



発行：日本福祉施設士会
<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

福祉施設士321号 平成29年8月15日発行(偶数月15日発行)

2017
08
August

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

社会福祉法人における
人材確保・人材育成について



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29年3月現在、全国で約5,300名の有資格者がいます。

② 「リーダー・躍動！」

改正社会福祉法の本格施行と福祉施設士の役割と専門性とは！

社会福祉法人幸仁会 比謝川の里 施設長 玉城 政

⑥ 福祉施設士のめざすもの

社会福祉施設経営に携わった15年で得た経験

社会福祉法人正仁会 特別養護老人ホームなごみの郷 業務執行理事／施設長
松林 克典

⑩ 特集「社会福祉法人における人材確保・人材育成について」

『介護』って幸せを見つける仕事 - 中高生への福祉職場紹介事業 -

社会福祉法人永光会 特別養護老人ホーム永光荘 施設長 村上 忠明

法人理念をもとにした行動指針と人材育成

社会福祉法人きたば会 橋本 顕嗣

⑳ 誌上講座 平成29年度 施設長実学講座(第1回) 「災害対策と福祉施設長の危機管理マネジメント」 導入講義より

「社会福祉施設における災害対策と役割」

災害福祉広域支援ネットワーク・サンダーバード理事・支部会長 野田 毅

㉓ DSWI スクエア

平成29年度 日本福祉施設士会 第28回九州・沖縄ブロックセミナー大分大会報告

大分県福祉施設士会

「福祉セミナー」開催報告

地域共生社会への地域貢献事業としての千葉県中核地区生活支援センター事業

「中核地域生活支援センター大会in2017」を終えて

千葉県福祉施設士会

㉕ あんてな

日本福祉施設士会 6～7月の活動報告

リーダー・躍動!

国は、「地域共生社会」の実現を打ち出し、住民や関係者等の多様な主体が、地域において生活上の課題を「我が事」・「丸ごと」として受け止めてつながり、これからの地域を共に創るための政策を推進している。地域での実践に際しては、複雑・多様化した課題に多機関・多職種で構成されるチームで向き合うことが求められている。

こうした中、実践の推進役を担い、人と組織(チーム)の成長を導くリーダーの力を高めていくことがより重要となっている。施設福祉と地域福祉の推進に貢献する専門職として、福祉施設士の力量の発揮が求められている。

本連載では、地域で躍動する福祉施設士に求められる視点について、各分野で活躍する方々へのインタビューを通して考える。

改正社会福祉法の本格施行と福祉施設士の役割と専門性とは!

(沖縄県)

社会福祉法人幸仁会 比謝川の里 施設長 **玉城 政**
(老-31期 No.4192)



——改正社会福祉法が4月から本格施行されましたが、施設長としてどのような点に特に着目していらっしゃいますか。

玉城 平成29年4月から施行された改正社会福祉法は、社会福祉法人の「公益性、非営利性の確保」を基本に「経営組織のガバナンスの強化」「事業運営の透明性の向上」「財務規律の強化」「地域における公益的な取組を実施する責務」「行政の関与の在り方」の5項目の方針に基づいた内容となっています。

その中でも私は、特に「経営組織のガバナ

ンスの強化」が重要であると思っています。それは、「経営組織のガバナンスの強化」を図るには、円滑な組織体制を進めていくための基本ルールとしての規程等の見直しが必要で、関連する法律との整合性や運用面で実情に合っているかを考えてみる必要があるからです。複雑化する時代背景を念頭に置いた場合、福祉施設士として「経営組織のガバナンスの強化」は、重視すべき課題であると思います。

また、「経営組織のガバナンスの強化」を図るためには、施設及び事業経営マネジメントの専

門職としての福祉施設士は、法人運営のみでなく、特に施設及び事業所経営に関連する法律の情報に精通する必要がありますが、組織運営においては、それだけでなく、「法律」「労務管理」「財務管理」も欠かせない要素であり、それぞれ専門的な知識を要するため、それぞれの専門職との連携が必要になります。このように、公益法人として位置づけられている社会福祉法人として、「経営組織のガバナンスの強化」に関する取り組みは重要な課題であると考えています。

——その他の項目については、いかがでしょうか。

玉城 「事業運営の透明性の向上」については、「情報の公表」をはじめとして事業の実態について、社会福祉法人の公益性を念頭に、地域をはじめ国民に対する説明責任を果たすためにも積極的に取り組む必要があると思います。そこで重要なことは、いかに分かりやすく説明できるかを考えることにあると思います。

近年取り沙汰された「社会福祉法人の内部留保」と「収益率」について、とくに内部留保に関しては、その目的と根拠について明確な説明責任があると思います。

次に、法人運営の根源である「定款及び定款細則」についてですが、社会福祉法改正前までは「定款準則」に従い内容は統一化されていましたが、今回の改正社会福祉法においては「定款例」が示されたように、準拠された内容ではなく、独自性が求められています。しかしながら、ただ、独自性のみを重要視するのではなく、法人の歴史、創設者の思いや理念も勘案しなければなりません。つまり、「なぜ、この法人が設立されたのか」「この法人としての使命は何であるのか」を捉える必要があります。複雑化かつ目まぐるしく変化する時代背景のなか、時代に合わせた法人運営が必要ではありますが、「なぜ、この法人が設立されたのか」、「この法

人としての使命は何であるのか」は失ってはならないことだと思います。

——今回の社会福祉法の改正における核心部分は、どのような点でしょうか。

玉城 今回の改正社会福祉法の重要な点は、社会福祉法人としての「見直しと改善」にあると思います。社会的弱者や生活困窮者を支援する目的として創設された社会福祉法人の組織体制において「見直しと改善」を図るよう求めています。その意味でも「法令遵守」や「ガバナンスの強化」への取り組みは、今後の社会福祉法人の存在意義について大きく左右する課題となっています。

「見直しと改善」という点については、日本福祉施設士会および福祉施設士としては「福祉QC活動」の取り組みが組織運営においても必要な要素でもあり、これからも継続した活動として取り組むべき内容であると思っています。というのも、集団から個人へと変化した環境においても集団として運営する組織では、定期的な「福祉QC活動」を行うことを中心として「見直しと改善」が必要であると思うからです。

——社会福祉法人の職員のあり方については、どのようなお考えをお持ちですか。

玉城 対人支援を中心に事業展開する社会福祉法人は、様々な職種が関わりを持っており、それぞれが専門的な知識と技術により、より良い支援を目指しています。「多職種協働」によって事業を行う社会福祉法人では、「専門職の役割」が重要なのですが、現状は「直接処遇を行う専門職」が中心となっている現状があるため「多職種協働」と考えるのであれば「間接処遇を行う専門職」にも視点を向けるべきです。

ただ、人財確保が困難となっている現状では、「直接処遇を行う専門職」のうちの介護職員の処遇に対して加算体制をもとに手厚い対策が施されていますが、他の「直接処遇を行う専門職」

や「間接処遇を行う専門職」への対応が課題として残っています。これでは、偏った処遇の加算で対応が続くことの限界が生じ、職場環境に影響が生じてしまいます。

社会福祉法人の専門職について考える時、焦点となるのは、「専門職と資格」との関係です。「直接処遇を行う専門職」のなかには医療系の資格としての看護師、理学療法士等があり、これらの資格については長年にわたる歴史と臨床研究等を中心とした人間の生存に対して現状把握と経過観察から、結果に対して対応策について「判断できる」という専門職として業務独占の資格が確立されています。しかしながら、福祉系の資格としての社会福祉士や介護福祉士については、国家資格となっていますが、社会的な背景と歴史が浅いため、対応策について「判断できる」というところまでにはいたっていないため、名称独占でしかありません。

施設および事業所における職員には、専門職としての位置付けが必要であり、特に利用者との個別契約によりサービス提供を行う介護保険に関する施設及び事業所は、「専門職が揃う場所」である必要があると思われます。

——これからの施設長(福祉施設士)のあり方については、どの様なお考えをお持ちでしょうか。

玉城 先程、専門職について、「直接処遇を行う専門職」と「間接処遇を行う専門職」を中心にクローズアップしてみましたが、これらの専門職を取りまとめる専門職として、「総合的な判断力」を求められる経営者に関する資格の確立が必要であると考えています。その中で、日本福祉施設士会は、専門職団体として位置付けられていることから、専門職を取りまとめる専門職は、「福祉施設をはじめとする福祉経営者としての専門職」であること、「福祉経営者」として「業務独占の専門職」であるべきと考えます。

複雑化していく社会事情等の背景から、これ

からの経営者には、関連する法律や分析を相対的に「判断できる」ことが必要不可欠であり、この先の福祉施設や事業所を経営していくうえで求められることとなります。

また、対人サービスを中心とする福祉サービスでは利用者の対象も変化していくことから、サービス提供をする職員への対応や家族をはじめとする関係者、地域との信頼関係を構築していくための「福祉経営者」と「福祉施設士」との関係は、重要な位置付けにあると思っています。福祉施設士も「福祉施設士がいる施設だから安心して利用できる」と意識を変革していかなければなりません。

これまでは、福祉施設の経営をはじめとする「経営者としての資格要件」が明確でなかったため、社会福祉法人を経営することは「誰でもできる」や「地位や名誉」にとらわれた「名誉職」とみられていた部分がありましたが、今後のあり方として、今回の社会福祉法の改正においても施設長には「経営組織のガバナンスの強化」「事業運営の透明性の向上」「財務規律の強化」「地域における公益的な取り組みを実施する責務」「行政の関与の在り方」の5項目を具体化していく役目が求められていることに着目すべきです。

加えて、実施する事業には公益法人としての関連もあることから、社会福祉法で判断できない部分については公益法人の事業内容も勘案し、その実施について判断する必要があります。

「福祉施設士」は、福祉施設を運営するうえで、「関連する法律の把握」や「財政状況の分析と見通し」、「人事労務関係の適正な判断」ができる総合的な専門職であるべきと考えています。

——最後に、日本福祉施設士会はどのようにあるべきでしょうか。

玉城 「組織力は数」という考え方も大事ではあ

りますが、それだけに囚われてしまっははいけません。「福祉施設士」を取得するための「施設長専門講座」の受講対象者のハードルについて「誰でも受講できる」ように改めるべきとの意見がありますが、受講要件を下げるべきではないと考えています。

受講要件を緩和し「誰でも受講できる」要件にしてしまうと、福祉経営者として存在すべき「福祉施設士」は、受講料を支払えば「誰でも取得できる資格」に変わってしまい、資格としての意味が無くなってしまふと考えるからです。「福祉施設士」という資格がなぜ確立されたのかという

本質を見つめ直し、「施設経営マネジメント専門の資格」として、業務独占化の方向へ向かうべきだと考えます。

多様な利用者を持つ施設種別を横断的に組織して存在する「日本福祉施設士会」は、それぞれの種別における「施設経営マネジメント専門の資格」を持った専門職団体であるべきであつて、更なる経営者としての高度な知識と行動力を伴って、福祉施設経営の判断力が結集する団体として、その存在を確立していくべきだと考えています。

高齢者と障害者の
自立のための
第44回
国際福祉機器展
H.C.R.2017
44th Int. Home Care & Rehabilitation Exhibition 2017



会期 2017年
9月27日(水)~**29**日(金) **開催時間** 10:00~17:30
(29日のみ16:00まで)

会場 東京ビッグサイト・東展示ホール
(東京・江東区有明)

入場料 無料・登録制 (一部のプログラムは有料) **出展** 15か国・1地域の530社からの約20,000点の福祉機器を総合展示

開催内容(予定)

1 福祉機器約20,000点を総合展示

2 国際シンポジウム
要介護高齢者等の家族介護への支援の取り組みについて、法施策を整備し先駆的な実践を展開しているイギリスから講師を招き、その現状と展望、また日本の現状についての議論を踏まえ、今後あるべき取り組みを考察します。
【日時】2017年9月28日(木) PM
【会場】東京ビッグサイト 会議棟6階「605-608会議室」

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

4 H.C.R.特別企画
~最新機器、子どもむけ製品などを集中展示
最新機器や介護ロボットの紹介、機器や自助具の相談、子ども用製品の展示と療育相談、身の回りにあるテクノロジーの活用講座、被災地の就労支援施設製品の販売コーナーなどを設けます。

5 出展社主催プレゼンテーション
~各社製品の特徴の紹介・PRなど

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

WEBサイト ▶ <https://www.hcr.or.jp>

H.C.R.2017事務局 〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル
一般財団法人 保健福祉広報協会 Tel. 03-3580-3052 / Fax. 03-5512-9798

社会福祉施設経営に携わった15年で得た経験

(広島県)

社会福祉法人正仁会 特別養護老人ホームなごみの郷
業務執行理事／施設長

松林 克典

(老-32期、No.4402)



1 当社会福祉法人の立ち上がるきっかけ

社会福祉法人 正仁会(以下、当法人)発足の前振りとなったのは、医師である現理事長によるクリニックモールでの診療所開設(1997年3月)であった。当時ではまだ珍しかったが、自ら立ち上げたクリニックモールをテナントとして皮膚科、眼科、小児科、歯科で個人開業をめざす仲間が集って同時に事業を開始した。その理事長も開業当初から社会福祉法人の設立などを考えていたわけではない。診療所は、スタッフ7人程度の少人数で始められた。氏は循環器内科を専門としており、開業前の公立病院勤務医時代から主治医として慕ってくれていた患者には、生活習慣病を抱えた慢性疾患の高齢者が多かった。そういった方たちが診療所の新規患者として訪れた。開業も順調に運び、スタッフも少しずつ増やしながら診療所を営んでいたが、主治医として患者の生活を診ていくと薬の管理や食事、保清、日々の活動など数々の課

題があることに気付いていく。循環器疾患で代表される高血圧や不整脈の治療には、まず、しっかりとした服薬管理が必要である。二週に一度の外来診療や往診だけでは疾患管理の成果が上がらないため、訪問看護事業所を立ち上げた。生活面の支援のためにヘルパー事業所を立ち上げ、規則正しい生活リズムを取り戻せるようにデイサービス事業も立ち上げた。時代は顕在化する介護という社会問題に直面しており、介護保険制度が立ち上がろうとしているときであった。受け持ち患者の疾病が急性増悪となった場合には、それまで17年ほど勤務していた公立の基幹病院に紹介入院を依頼していたものの、基幹病院では在宅生活が満足に送れるまでの回復を待つてはもらえないため、生活を24時間サポートできる体制を考えなくてはならなくなっていた。そこで特別養護老人ホーム(以下、特養)などの生活を全面的に支援できる施設を考え、社会福祉法人を設立した。この頃、クリニックモールに脳神経外科の診療所を誘致したのと

同時に診療所を有床診療所に拡大し、脳卒中後のリハビリテーションができるデイケアセンターを立ち上げた。この後も医療法人として数々の事業所を立ち上げていったが、医師として患者を診たときに感じられるニーズに対応していくために事業拠点が増えていったようなものである。

2 当法人の歩み

当法人は、人口約117万人都市の広島市8区内、安佐北区(人口14万7千63人、高齢化率30.6%;2015年)に設立された。2000年7月に法人格を得て、2002年2月に定員80名の特養と短期入所20床、ケアハウス15床を併設した全115床で介護保険(一部、老人福祉)事業に乗り出した。奇しくも介護保険制度創設が2000年4月であり、新制度の下での出発であった。

元々小生は福祉畑の出身ではない。それまでは医療従事者として極めて専門特化(臨床工学技士)した仕事(救急救命や集中治療、手術など診療補助)をしており、現理事長とは公立の基幹病院において主従の関係で共に2年ほど働き、小生が国立大学病院に転籍した後には共通の趣味で繋がって、時折、診療所に大学病院からのアルバイトとして血液浄化の治療補助に携わっていた程度の関係であった。1999年頃から社会福祉法人の立ち上げと福祉施設長への就任について打診があったものの、2年ほど気持ちが迷走していたのは事実である。一念発起したのは、自らの力試しのためのチャレンジと「鶏口牛後」の一言である。齢三十五の若輩者で全く右も左も分からない中でのスタートである。当時は、高齢者福祉施設の種別

の違いすら理解できていなかった。

施設開設の1年前から法人1番目の職員として、たまたま同学年であった医療法人の事務長と共に開設準備に奮闘した。特養施設建設のため設計士や建築業者との打合せや建築定例会議に参画したが、医療現場のイメージ先行で介護の現場をイメージできない小生の唯一の助け船は、特養勤務経験のある20代後半の二人の若手スタッフであった。

開設準備の間に「社会福祉施設長資格認定講習課程」研修や「介護支援専門員」資格を受け、大学病院への応援や理事長の診療所の補助をしながら県内の様々な施設を見学したり、施設運用のためのマニュアルや契約書を作成したり、開設3ヶ月前には、スタッフの面接や入所者の面談などで忙しかった。見学施設の中でも広島県下で地域包括ケアシステムの全国モデルにもなった公立みつぎ総合病院を中心とした福祉の町にある特養「ふれあい」の施設長が同じ医療技士(臨床検査技士)であったことに心強さを感じたことは今でも記憶に新しい。また、「生活リハビリ」を提唱し、取り組んでいた施設の見学では、介護の進歩を目の当たりにして、さらに深く学ぶ必要性を痛感した。

開設年に通所介護事業所、居宅介護支援事業所、訪問介護事業所を立ち上げ、1年目は施設サービスの安定を図り、2年目以降は在宅サービスに力を傾注する方針で歩みを進めた。5年目に医療法人を通じて、株式会社から認知症対応共同生活介護事業所(グループホーム)の経営譲渡の話が持ち上がり、約半年の交渉の上、事業を継承した。2007年10月のことである。その後、医療法人の新規クリニックモール開設に伴い、新しい通所介護事業を展

開し、事業所内託児施設や訪問看護事業所を立ち上げながら現在では、三つの事業拠点に12の事業所を構える法人となっている。医療法人から派生した社会福祉法人として、医療の下支えがあったからこそ大きなトラブルもなく現在に至っていると考え。ともに歩んできた両法人の理念は、『医療と介護の切れ目のない連携を第一に考え、地域社会に安心を提供し続けます』と掲げており、拠点を広島市安佐北区に集中させることで邁進してきた。小生も医療法人の経営に参画しながら、人材の確保と育成、定着、教育、人事労務管理の体制については両法人で協調的に運営している。

3 当法人の今後の展望

今まさに日本は超少子超高齢社会を突き進んでいる。2015年、国の歳入の4割が借金であるにも関わらず社会保障費は膨らみ続け、国家予算の3割を超え、一般歳出の55%を占めるに至っている。保険料、公費負担などを合わせた給付費用は毎年1.5%ずつ伸びて2013年に110兆円を超えた。今後さらに人口減少、高齢化の進展には拍車がかかるため、終わりの見えない状況で増大している。今以上の社会保障費の伸び率は、国家予算の見地からしても困難であり、国策のみで賄いきれる状況ではない。地方自治体や民間の活力を投じながら地域事情に即した施策展開が必要と考えられている。いわゆる「我が事・丸ごと」「地域包括ケアシステム」の構築である。しかし、高齢介護分野においては、介護保険制度で分断された地域コミュニティをどうにか再結成させようと地方自治体主導で努力が払われているが、一度綻びは

じめた関係の再構築は至難の業である。実際に、町内会、老人会、子供会などへの参画意識は年々薄れていて、声かけして集まる人たちはいつも同じメンバーである。当法人の置かれている地域の事情も同様で、高齢化と人口減少の波が押し寄せ、区レベルで言えば消滅可能性都市にあげられている。

そのような地域社会にあって社会福祉法人の担うべき役割は、コミュニティの接着剤のような存在ではないだろうか。コミュニティを再生するために一役買う存在になれるようなソーシャルアクションが必要ではないかと思われる。具体的には、社会福祉法人で担える社会福祉事業を屋台骨にして、人が集えるコミュニティ広場を運営し、世代間交流や他の社会福祉分野との種別間交流と協働作業を通して、新しい文化の創成ができればよいのではないかと考える。当法人は設立から十七年、歴史も浅く、事業規模も大きくないため、大がかりな事業展開は見込んでいない。地道に人材確保・定着・育成に励みながら身の丈に合った投資で、地域になくてはならない文化と社会資源を作り上げていきたいと考えている。そのためにも屋台骨の健全経営は必須である。そして現在、新しい事業拠点の創設と共に、これまで関連のNPO法人で取り組んでいたフードバンク事業を法人事業として取り込み、活性化させていきたい。

4 福祉施設士として

現役医師であり医療法人と社会福祉法人の代表理事を兼務し、医院経営も担う理事長の繁忙さもあって、当法人の運営は、当初から小生にある程度のこと委ねられた。自ら門外漢

福祉施設士のめざすもの

を感じながらも、それを克服するためには新たに学んでいくしかなかった。これまで職務の責任を全うするために全力を尽くしてきた。「社会に出てからの勉強が大事」という持論を持つ理事長の期待に応えるべく「社会福祉施設長資格認定講習」の受講、「介護支援専門員」「主任介護支援専門員」「福祉施設士」「社会福祉士」と認定とライセンスを取得してきた。小生の学力的ピークは、中学校一年生の時だとはっきり言えるが、元々、医療系専門学校で「臨床工学技士」ライセンスを得た後、「透析技術認定士」「呼吸療法士」「体外循環技術認定士」「准看護師」「法学士」（医療系専門認定は更新せず失効）などを社会に出てから取得しており、学ぶ大切さは身をもって感じている。決して「資格お宅」なわけではなく、資格が仕事をするとおもっていない。そのため「福祉施設士」のみを意識して実践してきたことは何もないし、そこに重きも置いていない。しかし、それぞれの資格を行使することはないが、これまでに学んだことによる知識の恩恵には与っている。何よりも社会福祉に身を投じる立場にあって、16年の医療臨床経験は最大の武器とも思っている。加齢と共に気力の充実とバイタリティーさには自ら陰りを感じつつあるが、学ぶ姿勢だけは堅持していきたい。これからの福祉は施設も在宅も隔たりなく、サービスを利用する人の一人ひとりが尊厳を

維持され、自己実現を果たすことができることではないだろうか。施設にだけこだわり続ける時代ではない。価値観や社会問題が多岐にわたり重複した課題を持つ福祉サービス利用者に対して、知識・技術も横断的な対応が求められる。それらをコーディネートする能力を携えるべく、社会保障制度全般の知識習得が肝要ではないかと考える。

2017年4月に施行された改正社会福祉法によって、社会福祉法人には大きな変革が求められている。小生自身のこれまでを振り返ってみると、「社会福祉施設長資格認定講習課程研修」や「施設長専門講座」によって学んだ福祉精神を育む研修が、現在の介護・福祉に携わる上での根幹であり、福祉施設運営には欠かせられない知識となっている。そもそも改正社会福祉法も戦後、何もない時代に孤児を育て、あらゆる障害というスティグマを外し、社会化する介護や虐待、自殺などの様々な問題に対して、自らの資産を投じて貢献してきた、本来の社会福祉法人の在り方への遡及と言ってもいいのではないだろうか。原点回帰とは言え、福祉ニーズは複雑で多様化する一方である。そういった福祉への造詣を深めるために、学び続ける姿勢の中で実践を繰り返す福祉施設士としての活動は、重要であると考えます。

「社会福祉法人における 人材確保・人材育成について」

社会保障国民会議の推計(平成20年)では、団塊の世代が75歳を迎える平成37年(2025年)には、212~255万人の介護職員が必要であると算出されている。(平成27年度時点の介護職員数は、183万人(厚生労働省調べ)。

福祉分野の有効求人倍率は、4.45倍(平成29年2月 中央福祉人材センターによる集計)、離職率は16.7%(介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査」といったように、人材確保難の状況にある。

「福祉施設士行動原則~6つの姿勢と12の行動」にも、「(4)職員への姿勢 行動⑦」として福祉人材の育成に努めるとしており、今回は、人材の確保と育成に関する取り組み事例をご紹介します。

『介護』って幸せを見つける仕事 — 中高生への福祉職場紹介事業 —

(群馬県)

社会福祉法人永光会

特別養護老人ホーム永光荘 施設長 村上 忠明 (老-39期、No.5310)



はじめに

平成28年度日本福祉施設士会 第29回関東甲信越静ブロックセミナーは、大会テーマを「人が育ち、社会が求める組織作り」として、開催された。

高齢者介護にかかわらず、福祉業界は全体として求人難である。今日、明日のスタッフを求めているのは、どこも同じ状況である。

その手当も重要であるが、この先を考えた場合に、子ども達の職業選択肢に我々の仕事が入っていることが大切と考え、群馬県老人福祉施設協議会(以下、県老施協)は、『知ってもらおう介護の仕事』事業を始めた。この活動の紹介と自身の取組みを実践報告させてもらった。その内容をまとめてみた。

1. 介護の日(11月11日)の取組み

介護の日は、平成20年7月27日の「福祉人材フォーラム」において、厚生労働大臣より以下のように発表された。

『厚生労働省においては、「介護についての理解と認識を深め、介護従事者、介護サービス利用者及び介護家族を支援するとともに、利用者、家族、介護従事者、それらを取り巻く地域社会における支え合いや交流を促進する観

点から、高齢者や障害者等に対する介護に関し、国民への啓発を重点的に実施するための日」として、「11月11日」を「介護の日」と決めました。』

これを受け、群馬県は県事業として、福祉各関係団体と協同で介護の日にイベントを企画、

*ガイドブックを作成
表紙



◎写真は、平成26年度のフォトコンテスト最優秀賞・優秀賞作品

県老協も介護について広く県民に知ってもらうため、各法人・施設の広報紙コンテストを実施し、来場者に投票してもらっている(現在は、フォトコンテスト二次審査も行っている)。

2. 老協フォトコンテストの開催

介護の日イベントは県庁で行われ、来場者はこのイベントに参加するために来られる方がほとんどである。県老協として、更に広く一般の方に施設や介護がネガティブなものではなく、明るく楽しい側面が多いことを伝えていくために、こ

の取組を発展させて、県内の大型商業施設の協力の下、夏休み期間(2施設=7~10日間ずつ展示)にフォトコンテストを開催して、サービス利用をする方々の『笑顔』を紹介している。

特に、若い夫婦が小さな子と高齢者の笑顔の写真を見て一緒に微笑んでいるのは、とてもうれしい光景である。

コンテスト当日は、群馬県のゆるキャラ「ぐんまちゃん」と平成25年からは、県老協のゆるキャラ「Gちゃん」の応援を受け、来客の皆さんに投票の呼びかけや介護の日のPRを行っている。

Q1 介護の仕事とは？

A1 高齢や障害で身体・精神機能が低下した方やその家族の(命・生活・人生)を支える大切な仕事です。具体的には食事や入浴、移動、排泄などの生活支援やリハビリや趣味活動、外出などの自立支援や本人や家族の相談にのることや心のケアが主な仕事です。

Q2 介護職に向いている人は？

A2 次に挙げることにあてはまるものが1つでもある人は介護職に向いています。
優しい人/素直な人/謙虚な人/気が配れる人/思いやりがある人/人の気持ちに敏感な人/人の話が聴ける人/相手の立場にたてる人/挨拶ができる人/元気のある人/向上心がある人/観察力がある人/創造性の豊かな人/発想力が高い人/行動力がある人/真面目な人/コツコツ努力ができる人/根気がある人/働くことが好きな人/体を動かすことが好きな人/楽しいことが好きな人/人の笑顔を見るのが好きな人/人を喜ばせることが好きな人/人に感謝されるのが好きな人/人の役に立ちたいと思う人

Q3 介護職の活躍の場は？

A3 総人口は減少していますが、介護が必要な高齢者は年々増えています。平成37年には約3人に1人が高齢者となることが予想されます。国民の福祉サービスの充実・向上の中心的役割を担う介護職に対する期待やニーズは高まり、活躍の場は益々広がっています。

Q4 具体的にはどんなところで働くの？

A4 多種多様な施設・事業所があります。代表的な施設を紹介します。
養老老人ホーム/特別養護老人ホーム/老人保健施設/軽費老人ホーム(ケアハウス)/障害者施設/ヘルプステーション/デイサービスセンター/グループホーム/有料老人ホーム/サービス付き高齢者住宅/居宅介護支援事業所/地域包括支援センターなどです。最近では旅行会社や結婚式場などでも必要とされています。

Q5 夢のある仕事ですか？

A5 本人のやる気に応じて様々なキャリアアップができます。特別養護老人ホームなどの施設の介護職員を抜擢し、資格をとって相談業務につくこともできます。施設の中でリーダーや主任など指導者として活躍し、施設長や管理者になる人もいます。ケアマネジャーとして在宅介護の中心的存在として活躍することもできます。新規施設の立ち上げスタッフとして活躍する人もいます。現場経験後、専門学校や大学の講師になる人もいます。もちろん、介護のプロフェッショナルになる人もいます。

Q6 家庭との両立は？

A6 介護職の人は家庭を大切にする人もたくさんいます。女性は産休・育休をとって職場復帰して活躍している人がたくさんいます。子育てが一段落してから、再び正社員として活躍している女性もたくさんいます。男性も育児に積極的に参加するイクメンがたくさんいます。親の介護が必要になっても、慣れているから心配りません。まわりに相談できる人もたくさんいるので安心です。家庭を大切にできる仕事です。

Q2：介護に向いている人は？

A2：次にあげることにあてはまるものが1つでもある人は介護職に向いています。

優しい人・素直な人・謙虚な人・気が配れる人・思いやりがある人・人の気持ちに敏感な人・人の話が聴ける人・相手の立場にたてる人・挨拶ができる人・元気のある人・向上心がある人・観察力がある人・創造性の豊かな人・発想力がある人・行動力がある人・真面目な人・コツコツ努力ができる人・根気がある人・働くことが好きな人・体を動かすことが好きな人・楽しいことが好きな人・人の笑顔を見るのが好きな人・人を喜ばせることが好きな人・人に感謝されるのが好きな人・人の役に立ちたい人

◎上記に1つでもあてはまる人は、介護職に向いている。誰でも向いている。

介護職員さんにインタビュー



◎介護職員さんにインタビュー：会員施設の職員に仕事の魅力や生活との両立についてインタビュー

介護の仕事に就くための学び

介護福祉士とは

高齢で身体機能が低下した方や障害があり生活に不自由が生じている方のために、食事や入浴、移動などの支援を行う仕事です。また、本人や家族の相談にのる仕事です。介護の専門職であり国家資格です。国家試験に合格した人しか「介護福祉士」と名乗ることができません。

群馬県内で介護福祉士国家試験受験資格を目指す学校(養成校)

大学	●東京福祉大学(4年制) ●高崎健康福祉大学(4年制)
短期大学	●群馬医療福祉大学短期大学部(2年制)
専門学校	●群馬社会福祉専門学校(保育2年+介護1年) ●前橋医療福祉専門学校(2年制) ●大泉保育福祉専門学校(2年制) ●群馬バス大学福祉専門学校(2年制) ●専門学校高崎福祉医療カレッジ(2年制) ●大原簿記情報ビジネス医療福祉保育専門学校(2年制)
高等学校	●群馬県立吾妻高等学校 ●群馬県立伊勢崎県立高等学校

[補足説明]—介護福祉士は、社会福祉士及び介護福祉士により定められた介護、福祉分野の国家資格です。資格制度創設後10年以上を経て、介護福祉士に求められる役割が大きく変化しています。身の回りの世話をするだけの介護から、高齢者や障害者などの生活や社会生活に関わることで利用者の暮らしを支え、自立に向けた介護利用や医療と連携することへと変わってきています。さらに、これからの介護福祉士は、国民の福祉サービスの充実・向上の中心的役割を担っている資格者として、(1)豊かな感性、(2)洞察・情報分析能力、(3)介護目標・計画の立案能力などが求められるよう努力することが必要です。(公益社団法人日本介護福祉士HPより引用)

介護職員初任者研修・実務者研修とは

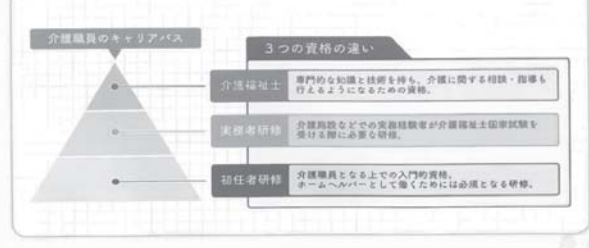
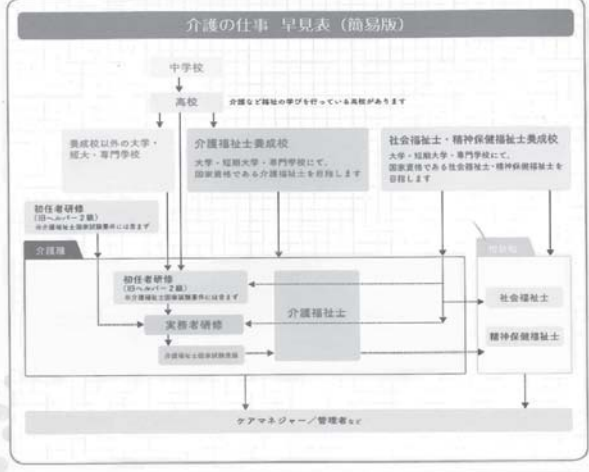
初任者研修は、以前のホームヘルパー養成研修のことです。高齢で身体機能が低下した方や障害があり生活に不自由が生じている方などのために、食事や入浴、移動などの支援を行う仕事であり、介護の初歩的なことを学びます。群馬県内の高校(●県立群馬北高校、●県立万場高校、●県立安中総合学園高校、●県立新田南高校、●県立吾妻高校、●私立桐生第一高校など)でも学ぶことができます。実務者研修受講かつ介護現場で3年以上働いた方は、国家資格である介護福祉士国家試験の受験をすることができます。研修は、社会福祉法人や民間会社などが講座を開いています。

社会福祉士・精神保健福祉士とは

ソーシャルワーカーと呼ばれる仕事の国家資格です。子ども、高齢者、障害者、低所得者、失業者、母子家庭など、日常生活に困難がある方の相談にのる仕事です。大学などで国家試験受験資格を得て国家試験に合格した人しか「社会福祉士」「精神保健福祉士」と名乗ることが出来ません。介護職として就職する人もいます。

介護支援専門員(ケアマネジャー)とは

介護保険制度においてケアマネジメントを実施する有資格者です。要支援・要介護認定を受けた人から相談を受け、ケアプランを作成し、他の介護サービス事業者との連絡調整などを行う仕事です。介護職員やソーシャルワーカーとして、福祉施設などで5年以上働いた方は受験することができます。



◎介護に関係する資格の紹介とその資格の取得方法を解説。実際に話を聞いている生徒が、資格取得するときには、制度の変更があり説明が難しかった。



ガイドブックに沿って話すことで、どこでも一定の情報を提供できる。

フォトコンテスト出展作品をDVDにスライドショーにして、生徒に見てもらおう。利用者と職員の笑顔が次から次へと出てくるスライドは、生徒の気持ちに届いた様子。

群馬県老施協のマスコット『Gちゃん』

着ぐるみも完成し、29年度ゆるキャラグランプリに登録中

その後の関係機関の方を含めた審査を行い、最優秀賞1・優秀賞2等を選出し表彰している。これらの作品は、県老施協のホームページの表紙を飾っている。

3. 『知ってもらおう介護の仕事』

各施設は、地元の小学校、中学校、高校等で、福祉体験学習の講師や職場体験学習の受入れ、ボランティア等、様々な形でかわりを持ち、働きかけも行ってきている。これを個々の施設や地域での取り組みだけでなく、県老施協として県内全域で取り組み、将来の職業を考えたときの選択肢として、福祉や介護分野に興味を持ってもらえればと県老施協広報委員会を中心となり企画し、27年度は、県内の中学校27校で実施した。

4. 中学生に伝えたいこと

私は、弊法人で行ってきた福祉体験学習や職場体験・ボランティア体験等で、中学生等に必ず伝えてきたことがある。

「皆さんは幸せになりたいですか？」

「自分の幸せっていう気持ちやうれしいという気持ちをより大きくするためにどうしますか？」

⇒家族や友達に伝え、一緒に喜んでもらう。

「その家族や友人が病気やけがで苦しんでいるら、どうする？」

⇒伝えられないし、その人の前で喜べない。

「どうすればいい？」

⇒早く治って欲しい。

「自分が幸せを感じるために、自分の周りの人に幸せになってもらおう。まず、自分の周りから、家族や友達、学校のみんなや地域の

人、群馬県の人、日本人、世界って広がって行くこと。中学生のみんなできること。家族や友達を大切にすること。」

5. 中学2年生の感想から(原文のまま)

◎介護士になるのは、難しいけれど、とても働きがいのあっていい仕事だと思いました。まさに幸せを見つける仕事だと思いました。福祉は、大変なイメージしかなかったけれど、いいイメージを持つことができました。介護の仕事にとっても興味を持ちました。

◎スライドショーで、どの写真も人の笑顔が必ずあったのが印象的でした。福祉や介護の仕事を通して人に笑顔を与えられるのはすばらしいと思いました。僕は村上さんが授業の初めにおっしゃっていた周りの友達を笑顔にすることを学校生活でやっていきたいです。

◎人は必ずおいていき、やがて人の手が必要になる。だから介護士さんがいることがよく分かりました。また、福祉関係の職につきたい人はだれでもOKだということも初めて知りました。この研修を受けるまで、全く興味がありませんでした。でも今日受けてみて、少し興味がわいてきて、たいけんしてみたいなあと思

ました。

◎私は、おじいちゃん、おばあちゃんが好きなので、その人の笑顔が見れる「介護」という職場はいいなあ思いました。少し将来について、もう一度考えてみようと思います。

もちろん、全く興味がないという感想もあった。大切にしたいのは、体験してみたいと言ってくれた子たちにタイムリーに体験させてあげることだと思うが、まだそこまでは連携が取れてはいない。

先生方の中にも、「自分が幸せになるために自分の周りの人に幸せになってもらおう、ということが、周りに優しくなれるように働きかける良い言葉だ」とおっしゃっていただけた。

この取組みの企画が決定して、すぐに地元の中学校に連絡を入れ、相談をさせていただいた。校長先生・教頭先生が対応してくださり、ちょうど、今後の学校行事等の予定確認を行うので、そこで、カリキュラムに組み入れてくださること(学年は2年生か3年生)。実際は、2年生を対象に話をさせていただいた。

今後この取組みが、少しずつでも実っていくことを信じて、継続していきたい。

法人理念をもとにした 行動指針と人材育成

(和歌山県)

社会福祉法人きたば会 **橋本 顕嗣** (老 - 38期、No.5263)



社会福祉法人きたば会は、和歌山県広川町において特別養護老人ホーム(以下、特養)、在宅複合型施設を運営し、かつ和歌山市においても通所介護事業を開設している。当法人の本部のある広川町は、和歌山県の中央に位置する人口7,310人の町である。高齢化率は31.3%となっており¹⁾、和歌山県全体の平均(30.9%)とほぼ同様となっている。また広川町には介護保険法の施行時より、他法人が運営する特養があり、近隣市町村にも複数の入所施設がある。

そうした中、在宅福祉サービスを中心とした事業展開を行っていた当法人は、2011(平成23)年に初めて特養を運営することになり、近隣施設との差別化を図ることが大きな課題となっていた。そこで法人理念をもとにした特養の行動指針を定める必要があり、この新たに定めた行動指針に沿った設備、人材育成をリンクさせることで、施設運営の一体化を図ることができるチャンスと捉え、人材育成に取り組むこととなった。

人材育成をめぐる3つの課題と行動指針

上述したように、特養では法人理念に基づいて行動指針に即したサービスや支援を利用者

や社会に対して提供することのできる職員の育成を目指している。そこで特養における新たな行動指針を策定するにあたり、通所介護事業をはじめとする既存の事業所職員から特養の管理職を選任し、その者たちを中心として行動指針を策定することで、新たな方針が特養に浸透することのできる土壌を築くことが可能になると考え、職員を対象に法人理念や介護に対する感覚を確認する実態調査を行った。しかしながら、この調査の結果、ほとんどの職員は法人理念も答えることができなかった現状が浮き彫りとなり、既存の事業所職員を特養における管理職に配置したとしても、新卒者や新人と同じ教育を行う必要があったため、既存事業所職員の準管理職・管理者選任を諦めざるを得なかった。

しかし調査分析を行った結果、以下の3つの問題があることに気づくことができた。

- ① 職員の中で、法人の理念が浸透しておらず、就職面接時「きたば会の理念に共感した」と言っていた職員でさえも、理念について理解できないという現実があった。
- ② サービスや質のとらえ方について、管理者も含め、明確に答えることができなかった。また同じ事業所内であっても、その答えに大き

なばらつきがあった。

- ③ 当法人は、在宅福祉サービスを中心とした事業展開を行っており、在宅福祉サービスが対象とする利用者と、特養が対象とする利用者は、特徴が全く違うと言う意見が多かった。

まず一つ目の問題として、職員の中で法人の理念が浸透していないことがあげられるが、当法人の理念は「癒し・安らぎ、安全・安心、健康長寿」であり、理念そのものが抽象的であり、具体的な定義も無いことから、職員の中で法人理念が浸透していないことがわかった。そこで法人理念を具体化させるために、福祉関係で働いている職員が必ず1度は耳にしているマズロー(A.H.Maslow)が提唱している人間の欲求に着目し、安心=生理的欲求、安全=安全欲求、安らぎ=社会的欲求、癒し=承認の欲求、健康長寿=自己実現の欲求と置き換えた。ここで問題となるのが「癒し・安らぎ」は、社会的欲求と承認の欲求に置き換わるのかということであるが、社会的とは孤立していないことを指し、利用者が他者から受け入れられることで精神的な安らぎがもたらされることを示している。また承認は、個々の利用者が他の集団から求められる役割をつくることによって、当該利用者が癒される(心地よい)環境になるのではないかと考えた。

二つ目に、サービスや質のとらえ方が様々であり、具体的な言語化ができないことが問題としてあげられたが、「サービス」や「質」という言葉は上司部下の間柄、また職員間同士でもよく使われている。そこでこの言葉についての具体化を図るために、施設内でサービスを使用するときの意味として、介護保険制度の中で利用できる標準的なサービスを「サービス」として解釈し、質については各事業所においてそれぞれに提供するものとしてとらえるようにした。

三つ目に、在宅福祉サービスが対象とする利

用者と特養が対象とする利用者の特性が異なることがあげられたが、利用者層の違いについては要介護度に着目することで、特性の相違を縮小できると考えた。つまり介護保険法における要介護度は、それぞれ基準時間が定められている。これは一日に必要とする介護の時間を表しており、ここで示される時間は在宅福祉サービスが対象とする利用者の特養が対象とする利用者に通ずるものとなっている。そこで身体的に直接かかわる介護として、その内容を移動介護、食事介護、排泄介護、入浴介護、整容介護と5つの介護技術に分類し、これらの技法をマニュアル化し、定量化を図ることにした。またマニュアル化などで定量化が進むと、職員の観察力や考察力を奪うことになり、早さや確実さは向上するが利用者本位とならない場合があると推測されることから、質の向上を図るために利用者の担当者が『生活の質向上シート』を作成し、利用者個人に合わせた定量化を図ることとした。

そして上述した方法によって法人理念を具体化し、「サービス」や「質」という概念についても明確にし、それぞれを定量化可能なものにしたうえで、特養における行動指針を「利用者や家族の希望に沿った施設サービス計画書に基づき、介護、相談援助など利用者がその有する能力に応じ自立した生活を営むことができるようにする」とした。

なつあけの里ささゆり苑が考える人材育成

人材育成について考えるならば、人材育成の目的は、法人やグループなどの組織と、個々の職員で求めるものの違いがあることがわかる。まず組織が行う人材育成は、①命令系統を重視した組織力を高めることをねらいとして行われ、個々の職員については②主体的に個人の価値を高めることを狙いとしている。よって組織が行

う人材育成は、従順なイエスマンを作ることにつながりやすく、研修などに参加したとしても「行かされた」研修としてとらえられてしまい、その効果が半減してしまうことになる。そこで人材育成の目的を前者ではなく、後者におき、各職員が主体的に個人の価値を高めるとともに、これを組織が活用するパートナーとしての人材育成を行うことにした。

なつあけの里ささゆり苑における人材育成の方法

当法人におけるこれまでの人事は、上司の主観による評価で役職が決まっていた。また新卒者や新人職員に対しての教育は、各事業所における管理職の考えで決定されていた。そこで、新卒者及び新人職員における教育について、各管理職による主観的な判断による運用を改め、理念や行動指針について学ぶ「座学」、日勤業務について学ぶ「日勤研修」、早出業務について学ぶ「早出研修」、夜勤業務について学ぶ「夜勤研修」の4つを設定し、それぞれ3日間を通して教育を受けることとした。その後、配属されるグループにおいて、各々の勤務形態を3日間ずつ経験するものとした。またここでそれぞれの勤務形態を経験させることのねらいは、勤務時間や決められた業務を把握するためだけのものとし、必要な知識などは毎月行われている勉強会や3か月後、6か月後の研修と一般職員研修に参加することで身に着けさせるようにした。次に各職員についての職位を新人・一般職員、サブリーダー、リーダー(準管理職)、統括、副施設長、施設長(管理職)にし、それぞれの権限や職責等を具体化することで役割を明文化した。

またサブリーダー以上の役職者については、役職ごとに各種テキストを用いて勉強会に参加させたいうで、年に1~2回の間隔で職業能力

評価シートや介護福祉士の過去問題などから出題される試験を行っている。人材育成を行う上での各種評価を行う上でのポイントについては、以下の7つを設定している。

- ① 新人研修における受講後の理解度
- ② 役職者を対象とする試験の受験状況と結果
- ③ 指導を受けた件数
- ④ 事故の内容や件数
- ⑤ 車いすやオムツ使用率の削減
- ⑥ 職員が立案する企画に対する利用者などの評価
- ⑦ 研修参加率

①及び②については筆記試験を行い、点数を明示することで、それぞれの職員が職位ごとに求められる知識を持つことができているかを確認することができる。また試験における点数からは、それぞれの研修プログラム等の成果を測定することもできることから、これを確認することによって、人材育成における内容の充実を図ることもできる。次に③については、指導を受けた職員については指導カードを発行することで、各職員の指導を受けた回数を把握し、指導や注意を受けなかった職員に対し、優秀職員賞を与えることとした。④~⑥については、賞与査定の一つの基準としたうえで、ユニットグループ単位で評価を行っている。そして⑦は外部の研修を希望制とし、職員個人が興味のある研修に参加できるようにした。また受講した研修の内容については、月に一度行われるグループ会議等で報告するようにし、研修参加記録も他の職員が閲覧できるようにした。

新しい人材育成の成果

当法人における特養は開設から3年間、随時、マニュアルやテキストの内容などの変更を

行いつつ、人材育成の方法に関する見直しを進めてきた。その結果、離職率については2割未満にとどめることができた。また賞与についても、107%のユニットがあり、職員からは評価基準が明確で良かったとの声もあがった。しかしながら2015(平成27)年より、筆者は当法人が運営する全介護事業における管理を行うため、異動することとなった。そして、そのため新しい施設長が特養以外から選任されることとなった。その結果、離職率も上昇し開設時からの正職員は約20%となり、準管理職でさえ法人理念も言えない状況に陥っている。

このことから施設長や管理者等が異動になってもこのような事態に陥らぬよう、人材育成を定着させる運営の必要性を痛感した。現在の取り

組みとして、特養での経験を活かし新たに部署を作り、残業や人員配置、実地指導などにおいて必要となる書類作成の業務効率化を図るためのソフトをつくり、職員それぞれのプロフィールや保有資格、参加した研修の内容などを把握できるシステムの開発を進めている。今後は事業所ごとに人材育成に関する充足率をチェックし、就労環境を整え教育研修体制を作れるよう、システムの改善を図っていきたい。

1) 平成29年度和歌山県における高齢化の状況

(<http://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/040300/siryo/aging29/H29.pdf>;2017.7.31)



平成29年度 施設長実学講座(第1回) 「災害対策と福祉施設長の危機管理マネジメント」導入講義より

本会では、施設の経営管理に必要となる知識や技術をはじめ、有効なマネジメント手法の習得及び能力向上を目的とした研修会を開催することとしており、とくに、人事・労務・財務等にかかるマネジメント手法の習得及び能力の向上を図り、福祉施設長として求められる役割の発揮に資するために「施設長実学講座」を開催している。

今号では、平成29年7月18日(火)～19日(水)に開催した同講座の第1回「災害対策と福祉施設長の危機管理マネジメント」における導入講義の内容を紹介する。

なお、同講座は下記のとおり年5回開催する予定なので、是非、ご参加いただきたい。

(第2回)「基礎から学ぶ会計実務」 ※終了

平成29年8月21日(月)～22日(火)

(第3回)「採用・育成・定着の人材マネジメント」

平成29年9月27日(水)～28日(木)

(第4回)「福祉施設長のコミュニケーション強化」

平成29年12月11日(月)～12日(火)

(第5回)「地域をつなげる福祉施設長」

平成30年1月29日(月)～30日(火)

「社会福祉施設における 災害対策と役割」

災害福祉広域支援ネットワーク・サンダーバード理事・支部会長 野田 毅氏



災害サイクルと災害時要介助者

社会福祉施設における災害対策や役割についてお話します。まず、災害サイクルについて、何らかの災害が起こった際の緊急対応として避難所もしくは福祉避難所が作られ対応が図られます。その後、復旧・復興に向かっていく過程でできるのが仮設住宅です。その後、平穏期に向かう流れのなかで、復興住宅や災害公営住宅ができます。その後、更なる災害が起こらないという保障はなく、また発災するかもしれないということでサイクルと呼んでいます。このことを流れとして知っておいてください。

次に、災害時要配慮者についてです。災害が起こった時に自主的に、迅速、適切な行動をとることができない、または、とるのが難しい方々があります。一般的には、子ども、女性、高齢者の方、病気の方、障害がある方という定義付けがなされていますが、果たしてこの方だけが要配慮者なのでしょうか。

その他、外国の方、旅行者、日本語が話せない方読めない方、聞き取れない方がいます。また、出張等で他県から来ている方、そういった方々は、発災時に適切な行動を取れるでしょうか。したがって、そのような方々にも配慮することが必要になります。

東日本大震災の時には、先ほどお話した一般的な災害時要介助者以外の外国の観光客や他県から来ている方々を配慮者として定義し

ていなかったことを理由に援助をしなかった自治体も実際にはありました。本来考えればおかしいことだと気づかなければいけないと思います。

それからもうひとつ、これは時間の経過とともに配慮しなければならない方ということで中高年男性が挙げられます。特に仮設住宅で独り暮らしになる男性が危ないと言われています。新聞などでも報道されますが、アルコール依存になって体を壊して発見された時には亡くなっていたというような事例も実際出ております。ですので、中高年男性も時間の経過とともにより目を掛けなければいけない要配慮者と言えます。

このことから、条件によっては、全ての人が必要配慮者になり得るので、一般的な制度に基づく定義付けだけで要配慮者はこの方々という捉え方はあらためていく必要があると思います。

災害対策のポイント まずは自らの命は自らが 守る

次に、災害対策のポイントについてお話します。まず対策は、施設等の職員が自分の命は自分で守るところから始まります。人の助けを待つのではなく自らの命は自分で守る。次に自動参集です。発災時、全員が施設に出勤しているわけではないので、「集まる」という意識付けや判断ができるような体制づくりをしておくことが必要です。

震災後、私の法人では一斉連絡システムを

取り入れました。震度5弱の揺れを感知すると、係長職以上にメールが一斉に飛び、震度5強以上になると、全職員にメールが飛ぶ仕組みになっています。これによって、メールが飛んできたら施設に駆けつける意識付けをしているのですが、個人的にはこれに頼ってはいけないと思っています。なぜかというと、震度4だったら誰も施設に行かなくてもよいということではないからです。その時と場合によって判断しなければならないのが本当だと思います。例えば、震度4の揺れが長時間続き、それが夜中だとしたら、夜勤帯の職員は人数が少ないので不安がっていないか、利用者がパニックになってないか、もしそう思ったのなら駆けつける判断をすることもあって然るべきだと思います。一定のルールを作ることも必要ですが、それだけに頼ってはいけません。自分で判断することが必要です。それが職業人としての判断です。

一方、社会的判断ということでは、かつて研修で、自動参集の話をした時、家族が怪我をしている場合や家が潰れそうなのに施設に行かなくてはいけないのですか、という質問を受けたことがあります。そのようなことでは決してありません。当然、家族の無事が確認でき、家も大丈夫だという判断ができたのなら行くということだと思います。それが社会的判断です。

次に、状況判断のできる職員の育成ということですが、日々、理事長、施設長が傍にいる状況で仕事をしているわけではないと思います。不在の時も当然あります。そういった場合、誰が判断するのか。部長や施設長が不在だから、誰も判断しませんでした、ということは当然成り立たないわけです。したがって、職員が誰でも判断できるよう育てていくことが目標になると思います。

あとは、安否確認です。これはどの施設もできていることだと思います。入居型施設であれば、

まずは入居者の安否確認をする。在宅サービスも持っていれば、在宅サービスの利用者の安否確認まで手を広げて確認していくことが必要です。

次に、情報共有です。災害時には想像以上に情報は錯綜します。今の時代、例えば携帯が利用できない状況に陥ったときは別ですが、次第に携帯電話が使えるようになってくると、そこからいろいろな情報が入ってくるようになります。それを全部鵜呑みにしてはダメです。このことを知っておいてください。当然、中には有用、有益な情報も入ってきますが、すべてが正しいということはありませんので、その点に注意する必要があります。

では、そのような状況で判断をするために、施設である一定のルールを決めておくと思います。例えば、一つの会議室を情報収集の拠点にします。そこに、ホワイトボードを置いたり模造紙を壁いっぱい貼っておき、集まった情報を記載していく。ここにある情報だけを信じて動くというルールづくりをしておく。そのような工夫をして対応するのがよいと思います。それぞれの職員が自分の携帯電話に入ってきた情報のもとに動いてしまったり勝手な行動になってしまったりバラバラに動いてしまうので、情報は1か所で集約して管理するというルールづくりをした方がよい。これは、震災を踏まえた経験上のことです。

柔軟な避難支援

一つの事例ですが、東日本大震災で被災した沿岸部の特養では、通常の訓練では避難しない場所に逃げて全員無事だったという事例がありました。通常の訓練では、内陸の系列施設に避難するという訓練を繰り返していましたが、逃げるまでに1時間半も時間が掛かっていたということで、それでは津波に飲み込まれてしまうだろうという、その場所にいた事務長の判断で、

海に近づくことになるが空港の3階に逃げることにしました。そうしたところ、空港職員の力も借りることができ、全員無事に避難できたという事例がありました。これが臨機応変な、柔軟な避難支援というです。

ここから学べることは何か。次のポイントは、柔軟な避難支援が重要ということです。当然、通常の訓練は大切で、それを繰り返すことも大切です。でも、それに固執してしまって避難がうまくいかなくなることもあるかもしれない。したがって、その時々柔軟な判断は必要であるということを中心に留めおいていただきたいと思います。

あとは、「逃げ損」を恐れないということです。これは主に津波に該当するお話ですが、東北の太平洋沿岸では、日常的に津波注意報が出ます。でも結果、津波は到達しなかったということが繰り返されます。こうなると逃げなくてもいいのではないか、という刷り込みをされてしまうのですが、そうではなく、逃げた結果何もなかったのなら、それで良かったと思うような気持ちの持ち方や環境づくりが必要ではないかと思います。

次に、避難時の所持品の確認ということでは、最低限、これだけは持って逃げるというものを普段から決めておくということです。施設においては、利用者の情報、大事な薬、等が該当するかと思います。

プレ・トリアージ

ポイントの3つ目は、プレ・トリアージです。あまり聞いたことのない言葉かもしれませんが、医療業界で言うところの「トリアージ」の前段階という意味でプレという言葉がついています。これは「サンダーバード(野田氏の所属する災害支援組織)」が提案し、推奨しているものとして理解してください。目的は、医師や救急救命士のトリアージや治療の効率を上げたいということ。あとは、避難支援での効率や安全性を高めたいと

いう思い。また、避難所等での支援の効率、質を高めたいという思いで提案しているものです。

一般的に災害が起こった時は、施設では、同じ空間、フロアに利用者に集まってもらいます。通常は、個室や4人部屋で寝起きをしていただいています。災害で仮に部屋が被災せず大丈夫だったとしても、災害時にはそのような環境に一時的にいてもらいます。これは職員の都合になりますが、目の届くところに全員いてもらったほうが目が届きやすいからです。あとは、会議室を地域の方に開放することによって、地域の方々にも避難いただくことが想定されます。そうすると、どこに利用者がいて、どの方が利用者なのかということが瞬間的には分かりにくい状況になります。そのような時に、サンダーバードでは、利用者の情報を書いておくツール(様式)を作成しています。様式には、普段の状況を記載できるようにになっていて、例えば、要介護度がどのくらいであるとか、耳が聞こえにくいとかを書いておきます。そして別の箇所には、災害が起こったことで特記的に記載しておくことができたのなら追加して記載しておくことができるようになっていきます。

これを普段から利用者の枕元やベッドと一緒に置いておくことによって、先ほどのように施設の中がごった返している状況に、医師や救急救命士が駆けつけてきたときに、職員が一人ひとり丁寧に説明できなくても、それを見ていただくことによってある一定の判断ができるというツールになり得るということで、そのようなツールを提案しています。

BCPによるサービスの継続

4つ目のポイントとしては、BCP(事業の継続計画)に基づくサービスの継続ということが挙げられます。当然、前提としては施設が被災をしてない、被害に遭っていないということになりますが、

ここでは、サービスの継続や早期再開ということもポイントとして挙げるができると思います。

特にグループホームにおいては、いち早く現状回復することが望ましい。なぜかという、グループホームを利用している認知症の方々等は、環境が変わったりすると非常に落ち着かなくなります。もちろん、職員がついていれば大丈夫ということではあります。しかし、やはり元の環境にいち早く戻るほうがよいというのは間違いのない事実だと思っているので、施設の建物が許す環境であれば、いち早く元の状況を回復するということを目指す必要があると考えています。

また、認知症の方もそうですが、知的障害のある方も環境の変化になかなか馴染めない状況があります。走り回ったり奇声を上げたり、そのような状況にどうしてもなってしまう。そのような時、一般の避難している方々から、残念ながら心ない言葉、「出て行け」とか、「うるさい」とか、そのような言葉をかけられ、非常に居心地が悪くなってしまうことが事例としてあります。

そのような場合の事例として、学校の校長の判断で校舎の2階にある図工室を使わせていただき、利用者と職員のみ移動して、彼らだけでいられる環境で使うことができたおかげで、避難所生活を穏やかに過ごすことができたということがあります。

ここで学ぶべきポイントとしては、利用者と職員だけの独立した避難場所を確保することも必要ではないかということです。当然、一般的な避難所で他の避難者と一緒に過ごすことができたり、また建物が無事で帰ってくることができればそれにこしたことはないのですが、そういう環境がない時のために、どこか別に独立した避難場所を確保することを事前に準備しておくことも必要と考えます。

石巻市のあるグループホームの事例では、訓練の段階で指定避難所までは逃げきれないとい

う判断をしたことから、近くにある企業がもっている体育館を借りることができないかと事前に相談をしていたおかげで、いざという時にその体育館を使うことができたということです。このような場合、当然、事前の十分な申し合わせやお互いの情報共有、情報交換が重要になってくると思います。

「受援力」が大切

ポイントの6つ目は、「受援力」ということです。災害とは、自分たちの対応能力を超えた緊急事態のことであると言えるのではないのでしょうか。大きな災害になればなるほど、近隣も同じように被災している状況にあるので、助けを呼ぶことには限界があるということは、よくお分かりかと思えます。そこで、普段からの連絡体制や関係機関とのコーディネート体制づくりが必要であると同時に、災害時には、援助が必要であるということを発信できる力、サンダーバードでは「受援力」と呼んでいます。災害時、私たちは助けを求めていますということを発信する力も普段から訓練しておくことが大事なのではないのかと思います。受援力、施設外から支援を受けるということは、職員を守ることもつながります。外部の支援を受けることによって、職員を休ませることができるわけです。また、支援を受けることで、一方では、サービスをより広範囲に広げることができる可能性も出てくることもあり得るということもお伝えしたいと思います。

関係団体や災害時支援組織との普段からの連携の必要性について

東日本大震災で私の施設が被災した時、サンダーバードの代表から電話をもらい、大きな安心感を得ました。関係団体がつながっているという安心感はとても有効ということをお伝えしたいと思います。ただ安心感があればいいということ

でもないのに、関係機関が震災時に有効に機能する仕組みが普段から構築されていれば、なおよいと思っています。

それでは最後に災害に対応するためには、平常時の活動が大切というお話をします。平常時から取り組むことができる対策としては、福祉業界の方々がよくご存知の、自助・互助・共助・公助の対策というお話です。

我々は災害にかかわらず何らかの壁にぶち当たった時や課題に直面した時、まず自力でどうにかしようという動きをとる。これが自助ということなのです。それではどうにもならなかった時には、互助ということで、家族の力を借りたり、もしくは隣近所の力を借りたり、それで乗り越えていこうと考えます。

それでも及ばないという時には共助ということで（互助より少し広いエリア）、例えば、町内会とか小学校の通学エリア、そのような中で支えあっていくといった考え方であるわけですが、そこでもダメなときは公助ということで公の支援が入ってくるといったような対策の流れがあります。

このような流れは災害時でも同じで、実際に阪神・淡路大震災時の聞き取り調査では、家族や近所の人に助け出されたという方が72%以上だったというデータが残されています。自力で脱出しようと取り組み、家族で助け出そうという取り組み、近所が助け出してくれたということで助けられた方が72%いたということです。その後、共助ということで、もう少し遠くの方が駆けつけてくれる。最終的には公助ということで消防とか自衛隊が駆けつけてくれるという時間の経過があるということを知っておいていただきたいと思っています。

我々がテレビを観ていますと、自衛隊がいち早く駆けつけて救助してくれると思いがちなところがありますが、それは瞬間的に駆けつけたわけではなくて、時間の経過があるということを知って

おいていただきたいと思います。

まとめにかえて

皆さんもよくご存じのとおり、福祉サービスの特徴は、人手がいないことには成り立たないということです。それは災害時でも同じです。例えば、トイレまわりの用品の備蓄はできても、トイレ介助サービスの人手は備蓄できないということは、お分かりだと思います。したがって、災害用品をいくら揃えても、それを使う人手がなければ対策になりません。そこで、人手が足りなくなった時のためにも、先ほどお話した「連携づくり」ということが大事になってくると思います。

被災していない地域から駆けつけて対応していただくという関係づくり。そのためには自施設も支援を受け入れるということを想定しておかなければならないということになります。

かつて、災害時に支援に来てくれた方々にこのようなことを依頼していいのか、申し訳ない思いを抱くということを言われたことがあります。でも、そのようなことは一切考えなくてもいいです。支援に来てくれたからには、取りあえずどのようなことでもいいので頼んでいいのです。それでも、人情というのがあるので、このようなことを頼んでいいのか迷われる気持ちがあるのは十分に分かりますが、そこは割り切って頼んでよいということを知っていただきたいと思っています。

また、支援する側の心構えとして、被災地に行くからには被災地のど真ん中に行きたいという気持ちを強く持ってやってくる方々も非常に多いのですが、それは非常にありがたい話である一方で、残念ながら役に立たないといったこともあります。ニーズがあれば、この施設の介護サービスをやってほしいと言われるかもしれませんが、その時「いや、こんなつもりで来たのではありません」ではなくて、依頼されたことを支援するというのが、支援に行く側の気持ちとして大

事なことではないかと思っています。

そのようなことを含めて、平時から備えていないことは有事にできるわけがない、ということが非常に大きな学びとしてあります。

公助や公的な力にも限界はありますが、それでも公的な力があってこそその連携ということも言えますので、民間の我々と公的な機関との連携づくりについても考えていくことが必要です。連携するということは、受援力を高めることにつながるということです。受援力を高めるというのは、

つまり、職員を守ること。ひいてはサービスの範囲を広げることの可能性が広がるということを理解していただきたいと思います。

このように、災害時について考える時、全体としては、明日は我が身、お互い様という気持ちが大事なのではないかと思います。私には関係ないということではなく、助け合いの風土づくりも含めて相互支援の意識づくり、お互い様という感覚を持つことが一番大事なことはないかと思っています。



DSWI スクエア

平成29年度 日本福祉施設士会 第28回九州・沖縄ブロックセミナー大分大会報告

大分県別府市にて平成29年7月4日～5日の2日間にかけて「日本福祉施設士会第28回九州・沖縄ブロックセミナー大分大会」（会場：ホテルサンバリーアネックス）が開催されました。

会員数15名の大分県施設福祉士会が主となり一致団結して大会開催に向けて取り組みました。当日は台風3号の影響による悪天候の中、九州各地より参加予定者から開催の有無について問い合わせが生じるなど開催そのものが危ぶまれる状況がありました。しかし、開催の方向で調整を進めた結果、九州の各方面より総勢134名の参加者が出席することができました。セミナー開催の2日目には台風3号によって九州各地で災害が起こっている報道が頻繁に流れており、束の間のセミナーとなりました。

今回のセミナーは福祉施設士行動原則（6つ

の姿勢と12の行動）に則して社会福祉法人の公益的取り組み（地域貢献、地方創生）、熊本・大分大地震の発災を受けて「福祉避難所」の機能の再検証、財務規律の確立・持続可能な施設経営など実学として幅広く研鑽を深める内容としました。

初日の開会式では主催者である大分県福祉施設士会会長丹羽一誠の挨拶後、来賓挨拶を別府市長長野恭紘氏と日本福祉施設士会会長高橋紘氏にそれぞれいただきました。引き続き、高橋紘会長より「地道な積み重ねと新たな挑戦を」と題して会員一人ひとりが実践力を高め、社会全体の福祉向上に寄与しその成果を社会福祉関係者はじめ社会へ発信していくことが肝要であると基調報告（40分）がありました。

講演I「社会福祉法人に望むこと」では日本



開会式の様子



高橋会長の基調報告



セミナー参加者の様子



パネルディスカッションの様子

財団のソーシャルイノベーション本部国内開発チームでチームリーダーを務める竹村利道氏より「福祉サービスは増えたが社会福祉そのものはどこへ行ってしまったのか?」、「何とかしなくてはいてもたってもいられない気持ちを今はどれほどの人がマインドに持っているだろうか」、「社会福祉法人の態度ではなく、営利法人の態度になっていないか」など障害者就労支援プロジェクト「はたらくNIPPON計画」のプロジェクトリーダーとして、全国各地で障がい者就労を中心とした新しいコミュニティづくりを行う立場から感じられている率直な意見を述べられ、社会福祉法人の使命と役割を再考させられる機会となりました。

パネルディスカッション『「いのちをつなぐ福祉避難所へ』では大分県社会福祉協議会会長の高橋勉氏をコーディネーターに他5名のパネリストが登壇。熊本・大分大地震発災時に福祉避難所がほとんど機能を果たさなかったことを検証したうえで、どこに課題があり、その解決策はどういうものであるのかそれぞれの立場から意見を出し合い、大分県(行政)の災害対策の施策への提言と検証に役立ちました。翌日、県下にて

豪雨災害が発生し、早速、セミナーでの議論が応用され福祉避難所が機能しました。

尚、パネリストは次の通りです。竹村利道氏(日本財団チームリーダー)、長谷尾雅道氏(大分県福祉保健部部長)、鹿嶋隆志氏(日本社会福祉士会理事)、大久保健作氏(大久保病院院長)、丹羽和美氏(暁雲福社会常務理事)。

2日目は講演Ⅱ「財務規律の確立と持続可能な施設経営」について飯田三和氏(飯田三和税理士事務所所長・税理士)から社会福祉法人制度改革の目指すものに、①ガバナンス強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化、④地域における公益的な取り組みなどについて復習を含めた説明を受けました。これから社会福祉法人は自ら考え、法人間の連携の必要性について指摘もありました。

今回のセミナーを通じて再度、福祉施設士として在るべき姿を認識し、学ぶ姿勢の継続や外部への会の認知拡大に努めていきたいと思われました。参加者には深く感謝申し上げます。

(大分県福祉施設士 会長 丹羽一誠)

「福祉セミナー」開催報告

千葉県福祉施設士会

千葉県福祉施設士会では、今年度の事業計画に福祉セミナーと県外の福祉施設の見学を予定していますが、今回「福祉セミナー」を開催し、2事業所の実践発表を行ったので報告いたします。

6月20日(火)に、県庁の隣にあるホテルプラザ菜の花を会場としたのは、県央にあり、どの会員施設からも参加が見込まれるからでした。井本義孝会長は、第42期福祉施設長専門講座を受講中の皆さん110名に日本福祉施設士会入会案内のため前日から訪問したロフォス湘南から駆けつけて参加されました。

まず、市川市で昨年からの事業を開始した、社会福祉法人一粒会の児童発達支援事業「結」の砥上施設長より、「児童発達支援とは・対象児童・申請や費用負担、現況報告等」について伺いました。写真や数表から日々の子どもの様子をつかぎうことができました。

次に、千葉市で事業を行う社会福祉法人心友会の障害者支援施設しいのみ園の中根さんから、QCの取組みの苦労話、福祉施設士会からQC個別指導をうけたことを伺い、その後2つのQC活動について、発表いただきました。

1. Andサークルの安藤さんと田口さんは、テーマの「記録を残そう」～より良い支援を目指し

て～をQC手法に則って、実に分かり易く紹介され、効果の確認と課題が明確になりました。

2. Shk60サークルの岩本さんと角田さんには、テーマ「ミニトマトの計量を正確にする」を、なぜ選定したかも交えて説明いただいた。生産野菜の種類が25にも増えて、障害を持った方の計量が一定しなかった。そこで品質の向上と就労従事者の人材育成のため、計量基準と合格率85%を目標に対策を行いました。トマトでは99%、小松菜では99%の合格率を達成しました。

今回は、13の事業所の20名の参加をいただきました。それぞれに頷くことが多く、実のある福祉セミナーであり、今後につながるものでした。

参加者

- ・井本義孝会長
- ・しいのみ園の中根様、安藤様、田口様、岩本様、角田様、宇留間様
- ・野の花の花崎理事長と砥上施設長
- ・たびだちの村君津の馬場施設長
- ・いずみ園の滝本施設長
- ・いすみ苑の小室施設長
- ・望みの門法人本部の西尾事務局長



- ・望みの門紫苑荘の小島施設長
- ・望みの門富士見の里の簾施設長
- ・望みの門学園の田尻園長
- ・望みの門楽生園の平野副施設長
- ・君津ふくしネットの山口センター長
- ・日本クリードの戸部施設長
- ・報告者：木下記念学園西山



地域共生社会への地域貢献事業としての千葉県中核地域生活支援センター事業 「中核地域生活支援センター大会in 2017」を終えて 千葉県福祉施設士会

7月21日(金)、千葉市生涯学習センターにて「中核地域生活支援センター大会 in 2017 若者たちの見えない貧困を考える～『我が事・丸ごと』の仕組みづくりに向けて～」が千葉県中核地域生活支援センター連絡協議会主催で約300名の方にご参加いただき開催されました。

中核地域生活支援センターは、千葉県内13の健康福祉圏域に1ヶ所ずつ設置された公設民営の相談支援事業となります。包括的相談支援事業や権利擁護事業のほか、29年度から新たに市町村等バックアップ事業を開始し、専門的かつ多面的な視点に立った助言等の支援を展開しています。

【概要】

○問題提起「子ども・若者の現実～つながりから遠ざかる人たち～」

<発表者1：社会的包摂サポートセンター事務局長 遠藤 智子氏>

- 1 社会的包摂サポートセンターは厚生労働省及び復興省の補助金を受けて「よりそいホットライン」を実施している。
- 2 「よりそいホットライン」は、東日本大震災を契機に発足した24時間の無料電話相談であり、電話相談の後に同行支援を行い、相談者の悩みが解消されるまで寄り添って

いく。

- 3 地域のつながりから遠ざかる当事者の特徴として、「偏見にさらされている人(セクシャルマイノリティ、外国人、性暴力被害者、被災者等)」や「身近な人から暴力を受けている人(DV、虐待の被害者等)」が挙げられる。
- 4 偏見にさらされている人は周囲からいじめにあうのではないかと感じていることから身近な人間には話しをしないし、家族から暴行を受けている人は身内の恥をさらしたくないとの思いから周囲に相談しない。

- 5 そういふ家族で育ってきた当事者(例えばレイプにあった女性や、父から性的虐待を受けている子どもなど)は家族からの理解が得られていないことが多く、普通の家庭で育った支援者が普通の家庭像をめざして支援しても当事者に受け入れられることはない。
- 6 本人が求めていることを実現するというたいへんシンプルな話であるが、支援者が持っている「普通」という偏見を断ち切らない限り、支援につながらない。
- 7 支援者は自分たちが知識を持ちあわせていないということをもっと勉強すべきである。
- 8 「よりそいホットライン」の相談者の中で多い年齢層は40代が中心。10代から20代の相談者は相談するスキル自体がなく、電話をすることについてためらいがある者も多い。そういった若者はSNSで自分の悩みを解決することが多く、ヤフーの知恵袋などで相談する。しかしながら、SNSにはきちんとした支援者がおらず素人が適当に間違った情報を回答することもあるため、全く支援につながらない。そこで、「よりそいホットライン」では「もやっと」というチャットの間を設けて、支援者がチャットの管理者となって、会話をしていくサイトを作った。自助グループのような場となって活用されている。

＜発表者2：千葉県特別支援学校 特別支援教育コーディネーター 川口 美幸氏＞

- 1 市川圏域では「若者サポートプロジェクト678」を実施している。
- 2 社会的な支援体制が極めて限られている16、17、18歳の子ども、若者を対象に市川市、浦安市の関係機関がネットワーク

を構築して支援するというもので、どこに相談すればわからない方がプロジェクトの参加機関に相談をすると、参加機関が連携をして支援を実施する体制となっている。

- 3 16歳から18歳の子ども・若者は、将来の自立に向かう大切な時期であるとともに、家庭の影響を受けやすい。家庭が大変でも子どもは自分自身が困っていることにすら気付かないため、支援につながりづらい年代である。
- 4 高等学校というコミュニティは支援が必要な子どもたちが集まる場でもあり、学校を契機として支援をすることで様々な課題が解決できるが、学区が広いことから、生徒は様々な市町村から学校に通ってくるため、学校では各自治体の福祉の状況が分からず、現状において、支援の手が行き届かないという課題もある。
- 5 いまプロジェクトでは高校の在学生だけではなく、高校中退者や未就学の子どもへのアプローチ方法を検討している。

＜発表者3：PandA法律事務所代表 弁護士 浦崎 寛泰氏＞

- 1 PandAは、触法障害者支援や性風俗で働く女性の支援を行っている。
- 2 地域で子どもが被害者となった事例としては障害者の子どもの育児が原因で鬱になった母親や借金を背負った父親が海に飛び込んで一家心中を図った事例がある。複合的な課題を抱えた家庭であるが、決して地域で孤立をしているわけではなかった。ただ、コアな相談機関につながらずに、家族が思い悩んでしまったために起こした事件であった。
- 3 現在PandAでは福祉的支援が必要と思われる被疑者や被告人に対して、更生

支援コーディネーターを派遣して、更生支援計画の作成や裁判での証言を行っている。専門的な機関があるだけでは加害者になってしまった人の支援は行うことはできない。加害者に必要な支援を皆で考えていく必要がある。

- 4 もうひとつの取り組みとしては風俗で働いている女性に対する福祉的支援や法律的支援である。無店舗型のデリヘリは約1万9千件あり、セブンイレブンの店舗数に匹敵する。供給過多となっており価格競争が進んでいる状況。
- 5 ある風俗店の待機部屋では障害、病気、多重債務、DV、ネットカフェ暮らしなど明らかに福祉的支援や法律的な支援が必要な女性が働いている。風俗店の協力を得てソーシャルワークとの連携を実現できれば多くの女性に支援を届けられるのではないかとの思いから「風テラス」を始めた。
- 6 現在2店舗に協力してもらって待機部屋で相談希望者に対して無料相談を実施しているほか、携帯電話を無料で充電することができる待機部屋を作り、そこにきた女性にヒアリングを行っている。その中には家賃を滞納して多重債務をしている女性や風俗業に対して特に嫌悪感を抱いていない女性など多種多様な女性がいる。
- 7 一般的には風俗業はよくないというイメージがあるが、彼女たちは風俗に対して嫌悪感がないため、世間的な常識は通用しない。
- 8 風俗店で働いているこういった人たちにとっての「地域」とはひっそりと安全に暮らせる場であり、地域の見守りはかえって彼女たちにとっては重荷となる。支援者として多様性に富んだスキルが求められていると感じる。



DSWI 中核大会写真

○中核地域生活支援センター白書の報告

＜報告者＞中核地域生活支援センターいち
はら福祉ネット 高地 優二所長

- ・中核センターの平成28年度の相談件数は例年に比べて、ほぼ横ばいの状況。一方で新規相談件数は年々増加しており、人員体制からみて飽和状態となっている。
- ・相談件数は9時から17時が多いが、17時から21時の相談も2割あり、日中時間帯で相談できない方にも対応している。
- ・稼働年齢層の相談が7割を占めており、その中でも40歳から64歳の稼働年齢層からの相談が多い。これらの稼働年齢層に対しては相談窓口が少ないため、中核センターに相談が入っている状況がわかる。
- ・開設当初は障害のある方への支援が7割を占めていたが、障害者相支援事業所などが設立されたことで障害者の相談は減少傾向にあり、現在は障害のない方が4割を占めており、支援の中で障害者手帳を取得した方も多い。
- ・相談内容については介護サービス・支援サービスに関することや家族関係の悩みが多く、支援内容としては「傾聴」「介護サービス・支援サービスの支援」「医療に関する支援」が多い。医療や福祉のボーダー

層の方からの相談が多いため、信頼関係の構築から支援をはじめ、支援につながっている。

- ・子どもや若者の状況を見た場合、「家族関係の悩み」が多く、39歳までの単身世帯では「経済的な困窮」「住まい」「医療」など、家族に相談できずに複合的な課題を抱えている若者の現状が統計にも表れている。
- ・はぐくみの杜君津の高橋克実氏によれば、子どもはどんなに苦しくても周囲に助けると言う自分の恥を晒すことになると思って自分から「助けて」とは言わない。だから気づいてあげることが必要で、親の困りごとを支えることが子どもの支援につながっていくと話している。

○基調講演「我が事・丸ごとの地域づくりを目指して」

＜厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室長 本後 健氏＞

- 1 福祉制度は今までは各分野において支援の対象を広げてきたが、平成27年度に施行された生活困窮者自立相談支援制度は初めて属性を問わずに分野を横串に支援する制度であった。
- 2 生活困窮者自立支援制度を契機に、多様化する福祉ニーズや人口減少に対応するために包括的な相談支援システムを作っていくことを検討する「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」が示され、地域包括支援システムを全ての世代や対象に広げていく方向性が示された。
- 3 総合的な相談支援を行うにあたって「ワンストップ型」か「連携強化型」かどちらが望ましいか検討会でもかなり議論をしたが、ワンストップ型の支援窓口ではせいぜい市に

一か所が限界であり、地域の人々からすると支援の手は行き届かないだろうという理由から、関係機関の連携の中で支援していく「連携強化型」を推進していくこととなり、平成28年度から「多機関の協働による包括的支援体制構築事業」が開始され、包括化相談員が中核となる相談支援機関に配置されるという形で具現化されることとなった。モデル事業を実施している26自治体では、配置は①生活困窮者自立相談支援事業、②地域包括支援センター、③その他の3通りに分かれる。連携強化型の総合相談の場合は、いずれの機関に配置されていても、どうやって他の機関につながっていくかということが課題があることが分かった。

- 4 平成28年6月の「一億総活躍プラン」で地域共生社会の実現がうたわれることになり、総合相談体制を2020年から2025年に全国展開していく方向性が示され、7月からは「我が事・丸ごと」をキーワードにして「地域力強化」「公的サービス」「専門人材」の3つのWGでどのように地域共生社会を実現するのかを検討することになった。
- 5 地域づくりでは自分や家族が暮らしたい地域を考えるという主体的な取り組みから、地域で困っている課題を解決するという住民活動を通して、誰もが暮らしやすい地域づくりを実現するという方向性が打ち出された。一方で、地域で丸ごと抱えるとしながらも、地域には馴染まない課題(例えば医療的ケアを要する子どもやDVなどの課題)に対してどのように対応していくのかについても併せて検討していく必要がある。
- 6 他にも自治体自体が存続の危機にある中で、出口としての地域づくりをどのように育てていくかを考える必要がある。生活困

窮者自立支援制度では、北海道の釧路市において担い手が不足している「魚網作成」に生活困窮者が従事することで地域の産業の人材不足を解消している事例など、就労支援として結びついている事例がある。本日の議題である若者への支援について、現在手が届いていない状況であり、考えていかなければいけない問題であると感じている。

○シンポジウム「子ども・若者の現実をふまえ、新たな可能性を探る」

＜シンポジスト＞厚生労働省 本後 健氏
社会的包摂サポートセンター 遠藤 智子氏
PandA 浦崎 寛泰氏
ちばこどもおうえんだん(※) 湯浅 美和子氏
＜コーディネーター＞中核地域生活支援センターがじゅまる 朝比奈ミカ氏

(※)ちばこどもおうえんだん

30歳までの社会的養護を必要とする(家族の支援を受けられない)若者の自立支援を促進するために発足した団体で、県内の3つの生協団体の資金提供を受けて子ども・若者未来基金を創設した。伴走者がいることを条件として資金提供を行う。

(地域共生社会に対する各シンポジストの意見)

- ・構成員の中に支援の受け手の立場にある者が必要ではないか。
- ・地域で住民が主体的に解決するためには支援者が偏見を除去するため訓練を積む必要がある。
- ・支え手になる人は以前受け手であった当事者がサポーターになる必要がある。
- ・行政単位での「地域」のコミュニティにこだわり過ぎていないか。行政単位を超えて支援をしなければいけないときに、逆に足かせになる危険性があるのではないか。
- ・若者は支援が手薄な領域であり、若者に

対しての支援も検討してほしい。

- ・地域での自主的な支援は、ともすれば地域への丸投げとも受け取れる。きちんと行政が関わるようにしてほしい。

(国の回答)

- ・当事者を委員として入れる際に誰を呼べばいいのかということは難しい問題。
- ・偏見ということ考えた時に検討会では「ゴミ屋敷」を考えた。地域において苦情として市町村にあがったきたものを行政が関係性を作って住民と一緒に対応していく中で、地域の「我が事」の意識を高めていくという構図を思い描いた。
- ・地域以外での課題が多いことも理解しているが、地域の中で解決できる課題もかなりある。地域での意識が高まれば、ある程度地域で解決することも可能。ただ複合的な問題や制度の狭間の問題は地域では対応が難しい。市町村などの行政がきちんとサポート体制を作っていくことが大事である。
- ・若者の支援はいろいろな関係者が関わっていて、本質的な課題がまだみえていない。こういった問題については自治体がきちんと関わって解決していく必要がある。

本大会では、若者の生活の中にある、制度では対応できない課題や身近な地域では声をあげにくい課題に対し、我が事・丸ごとの地域共生社会の実現に向けた議論をふまえながら、どのような地域づくりが求められるのか意見交換が行われました。

中核地域生活支援センター大会実行委員会
委員長 山口 ^{やまぐち} ^{たかふみ} 誉典

(中核地域生活支援センター 君津ふくしネットセンター長)

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28日(水)	平成29年度第1回総務委員会
7月18日(火)～19日(水)	平成29年度施設長実学講座(第1回)「災害対策と福祉施設長の危機管理マネジメント」

平成29年度第1回総務委員会

6月28日(水)に平成29年度第1回総務委員会を開催し、本会の会員拡大および組織強化について検討を行いました。今後、必要に応じ

関係会議を開催する等、1年間のスケジュールで検討を行っていくこととしました。

平成29年度施設長実学講座(第1回)「災害対策と福祉施設長の危機管理マネジメント」

7月18～19日、東京都江東区において、平成29年度施設長実学講座(第1回)を開催しました。今回は「災害対策と福祉施設長の危機管理マネジメント」をテーマに、全国から33名の参加がありました。

1日目は、社会福祉法人 東北福祉会の野田毅氏より、災害の基礎や福祉施設における災害対策についての講義と演習を行い、2日目は、認定特定非営利活動法人 災害福祉広域支援

ネットワーク・サンダーバードの安井あゆみ氏より、福祉施設における事業継続計画について主に演習を行いました。

参加者からは、「福祉施設における事業継続計画(BCP)を考えるうえで必要なものの見方や考え方の基本について理解した」、「早速施設に帰り演習等で習得したことを実践したい」との声があがる等、成功裏に終了しました。



日本福祉施設士会 平成29年度 研修会のご案内

日本福祉施設士会では、「福祉施設士」の生涯研修事業を推進しており、施設長の経営管理に必要な知識や技術をはじめ、有効なマネジメント手法の習得及び能力向上等を目的とした数々の研修会を開催しています。

(1) 施設長実学講座

人事・労務・財務等にかかるマネジメント手法の習得及び能力の向上を図り、福祉施設長として求められる役割の発揮に資することを目的とした研修会です。

(第3回) 「採用・育成・定着の人材マネジメント」

平成29年9月27日(水)～28日(木)

(第4回) 「福祉施設長のコミュニケーション強化」

平成29年12月11日(月)～12日(火)

(第5回) 「地域をつなげる福祉施設長」

平成30年1月29日(月)～30日(火)

※会場は、全社協・会議室(東京都千代田区)、定員は各60名。

(2) 「福祉QC」活動に関する研修会

施設における組織的な業務改善・問題解決のツールである「福祉QC」活動に関する研修会です。

「第28回『福祉QC』全国発表大会」

開催期日：平成29年11月27日(月)～28日(火)

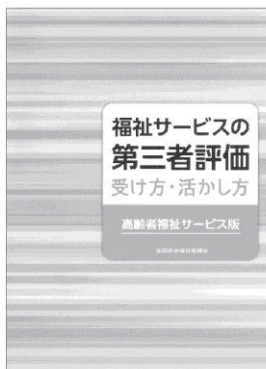
会場：全社協・灘尾ホール、会議室

定員：140名(44サークルの発表を募集)

発表事例：各施設における業務改善や利用者支援にかかるQCサークル活動事例を行います。

書籍のご案内

福祉サービスの第三者評価 受け方・活かし方 【高齢者福祉サービス版】



「福祉サービス第三者評価基準ガイドライン(高齢者福祉サービス版)」の改定を踏まえ、ガイドラインの内容について解説するとともに、受審に向けての準備・体制づくり、自己評価の実施、第三者評価の活用方法等、高齢者への支援の質の向上に第三者評価を生かすための手引きとして作成しました。

- 蛭江紀雄 著 田崎基 著 奥西栄介 著
- A4/205頁 ● 定価 本体1,600円(税別)

社会福祉施設経営管理論2017



施設長をはじめとする管理者が社会福祉施設を運営するうえで知っておきたい法制度、サービス提供管理、人事・労務管理、情報管理などについて、わかりやすく解説した最新版テキストです。各分野の専門家が執筆し、事例を多くとりあげた、具体的でわかりやすい内容です。経営管理の基礎が学べます。

- 浦野正男 編著
- B5/436頁 ● 定価 本体2,400円(税別)

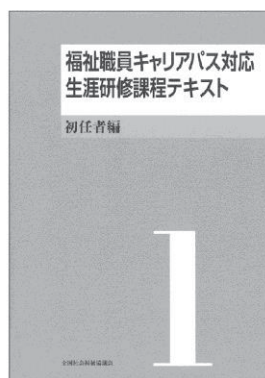
介護実習指導者テキスト 改訂版



「介護実習」を指導する社会福祉施設などの実習指導者が、介護福祉士を養成するうえで必要な専門的知識や指導方法などについてわかりやすく解説したテキストです。各実習施設や事業所等において、是非本書をご活用ください。

- 公益社団法人日本介護福祉士会 編
- B5/260頁 ● 定価 本体2,400円(税別)

福祉職員キャリアパス対応 生涯研修課程テキスト



福祉・介護職員が自らのキャリアアップの道筋(キャリアパス)を描き、それぞれのキャリアパスの段階に応じて共通に求められる能力を段階的・体系的に習得することを支援するテキストです。

- 初任者編 ● 中堅職員編
- チームリーダー編
- 管理職員編

- 全国社会福祉協議会/編
- 各巻定価 本体1,000円(税別)

実務者研修テキスト 全6巻



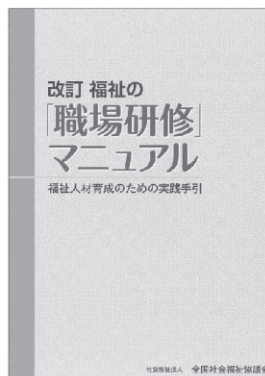
実務経験ルート介護福祉士試験受験者に義務付けられた「実務者研修」の基本テキストです。

- 第1巻 人間と社会 231頁/定価 本体2,300円(税別)
- 第2巻 介護の基本Ⅰ・Ⅱ 505頁/定価 本体3,600円(税別)
- 第3巻 介護過程 147頁/定価 本体1,800円(税別)
- 第4巻 発達と老化の理解・こころとからだのしくみ 251頁/定価 本体2,300円(税別)
- 第5巻 認知症の理解・障害の理解 247頁/定価 本体2,300円(税別)
- 第6巻 医療的ケア(演習実施手順DVD付き) 243頁/定価 本体2,500円(税別)

セットでご購入の場合
通常価格の1割引引き♪

- 介護福祉士実務者研修テキスト 総括編集委員会 編
- B5 ● 全6巻セット定価 本体13,320円(税別)

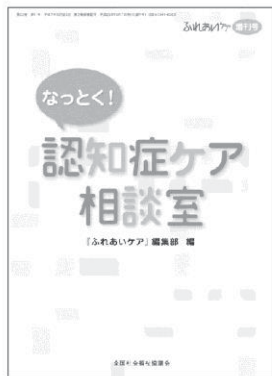
改訂 福祉の「職場研修」マニュアル



職員の資質向上・人材育成のための必須要件である「職場研修」を計画化・体系化し、さらに効果をあげるための具体的な手引書です。施設や社協等各方面で20年間活用されてきた旧マニュアルを、本会が開発した「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」に即した観点から大幅に改訂しました。

- 宮崎民雄 監修 全国社会福祉協議会 編
- A4/115頁 ● 定価 本体1,300円(税別)

なっとく！認知症ケア相談室



月刊誌『ふれあいケア』の好評連載コーナー「認知症ケア相談室」の事例に書下ろしを加え、読みやすいQ&A方式に再構成しました。認知症ケアの基礎を知りたい、悩み解決の糸口を見つけたい、どのような研修をしたらよいか知りたいなど、認知症ケアに関するあらゆる課題解決に役立つ一冊です。

- 『ふれあいケア』編集部 編
- B5/160頁 ●定価 本体1,600円

介護現場のリスクマネジメント PART2



月刊誌『ふれあいケア』の連載記事「介護現場のリスクマネジメント」の掲載分のなかから高齢者介護現場で参考になる35事例をまとめ、カンファレンス形式でその対応や予防策を考えるとともに、法律上の解釈と対応についてアドバイスしています。

- 『ふれあいケア』編集部 編
- A5/180頁 ●定価 本体1,300円(税別)

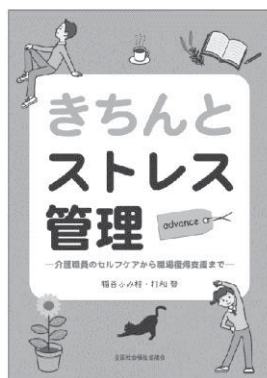
きちんと苦情対応



本書では、介護現場での苦情対応を利用者とのコミュニケーションの一つと位置づけ、職員の皆さん一人ひとりのコミュニケーション技術が向上することを念頭に、苦情を寄せた利用者の心理と、それをふまえた望ましい苦情対応をまとめています。

- 宮本 薫 著
- B5/35頁 ●定価 本体650円(税別)

きちんとストレス管理 advance



『きちんとストレス管理』の改訂増補版。ストレスへの基本的なかわり方、セルフケアなどはもちろん、さらに「ワーク・エンゲイジメント」の概念を踏まえ、職場復帰サポートの具体的な方法を追加しました。セルフケアから組織としての支援まで、ストレスマネジメントに関する要素がすべて詰まった一冊です。

- 稲谷ふみ枝 打和登 著
- B5/48頁 ●定価 本体800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 ■

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>

注文申込書 ●太枠内にご記入のうえFAXにてお申込みください●FAX: 049-257-3111

福祉サービスの第三者評価受け方・活かし方 【高齢者福祉サービス版】	冊	社会福祉施設経営管理論2017	冊
介護実習指導者テキスト 改訂版	冊	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト 初任者編(冊) 中堅職員編(冊) チームリーダー編(冊) 管理職員編(冊)	
実務者研修テキスト	冊	改訂 福祉の「職場研修」マニュアル	冊
なっとく！認知症ケア相談室	冊	介護現場のリスクマネジメント Part2	冊
きちんと苦情対応	冊	きちんとストレス管理 advance	冊

送付・請求先	ご住所	〒 ー		
	フリガナ			
	お名前	統計	02000024	日本福祉施設士会
	電話番号 () ー		倉庫 2・1	掛率
		得コード		

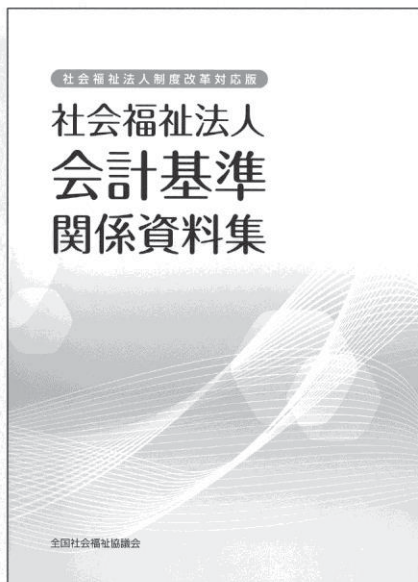
●ご記入の個人情報は、次の目的の範囲内でのみ使用させていただきます。
⇒注文確認/商品発送/代金請求/入金確認/新刊案内/商品満足度調査

◎お届けまで1週間から10日ほどかかります(請求書同封)。図書代金のほか、下記のとおり荷造・送料を申し受けます。

1回のご購入額: 1,500円未満…400円 1,500円以上…500円 ※ただし、1回のご注文で10冊以上、または1万円以上ご購入の場合は送料サービス

社会福祉法人制度改革対応版

社会福祉法人会計基準関係資料集



最新版社会福祉協議会モデル経理規程、法人社協モデル定款も収載

会計基準関係の法令・通知を網羅した実務者必携の一冊

すべての社会福祉法人において、新たな会計基準による会計処理を適正に積み重ねていく必要があります。法人自らが順法性を確保し内部統制によるけん制の強化をすすめながら、経営の適正化を図り、持続的な質の高い福祉サービスを提供する責任が問われています。

こうしたなかで、社会福祉法人の会計処理に係る法令・通知等だけではなく、今般の社会福祉法人制度改革の主旨である経営組織のガバナンスの強化や事業経営の透明性の確保など、新しい会計処理の背景となっている考え方についても理解を深めることができるよう法令・通知を厳選して収載しています。

●全国社会福祉協議会 編 ●B5判・1,289頁 ●定価 本体4,500円(税別) ●2017年7月発行

●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>

注文申込書

●太枠内にご記入のうえFAXまたは郵送にてお申込みください●

53130045		社会福祉法人会計基準関係資料集			冊数	冊
送付・請求先	ご住所	〒 ー				
	フリガナ					
	お名前	統計	02000024	日本福祉施設士会		
	電話番号	倉庫	2・1	掛率		
	() ー	得コード				

●ご記入の個人情報は、次の目的の範囲内でのみ使用させていただきます。
⇒注文確認/商品発送/代金請求/入金確認/新刊案内/商品満足度調査

◎お届けまで1週間から10日ほどかかります(請求書同封)。図書代金のほか、下記のとおり荷造・送料を申し受けます。

1回のご購入額: 1,500円未満…400円 1,500円以上…500円 ※ただし、1回のご注文で10冊以上、または1万円以上ご購入の場合は送料サービス

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ご案内

「会員メールアドレスの登録」はもうお済みでしょうか。登録無料、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ご利用ができます。

毎月1日の朝、5分程度で読める「メールマガジン」をお届けします。実務の役に立ち、知識の幅を広げ、そして仲間からの元気が出るメッセージを、手軽に読むことができます。未だお済みでない方は、以下を参照のうえぜひご登録ください。機器の操作にご不安のある方は本会事務局までご相談ください。

お届けする多彩な情報(バックナンバーも読めます)

●「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」の発行(毎月1日)

「今月のチェックリスト」 ※管理者としておさえておきたい経営の“ツボ”

「時事／用語解説」 ※施設種別を超えた幅広い分野の基礎をおさらい

「福祉施設士リレートーク」 ※仕事に元気の出るポジティブリレー

他、福祉制度関連情報、研修情報等を適宜ご案内します。

●研修事業の開催案内(随時発行)

※メールの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URLをご案内し、受講のポイントをご紹介します。

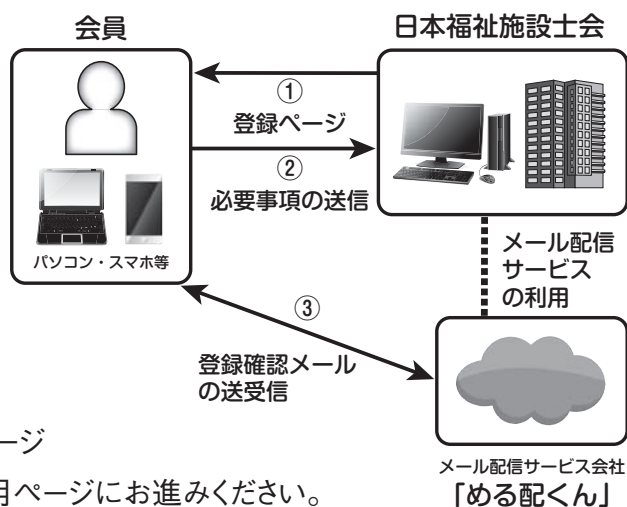
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※ブロック・県内の会員に限定送信。

※開催地近隣のブロック・県会員にもお送りする場合があります。

登録手続き方法

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



アドレス登録は、日本福祉施設士会ホームページ

<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/> から専用ページにお進みください。

平成29年 8月～9月

[日本福祉施設士会行事予定]

8月15日現在

日 程	予 定 事 業
8月3日(木)～4日(金)	第39回全国福祉施設士セミナー(東京都千代田区・全社協灘尾ホール)
8月4日(金)	平成29年度第2回理事会(東京都千代田区・全社協ホール会議室)
8月4日(金)	平成29年度第2回代議員会(東京都千代田区・全社協灘尾ホール)
8月17日(木)～18日(金)	第33回中国・四国ブロック福祉施設士セミナー高知大会
8月21日(月)～22日(火)	平成29年度施設長実学講座(第2回)「基礎から学ぶ会計実務」 (東京都千代田区・全社協会議室)
9月27日(水)～28日(木)	平成29年度施設長実学講座(第3回)「採用・育成・定着の人材マネジメント」 (東京都千代田区・全社協会議室)

<ご意見・感想の募集について>

会員の皆様からご意見・感想をお聞かせください。

1. 会報の記事へのご意見・感想をお寄せください。

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

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

2. 文字数は、800字以内でお願いします。
3. 電子メールあるいはFAX、郵送にてご提出ください。
電子メールの場合は、日本福祉施設士会事務局(アドレス z-sisetusi@shakyo.or.jp)まで送信ください。
4. 会報発行月(偶数月)の前月(奇数月)の15日までにお送りください。
5. 掲載する場合は、都道府県ならびに会員ご氏名を掲載いたします。

会員名刺の追加発注・修正を受け付けています>>>

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

異動の連絡はお早めをお願いします>>>

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

退会を希望される会員の方へ>>>

退会を希望する場合は、所定の退会届を、当該都道府県福祉施設士会を通じて、本会会長宛にご提出ください。

事務局だより

本会では、福祉施設長に必要な人事・労務・財務等にかかるマネジメント手法の習得及び能力の向上を図り、福祉施設長として求められる役割の発揮に資するために「施設長実学講座」を開催しています。

7月18日(火)～19日(水)にかけて開催した第1回では、「災害対策と福祉施設長の危機管理マネジメント」をテーマに開催しましたが、1つのテーマを2日間にわたり掘り下げる講義や演習では、いろいろな角度からテーマを掘り下げ、中身の濃い研修ができました。

本年度、同講座を計5回開催する予定なので、ご参加をお待ちいたしております。

福祉施設士 8月号

平成29年8月30日発行 通巻321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)/三津井 和夫/八木 利彦/伏見 達子/
長川原 しのぶ/大澤 澄男/藤本 喜章/岩田 敏郎/松林 克典

〒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 で または、お電話でお問い合わせください。

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町1-3-1 NBF小川町ビル10階