

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

良質なサービス提供を 追求する組織づくり

「福祉施設士行動原則の実践～利用者への姿勢」

2016
10

October



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28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」

透明な職場をつくり、組織を整える福祉施設長へ

淑徳大学短期大学部 こども学科 学科長・教授 田村 恵一 氏

⑦ 福祉施設士のめざすもの

福祉の本質を見失わず、人をつなぐ福祉施設士

社会福祉法人和告福祉会 デイサービスセンター常和 管理者 丸茂 康生

⑪ 特集 良質なサービス提供を追求する組織づくり

・輝く心地よさの自覚が良質なサービスにつながる

社会福祉法人東京聖新会 特別養護老人ホームフローラ田無

施設長 尾林 和子

・切れ目のない支援の発展～支援のスタートに焦点を当てて

社会福祉法人長野市社会事業協会 児童発達支援センター

にじいろキッズらいふ 所長 藤村 和広

⑱ 誌上講座

都市をたたむ～人口減少時代のまちづくりを考える

首都大学東京 都市環境学部建築都市コース

都市環境科学研究科 都市システム科学域 准教授 饗庭 伸 氏

⑲ 福祉の動向

改正社会福祉法施行に伴う政省令(案)パブリックコメント始まる

(通知)社会福祉施設等における防犯に係る安全の確保について

⑳ DSWIスクエア

東京都福祉施設士会 秋季セミナー 開催報告

埼玉県福祉施設士会 研修会 開催報告

熊本県福祉施設士会 研修会 開催報告

㉑ あんてな

●日本福祉施設士会 8月～10月の活動報告

●研修・セミナー報告

施設長実学講座(第2回)

●施設長実学講座 日程等組み換えのご案内

●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。

【インタビュー】

透明な職場をつくり、組織を整える福祉施設長へ

淑徳大学短期大学部 こども学科 学科長・教授

田村 恵一 氏

(障-7期 No.1029)



——施設現場における人材確保は引き続き厳しい状況にあります。本日は、本会会員であり、現在は養成施設で教鞭をとられている田村先生から、人材育成の課題や、求められる福祉施設長の姿勢についてお話を伺います。

はじめに、社会福祉法人・福祉施設の現況を、どのように捉えていらっしゃるでしょうか。

「人対人」の対等な関係性が薄れていないか

田村 福祉の先駆者たちは、戦前の制度のない時代から、高邁な精神のもとに理念を掲げ、

それを実現するために私財をも投げ打ち、周りの支えを得ながら思いを実現してきました。

戦後になって様々な法制度が整備されましたが、一方でまわりの状況に流されてしまい、理念そのものも形ばかりになっているような法人や施設が一部にはみられることを残念に思います。

また、相対的なことですが、利用者側も「サービス」という部分に目がいきすぎている印象があります。比較できる選択肢が増えたのはいい方向ですが、それが行き過ぎると、呼称ひとつとっても形だけ“様”づけで他人行儀になり、福祉が本来目指してきた「人対人」の対等な関係から作りあげるものが薄れていないでしょうか。

——田村先生のこれまでのキャリアについてお聞かせください。

田村 私はもともと1970年代に児童指導員として、肢体不自由児の療育施設に勤めていました。子どもの生活をより豊かにしていくために、保育職と看護職とともに、成長・発達を支援する仕事に取り組んでいました。

3年勤めた後、今でいう特別支援学校の教員になろうと思っていたのですが、たまたま同じ職場で、医療ソーシャルワーカーのポストに空きができたと声をかけられ、子どもと家族、行政、様々な関係機関をコーディネートしていく仕事を担当することになり、続けていくと仕事もおもしろくなってきました。

その後、ご縁があって厚生省(当時)のソーシャルワーカー研修の指導や、大学や看護学校などで教える機会をいただき、あわせて福祉施設士も勉強して資格を取得し、これでまた人脈が広がりました。そうした経験を経て、現在は養成施設に勤務しています。今でもたくさんの

方たちと交流があり、有意義な場を得て勉強させていただいたことに感謝しています。

養成施設の現状

——1987(昭和62)年に、社会福祉士・介護福祉士が国家資格として誕生し、大学に福祉系の学科や、介護コースを新設した専門学校が増えました。保育士も、短期大学や専門学校中心だった養成施設が次第に四年制大学にも広がりました。そうした経緯を踏まえて、最近の学生の傾向をお伺いします。

田村 これまで私は複数の学校で教える機会をいただきました。現在の勤務校に限らないことですが、中には、教える側からすると困った学生(表1参照)もいましたし、現在もいます。もちろん優秀な学生も数多くみえました。

福祉を目指す学生の多くは、学校選択の時点で、この業界で働きたいという目的を明確にもって入ってこられます。途中で、例えば実習

表1 「困った学生」の実情

- | |
|------------------------------------|
| ① 何とかなるのではと期待感が高い |
| ② 謝れば許してもらえとの感覚が強い |
| ③ 叱られた経験が少ないことから打たれ弱い |
| ④ 自分にふさわしい場所を求めて転校や転職を繰り返す「青い鳥症候群」 |
| ⑤ 親や周囲から勧められ、「何となく好きだから」この世界を選んだ |
| ⑥ 勉強(資格取得)に対して覚悟ができていない |
| ⑦ 向上心の欠如 |
| ⑧ 漢字をはじめとする文章能力の欠如 |
| ⑨ ピーターパン症候群「体は大人、心は子ども」 |
| ⑩ 何を言っても言い訳が多い。注意してもすぐに話を被せて言い訳をする |
| ⑪ 「実習に行かされている」との思いが強い |
| ⑫ 目配り、気配り、心配りの不足 |
| ⑬ アンテナを十分に張っていない(感性を磨いてほしい) |
| ⑭ あきらめが早い |

※これらは相対的な状況であり、一人ひとりの特性があることも前提にして対応するようにしたい。

で現場に接して、自分に合わないと残念ながら去っていく学生もいることは事実です。ただ、総じて道を全うしようという学生が多いと感じています。

また一般企業に就職した学生であっても、企業の採用担当に聞くと、お客様に対する暖かな視線をもつ、いわば利用者とともに寄り添える人材であると評価いただいている部分もあります。

——逆に施設の立場からすると、せっかくの人材を一般企業に取られてしまったとお感じになることはないでしょうか。

田村 もちろん進路は、最終的には学生自身が判断することですが、やはり福祉をめざす学生はその道へ進みたいのです。給料が低いというような情報は、学生もよく知っていて、それを学園祭の研究発表テーマに取り上げたグループも最近はありました。それでも、自己実現に向けて人生を全うしようという、そんな気概をもった人たちがこの世界には集まってくるのではないかと思います。

——最近、学生の募集にも苦労している学校が出ているという話も聞きます。学校選択は、その時の景気や就職動向にも関連することですが、今は、学生が福祉関係の養成施設を選ばないのでしょうか。それとも卒業したあとに現場に進まないという状況でしょうか。

田村 まず、養成施設が学生に選ばれなくなっています。個人的な印象ですが、2006(平成18)年のコムスンによる介護報酬の不正請求事件、最近で言うと2015(平成27)年のワタミグループへの「ブラック企業」批判が起きた後の、介護事業からの撤退の影響も大きかったと思います。本学の学生の中では当時、一番高い学力をもった人たちが集まったのが介護福祉専攻でした。一時は100名まで入学定員を増やしたのですが、今は40名でも定員割れの状況です。

みんなで支えようという機運が高まったにもか

かわらず、大企業がああした事件を起こして撤退したのは、業界にとっても本当にマイナスでした。私たちの卒業生にはそうした企業にも就職していましたから、他の現場に対して申し訳ない気持ちもあります。

「視る力・聴く力」を身につけることから

——それでは、現場と養成施設が協力して、どう人を育てていくのかという点について、お話を伺います。

田村 先ほど触れたように、現場に初めて接して、カルチャーショックを受ける学生もいます。私がかかわった学生には、障害者支援施設での食事や排せつ介助の場面にショックを受けて、それ以降、実習に入れないという人もいました。自分の育ってきた環境との食い違いが大きく、「ここにいられない」という精神状況にまで自分を追い詰めてしまい、適応ではなくて逃避してしまったのです。今はもうほとんどの施設で、きちんとした受け入れプログラムをつくっています。私たち教員も必ず訪問指導を行い、施設と学校で協力して学生を高め合う方向性にはなっています。

ただ最近、施設側に、「できて当たり前」と、技術的なレベルを求める傾向が強くなってきているように思います。実習から戻った学生に困ったことなどを聞くと、「もっと(対応の仕方の)引き出しをいっぱいもっておけば良かった」という声があります。

私はそれよりもまず、子どもや高齢者、障害のある人たちが、生活の中でどういう動きをしているのかを「視る力・聴く力」を養ってほしい。例えば子どもでいえば、発達の段階などもきちんと見てくること、そして利用者や家族、さらには職員の声なき声もアンテナを張って聴いてくるようにと伝えています。引き出しが足りなかったと悔

やむ学生には、技術的なものは現場に入っていくだけでも覚えられるから、と励ましたりもしています。

学生は、「雰囲気」を感じ取り職場を選ぶ

——そうした学びや体験を踏まえて、養成施設を卒業して福祉の現場で働く際に、選択の決め手になるものは何でしょうか。

田村 私自身の現場経験からも感じるのですが、やはり職場の人間関係や雰囲気だと思います。福祉の職場にとって、ある意味ではネックでもあり、逆に一番プラスの方向にも働く要因はそこだと思います。

「良好な人間関係」とは、ある意味ではフランクな関係であるともいえますが、単に馴れ馴れしいのではありません。それぞれの専門性を認め合う中で対等な関係が保たれている職場は学生からも評価されます。

そこをはき違えて、ただ自分の目の前にいる利用者に、今日の一日、安全に、ちょっと楽しい思いをしていただく、というだけで仕事が終わってしまうと、あまり意味がありませんし、働いても長続きしません。

また、最近は法令遵守の意識が高まり、各職場でも必要な体制を整備するようになりましたが、現実的に人が動かなければ何の意味ももちません。現場の一人ひとりが自覚して、日常のチームワーク、チームアプローチのレベルにまで消化できているのか。そこが最大のポイントではないかと思います。そういう面からも、やはり職場の雰囲気が大切になります。

改めて組織を考えると、きちんとした理念があり、その中で我々の使命は何か。個々の役割は何か。どういう形でマネジメントしていくか。そこが明確でなければなりません。実際のマネジメントで重要なのは、人と人をつなぐ「潤滑油」の役割です。各分野の専門家が共通の認識の

下に、この人(利用者等)にとって最善の策は何か。専門家として何ができるのか。それをまとめるのが、現場では主任やソーシャルワーカーの立場にあって「潤滑油」の立場にある方々です。職場を統括する福祉施設長には、そうした全体の状況をきちんと掌握して、コントロールする役割があります。

職場を整える福祉施設長

——具体的に福祉施設長としては、どのような姿勢を示すことが好ましいとお考えでしょうか。

田村 福祉施設長が、気になることにその都度口を出しているばかりでは、組織としては成り立ちません。組織を構成する人たちのそれぞれの立場や、場面を汲みながら、福祉施設長の立場でもって指示なり、改善策を提案しなければなりません。またはその逆に、職員がそれぞれの立場で意見をあげられることも大切です。職場内での意見のやりとりがいつでも相互にでき、それが明解かつ広く理解されていることが大切です。私はよく「透明性の高い職場に」と言ったりします。

特に福祉施設長は、全ての職員がいつも同じベースに立っているという意識を整え、職場内に広めていくことが重要です。私がそれを一番学んだのは、かつて勤めていた施設の、今で言えばケースカンファレンスの場です。司会は医師でもある施設長が務め、各部門の専門家全員が集まります。担当部門の医師をはじめ、PT・OT・ST、学校の教員も加わります。さらに、ソーシャルワーカー、保育士、看護師が同じテーブルに着きます。

司会は施設長ですが、意思決定のキーパーソンは誰でもいいのです。例えば退院の検討をする。各部門からは退院してもいいという意見がある中、ソーシャルワーカーだけが、いや、ま

だ家庭と状況が整っておりません。学校の受け入れがまだですというと、それでOKだったのです。

一人ひとりがきちんとした意見を発して、その状況がお互いに理解ができれば、保育士であろうと、看護師であろうと、ソーシャルワーカーであろうと、認められたのです。もちろん最終的に施設長が決断をするわけですが、今は退院できない。それならば、退院できる時期はいつなのか。目標を設定して、いつまでにどういうことをやり、どういう状況であれば退院できるか、という議論に発展していきます。

——福祉施設長自身に、リーダーとして何かを示さなければならぬという思いが強くなると、逆に周りの意見に目を向けにくくなってしまわないでしょうか。

田村 それも含めて福祉施設長の力ではないでしょうか。施設長の次の職階層の人たちががんばって議論をまとめ上げようとしているならば、外から見て「施設長さんはもうデンと構えていてください」と思うこともあります。先ほど「透明性」と言ったのは、意思決定にかかる議論の行き来が分かりやすいという意味も含めています。なかなか現実的には難しいことではあります。

個人と組織の成長の道筋が見えるように

——現場を担う次の世代の福祉施設長を育てていくことも、福祉施設士の使命といえます。

田村 今、キャリアパスの構築も課題になっていますが、福祉施設長のキャリアパスも大変重要です。各法人で決めることではありますが、例えばこの段階になったらこういう研修を受けさせる。福祉施設長専門講座の受講もそのひとつです。また、色々な形で外の世界と交流をする等、次のポストを見据えた経験を積むようにしていただきたいと思います。働きながら、そういう見通しをつけられるような形にしておく。これも「透明性」のひとつです。

初任の職員であっても、自分の今後のキャリアについての道筋が見えてくると、漫然と今の目の前のことをしていればよいとはなりません、またそうになると、組織の規模も一定の大きさが必要になり、当然、合理的な経営管理も必要になってくるのではないかと思います。

福祉施設士には、そうした観点ももちながら、法人内外で活躍していただきたいと期待しています。

——本日はありがとうございました。

福祉の本質を見失わず、 人をつなぐ福祉施設士

(山梨県) 社会福祉法人和告福祉会
デイサービスセンター常和 管理者

丸茂 康生

(老- 39期、No.5297)



1 人口減少と縮むサービス

社会福^{わこう}法人和告福祉会は、山梨県の中央に位置する甲府市にある。山梨県は平成12年以降、毎年約5,000~7,000人というペースで人口が減少している。県庁所在地である甲府市においても人口減少が止まらない。住民基本台帳に基づく2016(平成28)年9月1日現在の人口は約19.1万人。20万人を下回る県庁所在地は、首都圏及び甲信越静では他にない。

人口の減少は、行政・福祉サービスの量と質の低下に直結する。高齢者福祉では、行政からの「措置控え」に止まらず、「介護保険控え」も起きている。市の介護保険課がケアマネジャーを市町村に呼び出し、「在宅で生活すると介護保険の利用料が高い(限度額をオーバーすることもある)から」と、特別養護老人ホームへの入所を勧める話もある。サービスの適正利用自体は大切であるが、本当にサービスを必要とされている方まで制限されてしまう現実がある。

消費税率が8%に上がる際の費用上乗せの扱いについても、施設種別や地域間によって格差が生じていた。私たちはこうした地域の全体像をつかんでおく必要がある。

2 豊かな社会づくりへ ~法人の使命

当法人の創設者は、戦地より帰省後、様々な事業に携わる中で、一家総出で仕事をする家庭にとって「子どもの世話をする場所」の必要性を強く感じ、昭和24年に認可保育所池田保育園を設立した。その後保育所は4か所に増えた(平成4年にはそれぞれ別法人化している)。

その後、昭和46年には「貧困や独居で困っている高齢者のために」と養護老人ホームを、昭和51年には「さらに介護が必要になった人のために」と特別養護老人ホームを開設し、「身寄りも無く亡くなった方のために」と和告福祉会のお墓も作った。昭和55年には「自宅にいる高齢者のために」とデイサービスセンターを開設した。

法人創設者は「困っている人がいたら必ず助けなさい」と常日頃から職員に教育し、逆に職員が困っていたら全力で助ける。「困っている人のために必要なこと」を常に考え行動し、できることは最大限行ってきた。

そうした創設者の教えや行動は、その当事の子どもや高齢者にも伝わっている。高齢者が、子どもが元気に遊べるようにと草取りなど庭の手入れをし、子どもたちはそのお礼に遊戯や歌声で癒しを与える。また、高齢者が野菜を作り、子どもたちが収穫して皆で食べる。高齢者が陶器でコップを作れば、子どもたちが絵を入れて完成させる。

私たちは、社会福祉の根幹の部分をもどくように育ててきたのか。利用する人も提供する人も豊かになるために、社会福祉は存在すると私は考えている。人がより豊かに生涯を歩むために法制度がある。利用する人はその制度や社会に感謝し、働くものは働けることに感謝する。福祉の制度を作った人も、その制度を使う人も、「みんなが幸せになるために」という思いは同じなはずである。冒頭に述べたような事案に接す

ると、行政と現場の間に溝は無いのかと、疑問も浮かんでくる。

3 規制緩和の議論をめぐる疑問

以前からであるが高齢者分野では、株式会社等の営利法人でも特別養護老人ホームの設置・運営ができるようにと、規制緩和を求める意見がある。

公正取引委員会は、2016(平成28)年9月5日に「**介護分野に関する調査報告書**」を発表した*。内容は規制緩和による新規参入と競争を促進することにより、「介護サービスの質の向上が図られ、ひいては、我が国が抱える介護人材の不足等、介護分野に係る課題の解決にも資する」と指摘している。その前には公正取引委員会主催で「介護分野に関する意見交換会」が2回開催された。席上、株式会社等で構成する在宅介護サービス団体の委員は、「株式会社等による介護付き有料老人ホーム等の

* <http://www.jftc.go.jp/soshiki/kyotsukoukai/kenkyukai/kaigo/index.html>



保育園児がかつぐお神輿が地域をねり歩く。前を歩く方々は和告寮の入所者(1980年代)。

経営についての実績・ノウハウの蓄積は、特別養護老人ホームを運営する法人と同等の質を担保することができる段階に入っている」とし、特別養護老人ホームへの営利法人の参入を主張している。

さらに、運営主体の役割に応じた機能分化の例として、「社会福祉法人が運営する特別養護老人ホーム：低所得者対象の多床室仕様」「営利法人が運営する特別養護老人ホーム：ホテルコストの負担可能な所得層向けの個室・ユニット型仕様とする」とも主張している。（第2回検討会委員提出資料より）

筆者は、株式会社の福祉への参入を否定しているわけではない。しかし、なぜそこまで特別養護老人ホームにこだわるのか。社会福祉法人と株式会社で競い、利用者にとって何が起こるのか。低所得者対応をしているからこそ特別養護老人ホームであり、お金の有無で入所先を分け、富裕層が株式会社の特別養護老人ホームへという主張は、現在の有料老人ホームとどう違うのか。さらに、株式会社はイコールフットイングを得た上に株主等に配当を行うの

であろうか。いくつも疑問が浮かぶ。

4 総合的な支援の実現に向けた福祉施設士の役割

無論、利用者の利便性やサービスの質の向上にとって、一定の範囲内での競争は必要だと認識している。しかし、社会福祉の最大の目的は「自立支援」であり、本人の自立につながると判断されれば、時間のかかることや本人にとって面倒なことであっても自分自身でできるように支援を行う。そもそも「競争促進から得られる質の向上」とは視点が異なる。効率化や利益を目的とする株式会社にとここまでできるのだろうか。

現実として、過剰なサービスと市場原理の競争の中に、社会福祉が投げ込まれようとしている。福祉という名の産業分野になり、本来の意味の社会福祉が薄れていく中で、我々は何をすべきなのか。

一方、厚生労働省では、「我が事丸ごと」地域共生社会実現本部を立ち上げ、議論を始めた。高齢者・障害者・児童等への総合支援を進めるため、縦割り区分をやめ、利用者個別



保育園児と養護老人ホーム入居者の交流会

の問題を様々な角度で検証し、家族の困っていることを総合して支援する、地域包括ケアシステムをより進めた支援を目指している。

これこそ制度の有無を問わず、社会福祉法人が行うべき形であろう。例えば利用者が他法人に流れたとしても、その個人にとってより有益な選択ならば、それを選ばなければならないし、社会福祉法人ならそれも現実に実行できる。

こうした実践をすでに行っている法人もあるが、逆にどこも連携すればよいのかわからない法人もある。法人同士の繋ぎ役を務めたり、利用者や家族にとってより良い社会資源を描くのは、総合的に福祉施設を学び、社会福祉全体のネットワークを持つ、日本福祉施設士会とその会員の福祉施設士の役割だと考えている。

5 活気あふれるまちづくりに向けて

他県からみた山梨県のイメージは、自然・観

光・果物・ワイン、などであろう。しかし、様々な観光資源を生かした観光政策や、首都圏からの移住推進政策は、県内ではあまり耳にしない。農業分野では担い手不足の問題もある。

その点からも地域共生社会の実現は、人口減少が止まらない地域の立場からも期待が大きい。対象者別であった福祉分野が一つのネットワークでつながり、一つの分野ではやりきれなかったことも、観光と福祉、農業と福祉などと結びつけることが可能となる。山梨を訪れた人から「また来たい」と思われ、そして「一緒にやりたい」と思う人が増え、活気あふれるまちになれば、止めようもない人口減少へ少しでも抗うことができるだろう。

私たちの使命は、先人たちが絶え間ない努力で築き上げた社会福祉を受け継ぎ、後人に託していくことである。そのためには、ゆるぎのない社会福祉の本質をみつめながら、柔軟な発想で幅を広げることが大事だと考えている。



法人主催による地域の方との運動会は、地域全体をつなぐ

良質なサービス提供を追求する 組織づくり

質の高い福祉サービスの提供については、現場が主導して、新たな支援方法や仕組みの開発、挑戦が続けられてきた。今日の福祉サービスには、そうした先駆的な実践とその成果が注目を集め、他の現場にも普及したり、国の制度として導入されるようになったものも多い。そうして一般化、制度化されたサービスについても、内容の形骸化や陳腐化が起きないように絶えず考え続け、実践のレベルを高め続ける取り組みが欠かせない。そこからまた新たな支援方法や仕組みが生み出されることで、福祉サービスの質がより高まる好循環の発生が期待される。

「福祉施設士行動原則」では、「1. 利用者への姿勢」として、行動①「安全で良質なサービスの提供を継続的かつ安定的に提供する」ことを示している。具体的なサービス内容の充実強化に注力することはもとより、経営管理者の立場から、法人・福祉施設の組織強化に資する視点を持ち、施設の代表として関係機関との連携も念頭に置きながら、見直しや発展、改善に取り組むことが求められている。

会員実践から、良質なサービス提供を追求する組織づくりやサービスの充実強化に向けた取り組みを紹介する。

輝く心地よさの自覚が 良質なサービスにつながる

(東京都)

社会福祉法人東京聖新会

特別養護老人ホーム フローラ田無 施設長

尾林 和子 (老-35期、No.4829)



昨今どの施設へ赴いても、玄関には「法人理念」が掲示されている。ひと昔前はまずみられなかった。きっかけはどうか、これからの社会福祉法人は、自分たちの存在をその「支援過程」のみで表すのではなく、より積極的に社会に示すことが重要である。

改めて社会福祉法人は、強固な法人理念のもとに長期的な視野を持ち、そのときの社会情勢を窺いつつも、あらゆる場面でフレキシブルな対応を行い、各種の課題解決を図り事業を継続させなくてはならない。そのために常に社会に対してアンテナを張り巡らせ、必要であれば新しいチャレンジもしてゆく。ひらたく言えば、経営者として「世情」を読めなくてはいけない。

人材不足のはざままで

「良質なサービスの提供」のために人材確保は緊喫の問題だが、人材不足は慢性化が進んでいる。新しい入所施設を建設したはいいが、人材不足のために開所できないという話は枚挙に暇ない。こと介護に関しては、「3K」や「ブラック」等の情報に振り回されてどうも旗色は芳しくない。しかし、本当にそうなのだろうか。

法人理念の掲示さえも消極的な姿勢のままでは、これからの情報社会では認知されるはずも

ない。奥ゆかしく消極的な体制や、そもそもの思考方法に問題があり、人材不足を加速させるファクターとなっているのではないだろうか。

社会は「施設から在宅へ」と、パラダイムシフト中である。これからの社会福祉法人経営は、「良質なサービスの提供」の追求というミッション達成や、法人理念に大きなぶれはないとしても、未来を見据え、各種の取り組みを計画的かつ積極的に講じる必要がある。

目前の人材不足を嘆いているだけでは何も始まらない。特別養護老人ホーム、老人保健施設を中心に、東京都西部で事業を展開する当法人の取り組みから紹介する。

組織全体で考える法人理念

筆者は数年前から、全国の100か所以上の法人施設で人材育成の研修指導を行っている。そこでよく「あなたの職場の理念を教えてください」と尋ねるのだが、「自法人の理念」を、はっきりと答えられる職員は少なく、その都度がっかりしてしまう。法人として明確なビジョンやそれに伴う理念を職員に示さず、あるいは示していても「職員が理解していない」状態の放置は、法人がなすべき使命を放棄していたということに他ならない、と解釈している。

自法人の理念の浸透についても振り返ってみた。長年「理念研修」を行っていたことで「法人理念」の理解と実践は幾らか進んでいると思っている。例えば、「おむつゼロ」を目指すなど、各種の取り組みにも成果は出してきた。こちらからの様々な提案に職員は良く応えてくれている。職員に感謝である。しかしいずれの場合も、こちらからの提案に応える形であって、職員たちから新たな提案が次々と出てくる状況ではない。与えられたミッションの解決という受動的な姿勢といえる。法人の目指すべきところに賛同し、職場環境に納得した上で入職した、と解釈していただけて少々物足りない気持ちがあった。

では、職員たちの姿勢を能動的に転換するにはどうしたらよいのか。職務の権限委譲も検討した。権限移譲は職員の「やる気」をアップさせ、モチベーションが上がるといわれる。しかし、すべての職員に権限移譲を進めるわけにはいかない。

みんなで作る「クレド」

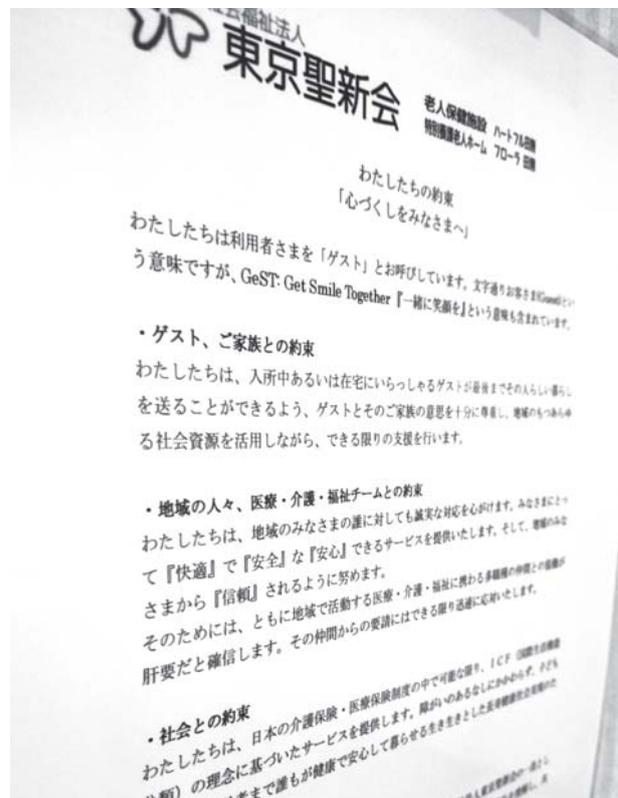
そこで考えたのは、やや形骸化していた理念研修の活用であり、法人理念のあり方について考えることにした。理念を確実に実践するために、「何をしたらよいか」を「考えるきっかけ」として、「法人理念を実現するための約束」の作成を研修委員会で提案してみた。リッツ・カールトンホテルでお馴染みの「クレド」*である。

提案はすぐに取り上げられ、実行に移された。職員たちの話し合いは数回に及び、報告書という形で全職員の「約束」についての意見が出された。話し合いを開始してみると、様々な「約束」ならぬ「意見」がズシンと出され、その場の雰囲気気が回を重ねるごとに熱気を帯び、変化していくことが手を取るようになっていった。貴重な意見交

流の場となったことは言うまでもない。

職員たちは法人からの提案に応えるだけでは足りず、しっかりと自らの選択による自己決定を行っていた。職員全員参加の結果生み出された「法人クレド」(写真)は、内容は明快で、そのシンプルさがまた素晴らしい。何よりも話し合いでの、「法人の大切なものを決める場所に参加できたことにワクワクした」というメンテナンス担当の非常勤職員からの意見には、その場にいたものはぞくぞくさせられたものである。

「法人クレド」作成の価値は、全員が当事者として「参加」し、全員で「自ら決定したこと」にある。なんといっても当事者が作ったものなのだから、内発的動機は否が応にも高まっていくはずである。それによって、法人に対しての、各自の職務に対しての責任性も惹起される。その思考プロセスがまた小気味よい。



「法人クレド」は職場の目立つ場所に掲示してある

*クレド(Credo)は、「信条」「約束」と訳されることが多い。当法人では、「命を守り、その方が望んだ生活空間の創出」に心を尽くし、サービスを提供することを約束する。単に「目指す」だけではなく、それを実践することを「約束」する、という意味で用いている。

「対人援助業務とロボット」からサービスの価値を考える

高齢化の進展に伴い、2020年には介護職は10万人不足するという試算が紹介されている。幸いなことに自法人では今のところは職員は充足しているが、明日のことは保証できない。人材育成や職場環境の整備を行っても、今後の人口減少を考えると実に心細い。短絡的に「外国人」、「ロボット」となりがちであるが、外国人労働者については少なくとも法的な整備が進まないと難しい。また、ロボットとなると、対人援助業務を担う立場としてはさらに難しく厳しい面がある。この点を考えてみたい。

なぜ厳しいのか、それは、私たちが「ひと」を相手に、「目に見えない」「かたちのないサービス」を提供し、そこに価値を見出しているからである。「もの」が相手なのではない。「人と人」の絆によってそのサービスは支えられており「マンツーマンのサポート」に意味がある。身体操作を補助するパワー系のロボットはまだしも、介護コミュニケーション系のロボットにレクリエーションや「会話」を行わせケアを行うことで、「ひと」は満足できるのだろうか？ また「個人の尊厳の尊重」は担保できるのか、という倫理的な意味での困難さが伴う。

それでも、ロボットが担えることがあるとするならば、有効活用しない手はない。実際「マンツーマンのサポート」を実現するには数多くのタスクが必要である。例えば、提供したサービスがきちんと記録されていなければ介護報酬も算定できない。日常生活の支援場面では、マンツーマンの対人援助よりもそうしたタスク業務に時間が割かれてしまうことが多い。現場のタスク業務は、各事業所で作業手順等が細かく決められているが、実情としてどれだけの時間がそこに割かれているかはっきりしていない。

介護現場での人員不足をすこしでも緩和する

ためには、日々のタスク業務の洗い直しを行うべきであろう。そうして煩雑で周辺的な業務タスクが軽減できるのであれば、画期的なパラダイムチェンジとなるのではないのか。

気を付けたいのは、ロボットやシステムは、対人援助サービスにおける「マンツーマン」ないしは「Face to face」の時間の確保や、ICF理念の具現化を目指すツールであり、ロボットを使えば介護労働軽減が進むと短絡的に考えてはいけないところである。ロボット導入は明確なエビデンスがあって初めて社会から認知され、新たなシステムの可能性が広がる。施設入所者だけでなく在宅の高齢者支援にも活用できる可能性は非常に高いと思われるが、「とりあえず新しいものに飛びつく」的な短絡的な行為は慎むべきであろう。

ロボットシステム実証実験から得られた「組織の成長」

以上の前提をおいたうえで、2015年度に、NTTデータや一般社団法人ユニバーサルアクセシビリティ評価機構とともに、「comロボットシステム」の実証実験に取り組んだ。これまでの検証結果については、日本老年医学会や、日本ロボット学会等の学会で発表し、東京聖新会のHP*1で公表しているので参照されたい。

実証実験は、被験者である利用者と、データ採取を行う施設職員の参加がないことには何も始まらない。取り組む検証の意義が理解できないと正確なデータは採取できず、正確なデータなしでは検証が成り立たない。職員たちが「自分が参加することでこの検証が成り立つ」という「意義」から「貢献度」があがると考えられるのであれば、「共に研究を行う」ことが「参加意欲」を高めることにつながる。さらには先取的な取り組みを行っている法人に所属しているという「自信」や「誇り」が持て、具体的な成果による「達



ロボットシステム実証実験

成感」が得られることで、職員たちのモチベーションの向上も予想される。

ロボットシステム実証実験は、今年度は新たに、国の機関が関与するより大きなプロジェクト*2に応募し、選ばれる結果につながった。職員たちの姿勢やモチベーションに負うばかりである。データ採取は大変な作業となるだろうが、これは職員たちの総意のもとプロジェクトなのである。検証結果に大きな期待を寄せたい。

輝くことが心地よいとの自覚が良質なサービスにつながる

「良質なサービスの提供」の担い手は現場の職員である。職員たちにいかに当事者意識をもってもらえるか、あるいは内発的動機をもち現場に臨んでもらえるか。そして、職員たちが内実共に輝いて業務に携わるためには、輝くことが心地よいと自覚できるようなトライアルを法人は行うべきなのである。ただ大声で毎日念仏のように理念を唱和しても、生きた理念とはならないし、サービスの向上にもつながらない。

法人が提供する必要のある、「よりよい質のサービス提供を図るシステム」づくりの全てに職

員が参加することは難しいが、社会福祉法人が社会から求められている公正性、公益性、透明性等々を確実に実践し、フレキシブルに対応するのであれば、職員たちも自ずと軸足をこちらに向けるのではないか。職員の「参加」意欲が高まるとサービス利用者の社会参加も促せると考えている。根拠のある、地に足をつけた様々なアクションをこちらから発信していくことは、これからの社会福祉法人にとっての必須条件となりえるのだと感じている。

筆者の恩師である田島誠一先生はこう語った。「新しいことを考えることは絶対に楽しい。」

私たちが考え、活性化することで地域全体が楽しくなる、を目指したいものである。

<参考>

*1 東京聖新会ホームページ

<http://www.tokyo-seishinkai.or.jp/activity.html>

*2 日本医療研究開発機構ホームページ

<http://www.amed.go.jp/koubo/02012060519.html>

切れ目のない支援の発展 ～支援のスタートに焦点を当てて

(長野県)

社会福祉法人長野市社会事業協会

児童発達支援センター にじいろキッズらいふ

所長 藤村 和広 (老 - 40期、No.5470)



報酬に直結する事業だけで目的達成はできない

当センターは、長野市内で児童発達支援・放課後等デイサービス・保育所等訪問支援・障害児相談支援の事業を行っている。2013(平成25)年7月1日に、現在の組織としてリニューアルオープンした。

運営方針として、①障害の早期発見・早期支援、②ライフステージに応じた支援、③身近で療育や支援のできる体制、④保健・医療・教育・福祉の連携、⑤家族支援、⑥発達支援者の人材育成、の6つを掲げている。また、法的にも当然のことであるが、3障害すべてに対応できるよう配慮している。

まず、早期支援の場として充実した支援ができなければ前に進むことはできない。医療ケアの必要な児童の支援のため、看護師の平日3人体制や、発達心理士、理学療法士の業務委託、作業療法士、言語聴覚士を常勤雇用して、専門性の維持と個別支援計画への参画及びモニタリング、さらに、当センターの支援職員はもちろん、保育園保育士等の専門性を高めるための支援も実施している。

法令上は、個別の支援計画に基づく発達支援の困難性を考慮して、職員の配置基準は4:

1であるが、当センターでは2.5:1以上とする体制を組んでいる。そのため、人件費率は27年度事業活動収支計算書上、85%(業務委託費除く)に及び、管理者としては無視し得ないレベルではある。そうした中で、報酬に反映されない事業をしていくのはかなり困難なことでもある。

どんな事業でも人、場所、金は必要である。資金等のあるなしで問われれば、本体事業以外にできる事業はない。しかし、支援の本来の目的を考えると、関係のある他機関との連携なくして、事業が完結してしまうことなどありえない。当然、私たちの児童発達支援センターも、報酬に直結する事業だけでは本来の目的は達成できないと考えている。本稿では、発達障害のある就学期前後の児童の支援から実践を紹介する。

療育体験会から家庭とつながり、早期支援へ

7年前(当時は前身の知的障害児通園施設 三輪学園)より、月1回の療育体験会を継続的に行ってきた。今では、年間50組程度の親子の利用がある。体験会の目的は、発達に不安を抱いた保護者の相談の場を作ることと、支援が必要な児童の早期支援に結び付けることである。

保護者の多くは、まさか我が子がとの思いの中、「大丈夫ですよ。」といわれることを望みながら療育体験会に参加している。そうであるから、私たちの提案を受け入れていただけない場合もある。時に保護者にとって私たちは悪役になってしまう。そうした場合に、保護者に寄り添っていただける方が必要である。それも連携の一つの形だと思われるし、そうした役割分担を意識したシステムが必要と感じている。だが、今はできていない。関係を切らないようにすることを優先させ、保護者の想いを優先させるしかない時もある。

現在は、障害児相談支援を担当する相談支援専門員が主務を取り、相談員3名、児童発達管理責任者2名、作業療法士1名、業務委託の臨床発達心理士1名で療育体験会を開催している。保護者からの相談に応じるのはもちろんだが、療育体験をしていただく中で、その子の状況を把握し、参加職員全員によって支援方針を検討している。また、保育園に通っている児童で、疑問があればその保育園に行って保育の様子を観察させていただくこともある。

それらを通じ、支援が必要か否か、どんな支援が必要かを検討する。当センターを利用する場合もあるし、他の事業所を紹介する場合もある。また、保護者の子育てへの不安の解消を、



サーキット運動からバランスのとれた運動能力を育む

ということであれば、当センターで企画している「ペアレントトレーニング講座」などを紹介したり、「気持ちの拠り所」として当センターに来ていただくよう促したりしている。サービス事業に結びついてもつかなくても、児童の状況にあった支援プランを立て、保護者に提案を行っている。

もしも、この事業を行っていなかったら、7年の間に訪れた子どもの多くは、保護者の気づきを支援に結び付けることができず、早期支援が得られなかった可能性がある。さらに一歳半健診等から保健所以外のスクリーニング機関として当センターを利用していただければ、より多くの児童が早期に支援を受け、発達支援が促された可能性があるとも思っている。

不必要な失敗を避ける一般化を

個々の支援の充実とともに、私たちが社会としっかりとつながり、環境にアクションを起こさなければ先はない。特性、障害によって「願った人生が歩めない」と思われるような時代を早く変えていけたらと思う。このままではインクルーシブな社会は作れない。

キーワードは3点。**現場の充実、一般化する、発信し続ける**、である。第1についてはこれまでも触れてきた。残り2つについて述べる。

当センターの児童発達支援事業の退園児は年間で20名強がいる。約半数は就学、半数は保育園等に移行している。最近の傾向として、就学期まで当センターにとどまらず、地域の保育園等に移行する児童が増えることは好ましいことといえるが、同時にアウトリーチ型の支援の充実が必要となっている。

逆に、1、2歳児で地域の保育園等に入園しながらも、3歳児になるころ、「保育園として支えられない」と、暗に児童発達支援事業の利用へ促す動きもみられる。早期支援の視点から言わせていただければ、手に負えなくなって専門機

関に、というこの流れは断ち切らなければならない。子どもにも保護者にも、そして保育関係者にとっても、不必要な失敗体験を負わせるべきではない。こんな流れを断つためにも、インクルーシブな社会のあり方を一般化していく、ネットワークづくりが必要と強く感じている。

地域の全てを網羅するための発信と連携

圏域の障害児支援で考えれば、個別の社会福祉法人の発想に基づく取組みも必要だが、支援の必要な児童を「一人も漏らさず」「早期支援」に結び付ける重層的な仕組みを、それぞれの取組みを評価検証しながら行政主導でトータルに取り組むことが重要なことだと考えている。

とはいえ、実際は簡単なことではない。今ではある程度当センターの認知もされ、好意的に接していただける機関も増えてきたが、活動を開始した当初は、「社会福祉事業といえども1事業所の利益につながるチラシを置くわけにはいかない」と、ある行政機関から言われ、周知協力を断られたこともある。

社会福祉法改正によって盛り込まれた「地域における公益的取組の義務化」についても、単に社会福祉法人に「公益的取組」を任せただけでなく、その効果を検証していただいたり、効果のある事業の後押しをしていただける仕組みがあれば、かつてのような孤立した取組みにはならなかったのではないだろうか。

当センターからの発信も重要である。療育体験会の状況について、紹介をいただいた機関や関係のあると思われる機関の方を招き、感謝の意と今後の連携をお願いするため活動報告会をまもなく開催する準備を進めている。

できることであれば、医療、保健所や、市子ども課などの行政機関とも連携しながら、当長野市でいえば38万人の市民全てに支援が行き届くよう、このシステムを私たちだけではなく、地域で広がっていくためのスタートにできたらと考えている。また、自立支援協議会の子ども部会を中心に、医療機関も含めた情報共有の場を作れたらと考えている。

どの時代も人生の重要なライフステージ

子どもの育ちは、もちろん乳幼児期の充実だけで達成することではない。就学を迎えた後、障害児支援では放課後等デイサービス事業があり、卒業後は、就職など社会に向けた取り組みがある。一つひとつが大きな課題であり、子どもたちにとってどの時代も人生の重要なライフステージである。本稿では、乳幼児期の早期支援に焦点を当てたが、年代を縦につなぐ障害児相談支援の取組みがとりわけ重要である。考えれば考えるほど、やるべきことが広がる。当然、私たちだけで充実できるわけもなく、当センターを拠点に置きながら、これからも様々な活動を幅広く繋げていきたい。



食育活動にも力を入れている。トウモロコシを囲んで。



日本の人口は、2008(平成20)年に1億2,808万人でピークに達した後、減少局面に転じた。これまで人口動態について、「長寿化」「高齢化社会」の進行は、1970年代から当時の厚生白書においても指摘がされてきた。その後、「高齢社会」と合わせて「少子化」が問題となるが、さらに国全体の「人口減少」について本格的な論考や研究が進展したのは、2000年代以降となる。現在は、社会保障分野だけでなく、社会政策や地方自治等全般にも及ぶテーマとなっている。

2015(平成27)年の厚生労働白書では、今後の人口動向の見通しについて、2060(平成72)年には8,674万人になり*、半世紀の間におよそ3分の1の人口を失うと指摘している。同白書ではさらに、1950(昭和25)年の総人口が8,320万人であったとしつつも、当時の高齢化率は5%程度であり、2060(平成72)年の高齢化率は39.9%と人口構成も大きく異なる、と説明している。

これらを踏まえ、今後の地域福祉やまちづくりにおいては、少子高齢化だけでなく人口減少を念頭に置いて考えていくことが必要といえる。

すでに地方都市を中心に人口減少の影響は表れ始め、また様々な研究や対策も検討・実施が進められている。

都市計画やまちづくりの視点からこの問題に取り組んできた、饗庭 伸氏からご寄稿をいただいた。

*国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」出生中位・死亡中位仮定

都市をたたむ～人口減少時代のまちづくりを考える



首都大学東京 都市環境学部 建築都市コース
都市環境科学研究科 都市システム科学域

准教授 饗庭 伸氏

人口減少は、時期の違いはあっても日本のどの地域にも共通する確実な未来である。

都市計画・まちづくりはこれまで、専ら「建ててつくる」都市空間の開発に関与してきた。そこで暮らす、仕事をする等、都市空間に人口が増加することを前提としてきたこの方法が、人口減少が進むこれからの時代では通用しないことが明らかである。では、これからの都市計画・まちづくりに際して、そこに関わる人たちは何を意識し、行動することが大切なのだろうか。

筆者は、都市計画・まちづくりの研究と実践に携わり、とりわけこの10年余りは人口減少社会を念頭に取り組んできた。本稿では問題の整理と、福祉にも関連する課題提起を行う。

人口減少と都市の低密化

日本の都市は、戦後の農地解放や住宅市場の形成を背景として、小さな単位の土地を分割し、それを増加した人口が購入して住宅を建てる、という形でスプロール(虫食い)的に拡大してきた。農地が広がっていた場所に住宅が建つ。その数が次第に増えるとともに、従来からの農地や自然は食い荒らされるように減り、都市化していく。やや無秩序に広がってしまった都市空間を、膨大な人々が分割して所有している状態が現在の都市である。この状態から人口減少社会がスタートするわけであるが、現状にどのように規定されて都市空間は縮小していくのだろうか？

日本全体の人口減少が課題となる前から、都市が低密化する現象は存在した。例えば、炭坑業や鉄鋼業など特定の産業に強く依存していた都市では、産業の衰退とともに都市は低密化した。1991年のバブル経済崩壊後には開発が塩漬けになった土地の半恒常的な空き地化が課題となったし、ニュータウンの「オールドタウン」化、中心市街地の「シャッター通り」化も課題となってきた。こうした課題に対して、開発手法を工夫することによって解決しようとする試みがなされ、成功事例はいくつもある。しかし、どうやっても再生できない土地があるということに、都市計画の専門家も徐々に気づき始め、人口減少による構造的な都市の低密化が課題となってきたのである。

低密化の問題は、発生する地域によって程度が異なる。(図1)大都市都心や大都市郊外では2016年現在でもまだ問題は顕在化していないが、地方都市では中心部・郊外を問わず低密化が進行してきた。さらに大都市の超郊外(首都圏でいえば60～70キロ圏以遠に開発された住宅地等)では、新しく建つ住宅と放棄された空き地・空き家が多く発生し、「限界住宅地」と言われる極端な低密化が進んでいるところも増えている。

スポンジ化～縮小する都市空間

では、都市の低密化はどのような現象として空間にあらわれているのであろうか？筆者はそれ

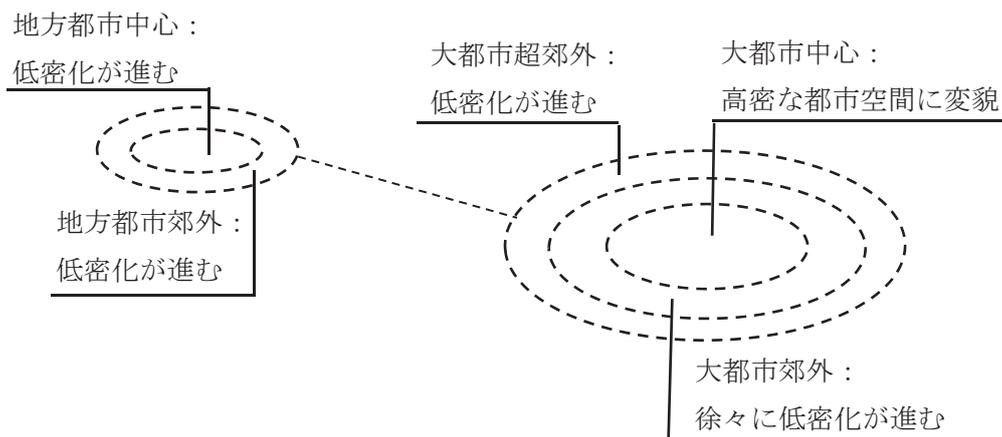


図1 都市の低密化の問題の状況

出典『都市をたたく 人口減少時代をデザインする都市計画』p107

を「スポンジ化」と名付けている。都市全体の広さ、大きさはあまり変わらず、その内部に小さな孔(人がいない・使われていない空間)がランダムに空きながら都市全体の密度が下がっていく現象である。それは、具体的には空き家や空き地としてあらわれる。

スポンジ化には、①住宅1戸といった小規模な単位で発生する、②土地の用途が多様な方向に変化する、③都市の中心部でも郊外でもランダムに発生する、④今、人がいないから空き家であるとの断定が難しく(例えば法事や正月の時にだけ使われている住宅は完全な空き家とは言い難い)、目に見えにくい、といった特徴がある。

人口が減る速さと、空間がなくなる速さには時間差がある。人口が先に減少して、しばらくは使われない空間が残る、という状況はいたるところで見ることができ、人口に対する空間は余剰である。例えば医療・介護施設等の地域に必要な機能を満たす施設が足りないことはあるかもしれない。しかし、都市の空間全体の面積は足りているわけであり、もう人口が増えないのであれば、すでに十分な空間があることを強みとして、そこにどう必要な機能を組み込んでいくかが問われている。

都市空間の特徴と活かし方

スポンジ化した都市の空間の特徴を詳しく整理してみよう。

脱市場化

現在の都市空間を作り出したのは、一つひとつの敷地を購入して、そこに住宅などの建物を建てた個人である。彼らの多くは土地や建物の購入資金を金融機関から借金することでまかなったが、現在はその返済を済ませ、貨幣経済による市場からは切り離されつつあるという「脱市場化」した状態にある。地域の全ての建物が脱市場化したわけではなく、例えば脱市場化を果たした築40年の建物の隣に、新築の物件が混在している。このように、市場との距離感や時間感覚を様々にもつ人たちが、隣人として暮らす状況が現在の都市である。脱市場化した空間を変化させる動機は、貨幣とは限らない。その空間を所有する人にとっての楽しさや豊かさ、面白さといった動機によって、空間が貨幣経済と距離をおいた形で変化していくこともある。

用途の混在

スポンジ化によって小さな空間は様々な用途に変化することになる。住宅地の中に空地を転

換させた農地ができたり、空き家を改修した宿泊施設が現れたり、空室をリノベーションしたカフェがオープンする、といったことである。かつての都市では駅前などの中心地に様々な用途が混在することによって賑わいが発達したが、スポンジ化した都市には、様々な用途が混在する空間があちこちにあり、それらが連続して都市全体を構成する。そこに思いがけない賑わいが生まれる可能性があるということであり、これは、スポンジ化した都市の強みである。

スラムの非可視化

戦後の日本の都市計画の成果のひとつに、都市の内部にスラムを発生させなかったことがあげられる。スラムとは、よろしくない性能をもった建物が面的に集積し、人口の密集とともに悪しきスケールメリットを持ってしまった状態をいう。スラムができなかったことは、経済成長の果実が多くの人に行き渡ったこと、ほぼ全ての土地を市場において売買できる形で細分化し、経済システムのなかで流通させたことの結果である。このような都市の構造を持っているため、ここから先、特定のエリアにスラムが集積することの可能性は低い。もちろんこれは貧困問題が存在しないという意味ではない。集積がないためにスラム的な現象が空間として見えにくくなるということであり、逆に問題が顕在化しにくい分、対策が難しいという弱点もある。

しぶとく、やわらかい都市

日本の都市は、土地が細分化され、個人に所有されている。一つひとつの土地の持ち主の意思は異なるため、都市は同じ方向に変化することはなく、都市全体をダイナミックに変えるほどの変化は起きにくい。おそらく、東京オリンピックが開催された後も、都市が大きく変化することはないだろう。逆に、一つの土地の持ち主の意思次第で、その土地は簡単に変えることができる。小さな意思決定により、小さな空間を意のままに

変えられる柔軟さもあわせ持っていると言えるだろう。つまり、私たちは、多数の意志が変わらない限り構造が変わらないという意味では「しぶとく」、一人ひとりの意思によっては変わりやすいという「やわらかい」都市を手に入れている。

コンパクトシティ対スポンジ

こういった都市の構造を前提に、どのように都市計画やまちづくりを行っていけばよいだろうか。近年新聞などで「コンパクトシティ」という都市像が話題となることが多くなった。コンパクトシティとは、「徒歩による移動性を重視し、様々な機能が比較的小さなエリアに高密に詰まっている都市形態」を意味する。人口減少時代に目指すべき都市像として、政府はこれに公共交通のネットワークを加えた「コンパクトシティ+ネットワーク」という都市像を提唱している。その都市像を実現するための手段として、2014(平成26)年に成立した改正都市再生特別措置法において、「立地適正化計画」制度が創設された。立地適正化計画は、福祉なども含む都市機能が集積するエリアを位置付ける「都市機能誘導区域」と、その周りに住宅を集積させる「居住誘導区域」を設定する計画であり、この計画と、公共交通網の形成計画や、空き家対策計画などを組み合わせて、市町村なりの政策を組み立てることが期待されている。

国土交通省の発表によると、立地適正化計画は現在、全国の289市町村において策定が取り組まれており、そのうち4市(箕面市、熊本市、花巻市、札幌市)においてすでに策定されている。115都市は平成28年度中に計画を作成・公表する予定となっている。

このように、国の方針として推進されている「コンパクトシティ」は、効率的なインフラの活用や、環境負荷の低減といった点では理論的には正

しいように思える(表1)。しかし、ここまで述べてきたように、都市はスポンジ状に縮小していくため、コンパクトシティという都市像が簡単に実現できないことは明らかである。スポンジ状の構造を持つ都市をコンパクトシティにしようとする、そこに何らかの無理が生じ、無理を通すためには膨大なコストがかかってしまう。例えば、都市の外縁部に居住する住民を都市の中心部に移転させるために、住宅の購入費や引越し代を補助するようなことになってしまう、ということである。こうしたコストを社会的に負担することに合意を得ることは難しく、コンパクトシティは実現性の点で疑問がある。

福祉施設も、立地適正化計画の主役の一つである。例えば本来は地域に分散的に立地したほうが望ましい福祉施設が、集約的に立地するように位置付けられてしまうこともあるだろうし、これまでただ土地代が安いからということで都市の外縁部に立地していた福祉施設を、逆に都市の中心に持ってくることで、新たな相乗効果が得られることがあるかもしれない。福祉関係者にもこういった都市を縮小させる計画づくりの議論の輪に入っただき、あるべき都市像を分野横断的に議論してほしいと期待している。

筆者は、進行しているスポンジ化の構造を活かしながら、なるべく公共投資を介在させずに、長期間をかけてコンパクトシティを実現する方法しかないのではないかと考えている。そのために

は、都市に中心と機能別のゾーンを設定して、空間を機能別に区切る考え方(筆者はそれを「中心×ゾーニングモデル」と呼んでいる)ではなく、都市全体を様々な機能のレイヤー(層)の重なり、例えば商業のレイヤー、住宅のレイヤー、工業のレイヤー、福祉のレイヤーの重なりとしてとらえ、目の前の小さな空間をデザインするときに、様々な機能を柔軟に重ねあわせてデザインしていく、という考え方(筆者はそれを「全体×レイヤーモデル」と呼んでいる)が有効ではないかと考えている(図2)。例えば住宅街に空き家が出現したときに、そこに小さな工場と、小さな福祉施設をミックスさせて再生する、というような発想の転換が必要である。

都市をたたむ

人口減少時代は、人口の移動そのものが減少すると考えられるため、人口が増加し、移動していた時代に比べると、それぞれの都市の未来を予測することは容易である。人口減少時代をおそれず、人口減少を前提とした、あるべき人口バランスを意識した都市計画・まちづくりが求められている。

筆者は、人口減少時代の都市計画については、「都市をたたむ」という表現を用いている。英訳は「shut down(=店をたたむ)」ではなく、「fold up(=紙をたたむ、風呂敷をたたむ)」。

	コンパクトシティ	スポンジシティ
市場と貨幣	もう一度介在させる	なるべく介在させず、人々の社会的なつながりによって資源を調達する
時間の使い方	中期的な時限を定め、計画的に実現する	短期で時限を定めた小さなプロジェクトを連続させ、長い時間をかけて実現する
空間像	中心性をもった分かりやすい都市空間像	用途が混在した敷地がランダムに混在した乱雑な都市空間像

表1 コンパクト対スポンジ

出典『都市をたたむ 人口減少時代をデザインする都市計画』p192

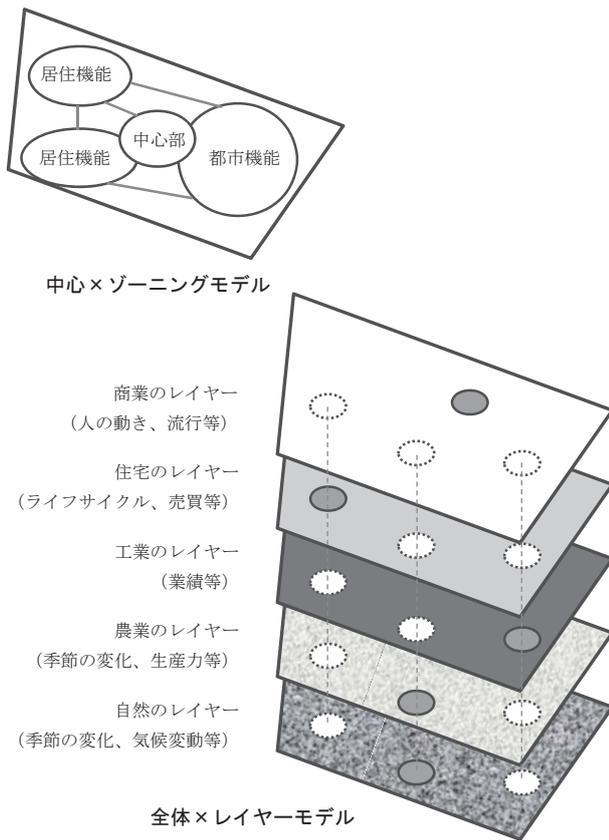


図2 都市デザインの考え方

いずれ「開く」かもしれないというニュアンスも込め、様々な力や意志に合わせられる自由さをもつ「計画的な介入」を意図している。

都市計画やまちづくりの本質は、誰かの土地に、みんなのためになるような提案をし、実現していくということにある。スポンジ化によって低利用化する小さな土地の所有者は、その土地を一旦は自分のために使い終わり、ただ惰性のようにそれを持っているだけのことが多くある。私たちは、他人の財産に提案することを、少し躊躇してしまう国民性をもっているが、土地の所有者に対して、第三者が積極的な提案をしていくことによって、都市空間はどんどん豊かなものになっていくのではないだろうか。

社会関係資本を使って、地域とつながる

特に「誰かの土地に、みんなのためになるよう

な提案をし、実現していく」ことのターゲットになるのは空き家や空き地である。空き家活用のプロジェクトはあちこちで進められており、筆者もいくつかのプロジェクトに携わったことがある。あるプロジェクトでは、あまりお金を使うことができなかったもので、面識のなかった空き家のオーナーに、知人を介して連絡をし、知人によびかけてそれぞれがやりたいことを繋ぎあわせるようにして計画をつくり、技術を持った知人によびかけて工事までしてしまった。このように「社会的なつながり=社会関係資本」を駆使し、最小限の費用で、豊かな空間を創出するというモデルを作ってきた。

どのような人でも、間に2人か3人を介すれば、全く知らない人につながるができる。そう考えると、多くの利用者やその家族とつながっている福祉関係者は、多くの社会関係資本を持っているはずである。福祉関係者と話をすると、活動場所やスタッフの居住環境に悩みを持っていることが多くある。一方で、サービスの利用者たち、特に高齢者の場合は、住宅を余らせて困っていることも多くある。しっかりとした信頼関係のもと、少し厚かましく提案をし、社会関係資本を駆使して計画や工事を行うことによって、福祉関係者も、高齢者も豊かになるような環境を、あまりお金を使うことなく作っていく、ということではできないのではないだろうか。

そのときに、福祉と何を組み合わせれば、暮らしやすく、面白く、豊かな空間が生み出せるのだろうか。そこで新たなイノベーション(変革)を生み出せるかどうか、地域ごとに問われている時代を迎えているのである。

引用・参考文献『都市をたたむ 人口減少時代をデザインする都市計画』饗庭伸 花伝社 2015年

改正社会福祉法施行に伴う政省令(案) パブリックコメント始まる

9月26日、第19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た事項等について検討された後、翌27日、厚生労働省は改正社会福祉法施行に伴う政省令(社会福祉法施行令、社会福祉法施行規則)案の、行政手続法に基づく意見募集(パブリックコメント)を始めた(以下の電子政府の総合窓口e-GovからPDFで見ることができる)。

<http://search.e-gov.go.jp/servlet/Public>

※上記ページは、全省庁の意見募集案件が随時追加されるため、“社会福祉法”でキーワード検索をかけると効率的に探すことができる。

意見等の受付は10月26日までとなっており、その後、正式な省令として告示、関連の通知も発出される予定となっている。

本欄では、政省令(案)の主な内容を、福祉部会での議論も加味しながら紹介する。

1. 政令の主な改正内容

(1) 社会福祉法施行令(昭和33年政令第185号)(第1条関係)

- ① 会計監査人の設置及び内部管理体制の整備が義務付けられる社会福祉法人は、前年度決算において収益(※1)30億円又は負債(※2)60億円を超える法人とすること。(第13条の3関係)

※1 最終会計年度に係る経常的な収益の額として厚生労働省令で定めるところにより計算した額(法人単位事業活動計算書のサービス活動収益計の項目に計上した額)

※2 最終会計年度に係る法人単位貸借対照表の負債の部に計上した額の合計額

➡ 福祉部会では、会計監査人制度の円滑な導入に向けて、平成29、30年度は上記額とし、平成30、31年度は収益20億円超または負債40億円超の法人、平成33年度以降は収益10億円超または負債20億円超の法人に、順次拡大する案が示されています。ただし、段階施行の具体的な時期や基準は、平成29年度以降の会計監査の実施状況を踏まえて見直しを検討するとされています。

- ② 理事が評議員に対して、電磁的方法により評議員会の招集通知を発出する場合の事前の承諾について規定すること。(第13条の6関係)

(2) 組合等登記令(昭和39年政令第29号)(第2条関係)

- ① 社会福祉法人等による資産の総額の変更登記の期限を延長すること(毎事業年度末日から「2月以内」を「3月以内」に延長)。

- ② 社会福祉法人が登記しなければならない事項から「理事の代表権の範囲又は制限に関する定めに係る登記」を削ること。

➡ 資産総額の変更登記の期限は、6月末までとされました。

(3) 経過措置

- ① 評議員数の経過措置(4人以上)の対象となる社会福祉法人は、平成27年度決算において収益(※3)4億円を超えないこととすること。(第4条関係)

※3 平成27年度会計年度に係る経常的な経常的な収益の額として厚生労働省令で定めるところにより計算した額(事業活動計算書のサービス活動収益計の項目に計上した額)

➡ 小規模法人に対する配慮として事業規模について検討した際、保育所等の小規模施設2か所を経営する法人と、特別養護老人ホーム等の一定規模の施設1か所を経営する法人を比較した際、後者を小規模とすることは必ずしも適当でないとの意見があり、全法人の収益の平均額である4億円を超えない法人とされたものです。

- ③ 改正法の施行の際現に存する法人について、平成29年4月1日以後に選定された理事長が就任するまでの間は、理事の代表権の範囲又は制限に関する定めに係る登記について、なお従前の例によるものとする(附則第3項関係)。

2. 省令の主な改正内容

(1) 社会福祉法施行規則(昭和26年厚生労働省令第28号)(第1条関係)

① 社会福祉法人の機関に関する事項

- ・社会福祉法人の評議員等と特殊の関係がある者を定める。(第2条の7等関係)
- ・評議員会又は理事会の議事録の内容等を定める。(第2条の15等関係)

➡ 公益認定法の規定に準拠し、「評議員等と特殊の関係のある者」について、改正法で定められた規定(配偶者及び三親等以内の親族)の他に、事実婚の関係にあるもの、評議員の使用人や評議員によって生計を維持しているもの(これらの配偶者含む)、ここまであげた者の三親等以内の親族で生計を一にするもの 等が明記されました(本会報8月号29頁図3参照)。

② 社会福祉法人の計算に関する事項

- ・監事及び会計監査人による監査の内容等を定める。(第2条の19等関係)
- ・事業の概要等を記載した書類の記載事項を定める。(第2条の41関係)
- ・役員等報酬基準に定める事項等を定める。(第2条の42関係)

③ 社会福祉法人の清算及び合併に関する事項

- ・清算及び合併の際の手続等を定める。(第5条の2等関係)

④ 社会福祉充実計画に関する事項

- ・控除対象財産額の算定方法を定める。(第6条の14関係)
- ・社会福祉充実計画の記載事項等を定める。(第6条の15等関係)

➡ 控除対象財産は、社会福祉事業、公益事業及び収益事業の実施に必要な財産、このうち固定資産の再取得等に必要な額に相当する財産、社会福祉事業及び公益事業を実施するのに最低限必要となる運転資金とされました。詳細については別途発出する通知に記載されます。

⑤ 社会福祉法人の監督に関する事項

- ・都道府県知事が社会福祉法人に関して調査・分析する事項を定める。(第10条の2関係)

⑥ 離職した介護福祉士等による都道府県福祉人材センターへの届出に関する事項

- ・介護福祉士等が届出を行う場合を定める。(第29条の2関係)
- ・介護福祉士等が届出を行う事項等を定める。(第29条の3関係)

(2) 厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令(平成17年厚生労働省令第44号)(第2条関係)

- ・改正法の施行に伴う所要の規定の整備を行う。(別表第1～第4関係)

(3) 社会福祉士及び介護福祉士法施行規則等の一部を改正する省令(平成23年厚生労働省令第132号)(第3条関係)

- ・介護福祉士試験義務付けの経過措置における育児休業等の取扱いを定める。(附則第2条関係)

(4) 社会福祉法人会計基準(平成28年厚生労働省令第79号)(第4条関係)

- ・関連当事者として新たに支配法人等を追加する。(第29条関係)
- ・勘定科目の細分化について定める。(様式及び別表関係)

➡ 法人全体の計算書類(貸借対照表及び収支計算書)の注記事項として、「常勤役員又は評議員として報酬を受けている者及びその近親者」、「前号に掲げる者が議決権の過半数を有する法人」、「財務及び営業又は事業の方針の決定を支配している法人」、「当該法人が支配している法人(被支配法人)」、「当該法人と同一の支配法人をもつ法人」が追加されました。(計算書類は公開対象です)

(5) その他

- ・改正法及び整備政令の施行に伴う所要の規定の整備を行う。

(通知) 社会福祉施設等における防犯に係る安全の確保について

9月15日、厚生労働省は、雇用均等・児童家庭局、社会・援護局、社会・援護局障害保健福祉部、老健局の4課長による連名で、都道府県・指定都市・中核市の民生主管部局長宛に首記の通知を発出した。通知では、6月に神奈川県で発生した障害者支援施設での入所者殺傷事件を受けて、「地域と一体になった開かれた社会福祉施設」と「防犯に係る安全確保」の両立を図るために、施設の規模や態様を問わず、①設備の整備・点検、職員研修などの取り組み、②関係機関や地域住民等多様な関係者との協力・連携体制の構築が重要であるとし、福祉施設全般に共通する内容として整理した別記の点検項目を示している。

各法人・福祉施設でより一層の安全確保対策を進める際の参考とされたい。なお、本通知は、警察庁から各都道府県警察本部にも周知依頼がされている。

(別記)

社会福祉施設等における点検項目

1 日常の対応

(1) 所内体制と職員の共通理解

- 不審者への対処や、利用者で体力のない人・身体の不自由な人・心身の状況から避難に援助が必要な人の避難のあり方など、利用者の安全や職員(嘱託の警備員等を含む。以下同じ。)の護身を含め、防犯に係る安全確保に関し、職員会議等で取り上げる等により、企図的な侵入を含めた様々なリスクに関する職員の共通理解を図っているか。
- 防犯に係る安全確保に関する責任者を指定するなど、職員の役割分担を明確にし、協力的体制の下、安全の確保に当たっているか。
- 来訪者用の入口・受付を明示し、外部からの人の出入りを確認しているか。また、外部からの人の立入りができる場所と立入りを禁じる場所とを区分けしたり、各出入口の開錠時間等を整理した上で施設内に掲示したり、非常口の鍵を内側からしか開けられなくしたりするなどの工夫をしているか。
- 職員が顔写真入りの身分証を首からかけたり、来訪者に来訪者証やリボンその他を身につけるよう依頼したりする等により、利用者・職員とそれ以外の人を容易に区別できるようにしているか。
- 来訪者に“どこへ行かれますか?”“何かお手伝いしましょうか?”といった声かけをすることとし、実践しているか。
- 夜間の出入口は限られた場所とし、警備員室等の前を通るような動線となっているか。
- 来訪者の予定について、朝会などで職員間に情報提供したり、対応する予定の職員に確認したりしているか。

- 職員等に対する危機管理意識を高めるための研修や教育に努めるとともに、必要に応じ、警察や警備会社、防犯コンサルティング会社等の協力も得つつ、防犯講習や防犯訓練等を実施しているか。
- 通所時や夜間に加え、施設開放やイベント開催時など職員体制が手薄になりがちな場合の防犯に係る安全確保体制に留意しているか。
- 万一の場合の避難経路や避難場所及び家族・関係機関等への連絡先・連絡方法(緊急連絡網)をあらかじめ定めておき、職員に周知しているか。
- 緊急事態発生時に、利用者に動揺を与えることなく職員間で情報を伝達できる「合言葉」をあらかじめ定めておき、職員に周知しているか。

(2) 不審者情報に係る地域や関係機関等との連携

- 市町村の施設・事業所管課、警察署等関係機関や社会福祉協議会、民生委員・児童委員、町内会・防犯協会などの地域団体と日常から連絡を取るとともに、関係先電話番号の共有化など、連携して連絡・情報交換・情報共有できる体制となっているか。
また、共有した関係先電話番号は見やすい場所に掲示されているか。
- 関係機関からの注意依頼文書を配布・掲示するなど施設等内で周知徹底しているか。

(3) 施設等と利用者の家族の取組み

- 利用者に対し、犯罪や事故から身を守るため、施設等内外における活動に当たっての注意喚起を行っているか。また、利用者の家庭でも話し合われるよう働きかけているか。

(4) 地域との協同による防犯意識の醸成

- 自治体や地域住民と協力して、施設やその周辺の設備(街灯、防犯灯など)の維持管理状況を確認し、必要に応じて改善したり行政に働きかけたりするなど、地域住民と協同しながら防犯に向けた対応や交流を行っているか。
- 地域のイベントや自治体のボランティア活動に積極的に参加し、普段から地域との交流を深めているか。

(5) 施設設備面における防犯に係る安全確保

- 利用者の属性や施設等の態様、周辺的环境等を踏まえ、可能な経費の範囲において、防犯に係る安全確保のために施設・設備面の対策を講じているか。
 - ① 警報装置・防犯監視システム・防犯カメラ・警備室等につながる防犯ブザー・職員が常時携帯する防犯ベル等の導入による設備面からの対策(そのような対策をしていることを施設内に掲示することも含む)
 - ② 対象物の強化(施設を物理的に強化して侵入を防ぐ)
例：玄関、サッシ等に補助錠を取り付ける。
防犯性能の高い建物部品のうち、ウィンドウフィルムを窓ガラス全面に貼り付ける。
防犯性能の高い建物部品(ドア、錠、サッシ、ガラス、シャッター等)に交換する。

- ③ 接近の制御(境界を作り、人が容易に敷地や建物に接近することを防ぐ)

例：道路と敷地の境界線を明確にし、門扉等を設置する。

敷地や建物への出入口を限定する。

- ④ 監視性の確保(建物や街路からの見通しを確保し、人の目が周囲に行き届くような環境をつくり、侵入を未然に防ぐ)

例：夜間等、人の出入りを感知するセンサー付ライトや、行政による街灯等の設置など照明環境の整備を行う。

植木等を剪定し、建物から外周が、外周から敷地内が見通せる環境にする。

防犯カメラを設置する。

- 門扉や囲い、外灯、窓、出入口、避難口、鍵の管理等の状況を毎日点検しているか。
- 施設管理上重要な設備(例えば、電源設備など)への施錠その他の厳重な管理と、その施錠等の管理の状況を毎日点検しているか。
- 警報装置、防犯カメラ等を設置している場合は、一定期間ごとに、作動状況の点検、警備会社等との連携体制を確認しているか。また、警報解除のための鍵や暗証番号を随時変更するなど、元職員や元入所者など関係者以外の者が不正に侵入できないようにする対策を講じているか。

(6) 施設開放又は施設外活動における安全確保・通所施設における利用者の来所及び帰宅時における安全確保

- 施設や施設外活動場所の周辺にある危険箇所を把握し、利用者・家族に対し注意喚起を行っているか。
- 来所・退所時の経路を事前に指定し、利用者・家族に対する指定された経路の利用に係る依頼・指導等をしているか。特に児童通所施設においては、来所及び帰宅途上で犯罪、事故に遭遇した時、交番や「こども110番の家」等に緊急避難できるよう、あらかじめ利用者とその家族等に周知しているか。
- 利用者に係る緊急連絡用の連絡先を把握しているか。
- 施設外での諸活動時・来所退所時の連絡受領体制を確保しつつ、利用者とその家族等に対する施設又は担当者の連絡先の事前周知を行っているか。
- 施設外での諸活動に際し、利用者の状況把握をする責任者を設定し、確実な状況把握に努めているか。
- 施設開放時には、開放箇所と非開放箇所との区別を明確化し、施設内に掲示しているか。
- 施設開放時には、来訪者の安全確保のため、来訪者に、防犯に係る安全確保等に係るパンフレットなどを配付して注意喚起しているか。

2 不審者情報を得た場合その他緊急時の対応

(1) 不審者情報がある場合の連絡体制や想定される危害等に即した警戒体制

- 施設等周辺における不審者等の情報が入った場合に、次のような措置をとる体制を整備しているか。
 - ・ 不審者を職員等が直接見かけたときや利用者の家族からの連絡を受けたときその他直

接し第一報を得たときは、より適切に対応するため、可能な範囲で更なる情報収集を行うこと。さらに、必要に応じ、事前に構築している連絡体制に基づき、警察に情報提供するとともに、市町村の施設・事業所管課等に連絡を行い、近隣の社会福祉施設等への連絡その他を求める。

- ・ 事前に定めた連絡網その他を活用し、職員間の情報共有を図り、複数の職員による対処体制を確立する。
- ・ (利用者の年齢や心身の状態に応じて)利用者に対して、また、その家族等に対して、情報を提供し、必要な場合には職員の指示に従うよう注意喚起する。
- ・ 利用者の安全確保のため、その家族等や近隣住民、社会福祉協議会、民生委員・児童委員、町内会や防犯協会等の地域活動団体等の協力を得る。
また、事前に構築している連絡体制に基づき、近隣住民等と迅速に情報共有を行う。
- ・ 利用者に危害の及ぶ具体的なおそれがあると認める場合は、警察や警備会社、防犯コンサルティング会社等からの助言を得ることとし、当該助言を踏まえて、必要に応じ、上記1.(5)の施設設備面の増強や職員等による巡回、監視体制に必要な職員の増配置、期間限定での警備員の配置、通所施設においては当該施設を臨時休業するなど、想定される危害や具体化する可能性に即した警戒体制を構築する。

(2) 不審者が立ち上がった場合の連絡・通報体制や職員の協力体制、入所者等への避難誘導等

- 施設等内に不審者が立ち上がった場合に備え、次のような措置をとる体制を整備しているか。
 - ・ 不審者が施設内に立ち入り、利用者に危害を加える具体的おそれがあると判断した場合は、直ちに警察に通報するとともに、利用者の家族、市町村の施設・事業所管課等に対しても、速やかに連絡する。
 - ・ 事前に整理した緊急連絡網や合い言葉などを活用して、利用者を動揺させないようにしながら職員が相互に情報を共有し、複数の職員による協力体制を速やかに構築する。
 - ・ 不審者に対し利用者から離れた場所へ移動を求める、直ちに利用者を退避させるなど、人身事故が起きないよう事態に対応する。特に、乳幼児、高齢者や障害者で、円滑な移動に制約のある者の退避については、十分に留意する。加えて、これらの対応の過程においては、やむを得ない場合を除き、不審者をいたずらに刺激しないよう言葉遣い等に配慮したり、利用者の安全が確保済みであることを前提にその場から待避することも視野に入れたりするなどして、対応する職員の安全が確保されるよう留意する。
 - ・ 不審者に立退きを求めた結果、相手が一旦退去したとしても、再侵入に備え、敷地外に退去したことを見届けて閉門・しばらく残って様子を見る等の対応をする。
 - ・ 不審者の立入りを受けつつ重大な結果に至らなかったときであっても、再度の立入りの可能性について検討し、必要に応じて点検項目を見直すなど体制を整えるとともに、想定される危害や具体化する可能性に即して、上記(1)の体制を確保する。

東京都福祉施設士会 秋季セミナー 開催報告

東京都福祉施設会は、平成28年9月8日(木)に淑徳大学東京キャンパスにおいて、施設管理者向けのリスクマネジメントのセミナーを開催し、114名(会員本人以外の100名を含む)が受講した。講師の早川英樹氏(フォックスブルー株式会社代表取締役)は、阪神・淡路大震災の被災後、復興推進本部のスタッフ等を経て、危機管理の普及に取り組んでいる。

「誰も言わない 福祉施設にとっての“リアルなリスク”～職員として、施設として、法人としてのそなえのあり方～」と題した講演の概況を報告する。

グループホームでの洪水被害から学ぶ

今年8月の台風10号に伴う大雨で、洪水が発生し、高齢者のグループホームで9名の入所者が亡くなった。避難マニュアルはなかった。しかも、このグループホームの建物から僅か20mの所に3階建ての老健施設があり、ここの入所者は全員無事だった。

災害発生の経過を振り返る。職員が昼過ぎに川べりに土のうを積み、「浸水し始めたら隣の施設の2、3階に避難させよう」と確認をしていた。法人常務理事によると、午後4時頃、町役場から川の水量を問い合わせる電話があり、常務理事は様子を見に行く。「過去の経験から2時間ほど余裕がある」と現場を離れ町役場に伝えに行き、避難は避難勧告がでてからでいいと考えていた。常務理事が戻ってきた5時50分ごろは既に施設内は胸の高さまで浸水していた。

コワイという気持ちを失い、根拠のない思い込みによる油断があったのではないだろうか。

マニュアルは、その行動を起こすための判断基準の「いつ」、その行動の進め方(手順)の「誰が、何を、どのように」すべきかを取り決めたモノである。(下記ポイント参照)

- ◆できないこと(ムリ)、やる必要のないこと(ムダ)を省き、やるべきことを的確・確実にやるための決め事。様子を見たり迷うことでムダに時間を失わないための決め事がマニュアルである。
- ◆特に、非常時・緊急時のマニュアルは、園・施設・法人としての「絶対的ルール」になる。



早川 英樹氏

マニュアルに基づいて職員がとった行動の結果に対しての責任は、職員個人でなく施設・法人にあるということを確認したい。

大規模(地震)災害対策:「想定」を排除し、前提を明確にする

「想定」とは自分たちに都合の良い条件設定(このくらいでいいだろう)のことである。言い方を変えれば、設定された条件(想定)下でしか対応できない対策になる。「想定」するから「想定外」が生まれるのであり、「想定外」をなくするためには、「想定」そのものを排除し、シンプルな「前提」を設定することが重要になる。

シンプルな「前提」とは例えば、(この場所で)短期的な大雨で施設内に浸水の恐れがある! 非常に激しい揺れの地震が発生して電気・ガス・水道・通信が途絶する! といったもので、それ以上の細かい条件設定はしない。

そしてその前提の下で、自分たちができる最大限のことと、事業者としてやるべき最低限のことを見つけ出して確認する。できないこと(ムリ)はしない。する必要のないこと(ムダ)はしない。

災害の復旧は時間と共に進むため、①0～

24時間程度、②24～72時間程度、③72時間程度以降と分けて「できること」を決めるようにする。

また、大規模災害の対応を考える際に絶対忘れてはならない前提は、全員が等しく「被災者」ということである。ここで言う全員とは、利用者・利用者の家族・職員・職員の家族・地域住民・行政機関の職員とその家族である。そうすると、事前に「〇キロ以内に住む職員は発災後、直ちに職場に来る」と定めておいても、職員自身と職員の家族の安全、通勤の安全が確保されてからでないと出勤はできないということになる。では、どう考えておけばよいだろうか。

大規模災害発生時の「事業者のリスク」を整理する

災害発生時の事業者の「リスクの本質」とは、死傷者が出たかどうかでなく、やるべきことをやったかどうかになる。以下を確認したい。

- ◆コトが起こることを想定していたか? 予想に基づいて現実的・実用的な対策をたて、そなえたか?
- ◆予見可能性があったか? 結果回避義務を果たしたか?

早川講師は、演壇を離れて参加者の席にも度々足を運び、参加者とも対話を進めながら講演を行った。講師の問いかけをきっかけに自分の勤める施設ではどの様にすべきか、参加者にも深く考えさせる研修となった。

(文責 東京都福祉施設士会事務局)

埼玉県福祉施設士会は、平成28年9月13日(火)に大宮ソニックシティにおいて「社会福祉法人の制度改革と新たな福祉サービスの在り方を探る」をテーマに施設管理者向けに研修会を開催し、36名が受講した。立教大学コミュニティ福祉学部の平野方紹教授が登壇し、現在そして今後の制度改革の方向を中心に講義を行った。講義の概況を報告する。

1 相模原障害者殺傷事件が問うもの

冒頭、平野教授は7月26日に障害者施設で発生した入所者の殺傷事件について触れた。この事件で問われていることは、障害者をどう捉えるかという社会全体の問題ではないか。私たちは「人間を大切にする仕事」であり、障害者に日々向き合っている私たちの理念が問われている、と指摘し、現場で仕事に臨む姿勢について問題提起を行った。

2 社会福祉法改正について

続いて、今回の社会福祉法改正の背景には、アベノミクスの規制改革と成長戦略があり、福祉の市場化を進めようとしている。特に、「特権的な」社会福祉法人の解体と課税を目標にしているのではないかと述べた。

社会福祉法人改革の問題点については、①社会福祉の公的責任の排斥、②法人が責任を負うのは第1に「利用者」であるが、求められている社会貢献が公益性の指標になり得るのか、③事業が課税の視点からで評価されるのは非営利性の放棄ではないか、という3点を指摘した。

では、各法人がどう社会福祉法人改革に立ち向かうのか。大切なのは法人理念の再確認となる。心身の障害があっても一人の人間とし

て生きて欲しいという社会の要請を付託された社会福祉法人は、支援者としての理念を再確認していく必要がある。平野教授はこう述べて、参加者の取り組みに期待を示した。

3 「新たな福祉サービスシステム等の在り方検討」について

厚生労働省は、2015(平成27)年9月に省内のプロジェクトチームによる報告「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」を公表した*。内容は、支援ニーズの多様化と人口減少を前提としながら「誰もが支え合う社会」の実現をめざすための取り組みとして、高齢化のピークとなる2025年を目途とした福祉サービスの供給・実施・



平野 方紹氏

運営の政策的方向性を打ち出したものである。

具体的には「全世代対応型地域包括支援センター」を創設し、児童や障害児者、生活困窮者もワンストップで相談支援することが打ち出されている。ただ現時点において①財源確保、②専門職の配置が業務改善に結びつくか、③新たなシステム導入後の評価基準、という3つの課題が残っている、と平野教授は指摘した。

平野教授の講義から、福祉施設長として、

利用者が自分らしく生きていける場、人として尊重され納得した人生を送れる場を作ることが要であると再確認できた。また施設経営に関わる制度についても、様々な角度から学ぶ機会となった有意義な研修であった。

(文責 特別養護老人ホーム愛泉苑 施設長 潮田花枝)

* <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/000098006.html> で公開されている。

熊本県福祉施設士会 研修会 開催報告

熊本県福祉施設士会は、平成28年5月25日(水)に熊本県総合福祉センターにおいて、「災害や感染症発生後の福祉事業の継続や再開を考える～事業継続計画(BCP)を中心に～」をテーマに研修会を開催した。株式会社インターリスク総研・上級コンサルタントの松岡伸輔氏を講師とし、県内外から34名が受講した。大規模災害発生後の事業継続計画を中心とした講演の概況について報告する。

1 BCPの特徴

BCP(Business Continuity Plan)とは、事故や災害による事業の操業レベルの低下や中断期間の長期化を回避するために、事前に防止策の立案や事業継続のあり方を整理・検証する「計画書」である。

BCPには、①事業の継続が目的である、②事業単位で対象を絞って策定する、③組織内外全ての経営資源が対象になる、④事故や不祥事を含めた「想定外」全般に備える、といった特徴がある。その意味で、特定の災害を想定するものではないが、既存の防災対策が機能しないことを前提に策定し、例えば設備の代替計画や再調達の準備を行うことになる。

2 社会福祉施設の被災に際して

社会福祉施設の場合、利用者の命を守るという点から、他の業種と異なりサービスの停止はできない。仮に停止した場合も、早期再開やサービス継続が期待されている。こうしたことから、BCPを整備する必要性は極めて高い。

自然災害が発生した時の社会福祉施設の役割は大きく3つある。①利用者及び職員の安全確保、②事業の継続(自力でサービス提供をする場合と他へ避難することの双方について事前に検討)、③地域への貢献(施設設備が無事であるなら持てる機能を活かして地域に貢献する)。3つ全てを完璧に行うことは難しいが、まず①を最優先し、さらに②③にも取り組むようにしたい。

3 BCP作成上で留意すべき8点

①自施設の立地の確認(自然災害リスクの把握)

- ・自治体作成のハザードマップ等の活用

②建物・設備の確認(転倒・転落防止)

- ・居室、共有スペース、事務所等、人や物が集中しているところや動線を優先して対応する。

- ・避難路のガラス天井は飛散防止フィルムを貼るなど、特に留意が必要。

③職員参集の検討

- ・災害時の移動は原則徒歩。迂回ルートが必要を考えると、速度は時速2.5キロが目安。
- ・職員が自主参集できるようなルールを決めておくことが望ましいが、津波の危険がある時や夜間の参集は行わない。
- ・参集できない職員がいることを予め織り込む。

④発災時に取り組むことと役割・組織表の作成

- ・直後に必ずしなければならない事項を洗い出し、抜け・漏れがないように、担当と代理も決めておく。
- ・情報集約、指示の拠点を予め決めておき、ホワイトボードやラジオなど必要な備品を用意しておく。

⑤緊急連絡網の整備

- ・電話以外に複数の手段を確保しておく。
- ・避難の際に持ち出せるよう、プリントアウトも用意し、定期的にメンテナンスする。平時の個人情報の管理は適切に行う。

⑥優先業務の選定

- ・利用者の生命、健康を維持するために最低限継続すべき優先業務を選定する。

- ・インフラ停止、職員不足、災害特有の業務発生など、災害時には業務量が増える。

⑦災害用備蓄の準備

- ・最低3日間は自力で優先業務を継続するのに必要な備蓄品を用意する。
- ・消費期限のある備蓄は定期的に入れ替える。

⑧利用者情報の持ち出し保全

- ・施設外に避難した際にも適切な支援ができるように利用者情報の保全と持ち出し方法を決める。
- ・与薬など職員の記憶に頼ったサービス提供は危険。

松岡講師は、実際の災害は想定の通りには進まないとした上で、「立派なBCPを作ろうとせず、できることから形にしておくこと、気負わずに取り組むこと」を、ポイントとして挙げた。また、作らないこと・完全をめざして途中でやめてしまうことのないように参加者に注意を促した。

(文責 熊本県福祉施設士会会長 岡田好清)



松岡 伸輔氏

あんな

日本福祉施設士会 8～10月の活動報告

日付	内容
8月23日(火)～24日(水)	施設長実学講座(第2回)
10月6日(木)	全社協福祉懇談会

研修・セミナー報告

施設長実学講座(第2回)「法理と情理の人材マネジメント」

8月23日、24日の2日間、施設長実学講座(第2回)を開催し、39人が参加した。

本研修会のテーマは、「法理と情理の人材マネジメント」である。労務管理を領域とし、福祉施設長にとって欠かせない人材マネジメントのポイントを、最新の労働関係法令や判例の理解とともに、職員が働きやすい職場づくりの両面を網羅する内容として企画し、2日間の講義と演習を、あいぽーでんワークスタイルイノベーション所長で特定社会保険労務士の山田芳子氏が指導した。プログラムの概要を紹介する。

人が集まらない状況を前提にした取り組みを

山田氏は冒頭に、今回の研修で達成すべき

テーマは「見える化」「言語化」であるとし、法人・施設が目指すものや参加者自身が自分の人生や職場で実現したいものを言葉にして、表現する力を向上させるように参加者に求めた。その背景説明として、「求人を出しても人が採用できないことを前提に経営する必要がある」とし、一例として、紙媒体による求人メディアが極端に衰退していることや、福祉に限らない普通の会社であっても求職者がこない状況が続いていると述べた。しかし、誰でもいいから働いてもらうというような姿勢の経営者や人手不足による過重労働とストレスで職員の離職が絶えないような事業所は続かないと指摘し、「口コミで優秀な職員が集まるような施設」を例にあげ、人材育



山田 芳子氏



研修風景

成をして職員とともに組織が成長する施設経営を目指してほしいと求めた。

また、介護職員1名の退職に伴う欠員補充にかかる試算資料を示し、業務の引き継ぎや採用手続き、育成にかかるコスト面からも、現在の職員を定着させる努力が「最強の人材確保戦略」でもあると指摘した。

これからの福祉業界の未来として、「国や制度の動向に振り回されないビジネスモデル」の確立が必要と説明し、4つの視点(図1)から、施設種別を超えたトータルな水準向上の方向性を示した。

最近の制度政策や判例を踏まえた人材マネジメント

その後の講義では、労働災害の現状やストレスチェックを含むメンタルヘルス対策について説明があり、管理者として、①出退勤時や朝礼時の観察、②休憩時の様子、③発する言葉や態度、④過重労働への配慮、⑤ハラスメントへの相互注意、⑥管理者自身の健康、といった項目をあげて注意点を述べた。

関連して、労働災害やハラスメントに関する判例や男女雇用機会均等法の改正、その他人事労務関係法の最新動向についても説明、また、近年の制度政策のトピックである、①ワー

クライフバランスの向上(と労働生産性の向上)、②均等待遇、③「一億総活躍社会」の一環でもある「働き方改革」、について触れ、国際標準化の流れや人材不足を背景として、政策展開が進められているとした。特に、改正パートタイム労働法や改正労働契約法によって、非正規雇用職員の労働条件は大きく変わり、雇用側においても様々な条件整備が必要になるとした。例えば、2016年10月より適用されたパートタイマーへの社会保険適用拡大は、当初は従業員数の多い事業所を対象とし、雇用期間や月額賃金等も一定の水準以上を求めているが、現状でも事業所の規模によって同じパート業務でも社会保険の有無に差が生じることになる。さらに3年後には見直しがされ、中小企業にも影響は広がっていくことが見込まれる。また、介護休業制度の拡充やマタニティハラスメント対策の義務化も2017年1月から適用される。労務管理を進める上では、こうした最新の制度政策動向をしっかりと把握し、人材育成工程の様々な面で「見える化」を行い、必要な準備を進めておくことが求められる、と山田氏は整理した。

アンガーマネジメントと魅力ある職場づくりへ

具体的な部下指導(中間管理者の育成を含む)においては、福祉施設長自身の指導の仕方

SHARE

- 人・物・金・情報をシェア
- 事務・人材確保・人材育成など無駄を省いて効率化。地域内連携必須の時代に...

Technology

- IoT、AIを活用して、情報共有・効率化
- 技術・知識を磨いて、サービスに生かす

国や制度の動向に振り回されないビジネスモデル

Career Paths

- ライフキャリアの「言語化」でモチベーションアップ
- 能力の「見える化」で、処遇改善を考える。

My Home

- 出口は、地域にある自分の“家”
- 地域戦略が大切
- 高齢者・障がい者・児童の別にかかわらず、地域で暮らすためのサービス構築

図1 これからの福祉業界の未来

山田芳子氏作成

や職場のルールづくりが大切になる。山田氏は、部下への指導について「怒るものか、怒らないものか区別ができていないことが問題である」とし、怒る必要のあることは上手に怒る「アンガーマネジメント」の考えを紹介した。山田氏の説明によると「怒り」とは、不安やつらさ、苦しさといった様々な感情の「第二次感情」であり、怒らずにストレスを溜め込み過ぎることを避けるように心がけ、自らを守っていくことの大切さを指摘した。福祉施設長としては、部下の怒りに結びつく感情を受容することに加えて、福祉施設長自身の怒りのコントロールも重要となる。そこで、「怒りに駆られたら6秒待つ」や「怒っている自分の実況中継をする」等の具体的な対応方法が紹介された。

また、組織内で生じる怒りは、「～べき」という、職員間での程度・価値観の違いからトラブルになることもある。そのすり合わせや見える化を通じた、ルールづくりが大切であるとの主旨に沿って、演習を行った。

さらに、魅力ある職場づくりのために、リーダーとして明確なビジョンを示し、さらに「自分も相手もOK」という関係を通して働き手の満足を高めることが、人材確保と利用者確保の双方に必要であると指摘した。

閉講後、参加者からは、「今まさに困っている問題でもあり、大変参考になった」「言葉にしていくことの難しさを感じた」などの評価を得た。

施設長実学講座 日程等組み換えのご案内 —会計関係の講座2本を連続開催します—

本年度後半の施設長実学講座については、以下の通りテーマ・日程等を組み替えて実施します。特に(第4回)「財務規律の確立と持続可能な施設経営」は、改正社会福祉法で求められる財務規律の強化に関連した最新の政省令・通知を反映させた内容とします。(第3回)(第4回)の詳細は、会報本号に同梱してお届けする開催要項をご参照ください。

今後実施する施設長実学講座の日程・会場

日 程

平成28年

12月19日(月)・20日(火) (第3回)「基礎から学ぶ会計実務」*1

19日:13時開講～17時 20日:9時30分～12時閉講

12月20日(火)・21日(水) (第4回)「財務規律の確立と持続可能な施設経営」*2

20日:13時開講～17時 21日:9時30分～15時閉講

平成29年

1月30日(月)・31日(火) (第5回)「法務課題とリスクマネジメント」*3

30日:13時開講～17時 31日:9時30分～15時閉講

会 場(第3回・第4回) TFT 研修室909(東京都江東区有明)
(第5回) 全社協・会議室(東京都千代田区)

*1 (第1回)の開催中止に伴う代替開催。

*2 (第3回)との連続通し参加も可能(連続参加の場合、会員は参加費割引)

*3 当初予定していた12月開催からの日程変更。

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

「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。

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、役立つ情報が定期的に届き、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。

登録の方々にお届けする情報(配信済の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」(毎月1日配信)

「施設経営・今月のチェックリスト」 ※施設長として必要な視点を月毎に確認

「時事／用語解説」 ※分野を横断した幅広い基礎知識を網羅

「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(随時配信)

※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。

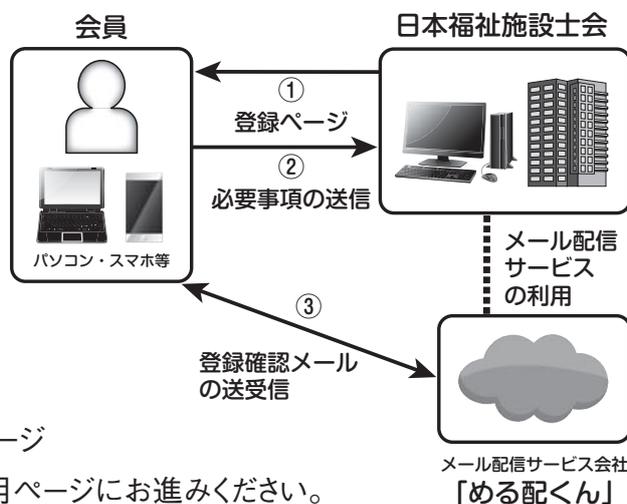
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時配信)

※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
11月11日(金)～12日(土)	近畿ブロックセミナー和歌山大会(白浜町・白浜古賀の井リゾート&スパ)
11月21日(月)～22日(火)	第27回「福祉QC」全国発表大会(全社協・会議室、灘尾ホール)
11月28日(月)～29日(火)	北海道ブロックセミナー(札幌市・ホテル札幌ガーデンパレス)
12月19日(月)～20日(火)	施設長実学講座(第3回)「基礎から学ぶ会計実務」 (東京都江東区・TFTビル研修室)
12月20日(火)～21日(火)	施設長実学講座(第4回)「財務規律の確立と持続可能な施設経営」 (東京都江東区・TFTビル研修室)

＜ご意見・感想の募集について＞

会員の皆様からご意見・感想をお聞かせください。

1. 会報の記事へのご意見・感想をお寄せください。

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

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

2. 文字数は、800字以内でお願いします。

3. 電子メールあるいはFAX、郵送にてご提出ください。

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

4. 会報発行月(偶数月)の前月(奇数月)の15日までに送ってください。

5. 掲載する場合は、都道府県ならびに会員ご氏名を掲載いたします。

会員名刺の追加発注・修正を受け付けています>>>

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

異動の連絡はお早めをお願いします>>>

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

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

「特集」は、より良い福祉サービスの追求に資する会員実践を掲載しました。視点や場面の切り取り方は異なりますが、共通するのは、現場の職員・組織をどのように支え盛り立てていくかという経営管理者の姿勢です。めざす目標の達成に向けて職場内外を束ね、ひとつのうねりにしていくために、それぞれが何に取り組むか。ご参考になれば幸いです。

「誌上講座」では、都市計画やまちづくりの視点から、人口減少問題について論考をいただきました。人口減少とともに進む都市のスポンジ化は、具体的な場面が思い当たる方も多いのではないかと思います。饗庭氏は今回の参考文献「都市をたたく」のあとがきで、ご自身の言説は「ポジティブな未来」を提示している部類に入るとしています。今回の記事でも例えば「しぶとく、やわらかい」という都市の特徴は、とらえ方や関わり方によって強みにも弱みにもなることを感じました。

改正社会福祉法の29年4月施行に向けて、法人内での諸準備も進められていることと思います。本会では、財務規律の強化に関して、施設長実学講座を当初予定から組み替えて実施いたします。本号と合わせてお届けする開催要項やホームページをご参照ください。

福祉施設士 10月号

平成28年10月15日発行 通巻316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

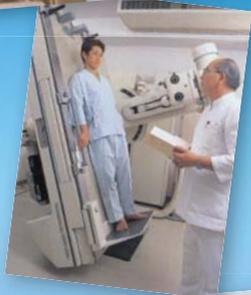
URL <http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

ソウェルクラブ
Sowel
CLUB

会員数
25.1万人
(平成28年6月現在)

新規会員募集中

福祉の職場で
働く人を
支援しています。



福利厚生センター(ソウェルクラブ)は…

社会福祉事業等に従事する方の福利厚生を全国一括で展開し、スケールメリットを生かすことにより、個々の法人では実現が難しい充実したサービスを提供しています。

1

加入対象拡大!

平成28年4月から有料老人ホームや医療系の介護保険施設・事業に従事する職員の方々も加入対象となりました。

2

ソウェルクラブ ならではのサービス

健診費用の助成、健康生活用品給付、各種お祝品、弔慰金をはじめとした基本サービスに加え、地域密着サービス、クラブオフなど幅広いサービスを展開しています。

3

掛金はわずか年1万円/人

会員1人当たり年1万円のご負担のみで、ソウェルクラブが提供する全てのサービスが利用できます。
また、サービスを一部限定した非常勤職員向けコース(年5千円)もございます。

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 **ソウェルクラブ** で **検索** 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