

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

福祉施設士の
めざすもの

2018
12
December



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「福祉施設士のめざすもの」

「施設の高齢者も地域の高齢者も一体的に捉える」

社会福祉法人 豊濟生会 支部 福島県 濟生会

養護老人ホーム 濟生会 川俣 光風園 施設長 佐藤 光晴

「笑顔がみたい～ひとりみんなのために みんなはひとりのために～」

社会福祉法人 エルム 福祉会

障害児(者)支援施設 smile 施設長 辻元 るみ子

「同期の「福祉施設士」との交流でお互いの福祉施設士力を高め合う」

社会福祉法人 ミッドナイト ミッション のぞみ会

特別養護老人ホーム 望みの門 富士見の里

副施設長 飯田 篤史

「新しい社会的養育ビジョン ～平成28年の児童福祉法の改正をうけて～」

社会福祉法人 鳳雄会 理事長

乳児院 エンジェルホーム 施設長 黒田 明美

②1 DSWI スクエア

平成30年度近畿ブロックセミナー大阪大会 大会報告 開催報告

第11回中国・四国ブロック福祉改善活動発表大会 in 高知 開催報告

②5 あんてな

日本福祉施設士会 10～11月の活動報告

第29回「福祉QC」全国発表大会 開催報告

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要

日本福祉施設士会 12～1月の活動予定

「福祉施設士のめざすもの」

今号では、福祉施設長専門講座を修了され、新しく本会会員となった福祉施設士を中心に、文字通り「福祉施設士」のめざすものについて寄稿をいただいた。

講座で習得した知識を土台として、施設長の多岐にわたる専門性を更に積み上げ自身の理想とする施設長像に近づこうと模索する姿勢や施設内外の課題に柔軟に対応する姿勢等、多くの示唆に富んでいる。来年度、日本福祉施設士会が創設40周年を迎えるにあたり、先輩、後輩の福祉施設士が更に一層交流を深め、お互いの専門性にさらに磨きをかけていけるよう、研鑽を図っていききたい。

1. 「施設の高齢者も地域の高齢者も一体的に捉える」

社会福祉法人^{岩手}済生会支部福島県済生会

養護老人ホーム 済生会川俣光風園 施設長 佐藤 光晴
(福島県 老-42期、No.5652)

2. 「笑顔がみたい～ひとりみんなのために みんなはひとりのために～」

社会福祉法人エルム福祉会

障害児(者)支援施設 smile 施設長 辻元 るみ子
(栃木県 障-42期、No.5693)

3. 「同期の「福祉施設士」との交流でお互いの福祉施設士力を高め合う」

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会

特別養護老人ホーム 望みの門富士見の里

副施設長 飯田 篤史
(千葉県 老-42期、No.5698)

4. 「新しい社会的養育ビジョン

～平成28年の児童福祉法の改正をうけて～」

社会福祉法人鳳雄会 理事長

乳児院エンジェルホーム 施設長 黒田 明美
(千葉県 児-29期、No.3892)

「施設の高齢者も地域の高齢者も 一体的に捉える」

(福島県)

社会福祉法人 済生会 支部 福島県 済生会

養護老人ホーム 済生会川俣光風園 施設長

佐藤 光晴 (老 - 42期、No.5652)



1. 施設紹介

養護老人ホーム 済生会川俣光風園は、入所定員75名の特定施設入居者生活介護の指定を受けた施設で、平成30年11月1日現在で76名の入所者が生活している。定員より1名多い理由は、震災による避難者の特例入所によるものである。養護老人ホームは全国的に「措置控え」という問題が続く中、当園も待機者が不在状況である。今後の養護老人ホームの経営は大

変厳しくなる一方、養護老人ホームの役割を理解して頂くため、行政との連携または、地域貢献の取り組みを踏まえ具体的に進めていく必要がある。

(経営主体) 社会福祉法人 済生会

(施設名称) 済生会川俣光風園

(所在地) 〒960-1414 福島県伊達郡川俣町字上桜23の1

(敷地面積) 16,759㎡



施設外観

(建物面積)2,274㎡ 鉄筋コンクリート平屋建て
(昭和53年9月移転改築)

(入所定員)75名

(職員数)41人(園長、生活相談員、看護師、
機能訓練指導員 栄養士、調理
員、事務員、用務員)

2. 自治体の連携について

現在、自治体の姿勢として、財政負担にかかわるため介護保険制度等の利用が優先され、養護老人ホームは最後のセーフティネットとなっていること、養護老人ホームを積極的に活用しようという意識がない。また、自治体担当者が措置制度に対する知識が少ないことや、情報共有の場がなく関わり自体が少なく、施設入所後も自治体の関与がない状況で今後は、地域包括ケアシステムの構築、包括的な社会の実現に向けて、自治体と施設、地域住民も含めた三者による協働関係の構築を目指す必要がある。

また、高齢福祉分野のみでなく、障害や児童、母子、生活困窮等の様々な地域の関係者を巻き込み、高齢者とその家族をも含めた課題解決に取り組める体制の構築が望まれる。このような協働関係の構築に向けて、施設が市町村に対して積極的に働きかけていくことが求められる。

そして、養護老人ホームが地域包括ケアシステムの中で一定の役割を担うべき存在であること、そのためには自治体や地域の関係者等との連携を強化し、地域住民を含む協働関係の構築が必要であることを踏まえ、施設の取り組みや自治体の支援のあり方などについて普及啓発を図る地域セミナーを行うことが必要と考える。

この地域セミナーは、施設や自治体関係者が席を並べ、双方の立場から地域における取り組み課題を共有して実践を広げていくための場であるとともに、広域的な取り組みを行う際の連携基盤をつくっていくための場としても期待できる。多くの施設では人員や活動財源の確保に困難さを感じており、自治体においても財政状態が厳しい状況にある。そのような中で、自治体と施設との協働的な取り組みによって養護老人ホームが有する支援機能やソーシャルワークに基づく支援が地域に普及していくことが重要である。また、このような支援は住民の力や地域の福祉力を高めることにもつながることを認識し、施設、自治体ともに積極的に取り組むことが必要である。

実際に地域セミナーを行う上で注意することは、参加者への事前周知が必要で、地域セミナーという貴重な機会を有効かつ効果的に活用するため、検討すべきテーマや内容については、



川俣光風園サロン フィレール 第1回初開催(平成30年9月11日)写真は、第1部 笑いヨガ体操の様子



第2部 折り紙教室(バラの花束作り)の様子



第2部 折り紙教室（バラの花束作り）の様子

できるだけ詳細に参加申込者に事前周知を図るとともに、質問等の事前受付や当日の質問内容の用意を依頼するなど、申込者を積極的に巻き込む参加型セミナーにしたい。また、地域セミナーは、一度限りのものでなく、継続的に実施していくことが望ましい。地域セミナーを通じて、自治体と施設の信頼関係を構築するとともに、検討された課題や取り組みを相互に検証する機会として活用したり、新たな課題に対して自治体や施設の立場から対応策を検討するなど、地域の高齢福祉の向上を図る手段のひとつとして自治体、施設双方が有効に活用できるようにしていきたい。

3. サロン活動の参加

高齢者の社会参加の受け皿として全国に急速に普及したサロン活動は、主として高齢者の孤立予防、孤独感の軽減等を目的として、気軽に歩いていける集落の集会所などに高齢者の交流の場を設けることによって営まれている。

サロン活動による高齢者の社会参加は、人とふれあうことで生きがいや健康を維持することにつながる。参加することによって社会への信頼感と安心感をもたらす、結果として社会生活の安定と社会秩序の維持が図られる。今日の地域社会においては、少子高齢化や核家族化あ



第2部 折り紙教室（バラの花束作り）完成品

るいは人間関係の希薄化によって、家族、家庭の自助機能、近隣住民の相互援助がともに低下している。このことが、児童虐待、若年層の引きこもり、高齢者の孤独死など、公的機関による公的機能だけでは解決できない様々な問題を引き起こしている。

これらの問題を解決するには、自助機能や公助機能等が個々に対応するだけではなく、両機能を媒介し、またこれらを主導する役割を担うものとして、近隣住民の相互援助機能に支えられた福祉コミュニティの形成が重要となっている。サロン活動は、それに関わる参加者、担い手がともに地域住民で福祉コミュニティの形成につながる福祉教育の場としても期待される。また、多様な地域集団との連携も図られる。関係機関、団体との連携、協働の強化にもなり、自治会や町内会の伝統的な地域組織による相互扶助活動等、NPOなどの組織が相互に連携した活動が考えられる。公的機関も高齢者を公的サービスの一貫として社会参加を促進するため、様々な活動機会や活動メニューを提供している。施設としてサロン活動に参加することによって、入所者と地域の高齢者との交流の場となり、地域に参加することによって高齢者は常にサービスの受け手として存在するのではなく、地域の中で重要な役割を持つ存在となり、参加者相互

で助け合う関係づくりが形成されてくると思う。さらに、高齢者の生きがいづくりにもなり、自立支援を積極的に行い、地域移行に取り組むことが重要である。

サロン活動は、高齢者が地域社会との関係を維持拡大するためにあり、活動の展開が地域社会における社会連帯の再生や再構築のための方法としても有効である。また、サロン活動を個別の活動として切り離して捉えるのではなく、地域社会の全体的な諸集団活動の関係性のなかに位置づけてサロン活動の効果の向上や継続実現のための努力が必要になってくると思う。

4. おわりに

養護老人ホームの今後の目指す道として、まずは自治体と施設が協議する場を設け、地域包括ケアシステムが目指す地域の姿を有し、その中で養護老人ホームが果たすべき役割、機能を共有することが第一歩である。その上で、



第3部 茶話会(手作りの白玉あんみつを食べて上機嫌の様子)

新たな取り組みに必要となる人材等をどのように確保するかなど、施設内のみならず、法人内あるいは地域の社会福祉法人が連携してできることなども含めた検討が必要と考えられる。

地域住民や関係機関への働きかけについては、自治体との協力のもとで連携強化を進め、養護老人ホームが地域の資源として広く認知されるよう、施設の有する人的、物的機能を地域に開放し、居場所、生きがいづくり活動に取り組むことが必要である。その際には、職員のみではなく、入所者や地域の高齢者等の力を借りることも必要である。また、養護老人ホームが地域に目を向けた支援を展開することは、これまで入所者を対象に行ってきた支援の延長線上にあるものであり、それは入所者への自立に向けた支援の質を高めることにもつながる。

例えば、サロン活動等による居場所づくりは、地域の高齢者の孤立防止や生きがいづくりに役立つとともに、入所者も参加することで活動意欲の向上につながる可能性を持っている。入所者と地域の高齢者を分けて考えるのではなく、施設も地域の中の住まいのひとつとして一体的に捉えていく必要がある。そして、養護老人ホームの退所後も、地域資源との連携の中で、必要に応じて心身の状態や生活の再構築のための入所サービスの提供等の伴走型の支援が必要である。これらは、養護老人ホーム退所者だけではなく、地域に暮らす特別な配慮が必要な高齢者に対して、同様に提供されることが考えられる。

「笑顔がみたい～ひとりみんなのために みんなはひとりのために～」

(栃木県)

社会福祉法人エルム福祉会

障害児(者)支援施設 smile 施設長 辻元 るみ子 (障 - 42期、No.5693)



1. はじめに

社会福祉法人エルム福祉会は、栃木県北部、人口7万6千人余りの大田原市の中心部の位置にある。外国人900人余り、核家族1万4千人余り、母子・父子家庭400世帯余り、出産率は減ってきている。高度経済成長から約50年、社会問題となっている少子高齢化や人口減少は、大田原市でも例外ではない。ますます広がる貧困や格差等地域を取り巻く状態や

住民の抱える問題は多様化している。今だからこそ人種・性別・世代・障がい等、全てを超えて地域住民と共に歩み「エルム福祉会があつて良かった」と思われ、そして地域に貢献する使命がある。それは、創立者の願いでもある。楡井氏(故:H17年)は、敬愛なるクリスチャンであった。昭和59年教職を任意退職、私財を投じて財団法人エルム会を開設する(平成9年、現在の社会福祉法人エルム福祉会設立)。特殊教



事業所外観

育(特別支援教育)に情熱を燃やす一方で、学校を巣立っても社会的自立ができず、家庭や病院での一生を終える教え子たちの姿に心を痛め、自分の力で人生を歩む(社会的自立を目指す、のちの理念ともなる)子どもたちが通える居場所を願い、授産施設を設立する。生前、障がい者福祉の基本的な考えと方向性について

- ①人権の尊重、選択権の尊重
- ②ライフステージ、マルチステージ対応と出産・育成・乳幼児期からの学童期、青年期、壮年期、老年期、そして死までのその人の一生を通して、この家にこの地域に、そしてこの国に生を受けて良かったと言えるような処遇を受けていくこと。
- ③ノーマライゼーション、本人の希望するところで、普通の人と共に暮らす事、囲い込みの福祉から開かれた福祉へ、個々のニーズに応じて考えていく、サービスネットワークが必要。

と述べている。私が当法人への転職のきっかけともなる。

2. エルム福祉会の基本的理念

- ①何もあげるものがなければ、せめて笑顔をあげよう。
- ②自分のことより、他人を先にしよう
- ③稼げる人、自分の力で食べていける人になろう
- ④もらう人からあげる人になろう
- ⑤生まれてきてよかったといえる人になろう

3. エルム福祉会の基本方針

- ①利用者の意思を尊重し、多様な福祉サービスを提供する
- ②利用者個人の尊厳を守り、個性を大切にしたい支援に努める
- ③所得補償を含め、自立した生活を地域社

会において営むことができるよう支援する

- ④利用者の身体、精神および財産の確保に努める
- ⑤高い公共性、倫理性を旨とし、事業経営の透明性を確保する
- ⑥障がい福祉の専門職として十分に自覚し、高い専門技術の習得に努める

4. 法人が実施する事業

〈エルムの園〉障がい者支援施設

- ①就労移行支援事業
 - ②就労継続支援事業(B型)
 - ③生活介護事業
- 「自立した生活ができるための高い工賃を目指す」

〈SELPみなと〉障がい者支援施設

- ④就労移行支援事業
 - ⑤就労継続支援事業(B型)
 - ⑥自立訓練事業(生活訓練)
- 「地域の皆様に愛される商品を提供する」

〈hikari no café 本店〉障がい者支援施設

- ⑦就労継続支援事業(B型)

〈hikari no café 蜂巢小珈琲店〉障がい者支援施設

- ⑧就労継続支援事業(A型・B型)
- 「地域に開かれたお店として働き、就労につなげていく」

〈smile〉障がい児支援施設・障がい者支援施設

- ⑨児童発達支援事業
- ⑩放課後等デイサービス事業
- ⑪生活介護事業
- ⑫日中一時支援事業

〈joy's〉障がい児支援施設

⑬放課後等デイサービス事業

⑭日中一時支援事業

「遊びや訓練を通して療育を行う。また、レスパイトとして親支援も行う」

〈グループホーム待降寮〉住まいの場

①第1待降寮(大田原市) 女性5名

②第2待降寮(那須塩原市)男性5名

③第4待降寮(大田原市) 女性5名

④第5待降寮(那須塩原市)男性7名

⑤第6待降寮(大田原市) アパートタイプ
6名

⑥第7待降寮(那須塩原市)男性6名

⑦第8待降寮(大田原市) 女性7名

⑧第9待降寮(大田原市)アパートタイプ 女
性5名

(障がいがある人も「普通の場所で普通の暮らしを」というノーマライゼーションの考えに立ち、世話人の支援を受けながら生活、全室個室)

〈障がい者相談支援センターエルム〉

〈たじまの杜〉高齢者福祉施設

①小規模多機能型居宅介護事業

②認知症対応型共同生活援助事業

「杜のなか、時を楽しむ。スタッフの笑顔が安心とやすらぎをお約束」

現在、乳児から高齢者までトータルサポートすることができるようになった。

5. エルム福祉会 20周年感謝祭

平成29年10月9日に開催。法人の各事業所職員、利用者様が一丸となり、目標「地域にエルム福祉会を知ってもらおう」を発信し、努力と絆の成果が1500人の来場者数を迎えることができた。実行委員長であった私にとって大きな励みになる。今年も10月8日に地域の団体・ボランティアの社会福祉協議会の協力のもと「感謝祭」を開催することができた。感謝祭で得た地域との交流は継続することで小さな貢献の第1



子育てママの相談会



歩である。

6. とともに歩んだ放課後等デイサービスの10年

平成21年4月にエルム福祉会 smileは障害者自立支援法等関係法令の理念にのっとり、児童デイサービス事業(現在は平成24年4月1日の法改正で児童福祉法に基づき、未就学児の「児童発達支援事業」と小・中・高校生の「放課後等デイサービス」)(定員20名)、生活介護事業(定員10名)、日中一時支援事業(定員10名)で開所し10年目を迎える。この10年で特に力を入れて取り組んだこと・課題は以下の通りとなる。

実例1〈帰省ママたちの子育て相談会〉

子育て親子の交流の場として年2回提供している「帰省ママたちの子育て相談会」は4年目を迎えた。保育士・ST・教師がボランティアとして参加し5~7組の親子が参加している。子育て中の母親が子どもと一緒に来て子どもたちもお母さんたちもゆっくり時間を過ごす。地域子育て

支援に貢献できることが嬉しい。

実例2〈不登校時の受け入れ〉

①平成26年4月 N町K小学校 支援学級4年生

当法人の相談支援事業を利用し放課後等デイサービスを時々利用。徐々に利用回数が増える。同年10月より学校ではなくsmileを朝から利用する。本児が3年生の時にK小学校に転入、その他のこどもとの関わりが乏しい。超低体重での出生で全体的に遅れが見られた。興味が女の子のキャラクター志向であり、運動面は体力の弱さから苦手な為に周囲(特に特定の子)からからかわれ学校への足が遠くなる。サービス担当者会議の結果、月~金 10:00~14:30の利用(※放課後等デイサービスは適応されず日中一時支援事業となる[あくまでも学校終了後の利用のため])となる。

当初、学校での対応では一事業所に個人情報情報は話せない、何ができるのか懸念があった。

取り組みとして施設では、担当は詳細な記録をつけ週に一度学校の担当とN町教育相談室担当T氏に報告した。T氏の計らいで学校担

当者が施設へ足を運ぶようになる。

T氏と学校担任、保護者、smileとの話し合いで「今、何を優先として支援を行うのか」を明確にし共通理解をする。平成27年4月より支援学校への転入が決定する。平成27年N町教育委員会より、特別支援教育セミナーの講師の依頼があり、「放課後等デイサービス」障がい児の居場所について講演したところ、早速平成28年7月にN町で初めて福祉施設Y事業所が放課後等デイサービスを開始する。平成30年度4月には社会福祉法人MによるE事業所が開所(開所にあたり、当施設で実習を積む。当事業所からは開設に関する情報と参考資料を提供する)

②平成28年9月、O市I小学校、支援学級5年生 Yが両親、相談支援員と来所

小学3年生の時「ADHD」との診断を受ける。小学4年生の時、弟の出生、父の学校通いの負担軽減のため放課後等デイサービスT事業所利用(平成26年11月～27年11月終了)

小学5年生の時、家庭で母親による虐待、学校でのトラブルが増え、コンサータ・エビリファイの服用が始まる。6月より不登校となる。母親が医療保護入院(8月退院)となり兄弟を一時保護するがYは拒否。父親が休職し自宅でもに過ごす。10月より職場復帰したが、母親と2人だけにするのは心配とのこと。父親の職場や自宅から近くにあり、過去不登校児を受け入れている経緯から依頼をされた。特に、母親への不信感が強いYに対して全職員が一丸となって、大人への信頼回復の為のサポートに徹した。毎日本人とプログラムを作成して、決めたことは「お互いに約束を守る」を第一に支援した。

要保護児童対策の案件のため、個別ケース検討会議が2か月に1回開催された。児童相談所・病院Dr.・児童家庭支援センター・市教育

委員会・行政・学校と関わった。同時に母親支援として、当施設の生活介護でのボランティアとして本児と共に通所し帰宅する。少しでも社会復帰の手助けになればと協力し、送迎は無報酬で行った。

週に一回午前中、専門職によるアウトリーチが3学期まで行われる。6年生になると市教育委員会のはからいで学校より支援学級担当が毎日午前中アウトリーチし本児に寄り添った支援を行う。本児より「学校へ行って友達と遊びたい」との訴えがあり、体育の授業を楽しむが1回で終了となる。その後当施設の厚意で学校への送迎を行い、給食のみの登校から1時間授業と給食、3月には2時間授業を受けることができた。学校の配慮により個別の教室を準備してもらった。卒業式は校長室で行った。中学校の制服姿で両親と照れて登校、卒業証書授与には長期に



関わった当施設の担当をはじめ全員が安堵する。中学校入学後から現在2年生になっても時々不登校が起きているので、利用は終了しているが次へのつながりが決まるまでは当施設で見守り訪問を行っている。

③支援学校小学2年生の児童を指導

現在は支援学校小学2年生の児童を5月より8時30分～17時まで日中一時支援事業と放課後等デイサービスを利用して来年4月小学校編入に向けて支援プログラムに沿って指導が行われている。支援学校からは週一回の職員によるアウトリーチが現在行われている。

地域における障がい児支援を考えた時、放課後等デイサービスだけでなく福祉・医療・行政・教育機関・地域ボランティア

が良好な関係を結びチームアプローチが大切であることを実例を通して知ることができた。

目の前にいる子どもひとりひとりが地域社会の中で笑顔で生活できるように他の社会福祉施設と切磋琢磨し、学びあい、おぎないながら、「できない!」ではなく「どうしたらできるか」を常にポジティブに発想する力をもって、強みをいっそうの強みとして地域に貢献する福祉施設士を目指す。それが今の使命である。

4月より、市から依頼の「学童クラブValo」と那須地区広域からの完全民営化により、「子ども発達支援センターなすの園」がスタートします。ひとりでも多くの笑顔が見られるように頑張りま



「同期の「福祉施設士」との交流で お互いの福祉施設士力を高め合う」

(千葉県)

社会福祉法人ミッドナイトミッションのぞみ会 特別養護老人ホーム
望みの門富士見の里 副施設長 **飯田 篤史** (老 - 42期、No.5698)



1. 法人と施設の紹介

ミッドナイトミッションのぞみ会は、昨年創立55周年を迎えた社会福祉法人である。戦後の混乱期にドイツの宣教師が夜の街を回り、助けを求める女性たちを保護し、生活の場所を与えたことから「真夜中の宣教」という意味の「ミッドナイトミッション」が誕生した。その後ドイツにある福祉の街「ベートル」を目指し、高齢者施設や障がい者施設、子どもの施設を設立した。今

では、富津市から委託事業の地域包括支援センターや平成28年5月に設立した千葉県で唯一の児童心理治療施設「望みの門木下記念学園」を含め、施設福祉部、地域福祉部、女性障がい福祉部、児童福祉部、療育福祉部と5部門20事業所を展開している。その中で私が所属しているのは、施設福祉部の中の特別養護老人ホーム望みの門富士見の里である。施設のある富津市は、千葉県中西部に位置し、



富士見の里施設外観

北東側は君津市に南側は鋸南町と鴨川市に、西側は東京湾に隣接している。都心から約70km、電車で60分の距離にあり、第一次産業を中心とした地域になっている。特別養護老人ホーム望みの門富士見の里は市の中心に位置し、JR内房線上総湊駅から徒歩5分の位置にあり、市街地も近く地域住民の方々との交流が望めるほか、海と山に囲まれ施設の屋上からも東京湾が一望できる。天気の良い日は美しい富士の姿も見ることができる。一階多床室30床とショートステイ10床、二階ユニット型30床の計70床で提供している。

2. 地域に根ざした法人として

直近での法人の地域に向けた活動としては、望みの門で手作りのお菓子を提供する「門カフェ」のオープンがある。地域福祉に向けて「認知症カフェ」とくくらず、高齢者、障がい者、小さいお子様と子育ての母親など、どなたでも気軽に集える交流の場を目指している。カフェには、社会福祉士、看護師、ケアマネージャー、介護福祉士等の専門職も参加しているので、生活や制度に関する相談等もいつでもお受けできるスタイルとなっている。

また、私の所属する望みの門富士見の里では、富津市と災害時における福祉避難所の設置・運営における協定書を取り交わし、地域の避難所としての登録を行った。このことについて、災害用の備蓄につきましても地域の方のための備蓄も増やしていくべきと検討しているところである。

3. 福祉施設士として

私自身の話になるが、副施設長という立場ではあるが、福祉施設士会の一員である以上、施設長としてあるべき姿の自覚を持って仕事に取り組んでいかなければと思っている。とはいう

ものの、現在は労務管理・財務管理・人事管理には深く関わることはない。その分、私なりに福祉サービスの担い手として、福祉施設士として求められるものをイメージして行動し、準備している段階である。

私が考える、管理職員として必要な能力は、当然ながら、利用者サービスの質の向上を目指すことと職員の健康を守り、働きやすい環境をつくるのが第一だと思っている。そのために、チーム力を高めたり、職員一人ひとりのメンバーのモチベーションを高めエンパワメントを図ることを常に念頭において、この一年はやってきた。特に、富士見の里の取り組みとしては、各職員が存分に持っている力を発揮できるよう、プロとしての技術・知識を向上させる機会を提供したいという想いから、一昨年より職員自身が考えて行きたいと感じた研修への全職員の参加、また外部研修よりヒントを得て、良い行いや素晴らしいと思ったことを職員同士で手紙にて送り合う、サンクス&グッジョブカードの取り組みを行い、現場が活気づいたと感じている。

また、法人の理念と地域共生社会にむけての法人の役割と責任を職員全員が深く理解し、目指していくこと・実現していくべきことの方向性を示し、気持ちを一つにしていくことも管理的立場として必要不可欠であると考えている。

地域共生社会の実現にむけては、内部環境のマネジメントだけでなく、外部環境へも目を向けていく必要がある。私は、高齢受刑者の増加の問題から、いずれ刑務所から刑期を終えて行き場のない高齢受刑者を特養でお受けすることもあるのかもしれないと考え、刑事司法ソーシャルワーカー研修を最近受講した。また、地域に深く目を向けていくためには、成年後見についても知識をつけたり、登録しておくことも必要と考え、来年は成年後見人の研修を受講しようと考えている。

4. おわりに

8月に、福祉施設長専門講座でお世話になった方々と交流を深めに大阪まで行ってきた。地域密着型特別養護老人ホーム「ふれ愛の館しおん」施設長の西田和人さん、特別養護老人ホーム「向日葵」施設長の西島勇太さん、特別養護老人「ホームレーベンズポルト」統括施設長の行松孝祐さんには、施設見学も含めまして多くの事を学ばせていただき感謝いたします。皆さんの物腰や配慮等、施設長としてだけでなく、人間としても尊敬しました。

福祉施設士会は、相互交流および相互の補

完性といった役割も持っていると思われる。同じ気持ちをもつ専門職同士が共に交流し学ぶ機会を持ち、それぞれの成長にとって気づきを伝えあい、質を維持するために支えあっていく。そのためにも、もっと会員が増えることを望む。

最後に、私自身、施設長という立場ではありませんので、内容に未熟な点が多々ありますことをご了承下さい。

また、研修等で交流できる機会がありましたら、是非仲良くなって色々な事を教えてください。宜しくお願いいたします。



施設の屋上から見渡す富士山

「新しい社会的養育ビジョン ～平成28年の児童福祉法の改正をうけて～」

(千葉県)

社会福祉法人鳳雄会 理事長

乳児院エンジェルホーム 施設長 **黒田 明美** (児 - 29期、No.3892)



1. はじめに

社会福祉法人鳳雄会は、平成14年に設立し、本部が千葉市にあり、乳児から高齢者の施設があり、平成15年4月千葉市に乳児院エンジェルホーム、児童養護施設ほうゆう・キッズホーム、児童家庭支援センター子ども未来サポートセンターほうゆうを開設、平成23年4月四街道市にゆうゆう保育園、八千代市に乳児院ほうゆうベビーホーム、児童家庭支援センター子ども

未来サポートセンターやちよ、特別養護老人ホームほうゆうの里を開設、平成24年4月千葉市に特別養護老人ホームゆうゆう苑を開設した。

当法人の理念は、「利用者様お一人おひとりのニーズにあった福祉サービスと柔軟な取り組みにより、安心して心豊かに暮らせるよう地域社会におけるケアの拠点となり、地域に開かれた施設を目指します。」とあるように、乳幼児から高齢者、地域住民、ボランティアの方たちの協力



施設の外観

で一緒になって行事等を行なっている。毎年12月は、餅つき大会・バーベキュー、クリスマス会と大きなイベントが組まれている。

2. 児童福祉法等の一部を改正する法律の概要

概要としては、全ての児童が健全に育成されるよう、児童虐待について発生予防から自立支援まで一連の対策の更なる強化等を図るため、児童福祉法の理念を明確化するとともに、母子健康包括支援センターの全国展開、市町村及び児童相談所の体制の強化、里親委託の推進等の所要の措置を講ずるとある。

3. 乳児院の取り組み

これまで、子どもを保護し、養育する役割を担ってきた乳児院については、家庭養育優先原則を進めるなかにおいても、施設での養育を必要とする子どもの養育に関し「できる限り良好な家庭的環境」において、高機能化された養育や親子関係再構築に向けた保護者等への支援を行うとともに、里親や特別養子縁組を含む在宅家庭への支援等を行うことなど、施設の高機能化及び多機能化・機能転換、小規模かつ地方分散化を図ることにより、更に専門性を高めていくことが期待されている、と厚生労働省子ども家庭局長より通知がだされているが、「都道府県社会的養育推進計画」の策定の段階であり、方向性は出されていても整備は充分ではなくこれからである。

乳児院では、病虚弱児、低(極、超)出生体重児、障害児の入所も多く医療的ケアが必要である。

家庭復帰に向けた取り組みとして親子再構築のための面会等を行い、また里親委託に向けた交流もしている。

ショートステイ、相談援助等を地域の親子支

援として行っている。

4. 乳児院・児童養護施設の高機能化及び多機能化・機能転換、小規模かつ地域分散化について

乳児院では、病虚弱児、被虐待児、障害児等の乳幼児を受け入れ、多職種による専門的な養育や家庭養育等に向けた取り組み支援を行い、地域子育て支援機能等のバックアップも担ってきた。

親子関係の再構築の取り組みにより乳幼児を家庭復帰につなげ、里親研修をはじめ措置児と里親とのマッチング、交流、委託へとつなぎアフターフォローを行っている。

よって全乳協としては、本体施設の強化があつてこそ、地域の子育て支援機能等を推進する「多機能化」を図ることができるのであり、本体機能から「多機能化」に「機能転換」という考え方はとっていない、としている。

5. これからの「福祉施設士」

福祉施設士は、多職種による福祉施設長からなり多方面からの情報の共有化が一同になされる貴重な会である。多様な地域福祉ニーズに対応しなければならない今日において、もっとも発揮できるのが福祉施設士ではないだろうか。また、生涯研修事業として福祉施設長に求められる経営、運営、管理などの実務に関しての研修を通じ能力向上を目指している。

日本福祉施設士会倫理綱領にあるように、国民の信頼に応えるべく、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。とあるように福祉施設士として自己研鑽に励んでいる。福祉施設士としての資格の確立と認知を社会にひろめ認識してもらうようにしなければならないだろう。

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

DSWI スクエア

平成30年度近畿ブロックセミナー大阪大会 開催報告

11月1日(木)～2日(金)に、ホテル日航大阪(大阪市中央区)にて、「平成30年度日本福祉施設士会 第29回近畿ブロックセミナー(大阪大会)」を開催した。本セミナーでは社会福祉の原点を踏まえつつ、トップマネジメントとして人材確保や変化し続ける時代にどのように対応していくかを考えることを目的とし、施設種別の垣根を越えて、近畿2府4県から62名の参加者が集い、大変有意義なセミナーとなった。

基調報告では、『期待される「福祉施設士」に』と題し、日本福祉施設士会の岡田好清副会長から日本福祉施設士会の事業説明や、全国的な課題について説明された。何よりも会員減少が大きな問題であり、会員の意見も踏まえ

た上で、今後「福祉施設士」資格の再構築・国家資格化も視野に、検討していくと話された。

講演Iでは『福祉人材確保の展望について』と題し、厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 介護福祉専門官 伊藤 優子氏にご講演いただいた。伊藤氏は人材不足が大きな課題となっている中、厚生労働省の多様な施策について説明された。特に介護人材についてはすそ野を広げるため、中高年齢層や外国人等の参入促進が必要ではあるものの、介護・福祉の仕事は誰でも簡単にできるものではないことを指摘。しかしながら、細かく仕事を分けていくと、資格がなくともできる業務は多くあるため、業務を整理していくことも大切



伊藤氏

だと話された。

続く講演Ⅱでは『トップマネジメントに求められる責任～時代の変化を生き抜くために～』をテーマに、Bee-Labo 共同代表の渥美 崇史氏に講演いただいた。まず、厳しい経営環境の中、事業を存続させていくためには、制度など環境の変化に対して、如何にして対応していくかが重要であると話された。加えて、これから求められる組織体としては、トップダウンやボトムアップではなく、ミドルアップダウン(中間管理職に権限を与え、その人たちが中心に動くこと)に移行す

ることが大切であると言及された。

2日目の講演Ⅲでは、『聖人から学ぶ“福祉と医療”の精神～^{こころ}釈迦牟尼、聖徳太子、P.F.ドラッカーに思いを馳せて～』と題し、宗教法人 和宗総本山四天王寺 執事・責任役員かつ、社会福祉法人 四天王寺福祉事業団 常務理事でもある塚原 昭應氏からご講演いただいた。まず仏教の開祖であるお釈迦さまや、聖徳太子の話から四天王寺の歴史をお話いただいた。聖徳太子は人間育成と慈悲救済の拠点として「四箇院」に力を入れていて、それが今の



渥美氏



塚原氏

四天王寺福祉事業団にもつながっているとのこと。最後には、四天王寺福祉事業団がドラッカーのマネジメント手法を取り入れていることも紹介しつつ、CS(顧客満足)とES(従業員満足)の両立することが組織として大切であると締めた。

終了後の参加者からのアンケートでは、「現

在、私たちに必要とされる内容が聞くことができ良かった」「何時もの他研修では受講できないクオリティが高い内容だった」など熱意のこもった反響が多く見受けられるなど、大会は成功裏に終了した。



第11回中国・四国ブロック福祉改善活動発表大会in高知 開催報告

高知県福祉施設士会は、平成30年10月26日(金)に、高知市の「ちより街テラス・ちよテラホール」にて、「第11回中国・四国ブロック福祉改善活動発表大会in高知」を参加者47名で開催した。開会式では主催者である中国・四国ブロック福祉施設士会ブロック長、高知県福祉施設士会会長の藤田久雄の挨拶に続き、来賓挨拶を高知県地域福祉部副部長の井上達男氏と高知県社会福祉協議会会長の田村壮児氏にいただいた。開会式終了後は、午前の部3サークルによる福祉改善活動発表を行った。午後の部前半は、日本福祉施設士会「福祉QC」全国推進委員会副委員長、社会福祉法人福寿園施設部長の中立次夫氏により、「福祉QCの今日的意義」と題して福祉施設士行動原則に則っ

たQC的ものの考え方についての基調講演を行った。後半は、午後の部3サークルによる発表を行い、講師の中立次夫氏に総評を頂いた。参加者の採点により、最優秀・優秀・優良賞(1~3位)、奨励賞(4~6位)が決定され、藤田ブロック長より各サークルに表彰状と賞品が授与された。なお、最優秀賞は介護老人保健施設ヌーベルさんがわの「グレープ」、優秀賞は介護老人保健施設サンライズ屋島の「Reha009」、優良賞は高齢者複合施設ヌーベル三木の「続・Perfect三ッ木ーズ」が受賞した。閉会式では、次期開催県の香川県福祉施設士会会長森田浩之氏の挨拶に続き、高知県福祉施設士会の上田真弓による閉会の挨拶で幕を閉じ、大会の全日程を終了した。

発表テーマ・サークル一覧

No.	法人名	施設名	発表テーマ	サークル名
1	土佐厚生会	障害者支援施設あき	働き方改革声の出せる職場を目指して	ミニオンズ
2	祐正福祉会	高齢者複合施設ヌーベル三木	業務を見直し、ご利用者との関わりを多くする 心にゆとりを!!ご利用者に笑顔を!!	続・Perfect 三ッ木ーズ
3	ルボア	介護老人保健施設サンライズ屋島	車イスの管理を徹底しよう	Reha009
4	ひかり苑	障害者支援施設ひかり苑	嚙下機能低下の利用者への支援方法(むせこみ)	ひかりんピック
5	土佐厚生会	特別養護老人ホーム八流荘	口から食べたいを支える 思いを大切に	やまもも
6	祐正福祉会	介護老人保健施設ヌーベルさんがわ	外出レクを増やそう!笑顔いっぱい青空へ飛び出せ!!	グレープ

●基調講演「福祉QCの今日的意義」

日本福祉施設士会「福祉QC」

全国推進委員会 副委員長 中立 次夫 氏

①QCとは

品質管理⇒ご利用者に対するサービスの質・PDCAのサイクルを回す。

「小集団で、QCストーリーに従って、QC手法を活用して行う改善活動」

②QC及び福祉QCの歴史

③6つの姿勢と12の行動原則

1.「利用者への姿勢」2.「社会への姿勢」3.「組織への姿勢」4.「職員への姿勢」5.「地

域への姿勢」6.「「管理者としての自身」に対して」

④福祉QCの今日的意義

利用者、職員の多様化や外国人材の受け入れなどに対して共通言語、考え方が必要。

⑤福祉QC導入の目的

改善活動の一つ。利用者、職員、法人そして地域の喜び作り。支持待ち職員から自分で考えて判断と行動ができる職員へ。利用者思考へベクトル合わせ。QC的ものの考え方、共通言語。リーダーシップの練習場。



中立氏総評時



表彰状授与

あんてな

日本福祉施設士会 10～11月の活動報告

日付	内容
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、灘尾ホール)

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」

11月12～13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4回)を開催しました。今回は「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」をテーマに、全国から16名の皆様の参加がありました。

日本福祉大学福祉経営学部教授の田島誠一氏より、地域共生社会をめざす施設長のあり

方や施設・事業所の取組みの行動指針の策定に向けた講義や演習を行い、社会福祉法人大洋社常務理事の齋藤弘美氏と社会福祉法人ナザレ園副理事長の菊池譲氏より、実践事例の報告をいただきました。

参加者からは、「多くの事例報告を行っていただき、自施設でも地域のために何ができるかを考え取り組みたい」、「地域のニーズを把握し、



演習でコメントをする 田島 誠一 講師

施設の強みを活かした活動に取り組んでいきたい」等の声が寄せられ、参加者こそ少なかった

ものの、成功裏に終了しました。



齋藤 弘美 氏



菊池 譲 氏

第29回「福祉QC」全国発表大会

11月26日(月)～27日(火)の2日間にわたり、第29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120名の皆様の参加がありました。

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31の福祉QC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4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、香川県の介護老人保健施設「ヌーベルさんがわ」のサークル名「お助けマン」の発表

「私の願いを叶えて～お家に帰ろう!～ご利用者・ご家族・職員満足を目指して」が、最優秀賞を受賞しました。

全体講評を行った、職場活性化研究所代表でQCサークル上級指導士の渡辺孝氏からは、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。



優秀賞受賞サークルによる発表



高橋会長と最優秀賞・優秀賞を受けたサークルの代表者4名の皆様

第29回「福祉QC」全国発表大会 事例発表施設・サークル一覧

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	福島県	希望ヶ丘ホーム	養護老人ホーム	ひまわり	カエルホームを実現しよう！～ワークライフバランスの推進で働きやすい職場づくりを～	10
	2	埼玉県	愛の泉デイサービスセンター	通所介護	おしぼり	利用者のADL及びIADLの維持向上を目指した「ありがとう活動」を活発にしよう	11
	3	北海道	緑ヶ丘老人ホーム	養護老人ホーム	弥生時代	入浴後における貴重品の返し忘れを防止するには！	2
	4	香川県	ヌーベルさんがわ	介護老人保健施設	お助けマン	私の願いを叶えて・・・～お家に帰ろう！～ご利用者・ご家族・職員満足を目指して	13
	5	愛知県	くすのきの里	特別養護老人ホーム	くすのきペンタグラム	速やかに新規入居者をお迎えしよう～ベッドが空いてちゃノンノン～	5
	6	香川県	ヌーベル三木	老人デイサービスセンター	まんてがんズ	老化の不安を解決しよう！♪幸せになろうよ♪	初
	7	青森県	およう園ショートステイ	短期入所生活介護	ショートステイ☆	協力体制の確立～お客様にとって適切なサービスを提供しよう！～	20
第2会場・高齢者施設等②	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	フロアの嫌な臭いをなくそう！	15
	2	愛知県	福寿園	養護盲老人ホーム	ポチはアイドルⅩ	安全で安心な通行を目指して～移動支援で事故を減らそう～	11
	3	東京都	いなぎ苑	特別養護老人ホーム	lovely wolves	排泄業務の負担を軽減し利用者様と関わる時間を増やそう	12
	4	香川県	デイサービスセンターヌーベル木太	老人デイサービスセンター	Overcome difficult	命を守る。水が来る！逃げるで！～避難力を高めよう～	初
	5	愛知県	きぬうら	ケアハウス	プリティキッチンガールズ	QOFの向上を目指そう！～あなたの声を聴かせて下さい！～	初
	6	埼玉県	あいせんハイム	養護老人ホーム	Laundry	養護老人ホームにおける入居者の事故を軽減しよう～起床時におけるHさん、Mさんの転倒件数を減らそう～	12
	7	長野県	桜荘	特別養護老人ホーム	Orange	歯磨きの磨き残しを減らそう！	23
第3会場・障害児者施設等	1	神奈川県	くず葉学園	障害者支援施設	かしの木清掃隊	就労継続支援B型の「障害者雇用職員と利用者」参加によるQC活動～トイレの尿石汚れ・黒カビをなくそう～	初
	2	山口県	ひかり苑	障害者支援施設	ひかりんピック	嚥下機能低下の利用者への支援方法	2
	3	福岡県	ゆうかり医療療育センター	療養介護事業所	用品在庫見直し隊	施設備品の管理方法～物品の払い出し日の徹底とそれに伴う事務処理の効率化～	7
	4	秋田県	吉野更生園	障害者支援施設	みつくすじゅーす	玄関を使いやすくしよう	3
	5	長崎県	悠炉里	介護サービス包括型共同生活援助グループホーム	スカイファミリー	利用予定における利用変更の連絡漏れを無くそう	初
	6	宮城県	啓佑学園	障害者入所施設	Be a challenger	日中活動を充実させよう！！ 自閉症支援の手法を活用した、個別プログラムの導入を通して	2
	7	福島県	郡山せいわ園	救護施設	せいわガンパローズ	ようこそ！ほっとサロンへ★～トラブルのない穏やかな生活を送るために～	27
	8	愛知県	愛光園地域居住サポートセンター	共同生活援助	パシュート	電話対応における、お待たせ時間の削減～業務の見える化の工夫～	初
	9	愛媛県	豊正園	障害者支援施設	H channel with T	個人の余暇時間を充実させよう	9
第4会場・保育所・児童福祉施設等	1	福島県	鳥川保育園	保育所	温水5	爪が甘いゾ、爪ライフ～安心・安全で清潔な手を目指そう～	12
	2	長野県	川上保育園	保育所	TOTO8	トイレトレーニング～トイレに行ってみよう～	21
	3	埼玉県	愛泉乳児園	乳児院	MOON'S	愛泉乳児園における乳児の夜間起きている時間を減らそう	28
	4	長崎県	キッズステーションあいの	障害児通所サービス	くまのこチーム	感染症防止～風邪やインフルエンザの徹底予防で利用率UP！～	初
	5	埼玉県	愛泉幼児園	保育所	温々	愛泉幼児園における0～2歳児が玩具で楽しく遊べるようにしよう～真組(1歳児)Y君の玩具で遊べる時間を50%以上に増やそう～	22
	6	青森県	青森甲田こども園	幼保連携型認定保育園	オレンジT	右左わかるかな？	初
	7	埼玉県	愛泉寮	児童養護施設	4匹のこぶた	愛泉寮3Fフロアにおける挨拶ができない子ども達を減らそう	21
	8	東京都	万願寺保育園	保育所	聞き方向上委員会	お話を聞くためには～心で話を聞こう～	12

第29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	香川県／ヌーベルさんがわ／お助けマン			
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)	香川県	愛知県	福島県	埼玉県
			ヌーベルさんがわ	福寿園	郡山せいわ園	愛泉乳児園
			お助けマン	ポチはアイドル区	せいわガンパローズ	MOON'S
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)	北海道	埼玉県	愛知県	長野県
			緑ヶ丘老人ホーム	あいせんハイム	愛光園地域居住サポートセンター	川上保育園
			弥生時代	Laundry	パシュート	TOTO8
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+a(計12+aサークル)	埼玉県	東京都	宮城県	青森県
			愛の泉デイサービスセンター	いなぎ苑	啓祐学園	青森甲田こども園
			おしぼり	lovely wolves	Be a challenger	オレンジT
			愛知県	神奈川県	秋田県	福島県
			くすのきの里	グリーンサイド清盛	吉野更生園	鳥川保育園
			くすのきペンタグラム	ほほえみ	みっくすじゅーす	温水5
			香川県	長野県	神奈川県	東京都
			ヌーベル三木	桜荘	くす葉学園	万願寺保育園
			まんでがんズ	Orange	かしの木清掃隊	聞き方向上委員会
					福岡県	
					ゆうかり医療療育センター	
		用度品庫見直し隊				
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	青森県／青森甲田こども園／オレンジT 宮城県／啓祐学園／Be a challenger 福島県／希望ヶ丘ホーム／ひまわり 福島県／郡山せいわ園／せいわガンパローズ 香川県／ヌーベルさんがわ／お助けマン			
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	福島県／希望ヶ丘ホーム			
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	青森県／おうよう園			

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要について

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働き方改革関連法）の概要につきましては、2018年8月号に掲載した「誌上講座」にて、ご紹介いたしました。このほど、厚生労働省からその詳細を説明するパンフレット等も出されたため、あらためて掲載いたします。平成31年4月より施行される項目もあるため、内容をご確認いただき、適切なお対応をお願いいたします。

なお、後半に掲載いたしましたパンフレットには、誌面の関係で掲載を省略いたしました「別紙」がございますので、その部分は、下記の厚生労働省ホームページよりご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf>

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者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、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 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、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、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。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 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、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。(衆議院において修正)
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2

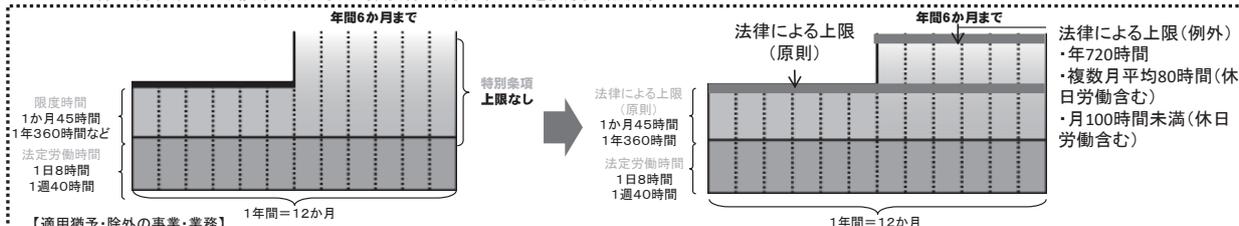
II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】	1年間=12か月
自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文>改正後の労働基準法第36条>

- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働者組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 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 [平成27年法案と同内容]

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確保な取得 [平成27年法案と同内容]

・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

3

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- 労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。平成27年法案と同一内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)
(衆議院において修正)
- 対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同一内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等

4

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、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。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

5

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

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、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

働き方改革全体の推進

ポイント

I

労働時間法制の見直し

P 3・4参照

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」を実現できるようにします。

▶▶ より詳しくは、【別紙1】をご覧ください。

ポイント

II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 5・6参照

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」できるようにします。

▶▶ より詳しくは、【別紙2】をご覧ください。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革の全体像

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」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す。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

ポイント
I

労働時間法制の見直し

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます（25%→ <u>50%</u> ） ▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→3か月） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき） ▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象）



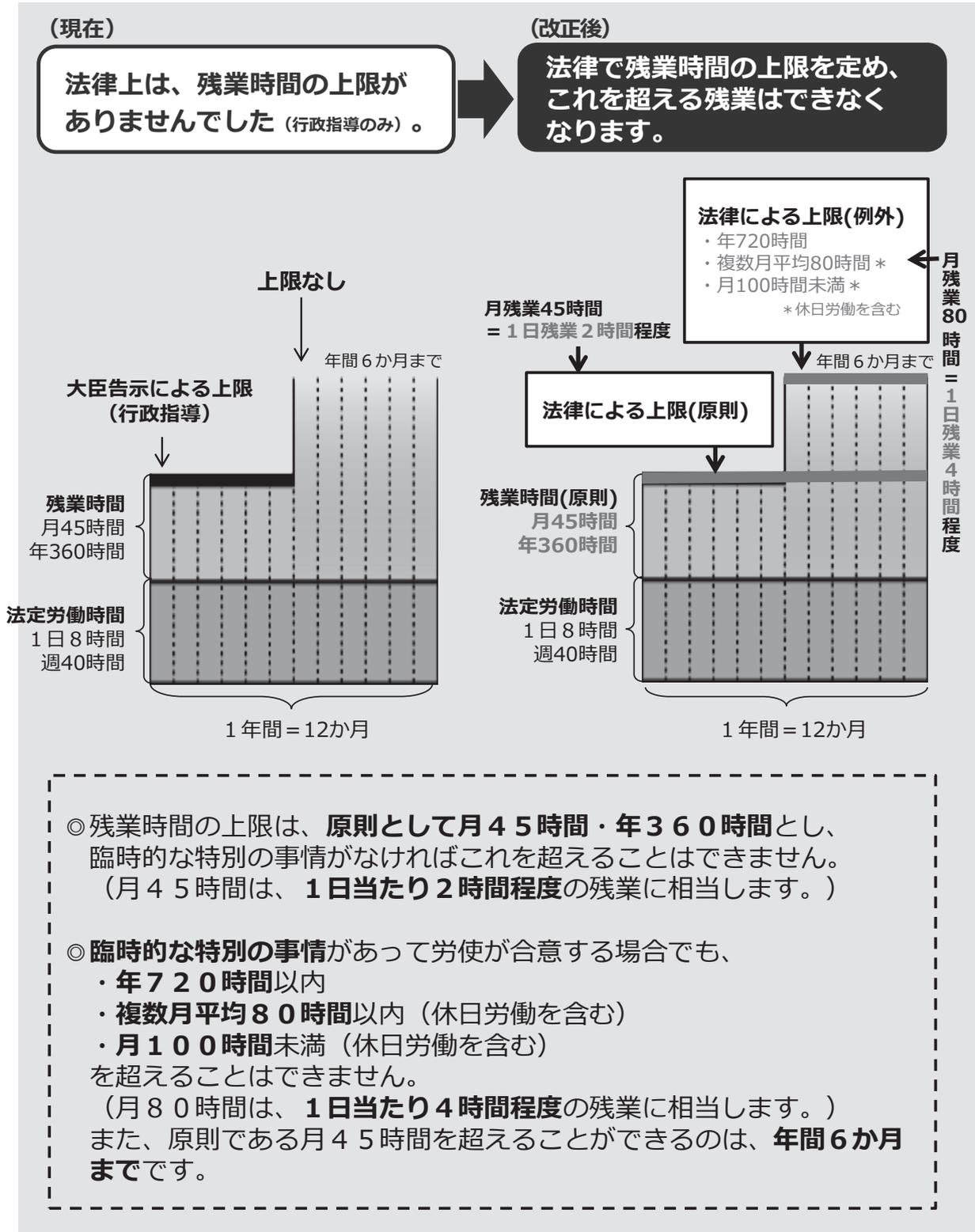
★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

職場の管理職の意識改革・非効率な業務プロセスの見直し・取引慣行の改善（適正な納期設定など）を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

見直しの概要（残業時間の上限規制）

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。



ポイント
II

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

改正の目的

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と
非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との
不合理な待遇の差をなくす。

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるよ
うにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与
などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
ガイドライン※¹を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※¹ いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示した「同一労働同一賃金
ガイドライン案」が2016年12月に策定されており、今後、確定する予定です。
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定

(不合理な待遇差の禁止)

下記3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します
①職務内容※²、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情

均等待遇規定

(差別的取扱いの禁止)

下記2点と同じ場合、差別的取扱いを禁止します
①職務内容※²、②職務内容・配置の変更の範囲
※² 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。

(1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

(2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する
派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。
事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容※ ³ （雇い入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※³ 賃金、福利厚生、教育訓練など

③ 行政による事業主への助言・指導等や

裁判外紛争解決手続(行政ADR)※⁴の規定の整備

※⁴ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

○ 関係する省令等の具体的な内容は、今後、労働政策審議会の審議を経て定められる予定です。

【問い合わせ先】

- 労働基準法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局労働条件政策課 (TEL) 03-3502-1599
- 労働安全衛生法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課 (TEL) 03-3502-6755
- 労働時間等設定改善法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省労働基準局労働条件政策課 (TEL) 03-3502-1599
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課 (TEL) 03-3595-3274
- パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ
厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課 (TEL) 03-3595-3352
- 労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ
厚生労働省職業安定局需給調整事業課 (TEL) 03-3502-5227
- 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ
検索ワード：働き方改革推進支援センター
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

働きながら**社会福祉主事任用資格**を取りませんか？

2019年度
民間
春期コース
受講者募集

CHECK POINT!

- *社会福祉に携わる人の基礎的な資格
- *1年間の通信教育
自宅学習による課題提出16科目+5日間の集合研修(授業)
- *学歴・経験不問

社会福祉主事資格は
多くの民間社会福祉現場に
おいても職員の基礎的な
資格として位置づけられています。

受講期間 2019年4月～2020年3月

受講料 87,400円

※テキスト・教材費・添削指導料・授業料含む、消費税等込額

申込締切 2019年1月31日(木) 当日消印有効

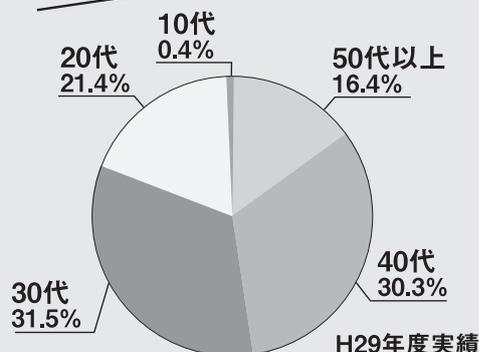
中央福祉学院

検索

はじめの
いっぽ

ONE STEP!

幅広い年代の方が
受講しています!



全国社会福祉協議会 中央福祉学院(ロフォス湘南)

【問合せ・申込先】

社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉学院 社会福祉主事係
〒240-0197 神奈川県三浦郡葉山町上山口1560-44

☎046-858-1355



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。

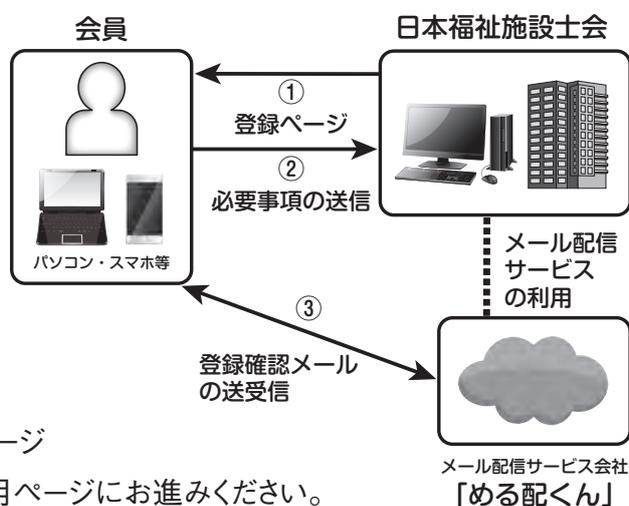
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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
1月21日(月)～22日(火)	施設長実学講座(第5回)「施設長の情報管理と広報におけるマネジメント」 (東京都千代田区・全社協会議室)

<ご意見・感想の募集について>

会員の皆様からご意見・感想をお聞かせください。

1. 会報の記事へのご意見・感想をお寄せください。

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

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

2. 文字数は、800字以内でお願いします。

3. 電子メールあるいはFAX、郵送にてご提出ください。

電子メールの場合は、日本福祉施設士会事務局(アドレス z-sisetusi@shakyo.or.jp)まで送信ください。

4. 会報発行月(偶数月)の前月(奇数月)の15日までにお送りください。

5. 掲載する場合は、都道府県ならびに会員ご氏名を掲載いたします。

会員名刺の追加発注・修正を受け付けています>>>

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

異動の連絡はお早めをお願いします>>>

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

退会を希望される会員の方へ>>>

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

事務局だより

師走の季節に夏日が来たと思ったら2日後は真冬の空模様、荒れ狂う気候となっていますが、皆様におかれましては、いかがお過ごしでしょうか。

毎年11月の最後に「福祉QC」全国発表大会を開催しています。今回の最優秀賞は、香川県ヌーベルさんがわのサークル「お助けマン」の発表でした。目標達成のための緻密な計画づくりと施設の様々な職種の皆さんたちのチームワークと利用者さんの笑顔が印象的な発表でした。このような施設がある地域の方々は、なんと幸せで力強いことなのかと感じました。

福祉施設士 12月号

平成30年12月15日発行 通巻329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

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