

日本福祉施設士会 生涯学習誌

福祉施設士

Japanese association of Directors of Social Welfare Institutions

特集

人材確保・育成と、 働きがいのある職場づくり

「福祉施設士行動原則の実践～職員への姿勢」

論点・福祉施設長

[インタビュー]

福祉施設長を通して法人経営の課題を考える
「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書より

人事コンサルタント・社会保険労務士 綱川 晃弘 氏

福祉の動向

社会福祉法等の一部を改正する法律案の概要

あんでな

- 日本福祉施設士会の動向
- 平成27年度事業計画・予算

2015
04
April



日本福祉施設士会倫理綱領

日本福祉施設士会は、あらゆる人々の尊厳を重んじ、福祉施設の運営に精励し、国民の信頼に応えるべく、ここに会員自らの倫理綱領を定めるものである。

福祉施設士は、社会福祉施設の運営、管理の責任を担うものであり、社会福祉に関する深い専門的知識・経験の蓄積と倫理性、公共性に基づいた社会的責任を自覚し、福祉活動を展開しなければならない。

- 1 福祉施設士は、利用者の基本的人権を尊重し、国民福祉の向上に努める。
- 2 福祉施設士は、福祉施設運営の質的向上に努め、利用者中心の福祉サービス充実を図る。
- 3 福祉施設士は、地域福祉向上のため、積極的にその役割を果たす。
- 4 福祉施設士は、社会福祉における専門家としての自覚をもち、創造性と開拓性を発揮すべく自己の研鑽に励む。

(昭和58年11月12日 決定)

(平成21年3月18日 一部改定)

日本福祉施設士会とは

施設運営・管理全般にわたる生涯研修の実施、「福祉 QC」活動の普及など、たゆみない歩みを続けている社会福祉施設業種を横断した福祉施設長の自主的な組織です。事務局を全国社会福祉協議会・法人振興部内におき、会費を財源に自主的活動を続けています。

「福祉施設士」とは

「福祉施設士」とは、全国社会福祉協議会が社会福祉施設長を対象に毎年開催している「福祉施設長専門講座」(昭和63年に「福祉施設士講座」より改称)修了者に、全社協会長が授与するものであり、平成25年3月現在、全国で約5,000名の有資格者がいます。

② 「論点・福祉施設長」

〔インタビュー〕福祉施設長を通して法人経営の課題を考える
「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書より

人事コンサルタント・社会保険労務士 綱川 晃弘 氏
(聞き手)日本福祉施設士会 広報委員長 花田 利生

⑪ 福祉施設士のめざすもの

変革の時代の福祉サービス提供管理者に求められるもの

長岡介護福祉専門学校あゆみ 顧問 大澤 澄男

⑮ 特集 人材確保・育成と、働きがいのある職場づくり 「福祉施設士行動原則の実践～職員への姿勢」

・職員間のコミュニケーションを重視したサービスの質向上の取り組み

社会福祉法人依田窪福社会 統括施設長 村岡 裕

・保育所におけるキャリア形成と人材確保、育成から考える

社会福祉法人昌和福社会 千田保育所施設長 難波 聖祿

⑳ あんてな

●日本福祉施設士会1月～3月の活動報告

●平成27年度事業計画・予算

㉘ DSWIスクエア

平成26年度東海北陸ブロック福祉施設士セミナー開催報告

平成26年度九州・沖縄ブロック第7回 海外研修報告

関東甲信越静岡ブロック 改善(福祉QC)活動サークル個別指導講座実施報告

㉚ 福祉の動向

社会福祉法等の一部を改正する法律案の概要

- ▶ 現在、社会福祉法人に対して、社会からガバナンスの強化や、公益的な活動の実施状況について、厳しい指摘や批判がある。
- ▶ 地域の福祉ニーズや社会福祉を取り巻く環境が変化するなかで、社会福祉法人が福祉サービスの主たる担い手として、また、地域のセーフティネットとしての役割を果たすためには、福祉施設長の自覚的な実践が重要となる。
- ▶ さまざまな種別の施設長等を会員とする本会において、各会員が施設長として活動する際に、拠り所となる「理念」や「考え方」を共有する場や機会が必要となっている。
- ▶ 本企画では、地域社会の状況や社会福祉法人制度改革等の議論を踏まえたうえで、「社会福祉の理念」や「福祉施設長としての心得」をはじめ、施設長の役割や責任、質の高い経営管理に求められる知識や技術について、有識者の考えやご意見等を紹介する。

〔インタビュー〕

福祉施設長を通して法人経営の課題を考える 「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書より

社会保険労務士・人事コンサルタント 綱川 晃弘 氏

(聞き手)

日本福祉施設士会 広報委員長 花田 利生

花田 平成26年3月13日に、全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」では報告書を取りまとめました。(http://www.shakyo.or.jp/research/20150331_arikata.htmlで公開)

本日は、検討会で作業委員を務められた綱川晃弘先生にお話をうかがいながら、社会福祉法人・福祉施設長のこれからについて考えていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、検討会の背景ともいべき社会福祉法人・福祉施設のおかれた現状についてうかがいます。

inside - outから outside - inへの視点の転換を

綱川 まず、法人の有り様がこれまでとは変わってきました。福祉施設長だけではなく、社会福祉法人自体が今、変わらなければいけなくなっています。

例えば社会福祉法人と地域との関係について、田島誠一先生は会報2月号の座談会で「アウトリーチ」という言葉で、地域に出ていくことや地域の資源の活用について指摘されていました

(会報2月号14頁参照)。私からはそれに関連して、“inside - outからoutside - inへ”、と申しあげたいです。つまり、「自分たちがいい仕事をしているから、人は認めてくれるはずだ」という“inside - out”の視点から、“outside - in”、「外は何を求めているのか。それに応じて内部をどう変えていくのか」という視点への転換です。

今までの社会福祉法人・福祉施設は、良い仕事をしている、だから社会から必要とされ、認められるはずだ、という考え方に寄りすぎてきたのではないかなと私は思っています。時代が変わり、これまでスタンスを変えないでやってきた部分は、地域や社会とのズレが生じていないでしょうか。自分たちの組織の内部を柔軟に変えていかなければならないという認識が、ひとつの流れとしてあるように思います。

福祉施設長を通して、法人が問われている

綱川 法人内部を変えていこうとなったときに、output(取り組みの結果)や、outcome(結果から得られた成果)を重視しなさいといった論調が多かったように思います。今回の報告書では、利用者、職員、地域、法人といったステークホルダー別に、法人として、福祉施設長を通して何を伝え、実現していかなければいけないのかを明確に示すことができました。

今まで福祉施設長を論じる際は、これを知っていてほしい、こういうことができると望ましいといった、いわゆる知識や技術のinput重視であったと思います。この検討会では、何を学ぶかということよりも、法人が今何をしなければいけないか、福祉施設長は、法人とともにどうしなければいけないのか、何の達成を求められているのか、に着眼して議論できました。この点が、非常に有意義でしたし、私も勉強になりました。結果的に「福祉施設長の役割」という形にまとまりました

が、中間とりまとめ以降に盛り込まれた報告書の後段は非常に示唆に富んでいると思います。

また、報告書では「法人」という言葉を繰り返し強調してきました。福祉施設長自身に求める要素も当然ありますが、基本的に法人と福祉施設長がタッグを組んで組織を強くしていかなければいけません。福祉施設長のあり方の検討でありながらも、実のところ法人が問われていることが、裏に隠れた大きなテーマではないかなと思っています。

昨年の厚生労働省の「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」報告書では「法人としてのガバナンスや組織の機能強化」についても言及されていますが、この報告書にあるような福祉施設長の質の向上を通してその点をバックアップできればと期待しています。

法人と福祉施設長が一枚岩になって取り組む

花田 社会福祉法人・福祉施設には、長い歴史の積み重ねがあるところも多く、優れた実績を残してきた福祉施設長も多くいらっしゃいます。そうした中で法人や福祉施設の課題をどのように考えていますでしょうか。

綱川 これからは、今まで以上に法人が施設すなわち福祉施設長をコントロールしていく必要があると私は考えています。例えば「カリスマ施設長」ともいうべき福祉施設長がいる施設は、ある意味アンタッチャブルな、法人からも独立した「一国一城の主」ような存在になっていないでしょうか。これからは、こうした「一国一城の主」任せの法人経営から、法人の考え方を各施設長がきちんと理解し、法人と福祉施設長が一枚岩となって取り組む経営に進まなければならないと思います。その意味からも、この報告書にある「福祉施設長の役割」が非常に大事になります。

理事長が法人の最高責任者だといっても、一

人で多くの施設を把握するのは困難です。福祉施設長を信頼して、経営資源(ヒト・モノ・カネ・トキ・シラセ)をきちんとコントロールできる権限を与えていかなければなりません。一方、権限を託された福祉施設長には当然責任が伴いますし、果たすべき義務も出てきます。それらにしっかり取り組める人が、今法人が求める福祉施設長像だろうと思います。

花田 私どもの法人を例にあげさせていただきますと、それぞれの施設には施設長を置き、施設長を中心にその施設のカラーを出してもらおうようやってきたつもりです。ただ、どうしても視点が組織の内側に向いてしまう傾向は否めません。「自分たちはこれをやっているから外から認められている」といった意識こそないとは思いますが、「外から何を求められているか」という点は、私どもも弱かったかなと改めて思いました。

綱川 法人は理事長一人ではなく、理事長を含めた理事会等の意思決定機関と福祉施設長たちとのコンビネーションで成り立っています。今、法人自体が批判の矢面に立たされていますが、このコンビネーションをきちんと機能させていくことが、外部からの期待に応えていく組織体制としては必須だと思います。

今回の報告書では、福祉施設長の役割として12項目をあげ、それらのバランスがとれた力を身につけ、果たすべき役割を法人と一体となっ



綱川 晃弘氏

てやってもらいたいというメッセージが盛り込まれています。

法人経営を組織立って行うための大事な鍵である福祉施設長が魅力的で施設を束ねる力があるところほど、結果的に安定的に経営ができていのではないかと思います。私も現場を訪ねる機会が多くありますが、しっかりした福祉施設長のいる施設は、福祉施設長を通して法人の考え方が浸透していて、現場に一定の緊張感があって、あまり大きなトラブルや事故もなく、魅力的なところが多い印象です。逆にあまり評判が良くない施設は、福祉施設長さんよりも、部下の部長さんや課長さんクラスが前面に出てしまっていて、誰がこの施設を束ねているのかよくわからないときがあります。

福祉施設長の役割をバランスよく高める

花田 今回の報告書は全国の福祉施設長が目にすると思います。今までも例えば財務管理や組織管理をしっかりしましょうという発信はあったと思いますが、もう何をしたいかわからないという方もいらっしゃるかもしれません。今回のように、こうした方向性で福祉施設長は職員、地域を引っ張っていきましょと、明確に出してもらったことはとてもありがたいことです。

綱川 実際、民間企業でも、万能なスーパーマンのような社員はなかなかいません。どこか弱い部分や苦手な分野があります。それを、大げさに言えば職業人として生涯をかけて、大きな全体のバランスがとれた人になろうとみんな考えていくわけです。

田島先生は2月号の座談会で、今回の報告書が示す福祉施設長は「目指すべき望ましい人材像」だとおっしゃっていました。私も同じ認識で、報告書で掲げた「めざす福祉施設長像」(図1)はゴールイメージであって、ここにたどり着くように

日々精進していただきたいと思います。「施設長の役割」(図2)であげた12項目をレーダーチャートにして自らと照らし合わせると、きれいな12角形にはならず、ガタガタと欠けている部分が見えるでしょう。そこを少しずつ時間をかけて補いながら、満遍なく役割を果たせるような形にしていたらいいなと思っています。

現状では、報告書でも指摘しているように福祉施設長さんの経歴やキャリアは様々です。行政OBの方、現場からのたたき上げの方、他の法人から移籍されてきた方もいらっしゃり、得意分野がそれぞれ異なります。今までの施設長さんはどちらかというと、得意分野を活かして、そうでない部分は部下に任せて、という傾向があったように思います。得意分野は伸ばしていただくけれども、できれば全体的にバランスをとりながら、苦手分野もきちんとフォローして全体の最適化の方向を目指してもらいたい。生涯学習のように、一生涯かけて取り組む課題ととらえていただきたいと思っています。

花田 今の話をうかがい、私が以前、この会報に執筆させていただいた際は、施設長はオールラウンドプレイヤーであり、全体ができなければならぬと書かせてもらったことを思い出しました。

綱川 私も同感です。もちろん多少でこぼしてもいいですし、得意分野が突出するのはいいのですが、本来やらなければいけないところをやっておらず、役割からみて不十分な状態なのに、「個性を活かして」という言葉で包み隠してしまうようでは困るなと思います。

今回は、「めざす福祉施設長像」と「福祉施設長の役割」としてまとめましたが、役割の12項目は、自分はきちんと取り組んでいるか、振り返る際にも使えると思います。

その人なりの得意分野は伸ばしつつ、やらなければいけないことがきちんとやれているのか、そこに気づいていただければと思っています。

花田 法人では今回の報告書をどのようにとらえていけばいいでしょうか。

綱川 福祉施設長一人でここに書かれた取り組

図1 めざす福祉施設長像 (報告書より抜粋)

福祉施設の経営管理の責任者として、福祉施設長にふさわしい姿勢や態度で、職員を統括して、諸課題に取り組む実績を示し、法人のみならず広く社会に伝える者。

下線部をより具体的に示すと以下の通り。

【もつべき姿勢や態度等(基本)】

- 法人理念の理解と職場や地域へ伝える意思を持つ
- 高い人権意識や倫理観に根差した社会福祉推進の精神を持つ
- 利用者のみならず、広く地域の福祉向上に尽くす姿勢を持つ
- 法人のみならず地域も含めた人材育成の意識を持つ
- 職員を掌握し、ともに働く者の模範となる意識を持つ

【諸課題への積極的な取り組み】

- 社会福祉法人制度の本旨、法人理念、使命との整合性をとりながら、適切な施設経営実現に取り組むこと
- 社会福祉法人制度の本旨、法人理念、使命との整合性をとりながら、地域福祉の推進に取り組むこと
- 必要な経営資源(ヒト・モノ・カネ・トキ・シラセ)の課題を発見し、解決に取り組むこと

図2 福祉施設長の役割（同）

（概要）

福祉施設の経営管理の責任者として、ヒト・モノ・カネ・トキ・シラセといった経営資源の状況を把握し、関係法令、法人理念や使命、社会からの要請との整合性を保つ適切な事業計画・予算を策定、その内容を組織の末端まで方針として展開させ、職員を指揮して計画の達成を担い、実績を適切な手段をもって地域に浸透させる役割を担う。

ステークホルダー毎に整理したものは以下の内容。

【利用者に関して】

- ①利用者のいのちの尊厳を守り、権利擁護を基礎として安全・安心な生活を確保する
- ②施設の提供する福祉サービスの質の向上をはかる

【職員に関して】

- ③働きやすい、魅力ある職場づくりに取り組む
- ④質の高いサービスを安定的に供給するため、人材を確保し育成する

【地域福祉の推進に関して】

- ⑤他法人や関係機関を含む地域との積極的な交流から、連携・協働のネットワーク化に取り組み、法人として取り組む課題を設定し、実施体制を整える
- ⑥制度で対応できない地域の様々な生活・福祉課題への先駆的・開拓的な取り組みを行う
- ⑦課題によっては必要な事業の普及や制度構築にむけたソーシャルアクションを行う
- ⑧課題解決のための地域の人材の育成に取り組む

【法人経営に関して】

- ⑨法人の方針等を、管理職を通して組織の末端まで浸透させる
- ⑩事業計画の進捗状況のみならず、利用者、職員、地域福祉推進といった主要業務で明らかになった課題を法人への的確に報告するとともに、その課題を事業計画に反映させて解決をしていく
- ⑪予算の執行状況を的確に把握し、法人に対して補正予算等の措置を提言する
- ⑫財務情報にとどまらず、事業計画の達成状況や課題への取り組み状況に関する積極的な情報公開・発信を法人とともに進行

みができるわけではありません。法人としてのバックアップ体制をとってほしいと思っています。それぞれ個性的で能力をもった福祉施設長を、バランスよく成長させていく場と時間をきちんと確保してほしいと思っています。

つい「自分で勉強して身につけなさい」という福祉施設長任せになっている傾向もありますが、法人組織の後継者として先々は理事にも、とまで考えているのであればなおさら、そのための時間と場所、チャンスを、法人として仕組んでいくバックアップも忘れないでほしいところです。

花田 法人の役割は大きいですね。

綱川 場と時間を有効に活用するには、現在の施設長の状態を法人は把握しておく必要があると思います。報告書では、福祉施設長の「評価」についても触れていますが、法人が福祉施設長の評価をするのであれば、この報告書も参考にしながら、どこの部分が弱いのか、これから伸ばしていきたい部分を確認してもらいたいと思います。特に施設の事業計画や事業報告は、福祉施設長の課題認識や実行力を評価するうえでは非常にわかりやすいバロメーターになります。釈迦に説法でしょうが、事業計画は法人の置かれている環境からみた自分の施設が取りくまなくて

はならない課題にどう向き合っていくかを表したもので、報告書でも「必達」と書いてあるように、本来は達成しなければならないものです。そして計画に取り組んだ1年間の実績はどうだったのかを事業報告で進捗状況を把握して、次期事業計画につなげる。このサイクルを回す責任者が福祉施設長であるという点は、もう少し自覚してもらいたいところです。やや厳しい言い方になりますが、計画や報告はいつも昨年のフォーマットのコピー&ペーストだらけという福祉施設長さんは、何も考えてないのかとさえ感じる場合があります。

組織規模の小さな事業所を サポートする体制を

花田 福祉施設は施設種別をはじめ、組織の規模や勤務体系も様々です。とりわけ最近、小規模定員の施設が増える傾向もあります。

綱川 作業委員会の冒頭でも、そもそもどこをターゲットにするのかが議論になりました。例えば大規模施設の長で法人理事にもなっているような人を想定するのか。小規模施設では職員数が10人以下、数名のところもあります。いわばサテライトの管理者や、ほぼ職名だけの施設長までも含むのだろうか、と。

結果としては報告書の2頁「福祉施設長の範囲」にあるとおり、「社会福祉関係法令に規定される福祉サービスを提供する組織管理者として、職員をもち、経営資源をコントロールする権限、責任を有する福祉施設長」となりました。いきなり大規模か小規模かというところからではなく、まずは法人が組織上、福祉施設長に求める機能面から絞り込んでいったということです。

その上で「なお、」と付記しています。施設種別や規模に違いがある中で求められる福祉施設長のあり方、役割等に違いがあるのではないかという意見もありましたが、本質的には規模によるそういう違いはないのではないかと収束しました。

福祉施設長であれば規模に関わらず同じように報告書にある役割が法人から求められているということです。また、今は小規模な事業所の長であってもいずれ大規模な組織に異動していく場合もあるという意見もありました。

ただ、適切なサービス提供に四苦八苦し、欠勤者の補充等で現場シフトにも入るような、本来であれば施設長というよりも一管理者と呼ぶべき方のいる小さな事業所については、複数の事業所を束ねる統括施設長のような人を置き、その人にこの報告書にある役割を全うさせた方が現実的ではないかと考えます。

こうした工夫がないままに、いきなり単なる管理者に全部やれというのは大変です。報告書の話からそれますが、サービスの質の確保のためにもどのような組織構造が適切かは法人としても考えていかななくてはなりません。

福祉施設長はどのように育成されるのか

花田 施設によっては3、4年でトップが交代してしまうといった話も聞きます。あるいは定年前の数年間を福祉施設長として勤める方もいらっしゃいます。そうすると、施設長に就任して、役割の発揮を求められて、能力をもっと高めようとなっても、もうすぐ定年を迎えてしまう。そうした現実もありますが、どのようにお考えでしょうか。



花田 利生広報委員長

綱川 今回の報告書からやや離れますが、そもそも理事会として行う施設長の選び方が妥当なのかということにつながります。定年間にいわば花道を設けるような人事で本当によろしいのでしょうか。福祉施設長の選び方は法人にとって大変大きなテーマです。「研修を受ければ等しく管理職や施設長になれるのか?」。このことについて法人はどう考えるのかは、施設長をどう選ぶのかということと大きく関わってきます。

私の経験では、企業でも、勉強したら社長になれるかということ、それだけでは不十分ですね。その人の器みみたいなものや人望など、教えて何とかなるという部分以外の方が重要だったりします。

福祉施設長も、やはり「相応しい」人に務めてもらうことが求められ、もう、順繰りに「そろそろ施設長を」という時代ではないと思います。2月号の座談会では藤田さんからもご発言がありましたが、法人としては定年直前ではなく、もっと早くから福祉施設長にさせるべきではないでしょうか。

福祉施設長を育てられるとしても、順繰りに育成していくのもなかなか難しいものです。では選抜型ということであれば、どのような選抜プランでいくのが課題になります。

企業の人材マネジメントにおいては、サクセッションプランニング(succession planning)という仕組みが最近取り入れられています。要は後継者育成計画です。この考え方は、社会福祉法人もある程度取り入れてもいいのではないのでしょうか。優秀な人材をプールし、何かあった時にもスムーズにバトンタッチできる準備をしておく意味合いもこめて、今後10年ぐらい先までの昇進や昇格の予定を立てておくということです。

平等な教育機会は大切ですが、ある程度有望な職員に関しては、外部に流出させないように引き止め策も兼ねて、それなりの知識経験を獲得できるような、長い目でみたキャリア形成を計

画的に仕組んでいくことが必要ではないでしょうか。

「今の施設長、今度定年だよ。次は誰にしようか」といった発想ではなく、10年先の福祉施設長を誰にするかという準備を、何年かかけて何パターンも考えながら、ある程度意図的に人事異動も行い、キャリア管理をきちんとすべきだと思います。場当たりの福祉施設長の選任や年功序列的な形では、任命された福祉施設長自身も苦勞するのではないのでしょうか。実際のところ主任あたりに任命するときは、将来は福祉施設長まで行ってほしいと考えているのでしょうか。そのあたりから少し長期的な視野で計画的に考えてほしいということです。

花田 福祉施設では、「みんな一緒に」と考えがちです。選抜した職員のための研修や早期育成をやっていくと、「なぜあの人だけを」というような受け止めをされてしまうことはないでしょうか。

私どものところでは事業所が多くありますので、色々な事業所を経験させる方法で、幹部候補の育成も進めることができます。ただ、規模が小さい法人では、そうした人事異動もなかなかできません。

綱川 サクセッションプランニングといっても、入職したばかりで目の前の仕事を覚えなければならぬ人を対象にすべきとは思いますが主任クラスになったら、サクセッションプランニングの対象者と考えていいのではないのでしょうか。主任は、選ばれてリーダーになった人たちです。その立場において、例えば本人に欠けている能力を身につける研修を受講させるのは当然ですが、法人の考え方と本人の価値観をすり合わせる機会も増やすことは必要と思います。理事会に積極的に参加させるのも一つの方法でしょう。福祉施設長は、先ほど述べたように、法人と一体だということです。そのために法人の価値観や使命は、主任クラスあたりから早目に理解し、職員に伝え

ることを通して、彼ら・彼女らと法人が一枚岩となった組織にしていくことがとても大切なのではないかと思います。

単にサクセッションプランとだけいうと、選抜型育成のように受け止められて、えこひいき、不公平みたいな反応を気にされるかもしれませんが、そもそもリーダーに選ばれている人たちは、既にある程度周りとの差がついています。その人たちに対して「勝手に育ちなさい」ではなくて、いろいろな鍛え方を通して、施設長候補に相応しい人材に育てていく仕組みととらえてもらいたいと思います。

これから仕事を覚える段階の人たちには絶対、平等・均等で機会を与えるべきだと思いますが、施設長になったときに、法人の考え方や使命がしっかりわかっていて、下まで方針展開ができる、そういった人材にするためにも、これからは早めに意図的に鍛えていく必要があると思います。

新しい経験が人を成長させる ～人事の活発化

綱川 それではどう鍛えるのかということですが、基礎的なこととしての業務知識の習得は大事だと思いますし、その点については各種の職種別団体等で、職種別の特性を肉付けした研修内容にしてもらいたいと考えています。また、どういふときに人は一番成長するのかというと、仕事を変わったときと言われていています。ですから人事のローテーションや異動をもう少し活発化させて、新しい仕事、新しい現場に行かせる機会を増やすべきだと思います。

今、福祉全般として、人事異動があまり活発化していません。やっと構築した利用者との関係を切るような形で他の職場に行くのは、本人としても辛いと思います。ですがそれをやらないと経験値が上がらず、多様なケースに臨機に対応しなければならない専門職としてのスキ

ルは身につかないだろうと思います。異動をネガティブに捉えず、積極的に捉えるような風土になるように法人として取り組んでいただきたいと思っています。

花田 私どもの法人では、高齢、障害、児童の各分野の施設があります。児童施設から高齢者施設への異動は比較的容易なのですが、高齢者施設から児童養護施設への異動には、社会福祉主事・教員免許・保育士・社会福祉士等の資格要件があり、容易に異動ができない現状があります。

一方、老人保健施設をさせていただくことで、特別養護老人ホームとの間で異動がし易くなりました。ずっと同じメンバーで同じようにやっていくよりも、異動によってお互いに刺激し合うことが必要だと本当に思っています。

綱川 人事異動は、例えば退職者の補充のために誰をどう動かすかということは、消極的な人事異動とも言われていますが、人事異動には新しい場所で色々な経験をさせるという育成的な側面があることを忘れてほしくはありません。

実際、企業においてはほとんどが育成目的で異動させています。ずっと東京にいても西日本の状況はわからないだろうと、2年間ぐらい大阪で勤務する。戻ってくるときには、昇格等の“箔をつける”仕組みができています。例えば老健で経験をつませるとしたら、特養に戻ってきたときには課長にしようとか、そうした道筋を組んでおくこと



がサクセッションプランニングにも通じる大切なところですね。そのためにも人事異動は、ある程度、計画的にローテーションをかけていく必要があります。

異動させられるような優秀な職員がいないというのでは元も子もありません。異動させる候補者を増やすための育て方や鍛え方についてもしっかり法人として取り組んでほしいと思っています。そしてできれば定期的に評価を行い、伸びしろがきちんと伸びているのかと把握することも必要だと思います。

法人を超えた人の交流から先を見通した経営へ

花田 一法人一施設という規模の組織も多いので、可能であれば近隣の施設との人事交流ができればなおいいのかなと思いますが、実際にはなかなか難しいですね。

綱川 確かに現状では、人事異動させるポストが限られているわけですから、育成もどうしても一子相伝のようなエキスパート養成にならざるを得ません。「この人は」という人を早めに選び、その人に今の福祉施設長がもっているノウハウ、人脈を全部注ぎ込んでいくような育成方法しか取れないということですね。

いざ人事交流をしようとすると、送り出した職員よりも来てくれた職員のほうが優れていて欲しくなってしまうとか、送り出した側も、自分のところの職員を取られてしまうのではないかと不安になるなど、デリケートな問題も含んでいるので、難しいところですね。

ただこれからは様々な法人間での人の交流は必要だと思います。医療においては近隣の病院

の医師や看護師さんも来ていいとして、合同研修を開催していると聞いています。社会福祉の分野でもそうした研修は行われ始めていますが、さらに広がってほしいと思います。地域貢献というテーマのように、小規模法人単独ではなかなか取り組みにくいようなことも、共同して取り組めば色々と可能性が広がると考えます。

企業もいきなり経営上のメリットだけを考えて合併を決断するわけではなくて、最初は事業提携等で一緒に仕事をして、そのうち出向という形で人的な交流を始め、様々な情報を共有し合いながら、最終的に統合、合併に至るケースはよく見かけます。なかなか難しいという意見もありますが。

1年間の出向という取り決めをして、法人間で人を行き来させて勉強してくるということをやりながら、最終的に事業統合を考えてもいい時代ではあると思います。

社会福祉法人の統合についても行政として色々考えているようですが、手続き面での整備だけでなく、今申し上げたような交流や一体感の醸成のようなものと両面から取り組む必要があると思っています。

他の法人と人的交流をすることは、規模の小さい法人こそ重要で、大きなハードルはありますが、乗り越えなければいけないことではないでしょうか。今後、大きな法改正があった場合、一法人一施設のままだでは経営への影響度は大きいと言わざるを得ません。周りの法人と手を組んでいくことも前向きに考えていただきたいと思います。

花田 福祉施設長のあり方だけでなく、今後の法人経営を考える上での大きな課題もご指摘いただきました。本日はありがとうございました。

変革の時代の福祉サービス提供管理者に求められるもの

長岡介護福祉専門学校あゆみ 顧問

大澤 澄男

(障－7期、No.1030)



1 社会保障、まだ続く変革の動き

社会保障制度や福祉サービスの提供においては、社会福祉法人の問い直し、サービス提供管理者（施設長）のあり方など、まだまだ目まぐるしく変動しようとしている。社会保障制度改革の土台は政治と行政への不安・不信の解消からであり、利用者や家族と地域、福祉現場関係者等の声・ニーズをもっと直接的に聞いていくべきだと思っている。「建前と本音が違いすぎることの多いのは日本の不幸である」とも思ってしまう。日頃福祉を学ぶ学生たちには、「新聞、TV等の情報に敏感であれ。」と語りかけている。「変革に向けたぶれない長期目標を大きくはっきりと打ち出し、実際の進め方は段階的に堅実に」でなければならぬと思うが、実際にはそうならない。現場はとまどい混乱している。

2025年に迎えるいわゆる団塊世代の後期高齢者問題や、地域包括ケアシステム構築への取

り組み等、まだまだ続く変革と変動の最中において、日本福祉施設士会も、その対応が問われている。会の名称、福祉施設士資格、養成カリキュラムの変更さえ求められているのではないだろうか。

2 施設長像の変遷をたどる

時代ごとの施設長像を、実践内容や背景を踏まえて分類を試みた。まず、明治期に世界の流れを学びとり、開拓者としての優れた実践を行った民間社会事業家の方々の後を追うように、第2次世界大戦後、いち早く施設を再興し、あるいは立ち上げた先覚者として①カリスマ的先覚者施設長の時代があった。やがて②率先垂範型施設長の時代へと続く。様々な事業を施設長が先頭に立ってやり職員もそれに続け、というタイプの施設運営が多くみられた。そうして、職

員の専門性が高くなり施設長も③臨床チームリーダー型施設長へと変わっていく。職員の専門性を発揮させ調整し、まとめていくタイプである。そして現在は④経営者型施設長の時代を迎えた。従来の適正運営にとどまらず、実践を法人の経営戦略にも展開できるタイプの施設長が求められており、法人と施設の目標管理と周知が重要となる。法人規模も、1法人1施設から法人本部の多施設・多サービス事業展開化と変化をみせている。さらに今後は⑤地域包括ケアシステム推進リーダー型施設長が求められている。そうすると、施設長というよりもサービス事業管理者の呼称がふさわしくなってくると思う。そのような動向をいち早く実践に移してきた「長岡・柏モデル地域包括ケアシステム」の推進者小山剛氏が先般早逝されたのが惜まれる。

る。SSAの教育カリキュラムには人間学が組み込まれていて、精神面、肉体面、社会面、文化面から人間理解をし、計画し、実践していくことが求められていた(図)。関連職種間の「連帯」についても重視されている。

図 人間の背景にある4つの分野



出典：日欧文化交流学院教員 Momoyo Jørgensen 氏講義資料より

3 社会保障・社会福祉モデルの変化を見る

①治療・保護モデル(医療モデル)からスタートし、現在は②生活モデル(社会モデル)が言われている。さらにこれからは③人間モデルが求められていよう。それはすなわちICF(国際生活機能分類-国際障害分類改訂版-)の理念の実現である。具体的には、後期高齢者の増加、障がい者分野の重度・重症化などを勘案して、医療・看護・介護・福祉がひとつのものとなり、対応していく必要がある。そのための専門職としてデンマークでは「社会保健アシスタント:SSA(Social og Sundhedsassistent)」が誕生し、ヘルパーと准看護師は廃止された。福祉(Welfare)から健幸(Well Being)へ。一部ではなく全ての人を対象にすることからと聞いてい

4 「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書を読んで考える

全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」は、中間とりまとめを経て、3月13日に報告書がとりまとめられた。検討委員会の顔触れから全社協の組織をあげた取り組みであることが分かる。感謝とともに、この報告書をばねとして、会のさらなる発展、資格問題の進展をめざさなければならぬと考えた。

報告書の中から福祉サービス提供管理者(施設長)に求められることを、キーワードを抜き出しながら筆者なりに要約してみよう。

○これからの施設長は、「施設完結型」から利用者や職員にとどまらない地域との関係、法

人経営への参画が役割とされる。

- 施設長像(人材イメージ)は、施設長にふさわしい姿勢や態度で職員を統括し、諸課題に取り組み、実績を示し社会に伝える。具体的に「持つべき姿勢や態度等(基本)」が5項目、「諸課題への積極的な取り組み」を3項目で示している。
- 施設長の役割を、「利用者に関して」、「職員に関して」、「地域福祉の推進に関して」、「法人経営に関して」と、広く述べている。
- 具体的な業務については「利用者の尊厳と権利擁護が基礎、安全安心生活の確保」、「サービスの質の向上」、「働きやすい職場づくり」、「人材確保と育成」、「地域との積極的交流」、「制度によらない先駆的・開拓的な取り組み」、「政策提言等のソーシャルアクション」、「地域の人材育成」、「法人の方針の浸透」、「課題の事業計画への反映と解決」、「予算執行状況の把握と補正予算等への提言」、「課題への取り組みの情報公開・発信」を挙げている。
- 施設長資格、研修のあり方では今後の検討課題として以下が整理されている。施設長の要件と継続的な学習、学習方法(通信、短期研修、個別指導、外部機関とのコラボレーション)、全社協のキャリアパス対応生涯研修課程、施設長の質の向上に向けた周知と理解促進。
- 特に、自己研鑽に積極的でない施設長、十分な経営管理能力を有していない施設長にも言及し、社会からの評価や、低評価からくる施設への信頼の悪影響、質向上のための強力な取り組みの推進などが挙げられている。
- 「おわりに」では、「施設長は福祉施設の『一

つの時代』を預かるものであり、過去に学び、現在に立ち、そして未来に向けて(中略)その価値をより高めて次の世代に引き継ぐという意識を、在任期間中を通じて高め続けていくことが大切である。」としており、我々に対しても新たな決意を求めていることに注目したい。

5 日本福祉施設士会と「福祉施設士」資格への私的提言

①日本福祉施設士会の会員減少問題

高齢、障がい、子育て支援等の福祉サービスを求める、数のみならず質の高いサービスのニーズの増大、それを受けての福祉サービス事業所の増加の状況下で、何故会員減少、組織維持の問題が生じているのか。会として、会員として考えてみる必要はないだろうか。

②名称変更も

例えば、「福祉施設士」を「福祉サービス管理士」に変更、拡大し、会の名称も「日本福祉サービス管理士会」も視野に入れた検討をしてはどうだろうか。範囲も広がり、時代のニーズにも適合するのではないかと。

③「資格問題」を具体的に推進しよう

全社協が「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書をまとめてくれたことをチャンスととらえ、施設長の資格問題を前進させたいと思う。福祉サービス事業にも各専門職員が増えていく。その一方で、総合的臨床チームリーダーであり、地域福祉の推進者でもある施設長に資格がないこと自体がおかしいと筆者は考えている。現場のコンダクター(指揮者)あるいはディレクターとも称したい。ただ、報告書の「別表 社会福

社施設長の資格要件一覧」でみるように、法令で定める資格要件は施設種別ごとにまちまちである。

例えば各福祉施設長資格は基礎要件を統一し、各種別毎の専門要件を別途決めるとしてはどうだろうか。関連する国家資格（社会福祉士、介護福祉士、保育士、精神保健福祉士、医師、PT、OT、ST、看護師、保健師、管理栄養士、薬剤師、歯科医師、等々）との関連性も考慮が必要と考えられる。そのうえで、資格の扱いについて検討してはどうか。また、各種別協研修会との整合性も図りながら、生涯研修システムを構築できないだろうか。

④「福祉施設長専門講座」のカリキュラムの再検討

新しい時代の流れに対応し、カリキュラム内容を再検討してはどうか。私見として「児童家庭福祉」科目の充実と内容検討を望む。高齢者、障がい者の深い理解には「児童」と「発達」を学ぶ必要があると思う。それがないと深い人間理解が出来ないように感じている。

次に、「社会調査法」である。ソーシャルリサーチによるニーズキャッチが不十分なことが目立っており、この分野を充実していきたい。

⑤施設長の実態調査

社会福祉施設長やサービス管理責任者には、日本福祉施設士会への講座研修希望と入会意思を希望することの調査を全国的に出来ないか。これからの会のあり方の方向付けの資料となるのではないか。

6 擱筆の前に

管理者には今、自分のチームは、今、何を、どうめざすのかの目標を全職員に理解させ、それぞれの担当分野で具体化させること、情報収集のアンテナを敏感にもつことが大切だと思っている。また、自らに不足している部分については、それを補ってくれる人材をスタッフとして迎え入れていくことをおすすめしたい。会友諸氏のご活躍に期待して止まない。

人材確保・育成と、働きがいのある職場づくり 「福祉施設士行動原則の実践～職員への姿勢」

福祉分野の従事者数は、介護・保育を中心に近年大幅に増加している。2013(平成25)年時点で、介護分野では170万人以上、保育所保育士では約37.8万人が従事しているが、いずれも今後さらに人材の確保が必要とされている。厚生労働省では、これまでも処遇の改善やキャリアパスの構築といった施策を展開し、さらに福祉人材の確保促進策について今国会に提出予定の「社会福祉法等の一部を改正する法律案」に盛り込んでいる。また保育分野では、都市部を中心とした待機児童数の減少に向けて、数値目標と期限を明示し、人材育成や再就職支援等を強力に進めるための「保育士確保プラン」を策定している。

福祉サービス提供の根幹を支える人材は、制度政策のみならず現場の実践レベルでも、単に確保するだけでなく継続的な育成を進め、それによって仕事の質を高め、働きやすい環境を整える経営管理が非常に重要となる。

介護と保育分野における会員の実践と考察を紹介する。

職員間のコミュニケーションを重視したサービスの質向上の取り組み

社会福祉法人依田窪福祉会 統括施設長 **村岡 裕** (老 - 27期, No.3646)



職員間の良好なコミュニケーションがサービスの質を高める。自明のことではあるが、改めてサービス管理の視点から職員間のコミュニケーションについて、当法人の実践紹介を通して考えてみたい。

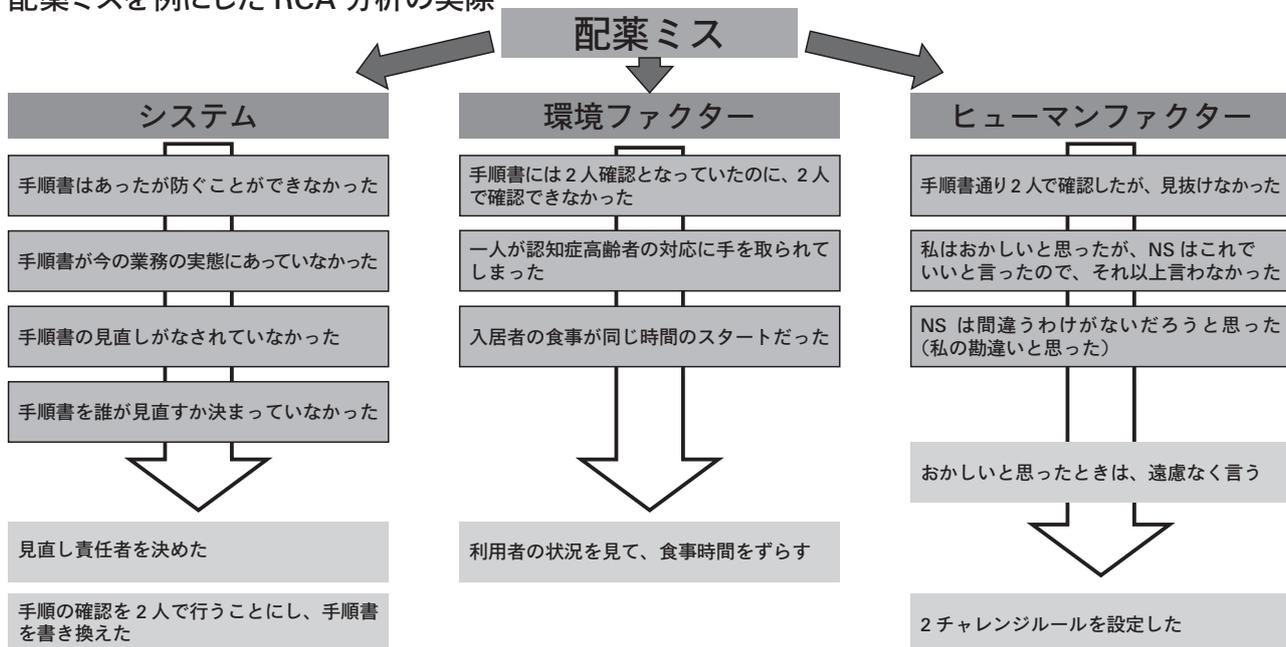
職員間の良好なコミュニケーション構築が事故予防の課題

職場で何らかの事故が発生した際、事故の原因を探り、再発防止のための対策を講じるために、「なぜ?」「なぜ?」……と、根本原因を問いかけていく手法がある。RCA (Root cause analysis: 根本原因解析)といわれるものである。例えば高齢者施設における「配薬ミス」を例に考えると、初めに「なぜ?」「なぜ?」……と分析を

行うファクターは、システム(仕組み)の有無である。次に環境ファクター、さらに、ヒューマンファクターと、順に分析を進めていく。(図)

ここで重要なのは、ヒューマンファクターにおいて顕在化する職員間のコミュニケーションエラーである。システムや作業環境は整っているにもかかわらず事故が発生することが、最近の事故の特徴といわれているからだ。たとえば医療分野では、患者の取り違い事故は、技術の最先端で起こっているのではなく、職員間の基本的なコミュニケーションに問題があって発生することが、すでに分析の結果明らかになっている。事故予防のためには、システムを整えること同様に、職員間のコミュニケーションの在り方を再考する必要があるのだ。

配薬ミスを例にした RCA 分析の実際



ここでいう職員間のコミュニケーションの在り方とは、具体的に何を意味するのか。それは、言葉や概念のイメージ、さらにはメンバーの気付き、思っているイメージを共有することである。例えば、「事実の記録を行う」といった場合、単に「本当のことを書く」という国語的な意味ではない。事実とは、判断のもとになる客観的な状況のことを指し、記録とは、単なるメモのことではなく、原本性・真正性などの一定のルールの下に作成される文書のことを指す。メンバーの気づきや思いとは、不安に感じている状況とか、おかしいと思っていること等、どちらかという、普段は言いにくいことを指す。

職員間の良好なコミュニケーションとは、このような認識のずれをなくすことである。

最近では、これらコミュニケーションエラーを防ぐため、業務を進めていくうえで不安に感じた時には、必ず相手に対し2度注意を促すといった「2チャレンジルール」や、次の業務に移る際には、関係するメンバー全員が一旦業務を中断し（「ポーズポイント」）、メンバーそれぞれの気になっていることや役割の確認等を行ったうえで、業務を再開するといった手法が考案されている。

ポーズポイントでは、チェックリストを用いて、コミュニケーションのずれを確認するといった手法も用いられている。この2つの手法を含む、チーム間のコミュニケーションの重要性に着目した事故予防の手法が、現在医療現場で普及しつつある、チームステップス（Team STEPPS）*である。この手法が取り入れられるようになった背景には、ヒューマンエラーによる事故が、医療事故の7割を占めるという事情がある。

チームステップスにおけるチームの構成の特徴は、患者もチームの一員であり、重要なパートナーであるという考え方を前提にしている点である。医療従事者と患者が上下関係であると、患者が「何かおかしい」と思っても、医療従事者に対しては、ものが言えなくなってしまう。先に触れたように、事故の予防が、メンバーの良好なコミュニケーションであるならば、医療従事者は患者も含めたチーム作りに心を砕くことが求められる。

福祉サービスの現場でも、利用者やその家族がものを言いやすい雰囲気をつくることは、事故予防の点からも極めて重要である。事故予防を検討する上で、我々も、改めて利用者やその家族をチームの一員として捉え、良好なコミュニケーションを構築することを念頭に取り組むことが望ましいと考えている。

今や、職員間の認識のずれはもとより、利用者やその家族との認識のずれを防ぐといった、コミュニケーションの在り方の再検討は、事故予防にとって、重要なテーマとなっている。

ワークショップ方式による事業計画策定

職員間のコミュニケーション促進の一つとして、事業計画の策定にも工夫を加えた。事業計画は、これまで各部門の管理者層が計画案を策定し、それを元に理事会に諮る資料としていたが、職員の事業計画に対する関心は低かった。そこで、2015年度の事業計画策定は、参加型のワークショップ方式で取り組んだ。事業所毎に職種横断的にワークショップを行い、それをもとに事業計画をとりまとめたのだ。

ワークショップ方式で取り組むと、当然ながら時間も手間もかかる。しかし、その作業を通じ、参加者は他人の意見を聞いたり、逆に自分の意見を聞いてもらうという体験ができる。何より、自分の言ったことが計画に反映されるという可能性も生まれる。そのことにより、職員のモチベーションが保たれ、事業計画に対し、当事者意識が持てることになる。人には「自分が関わったもの



ワークショップの様子



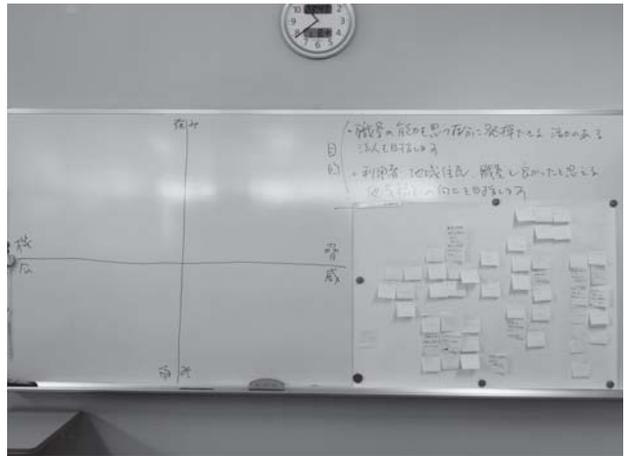
拠点ごとに職種を横断して参加

に対しては肯定的に受け止める」という特性があることが、脳科学や行動経済学の分野でも指摘されている。ワークショップ方式での事業計画策定は、職員の事業計画に対する当事者意識の向上に役立ったとともに、職員の認識を合わせるうえでも大きな効果が得られた。

事業計画策定のワークショップは、終了時刻を明確にして取り組んだ。一定の緊張感が保たれるとともに、終わりが見えるため、終了時に達成感が得られ、気持ちにメリハリがつくという効果もあった。職員の認識の一つに、担当している業務の範囲や業務の期日がある。サービスの質を語るときによく用いられる「なじみの関係」は、利用者に対するサービスを、自分が全てにかかわらなくてはと誤ってとらえると、業務の終わりが見えなくなってしまう、働き続けてしまうという危険性がある。良く働く職員ほどバーンアウトの危険性が高いといわれる理由はここにもある。業務



エクセルシートに転記して具体的な目標にする



SWOT分析による整理

の範囲と終わりを明確にするという認識も重要である。ここまでできたから帰れる、次の職員にバトンタッチできる。そんな認識も、チームの中で共有しておく必要がある。

各事業所のワークショップと並行して、法人本部では、SWOT分析のフレームを用いて、法人の目的に照らした現状の問題点の抽出を行い、問題を課題に転換し、具体的な目標とする等の整理を行った。実はこの整理が行えたのも、当法人内の管理者層はほぼ全員が福祉施設長専門講座を受講・修了しているため、共通の知識と概念が持てているからだ。いわば福祉施設士としての共通認識である。現在は、各事業所の長が集まる会議では、我々の「強み」を「機会」にぶつけるといった言葉が、共通認識のものに語ることができる。当法人では、例年新任の管理者が登場すると、必ず福祉施設長専門講座を受講させ、同じイメージで経営を語れるように育成を図っているところである。この取り組みも、広い意味で認識のずれをなくする、良好なコミュニケーションを構築するための手段の一つである。

社会福祉に対して期待や厳しい指摘もある今の時代だからこそ、より良いサービス提供に心掛ける必要がある。その基盤にあるのは、職員や対利用者・家族との良好なコミュニケーションであることを日々感じている。

*Team STEPPS (Team Strategies and Tools to Enhance Performance and Patient Safety: 医療のパフォーマンスと患者安全を高めるためにチームで取り組む戦略と方法)

保育所におけるキャリア形成と 人材確保、育成から考える

社会福祉法人昌和福祉会 千田保育所施設長 難波 聖祿 (保-32期、No.4324)



保育所におけるキャリア形成の現状と今後

保育者のキャリアは、複数の資格によって保障されることは少なく、保育士資格一本で一定程度までのキャリアを作る。これまで保育所保育指針の改定の度に、求められる専門性の幅や深さも広がってきた。そうしたことを踏まえても、一人前になるには3年～4年、一流になるのに8～10年の年月がかかると考えている。

その間に結婚や出産など、保育者自身のライフステージの変化に伴い、一時的に職場を離れる機会が生じることも多い。近年は4年制の保育士養成課程を経た職員も増えた。一方で、現役年齢の伸長により、50年近い職業人生を期待する者も多くなった。様々なライフステージを経ながら保育者としてのキャリアを構築していくことは、もはや必須と言えるだろう。

とはいえ、現在20歳程度の若い職員が65歳を迎える2060年頃の日本では 少子高齢化は深刻なまでに進み、必要とされる保育士数も現在の半分強でも済む時代が到来する。

現在は人材不足の状態でも、10～20年後には新規採用者も少なくなり、高嶺の華になるのではないかと。現在働いている職員も、その頃にも必要とされる人材でいるためには、しっかりとしたキャリア意識がなければならない。

保育所経営を巡る3つの課題

現在、保育所(ここでは主に社会福祉法人立を想定する)は、子ども・子育て支援新制度への対応、社会福祉法人制度改革への対応、人材不足に対応する働き方の改善、という3つの経営上の課題に直面している。これらの課題は無関係ではなく、特に人材確保、育成には大きく影響を及ぼす。

子ども・子育て支援新制度への対応では、利用支援制度のスタート等、保育所のもつ子育て支援センターの相談機能がより専門的になり、より高度な役割の発揮が求められる。また、新たな幼保連携型認定こども園への移行に伴い、保育士から保育教諭に「格上げ」される中で、幼稚園教諭の免許更新に必要な研修機会(約10分の1の職員が年間5日受講)の確保も、経営的には大きな課題になる。そして、キャリアパス要件を伴う処遇改善費の導入により、職員のキャリアパスや研修体制についても明確化しなければならない。

社会福祉法人制度改革に関しては、ガバナンスの再構築の他、社会福祉法人らしい「地域における公益的な取り組み」のあり方についても予算や人材を伴う積極的な役割が求められている。

さらに、2015年4月には改正パートタイム労働法が施行(正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大、「短時間労働者の待遇の原則」の新設等)された。2016年には有給休暇の最低5日の消化を義務付ける内容が含まれた、労働基準法の改正案も今国会には上程されている。

これらのことを考えれば、今まで以上に多くの研修機会の確保が必要になる。そのためには業務の見直しの他、時間確保に必要な余裕人材の確保が欠かせない。処遇の向上に向けては、有給休暇の消化や職員の職務の明確化、契約の厳格化が伴い、さらに財源や人材の確保など多くの取り組みが必要になる。いずれにしても、計画的な人材の確保と育成は、法人にとってもっとも核心的かつ永続的な課題である。

なお、人材確保について付言すれば、日本のこれまでの産官学の作り上げた制度が仇になり、限界を迎えている感がある。多くの分野で、サービスの質のために資格と最低基準で縛ってきた。そのため職種や分野ごとに多くの資格や要件、最低基準が存在し、そのことが職種内での人材の固定化につながり、長いライフステージで考えた場合の同業種間の横断的なキャリアパスの構築を阻んできたように思う。人口の偏重が単調で、経済成長が右肩上がりの際は効率的であったかもしれないが、今後予想される変化に対応するのは困難ではないだろうか。

人材確保と育成の実践事例から

人材は、「確保して育成する」と考える経営者が多い。まず職種の資格要件が念頭にあり、有資格者を確保し、その者が仕事ができる職場に定着するように育成する。これが通常の見方であるが、あまり資格と基準にとらわれすぎると、最初に資格取得者の確保が難しいと、結果的に良い人材の確保も困難になる。現実はその負

のスパイラルである。これでは、先に触れた課題の実行や改革へのモチベーションが上がらないというのが、現在のほとんどの施設の状況ではないだろうか。

人材不足の根本原因は、良い人材がいないことなのか。資格取得者が確保できないのか。あるいはその両方なのだろうか。当法人の事例から考える。

① 高卒者等の採用と資格取得支援

最近は高校生の就職率が上がり、雇用環境も改善されているが、現実的には格差も広がり、入試制度や奨学金制度の不備から、資格取得や専門性の獲得につながる進学を断念する学生は引き続き増加している。高校の進路指導担当教員やハローワークの担当者からは、機会さえあれば大学へ進学したい生徒が非常に多いということも聞き及んでいる。

実際にハローワークを通じて高校卒業予定者の求人を出すと、中四国中から多くの問い合わせがあり、数多くの生徒が進路指導の先生や保護者に付き添われて面談に来られた。中には、成績も良く意欲や能力も高く、福祉職に向いている人材が多いように思い、以来、高卒者を保育補助として年に1、2名は正規職員として雇用するようになった。就職と同時に通信制の短期大学にも通い、保育士資格を取得できるように支援している。これまでに何名もの職員が無事に卒業して保育士となった。

また、高校卒業後に一旦社会に出たけれども、保育士になりたいという若い社会人経験者も何名か採用し、こちらも同じようなルートで保育士になっている。

資格取得までには3年程度かかるが、その間に現場で多くの経験を積み、取得後は即戦力となっている。中には、30歳を超えた子育て経験のある「新人保育士」もいる。当法人の規模では人数的にこれが限界だが、人材不足の中に

あつては、貴重な存在となった。何度も“派遣保育士”を使おうかと思う中で、結果的にその選択をしなくてよかったと感じている。

これらを通じて思うことは、「保育士」は不足していても、「保育士になりたい人材」は全く不足していないという認識である。そういう人を「保育士」として育てる仕組みが各施設にないだけなのである。例えば、各施設に1名程度の「養成枠」があるだけで、私立保育園だけで年に1万人以上の人材が養成できる。こういったことを社会貢献の一環としても位置づけるべきではないか。待機児童問題だけでなく、雇用対策、低所得者対策などあらゆる課題を合理的に解決できる。

各保育関係の団体も会員要件が「保育士」であることが多く、人材の育成には熱心でも、人材確保の点で資格取得に向けた支援がほとんどない。保育の担い手を安易に増加させることは、「保育の質」の低下につながるばかりでなく、既存の資格の価値を毀損するのではと考える方も多い。行政においては、保育士確保のために試験回数の増加を検討するなどやっと思い腰をあげたばかりである。

一方、待遇改善のみによる資格者の発掘は非常に難しいのではないか。その改善が維持されなければ再び離職者が多くなるからである。待遇改善は必要だと心から思うものの、それを唯一の条件としてしまうと、「確保できないのは、現在の待遇が悪いから」ということを社会に強くアピールすることになり、ますます職場に対する魅力が低下してしまう。むしろ、今まで様々な条件で保育士になれなかった人、これからなりたいと強く願う人が、しっかりと働ける環境整備をしながら待遇改善をすることが大事なのではないかと思う。賃金だけではなく、休暇の取得など総合的な取り組みを進め、代替りの職員の確保なども必須である。

② 栄養士と保育士資格の両方をもつ

栄養士、管理栄養士のキャリアパスの中では、基本的に栄養士、管理栄養士にも保育士資格を取得していただくようにしている。栄養士も子どもに関する様々な知識や技術を身につけたうえで、食育の推進にも取り組んでもらっている。保育士資格の取得と、月に数日の保育業務への従事は、保育士と調理業務担当職員の相互理解にもつながった。

栄養士という配置数の限られた職種は、結婚や出産を期に退職するという例も多い。施設内に複数の栄養士有資格者がいることで、出産などによる職務復帰の場合も、保育、調理、それぞれの欠員の中から、自分で選ぶことができる。産休と育休による一時的な職場の離脱があってもキャリアが途絶えることなく、また、調理の質も落ちることがないようにすることができた。

現在は、調理担当者だけでなく、一定程度の経験者に対しては、社会福祉士の資格取得のサポート(休日や待遇の配慮)もしている。

このような取り組みは、従来の人材確保の考え方よりお金も時間もかかるのだが、一度育成のサイクルが回り始めると、先輩が後輩を育てるなど良い効果も見られるようになってきている。

③ より高度な専門性を備えるために

制度や資格は大切であるが、そうした枠組みが何も無い状態から支援を生み出してきた福祉の歴史を考えると、人材確保も育成も、「福祉」の業界らしいやり方はもっとあるのではないか。

子ども・子育て支援新制度では、利用者支援事業という、子育て支援事業を強化した取り組みが求められている。担当者には高度な専門性が必要とされ、こうした職務をしっかり遂行できる職員の育成には10年はかかるように思う。仮に今はそうした人材がいても、継続的に進めるためにはどのように業務を引き継ぐかが課題である。

それぞれの職員の成長は、職業人として次のステップへ進むことを意味しており、キャリアパスの構築とも大いに関係がある。

職種を横断した福祉の「基本資格」を

私見として、保育士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士など福祉の仕事に基本資格を作り、誰もが取得できるようにした上で、各専門職種の准職種として位置付け、専門職種は、その専門分野について一定の経験を積み取れるように改編するべきではないかと考えている。

現在、20歳ぐらいの新人職員は、職業人生として40～50年のキャリアが望まれている。しかしながら、2040年ごろには、地方を中心に現在より児童数は2割以上減少することが予想されている。つまり、待機児童問題の次には、大幅な定員割れと、それに伴う保育士余りも予想される。さらに、今いる職員がキャリアパスにより専門性を伸ばし、職場に定着すればするほど新規の職員採用は少なくなる。いささか皮肉な結果ともいえる。

一方で、介護分野における人材不足は、現在の比にならないと考えられる。人材の移動が流動的になればとも思うが、職務内容の変化や本人の意欲、意思に不安があることや、待遇や資格とそれまでのキャリアパスが全く役に立たないことに問題があるように思う。

ヒューマンケアという点では「同一の分野」であるにも関わらず「職種」が違うために、一から資格を取らなければならず、キャリアも一からスタートするというのは、大変なことである。

現在は保育や介護のみのキャリアパスが目立っているが、横断的な「福祉のキャリアパス」の構築と普及こそが、次の10年、20年には必要になってくるように思う。キャリアパスとは本来、社会情勢や法人の提供するサービスの利用者

数やニーズを見極めながら、相当な長期間を意識して作成するものである、保育所のみキャリアパスに終始すれば、目先の10年程度で破綻し、結局、組織に残った人だけのためにある「切り捨て型」のパスになるのではないか。これでは以前と何も変わらない。

「福祉の人材」を横断的に活用できるようになる「キャリアパス」は、職種間の専門性を整理して、単一の組織や職種の中だけでキャリアを考えるのではなく、社会に必要とされる「社会福祉の精神」を持った人材が、安心して働き続けることができるような視点を持たなければならないように思う。

「今」の職員を大切に育てていく

今から5年後の2020年、東京オリンピックが終わった後の日本は、大きな景気の減速と増税が予想され、そして団塊世代が後期高齢者に突入し始める2025年には、団塊ジュニアの年齢も保育所の利用者層から外れる。保育士の質に目が向く頃には、経営的にはむしろ「育てる」余裕や機会が持てないほどの状況になっていることが考えられる。大変であっても、「今」の職員を一番大切にして、育てていかなければならないと考えている。

あんな

日本福祉施設士会 1月～3月の活動報告

日付	内容
1月26日(月)	生涯研修委員会
2月5日(木)	総務委員会
2月10日(火)	広報委員会
3月16日(月)	理事会(第2回)
3月16日(月)	代議員会(第2回)

生涯研修委員会1月26日(月)

生涯研修委員会では、①平成26年度生涯研修事業の進捗報告および、②27年度生涯研修事業について検討を行った。

①について、研修内容の評価は高いが、参加者数が減少していることに関連して、日程に配慮することや研修会の周知方法についての意見があった。

②については、研修会で取り上げるテーマについて、リスク管理や法務対策、低所得者対策といった意見があり、さらに検討した上で日程案とともに第2回代議員会に提案することを確認した。

総務委員会2月5日(木)

総務委員会では、①平成26年度事業の進捗状況および決裁見込の報告、②27年度事業および予算について検討を行った。

①について、研修会への参加促進策や、会員減少に鑑みた新規会員へのアピールの強化について意見があり、またブロック・都道府県組織が連携した取り組みについて意見があった。

②については、新規事業として、都道府県組織支援試行事業を実施してブロック・都道府県組織の活動支援を強化すること、また、「日本福祉施設士会のあり方に関する検討会」を設

置し、本会の方向性や見直しに向けた議論を進めることの提案があった。計画内容や予算についてさらに検討した上で第2回代議員会に提案することを確認した。

広報委員会2月10日(火)

広報委員会では、①平成26年度広報事業の進捗状況報告、②27年度事業について検討を行った。

特に②については、児童家庭福祉、依存症、介護報酬の影響、障害サービスの質の変化といった施設種別を幅広く横断したテーマをとりあげたいといった意見があり、また、社会福祉法人制度改革に関連して本会として会員への情報の周知や理解促進を図る必要があるとの指摘もあった。年間の誌面構成についてはさらに検討した上で第2回代議員会に提案することを確認した。

理事会(第2回)3月16日(月)

3月16日(月)に開催する代議員会(第2回)に上程する議案について、確認および承認を行った。

【報告事項】平成26年度事業進捗状況について

【議案】

- ①平成26年度第一次補正予算(案)について
- ②平成27年度事業計画(案)について
- ③平成27年度予算(案)について
- ④平成27・28年度役員選出要領(案)について

代議員会(第2回)3月16日(月)

代議員会に以下の4つの議案を上程した。審議を得て、全議案について承認された。

第一号議案：平成27年度第一次補正予算

(案)について

第二号議案：平成27年度事業計画(案)について

第三号議案：平成27年度予算(案)について

第四号議案：平成27・28年度役員選出要領(案)について

次年度事業計画および予算については、以下を参照。

日本福祉施設士会 平成27年度事業計画

本会は、福祉施設長の質の向上を目的とした事業ならびに、福祉施設のサービスの質の向上や多様化する生活課題・福祉課題の解消に資する取り組み等について、都道府県福祉施設士会と連携し、以下のとおり行う。

1. 平成27年度事業の重点

(1) 研修機会の充実

生涯研修を通じて福祉施設長の質の維持・向上をはかり、福祉サービスの拡充や質の向上につなげる。また、ブロック・都道府県組織で行う研修・セミナーの企画支援や広報協力等を強化し、本会会員が身近な地域で受講できる研修環境整備を支援する。

(2) 施設運営にかかる情報の提供・共有

施設の運営管理に有効なマネジメント手法の習得促進や、制度・施策等の関連情報の共有をはかる。

(3) 組織体制と事業の見直し、および財政等の健全化にむけた取り組み推進

本会の目指すべき方向性や求める成果を明確化し、具体的な組織体制や事業等の見直しについて検討するとともに、引き続き基礎的収支の改善にむけた取り組みを促進する。

2. 生涯研修事業の推進

施設の運営管理に必要な知識や技術をはじめ、有効なマネジメント手法の習得を目的とした研修会を開催する。

(1) 施設長実学講座の開催(計5回)

制度・施策の最新動向の把握をはじめ、人事・労務・財務等にかかるマネジメント手法を習得する。また、組織マネジメントに必要なコミュニケーションやファシリテーション能力の向上をはかる。

(第1回)「人材育成と働きがいのある職場づくり」

平成27年6月4日(木)～5日(金)

(第2回)「社会福祉法人・福祉施設の法務課題」

平成27年8月27日(木)～28日(金)

(第3回)「福祉施設の財務管理と中長期計画」

平成27年9月28日(月)～29日(火)

(第4回)「新たな課題に挑む施設長」

平成27年12月13日(日)～14日(月)

(第5回)「コミュニケーションとロジカルシンキング」

平成28年2月1日(月)～2日(火)

会場は全社協・会議室(東京都千代田区)、定員は90名。

(2) 全国福祉施設士セミナーの開催

本会事業の重点に関連し、福祉施設長に求められる役割の確認や、今後の福祉施設経営の方

向性等を共有することを目的に、第37回「全国福祉施設士セミナー」を開催する。

テーマ：「社会福祉法改正と福祉施設経営の課題(仮称)」

開催期日：平成27年7月27日(月)～28日(火)

会場：全社協・灘尾ホール、会議室

定員：200名

(3)ブロック・都道府県組織活動支援試行事業の実施

ブロック・都道府県組織で行う研修・セミナーの企画支援や広報協力を強化するとともに、都道府県福祉施設士会活動の支援事業を試行的に実施する。

3. 広報・情報提供体制の強化

会報「福祉施設士」を通じて、各種制度・施策にかかる情報発信をはじめ、福祉施設の日常的な運営管理に活用できるマネジメント手法や、会員施設の実践と工夫点等を共有する。あわせて、都道府県組織の取り組みについて共有を図る。

(1)会報「福祉施設士」の発行(年間6号)

会報「福祉施設士」を隔月刊で発行する。施設長の役割や専門性を取り扱う「論点・福祉施設長」や、施設の運営管理にかかる知識や技術の向上をはかる「誌上講座」を連載するとともに、会員施設の実践報告やブロック・都道府県組織の活動について情報提供を行う。

○「論点・福祉施設長」

施設長の役割や責任、備えるべき知識や技術等について発信する。

○「誌上講座」

人事、労務、財務等、福祉施設の経営管理に求められるマネジメントのポイントを発信する。

○「福祉施設士のめざすもの」

福祉施設士に求められる役割や取り組みなどについて、会員個々人の歩みを踏まえて発信する。

○「特集」

年間テーマを「福祉施設士行動原則の実践」とし、会員実践をはじめ、福祉施設管理者に求められる共通的な知識・技術等を学ぶ。また、会員外施設報告や有識者による寄稿も含めて幅広く発信する。

○「あんてな」、「DSWIスクエア」

本会事業(会議、研修会)や都道府県組織活動の情報を発信する。

(2)ホームページによる情報提供

本会事業および地方組織の活動等について、ホームページを活用して発信する。

4. 「福祉施設士行動原則」の活用促進

会報「福祉施設士」にて、年間を通じて会員施設の取り組みを掲載する。また、「福祉施設士行動原則」に示した各姿勢・行動にかかる会員実践を収集・発信するとともに、調査研究事業を通じて、同原則の活用方法を把握し、会員間での共有を図る。

さらに、福祉施設の業務改善手法の一つである「福祉QC」活動の促進を図る。

(1)「福祉施設士行動原則」にかかる取り組みの収集・発信

(2)「福祉施設士行動原則」の普及および活用促進のフォローアップ

「福祉施設士行動原則」の普及および活用促進に資するため、会員の取り組み状況および同原則の活用方法を把握し、会員間での共有をはかる。

(3)福祉QC活動の促進

「福祉QC」の考え方および手法を習得するため、以下の研修会等を行う。

①「第20回『福祉QC』入門講座」の開催

開催期日：平成27年6月29日(月)～7月1日(水)

会場：全社協・会議室

定員：120名

内容：福祉QC活動の目的に加え、活動のポイントについて演習形式で学ぶ

②「第26回『福祉QC』全国発表大会」の開催

開催期日：平成27年11月24日(火)～25日(水)

会場：全社協・灘尾ホール、会議室

定員：200名(45サークルの発表を募集)

発表事例：各施設における業務改善や利用者支援にかかるQCサークル活動事例

③「福祉QC」を用いた活動実践の共有

「福祉QC」を用いた活動実践を収集し、会員間で共有することで、福祉QC活動の促進につなげる。

④改善(福祉QC)活動個別指導講座

関東甲信越静岡ブロックにおける開催を支援する。

(4) 社会福祉制度改正等への対応

社会福祉法人制度改革をはじめ、各分野の制度改正の動きに適宜対応する。

5. 組織体制と事業の見直し、および財政等の健全化にむけた取り組み推進

入会および会員の定着促進、都道府県組織の基盤強化、本会財政の再建など本会が直面する課題の解消にむけた取り組みを行うとともに、組織の目指すべき方向性や求める成果を明確化する。さらに、基礎的収支の改善にむけた取り組みを促進する。

(1) 組織体制・事業の見直し、財政の健全化

「日本福祉士施設士会のあり方に関する検討会」を設置し、本会の方向性や組織体制、事業や財政について見直しの議論を進める。

また、引き続き財政の健全化に向けて支出の抑制に務める。

(2) 会員増に向けた取り組み

福祉施設長専門講座修了者に対して本会から入会の案内を行うとともに、都道府県組織を通しての加入促進を進める。

第39期(平成26年度)講座修了者に対しては、研修会の開催案内等を送付することで、講座修了後の研修機会の提供と加入促進を図る。第40期(平成27年度)講座受講者に対して、講座期間中に会報誌や研修会開催案内等を送付し、修了後の入会につながるよう情報提供に努める。

地域における福祉施設士資格認知の向上に向けて、会員名刺や会員施設表示板の普及に努める。

(3) 都道府県組織の支援

各都道府県内での広報にむけ、会報を都道府県組織に配布する。また、ブロックセミナー開催に対する助成および本会役員の講師派遣を行う。

(4) 会務の運営(所管：全委員会)

代議員会、理事会および各委員会(総務委員会、生涯研修委員会、調査研究委員会、広報委員会、「福祉QC」全国推進委員会)を開催する。

また、全国社会福祉協議会の専門職員組織として、政策委員会、国際社会福祉基金委員会、福祉施設長専門講座運営委員会への委員としての参画を通じて、全社協事業へ参画する。

●日本福祉施設士会 平成27年度資金収支予算

(単位:円)

科目名称	26年度当初予算	27年度当初予算	増減	備考
事業活動による収支(収入)				
<会費収入>	20,700,000	19,500,000	△1,200,000	
会費収入	20,700,000	19,500,000	△1,200,000	27年度会費収入
<事業収入>	18,770,000	16,440,000	△2,330,000	
参加費収入	18,580,000	16,280,000	△2,300,000	研修会参加費収入
資料・図書等頒布収入	70,000	80,000	10,000	名刺・表示板頒布収入
広告料収入	120,000	80,000	△40,000	会報掲載広告料収入
<受取利息配当金収入>	6,000	6,000	0	
受取利息配当金収入	2,000	2,000	0	普通預金利息収入
積立預金受取利息配当金収入	4,000	4,000	0	積立預金利息収入
<その他の収入>	60,000	60,000	0	
雑収入	60,000	60,000	0	会報有料購読料収入
[事業活動収入計] (1)	39,536,000	36,006,000	△3,530,000	
事業活動による収支(支出)				
<人件費支出>	7,744,000	7,744,000	0	
派遣職員費支出	1,244,000	1,244,000	0	派遣職員経費
人件費負担金支出	6,500,000	6,500,000	0	人件費
<事業費支出>	27,924,000	23,995,000	△3,929,000	
諸謝金支出	3,760,000	3,031,000	△729,000	研修会講師謝金、会報原稿執筆料
役職員旅費交通費支出	8,430,000	8,230,000	△200,000	会議旅費、ブロックセミナー役員出張旅費
委員等旅費交通費支出	615,000	362,000	△253,000	研修会講師旅費
消耗品費支出	827,000	537,000	△290,000	研修会時封筒・名札・証書代
印刷製本費支出	3,784,000	3,430,000	△354,000	会報印刷費、研修会資料冊子印刷費
通信運搬費支出	1,930,000	1,640,000	△290,000	会報・研修会要項等送付費
会議費支出	2,404,000	1,690,000	△714,000	会議時昼食・茶代、研修会時昼食・交流会代
資料図書費支出	53,000	43,000	△10,000	研修会時配布図書代
広告宣伝費支出	870,000	870,000	0	ホームページ管理費
委託費支出	272,000	239,000	△33,000	研修会参加受付手数料
手数料支出	489,000	367,000	△122,000	資料発送・封入作業費
賃借料支出	4,405,000	3,471,000	△934,000	会議・研修会会場費
渉外費支出	5,000	5,000	0	会報取材時土産代
雑支出	80,000	80,000	0	QC大会副賞商品券代
<事務費支出>	1,144,000	1,025,000	△119,000	
消耗品費支出	55,000	22,000	△33,000	ラベルシール代
印刷製本費支出	365,000	300,000	△65,000	会議資料等印刷代
通信運搬費支出	470,000	450,000	△20,000	郵便・宅配便代
手数料支出	240,000	240,000	0	銀行振込手数料
租税公課支出	4,000	3,000	△1,000	契約時印紙代
渉外費支出	10,000	10,000	0	慶弔費
<分担金支出>	50,000	50,000	0	
分担金支出	50,000	50,000	0	全社協政策委員会分担金
<助成金支出>	1,050,000	1,050,000	0	
助成金支出	1,050,000	1,050,000	0	ブロックセミナー助成金
<負担金支出>	1,336,000	1,350,000	14,000	
事務費負担金支出	1,336,000	1,350,000	14,000	会計処理・事務・LAN負担金
[事業活動支出計] (2)	39,248,000	35,214,000	△4,034,000	
【事業活動資金収支差額】 (3)=(1)-(2)	288,000	792,000	504,000	
[施設整備等収入計] (4)	0	0	0	
器具及び備品取得支出	0	0	0	
[施設整備等支出計] (5)	0	0	0	
【施設整備等資金収支差額】 (6)=(4)-(5)	0	0	0	
[その他の活動収入計] (7)	0	0	0	
運営資金積立資産積立支出	4,000	4,000	0	積立預金利息分積立支出
[その他の活動支出計] (8)	4,000	4,000	0	
【その他の活動資金収支差額】 (9)=(7)-(8)	△4,000	△4,000	0	
[予備費支出] (10)	0	0	0	
予備費支出	0	0	0	
【当期資金収支差額合計】 (11)=(3)+(6)+(9)-(10)	284,000	788,000	504,000	
【前期末支払資金残高】 (12)	6,127,000	7,148,000	1,021,000	
【当期末支払資金残高】 (11)+(12)	6,411,000	7,936,000	1,525,000	

平成26年度東海北陸ブロック福祉施設士セミナー開催報告

三重県福祉施設士会は、平成27年2月5日(木)～6日(金)に「平成26年度、東海北陸ブロック福祉施設士セミナー」を三重県社会福祉協議会の協力を受け、三重県社会福祉会館(津市)にて、会員並びに会員在籍施設職員等22名が参加し開催した。当日の講演等の概要について報告する。

1日目の冒頭、三重県福祉施設士会高山宗親会長の開会挨拶に続き、日本福祉施設士会の森田弘道会長より基調報告があった。従来社会福祉事業は政府の諸施策によって支えられてきたが、今日、社会福祉法人は進んで時代のニーズを発見し、必要とするところに対応する先導的・主体的な行動が求められている。社会福祉の分野で社会福祉法人以外の経営主体の参入が進み、社会福祉事業における過大とみられる内部留保が注目を浴び批判を受ける状況となり、法人への課税も議論となった。本来、社会福祉事業者は、終始非営利であるとするれば、社会的、公益的な財産を増やし、新規に福祉事業に投資して社会的な富を増やすための資源とすることが大切である。いわば、公益事業である。これからは、さらに社会福祉法人の経営は極めて重大な課題となり、社会福祉法人の経営の真の専門家となることが本会会員の目標である。森田会長はこのように述べた。

続いて、厚生労働省「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」委員であった西元幸雄氏

(社会福祉法人青山里会常務理事)より、「社会福祉法人の存亡をかけて」と題しての講演があり、①規制改革会議、社会福祉法人のあり方等検討会の議論からみえる論点、②社会福祉法人のガバナンスと組織、③社会福祉法人の経営状況と事業戦略を考える、をテーマに説明があった。

2日目は、特定社会保険労務士、辻 義信氏より、「社会福祉施設における労働問題」と題して、職員が法律に則って、自らの権利の行使・賠償を求める時代に使用者としてどう対応するのかというテーマで、各事例を交えての講演があった。



西元 幸雄氏

まず、解雇を回避するためのポイント整理として、①解雇に値する事由に該当する事実があるかどうか、②使用者がいかに対応したかどうか、が大切であるということであった。また、解雇回避のための実務対応として、退職届を本人の意思を出してもらう(自己都合退職)。さらに、やむを得ず解雇しなければならない場合でも、必ず合意解雇(普通解雇)の形をとることが必要であるという指摘があった。

次に、問題職員に対する労使トラブル対応を取り上げ、①協調性に欠ける職員への対応、②怠慢不良の職員への対応、③勤務態度不良職場の秩序を乱す職員への対応、④精神疾患の職員への対応、⑤出勤しない職員への対応、等の事例について説明された。

さらに、有期労働契約者の更新時トラブルへの対応、年次有給休暇に関する労使トラブルへ

の対応等についても説明があった。

なお、1日目、セミナー終了後は、森田会長をはじめ、講師を交えた情報交換会が開催され、参加者相互の交流を深めるとともに、貴重な情報交換の場となった。

(文責：三重県福祉施設士会代議員 山野文照)



辻 義信氏

平成26年度九州・沖縄ブロック第7回 海外研修報告

九州・沖縄ブロックでは、平成26年度海外視察研修を平成26年11月22日から11月25日までの日程で、カンボジア・シェムリアップ市で実施し、10名が参加した。本ブロックでは「福祉の原点を学ぶ」という趣旨で、アジア諸国の中の福祉施設を対象に毎年度、海外研修の機会を設けている。研修内容の概況を報告する。

ブロック運営による海外研修は7回目となり、事業として定着をしてきているが、回数が増すごとに訪問国や訪問施設の選定等、研修の目的に沿った選択肢の狭まりを感じている。今回は旅行会社を通じて現地エージェントの紹介を得て企画実施の運びとなった。参加者募集には苦勞し、添乗者も含め10名の参加を得たが、案内時期、参加対象者の範囲、目的地の選定、

日程の組み方等、今後の実施に向けての課題が生じた。

カンボジアは、ポル・ポト政権時代の負の遺産もあり、アジアの中では最貧国の一つである。苦難の時代を経ながらも別称「微笑みの国」といわれるよう、多くの人々の笑顔に接し救われる思いがした。滞在初日は、世界遺産のアンコール・ワットを見学。欧米系を含めた観光客の多さに圧倒

され、遺跡の規模に驚嘆し、歴史の重みを実感。歩行距離や暑さも加わって、感動の中にも年配者にはハードな行程であった。

2日目は、ハンディキャップセンター、孤児院、シルク織の職業訓練センター等の各施設を訪れ、最後に農村地区に赴き、井戸の贈呈式を行った。以下、団長としての所感を述べる。

第一は訪問先の選定である。今回は、インフラも未整備であり経済的に厳しい状況下のカンボジアを訪れたが、農村部の生活環境にはカルチャーショックを覚えるほどギャップの大きさを感じた。コミュニティを支える基盤は、助け合いなくしてありえないという現実を体験し、研修趣旨に照らしても選定先は正解だったと思われた。

第二に、現地で日本語を指導されている方とその生徒たちとの出会いで感じるものがあった。急遽食事会にも招待し、ガイドも含め現地の若者たちとの交流会を催した。彼らは、日本への憧れが強い。これまでの訪問国同様に、繋がりや契機にとの思いから、国際的な人的交流を深めていくことの大事さを考えた。

第三には井戸の贈呈である。事前に提案を受けていたものの、参加者には当日まで内密にしていた。既に井戸は完成しており、現地でも使用されてはいたが、贈呈式という場を設け、参加者一同への披露と住民との交流というイベントを行った。劣悪な水事情が一変した住民の喜

びは大きく、大変感謝された。私たちのささやかな志を浄財の形にして支援できることを実体験することで、福祉施設士会としても何らかの貢献が可能なことと、社会的認知度を高める一助にもなるのではないかという思いを強くした。

第四に、物質的支援だけでなく福祉に関する制度や技術面での援助や指導もこれから検討する余地があるのではないかと思われた。

第五は研修に臨む姿勢である。参加者は少人数であったが、真摯に研修と向き合う気持ちが伝わり、本会の学習団体としての特性を示すことができた。当たり前といえばそれまでだが、これからは基本姿勢は崩さないようにしていきたい。

最後に、今後この事業を継続していく上で、前述の諸課題を踏まえて更に発展させるために何をどうするのか問い続けていきたい。二泊四日というややハードな日程であったが、本来の目的と参加者同士の親睦交流を深めることができたことを喜ぶとともに感謝している。また、現地でのガイドや訪問施設の方々の温かい歓迎に改めて謝意を表したい。今回の研修を通して参加者各位の施設の中での活動に何らかの得るものがあれば望外の喜びであり、これからの参加者各位の活躍を期待したい。

(文責：熊本県福祉施設士会会長 岡田好清)

※研修報告書全文PDFを、日本福祉施設士会ホームページで公開しています。



日本語を学ぶ生徒たちと



井戸の贈呈式にて

関東甲信越静岡ブロック 改善（福祉QC）活動 サークル個別指導講座実施報告

日本福祉施設士会では、改善活動の一つとして福祉QCを多元的に進めている。本個別指導講座は、一般財団法人日本科学技術連盟の協力を得て、日本福祉施設士会が平成18年より開始し、その後、関東甲信越静岡ブロックが運営を担当し、平成26年度で9年目を迎えた。各会場別に専門講師がつき、QC活動を初歩の理解から実践発表までの10回にわたり個別指導を行っている。受講者は、改善手法の習得、活動の実施方法、発表用のパワーポイントの作成までを具体的事例を基に指導を受ける。これにより、問題解決能力、職場管理能力、チームワークの向上だけでなく、パソコン操作技術を含めた能力の向上をはかり、施設の活性化の効果も期待している。施設の方針に基づき、業務改善を職員レベルで考え、実施するところに大きな意義がある。

平成26年度（第9回）改善（福祉QC）活動 サークル個別指導講座（日本福祉施設士会関東甲信越静岡ブロック主催）は、2月23日の発表会を持って終了した。概要は以下のとおりである。

1. 期間及び指導内容

(1) 5月：管理者・メンバー導入講座（活動に必要な知識、手法の理解）

(2) 6月～1月：定期個別指導活動の実施（計8回）

改善活動が効果的に行われるように月1度、サークル毎に実践経験の豊富な講師による個別指導を行う。メンバーはその指導を施設に持ち帰り活動を進める。日程は会場ごとに異なる。

(3) 2月：発表会。資料集用の印刷原稿を作成し、活動の成果をパワーポイント等で発表する。

事務局で各サークルの資料を集め、資料集を作成。発表会参加者に配付した。

- ① 23サークルが8サークルずつ2会場、7サークル1会場に分かれて発表を行った。
- ② 発表の1サイクルは20分（発表：13分、質疑：2分、担当講師コメントならびに修

了証書授与：3分、発表者入替：2分）。

- ③ 休憩時間に限らず、自由に発表会場を移動し、希望の発表を聴講可とした。
- ④ 全サークルの発表終了後、茶菓を用意し、約1時間の交流会をおこなった。参加全23サークルから1年間の苦労話等を伺い、講師全員から感想や激励等を頂き、当日応援に駆けつけた各施設長からもサークルへの慰労と励ましの言葉を頂いて懇親を深めた。

2. 講座の特長

サークルは職場の任意の数名のメンバーで構成し、具体的なテーマを決めてワークショップ形式で活動を進める。1会場3サークルを基本とし、施設ごとに講師を招くよりも、割安な費用で受講できる。指導ごとに進捗状況を事務局に報告。

26年度は22施設・23サークルが参加し、講

習会は10か所で実施した。

3. 指導会場：埼玉、東京、神奈川、山梨、長野の各都県で計10か所

4. 講師：一般社団法人日本科学技術連盟から

推薦された講師陣9名

(事務局及び問い合わせ先、文責：関東甲信越静ブロック長 東京都福祉施設士会会長 高橋 紘)



発表会の後、指導講師、受講者、推進委員等で記念写真

第42回国際福祉機器展H.C.R.2015セミナー

「福祉施設の実践事例発表 ～役立つ活かせる実践研究 工夫とアイデア」 発表事例を募集中

毎年、東京ビッグサイトで開催される国際福祉機器展は、出展社数500社以上、3日間の会期中の来場者は12万人以上となる、アジア最大規模の福祉機器の総合展示会です、会期中のセミナーで発表する事例の募集が行われています。最新の福祉機器に接することのできる場を、実践発表の機会としてもご活用ください。

1. 募集内容

高齢者・障害者(児)施設における利用者への福祉サービスについて研究、創意工夫されている実践事例。①医療的支援、②地域支援、③リスクマネジメント、④その他創意工夫、の取り組みから選択。

2. 応募資格

社会福祉法人が経営する高齢者施設、障害者(児)施設等に勤務する役職員

3. 応募締切 平成27年6月30日(火)

発表事例の決定は8月上旬の予定。

4. 事例発表 平成27年10月7日(水)

発表者の出席にかかる旅費交通費は主催者規程額を支払い。

5. 発表・募集にかかる詳細、問い合わせ先

一般財団法人保健福祉広報協会
〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2
TEL 03-3580-3052 FAX 03-5512-9798
<http://www.hcr.or.jp/index.html>

福祉の動向

社会福祉法等の一部を改正する法律案の概要

政府は4月3日に、社会福祉法等の一部を改正する法律案を国会に提出した。これまでに、社会福祉法人制度等の見直しや改革に向けた報告や意見が出されており(政府における検討等の経緯については本会報2014年6月号12-13頁を参照)、それらを踏まえて厚生労働省においても、社会福祉法人制度の見直し等に向けた検討が以下の通り進められてきた。

○社会保障審議会福祉部会

(部会長：田中滋慶應義塾大学名誉教授)

開催期間：平成26年8月27日～平成27年2月12日

報告書「社会福祉法人制度改革について」

URL：<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000074117.html>

○社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

(委員長：田中滋慶應義塾大学名誉教授)

開催期間：平成26年10月27日～平成27年2月25日

報告書「2025年に向けた介護人材の確保」

URL：<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075801.html>

これらの報告を受けて社会福祉法等の一部を改正する法律案が策定された。法律案の概要や要綱については次頁以降の通りであり、社会福祉法人の経営に大きく影響を及ぼす内容となっている。

改正法の施行期日については、介護福祉士の国家資格取得方法の見直しは法律の公布日とされている。社会福祉法にかかる「事業運営の透明性の向上」や「財務規律の強化」、「地域における公益的な取り組み実施の責務」の一部等、介護人材確保に向けた取り組みの拡大や社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しは平成28年4月1日とされている。また、「経営組織のガバナンスの強化」(評議員会の必置や一定規模以上の法人への会計監査人の導入等)等は平成29年4月1日が施行日となっている。

社会福祉法等の一部を改正する法律案

福祉サービスの供給体制の整備及び充実を図るため、

- ・社会福祉法人制度について経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上等の改革を進めるとともに、介護人材の確保を推進するための措置、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しの措置を講ずる。

1. 社会福祉法人制度の改革

- (1) 経営組織のガバナンスの強化
 - 議決機関としての評議員会を必置（小規模法人について評議員定数の経過措置）、一定規模以上の法人への会計監査人の導入 等
- (2) 事業運営の透明性の向上
 - 財務諸表・現況報告書・役員報酬基準等の公表に係る規定の整備 等
- (3) 財務規律の強化（適正かつ公正な支出管理・いわゆる内部留保の明確化・社会福祉事業等への計画的な再投資）
 - 役員報酬基準の作成と公表、役員等関係者への特別の利益供与の禁止 等
 - 「社会福祉充実残額（再投下財産額）」（純資産の額から事業の継続に必要な財産額（※）を控除等した額）の明確化
※①事業に活用する土地、建物等 ②建物の建替、修繕に要する資金 ③必要な運転資金 ④基本金及び国庫補助等特別積立金
 - 「社会福祉充実残額」を保有する法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成を義務付け 等
- (4) 地域における公益的な取組を実施する責務
 - 社会福祉事業又は公益事業を行うに当たって、無料又は低額な料金で福祉サービスを提供することを責務として規定
- (5) 行政の関与の在り方
 - 所轄庁による指導監督の機能強化、国・都道府県・市の連携 等

2. 福祉人材の確保の促進

- (1) 介護人材確保に向けた取組の拡大
 - 福祉人材の確保等に関する基本的な指針の対象者の範囲を拡大（社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従業者を追加）
- (2) 福祉人材センターの機能強化
 - 離職した介護福祉士の届出制度の創設、就業の促進、ハローワークとの連携強化 等
- (3) 介護福祉士の国家資格取得方法の見直しによる資質の向上等
 - 平成34年度から養成施設卒業生に対し、国家試験を義務づけ（平成29年度から受験資格を付与し、5年間をかけて漸進的に導入） 等
- (4) 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し
 - 退職手当金の支給乗率を長期加入者に配慮したものに見直し
 - 被共済職員が退職し、再び被共済職員となった場合に共済加入期間の合算が認められる期間を2年以内から3年以内に延長
 - 障害者支援施設等に係る公費助成を介護保険施設等と同様の取扱いに見直し

【施行期日】平成29年4月1日（1の(2)と(3)の一部、(4)、(5)の一部、2の(1)、(4)は平成28年4月1日、2の(3)は公布の日）

1. 社会福祉法人制度の改革

○ 公益性・非営利性を確保する観点から制度を見直し、国民に対する説明責任を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底する。

1. 経営組織のガバナンスの強化

- 理事・理事長に対する牽制機能の発揮
- 財務会計に係るチェック体制の整備

2. 事業運営の透明性の向上

- 財務諸表の公表等について法律上明記

3. 財務規律の強化

- ① 適正かつ公正な支出管理の確保
- ② いわゆる内部留保の明確化
- ③ 社会福祉事業等への計画的な再投資

4. 地域における公益的な取組を実施する責務

- 社会福祉法人の本旨に従い他の主体では困難な福祉ニーズへの対応を求める

5. 行政の関与の在り方

- 所轄庁による指導監督の機能強化
- 国・都道府県・市の連携を推進

○ 議決機関としての評議員会を必置 ※理事等の選任・解任や役員報酬の決定など重要事項を決議

(注) 小規模法人について評議員定数に係る経過措置を設ける。

- 役員・理事会・評議員会の権限・責任に係る規定の整備
- 親族等特殊関係者の理事等への選任の制限に係る規定の整備
- 一定規模以上の法人への会計監査人の導入 等

○ 閲覧対象書類の拡大と閲覧請求者の国民一般への拡大

○ 財務諸表、現況報告書（役員報酬総額、役員等関係者との取引内容を含む。）、役員報酬基準の公表に係る規定の整備 等

① 役員報酬基準の作成と公表、役員等関係者への特別の利益供与を禁止 等

② 純資産から事業継続に必要な財産（※）の額を控除し、福祉サービスに再投下可能な財産額（「社会福祉充実残額」）を明確化

※①事業に活用する土地、建物等 ②建物の建替、修繕に必要な資金 ③必要な運転資金 ④基本金、国庫補助等特別積立金

③ 再投下可能な財産額がある社会福祉法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成を義務づけ（①社会福祉事業、②地域公益事業、③その他公益事業の順に検討）等

○ 社会福祉事業又は公益事業を行うに当たり、日常生活又は社会生活上支援を要する者に対する無料又は低額の料金で福祉サービスを提供することを責務として規定

※利用者負担の軽減、無料又は低額による高齢者の生活支援等

○ 都道府県の役割として、市による指導監督の支援を位置づけ

○ 経営改善や法令遵守について、柔軟に指導監督する仕組み（勧告等）に関する規定を整備

○ 都道府県による財務諸表等の収集・分析・活用、国による全国的なデータベースの整備 等

2. 福祉人材確保の促進

- 福祉人材の量的・質的確保対策を総合的に推進するため、予算や介護報酬での対応と併せて、社会福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法、社会福祉施設職員等退職手当共済法等を改正し、制度的基盤を整備する。

1. 介護人材確保に向けた取組の拡大

- 介護人材確保は喫緊かつ重要な政策課題であることから、福祉人材確保指針の対象範囲を拡大する

2. 福祉人材センターの機能強化

- 地域における介護人材確保対策の基盤である都道府県福祉人材センターの機能強化を図る

3. 介護福祉士の国家資格取得方法見直しによる資質の向上等

- 介護福祉士の資格取得方法の一元化を実施し、資質・社会的評価の向上を図る
- 若者や他業界からの参入促進、現場の介護人材のキャリア志向を向上させる措置を講じる

4. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し

- 社会福祉施設職員等の定着を促進するための見直し
- 障害者支援施設等について他の事業主体とのイコールドアラインの観点からの公費助成の見直し

○ 福祉人材確保指針の対象範囲を介護保険サービス全般に拡大

- ・「社会福祉事業従業者」から「社会福祉事業及び社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従業者」まで拡大
- ※福祉人材センター及び福利厚生センターの事業の対象範囲について同様の見直し

○ 福祉人材センターにおける支援体制の強化

- ・業務委託によるサテライト展開推進 ・ハローワークとの連携強化等
- 離職した介護福祉士の届出制度を創設し、再就業を促進
- ・離職者情報の把握や情報提供等により、円滑な職場復帰を支援
- ※再就業のための研修・職場体験は地域医療介護総合確保基金で実施

○ 平成34年度から養成施設卒業生に対し、国家試験を義務づけ

- (平成29年度から受験資格を付与し、養成施設と学生が円滑に対応できるように、5年間をかけて漸進的に導入)
- ※これに伴い、准介護福祉士を平成34年度から施行。

○ 他産業からの参入促進を図る観点からの福祉系高校の「通信課程」の復活等

- ※地域の教育機会確保のため、カリキュラムが軽減されている特例高校を時限的に活用

○ 長期加入者に配慮した支給水準（支給乗率）への見直し

- ※国家公務員退職手当制度に準拠

○ 共済加入期間の合算期間を退職した日から起算して3年以内に見直し（現在は2年以内）

- 障害者支援施設等への公費助成を介護保険施設等と同様の取扱いに見直し
- ※保育所については、更に検討し、平成29年度までに結論

社会福祉法等の一部を改正する法律案要綱

第一 改正の趣旨

福祉サービスの供給体制の整備及び充実を図るため、社会福祉法人の経営組織の見直し、事業運営の透明性の向上及び財務規律の強化、介護人材の確保を推進するための取組の拡充、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し等の措置を講ずること。

第二 社会福祉法の一部改正

一 社会福祉法人の福祉サービスを提供するに当たっての責務

社会福祉法人は、社会福祉事業及び公益事業を行うに当たっては、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供するよう努めなければならないものとする。 (第二十四条第二項関係)

二 社会福祉法人の経営組織の見直し

- 1 評議員、理事、監事及び会計監査人の資格、職務及び責任並びに評議員、評議員会、理事、理事会、監事及び会計監査人の権限に関する規定の整備を行うこと。(第三十六条から第四十五条の二十二まで関係)
- 2 社会福祉法人は評議員会を置かなければならないものとし、評議員会において、理事、監事及び会計監査人の選任等の重要事項の決議を行うものとする。 (第三十六条第一項、第四十三条第一項、第四十五条の八等関係)
- 3 一定規模以上の社会福祉法人は、会計監査人を置かなければならないものとする。 (第三十七条関係)
- 4 清算に関する規定の整備を行うこと。

(第四十六条の三から第四十七条の七まで関係)

- 5 合併に関する規定の整備を行うこと。(第四十八条から第五十五条まで関係)

- 6 その他所要の規定の整備を行うこと。

三 社会福祉法人の事業運営の透明性の向上

- 1 何人も閲覧の請求ができることとする等、定款、計算書類、事業の概要を記載した書類等の備置き及び閲覧等に係る規定を整備すること。(第五十九条の二等関係)

- 2 社会福祉法人は、定款、計算書類、事業の概要を記載した書類等を公表しなければならないものとする。 (第五十九条の二第一項関係)

- 3 その他所要の規定の整備を行うこと。

四 社会福祉法人の財務規律の強化

- 1 社会福祉法人は、評議員、理事等の関係者に対し特別の利益を与えてはならないこととする。 (第二十六条の二等関係)

- 2 社会福祉法人は、理事、監事及び評議員に対する報酬等の支給の基準を定め、公表しなければならないものとする。 (第四十五条の三十五第一項及び第五十九条の二第一項関係)

- 3 毎会計年度、純資産の額が事業の継続に必要な額を超える社会福祉法人について、社会福祉事業又は公益事業の既存事業の充実又は新規事業の実施に関する計画(以下「社会福祉充実計画」という。)を作成し、所轄庁の承認を受けなければならないものとする。 (第五十五条の二第一項関係)

- 4 社会福祉法人は、社会福祉充実計画の作成に当たっては、社会福祉事業等、地域公益事業(公益事業であって、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする事業区域の住民に対して、無料又は低額な料金で、その需要に応じた福祉サービスを提供するものをいう。)、その他の公益事業の順に検討し、記載しなければならないものとする。 (第五十五条の二第四項関係)
 - 5 社会福祉法人は、社会福祉充実計画の作成に当たっては、公認会計士、税理士等の財務に関する専門的な知識経験を有する者及び事業区域の住民その他関係者の意見を聴かなければならないものとする。 (第五十五条の二第五項及び第六項関係)
 - 6 その他所要の規定の整備を行うこと。
- 五 行政の関与
- 1 所轄庁は、社会福祉法人が法令等に違反し、又はその運営が著しく適正を欠くと認めるときは、改善のために必要な勧告をすることができるものとする。 (第五十六条第四項関係)
 - 2 都道府県知事は、社会福祉法人の活動の状況等の調査及び分析を行い、統計等を作成し、公表に努めるとともに、厚生労働大臣は、社会福祉法人に関する情報に係るデータベースの整備を図り、国民に迅速に当該情報を提供できるよう必要な施策を実施するものとする。 (第五十九条の二第二項及び第五項関係)
 - 3 厚生労働大臣は都道府県知事及び市長に対し、都道府県知事は市長に対し、社会福祉法人の指導及び監督の実施に関し必要な助言、情報の提供その他の

支援を行うよう努めなければならないものとする。 (第五十九条の三関係)

- 4 その他所要の規定の整備を行うこと。
- 六 社会福祉事業に従事する者の確保等に関する基本指針の改正
社会福祉事業に従事する者の確保等に関する基本指針を、社会福祉事業その他の政令で定める社会福祉を目的とする事業(以下「社会福祉事業等」という。)に従事する者の確保等に関する基本指針に改めること。 (第八十九条関係)
- 七 離職した介護福祉士等の届出
社会福祉事業等に従事していた介護福祉士等の資格を有する者が離職した場合等には、都道府県福祉人材センターに住所、氏名等を届け出るよう努めなければならないものとする。 (第九十五条の三関係)
- 八 その他所要の改正を行うこと。

第三 社会福祉施設職員等退職手当共済法の一部改正

- 一 退職手当金の支給に要する費用に係る補助の見直し
障害者支援施設等の業務に従事する被共済職員に係る退職手当金の支給に要する費用を国の補助等の対象から除外すること。 (第二条第一項から第三項まで及び第十八条関係)
- 二 被共済職員の退職手当金の支給乗率の改定
退職手当金の算定に係る支給乗率について、被共済職員期間が長期の場合の支給乗率を引き上げる等の措置を講ずること。 (第八条及び第九条並びに附則第三項及び第四項関係)
- 三 被共済職員期間の合算が認められる期

間の見直し

被共済職員が退職し、再び被共済職員となった場合に被共済職員期間の合算が認められる期間を二年以内から三年以内とすること。(第十一条第八項関係)

第四 社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正

平成二十八年度から平成三十年度までに、高等学校又は中等教育学校であって文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定したものに入学し、当該学校において三年以上介護福祉士として必要な基礎的な知識及び技能を修得した者等であって、九月以上介護等の業務に従事したものは、介護福祉士試験を受けることができることとすること。(附則第二条関係)

第五 社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律の一部改正

一 介護福祉士の資格取得方法に関する改正規定の施行の延期

大学に入学することができる者であって、文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した学校又は都道府県知事の指定した養成施設(以下「介護福祉士の養成施設」という。)において二年以上介護福祉士として必要な知識及び技能を修得したもの等について、介護福祉士となる資格を有する者から介護福祉士試験の受験資格を有する者に改める規定の施行期日を、平成二十八年四月一日から平成二十九年四月一日に変更すること。(附則第一条関係)

二 介護福祉士の資格取得に関する特例

1 平成二十九年度から平成三十三年度までの間に介護福祉士の養成施設を卒業した者については、当該卒業した日

の属する年度の翌年度の四月一日から五年間、介護福祉士となる資格を有するものとする。こと。(附則第六条の二第一項関係)

2 1の者が受けた介護福祉士の登録は、その者が五年経過日までの間に介護福祉士試験に合格しなかったときは、効力を失うものとする。こと。(附則第六条の二第二項関係)

3 1の者が、卒業した日の属する年度の翌年度の四月一日から継続して五年間介護等の業務に従事した場合には、五年間経過後も引き続き介護福祉士となる資格を有するものとする。こと。(附則第六条の三関係)

4 1の者が、育児休業等をした場合には、1から3までの適用については、五年間に限り育児休業等をした期間を考慮するものとする。こと。(附則第六条の四関係)

三 その他所要の改正を行うこと。

第六 介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律の一部改正

第五の二による介護福祉士に係る喀痰吸引等の規定については、平成二十八年度以前に介護福祉士の資格を有していた者と同様の取扱いとすること。(附則第十三条第九項から第十一項まで関係)

第七 施行期日等

一 施行期日

この法律は、平成二十九年四月一日から施行するものとする。こと。ただし、次の改正規定については各々に定める日から施行することとすること。(附則第一条

関係)

- 1 第五及び第六 公布の日
- 2 第二の一、三、四(1に限る。)、五(2を除く。)及び六、第三並びに第四 平成二十八年四月一日

二 検討

- 1 政府は、この法律の公布後五年を目的として、この法律による改正後の各法律(以下「改正後の各法律」という。)の施行の状況等を勘案し、改正後の各法律の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。 (附則第三十五条第一項関係)
- 2 政府は、平成二十九年度までに、社会福祉施設職員等退職手当共済制度に関し、総合的な子ども・子育て支援の実施の状況を勘案し、独立行政法人福祉医療機構に対する国の財政措置の見直し(保育所及び幼保連携型認定こども園の職員の退職手当金の支給に要する費用に関するものに限る。)の見直しについて検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。 (附則第三十五条第二項関係)

三 経過措置等

- 1 一定規模以下の社会福祉法人は、施行の日から起算して三年を経過するまでの間、評議員の定員を四人以上とすること。 (附則第十条関係)
- 2 第三の施行の日の前に退職した者、同日前に障害者支援施設等の業務に従事していた者に係る所要の経過措置を定めること。 (附則第二十六条から第二十九条関係)
- 3 1及び2のほか、この法律の施行に関し、必要な経過措置等を定めると

もに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。

日 程	予 定 事 業
5月1日(金)	平成26年度事業・会計監査
5月8日(金)	理事会・代議員会(平成27年度第1回)
5月27日(水)	熊本県福祉施設士会研修会「対人関係づくりとスムーズ・コミュニケーション」 (熊本県総合福祉センター)※他県からの参加も可
6月4日(木)～5日(金)	施設長実学講座(第1回)「人材育成と働きがいのある職場づくり」 (全社協・第3～5会議室)
6月25日(木)～26日(金)	日本福祉施設士会 第26回九州・沖縄ブロックセミナー(佐賀大会)
6月29日(月)～7月1日(水)	第20回「福祉QC」入門講座 (全社協・第3～5会議室)

＜ご意見・感想の募集について＞

会員の皆様からご意見・感想をお聞かせください。

1. 会報の記事へのご意見・感想をお寄せください。

※特集記事、誌上講座にかかるご質問はもちろん、会報へのご意見や提案も受け付けております。

※本会事業に対してのご意見や、本会執行部・他の会員の皆さまへテーマを示した意見交換の提案なども受け付けております。

2. 文字数は、800字以内でお願いします。

3. 電子メールあるいはFAX、郵送にてご提出ください。

電子メールの場合は、日本福祉施設士会事務局(アドレス z-sisetusi@shakyo.or.jp)まで送信ください。

4. 会報発行月(偶数月)の前月(奇数月)の15日までに送ってください。

5. 掲載する場合は、都道府県ならびに会員ご氏名を掲載いたします。

会員名刺の追加発注・修正を受け付けています>>>

異動等による内容の修正はありませんか? 1セット(100枚)2,000円(税込)で承ります。

異動の連絡はお早めをお願いします>>>

在籍施設の異動等連絡先が変更となる場合は、お早めにお知らせくださいますよう、お願いいたします。

投稿をお待ちしております>>>

特集記事、連載記事への投稿をお待ちしております(下記事務局宛にお問い合わせください)。

退会を希望される会員の方へ>>>>

退会を希望する場合は、所定の退会届を、当該都道府県福祉施設士会を通じて、本会会長宛にご提出ください。

事務局だより

今春、施設長専門講座を修了されて本会にご入会された皆様を心より歓迎いたします。「生涯学習誌」である本誌並びに様々な研修事業を通して、皆様の自己研鑽を積み重ねていくお手伝いを進めてまいります。研修、セミナーへの積極的なご参加をお待ちしております。

「論点・福祉施設長」では、2月号で中間とりまとめをご紹介した「福祉施設長のあり方に関する検討会」の報告書の作成にご尽力いただいた綱川晃弘先生のお話をうかがいました。とりわけ後継者の育成については、小規模な法人においてはより大きな課題であり、様々な方策を真剣に考えていく必要があるように感じました。全社協のホームページに公開された報告書は、中間とりまとめ以降、特に後半が大きく加筆修正されています。また、全社協・出版部では、本報告書全文の他、検討会委員長を務めた潮谷義子氏(日本社会事業大学理事長)が第39期施設長専門講座スクーリングで行った特別講演や、本会会報にも掲載した有識者の提言、そして関係資料をまとめた書籍を「全社協ブックレット」の一冊として5月に刊行します。ぜひ、お手にとってお読みください。

福祉施設士 4月号

平成27年4月15日発行 通巻307号 偶数月15日発行
定価500円(税込)

発行 社会福祉法人 全国社会福祉協議会・日本福祉施設士会

発行人 森田 弘道

編集人 花田 利生

広報委員会

花田 利生(委員長)/阿部 健二/杉本 憲彦/高橋 永郎/
浅原 浩二/三津井 和夫/園田 謙雄/堺 敦/八木 利彦/
玉城 政/大澤 澄男

〒100-8980

東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル

全国社会福祉協議会 法人振興部

TEL 03(3581)7819 FAX 03(3581)7928

URL <http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

職員の福利厚生はおまかせ!

新規会員募集中!

会員数

24.1万人

(平成26年10月現在)

ソウェルクラブ “クラブオフ”

全国 **75,000か所以上**の
各種施設が優待料金。

- ホテル・リゾート ● ライフサポート
- レジャー ● ビューティー&スポーツ
- 映画

豊富な サービス メニュー

生活サポート

- 特別資金ローン
- ソウェル保険(団体生命・積立)
- ソウェル保険(傷害・入院・がん)
- ショッピング 他

地域(都道府県)サービス

- 会員交流事業
(日帰り・宿泊旅行、観劇・コンサート、
テーマパークツアー、
スポーツ大会、テーブルマナー 他)
- 地域開発メニュー
(宿泊、リゾート、レジャー施設割引 他)

トラベル&スポーツ

- 全国提携宿泊施設
- テマパーク
- 国内・海外パッケージツアー
- レンタカー
- スポーツクラブ
- スクール 他

各種情報提供

- ホームページ
- ハンドブック ● 情報誌
- オリジナル手帳の配布
- ソウェルクラブニュースの発行 他

充実した基幹サービス

- 生活習慣病予防健診 1人 **4,120円**助成
- 健康生活用品給付 毎年 **1品**贈呈
- こころとからだの電話健康相談 相談料・通話料 **無料**
- 各種お祝品贈呈
 - ・結婚お祝い **1万円**の商品券
 - ・出産お祝い **1万円**の商品券
 - ・入学お祝い **5,000円**の商品券
 - ・永年勤続 5、10、15、20、25、30年勤続
5,000円～5万円相当の記念品
- 万一の際
 - ・会員死亡 **60万円**(就業中の事故… **180万円**)
 - ・配偶者死亡 **10万円**
 - ・高度障害 **60万円**、後遺障害 **最高120万円**
 - ・入院 1日 **1,000円**、入院中に手術 **手術内容に基づき給付**
 - ・災害見舞金 法人 **20万円**、会員個人 **1万円**
- 資格取得 **5,000円相当**の記念品
- 各種講習会 受講料・教材費 **無料**
- 海外研修 費用の **半額程度**助成
- クラブ・サークル活動 1人あたり **1,000円**助成
- 指定保養所 **優待料金+会員2,500円**引き
- 会員制リゾート **法人会員料金**



ソウェルクラブ Sowel CLUB

ソウェルクラブの資料請求、加入のお申し込みは

社会福祉法人 福利厚生センター

http://www.sowel.or.jp
TEL ☎ 0120-292-711

詳しくは で または、お電話でお問い合わせください。
〒101-0052 東京都千代田区神田小川町1-3-1 NBF小川町ビル10階