

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

第40回 全国福祉施設士セミナー開催

社会福祉施設の地域における役割と  
利用者支援について

2018  
10  
October

日 程	予 定 事 業
11月1日(木)～2日(金)	第31回関東甲信越静岡ブロックセミナー千葉大会 (千葉市・ホテルスプリングス幕張)
11月1日(木)～2日(金)	平成30年度日本福祉施設士会近畿ブロックセミナー大阪大会 (大阪市・ホテル日航大阪)
11月12日(月)～13日(火)	施設長実学講座(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」 (東京都千代田区・全社協会議室)
11月26日(月)～27日(火)	第29回「福祉QC」全国発表大会 (東京都千代田区・全社協会議室等)

### ＜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

10月の上旬になってようやく秋めいてきました。皆様におかれましては、いかがお過ごしでしょうか。

秋と言えば、〇〇の秋と言われるように、何をやる上でもいいシーズンですね。体調が回復する季節でもあります。日本福祉施設士会でも上記予定にもありますように、行事が盛りだくさんとなっていますので、ふるってご参加いただきますよう、お願いいたします。

## 福祉施設士 10月号

平成30年10月15日発行 通巻328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>



## 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 特集Ⅰ「第40回 全国福祉施設士セミナー開催」

テーマ ～福祉施設士の存在感をどのように高めていくか～

## ⑫ 特集Ⅱ「社会福祉施設の地域における役割と利用者支援について」

地域に信頼される中核拠点をめざして

～お互いさまの街づくり～

社会福祉法人芙蓉会

特別養護老人ホーム芙蓉園 施設長 尾和瀬 久展

様々な福祉課題に対応できる人材育成

～施設利用者と地域を考えると～

社会福祉法人大阪自彊館

さわやか荘／あしみ 施設長 仁賀 俊二

## ⑫⑦ 福祉施設士のめざすもの

まごころランドの目指すもの

社会福祉法人千翔会 まごころランド 施設長 高垣 千恵

## ⑫① DSWI スクエア

第34回中国・四国ブロック福祉施設士セミナーin岩国 大会報告

東北ブロックセミナー青森大会 報告

東京都福祉施設士会 平成30年度秋季セミナー 報告

## ⑫⑨ あんてな

日本福祉施設士会 8～9月の活動報告

# 第40回 全国福祉施設士セミナー開催 テーマ～福祉施設士の存在感をどのよう に高めていくか～

去る8月6(月)～7日(火)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ました。今回は「福祉施設士の存在感をどのように高めていくか」をテーマに、全国から104名のご参加をいただきました。

1日目は、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、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いました。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いました。

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? ～サイバ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いました。

今号では、「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の概要について(主にシンポジストの実践発表部分について)ご紹介いたします。



高橋 紘会長

# シンポジウム

## 「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」

シンポジスト：社会福祉法人東京聖新会 理事・施設長

社会福祉法人ビバランド 愛らんど 施設長

社会福祉法人長尾福祉会 ハーティヴィラ亀鶴 施設長

コメンテーター：日本福祉大学福祉経営学部 招聘教授

進行：日本福祉施設士会 生涯研修委員長

尾林 和子 氏

森岡 一裕 氏

森田 浩之 氏

田島 誠一 氏

花田 利生

**【花田】**本日のシンポジウムは、今日、地域共生社会の実現に向けた施策が進められている中で、福祉施設が地域課題を解決する取組を展開し、成果を出していくために、福祉施設長がどのような役割を果たすべきかということについて、3名のシンポジストの実践活動事例から福祉施設長の役割を考えるとともに、福祉施設士の存在感を高めるために必要な専門性を生かした実践について考えていきたいと思います。

**【尾林氏】**福祉施設の果たすべき役割とそのアプローチについて、実践報告をいたします。私は、東京都のほぼ真ん中にある社会福祉法人東京聖新会の理事をしています。当法人の現

場は、色々な経験知、暗黙知の宝庫です。私は、これらの現場の力を何とか形式知に落とし込みたいと考え、一般社団法人を立ち上げ、そこで様々な研究、研修等も行っています。また、全社協のキャリアパスの研修講師も担当しています。

当法人は、老人保健施設と特別養護老人ホーム、地域包括支援センター・居宅介護支援事業所を運営しています。施設運営については一朝一夕にできたわけではありません。私は、スタッフとともに勉強をしながらこれまでに様々な地域課題に取り組んできました。その際、まずは、地域のリサーチをするべきだと考えました。当法人は、創設18年になりますが、まだ地域



進行とコメンテーター



尾林 和子氏

に十分浸透しているとは言えないと思っています。そこで、地域の中で何ができるのかを考えた時、まず、地域資源を洗い出してみようと考え地域をアセスメントする力を養いました。そうしてアセスメントをしてみると様々なものがあることが分かり、これらを有効活用するため、これらをつなげ、地域のネットワークを構築しようと考えました。

まず取り掛かったのが地域の青少年育成会との連携です。これは皆様の地域にもあると思いますが、地域の子どもの健全育成を見守り、アシストし、サポートするという組織です。

当法人として地域を活性化するという目標を掲げ、育成会のメンバーとなり、地域から子どもたちを支える取組に参画することとしました。私の所属するのは高齢者施設ですが、すぐ隣に小中学校があったので、このようなアクションを起こしました。

その後、社会背景を考えて実践したのが出前デイサービスです。出前デイや認知症出前講座、出張相談はすぐに実践できると思いました。また、スタッフによる駅前でのハンドベル演奏や地域音楽会といったことも、法人を知っていただく目的で16年前から行ってきました。当時、「出前デイって何?」と好奇心目で見られましたが、地域の公民館の地下の自習室や調理室を使ったり、地域の方の送迎を行いながら、地域の方と施設の利用者さんとの融合ができるような出前デイを展開しました。そこでは、地域の皆さんに、施設で行っている様々なアクティビティをご紹介することもありましたし、介護予防体操的な活動の促進も行いました。

活動を行って来て私たちが感じたことは、もっと地域とともに進化する法人にならないといけないことでした。既存の組織を既存のまま使うという有効活用は必要ですが、もっと自分たちでアクティブに先取的に取り組むにはどのように

したらよいかということを考え、「自己啓発」として個人レベルでの資格取得や、自助努力を図ることに取り組みました。そうして自己の力を磨きながら、現場で培われている暗黙知や経験知、コンピテンシーを形式知に落とし込み、それを普遍的に皆さんに知っていただくことを目指したのです。

次に、「組織力強化」が必要と考えました。組織力を強化するには、もちろん人材育成も必要です。そのために様々な目標を設定し、人材育成を行い、それが最終的に組織力強化につながっていきます。そして、その行き先には地域貢献や社会貢献があります。私たち自身は東京聖新会という地域の社会資源です。地域に目を向けて他の地域資源を探り出し、それらと連携し、自ら地域を支えるチャレンジを行うことは可能です。ということで、IoT&ロボット開発、みんなのクレドの策定、学会発表やラジオ番組を活用した地域活性化を大きな目標として掲げ、取り組んでいくことにしました。(※クレド=「信条」「志」「約束」を意味するラテン語で、企業等の活動の拠り所となる価値観や行動規範を簡潔に表現した文言やツールを指す。)

まず、みんなのクレドについて、これは、社会福祉法人東京聖新会の理念を実現するための職員の誓いという形でつくりました。トップダウンではなくボトムアップを図り、職員自身や私たちが自己実現することで利用者さんの自己実現をサポートできる実践を行うという意味を込めて作りました。自分たちの経験知を形式知に落とし込み、そしてそれを誓いにかえ、東京聖新会の理念を実践するという事に置き換えていきました。こうした形で、クレドを実現する活動を行って、最終的に何が起こったかといいますと、それまで30人しか集まらなかった育成会の音楽会の参加者が300人を超えるイベントへと発展したのです。

また、地域を支えるFMラジオ番組放送も行いました。これは、東日本大震災の際、被災地に向かってボランティア活動を行ったときに、いかに地域のFMラジオ局が重要な役割を担っているのかが分かったためです。幸いなことに私たちの地域にはFM西東京があります。そこで私たちが番組をつくり、東京聖新会の情報を番組を通して地域の方に伝えるという試みを行いました。1番組30分、月1回ですが、3万円の費用がかかります。これを地域の資源であるラジオ局に投資する。こうした例はよくあると思います。社会福祉法人でラジオ番組やっているところは、大体トップの方がされています。でも、私たちは違います。現場のスタッフがシナリオを書き、パーソナリティを担い、現場のスタッフがゲストを呼び、といったように現場中心で行いました。現場から直に、現場の情報を地域の皆さんに発信しながら、放送は、既に50回を迎えています。ですので、150万円ぐらい資本投下をしていることになるでしょうか。これによって「地域にある東京聖新会というのは老人ホームなんだな」、「老人ホームは高齢者に限らず様々な地域の資源となって、何かあったときに頼ることができるんだな」ということを周知させていただけたかなと思っています。

こうした活動が引き金となり、スタッフたちは経験知を形式知に落とし込む雑誌への投稿を次々と行うようになりました。実は、現場で起こっていることを文章に起こすということは、自分の言葉で書きかえるということなので、労力がかかります。しかし、大きな学びになります。この文章化するという作業がとても大切なことで、現場ではなかなか行なえていないのが現状ではないでしょうか。

この他にも様々な情報発信を行っています。近年、東京聖新会が一番集中して、夢中になっていることが介護機器ロボットの導入です。IOT

をどのように福祉業界で進めていったらいいかということで、行政から6,300万円ほど補助金をいただきまして、110台のロボットの実証実験を他の法人と一緒に行いました。

どんどん進化する参画活動を通して、地域活性化を行う。職員たちの提供するサービスの質が向上したことによって、利用者さんは多分ハッピーになる。あるいは、地域貢献することが、社会貢献にもつながっていく。このように考えています。

私は、数年前に福祉施設士の研修を受けた時、QCの重要性をよく学びました。QCを行うには、まず、セルフコーチングを行っていかねなければならないと感じましたし、運営者のトップとして、しっかりとコミットしていかねなければならないと考えました。私たちは、今どこを目指しているのか、どこに向かって何をしていたらいいのか。どこを目指すかがわかると、今、私には何が足りないのかが分かります。それをワクワクしながら楽しみながら行うことが、私たちのミッションではないだろうか？

私たちのミッションとして、地域課題の解決、人材育成、もちろん情報発信も行って行かねばなりません。福祉施設士、あるいはトップ、施設長である以前に、常に現場のプレイングマネージャーであれ。私は、このことを動指針として「情熱・パッション」を持ってミッションをしっかりと踏まえアクションを行っていきたいと考えています。これが地域社会における福祉実践へのミッション、地域ケアへのミッション、施設経営者としてのミッションと感じています。私は以上の方法で、地域共生社会の実現につながる取組を行っています。

**【森岡氏】**私の施設は北海道苫小牧市にあります。昭和49年に法人が創設されて以来、今日まで活動を続けています。現在は、就労継続





森岡 一裕氏

支援B型施設で定員20名の施設を担当し、パンの製造販売に特化した事業を行っています。

現在、当施設の定員は20名ですが、30名の利用者が年間最大利用日数269日利用できるように、329日の開所日で活動をしています。その結果、269日利用した方が12名います。1年度における延べ利用者数は7,139名です。定員20名ということですから、通所系の事業所にとっては驚異的な数字ではないかと思っておりますが、就労継続支援B型運営規程第5条の営業日というものをしっかり見て対応しないで、ただ受け入れを行うと、休日に支援費を請求するといった不正請求につながることもありますので、その辺は踏まえる必要があります。

次に、これからは、施設運営ではなく施設経営ということですが。障害者自立支援法ができ措置から契約に変わりました。措置の時代は運営でよかったのですが、契約の時代になったので経営が重要ということですが。経営的な考え方がなければ施設の運営はうまくいかないと思えます。それも、自力ではなかなか困難な面がたくさんあるということで、施設経営は「他力」でと考えています。これは何かというと、僕の持論ですが、「他力」にはノルマがあり、「自力」にはノルマがないということです。例えば、今日は暑いから仕事は明日にしようということでも成り立つかもしれませんが、そういうことをやっていたら、私

の施設では、今、平均工賃を月26,000円出していますが、そんな金額は出せないと思います。

北海道でも平均工賃は、就労継続支援A型、B型合わせて月額18,000円ぐらいと言われていますが、そのように結果を出していくためには、やはり運営ではなく経営に変わっていかないとはいけません。それから、「自力」ではできないことを「他力」でやっていく。「他力」というのは、パンを買ってもらってお客さんを獲得していくということ。店だけで売ってもたかが知れているので、店舗と外販、掛け売りもしています。

掛け売りで一番大きな額を売っていたのは、最初はイオンだったのですが、今は「風花」という母子会となっています。寡婦の会ですが、この団体が一番買ってくれます。年間200万円以上になります。掛け売りですから値引いて売りますが、店舗販売では100円の商品が売れば100円ですが、売れ残るということがあり、実際の利益率としては非常に悪い。それで、掛け売り、店舗、外販という3つの売り方を基本にして、決算時に掛け売りはどれだけ売った、外販ではどうだった、店舗ではどれだけ売ったといったように割合を出して、次年度の予算に対するパーセンテージを算出して、それを12分の1に割って、月ごとにノルマを達成しているかどうかを考えながらやっていく。目標を達成するためには、地域や周りの方々の協力を得ながら「他力」で仕事をし、利用者さんたちが参加しやすいように関わりを深めることが大切と考え、時には店舗や駐車場でのイベントも企画して実施しています。

広報の仕方としては、A4判のチラシを新聞2紙(読売新聞と毎日新聞)にそれぞれ1,000部ずつ、2,000部配布しています。経費については1枚5円、1紙に対して5,000円かかります。だから、本当は1万円かかるのですが、それを払わない方法を思いつき、1万円払わずに1,000部ずつ配ってもらっています。どうしたかという、

新聞の購読料は1カ月5,000円はかかりません。4,000円以内だと思います。そこで、毎月新聞をとるという条件で配ってもらっています。ギブ・アンド・テークでないとだめです。うちだけ儲けてはだめで、相手も儲けてもらえるように考える。そのかわりに新聞をとる。そして新聞は、利用者さんに読んでもらうということで経理的には教養娯楽費で処理をしています。そして、チラシも本来なら配布してもらって先に届けに行かなければいけないのですが、取りに来てくれます。だから、申し訳ないので角食3斤をプレゼントしています。するととても喜んでくれます。では、どれほど効果があるのかと言われると、そんなにかもかもしれないし、あるかもしれない。やらないよりやったほうが良い。やらなかったらゼロだけれども、ゼロ以上の可能性があるということを常に思いながらやっているということです。結果として、平成29年度の売り上げ実績は、2,770万円程度になりました。

次に、社会貢献と言われる事業も、「自力」ではできないことなので「他力」で取り組んでいます。そのような取組の中では、八百屋や産業廃棄物処理業者を巻き込んだパンの売り上げ向上に結びつける取組を3年前から行っております。この八百屋ですが、社長を何とか口説き落として商売に協力いただけることになりました。そうしたら、思いがけなく売れるのです。野菜や果物を買いに来てくれるお客さんが100人以上だとして、そのうちの1割が店に入ってくれば良いと当初考えていましたが、その9割の方が買ってくれます。土曜日、店舗での売り上げは2~3万円ぐらいですが、そこでは9万円を越えてしまう。「他力」の際たるものだと思っています。

それから、廃タイヤの収集運搬を行っている業者の方をお願いして、収集を施設の駐車場でやってもらうことにしました。一般市民に新聞で告知して来てもらう。毎年大体100台ぐらい

の車が来ます。その1割程度が店に寄ってくれば良いと思っていたところ9割が寄ってくださいます。今年の実績としては、100台の車が来て700本のタイヤが集まりました。私が市の福祉部長に結果を報告し、このうちの何割かは不法投棄につながらなくて済んだのでは、と言ったところ、「そうですね」と返事をもらいました。このことも大きな意味では社会貢献かなというように思っています。このように以外な活動が社会貢献につながることもあるのだなと思っています。

その他の「他力」の事業としては、イベント販売です。先程の野菜市で、109名のお客さんから売上が73,600円ありました。廃タイヤの受け入れの時には、初年度でしたが66名で6万円を超える売上がありました。それから、感謝祭では、200名余の方が来て20万円以上の売り上げがありました。平成30年の野菜市では103人で90,439円、廃タイヤの受け入れでは106名、9万円の売り上げになりました。昨年実績を上回っております。「今年はいつしますか」という問い合わせも来るようになってきています。

全体の売上としては、店舗の売り上げが881万5,000円です。外部販売が48万円。外部というのは、今年から始めたのですが、大きな事業所で飛び込みの販売ではなく、朝食バイキングということを始めました。

それから、下請です。これは私の主義なのですが、設備投資は一切しないということで下請をやっています。投資をするとその時の資金投下が回収できない可能性がありますので、単価が安くてもいいから下請をする。全ての資材は供給され、資材が壊れたら直してくれます。そうして得た売り上げは、全て利用者さんのボーナスになっています。その他では、今週の土曜日ですが、旧車会(オールドカーの愛好者)の会長に、オールドカーフェスティバルを施設の駐車場でやってほしいというお願いをしています。先

週集計した時点では、51台の車が集まるということで期待しています。

いろいろ外部の方と関わって事業をする中で、いろいろな意味で、来ていただける業者さんのフォロー体制を整えてあげれば、来年も気持ちよく来てくれるのではと思っています。結果的に外部の人をお願いしてイベントをやった時、店には90%の人は店に立ち寄ってくれます。今までこういう施設だということ知らなかったという人も結構来てくれます。そういう意味では、PR活動の延長上にある活動をしているのかなと思っています。

今まで述べたことを全て、社会福祉法人の社会貢献とか地域貢献と言われている事業として位置づけて、さらに平成28年11月から土曜、日曜、祝日を除き毎朝6時半から8時半までの2時間に限定して、朝食バイキングを実施しています。これは、未就学の子どもは無料ですが、30分間で200円いただいています。28年度は、4カ月間で865人が来店しました。10食食べると11食目が無料、20食食べると21食目が無料という券を発行していますので、実際にはもっと来ていただいたということです。29年度は、1年間で2,257名、未就学の子ども、無料で食べられた人を除いて2,257名。約2,200人に来ていただいたということにすると、44万円分のパンを、朝食バイキングで食べていただいたことになります。

ここで販売しているパンは、当日消費期限が切れるというパンです。全てのパンを4分割にします。あんパン、粒あん、こしあん、カボチャあんと4種類のパンがあるのですが、これを4つとも食べられる方はめったにいません。でも、4分の1だと、4種類食べても1個しか食べていないので、色々なパンを食べられるということですごく好評です。この売上44万円も利用者のボーナスに使うということになると思います。今年度は、

3カ月半の期間で855人です。1カ月200人来てくれると600人ですから、過去の実績をはるかに超えているということになっています。そして、累計855名と言いましたが、この数字を含めスタートしてからの総延べ人数は、3,977名になっています。この事業も職員だけでやるのであればやっていません。利用者さんも参加しています。利用者さんの中で一番の早出の方は6時半。近くに住んでいるということもありますが、そういう形でやっています。

経営における基本的なこととしては、利用者支援に対して積極的にに関わり、利用者さんのための施設であるということを常に考えた取組であることを心がけています。外販先への販売についても、利用者さんが対応できない時間帯は販売には行っていません。新規の外販先には挨拶の時点で利用者さんと一緒に行って、施設の事業の一環で行っていることを説明して、ご理解をいただいて初めて開始します。現在は、30カ所を超える事業所へ利用者さんと職員が訪問して販売しています。今後も外販先の拡大を積極的に進めていきたいと考えています。

**【森田氏】**香川県から参りました森田です。私は福祉施設士会に入会してから特に心がけていることがあります。倫理綱領の中の「地域福祉向上のため、積極的にその役割を果たす」と「専



森田 浩之氏

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」ということです。また生涯学習という会の理念がある限りは退会することはないだろうと思っていますし、若い人にも発信をして会を盛り上げていきたいと思っています。

今日のシンポジウムでは、福祉施設長が地域共生社会の実現を目指して取り組んでいくための3つのテーマがあります。①地域へのアウトリーチ、②人材育成との関連性、③情報発信です。私の実践事例では、それに合わせて次の3つを位置づけています。まず1番目の「地域へのアウトリーチ」としては、事業展開、広報、香川おもいやりネットワークという生活レスキュー事業への参画について。2番目の「人材育成との関連性」では、キャリアシステムとして福祉施設士の講座の位置づけ。3番目の「情報発信」では、福祉施設長認証の掲示、行政へのアピールについて発表します。

まず、香川県のデータですが、県人口は96万3,000人、私が住んでいるのはさぬき市です。平成14年に5町が合併しました。さぬき市の人口は、4万8,360人です。

続いて、当法人のデータですが、平成7年7月に創設し、この4月に保育所をオープンしたので、それを含めると8拠点で30の事業を行っています。法人職員は210名になります。事業の概要ですが、障害関係事業としては、障害者支援施設、グループホーム、生活支援センター、相談事業所、就労継続支援B型を実施しています。高齢関係は、特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、その他、ハーティヴィラ亀鶴という複合型の施設があります。デイサービス、ショートステイ、ヘルパーステーション、居宅介護支援、サービス付高齢者向け住宅が一つの施設に入っています。

それぞれの事業展開の背景、経緯について

説明しますと、障害関係ですが、まず、障害者支援施設を開園し、その後、「障害者へ早期にアプローチしたい」との職員の要望が多くあり、児童デイサービスまで発展させました。高齢関係ですが、最初は特養を開園しました。平成12年にスタートして、スタート時は若い職員ばかりだったのですが、結婚、子育て等で夜勤ができなくなるという理由もあり、その職員が日中働ける事業所もつくろうということでデイサービスを開設しました。今では定員55名では納まらず、待機が出ている状況です。最初は、多くの専門職を集める形でスタートし、途中から、地元の未経験の主婦や子育てが終わった主婦、後期高齢者までは行かないですが高年齢層の方も雇用しながら、専門性の高さとのほのとした雰囲気のある施設づくりをしましたので、そういったところもよかったのではないのでしょうか。このように、その時の職員の声や地域のニーズを常に参考にしながら、一つ一つの事業運営を行ってきました。

次に、事業展開や広報活動についてお話をします。3つの視点の1番目、事業展開、広報、香川おもいやりネットワークへの参画ですが、まず事業展開については、職員の声も踏まえて事業化することによって、法人理念の意識化やそれを実践できる職員の育成につなげることができました。次に、安心して働けるキャリアを描ける職場環境の醸成について、どうしても高齢者の単一施設だと、例えば職員が腰痛になってきた場合、退職すべきか、頑張っただけでケアマネ資格を取るかといったようなレベルのことしか浮かびませんが、多種別で障害や児童も行っているので、種別が違えば違った仕事もあり、そちらのライセンスにチャレンジしてみようか、もうちょっとここで続けてみようかという環境ができています。その他、法人内での職員の専門性や施設の機能を使ったワンストップサービスの実現ということにつ

いては、「香川おもいやりネットワーク」という種別横断的な横のネットワークとつなげて、総合相談を法人内全施設の窓口を介してできるようにして、ワンストップで全種別の相談を網羅できるようにしました。例えば、新しく高松に保育園を開園しましたが、そこには障害者支援施設の保育士が異動しています。高齢者施設で生活相談員をしていた男性相談員も保育士資格を持っていたのでそこに異動しています。保育所に高齢者の相談や障害者の相談をしに行っても、なかなか相談できないというふうに思いますが、既に何件も相談に応じています。高齢者施設、障害者施設も、保育士や社会福祉士など相談スキルを持った人材を配置しています。当初は、保育所にどのような人材を配置をするかが課題だったのですが、それが自然な形で配置ができ、総合相談窓口が開設できているということは、狙っていたとは言え、運がよかったと思っています。

次に、広報活動ですが、社会福祉法人や施設の認知ということで、いろいろな種別において、社会福祉法人や施設をどのように認知してもらうかということでいろいろな取り組みをされていると思いますが、実際に利用する立場になってみると真剣に知ろうとは思わないというのが一般の人の感覚ではないでしょうか。でも、やはり地域への発信はとても大事なことなので、何らかの形で認知してもらうという活動は必要と思います。先日、香川県で初のテレビCMを打ちました。期間は、去年のお正月、1月1日の朝から2週間打ったのですが、最初は行政や他の法人から意見されるかなと思ってやったのですが、特にそのような反応はありませんでした。最初に「職員募集中」とか、他の職員募集の広告と変わらない感じで行いましたが、真の目的は何だったかというところ、テレビにCMするような会社になったという職員の士気の向上であったり、地域への

発信、利用者・職員・家族の安心であったりといったことでした。やってみると思ってもなかった副産物がありました。この4月に保育所をオープンしたのですが、遠くからやってきて高松市内で保育所を探している方々から、「どのような法人か分からなかったがCMを見て大体わかりました」、と言ってくれる保護者の方がすごく多かったことでCMを流した効果があったかのように思っています。

採用活動の活性化ということでは、当初、大手の広告媒体を使うことを恥ずかしく思っていました。慢性的に職員がいない業界ということで、それを露呈してしまいうような恥ずかしさがありました。しかし、大学の先生からお話を聞くと「いや、逆ですよ。どんなに赤字でも広告を打っている方が職員は来ます」ということを言われて、一気に方向転換しました。テレビCMもそうですが、それからいろいろな媒体に採用広告を打つようになりました。人が多く集まってくると良質な職員も集まってくると本当に思っています。実際、昨年度の採用実績は、新卒が多かったですし、そのような対策をこれからも継続していきたいと思っています。

続いて、キャリアシステムの中での「施設長専門講座」の位置づけについてです。事業所の施設長には受講を義務づけています。キャリアパスには必須ということで、現時点で法人内で4人受講しています。また、施設長こそ継続的な学びが必要と思っています。これだけ時代の流れが速い世の中なので、学んでいかないと不安を感じませんか。私はすごく不安です。「専門家」というのは私はあまり好きではないのですが、やはり専門家になってしまうと頭が凝り固まってしまう柔軟な発想ができないと思います。専門のことは習っていても少し素人みたいな、そういうところが福祉をやるにはちょうどよいように思っています。あと、種別特有の団体意見と

いうことについて、皆さんはいろいろな団体に属していると思いますが、福祉施設士会は、団体の理屈が良い意味で薄まっているような自由さがある会だと思っています。個人個人が好きなことを言い合ったり、学び合ったりできるというのが、この会の良いところではないかと思っています。もちろん全国の加入者の情報交換、交流の場ということで集まっている方も多いと思います。

続いて、福祉施設長在籍施設表示板の掲示について。これは総会の時にもよく言われていると思いますが、認証をいただいていますので、それをしっかりと玄関に掲示するとか、ホームページ、第三者評価、情報公表、パンフレットに明記するというのは、知名度が低いからというのではなく、情報発信という意味でどんどん行ってほしいと思っています。例えば行政への事業

の相談時には「福祉施設士の森田です」といった感じで自己紹介するようにしています。「福祉施設士って何ですか」といつも聞かれますが、そういったことを何度も何度も繰り返して、行政の人にも認知してもらうことが必要だと考えています。福祉施設士としていろいろな事例に取り組んでみることも大切です。今の行政はソーシャルインパクトというように社会的にインパクトのあるものに予算を付けてくれます。そういったことが積み重なって制度化されていきますので、その事に留意しながら、「これはどれだけインパクトになるのだろう」ということをよく考えています。最初からお金をくれではなくて、何かをやってみてインパクトを与え、事業化し、そして制度化になるようなことを意識しながらやっていけばいいのではないかと思っています。



閉会挨拶 岡田副会長

# 「社会福祉施設の地域における役割と利用者支援について」

本特集では、本年度、本会に入会した新しい会員が、本会への入会要件となっている「福祉施設長専門講座」受講時に執筆したレポートを紹介しながら、「社会福祉施設の地域における役割と利用者支援について」考えるものである。

福祉施設長が地域や利用者に目を向け取り組むべき実践や姿勢等について、多くの示唆に富んでおり、施設長の持つべき視点として提示したい。

## 1. 地域に信頼される中核拠点をめざして

～お互いさまの街づくり～

社会福祉法人芙蓉会

特別養護老人ホーム芙蓉園 施設長 尾和瀬 久展

(東京都、老—42期 No.5663)

## 2. 様々な福祉課題に対応できる人材育成

～施設利用者と地域を考えて～

社会福祉法人大阪自彊館

さわやか荘／あしみ 施設長 仁賀 俊二

(滋賀県、障—42期 No.5640)

# 地域に信頼される中核拠点をめざして ～お互いさまの街づくり～

(東京都)

社会福祉法人芙蓉会

特別養護老人ホーム芙蓉園 施設長 尾和瀬 久展 (老 - 42期、No.5663)



## 1. はじめに

少子高齢化の進展や人口減少社会の到来。さらに、家族構成等の変化による互助機能の脆弱化など、社会情勢の変遷に伴い、社会福祉法人を取り巻く環境は大変厳しい状況下にある。地域内を概観すると、今までの縦割りの制度では対応しきれない様々な課題が顕在化してきている。社会福祉法人の成り立ちの経緯からも、公益法人としての存在意義やそのあり方が問われている。本来社会福祉法人には、「公益性」や「非営利性」が求められている。しかし、実際には制度の狭間にある方達の多様なニーズに対し、積極的に対処している存在として十分に認知されていない状況にあるといえる。今回の社会福祉法の改正では、第24条2項に「地域における公益的な取組」が規定され、社会福祉法人にとっての責務と明確に位置づけられた。

以上の状況と、地域包括ケアの深化・推進の視点とを併せ鑑みて、地域内の状況と諸資源を整理したうえで、当法人・施設の現在の取組みを踏まえながら、今後の展望や地域におけるあり方について考察する。

## 2. 法人の概要

### (1) 法人創設の経緯

社会福祉法人芙蓉会は、昭和39年10月に設立された。法人の母体は、創始者である四ヶ所ヨシが、昭和29年8月に高齢者のために東京都大田区蒲田に開設した芙蓉診療所が始まりとなる。終戦後、戦災者の救護と引揚者に対する援護が大きな社会問題となっていた時代となる。四ヶ所ヨシは、ブラジル等の海外で看護婦として従事した経験から、半病人の老衰者等の姿に心を痛め、高齢者のための医療救護施設を作ることを決心し、芙蓉診療所を開設した。同診療所は、生活に困窮した高齢者の救護を中心に運営された。その後、入院患者の退院先や生活介護を目的とする施設の必要性を痛感し、老人福祉法の制定に伴い社会福



施設写真



祉法人芙蓉会を設立。翌年(昭和40年)7月に特別養護老人ホーム芙蓉園を東京都町田市に開設。続いて、昭和45年11月に特別養護老人ホーム上総園を千葉県君津市に開設し、現在に至るまで両施設を中心に事業展開している。現在の法人経営は、高齢者福祉が中心であるが、社会福祉法人が問われている公益性という点を踏まえると、法人設立の根底に流れる生活困窮者等に対する慈愛の念という原点に今一度立ち返る必要があるといえる。

## (2) 法人の理念

法人理念は、四ヶ所ヨシの法人設立に至る想いから以下の3つを掲げている。

- 第一 私たちは、「老人は国の宝」の念をもって高齢者の尊厳を守り、その自立を精一杯ささげたい。
- 第二 私たちは、高齢者が「ここに相談し、ここで生活できて本当に良かった」と言ってくれる、そんな法人・施設でありつづけたい。
- 第三 私たちは、常に向上心をもって研鑽に励むと共に、協調と和を大切にしていきたい。

## (3) 法人の事業概要

昨年度までは、前述の通り東京都町田市と千葉県君津市の2拠点を中心に事業展開してきた。そして、今年度より新たに東京都文京区に在宅サービスに関する拠点を開設し、法人として3拠点による事業展開を始めた。各拠点の事業内容は以下の通りとなる。

### 【東京都町田市】

- 総合福祉ホーム芙蓉園
  - ・特別養護老人ホーム 定員：190名

- ・ショートステイ 定員：30名
- ・デイサービス 定員：29名
- ・認知症デイサービス(ほのか) 定員：10名
- ・地域密着型デイサービス(つるま屋) 定員：10名
- ・ヘルパーステーション
- ・居宅介護支援事業所
- ・地域包括支援センター
- ・あんしん相談室(地域包括支援センターブランチ)
- ・～ほっとステーション～ながれぼし(あんしん相談室併設の地域の集いの場)

### 【千葉県君津市】

- 総合福祉ホーム上総園
  - ・特別養護老人ホーム 定員：210名
  - ・ショートステイ 定員：10名
  - ・デイサービス 定員：25名
  - ・居宅介護支援事業所
  - ・地域包括支援センター
- 君津事業所
  - ・デイサービス(老人デイ) 定員：34名
  - ・デイサービス(君津市障がい福祉サービス) 定員：10名
  - ・特定相談支援事業所

### 【東京都文京区】

- 文京高齢者サービスセンター
  - ・デイサービス(文京湯島) 定員35名
  - ・デイサービス(文京昭和) 定員40名
  - ・居宅介護支援事業所(文京昭和)

## 3. 地域内の状況及び諸資源の概況

ここからは、東京都町田市に拠点を置く総合福祉ホーム芙蓉園に関する状況について整理、考察を行っていく。

## (1)町田市及び当施設所管地域の概況

当施設の所在する東京都町田市の人口は、平成29年1月1日現在で428,572人。高齢化率は25.9%となり、全国平均の高齢化率27.4%に対して下回る状況となっている。そして、人口についても全国では既に減少局面に入っているが、町田市では平成32年以降徐々に減少すると見込まれている。

町田市は「第6期町田市介護保険事業計画」(平成27年度～平成29年度)において、基本理念として「高齢者の尊厳が守られ、人生の豊かさが実感できるまち～地域で支えあい健やかで自分らしさを感じられるまちの実現～」を掲げている。そして、地域包括ケアの実現に向けて、71.8km<sup>2</sup>ある市内を大きく4つの圏域に分け、さらに其々の圏域内を所管地域毎に細分化して、計12の地域包括支援センター(以下、センターという)が管轄している。

当施設は市内4圏域の中で南圏域となる。そして、当該圏域内で3ヶ所ある所管地域の中で、南第1圏域となり、4.99km<sup>2</sup>ある地域を管轄している。地理的には市内最南端の県境に位置し、神奈川県横浜市、大和市、相模原市に隣接する地域となっている。南第1圏域内は、鶴間、小川、つくし野、南つくし野、南町田の5地区に分かれており、人口は44,677人となる。当施設は地区内の南町田に立地している。

所管地域内の概況は、駅周辺再開発が進み比較的新しい高層集合住宅が建ち並ぶ南町田、鶴間地区から、昭和40年代に宅地整備が進んだ高級住宅街のつくし野と隣接の南つくし野地区。築30年近い都営住宅周辺に位置する小川地区など、住民意識や世帯構成等に大きな差がみられる。さらに、地域内の中心を走る主要街道を外れると、土地の高低差が大きく坂道が多い。そのため、高齢者が気軽に歩いて出かけられる環境とは言い難い地理的条件

といえる。

次に、所管地域の高齢化率は23.4%で、市の25.9%に対し若干下回っているものの、地域内の高齢化率は、19.1%から34.3%と地区により大きな開きがみられている。特に高齢化の進んだ地区では、地域特性や住民特性から、施設・センターとして、地域との関係構築に向けたアプローチの方策が課題となっている。

そして、市民ニーズ調査結果から、「1人暮らし」又は「夫婦2人暮らし」の一般高齢者は65.7%。要支援1・2の高齢者にいたっては69.9%と、いずれも7割近い高齢者が、何らかの支援を要すリスクを抱えた状態であると考えられる。

また、日中に1人になることが「よくある」、「たまにある」という一般高齢者は87.2%。要支援1・2では91.6%と9割以上の方々が、日中独居になっている状況が伺える。

さらに、要介護状態につながる何らかのリスクのある一般高齢者は61.8%で、市の62.8%に対し低い割合となっている。しかし、リスク状態を市平均と個別に比較すると、うつ傾向+1.8%、口腔機能の低下+0.8%、認知機能低下+0.8%、閉じこもり傾向+0.7%の順に市の平均を上回るリスクがみられる。

一方で、一般高齢者の約7割は健康づくりや趣味に関する地域活動への参加について肯定的であるという結果がでてきている。

以上の結果を踏まえると、高齢化が進む地域において、社会参加の意向はあるものの、地域特性や地理的条件から、独居又は日中独居の生活を余儀なくされており、閉じこもり傾向によるリスクを抱えた高齢者が多く存在しているという状況が推察される。

この様な状態に対し、法人・施設として地域の諸資源とどの様に繋がり、関わりをもっていくべきなのかという点について、以下に所管地域

内の諸資源について整理しながら、当法人・施設としての取組みを踏まえて考察する。

## (2) 所管地域内の諸資源の概要

### ① フォーマルな資源(当法人の施設・事業所を含む。)

当施設・センター所管地域内における施設は、介護老人福祉施設2施設(278床)、介護老人保健施設1施設(150床)、介護療養型施設1施設(222床)、特定施設入居者生活介護4施設(267床)となる。

市の調査結果から、市内における介護老人福祉施設への入所は、1年未満で入所できる割合は約8割で、緊急的な入所を除き比較的入所には困らない状況にあると考えられる。

在宅サービスは、短期入所生活介護3事業所(47床)、短期入所療養介護1事業所(空床利用型)、通所介護(地域密着型通所介護含む)15事業所(344名)、通所リハビリテーション1事業所(40名)、認知症対応型通所介護3事業所(32名)、訪問介護3事業所、訪問看護3事業所、居宅介護支援8事業所となる。特に通所介護は事業所数も多く、サロン型、リハビリ型、活動型等多種多様な事業展開がされており、利用者にとって自身に合ったサービスを、比較的自由に選択して利用できる状況にある。そして、訪問介護についてはニーズが低下している。病院からの早期退院者が増える中で、医療やリハビリに対するニーズが高まっており、訪問看護等が選ばれる傾向にある。

その他地域密着型サービスでは、認知症対応型共同生活介護2事業所(36名)、小規模多機能型居宅介護1事業所となり、いずれも比較的スムーズに利用が可能となる。

医療関係機関については、二次救急医療機関2ヶ所、在宅療養支援診療所3ヶ所、クリニック・診療所6ヶ所、歯科医院12ヶ所、薬局8ヶ

所となる。

現在、当施設では医療と介護の連携体制の構築に向けて、地域内の二次救急医療機関との利用者や患者のスムーズな相互受入や、在宅サービスにおける協力体制の整備に向けて、相談員同士の事例検討会や意見交換会を独自に定期開催しながら連携や相互理解を深める展開を行っている。そして、当該病院前に開設している施設の集いの場(以下、ながれぼしという)と併設したあんしん相談室において、病院隣接の薬局と連携した地域向けの各種ミニ講座等を開催し、地域住民や病院受診者等が一休みしながら、気軽に相談しやすい場としての確立を目指した取組みを始めている。

また、圏域内には幼稚園3ヶ所、認可保育園7ヶ所、小学校7校、中学校2校がある。当施設が、ながれぼしや地域密着型通所介護(つるま屋)を展開する地区には、既につるま屋と関わりのある小学校や幼稚園、保育園が数ヶ所点在しており、相互に交流を図る活動を展開している。

一方、児童や障がいに関するサービスには薄く、放課後等デイサービス1ヶ所と、居宅介護及び重度訪問介護の実施事業所が1ヶ所のみとなる。

### ② インフォーマルな資源

当センター管轄の5地区の中で、駅周辺再開発の進む鶴間、南町田地区は高齢化率も比較的低くそれぞれ19.1%、21.0%となる。また、鶴間地区は地区社協を立ち上げ、住民の自治意識が高い地域となる。地区社協を中心としたネットワークを中心に、住民交流、趣味活動、運動・体操活動、住民相談活動で計10の活動を展開している。住民の自治意識が高いため、センターの介入には配慮を要する状態にある。施設の所在する南町田地区は、築10年

前後の高層集合住宅が多く建ち並び、駅から徒歩5分程度の圏内に立地し、団塊ジュニア世代が多い。住民同士の繋がりは希薄で権利意識も高い層が中心となり、自治会活動にも消極的な住民が多い。しかし、施設・センターを中心に住民に対する自主グループ活動の促進や、運動・体操等の企画を展開しているため、約20の活動を実施している。

次に、当施設がながれぼしとあんしん相談室を展開する小川地区は、高齢化率20.9%で、古くから在住する住民による自治会活動や互助活動が活発化している。交流活動12、趣味活動15、住民が立ち上げたNPOによる買い物・家事支援等を含め29の活動が実施されている。また、所管地域内において1番に地域の見守り支援ネットワーク(住民相互の見守り活動)を構築し展開している。そして、当施設も自治会会員となっており、良好な関係にある。施設・センターとして、現在の展開の重点的な地区といえる。

最後に、昭和40年代に宅地整備の進んだつくし野、南つくし野地区になるが、高齢化率はそれぞれ、34.3%(市内6位)、27.1%と所管地域内で高齢化が進んだ地区となる。多くの家屋が敷地面積も広く、高級層の意識が高い。住民同士の関わりはあまりみられない地区となる。また、近隣の目を気にして、サービス利用へも結びつきにくくなっている。地域柄、両地区を合



銀行への利用者作品展示

せても住民相互の活動は、交流活動や運動・体操を中心とした12活動のみとなっている。特に高齢化が進んでいる地域であり、高齢者の孤立化や空き家問題等が顕在化してきている。当該地区の一部の自治会長との関係性はできているが、当施設・センターとして一番関わりが難しい地区となっている。従って、表面化していない問題・課題が山積している地区とも考えられる。

#### 4. 当法人・施設の地域におけるあり方

地域共生社会の実現や公益的取組の責務を果たしていくためには、社会福祉法人・福祉施設として、各制度にとらわれない取組みを行いながら、制度からこぼれ落ちてしまう方々の吸い上げが必要となる。そのためには、地域内にある諸資源と連携しながら、地域内のニーズに応えられる中核的な拠点となる必要がある。そして、地域内の誰もが安心して暮らせる地域づくり。街づくりを行っていかねばならない。まずは法人・施設が地域住民から認知され、信頼されるということが重要であると考えます。当施設としては、地域住民から「何かあったら芙蓉園」と言って頂けるような地域拠点を目指している。そして、以下に地域拠点となるための4つの視点・取組みについて述べる。当然の事として、センターを中心とした地域包括ケアの構築に向けた展開。地域との繋がりやネットワーク促進及び様々な施策は前提としたうえで、法人・施設としての取組みについて述べる。

まず第一に、地域住民に介護保険等の各制度に関する概要や、施設を知ってもらう必要がある。当施設では、自治会との懇談会や居宅系の事業所職員から生活上の「困りごと」に関する吸い上げを行っている。そこで挙がったニーズとして、介護保険の使い方、施設種別の違い、施設や各サービスの利用方法等に関する声が

聴かれた。そこで、施設として近隣の3法人と協働する形で「福祉サービスネットワーク」を立ち上げ、各種施設・サービスに対する理解を深めるための見学会や勉強会等の開催を始めた。この様な活動を通して、施設の中に人を呼び込むことにより、施設を身近に感じてもらうとともに、より理解して頂けると考える。今後も住民ニーズに応える形で、近隣自治会や各種活動団体を巻き込んだ協働イベント等の開催を行い、より多くの地域住民に関わって頂きながら信頼を得るための活動を展開していく。

第二に、社会福祉法人の責務として、制度の区別なく生活上の課題を抱える地域住民を包括的に丸ごと支援していく体制を作っていかなければならない。そのための第一歩として、地域の中に誰もが気軽に「集える場」が必要であると考え。そして、高齢者から児童に至るまで、それぞれの人にとって安心できる自分の「居場所」を作ることで、人と繋がり地域の中で孤立することなく暮らし続けることができる。

当施設では、住民の互助活動が活発な小川地区で、二次救急医療機関の前に位置し、地域密着型デイサービスにも近い場所に、集いの場であるながれぼしを開設している。ながれぼしには、前年度延べ1,847名の住民が集い、交流や趣味活動を行っている。地域住民が集う事で新たな活動や団体が生まれ、地域内における住民同士による見守りの目が増えていく。さ

らに、来所された方々に、支える側、支えられる側という区別のない双方向の多様な役割を創出し、集う人其々が活躍できる場を作っている。そうすることで、その人にとっての安心できる「居場所」に繋がる。この様な拠点を地域内に点在させ、活動を支援していくことにより、住民同士の互助機能も高まっていくと考える。また、今年度よりながれぼしには、アウトリーチ型のあんしん相談室を併設した。集いの場への通いの機能と、訪問による見守り機能が加わった事により、住民にとってより安心できる「居場所」となるよう展開している。

第三に、地域住民でもあるサービス利用者にとって、地域と繋がる活動も必要になると考えられる。つまり、施設の各事業所と地域を繋ぎ、地域住民と関われる機会を作ることで、利用者もより地域に溶け込めると考える。当施設では、小学校に隣接する地域密着型デイサービスにおいて、児童下校時の利用者による安全見守り活動や学校の花壇整備等を実施している。また、地域内清掃(街ピカ活動)や昔遊びの伝承等を継続してきた結果、毎日10名前後の児童が遊びに来るようになっている。さらに、ながれぼしに来所する方々のボランティア活動の場としても定着しており、利用者と役割を分担しながら活動し、各々のやりがいに繋がっている。今後は、事業所の空き時間を活用した学習支援や学童保育、子供食堂の実施。そして、休日の



一般企業との協働イベント①



一般企業との協働イベント②

事業所活用によるサロンやコミュニティカフェ等の展開を通して、利用者を含めた大人から子供まで多くの住民が繋がりを持てる取組みも検討していく。

第四として、地域づくり・街づくりの観点から、地域内に点在する企業や商店及び銀行、郵便局、宅配業者等との繋がりも必要になると考える。同じ地域内で困った方を見かけた際に、気軽に声をかけて助け合える地域性を築くことで、サービス利用時以外の地域内における見守りの目を増やすことができる。スーパーでの福祉相談会開催や、各商店との協働イベント開催等に、施設に関わるボランティアや地域の活動団体を絡めた仕掛け作りを行うことで、新たなサービスや生活困窮者等の就労機会の創出に繋がる可能性もある。当施設では、利用者が作成した作品の地元銀行への展示や、企業の地域貢献活動とタイアップした企画等を実施し、福祉に関する周知に努めている。この様な小さな繋がりからネットワークが広がる事で、地域の誰もが安心して暮らせる街に繋がっていくと考える。

以上の取組みを中心となって進めていくことで、地域から信頼される法人・施設となり、地域内の中核的な拠点になれると考える。これからも、地域に根差した展開でお互いさまの街を目指していく。

## 5. おわりに

今回のレポートでは、当施設の重点地域内における取組みや、現時点で考えられる展開につ

いて述べてきた。しかし、これまでの取組みの過程において、多くの課題に直面してきている。坂道の多い地域への休憩用ベンチの設置や、施設の福祉車両を活用した地域内定期運行サービス及び送迎サービスの展開、コミュニティカフェの検討など。いずれも、規制による壁や住民特性によるミスマッチ、財源抛出の課題等から断念した経緯がある。

今後の展開として、関わりの薄い地区も含め、所管地域内の生活上の「困りごと」をしっかりと吸い上げながら地域診断を行うとともに、表面化した課題の解決に積極的に取り組んでいく。そして、地域内を福祉という枠で括らないネットワーク作りをより一層推進しながら、地域から信頼される法人・施設を目指していく。

### 〈参考文献〉

- \*問い直される社会福祉法人  
全国社会福祉協議会
- \*社会福祉法改正のポイント  
全国社会福祉協議会
- \*変革の中の福祉施設長  
全国社会福祉協議会
- \*ハートページ(介護サービス事業者ガイドブック2016~2017年)
- \*町田市ホームページより
  - ・第6期町田市介護保険事業計画
  - ・各種統計データ(住民基本台帳 世帯と人口 2017年1月1日現在、その他各統計データなど)

# 様々な福祉課題に対応できる人材育成 ～施設利用者と地域を考えて～

(滋賀県)

社会福祉法人大阪自彊館

さわやか荘／あしみ 施設長

仁賀 俊二 (障 - 42期 No.5640)



## 1. はじめに

社会福祉法人大阪自彊館は明治45年に開設され、大阪のあいりん(当時は釜ヶ崎)で劣悪な環境のなか生活している労働者に対する支援を始めた。時には生活困窮者の受け入れだけでなく、感染症が流行し行政からの要請で感染者の隔離所として施設を活用することもあったが、大阪自彊館は生活困窮者への支援を中心として業務を行ってきた。

時代の流れとともに社会福祉に求められるものはその都度変化し、大阪自彊館もそのニーズに合わせて様々な福祉事業を展開してきた。生活困窮者支援についてはいつの時代であっても常に中心に置き、障がい者支援、高齢者支援へと施設運営とサービス提供を展開し、その支援にあたる職員もサービスの向上をめざし、先輩職員の実践から学びながら業務を行ってきた。

過去からそうであったと思うが現在はこれまで以上に既存の福祉サービスだけでなく、地域社会や住民から求められている福祉ニーズを社会福祉法人として積極的に掘り起し、事業を行うことが必要とされている。その求められているものに 대응するために、その業務にあたるスタッフは、社会福祉の実践を行うものとしての感覚と支援スキルを柔軟に変化させる必要がある。そ

のための適切な人材育成の仕組みを考えるにあたり、これまで大阪自彊館が実施してきたサービスの現状とその時の人材育成などを振り返り、社会福祉法人と施設が社会福祉サービス実践のスタッフ育成に向けてどのようにすべきか、自施設の目標を意識して整理してみる。

## 2. さわやか荘で行ってきたサービスの状況

### (1) 特定地域に特化した生活困窮者の受け入れ

大阪自彊館は多くのホームレスが生活しているあいりん(その当時の釜ヶ崎)で、その生活環境改善と宿舎提供を目的に事業を開始した。その事業はまぎれもなく大阪自彊館の中心的事業であり、大正から昭和、はたまた平成と時代も移り変わりはしたが、ホームレスに対する支援は脈々と続いている。

あいりんで生活されている方のほとんどは、建設や土木に関する仕事を求め全国からあいりんに来ている。景気の良いときは多くの仕事があり、経済的にも生活に困ることはないが、一旦景気が悪化すると建設業界はその影響を受け、民間の建設工事だけでなく公共の土木建設工事も減少してしまう。あいりんで生活されている多くの人は日雇い労働者であり、そのような社会変

化の影響をすぐさま受け、日々の仕事もなくなり経済的な生活困窮に陥るといような悲しい状況が常に見られてきた。

そのような労働者も日頃の蓄えがあれば何とか木賃宿(ありいでいうところのドヤ)で生活もできるが、それも底をつくと野宿(ありいでいうところのアオカン)である。とにかく仕事があればすぐにでも働ける状態で野宿されている方がほとんどであり、そのような野宿されている方に夜間巡回で声をかけ、身体的精神的に治療や療養が必要と判断される方に生活保護制度を紹介し、実施機関につなげ保護受給と施設への受け入れという対応を行ってきた。就労意欲もあり体調等が整えば、退所後これまで通りの生活に戻るといの方が多く占めている状況であった。

大阪の当法人施設が行ってきた受け入れは、大阪の施設だけでは受け入れ人数にも限界があり、野宿者数は年々増えていた状況であった。当法人もありいの状況に対応するべく当施設を開所し、野宿者の受け入れを行ってきた。当施設でも仕事にあぶれ経済的困窮に陥り保護受給となった方の受け入れがほとんどであった。やはり就労意欲は高く、入所される利用者が求めることは、何か仕事はないか、できることはすという、働くことに貪欲さが感じられていた。当法人が運営する救護施設はさわやか荘もそうであるが、ありいで野宿生活をされている生活困窮者を中心に受け入れしていたことは、まぎれもない事実である。

### (2)さわやか荘で行ってきた生活支援

これまでありいで野宿生活をされていた生活困窮者の中には、生活スタイルが野宿生活に染まり、施設という時間の決められた日課やルールなどになかなか馴染めない方もあった。また精神や知的な障がいのある方も受け入れはしていたが、さわやか荘では少ない状況であり、利用者の多くは稼働能力が高いものの、生活リ

ズムの乱れや食事ということが満足でない利用者が大半を占めていた。一般的な食事よりも、酒などアルコールが中心といような食生活をされてきた方も多く見られた。

そのような施設利用者に対して、まずは日常生活の過ごし方や健康を考えた食事について支援を行ってきた。野宿生活で健康管理もままならず、体調安定に向けた生活支援が中心となり、利用者自身も職員の関わりや支援することに対して理解をされ、健康回復に向けた施設生活を送られるといことをめざし、職員も様々な支援を検討し実施してきた。

### (3)さわやか荘で行ってきた就労支援(施設内作業訓練・施設外作業訓練)

生活支援で体調安定すれば、まずは施設内で行っている内職的な作業訓練参加を支援する。作業内容や工程から利用者に合った作業を検討し、体験的参加を経て作業グループへ通常参加してもらおう。作業グループに参加すれば、ほとんど職員の関わりなしに作業を進めることが多くなり、それなりの作業能力と集中力、他の作業参加者との協調性を保ち参加することが必要ともなるため、その利用者が必要とされる能力的な部分が作業参加の成否を決めている状況であった。職員の支援としては、体験参加に至るまでの稼働能力の見極めや、作業が合うかどうかを見極めることが中心であった。また内職的作業であるため、取引先との受注量の調整な



施設の外観



ども作業担当職員のための業務であった。

施設外の作業訓練としては、近隣のホームセンターから業務委託を受けた店内の清掃作業と、近隣の社会福祉施設から業務委託を受けた厨房補助作業、大阪自強館無料職業紹介所滋賀分室に求人登録している近隣の社会福祉法人へ、職業紹介を受けた利用者が就労する福祉施設でのクリーニング作業である。

館内作業で就労安定した利用者の中から、利用者の希望も聞きながら稼働能力を見極め、施設外作業訓練への参加を支援している。内職的な施設内での作業訓練と違い外部の事業所へ通って行う作業ということもあり、また一般的就労に近い就労時間となる作業でもあるため、作業参加で得る工賃は最低賃金を保障している。そのことから一か月で受け取る作業報奨金(当法人で工賃を作業報奨金と呼称)が生活保護法の勤労における基礎控除額を上まわり、超えた分は収入認定され施設生活費に充当となり、収入認定された額を施設に支払う義務が発生する。そのため、作業参加前に収入認定に関する説明を行い、参加利用者の了解を得る必要がある。少々不満を訴える利用者も時としてあったことも事実ではあるが、自身が受け取る報奨金で将来の自立への資金にできることもあり概ね納得されてきた。しかし過去の生活でしみついた浪費癖を発揮し、参加期間が終了するときになっても全く手元に残ることなく、結局自立資金となっていない利用者があったことも事実である。

将来への自立資金を貯めること(金銭管理能力の向上)も作業訓練参加の目的の一つでもあり、金銭管理に関する支援を行ってきた。また就労場所となる施設や企業への訪問を行い相手先の苦情などの確認や、参加利用者のミーティングを行い課題の確認など、施設外作業への参加継続についての支援も重点的に実施してきた。

### 3. さわやか荘における、これまでの人材育成

#### (1) 就労支援に重点を置いた人材育成

これまでさわやか荘が行ってきた生活支援や就労支援に関して振り返ってきたが、あいりんという日雇い労働者を主とした生活困窮者に対する支援を中心に行ってきたわけである。当たり前のようにあるが、その支援に関わるスタッフの育成ということも、そこに比重を置いたものになっていた。

支援の対象としている利用者が生活困窮に至った経緯や社会的背景、あいりんの成り立ちなどそれに関する事、あいりんにおける社会資源や関係機関に関する事などの知識とその活用を主として、スタッフの育成をしてきた。どちらかと言えば身体障がいや精神障がい、知的障がい、また高齢者介護に関する事などは比重が低かったと思われる。社会資源の活用についても、あいりんにおける生活困窮者ということ念頭に、大阪やあいりんへ戻るということを考えて、その対応についてスタッフ育成を実施してきた。

利用者の入所後の目標設定も作業訓練への参加が多くを占め、新人スタッフへの指導も作業訓練に関する事に重点を置く必要もあった。生活リズムを一から組み立てる必要があると思われた利用者もあったが、しばらくすれば施設という環境にも慣れ、何とか自分の身の回りに関することについては、支援を少なくしても問題のないケースが多く見られた。人材育成ということからすれば、その個人個人の生活に対する支援についてというよりも、作業訓練という集団支援の活用ということについて、指導育成を行ってきた。いかに作業訓練への参加を実現させ、そしてステップアップを実現させ、利用者が大阪やあいりんの生活に戻っていける支援、その支援ができることを目標に人材育成してきた。

## (2) 施設内における研修制度

作業訓練に関する支援が適切に行えるスタッフを育成するため、職場内で行ってきた研修制度の振り返りをしてみる。

新人として配属されたスタッフは、まずは集合研修として新人スタッフ一同で法人の歴史やあいりんに関すること、救護施設に関することなど、一週間講義形式で教育を受ける。その後現場施設で教育係であるペアレントと呼ばれる先輩職員とペアを組み、3か月間一緒に業務を行う。実務的な業務だけではなく、支援に必要とされる知識などペアレントから指導を受ける。その内容も生活保護など生活困窮者に関すること、その支援に活用される社会制度について、施設内や施設外の作業訓練の仕組みなど就労訓練に関すること、大阪やあいりんへの地域移行支援に関することである。

この研修制度は、3か月後にはグループリーダーの指導の下、シフトの一員として単独で支援が行えるスタッフとすることを目標にしている。面接技術などコミュニケーションスキルはもちろん、作業訓練を中心とした就労支援を行うために必要な知識とスキルを確実に身につけてもらうことにも重点を置いている。

また施設からスタッフに支援スキル向上を求めて育成する研修ということではなく、スタッフ自らが自分の目標とすることを決めて実践していく「チャレンジシート」という研修制度を作っている。



施設内作業訓練（菓子箱組み立ての作業）

自分で半年後の目標達成に向けた実践計画を作り、リーダーなど上長の面接でアドバイスを受けながら、独学や研修参加でチャレンジしていくものである。リーダーや上長はその実践の過程においてもアシストしていく。実践による目標管理と、成功体験によるモチベーション維持に一役買っている研修制度であると思っている。

それと決まった形式やシステムではないと思うが、常に先輩職員やリーダークラスの職員が下位のスタッフへ現場で指導する、OJT(日常業務における訓練)も実践している。作業訓練などにおける支援に関することだけではなく、様々な場面での問題解決や課題達成に向けて指導を受ける体制は作っている。

## (3) 施設外における研修制度

社会福祉協議会や様々な団体が実施している研修に参加機会を作り、スタッフの支援スキルアップを図っている。先に記載したスタッフのチャレンジシートを基に、研修参加機会も作っている。制度としては年間の事業計画を基にして研修計画を作成し、施設業務に必要なサービスや運営に関する内容の研修を中心に、スタッフの育成段階も考慮して研修機会を作っている。

また社会復帰に向けた作業訓練に関する支援事例を学ぶため、他の救護施設で実施されている作業訓練を中心に施設見学研修も実施している。そこでの就労支援事例を参考にしながら、さわやか荘でも取り組み可能な施設内で



施設外作業訓練（近隣の福祉施設でのクリーニング作業）

の作業訓練開発や、施設の立地条件など環境を活かした作業訓練などの就労支援スキル向上を図っている。

精神障がい者や知的障がい者支援に関する外部研修への参加機会を近年増やしてはいるが、これまでのさわやか荘における作業訓練を中心とした社会復帰支援というスタンスから、就労支援ということに比重を置いた外部研修計画となっていたと感じている。

#### 4. さわやか荘におけるここ数年の変化

##### (1) 受け入れる利用者の変化

さわやか荘ではこれまであいりんで生活困窮となり路上生活を余儀なくされ、体調も思わしくなく路上生活の継続は困難となった方の受け入れを中心に行ってきた。受け入れた利用者の多くは内科的疾患の悪化やアルコール依存などを理由とする方が多く、精神障がいや知的障がいなどがある利用者の比率は低かった。

またこれまで受け入れてきた実施機関を見ても、あいりんを含め大阪市内で野宿生活をされていた方が多く、実施機関の多くは大阪市内福祉のケースであった。さわやか荘がある滋賀県内や大阪市以外の実施機関からの受け入れは、少ない状況であった。

しかし5、6年ほど前から、受け入れる利用者の障がい状況が少しずつ変化してきた。それまでは利用者の1割程度であった精神障がいや精神疾患のある利用者の増加が見られ、現在は3割強となってきている。また療育手帳を所持している利用者の比率はそれほど変化していないものの、発達障がいやその疑いと診断されている利用者の受け入れが増えてきている。野宿生活など生活困窮に至った理由もその多くは仕事がなくなったことではあるが、仕事の環境になじめないということや仕事をする能力不足によりやむなく離職、経済不況を原因とする派遣契約

切れなど、これまではほとんど見られなかった理由が多くなってきている。そのため受け入れる年齢層の若年化も見られるようになってきている。

受け入れる利用者の実施機関を見ても、大阪市内ケースが多く見られていた状況から、滋賀県内の実施機関など大阪市以外の比率が高くなってきている。特に滋賀県内の実施機関のケースは、派遣契約切れによる受け入れ依頼が多く見られる。ただ単なる契約継続がなかったという理由だけではなく、仕事をする能力不足や知的障がいなどの理由も見られている。

このように現在受け入れている利用者の状況を見てみると、単純な経済的困窮という生活上の障がいではなく、それ以外の精神的な障がいや精神疾患、発達障がいなどの理由によって生活困窮に陥り、施設生活を余儀なくされる状況になったと考えられる利用者の増加が見て取れる。

##### (2) 利用者支援に求められるサービスの变化

上記のような受け入れ利用者の変化によって、施設に求められているサービスにも変化が見て取れる。発達障がいや精神障がいのある利用者の増加から、作業訓練参加するにあたり他の利用者との関係性構築に躓き、スタッフの関わりが必要となるケースが多くみられるようになってきている。

さわやか荘内での内職的作業においては、参加利用者同士である程度作業を進められてきていたが、精神的ストレスやコミュニケーションがうまくいかないといった理由から、個別作業を希望されることもある。特にそのような状況の場合はスタッフが関わる事が多く、作業内容への支援というよりも精神的なサポートやコミュニケーションに関する介入など、より多くの時間や様々な障がい特性に合わせた専門的な支援も必要な状況となってきている。そして作業環境も個々の障がいに合わせるために、物理的な環境調整といったことも必要な場合が見られてきている。この状況

はさわやか荘内で行う作業だけではなく、さわやか荘外にある就労場所での作業訓練においても同様な状況が見られることも増えてきている。

また作業訓練参加を希望する方は多いものの、収入をしっかりと確保できるような作業訓練への参加希望が少数派となり、ある程度の収入はほしいがそんなに頑張る作業はしたくないという利用者が見られてきている。さわやか荘外の作業訓練は、社会復帰を目指す方にはある一定の貯蓄もできる収入があげられるが、収入認定という生活保護法の制度から(収入認定ということについて理解はされているが)気分的には意欲がそがれるということからも、就労意欲にブレーキがかかりある一定ラインの収入に収めることを希望し、そのような作業訓練への参加を希望する利用者も増えてきている。

このような作業訓練に関するサービスの変化と合わせて、作業訓練参加を希望されない利用者や、利用者自身の身体的精神的理由など様々なことから作業参加ができない利用者の比率も高くなり、そういった利用者に対するサービス、特に日中活動支援については新たなサービスを作り提供する必要も出てきている。前年度から介護保険や障害福祉サービスなどで行っているような、デイサービス、生活介護といった活動を参考に、作業訓練に変わる日中活動を実施している。作業訓練に関する支援を中心にしてきたさわやか荘にとっては、本当に未知のサービスといっても過言ではなく、スタッフに求められる支援スキルも、より様々な専門性が必要な状況になってきている。

それともうひとつ、施設サービスの対象者となる利用者は、施設で生活している人という限定的なことではなく、現在は社会福祉法人として公益的な取り組みを行うことが求められている。その取り組みを実践する施設のスタッフは、地域における様々な福祉課題に関わることになる。

これまで施設利用者への支援をしていた施設においても、コミュニティーソーシャルワークに関する専門性が必要とされてきていると思っている。

## 5. 求められる新たな支援スキル

### (1) 新たな支援スキルや資質向上のための研修制度

これまで見てきたようにさわやか荘における利用者支援に関する変化に対応するために、作業訓練支援、生活支援、地域生活移行支援、就労移行支援など、これまで以上に専門的支援がスタッフに求められるようになってきている。そのためには作業訓練支援や生活支援などにおいて、利用者の障がいの多様化に合わせた支援ができるスタッフを育成する研修制度を作らなければならないと考えている。

生活支援については、日中活動として行っている作業訓練に参加できない利用者に対しては、障がい者支援や高齢者支援で行われている日中支援方法を参考に新たな日中活動支援が行えるように、当法人の障がい者施設や高齢者施設への実地研修、また近隣の他施設への施設見学などの機会をつくり、スタッフの支援スキルアップをめざしたい。

地域生活移行支援や就労継続支援に関しては、これまでの支援方法に関する研修だけではなく、知的障がいや発達障がい、精神障がいなど様々な障がいにあわせた対応ができるように、障がい特性や支援方法に関する研修参加機会を多く作りたい。外部研修への参加はもとより、施設内においても様々な障がいに関する研修や支援に関してスタッフの指導ができるように、先ずはその研修リーダーを育成したい。

また、毎年度の外部研修や内部研修の研修計画を見直し、スタッフ自身が目標を設定し取り組みを行うチャレンジシートの具体的な取り組み方法で活用できるメニューとして改良していき



生活支援としての日中活動（農園作業）

い。スタッフ自ら研修参加を希望できる機会を研修計画の中で作り、チャレンジシートがスタッフのモチベーション維持と、より主体的にスキルアップが目指せる研修制度としていきたい。

## （2）社会福祉法人の一施設として対応できる 人材育成

現在、社会福祉法人は公益的な取り組みが責務となり、これまで以上に地域の福祉課題に積極的にかかわり、地域の中で福祉活動を行う必要がある。その社会福祉法人としての活動の実践を担うのは、施設であると考えている。これまでも施設近隣の高齢者の見守りや通院の送迎を行うなどしたこともあったが、今は介護保険など高齢者の支援が充実しさわやか荘が直接関わることは少なくなってきた。しかし現在の社会保障制度がうまく活用できず、生活困窮に陥っている方が存在していることは高島市においても明白の事実である。

この状況に対応すべく認定就労訓練事業を計画し、平成29年10月から事業を開始した。この事業を適切に運営すること、またそれ以外にも地域の福祉課題に対応することなど、その対応力を備えたスタッフの育成を行うことが、さわやか荘の課題でもある。特に社会福祉協議会や地域の社会福祉を担っている機関と連携が取れるようなスタッフ、地域において様々なコーディネートができるコミュニティソーシャルワーカーを育てたいと考えている。

単なる外部研修への参加ということではなく、地域の障がい者自立支援協議会などとも連携し、より実践力の強化が図れるような研修の企画運営なども行ってみたいと思っている。

## 6. 様々な課題に対応するスタッフへの支援

### （1）スーパーバイズの機能強化

さわやか荘における利用者支援の変化や、求められるスタッフの実践力も多様化したことで、スタッフへのサポート体制の強化が必要であると考えている。スタッフは様々な福祉課題への対応が求められることで、スタッフの負担は確実に増えることは間違いなく、様々なストレスに対してのタイムリーなサポートはこれまで以上に必要となってくる。多様な福祉課題や専門的な支援に関するスーパーバイズができるリーダーの育成、スーパーバイザー育成もさわやか荘の課題であり、育成計画をしっかり策定していきたいと思っている。

### （2）スキルアップした全職種の協働体制の構築

さわやか荘は今でも全職種の協力体制はそこそこ備わっていると思っている。しかしスタッフ間の業務の理解度という点においては、若干の差があるとも感じている。様々な課題に対応できるスタッフが確保できたとしても、それぞれスタッフが別々に業務を行うわけではあるが、そこには常に連携がなければ十分な力は発揮できないことは明らかである。各スタッフがそれぞれの業務を理解し、他のスタッフが持っている専門性を活用するようなコーディネートをしながら、施設利用者支援の課題や地域の福祉課題に対して取り組む協働体制を作っていきたいと考えている。

また、人材育成の計画を策定するにあたっては、今回の振り返りを活用し、各スタッフがどのような支援者となっていきたいか、その目標も視野に入れることも忘れずに取り組んでいきたいと思っている。

## まごころランドの目指すもの

(和歌山県)

社会福祉法人千翔会 まごころランド 施設長

**高垣 千恵**

(老一 42期 No.5638)



### 1 はじめに

私がなぜこの福祉の世界に入ったのか、絶対にはずせない話であるので、初めにお話したいと思う。昭和61年10月、私は重度の障害児の母になった。世の中、たくさんの障害のある人たちがいても、まさか自分が障害児の母になるとは思ってもいなかった。弱い立場になってみて、福祉の世界の人たちみんなが寄り添ってくれるわけでもなく、味方であるはずの人たちからは、傷つけられる言葉をたくさんかけられた。その苦しい時代があったからこそ、本当に利用者と家族に寄り添うことの出来る事業所を作りたいと思った。

### 2 目の前の人たちを助けたいと思った時代

平成21年5月、株式会社として、まごころランドを設立した。

当初は居宅介護支援と、訪問介護事業所と

してスタートした。「年をとっても、障害が重くても、住み慣れた場所で、大好きな人たちと暮らし続けたい、そんな当たり前の願いを叶えるお手伝いをします」。それがまごころランドの理念だった。しかし、福祉の分野一筋に歩いて来た私でも、経営者としての視点はなく、思いさえあれば何事もうまくいくと信じていた。福祉の世界に飛び込んでくる人たちはみな良い人で、利用者のために一生懸命頑張る人たちばかりだと信じていた。そんな無知な私が始めた介護の事業所がうまくいくはずもなく、すぐに行き詰ってしまった。



経営的にはもちろんだが、何よりも、次から次に職員が起こすトラブルに、何度も事業所閉鎖の危機に追い込まれた。しかしその一方で、トラブルを起こす職員を責めるより、働くためのルール作りに力を注ぐことで、事業所の基礎を固めて行った。

### 3 経営者としての自覚

社会福祉事業も業績をあげなければ職員の生活を守ることが出来ない。経営についても学ぶ必要性を感じ、様々な学べる場所に参加していった。「時代の流れはどこに向かって流れているのか、他がやっていないことは何なのか、私たちの小さな事業所で出来ることは何なのか」。常に次の一手を考えながら邁進した。

世の中が障害児支援の充実に向かって進み始めた平成24年3月、児童デイサービスを開設した。翌4月には法律の改正により、放課後等デイサービスに名称が変わった。放課後等デイサービスを増やす事が叫ばれていた中での開設で、利用する子どもたちは当然に増えて当たり前と甘く考えていた。実際には人よりみかんの木の多い町である。事業所は古くからある法人の

放課後等デイサービスと比べて知名度も信頼度も低く、苦戦を強いられ、お休みにせざるを得ない日も多くあった。事業所を存続させるためにどうすればいいのかを必死に考えなくてはいけなかった。「時代の流れはどこに向かって流れているのか、他がやっていないことは何なのか、私たちの小さな事業所で出来ることは何なのか」。スタッフと一緒に考えた結果は、障害児を抱えて働くお母さんたちがもっと増えて行く、そのお母さんたちの支えになろうと決めたことだ。

自宅への送迎を基本とし、延長が必要な子どもたちのためにスタッフを配置し、土曜日も昼食を提供した。結果、徐々に私たちの支援が評判となり、毎日定員の10名を超える子どもたちが利用してくれるようになった。

### 4 次へのステップアップとしての社会福祉法人設立

株式会社としての7年間、はじめは目の前にいる高齢者や障害者とその家族のために頑張れたらいいと思っていた。しかし、7年の経過の中で、高齢者や障害者だけでなく、誰もが幸せに暮らせる地域をつくるためにはどうすればいいのかを考えるようになった。考えれば考えるほど、



## 福祉施設士のめざすもの

株式会社としての限界につきあたった。同じことをしているのに、どこまで行っても営利法人と言われることに憤りを感じた。それで、誰もが幸せになれる地域を作るための活動をしていくには、社会福祉法人になるしかないとの無謀な野望を持った。内部留保が問題となり、社会福祉法人へのバッシングが強くなっていた時である。簡単に認可がおきるわけではなく、何度も何度も申請書を出し直し、諦めかけながらも、最後の最後にやっと認可がおきた。やっと獲得した信頼に今まで貯めていたいろいろなことを形にしていった。専門職が地域に出て行く出前出張講座、地域のコミュニティのセンターとして、築103年の古民家を改修して、古民家カフェ「柑乃屋」をオープンさせた。

そこは、過疎化の進む町の観光の拠点、住民のコミュニティとしての拠点、千翔会の就労継続支援B型の障害を持った利用者さんの就労訓練の拠点、3つの役割を持つ柑乃屋は、さらに、地域包括支援センターと協力しながら、老人会以上デイサービス未満のお年寄りたちの生きがいの場になろうとしている。柑乃屋は併設する株式会社でのオープンとしたため、全てを自己負担でまかなわなくてはならず、ほぼすべてを手作りで頑張った。社会福祉法人は税制

等いろいろな優遇を受けている。しかしこれからの世の中、長い歴史の中で大切にされてきた社会福祉法人も変わらなければならないと思う。営利法人と言われる株式会社と福祉事業そのものである社会福祉法人とが、連携し合い、お互いの利点を生かして地域を活性化していくことが必要だと思っている。就労継続支援B型の利用者さんの一般就労に向けての支援が叫ばれるが、受け入れる側の体制もあり、なかなか難しい。特に千翔会のある地域には、就労移行支援事業所もない。B型を利用する障害を持った利用者さんの中には、一般就労にチャレンジ出来る力を持つ人もいる。しかしながら、B型事業所の方も、受け入れる企業の方にもそれだけの余力がないのが現実である。私は、独自に自分たちでその環境を作り上げたいと考えている。生活介護やB型事業所で力をつけた障害者をまずは柑乃屋で社会に出るための訓練をする。カフェと言うのは、訓練をするには最適な環境だと考えている。掃除あり、接客あり、調理あり、物づくりあり等々、いろいろな分野の仕事を体験できる。しかも柑乃屋はみかんや椎茸の栽培もしている。千翔会のB型の利用者さんが現在1名、社会に出て行くために訓練をしている。柑乃屋での訓練の様子を地域の他の中小企業の社長さんにも見てもらえる機会を多く作っている。



## 5 千翔会の目指すもの

3歳から100歳までのライフステージに応じたニーズへの支援を行う千翔会は、さまざまな困難を乗り越えて、ヘルパー、介護タクシー、放課後等デイサービス、生活介護、就労継続支





援B型、相談支援、ケアマネジャーと小さいながら多くの部門を持ち、スタッフも35人、株式会社のスタッフも入れると40人となった。平成21年5月にまごころランドを設立した時の理念を目標に一歩一歩進んで来た。変わってきたのは、障害者でもなく、高齢者でもない人たちの中にも生きにくいと思う人たちがたくさんいて、その人たちが生きやすいと思える町でなければ、弱い立場にある障害者や高齢者が幸せに暮らすことは出来ない、と思うようになったことである。

千翔会が、一番力を入れて来たのは、人財育成であり、トップとしての自分の育成である。そのためにキャリアコンサルタントも配置し、事業計画もスタッフと一緒に作り上げている。トップの器以上のスタッフは絶対に来ない。大きな目標を達成して行くためには、一緒に成し遂げて行くスタッフを育成しなければいけないし、そのためにはまず自分が成長しなければいけない。それがこの9年間で私が出した答えである。誰もが幸せになれる地域を作ること、最後は私の長男

のような重症児が最後まで親と一緒に暮らせる場所を作ることが、千翔会としての最後の目標である。

**社会福祉法人 千翔会**

**法人の基本理念**

**愛 勇気 希望**

私達は、いつでも、利用者さんを楽しみます。  
私達は、いつでも、利用者さんの為に勇気を持って行動します。  
私達は、いつでも、希望を持って利用者さんに接します。

**法人の目標**

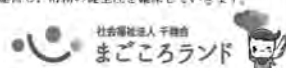
私達、社会福祉法人千翔会は、誰もが幸せに暮らせる地域を創る事を目指します。

**社会福祉法人千翔会職員の行動指針**

1. 常に利用者さんを楽しみ、いつでも利用者さんに寄り添います
2. どんなに小さな子供であっても、私達を選んでくれた利用者さんに感謝します
3. 技術・精神力共に向上に努めます
4. どんな些細な事も、チームで話し合い、チーム全員が同じ支援が出来るよう努めます。

**法人の組織目標**

1. ライフステージに応じたニーズに対応し、地域の福祉の向上に貢献します。
  - ①利用者さんとのコミュニケーションを大切にし、常に寄り添い、利用者さんご家族も一緒に幸せに暮らせるお手伝いをします。
  - ②地域のニーズの変化を踏まえた新たなサービスの開発や様々な主体との協働を進めていきます。
  - ③積極的に情報発信をし、千翔会への理解と信頼を高めます。
2. 職員一人一人の意欲と自信心を高め、専門職としての質の高い職員集団を目指します。
  - ①職員の行動指針を踏まえ、育成計画を明確にし、福祉職としての専門性を高める努力をします。
  - ②一人一人の意欲を高め、メンタルケアにも注力し、働き続けられる職場をつくって行きます。
  - ③社会福祉法人としての責務を果たすため、組織力の強化に努めます。
3. 必要な事業を推進する為、常にコストを意識し、財務の安定化を図ります。
  - ①質の高いサービスを提供する事により、新規利用者の獲得に努めます。
  - ②コストを意識し、事業を効率的に運営し、財務の健全性を確保していきます。


 社会福祉法人 千翔会  
まごころランド

# DSWI スクエア

## 第34回中国・四国ブロック福祉施設士セミナーin岩国 大会報告

平成30年9月5日と6日の2日間、「第34回中国・四国ブロックセミナー」が山口県岩国市において開催され、中国・四国各県を始め、長野県、福井県、福岡県、佐賀県、長崎県及び熊本県から90名が集った。

現在、国においては、我が事・丸ごと「地域共生社会」の実現に向け、地域包括ケアシステムの深化・推進が図られている。また、社会福祉法人に対して責務化された地域における公益的な取組は、地域福祉の充実のため、その対象範囲が拡げられた。今までの人類の歴史上、類を見ない急速な高齢社会の進展や少子化の流れの中で、すべての人々が安全・安心に生活していくためには、社会福祉法人、そして、福祉施設士をはじめとした社会福祉の担い手が果たすべき役割は少なくない。

このような状況の中、本セミナーでは、福祉施設士相互の研鑽により、社会福祉に関する深い専門的知識・経験の蓄積、倫理性、公共性に基づいた社会的責任を自覚し、たゆみなく福祉活動を展開することをめざし、社会福祉施設の経営課題等を研究協議した。

開会にあたり、中国・四国ブロック福祉施設士会ブロック長の藤田久雄氏(高知県福祉施設士会会長)からは、「施設長はその人格を含め福祉施設と一体化して見られる存在であり、高い意識と行動力が求められ、施設のサービス

の質を左右する立場にあるなど、社会的責任は極めて大きい。施設職員の拠り所である施設長は自覚をもって行動してもらいたい」というお言葉をいただいた。さらに、施設長の拠り所である日本福祉施設士会の活性化に向けて、福祉施設士実践向上プロジェクトを推進していることが報告された。

続いて、日本福祉施設士会 会長 高橋紘氏による基調報告が行われた後、今回のセミナーでは、地域におけるつながりや体制づくりをテーマとして、株式会社瀬戸内ジャムズガーデン代表取締役の松嶋匡史氏と、山口県子育て支援センター連絡会会長の中川浩一氏よりご講演をいただいた。

それぞれの概要を次のとおり報告する。



開会式



基調報告（高橋紘会長）

## 基調報告 「期待される「福祉施設士」に」

日本福祉施設士会会長 高橋 紘 氏

最初に、日本福祉施設士会の高橋会長から、福祉施設士の資格の位置づけと行動のスタンスの確認があった。改正社会福祉法の施行により、社会福祉法人は今まで以上に健全な経営を確保する体制を構築しなければならない。また、我が事・丸ごと「地域共生社会」の実現にも主体となって取組んでいかなければならない。施設長として最も専門性の高い資格保有者である福祉施設士の役割を認識し、積極的に地域貢献をしてもらいたいという内容であった。

## 記念講演『「巻き込み力」で地域を変える』

株式会社瀬戸内ジャムズガーデン

代表取締役 松嶋 匡史 氏

平成15年に7年半のサラリーマン生活を辞め、高齢化率日本一の周防大島町へ移住され、手作りジャムの専門店を立ち上げるといふ異色の経歴を持つ、松嶋氏から『「巻き込み力」で地域を変える』と題してご講演いただいた。

周防大島町は、この10年間で人口が6千人減少し、現在では1.6万人の島民を数える過疎の島である。その中で、松嶋氏は、現在30人の雇用者を抱え、耕作放棄地を借りた自家農園でのジャム専用の果実を作り、年間約15万



記念講演（松嶋匡史氏）

本のジャムを生産し、その販売やジャムをメニューで活用したカフェの経営をされている。その取組は、平成27年に「6次産業化事例最優秀賞2015（農林水産大臣賞）」を受賞された。また、競合しない農家との連携や異業種との連携、空き家の再生、小中高校と協同での起業家教育、インターンシップの受入れなど、小さな人と人とのつながりの積み上げで周防大島町の活性化を図っている。地域福祉の充実を目指す社会福祉法人にとって、地域連携のヒントとなる講演だった。

## 特別講演「子育て支援センターと県内組織について」

山口県子育て支援センター連絡会

会長 中川 浩一 氏

中川氏からは、「何故、いま子育て支援が必要なのか」について、地域を取り巻く環境や家族構成の変化の面からのアプローチで講演をしていただいた。従来、日本の文化の中では「向こう三軒両隣」や「仮親」など、多種多様な人間関係や親子関係が存在し、子どもを見守っていたが、個人主義や核家族化の進行で、子どもたちを育てる仕組みや文化が無くなってきている。中川氏は、子どもを育てるネットワーク作りを進め、これからの日本を支える子育てに尽力されている。中川氏の講演も、地域との連携につ



特別講演（中川浩一氏）

いてのヒントをいただけるものとなった。

### 交流会「錦帯橋鵜飼遊覧」

今回のセミナーの交流会は、錦帯橋鵜飼遊覧として、錦帯橋の袂、錦川の清流に5艘の鵜飼遊覧船を浮かべ、鵜がアユを捕る情緒ある風情を楽しんだ。ほとんどの方が鵜飼初体験で、深い交流の輪が広がった。



交流会（鵜飼遊覧）

### 視察研修(2日目)

2日目は、海上自衛隊岩国航空基地、岩国刑務所、錦帯橋周辺観光の3班に分かれ、岩国ならではの視察研修を行った。その中でも、岩国刑務所は、社会福祉事業に携わる者にとって参考となるところが多い視察となった。

近年、刑務所などの矯正施設入所者には、福祉の支援を必要とする高齢者や障害者が多くいることが知られている。こうした人たちに、福祉サービス等の利用援助を行うことなどにより、地域の中で安定した日常生活を送れるように支援することを目的として、各都道府県に地域生活定着支援センターが設置されている。

今回の視察で、矯正施設の環境や矯正施設入所者の処遇を認識することができ、大変参考になった。

### 閉会式「いろり山賊玖珂店」

視察研修終了後は、分かれていた3班が合流し、「秘密のケンミンshow」でも紹介された話題の名所「いろり山賊」で、閉会式を行った。いろり山賊は、昔ながらの日本を再現したファミリーレストランで、今回は、名物の大きなむすびの山賊むすび、豪快に食らう山賊焼、山賊うどん、皇牛(すめらぎぎゅう)のいいところ取りをした定食に舌鼓を打ちながら、2日間のセミナーを振り返って、話に花が咲いた。

次期開催地である香川県での再会を誓い、2日間のセミナーを無事に終えた。

## 東北ブロックセミナー青森大会 報告

東北ブロック福祉施設士会及び青森県福祉施設士会主催による、東北ブロックセミナー青森大会を『未来の地域福祉を推進する職場と意識づくり』をテーマに掲げ、9月13日(木)・14日(金)の2日間にわたり、ホテル青森(青森県・青森市)で開催した。東北6県からの会員参加者はもちろん、遠く鹿児島県や福岡県から参加した熱心な会員もあり、セミナー講師、QCサークル活動発表者、青森県内外からの一般参加者等合わせて92名の参加があり、日本福祉施設士会の高橋 紘会長からの基調報告や講師2名による講演、また「福祉QCサークル」の実践発表など、一般参加者にとっても意義のある2日間であったという声が多く聞かれた。

1日目の開会式では、主催者を代表して青森県福祉施設士会の蛸名将輝会長の挨拶に続き、来賓として日本福祉施設士会の高橋 紘会長と青森県社会福祉法人経営者協議会 今村良司会長から祝辞をいただいた。その後、高橋会長が『期待される「福祉施設士」に』と題して、福祉施設士としての活動意義や役割、「福祉施設士行動原則」の活用促進など、会員は改めて再認識し、一般参加者も興味を引き付ける内容であった。続いて、2級キャリアコンサルティング技能士(国家資格)で産業カウンセラーでもある福留規子氏による『組織と個人を取り巻く現状について』の講演があり、今、国を挙げて取り組まれている「働き方改革」の内容に沿って、働き続けたいと思う職場環境づくりや職場内でのコミュニケーションのポイントなどを説明した。講演Ⅱでは、(株)日本経営教育研究所で専任講師として職員の育成を長年務め、現在は岩手

県スポーツ推進審議会委員でNPO法人フォルダ副理事長の長屋あゆみ氏が『ひきつける経営者となるには ~評判を上げるための基礎知識が職場に根付いていますか~』と題し、「相手の心に届く基本マナー&スキル」などの基本5原則などについて話され、参加者からは職場でもすぐに活用でき、改めて気付かされる良い機会となった。

1日目終了後には、各県からの会員同士の親睦を深めるための交流会が行われ、津軽三味線の演奏や青森ねぶた囃子の披露と共に跳人6名による乱舞など、県外からの参加者の興味を引き付け、最後は東北ブロックセミナー恒例のカラオケの余興などで盛り上がった。

2日目は、日本福祉施設士会「福祉QC」全国推進委員長の杉 啓以子氏による「福祉QC」活動の普及・推進の経緯と背景や実践、「福祉QCサークル活動」の主旨やサークル活動がもたらす効果などについてパワーポイントを活用しながら具体的な説明をいただき、その後、青森県、秋田県、福島県の各福祉施設・事業所の職員による福祉QCサークル活動への取組による成果や課題などの発表があり、杉委員長から講評やアドハイスを受け、発表者からも今後の活動に活かしていきたいという感想があり、参加者からも称賛の声が多く挙がった。

閉会式では、次年度の開催県である秋田県福祉施設士会の村上耕治会長から挨拶があり、また来年7月に福岡で行われる「全国福祉施設士セミナー」開催の紹介も福岡県福祉施設士会の花田利生会長からあり、それぞれの再会を誓い合い2日間の日程を終了した。



主催者挨拶 蛭名 将輝 青森県福祉施設士会会長



高橋 紘会長 基調報告



高橋会長の基調報告を聞き入る参加者



講演【福祉QC活動とは】 杉 啓以子 全国推進委員長



セミナー講演 長屋 あゆみ氏



交流会の様子 ーねぶた囃子演奏ー



【福祉QCサークル発表】ー参加者も一緒に手遊びー



【福祉QCサークル発表】に聞き入る参加者

テーマ 「福祉施設における災害対策の新しいカタチ」

～固定概念・既成概念に疑問を投げかけ、正しく理解し、正しく恐れ、正しくそなえる～

東京都福祉施設士会は、平成30年9月6日(木)、淑徳大学東京キャンパス4・5号館において、フォックスブルー株式会社代表取締役の早川英樹氏を講師に迎え、施設管理者向けのリスクマネジメントとしてセミナーを開催し、145名が受講した。開催にあたり、東京都・東京都社会福祉協議会・日本福祉施設士会からの後援と淑徳大学のご協力をいただいた。

東京都福祉施設士会 平方俊雄副会長が開会の挨拶を行い、災害は忘れた時にやってくると言われるが、西日本豪雨、台風21号による被害、北海道地震と災害が続いている中での研修であると話され、続いて、高橋紘会長から主催者挨拶と東京都福祉施設士会の紹介と講師の紹介をした。

早川氏の講演の中で、「皆さんに質問をしたい。答えに正解も不正解も無い。答えて考えることで、疑問やぼんやりとしたイメージを明確にする事にある。」と冒頭に話され、受講者に質問



早川英樹氏

をされながら話された。

大阪北部地震の時は、固定電話も携帯電話もサービスを停止し、車で通常40分が4時間半かかり、その間、訪問する施設に連絡が取れなかった。一部の施設では、7時58分地震発生し、施設長は電話で施設に着いたら指示を出すと伝えたが、渋滞に巻き込まれ電話は不通になり、職員は指示を仰げず、当日出勤予定の職員はなかなか出勤出来ないが、水道・電気は止まり、トイレは流せない為、トイレが詰まってしまった…という状況におちいった。

一方で、今年は西日本豪雨など、大雨の被害も多く出ており、ニュースや天気予報でも再三再四大雨についての情報を流している。ただ、多くの人たちは1時間雨量が何mm、何10mmと言われてもなかなかピンと来ないのが実情である。

雨量だけの話しではないが、例えば天気予報などで雨の情報を聞いたとしても、それが多いのか少ないのか判断する基準を持っていないと分からない。

そこで、改めて皆さんに雨量が多いか少ないか、恐るべきかそうでないかを判断する基準をお話したい。

運動会で雨が降った時、運動会を中止せざるを得ない雨量とは、1時間あたりの雨量に換算するといくらくらいか?運動会が中止になるのは、1時間あたり2～3mm程度の雨である。

私たちが本降りと言っているのが10mm/時程度、土砂降りは15～20mm/時程度である。30mm以上は恐怖を感じる降り方である。予報と実

感の雨を自分が一致させる為に、実際に降っている雨に関心を持って、『今の雨量は何mm位だろう?』と、そんなことをふと思うことだけでも皆さんの感覚を研ぎ澄ましていくひとつの方法でもある。

今年の西日本豪雨での岡山県倉敷市の浸水被害は、市が作成したハザードマップと実際の浸水地域はほぼ一致していた。また、静岡大学の牛山教授の研究によると、2004年から2017年の間に発生した土砂災害での死亡者の73%は土砂災害指定区域内、15%は指定区域から30m以内というデータがある。これは、ハザードマップや行政機関による危険区域の指定は信頼性が高くなっている、という証の一つでもある。近年、ハザードマップの精度は高くなっており、ハザードマップの意味を知ってこれを活用して備える事はとても大切なことである。

気象庁が出す情報には、注意報(災害の起こるおそれがある)→警報(重大な災害の起こるおそれがある)→特別警報(予想される現象が特に異常であるため重大な災害の起こるおそれが著しく大きい)の順に危険度が高くなる。その他、土砂災害警戒情報、記録的短期大雨情報、指定河川洪水予報、竜巻発生注意報がある。

各自治体は気象庁の情報を受けて自治体の判断で、避難準備・高齢者等避難開始→避難勧告→避難指示(緊急)を出すことができる。

しかし、如何に備えたとしても、実際に真夜中に避難勧告・避難指示がでたとして、真っ暗な夜、しかも豪雨の中安全に避難できるだろうか?なかなか難しいと言わざるを得ない。それだけに、これからは避難準備・高齢者等避難開始と言う情報をより早く(明るい時間帯に)出し、住民のより早い避難を促すことになるだろう。

思い切ったことを言うと、避難勧告・避難指示がでてから避難しようと言う考えは、一旦横に

置く必要がある。避難勧告・避難指示が出た時点で、危険はすぐそこに迫ってきている。高齢者や乳幼児、子どもだけでなく、健常な大人であっても、避難開始のタイミングは「避難準備・高齢者等避難開始情報なんだ」ということを改めて認識する必要があるかもしれない。

大規模な災害発生時に多くの犠牲者を出してしまう原因のひとつに、『自分は大丈夫』、『ここは大丈夫』、『避難して何も起こらなかったら業務が混乱する』、『利用者に迷惑』、『上司に叱られる』、『後始末が大変』と考えて避難を遅らせてしまう、ということがある。

これは、あくまでも個人の思い込みや個人の判断、即ち個人防災のレベルの考え方である。

一方、組織としての防災は、こういった個人の判断や個人の思い込みを排除したものでなければならない。これを無くすために、『組織としてのルール、組織としての判断基準』=『マニュアル』が必要となる。即ち、個人防災と組織防災は、次元の異なるものであるべきなのである。

マニュアルは、個人の判断・個人の思い込みを排除した「組織としての判断」、職員が守るべき施設として「原則的なルール」、職員が従うべき施設としての「判断基準/行動基準」であり、「いつ、誰が、何を、どんな優先順位で、どのように」すべきかを取り決めたモノで、迷いや時間の損失なく、出来ない事(ムリ)とやる必要の



研修風景



ない事(ムダ)を省き、やるべきことを的確・確実にやる為の決め事で、園・施設・法人の原則的な・基本的なルールなので、マニュアルはトップが(覚悟をもって)決めるものである。

特に防災のマニュアルを作成するとき、一担当者に任せて作成させる・・・という事は本来あってはならないものであり、そこに組織として責任を問われる以上、組織のトップが関わって行かなければならないものだ・・・ということをご理解いただきたい。

今回の研修の参加者は、マニュアル作成に向けて、理念・経営方針・運営方針から指示を出す法人・施設のトップと、マニュアル作成の実務を担う中堅職員が多く、講師から実例を聞き、マニュアルを作るまたは改定する引き締まった研修会となり、最後に東京都福祉施設士会山川常雄副会長から「マニュアルを一人ひとりが徹底して理解し、必要に応じて見直すこと」と閉会の挨拶があった。

気づいた人が思いを持ち寄り創り出す地域福祉協働実践

# 越境する地域福祉実践

— 滋賀の縁創造実践センターの挑戦 —

2014年に民間福祉の有志で創設した「滋賀の縁創造実践センター」は、「自覚者が責任者」(糸賀一雄)を合言葉に、生きづらさを抱えて暮らしている人の現実から目をそらさず、できることの具体化に取り組んできました。家庭の事情等を抱えた子どもの夜の居場所づくり、社会的養護の子どもたちの自立支援など、制度のはざまにある課題解決のためのモデル事業や、分野や立場を越えた地域ぐるみのプラットフォームづくりなどを行い、大きな成果をあげてきました。本書は、取り組みの原点にある気づきを持ち寄り協働実践につないでいく場づくりなど、分野を横断した地域福祉協働実践を創り出すプロセスと可能性を明らかにする、「地域福祉実践にかかわる人」の必読書です。

●谷口 郁美 永田 祐 著 ●A5・204頁 ●定価 本体1,200円(税別) ●2018年1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>

# あんな

## 日本福祉施設士会 8～9月の活動報告

日付	内容
8月6日(月)～7日(火)	第40回 全国福祉施設士セミナー
8月7日(火)	「福祉施設士」実践向上プロジェクト 第2回委員会
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」
9月5日(水)～6日(木)	中国・四国ブロック福祉施設士セミナーin 岩国
9月13日(木)～14日(金)	東北ブロックセミナー青森大会
9月25日(火)～26日(水)	施設長実学講座(第3回) 「災害対策と福祉施設長の危機管理」

### 第40回 全国福祉施設士セミナー

報告は、特集Iに掲載していますので、そちらをご覧ください。

### 「福祉施設士」実践向上プロジェクト 第2回委員会

第2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。

### 施設長実学講座(第2回) 「基礎から学ぶ会計実務」

8月23～24日の2日間、全社協会議室(東京都千代田区)において、平成30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43名の参加がありました。

1日目は、公認会計士の木原祥智氏より、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、「財務諸表の読み方について参考になった」、「月次チェックの重要性と意味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。



木原講師



湯浅講師



講義の様子

中国・四国ブロック福祉施設士セミナーin岩国  
東北ブロックセミナー青森大会

両報告は、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3回)  
「災害対策と福祉施設長の危機管理」

9月25～26日の2日間、全社協会議室(東京都千代田区)において、平成30年度施設長実学講座(第3回)を開催しました。今回は「災害対策と福祉施設長の危機管理」をテーマに、全国から24名の参加がありました。

両日とも、社会福祉法人東北福祉会の野田毅氏より、災害の基礎や福祉施設における災害対策について、福祉施設における事業継続計画についての講義と演習を行いました。

参加者からは、「災害は、必ずしも昼間の時間帯に発生するものではないこと、また、発生時には、理事長や施設長が不在であることも考えられるため、できるだけ想像力を働かせて、あらゆる状況を想定した日頃からの訓練を行っていくことが必要である」、「早速施設に帰り演習等で習得したことを実践したい」との声があがる等、成功裏に終了しました。



野田講師



演習の様子

日 程	予 定 事 業
11月1日(木)～2日(金)	第31回関東甲信越静岡ブロックセミナー千葉大会 (千葉市・ホテルスプリングス幕張)
11月1日(木)～2日(金)	平成30年度日本福祉施設士会近畿ブロックセミナー大阪大会 (大阪市・ホテル日航大阪)
11月12日(月)～13日(火)	施設長実学講座(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」 (東京都千代田区・全社協会議室)
11月26日(月)～27日(火)	第29回「福祉QC」全国発表大会 (東京都千代田区・全社協会議室等)

### <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

10月の上旬になってようやく秋めいてきました。皆様におかれましては、いかがお過ごしでしょうか。

秋と言えば、〇〇の秋と言われるように、何をやる上でもいいシーズンですね。体調が回復する季節でもあります。日本福祉施設士会でも上記予定にもありますように、行事が盛りだくさんとなっていますので、ふるってご参加いただきますよう、お願いいたします。

## 福祉施設士 10月号

平成30年10月15日発行 通巻328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



## 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。