

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

日本の福祉社会を支える礎を…
責任ある福祉施設経営の専門職の扉を開きましょう！

2021

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、令和2年5月現在、全国で約5,600名の有資格者がいます。

② 来たれリーダーたち！

日本の福祉社会を支える礎を…

責任ある福祉施設経営の専門職の扉を開きましょう！

日本福祉施設士会副会長／神奈川県福祉施設士会会長 古谷田 紀夫
(社会福祉法人プレマ会 理事長)

⑱ 特集「福祉施設士のめざすもの」

「ひとり」からの始まり

社会福祉法人至誠学舎立川 小百合保育園 園長 玉城 新

誰の何のための仕事なのか

社会福祉法人博愛社 児童養護施設博愛社 施設長 梶川 靖夫

共に汗し、共に育つ

社会福祉法人ほかにわ共和国 ワークネットやはた
サービス管理責任者 松尾 喜一

⑲ 誌上講座

「福祉QC」活動とは？

来たる リーダーたち!

「地域共生社会」の実現を目指し、国においては、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っていくための政策が進められている。

こうした中、地域における施設福祉と地域福祉の推進に貢献するリーダーとして、福祉施設士の力量の発揮が求められている。

本連載では、地域で活躍するために福祉施設士に求められる視点についてや、福祉施設士が日頃推進している取組み実践等について紹介する中で、今後の福祉施設士としての活動の方向性について考えてみたい。

日本の福祉社会を支える礎を… 責任ある福祉施設経営の専門職の扉を開きましょう!

(神奈川県)

日本福祉施設士会副会長／神奈川県福祉施設士会会長 **古谷田 紀夫**
(社会福祉法人プレマ会 理事長 統括施設長)
(老-31期 No.4171)



1. はじめに

2021年はコロナウイルスと共に明けたと言えます。そして、1月7日の夕刻には、総理大臣談話として、1都3県(東京、神奈川、千葉、埼玉)に対して、コロナ状況を加味して緊急事態宣言が発令されました。その後、東京都においては、2000名を超える陽性者が発表され、神奈川県においても医療機関が逼迫した状況に追い込まれている現状を垣間見ることになりました。また、私の法人がある神奈川県大和市においても、1月中旬に一日の陽性者数が、80名に達し、地

域の高齢者施設において、通所介護や短期入所の中止が報告されたりしております。尚、社



会福祉法人プレマ会各事業所においては、現在(1/31)のところ陽性者の発生はありませんが、今まで発生していないことは、奇跡的な状況といえます。

このような状況下において、福祉現場で責任ある立場の会員の皆様におかれましても、大変な思いをされておられることを推察申し上げます。また、この様な状況下であるからこそ、全国の日本福祉施設士会の会員の皆さんと情報を共有し、支援を受けながら地域の中で穏やかに過ごされている方や施設にてお暮しなされている方々、そして、共に支援することに携っている職員やその家族の皆さんの暮らしを大切にしていきたいと考えています。

2. 日本の福祉における利用者の尊厳

(1) 利用者の尊厳

利用者の尊厳を守るうえで日本国憲法(以下、憲法と記す)をはじめとして、1947年児童福祉法、1949年身体障害者福祉法、1951年社会福祉事業法(現・社会福祉法)、1963年老人福祉法及び1997年介護保険法と歴史を歩んできました。当然それ以外にも生活困窮者に対して、1950年生活保護法が制定されてきました。

これら全ての法律に一貫して述べられていることの基本は、憲法第13条個人の尊重「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」ということ。また、同第25条では「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」とし第2項では「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」と定めているところにあります。

特に、第13条において、一つに、「個人としての尊重」、どの様な人であっても個人として尊重されるとし、当然のこととして、「生きる権利」、「自由であること」そして最も重要なことは、どんな人であってもその人に合った「幸福追求」をすることができる権利を保障している事を忘れてはなりません。

この様な姿勢が、福祉諸法に共通した基本理念であるといえます。(私見ですが、憲法における「…国民…」との言葉にて述べられているが、「…何人も…」への修正がされるのが、この憲法及び基本的人権を創造してきた人類の歴史からみて、より良いと考えます。何故ならば、「国民」という定義は国籍を持ちその国に帰属しているとされており、「何人も」とは、その定義にあてはまらず、全ての人を国籍の有無に関係なく定義されるものと考えられます。因って、人類普遍の人権にかかわる場合「何人」との表記が適正であると考えます。)

(2) 利用者の尊厳と現状

今日の現状はどうでしょうか?

児童虐待や高齢者虐待及び障害者に対する虐待など現状においてなくなっておりません。

下記に、2018年度と2019年度の児童虐待件数と高齢者虐待件数を記します。

以上のように、児童虐待は、この2年間を確認しただけでも3万3000件を超えて増加しています。特に低年齢の場合は、家族によることが多く見られています。

現在、裁判中の野田小学校4年生に対する父親による虐待事件を見ても、女児は2017年11月6日に野田市の小学校で行われたアンケートに、「お父さんにぼう力を受けています。夜中に起こされたり、起きているときにけられたり、たたかれたりしています。先生、どうにかできませんか。」と自由記入欄に回答していました。その為、柏児童相談所が2017年頃にその児童

児童虐待件数	2018年度	2019年度	
	15万9838件	19万3780件	
高齢者虐待件数	2018年度	2019年度	
(養護者による)	1万7249件	1万6928件	虐待判断件数
	3万2231件	3万4057件	相談・通報件数
(要介護施設従事者)	621件	644件	虐待判断件数
	2187件	2267件	相談・通報件数

を一時保護していました。しかし、このアンケートのコピーを女兒に無断で、野田市教育委員会は父親に激しく要求されたという理由で渡しており、さらに柏児童相談所は、虐待のリスクが高くなったのにも関わらず、女兒を施設から自宅へ戻すことを決定していたことが明らかになりました。

女兒は、父親から首付近を鷲づかみにされ、冷水のシャワーを浴びせられ、髪を引っ張られるなどの暴行を受けた疑いがあり、あざが腹部など服の上から見えない部分に集中していたため、父親が虐待を発覚しないように暴力を加える箇所を選んでいく可能性があるとして捜査が行われました。父親の供述によれば、休まずに立たせる暴行は13時間に渡って続いたとされ、母親の供述によれば、死亡する2日前には父親が女兒を起こして立たせ、眠らせないことがあったと報道されています。

この事例は、今まさに裁判中の虐待事件であり、報道などで私達の身近になっています。

この事例の他にも、同様の虐待が毎年のように報告されています。

次に高齢者虐待の事例を挙げてみたいと思います。

兵庫県明石市の高齢者施設で2020年10月に女性職員が入居者を虐待(虐待で女性職員は逮捕)している場面が映っているカメラ映像を

施設長(男性52歳)と職員の2人で消去していることが判明し、2人は証拠隠滅容疑で書類送検されました。警察が介入しなければ、虐待は発覚されないところまで来ていました。

通報を受けた自治体の調査だけでは、カメラ映像が消去されているかまでは中々確認できません。高齢者の人権を守るのは、容易なことではないことがわかります。社会福祉法人のあり方が問われているという事だと思われます。(朝日新聞デジタルより)

以上の2例を記述しましたが、まだまだ多くの事例が報告されています。

虐待より導き出される共通することは、「利用者の尊厳」にて保障されている一人ひとりが、個人として尊重され、自由であり、生きることができ、その人に合った幸福を追求することが大切であることが理解されていないところから始まっているといえます。

3. 福祉社会を支える専門職としての福祉施設士

(1) 福祉施設士とは

福祉施設士資格の創設時における目的は、施設運営(経営)に必要な知識や見識を体系的に学ぶことであるとされ、経営管理に欠かせない専門的な知識を習得することに重きがおかれました。それにより、福祉施設長の質的な向上



を促すものであるとされ、1976年に創設されました。

その後、福祉施設士の資格を有する人達より、福祉施設長の質的な向上を維持継続する為には、資格取得時の一度の学びでは十分でなく、継続的な学びが必要であるとの問題意識より、講座(福祉施設士講習会：現・福祉施設長専門講座)修了生、即ち問題意識を共有する福祉施設士の人達により、「日本福祉施設士会」が、1979年に設立されました。

このように「日本福祉施設士会」は、今日まで日本の福祉を施設管理者としての専門的知識と見識により、40年を超える歴史と共に歩んできたといえます。

(2)日本福祉施設士会について

ここで1979年に設立されました「日本福祉施設士会」について、再確認をしていきたいと思えます。会の運営内規第2条(目的)において以下の様に記されています。「本会は、全国社会福祉協議会会長が付与する『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を目的とすると述べられています。

この目的に沿う形で、施設長実学講座や「福祉QC」研修・発表大会等を行ってまいりました。

また、2013年には、「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動」が提起されました。

内容は以下の通りです。

・「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

・「管理者としての自信」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

以上のように日本福祉施設士会は、日本の福祉社会を支える礎となるべき指針を提示し、多くの仲間と共に取り組んできたといえます。

4. 福祉施設長専門講座

表記の福祉施設長専門講座は、ご存じのように神奈川県葉山町にありますロフォス湘南(中央福祉学院)にて取り組まれている専門講座であります。

第45期2021年度受講案内には、「ここでの学びが施設の総合力になる」とタイトルコールされており、「今、施設長に求められる経営に関する専門的知識・技術を丁寧に、しっかりと身につけます。」と語られています。

講座内容として、社会福祉施設として将来を見通した経営戦略の構築とそれを成し遂げるための課題解決について学び、地域福祉の分野においては、地域共生社会の実現に向けて地域の中での役割の構築や関係づくり、事故予防やコンプライアンスなどリスクマネジメント、施設長としての人材の確保・育成・定着とよりよい働き方を学び、更に財務管理の基本など総合的な学びを実践することになります。

尚、本講座にて示される「めざすべき福祉施設長像」として以下の通りです。

「福祉施設の経営管理の責任者として、福祉施設長にふさわしい姿勢や態度で、職員を統括して、諸課題に取り組み事績を示し、法人のみならず広く社会に伝える者」としてイメージされ、具体的な姿勢として以下の点があるといえます。

(持つべき姿勢や態度)

- ・法人理念の理解と職場や地域へ伝える意思を持つ
- ・高い人権意識や倫理観に根ざした社会福祉推進の精神
- ・利用者のみならず、広く地域の福祉向上に尽くす姿勢
- ・法人のみならず地域も含めた人材育成の意識を持つ
- ・職員を掌握し、ともに働く者の模範となる意

識

(諸課題への積極的な取り組み)

- ・社会福祉法人制度の本旨、法人理念、使命との整合性をとりながら、適切な施設経営実現をし、地域福祉の推進に取り組むこと
- ・必要な経営資源(ヒト・モノ・カネ・トキ・シラセ)の課題を発見し、解決に取り組む

(断続的な自己研鑽)

- ・断続的な自己研鑽に取り組むこと。学び続けることで、変化し続ける情勢に的確に対応できるようになること

5. 最期に

このレポートにおいて、私は最初の項で、コロナ禍における取り組みの情報共有を会員同士が行い、コロナ禍にあってもより良い支援を進めていくことを提唱しました。次の項では、利用者の尊厳と現実について記しました。この項で記したように、利用者の尊厳を一番大切にしている福祉を取り巻く社会において、今だ「虐待」が存在しています。その「虐待」が私達の周りからなくなる様に福祉施設士として皆さんと取り組んでいきたいと思えます。また、この「福祉施設士」資格を取得するための「福祉施設長専門講座」への皆様の身近な方々にもお声掛けを頂き、一人でも多くの方々の受講を祈っております。

そのことが、地域の中で何人(子ども、高齢者、



障害がある人、生活困窮者、外国人等を含めた全ての人)においても、その方に合った穏やかな暮らしを創造することを一緒に実現していく仲間を増やしたいと思います。

最後に潮谷義子先生が以前書かれた文章にこのような言葉がありました。この言葉を最後に皆さんと共有したいと思います。

「社会福祉法によって地域福祉が位置づけら

れました。施設は、地域と密接に関りながら貢献していく役割も課せられてきたのです。単に自分の施設や専門領域だけわかっていればよいという時代はなくなりました。」

全国の皆様のご協力と実践のもと、共に創造していきたいと思います。

宜しく願いいたします。

「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

(平成25年3月14日)

第1章 「福祉施設士」資格とは

(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）年に発足しました。
- 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

以下、各「行動」について、関係法令、社会の状況、本会の取り組み、平成23年度に実施した福祉施設士実態調査より見えたもの等を紹介します。

1、「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

福祉施設には、支援を必要とする方にサービスを提供するという基本的な役割がありますが、単に提供するというだけでは十分ではありません。公共性の高い社会福祉法人・福祉施設には、安全で良質なサービスを継続的かつ安定的に提供するとともに、利用者の満足を得つつその生活を支えることが使命であると考えます。

行動② 利用者の権利を尊重した支援を展開する

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

【参考】

<関係法令>

- ・ 社会福祉法第3条（福祉サービスの基本的理念）にて「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなくてはならない」と規定されています。

<社会の状況>

- ・ 児童虐待防止法が平成12年、高齢者虐待防止法が平成18年、障害者虐待防止法が平成23年に成立しています。平成23年度の児童虐待相談件数は5万9,862件、平成22年度の高齢者虐待相談・通報件数は2万5,821件です。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

利用者の権利擁護の仕組みを構築している はい83.3%

苦情解決の仕組みを機能させている はい96.7%

こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。具体的な取り組みとして主な回答を紹介します。

「人権を尊重したサービス提供を行うために施設・職員のサービスの内容を検討し、不適切な支援の防止に取り組んでいくための委員会を設けている」

(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

社会福祉法人・福祉施設は、その高い公益性を基本として、税制上の措置をはじめとする他の主体とは違った取り扱いが講じられています。昨今、社会福祉法人や福祉施設に対する厳しい指摘等が相次いでおり、広く国民からの理解を得ることが急務です。このため、情報を積極的に公開して説明責任を果たしていかななくてはなりません。また、利用者の権利擁護の点で、提供するサービスに係る情報の非対称性の解消も求められます。

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

公益性・公共性のある組織として運営体制を確立し、社会から理解していただく必要があります。健全な組織運営をするためのガバナンスの強化、透明性のある組織となるための外部からのチェック機能の活用を、行政等から指導をされてからではなく自主的に進めることが望まれます。

保険財政をはじめとする公費を受けている福祉施設にあつては、無駄を排し有効に活用することが社会の要請であり、その上で良質なサービス提供を実現すべく効果的・効率的な組織運営が必要となります。

※ ここでいう効率的とは、職員処遇の切り下げ、提供するサービスの内容の簡素化、施設設備の質を落とす等を指すものではありません。

【参考】

<関係法令>

- ・ 社会福祉法第24条（経営の原則）にて「社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければならない」と規定されています。

<社会の状況>

- ・ 国立社会保障・人口問題研究所による集計では、平成22年度の社会保障給付費は103兆4,879億円に達しました（内「福祉・その他」は18兆7,384億円）。前年度比3.6%（「福祉・その他」については8.4%）の伸び率と、依然として増え続けています。
- ・ 一方で、国の財政状況は悪化の一途を辿り、平成23年度末時点での国債費や借入金等の総額は959兆9,503億円に達し、国民一人当たり752万円の計算となります。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対しての回答状況は以下の通りです。
利用者にとってわかりやすい情報公開に努めている はい90.3%
公開した情報を基に利用者および家族とのコミュニケーションをとっている はい81.1%
こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。

2、「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

サービスの質を向上させるためには、その提供の過程・体制を常に見直し、改善を絶えず続けていく必要があります。この改善はサービスとその提供過程・体制に限定するものではなく、組織全体にも当てはまることです。

行動⑥ 新たな課題に挑戦する

社会・経済状況の変化にともない、社会福祉の分野においてもこれまでにない課題が生まれ、これまで見えてこなかった課題が顕在化してきています。それらの課題を解決すべく、新たなケア技術や福祉サービスを創出し、制度にとどまらない福祉課題に対応する姿勢が求められます。

【参考】

<関係法令>

- ・ 社会福祉法第78条（福祉サービスの質の向上のための措置等）にて「社会福祉事業の経営者は、自らその提供する福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、常に福祉サービスを受ける者の立場に立つて良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない」と規定されています。

<本会の取り組みについて>

- ・ 業務改善の手法として「福祉QC活動」の普及・推進をはかり、その取り組み事例の発表会である「福祉QC全国発表大会」を毎年1回（23年間にわたり）開催しています。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

業務の改善を図る仕組みを確立している はい78.2%

質の高いサービス提供するための方法を確立している はい80.2%

サービスの質を向上するための方法を確立している はい78.6%

ヒヤリハット事例を収集し防止策を立案・実施している 88.1%

こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。具体的な取り組みとして主な回答を紹介します。

「BSC（バランススコアカード）及び方針管理の手法による年次計画を作成し、毎月の会議で責任部所長からそれぞれの目標の進捗報告を行わせ、目標が達成できるように管理している」

「ISOの仕組みを利用して全施設共通のマニュアルを作成し、法人としてプロジェクトを設け介護の質向上に取り組んでいる。苦情やルールに反した場合の不適合対策、ヒヤリハットの分析や満足度調査を行うことで、常にサービスレベルのチェックをしている」

(4) 職員への姿勢

行動⑦ 福祉人材の育成に努める

良質で適切なサービスを継続的かつ安定的に提供していくためには、組織体制の整備だけではなく、それに係る人材（職員）を確保し育成していくことも必要です。組織として求める人材像を理念と照らし合わせて確立し、その理念を継承し、次の担い手を育成していかなくてはなりません。

行動⑧ 働きがいのある職場を作る

職員を育成しその能力を発揮してもらうためには、働きやすい職場環境を整備していかなくてはなりません。適切な人事・労務管理を行い、より良い職場風土の醸成を図る必要があります。

【参考】

<社会の現状>

- ・ 社会保障国民会議（平成 20 年）の推計では、平成 37 年（2025 年）には 212～255 万人の介護職員が必要と算出されています（平成 20 年時点の介護職員数は 128 万人）。
- ・ しかし、福祉分野の有効求人倍率は 2.32 倍（平成 24 年 7～9 月期、中央福祉人材センターによる集計）、離職率は 16.1%（介護労働安定センター「平成 23 年度介護労働実態調査」より）と、人材確保難の現状があります。

※「平成 23 年雇用動向調査」（厚生労働省）によれば全産業平均の離職率は 14.4%

<平成 23 年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対しての回答状況は以下の通りです。
 - 中・長期的視点に立って策定した採用計画に基づき採用を行っている はい 50.2%
 - 給与体系や教育体系を構築しそれに基づく人事考課を実施している。 はい 60.1%
 - 職員の労働時間を適切に管理すべく業務内容を調整している。 はい 91.0%
 - 個々の職員の資質向上のための研修計画を立てている はい 75.3%
- こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。具体的な取り組みとして主な回答を紹介します。
- 「トータル人事管理システムを使い、適切な給与管理と教育レベルを等級ごとに決めている」
- 「年次有給休暇の取得率向上と、連続 5 日の休暇取得を目標に、各課で年間計画を立てて実行している」
- 「新人職員には教育係（エルダー）を付け公私にわたり色々相談できるようにしている。幹部をメンタルヘルスの研修会に積極的に参加させている」

3、「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

地域には、その地域特有の課題があります。地域になくってはならない福祉施設として信頼を得ることができるよう、これまでの施設経営で蓄積したノウハウや有する人的資源を活用し、地域の福祉課題に積極的に取り組みその解決を図ることが求められます。

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

地域にある福祉課題は、自法人・施設の力だけで解決できることばかりではありません。行政をはじめとした関係諸機関と連携・協力することも必要になります。その中で、自組織が有する専門性を発揮できる課題については、必要に応じてその中心を担い、リーダーシップを発揮していくことが求められます。

【参考】

<関連法令>

- ・ 社会福祉法第4条（地域福祉の推進）に「地域住民、社会福祉を目的とする事業を営む者及び社会福祉に関する活動を行う者は、相互に協力し、福祉サービスを必要とする地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられるように、地域福祉の推進に努めなければならない」と規定されています。

<本会の取り組みについて>

- ・ 毎年1回開催している「全国福祉施設士セミナー」においては、「地域を支える福祉施設の実践」をテーマとした分科会を企画し、会員施設による実践発表を続けています。

<平成23年度福祉施設士実態調査より>

- ・ 施設長の職務に関する項目の中の設問に対する回答状況は以下の通りです。

関係機関と連携のうえで地域の福祉向上に寄与している はい91.0%

施設の専門的知識・機能を社会に還元している はい75.1%

こうした取り組みについてはさらなる普及・促進が求められます。具体的な取り組みとして主な回答を紹介します。

「地域と共に歩む福祉施設として、開設時より地元の方々の自主的なボランティア活動団体として『当施設と手をつなぐ会』を組織（事務局は当施設）し、施設を物心両面で支えていただいている。また、地域の中で介護教室や介護制度等の講演や集会を開催している」

4、「管理者としての自身」に対して

(6) 自己への姿勢

行動⑩ 学びを続けることで自己の成長をはかる

以上 10 の行動を実際の施設経営の場で形にしていくためには、それに係る知識・技術の習得が求められます。時代は移りゆくものであり、求められるものは絶えず変化していきます。一方で変わることのない普遍的なものもあり、自分自身の中での定着化を図るべく定期的な確認作業が欠かせません。継続的に学び、定期的に見直し、常に自身を成長させていく姿勢が求められます

行動⑪ 実践を重ねることで信頼を積み上げる

10 の行動を実際の施設経営の場で形にしていけば、福祉施設の本来的な役割を果たし、自ずと社会・地域の要請にも応えることになるでしょう。結果として、自組織と管理者たる自分自身への信頼にもつながります。民間資格としての福祉施設士資格の意義は、会員一人ひとりが実践を重ねることで積み上げられた信頼の総和に他なりません。

第3章 行動原則を踏まえた今後の会事業について

- 今後は、第2章に記した「福祉施設士行動原則」に基づき、会員（福祉施設士）が各地域で自施設の経営を通じて、それらを実践（実現）することが求められます。あらためてこのような形で整理しましたが、内容は資格創設時、会発足時の目的と変わるものではありません。
- ここでは、あえて具体的な項目等をあげることはしていません。6つの姿勢と12の行動により構成された行動原則に基づき、会員（福祉施設士）一人ひとりの自覚的な活動（実践）を期待します。特に、行動⑪⑫は会員（福祉施設士）に求められるもっとも中心的な行動です。
- もちろん、会員（福祉施設士）一人ひとりの自覚的な活動（実践）を支えるべく、本会は事業を推進していきます（これが本会の一義的な役割です）。「行動原則の内容を会員（福祉施設士）に実践してもらうためには、何をすべきか、何に力を入れるべきか」、この考えに基づき事業を計画・遂行していきます。
- 会の目的、倫理綱領に則りこれまで会が実施してきた事業を振り返ると、会として取り組むべき重点課題は以下の3点であると整理されます。

「① 研修機会の充実」

福祉施設長の質を確保・向上させる機能を強化する

「② 情報の提供・共有」

提供するマネジメント手法および各種情報の充実と会員間での共有を図る

「③ 資格認知の向上」

福祉施設士の信頼につながる実践を積み上げ発信する

行動原則の普及・促進のために、この3つの重点課題を今後の会事業の柱とし、本会は事業を展開していくこととします。会員の皆さまの積極的な協力を期待します。

福祉施設士のめざすもの

本特集では、「福祉施設士のめざすもの」について、施設長専門講座の第44期を修了され、新たに会員となった3名の方々に寄稿いただいた。

福祉施設長が地域と利用者に目を向けて取り組む実践や姿勢等について、多くの示唆にとんでおり、施設長が持つべき視点、実践の方向性として提示したい。

1. 「ひとり」からのはじまり

社会福祉法人至誠学舎立川 小百合保育園 園長 玉城 新

2. 誰の何のための仕事なのか

社会福祉法人博愛社 児童養護施設博愛社 施設長 梶川 靖夫

3. 共に汗し、共に育つ

社会福祉法人ほかにわ共和国 ワークネットやはた

サービス管理責任者 松尾 喜一

「ひとり」からの始まり

(東京都)

社会福祉法人至誠学舎立川

小百合保育園 園長 玉城 新 (保-44期、No.5893)



1. 法人の概要

至誠学舎は「まことの心～まことの心の働きはひとの心を動かし天に通ず」を法人理念として、創設者 稲永久一郎、諸先輩方が各事業において実践の歴史を積み重ねられ、創設110周年を迎える。

法人はこれまで高齢・児童・保育と事業を展開してきた。平成10年、至誠学舎東京(保谷市)と至誠学舎立川(立川市)に分割し、至誠学舎立川においては、高齢事業本部・児童事業本部・保育事業本部と事業本部体制が敷かれている。

保育事業本部は、至誠保育園(昭和24年開設)至誠第二保育園(34年開設)に続き、自園(小百合保育園)は昭和54年に開設され、



稲永 久一郎 先生

昨年度40周年を迎えた。

続いて、諏訪の森保育園・万願寺保育園・しせい太陽の子保育園・至誠あずま保育園・成育しせい保育園・至誠いしだ保育園・代々木至誠こども園・至誠ひの宿保育園・梅丘至誠保育園 と、保育事業本部12施設により、各地域のニーズに応えるべく事業展開が進められてきた。

2. 子ども支援から家族支援へ

保育園では、保育を必要とする子どもを預かっている。必要に応じての保育時間の設定から、保育内容も個々で個人目標を設定し、家庭と共有している。その中で、保育園で子どもにとっての最善と尽くしたところで限界があることを感じ始めた。保育園で過ごす時間がどれほど幸せであったとしても、家庭に帰ってからの環境がどうなのか。安心して保育園の延長線上での関りが保証されているだろうか。保育園を卒園してからも一生涯親子の関係は切っても切れない。人格形成にとって土台である乳幼児期だからこそ、家族にとってもこの時が最も重要な家族形成の土台ともいえる時なのではないか。結婚し夫婦となり、子どもが生まれて親となった。このめまぐるしい大きな変化の中に置かれ、適応し

ていくには具体的サポートが必要である。家族丸ごとの支援を先ずは優先にしていかなければ、子どもの真の幸せは保証できない。

子どもが保育園生活の中で不安定さが見られる時、保育士が全精力を注いでその子の不安を取り除こうと、ありのままを受けとめ関わったとしても、解決に繋がらなれないことが多かった。そんな時こそ、家庭の様子を聴くと、家庭の課題、不安定さが必ずと言って良いほど見えてくる。保護者の不安に対して真剣に受け止める姿勢で傾聴すると、保護者自身が落ち着きを取り戻し、その後の子どもの園での様子も落ち着いてくる。本当に不思議な経験を何度も何度もしてきた。

3. 保護者同士の連携

家族支援を進めていく中でも、更に卒園してからも保護者が繋がりが続けられる、家族同士の連携に力を入れることにも取り組み始めた。いくつかの取り組みの中で、大きな効果を上げているのが「夏祭りの保護者主体の模擬店企画・運営」である。これまでの夏祭りは、園が主導の企画に対してお手伝い希望者を募るというもので、忙しい保護者になるべく負担をかけない行事としていた。

ところが、年長児となり、卒園式の日に行く「卒園を祝う会」の運営主体を保護者とする途端に保護者同士の結束が強まり、保護者同士のコミュニケーション力が高まることを感じていた。第三者評価のアンケートにも、「保護者同士の繋がる機会が欲しい」との声が上がっていながら、どのようにすべきか模索していたところであった。保護者負担が増えて不満の声が上がる可能性もある大きな賭けでもあったが、職員の理解を得て、4月の保護者の全体説明会・懇談会という年行事にて「夏祭りの企画・運営を各学年毎で願います」旨を伝えた。本来の目的



「夏祭り」保護者主体の運営・企画用 各学年の掲示板

は、子どもたちが保護者と園行事を楽しむことであるが、保護者の連携が卒園してからも、大きな支えになることにも焦点をあてて保護者の理解を求めた。第一回目を終えて、結果的には園に対する大きな反対意見はなく次年度に繋げられる内容であり、意見に対して個別で対応し、理解を求め2回目を開催した。前年度から更に高い、各学年の企画力で本当に盛り上がった。何よりも、保護者間の繋がりが強まり、送迎時の雰囲気の中で保護者同士のさりげないやり取りが活発になっている。この積み重ねが、卒園してからの大きな支えとなり、必要な時の力をなってくれることを確信するようになった。

4. 卒園式「謝辞」…そして、卒園後

コロナウイルス感染対策に伴う、行事の在り方の検討がなされた。保育園にとっては、大切な行事ひとつである「卒園式」においても、緊急事態宣言が発令される直前であり、緊張感高まる中での実施となった。

例年であれば保育園のホールで行われていたものを、3密を避ける為にベランダに変更とし

た。プログラム内容も大幅に変更し、時間短縮で行うこととなったが、「謝辞」は保護者からの強い希望もあり、読み上げていただいた。その中に「～夏祭りで、保護者同士の横の繋がりを深められ…お陰様で、それぞれ一生つきあっていける「同士」と思える絆ができました～」の一文があった。「夏まつり」を通して個々の力を一つにしていくプロセスの中で、創り出された「絆」を、卒園した後も保育園から引き続き、大切に见守っていきたいと思っている。



卒園式「謝辞」

5. 最後に

どんな大きな事業も些細なきっかけがあり「ひとり」から始まっている。法人においても稲永久一郎が、2人の身寄りのない少年を引き取ったことが少年保護事業の始まりである。今、何ができるのか、このことが何の意味がありどこに繋がっていくのかはわからない。ただ、目の前に置かれているニーズに誠実に応じていく姿勢を持ち続けていきたい。

これからの日本の社会にとって、社会福祉法人の役割が大きく求められることは間違いない。すべての人間が幸せであること、その権利がある。一人では豊かに生きていくことはできない。人は支えられて初めて「人」であり続けていられる。ともに共存できる社会の実現に向けて「ひとり」にできることを探っていきたい。一人ひとり違っていい。そのことに価値があり、ともに受け止め合って、足りないところは補い合える地域の実現に少しでも貢献できればと願う。

誰の何のための仕事なのか

(大阪府)

社会福祉法人博愛社

児童養護施設博愛社 施設長 梶川 靖夫 (養 - 44期、No.5858)



1. はじめに

この度は、「福祉施設士のめざすもの」という内容での執筆依頼でしたが、福祉施設士を語る以前に当法人の現状をご理解いただきたく「誰の何のための仕事なのか」をテーマに筆を執らせていただきました。ですので、内容にすぐわなないと思いますが、ありのままの当法人について書かせていただきます。

2. 法人概要

まず私が所属している社会福祉法人についてご紹介いたします。

当法人社会福祉法人博愛社は、兵庫県赤穂郡矢野村瓜生(現相生市)に小橋勝之助が当法人の理念であるキリスト教の「隣人愛」の精神にたって、貧しい家庭の子どもたちを育む施設として1890(明治23)年に博愛社を設立しました。1899年(明治32)年に大阪府西成郡神



津村(現在地である大阪市淀川区十三元今里)に移転し、2021年1月1日で設立131年目を迎えました。

阪急電車大阪梅田駅(大阪駅)より北に2駅目の十三^{じゅうそう}駅より徒歩約10分の場所にあり、入所している子どもたちは買い物があれば自転車で梅田まで行くことができ、非常に恵まれた立地にあります。

事業内容としましては敷地内に児童養護施設、地域小規模児童養護施設1か所、児童家庭支援センター博愛社、病後児ホームつくしんぼ、児童デイサービスわくわく、幼保連携型認定こども園博愛社こども園、特別養護老人ホーム博愛の園、ケアハウスはくあい、サテライト特養清心館、介護サポートセンター(ケアプラセンターはくあい、デイサービスはくあい、ヘルパーはくあい)を運営し、また、敷地外に地域小規模児童養護施設2か所(淀川区内)、認知症対応型デイサービスいきいきや(生活屋:淀川区内)、淀川区子育てサービス利用者支援すまいるすてっぷ(淀川区役所内)、こひつじ乳児保育園(大阪市生野区)を運営しています。

3. 組織の立て直しに向けて

私は博愛社に入社して15年目を迎えますが、

過去12年間は法人内の特別養護老人ホーム、サテライト特養で介護職・相談員として勤務し、お年寄りの「普通の暮らし」、「当たり前の暮らし」とは何かを常に意識し、いかに満足のいく最期を迎えていただけるかに重きを置いて実践してきました。しかし、3年前に突如、児童養護施設への異動が決まりました。基本的に法人内でも高齢部門から児童部門への異動はありませんが、特例で現施設長と共に児童養護施設への異動となりました。何故か?それは当時の児童養護施設は組織としての運営が全く行われておらず、中核の職員個々の利害関係が最優先で、さらに現場の声の大きい職員の意見が強く、その職員の考えがあたかも現場職員の総意であるかのように、発言すればまかり通っている状態で、絶妙なパワーバランスの上に薄氷の組織運営でした。その組織の立て直しを図るために異動となりました。

そこで、児童養護施設として基本方針を「自律した社会人となるための支援」と掲げ、各々の感覚で勝手に仕事をしないことを職員会議の場で周知徹底をした上で下記①～③を中心に取り組んでいるところです。

- ①組織の適正な運営に向けての改革(適正な組織づくり)
- ②働き方改革(労務管理の徹底)
- ③新しい社会的養育ビジョンの具体化

各事項について、取り組み始めて3年が経過しようとしています。今回は①および②について書かせていただきます。

4. リンチ死亡事件からの学び、そして適正な組織づくりへ

①に関しては、昭和61年4月に施設内で小1の女児が上級生にリンチされ死亡する事件が起きました。当時の背景として、特定の職員による虐待行為や管理的な指導体制が問題視



されていました。この事件に関して新聞などで大きく報道され、全国社会福祉協議会・養護施設協議会(当時)からは「養護施設への社会的評価に重大な悪影響を与えることが懸念されます」と改善を求める要望書が寄せられました。以降、トップが変わり、ケアだけでなく、組織体制の見直しを行ってきたはずでした。しかし、いつの日からか子どもたちの暮らしに目を配らず、各ブロックの職員の派閥争いに目が行き過ぎ、組織が破綻していったものと考えられます。結果として、本来の仕事の一つであるケアの在り方に目くれず、組織のルールブックである就業規則があるにも関わらず、それまでの施設長以下、現場職員は内容を理解しておらず、労務管理・終業時間など就業規則を無視し、現場主体で組織運営を行っていました。施設長は自分の保身に努め、部下の顔色ばかり窺い、決して自分では何事も判断することができない状況で、組

織が逆転してしまったと考えられます。その状況を打破すべく、改めて組織とは就業規則に則り運営しているということを職員に周知徹底し、例えば、今までのように事前に施設長に相談もなく、職員会議等で、他職員を巻き込んで意見を押し通そうとする発言に関しては決して受け付けないようにして改革しているところです。

5. 適正な労働環境からいいケアにつなげる

②に関して、3年前の夏に新採用で入社した職員が立て続けに「長時間労働に耐えられない」との理由で2名が退職しました。そのうち1名は7:00から21:30まで休憩なしで働いていた現状が浮かび上がりました。当時は出勤簿で出退勤を管理していたため、前述の通り、就業規則を無視した勤務時間が現場主体で作られていたのです。そのことがきっかけとなり、当時の新採用職員を集めて「勤務適正化委員会」を発足させ、若手職員からの意見・不満を集約し、見直しが必要なことに関しては就業規則も見直し、早急に対応しました。また出勤簿での出退勤の管理をタイムカードで管理するようにしました。職員会議では社会保険労務士を招いて、適正な労働についての話をしてもらいました。日を跨いでの勤務が常態化していましたが、就業規則には遅出の勤務時間は22:00までと記載されている為、少し余裕をもたせて23:00までには退勤し、門を施錠すること(それまではコインで鍵穴を回すと解錠できたため自由に退勤できていたため鍵を変更した)を周知したことで、職員が23:00には退勤するようになりました。

職員が自分自身を犠牲にして勤務することは時には必要かもしれませんが、常態化することで疲弊し、疲弊することでイライラします。イライラ

ラすることで気持ちに余裕がなくなり、挙句の果てには不適切な関りに至ることもあるのではないかと考えています(実際、法人内の特養では夜勤明けの早朝に虐待事案が2件ありました)。

6. 終わりに

博愛社の特養・サテライト特養・児童養護施設と経験してきた中で私が言いたいことは、このような労働環境で本当に必要とされている方々に対して必要なサービスを提供できているのだろうか。まずは職員を大事にすることで、大事にされた職員はこどもたち、お年寄りたちに対して丁寧に接してくれるのではないだろうか。当法人の理念である「隣人愛」は「キリストがあなた方を愛したように、あなた方も互いに愛し合いなさい」ということを意味しています。これは、まさに福祉の原点であると考えられます。こどももお年寄りも職員も互いに愛し合える関係でありたいです。そして、児童養護施設に異動して3年が経過した今、職員の間にも意識改革が芽生えつつあります。しかし、こどもたちの「当たり前の暮らし」の実現には早くもあと数年は要すると予想しています。施設内で成り立っている今のこどもたちの生活を、いかにして地域での「当たり前の暮らし」に変えていくのか。施設内で先回りして失敗させない環境で子どもたちを管理的に養育するのではなく、地域に出て様々な経験や失敗を経て自己判断・自己決定・自己責任のできる社会人になるためにはどのような支援が必要なのか。福祉の仕事の本質はどこにあるのか。そして最後に「我々は誰のために、何のためにこの仕事をしているのか!」を今一度胸に手を当て、2022年夏に開設を目指している(仮称)第二博愛社の施設長予定者として決意表明といたします。

共に汗し、共に育つ

(長崎県)

社会福祉法人ほかにわ共和国 ワークネットやはた

サービス管理責任者 **松尾 喜一** (授 - 44期、No.5700)



1. 法人の概要

(1) 法人の概要と地域の現状

社会福祉法人ほかにわ共和国のある長崎県南島原市加津佐町は、島原半島南部にあり、人口は南島原市全体で約4万5千人である。加津佐町は隣の口之津町とともに、かつて成人男子の多くが海運業に従事する“船員の町”として栄えたが、現在は大きな産業もなく人口減少と少子高齢化が激しい地域である。法人の起源は、昭和27(1952)年から南串山町・加津佐町において様々な福祉事業を展開してきた、神社を母体とする旧社会福祉法人八幡会である。平成17(2005)年7月に八幡会より分離独立して現法人「ほかにわ共和国」が設立された。現在は、以下の障害福祉サービス事業を



法人の外観

行っている。

- ①障害者支援施設 八雲寮 1970(昭和45)年設立
(施設入所支援、生活介護、短期入所支援、日中一時、相談支援事業)
- ②障害福祉サービス事業所 デイ雲 1996(平成8)年設立
(生活介護、放課後等児童デイサービス)
- ③共同生活援助事業所 悠炉里 2007(平成18)年設立
(共同生活援助)
- ④障害福祉サービス事業所 ワークネットやはた 2007(平成18)年設立
(就労移行支援、自立訓練、就労継続支援B型、就労定着支援)
- ⑤障害福祉サービス事業所 デイ雲柿の木 2010(平成22)年設立
(生活介護、放課後等児童デイサービス、共同生活援助)
- ⑥法人関連の有限会社
・コミュニティほかにわ(就労継続支援A型)2002(平成14)年設立
※障害者の就労の場を設けるために賛同者の協力によって設立。

(2) 法人運営の基本的な考えと法人理念

旧法人時代から、精神薄弱(現知的障害)者福祉事業を主としている。旧八幡会創設者の志賀幸村は、自身が聴覚障害者で、小学校教諭を勤め学習遅滞児を教育した経験から妻と協力し精神薄弱児教育施設「あけぼの学園」を創設し、以来知的障害者福祉にその生涯を捧げた。幸村には次のような考えがあった。「どんな重い障害の子供にも何か才能がある。それを伸ばせ」という教育理念、「精神薄弱者と云えども自らが働いて自分で自活の道を開かせること」という社会参加への期待等である。

「社会福祉法人ほかにわ共和国」設立は幸村の実子で現理事長の志賀俊紀による「穂観庭文化共和国構想」に基づいている。“ほかにわ”という言葉は、昔の田舎の農家にあった母屋と納屋に囲まれた庭の地域での呼称、“外庭”(ほかにわ)からきている。外庭はかつて子供たちの遊びの場、人々のふれあいの場であった。ほかにわ共和国の活動の根源には、高度経済成長期に利便性と引き換えに失われた、向う三軒両隣互いに助け合いながら生活するコミュニティを守っていききたいという考えがある。創設者・幸村の取り組みから現在に至るまでその考え方は一貫しており、「入所者は地域の中で共に生き、共に育つもの」と考え、「開かれた施設づくり」を目指してきた。法人理念として以下の6つがある。

- ①共汗共育(きょうかんきょういく) 障害の有無に関係なく共に汗し、共に育つ。
- ②地域共生 社会資源として老若男女誰もが気軽に集まり話せる場をつくる。
- ③終生拡大家族構想 共に生きる仲間も「家族」、生きる地域も「故郷」である。
- ④水流穴満(つるけつまん) 水が高いところから低いところへと穴を満たしながら流れるように、福祉への理解や我々の思いを伝える。



作業の様子

る。

- ⑤3安プラス1安 安心・安全・安定・安価で顧客満足度の高いサービスを提供する。
- ⑥至誠通天(しせいとうてん) 「誠を以って事にあたれば神に通じる」という考えのもと、職員は、公明正大な差別のない支援で獨創性を展開する。

2. 「ワークネットやはた」のこれまでと現状

平成12(2000)年の法律改正により、障害者福祉制度が従来の「措置制度」から利用者自らの自己決定に基づき、サービスの利用ができるようになる「支援費制度」へ大きく転換された。旧法人時代の昭和45(1970)年に知的障害者更生施設として設立され、現在当法人で最も長い歴史を持ち、中核的な施設の「八雲寮」もその制度の対象となった。制度導入後、様々な課題解決の為、平成17(2005)年、「障害者自立支援法」が公布され、障害種別ごとに異なっていたサービス体系を一元化するとともに、障害の状態を示す全国共通の尺度として障害程度区分(現在は障害支援区分という)の導入などが行われた。同法律についてはその後も改正が行われ、平成25(2013)年、現在の「障害者総合支援法」となった。

平成18(2006)年、利用者自らが希望する職業に就けるように「働く」ために必要な知識や意



やはた共育大学卒業式

欲を身に付けることを目的とする事業所「ワークネットやはた」を設立。4年間の通所授産施設を経て、平成22(2010)年に就労継続支援B型事業、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援事業の3つの就労支援を行う事業所として新たな時を迎えた。

「ワークネットやはた」では、働く喜びを知り、生活を豊かにするためにひとり一人の特性、個性を活かした就労支援を行い、工賃へ反映できるように取り組んでいる。

また、「やはた共育大学校」と銘打ち、働く・暮らすを学び、自己実現を成すため自立訓練(生活訓練)と就労移行支援事業サービスを組み合わせた独自の4年間のカリキュラムを作成。入所支援を行う八雲寮のノウハウを活かし、生活に結びついた実際的で具体的な活動も取り入れながら生活全般の習慣も身に付けることで、より自立しながら職業に適応する力を高める支援を行っている。

3. 法人全体での取り組み

「地域で共に生き、共に育つ」という考えを大切に、夏祭りや運動会、産業祭などへの参加のほか、地域との交流を地道に続けてきた結果、地域住民の障害に対しての理解も進み、グループホーム等での自立生活や地元企業での就労に至った利用者も少なくない。

法人全体で、業務遂行上の問題の改善、職員の知識・技術向上、小中高生への啓蒙のために次のような取り組みをしている。

(1) 福祉QC活動の実施

福祉QC(品質管理)活動を導入している。事業所毎に1~2サークル、毎年度1テーマで活動し、年度末に法人全体で発表大会も行う。大きな成果となる事例は少ないが活動を通じて、事象を数量化し比較する能力や客観的な視点の向上につながる、また経歴や勤務年数が違う職員同士が定期的に会合を開き、話し合うことで職員間の連携が図られる、といった意義があると考えられる。

(2) 職員研修会の実施

月に一度法人内研修会を行い、職員の知識・技術の向上に努めている。内容は、介護技術など利用者支援関連、メンタルヘルスなど職員の職務遂行関連、虐待防止や防犯研修など運営上のリスク管理に大別される。また、毎年1月5日に実施している新年職員研修会は旧法人時代から40年以上継続しており、近年は事業所ごとの前年の振り返り及びその年の運営方針の発表などが中心に構成されている。

(3) 福祉交流・福祉講座

小学生・中学生を対象に福祉交流を行い、レクリエーションや日中活動を一緒に行い障害者に対する理解の向上に努めている。また高校生



高校生福祉講座の様子

には福祉講座を開講し、障害者への理解に加え、福祉の仕事に対する興味・関心を促進し将来の進路の一つとして福祉分野を考慮してもらう工夫をしている。

4. まとめ

「ワークネットやはた」は10年程の歴史である。それに反し、当法人の中核的施設の「八雲寮」は設立から今年で51年目を迎える。「ワークネットやはた」では、措置時代を経験された利用者、在宅から通う現代の利用者が共に就労支援を経験することがある。どんな障害があろうとなかろうと地域で暮らし、社会参加の機会が確保されなければいけない時代になったことに安堵する。しかし、一方でサービスの多様化、障

害の理解の浸透により、設立時の考え方や方法論に固執しては変化に十分に対応することができなくなった。これまで通用した経験や勘だけに頼らず、科学的な見地に立った考え方が必要とされているといえよう。まずは変化に臨むという自覚を持ち、そのうえで創設以来受け継がれている伝統や習慣を大事にしながら、新しい知識や技術を取り入れていかなければならない。

社会福祉法人に関わる制度改革は今後も進められ、これまでになかった役割が求められるであろう。そのような中で、現状を冷静な視点で分析しつつ、自分たちが提供するサービスの本来の目的は何なのかを忘れずに支援に当たることが今後より、重要であると思う。



去る5月22日(月)～23日(火)の2日間、本会では、「福祉QC」入門講座を開催した。この講座は、福祉施設における組織的な業務改善や問題解決のためのツールである「福祉QC」活動の基礎を学ぶ入門用の講座として定着しており、今回で22回目を迎える。

今回は、講座の導入部分で行われた講義「「福祉QC」活動とは?」について、概要を報告しながら、新たに「福祉QC」に取り組もうとしている皆様に対し、その内容を紹介したい。

2017年6月号の記事を再掲しました。

平成29年度 第22回「福祉QC」入門講座 導入講義「「福祉QC」活動とは?」から

日本福祉施設士会「福祉QC」全国推進委員会

「福祉QC」が誕生したのは1989年。なぜ、「福祉QC」活動を推進することになったかという、社会福祉に対する関心の高まりや福祉ニーズの多様化など、在宅サービスの推進が唱えられ、従来の福祉施設の経営感覚や手法のみでは対応しきれない環境になったからです。

こうした中、福祉サービス分野の経営改善の手法として導入されたのが「福祉QC」活動で

す。もともと製造業で取り入れられた活動ですが、相乗的な経営改善が期待できるということで着目され、新しい時代に即応できる福祉施設づくりのための一つの管理手法として誕生しました。

「福祉QC」活動を行う意味とは

それでは、何を狙って「福祉QC」活動をする

のかと言うと、一つ目は、優れた専門性に裏付けられた福祉サービスの提供であり、福祉サービスの質の向上にあります。次に、職員の人間性を尊重した明るく活気に満ちた職場づくりです。職員個々の能力を発揮して無限の可能性を引き出すツールとして「福祉QC」活動があることを理解してください。

二つ目は、「福祉QC」活動に取り組むことで「3つのため」を同時に達成することです。まず、自分の成長のため。自分自身の成長や能力を発揮できる、自己啓発、そして自己管理ができる自分の成長のため。次は、職場のためです。小集団で問題解決を行なうことによって、働きがいのある職場、職場の活性化、チームワーク、お互いの信頼関係が生まれます。本当に職員たちのチームワークが良くなければ、いい仕事はできません。そして、施設のためです。私たちは、法人というグループに属しています。この法人や施設のために質の高いサービスを提供していかなければなりません。そして、法人や施設の理念達成のために貢献できる職員でなければいけません。

では、何のためにこの3つのためをやるのでしょうか。私たちがやっている仕事の目的は、利用者の幸福の追求だったり、やりがいづくりだったり、やる気づくりだったりです。そのためには、良質なサービスを提供していく必要があります。この「3つのため」に取り組むゴールは、利用者

のため、地域福祉のため、地域住民の皆さんのお困り事に応えていくため、そういう職員でなければならないというところで、そのことを分っていただきたいと思います。

具体的な「福祉QC」活動について

それでは、具体的な話に戻しましょう。皆さんの職場でこんなことはありませんか。「整理整頓されていない」、整理整頓されていなければ仕事は前に進みにくい。ましてや業務の効率化はほど遠いです。「決められたことが守られていない」、「意思の疎通が図れてない」、これらも論外です。

では次に、何のために改善活動を行なうのかということです。職場、個人の不具合(問題)が発生しました。不具合はなぜ繰り返されるのか、何がだめなのか。そのような不具合を繰り返さないために業務改善を行います。改善は、職員が常に「これでいいのか?」という疑問をもって、何が欠けているのかと、自分を顧みて振り返ることが大切です。また、これから「福祉QC」活動を実施するにあたっては、全部自分の責任、自責でものを考えることを基本にしてください。このように、何が欠けているのかと自省をして、職場のチーム、小集団で、利用者本位で改善を考えます。「福祉QC」活動は、現場第一主義の主体的な改善活動なのです。上司や施設長から言われてやるのではなくて、チーム一丸で改



善しようという思いがないとなかなかいい改善活動はできません。そして「福祉QC」活動は、利用者満足を向上させることにつながり、結果として自分自身の成長や業務の質のレベルの向上が図られ、生きがいのある明るい施設づくりに結びつくということです。

では、なぜ生きがいのある明るい職場になるのかということについては、利用者のためにやる気をもった個人と、職員たちが「福祉QC」サークルを結成し、サークル内での役割分担を行って活動を行うことによって、人間尊重の職場、施設の体質改善、発展につながっていくからで

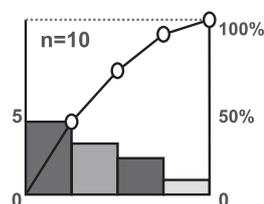
す。課題を克服することによって、自分が成長した喜びや周りから認められた喜び、課題克服を達成した喜びを感じます。こうした3つの喜びを得ることが、仕事へのモチベーションとやりがいを引き出し、施設長に言われたからやるといったトップダウン型から職員が課題を見出し解決につながるボトムアップ方への転換につながります。「福祉QC」活動は、職員の自己実現や職場のサービスの質の向上等、無限の可能性を引き出すのです。

「QC的なものの見方、考え方」

●重点指向

問題の重点をハッキリさせ、
解決の的を絞るのに有効な手法

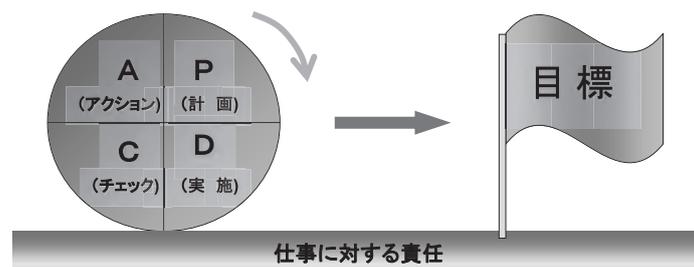
色々な問題点を層別し、それを問題点の大きい順に棒グラフと、大きい順に足していった累積数を表し、全体に対する比率を折れ線グラフに示したもの



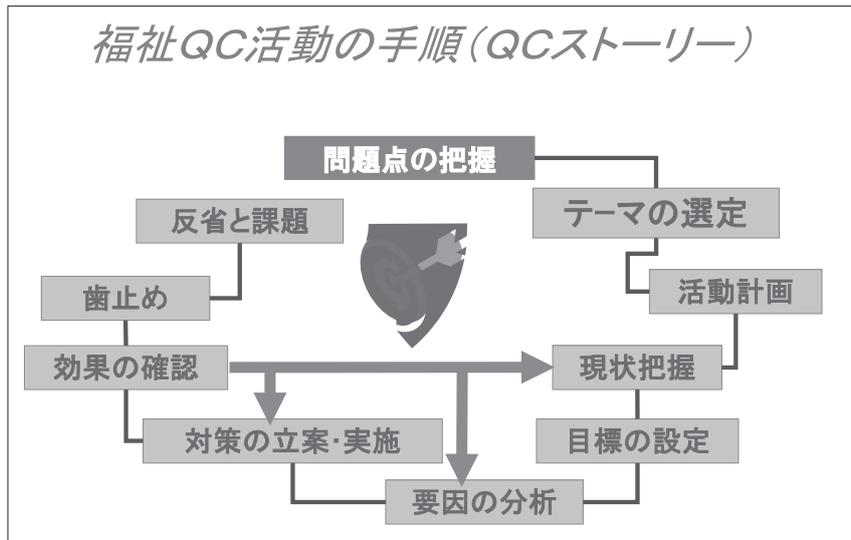
「QC的なものの見方、考え方」

●PDCAの管理サイクルを徹底して回す。

目標を達成するための効果的、かつ基本的な手順
(PDCAを繰り返しながら仕事をすすめる)



福祉QC活動の手順(QCストーリー)

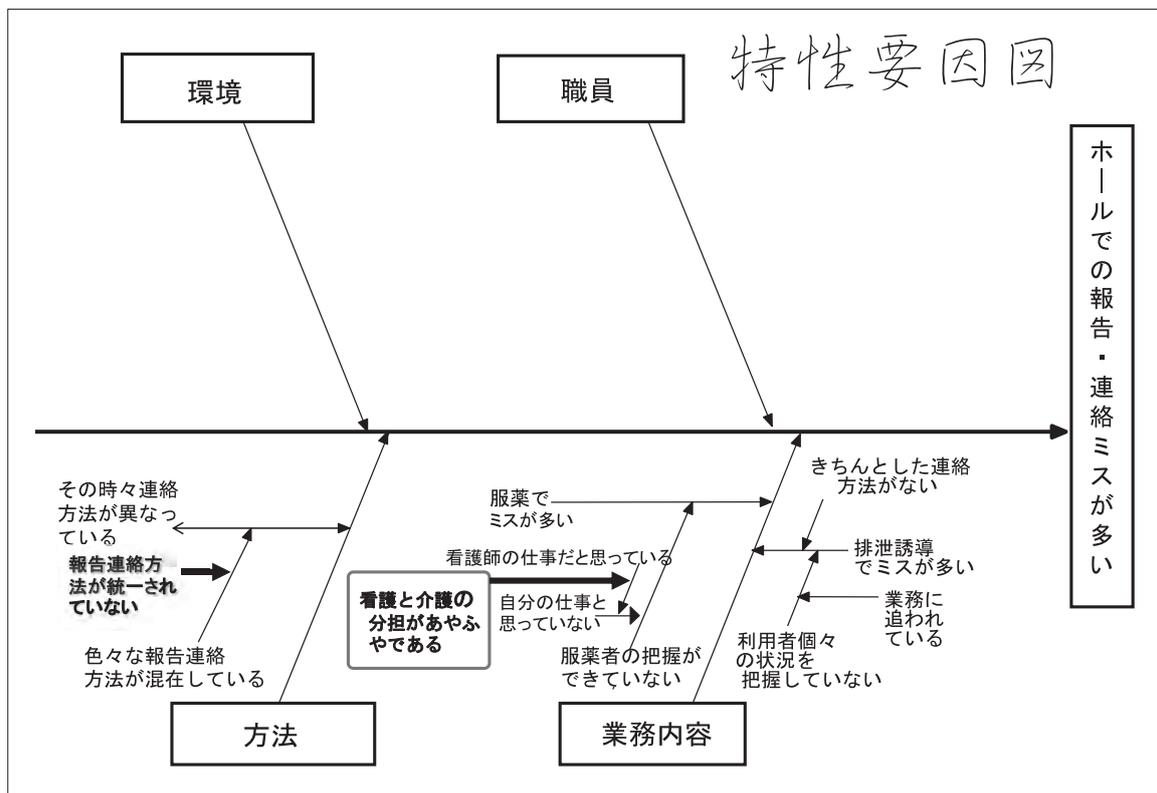


「福祉QC」(改善)活動の特徴

「福祉QC」(改善)活動の特徴は、まず、QC的なものの見方、考え方を福祉実践に応用した活動であると言えます。そして、法人・施設あげての全員参加の改善活動・管理活動でもあります(みんなで考え、みんなで発言し、みんなで行動します)。そして、職場の職員小集団による自主的な活動です(みんなの知

恵と創造性で不具合を解決する)。QC的問題解決法である「QCストーリー」に則り、QC手法の分析手段などを活用した活動です。

では、QC的なものの見方、考え方とは何でしょうか。まず第一に「利用者本位のサービス」とは何かという観点で考えることです。そして、そういうニーズを会話の中や施設内での観察によって逃さずにつかんでみる。そして、利用者に満



足していただけるケアにつなげる、品質保証ということなのです。

次に事実による管理をすることです。ファクトコントロールと言います。これは、KKDの追放ということなのです。KKDとは、経験・勘・度胸のことで、これらに頼らず、事実をよく観てデータで物と言うということなのです。

次に、悪さ加減を出し切ること。これは、「職場の5大使命」に照らして悪い点を見つけることです。例えば、①質(転倒骨折事故が発生した。クレームが多い。忘れ物が多い。連絡ミスが多い)。②コスト(物品コストが増大している。残業が予定より多い。光熱費が急増している)。③納期(利用者の送迎時間が守られていない。食事時間が30分遅れた。食数に間違いが多い)。④安全(車両の接触事故が発生した。施設内に不衛生な個所や危険なところが多い)。⑤モラル(職場のルールが守られていない。報告・連絡・相談ができていない)に照らして悪い点を見つけます。

次に、問題の重点を絞る重点指向をします。問題の重点をハッキリさせ、解決的を絞っていくようにします。

次に、目標を達成するために効果的、かつ基本的な手順である、PDCAの管理サイクルを徹底して回します。P=プラン(計画)、D=ドゥー(実施)、C=チェック、A=アクション、このようにPDCAを繰り返しながら仕事を進めます。一般的に目標を持たない人には、問題が見えないものです。ですから、目標無き者に計画なし、計画無き者に実行なし、実行無き者に成功なしということになります。

次に、ばらつきに注目します。業務についても、いつも同じように仕事をしているつもりでも、良い時と悪い時がある点に注目します。そこで原因を業務プロセスを構成している4つの要素に

ヒントを得ながら見つけてみます。4M。人(Man)、方法(Method)、機械(Machine)、材料(Material)。また逆に、業務を実施した結果から問題の原因を探ることも行ってみます。

次に、繰り返しますが、自責で問題を追及することが重要です。これは問題が生じた場合、当事者意識を持って当たるということなのです。

次に、原因追及を徹底します。なぜ、なぜを繰り返し、真の原因をつかまえます。最低でも5回は、なぜ、なぜを繰り返してください。また、過程を重視すること。そして原因が見つかったら必ず再発防止(歯止め)をしっかり掛けること。これには業務のマニュアル化を図ることが重要です。

こうした「福祉QC」活動を行う、QCサークルを職場に導入することによって、職員の問題意識・改善意識が高まるとともに、業務改善能力が身に付きます。また、職場が明るくなり、部門間の連携も良くなって、利用者からの信頼感、安心感の高まります。繰り返しますが、職員の能力が高まって、職場でのやりがいも引き出すことにつながります。

最後に、「福祉QC」活動は、サークルメンバーの能力向上につながって、自己実現を図り利用者満足度を向上させるきっかけにつながります。質の高いケアを提供することにより、地域の福祉にも貢献します。これからの社会福祉法人は、これまでより一層地域に貢献していかなければなりません。地域に認められる、そして頼りにされる福祉施設、法人になるには、皆さんのこれからの勉強とリーダーシップと、地域への貢献が重要です。皆さんの顔が見えるような貢献活動をどんどん推進してほしいと思います。それを進めていくのが社会福祉法人の使命だと思います。ぜひ、この活動を施設のなかで進めていただきたいと思います。

メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読んでみよう！

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

アドレス登録・変更・解除は、本会ホームページから専用の登録ページに進んでいただくことで各会員が簡単にできるようになっています(40頁参照)。そこで、これまでのメールマガジンを掲載しますので、メールアドレスを登録して「メールマガジン」を読んでみよう。

メールマガジンの見本を掲載します

日本福祉施設士会【DSWI】メールマガジン No.34
2019.2.1

★経営・管理者としての「社会への姿勢」について

.....

もくじ

1) 今月のチェックリスト

：経営・管理者としての「社会への姿勢」をチェックしてみよう！

2) 時事／用語解説

：潜在的介護労働者を職場に就業(復帰)させるための方策

3) 会員リレーコラム

：兵庫県 舟橋 博さんです。

4) 学びの「一言」

5) 事務局よりお知らせ

*本号本文は約4,500文字です。

▼.....

1) 今月のチェックリスト

：経営・管理者としての「社会への姿勢」をチェックしてみよう！

社会からの評判を意識した経営を心掛けていますか？

行動③透明性を高め積極的な情報公開・提供を進めていますか？

行動④公益性にふさわしい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進めていますか？

※行動＝福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～より

【解説】

社会福祉法人も地域のなかの一構成員として、地域住民のためになる取組みを考える必要があります。そのためには、自法人の姿を「見える化」、すなわち地域住民の側から法人組織がどう見えているかを考え、法人側から地域の一員となるような発信をどのように行うべきか、職員の共有事項として捉え議論しておくこ

とも大事です。いずれにせよ、社会や地域と法人との関係を取り持つ継続的な「窓口担当」が必要です。その上で、歴史を重ねている社会福祉法人は、これまでの取組みに対する現状把握や見直しを行う、また、これから歴史を築き上げていこうとする法人や福祉を生業とする株式会社等は、社会や地域に対する姿勢をわかりやすく発信することが、地域住民への安全や安心をもたらします。そのように法人には、関係機関との組織的な連携や協働による地域での「建設的な幸せ」を構築するような取組みが期待されています。

社会福祉法人は、地域の一構成員として地域の仲間となる「覚悟を決めた宣言」をし、取組みを推進することが望まれます。



社会からの評判を意識した経営を心掛けていますか？

- ・良きにつけ悪しきにつけ、法人・施設への「評判」に耳を傾けることが大事で、評議員や役員等が一丸となって地域における課題についての実態把握に努めるべきです。そうしないと、地域ニーズと社会福祉法人の取組みがマッチせず、実効が上がらなくなるからです。
- ・もしも「あそこの法人ならできる」とか「あそこの施設にはできない」などという評判が聞こえてくるのならば、もっともっと実践を積み重ね、信用や信頼を勝ち得る努力をするべきでしょう。法人の強みを生かしながら継続的な努力をしていくためには、職員に対し、法人の「理念・基本方針」に沿った目標を掲げて、その浸透を図る。つまり、「法人としての社会への取組みの共有化」がなされているかどうか重要なポイントになります。そうして地域への取組みは、まず、「評判」をよくすることから始めましょう。



行動③透明性を高め積極的な情報公開・提供を進めていますか？

- ・ホームページ等の活用により、理念や基本方針、提供するサービス内容、事業計画、事業報告、予算、決算情報を公開しますが、法人による、社会や地域の福祉向上への取組み状況についても公表しましょう。
- ・例えば、「福祉QC活動」や第三者評価受審内容や、苦情・相談体制とその内容について、どのように改善・対応しているかという状況についても、ホームページを活用し「見える化」を進めます。「透明性を高める」とは、法人のあるがままの事実を公表し、質の改善を図る時間の経過の状況を詳らかにしていくことで、第三者評価や利用者からの苦情受付状況、外部監査の状況も視野に入れ、ホームページ上で情報開示を図ることも必要でしょう。勇気をもって現状を発信するべきです。もちろん、広報誌やパンフレットでの情報開示も大事になります。



行動④公益性にふさわしい体制を整備し、効果的・効率的な組織運営を進めていますか？

- ・「公益性にふさわしい組織体制の整備」とは、不特定多数の方、どのような方に対してもわかりやすく嘘偽りのない運営体制を目指すことであり、全職員・利用者はもちろん、地域や社会に向けて、いつでも開放されている組織体を目指す

すことであると言えます。

- ・そのためには、例えば、法人・施設の事務・経理・取引等に関するルールを明確にして職員等に周知したり、職務分掌と権限・責任の明確化や、必要に応じた外部監査・内部監査の実施状況等定期的に行い、いわゆる外部の専門家(客観性を保つ)によるチェックを行い、経営改善等を効果的・効率的に実施することが必要になります。
- ・小規模な法人において、施設の外部監査等の活用がなされていない場合には、外部の専門家との契約に基づいた相談・助言を必要に応じ得ることで、効果的・効率的な組織運営が適正に確保されていることを確認し、実情に即し、経営改善の取組みを行うことが大事になります。

「福祉施設士」が存在する法人・施設であれば、「ホームページ等」に、「福祉QC活動」や第三者評価受審による自己評価や改善事項、苦情による相談内容の改善事項等を記載する。そのような情報発信の取組みについて、改めて見直しを行ってみることを提案いたします。

(執筆：秋田県 村上 耕治 No.1730)

▼ 2) 時事／用語解説

：潜在的介護労働者を職場に就業(復帰)させるための方策

入管難民法改正案が成立し、5年目までに最大34万5,150人の受け入れを見込み、その具体的根幹に当たることは今後政省令で決めていくとのこと。人材確保と経済界は歓迎だが、今までの受け入れは、労働力不足解消中心で人権尊重の共生からは問題をはらんでいたとの実態がある。

新たに介護の人手不足対策の一つとして、外国人技能実習制度に介護職種が追加される。日常会話能力のあることがコミュニケーションの要件とされている。

標記のテーマについて、外国人の導入をも含めて介護福祉の基本にも立ち返って考えてみたい。

1. 介護福祉とは何か。そのあるべき姿、基本をまず考えてみたい。要介護度が同レベルで、同じような個別支援計画が作られている人でも、求められている幸せの内容は違うのではないか。マニュアルだけでなく、利用者個々人のニーズに沿った提供が介護福祉のあるべき姿ではないか。介護従事者に「人間学」が求められている。
2. 福祉予算の増大は止まらぬ蛇口だろうか。デンマークでは、福祉は国内優良大企業で国家財政上大切な部分で使えばなく、所得税、間接税、利用者、サービス事業所から戻ってくる。国民は政治と行政への信頼が厚く、税で払った方が個人で貯蓄するよりも良いと考えている。
3. 食糧や労働力など国の基本となるものは、国内自給が原則ではないか。安易に国外依存すべきだろうか。デンマークでは、通信機器の普及で直接窓口来場者が減ったからと役所の窓口人員を減らし、郵便局の窓口をスーパー委託にしたりなど、労働力の再配分をして必要となっているところへ廻したりしている。日常会話能力だけでなく、文化、伝統、生活習慣等から人間理解にまで至る検

- 討が介護福祉分野では必要ではないか。
4. 介護福祉士養成校への進学希望者の啓発、進学のし易さ、奨励で増やそう。各地方自治体(県など)に働きながら学べる定時制のような養成校を増やしたい。四年制大学の養成校は、募集停止、撤退が目立ち、短大や専門学校は定員の40%程度など充足されていない。各種奨学金制度、就職する現場の各種処遇改善、研修システム、スーパービジョン体制などが求められている。
 5. 資格所有で就業していない人材の就業への対策の推進をより具体的に進めたい。
介護福祉士、社会福祉士などで介護福祉の職場を辞めている。就職しない人がたくさんいる。3K、重労働、低収入、生きがいがないなどからの解消、家庭生活との調和などを進めていきたい。
 6. 福祉機器などの導入による省力化、ボランティア、地域との共生の推進なども進めよう。
 7. まとめに代えて、人生の終末が幸せで充実していたと思って終わることを、みんなと真剣に考え合う時ではないか。我が会としてもより議論していきたい。

(執筆：新潟県 大澤 澄男 No.1030)

▼ 3) 会員リレーコラム

：兵庫県 舟橋 博さん(No.2124)

「仕事を通して得た、嬉しかったこと」

平成29年度より、あさひ保育園では高齢者とお食事をする「あさひランチ」を毎月1回開催しています。園児と共に昔遊びやゲームを楽しんだ後、みんなで仲良く季節にちなんだ昼食を共にしています。また、併設の児童館では、毎週1回の子ども食堂「あさひキッチン」を開催しています。ボランティアの方々による学習指導、宿題のアドバイス等の後、毎日夜遅くなるお父さんが多いご家庭で、小学生とお母さんが寂しく夕食を食べていた親子など数名で始まりましたが、やがてその下の保育園児さん、近所の一人暮らしの祖父母の方々などが、次々と児童館に集い、現在では50数名が集う楽しい一時となりました。丁度、体調不良学童の受入れのため、一部増築工事をした部屋も、増え続けるキッチンの受入れスペースとして活用が予定されています。

調理は、保育園の栄養士が時差出勤で児童館職員と共に担当し、季節感あふれる夕食が提供されるようになりました。神戸市のご紹介で「無農薬野菜栽培農家」の方が、2級品で良ければ……、と無料で野菜を提供して頂ける様になり、その方のご紹介で次々と農家が増えて、今では6軒の方々から毎週のキッチンに合わせてお野菜を頂けるようになりました。野菜嫌いの子ども達が、人参を丸ごと葉っぱまで何本も食べたり、好き嫌いも無くなり、親御さんも驚いておられます。みんなで食べるお食事はとてもおいしく、何杯もお変わりがされています。100円で申し訳ないと、いただいたお米を寄付して下さる方や、御礼に差し上げた子どもたちがついたお餅を喜び、次の週には「私たちはあまり食べないから……」と、また、農家からお米を頂いたり、神戸市西区という田園地帯を含む嬉しい地域の

繋がり、連鎖が続いています。

ああ、日本人はこんなに温かい心を持った人たちであった……、と善意の連鎖に感謝感激の毎日です。これからも、社会の現状を見て止むにやまれずに私財を全て法人に寄付をして社会福祉事業を始められた先人の尊い御精神を受け継いで、我が町「桜が丘」の憩いと安らぎの園(その)と館(やかた)であり続けたいと願う今日この頃です。

→次回は 三重県 山野 文照さん(No.1006)です。



4)学びの「一言」：地域連携のヒント

軽い「フットワーク」で新しい場所に一歩足を踏み入れて顔見知りを増やし、合う都度、情報の共有化を図り、その人たちとの「ネットワーク」を作り、同じ目標に向かって活動することで「チームワーク」が生まれます。

by:「施設長実学講座(第5回)」より

…-----

◇メールマガジンバックナンバーは以下で読めます。

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

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

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

┌次回は2月1日発行

発行：全国社会福祉協議会

日本福祉施設士会 広報委員会

連絡先：z-sisetusi@shakyo.or.jp

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2

電話 03-3581-7819

Fax 03-3581-7928

└DSWI

民間
春コース
秋コース
年2回募集

働きながら 社会福祉主事資格 を取りませんか？

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 1年間

募集時期 春コース：12～1月
秋コース：5～6月

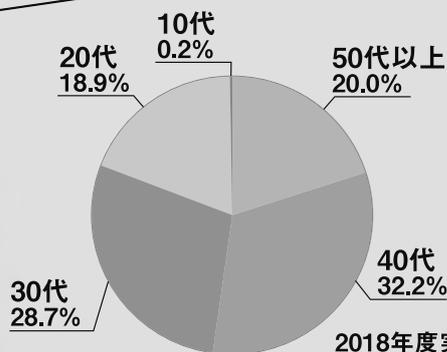
詳しくはホームページをご覧ください。

中央福祉学院

検索

はじめの
ONE STEP!
いっぽ

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1560-4

☎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。

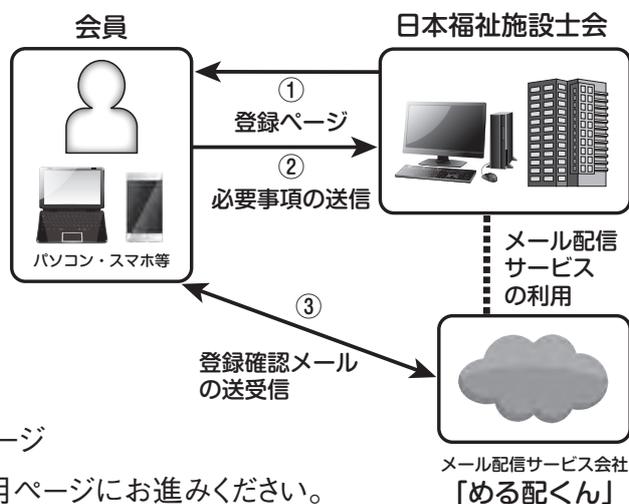
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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。

令和2年12月～令和3年1月 [日本福祉施設士会活動報告]

日 程	予 定 事 業
12月7日(月)～8日(火)	施設長実学講座(第5回)(東京都・千代田区) ※新型コロナウイルス感染拡大を受け延期

令和3年2月～3月 [日本福祉施設士会活動案内]

2月15日現在

日 程	予 定 事 業
2～3月	施設長実学講座(東京都・千代田区) 「働き方改革に関する研修」 ※本会ホームページよりご覧いただく講義の配信を予定 (ホームページよりご連絡いたします)

<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

事務局のある東京都を含めた1都2府7県は、再び発出された「緊急事態宣言」の真ただ中にあります。新型コロナウイルスに効果があるお薬の登場やワクチン接種開始を心待ちにしつつ、ひたすら辛抱しているところです。

延期されているオリンピックの開催も、通常開催ができるのかどうか、微妙なことが報道されるようになってきました。いつになったらコロナを克服できるのか、今は閉塞感で満ちているところですが、いずれはその時が訪れるものと信じて、前向きにもう少し我慢してみようと思っています。

福祉施設士 2月号

令和3年2月15日発行 通巻341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 村上 耕治

広報委員会

村上 耕治(広報委員長)/稲葉 裕二/志賀 常盤/伏見 達子/
長川原 しのぶ/大澤 澄男/三津井 和夫/豊田 雅孝/山野 文照/
岩田 敏郎/高垣 千恵/松林 克典/木元 洋一郎/藤田 久雄

〒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
約 **27** 万人
(2020年3月現在)

福祉・介護職員の
福利厚生は
ソウェルクラブに
おまかせください

ソウェルクラブ(福利厚生センター)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。

01
加入
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

02
掛金

職員1人当たり毎年度1万円
※非常勤職員向けに5千円コースも
ご用意しています。

03
ソウェルクラブの
10大
サービス

生活習慣病予防
健診費用助成金

4,000円助成

慶事のお祝い品
(結婚、出産、入学)

1万円または**5千円**の
商品券を贈呈

弔慰金

- ・ 会員死亡 **60万円**
(就業中の死亡は180万円)
- ・ 配偶者死亡 **10万円**

健康生活用品給付

毎年全会員に給付

永年勤続記念品

勤続5~30年(5年刻み)及び
35年以上の退職時に贈呈

資格取得

5千円相当の記念品

各種講習会

受講料・教材費無料

ソウェルクラブ“クラブオフ”

ホテル、レジャー施設、飲食店など
20万件以上の優待サービスが利用可能

クラブ・サークル活動

1人あたり
1,000円助成

会員交流事業
(都道府県ごとの各種イベント)

割安な参加費

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。



社会福祉法人 福利厚生センター

<https://www.sowel.or.jp> 詳しくは **ソウェルクラブ** で **検索**
TEL ☎ **0120-292-711** または、お電話でお問い合わせください。
〒101-0052 東京都千代田区神田小川町1-3-1 NBF小川町ビル10階

