

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

福祉施設の
人材確保について考える

2018
08
August



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30年3月現在、全国で約5,400名の有資格者がいます。

② リーダー・躍動！

児童養護施設における暫定定員は反福祉的ではないか

～これは暫定定員適用を通告された「児童心理治療施設」の

異義申し立てである～

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会 常務理事 井本 義孝

⑦ 特集「福祉施設の人材確保について考える」

福祉施設の人材確保について～EPA介護福祉士候補生受入の取組み～

社会福祉法人宮城福祉会 特別養護老人ホーム松陽園 施設長 松川 弘

介護ロボット「HAL介護支援用(腰タイプ)」の導入

～介護職員の身体的負担軽減と介護や福祉の

イメージアップへの取組み～

社会福祉法人一視同仁会 理事長

特別養護老人ホーム花水木 施設長 遠藤 早苗

「合川新生園」東京都委託施設としての取組み

社会福祉法人秋田県民生協会

障害者支援施設合川新生園 施設長 清水 勇蔵

②7 誌上講座

「社会福祉施設と働き方改革」

株式会社あいそれいゆ 代表取締役 特定社会保険労務士 山田 芳子

③4 DSWI スクエア

平成30年度 日本福祉施設士会 第29回九州・沖縄ブロックセミナー

宮崎大会 報告

③7 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、地域生活課題を「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家として、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。

児童養護施設における暫定定員は反福祉的ではないか ～これは暫定定員適用を通告された 「児童心理治療施設」の異議申し立てである～

(千葉県)

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会

常務理事 井本 義孝

(老-3期 No.442)



——望みの門木下記念学園の設立について教えてください

児童心理治療施設「望みの門木下記念学園」(以下「学園」と略す)は、設立当時「情緒障害児短期治療施設」と称し、児童福祉法第43条の2に定められている医療、心理、教育等による治療施設である。つまり情緒障害のある児童を入所または通所させてその障害を治し、あわせて退所した者へのアフターケアとして

相談その他の支援を行う施設である。学園は平成28年5月1日に首都圏1都6県中、最も遅く開設された。

開設の趣意書によれば、学園設立の緊急性について次のように述べられている。

「近時、私たちの生活様態はすさまじいばかりの社会情勢の激変により、児童の健全な心身の発達が阻害され、何でもないことが我慢できない子、友達との会話が難しい子、注意散漫、

多動、不眠等、放置すれば健全な成長が憂慮される児童が激増している事実は周知のとおりであり、一日も早い開設が求められていた。「情短施設」は、医師、臨床心理士、保育士等の専門職を必要とし、練度の高いチームワークが求められること、及びその運営上の収支が困難なため、各県に最低一カ所の設置が求められていたが、およそ半世紀近く千葉県では受託法人がなかったことに顕われている。

——学園の概要について教えてください

1. どのような所に位置しているのか

アクアラインを出るとそこは木更津市である。館山道をさらに南下し約25分、富津中央インターに至り、出口を左折し、5分程度でJR内房線上総湊駅のある天羽町に到着する。施設はこの駅にほぼ隣接していると言ってもよい位近くに建っている。

2. 建物設備などはどうなっているか

カラフルな建物と内部は「太陽の力」を示す赤色、「海の力」の青色、そして「里山の力」の緑色で彩られ、それは自然の恵みを感謝すると共に「生活」「医療と心理治療」それに「教育」の

支援も示している。

居住棟は1ユニット6名×5ユニットからなり、一般家庭と同様の生活が出来る様に福祉的配慮がなされている。ユニークなのは入所児童定員が30名、通所5名を想定した小中学生であるため「君津特別支援学校」の分教室があり、小学部6教室と中学部3教室が整備されていることである。

また、心理治療棟1階には地域の人が利用できる広いホール「地域交流センター」があり、2階には「遊戯療法室」「心理面接室」「箱庭療法室」等3つの心理治療室が設置されている。他に音楽室、工作室、調理室、実習室、屋内体育館、学校と同じ広い運動場が整備されている。職員用の1DKの居室が11室あり、もちろん、事務室、施設長室、厨房は当然である。特筆すべきは、診療室をはじめ、医療部門もいつ医師が常駐されても対応可能であるように併設され、「地域家庭支援センター」と相俟って地域の人に安心して頂けるように準備されている。

3. 職員の配置はどうか

ハード面については触れたが、支援する職員



学園の全容

について簡単に紹介したい。

型どおりに説明すれば、園長、副園長、事務員、看護師、臨床心理士及び心理職6名、児童指導員、保育士10名、調理員4名、営繕1名、医師1名(現在非常勤5名)、家庭支援専門相談員1名、個別対応専門員1名で構成されている。

——暫定定員適用の不条理について、どのような状況でしょうか

1. 開設から2年後の今まで

開設からの半年間に、当初教員数の配置の都合が優先し、7名の児童が措置された。

先進県の派遣研修を経験したとはいえ、未熟な支援員、保育士は「別表」の病識をもつ児童等による器物破損、設備調度備品の破壊、職員への粗暴行為による骨折、2階からの飛び降り、他身体的負傷による退職者が続出した。加えて、常勤医師が不在であるため、遠くは90km離れた病院への通院を始め、穏やかでない日々が続いた。このため、入所は一段と困難となっていった。

ちょうどそのころ、業界団体の「全情短協議会」に提出した「施設紹介」の中に「福祉型情短を目指し開設したが、現在入所児童8名中7名が服薬治療を受けており、全員が数十キロ離れた精神科に通院している。器物破損等の

粗暴行為、自傷、他傷との改善が期待されるまでは、遺憾ながら次なる入所は困難な状態であり、反省を迫られている次第です」とある。

2. 児童心理治療施設における事例としての学園

定員数に満たないからとの理由で有無を言わず、支弁されるべき措置費を一方的に削減すると言う、全く考えられぬことが児童福祉行政に存在していることをこの度所属法人の運営に於いて出会い、戦後74年も経過し、一時期は日本は東洋のスイスになる福祉国家を目指す等理想が語られた当時が懐かしい。今や少子社会となり、29年度の出生数は約94万人、そしてそれは戦後数年続いた300万人から400万人の数字と比べるならば、いかに今の時代、出生した子どもたちを大事に育てることが、今ほど重要になった時代はないのではないかと思わされる。

全国に展開する児童養護施設で暮らしている子どもや、虐待等で心身に異常を生じ医療や心理的治療の必要な児童心理治療施設の子どもの達にはもっと光を当てねばならぬ筈である。

特に後者にあっては全国にわずか50施設(29年度末)、約1,300人である。

本県に在っては28年5月開設に於いて、一度に7名の精神科病院対応の児童「別表」を入所させたために、マンツーマン対応を余儀なくさ



学園の内庭



居室の模様

●木下記念学園 施設の現状報告

児童一覧

2018/8/1現在

No.	性別	学齢	診断等	服薬(処方薬)	服薬備考	入所前生活
1	女	小4	被虐・反応性愛着障害・ADHD	コンサータ36mg(朝)18mg(不安時)・フェキソフェナジン30mg(朝・夕)・ヘパリンスプレー(肌乾燥時)	●定期薬 朝=朝食前後 昼=昼食前後 夕=夕食前後 寝=就寝前	児童養護施設
2	女	中3	被虐・ADHD傾向・双極性障害	エビリファイ9mg(朝)・ラミクタール30mg(朝・夕)・ジプレキサ2.5mg(昼)・ツムラ桂枝茯苓丸2.5g(朝・昼・夕)・ロキソプロフェン60mg+テブレノン50mg・リスパダール液1ml(不安時)		児童養護施設 →他県児心
3	男	中1	被虐・ADHD・素行障害・入眠困難・境界域知能	コンサータ45mg(朝)・レボトミン10mg(朝・昼)25mg(夕)・デパゲンR400mg(夕)・ジプレキサ5mg(昼・夕)・ツムラ抑肝散2.5g(朝・昼・夕)・ジプレキサ2.5mg(不穏時)・ベルソムラ15mg(不眠時)・アキネトン1mg(眼球上転時)・トラベルミン(嘔気時)	●抗注意多動 =コンサータ、ストラテラ、インチュニブ	児童自立支援施設→入院
4	女	中2	ASD・ADHD・境界域知能・反応性愛着障害	コンサータ36mg(朝)・リスパダール2mg(夕)・カロナール2.5mg(疼痛時)	●抗不安	在宅
5	男	小6	被虐・ADHD・愛着障害・境界域知能・小児期素行障害	コンサータ45mg(朝)・インチュニブ3mg(夕)・デパゲンR200mg(朝)400mg(夕)・クエチアピン50mg(寝)・ロゼレム8mg(寝)・クエチアピン25mg(不眠時)・リスベリドン液1ml(不穏時)	●抗安定 ●抗双極 =エビリファイ、アキネトン、クエチアピン、リスベリドン、オランザピン、ジプレキサ、レボトミン、ロナセン、アーテン、ラミクタール、デパケンR、アリピプラゾール、カルバマゼピン等	在宅
6	女	中3	被虐・ASD・ADHD・PTSD・チック・不眠障害・愛着障害・反抗挑戦性障害・行為障害・双極性障害・軽度知的障害	インチュニブ6mg(夕)・トラゾドン37.5mg(夕)・デパゲンR200mg(朝・夕)・ロナセン12mg(朝・夕)・ツムラ小建中湯5g(朝・夕)・アーテン2mg(朝・寝)・フルニトラゼパム1mg(寝)・リボトリール1mg(寝)・クエチアピン25mg(不穏時)・ジプレキサ10mg(不穏時)・クエチアピン25mg(不安時)・アキネトン1mg(眼球上転時)・クエチアピン50mg+プロチゾラム0.25mg(不眠時)・コカール200mg+レバミド100mg(疼痛時)		児童自立支援施設→入院
7	男	中1	被虐・ADHD・チック	インチュニブ4mg(寝)・コタロー黄連解毒湯2カプセル(朝・夕)・ツムラ酸棗仁湯2.5mg(朝・寝)・エビリファイ3mg(寝)・アキネトン1mg(寝)・ベルソムラ20mg(寝)・カロナール300mg(頭痛時)・リスベリドン0.5ml(不穏時)・アキネトン1mg(眼球上転時)		在宅
8	男	小4	被虐・反応性愛着障害・境界域知能	ストラテラ5mg(朝・夕)・リスベリドン0.5mg(夕)・カロナール100mg(頭痛時)	●睡眠 =フルニトラゼパム、ベルソムラ等	在宅
9	女	小6	被虐・ASD・愛着障害	リスベリドン0.5mg(朝・夕・不穏時)		在宅
10	女	中3	被虐・ASD・ADHD・愛着障害・不眠傾向・軽度知的障害	インチュニブ4mg(夕)・デパゲンR300mg(朝・夕)・エビリファイ3mg(朝・昼・夕)・インデラル10mg(夕)・ベルソムラ20mg(不眠時)・カロナール100mg(頭痛)・エビリファイ液1ml(不穏時)・ツムラ小建中湯5g+ベルソムラ20mg(不眠)	●頓服薬 不眠不穏時 =ベルソムラ、エビリファイ、ツムラ小建中湯、リスベリドン、リスパダール、オランザピン、クエチアピン、アキネトン、フルニトラゼパム等	児童養護施設 →在宅
11	男	中1	被虐・ASD・愛着障害・軽度知的障害	なし		在宅
12	男	中2	被虐・ADHD・境界域知能	ストラテラ80mg(夕)・オランザピン5mg(朝)・アリピプラゾール24mg(夕)・カルバマゼピン400mg(夕)・ジプレキサ10mg(不穏時)		在宅
13	男	中1	被虐・ADHD・軽度知的障害	コンサータ45mg(朝)・リスベリドン1.5mg(朝・夕)・バルプロ酸Na300mg(朝・夕)・アリピプラゾール3mg(朝)・酸化マグネシウム30mg(夕)		在宅
14	男	中1	被虐・ASD・ADHD・軽度知的障害	コンサータ45mg(朝)・ストラテラ35mg(朝)40mg(夕)・リスベリドン2mg(朝)1mg(夕)・バルプロ酸Na200mg(朝・夕)・ベルソムラ15mg(不眠時)・SM散1.3g(腹痛時)		在宅
15	女	中1	被虐・ASD・ADHD・PTSD・行為障害・反抗挑戦性障害・間欠性爆発性障害・境界域知能	コンサータ18mg(朝)・インチュニブ3mg(朝)		在宅

れ暴力受傷による骨折、無断外出、2階からの飛び降り、夜間の警察署の介入、連続する超過勤務、休日出勤等を起因として退職者が7名続出したのと、バーンアウトによる法人内異動が5名を数えた。児童の大半は「別表」のように発達障害に加え、軽度の知的障害、PTSDフラッ

シュバックによる粗暴破壊行為、双極性障害、重度気分調節症、解離性障害等医療が深くかわるケースであったことも行動化の要因であった。予定していた医師の常駐がないまま、近いところで精神科病院まで30km、遠くは90km離れた病院への通院も大きな負担であった。対する

職員は指導員と保育士が10名、心理相談員4名であり、開設後約半年間入所は停止をせざるを得なかった。そして本年5月中旬、本県児童家庭課職員の施設訪問により、暫定定員10名との通知を受け、現在これがいかに施設の実情を無視したものであるかを、県、国に訴え、その適用は最低1年半延期を要請し協議中である。

少子社会のなか、児童の存在は官民あげて健全な社会人に育成しなければならぬ現在、本事案の「情短施設」の子ども達の治療教育をはじめ社会的養護施設等で暮らす児童たちは、国の総力を挙げて育成すべきであろう。全国で50カ所、入所児約1,300名の施設の予算をカットしなければならない程、我が国は貧しくなったのか。この事業は一施設の問題でなく、今は全国の社会的養護施設のおかれている現状は似た様なものであろうことを思う時、我国の児童福祉行政の貧困を思わずには居られないのである。子どもは社会の宝であり、そして物質文化のみ異常とも思えるほど発展をみせている現代、いじめ、虐待、閉じこもり等次代を担う子ども達の福祉環境が一片の法律、政令の誤まれる適用によって、阻害されては絶対にならない。

今こそ、児童福祉業界のみならず、逆境にある児童のため、温情ある政治がなされなければならないのではないかと切に思う。

関係者一同協力一致して、児童福祉充実発展のため奮起することを心から望みたい。



学園の内部

「福祉施設の人材確保について考える」

厚生労働省によると、団塊の世代が全て75歳以上になる2025年度に、介護職員が34万人不足する恐れがあると推計している。人材確保対策によって更なる人材確保を図ること、さらなる処遇の改善が必要という。

このため同省は、2019年10月の消費増税にともない、更なる介護職員の処遇改善や、その他、介護ロボットの活用、外国人人材の受け入れの環境整備に取り組んでいくこととしている。

今回、紹介する3事例は、まさに様々な角度から人材確保に取り組んでいる事例である。各施設における取組を参照し、ますます困難さを極める人材確保について一緒に考えてみたい。

1. 福祉施設の人材確保について～EPA介護福祉士候補生受入の取組み～

社会福祉法人宮城福祉会

特別養護老人ホーム松陽園 施設長 松川 弘

(宮城県、老一26期 No.3476)

2. 介護ロボット「HAL介護支援用(腰タイプ)」の導入

～介護職員の身体的負担軽減と介護や福祉の

イメージアップへの取組み～

社会福祉法人一視同仁会 理事長

特別養護老人ホーム花水木 施設長

遠藤 早苗

(宮城県、老一32期 No.4289)

3. 「合川新生園」東京都委託施設としての取組み

社会福祉法人秋田県民生協会 障害者支援施設合川新生園 施設長 清水 勇蔵

(秋田県、障一41期 No.5568)

福祉施設の人材確保について ～EPA介護福祉士候補生受入の取組み～

(宮城県)

社会福祉法人宮城福祉会

特別養護老人ホーム松陽苑 施設長 松川 弘 (老-26期 No.3476)



1. はじめに

介護人材は、2025(平成37)年度には237～249万人が必要と推計されており、37.7万人の不足が見込まれている。現在の149万人から毎年6.8～7.7万人の人材を確保していく必要があり、これは全国的な傾向である。宮城県の需要見込みは45,532人、供給見込みは31,396人で不足数は14,136人、充足率は69.0%で日本全国では、充足率が最も低くなっている。介護職については働き甲斐があって素敵な仕事とする肯定的なイメージもある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じており、人材参入の阻害要因となっているとの指摘がある。



特別養護老人ホーム松陽苑

よって、今後法人職員の介護人材確保のためには、外国人就業者の活用を真剣に検討する必要があることを鑑み、これまで通りの日本人に対して求人を継続することに加えて、EPA介護福祉士候補生の受け入れに取り組むこととした。

2. 法人の概要

社会福祉法人宮城福祉会の概要は、次のとおり。

- 昭和41年3月12日 法人登記
- 同年4月 養護老人ホーム松寿園開設
- 昭和47年 視覚障害老人ホーム松風荘
- 昭和59年 特別養護老人ホーム松陽苑
- 平成元年 松陽苑30床増床

現在長期入所80床、短期入所



諏訪宿舎

	7床
施設規模	鉄筋コンクリート造陸屋根一部 2階建て
延床面積	2,705.55㎡
所在地	宮城県名取市手倉田字山212
建設用地	地元自治体使用貸借

その後法人規模を拡充し、現在宮城県内3市3町8拠点地区39事業所であり、認可保育施設はその内3施設、事業所内保育小規模保育A型1施設、事業所内保育1施設となっている。

拠点は次のとおり。

- 名取地区、栗原一迫地区、栗原鶯沢地区、栗原若柳地区、七ヶ宿地区、村田地区、色麻地区、仙台地区

3.EPA介護福祉士候補生の受け入れに係るこれまでの経緯について

EPA介護福祉士候補生の受け入れについては、各種団体においても話題になっていた。

当時全国盲老人福祉施設連絡協議会副会長の職務にあった、当法人前理事長の考えで、今後不足するであろう介護人材を外国に求めることは必要になると決断し、当法人では、2007年EPA第1陣に対して求人を開始した。

受入準備で最初に手掛けたことは、EPA介護福祉士候補生専用宿舎の新規建築であった。しかしながら、第1陣はマッチングしなかった。



インドネシア現地合同説明会

第2陣ではマッチングに成功し、2010年1月に4人が就業するに至った(別紙1)。翌年第3陣も2人を受け入れることができたが、2011年3月11日東日本大震災により、インドネシア大使館から職員が来訪し、EPA介護福祉士候補生全員に対して「帰国命令」があり、全員母国に帰国した。

その後、2011年4月5日に一時帰国した方々の内3名が再来日、同年4月25日には2名が再来日した。A1さんは家族の反対が強く、再来日はしなかった。

介護福祉士国家試験に2度失敗すると、介護福祉士候補生は在留資格を失い、帰国することになっているために、5名中4名は帰国を余儀なくされた。

B1さんは、国家試験を1回で合格した。職員は一緒になって合格を喜んだ。東京で開催された報告会にもその成果を発表したので、B1さんとこれから仕事ができると期待していたが、名取は寒いという理由で、横浜の特養に転職した。引き留めることは制度上できないことから、理事長はじめ関わりのあった施設職員は、大変残念な思いをした。

その後、EPA介護福祉士候補生C1さん、C2さんが就業したが、介護福祉士国家試験に1度失敗し、2度目を受験する前に出産等で母国に帰国した。

国家試験を2回失敗し、帰国したB2さんは、



プレゼンテーション ブース

(別紙1)

EPA 介護福祉士・介護福祉士候補生名簿

候補生氏名	性別	現地資格	就業前研修	就業日	配属	帰国命令 インドネシア大使館	再就業日	国試合格	就業契約解約	備考
A1	女	看護師	富士箱根	2010年1月	松陽苑	2011年3月14日				EPA第2陣
A2	女	看護師	富士箱根	2010年1月	松陽苑	2011年3月14日	2011年4月25日		2011年9月10日	EPA第2陣
A3	女	薬剤師	富士箱根	2010年1月	松風荘	2011年3月14日	2011年4月25日		2013年6月	EPA第2陣
A4	女	看護師	富士箱根	2010年1月	松風荘	2011年3月14日	2011年4月5日		2014年10月31日	EPA第2陣
B1	男	看護師	横浜6ヶ月	2010年12月	松寿園	2011年3月14日	2011年4月5日	○	2014年10月31日	EPA第3陣
B2	男	看護師	横浜6ヶ月	2010年12月	松寿園	2011年3月14日	2011年4月5日		2015年7月31日	EPA第3陣
C1	女	看護師	横浜6ヶ月	2012年11月	松陽苑				2016年6月30日	EPA第5陣
C2	女	看護師	横浜6ヶ月	2012年11月	松陽苑				2016年9月30日	EPA第5陣
B2	男	看護師			松陽苑		2017年4月15日	○		EPA第3陣
D1	女	看護師	名古屋6ヶ月	2017年12月	松陽苑					EPA第10陣
D2	女	看護師	名古屋6ヶ月	2017年12月	松陽苑					EPA第10陣
E1	男	予定		2018年10月	松陽苑			○		
F1	女	予定	名古屋6ヶ月	2018年11月	松風荘					EPA第11陣
F2	女	予定	名古屋6ヶ月	2018年11月	松風荘					EPA第11陣
F3	男	予定	名古屋6ヶ月	2018年11月	松陽苑					EPA第11陣
F4	男	予定	名古屋6ヶ月	2018年11月	松陽苑					EPA第11陣
F5	男	予定	名古屋6ヶ月	2018年11月	松寿園					EPA第11陣
F6	男	予定	名古屋6ヶ月	2018年11月	松寿園					EPA第11陣

母国で勉強を継続し、短期滞在で日本での介護福祉士国家試験に再挑戦したところ見事に合格した。2017年4月15日に松陽苑に再就業した。

2018年4月1日現在では、EPA介護福祉士B2さん、EPA介護福祉士候補生のD1さん、D2さんの合計3人が松陽苑で就業している。

2018年11月30日には昨年マッチングしたEPA介護福祉士候補生6名が法人に来訪する予定である。

宮城県では、「EPA等外国人の国家資格取得に向けた養成講座」を実施しており、2018年度の開講式が平成30年4月13日に開催された。当施設からは2名参加し、気仙沼市の晃

和会リンデンバウムの杜さんと就業中のEPA介護福祉士候補生2名、合計4名の受講生が参加した。

2018年5月からは、専任講師による介護福祉士国家試験勉強のために、東北福祉大学仙台駅東口キャンパスに1ヶ月当たり3～4回程度通っている。

また、東北学院大学教養学部地域構想学科准教授、同大学教養学部言語文化学科講師及び学生の皆様のご協力により、日本語学習グループ「みんぴ」を結成し、テキスト「一般社団法人国際交流&日本語支援Y」を用いた日本語の勉強会を1週間に1～2回程度、松陽苑を会場に実施している。



EPA等外国人の国家資格取得に向けた養成講座



「みんぴ」による個別日本語学習

4.なぜ当地を選んだか

現在就業しているEPA介護福祉士候補生のお二人に、全国の中から名取市を選択するに至った「魅力」と感じたことを聞いたところ、次のような話があった。

- 職場に先輩がいる。一人だと心配。
- 同じ候補生がいる宿舎がある。日本人の住んでいるアパートに一人住まいは不安。
- 宿舎の位置が駅・空港に近い。移動手段がないので、不便なところには行きたくない。
- 宿舎と施設の距離が800mと近い。通勤時間は短い方がよい。通常通勤は自転車が利用できる。
- ショッピングモールやコンビニが近くにある。食材や生活用品調達がやり易い。
- 辛味サンバルやサルサ等調味料の買い出しは、東北本線で約15km離れた仙台のエスパルやララガーデン長町等に、出掛けることができる。
- 就業時間内にお祈りと学習時間が確保されている。等々

5.EPA介護福祉士候補生の声

1) D1さんの声

- 松陽苑を選んだ一番の理由は、勉強の時間が毎日あること。
- 今の気持ちは、施設の仕事が大変。特に入浴介助は一日中行うので、腰が痛くなる。



「みんぴ」による個別日本語学習

- 日本の食べ物が口に合わない。特に生卵、刺身、魚卵などの生もの等。
- 日本の文化に触れられて楽しい。お祭り・浴衣
- 来日前と来日後で印象が変わったことは、日本はルールをととも守る国だと聞いていたが、実際はそうでもない例が見受けられる。電車の中で携帯電話を使用したり、信号を守らない場面を見ることがある。
- 夢は、介護福祉士国家試験に合格すること。

2) D2さんの声

- 松陽苑を選んだ一番の理由は、お祈りの時間の配慮やジルバブ着用を許可されていることで、宗教に関して理解がある。
- 今の気持ちは、職員がやさしいこと。
- 四季を感じられてうれしい。
- 交通渋滞がないこと。
- 残念なことは、物価が高いこと。
- 心配なことは、もし、母国の家族が病気や亡くなったときに自分が一時帰国できるか、また、自分が病気になったときに看病してくれる人がいるか。
- 来日前と来日後で印象が変わったことは、ごみの分別や順番を守って並ぶこと等ルールに厳しいと思っていたが、思ったほどではなかった。
- 夢は、N1の取得。



勉強風景

6. 施設ご利用者の皆さんの声

- まじめにやっていてよい
- よく働いてえらい
- 優しくて良い
- 丁寧

7. 職員の声

- 業務指導に当たりきちんと教えられるように勉強する良い機会になった。
- 文化交流で視野が広がった。
- 明るくて雰囲気よくなる。
- 仕事の流れを覚えて、滞りなく行えている。
- 丁寧に仕事をしてくれている。
- 日本語指導では、方言等どう説明してよいか悩むときがある。
- 仕事がひとつひとつ丁寧で、分からないことがあったら聞いてくれるので教えやすい。

なお、当法人では、昭和57年秋から外国人で帰化した方が介護員として就業した前例があるので、EPA介護福祉士候補生においてもあまり違和感はない。むしろ、以前就業した方は日本語が全然分からず、会話や文字を教えるのに随分苦労したことに比べれば、N3・N4を取得し日常会話ができる状態で来日したEPA介護福祉士候補生は、初期段階でレベルの高さを感じている。なお、その外国人は定年退職した。



コミュニケーション

8. EPA介護福祉士候補生の受け入れに係る手続きと経費

受け入れに係る手続きは、毎年4月に受入説明会が東京で開催され、それを踏まえた上で、法人ではなく施設ごとに申し込みをする。申し込み後の変更は、原則認められないようである。

同年8月頃に現地インドネシアのジャカルタで、EPA介護福祉士候補生が国際厚生事業団担当者と個別面接を実施している時間を活用して、事前に申し込みをした法人ごとに設けられたブースで法人・施設のプレゼンテーションを行い、EPA介護福祉士候補生に労働条件、福利厚生、周辺環境等、当該法人・施設の情報を提供し、EPA介護福祉士候補生が法人・施設を選択する参考に供するものである。現在就業中のD1さん、D2さんも宮城福祉会のブースでのプレゼンテーションを聞きに立ち寄っていた。

ブースでのプレゼンテーションをする場合は、通訳を旅行会社に依頼するところであるが、けっこう高額になるので、今回は当法人で以前就業しており、当時インドネシアで日本語学校の教師をしていた方に直接通訳を依頼した。当法人のこと、業務内容のこと、宿舍のこと、近隣環境のことは、体験として説明できるので、EPA介護福祉士候補生に十分伝わったようだ。他の法人は、その施設に就業中のEPA介護福祉士またはEPA介護福祉士候補生を通訳として



入浴後の髪乾燥

いるようであった。

同年10月頃にEPA介護福祉士候補生と施設で、マッチング作業を行い、対象者が確定する。国際厚生事業団からS・A・Bを付したリストが法人宛送付されるが、ブースに説明を聞きに来たEPA介護福祉士候補生もいれば、話しをしなかったEPA介護福祉士候補生もあり、逆に、求人申請をした法人には、プレゼンテーションに参加しなかった場合でも、リストは送付されている。

その後、候補生は、現地で半年、日本で半年、日本語や日本の文化・風習の勉強をするが、その際、日本で開催される開講式には顔合わせを兼ねて法人職員も参加し、また、その12月に開催される閉講式にも法人職員が参加し、そのままEPA介護福祉士候補生を名取市に引率した。

経費は、別紙2のとおりである。

(別紙2)

EPA介護福祉士候補生求人等に係る事務負担金
(単位：円)

平成年/月	摘 要	金額
28/7	平成29年度EPA介護福祉士求人数料(2名分)	21,600
	平成29年度インドネシア現地合同説明会参加費	29,000
28/11	平成29年度EPA介護福祉士候補者斡旋手数料(2名分)	283,824
29/10	平成29年度EPA介護福祉士候補者滞在管理費・送出手数料(2名分)	110,122
30/1	海外産業人材育成協会EPA介護福祉士候補者研修コース負担金(2名分)	712,000
	合 計	1,156,546

備 考

*1 国際厚生事業団(JICWELS)等に負担金として支払った金額
*2 平成29年12月に来訪した2名に対する経費
*職員旅費等については、別途支出、本資料では割愛した。



食事介助

9. 受け入れの成果

- 施設ご利用者はEPA介護福祉士候補生を敬遠せず、やさしく丁寧な介護に好感を持っている。
- 施設介護員は、インドネシア語の挨拶を教わり、使用することにより、異文化交流もでき、職場雰囲気は良くなっている。また、まじめな業務遂行を見習うところもあり、職員にとっても、良い刺激になっている。
- 半年間は人員基準に算入できないものの、母国の看護資格を有していることから、入職後は少しの指導で良好な業務遂行が可能であり、介護員のみならず施設配置看護師からも、信頼をすることができると評価を受けている。

10. 課題

- 介護福祉士国家試験を2回不合格になると、強制的に母国に帰国を求められることになる。しかしながら、諦めずに介護福祉士国家試験を短期滞在で継続する受験希望者もいることから、本人の希望を尊重し、滞在時間の延長も必要ではないかと考える。
(参考：滞在中の在留資格は「特定活動」、介護福祉士資格取得後は在留資格更新回数数の制限がなくなる。)
- 当法人では、毎年人事異動を実施してい



施設夏祭り



介護日誌へのパソコン入力

るところであるが、国際厚生事業団の指導ではEPA介護福祉士及びEPA介護福祉士候補生の異動はできないことになっている。施設指導者は異動する場合もあるので、EPA介護福祉士及びEPA介護福祉士候補生も法人内施設異動を届出程度の簡易な方法で可能にすることがスムーズな学習の進行と施設経験の多様化になり、本人のためにも必要だと考える。

11. 今後の展開

- EPA介護福祉士候補生専用の宿舎があると、安心して仕事と勉強に取り組むことができることから、宿舎を増やし、受け入れ枠を増加したい。
- 名取地区のみならず、他地区においても、EPA介護福祉士候補生の受け入れが実現できるように宿舎の整備等、体制を整えたい。

介護ロボット「HAL介護支援用(腰タイプ)」の導入

～介護職員の身体的負担軽減と介護や福祉のイメージアップへの取り組み～

(宮城県)

社会福祉法人一視同仁会 理事長

特別養護老人ホーム花水木 施設長

遠藤 早苗 (老-32期 No.4289)



はじめに

労働力人口減少の中、福祉施設においても働きやすい職場環境を整えることは勿論、外国人労働者の採用や、介護ロボット導入による業務効率化と負担軽減等の取り組みも人材確保への対策として挙げられている。

公益財団法人介護労働安定センターが行った、平成28年度「介護労働者実態調査」の結果から、介護サービスに従事する従業員の過不足状況を見ると、不足感(「大いに不足」+「不足」+「やや不足」)は62.6%であり、不足している理由については、「採用が困難」が73.1%。採用が困難である原因の49.6%が「仕事がきつい(身体的・精神的)」であった。

一方、介護労働者が仕事を選んだ理由の52.4%が「働きがいのある仕事だと思ったから」であるが、「今の仕事(職種)を続けたい」は53.7%と前年度の65.5%に比べると11.8%も減少しており、介護労働者の人材不足は今後さらに深刻な問題になると考えられる。

この問題をふまえて、本稿では介護ロボット「HAL介護支援用(腰タイプ)」の導入をテーマとして、介護職員の中腰姿勢による身体的負担軽減と介護や福祉のイメージアップへの取り組みについて報告する。

1. 法人紹介

当法人は平成10年に設立し、平成11年宮城県石巻市に経営理念・信条「人間重視の理念」を基に在宅複合型施設花水木として開所した。現在は、特別養護老人ホーム花水木(以下「特養花水木」という。)に、ショートステイ花水木、花水木介護センター(通所介護、訪問介護)、居宅介護支援センター花水木、石巻市河南地域包括支援センターを併設している。平成28年には石巻市内を流れる北上川沿いに完成した石巻市営中央復興住宅2階に、花水木デイサービスセンターもとまちを開所。復興住宅の住民と既存の地域住民とのつながりや、まちづくりに尽力している。

他方、秋田県湯沢市に平成26年複合福祉施設この花を開所。現在は、サービス付き高齢者向け住宅この花にヘルパーステーションこの花を併設した施設内に、社会福祉法人における地域貢献事業の一環としてブックカフェを立ち上げ、自殺予防支援団体やカルチャー教室の団体など、地域住民が集う場の提供を行っている。さらに、情報提供として近隣事業所の協力により福祉用具や防災対策のために備蓄食料の展示も行っている。

経営理念・信条

私達は、利用者様を心から愛し、その幸せと生きがいのために、支援することを喜びと致します。

私達は、地域になくてはならない必要な最高の施設作りに研鑽を重ね、努力を致します。

職員自身の幸せと、一視同仁会とが常に目標を一つにして、健全なる発展をはかります。

人間重視の理念

2.介護ロボット「HAL介護支援用(腰タイプ)」を導入するまでの経緯

筆者は数年前、重い物を持った時に腰にかかる負荷を低減するという日本製パワーアシストスーツHALが欧州にて事業展開しているという情報を得た。

それから程無く、茨城県つくば市のサイバースタジオにて装着体験が出来ることを知り、動作体験に挑戦した。当時のHALは、モーターから体への振動も無く、重い荷物を持ち上げる単純作業には良いと感じたが、介護の細やかな動作へのアシストには違和感があった。また、当面の間レンタル(リース)展開で、その月額は新人介護員一人分の人件費ほど高額だったことから、導入に踏み切れなかった。



写真1: HAL介護支援用(腰タイプ)

しかし、現在のHAL(写真1)は介護動作の横移動にもアシストするようモーターが改良され、入浴介助に必要な防水機能もあり、販売対応で価格も当初よりは安くなっていた。これらのことから、特養花水木での実用化が可能ではないかと考えた。

2-1 特養花水木の課題

まず初めに、現場のアセスメントとして特養花水木に所属する直接処遇職員18名に「特養業務における課題に関するアンケート」を行った。

その結果、日中業務での課題には、入浴介助が必要な入居者が多いことにかかる内容が多く、専ら入浴介助を担当するパート職員の体力的な負担を心配する意見や、入浴介助の業務に時間を要し、他の入居者とのコミュニケーションを図ることが不足していると感じている意見があった。また、夜勤業務での課題では、既存施設20床に9床を増改築している施設であることから、2ユニット20床を1人の夜勤者が担当し、通路をはさみ離れた1ユニット9床を1人の夜勤者が担当する業務となっている。このことにより、2ユニット夜勤者を担当した場合には、日中はトイレ誘導にて排泄している入居者も夜間はおむつ使用となる方もあり16名のおむつ交換を約2回行う排泄介助による腰への負担と、夜勤帯における職員同士の連携が課題となった。

以上のことから、日中業務と夜勤業務に共通する「中腰姿勢」での介助が身体的負担になっていることがわかった。

2-2 職員の状況

職員の平均年齢は41.1歳と若干高め、腰痛既往歴62.5%、治療歴50%であるが、男女比率は男性10名、女性8名とバランスが良い。取得資格の状況は、認知症介護指導者、介護支援専門員、正・准看護師、介護職員は

過半数以上が介護福祉士の資格を有し、学ぼうという意欲があり経験豊富な職員が勤務している。

2-3 入居者の状況

特養花水木は定員29名の地域密着型介護老人福祉施設である。入居者の平均要介護度は4.08と重度化、平均年齢は89.62歳と高齢化している状況であるため、日常生活動作のすべてに見守りや介助が必要な状況である。

3. 介護ロボットHALの導入から活用までをどのように進めたか

宮城県主催の「ロボット等介護機器導入セミナー」を参考に、導入に向けての体制づくりとして、施設長、主任、ユニットリーダーにてプロジェクトチームを作り、HALを導入するか否かを主任やユニットリーダーも検討できるように販売代理店のデモンストレーション体験を行い(写真2)、18ℓのポリタンクを負担なく持ち上げ「HALに体をまかせると、腰を後ろから引っ張ってくれる」「中腰に有効」を実感した。

こうして、新入社員HAL君1台を採用。安全使用講習会20分・実技130分のHAL導入講習会を5名が受講(写真3)。管理者講習70分を男性指導者として主任、女性指導者として主に入浴介助に入るパート職員の2名が受講した。

導入初年度は、職員採用時の試用期間のような雰囲気ではHALと職員、入居者が慣れる(写真4)ことを目標とした。

3-1 HALをどのように活用しているか

着脱から入浴までマンツーマンで介助を行う個浴で、パート女性職員がHALを装着し介助をしている。この職員は、年齢47歳で勤続年数15年の介護福祉士であるが、一日に何人も



写真2：デモンストレーション



写真3：実技講習で中腰体制



写真4：興味深々の入居者

介助すると午前2時間、午後2時間を中腰姿勢のままで仕事をする事となる(写真5)。HALを使用しての変化は「週の後半は疲労感や腰痛が辛かったが、使用前に比べると半分くらいになった」である。

4. 学生や若者などに介護や福祉のイメージアップを図る

当施設ホームページや広報誌に掲載して情



写真5：入浴介助の様子



写真6：「地域貢献」授業にて装着体験



写真7：「生活と福祉」授業にて紹介

報発信したり、新規高等学校卒業者への求人票に福利厚生の一つとして介護ロボットを導入していることも記載したりして、イメージアップに取り組んでいる。

4-1 高校生へ2種類の介護ロボットを紹介・体験学習を提供

当施設では、みやぎ教育応援団へ登録し、地域の教育力の充実に貢献することに努力を重ねている。高等学校の学校設定科目等の授業を当施設内で受け持つ機会や放課後ボランティア活動等により、学生を受け入れた時間を活かして介護ロボットが介護現場で活躍していることを紹介している(写真6)(写真7)。

その際には、脳から筋肉に送られる信号にアシストする介護ロボットHALと、歩行が困難な利用者でも、どちらかの足が少しでも動かすことが出来れば、その動かした足から脳に信号を送



写真8：足こぎ車いすを体験

るリハビリ目的の介護ロボット「足こぎ車いすプロファンド(現：COGY)」の2種類の介護ロボットを紹介している。

5.まとめにかえて

導入した介護ロボット「HAL介護支援用(腰タイプ)」は中腰姿勢で介助する際の腰部にかかる負担を低減し、職員の身体的負担軽減効果をもたらすという評価が得られた。しかし、機

器の寸法からウエストサイズに限りがある事と、装着に慣れるまでは、業務の流れの中に装着する時間をつくる必要性がある事が、今後の活用に向けての課題となった。

筆者は、介護技術にAI技術をプラスするこ

とにより、当法人経営理念「職員自身の幸せと、一視同仁会とが常に目標を一つにして、健全なる発展をはかります。」が、導入のあるべき姿になりうると考える。

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

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。

会計基準関係の法令・通知を網羅した実務者必携の一冊

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



- 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■
 受注 TEL. 049-257-1080 FAX. 049-257-3111
 専用 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

<http://www.fukushinohon.gr.jp>

「合川新生園」東京都委託施設としての取り組み

(秋田県)

社会福祉法人秋田県民生協会

障害者支援施設合川新生園 施設長

清水 勇蔵 (障 - 41期 No.5568)



1. 社会福祉法人秋田県民生協会について

秋田県中央部に位置し、4町が合併し誕生した北秋田市の旧合川町に昭和40年10月1日に設立された。合川町は全国に先駆けて「福祉のまち」を宣言した背景があり、この当時知的障害者は肩身の狭い思いと家族は障害者がいることを恥じ、特に封建的考えが強い田舎では偏見を受けていた時代である。

創設者は、知的障害者が三食お腹いっぱい食べ安心して生活できるところをつくるという目的で、秋田県社会福祉法人としては初となる知的障害者更生施設「愛生園」を定員50名でスタートした。

現在、救護施設、保育園を2カ所、軽費老人ホームA型、特別養護老人ホーム、在宅介護支援センター、デイサービスセンター、特定ケアハウス、障害者支援施設6カ所(東京都委託施設3カ所含む)、グループホーム5カ所、北秋田市管理指定施設高齢者生活支援施設、公益事業温泉施設さざなみ温泉を運営し、①利用者の皆様が可能な限り地域において生活できる、②利用者の皆様が一人ひとりが尊厳をもって、その人らしい自立した生活ができる、③利用者本人とともにより良い施設サービスの計画、④健康の維持管理と生活の質を高める環境、

⑤事業の透明性と情報公開、を基本理念として事業を展開している。

2. 障害者支援施設 合川新生園の開設経過

東北で初めての東京都委託施設として昭和55年3月に入所定員50名で開設した。法人最初の施設である知的障害者更生施設「愛生園」に体験入所し、この施設のようなところで生活させたいという強い保護者の思いから開設につながった。このため、利用者のほとんどは東京都出身者で占めている。開設当時のマスコミは、東京都のゴミを近隣県に運搬していたことになぞらえて、ゴミのように片道切符で知らない遠くの地へ行ったと報道された経緯がある。

しかし、東京都の当時の保護者は、重度の子どもが入所できる施設がなく、受け入れてくれる施設が欲しいという強い願いが合川新生園開設につながり、自分たちでつくった施設という強い気持ちで、38年経過した現在においても施設と保護者会は、施設運営の両輪という強い絆で結ばれている。

3. 合川新生園の概要

定員 100 名(生活介護：入所支援) 短期入所(空床型)

本館(高齢者棟ゆとり：重度棟あじさい：軽度棟ふろんてあ)

自活訓練棟あけぼの寮 機能訓練棟 多目的利用棟いこいの家

自活訓練農場「あけぼの農場」 約1万坪(りんご：ブルーベリー：アジサイ公園) 野菜栽培)

①職員配置

管理者	サビ管	生活支援員	看護師	理学療法士	栄養士	事務員	調理員	計	
1	2	56	3	1	1	1	10	75	嘱託医 1 名

②支援体制

班名	支援内容(あけぼの農場)	利用者	平均年齢	支援員
ふろんてあ	野菜栽培～アスパラ、にら、じゃが芋、枝豆 果樹栽培～ふじ、王林等 250 本、リンゴ ジュース ブルーベリー120本 アジサイ公園管理・創作活動	男性17名 女性11名 計 28名	男性 57歳 女性 54歳	男性 9名 女性 5名 計 14名
あじさい	椎茸栽培～ホダ木1100本 カブト虫飼育、環境整備、洗濯・衣類補修 健康運動(屋内外活動)、創作活動	男性24名 女性20名 計 44名	男性 50歳 女性 56歳	男性 11名 女性 11名 計 22名
ゆとり	機能訓練(理学療法士のプログラム) 健康運動(屋内外活動) 創作活動	男性14名 女性14名 計 28名	男性 64歳 女性 70歳	男性 7名 女性 7名 計 14名
あけぼの寮 自活訓練棟	地域移行に向けた生活スキルの向上 (調理、外出訓練、金銭管理、作業等)	男性 2名 (ふろんてあ班)	男性 57歳	男性 2名 看護師 1名 栄養士 1名

4. 利用者支援への取り組み(高齢者棟増築)

利用者の高齢化が進んできたことから、平成16年に実施した利用者の実態調査と比較するため、平成21年に50歳以上の高齢者実態調査を実施。従来の施設環境に適応が困難な利用者が増加している現実が見えてきた。

①年齢比(定員100名)

50歳未満	男性	女性	50歳以上	男性	女性
H16	41	28	H16	13	18
H21	33	24	H21	21	22

高齢と共にいくつもの病気になり、飲み薬も増加している。

②疾病状況

疾病種類	男性	女性	投薬種類	男性	女性
H16	14	24	H16	14	23
H21	37	47	H21	29	30

その他、車いす、排泄介助者の増加、食事形態の多様化等が見え、保護者会の強い要望と協力のもと高齢者棟を平成23年4月に増築した。法人の特別養護老人ホームを参考に、広くゆっくりしたリズムで生活できる空間を提供し、トラブルの減少や利用者一人ひとりに合わせた支援、介護しやすいトイレや居室、ナースコール、立ち上がりセンサー、機械浴等設備の充実で支援員への負担軽減、大部屋解消にもつながった。

理学療法士、介護老人施設勤務経験職員の配置と介護に関する施設内研修、介護老人施設での実習、介護福祉士取得奨励(資格取得半額助成制度及び職務免除制度、資格手当)により介護技術の向上を図り、一人ひとりの機能訓練プログラムとレクリエーションにより機能維持を図っている。

5. 利用者支援への取り組み(第三者評価)

平成18年4月より障害者自立支援法が施行され、障害者の個性や意向に応じた自立生活ができるように必要な支援をすることが求められた。東京都では第三者評価制度を導入、合川新生園においても平成19年より利用者調査を平成22年まで受審、平成23年からは毎年、生活介護・施設入所・利用者調査・家族アンケートを実施して毎年3項目の改善計画を立て、次のような改善に繋がった。

①掲示物や利用者への伝達にルビをつけたり、絵や写真を利用者個々の能力に合わせて提供し、早くから構造化した。②高齢者棟(ゆとり班)が平成23年3月に増築したことによってユニット型になり、他棟との連携が取りにくいとの職員アンケートから、スタッフルームにモニターを設置して月の予定、職員配置状況、各棟からの申し送り等情報の共有につながった。③詳しい利用者情報を全職員が共有、また、新任職員の教材としても活用できるよう「個別支援シート」(利用者の個性や嗜好、疾病歴、落ち着く魔法の言葉等、緊急時情報提供カード(バイタル・服薬名・疾病歴・救急搬送依頼に至った経緯)の全利用者分)を各棟に配備し、いつでも見られるようにした。④高齢者棟の増築により、介護への必要度が増して介護福祉士資格取得者が増え、福祉系国家資格への挑戦者が増加した。⑤職員が支援内容をふりかえって再認識する園独自のふりかえりチェックシートを作成し、毎年更新している。⑥各種マニュアル(虐待・リスク関係・個人情報取り扱い・非常災害体制・誤薬防止・不審者対応・感染症・ボランティア・緊急対応チャート・基本理念等)を1冊にまとめ、各職員がいつでも見れるよう職員必携にまとめ、職員一人ひとりに配布した。

6. 人材確保

人材確保については、どの施設においても悩みの多いところであるが、当施設における人材確保は、法人単位で行っている。まず、同法人を知っていただくために、福祉系大学の実習生の受け入れや地域高校生、中学生の職場体験実習を積極的に受け入れている。また、採用担当者の大学・高校訪問、昨年採用された職員が母校を訪問し就職活動や同法人に決めた理由、仕事内容と勤めた印象等伝える場をつくり、募集への申し込み増、採用へとつながるようにしている。

野球やゴルフ、パークゴルフ、陸上、釣り等の同好会活動や福祉系国家資格の助成制度等により仕事以外でもバックアップしていることをアピールしている。また、他職種からの中途採用にも力を入れている。

7. 人材育成

人材育成計画に基づき、各班の責任者が人材指導計画を作成し成長できるようにしている。特に新任職員には1年間通してフォローアップ研修を行い、同世代のメンター職員を一人ひとり配置して相談相手になり定着にも努めている。

また、施設の機能や利用者個々の個性を理解してもらうために2か月間の各班の実習をしてから配属し、外部研修や施設内研修(虐待・人権・接遇・リスクマネジメント・メンタル)で理解を深めている。

また、年代別、経験数、役職別に施設・外部研修を計画して職員の質の向上と施設・社会福祉法人に社会から何を求められているのか、その責務について理解、再認識する場となるようにしている。

8. 家族とのつながり

利用者のほとんどが都内出身者のため、お

盆・正月帰省は東京まで送っていき、帰省においても職員が東京まで迎えに行っている。また、年2回の保護者会総会には施設長以下10名が出席し、個人面談で生活状況を報告、家族の要望を把握する機会にしている。また、総会では活動状況を伝えるビデオレターを上映して、来園できない保護者の方は活動状況を知る機会となっている。また、保護者会役員会に出席し、保護者会主催のバザー等への協力や施設運営に対する理解と要望を聴く機会としている。

また、4月の年度初めには担当職員と利用者の写った写真と支援の抱負を郵送し、月1回以上の生活状況を報告、疾病等により入院された場合は、東京から面会に来ることは難しい場合があり、入院状況を随時報告している。

秋田県内の医療機関や介護施設等へ移行した場合でも月1回以上の面会状況を家族への報告、亡くなった場合でも家族の希望があれば、葬祭事業者の手配(遺体の移送から葬式まで)等の協力をしており、開設から数十件の例がある。

9. むすびに

開設から38年経過したが、施設の役割は東京だから、秋田だからといって違いはない。法人・各事業所においても公益的な取組として年2回の子ども食堂や、クリーンアップ、駅舎清掃、一人暮らし世帯の除排雪、地域伝統行事「ねぶ流し」の継承等、地域の一員として地域の人々から受け入れられ、夕涼み会や地域交流会等、地域住民も参加して盛大に開催されている。今後も安全、安心、安定、楽しい施設を利用者・保護者の皆さんと一緒に目指し、地域への貢献を広げていきたい



合川新生園外観



高齢(ゆとり)棟



農場—りんご

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

誌上講座



本会では、8月6～7日の2日間、全社協灘尾ホール(東京都千代田区)において、第40回全国福祉施設士セミナーを開催した。今回は「福祉施設士の存在感をどのように高めているか」をテーマに、全国から100名を超える参加があった。

1日目は、主催者挨拶の後、日本福祉施設士会の高橋紘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玉置隼人氏による「地域共生社会の実現と社会福祉施設～福祉施設士への期待～」と題した行政説明を行った。その後、「地域共生社会の実現に向けて「福祉施設士」はどのような活動を通して存在感を高めていったらよいか」と題したシンポジウムを行い、地域共生社会の実現に向けた施策が進められる中、福祉施設が地域課題を解決し成果を出していくために求められる取り組みや施設長の役割について、①地域課題の把握、②人材育成、③情報発信といった切り口から事例発表と意見交換を行った。

2日目は、特定社会保険労務士の山田芳子氏による「社会福祉施設と働き方改革」と題した講義と、ポスト・ヒューマン・ジャパン代表取締役の谷本正徳氏による「未来を指向した福祉施設の経営戦略とは何か?～サバイバル時代に生き残る社会福祉施設経営とは～」と題した特別講演を行った。

今回は、大会の2日目に行った講義、「社会福祉施設と働き方改革」について、山田芳子氏に誌上講座として新たに原稿を起して頂いたものを掲載する。福祉施設長としてこの改革をどのように受け止め対応していったらよいか、考えてみたい。

社会福祉施設と働き方改革

株式会社あいそれいゆ 代表取締役
特定社会保険労務士 山田 芳子 氏



働き方改革関連法は、本年6月29日に成立し、同7月6日に公布された。働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための措置を講じるとされている。

「働き方改革」に関連する法律の主要な改正は、表①のスケジュールで、2023年4月1までに段階的に施行される予定である。

ポイントは「労働時間法制の見直し」「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」の2つで

ある。

1. 労働時間法制の見直し

「労働時間法制の見直し」は、働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目的とし、主に次の4つを見直すとしている。

① 残業時間の上限規制(2019年4月1日施行)

まず36協定で定める事項が具体的に労働基準法に定められた。これは、既に通達等で定められている内容が法律に格上

表①：働き方改革関連法 主な改正事項

平成31年（2019年）4月1日施行

医師は、5年間は適用除外

- 時間外労働の上限規制
- 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- 使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日は取得させる必要があります。
- 年次有給休暇簿（保存期限：3年間）の作成義務

平成32年（2020年）4月1日施行

- 中小企業の時間外労働の上限規制
- 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法等）
- 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法等）

平成33年（2021年）4月1日施行

- 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（中小企業）
- 均等・均衡待遇の整備、待遇に関する説明義務（中小企業）

平成35年（2023年）4月1日施行

- 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し→50%

げされたもので、内容が大きく変更されるものではない。しかし、労働時間の客観的な把握とも関連して、きめ細やかな労働時間管理や36協定の適正な締結などが重要視されることを意味する。

また従来は大臣告示による上限に基づいた行政指導は行われていたが、残業時間の上限は、法律で定められていなかった。改正後は、法律にて残業時間の上限が定められ、これを超える残業はできなくなった。

法定時間外労働の上限は、表②にある通り、原則月45時間、年360時間である。臨時的な特別の事情がなければ、この上限を超えることはできないとされ、例外として、法律による上限が設けられた。例外は、表②の4つとされ、例外①や③のように、時間外労働の限度時間に精神障害や脳・心臓疾患の場合の労災認定基準同様、休日労働を含む基準が設けられた点に、

注意が必要である。特に、例外③は、2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月それぞれの期間について、法定時間外・休日労働が月平均80時間未満であることが必要となる。臨時的な特別の事情があり、例外の適用を行う場合には、従来から定めが必要だった限度時間を超えた労働に係る割増賃金率やその際の手続きの他に、新たに健康確保措置についての定めと例外④を遵守した協定の締結が必要である。

②年5日間の年次有給休暇の取得(使用者に義務付け)(2019年4月1日施行)

改正後は、10日以上有給休暇が付与されている労働者に対して、使用者が労働者の希望を踏まえ、年次有給休暇の時季を指定し、年5日は取得させる義務が発生する。使用者が労働者に取得時季の希望を聴取した上で、使用者が取得時季を指定する仕組みが設けられた。また年次有給休暇簿の作成(保存期限:3年間

表②：労使協定で定める時間外労働の限度時間

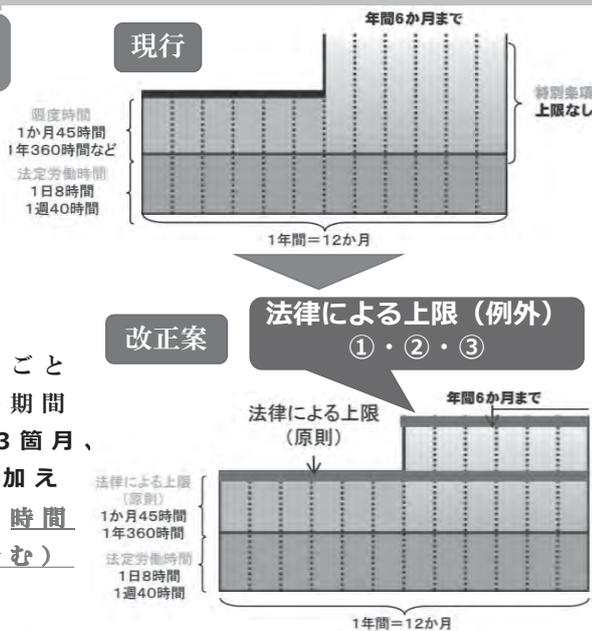
・原則

- ・月45時間
- ・年360時間

・例外

- ① 月100時間未満
(休日労働含む)
- ② 年間720時間まで
- ③ 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外労働時間(休日労働を含む)が月平均80時間未満
- ④ 月45時間超の月は年6回まで。

施行期日：H31.4.1
(一部H32.4.1)



(予定)が義務付けられる。

③月60時間超の残業の、割増賃金率引き上げ(中小企業) (2023年4月1日施行)

中小企業における月60時間を超える法定時間外労働の割増賃金率は、25%から50%に引き上げられる。

④労働時間の客観的な把握(使用者に義務付け) (2019年4月1日施行)

従来は、割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することが目的だったこともあり、管理監督者等は、適用対象外だった。改正後は、健康管理の観点から、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけられた。労働時間管理の目的は、健康管理にシフトし、管理監督者なども対象となった点が大きなポイントである。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」は、同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにすることを目的とし、主な改正ポイントは次の2つである。

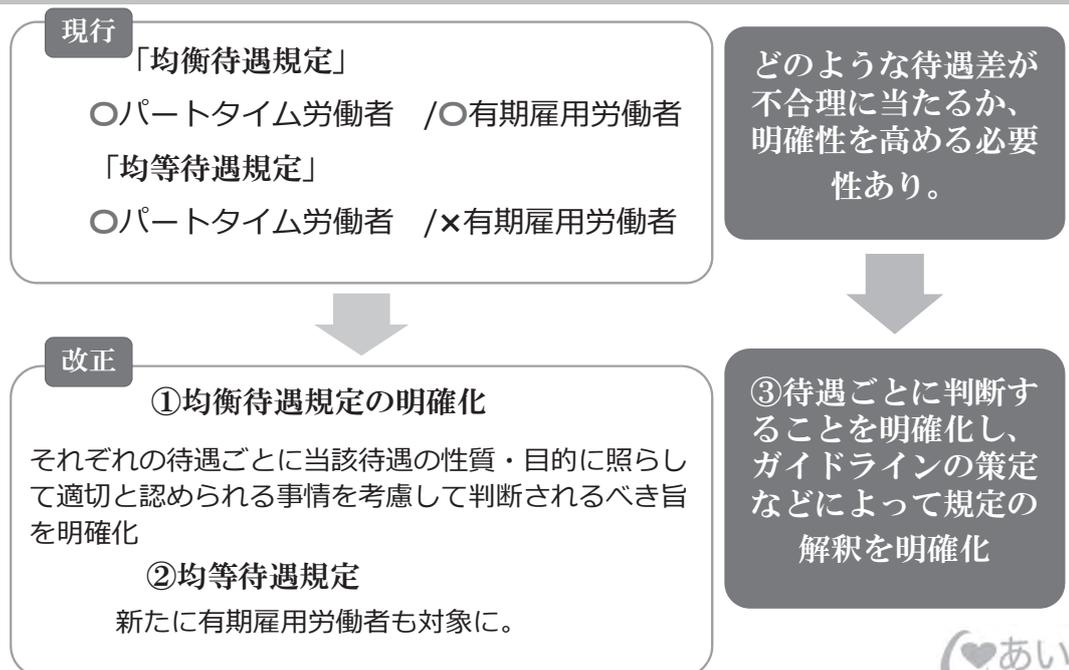
①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

従来、正規雇用職員と非正規職員の待遇差について、不合理か否かを判断するには、裁判を経なければ、容易に判断できなかった。今回の法改正により、裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパートタイム労働者、有期雇用労働者等で統一的に整備された。

従来、労働契約法で定められた有期雇用労働者に関するの規定が「パートタイム労働法」に統合され、「パートタイム・有期雇用労働法」となった。また同一の事業主に雇用される通常の労働者との比較が基

2. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

表③：不合理な待遇差をなくすための規定の整備



準となり、事業所単位から法人単位に変更となった。

また有期雇用労働者についての「均等待遇規定」が規定された。「均等待遇規定」とは、職務の内容(業務の内容・責任の程度)が同じであって、職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み・運用」)が同じである通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者及び有期雇用労働者については、パートタイム労働者又は有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取り扱いを禁止するものである。

「均衡待遇規定」については、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練などそれぞれの待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化した。

「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、規定の解釈を明確に示すこととされている。「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、既にホームページ上で公表されており、関係者の意見や国会審議を踏まえて、最終的に確定する予定である。

②労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

事業主が労働者に対して説明すべき内容について、パートタイム労働者・有期雇用労働者等で統一的に整備された。

従来、規定されていなかった有期雇用労働者に対する雇入れ時の本人の待遇内容(賃金、福利厚生、教育訓練など)や待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務が創設された。またパートタイム労働者、有期雇用労働者等が求めた場合に、事業主がその待遇差の内容・理由等を説明する義務を規定し、説明を求めた場合

表④：ガイドラインと待遇に関する説明義務

- ・「均衡待遇規定」の内容
 - ・①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止
- ・「均等待遇規定」の内容
 - ・①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取り扱い禁止

	パート	有期
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎
均等待遇規定	○ → ○	× → ○
ガイドライン	× → ○	× → ○

- ・労働者に対する待遇に関する説明義務を強化。雇入れ時と説明を求めた際の説明義務を規定
- ・説明を求めた場合の不利益取扱の禁止を創設。

	パート	有期
待遇内容	○ → ○	× → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○

の不利益取扱いの禁止についても同時に法制化された。説明すべき事項は、通常の労働者との間の待遇の相違の内容および理由ならびに措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするにあたって考慮した事項とされている。

3. 今後、社会福祉施設として必要な対策等について

国は、「働き方改革」とは、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革であり、「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環が人手不足解消にもつながるとしている。残業が多いというだけで不人気業種になる昨今、「魅力ある職場」にするためには、必須の取組みである。

「働き方改革」は、安心してチャレンジできる環境づくりの機会と捉え、職員それぞれの働く障壁を取り除く、あるいは職場環境を整える機会と前向きに取り組むたい。「勤務間インターバル」「ICT等の活用」など、前向きな改革には、公的支援の活用も可能である。一緒に働くメンバーへの思いやりが「働き方改革」である。

そして、仕事や職場の魅力を伝えることがリーダーの役割で、リーダーとして、ここにいるメンバーと一緒に何を実現したいかが重要である。改革の種は、現場にしかない。理念等を再確認し、理念実現のための就業環境整備ととらえ、現場と全体の両方を見ながら、長い目で次の事項に取り組むことが必要である。

①仕事と生活の調和

労働時間管理の目的は、割増賃金の支払いから健康管理にシフトし、上限規制・36協定の遵守等、よりきめ細やかな労働時間管理が求められる。36協定の各項目が実態に即しているか、過半数代表者の

選任など適正に行われているか、改めて確認する必要がある。この機会に、全体を俯瞰し、役割分担を変える、無駄な作業をなくす等、必要に応じて仕事全般を見直すことで、職場環境を好循環サイクルにシフトする取り組みとして活用していきたい。

また育児・介護だけでなく、仕事と治療の両立など、今まで退職せざるを得なかった人たちの活躍の場を創り、常勤職員等に本来の仕事に専念できる環境を作ることにも検討材料の1つであり、法律が求めていることでもある。

②同一労働同一賃金への対応

労働条件通知書等の改定、雇用区分ごとの就業規則の策定が必要なことは言うまでもないが、最も必要な対応は、「何に対してお金を払っているのか?」を明確にすることである。「均衡待遇規定」における不合理か否かの判断は、待遇のそれぞれについて、個別に判断されるからである。

常勤職員もパート・契約職員も勤務日数が同じであれば、通勤に関する費用は同額かかる。支給基準が違う場合は、不合理な待遇差と判断される可能性が高くなる。また任意法規である「労働契約法」から強行法規である「パートタイム・有期雇用労働法」に鞍替えしたことは、有期雇用労働者についても行政指導の対象となることを意味する。ガイドライン等で判断基準が明確になることにより、扶養による収入制限があるパート職員から支給を希望しない旨の申出により、賞与を支給しなかったとしても、待遇差が不合理と判断された場合には、行政から「賞与を支給せよ」という指導が入る可能性もある。

福祉業界では、高齢者・障害・保育とも処遇改善加算制度が導入され、キャリア

パスや評価制度の導入が必要となっている。評価制度は、「どう賃金を支給するか？」に直接影響する。評価制度の真の目的は何か?どんな職員に育てて欲しいのか等、評価制度も含めた賃金制度全般のあり方を問い直し、必要に応じて見直しを行う契機として活用していただきたい。

【参考】

厚生労働省「働き方改革」の実現に向けて

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

DSWI スクエア

平成30年度 日本福祉施設士会 第29回九州・沖縄ブロックセミナー宮崎大会 報告

宮崎県宮崎市にて平成30年7月5日～6日の2日間にかけて「日本福祉施設士会第29回九州・沖縄ブロックセミナー宮崎大会」（会場：ニューウェルシティ宮崎）が開催されました。

宮崎県福祉施設士会の会員24名は、大会1年前に実行委員会を立ち上げ、開催に向けて協議を重ねてまいりました。当日は九州各県より91名の参加者がありましたが、2日目には西日本豪雨が発生し、九州北部からの参加者の中には急遽帰る方もおられました。

今大会は「福祉」を先駆者に学ぶ原点回帰と、他業種による福祉の俯瞰的な捉え方に学び、今後の「福祉施設士」としての道しるべとなるよ

うに幅広く研鑽を深めるために、高橋絃会長の基調報告と宮崎県に関わる講師による講演I・II・IIIの内容に決定致しました。

初日の開会式では主催者である宮崎県福祉施設士会会長の清水珠香子の挨拶後、来賓挨拶を宮崎県福祉保健部次長の川添哲郎氏と宮崎県社会福祉協議会副会長の安井伸二氏にそれぞれ頂きました。その後、来賓・各県会長紹介と続き九州・沖縄ブロックの岡田好清会長にご挨拶頂きました。

開会式後は「福祉施設士会の現状とこれからの展望」と題して、高橋会長より日本福祉施設士会平成30年度事業の重点項目である①実



開会式の様子

実践向上プロジェクトの継続的推進、②会員の実践力向上と発信力強化に向けた取り組み、③組織体制と事業の見直し、および財政等の健全化にむけた取り組み推進、この3つの柱で現状を話されました。様々な実践活動を通して「福祉施設士」の社会的認知度を向上させる発信力が必要であり、これからは会員減少、研修参加者の減少、福祉の多様化により本会の在り方を一緒に考えたいという基調報告でした。

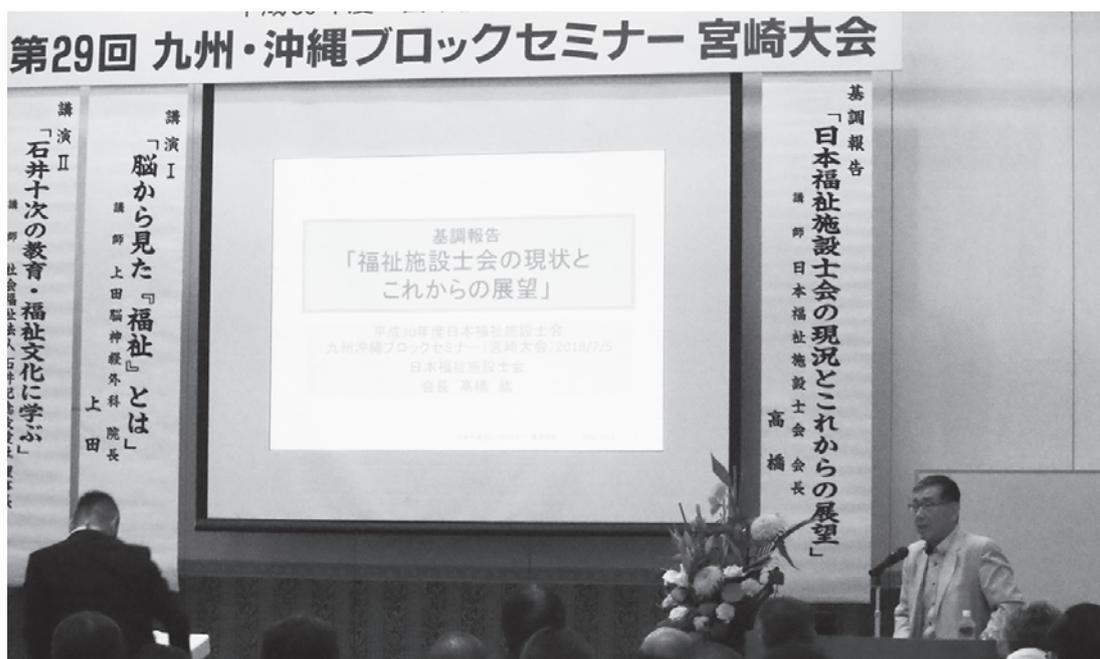
講演I「脳から見た“福祉”とは」では、上田脳神経外科院長の上田孝氏より「福祉とは皆が幸せになること」として脳から見た幸せになる方法を話して頂きました。清水会長やスタッフと掛け合いの寸劇的なクイズもあり、笑いのある会場の雰囲気となりましたが、最後は我が子の交通事故の話から脳も福祉も「絆」が重要でつながりがなくなれば衰えていくこと、「人は人でしか救えない」という言葉が印象に残りました。

講演II「石井十次の教育・福祉文化に学ぶ」では、石井記念友愛社理事長の児嶋草次郎氏よりどのようにして石井十次が児童福祉・教育に力を注いできたかを話されました。石井十

次を生んだ高鍋藩(宮崎県)の話から始まり、福祉実践を発展させた岡山での重要人物との出会いや学び、そして岡山孤児院の内容になりました。岡山孤児院12則の説明を聞いたときに、現在の福祉実践に全部通ずるもので、改めて石井十次の偉大さに感激しました。最後には、カラー加工した石井十次の貴重な動画を流され、参加者も真剣な眼差しで見っていました。

講演III「自超力!」では、競泳オリンピックメダリストで宮崎県出身の松田丈志氏より28年の選手生活でどのように壁を突破して成績を出してきたかを話されました。前半部分でその28年間をまとめたDVDを拝見し、久世由美子コーチとの絆やモチベーションアップの方法など前向きになれる内容でした。そして参加者全員に本物のリオデジャネイロオリンピック銅メダルを回して頂いたのも感激でした。参加者からの質問への回答では、今後は介護・児童福祉にも関わっていきたいと新たな目標も聞けて、福祉に関わるものとして嬉しく思いました。

今大会を通して、改めて「福祉施設士」としての役割を再確認すると同時にこれからの福祉



高橋会長の基調報告



上田孝氏の講演（講演Ⅰ）

の方向性や展望を学ぶ機会となり、そこに向かっていかに各地域の福祉施設士が活躍をしていくかということも認識致しました。多くの参加者には深く感謝申し上げます。

（宮崎県福祉施設士会 会長 清水珠香子）



児嶋草次郎氏の講演（講演Ⅱ）



松田丈志氏の講演（講演Ⅲ）



交流会オープニングの神楽

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7日(木)	「福祉施設士」実践向上プロジェクト 第1回委員会
6月12日(火)～13日(水)	第23回「福祉QC」入門講座
7月5日(木)～6日(金)	第29回九州・沖縄ブロックセミナー宮崎大会
7月19日(木)～20日(金)	施設長実学講座(第1回) 「労務管理と人材マネジメント」

「福祉施設士」実践向上プロジェクト 第1回委員会

本委員会での検討を本年度の重点事業として位置付け、実践事例の収集や公表を進めるとともに、全社協・社会福祉施設協議会連絡会他、各種別協議会事業との連携を通して、「福祉施設士」資格について、社会福祉法人・福祉施設関係者の理解促進と社会からの認知向上を図っていくこととしています。

第1回委員会では、本会や福祉施設士の認知度の向上や会員および福祉施設士資格の向上について、また、研修事業の充実について、会創設40周年記念事業について、検討を行いました。

第23回「福祉QC」入門講座

6月12日から13日の2日間、全社協会議室(東京都千代田区)において同入門講座を開催し、97名の参加をいただきました。

本講座は、これから「福祉QC」活動に取り組む職員や「福祉QC」活動を始めて間もない職員を対象として、講義と演習により、「福祉QC」活動の概要と基本的な展開方法を学ぶもので

す。

研修指導は、本会「福祉QC」全国推進委員会委員が研修講師を分担して務め、グループ演習においても丁寧なアドバイスをを行いました。

冒頭に講義を行った杉啓以子「福祉QC」全国推進委員長は、活動に取り組む意義として自身と職場と法人のそれぞれに効果があると述べ、個人にとっての「自己実現」、職場にとって「目に見えない資産としての蓄積」、そして法人として「職員の経営への参画意識が深まる」と述べました。

演習では、実際のQCストーリーに沿って、現状把握、目標の設定、要因の解析、対策立案・実施、効果の確認と歯止め、について出された課題に、グループごとに取り組みました。そして2日目の午後は、グループ活動の成果について振り返りました。

参加者アンケートからは、「QCについて理解が深まった」「自分の物の見方について省みる機会となった」といった感想が寄せられました。



演習の様子

第29回九州・沖縄ブロックセミナー
宮崎大会

報告は、DSWIスクエアに掲載していますので、そちらをご覧ください。

施設長実学講座(第1回)
「労務管理と人材マネジメント」

7月19～20日の2日間、全社協会議室(東京都千代田区)において、施設長実学講座(第1回)「労務管理と人材マネジメント」を開催し、全国から33名の参加をいただきました。

両日とも、株式会社あいそれいゆ代表取締役で特定社会保険労務士の山田芳子氏より、人事労務関係法や労務管理の基礎知識、職場内のメンタルヘルス、ハラスメント対策、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、「人事労務関係に関する直近の情報を得ることができ参考になった」、「ハラスメント対策はしっかりと行っていかないといけないことが改めて理解できた」との声があがる等、成功裏に終了しました。



講師の山田芳子氏



演習の様子

日本福祉施設士会 平成30年度セミナー・研修会のご案内

1. 施設長実学講座の開催(計5回)

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開催する。

(第1回)「労務管理と人材マネジメント」

平成30年7月19日(木)～20日(金)

(第2回)「基礎から学ぶ会計実務」

平成30年8月23日(木)～24日(金)

(第3回)「災害対策と施設長の危機管理」

平成30年9月25日(火)～26日(水)

(第4回)「地域における公益的な取組を進める施設長の役割と実践」

平成30年10月24日(水)～25日(木)

(第5回)「施設長の情報管理と広報におけるマネジメント」

平成31年1月21日(月)～22日(火)

会場は、全て全社協・会議室(東京都千代田区)、定員は各60名。

2. 全国福祉施設士セミナーの開催

本会事業の重点に関連し、福祉施設長に求められる姿勢や態度の確認や、今後の福祉施設経営の方向性の共有、会員相互の交流促進を目的に、「第40回全国福祉施設士セミナー」を開催する。

テーマ：「福祉施設士の存在感をどのように高めていくか(仮称)」

開催期日：平成30年8月6日(月)～7日(火)

会場：全社協・灘尾ホール

定員：150名

3. 「福祉QC」活動に関する研修会の開催

(1)「第23回『福祉QC』入門講座」 ※終了

開催期日：平成30年6月12日(火)～13日(水)

会場：全社協・会議室

定員：90名

(2)「第29回『福祉QC』全国発表大会」

開催期日：平成30年11月26日(月)～27日(火)

会場：全社協・灘尾ホール、会議室

定員：140名(40サークルの発表を募集)

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。

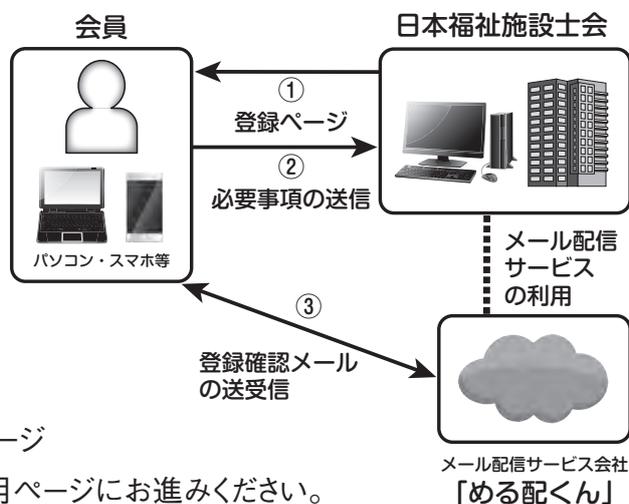
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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
8月6日(月)～7日(火)	第40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23日(木)～24日(金)	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5日(水)～6日(木)	第34回中国・四国ブロックセミナーin岩国 (山口県・岩国国際観光ホテル)
9月13日(木)～14日(金)	平成30年度東北ブロックセミナー青森大会 (青森県・ホテル青森)
9月25日(火)～26日(水)	施設長実学講座(第3回)「災害対策と施設長の危機管理」 (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

この夏の気候の状況は、これまで経験したものからかけ離れ、これから先、どうなってしまうのかと差し迫った危機感を抱かせるものでした。今回の中国・四国地方を中心とした非常に広範囲を襲った未曾有の降雨等による災害により、尊い命を落とされた方々に心より哀悼の意を表します。また、被災された方々におかれましては、一刻も早く復旧するよう、お祈り申し上げます。

9月になれば、暑さも和らぐものと信じていますが、本会の研修も、施設長実学講座(第3回・第4回)や、福祉QC全国発表大会(11月26日、27日)も予定しています。どしどしご参加いただきますよう、お待ちしております。

福祉施設士 8月号

平成30年8月15日発行 通巻327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
26.2万人
(2018年3月現在)

新規会員募集中

ソウェルクラブには、
職員が求めている
福利厚生があります。



福利厚生センター(ソウェルクラブ)は…

社会福祉事業・介護保険事業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活かすことにより、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

加入のメリット

- ・職員のリフレッシュやストレス解消
- ・職員の就労意欲の向上
- ・職員のチームワークの構築 など

職場環境が改善することにより、さまざまな効果を実感していただけます。

2

充実したサービス

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、掛金が年5千円の非常勤職員向けコース(サービスは一部限定)も用意しています。

資料請求はこちら

<法人・事業所のご担当者の皆さまへ>

ご希望の方には、ソウェルクラブのサービス内容をコンパクトにまとめたパンフレットを送付いたしますので、お気軽に下記宛てにご連絡ください。

ソウェルクラブ
Sowel
CLUB

http://www.sowel.or.jp 詳しくは で または、お電話でお問い合わせください。

TEL ☎ 0120-292-711 〒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

社会福祉法人 福利厚生センター