

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

地域における

公益的な取組を推進する

「福祉施設士行動原則の実践～地域への姿勢」

2016
12

December



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」

小規模社会福祉法人・福祉施設の経営と福祉施設長

保育システム研究所 代表 吉田 正幸 氏

8 福祉施設士のめざすもの

人材育成の充実を求めて－先人からの学び－

社会福祉法人東京児童福祉協会 理事 深澤 保子

12 特集 地域における公益的な取組を推進する

・40年支えてくれた地域への恩返し

社会福祉法人たちばな福祉会 障害者支援施設 小富士園 施設長 山本 真嗣

・福祉施設士として地域福祉を考える

～香川思いやりネットワーク事業での取り組み～

社会福祉法人長尾福祉会 常務理事 森田 浩之

19 誌上講座

ケアする人が燃え尽きない、辞めないケアとその現場

たんぼぼの家の市民研究「ケアする人のケアプロジェクト」から見えてきたこと

一般社団法人 紡ぐネットワーク 理事

ケアの文化研究所 運営スタッフ 佐賀 優里香 氏

24 福祉の動向

改正社会福祉法施行に伴う政省令の公布及び通知等の発出

30 DSWI スクエア

中国・四国ブロックセミナー島根大会 開催報告

東北ブロックセミナー宮城大会 開催報告

関東甲信越静ブロックセミナー群馬大会 開催報告

近畿ブロックセミナー和歌山大会 開催報告

第9回中国・四国ブロック福祉改善活動発表 香川大会 開催報告

36 あんてな

●日本福祉施設士会10月～11月の活動報告

●第42期福祉施設長専門講座受講生募集のご案内

- ▶ 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】

「小規模社会福祉法人・福祉施設の経営と福祉施設長」

保育システム研究所 代表

吉田 正幸 氏



——社会福祉法人制度改革による「経営組織の見直し」は、特に組織規模の小さな法人にとって、大きな変革を求められる内容となっています。

吉田様は、長年、保育内容や保育所経営についての研究や発信を続けてこられました。本日は、小規模な社会福祉法人・福祉施設の経営、そして福祉施設長の役割についてお話を伺います。

法人主体の意識をもった経営を

吉田 いわゆる「1法人1施設」という小規模の社会福祉法人は多く、特に保育所設置法人で

は職員数が20名に満たないところもあります。歴史的には、そもそも施設が先にあり、後から法人化したところも少なくありません。そうなるとうしても、事業を行うのが施設ベースの発想になり、法人という意識が相当希薄になっています。職務としては理事長と施設長を兼ねていても、ほとんど施設長の感覚になってしまいます。

歴史的経緯はそうだととしてもこれからの時代は、法人主体の発想を当然しなければなりません。まず法人としての理念やミッションがあり、それを実現する事業の手段として、施設を設置、経営するという筋です。その意味では、法人のほうがより広い理念をもち、施設には、法人理

念のある部分に特化した方針なり目標があると思います。

私は、法人とは分かりやすく目に見える存在ではなく、いわば「機能」だと思っています。法人が機能を発揮するために施設経営を行い、施設の事業を通して法人の理念を実現するという形です。1法人1施設でも多施設でもその本質は変わりません。ただどうしても1法人1施設では施設中心に考えるという限界があるのだと思います。

——「法人主体」という意識をもつためには、具体的にどのようなことをイメージしていけばいいのでしょうか。

吉田 保育の分野で言うと、2015(平成27)年4月から「子ども・子育て支援新制度」がスタートしました。この制度の下で認定こども園になると、「機能」という意識を持たざるを得ません。例えば、保育所型認定こども園は、施設はあくまでも認可保育所ですが幼稚園機能を持ちます。ただ幼稚園機能に対する認可がないというだけです。

認定こども園は子育て支援機能も必須ですから、施設に閉じこもった発想だけでは不十分です。もちろん保育所にも子育て支援機能はありますが努力義務です。私は、認定こども園は機能の認定であるという理解をしています。施設は認可ですが、幼稚園機能や保育所機能、子育て支援機能という、機能の認定を受けた存在であり、そこに合うように意識を変えていかなければなりません。

さらに、幼保連携型という今回の新制度で見直された新しいタイプの施設は、幼稚園認可でもない、保育所認可でもない、ハイブリッド型ともいべき認可施設です。認可保育所の枠にとらわれず発想を変えることで、これまで見えなかった問題も数多く出てくると思っています。保育所の経営者には、「看板」をこども園に付け替えた

だけという感覚の方もいるでしょう。しかし、私はまったくちがうものだと思っています。

小規模法人の「強み」と「弱み」

——先ほど、職員数が20名以下の法人も多いというご指摘もありました。小規模法人の「強み」と「弱み」について伺います。

吉田 「強み」のひとつは、小回りが利くことです。言い換えると機動力がある。それから、ある種的意思決定が早い。そして規模が小さい分、人的・物的資源も分散せず1か所に集中しているというメリットはあります。

また、職員集団でお互いの顔が見えるという「強み」もあります。お互いの顔が見えて風通しがいいと、ある一体感を持ちやすく、それが最初に述べた機動力にもつながると思います。

ただ一方で「弱み」もあります。規模が小さいと、外部の環境変化には弱くなります。地域では今、人口構造や就業構造等も激変しています。特に人材難の時代にあって職員数が少ないと、例えば、法人に新たな機能を持たせようとなると、人を配置しなければなりません。今日そう簡単には人は採用できません。あるいは、職員が20人しかいない組織で2人に辞められると、職員の1割が辞めることになります。規模の小ささは経営基盤の弱さでもあり、財務体質上も脆弱であると言えるでしょう。

もうひとつ、「強み」と「弱み」の両面がありますが、理事長を中心とした経営者の力量に法人が相当左右されることがあげられます。いい面に働けばものすごいパワーになるかもしれませんが、トップがうまく機能しないと、組織全体がダウンしてしまいます。

——「強み」でご指摘された機動力について、例えばトップダウンで指示が出れば組織がすぐ動きやすいということでしょうか。

吉田 そこにはいくつかの要素があります。そもそも組織がコンパクトで、お互いの顔が見えるので、そこに信頼感があれば、トップが「こうだ」と新しい判断をすれば、みんなが速やかに動きます。また、人数も少ないので、指示や意識が浸透するスピードも早くなります。

——それでは、「環境変化に弱い」という点をもう少し詳しく伺います。

吉田 経営上のリスク分散ができないのが決定的に大きな要因です。その地域に小数の施設しかないと仮定しましょう。例えば、もし地域にある企業の工場が何かの事情で海外に移転するとなると、もうその瞬間にその地域は子ども数激減で保育所も成り立ちません。いくつかの地域に複数施設がある法人であれば、法人そのものの存在が大きく揺らぐという話ではなくなります。職員の変動があっても、複数施設であれば別の拠点から応援をまわすことができます。ひとつの施設しかないとそこで全部受け止めるしかありません。

特に今、人口の社会移動が相当激しい時代になったので、1施設では正面から受け止めきれなくなってきています。

経営の苦しさがあったとしても、法人や施設をたたみたいという人は基本的にいないでしょう。与えられた環境だとして、危機意識というよりはある種の諦めに近い感覚もあるのではないかと感じています。それでも法人をたたむ一番大きな原因は、後継者がいないことや、今から老朽化した施設を建て直し、また何十年も借金を背負って続ける体力が続かないという事情があるように思います。

——ただ、地域にニーズがある中で、法人をたたまざるを得ないという状態は、利用者にとっても地域にとっても不幸なことです。

吉田 だからこそ、法人の意識に立てば、一番大事なことは事業を継続させることです。経

営を担う人材を職員の中から育成して、突然施設長の交替が必要になったとしても慌てないようにしなければならないのですが、どうしても目先の問題にとらわれてしまう傾向があります。

今の動きをつかみ、的確な対応を

——人口の少ない地域では、社会福祉法人や福祉施設が地域のセーフティネットとして期待されている面もあります。

吉田 人口減少は、自分の努力だけで解決できる問題ではありませんが、それを何とかしようと取り組んだケースとしては、人口減少が激しい地域の保育所経営法人が、都市部の待機児童問題に着目して離れた地域に積極的に施設展開をして、本部のある地域が赤字でも、都市部の事業で支えるようにしたところがありました。規模が大きくなったから良し、ではなく、自分たちのルーツとなる施設を、どんなに過疎化が進んでも残したいという思いが原点となっています。

人口が減少すると、保育所だけでなく、今まで何か所もあった公共性の高い施設も、集約せざるを得ません。人が比較的集まっているエリアに施設を集約すると、周辺は空洞化してしまいます。そこは、保育でいうと小規模保育のようなブランチを置き、中核となる施設とリンクすることで地域全体をカバーするという発想もこれからは必要ではないかと思っています。

今の小規模保育は、都市部の待機児童問題に対応させるイメージが強いのですが、私はむしろ市町村合併をした地方で、空洞化した周辺地域に、民間の小規模のブランチとして、委ねていけばいいのではないかと思っています。

——これまでの1法人1施設で経営してきた法人・福祉施設にとって、発想の転換をして、踏み出そうということですね。

吉田 私はチャンスだと思います。ただ、自分

で掴みにいかないと、待っていてもやって来ません。世の中の動きに着目して、人口変動や、新たに生み出される国の制度やシステムにうまくフィットできるか、という、ビジョンなり戦略を持たなければなりません。そういう意味で組織のリーダーがもつアンテナの感度が大事になってきます。

明確な理念とネットワーク～地域に目を向ける

——法人としてビジョンや戦略を生み出すための発想についてお伺いします。

吉田 明確に2つだと思います。1つは、理事長でも施設長でも、その法人や福祉施設のトップが明確な理念を持つことです。できる、できないはともかくとして、福祉の分野で強烈な思いを持つ。これは大前提です。

その上で2つめは、いかにネットワークを広げるかです。人脈といってもいいかもしれません。いろんな情報を持ち込んでくれたり、トップマネジメントに刺激を与え、ヒントや手がかりをくれる仲間が必要です。自分一人の発想や能力にはどうしても限界があります。

法人が大きければ、理事にも多彩な顔ぶれがそろい、職員からも優れたアイデアがあがってくることも期待できるかもしれませんが、1法人1施設で規模が小さいということは、ほぼ理事長・施設長次第です。ただ、個人に依存してはいけません。個人が豊かな発想を持って実行力を発揮できるために、ネットワークは不可欠だろうと私は考えています。

——そのネットワークは、福祉分野だけではなく、地域全体に広げていくということでしょうか。

吉田 もちろんです。色々な人とコラボレーションをしながら、刺激を受ける。自分も他者に貢献できるけれど、自分の持っているアイデアや熱

意に対しても、考えて意見を出してくれ、さらに自分を鼓舞してくれるネットワークをどれだけ持っているかという点が大切です。その意味でも、やっぱり施設中心の発想ではダメだと私は思っています。

——法人の立場で考え、法人の外に出ていくということですね。

吉田 私はいつも保育の研修会で、「園長、元気で留守がいい」と言っています。園長室に閉じこもっていたのでは、もはや仕事になりません。自分たちのためにも地域に出ていったほうがいいのです。

思いを法人としての理念に

——法人の理念という点でお尋ねします。例えば、保育所保育指針や幼保連携型認定こども園教育・保育要領に書かれた内容を、ほぼそのまま法人の理念として掲げる組織もあります。

吉田 法人の理念と施設の理念は必ずしもイコールではないと私は思っています。

法人は、福祉施設の事業を通してめざすべき目標を達成し、法人の理念を実現します。その意味では法人理念のほうがより広い範囲を網羅します。例えば、「地域のすべての子どもの福祉の増進をめざす」という法人理念があるとしましょう。保育所は、基本的に乳幼児の施設で、働いている保護者の支援を中心とした施設ですから、その範囲でベストの選択は考えるかもしれませんが、保育所の機能を超えるような発想はなかなか出てきません。やはりここは法人でなければなりません。法人理念の実現として考えた方が事業にも広がりが出てきます。

地域は運命共同体です。人口減少によって、これからの市町村は消滅するかもしれないと言われていますが、今も色々な業種、業態の人がいます。今までは一次産業、二次産業、三次

産業、と、異なる世界でやってきましたが、それぞれを掛け合わせて「六次産業」という言い方も生まれ、ちがう魅力と存続可能性を打ち出しています。

福祉分野に引き寄せると、高齢者関係の施設が多くつくられた地域でも、ある程度若い職員がいないと事業が成り立ちません。若い職員が地域に定着するということは、そこで結婚して子どもが生まれるかもしれない。そうすると保育の施設も必要でしょう。何か必ず直接、間接につながっていきます。その全体を総合化するビジョンを描かなくてはなりません。その中で、自分は何に特化してやろうかと考えるのです。描いて、さらにそれを他の方に説明して、力を得ることは当然、仲間を増やすことにつながります。

私は、組織のトップがもつ、福祉にかける思いを形にしたものを、法人の理念にしていくべきだろうと思っています。やはり組織の根幹にはぶれないものが必要になるからです。

危機意識の乏しさこそが危機である

吉田 今、最も懸念していることは、危機意識の乏しさです。人口減少とは、地震のように瞬間的にやってくるのではない、緩やかな災害だと聞いたことがあります。20年、30年というスパンで見れば、自然災害に匹敵する環境激変になります。ただ期間が長いので、なかなか日々実感しづらい。危機感を持ちにくいこの状態こそが危機的なのです。

人間は、正面から、自分のイヤなもの、嫌いなものから基本的に目を逸らします。これは仕方ありません。しかしやはり長と名の付く人は、勇気をもって向かい合うしかない。損得や好き嫌いを超えて、現実として正面から見据えて、じゃあどうするのか立ち向かわない限りは、次の一歩はないと私は思っています。

——危機を実感しづらいという現状は、分かりやすい対策も示しにくいといえるのでしょうか。

吉田 日々の事業に具体的に取り組むことで、おのずから長期的な見通しにもつながるはずだと私は思うのですが。「ウルトラC」の解決策はありません。どの分野もそうですが地道に続けることです。例えば、保育を含む福祉サービスは「質の評価」が問われていますが、実際のところ、質とは何なのでしょう。それをどうやって評価できるのでしょうか。そこはもっと詰めなくてはなりません。利用者には、それぞれの価値観がありますから、質への評価も必ずしも一致していません。それは仕方ないことです。でも専門家からとらえた質はそういうものでないと私は思っています。子どもの分野でいえば、子どもが確実に一生涯、生きていける、一番ベーシックな力、例えば非認知能力と認知能力をきちんと育むとか、そうした部分をベースに質は捉えるべきだと思っており、現状はそこがあまりに弱いと思います。

社会福祉基礎構造改革を機に、「福祉サービスの第三者評価」もできましたが、措置から契約に変わって利用者と対等な関係に立つために、まず利用者の選択ができるよう情報提供をする。苦情解決のチャンネルをつくる。事業者が質を向上させるインセンティブになるように、という流れで生まれたものです。しかし、事業者の取り組みの質という、成果の評価＝アウトカム評価を客観的に示すものにはなっていません。

もっと本質的に、より利用者というか需要サイドに立って、質を問わなければいけないのですが、その評価のためのシステムは今はありません。ここからの課題だと思っています。

——経営の質という点から考えると、1法人1施設の法人の経営者は、経営の質と事業の質の両方を高めなければいけないという状況にあるということですね。

吉田 ですからシステム化を進め、小規模な法

人であっても大きな負荷をかけることなく、日々の業務の延長線上でちゃんと自分たちの保育(事業)の質がチェックでき、どこをどう改善していったら質が上がるのか、ちゃんと「見える化」したものをサポートしていけば済むのではないかと思っています。

職員の意識を高める福祉施設長へ

——最後に、小規模な法人における福祉施設長の役割について伺います。

吉田 そもそも福祉施設長は、何をどこまでやるのか、役割を明確にしなければなりません。まずそのことについての共通認識が必要だと思います。全部を背負いこむ人もいれば、人事管理や経営管理に専念しているという人もいます。そこをまず整理しなければなりません。

その上でもうひとつ重要な観点は、各施設で業務に就く職員です。保育所で言えば、保育士の業務は何をどこまでやるのかを明確にしなければなりません。福祉施設長がなるべく職員に権限委譲をといっても、ひとつ間違うと、職員の業務負担を増すだけです。また、実際の物理的業務量と権限は、必ずしもイコールではありません。

大事なことは、保育なら保育を中心としながら、日ごろのルーティンに加えて、その施設なり法人が進化していくためには、常にプラスアルファをめざしていくということです。そのビジョンがまず

共有されなければなりません。これは法人の責任です。

例えば、うちの町は将来これだけ人口が減る。町のまん中だけでやっても、0・1・2歳は通園バスで連れてくるのは難しい。それなら住んでいる地域に近いところで、家庭的に少人数でやったほうがいいのではないか。従来の公立施設に代わって我々の法人に任せてもらおう、といった方向性を作り上げる。そうした事業展開が可能になるような準備にみんなで取り組む。そのときに方向性を職員に説明するのが福祉施設長です。職員に意識を持ってもらうような仕事は割り振るようにします。

福祉施設長は、ルーティンは充実させながらも、自分たちの力を施設や法人の魅力を増すために、プラスアルファでがんばろうという方向性を示します。その時、みんなの意識がバラバラにならずに「じゃあ行こう」と気持ちが上がるように鼓舞する力も必要です。

ただ、リーダーがあまり張り切りすぎると、逆に精神的な負荷が職員にかかるので、そこは注意しなくてはなりません。また、「黙っておれにいこい」の時代は終わったと思っています。職員一人ひとりが考える材料を提供し、職員自身も考えるようにする。方向性のズレは軌道修正し、成果を出したらきちんとそれを評価する。そうした働きを考えると、施設長とはコーディネーターやファシリテーターであるともいえます。

——本日はありがとうございました。

人材育成の充実を求めて — 先人からの学び —

社会福祉法人東京児童福祉協会 理事

深澤 保子

(保-20期、No.2758)



1 東京児童福祉協会 みさと保育所について

筆者の所属する法人施設の概要は表のとおりである。

現在の施設長の阿部幸恵氏は福祉施設士の34期生である。筆者は元公立保育園長として福祉施設士資格を取得し、現在はみさと保

育所の理事として主に研修担当である。保育者養成校では講師も兼任している。保育所を大型客船とすると、施設長は船長=キャプテンである。理事である筆者は、その大型客船に装備された『羅針盤』として活動している。

本稿執筆にあたっては、「福祉施設士」2015年2月号に掲載された記事「子どものまなざしか

表1 みさと保育所 概要及び職員構成

経営	社会福祉法人東京児童福祉協会	職種	人数
名称	みさと保育所	施設長	1
住所	東京都多摩市愛宕2丁目53番地	総括主任	1
開設	昭和47年(1972年)5月1日	保育士	26
開所時間	7:00~18:00 (18:01~19:00 延長保育)	保育補助	18
		看護師	1
定員	200名(運用定員:221名)	栄養士	1
職員	常勤34名 非常勤21名	調理師	4
敷地面積	3,592.85㎡	調理補助	2
建物鉄筋コンクリート造 陸屋根2階建	1,269.21㎡	事務員	1
		用務	1

※2016年10月現在

ら学んだ施設長の在り方」(今井和子氏へのインタビュー)に大いに触発された。現在は施設長ではないものの、福祉施設士として職員の育成こそ施設の経営・運営を持続可能にすると考え、これまでの研修等の実践を踏まえて福祉施設士のめざす方向を見出してみたい。

2 人材育成の取り組みから(新任職員を主として)

コミュニケーション能力を高めよう

新卒で採用した職員の場合、保育内容及び指導法などマニュアルとしてのスキルはほぼ身につけてきている。しかし、待遇・コミュニケーションとなると、養成校では単位とならない部分でもあり、履修していないことも多い。保育士が学校での学びを再確認するのでは新任研修の意味がない。みさと保育所で必要な人材となれるように取り組んでいくことが、新任研修の意義であるととらえている。

新任職員には、「初めまして、どうぞよろしく」からのコミュニケーションがはじまる。待遇の中で挨拶の基本である「オ・ア・シ・ス」から、TPOに合わせてどれだけ気持ちがこもっているかを表現し、相手との関係づくりと信頼関係の構築へとつなげている。継続して取り組んでいるので、誰でも気さくに声がでて気持ち良い挨拶が飛び交っている。

保護者からのお迎えのとき、保育士がその日初めて顔を合わせた子どもであっても親密に『またね!さようなら』と声をかけることができれば、『バイバイ』が返ってくる。そうするとそばにいる保護者も子どもにつられ『お世話様』『さようなら』と、自然なコミュニケーションが生まれるようになってくる。



一人ひとりを大切に

新任職員が初めてみさと保育所に来たとき、子どもや職員の「数」に圧倒されてしまう。福祉現場はどこでも子ども(利用者)の生活の場でもある。そこで施設環境の特性を知らせ、体の感覚でも覚えてもらうようにしている。

保育体制では0歳児クラスは担当制をとり、一人ひとりを大切に生活リズムで子どもの安定を図っている。幼児クラスにおいても一クラス20名前後のクラス編成で保育を行っている。かつては40名一クラスとして複数担任としていたが、施設長の発案で施設改善に取り組み、パーティション等で大きな保育室を分割して子どもが落ち着いて生活できる空間へと改善した。長年保育をしてきた施設長だからこそできた取り組みである。

新任職員がスムーズに保育するためには「一人ひとりを大切に」を保育の柱にした。現場からは「一人ひとり声をかけていたら、一日体も声も持たない」と、ぼやきの声も聞こえてきた。そこで、身近な保育場面での言葉かけがどうして必要なのか、保育士が自覚できるような働きかけを続けて行っている。福祉現場では「一人ひとり」が当たり前であるが、保育所の場合は幼児教育・

幼稚園と比較され、小学校への接続を踏まえて「集団生活が望ましい」「幼児期から協調・協力することを少子化時代の課題にしては……」といった声も聞こえてくる。筆者は、幼児教育で集団の高まりを否定するわけではないが、無理に比較することでもないと考えている。保育士もケアワーカーである以上、子どもにとっての最善とは何かということは知っている。その表れが「一人ひとりを大切に」であると周知し、保育方法の改善へとなっている。

例えば、朝の会が始まる前、保育者がクラス全員を集めて、「朝の会が始まるのでその前にトイレへ行きましょう」と声をかけるとしよう。クラスがそろって活動していると、いかにも有能な保育者のように見えるかもしれない。しかし中には、排泄をしたい子どもあればそうでない子どもいるはずだ。ではどうするのか。年齢や発達によって違いがあるが、保育者は、「もうすぐ朝の会が始まるよ」と子どもに知らせ、「トイレに行きたい人は誰かな?」と示唆する。特に生活場面では、このような身近な実践から子ども一人ひとりを大切にしている。どの子どもにも気軽に声をかけられる背景には、保育者が一人ひとりの子ども理解がある。また保育者自身にも気持ちのゆとりが必要である。そして、職員全員が一致して取り組んでいることで子どもが落ち着き、職員も気持ちにゆとりを持ち、より高い保育ができるようになっていく。

「子どもの最善の利益」をどう保証するか、それを理解する保育者こそプロであり専門職である。この認識のもとに新任職員から研修に取り組んでいる。

3 全国保育士会倫理綱領から学ぶ

保育所に働く職員は保育士だけでない。各職種がそれぞれがプロ意識を持ち 専門職としての向上を目指している。法人では、全職種の横断的なつながりを強化するために、年度初めの職員会議において、法人の基本理念をはじめ基本方針及び保育目標等の確認周知徹底を図っている。そこでは「全国保育士会倫理綱領」を用いて、子どもの最善の利益の尊重が日々の保育の柱であることを確信して実践するよう確認している。

4 主体性の発揮を

愛情豊かに成長し福祉施設に勤めるようになった職員の中には、受け身で動くことに慣れてしまい、指示待ちで、自分からどうしたらよいか戸惑う者も見られる。周囲から「主体的に動いてほしい」と声をかけても、『すみません』『わかりませんでした』と返ってくる。複数職員で担当していても、先輩や気づいた人がついつい動き出してしまう。私たちの仕事の相手は人であるので、不必要に待たせず、不安にさせないためにも、こちらから指示する前に気づくことが重要であるのだが、新任職員までには通じないことがまだまだ見受けられる。相手はどうしてほしいのかを考える。あるいは考えることより自分なりのシミュレーションをしてみるよう声をかけるが、うまくいかないのが現状である。今後の課題として職員で共有し 保育の向上に結び付けたい。

5 おわりに

筆者は、先人の一人である堀田力氏(さわやか福祉財団会長)から「夢」という言葉を、著書へのサインに代えて書いていただいた。これからも、現場で利用者(子ども・保護者)の幸福を

追求し、職員へ期待をかける意味でも、福祉施設士としてモデルになれるよう自己研鑽に励みたい。そして、先人からの学びをとおして、福祉施設士のめざすべき羅針盤にしたいと願っている。



地域における 公益的な取組を推進する

改正社会福祉法では、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえて、法人本来の役割を明確化するため、法第24条第2項に「地域における公益的な取組」の実施に関する責務規定が創設された。

その内容については、①社会福祉事業また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日常生活また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無料または低額な料金で提供される福祉サービスであること、の3点が要件として示されている。全国社会福祉法人では、以前からこうした取り組みに率先して取り組んでいるところも多く、厚生労働省でも「本責務規定の創設をもって、必ずしも新たな取組の実施を義務付けるものではない」と説明をしている(出典:「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」平成28年11月28日)。

地域の様々な生活課題に着目すると、現在実施しているサービスに収まらない問題の所在に気づき、法人・施設単独ではなく行政や他機関とも連携していくことで、より効果的な対応ができることも明らかになる。福祉施設士行動原則「5. 地域への姿勢」では、行動⑨「地域の福祉課題に積極的に取り組む」と、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」が示され、これまでの施設経営で蓄積したノウハウやネットワークを活かした実践が期待されている。

会員実践の中から、自ら新たな相談拠点を拓いた取り組みと、県内の関係機関の連携による取り組みを紹介する。

40年支えてくれた地域への 恩返し

(福岡県)

社会福祉法人たちばな福祉会

障害者支援施設 小富士園 施設長 **山本 真嗣** (障 - 40期、No.5439)



法人の沿革と節目のとき

社会福祉法人たちばな福祉会は、昭和46年に福岡市内に保育所(弥永保育園)を開設したことが始まりである。2年後の昭和48年4月、福岡県からの要請を受けて、障害者支援施設(旧重度身体障害者授産施設)小富士園を糸島市に開設した。

小富士園の開設当初は、地域住民からなかなか理解が得られず、厳しい運営を強いられていた。紆余曲折ありながらも懸命に前を向いて取り組み、40年目を迎えた節目の年に転機が訪れた。施設の改築である。

前理事長・本村幸子は掃除に厳しい人物であったため、古い施設ではあったが、あと10年はもつのではないかと思われるほど建物は綺麗だった。一方、利用者の高齢化・障害の重度化は進んだ。施設開設当初20歳で入所した利用者は60歳である。身体の動きも大きく変わる。トイレや浴室などが利用者には使いにくいものとなり、怪我などのリスクが増えていったのである。そのような事情もあり、障害者支援施設 小富士園を改築するに至った。

人のつながりを地域に還元する

長年続いてきた施設の新たな事業展開に携

わる経験は、減多にできるものではない。学ぶことも多くあり、その後のあらゆることに繋がった。

改築は、様々な規則や許可、検査の工程を経て進んでいった。多くの人との繋がりができ、それぞれのネットワークが機能し、発生した問題は迅速に解決された。その時に、ネットワークが上手く機能すれば問題は早急に解決でき、その不安やストレスから解放されるのだと思った。ここで得た経験を、これまでお世話になってきた地域の方の様々な問題解決にも役立ててもらえないだろうか。それこそが、たちばな福祉会や小富士園ができる地域への貢献活動ではないかと思いついた。そうした経緯を踏まえて立ち上げたのが、町のよろず相談所「ライフサポートセンター小富士園」である。



サポートセンター外観

町によろず相談所

ライフサポートセンターは、法人の公益事業として、糸島市の玄関口である筑前前原駅の駅前に開設した。平成27年5月17日より運営開始。賃借料や水道代などの運営費、人件費は全て法人が負担している。人員は受付で一名(専属)を設置している。

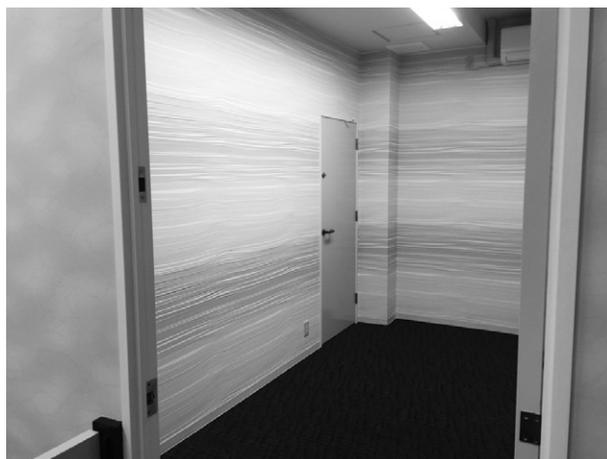
活動内容は、「町によろず相談所」である。障害の有無に関係なく、福祉、子育て、就労、住居、その他生活全般に困っている方の相談を受け付ける。目標は地域福祉の底上げである。相談を通して適切な福祉資源の利用につなげ、早期の効果的な対応は、最終的に社会保障費の圧縮にも繋がることが考えられる。

県や市からの補助金を受けないことは、相談内容を制度の枠に限定せずに対応することができるという利点がある。行政ではない民間の社会福祉法人が行うことから、税や社会保険料の滞納といった、公的機関には相談しづらい内容も相談しやすいのではないかと考えている。

平成27年4月1日施行の「生活困窮者自立支援法」施行を受けて、糸島市自立相談支援事業(所管は福祉支援課)とも連携しているが、社会福祉法人としてのフットワークの軽さを武器に、時には地域住民の立場から行政へアクションを起こしている。相談は予約制が基本であるが、要望によっては休日・夜間も開所し、相談者の問題解決に早急に対応できるよう支援を行っている。

相談の実際と問題解決の取り組み

面接担当者は、当初、相談支援研修を受けた職員の輪番としていたが、現在は職員1名と受付1名の2名の専任としている。窓口を固定することで、相談者との顔なじみの関係ができやすくなり、職員との信頼関係をより構築しやすいものにしたかったためである。



相談室

面接技法は様々ある。様々な相談の面接をしてきた上で導かれた結論は、「5W1H」に沿って話を聞いていくことが一番であることだった。そして大切なのが「ゴール」の設定である。相談者には「どうなりたいのか」「どうされたいのか」を聞いている。「ゴール」を設定することで、今自分に起きている問題は何なのか、解決のためには何が必要なのか、糸口が見えてくる。

実際、面接後の相談者は、自分の抱えている問題の本質が、当初思っていたものと違うと気づくことが多い。第三者(職員)に話し、客観的に物事を捉える相手がいることで、「自分は何になりたい(何をしたい)ために、何に困っていたのか」に気づくのである。ただし、全ての相談者がすぐにそうなるとは限らない。

また、糸口の見つけ方が難しい相談者もいる。



相談業務の一場面(母子家庭への相談支援)

そうした時は法人や施設のネットワークを活用し、相談業務に携わるすべての職員で取り組んでいる。さらに、見つけた糸口から次のステップへ向かうためには、どこで、誰と、どんな連携を取るべきなのかが見えてくる。

子どもと家庭を支える支援の充実を

障害者施設を母体とすることから、障害者の就労に関する相談も多く受けている。また、家庭に関する相談では、離婚問題やDV、借金の相談が寄せられた。その他にも、認知症の家族を抱える方、不登校やひきこもりの子どもなど、現代人の抱える様々な問題の相談を受けてきた。

様々な相談面接の中で、最も危機感を抱いているのが、子どもをめぐる福祉環境の問題である。待機児童、いじめ、貧困、虐待など、現代の子どもを取り囲む問題は多岐に渡る。子どもとその家庭に対する支援は、国にとっても最重要課題である。子どもは、今後の日本を支える重要な人材・宝であり、国全体で彼らの健全な未来を作っていくことこそ、日本の将来を築いていくことになるのではないかと。しかし、現実の子どもたちは日々怯えている。自分がいつか仲間外れにされるのではないかと、いじめの対象になってしまうのではないかと。その不安は子を持つ親も同じではないかと考えられる。

一つ提案するとすれば、「小・中学校の無料給食制度」である。給食費の未納も大きな問題となっている。児童手当は現金給付であるが、有効かつ確実に使う一策として、給食の無料化＝税金で給食を賄う、現物支給へ移行は考

えられないだろうか。これまで、子どもに関する相談を数多く受ける中で、法制度の狭間で何ら効果的なアクションを起こせなかった悔しい自分がいた。多くの子どもたちに対してできるアクションは何かと考えた末、私たち大人(納税者)にとっても、日本の将来を担う子どもたち全てを、平等に支え・救う手段の一つと思うようになった。私は今後も、社会福祉の充実を図るためにも、日本の将来を担う子どもたちのためにもできる限りのアクションを起こしていきたい。

そのためにもライフサポートセンターでの活動もしっかり行い、現代の地域で抱える問題・課題は何かをしっかり把握し、相談者に寄り添う相談所でありたいと思う。



**ライフサポートセンター
小富士園**
町のよろず相談所

<p>① 福祉の相談</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. どの福祉サービスを受けたら良いかわからない相談 2. 家族の介護に関する相談 3. 家庭介護支援に関する相談 4. 介護、介助全般の相談支援 5. 福祉全般に関する相談 	<p>④ 住居に関する相談</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. このゴミの処分の仕方の相談 2. どこに修理を頼んでよいかわからない相談 3. 日々の生活やごみの処分、修理の費用の抑える相談(価格交渉等) 4. 住居全般に関する相談
<p>② 子育ての相談</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 子育てに関する相談 2. 子どもの不登校に関する相談 3. 子どもに関する相談全般 	<p>⑤ 生活全般の相談</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 市町村への手続きの相談(申請などの) 2. 債務等の適切な処理の相談(司法書士などを紹介) 3. どこに相談したらよいかわからない相談

【お問い合わせ】

秘密厳守・お気軽にどうぞ(相談無料)
 ※福岡県糸島市前原中央2丁目2-22
 筑前前原駅北口すぐ
 TEL 092-334-1488
 FAX 092-334-1489
 E-mail life01@kofuji.or.jp

ライフサポートセンター小富士園は社会福祉法人たちばな福祉会の公益事業です。

ライフサポートセンターの紹介チラシ

福祉施設士として地域福祉を考える ～香川おもいやりネットワーク事業での取り組み～

(香川県)

社会福祉法人長尾福祉会

常務理事 森田 浩之 (老-29期、No.3986)



はじめに

社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化しており、社会福祉法人のさらなる公益的な取り組みが求められている。ここ数年のイコールフットリング論の高まりも受けて、香川県では地域における公益的な取り組み事例等について、各種別団体の協力のもと、アンケート等で意見聴取を行ってきた。

様々な意見を集約し、「社会福祉法人や施設だけが何かを頑張っても、地域全体の課題解決にはならない」という結論にたどり着いた。そこで、支援を必要とする方をトータルで支える仕組みづくりをめざし、香川県社会福祉法人経営者協議会、香川県老人福祉施設協議会、香川県民生委員児童委員協議会連合会、香川県県内社会福祉協議会連絡協議会の4団体により、香川県協働プロジェクト委員会を平成26年6月に設置した。

プロジェクト委員会では、取り組み内容の協議のみならず、県社協での事業計画の承認手続きや市町社協への連絡調整、各種別団体への働きかけ等「オール香川で取り組もう」を合言葉に、設置から10か月というスピードで、平成27年4月から「香川おもいやりネットワーク事業(以下、本事業)」をスタートさせるに至った。本

事業の運営委員会委員として関わっている立場から紹介する。

施設機能と「香川型」ネットワーク

本事業は平成28年11月現在、65法人78施設、18縣市町社協の参画で運営されている。特長として、民生委員・児童委員がプロジェクト段階から中心的に参画している点があげられる。その背景には、これまでの協議から浮かび上がってきた課題がある。

「してあげたいことはあるけれど、今の立場や枠組みの中では十分にサポートできない」

施設は、利用対象になる方にサービスは提供しているが、地域の福祉ニーズのキャッチまではできていない。民生委員・児童委員は、家庭で表出してきた課題について、共助の精神で少額の金銭の提供や物品の提供を行い対応してきた。しかし最近の複雑化する諸課題には対応しきれず、当事者や民生委員・児童委員自身も疲弊している現状が見えてきた。また、行政はニーズの把握はできて、従来の制度や既存の行政機能にしか結びつけられない状況であった。

そこでまず、お互いの機能について話し合い「知る」ことから、ネットワーク構築に向けた本事

業は始まっている。民生委員・児童委員の情報収集と共助機能、社協の諸事業やボランティアなどのネットワーク、入所施設では24時間365日稼働していることから突発的な支援には対応できることなど、それぞれの立場から「知る」ことによって解決策が見つかることも多く、連携することで多くの課題に立ち向かえることを実感できるようになった。

県内の実践事例紹介

現在香川県では、県での実践者研修会をはじめ、県内市町のネットワーク会議を開催して、個々のケース検討を行っている。

また新たなサービス(社会資源)開発も積極的に行い、社会福祉施設での総合相談窓口の設置、無料低額宿泊所、フードバンク、就労援助事業(中間的就労)、入居債務保証支援事業、子ども食堂、地域の居場所(フリースペース)づくりなどがある。その中から2つの事例を紹介する。

①祐正福祉会 介護老人保健施設「ヌーベルさんがわ」 フリースペース(子どもの居場所づくり)

認知症高齢者との交流や「地域で子育て」の実現をめざし、古民家を利用して開設した地域密着型認知症対応型デイサービスセンターに、カフェやフリースペースを併設して平成28年11月にオープンした。フリースペースには職員のほかに地域の方や退職教員等が集い、子どもの遊び支援、食事の提供、学習支援などを行っている。平成28年4月から10月まで行ったモデル事業では3歳から12歳までの延べ35名が利用している。地域の皆様と協議を重ねてこぎつけた事業であり、今後地域へどのようなカタチで還元できるか、試行錯誤の毎日が続いている。

②さぬき市社会福祉協議会

就労援助事業(中間的就労)



参加法人を対象とした実務者研修会

市内の介護老人保健施設を中間的就労の場として活用し、精神障がい者2名(夫婦)に対して3か月間就労支援と生活支援を継続的に行ってきた。

この夫婦については一時は施設での正式雇用(パート)につながったが、夫の精神疾患の症状が悪化したこと等により、妻はまだ続ける意思があったものの途中退職に至った。

その後、社会福祉協議会の生活困難者自立支援事業で関わることとなったが、今回の就労をきっかけに地域の2つの支援センターとも関わることとなり、夫婦も生活能力に応じた支援サービスを受けることにつながった。

今後の課題

近年は子どもの貧困が問題になっているが、子どもを通して見える生活課題の背景のほとんどには複合化した問題が存在する。そうしたことを踏まえると、すべての施設種別間でもっと情報共有を進めたいが、本事業はまだ、全県的に十分な理解がされていない。実態として保育、教育分野からはこの事業に参画しづらいという。小規模法人の人材確保難や制度改正への対応、また、教育委員会の立場という組織側の事情もあるが、本事業の推進に向けては必要不可欠な分野であり、時間をかけて参画の働き



ヌーベルさんがわ カフェスペース



ヌーベルさんがわ 子どもスペース

かけをしていきたい。

改めて、「香川おもいやりネットワーク事業」は、制度の狭間を埋め、また制度と制度をつなぐことで「生活のしづらさ」を少しでも解消し、明日からの生活を自立に向けて歩んでもらう事業である。筆者も会議に参加しながら感じるのだが、話し合いの中でも何らかの枠組みやルールをつくらうとしてしまう。合議体としてはもちろんルールは必要だが、そうするとまた本事業でのルールからもれてくる人、いわゆる狭間の人々が顕在化してくる。もちろんゴールはないので、個々のケース検討 → 制度や仕組みとのマッチング → サービス開発 → 評価 → 制度化への提言 → 個々のケース対応、というサイクルが回るよう、継続的にこれからも取り組んでいかなければならない。

福祉施設士として地域のために

今回のプロジェクト委員会立ち上げ時の委員長は、日本福祉施設士会の代議員や「福祉QC」全国推進委員長も務めた、社会福祉法人瑞祥会理事長の故榎村徹氏であった。榎村氏は、社会福祉施設を多数経営しながら、地域での雇用創出や地域祭り等の地域貢献を行う

一方、「違ったかたちの、社会福祉法人ならではの社会に役立つことはできないか」と常に口にされていた。社会福祉法人に対する課税の議論がわき上がった時は、「このままでは社会福祉法人は社会的に淘汰されてしまう」と危機感を常に抱き、全身全霊で本事業の創設に最期まで尽力された。

榎村氏の後を引き継ぎ、本事業創設時の委員長となったのが、元香川県福祉施設士会会長の尾崎民子氏(祐正福祉会)である。尾崎氏においても前記した「居場所」づくりの実践に積極的に取り組んでおられ、他団体への働きかけや広報活動に日々奔走している。

このように香川県では、県本部をはじめ各市町のネットワーク会議でも主体的に取り組んでいるのが福祉施設士であるといえる。会員間でも自施設の機能や地域特有の福祉課題等の情報交換で幅広い知識と気づきを得ることができている。

全国各地の福祉ネットワークでも、福祉施設士もしくは福祉施設士の勤務する法人・施設が、その中心には少なからずいるのではないか。地域福祉の推進役は福祉施設士が担うのだという自信と誇りを持って取り組んでほしいと思う。



政府が推進する「一億総活躍社会」は、国全体として少子高齢化問題に挑むものとされ、その横断的な課題として「働き方改革」が打ち出されている。方向性としては非正規雇用の待遇改善や長時間労働の是正、高齢者の就労促進が示されているが、特に最近では人材確保難を背景として、ワークライフバランスの向上や働きやすい職場づくりが注目されている。

働く人のメンタルヘルスについては、以前から取り組みの重要性が指摘されてきた。厚生労働省では、2009(平成21)年度より「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 心の耳」(<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)を開設し、啓発や理解促進に取り組んでいる。

また、福祉サービス従事者のメンタルヘルスについては、産業全体で比べてもメンタルヘルス不調者の発生率は高いことが、各種調査でも明らかにされている。以前からもいわゆる「燃え尽き症候群(バーンアウト)」として、徒労感やストレスから気力の喪失に陥る従事者の問題については認識されていた。加えて近年は、複雑多様化する利用者ニーズへの対応や、深刻な人材確保難の面からも、心身ともに健康で働き続けるための環境整備が、施設経営上の重要課題になっている。

そこで、1999(平成11)年から、「ケアする人のケア」としたプロジェクトを立ち上げ、家族や施設職員等の支援者を支える活動に取り組んできた、たんぼぼの家(奈良県)で様々な事業に関わってきた佐賀優里香氏より、ご寄稿をいただいた。

ケアする人が燃え尽きない、 辞めないケアとその現場

たんぽぽの家の市民研究

「ケアする人のケアプロジェクト」から見えてきたこと



一般社団法人 紡ぐネットワーク 理事
ケアの文化研究所 運営スタッフ

佐賀 優里香 氏

「人材不足」「高離職率」という言葉が福祉業界のあちこちから聞こえてくる。その要因の一つは超高齢社会を迎えるなかでの若年人口の相対的減少にあるだろう。人手不足のしわ寄せで、当然のことだが1人当たりの業務量が増えて体力的な負担が大きくなるだけでなく、ケアの根本である「関わり」の時間は反比例して少なくなり、ケアする人もケアされる人も精神的に消耗していく。しかし、「負担が大きい」からバーンアウトし、辞めてしまうのだろうか。

奈良県に拠点を置く「たんぽぽの家」は、「ケアに価値を置く社会づくり」を目指し、ケアをテーマに市民研究を行ってきた。介護者の苦悩は施設の中、家庭の中、福祉の中だけでは解決できない。筆者は、2010年～2016年6月まで一般財団法人たんぽぽの家に勤務し、「ケアする人のケア」プロジェクトに携わってきた。本稿では、「“ケアの社会化”が必要である」という考えに基づき実践してきた、ケアする人をケアするための学びの共有や情報発信について紹介しつつ、施設のマネジメントを担う人も最前線のスタッフも燃え尽きない職場づくりについて考察したい。

多様な人たちが集まる場所

「たんぽぽの家」は2つの法人と1つのボランティア団体の合わせて3つの組織から成り立っている。主に「一般財団法人たんぽぽの家」がア

トとケアの視点からさまざまなプロジェクトを実施し、「社会福祉法人わたぼうしの会」が社会福祉サービス(日中活動・就労支援、相談支援・生活支援など)を担っている。たんぽぽの家の運動の最初の母体が、ボランティア団体「奈良たんぽぽの会」にあり、今もおすべての活動の根底には市民運動の理念がある。多岐に亘るアートや福祉サービスなどの各プロジェクトについては、ぜひウェブサイト(<http://tanpoponoye.org/>)をご覧ください。

たんぽぽの家は福祉施設だが、利用者や職員以外の人の出入りが日常的に多い。見学者もそうだが、スタッフよりも活動歴の長いボランティア、大学の研究者や学生、アーティストや企業の人など福祉畑でない人が、必要に応じてプロジェクトに参画していたり、あるいはたんぽぽの家が依頼を受けて大学等の研究に協力したりするためである。ほかにも、県下最大級と評され



たんぽぽのスタッフ、ボランティアなど世代の違う人たちが集うカフェ

るバザーやボランティア主体の手づくり市の開催など、立場の異なる人たちが協働する機会がたくさんある。

多様な人々を受け入れる風通しのよい現場は、常に活性化していて柔軟性を保つことができ、程よく刺激も受けて視野が狭くなることを防いでくれる。社会化の反対は「密室化」である。施設や家庭でしばしば虐待が起こるのは、「ケアの密室化」によるためであるという。ケアの密室化は孤立を生み、悲劇につながる。介護者個人の責任だけを問うのではなく、組織や社会の問題として考えていくべきだろう。

「ケアする人のケアプロジェクト」について

「一般財団法人たんぽぽの家」では、1999年にプロジェクトとして「ケアする人のケアサポートシステム研究委員会」を立ち上げた。家庭で高齢者や障害児者を介護する家族、施設職員、ボランティアなどあらゆる「ケアする人」（以下、ケアラーとする）のケアをテーマに調査研究を行い、その成果をセミナーやインターネットを通して社会に発信してきた。

発信内容を端的に表現するならば「ケアの価値」である。介護保険法が成立して、介護が制度のサービス=労働として対価を支払われるようになった。しかしながら、ケアする人の多くが癒され、やりがいを見出すのは報酬の額ではない。もちろん精神的な価値や善意に胡坐をかいながら正当な報酬を支払わないのは論外だが、長続きするケアラーは、業務の大変さに勝るケアの素晴らしさ、やりがいを見出しているのも事実である。

本プロジェクトでは調査研究の成果として、ケアする人へのインタビューや研究者によるレポートなどを本にまとめ、出版してきた。近年はそれらの成果をさらに多くの人たちと共有していくため

に、①セミナー／フォーラムの開催、②ウェブサイトでの情報発信（「ケアラーズジャパン」<http://care-jp.tv/>と「HELP ON HELP」<http://helponhelp.jp/>）、③情報誌『奈良のケア』の発行を行っている（各事業の詳細はたんぽぽの家のサイトページ<http://tanpoponoye.org/carecare/>に掲載）。

ケアとは本来、お互いの存在に根ざした関わりあいであり、高い文化的精神的価値を有するものである。しかし、介護は長い間「家族がする=誰でもできる」と捉えられ、社会から未だに正しく評価されていない。法的な介護者支援も大事だが、社会の見方、個人個人の価値の転換が図られなければ、ケアする人の置かれた状況はいつまで経っても変わらないだろう。ケアする人のケアプロジェクトの最大のミッションは、ケアする人の声を社会に届けること、単なる介護介助ではない多様なケアのあり方とその価値を、多くの人に知ってもらうことなのだ。

ケアの質を高める

先程から「ケアの価値」と書いているが、具体的にはどのようなことなのか。人は誰でも少なからず「誰かの役に立ちたい」と思っているものである。ケアする人はもちろん、ケアされる人やその家族が喜んでくれることを自身の喜びに感



ケアする人を支える情報を発信しているウェブサイト「HELP ON HELP」

じ、それがやりがいとなっている。どのような職業でも、お客に喜んでもらったら嬉しいのは当たり前だが、ケアの醍醐味は人の「生きる」に直接関わり、生命そのものの力、存在を肌で感じることで、また関わりの中で生じる葛藤を通して気づきを得、自己の人間的成長のチャンスを得ることではないだろうか。

ケアが長続きする人はこのことに気付いているが、誰でもそのように感じるわけではない。非常に高い感性が必要だ。たんぽぽの家理事長の播磨靖夫は、ケアに必要な3つの要素は「感性」「教養」「技術」だと指摘している。

とりわけ大事なものは「感性」と「教養」だ。それは学問知識ではない。私たちは否応なしに生命と関わっているのだから、生命観や死生観、倫理観や哲学を持っている方がよいし、自然と身につくものでもある。別に難しく考える必要はなく、「自分が死んだらどのように見送られたいか」「死後の世界はどうなっているのか」と考えてみると、周囲の人とそのことについて語り合ってみたり、さまざまな分野の知識への興味もわいてくるはずである。

よく「利用者の立場に立って」というが、このような感性や教養がなければどうしようもない。自分の幅を広げる努力が必要なものは、ビジネスの世界も福祉の世界も同じ。むしろ福祉に携わる者こそ、自分の生き方についてももっとしっかり考えていくべきだ。認知症ケアや介助についての研修もよいが、自分の心を豊かにする学びの機会が必要ではないだろうか。

バーンアウトの理由

ケアの文化研究所主宰の森口弘美は、「バーンアウトは“働きすぎ”より、“理不尽さ”の方が引き金になるのではないか」という。ケアする人は、自分は完璧でないといけなく、強くなければい

けないと、過度な頑張りや自分を課してしまうことがある。その一方で、ケアする相手の尊厳を守ろうとすると、その人の弱さや無力さを受容し共感する必要がある。

相手の弱さを受け入れ、自分は強くなければならぬという状況は、理不尽以外の何物でもない。けれども、頑張ることは「良いこと」に見えるので、ケアする人の危機が見えてこないのだ。

辞めない、バーンアウトしないための第一歩は、葛藤する自己を認め、ケアについて振り返る機会を持つことではないかと思う。

すぐに辞めてしまうことについて

ケアの仕事に希望ややりがいを求める若者が、職場環境に失望して辞めてしまうという話を耳にすることがある。人を育てるシステムや意識がないことは、早い段階での離職につながるようだ。「育てよう」という気持ちのある上席スタッフがいるなら、新人は安心して仕事ができるしモチベーションを維持しやすいが、入ったばかりなのに一人で難しい仕事をさせられる現場もあるという。

人手不足のあまり、慌てて人を雇って失敗するケースもある。雇用したものの、ケアの仕事が合わなくて離職するという話は珍しいことではない。ケアの仕事は誰でもできるものではないし、大学等で学び資格を得たからといってすぐに仕事ができるわけではないのである。

ケアする人のエンパワメント

セミナーを開催して、参加者から感謝の言葉をいただくことがある。「自分が携わるケアの素晴らしさ、奥深さを再確認することができた」という。たとえ高い感性、教養、技術を持っていても、日々のケアの仕事のなかでさまざまな葛藤に悩

み、迷うことは当たり前だ。迷った時に、お互いに勇気づけたり確かめたりして支え合う仕組みが必要である。

職場の中だけでなく外の人と交流して初めて見えてくるものがあり、そのために私たちはセミナーや座談会などを開催してきた。近年各地で開催されている「ケアカフェ」「ケアラーズカフェ」などに参加するのも良いだろう。職場の人はもちろん職場以外の人とも、ぜひケアの価値、おもしろさを語り合っていただきたい。職場や仕事、わがままな利用者や家族に対する愚痴が出てくることもあるだろう。でも「なぜ私たちはケアし続けるのか」「問題の根本は何なのか」について議論を深めないといけない。

話したからといってその場で答えが見つかるものではない。しかし、議論することが不思議とエンパワメントにつながっていくというのが私の実感である。

「社会を変える」視点を持つ

制度に振り回される専門職や現場のスタッフ、会社で理解が得られず社会から孤立しがちな家族介護者、ケアに携わる人たちの苦悩はいつまで経っても解決しそうにないように思える。それ

を解決しようと実際に何らかの行動を起こしている人は、どのくらいいるだろうか。多くのケアする人はいつも受け身で、制度や社会に対して不平不満を言っている—もしそんな実態があるのだとしたら、これでは前に進まない。

私たちは声高に叫ぶでもなく、黙って耐え忍ぶでもなく、ただケアの素晴らしさ、おもしろさ、深さをありのままに発信している。誇りをもってケアの価値、それぞれの生命観を、社会にお互いに伝えられたらどんなに楽しいだろう。今はインターネットが普及して、誰もが声を社会に届けることができる。ぜひとも受け身で終わらず、声を上げてほしい。ケアする人なら知っている「関わり合いの尊さ」を、社会に伝えていってほしいと思う。

「ケアする人のケアプロジェクト」は、2017(平成29)年1月22日(日)に「ケアする人のケアセミナーin福島」を、郡山市のビッグパレットふくしまで開催する(主催:住友生命福祉文化財団、たんぼぼの家)。介護・介助や子育てなど、誰かを支えることに苦闘しながら乗り越えてきた人たちのこれまでをふりかえり、見えてきた希望を語り合う内容としている。(参加費無料。たんぼぼの家のサイトから申込ができる)



ケアラーズジャパントークライブの収録風景



ケアする人のケアセミナー (2014年の様子)

改正社会福祉法施行に伴う政省令の公布及び通知等の発出

11月11日、社会福祉法施行令(政令)及び社会福祉法施行規則(省令)が公布された。併せて厚生労働省は、改正社会福祉法の平成29年4月施行分に関する通知、事務連絡を発出した。なお、社会福祉充実残額の事務処理に関する正式な通知は12月中を目途に発出とされている。

厚生労働省は、都道府県・指定都市・中核市の担当者に向けて、11月28日に「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」を開催した。今後、各法人では定款変更の申請手続きを進め、経営組織の見直しをはじめとする制度改革への対応に取り組むことが求められている。

厚生労働省のホームページからはそれぞれの通知がPDFファイルでダウンロードできる。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000142657.html>

本欄では、厚生労働省から示された今後のスケジュールをはじめ、通知・事務連絡の主な内容を紹介する。

1. 社会福祉法人改革の施行スケジュール

(次頁表を参照)

2. 今回発出された主な通知・事務連絡及びポイント

【政省令の公布に関する通知】

(1) 社会福祉法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等及び経過措置に関する政令等の公布について(社援発1111第2号 局長通知)

…今回改正された政省令の趣旨及び主な内容を示したもの。(政省令の主な内容は10月号の本欄を参照ください)。

【法人認可の見直し】

(2) 「社会福祉法人の認可について」の一部改正について(雇児発1111第1号・社援発1111第4号・老発1111第2号 局長通知)

➡ 本通知は、改正法、政省令を受けて示されるもので、社会福祉法人の認可及び所轄庁による指導監督に関して「よるべき基準」として発出されるものです。

「社会福祉法人審査基準」は、改正法や政省令に沿って見直された他、以下の通り改正がされています。

◆基本財産以外の資産の運用の特例◆

以下の要件を満たす場合は、保有割合が2分の1を超えない範囲で、未公開株の保有が可能になりました。

① 社会福祉に関する調査研究を行う企業の未公開株であること

社会福祉法人改革の施行スケジュールについて

		28年度		29年度		
		11月	12月	1～3月	4～6月	7月～
関係法令改正等	11/11	○関係政令・省令公布 ○関係通知発出 (定款例・審査基準等)		○適宜Q&A発出	●施行	
	評議員会関係	○定款変更の検討 ○評議員候補者の検討 ○選任・解任委員候補者の検討	○定款変更(新評議員の選任方法等)の手続(理事会等の開催)	○評議員選任・解任委員会の開催 ○新評議員の選任	●旧評議員任期満了 新評議員の任期開始 ○新評議員による定時評議員会の開催(決算、新役員、報酬基準等)	○定時評議員会 終結時
法人	理事会関係				●旧役員任期満了 2週間空ける*	○旧役員による理事会の開催(決算、新役員等)
	会計監査人関係	○会計監査人候補者の選定 ⇒ 予備調査の実施	○予備調査の結果に基づく法人による改善		○定時評議員会による会計監査人の選任	○会計監査契約締結 ○会計監査開始
所轄庁	社会福祉充実計画関係 ※残額のある法人のみ計画作成	11/11 ○関係通知案提示	○関係通知発出	<決算見込み> ○社会福祉充実残額の試算 ↓(残額がある場合のみ) ○社会福祉充実計画(案)の検討・作成	○公認会計士・税理士による確認 ※地域公益事業を位置付ける場合には、地域協議会等の意見聴取	○定時評議員会による承認 ○所轄庁への承認申請
	定款変更等	11/28 ○全国担当者会議の開催	○定款変更認可			○充実計画承認
財務諸表等電子開示システム	地域協議会		○地域協議会の運営主体の検討、立ち上げ準備		○地域協議会の開催	
	指導監査	○監査要綱、監査ガイドラインの作成 ※ 関係団体・自治体との意見交換(10月～11月)		○監査要綱、監査ガイドライン等の発出		○所轄庁職員への研修 ○指導監査の実施
		○設計・開発		○試行運用・連携テスト	○試行運用の結果を反映	○本格稼働

※ 計算書類等を定時評議員会の日々の2週間前から備え置くことが必要のため、決算承認理事会と定時評議員会は、2週間空けて開催することが必要がある。

出典：「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」資料、厚生労働省

- ② 法人において、実証実験の場を提供する等、企業が行う社会福祉に関する調査研究に参画していること
- ③ 未公開株への抛出(額)が、法人全体の経営に与える影響が少ないことについて、公認会計士または税理士による確認を受けていること

◆役員等の条件◆

役員等の就任について以下の事項が追加されました。

- ・所轄庁退職者が評議員又は役員(理事・監事)に就任する場合、法人における自主性が尊重され、不当に関与することがないように、所轄庁においては、法人との関係において適正な退職管理を確保すること。
- ・暴力団員等の反社会的勢力の者は、評議員又は役員となることはできないこと。
- ・監事には、公認会計士または税理士を登用することが望ましいこと。

◆専門家の活用促進◆

会計監査を受けない法人の財務会計について、内部統制の向上または事務処理体制の向上に対する支援について、法人の事業規模や財務会計に係る事務態勢等に即して、公認会計士、監査法人、税理士又は税理士法人を活用することが望ましいとされました。

◆所轄庁への届出様式の変更◆

計算書類、財産目録及び附属明細書ならびに現況報告書の様式が見直されます。

また、従来示されてきた「社会福祉法人定款準則」は、本局長通知により「社会福祉法人定款例」と位置付けられました。「定款例」は、「定め方の一例」として示され、法人で任意に文言を作成することができます。ただし記載内容について厚生労働省では以下の分類をしています。

- ① 必要的記載事項 → 定款そのものの効力を発揮するために必要な事項
- ② 相対的記載事項 → 記載されなくても定款自体の効力は発揮するが、定款に定めのないままに効力が生じない事項
- ③ 任意的記載事項 → 法令に違反しない範囲で任意に記載することができる事項

(3) 「社会福祉法人の認可について」の一部改正について(雇児総発1111第1号・社援基発1111第1号・障企発1111第1号・老高発1111第1号 課長通知)

➡ 政省令の公布に伴い、「社会福祉法人審査要領」の改正内容を示したものです。

【会計処理の見直し】

- (4) 「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて」の一部改正について(雇児発1111第3号・社援発1111第5号・老発1111第6号 局長通知)
- (5) 「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の留意事項について」の一部改正について(雇児総発1111第2号・社援基発1111第2号・障障発1111第1号・

- ➡ 社会福祉法人会計基準が一部改正されたことに伴い、計算書類の様式を見直すものです。適用は改正社会福祉法の施行される平成29年4月1日からとなっていますが、財産目録については平成28年度決算から適用されることに留意が必要です。

【事務連絡】

- (6) 「社会福祉法人制度改革の施行に向けた留意事項について(経営組織の見直しについて)」の改訂について
- (7) 「社会福祉法人制度改革の施行に向けた留意事項に関するFAQ」の改訂について
- (8) 「社会福祉法人制度改革の施行に伴う定款変更に係る事務の取り扱いについて」
- (9) 「社会福祉充実計画の承認等に係る事務処理基準(案)について」

- ➡ 関連する事務連絡は、改正社会福祉法の平成29年4月施行に合わせた諸規定の解釈や適用についてまとめたものです。項目別に整理された説明の他、Q&A形式により説明をしています。これらは6月20日付事務連絡の改訂も含まれており、最新の内容を確認する必要があります。評議員・評議員会、理事、監事の権限等については次頁図の通りです。

(8) 「定款変更に係る事務の取り扱いについて」は、定款変更手続きに係る内容が含まれています。法人で検討すべき事項として、租税特別措置法第40条の特例の適用*を受けるためには、定款に所定の事項を規定しておくことが必要になります。具体的には、評議員の定数、評議員会の決議事項の拡大、役員の資格にかかる制限の拡大などがあり、適用を受けるかどうかは各法人の判断とされています。

*租税特別措置法第40条の特例について

個人が法人に土地、建物などの財産を寄附(贈与または遺贈)した場合、寄附時の時価で譲渡があったとみなされ、個人がその財産を取得した時から法人に寄附する時までの値上がり益があると、寄附した個人は所得税の課税対象となります。ただし、社会福祉法人を含む公益法人等への寄附は、法人が一定の要件を満たし、国税庁長官の非課税の承認を受けたときは、所得税が非課税になる特例があります。

(9) 「事務処理基準(案)」には、社会福祉充実残額の計算方法に関する内容が示されています。

これまで示されてきた、社会福祉充実計画の策定の前提として算定が求められている社会福祉充実残額の式や、控除の対象となる財産等が示されています。今後、平成28年度中に構築予定の「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」において、計算を簡易に行うための入力シートが組み込まれる予定です。また、法人の自

己資金比率など各種係数は、現在行われている調査研究の結果を踏まえて最終的に決定されます。

算定の結果、社会福祉充実残額がマイナスか、1万円未満である場合は、社会福祉充実計画の策定は不要とされています。また、社会福祉充実計画の策定にかかる費用（原案の作成、地域協議会等からの意見聴取、公認会計士・税理士等からの意見聴取、評議員会の承認等）が、社会福祉充実残額を上回ることが明らかな場合は、計画を策定しないことができます。なお、これらの事務処理基準は現時点では（案）ですが、正式な通知の発出に向けて、12月14日より行政手続法に基づく意見募集（パブリックコメント）が始まりました。以下URLから見るすることができます。

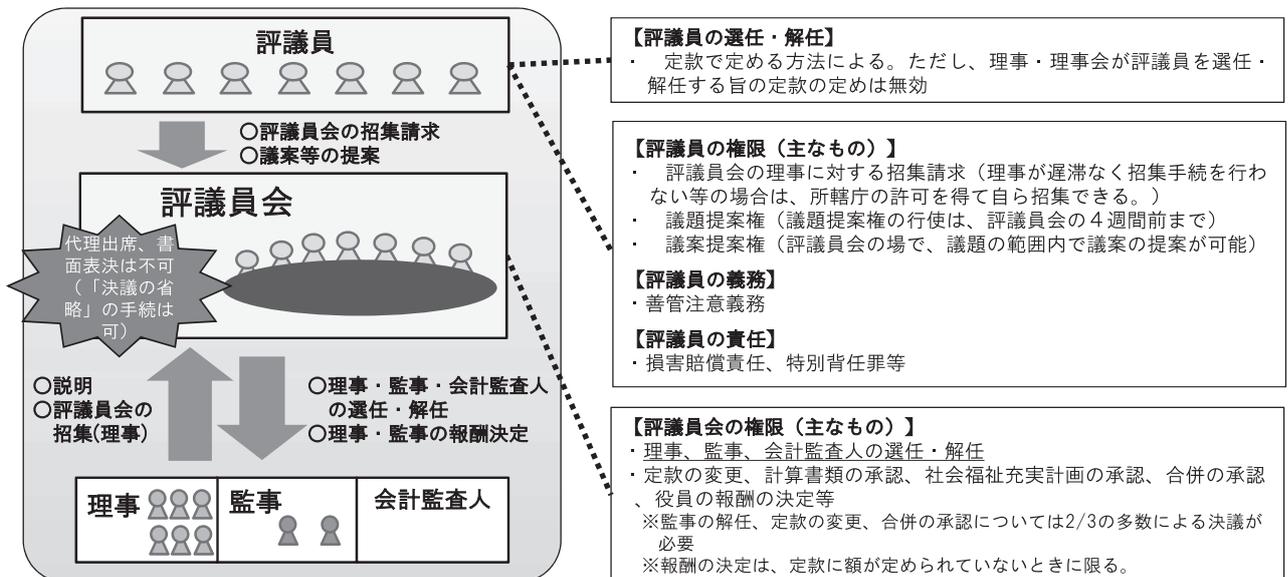
<http://search.e-gov.go.jp/servlet/Public>

【案件番号495160311】「社会福祉法第55条の2の規定に基づく社会福祉充実計画の承認等について（案）」に対する意見の募集について

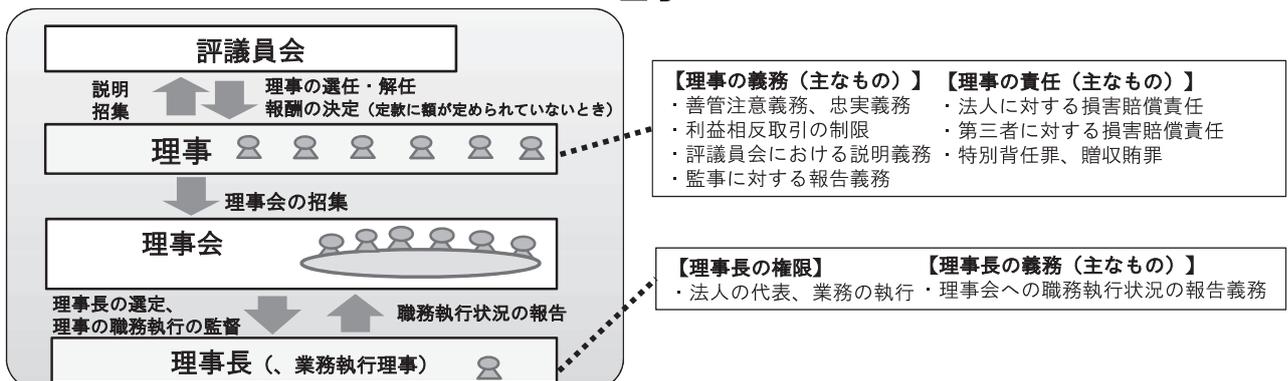
評議員・評議員会、理事、監事について

出典：「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」（平成28年11月28日）資料、厚生労働省

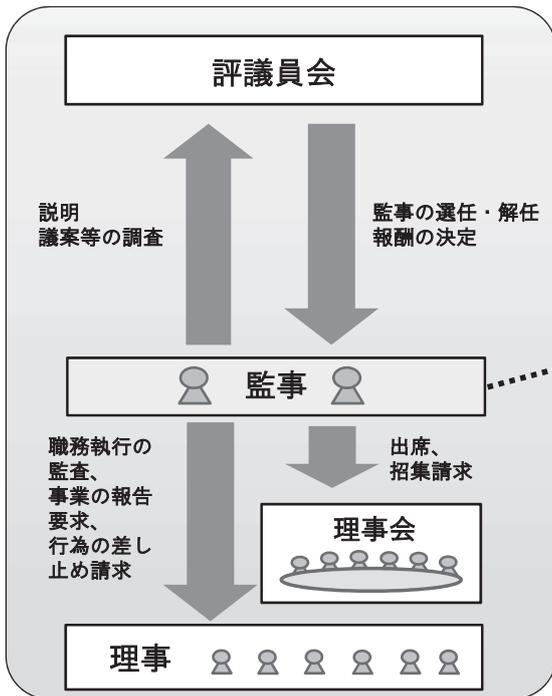
評議員・評議員会



理事



監事



【監事の権限（主なもの）】

- ・ 理事の職務執行の監査、監査報告の作成
- ・ 計算書類等の監査
- ・ 事業の報告要求（理事、職員に対し）、業務・財産の状況調査
- ・ 理事会の招集請求
- ・ 理事の行為の差し止め請求（法人に著しい損害が生ずるおそれがあるとき）
- ・ 会計監査人の解任

【監事の義務（主なもの）】

- ・ 善管注意義務（→理事と同じ）
- ・ 理事会への出席義務
- ・ 理事会への報告義務（理事の不正行為又はそのおそれ、法令・定款違反、著しく不当な事実があるとき）
- ・ 評議員会の議案等の調査・報告義務（報告義務については法令・定款違反又は著しく不当な事項がある場合）
- ・ 評議員会における説明義務（→理事と同じ）

【監事の責任】

- ・ 損害賠償責任、刑事罰等、いずれも理事と同じ。

新刊『改訂増補 社会福祉法改正のポイント これからの社会福祉法人経営のために』のご案内

本書は、平成28年4月に刊行した『社会福祉法改正のポイント』を、その後11月に公布・発出された政省令や通知類を反映させながら大幅に改訂増補したものです。社会福祉法人制度改革を前向きにとらえ、今後の法人経営に活かしていくための参考資料としてご活用ください。

- 全国社会福祉法人経営者協議会 編
- 平成28年12月 刊行
- 全国社会福祉協議会 発行
- B5判 314頁
- 本体2,200円(税別)

※注文は、お近くの書店・全社協出版部受注センター(下記)まで
 電話 049-257-1080 Fax 049-257-3111
 電子メール zenshakyo-s@shakyo.or.jp



DSWI スクエア

中国・四国ブロックセミナー島根大会 開催報告

中国・四国ブロック福祉施設士会、島根県福祉施設士会は、10月5日(水)・6日(木)、島根県出雲市内の出雲ロイヤルホテル他視察地二か所において中国・四国ブロックセミナーが開催し、定員50名を上回る61名が参加した。

テーマは「地域に根ざした福祉施設士となるために求められること」とし、地域のニーズに合った福祉サービスの提供や人材育成について、会員相互で学びあいながら交流を深める。また、地域の歴史や文化的・歴史的な社会資源から地域の特性を学び、各会員が地域に対する思いや実践活動を改めて見直すとともに、福祉施設士としての将来の展望を図ることを趣旨とした。各プログラムの概要について報告する。

はじめに、日本福祉施設士会高橋紘会長が「福祉施設士40年に思う」と題した基調報告を行った。昭和51年に「福祉施設士」資格が創設されてから本年度で40年となる。近年の福祉施設長専門講座受講者数の減少や日本福祉施設士会入会者の減少にどのように対応したらよいか、問題提起が行われた。従来、資格を取得、本会に所属していることにより、対外的に「福祉施設士」の資質が判断される状態を作り出す努力をしてきたが、これからは資格の重みより個人の力量・業績による評価が強調される。高橋会長は、「魅力のある会・誇れる資格にすることができるのは私たち福祉施設士自身である」と呼びかけた。

その後、^{まくせのやしる}万九千社・^{たちむしじんじゃ}立虫神社宮司の錦田剛志氏による「神々の祭りと奉仕の起源～日本神

話に学ぶ日本型経営の理想～」をテーマに講演を行った。万九千社の由緒は、神在月(旧暦10月)に、全国から参集した八百万神が最後にお立ち寄りになり神宴(直会)を催して各地へ旅立つと伝えられている。八百万神はそれぞれの特性・個性・特技等を生かすべく役割を分担し、



錦田 剛志氏の講演に聴き入る参加者

その役目を各々の神が精一杯果たし、皆で心を一つに合わせる。その力が皆の役に立つとき、喜びが生まれる。自分だけが良くなるのではなく、皆が良くなる。錦田氏は、この心こそがまさしく「相仕合わせ(幸せ)」であると、日本神話を題材に話された。

続けて参画型のセミナーとして、実践発表・グループ討議・グループ発表を行った。実践発表は、鳥根県福祉施設士会の竹内寛和会長、西原慎治副会長より行い、その後のグループ討議では、福祉職場での経験年数・職歴年数ごとに9つのグループに分かれ、「各法人(施設)における、地域に根ざす取り組みと今抱えている課題や今後の展望について」意見を交え、全体での発表を行った。

セミナー2日目は視察研修として、「平成の大遷宮」が60年ぶりに行われ、御本殿が美しく清新な容姿に蘇った出雲大社を訪れ、御祈祷・

正式参拝を行い、中四国ブロックの更なる発展を祈願した。その後、出雲大社とほぼ同一敷地内において、0歳から100歳まで共生する社会福祉法人あすなろ会を訪れ、視察研修を行った。30年以上の伝統のあるあすなろ保育園・あすなろ第2保育園の年長児によるマーチングバンドの演奏を最後に、大会を終了した。

(文責:鳥根県福祉施設士会会長 竹内寛和)



グループ討議

東北ブロックセミナー宮城大会 開催報告

東北ブロック福祉施設士会・宮城県福祉施設士会は、10月12日(水)・13日(木)、仙台ガーデンパレスにて東北ブロックセミナーを開催し、東北6県から98名かが参加した。「変革を見据えて～これからの福祉施設の役割と施設長像を考える～」をテーマに実施された、各プログラムの概況を報告する。

1日目は、宮城県福祉施設士会庄司英子会長の主催者挨拶、宮城県社会福祉協議会鈴木隆一会長ならびに仙台市社会福祉協議会山浦正井会長からの来賓挨拶に続き、東北ブロック福祉施設士会村上耕治会長から、「福祉施設士40年に思う」と題した基調報告を行った。終了後、会場より「福祉施設士の国家資格化」、

「後継者育成、資格認知の向上」、「社会福祉法人制度改革」等の意見があり、村上会長との意見交換を行った。

続いて、綱川労務管理センターの綱川晃弘所長より「法人としての福祉施設長の役割」をテーマに、講演を行った。綱川氏は、全社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告を引用

しながら、福祉施設の経営管理の責任者の姿を示し、福祉施設長の早期選抜の必要性や人材育成の側面をもつ「配置・活用」、これからの福祉施設長の任用について、職員側から見たキャリア形成も踏まえながら説明を行った。

その後、社会福祉法人江東園ケアセンターつばき杉啓以子施設長から、「職員教育のあり方」をテーマに、講演を行った。まず、江東園での職員の確保・定着・育成の取り組み紹介があり、参加者間で課題を共有し、参加者一人ひとりがアクションプランを作成する演習を続けて行った。杉氏は、情報の公開と共有を積極的に行い、社会の大きな変革に備えていかなければ、社会福祉法人が潰れてしまうと指摘した。参加者間での活発な意見交換と、様々なアイデアを生み出す参加型のプログラムは、大変有意

義なものとなった。

セミナー2日目は、NHK仙台放送局後藤浩孝チーフ・プロデューサーから、「認知症・行方不明者1万人の衝撃」をテーマに、講演を行った。認知症やその疑いがあり、徘徊などで行方不明となって警察に届けられた人は、年間延べ1万2,208人で、前年より1,400人あまり増加している(2015年、警察庁調べ)。認知症高齢者は全国で520万人と推計(2015年)され、2025年には700万人に達する見込みとなっている。これから私たち(家族、施設等)ができることについてポイントが示され、また「徘徊」という言葉についても、偏見を助長するおそれがあることから、どのように扱うか考える必要があるとの指摘があった。

(文責：宮城県福祉施設士会事務局)



参加者からの質問と意見交換



セミナー講演の様子

関東甲信越静岡ブロックセミナー群馬大会 開催報告

第29回日本福祉施設士会関東甲信越静岡ブロックセミナーが、10月18日(火)・19日(水)に高崎ビューホテルで開催され、120名が参加した。

今回のテーマは「人が育ち、社会が求める組織作り」であり、講演と実践報告で構成されている。各プログラムの概要を紹介する。

基調報告に続いて、福祉新聞社の松寿庶

代表取締役社長による、「これからの社会福祉

法人と福祉施設士に期待する事」をテーマに講演を行った。松寿氏は、社会福祉施設・法人をめぐる動向を年表形式で説明し、戦後の高度経済成長のひずみに対する昭和46年以後の施策を中心に話が進められた。週40時間労働の実施や職員の腰痛予防対策から始まった近代化機器展(国際福祉機器展の前身)の開催、昭和51年の福祉施設士講座の創設等の説明がされた。なかでも、施設や施設長の質を向上させていきたいという強い意志を持った施設長が自費で集まり、自分たちのレポートを紹介しあうことから始まった施設士講座創設期の意気込み、強いリーダーシップの必要性を再認識させられた。

続いて、ひばり保育園星野むつ美園長(保育分野)、誠光荘真下宗司施設長(障害分野)、

清流の郷村上忠明施設長(高齢分野)からの実践報告が行われた。

セミナー2日目は、群馬県社会福祉協議会施設福祉課の鈴木伸明氏より、群馬県の災害福祉ネットワークの現状報告があった。そこでは緊急時に備えたイメージ作りの重要性が示され、群馬県では11月中には訓練を開始することが報告された。

その後、富岡製糸場世界遺産伝道師協会の町田睦氏より「世界遺産富岡製糸場と絹産業遺産群」をテーマに講演を行った。明治以降、富岡製糸場を中心とした文化がつけられるなかで、地域と文化の繋がり、人と地域の繋がり、世界への影響力が遺産価値をたかめていった事がよく理解できる内容であった。

(文責：群馬県福祉施設士会 土屋正人)



松寿 庶氏



町田 睦氏

近畿ブロックセミナー和歌山大会 開催報告

第27回近畿ブロックセミナーが、11月11日(金)・12日(土)に和歌山県白浜町の白浜温泉古賀の井リゾート&スパで開催され、52名が参加した。

テーマは「福祉施設士の使命」である。3本の講演の概要を中心に紹介する。

講演1では、和歌山県田辺市龍神村の郷土史家である小久保健氏により、「太平洋戦争末

期、龍神村にB29が墜落～米兵の慰霊、遺族との対面～」をテーマに、講演と映画「轟音」の

上映が行われた。昭和20年5月5日に起きた同地区への墜落事故により、B29搭乗兵11名のうち7人が死亡した。住民は、敵国の兵士であったにも関わらず、事故現場から遺体を探してひそかに埋葬し、木製の十字架を建てて供養したのである。小久保氏は、「墜落時、米兵の亡骸に石を投げた」という幼少時の体験の懺悔の意味を込めて関係者から証言を集め、史料を調査して次の世代に伝えることをライフワークとした。後に米兵の遺族と面会、謝罪することで「少しかけ救われた……」と話し、参加者は戦争の惨めさと平和の尊さを学んだ。

講演2は、横山勝司法書士が登壇し、「成年後見制度の現状と課題」をテーマとした。従来の禁治産制度に代わって平成12年より成年後見制度が開始して16年を迎える。社会に浸透しているか・活用されているか・真にサービスを必要とする人のために使われているか等、近年の実例を参考に紹介しながら説明が行われた。実際には、後見人の認識不足や不誠実さにより、裁判所から後見人の解任や預金封鎖と

いう厳しい処分が下されるケースもある。福祉サービス利用者の権利を護る福祉施設長として制度を深く学ぶ必要性を感じる内容となった。

講演3では、和歌山つくし会・つくし医療・福祉センターの紀平省吾小児科部長より、「トラウマ・インフォームド・ケア」をテーマとした講演が行われた。トラウマとは、個人が持っている対処法では対応できないような圧倒的な体験によって被る心理的ストレス(心的外傷)のことであり、トラウマを起こす原因として戦争や災害、虐待や大病等があげられる。トラウマ体験の蓄積は、身体・精神疾患のリスクを高め、再体験・回避・過覚醒・かい離等の病態がある。治療には、心理教育・薬物療法・認知行動療法等がある。さらにミニ演習として参加者は、ガミュート(手の甲の小指と薬指の間の骨)を軽くたたきながら気分を落ち着ける療法の一部を体験した。乳幼児から高齢者までを問わず、利用者アセスメントにおける心理的ストレスチェックの重要性を学ぶ時間となった。

(文責:和歌山県福祉施設士会会長 杉本憲彦)



小久保 健氏講演と映画「轟音」の上映



横山 勝氏の講演では成年後見の実例が紹介された



紀平 省吾氏のミニ演習

第9回中国・四国ブロック福祉改善活動発表 香川大会 開催報告

9月8日(木)、香川県社会福祉総合センターにおいて、第9回中国・四国ブロック福祉改善活動発表大会が開催され、90名が参加した。今回はブロック内の6施設からの発表があり、審査結果は以下のとおりであった。利用者サービスの改善だけでなく、職場での業務効率の向上や職員の能力向上、発生した問題の解決、といったさまざまな場面における改善活動の発表は大変参考になり、参加者は各発表に聞き入っていた。

(文責:香川県福祉施設士会会長 森田浩之)



表彰式の様子

賞	施設名(県名)「サークル名」 「発表テーマ」
最優秀賞	介護老人保健施設 ヌーベルさんがわ(香川県)「お助けマン」 「私の願いを叶えて…～お家に帰ろう!～ご利用者様・ご家族・職員満足を目指して」
優秀賞	グループホーム きららの里(山口県)「湯 ^ゆ ったり ほん ^{わか} 和家」 「いこうやあ～ 買い物へ」
同	就労継続支援B型事業所 カトレア(高知県) 「利用者のやりがいと工賃向上を目指した業務改善について」
奨励賞	デイサービス やすらぎの里別府(島根県) 「明るく元気な職場づくりへの取り組み ～「職員満足」が「利用者満足」の源泉～」
同	ケアハウス サンリッチ屋島(香川県)「チーム進撃!」 「入浴におけるスキルアップを目指して」
同	さくら荘デイサービスセンター(香川県)「いやし」 「一日を穏やかに過ごしてもらおう」

あんてな

日本福祉施設士会 10～11月の活動報告

日付	内容
10月6日(木)	「全社協福祉懇談会」(全社協事業)
11月21日(月)～22日(火)	第27回「福祉QC」全国発表大会

活動報告

「全社協福祉懇談会」

全国社会福祉協議会は、10月6日(木)、全社協・灘尾ホールにおいて、「ともに生きる豊かな福祉社会をめざして」のテーマのもと、今年で第2回目となる「全社協福祉懇談会」を開催した。古屋範子厚生労働副大臣をはじめ、41名の国会議員、厚生労働省関係部局長、学識経験者の来賓に臨席いただき、都道府県・指定都市社会福祉協議会、各種別協議会関係者、福祉関係団体の役員等、300名の福祉関係者が参集し、要望・提言、懇談を行った。本会からは、高橋紘会長をはじめ、岡田好清、村上耕治、古谷田紀夫の副会長3名が出席した。

本懇談会は、少子高齢化、人口減少社会が急進し、福祉ニーズが多様化・増大する中で、一億総活躍社会の実現に向けた今日的な社会福祉政策のあり方について、幅広く意見交換を行うとともに、わが国の社会福祉の増進のためにも福祉活動に取り組んでいくことを目的に、全社協が都道府県・指定都市社協、種別協議会等、関係団体に呼びかけて開催したものである。

全社協の斎藤十朗会長は、開会挨拶のなかで、「社会福祉法人は、経営の透明性を高めることは当然のことであり、また、社会福祉充実

残高のあるなしに関わらず公益的な事業に取り組む必要がある」と指摘し、また、「社会福祉法人に対する課税の問題を筆頭に、イコールフットリングの波が押し寄せているが、我々自身がしっかりと理論武装していくとともに、今日お集まりの先生方にもご支援いただきたい」と述べた。

来賓挨拶では、橋本岳厚生労働副大臣、社会福祉推進議員連盟会長衛藤晟一参議院議員、前厚生労働大臣田村憲久衆議院議員から、それぞれ社会福祉の増進のために取り組んでいく旨のご発言をいただいた。

懇談会を通して、『全社協福祉ビジョン2011』が謳う「ともに生きる豊かな福祉社会」をめざすには、福祉基盤のさらなる拡充とともに、社会福祉関係の一層の連携・協働が必要であり、日本の福祉向上に向けて、想いを新たに、力を尽くしていことを確認した。



会場の様子

第27回「福祉QC」全国発表大会

11月21日、22日の2日間、第27回「福祉QC」全国発表大会を開催し、全国から集まった34サークルの発表者・見学者を合わせて143名が参加した。

1日目は、開会式に続いてのオープニング発表として、「福祉QC」全国推進委員の藤本マチ子氏(福島県・社会福祉法人郡山清和救護園)から、「福祉施設士行動原則」に基づく実践事例として、「中間的就労支援事業」の発表を行った。藤本氏は、事業に取り組むことで、地域で福祉サービスを必要としている方が多くいることに気づき、既存の福祉施設の枠を超えた取り組みによって社会からの期待に応えていくことができると説明した。そして、福祉施設長として職員と情報を共有して同じ価値観のもとに取り組んでいくことの重要性についても述べた。

その後参加者は4会場に分かれて、各職場の福祉サービスの質の向上や課題解決に向けてQC手法を用いて取り組んだ事例発表を行い、日本福祉施設士会「福祉QC」全国推進委員による講評が行われた。

2日目は、各会場で選定された「優秀賞」を受賞した4サークルが全体発表を行い、参加全サークルと推進委員、外部講師による投票の結果、発表者2名による軽妙なやりとりでプレゼンテーションを行った福島県の養護老人ホーム

「希望ヶ丘ホーム」のひまわりサークルが、最優秀賞を受賞した。参加及び各賞の受賞施設・サークルの一覧は、別表の通りである。

全体講評を行った一般財団法人 日本科学技術連盟嘱託・QCサークル関東支部世話人の羽田源太郎氏は、日頃から仕事の質を上げるための視点を持ち続けることと、QCの手法は論理的に物事をとらえ、順序立てた説明をする力を高める訓練でもあることの2点を挙げ、参加者の取り組みのさらなる発展に期待を寄せた。



羽田 源太郎氏による全体講評



最優秀を受賞した希望ヶ丘ホームの発表



表彰式で高橋会長より賞状を授与する

第27回「福祉QC」全国発表大会 事例発表施設一覧

	県名	法人名	施設名	サークル名	テーマ(内容)	出場回数
★優秀賞	北海道	黒松内つくし園	黒松内つくし園	つくしんぼ	あいさつをしよう	15
	青森県	わかば会	おうよう園	カサブランカ	下処理マニュアルの作成	18
★敢闘賞	宮城県	宮城県社会福祉協議会	宮城県船形コロニーおおくら園	ハートフル	機能訓練で転倒予防!!	初
	秋田県	県北報公会	吉野更生園	みつくすジュース	ゴミの片付け方を見直そう	2
★優秀賞	福島県	郡山清和救護会	郡山せいわ園	ハッピークローバー	大丈夫?あなたの言葉づかい～職場の自浄能力を高めよう～	25
★最優秀賞	福島県	郡山清和救護園	希望ヶ丘ホーム	ひまわり	むせり・むせり・パーイバイ～ゆっくよく噛んで♪～	8
敢闘賞	福島県	とやの福祉会	鳥川保育園	とりか WA で和み TIME	『和みのひととき』～絵本で親子の触れ合い、語り合いを～	10
	埼玉県	愛の泉	愛の泉 デイサービスセンター	おしまり	デイサービスの事故件数を減らす(デイサービスのホールにおけるご利用者の転倒事故件数を減らす)	10
敢闘賞	埼玉県	愛の泉	デイサービス あいせん	ほほえみサークル	お年寄りと子供たちが楽しく触れ合えるデイルームにしよう!	2
	埼玉県	愛の泉	愛泉乳児園	つくしんぼサークル	愛泉乳児園における幼児食を食べるとき、食具の上手に使えない児を減らそう	26
敢闘賞	埼玉県	愛の泉	愛泉寮	はくもくれん	小学生児童における登下校時の忘れ物回数を少なくしよう(NSちゃんの忘れ物回数を少なくしよう)	19
	千葉県	太陽会	めぐみの里	7代目QCブラザーズ	ヒヤリハットを増やして事故を減らそう	7
	千葉県	心友会	しいのみ園	and サークル	『記録を残そう』～より良い支援を目指して～	初
	東京都	至誠学舎立川	至誠第二保育園	防災お助けガールズ	非常時のアレルギー除去食対応～除去食対応の出来ない職員を減らそう～	17
優良賞	東京都	至誠学舎立川	至誠いしだ保育園	だっこあら	モンテッソーリ活動の環境を見直そう!!	4
	東京都	永明会	いなぎ苑	ゆうき	自信のある食事を提供しよう	10
	東京都	至誠学舎立川	万願寺保育園	キラキラ	モンテッソーリの環境準備を効率的に行おう	10
敢闘賞	東京都	江東園	リバーサイドグリーン	クックレンジャー	ムースづくりを工夫しよう!～ムース食もおいしく食べてもらうために～	初
敢闘賞	神奈川県	清正会	グリーンサイド清盛	ふれあい	介護事故防止研究会以外の職員のヒヤリハット提出数を増やそう	13
	長野県	博仁会	川上保育園	ハウレンソウ	園内で起こるミスをなくそう～荷物の入れ間違い 伝達ミスなど～	19
敢闘賞	長野県	博人会	桜グループホーム	チェリースマイル	下剤の使用量を減らそう!～自然排便でスッキリ～	4
敢闘賞	長野県	博仁会	博仁会桜荘	かすみ草	フットケア～水虫を減らそう～	21
	愛知県	愛光園	あいおい刈谷	スマイル介護おもてなし隊	「支援以外の場面でもっと話を聞いて欲しい」という苦情を0件に減らす	初
敢闘賞	愛知県	福寿園	武豊福寿園	PY(パーフェクトやっくん)	利用者の不安が取り除けていない	6
	愛知県	福寿園	田原福寿園	幸せりんごとみかんの木	転倒・転落事故を防ごう!～車椅子からの事故、見逃していませんか?～	13
★優良賞	愛知県	福寿園	東海福寿園 デイサービスセンター	桜道 中ノ池	不穏行動の利用者への対応	9
優秀賞	香川県	瑞祥会	湊荘	24Hサポート隊	24Hシートを使ってスムーズな記録をしよう	25
★優良賞	香川県	祐正福祉会	スーベルさんがわ	こんぶ	口からはじめる健口生活～ムセのない心地よい食事を目指して～	11
	愛媛県	宇和島福祉協会	豊正園	集团的自由権	利用者の選択の機会を増やそう!	8
敢闘賞	福岡県	ゆうかり学園	ゆうかり医療 療育センター	POST300	見て、知って、解ってくれたら、POSTまで	5
	福岡県	ゆうかり学園	ゆうかり医療 療育センター	まごころ届け隊	ムセを少なくするために	5
敢闘賞	熊本県	志友会	くまもと芦北療育 医療センター	ひよこクラブ	適切な食器洗浄を求めて	15
優良賞	熊本県	北斗会	星光園	スマイル☆スターズ	フラットの削減に向けて	初
敢闘賞	大分県	みのり村	ワークセンター「誠」	TEAM「誠」	選んでいただける事業所であるために	初

各賞の選考基準は次の通り。優秀賞：各会場で講師者の評価が最も高かった発表。優良賞：優秀賞に次いで評価の高かった発表。

敢闘賞：優秀賞、優良賞以外でテーマに普遍性のあるものや実効性があると認められた発表。★は、参加者の投票によって選ばれた「感動賞」受賞サークル。

第42期福祉施設長専門講座受講生募集のご案内

全社協・中央福祉学院は、第42期の福祉施設長専門講座の受講者募集を開始しました。本講座は、社会福祉施設長を対象に、施設経営に求められる専門知識や管理能力などをテキストや面接授業(スクーリング)を通して学習し、実践能力を高めることを目的としています。

通信学習の内容は、①社会福祉施設の経営管理、②社会福祉施設のサービス管理、③地域における社会福祉施設の役割と公益的取組、の3分野を中心にレポートに取り組んでいきます。面接授業(スクーリング)は、2回、各4日間ずつ出席いただきます。

本講座の修了者には、全社協会長から「福祉施設士」の称号が授与され、「日本福祉施設士会」への加入資格が得られます。

社会福祉法人制度改革を受けて法人・福祉施設の経営にはより高度な力量の発揮が求められます。社会福祉施設長として求められる専門性を発揮し、地域の生活課題・福祉課題に取り組んでいくことが期待されます。皆様のご受講をお待ちしております。

受講期間：平成29年4月1日～平成30年3月31日

定員：200名

受講料：205,700円(税込)

受講対象：社会福祉施設長(管理者)または理事長・理事等であって、社会福祉事業経験が1年以上あり、さらに次のいずれかに該当する方

①中央福祉学院が実施する「社会福祉施設長資格認定講習課程」を修了した方

②社会福祉主事(3科目主事を除く)、保育士、社会福祉士、介護福祉士、医師、理学療法士、作業療法士、看護師、精神保健福祉士、介護支援専門員資格のいずれかを有する方

③上記①②以外の方であって、2年以上施設長の職にある方

※社会福祉施設長(管理者)または理事長・理事以外の役職の方は、受講者が施設長相当の業務を担当していること等について代表者名による証明書をご提出いただきます。

面接授業(スクーリング)日程

第1回 平成29年6月17日(土)から20日(火)まで

第2回 平成30年2月17日(土)から20日(火)まで

会場はいつでもロフォス湘南(神奈川県葉山町)

申込方法：下記の中央福祉学院ホームページより申込用紙をダウンロードのうえ、必要書類を郵送してください。

申込締切：平成29年2月15日(水)

【受講案内・申込書のダウンロードはこちら】

<http://www.gakuin.gr.jp/training/course303.html>

第42期福祉施設長専門講座の受講を推進しましょう



日本福祉施設士会 会長 高橋 紘

全社協・中央福祉学院が実施する「福祉施設長専門講座」の受講申し込みの受け付けが、12月から始まりました。会報本号と前後して、各会員施設に宛ても受講案内をお送りしているところです。

これまでも本会では、本講座の受講勧奨を呼びかけて参りました。また、法人内の施設長のキャリアパスに本講座の受講・修了を位置づけている社会福祉法人も少なくありません。その上で改めて、以下情勢を踏まえながら、本講座の受講者増進に向けて会員諸氏のご協力を賜りますようお願いをいたします。

改正社会福祉法の平成29年4月施行を控え、法人の理事としても力の発揮が期待される福祉施設長の経営管理能力が、今ほど問われていることは無いといっても過言ではありません。

法改正の中心的内容は社会福祉法人制度改革です。改革の推進は理事長を中心とする法人経営者が取り組むことはもちろんですが、利用者・職員・地域に身近な立場で先頭をきって業務を執行し、牽引役となるのは福祉施設長です。その意味で改革の成否は、現場の福祉施設長一人ひとりの双肩にかかっているといえます。

福祉施設長の経営管理能力を高め、現場の力を底上げするために全社協が施設種別を横断して設置した唯一のコースが、「福祉施設長専門講座」です。時代に合わせたカリキュラムや教材等の改善を行いながら、次回で42年目を迎える歴史ある講座です。

多くの地域で社会福祉法人が地域からの期待に応え、福祉サービスの質の向上と地域福祉の向上に資するためには、福祉施設士のなお一層の増進を図る必要があります。

改めて、本講座の受講を法人内外に広めていただき、国民の期待に応える社会福祉法人・福祉施設、福祉施設士としての存在を、実践と実績で示していきますよう、会員諸氏のご協力を重ねてお願いいたします。

日 程	予 定 事 業
1月30日(月)～31日(火)	施設長実学講座(第5回)「法務課題とリスクマネジメント」 (全社協・会議室)
2月16日(木)～17日(金)	東海・北陸ブロックセミナー福井大会 (福井県福井市・ホテル リバージュ アケボノ)

<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

社会福祉法人制度改革は、11月11日に関連の政省令・通知が示され、各法人では平成29年4月に向けて定款変更をはじめとした対応が急ピッチで進められていることと思います。今回の社会福祉法人制度改革は、「国民に対する説明責任を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底する」(厚生労働省資料より)ものとされており、様々な見直しも、「見える・説明できる」ものにしていくことが求められています。

「論点・福祉施設長」では、20年以上に渡り保育の現場や国、自治体を取材してきた吉田正幸氏にインタビューを行いました。「最も懸念していることは、危機感の乏しさです」というご指摘が重みをもちます。目を背けたいくなるような状況や将来予測であってもそこから逃げず、ではどうするかという発想に転換し、行動に移せるかどうかが問われていると感じました。

「特集」は、地域貢献や公益的取組をキーワードにしながらい会員による実践を紹介しました。ひとつは法人単独の、もうひとつは県内全体を巻き込んだの取り組みです。どちらの方法であっても底に流れているのは、地域への熱い思いであろうと思います。また、それまでの法人の事業と異なる分野に目を向けることで、より大きな問題が浮き彫りになったり、複数機関での連携が意識されるようになっていく過程は興味深く、地域福祉を進める上での醍醐味ともいえます。

福祉施設士 12月号

平成28年12月15日発行 通巻317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>

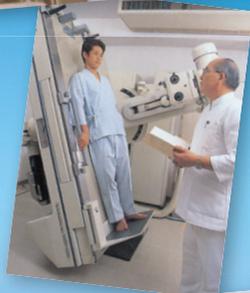
ソウェルクラブ
Sowel
CLUB

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