらに、県の補助金を活用し、教材の支給やオンライン学習の導入を進めるなど、学習機会の充実にも力を入れています。あわせて、神奈川県助成制度も活用し、日本語学習を後押ししています。

介護福祉士資格については、特別な強化支援を行わずとも、受験者の合格率は70～80%と高い水準を維持しており、2回目の挑戦でほぼ合格に至るケースが多いといえます。



■今後の展望と課題

今後は、資格制度の整備が進むフィリピン人材の採用強化を進める方針です。一方で、円安や国際的な人材獲得競争といった課題もある中、日本で働く魅力や一燈会の職場環境の良さを積極的に発信し、信頼を築いていくことが重要だと考えています。

【山室理事長より】

外国人材の活用は、単なる人手不足対策ではありません。職場の活性化や生産性の向上、そしてより良い介護サービスの提供につながる重要な取り組みです。一燈会では今後も、多様な人材が安心して、誇りを持って働ける環境づくりを進めていきます。



会員法人紹介

社会福祉法人小田原福祉会

社会福祉法人小田原福祉会は、小田原エリアを中心に、高齢者福祉事業を展開し、令和9年に設立50周年を迎えます。今回は会員の井口さんが施設長を務める、潤生園にスポットを当ててご紹介します。



潤生園の使命の体現が、共生型ショートステイだった。

‘24時間365日「市民を介護で困らせない」、それが潤生園の使命です。そう語るのは、施設長の井口さんと、係長の片倉さん。共生型ショートステイでは、高齢者・障害者・児童の3分野を受け入れています。

障害者は、小田原市内にショートステイが少なく、他市まで行かざるを得ないという地域課題をきっかけに開始しました。児童については、小田原市の子ども若者支援課からの委託を受け、児童相談所と連携しながら受け入れを行っています。

ご利用者は3歳から101歳まで幅広く、兄弟での利用も多いとのこと。児童の宿泊単価は1日5,000円、送迎が1,600円程度と低単価ですが、子どもと高齢者の交流によって高齢者の活動量が増えるなど、互いに良い影響が生まれています。27床のうち、特養入所が6床、残り21床がショートと共生型として運用されており、区切りはなく混在。これにより、親子や祖父母と孫と一緒に泊まることも可能となっています。

制度面の課題として、高齢・障害・児童で予約システムや請求方法が全く異なり、事務作業が煩雑になっています。また、入浴ルールも高齢者は週2回、障害者・児童は毎日と異なるため、現場での調整が必要となっています。一体化した制度設計が望まれます。



2500万の赤字から黒字へ。職員平均年齢60.5歳から26.5歳へ大転換。

井口施設長の就任時、潤生園は毎年2500万の赤字、職員平均年齢は60.5歳。変革の施設長に抜擢された井口さんと共に組織改革を行ったのは7人の仲間でした。ICT化、業務効率化を進め、赤字は黒字へ。若手職員の活躍を推進し、職員平均年齢26.5歳を実現。現在5年目の井口施設長が実践している組織マネジメントの秘訣もお話いただきました。

職員平均年齢26.5歳、離職0へ。

平均年齢の若返りは、年配職員等に対し他事業所の空きを伝えて異動を促すことで実現した。異動先でも定着しており、辞めさせるのではなく個性を活かした適材適所の配置を心がけている。これにより無理なく働き続けられる環境づくりを進めている。

今年度の離職率はゼロを達成している。その背景には、職員との対話を重視したマネジメントがある。月2回の面談では業務の悩みだけでなく私生活の相談にも耳を傾け、職員一人ひとりの状況を理解することに努めている。また、日常的に声かけを行い、様子の変化が見られる職員には早めに対応するなど、継続的なコミュニケーションを大切にしている。こうした取り組みが安心して働ける職場環境を生み、職員定着につながっている。



新卒採用は、主に専門学校、短大、福祉大学などから実習生を受け入れ、そのまま就職につながるケースが多い。採用する際に学部の特定をしていないので一般大学の福祉学部以外からの採用も多いとのこと。特養と訪問介護のみに新卒を配属し、OJT研修を実施。定着後に他事業所へ異動させる循環型の人事戦略を採用している。

潤生園では、自立支援を基本とし、ご利用者一人ひとりのところからだにアプローチしながら「ご利用者の夢を叶えるプロジェクト」をオーダーメイドで行なっている。その取り組みが一人ひとりの職員を成長させており、マニュアルに捉われない、職員教育として定着している。

今号も、青年会のメンバーをご紹介します。

会員紹介



渡辺 健司

Kenji Watanabe

社会福祉法人 中心会
えびな北高齢者施設 副所長

趣味：サッカー、映画鑑賞

1980年生まれ、神奈川県出身です。大学卒業後は福岡県の社会福祉法人に就職し、その後、神奈川県へ戻って中心会に入職してから、20年ほどが経ちました。青年会に入会したのも同時期でしたので、会員歴も同じく20年ほどになります。

これまで主に児童福祉、高齢福祉の分野に携わってきまして、現在は「えびな北高齢者施設」で副所長を務めております。趣味はサッカーで、神奈川県社会人サッカーリーグ所属の社会人チームで活動しています。また、少年サッカーの指導にも関わっており、休みの日はトレーニングや試合で県内を動き回っています。

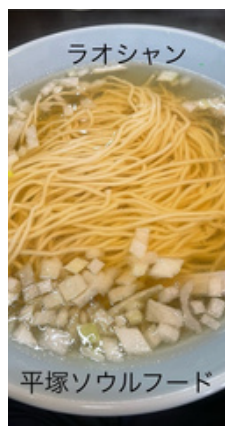
青年会の皆様との交流は、私にとって非常に有益で、意義深い時間です。お互いの学びや課題を共有し合える、この社会福祉法人の横のつながりは本当に貴重なものであり、そのような仲間がいることにいつも感謝しております。今後も青年会の皆様とともに、日々精進してまいりたいと思います。

井上 吏子 Satoko Inoue

社会福祉法人啓生会

趣味：旅行、植物育成、映画鑑賞
食べること

令和7年4月に、高齢者福祉事業を営む社会福祉法人啓生会へ入職いたしました。大学卒業後は福祉系専門学校で学びましたが、当時は別の世界も経験したいと思い、外資系ブランド企業に就職し販売員として社会人生活をスタートしました。その後はストアのマネジメント業務に長く携わってきました。現場での経験を重ねる中で、経営の視点を体系的に学びたいと考え大学院に進学し、主に多様性社会やマネジメント学びを深め昨年3月にMBAを取得しました。福祉の分野ではまだ勉強の日々ですが、これまでの経験を活かしながら成長していきたいと思っています。ご指導ご鞭撻のほどどうぞよろしくお願いいたします。



小林 清彦

Kiyohiko Kobayashi

社会福祉法人伸生会
平塚養護老人ホーム 介護主任

趣味：B'zのライブ参戦

伸生会には2017年に入社したので、8年が過ぎた頃となります。今は介護主任という立場ですが、来年度中にデイサービス管理職への異動が内定しており、そういった経緯から昨年12月より経営青年会の活動に参加させていただくこととなりました。

趣味はB'zのライブ参戦ですが、まるでチケットが取れません。旅行も好きですが、最近は住まいのある平塚市内を深掘りしています。友人に勧められ住み始めましたが、平塚、住みやすいです♪良いところです♪

私は今43才なので、経営青年会での活動は最長で7年ほどとなります。限られた時間の中で多くのことを学び、これからの職務に役立てていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

会員の皆様へお知らせとお願い。

ATTENTION PLEASE!

①令和8年度役員体制

令和8年度の役員体制について、令和7年度第2回総会にて承認されました。

会長：平本 剛士（さくら会）

副会長：大畑 直（伸生会）※研修委員会担当

川島 達郎（永寿会）※研修委員会担当

金澤 敬祐（敬寿会）※総務広報委員会担当

平本 秀真（愛成会）※総務広報委員会担当

監事：石川 友紀（泉正会）※研修委員会担当

広嶋 稔之（照陽会）※総務広報委員会担当

幹事：今井 誠（東の会）※研修委員

：大滝 愛子（道志会）※総務広報委員長

：渡邊 成仁（幸松会）※会計

②関東甲信越静ブロック総会研修会/全国大会が神奈川で！

令和9年、関東甲信越静ブロック（関ブロ）経営青年会総会・研修会と第32回社会福祉法人経営青年会全国大会が神奈川県担当で開催されます。現在、役員を中心とした実行委員会で準備を進めておりますが、運営には神奈川の会員の皆様のご協力が必要です。運営準備、当日の運営参加のご協力をお願いいたします！

関東甲信越静ブロック経営青年会総会・研修会：2027年2月18日（木）～19日（金）

第32回社会福祉法人経営青年会全国大会：2027年秋開催予定



関ブロって？

- ・例年、100名～120名の会員が参加。
- ・1日目はお昼頃受付開始。開会式～研修×2本～交流会の流れ。
- ・2日目は研修～各ブロック報告～閉会。お昼に終了。
- ・実行委員長は大畑副会長（伸生会）。

- 📍 崎陽軒本店（横浜）
- 🕒 2027年2月18日～19日
- 👤 主催：神奈川県社会福祉法人経営青年会

※写真は過去の関ブロ総会・研修会の様子です



全国大会って？

- ・例年、400名以上の会員が参加。
- ・前夜祭は全国の会長が集合。
- ・1日目はお昼頃受付開始。
開会式～基調講演～研修～交流会の流れ。来賓も多数あり。
- ・2日目はパネルディスカッション～講演～閉会。お昼に終了。
- ・実行委員長は石川監事（泉正会）。



※写真は過去の全国大会の様子です

箱根宿泊研修会



2025年10月20日（月）～21日（火）、箱根水明荘にて、宿泊研修会を開催しました。今回は、「現場で起きている！社会福祉法人のリアルなトラブル事例と最新法的解決法」と題し、弁護士の宇田川隼氏に依頼をいたしました。利用料金未払い、職員雇用トラブル、施設内事故の法的責任、虐待一運営に携わる会員ならば、一度は経験したことがある内容から裁判まで、様々な事例を上げながら、法的根拠に基づく対応の理解を深めました。宇田川氏は会員と同世代、感覚が近いこともあり、参加者から挙手による質問が次々とあがり、時間が足りなくなるほど白熱した研修となりました。翌21日は活動報告、委員会報告を行い、今年度の研修会は無事に終了しました。

総務広報委員 大滝愛子（道志会）

会員交流名刺交換会



2025年12月2日、横浜モノリスにて会員交流の名刺交換会を開催しました。「つなぐ」をテーマにした今年は、会員法人の職員や、会員以外の法人からも参加可能とし、総勢47名が交流しました。予定より多くのご参加を頂き、会場はやや手狭になりましたが、距離が近いぶん、会話が盛り上がりました。初参加の会員も多く、持参した名刺がなくなる方も……。今回は、役員で選んだ景品を携えてラッフルを行い、豪華(?)な景品をお持ち帰り頂きました。最後は特製記念品の配布もあり、和やかな雰囲気でした。年に1回、交流会の時だけでもお気軽に参加OKです。これをご覧の貴方、次回はぜひご参加ください。

総務広報委員 大滝愛子（道志会）

神奈川経営青年会 総会・研修会



2026年2月18日、神奈川県社会福祉センターにて令和7年度第2回神奈川県社会福祉法人経営青年会総会が開催され、出席・委任状計49名により成立しました。令和7年度補正予算案、令和8年度事業計画案・収支予算案はいずれも承認され、新年度役員の挨拶がありました。

平本会長のテーマである「つなぐ」のもと、関東ブロック総会・全国大会・青年会設立30周年に向け連携を深め、その歩みを次世代へと確かにつないでいくことを確認し、閉会となりました。

総務広報委員 庄田菜美（竹生会）

総会研修会では、講師に2014年より安倍内閣、菅内閣、岸田内閣の内閣企画官として8年超にわたり成長戦略の企画立案に従事された間中健介氏にご講演頂きました。

福祉業界におけるAIの可能性や経営の視点についての講演が行われ、福祉現場での慢性的な人手不足や業務の多忙さについて、生成AIの活用やRPA（Robotic Process Automation）による定型業務の自動化などの業務効率化により、事務作業などの負担を軽減し職員が本来注力すべき利用者支援に時間を使っていくことは、福祉現場において利用者の利益の最大化につながる意義深い生産性向上の手段であると感じました。

研修委員 加藤史哉（育生会）

会員数

2026年3月30日現在
会員数85名 法人数 58法人

令和8年度上半期活動予定

2026年7月2日(木)

経営青年会 総会・研修会
場所：崎陽軒本店（横浜）



@KANAGAWA.KEIISEINEN



青年会のInstagramアカウントを開けました！広報誌よりもタイムリーに皆様に情報をお届けできるように運用を開始いたします。

2月の青年会の研修を含め、今年度は業界内でもAI活用についての研修がトレンドでした。人間にとって、「変化」は本能的な恐怖です。進化を続けるAIは未知数で、まさに「変化する環境」そのもの。現状維持バイアスが働き、変化を回避する行動を取るのには自然なことですが、いよいよ「苦手だから・・・」とAI使用を避ける人と、柔軟に取り入れて楽しむ人の働き方の差が顕著になりそうです。法人運営レベルでもどこまで運用ができるか、我々が直面している現場のニーズから、AIを活用してイノベーションを起こすのは、青年会の世代が中心になるのではないのでしょうか。

次年度は役員の体制に変更があります。若手を育てるという視点を持ち、次年度も会員の皆様に関心を持っていただけるように活動して参ります。

総務広報委員長 大滝愛子

《発行》 神奈川県社会福祉法人経営青年会

《連絡先》 〒221-0825 横浜市神奈川区反町3-17-2神奈川県社会福祉センター7階
(福) 神奈川県社会福祉協議会 福祉サービス推進部 Tel:045-534-5662 Fax:045-312-6302