

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

実践の高度化と効率化を 推進する

「福祉施設士行動原則の実践～組織への姿勢」

2016

06

June



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」

法人主体の意識で実践できる福祉施設長を育てる

社会福祉法人仙台市社会事業協会 副会長・常務理事

母子生活支援施設 仙台つばさ荘 施設長 菅田 賢治 氏

⑥ 福祉施設士のめざすもの

組織の成長を信じて、歩む

社会福祉法人六心会 理事長 堤 洋三

⑩ 特集 実践の高度化と効率化を推進する

・質の向上と経営改善の基盤となる情報と認識の共有

社会福祉法人プレマ会 理事長

特別養護老人ホーム みなみ風 施設長 古谷田 紀夫

・よりよいチームづくりをめざして

社会福祉法人恩賜財団済生会静岡県済生会

児童養護施設 静岡県川奈臨海学園 施設長 竹居 昭子

⑱ 誌上講座

タウン誌への記事掲載から広報を考える

社会福祉法人久寶会 ケアハウス 清水苑 理事長・施設長 三津井 和夫
寮父 山本 武邦

⑳ 福祉の動向

改正社会福祉法第24条第2項「地域における公益的な取組」について

㉘ DSWIスクエア

平成27年度熊本県福祉施設士会セミナー 開催報告

ブロックセミナー開催情報

㉚ あんてな

- 日本福祉施設士会4月～5月の活動報告
- 平成27年度事業報告・決算
- 第38回全国福祉施設士セミナー開催のご案内
- 会員メールアドレス登録のお願い

- ▶ 改正社会福祉法の本格施行を2017(平成29)年4月に控え、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】

法人主体の意識で実践できる福祉施設長を育てる

社会福祉法人仙台市社会事業協会 副会長・常務理事
母子生活支援施設 仙台つばさ荘 施設長

菅田 賢治 氏



——仙台市社会事業協会は、1928(昭和3)年に設立、間もなく創立90周年を迎える歴史のある法人です。現在は高齢者福祉事業、児童福祉事業を中心に10以上の拠点施設を経営し、介護、保育、母子支援、理美容学校等の事業に取り組まれています。

本日は法人を経営する立場から、社会福祉法人制度改革を受けて、また、平成26年度に全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」にも参画されたご経験を踏まえて、これからの福祉施設長についてお伺いします。

「一国一城の主」タイプからの脱却を

菅田 今回の社会福祉法人制度改革や、全社協の検討会報告書でも、法人主体ということが打ち出されていますが、「これが社会福祉法人です」という分かりやすい実態が見えにくいことは感じています。いわゆる「箱もの」としての福祉施設は分かりやすいけれど、社会福祉法人は、それらの施設の集合体として捉えなければなりません。そこが、従来の発想のままでは難しいところですよ。

自らサービスを作り上げてきたという歴史的にも、福祉施設長には「一国一城の主」タイプが多く、「法人」という考え方がなかなか育ってな

い面があるように思います。

私たちの法人では、以前は行政出身の福祉施設長が多かったですが、現在は私も含めて全員が現場からのたたき上げです。逆に言うと、若い頃からその施設に勤め、年齢が上がって主任を務め、福祉施設長に就任という経歴であることから、法人というよりも、施設に対する思い入れが一層強くなっています。

2014(平成26)年の秋に私が法人の常務理事に就いたことを機に、もう1人、特別養護老人ホームの福祉施設長が副会長・理事になる体制をつくり、2人の副会長に法人事務局長を加えた3人で「三役会議」を構成して、法人改革に取り組むことにしました。

2つの法人改革に取り組む

——具体的な改革の内容をお伺いします。

菅田 大きくは2つです。まず改正社会福祉法に対応した組織改革は、2017(平成29)年4月の施行に向けて待ったなしです。法人規模を考えると新たに置くことになると考えられる会計監査人の選任も含めて準備を進めています。

もうひとつの改革は、施設長の意識改革です。なかなか難しいことですが、今の福祉施設長だけでなく、これから施設長になる、法人のことを考えられる人材を今から育てることに重点をおいています。

分かりやすい取り組みで言うと、2015(平成27)年度から法人内での委員会活動を活発にさせるようにしました。各委員会には施設の中堅以上の職員を委員として参画してもらい、法人の職員であるという意識改革と、具体的な対応能力を上げるねらいで取り組んでいます(次頁図参照)。

特に、「法人次世代委員会」をつくり、今後の幹部候補の人たちに自薦他薦で参画してもら

いました。この委員会は、法人の将来についての若手の意見集約と経営側に意見をもらうことが目的です。自由な意見が言いやすいように、委員長・副委員長も参加者同士で決めてもらうようにしています。

——新たな委員会をつくることについて、現場の福祉施設長の受け止め方はいかがでしたでしょうか。

菅田 若手を育てる機会として賛成をいただいています。新たな組織づくりは、「通常業務に影響する」といった後ろ向きな意見も出がちですが、このことに関しては快く了解してもらいました。

人事異動を活発化させる

菅田 関連したもう1つの取り組みとして、以前に綱川晃弘先生もこの会報の対談(「福祉施設士」2015年4月号9頁)で指摘されていたことですが、人事異動の活発化を進めます。例えば、保育所一筋ではなく母子生活支援施設にも異動してみたり、特別養護老人ホームだけでなく養護老人ホームやデイサービスも経験する。施設種別を超えた配置については、保育士や介護福祉士といった資格要件があっても今は難しいのですが。

それまで私たちの中では当たり前のようになっていた、「勤め始めたら退職するまでずっと同じ勤務場所」という人事は見直し、柔軟にいろいろな経験を積んだ人を将来の福祉施設長にしていくという方向性を、もう一人の副会長と話しています。

実際に人事異動を見直したのは2016(平成28)年度からです。私たちの法人は、職員が400名弱、正規雇用の職員だけでも約250人になります。今回は30人以上と、正規職員の1割以上が勤務場所を変えました。福祉施設長をいきなり動かすのはまだ難しいのですが、主任

仙台市社会事業協会 委員会・会議等構成員(抜粋)

ハラスメント防止委員会	
委員長	法人常務理事
委員	理美容学校校長 母子生活支援施設施設長 デイサービスセンター所長 地域包括支援センター管理者
各施設	ハラスメント相談受付担当者

コンプライアンス(法令遵守・倫理)委員会	
委員長	法人副会長
委員	保育所施設長 訪問介護事業所所長 理美容学校教頭 法人事務長
各施設長(法令遵守責任者)	相談受付担当者

経営効率化検討委員会	
委員長	法人事務局長
副委員長	理美容学校事務局長
委員	特別養護老人ホーム副主任 特別養護老人ホーム事務員 法人事務局主任 法人事務局事務員

災害対策ネットワーク委員会	
委員長	法人副会長
副委員長	保育所施設長
委員	高齢者福祉施設施設長 母子生活支援施設施設長 特別養護老人ホーム副園長 デイサービスセンター所長 特別養護老人ホーム主任 理美容学校教員 法人事務長
各施設	(防災責任者)・防災担当者

人財育成・研修委員会	
委員長	特別養護老人ホーム副園長
副委員長	訪問介護事業所所長
委員	デイサービスセンター副所長 理美容学校教務主任 保育所副主任 母子生活支援施設副主任 法人事務局主任

法人次世代委員会	
委員	特養主任事務員 特養主任生活相談員 特養副主任生活相談員 居宅介護支援管理者 特養副主任生活相談員 特養副主任事務員 法人事務局主任

広報委員会	
委員長	理美容学校教務主任
副委員長	特別養護老人ホーム支援員
委員	保育所副主任 母子生活支援施設母子支援員 老人福祉センター相談員 高齢者施設コーディネーター 法人事務局主任

この他、部門代表者会議、児童部門会議、高齢部門会議、ワーキング A(人材採用登用準備委員会)、ワーキング B(人事管理制度準備委員会)を設置。

うな年功序列ですと、今度は誰だな、その次は誰だなとだいたい分かってしまう。それでいいのだろうかということなのです。

先日、外部の専門家に財務状況を含めた経営診断をしていただきました。その結果からも、法人の視点でものごとを考えられる人材が必要だということを感じています。今回の法人改革も、まさにそうした意識がないと、外部から社会福祉法人に求められるものに対応できなくなってしまうと考えています。

地域に向けた行動力を発揮する福祉施設長が求められている

——福祉施設長が力を発揮する場面は、社会福祉法人制度改革への対応も含まれてきますね。菅田 実際のところ、法人として社会貢献、地域貢献に取り組む

クラス、管理職も異動対象には含まれています。

多様な経験を積み上げて福祉施設長に就く

——お話のあった綱川晃弘先生からは、福祉施設長の選び方について、「定年間際にいけば花道を設けるような人事で本当によろしいのでしょうか」という指摘もありました。

菅田 私も同じ問題意識をもっています。それまでは、保育園長が定年で退職したら、能力や実績より年数優先で、同じ職場の主任で一番勤務年数の長い人が次の園長になる。このよ

実働部隊は施設の職員です。「なんで業務以外にこんなことをやらなければならないのか」、というような考え方では、また社会福祉法人が批判されるもとになっていくだけです。いざ事業をする場合には、法人として取り組む姿勢と行動力をもった現場の福祉施設長が音頭を取ってやらなければうまくいきません。

母子生活支援施設の場合は、名称は運営費となりましたが、措置費と同様の取扱いで、いわゆる目的外使用は認められていません。そうすると、保育所や介護保険施設が地域支援や地域貢献事業を展開していく形が考えられます。

——だからといって、措置施設に勤める職員が法人や地域のことを考えなくていいというわけではないですね。

菅田 もちろんです。今回の改正法の規定に合うかどうかは別として、お金のかからない地域貢献もできます。私たちの法人の施設は市内の各所に分散していますが、ある施設の地域の運動会に、母子生活支援施設の職員を応援要員として派遣しました。その地域は、地域と小学校の共催で運動会を行っています。運営は小学校の先生方ですが、子どもの数が減っていますので教員の数も減っています。地域ももちろんそんなに人手が豊富なわけではありません。校長先生に協力を申し出たところ、大変喜ばれました。

応援に派遣した職員については、休日出勤として振り替え休日にすれば実質的なお金はかかりません。母子生活支援施設の場合はこのようなやり方もあります。

——そうした形で地域との関わりが生まれ、人的なパイプもできるとすれば、将来の福祉施設長候補となる職員にとっても貴重な経験になりますね。

菅田 今回の社会福祉法人制度改革には、地域協議会の設置が盛り込まれています。いずれ地域協議会の内容も国から詳しく示されると思いますが、やはり地域と施設長がつながっていないと、地域協議会はうまくつくれないでしょう。その意味では確かに貴重な経験だと思いますね。

福祉施設長に権限を持たせ、経営に関与させる

——社会福祉法人制度改革により法人主体の経営が強く求められている今日、福祉施設長は、法人経営を支える重要なカギとなります。

【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行う

「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書より抜粋 全国社会福祉協議会 2015年

菅田 まず法人としては、いわゆる経営者でない福祉施設長に権限を与えなければならないと考えています。福祉施設長から経営者である理事や理事長に対して意見具申でき、力を発揮できる環境をつくった上で初めて、福祉施設長に対しても、「法人経営にしっかり目を向けてください」ということが言えるのかと思います。

福祉施設長は日々現場にいて、具体的な支援の内容もお金の流れも、自分の施設についてはよく把握しているはずで、そこからあがった意見をしっかりと法人に伝えて、福祉施設長として法人経営に貢献していただきたい。これは「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書が整理した「福祉施設長の役割」の中で、【法人経営に関して】（別表参照）と書かれていることがまさに相当します。

——本日はありがとうございました。

組織の成長を信じて、歩む

(滋賀県)
社会福祉法人六心会 理事長
堤 洋三
(老-36期、No.5029)



1 何を学ぶか

「社会福祉援助の方法とは別に経営管理の方法を身につける必要がある」。

これは、『社会福祉施設経営管理論2011』（全社協、2011年）のまえがきで、当事の編者である武居敏氏が書かれた言葉である。2001（平成13）年にこの分野に転職してちょうど10年で、私はこのテキストを手にすることができた。

転職後、社会福祉援助の専門性を学ぶ機会には職場内外に数多くあり、望めばその恩恵にあずかることはできたが、福祉経営や経営管理の方法を体系的に学ぶ機会は多くなかった。先輩に勧められるまま福祉施設長専門講座の受講を申し込み、送られてきたテキストのまえがきを読んだとき「ああ、知りたいのはこういうことで、これを学びたかったんだ」と強く思ったことを覚えている。経営とは、あれもこれも同時に進むことをつなげながら同時に進めることだと学んだ。

私は、社会福祉法人で仕事をする職員すべ

てが何らかの「専門職」であると思っている。社会福祉援助の実践の多くを現場スタッフに学びながら、それとは別に福祉施設経営管理を生涯学ぶことができる福祉施設士の活動は、私にとっての拠り所・基軸のひとつとなっている。

2 歴史を感じて

社会福祉法人六心会は、1993（平成5）年に設立、翌年から特養などの事業をスタートさせた。所在地は、滋賀県東近江市五個荘（ごかしょう）。東近江市は、琵琶湖の東部、彦根市と近江八幡市の間に位置し、西は琵琶湖岸、東は三重県境に接している。織田信長が築城した安土城城址は法人のすぐ近所である。

2005（平成17）年か



福祉施設士のめざすもの

ら翌年にかけて、1市6町が合併して東近江市が誕生した。2014(平成26)年10月時点で、人口約11万5千人、高齢化率は23.4%、法人の生活圏域である五個荘エリアの人口は約1万7千人、高齢率23.2%となっている

合併前の旧五個荘町は、江戸時代中期以降に活躍した近江商人発祥の地として知られている。この地で商人が生まれた要因には諸説あるが、都と北陸・東国を結ぶ交通の要衝にあり、信長の支配下でありながら自由な商業活動が活発であったからと言われている。近江商人は、出身地域により高島商人・八幡商人・日野商人・五個荘商人に分類され、城下町ではなく農村をルーツにしたのは五個荘のみである。

近年、多くの企業CSRで盛んに取り上げられる「三方よし」という言葉は、五個荘石馬寺(いしばじ)の商人中村治兵衛の書置き「他国へ行商するも総て我事と思わず、其の国一切の人を大切に、私利を貪ること勿れ・・・」が原典とされている。この言葉が解釈されて、「売り手よし、買い手よし、世間よし」の「三方よし」とな

た。その背景には、他国で商いをする近江商人にとって、他者からの商売繁盛への妬みを少しでも軽減したい思いもあったのかも知れない。

いずれにしろ先人たちの精神やその教えは、家訓となって今も残されており、資本主義が高度に発展した現代においても、色褪せてはいない。このような街並みを身近に歴史を感じながら仕事ができることを幸せに感じている。

3 法人間連携

2012(平成24)年から、京都の法人を中心に法人間連携、複数法人による共同事業「リガレ暮らしの架け橋グループ」に参画している。事業の中心となっている山田尋志氏から呼びかけていただいたことがきっかけである。参画した理由はいくつかあるが、連携によって組織をブランド化し「安定的に新卒学生を獲得したい」が大きな理由の一つであった。

2008(平成20)年のリーマンショック後、一時的に人材確保難は去ったが、企業経済の回復



歴史を感じさせる五個荘の街並み

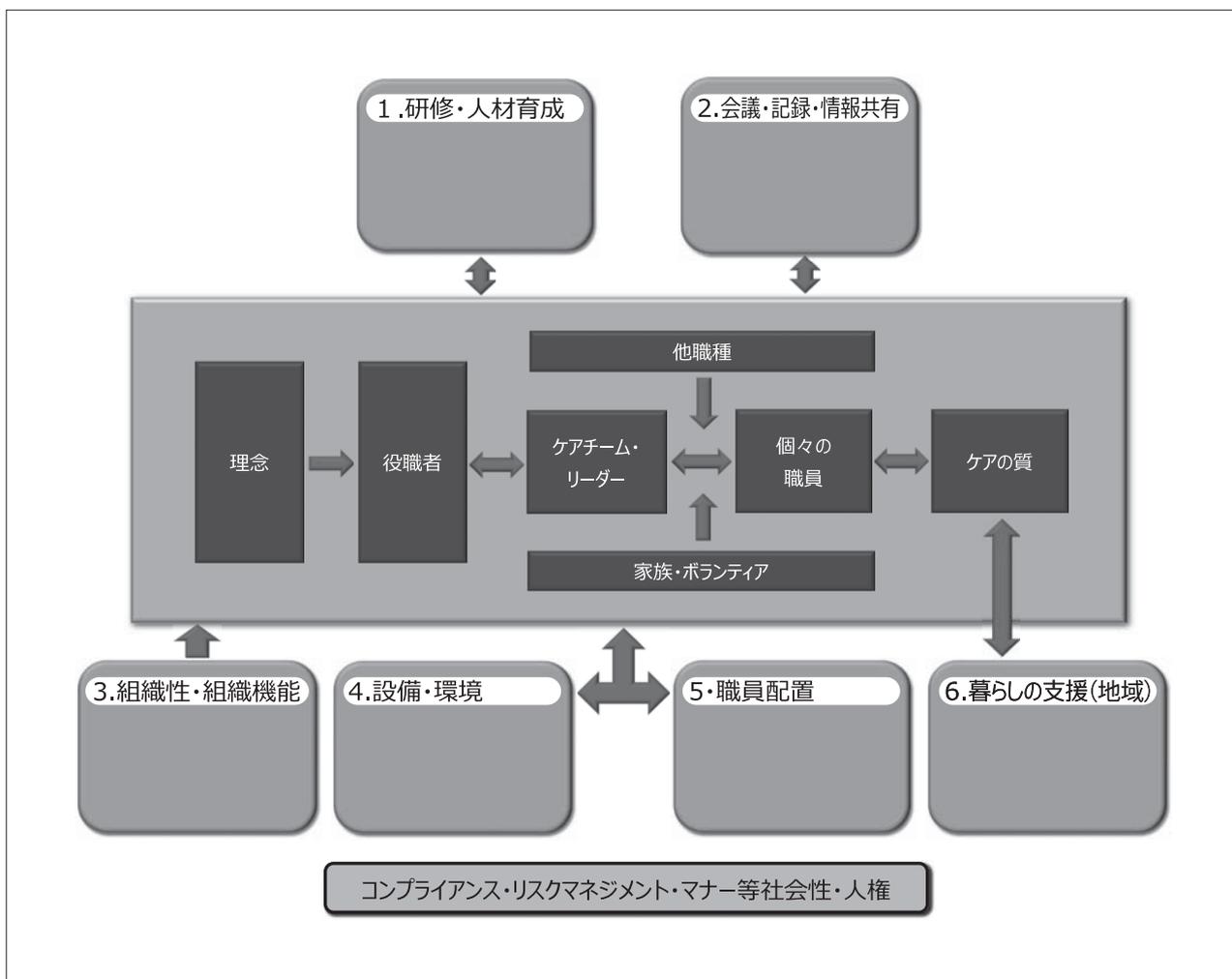


図1 施設アセスメントシート

と共に再び人材確保難の時代が訪れた。私どものような零細の組織は、安定志向が強い昨今の新卒学生から見ると、規模による安定感に欠けて映る。安定的に新卒学生を獲得したいと考えていた私は、グループ化により規模感をカバーできるメリットを考え、参画させていただいた。

現在グループは7法人で構成し、研修の共同開催、各会議開催やスーパーバイザーの巡回などを通して、ガバナンス・人材育成・ケアの質とケアチームの質などを共有し、小規模法人では実現が難しいことにもチャレンジ可能となった。スタートから4年が経過した。それぞれ

の法人の歴史や地域などが異なるため、連携度合いの濃淡はあるが、これから待ち受ける厳しい環境激変に向けて親身になって相談できる先輩や仲間がいる安心感は大きい。

図1は、連携が始まった当初、施設の課題を整理するために用意されたアセスメントシートである。このシートを埋めながら行動計画を作成し、チームで課題解決に取り組んでおり、今年度もこのシートを更新し、幹部で共有した。私はいつも手元に置いて、自組織の課題を視覚化できるようにしている。

課題項目(図1より)

- 1: 研修・人材育成
- 2: 会議・記録・情報共有
- 3: 組織性・組織機能
- 4: 設備・環境
- 5: 職員配置
- 6: 暮らしの支援(地域)

今春、上記取り組みの成果として「六心会人材育成プログラム」更新版の運用を始めた。毎春の新規採用のみならず、夏以降の中途採用者についても個別で育成スケジュールを定め、経験の有無に関わらず新しい仲間の不安や心配をできるだけ軽減し、その先の成長へとつなげたい。

4 伝え方と見せ方

社会福祉は、何かを作り、形にしてそれを売っているわけではないため、業態として地域住民への「伝え方、見せ方」が非常に難しい。クルマや衣類、食品や雑貨のような製品、あるいはホテルや金融、医療のような分かり易さが乏しいと言える。

それでも日々の実践やチームの強みを地域住民に向けて、またスタッフへ向けてタイミングよく日常的に伝える、宣伝する必要があると私は常々考えている。その時のポイントは「シンプルに整理され、適度にデザインされたもの」でない相手の記憶にとどまることはない。

アップルのサイトを見ればわかる。詰め込み過ぎたものはいけない。社会福祉という難しいが奥深く楽しいエッセンスを、分かり易く、時代に合わせ、まるでお菓子のパッケージのようにイメージ化して見せることができれば地域からの親しみ

も増すに違いない。当法人も開設から20年を超え若干新鮮味に欠けるが、世代を問わず地域からの信頼を得るために、シンプルな言葉で分かり易くすっきりと伝え、見せる努力を続けたい。

現在、様々な諸先輩方にご指導・ご助言をしていただきながらも、自分としての信念を掲げている。それは、「人事を尽くして天命を待つ」である。どんな仕事にも結果は必ずある。良い時もあれば、悪い時もある。良い結果が予測できるから頑張るのではなく、いつも良い結果を目指すから頑張れる。いつもひた向きに頑張れば良い結果になることを祈りつつ精進する。そのような思いでこれからも「共に生き、共に育つ」を実践していきたい。

5 福祉施設士としてチームを支える組織を作る

私が仕事をする高齢者福祉分野では、介護保険制度が施行されてから16年、介護現場一人ひとりの専門性は少しずつではあるが高まりつつあると感じる。しかしながら、一人ひとりが研修や現場実践で獲得した技能が現場でケアとして、またチームケアとして発揮・展開されるためには、適切なチームリーダーの存在とチーム作りが非常に重要である。

ケア現場には課題はつきもの、でもその課題に直面したとき、現場スタッフやケアチーム自らが課題に向き合い、自己の力で乗り越え解決し質を高めようとするその時に、しっかりと経営管理を学んだ福祉施設士が管理職として、またリーダーとしてケアチームを支える。そんな組織を作りたいと切に願っている。

実践の高度化と効率化を推進する

福祉サービスの実践は、施設種別を問わず、時代の変化に合わせて高度化が求められている。一例をあげると、画一的でない個別化したケアのより一層の徹底、新たな支援方法・技術の確立、さらには施設内にとどまらない地域全体への視点の拡大など、より「広く、深く、継続的に」実践することが、これからの社会福祉法人・福祉施設にとって大切になっている。

一方で、実践の高度化を求めながらも、勤務環境の整備や職員処遇の改善がなく、職員の「がんばり」に頼ったままでは、一時的な成果は上がったとしても長続きはしない。福祉施設長として実践の高度化に向けた不断の改善は、効率的な業務への見直しも同時に進めていくことが大切である。

「福祉施設士行動原則」では、「3. 組織への姿勢」として行動⑤「サービスと組織の改善を続ける」と示している。さらに、「この改善は、サービスとその提供過程・体制に限定するものではなく、組織全体に当てはまること」とも指摘しており、福祉施設士として常にこのことを念頭に置くことが重要である。

会員施設の実践から、より高いレベルの支援と実践組織の成長をめざす取り組みについて紹介する。

質の向上と経営改善の 基盤となる情報と認識の共有

(神奈川県)

社会福祉法人プレマ会 理事長

特別養護老人ホームみなみ風 施設長 古谷田 紀夫 (老-31期、No.4171)



社会福祉法人プレマ会は、神奈川県ほぼ中央にある人口23万人の大和市の、住宅街と昔からの農地が点在する地域にある。2005(平成17)年に最初の施設である特別養護老人ホームみなみ風が開設して約10年余りが経った。以来、グループホーム、通所介護、地域包括支援センター等の高齢者支援にかかる拠点施設と、企業内保育所(現在は別会社で経営)、認可保育所を順次開設して今日に至っている。この10年余りの取り組みで成果と課題も明らかになってきた。

具体的な事例を通して、サービスの質の向上と、職員も働きやすかつ効率的な経営について考えていきたい。

全職員が認識と対応を統一化できる環境を

当法人の理念と運営方針は別表の通りである。開設準備段階から意識してきたのは、介護にかかる「情報の共有」をどう進めるかであった。請求事務のパソコン化は当然であるが、ペーパーレスによる省資源化だけではなく、利用者にかかる情報を、「全職員がタイムリーに把握できる」仕組みの実現を目指した。

みなみ風は、全室個室のユニットケアである。

利用者の生活支援は、少人数によるユニット単位で行われ、顔なじみの関係の中で穏やかな生活の継続を支援する。ただし、ユニットの中だけに情報がとどまっていたら、質の向上は望めない。他ユニットの担当者とも密接に情報共有をし、さらに介護職員だけでなく、看護、栄養、調理、事務、運転担当、そして施設長と、全ての職種、職員間で共有と理解がなくてはならない。どの職員が対応してもケアの質が保てるという視点から業務管理ソフトを選定・採用した。当初は、各階の介護職員室にパソコンを設置、各ユニットには電子手帳を2台導入したが、現

法人理念

1. 利用者の意思及び人格を尊重します。
2. 地域・家庭との連携を重視します。
3. 利用者・地域・職員の共生社会の構築に努めます。
4. 自然環境に配慮した運営に努めます。

運営方針

1. 全室個室、プライバシーの確保に努めます。
2. 生活の基本は、ユニットでの生活で行います。
3. 食生活に配慮し、美味しい食事の提供をします。
4. 利用者が生活の為に機能を向上させる支援を行います。
5. 地域との連携を密にし、ボランティア活動の推進に努めます。
6. リサイクル及び自然エネルギーの活用の推進に努めます。

社会福祉法人プレマ会 法人理念と運営方針

在は、各ユニットにパソコンと携帯端末を整備し、身近なところで記録作成ができるようにしている。

「気づき、考え、行動する」抑制・拘束廃止の取り組みから

こうしたIT化による情報共有を基盤に、利用者一人ひとりの暮らしが見えてくるようになると、介護の質も高めることができるようになってくる。何よりも現場の職員の工夫と努力が実った成果でもある。いくつかの事例から紹介する。

【センサーマットを不要とする介護】

認知症の進行に伴い「帰りたい」との訴えがある利用者は、ご自分で移動できる場合、居室のある2階から1階に下り、玄関から外に出ようとすることもある。どの高齢者施設でもそういう場合は、職員が声かけをしながら、敷地内の散歩に誘導したり、玄関のベンチに座って少し世間

話をするなどの対応を実施していると思う。みなみ風では、鍵は、居室には設置されているが、利用者の都合により使用している。玄関にも電気錠(ロック)はあるが、使い方を理解した利用者には自律的に外に出ようとされる方もいる。そうした時に、物理的に利用者を妨げるものはなく、全て職員の対応としている。情報共有によって利用者1人ひとりの暮らしを全職員が理解し、具体的な対応方法についても統一した環境を整えているからできる。玄関から出ていこうとされる利用者に対応するのは事務員であったり、玄関前の駐車場で車両の整備をしているドライバーが対応することもある。一人ひとりの利用者に合わせた対応が全ての職員で統一されしているからこそ、利用者からもやがて「ここでは自分が受け入れられている」と実感していただき、安心した生活を送っていただけたと考えている。

もちろん身体拘束や抑制は重大な人権侵害であり、開設当初より禁じている。職員研修で



みなみ風 正面

も利用者の権利擁護について取り上げ、「身体拘束は廃用症候群を導き出し、最終的にはご本人の死を早める」とも常に伝えているが、ある時、別の施設長から、「センサーマットも、形を変えた抑制ですよ」と指摘を受けて認識をなお新たにしました。

ベッドの脇にセンサーマットを敷いておき、夜中にベッドから転落したり、ベッドから自分で足を下ろしてマットに重みがかかると自動的に知らせが入り、職員が「どうかしましたか?」と居室を訪ねる。一見すると通常への対応のように思う人もいるかもしれないが、利用者からすれば常に監視されている印象はぬぐえない。それは形を変えた心理的な抑制につながる。利用者の日頃の暮らしがきちんとつかめていれば、センサーマットに頼らなくても早めの対応ができる。夜中に起き出してしまう理由は予見できることも多い。職員間でこうした認識を共有して実践し、今は基本的にセンサーマットは使っていない。使用するのには、入所して日が浅く、私たちの方で暮らし方の把握がまだ十分でない方に限られている。

【本人の力を引き出す介護】

情報の共有は基盤に過ぎない。データから気づき、考え、行動するのは各職員である。

ある利用者が、転倒・骨折による入院を経てみなみ風に入所された際に、自営業を営むご家族から「拘束をしてほしい」と求められたことがあった。「職員さんもその方が楽でしょう」とまで言われた。もちろん丁重にお断りしたが、事故が発生した時に、仕事で忙しい家族がその都度店を閉めて呼び出されたくない事情は理解できる。夜勤で体制が手薄な時間帯については私たちも心配である。ではいったい何ができるか。

記録を精査すると、本人は朝5時から7時まででベッドから動き出すことが多い。夜勤明けに近い時間帯であり、対応に追われる介護職員

の負担も確かに大きい。話し合いの結果、介護以外の各部署の部長や他職員が交替で変則的に朝5時出勤の8時間勤務とし、当該の利用者への対応にあたることとした。現場の夜勤の介護職員より、見守りだけ協力していただければよいとし、通常の勤務には支障が生じないように配慮した。1か月ほどしたところで、介護担当の職員から「もう大丈夫です」との申し出があった。本人について十分な把握ができ、生活の様子も落ち着いてきたためである。

働く場をまとめ、組織として前進させる

職員には常に高いレベルの実践を求めているが、今の水準に一朝一夕に達したわけではない。開設して2～3年目の時点で、若手職員3、4名が一度に退職した時の理由は耳に痛かった。「上司から学ぶものがない」と辞めていったのである。今思うと、様々な職場を経験してから当法人に入職した人や新卒者が混じった状態で、介護技術ひとつとってもそれぞれの知識や経験を元に行い、施設としての統一がとれず、レベルも低かった。改めて職場研修を充実させ、高い水準で統一のとれた介護をめざすように努めた。

経営管理者として反省すべき点も多い。現場からは常に様々な訴えが上がってくる。人手不足の声も多いが、人員配置は国基準を相当上回り、経営上は人件費率も無視し得ないほど高いのは悩みどころである。

自分に十分な知識がなく、適切な対応ができなかったという反省もある。支援内容の方針転換をするために、私が家族を説得してなんとか受け入れていただいたことがあった。後にユニットの職員構成が変わると、その方針転換は不要であったことが明らかになる。その際、職員の前でこんな会話をしたことを覚えている。

「この件ではあの時、私が間違っていた。今度、ご家族に謝ろうと考えている。」

すぐさま別の職員から手が上がる。

「施設長は、現場で私たちが一生懸命やってきたのを認めないということですか?」

「今、もう一度同じ状態であったなら、今の私は認めない。別の方法を考えていこうと思う。」そう答えた。

別の日に同じ説明をした(伝達会議は同じ内容で3回行っている)時には、別の職員からのこんな発言もあった。

「施設長は、ご家族に謝るとおっしゃいましたが、ご本人には謝らないのですか?」

確かにそうである。次の日、職員の前でご本人と家族に謝った。ご家族は冷静に受け入れてくれたと感じている。

このように管理者としても悩み、組織としても少しずつ成長しているが、時々、うれしいこともある。一旦退職して他の職場に移った職員の数名が、「もう一度ここで働きたい」と戻ってきてくれた。今は勤務環境にも納得して一生懸命働いてくれている。当法人の公休日は決して多い方ではないが、半期ごとに連続5日間の公休を確保できる勤務シフトが、働く側からは評価されていると聞いたこともある。

地域の拠点として高まる重み

当法人では、神奈川県社会福祉協議会が実施する、生活困窮者支援のための「かながわライフサポート事業」にも協力し、コミュニティソーシャルワーカー2人が配置されている。日々の地域とのつながりからは、こんなにも課題を抱えて苦しみながら暮らしている人が地域にはいるのかと実感している。今後、支援を点から線へ、そして面へと広げ、持続的に実施する必要があると思うが、一法人だけでできることではない。最近は近隣の法人とそうした話し合いを重ねるようになった。

地域の拠点である社会福祉法人は、施設利用者(当法人でいえば高齢者、子ども、その家族)の支援だけでなく取り組みが求められている。とはいえ、1人の支援だけに集中していると、他にも潜在しているであろう、地域で支援を必要とする人を見逃しているのではないかという思いも頭からは離れない。

これからも利用者、家族、職員、そして地域の期待に高いレベルで応えられる組織として歩んでいきたい。



みなみ風 太陽風力発電設備

よりよいチームづくりをめざして

(静岡県)

社会福祉法人 恩賜財団済生会静岡県済生会

児童養護施設 静岡県川奈臨海学園 施設長

竹居 昭子 (養護 - 39期、No.5302)



静岡県川奈臨海学園は、1955(昭和30)年に虚弱児施設(当時)として開設された。その後、1997(平成9)年の児童福祉法改正に伴い1998(平成10)年より児童養護施設に種別を改め、併せて病児・病後児保育も開始し、今日に至っている。

児童養護施設は、児童福祉法41条、「保護者のない児童、虐待されている児童など、環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護し、あわせて退所した者に対する相談その他の自立のための援助を行うことを目的とする施設」と定義されている。

福祉施設長として解決すべき課題は山積みである。近年の課題も示しながら、職員の意識改革、仕事の効率化、そして、話し合いが活発にできる職場づくりに向けた取り組みについて

考えていきたい。

今後の児童養護施設の方向性

厚生労働省は、2012(平成24)年に社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会において、「児童養護施設等の小規模化及び家庭的養護の推進について」をとりまとめた。これを受けて各児童養護施設では、「家庭的養護推進計画」の策定、実行を通して、小規模化・地域分散化や家庭養護の支援を進めることとされている。

現在、全国的にも施設の小規模化が求められている。具体的な例として、本体施設の定員は45人以下、6ユニット以内の設置とし、1ユニットは7名から8名の児童で構成されている。



静岡県川奈臨海学園 全景

これを実現するためにも、職員配置基準は児童4名に対して1名の職員(現在は児童5.5名に職員1名)と見直しがされている。

このような変革の中、当園では、老朽化した施設の建て替えも検討中である。それに関連して、2016(平成28)年度からは、定員を80名から70名へ10名分減員した。入所実績といえる暫定定員が3年連続で減少したことを受けた対応であるが、将来小規模化した際の職員配置を考えたことも理由のひとつである。

経営面からも試算をしながら、計画的に進めなければならないが、建て替えまでは現在の70名定員を維持し、小規模へ移行した際に定員を45人となることがよいのではないかというのが現状の判断である。2019(平成31)年までに建て替えを済ませ、2020(平成32)年から小規模化へ移行できるよう計画を進めたいと考えている。

職員の意識改革

新たな施設では、小規模ユニットのメリットを活かし、子どもの生活がより家庭的となるように取り組みたいと考えている。一方で、小規模ユニットに対する職員のイメージは、「泊りが多くなりそう」、「職員、1人への負担が増えそう」、「『住み込み』に近い勤務となるのではないか」、「何かあった場合、すぐに相談できる職員はユニット内にいないのではないか」など、不安がとても大きい。たとえ職員配置基準の見直しがなされても、職員負担はまだまだ多いのが現状である。

小規模化への移行に際して、意識改革を含めた職員育成は計画的に行う必要がある。1つのユニットを少数の職員で対応するため、経験年数の短い職員でもあっても判断、対応する場面が多くなる。職員も十分な力をつけていかなくてはならない。ユニット勤務での職員育成は具体的な課題をもって取り組む必要がある。

福祉施設の役割と子どもの権利擁護、職員の権利擁護

当園の基本理念は、「子どもの最善の利益のため、子どもたち一人ひとりが尊重され、心身とも健やかに育成され、将来健全な社会の一員として自立できるよう支援を行う」である。職員による日々の支援として、子どもたちの権利を擁護し、本来の権利を行使、享受することができるようサポートする役割がある。日々の生活の中で、子どもたちはどのようなことを考え、成長していくのか、そのことを職員とともに受け止め、子どもたちの最善の利益のため、私たちができることを日々実行したい。子どものことを尊重する、子どもが意見を表明しやすいようにできる環境、職員とともに考えたい。

また、施設の経営管理者としては、社会的養護を担う当園の職員の権利擁護もたいへん重要である。春先の時期、職員は年度切り替え時の仕事に追われ、新学期を迎えた子どもたちの対応や新任職員の研修対応、もちろん日々の仕事にと、盛りだくさんの事をこなしている。職員が疲弊してしまえば、子どもたちの意見にじっくり耳を傾け、子どもたちの日々の様子を受け止めることができなくなってしまう。当園の全職員の力を結集すること、仕事の効率を高めること、社会的養護を担う施設の職員であることを自覚することができる環境を整えなくてはならない。

職員との取り組みから

小規模化にむけた検討を始めた2年前に、全職員に「あたりまえの生活とは?」と意見を求め、意見を出してもらった。まとめに際しては【衣】【食】【住】【友だちとの関係】【支援者との関係】【その他】という項目に分類した。これを活用し、職員とともに話し合いを持ちたいと考えたが、十

分な時間を確保できないことや職員同士の考え方に差があり、具体的な意見を出し合える場を持ってこなかった。

そこで、2016(平成28)年度は、職員3人ずつのグループをつくり、先にとりまとめた「あたりまえの生活」の意見の中から、施設の小規模化へ向けて解決すべき課題をみつけ、取り組んでほしいと伝えている。それでも、話し合う時間がない、子どもたちの生活を見ることに追われている、課題を与えられて仕事が増えると感じるなどの意見も出たが、少人数で話しをしやすい環境から活発な意見を出し合い、行動の根拠となることを探してほしい。また、この作業に取り組むことで、必ず各職員の力が高まると信じて取り組んでほしいことを伝えた。

今後、各グループの話し合いの進捗状況などを見ながら、課題発見と改善の取り組みについてもアドバイスし、施設としてもバックアップする体制をとりたい。

こうした活動を通して職員へ求めていることとして、①相手を受け止める、②相手を認める、③相手にわかりやすい支援をする、④子どもたちに寄り添う、⑤学ぶことを続けて考えるを、より一層高いレベルで達成してもらいたいと考えている。

今年度の第三者評価受審を前に

社会的養護施設は、3年に1回、第三者評価を受審することが義務づけられている。当園では2013(平成25)年度に初めて受審しており、今年度は受審の年度である。

全国社会福祉協議会の福祉サービス第三者評価事業ホームページから、社会的養護施設第三者評価事業結果を見ていただければ、平成25年度の当園の評価結果も公表されている。建物設備の古さからくる指摘事項の改善は容易

でないが、福祉施設長として指摘を率直に受け止めた次第である。

その後、職員との確認をしながら改善の取り組みを続けてきている。結果は今年度の第三者評価に反映できるのではないかと考えている。

リーダーとしての自己診断を踏まえて

自己診断をすると、現場を長く経験してきた自分は、施設長となって4年目を迎えるが、決して職員をぐいぐいと引っ張っていくタイプではない。職員の役割を認め、それぞれが力を発揮したことをまとめて行くタイプだと思う。それを踏まえて、率直に意見を言える職場を目指したい。研修、研鑽を続け、子どもたちの権利を擁護できる施設作りをする必要があり、子ども、そして職員の権利を守ることにつながりたい。

また、私自身が職員を認め、一緒にひたむきに取り組むことが、職員組織の仕事の質を上げることにつながるとも考えている。今後の職員活動の充実、小規模化への移行、建て替えが無事に進むように取り組む所存である。

各職員が社会的養護・家庭的養護を理解し、学ぶ姿勢を持ち続けるよう、課題は多くとも、必要なリーダーシップを発揮して前進する。これを今の目標としている。

参考：全国社会福祉協議会 福祉サービス第三者評価事業ホームページ
<http://shakyo-hyouka.net/>



川奈の海



地域における法人・福祉施設の認知をどのようにして高めていくか。改正社会福祉法の規定や2014(平成26)年の社会福祉法人の経営情報の公開に関する通知を待つまでもなく、法人や福祉施設のステークホルダーに向けて、具体的な事業とその成果を様々な手段を使って発信、周知することは、公的資金が投じられる公益性の高い組織としては必須の取り組みである。

一方、地域の中には、日頃は法人や福祉施設にあまり関心を向けず、具体的な接点もない方もいらっしゃる。そうした人々に向けた広報についても、正しい理解の普及や、“潜在的な応援団”の育成、さらには将来の人材確保もにらんだ方策として位置付けていくことが重要である。

多くの社会福祉法人・福祉施設にとって、不特定多数の住民への訴求手段については、行政を通じた広報の他は、まだ“手さぐり状態”にある。また、広報の成果が表れ、法人や福祉施設への評判が定着するためには、継続的な取り組みも必要となってくる。

会員実践の中から、地域密着型メディアへの広告や記事掲載について、最近の掲載事例の経緯も含めて視点や考察を紹介する。

タウン誌への記事掲載から 広報を考える

(福井県)

社会福祉法人久寶会 ケアハウス清水苑

理事長・施設長 **三津井和夫** (老-27期、No.3645)

寮父 **山本 武邦**



三津井和夫氏



山本 武邦氏

昨今、多くの福祉施設の経営課題として指摘される人材確保・人材育成については、軽費老人ホームを経営する当法人も例外ではない。打開策のひとつとして広報活動に力を入れてきたが、施設で発行する「会報紙」だけでは十分ではない。より多くの方に清水苑を知っていただきたい。特徴を理解してもらいたい。そうした思いで取り組んだ、新聞、雑誌を活用した広報活動を紹介し、ポイントを考えてみたい。

「新聞一面広告」反響はあっても効果は長続きしない

当法人の広報事業は、年度の事業計画に基づき、実施規模をその都度考えながら実施している。外部への広報は、私たちの取り組む課題を分かりやすく伝え、ケアハウスを知っていただくことを目的としており、2010(平成22)年度

からは新聞の一面広告を掲載してきた。

これまでに載せてきた広告のメインコピーを数点紹介する。

「あの人をつれ出したのは、あの人自身でした。」

「最後までいてくれて、うれしいのは私たち。」

「そっか、ケアハウスって新しい家族なんだ。」

「地域とともに、これからも」

広告作成に際しては、入居者の自立を支え、それまでの生活スタイルを尊重しながら残りの人生を穏やかに過ごすためのケアハウスを理解していただき、さらに清水苑がどのような施設なのかを知っていただけることを念頭においている。

掲載は、地元紙の「福井新聞」(発行部数206,500部)と「日刊県民福井」(同40,000部)を選び、年に2回実施してきた。1回あたりの費用は50万円から80万円と、媒体や掲載時期によって幅がある。

広告掲載によって「(新聞を)見ましたよ」と反響をいただくことはあったが、残念ながらそこまでであった。また、毎日発行される新聞のたった一日だけの掲載なので、継続的な反響が得にくいことも感じていた。

そこで、2015年度は、以前から提案のあったタウン誌への記事掲載を進めることとした。



「日刊県民福井」紙に掲載した広告(2014年8月)

タウン誌『月刊ウララ』への記事掲載

『月刊ウララ』（以下、ウララ）は1988（昭和63）年創刊、福井県と石川県の一部を対象とした有料の情報誌（タウン誌）である。A4変型判、170頁のボリュームとなる大型雑誌である。月刊発行部数は55,000部。誌面内容は、衣食住の他、福井に縁のある著名人の記事や地域イベント、映画・音楽など幅広いジャンルにわたる。県内の飲食店、美容室、病院、銀行の待合室に広く置かれており、知名度は高い。出版社の広告用資料によれば読者の半数以上は20代から30代前半で、回読率（まわし読み）も3.5人／1冊と、これまでの広報ではあまり対象にできなかった世代にも幅広くアピールができると考えた。

以前から、出版社からの記事掲載の話はあったが、その時は当方の事情で実現しなかった。法人内で広報内容について見直し、改めて記事掲載の掲載を相談したのは、2016（平成28）年の2月初旬であった。

「4月号（3月25日発売）に記事が掲載できないだろうか」

そこから急展開で打合せと掲載記事の作成を進めることになった。

雑誌編集のスケジュール

2月4日（木）

ウララ側の窓口は営業担当者である。まず、制作側に清水苑の広報への理解を深めてもらうため、毎週木曜日に開催する「朝会」に、営業担当者も毎回同席してもらうようにした。清水苑の広報誌「うるおい」もこの時に打ち合わせを行い、一般読者としての意見もいただくようにした。

2月10日（水）

翌週、「広告ターゲット、伝えたい内容、ポイ



『月刊ウララ』表紙（2016年4月号）

ントの絞り込み」について打ち合わせた。ウララ側からは以下のような指摘があった。

弊社の媒体は、病院の待合室に置いていただいていることも多く、清水苑を必要としているニーズが顕在化している方も、潜在的な方にも狙っていけると思い、提案させていただきました。

内容について、社内や自分のまわりの20代～60代の方20名に「ケアハウスって知っていますか」と質問したところ、聞いた事はあるし、こういう施設だろうと思っているという方はいても、詳しい内容まで説明できる方がいませんでした。ケアハウスがどういった施設なのかをベースに、清水苑様の独自のポイントや強みをまとめてみました。

打合せの結果、読者が自分の父母や祖父母の生活先として考えていただけるような記事内容にする。清潔感や楽しい行事、食事を意識して掲載し、読者目線で仕上げていくことに留意した。入居者の個人情報保護やプライバシーに配慮することはもちろんである。

デザインは、「入居者の集合写真や行事場面の写真で楽しそうな雰囲気を伝える」ことが固まり、制作側はラフ案の作成に進んだ。

打合せ後に今までの当法人の広報紙を読み返すと、一般読者には分かりづらい内容もあったことを感じた。

2月18日(木)

ウララから示されたラフ案を確認しながら、集合写真撮影の日程調整等を打合せる。デザイン上の細かいことよりも、「どんな人たちが生活しているのか」「どんなスタッフが生活を支えているのか」といった内容が、写真から伝わるのが大切であるという。当方からも、福祉の業界用語が分かりやすくなるように努めた。

日程調整の都合で、写真撮影は3月に行うことになった。3月25日に発売するための修正のロimitは2週間前の3月11日であり、デザインや原稿内容の確認を先に進め、写真撮影前にはあらかたの原稿は確定させるようにした。それでも、ぎりぎりまで細かな修正を行うことになった。

3月2日(水)・3日(木)

行事(この時は寿司会)の取材と、集合写真の撮影を2日間に分けて実施した。行事に参加した入居者の声を制作側が直接聴き、触れ合うことで最終原稿に活かしてもらうことを期した。写真撮影も滞りなく済み、後で「入居者のみなさんやご家族に」と、使用した写真をプレゼントしてくれたのは嬉しいサプライズであった。

3月25日(金)

ウララ4月号発売日。当方には8部が寄贈され、ロビーで入居者に供覧している。

評価と次回以降の広報に向けて

できあがった掲載記事は写真の通りである。



春らしく明るく暖かい原稿に仕上がりに、入居者のご家族からも「ウララに写真が載った」とのよい反応はいただけた。また、雑誌を開くとすぐ目につくよい場所に掲載いただいたこともよかった。(次頁に掲載記事の内容と意図を紹介)

ただ、完成誌の中で読むと、オリジナリティに欠け、読者に強い印象を与える構成ではないともいえる。ウララ側からも、限られたスペースに対して伝えたい内容のボリュームが多くデザインが大変だったとの指摘があった。

反響ももちろんあったが、当初、望んでいた「もっと知りたい、教えて欲しい」という外部の声が多くあがるところまでは届いていない。ウララ側の評価も合わせて紹介する。

元々、今すぐ必要とされているターゲットの全体数は多くないと考えていましたし、清水苑様にも伝えていましたが、直近ニーズの問合せを求めるのはやはり難しいなと再認識させられました。

ただ潜在的にニーズを持っている方も多く、年齢を重ねれば誰しもターゲットとなります。「ケアハウスといえば清水苑」「老後の生活は清水苑」というイメージを定着していけるように、定期的なイメージ広告をご提案させていただければと考えております。

今回はイメージ戦略として取り組み、制作の過程では、雑誌側のスケジュール感やコンセプトの詰め方など、当方の広報活動の参考になることも多かった。次回の掲載については改めて検討していくこととしている。

「ウララで見た」という反応の次は、どんなところだろうかと興味を持ち、問い合わせや見学に来てくださる事で、入居率の向上や人材確保に繋がるようなストーリーを描いていきたい。そのためには、まだ広報の工夫や改善の余地は十分あると考えている。

背景には季節感のある桜を用い、あたたかみを感じていただけるように考えました。

どのような人が清水苑で生活しているのか。この写真を見て「私でも生活できる」と感じていただけるように、集合写真がメインです。



おかげさまで
18周年

自立した暮らし
安んずることを
楽しんで過ごせる場所

メインコピーは、今の暮らしや今後の暮らしに不安を感じている方へ向けたメッセージ性を強調するようにしました。

「ケアハウス清水苑」には、60歳以上の高齢者が生活しています。ご自分で何でもできる方、スタッフのサポートが必要な方、これからサポートが必要になる方、美味しい食事をお届けする「配食」を利用される方、また、人との交流を必要とされている方もいらっしゃいます。「ケアハウス清水苑」では、「一人ひとりに合わせ、それぞれの自立をサポートしていただけるような環境を日々整えています。みなさんがご自身のペースでいきいき楽しく生活できる場所、それが「ケアハウス清水苑」です。

「ケアハウス清水苑」は、入居者の生活や心身機能の特性を考慮した住宅機能と食事などのサービスがあり、趣味や散歩など自由な生活を過ごすことができます。外出・外泊も自由です。また、サークル活動や行事の催し、ご家族や地域の方とのふれあいを通じて、ほのぼのとした心の交流も楽しむことができます。

ポイント1~4は、イメージで伝わるように文字を減らし、写真を大きく使えばよかったです反省です。

<p>安心ポイント4 つながり</p> <p>日々のつながりを大切に、サークル活動や楽しい催し物も充実しています。入居してから新しい趣味をみつけられたけど仲間がいなくて楽しくて世界が広がった」との声もいただいております。入居者同士だけでなく、スタッフも含め「家族」のように落ち着ける環境を提供したいと考えております。</p>	<p>安心ポイント3 心地よい居住空間</p> <p>居住空間は、介護施設とは異なり、居室にトイレ・キッチンなどがあり「住まい」を意識したお部屋となっております。お風呂も男女別で、PM4時から7時までのいつでもご利用いただけます。ジェット機能が付いており、体の疲れをほぐしてくれます。</p>	<p>安心ポイント2 美味しく健康的な食事</p> <p>複数の管理栄養士によってバランスのとれた、あたたかみで美味しい「食事」を毎日提供。選択メニューや食のコミュニケーションの楽しみも大切にしています。地域の方への「配食」も提供している日々の安否確認の役割も行っていきます。</p>	<p>安心ポイント1 安心の暮らし</p> <p>「うるおいホームキーパー」という介護保険外の独自のスタッフを設け、急な事態にもすぐに対応できる環境を整えています。毎日同じキーパーがいることで入居者のいろんな変化にも気づくことができ、安心安全な環境づくりにも大きな役割を果たしています。またキーパーがいることで、医師に状況を伝えられるので希望されれば最後の時を迎えていただくこともできます。</p>
---	---	---	--



スタッフの写真を載せることで、親近感や安心感を持っていただくことを意識しました。

自然に恵まれた 高齢者向けワンルームマンション

社会福祉法人 久賀会
ケアハウス 清水苑
〒910-3634 福井市大森町7-1
0776-98-5790

まずは
お電話を
ご相談・お問合せ
お気軽にどうぞ。

● 福井駅よりタクシーで20分 ● 京福バス/JR福井駅前(高崎線・7番のりば/織田線・8番のりば)～大森停留所下車徒歩約1分(乗車時間約30分) www.shimizu-en.info

『月刊ウララ』に掲載した完成記事 (原寸はA4)

改正社会福祉法第24条第2項「地域における公益的な取組」について

厚生労働省は、6月1日、都道府県・指定都市・中核市の民生主管部(局)長宛に、通知を発出し、改正社会福祉法第24条第2項に新たに定められた、社会福祉法人の福祉サービスを提供するに当たっての責務として、いわゆる「地域における公益的な取組」について、趣旨等を示した。本件については、平成28年4月1日施行となっている。

通知全文は以下の通りである。

社援基発0601第1号
平成28年6月1日

都道府県
各指定都市 民生主管部(局)長 殿
中核市

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長
(公印省略)

社会福祉法人の「地域における公益的な取組」について

社会福祉法等の一部を改正する法律(平成28年法律第21号。以下「平成28年改正法」という。)が平成28年3月31日に公布され、その趣旨及び内容については、「社会福祉法等の一部を改正する法律の施行について(平成28年3月31日社援発0331第41号社会・援護局長通知)」においてお示したところです。今般、平成28年改正法第24条第2項のいわゆる「地域における公益的な取組」について、その趣旨等を下記のとおりお示しますので、御了知の上、管内関係機関、関係団体への周知等よろしくお取りはからい願います。

また、都道府県におかれましては、貴管内の市(指定都市及び中核市を除き、特別区を含む。)に対して周知いただきますようお願いいたします。

なお、「社会福祉法人の「地域における公益的な取組」について」(平成27年4月17日社援基発0417第1号厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)は廃止します。

本通知のうち、3(3)については、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の9第1項及び第3項の規定に基づく都道府県及び市(特別区を含む。以下同じ。)が法定受託事務を処理するに当たりよるべき基準として発出することを申し添えます。

記

1 「地域における公益的な取組」を行う趣旨

社会福祉法人(以下「法人」という。)については、平成12年の社会福祉基礎構造改革の際に、社会福祉法第24条(経営の原則)において法人の本旨に関する規定を整備したところですが、今般、平成28年改正法第24条第2項で規定された「地域における公益的な取組」に係る責務については、法人の本旨から導かれる法人が本来果たすべき役割を明確化したものです。

2 「地域における公益的な取組」の内容

(1) 平成28年改正法第24条第2項の要件

平成28年改正法第24条第2項は、「社会福祉法人は、社会福祉事業及び第26条第1項に規定する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しよう努めなければならない。」としています。

当該規定に明記された「地域における公益的な取組」の要件は、

- ① 社会福祉事業又は公益事業を行うに当たって提供される福祉サービスであること
- ② 日常生活又は社会生活上の支援を必要とするものに対する福祉サービスであること
- ③ 無料又は低額な料金で提供される福祉サービスであること

です。

上記の法律上の要件は、法人が他の事業主体では困難な福祉ニーズに対応することを明記したものであり、上記③の要件である「無料又は低額な料金で提供される福祉サービス」の実質的な意義は、既存の制度の対象とならず、公的な費用負担(※)がない福祉サービスを提供することです。

※ 委託事業又は補助事業による事業費全額についての公費負担のことをいいます。

(2) 「地域における公益的な取組」の要件の意義

「地域における公益的な取組」は、以下の全ての要件を満たす必要があります。

- ① 社会福祉事業又は公益事業を行うに当たって提供される福祉サービスであること
社会福祉法における公益事業とは、社会福祉事業以外の社会福祉を目的とする事業であって、社会福祉と関連のない事業は該当しません。

したがって、「地域における公益的な取組」は、社会福祉を目的として福祉サービスとして提供される必要があります。

- ② 日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対する福祉サービスであること
福祉サービスを受ける者としては、「日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者」と規定されており、心身の状況や家族環境等の他、経済的な理由により支援を要する者が該当します。
- ③ 無料又は低額な料金で提供されること
無料又は低額な料金で提供される福祉サービスとは、多様な事業主体が福祉サービス

の実施主体として参入する中、法人は、社会福祉事業の主たる担い手として、税制上の優遇措置などの公的な助成が行われているものであり、高い公益性を有する特別の法人に求められる役割として、地域社会に積極的に貢献していくための事業等です。

したがって、当該取組は、直接的な費用が発生する事業等を行う場合、その費用を下回る料金を徴収して実施する事業、又は料金を徴収せずに実施する事業等が該当します。

なお、既存の制度の対象となり、公的な費用負担^(※)がある場合は、無料又は低額な料金で提供する福祉サービスとはいえず、「地域における公益的な取組」には該当しません。

※ 委託事業又は補助事業による事業費全額についての公費負担のことをいいます。

「地域における公益的な取組」の該当性を判断する際の参考となる考え方は[別添1]のとおりです。

3 「地域における公益的な取組」実施の際の留意事項

(1) 「地域における公益的な取組」と平成28年改正法第55条の2(平成29年4月施行分)に規定する「地域公益事業」の関係について([別添2]参照)

「地域における公益的な取組」は、全ての法人の責務として規定したものであり、継続的に行われるものではない取組みも含まれます。

一方、平成28年改正法第55条の2に規定する「地域公益事業」は、社会福祉充実残額を保有している法人が、その財産を活用する社会福祉充実計画に位置付ける「事業」として規定しているものであり、社会福祉法第26条に規定する公益事業に含まれるものです。

なお、平成28年改正法第55条の4において、法人が社会福祉充実計画を作成する場合の検討順位は、第1に「社会福祉事業(職員処遇の充実を含む)」、第2に公益事業の中の「地域公益事業」、第3に「その他の公益事業」とされています。

(2) 定款上の取扱いについて

「地域における公益的な取組」のうち、継続的に行われるものではない取組については、従前の取扱いのとおり定款の変更を必要としません。

なお、公益事業のうち、規模が小さい事業の取扱いは以下の通知のとおりです。

「公益事業のうち、規模が小さく社会福祉事業と一体的に行われる事業又は社会福祉事業の用に供する施設の機能を活用して行う事業については、必ずしも定款の変更を行うことを要しないこと。」
〔社会福祉法人の認可について〕(平成12年12月1日障第890号・社援第2618号・老発第794号・児発第908号厚生省大臣官房障害保健福祉部長、社会・援護局長、老人保健福祉局長、児童家庭局長連名通知)別紙2社会福祉法人定款準則第二一条(備考一)

(3) 所轄庁の指導監督について

「地域における公益的な取組」は、法人がその経営実態に応じて地域の福祉ニーズに対応するものであり、所轄庁は、法人に対して特定の事業の実施を強制するなど法人の自主性を阻害するような指導を行ってはならず、社会福祉法第61条第1項第1号及び第2号(事業経

営の準則)を遵守することが必要です。

社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)(抄)

(事業経営の準則)

第六十一条 国、地方公共団体、社会福祉法人その他社会福祉事業を經營する者は、次に掲げるところに従い、それぞれの責任を明確にしなければならない。

- 一 国及び地方公共団体は、法律に基づくその責任を他の社会福祉事業を經營する者に転嫁し、又はこれらの者の財政的援助を求めないこと。
- 二 国及び地方公共団体は、他の社会福祉事業を經營する者に対し、その自主性を重んじ、不当な関与を行わないこと。

三 (略)

2 (略)

(4) その他

社会福祉法人は、社会福祉事業を実施することを目的とする法人として、「地域における公益的な取組」を実施するものであり、「地域における公益的な取組」の実施に当たっては、社会福祉事業の適切な実施に影響が及ばないようにしなければなりません。

については、福祉各法に基づく基準や運営費等に係る取扱い(注)に則して実施することが必要です。

(注)

- ① 子ども・子育て支援法附則第6条の規定による私立保育所に対する委託費の経理等について(平成27年9月3日府子本第254号、雇見発0903第6号)
- ② 社会福祉法人が經營する社会福祉施設における運営費の運用及び指導について(平成16年3月12日雇見発第0312001号、社援発第0312001号、老発第0312001号)
- ③ 障害者自立支援法の施行に伴う移行時特別積立金等の取扱いについて(平成18年10月18日障発第1018003号)
- ④ 指定障害児入所施設等における障害児入所給付費等の取扱いについて(平成24年8月20日障発0820第8号)
- ⑤ 特別養護老人ホームにおける繰越金等の取扱い等について(平成12年3月10日老発第188号)

また、「地域における公益的な取組」については、各法人がそれぞれ主体的に実施することが求められますが、小規模な法人において、単独で実施することが困難であるような場合には、複数の法人で連携し実施することも考えられます。その場合、各法人は、単に資金拠出するだけでなく、その役員、職員が直接サービス提供に関わるなど実質的に事業等の実施主体であることが必要となります。

平成28年改正法第24条第2項のいわゆる 「地域における公益的な取組」の考え方について

○ 以下については、平成28年改正法第24条第2項のいわゆる「地域における公益的な取組」の該当性を法人等が判断する場合の参考として考え方を示すものであり、個々の取組については法人が地域の福祉ニーズを踏まえつつ、法律の趣旨に(前記要件等)に則して判断する必要があります。

なお、

ア 「地域における公益的な取組」は、以下の例に限定されるものではないこと

イ 「地域における公益的な取組」に該当しない場合であっても、法人が行うことができる公益事業に該当する場合があること

を念のため申し添えます。

① **社会福祉事業又は公益事業を行うに当たって提供される福祉サービスであること**

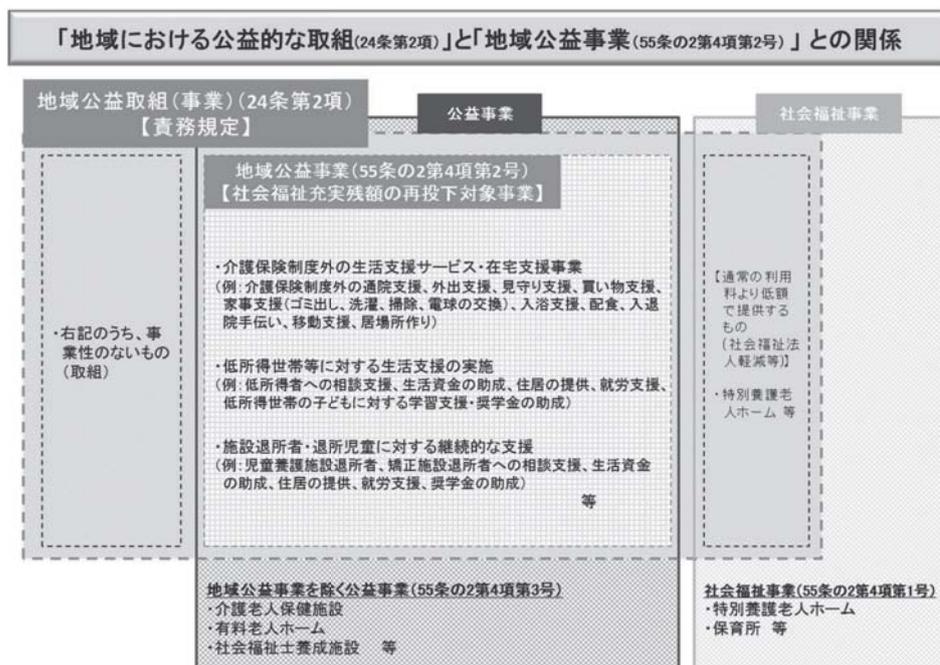
- ・ 地域の障害者、高齢者と住民の交流を目的とした祭りやイベントなど地域福祉の向上を目的とした活動は該当し得ますが、当該法人の施設・事業の入所者・利用者と住民との交流事業は、法人事業の一環として行われるものであり該当しません。
- ・ 環境美化活動や防犯活動は、地域社会の構成員として行う活動であり、該当しません。

② **日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対するものであること**

- ・ 要支援・要介護高齢者に対する入退院支援などは該当し得ますが、自ら移動することが容易な者に対する移動手段の提供などは法人が自主的に取り組むことが出来るものですが、「地域における公益的な取組」には該当しません。
- ・ 子育て家族への交流の場の提供は該当し得ますが、地域住民に対するグラウンドや交流スペースの提供は法人が行い得るものですが、「地域における公益的な取組」には該当しません。
- ・ 家庭環境により十分な学習機会のない児童に対する学習支援を目的としたものは該当し得ますが、一般的な学力向上を目的とした学習支援は法人が自主的に取り組むことができるものですが、「地域における公益的な取組」には該当しません。

③ **無料又は低額な料金で提供されること**

- ・ 自治体の委託事業を受託して費用の補填を受けている場合は該当しませんが、法人独自に付加的なサービス提供を行っている場合は該当し得ます。
- ・ 法人が介護保険サービスに係る利用者負担を軽減するものについては該当します。



平成27年度 熊本県福祉施設士会セミナー 開催報告

熊本県福祉施設士会は、平成28年2月8日(月)、熊本市中央区の「熊本県総合福祉センター」において、平成27年度熊本県福祉施設士会セミナーを開催し、37名が参加した。当日の講演「人材確保・定着に必要な職員の処遇改善について」の内容を中心に報告する。

講師の上田吉勝氏は、特定社会保険労務士として活躍される他、熊本県社会福祉協議会の社会福祉法人経営相談事業の専門相談員も務め、介護施設の人材確保策に関して造詣が深い。講演は、諸制度の動向を踏まえ、具体的な内容となった。

「同一労働同一賃金」について

上田氏は冒頭、現在国が推し進めている「同一労働同一賃金」の考え方に言及した。同一労働同一賃金とは、「正規・非正規を問わず仕事と同じなら賃金も同じ」という経済学上の「一物一価の法則」^{※1}を労働市場に当てはめたものであり、近年、非正規労働者の待遇改善策として注目が集まっている。欧米では、職種を基本とした外部労働市場が存在することを前提に、企業を超えた職種別賃金制度が一般的

であるが、日本では雇用形態が異なるため実現は難しいとされてきた。

上田氏は、平成27年9月に成立したいわゆる「同一労働同一賃金推進法」^{※2}にも触れ、「同法は職種ごとの賃金を決定できる客観的指標がないため、何が「同一の労働」であるかが不明確である」と指摘。また、「日本では年功序列制度など賃金を決定する要素が多様で、職種が同一でも賃金が異なることが一般的である。そのため、日本には馴染まないのではないかと懸念があり、今後は慎重な議論が求められる」と述べた。加えて、介護施設における離職率の高さが社会問題となっている現在、給与水準や労働時間などの「労働環境の整備」と併せて、職員の資質向上のための「キャリアアップの仕組みの構築」が重要だと念を押された。

また現在、日本で導入されている諸制度(パートタイム労働法8条、労働契約法20条、同一

※1 「一物一価」は、労働市場が政府の規則を全く受けない「完全競争市場」であることを前提とする。しかし、日本の政治家が主張する「非正規雇用労働者の正社員化」は、むしろ労働市場の規制を増やす政策であり、労働市場のさらなる混乱を招くとの批判もある。

※2 正式名称は、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」

労働同一賃金推進法6条2項参照)についても、「目的は“均衡待遇”であって“均等待遇”ではない」と述べた。“均衡”と“均等”の違いについて、本年1月26日の衆院本会議で、安倍晋三首相は民主党(当時)の岡田克也代表の質問に答え、「“均等待遇”は仕事の内容、責任などの要素が同じであれば同一の待遇を保証すること。“均衡待遇”とは仕事の内容、責任などの要素に鑑み、バランスの取れた待遇を保証すること」と発言したとされる。こうしたことから、現在の日本での労働制度は、厳密な意味での同一労働同一賃金の原則に即してはいないと上田氏は指摘した。

賃金改善策①「キャリアパスと適正な昇格昇給」の仕組みづくり

今後、人材確保・定着に必要な処遇改善(賃金改善)はどのように行えばよいのか? 上田氏は3点あげ、第1に、「キャリアパスと適正な昇格昇給」の仕組みづくりを強調した。自法人・施設で人材を育て上げる人事評価制度が必要であり、適正な昇格昇給のためには、「習熟昇給(定期昇給=定昇)と昇格昇給の割合がカギである」と説明した。

昇格昇給には、「年功スタイル(定昇幅が大きい・原資が限られていない)」、「職能給スタイル(定昇幅が小さい・原資が限られている)」、「職務給スタイル(定昇がない)」の大きく3タイプがある。上田氏は、特に介護施設においては「職能給スタイル」を薦めると述べた。昇給の中心となるコア項目を年功(勤続給)ではなく、職能資格等級制度(そのためには人事評価が必須)に基づくものにする方法である。その背景として、介護施設においては年功スタイルの比重が大きいままでは、今後経営的に厳しい側面もあると説明をした。

しかし、一見して「能力主義」とも見える職能給スタイルは、運用上の矛盾を含んでいる。まず本人の保有能力の高さは、環境や状況にも左右される仕事の出来不出来とは必ずしも一致しない。次に能力の評価が難しい。また、「能力と無関係な自動昇格制度という仕組み」や「能力は高齢になっても下がらない」という認識によって、年功的運用に傾きがちで、早い遅いの差はあれ、結局は年功制と同じ結果になるということである。さらに、職能資格等級制度は「育成-評価-処遇」が三位一体となったトータルなシステムであり、現場で運用する際は、評価と処遇がセットになることで混乱が生じる危険性もある。

さらに、「職能給スタイル」が上手く機能するためには、職能資格等級制度の設計と運用が完璧であることを大前提とするが、多くの一般企業でも失敗してきた経緯を踏まえると、「年功スタイル」の方が無難であるともいえる。したがって、導入には慎重な検討とリスクを負う覚悟が必要であるといえる。さらに、人事管理の考え方は時代情勢や景気状況によっても変動し、これという正解は存在しない。各法人の組織規模や置かれた環



上田 吉勝氏

境によって独自の給与(賃金)制度を柔軟に整備していく必要がある。上田氏はこのように説明した。

賃金改善策②「退職金制度」のアピール

2点目が、「退職金制度(退職手当共済制度)」のアピールである。新卒者や若年中途採用者には知識や意識が十分ではない者も見受けられる。上田氏は、老後の生活保障も含めた労働条件の提示を、求人票等で積極的に告知すべきと述べた。福祉施設の退職手当共済制度は、中小企業向けの中小企業退職金共済制度(中退共)に比べても高条件であり、社会福祉法人にとっては人材確保に向けた大きな強みになる。

賃金改善策③「高齢者並びに退職者」の活用

3点目は、「高齢者並びに退職者」の活用である。新たな人材という点では、外国人技能実習制度の対象に「介護」を追加、在留資格に専門職としての「介護」の追加を盛り込んだ関

連法案が国会で審議中である(編注:本号編集時点で法案は国会で審議中)。しかし上田氏は、中長期的に雇用すると仮定した場合、将来的な職場定着の予測が難しく、こうした人材を当てにする経営は推奨しかねると指摘した。

一方、介護ロボット導入に関しては、積極的に導入すべきであるとしたが、導入コストは高止まりし、費用対効果の検証も未だ充分ではない。加えて、ロボット一機種にできることは限られていることから、部分的には役に立っても、結局は人が必要になるといったジレンマも抱えていると述べた。

【講演を聴いて】

講演を通して、人材確保と処遇改善は、原資が限られている福祉施設(特に介護分野)においては、特効薬や決め手がないのが現状との印象を受けた。今後の政策展開や景気状況、人口動態など不確定要素が多い中で、各法人・各施設の判断で柔軟に対応していく必要があることを再確認した。

(文責 熊本県福祉施設士会会長 岡田好清)

ブロックセミナー開催情報

※開催案内は、当該ブロック内の会員には直送し、会報に同封する形で近隣ブロックの会員にご案内する場合があります。本会ホームページからも開催要項がダウンロードできますので、積極的な参加をご検討ください。

2. 会 場：ホテル日航福岡(福岡県福岡市)

3. 主なプログラム：

- ・「社会福祉法改正について」
- ・「ストレスチェックについて」
- ・「地域貢献とホスピタリティ」

4. 事務局 福岡県福祉施設士会 事務局
(恵の家 電話093-282-0021 担当：伊東)

【九州・沖縄ブロックセミナー 福岡大会】

1. 期 日：

平成28年6月30日(木)～7月1日(金)

※開催要項を本会ホームページで公開中

【これから開催される他のブロックセミナー】

ブロック	担当	日程	会場
北海道	北海道	11月28日(月)～29日(火)	(札幌市内)
東北	宮城県	10月12日(水)～13日(木)	仙台ガーデンパレス
関東甲信越静	群馬県	10月18日(火)～19日(水)	高崎ビューホテル
東海・北陸	福井県	平成29年2月予定	(福井市内予定)
近畿	和歌山県	11月11日(金)～12日(土)	白浜古賀の井リゾート&スパ(和歌山県白浜町)
中国・四国	島根県	10月5日(水)～6日(木)	出雲ロイヤルホテル(出雲市)

おくやみ

本会広島県代議員の後藤忠啓氏(老-5期・広島県 社会福祉法人慈楽福社会理事長)におかれては、5月21日、病気のため逝去されました。

後藤氏は、平成11年度より本会代議員として通算16年余りを務め、平成19年度以降は理事として、平成19年度から24年度までは広報委員長、平成25年度から平成26年度までは副会長を担い、本会の発展に大きくご貢献いただきました。謹んで哀悼の意を表します。

日本福祉施設士会

あんな

日本福祉施設士会 4～5月の活動報告

日付	内容
4月26日(火)	平成27年度事業・会計監査
5月10日(火)	理事会(第1回)
5月10日(火)	代議員会(第1回)

平成28年度第1回理事会・代議員会

本会は、5月10日(火)に平成28年度第1回代議員会を開催した。冒頭あいさつの中で高橋紘会長は、社会福祉法人制度改革が進む中で、会員施設の経営の質を高め、社会に示していく必要性を指摘した。続いて、岡田好清副会長(熊本県代議員)が平成28年熊本地震に際して全国の会員から支援をいただいたことへの謝意を述べた。代議員会では、平成27年度事業報告(案)ならびに決算が承認された(以下参照)。



代議員会

日本福祉施設士会 平成27年度事業報告

1. 平成27年度事業の重点

平成27年度事業の重点として、以下の3点を事業計画に掲げて取り組んだ。

- 研修機会の充実：生涯研修を通じて福祉施設長の質の維持・向上をはかり、福祉サービスの拡充や質の向上につなげる。
- 施設運営にかかる情報の提供・共有：施設の運営管理に有効なマネジメント手法の習得促進や、制度・施策等の関連情報の共有をはかる。
- 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：組織の目指すべき方向性や求める成果を明確化するとともに、基礎的収支の改善に向けた取り組みを促進する。

2. 生涯研修事業の推進

(1) 施設長実学講座の開催

事業計画に基づき計5回開催した。(会場はいずれも全社協・会議室(東京都千代田区))。実施に際しては、全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書の内容を反映させた企画とし、①社会福祉制度・政策の最新動向の理解、②人事・労務・財務等にかかる経営マネジメント手法の学習、③組織マネジメントに必要となるコミュニケーションや論理的思考の能力向上、④福祉施設長として備えるべき意識や視点の向上、を目的とした事業運営を行った。

第1回 「人材育成と働きがいのある職場づくり」

開催期日：平成27年6月4日(木)～5日(金)

受講者数：46名

第2回 「社会福祉法人・福祉施設の法務課題」

開催期日：平成27年8月27日(木)～28日(金)

受講者数：83名

第3回 「福祉施設の財務管理と中長期計画」

開催期日：平成27年9月28日(月)～29日(火)

受講者数：57名

第4回 「新たな課題に挑む福祉施設長」

開催期日：平成27年12月13日(日)～14日(月)

受講者数：34名

第5回 「コミュニケーションとロジカルシンキング」

開催期日：平成28年2月1日(月)～2日(火)

受講者数：36名



実学講座（第3回）で財務分析演習に取り組む受講者



実学講座（第4回）全体討議場面

(2) 全国福祉施設士セミナーの開催

制度・施策にかかる行政説明、全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告に基づく講演等の後、「福祉施設士・福祉施設長の進む道を探る」をテーマとしたシンポジウムを開催し、会員に対する理解促進や議論の機会とし、今後の会員実践に資することとした。

開催期日：平成27年7月27日(月)～28日(火)

会 場：全社協・灘尾ホール、会議室
(東京都千代田区)

テ ー マ：「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」

受講者数：122名



(3)ブロック・都道府県組織活動支援試行事業 の実施

全国福祉施設士セミナーシンポジウム
ブロックセミナーの企画支援及び当該ブロック及び隣接ブロックへの広報協力を実施し、企画の充実、主催ブロックの費用負担の軽減及び事業周知に努めた。

3. 広報・情報提供体制の強化

(1)会報「福祉施設士」の発行

会報「福祉施設士」を計6号(偶数月)発行した。「特集」の年間テーマを「福祉施設士行動原則」の実践」とし、会員実践13事例を掲載した。その他、①施設長に必要な視点や考え方、社会福祉の理念やあり方をテーマにした「論点・福祉施設長」、②会員が福祉施設士としての活動を執筆する「福祉施設士のめざすもの」、③施設長としての視点を考え身につけるための「誌上講座」、④本会及びブロック都道府県組織の活動情報、等を掲載した。各号特集テーマは以下の通り。



27年度発行の会報

- ・ 4月号：「人材確保・育成と、働きがいのある職場づくり」
- ・ 6月号：「地域密着、信頼される施設であり続けるために」
- ・ 8月号：「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」
- ・ 10月号：「福祉施設士として学び続け、結果を示す」
- ・ 12月号：「透明性を高め積極的な情報公開・提供を進める」
- ・ 2月号：「組織改革に取り組み、事業推進の体制を整備し執行する」

(2)ホームページによる情報提供

本会事業に関連する各活動の広報や関連情報の発信を行った。

①「福祉QC」手法を用いた実践事例

第26回「福祉QC」全国発表大会優秀賞受賞施設(4施設)の発表資料を掲載した。

②コンテンツの充実等

実学講座の開催要項の掲載や、会員施設間の情報共有を図るために本会ホームページと、法人・施設ホームページとリンクの強化を行った。

4. 「福祉施設士行動原則」の活用促進

(1) 福祉施設士行動原則の普及および活用のフォローアップ

「福祉施設士行動原則」の普及および活用を図るため、会報での実践事例紹介の他、第40期福祉施設長専門講座受講者への入会案内での行動原則の紹介等の取り組みを行った。

(2) 「福祉QC」活動の促進

福祉施設の業務改善手法の一つである「福祉QC」の考え方や手法を習得することを目的に、研修会および発表大会を開催した。

①「第20回『福祉QC』入門講座」

開催期日：平成27年6月29日(月)～7月1日(水)

会場：全社協・会議室(東京都千代田区)

参加者数：84名

②「第26回『福祉QC』全国発表大会」

開催期日：平成27年11月24日(火)～25日(水)

会場：全社協・灘尾ホール、会議室(東京都千代田区)

参加者数：116名(発表者数74名、一般参加者数42名)

33サークルより、「福祉QC」活動実践の発表を行った。また、各発表会場におけるオープニング発表として、「福祉施設士行動原則～地域への姿勢～」にかかる実践発表を行った。

③改善(福祉QC)活動 サークル個別指導講座

開催期日：平成27年6月～平成28年1月

会場：関東甲信越静ブロック

(埼玉県1、千葉県1、東京都5、神奈川県1、山梨県1、長野県1)

受講サークル数：関東甲信越静ブロック：20施設20サークル

④改善(福祉QC)活動 サークル個別指導講座発表大会

開催期日：平成28年2月3日(月)

会場：連合会館(東京都千代田区)

発表サークル数：20サークル



「福祉QC」入門講座



「福祉QC」全国発表大会

(3) 社会福祉制度改正等への対応

会報誌、全国福祉施設士セミナー、ブロックセミナーにて関連する情報提供を行った。

5. 組織体制と事業の見直し及び財政等の健全化に向けた取り組み推進

(1) 組織体制・事業の見直し

「日本福祉士施設士会のあり方に関する検討会」を開催し、議事概要を会報10月号に掲載し、会員の意見を募った。

(2) 会員増に向けた取り組み

第40期福祉施設長専門講座受講者に対して、スクーリング開催時に本会役員から本会組織や活動内容の説明を行うとともに、会報「福祉施設士」の寄贈をはじめ、都道府県組織からも並行して組織紹介や研修会等の情報提供を行った。

(3) 組織強化に向けた取り組み

① ブロック・都道府県活動にかかる情報提供

会報「福祉施設士」および本会ホームページにおいて、ブロックおよび都道府県福祉施設士会の活動報告を掲載した。

② 「福祉施設士」の認知の向上に向けた会員名刺・在籍施設表示板の周知

会員名刺の普及を図るため、本会主催の研修会ならびにホームページにおいて会員名刺、在籍施設表示板の案内を行った。会員名刺については、新規入会者全員に無償送付するとともに、10名の会員に頒布(14セット)した。在籍施設表示板は6名の会員に頒布(10個)した。

(4) 都道府県組織・ブロック組織の支援

① 会報の無償配布

都道府県組織に広報用の会報を無償送付した(各7部)。

② ブロックセミナー開催に対する助成の実施

ブロックセミナー開催にあたり、全7ブロックに対し各150,000円の助成を実施した。

③ 本会役員の派遣

役員の派遣を以下のとおり行った。

ブロック	開催県	日程	派遣役員	参加者数
北海道	北海道	11月16日～17日	村上副会長	38名
東北	福島県	10月14日～15日	高橋会長	63名
関東甲信越静	新潟県	10月15日～16日	高橋会長	92名
東海・北陸	富山県	2月25日～26日	高橋会長	34名
近畿	兵庫県	10月23日～24日	高橋会長	62名
中国・四国	香川県	9月3日～4日	岡田副会長	108名
九州・沖縄	佐賀県	6月25日～26日	岡田副会長	114名

(合計511名)

6. 全社協事業への参画

- ・政策委員会には、岡田好清副会長が委員として参画した。
- ・国際社会福祉基金委員会には、村上耕治副会長が委員として参画した。
- ・福祉施設長専門講座運営委員会には、古谷田紀夫副会長が委員(副委員長)として参画した。

7. 会務の運営

代議員会、理事会、正副会長会議及び各委員会を以下のとおり開催した。

〈開催状況〉

- ・代議員会(2回):5月8日、3月16日
- ・理事会(2回):5月8日、3月16日
- ・常任理事会(1回):7月8日
- ・総務委員会(1回):2月17日
- ・生涯研修委員会(1回):2月10日
- ・広報委員会(1回):1月14日
- ・「福祉QC」全国推進委員会(1回):6月7日
- ・監事会(1回):5月1日

高齢者と障害者の
自立のための
第43回
国際福祉機器展
H.C.R.2016
43rd Int. Home Care & Rehabilitation Exhibition 2016



会期	2016年 10月12日(水)~14日(金)	開催時間	10:00~17:00
会場	東京ビッグサイト・東展示ホール (東京・江東区有明)		
入場料	無料・登録制 (一部のプログラムは有料)	出展	17か国・1地域の530社からの 約20,000点の福祉機器を 総合展示

●開催内容(予定)

1 福祉機器約20,000点を総合展示

2 国際シンポジウム
「障害者の権利の擁護とさらなる社会参加の促進のために」
~ノーマライゼーションのこれまでとこれから~
2020年のパラリンピック東京大会や諸制度改正などの動きを踏まえ、ノーマライゼーション発祥の国、デンマークから講師を招いて、障害者の権利擁護や社会参加の促進をめぐるこの10年の変化と最新の動向から今後の関連の取り組みのあり方を展望します。
【日時】2016年10月13日(木) PM
【会場】東京ビッグサイト
会議棟6階「605-608会議室」

3 H.C.R.セミナー
~さまざまな参加者を対象に、役立つ最新情報を提供
地域での生活や介護に役立つ「一般・福祉利用者・家族むけ講座」、福祉施設のサービスの質向上をめざす「福祉職むけ講座」、企業関係者に最新情報を提供する「企業むけ講座」、はじめて福祉機器を選び・利用する方へのセミナーなど、多彩なテーマで開催します。

4 H.C.R.特別企画
~最新機器、子どもむけ製品、高齢障害者の便利グッズなどを集中展示
最新機器や介護ロボットの紹介、機器や自具の相談、子ども用製品の展示と療育相談、高齢・障害者に役立つグッズの展示、身の回りにおけるテクノロジーの活用講座、被災地の授産施設製品の販売コーナーなどを設けます。

5 出展社主催プレゼンテーション
~各社製品の特徴の紹介・PRなど

その他、多彩なプログラムを実施。

※プログラムは変更されることがあります。最新情報と詳細はH.C.R.Web(<http://www.hcr.or.jp>)サイトでご確認ください。

WEBサイト <http://www.hcr.or.jp>

H.C.R.2016事務局 〒100-8980
東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル
一般財団法人保健福祉広報協会 Tel. 03-3580-3052/Fax. 03-5512-9798

日本福祉施設士会 平成27年度 資金収支計算書

勘定科目	予算額(A)	決算額(B)	差異(A)-(B)	備考
事業活動による収支(収入)				
会費収入	18,525,000	18,510,000	15,000	
会費収入	18,525,000	18,510,000	15,000	年会費
事業収入	12,618,000	12,638,000	△20,000	
参加費収入	12,433,000	12,433,000	0	研修会参加費
資料・図書等頒布収入	105,000	125,000	△20,000	名刺・表示板頒布収入
広告料収入	80,000	80,000	0	会報掲載の広告料収入
受取利息配当金収入	5,000	6,052	△1,052	
受取利息配当金収入	2,000	2,260	△260	普通預金利息
積立預金受取利息配当金収入	3,000	3,792	△792	積立預金利息
その他の収入	66,000	110,500	△44,500	
雑収入	66,000	110,500	△44,500	会報有償購読料
〔事業活動収入計〕(1)	31,214,000	31,264,552	△50,552	
事業活動による収支(支出)				
人件費支出	7,761,000	7,760,632	368	
人件費支出	7,761,000	7,760,632	368	人件費(派遣職員経費含)
事業費支出	19,350,000	19,122,360	227,640	
諸謝金支出	2,433,000	2,431,044	1,956	研修会講師謝金、会報原稿執筆料
役職員旅費交通費支出	7,174,000	7,084,704	89,296	会議旅費、ブロックセミナー役員出張費
委員等旅費交通費支出	432,000	430,840	1,160	研修会講師旅費
消耗品費支出	468,000	464,489	3,511	封筒・名札・証書・看板代
印刷製本費支出	2,824,000	2,824,776	△776	会報印刷費、研修会資料印刷費
通信運搬費支出	1,395,000	1,366,743	28,257	会報・研修会要項等送付費
会議費支出	746,000	746,525	△525	会議時昼食・茶代、研修会時昼食費
資料図書費支出	80,000	77,112	2,888	図書代
広告宣伝費支出	800,000	761,400	38,600	ホームページ運営管理費
委託費支出	193,000	190,740	2,260	研修会参加受付代行
手数料支出	188,000	163,350	24,650	会報インタビュー等テキスト作成費
賃借料支出	2,532,000	2,500,637	31,363	会議・研修会会場費
渉外費支出	5,000	0	5,000	
雑支出	80,000	80,000	0	QC大会商品代
事務費支出	802,000	581,251	220,749	
消耗品費支出	16,000	14,482	1,518	封筒、ラベルシール代
印刷製本費支出	250,000	130,232	119,768	会議資料等印刷費
通信運搬費支出	300,000	205,379	94,621	郵便・宅配便代
手数料支出	200,000	196,958	3,042	銀行振込手数料
租税公課支出	3,000	1,800	1,200	印紙税
渉外費支出	33,000	32,400	600	慶弔費
販売原価支出	19,000	19,568	△568	
仕入支出	19,000	19,568	△568	会員名刺(有償分)作成費
分担金支出	50,000	50,000	0	
分担金支出	50,000	50,000	0	全社協政策委員会分担金
助成金支出	1,050,000	1,050,000	0	
助成金支出	1,050,000	1,050,000	0	ブロックセミナー助成金
負担金支出	1,350,000	1,350,000	0	
事務費負担金支出	1,350,000	1,350,000	0	事務、会計処理、LAN負担金
〔事業活動支出計〕(2)	30,382,000	29,933,811	448,189	
〔事業活動資金収支差額〕(3)=(1)-(2)	832,000	1,330,741	△498,741	
〔施設整備等による収入計〕(4)	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	
〔その他の活動による収入計〕(7)	0	0	0	
〔その他の活動による支出計〕(8)	3,000	3,792	△792	
運営資金積立預金積立支出	3,000	3,792	△792	
〔その他の活動資金収支差額〕(9)=(7)-(8)	△3,000	△3,792	792	
予備費(10)	0	0	0	
〔当期資金収支差額合計〕(11)=(3)+(6)+(9)-(10)	829,000	1,326,949	△497,949	
〔前期末支払資金残高〕(12)	8,005,000	8,005,785	△785	
〔当期末支払資金残高〕(11)+(12)	8,834,000	9,332,734	△498,734	

第38回全国福祉施設士セミナー 参加申込受付中!

「法人主体の経営と福祉施設士の示すべき成果」

本セミナーは、改正社会福祉法の本格施行を明年度に控え、政省令の最新動向を理解し、今後求められる、法人を主体とした経営と福祉施設士として示すべき成果を考える場とします。

社会福祉法人制度改革は、法人の経営管理の重要性を再認識させるものであり、福祉施設士は、法人を主体とする意識転換と具体的な成果発揮することが求められています。多くの会員および会員在籍施設の皆様の積極的なご参加をお願いいたします。

※開催要項・申込書は本会 Web サイトに掲載しています。

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

<開催概要>

期 日：平成28年7月6日(水)～7日(木)

時 間：

6日：13:00開会～17:40終了

7日：9:30開会～12:00閉会

会 場：全社協・灘尾ホール(東京都千代田区)

参加費：15,000円(本会会員ならびに会員在籍施設の職員)

交流会費：7,000円(6日18:00～19:30)

定 員：150名

主な内容：

(6日)13:00～17:40

・行政説明 「社会福祉法人制度改革～平成29年4月1日施行に向けて」
厚生労働省(予定)

・講演1 「持続的な社会保障制度の構築に向けて」

日本リハビリテーション振興会 理事長

財務省・財政制度等審議会 委員 宮武 剛 氏

・講演1 「法人・地域を牽引する福祉施設長とは」(仮題)

HRM-LINKS代表取締役・人事コンサルタント 綱川 晃弘 氏

・交流会(18:00～19:30)

(7日)9:30～12:00

・パネルディスカッション「法人主体の経営と福祉施設士の示すべき成果」

(パネラー)

社会福祉法人依田窪福祉会 常務理事 村岡 裕 氏

社会福祉法人長尾福祉会 常務理事 森田 浩之 氏

日本福祉施設士会 副会長 古谷田 紀夫

申込み：指定の申込書に記入の上、名鉄観光サービス(株)新霞が関支店宛にFAXで申し込みください。



第37回全国福祉施設士セミナーの様子

もうお済みですか？

日本福祉施設士会会員メールアドレス登録のお願い

本年4月より始めた「会員メールアドレスの登録」はお済みでしょうか。登録は無料で、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ができます。

既に5月からメールマガジンの発行、研修会のご案内等の発信を始めました。簡単な登録作業だけで、必要な情報が適宜入手でき、配信済みメールマガジンのバックナンバーも読むことができます。未だお済みでない方は、以下を参照のうえぜひご登録ください。機器の操作にご不安のある方は本会事務局までご相談ください。

お届けを始めた情報(バックナンバーも読めます)

●「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」の発行(毎月1日)

「施設経営・今月のチェックリスト」 ※「ストレスチェック」「実習生受入れ」を掲載済み

「時事／用語解説」 ※「学童保育」「刊余者支援」等々

「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。

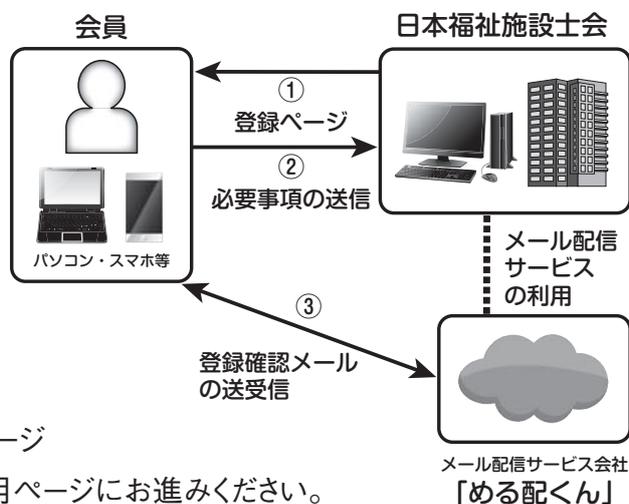
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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、手続き完了です。



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/> から専用ページにお進みください。

日 程	予 定 事 業
7月6日(水)～7日(木)	第38回全国福祉施設士セミナー(全社協・灘尾ホール)
7月12日(火)～13日(水)	施設長実学講座(第1回)「基礎から学ぶ会計実務」(全社協・会議室)
8月23日(火)～24日(水)	施設長実学講座(第2回)「法理と情理の人材マネジメント」(全社協・会議室)

＜ご意見・感想の募集について＞

会員の皆様からご意見・感想をお聞かせください。

1. 会報の記事へのご意見・感想をお寄せください。

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

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

2. 文字数は、800字以内でお願いします。

3. 電子メールあるいはFAX、郵送にてご提出ください。

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

4. 会報発行月(偶数月)の前月(奇数月)の15日までにお送りください。

5. 掲載する場合は、都道府県ならびに会員ご氏名を掲載いたします。

会員名刺の追加発注・修正を受け付けています>>>

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

異動の連絡はお早めをお願いします>>>

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

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

「論点・福祉施設長」では、全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」の委員も務められた菅田賢治氏のインタビューを掲載しました。「福祉施設長が力を発揮できる環境をつくる」旨の指摘は、法人の姿勢としても大切に感じました。

本会前副会長で広島県代議員の後藤忠啓氏が逝去されました。長年の本会事業へのご尽力に感謝申しあげるとともに、謹んで哀悼の意を表します。今年の会報309号(8月号)の「論点・福祉施設長」欄では、後藤氏のインタビューを掲載し、福祉施設長への期待を語っていただきました。本会ホームページの「情報提供」で、会報のバックナンバーがPDFで読めます。今一度、後藤氏の思いに触れていただければ幸いです。

訂正とお詫び

4月号に誤記がありました。以下の通り訂正し、執筆者の岡田好史氏ならびに関係者にお詫び申し上げます。

27頁 右段 下から11行目
誤 熊本県日吉市 正 熊本県人吉市

福祉施設士 6月号

平成28年6月15日発行 通巻314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>

・・・これからの社会福祉法人経営のために・・・

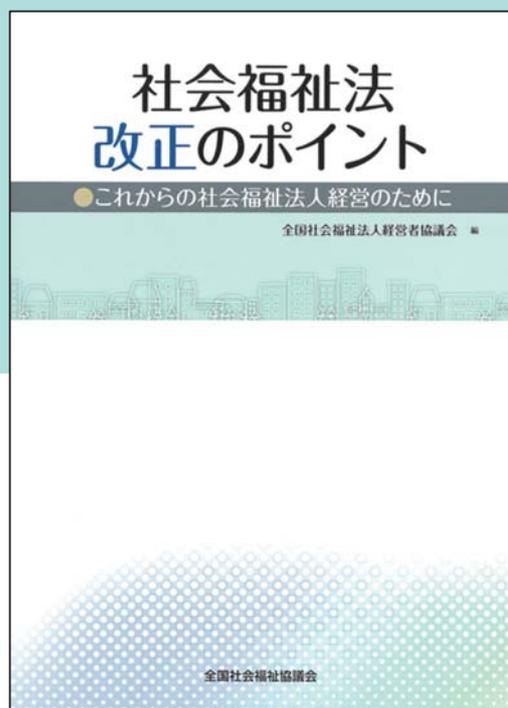
社会福祉法 改正のポイント

2016年3月31日、「社会福祉法等の一部を改正する法律」が可決成立しました。

本書は、この法改正のうち、社会福祉法人制度改革に関する事項を整理しています。

主な内容

- ・社会福祉法
(平成29年4月1日施行分)
- ・社会福祉法改正の内容
- ・改正までの議論
- ・平成28年4月施行、
平成29年4月施行の項目
- ・厚生労働委員会(衆議院・参議院)
での意見
(全国社会福祉法人経営者協議会)
- ・附帯決議(衆議院・参議院)



- 全国社会福祉法人経営者協議会 編
- B5判・186頁
- 2016年4月発行
- 定価 本体900円(税別)

●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>