

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

理念に照らした人材の 育成・定着と勤務環境の整備

「福祉施設士行動原則の実践～職員への姿勢」

2016

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27年3月現在、全国で約5,300名の有資格者がいます。

② 「論点・福祉施設長」

社会変革の潮流と、求められるリーダー

公益財団法人日本財団

ソーシャルイノベーション本部 国内事業開発チーム

チームリーダー 竹村 利通 氏

コミュニケーション部 チームリーダー 和田 真 氏

⑨ 福祉施設士のめざすもの

要介護認定申請の勧め

社会福祉法人チャレンジドらいふ フォレスターナ若林 施設長 栗田 定夫

⑫ 特集 理念に照らした人材の育成・定着と勤務環境の整備

・勤務環境の改善、誇りに思える法人を

社会福祉法人パレット会 事務局長 藤田 和隆

・ストレスチェックの取り組みについて

社会福祉法人大浦保育園 キッズスクールオオウラ 園長 北川 寿子

⑳ 誌上講座

「ゴールでなくツール」使いこなしてこそマニュアル

埼玉学園大学 准教授 宮内 克代 氏

㉔ 会員投稿

保育・住宅政策の一体化した推進を

社会福祉法人善隣福祉会 善隣保育園 副園長 岡田 好史

㉙ DSWI スクエア

東海・北陸ブロックセミナー富山大会 開催報告

九州・沖縄ブロック海外研修報告

㉛ あんてな

- 日本福祉施設士会2月10日～3月の活動報告
- 会議報告
- 平成28年度事業計画・予算
- 会員メールアドレス登録のお願い

㉞ 福祉の動向

「社会福祉法等の一部を改正する法律」成立

- ▶ 社会福祉法等の一部を改正する法律が国会で成立し、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、社会福祉法人制度改革が本格化する。
- ▶ 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】

社会変革の潮流と、求められるリーダー

公益財団法人日本財団

ソーシャルイノベーション本部 国内事業開発チーム

チームリーダー **竹村 利通 氏**

コミュニケーション部 チームリーダー **和田 真 氏**



和田 真氏

竹村 利通氏

——社会をより暮らしやすく変えていくための取り組みが、CSRに取り組む企業、NPO、自治体等、様々な立場の人たちによっても、各地で生まれています。

日本財団は、全国に約3,000ある助成型財団の中でも最大規模の助成金額・組織を有し、福祉分野に限らず、国内外も含めて幅広く社会に対する支援や発信をしています。また近年は、「ソーシャルイノベーション(社会変革)のハブ(中央軸)」と位置付けた活動も進めています。本日は、日本財団の取り組みを通して社会変革

の潮流と、組織を牽引するリーダーについてお話をうかがいます。

最初に、日本財団が「ソーシャルイノベーション」というコンセプトを打ち出した時期や、その背景について伺います。

待つのではなく、自ら動くために

和田 2014年10月に組織再編を行い、ソーシャルイノベーション本部という大きな枠の中で活動を進めています。以前からも、ソーシャルイノベ

ションについては意識をしていましたが、再編後は、団体からの申請を待って助成するのではなく、これまで以上に日本財団自身が課題を発見し、パートナーとなる団体と課題解決に向けた活動を行っています。

それまでも日本財団として受け止めた課題はありましたが、課題解決に取り組む組織同士の仲介や、日本財団とともに、あるいはさらに他の団体を引きあわせて、より大きな課題を解決していくには、待っているだけでは何も始まりません。現場に赴き動かないと、その問題の本質的な解決にならないことを、組織のトップだけでなく、職員自身も感じていました。

私たちは助成金申請書の受付、審査、採択、支援から監査まで内部で自己完結できる強みがあります。それを活かし、日本財団の意思を反映できる活動を意図しています。

——竹村さんは、元は高知県内の病院でMSWとしてお勤めになり、その後、高知市社会福祉協議会勤務を経て独立され、障害のある人の就労支援事業に取り組んでこられました。2015（平成27）年4月からは、自ら立ち上げたNPO法人ワークスみらい高知からの期限付き出向として、日本財団のソーシャルイノベーション本部福祉チームで「障害者就労支援 C Project」に携わっています。事業者として助成も受けたご経験を踏まえてどのようにお考えでしょうか。

竹村 今までの助成団体のあり方が間違っていたわけではないと思いますが、助成する側からすると、多分に隔靴搔痒の感はあったと思うのです。より能動的に動こうとしたときに、自分という、外からの「異物」を飲み込むだけの許容がこの組織にはあることを感じています。

——改めて、竹村さんが日本財団に出向されるに至った経緯を伺います。

竹村 高知のこれまでの事業では、約6千数百万円の助成を受けながら、社会資源としての

事業を創ってきました。自分の「お城」づくりではなく、全国に波及するためのモデルをつくったつもりです。日本財団の人たちとも色々な話をして、これが波及しないのだったら助成は無駄になるとも伝え続けてきました。

当初は財団内にアドバイザー会議みたいなものを設置して、外部の意見として竹村から意見をもらうという話もありましたが、それではイノベーション（変革）を起こせません。

どの組織でも、外部の有識者を入れた小グループを設置し、事業の参考にしているかもしれませんが、自分たちが独断で決めたわけではないというアリバイのようになっていないでしょうか。現場がそうした意見をどう飲み込むかによっては、成果はたぶん小さいものになる。現場でも一緒にやるのであれば単なる協力者ではないと、期限付きの出向という話に行き着きました。

最近はどこを向いてもイノベーションと言われますが、事業ありきで、そのスキームを現実策として動かすために、捨てるものや、ある種の毒を飲み込むような勇気も必要になります。そうでないと、イノベーションなんてきれいごとで終わってしまいます。今は全国を回りながら、事業の立ち上げや活性化について、自治体の首長さんや団体の方々と話し合いながらプロジェクトの支援をしています。

——外からの異物も加えて組織に刺激を与えることが、イノベーションとしての一歩を進めるきっかけになるのですね。

竹村 日本財団は、7つの活動指針を掲げています（別表）。財団として意思をもち、既存の取り組みが正しいわけではなく、それがすべてでもなく、あまねく平等ではなくても、変革を求め続ける。それを実際に体現した表れが、私の出向受け入れでもあったのではないかと思います。

今の立場としては手前味噌になりますが、日本財団にももの足りない点はある、ポテンシャルを

まだ活かしきれてないと思うところもあります。ですがそれが故に、伸びしろはものすごく感じる組織だと思いますね。

日本財団の活動指針

Discover :

私たちは、世の中の変化を兆しのうちに発見し、新たな問題解決にいち早く取り組みます。

Prioritize :

私たちは、「いま、どこで、何が求められているか」を常に把握し、最も優先すべきニーズにこたえます。

Be creative :

私たちは、前例にとらわれず、あらたなプロジェクトを創造し、社会をよりよくする新しい仕組みをつくります。

Do it now :

私たちは、失敗を恐れることなく、あらゆる問題に対して速やかに決断し、行動します。

Be open :

私たちは、常にオープンに情報を開示し、社会の声をとりいれ、開かれた組織でありつづけます。

Grow :

私たちは、常に自らを評価し、自らを教育していくことで、ソーシャルイノベーションを生みだしていく能力、活動の質を高めます。

Expand networks :

私たちは、問題意識をもつ人々や団体とのネットワークをひろげ、つなぎ、社会に大きなうねりをつくります。

今をどうとらえるか

——福祉分野に限らず、停滞をよしとしない流れについては、社会全体を見回してどのように受

け止めていらっしゃるでしょうか。

和田 その点で私が一番如実に感じているのは、東日本大震災からの復興支援です。発災から5年が経ちました。今は、ビジネスパーソンや元コンサルタント、元ITエンジニアで、いわゆるソーシャルビジネスの担い手として残っている人が多くいます。例えば、東京のコンサルティング会社に勤めていた女性が気仙沼で編み物の会社を起業して、地元の人たちの職の場を提供し、仕事とお金を循環させているという報道が最近もありました。それまであまり開放的でなかったコミュニティが東京からの女性1人を受け入れ、会社を立ち上げることは、地元にとっては異物を取り入れる感覚だったと思います。でもその勇気と覚悟、そして密接な関係を構築したからこそ、ビジネスとしても軌道に乗り始めています。そうした事例はたくさんあり、復興への柱のひとつを担っているのではないかなと思います。

——そうした「産業」として事業を興す動きは、いつ頃から目立つようになったとお感じでしょうか。

和田 2013年くらいですね。発生から2年が経ち、衣食住にある程度の落ち着きが出て、震災前の生活も考えてこれから仕事をどうしようかというニーズが高まり、うまくマッチングし始めたのがおおよそその頃だったと思います。

——東日本大震災の後、復興の方法として、観光地化というアイデアを早期に打ち出した方がいらして、当初は批判もありました。今は、記憶を風化させないためにと、それをソーシャルビジネスにしている方もいらっしゃいます。

和田 今は例えば、被災地ツーリズムマップや、被災地お遍路みたいなマップもあります。そうした取り組みでは、地元の人だけでなく外からの人も多くいらっしゃいます。地元ではなかなか声を上げにくくても、外からであれば新しいことを受け入れたり、新たな基盤から事業が始まるケースがあります。ある意味、異物を取り入れざるを

得ない状況だったことはありますが、結果的にそれが復興促進にもつながっているのではないのでしょうか。

竹村 社会変革として、東北の被災地以外にも日本財団が関わっている自治体では、熱海市や鳥取県があります。いずれも変革をしようとしている首長のいる場所で、やっぱりおもしろいです。批判を恐れない覚悟があり、外から見ているが故に、ここはもっとこうしたらいいのにとという俯瞰的・客観的な目をもっている人は、実現のために色々な人と、いい意味での喧嘩もしながら推進する力をもっています。そうしたリーダーシップは、まちを変えるのだらうと思います。

ちょっと厳しい言い方にはなりますが、社会福祉法人の理事長とお話をしていると、「変わらないといけいけないけれども、変わらないんだよね」と言われます。会議や懇親会で、変わらないことを延々とやっていること自体が、実は一番変わらないといけいけないことだと思っています。

私は就労支援を高知で10年間やり、全国から視察も来ましたが、県内では同業者からのバッシングも感じます。それは自分たちが今までやってきたことへの批判になるのではないかという心情でしょう。

でも、変わらない・変われない人であっても、私は変われると思っています。障害分野でいえば、かつて40～50年前に、障害のある人が地域にいることすらも許されなかった時代に、いわば奇抜な人たちが作業所等を開きながら支援してきた歴史があります。それは否定されるべきではないし、リスペクトされるべきです。でも、車がもう自動で走ろうかというこの時代にあって、以前と同じことを続けなくてもいいのではないのでしょうか。相当な非難を浴びましたけれど、変わり始めていることは感じています。

社会福祉法人では、変わろうとする機運がどうしても少ないところが、ちょっともどかしいところ

ではありますけれど、諦めずにアプローチしていきたいと思っています。

——当時の授産施設(社会就労センター)も、当初は無認可だった小規模作業所も、新たな支援として1970年代以降に制度や実践が大きく広がりました。さらに遡ると、障害児者の親の会や当事者団体は1960年代以降、熱い思いとともに数多く発足しました。ここからさらに変わることが求められているのですね。

竹村 一足飛びにではなくても、変わろう、受け入れようとし始めているところをどうつないでいくかが大事です。「ハブ」の役割とはそういうことだと考えています。

ただ批判し合うのではなくて、それぞれが大切に考えていることを照らし合わせる。それぞれに取り組むべき、反省も含めて未来に進みましようというようなディスカッションを、障害者団体にも呼びかけています。今年の7月には全国社会就労センター協議会(セルフ協)の全国大会でもお話をすることになりました。

「進化」というキーワードでかかわり続け、イノベーションを起こしていきたい。繰り返しになりますが、そのためにはときに「異物」は必要なんだろうと思います。

社会福祉は無くなってしまった?

——組織に刺激を与え、進化し続けていくことはなかなか容易ではありません。

竹村 変わることを拒否しているわけではないけれど、NPOと比べて動きの鈍さは感じます。

多くの社会福祉法人の人たちが、このままじゃいけないと繰り返していた昭和の時代がありましたが、ある程度まるく収まった段階でこれを守ることによって走ってしまう。それではダメだよと表れたのが、さらに玉石混淆のNPOの人たちです。

今、全国各地をまわっていると、福祉事業と

して制度化されたことで、数はものすごく増えたけれども、社会福祉はもしかして無くなってしまったのではないかと感じます。

ここでいう社会福祉とは、送迎でいくらとか、デイサービスで1人何点ということではありません。「いても立ってもいられない」現場から手弁当でも新しい取り組みが生まれ、周囲や行政を口説き、モデル的に先行したものが、やがて制度化されてきた繰り返しこそが、社会福祉そして社会福祉法人の本質だったと思うのです。

もちろん意欲的な取り組みは今でもいくつもあります。例えば大阪の社会福祉法人では、子どもの貧困のために、特別養護老人ホームの厨房設備を活用して夜に給食を出し、子どもたちを集める動きが始まろうとしています。東京の団地では、寺小屋をつくり大学生に勉強をみてもらい、食事も提供しようという社会福祉法人があります。

今は制度化されてないけれども、そうした事業が国に伝わり、評価されていくことを繰り返していくことで、社会福祉法人・福祉施設は、課税対象かどうかという議論ではなく、本当の意味で公益性のある位置づけを取り戻せるのではないかと思います。

そのためにリーダーは常に意識して、言われてもいないけれど、やらないといけないことは何だろうかと考える力をもつ。地域からも行政からも批判されるかもしれないけれど、説き伏せ、非常識は成果とともに常識となると信じて、今やらねばならないことを一生懸命愚直にやり続ける。リーダーとしてとても苦しいけれども、職員が考えることも含めてやっていかねばなりません。

「期待ができる」リーダー像を示す

竹村 最近残念だったのは、ある社会福祉法人の案件です。相談を受けて、昔ながらの就

労支援の現状から、町内の有休資産を活用して郊外にいた障害者を町の中に戻す第2ステップを提案しました。行政は「いいね」と、すごい物件を提供してくださいました。ですが、それは地域の既得権益を脅かすものだったのです。市はそれでもやりましょうという姿勢だったのですが、最後の最後に「いろいろ考えましたけれども、所管課との調整や内部の調整を重ねて、残念ながら日本財団の助成申請は断念せざるを得ないと判断しました」というメールが返ってきました。

イノベーションをより良いものするためにやるのに、できているものを崩したくない・壊したくないでは高い山には登れません。リスクも覚悟して成果を見せるのは大変な作業です。でも、大きく変わるから「大変」というのです。リーダーが波風を立てないと決断したのは、ひとつの選択だったかもしれませんが、変質にも変節にも、ましてや変革にもつながりません。

それに対して、NPOは危なっかしいです。それは止めときましようところが止めるぐらいに勢いがあったりします。波風を立てたくなくてリスクを犯さない停滞と、危なっかしくてしょうがないけれども期待がある姿を比較したときに、この停滞した日本のみならず、社会福祉の現状では、「期待ができるリーダー」が必要なのかなと感じます。

「ラク=落」であるという覚悟

——そこにチャンスがあると思えば、多くの人が流れてきます。また、持続的な経営を考えれば安定も求めたくなります。変えない・楽なほうに行きがちな気持ちに抗う意思を、どのように考えればいいのでしょうか。

竹村 一人ひとりが、それぞれの地域に合わせて、私が言っていることをコピー&ペーストするのではなく創っていく。それを含めた上で「考えるリーダー」が育っていくことを意識しています。

私が、一度事業化に失敗した自分の体験も含めて、地域のリーダーたる人たちに伝えているのは、安定することはラクかもしれないけれども、そのラクは「落ちる」の音読みですよ、本当のラクとは、「楽しい」の音読みですよ、ということ。でも「楽しい」の音読みのラクは、面白おかしいことにはつながりません。うまくいかないことをとにかく良くしようと、覚悟をしながら乗り越え、この社会を良くしようとする、それが社会福祉の原点ではないでしょうか。

「単に何となくサービス提供をして、それなりの給料を得るためにこの仕事を生業としたのではないですよ。この法人の成り立ちはそうじゃないですよ」と、何にもしないほうがリスクは少ないけれども、その「落」の安定を選ぶのではなくて、理念を忘れず、目標をずっと見失わずにやり続けることの「楽」を選ぼう、と、事例も通しながら口が酸っぱくなるほどお話をしています。

例えば、共生とかノーマライゼーションだとか言われます。施設を訪ねると入口にはきれいなパンフレットが置いてあります。私は研修で呼ばれるたびに職員全員に、おたくの理念をしゃべってくださいと言いますが、施設長みずから言えない。形骸化とはこのことです。まさに停滞と後退なんだろうと思います。

飽き足りずに変化しようとする事～リーダーに必須の条件

——リーダーを含む人材養成は常に関心が高く、歴史のある法人では特に、世代交代も大きな課題となっています。

竹村 私は、事実は真実の敵だと思っています。今ある事実を受けとめつつも、それが本当の真実ではない。どこまでもたどり着かない真実に向かい続けていく変化を、飽き足らずに、満足せずに、ずっと変化しようとする事が、リーダー

に必須の条件ではないでしょうか。進取や進化を受け入れ、今の時代に合わない生き残れないという感覚を取り入れる意識がリーダーになかったら、その組織は淘汰されるのではないかなと思います。

リーダーの引き継ぎでは、子々孫々みたいなことが一番良くない社会福祉のパターンだと思っています。私は高知を出てくるときに、万が一高知に帰ってももうこの事業はやらない。スタッフに、自分たちが経営者としてやっていくように伝えました。まだ借金があるので名前は残していますが、無くなった時点で完全に自分たちでやりなさいとあってあります。

目は離せないかもしれないけれど、手は離していかないと育ちません。高知を出るときに、大きな借金以外は人事権も給料の上げ下げも自分たちで考えなさいと伝えています。日中は一切電話も取れないとあって1年が経とうとしています。今まで1回も電話がかかってきません。年末に営業成績みたいな資料が届きましたけれど、私がいたときよりも成績が上がっていました。

色々な意味でケアの質も高まり、社会的認知も高まるような活動ができるためには、リーダーは、いつまでも自分の手足のように部下を使うのではなく、後身に道を譲るも含めて、彼らに活動するステージをちゃんとつくっていく必要があります。

繰り返しますが、創ってきたものを自分の子息に残してしまうことが、実は停滞です。このことは社会福祉法人向けの研修でも何回も言わせていただきました。自分たちから見れば安定だと思っても、外から見たらそれは停滞です。どこかにしがみつこうとは思わず、ずっとそれをやり続けるのがイノベーションなのではないかと思っています。

人を育てるための支援

——これまでのお話からは、先駆者が立ち上げ、やがて制度化されて全国展開した瞬間に、停滞のもとになるのでしょうか。

竹村 高知県の例でご説明すると、ワークスマらい高知の取り組みにより、工賃が月に15,000円ではいけないという認識が行政にも伝わり、内規レベルですが、3万円の工賃を払えなかったら、新規に「就労継続支援B型」事業者にするられないモデルができています。

他の施設もきちんとやっていると、レベルアップの起爆剤にはなっていることで、他の事業者も先行者に近づき追い越そうとする、正しい競争原理が生まれ、もたらされる波及効果は大きいのではないかと思います。

また、他県でも色々な現場にかかわっていますが、高知モデルをコピー&ペーストするつもりはありません。そのままではいけないことに気づき始めた人たちに対して、新しい発想として伝える。実際、箱モノや事業をつくりに行くのではなく、人を育てに行っています。その人が、さらに私の発想を超えながら、こんなことをやってもいいのではないかと地域で展開し始めると、もしかしたらバッシングの対象になるかもしれません。でも、そうした人たちが各地に生まれれば、停滞している状況からの改革のきっかけになるのではないかと期待しています。

全国にまで広がったときにまた停滞になるのでは、という問いに関しては、そこで善しとしないことです。既存の事実に対抗して新たな事実をつけたような気がしても、それとてひとつの事実だと思える人材がリーダーとして育っていけば、たゆまず進化し、次の世代、その次の世代がずっと引き継いで考えていくと、停滞にはならないのではないのでしょうか。

「価値前提」を発想の原則として

——最後に、竹村さんを突き動かす源泉について伺います。

竹村 ビジネス業界のある人からは、「おまえのやっていることは価値前提だね」と言われました。価値前提の対極は何ですかと尋ねたら、事実前提だといいます。

自分のことを思うと、いい年をしながらいつまでも満足できていません。高知に10以上の事業所ができましたが、それをつくることが目標ではありませんでした。ニーズに応えるために借金しながら事業所をつくり、次にまたニーズが表れたときに、今度はこうしないといけないんじゃないかと積み重なった結果です。こうしたいという価値ありきなのです。

例えると、売上げ目標を先に打ち立ててしまうお店ではなくて、お客様に美味しいものを食べてもらいたいお店をめざす。推進役のリーダーがそれを忘れていなければ、お客様はたぶん並んでくださるだろうと思います。福祉でも同じだと思うのです。

よくあるのが、こういうものをつくりたいんだ、ああするんだというリーダーは、形をつくる事実前提で終わってしまっています。そこからの進化は生まれません。

今求められるリーダーとは、何人通所させますとか、いくらの上上げをあげますという事実前提ではなくて、どういう価値を提供するのかに一生懸命になる人です。価値前提の発想がないと、進化はたぶんたやすく止まってしまうことを教えられました。

——本日はありがとうございました。

要介護認定申請の勧め

社会福祉法人チャレンジドらいふ
フォレスターナ若林 施設長

栗田 定夫

(障－33期、No.4468)



1 地域の特徴

私が住んでいる宮城県北部自治体の南東部地区は、見渡す限りの水田、そして減反政策による麦や豆などの転作作物が植えられている純農村地区である。お店も1軒しかなく、生活していくためには、一家に1台ではなく1人1台の自家用車といった家が多く存在する。

過疎化が進む農村地域にあって、農業に携わるのは40代後半から70代後半までがまさに現役世代である。機械化が進んだことにより、田植えや稲刈り等、水田管理にかかる期間を短縮しながら、共働きの息子夫婦の休日を利用して農業を何とか維持している。

もうひとつの地域性として、80歳以上に相当する、大正2ケタ生まれから昭和1ケタ生まれの方々(祖父母世代)がまだまだお元気で、農家の仕事や家事ができていることである。この年代の人たちによるお茶飲み会や旅行なども、つい数年前までは当たり前のようにあった。

2 地域の現状

2010(平成22)年以降、祖父母世代の方々にも変化が目立つようになってきた。きょうだいとの死別や友人の突然の死が起こり、自分自身の体力の低下、体調への不安から、通院が日課になる。それに追い打ちをかけるように、記憶力の低下や物忘れといった症状が、この地域の祖父母世代にも少しずつ現れてきた。

行政区事業で行った敬老式での確認によると、この地域の高齢化率は、地区内の人口が191人、その内65歳以上が41.9%、総人数の24%が75歳以上の後期高齢者となっている。

3 お茶飲み会導入の経緯

私は10年ほど前、現在の行政区長になって以降、同じ地域に住んでいながら住民同士が顔を合わせる機会が少なくなってきたことや、これまで様々な行事に参加されていた高齢者の

方々が姿をみせなくなってきたことなどが気にかかっていた。役員会で相談をした結果、地域内の高齢者にも参加していただきやすい行事を企画することになった。単なるお茶飲み会だけでなく、生活の役に立つ講話やレクリエーションを行い、さらに昼食付きの内容にした。

私は、企画段階から関わっていたことや、当時は特別養護老人ホームの園長を務めていたことから、シリーズで介護の話をするようになった。最初の頃は、参加人数も15人程度と少なかったものの、回数を重ねるうちに人数も増えてきた。

4 介護保険を理解していただくための取り組み

この地域の高齢者の多くは、要介護認定を受けてしまったら「自分は介護が必要になった弱い人間である」「これまでの、“一家の長”ないしはそれを支える妻の座には居座れない」といった思いの強い方が多く、それが要介護認定の申請をしにくくしているように思えた。

講話では、こうした方々の意識を改め、介護保険に対する負のイメージを払しょくしていただくために、「介護保険がなぜ生まれたのか」といった入り口部分から時間をかけて説明した。例えば、要介護認定は市町村窓口での聞き取り調査から始まることや、調査を受けたとしても、“まだまだ元気だから介護は必要ない”といったお墨付きをいただくこともある、と、それまでの見方を転換していただくための話をしてきた。

ところがお茶飲み会の会を重ねる中で、参加者でもある私の母から、「あそこに来ている人で、申請をした人は誰もいない、もちろん要介護認定を受けている人もいない」ことを聞かされた。

5 要介護認定申請の勧め

私が話をするだけでは実効はあがらない。そこで、地域のリーダー的な存在でもあった母に申請を勧めることにした。このことが広がれば、母の仲間にも申請の機運が高まるのではと思い、母の説得を試みた。もちろん母の状態を客観的にみて、要介護1には十分該当するのではないかと思っていたこともあった。現実には中々難しく、母に役所への申請を承諾させるまで一月以上を要することになった。

このように地域での活動を継続していくと、「うちの地区に来て話をしてほしい」という依頼が増え、32ある行政区の半数近くで話をするように至った。また、金融機関が主催する集まりからも依頼があり、今もこうした活動を続けている。

活動が実を結んだのか、参加者からは、「要介護認定はどのような調査があるのか」、「どのようなことを聞かれるのか」といった具体的な質問も寄せられるようになった。

今では、申請をする方も増え、介護予防教室に通う方や介護サービスを受けている方も目立つようになっている。把握できている範囲では、65歳以上の高齢者80人中、12.5%が介護サービスを受けている。



今は元気で家の手伝いができていて、要支援や要介護でない方も多くいらっしゃるが、今後は増加の道を辿るものと予想される。そうした中、本人はもとより家族からも、もっと早くに申請をしておけば、サービスを受けていればといった声が聞かれる。

6 住民活動による介護予防の検討

私が住むこの地域は、高齢者と同居する家族が多く、将来に不安を抱えていることをよく耳にする。不安解消策の一つとして、地域にある数少ない社会資源である集会所(平成11年度に建設)を利用した、お金のかからないデイサービスのようなものが作れないか、一部の役員を中心に検討を始めている。私も本来業務の傍ら、検討作業に加わっている。

その背景には、①食事付きのお茶飲み会に参加した高齢者の声、②身近なところで実施してもらえば安心感が高いという家族からの声、③費用がかからなくて家計的にも助かるという声、④利用の様子がいつでも見られるといった家族からの声、があった。検討する中では、介護予防に取り組むことは国や自治体の負担軽減にもつながるのだから、助成金も得易くなるのではないかと聞いた声もあった。

集会所を、簡易型のデイサービスセンターとして使用する場合、問題点・課題等については次の通りである。

【建物ハード部分の課題】

玄関先の段差解消や浴室の整備、手すりやエアコンの設置程度が必要。床はフローリングになっており、大規模改修工事の必要はない。

【備品の整備】

テレビ、ベッド、寝具等は必要。厨房関係は必要な備品は揃っている。

【ソフト面の課題】

この地区の住民には、保健師、看護師、介護福祉士、管理栄養士、ケアマネジャー、ヘルパーの資格を有する方が複数いる。そうした人たちの力を借りることで、人員の確保並びに日課の実施、支援計画といった運営(ソフト面)の課題は十分クリアできるのではないかと考えている。

【行政との協議】

集会所は市の所有物であり、市の許可及び整備を進める上での助成金の獲得が重要になる。小さな行政区ではあるが、今回のような取り組みができれば、市としての介護保険財政の負担も軽減できるのではないかと考えている。

7 福祉施設士として

福祉施設士が目指さなければならない様々な活動の中で、私は、地域が抱える課題や問題に対し、真摯に向き合い、継続性の高い事業を企画実践することとても大事な役割と考えている。また、こうした取り組みが他の地域にも波及し、そのお手伝いができたらと考えている。

理念に照らした人材の育成・定着と勤務環境の整備

働きやすい職場づくりは、人材の確保のみならず、法人のめざす良質で適切なサービスを安定的に提供していくためにも、福祉施設長として心を砕くべき大きな課題のひとつである。最近では、労働者の健康管理については社会全体の関心も高く、2015(平成27)年12月からは、改正労働安全衛生法の施行に伴い、労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施が事業者に義務付けられた(従業員50人未満の事業場については努力義務)。

「福祉施設士行動原則」では、「4. 職員への姿勢」として行動⑦「福祉人材の育成に努める」と、行動⑧「働きがいのある職場を作る」を示しており、法人の求める人材像を、理念と照らし合わせて確立、育成し、次の世代の担い手育成を求め、また、適切な労務管理を通してよりよい職場風土の醸成の必要性を指摘している。

会員施設の実践から、法人理念に沿った人材育成や施設経営の取り組み、ストレスチェックの導入を通じた働きやすい職場づくりについて紹介する。

なお、ストレスチェック制度を含む改正労働安全衛生法の内容やメンタルサポートに関する諸情報については、厚生労働省の「こころの耳 働く人のメンタル・ポータルサイト」も参照されたい。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

勤務環境の改善、 誇りに思える法人を

社会福祉法人パレット会 事務局長 **藤田 和隆** (障 - 39期、No.5300)



新しい法人の価値を模索する日々から

社会福祉法人パレット会は、兵庫県南西部のたつの市に拠点を置き、2011(平成23)年4月に旧法人より独立した若い法人である。筆者は法人本部事務局長として新しいスタートを切った。とは言え、施設設備は旧法人をそのまま引き継ぎ、職員の大半も旧法人から施設に残った職員、利用者の顔ぶれも何ら変わりはなかった。就業規則も業務マニュアルもそのままの形からのスタートであった。

どのように新法人としての価値を見出すか、現場支援の内容や体制を見つめなおす日々が続いた。勉強していくうちに様々な価値観やアイデアが生まれてきた。その一端を紹介させていただく。

理念の浸透と徹底

社是や社訓、理念は、どの会社、どの社会福祉法人にもあると思われるが、どれだけの社員、職員がそれらを覚えているだろうか。風化してはいないだろうか。ベテラン職員でも理念を覚えていないことがあるかもしれない。

全国の法人それぞれに歴史や哲学があり、方針があると思う。これらが理念として反映されている。職員はそれを理解して初めて、その法

人に所属する福祉人としての実力を発揮できるのだと思う。

施設長をはじめ、全ての職員に理念の暗記を徹底した。口癖のように理念を言い合う環境にし、あつという間に職員一同共有することができた。理念は堅苦しく、抽象的である分とつきにくいのが、一度頭に入れてしまえば、かみ締めるほど考えるほど、とても深く、アイデアの源は全て理念からくるものと気づき始めた。

例えば、以前は会議でなかなか決着がつかない課題があった。視点がどうしても職員それぞれの価値観のレベルになってしまう。「生活」が福祉のテーマなのだから当然であり、それを議論するのが人間であるが、お互いを尊重しつつも、決着しにくい状態であった。今は、理念に沿っているかどうかを軸にした取捨選択の議論ができる。以前に比べてよりシンプルに決着できるようになったと思う。

人それぞれの価値観だけで福祉は語りきれない。施設という集合体において、理念の浸透と徹底は、皆をまとめて高みを目指す、大切な水先案内人となる。それを理解し納得しながら働く職員は皆、自分を誇りに感じているし、そのような職員が増えることは、法人の誇りでもある。

経営理念と基本理念、職員心得の3本柱

経営理念

社会福祉法人パレット会は、

- 一、職員の幸福を祈念
- 一、保護者との連携
- 一、地域に貢献
することを経営理念とする。

経営理念は、法人の示す理念である。職員が幸福でなければ、利用者を幸福にすることはできない。また、保護者との連携をうまくしなければ利用者を幸福にすることはできない。さらに、社会貢献を考えなければ福祉の名は語れないと考えている。

基本理念

- 一、利用者の権利擁護
- 一、利用者主体のサービス
- 一、地域に開かれた施設

基本理念は、法人が定める、福祉人としての模範理念である。工作中は、常に念頭に置かなければならない。利用者の権利はどこにあるか、利用者主体に考えられているか、を毎日考えるほど、福祉人としての自信や誇りが出るのだろうと思う。業務の忙しさから職員主体の合理性を求めてしまうと生活支援の本質からかけ離れてしまう。基本理念を忘れて仕事をしてはいけない。

職員心得

- 一、おもいやり
- 一、明るい笑顔
- 一、プロフェッショナル

職員心得は、職員としての規範である。思いやりがないと良い連携や信頼関係は生まれにくい。笑顔がないと職場は楽しくなくなる。プロフェッショナルの心意気がないと質が低下する。業務

を円滑に遂行するためには、この3つの意識がとても重要なポイントになる。

職員の幸福を追求する

経営理念にある、職員の幸福とは何だろうか。具体例としては、福利厚生や労働条件、給与所得がある。経営方針や評価、異動昇進もある。上司や同僚、部下との人間関係も大切である。さらには従業員満足度など、指標分析はとても大切なことであるが、法人経営者としてやるべきことは、職員が「この法人に所属している」ということ自体を誇りに思ってもらいたいと思う。

レベルの高い仕事をし、レベルの高い議論を交わし、哲学が生まれ、人生の成長を望めるような環境づくりが、職員の幸福を祈念する基本姿勢であるべきだと思う。

例えば、甲子園を何度も経験している強豪校と普通高校の野球部では何がちがうだろうか。料金が高くてもリピーターが後をたたない高級旅館など、ハイエンドであり続ける企業は、野球の強豪校と同じように鍛え方が違う。練習量も違う。物の捉え方も違えば、プロセスも違う。そして、仕事量も違う。だからこそ高品質であるし、そこで働く人間はそれを誇りに思うし、そこで働きたいと思うのだろう。

プロフェッショナルという意識づけ

職員心得にあるプロフェッショナルは、それを普段から意識しようというスローガンである。普段は淡々と生活支援業務をこなしている中、自分がプロフェッショナルであることを忘れては福祉人としての支援にはならない。個人的感情が沸き起こり、理念を無視し、虐待につながる暴言や暴力も簡単に生まれてしまう。

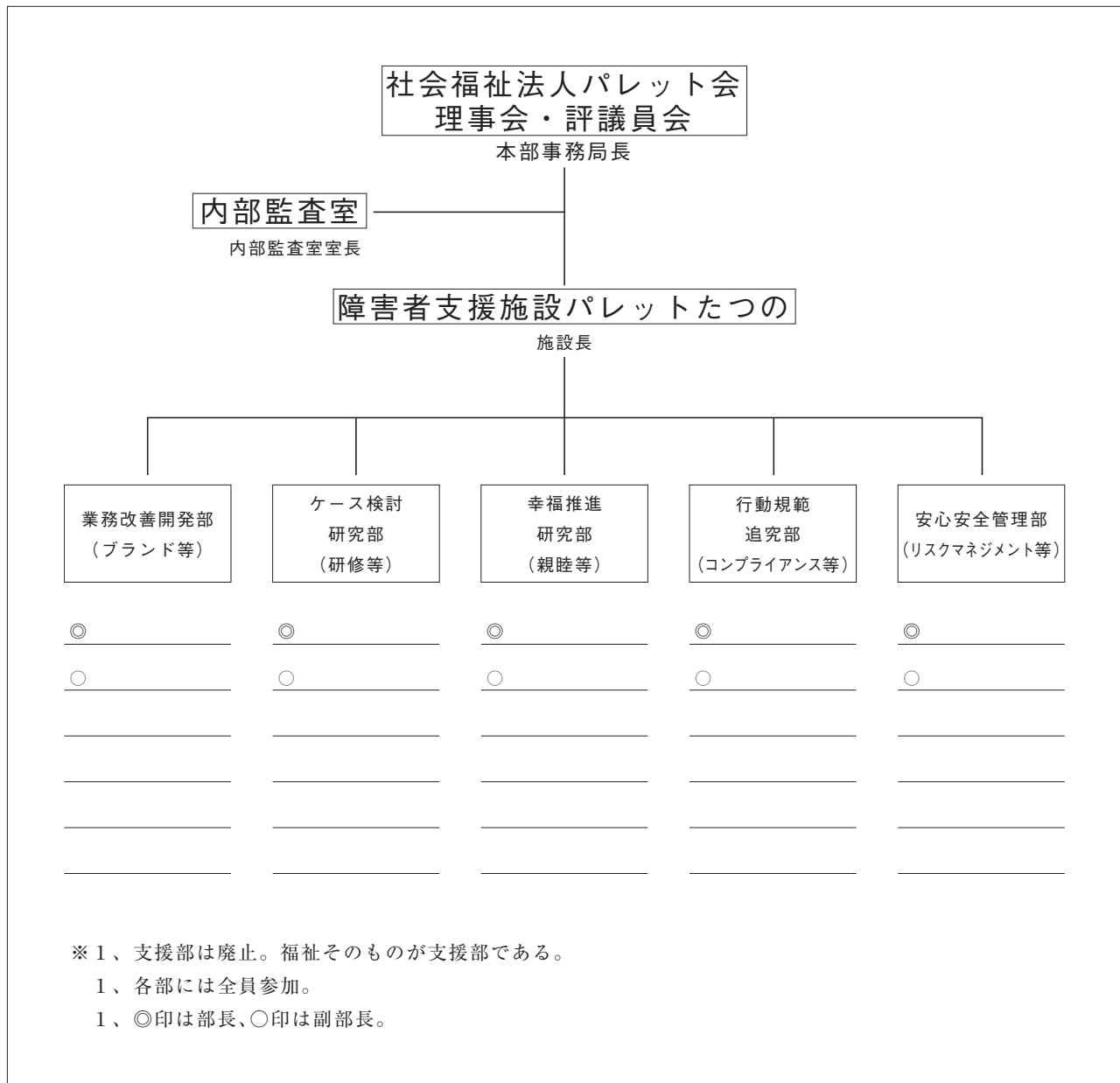
我々が「プロ」であるという意識付けの取り組みのひとつに、「ため口の禁止」がある。最初は、想像以上の大きな反発があった。丁寧語では

利用者との距離感が遠くなってしまふということらしい。今さら丁寧語で話すことなんてできないと。実は筆者自身も「ため口」の常習者であった。職員もそれを知っているのではなんの説得力もない。しかし、私が変わらなければなにも変えられない。利用者との距離感は絶対に変わることはないと強く訴え、4年経過した今では、職員の誰もが何の抵抗もなく丁寧語で利用者として接している。

ため口だからこそ、イライラしたら怒鳴る、命令する。その先には殴る、蹴るなど虐待につな

がるかもしれない。丁寧語というツールを使うだけで、どんなにうまくいかない時も、利用者に対してはプロフェッショナルでいられる。

ある日、職員からこんな報告を受けた。普段通っている病院へ行くと、看護師が患者に対し、大声で、「ため口」で検尿などの指示を出していたという。今までなんとも思わなかったのに、とても違和感を覚えたという。そんな違和感を抱けるようになったことは、職員の成長であり、誇りに思ってもらいたいし、法人の成長として誇りに思いたい。



平成28年度 組織図

職員参加型の施設運営

日頃から「経営者は全員」といっている。「理念を礎にどう運営するかは、私ではなく、あなたでもなく、我々。」と言っている。法人経営について新人にも意識してもらうことは、経営側の人間としてもとても心強いものがある。質の高いボトムアップとは、どのように経営を職員参加型にするかが大切だと思う。

当法人の施設の組織図は前頁表の通りである。以前は、支援部、事務部、看護部のように分かれていたが、そもそも事務も看護もすべて支援の一環であると考えて解体した。

5つの部署に分け、法人経営自体を職員が担っているという意識によって、気付きの鋭さが増してきたと思うし、職員の表情が生き生きとして自信をもって仕事に励めるという良い結果が得られている。

① ケース検討研究部

福祉、障害の研究、利用者個々に応じたケースの研究と提言及び、遂行管理

② 幸福推進研究部

人生をより豊かにする哲学を深め、行事や各種催し物、職員親睦などの計画企画

③ 業務改善開発部

社会福祉法人パレット会のブランドマネジメントの総括と提言。業務の合理化に関する総括と提言及び、遂行管理

④ 行動規範追究部

至高の福祉人を追究し、それに関する品質マネジメントの総括と提言及び遂行管理。コンプライアンス委員を兼ねる。

⑤ 安心安全管理部

危険箇所だけでなく連携なども含めた、リスクマネジメントの総括と提言、遂行管理

各部の業務分掌

みんな素晴らしい職員になると信じて

勤務環境の改善への取り組みについて一部を紹介したが、環境の改善というよりも意識の改善のようでもある。以前から職員の意識が低かったということはないが、逆に高めていたとも言えなかった。人間は誰でも気持ちの良い仕事がしたいと思っているはずである。それを運営側がしっかり評価していく体制を作ることが職場環境をよくすることに他ならないと考えている。

ひとつ課題がある。いわゆる「ついてこれない職員」が今まで以上に増えた。ただそれは、「できる職員」も増えたことと同様だととらえている。法人職員を評価する尺度が多様化し、より厳密になったと考えていけば、皆が皆、平均的評価であるということよりも有益ではないかと受け止めている。「ついてこれない職員」は、若手だけでなくベテラン職員にも出てくるかもしれない。そこをどうフォローしていくか。単に「できる人間」だけを評価し、年の功をおろそかにして未来の福祉はないと思っている。逆に年の功だけに重きを置いても、勢いのある若手職員に成長するチャンスを与えないのと同じになってしまう。

とはいえ、私はあまり心配していない。今は「ついてこれない」かもしれないが、いずれみんな素晴らしい職員になると信じている。理念を大切に、考え方をシンプルに、誇りをもって働ける環境があるだけで、人は必ず成長していくものだと考えている。



ストレスチェックの 取り組みについて

社会福祉法人大浦保育園

キッズスクールオオウラ 園長 北川 寿子 (保-24期、No.3268)



「子ども・子育て支援新制度」施行に向けて

社会福祉法人大浦保育園(以下、当法人)は、石川県金沢市に1971(昭和46)年4月に開設し、今年の4月で46年目を迎えた。「子ども・子育て支援新制度」の施行となった2015(平成27)年4月1日より、幼保連携型認定こども園「キッズスクールオオウラ」として事業を行っている。地域や行政、その他多くの方のご理解とご協力のもと、2012(平成24)年4月に現在の園舎が竣工でき、認定こども園への移行もおかげさまで新制度施行初年度に行うことができた。

職員のメンタル不調による退職が続いた

当法人がストレスチェックを実施したのは2015(平成27)10月だった。職員50人以上の事業



キッズスクールオオウラ

所がストレスチェックの実施を義務化された同年12月より2か月前である。当法人の職員数は40人弱であり、現在も事業所としての実施義務はない。

法的義務もない中でストレスチェックを実施するにいたった理由は、保育教諭にメンタル不調者が出て退職してしまったことである。保護者とのちょっとした連絡ミスが原因で、自分で自分の非を必要以上に責めて落ち込んでしまった。やがて入社拒否をするようになり、休職の手続きを取り、職場復帰できるようにも働きかけたが、その甲斐もなく、間もなく退職となった。20代の、まじめで将来も期待できる保育教諭だったので、園長である私からすれば、「それほどのことか」と、若者世代との価値観の違いに理解に苦しむところもあった。

さらに、当法人から他の20代の保育教諭のメンタル不調者が発生し、同様に退職することになってしまった。こうしてみると、若い世代に起こりやすいケースとして捉えてよいのか、園長になって初めてのケースであり、私自身もどうしたらよいか悩み、精神的につらい時期も経験した。

ストレスチェックの導入

当法人の労務管理上の手続きは、顧問の社

会保険労務士事務所に委託している。今回の件についてもお世話になり、また相談にもお世話いただいた。その中で初めて、改正労働安全衛生法に盛り込まれたストレスチェック制度があることを知った。

社会保険労務士からは、「不調者が続出したことは、組織として何か問題点があるかもしれないし、他の職員でメンタル不調発生の予備軍がいるかもしれない」との指摘があり、現状を把握する目的でストレスチェックの実施を勧められた。

認定こども園になって間もなく、メンタル不調者が立て続けに出てしまい、いつ同じようなことが起きるかという不安を私も抱えていた。今後当法人からメンタル不調者を出さないためにも実施を決めた。なお、義務化前に実施することで、国の助成金による補助を得られたことも、実施に向けた後押しとなった。

ストレスチェックの実施者探しに苦勞する

まず取りかかったのは、ストレスチェックをしてくださる実施者探しである。ストレスチェックを実施できるのは、産業医、保健師、労働衛生コンサルタント等である。最初は、公的機関である地域の産業保健総合支援センターが良いと聞き、問い合わせたところ、義務化を控えた駆け込み相談も多いのだろう。「向こう3か月間は予約でいっぱい」との返答。そんなに待ってはもらえなかったため、県内で早く対応してもらえる方を探したところ、労働衛生コンサルタントを紹介していただき、迅速に開始することができた。

ストレスチェックの内容と結果

ストレスチェックは、数十項目のチェック項目がある調査票を職員一人ひとりが記入し、その調査票を実施者（産業医、保健師等）に確認してもらい、高ストレス者の存在の確認を行う。結果は個人情報であり、職員から集めた調査票

は法人が見ることはできない。また、個々のストレスチェックの結果は、実施者から職員へ直接通知され、法人には知らされない。高ストレスと評価された職員は、医師との面談を行うことができる。また、職員10人以上の法人では、集団分析を行ってもらえる。

今回のストレスチェックの結果、当法人ではストレスが多いと思われる職員が数名いることがわかり、労働衛生コンサルタントから本人へ医師への面談等を勧めていただいた。

集団分析についても、仕事に関する負担度等が全国平均と比較されており、気になる点についてはアドバイスもいただき、今後の職場づくりに大変参考になった。

実施上の注意点

健康診断とは異なり、プライバシー保護のため、職員は診断結果を法人に提出する義務はない。法人として結果を知りたい場合は、職員の同意が必要になる。

診断結果の提供の拒否や、提供した診断結果の内容、高ストレス者の医師への面談申出等を理由にして、労働条件で不利益な取り扱いをすることは法律上禁じられている。これは、労働衛生コンサルタント、顧問の社会保険労務士からも、特に十分注意するように言われている。

今後の取り組みについて

将来有望な職員の中からメンタル不調者が出たことは、職員本人、同僚、保護者、園児、当法人にとって大変な痛手となった。今回のストレスチェックは、組織体制に不安を抱えた当法人にとって大変有意義な内容であったと思う。ただ、ストレスチェックは現状把握と分析に過ぎない。メンタル不調者の発生を予防に関することや、実際に不調者がでた際の対応に関しては、当法人では方針が定まっておらず、具体的

な対策がない状況にある。予防や不調者対応には、専門機関との協力が不可欠である。今回のストレスチェック実施をきっかけとして、ご縁のあった労働衛生コンサルタント等の協力をいただきながら、職員の職場環境をよくしていきたいと思う。

当法人では、ストレスチェックと併せて、ワークライフバランスの実現に向けて、次世代育成

支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した。内容は「職員のメンタルヘルス対策による精神衛生管理」と、「育児・介護休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくり」である(下図)。ひとつの対策だけでなく、総合的に働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい。

平成 27 年 10 月 1 日

社会福祉法人 大浦保育園 行動計画

1、目 的

当保育園では、職員が仕事と子育てなどの家庭生活を両立することができ、働きやすい職場環境をつくることによって、全員がその能力を十分発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

2、計画期間

平成 27 年 11 月 1 日 ～ 平成 30 年 3 月 31 日

3、目標と年次の計画

その1 職員のメンタルヘルス対策により精神衛生管理を行う。

平成 27 年度 メンタルヘルス研修会へ参加する。

平成 28 年度 職員に対して年 1 回のストレスチェックを行う。

平成 29 年度 メンタル不調者が出た場合の対処・対策をまとめた手引きを作成する。

その2 育児・介護休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を目指す。

平成 27 年度 育児・介護休業に関する規則の周知など啓発活動を行う。

平成 28 年度 産休・育児・介護休業で休業している職員に「園だより」を定期的に届ける。

平成 29 年度 介護実態を把握し、介護休業の取得を促す。



近年は通年採用が広がった職場も多くなったものの、新年度のはじまりは、新卒者を中心に新たな職員を迎え入れる機会である。入職者本人の業務への習熟はもとより、利用者・家族との関係づくり、職員間のチームワークの強化など、組織全体として一段ステップアップをするための大切な期間となる。

新たに加わった職員にとっては、上司や先輩職員のその都度の指示を待つのではなく、明確に示された業務手順に沿って自ら行動できるようになることが必要である。そして、どの職員が業務を行った場合も、迷いなく質の高いサービスが提供されるためには、法人の理念や施設の方針を反映し、仕事を具体的な形にした業務マニュアルの整備も大切である。

新年度事業として、新たなマニュアルの整備や既存のマニュアルの見直しを進めようとしている職場もあると考えられる。そこで、長年、現場職員を対象にマニュアル作成や見直しの研修指導を進めてこられた宮内克代氏からご寄稿をいただいた。

「ゴールでなくツール」 使いこなしてこそマニュアル

埼玉学園大学准教授 宮内 克代 氏



新年度を迎え、新たな顔ぶれとともに新たな事業に取り組む現場も多いだろう。どの職員が取り組んでも業務の質を一定程度担保できる業務マニュアルや、緊急事態の発生に備えた対応マニュアルの整備は、すぐに思いつく業務改善の一步であり、基礎ともいえる。

筆者は、縁あって福祉の現場の業務マニュアルづくりの研修を数年間に渡って担当させていただいた。その過程では多くの現場のマニュアルを目にする機会を得た。いずれも真面目に作られ、文面からひたむきさが伝わってくる内容であった。

その一方で、残念な光景を目にすることもあった。例えば施設を訪ねると、理事長室のキャビネットのガラス越しに、誇らしげに立派にファイリングされた「〇〇マニュアル」が法人の定款と並んでいる。そうした施設では、マニュアル作成に精力を使い果たしたのだろう。完成品がただ「飾ったまま」であることは想像に難くなかった。

今でも、日常の業務に密着していない「マニュアル」のようなものが現場で生み出されているのが実情といえよう。拙稿では、マニュアルに関する認識を整理し、マニュアル完成をゴールとするのではなく、日常のツールとして使いこなす続けていくためのポイントを考えてみたい。

「業務の標準化」は「三方よし」

そもそも、なぜ業務マニュアルをつくるのだろう

か。多くの方は答えるだろう。「業務の標準化」をして福祉サービスの質を高めるためだ、と。正解ではあるが、ではなぜ「業務の標準化」が必要なのか。以下の通り整理してみた。

- ① 仕事の効率を上げる
- ② 仕事のリスクを下げる
- ③ 利用者の満足度を高める
- ④ 暗黙知を形式知にする

まず、**仕事の効率を上げる**、は、いわゆる「ムリ・ムダ・ムラ」を減らし、同時に「抜けや漏れ」を無くすことでもある。マニュアルの構造は大きく、**業務フロー図、手順書、チェックリスト**に大別できる(図)。これらの要素が盛り込まれ、適切に執行されていけば、仕事の効率は上がると考えられてきた。

社会福祉基礎構造改革や介護保険制度の開始、福祉サービス第三者評価の導入を機に、現場に業務マニュアルは一気に広がったが、その背景には急速なサービス量の拡大がある。経験の浅い、不慣れな従事者が急速に増える中でサービスの質を担保するために、マニュアルの整備は必須だった。充実の方向性や内容は様々だが、今もこの流れは続いている。

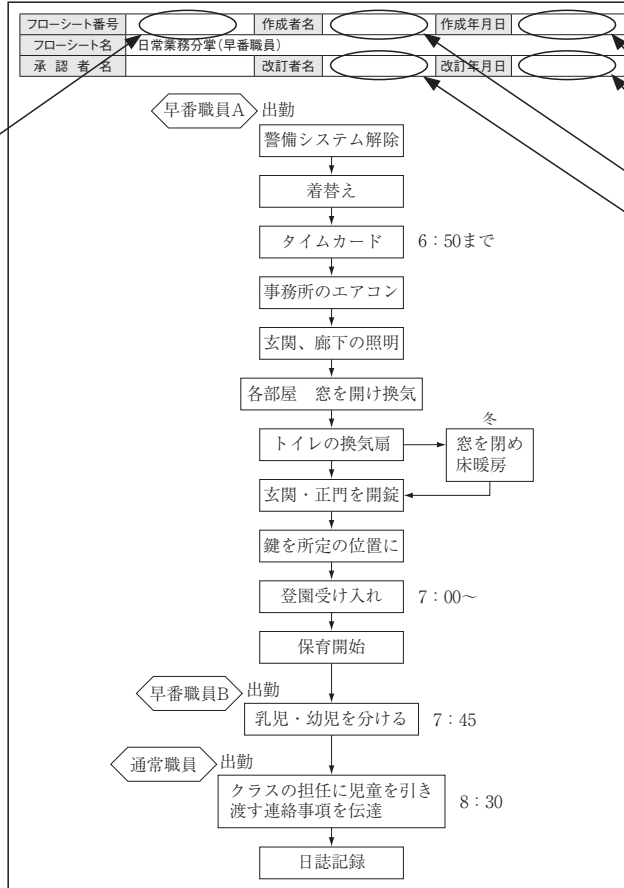
実際のところ、マニュアルがきちんとした「ツール」として使われていないという問題もあるのだが、このことは後述する。

次の、**仕事のリスクを下げる**、は、業務の安定性を高める意味が大きい。また、災害や

業務フロー図はなるべく1枚にまとめる

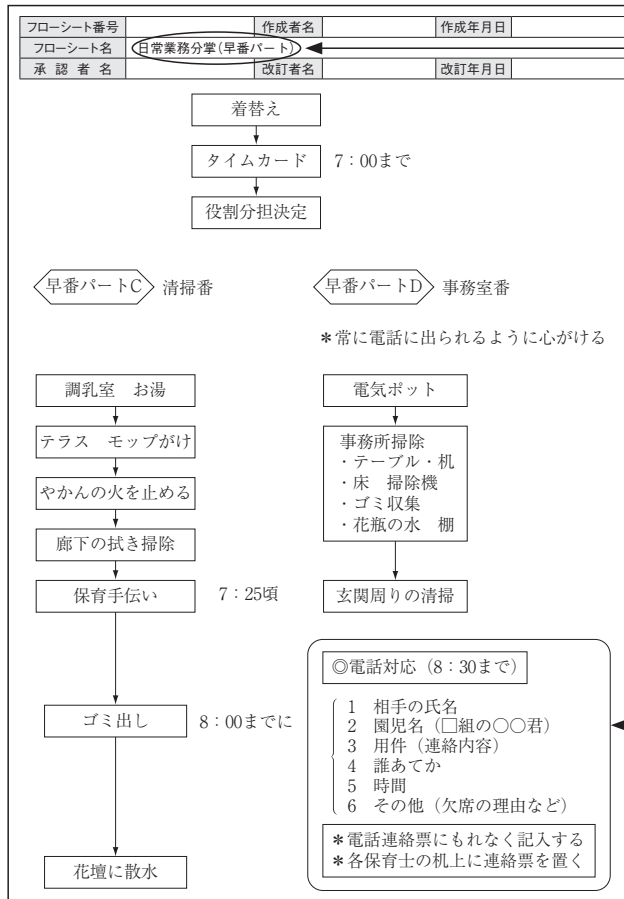
フローシート番号は、大分類(業務種類) - 中分類(細目) - 小分類(改訂番号) といった階層別の区分をする。

保育所における業務フロー図の例



作成者名と作成年月日、改訂者名と改訂年月日は必ず載せる。最後の改訂から時間が経ったマニュアルは、改訂の必要がないか検討の対象にする。

やるべきこと・やっではないけなことを具体的に書く



同じ時間帯に別の動きをする職員は業務フロー図も分ける。

注意事項は目立つように。(ケイ線で囲む、色やイラストを使う、など)

各業務の手順と留意事項の例

手順書番号	作成者名	作成年月日
手順書名	日常業務分掌(早番職員)	
承認者名	改訂者名	改訂年月日
時間	早番Aの作業	留意事項
6:40	・警備システムを解除して玄関解錠 ・事務所のセコムを解除する ・着替えをすませてから、タイムカードを押す(6:50まで) ・事務所のエアコンのスイッチ入れる	・自動車通勤の職員は、駐車場の門扉を入った後閉めるのを忘れないこと ・警備システム暗証番号をメモしておく
6:50		
7:00	・玄関内側、廊下の電気を必要に応じて付ける ・各部屋カーテンを開けて窓を開けて換気 ・トイレの換気扇まわす ・玄関・正門を開ける ・鍵を所定の位置に戻す	・冬場は換気後に窓を開けて、各部屋の床暖房を最強にしておく
7:00	(登園受け入れ) ・登園してきた親子に挨拶 ・0歳児の部屋で保育開始 ・登園してきた子どもの名簿チェック、連絡事項をメモ ・集金袋の受け取り	・集金袋による現金を預かった場合は、受け取り時に必ず金額を確認し、名前と名目を記録しておく ・休みの連絡があった場合は、休む理由、体調を確認する
7:45	(早番職員B出勤) ・乳児と幼児を分けた保育に移行	
8:30	(通常職員出勤) ・各クラスの担任に児童を引き渡す ・各クラス担任に連絡事項を伝える ・日誌(早朝番の欄)を記録する ・園長に報告	

分かりやすく、簡潔に書く

早番業務のチェックリストの例

チェックリスト番号	作成者名	作成年月日
自己チェックリスト	日常業務分掌(早番)	
承認者名	改訂者名	改訂年月日
自己評価基準		
早番職員		
<input type="checkbox"/> 警備システムの解除ナンバーを記憶している。 <input type="checkbox"/> 解除ナンバーを定期的に変えている。 <input type="checkbox"/> 事務所のエアコンは、適切な省エネの温度に設定してある。 <input type="checkbox"/> 保育室など各部屋の窓を必ず全開にして、換気を行っている。 <input type="checkbox"/> トイレのおいなどに気を遣っており、悪臭がする場合は清掃と消毒を行う。 <input type="checkbox"/> 鍵は所定の場所にもいつも置いてある。 <input type="checkbox"/> 登園してきた子どもの名簿チェック、連絡事項を確認してメモしている。 <input type="checkbox"/> 集金袋など現金を受け取る際は、必ず中の金額を確認している。 <input type="checkbox"/> 各クラスの担任に児童を引き渡す時には、保護者からの連絡事項を口頭ではなく筆記で伝えている。		
早番パート		
<input type="checkbox"/> 休みの連絡は指名だけでなく、休む理由や体調を確認している。 <input type="checkbox"/> できるだけ手際よく確実に作業が進められるように、手順書やフローシートを活用している。		

常にここに戻って確認する

事故に遭遇した場合も、予めマニュアルを整備することで、発生した被害を可能な限り軽微に済ませることも期待される。いざという時に利用者と職員を守るのもまたマニュアルなのである。

その次の、**利用者の満足を高める**には、苦情を減らす目的も隠れている。単に不適切な関わりを無くすだけではない。例えば 同じ利用者介助であっても、職員によって細かな所作が異なると、それは利用者の不満となり苦情につながる。マニュアルによって対応の平準化、サービスの均質化を図る。あるいは、利用者と

施設で支援内容を確認(チェック)して、結果として利用者の満足を高める働きが期待される。

最後の、**暗黙知を形式知にする**とは、個人の職人技を職場全体の力に高めていくために、マニュアルとして「見える化」をしていくことである。属人的な要素も未だ多く残っているのが福祉の現場の実情である。とはいえ、前段の「苦情を減らす」目的の達成も考えると、施設長としては、職人技とマニュアルの融合は避けては通れない経営課題である。

こうした目的を考えると、マニュアル整備を通じた業務標準化は、利用者にとっても、職員にとっても、そして経営者にとっても利のある「三方よし」であるといえよう。

対立構造にしない「職人技」との両立を

研修で業務マニュアルの作成を取り上げると、しばしば耳にするのは「うちの職場には馴染まない」という指摘や感想である。もう少し話を聴くと、業務そのものが整理されていない場合もあるが、むしろ特定の個人のがんばりや「職人技」が、ケアの質の維持を負っている要素が無視し得ない状況であることも少なくない。

利用者との関係形成を含めた個別対応の重要性は否定しないし、マニュアルも決して画一的なサービスの実施を推奨しているものではない。ただ、その「職人技」が何らかの事情で職場から失われた場合に、施設そのもののサービス水準が大きく低下するのであれば、経営管理者としては看過しにはできない。

ここでいう「職人技」が、利用者と支援者の関係構築のプロセスを別にして、特定の職員にしかできない知識や技術であるなら、それは暗黙知といえよう。施設長はそれを可能な限り言語化して形式知に改め、多くの職員がそれを実践できるように管理するのである。簡単なことで

はないが、その取り組みは明らかにマネジメントの領域に属する。

暗黙知を形式知にする具体策として、「職人技」をもつ職員自身にマニュアルを作らせる方法がある。しかし、無意識の内に行っている所作や配慮を書き記すことは、たとえ業務命令で取り組んだとしても難しい。そうであれば、新人職員を「弟子」としてつけることが考えられる。新人職員が手取り足取り教わる機会を、職場として意識的につくるようにしたい。

新人であれば、師匠がついても戸惑いや失敗も起きるだろう。実はその時こそがマニュアル作成の“旬”である。困った・うまくできないを、どうすればうまくできるか考え、マニュアルとして形にしていく。この経験が積み上がれば、施設の文化として継承できるツールができあがる。

この「弟子入り」は、個人の相性の問題もあり、組み合わせは施設長の腕の見せ所である。ある施設では、技の継承がなかなかうまくできず、イライラするベテランと落ち込む新人という構図に陥り、急きょ間を埋める中堅職員を組み合わせさせて乗り切ったとき。

いずれにしても、職人技とマニュアルを対立構造にしない配慮と工夫が必要になる。

小さなグループで少しずつ見直す

優れたマニュアルも、使われなければ、使って見直しがされなければ意味がない。マニュアルが活用されない理由をまとめてみた(別表)。

これらの解決のためには、職員参加によるこまめな更新と(更新履歴もきちんと管理すること)、職場全体への速やかな普及とさらなる改善の推奨ができるようにしておきたい。簡潔な原稿への整理や構造的で分かりやすい文書管理を含めて、相応の配慮と手間が必要になる。特に業務フロー図とチェックリストは、印刷して

マニュアルが活用されない理由

①参考にならない

- ・ 分かり切ったことしか書かれていない／長い
- ・ 手順が昔のままで見直されていない
- ・ 利用者によってやり方が異なることが説明されていない

②使いたくない

- ・ 一部の人がつくったもの
- ・ チームやリーダーがマニュアルに沿っていない
- ・ 内容がわかりにくい
- ・ 実際の作業がマニュアル通りかどうかチェックされていない

③見たい時に手元にない

- ・ すぐに手に取れない場所にある
- ・ ページが多くて必要な場所を探すのに時間がかかる
- ・ 個人ごとに最新のものが配られていない

「いつでも・どこでも・だれでも」参照できるように配備しておきたい。

マニュアルの更新は、まとめて大がかりに進めるよりも、こまめに少しずつ見直していくことをお薦めする。特に、業務に入りたての職員は、マニュアルを「使いにくい」と感じて、「自分がまだうまく仕事をこなせていないからではないか」と思う傾向がある。マニュアルの未整備に原因があったとしても、それを口に出せないことも考えられる。そこで、新人同士やチューター(エルダー、メンター、プリセプター等名称は色々ある)と呼ばれる先輩職員とともに小さなグループを編成し、身近な業務におけるマニュアルの確認と必要に応じた見直し作業をさせてみよう。コミュニケーションのとりやすいメンバー同士であれば、幅広いアイデアを出し合う建設的な議論も期待できる。

上司や施設長は、小グループのメンバーを励ましながらか見直しの達成体験をさせ、その次はより大きな課題の解決に向けた力づけをしていく関わりが求められる。まさにスーパービジョンであり、年によって小グループを組み替えるなどしながら、人事管理にも有効なツールとして位置づけをしていくようにしたい。

なお、使いやすいマニュアルへと完成度を高めるためには、一旦完成した後、改訂作業に携わらなかった別の職員が「使ってみる」ことをお薦めする。やりにくいという人が多ければ、冗長な記述を改めたり、作成時には気が付かなかった見落としを発見、修正した後に、今回のバージョンは完成となる。

もちろんマニュアルにも限界はある。想定しきれない事態の発生や、想定内であっても同時に複数の事態が進行すると、定められた手順通りに進められないことはままある。そうした時も、最後はチェックリストに戻り、抜けや漏れが無いかを確認するように運用していただきたい。

緊急時マニュアルを試す意味

災害や不審者の侵入等、緊急時のマニュアルは、日頃は目にするものではないものである。だからこそ、予行演習として試しに緊急マニュアルに沿った対応を行っておくことが大切である。

それは、マニュアルの内容の見直しの意味だけでない。本番の緊急事態が発生した際には、気持ちが動転してしまい、適切な対応ができなくなるのがよくある。事前にマニュアル通りの手順を実施した体験があれば、少しでも落ちついて対応ができる可能性が高くなる。緊急時のマニュアルには、手順の正しさを担保するだけでなく、精神的な拠りどころとなる効果が期待されている。

今の学生はマニュアル慣れしている

新人職員の研修にも、マニュアルをぜひ活用して取り組んでいただきたい。実は最近の学生は、アルバイト経験があると、マニュアルに沿った動作の指示には慣れているのである。業務マニュアルを利用することは、仕事のスタート地点を一緒にそろえる意味がある。さらに、マニュアルの改訂作業への参加を通して新人職員も早く職場に早くなじませ、仕事をより深く考えるきっかけにしていきたい。

【参考文献】

『福祉職場における業務標準化のためのマニュアルモデル～保育所版[改定版]』中村俊二・宮内克代 2009年、東京都社会福祉協議会

保育・住宅政策の一体化した推進を

社会福祉法人 善隣福祉会 善隣保育園 副園長

岡田 好史

(保-36期、No.5007)



急浮上した保育所待機児童問題から

2016年に入り、インターネットのブログへの書き込みをきっかけに保育所待機児童の問題が政策課題として急浮上している。総じて、未就学児を持つ保護者支援に対する社会的なコンセンサス(合意形成)が不十分であることの証だと考えられる。

厚生労働省の調べによると、全国の2015年4月1日現在の待機児童数は、約23,000人(前年比約1,800人増)と2015年9月に発表された。2015年度は、都市部の待機児童解消を目的のひとつとした「子ども・子育て支援新制度」がスタートしたが、それまで減少傾向にあった待機児童数は一転して増加に転じている。相次ぐ保育所等の増設と定員増が、待機児童数増加の「呼び水」となった格好だ。

また最近、厚生労働省が待機児童の定義に含めていない、いわゆる「隠れ待機児童」が約49,000人もいるとの大臣答弁もあり、改めてこの問題が注目されている。

筆者は2015年に、東京都心部や郊外の保育所を視察する機会を得た。それらを通して感じたのは、大都会と地方の格差が、想像以上に大きいことだった。また特に今後の課題として、保育政策と住宅政策(都市計画)の一体化が全国的に必要なだと認識した。小論では

各課題について考察する。

保育サービスの拡充に向けた取り組みから

認可保育所に入るため、就活(しゅうかつ)ならぬ「保活(ほかつ)」という造語が使われ始めておよそ5年になる。最近では、1年以上保活をやり続けても預け先が見つからず、職場復帰をあきらめ退職を余儀なくされる保護者も少なくないと聞く。

都市部では深刻な待機児童対策と保育士確保対策に直面しており、自治体も事業者も危機感の強さから様々な知恵を出し合い、施設の拡充だけでなく、大都会らしい斬新で革新的な保育サービスの創造に努めている。筆者が視察させていただいた保育所はいずれも個性的ですばらしい取り組みをされていた。

都内の多くの認可保育所は、都や区の指導もあり、1歳児の定員枠を多めに設定している。待機児童全体に占める1歳児の割合が52%(ゼロ歳児と合わせると75%)と、突出して高いためだ。しかし、保育士確保の問題で入所を断るケースも多いという。東京は、地方以上に保育士不足の影響が顕著だといえる。保育士の処遇改善を手段として必要保育士数の確保をめざす取り組みも続けられているが、都市部への人口の流入や、それに伴う

保育所利用希望者の増加に、自治体の新たな保育所の開設が追いついていない。そこで東京都では、認可保育所ではない「認証保育所」の開設にも力を入れている

認証保育所とは、東京都の福祉改革の一環として平成13年度に発足した、東京都独自の保育施設である。法的には認可外施設として扱われるが、都や区市からの助成があり、“準”認可保育所と考えてもよい。平成27年4月現在、東京都全体で約700園あり総定員は約24,000人を数える。東京都以外の県市などでも独自の“認証”による保育施設があり、厚生労働省は、これらを地方単独保育事業と呼称している。

認証保育所の特徴は、施設基準や職員配置基準が認可保育園に準じており、大都会特有の多様化する保育ニーズに応えている点にある。さらに、保育料に上限を設け、認可保育所と差が出ないように工夫されている。また、認証保育所の運営主体には株式会社が多く、それぞれがサービス向上にしのぎを削っており、特色ある保育を展開している。特に、サービスの付加価値を決する「教育メニュー」に関しては、各社独自のノウハウと実績を持っており、注目に値する。

若年子育て世代の負担軽減を

待機児童問題を解決し、子どもの最善の利益を考慮した上で、希望する保育を全ての人ができることが望まれるが、その延長線上や少子化対策の観点からは、「保育園義務教育化」（全ての子どもが小学校同様に入園する）を主張する意見もある。しかし、そのためには幼保一元化が完全になされることが大前提といえよう。

「子ども・子育て支援新制度」の目玉ともいえる幼保連携型認定こども園も、現時点では

中途半端な組織構成といえる。介護施設にも似た「利用者との直接契約方式の導入」が一部なされ、将来の義務教育化を見据えた組織構成にはなっていないように思われる。

実際、4、5歳児の保育園・幼稚園在籍率は100%近くとなっており、実質的に義務教育化していることを考慮すると、今後は保育園・幼稚園の年長・年中部分を義務教育化（無償化）し、若年子育て世帯の経済的負担軽減を図るべきだと考える。

地方を悩ます人口減少と空き家問題

急激な人口減少社会の中で、保育に限らず働き手不足の解消には、女性の就業率アップは欠かせない。ただこの間、子育て時期に入る女性の就業率の低さ（いわゆるM字カーブ）は、数年前と比較してかなり改善し、最低となる年齢層（35～39歳）でも就業率は7割を超えている。今後、大幅に就業者が増加するとは考えにくい。また、都市部への人口流入が続いていることから、人口密集地域での保育ニーズは当面高いまま続くだろう。

一方、人口の流出が続く地方では「空き家問題」が一層深刻である。政策としては「住宅ストック数の過剰供給」にもメスを入れ、既存建物の有効活用が一層望まれる。

筆者の地元（熊本県日吉市）で不動産仲介業を営む人物に話を聞くと、空き家問題はここ数年でより大きくなった。登記簿謄本上に記載されている所有者の住所と現住所に相違があり、所有者へ連絡を取ることさえ困難なケースも多い。また、所有者への連絡がとれたとしても、多額の費用をかけてリフォームした上での賃貸や、ましてや売却はなかなかしない。仮に賃貸や売却の意思を示す所有者が東京に住んでいる場合、東京の感覚で賃借料や売却額を希望され、買い手や借り

手もなかなかつかないとのことだった。

地方都市の空き家は郊外部で特に目立つ。これは全国的に似た傾向ではないだろうか。当市の場合、公共交通機関が未発達という事情もあって、郊外に住む高齢者が近年は病院やスーパーに近い市中心部へ移り住んでいる。その結果、地の利のない土地・建物はますます買い手や借り手が見つからず、空き家として放置される状況が加速化している。

その上、中心部へ移住できるのは、経済的に余裕のある一部の高齢者世帯に限られる。このような実態を聞くと、国が2004年から推進している「コンパクトシティ」の実現は厳しい状況だ。

子育て世代を支援する住宅政策の普及を

空き家問題への対応や、子育て世代への生活支援に向けた解決策の一つとして、「定期借家契約」と「住み替え型リバースモーゲージ」の有効活用を期待したい。

定期借家契約の最大のメリットは、期間限定で建物の賃貸借ができることである。その結果、家賃が低く設定でき(相場より1~2割ほど安い)、子育て世代の住居費負担を安く抑さえ、家主側にも入居者が長く居住することによるリスクを避けられるなど、貸主・借主双方にメリットがある。

しかし、平成26年度の住宅市場動向調査によれば、賃貸契約の種類において定期借家の普及率はわずか3.2%となっており、まだまだ認知度は低い。

そうした一方、人口減少や空き家増加に支援を行う金融機関も現れた。茨城県水戸市に本店を置く常陽銀行では、2013年9月から開始した住み替え型リバースモーゲージと、2014年10月からは「まちなか定住促進ローン」を同県土浦市、J T I(一般社団法人 移住・

住み替え支援機構)と連携して開始し、不動産関係者の間で話題となっている。

一般的ナリバースモーゲージは、自宅を担保にした融資で、住み慣れた自宅で暮らしながら生活資金を得て、契約者の死亡後に担保とした自宅を処分して返済を行う仕組みである。1981年に東京都武蔵野市で導入され、当時は話題になった。しかし、マンションや借地権つき住宅が対象外であることや、「自宅の評価額(土地のみ)が一定以上でないと利用できない」、「地価下落や金利上昇などがあると、融資額の減額や打ち切りのリスクがある」といったデメリットから、普及していない。

一方、住み替え型リバースモーゲージとは、持ち家を長期的に借り上げ、終身にわたる賃料保証をし、子育て世代にも賃貸し、保証賃料を引き当てにし資金を借り入れることができる制度である。

高齢者の持ち家を活用したリバースモーゲージ型の融資制度では、子育てを終えた高齢者世帯は高齢者に適した手頃な広さの住宅への住み替えを可能とする。また、借り上げ主体(J T I)が子育て世帯を中心に幅広く賃貸(定期借家契約を活用)し、借り上げ主体は高齢者の死亡時まで継続して契約、長期にわたって借り手がない、といった異常時リスクは国の基金が保証しているとしている。

このように、地域金融機関と自治体との協働により、地域の実態に即した、空き家問題と中心市街地活性化、並びに子育て世帯支援への取り組みは、早急に他の自治体でも取り組むべきだと考えられる。と同時に、リバースモーゲージ先進国である米国のように、中古住宅市場の整備と併せながら、政府関連機関が一元的にリバースモーゲージ特有のリスクマネジメントのシステム作りを推し進めていく必要があるだろう。

東海・北陸ブロックセミナー富山大会 開催報告

平成28年2月25日(木)～26日(金)、富山県総合福祉会館サンシップとやま(富山市)にて、平成27年度東海・北陸ブロック福祉施設士セミナー富山大会が開催された。東海・北陸各県より34名の参加者が集い、2日間にわたり福祉施設士としての果たすべき役割や、福祉の可能性について活発な意見交換が行われた。セミナーの概要について報告する。

開会式では富山県福祉施設士会谷井晃会長の主催者挨拶に続き、富山県社会福祉協議会会長の岩城勝英氏より祝辞をいただいた。

引き続き、日本福祉施設士会高橋紘会長が「福祉施設の現状とこれからの課題」と題し基調報告を行った。社会福祉法等の一部を改正する法律案等、社会福祉施設を取り巻く多くの環境変化について解説するとともに、福祉施設士の現状活動や今後の進むべき方向性、課題整理について報告がなされた。

その後、「地域福祉からみる社会福祉法人の可能性—コミュニティソーシャルワークの可能性を考える」と題し、富山県福祉カレッジ学長・東北福祉大学大学院教授・日本社会事業大学名誉教授・(公財)テクノエイド協会理事長を務める大橋謙策氏より講演をいただいた。

大橋氏は、日本における社会福祉制度の経緯や自身の経験を織り交ぜながら、地域福祉サービスの考え方、それに伴う社会福祉法人の

あり方について実践に基づいた報告をされた。特に、対象者を制度に当てはめるのではなく、本人のニーズを起点に支援を調整するという考えを前提に「社会福祉法人は生活のしづらさや困難さを抱えた人、脆弱性のある人(バルネラブルな人)を発見し、支援するアウトリーチ型のソーシャルワークを実践するという福祉の原点に戻らなくてはいけない」と力強く呼びかけた。

セミナー2日目は、富山県厚生部の車谷市朗



大橋 謙策氏

次長より、平成28年4月1日より施行の「障害のある人の人権を尊重し県民皆がいきいきと輝く富山県づくり条例」について講演をいただいた。車谷氏は、制定の背景や概要等について解説した後、条例及び差別解消ガイドラインにある合理的配慮や障害を理由とする不利益な取り扱いについて具体例を交えて報告した。条例施行後について、「個別事案ごとに具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断していくことが求められる。また、その事例を検証し積み重ねていくことや、県民への条例普及活動に注力していきたい」と話した。

閉会式では、石川県福祉施設士会の正木



車谷 市朗氏

伸一郎会長より2日間の総括をいただき、本セミナーを締めくくった。

(文責 富山県福祉施設士会事務局)

九州・沖縄ブロック海外研修報告

九州・沖縄ブロックでは、平成27年度海外視察研修を平成27年11月21日から11月24日までの日程で、タイ・バンコク市で実施し、添乗員を含めて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。以下に、研修内容の概況を報告する。

【研修概況】

海外研修も8回目となり、事業としては定着してきたが、今回も昨年同様、参加者募集には苦勞することになり、添乗者を含め10名の参加となった。全社協・国際部から紹介いただいた施設と併せて、やや過密なスケジュールであったが、4施設を視察した。

最初に、『Foundation For Slum Child Care』という、スラム地区にある児童福祉施設を訪ねた。ここでは、貧困や犯罪により親が育てることができなくなった子ども達を日中預かっている。タイ国内だけでなく、ラオスやミャンマーと

いった隣国の子ども達も預かっている。預かるだけでなく、親たちへの教育や子育て支援も行っ



Foundation For Slum Child Careにて説明を受ける



0歳から5歳まで100名の子どもが預けられている。代表者によるプレゼンのあと、保育室等を案内して頂き、子ども達の歌での歓迎を受ける。

次に、『Ditsara Nursing Home』というリハビリテーションをメインにした有料老人施設を視察した。2施設で200名の利用者がいる。看護学校も併設されており、卒業生の20%はそのまま当施設に就職するという。利用料は月に2万バーツ、日本円で6万5千円程度。平均月収が1万2千バーツ程度のタイでは高級な施設の位置づけで、高所得層が対象となっている。

3番目に訪れたのが、『Phrapradaeng Home For The Disabled People』という、生活支援を行うタイで初めての障がい者支援施設である。18歳以上の男女を対象に、生活支援、リハビリテーション、レクリエーションなどのサービスが



Ditsara Nursing Homeにて。開設4年目の新しい施設で、責任者も若い



Phrapradaeng Home For Disabled Peopleは1941年設立。入所者数も490名と大規模である

提供されている。

最後は、『Phrapradaeng Ocatinal Rehabilitation Center For The Disabled Person』という障がい者の職業訓練センターを視察した。日本でいう就労支援施設で、コンピュータ、皮革加工、手工芸、被服縫製などのコースがある。それぞれ、選択したコースで熱心に作業に従事されていた。ここでの職業訓練を通し、自立した生活ができるよう援助することで、わずかではあるが、一般企業への就職事例もあるとのことだった。

詳細なレポートは、日本福祉施設士会のホームページにも掲載したので参照されたい。

【団長所感】

タイは、東南アジアの中では先進的な発展も



Phrapradaeng Ocatinal Rehabilitation Center For The Disabled Personでの職業訓練



Ditsara Nursing Homeの職員の多様なヘアスタイル規定

有するところだが、今回訪問した施設の現況を見ても、福祉への公的資金投入は少なく財政基盤は弱い。それを寄付やマンパワーで補っている。現在、全社協で行われている「アジア社会福祉従事者研修」によるソフト面での支援はかなり定着してきているが、量の拡大は限界がある。研修を通して、「今後本会もこの事業に何らかの貢献ができるのではないか」、「国情や文化の違いを前提としつつ福祉分野での国際交流を図っていくことは、今後必要」との思いを大にした。

今回は、前回カンボジアで行ったような地域住民との直接の交流の機会はなかったが、いずれの視察先でも温かい歓迎を受けた。施設の視察だけではなく、“現地での地域の方々と交流”も今後メニューに加えていけたらと思う。

全般を通してハードなスケジュールであったが、参加者全員、訪問施設での受講、交流共に熱心で、真摯に研修と向き合っていた。本会の「学習団体としての特性」を改めて感じる事ができた。これは、私たちが快く受け入れて頂いた各施設の代表者やスタッフの方々、通訳を務めて頂いた花栗佳江さんと現地のソムラックさん(全社協研修修了生)のご尽力に負うところが大きい。改めて感謝したい。また、視察先の紹介や手配等でご協力いただいた全社協国際

部、今回も視察先の手配から日程全般にお世話頂いた(有)スクエアの安達さんにもお礼を申しあげたい。

最後に、今回の研修が参加者各位にとって少しでも有意義なものとなることを願い、また、全員同士の絆が深まることを期待したい。

(文責 九州・沖縄ブロック長、
熊本県福祉施設士会会長 岡田好清)



皮革加工に集中して取り組む様子

あんな

日本福祉施設士会

2月10日～3月の活動報告

日付	内容
2月10日(水)	生涯研修委員会
2月19日(木)	総務委員会
3月16日(水)	理事会(第2回)
3月16日(水)	代議員会(第2回)

会議報告

生涯研修委員会 2月10日(水)

生涯研修委員会では、①平成27年度生涯研修事業の進捗報告および、②28年度生涯研修事業について検討を行った。

特に②について、近年は参加者数が減少している中で、社会福祉法人制度改革や人材確保等のテーマ設定や講師の選定、開催要項の作成や周知方法についての意見があった。具体的には生涯研修委員長を中心に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19日(金)

総務委員会では、①平成27年度事業の進捗状況および決裁見込の報告、②28年度事業および予算について検討を行った。

①について、会員減少が続く中で新規会員へのアピールの強化について意見があり、ブロック・都道府県組織への支援や全国組織と連携した取り組みについて意見があった。

②については、新規事業として広報委員会

で検討を進めている会員のメールアドレス登録とメールマガジンの発行に関連して、会員のアドレス登録は、ブロック・都道府県組織の活動支援にも活用できるとの意見があった。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。

理事会(第2回) 3月16日(水)

3月16日(水)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27年度事業進捗状況について

【議案】

- ①平成27年度第一次補正予算(案)について
- ②平成28年度事業計画(案)について
- ③平成28年度予算(案)について

代議員会(第2回) 3月16日(水)

代議員会に以下の3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28年度事業計画(案)について

第三号議案：平成28年度予算(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28年度事業計画

社会福祉法人制度改革が進められ、法人を主体とする経営が強く求められる中、全国社会福祉協議会は「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告をとりまとめ、業界として率先して、社会福祉法人・福祉施設の「顔」ともいべき福祉施設長の質の向上をめざすことを提言している。

本会は、こうした動きを踏まえて、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28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) 施設経営にかかる情報の提供・共有

全会員のメールアドレス登録を進め、施設の経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提供・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

施設の経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、組織マネジメント推進に必要な能力の向上をはかる。

(第1回)「基礎から学ぶ会計実務」

平成28年7月12日(火)～13日(水)

(第2回)「法理と情理の人材マネジメント」

平成28年8月23日(火)～24日(水)

(第3回)「財務規律の確立と持続可能な施設経営」

平成28年9月15日(木)～16日(金)

(第4回)「法務課題とリスクマネジメント」

平成28年12月11日(日)～12日(月)

(第5回)「福祉施設長がつなぐ地域と人」

平成29年1月30日(月)～31日(火)

会場は全社協・会議室(東京都千代田区)、定員は各60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姿勢や態度の確認や、今後の福祉施設経営の方向性の共有、会員相互の交流促進を目的に、「第38回全国福祉施設士セミナー」を開催する。

テーマ：「社会福祉法人制度改革に 대응する福祉施設経営とは(仮称)」

開催期日：平成28年7月6日(水)～7日(木)

会場：全社協・灘尾ホール

定員：150名

(3) ブロック・都道府県組織活動支援事業の実施

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し、都道府県福祉施設士会活動の充実に向けて支援する。

3. 広報・情報提供体制の強化

各種制度・施策にかかる情報提供をはじめ、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、都道府県組織活動の共有を図る。

(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・都道府県組織活動について情報提供を行う。会報は発行後、PDFファイルにてホームページで公開する。

○「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。

○「あんでな」、「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。

(3) メールマガジンによる情報提供

「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」を月1回発行する。携帯端末でも手軽に読めるメール配信とし、日常業務の確認「今月のチェックリスト」、他分野の基礎知識「時事／用語解説」、「リレーコラム」等を掲載する。会員の電子メールアドレス登録案内の後に発行する。随時臨時号を発行し、研修等の案内周知にも活用する。

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。

(1) 会員の属性傾向の把握と活用

会員のメールアドレス登録と併せて施設種別以外の職種等の属性傾向についても把握し、会員実践の発信を強化する。

(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

「福祉QC」の考え方および手法について、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28年6月13日(月)～14日(火)

会 場：全社協・会議室

定 員：90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27回『福祉QC』全国発表大会」の開催

開催期日：平成28年11月21日(月)～22日(火)

会 場：全社協・灘尾ホール、会議室

定 員：130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。

4. 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、財政の再建など直面する課題の解消にむけた取り組みを行うとともに、組織体制や事業の見直しについて議論を進める。

(1) 組織体制・事業の見直し、財政の健全化

本会の組織体制や事業について継続的な検討を進めるとともに、引き続き財政の健全化を図る。

(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40期(平成27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確保と加入促進を図る。第41期(平成28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。

全社協・出版部と協力して書籍の会員割引販売を期間限定で実施する。

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

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。

「全社協・出版部書籍」会員向け・期間限定割引販売のご案内 (5月31日まで)

全社協・出版部では、本会会員向けに書籍の割引販売を期間限定で実施中です。

期間中に、専用の注文申込書*を用いて「全社協出版部受注センター」宛に直接FAXで注文いただいた全ての書籍(雑誌を除く)を10%割引とし、さらに下記書籍については20%割引でご提供いたします*。割引期間は、5月31日までの注文分です。

職員研修や経営管理の向上にぜひご活用ください。

*「専用注文申込書」は、本会報4月号に同封する他、本会ホームページからもPDFファイルでダウンロードできます。必ず会員番号をご記入ください。

*ご購入額・冊数によって荷造・送料を書籍代金とは別に申し受けます。1回あたり10冊以上または1万円以上のご購入の場合は送料サービスとします。

20%割引対象書籍 (金額は全て本体価格・税別)

●『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト』(全4冊)	1,000円	→	800円
●『「福祉QC」活動ガイドブック』(全4種類)	1,400円	→	1,120円
●『全社協ブックレット⑥ 変革のなかの福祉施設長』	700円	→	560円
●『財務諸表の作成と情報開示のポイント』	2,300円	→	1,840円
●『社会福祉法人監事監査の手引き』	1,800円	→	1,440円
●『保育年報2015』	2,400円	→	1,920円

●日本福祉施設士会 平成28年度資金収支予算

(単位:円)

科目名称	27年度当初予算	28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>	19,500,000	18,525,000	△975,000	
会費収入	19,500,000	18,525,000	△975,000	28年度会費収入
<事業収入>	16,440,000	13,940,000	△2,500,000	
参加費収入	16,280,000	13,770,000	△2,510,000	研修会参加費収入
資料・図書等頒布収入	80,000	90,000	10,000	名刺・表示板頒布収入
広告料収入	80,000	80,000	0	会報掲載広告料収入
<受取利息配当金収入>	6,000	5,000	△1,000	
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	3,000	△1,000	積立預金利息収入
<その他の収入>	60,000	66,000	6,000	
雑収入	60,000	66,000	6,000	会報有料購読料収入
[事業活動収入計] (1)	36,006,000	32,536,000	△3,470,000	
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>	23,995,000	21,256,000	△2,739,000	
諸謝金支出	3,031,000	3,046,000	15,000	研修会講師謝金、会報原稿執筆料
役職員旅費交通費支出	8,230,000	7,750,000	△480,000	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	362,000	462,000	△100,000	研修会講師旅費
消耗品費支出	537,000	422,000	△115,000	研修会時封筒・名札・証書代
印刷製本費支出	3,430,000	2,989,000	△441,000	会報印刷費、研修会資料冊子印刷費
通信運搬費支出	1,640,000	1,481,000	△159,000	会報・研修会要項等送付費
会議費支出	1,690,000	922,000	△768,000	会議時昼食・茶代、研修会時昼食・交流会代
資料図書費支出	43,000	26,000	△17,000	研修会時配布図書代
広告宣伝費支出	870,000	800,000	△70,000	ホームページ管理費
委託費支出	239,000	229,000	△10,000	研修会参加受付手数料
手数料支出	367,000	344,000	△23,000	資料発送・封入作業費
賃借料支出	3,471,000	2,700,000	△771,000	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大会副賞代
<事務費支出>	1,025,000	819,000	△206,000	
消耗品費支出	22,000	16,000	△6,000	ラベルシール代
印刷製本費支出	300,000	250,000	△50,000	会議資料等印刷代
通信運搬費支出	450,000	300,000	△150,000	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	3,000	3,000	0	契約時印紙代
渉外費支出	10,000	10,000	0	慶弔費
<販売原価支出>	0	19,000	19,000	
仕入支出	0	19,000	19,000	会員名刺有償作成成分仕入費用
<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	ブロックセミナー助成金
<負担金支出>	1,350,000	1,350,000	14,000	会計処理・事務・LAN負担金
[事業活動支出計] (2)	35,214,000	32,288,000	△2,926,000	
【事業活動資金収支差額】 (3)=(1)-(2)	792,000	248,000	△544,000	
[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	3,000	△1,000	積立預金利息分積立支出
[その他の活動支出計] (8)	4,000	3,000	△1,000	
【その他の活動資金収支差額】 (9)=(7)-(8)	△4,000	△3,000	1,000	
[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)	788,000	245,000	△543,000	
【前期末支払資金残高】 (12)	7,148,000	8,834,000	1,686,000	
【当期末支払資金残高】 (11)+(12)	7,936,000	9,079,000	1,143,000	

日本福祉施設士会会員メールアドレス登録のお願い

本会では平成28年度事業として全会員の電子メールアドレス登録を行い、諸情報の迅速かつ簡便な提供を進めます。従来からの会報「福祉施設士」（隔月発行）とは別に、携帯端末でも気軽に読め、施設経営のヒントとなる情報をお届けします。ブロック・都道府県福祉施設士会からのご案内にもメールを活用します。

アドレスの登録は、セキュリティや配信機能に実績のある外部のメール配信サービスを利用し、専用の登録ページを設けます。登録、追加、更新、削除手続きは各会員の機器で直接行ってください。パソコン、スマートフォン、従来型携帯のいずれのアドレスでも登録は可能です。

お届けする情報

- 「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」の発行(5月より 毎月1日)
 - 「施設経営・今月のチェックリスト」 ※月々のテーマ別の留意点と解説
 - 「時事／用語解説」 ※他分野の基礎知識についての会員相互の学び合い
 - 「福祉施設士リレートーク」 ※仕事に元気の出るポジティブリレー!

他、研修情報等を適宜ご案内します。

- 研修事業の開催案内(随時発行)

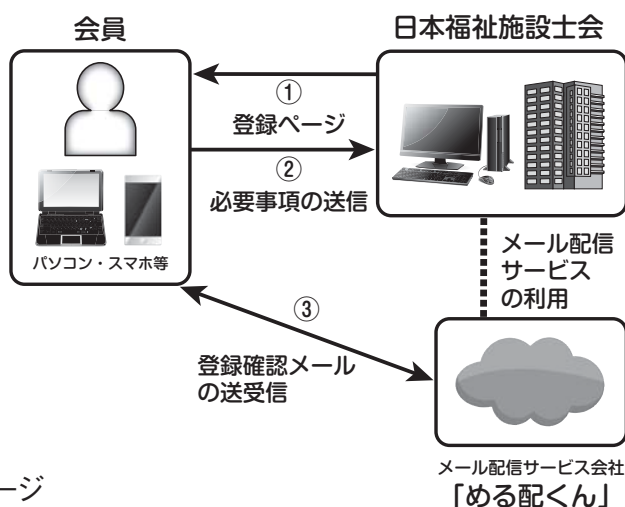
※メールサイズを抑えるため、ファイル添付はしません。開催要項を掲載した本会ホームページをご案内し、受講のポイントをご紹介します。

- ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※ブロック・県内の会員に限定送信。開催地近隣のブロック・県会員にもお送りする場合があります。

登録手続き方法

- ① 日本福祉施設士会ホームページから専用の登録ページへ進む。
- ② アドレスその他必要事項を記入して送信(この時点では未登録です)
- ③ 記入したアドレス宛に配信サービス会社(める配くん)より確認メールが届き、そこに示されたURLのページに進み、確認ボタンを押して手続き完了。



アドレス登録は、日本福祉施設士会ホームページ
<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/> からお進みください。

福祉の動向

「社会福祉法等の一部を改正する法律」成立

平成28年3月31日、国会で社会福祉法等の一部を改正する法律が成立した。

平成28年4月1日からの主な改正事項は以下の通り。

● 事業運営の透明性の向上

- ◇ 閲覧対象書類に、現況報告書、定款を追加、閲覧請求者を国民一般へ拡大
- ◇ 財務諸表、現況報告書、定款の公表にかかる規定の整備

● 財務規律の強化

- ◇ 役員等関係者への特別の利益供与を禁止
- ◇ 会計基準の省令への位置づけ

● 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あたり、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

● 行政の関与のあり方

- ◇ 所轄庁の変更(2以上の都道府県で事業を行う法人については、地方厚生局から法人本部のおかれた都道府県に変更。主たる事務所を指定都市におく法人は都道府県から指定都市に変更。)

● 社会福祉施設退職手当共済制度の見直し

- ◇ 長期加入者に配慮した給付水準の見直し、共済加入期間の合算制度の充実、既加入者に対する公費助成は維持した上で平成28年4月1日以降に障害者総合支援法に関する施設・事業に入職する職員に係る公費助成の廃止

評議員会の必置等の経営組織のガバナンスの強化、社会福祉充実残額の明確化等については平成29年4月1日施行となっており、詳細については、社会保障審議会福祉部会の議論や、今後発出される政省令を参照されたい。

日 程	予 定 事 業
4月26日(火)	平成27年度事業・会計監査(全社協)
5月10日(火)	平成28年度第1回理事会・代議員会(全社協)
6月13日(月)～14日(火)	第21回「福祉QC」入門講座(全社協)
6月30日(木)～7月1日(金)	九州・沖縄ブロック福祉施設士セミナー(福岡市内)

<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。

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

第40期福祉施設長専門講座を修了してご入会いただいた皆様を心から歓迎いたします。本会が実施する諸事業を通して、ご自身の研鑽や後進の育成、そして何よりも施設福祉と地域福祉の向上へのお手伝いができるよう努めて参ります。

「論点・福祉施設長」では、日本財団の竹村利通氏と和田真氏から社会変革の動きとリーダーの姿勢についてご示唆いただきました。自らを組織にとっての「異物」と称した竹村氏は、組織に新たな視点を持ち込むことで生まれる事業の手ごたえを感じつつも、まだまだ満足はいかないと、粘り強く取り組むことの大切さを語りました。

社会福祉法等の一部を改正する法律案が参議院を通過し、衆議院に再度回付され、3月31日に可決、成立となりました。完全施行は当初予定通りの平成29年4月1日であり、これから法人の組織見直しを含めた対応が大変慌ただしくなります。本会事業においても、会員の皆様に適切に情報をお届けできるようにいたします。その手段のひとつとしても、39頁でご案内したメールアドレスの登録をどうぞよろしくお進めくださいますようお願いいたします。

福祉施設士 4月号

平成28年4月15日発行 通巻313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/
庄司 英子/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!

会員数
24.7万人
(平成27年7月現在)

豊富なサービスメニュー

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