

2017
10
October

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

特集I「第39回 全国福祉施設士セミナー開催」

特集II「法人(施設)のサービスと組織の改善を続ける」

あんでな

- 日本福祉施設士会 8～9月の活動報告
- 日本福祉施設士会行事予定 平成29年度10月～11月



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 特集Ⅰ「第39回 全国福祉施設士セミナー開催」

テーマ ～地域共生社会への福祉施設士の貢献を問う～

⑭ 特集Ⅱ「法人(施設)のサービスと組織の改善を続ける」

組織風土と組織改善が人材定着につながる

社会福祉法人大石福社会 介護老人福祉施設リバプール 施設長 堤 英幸

社会福祉施設のサービス管理について

株式会社 結愛サービス公社 代表取締役 尻引 順一

⑳ 福祉施設士のめざすもの

就労継続支援B型事業所「愛らんど」の活動を通じて

社会福祉法人ビバランド 愛らんど 施設長 森岡 一裕

㉓ DSWIスクエア

平成29年度 日本福祉施設士会 第33回中国・四国ブロックセミナー(高知大会)
開催報告

高知県福祉施設士会

東京都福祉施設士会 平成29年度秋季セミナー開催報告

東京都福祉施設士会

㉕ あんてな

●日本福祉施設士会 8～9月の活動報告

●日本福祉施設士会行事予定 平成29年度10月～11月

特集Ⅰ

第39回 全国福祉施設士セミナー開催 テーマ～地域共生社会への福祉施設士の貢献を問う～

去る8月3日(木)～4日(金)、東京都千代田区にある全社協灘尾ホールにおいて、第39回全国福祉施設士セミナーを開催しました。今回は「地域共生社会への福祉施設士の貢献を問う」をテーマに、全国から114名のご参加をいただきました。

セミナーの1日目には、本会高橋紘会長ならびに全国社会福祉協議会寺尾徹常務理事の主催者挨拶の後、本会高橋会長による基調報告を行い、続いて厚生労働省社会・援護局地域福祉課地域福祉専門官の後藤真一郎氏による「「我が事・丸ごと」地域共生社会の実現に向けた取組と福祉人材への期待」と題した行政説明を行いました。その後、明治学院大学社会学部教授の新保美香氏による「地域共生社会の実現をめざし施設長に期待すること～生活困窮者の自立に向けた状況と社会福祉施設に期待すること～」と題した講演と、綱川労務管理センター所長の綱川晃弘氏による「地域共生社会における福祉人材の確保・育成と施設長の役割について」と題した講演を行いました。

2日目は、「地域共生社会の実現に向けた施設長の役割と行動とは」と題したシンポジウムを行い、地域共生社会をめざす社会福祉の今日的状況を踏まえて、福祉施設に求められる取り組みとその中で成果を求められる施設長の役割について、①地域のニーズに関心を持ち、施設のスタッフとその課題に取り組む施設長のあり方、②そのために必要な人材の育成にどのように取り組むか、③地域からの理解を得るための情報発信のあり方、といった内容について会場の参加者と一緒に考えました。



高橋 紘会長

第39回全国福祉施設士セミナー 日程

【第1日】 8月3日(木)

時 間	内 容
13:00~13:10	【開会挨拶】 日本福祉施設士会 会長 高橋 紘 全国社会福祉協議会 常務理事 寺尾 徹
13:10~13:40 (30分)	【基調報告】 「地道な積み重ねと新たな挑戦を」 日本福祉施設士会 会長 高橋 紘
13:45~14:45 (60分)	【行政説明】 「『我が事・丸ごと』地域共生社会の実現に向けた取組と福祉人材への期待」 講師：厚生労働省社会・援護局地域福祉課 地域福祉専門官 後藤 真一郎 氏
14:45~15:00	休 憩
15:00~16:00 (60分)	【講演1】 「地域共生社会の実現をめざし施設長に期待すること ～生活困窮者の自立に向けた状況と社会福祉施設に期待すること～」 講師：明治学院大学社会学部 教授 新保 美香 氏
16:00~16:10	休 憩
16:10~17:40 (90分)	【講演2】 「地域共生社会における福祉人材の確保・育成と施設長の役割について」 講師：HRM-LINKS 代表取締役 人事コンサルタント 網川労務管理センター 所長 社会保険労務士 網川 晃弘 氏
18:00~19:30	交流会

【第2日】 8月4日(金)

時 間	内 容
9:30~12:00 (150分)	【シンポジウム】 「地域共生社会の実現に向けた施設長の役割と行動とは」 シンポジスト：社会福祉法人チャレンジドらいふ 総合施設長 栗田 定夫 氏 印西市本埜地域包括支援センター 管理者 木下 知子 氏 社会福祉法人六心会 理事長 堤 洋三 氏 日本福祉大学福祉経営学部 教授 田島 誠一 氏 進 行：日本福祉施設士会 生涯研修委員長 花田 利生
12:00~12:05	【閉会挨拶】 日本福祉施設士会 副会長 岡田 好清

シンポジウム「地域共生社会の実現に向けた施設長の役割と行動とは」

シンポジスト：社会福祉法人チャレンジらいふ 総合施設長 栗田 定夫 氏
印西市本埜地域包括支援センター 管理者 木下 知子 氏
社会福祉法人六心会 理事長 堤 洋三 氏
日本福祉大学福祉経営学部 教授 田島 誠一 氏
進行：日本福祉施設士会 生涯研修委員長 花田 利生

「地域共生社会」について

■田島氏：今回の社会福祉法等の改正で「地域共生社会」という言葉が使われ始めましたが、概念は以前からありました。まず一番最初に地域共生に近い概念が生まれたのは、2000年の「社会的な援護を要する人々に対する社会福祉のあり方に関する検討会」においてです。ここでは、福祉のあり方を貧困や障害という切り口ではなく、社会的排除、社会的孤立という課題で世の中を見つめなければ、本当の国民のニーズ、国民の幸せは実現できないということを高らかに言いました。そこで、「ソーシャル・インクルージョン(社会的包摂)」という言葉が出てきました。つまり「地域共生」のもとの言葉です。これは、ヨーロッパから出てきた社会的排除をなくするという考え方です。これが今の「地域共生社会」となりました。

社会全体が多様性を受け入れる環境づくりというのは、ソーシャル・インクルージョン、社会的包摂という考え方です。それまでは、ノーマライゼーションという考え方が広まっていたのですが、ノーマライゼーションはどちらかというと障害を持っている人たちが社会のなかで、社会の一員であることがあたり前の社会だという考え方ですが、ソーシャル・インクルージョンは、障害よりももっと幅を広げて、たとえば高齢者や子どもを、更

にはLGBTの人々等、そういう人たちも全部包摂、包含しようという考え方です。

■花田氏：次に、シンポジスト3名の方より、地域共生社会の実現に向けた施設長として課題意識等についてご発言をお願いいたします。

■栗田氏：昨日からの行政説明や講義等からの感想ですが、もともと私の出身が県の福祉事業団や県社協であったので、地域に貢献するというのはあたり前の環境の中で育ってきました。そのような経験をしてきたので、現場の最前線で働いている会場の皆様方とは、地域貢献に対する違いがあるかもしれません。

今日は、皆様にも地域の課題が見つけれられるようなお話ができたと思っています。



田島 誠一氏



栗田 定夫氏

■木下氏：私も社会福祉法人に所属していますが、もとは特別養護老人ホームで介護の仕事やケアマネジャーをしていて、現在、地域包括支援センターの職員、管理者と主任ケアマネジャーをしています。したがって、地域包括ケアシステムの構築に向けての取り組みを日々実務として行っている立場にあります。

相談支援の仕事を日々やっていくなかで、メインは高齢者の相談ですが、なかには同居の障害者の方の相談や生活困窮といった保護的な課題を抱えた相談に携わることが多くあります。現場レベルでは、そういう相談を受けても行政が縦割りなので、相談援助のしにくさを日々感じている中で地域共生社会という考え方の方向性が示されました。そのような状態なので、本来的には、住民の方々にとってスムーズに相談につながるような態勢をとらなければいけないし、



木下 知子氏

高齢者だけではなく分野横断的な支援ができる力をつけなければいけない。また、施設や法人の立場では、そういった考え方を職員全員に浸透できるよう、また施設としての役割を果たせるよう、これからの取り組みが必要と感じました。

■堤氏：私からは情報の発信ということで、なかなか一言では言い表せないところもありますが、地域において何を目指していくのかということや、2000年くらいからインターネットが爆発的に普及してきたので、従来の情報発信とは手法を変えていくべきと思っており、そのようなお話をしたいと思っています。

■花田氏：次に、シンポジストの皆様から発表をお願いします。まず、栗田さんには、地域のニーズに関心を持ち、施設のスタッフとその課題に取り組む施設長のあり方について、さらに、木下さんには、そのために必要な人材の育成にどのように取り組むのかについて、堤さんには、地域からの理解を得るための情報発信をどのように行ったらよいかといった観点でご発題をお願いいたします。

地域包括社会の実現に向けた施設長の役割と行動とは

■栗田氏：私は今、社会福祉法人の経営の他、



堤 洋三氏

就労移行支援事業所を運営している会社の顧問もしております。

地域課題ということでは、様々な角度で目線を変えると地域のなかには課題がたくさん転がっていると感じています。私の住まいがある地域の現状と課題、将来的な展望、そして我々福祉施設士の役割という流れで説明をします。

まず前提となる地域課題ですが、住まいのある場所は農村地帯です。世帯数が60世帯。総人数が昨日の段階で240名です。高齢化率が46%、高齢者の単独世帯数がそのうち4軒。老々世帯が別に9軒あります。60世帯中13軒がお年寄りが支えあう家庭です。小学生は4名しかいません。私が育った頃は、1学年で10名ぐらいたつきましたが、今は子どもたちがいない状況です。就学前の子どもに至っては2名にしかいません。

基幹産業は、農業と畜産です。60戸中、専業農家が7軒、そのうち5軒が畜産と兼業です。耕作面積は約100ヘクタールです。

地域の課題は、高齢化率が46%であることです。今は、まだまだ元気なお年寄りがたくさんいますが、46%ですから間もなく2人に1人は65歳以上になりますので、まだ元気なお年寄りが働ける間に取り組みが必要と考え、低価格のデイサービスと農業の担い手の育成を計画しています。



花田生涯研修委員長・進行

低価格のデイサービスを始める理由ですが、地域のほとんどの住民は我々の年代なので日中は働きに出ています。そうすると、ほとんどの家が老人世帯になっています。そういった方々を対象とした低価格のデイサービスを計画しています。本当は無料にしたかったのですが食費だけはいただいています。決して他のデイサービスと競合しようということではなく、日中一人でお年寄り、介護認定を受けようが受けまいが、そういう状態の人たちに一緒にお茶を飲みませんかというような場をつくりたいという思いでやっています。

一方、農業の担い手不足が深刻な中で、年に4回、約4.9kmにわたり地域の草刈りを皆でしています。この地区には、定員20名の就労継続支援B型事業所があり、ビニールハウスで野菜をつくったり、花苗を育て販売しています。

地域での農業の担い手の確保が必要であると先ほど言いましたが、地域にある就労継続支援B型事業所の実習先として連携できれば担い手の確保ができます。そこで農業経験者から農業指導も無料で受けることができるようにする。そうすれば高齢者とのふれ合いもでき、なおかつお金も得ることができる。このようなことを福祉施設士として自ら計画を立てコーディネートする。こういった役割が福祉施設士としてとても大事ではないかと思います。地域課題は、その気になって探せば地域の中にたくさんあると思います。

地域共生社会の実現に向けた人材の育成にどのように取り組むか

■木下氏：必要な人材とその育成についてお話をします。私は地域包括支援センターに従事していますが、法人においては理事であり、在宅部門の統括管理をしています。理事という立場では、法人の職員の育成をするという立場ですし、また、効果的な育成を受けた現場職員の

立場でもあります。

ではまず、福祉施設が担う役割についてお話しします。地域共生社会の実現へのつながりという視点で考えた時、社会福祉法人が行う地域における公益的な取組とのつながりが思い浮かびますので、そのことについて少し触れたいと思います。

ご承知のとおり、2016年4月1日、社会福祉法等の一部を改正する法律が施行されたところです。そのひとつの柱に社会福祉法人制度の改革があり、その中に地域における公益的な取組を実施する責務が示されています。社会福祉法第24条第2項になりますが、社会福祉法人は社会福祉事業および公益事業を行うにあたっては、日常生活または社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料または低額な料金で福祉サービスを積極的に提供するよう努めなければならない、と規定されたところです。

この地域における公益的な取組を行うことについては、社会福祉法人の本旨として、既存の制度の対象にならないサービスに対応していくことで、社会福祉法人の非営利性や公益性を担保することにつながるものです。そして地域における公益的な取組を社会福祉法人が着実に実施していくためには、あらゆる地域の福祉ニーズを把握し、社会福祉法人の持つ社会資源的な役割を活かし、その地域課題解決に向けた具体的な活動プロセスを検証することが重要です。またその活動は、法人単独ではなく、社会福祉法人同士の連携や地域のあらゆる関係機関、関係者との協働も考えられます。そして、これらの体制を構築していくことが重要な要素と考えます。

続いて、この実践のために必要な組織体制の構築についてです。地域における公益的な取組を法人職員が行う場合、法人内の一部の職員だけがこれに携わるのではなくて、法人内

のどの職員もそれぞれの立場で活動に参画できる体制を構築することが大切というように考えています。このことが、その後の効果的な実践活動につながる大事な要素になると感じています。

施設長はもちろんのこと、例えば私が働いている特別養護老人ホームの場合だと、施設の外部とかかわる機会が多いのは生活相談員ですが、相談員だけがこれが携わるのではなく、介護職員、看護職員、介護支援専門員、管理栄養士、事務職員、施設内のどの職員も同じ地域に向けた意識を持って、共に参画できる体制を施設で作ることが大事と考えています。

ではどのように法人の全職員が意識を持って地域づくりに取り組むことができるかについてですが、やはり大前提として必要なのは、職員全体の意識の改革だと思います。特に入所系の施設に従事する現場の介護職員は、専ら施設の中で行う介護領域が仕事の全てであり、これに加え地域のニーズを把握することや地域の課題解決に取り組むことまで、自分の使命、自分の仕事とは思っていません。到底考えていないという感じでした。

施設長は、こうした気持ち、こうした意識の職員に対し地域づくりについて、これも自分たちに求められた重要な役割、仕事なのだということを理解してもらえそうな仕掛けがまず必要です。そのあとに職員が施設外部の関係者や地域住民、行政、社協を含む社会福祉法人、民生委員やNPO法人、医療機関、その他、高齢者以外の分野、私たちから見ると、障害や児童、生活困窮者に関する支援を行う専門職といった方たちと実際につながって、コミュニケーションと協働の機会を持てるような仕掛けを施設が作っていくことが重要だと思っています。

具体的には、まず施設外部と施設内部をつなぐ人材が必要です。例えば法人の中では、地域包括支援センターの職員や生活相談員、介

護支援専門員などの有資格者を軸として、担当職員から成るプロジェクトチームを作るのも効果的と考えます。プロジェクトのメンバーは、外部研修などで地域づくりについての学びを得たり、外部の関係者との対話を通じて、地域のニーズの把握と課題解決に向けた協働の機会に多く関わるような体制をとります。また何よりも職員が日頃からあたり前に施設のまわりの地域に目を向けて、自分たちが持つ力や施設が持つ機能を使い、地域に貢献する気持ちと機会を持てる環境の構築を行うことが、施設長の役割であると考えています。

千葉県においては、平成18年度から20年度、千葉県高齢者保健福祉計画を推進するための作業部会が設置され、その中に施設のあり方検討会というものが設置されました。この施設のあり方検討会が取り組むひとつのテーマが、地域の拠点としての施設のあり方というものでした。そして私の所属する法人で、そのモデル事業を実施しています。平成19年度のことです。当時、私は既に地域包括支援センターで働いており、施設内のプロジェクトチームの一員としてこれに参画しました。プロジェクトには施設長のほか、特別養護老人ホーム、デイサービス、居宅介護支援事業所など、すべての部署から代表の職員が参加をしていました。

プロジェクトチームでは、地域の拠点としての施設のあり方、まず、介護現場がしなければならないことについて検討しました。介護現場なので、介護業務や相談業務の普遍的な役割に加えて、施設ができることを実施するため、地域のニーズに応じ何ができるかというリサーチをはじめ、ステップ1からステップ4の順に取り組みを行いました。

まずステップ1は、施設が地域の拠点とすることへの職員の理解と認識の共有です。まずこれが大事だということで、具体的には、管理職と

一般職員へのアンケート調査を行うことから始めました。その内容としては、地域の資源をどれだけ知っているかということや地域のニーズをどれだけ意識しているかというような内容でした。結果として、在宅部門で地域の方と多く触れ合う機会のある職員は、施設のまわりの地域のことをよく知っていましたが、入所施設の介護職員、看護職員等は、施設のある地域、まわりの地域のことをほとんど知らないというか、意識を持っていないという結果が出ました。

そしてアンケートの結果を反映し、職員に対する研修を行いました。ここでは地域に存在する福祉施設、自分たちの役割をもう一度再認識すること。そして地域に向けて何ができるかという私たちの使命の意識づけを行いました。

そのあと、施設内での検討会としてのプロジェクトチームを設置しました。そして現在まで実施してきた地域貢献活動を精査するなど、地域における福祉課題が何なのかということ職員同士が話し合う場をもって検討をしていきました。

続いてステップ2では、地域の拠点となる取り組みが安定かつ効果的に実施できる体制の整備です。今度は地域側の意識を調査するために、地域の実態調査と地域住民の意識調査として地域の方がたへのアンケート調査を行いました。ここでは地域住民から見た私たち施設に対する気持ち、思い、そして地域住民から施設に対してしてほしいことなどについての聞き取りアンケートを行いました。自治会員とか、民生委員・児童委員、学校、企業といった様々な地域関係の方にアンケートを行いました。

このアンケートの結果で見えたのは、この当時、私たちの施設も設立して10年を超していましたが、地域の方から見た特別養護老人ホームのイメージというのは、できれば行きたくないところであり、何もできなくなったら最終的に仕方なく行くところであり、暗いイメージ、なるべくかか

わりたくない、そういうイメージを持たれている地域の方が多くことが分かりました。

そして地域アンケートの結果を踏まえ、地域が施設に期待すること、施設が地域に対してできること、逆に地域が施設に対してできること、これらについて、施設職員と地域の人が共に話し合う場が必要ではないかということで、地域運営協議会を法人が主導して設置をしました。

このモデル事業には、コンサルタントの方に指導していただきましたが、私たちのアンケート結果からも、まず私たちの施設には地域と対話をする機会が必要ではないかということで、このような協議会を設置したところです。

その次のステップ3として、この地域運営協議会で話し合いを重ねるなか、実際の施設と地域の協働の取り組みについて企画・運営が行われていきました。目的としては、施設運営の向上につながる地域活動の受け入れを行うことです。これは施設に対して地域の方々の力をいただけるという施設の運営向上につながる地域活動で、地域の方の受け入れを目的としていました。そして地域ニーズ、課題解決につながる施設の取り組み、これが地域が抱える課題に対し施設に何ができるかという取り組みとなりました。次に、地域住民同士の交流につながる活動についてです。施設は農村部にあり、高齢化率が高いということや地域住民が集まれる場所がないという課題もありましたので、施設が持つそのような場所の提供ができるかということが、ここで話し合われました。ここでは、地域住民相互や職員との交流が図れること。地域住民と現場の職員との交流が図れること。地域のニーズのさらなる発見や把握につながること。また何よりも地域の関係機関や住民と顔の見える関係の構築をすることを目指しました。

施設の持てる役割としては、まず、施設の建物や場所の提供、設備や機器の貸し出しなど、

これが一つの機能としてあげられました。次に、施設の専門機能について、施設には看護師、介護支援専門員、介護福祉士、社会福祉士、専門的な知識を持った職員がいるので、そのような専門機能を活用していただくということ。そして、災害時の拠点となること。その次が防犯活動への参画。教育・機能の活用。ボランティア活動のためのマネジメント体制の構築。こうしたものも施設が地域に対して提供できるのではないかということになりました。

ステップ4は、取り組みの評価と検証です。実際に行った協働の活動に対して、今度はまた実施後にアンケート調査を職員と地域住民に行って、その後の検討を行いました。このようにPDCAサイクルに沿って、すすめたところです。

実際に地域運営協議会のなかで把握した地域の課題に対して施設と地域が協働して行った事業の一つが、買物支援でした。地域の課題として、高齢化で軽トラックやバイクに乗れなくなると買物に行かなくなる方が多数いらっしゃいました。

こうした地域の課題に対し何かしらできることはないかということ考えた時、先ほどの地域運営協議会のメンバー、それから、地域包括支援センターや市社協、地区社協、それから行政、保健センターや民生・児童委員と施設、これらが協働して何かできないかということで検討をしました。

施設としては、このような取り組みは他にもあるかもしれませんが、デイサービスの車輛が昼間空いていたので、この車輛を提供することができるという話をしました。実際には施設の職員ではなく、地区社協のメンバー、保健センターの保健師、ケアマネジャー、地域包括支援センターの職員、民生委員などが協力をして買物支援を行いました。

ここに施設の職員がどのように関わったかとい

と、車の貸し出しもそうでしたが、業務に支障がない範囲、また公休を使って実際に付き添い職員としての協力も行いました。

私が施設職員側の立場として、こうした取り組みを振り返った時に、やはり平成19年度からの施設のあり方のモデル事業の一連の取り組みを行ったことで、このような地域づくりに対し、施設職員が関わる意義を得ることができたのだと思います。その時に所属を超えた職員の意識改革やプロジェクトでの活動、何より施設の外部の方とも関わりができたこと。施設長といった長レベルではなく、担当職員レベルでの外部との顔の見える関係を作ったことが、ここにつながったのだというように考えています。その仕掛け、きっかけをつくったのが、当時の施設長でした。このことがなければ今日の私たちの職員の地域貢献への考え方は確立していなかっただろうと思っています。

最後に役割を担うために必要な人材と育成についてです。こうした組織体制を作る時、実際の活動を行っていくためにどのような人材が必要になるのか。まず、地域の課題、ニーズをキャッチできる人材が施設の中にいることです。そして把握した課題に対する解決策を企画立案できる人材がいること。地域の関係機関などとの協議や計画策定に参画できる人材。そして地域への活動に積極的に参画できる人材がいると考えます。

県には、地域づくりについての専門的知識や技術を学べる研修として、千葉県社会福祉協議会が実施する「千葉県コミュニティソーシャルワーカー育成研修」があります。これはコミュニティソーシャルワークの概念に関する講義、それから事例を使って地域の課題解決に向けた取り組みの企画立案の演習など行う研修です。ここでコミュニティソーシャルワークの手法や必要な知識・技術を身につけることができます。こうし

た研修を施設の職員が受講して、地域づくり、コミュニティソーシャルワークを学んでいくことが重要です。

そして外部研修等で学んだこうした専門的な学びを、実際に地域の中での活動につなげることです。施設内外の関係者と協働の機会を重ねることが着実にできる体制を、私たち施設長、管理職が作る。そうすることで職員が自らの活動が地域の皆さんの役に立ち施設を取りまく地域づくりに参画できたことを実感し、それを通じて所属法人の存在価値を認識することができることができます。このプロセスが人材育成をする上で大切なものであると考えており、これが地域共生社会の実現につながる人材育成のプロセスになると捉えているところです。

地域からの理解を得るための情報発信をどのように行ったらよいか

■堤氏：私からは、地域への情報発信、情報管理について、考えをまとめてみました。6つ挙げてみました。まず1つ目は、法令で義務づけられている情報の公開です。これは発信のみですが、法人・施設の経営情報や財務諸表等を公開します。2つ目が、利用者、顧客への情報の発信です。一番近い利害関係者に対してです。3つ目が、地域・活動エリアへの発信です。自分たちがいつも活動しているエリアへの発信です。4つ目が、職員への発信です。5つ目が、学生・求職者への発信です。6つ目が、同業者への発信。ここでは情報の共有や、私は社会福祉の法人間連携に取り組んでいるので、お互いに大事な情報を発信したりとか、受け取ったりということをしています。

多くの場合、情報公開は、ウェブやインターネットで行っています。前述の3、4、5つ目あたりは、ウェブでもやっていますが、実際に自分たちのいるフィールド、エリア限定でということもありますし、

個々の学生については、SNSなどを最近ではあたり前のように使っています。このあたりは、いろいろ手段を使いながら情報を発信していくことが大切と思っています。

2つ目の利用者、顧客への発信で私が考えているのは、具体的なケアを通して、利用者、家族とつながること。そのための生活相談員などのハブ役の存在は大きく、その育成は組織として必須であると思います。その際、利用契約に基づく事実の伝達と情報を共有する。情報のギャップを少なくすることで、常に情報を利用者や家族に流していくというのが、リスクマネジメントの観点からもいいと思います。また、個別のケアを通しながらの発信もしています。あとは、家族を対象とした集合研修などもしています。施設として、どのような方針でケアを遂行しているかであるとか、どういうビジョンを持って経営の計画を立てているのかといったことも集合研修を通して行っています。最後に、専門職としての難しさや悩みも共有します。現場にケアの難しい方がいる時、家族といかに情報の共有をしていくのか、もちろん情報共有なのですが、こちらがやっているケアの悩みのようなものも家族に理解してもらおうということも情報発信のひとつと思っています。

次は地域のことです。先ほど、地域・活動エリアへの発信といいましたが、自分の施設のあるエリアはどういうところかということで図にしてみました。真ん中にあるのが法人・施設があるところ。滋賀県東近江市というところですが、隣組があって、だいたい2、30軒で構成されていて50人ぐらいのエリアです。回覧板がまわっていくようなエリアです。そのまわりに自治会があって、1,000人ぐらいの規模です。そのまわりに合併前の旧町があって人口は1万人ぐらいの日常生活圏域です。東近江市でしたら、だいたい10エリアぐらいあります。私はこの自治会の

エリアに対してどのような情報を発信したらいいかということを中心に意識するようにしています。そこで、自治会の役員とは常につながりを持つようにしています。機会があれば、自治会の評議員会、役員会が月1、2回あるのですが、そこに参加させてもらっています。

日常生活圏域には、市役所の支所があったり、消防団があったり、自治会連合会があったり、民児協があって、このエリアが地域の福祉課題をとらえていることが多いのです。地域のキーパーソンがほとんどこのエリアに配置されているので、ここのつながりを持てるように意識しています。特に最近、市役所の支所の方や地域包括支援センターのランチの方や地区社協の方と定期的に会議やテーブルを囲んでの相談をしています。

次に地域の発信ということですが、まず、社会福祉法人自体のソーシャルワークそのものが地域への発信になると思っています。社会福祉法人が本来の事業のみならず住民の活動に関与していることで相互の人間関係が構築されます。顔が見えて、意見交換ができるテーブルが必要となります。運営推進会議などは、地域とのつながりができる絶好の機会と思っています。地域課題を捉えようとアウトリーチをしても簡単にはあがってきません。でも、人間関係ができていくと地域課題が少し見えてきたり、透けて見えてきたりするので、人間関係の構築が大事です。あとイベントだけではないつながりも大切です。

また、地域力、地域の住民の力を必ず尊重するようにしています。ご近所同士の解決力を削がないように、インターネットはするけれども、やりすぎないようにしています。社協の住民福祉活動計画と連携するようにしています。

次に何を伝えるのかということですが、社会福祉法人として存在する意味だったりとか、施設は高齢者福祉をしていますので、本来業務

の介護サービスのこと、その他、地域課題の考え方や法人のスタンス、また、我々も一緒にやりますが主力ではありませんよということも常に言っています。サポートする役割であることを伝えることも大切だと思います。

次に、ここ何年間、住民と一緒に考える機会を持つということ、歯科医師、薬剤師、診療所医師、民生児童委員協議会役員、自治会連合会役員、社協SW、病院MSW、行政なども交えて、グループワークを行い、勉強する機会をもっています。

次に、これは皆さんもされていると思いますが、職員内部への発信はとても重要です。そこで、トップのメッセージを伝えたり、組織のベクトルの共有を図っています。8月1日に組織を少し変えたのですが、組織図はいつも配布するようにしています。自分の上司とチームメイトは誰かということ、理事が誰で、自分はどこにいて、自分の上司、その上司の上司は誰かを常に意識させるようにしています。それともうひとつ伝えていることは、会議の仕組みです。どこで意思決定がされるかということ、職員にも分かってもらうようにしています。

次に学生や求職者への発信です。学生求職者への発信はどんどん難しくなっています。民間の就職情報サイトを使っても非常に難しくなっているため、法人内にリクルーターチームを組織しています。学生と近い世代に発信してもらうことが非常に重要と思っています。経営層の我々施設長が発信していくのではなく、リクルーターチームに行ってもらおう。そこで常にウェブの更新であったり、フェイスブックとかツイッターの情報を出してもらうということをしています。伝える内容は、育成システムのことや、もちろん福利厚生とか伝えることはたくさんありますが、あまり伝えすぎないことも大切です。情報を小出しに

したり、鮮度も大切と思っています。

私はこの仕事に就く前に美術系の出版社で仕事をしていたので、デザイナーやクリエイターとのつながりがありますが、この仕事でもこのようにつながりはすごい大切と最近特に思っています。自分たちに自分の法人の良さが分からないことがあるので、そこにクリエイターやデザイナーの方に入ってもらってインタビューをしてもらう。インタビューをしてもらうことで、ライターやデザイナーの方から我々に提示していただくという作業ができ、そういうことがとても大事と思っています。

自分たちがやっている地域貢献や地域とのかかわりを、福祉を知らない方に表現してもらう。福祉畑の人ではない方に表現してもらうというのが非常に大切です。また、プロの視点を入れることも大事です。こういう人たちは常に楽しもうとするので、そういう視点が出るのがおもしろいと思います。ありがちな福祉テイストは伝わりにくい。若い世代で、地域活動をやりたいとか、地域貢献、ボランティアでいろいろしていきたいという方もいる中で、従前からの福祉的なテイストは、絶対伝わりにくいと思います。ですから、きちんとクリエイターに入ってもらって、そのもの本来の姿や魂みたいなものをクリエイター流に表現してもらうことが大切です。シンプルでわかりやすいものにしていくストーリーがとても重要と思っています。

最後に紹介したい本があります。『広報の仕掛け人たち PRのプロフェッショナルはどう動いたか』という本です。ここにおもしろいことが書いてありました。ここ数年、パブリックリレーションズ、いわゆるPRに対する企業や団体の期待値が大きく変化しています。企業や団体が有する事実情報を紡ぎ情報を伝える時、まず各層の趣向性やライフスタイルに沿ったストーリーを創出する。人通りの多い交差点に目立つ看板を立てて終わりではなくて、情報に接触した人びとがその後ど

のような行動をとるか。そこまで知恵を働かせてはじめてPR活動と言えるのではないのでしょうか。

■**花田氏**：ありがとうございました。田島先生からそれぞれの発題に対するコメントをいただきたいと思います。

■**田島氏**：栗田さん、木下さん、堤さんのお話を聞いていて感じたのは、法人の基本理念が明確であることです。

地域貢献といっても何をしたらいいか迷っている方がいます。もしかすると、特に社会福祉法人の人たちは、行政指導が厳しくて、これまで余計なことをやるなど言われ続けてきたので、行政がやりなさいということしかやってはいけないと思いつているのではないのでしょうか。しかし、それはまったくの間違いです。やってはいけない

こと以外はやってもいいのです。というのは、社会福祉法人制度がそもそも、公益事業や収益事業も含めて、何でもやりましょうという制度だからです。逆に医療法人制度は、これとこれとこれしかやってはいけないと書いてありますが、社会福祉法人は社会福祉事業に悪い影響を与えない限り、社会的な非難を受ける恐れがあるような事業以外はやっていいことになっています。是非、皆さんもそうした理解のうえに実践に取り組んでいただきたいと思います。

■**花田氏**：ありがとうございました。シンポジスト4名の方のいろいろな発言を聞いて、またあらたにがんばっていかうと思えたのではないかと思います。シンポジストの4名の皆様に拍手を送り、シンポジウムを終えたいと思います。



「法人(施設)のサービスと組織の改善を続ける」

サービスの質を向上させるためには、その提供の過程・体制を常に見直し、改善を絶えず続けていく必要があります。この改善はサービスとその提供過程・体制に限定するものではなく、組織全体にも当てはまることです。

福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動には、(3)組織への姿勢 行動⑤にそのことが記されています。今回は、法人(施設)のサービスと組織の改善を続けることについて、2つの取り組みをご紹介します。

1. 組織風土と組織改善が人材定着につながる

社会福祉法人大石福社会 介護老人福祉施設リバプール

施設長 堤 英幸(滋賀県、老-36期、No.4938)

2. 社会福祉施設のサービス管理について

株式会社 結愛サービス公社

代表取締役 尻引 順一(岩手県、老-40期、No.5496)

組織風土と組織改善が 人材定着につながる

(滋賀県)

社会福祉法人大石福祉会

介護老人福祉施設リバプール 施設長 堤 英幸 (老 - 36期、No.4938)



1. はじめに

今、一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ『働き方改革』が叫ばれている。背景には、労働力の主力となる生産年齢人口(15～65歳)が減少している現状がある。この『働き方改革』の中で、国は3つの課題を掲げている。1つ目が長時間労働の改善、2つ目が非正規と正社員の格差是正、3つ目が高齢者の就労支援である。私たちの福祉・介護には直接関係が無いのだろうか、いや実は大いにあると思う。福祉現場の人材確保は、よく景気に左右されると言われる。不景気になると、人材が潤うと楽観視していたら大きな間違いである。私たちを取り巻く環境の変化は目まぐるしいのである。

また、「2025年問題」が取り沙汰されている。団塊の世代が75歳を超えて後期高齢者となり、国民の3人に1人が65歳以上、5人に1人が75歳以上ということになる。介護保険利用予備軍の増加、介護や医療の社会保障費の急増が懸念されるが、高度経済成長を担ってきた世代であり「問題」という表現はどうかと思う。「こだわり世代」「本物志向世代」と言われ、その世代の方々に対して、納得、満足のいくサービスが提供できるのかが「問題」である。人材確保が困難な中、人材を確保・保持するためには、

この施設で働きたい、働き続けたいという組織でないと、未来はない。

2. 「ワークライフバランス(仕事と生活の調和)」は継続した取り組みと改善が必要

私が最初に「ワークライフバランス」という言葉と出会ったのは平成21年頃で、当時(株)資生堂の副社長 岩田喜美枝さんの「女性の育成・登用(ポジティブ・アクション)とワークライフバランス」の講演だった。「ワークライフバランス」の実現のために働き方の見直しを進めることにより社員の意識が変わったという内容で、中でも特に「企業風土」というキーワードが心に響いた。

当初、有給休暇の取得が、二極化(ほとんど取得しない職員と取得する職員)しており公平さが担保されていなかった。トップダウン的に、「ワークライフバランス」という旗印のもとリフレッ



シュ休暇制度をつくり取得推進に取り組んだが、浸透しなかった。ちょうどその頃、滋賀県のワークライフバランス推進企業に応募し、ワークライフバランス委員会を立ち上げ、平成23年・24年度と2か年にわたり、重点的に取り組んだ。多様なライフステージの職員の意見を反映するため、委員には、育児中の男性と女性、子育てが終了した女性、独身の男性など管理職も含め、社会保険労務士をオブザーバーとして迎えた。

委員会において企画立案し、職員全体の意見を集約するために幾度となくアンケート調査を実施し、下記の通り法人内で制度を確立した。

①リフレッシュ休暇の計画的取得、アニバーサリー(記念日)休暇制度の導入

リフレッシュ休暇(有給休暇3日+公休2日の合計連続5日間)の取得を、業務に支障をきたさないように計画的に取得する。職場内コミュニケーションや連携により、ほぼ100%取得している。

②「父親の育児休暇」の創設

配偶者が出産するときに特別休暇として取得することが出来るが、更に父親の育児参加(イクメン)を目的として、出産日から3ヶ月以内に、有給休暇3日+公休2日の合計5日間を連続に取得する。また、親の介護をかかえる世代の「介護休暇」も採用を予定している。

③「自己啓発援助制度」の利用促進

業務に関係する専門的知識の向上や資格取得など、自己啓発活動に要した費用の1/2を援助する制度(補助額上限3万円、非課税)の創設。研修会への出席や資格取得を目指す職員が有効活用している。また、資格取得者には、「資格取得祝い金制度」もある。

④「健康増進及び自己能力開発援助制度」の創設

リラクゼーション、スポーツジム、フィットネスクラブなど「心と身体の癒し」「健康増進」「メンタルヘルス」に対して要した費用の1/2を援助する制度(補助額上限2万円)。マッサージやスポーツジムに使っている職員が多い。

⑤「永年勤続表彰制度」

永年(10年、15年、20年等)に亘り勤務した職員を表彰する。特別休暇3日と旅行券を贈呈。

3. 職員定着を目指した取り組みと方向性

次に職員定着を目指した取り組みと方向性について3点を挙げてみたい。

①「ワークライフバランス」実現のために生産性の向上が不可欠であること

人員配置基準の人員確保は言うまでも無いが、労働時間の短縮を実現するためには、生産性の向上を図らなければならない。職員の労働時間の短縮が介護サービスの質の低下につながってはならない。それには、業務の見直し改善、業務の標準化、組織改善、そして、個々の介護スキルアップが不可欠である。

また、ワークシェアリングを採用し、短時間労働者雇用、そして多様な世代の雇用など働き手とのマッチングを図りながら雇用の促進を進めている。介護補助業務(直接介護をしないシーツ交換、洗濯、清掃、配・下膳業務など)の高齢者雇用、障がい者雇用、そして介護経験者による短時間(入浴・食事介助など)のスポット雇用をしている。それにより介護職員が本来の目的である個別ケアの実践や専門性を発揮出来る体制を支援している。また、リスクマネジメントに積極的に取り組むことにより、アクシデントの軽減や減少、ひいては不要な労力

や費用を抑えることになり生産性の向上にも繋がる。

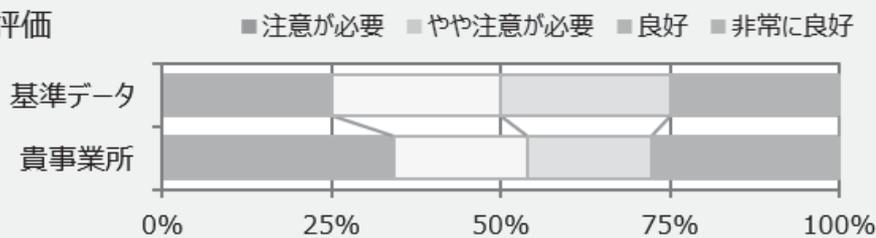
②帰属意識が職員定着に繋がること

福祉の仕事は、知識・技術だけでなく、相手の思いを汲み取る感性や、行動に移す実行力が必要である。そのことにより、利用者の笑顔や感謝の言葉が生まれ、やりがいに繋がっている。また、同僚、後輩、上司から認められ、更に第三者から認められると、更にやりがいに繋がる。マズローの欲求段階説にあるように、他者から認められたい、尊敬されたい、という承認欲求から自分の能力を発揮し創造的活動がしたいという自己実現欲求が生まれる。その

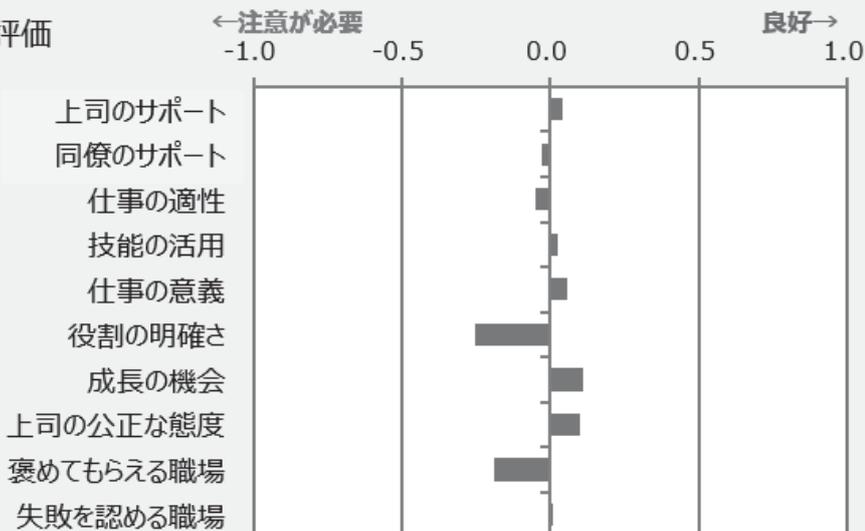
ような欲求段階に応じた仕組みづくりも必要と考える。そこで、当法人では、第三者評価機関 公益財団法人 Uビジョン研究所(理事長：本間郁子氏)が提唱する“サービスの質を保証する認証制度「悠」”の受審に一步を踏み出した。職員の意識・組織改革そして改善に取り組み中である。年に1回夜勤帯に、専門性の高い中立的な評価者から「抜き打ち調査」を受け、サービスの質の担保・保証を図り、個人の尊厳を守り、安心して暮らせる施設を目指したい。ハードルはたいへん高いが、認証で評価を得られれば誇りになり、法人の一員で良かったという意識につながると考える。

職種共通の良好要因

①全体評価



②個別評価



※基準値(0点)は一般労働者の平均値です。点数が高いと良好なことを示します。

※ の項目は、国が推奨する調査項目です。

③メンタルヘルスサポート(ストレスチェック)から見てきた改善点について

平成24年にワークライフバランス委員会において「職業性ストレス簡易調査表」(東京医科大学公衆衛生学講座)を利用してストレスの実態調査を実施した(現ストレスチェックの前身)。平成28年から義務づけられたストレスチェックは、項目数が減少(57→41項目)し詳細な対比は難しいが、大きなストレスは見られなかった。ただ、“褒められる”という項目に注意が必要との結果が出た。まさに今進めている「認証」が“褒

められる”というストレス課題に対応するものだと考える。

(ストレスチェック:アイエムエフ株式会社に依頼)

4. 最後に

職員が継続して勤務するためには、働きやすい仕組み(ライフステージにマッチングした制度など)、サポート体制(リスクマネジメント、メンタルヘルス)、が必要である。常に課題意識を持ち、改善することの使命が課せられているのが管理者である。

社会福祉施設の サービス管理について

(岩手県)

株式会社 結愛サービス公社 代表取締役 尻引 順一 (老 - 40期、No.5496)



1. はじめに

私たちの「株式会社 結愛サービス公社」は、平成12年3月に設立し、翌4月から介護保険制度発足と同時に事業を開始した第3セクターである。当社は、一戸町の高齢者福祉施策の一環として設立され、町が全体の57%を出資し、残りを町内の保健福祉団体等の長9人に出資していただいているので、地方自治法の規定により、毎年度の事業実績と収支決算を町議会に報告する義務を負っている。

設立当時、町の高齢化率は、すでに30%を超えており、介護基盤整備の充実が町の最重要課題であったが、町内で介護事業を展開している2法人だけでは不十分であったため、当社が設立された。現在、訪問介護・訪問入浴



一戸町総合保健福祉センターの一部を借用して事業実施
(写真左半分)

事業(町社会福祉協議会の事業を受け継ぐ)、通所介護事業、短期入所生活介護事業、特別養護老人ホーム(いわゆる特区認定を受けて、全国で初めて株式会社による運営)、有料老人ホーム(隣接する岩手県立病院の5階を借用)など、8事業を実施しているが、訪問看護事業は人材確保ができず、4月から休止している。

2. トップマネジメントとしてのコミットメント

私は、「品質マネジメントシステム」は、当社が、介護サービスを提供する第3セクターとして、地域に貢献するための重要なサービス管理システムであると考えている。法人の理念の下、利用者が満足するサービスを提供しつづけ、そのことで、職員自身も喜びを見出せるように、サービス業務をシステム化・可視化し、実施を継続した結果を評価。その評価に基づいて見直し、新たな計画を立案し実行する、これがマネジメントシステムだと理解している。

以下、5つの項目にそって、現状と課題を述べたい。

- (1)法令・規制要求事項を満たすことは当然のこととして、顧客要求事項を満たすことの重要性を組織内に周知すること

介護保険事業をすすめていくうえで、法令遵守は不可欠である。したがって、定期的に全職員を対象とした研修会を実施するほか、朝礼や社内報などにより、機会あるごとに、意識の啓発を図っている。

顧客要求事項を満たすことの重要性にかかる周知についても、各事業所内で、その重要性を確認しあっているが、利用者、家族等の意向を十分お聞きするために、日頃の介護サービスを通じて、また、家族に普段の利用者の様子を頻回に伝えるなど、信頼関係を築くことによって、遠慮なく要求していただくように努めている。

苦情処理については、毎月の事故防止対策委員会で協議を行っているが、件数は、極めて少ない状況である。要望と同様、事業所に届いていないことが考えられるため、苦情や要望を出しやすい環境づくりを課題として周知し、改善を図っている。また、苦情に対する改善策を協議した後、各事業所に周知し、当該苦情と類似事例の有無の確認を行っている。

(2)品質方針を設定すること

十分な顧客満足が得られるように、職員のサービスの質の向上を図るためには、法人の理念とサービス方針の下、その実現



ゆうあいまつりには、地域の保育園児、小学生、高校生などが出演

を図っていくことが必要である。そのため、事業所ごとに掲示するとともに、職員が毎日の朝礼で唱和することで、浸透を図っている。また、毎月の全体会においても、必要の都度、法人の理念にかかる話をして

いる。事業計画は、3カ年間の基本計画と実施計画から成っている。今期は3年目を迎え、総括の年である。策定にあたっては、SWOT分析、「社会福祉施設の経営管理ワークシート」を活用させていただいた。初めての計画策定とあって、少し欲張り過ぎの感があったので、実施計画に優先順位をつけて年次事業計画をたて、その評価に基づいて、翌年度の計画をたてている。

(3)品質目標が設定されることを確実にすること

年次事業計画は、上位計画としての会社の基本計画と実施計画に基づいて作成している。事業計画に品質目標を掲げているが、実効性を高めるために、策定には職員を参画させ、十分な事前説明を行い、理解が得られたか確認している。自分が参画して策定した計画であるという自覚が、実施していくうえで、非常に重要な要素だと考えている。

さらに、事業所目標を実現するために、人事考課と併せて、個人目標を設定させている。管理者と職員とが面談のうえで、半期の「がんばる項目」を設定し、半年後に、個人面談でその評価を行って、次期の「がんばる項目」を設定しており、職員のモチベーションの向上をも期待している。

毎月実施している職員全体会では、各管理者等が事業所の取組み状況を説明し、私は、各事業所の稼働率と経営収支の概要などについて説明している。

(4) マネジメントレビューを実施すること

サービスの品質の向上を図るためには、マネジメントのシステムが継続的かつ有効に機能しなければならず、PDCAのサイクルの実施によって、らせん状に向上することを目指さなければならない。設定した目標は、毎月の事業所会議や業務改善会議などで実施状況を検証し、PDCAサイクルで回すように努めている。

また、重要な事項については、部長・管理者会議に報告し、情報を共有しながら、対策を協議している。特に、問題が生じた場合などには、この会議で問題点の所在を明らかにし、ともに協議することで、当該管理者の心理的プレッシャーを和らげるように努めている。

感染予防対策委員会など各種委員会も同様に、PDCAサイクルにそって、活動している。会議の記録は、各事業所の回覧だけでなく、社長報告とし、情報の共有を図っている。



地域の保育園児と流しそうめんを楽しむ(グループホーム)

(5) 資源が使用できることを確実にすること

サービスの品質を向上させるために必要な資源として、①人的資源、②財務、③施設・設備があり、有効なマネジメントが必要なので、順に、現状と課題を述べたい。

① 人的資源

介護事業を展開するにあたって、最も重要な資源は職員であり、人材育成が最重要課題である。

まず、管理者研修は、まだ不十分と考えている。管理者の意識が変わらなければ、部下職員の意識も変わらないからである。管理者であることを重荷に感じている職員もあるため、日常における相談や、部長・管理者会議で管理者の仕事と役割について研修を行い、意識の変化を図っている。

また、これまで上意下達的な場であった部長・管理者会議でワークショップなどを行うことにより、意見交換、協議の場となるように努め、同じ立場の職員として意識の共有を図っている。

職員研修は、研修委員会を設置して、研修体系に基づいて行っている。また、毎月1回、全体研修会を実施するとともに、資格取得にあたっては、経費助成などにより支援している。

人材確保も大きな課題である。年度途中退職者の補充が困難になっているばかりでなく、地元高校の介護・福祉系列の生徒も激減しており、無資格、無経験者の採用と資格取得の支援などを行っているが、厳しい状況に変わりはない。

② 財務

第3セクターが追求すべきは、「公共性」と「効率性」だと言われている。当社は、第3セクターであるために、不採算事業であっ

でも、地域のニーズがあれば、事業を継続しなければならない。特に、介護報酬の引き下げにより、小規模事業所の集積体であり、もともと利益率が低い当社は、厳しい経営を強いられているため、さらに加算がとれる体制づくりや介護保険以外の事業の拡大を模索している。

③ 施設・設備

当社は、町総合保健福祉センターの一



全体研修会で各事業所の取組事例を発表

部を借用し、一定の使用料を支払っている。近年、給排水設備をはじめ、修理等を要する箇所がでているため、年次計画を立てて、町当局に要望しているが、町予算の都合上、思うようには進捗できていない。

3. むすび

介護保険事業を取り巻く環境は、ますます厳しくなっているが、地域になくしてはならない存在として、介護サービスを持続的に提供していかなければならない。そのために、地域の特性、第3セクターであることの制約など、さまざまな条件の下で、利用者、家族及び地域住民、そして、職員に対して、希望がもてるビジョンを示していきたい。その実効性を高めるために、品質マネジメントを多くの職員に学ばせ、サービス管理に努めたいと考えている。

平成25年3月14日

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

日本福祉施設士会

第1章 「福祉施設士」資格とは

発足しました。

(1) 「福祉施設士」資格の創設目的

○「福祉施設士」資格は施設運営(経営)上必要な知識を体系的に学ぶことで運営(経営)管理に欠かせない専門的な知識を習得し、福祉施設長の質向上を図ることを目的に、昭和51(1976)年に創設されました。

※昭和51年に第1回「福祉施設士講習会」(現在の福祉施設長専門講座)が開催されました。前年(昭和50(1975)年)に全国社会福祉協議会・福祉専門職小委員会がとりまとめた「社会福祉施設長など職員の資質向上策について」の中では、「社会福祉施設の運営管理の業務について、適正な運営をはかるべき施設長など幹部職員は、その特殊性に立脚した管理の専門知識を修得することは急務」との問題意識が示され、その対策(専門知識を修得する場)として講座は企画されました。

○福祉施設長の質向上を図るためには、“資格取得時のただ一度の学び”では十分ではなく、継続的な学びが必要であるとの問題意識より、講座修了生の団体として「日本福祉施設士会」が昭和54(1979)年に

○資格創設当時は、福祉施設長の質向上を図る仕組み、学ぶ意欲をもった福祉施設長およびその候補者に向けた体系的な研修機会は皆無でした。平成25(2013)年で講座開始から37年、会発足から34年が経ちますが、いずれも体系的な学びの場を求める福祉施設長に向けた研修機会確保をはじめ、福祉施設長の質向上への役割を着実に果たしてきました。

(2) 福祉施設士に求められること

○本会の運営内規(第2条)では、「**会の目的**」を「『福祉施設士』資格を有する者が、社会福祉施設運営管理の専門職として、資質の維持、向上のための生涯研修ならびに、福祉施設職員等の養成研修につとめ、もって施設福祉と地域福祉の推進に寄与し、かつ『福祉施設士』資格の社会的認知を資すること」と規定しています。

○本会は昭和58(1983)年に、会員(福祉施設士)が守るべき基本的な行動を定めるものとして「**倫理綱領**」を設けました。

〔日本福祉施設士会「倫理綱領」(昭和

58年11月決定、最終改定平成21年3月)〕

- 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。

内容は、福祉施設士の ①利用者や社会への姿勢、②経営・管理する法人・施設への姿勢、③法人・施設がある地域への姿勢、④管理者としての自身の姿勢、といった福祉施設士としての基本的な姿勢を定めたものです。

(3)「福祉施設士行動原則」とりまとめの目的

- 会発足当時と比べ社会・経済状況が変わるとともに、社会福祉を取り巻く状況も大きく変化しました。福祉施設経営の面でも、利用者にサービスを提供するうえでなくてはならないことや、組織を運営するうえで整備しなくてはならないことにとどまらず、社会的な要請等を背景に求められることも増え、その範囲は広がっています。それにとともに、福祉施設長が取り組むべき課題も増えています。
- 加えて、高齢化の進行や家庭・地域環境の変化により福祉サービスの利用者が増え、あわせて福祉従事者をはじめとしたス

テークホルダー(利害関係者)も多様化しました。福祉施設(事業所)の数も、第2種社会福祉事業を中心に社会福祉法人以外の主体による小規模なものが増えていきます。

- 規制緩和を志向する考え方に基づく「福祉施設管理者の要件を緩和すべき」との意見がある一方で、利用者の権利侵害や過度な利益追求に走る事業体の例も散見されます。

- 以上の現状からも、福祉施設の質を左右するキーパーソンである福祉施設長の質の確保・向上を図ることが必要であり、福祉施設士がその実現に主たる役割を果たしていくべきと考えます。福祉施設士がいる福祉施設は安心・安全なサービスが行われているとの評価を得ていくことこそ、福祉施設士資格の認知向上につながるものです。

- 福祉施設長の質向上をめざす体系的な学びの場たる「福祉施設長専門講座」や「日本福祉施設士会」は、30余年前の創設時以上に必要とされる環境にあると考えられます。福祉施設長専門講座を受講することでの研鑽、日本福祉施設士会会員としての地域・社会での活躍が、これまで以上に求められます。

- 今あらためて「福祉施設士」資格および「日本福祉施設士会」の目的を会員一人ひとりが再確認し、その自覚的な取り組みを促進するための指針(「福祉施設士行動原則」)をとりまとめることとします。

第2章 「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

○あらためて「福祉施設士」資格および「日本福祉施設士会」の目的を確認し、会員一人ひとりの行動の指針として、本章では会員（福祉施設士）に求められる**行動原則**（「**福祉施設士行動原則**」）を整理します。

○内容は、本会「倫理綱領」の4項目を基本とします（第1章(2)参照）。倫理綱領が定める基本的な姿勢に即して、それぞれ福祉施設士が利用者や社会等に向けて求められる行動を明示するものです。

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

<「利用者や社会」に対して>

1、利用者への姿勢

行動① 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供する

行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する

2、社会への姿勢

行動③ 透明性を高め積極的な情報

公開・提供を進める

行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める

<「経営・管理する法人・施設」に対して>

3、組織への姿勢

行動⑤ サービスと組織の改善を続ける

行動⑥ 新たな課題に挑戦する

4、職員への姿勢

行動⑦ 福祉人材の育成に努める

行動⑧ 働きがいのもてる職場を作る

<「法人・施設がある地域」に対して>

5、地域への姿勢

行動⑨ 地域の福祉課題に積極的に取り組む

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

<「管理者としての自身」に対して>

6、自己への姿勢

行動⑪ 学びを続けることで自己の成長をはかる

行動⑫ 実践を重ねることで信頼を積み上げる

就労継続支援 B 型事業所 「愛らんど」の活動を通じて

(北海道)

社会福祉法人ピバランド 愛らんど
(就労継続支援 B 型事業所) 施設長

森岡 一裕

(障-5期 No.765)



1 愛らんど概要……平成 14 年活動開始

働くことを通して、障がい者の自立を促進することを目的とした活動を行っています。現在の形態に移行する前は、通所授産施設として7年間活動してきました。平成 23 年 4 月から現在の形態となり、定員 20 名ですが現在 28 名の方が利用されています。

2 愛らんどの活動概要……主な事業パンの製造販売と少しの下請け作業

パンの製造販売は、平成 23 年の新体系に移行する前から取り組み、現在は総売り上げが、2,500 万円を超えるようになりました(店舗販売、掛け売り、外販の 3 本に分け、リスクを分散)。

下請けは菓子製造会社の検品作業や函折作業で、この他にクリーニング会社より衣類たたみや、作業用のゴム手袋、軍手の向きをそろえる等の作業です。原価 0 円ですべて利用者さん

へ一時金として分配の財源としています。

3 愛らんどの利用者確保……積極的な体験実習の受け入れ

市役所の就労相談員との連携、各高等養護学校や高等支援学校の体験実習を積極的に受け入れています。愛らんどは通所の施設ですので、苫小牧市内からの通所できる方であれば、体験実習の場として長年付き合いがありますので、学校からの依頼は全面的に協力しています。将来の利用者への予備軍になっています。9 月現在 20 名定員で現員は 28 名の方が利用されています。

4 職員の確保……ハローワーク、各学校(専門学校含む)の積極的な体験実習の受け入れ

毎年、継続して同じ学校より単位実習を含め学校の評価も大きく、地元出身者の格好の実

習先となっていて、現在は新卒枠がとれず採用は無く、他法人や施設を紹介することが多い状況です。パート職員や準職員の退職に伴う補充は、在職職員（パート職員、準職員など）がそれぞれのネットワークを駆使し、補充をスムーズに行っています。ありがたいと思います。

5 パン販売の取り組み……店舗、外販、掛け売りで、リスクの分散

昨年は約2,530万円の売り上げがありました。このほかに、原価0円の下請け作業を取り入れています。平成29年度は2,800万円の売り上げ目標を掲げて、店舗33%、外販19%、掛け売り44%、下請け4%の割合に分け、予算額の12分の1を毎月超えるような活動を全職員が一丸となり利用者さん共々頑張っています。8月まで予算額を超える実績を上げています。施設のイベントなどの情報は、新聞の取材や、ケーブルテレビ取材をしていただけるよう積極的にコンタクトをとっています。この他に新聞の折り込みやチラシを販売店にお願いしています。同じ折り込みチラシを町内各家々に利用者さんと配って、施設からの情報やイベントを発信して、来店増に効果があります。この他に、年に3~4回ほど異業種の会社とのコラボを行っています。

一つ目は、市内青果販売業者さんとのコラボで、店舗のそばでテントを設営し、野菜、果物などを販売するというものです。事前の告知は新聞報道と折り込みチラシを町内各家々に利用者さんと配って情報を発信しています。この結果、通常の150%の売り上げになりました。もちろん青果販売ではすべて売れて安心しました。

二つ目は、施設敷地内駐車場にて廃タイヤを

収集する業者さんとのコラボで、施設駐車場まで一般市民の車庫で邪魔になっているタイヤを無料で引き取るイベントを新聞報道や新聞の折り込みチラシに入れ広く市民の目にとまるようにしています。この他、店舗での配布や外販時に配布するなどしています。今年6月の実績では118車両が来所し、720本の廃タイヤが集まりました。118車両のうち90%の方が店舗に立ち寄り、パンを購入していただき、いつもの売り上げより40%増の売り上げでした。今後も、気を抜かず予算クリアを目標に努力したいと思います。この二つの業者さんと年内にもう一度実施する予定で、両事業者さんには内諾をいただいています。

6 利用者工賃の高額化への取り組み……高等養護学校卒業生の月額2万円を超えを

前年度の工賃支給総額は、7,861,000円で一ヶ月平均655,000円（一人平均：23,300円）の実績でした。今年度は、愛らんの平均工賃が25,000円を超えることを目標に、新規納品先や店舗でのイベントを企画し、集客活動を充実させるとともに、異業種の方たちとのコラボで来店客数の増加と売り上げ増を目指していきたいと思っています。この他にも、イベント販売にも積極的に参加出店をして、利益率の高い販売と、利用者さんの社会参加促進や社会性、社交性を向上する支援をしていき、職場実習など機会を捉えて一般就労などに結びつけることができたいと思います。

7 利用者さんの利用率の現状と維持への取り組み…… 年間で一人ひとりが最大利用日数269日を目指して

愛らんの利用者さんは利用率が非常に高いと思います。前年度の実績で、7名の利用者さんが269日利用され、家族会会長表彰を受賞されました。毎月、20名前後の利用者さんは、愛らんど独自の表彰制度で、22日又は23日利用された方々に対して、精勤賞を贈っています。この賞が励みになっているようです。毎月給料日には精勤賞と給料を受け取り大事そうに鞆などに仕舞い帰宅しています。

昨年の延べ利用者数は6,425人で一ヶ月平均約537人であり、今年度も年度末までは、27名の利用者さんが在籍の予定ですので、昨年実績を超えることに期待しています。利用定員を20名のままで現在28名います。平成30年度には29名になる予定です。通所型の施設では3ヶ月平均定員の125%まで、また1日では150%まで利用人数を広げることが制度的に認められていますので、運営規程の第5条に営業日の設定を対応できるようにしてあります。この第5条は通所系の事業所では運用できます。他の事業所さんの情報をいろいろ入手しましたが、利用者さんが一年間で最大269日利用できますが、肝心の事業所が269日以下の開所になっている事業所が目立ちました。経営では無く運営なんだなど実感しました。

8 新作パン企画と販売戦略の取り組み…… 原価の計算と売価設定

新作パンの企画に当たり現場の職員はもとより管理部門の職員も含めてアイデアを出し合い、

それをもとに製造現場の職員が試作し、形、味、価格を検討して、店頭に並ぶことになります。店頭に並べる前に新商品の売価設定をするわけですが、総原材料費や光熱水費、利用者さんの人件費などを含めた総額を商品の個数で割り、一個の原価額を3で割り、10を掛けた額が売価になります。一般に流通している商品と比べあまりにも高額になった場合は中止となります。すべての条件をクリアしたときには新商品として発売予告のための折り込みチラシのデザインや印刷会社への発注など、店頭で発売前の広告方法等を検討してようやく店頭に並ぶことになります。すべての商品がヒットするわけでもないので、月一回くらいの頻度で試作パンにチャレンジしています。この他定番の商品は時期や季節、行事等に需要を見込めるものも先にお話ししました手法を用いて告知やチラシ、新聞報道などを利用して販売しています。

9 消費期限が当日パンの活用……30分200円 食べ放題の朝バイキング(06:30~08:30)

消費期限が切れたパンは、事業所の廃棄物ですので処理料の掛かる産業廃棄物となります。お金を掛けないで、処理できれば支出が押さえられるのではと考え、利用者さんも朝の早出6時半対応できる男子2名を確保し、そのほか7時からの早出女子2名も加わって、昨年11月14日から朝バイキングをスタートしました。朝バイキングの営業日は平日のみで、土曜日、日曜日、祝日は休業。3月末までの実績では、865人のお客様の来店がありました。平成29年度の8月末までの5ヶ月間で、1,076人のお客様の来店がありました。月平均約200人のお客様が来店

していますので、年度末までに2,400人になると思いますが、何とか2,000人のお客様が来店されたらと、淡い期待をしています。営業当日消費期限を迎えるパンの有効活用と、少しでも廃棄物として処理する量を減少させることと出勤前に短い時間で気軽に朝食をとっていただけているのではないかと思います。この朝バイキングの運用については改善する余地がたくさんあるように思います。少数ではありますが、土曜日にもと言う声があります。今後の改善テーマとして職員みんなと考えたいと思います。来店されるお客様からの意見は貴重な情報になっています。限られた職員と利用者さんが対応できる限界を見極め、すべてのゴールは工賃の増額に結びつくかを考えています。

10 外販の取り組み……販売先の確保と利用者さんの活躍の場としての位置づけ

現在25の事業所へ外販を行っています。事業所の窓口対応の方と、曜日と販売時間を調整して、利用者さん1名と支援員が一組になり実施しています。平均すると一月あたり約35～6万円になります。利益率も高く、利用者さんも外販に対する意識も強く、販売に行く日は表情も良くはつらつとしています。事業所販売は毎週ローテーションで決まっていますが、この他にイベント時に主催者側からの出店依頼があれば、よ



ほどのことがない限り万障繰り合わせて出店しています。毎年恒例の高齢者施設の夏祭りには、最低でも2名利用者さんと支援員2名が販売に出向きます。利用者さんは、通常の利用終了後の15時から18時くらいまで販売で頑張っています。この日の工賃は通常的时间を超えていますので、当然超えた時間に、割増分を加えて支払っています。イベント販売は、通常の販売ではないので、行事計画書に参加する利用者さんの人数と、保護者の了解と確認、行き先とおおよその販売時間などを職員共通の認識になるよう決裁後はコピーを掲示しています。常々、職員だけで販売に行くことを良しとはしない方針を職員には言っていますので、計画する支援員は必ず複数の利用者さんが参加できるようにしています。「職員は黒子、利用者さんに光が当たるような支援を」がスローガンになっています。

平成29年度 日本福祉施設士会 第33回中国・四国ブロックセミナー（高知大会）開催報告

高知県福祉施設士会は、8月17日(木)～18日(金)の2日間にわたり、高知市のザ・クラウンパレス新阪急高知にて、中国・四国ブロック福祉施設士セミナー高知大会を開催しました(参加者81名)。記念講演では、「ビクトリー」をテーマに(株)オフィス海風所属俳優の緒方賢一氏が講演を行いました。1時間の休憩後に、元防衛大臣の中谷元衆議院議員による「土佐の大勝負」をテーマに講演を行いました。2日目は、高知県立高知城歴史博物館にて、渡部淳館長による見どころのレクチャーを受けた後、学芸員の引率による見学を満喫した後、博物館内の会場にて閉会式を行い、2日間の日程を終了しました。

【記念講演の内容：俳優 緒方 賢一 氏】

喜劇役者を志し、三大劇団を受けるが落ちてしまったため、目に留まる劇団は手当たり次第に受けるもやっぱり落ちた。最後に劇団東演の門を叩いたが、そこはすでに受験が終わっていた。しかし、たまたまの同郷の団員の計らいで補欠入団となった。そこでは積極的に物ごとに取り組んだことで、役者として成長できた。その頃はお金こそなかったが、夢の実現のため、節約生活でも苦しくはなかった。また、母親のことが大好きで、いつかは親孝行、恩返ししたいという思いが、そういった苦境を乗り越える糧でもあった。時を同じくして、児童劇団とのかかわりができ、そこで全国を回り、沢山のひととの出会いが、研鑽への道へと導いてくれた。また、その人脈から仕事の幅が広がりを見せ始め、劇団すごろくを旗揚げし、脚本や主演を務める傍ら、

アニメ声優としても仕事の幅を広げることができた。

※(ここで、アニメ声優としての経歴・時代劇の脚本や舞台役者としての体験談を紹介しながら、藤田久雄高知県会長とお芝居の実演がありました)

人生の中で、数々のビクトリー(仕事の幅の広がり)と出会えることで、努力した結果が報われる。また、自分に打ち勝つことが最も偉大な勝利である。時に人は欲望に翻弄されるが、己の欲望に打ち勝つことも大切な要因となる。私が講師をしている声優学校の生徒には、“もっと貪欲になれ”と発破をかけることがある。なぜなら最近の子どもたちは、他力本願、指示待ち症候群、工夫が足りない。だから大根役者になれと言っている。真っ白な状態で取り組むべきで、先入観があった場合にはゆがみを生じる。役者として成功するには、苦勞と体験の積み重ねが



藤田 久雄会長

必要であり、それが個性となり、いずれ世間に認められることとなる。繰り返しになるが、『自分に打ち勝つことが最も偉大な勝利』である。

【特別講演の内容：元防衛大臣 中谷 元氏】

本日の中国・四国ブロック福祉施設士セミナーは、全国各地から参加されていると聞いている。高知によくこそ。高知県民は大らかな性格である。四国の各県民性を表わす言葉として、自由に使えるお金があったら、徳島県民は貯金、香川県民は商売、愛媛県民は教養、高知県民はお酒と言われている。そんな高知県民が見据えているのは、昔から太平洋の向う側。戦国時代、土佐では長曾我部元親が活躍したが、関ヶ原の戦いで西軍についたことから没落した。その後、巧名が辻や妻千代で有名な山内一豊が入国、幕末の鯨海酔侯山内容堂の時代、文武両道であった武市半平太が、江戸に出て長州志士等と交わり、土佐勤王党を結成し活動した。武市は、志半ばにして切腹するが、その門下生、坂本龍馬、中岡慎太郎らが活躍し、明治維新を迎えた。

明治維新後の薩長藩閥に対し、土佐は「言論で世の中を動かす」をスローガンに板垣退助・植木枝盛・中江兆民などが自由民権運動を展開、日本の民主主義に大きな影響を与えた。その後、日本は西欧の列強諸国に対抗するため



緒方 賢一氏

に軍需拡大に向かい、第二次世界大戦終戦によって、日本国憲法が制定された。当初は日本が草案したが、最終的にはGHQが作成し、現行の憲法が施行された。

現在、日本国憲法の第9条により日本には軍隊がない。1950年朝鮮戦争の時に警察予備隊を発足、1951年にサンフランシスコ平和条約を経て、1954年には自衛隊が発足された。

冷戦崩壊後の1992年、国際平和協力法が成立して25年経つが、活動における死者は自国・他国ともゼロである。2001年9.11同時多発テロ以降、テロリストの破壊活動が世界各地で発生している。そのような中で日本は、国連・同盟国に協力するため自衛隊を海外に派遣して、非戦闘地域での燃料補給活動等の後方支援も行っている。

しかし、現在の世界を取り巻く状況は更に厳



中谷 元氏

しくなっている。テロリストの活動は治まらず、欧州ではイギリスの脱退によるEU崩壊の危機、自国を優先する指導者の台頭、国際的非難があってもやめないミサイルの試射。特にミサイル試射は、日本上空が軌道になる話もあり、日本に墜落する惨事を防ぐために現在備えをしている。また、日本の領海侵犯も増え、海上保安庁が大変忙しくなっている。

このような情勢の中で、『政権として、やるべきことはやる』『自分の国は自分で守る』『平和維持が出来る活動の実施』が求められている。そのために日本国憲法の改憲が議論されているが、前述したように現在の憲法は、アメリカが作成した憲法であり、民主主義や基本的人権の尊重など、変えるべきではない内容を変えないのは当然のことであるが、国の防衛・個人主義・地方格差・教育格差など、現在の問題に

関する事は「国家とは何であるか?」という視点で考えていく必要がある。

最後に福祉施設士は、相当数の有資格者が福祉業界で活躍されていると伺っているが、認定資格である福祉施設士の国家資格化の動きもあるとのことで、是非とも応援をしたいと思っている。



交流会でのツナガールの皆様

東京都福祉施設士会 平成29年度秋季セミナー開催報告

- 主 題：福祉施設・介護施設における災害対策
：～みなさんに知っておいて頂きたいこと～
講 師：フォックスブルー株式会社 代表取締役 早川英樹氏
期 日：平成29年9月6日 午後1時30分～4時
会 場：淑徳大学 東京キャンパス

東京都福祉施設士会では、今年度の研修においても、豪雨や地震等自然災害が続き、福祉施設の対応強化が必要であることから「福祉施設における大規模災害」に関連した研修会を開催し、保育71名、障害33名、高齢28名が参加しました。この時行なわれたアンケートの集計からも、必要対策の重要性が再認識された研修となりました。

まず研修は、平方副会長と高橋会長による当研修の重要性の説明と東京都福祉施設士会の活動紹介から始められました。

講演において、早川講師より「希望者には電子ファイル(パワーポイントで78頁でした)

で送るので記録をとるよりも話のポイントを抑えて欲しい。」と話され、パワーポイントで図示しながら、時には聴講者に質問をしてすすめました。

研修の終わり当たり、山川副会長から講師に感謝が述べられ、参加者の皆様には、研修の成果を生かすようにと告げ、閉会しました。

以下、講演において、アンケートに寄せられた重点事項を中心に報告をします。

一時間の雨量がいくつで運動会を中止しますか

研修の参加者の答えは12mm、10mm、30mm、・・・、これに対して講師は、2mm位で止めるでしょう。30mmで車の運転が危険、50mmは土砂降りです。雨が降ってきたら今の雨はどの位の雨量なのかちょっとだけ考えて下さい。そうすれば感性が養われます。

様子を取り合えず見る→それは、何も考えていない人が使う言葉

豪雨で死者が出た東北の高齢者グループホームには、大雨の際の避難マニュアルがなかった。

マニュアルとは、『いつその行動を起こすのか、タイミング(行動開始の判断基準)、誰が、何を、どんな優先順位で、どのように、その行動の進め方(行動実施の手順)』を取り決めたものであって『様子を見たり迷うことで意味なく時間を失わないための決め事を書いたもので』『できない

こと(ムリ)、やる必要の無いこと(ムダ)を省き、やるべきことだけを的確・確実にやるための決め事』です。

特に、非常時・緊急時においては施設・法人としての『原則的・絶対的ルール』が必要で『マニュアル』どおりに職員がとった行動の結果に対しては、施設・法人が責任をとり、職員に責任は問われません。

『マニュアル』に反して職員がとった行動の結果に対する責任は誰に有るかとの問いに参加者からは「職員」との答えがありましたが、職員に周知させていなかった施設・法人と職員に責任があります。

また、マニュアル通りに避難して被災しない場合は、利用者も職員も階段の移動や狭い所に苦勞して避難し、業務が大混乱に陥いることもあります。職員は怒られたり、文句を言われたりすると災害対策の基本を邪魔する要因になりますので、施設・法人からは怒ったり、文句を言っ



会場の様子



早川 英樹氏

てはなりません。

BCP(事業継続計画)の作成

災害対応の流れを正しく理解する

水害: STAGE 0: 水害発生前、BCPの作成

STAGE 1: (災害情報受信) 災害発生前、死なないためと生きるための時間 = 避難(生命の保全)

STAGE 2: (浸水土砂流入) 発生からおおよそ3,4日程度、生き延びるための時間(生活の保全)

STAGE 3: 復旧・復興のための時間(事業の保全)

地震: STAGE 0: BCPの作成

STAGE 1: ゆれ始める前、数秒~数十秒とゆれている最中~数百秒、死なないためと生きるための時間 = (生命の保全)

STAGE 2: (ゆれが収まった直後からおおよそ7日程度)、生き延びるための時間(生活の保全)

STAGE 3: 復旧・復興のための時間(事業の保全)

STAGE 0がリスクマネジメント(危機管理)の期間であり、STAGE 1から3までがBCPの期間であり、クライシスマネジメント(危機対応)の期間になります。

BCP作成の留意点

地震発生直後は、職員の一部はパニック状態になり、個人の判断と想いでバラバラの行動をとり、更なる混乱になります。混乱を抑えるためには、職員が最小単位の組織的行動をする事であり、『初期行動マニュアル』=(事前配布した)『行動指示書』を作ります。内容は『職員の点呼と安否確認』を第一にし、活動できる職員により、入所者の安否等、『具体的内容の指示』、『指示に基づく行動』、『報告』、『指揮者への報告』を入れます。

『初期行動マニュアル』は、通所者の送迎中、訪問看護等、施設の外での職務に際しても、職員が対応出来る様に携帯出来る大きさにする必要があります。

夜間に災害が発生した場合は昼間と異なり、入所施設では昼間より少ない職員でかつ昼間より長時間であること、駆けつけたい意思のある職員でも、家族の負傷、通勤経路も真っ暗で危険が多く交通機関も使えない等、困難な状況があるでしょう。弊社のアンケート調査では、必ず出勤8%、多分出勤11%、状況により出勤73%、出勤出来ない9%でした。

なお、帰宅の方法も検討し、帰宅せずに泊り込みで施設にいる場合は、勤務時間をはっきりさせておかないと、職員は疲労し、施設の費用も過大になります。

あんてな

日本福祉施設士会 8～9月の活動報告

日付	内容
8月3日(木)～4日(金)	第39回全国福祉施設士セミナー
8月4日(金)	平成29年度第2回理事会、第2回代議員会
8月21日(月)～22日(火)	平成29年度施設長実学講座(第2回)「基礎から学ぶ会計講座」
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」

第39回全国福祉施設士セミナー

8月3日(木)～4日(金)に開催されました第39回全国福祉施設士セミナーの内容につきまして

は、本号の特集 I をご覧ください。

平成29年度第2回理事会、第2回代議員会

8月4日(金)、第39回全国福祉施設士セミナー終了後、本年度第2回目の理事会と代議員会を同会場で開催し、本会のこれからの見据えた上で、会員の拡大および組織強化につい

て検討がなされました。検討された事項につきましては、本年度中に関係会議を開催し内容を詰め、実行を図っていくことが確認されました。

平成29年度施設長実学講座(第2回)「基礎から学ぶ会計講座」

8月21日(月)～22日(火)の2日間、全社協会会議室(東京都千代田区)において、平成29年度施設長実学講座(第2回)を開催しました。今回は「基礎から学ぶ会計実務」をテーマに、全国から51名の参加がありました。

1日目は、公認会計士の山上友一郎氏より、社会福祉法人会計の財務諸表の読み方と経営分析の視点、予算および決算、内部統制についての講義を行いました。2日目は、公認会計士の湯浅寿江氏より、社会福祉法人会計の基本的理解、福祉施設長に求められる日常の



山下 友一郎氏

会計管理について講義と演習を行いました。

参加者からは、「財務諸表の整合性に関する講義から、社会福祉法人会計の独自性について理解を深めることができた」、「月次チェックの重要性について再確認できた」との声があがる等、成功裏に終了しました。



湯浅 寿江氏

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」

9月27日(水)～28日(木)の2日間、全社協会議室(東京都千代田区)において、平成29年度施設長実学講座(第3回)を開催しました。今回は「採用・育成・定着の人材マネジメント」をテーマに、全国から35名の参加がありました。

両日とも、特定社会保険労務士・アンガーマネジメントファシリテーターの山田芳子氏より、人事労務関係法や労務管理の基礎知識、求人・

人材確保の工夫点、指導方法(叱り方)、魅力ある職場の創り方等について、講義と演習を行いました。

参加者からは、「人事労務に関する直近の情報を得ることができ参考になった」、「アンガーマネジメントについて興味があったため、その演習ができて良かった」との声があがる等、成功裏に終了しました。



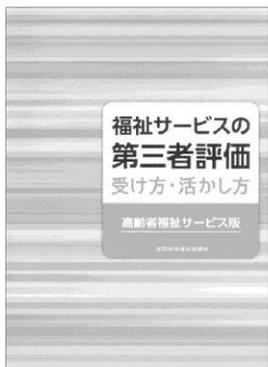
山田 芳子氏



講座の様相

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)

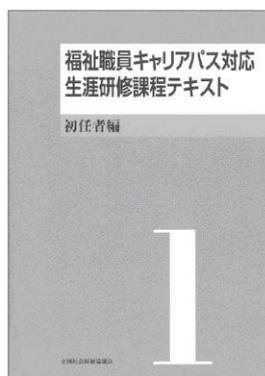
介護実習指導者テキスト 改訂版



「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

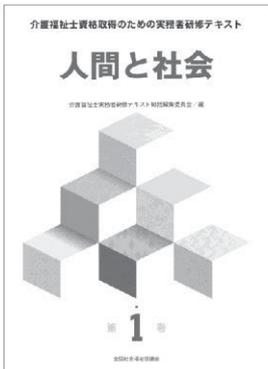


福祉・介護職員が自らのキャリアアップの道筋(キャリアパス)を描き、それぞれのキャリアパスの段階に応じて共通に求められる能力を段階的・体系的に習得することを支援するテキストです。

- 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、どういった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)

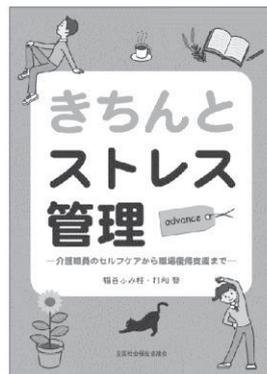
きちんと苦情対応



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

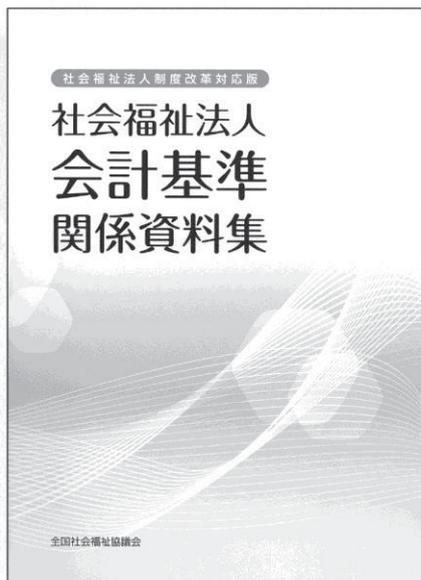
送付・請求先	ご住所	〒 ー		
	フリガナ			
	お名前	統計	02000024	日本福祉施設士会
	電話番号 () ー		倉庫 2・1	掛率
		得コード		

●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。

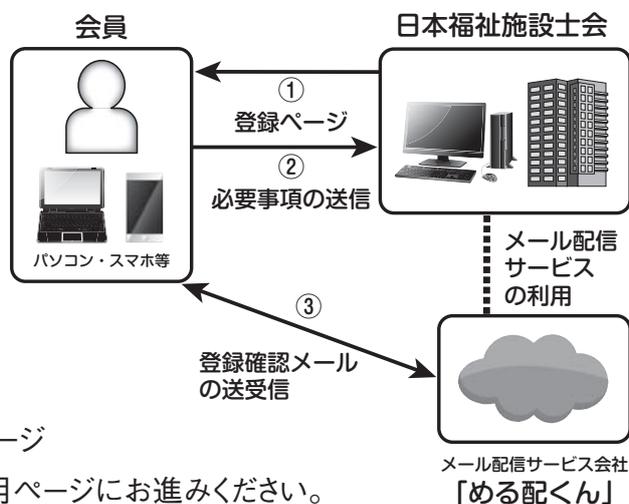
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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。

日 程	予 定 事 業
11月6日(月)～7日(火)	第30回関東甲信越静ブロックセミナー(長野県・ホテルメトロポリタン長野)
11月27日(月)～28日(火)	第28回「福祉QC」全国発表大会(東京都千代田区・全社協会議室 等)
11月30日(木)～12月1日(金)	第28回近畿ブロックセミナー滋賀大会(滋賀県・北ビワコホテルグラツィエ)

＜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、QC手法を用いて改善活動に取り組む福祉施設から多様な実践発表を行うことによって相互の啓発ならびに研鑽を図りながら、各施設の今後の事業推進に資することを目的にして、「福祉QC」全国発表大会を開催いたします。

会員の皆様ならびに会員施設職員の皆さまの積極的なご参加をいただきますようお願いいたします。

5月に開催した「福祉QC」入門講座では、多くの皆様に参加いただきました。業務の改善に留まらず、施設職員同士の信頼関係の構築や仕事のやりがいにも通じる「福祉QC」について、初めて見聞きした私には、大きな驚きでした。是非、皆様にも参加を通して感じていただきたいと思っております。

福祉施設士 10月号

平成29年10月15日発行 通巻322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 **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