

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

行政、関係機関、地域 との連携

「福祉施設士行動原則の実践～地域への姿勢」

2016

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」

第38回全国福祉施設士セミナー 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社会 常務理事 村岡 裕 氏

社会福祉法人長尾福社会 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

進 行

日本福祉施設士会 生涯研修委員会委員長 花田 利生

9 福祉施設士のめざすもの

保育施設としてめざす地域貢献とは

社会福祉法人ゆりかご福社会 ゆりかごWEC学院 副園長 國友 弾

12 特集 行政、関係機関、地域との連携

・精神保健福祉から見る、行政・関係機関・地域との連携

社会福祉法人芦屋メンタルサポートセンター センター長 杉江 東彦

・地域をつなぎ、必要な支援を届ける

社会福祉法人三育ライフ 高齢者在宅介護サービス総合センター

シャローム若葉 施設長 高弊 義嗣

21 誌上講座

リーダーとして伝える力を高める

特定非営利活動法人Social Change Agency 代表理事 横山 北斗 氏

27 福祉の動向

社会福祉法改正に伴う事務連絡の発出について

「社会福祉充実残額」「社会福祉充実計画」について

～第18回社会保障審議会福祉部会開催

36 DSWIスクエア

平成28年度九州・沖縄ブロックセミナー福岡大会 開催報告

38 あんてな

●日本福祉施設士会6月～7月の活動報告

●研修・セミナー開催報告

第21回「福祉QC」入門講座

第38回全国福祉施設士セミナー

- ▶ 改正社会福祉法の本格施行を2017(平成29)年4月に控え、社会福祉法人は、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求められている。
- ▶ 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改革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。

【第38回全国福祉施設士セミナー 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**
(老-27期 No.3646)

社会福祉法人長尾福祉会 常務理事 **森田 浩之氏**
(老-29期 No.3986)

日本福祉施設士会 副会長 **古谷田 紀夫**
(老-31期 No.4171)

●進行

日本福祉施設士会 生涯研修委員会 委員長 **花田 利生**
(老-19期 No.2605)

花田 このパネルディスカッションでは、「法人主体の経営」と「福祉施設士として示すべき成果」2つのテーマを設けて議論していきます。

まず村岡さんから、全社協・中央福祉学院で実施している施設長専門講座(以下、専門講座)の指導講師のご経験からお感じになったことを切り口に、法人主体の経営というテーマに

進んでいきます。

施設長専門講座受講者の傾向から見えるもの

村岡 専門講座の指導講師をお引き受けして10年程になりますが、最近感じることを2つ申しあげます。

1つは、受講される方が年々若くなってきました。かつては行政OBや、会社勤めをリタイアされて福祉事業に転じた年配の方も多くいらっしゃいました。今年を受講者は、受講延長を含めた約160人中、会社を定年退職された方がたは10名程度で、30代、40代の方が多くなっています。

その理由を考えてみると、法人の規模拡大が進んだことや、異業種から福祉事業に参入する方が増えたことも関係しているように思います。特に異業種から参入された受講者は、経営に関する理論を知っている方も多く、話がしやすかったと感じています。

もう1つは、受講者のレポートに関してです。指導講師で分担して、私は毎年20名位の研究レポートの評価をしています。率直に言いますと、いつも1割ぐらゐは課題から外れており、評価に苦慮します。苦勞して書かれたとは思もの、D評価(不合格)を出さざるを得ません。

今、キャリアパスの研修等では「他者期待」ということをよく言います。つまり自分が外部から何を求められているのか、です。レポートを拝見すると、自分が外から何を求められているかをあまり認識できないまま書かれている方がいます。このことは、施設のマネジメントにも影響が及ぶのではないのでしょうか。

また、論の構成が苦手な方が多いとも感じます。自分の思いを書いているらしや、もちろんそれは大事なことです。事実の記載があまりないのです。「こういう事実があるからこう思う」が、ちゃんと展開できると説得力をもちます。それが職場でも、スタッフに対して何か指示を出す時に、いかにちゃんと事実を伝えるかということにつながります。

それでも年々、既存の枠を超えた発想を持つ方が増えてきました。その意味で、先行きは明るいのかなという印象をもつこともあります。

森田 若い人の受講が多いと聞いて安心しましたが、日本福祉施設士会に入会してもらえない、あるいは早期に退会されてしまう実態があります。先輩方には大変失礼



村岡 裕氏

なのですが、この会が周りから「年寄りの会」だとみられていることが多く、そういうイメージを払拭するためにも30代、40代の人にぜひ入会いただいてしっかりと活動を進めていきたいと思っています。

私は、本会が施設種別協議会とちがう点として、「横のつながり」がとても大事だと思っています。例えば、同期会などに助成できるような仕組みづくりはできないでしょうか。経営の質の向上や、福祉施設士はどうあるべきかといったテーマを、身近な関係の中から勉強し合う活動があつていいのかなと思います。

本会の会員については、過去2回、実態調査をしており、回収率が低いので参考数値ではありますが、5年前の時点で平均年齢は61歳でした。そうした傾向も踏まえながら取り組んでいただきたいと考えています。

古谷田 私も村岡さんをご指摘する異業種からの参入組です。専門講座を受けて、現場経験がない中で福祉施設長として、法人運営も含めて多くの学びを得ました。

森田さんのお話にもありましたが、一緒に受講した同期の仲間とは今でも付き合いがあります。そうした連携がとれる点も非常に良かったと感じています。ご指摘を受けて、本会としても組織の発展に向けた取り組みを進めていきたいと思っています。

現在、社会福祉法改正の大きな節目にありま

す。専門講座でも、時代に即したプログラムを取り入れていただければと願っています。

花田 村岡さん、時代に即したプログラムという点についてはいかがでしょうか。

村岡 専門講座では、財務管理、労務管理、サービス管理の学習をする中で経営の要素が入っていますが、もう少し経営に焦点を当てて考えてもいいのではないかと考えています。

例えば、モチベーション理論やリーダーシップ論を、私たちは社会福祉援助技術を学ぶ過程で勉強することが多いと思います。しかし、経営学の視点から勉強しても、「なるほど」と思う方も多いのではないのでしょうか。

私の所属する法人でも、職員は管理者になったらすべてこの講座を受けさせています。それによって管理者間で共通言語ができます。具体的にはSWOT分析の手法を使いながら事業計画の策定を一緒にやっています。

福祉施設長像を経営の枠組みから考える

花田 それでは、皆さんが考える福祉施設長

像についてご発言ください。

森田 あいまいな表現になり難しいのですが、経営の立場から考えると、まず福祉についての情熱があり、福祉観や理念をちゃんと自分の中で咀嚼

して吸収できる人だと思います。それに加えて、伝える力・聞く力があり、そして冷静沈着な人。ただ冷静といっても、ある程度の寛容性をもっている人が向いていると思っています。

古谷田 私は福祉施設長に対しては、自身のビジョン、哲学をもってほしいと思います。利用者、職員に対してこうしていきたい。地域に対してこう発信していきたいという思いを持ち、そのことを語っていけることが大事で、そうして福祉施設長の発したビジョンに共感して職員も集まってくるのだと思います。

村岡 古谷田さんのご意見に付け加えると、そ



森田 浩之氏



パネルディスカッションの様子

れを経営管理の実践で支える枠組みをもつことだと思えます。

一般的に経営というと、何か利益を出すイメージで語られることが多いと思えます。それはその通りなのですが、実際のところはこのような枠組みではないかと考えています。(図1)

ビジョンや哲学とは、この図でいう「目指す状態」です。一般的には理念や目的といい、左下にあるような「現状」があります。この現状と目指す目的との差、これが「問題」です。「問題」とは、理念や目的を掲げ、現状がはつきりすることによって初めて明らかになるものであり、「問題」が多い状態自体は悪いことではありません。専門講座の講義では、「問題は多面的に捉えましょう」と教わり、「処置する問題、起こる問題、さがす問題、つくる問題」という整理をしていたことをみなさん覚えていらっしゃると思えます。

この問題は、いわゆる事実ベースです。その次に「課題」をあげていく。これが「すること」です。私たちは問題とか課題という言葉をよく使いますが、意外と混同されています。そこでスタッフとのコミュニケーションにズレが生じる。「課題をあげる」とは、「することをあげる」ことでもあります。たくさんすることはできませんから、課題は少ないほうがいい。できるだけ問題の中から焦

点を絞る。それこそQCで言われている重点指向にもつながります。

その課題が具体的な目標になります。目標とは達成可能であるという整理です。理念とは目標達成の先にある輝ける将来の姿です。これらが経営の枠組みです。これをきちんと伝え、スタッフとのコミュニケーションは、概念レベルでもちゃんと図れるようになります。



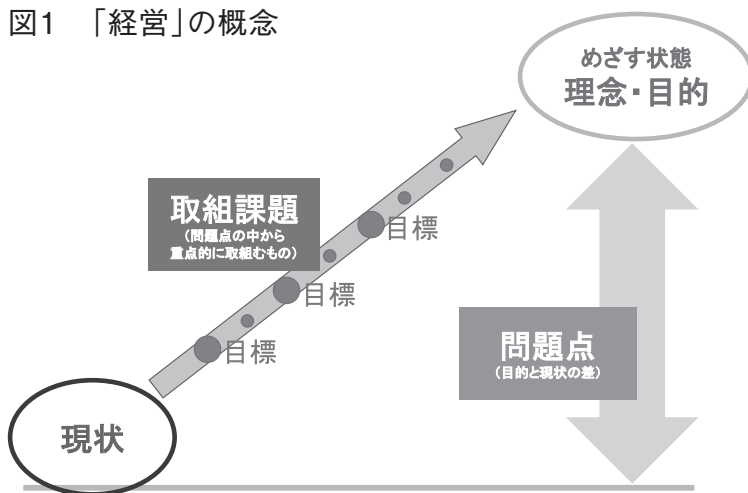
古谷田 紀夫副会長

福祉施設長・職員の帰属意識を高め、法人として考え、行動する

花田 ここまでを踏まえて、1つ目のテーマについて伺います。福祉施設長が法人主体の経営意識を高めていくには、どういった課題があるのでしょうか。

古谷田 先ほどお話したビジョンなり哲学とは、法人としてのものの考え方です。福祉施設長としては、それらを理解した上での発信が大事で

図1 「経営」の概念



村岡 裕氏作成

す。そうでないと、下で働いている職員も、どのように働いていいか分かりません。法人の目指しているものを理解し、その中で、福祉施設長として何をすべきか。職員にどういう発信をすればいいかを考え、そして職員にはその発信を受け止めながら考えていくことを求めています。

先ほど村岡さんから経営の枠組みのお話がありました。その際、法人として「わかりやすい理念」をもつことによって、福祉施設長も発信しやすくなります。

森田 理念から導かれる経営のつながりも大切です。手前味噌ですが、障害者施設単独で当法人を創設した時の理念は、「障害があってもなくても、男も女も、生まれておめでとう。成長しておめでとう。長生きしておめでとうと言える社会づくりをします」でした。今になって、当時よくそこまで考えたなと感心しています。そうした理念があったからこそ、高齢者施設の増設、そして最近になって新たに保育所をつくる話にもつながりました。

村岡 私の法人では先ほどの図の枠組みで発想するようになって10年ぐらいになります。最近では、自分たちの法人が何をするかよりも、他とどう連携していくのかということにスタッフが気づき始めました。地域の方がたの安心・安全な自立生活の支援を目指していたけれど、それは地域の中の一部の役割でしかなく、今は、他の法人との連携にも展開してきています。

花田 法人主体という点では、施設の名前は地域に知られていても、法人の名前は知られていないという実態が多くあります。やはり法人名を前面に出していくことも大切なことではないかと考えています。

また、どの法人でも法人の理念は職員には伝えていても、なかなか浸透していない実情もあるのではないのでしょうか。福祉施設長になったときには、法人との関係を密接にし、考えていくよう

にする。それによって福祉施設長もまた自分の言葉で法人の理念を職員に伝えていけるのではないかと考えています。いかがでしょうか。

森田 職員の感覚としては、小さい組織の所属意識よりは、大きな法人の構成員の方が安心感があります。経営の立場からも、異動先の確保もでき、離職防止にも寄与できます。そうした人事労務の面でも、法人主体による経営が大切です。

古谷田 施設名と法人名の認知度がイコールになっていないというご指摘は、私も同感です。同じ法人に所属しているというステータスも含めた帰属意識を、職員も含めて持ってもらうことで、「法人主体」が浮き上がり、その中で職員が何をなすべきなのかにもつながってくるのではないのでしょうか。

学び続け、人と組織を育てる ～福祉施設士の示すべき成果

花田 それでは2つ目のテーマ、「福祉施設士として示すべき成果」について議論を進めたいと思います。村岡さんからは冒頭に、「他者期待」というお話がありました。また、セミナー1日目の綱川先生の講演でも、Outside-Inの視点、「外からどう期待されているか・見られているかを受け止め、組織の内部を変えて行くこと」が大切であるという指摘がありました。このことに関してご発言ください。

村岡 専門講座での指導で私が重視しているのは、先ほど申しあげた、経営の枠組みをきちんと伝えることです。それを受けて、日本福祉施設士会に期待されていることや強みは、経営についての生涯学習ではないのでしょうか。

経営とは、目標に向かって突き進むことです。個人にも組織にも応用ができます。他に無い強みとして政策や経営戦略についての理論を打ち

立てていくことも必要だと考えています。

古谷田 村岡さんの話から思ったのは、福祉施設長である立場の者がきちんと勉強をして、その成果を職員に伝達していくことが大切です。自ら学び、「普段から学べよ」と職員にも知らせる。その姿を見た職員からも、「こういう研修にいいですか」と言ってきてもらいたい。

森田 他の種別協議会の研修では、「では施設に持ち帰ってがんばってください」で終わることが多いのですが、施設士会であればもっとコアな部分を、継続的に学んでいく方法を示していくことを期待しています。

村岡 専門講座の延長線で考えると、福祉施設士はチーム作りの手法を学び、福祉施設士のいる施設は、それを理論立てて経営しているというイメージを構築したいと思います。

花田 綱川先生の講演では、「後継者をいかに育てるか」という指摘もありました。今の福祉施設長もいずれは退任の日が来ます。このことについてはどのように考えていらっしゃいますか。

古谷田 色々な考え方がありますが、自分の法人でいえば、5～10年で後継者を経営者として育てていくことを考えています。そのための方法として候補者に専門講座を受講させ、福祉施設士会の会員としてみなさまに育てていただきたいと思っています。

森田 自分は法人を引き継ぐ立場にいますが、何よりも「仕事ができる」という結果を示すことが大切です。また、自分の次に法人を託す人材についても考えていかなければなりません。仕事をしながら専門講座の受講はかなりハードですが、そこで乗り越えて自信をつけてもらいたいと思います。

村岡 私の法人での後継者育成については、法人としての人材育成の枠組みを作るようになってきました。専門講座への継続的な職員派遣もそのひとつです。

森田 村岡さんに質問です。今回の法改正で福祉施設長が理事に就任する法人も多くなると思います。今の専門講座では、そうした視点は学んでいるのでしょうか。



村岡 相対的には薄く、花田生涯研修委員長いんですね。法改正への対応も含めて、今後、専門講座のあり方も変えていく必要があるのではないのでしょうか。

古谷田 専門講座運営委員会でも考えて、社会状況の変化に対応した、福祉施設長としての視点や行動を学べるような内容にしていきたいと思っています。

村岡 何のためにロフォス湘南まで行ってスクーリングを受けるのかというと、私は、人と話をしてつながりをつくる場所にあると考えています。それを助けるような「発想法を学ぶワークショップ」や「ファシリテーションの方法を学ぶプログラム」があってもいいのではないのでしょうか。

花田 森田さんからは法人内での異動の話がありました。異動がなかなかできない小さな法人・施設の人材育成はどうしたらいいのでしょうか。現実として昇格させようとしても「上が詰まっている」状態があります。

古谷田 自分の法人では、一般職員の人事異動は必ずするようにしています。ユニット型特養なので利用者と職員は顔なじみになり、関係ができます。異動には反発もありましたが、自分の信念として実施しました。職員にとっても他のユニットを経験して学び直す。また、リーダー職は誰もができるようにしており、他の配置先でリーダーを経験した後に一般職員に戻すこともしています。そうした経験を踏まえてメンバーシップやリーダーシップを学び、施設長候補としても育つ

てほしいと考えています。

森田 異動とはその仕事を任されるということですが、一般企業であればやりがいにもなると思いますが、福祉の職場は少し違うのかもしれませんが、3年間で必ず異動させる方針を立てた法人のケースでは、硬直的な運用で職員がやる気無くして離職率が高くなってしまい、取りやめたときいています。

自分の法人では年2回の自己評価と年1回の異動希望をとっています。異動希望はなるべくかなえるようにしていますが、既存の施設内で動かすのは「何か悪いことをしたかな」とマイナスイメージが付きまといまいます。異動してよくなった現状を掴みきれていないのが実情です。

村岡 何のための異動かということですね。異動を機に自分の仕事を相対化し、新たな発想で成長して欲しいと期待しています。職員数の少ない法人では異動の行き先も限られてきます。近隣との人事交流もいいのではないのでしょうか。ただ、ベースになる枠組みが共通してないと困るので、今、私の法人を含めた複数法人の計700名位の職員で、交流と勉強会を進めています。

法人、地域にとっても意義ある資格として

花田 最後にまとめをさせていただきます。

社会福祉法人改革が進み、法人を主体とし

て幅広い視点でものごとを考えていくことが、一施設長の立場であっても大切であるという指摘がありました。

専門講座を受講するメリットのひとつは、経営について学ぶとともに、施設種別毎ではない横のつながりができ、視点を広げ、お互いに高め合えることです。それを強化していくための内容の見直しも必要というご意見がありました。また、修了して戻った自分の法人内でも、複数の有資格者がいることによって、経営に関する共通言語を元に法人を動かしていく力が生まれ、後継施設長候補の育成もできるというお話もありました。

日本福祉施設士会が他の団体と違う特徴に、生涯学習という考え方があります。会員の減少や高齢化にも向き合い、外からの指摘を受け止め、会員個々の経営管理の向上と法人組織の継続発展をさせていくことが、福祉施設士の示すべき成果として考えることができるのではないのでしょうか。

そして、福祉施設士は、一個人の資格というだけでなく、法人にとっても、さらには地域にとっても意義のあるものとして捉えながら、事業の推進に取り組んでまいりたいと思います。

今日は幅広いお話をいただきありがとうございました。

保育施設としてめざす 地域貢献とは



(宮崎県)

社会福祉法人ゆりかご福祉会
幼保連携型認定こども園 ゆりかごWEC 学院

副園長 **國友 弾**

(保-35期、No.4841)

1 市民力・地域力・都市力が躍動する

社会福祉法人ゆりかご福祉会は、宮崎県北部に位置する延岡市にある。延岡市は、東九州に位置し、九州山地を背に、清流五ヶ瀬川が貫流し、日向灘に面した、産業と歴史と文化とスポーツが息づく「市民力・地域力・都市力が躍動するまち」である。一市三町合併を経て、九州では二番目に広い面積を有し、人口約13万、商工農林漁業の各産業が均衡している。日本一の清流、五ヶ瀬川ではイカダ下り大会・リバーフェスタのべおかなどがある。またゴール



デンゲームズ（陸上トラックレース）・西日本マラソン大会などスポーツ関係の大会も多数開催されており、今

年開かれるリオデジャネイロオリンピックには、延岡から5名の日本代表選手を輩出している。さらに文化面でも室町時代からの66個の天下一称号を誇る能面が保存され、人間国宝演じる「天下一薪能」、「城山かぐらまつり」といった伝統文化行事も盛んである。

延岡市の2015(平成27)年1年間の出生数は989名であった。当市を含む宮崎県の合計特殊出生率(15~49歳までの女性の年齢別出生率の合計)は1.72で、沖縄・島根に次ぐ全国第3位であり、全国平均よりかなり高いことがわかる。厚生労働省が発表している2015(平成27)年の人口動態統計による全国平均の合計特殊出生率は1.46で、2年ぶりに上昇はしている。

2 これまでの法人・施設の歩み

当法人は、1974(昭和49)年3月に認可を受け、同年6月より定員60名の「ゆりかご保育園」

を開設し、スタートした。1993(平成5)年4月には法人立としては県内初の「ゆりかご児童館」を開館、2007(平成18)年4月には公立保育所の民間移管を受け、「ゆりかごヶ岡保育園」を開園した。その後、定員増を重ねて、2015(平成27)年度からの子ども・子育て新制度施行に伴い、「ゆりかごWEC学院(定員165名)」「第二ゆりかごWEC学院(定員135名)」に生まれ変わった。その他に児童館や園に併設した児童クラブ事業もっており、乳児から18歳までの子ども達を対象に一貫して健全育成を行っている。幼保連携型認定こども園になって保護者からは、名前が長くなっただけでどう変わったのかわからない、とよく言われる。簡単に言えば保育園と幼稚園が合体した施設で、就労などの条件を満たさなくても満3歳以上は入園できるようになったと説明している。すべての子ども達にとって良い制度になったが、現場としては保育教諭不足やその他さまざまな問題がある。

私は11年前に延岡市に帰ってきて、ゆりかご

保育園で働くと共に今まで全く触れた事のない児童福祉の分野の研修を受けたり、資格を受験してきた。その1つとしてこの福祉施設長専門講座を受講し、専門的知識や技術などを多く学んできた。福祉のマクロ的視点に立って自分の園や他の福祉施設、地域、また市や県、さらには日本全国や世界の事を考える貴重なきっかけとなった。レポートを書くためにテキストを読んだり、高齢者や障害者の施設を見学し、インターネットで参考書を紐解くことが現在に活かされている。

3 地域における保育施設の役割

最近、地域の中で当施設はどのような役割があるのかという事をよく考える。

1つ目は当施設から発信する。(子育て支援の居場所づくり・近隣の高齢者との交流・不登校児童への支援・住民参加の行事開催・老人、障害者施設への訪問、市民行事、地域行事



ゆりかごWEC学院外観

への子ども達の参加)

2つ目は地域から当施設へのニーズを収集する。(地域からの当施設や資源の有効活用・情報のネットワークづくり、発信)

この2つは現在取り組んでいる事もあり、これから取り組むべき地域貢献も多くある。

社会福祉法人改革が進み、大きく組織体制の変化や地域貢献などが求められるこれからの時代において、今まで以上に地域に見える形で地道に継続的に示していくことが必要ではないかと思う。例えば、子ども達が毎朝、門に並んで通りかかる地域の人たちに元気よく「おはようございます」と挨拶をする、というような小さなことの積み重ねだったり、地区の区長さんを定期的に施設に招いて、施設の事を知ってもらい、活用してもらうことで地区との良好な関係を持つようにする。施設長・スタッフは施設内だけでなく施設外にも意識を向け、日頃の保育・教育活動を行ったりする。そのことで子どもたちや子どもを取り巻く大人の拠点となり、地域に活気や元気の源を作り上げることを期待する。

日々の保育・教育課程に追われ、地域貢献がなかなか難しいところではあるが、職員会議で少しずつできることから行っていこうと話している。

4 福祉施設士同士のネットワークづくり

現在、私は宮崎県福祉施設士会の事務局をしており、会員は26名と減少傾向にある。保育分野の会員が多く、老人・障害等の施設の会員は少ないのが現状である。総会、九州・沖縄ブロック大会への参加、年1回の研修会開催、日本福祉施設士会各種研修会の参加案内を

行っており、今年度からは、宮崎県福祉施設士会だよりを全会員にメール配信している。どんな事をやっているのかを見える形にして、研修参加率を上げたいと思っている。日本福祉施設士会でもメールマガジンが配信されており、会員にも登録を勧めているところである。もちろん、施設長専門講座を修了した方に対して、入会してもらうように声掛けしていくようにする。

しかし、参加が少ないため会員同士の交流が少ないことから、会長の提案で必ず懇親会も行うように変え、会費も減額し、会員同士のつながりを増やすように努めている。現状を変えるためにも自分たちの施設にメリットがある福祉施設士会にすればいいのだが、それが難しい。

私が思う福祉施設士の姿は、地域の児童・老人・障害等福祉施設には施設長またはスタッフなどに最低1人は福祉施設士がおり、その役割を明確にする。様々なジャンルの福祉施設士同士のネットワークを構築して、日々の業務に役立つ、例えば利用者や利用者以外から相談を受けた場合、他の福祉施設への紹介や情報交換・提供などを行い、トラブルや悩み事を解決できるような活用ができないかと思う。それによって地域の福祉ネットワークの強化ができれば、福祉施設士の本望ではないかと考える。上記のよう福祉ネットワークはすでに全国各地で行われていたり、新しく始まっており、このネットワークの核となる資質を持つ福祉施設士が活躍する未来の扉が開かれようとしている。

これからも試行錯誤しながら、福祉施設士として地域の子どもの健やかな成長のために力を注ぎ、ネットワークを作り、地域に貢献していきたいと思う。

行政、関係機関、地域との連携

福祉サービスに関する機関連携や専門職連携の重要性は、慈善や社会事業等の社会福祉前史の時期から指摘があった。今日、より複雑化した生活課題の解決に向けて、福祉サービスも高度化を果たし、支援側においても専門分化が進められた。その結果、組織を横断した調整、制度や支援組織のすき間や重複をつくらない網羅、各領域からの知見の総合化、地域のつながりの強化などがさらに重視されるようになった。こうしたことから、連携は福祉サービスの充実や地域のつながりの維持に向けて、欠かせない視点といえる。

「福祉施設士行動原則」では、「5. 地域への姿勢」のひとつに行動⑩「関係機関と協力し地域を支える主たる役割を担う」ことを示している。そして、「自組織が有する専門性を発揮できる課題については、必要に応じてその中心を担い、リーダーシップを発揮していくことが求められ」としており、福祉施設士が地域の課題を切り拓き、福祉サービスの利用者と社会資源をつなぐだけでなく、関係機関同士や地域住民の橋渡し役となり、地域がつながっていくことが重要である。

会員施設の実践から、連携を高め、地域の幅広い課題に対応してきた取り組み等について紹介する。

精神保健福祉から見る、行政・関係機関・地域との連携

(兵庫県)

社会福祉法人芦屋メンタルサポートセンター

センター長 **杉江 東彦** (障 - 39期、No.5291)



社会福祉法人芦屋メンタルサポートセンターの前身は、1995(平成7)年に保健所の指導により結成した家族会と小規模作業所である。同年1月の阪神・淡路大震災からの復興を目指す中で、震災によって精神疾患に罹患した方々のケアも含め、精神障害*を有する方の居場所として小規模作業所「はまゆう」を立ちあげた。

約10年後の2005(平成17)年、市内で唯一の精神障害者に対応できる事業者として、芦屋市からの相談支援事業の業務委託をきっかけに、家族会が運営する2つの小規模作業所を含めてNPO法人を設立した。

その後の法改正を踏まえ、2006(平成18)年に作業所のひとつは地域活動支援センターI型に、そして、2010(平成22)年にもうひとつの小規模作業所「ライラック」を就労継続支援B型(定員20名)に移行した。2011(平成23)年には指定相談支援事業所として、地域相談支援事業を開始した。

そして、国のアウトリーチ試行事業の受託を目指し、2012(平成24)年4月、NPO法人より社会福祉法人へと移行した。アウトリーチ事業は、政権交代の影響で関連法案が不成立とな

り実現しなかったが、2013(平成25)年4月より計画相談支援事業、障害児相談支援事業を開始。9月には「ライラック」に従たる事業所を開設し定員を30名に増員した。また、同年10月に芦屋市教育委員会の若者相談支援事業を受託し、義務教育終了後から30歳代までの若者及びその家族を対象とした、主にひきこもり等の支援を目的とした若者相談センター「アサガオ」を開設した。

2014(平成26)年4月には、芦屋市より従来の相談支援事業に加え芦屋市基幹相談センター事業業務を受託し、現在に至っている。



芦屋メンタルサポートセンター外観

*当法人は普及啓発活動の一環として、障害の「害」の字の表記を「碍」としている。害には「災害」「害悪」などマイナスのイメージがあり、本来の「さまたげ」の意味を持つ「碍」を使用している。ただし、法律用語等の名称に関しては「害」または「がい」を使用する。

法人を取り巻く地域環境(地域福祉・医療・生活環境)

当法人が拠点とする兵庫県芦屋市は、人口9万5千人、面積18.57平方キロメートルという小さな市である。大阪市と神戸市の間に位置し、北に六甲山の山並み、南に大阪湾を望む、風光明媚な「国際文化住宅都市」を掲げ、2つの大都市に挟まれたベッドタウンとして独自の発展をしてきた。

芦屋という名前は、関西では高級住宅地という印象があり、実際富裕層が多い一方で高齢化率も高い。それ故とは言い難いものの、精神障害者への偏見解消や施設への理解促進は、発足当初からの課題である。精神保健福祉を進めるうえで何よりも大切なことが理解を得ることである。偏見の土台には無理解がある。そんな観点から当法人では普及啓発に何よりの力を注いできた。ただし、行政も高齢者への福祉を手厚くせざるを得ない状況で、障害者福祉はなかなか進展してこなかったのが現状である。

理念と目指す姿

当法人では、目指すべき姿を3つの理念に込めている。

1. 生命の輝きと豊かさの追求
2. 信じることの素晴らしさの追求
3. 社会的貢献の追求

具体的には、街を歩けば障害のある方がイベントに参加し、買い物や道端で歓談している社会をイメージしている。子ども、男性、女性のように、その人の特性を表す言葉として定着し、障害者という言葉そのものが先行しないようになれば良いとの想いを込めている。

また、精神障害者の支援を行う法人数は多くない。おそらく小さな自治体ではどこも同じような状況ではないかと思われる。

精神障害者へのサービス提供は、2006(平成18)年の障害者自立支援法(その後の改正により、障害者総合支援法)の制定まで、別の法律である精神保健福祉法によるものとされてきた。この10年でサービスは大きく前進したが、緊急時対応時などの症状がある場合は、今でも、救急車での搬送対応をしてもらえなかったり、県の保健所経由でないと対応してもらえなかったケースがある。

私達は、そのような状態がなくなり、精神障害者が普通の暮らしができる社会の実現を目指している。

行政・関係機関・地域との連携

当法人では、県の保健所、行政機関との繋がりは開設当初から密に行い、毎月、介護保険法に定められた「運営推進会議」と同様の会議を当初から開いている。会議には、県の保健所、市障がい福祉課、家族会、地域ボランティア代表、利用者、法人役員、事業所長、職員が参加してサービスの質の向上を図っている。また隔月で、県の保健師と事業所の相談員、支援員が参画する「保健師職員連絡会」を開き、情報共有を図っている。

当法人の相談支援事業所の大きな特徴は、ある意味、すべての人の潜在的な生活支援に介入できる立ち位置である(図1)。就学前を含む子どもの障害、身体・知的の各障害、高齢者の認知症等、主として動く機関はもちろん別に存在しているが、そのサポートとしてかかわるケースが増えている。このことがどれだけダイナミックな活動を可能とするか、ご想像いただけるだろうか。

例えば子どもに虐待のあるケースでは、親のネグレクトの要因が精神疾患である場合、間接的、直接的に当法人からの支援を展開している。また、若者相談センター「アサガオ」では、どの

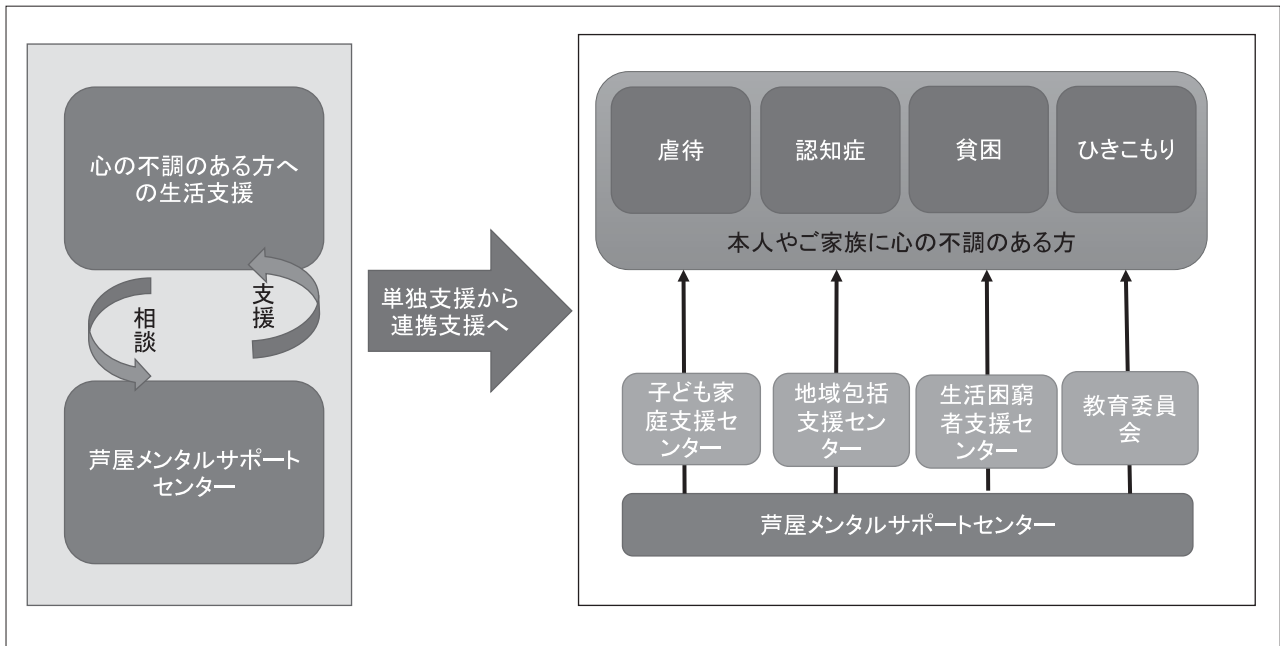


図1 すべての人の潜在的な生活支援に向けた連携（イメージ）

機関も相談にのることができない狭間にある方を対象にすることが増えている。疾患の診断や、手帳の交付等公的な認定を受けていないが、生活を維持するのがかなり困難な方が相談の対象となっているためである。

最近制定された生活困窮者自立支援法の対象となるケースも多く、2016(平成28)年度からは、芦屋市生活困窮者自立支援推進協議会の委員としても当法人から参画している。生活困窮者の一部の方は、私たちがこれまで培ってきた支援方法からのアプローチができる対象の方だと感じている。

さらに、「アサガオ」は、行政の縦割り社会にあって、福祉と教育の橋渡しの役割も担っている。

支援の価値を高める視点と課題

市内の精神障害者支援の中軸として、芦屋メンタルサポートセンターはなくてはならない存在に成長していると感じる一方、多くの関係機関、地域と連携を行う機会が増えてきた中で、課題も数多くある。大きくは以下3点に整理できる。

- ① 本当の意味での連携
- ② 現実味のある生活支援
- ③ 人材確保と人材育成

① 本当の意味での連携

保健、医療、福祉、教育の連携が論じられて久しい。社会資源の一定の整備はされてきたが、本当の連携はなかなかできていないのも事実である。ちょっとした生活支援が切れ目なくあればできることがあり、同じことを学校の先生と協力したい、医療関係者と協力したいと考えても、いわゆる縦割り行政や法の縛りがあってなかなかできないのが現状である。例えば就労の通勤に関して、慣れるまでの通勤支援や通学支援を希望しても、現行の制度ではカバーされていない。

また、施設や病院に入院している方の地域生活を支援する地域移行事業でも、行政機関の違いや、病院、施設の相談員や事業者との方針や考え方の違いなどもある。複数の機関や専門職と常に接しながら、もう少しいねいできめの細かい地域との連携が実現できればと思う

ことも多い。

②現実味のある生活支援

障害があり安定した就労ができない方には、障害年金や生活保護の受給者も多い。しかし、精神障害者に関しては、波のある症状に沿って障害年金が打ち切られるケースが多く、一度年金を打ち切られると症状が悪化しても再受給は難しい現状にある。生活保護を受けるようになると今度は自立支援を目指すことになる。働く意欲を持って、安定した生計を維持するために、生活保護費を減額される不安感が先立ち、しっかりと就労に進めない現状がある。そんなジレンマにあって、相談員や支援者はより良い支援計画を考えるのに苦勞する。これは制度上の課題である。

さらに、地域での受け皿である施設の不足がある。特に、精神障害者を受け入れる事業所は少なく、グループホームは現在は市内にはない。当法人では本気の生活支援を行うため、国の未利用国有地を買取り、グループホームの開設を計画しているが、何分資金が無く日々奮闘しているところである。

③人材確保と人材育成

人材不足は福祉業界全体に言えることだが、対象者は年々増加しているにもかかわらず支援者は不足し、さらに専門知識や経験が必要と思われていることから、一步引いてしまう人が多いことが悩みである。高齢者支援や、同じ障害者支援を行う同僚であっても、この分野への介入は躊躇する方が多い。

こころの不調への少しの理解をもち、一度か



会議風景

かわってみると、案外奥深い分野であると思わされることも多い。精神障害者への支援は未来(将来)に向かっての支援であり、その人の人生に寄り添って取り組まれる。心の病になれば多くの人が笑顔をなくす。そんな人に寄り添いながら、病気の快復・生活の安定などを共有できる喜び、笑顔を取り戻した時の喜びがある。決して楽ではないが、生きていくのに一生懸命な方ばかりだと感じる事が多く、そこがわかると、この仕事の重さと、楽しさが少し理解できるように感じる。

こうしたことを踏まえて、より多くの方々に関わっていただきたいと思う。

地域をつなぎ、 必要な支援を届ける

(東京都)

社会福祉法人三育ライフ

高齢者在宅介護サービス総合センター

シャローム若葉 施設長 **高弊 義嗣** (老-40期、No.5407)



社会福祉法人三育ライフは、東京都久留米市を本部とし、東京都内と千葉県内の2事業所にて活動を行っている。法人の設立は平成3年。特別養護老人ホームシャローム東久留米を平成4年に開設、平成6年に千葉事業所として**高齢者在宅介護サービス総合センターシャローム若葉**を開設した。本法人の特徴として、法人名の由来である三育教育の考え方(知育・徳育・体育)を取り入れた三育ライフの継承と、キリスト教を理念とした福祉実践がある。特に千葉事業所においては、在宅に特化したサービスを展開しており、地域福祉が叫ばれる今日、どのような社会貢献に繋げていくことができるのか。本稿では、当事業所で受託している地域包括支援センターと生活支援コーディネーター業務の働きを通して考えてみたい。

地域包括支援センターの現状と課題

千葉市若葉区における地域包括支援センターの推移について紹介する。地域包括支援センターが創設された平成18年4月時点の区内のセンター数は2か所、当事業所の担当圏域対象者数は約11万人であった。職員は3名の配置でスタート。平成24年10月にはセンター数が4か所に増え、対象者数は約6万人に減少し、

逆に職員数は9名に増えた。そして、平成29年4月には、センター数は5か所となり、対象者数は3万人になると推定されている。当事業所の配置職員数は、6名となる予定であり、やっと、平成18年当時に厚生労働省が示した「中学校区1つに対して1センター」という目安に合わせて担当圏域が細分化される見通しである。

とはいえ職員配置数は、委託契約という性質上、行政からの要請の変化により対応しなければならず、人事には常に頭を悩ませている。また、利用者の利便性など、事務所の立地条件も委託条件の中に入っていることや、地域への認知状況などを考えると、人員の増減に合わせた安易な事務所変更には慎重にならざるを得ず、時には負担増も覚悟しなければならない。

最近の特徴として、平成18年開始時よりも困難ケースの相談が増えてきているように思える。特に、認知症に起因する問題や、障害者を抱えた複合ケースなどに加えて、自立度が高いにもかかわらず、サービスについての苦情や不満、尊厳を傷つけられたというような訴え、あるいはケアマネジャーやサービス事業所との良好な関係が構築できなかったというケースが増えた。今までは謝罪で済んでいたものが、詫言状の要求や訴訟を想起させるような発言も聞かれるように

千葉市の概況

千葉市全体	
総面積	約272km ²
総人口	964,424人
高齢者人口	235,172人
高齢化率	24.38%
75歳以上人口	103,024人
75歳以上の割合	10.68%
行政区	6区
センター数(※1)	24か所



◎地域包括支援センターはすべて委託型

◎センター名称は「千葉市あんしんケアセンター〇〇」

※1：平成24年10月に12センターから24センターへ整備→平成29年度には更に増設
包括三職種51人(24年9月)→82人(24年10月)→102人(26年4月)→108人(27年4月)→109人(28年4月)

なっている。苦情受付窓口として、国保連や市の介護保険課、運営適正化委員会などがあるが、現実的には、弁護士事務所のような和解に向けた調整機能は期待できない。また、各サービス事業所によってこのような問題についての対応が異なるため、共通の課題として上がりにくく、それぞれの事業への自負も含めて、非常にデリケートな問題となっている。

地域ケア会議と連携の課題

千葉市においては、当地域包括支援センターが地域ケア会議を日常生活圏域に限定して平成24年2月に初めて開催した。成年後見制度、経済的問題、近隣との関係、医療機関との連携、介護者の精神疾患、虐待などの問題を、総合相談で関わってもらった機関が出席して、事例の検証をすることから始まった。参加者は、医療機関、訪問診療医師、医療ソーシャルワーカー、介護保険事業者、千葉市社会福祉協議会、千葉県警千葉東警察署、千葉市若葉

消防署、配食業者、弁護士、薬局、薬剤師、ゆうちょ銀行、若葉区老人クラブ連合会、若葉区民生委員・児童委員協議会、若葉区地域振興課、若葉保健福祉センター、千葉市あんしんケアセンターシャローム若葉の14団体23名であった。同年11月には、若葉区全体として、地域ケア会議を開催し、26団体41名の出席があった。昨年11月の会議では、27団体41名と、毎回多くの方が参加している。(詳細については、厚生労働省地域ケア会議実践事例集(平成26年3月)第2章 地域ケア会議の実践事例第6節 千葉県千葉市(若葉区)P120参照のこと)

この会議の利点は、関係者が一同に介して、顔が見える会議を開催できたことと、地域での問題を共有することで、ネットワークづくりができたことがあげられる。

会議には行政も参加しているが、規範的統合をるところまではなかなかいかないのが現状である。会議の開催を地域包括ケアセンターがとり

まとめているが、参加メンバーの意見を集約して、方向性を打ち出していくための調整役を本センターが担うには困難があると感じている。そのため、行政としても高齢者保健福祉推進計画などに反映させることが難しく、せっかく良い意見が出て意見書を出すことにつながらず、今後どのような進め方をしていけばよいのか、課題となっている。

他方、若葉区地域ケア会議という大きな括りだけでなく、「町丁目毎の会議」の開催や「個別ケース検討会議」など、もっと小さい地域毎のケア会議を頻繁に行うようにしており、これにより、若葉区支え合いのまち推進計画などの身近に感じる計画に参画することができ、地域の問題として取り組むことができるようになってきている。



シャローム若葉桜木外観

千葉市の考える生活支援コーディネーター

地域包括ケアシステム推進の一環として、創設されたのが生活支援コーディネーターである。千葉市では、2015(平成27)年10月より公募制で各区に1人ずつの配置がなされた。若葉区においては当法人が受託し、現在まで第1層～第3層(収入による段階区分で世帯の全員が市民税非課税となる第1段階～第3段階)の内、第1層、第2層までを受託し、現在は2名体制で業務に当たっている。受託法人は、社会福祉

法人、NPO法人、民間法人で、それぞれの得意分野を活かしながら、地域住民にとって安心して暮らせる住みやすい環境作りに資する事を共通の理解として活動している。

具体的には、①地域内の支えあい活動や介護予防活動を実施している方へのインタビューを通じた活動状況調査。②地域での支えあいニーズの把握。③地域住民と一緒に住民同士の支えあい活動の組織作り。④支えあい活動のボランティア育成。⑤関係者間でのネットワーク作りと関係団体との連携体制作り、情報共有などが、生活支援コーディネーターの業務として期待されている。短期間の内に1人で若葉区全体の把握は不可能であるため、①～②と⑤を重点的に6カ月間かけて調査を行った。

この調査結果をもとに区毎のマップに共通した書式で情報を落とし込み、千葉県のホームページにアクセスすると、情報がみられるようになる。現在は、ホームページに掲載される前段階の最終的な校閲が行われており、近々アップされる予定である。この作業を実施する過程では、行政内部(市、区)での情報や社会福祉協議会内での情報に重複する部分があることや、互いに補完しあう情報も沢山あることが分かり、相互をつなぐ機関、調整役が今までいなかった事に気づかされた。違う見方をすれば、お互いを補完する、空白部分を埋める役割が公的機関になればなるほど、制約があり難しいのではないかと推察される。

「近くにいる存在」を区内にくまなく

地域住民にとっては、生活支援コーディネーターは、行政機関よりももっと身近で、自分達の自治会活動や、老人会、支えあい活動にも参加してくれる、自分達のニーズを自ら出向いて聞いてくれる存在であると捉えられているように感じている。

自治会活動に参加してみると、社会福祉協議会の地区部会において大方の自治会を網羅している事に気付く。しかしながら、それでも人的制約や様々な理由により、未着手の地域がどうしても出てくる。生活支援コーディネーターが未着手の地域を積極的に回る事により、自治会からは歓迎され、社会福祉協議会へのフィードバックをすることで、今後の展開においても、相互で協力することが可能となり、結果として地域住民へ還元することとなる。

民間法人と社会福祉法人の相違

小職の所属する社会福祉法人は、地域包括支援センター、千葉市社会福祉協議会、老人クラブ連合会、千葉市、若葉区、民生委員など、高齢者福祉に関して取り組んでいる団体、行政機関と密接な関係にある。そのため、地域の情報は比較的容易く入手でき、自治会への訪問も紹介者の協力を得ながら行う事ができた。

しかしながら、月1回行われる生活支援コーディネーター会議での発表では、担当している法人によって、業務の進捗状況や内容に相違がある。民間法人は、NPOや個人事業主の持つ情報を得意としており、我々社会福祉法人とは異なる情報やアプローチ方法が紹介された。民間法人と社会福祉法人が、同じ目標に向かって互いの情報を公開し合い、共通のフォーマットを構築し、地域住民のために何を成すべきかという視点で業務を遂行できるというのは、新しいアプローチとして有益ではないかと思う。問題提起をすれば、民間法人の場合は、地域ニーズに対して住民参加型というよりは自分

たちの仕事の創出につなげようとする意識が強いように感じられる。生活支援コーディネーターは、住民同士の支え合い活動の組織作りと、支えあい活動のボランティア育成業務も含まれているので、気になるところではある。

今後の展開について

各自治会、老人会に参加し、顔を覚えてもらうことで、こんな事をしたい、どうしたらよいか、という相談が少しずつ聞かれるようになってきた。支えあいのボランティア育成に関しては、市や県のボランティアセンターにおいて毎月講座が開催されているが、実践の場として、活動しているところの紹介や研修受け入れの打診など、具体的な相談も受けるようになってきた。また、社会福祉協議会も地区部会を通して同様の相談を受けており、生活支援コーディネーターからの情報を基に、自ら実施団体に出向き、研修を受けるなどして、ノウハウを地域に還元する取り組みも始まっている。生活支援コーディネーターが起爆剤となり、また、各機関の接着剤の役割を果たすことで、相乗効果となって、地域福祉の推進役となっている。

千葉市においては、平成30年まで地域包括支援センター内に第2層の生活支援コーディネーターを配置することが決まっているが、それにより第1層を担当するコーディネーターの体制がどうなるのか不確定な部分が多い。しかしながら、地域住民にとって安心して暮らせる社会の構築のために何ができるのか、そのために当法人が何を成すべきかを念頭において、法人理念であるキリストの無償の愛を持って、これからも運営にあたっていきたい。



「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書では、「めざす福祉施設長像（人材イメージ）」を「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」としている。その上で、福祉施設長のもつべき姿勢や態度、諸課題の具体的な内容を説明しているが、本欄では後段の「伝える」機能について考える。

福祉施設長は業務の中で、主に言葉を用いて、「伝える」すなわち説明し、相手への正確な伝達と理解を促し、そして具体的な行動へつなげることが求められており、日常の全てにおいて「伝える」力を高めていくことが、組織の経営管理者として大変重要といえる。

そこで、ソーシャルワーク実践や社会福祉従事者研修を通して言語化や発信力の強化に取り組んできた、横山北斗氏からご寄稿をいただいた。

リーダーとして伝える力を高める

特定非営利活動法人 Social Change Agency

代表理事 横山 北斗 氏



福祉施設長には、組織内外に組織の理念や使命を伝え、サービスの質を向上するための職員への教育やモチベーションへの介入、加えて、法人と地域をつなぐ“顔”として、地域住民や関係機関と良好な関係を構築していくことなどが求められる。それゆえ、伝える力は、さまざまなシーンで福祉施設長としての役割を遂行することを助ける。わかりやすく説得力のある言葉は、例えば説明責任を果たす上でも力になるであろう。

筆者は、医療機関において社会福祉士として従事したのち、2015年にNPO法人を立ち上げた。現在、事業の一つとして若手の社会福祉従事者への研修や交流の場の企画、インターネットを用いた情報発信を行っている。約2年の間に、学生や社会福祉従事者約500名の声を聞き、自法人のホームページでの情報発信や、メールマガジンの配信（購読者約1600名）を続けてきた。個人としては、インターネット上でブログを8年間運営し、ソーシャルワーク実践に関する言語化と発信を積み重ねてきた。こうした経験を踏まえて本稿では、「伝えること」に関して筆者が思考し得たものをお伝えする。

自らの経験知を整理する

多くの福祉施設長は、利用者との関わりなどの実務経験や、組織経営におけるマネジメント経験を積み重ね、思考や試行を繰り返してこられた中で、自分なりのキモや勘どころをお持ちで

あると思う。ここでは、長年の経験で培われたキモや勘どころという名の「経験知」こそが、伝えるための材料となり得るということをお伝えしたい。

(1) 経験知を言語化する

社会福祉の現場においてよく聞かれる言葉のひとつに、「見て盗め」というものがある。これは、「対人援助は職人芸であり、言葉だけでその肝や勘所を教えることは困難である」という立場に立った言葉であるが、筆者はこの言説には首をかしげる。

『知識創造の方法論』（東洋経済新報社）において、著者の一人である野中郁次郎氏は、「知識社会・経済が到来した現代においては、人々や組織が創り出す知識、そしてそれらの知識資産が価値の源泉となっている」と指摘し、「価値を生み出す『直接部門』としてのナレッジワーカーが主役となる」と述べたうえで、「知識の創造」を以下のように記している。

「知識の創造とは、暗黙知を豊かにしつつ、形式知化し、次にそれらを組み合わせ、実践に結びつけることで、再び新たな暗黙知を形成する、というダイナミックな螺旋運動のプロセスととらえられる」

暗黙知の形式知化と聞くと難しく聞こえるが、福祉施設長に業務に置き換えると例えば、経験から得た「利用者のアセスメントにおいて重要なこと」、「人材採用において、留意すべきこと」な

表1 暗黙知と形式知の比較

暗黙知	形式知
<ul style="list-style-type: none"> • 言語化しえない・言語化しがたい知識 • 経験や五感から得られる直接的知識 • 現時点(今、ここ)の知識 • 身体的な勘どころ、コツと結びついた技能 <ul style="list-style-type: none"> • 主観的・個人的 • 情緒的・情念的 • アナログ知、現場の知 • 特定の人間、場所、対象に特定・限定される事が多い • 身体経験をともなう共同作業により共有、発展増殖が可能 	<ul style="list-style-type: none"> • 言語化された明示的な知識 • 暗黙知から分節される体系的知識 • 過去の知識 • 明示的な方法・手順、事物についての情報を理解するための辞書的構造 <ul style="list-style-type: none"> • 客観的・社会(組織)的 • 理性的・論理的 • デジタルの知、コードの知 • 情報システムによる補完などにより時空間を超えた移転、再利用が可能、言語的媒介を通じて共有、編集が可能

(出典『知識創造の方法論』P56)

どを言語化(話す、書き残す)する作業もまた、暗黙知となっている自己の経験値を形式知化するといえる。

(2)経験知を抽象化する

筆者が新人時代に参加した研修でのエピソードを一つ紹介しよう。

研修講師は、ベテラン援助者や大学教授などそうそうたる顔ぶれで、成長意欲に火をつけてくれる内容であった。だが言葉を変えれば、聴く側の感情に訴えかけてくるだけの「お話し上手な伝え方」から脱することができていないのではないか、という疑問を抱かざるを得なかった。一般市民や、福祉現場を志す学生たちの興味関心を得ることが目的であれば、聴く側の感情に働きかける方法でよい。だが、経験年数の浅い社会福祉従事者のトレーニングが目的である以上、それでは不十分であることは明白であろう。

登壇者の中で、対象の実務経験年数、推測される直面している課題を「アセスメント」し、その上で「伝えるべきこと」を選び伝えている講師は、筆者が感じる限りたった一人であった。

その講師の講義では、自身の実践において出会った個別のケースは一切語らなかつた。具体例を抽象化したものを伝え、かつ、相手(筆者の経験したケースでは研修受講者)に言語化させ、その場で得た新たな気づきを整理するための新たな「考え方のフレーム」を提示する。この過程を繰り返すものであった。筆者はこのときはじめて、個別の経験知を抽象化し、他者に合わせた方法で伝える力の凄さを肌身をもって知った。

図1のとおり、自らの具体例からくる経験知を言語化・抽象化し、パターン化していくことにより、伝えることができる引き出しの中身は整理され増えていく。このプロセスを数多く経ることにより、指導、教育の場面における言葉も、より説得力のあるものとなるであろう。

この、経験知を言語化・抽象化するトレーニングは、時間さえあれば、いつ、どこでも可能である。初めはうまくいかないことがあっても、定期的、継続的にアウトプットする習慣を持つようにしたい。

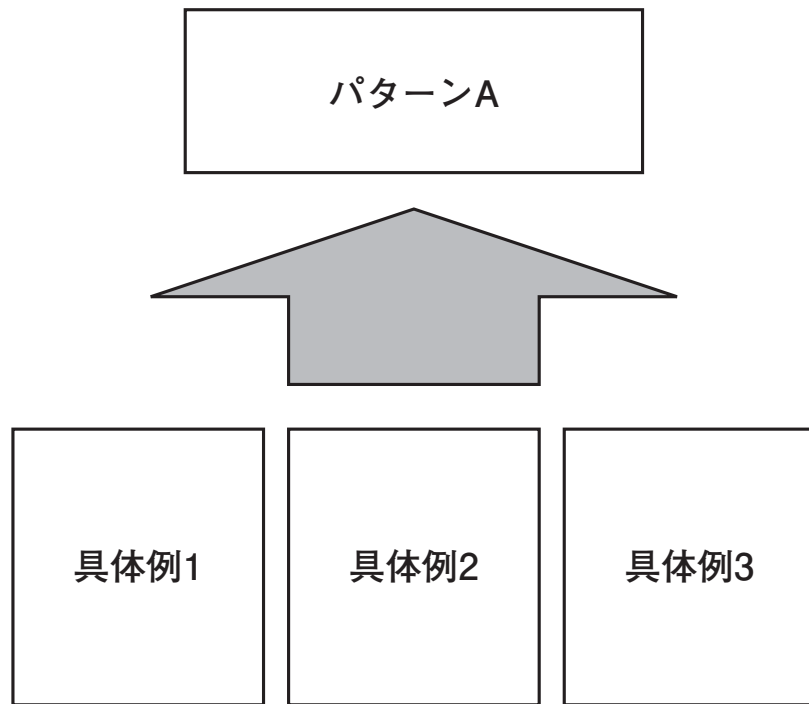


図1.具体例を抽象化する

組織内のコミュニケーションを円滑にする「伝わる土壌づくり」

「飲み会の場を通じた上司と部下のコミュニケーション」という意味で使われる「飲みニケーション」という言葉がある。

弊法人の研修やイベントに参加されたベテランの管理職からは、「部下に指導するときに、どのように伝えるべきなのか迷う」などと聞くことがある。同時に若手からは、「飲み会で上司の愚痴を聞かされるのが辛い」という言葉も漏れ聞く。両者の言葉を聞いて思うのは、目的が明確ではないコミュニケーションは不毛なものになりがちだということである。

例えば、上司が部下に対して、「勤務態度を改めさせること」を目的に飲みニケーションに誘い、酒の席で「最近の若手は～」と遠回しな表現で伝えたとしても、それを部下が「上司もストレスが溜まっているんだろうな。自分は上司を立てるよい部下だ」というように受け取ったならば、このコミュニケーションの目的は果たされなかったこ

とになる。

相手に伝えたいことを伝えるためには、「伝わる土壌」をつくることもまた大切である。以下、上司として意識したい「伝わる土壌をつくるためのポイント」を3点挙げる。(図2)

相手のコミュニケーションの傾向を知る	相手のモチベーションを知る	相手の置かれている状況を知る
伝わる土壌づくり		

図2.伝わる土壌をつくる上で重要な3つのポイント

(1)相手のコミュニケーションの傾向を知る

人は無意識のうちに、楽でやりやすいコミュニケーションの方法をとりがちである。

それゆえ、相手のコミュニケーションの傾向やスタイルを知ることが、伝わる土壌をつくるために重要となる。次項のような内容が考えられる。

- どのような形式を好むのか(感情的、論理的、遠回しな表現、単刀直入な表現か、など)
- どのような方法を好むのか(直接顔を合わせて話す、電話、メール、など)
- どのような場所を好むのか(会議室、ランチをしながら、カフェでお茶を飲みながら、居酒屋で飲みながら、など)

これらを知ることは、相手に合わせたスタイルを選ぶことを助ける。多忙な現場において、都度考えることは骨が折れるが、「伝える力」を高める機会は「日々の現場」で訪れる。ぜひ相手とのやり取りの中で、相手の傾向を知るための試行をしていただきたいと思う。

(2)相手のモチベーションと置かれた状況を知る

第2、第3のポイントは、相手は日頃何を考え大切にし、何をしたいと思っているのかといった「相手のモチベーション(動機づけ)を知る」と、「相手の置かれている状況を知る」ことである。

部下を例にとると、ステップアップを考えていて、いずれは今の組織を卒業しようと考えているのか、それとも長く一つの組織で成長していきたいと考えているのかによっても、モチベーションのありかは当然異なる。部下のキャリアプランを知っているだけでも、日頃の声掛けの仕方を変えることができるであろう。

また、プライベートで大きな問題を抱えている部下に勤務態度を改めるよう伝えても、指導を受け入れる気持ち的余裕がなければ、効果は薄まる。

「伝わる土壌づくり」は、「何を伝えるのか」と同等に重要なことである。いくら語気を強めようとも、真に伝えたいことが相手に伝わらなければ、コミュニケーションは本来の目的を果たせない。「伝えることで相手にどのように変化してほしい

のか」を都度考え、相手にも伝えることを意識するように努めたい。

地域の課題に精通した発信者として

-組織外へ向けた伝える力-

現代においては、インターネット特にSNSの普及により、情報発信の方法や情報を届けられる相手の数も圧倒的に増えた。福祉施設長の組織外への情報発信力もより一層求められる時代となった。

実践例を紹介する。病児保育の事業等に取り組む認定NPO法人フローレンス代表理事の駒崎弘樹氏は、事業において見出された社会課題を「イシュー・レイジング(問題を社会化する)」することで、広く社会に問題を知らしめ、より多くの対象者を支えることのできる仕組みをつくる流れを生み出している。(図3)

地域単位でのイシュー・レイジングは、福祉現場の最前線にある施設の長として求められる役割である。福祉施設長として感じている課題意識やそれに基づく意見を、インターネット等を通じて、ひろく一般社会、地域住民はもとより、社会福祉の現場を志す学生、そして若手社会福祉従事者に向けて語り発信していくことは、組織の認知度を高め信頼を得るだけにとどまらず、副次効果として人材の獲得にも結びつくであろう。

昨今、求職活動においては、インターネットで事前に情報収集をすることが当たり前になり、企業・法人のホームページや、施設長のブログなどを事前に読み込み、応募をしてくる人も多い。弊法人では昨年、福祉系企業のインターネットを活用した採用活動をサポートした。施設長のみならず、熱意のある職員のインタビュー記事をホームページに掲載することも求職者にとっては大きな判断材料となる。(図4)



図3.組織の代表者がインターネットを活用し社会課題について発信している事例
 出典：認定NPO法人フローレンス代表理事の駒崎弘樹氏ホームページ
<http://www.komazaki.net/>

差し障りのない情報しか掲載されていない、リーダーの顔も見えないようなホームページでは、求職者の興味関心を喚起できず、人材との出会いを逃すことにもなる。福祉施設長の言葉や課題意識に共感し入職を決めた職員は、長く法人のフォロワーとして能力を発揮してくれるに

違いない。地域の課題に精通した発信者としての言葉は、戦略的に用いることで組織に多くの恩恵をもたらすであろう。

本稿では、「自己、組織内、組織外」という三つの側面から、伝える力について述べてきた。日々多忙を極める福祉施設長の皆様が、改めて「伝える力」について考えていただく一助になれば幸いである。



図4.弊法人がインターネットを活用し福祉系企業の採用活動をサポートした例
 出典：NPO法人Social Change Agency
 ホームページ <http://social-change-agency.com/>

引用・参考文献：

『知識創造の方法論—ナレッジワーカーの作法』野中郁次郎、紺野 登（共著）、東洋経済新報社、2003年

特定非営利活動法人 Social Change Agency
<http://social-change-agency.com/>

社会福祉法改正に伴う事務連絡の発出について

厚生労働省は、6月20日、都道府県・指定都市・中核市の民生主管部(局)長宛に、社会福祉法改正に伴う社会福祉法人制度改革の施行に向けた事務連絡を発出した。その後、7月8日には「社会福祉法人制度改革の施行に向けた全国担当者説明会」を開催し、都道府県・指定都市・中核市の担当者向けに、2017(平成29)年4月施行に向けた諸事項に関する説明を行った。当日配布された資料(PDF)は以下からダウンロードできる。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129805.html>

本欄では同資料に基づき、主な内容を紹介する。

1. 施行に向けたスケジュール

施行に向けたスケジュールは図1の通りとされている。2017(平成29)年4月の施行に向けて、各法人では組織運営体制の見直し準備を進め、10月以降に公布・発出される政省令及び通知に基づき、所轄庁に対する定款変更申請を行い、新たな評議員の選任手続きを進める等、短期間での対応が求められる内容となっている。

2017(平成29)年4月に改正法が施行され、新たな評議員の任期が開始した後、新評議員会によって理事、監事(必要に応じて会計監査人)の選出が行われる運びとされている。

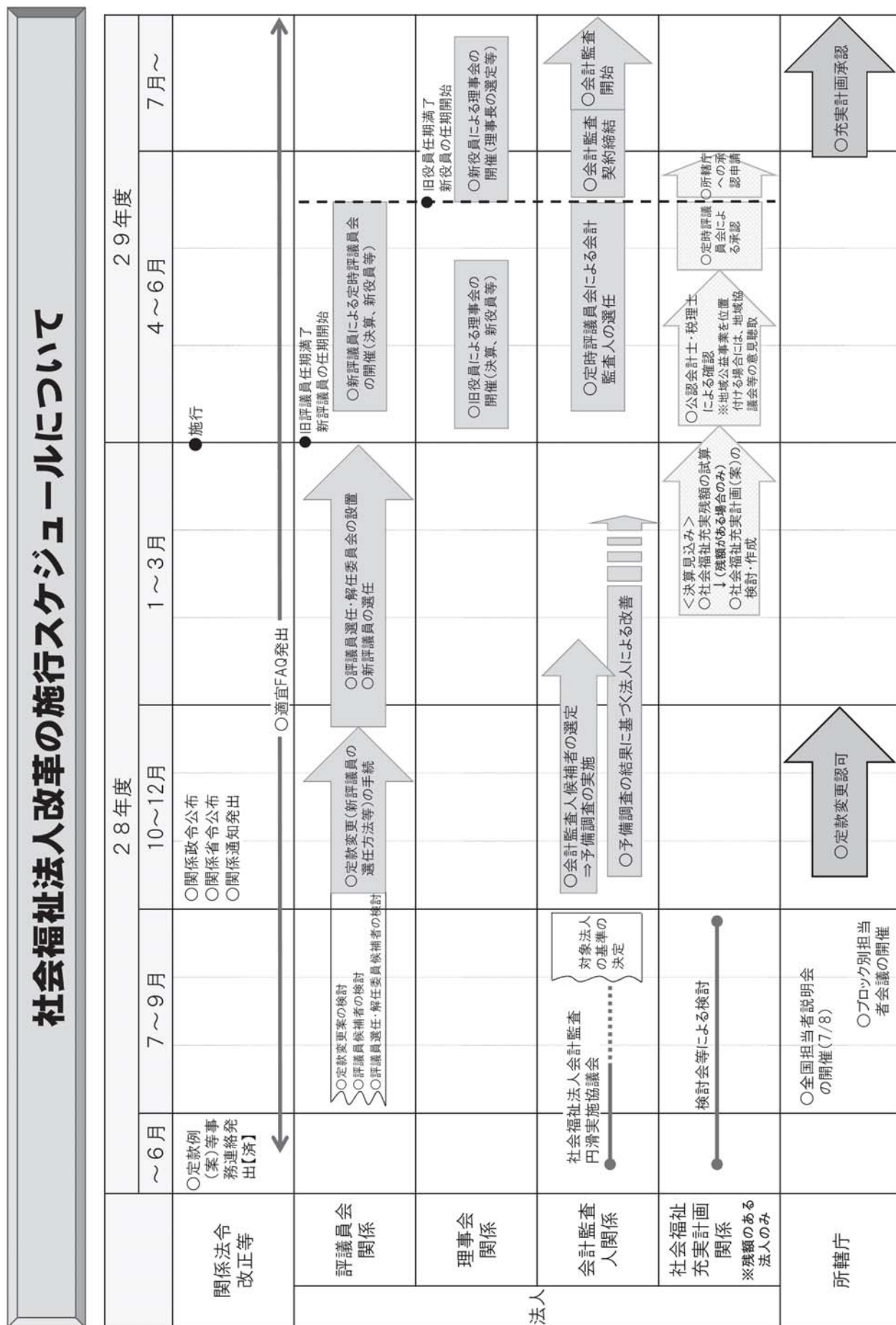
2. 新たな評議員の選任方法と兼務の考え方

評議員は、法人の理念や経営状況を理解した上で、中立的な立場から審議できる者を選任することが重要とされ、新たに定める定款(所轄庁による認可事項)にその選任方法を定めることが求められている。評議員選任方法の例は図2の通りであり、評議員選任委員会を設置して進めることが想定されている。なお、理事が評議員選任委員になることは認められていない。

法人内での役員、評議員、会計監査人、職員の兼職については、理事は職員と兼ねることができるが、他の立場の間での兼職は認められていない。

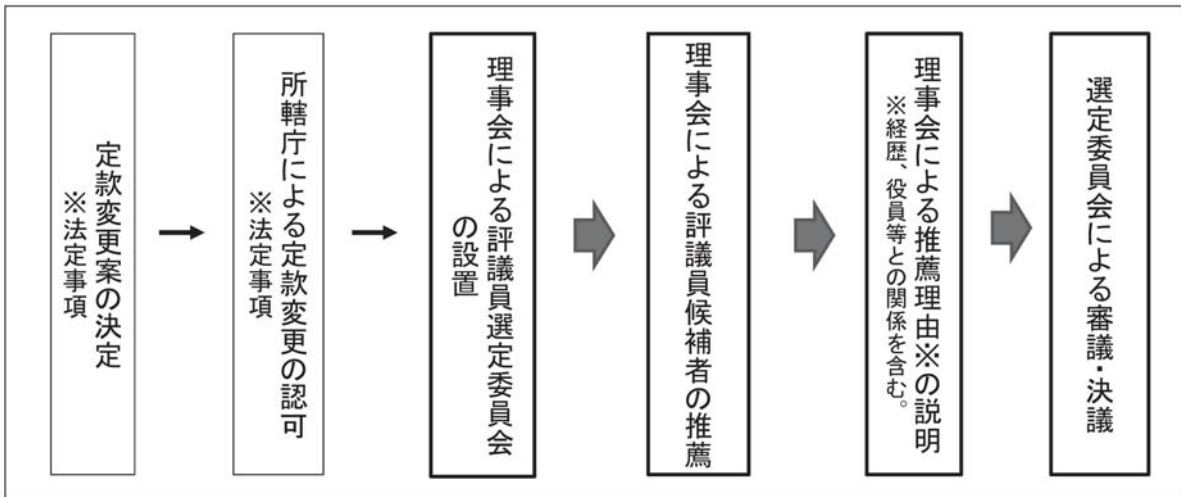
また、理事・評議員の就任に関して「親族等の特殊の関係にある者」や、他の社会福祉法人の理事・評議員との兼務に関しても図3、4の通りとされた。

図1 施行に向けたスケジュール



社会福祉法人改革の施行スケジュールについて

図2 評議員の選任方法の例



法律上、評議員の選任方法は定款に定め、所轄庁の認可が必要とされている。

図3 社会福祉法人における親族等の特殊の関係のある者

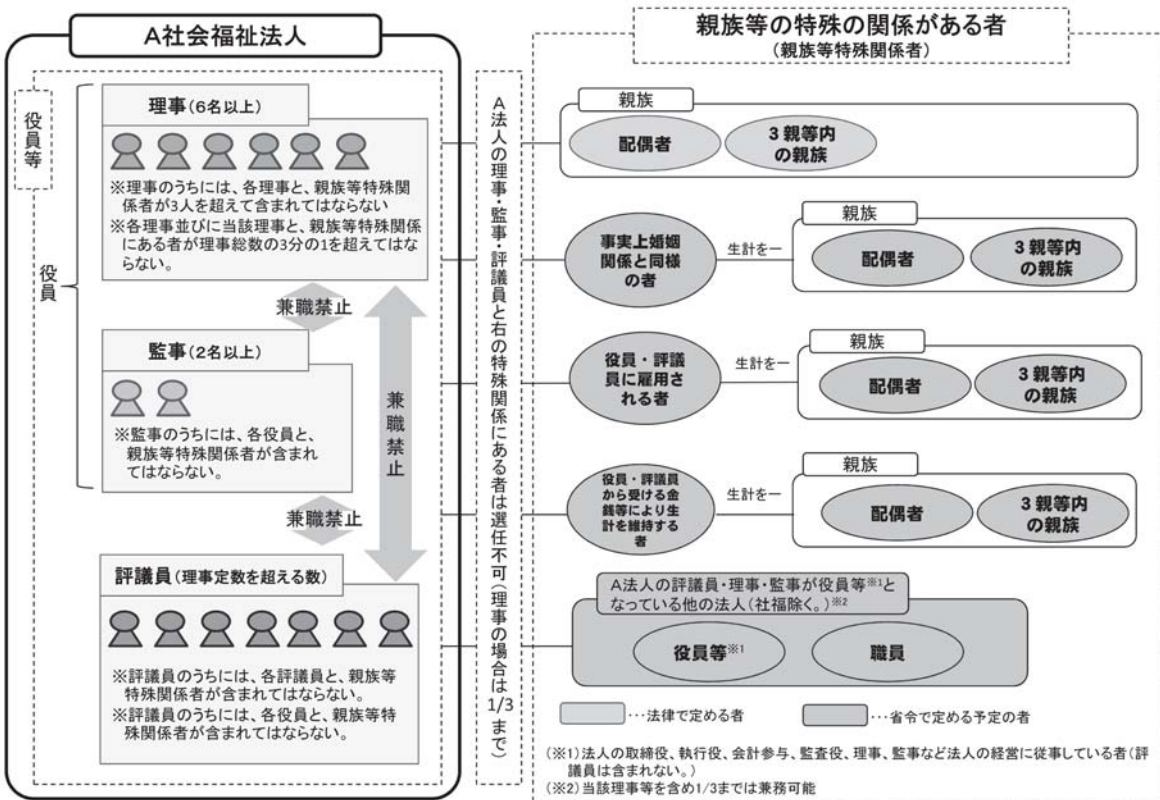
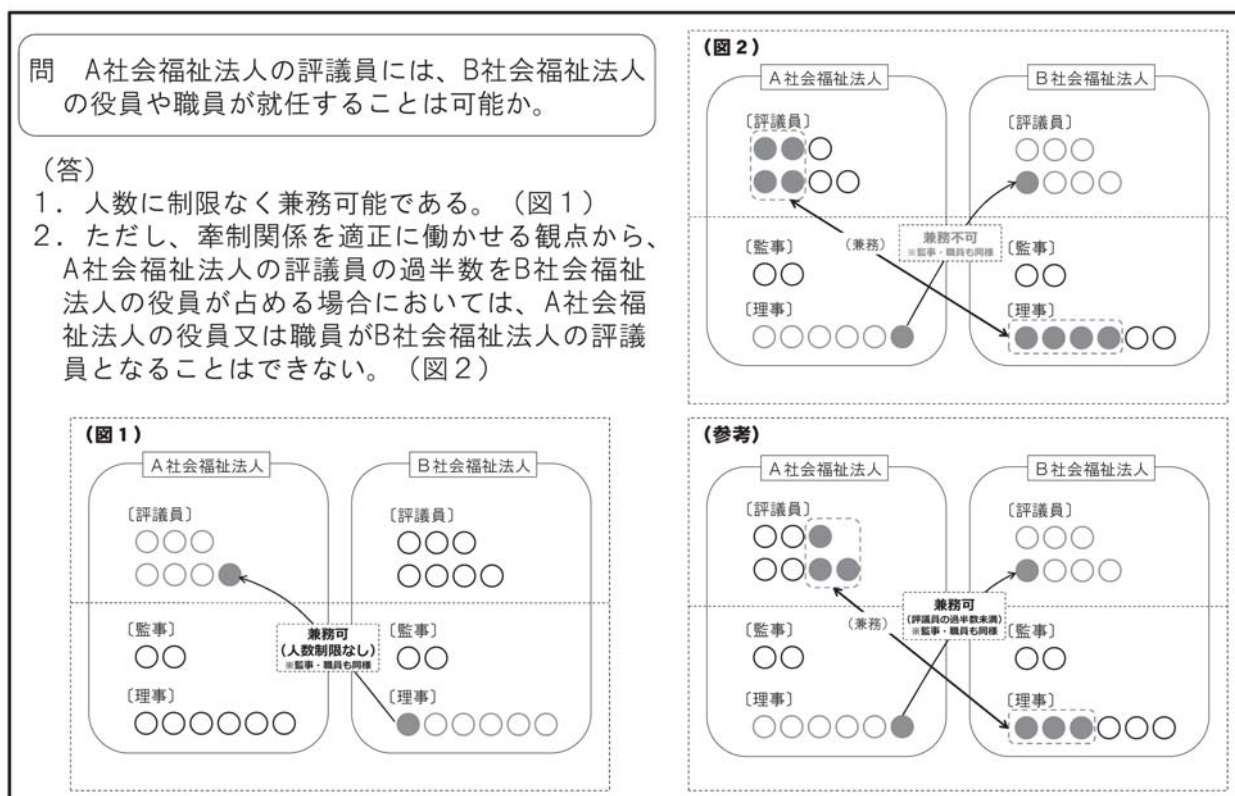
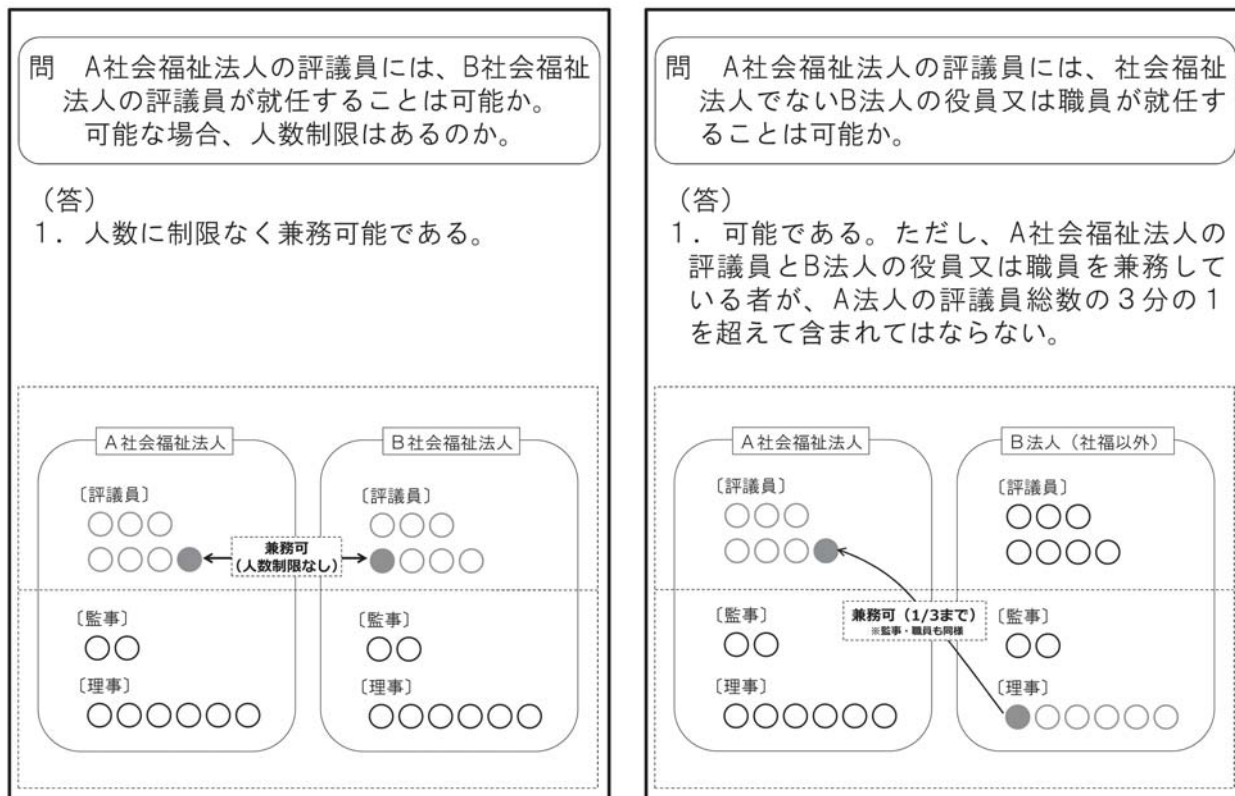


図4 他法人との兼務の考え方について(Q & A)



3. 役員報酬

評議員の報酬については、定款で定めなければならないとされている。理事ならびに監事の報酬は、定款でその額を定めていないときは、評議員会の決議によって定める。会計監査人(会計監査人をおく必要がある法人の規模については現時点では未決定)の報酬は、監事の過半数の同意を得なければならない。なお、役員報酬を無報酬とする場合はその旨を定めることになる。

理事、監事及び評議員の区分ごとの報酬総額については、2017(平成29)年度以降の現況報告書に記載、公表することとされている。

4. 定款変更

法改正に伴う定款の変更については、従来の「社会福祉法人定款準則」を「社会福祉法人定款例」と改め、定款の定め方の一例として示されることになった。冒頭に記した「当日配布された資料」では、現時点の案が示されている。なお、「現時点での考え方を示したもの」とされており、改正通知の正式な発出の際は修正される場合もある。

5. 今後の政省令・通知発出予定

今後、会計監査人設置基準・評議員員数経過措置・内部管理体制の整備・控除対象財産と社会福祉充実計画・会計監査人監査等を定めた政省令、そして法人審査基準と要領・社会福祉法人定款例を定めた通知は10月に公布、発出される予定となっている。加えて、財産目録の様式見直し、入札契約関係の見直しに関する通知も10月発出が予定されている。

6. 財務諸表等開示システムについて

改正法第59条の2第5項では、社会福祉法人に関する情報にかかるデータベースの整備を図り、国民にインターネットその他の手段で情報提供をできる施策を講じるとされている。この規定を受けて厚生労働省では、社会福祉法人における運営の透明性の確保と法人の事務負担の軽減を図るためのシステム開発を進めている。新たに導入されるシステムでは、各法人から所轄庁に届け出をする現況報告書、財務諸表、一部の附属明細書、財産目録等の様式作成の支援と、自動チェックによる記載ミスの低減をめざしており、今後、法施行後の本格運用に向けて、12月以降に試行運用版ソフトの配布や自治体向けの説明が予定されている。各法人に対しては所轄庁からソフトの操作説明会が開催される予定である。

「社会福祉充実残額」「社会福祉充実計画」について ～第18回社会保障審議会福祉部会開催

8月2日、第18回社会保障審議会福祉部会が開催され、改正社会福祉法の施行に向けて、「社会福祉充実残額」及び「社会福祉充実計画」等について検討が行われた。当日配布された資料(PDF)は、以下からダウンロードできる。

<http://mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000132755.html>

本欄では「社会福祉充実残額」及び「社会福祉充実計画」の主な内容を紹介する。

1. 社会福祉充実残額の算出

改正社会福祉法第55条の2で定める「社会福祉充実計画」は、前年度の貸借対照表の資産から負債を除いた額から、「事業継続に必要な財産(控除対象財産)の額」を控除した残額(再投下可能な財産額=社会福祉充実残額)を算出、明確化(図5)した上で、残額が生じる場合は、社会福祉充実計画を作成し、所轄庁の承認を受けることとされている。

部会では、控除対象財産「社会福祉法に基づく事業に活用している不動産等」について、図6の通り素案が示された。また、「固定資産の再取得に必要な財産」の算出方法については、図7のイメー

図5 「控除対象財産」の算定イメージ

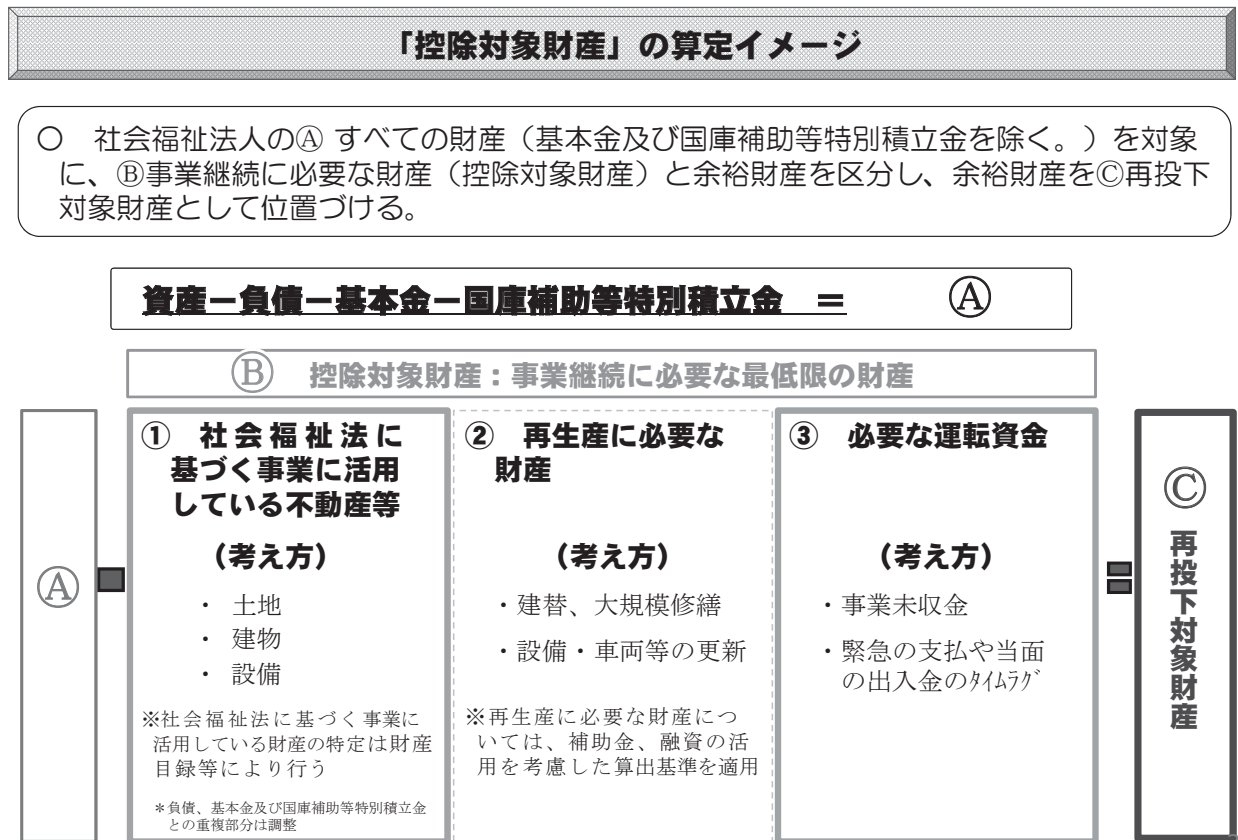


図6 「社会福祉法に基づく事業に活用している不動産等」について(素案)

控除対象財産①「社会福祉法に基づく事業に活用している不動産等」について

○ 「社会福祉法に基づく事業に活用している不動産等」として控除対象となる財産については、次のような考え方にに基づき、整理する。

控除対象となる財産	控除対象とはならない財産(※)
○ 法人が実施する社会福祉事業等に直接又は間接的に供与されている財産であって、当該財産がなければ事業の実施に直ちに影響を及ぼしうるもの。	○ 法人が実施する社会福祉事業及び公益事業等の実施に直ちに影響を及ぼさない財産。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現に事業に活用している土地・建物・設備(障害者総合支援法に基づく就労支援事業に活用されている土地・建物・設備を含む。)等 ・ 職員の福利厚生のための土地・建物・設備等 ・ サービス提供に必要な送迎車両 ・ サービス提供に必要な介護機器 ・ サービス提供に必要な生活機器(テレビ、冷蔵庫、洗濯機、電子レンジ等) ・ 事業に必要な事務機器(パソコン、プリンター等) ・ 災害時のための食料・物品の備蓄 ・ 障害者総合支援法に基づく就労支援事業における工賃変動積立金 ・ 使途が限定されている寄付金等(基本金に計上されないもの) ・ 国・自治体等の補助により造成され、使途が限定されている基金等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現預金、有価証券 ・ 人件費積立金、修繕積立金等の積立資産(ただし、障害者総合支援法に基づく就労支援事業における工賃変動積立金を除く。) ・ 遊休不動産(断続的であっても、長期にわたって事業に継続して使用している不動産は除く。) ・ 美術品

※ ただし、現預金や有価証券、人件費積立金、修繕積立金等については、「再生産に必要な財産」や「必要な運転資金」として控除対象となる場合があり得る。

図7 「再生産に必要な財産」の算出にかかる「固定資産の再取得に必要な財産」について

控除対象財産②「固定資産の再取得に必要な財産」について

(算出方法(イメージ))

再取得に必要な財産

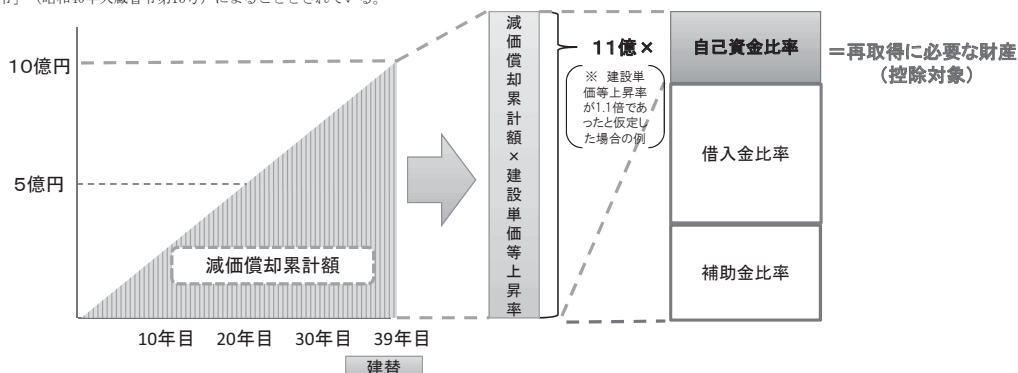
$$= (\text{減価償却累計額} \times \text{建設単価等上昇率}) \times \text{一般的な自己資金比率} + \alpha (\text{修繕等})$$

○減価償却により法人内に自己資金が蓄積され、建替時期(39年(※)経過後)には、現在の建物と同等の建て替えを行うための資金が法人内部に留保される。

○法人に蓄積される建替費用は建設時の水準であることから、建設単価等上昇率を考慮する。

○減価償却累計額(建設単価等上昇分を含む)には、補助金、借入金、自己資金によるものが含まれており、建替時に補助金や借入金を活用することを前提にすれば、法人が再生産のために保有すべき額は減価償却累計額に一般的な自己資金比率を乗じた額となる。

※ 建物の耐用年数については、「減価償却資産の耐用年数等に関する省令」(昭和40年大蔵省令第15号)によることとされている。



ジが示されている。

控除対象財産について厚生労働省は、社会福祉充実残額の算定に当たり、「事業継続に必要な財産」として、定量的に算定可能な「枠」を設定するものであり、社会福祉法人の会計上のルールとは別の仕組みであると説明した。

そして、控除対象となる「必要な運転資金」については、「年間事業活動支出の1月分」+「事業未収金」とする案が示された。「年間事業活動支出の1月分」とは、厚生労働省が実施したサンプル調査を元に、年度末時点で1か月分程度の運転資金を保有していれば、年間を通じて運営に大きな支障は生じないと見込まれると説明があった。また、「事業未収金」に関連しては、介護報酬等による施設は2か月分の事業未収金が発生するため、実質的に3か月分が控除対象財産となる。一方、措置費または保育所運営費により運営される施設は原則として事業未収金が発生しないため、1か月分の運転資金が控除対象となる。

控除対象財産の算定にあたっては、各法人の多様な経営環境を踏まえ、以下の点を考慮すると説明されている。

【建設時からの環境変化への対応】

(建設単価の変動や施設の規格の向上)

- ◆ 建設資材や工事費の変動や個室・ユニット化等の使用の変動に対応するため、建設工事デフレーター建設時における1平方メートルあたりの単価と、直近の福祉医療機構の融資実績との増減率などの指標を活用することを検討。

(補助金の支給水準の変動)

- ◆ 直近の福祉医療機構の融資実績や別途厚生労働省が一般社団法人日本医療福祉施設建築協会に補助して行う調査研究事業の成果を活用することにより、現在の補助制度の実情を踏まえた一般的な自己資金比率を設定することを検討。

【大規模修繕費用への対応】

- ◆ 一般社団法人日本医療福祉施設建築協会による調査研究事業の成果を踏まえ、実施に即した一般的な大規模修繕費用割合を設定。

【建設時の自己資金比率が高い施設への対応】

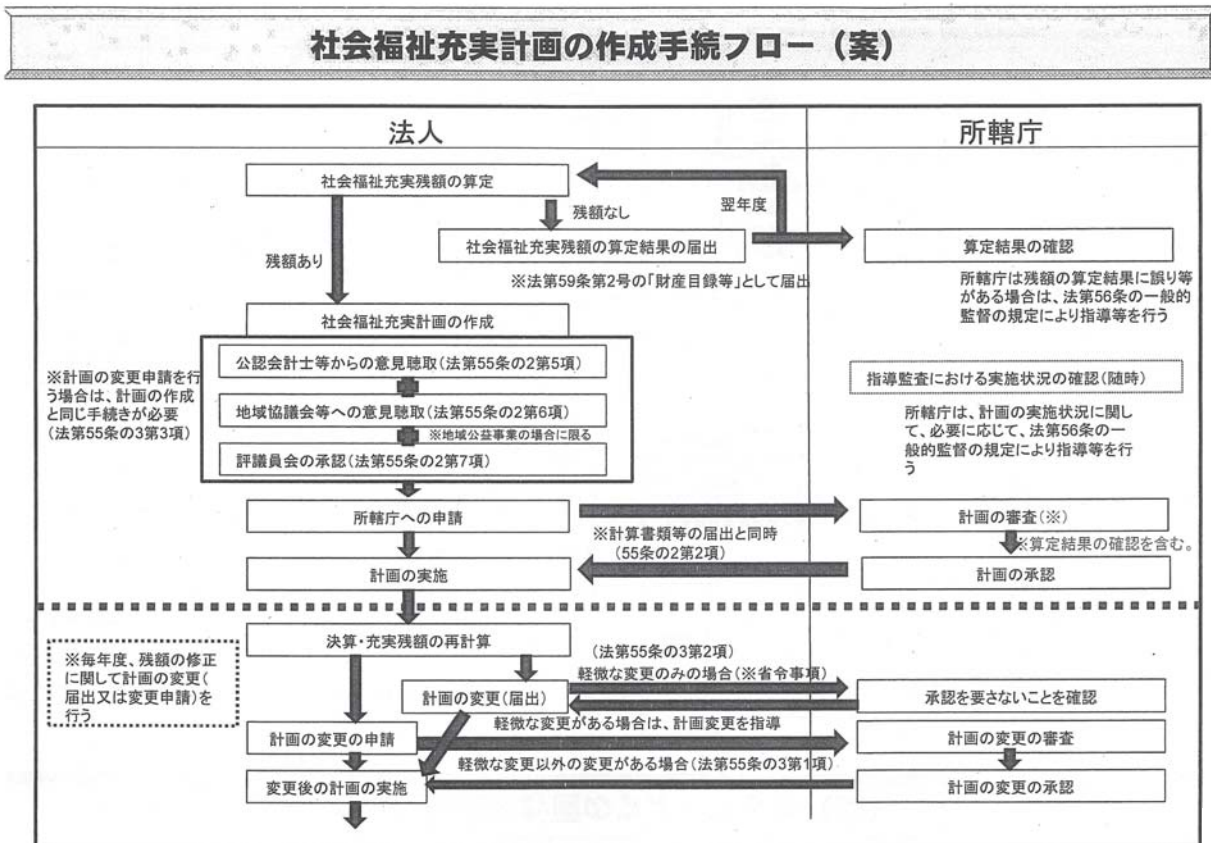
- ◆ 建設時の自己資金比率が一般的な自己資金比率を上回る場合については、建設時の自己資金比率に応じて、これを一定の範囲内で評価。

2. 社会福祉充実計画の策定

部会では、社会福祉充実計画の作成についても案が示された。社会福祉充実計画における実施事業は、①社会福祉事業または公益事業、②地域公益事業、③公益事業の順に取り組むこととされ、所定の手続きを経る必要があるとされている。(図8)

計画の実施期間は原則5年間の範囲とされ、社会福祉充実残額が一定規模以上である場合や合理的な理由がある場合は最長10年とすることができる。

図8 社会福祉充実計画の作成手続フロー(案)



DSWI スクエア

平成28年度 第27回九州・沖縄ブロックセミナー 開催報告

第27回九州・沖縄ブロックセミナー福岡大会は、平成28年6月30日・7月1日の2日間、福岡市のホテル日航福岡を会場に、九州・沖縄ブロック外からの5名の参加を含め総勢113名で開催された。セミナーの概要について報告する。

1日目は、開会式の後、日本福祉施設士会高橋絃会長による基調報告が行われた。本会が置かれている現状や課題をあげ、平成27年度と28年度の事業の比較を通して現状打破へ向けた方向性について述べた。特に本会の認知の向上や会員増については、会員一人ひとりの努力も必要であるとの見解が示された。

その後、大分大学福祉健康科学部の衣笠一茂学部長・教授による「これからの社会福祉法人と施設に求められる地域貢献のあり方につ

いて～大阪しあわせネットワークの取り組みを参考に～」をテーマに講演を行った。今般の社会福祉法改正により、社会福祉法人には地域における公益的な取組を実施する責務が規定された。そのことを踏まえて、事例を紹介しながら講演は行われた。衣笠教授は、社会福祉法人は、民間性・公的性・地域性・機能性を兼ね備えた組織であり、社会福祉法人・福祉施設の強みを活かし、地域での絆づくりなど新たな支援の展開をしていくべきであるとともに、社会



衣笠 一茂氏



大塚 博巳氏

福祉法人の役割、機能を市民へわかりやすく発信できる取り組みが重要であると指摘した。

その後、アイエムエフ株式会社 代表執行役員大塚博巳氏による「組織で取り組む福祉施設のメンタルヘルス対策～効果的なメンタルヘルス対策とストレスチェック制度の活用～」をテーマとした講演を行った。平成27年12月より50名以上の従業員を雇っている事業所(福祉施設も含む)においては、ストレスチェックが義務化された。この制度の目的は、高ストレス者を見極める事ではなく、雇用されている従業員が今現在どのような状態であるかを認識し、高ストレスにならないようコントロールすること、高ストレスになった従業員は、面接指導などによりストレスを低減できるようにコントロールすることとされている。大塚氏からは、適切な制度の運用とその対応について詳しく説明いただいた。



町 孝氏

2日目は、JR九州リテール株式会社監査役町孝氏による「地域貢献とホスピタリティ」をテーマに講演を行った。町氏は、1987年の国鉄廃止とJRの発足以来、「お客様第一」と「地域密着」を旨としてそれまでの「国鉄流」から「JR九州流」に変革してきたことや、サービス業=感動提供業であり、サービス業の本質は「売り込む」ことではなく三現(現場、現物、現実)を「知る」ことであると述べ。さらにこれからのJR九州グループ目指すべきものについても紹介いただいた。

町氏の講演で1番印象に残ったのが、「仕事は自分のためにするのではなく人の役に立つためにする」という言葉であった。

2日間を通して様々な角度から学ぶことができた有意義なセミナーとなった。

(文責 福岡県福祉施設士会会長 花田 利生)



セミナー全景

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13日(月)～14日(水)	第21回「福祉QC」入門講座
7月6日(水)～7日(木)	第38回全国福祉施設士セミナー

研修・セミナー報告

第21回「福祉QC」入門講座

6月13日から14日の3日間、第21回「福祉QC」入門講座を開催し、92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。本年度は一部の演習を短縮し、日程を3日間から2日間にして実施し、合わせて参加費も値下げするなど、より参加しやすい企画として見直しを行った。研修指導は、従前同様に本会「福祉QC」全国推進委員会委員5名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身と職場と法人のそれぞれに効果があると述べ、個人にとっての「自己実現」、職場にとって「目に見えない資産としての蓄積」、そして法人として「職員の経営への参画意識が深まる」と述べた。

演習では、実際のQCストーリーに沿った、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2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。



QC入門講座演習

第38回全国福祉施設士セミナー

7月6日、7日の2日間、第38回全国福祉施設士セミナーを開催し、114人が参加した。

本セミナーは、「法人主体の経営と福祉施設士として示すべき成果」をテーマに、社会福祉法人制度改革の内容や、医療や年金を含む社会保障制度改革全体の動きの理解、さらに、福祉施設士・福祉施設長の視点や求められる行動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内野英夫課長補佐による行政説明「社会福祉法人改革について」の後、日本リハビリテーション振興会宮武剛理事長による「社会保障の今日と明日」と題した講演が行われた。宮武氏は、2020年代初めまでに受益と負担のバランスがとれた社会保障制度を構築していく必要があるとした上で、医療・介護・年金等の各分野の動向と課題を説明した。

医療の課題は、地域医療・介護の再編成と新たな国民皆保険体制の再構築を行うとともに、同時に地域包括ケアシステムの構築により、地域の医療・介護・福祉の一元化を進めることとなっている。宮武氏は、自身も参画した社会保障制度改革国民会議が2013(平成25)年に提唱した「21世紀型コミュニティの再生」の必要性を説明した。

年金については、給付水準(所得代替率)の低下防止策としてマクロ経済スライドを景気低

迷時にも発動することや、短時間労働者を厚生年金の加入対象とすること、国民年金の保険料納付期間を延長する対策を示しながら、制度維持の課題を説明した。さらに日本の労働力需給推計を示し、労働力率の維持に向けて若者、女性、高齢者など、働ける全ての方の就労促進が不可欠であり、海外の事例やOECD報告書も紹介しながら、子育て支援の重要性を説明した。税率引き上げ見送りが表明された消費税に関しては、社会保障関係の財源確保の課題について懸念を示した。

続いて、HRM-LINKS代表取締役・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が登壇し、「法人・地域を牽引する福祉施設長とは」をテーマに、福祉施設長に求められる役割の再確認と、後継福祉施設長の育成方法に関して講演を行った。綱川氏は、福祉施設長の評価として、「適



宮武 剛氏



開会式であいさつする高橋会長



綱川 晃弘氏

正に執行されたか」から「成果はあったのか」が問われる時代になったとし、福祉施設長には「現場の代弁者」と「法人経営の一員」のバランスが求められると説明した。また、役割には「仕事の管理」と「人の管理」があり、とりわけ部下育成の点で「上司の支援責任」を明確化し、管理職の魅力の強化をする必要があると指摘した。さらに、福祉施設長の育成に関しては、早期に選抜して機会と経験を与える重要性や、人材流出を防ぐ意味でも、キャリアアップの道筋を示すためにも事業拡大を法人として検討していく必要があると説明した。

2日目に行われた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」では、パネラーとして社会福祉法人依田窪福祉会

(長野県)常務理事の村岡裕氏、社会福祉法人長尾福祉会(香川県)常務理事の森田浩之氏、日本福祉施設士会の古谷田紀夫副会長(社会福祉法人プレマ会(神奈川県)理事長)が登壇し、進行は花田利生本会生涯研修委員長が務めた。各パネラーからは、施設長専門講座の現状と課題、求められる福祉施設長像、法人主体の経営に必要な視点、福祉施設士として示すべき成果について活発な意見交換が行われた。

パネルディスカッションの抄録については、本号「論点・福祉施設長」を参照されたい。

閉会あいさつでは、岡田好清副会長(熊本県)より、平成28年熊本地震に際して全国の関係者からの支援についての謝意が表された。

毎月
6日
発売

創刊1909年—100年を超えて福祉をみつめ続ける

月刊福祉

9

2016
月号



特集 人を育てる職場づくり

福祉の現場を支える「人」。多くの専門職で構成され、それぞれの役割を遂行し、日々の利用者の生活を支えている。働き手としてもつべき基本的理念や専門職としての倫理、組織におけるリーダーシップ、利用者一人ひとりをチームで支えるためのスーパービジョンなど、人を育てるための職場をどのようにつくるのか考える。

- 座談会「職員を大切にしている職場—仕組みづくり」
村井 美紀 (東京国際大学人間社会学部 准教授) 篠原 みゆき (社会福祉法人クムレ児童発達支援センター 倉敷学園 マネジャー)
横井 晃弘 (同期学園キャリア支援センター センター長) 武居 敏 (社会福祉法人松溪会 理事長/本誌編集委員) [進行兼]
- 論文I「福祉サービスを担う人材に必要な基本的理念と倫理」 岸田 宏司 (和洋女子大学学長)
- 論文II「チームリーダーに求められるリーダーシップとは—福祉のプロとしての意識と使命」 久田 則夫 (日本女子大学教授)
- 論文III「スーパービジョンを現場で活かす—職員育成につなげるために」 相澤 謙治 (神戸学院大学教授)
- 論文IV「感情労働の視点から福祉で働くことを考える—感情コントロールの重要性」 吉田 輝美 (昭和女子大学准教授)

●B5判・104頁
●定価 本体971円(税別)
●送料300円
※10冊以上購入・定期購読の方は送料サービス

●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 ■

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>

日 程	予 定 事 業
8月23日(火)～24日(木)	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)
10月5日(水)～6日(木)	中国・四国ブロックセミナー島根大会(出雲市・出雲ロイヤルホテル)
10月12日(水)～13日(木)	東北ブロックセミナー宮城大会(仙台市・仙台ガーデンパレス)
10月18日(火)～19日(水)	関東甲信越静ブロックセミナー群馬大会(高崎市・高崎ビューホテル)

<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、全国福祉施設士セミナーで実施したパネルディスカッションの抄録を掲載しました。経営の枠組みづくりや、後継施設長候補の育成は、日々の積み重ねが大切であると感じました。長期的視点の重要性は、ご講演いただいた宮武剛、網川晃弘講師からのご指摘にも共通します。講師、パネラーの皆様改めて感謝申し上げます。

特集では、行政、他機関、地域との連携について実践を掲載しました。隣接する分野や地域をつなぎ、支援のすき間を埋めていく取り組みは、分野を横断してつながることが再確認できます。

本号編集作業中の7月26日に、神奈川県障害者支援施設において元職員による殺傷事件が発生し、多くの施設利用者が犠牲となりました。亡くなられた方がたのご冥福を謹んでお祈りいたします。関係者への衝撃は大きく、ある会員は、施設の安全管理の見直しをした上で、「利用者が不安にならないように、いつもどおりにやろう」と話すものの、職員の動揺は否めないと心中を吐露されました。互いに声をかけながら、職員も福祉施設長自身も支え合うよう心がけていきましょう。

福祉施設士 8月号

平成28年8月15日発行 通巻315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・・・

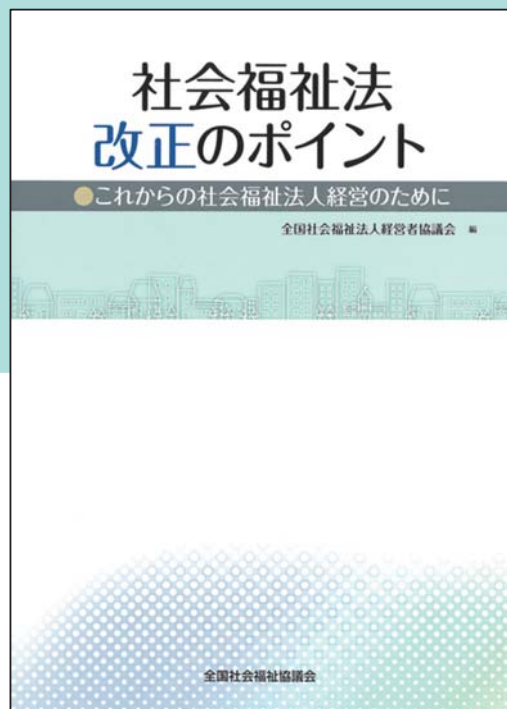
社会福祉法 改正のポイント

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>