

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

専門性が求められる支援に 福祉施設長としてどう取り組むか 「福祉施設士行動原則の実践～利用者への姿勢」

論点・福祉施設長

[インタビュー]

改革の時代にある福祉施設長に期するもの

社会福祉法人 慈楽福社会理事長 後藤 忠啓 氏

誌上講座

就労支援から地域活性化に結びつける視点と求められる実践

北海道大学大学院公共政策学研究センター研究員 池田 真紀 氏

あんでな

- 施設長実学講座(第1回)開催報告
- 第20回「福祉QC」入門講座開催報告
- 第37回全国福祉施設士セミナー開催報告

追悼文

廣瀬清蔵元会長を偲んで

2015
08

August



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〕改革の時代にある福祉施設長に期するもの

社会福祉法人慈楽福祉会 理事長 後藤 忠啓

⑨ 福祉施設士のめざすもの

地域と共に生きる施設として

社会福祉法人幸得会 統括施設長 得田 和明

⑫ あんてな

●日本福祉施設士会6～7月の活動報告

●会議報告

●研修・セミナー開催報告

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」

第20回「福祉QC」入門講座

第37回全国福祉施設士セミナー

●第26回「福祉QC」全国発表大会 発表事例募集のお知らせ

⑱ 追悼文

廣瀬清蔵元会長を偲んで

⑲ DSWIスクエア

第26回九州・沖縄ブロックセミナー佐賀大会 開催報告

日本福祉施設士会 九州・沖縄ブロック 第8回海外研修について【予告】

平成27年度熊本県福祉施設士会研修会 開催報告

⑳ 特集 専門性が求められる支援に福祉施設長としてどう取り組むか

・職員の利用者への支援姿勢を改める

社会福祉法人土佐厚生会 障害者支援施設あき 施設長 田中 泉

・日常介護全体のスキルアップが看取る力も高める

社会福祉法人幸仁会 比謝川の里 所長 玉城 政

看護主任 菊池 成寿

・「生きるよろこび・働くよろこび」に向けた支援

社会福祉法人ほかにわ共和国 グループホーム・ケアホーム悠炉里 施設長 志賀 常盤

㉓ 誌上講座

就労支援から地域活性化に結びつける視点と求められる実践

北海道大学大学院公共政策学研究センター 研究員 池田 真紀 氏

- ▶ 現在、社会福祉法等の一部を改正する法律案が国会に上程され、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や、事業運営の透明性の向上等の改革の具体化が進められている。
- ▶ こうしたなか、社会福祉法人が今後も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、有識者等の考えやご意見を紹介する。

【インタビュー】

改革の時代にある福祉施設長に期するもの

社会福祉法人慈楽福祉会理事長

後藤 忠啓

(老-5期 No.642)



廣瀬清藏さんの“福祉の原点”に思う

——「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書では、福祉関係者に向けて、「今、私たちが問われていること」として、先人たちの志を受け継ぎ、法人を創設した人たちの思いや理念を、法人のあり方、法人経営の根底におかなければならないと指摘しています。はじめにこの点に関してお話を伺います。

後藤 日本福祉施設士会顧問、元会長であった廣瀬清藏さん(北海道・社会福祉法人黒松内つくし園理事長)が、先日(2015年7月2日)お亡くなりになりました。行年94歳でした。会葬者

に配られた回顧録(7月12日に放送するために6月に準備していたラジオ番組のシナリオ原稿)を元に、廣瀬さんの福祉の原点についてこの機会にご紹介したいと思います。

廣瀬さんの児童養護施設開設から始まった福祉の原点は、子どもの貧困の問題です。戦後間もないころ、仕事で北海道から上京するたびに決まって立ち寄っていたのが、上野駅の地下道で靴磨きをする子どもたちのところでした。戦争で両親を亡くした子どもたちが靴磨きをしている。何のためにやっているのか問うと、「僕らのボスは、お金を溜めて養護施設をつくらうとしている。だからこうやって靴磨きをして、貯金の手伝いをしているんだ」。そう語る子どもたちの姿に

感動した廣瀬さんは、代金を2倍払っていたとい
います。

廣瀬さんは後に肺結核を患いますが、病床で
聞いていたラジオで、子どもたちの話にあった児
童養護施設の建設が実現したというニュースを
聞いて、それまで出世主義であった自分自身の
生き方を見直したといっています。そして、まったく初
めての分野であった福祉の世界に飛び込み、建
設資金の確保に苦勞し、地元住民の建設反対
の声を乗り越えて児童養護施設の開設にこぎつ
けました。

その後も廣瀬さんは、子どもたちの健やかな
成長や職員のケアに心を砕き、老人ホームや障
害児施設にも事業を拡げました。今では地域に
開かれた社会福祉法人として地元住民の雇用
や交流、ボランティアの育成など、まちづくりの一
大拠点となるまでに発展をしました。

私は、こうした体験やその時の感動から福祉
を志した熱い思いは、最近事業に取り組み始め
た福祉事業者には抜けがちで、理念や内なる
情熱には温度差を感じます。改めて福祉の原点
に思いを馳せることは大切だと思いました。廣瀬
さんは、福祉の原点に触れる機会を、自らの死
をもって与えてくださったのだと感じています。

——法人創設の思いや理念を受け継ぎながら、
これからの福祉施設長は力を発揮することが期
待されています。報告書の指摘についてはどの
ようにお考えでしょうか。

後藤 今回の報告書はとてもきちんとまとめられ
ていると思います。私も持ち歩いて折に触れて読
んでいます。自分を振り返る意味でも参考になり
ますし、先日は別の代議員と議論をしたときに、
お互いにこの報告書をカバンから取り出して話が
弾みました。多くの会員に読み込んでもらいたい
と思います。

施設長に求められる役割について、具体例を
示しながらお話をします。広島市では、平成25

表1 指定介護老人福祉施設の管理者の研修内容
(「広島市指定居宅サービス事業設備基準等条例の
施行について」より抜粋)

- | |
|--------------------------|
| a 介護保険関係法令を含む関係法令の理解及び遵守 |
| b 利用者等の人権の擁護、虐待の防止 |
| c 認知症高齢者、若年性認知症患者への理解 |
| d 医学等関連する領域の基礎的な知識の習得 |
| e 最新の介護技術の習得 |
| f アセスメント、サービス計画の基本的な考え方 |
| g 身体的拘束によらないケアの実施 |
| h 他の福祉医療サービスとの連携のあり方 |
| i 提供するサービスの質の自己評価のあり方 |
| j 従業者等の職場環境の改善を含む労務管理 |
| k サービス中の事故防止等のリスクマネジメント |

年2月15日に、介護保険事業に関して国が定め
る基準(省令基準)を精査したとして、「管理者
の資質の向上のための研修の機会の確保につ
いて」という独自の基準を示しました。そこで示さ
れた研修内容は(表1)の通りです。これは、管
理者がいかに現場の人間かという視点ですね。
特別養護老人ホームにおいては管理者イコール
福祉施設長です。ということは、広島市の場合
は保険者として福祉施設長にはこういうことを期
待しているのだといえます。

けれども、ただの管理者と福祉施設長では
ちょっと違うと私は思います。福祉施設長である
以上、多少は技術のことも知らなければいけな
いけれど、やはりプラスアルファが必要です。そ
の意味でこの報告書で書かれた「めざす福祉施
設長像(人材イメージ)」(表2)と「福祉施設長
の役割」(表3)をおおいに参考にしたいですし、
それに先立って作成された「福祉施設士行動原
則～6つの姿勢と12の役割」(表4)も、日本福
祉施設士会会員としては常に見返しながら「自
分はこういうところが弱いかな」など思い直してい
ただきたいと思います。

「人を守る」ことを原点に置きながら改革の推進を

——社会福祉法等の改正法案が成立すると、社会福祉法人制度改革が進み、法人経営や福祉施設長についてもより高いレベルの取り組みが求められていきます。

後藤 今回の法改正は社会福祉基礎構造改革から続く流れの中にあり、私たちはこの改革をきちんと受け止めていかなければなりません。

その際、「人を大切にする」という点が抜けていないでしょうか。まず事業ありきではなくて、本質的なところで人を守っていく。私は、「人を守る」ことが社会福祉の原点だと思います。それを忘れた社会福祉法人であってはいけない。今、社会福祉法人に対する色々な意見がある中で、そうしたことはあまり語られていないと思います。社会福祉法人は「人を守る」ことを大事にしているということをアピールしていかなければいけませんし、日本福祉施設士会会員においてはなおさらです。制度がどんなに変わっても、きちんとした

柱を据え、それが国民に評価されるならば、会や会員への評価にもつながっていきます。

とかく今、社会福祉もビジネス的な視点が強くなり、それはそれで大事ですが、ビジネスのウエイトだけが大きくなっていくことを私は好みません。私の地元の広島県だけでなく、全国的に、いわゆる事業を大事にする人と、福祉の理念を大事にする人に、同じ社会福祉法人でも分かれていているように思います。

事業を広げていくことが悪いわけではありません。今、必要なのですから。ただ、目に見えない底流に流れているものを大事にしなければいけないのが、社会福祉法人ではないでしょうか。社会福祉法人に対しては、制度の隙間を埋めるとか、もっと低所得者対策を、という求めがあります。それらは、大切なことにきちんと取り組んでもらえるのが社会福祉法人である、という期待の表れです。その点は絶対大事にするべきでしょう。

一方、今回の法改正では、合併についてもかなり細かく書かれました。これは、法人の大規模化を後押しする、大きいところはより大きく、小

表2 めざす福祉施設長像（イメージ）

（全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書より抜粋 平成27年3月13日）

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、諸課題に取り組み実績を示し、法人のみならず広く社会に伝える者。

【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

さいところはほどほどにというメッセージであると感じます。

——そうした周囲からの期待や要請に応えるために、特に、福祉施設長として次の世代を育てていくために大切にされていることは何でしょうか。

後藤 あまりインパクトのない方法ですけれども、私は、「折に触れて呟いておく」ことを、意識して職員に接しています。

例えば子どもへの教育について、親として、こうあってほしいなというようなことをつぶやく。職場研修とか人材育成プログラムの形にして、時間と場所を決めて定期的に部下を教育していく方

法も、それはそれでいいのですけれど。私のつぶやきは、場所を選ばず、時間を選びません。例えば、移動中や、一緒にお酒を飲みながらでも、会話の中にちょこっとつぶやいておく。

法人理念と職員の行動理念、接遇マナーは、法人内では毎朝唱和していますからすぐに覚えます。ですが覚えたからすぐに実行するかというと、そういうことはありません。これもゆっくりと浸透させていきます。

そうやって、種を蒔いたものが、いつかどこかで芽を吹いてもらえるといい。そういう意識をしながらかやっています。そうすると例えば虐待の事件

表3 福祉施設長の役割(前掲同報告書より抜粋)

(役割の概要)

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。

【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いう

が報じられ、それを聞いた職員の発言や考え方に触れた時に、「あ、わかってくれたかな」と感じることがあります。

「言わなくてもわかるだろう」という見方もありますけれど、言わなければわかりません。言うことが大事です。それもつぶやいておくのが私のやり方です。ですから色々な出来事があるときにひとつの節目になります。

廣瀬清蔵さんの話に戻りますが、例えば私の部下の職員も、後藤理事長はいつかなくなるかもしれないと思ったときに、何かを感じてくれるかもしれません。廣瀬さんの訃報に触れて、改めて思い起こさなければいけないものがあるのを教えてもらったよね、と。私は、死というものも大事にしたいと思うのはそういうことです。

人材確保は日本全体の課題

——福祉施設が抱える課題のひとつが人材確保であり、今回の社会福祉法改正法案でも対策が打ち出されています。

後藤 2025年の人材確保については、大きな問題として取り上げていかなければなりません。決定的な対策があるわけではないのですが、いくら崇高な理念を持っていても、その手段を失っていると実現はできません。

今後、人をどのように確保していくか。単なる福利厚生の実施だけでなく色々な要素があり、これをやれば絶対というものはありません。福祉施設長は広い視野をもってやっていかないと、今後大変なことになると実感しています。

最近では地方移住ということも言われますが、どんどん小さくなっているパイを、日本中の地域で奪い合っても、それはあまりいいことでもないと思います。たまたま若い人が移住した市町村は喜んで、その分、減ったところもあるわけですね。

そういうことが、社会福祉法人の人材確保に

も起きてくると思います。大都市の方が人が集めやすいけれど、それをやると困る施設があります。単なる奪い合いは格差を生むばかりですね。そう考えると、全体に人がきちんと雇えるような認識の高まりがないと、ひとつの法人が良ければいいというものではありません。日本全体の問題でしょう。どこの地方においても必要なサービスが用意されないと、ほんとうの福祉国家とは言えないでしょう。

私の勤務する法人でひとつ自慢できることがあるとすれば、離職率(1年間の離職者数÷4月1日時点の職員数)が26年度は6.25%(介護職は4.72%)でした。計算方法が色々あるので注意したいのですが、「介護労働実態調査」(介護労働安定センター)によると介護職員の離職率は16.6%(平成25年度)ですので、この点は誇ってもいいかもしれません。今のような人員確保が難しい時代にあってはありがたいことです。ある人からは「もっとその点を外にアピールしていかなければ」とも指摘されました。

私は高齢者雇用にも力を入れていて、高齢の職員も働ける限りは働こうと呼びかけています。福祉施設には、介護だけでなく様々な仕事をする人が必要です。62歳を超えたら昇給停止、65歳以上には賞与を減額していますが、業務の調整をしながら80歳まで働いた人もいます。一方で若い職員を育てるには大変な労力が要りますね。場合によってはそれまでの生活歴で足りないマイナスの部分をゼロに戻すところから始めなくてはなりません。

廣瀬さんの回顧録では、児童養護施設で生活する子どもたちのスキンシップを大事にするために、地域の母親たちに協力をお願いして、施設の子どもたちを抱っこしてもらい、地域の子どもを連れてきて子ども同士が触れ合うという実践が紹介されていました。

今はどうでしょうか。サービスを受ける側と与え

る側、施設と地域の区分がはっきりしているように思います。廣瀬さんの実践は、半世紀以上前の状況という面もありますが、施設が内にこもらず、地域と一緒にやってやる。そういう人や組織、地域にしていくことが非常に大事ですね。

今私が計画しているのは、DMAT(災害派遣医療チーム)の福祉版を法人としてつくることです。病気やケガ、突然の退職があって業務に支障がでると、残った職員の負担が大きくなります。そうした事態に対応できる職員を法人内に確保しておきたい。なにもないときには日常業務に就く余剰な人員です。けれども、なにかあったときには急な異動をする。場合によっては災害発生時等、法人の外に対しても貢献できる可能性もあります。必要な手当を出しながら、「明日から1か月間、行ってきてくれ」という辞令を出せる職員を手あげ方式で募集しようと準備中です。

福祉施設長の能力の維持向上と資格について

——今後の検討課題として報告書では、「(福祉施設長の)能力の維持向上策について、継続的な学習の機会の設定も視野に入れて検討することが必要」と指摘しています。

後藤 そのことと関連付けて、会の活動として長年取り組んできた施設長の資格制度問題についても触れたいと思います。現在、福祉施設長になるための最初の入口としては、社会福祉施設長資格認定講習課程が厚生労働省の委託によって全社協・中央福祉学院で実施されています。ただ実際は、社会福祉主事任用資格がほとんどの施設種別での基本になっていて、レベルもそれほど高くないように感じています。また、幼保連携型認定こども園の施設長には、保育士と幼稚園教諭の両方の資格を求める等高いハード

表4 「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～(日本福祉施設士会 平成25年3月14日)

<p><「利用者や社会」に対して></p> <p>1、利用者への姿勢</p> <p>行動① 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供する</p> <p>行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する</p> <p>2、社会への姿勢</p> <p>行動③ 透明性を高め積極的な情報公開・提供を進める</p> <p>行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める</p> <p><「経営・管理する法人・施設」に対して></p> <p>3、組織への姿勢</p> <p>行動⑤ サービスと組織の改善を続ける</p> <p>行動⑥ 新たな課題に挑戦する</p> <p>4、職員への姿勢</p> <p>行動⑦ 福祉人材の育成に努める</p> <p>行動⑧ 働きがいのもてる職場を作る</p> <p><「法人・施設がある地域」に対して></p> <p>5、地域への姿勢</p> <p>行動⑨ 地域の福祉課題に積極的に取り組む</p> <p>行動⑩ 関係機関と協力し地域を支える主たる役割を担う</p> <p><「管理者としての自身」に対して></p> <p>6、自己への姿勢</p> <p>行動⑪ 学びを続けることで自己の成長をはかる</p> <p>行動⑫ 実践を重ねることで信頼を積み上げる</p>
--

ルが課せられました。それをクリアした人は、それだけの誇りと責任と自覚を持って取り組んでいることでしょう。

いずれにしても、簡単にとれるような資格で「福祉施設長です」となると、私たちが考える福祉施設長のレベルとは開きがあります。福祉施設士は、福祉施設の経営管理の専門職としてより高いレベルで学んだ資格であり、日本福祉施設士会は継続的に学ぶ場という位置づけです。そして、福祉施設士を公的な資格として位置付けていただくことについては、私も理事や役員として取り組んできましたが残念ながら結果が出ていません。この状況については会員間でも認識のずれがあると感じています。

私は今後、福祉施設士を公的資格としていく

ことについては難しいと考えていますが、そうであればどこをめざすのかを、会員の士気を高めるためにも会としてきちんと発信する必要があると思います。例えば、福祉施設士の質を維持するためには、研修受講の義務化や試験のような取り組みも必要かもしれません。そうやって質を保障した資格として価値を高め、外に向けてアピールすることは非常に大事です。でも一方で、自らが相当の覚悟をもってかからないと動かないと思います。

また、日本福祉施設士会は施設種別を横断した福祉施設長の組織ですから、そうした視点からの取り組み強化も今後は必要ではないかと思っています。

——本日はありがとうございました。

社会福祉法人の変革が進むいま、福祉施設長を問う!

全社協ブックレット⑥

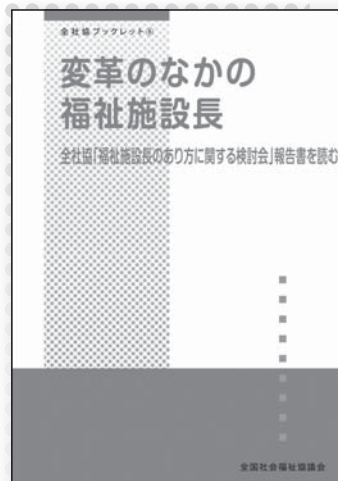
●A5・126頁 ●2015年5月発行 ●定価 本体700円(税別)

変革のなかの福祉施設長

これからの
福祉施設長の
方向性を考える

全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書を読む

- 第189回通常国会に提出された「社会福祉法等の一部を改正する法律案」は、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などの改革をすすめ、福祉サービスの供給体制の整備および充実を図ることを目的としています。
- 本書は、平成27年3月13日に「福祉施設長のあり方に関する検討会」(委員長：潮谷義子 日本社会事業大学理事長)がとりまとめた報告書の全文をはじめ、有識者による福祉施設長への提言、制度改革にかかる関連資料を掲載しています。
- 社会福祉法人のあり方が大きく変化するなかにあって、福祉施設長がもつべき姿勢や態度、役割等、「めざす福祉施設長像(人材イメージ)」が考察できます。



●お申込みは、書店、都道府県・指定都市社会福祉協議会または下記へ●

■ 全社協出版部受注センター ■

受注専用 TEL. 049-257-1080 FAX. 049-257-3111
E-mail: zenshakyo-s@shakyo.or.jp

全社協

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 出版部

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2
新霞が関ビル

福祉関係図書の検索・注文ができるホームページ

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <http://www.fukushinohon.gr.jp>

地域と共に生きる施設として

社会福祉法人幸得会 統括施設長

得田 和明

(老-20期、No.2802)



1 「抜苦与楽」の歴史ある町にて

当法人は、岩手県の南部に位置し、2011年に世界文化遺産「平泉-仏国土(浄土)を表す建築・庭園及び考古学的遺跡群-」に登録された「藤原文化」の町でもある。「中尊寺(金色堂)」、「毛越寺(浄土庭園)」を中心とした文化遺産はことに知られており、5月の連休時に行われる「春の藤原まつり」3日目に行われる「義経公東下り」では人口8,000人余りの町に20万人以上の観光客が訪れ、町内は人で溢れる大変な騒ぎとなる。

11世紀末から当地に拠点をおいた藤原清衡は、長きに渡る戦乱を収め、浄土思想の基に全ての生物を対象に「抜苦与楽」(ばっくよろく。戦や苦しみのない明るく平和な町作り)」と称して、戦のない平和な町を作り上げた。当法人はこうした歴史のある町で、住民の温かい支援をいただきながら、1992年に法人認可を受け、障害者支援施設「黄金荘」、就労継続支援B型

「たけとんぼ」、居宅介護支援センター「やすらぎ」、地域生活支援センター「ひらいずみ」の4つの拠点で事業を行っている。

2 基本的な理念

当法人の基本的な考えは、「助け合いの社会の中で、障害者もその輪の中で生活できるように支援する」ことである。これは、1981年の「国際障害者年」のテーマ「完全参加と平等」の解釈をもとにしている。すなわち、「完全参加とは助け合いの輪に参加すること、すなわち働くこと、そしてその働きに価値が認められたときに平等となる」としたうえで、その働きや価値は、本人の持っている能力や技術で精一杯働いたことを認めることであると考えている。また、障害のある人だけではなく、地域の中のニーズに応える活動を構築していくことも重要である。

3 全ての障害者の全ての場面に必要な支援を

2000年に発表された「社会福祉基礎構造改革」以降、障害者福祉の改革についても進んだが、未だに落ち着きが見られていないと感じる。法律の理念については見るべきものとなってきているが、実際の制度が追いついていない。まだまだ隙間があり、今後の制度設計を見守りたいと考えている。

また、「障害者」と一口で言われても、発生の原因や定義が定められていない状況で、最近になって新たに「障害者」と認められた人たちや、未だに認められていない人たち、医学面の新たな知見から「障害」と称される状態になった人たち、さらには未だに名前の付かない「障害」のある人たち、さらに、重複障害のある人たちなど、この分野はまだまだ展開途中の面が多い。

障害者も、一人の国民として差別されることなく普通の生活をする権利を有することが、2013年の障害者差別解消法（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）で保障されることになった。これからの障害者福祉はさらに変化していくと考えられるが、一般の国民の「障害者」に対する認識も変化してほしいと願っている。この点は、国や地方自治体及び障害関係事業所が一体となって広報していくことが重要となる。当事業所としてもその一翼を担えるように努めていきたい。

障害者福祉は、一人ひとりを見つめ、本当に必要とされるサービスとして構築されているとはいえず、国の財政事情に左右されている制度という実情もあり、前述のとおり制度の網の目からこぼれている人が数多くいる。これらの隙間を埋めているのが社会福祉法人といえる。例えば、

障害のある児童の通学支援、重症心身障害者への支援、行動障害のある人への支援、さらには累犯障害者への支援が不足している。これらは、制度が未熟であるだけでなく、支援に携わる人が不足しているのである。

最近、脚光をあびる機会の増えた障害者の就労支援も大切であるが、他の分野でも支援を必要としている障害者が数多くいることを忘れてはいけない。障害の種類や程度に関係なく、全ての障害者に平等に支援の手が届くような制度構築と人材の確保が求められている。

事業所としてできることは、利用者が町の中で普通に生活できるように支援すること、商店などで自由に買い物や地域の人と交流できる環境を整備していくことが必要であり、できるだけ町の中で活動できる機会を増やしていくように努めていきたいと考えている。

4 生活の経験値が高まる障害者支援を

ここ数年、障害者福祉の分野でも、ケア会議を中心としたストレングスモデルを取り入れる動きが浸透している。内容的にはサービス管理責任者が中心となって、複数の職員での協議による



スノーズレン療法でつるぐ利用者

「個別支援計画書」の作成時に、利用者のニーズ、個性などから目標を設定するという利用者のエンパワメントに注目した内容となっている。このことはアセスメント時も同様である。

当事業所の利用者は、年々障害支援区分の高い利用者が多くなっている。通所の生活介護では、最も必要とされる支援の度合いが高い区分5、6の利用者が8割にのぼる。重点的な支援は趣味的活動となり、外出支援、生産的活動、スヌーズレン療法、音楽療法など、多くのメニューを用意して、利用者が自ら選んで参加できるようにしている。また、地域の人たちと「顔の見える交流」をするために、イベントやお祭りの機会だけではなく、日常的に地域の商店などに出かけて「名前、顔、特徴、及びコミュニケーションの取り方」などを知ってもらう活動を行っている。

障害者支援事業所は、事業所の都合に合わせてではなく、利用者に寄り添いながら支援する体制になってきている。これからの利用者支援の課題としては、これまでも重要であった「人権擁護」、「虐待防止」、「意思決定支援」そして「人生支援」等に関する実践はもちろんのこと、地域の中で普通に生活できるように、利用者の生活の経験値が増える支援を実施し、障害が「個性」として地域の人たちに理解してもらえるように努めていくことだと考えている。

5 福祉施設士として得たものは利用者に還元を

私は「福祉施設長専門講座」を第20期生として修了し、岩手県福祉施設士会に入会した。



調理活動に取り組む

障害者福祉施設の利用者は、児童から高齢者までの全年齢に亘っての支援を必要としている。福祉施設士会は、高齢者福祉や児童福祉関係の会員も多くいることから、単一の福祉では学べない様々なことが学べる。同時に、多くの人との交流を通じて、視野が広がる貴重な会だと感じている。

福祉施設士会は生涯学習の会であるが、何のために学習するのかといえば、理念を深め、知識を豊富にし実践に活かすことであろう。そして、それらの全てを利用者に還元することだと考えている。

障害者関係法律の整備は、前述のとおり理念に制度が追いついていないことから、いくつかの隙間が発生している。この隙間を埋め、制度の中に組み込んでもらうような活動をしていくことが大事であり、何よりも、障害者が地域の中で普通の暮らしが送れるように支援することを目標に掲げながら、福祉施設士として活動していきたいと考えている。

あんな

日本福祉施設士会 6～7月の活動報告

日付	内容
6月3日(水)	「福祉QC」全国推進委員会
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」
6月29日(月)～7月1日(水)	第20回「福祉QC」入門講座
7月8日(水)	常任理事会
7月27日(月)～28日(火)	第37回全国福祉施設士セミナー

会議報告

「福祉QC」全国推進委員会 6月3日(水)

6月29日(月)～7月1日(水)開催の「第20回『福祉QC』入門講座」の運営体制及び、11月24日(火)～25日(水)に開催する「第26回『福

祉QC』全国発表大会」の企画、運営体制について協議した。「第20回『福祉QC』入門講座」の内容については15頁参照)。

常任理事会 7月8日(水)

常任理事会の冒頭、出席者一同で7月2日に逝去した廣瀬清藏顧問(元会長)に黙とうを捧げた。

その後、会務の進捗状況について報告を行い、「日本福祉施設士会のあり方に関する検討会」の設置について協議した。同検討会は、本会運営内規第19条の3に基づく問題別部会として設置する。会議の席上、高橋会長は本会の置かれた状況について「これまでに全国の会員調査も行い、事業計画の工夫や研修の見直しも行ってきたが、会員減少の傾向を打開できていない。会員全体が当事者意識をもってとらえていただくことが必要である」と指摘し、検討会の議論と会員の参画に期待を示した。

常任理事会での協議及び就任依頼を経て、検討会構成員は以下の6名に決定した。検討会の議論の内容については、本誌でも適宜報告、紹介を行う予定である。

「日本福祉施設士会のあり方に関する検討会」

構成員(敬称略)

古谷田紀夫(神奈川県・副会長)

岡田 好清(熊本県・副会長)

杉 啓以子(中央推薦:東京都・「福祉QC」全国推進委員長)

藤田 久雄(高知県・理事)

前田 光泰(滋賀県会員・元副会長)

田島 誠一(日本福祉大学招聘教授)

研修・セミナー開催報告

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」

6月4日、5日の2日間、施設長実学講座(第1回)を開催し、46名が参加した。

人材確保は、施設種別を問わず共通的な経営課題となっている。本研修会では、社会福祉法人・福祉施設長のめざす人材マネジメントのゴールを考えるとともに、人が集まり、成長する組織や職場づくりについて事例から学び、最新の労務関係法制度についても知識を深める内容とした。

まず、「介護人材確保対策の動向と課題～魅力ある職場づくりのために～」をテーマに、公益財団法人介護労働安定センター理事長の久志実氏が講義を行った。久志氏は、「2025年には約30万人の介護人材不足が予想される」との推計を紹介しながら、入職と離職状況の統計を示し、「他産業への転出」(平成23年度で約13.4万人)を止めることが重要であると指摘した。その上で、「参入促進」「環境改善」「資質の向上」を柱とする「総合的な確保方策」が国の政策として取り組まれていることを説明した。

また、雇用管理改善の課題と対応策の「好事例」について紹介し、特に、採用におけるポ

イントの中では「法人理念」(質の高い介護の実践とその内容を対外的にアピールする)が大切であり、定着のポイントの中では「トップおよびミドルマネジメントの役割」(理念伝達や定着の要としてのマネージャーの役割再認識)が、最後には決め手になると述べた。

講義の中では、同センターが平成26年度に作成した「介護の雇用管理改善 CHECK&DO25」という分析ツールも紹介され、参加者にはチェックリストも配布された。

(「介護の雇用管理改善 CHECK&DO25」は、同センターホームページからダウンロードができる。<http://www.kaigo-center.or.jp/>)

続いて実践発表と意見交換として、「法人間連携の実践 リガーレ～暮らしの架け橋～の取り組みについて」をテーマに、社会福祉法人六心会理事長の堤洋三氏が発表を行った。成り立ちの異なる複数の法人が連携して合同研修を計画的に行うなどの実践例は、全国的にも少ない。今回取り上げた、社会福祉法人共同事業「リガーレ～暮らしの架け橋～」は、ガバナンス、人材(採用・研修・キャリアパス等)、ケアの質とケアチームの質、の3つの共有を目的とし



久志 実氏



堤 洋三氏

て7つの法人が連携して事業化している。堤氏は、専任のスーパーバイザーによる定期的な巡回訪問や、法人合同による就活フェアへの参加、合同研修と法人独自の研修との並行活用について紹介した。法人間連携については、激変する環境に中小規模の法人で対応していくために、ゆるやかにつながりながら、迅速に地域ニーズに応じていく意義を強調した。発表後、参加者からは具体的な連携の進め方や体制などに関して多くの質問が寄せられた。

研修2日目は、「社会福祉法人・福祉施設に求められる人材マネジメント」をテーマに、人事コンサルタント・社会保険労務士の綱川晃弘氏による講義と演習を行った。

綱川氏は講義の冒頭で、「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書(2015年3月、全社協)から「めざす福祉施設長像(イメージ)」と「福祉施設長の役割」を説明し、福祉施設長が自らのライフワークとして自己研鑽に取り組むことにも触れた。その後、事業所の価値を決定する要素について説明し、人事労務管理は、職員・就職希望者にとっての「所属価値」に大きな影響を与え、人材の質がサービスの価値につながることから、魅力ある職場づくりと法人としての価値向上に向けた福祉施設長の取り組みを求めた。

そして、人事管理と労務管理のそれぞれの働きについて説明し、これからの採用について「『待ち』から『攻め』へ」と指摘し、人材を「取りに行く」または「行きたいと思わせる」姿勢への転換を求めた。職員のモチベーションの源泉としては、賃金だけでなく、賞賛や育成といった非金銭的報酬を、長期的なインセンティブとして組み合わせ、充実させていく必要性を強調した。

さらに、事例として「育成システムの見直し」を

とりあげ、トレーナーとなる若手職員の配置や指導についてポイントをあげて説明し、時間をかけて取り組むことで組織風土の変化に効果があると述べた。

最近の労務管理法令の改正動向としては、パート労働法や労働安全衛生法の改正施行、メンタルヘルスチェック等に触れて、「もはや家族的な労使関係の状況にはなく、ドライな契約になった」と指摘し、労働関係法令に則った適切な対応を求めた。

午後に行われた演習では参加者同士がグループに分かれて意見交換を行い、その後に全体で行った質疑応答では、「ゆとり世代」の教育方法」「若手のモチベーション向上」等の多くの質問と共に、管理者としての悩みや苦しみについても参加者からの発言があった。発表や質問に対しては、綱川氏からの助言の他、別の参加者からの指摘や意見も出るなど活発なやりとりとなった。



綱川 晃弘氏

第20回「福祉QC」入門講座

6月29日から7月1日の3日間、第20回「福祉QC」入門講座を開催し、84名が参加した。

本講座は、これから「福祉QC」活動に取り組む職員や「福祉QC」活動を始めて間もない職員を対象として、講義と演習により、「福祉QC」活動の概要と基本的な展開方法を学ぶものである。本会「福祉QC」全国推進委員会委員が研修講師を分担して務め、グループ演習においてもいねいなアドバイスを行った。

冒頭に講義を行った杉啓以子「福祉QC」全国推進委員長は、活動に取り組む意義として「自己実現」「職場へ目に見えない資産として蓄積

「経営への参画意識が深まる」と述べ、自分自身と職場と法人のそれぞれに効果があると述べた。

演習では、実際のQCストーリーに沿って、現状把握、目標の設定、要因の解析、対策立案・実施、効果の確認と歯止め、について出された課題に、グループごとに取り組んだ。そして3日目の午後はグループ活動の成果について振り返りを行った。

参加者アンケートからは、「QCについて理解が深まった」「自分の物の見方について省みる機会となった」といった感想が寄せられた。



杉 啓以子委員長



演習場面



講座修了後、参加者・講師で記念撮影

第37回全国福祉施設士セミナー

7月27日、28日の2日間、第37回全国福祉施設士セミナーを開催し、122名が参加した。

本セミナーは、「社会福祉法人制度改革のもと 福祉施設士の進む道を探る」をテーマに、社会福祉法人制度改革の内容や「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書の内容を学び、さらに、福祉施設士・福祉施設長の進む道を考える場として企画した。

セミナー初日は、高橋会長による基調報告、厚生労働省福祉基盤課丸谷裕法人指導監査官による行政説明「社会福祉法人改革について」の後、田島誠一日本福祉大学招聘教授から「『福祉施設長のあり方に関する検討会』報告書が問う福祉施設長」と題した講演が行われた。

田島氏は、社会福祉法人制度改革をめぐる状況について取り上げた上で、法人として戦略的マネジメントに取り組む必要性を指摘し、「検討会報告書」ではステークホルダー別に福祉施設長の役割を整理したことを説明した。さらに社会福祉法改正を待たずにやるべきこととして「理念に基づく経営の徹底」、「地域ニーズの把握」、「積極的な情報公開・開示」等をあげ、今後とも社会福祉の主たる担い手として信頼と

支持を得るための課題提起を行った。

続いて行われた講演「人生は面白い」では、ノンフィクション作家の今井美沙子氏が登壇した。今井氏は、ユーモアを交えた語り口で、「人に懐かしがられる人になれ」「周囲を暖めるのが仕事」など、自身が受けた教えを紹介しながら、人に接する際に大切にしたい思いを伝えた。

2日目に行われたシンポジウム「福祉施設士・福祉施設長の進む道を探る」では、HRM-LINKS Co.,Ltd. 綱川労務管理センター所長で人事コンサルタント・社会保険労務士の綱川晃弘氏、社会福祉法人ゆたか会(滋賀県)理事長の杉橋研一氏、江東園ケアセンターつばき(東京都)施設長の杉啓以子氏が登壇し、進行は花田利生本会生涯研修委員長が務めた。各シンポジストからは、福祉施設長の現状と課題、社会福祉法人が地域で果たすべき使命、イノベーションの必要性、福祉施設長として果たすべき役割や、ライフワークとして取り組むべき生涯学習について意見発表が行われた。

その後の質疑応答の中で綱川氏は、職能団体のあり方について、「所属会員からみた価値」「社会からみた価値」「各法人からみた価値」の視点から再整理していく必要性を指摘した。



高橋会長による開会挨拶



田島 誠一氏

本シンポジウムの抄録は、次号の会報で紹介予定である。



今井 美沙子氏



シンポジウム

●第26回「福祉QC」全国発表大会 発表事例募集のお知らせ●

本会では、年に1回、QC手法による業務改善事例の発表の場として、「福祉QC」全国発表大会を開催しており、本年度は、11月24日(火)～25日(水)に全社協・会議室及び灘尾ホール(東京都千代田区)にて開催します。現在、発表事例を下記により募集中です。積極的なご応募をお願いいたします。なお詳細は、本誌別冊付録「開催要項・発表事例募集要項」をご参照ください。

1. 発表内容 QC手法を用いた業務改善の事例

※上記以外に「福祉施設士行動原則」に示した行動にかかる実践事例の発表を募集いたします。詳細は、「募集要項」をご確認ください。

2. 募集数 44事例

※申込可能な事例の件数は、1施設・事業所につき1事例となります。

※会員在籍施設、第40期福祉施設長専門講座受講者在籍施設ならびに社会福

祉法人等非営利法人立の福祉施設からのお申込みを受け付けます。

3. 申込方法 本号に同封した募集要項中の「発表申込書」に必要事項をご記入のうえ、日本福祉施設士会事務局までFAXにて送信をお願いいたします。

4. 締切 平成27年9月28日(月)
※申込多数の場合は、期日前に締め切らせていただく場合があります

5. その他 事例の発表にあたっては、個人情報保護に十分ご注意ください。



第25回大会の優秀賞事例発表より

追悼文 廣瀬清藏元会長を偲んで

日本福祉施設士会 会長 高橋 紘

廣瀬清藏先生の訃報に接し、謹んで哀悼の意を表するとともにご冥福をお祈りいたします。先生のご功績の一部を、感謝の気持ちとともにご紹介させていただきます。



廣瀬先生は、故斎藤邦雄第4代会長のもと本会副会長として9年間を勤められた後、平成6年度から16年度までの11年間は第5代会長の重責を担われ、会長退任後も顧問としてお支えいただきました。

この間、社会福祉は大きなうねりの中にあり、国の施策は平成6年の新ゴールドプラン、エンゼルプラン、平成7年の障害者プランによって計画化され、やがて社会福祉基礎構造改革が始まります。日本福祉施設士会では、廣瀬会長名で厚生省社会・援護局長あてに「意見書」を提出するなど、行政への働きかけを行いました。それらは、「『新たな高齢者介護保険制度について』に関する意見書」（平成8年3月15日）、「社会福祉基礎構造改革に対する意見」（平成10年6月10日）、「『成年後見制度の改正に関する要綱試案』に対する意見」（平成10年7月21日）、「社会福祉基礎構造改革への提言」（平成10年11月13日）、「要望書—社会福祉基礎構造改革の実現に向けて—」（平成11年8月26日）、等です。

また、日本福祉施設士会の組織内部を強化するため、都道府県福祉施設士会役員セミナー等を開催するほか、「福祉QC」に関しては「入門講座」「全国発表大会」の他に「福祉QC推進者専門講座」の開催、「福祉QC活動ガイドブックver2」の発行、現在の「施設長実学講座」の前身である「専門研修講座・4コース」の開講（平成9年）等に取り組んでこられました。廣瀬先生のリーダーシップのもと、本会の活動が充実してきたことは私たちの誇りでもあります。

廣瀬先生と私は、「福祉施設士講習会」（現・福祉施設長専門講座）の同期生（第2期）です。

平成6年に私が東京都福祉施設士会会長に就任してからは、日本福祉施設士会及び東京都福祉施設士会の運営について、親しくご指導いただきました。

特に、私が本会副会長に就任してからは北海道ブロックセミナーにたびたびお招きいただき、地方組織の運営のあり方についても学ばせて頂きました。理事会の後には、正副会長がそろって社会・援護局施設人材課福祉人材確保対策室（名称は当時）を訪問し、情報交換をしました。

平成9年10月28日には、北海道ブロックセミナーにおいて至誠第二保育園の職員3名とともに、QC活動事例発表をさせていただきました。合わせて黒松内つくし園を見学させていただき、廣瀬先生のお人柄は、今でも職員間での語り草となっています。

写真は、平成23年9月29日に東京都福祉施設士会・福祉実践研究会12名で、黒松内つくし園を訪問し社会福祉法人経営についてお話を伺った折のものです。廣瀬先生の笑顔が私たちの心に残っています。

廣瀬先生、どうぞ安らかに眠りください。



東京都福祉施設士会のメンバーとともに

DSWI スクエア

第26回九州・沖縄ブロックセミナー佐賀大会 開催報告

佐賀県福祉施設士会は、平成27年6月25日(木)～26日(金)にグランデはがくれ(佐賀市)において、第26回九州・沖縄ブロックセミナーを開催した。九州沖縄地区をはじめ、北海道、兵庫県、高知県、徳島県、香川県から114名の参加申し込みを得て、なごやかかつ盛大に進行することができた。各講演の概況を報告する。

講演①「人材確保の秘訣」

講師：らしさ研究所代表 門野友彦氏

門野氏は、長年リクルート社で求人、人材確保の仕事に携わったノウハウをもとに、スライドを使いながら福祉業界の求人のあり方について語られた。今まではややもすると「採用してやる」という、いわゆる上から目線での求職者への対応



門野 友彦氏

がまかり通っていたのではないかと指摘をされた。一方で、福祉はこれからの成長産業であること、処遇も他業種よりはむしろ高水準であると説明、求人側は自信をもって、求職者の立場にたったの就活活動への対応をすべきであり、そのノウハウを伝授された。求人難に悩む経営者にとって、目からウロコがおちるような示唆に富んだ内容であった。

講演②「寄り添うところ 思いやりとやさしさと」

講師：佐賀新聞社 常務取締役編集主幹

富吉賢太郎氏

佐賀新聞社論説委員として、また、同紙コラム「有明抄」執筆者としての取材活動の経験から、特に福祉にかかわるエピソードをもとに、「人に寄り添うとはどういうことなのか」を熱を込めて語られた。一つひとつのエピソードに富吉氏の「ひと」に対す

る深い洞察と温かいまなざしが垣間見られる感銘深い講演であった。

初日夜の交流会のアトラクションでは、社会福祉法人済昭園の職員のみなさまの応援をいただき、太鼓による「ソーラン節」「無心太鼓」の演奏が披露された。

公演「いのちと夢のコンサート」

講師：作曲家 弓削田健作氏

弓削田氏は、32歳の若さで国内のみならず海外にも活動の場を広げている合唱作曲家である。弾き語りを中心とした演奏で、ハイトーンの澄んだ声が聴衆の心にしみた。高齢者施設、障害児者施設、保育園、幼稚園、小学校、被災地域等、数多くの訪問活動を通して培われた弓削田氏の人への優しさが、改めて福祉の心を思い起こさせてくれたように感じる事ができた。

(文責：佐賀県福祉施設士会会長 藤谷 顕)



富吉 賢太郎氏



弓削田 健作氏

日本福祉施設士会 九州・沖縄ブロック 第8回海外研修について【予告】

九州・沖縄ブロックでは、毎年アジア諸国の福祉施設視察を実施している。平成26年度はカンボジアにおいて、リハビリテーション施設、孤児院、職業訓練センターを訪ねた他、郊外の村で井戸の寄贈を実施した。

平成27年度は、以下の日程で実施を予定している。開催案内は後日、日本福祉施設士会ホームページにも掲載する。日常を離れて視野を広げる機会であり、多くの参加をお待ちしている。

日 程 平成27年11月21日(土)～11月24日(火)
2泊4日

訪 問 先 タイ・バンコク
(視察先施設については調整中)

募集人員 30名

費用概算 130,000円程度 ※福岡空港発着



第7回海外研修(カンボジア)より

平成27年度 熊本県福祉施設士会研修会 開催報告

熊本県福祉施設士会は、5月27日(水)に、平成27年度熊本県福祉施設士会総会並びに研修会を、熊本市中央区の熊本県総合福祉センターにて開催した。総会に引き続いて開催された研修会には、県内外の会員並びに福祉施設職員等34名が参加した。講義の概要を報告する。

講演：

「福祉施設士に求められるコミュニケーション力」

講師：

熊本大学名誉教授・シニア教授 吉田道雄氏

吉田道雄氏は、「グループ・ダイナミクス(集団力学)」を専門とする教育学博士である。今回の講演では、「望ましい人間関係を実現するための二つのスキル」について、身近な話題を交えながら語って頂いた。

グループ・ダイナミクスに関する研究成果によれば、人間が幸せに生きる社会を作り上げていく上で、①人間は集団で生きていること、②集団の社会規範をうまく作り上げていくこと、の2点が非常に重要であるということであった。具体例として吉田氏は原子力発電所の安全管理から説明した。「ハード面のfail-safe(※)だけでは安全の実現はおぼつかない。“これはまずいのではないか”といった思いを抱くfeel-unsafe(危機を感じ取る)の感受性と、それを表明できる職場の雰囲気」が重要であると指摘。つまり、同僚同士で気軽に問題を指摘し合える職場環境の構築が、リスクマネジメントを始めとした危機対応の際に不可欠であるとのことであった。

加えて、施設長や管理者にとっては、職場の人間関係づくりは、「まずいことを隠す」つまり「組織の隠ぺい体質や不正」を防止する上で不可欠であるとした。業務マニュアルももちろん大切であるが、何より各自の「心の持ち方。」こそが、組織における安全の実現に大きく力を発揮することであった。

リスクマネジメントの重要性が声高に叫ばれている現在、仕事をする際には、ヒューマンエラーは必ず起こるものであるという認識をもつことが重要である。吉田氏は、講演のまとめとして、「知識があっても事故は起こる。そこに、知識を生かす意識が必要であり、さらに意識が行動になってはじめて安全が実現する。間違ったら謝ることに快感を覚えるような組織・環境が大事だ。こうした職場風土がなければ、ミスや事故につながるヒヤリハット体験も、表に出てこない」と述べた。

聴講した参加者にとっても、安全管理が高度に要求される福祉施設を経営する立場から非常に興味深い研修内容であり、講師の巧みな話術もあり熱心に聞き入っていた。研修会終了後は、講師を交えた懇親会が催され、多くの参加者が集った。

(文責 熊本県福祉施設士会会長 岡田好清)



吉田 道雄氏

(※) fail-safe: フェイルセーフとは、故障や操作ミス、設計上の不具合などの障害が発生することをあらかじめ想定し、起きた際の被害を最小限にとどめるような工夫をしておくという設計思想。吉田氏によれば、「何かまずいことがあったら安全な選択肢を取る」となる。

専門性が求められる支援に 福祉施設長としてどう取り組むか

「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書では、福祉施設長の役割のひとつとして「施設の提供する福祉サービスの質の向上をはかる」ことをあげている。福祉施設が利用者に対して、良質かつ適切な福祉サービスを利用者や家族の個別ニーズに合わせて提供することは、福祉施設長として最低限達成すべき役割であり、利用者のいのちの尊厳を守り、安全・安心な生活を確保するために、必要な行動をおこしていくことが求められる。

その際、定められた手順や規則に沿って業務の適正な執行に努めるだけでは、福祉施設長の関わりとして十分ではない。自己評価や外部評価も活かしながら、職員の先頭に立って支援の質を高めていく姿勢と、到達すべき基準を示したうえで利用者の支援に直接あたる職員への指導を継続的に行い、職場全体の力を高め、必要に応じて法人内外の関係機関とも必要な調整を続けていく実行力が重要となる。

とりわけ、利用者の権利擁護や終末期を迎えた利用者の看取り等、知識や技術だけでなく、理念や支援方針の上でも専門性の発揮が求められる場面に際しては、現場のトップである福祉施設長自身が問われてくる。

本特集では、職場風土の改善や研修指導、法人内外の連携に向けた実践事例を通して考える。

職員の利用者への支援姿勢を改める

社会福祉法人土佐厚生会

障害者支援施設あき 施設長 田中 泉 (障 - 38期、No.5197)



職員の質が施設の質

福祉サービスは対人援助サービスである限り、職員の質が施設の質であり、職員一人ひとりのモチベーションの向上につながる環境が必要になってくる。そのためには、施設長を先頭に管理職員が中心となって職員の固定観念を払拭するとともに、マナーリズムを防ぐべく、全職員参加の改善を進める取り組みが必要となってくる。

本稿では、当施設での利用者に対する支援姿勢についての分析と改善に向けた取り組みについて考察する。

施設の強みと弱み

当法人は、高知県安芸市において昭和55年7月に設立認可を受け、今年で35年目を迎えた。法人全体では約460名がサービスを利用し、約300名の職員が従事している。平成5年5月には法人本部を現在の南国市に移転し、法人の会是「愛情、奉仕、連帯」を制定した。昭和56年4月に特別養護老人ホームを開所、以降、障害者支援施設、障害者就労継続支援B型事業所、障害者福祉ホーム、介護デイサービスセンター、在宅介護支援センター、ホームヘルプステーション、小規模多機能型居宅介護事業所を設置し、公益事業として障害者支援施設に併設

した診療所(室)を運営している。

私の勤務する施設は、開所して32年目を迎えた。同じ敷地には、特別養護老人ホーム、介護デイサービスセンター、ホームヘルプステーション、在宅介護支援センターがあり、複合型の福祉ゾーンとして位置付けている。

当施設の強みは、①職員の定着率が高く離職率は低い、②介護技術力が高い職員がいる、③平均障害支援区分が5.3と高く、収入増につながっている、④感染症対策等リスク管理に関して職員の意識が高く、対応が徹底している、⑤吸痰等の実施に関しては有資格者が多い、といった点がある。

一方、弱みとしては、①恒常的な介護職員不足、②業務改善意識が停滞している、③職員間で知識・技能に差があり業務の標準化が図られていない、④一元的な研修体系が未整備、などがあげられる。

「施設に戻ると体重が減る」～支援姿勢の問題の顕在化

当施設の事業計画には、①利用者本位の良質かつ適切なサービスの提供、②信頼される組織運営と経営基盤の安定・強化、③人材育成と働きがいのある職場づくり、④地域福祉の推

進、地域住民に応えるためのサービス提供の4項目を掲げている。中でも①に関しては、「温かく迎え入れ、まごころを込めたサービスの提供」をスローガンとした。

これには事由がある。ある重複障がいの利用者に対する支援姿勢に問題を感じたためである。その方は発語が殆どなく、意思疎通は困難である。以前は別の施設に入所していたが、家族の事情で数年前から当施設を利用している。入所してからは食欲もあり体重も10キロ増加した。しかし、3年程前から食事摂取量にムラが出はじめて体重減となり、入退院を繰り返すようになった。退院する頃には体重も増えるが、施設に帰れば体重が減る。このようなことが3回繰り返された。3回目の入院時に、家族から「病院では食事のムラはあるが体重も増えている。施設に帰るとどうして体重が減少するのか疑問である。施設では何かあるのではないか。他の利用者に対する食事介助の際の声かけの様子を聞くと、全く愛情が感じられない。そのようなことでは施設に不信感を持つ」と指摘された。

食事介助の方法について調べると、食べないのは本人の好き嫌いに問題があると決めつけ、食べていただくための工夫もせず、時間に追われ、なんとか食べていただく、なんとか飲んでいただくとの思いが強いあまり、無理やり介助するなど不適切な食事介助をしていたことが判明した。食事介助の際の支援者側の姿勢に問題があったのである。

また、医療係も体重が減少していることは分かりながら、従来どおり月1回の体重測定しか行わず、補助食の対応もできていなかった。加えて、家族への対応時の不適切な発言や、通院日の取り違え、急な通院依頼などによって、家族の施設に対する不安感や不信感を増大させてしまった。こうなると信頼関係はゼロである。まずは、我々の利用者に対する支援姿勢が間違っていた

こと、部署間の連携が取れていなかったことについて反省し、家族に対して謝罪した。

強すぎるリスク回避意識～改善が必要

私は当施設に異動する前は、同法人の他の障害者支援施設に勤務していた。異動前の当施設の印象は、リスク管理が非常に良くできている施設だと感じていた。

しかし、いざ仕事をしてみると、安全・安心を保障するあまり、集団での管理や統制、リスクの回避意識が非常に強く、個別性のある支援ではあるものの、個より集団を捉える傾向が非常に強いことがわかった。また、障がい特性に応じた対応の未熟さも明らかになった。

例えば、利用者からの要望があった場合に、他の利用者から同じような要望があった時に対応ができないとか、今以上に準備に時間を要するから困難であるといった管理的な考え方が根付いていた。健康上問題がある要望であれば、本人の納得ができる説明が必要であるし、問題が無ければ、利用者の想いを最大限尊重した対応が必要である。

また、利用者を子ども扱いしたり、時には威圧的ととれるような対応があったことも明らかになった。先に触れた支援姿勢だけでなく、根本的な意識の改革をしなければならない状況にあった。

時間をかけた職場風土の改善

施設長として、職員の利用者や家族等に対する支援姿勢の改善や、根本的な意識改革には早急に取り組まなければならない。しかし、いきなり接遇研修を実施してもその場限りになる可能性がある。外部でどんなに素晴らしい研修を受けても、事前学習がないと実にならない。

そのため、当施設の基本理念と目標(事業計画)を全職員にしっかり説明し理解してもらうことから始めた。次に、施設長等が講師となり、半

年にわたり事務職員やパート職員も含め全職員が参加した勉強会を実施した。以下に研修内容の一部をまとめた。

- 福祉とは、「こういう人間になりたい、こういう生き方をしたい。」との想いや願いに寄り添うことで人を幸せにすることである。福祉施設は、それを実現するために、思いやりと温かいもてなしで利用者を迎え入れるところではなくてはならない。
- 利用者がサービスを選択することではじめて組織が成り立っている。(顧客意識を持つ)さまざまな場面で、「やってあげている」意識で仕事をするのではなく、「介護や支援をすることで勉強させてもらっている」という姿勢を持つこと。
- 有能な組織人になるためには、まず、社会規範をしっかり身につける。正しい知識と確かな技術が専門性に結びつき、人間力が信頼性につながる。自分がプロとしての途上にあることを自覚し、学ぶべきものが多くあることを認識しての向上が重要であること。
- 接遇とは、人と接するときのもてなし方であり、仕事プラスアルファの「アルファ」の部分である。すなわち笑顔、丁寧な言葉づかい、挨拶、

明るさ、安心感、信頼感、プロとしての知識である。中でも基本は笑顔であり、職員の表情が明るい職場は利用者の表情も明るい。いくら丁寧な言葉で対応しても、無表情であれば相手の心は満足しない。自分が思っているより2倍の笑顔で対応すること。(図1参照)

- 利用者、家族とのコミュニケーションでは、自分の名前はゆっくり、はっきりと言う。相手は名前を知ることで安心感を持つ。また、自分から先に笑顔で挨拶することで、「あなたの存在を認めました」と相手に伝える手段になる。そして、利用者や家族の心理を理解する。例えば、利用者や家族には、職員に嫌われたくないとの思いから、言いたい事があっても言えない心理状況にある。意見や苦情がないから「よし」という姿勢では、後で大きなトラブルになる可能性がある。日頃の小さい問題を解決していくことが大事であること。

講義の最後に、職員に2つの問いかけをした。

①**利用者の人権尊重の理念に基づいた支援ができているだろうか。**

頭では理解しているはずの人間の尊厳や人権について、利用者との実際の関わりの中での

図1 好まれる態度と嫌われる態度

好まれる態度の例	嫌われる態度の例
<ul style="list-style-type: none"> ・いつも明るい ・利用者に共感できる ・思いやりがある ・適切な言葉がけができる ・話す時、利用者の目の高さに合わせている ・気がきく ・てきぱきと仕事をする ・助言や苦情に対して素直に感謝できる ・誠意をもって対応してくれる ・感情的にならない ・対応が公平である 	<ul style="list-style-type: none"> ・すぐ怒る、すぐ感情的になる ・上から下への物の言い方をする ・身だしなみがだらしない ・ダラダラと仕事をする ・表情が暗い ・職員同士で「○○ちゃん」などと呼ぶ ・陰で悪口を言う ・言葉がきつい、きたない ・対応が不公平

事象において、どのような行為が利用者の人権を傷つけているのかという人権意識の欠如はないか。決して利用者をいじめたり命令したりする気持ちは無く、一生懸命に支援をしているつもりでも、「障がいがあるから解らないだろう、無理だろう」という見方での対応を、無意識のうちにしていないだろうか。利用者に対する子ども扱いの呼び方や話しかけ、指導的な言葉遣い、指示命令的な関わりになっていないだろうか。コール対応時に、要件も聞かず「ちょっと待ってください」を連発していないだろうか。これらから、利用者を中心とした、利用者の想いを大事にした支援ができていだろうか。

②利用者の自己選択、自己決定が保障された支援ができていだろうか。

人間が人間として生きるということは、一人ひとりが、その人らしい人生を保障されるものであり、そのためには、利用者一人ひとりの想いが大事にされ、自己選択、自己決定ができる場面設定や、意思表示の手段等に配慮あるサービスでなければならない。利用者の自己選択、自己決定が保障されている支援ができていだろうか。

「～してください」、「こうしましょう」と勝手に決めたり、どちらかを選択してもらおう場面でも、「これですか?」、「これですね」と続けざまに問いかけをしていないだろうか。あるいはイエスかノーでしか答えられない問いかけをしていないか。重度の障がい者に、問いかけすらしないで支援者側が勝手に決めていないか。自己選択、自己決定がなぜ大事なのか、何のために大事なのかを理解できていなくて、職員主導の支援がなされていないか。

以上の問いかけの後、全職員がグループに分かれ、日常の生活支援の各場面で接遇態度に問題のある点を具体的に出し合い、何に気を付け、どのような声かけが必要なのかを討議した。

その中で出てきたのが、①利用者への声かけ不足、②支援者側で勝手に決めている場面がある、③時間に追われて、支援者側の思い込み（～だろう）の介護、④障がい特性に対しての支援姿勢が未熟、といった内容であった。お互いが意見を出し合うことで情報の共有になり、現在の接遇態度を改善しなければならないことに職員も気付いた。接し方を改善した方がよい場面では、お互いが声かけをし合う風土も徐々に定着しつつある。

引き続き研修を繰り返し行い、人権尊重と、利用者が自己選択・自己決定ができる支援姿勢を育んでいきたい。

管理職として、期待・慰労・承認・感謝・賞賛・激励を忘れずに

当施設の課題の原因と改善策を述べてきたが、施設長である私自身にも業務改善が必要であった。当施設は、1階部分が施設長室、事務室、会議室等であり、2階が利用者の居住の場である。この機に施設長室を2階に移転したことで、利用者の状況や職員の動きもよく分かるようになり、利用者や職員との会話が増えた。また、朝礼で施設長が一人ひとりにハンドタッチを行うことで、チームが一丸となって業務に取り組むための動機づけに繋がっている。職員との会話の中で私が常に実践していることは、「ありがとう」、「ご苦労様」と感謝とねぎらいの言葉をかけることである。そして、よい行動があれば褒める。できる限り肯定的な態度で接し、プラスの声かけを習慣にするように心がけている。

「活気ある・ご機嫌な」職場を目指すためには、施設長以下管理職は、期待・慰労・承認・感謝・賞賛・激励を忘れてはならない。言葉による報酬はことのほか効果が大きいからだ。それが、職員のモチベーション向上になり、一層の業務改善にも繋がっていくと確信している。

日常介護全体のスキルアップが 看取る力も高める

社会福祉法人幸仁会

特別養護老人ホーム 比謝川の里 所長 玉城 政 (老-31期 No.4192)

看護主任 菊池 成寿



玉城 政氏



菊池 成寿氏

死生観にあらわれる看取りと地域性

看取りや死に向けた支援について考える前に、沖縄における独自の魂の概念について説明をする。沖縄では、地域による若干の違いはあるが、アニミズムと習合して琉球神道の影響を強く受けた、現在も民間信仰として住民に深く根ざした考え方が、死生観の中心となっている。

それによると、人は亡くなった時には、本人も気づかず、「魂が途方に暮れている状態である」という見方をする。そのため、亡くなった本人が「安らぐ場所」すなわちお墓へとお連れする儀式「ヌジファ」がある。これは単なる野辺送りではない。自宅と同様にお墓(代々の先祖が眠る場所=血縁による死後のコミュニティ)が非常に重視されており、お墓も重要な居場所なのである。そして、死者の魂は、やがて親族の守護神になる(その場所をニライカナイという)と信じられている。

“日本ナイズド”が進んだとされる昨今の沖縄であるが、これらの考え方は若い人たちにもしっかりと根付いている。

地域の民間信仰に基づく儀式は、例えば死後のエンゼルケアにも反映され、通常の光景として見られる。儀式の主導は葬儀社、家族が中心に行う。福祉施設であれば施設長をはじめ利

用者に関わった職員が多数参加することも通常の慣わしである。

看取りを取り巻くインフラの変化

沖縄県における特別養護老人ホームの整備は、近年急速に進められている。平成25年時点の高齢化率は、全国平均の25.1%に比べると18.4%と比較的若いのが、65歳以上人口100万人に対する特別養護老人ホームの設置数は、全国平均では49.8か所であるのに対し、急速に設置が進み、90.0か所となっている(出典:総務省「社会・人口統計体系」より「社会生活統計指標-都道府県の指標-2015」)。

これらの背景には、地域密着型サービスとしてのグループホームの整備が急速に発展していることから、入所生活への対応が充実した実情もある。また、県民性を表す特徴として「ユイマール」という言葉があり、人との関わりと共同による生活志向も見られる。そうしたことから、入所への抵抗感が比較的少ない様子もうかがえる。

また、人生最後の場所として自宅を希望する方の割合は、全国的には5割を超えているが、沖縄県内に限れば4割程度である(出典:内閣府「平成24年度高齢者の健康に関する意識調

査」)。これは、県内は低所得者世帯も多いという経済的な要因も考えられ、さらには共働きの家族も多いことから、地域における介護の担い手が少ないという背景もある。

医療関係においても、緩和ケアができる専門の医療機関は県内では4施設、88床と決して多くない。また、在宅診療として24時間体制の仕組みは存在するものの、参加する開業医が少ないため、夜間や休日の対応が困難であり、「何かあったら地域の大型病院へ」という実態がある。病気を徹底的に治療して患者を生かそうとする価値観が主流で、人間の命の自然な流れである老衰の考えが希薄だったことが、これまで看取りのインフラ構築が進まなかった一因とも考えられている。

当施設においては、急性期の症状となった入所者には地域のセンター機能をもつ病院への入院を勧めている。しかし、患者を病院に搬送するばかりではない。退院後の受け入れを当施設で積極的に受ける等、病院の地域連携室との日々のコミュニケーションを基盤としたやりとりを心がけている。その結果、ターミナル期にあるとされた入所者が施設でのケアによって状態をだいぶ快復させたり、人工呼吸器をつけて入所した方の支援事例もある。

平成24年度の外部評価機関からの指摘事項の一つが、重度化や終末期に向けた方針の整備と職員間の意思統一への取り組みであった。その後、家族の協力や地域の医療機関との連携が進み、結果として、施設で最後を看取る利用者も少しずつ増えている状況にある。

介護報酬改定と看取り介護加算をどうとらえるか

平成27年度の介護報酬改定において、大幅減収となった介護老人福祉施設だが、看取り介護加算については増額が図られた。その背景に

は医療機関のベッド数が増えないという状況がある。終末期にかかる医療費を抑制するためにも、介護施設や自宅等での看取り介護を増やすことで社会保障費の削減という意図があると思われる。

ただ、看取り介護加算は最大30日しか算定できない。一人生涯一度きりの算定であるから、運営費に占める割合は微々たるものである。施設経営に影響するほどの増収ではないことは明らかである。むしろ看取り介護加算を算定するための費用支出を総合的に考慮すると、看取り介護加算は決して施設の増収とはならない。

しかしながら、看取り介護は、特養に求められている基本機能に他ならない。特養が、生活施設であるとするなら、そこは利用者にとって本当の意味での、「暮らしの場」となる必要がある。そうであれば最期の瞬間まで安心して暮らせる場でなければならない。

人生の幸せなエンディングを表す言葉として「最期は畳の上で…」という願いがある。言葉の本来の意味は、不慮の事故によるものではない「自然死」への願いである。これは、自宅に帰って最期を迎えることのみを意味するのではないと考えている。

自宅に代わる暮らしの場として、長期間にわたり生活していた施設の居室で最期を迎えたい、そう思っていたらできるだけ最大限の介護力が必要となる。生活の場として位置付ける特別養護老人ホームとして、最期の瞬間まで安心・安楽に暮らすことができることは、自然死という状態を適切に看取ることが前提となる。

地域住民から信頼され、選ばれる施設として地域に貢献するためには、基本機能としての高い介護力を持ち、看取り介護を行うことが必要となる。そのクオリティを高め、社会的ニーズに応えることが重要であり、法人理念と合致すると確信している。これが頓挫したら、地域包括ケア

システムの中で、「機能を果たせない施設」という烙印を押され、いずれ淘汰されるだろう。

日常の介護のスキルアップへ向けた取り組みと質の向上

当施設においては、PDCA サイクルを中心とした看取り介護の実践には、職員のスキルアップが必要であるものの、それは、「看取り介護に対するスキルアップ」ではなく、「日常介護全体のスキルアップ」であると考えている。つまり、看取り介護ができる職員を育てることが大事なのではなく、死を間近にした利用者の暮らしを支え、最期を看取することも「介護の一部」として認識できる職員を育てることが必要不可欠になる。

現状を踏まえながら職員育成についていえば、介護職員は、高いモチベーションをもち、介護のエキスパートを目指して入職した人ばかりではないのが現実である。転職先として行き場がなく、あるいはそもそも養成機関の選択時点で積極的な意志をもっていなかった人も含まれている状況であることは十分に想定しなければならない。

そこで大事になるのはメンタリティである。「自分の親や身内が相手だと思えばどういう介護を

する?」このような問いかけを続けながら、規範意識を高めるように支援をしていくことが大切である。

一方、介護技術については、勉強会を繰り返したりマニュアルを整備することで一定の水準に達する道のりができつつある。それでも、技術(スキル)だけでは足りない。メンタリティとスキルが両輪となって介護の質を高めるように育成していくことを意識している。

看取り介護だけが特別な介護ではない。日常の生活介護の延長線上に、近い将来、死が予測される利用者がいらして、その方に対して最期の瞬間まで穏やかで安らぎのある日常を提供できるように、最後まで携わるのである。

また、その利用者と巡り合ったことは単なる偶然ではない。自分の人生において、生き方を問うてくる存在なのだと思われ職員には理解してもらうように話している。そうして一緒に生活をさせて頂いたことに感謝の意を持ちつつ、「ヌジファ」によって希望をもてただけのお見送りをすることが、看取り介護に携わる上で中心とした取り組みになると思いつつ、日々の関わりを持ち続けている。

「生きるよろこび・働くよろこび」に向けた支援

社会福祉法人ほかにわ共和国

グループホーム・ケアホーム悠炉里 施設長 志賀 常盤 (障 - 35期 No.4894)



「選ばれる」施設となるために

当法人は長崎県南島原市に位置する。法人の事業所は、障碍児者関係施設で構成され、関連法人である有限会社ステーションほかにわと協働しながら、日々、利用者の「生きるよろこび・働くよろこび」を実現すべく取り組んでいる。

近年、利用者支援の課題として「質(充足度)」が特に問われることが増えてきた。そもそも、障碍のある人への支援は、国の責任のもと長く措置制度によって運営がされてきた。その後、社会福祉基礎構造改革の流れを受けて平成15年に支援費制度(当時)が導入され、それまでのように施設主体サービスではなく、利用者主体のサービスの提供が強く求められるようになってきた。関連する法制度については、その後も見直しが続き、障害者自立支援法を経て、現在も障害者総合支援法の見直し作業が行われているが、法制度の変遷を追うことは本稿の趣旨からは外れるため割愛する。

さて、利用者主体のサービスとは、利用者から「選ばれる施設」になることと解釈ができる。そのため、「福祉=生存保障」から「福祉サービス=利用者の自己実現」へと時代が変わってきた。そのため、社会福祉法人が果たす役目も大きく変わってきている。本稿では、①障碍福祉施設

が捉えるサービス、②当法人の実践例、課題を抱える利用者支援の実践例、③福祉施設長としての役割、以上の3つに絞り込んで報告する。

福祉サービスのニーズは多重構造

いわゆる商業施設を経営する一般企業の提供するサービスと、福祉施設におけるサービスは似て非なるものである。サービスの利用者を“ホスピタル”することは同じであっても、福祉施設の場合は求めているニーズが一人ひとり多様であることが大きな違いではないか。ここでいう多様とは、単に個々のニーズが多様というだけではない。福祉施設の場合は、利用者本人が個人として求める部分と利用者の家族等が求める部分、そして支援の専門家である施設側が、本人の幸せを願い求めて考える部分の3つが重なり合っている構造が多様なニーズを生み出している。(図1)

利用者本人が求める部分は、自己主張あるいは自己実現を目指す部分であり、あらゆる状況を客観的に考え、本人への適正なサービスを見極めて提供する必要がある。また、家族の求めや思いは、今の暮らしやすさだけでなく「親亡き後」というニーズが大きい。利用者本人のみならず、家庭環境の要因を含んだ配慮が必要となっ

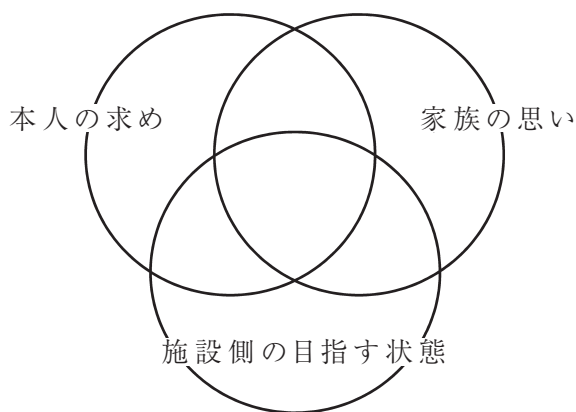


図1 ニーズの多様さの構造

ている。また、施設側としては、利用者本人や家族を取り巻く状況を適切に把握し、適正なサービス提供を心がけ、目指す状態の達成に向けて総合的なコーディネートが必要とされる。そのため様々な要因を分析してサービスの構築を行わなければならない。

このように考えると、数十人の利用者に一括して画一的なサービス提供を行うことはナンセンスであり、個々に応じたサービスメニューを提供しなければならないと結論付けることができる。

入所期間の幅広い利用者を小集団で支援する

当法人の中核施設である障害者支援施設八雲寮(入所定員50名)は、昭和45年に設立された。主に知的障害者を対象に事業を展開してきた。時代の変遷とともに支援内容の改革にも取り組んできた。たとえば日中活動においては、施設設立当時から利用している方と最近10年以内に利用を開始した方では、同じ知的障害でも、年齢層あるいは障害特性によって大きく異なる状況にある。そのため、活動種目や行事参加のあり方の検討を重ね、小集団での支援活動に力を注いできた。利用者の高齢化対応策としては、利用者のグループ分けを行っている。

また、それまでの施設環境は3~4人を単位とする居住空間が主であったが、平成8年に施設の移転を行う際、基本的な居室は2名1室とした。

また、グループホームの創設の機運が次第に強まる時代を迎え、将来的な視点からも、地域生活に向けた訓練施設の要素を含む生活棟(個室型・定員7名)を建築し、居室人数の分散化に取り組んだ。

グループホーム悠炉里は現在、町内10か所に設置している。各ホームでは4~6人がともに暮らし、日中活動は一般就労から福祉サービスへの通所など多岐に渡る支援を提供している。

近年、知的障害のある高齢の利用者へのサービス提供において問題となっているのが「65歳問題」である。これは、生活介護サービスを利用している方の年齢が65歳に達することで、介護保険サービス利用の優先度が高くなり、要介護認定を受けるとサービスの変更を行わなければならないという状況を指す。知的障害を有する方が、介護保険サービスの利用者集団へ新たに加わることについては、コミュニケーションのスタイルや障害特性により、適切に交われない部分も生じることが予測される。このことについては行政への相談を行ってきたが、制度ありきの返答しか得られず、「利用者本位のサービス提供」とはいったい何であるのかと異議を唱えたい。

介護保険サービスを優先せざるを得なかった利用者の実例を挙げる。要介護認定を受けたものの、それまで利用できていた日中活動日数を充足できるだけの認定にいたらず、週6日の通所が3日に減少した方がいる。費用負担についても、サービス利用費の自己負担が発生し、障害者基礎年金の収入源だけでは収支のバランスが維持できない状態に至った。さらには、心身の状況を見てみると、帰宅後に通所事業所への通所拒否がみられたり、会話の中に笑顔が少なくなるなど、「生きがい」や「生活の質」の部分が減少する結果が生じている。

本事例については、現状報告を交えて行政への相談を繰り返した結果、障害分野の一部

通所利用が可能となり、介護保険サービスと障害福祉サービスの並行利用に至り、利用者の心身の状況は改善させることができた。

このような問題は、当法人だけではない。制度ありきの考え方では、サービスの質を向上させるどころか、生活環境の変化に伴う情緒不安定を招く恐れがある。この問題に関しては、市町村ごとに対応の差が生じており、自治体による制度解釈にばらつきがあると強く感じられる。いずれにせよ、利用者の環境や心身状況を鑑みて、行政と福祉施設が一体となって取り組まなければならないことは自明である。

サービスの質を上げるために福祉施設長がすべきこと

これらの実現に向けては建物設備や仕組みだけでなく職員の意識改革も必要であり、柔軟に対応できるような人材育成が重要となる。利用者支援を支えるのは人(職員)であり、人を管理する福祉施設長の役割が大変重要となる。その際、全ての業務の判断を福祉施設長が行うことは困難であり、部下に権限移譲すべき部分もある。ただ、「ちゃんとしているだろう」と推測しているだけでは管理とはいえない。取り返しのつかない問題が起きれば、福祉施設の社会的イメージの欠落にも直結し、自法人だけでなく社会福祉法人や福祉施設全体への評価を低くしてしまう。福祉施設長として以下のことを心がけている。

①職員の顔をみたこまめな心身のチェックと対応

当たり前のことであるが、必ず職員の顔をみて声をかけると、その日の状態が伝わってくる。職員の心身の状態が悪い場合は、周囲の職員の協力を得て、全体でバックアップする音頭を、施設長自らとることが大切であるとする。職員の「悪い状態」を放置したままでは、利用者支援へ必ず影響し、サービスの質を低下させる。それを防ぐためには、日々の観察を怠らず、異変

への早急な対応を講じることが必要である。

②多彩な話し合いのできる環境づくり

次に、職層や職域を問わず職員同士で問題点や課題を話し合える環境づくりを行うことである。たとえば今のサービスについて、利用者の置かれている状況に適しているかといった疑問を提起するなど、多角的な意見を述べ合える職場であればサービスの質の向上にも繋がる。職員同士で話しやすい環境をつくとともに、利用者の現状把握や課題点および問題点を検証するための会議を設け、提起された疑問に対するチェックを行うことが大切であるとする。

③福祉施設長は地域との繋ぎ役

さらに、社会資源の活用を大いに取り入れることや、外郭団体と密接な関係性を築くことも重要であり、それらの繋ぎの役目として施設長の果たすべき役割は大きい。当施設では現在、地域の企業や他法人、あるいは地域で活動している団体との相互協力を進めている。活動を通じて法人の認知度も高まることで、イベント参加への誘致を受けるに至っている。それらは、利用者の活動領域の拡充にもつながり、施設内での生きがい活動を超えて、地域丸ごとの福祉づくりに貢献するようになっている。

④人材・環境・文化を3本柱とする

福祉施設長には、サービスの質を高めるため、安定的な人材確保および育成をする意味からも5~10年先を見越す先見力を高めることが必要とされる。また、制度の変遷に対応できるように施設内環境の改善活動を続けて行くことが必要となる。そして、利用者の生活文化の創造を繰り返し広げていかなければならない。

この、**人材・環境・文化**を3本柱として、これからも「選ばれる施設」づくりと、それらを通したまちづくりに邁進したいと考えている。



社会福祉法改正案では、地域における公益的な取り組みが、社会福祉法人の責務として規定されている。具体的には、「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」（第24条第2項として新設）、とあり、社会福祉事業だけでなく公益事業への積極的な関わりを努力義務としている。こうした法律の定めを待つまでもなく、社会福祉法人・福祉施設は、これまでも地域のニーズに応える取り組みを行ってきたが、今後、地域にある多様で複雑な課題の解決に向けたさらなる貢献を期待されるとともに、地域における存在意義を示す実践が求められている。

一方、少子高齢化や人口減少は、地域社会における極めて優先度の高い課題として近年幅広く認識されるようになり、地域活性化や地方創生について、国も様々な施策を展開している。

住民の生活に密着した地域の課題に取り組む主体として、社会福祉法人・福祉施設が貢献できる範囲は広い。また、地域全体を包含する大局的な視点とともに、従来の発想にとどまらない柔軟な進め方が必要とされる。

そこで、地域全体の活性化に向けた取り組み事例を紹介し、さらに事業を深化させるための視点について、地域活性化に取り組んでいるフリーソーシャルワーカーの池田真紀氏に論考いただいた。

就労支援から地域活性化に結びつける 視点と求められる実践



北海道大学大学院公共政策学研究センター 研究員
公益社団法人北海道地方自治研究所 専門研究員
特定非営利活動法人 女性サポート Asyl 理事
フリーソーシャルワーカー **池田 真紀氏**

地域特性を活かした公益的な取り組みとは

昨今、社会福祉法人・福祉施設に対しては、「公益性」や「非営利性」が改めて問われ、従来の事業にとどまらない、地域づくり、地域への貢献が強く求められている。本稿執筆時点では国会で審議中の、社会福祉法等の一部を改正する法律案においても、社会福祉法人制度の見直しが大きな軸のひとつとなっている。一言に社会福祉法人・福祉施設といっても、施設種別は多岐にわたり、法人や福祉施設をとりまく地域事情も異なれば、福祉のニーズも異なる。

本稿では、筆者の経験を踏まえて、人口減少や超高齢化社会への地域課題に向けた、社会福祉法人・福祉施設の役割、地域での公益的な取り組みについて考えていきたい。特に、従来の社会福祉事業が実践してきた就労支援から、さらにその先の「地域活性化」に結びつけるポイントと可能性を、実践事例から探る。

福祉をとりまく社会、法制度の変遷から

社会福祉法人と行政、福祉制度の変遷を振り返ると、平成12年の社会福祉基礎構造改革は新しい福祉体系への改革であった。各法の改正や新法が相次ぎ、措置から契約への転機

にもなった。さらに地方自治に関連して、三位一体改革、地方分権改革などから、福祉事業に関しても国や都道府県、市町村への権限移譲や事務移管などが行われた。

ここで着目したい点は2点ある。まず、福祉分野の細分化が進んだ。福祉事務所でいえば、担当課が介護保険課、障害者福祉課、児童福祉課、母子支援課、生活保護課などに再編され、「総合相談」は自治事務へ移行した。加えて、行政のアウトソーシング化が進み、担当課・担当者に福祉の専門性が不足することに加え、実践の「現場」が欠ける点も課題となっている。「見ようとしなければ見えない」国民の生活実態、担当者の質と経験に起因する「見ようとしても見えない」困窮者の福祉ニーズ、という状態にある。

もう1点は、福祉の援助と支援には自立支援の傾向が強まっていることである。生活困窮者自立支援における就労支援、地方創生という雇用創出など、国全体で新たな就労のカタチが求められている。福祉における「就労支援」は、これからのあらゆる就労支援のモデルとして期待されている。

真の地域活性化は、福祉を含む「全体最適」で

今までの「地域活性化」を振り返ってみたい。

筆者は、都内で高齢・障がい者の通所介護事業所、在宅介護ヘルパーを経て、1997年板橋区に入職。福祉事務所に14年間務め、2011年北海道へ移住。NPO、地域包括支援センター、専門職団体による相談員など、現在は法制度や所属の枠を超えたフリーソーシャルワーカー。2012年から内閣官房の「地域活性化伝道師」としても取り組んできた。

筆者が内閣府の地域活性化統合事務局（名称は当時）が主催していた勉強会「地域活性化勉強会」に参加し始めた平成20年頃、自治体職員からの参加者に、福祉事務所職員はまずいなかった。地域振興や観光部署の職員からは、「福祉の担当部署がなぜ来るの?」とよく言われたものである。

しかし、自治体としての地域活性化を考えた場合、福祉事務所が関わる人たちを抜きにして「地域が活性化した」とはいえないだろう。自治体や商店街、町内会がイベントを各々に取り組んでも、それらは部分最適に過ぎず、真に地域活性化を問うのであれば、全体最適＝地域全体の活性化でなければ達成したとはいえないと考えていた。

自治体は、「財政難だ」、「福祉サービスの引き下げはやむを得ない」、「低所得世帯が多い」

と言いながらも、一方で、一時の経済効果しか発揮できないイベントに人的資源を投じ、財政支援も行う。そうした状況からは、自治体経営においても将来を見据えたまちづくりとして、「福祉を福祉で終わらせない」「地域活性から福祉を分断しない」取り組みの必要性を感じていた。

平成26年、いわゆる「消滅都市」という用語とともに人口減少問題が浮き彫りとなった。国全体が超高齢化し、少子化と人口減少に伴うコミュニティや福祉の課題が地域や社会全体の課題として取り上げられ、関心や意識が持たれるようになった。とはいえ、内閣官房の「地域活性化伝道師」（図1）も、平成27年5月1日現在、332名中、「地域医療、福祉・介護、教育」を活動分野とする人は18名に過ぎない。

国の政策は、当初の地域振興、地域活性化から第二次安倍内閣において「地方創生」へと

図1 「地域活性化伝道師について」（平成27年5月1日現在）



※地域活性化伝道師については、<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/ouentai.html>を参照

衣替えを果たした。新しい制度で取り組む際も、地域の福祉ニーズの把握は欠かせない。ここでいかに社会福祉法人が地域に向き合い、課題解決に貢献できるかが問われてくる。どのようなカタチで「協働」するか。人権擁護の面からも福祉のプロとしても、福祉関係者にとって他業界との違いを打ち出せる点は明確である。以下、地域活性化に向けた社会福祉法人の取り組みからいくつかの事例を紹介する。

商店街の活性化に踏み出した障害者就労支援事業

はじめは、北海道のある社会福祉法人による障害者就労支援事業の事例である。法人は、まちからは離れた場所に施設と広い畑をもち、本

格的な規模の野菜づくりと豆づくりが主な事業内容であった。一方、まちなかでは商店街の空き店舗が目立っていた。商店街では、地域のニーズ、住民の実態、他の地域の「行列のできる店」に並ぶ客に対しても、丁寧なアンケート調査を行い、その結果を踏まえて、自らの商店街に必要な事業を検討していった。

その結果、住民が求めているのは、お休み処、子どもの集う居場所、御用聞き“よろずや”、気軽に入れるカフェ、食事処、居酒屋、一人暮らしの住民への見守りや食事、買い物サービスなどであることが分かった。それらの求めに応え、空き店舗は次から次へと住民ニーズを満たす店になり、賑わいのある商店街となった。この取り組みに着手する際、既存の商店街だけではなく、まちから離れた場所にあった社会福祉法人が



総菜・ごはん屋でんしん



御用聞き屋べんぞう商店



でんしんでの実習



べんぞう商店受付。御用聞きのほか、食品の販売、配達も障がいのある人や就労を希望する人が取り組む



コミュニティランチミナミナではランチの他、乾燥野菜の販売も行っている

打って出たのである。畑の野菜は、商店街で食材となった。野菜を加工したお茶や惣菜になった。加工、調理、販売、宅配も、障がい者が関わって取り組んだ。就労支援、雇用創出から、まさに地域活性の担い手となったのである。

アンケート結果からは多くの福祉ニーズが確認され、高齢者や障がい者や子連れ世代などの客層への配慮や事業計画、経営方針が必要となる。商店街の組合長は後にこう話してくれた。「福祉は全く知らないから、だから(社会福祉法人に)頼んだ。そしたら、障がい者が働くっていうからびっくりだよ。最初は畑でつくっている食材の提供やバリアフリーみたいなつくりや、高齢者向けのメニューとかを頼んだつもりだったんだが」。

そこで法人側が「お任せください」といえるかどうか。そして、実際に障がい者が働き、商品化にチャレンジしたり、当事者とともにやってみようかと言えるかどうかの実現への分岐点である。商店街組合はいわば経営のプロである。補助金申請や信用金庫との連携、商品開発や開店準備などは、日頃の業務の延長にあり容易くできる。商店街と社会福祉法人がお互いの強みを出し合い、協働につなげることができた。

障がい者の就労支援は、地域で雇用を生み、商店街の活性化と、地域に潜む福祉ニーズの担い手にもなった。福祉施設としてだけではなく、

商店街という地域に交わることで大きな意義をもつ実践である。地域の高齢者を障がい者が支え、子どもや子育て世帯を高齢者が支えている。

現在、生活困窮者、生活保護受給者が働くカフェのオープンに向けて準備が進められている。一般市場化で通用するレベルへと質を高め、就労支援で終わらない、一時の事業で終わらない、継続のために、プロと協働してまちの発展を追求し、協働・実践している。

ケアの向上の先にある地域活性化

次の事例は、広域で複数の社会福祉法人が行うケアの向上である。小さな市町村が複数隣接するこの地域では、法人や事業所を越えた広域での「ケアの向上をめざした人材育成」に取り組んでいる。地域には、大学はもちろん、専門学校、高校もなく、若者は少ない。人口減少そして少子高齢化のまちであり、施設の人材確保すらままならない。だからこそ、職員を大事にする。不平不満はとことん聴く、話し合う、行為全てに根拠を問い、めざすケア理念を追求し、共有化へつなげている。

介護の担い手として地域にはNPO法人や民間事業所も存在するが、まずは社会福祉法人同士が市町村を越えて活動を開始した。隣接する市町村には共通した景色がある。この景色をみて住民は生活をしてきた。法人を超えた活動は、たとえ入院や入所となり、近隣の市町村に移ることになっても、景色が同じようにケアも同じ、という安心を保障している。また、理念が理事長や施設長のトップだけではなく、すべての職員に浸透している。

各法人ごとの取り組みも活発である。施設の開放、畑や喫茶などの地域交流、外出支援はもちろん、地域行事や小学校の運動会にも施設入居者は参加する。また、隣町の農業高校の生徒が施設で介護の実習をしながらも畑を手伝



農業高校の生徒が実習で施設に。認知症のある高齢者と共に畑仕事に取り組む

う。この地域では元農家の入居者が多く、くらしの中に畑は欠かせない。高校生が、認知症のある入居者から農作業について教わりながら作業する取り組みも2年目を迎えた。畑が少しずつ豊かになり、近隣の「道の駅」で生産物を販売することが近い将来の目標となっている。こうした実践内容を含めた情報の共有も、法人間で進められている。

ここでは、いわゆる「地域活性化」の枠内に福祉施設の事業を当てはめるのではなく、日常のケアの先に芽生えた、入居者自らの意志からくる地域活性化への参画、という流れに着目したい。利用者自身が「社会に貢献したい」という人間の真理を表明しているといえる。それを支援するのが福祉施設であり、社会福祉法人としての新たな可能性といえよう。

地場産業と法人理念の一体化

従来から取り組まれている事例から紹介すると、障がい分野では、社会福祉法人べてるの家がよく知られている。べてるの家は、精神障害等のある当事者の地域活動拠点として1970年代より活動を始め、1984年に法人が設立された。一貫して、当事者研究をはじめとする当事者性をカギとしたケア、理念の追求、その先にある「はたらき」「ものづくり」「地域での生活」

を実践している。

その「ものづくり」が地域活性化となったポイントは大きく2点。①地場産業の昆布に着目して取り組み、従来の福祉作業所のものづくりを越えて市場に参入していること、②“べてるの理念”が刻み込まれ、“日高昆布”と“べてる”という2つのブランドがストーリーとなっていること、である。デザインや商品名、製品の質も年々高まり、“べてる”の存在自体が地域活性化にも繋がっている。就労や雇用を、福祉の専門性を活かした支援と地域活性化への発展に結び付ける期待ができる事例である。



べてるの家で袋詰め、販売される日高昆布



当事者性を追求するケアが商品にも活かされている

社会福祉法人への期待と可能性

これからの社会福祉法人・福祉施設への期待と可能性においては、次の3点が考えられる。第1に、複雑化する福祉ニーズに対応できる福祉のプロ人財の育成とネットワークによるケアの推進、第2は、培ったノウハウを活かした就労支援の拡大、生活困窮者等の就労支援への参入、第3は、地域住民活動や地域への貢献、である。

第1については、いかに社会福祉法人が地域・社会のセーフティネットの機能としての役割を担えるかが問われており、様々な問題を受け止め対応できる専門的ケアを担える人材育成と組織づくり、ネットワークづくりをできるかが重要である。制度の狭間にあって支援を必要とする人に向けた取り組みが求められている。

第2について、就労支援の拡大において生活困窮者支援へと裾野を拡げることが必要である。生活困窮者自立支援法では就労支援を強く打ち出していることから、事業の受託者は労働業界の関係者が多くなっている。療育などの専門的ケアや各種法施策に沿った専門的援助・支援とは異なるアプローチといえよう。しかし、生活困窮者は、就労以前に生きるための環境整備やケアが必要となることが少なくない。福祉施設では、全体アセスメントから援助や支援、就労のための準備や環境整備を行ってきた。そのノウハウの蓄積は少なからずあり、もはや当たり前のように感じているだろう。今まさに、多様な問題を抱え社会的に孤立した人、多重債務者、シングルマザーなど、生活困窮者の就労支援の実現のためには、そのケアやノウハウが必要と考えている。社会福祉法人・福祉施設の取り組みが、就労の裾野を拡げる一助となることを期待したい。

そして第3は、地域貢献と就労による地域活性化の取り組みが期待されている。例えば、施

設を経営する社会福祉法人が広く就労支援に取り組んだり、地域食堂などの住民活動を支援する施設やスペースの開放などがある。そこでは、多様な地域の住民の就労支援すなわち雇用を生み出す、地域全体への還元のしくみ、地域の活性化に繋げる視点が重要である。

また、社会福祉法人や福祉施設の信頼度を活かし、民家の借上げをすすめ、地域活性化に繋がる就労支援に結びつけたり、法律外のニーズに応えるために多目的居室・スペースを確保している福祉施設もある。こうした空間は、障がい者の一人暮らしに向けた体験利用や、施設やグループホームから居宅生活への意向がある障がい者の体験や利用、生活困窮者やホームレス支援や一時生活支援施設が存在しない地域でのDV被害者や児童の一時保護、また母子生活支援施設により地域に潜む不安定な環境にある妊産婦の一時利用、地域で多問題を抱えながら孤立状態の母子への相談や育児サポート、など様々な活用が考えられる。

実際に保育園では、「あかちゃん訪問事業」「マイ保育園」その他さまざまな名称で母子を支援する事業を、自治体と協力しながら各地で行っている。「生まれてきてくれてありがとう」というメッセージとプレゼントを携えて、保育士、看護師等が家庭を訪問する。目的は、孤立予防と専門的ケアサポートの必要な人の早期発見である。

また、古民家を借上げた、子どもの一時預かり事業が行われている。施設ではなく古民家とし



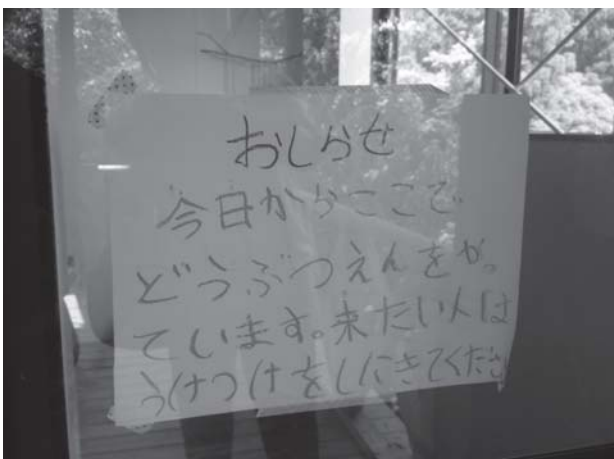
保育士、看護師、民生委員が家庭を訪ねる「出産おめでとう訪問」



古民家を活用した学童保育施設



もちつきをサポートするのは地域の高齢女性



学童保育に通う子どもたちの企画「どうぶつえん」の貼り紙

た理由は、「家」と「地域」「生活」の場を重要と考えているからである。さらに、古民家を買取った学童保育施設もある。大人の都合による保育ではなく、子ども目線による放課後の子育て時間を重視した取組みである。「家」の雰囲気、温かい家庭料理のおやつやご飯を作るのは、地

域の高齢女性。理念を追求した結果、地域の高齢者の生きがいと雇用づくりにもなった。子どもたちが行き来することにより、隣接する畑で仕事をする高齢者からの差し入れも多い。「ただいま」と帰る場所は、わくわく冒険がいっぱい、そしてあたたかい手づくりおやつとご飯がある森の中の一軒家なのであった。制度のはざまにあり、地域で多様な問題を抱える人への支援は、場所の利用、機能の発揮など可能性は大きい。

希望の兆しは実践の中から

社会福祉法人・福祉施設の取り組む就労支援が、地域活性化を実現していくための視点のポイントをまとめると、①組織ガバナンスはもとより地域、社会に対するガバナンスへの意識転換と真の人材育成、②財務規律の強化を転機に地域や社会もまきこむ事業構想、③幅広い就労支援を経営に取り入れた地域貢献、まちの将来を見据えたまちづくり・地域活性化へつなげる豊かな発想、となる。

地域のニーズを地域住民とのつながりの中から掘り起し、まちづくりにつなげる地域貢献活動は多様にある。地域活性化を可能とするためには、継続性の視点も欠かせない。従って、社会福祉法人経営に広く就労支援を取り入れ、雇用創出とまちの維持、事業構想と地域政策へ繋げることが大切であり、地域活性化・地方創生の希望の兆しは、その実践にこそ見出されると考えられる。

日 程	予 定 事 業
9月3日(木)～4日(金)	第31回中国・四国ブロックセミナー・香川大会 (かがわ国際会議場/香川県高松市) [お問い合わせ先]香川県社会福祉協議会 内 香川県福祉施設士会事務局 TEL:087-861-5611
9月28日(月)～29日(火)	施設長実学講座(第3回)「福祉施設の財務管理と中長期計画」 (全社協・第3～5会議室)
10月14日(水)～15日(木)	東北ブロックセミナー・福島大会 (ザ・セレクトン福島/福島県福島市) [お問い合わせ先]梁川保育園 内(担当:大塚・矢目・近野) TEL:024-577-0142
10月15日(木)～16日(金)	関東甲信越静岡ブロックセミナー・新潟大会 (ホテルオークラ新潟/新潟県新潟市) [お問い合わせ先]みどり保育園 内(担当:伊東) TEL:0258-52-3239
10月23日(金)～24日(土)	第26回近畿ブロックセミナー・兵庫大会 (ANAクラウンプラザホテル神戸/兵庫県神戸市) [お問い合わせ先]三田谷治療教育院 内(担当:佐伯) TEL:0797-22-5025

＜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日までにお願いします。

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

本会顧問、廣瀬清蔵元会長のご逝去の報に接し、謹んで哀悼の意を表します。担当者が本会事務局に着任した当時、会報が発行される毎にお電話で「ここはもう少し頑張ってほしい」、「あの記事はよかった」等、叱咤激励の熱いお言葉をいただいていたことを思い返しています。前号では5月に急逝された元代議員の櫻村徹氏の訃報を掲載したばかりですが、長年会の発展にご尽力いただいた方々とのお別れには寂しさがなお募ります。

誌上講座では、就労支援の取り組みをさらに地域活性化に広げていくための考察や事例を執筆いただきました。地域活性化に向けて、「一步を踏み出せる」社会福祉法人・福祉施設の活躍に向けて参考になれば幸いです。文中で紹介された地域活性化伝道師は、「『地域医療、福祉・介護、教育』を活動分野とする人は18人しかいない」とありますが、社会福祉法人・福祉施設の実践にも詳しい人となるとき限られてくることでしょう。こうした施策からも実践のヒントが見つかるかと思えます。

各地で厳しい残暑の知らせが続きます。どうぞご自愛ください。

福祉施設士 8月号

平成27年8月15日発行 通巻309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 高橋 紘

編集人 杉本 憲彦

広報委員会

杉本 憲彦(広報委員長)/阿部 健二/三津井 和夫/

高橋 永郎/園田 謙雄/舟橋 博/榊田 和平/八木 利彦/

大澤 澄男/蓮池 年民

〒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!

豊富なサービスメニュー

会員数
24.7万人
(平成27年7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

生活サポート

- 特別資金ローン
- ソウェル保険(団体生命・医療保障・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、テーパールマナー 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人最大 **4,120円**助成
- 健康生活用品給付 毎年 **1品** 贈呈
- と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
- 万が一の際
 - ・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