



発行：日本福祉施設士会  
<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

福祉施設士344号 令和3年8月15日発行（偶数月15日発行）

JAPANESE ASSOCIATION OF DIRECTORS OF SOCIAL WELFARE INSTITUTIONS

日本福祉施設士会  
生涯学習誌

# 福祉施設士

地域生活課題解決へ向けて、  
私たち福祉施設士が連携して  
期待される役割を果たしていこう

08

2021 August



## 日本福祉施設士会倫理綱領

日本福祉施設士会は、あらゆる人々の尊厳を重んじ、福祉施設の運営に精励し、国民の信頼に応えるべく、ここに会員自らの倫理綱領を定めるものである。

福祉施設士は、社会福祉施設の運営、管理の責任を担うものであり、社会福祉に関する深い専門的知識・経験の蓄積と倫理性、公共性に基づいた社会的責任を自覚し、福祉活動を展開しなければならない。

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

(昭和58年11月12日 決定)

(平成21年3月18日 一部改定)

### 日本福祉施設士会とは

施設運営・管理全般にわたる生涯研修の実施、「福祉QC」活動の普及など、たゆみない歩みを続けている社会福祉施設業種を横断した福祉施設長の自主的な組織です。事務局を全国社会福祉協議会・法人振興部内におき、会費を財源に自主的活動を続けています。

### 「福祉施設士」とは

「福祉施設士」とは、全国社会福祉協議会が社会福祉施設長を対象に毎年開催している「福祉施設長専門講座」(昭和63年に「福祉施設士講座」より改称) 修了者に、全社協会長が授与するものであり、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！

地域生活課題解決へ向けて、  
私たち福祉施設士が連携して期待される役割を果たしていこう

社会福祉法人六心会 理事長 堤 洋三

## ⑦ 特集「福祉施設士がめざすもの」

利用者とともに歩んだ日々

社会福祉法人ビバランド 就労継続支援B型事業所愛らんど 施設長 森岡 一裕

「開放・循環型セーフティネット施設」をめざして

社会福祉法人ナザレ園 救護施設ナザレ園 施設長 佐々木和也

かな会の勉強会

社会福祉法人かな会 かなの里 施設長 島野健太郎

相談・サービスのワンストップと今後

社会福祉法人ゆたか会 湖西総合在宅サービスセンターほろん  
こころいちばん計画相談支援センター  
多機能事業所わーくる夢 管理者 内藤 佑介

参考「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

## ③③ あんてな

- ・日本福祉施設士会 6月～7月の活動報告・会議報告
- ・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！

# 来たるリーダーたち!

「地域共生社会」の実現をめざし、住民や関係者等の多様な主体が、地域生活課題を「我が事」・「丸ごと」として受け止めてつながり、これからの地域を共に創っていくための施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や、福祉施設士が日頃推進している取組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。

## 地域生活課題解決へ向けて、 私たち福祉施設士が連携して期待される役割を果たしていこう

(滋賀県)

社会福祉法人六心会 理事長 堤 洋三  
(老-36期 No.5029)



### 1. 最近のこと

「どんなメッセージを発したら良いだろう……」。職員のみなさんへ発する言葉について、経営管理を担う福祉施設士のみなさんは悩まれることはないだろうか。近年、組織内コミュニケーション、いわゆる社内広報の重要性が高まっており、その手段も多様化している。一般社団法人日本ビジネスメール協会「ビジネスメール実態調査2021」によると、仕事で使う主なコミュニケーション手段として、第1位「メール」、第2位「電話」、第3位「テレビ会議・ウェブ会議」、第4位

「会う」、第5位「チャット」、第6位「グループウェア」、次いでビジネス文書、ファクシミリと続く。新型コロナウイルス感染症の影響もあり、「会う」は減少傾向で、「ウェブ会議」「チャット」など非接触の手段が増加している。電話も減少しているがテレワークの関係で相手先の環境への配慮があるのかもしれない。組織内コミュニケーションは、情報伝達に加え、各事業プロセスの開示によるセクションの相互理解、エピソードの共有等による組織価値の確認、組織ビジョンや理念の浸透などの効果が期待されている。新規

事業の発掘や組織活性化へ繋げている企業もあり、組織に対する愛着度を高め職員の定着も期待される。経営管理を担う者として、組織内コミュニケーションはしっかりと意図して進めたい実践である。

トップから発する言葉は、組織内コミュニケーションの中でも影響力が高いメッセージの1つだと思うが、つい先月も悩むことがあった。近隣のサービス付き高齢者向け住宅で新型コロナウイルス感染症クラスターが発生し、陽性となった方は医療機関へ入院された。専門病棟で治療をされ、予後も良好で退院の時期となったが、当該高齢者住宅はまだ受入体制が整っていない。この案件については、近隣の関係者(保険者・保健所・事業所団体)で対策会議を定例的に開催していたこともあり、数名の方を、近隣の特養で手分けして受け入れることにした。

退院基準を満たした方の取り扱いについては、今年3月5日に、厚生労働省から「退院患者の介護施設における適切な受入等について(一部改正)」が発出されているが、事業所や施設へその主旨が伝わり、適切な受入まで進んでいるかといえはなかなか難しい。事務連絡にはこうある。「発熱等の症状が出てから7日～10日程度経つと、新型コロナウイルス感染者の感染性は急激に低下し、PCR検査で検出される場合でも感染性は極めて低いことがわかっており(これらの症例のうち、症状消失後もPCR検査で陽性になる例や、退院後に再度陽性となった症例からの二次感染を認める報告は現時点で認められていない。)、発症日から10日間経過し、かつ、症状軽快後72時間経過した場合には検査結果によらず退院可能」。

このように書いてはあるが、「とはいってもねえ……」というのが現場の本音だろう。他の感染症とは異なり、新型コロナウイルス感染症においては、不安が先に立ち、誰もがそのリスクをゼロ

にしようとするが故に自己が築いてきた専門性を横に置き、適正なサービス提供が行われない事例がある。これがやっかいだ。私の勤務する施設でも「もやっとした不安感」は当初あったように感じる。ミーティングを重ねる中で総務統括者の理解がはじめにあり、介護と看護のチームリーダーの理解も後に続いた。不安を乗り越えさせたものは何か。最初は公式に発表される正確な情報とそれを読み取る力。バイアスにとらわれない力とも言える。次にこれまで築いてきた専門性の高さとそれを具体的な行動へ移す実行力、現時点のクライアントの状態を正確に把握するアセスメント力も加わり、自己の基軸となる部分だ。最後は周囲への信頼、それに尽きる。経験と勘、度胸ではないことは確かだ。

冒頭のメッセージについて、私が職員のみなさんへ届くメッセージを出せたとは思っていないが、経営層が小手先の辻褄を合わせたり、説得しようとしたりすれば職員の心へ届かないばかりか、逆に信頼を損ねてしまうことになりかねない。伝えたいことは、「私たちが地域で仕事をする中で、一番大切にしてきたこと、守ってきたことは何か、そしてこれからも大切に、守るべきことは何か」。一緒に仕事をする全ての方と共有したいのはこのことだ。私たち経営層が思っている以上に職員のみなさんは私たちの姿勢や発するメッセージを見ている。

## 2. 会議について

隙間の話で申し訳ないが、次にコロナ禍では難しかったコミュニケーションの1つ、「会議」について考えてみる。読者のみなさんご自身が所属している組織の会議について、どのように考えておられるだろうか。組織の会議を考えると、組織の統制(組織図)と職員配置を考慮することであり、権限の委譲を考慮することであり、風通しと合理的で働きやすい職場を考慮することでも

あると私は思う。

会議はその法人の組織年齢、成熟度によって在り方が異なり、風土を形成する重要な組織機能だが、「効率的な会議になっていない」、「決まったのか決まっていないのかわからない」、「会議で決めたことが伝わっていない」、「誰かが持論を延々と話しきりがいい」などの課題を感じておられる福祉施設士もおられるのではないだろうか。

会議の種類を挙げてみる。内部だと法人の理事会など役員会や経営会議、施設の定例会議、部署や職種別の会議、役職者会議、各種委員会、家族を交えてのケアカンファレンス、外部では多機関連携のケース会議や担当者会議、市役所など行政主催の審議会や検討会、関係団体や職能団体協議会の役員会、家に帰ればマンション管理組合理事会、自治会や町内会の評議員会、自治組織の集まり、こどものPTA、地域ボランティア団体等々、挙げればきりがいい。

会議については、古くて新しい課題だ。人の営みが続く限りは存在し、有意義なものにしたいという願いはいつの世も同じ。しかし、その在り方について教育を受けたり、学ぶ機会はそう多くない。長年の慣習か、経営管理者の我流で会議が存在し運営されている施設もあるように感じる。

昨年6月、地元の福祉施設事業者団体のアンケートでは、新型コロナウイルス感染症の影響で「内部会議の回数を減らす、或いは休止」した事業者が回答の約9割にのぼった。会議の種類にもよるが「開催しなくてもそれなりに業務がまわるのであれば、無理して開催しなくても良いか」と考える向きが多いのもこのご時世では仕方がない。会議のノウハウや技術について知りたいと思えば、アマゾンや書店のビジネス書コーナーでかなりの種類が並んでいる。その数から

どのビジネスシーンにおいても悩みはありそうだ。敢えて対立軸を作り出して新発想を導き出し組織を活性化させる技法などは、営利組織では使えそうだが対人援助を基本とする福祉施設やその経営にはそぐわない。

かねてより私は自法人の会議に関して課題を抱えており改善に着手できないでいた。やっと平成26(2014)年頃より会議に関する幾つかの項目について微修正など含め見直しを進めている。それまでは法定の役員会は別にして、定例としては月1回程度の運営会議と各部署の会議、各種委員会が存在し、臨時のミーティングなどを挟んでいたが、報告事項に時間を取られ有意義なものとは言い難かった。会議の目的が曖昧、会議が報告のみに終始している、何がこの会議で決まっているかわかりにくいなど、である。リガーレのスーパーバイザー(詳細は後述)から指摘もあり、改革の重点項目の一つとして位置づけ、法人全体で見直しを始めた。詳細は誌面の都合で割愛するが、主には階層の上位から、各会議の目的・役割、構成メンバー、開催頻度、標準の時間などを決めていくことから始めた。

新設置の会議の例を挙げる。各施設長が集まる経営会議を「経営戦略会議」とし、平成27(2015)年から始めた。構成メンバーは各施設の施設長、法人本部総務、6名(現在は5名)。内容は報告事項と協議事項の2項目。時間配分は前者を大凡30%、後者を70%。会議の目的は重要事項の方向性共有と決定、頻度は毎週開催、基準時間は90分、最長でも120分、定時に終わることが原則。案件の急ぎ度合いにもよるが意見が分かれることがあれば、できるだけ決定せず持ち越す。会議にはリズムがあり決して持論を長話しないことが重要。ブレインストーミングなど創造的要素を求める場合は、テーマを絞り目的を決め別に設定した方が好ましい。

経営戦略会議は現在も続けているが、実感としては経営層が経営の方向性、めざすところを週一回で共有する意義は大きい。具体的な課題解決はそれぞれの施設長とそのチームが先ずはするとして、事象に対しての考え及び着眼点、各自が内省したことの言語化、そしてそれに対しての対話はテーブルを囲み経営のベクトルをつくる作業、経営理念を自己の中に落としこむ作業となりつつあるように感じる。様々な改革は途上で、ケア現場の会議まで浸透はこれからだが、常に見直しをして進めていきたい。

### 3. 法人間連携について

全国の社会福祉法人のうち、9割が10億円未満の事業規模(サービス活動収益)、全体の4割が2億円未満という、多くが中小規模で経営しているのが社会福祉法人の特徴といえる(厚生労働省 社会福祉法人の事業展開に関する検討会(第1回)資料)。平成28(2016)年当誌「リーダー躍動」でも記したが、私の勤務する法人が平成24(2012)年から関わる中小の社会福祉法人が取り組む法人間連携のその後について触れてみたい。

京都市北区にある社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋(山田尋志理事長)を本部として、法人間連携の歩みが始まったのが平成22(2010)年。当初は3法人で始まり、私の法人は4番目、2年後の平成24(2012)年から加わった。特養機能を地域移行すること、具体的には小規模多機能型居宅介護や地域密着型特養等のコンパクトだが地域住民のニーズに柔軟に対応可能なサービス提供をグループ化により推進することを主な目的としている。私が勤務する法人でも東近江市第5期介護保険事業計画に則りエントリーし、地域密着型特養を平成26年秋に開設した。開設時のリガーレ本部サポート、特に資金調達など山田理事長に相談に乗って

いただいた。

中小の社会福祉法人が抱える課題、例えばケアの質とチームマネジメントの質の向上教育、組織作り、人材確保、職場環境整備などがあるが、これはどれも繋がっている課題で不断の取り組みが欠かせない。職員教育を例にとると、地域や施設で展開するケアの質を維持或いは向上させるため職員教育は必要不可欠だが、中小の社会福祉法人は階層に応じた体系的なプログラム構築と講師の確保等、独自の仕組み構築は難しい。組織作りや人材確保も同様で、その課題克服を、法人を越え連携することで魅力ある法人へ向かうベクトルをつくる、共に課題を乗り越えていこうとする活動、それがリガーレの試みである。

リガーレグループでは「統一研修」とスーパーバイザーによる各法人への巡回事業を実施している。統一研修では昨年度実績で延べ970名の職員が71日の研修を受講した。当法人からも多くの職員が研鑽を重ねておりおそらく自法人単独ではなし得なかった学びである。巡回事業では研修講師がスーパーバイザーとして定期的に職場を巡り、研修で学んだことの現場実践を支えるという循環を生んでいる。法人・施設とスーパーバイザーは雇用関係にないので、職員にとっては外部の存在だが、その意味は大きく、支持的機能をもったキャリア形成の外部伴走者とも言える。詳細について興味がある方は社会福祉法人グループリガーレのホームページ(<https://ligarefukushi.com>)に報告書として公開しているので参考にしていただきたい。



リガレの広報誌「ココロ」。年1回発行、今回は各法人が各地元で展開する地域における公益的活動を特集した



リガレメンバーの記念写真。リガレグループ各法人から選任いただく。新卒採用のためのリクルーターチームを毎年組織し、学生向けのセミナー企画、発するメッセージなど構成も自分たちで考え運営している



リガレグループ地図 (5法人)

#### 4. むすびに

今年5月14日、厚生労働省「社会福祉連携推進法人の運営の在り方等に関する検討会」が「とりまとめ」を公表したのはご存知の方も多いと思う。令和4年度とされる社会福祉連携推進法人制度の施行も遠くない。地域共生社会に向けた重層的支援体制整備事業も各自治体で始まりつつある。一方、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が長期化、施設経営の難しさも増しているが、それにも増して各種交流が制限されたことで地域住民の生活課題も潜在化していると考えられる。

その地域生活課題の解決へ向けて、私たちは期待される役割を果たしていきたいが荷が重いと感じの方もおられるだろう。しかし、日本福祉施設士会の活動、各都道府県福祉施設士会の活動、それぞれ市町村の社会福祉協議会との連携、近隣の社会福祉法人との連携など、同じ目的さえ共有できれば私たちは一人で頑張らなくてよい手段を既にたくさん持っている。社会福祉連携推進法人制度の施行はその手段が増えるということで、新しいつながりを楽しみにして少しずつ準備を始めていきたい。

# 福祉施設士がめざすもの

本特集では、障害のある利用者支援を行っている4名の会員に、日頃の福祉実践を進められている中での思いや今後めざすこと等について、ご寄稿いただきました。

本会の「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」とともに、福祉施設士である皆さまの実践のご参考としていただきたい。

## 1. 利用者とともに歩んだ日々

(北海道) 社会福祉法人ビバランド 就労継続支援B型事業所愛らんど  
施設長 森岡 一裕

## 2. 「開放・循環型セーフティネット施設」をめざして

(茨城県) 社会福祉法人ナザレ園 救護施設ナザレ園  
施設長 佐々木 和也

## 3. かな会の勉強会

(群馬県) 社会福祉法人かな会 かなの里 施設長 島野 健太郎

## 4. 相談・サービスのワンストップと今後

(滋賀県) 社会福祉法人ゆたか会 湖西総合在宅サービスセンターほろん  
こころいちばん計画相談支援センター  
多機能事業所わーくる夢 管理者 内藤 佑介

# 利用者とともに歩んだ日々

(北海道)

社会福祉法人ビバランド

就労継続支援B型事業所愛らんど 施設長

**森岡**

**一裕** (授 - 5期、No.765)



## 1. 法人・施設の概要

社会福祉法人ビバランドは、昭和49(1974)年に洞爺湖に近い大滝村(現在、伊達市大滝区)にて設立し、同年に知的障害者入所更生施設(定員50名)でスタートしました。昭和51(1976)年には新たに入所更生施設(定員40名)を開設しました。以後は、平成14(2002)年まで、入所施設のみの運営でした。現在私が所属している施設は、苫小牧市に通所授産施設(定員20名)として開所し、平成23(2011)年に、障害者自立支援法に基づく就労継続支援B型事業所(定員20名)となりました。もともとの施設は、通所授産施設(定員30名)のまま1年継続し、平成24(2012)年に生活介護事業所(定員30名)に移行して再スタートしました。就労継続支援B型事業所としては、利用率が非常に高く、毎月20名前後、22日~23日の利用があります。現在26名が在籍しており、全員が自力にて通所しています。

## 2. 措置から契約に

措置費は、毎月一日に在籍していたことを基準に、月額で支払われていました。障害者自立支援法施行後、日々の実績による後払い方式となりました。旧法の時代から移行した事業所は

積立金をはじめとする運転資金を持っていたことで移行後も事業の遂行に苦慮することもなく、安定した施設経営を行うことができました。

## 3. B型事業所の事業内容

当事業所は旧法の時代から、パンの生産・販売を行ってきました。店舗での販売、スーパーなどでの掛け売り販売、学校や企業へ出向いての販売を利用者さんとともに、行っています。この他にコロナ禍になる前まで、地域還元事業と売れ残り対策として、平成28(2016)年11月中旬にスタートし、令和2(2020)年4月末までの間、早朝バイキングを6時30分から8時30分までの2時間行っていました。現在はコロナ禍の中でやむなく休止しています。2年4か月の短い期間でしたが、延べの来店者は8,251名でした。

売り上げは、単価200円で、計1,650,200円でした。企業等への訪問販売は平成23年度より開始し、令和2年3月から4月上旬まで、コロナ禍の対策や対応などの準備に追われたことと企業等の対応者との情報交換などで相談した結果、販売休止となりました。5月からは、企業等からの要請があった事業所へ販売を再開し、徐々にコロナ禍になる前の状態に近づいてきています。平成23年の開始から令和3(2021)

年6月までの約10年間の年平均の販売額は、約4,262,000円でした。

今後は、新規の訪問販売先の開拓をすすめたいと思います。新型コロナウイルス感染症の一日も早い終息を期待します。



パン作りの様子①



パン作りの様子②

#### 4. 全体の売り上げ

前年度の当事業所の店舗、掛売、外販、下請の売り上げですが、下請は、恒常的にあるわけではなく不定期に店舗販売のグループで対応しています。前年度の売上総額は22,899,622円で内訳は、**店舗39.55%、掛売39.87%、外販19.1%、下請1.49%**の割合になります。売上総額が一番多かった平成30(2018)年度の27,745,145円には及ばないものの、利用者さんと職員が、よくがんばってくれたと思います。

#### 5. 今後の授産事業(B型事業所)の取り組み

世の中全体の消費の落ち込みをいかに打開して事業所全体に活気を取り戻すかを試行錯誤中です。いくら一事業所ががんばっても変化は少なく大きな期待はできません。以前から取り組んで来た取り組み(①～⑧)を、コロナ禍で自粛していましたが、再チャレンジしようと思います。

- ① 朝バイキングの復活
- ② 苫小牧市民の廃タイヤの受け入れ
- ③ 新規の外販先の開拓
- ④ 手作り小物の販売グループとのコラボ
- ⑤ 旧車フェスティバルの開催
- ⑥ 広報活動の一環として、月1回のパン教室の開催
- ⑦ 大手スーパーなどでの街頭販売の出店
- ⑧ 他法人のイベント出店依頼への出店

このほかにも、外部からの相談や協力依頼には積極的に対応し、パンの売り上げに繋がることには貪欲に関わり、利用者さんの外部との接触する機会を増やしたいと思います。①～⑤までは、施設の売店や、駐車場内で行いますので店舗の来店者数の増加と売上額の増額が見込まれ、普段とは明らかに来店者数、売上額が大幅に増えます。準備には大変気を遣いますが、利用者さん達は普段も一生懸命ですが、

イベントの時は、張り切り方が全くと言っていいくらい違います。

上記の2番目の苫小牧市民の廃タイヤの受け入れについては、6月に実施しました。結果は、廃タイヤ受け入れを当施設(愛らんど)の駐車場で実施し、219台の車両が1,369本の廃タイヤを持ち込みました。イベントの無い時には、店舗の来店者数は、平均44~45名くらいですが、当日は小雨交じりでどうなるかと思いましたが、109名の来店者がありました。売り上げは、多い時で、30,000円位ですが、当日は、99,731円の売り上げになりました。

4番目の手作り小物の販売グループとのコラボでは、好天に恵まれ、予想以上の人出となりました。157名の来店者があり、売り上げは、117,068円でした。後日、出店者の代表より相談があり、9月に再度開催したいとのことで、打ち合わせをしながら準備をすすめていきたいと思います。

5番目の旧車フェスティバルの開催は、愛らんどが主催者となりエントリー者の募集から、職員と打ち合わせをしながら、昨年の実施内容の見直しをすすめています。報道機関への取材依頼をお願いしながら、広報活動も行いたいと思います。令和元(2019)年は156名来店者で、216,332円の売り上げがありました。令和2年は、コロナ禍の自粛ムードの漂う中、消毒や、来場者の検温、住所氏名などの追跡調査ができるよう記入していただくことのお願ひも、来場者のご理解のもと、スムーズにすすめることができました。今年も10月に開催することで施設内部での意思決定も済みしましたので企画書の作成や、報道機関への取材依頼を進めることとなります。店舗内や、駐車場でイベントでは報道機関の取材やチラシを2,000枚配布します。店舗での配布と外販先での配布を行い、集客と売り上げが伸びるよう、努力は惜しまない気持ちで取り組んでいます。



旧車フェスティバル開催の様子

## 6. 施設長としての施設経営と利用者さん、保護者さん、職員との関わり

福祉施設の管理者として、利用者さん、保護者さん、職員に向き合う態度や姿勢、経営者としての責任をバランス良く持ち合わせる事が理想と思っています。理想と現実のギャップは大きいこともあり、簡単な役割とは思いませんが取り組むほどに課題が山積し、消化することに囚われると何もできず、何も解決できないことにもなりかねません。私は、不器用ですので、問題や課題を整理し、洗い出し、そして優先順位を付けて箇条書きにしています。その箇条書きを、解決したら消去することにしていきます。これからも、順風満帆で施設経営や運営ができてゆくことが理想ではあると思いますが、そうは簡単にすすむとは限りませんが世の常と自覚し、日々の仕事に忙殺されないように気持ちをコントロールしながら、利用者さんとの他愛もない雑談で精神安定を図っています。

コロナ禍以前は、保護者さん達とのコミュニケーションを取る機会も設けることができました。しかし、コロナ禍以降は、飲み会もできず、もっぱら情報の一方通行になっています。寂しいことです。職員との忘年会や新年会もできず、朝会での連絡事項や職員会議での事務的な協議では、何か足りないものや喪失感を感じます。今年中に何回か売店の中で、屋外の駐車場で

のイベントを何とか実現して、地域の方々とコミュニケーションが取れることを願っています。

## 7. 今後の施設経営の方向性

当施設の建物の広さを考えると、新たなことへのチャレンジはそうやすやすとはできないと考えています。現在の作業設備や、掛け売り先の取引量、市内の事業所へ利用者さんと共にしている訪問販売(外販)、自前店舗での販売の3本柱で生産量の増量と、掛売先へのプレゼンテーションを実施しながら、新たな掛売先の開拓や、訪問販売の売り上げ拡大に結び付けるため、新規の販売先の開拓と、店舗の販売の見直しを図りたいと考えています。店舗へ足を運んでいただけるような魅力ある店内にすることを模索しています。また、商品アイテムのクオリティー向上や顧客のリクエストがあった時には、できる限り応えてゆくこと、新聞や地元のケーブルTVの取材をとおして、広く施設の活動状況の情報発信を行きたいと考えます。先に触れましたが、早朝バイキングを望む声が聞こえてきますので、どのタイミングで再開するか、今現在は全く先行きの見通しが立っていませんが、東京オリンピック・パラリンピック後の新型コロナウイルス感染症の状況が、一つの判断指標になると思います。

一方、コロナ禍で中止になっている、毎月1回の無料パン教室を再開するべく、ボランティアの講師さんと、時折相談させていただいていますが、「新型コロナウイルス感染症の様子をみて考えましょう」との返事。これもまた、先が見通せない状況です。

## 8. おわりに

昭和45(1970)年、苫小牧市に障害児の入所施設が設立してから、あっという間に半世紀が過ぎました。自分自身もよく続けて来られたと思います。

思い返せば、昭和55(1980)年に全国社会福

祉協議会(新霞が関ビル)の灘尾ホールでの福祉施設士講座を受講することになり、函館から青森までを青函連絡船に乗り、青森駅から上野駅まで寝台列車を利用して上京。灘尾ホールでのスクーリングを受講する中で、静岡県の子童養護施設のK氏、福井県のK氏とは特に仲良くなりました。スクーリングの時に再会できることを楽しみにしながら、東京での再会を連絡しあい交流を深めてきました。福祉施設士講座を無事修了し、以後毎年、灘尾ホールでのセミナー受講を静岡と福井に連絡して、交流を深めてきました。一日目のセミナー終了後は、全国社会福祉協議会の担当者とセミナー受講生が集まり交流を深めてきました。特に、5期生の絆は強かったと思います。

措置費の時代は安定した施設運営ができましたが、法人自体は多くの借入金があり、返済する財源の確保に苦慮する法人も見受けられました。現在は、開所日数×利用人数(定員が上限)で請求し、後払いとなっており、新規開設事業者は、運転資金が必要となります。障害者総合支援法の下では利用率が低いと収入減になります。旧法から新法に変わったことで施設運営から施設経営に考え方が変わったと思います。

施設運営から施設経営に変わったことを理解しながら、利用者さんの利用満足度を高めつつ、職員は利用者への支援をとおして自己の研鑽やスキルアップに苦心してほしいと思います。

職員にはたびたび、計画を立てるときや計画を実施した後に、なぜ上手くいかなかったのか、上手くいったときも、どうして上手くいったのかを考えるように伝えています。失敗から学ぶことは沢山あるはずです。

ここ5~6年は職員の募集をすることもなく、退職する職員の紹介で欠員補充は間に合っています。これからも福祉施設士として、利用者さんの満足を第一に考えて、施設経営をすすめて参ります。

# 「開放・循環型セーフティネット施設」 をめざして

(茨城県)

社会福祉法人ナザレ園

救護施設ナザレ園 施設長 佐々木 和也 (厚 - 40期、No.5492)



## 1. 社会福祉法人ナザレ園概要

終戦直後、教会の牧師であった菊池政一は、奉仕事業として「老人の家」を創設し、イエス・キリストのふるさとの町にちなんで「ナザレ園」と命名したところから法人の歴史は始まります。創設された昭和24年(1949)年当時、貧困に苦しむ高齢者、結核患者、さらには心身にハンディのある方々、特に視覚障がいのある方々に対し特別な思いを持っていたと聞いています。また、あまり知られていない事実ですが、韓国の慶州にも「慶州ナザレ園」を創設し、約200名の日本人の帰国を援助し、在留日本人女性の為の入所施設を開設するなどの支援を行ったという経緯もあります。

現在は地域の総合福祉施設として、茨城県那珂市内にとどまらず、常陸太田市や水戸市へ事業を展開しています(詳しくはウェブサイト <https://nazareen.or.jp/> 参照)。

## 2. 循環型セーフティネット施設としての救護施設の役割

当事業所は、昭和42(1967)年に開設されました。現在の入所者数は92名、平均年齢は57歳、20代の方から70代の方まで幅広い年齢層の方が入所されています。入所者のうち7

割程度の方が精神科に通院し服薬しています。さらに、近年の傾向として、いわゆるボーダーラインの方(診断は受けていないが知的障がいを含めた発達障がいやパーソナリティ障がい疑われる方)、虐待やDV被害者、ホームレス状態だった方、引きこもりがちな方等、多様な生きづらさを抱えている方が増えてきています。そのような方々に安心して日常生活を送れる場を提供し、再度地域での生活が送れるよう支援したり、高齢になったら他法の施設への移行を支援する「循環型セーフティネット施設」としての役割を果たしています。

## 3. 事業所としてめざしているところ—「開放・循環型セーフティネット施設」

「開放・循環型セーフティネット施設」というコンセプトは、日本における社会福祉政策論の第一人者である宮本太郎氏(中央大学教授)から、全国救護施設協議会における講演会でお聞きしたものです。これは、救護施設の循環型支援機能を施設入所者に限定せず、地域の制度の狭間において生きづらさを抱えている方々に対して開放・アウトリーチし、総合相談や住まいの支援、日常生活の支援、就労の支援等を行うという考えです。講演を聞きながら「これが救

護施設のめざすべき方向を的確に表している言葉だ」と思い当施設の羅針盤としています。そこをめざすうえでの考え方や実践等は事業所の中期目標として以下4つを掲げています。

### ① 専門性を高める—多様な生きづらさを持つ方の支援スキルアップ

多様な生きづらさや生活課題を抱えて入所してくる方に対し、その方の自立支援と望む暮らしを実現することに本気で取り組む場合、介護技術、対人援助技術、医療知識(特に精神保健分野)、各種制度の知識(行政手続きから自己破産等の法律知識まで)、地域の社会資源(地域事情や不動産事情まで)等の様々な知識と技術を総動員して初めて成り立ちます。職員一人ひとりのスキルアップを図ることが課題です。

そこで、多様な生きづらさに対応するため、障害種別や有無に関わらず一つの物差しで対象者をアセスメントし支援に直結するようなツールを独自に開発しようと、2年前に赤い羽根福祉基金「救護施設等のセーフティネット機能強化助成事業」の助成を受け、外部専門家を交えた共同研究を行っています。具体的には、対象者の「適応行動」のアセスメントと支援プログラムを、「vineland-II適応行動尺度」を基にして作り上げることです。このツールを活用することにより、「職員の仕事は利用者を管理することではなく、適応行動に働きかけることだ」ということが明確になり、支援を考えるための軸が出来ると考えています。



赤い羽根福祉基金助成事業における会議の様子

### ② 地域移行を積極的に進める—居宅生活訓練事業と保護施設通所事業を中心として

保護施設の制度の中で「居宅生活訓練事業」があり、ナザレ園も平成23(2011)年7月から開始しています。この事業は、救護施設に入所している方が、法人で借り上げたアパート等において一人暮らしを行い、職員が定期的に訪問したりしながら地域生活のアセスメントを行います。利用者本人も自信を取り戻し、望む方はアパート探しのお手伝いや地域資源との調整等を行い、施設を退所していくというものです。これまで合計54名の方が訓練を行い、34名の方がアパート暮らしを開始するなど地域移行が成功しました。退所する方の晴れやかな顔を見ると、職員としては寂しくも喜びの大きい取り組みです。

また、退所者のアフターフォローとして「保護施設通所事業」が制度化されており、通所もしくは訪問により地域での安定した生活が送れている方が多いです。

### ③ 日中活動の充実—農業を中心とした作業支援の実施

前述の赤い羽根福祉基金の助成を受け、昨年度に水耕栽培用のハウスと設備を導入しました。そのことにより天候に左右されず、身体状況に合わせて様々な工程に利用者が参加できるようになりました。また、従来からの露地栽培も継続し、給食で使う野菜を栽培したり、さつまいもを加工して干し芋を作ったりしています。さらに、米作りも行っており、昨年度は天日干し米に挑戦しました。作業メニューを充実させることにより、利用者の特性に合わせて各工程に参加できるようになりました。また、日光を浴び、汗を流し、土に触れることの良い効果が徐々に出てきていると感じています。

人は、日々の役割や責任、他者からの期待や感謝を伝えられることにより、自分は社会の中

で居場所があるという自己有用感や、失敗しながらでもやればできるという自己効力感が得られ、「自分は生きていいんだ!」という実感が湧いてくるのではないのでしょうか。施設での支援の中で日中活動の支援は重要だと考えています。



水耕栽培での作業の様子



干し芋作りの様子



稲刈り時の様子

#### ④ 地域の生きづらさを抱えている方の支援—中間的就労支援の実施

当事業所で行っている日中活動支援機能を施設内だけにとどめておくことは社会的にももったいないなく、さらに地域の生きづらさや働きづらさを持っている方々に開放していくことが「開放・循環型セーフティネット」の一つの柱です。

平成29(2017)年4月、生活困窮者就労訓練事業の認可を受け、「ナザレ園ユニバーサル就労支援事業所」を立ち上げました。引きこもりがちの方、人間関係に<sup>つまず</sup>躓き就職に恐れを抱いている方など、働きたいけれど働きづらさを抱えている方々にナザレ園に来ていただき、法人内各事業所内の清掃や介護補助、食器洗いや洗濯、外の草取りや農作業など働く場を提供しています。現在まで27名が利用し、うち9名が一般就労に繋がりました。現在も12名の方が利用し作業に取り組んでいます。

この事業の肝は「場の力」だと思っています。支援者に何か力があるわけではなく、安心して働ける場、成長は人それぞれのペースでいいんだという安心感、見守り支える支持的な環境で働くことで、もともと持っているご本人の力を引き出されていくものであると実感しています。



ユニバーサル就労での作業の様子

#### 4. 救護施設の将来像－私見

私個人としては、救護施設の機能はもっと地域に開放・分散することが望ましいと考えています。将来、仮に国の社会保障政策が転換し、ユニバーサルベーシックインカムが導入され、すべての国民が基礎的所得保障が得られたとしても、現在福祉事務所が担っているケースワーク機能は必ず必要な部分として残ります。金銭管理を含めた日常生活・社会生活上の課題はあり続けるからです。

救護施設のめざすべき一つ目の方向は、福祉事務所のケースワーク機能の一端を担うことだと思います。救護施設が長年培ってきた機能である、生活困窮を含めた多様な生きづらさや生活課題と向き合ってきたノウハウの蓄積を、もっと活用すべきだと考えます。限られた財源と人員を考えた時に、福祉事務所のケースワーク機能を救護施設が担うことは時代の要請でもあるように思います。そのためには、救護施設自らが地域へのアウトリーチを積極的に行い、専門性をさらに高めていかなければなりません。

二つ目は、施設建物を含めた機能を分解し、地域に分散することだと思います。具体的には、介護保険制度の小規模多機能型サービスのイメージです。20名程度が生活できる本体施設を中心として、地域のアパート等で生活している利用者が日中通所したり、職員が居宅を訪問したりしながら、地域での安定した生活を支援するものです。仮に生活の立て直しが必要になったら本体施設に一定期間宿泊し重点的な支援を行う。また、虐待やDV、ホームレス状態になった方や矯正施設からの退所者等、緊急的に居場所が必要な方の受け入れも行う。そのように、通い、相談、訪問、泊り、就労支援、緊急保護を、一体的に行うものです。居宅での生活を基本としつつ、本体施設での重点支援が行えるような、フレキシブルな支援体制が救護施設

の将来像であり、めざすべきところではないでしょうか。もちろん、国の制度変更が必要になりますが、財源や人員の問題、何よりも利用する方のQOLを考えても、施設入所支援型ではなく、地域支援型・アウトリーチ型の支援への転換が必要な時代ではないかと思います。

#### 5. おわりに

日本における社会課題は時代により変化してきましたが、いつの時代も救護施設は「時代の最先端の課題に向き合っている施設」であることを痛感しています。そこには福祉専門職としての責任と、答えがなかなか出ないケースでの悩み、組織をマネジメントすることの難しさ等があることは事実です。しかし、そこにこそ大きな喜びとやりがいがあることを確信しています。事業所としては、最後のセーフティネット施設としてのプライドを持ち、合理的理由がない限り入所依頼を断らないことをモットーに据え、個人としては、接する一人ひとりに関心を寄せ、寄り添える、一人の人間として成長できるよう励んでいきたいと思っています。

# かな会の勉強会

(群馬県)

社会福祉法人かな会 かなの里

施設長 **島野 健太郎** (障 - 41期、No.5531)



## 1. 法人の概要

社会福祉法人かな会は、平成10(1998)年5月に法人認可を受けました。法人の所在地である藤岡市は、人口約65,100人の中小都市です。高速道路の関越自動車道藤岡インターチェンジがあり、東京をはじめ関東近県へのアクセスもしやすいのが特徴です。

また、三波石や桜山で知られる鬼石地区、世界遺産の高山社、清流が流れている日野地区等、自然にも恵まれています。

群馬県でも西毛地区のこの藤岡市周辺に知的に障害がある人達の生活施設がないことで、長いこと待ち望まれていたため、当時の藤岡市も、全面的に協力していただいたことを今でも思い出します。平成11(1999)年4月、かなの里を開所してから、藤岡市にできたということで、近隣の市町村や遠くの入所施設に入っている人達も移動してきました。

入所施設がスタート後、半年して短期入所を開始しました。その後、地域の保護者の方達や、特別支援学校(当時の養護学校)の卒業生の進路先のニーズに応じて、通所施設、グループホームを立ち上げてきました。

4年目を迎えたあたりから、自閉症という言葉が多く出てくるようになりました。この人達は、た

だ愛情を持って接したり、優しくしたり、情熱をもって対応すれば良いということでは、到底通用しないことが職員間でも徐々に明らかになってきました。時には情熱をもって接したことが、かえってその利用者にマイナスの結果をもたらしてしまいました。

また、法人内の施設や地域の他事業所と連携し、本人の人生をよりよいものにしていくことや、家族の負担を減らしていく取り組みとして、相談支援事業、就業・生活支援センターを立ち上げました。

その後サービス担当者会議を開き、色々なサービスを組み合わせて行けるようになりました。通所施設が入所施設の敷地内に1つ、他の2つも入所施設から近いところにあります。ある利用者は、夕方の通所時間が終わり、そのまま家に帰ると、保護者が仕事で帰っていない、パートの仕事後に買い物に行きたい等の理由で、通所サービスの終了後に入所施設の日中一時支援を利用し、入浴、夕食を済ませ夜に帰るようにしている人もいます。

また、入所、通所に関わらず、当法人では新規利用の方は自閉症の行動障害のある方が多くなっています。このような場合、通所であれば保護者との連携を強め定期的に面談や家庭

訪問等を行い、施設での支援で本人とコミュニケーションや視覚的支援等で、上手くいっていることは家庭でも取り入れられるようにしています。

自閉症の方は、こだわりが強く個々に特性があり、この特性を一方通行ではなく保護者と共有して行かないと、支援が上手くいきません。このようなことに取り組み、上手くいかないこともありますが、時々家族の方から「この間外出して、次の行動に移る時に目印となるものを見せると、スムーズに行動ができた」等、とっていただいた時は、本人も家族も支援者がいなくてもスムーズに行っていたらと思うと、やってよかったと思います。

当法人ではできる限り、少人数あるいはマンツーマンでの外出、一人ひとりに応じたワークシステムの確立に取り組んでいます。前述したとおり、重度の自閉症の方が多く、その方達は集団が苦手、始めと終わりが分からない、次のことが分からない、思っていたことと違う等の理由でパニックになり、自傷、破壊行為につながってしまいます。個々に合ったコミュニケーション、例えば、絵カード、実物、写真を用いたり、それでも理解できない方には、スタッフが一緒に行動し、パターン化する等、支援はさまざまです。

一定の作業が短いスパンでしか続かない利用者に対しては、一人ひとりにあわせた作業メニューとし、おやつや休憩も個々のペースでとるようにしています。

個室の数が限られていますが、2人部屋でもベッドの位置を工夫したり、間にドアをつけたりして一人の空間を大切にするように努めています。

ここ数年、軽度障害の方で犯罪を犯し刑務所に入っていて、出所後行き場が見つかるまでの短期入所での受け入れや、家族から著しい虐待を受けた方に対し、虐待防止枠での受け入れも行っています。

手探り状態で行き届かないことが多々ありましたが、地域の皆様や、沢山の方々のご協力の

おかげで、本法人も23年目を迎えようとしています。

## 2. かな会の公益的な取組と社会貢献

### ～よりよい支援をめざすための勉強会

重度の自閉症や行動障害の方への支援についての勉強会を行っています。場所はかなの里会議室で行っています。最初は、当法人の職員のみで行っていましたが、現在では他の団体や、施設、NPO法人の人達も希望され定期的に参加しています。お互いに良い刺激になっています。これらの勉強会は3種類あり、以下の内容になっています。

#### (1) 若葉会

その名の通り、新人職員や経験の浅い職員が継続して学ぶ会です。

**目的：**かな会の利用者はかなりの割合で、知的障害と自閉症スペクトラム症を合併しています。そのため支援者は、自閉症スペクトラム症の特性について正しく理解し、自閉症スペクトラム症の人に合った支援の提供が求められています。

- \* 正しく自閉症スペクトラム症を理解する。
- \* 常に支援者として学び続ける。
- \* 最新のエビデンスに基づいた支援の検討をする為の情報収集力を養う。
- \* 座学で学んだこと、実践で学んだことを自らの言葉で説明する力を養う。

上記の理解を深めるために定期開催をしています。

**開催日時：**毎月第二水曜日 18:00～19:30

**運営メンバー：**運営責任者 運営実行委員長  
運営実行委員 アドバイザー

#### 令和3(2021)年度予定：

- 4月、5月……やさしい自閉症のすすめ
- 6月、7月……自閉症の特性
- 8月、9月……アセスメントについて
- 10月、11月……構造化について

12月、1月……コミュニケーション  
2月、3月……余暇活動と問題行動について

## (2) 研鑽会1

全職員を対象に行っています。

**目的：**具体的な入所施設の利用者事例をふまえ、知識をより自らの仕事に活かす必要があるということを学ぶ場としています。チームで仕事をしているということの再確認の場でもあります。

**開催日時：**毎月第一水曜日 18:00～19:30

**運営メンバー：**運営責任者 運営実行委員長  
運営実行委員 運営補助 アドバイザー

**2021年度内容：**各月の担当者が、ケースについて情報提供・現状報告し、そのケースについて検討する議題を挙げ、参加者全員でディスカッションを交えながら支援内容を考える。



事例検討(課題整理)の様子

## (3) 研鑽会2

内容は研鑽会1とほぼ同じですが、検討する事例は通所施設利用者が中心となっています。

**開催日時：**毎月第四水曜日 18:00～19:30

令和2(2020)年度はコロナ禍により感染拡大防止を図るため、4月から6月は勉強会を行いませんでした。しかし、きちんと対策を取れば、感染リスクは軽減できることがわかってきました。利用者支援で、現場から離れて複数の職員で考える機会が求められてきましたので、2020年

7月より、換気、消毒、出席者の検温等徹底して、勉強会を再開して今に至っています。

ここで、令和3(2021)年5月の研鑽会の一部を報告します。テーマは、絶えず衣類を破ってしまう(以下破衣行為)Aさんの事例についてです。

(課題提起)

- ①破衣行為は1日3枚から5枚程度上半身のみあります。この行為は幼いころから行われていて、すぐになくなるとは考えていませんが、作業中には余り見られていません。ですが、ずっと課題をやっているわけにもいきません。破衣行為がなくなることはないと思いますが、少しでも減るように支援をしていかなければなりません(マンツーマンで職員が付き、手で服を持ったら声掛けをすれば、なくなるかもしれませんが、そんな窮屈な暮らしでは……)。
- ②食事形態は、入所時はお椀や、お皿から、スプーンで口に一気に吸い込んでしまいます。このままでは、いつか窒息してしまうような危険な食べ方でした。本人が、破いた衣類を重ねる習慣があるところに着目して、一口量を小さな容器16皿に小分けして提供すると、食べては容器を重ねてを繰り返してくれるので、食事と食事の間に、時間が空くようになり結果的に職員が支援することなく、ゆっくり食べられるようになりました。
- ③作業課題は、プットイン、軸立てなどを中心に行い、木のパズルなども向きを合わせれば一生懸命に組もうとしています。
- ④現在の余暇は入浴後のDVD鑑賞と食堂でのコップを重ねる余暇、おやつ前の食堂テーブルに電車のおもちゃを走らせることのみですが、すぐに飽きてしまいます。
- ⑤今年度は大きな発作は見られておりません。起床後から申し送り後までは車いすを使って

います。

- ⑥破衣行為が多くなるとお金もかかるため、衣類の提供も、職員や周囲の人達に呼び掛けています。破いた衣類を口に含んで飲み込んでしまう。冬でも破いて裸になってしまいます。何とか破衣行為を減少できる方法を参加者皆で、考えていきたいと思えます。

上記に対して、講師であるBさんより、分析や参加者へ以下の投げかけがありました。

- \*なぜ服を破ることが問題行動なのか?
- \*皆さんが考える問題行動とは?
- \*児童福祉施設にいたとき、エプロンをよく口に入れていた。エプロン以外に遊べるものを教わってこなかった。何も教わっていないから破衣行為をするようになったのでは?学ばふチャンスが必要なのでは?
- \*すぐに飽きてしまうとあるが、具体的にこのDVDならどのくらい観ていたのか?正確な数値で示すことが大事。
- \*作業の時は、なぜ集中できているのか?

このことをふまえてディスカッションが行われました。以下の意見がありました。

- \*破く時間より、破かない時間をもっと取り上げて、原因を探っていく。
- \*服を破くことは、他人に迷惑が掛からないが、破いた服を口に入れて飲み込んでしまうことは、誤飲して命にかかわってしまう恐れがあるため、改めて改善に向けて取り組む必要がある。
- \*「何分くらいしか見ていない」ではなく、「何分も見て居られたのは、本人がどこに興味を持ったのか」を考える。
- \*短い余暇の組み合わせも取り入れる。
- \*作業中どのような課題なら集中して取り組んでいるか?

- \*破衣行為は、周囲の支援者が作り出してしまったものと考えべき。

以上のことを次回の勉強会までに取り組んで、経過を報告することになりました。

私達は、とかく憶測で物事を判断しがちになってしまうことを認識させられました。「すぐに飽きてしまう」一つとっても、「すぐに」とは、どのくらいなのか、支援者間での認識はおなじなのか?それより、「～分間」など事実をきちんと出してアセスメントをすることが大事であるということ学びました。そして問題行動に注目しがちになるところを改めていくため、勉強会によって、自分達の支援を振り返り、発想や視点を養うことに意義があると思ひ、これからも勉強会を継続していきたいと思ひます。

### 3. 福祉施設士がめざすもの

コロナ禍という状況がまだまだ続く世の中で、一日一日冷や冷やする毎日だと思います。しかし、これはどの業界でも同じ条件だと思います。まして、在宅の保護者の方達は、いざとなった時に、今までならすぐに預けられた施設がコロナ禍のため、短期入所等に制限がかかっているところもあり、不安が多いことと思ひます。そのような中で、しっかりと連携して、施設の機能やノウハウを地域にもっと提供して行かなくてはならないと思ひます。

また、当法人が勉強会を続けている理由の一つとして、職員が行きづまらない、孤独にならないようにするためもあります。この仕事は、チームで協力して行える、喜びを分かち合える素晴らしいということ、一人でも多くの人に実感していただき、この業界で働く人達が増えていくことを願ひながら、福祉施設士としてこれからも歩んでいきたいと思ひます。

# 相談・サービスの ワンストップと今後

(滋賀県)

社会福祉法人ゆたか会 湖西総合在宅サービスセンターほろん ころいちばん計画相談支援センター  
多機能事業所わーくる夢 管理者 **内藤 佑介** (他 - 43期、No.5774)



## 1. 法人概要

社会福祉法人ゆたか会は「愛隣」精神のもと、昭和48(1973)年以来湖西の地で事業を展開しています。創設当初は結核での長期療養の結果、高齢化し身体能力が減衰してしまった人や、脳卒中などの治療を終えても寝たきり状態の癒えぬ人たちのために、生活を支える場を確保してきました。しかし、同種別の福祉施設が各地で事業を始める中で、高齢でなくても同様の困難を抱える人たちの声に応える必要性を感じるようになりました。

法人設立当初から市内北部を中心に事業を展開していく中で、現在は特別養護老人ホーム3か所(清風荘・やまゆりの里・さわの風)、障害者支援施設1か所(清湖園)、湖西総合在宅サービスセンターほろんの5か所の拠点で事業を実施しています。

## 2. 事業所概要

湖西総合在宅サービスセンターほろん(以下、ほろん)は、平成8(1996)年度からの『障害者プラン～ノーマライゼーション7か年戦略』で障害児の療育、精神障害者の社会復帰、障害者の総合的な相談・生活支援を地域で支える事業として示された障害者生活支援事業を旧高

島郡5町1村より受託し事業を開始しています。その後は、相談事業をすすめていき、障がいや高齢により様々な福祉サービスが必要になっても、仕事や生産活動を通じ、いつまでも意欲を持って、生きがいとやりがいのある、その人らしい生活が送れるよう支援をしています。

法人では入所施設の事業を主としている中で、ほろんは法人の在宅サービスを主に実施している事業所です。

現在は、「障害分野」の相談窓口である「計画相談支援事業」、「高齢分野」の相談窓口である「居宅介護支援」、「就労分野」の相談窓口である「働き・暮らし応援センター(国の事業である障害者就業・生活支援センターに滋賀県独自で上乘せされている就労の支援センター)」といった相談事業の他、ホームヘルプサービス(障害・高齢)、福祉有償運送事業、高島市社会参加促進事業(地域生活支援事業)、就労継続支援B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業といった事業を展開しています。

上記のような事業を実施する中で、障がい者、高齢者とそのご家族からの「困り事」全般の相談が受けられる総合相談窓口を設置し、いち早く、高齢・障がい福祉サービスを提供できる、「相談・サービスのワンストップ化」をめざすとともに、

課題を集約し、福祉サービスに結びつけることで、社会福祉法人ゆたか会が考える地域包括ケアの最前線としての役割を果たしていきたいと考えています。



ほろん会館

### 3. ほろん周辺の状況

当事業所のある高島市は人口46,011人(令和3(2021)年4月1日現在)で、平成17(2005)年に旧6か町村の合併で生まれた市で、人口は年間600人程度のペースで年々減少しており、高齢化率は36.6%(令和3年4月1日現在)となっています。また、障がいのある方については人口の減少とは反対に障害者手帳を所持されている方が増えてきており、近頃では療育手帳の所持者が増加傾向にあります。こうした日々の生活の支えの必要な方が増えている地域で事業を行っています。

### 4. 湖西地域働き・暮らし応援センター(湖西地域障害者就業・生活支援センター)の取り組み

ほろんでは就労系の相談事業として湖西地域働き・暮らし応援センター(湖西地域障害者就業・生活支援センター)があり、これまでも障がいのある方や働きづらさのある方の就労支援を実施しています。令和2(2020)年4月からは生活困窮者自立支援法の就労支援を新たに高島市より受託し、より幅広い方への就労支援を行っています。

登録されている約400名の中には「働きたい」気持ちをお持ちであるのは共通していますが、就職活動としての支援を必要とされる方や、職業準備性を整える為の支援から始める方もおられます。職業準備の為の支援として、障害者職業センターが実施されている職業準備訓練、生活困窮者自立支援法上での就労準備支援事業を利用される方や、障害福祉サービスの就労移行支援や就労継続支援の利用を希望される方もおられます。

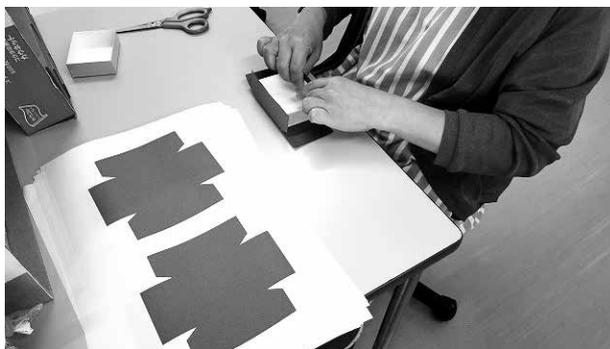
障害福祉サービスの就労移行支援事業や就労継続支援B型事業を希望される方で当事業所のサービス利用を希望されれば、当事業所内での連携により利用に至ります。利用される中での日々の状況把握についても細やかに行うことができ、就労に向けての実習の調整や、求人情報などの情報提供も含め、必要な支援を必要なタイミングで提供できているように感じています。

### 5. 多機能型事業所『わーくる夢』の取り組み

就労系の障害福祉サービスとして、就労継続支援B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業を実施しています。就労継続支援B型事業は平成21(2009)年、就労移行支援は平成25(2013)年、就労定着支援事業は平成30(2018)年より開始してきましたが、令和元(2019)年12月より多機能型事業所『わーくる夢』として事業を行っています。

多機能型とした目的は、障害者雇用促進法における法定雇用率の見直しがされ、全国的にも障がいのある方の企業就労がすすむ中で、これまでも、就労移行から一般就労される方は一定数おられましたが、就労継続支援B型(以下、B型)から一般就労される方が少ない状況を踏まえての対応です。B型の目的である『就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その

他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う』ことをすすめ、B型と移行の連携をより密に行い、B型から移行へのサービス利用を調整するなど、より多くの方の企業就労をめざしています。



就労継続支援B型の作業の様子



就労移行支援を行う施設の外観

実際の動きとして、職員側としては一般就労に必要な知識・力を学ぶ場とすることや、B型利用者の一般就労を考えることを目的として、B型と就労移行の職員を兼務としています。利用者についても共同である活動・訓練をつくり、同じ時間を過ごすことで互いのことを知っていただく機会としています。企業での就労を考えるきっかけをつくり、その結果として、利用者自身が企業での就労を希望しB型から就労移行の利用に移られる方や、B型からの一般就労を希望される方を支援していければと考えています。

## 6. 今後に向けて

ほろんでは、働き・暮らし応援センターで相談

内容をお聞きし、希望があれば就労移行支援事業や就労継続支援B型事業を利用いただけるよう計画・相談も含めたサービスの調整・利用といった就労を希望する方への支援を実施しています。「相談・サービスのワンストップ」を一定実現できていると感じていますが、相談に来られてからの動きが主となっています。

高島市は人口減少の傾向にあり、障がいのある方が占める割合はわずかに増加傾向にあります。そこでの活動をしていると「ひきこもり」といわれる方、その中には障がいのある方もおられると聞くことがあります。働きづらさ・生きづらさのある方で必要な支援が届いている方もあれば、近隣の方は気づいておられるが支援が届いていない方もおられることを知ります。

また、働き・暮らし応援センターへ相談に来られる方の中には40代・50代で初めて相談に来られるという方もおられます。それまでも様々な困難な場面がありましたが、自身や家族での対応で改善が十分にされなかった経験をお聞きすることがあります。その時点からの支援をすすめることについて、ご本人に就労に必要な力をつけていただくための時間や、それまでの経験からの価値観を振り返る時間を考えると難しさを感じることも多くあります。もう少し早く支援ができていれば、本人にとって選択肢をより多く設けることができるのではないかと感じています。

「ひきこもり」といわれる方も含めて働きづらさや生きづらさのある方が、一定数おられることが分かっています。必要な支援が届いていない方もいる中で、「高齢」「障害」「就労」といった相談事業や就労系のサービス、ホームヘルプサービスを実践しているほろんの使命として、支援が必要な方に必要な支援を届けていく。そして、地域で暮らされている方や必要な支援が届いていない方を知っている関係機関の方達と共に今後も活動をすすめていきたいと考えています。

## 「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っ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する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。

# あんな

日本福祉施設士会 6月～7月の活動報告 ※いずれもZoomにて実施。

日付	内容
7月6日(火)	拡大正副会長会議
7月12日(月)	第1回「福祉QC」全国推進委員会
7月21日(水)	第1回広報委員会
7月21日(水)	第1回生涯研修委員会
7月29日(木)	第1回施設長実学講座

## 会議報告

### 拡大正副会長会議 7月6日(火)

正副会長および総務委員長にて、令和3年度の事業の進め方と検討課題等を共有しまし

た。今後、所管の委員会で検討しながら具体的に事業を進めていくこととなります。

### 「福祉QC」全国推進委員会(第1回) 7月12日(月)

令和3年度(第25回)「福祉QC」入門講座をLIVE配信で開催することとし、プログラム内

容を確認しました。また、QC活動の普及に向けた取組を協議しました。

### 広報委員会(第1回) 7月21日(水)

令和3年度の広報事業の進め方や本会生涯学習誌『福祉施設士』10月号の企画等を確認し

ました。また、メールマガジンの広報委員執筆分担を確認しました。

### 生涯研修委員会(第1回) 7月21日(水)

第1回施設長実学講座「働き方改革と労務管理」の進め方を確認しました。意見交換を活発に行うため、本会役員等がグループワークでの各グループ進行役を務めることとしました。ま

た、第2回施設長実学講座のプログラム内容を確認しました。「災害対策と危機管理」をテーマに、9月15日(水)に開催する予定です。

## 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(38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」を読んでみてください。

令和3年度の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.61

2021.5.1

### ★コロナ禍の事業活動とこれからのあり方を考える

…—…—・—————

もくじ

#### 1) 今月のチェックリスト

：コロナ禍の事業活動における課題

#### 2) 時事／用語解説

：コロナのワクチン接種で終わりではない

～この国のこれからのあり方を反省し、総点検し、未来の処方箋を考え合う時だ～

#### 3) 会員リレーコラム

：新潟県 齊藤 勝栄 さん

\*本号本文は約3,700文字です。

▼—————

#### 1) 今月のチェックリスト

：コロナ禍の事業活動における課題

活動域の制限を広げる

協力体制の確立

ご家族との連携

### 【解説】

コロナ禍が本格的に蔓延しだしたのは令和2年4月頃、ゴールデンウィーク前だったと思います。早くも1年が経ちましたが、いまだ終息を迎えることが厳しい状況と思われます。また、福祉施設等においてクラスターが発生し、事業自体の運営を不安に思われている事業所が殆どだと思われます。

しかしながら、時間は進み利用者へ支援の手を止めるわけにはいきません。支援者のスキルアップや事業の安定化を目指し活動していかなければなりません。

## □活動域の制限を広げる

対応策としてインターネットを介した研修や会議が主となっていますが、感染対策にしっかり取り組まれてきていると思います。少しずつ対面式の研修や会議の開催に向けて検討する必要があると思われます。勿論、緊急事態宣言を行っている都市への往来はリスクがありますが、県内ないし県内ブロック等小規模なグループからでも構わないので、可能な限り現状から形を変えていくことが必要と思われます。ただし、リスク管理としてその都度の判断を問われる管理者の心労は尋常ではありませんが、福祉施設士会の同志と連携し支え合いたいと思います。

## □協力体制の確立

福祉施設でクラスターが発生した事案について、職員派遣の動きが起きています。本来は災害時の対応として応援要請登録しているシステムですが、ウイルスという目に見えない物に対しては、派遣する際には非常に考えさせられます。人手不足な状態で自施設運営が手一杯という施設が大半ではないでしょうか。しかし、対岸の火事ではなく、自施設がいつ同様の状況になるかわかりません。お互い様の気持ちで、少しでも協力できる体制を事前に構築しなければなりません。

## □ご家族との連携

事業活動において大切な存在であるご家族。ゴールデンウィークやお盆お正月などは、家族で過ごす大切な時間ですが、自法人においては全面自粛ならびに、面会自粛となっています。それに伴って利用者の精神的バランスが崩れないよう、見守りや声掛けを行っているところです。ご家族に対しても、こまめな電話連絡等にてご理解ご協力を呼び掛けています。高齢分野や施設、医療機関等でよく目にするリモート面会があります。これらのツールを推進し日常生活にも活用し、常日頃の関わり方も変化していくかもしれません。私たち福祉施設職員はご家族と過ごす以上の時間を利用者として過ごしているとすれば、ご家族の代わりとなる“仮家族”として両者にとって幸せな日々を過ごすようにしたいと思います。

(執筆：長崎県 志賀 常盤 No.4894)

## ▼

## 2) 時事／用語解説

：コロナのワクチン接種で終わりではない

～この国のこれからのあり方を反省し、総点検し、未来の処方箋を考え合う時だ～  
新型コロナウイルス感染症のワクチン接種がようやく2月17日に始まった。その実施方法が具体的に言われ始めていて、その有効性も高く、ワクチン接種がうまく全国レベルで進めばコロナ禍も終わり、一件落着との雰囲気も出てきている。

地球規模の大災害を体験知としてこれからのあり方を総点検し、大反省し、わが国のこれからの未来のあり方をみんなで考え合い未来の処方箋をつくる時ではないか。

世界の各国におけるコロナへの対応は、デンマーク、スウェーデンなどの北欧、アメリカ、中国、イタリア、イギリス、フランス、東南アジア等でも微妙に違っているらしい。例えば、福祉、医療、教育、介護、育休、安全、就労など完備し

ていると自負していて格別な対応など不要としていたデンマークにイギリスから変異型コロナが入り、スウェーデンでは国王が止むに止まらない発言をしている。

世界の幸福度ランキング第2位のデンマークに対し日本は58位(156か国中)。幸福度が高く幸せ、安全・安心で暮らしやすい国にするには、まず、行政と政治に対する信頼回復が土台となろう。そして、「ともに生きる豊かな地域社会実現」を目指すには、経済・労働分野の産業構造転換の加速、デジタル化、オンライン化の遅れへの対応、外需依存から内需成長の追求、国家組織も企業も経費削減、福祉関連ビジネスの成長策、介護予防メンタルヘルス。農業、林業、漁業の第一次基幹産業と自然環境保全、食糧自給率30%で世界中の食料を経済力で集めている現状と農山村過疎化と大都会への過剰集中へも対応が必要だ。日本は本来、温帯地で自然豊かで世界の生産基地でなければいけないのに。

コロナの集中発生は大都市からだった。「都市と地方」都市集中型社会から地方分散型システムへの転換が必要である。持続可能な福祉社会には、所得格差や貧困の状況、医療保障、社会保障がコロナの死者数を見ても関連している。所得格差が大きすぎると民主主義は死に瀕していく。福祉思想の再構築も求められている。「教育」分野では、感染予防教育を総合学習、多様な教科・領域に関連してのカリキュラム編成、デジタル化教育の推進、その前に政治参加、投票行動の重要性を幼児期から教えておく必要がある。話し合い討論の重要性、さらに町内会や集落の総会も大切である。義務教育は成人教育、職業訓練制度へとつながって保障されなければならない。

医療、家庭医制度、カルテの電子化、CPR番号(マイナンバー)は医療個人情報、エネルギー、人口、犯罪、下水、健康、ワクチン接種記録、医療費、メール、結婚、住所、健康、処方箋、経済、年金、納税、介護、奨学金など広範囲にわたり、個人から見れば「全裸」状況であるが、政治、行政への信頼が厚く、個人情報上の問題は発生していない。政治家はあくまでも一般市民の一人であり特権階級で「先生と呼び合う特別な階級」ではない。高齢者の医療と健康、最善の医療とケアと権利保障、人生の最終段階での権利、本人の希望するエンドオブライフケア。ICTの遅れを取り戻す。インターネット活用の法律、制度の整備。行政、役所だけでない社会全体での導入なども大切である。さらに、親子関係、家庭機能とその役割、近隣地域との関係などの再検討が必要だろう。この国のこれからのあり方を反省、総点検することを国民の一人ひとりの生活レベルでの積み上げから求めたいと願う。

わが日本福祉施設士会のNPO法人日本・デンマーク生活研究所との連携も必要ではないか。

(執筆：新潟県 大澤 澄男 No.1030)

### ▼ 3) 会員リレーコラム

：新潟県 斉藤 勝栄 さん (No.5634)  
「ここに来てよかった」の感謝の言葉をもらい  
この仕事をやってきて「うれしかった」。

当法人の運営する岡山幼保連携型認定こども園には、地域子育て支援センター

メー<sup>ル</sup>mereが併設されています。mereは、フランス語でお母さんという意味です。一生懸命に子育てをしているお母さんたちのための子育て支援、子育てサポートを目的とする施設です。

新型コロナウイルス感染拡大が1年以上に及び、子育てを一身に担っているお母さんたちは日々、育児に悩み、孤立し、相談相手もなく苦しんでいます。そうしたお母さんたちにひと時、育児から解放され、自分の時間を持ってもらうこと。ひとりで悩んでいることを、気兼ねなく話してもらい、助けての声を上げてもらうこと、育児を自分だけで抱え込まないで、これが支援センターメー<sup>ル</sup>mereの活動理念です。

支援センターには、当センター所在地の新潟市東区以外からも、多くのお母さんたちが来訪されます。初めて来てくれるお母さんがとって多くなりました。

「今まで、いろんな支援センターに行ったけど、センターの保育士さんが親身に私の悩みを聞いてくれて、センターに来ているお母さんたちも、初めて来た私を温かく迎えてくれて、本当に支援センターメー<sup>ル</sup>mereに来てよかった。何とか育児の不安を乗り越えて、子どもと一緒に生活を続けていけそうです。」の言葉をいただきました。

地域子育て支援センターメー<sup>ル</sup>mereが、育児で孤立しているお母さんたちに、人との繋がりの機会を提供し、子育ての悩みを乗り越え、孤立から脱して元気を取り戻し、子育てに自信とやりがいを持ってもらうことができ「うれしかった」。

→次回は 滋賀県 堤 洋三 さん (No.5029)です。

◇メールマガジンバックナンバーは以下に掲載しています。

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

◇お近く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手続きできます。

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

┌次回は6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

# 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。

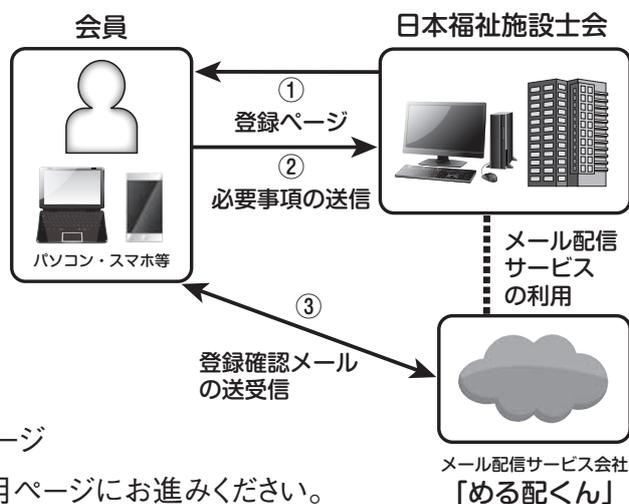
#### ●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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。

社会福祉法人・福祉  
施設経営における

# 人事・労務管理論2021



詳細はコチラ!

## 人事・労務管理の理論と基本法制を習得

「働き方改革」をはじめ、人事・労務管理の重要な課題に対応するために必要な人事管理の理論と、関係労働法規のポイントを解説した実務書。

- 柴田 悟一・奥山 明良 著
- 定価 2,420円(税込) ●B5版・280頁 ●2021年2月発行

新刊



# 社会福祉施設経営管理論2021



詳細はコチラ!

## 社会福祉法人・施設の最新データを収録

施設長をはじめとする管理者が社会福祉施設を運営するうえで知っておきたい法制度、サービス提供管理、人事・労務管理、情報管理などについて、わかりやすく解説した最新版の実務書。

- 宮田 裕司 編著 ●定価 2,640円(税込) ●B5判・468頁 ●2021年3月発行

新刊



社会福祉法人・施設  
福祉経営における

# 財務管理論2020



詳細はコチラ!

## 社会福祉法人に特化した財務管理の実務書

社会福祉法人の経営者や管理者等を対象に、法人経営において必要となる財務管理の考え方や実践手法を多数紹介。計算書類の読み解きから予算の管理、事業課題の発見手法まで幅広く網羅した実務書。

- 渡部 博 著 ●定価 1,980円(税込) ●B5判・138頁 ●2020年3月発行

重版  
出来!



●お申込みは、書店、都道府県・指定都市社会福祉協議会または下記へ●

■ 全社協出版部受注センター ■

受注専用 TEL. 049-257-1080 FAX. 049-257-3111  
E-mail: zenshakyo-s@shakyo.or.jp

全社協

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 出版部  
〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2  
新霞が関ビル

福祉関係図書の検索・注文ができるホームページ  
※クレジットカード決済にも対応

福祉の本出版目録 検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

## 社会福祉法人の変革が進むいま、福祉施設長を問う！

### 全社協ブックレット⑥ **変革のなかの福祉施設長**

社協「福祉施設長のあり方に関する検討会」報告書を読む

◇第189回通常国会に提出された「社会福祉法等の一部を改正する法律案」は、社会福祉法人制度について経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上などの改革をすすめ、福祉サービスの供給体制の整備および充実を図ることを目的としています。

◇本書は、平成27年3月13日に「福祉施設長のあり方に関する検討会」（委員長：潮谷義子 日本社会事業大学理事長）がとりまとめた報告書の全文をはじめ、有識者による福祉施設長への提言、制度改革にかかる関連資料を掲載しています。

◇社会福祉法人のあり方が大きく変化するなかにあつて、福祉施設長がもつべき姿勢や態度、役割等、「めざす福祉施設長像（人材イメージ）」が考察できます。

- 全国社会福祉協議会 編
- A5判・126頁 ●2015年5月発行
- 定価 **770円**（税込）



詳細はコチラ！

これからの  
福祉施設長の  
方向性を考える



## 日本の社会福祉 礎を築いた人びと

制度が十分に整っていない時代、前例がない、法律がない、資金がないなどの多くの困難を突破して、制度の狭間にあつてサービスが届いていない人への支援に果敢に取り組み、日本の社会福祉を築いた多くの先達があります。先達たちの実践には、現代の福祉課題に向き合ううえでの多くの共通項があります。本書では、その実践の背景に何があつたのか、取り組むうえでのポイントについて、48人の実践を通じて紹介します。社会福祉法人・福祉施設の経営管理者や、地域の福祉課題に取り組む業務を担当している方には、是非ご一読をいただきたい一冊です。

### 【目次】

はじめに

[序 章] 出発点を整理するために

[第1章] 社会福祉の発展の道筋 —第二次世界大戦までの社会福祉

[第2章] 第二次世界大戦後から今日までの社会福祉

[第3章] 社会福祉事業の精神 —48人の実践より

- 蟻塚昌克 著 全国社会福祉協議会 編
- B5判・200頁 ●2019年4月発行
- 定価 **2,200円**（税込）



詳細はコチラ！

現代につながる  
福祉課題への  
向き合い方“とは

●お申込みは、書店、都道府県・指定都市社会福祉協議会または下記●

■ 全社協出版部受注センター ■

受注専用 TEL. 049-257-1080 FAX. 049-257-3111  
E-mail: zenshakyos@shakyo.or.jp

全社協

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 出版部

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2  
新霞が関ビル

福祉関係図書の検索・注文ができるホームページ

福祉の本出版目録

検索

▶▶ <https://www.fukushinohon.gr.jp>

令和3年 8月～9月

## [日本福祉施設士会 行事予定]

日 程	予 定 事 業 ※いずれもZoomにて実施。
8月4日(水)	第1回調査研究委員会
8月17日(火)	第2回生涯研修委員会
8月25日(水)	第2回広報委員会
9月15日(水)	第2回施設長実学講座
9月28日(火)	令和3年度(第25回)「福祉QC」入門講座

### <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

7月29日(木)に、第1回施設長実学講座をオンライン研修で開催いたしました。日本福祉施設士会としては、初めてZoomを利用した研修で、参加者は研修会場に移動することなくご自分の都合がよい場所にて参加できるメリットがある一方で、十分な意見交換を行うためには運営上の工夫も必要となります。皆さまのご意見・ご感想をうかがいながら、今後のオンライン研修を質の高い研修にしていきたいと思っております。

## 福祉施設士 8月号

令和3年8月15日発行 通巻344号 偶数月15日発行  
定価500円(本体455円+税10%)

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 藤田 久雄

編集人 志賀 常盤

広報委員会

志賀 常盤(広報委員長)/松林 克典/木元 洋一郎/蛭名 將之/  
村上 耕治/田村 恵一/大澤 澄男/辻元 るみ子/岩田 敏郎/  
桂 信一/堤 洋三

〒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>

