

災害時の災害派遣福祉チームの受援施設と派遣元施設における 課題 ―済生会 DCAT の取り組みから―

原田 奈津子

済生会保健・医療・福祉総合研究所 上席研究員

概要

済生会では、いち早く福祉施設における災害への対応として、済生会 DCAT を立ち上げ、活動してきた。今回、受援施設と派遣元施設にそれぞれインタビュー調査を行ない、災害時の課題を明らかにすることを目的としている。

災害時の受援について、具体的な支援内容を依頼できるよう、組織を整えておく必要がある。日頃から被災を想定した取り組みを行うことの重要性が示唆された。一方、派遣体制の構築では、福祉施設では、人員に余裕のない状態にある施設も多いことから、職員派遣となると現場のシフト調整が難しいことが課題となる。研修受講体制や DCAT についての理解普及をまずは行うことが必要になる。

現在、福祉施設については、災害時や感染症が起こった際の対応として、事業継続に向けた計画の策定や研修や訓練の実施を義務付けることが求められている。災害時の受援と派遣は表裏一体の活動であるため、その点も考慮した施設運営を検討する必要がある。今後も、研究において、多角的に災害時における福祉施設や地域に着目し、普遍的な受援・派遣体制の構築に寄与したいと考える。

キーワード 災害派遣福祉チーム、済生会 DCAT、福祉施設、受援施設 派遣元施設

【はじめに】

地震や豪雨などの災害や感染症が発生した際、行政による避難所の開設や専門職による派遣チームの存在がメディアでも多く取り上げられてきた。特に、医療分野では、いち早く駆け付ける派遣チームである DMAT（災害派遣医療チーム）が存在しており、この他、DPAT（災害派遣精神医療チーム）、JMAT（日本医師会災害医療チーム）をはじめ、さまざまな医療チームが有機的にリンクしつつ、活動を行っている。

一方、災害発生に伴う福祉的な支援として、日本で最初のチーム活動を行った済生会による「済生会 DCAT（Disaster Care Assistance Team：災害派遣福祉チーム）」をはじめ、都

道府県や全国老人福祉施設協議会、日本社会福祉士会などさまざまな自治体や団体による福祉チームの派遣が進められている。また、この他、ボランティアなどによる片付けや話し相手などの支援も実施されている。

福祉分野では、支援する対象も高齢者や児童など多岐に渡っており、支援内容もその人の暮らしをどう支えるのかという生活支援への考慮もあるため、専門職による派遣チームであっても、課題も多く散見されてきた。

全国社会福祉協議会による『災害時福祉支援活動の強化のために一被災者の命と健康、生活再建を支える基盤整備を（提言）』（令和元年9月）では、福祉関係者の使命感や自発性に依拠した災害時福祉支援活動となっていることや応援や受援の仕組みの未整備、連携体制の不足、財政の課題が挙げられている。また、厚生労働省は、都道府県知事あての「災害時の福祉支援体制の整備について」（平成30年5月）の通知の中でも、必要な受援体制のあり方について検討しておくように記されてきた。

そして、現在、福祉施設については、災害時や感染症が起こった際の対応として、事業継続に向けた計画の策定や研修や訓練の実施を義務付けることが求められている。事業継続計画、すなわちBCP（Business Continuity Plan）の策定を目指している。

災害や感染症などの問題が生じた際、福祉施設として単独で乗りきるということは難しい場合もでてくることが想定される。そのため、災害時の支援を受けることを受援とするならば、逆に支援をする側として職員の派遣についても検討しておく必要がある。災害時の受援と派遣は表裏一体の活動であるといえよう。

本研究では、図1にあるように、災害時に不可欠な要素である「福祉施設の受援と派遣」について、被災した福祉施設がどのように支援を受け入れるのか、また、どのように活動に参加する職員を派遣しているのか、検討していくこととする。

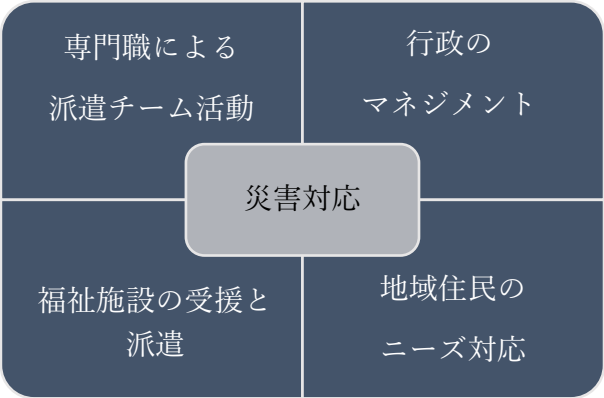


図1 災害対応における基本要素（筆者作成）

災害時対応に関して Cinii を通して研究の動向に関するレビューを実施した。Cinii で「災害派遣」を検索したところ、471 件の論文が確認された（2022 年 6 月検索）。先行研究では、自衛隊の実践事例をはじめ、DMAT や DPAT といった医療実践の視点のものが多くみられる。また、「DCAT 災害」で検索したところ 9 件となっており、済生会 DCAT を中心に活動実践の報告がみられた（2022 年 6 月検索）。「DWAT 災害」では 12 件であった（2022 年 6 月検索）。このように学術的な位置づけとして、やはり被災時における専門職の派遣チームについて、医療分野を中心に研究は盛んになっており、近年、福祉の派遣チームに関する研究も少しずつ増えているようである。福祉からの視点による災害対応のあり方について、普遍化・理論化しうるような研究は意義深いと考える。

【研究目的・方法】

日本においていち早く災害時の福祉分野にかかわる支援活動を行ってきた済生会による「済生会 DCAT (Disaster Care Assistance Team: 災害派遣福祉チーム)」の取り組みを精査し、今後の整備に向け、活動の受け入れのフィールドとなる福祉施設の受援の際の課題や、一方で、活動に参加する職員を派遣する福祉施設としての課題についても整理していく。

災害時対応では、サポートをする側である「派遣」に注目が行きがちであるが、それと同じくらい受け入れる側の「受援」も重要になってくる。「派遣」と「受援」の有機的に機能する態勢づくりが求められている。

本研究では、済生会 DCAT の活動において、これまでに被災し受援した経験のある「受援施設」への聴き取りと共に、災害派遣チームの職員の「派遣元施設」に聴き取りを行うことで、現状と課題を明らかにし、福祉施設の普遍的な災害時の体制の構築に寄与したいと考える。

本研究は調査による実証研究である。済生会 DCAT は、これまでに 3 回（「熊本地震（H28 年）」「岩泉災害（H28 年）」「西日本 7 月豪雨（H30 年）」）派遣されている。この 3 回で活動のフィールドとなった受援施設と活動に参加した職員が所属する派遣元施設を調査対象とする。調査の実施にあたっては、日本社会福祉学会などの福祉系学会の研究倫理指針等を遵守しながら、個人の名前が特定されたり、個人の評価に利用されたりすることはない旨をインタビュー対象者に対して説明し、同意書と撤回書を用意し、その上での研究協力をお願いした。なお、調査の実施にあたっては、所属する研究所内での倫理委員会にて調査について承認を得て実施した。

【結果・考察】

＜受援施設へのインタビュー調査＞

済生会 DCAT の活動の場となった被災した施設である受援施設 4 か所（児童や障がい者を対象とした複数の事業所を有する福祉センター 1 か所、特別養護老人ホーム 2 か所、介護老人保健施設 1 か所）において、調査対象は、施設長などの管理職者 5 名と災害時に中心とな

って対応を行なった職員 6 名（生活相談員 2 名、看護師長 2 名、事務職員 2 名）であり、半構造化面接によるインタビュー調査を 2019 年 6～7 月に行った。

調査項目は、①活動支援内容、②受け入れにあたっての困難事項、③事前準備で必要なこと、④今後に向けてとなっている。それぞれの項目についてについてまとめたのが次である。

① 活動支援内容

- ・利用者へのケア：見守り、声かけ、入浴・食事介助、介護、リハビリ、日中活動支援、コミュニケーション、余暇活動
- ・事業運営にかかわる支援：施設・避難所の宿直、グループホーム避難者支援、就労継続支援事業（クリーニング、食品事業等）の支援、エレベーターが動かなくなった高層住宅に住む障がい児の通園支援等
- ・施設運営に関わる対応：断水の対応（井戸水の給水支援等）、備品や資料が散乱した事業所内の片付け作業等

② 受け入れにあたっての困難事項

- ・特にはないが、受け入れにあたっての不安をクリアしていった
- ・特に受け入れにあたっての困難は無く、情報の共有を心がけていた
- ・情報共有を心がけ、DCAT メンバーの交代に備えた
- ・DCAT メンバーの衣食住は自己完結型のため、受け入れ施設の負担はなかった
- ・障害者施設に介護施設職員が対応できるか不安だったが、ベテラン職員も多かったためか、利用者支援に全く問題なかった
- ・DCAT のメンバーは短期間で交代となるため、施設側からメンバーに都度同じ内容の説明が必要。同一メンバーの長期支援か、全体をまとめるコーディネーターがいると助かる

③ 事前準備で必要なこと

- ・物品の管理：水、飲料や食料の不足に備える
- ・物流がストップし、被災当初は飲料や食料が不足する。DCAT に参加された方々が事前に必要品を聞き取り持参し助けられた
- ・交通網寸断の対応：ルートや交通手段の確認と時間的余裕が必要
- ・災害訓練やマニュアル整備
- ・普段の業務内容の確認
- ・被災時のマネジメントの核になる職員の育成
- ・地域での連携や地域ニーズの把握

④ 今後に向けて

（DCAT の派遣依頼について）

- ・DCAT の要請は、発災後本部から派遣された応援職員の積極的な助言や福祉施設長会会長のスピーディな対応により実現した

- ・DCAT の受け入れについて、現場職員の疲弊もあり、要請を行った
- ・被災施設では派遣施設に遠慮もあり要請を躊躇しがちである
- ・被災時は積極的に DCAT を活用することや、日頃から各施設で DCAT スタッフを養成しておくことをさらに周知徹底すべきと考える

(活動業務についての対応)

- ・活動業務については、現場のニーズが変わるため、その都度調整をした
- ・基本的に情報共有などは DCAT の引継ぎは DCAT

(その他)

- ・被災時の記録として、文章だけでなく、写真も活用している
- ・支援者支援として、職員のバーンアウト対策を考える必要がある

<受援施設における考察>

職員自身も被災し、出勤できない、残業できないなどにより、スタッフの絶対数が足りない中、済生会 DCAT の受け入れによって施設・事業所としての運営が保たれていった様子が調査によって明らかになった。

福祉避難所として指定されている福祉施設もあることから、日常の業務に加えて、さらに地域の中で重要な社会資源としての役割と機能を求められている場合もある。そのため、被災時において、外からの支援は不可欠であると言えよう。その意味でも、災害時の受援について、情報の共有や支援内容を具体的に依頼できるよう組織を整えておく必要がある。つまり、日頃から被災を想定した取り組みを行うことの重要性が示唆された。

また、DCAT などの支援のチームと受援施設をつなぐような全体を通してのコーディネーターの存在が必要であるという。支援の要請に躊躇しがちなことや、タイミングが遅くなるなども懸念されることから、被災した施設の職員が疲弊しきった状態になる前の迅速な支援のあり方を検討しておく必要がある。

<派遣元施設へのインタビュー調査>

これまでに職員の派遣を核となつて行った派遣元施設 4 施設の施設長 4 名および職員 11 名（相談職 6 名、介護職 4 名、管理栄養士 1 名）に対し、半構造化面接によるインタビュー調査を 2019 年 6～7 月に行った。

調査項目は、①DCAT にかかわる活動状況、②派遣にあたっての困難事項、③派遣職員へのサポート、④今後に向けての 4 つを軸とした。

① DCAT にかかわる活動状況

- ・職員派遣にあたって、ベテランの介護職や生活相談員など、受け入れ先の職員や利用者の

ニーズに即時対応できるような安心できる人材を選定していた

- ・職員派遣にあたっての選定、職員への講話、オリエンテーションを行なった
- ・初期の派遣での活動では、物資や水の運搬などライフラインへの支援、利用者の話し相手などが主であった
- ・ライフライン復旧後の派遣では、利用者の見守りや介護、レクリエーション活動といった受け入れ先の職員のサポートになるような活動が増えた

② 派遣にあたっての困難事項

- ・職員派遣に伴い現場のシフト調整への不安が生じたが、災害時の職員派遣に関しての施設長による全体講話を行うことで、意義などを共有した
- ・現場シフト調整
- ・もともと DCAT への参加登録をしている職員だけでなく、バランスを考えて派遣する職員を選定した（男女の比率など依頼に合わせた人選や支援内容のかわる段階に合わせた人選）

③ 派遣職員へのサポート

- ・派遣時のサポートとして、旅費などの費用負担、支援物資を詰めたスーツケース等の物的支援を行なった
- ・受け入れ先に関する情報、派遣元である自施設とのコミュニケーションの確認（定時報告等）、オリエンテーションなどを行った
- ・派遣後の支援として、施設での活動報告会を開くことで情報共有を行うことや、表彰を行うなどをして、活動への理解を深める取り組みを行ったところもあった

④ 今後に向けて

- ・自施設での受け入れや派遣の訓練などの被災時の備え
- ・派遣する職員の基準やトレーニングの実施
- ・受け入れ施設と派遣元施設・派遣職員の間で業務内容等を調整する福祉専門職によるコーディネーターの設置
- ・無事であることや自分の身を守ることの重要性を DCAT で派遣される職員へ伝えたい

<派遣元施設における考察>

被災時の支援活動において、初期の派遣、ライフライン復旧後の派遣など支援の段階に応じた職種の派遣を行っていた。施設長だけでなく、相談職や介護職の主任クラスが、派遣要請に備え、事前に準備をしていた様子が見えた。最終的には、現地のニーズや復旧段階の見極めのもと、派遣職員を決定していることがわかった。そのため、急遽のシフト調整や派遣準備の訓練が不可欠であるということであった。

また、派遣職員へのサポート（活動報告の機会、表彰等）についてさらに整える必要があることも示された。

【結論】

災害時に済生会 DCAT のフィールドとなった受援施設と、活動に参加した職員を派遣した派遣元施設の両面の立場についてインタビュー調査を行なうことで、受け入れにあたっての課題と職員の派遣にあたっての課題が精査されたのではないかと考える。

受援体制の構築において、まず、支援内容を検討する意味でも日頃の業務について把握し、被災を想定した訓練などの実施も行なっていく必要があると考える。現在、福祉施設において課せられている BCP の策定などを通した準備が求められている。

図2に福祉施設における災害対応について示した。「準備」・「受援」・「回復」の3つの段階を想定した。それぞれ、「準備」段階では、被災を想定したマニュアルの整備や職員教育・訓練、地域での顔の見える関係構築が課題となると考えた。次の「受援」つまり、被災時には、災害派遣福祉チームの受け入れと連携、被災による地域のようなニーズへの対応、特に行政や近隣の病院や施設との連携が必要になると思われる。最後の「回復」の段階では、通常業務へのシフトを行ないつつ、利用者へのフォローや職員へのサポートにより、普段の日常へと戻っていくのではと思う。

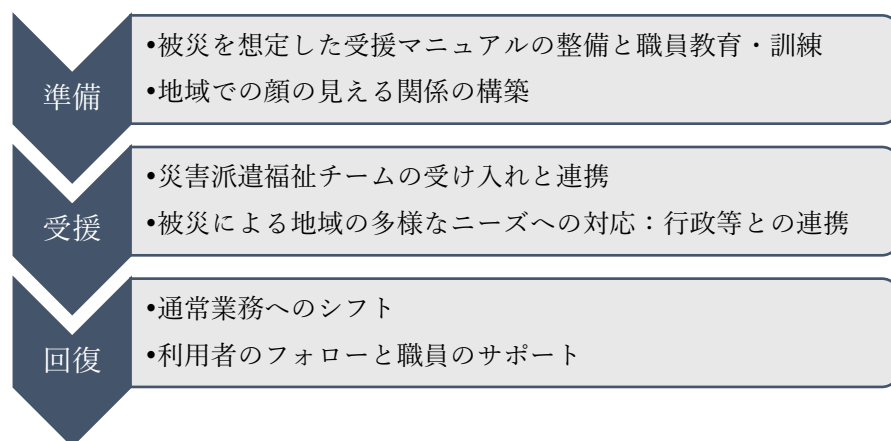


図2 福祉施設の災害対応の位置づけと課題内容（筆者作成）

一方、派遣という側面を考えると、研修受講体制やDCATについての理解普及をまずは行うが必要になると考える。福祉施設では、人員に余裕のない状態にある施設も多いことから、職員派遣となると現場のシフト調整が難しいことが課題となる。

派遣する職員の選定にあたっては、派遣時期や支援内容に合った職員を選ぶことになり、ベテランの核になる職員が選ばれがちなため、自施設での業務へ影響もでてくる。事前に

シフト調整の訓練や研修による職場での情報共有と実践を考える機会が求められている。

その他、派遣職員へのサポートとして、同僚への活動報告の機会や表彰などを積極的に行うことで、よりよい変化が起こるのではないかと思う。実際のインタビュー調査においても、活動報告を施設内だけでなく、中学校や他施設など地域の中で行うことで災害への意識を高める取り組みを行なっているところもあった。この地域での活動というのが重要になってくる。済生会 DCAT 自体は済生会内での自助互助をベースにしているが、今後は地域との連携や医療も含めたチームの編成も検討を行う時期にきている。

現在、福祉分野の研究では、SDGs やソーシャルインクルージョン、ダイバーシティなどの視点を取り入れ、まちづくりも含めた老若男女などすべての方々がいかに幸せを築けるのか、福祉の視点を基盤にしつつ、研究を進めていくことが求められている。特に災害発生時はその根幹を揺るがすことになることから、災害時対応は大きな課題であるといえよう。引き続き、多角的に災害時における福祉施設や地域の現状と課題に着目し、普遍的な受援・派遣体制の構築に寄与したいと考える。

【引用文献】

『災害福祉広域支援ネットワークの構築推進に向けた災害時の福祉的支援の在り方と標準化の調査研究報告書』2018 年 3 月 富士通総研

『済生会 平成 30 年度 DCAT 実務者研修会資料』（2019 年 3 月 25 日）

『災害時福祉支援活動の強化のために一被災者の命と健康、生活再建を支える基盤整備を（提言）』（令和元年 9 月）全国社会福祉協議会

「災害時の福祉支援体制の整備について」（平成 30 年 5 月）厚生労働省

謝辞

調査にご協力くださいました施設・事業所の皆様に心より御礼申し上げます。今後とも引き続き、よろしくお願いいたします。

Issues at Welfare Facilities Receiving and Sending Dispatched Welfare Teams in Times of Disaster — From the efforts of the Saiseikai DCAT

Natsuko Harada

Saiseikai Research Institute of Health Care Welfare

Abstract

Saiseikai was one of the first welfare facilities to respond to disasters by establishing and operating the Saiseikai DCAT. The purpose of this survey is to clarify the issues that need to be addressed in the event of a disaster by conducting interviews at both the receiving facility and the dispatching facility.

It is necessary to have an organization in place to request specific support in the event of a disaster. The importance of taking initiatives on a daily basis in anticipation of a disaster was suggested. On the other hand, in terms of establishing a dispatch system, many welfare facilities are in a state where they do not have enough staff, and the difficulty in coordinating on-site shifts when it comes to dispatching staff is a challenge. It will first be necessary to establish a training program and disseminate understanding of DCAT.

Currently, welfare facilities are required to formulate a plan for business continuity and conduct training and drills as part of their response in the event of a disaster or infectious disease outbreak. Since receiving and dispatching aid during a disaster are two sides of the same coin, it is necessary to examine facility operations with this aspect in mind. In our research, we will continue to focus on welfare facilities and communities in times of disaster from multiple perspectives and contribute to the establishment of a universal support and dispatch system.

Key word

Disaster Dispatch Welfare Team, Saiseikai DCAT, Welfare Facilities, Receiving Facilities, Dispatching Facilities

The structure of difficulty in understanding nonverbal reactions and signs issued by severely disabled inpatients

Moriaki Yoshida

Saiseikai Research Institute of Health Care and Welfare

(Currently, Minami Kuritsu Community Comprehensive Support Center, Tokyo)

Staff members of facilities for severely mentally and physically disabled children (persons) often encounter difficulties in understanding the reactions and signs issued by disabled inpatients who do not have linguistic ability to communicate with others. The aim of this study was to examine the factors affecting this difficulties in nonlinguistic communications. The research method was a qualitative and descriptive analysis of what was discussed during the research meeting with 11 staff workers of facilities for severely disabled inpatients. As a result, five categories were identified as factors affecting staff members to understand nonverbal reactions and signs of disabled; (1) difference in staff's personal view for practice, (2) difference in perception of inpatients, (3) difference in experience of practice, (4) insufficient information exchange about inpatients between staff members, and (5) insufficient daily life experience on the side of inpatients. Two additional categories were identified with regard to the situations when the reactions and signs were issued; (6) appearance and change of inpatients and (7) staff's judgment in capturing the reactions and signs of inpatients. A total of seven categories, 11 subcategories, and 36 codes were extracted accordingly. The most important factor that caused the difficulty to understand nonverbal reactions and signs was (1) difference in staff's personal view for practice. It was further found that this staff's personal view for practice was related to staff's values as healthcare professional as well as staff's values as a person. In addition, (4) insufficient information exchange about inpatients between staff members, and (5) insufficient daily life experience on the side of inpatients were found to affect directly (6) appearance and changes of inpatients and (7) staff's judgment in capturing the reactions and signs of inpatients.

Keywords: reaction and sign of inpatients, difficulty in understanding nonverbal reaction and sign, view for practice

令和3年度 新人看護職員教育担当者研修

2021年10月20日～21日

新人看護職員教育担当者研修が令和3年10月20日～21日に本部で開かれ、67病院から67人がオンラインで参加した。

▶ 1日目

炭谷理事長の基調講演で「コロナ禍こそ、済生会は地域包括ケアのトップリーダーとして総合的な医療・福祉サービスを提供し、病院・福祉施設機能の拡大に努めなければならない」と訴えた。

続いて、東京工科大学名誉教授・齊藤茂子氏は「新人看護職員支援のあり方」と題し、新人看護職員研修における教育担当者の役割、新人看護職員の育成に必要な基礎知識を解説した。特に、今年度は新型コロナウイルス感染症下による看護基礎教育の変化について解説があった。

▶ 2日目

午前中は、杏林大学保健学部看護学科教授・金子多喜子氏が「風通しの良い関係とコミュニケーション」と題し、はじめに看護職員の離職率の推移と離職の一要因とメンタルヘルスについて解説した。「風通しの良い関係」を築くには、相手の目・表情を見て伝えることが大切である。さらに対面的ではなく共に考えていくような伴走型が重要である、と解説した。

続いて、午後からのグループワークに向けて、齊藤氏は「新人看護職員研修の考え方」と題し、新人看護職員研修計画の立案・実施・評価方法について解説した。

次に、公益社団法人東京都看護協会・教育部部長補佐・栗原良子氏が「新人看護職員研修の考え方 研修企画の提案書について」と題し、現在のコロナ禍の新人についての課題、そのような新人に必要な研修について解説した。そして、午後からのグループワークの研修企画提案書作成の考え方・記入方法について解説した。

午後からは、受講生が事前に6つの課題を選択し、その課題別に編成した16グループでのグループワークを行った。これまでグループワークでは、パソコンや模造紙等を活用してグループワークを行っていた作業を、Zoomの画面共有の機能を活用して効果的に研修企画提案書を作成した。

自己紹介と自施設の情報交換後、各課題別のテーマで話し合いを行った。各グループに齊藤氏、金子氏、栗原氏がファシリテーターとしてサポートし、指導方法・内容等のアドバイスを提供した。各グループから様々な提案が生まれ、活発な意見交換の場となった。

令和3年度 アドバンス・マネジメント研修Ⅳ（看護師）

2021年11月17日～19日

次世代の看護管理者としての役割を担う中堅看護師を対象としたアドバンス・マネジメント研修Ⅳが令和3年11月17日（水）～19日（金）本部で開かれ、74施設（重症心身障がい者児施設1施設含む）74人がオンラインで参加した。

▶ 1日目

炭谷理事長の基調講演で「コロナ禍こそ、済生会は地域包括ケアのトップリーダーとして総合的な医療・福祉サービスを提供し、病院・福祉施設機能の拡大に努めなければならない」と訴えた。

社会保険労務士法人あい事務所・福島紀夫氏は「医療従事者の管理職がおさえるべき院内活性化の労務管理」と題し、医療従事者の働き方改革に関する業務環境改善への取り組み状況と、労務管理の基本を解説した。次に、看護管理者が行う労務管理として、新人・中途入職者に対する対応や労働時間管理、管理者に求められるヒューマンスキル・役割、パワーハラスメント対策について解説した。最後に新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた今後の対策について解説した。

▶ 2日目・3日目

2日目午前中は、公益社団法人東京都看護協会教育部部長補佐の栗原良子氏が「人材育成」と題し、日本の人口動態、2040年に向けた国の看護職員確保の施策について解説した。次に、施設内における自身の役割、看護におけるマネジメント、人材（人財）育成について解説。続いて、5人1組になり「なぜこの研修を受講したのか？」「仕事で楽しかったこと、つらかったこと」をテーマに話し合った。自施設の情報交換と交友の場となった。

午後から3日目にかけて、高輪心理臨床研究所主宰で茨城大学名誉教授、福島学院大学教授の岸良範氏が「人間関係とリーダーシップー互いに育てあう職場を目指してー豊かに働くためにーメンタルヘルス（パワハラ対策を含む）・人間関係ー」と題し、講義と演習を行った。コロナ禍における職場の不安、ストレス、人間関係（コミュニケーション）、パワーハラスメントについて重点的に解説した。

次に「熱心なリーダーが陥りやすい点」「ある主任の指導」について話し合った。パワハラの背景にある心理的要因についての分析や注意・叱るときの方法と態度、上手な叱り方を具体的に説明した。次のグループワークではクライアントとカウンセラーの対話をそれぞれ体験した。この演習は「聴く」関係の中で、「応える」相手の感情や経験を理解し、相手に配慮する気持ちが必要であることを学ぶのが目的。こころを傾けて相手をわかろうとする技法を解説した。

続いて、「スリー・テナー誰が生き残るべきかー」をテーマに話し合った。このテーマをもとに異なった考えと向き合い、対話をしていくことが目的で、各グループで様々な考えが生まれ、活発な充実した内容のディスカッションとなった。

論文・総説・著書つづき			
執筆者氏名	タイトル等	発行月	掲載先
原田 奈津子	『社会を動かすマクロソーシャルワークの理論と実践』 第3章マクロソーシャルワークの展開と過程 第1節マクロソーシャルワークの展開と過程の枠組み 第2節事例③解説	11月	中央法規
吉田 護昭	重症心身障害児(者)施設に勤務する福祉専門職による入所児者の反応やサインを捉える実践過程	12月	川崎医療福祉学会誌 31号 (2)
炭谷 茂	『ダイバーシティの尊重』	12月	時事通信社厚生福祉
炭谷 茂	『からだサイエンス廃刊に当たって』	12月	からだサイエンス
炭谷 茂	『険しい山岳を登り続ける』	1月	グローバルネット
炭谷 茂	『社会福祉の思想と哲学』 社会福祉学習双書第1巻(改訂版)	1月	全国社会福祉協議会
炭谷 茂	『時代の先導者 地域福祉』	1月	地域福祉研究 50号記念
吉田 護昭	『入所児者の反応やサインを捉える実践の評価指標の開発』(査読付き)	2月	川崎医療福祉学会誌 32号 (1)
原田 奈津子	『社会福祉調査の基礎』第1章社会福祉調査のデザイン 第1節 問いの設定と調査の流れ	3月	ミネルヴァ書房
寄稿・評論			
執筆者氏名	タイトル等	発表月	掲載先等
炭谷 茂	『環境福祉と鉱業の歴史(3)』	4月	環境新聞
	『本質突いた孤立対策を』	4月	北日本新聞他
	『こども庁成否の鍵』	5月	北日本新聞他
	『環境福祉と鉱業の歴史(4)』	6月	環境新聞
	『環境福祉と鉱業の歴史(5)』	6月	環境新聞
	『生活保護の不都合な真実』	6月	北日本新聞 他
	『環境福祉と鉱業の歴史(6) 環境福祉と調和する鉱業を目指す』	8月	環境新聞
	『熱海土石流と行政の覚悟』	8月	北日本新聞他
	『農業の歴史から見る環境福祉(1) 環境福祉向上を目指す農福連携事業』	9月	環境新聞
	『空虚な在宅ケア政策』	9月	北日本新聞他
	『農業の歴史から見る環境福祉(2) 環境福祉向上を目指す農福連携事業』	10月	環境新聞
	『厚労省分割は不可避』	10月	北日本新聞他
	『農業の歴史から見る環境福祉(3) 福祉が桑畑を復活する』	11月	環境新聞
	『農業の歴史から見る環境福祉(4) 地球温暖化を招く牧畜』	12月	環境新聞
	『ダイバーシティの実態は』	12月	北日本新聞他
	『農業の歴史から見る環境福祉(5) SDG s と牧畜』	1月	環境新聞
	『新しい福祉国家 今こそ』	1月	北日本新聞他
	『農業の歴史から見る環境福祉(6) 環境を活用する福祉国家』	2月	環境新聞

学会発表・講演			
発表者氏名	演題	発表月	主催者名など
炭谷 茂	『済生会のソーシャルインクルージョンによるまちづくり』	4月	日本病院会 日本経営協会
原田 奈津子	社会福祉士・精神保健福祉士全国統一模擬試験 社会調査の基礎 執筆	4月～3月	中央法規・日本ソーシャルワーク教育学校連盟
原田 奈津子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 国家試験合格支援委員会編集委員	4月～3月	日本ソーシャルワーク教育学校連盟
炭谷 茂	『ソーシャルファームとソーシャルインクルージョン』	5月	東京ソーシャルデザイン
原田 奈津子	基礎研修Ⅱ e-ラーニング「社会福祉調査の方法と実際」	5月	日本社会福祉士会
炭谷 茂	環境福祉学会総会（学会長として参加）	6月	こども教育宝仙大学
炭谷 茂	『最近の人権を巡る状況』	6月	東京都・東京労働局 主催 就職差別解消 シンポジウム
炭谷 茂	『人権・同和問題の知識』	6月	東京都特別区職員 研修所
炭谷 茂	「社会保障のあらまし」	6月	山口刑務所 介護職員 初任者研修
炭谷 茂	『ソーシャルインクルージョンに学ぶまちづくり』	7月	公益財団法人 地域社会振興財団
原田 奈津子	『被災地のDCAT活動に参加した職員の派遣元施設の現状と課題—済生会DCATから—』	8月	日本介護福祉学会 第29回大会
原田 奈津子	『災害時における福祉分野の支援活動に関する現状と課題—3つの組織へのインタビュー調査から—』	9月	日本社会福祉学会 第69回秋季大会
炭谷 茂	『医療・福祉の視点から矯正施設・刑余者への支援』	9月	法務省矯正研修所
炭谷 茂	『中間組織としてのソーシャルファーム』	9月	放送大学
炭谷 茂	『理想と共感を求めて』	9月	北日本新聞社広徳塾
山口 直人 持田 勇治	『入院中院内感染が死亡退院リスク、在院日数、医療収益に与える影響～済生会74病院のDPCデータ分析から見えてきたこと～』	10～11月	第59回日本医療・病院 管理学会学術総会
炭谷 茂	『これからのソーシャルファーム』	10月	日本障害者リハビリ テーション協会
炭谷 茂	『環境問題と福祉事業』	10月	北海道再生可能エネ ルギー振興機構
炭谷 茂	『環境福祉学会総会』	11月	学会長として参加
炭谷 茂	『人権・同和問題の基礎知識』	11月	特別区職員研修所
炭谷 茂	『コロナ後の環境福祉学の対応』	11月	富山国際大学 客員教授として