

2017

12

December

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

個人の尊厳を尊重した障害のある方への支援とは

あんでな

- 日本福祉施設士会 10～11月の活動報告
- メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読んでみよう!



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！」

改正社会福祉法の施行に対応するこれからの保育園像と

熊本県、九州・沖縄ブロックの福祉施設士会活動について

社会福祉法人善隣福社会 善隣保育園 園長 岡田 好清

⑦ 特集「個人の尊厳を尊重した障害のある方への支援とは」

自分らしさを応援する高知ハビリテーリングセンター

社会福祉法人ファミリー高知 高知ハビリテーリングセンター センター長
上田 真弓

法人理念をつないでいく

社会福祉法人三田谷治療教育院 障がい児入所施設 施設長 河井 悦子

⑱ 誌上講座

「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～」

第39回全国福祉施設士セミナー講演から

講師：明治学院大学社会学部 教授 新保 美香 氏

⑳ あんてな

●日本福祉施設士会 10～11月の活動報告

●メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読んでみよう！

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。

改正社会福祉法の施行に対応するこれからの保育園像と 熊本県、九州・沖縄ブロックの福祉施設士会活動について

(熊本県)

社会福祉法人善隣福祉会 善隣保育園 園長 岡田 好清

(保 14 一期 No. 2014)



——改正社会福祉法が本格施行されましたが、保育園にはどのようなことが求められるとお感じになっていますか。

岡田 社会福祉法人制度改革に伴い社会福祉法人は、ガバナンス強化や事業運営の「透明性の向上」が強く求められるようになりました。特に今年4月からは、大幅な制度変更により行政への文書提出や役員構成等、実務レベルでの戸惑いや混乱を多くの法人が経験されたのではないかと思います。私どもの法人は保育園を

経営していますが、多くの保育園に見られる典型的な一法人一施設です。したがって、規模が小さく目が行き届く反面、ややもすると馴れ合いの組織運営になりがちです。今回のような制度改革が、大規模な法人施設と一様な変革を求められても自ら限界があり、それをどのように見える形にするか、これから試行錯誤を繰り返すことになるのではと思っています。

もとより、表題の「リーダー躍動」ということについては、法人施設の大小にかかわらず、施設

長であるなら常に求められる資質であり実践課題です。もともと保育園は、地域で最も身近な施設であり、地域に根差すことなしには存在できないものです。しかしながら、これまで外からの評価がどうなっているのか知る努力に欠けていた部分が多く見られました。私どもがやっていることがどのように地域の方々に認識されているのか、施設の都合や思い込みでこれまで勝手に良いように解釈してきたのではないかと思います。

これまでも、地域の老人や老人施設との交流を実施してきましたが、地域交流の域を出ず地域貢献という概念は希薄でした。保育園の定番行事への案内は、しばしば行っていましたが、園児の祖父母に偏った面もあり、保育園の持つ機能や保育士の専門性を活かした貢献がどのように出来るのか、いまだ暗中模索の状態です。昨今、待機児童問題を機に、保育に関する報道が連日されています。遅きに失したきらいもありますが、保育士の処遇改善等、激変する施策が打ち出され、そのこと自体は歓迎すべきことですが、要件の対応に困惑し苦慮している状況です。

「保育」という言葉が躍り世間の耳目が集まれば集まるほど、地域社会からの施設への関心が向けられ、常に見られていることを感じざるを得ません。そうした中、リーダーとして求められ

ている諸課題、すなわちガバナンス、危機管理、人材育成、地域活動等をどのように取り組み、推進していくのか難しい課題ですが、逃げることはできません。このことについて、当法人施設の現況は、ガバナンスについては当法人の役員にも問題意識を持ってもらい、研修会等にも参加されるなど協力体制が出来ています。役員構成も町内会長の兼務者を含め、何らかの形で地域とのつながりがあり、地域の状況を踏まえた意見を寄せてもらうなど、理事長の独断専行を抑える牽制機能を果たしてもらっています。今後の改革の方向に沿った経営を目指す中で、力になってもらえるものと期待しています。

一方、施設では、小規模で職員数も少ないにもかかわらず、理念や方針が共有されていない面が見られ、指示も十分に伝わっていないなど、問題点が多々あります。これは、施設長である私の力量不足で責任でもあります。

——これからの時代の保育園に求められるものは何でしょうか。

岡田 保育の分野では、保育園、こども園、幼稚園と三本立ての運営となり、一部混乱もあるものの、公定価格の増額と引き換えに研修の受講義務を課すなど、職員の資質向上が一層求められています。

熊本県 九州・沖縄ブロックの活動から



2017年 熊本県福祉施設士会研修会



2017年 九州・沖縄ブロック海外研修。
フランス・パリにて施設訪問。

保育指針も幼児教育の新しい流れの中で大きく変わり、共通理解が必要です。変動する時代状況の下、職員の資質向上を図るため、施設長の働きかけがこれまで以上に重要だと認識しています。

危機管理については、過去に職員の中に虐待している者がいるということの通報があり、当然のことながら行政の介入を招くことになりました。その過程で過半の職員が事情聴取という取り調べに近い指導を受けました。結果的には、事実関係は明らかにならず、行政の公文書を撤回させることになりました。このことを受けて緊急に職員会議を開き、改めて虐待に関してそれぞれの意見を出し合い、共通理解を深めたことは、結果として無駄ではなかったと思っています。

園児の事故等には幸い大きな事例もなく、少しのケガにも早めの対応をすることで、保護者とのトラブルも生じていません。

——保育園の人材確保・育成については、どのような状況でしょうか。

岡田 人材育成については、最近の人手不足を反映して新人保育士はもとより若い保育士の入職もほとんどなく、限りある現職員を対象に資

質向上を図ることになります。しかし、現場はぎりぎりの人数で保育をしており、最近とみに増えてきた発達障害の児童の対応など、日々の保育に追われ余裕がないのが実情です。したがって、外部研修の参加も年を追うごとに困難になってきています。結果として、園内研修が中心で、事例研修、特別に時間とテーマを設けて行う研修であるQC活動を実施しています。ただ、先に触れた職員全員の共通理解や伝わり方に未だ懸念を感じることもあり、対外的な評価につながる成果を生み出すためには一層の努力が必要と痛感しています。

今回示された法制度の中で、財務や業務の透明性や公開と併せて、資質向上を図る上でのキャリアアップが求められています。私どもの小さな施設では、ただでさえ少ない職種階層で、モチベーションを損なわないキャリアアップにつながる絵をどのように描くのか、事務分掌での役割分担と違って難しい面があり、悩ましいところです。

——保育園の地域貢献については、どのような状況でしょうか。

岡田 地域活動については、保育園という特



2015年 職員の資質向上を図る趣旨で、近隣他園との合同研修開催。当園で長年外部講師を招いて毎月実施している遊育学習(ゆういくがくしゅう)を題材に、子どもたちの練習の様態を見学した。見学後は職員室にて講師を交えて意見交換会を実施した。

性から世代間交流は以前からあるものの、園に来て頂くパターンが多く、老人施設や病院などへの慰問等を除けば、積極的に外に出ていくという視点が足りませんでした。一時、子育て支援センターを開設していた時は、それなりに専門性を活かした地域活動事業もできていましたが、地元保育団体との絡みなど複雑な事情もあり期間限定で終了しました。これらの事例とは全く異なりますが、当施設の設備を使っただけのイルミネーションの飾り付けを毎年開催し、冬の風物詩として地元では定着しており、地元マスコミにも毎年取り上げられております。したがって、広域の地域イベントとして定着していることで、文字通り地域に明るさをもたらし、町おこしにつながるこの事業を地域貢献として位置付けても良いのではと考えています。評価の分かれるところですが、地域貢献をどう考えるかは施設の人員を含めた規模や地域性により変わるところもあり、多様な在り方があってしかるべきと思います。

以上、当法人施設の課題と取組みの現況を述べてきました。結論として、施設長としての私



2016年 近隣の高校2年の全学生が家庭科の授業の一環で来園し、子どもと交流しながら保育体験を行った。数日に分かれて来園(生徒数が多いため)。

たち福祉施設士は、「福祉施設士行動原則」に沿った自法人自施設の見直しと改善の方向を自覚し、前に進む以外ないのではないかと思います。ただ、理念の方向性は正しくても、それを維持していくためには、経営基盤の確立が前提となります。

これは、私どものような零細法人が最も懸念するところで、特に財務に関して従来の親方日の丸では生き残っていきません。経営マネジメントをどうするか日本福祉施設士会の実学講座等の良質な研修を参考にしつつ、新たな提案を続けていかねばと考えています。

——熊本県や九州・沖縄ブロックの福祉施設士会の活動について教えてください。

岡田 福祉施設士として当会の今、そして未来をどう構築していくか、会合の度に議論されていますが、残念ながら組織としての退潮傾向に歯止めがかからない状況です。理由は様々ですが、本稿では表題からずれるので触れませんが、本会は生涯学習を唱っている以上、日々の研鑽をつむことを目的としており、研修主



2014年 九州・沖縄ブロック主催で「合宿セミナーイン福岡」を開催。

1泊2日の日程で、福祉施設士会の在り方について自由討論方式に則り、話し合いの場を持った。他ブロックからの参加もあった。

体の活動が特色でもあります。その観点から、県、ブロックの動きを見てみます。

熊本県の会員も50名半ばを擁した時期もありますが、ご多分にもれず年々退会者が増えています。これまで、県社協で事務局を担っていらっしゃいましたが、財政事情の厳しさから経費削減を図るべく役員定数を減らしました。次年度からは、施設へ事務局を移すことも検討中です。組織を維持するのが困難な状況ですが、年二回、都合三コマの研修会を実施しています。種別横断組織ということもあり、テーマや講師の選定に苦慮するのは毎度のことですが、県社協の講師リストや各役員が持ち寄る候補者の中からどうにか選定しています。それでも参加者の確保が思わしくなく悩みが絶えません。

県内の他種別会長や九州・沖縄ブロックの会長、副会長にも毎回案内文書を送り、協力を仰いでいます。幸い本ブロックでは、協力的で、他県からの参加者もあり大変感謝しているところです。今後の課題は、参加者を増やすことですが、会員施設のみならず異業種を含め他種別の方々への案内も一考だと思います。何よりも肝要なのは事業の継続で、少人数であってもやり遂げていくことが本会の認知度向上にもつながるものと考えます。九州・沖縄ブロックでは、他ブロック同様八県持ち回りでブロックセミナーを開催していますが、担当県はいずれも参加者

の確保に苦勞しています。一法人で多数参加されているところもあり、一定の数を確保するためご苦勞されている姿が目に見えます。

先の県の研修会同様、ブロックセミナーも会員施設に限定せず対象を広げていくことも検討すべき時期ではないでしょうか。かつて、日本福祉施設士会で海外研修事業が実施されていましたが、平成19年度を最後に途絶えています。そこで、本ブロックでは、「福祉の原点を学ぶ」というコンセプトで平成20年度からアジア諸国への視察研修を実施してきました。

年々参加者の減少もあり、10回目となる今回は起死回生を図るべくパリ(フランス)を訪れました。福岡からの出入国ということで、九州地区が中心ですが、他ブロックからの参加もあり、本ブロック独自の事業でもあるので、可能な限り継続できればと願っています。何事も一旦止めると、再開復活には相当なエネルギーを要します。なお、いずれも事業として、現在取り組まれているものについては、継続を原則とすべきだと思います。

最後に、逆境の時こそ本会の存在や福祉施設の在り方が問われています。これからも引き続き様々な困難に直面することでしょう。少しでも現状の打開と明るい展望が得られるよう努力を重ねたいと思います。

「個人の尊厳を尊重した 障害のある方への支援とは」

福祉サービスの利用者は、一人で生活することが難しい状況であることや、家族などからの支援が得にくいなどの理由から、何らかの専門的な支援が必要とされる方が多く、身近な方からの人権侵害をより受けやすい環境におかれています。権利擁護に係る法令遵守は当然として、利用者の権利を尊重した、利用者本位のサービスの提供が求められています。

福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動には、(1)利用者への姿勢行動②にそのことが記されています、今回は、個人の尊厳を尊重した障害のある方への支援について、2つの取り組みをご紹介します。

1. 自分らしさを応援する高知ハビリテーリングセンター

社会福祉法人ファミリーユ高知 高知ハビリテーリングセンター

センター長 上田 真弓(高知県、障-35期 No.4874)

2. 法人理念をつないでいく

社会福祉法人三田谷治療教育院 障がい児入所施設

施設長 河井悦子(兵庫県、障-41期 No.5591)

自分らしさを応援する 高知ハビリテーリングセンター

(高知県)
社会福祉法人ファミリー高知 高知ハビリテーリングセンター
センター長 上田 真弓 (障-35期 No.4874)



1. 夢の実現

高知県は、昭和47年に障害者の『明日を開く自立の家』を提起し、昭和54年には身体障害者更生援護施設として『高知県立身体障害者リハビリテーションセンター(以下、「県リハ」)』を春野町に設置した。ここでは、昭和54年より重度更生部門、翌年より重度授産部門を運営開始していた。

私がこの県リハを知るようになったきっかけは、私自身が平成元年の交通事故により障害者になるという大転機を迎え、障害福祉サービス利用者になったこと。そして、平成5年より医療ソーシャルワーカーとして職を得たことによる。そもそ

も交通事故に遭わなければ、体育教師となり、医療・福祉を深く知ることのない分野にいたと思う。

私の最終入院先は、兵庫県立総合リハビリテーションセンター(以下、「兵庫リハ」)附属の病院であった。私は、兵庫リハへ進もうとする患者仲間や兵庫リハの利用者の方々と知り合った。明るく車椅子を駆動し、就職、趣味やスポーツ、そして恋愛・結婚へと、障害があっても当たり前のこととして何事にも活き活きと臨んでいる姿に魅せられた。私は、こちらでの同世代の仲間から、知らぬ間にたくさんの刺激を受けていたように思う。退院して帰高する時には、兵庫リハ関係者から「高知はいろんな点でここより10



高知ハビリテーリングセンター全体写真

年遅れていると思って帰れよ」と言われていた。

ソーシャルワーカーとして患者さんの転機先を考える際、県リハに利用相談をしてもなかなか受け入れられなかったことに疑問を抱いた。一部介助レベルの方にも、社会生活力を高めていく社会復帰訓練が必要であり、その機能を果たしていた兵庫リハ、高知県ではその役割が「県リハ」であると思っていたからだった。いつの間にか、兵庫リハと県リハを比較している自分がいた。しだいに、「こんなことではいかん!! 高知県唯一のセンターなのに…」と思う気持ちが強まり、医療相談室の上司や歴代の院長先生たちに「いつか私は県リハを運営したい!! どうすれば可能でしょうか?」と問いかけるようになっていた。

時は流れ、高知県は平成16年に「県リハのあり方を考える会」を発足し、県リハ運営についての審議が重ねられた。ある朝、当時の医療法人近森会管理部長に、「春野にある県リハが民間移管になるかもしれないのです。その運営をきちんとすれば、高知県民にとっても、高知県の障害福祉施策にも、そして近森会にとっても絶対にマイナスにはなりません。ただし、運営するには社会福祉法人でなければ手が挙げられません…近森会は社会福祉法人を持たないのでしょうか?」と、話したことが最初のきっかけとなり、平成18年4月1日には「社会福祉法人ファミリーユ高知」が近森会グループ入りし、平成20年4月1日より県リハは民間移管し、『高知ハビリテーリングセンター』が誕生したのである。

2. なぜ、スウェーデン語の「ハビリテーリング」なのか?

近森会に社会福祉法人ファミリーユ高知がグループ入りした同年4月1日、私はソーシャルワ

カーを務めながら高知大学大学院に入学し、教育学研究科で障害児教育を専攻した。私の修士論文のテーマは、『高知県における障害児本人および保護者の支援のための関連機関の連携～「障害ケアコーディネーター」構想を中心に～』とし、平成19年10月には、修士論文のため、高知ハビリテーリングセンターを開設するため、そしてプライベートの新婚旅行も兼ねて、先生とゼミ生、法人職員の計10名で10日間スウェーデンに行ってきた。



視察したスウェーデンのハビリテーリングセンター

個人の生活を尊重しているスウェーデンでは、「地域のつながり」というネットワークは乏しい。また、そうであるからこそ福祉の制度化を進めたとも言われる。また、スウェーデンと日本では教育環境に違いもあり、スウェーデンは、まず個人があり、そのうえに集団のある国である。

そして、ハビリテーリングについては「家庭単位」で提供されているが、その「家庭」の中に「個人」を尊重したプログラムを作成している。

※「近森会グループ」は、現在「近森ヘルスケアグループ」となっている

このようにスウェーデンでは、家庭と学校教育で個人を育て、社会がそのことを保障するというシステムがある。したがって、子どもや障害者、高齢者であってもライフスタイルの主張ができることが当たり前のようにできるのだと考えられる。

福祉国家として有名なスウェーデンのあり方を日本にそのまま持ってくるできないことは理解できた。また、スウェーデンと日本の歴史には、「バイキング」と「侍」の違いがあるとも言われた。しかし、スウェーデンのように幼い頃から「自己決定」「自己責任」を習慣づけることについては、私たちの高知ハビリテーリングセンターにおいても実践できることだと思った。つまり、ご利用者が自己決定できるように職員は選択肢を提供し、ご利用者は自分が決めたことには自信と責任を持って生きていくということになる。私は、この「自己決定」「自己責任」を全うするスウェーデンに学びたく、スウェーデン語にこだわった。そして、当センターの利用対象者は次の通りであり、もはや「re」ではないと考えた。

①中途障害者の場合…医療機関で障害の告知、機能回復のためのリハビリテーションを終え、さらに自分自身の障害と向き合い、できることの発見や能力を獲得し、今後の生き方を組み立てていく。そのためには気持ちの切り替えが必要であり、いつまでも「re」に執着しては前に進めない。

②先天障害者の場合…社会参加のための自立訓練や就労訓練を行いながら、経験やトレーニングを積み重ね、必要な社会性を体得していく。取り戻す「re」の概念ではない。

以上のように、障害の特性は違っていても「自分らしさの追求の場」と考え、能力を獲得するトレーニングセンターであることを強調したかったのである。

3. 新築・新制度・新事業のスタート

老朽化した建物の解体、建設、引越しは順調に進み、平成22年4月1日からは身体障害者だけではなく、知的障害、精神障害等のあらゆる障害者を受け入れるトレーニングセンターとして再出発をした。基準該当ではない「機能訓練」事業は、県リハから引き継いだ「更生部門」のことであり、高知県内唯一の事業所となる。また、この「機能訓練」事業があることで、B型には身体障害者の利用が多い。B型とは、県から引き継いだ「授産部門」のことであり、畑以外はバリアフリーである環境から身体障害者の利用希望は多い。

県から移管された事業の日中支援としてはこの2事業であるが、必要に応じて事業を開所し、平成25年には、保護者支援でもある「放課後等デイサービス」を開所し、年齢制限をしていない短期入所には障害児の利用も増えている。また、県から2つの事業を受託しており、当センターの事業は図1のとおりである(平成29年11月1日現在)。

(図1)



4. 私が求める職員像

各事業の定員数は少ないが、障害福祉サービスを多機能的に展開しているところは高知県

内では数少ない。そして、職員には当センターのような事業所勤務の経験者はおらず、障害種別、障害レベル、家族背景、生育歴等が様々なご利用者の個別性を重視した支援とは？自立とは？と、日々悩みながら職員は臨んでいる。病気や怪我による中途障害者、あるいは生まれながらに障害のある方への社会復帰や社会参加、就労に向けた支援は簡単なことではない。なぜならば、『障害受容』は本人ご家族になかなかできるものではないからである。

それでも私たちは、限られた訓練期間の中で「自分らしさ」をつかんでいただけるよう、当セン

ターで提供する全てのことには意味があるとし、次のステージを目指すご利用者に“明るく、元気に、前向きに”向き合い、チームアプローチによる支援を展開していく。

高知ハビリテーリングセンターは、ご利用者にとっては人生の中で大切なステージであり、私たち対人援助者は、ご利用者に影響する一番の環境因子であることを忘れてはならない。

そして、日本では馴染みのない「ハビリテーリング」だが、当センターの名称を何時も、誰からも正しくよんでいただける時が来るように当センターの使命と役割を果たしていきたい。

高知ハビリテーリングセンターに求める職員像

1. 感性・思いやりのある職員
2. 向上心・探究心のある職員
3. 挨拶・笑顔・掃除のできる職員
4. 協働姿勢がある職員
5. 仕事に要求されるスキル・知識を備えている職員

法人理念をつないでいく

(兵庫県)

社会福祉法人三田谷治療教育院 障がい児入所施設

施設長 **河井 悦子** (障-41期 No.5591)



今年創立90周年を迎える三田谷治療教育院(現:三田谷学園)は、1927(昭和2)年、福祉諸制度がなかった時代に、医師であり、キリスト教徒である三田谷啓(さんだや ひらく)が、現在のこの地、兵庫県芦屋市楠町に創設した。

「教育者よ起て、起って可憐な児童を闇より光に変換させよ。」

「医学者よ起て、起って彼等の障がいを支援し、補強し、生存権の拡大を喜ばせよ。」

啓のこの言葉は、当時の時代背景を考えると、血がみなぎり、魂が奮い立つような思いがする。2016(平成28)年4月1日に着任したばかりの新施設長の私は、創設者とその志を受け継いできた先人たちの想いの前にひざまずくしかできない気持ちでいる。脈々と受け継がれてきた熱く強い志を、現代社会の中でどのように引き継ぎ、実践していくのか問われていると思うからである。

1. はじめに

社会福祉法等の一部を改正する法律が2016(平成28)年3月31日に公布され、2016(平成28)年4月1日に一部施行翌2017(平成29)年4月1日に全面施行された。今般の法改正による社

会福祉法人制度の見直しは、経営の透明性の向上をはじめ、経営組織のガバナンス強化や財務規律の整備等を主な柱とし、新たな責務として、社会福祉法人による「地域における公益的な取組」が第24条第2項に規定されることになった。

この新たに規定された「地域における公益的な取組」は、1951(昭和26)年の社会福祉事業法の成立とともに設立された社会福祉法人創設以前の、慈善事業や救貧事業、あるいは感化救済事業の頃から脈々と受け継がれ、今日に至っているものであり、改めて法制化されたものであるとも考えられている。いずれにせよ、時はまさに社会福祉にとって大きな変革の時代であり、理事会や評議員会などのガバナンスや法人の経営基盤の強化、公益的な地域貢献の推進など、これまで以上に計画性のある社会福祉法人のあり方が具体的に問われる時代に突入したといえる。このような時代背景の中で、個人の尊厳を尊重した障害のある方への支援のあり方を、法人理念から考察してみたい。

2. 法人の概要

(1)法人創設

当法人は、1952(昭和27)年に法人の認可



を受けている。法人の名称は、創設者三田谷啓博士の名前に由来する。創設者三田谷は、貧しい農家に生まれたが、志を得て苦学の末、医者となり上京し、呉秀三から精神病理学、富士川遊から治療教育学を学び、医者として児童教育に終生捧げる基礎を固める。その後ドイツに留学し、「治療教育学」の研究を深めて日本に持ち帰り、実践の場として三田谷治療教育院(現：三田谷学園)を創設した。

三田谷の業績として、治療教育学の実践、児童保護、母子保護の啓発と実践活動があげられる。三田谷は一個人として特殊教育に貢献しただけでなく、それを行政ベースにのせたことにより多くの功績を残した。ドイツからの帰国後の1916(大正3)年、わが国初めての智力検査法を発表し、知的発達の鑑別に用いた。また東京の児童相談所で身体部門を担当し、大阪市社会部に児童課が設置された際に課長に就任し、児童相談所、少年職業相談所、産院、乳児院を創設した。全国を通じて児童福祉行政のプロパーの最初の課長であった。また児童相談所内に、母性教育の必要や障がいの発生の予防や指導保護のための家庭での役割の重要性を啓発するために、「母の会」をつくり、続いて「母と子」や「児童相談」「白バラ」を創刊。その後、出版や講演活動を行いつつ、今日の恩賜財団母子愛育会創設の基盤を創ったという。このような活動を続ける中で、三田谷治療

教育院創設は、児童相談所内で相談にのっていた障がい児や虚弱児、あるいは被虐待児のうち、十数名がどうしても収容保護を必要とするものたちであると判断して開設に踏み切り、併せて学齢期の障がい児や虚弱児のために、院内に学校法人翠ヶ丘小学校を付設した。

(2)法人理念

この法人に属する事業は全ての事業は障がいのある人に「治療教育」をもってあたる、というのがわが法人の理念である。では「治療教育」とは何か、啓の文献(精神神経学雑誌第四十一卷第八号別刷、昭和12年8月28日発行)に残っている言葉を引用すると、「私が今より10年前治療教育院を創設した頃、種々の方面より治療教育とは何物なのかを尋ねられた。教育者側からもまた医学者側からも治療教育の性質をたずす人が少なくなかった。治療教育はその名より推して治療と教育を行うものだろう位に考えられていた。なるほど治療教育は医学者と教育者との共同作業を必要条件とするものであるが、治療と教育とを施すという意味ではない。治療教育は教育の一種であって、これを特殊教育或いは補助教育と言ってもいいのである。要は知的障がい児にもっとも適当な教育法を施すことにある。」と記されている。

また治療教育、その定義は必ずしも確定しているわけではないが、大体に於いて次のように理解してよいと思われる。再び啓の言葉を引用すると、「治療教育とは障がい児童を最も適当な方法をもって取り扱い、その全生活の改善をはかることを目的とするものをいう。この事項を研究する学科を治療教育学と称するのである。勿論、治療教育学は応用学科であるから、基礎学科と補助学科の力を借りる必要がある。基礎学科は生理学、衛生学、小児科学、精神病学、神経病学、児童心理学、教育学等で、

補助学科は体操学、音楽、木工、機械、園芸、児童心理、動物心理、比較心理、人類学、統計学、神話、童謡などの諸科をあげるべきである。」(我国に何故治療教育事業興らざるか。三田谷啓著 精神神経学雑誌第四十一巻第八号別刷、昭和12年8月28日発行)。

さらに治療教育の効果については、「多言を要しない。即ち治療教育は障がい児童の各個について最も適当な支援を行うからである。その支援の大要は、心身の障がいをなるべく除去し、生活を向上し、その素質に適した作業をとらせるのである。このようにしてなるべく個人が最も得意とする業につかせることを努めるのである。

治療教育に関する一般の認識の不足する事は次の点である。即ち治療教育を施せば障がい児でも普通の程度になるか、もしそれが不可能ならば教育する価値はないと考えることである。これは根本的な誤りであることをまず理解させなければならない。独自の才能を伸ばすと障がい児でも時には普通児以上のことができる。しかしこれは特殊な事柄であって、それが出来たからといって普通児になったわけではない。たとえ貧しい職だといっても、それが人生に必須

の職業であったら、それを責任もってしてくれたらそれでいい。」と結んでいる。

3. 法人理念の浸透

私自身の体験ではあるが、「治療教育」というと、その名まえを古めかしく捉えられ、単に「医学モデル」(病気が全てを決定する一方向モデル)のアプローチではないかという意見を頂くことがある。

しかし私は、啓は「医学」だけでは障がいのある人への尊厳に根ざした支援は出来ないと断言され、障がいとはその人の内部だけを問題にするのではなく、周りの環境(人的・物的)との相互作用から生じるという、今で言う「生活モデル」の視点に立ち、分析に基づいた総合的アプローチの方法を提案し、治療教育院を開設したものと捉えている。昭和初期の当時から先駆的に、全人格的に人を捉える支援のアプローチを行っていたのだと確信する。設立当初からニーズのある子どもたちを一定期間入所させ、治療教育を行い、親へは子どもへの親訓練(今でいうペアレントトレーニング)を提供し、子どもが家庭や地域でよりよい育ち合いができるようになるこ



昭和当初、三田谷治療教育院の講演会に向かう人々

とが使命と捉え、通過施設としての実践を行ってきた。

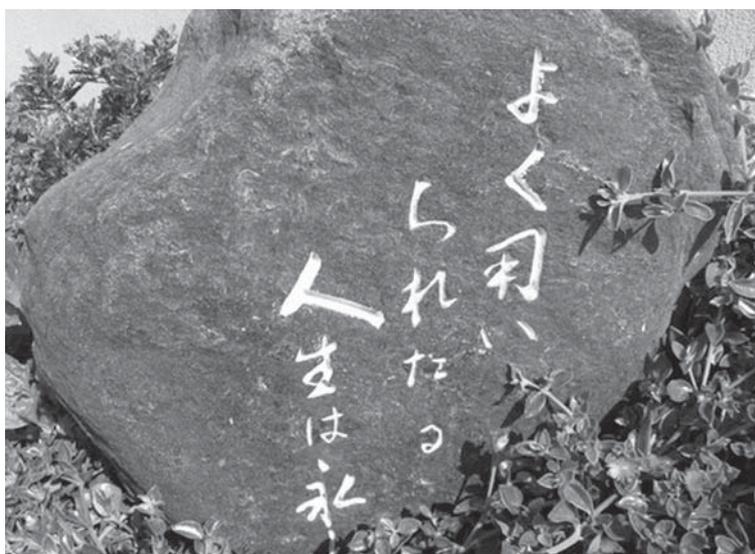
ここで当法人の理念を改めて記したい。

全ての事業は障がいのある人に「治療教育」をもってあたる、上位の理念の下に、法人は以下の6つが理念を掲げている

- ①人権を尊重し、個性を大切にする。
- ②寄り添いつつ、よく観察し個々の持っているものを引出す支援をする。
- ③人を一面的ではなく「丸ごと」とらえようとする。
- ④職員の専門性を重視する。
- ⑤職員間のチームワークとネットワークをはかる。
- ⑥「くらし」、「生活の向上」を指向する。

法人理念は、職員が行動を具現化して、利

用者が「あなたはかけがえのない存在」という揺るぎないメッセージを全身で受けとめられたかどうかで評価される。そしてそのメッセージを受けとめた利用者が、エンパワーメントされ、人生を豊かで実りあるものにしてゆく。この大きなメッセージのやりとりの輪こそ、「法人理念をつなぐ」ということであると考え。法人理念をすべての職員に浸透させ、理念に基づく行動を生起するためには、理念が一人ひとりの腑に落ちているか、誰にでもわかりやすい言葉になっているか、同じイメージを共有できているか、理念の浸透が職員一人ひとりの成長につながっているのか、など、理念の再確認が必要不可欠であると痛感している。



正門前に設置された石碑：啓が残した言葉

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

- 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るべき」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



平成27年4月に生活困窮者自立支援法が施行され、複合的な課題を抱える生活困窮者に対して包括的な支援を行う新たな制度が始まった。同法は、「生活困窮者の自立と尊厳の確保」と「生活困窮者自立支援を通じた地域づくり」の2つを目標としている。

今回の第39回全国福祉施設士セミナーでは、テーマを「地域共生社会への福祉施設士の貢献を問う」としており、福祉施設士が同法へ対応することについても重要なことから、セミナーのプログラムの中に講演として取り入れ、明治学院大学社会学部教授 新保美香 氏に講師をお引き受けいただいた。今号では、その内容について概要を紹介することとしたい。

「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～」

第39回全国福祉施設士セミナー講演から



講師：明治学院大学社会学部
教授 新保 美香氏

施設の「強み」は何ですか？

今日は、地域共生社会の実現をめざし、施設長、そして社会福祉施設に期待することについてお話します。まずは、皆さまが所属されている施設の強みを見直していただくところから始めたいと思います。

（その後、参加者2～3名がグループとなり、それぞれの施設の強みを話し合った。）

皆さま、いかがでしたでしょうか。たくさん施設の強みが見いだせたのではないのでしょうか。また、お互いに強みを出し合っていたことで、自分の施設では当たり前と思っていたようなことが強みとして再確認できたり、あるいは、別の施設では素敵な取り組みをしているのだな…など、あらたな気づきを得ていただけたことと思います。

これからの社会福祉法人や社会福祉施設には、とてもたくさんの方が期待されている状況にあります。こうした中で、期待される取組を職員の方々と一緒に前向きに進めていくためには、「やらなければいけないからやる」というよりも、「自分たちがやりたいとことをやろう」とか、「少しチャレンジをしてみよう」とか、多少のワクワク感があったり、「自分たちだからこそできるんだ」と

いった意識がないと、「こんな忙しい中、また新しいことをやらなければならないのか」といった感覚が生まれてしまっても、仕方ないかもしれません。

私は、社会福祉法人や施設は、これまで、日本の、そして地域の福祉を、本当に当たり前のように支えてこられたのだと思っています。それが、あまりにも当たり前長年やられてきたため、そのことにどのような大切な意味があり、どれほど人を助けてきたのかというフィードバックが十分にできないままに、今日まで来てしまっているのではないかと感じます。まず施設の強みを多面的に見いだし、その強みに着目して、これからできることについて考えると、様々なことが実現可能になってくると思っています。ご一緒に考えていきましょう。

生活困窮者自立支援法とは？

まず、今回のテーマのひとつである「生活困窮者の自立支援」について説明します。生活困窮者自立支援法は、平成25年12月に成立し27年4月より施行されています。この制度は、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化をはかるため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業・住居確保給付金(必須事業)、就

労準備支援事業・一時生活支援事業・家計相談支援事業・子どもの学習支援事業等(任意事業)、都道府県知事による就労訓練事業(いわゆる「中間的就労」)の認定を行うものです。

現在、本施行されてから3年目に入っていますが、全国の福祉事務所設置自治体902自治体に漏れなく、支援の中核を担う自立相談支援機関が誕生しています。各自治体の状況にあわせて直営、委託の形で実施され、委託先も、社会福祉協議会、社会福祉法人、NPO法人、企業など様々です。そこには、主任相談支援員、相談支援員、就労支援員という3職種が配置され、これ以上の「縦割り」をつくらず、どのような相談も受ける仕組みになっています。ぜひ、みなさまの自治体の自立相談支援機関がどこにあるか、確認してみてください。

制度の理念とは?

次に制度の理念について確認したいと思います。制度の意義は「生活保護に至っていない生活困窮者に対する第2のセーフティネットを全国的に拡充し、包括的な支援体系を創設することです。目標は、「生活困窮者の自立と尊厳の確保」と「生活困窮者支援を通じた地域づくり」をするというものです。ここで着目したいのは、「生活困窮者の自立支援」で終わらずに「尊厳の確保」まで明示したところです。これまで、貧困になってしまうことについては「自己責任」であると考えられてしまいがちでした。そのような中で、当事者の方々の尊厳が著しく損なわれてきた経過があります。ここに「尊厳の確保」ということが掲げられたことについては、社会福祉に携わる者としては重く受けとめたいところです。

ここで目指す「地域づくり」は、一人ひとりの幸せ、安定した生活、自己実現をめざすことから

はじめていきます。その人が安心できる居場所や働く場所を見いだしたり創ったり、その中で人とのつながりや理解者が広がっていくなかで、地域づくりは進みます。そのための支援の形は5つあって、包括的、個別的、早期的、継続的、分権的・創造的な支援であるとされています。

制度の対象はだれ?

次に、対象者は誰かということです。第一は、経済的な困窮状態にある人です。今の社会では6人に1人が相対的貧困な状態にあると言われています。そのような方々が、直ちに生活困窮状態になるかといえば、そうではないかもしれませんが。しかしながら、この相対的貧困率は、何事もなく生活できていけばよいのですが、たとえば、病気になったり、失業したり、家族の支えがなくなってしまうようなことが起こったときに、生活がたちゆかなくなる恐れのある方々が少なくないということを示しているものと考えられます。

第二は、社会的孤立状態にある人です。「孤立死」のことを思い浮かべていただきたいのですが、たとえば、介護している家族の方が倒れてしまった場合、「あの家、電気が点いてないけど大丈夫かな?」といったように、近隣や家族など、安否確認をしてくれる人がいなければ、介護を受けていた人も、ともに餓死してしまうことが起こりうるのです。つまりお金の問題ではない。むしろ人との関係性が希薄になっていることが困窮を生み出しているのではないかとということが、今の生活困窮についての考え方です。

ですので、対象者は経済的に困った方だけではなく、社会との関係が途絶えてしまっている方々、たとえばひきこもりの方であったり、また、この頃話題となっている、「80・50問題」の50の方も対象となります。80の方には、もしかする

と高齢者福祉サービスが届くかもしれません。でも、50の方は、これまで、そのまま支援が届かない状況となってしまうがちでした。一緒に暮らしていた親御さんが亡くなって、年金の収入が途絶えたことから、20年ぶりに外部の誰かとならざるという方もいます。これはまさに孤立の問題です。したがって、相談された際は、そのようなことがないよう、世帯丸ごとに関わります。

80・50問題

例えば、高齢の両親と未婚の子供が同居している場合、子供は働いていなくても親の年金などで何とか暮らせていけるが、親が80歳となり介護がのしかかった場合、双方の生活が破綻してしまうことがあり、近年、問題視されている。

公的な制度には「制度の狭間」というものがどうしてもできてしまいますので、この制度は、その制度の狭間に置かれる人をつくらないよう、どのような相談も受け止めていきます。

なぜ「地域づくり」までするのか？

なぜ「地域づくり」までするのか？ということですが、もともと地方自治法の第一条の二には「地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを目的として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担う」と書かれています。生活困窮自立支援制度の実施責任は地方自治体です。この地方自治体は「住民の福祉の増進を図る」というのが本来の役割なのです。ここでいう「福祉」は、住民と地域の「しあわせ」を意味しているともいえます。生活困窮者自立支援制度は、このような地域づくりを応援するツールになります。ですので、皆さまの地域の自治体で行政がこの制度についてしっかりと取り組んでいるか、その本気度を、皆さまには、しっ

かり見ていただきたいと思います。

さらに社会福祉法第四条には、「地域住民や、社会福祉を目的とする事業を営む者たちは、地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられるように地域福祉の増進に努める」と掲げられています。

これを改めて読んだ時、私は自分を反省しました。この条文のトップは「地域住民」です。私は自分の地域でいったいどのような意識で生きてきたのか考えてしまいました。私も自分が地域で、地域にいる人を排除するような住民であってはいけないのだと思いました。

◎地方自治法第一条の二

地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを目的として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものとする。

◎社会福祉法第四条

地域住民、社会福祉を目的とする事業を営む者及び社会福祉に関する活動を行う者は、相互に協力し、福祉サービスを必要とする地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられるように、地域福祉の増進に努めなければならない。（※改正法では第四条第二項を創設）

制度が地域共生社会の実現につながる

ここで、この制度が「地域共生社会の実現につながる」ということについてふれたいと思います。制度の実施にあたり、「生活困窮者の自立

と尊厳の確保」と「生活困窮者支援を通じた地域づくり」の2つの目標が掲げられていることの意味はとても大きく深いです。制度の利用者に「生活困窮者」とか「生活保護受給者」というラベルを貼らず、どのような人も、かけがえのない、Aさん、Bさん、Cさん、Dさんとして、その人の「しあわせ」を願って取組をすすめていくと、その一人ひとりが、地域にとっても、かけがえのない人、地域になくてはならない人になっていくのです。

このような取組をすすめていくときに、一人ひとりが「必要とされる場」を持つことがとても大切です。「働く場」は、単に、収入を得るということばかりでなく、「その人が必要とされる場」としても極めて重要です。このように考えますと、社会福祉法人・社会福祉施設の皆さまの存在は、とても重要です。

生活困窮自立支援制度が始まり、就労訓練事業を受託をしていただくという取組が始まっているのですが、社会福祉法人が一番がんばって取り組んでいることが統計でも明らかになっています。社会福祉法人が実施する認定就労訓練は素晴らしいという声を多く聞きます。なぜ素晴らしいかといえば、あらゆる社会福祉施設で働く職員の方々は、皆対人援助のプロです。だからどのような人がきても、その人をしっかりと受け止め支援の体制をつくっていく。それが自然にできてしまう。受け入れ側の理解があれば、そこで働く人は、自信をつけることができます。そして、自尊感情を回復させるとともに、次のステップに歩み出す力を得ることができるのです。国の検討会で制度運営の論点整理をしていますが、そのなかでも社会福祉法人、特に社会福祉施設の役割というものが高く評価をされています。

この事業は、常に一緒に取り組んでいただけるパートナーを探していますので、ぜひ皆様の法人や施設も、地元の自立相談支援機関とつ

ながっていただけたら嬉しく思います。

生活困窮者自立支援のあり方に関する論点整理に見る福祉施設への期待

まとめに入ります。厚生労働省の社会・援護局において、この制度を実施して数年経過したこともあり「生活困窮者自立支援のあり方に関する論点整理」というものを平成29年の3月にまとめています。その論点整理の内容の中には、先ほどお話した、社会福祉法人の多くで認定就労訓練の事業所を受託していただいていることへの評価ですとか、課題が載っています。

<今後の課題(論点)>

- ①社会福祉法人が地域における公益的な事業な取組として実施している生活困窮者に対する事業と自立相談支援事業がしっかりと連携し、効果的な支援になるように取り組む。
- ②社会福祉法人が取り組む事業の分野に限らず、広く社会福祉ニーズに対応していくために、生活困窮者支援・世帯支援の観点を持つことが重要。
- ③社会福祉法人が法における支援の枠組みを使って地域づくりや就労支援等に参画する場合の手続き面・制度面の障壁がないか、確認が必要ではないか。
(⇒そのうえで、地域づくりや就労支援等に参画することを期待。)

上記の「③」に関して、厚生労働省から3月に2本の通知が出ています。ぜひご確認ください。

取り組む事業の分野に限らず、広く社会福祉ニーズに対応するものの例として、生活保護の領域では、子どもの学習支援事業を老人ホームの会議室を使って実施されたものがあげられま

す。そこから何が生まれたかのか…ということですが、特別養護老人ホームなのですが、利用者(高齢者)が、子どもたちが受験を迎えた時、手作りのお守りをつくってプレゼントしたそうです。子どもたちは、そのことをとても喜びました。特別養護老人ホームの高齢者の方はサービスの受け手であり、利用者です。けれども、そこに子どもたちが入ってきたときに、普段、サービスを受けて「ありがとう」と職員に伝えている立場から、今度は子どもたちに、「おばあちゃん、おじいちゃん、ありがとう」と言ってもらえる立場になったということです。「支える側」と「支えられる側」が固定されず、それぞれの持つ力を発揮しながら、お互いに支え合うという、一つの大切な例ではないかと思います。

保育園のお子さんたちが、例えば、お祭を地域の高齢者の方と一緒にいきます。そうすると、高齢者は生き活きます。いつもは保育サービスを受けている園児たちが、今度は地域のお年寄りを元気にするという役割を担うことができるのです。発想を変えていく、様々な分野が交流していくことによって、利用者さんも主人公になれるということだと思います。このような楽しい化学反応と申しますか、こうした取り組みが、今、とても求められているのではないかと考えています。

まだまだこのような取り組みは数としては多くありませんので、まずは、「施設の持つ強み」をいまいちど見直していただくとともに、地域にある社会福祉法人と、領域に関係なくもういちどお互いを知り合いながら、ネットワークをつくっていただいたり、交流していただくような機会をもつていただくことが期待されます。

施設長だからできること

最後に、施設長の皆さまだからこそできることについてお話しします。まずは、ご自身の所属す

る社会福祉法人・社会福祉施設が果たしてきた役割を、いまいちど、しっかりと、見直していただきたいと思います。私は、もう「お宝」がザクザクあると思います。(笑)施設長ご自身の存在も、私は本当に、大切な、大きな宝だと思っております。

次に、施設の持つ「強み(宝)」を意識し、生かしていくことです。施設長の皆様には、施設の強みを施設の職員の皆さまと、ぜひ、お互いに共有していただきたいと思います。職員の皆さまに、自分の施設のいいところを一度聞いていただくと、これまで気づかなかったいいところが、たくさん見えてくるはずですよ。それを、今日のように異なる施設の方々とわかちあうなかで、何かまたちがう視点が見えてくると思います。

取組を進めるときには、「声を聴く」ことがとても重要です。利用者、職員、関係者、地域の方々、いろいろな人の声を聴きながら、公益的な取り組みを進めていただけるとよいのではないかと考えます。

「強み」を見つけるときの視点が4点あります。第一は、「場」です。場には2つあって、一つは「placeという場」です。先程の特別養護老人ホームの会議室みたいな場所です。多分、施設にはたくさんありますね。あと農園をお持ちであるとか、グラウンドがあるとか、いろいろな場所があると思います。もう一つは「活動の場」です。働く場であったり、日中活動の場であったり、お祭りやイベント、そういう活動の場のことです。

第二は、「人材」です。人材については「利用者」と「職員」の両方を見ていただきたいと思っています。サービスの受け手だった方が、少し場面を転換するだけで、先程の高齢の利用者みたいに、また、子どもたちみたいに、立場が変わって主人公になれるということ、ぜひお心にとめていただきたいです。利用者さんたちの力は、かなりすごいものがあると思っています。

第三は「ノウハウ」です。各施設で培われたノウハウがあるかと存じます。これは、社会福祉のプロとして、エキスパートとしてのとても大きな強みだと思います。

第四は「ネットワーク」です。施設長さん同士のネットワークもあると思いますし、地域のなかのネットワーク、いろいろな町会活動に参加しているらっしゃる施設も多いと思いますし、社会福祉関係だけでなく、他業種の方々ともつながる、様々なネットワークに入っているらっしゃることと思います。

取組を進める時には、こうしたものを総動員す

ることが不可欠ではないかと思っています。何か新しいことを特別にやっていくというよりは、既に皆さまが持っているものこそ、実は、かけがえのない宝物ではないかということです。まずそれを見直すこと、あとは、地域にいらっしゃる方が何を必要としているのかということ把握していただいて、その点がうまく結び合っていけば、私は地域貢献や公益的な取り組みの推進は、そんなに難しいことではないのではと感じているところです。

今日はひととき共に過ごさせていただいてありがとうございました。

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

あんてな

日本福祉施設士会 10～11月の活動報告

日付	内容
10月3日(火)	第2回総務委員会(東京都千代田区・全社協会議室)
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、灘尾ホール)

第2回総務委員会

第1回委員会に引き続き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。

第28回「福祉QC」全国発表大会

第28回「福祉QC」全国発表大会を全社協会議室、灘尾ホールで開催し、全国から127名が参加しました。

本大会は、QC(Quality Control)活動の手法を用いながら、福祉サービスの質の向上や支援課題の解決などの改善活動の事例を発表し、福祉施設相互の研鑽を積むことを目的に開催しているものです。

1日目は、全国から28サークルが4会場に分かれて発表を行いました。介護職員、保育士、看護職、栄養士、調理員、相談員などで構成されたQCサークルのメンバーが、現状の把握や課題の分析を「見える化」したスライドや動画を用いて紹介し、取り組みの成果や手法に対して日本福祉施設士会「福祉QC」全国推進委員による講評が行われました。

2日目は、各会場で選定された「優秀賞」受賞サークルが全体発表を行い、参加全サークルと推進委員、外部講師による投票の結果、福

島県の救護施設「郡山せいわ園」のサークル名「せいわガンバローズ」の発表「バイバイ!食べこぼし～おいしくきれいに食べよう～」が、最優秀賞を受賞しました。(発表サークル、各賞の受賞施設・サークル名は、次ページ以降をご覧ください。)

全体講評を行った一般財団法人 日本科学技術連盟の尾辻正則氏からは、QCの手法による研究の進め方についてのポイントを解説しながら、参加者の取り組みのさらなる発展に期待を寄せた発言があり、大会は成功裏のうち終了しました。



第28回「福祉QC」全国発表大会 事例発表施設一覧

会場	発表順	県名	施設名	施設種別	サークル名	テーマ(内容)	出場回数
第1会場(高齢者施設等①)	1	神奈川県	グリーンサイド清盛	特別養護老人ホーム	ほほえみ	日中の体位交換をしっかりと行おう!!	14
	2	福島県	希望ヶ丘ホーム	養護老人ホーム	ひまわり	パニックにならないで!!～迅速・適確な救急対応をめざして～	9
	3	北海道	湯の里・黒松内	介護老人保健施設	安心して下さい	パッドの無駄をなくす。	6
	4	愛知県	武豊福寿園	特別養護老人ホーム	さくら舞い散る♪	入所者の望む生活を支援しよう	7
	5	埼玉県	あいせんハイム	養護老人ホーム	やさいサークル	料理クラブに自主的に参加しない利用者を減らそう～当日の呼びかけによって参加する利用者を0にしよう～“料理クラブを通して利用者満足度の向上を図ろう!”	11
	6	長野県	博仁会桜荘	特別養護老人ホーム	心あったか入浴倶楽部	入浴を楽しもう!!	22
	7	青森県	おうよう園	特別養護老人ホーム	NAKTI wis B	メンタルヘルスと働きやすい職場作り	19
第2会場(高齢者施設等②)	1	東京都	いなぎ苑	通所介護	いなぎの車窓から	朝の送迎の無駄をなくそう	11
	2	香川県	ヌーベルさんがわ	介護老人保健施設	チャレンジャー	災害時、ご利用者が安全・安心に過ごして頂く為には・・・～災害発生時のご利用者・職員の不安をなくそう～	12
	3	長野県	桜ホーム デイケアセンター	介護老人保健施設	桜もち	利用者の皆さんの「楽しかった」を増やそう!	3
	4	埼玉県	愛泉苑	特別養護老人ホーム	さくらサークル	ケアプランの提出遅れ件数を減らそう。～サービス事業所へのケアプランの提出が一週間を超える割合10%以下まで減少をめざす～	21
	5	香川県	湊荘	特別養護老人ホーム	かもしれない隊	転倒・転落事故を未然に防ごう～初めての未然防止型QCへの取り組み～	26
	6	愛知県	福寿園	養護盲老人ホーム	ポチはアイドルⅧ②	スマートなガイドヘルプ講習をしよう。	10
	7	愛知県	東海福寿園デイサービスセンター	老人デイサービス	桜道 中ノ池	また来なくなるデーサービスをめざして～ボランティアさんいらっしゃい～	2
第3会場(障害児者施設等)	1	千葉県	しいのみ園	障害者支援施設	ふくりんP&Gサークル	かみつきをなくそう	2
	2	宮城県	宮城県援護寮	自立訓練(生活訓練)	劇的スッキリし隊	ライン始動!!ご縁を探そう 援護寮III	5
	3	東京都	江東園ケアセンターつばき	障害福祉サービス	つばき	忘れ物「0」活動!!	1
	4	長崎県	デイ雲柿の木	障害福祉サービス	これ波これ和	楽しい選択食を増やす	1
	5	山口県	ひかり苑	障害者支援施設	ひかりん	オリゴ糖で下剤・浣腸の低減!	1
	6	福岡県	ゆうかり医療療育センター	療養介護事業所	おひさまGO!	居室外活動を増やそう	6
	7	福島県	郡山せいわ園	救護施設	せいわガンパローズ	バイバイ食べこぼし～おいしくきれいに食べよう～	26
第4会場(保育所・児童福祉施設等)	1	長野県	川上保育園	保育所	フレンドリー	自由遊びの中のトラブルを減らそう!	20
	2	埼玉県	愛泉乳児園	乳児院	バスターズ	感染症にかかる入所児を減らそう	27
	3	埼玉県	愛泉幼児園	保育所	そらまめサークル	愛泉幼児園におけるなんでも食べられる児を育てよう～2歳児が苦手な食材も食べられるようにしよう～	21
	4	東京都	万願寺保育園	保育所	ピカピカ	食後の床をきれいに保つには～食べこぼしを減らそう～	11
	5	福島県	鳥川保育園	保育所	かむかむピーチ	スッキリースースー いつもきれいな鼻の下～ピカピカお顔で楽しく毎日を過ごそう～	11
	6	秋田県	南鷹巣保育園	保育所	キューシービー	安心・安全な保育環境をつくろう!	3
	7	埼玉県	愛泉寮	児童養護施設	イヌとタンポポ	子ども達の悪い食事マナーを減らそう～R君、N君の食事中に注意される回数を減らそう～	20

第28回「福祉QC」全国発表大会 受賞施設一覧

賞	選考基準	選出数	第1会場	第2会場	第3会場	第4会場
最優秀賞	優秀賞サークルが全体発表を行い、最も評価が高かったサークル	1サークル	福島県／郡山せいわ園／せいわガンパローズ			
優秀賞	各会場で最も評価の高かったサークル	各会場 1(計4サークル)	青森県	愛知県	福島県	埼玉県
			おうよう園	福寿園	郡山せいわ園	愛泉幼児園
			NAKTI wis B	ポチはアイドルⅧ②	せいわガンパローズ	そらまめサークル
優良賞	各会場で優秀賞受賞サークルに次いで評価の高かったサークル	各会場 1(計4サークル)	愛知県	長野県	福岡県	福島県
			武豊福寿園	桜ホーム デイケアセンター	ゆかり医療療育センター	鳥川保育園
			さくら舞い散る♪	桜もち	おひさまGO!	かむかむピーチ
敢闘賞	優秀賞・優良賞受賞サークル以外に、テーマに普遍性のあるものや実効性があると認められるサークル	各会場 3(計12サークル)	北海道	埼玉県	千葉県	埼玉県
			湯の里・黒松内	愛泉苑	しいのみ園	愛泉乳児園
			安心して下さい。	さくらサークル	ふくりんP&Gサークル	バスターズ
			福島県	香川県	山口県	東京都
			希望ヶ丘ホーム	ヌーベルさんがわ	ひかり苑	万願寺保育園
			ひまわり	チャレンジャー	ひかりん	ピカピカ
			長野県	香川県	長崎県	長野県
			博仁会桜荘	湊荘	デイ雲柿の木	川上保育園
心あったか入浴倶楽部	かもしれない隊	これ波これ和	フレンドリー			
感動賞	全参加者の投票により全発表の中から共感と感動を与えた5サークルを選出	投票上位 5サークル	福島県／希望ヶ丘ホーム／ひまわり 千葉県／しいのみ園／ふくりんP&Gサークル 香川県／ヌーベルさんがわ／チャレンジャー 山口県／ひかり苑／ひかりん 福島県／鳥川保育園／かむかむピーチ			
特別表彰						
①「福祉QC」全国推進委員長賞	これまで10回以上参加している施設(10回目)	該当施設	愛知県／福寿園			
②会長賞	これまで20回以上参加している施設(20回目)	該当施設	埼玉県／愛泉寮 長野県／川上保育園			

業務改善の手法「福祉QC」活動

「今後さらに困難な問題が待ち受けているかもしれません。でも、私たちにはQCサークル活動があります。私たちはこれからも勇気をもって立ち向かっていこうと思っています。」

これは誰かが言わせた言葉ではありません。第2回香川県「福祉QC」発表大会（平成17年度）で発表した特別養護老人ホームリベラルサンシャインの介護職員で構成されるサークルの偽らざる真実の言葉です。

つまり、自分たちの職場で本当に困っている問題を、施設長をまきこみながら、自分たちの力で解決できたことで、大いなる達成感を感じたのです。この達成感こそ、仕事に取り組む自信を生み、仕事のやりがいを実感させるものです。

人からの命令で行った仕事の「できばえ（生産性）」を1とした場合、自主的に行った仕事はその1.6倍、自主的なグループで行った仕事は1.6の2乗である2.56倍ということが実証されています。

「これこそQCサークル活動の真髄です」

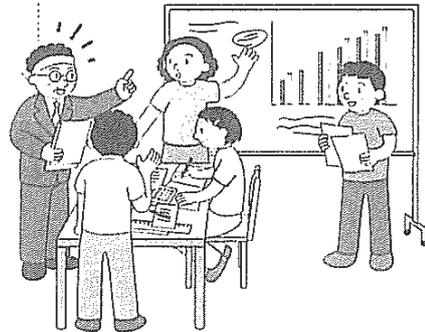
QCとは

QC（Quality Control）活動は、サービスの質を継続的に向上させる全社的な活動であるTQMの根幹となる活動です。

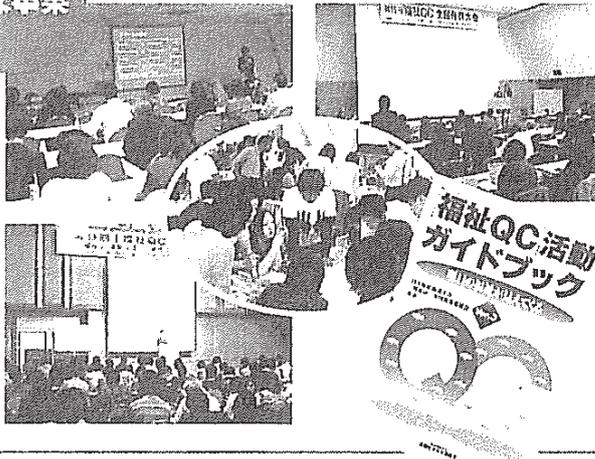
問題を共有した管理者と職員が、解決すべき課題を明確にして、3～6か月の活動期間を定め、具体的な問題解決に結びつけます。

QC活動は、課題解決のための対策を、要因解析を通して立案することから始まります。対策は業務を通じて実践し、その効果を把握、最終的には施設の標準化を図り、サービスの向上につなげます。

また、データ化や図表化を図ることにより、客観的な判断をしながら業務改善を行うことができます。



主な事業



「福祉QC」入門講座等の開催

基本的な知識・手法などを習得していただく入門講座の他、さまざまな研修を行っています。

「福祉QC」全国発表大会の開催

全国の「福祉QC」活動を行っている施設から改善事例が多数発表されます。

「福祉QC」ガイドブックの発行、 「福祉QC」Q&Aの実施

活動の手引きとなるガイドブックの発行やホームページ上で「福祉QC」Q&Aを行っています。

「福祉QC」活動による効果

- 複数名によるサークルが1つの課題を選定し、業務改善に取り組みます。業務管理のサイクルであるPDCAのながれに沿った手順を使うので、サービスの改善と標準化（マニュアル化）に直接結びつけることができ、第三者評価にも有効です。
- 現場の第一線の職員が問題を掘り下げることで、当事者意識が高まり、利用者満足度を高めるための創意工夫への、積極的な取り組みが期待できます。
- 複数名によるサークルにより、業務改善を行うことで、成長・達成・評価の喜びが得られ、業務を通しての人材育成の効果が期待できます。
- 方針管理・日常管理を強化することができます。

メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読んでみよう！

日本福祉施設士会では、「日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン」を毎月1回(その月の1日)発行しています。「今月のチェックリスト」「時事／用語解説」「リレーコラム」の他、事務局からのお知らせを掲載しています。

アドレス登録・変更・解除は、本号の40ページのように各会員が簡単にできるようになっています。とは言え、登録を行わなければメールマガジンの内容は分からないので、これまでのメールマガジンを掲載します。是非、メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読んでみてください。

メールマガジンの見本を掲載します

日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン No.20

2017.12.1

★障害基礎年金について理解しよう

.....

もくじ

1)今月のチェックリスト

：障害基礎年金について

2)時事／用語解説

：「我が事・丸ごと」地域共生社会実現とは

3)会員リレーコラム

：埼玉県 藤崎 悦児さん

4)学びの「一言」

5)事務局よりお知らせ

*本号本文は約3,500文字です。

▼

1)今月のチェックリスト

：障害基礎年金について

利用者様の障害基礎年金を把握していますか？

利用者様やご家族への障害基礎年金の相談を受けていますか？

障害基礎年金の申請は20歳からです。

【解説】

○現行の公的年金制度は、国民年金と厚生年金、共済年金に分かれています。
国民年金ベースの障害基礎年金に加え、厚生年金・共済年金には、障害厚生年金・障害共済年金等各種加算があります。

○障害基礎年金を受給するためには、以下の3つの要件を満たす必要があります。

- (1)初診日要件
- (2)保険料納付要件
- (3)障害認定日要件

まずは、市町村の年金窓口、年金事務所へ相談しましょう。



利用者様の障害基礎年金を把握していますか？

【解説】

○障害基礎年金 1級年額974,175円(平成29年度)
2級年額779,300円(平成29年度)
偶数月に2ヶ月分が指定口座に振り込まれます。

○特別障害給付金制度
国民年金未加入時に障害を負った方への救済制度。
1級年額616,800円(平成29年度)
2級年額493,440円(平成29年度)

○利用者様が過去に厚生年金等に加入していた場合、年金額加算のケースがあります。

○利用者様が金融機関による年金証書ローンを利用されていたために、年金から返済金が天引きされているケースがありました。



利用者様やご家族から障害基礎年金の相談を受けていますか？

【解説】

○障害基礎年金は申請しなければ受給できません。まず、市町村役場年金窓口・年金事務所等に相談しましょう。

○障害基礎年金は身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳とは根拠法が別のため連動していません。注意しましょう。

○障害基礎年金の申請を行わなかったケースでは、申請すれば、障害基礎年金受給の遡及(5年間)の可能性もあります。

○障害程度が重くなった場合、2級から1級への障害給付額改定請求が可能です。

○社会保険料を納付しているにもかかわらず、「障害基礎年金を受給しているから国民健康保険料を納付しなければならない。」という思い違いから保

除料二重払いのケースがありました。市役所と掛け合い、5年分の過払い金返済を受けました。

❑障害基礎年金の申請は20歳からです。

【解説】

- 支援学校高等部を卒業した子どもたちは、進学・一般就職・就労継続A型・同B型・就労移行・生活訓練・生活介護・施設入所等々の進路選択を行わなければなりません。
- 特別児童扶養手当とは、20歳未満で障害のある児童を監護している父もしくは母、または父母に代わって児童を養育する方に対して、児童福祉の増進を目的に、一定額の手当を支給する制度です(1級月額51,450円 2級月額34,270円)。
- 支援学校卒業と同時に児童入所施設を退所するケースでは、グループホームで生活する場合、特別児童扶養手当の支給はなく、20歳の年金受給までの生活費に難渋します。生活保護制度を利用し、日中事業所での工賃収入と法人の社会貢献制度等からの補助を受けて、なんとかしのいでいるのが現状です。身体障害者手帳4級以降の方、療育手帳B判定の方は重度心身障害児者医療制度の対象外です。医療費負担についても課題が残ります。
- 平成28年から選挙権年齢が18歳以上に引き下げられました。障害基礎年金の受給年齢も18才となれば、制度の狭間で難渋する子どもたちも救われることでしょう。

(執筆：和歌山県 杉本 憲彦 No.3292)

▼ 2)時事／用語解説

：「我が事・丸ごと」地域共生社会実現とは

- 福祉のありようが変わっていきます。住民自治区による自助・互助・共助・公助へと。
- 平成27年9月、「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」として4つの改革(新しい地域包括支援体制とこれを支える環境の整備)のもとに、地域共生社会の実現へと舵が切られ、厚生労働大臣を本部長とした実現本部が設置されています。
- 「福祉の提供ビジョン」とは、地域共生社会の実現であり、子どもやお年寄り、障害者など、誰もが生き生きと生活を送ることが出来る地域を作り上げ、生涯幸せに暮らしていけるような共生社会を作ることであり、サービスを「与え

る側」と「受け取る側」に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら自分らしく活躍できる地域社会の風土を形成し、福祉などの地域の公的サービスと協働して助け合いながら暮らしていけるような社会を目指すことです。

- この地域共生社会の実現のために国は、「他人事」になりがちな地域づくりを、地域住民が「我が事」として主体的に取り組んでいける仕組みを作っていくとともに、市町村においては、地域づくりの取組の支援と、公的な福祉サービスへのつながりを含めた「丸ごと」の総合相談支援体制の整備を進めていこうとしており、また、対象者ごとに整備された「縦割り」の公的福祉サービスも「丸ごと」へと転換していくため、サービスや専門人材の養成課程の改革を進めていこうとしています。

更に、この実現を成し遂げていくために、実現本部のもと「地域力強化WG」「公的サービス改革WG」「専門人材WG」のワーキンググループが設置され、動き出しており、既に「まとめ」を公表しているWGもあります。

- 地域包括支援センター、社会福祉協議会、社会福祉法人、地域に根差した活動をおこなうNPOなどが中心となり、小中学校区圏域で地域課題を把握・解決を目指す体制作りを支援し、2020年～2025年を目途に全国展開が図られようとしています。
- 国の動向を見極めながら、社会福祉法人も身近な地域資源として一定の役割を果たしたいものです。

◆地域力強化検討会 最終とりまとめ(厚生労働省ホームページより)

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaiokenfukushibu-Kikakuka/0000177049.pdf>

(執筆：秋田県 村上 耕治 No.1730)



3) 会員リレーコラム

：埼玉県 藤崎 悦児さん (No.4623)

「仕事を通して得た「嬉しかったこと」」

仕事を通して嬉しかったこと。無難に考えれば、相手から「ありがとう」と言ってもらえたこと。言ってもらえなくても、相手が喜んでいることが感じられた時ですか。私の場合、その相手は利用者というよりも職員の場合が多いです。

今年度、私は毎年10月に行われる法人の創立記念日の時に勤続30年の表彰を受けました。20数年間、法人の事務所で働いてきて、現在は養護老人ホームに異動しています。事務の時は一仕事が多く現場を知らないで過ごして

きましたので、周りに気を配って注意をしたり指導したりすることがなく仕事をしてきたのですが、施設の中だとそれではうまくいきません。

決断を迫られます。決断することも苦手です。欲しいものは何ですか？と聞かれれば、先延ばしせずにある程度の決断ができる力が欲しい。何が正しいのか識別できる知恵が欲しいとなります。どうすることが施設にとってよいのか等。知恵とは、持っている情報と知識を使う力だそうです。自分の中に情報や知識が足りない時間が割と多くあるのですが、そんな時に、さり気なく私の足りないことをフォローしてくれる職員がいるのですが、そのような時に「ありがとう」と口には出して言わないことが多いのですが、嬉しい気持ちになります。

→次回は 埼玉県 狩谷 文子さん(No.2430)です。



4) 学びの「一言」

「労働時間」とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことを言い、労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則の定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行いが使用者から義務付けられたものと言えるか否か等によって判断される。

by：「施設長実学講座(第3回)」より



5) 事務局よりお知らせ

◆参加受付中です！

◎平成29年度 施設長実学講座(第4回)

「福祉施設長のコミュニケーション強化」のご案内

本会では、福祉施設長として備えるべき意識や視点の向上を目的として本年度も「施設長実学講座」を開催しています。

第4回のテーマは「福祉施設長のコミュニケーション強化」です。

【開催要項】

- ・期 日 平成29年12月11日(月)～12日(火)
- ・会 場 全国社会福祉協議会 会議室
(東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル)
- ・定 員 60名
- ・参加費 会員25,000円 会員外30,000円 他

詳しくは、「日本福祉施設士会ホームページ」をご覧ください。

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

.....

◇メールマガジンバックナンバーは以下で読めます。

<http://sv6.mgzn.jp/pub/mailList.php?cid=S604763>

◇周りの会員でアドレス未登録の方がいれば、
登録を呼びかけてくださいますようご協力をお願いします。
登録・解除・アドレス変更は以下からできます。

<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/meruhaikun/index.html>

┌次回は1月1日発行

発行：全国社会福祉協議会

日本福祉施設士会 広報委員会

連絡先：z-sisetusi@shakyo.or.jp

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2

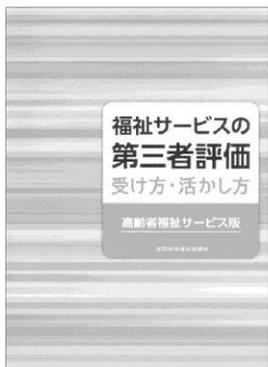
電話 03-3581-7819

Fax 03-3581-7928

└DSWI

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)

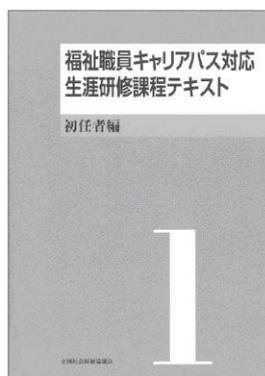
介護実習指導者テキスト 改訂版



「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)

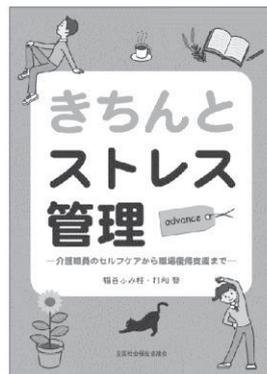
きちんと苦情対応



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

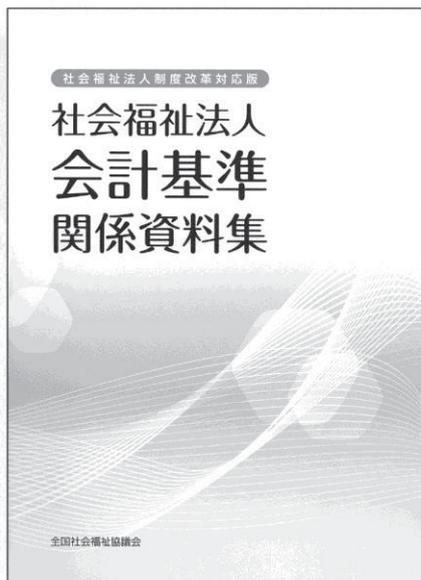
送付・請求先	ご住所	〒 ー		
	フリガナ			
	お名前	統計	02000024	日本福祉施設士会
	電話番号 () ー		倉庫 2・1	掛率
		得コード		

●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。

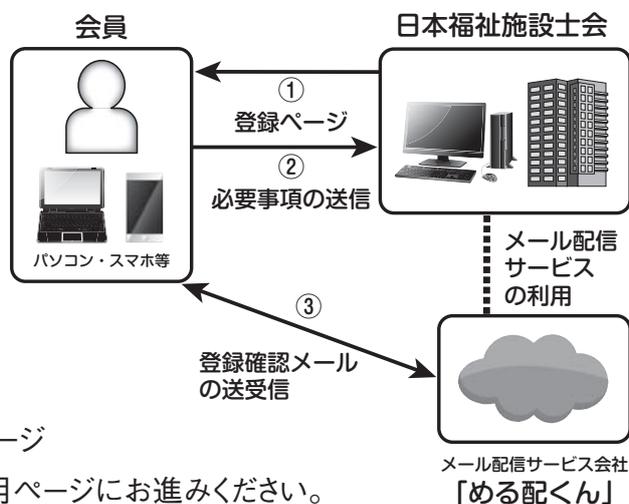
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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。

日 程	予 定 事 業
12月11日(月)～12日(火)	平成29年度施設長実学講座(第4回)「福祉施設長のコミュニケーション強化」 (東京都千代田区・全社協会議室)
1月29日(月)～30日(火)	平成29年度施設長実学講座(第5回)「地域をつなげる福祉施設長」 (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

一旦雨が降れば大量の雨となる。どういう訳か土曜日になると雨が降る。例年に比べ冬の到来が早い。インフルエンザの流行が早い。など、極端な気候となった(ように思える)1年も終わろうとしています。皆様も体調管理にはくれぐれも気を付けてください。

昨日、第28回「福祉QC」全国発表大会を開催いたしました。発表者の発表もさることながら、発表資料(パワーポイント等を使用した映像資料)の完成度の高さには驚きました。まさに、変幻自在に言葉と写真を駆使した、まるで芸術作品のようでした。「最優秀賞」を受賞された郡山せいわ園の皆様、本当におめでとうございます。課題を見つける視点、分析力、チームワークを活かしてこれからもお仕事に取り組んでいただきたいと思います。

福祉施設士 12月号

平成29年12月15日発行 通巻323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