

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

「リーダー躍動！」

福祉施設士のめざすもの

2019
02
February



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！」

職員の心身の充実、モチベーションや満足度の向上に努めて
～「福祉QC」活動や「香川おもいやりネットワーク事業」を通じて～

社会福祉法人祐正福祉会理事

介護老人保健施設ヌーベルさんがわ兼総括施設長 尾崎 民子

⑧ 福祉施設士のめざすもの

「当法人の成長期に求められる管理職・施設長の役割と課題」

社会福祉法人こころ 地域密着型特別養護老人ホーム 施設長 宮城 由加利

⑫ 地域における公益的な取組について

「地域に飛び込み共に歩む公益活動」

社会福祉法人心友会 理事 福谷 章子 中根 慶太

⑱ 誌上講座

講演「我が事・丸ごと 地域共生社会における福祉施設長の役割」

社会福祉法人慈愛園 理事長 潮谷 義子

※第31回関東甲信越静ブロックセミナー千葉大会より

⑳ DSWIスクエア

第31回関東甲信越静ブロックセミナー千葉大会報告

㉓ あんてな

日本福祉施設士会 12～1月の活動報告

働き方改革資料(厚生労働省)より

日本福祉施設士会 平成31年2月～3月の活動予定

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、生活上の課題を「我が事」・「丸ごと」として受け止めてつながり、これからの地域を共に創るための政策を推進している。地域での実践に際しては、複雑・多様化した課題に多機関・多職種で構成されるチームで向き合うことが求められている。

こうした中、実践の推進役を担い、人と組織(チーム)の成長を導くリーダーの力を高めていくことがより重要となっている。施設福祉と地域福祉の推進に貢献する専門家として、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。

職員の心身の充実、モチベーションや満足度の向上に努めて ～「福祉QC」活動や「香川おもいやりネットワーク事業」を通じて～

(香川県)

社会福祉法人祐正福祉会 理事

介護老人保健施設 ヌーベルさんがわ兼総括施設長

尾崎 民子

(老一6期 No.831)



——法人について教えてください

当法人「社会福祉法人祐正福祉会」は、平成5年に法人設立の認可を受け、平成6年香川県さぬき市に、法人理念「基本的人権を尊重し、共に生きる社会づくり」を基に、最初の施設である身体障害者療護施設「真清水荘」を開設しました。

平成12年には、高齢者福祉のニーズに応えるため、介護老人保健施設「ヌーベルさんがわ」を開設。同じ敷地内に、居宅介護支援センター、訪問看護ステーションを併設。そして障害者生活

支援、地域活動支援センターなどの地域のニーズに添って、各事業を次々とスタートさせました。

そして、平成21年に高松市木太町にデイサービスセンター「ヌーベル木太」居宅介護支援センターを併設。平成6年3月に香川県木田郡三木町に高齢者複合施設「ヌーベル三木」を開設。平成28年に社会福祉法人における地域貢献事業の一環として、古民家を改装して、コミュニティカフェ「ヌーベルかんざき」をオープン、同じ屋根の下で、さぬき市唯一の地域密着型認知症対応型通所介護「ヌーベルかんざき」を併

設、落ち着いた雰囲気のある古民家に、子どもから高齢者まで幅広い世代が集い、興味を活かして「今を楽しく」過ごせる場所、希薄になりつつある世代間の交流を活性化し地域の拠点として展開しています。最近では、平成29年にグループホーム「真清水」を開設するなど、幅広く展開しています。

常に「地域とともに」という言葉を念頭に置いています。福祉施設は、ご利用者やご家族だけではなく、地域の方たちが理解を寄せ、気軽に集い、交流できる場所であることが福祉のスタートラインだと考えています。



祐正福祉会運営施設

——「福祉QC」に取り組んだきっかけは、何ですか

私が香川県福祉施設士会の四代目の会長として平成15年に就任しましたことを機会に「福祉QC」活動を導入しました。職員教育、業務

改善の一環としてです。私の経験では、福祉施設には専門職が多く、多職種協働で取り組み、お互いに認め合う関係で、チームケアで業務をすることが大切であると思い、自ら現場に溶け込み、率先して職場環境や職場の資質向上、業務改善に取り組みました。

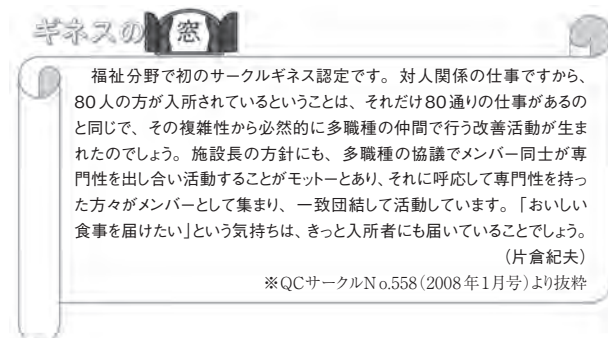
また、私自身も、財団法人日本科学技術連盟の品質基礎講座を通信教育にて勉強をしました。

そして平成18年、第17回「福祉QC」全国発表大会に初参加して、最優秀賞を受賞。感動し、涙しながら職員一同喜んだことが思い出されます。その際に福祉分野では初となるサークルギネス認定書を頂きました。それからは企業主催の「QCサークル」活動に県外から次々と招待を受け、レベルの高い企業の活動に刺激を受け、職員は大きく成長したように思います。

それ以来「福祉QC」活動を継続しており、毎年1回、年度始めに、地域の福祉、医療関係者、地元の企業の方達にご案内して、参加していただいた方々から評価をしていただき、その中から上位のチームが全国大会、中国・四国大会に参加することになっていますので、法人内のどのサークルも、この発表大会に力を入れています。



サークルギネス認定書



福祉QC専門誌による評価



外部からの方たちを招いての施設内発表

今年度も参加者の投票の結果、下記のチームが選出され、中国・四国、全国の「福祉QC」大会に出場しました。

ヌーベルさんがわの「福祉QC」活動の基本

は、多職種協働で熱意のあるメンバー同士が専門性をお互いに出し合い、みんなで考え、発言し、みんなで協力、分担する全員参画ですので、業務を通して問題意識、改善意識の士気高揚となり、目的が達成できると信じ活動しています。年齢も立場も違う者同士がミーティングを重ねて同じ目標や課題に一丸となって取り組むことで、職種間の人間関係が良好になって、チームケアが向上し、仕事に対するやりがいや達成感につながり、ひいては定着率がアップするという好循環が生まれていると、私は確信しています。活動は、ケアの質向上、人材育成に役立っており、当施設として「福祉QC」の力量は多大であり、常日頃の業務にも反映しており、大きな存在となっています。

外出レクを増やそう！
~笑顔いっぱい、青空へ飛び出せ~

サークル名 **グレープ**

社会福祉法人 祐正福祉会
介護老人保健施設 **ヌーベルさんがわ**

発表者 介護福祉士 内海 理恵
パソコン操作者 介護福祉士 藤井 彩加

私の願いを叶えて...
~お家に帰ろう！~

サークル名 **お助けマン**

ご利用者・ご家族・職員満足を目指して

発表者 介護福祉士 山崎寛実
パソコン操作者 介護福祉士 多田恵美子

社会福祉法人祐正福祉会
介護老人保健施設ヌーベルさんがわ
入所：定員80名（ショート含む） 通所：定員40名

＜施設紹介＞
香川県さぬき市家川町に平成12年1月10日に開所
訪問看護ステーション、同宅介護支援センターを併設しており、
家庭的な環境のもと安全・安心・快適な生活が送れるよう支援に努め
地域との幅広い交流の中で様々な活動を行っています

うどん県

■サークル紹介
・構成人数：15名
・施設の「福祉」QC活動年数：13年
・理メンバーでの活動歴：1年
・平均年齢：32歳
・活動期間：H29年8月～H30年7月
・会合回数：22回
・会合時間：平均60分（業務内外）
・平均参加率94%
・構成メンバー職種
作業療法士 看護師 介護士 事務員
介護支援専門員 支援相談員 調理師
管理栄養士



第11回中国・四国ブロック福祉改善活動 in 高知
日時：平成30年10月26日
場所：高知市（ちより街テラス・ちよホール）

『最優秀賞』を受賞しました！



第29回「福祉QC」全国発表大会
日時：平成30年11月26日～27日
場所：東京都（全社協 灘尾ホール）

『最優秀賞』『感動賞』
をW受賞しました！

また、施設長の側面からのサポート、共に活動することも大切と実感しています。

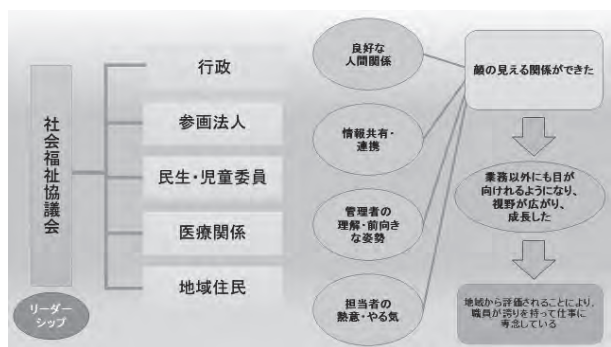


多職種チームで、課題解決に向けてのミーティング

——「香川おもいやりネットワーク事業」についてお教えてください

「香川おもいやりネットワーク事業」は、地域の課題を解決する仕組みづくりです。平成27年4月に事業が発足し、当初から参画しています。

本事業において、地域で孤立し、様々な「生活のしづらさ」を抱えながらも、必要な支援が受けられない方などに対して、社会福祉法人・施設と社協が協働し、また民生委員・児童委員さんと連携を図りながら、それぞれの機能を活かし、その方を制度につないだり、緊急を要する場合には、食材の購入などの現物給付による生活支援などを行うなど、総合相談、支援に取り組んでいます。



香川おもいやりネットワーク事業相関図

現在、地元の社会福祉協議会のリーダーシップにより、多くの困難事例に向き合っています。様々な団体が協働する地域ケアシステムの構築で、事業の輪が県内全域に広がっています。

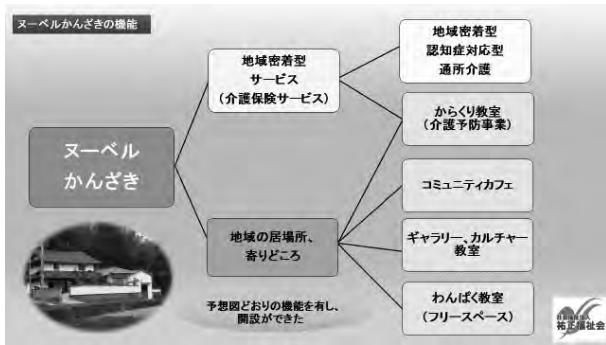
以下、「ヌーベルかんざき」の状況を紹介いたします。

香川おもいやりネットワーク事業では、発足当時より運営委員長に就任し、いち早くモデル事業として平成28年11月に、のどかな田園風景の中に古民家を改装した、コミュニティカフェ「ヌーベルかんざき」を開設、併設して地域密着型認知症対応型通所介護「ヌーベルかんざき」をオープンしました。

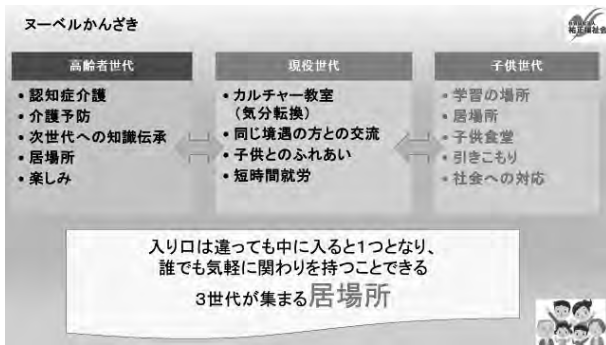


ヌーベルかんざき

認知症の高齢者を対象として、住み慣れた環境、馴染みの人間関係の中で、「今を楽しく」過ごせるようデイサービスを提供したり、空き部屋を開放した「わんぱく教室」を開設し、地元の小学生の居場所づくりを行ったりしています。その中では、公務員退職連盟という団体に加入している退職された教師の方に学習支援もいただいております。書道教室、こども食堂なども実施しています。



ニューベルかんざきの機能



ニューベルかんざきの目指すところ

地域の方たちが気軽に集い、異なる世代の方と交流することで、様々な情報交換や助け合い、継承が生まれています。

今後は、「地域共生社会」の実現に向けて、地域の方の居場所や拠り所となり、地域と共に



コミュニティーカフェと看板メニュー



地域密着型認知症対応型通所介護



フラワーアレンジメント教室



さぬき市の委託事業元気のからくり教室



わんぱく教室 (こども食堂、学習支援など)



地域の拠点として機能するように成長していきたいと思っています。

——事業における今後の課題と「福祉施設士」の役割とは何でしょうか

急激な少子高齢化に伴う人口減少が続き、あらゆる分野での労働力不足が進んでいる中、高齢者の福祉サービスを必要とする人が増大するため、人材の確保はますます困難になることが予想されます。社会福祉法人にも将来にわたる介護職員や看護師の不足が大きな課題です。



そうした中、法人には、地域共生社会の核心を担い地域に貢献することが急務であると言われており、現在、法人を運営していく上では、職員の定着、人材確保に向けた取り組みを更に積極的に考えていかなければならないと考えています。

私たち福祉施設士(施設長)は、福祉の推進役として、職員たちが楽しく満足して仕事ができる環境づくりや、職員の心身の充実を図り、職員のモチベーションや満足度の向上に常に努めていかなければならないとあらためて考えています。



さぬき市長(大山茂樹様)へ
表敬訪問

「当法人の成長期に求められる 管理職・施設長の役割と課題」

(長野県)

社会福祉法人こころ 地域密着型特別養護老人ホーム 施設長

宮城 由加利

(老-41期、No.5514)



1 法人と施設紹介

社会福祉法人こころは、設立13年目と、比較的新しい法人である。当法人の所在する長野県諏訪市は、豊かな自然と伝統に育まれた街である。高島城や諏訪湖があり、温泉街として観光業が盛んである。夏は涼しく、冬は寒さ厳しい風光明媚な街である。

事業所は、特養をはじめ、グループホーム・小規模多機能・特定施設2施設・通所介護・訪問事業所・居宅介護支援事業所に加えて、

介護用品の販売貸与と9部門の介護保険事業を運営している。

特養は、「こころのひろば特養」と呼ばれ、平成26年4月に開所された、定員29人の地域密着型特養である。市役所の道向かいに位置し、同じ建物の1階には、内科クリニックと歯科クリニックがテナントで営業しており、薬局も同じ敷地内にある。

この敷地は、「ひとまちイキイキこころのひろば」と呼ばれ、通勤者が通り抜けられるようになっており、地域の人々の顔が見える環境にある。



施設の外観

2 法人・施設の実践および関連活動の内容

当法人では、住民同士のつながりをつくり、助け合い・支え合う福祉活動を開発・推進する、「こころの会」という共同組織がある。月々少額の会費で運営する「支え合い事業」を取り組み、庭の草刈り、粗大ゴミの片付け、運搬、冬場では雪かき、病院受診の付き添いなど、高齢者世帯の様々な要望に応じて在宅生活を支えている。

「支え合い事業」のメンバーは、「こころの会」会員でもあり、支える立場でもある。職場を定年退職された方、農作業のない冬場に元気な高齢者の方々が地域の困っている事に手を貸し、活躍している。

「こころの会」では、年数回交流会を開き、お茶をしながらこれからの活動を話し合い、会員同士が情報交換をして交流を図るという催しも行われている。これまでの「公的サービス中心」の仕組みから、「住民による福祉活動と公的サービスの連結による総合的サービス」が、新しい地域福祉計画の目指すところであると考えている。

諏訪市の中心にある市役所の向いに立地しているという好条件を活用し、特養棟の1階は、地域交流センターになっていて、多目的ホールがある。そこでは、テナントの内科医に協力を求め「健康寿命」等についての講演、歯科医による「正しい口腔ケア」の講演と実演など、利用者を含む職員の講習会が行なわれている。

また、2か月に1度、テナントの医療関係者と交流連絡会を開催し、医療との連携を深める場となるよう努めている。

毎年秋には、法人の秋祭りを開催し、利用者の手作りの小物等のバザー、地区の農産物



直売、「こころの会」会員により作られる豚汁を無料提供、地元の幼・小・中学生による合唱などの盛りだくさんのプログラムで近隣住民の方々との交流を深めている。その会場内に、介護相談所ブースを設け、当法人の介護支援専門員が対応し、その後のサービスに繋げている。

他には、10人位まで集まれる会議室が3部屋あり、俳句作りや趣味のサークル活動等に貸し出している。また、低料金で誰でも入れる温泉風呂(介助を必要とする方の入浴が貸切りで利用できる)や、無料で利用できる足湯があり、小さな子供連れの方々、散歩途中の地域の住民が気軽に立ち寄れる交流の場を提供している。

また、近隣三地区と防災協定を結び、こころの敷地内に防災倉庫が設置されており、非常食・飲料水・毛布などを備蓄し、避難場所として災害時、地域住民のために重要な役割をしている。

3 施設長としての職場運営の進め方

職場運営の基本は、法人の唱える5つの運営理念【別記参照】をいかに実践していくかにある。運営理念を実践していくうえで、今年度は、次の5項目が職場方針として掲げられている。

i. 利用者が安心安全に過ごせる介護・施設

をめざします

ii. 経営改善について

- ①事業収益を拡大のため事業所ごとの予算にこだわって以下のようにすすめます
- ②経費削減は各職場の創意工夫ですすすめます

iii. 後継者育成・教育研修

iv. 職場管理者として職場運営のすすめ方

- v. 民医連運動、社保、反核・平和、共同組織活動中でも、i・iii・ivの項目について次のことを重点に考えている。

○「サービスの質の向上を目指すこと」

質の高いサービスということは、利用者・家族が求める満足度の高いサービスだと考える。そのためには、多様化するニーズ・満足度を的確に把握する仕組みや手順書を設ける事、職員一人一人が、日頃から意識してサービス提供ができるよう指導・管理をすることだと考える。

○「人材育成システム」

人材育成システムを全事業所で統一して行えるようにする事がひとつ、自己決定ができず、自分の思いを伝える事ができない利用者を守るため、権利擁護・尊厳の保持の基本があり、福祉サービスが職員の技術と人間性を磨いていき質の高いサービスにつながるという事を職員に浸透させていきたい。

マネジメントにおいて人的要素の管理はとても重要で難しいと痛感している。製造業などと違い、対人間だという仕事はとても複雑な能力が求められる。利用者・家族にとっても近い存在となり、信頼関係を構築していくという極めて高い対人能力を必要とする究極の接客業だと考える。

職員一人一人がサービスに対する思いが同じという事が理想だが、その統一に用いるツール

を私自身が学び伝えていかなければならないと常に考えている。

○「定例職場会の重視」

何でも話せる職場を目指す。職場の問題点を話し合い、業務改善などの積極的な提案ができるよう風通しの良い職場環境を整えること。

4 法人としてのこれから

地域のパートナーとして地域の現状を把握するため、法人の門を開けて待つだけではなく、こちらから地域に出向き地域住民の抱えている生活課題を受け止め、共に考えていく事、そのためにはあらゆるニーズに対応できる人材の確保・育成に力をいれ、より多くの地域住民と関わる事で、現在法人が経営している事業所だけではなく他の法人と協働を図り、「介護難民ゼロ」という目標に向けて活動していく。その取り組みを通して、社会福祉法人としての役割や存在意義を認識してもらえるように発信していく事が大切だと考える。

昨今の介護事情・日本における介護の考え方の変化、核家族化や高齢化など、様々な理由によって、人々の暮らし方や、地域の姿は変わっていく。

国の制度が変わるから取り組む、という考え方でなく社会福祉法人が自らその役割や意義、それぞれにしかできないことを考え、地域の一員として地域における課題をみつけ、法人として何が出来るか、地域の人々が法人に何を求めているか、分析・実践を進めていく事が必要だと思う。

5 最後に

私は福祉施設士の講座を受講し、自分自身の考える福祉が基礎から変わったと思う。福祉の仕事についてまだ10年という経験の浅い私が、一緒に学んだ全国の同期の方々の沢山の励ましに何度も救われた。福祉の仕事は日本全国で同じように進んでいて「仲間がこんなにいる」と心に沁みだ。

今現在も、壁にあたった時には相談にのってもらう事もある。今後も沢山の福祉施設士の方が誕生すると思うが、こんなに素晴らしい経験をさせてもらえる場は無いと今でも感謝しています。

是非、多くの方々に福祉施設士の資格を取得してもらい、今後の福祉の仕事に役立てていただきたいと思います。

社会福祉法人こころ 運営理念

「私たちの各事業は、働くひとびとの福祉施設である」

- 一、「私たちは、利用者の立場に立って親切でよい介護を行います」
- 一、「私たちは、つねに学習し、たゆみなく福祉の充実と向上につとめます」
- 一、「私たちは、職員の生活と権利をまもり、民主的運営につとめます」
- 一、「私たちは、地域・職域のひとびとと協力を深め、福祉を守る運動をすすめます」
- 一、「私たちは、社会保障制度の確立をすすめます」

「この目標を実現するために、私たちは、互いに団結します」

2010年8月1日
社会福祉法人こころ

地域における公益的な取組について 「地域に飛び込み共に歩む公益活動」

(千葉県)

社会福祉法人心友会 理事

福谷 章子
中根 慶太 (障 - 41期 No.5537)



福谷 章子氏



中根 慶太氏

1. 福祉のまちづくり支援室設立の思いと経緯

社会福祉法人心友会は、知的障がい者支援施設として平成15年4月に発足した。地域と共に生きるを法人理念に掲げ、入所施設からグループホーム、日中生活支援、児童デイとその役割を広げ、施設から地域へと目を向けてきた。

地域には法律で定められた福祉ニーズには該当しないものの、生きる困難さを感じている人たちが存在する。奇しくも2000年の社会福祉基礎構造改革以後、社会福祉の基本理念は大きく転換し、社会福祉法人は社会的弱者のみならず国民すべての社会的な自立支援に取り組むことが求められてきた。2016年には社会福祉法人の公益的な取組が制度化され、地域福祉に関わる必要があることを実感していた我が法人は、誉田商店街に空いていた一軒の建物を地域づくりの拠点とし、積極的にまちづくりにかかわることとした。ここに、社会福祉法人心友会の「福祉のまちづくり支援室」が誕生したのである。

2. 社会的なニーズと地域に寄り添う

「福祉のまちづくり支援室」として開設する施設は古い2階建てで、1階にはカフェスペースが、

2階は広い板張りの広場と小さな会議室と倉庫がある。この施設を周辺地域に住む方々の、あるいは困っている人たちの、ひいては地域の拠り所として育てたいと考えた。

法律や制度では支えられない困りごととして、具体的に、①子どもの発育の様子に不安を感じる保護者が相談の場や拠り所を求め、②家族内に引き込もっている者がいながら問題が深刻になるまで顕在化しないで対応が遅れ、③不登校の子どもたちが学習する機会を失い、④他人と交流する場が無くて孤立し不安感を持ち、⑤情報弱者となる一人暮らし高齢者が増加している、ということと捉えた。これらの現象は、現代社会において他者とコミュニケーションをとる機会が極端に減少したことや、個人化によって家族や共同体で支え合う力が削がれてきたこと、



「福祉のまちづくり支援室の外観」



「ふくろう広場」の様子

そして構造改革による効率化が社会福祉にも及び公共の支援力が弱まってきたことなどが一因と考えられる。

「福祉のまちづくり支援室」がある誉田地域は、戦後に人が住み始め、駅至近の商店街として昭和時代後半に発展した。車の往来が多い県道とJRの線路によって、地域は南と北とに分かれている。私たちの施設がある駅の南側は県道沿いにあり、賑やかな商店街であったが、平成になると両隣（鎌取駅、土気駅）の駅周辺の大規模開発と県道の拡幅問題で開発が遅れて閉店した商店が多く、喫茶店や食堂など休憩できる場がほとんどない地域となった。高齢化は進んでおり、高齢化率の地域平均は千葉市平均より高くなっている。両隣の駅周辺には、公共施設が整っているが、当該誉田地域はそのほざまにあり、公民館も遠く、集まって話をする場が無い。

そこで1階を、くつろぎ、交流、情報共有ができる場としてふくろうカフェとし、2階を、創作活動や仲間づくりなどの目的をもった活動の場としてふくろう広場と名付けた。

3. 法人理念との関連

社会福祉法人心友会は、「親亡き後の子供たちの為、国際社会、地域社会で人間らしく、安心・安全・共生できる心豊かな施設づくり」を法人理念としている。その理念を実現するためには、知的障がいに対する社会や身近な地域

の理解を図ることは言うまでもない。地域社会を豊かにし、地域福祉を充実させることで寛容な社会を作っていくことが、ひいては知的障がい者が住みやすい街になっていくに違いないと考え、上述①から⑤のような困りごとを抱えている人たちが少しでも力づけられるような地域福祉の実現を目指すこととした。

そこで、福祉のまちづくり支援室の目的を「一人一人の努力ではどうにもならないことや、日常生活で不安を感じる時に、身近に相談できる場、いつも笑顔で迎え入れてくれる場、そんな地域の場となって、誰もが安心して暮らしていける、ユニバーサルな地域社会づくり」と定めた。

4. 具体的な取り組み

当初ふくろうカフェは、地域の人たちが楽しく集い話す場となれば良いと考えた。そのために、月曜日から金曜日の午前10時から午後3時30分までオープンし、2人のスタッフが常駐している。コーヒー、紅茶、緑茶など100円でお変わりもOK。食事は無いが、お弁当やおやつの持ち込みは自由で時間制限はなく、いわゆるコミュニティカフェのような形態とした。室内には貸し出し用の本や雑誌を配置し、しいのみ園の利用者様が作ったビーズ作品や陶芸作品、野菜、花を販売している。常連となったお客様の作品を掲示鑑賞することもある。開設二年目には発達障がいや不登校の子どもたちに関する講座をシリーズで開催した。地域で活動している子育てサークルが行うチャリティーバザーやイベントにこの施設を開放することもある。

ふくろう広場では、定期・不定期な活動がいくつか行われている。定期的なものとしては発育の不安を話しあう「はぴまお茶会」で、当事者同士の話し合いにアドバイザーが参加することもある。ここで明らかになった保護者の不安解消の手立てとして、前述の講演会の開催やミュー

ジックケアやキャラバン隊による障がい体験する企画、コンゴ国の演奏家によるアフリカの太鼓ジャンベを子どもたちと叩く会なども実現した。

他に定期的開催されているのが陶芸教室、手芸教室、体操教室である。体操教室はふくろうカフェに集う方々のニーズを受けて、高齢者の健康維持を目的に始まったが、当初2～3人の参加者が今では20人を超えて二つのグループに分かれて実施している。

ふくろう広場の小さな会議室を利用して週に一日相談員(社会福祉士)が滞在し、個別相談にも応じている。子どもの学校生活に関することや、心の病などの相談を受けているが、資格を持った相談員を配置することができるのは社会福祉法人の強みでもある。

5. 他機関との連携の必要性とスタッフが果たす役割

誰もがふらりと一人で立ち寄れるカフェと複数の人たちが目的を持って活動する広場を併せ持つまちづくり支援室を活かすには、常駐するスタッフの役割が重要である。スタッフには、個々人のニーズに耳を傾け、来客同志をつなぎ、それぞれの関係に気を配り、さらに相談されたことを関係機関につなぐという、呈茶サービス以外の役割が求められる。たとえばフレイルの状態にある一人暮らしの高齢者に保健福祉センター、地域包括支援センター、訪問看護ステーション、病院等を紹介したり、一人暮らしの人の聞き手になったりするのは日常茶飯事となった。高齢者の健康維持への思いを具現化するため、常連客の相互扶助の体操教室が開催できるようなサポートも行っている。一方で、自立や要支援でも入所できる高齢者施設が増え、そこからふくろうカフェを訪れる人が自宅住まいの高齢者と談笑する姿も多く、施設入所の高齢者と地域とのつながりづくりの場となったのは想定外であった。



「森の中の居場所づくり活動」

子育てに悩みを抱える定期的な座談会(はびままお茶会など)で上がった課題解決のための事業を企画することもスタッフの重要な役割となった。3年目となった2018年の秋からは、引きこもりの子どもたちの活動支援のために支援室を飛び出して、京成線学園前駅近くの森の中の居場所づくりにも取り組んでいる。

スタッフの人数は室長以外に6名であるが、全員パートで交代制のため、一同が職場で顔を合わせることはない。したがって情報共有の配慮は何より重要である。そのために、日々の日報を丁寧につけ、月に一度のスタッフミーティングで課題や対応に迷った事例について話し合い、法人の方針や法令に基づいた判断や考え方への共通認識を持つよう努力をし、まちづくり支援室の目的の共有を繰り返し図ってきた。

6. 今後に向けて

地域には私たち法人が捉えている課題以外にも多様なニーズがある。そのニーズは地域に出て様々な人や機関とつながって初めて理解でき、その理解が支援につながる。今後も地域で暮らしている人たちの声にならない声を受け止めてやさしいまちづくりに貢献していきたい。そのことがひいては、法人の本来使命である知的障がい者支援への理解を促し、彼らの自由な領域が広がるような、寛容で暮らしやすい社会を創っていくことにつながると信じている。

平成25年3月14日

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

日本福祉施設士会

第1章 「福祉施設士」資格とは

発足しました。

(1) 「福祉施設士」資格の創設目的

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

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

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

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

(2) 福祉施設士に求められること

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

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

〔日本福祉施設士会「倫理綱領」(昭和

58年11月決定、最終改定平成21年3月)〕

- 1、福祉施設士は、利用者の基本的人権を尊重し、国民福祉の向上に努める。
- 2、福祉施設士は、福祉施設運営の質的向上に努め、利用者中心の福祉サービス充実を図る。
- 3、福祉施設士は、地域福祉向上のため、積極的にその役割を果たす。
- 4、福祉施設士は、社会福祉における専門家としての自覚をもち、創造性と開拓性を発揮すべく自己の研鑽に励む。

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

(3)「福祉施設士行動原則」とりまとめの目的

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

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

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

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

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

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

第2章 「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

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

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

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

<「利用者や社会」に対して>

1、利用者への姿勢

行動① 安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供する

行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する

2、社会への姿勢

行動③ 透明性を高め積極的な情報

公開・提供を進める

行動④ 公益性に相応しい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進める

<「経営・管理する法人・施設」に対して>

3、組織への姿勢

行動⑤ サービスと組織の改善を続ける

行動⑥ 新たな課題に挑戦する

4、職員への姿勢

行動⑦ 福祉人材の育成に努める

行動⑧ 働きがいのもてる職場を作る

<「法人・施設がある地域」に対して>

5、地域への姿勢

行動⑨ 地域の福祉課題に積極的に取り組む

行動⑩ 関係機関と協力し地域を支える主たる役割を担う

<「管理者としての自身」に対して>

6、自己への姿勢

行動⑪ 学びを続けることで自己の成長をはかる

行動⑫ 実践を重ねることで信頼を積み上げる

「我が事・丸ごと 地域共生社会における福祉施設長の役割」

※第31回関東甲信越静ブロックセミナー千葉大会 講演要録

社会福祉法人慈愛園 理事長 潮谷 義子 先生



皆さま、こんにちは。第31回関東甲信越静ブロックセミナー千葉大会が、このように盛大に開催されますこと、また、ご参集くださいました皆さまに敬意を表したく思います。

1. 地域共生社会

今日、私たちの周辺で「全世代型社会保障制度の構築」、「未来投資社会」、「65歳以上の継続雇用年限の引き上げ」といった言葉が飛び交っていることは、皆さま方ご承知のとおりです。人生80年と言っていた時代も過ぎ、今や、人生100年という時代を迎えようとしています。そして、国の経済状態を見てみると低経済成長の中にあり、それが少子高齢社会という事態と深く結びついていることは既にご承知のとおりです。

そのような中、10月3日、全国社会福祉協議会(全社協)では、全国の福祉関係者を集めた「福祉懇談会」が開催されました。そこで全社協の斎藤十朗会長(元厚生大臣、参議院議長)が、今日のこのような状況を憂いつつ、私たちに対しある役割を担っていく必要性をアピールされました。一言で申し上げますと、「地域共生社会実現の担い手たらん」ということです。我々こそ地域共生社会を創っていく役割を担っているというアピールと熱意を感じました。考えてみますと、私たちは、もしかしたら福祉政策、社会保障政策、あるいは福祉施設における利用者へのサービスも、イノベーション、変革の時を迎えているのかもしれませんが。

日本の社会保障政策の歴史は、ニーズに対

応するという形の中で制度設計されてきました。そのため縦割り、分野別と言われます。制度全体に横串を通してみる余裕がないまま今日に至っている状況があります。それを今、大きく横串を通してやっていこうという動きが始まり、福祉サービスも様々な専門職種が横に連携しようとしています。お互いに相手の専門領域を尊敬し理解し協調していかなければ、今の縦割り型の制度を克服し、共生型社会に見合う制度にすることは大変に困難でしょう。これからは、協働する、総合化する、あるいは多職種連携というような形の中で歩いていく必要があります。これが今日の状況です。地域包括支援センターの支援を見ますと、この点をはっきりと見えてくるのではないかと思っています。実は、このような今日の深刻な社会現象が、私たちに横につながって仕事をすることを求めているということが言えますし、地域共生社会の実現が求められる背景にもなっていると思います。

さらに申し上げますと、社会保障の給付費が2025年には146兆円に上ると推計されています。このような時代を迎えるため、社会保障費の抑制がなされています。この会場の皆さまたちの中でも、年金が減らされている、介護保険料が高くなっている、病院に行く負担金が上がっていると感じのように、まさに私たち自身に迫っている課題ともなっています。これまで世代間で支えてきた社会保障財源も若い生産年齢人口の減少にともない、それ自体が困難となり、十分な社会保障財源を求めていくということが非常に

困難な状況になっています。ですから私たちは、今日の様々な課題や時代背景について、これを我が事として、また丸ごと捉え考えていかなければ、地域共生社会の実現も難しくなっていると言いうことができると思います。

地域共生社会の実現のため、社会福祉法が改正されました。法の中には、地域生活課題の定義や市町村の包括連携の位置づけや市町村における地域福祉計画の策定について明記されています。これまで、2000年の地方分権一括法、介護保険法、社会福祉法の改正がありました。これらの改革と不可分な中に今日の社会福祉法の改正があり、一連の流れがあることを理解できるかと思っています。そういった意味合いで、介護保険法や社会福祉法などの法律改正を見ていくと、私たちの活動領域の中にイノベーションが始まっている、このような捉え方をしていかなければならないのではないのでしょうか。そのようなある意味危機感があつたからこそ、今回のセミナーのテーマにあるよう、地域共生社会における福祉施設長に資格が必要というような、社会福祉士、福祉施設士が今のままで良いのか、といった問題提起につながっていったのではないかと考えています。

「我が事・丸ごと」の地域共生社会の法的な背景は、今触れたようなところですが、流れとしては、厚労省が2015年9月に出した「誰もが支え合う地域の構築に向けた福祉サービスの実現、新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」があり、引き続いて、2016年のニッポン一億総活躍プラン、地域共生社会の実現があります。このあたりから「地域共生社会」という文言が出てきて、その翌月、厚労省に「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部が設置され、地域力強化の検討会が始まったという背景があります。国あるいは市町村含めた私たちの社会的な状況の中で、「地域」が大変問われてきている、

このように申し上げていいのではないかと考えています。

私は、この「我が事・丸ごと」といった国が出している論調の中で、一つ欠けていることがあるのではないかと考えています。それは、日本社会事業大学学長の神野直彦さんが「地域社会の再生」という本の中で書いていらっしゃいます。この中に、地域社会が再生していくときに、文化、それから私たちを取り巻いている自然、山とか川とか、あるいは海とか、その自然、これらが認識されていなければいけないのではないかと指摘されています。自然と文化の融合、このことは実は、私たち日本を形づけてきた大きな精神文化にもつながっているのではないかと考えています。

国の施策の中においては、農林水産省がそのことを考えていかなければならないのではないかと、こういう言い方もできるのかもしれませんが、私はこのような自然を尊ぶなかには、命への尊厳や命への畏敬というものが脈々として流れているのではないかと、ここを抜きにして、制度づくりをするということは難しいのではないかと考えています。

私たちが創ることができない本当に大きな恵みとしての自然。これが私たちの社会を取り巻き、私たちの暮らしを支えてきました。その中から様々な文化が生まれてきました。それに対する畏敬の気持ち、これが私たちの周辺の中からなくなると、「我が事・丸ごと」このことも上滑りしていくのではないかと、このように考えるのはもしかしたら私1人なのかもしれませんが。私はこれまで、いろいろなところで、「福祉こそ、その地域の中にある文化を実現してきたところだ」と胸を張って申し上げてきました。四季折々に変化するその地域ならではの行事、あるいはその地域ならではの神事、催し事、こういったものをしっかりと実現しているのが福祉だと、このように申し上げて

きたのですが、最近、福祉施設の周辺を見ている時に、そういったものがだんだんと乏しくなっていると感じることもしばしばあります。今回の「我が事・丸ごと」地域共生社会の実現をめざす理念の中に、自然と文化というこの両論がやはり認識をされていくということは、たいへん大事なことではないかと私は思っているところです。

2. 地域共生社会の実現をめざして

地域共生社会の実現というのはいへん耳触りがいい言葉です。でも私は、その反面、覚悟が問われていると思っています。つまり、私たちの周辺の中には、排除された人たちがたいへん増えてきている。この排除されている人たちとどのように共にしていくかを考えていく。また、意識していかないといけないと思っています。

日本の時代的な歴史の中で考えていくと、かつて、女性や障害のある人が迫害され、命の尊厳、生きるということ、このことが奪われてきた歴史があった。それははるか昔のことではありません。そのような事実が歴史的に存在してきたという記憶が私たちの中にあります。

覚悟が問われているということの中で、私たちには、時代や歴史を検証していくということがたいへん大事だと思っています。なぜなら、私たちの先達たちを見てみると、私たち以前の園長や働き人たちは、本当にそこに目を向け、何とかしなければ、という揺さぶられるような気持の中で、お金もない、資財もない、人もいないなかで支援に邁進してきた、そんな歴史がありました。このところの検証をやっていかなければいけないと私は思うのです。

今日、先達たちがなしてきた事業に対して福祉領域の中で軽く扱われるくらいがあります。私はとんでもないことだと思っています。その歴史を継承して私たちの今日があります。その人たちが発言した、その重さの中から国の施策が変わ

り、あるいは、その中から新たなものが確実に生み出されていったという歴史的な流れがあります。たまたま読んでいた新聞の中で、堀田善衛さんの言葉が紹介されていました。それは、「我々は全て、背中から未来へ入っていく。眼前にあるのは現在と過去。未来は見えない。ただし、歴史と真摯に向き合うなら、未来から挨拶が届く」。この字句に出合った時、過去の先達たちの働きによって、どれくらい多くの人たちが生きるということに意味を持つことができたか、福祉は、そのようなことを本当に検証していかなければならないのではないか、私自身はどのように思っているところです。「もし、今、私に優れた点があるとすれば、それは先人により与えられたものである」と、これもゲーテが言っているのですが、私は自分自身の考えが煮詰まった時、あるいは次のステップアップを図りたいと願うとき、やはり多くの本と出合ったり、多くの人の言葉の中から得るところがたいへん多かったという思いを抱えています。私に優れた点があるとすれば、それは先人により与えられたものであると、これも私はたいへん大事なことではないかと、そんな感覚を持っているところです。先人の存在があるから、歴史が脈々としてつながってきたのです。

そして、これまでの福祉の歴史を振り返って考えた時、決して学歴がある人、財がある人、社会的地位がある人、そのような人々が歴史をつないできたのではなく、排除された人々を私たちが施設の中で共に暮らしていく、その一つ一つの織り成しが歴史をつくってきたと思っています。このことを私たちは声を上げて社会に対して言っていかなければならないのではないかと思います。「津久井やまゆり園」の出来事の中から、私は、私たちは障害のある方たちとは本当に違う存在なのかということ突き付けられました。私たちが共に生きるということ考えた時に、排除された人々に対し私たちが施設の中でしっかりと

対応し、人格を人格として捉え、陶冶しながら支援している。このような支援のあり方が、社会福祉士、福祉施設士の方々に今日まで脈々と受け継がれていると、このように信じたいのです。

このようなことを考えていきますと、私たち今生きている社会は預かりものの社会、このような認識が必要ではないかと思えます。一時期を預かっているにすぎない。預かりものの社会では、何か価値を付けてお返しをする、この考えが大事だと思います。価値を付けてお返しをする、その一番大きなところに、再三申し上げていますが、排除された人たちを友なる存在として私たちが受け止めて、その人たちがしっかりと自立をしていくように、私たち自身が支援をしていくということが非常に大事だと思います。預かりものの社会では、マイナスを残したままにしてはならないと思えます。

私は、知事、副知事という職を経験させていただきましたが、その時に私が掲げたものは、預かりものの社会のことでした。未来から預かっている社会、県民から預かっている社会、この社会に付加価値を付けて再び県民に、未来社会に返していきたい。そのための大きな目標として、「創造にあふれ、命が脈打つ熊本」を掲げました。

「創造」とは、未来をイメージすること。あるいは、困っている人をイメージすること。排除されているその人の生活をイメージすること。もう一つの創造は、つくり出すこと。「命が脈打つ」、障害があっても、高齢者であっても、女性であっても男性であっても、その人の生きたいと願う自己実現が図られていくこと。これが熊本県の中で実現されなければならない。そのためには、当事者が施策の中心に座ること、このことを私たちはやらなければならないと思えました。

そして、私はこのことをどこで学んだかという、長い間、福祉施設の中で働いてきた中から、

「当事者こそ中心」ということを学びました。一つだけ例を挙げてお話をしたいと思います。私が働いていたのは乳児院でした。その乳児院の中に重度の障害を持って入ってくる子どもたちがいます。その子どもたちはドクターから、いろいろなマイナスの診断をされながら入ってきます。でも職員たちは、その子どもを中心に置いて、保育士、看護師、栄養士といった人たちが一生懸命にこの子に対し働きかけ、関わりを持ちます。そんな中で、ドクターの予測を裏切るような形で子どもは成長していきます。専門職だけが私たちの福祉施設をつくっている、あるいは運営している、責任を持っている、わけではありません。調理員の方、洗濯の方を含めてです。ある日、私の施設に入ってきた一人の男の子がいました。産まれてまだ2カ月で入ってきました。ある時、洗濯の方が走ってきて、「今まで長い間洗濯の仕事をしてきたけど、こんな便を見たことがありません」と持ってきた便は真っ白でした。私も見たことがありませんでした。粘土のように真っ白でした。触ってみると便でしたが、全然感触が違いました。すぐドクターのところへ走りまわりました。先天性胆道閉鎖の特徴ある便ということでした。その子はすぐ大学病院に運び込まれました。先天性胆道閉鎖、これがこの子に付けられた病名です。赤ちゃんの胆道は私どもの髪の毛を少し大きくしたぐらいです。それが閉鎖していたので便が白くなり、手術が繰り返されました。施設の職員たちは、厳しい人員配置の中で、でも子どものためにということで、自分たちでローテーションを組んで赤ちゃんを看ました。手術は成功し、彼は今40歳近くになっています。家庭生活を営み仕事をしています。

そのような経験の中で私の何が変わったか。母親が未婚で産んだ子ども、その子がこんな田舎の中では成長できないということで、祖父母や母親を含めて施設が預かったのですが、これ

だけ多くの皆さんがこの子どもために時間・労力をささげていた姿を、私はしっかりと見ました。施設にはたくさんのドラマがあります。施設には、そのような歴史があるということに誇りを持って、働く一人一人が自分のものとして感じていかなければならない。あるいは、地域社会に対して私どもの役割をしっかりとアピールしていかなければならない。こういう時代に私たちは関わって、私たちはイノベーションをしていかなければならない。そんな覚悟が問われていると思います。

それともう一つ。地域共生社会の話の中で言いましたように、「あなたの命を見放さない」、このメッセージが利用者一人一人の中に届いていくということが必要です。太平洋戦争が終わった時に憲法25条が生まれました。憲法25条の中に初めて「社会福祉」という文言が登場し、最低限度の生存権が謳われました。言い換えますと、私たちの国の根幹にある憲法は、「あなたの命を見放さない」というメッセージの中にあります。社会福祉が登場した背景を、もう一度私たちは過去に立ち返って、私たちがその精神をどれくらい活かしていっているのか、ということをしつかりと問うていくということが必要ではないでしょうか。覚悟が問われるということを経験しなければ、この地域共生社会というのは耳触りの良さで終わってってしまうという感じがしてなりません。

ここに一つ事例を出していますが、地域共生社会のモデルづくりについて、私は行政にいたので皆さま方に是非とも申し上げたいことは、行政の地域福祉計画の中にこのモデルを位置づけて、そして、法人それぞれの中長期的な計画の中にもしっかりと位置づけていく。法人の中長期的な計画は、必ず行政の目に触れます。そうすると、やっている実態がしっかりと行政にもアピールされていきます。そういうことも非常に大事になります。

私が知事の時に行った地域共生社会の実現

に向けたモデルづくりによって、熊本県には今500を超える拠点ことができましたが、その地域の特徴や特質に基づいて、共生ということに向かって行政が音頭取りをしてきました。そして今、私の施設の中でも、地域との連携を盛んに行っています。やはり拠点になるところがないと、支え合い活動を行いたいと思ってもなかなか難しいところがあります。そういう意味では、施設というのは拠点として非常に大事な役割を担う部分になっていくのではないかと考えています。

3. 社会福祉法人施設長に求められる資格

このセミナーの開催要項の中に、「社会に期待される福祉施設長になるためには、数年の福祉経験と若干の研修を受けることで足りるとしても良いだろうか」とあります。私は謙遜して言っていられないのでは、という思いもしています。

実際に技術、知識、資格を持つことは大事です。決して否定することではありません。でも、日本福祉施設士会の皆様は、これまで長く研修を重ねている中で、人間性を高めていくという目標を掲げながら、歩み続けてきたのではないのでしょうか。私は、どのような資格があっても、そこに人間性がなければ何にもならないのではないかと、そのような思いを持っています。

今、コストを削減しなければならないということで、いろいろな場所でコスト削減の意識の重要性が言われます。でも、コスト削減だけでは賄いきれない時代が今です。冒頭でお話しましたように、創造とかイノベーションが必要です。そうした中、今、人材の供給と需要のバランスが崩れてしまっています。海外人材の活用ということも言われています。一人ひとりの個を活かし、同時にダイバーシティ、つまり性差とか年齢差とか、あるいは国籍とか、そういうことは問わないで、私たちは人材を活用しつつやっていく時代と言われています。

そのような中で大変気になることがあります。それはLGBTの問題です。今、日本でも盛んに言われるようになりました。レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、こういう方々に対して、頭の中では理解していても、トイレをどのように整理したらよいか、あるいは着替える場所をどのようにしていったらよいか、そういうことが頭の中にかすめます。

繰り返しますが、「我が事・丸ごと」として捉えるということ。低経済成長の時代、国から出されるメニューをこなさなければ、私たちの施設には介護報酬が入ってこないということ。このような時代を迎えて、介護人材がないからショートステイが寸断してしまう、あるいはデイサービスがしっかりとできない、あるいは子どもたちに対しての援助ができない、私たちの中には、そのような不安を抱えている状況が常にあります。そうすると、やはり私たち自身が一人ひとりの人材を大事にしつつ、多様な一人ひとりの個性しっかりと捉え、そのような方がいることも当たり前だ、排除してはならない、という考えの下、施設の中に取り入れていかなければならない時代を迎えています。もちろん国籍の問題、人種の問題、あるいはさまざまな思想的な問題があると思います。しかし、施設で働いてもらうという目標を私たちが高く掲げて、人材を確保していかなければなりません。

それから65歳定年制について、施設では、何歳になったら昇給をストップするといった対応をしているところが多いと思います。昇給ストップと年金の支給開始との関係の中、どの年齢で定年制を引くのか、という非常に微妙な問題が絡んでいるので、簡単に数字をいじればよいというものでもありません。この問題についてはしっかりと考えていかなければならないと思っています。

それから、社会福祉法人制度改革の中で地域住民から信頼を得るということが必須条件と

なっています。その中で、法人組織の体制強化や透明性、広域活動の推進、これらに取り組んで、社会福祉法人・施設が地域になくてはならない存在になっていく必要があります。

ただ、社会福祉法人・施設としてのミッションの遂行と福祉職の働きということで注意しなければならないことは、施設がやりたいことや、やらなければならないこと、できること、できないことを整理しつつ、新しい事業を実施する際には、前もって内部でしっかりと議論しておくことが重要です。施設がやる仕事はチャリティーではありません。ですから内部でミッションを遂行する前に、どのような形で遂行していくのかという視点をはっきりと定めておくことが大事ではないかと思えます。そして、その次の段階として、働く時間の柔軟性や働く場所の柔軟性といった課題への対応が出てくるものと思えます。

「人間は教育によってだけ人間となることができる。しかも、同じように、教育された人間によって教育されるということである。」これはカントの言葉ですが、私自身にとっては、携わっている社会福祉法人の継承者となる次世代の者たちにどのようにアプローチをするべきか、これが問われてくると思いますし、社会福祉士、福祉施設士の方々には、次の世代に対し、専門職としてどのようなことを教育し、存続、継承を図っていくか、こういったことを考えていく必要があるのではないかと私は思っています。

これは、私の立場からの発言ですが、資格のある人たちの資質自体は万全でしょうか。この前、私の施設で栄養士を採用するということで職員募集を行いました。管理栄養士2人が応募してきたので面接を行いました。その面接の中で、何か施設に対して注文はありませんかと尋ねたところ、ぜひ野菜はカット野菜を使ってくださいと言われ、びっくりしました。何でカット野菜なのですかと尋ねたら、手間が省けますと言われ

ました。でも、食品構成を計算して監査の時に
出す必要があります。そこで、カット野菜の栄養
素等の計算はどのようにしたら良いですか、カッ
ト野菜ではない普通のものと同じように考えてよ
ろしいですかと尋ねたら、今はそんなことは問われ
ません、と言うので、ああそうですかと答えました。
もう一人の方は、今やサプリメントの時代です
から栄養が足りなかったらサプリメントで補うとい
う方法もありますと答えました。この方たちは試用
期間の間に辞めていきました。

かつて私が現場にいたときは、栄養士の方を
採用するときにみそ汁をつくってもらいました。中
には、塩ワカメを戻さないでそのままみそ汁の中
に入れた方、ワカメを切らないでそのまま入れた
方がいました。みそ汁の具が硬いからどうしたの
と尋ねたら、このレシピの中に書いてあるものを
順番に入れたらそうになりました、と言いました。
資格を持っている人が必ずしも資質が十分とい
うことにはならないと私は思います。そして、こ
の話を勤めていた大学の方にしたところ、大学
側は、管理栄養士の国家試験合格者を出すこと
は、学生がその大学を選択してくれるかうれな
いかの一つのメルクマールになるのです。だから
国家試験合格者を出さなければなりません。大
学はそのための教育を行うので、調理に関わ
る時間が乏しくなっているのが現状です、と言
われました。調理をしたいということであれば、
専門学校に行った方がいいと思いました。だから
現場の中で、調理師と管理栄養士のいがみ合
いが起こってしまう。立場は自分のほうが上だと
管理栄養士は思っている。でも実技は伴って
いない。日本の資格制度は、おかしくなってい
るのではないかと、そんなことを思っています。

また、今回のセミナーの内容について、私は
先ほどからずっと聞いていましたが、現場の中
で福祉施設士について、皆さんたちがどのよ
うに評価をしているのかについて認識していませ

んが、実は私は、日本一大きな社会福祉法人
の済生会で、人事のチェックをしています。福
祉領域の中にいた方であっても、現場のことを
知らない方もいます。ですから私たちは、その
方が園長になることを承認するときの関わりとし
て、全社協が実施している研修を受けてくださ
いと言っています。そして、修了したら園長と
して認めますというお話を必ずします。

それともう一つ、福祉施設士会は、全社協の
行う研修に対して、政策提言をする時期に来て
いるのではないかと考えています。やはり、全社
協には、福祉のあらゆる分野を網羅した研修を
やっていただくことが大事と思っています。全社
協が実施している様々な研修の中に、保育士
の皆さんたちを受け入れる研修がありません。
ですので、あそこで研修を受けてくださいと言
ったときに対応していただくため、保育園長の皆
様も受講できるような研修を行っていただきたい
と思っています。

そして福祉施設士会としては、要望活動では
なく政策提言を行って、会をしっかりと社会にア
ピールしていくことが大事ではないかと思っ
ています。今、要望活動として施設長資格の
国家資格化をと声を上げても、なかなかこれは
動かないと思います。

また、保育の領域の中で、児童を対象とした
ソーシャルワーカーの資格があったらいいのでは
という声がありますが、保育の研修がないとい
った問題もあります。社会福祉という領域を見渡
した中で、今、全社協が行っている研修の中身
を見たときに、カリキュラムとしては非常に充実
していると思っています。ただ、講師の方々の中
に現場を知らないで理論的な教授をされる方が
います。これはやめていただきたいと思っていま
す。

私も日本社会事業大学の理事長をしていま
したが、学生が実習に行った現場からクレームが

返ってくることがあります。非常に大きなクレームのときには、私の耳に入ってくることもあります。学生が現場に対して大変失礼なことを言うてしまう場合がある。それは現場を知らないことが原因です。やはり、理論は実践に学び、実践は理論に学ぶ、このリンケージが大事なのだと思います。

今年の4月、成年後見制度をめぐって4人の社会福祉士がお年寄りをだましてお金を取ったという記事が新聞に大きく載っていました。資格がいくらあっても人間性に問題があっては何にもなりません。この会場にいらっしゃる全社協の研修を受けた方々は、倫理観あるいは道徳観、あるいは先達たちの仕事に対しての思い、そういったことも含めて学んでこられたはずです。ぜひ誇りをもって、福祉施設士がいろいろな福祉の領域の中で評価をされているとアピールしてください。また、この研修に来られた人たちのフォローアップとキャリアアップについて、今後この部分を皆さまが全社協と共に担っていく役割はものすごく大事ですし、私にはこのことの方が本当に大事ではないのかと、そのような思いを抱いています。

それからもう一つ、私たちを取り巻く社会は本当に変わってきました。AIの登場、そしてロボット、それからバイオ。機器・機材に対しても大変苦勞する時代を迎えています。ですから施設の中でも、若い者たちが持っている力と私たちが築いてきた力、この2つを融和させていくことも大きな課題の一つではないかと思えます。

最後に、1917年に『社会診断』をリッチモンドが書きました。その後、リッチモンドは告別の言

葉を残しています。私がこのセミナーで読みたいと思ったのは、既にリッチモンドのケースワークは過去のもの、古い、と言われていますが、私は先見性にあふれているという思いがあります。先達たちを省みるという意味合いからも、ぜひ最後に皆さんにご紹介したいと思いました。

「あなた方は、コミュニティにある他のサービスマスや社会的活動と関連させながら、自分たちの業務を研究し、発達させなさい。あなた方の日々の業務を徹底的に、しかも全体を踏まえ、かつ、絶えず念頭に置いて実行していくことを学びなさい。結局のところ、社会は一つの組織をなしているのであるから。

あなた方がコミュニティにある奉仕の社会資源を知り、また、社会の特定の小部分というよりもむしろ、生活の主要な傾向を知るときに、あなた方は、その組織の形態の中にあなた方自身が持っている独自のものを織り込んでいくことができるのである。気を狂わせるところまでいかなくても、動揺と混乱を引き起こすような妨害にぶつかるとしても、それらに構うことなく、真の社会進歩が実現していくように、実地に即した歩みを続けていくことに専念しなさい。」

このリッチモンドの告別の言葉は、まさに私は、福祉施設士会の皆さんたちがこれまで築いてきたその歴史、そしてこれから築いていかなければならない歴史、そこと深い関わりを持つものだと、そのような響きの中で、皆さま方にこのことを提示しながら私の講演を終わりとさせていただきまます。ありがとうございました。

第31回関東甲信越静ブロックセミナー千葉大会報告

千葉県福祉施設士会 会長 井本義孝

12月2日、明年開催予定の茨城県福祉施設士会会長ナザレ園理事長菊池義氏の次回開催県挨拶に続き、西山信男委員長の閉会の挨拶をもって、第31回関東ブロック大会は終了した。

このため、前後十回に及ぶ、実行委員会に出席され、準備一切から大会当日までご尽力下さった千葉県福祉施設士会役員各位はもとより、ブロック各県の関係各位に心から厚く御礼を申し上げたい。

さて、早速ながら反省のための振り返りをざっと行なってみたい。それにはまず、参加者アンケート回答者80名(回答率55%)から考察する。質問順に記す。評点は5段階で、とても良い・良い・普通・悪い・とても悪い、の5項目を設定した。

回答数80名中、「とても良い」24名、「良い」が43名あり、「普通」は13名、「悪い」は0名であった。主な意見を次にあげる。

設問(A) 大会テーマ「地域共生社会における福祉施設長には国家資格が必要ではないか」はいかがでしたでしょうか。

1. 多くの国家資格者をスタッフに抱えている施設長はスーパーバイザーとして、又、経営リーダーとして、国家資格を有する事は必要と考える。施設士取得には多くの学習とレポート提出など、他の資格とひけをとらない量と質を学んでいる。さらにステップアップ研修や論文テスト等で是非資格!
2. 地域共生社会の実現において、施設長は一施設の長にとどまらず、地域連携のプロと

しての役割が求められていると思います。地域をつなげるために、福祉の枠をとび越えた施設長でなければ出来ない事とも思っています。専門職としての公的位置づけは、地域の皆様への安心感につながるものとして、施設士会で進めて行くべきことと考えています。

3. 現実的には難しいことかもしれませんが、本会のあり方に一石を投じるテーマであったかと思います。
4. 内容が難しかったが、とてもためになる内容だったと思います。
5. 私は国家資格は必要ないと思います。資



井本千葉県福祉施設士会会長の挨拶

格のある人を使うのが施設長。度量がある、スケールの大きい人であればついて来るはず。 (中略) 久しぶりに水を浴びせられた思いをしたからです。資格にこだわっている間は会員は増えないでしょう。

6. 施設長の「資格」はいわゆる国とか誰かが認めるライセンスと言うことではないような気がします。「人」として「リーダー」としてふさわしいとは何かと言うことを職員など民意は求めるのです。そのために学び続けるという姿勢が施設長という職の責任の取り方と思うので、団体としてその資格に価値を付けて欲しいです。

以上、本大会テーマの国家資格に関してであったが、次に、今回のセミナー大会の内容については、次のような感想が寄せられた。

設問(B) 内容はいかがでしたか。

1. テーマに沿った内容の討論があり、現在の現実やこれからのについて等、分かり易い内容になっていた。それと共に阿部志郎先生の福祉原点、これからの福祉文化についてのお話も、大変感銘を受ける内容だった。
2. 講演・発表ともに内容も素晴らしく、それぞれの方の話し方の上手さに感銘を受けた。
3. すべての内容が素晴らしかった。休憩が欲しいと思いました。
4. 潮谷、市川、阿部のお三方は福祉界の3

大スターで、一堂に会したことは画期的でした。

5. 内容が濃く、講師の方々も素晴らしい。欲を言えば2日目は午後までかかっても良いので、一コマの時間がもっと長いと良かった。
6. 講師の皆様、非常に良い話が聞けました。強いて言えば、休憩を講演の間に設けて欲しかった。市川先生の講義は聞き易く内容も良く、これから何をしたら良いか考えさせられた。
7. 分かり易く説明されていました。参加出来て良かった。講師に若手の方を一人くらいは入れた方が良かった。
8. 会場も良かったです。ホテルの選択もベストだったと思います。準備をありがとうございます。

次いで、本会の運営について設問(C) 例えば会員増に向けた方策などお願いしたところ次の様にご意見を頂いた。

1. 長く会員でいてくれた方も職を離れたり高齢になられ退会する方がここ数年いらっしゃいました。しかし日本福祉施設士会で、新たに少しずつ入会もあり、人数を維持しています。入会後の会のあり方も大事、又、研修内容も検討する事の必要を感じます。
2. 「先生」と呼び合うのをやめ、「さん」にする。「施設」の時代ではなくなっています。名称を例えば「福祉経営士」等にとすると良いと思います。
3. 小さな法人を支援するような活動が大切。
4. 各地域での活動を活性化させる事と、実績、勉強を積み上げることも必要。
5. 中央福祉学院の受講生を増やす方策を立てる。
6. 今後サービス業としてクオリティが求められる時代になっていくと考えます。入居者サービスの向上と質、職員のレベルアップが望まれ

ます。

7. 県単位での連絡網をつくり、月に一度でも短い時間でも集まって、情報交換を行い、施設士会の会員だから得られたという感じがあるなら「会員になると得だ」「役立つ会」だと広められるのではないかと。
8. 一法人一施設の様々な事象を、それぞれの課題、問題と放置しない姿勢を打ち出し、会全体が「我が事、丸ごと」の会であることを示してはいかかが。又、本大会のテーマでもあるよう、施設長が公的位置付けによるエンパワーを引き出すことも大切であると思います。等々続く。

設問(D)は次回茨城大会に期待することで、貴重なご提案を頂いたので担当県に送らせて

頂いた。

結びに、主催県として大役を終え、ほっとしていると同時に、県内外の会長、実行委員の諸兄、諸姉のご協力、ご支援に深甚の感謝を申し上げたい。

むろん反省事項は多々ある中で遠くは長崎県、熊本県、又、高知県そして秋田県からご参加された方々をはじめ、お忙しい中、ご講演下さった諸先生方には碌々ご挨拶も出来なかったこと、そして何よりも全社協事務局、本会会長、副会長、そして始終縁の下の力持ちとしてご奉仕くださったホテル及び旅行代理店の皆様に対して心からお礼を申し上げます。



講演① 潮谷 義子 氏
※ご講演の内容は誌上講座に掲載しています



特別講演 阿部 志郎 氏

あんてな

日本福祉施設士会 12～平成 30 年 1 月の活動報告

日付	内容
平成 31 年 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)

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」

平成 31 年 1 月 21～22 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 5 回)を開催しました。今回は「施設長の情報管理と広報におけるマネジメント」をテーマに、全国から 23 名の参加がありました。

講師は、2 日間を通して学校法人産業能率大学総合研究所の中根 貢主席研究員にお願いし、1 日目は、福祉施設における管理者としての「施設長」が押さえておくべき情報とその管理、付随して守るべき法について講義をいただく中で、法令違反をしているのは組織であると錯覚をしがちだが、実際には人が法を犯しているのが実態である。そういう意味からも、人にスポットを当てない限りコンプライアンスは成立せず、

「組織は人なり」ということをあらためて見直すべきであるとお話しをされました。

2 日目は、福祉施設の広報・情報発信について、広報の活用による人材確保の注意点、現在の動向について、豊富な事例に基づいたお話を聞くことが出来ました。

参加者からは、「コンプライアンスについて、あらためてフォーカスでき、有意義であった」、「事業を運営するにあたっての人材育成のあり方について再認識できた」、「地域連携についての好事例を得ることができた」「今回、初めて実学講座に参加したが、これからもできるだけ参加したい」等の声が寄せられ、成功裏のうちに終了することができました。



中根 貢 氏

事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point

1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

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）を限度に設定する必要があります。

⇒時間外労働ができる時間数を設定し、労働基準監督署に届け出ていただく際の様式と記載例を
厚生労働省HPにアップしました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point

2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

⇒時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省HPにアップしました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point

3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正社員と非正規社員の間**の不合理な待遇差が禁止**されます！

同一企業内において、

正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）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が禁止されます。

⇒改正法への対応に向けた手順など、取組の参考となる情報を厚生労働省HPにアップしました。

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

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



相談窓口のご案内

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律について

<p>労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> 
<p>都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）</p>	<p>正社員と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> 

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題解決の支援

<p>働き方改革推進支援センター</p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶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</p> 
<p>産業保健総合支援センター</p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</p> 
<p>よろず支援拠点</p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/</p> 
<p>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</p>   
<p>ハローワーク</p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> 
<p>医療勤務環境改善支援センター</p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ https://iryuu-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/</p> 

その他

その他の相談窓口

年次有給休暇の時季指定義務

- 労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。(※)

(※) 年次有給休暇 (労働基準法第39条)

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者を含む)には、年10日の有給休暇が付与されます。

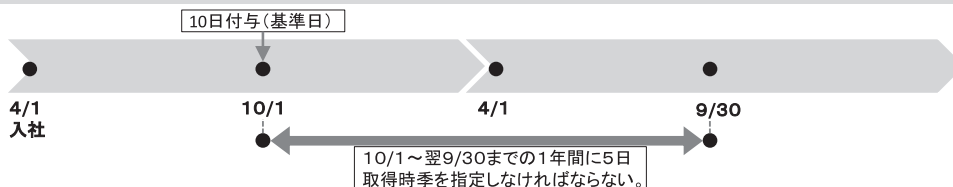
- 継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019(平成31)年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

時季指定義務のポイント



(例) 4/1入社の場合



- ◆対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

(※) 労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

- | | |
|-------------------------|---------------|
| (例) > 労働者が自ら5日取得した場合 | ⇒ 使用者の時季指定は不要 |
| > 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 | ⇒ " |
| > 労働者が自ら3日取得した場合 | ⇒ 使用者は2日を時季指定 |
| > 計画的付与で2日取得した場合 | ⇒ " 3日 " |



- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

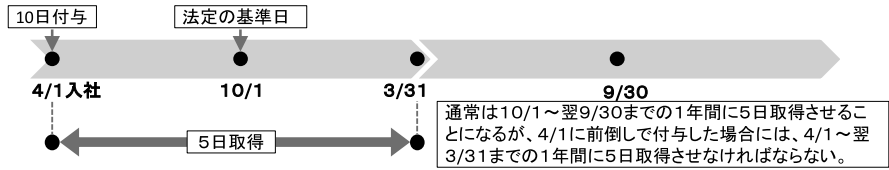
法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に年次有給休暇を付与する場合などの時季指定義務の取扱いについては、裏面を参照してください。

※法定の基準日と異なり、

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

①法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合
⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

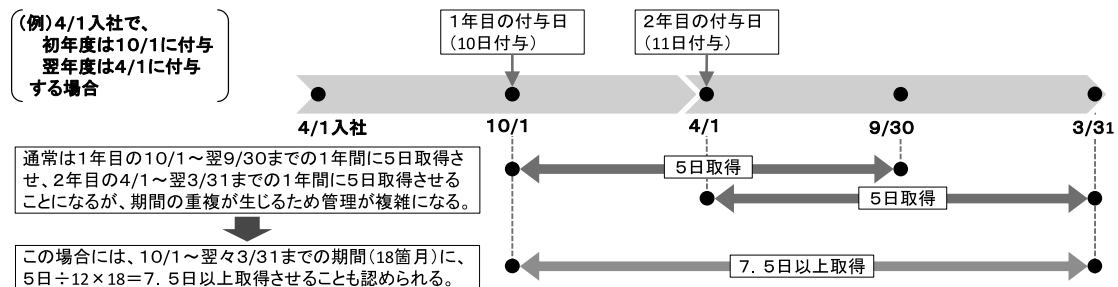
〔例〕4/1入社時に10日付与する場合



②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

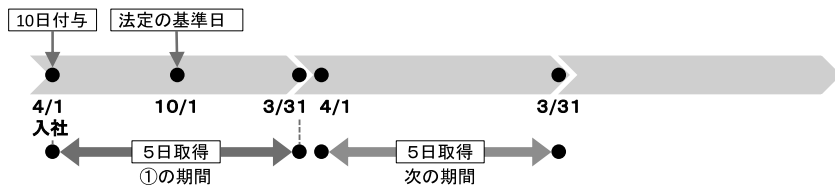
⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。

〔例〕4/1入社で、初年度は10/1に付与、翌年度は4/1に付与する場合

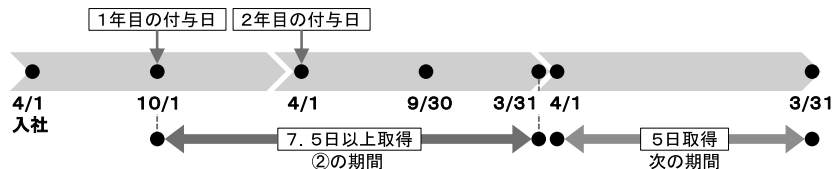


③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。

〔例〕上記①の場合

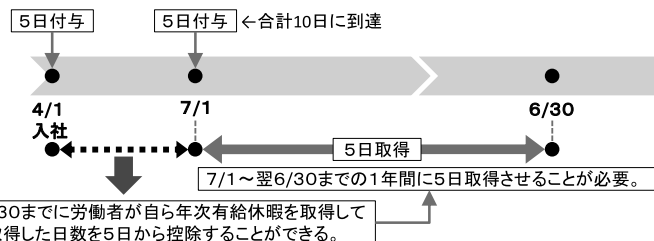


〔例〕上記②の場合



④10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合
⇒分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。

〔例〕4/1入社時に5日付与し、7/1に残り5日付与する場合



ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： 都道府県労働局 または 労働基準監督署
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



(2018.9)

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

正社員と非正規社員の間 の不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間
の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待遇に納得して働
き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法^{※1}や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者^{※2}）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、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（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

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)^{※3}の整備

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。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 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。



厚生労働省・都道府県労働局

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定<法第8条>
(不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定<法第9条>
(差別的取扱いの禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5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。 <法第8条>

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。 <法第9条>

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。 <法第15条>

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：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(指針)	× → ○	× → ○	× → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。 <法第14条第1項、第2項>

② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。 <法第14条第2項>

③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。 <法第14条第3項>

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務(雇入れ時)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務(求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務(求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望めます。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

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）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
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。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。
＜法第18条＞
- ② 「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。
＜法第24条、第25条、第26条＞




【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	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ ②	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、 取組の参考となる情報は、 <u>厚生労働省ホームページ</u> へ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html	
労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、 <u>都道府県労働局需給調整事業部（課・室）</u> へ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html	
具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、 <u>各都道府県働き方改革推進支援センター</u> へ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html	

ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

平成31年1月作成 リーフレットNo.1



36協定で定める時間外労働及び休日労働 について留意すべき事項に関する指針

(労働基準法第三十六条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等に関する指針)

- 2019(平成31)年4月より、36(サブロク)協定(※1)で定める時間外労働に、罰則付きの上限(※2)が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとすることを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

(※1) 36(サブロク)協定とは

⚠ 時間外労働(残業)をさせるためには、36協定が必要です!

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合には、
 - ✓労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結
 - ✓所轄労働基準監督署長への届出が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

(※2) 時間外労働の上限規制とは

⚠ 36協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました!

- 2018(平成30)年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました(※)。(※)2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限(「限度時間」)は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)、月100時間未満(休日労働を含む)を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。(指針第2条)

②使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。(指針第3条)

- ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)において、
 - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。(指針第4条)

④臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。（指針第5条）

◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。

「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。（指針第6条）

（※）1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。（指針第7条）

⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。（指針第8条）

◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

⑧限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。（指針第9条、附則第3項）

◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。

◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

指針の全文はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

➤ 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）

➤ 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： **都道府県労働局** または **労働基準監督署**

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



(2018.9)

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。

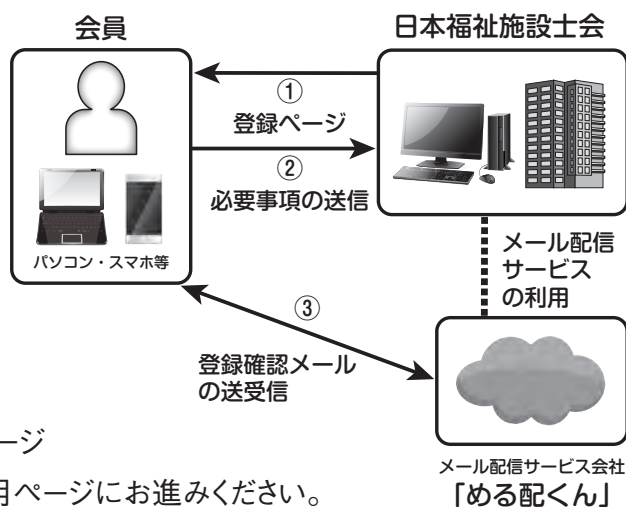
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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。

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 程	予 定 事 業
2月7日(木)	生涯研修委員会 (東京都千代田区・全社協会議室)
2月8日(金)	広報委員会 (東京都千代田区・全社協会議室)
2月15日(金)	平成30年度東海・北陸ブロックセミナー石川大会 (石川県金沢市・石川県社会福祉会館)
2月20日(水)	総務委員会 (東京都千代田区・全社協会議室)
2月22日(金)	第3回理事会 (東京都千代田区・尚友会館会議室)
3月22日(金)	第4回理事会・第2回代議員会 (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

平成も残すところあと2か月。最後の冬を迎えています。当初、暖冬の予想も、寒い日はしっかりと寒いのだな、という感想です。この号が出る頃には、日差しも春めいてきていることかと思えます。

今、来年度の事業計画の作成中です。来年度は日本福祉施設士会の会創設40周年を迎えます。全国福祉施設士セミナーは、記念大会として福岡市において7月4日(木)～5日(金)に開催します。記念誌の作成も予定しています。この40周年を機に気持ちを新たに活動を進めたいと思っています。

福祉施設士 2月号

平成31年2月15日発行 通巻330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>