



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

福祉施設士345号 令和3年10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

特集

コロナ禍における
福祉施設士の実践

10

2021 October



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！

法人の取り組みから施設長としての役割を考える

社会福祉法人秀孝会 特別養護老人ホーム京都ひまわり園 施設長 稲葉 裕二

⑥ 福祉施設士がめざすもの

コロナ禍が長期化する今、職員の心のケアが施設運営のカギになる

医療法人ヒポクラテス 介護付有料老人ホームたけむら 施設長 金林 直海

参考「福祉施設士行動原則～6つの姿勢と12の行動～」

⑬ 特集「コロナ禍における福祉施設士の実践」

利用者を明るく元気に

社会福祉法人ほかにわ共和国

八雲寮 施設長 志賀 常盤／広報委員会委員長

コロナ禍で増えつつある生活困窮者に対して地域を紡ぐためのフードバンク事業

～アフターコロナも見据えて～

社会福祉法人正仁会 業務執行理事 松林 克典／広報委員会副委員長

困難な時こそ「できる!」を工夫して

～笑顔が見たくて、ボランティアと共に～

社会福祉法人エルム福祉会

なすの園 施設長 辻元 るみ子／広報委員会委員

⑳ 誌上講座

福祉業界における労働時間の把握義務

オスカー社会保険労務士法人 代表社員 小川 美也子氏

㉑ あんてな

- ・日本福祉施設士会 令和3年8月～9月の活動報告
- ・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！

来たれ 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。

法人の取り組みから施設長としての役割を考える

(京都府)
社会福祉法人秀孝会

特別養護老人ホーム京都ひまわり園 施設長 稲葉 裕二
(老-36期 No.5033)



1. はじめに

1992(平成4)年6月に設立した社会福祉法人秀孝会は京都府八幡市に特別養護老人ホーム京都ひまわり園と特別養護老人ホーム有智の郷、グループホーム京都ひまわり園、ケアハウスポポロ21を運営している。八幡市のなかで高齢者福祉の向上と充実に取り組んできた。当初より「自分や自分の親が入りたいと思える施設を作ろう」という思いを大切に、困ったり、迷ったりしたときには専門職としての知識や技術を用いること、また自分の家(親)ならどうするのかと

いう素人的な感覚の両面から支援をしてきた。そして4年ほど前、八幡市長が「介護予防」と「認知症ケア」の充実に取り組むことを掲げられ、社会福祉法人秀孝会としても地域とともに介護予防と認知症ケアの充実に取り組むことを決めた。取り組むに当たっては「無いサービス」を作るのか、「有るサービス」を変換させて作るのか、「有るサービス」を強化させてよりよいサービスにしていくのか、整理して検討をした。認知症ケアについてはすでに取り組んでいるグループホームの運営の充実および質の向上、介護予

防については京都ひまわり園の通所介護を短時間のリハビリ特化型に変更し、長時間のサービスや入浴・食事を必要とされる方には有智の郷の通所介護をご利用していただけるよう定員を増員することとした。リハビリ特化型通所介護にするに当たっては当然必要となる人材は理学療法士、作業療法士、言語聴覚士である。なかなか採用の難しい職種であるが、三療法士協議会への働きかけやリハビリ職の就職フェアへの出展などをはじめ、理学療法士の知り合いに頼んでSNSで募集内容を公開してもらいながら採用活動をすすめた。採用にあたってはデイサービスだけでなく、特別養護老人ホーム2施設にも配属できるように複数の採用枠とした。今では法人全体で理学療法士2名、作業療法士1名、言語聴覚士1名、合計4名のセラピストが活躍している。リハビリ特化型デイサービスには作業療法士を配属しているが、作業療法士のリハビリ目的のご利用者が増えており、さらなる質の向上をめざした取り組みの必要性を感じている。地域の期待に応えることができる法人として地域に必要とされるサービスの検討を今後もすすめていきたい。



作業療法士によるリハビリの様子



パソコンに個人データが入っており、負荷が決まっている

2. 人材確保の課題

有資格者の採用活動にも頭を悩ませているが、人材確保については有資格無資格を問わず、困難に直面している。今後どのように人材を確保していくのか、どのような人材を求めていくのか、日々頭を悩ませている。

当法人では通常の採用活動以外にも高齢者雇用、短時間雇用だけでなく技能実習生や特定技能「介護」、特定活動の外国人雇用にも力を注いでいる。高齢者雇用については今までに培われてきた知識や経験を存分に発揮していただける部門で活躍してもらっている。短時間雇用はマッチングが難しいこともあるが、入浴専門や夜勤専門など特化した業務内容で活躍してもらっている。外国人雇用については技能実習制度や特定技能「介護」では協同組合や登録支援機関が間に入ることで費用は必要になるが、手続き等の安心感や簡素化が図れている。特定活動については直接雇用で採用したため、在留カード(在留資格)や指定書の確認を行い、不明な点があったので入国管理局にも問い合わせをするなど多くの時間が掛かった。いずれにしてもそれぞれの強みや弱みを理解し当法人にとって最善を選択したいと考えている。雇用については働き方の多様化、働く人の多様化にど

うターゲットを絞っていくのか。やみくもに採用活動をして採用につながらない時代になっているのは間違いはない。

当法人では2018(平成30)年に女子ソフトテニスの実業団を立ちあげた。女子ソフトテニス部については働きながら続けるという選択肢が少ないソフトテニスの業界と人材が欲しい私たちがコラボすることでお互いのメリットを作り出したものである。そのため、高等学校卒の新規採用者の確保ができる状態になっている。しかしそれ以外になると、ここ数年新卒者の採用は皆無に近い状態である。以前なら実習を受け入れた学生が就職してくれたこともあったが、最近は実習自体も減少している。派遣会社や紹介会社などの有料職業紹介からの連絡は多いものの、費用が掛かり無資格未経験といった話も少なくない。そこに費用を掛けるくらいなら今頑張ってくれている職員に支給したいのが本音である。人員が必要なのも事実であり、大変悩ましい思いをしている。派遣会社や紹介会社の費用が高いのは、求人広告の費用が多く掛かっているためである。そこで、そういった会社が広告費用を抑えて人材を集めるという取り組みに参画している。地域性を考えると京都には多くの大学がある。その学生たちと連携して活動を起こす、いわゆる産学連携である。学生が直接インタビューし、施設をプロデュースし、若者のニーズに応えるサイトの作成を行う。このサイト特有の地域密着情報で京都の福祉の魅力を発信していくのである。

どのようになるかはまだまだ未知数であるが、学生たちの視点を大切にしながら紹介会社と共同した取り組みをすすめており、学生たちと紹介会社と事業者との関係性を構築した新しい採用活動になるのではないかと考えている。この取り組みが上手くできると手数料は激減できるとも考えている。介護職員の確保が困難になっていく

のは目に見えており、2025年度には30万人以上の介護職員不足が叫ばれている。東京都においては3万人を越える人材不足、京都府においては3千人ほどの人材不足が想定されている。新規採用の確保、高齢者雇用や職場定着の取り組み、外国人雇用などで確保できる数ではない。派遣職員や紹介での採用も派遣単価や紹介手数料が上昇し続けているにも関わらず、取り合うようになれば、業界自体の人件費を圧迫してしまう。IT化、機械化、AIの導入などで人の手以外で担う部分があったとしても、最後は人の手が必要になる。その手は「あたたかい手」でありたいと思うのである。

3. 正しい情報を収集する

さて、このところ想定していないようなことが起こるようになった。新型コロナウイルス感染症の拡大や水害・地震などの自然災害がそうである。そのために新型コロナウイルス感染症の対策や対応に追われたり、自然災害も含めた事業継続計画を策定する必要があったり、想定外の対策が増えている。ハラスメントもそうである。

ハラスメントとは相手に対して行われる「嫌がらせ」のことである。難しいのは行う側の意識の有無は関係がない。そのために本人に意識がなくても相手を傷つける行為や苦痛・不利益を与える行為などはハラスメントにあたってしまう。地位や権力を振りかざして相手に嫌がらせを行う「パワーハラスメント」や男女を問わず性的な嫌がらせを行う「セクシャルハラスメント」は多くの方がご存知だと思う。しかし、調べてみると様々な種類の、実に38種類ものハラスメントが存在している。そのなかで仕事に起こりえるものもあれば、家庭内や学校などで起きやすいものもある。38種類ものハラスメントを暗記する必要性はないと思うが、少なくとも、職場で起こりやすいハラスメントや自身が行ってしまいそうなハラスメン

トなどを整理して理解するようになっておくことは必要だと思う。そして、昔は許されていた言動がもはや許されないことが往々にしてあることを認識しておく必要がある。38種類のアラメントがあることから様々な言動がハラメントとして該当してしまうことは容易に想像できる。私たちはハラメントをしてしまうこともされてしまうことも十分にある。だからこそ、普段からハラメントについて考え、高い意識をもって互いに良好な関係性を構築しておくことが大切である。そうでなければ個人はもちろん、組織、法人すらも守れないことになってしまう。

先述したとおり事業継続計画やハラメント、少し前になるが働き方改革、制度改正など時代に沿った対応が必要である。それには適切な時期に正しい情報を収集することが重要であり、福祉施設士会など様々な団体とのつながり、人脈が必要であり、それもまた施設長の役割とも言える。その役割を福祉施設士としてどう捉え、どのように行動していくかを考えなければいけない。日本福祉施設士会には「福祉施設士行動原則」における「6つの姿勢と12の行動」があり、今一度振り返るには非常に参考になるツールとなっている。そういったものを活用しながら時代に則した対応を実践していかなければならない。

4. 次世代へのバトン

今、世の中においても「今までに経験したことのないような……」なんて言葉をよく聞くようになった。今までに経験をしたことがないようなことと言いが、私たちの先人は社会事業以前から活動され、慈善活動から社会福祉事業というものを作りあげてこられた。その苦勞を考えると私たちが直面している困難を乗り越えられないはずがない。東日本大震災のときにもいち早く支援してくれた「ブータン王国」。自国民の幸せを第一に考える国で、なぜあれほど早く支援してくれたのか。

それはブータンの農業発展に寄与した一人の日本人(ブータン農業の父と呼ばれ、最高に優れた人に国王から送られる「ダショー」の称号が贈られた)への恩返しだからだ。当時、ブータンのミネラルウォーターのペットボトルには「日本に恩返しする 때가来た」というような内容の文字があり、ミネラルウォーターの代金一部が日本への支援金になったとのこと。私たちの先人の恩恵を今の私たちが受けている。そういったことも私たちが理解し、今の時代にも変わらず必要とされるものをしっかり継承したうえで、時代とともに変化しなければならない。私たち世代も知恵を絞り工夫を凝らして乗り越えて次の世代にバトンを渡せるようにしたい。

福祉施設士がめざすもの コロナ禍が長期化する今、 職員の心のケアが施設運営のカギになる

(栃木県)

医療法人ヒポクラテス

介護付有料老人ホームたけむら 施設長 **金林 直海** (他 - 44期、No.5841)



1. コロナ禍の長期化はストレス？

このコロナ禍の影響で、多くの国民、とりわけ福祉施設で働く人たちは、長期間にわたり最低限の外出対応を続けていることだろう。旅行や飲み会は勿論、家族との外食も控え、プライベートを犠牲にしている人は少なくないのではないだろうか。それが今の福祉職の社会的な使命であり、宿命であるようにも感じる。

行動の自粛は、何かに強制されているわけではない。しかし、福祉職員はその立場から無責任になれるわけもなく、また、周囲は我々の業界に対して柔軟性をもった視線ばかりではなく、それが職員にとっては無意識の圧となり、やらなければならない、やるのが当然といった心理が、ドライバー(駆り立てるもの)として働いているのだと私は考えている。

ただ、この使命、宿命をずっと続けることはとても難しいことだと私は感じている。自由に行動している知り合いの姿や、××トラベルを利用した旅行客の様子、少数派ではあるが、街に人が集まり騒いでいる人の様子を見聞きしたり、報じられたりすると、私の場合、「人は人。自分は自分。」と考えるようにしていても、どうしても、「何で自分たちばかり。」と弱い自分が出てしまい、そのような考えに至ってしまうことに対して、自

己嫌悪に陥ってしまうことがある。私には、終わりの見えないコロナ禍の状況は、ストレスの蓄積の進行形となっていて、ストレスの原因であるドライバーの解放を試みないと、心のバランスは崩れてしまうかもしれない。ただ、厄介なことは、ドライバーの影響を頭ではわかっている、私の場合、なかなか自分を変えられないのである。

このような私の認知(捉え方)は極端かもしれないが、「〇〇しなければならない」という緊張した状態が長期化していることは、福祉施設で働く多くの人たちにとって共通のストレスになっていることは想像に難くない。

長期間の緊張は、ストレスにつながる場合があると研究されている。例えば、ストレスという言葉をはじめて用いたカナダのセリエは、騒音、外傷、手術、感染、心理的など異なるストレス要因によって生じる非特異的反応として、胸腺の委縮、副腎の肥大、胃潰瘍を発症すると考え、さらに、非特異的反応の時間的プロセスを警告反応期・抵抗期・疲弊期に分けて考えた。セリエによると、警告反応期にはアドレナリンがその機能を果たし、副腎皮質ホルモンが分泌されるようになると抵抗期に入り、長期間にわたって恐怖や不安、緊張などのストレスを抱え続けると、抵抗期から疲弊期に至り、最終的には高血圧

や胃潰瘍などの病気が発症すると見出している。

このように、ストレスを放っておくと自律神経のバランスが崩れ、心身の健康に大きな影響を及ぼすことになるが、ストレスは十人十色で、同じストレスを受けても平気な人もいれば、心身に大きな悪影響を受けてしまう人もいます。いわゆるストレス耐性の個人差であるが、コロナ禍の状況をどのように認知するかで、人によってストレスになるのか、ならないのかが変わるといえることになる。

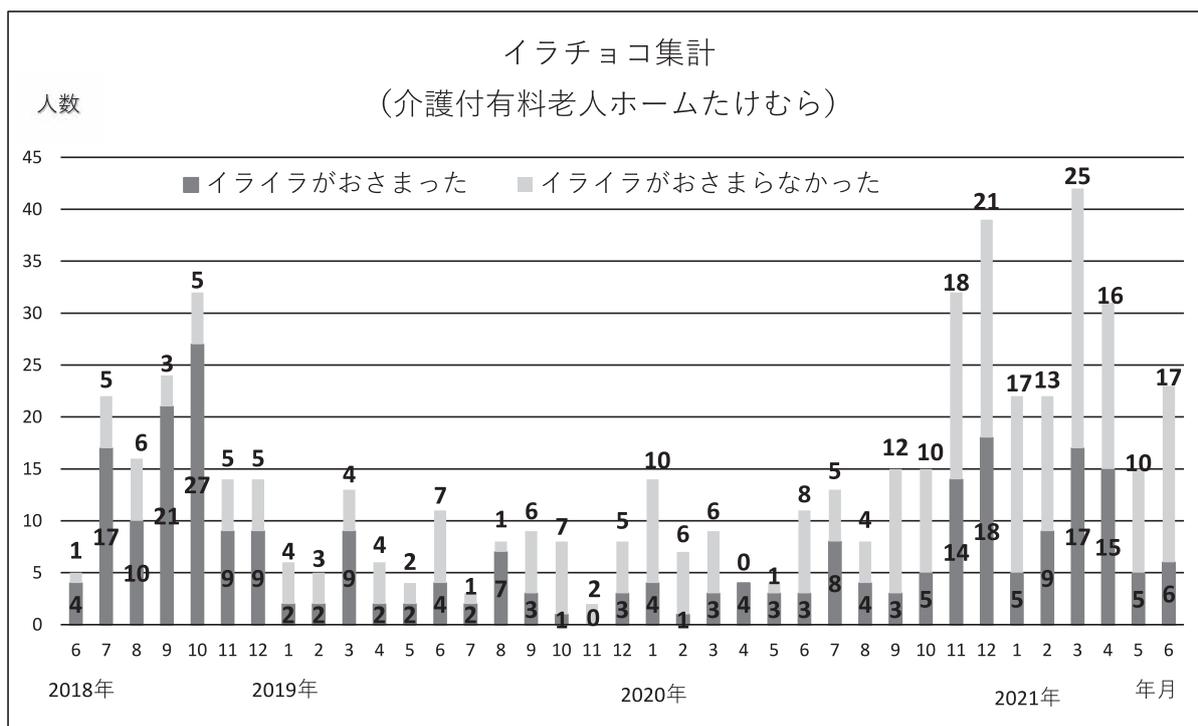
2. イラチョコ集計から見る当施設のストレス状況

当施設(介護付有料老人ホームたけむら)では、工作中的の介護職員が、何らかの理由で介護の現場から距離をとりたと思った時に、休憩室でチョコレートを食べて一息することができる「イラチョコ」と呼ばれるセルフブレイクの仕組みがある。

イラチョコの仕組みは、施設開設から6年が

経った2018(平成30)年に始まった。当時は、利用者や職員の定着、業務の安定化が進む一方で、介護サービスのマンネリ化と職員の達成感の減少が顕著となり、そのようなことも影響して、職員には、工作中的のイライラが少なからずあることが調査から明らかになった。そして、イライラした時は入居者や他の職員に影響してしまうので、そのまま仕事を続けるのではなく、席を外して気持ちを切り替えることができる時間や場所を確保することが、当施設におけるストレス対策になるのではないかと、実行に移していった経緯がある。

休憩した職員は、その時の状況をアンケートに記載することになっている。アンケートには、「チョコレートを食べたイライラがおさまった、イライラがおさまらなかった、空腹が満たされた、何となく食べた、食べないと損だと思った」などの項目があるが、1か月で平均108件(全期間で4,004件)の回収になっている。下表はその理由の中で、イライラに関する部分の536件だけを取り上げて月別に集計したものである。



グラフを見ていくと、取り組みを開始した当初の2018年は、イライラして休憩をとる件数が多かったが、対策が功を奏してか、休憩をとったことによりイライラがおさまっていたことがわかる。2年目の2019(令和元)年は、イライラの件数そのものが減少していることがわかるが、2020(令和2)年に入り、イライラの件数は増加し、特に2020年の後半からは、休憩してもイライラがおさまらなかった件数が急増している。2021(令和3)年の現在も高水準で推移していて、職員は慢性的にストレスを抱えている状態にあるのではないかと読み取ることができる。

その時その時の要因は様々であろうが、暑さや寒さ、騒音や混雑などが要因である物理的ストレスや、公害物質、薬物、酸素欠乏・過剰などが要因の化学的ストレス、人間関係や仕事上の問題、家庭の問題などが要因の心理・社会的ストレスに分類した場合、職場の環境や状況から、当施設では心理・社会的ストレスが要因の中心になるのではないかと私は捉えている。だが、時期の重なりから、少なからずコロナ禍の影響を受けている可能性は当然に排除できない要因であろう。

3. 職場のメンタルヘルス対策で意識に加えることは？

現代型うつ病や新型うつ病(正式な病名はない)という名称がメディアで紹介されている。これらの現代風のうつ病の問題は、不眠に悩む、職場で激しく落ち込むといったうつ病の症状を示す一方で、自分を責めるのではなく上司のせいにしたたり、休職中にも関わらず旅行に出かけたりするなど、うつ病の軽症化や性格が未熟で他罰性が強いといった特徴もある。従来の治療方法も効きにくいことや、企業では「怠けている」と判断して訴えられるケースも出るなど、現代風のうつ病で混乱する実態が取り上げられている。

次に、発達障害である。発達障害とは、主に先天性の脳機能障害があり、それにより乳幼児期から生じる発達の遅れである。こうした先天性の機能障害があるために、後天的に身に着けていく機能の発達に影響が生じ、社会生活において暮らしにくさが生じてしまう。以前は、「あの人はああいう人。」と解釈されていて、職場においても居場所を得ていた時代もあったが、バブル崩壊やリーマンショックなど労働環境の変化に伴い、発達障害を抱える人々にとっては不向きな対人スキルなどを要する業務を任される機会が増え、事例化するケースが増えたとも言われている。

また、21世紀はパーソナリティ障害の時代とも言われている。パーソナリティとは、個人の生活様式と、他者との関係の仕方における様々な状態と行動のパターンのことである。パーソナリティ障害は、「社会的状況に対する個人の柔軟性を欠く広範な反応パターンであり、個々の文化における平均的な個人の感じ方、考え方、他者との関わり方から、極端に偏っており、主観的苦痛や社会的機能の障害を伴っているもの」とDSM-5において定義されている。アメリカの統計調査では、10人に1人はパーソナリティ障害の患者に該当するといわれていて、かなり人数割合が高い精神疾患のひとつとされている。なお、パーソナリティ障害は、本人の自覚がないということが多い障害と言われている。日本でもかなりの割合で存在するといわれているが、その多くは病院を受診することもなく、治療も受けずに、日々悩み、苦しみ、つらい日々を過ごしていると考えられている。

私は、職場において自分の道德観や価値観、仕事観を職員に強要してしまうことなど、自分の行動が行き過ぎてしまっていたと感じることが多くある。仕事に責任感や使命感を感じれば感じるほど、相手をコントロールしようとする発言や行

動が強く、多くなり、その柔軟性の少なさから、一緒に働く職員が働きづらい環境にできてしまったのである。一方で、自分の価値観を理解してもらえない事に対し、苛立ちを感じたり歯がゆさを感じてしまったり、職員が生きづらくなってしまふという結果に対して後悔し、自分自身を責めてしまったりと、私自身も悩んでいたのである。このように、パーソナリティの傾向の強さによる影響も、現代の特徴になっているのではないだろうか。

このような事例からも理解できるように、身近な場所においても、パーソナリティ障害や発達障害、うつ病などやその傾向がある人、その人とかかわりを持っている人はたくさんいると考えられていて、それぞれが生きづらさを感じながら生活している可能性がある。特に職場では、双方が生きづらい状況にあっても、その関係性から、ただ耐えるしかない状況下に置かれている人が少なくないことに意識を向けていく必要性がある。その際は、どちらか一方だけでなく、かかわりを持っている人へのメンタルヘルスと疾患や障害、あるいは傾向がある人へのメンタルヘルスの両方を意識していく必要があると私は考えている。

4. 福祉施設士として私がめざすもの

バブルの崩壊や少子高齢化、コロナ禍など、ここ数十年で我々の職場環境は大きく変わった。その中で我々はストレスとどのように向き合うのか。特に、複雑化する心理・社会的ストレスにどのように対応していくのかをそれぞれの施設の状況を踏まえて考え、根本的なストレス要因の除去もしくは軽減することだけでなく、職員一人ひとりが、ストレスを跳ね返し、精神的健康を保ち続けることができるレジリエンス(精神的なしなやかさ)を身に付けていけるように、支援していくことが重要ではないだろうか。

言うに及ばず、組織は人であり、組織の成長

は人の成長によって成り立つ。そして、組織は生き続けなければならない。生き続けるためには変化に適応しなければならない。今、環境の変化に対してストレスを感じている職員がいるとしよう。そこでは、組織は職員の心のケアが急務になるはずである。それが、組織にとって変化への適応になるからである。この変化を見逃し続ければ、変化に適応できなかった組織として生き続けることが困難になってしまう。したがって、コロナ禍が長期化する今、職員の心のケアが施設運営のカギになるのではないだろうか。

私は、福祉施設長専門講座を44期生として受講後、前々から関心があったカウンセリングの勉強をしている。福祉の専門家として、また、心の専門家として、職員が福祉にやりがいを感じ、福祉のすばらしさを理解し、心にゆとりをもって働ける環境を作ることが福祉施設士として私がめざすものである。今は、その土台作りとして、職員のメンタルヘルス不調の未然防止や早期発見を目的とした相談窓口の開設に取り組んでいる。

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

(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年経ちますが、いずれも体系的な学びの場を求める福祉施設長に向けた研修機会確保をはじめ、福祉施設長の質向上への役割を着実に果たしてきました。

(2) 福祉施設士に求められること

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

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

〔日本福祉施設士会「倫理綱領」(昭和58年11月決定、最終改定平成21年3月)〕

1、福祉施設士は、利用者の基本的人権を尊重し、国民福祉の向上に努める。

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

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

(3)「福祉施設士行動原則」とりまとめの目的

○会発足当時と比べ社会・経済状況が変わるとともに、社会福祉を取り巻く状況も大きく変化しました。福祉施設経営の面でも、利用者にサービスを提供するうえでなくてはならないことや、組織を運営するうえで整備しなくてはならないことにとどまらず、社会的な要請等を背景に求められることも増え、その範囲は広がっています。それにとともに、福祉施設長が取り組むべき課題も増えています。

○加えて、高齢化の進行や家庭・地域環境の変化により福祉サービスの利用が増え、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

「コロナ禍における福祉施設士の実践」

本誌では、2020(令和2)年の6・8月号にて特集「新型コロナウイルス感染症への対応」をテーマに、2020年5月下旬時点での、施設としてどのような対応を行ったかについて、本会の会員施設から寄せられた事例や資料を紹介した。

2021(令和3)年の夏、コロナ禍ではあったが、東京2020オリンピック・パラリンピックが無事開催され、また、国民へのワクチン接種も着実に進んでいる。一方、福祉施設では、感染対策の徹底、面会や外出の制限等の困難が続き、また地域では、人と人のつながりやコロナ禍による生活困窮が課題となっている。

本特集では、こうした中での福祉施設士の実践について、本会広報委員会委員の法人・施設の取り組みをお伝えする。利用者の権利を尊重した支援を展開するとともに、地域の福祉課題に積極的に取り組み、地域に根差した福祉施設となれるよう、皆様の取り組みのご参考としていただきたい。

1. 利用者を明るく元気に

(長崎県)社会福祉法人ほかにわ共和国 八雲寮 施設長
志賀 常盤／広報委員会委員長

2. コロナ禍で増えつつある生活困窮者に対して地域を紡ぐためのフードバンク事業～アフターコロナも見据えて～

(広島県)社会福祉法人正仁会 業務執行理事
松林 克典／広報委員会副委員長

3. 困難な時こそ「できる!」を工夫して～笑顔が見たくて、ボランティアと共に～

(栃木県)社会福祉法人エルム福祉会 なすの園 施設長
辻元 るみ子／広報委員会委員

利用者を明るく元気に

(長崎県)

社会福祉法人ほかにわ共和国

八雲寮 施設長 **志賀 常盤** (障 - 35期、No.4894) / 広報委員会委員長



1. はじめに

社会福祉法人ほかにわ共和国は、長崎県南島原市、島原半島南部に位置している。海と山に囲まれた自然豊かな風光明媚な場所で、主に知的障害のある利用者が、日中系施設や宿泊系施設を利用しながら、法人理念の一つである「共汗共育(利用者も職員も共に汗を流し共に育つ)」を実行すべく、それぞれが自分らしさを発揮しながら活動を行っている。

2005(平成17)年に設立した歴史が浅い法人であるが、前身である社会福祉法人八幡会から分離独立しており、歴史は50年を越える施設もあり、地域に根差した福祉を展開しているのである。

新型コロナウイルスが日本で流行し2年目を迎える。初期段階では早期収束すると感じていたが、次第に感染拡大が続き収束の目途は立たず、福祉施設における日常生活が異例の対応に追われている状態である。しかしながら日々は過ぎており、この異例状態の中、福祉活動をどのように展開していくべきなのか考える毎日である。これまでの活動を振り返りながら、近況の活動報告をしたいと思う。

2. ボランティア精神の原点づくり

阪神・淡路大震災の発生した1995(平成7)

年がボランティア元年とされ、全国各地で災害ボランティア活動が身近な取り組みとなってきた。しかし、本来のボランティア活動とは奉仕とされ、あらゆる福祉にかかる参加が原点と思われる。また、高等学校や大学あるいは専門学校など、学生生活を送る中で、ボランティア活動を必須とする動きが見られる。

当法人の地域へ向けた取り組みの中で、高校生を対象とした“高校生福祉講座”を開催している。内容としては、島原半島の高等学校を対象に参加を呼びかけ、障害者福祉に興味を持つ生徒を対象に、障害者施設の現場体験を行っている。

本行事の歴史としては、法人設立時より行っ



理事長による福祉学講義

ており、以前は宿泊を伴う一泊二日で開催していた。しかしながら、参加する生徒たちのニーズが変わりだし、近年では宿泊限定ではなく、日帰り参加も可能な体験学習となっている。

高校生福祉講座の趣旨として、次世代を担う若い世代の高校生が、障害者と生活を共に過ごし触れ合うことで、障害を持つ方々に対する理解を深め、福祉に関する意識の向上とボランティア活動の意味を理解し、心豊かな人間形成を図ることを目的としている。

ボランティア等において障害者と関わる機会は多いと思われるが、入所している利用者や、通所して活動している姿を見て触れて、一人ひとりの一日の生活の場を知ってほしいという狙いがある。

生徒の中には障害者との接点が全くなく、障害者と初めてかかわる生徒が来ることがあるが、そんな生徒の方が私たち現場職員より俯瞰的な目で物事を捉えるため、何気ない質問にハッとさせられることもある。

一方利用者はというと、外部からの来所者に対してはとてもウェルカム状態で、特にダウン症候群の利用者に関してはとても人好きな方が多く、自分の居室に招いたり、活動中には作業順序を丁寧に教えたりするなど、見ていて微笑ましい場面が垣間見えるのである。

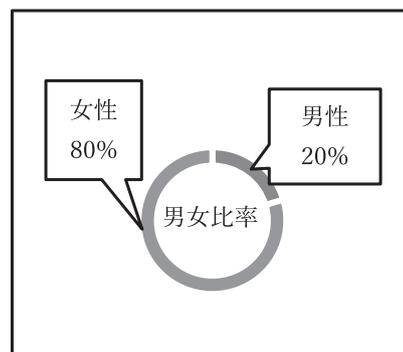
開催状況について報告する前に、グラフ③の



「共汗共育」利用者と作業体験

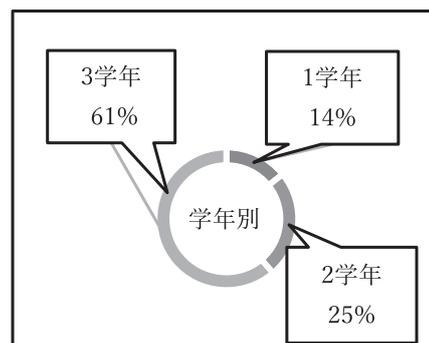
中で、2013(平成25)年から5年間データが無いのは、参加者がおらず開催を見送ったためである。何事も継続が大切であるが、一度中断すると再開するにはかなりの労力が必要となる。2019(令和1)年に再開できた経緯として、法人内に「地域活性部」を設立し、地域発展の一助となれるよう、各施設より担当者を選任して結成している。その甲斐あって再開にこぎつけたのである。

それでは、これまでの開催データを基に説明したいと思う。グラフ①を見てみると、興味関心を持つ生徒は女性が圧倒的に多く見られるが、現在の職員割合からみても、同じような現象が起きている。



グラフ①

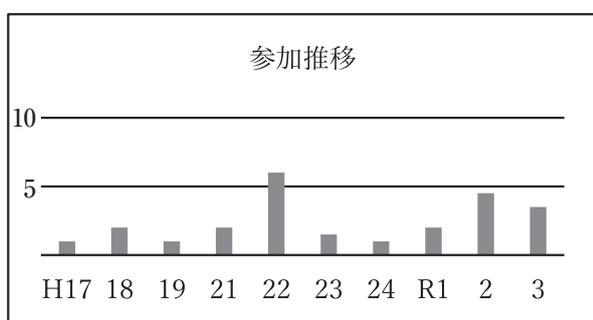
次にグラフ②を見てみると、学年が上がるにつれ割合が高くなっている。これは、部活動から離れ、ボランティア活動への興味関心だけではなく、就職先を検討する材料の一つになっているのかもしれない。実際、本講座に参加したのち就職した生徒が4名いる。



グラフ②

次に、グラフ③参加推移であるが、参加人数にばらつきはあるが、毎年参加者があり継続的な開催が出来ている。2019年度の開催時には、新型コロナウイルス流行もあり開催すべきか悩んだ時期があった。その際、各高校ならびに保護者の同意を求め開催に至った。おかげで、その後も継続的な開催が出来ているのである。

今まで展開してきた活動を止めることは簡単だが、感染対策を十分に行いながら、どのような形であれば可能であるか、考え抜いて実行に移すことが大切であると思われる。



グラフ③

3. ほかにわサポーターの存在

年間を通じて法人行事として3本柱がある。各行事に欠かせないのが「ほかにわサポーター（ボランティア）」である。もともとはボランティアという表現であったが、法人を応援してくれるサポーターと称している。このサポーター対象者は、近隣の小学校・中学校をはじめ、島原半島の高校、県内の福祉系大学・専門学校など、幅広く募集をかけている。

夏祭りについては、法人内の敷地にて外部団体や地域住民のかたへ参加を呼び掛けていたが、市街地から離れた山間部に位置しており、活動自体のアピールが難しかった。

そこで、教育委員会との連携により、小学校グラウンドを借用し開催している。おかげで、近隣住民の参加者が大幅に増えた。また、市商工青年部も出店協力を頂き、自法人の行事であ



ほかにわ夏まつり サポーター

りながら、今では地域行事の一端を担っているのである。

現在、昨年からは祭りの規模を施設ごとに開催するようにしている。中止ありきでは利用者の楽しみまでもが無くなってしまいうため、可能な限り代替のイベントを開催したいと思う。

次に運動会だが、夏まつりと同様に法人からすぐ近くの公園を借用し開催していたが、こちらも地域の小学校グラウンドと、市が管理する防災公園の2か所を一年交代で開催している。防災公園は国道に面しており、私たちの活動を広く伝えることが出来ている。

サポーターの役割として、競技進行として活動するだけではなく、合同種目にサポーターチームとして参加してもらっている。その意味として、障害者を支えるだけではなく、利用者と共に汗を流し楽しむことで参画意識をより一層引き出す仕掛けとしている。

昨年は感染防止の観点から、サポーター募集を断念し、会場についても近隣の公園にて法人内職員・利用者だけでの運動会となった。また、競技時間についても時間短縮の半日開催となった。

利用者の声として、半日だけでも運動会に参加できる喜びの声が聞けて、別の意味での思い出となる運動会であった。本年度も10月開催



ほかにわ運動会 サポーター

が決定し、日中活動の合間や、就労者は仕事終わりの夜間に運動会練習を行っている。来年度にはサポーターと利用者が一緒になって汗をかきながら頑張っている姿が見られることを願いたい。

当法人は神社神道に基づいた法人理念のため、敷地内には祠と鳥居が建立されている。法人設立記念日に合わせ、神社周辺をまつり会場として秋の大祭を開催している。ステージイ



参加者全員へサポーター修了証発行



近隣の保育園から奉納踊り出演

イベントには地域の保育園へステージ参加依頼をかけるのだが、最近では披露する場面が減少しているようで、絶好の機会になっているようである。また、参加する園児の家族も引率するため、私たちの存在も認知される機会となっている。

以上のように、今までは当たり前の光景だったものが当たり前では無くなり、あらためてサポーターの存在に気づかされた。これから先、元の形になるまでに時間はかかるであろうが、一つずつ少しずつ形を作っていかなければならない。

4. おわりに

コロナ禍も未だ収束しない状態において、地域との連携が希薄になっている。そのため、地域が衰退化しているようにも感じられる。障害者に限らずだが、人との関わりが減少すると元気がなくなっていく気がしてしまう。利用者においては、家族との面会制限や帰省など、利用者の楽しみの部分に制限がかかりストレスを感じるようである。私たち施設職員として、利用者を明るく元気にしなければならない。そのためには、行事やイベントの企画を模索し、活性化しなければならない。そして、地域に根差した福祉施設となれるように、地域を元気にするような取り組みを考えなければならない。

コロナ禍で増えつつある生活困窮者に対して地域を紡ぐためのフードバンク事業～アフターコロナも見据えて～

(広島県)

社会福祉法人正仁会

業務執行理事 **松林 克典** (老 - 32期、No.4402) / 広報委員会副委員長



Key word : 「コロナ」、「生活困窮」、「フードバンク」

1. はじめに

日本で昨年2月頃から広まり始めた新型コロナウイルスによる感染も、いくつかのフェーズを辿りながら、変異を繰り返すウイルスに翻弄され、未だに終息が見えずに第5波のパンデミックに陥っている。世界的にも様々な情報がデマ (demagogy) も含めて錯綜し、当初は新型の未知のウイルスに恐怖してパニックに陥るほどであった。今に至っては、現段階で明らかになった情報、少しずつ進み始めたワクチン接種と度重なる自粛疲れの影響により、首都圏および全国各地への3~4回目の緊急事態宣言発令にもかかわらず、人流の抑制効果が見えてこない。8月は各都道府県で毎日のように感染者数を増加更新させていた。

長期にわたる人流抑制は、世界的な経済の冷え込みを来たし、旅行・観光・ホテル・土産物などインバウンド産業に始まり、飲食業から食材を提供する農業、漁業の第一次産業にまで波及し、全産業への悪影響は計り知れない。従前から期待されていた東京2020オリンピック・パラリンピックに付随した景気活性も第5波、無

観客等にかき消されて大きな借金だけが残ってしまった。

私たちが担う介護事業においては、通所事業では利用者が感染を恐れて利用控えをすることによって営業不振に陥り、施設事業では感染弱者を守るために施設内にウイルスを持ち込まない水際殲滅戦略を徹底し、衛生材料や消毒剤、換気装置、空気清浄機などの機器の購入等による経費が嵩んでいる。同時に職員に対しては感染防御の啓発を繰り返し、1年半以上ひたすら公私ともに活動を自粛し我慢し続けて、それでも先が見えてこない現状にいささか疲労困憊しているのが事実である。

そのような中でも私たち社会福祉法人は地域にニーズがある限り、使命を全うし地域社会を紡ぐ糸として活動を継続させていかなければならない。本稿では、ここ数年災害で全国的に名を馳せた広島市安佐北区に拠点を置く社会福祉法人正仁会の活動、特に現コロナ禍における「フードバンク事業」について紹介し、この後も踏まえた活動を俯瞰したい。

2. 社会福祉法人正仁会のこれまでのあゆみ

社会福祉法人正仁会 (2000 (平成12) 年7月認可、<https://www.nagominosato.jp/>) は、



特別養護老人ホームなごみの郷

発足から丸21年が経過し、特別養護老人ホーム(定員80名)を中心とした事業開始(2002(平成14)年2月)から20年目の経営を歩んでいる。その法人発足の経緯と簡単な沿革を以下に示す。

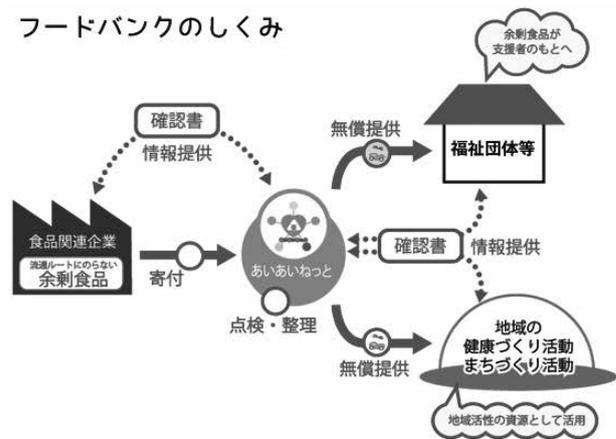
法人理事長は内科医師である。理事長が循環器内科診療所を立ち上げ(1997(平成9)年3月)、主治医として患者の人生に寄り添ったとき、医療だけで患者は救えないとの観点から訪問看護(1999(平成11)年11月)を始めとした在宅医療・介護サービスを展開し始めた。通所介護、訪問介護と次々と事業展開する中で、在宅生活支援の限界を知り、必要に迫られて施設開設に踏み切った。

筆者は、理事長とは診療所開設以前から一時は主従の関係下で共に仕事をし、どちらかと言えば私的な付き合いが多かった。前述のような理事長の動きを横目で見ながら、大いなる力に引き込まれて特別養護老人ホームなごみの郷(2002年2月)の開設に加担することとなった。現在法人は、4拠点14事業(職員数236名)を手がける。これまで、医療法人の下支えによって、様々な紆余曲折がありながらも積極的に看取り介護を推進する介護老人福祉施設として施設事業を確立させ、医療法人と社会福祉法人によるグループ企業として地域医療・介護・福祉の拠点たるべく、地域への貢献を模索し実践してきた。

3. フードバンク「あいあいねっと」の発足と社会福祉法人との関係

フードバンク「あいあいねっと(<https://aiainet.org/>)」は、医療法人が地域医療への貢献を模索する中で、クリニック所属の管理栄養士が思いを立て、先導して発足させたNPO法人が始まりである(2008(平成20)年3月)。当時から“もったいない食材”(賞味期限直前で大量に廃棄される加工食品や型くずれ等で売り物にならずに廃棄される野菜類)を取り寄せ、食で困っている団体に橋渡しをする活動を、ボランティアを中心に継続させてきた。このNPOの発足にグループでは資金面や運営面等から全面的な協力をした。筆者は社会福祉法人の代表として、NPO法人の運営に参画した。

フードバンクのしくみ



当該法人は、会費制の有志会員や協力企業の協賛を募ったり、その拠点を家賃の廉価な古民家に求めたり、“もったいない食材”を用いたレストラン経営を試みながらレシピ本を発刊したり、グループ職員のマンパワーを借りるなど、あらゆる助成金や補助金を駆使して運営を継続させてきた。しかし、事業経営はギリギリのラインで、拠点家賃や燃料を始めとした食材運搬の輸送コストが高み、ボランティアの方たちに支えられてどうにかやりくりをしている状況であった。それでも地道な活動によって、継続的に食材を提供してくれる協力企業(以下、サポート企業)

や、いただいた食材を消費してくれるパートナー団体の数は次第に増加していった。パートナー団体には子ども食堂の運営者や法人規模の小さな作業所、母子生活支援施設などそれぞれ経営が逼迫しているところが多かった。地域に確実なニーズがあるため、どうにか事業の継続に努めてきたが、賃貸する古民家の一般への売却譲渡の話題が持ち上がり、立ち退きを迫られた。拠点の移設はNPOの事業経営に大きなダメージを来すため、どうにか社会福祉法人で土地建物を購入し、新たな介護事業を展開する中でNPOによる存続を模索した。しかし、社会福祉法人による不動産賃貸事業への展開に課題が生じることや試算された家賃についてNPO法人による支払い許容を大きく超えてしまうことなどの問題が浮上した。

そこでNPO法人「あいあいねっと」は10年の活動を区切りとして、法人を発展的に解散させ、社会福祉法人の事業の一部として取り込むことにした。社会福祉法人正仁会が新規事業展開させた認知症対応型共同生活介護(グループホーム)の余剰スペースを拡大して拠点化を図った。医療法人職員でありNPO法人理事長には、社会福祉法人の職員としてフードバンク事業“あいあいねっと”代表として就任してもらった(2018(平成30)年2月)。

時期的には丁度、社会福祉法の一部を改正する法律による「社会福祉法第55条の2の規定に基づく社会福祉充実計画の承認等について(2017(平成29)年1月24日、厚生労働省)」の発出があり、社会福祉充実残額の確定と5年の社会福祉充実計画を根拠とした資金の再投下が求められており、その時に生じていた残額の用途としてグループホーム事業とフードバンク事業を計上した。このようにしてフードバンク事業“あいあいねっと”は、社会福祉法人の事業として引き継がれ、運営されることとなった。

4. フードバンク事業とSDGsとの関係

私たちのフードバンク事業は、当初からの設立趣旨として「地球温暖化を背景に、廃棄される食料の焼却処理に伴った二酸化炭素産生を低減させ、持続可能な循環型社会の実現を目指すこと」を掲げてきた。また、「生活困窮者に対して食事の提供を行う社会福祉法人や非営利活動団体が景気低迷による寄附の減少等、食材調達のための経費の捻出が困難となっている現状を鑑みて、食品生産者、卸業者、小売業者、個人、企業等から余剰食糧を寄贈してもらい必要としているところに送り届ける事業を核にした地域作りにも貢献する。」ことも趣旨としている。

SDGs(Sustainable Development Goals=持続可能な開発目標)は、持続可能な地球環境を維持するために世界で2030年までに実現させようとしている国連の提唱した17のゴールである。その具体的な目標は、1. 貧困解消、2. 飢餓ゼロ、3. 健康と福祉、4. 質の高い教育、5. ジェンダー平等、6. 水とトイレ、7. クリーンエネルギー、8. 働きがい・経済成長、9. 産業・技術革新の基盤づくり、10. 不平等解消、11. まちづくり、12. つくる・つかう責任、13. 気候変動対策、14. 海を守る、15. 陸も守る、16. 平和と公正、17. 協働、となっている。

社会福祉法人は、自らの生業を全うするだけで福祉(3)や教育(4)、地域貢献(11、12)、食糧支援(1、2、17)、不平等解消と働きがいの創成(5、8、10)などに関与していると思われる。





「食品ロス削減のための啓発授業、食育活動等」（あいあいねっと公式HPより）

“あいあいねっと”の活動は、互助を起点とした日本人が持ち合わせている「もったいない」の文化の教育原点であると考えられる。SDGsの一部をドメインとして、しっかりと活動を継続させることが重要である。

5. 食品ロスの削減に関する法律成立

2018年5月31日に公布された「食品ロスの削減の推進に関する法律」（略称 食品ロス削減推進法）が、同年10月1日から施行された。この法律は、食品ロスの削減に関し、国、地方公共団体等の責務等を明らかにするとともに、基本方針の策定その他食品ロスの削減に関する施策の基本となる事項を定めること等により、食品ロスの削減を総合的に推進することを目的としている。農林水産省は、消費者庁、環境省と共に、食品ロスの削減に向けた取組の普及に取り組んでいる (https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_policy/information/food_loss/promote/)。SDGsのような国際的活動の活性化に伴って、国内でも様々な取組が起こっている。

私たちは、このような法律面からのサポートも受けて、フードバンク事業の普及啓発活動にも力を投じている。具体的には、義務教育現場や高等教育、専門教育現場での「食品ロス削減」の啓発授業や食育活動

の実践報告等、管理栄養士の立場で講義を受け持ちながら活動している。

6. コロナ禍とフードバンク事業の関連

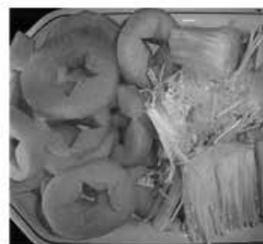
コロナ禍は感染者の治療に携わる最先端の医療従事者や生活弱者の生活支援に従事する介護・福祉分野の従事者ら、いわゆるエッセンシャル・ワーカーに対してあらゆる業務の肥大化を招き、現場の疲弊を助長している。また、緊急事態宣言等による各種産業へのダメージを通して、生活困窮に陥る人たちが後を絶たない。

2020(令和2)年3月の全国一斉臨時休校や緊急事態宣言などは、幼子を抱えてパートタイムで何とか日々を凌いできた母子家庭や一人暮らしをしている学生、留学生等のアルバイトの就労機会を奪い、その日の食料に事欠く生活を余儀なくさせられている人は増え続けている。

“あいあいねっと”は、当初から個人支援についてはパートナー団体を通して行っていたが、介護・福祉分野のパートナー団体は感染防御の徹底等によって日々多忙を極めており、団体を通じた個人支援の対応に手が回らなくなって



重量不足で規格外のうどん



飾り切りのカット野菜



余剰生産分のパン

いた。その負担を少しでも軽減し、少しでもレスポンスよく個人支援を行いたいというメンバーの思いから、2020年4月頃から個人への食料提供も始めた。

また、個人からの食材提供に関しても効率面から敬遠していたが、時はそのようなことを言っていられないほど逼迫しており、“フードドライブ”として個人からの食材提供も積極的に受けることにした。当初は、ホームページやFacebookで呼びかけて活動をしていたが、新聞やテレビなどメディアで活動が紹介されると、支援を希望される方からの連絡が絶えず入るようになってきた。また、多くの企業からの食品も届くようになってきた。中には10万円の特別定額給付金を使って食料品を買い求めて持ってきてくれた方もいた。このコロナ禍に対する個人支援は、3か月で100件以上となり、2021(令和3)年8月現在で延べ201件となっている。全体的な食糧支援は、2019(令和元)年が29トン(2.4トン/月)、2020年が40トン(3.3トン/月)、2021年は6か月で30トン(5.0トン/月)と軒並み扱う食品量が増加している。その分、フードバンク事業は繁忙を極めているが、多くのボランティアの方たちに助けていただきながら日々活動を継続させている。

本年(2021年)7月には「民間公益活動を促進させるための休眠預金等に係る資金の活用に関する法律(休眠預金等活用法)」に基づき、2009(平成21)年1月以降の取引から10年以上、その後の取引がない預金等(休眠預金等)を社会課題の解決や民間公益活動促進のため

に活用する『休眠預金活用助成金』の申請が受け付けられ、長年の実績が評価されて中国地方5県のコロナ対応緊急支援助成として応募が採択された。

7. 今後の展望

私たちの社会福祉法人と医療法人とで協働したグループは、高齢者を対象としたサービスが主である。感染弱者を抱える立場としては、ワクチン接種の普及による集団免疫の獲得と一刻も早い治療法の確立が望まれるところである。とは言え、現コロナ禍は当面の間収まることがないと思われる。アフター(after)というよりはウィズ(with)の観点から事業継続を検討していかなくてはならない。徹底した感染対策とサービスの提供、貧困へのアウトリーチも踏まえた活動は、相対する面が多い。つまり、不特定多数の人との接触が欠かせられず、感染リスクは非常に高くなってしまっているのである。

しかし、地域の人たちが生活を維持するために、必要な支援を模索し続けることが重要である。10余年の活動によって、現在では食料を提供してくれるパートナー企業数は31、その食料を必要としているパートナー団体数は46となっている(2021年8月時点)。個人支援も増加の一途を辿る。このように私たちの活動を存続の糧にしている人たちがいる以上、今後も積極的なワクチン接種の機会提供など適切な医療法人のサポートを得ながら活動を継続させていく決意には揺るぎがない。



「食材の仕分け、払い出し等」(あいあいねっと公式HPより)

困難な時こそ「できる！」を工夫して ～笑顔が見たくて、ボランティアと共に～

(栃木県)

社会福祉法人エルム福祉会

なすの園 施設長 辻元 るみ子 (障-42期、No.5693) / 広報委員会委員



1. イキイキワクワクする施設、なすの園

社会福祉法人エルム福祉会なすの園は、2018(平成30)年4月1日完全民営化により、行政から当法人に運営が移行された。子ども達が安全でのびのびと「イキイキワクワクする施設」をスローガンに、そして「エルム福祉会の活動を通して地域社会に貢献する」を使命として、定員10名で開園。現在は定員20名の障がい児支援施設となっている。

児童発達支援事業は、働く保護者の増加に伴って親子通園、単独通園を認め多様化する保育ニーズに対応している。放課後等デイサービス事業は学校との連携を密に、安心安全を確保しながら常に子ども達の笑顔を見るために奮闘している。

2. コロナ禍での取り組み

昨年のコロナ禍では様々なイベントが中止となり「仕方がない」と受け入れていたが、子ども達から「水遊びが出来なくてつまらない」「○○できなくて嫌だ」の声に、工夫して「できること」の発想を模索していた。その時に1人の県北にあるA大学の学生に出会い、それからあつという間に輪が広がり(現在65名のボランティアが関わっている)、様々な活動を実践することができ

た。地域貢献としてボランティアを受け入れるにあたっては、何度も話し合いがなされ、一人ひとりの感染対策に対する理解とお互いの信頼関係そしてボランティア誓約書の運びとなる。今年3月までは自主参加だったが、4月より地域にあるA大学の社会福祉研究部の協力で現在に至っている。ボランティア参加の活動後の2週間は、どうぞ感染者が出ませんようにと祈る日々を過ごしながらの受け入れだった。

大学とボランティアの皆様、そして受け入れを理解して下さった保護者、なによりもなすの園のスタッフに感謝している。

以下、12の取り組み内容をお伝えする。

①畑づくり(玉ねぎを植える) 近所の方から指導を受ける



②除草を行う



③除草のお礼に学習会を開催する



④玉ねぎを収穫する



⑤カレー作り(やめようとの声もあったが、感染対策をして個別で野菜を洗う)



⑥クリスマスイルミネーション飾り(各事業所で飾ることができなかつたため、1か所にして、地域の皆さんや子ども達に喜んでもらった)



⑦クリスマス会 通常の保護者参加を中止にして、施設内は全オープンでの開催。サンタからのプレゼント、帰りにはケーキと地域からのポインセチアを手に帰宅



⑧課外活動 法人バスで福島県に行く



⑨カレンダーづくり(地域にある文具店や美術の先生による制作活動だったが緊急事態宣言により施設の受け入れが中止になる。しかし材料も準備されていたため職員の指導で行う)



⑩夏祭りを中止にせずミニミニ夏祭りとして行う



⑪水遊び(ひとり1プール)



⑫食事の仕方(1番の課題である見本を見せての指導ができない。距離をとっての指導には職員の人数が必要。それによって休憩の取り

方が問題に。職員協力の元、時差休憩をお願いする)



3. おわりに

今後も感染対策に力を入れ、困難な時こそ良質なサービスが試されることを胸に、私たちの惜しみない努力が子どもの笑顔を生み出すのだと確信している。

私の故郷の沖縄民謡である「ていんさぐぬ花(ほうせんかの花)」をコロナ禍だからこそ多くの人に知ってほしいと思う。その5番。

いちたらん くとうや ちゅいたれい たれい
いたげに うじ なていどう としや ゆゆる
(1人でできないことは 1人でやらずお互いに
補い合って世の中は成り立っている)

長引くコロナ禍、私たちの生活様式も大きく変化し、自粛生活は子ども達にとっても精神的な不安を感じているのではないかと。新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言下で開催された東京パラリンピックは9月5日に閉会式が行われた。すでに過去の出来事になっている人もいるだろう。しかし、パラリスト達は次の目標に向かって歩んでいる。元気や希望をもらった私たちが今度はそれぞれの子ども達にバトンタッチできるように、そして職場の仲間と地域のボランティアと一丸となって、収束の兆しの見えないコロナと共存して進んでいきたいと思う。



本会では、第1回施設長実学講座を2021(令和3)年7月29日(木)に、Zoomを利用したオンラインにて開催した。今回は「働き方改革と労務管理」をテーマに、全国から51名の参加があった。オスカー社会保険労務士法人の代表社員で、医療労務コンサルタント・介護労務アドバイザー・保育労務コンサルタントとしてご活躍されている小川 美也子氏を講師として、講義およびグループワークを行った。グループワークでは、「活気ある職場づくりに向けて福祉施設長に期待される行動」をテーマに各グループにて、活発な意見交換が行われた。

今回の誌上講座では、小川 美也子氏に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要、および福祉業界において非常に重要な事項である「労働時間の状況把握」について、新たに原稿を起こしていただいたものを掲載する。少子・高齢化、人口減少がすすむなかでの労働力確保については、切実な課題となっている。福祉施設長として、働き方改革を前向きにとらえ、多様化する雇用環境整備につなげて、今後の求人・定着率アップに向けた取り組みのご参考としていただければ幸いである。

福祉業界における 労働時間の把握義務



オスカー社会保険労務士法人
代表社員 小川 美也子 氏

2018(平成30)年7月6日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革法」)が公布された。同法は、労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を総合的に推進することを目的とし、8つの関係法律を一括で改正したものである。改正された法律は、①労働基準法、②じん肺法、③雇用対策法、④労働安全衛生法、⑤労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律、⑥労働時間等の改定の改善に関する特別措置法、⑦短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、⑧労働契約法である。

今、日本が直面している急速に進展する少子高齢化、それによってもたらされる若手の労働力減少は、福祉業界やそこで働く職員の皆さ

んにとっても切実な問題となっているはずである。働き方改革法は、こうした問題を踏まえ、子育て世代、介護世代、高齢者、若者等、個々の多様な事情に対応した働き方を可能とする環境を整備するために関係する法律を一括で改正したものである。

また、改正の内容は、大きく2つに分けられる。①長時間労働是正のための労働時間見直し、②雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(同一労働同一賃金の実現)である。この①の中で、福祉業界においては、非常に重要な事項である「労働時間の状況を把握」について、この改正の中で、これを明文化し、事業者に義務付けたことによる影響等の話を進めていくこととする。まずは、労働時間の基本原則、改正点を確認していく。

働き方改革 各改正法の施行期日

	法 律	大企業	中小企業	
		公布日施行		
1. 働き方改革の基本理念	雇用対策法 → 労働施策総合推進法	公布日施行		
2. 労働時間	労働基準法	時間外労働の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日
		上限規制の猶予措置の廃止(医師、自動車運転、建設業)	2024年4月1日	
		年休5日取得義務化 高度プロフェッショナル制度創設 3ヶ月単位のフレックスタイム制	2019年4月1日	
	労働時間等設定改善法	中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%以上とすることの猶予措置の廃止	—	2023年4月1日
3. 労働者の健康確保	労働安全衛生法	勤務時間インターバル制度の努力義務化	2019年4月1日	
		医師の面接指導制度の拡充 管理監督者を含む労働時間把握 産業医・産業保健機能の強化	2019年4月1日	
4. 同一労働同一賃金	パートタイム労働法・労働契約法 → パートタイム労働者・有期契約労働者	2020年4月1日	2021年4月1日	
	労働者派遣法(派遣労働者)	2020年4月1日		

持分なし医療法人や社会福祉法人等の「資本金」や「出資金」がない法人格の場合は、**法人全体の常時使用する従業員の数のみで判断します。**

～労働時間～

労働時間とは、休憩時間を除いて計算し、原則、1日8時間以内、1週間40時間以内となっている。しかし、福祉業界では、業務の都合上、1日の労働時間が8時間と特定できず、4時間、16時間など複数の労働時間が混在したり、1週間の労働時間もシフトの都合上40時間と特定できずに、32時間、48時間となったりする。そのような場合は、1か月単位の変形労働時間制等、変形労働時間制を使って、〇か月を平均すると1週間40時間になるようにシフトを作成していくことになる。

～休日～

休日は週に1日又は、4週に4日以上与えなければならないとなっている。

～時間外労働・休日労働～

上記の法律内の労働時間を超え、または休日に労働させるには、時間外労働、休日労働に関する協定書(36協定)を労使で協定し、労働基準監督署へ届け出る必要があり、その協定で定めた範囲内(限度時間は、月45時間、1年360時間以内。但し、3か月を超える1年単位の変形労働時間制をとる場合は、月42時間、年320時間となる)に限られる。また、限度時間を超えて臨時的に労働させる必要がある場合は、36協定に加えて、特別条項について協定し、別様式にて労働基準監督署に提出することになる。この特別条項で定められる時間が、以前は無制限だったものが、働き方改革法により、上限が1か月100時間未満(休日労働を含む)、1年間720時間以内となったことは、大きな話題となった。

～時間外・休日労働割増手当～

上記を超える時間外労働に対しては、2割5

分以上(超えた時間数が月に60時間を超えたときは、その超えた時間数に対しては5割以上。但し、中小企業については、適用猶予経過措置により2023年4月1日より適用)の率で計算された割増賃金の支払いが必要とされる。

～福祉業界の労働時間把握の実態～

「労働時間の把握」とは、職員毎の実労働時間の把握。つまり、職員が仕事を始めた時刻、仕事を終了した時刻の把握である。そして、この労働時間は、賃金を支払う必要があるのはいうまでもない。

福祉業界で長年労務管理に携わってきて、この労働時間の把握ができていない事業所が多いことを理解している。予定時間は決まっているのだが、実労働時間が把握できていないところが多い。福祉という観点から発展してきて、一方で労働という型に当てはめようとするのだから、無理もないと思うのだが、利用者さんに携わっているのは、家族でもボランティアの方でもなく、間違いなく労働者である。一人でも職員を雇った時から、事業所と職員の間には労働契約が存在し、それに関わる法律が適用される。福祉業界だけが例外ではないのである。

働き方改革法により、「管理者を含めすべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務付ける」ことになり、以前にも増して、細やかで注意深い労働時間・休日・休暇管理が必要となった。結果からいうと、出勤簿が印鑑押印のところは、客観的な方法ではないとされる。また、出勤簿に職員自身が始業・終業時刻を記入する形をとっている場合は、その他適切な方法を追加する必要がある、例えば、上司が始業・終業時間に間違いがないと、押印する項目を追加するなどが好ましいと思われる。この場合の職員自身での時刻記入、上司の印鑑押印は、日々行

うこと。記入する時刻は、予定ではなく、実態に応じた実労働した時刻でなければならないのはいままでの間。

タイムカード、PC等でのシステム管理を行っている場合は、労働時間の客観的把握はできていると思われるが、把握している時間が本当に労働時間なのか、拘束時間になっていないのか、注意を有する。そして、働き方改革以前の問題として、それに対する時間外割増手当は支払われているのか、これが大きな問題となる。

～労働時間の客観的把握～

労働時間の状況を客観的な方法で把握するには、タイムカードや、PC等の電子計算機等の客観的な方法が好ましいとされている。福祉業

界では、特に入所施設を伴う事業所は、労働時間、始業・終業時刻が多く混在した労働時間管理を行っているところが多く、そういった事業所では、出勤簿への記入式、タイムカードで労働時間を把握していくのは、事務方の残業時間を増やすことにもなりかねない。やはり今後は、シフト管理と労働時間管理を併用して行うソフト等の導入が良いと私は思っている。

～労働時間の判断基準～

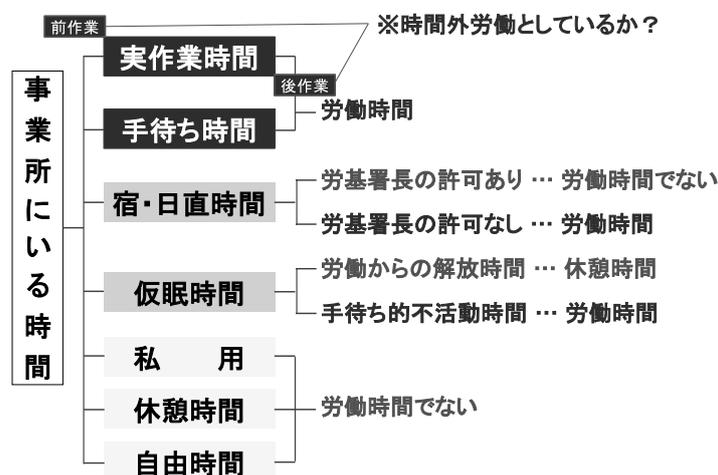
次に、労働時間の判断基準についてだが、皆さんが思っている以上に、労働時間の解釈は広いと思われる。福祉業界で、労働時間のヒアリングをすると、「うちは交代制なので残業がほとんどありません。」と言われることも多い。

～労働時間とは？～

労働時間＝使用者の指揮命令下にある時間
時間的・場所的に業務命令としての拘束を受けて
いれば労働時間となる。

- 着替え、清掃等＝労働時間
- 手待時間
施設内で緊急時に備えて待っている＝労働時間
お昼休みの電話・受付当番＝労働時間
- 研修・教育時間、会議・委員会等への出席時間
強制・命令であれば明らかに労働時間
出席は任意としながらも出ないと不利益な取り扱いがあるならば労働時間

～労働時間の適正把握～



あんな

日本福祉施設士会 令和3年8月～9月の活動報告 ※いずれもZoomにて実施

日付	内容
8月4日(水)	調査研究委員会(第1回)
8月17日(火)	生涯研修委員会(第2回)
8月25日(水)	広報委員会(第2回)
9月10日(金)	生涯研修委員会(第3回)
9月15日(水)	施設長実学講座(第2回)
9月17日(金)	「福祉QC」全国推進委員会(第2回)
9月22日(水)	広報委員会(第3回)
9月28日(火)	令和3年度(第25回)「福祉QC」入門講座

活動報告内容

調査研究委員会(第1回) 8月4日(水)

令和3年度の調査研究事業について意見交換を行った後、「施設長のための業務チェックリスト(仮称)」の作成について検討しました。

チェックリストは、「福祉施設長行動原則」における「6つの姿勢と12の行動」ごとにチェックポ

イント(実践のポイント)を示すこととし、各「行動」・「実践のポイント」の参考として、『施設長のための業務チェックリスト』の該当・関連項目も示すこととしました。

生涯研修委員会(第2回) 8月17日(火)

令和3年度施設長実学講座(第3~5)回、第42回全国福祉施設士セミナーの企画について意見交換をしました。第3回実学講座は、新田英理子氏(SDGs市民社会ネットワーク理事・事務局長)を講師として、SDGsの基礎理解を図るプログラムとしました。

第4回実学講座は決算のポイントなど基礎から学ぶ会計実務の内容とし、第5回実学講座は具体的な施設を守るための法務課題への対

応と危機管理の内容で企画・講師依頼をすすめることとしました。

第42回全国福祉施設士セミナーは藤田会長の基調報告、宮本太郎氏(中央大学法学部教授)によるコロナ禍における生活困窮者支援についての講義、河合雅司氏(作家・ジャーナリスト)に「人口減少社会における持続可能な福祉施設運営」をテーマに記念講演を依頼することとしました。

広報委員会(第2回) 8月25日(水)

令和3年度『福祉施設士』10月号の特集内容や12月号特集テーマを確認しました。また、メールマガジンの「今月のチェックリスト」の広報

委員会委員執筆分担を決定しました。9月以降も月1回広報委員会を開催して、広報の企画充実を図ることとしました。

生涯研修委員会(第3回) 9月10日(金)

第2回・第3回施設長実学講座の進め方について意見交換を行いました。また、下半期の生涯研修事業についての意見交換を行い、充実した研修企画を進めるとともに、広報委員会

とも連携して研修参加促進に向けて、メールやホームページなどによる情報発信の強化に努めることとしました。

施設長実学講座(第2回) 9月15日(水)

災害リスク評価研究所代表の松島康生氏を講師に、「福祉施設におけるBCPを基本とした災害対策と危機管理」をテーマに開催しました。

Zoomを利用したオンラインにて、全国から74名の参加者を得て、講義およびグループワーク

を行いました。参加者からの質問に対しては、講座終了後に松島氏が30分程度個別に対応していただくとともに、メールによる質問も受け付けていただきました。

「福祉QC」全国推進委員会(第2回) 9月17日(金)

令和3年度(第25回)「福祉QC」入門講座の進め方や各講義の内容について確認をしました。また、第31回「福祉QC」全国発表大会を

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。発表者の募集方法などについては、次回委員会で検討します。

広報委員会(第3回) 9月22日(水)

令和3年度『福祉施設士』12月号の内容について確認しました。また、下半期事業の進め方について意見交換を行い、広報の充実に向けてFacebookを立ち上げる方向で検討することと

しました。さらに、本会メールマガジンの登録者を280名から400名に増やすことを目標にしました。

令和3年度(第25回)「福祉QC」入門講座 9月28日(火)

令和3年度(第25回)「福祉QC」入門講座を、Zoomを利用したオンラインにて、全国から75名の参加者を得て開催しました。

「福祉QC」全国推進委員会委員が分担して講義を行いました。藤本マチ子氏が「「福祉QC」活動の基本と進め方」、また、片岡正信氏、中立次夫氏、松村雅彦氏が「活動の進め方」

をテーマに講義をそれぞれ分担しました。

参加者から、「全国どこからでも参加できる強みを活かした講座だった一方で、演習ができなく残念だった」などの意見がありました。次回の開催に向けて、演習やグループワーク時間を設けたオンライン講座を検討していく予定です。

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.64

2021.8.1

★災害に備えよう

.....

もくじ

1) 今月のチェックリスト

：災害時における対応策の構築

2) 時事／用語解説

：ヤングケアラーの実態把握から相談支援、家庭機能強化へ

3) 会員リレーコラム

：奈良県 矢追 義法 さん

4) 事務局よりお知らせ

：研修会(オンライン)の開催予定

：パンデミックのなかでのフィリピンのかぞくの暮らしを紹介(動画)

*本号本文は約3,550文字です。

▼

1) 今月のチェックリスト

：災害時における対応策の構築

B C Pの目的

策定の必要性

実効性のある計画と情報発信

【解説】

災害は特定地域で起こるものではなく、どこでも起こりうるものと認識していると思われませんが、どこかに“対岸の火事”という気持ちがあると思われれます。実際に災害に見舞われて対応する際に最大限の努力を講じますが、事前に対応策を検討しておくことが重要と思われれます。防災計画はどこの福祉施設でも策定されているとは思いますが、最近ではB C P(事業継続計画)を策定する動きが見ら

れます。新たなビジネススタイルに注視し施設管理を行いましょう。

□BCPの目的

BCPとは、災害等が起きた時に、被害を最小限に留めるためのプランで、事業をいち早く復旧させるために、平常時から緊急時におけるさまざまな対策や方法をまとめた計画とされていて、リスク管理の一つとされています。また、防災計画と似ていますが、異なる点としては、防災は未然に防ぐことが主体とされているのに対し、BCPは災害等が発生した後のスムーズな事業再建をめざすためのものであるとされています。

□策定の必要性

福祉施設には通所や入所など、たくさんの利用者がいます。施設管理の上で「命を預かる」という重大な責任があります。災害等が発生した時点でも事業としては継続しており、継続した支援が必要とされます。特に通所施設においては、在宅のご家族の負担を考えると、いち早く事業再開をめざさなければなりません。入所施設に至っても、災害等でのライフラインの確保や安全な生活圏の確保など、将来展望として検討しておくことが重要と思われれます。

□実効性のある計画と情報発信

起こりうる災害等が地域や場所などで共通のものではないと認識しておく必要があると思われれますが、実際に起きている事柄を自施設に置き換えてイメージトレーニングする習慣を身に着け、あらゆる場面にも対応可能な計画を立てなければなりません。特にライフラインの確認として、設備充足度や将来に向けた設備計画を立てるなど、資金計画も同時に考えておく必要があります。一方、計画を立てたから終わりではなく、計画の情報共有として、利用者ならびにご家族の安心材料として提示できる工夫が必要かと思われれます。

(執筆：長崎県 志賀 常盤 No.4894)



2)時事／用語解説

：ヤングケアラーの実態把握から相談支援、家庭機能強化へ

ヤングケアラー(YOUNGCARER)は、英国発祥の言葉で1980年代に研究が始まり、支援のための法整備も進んでいると言う。日本ケアラー連盟は「子どもが大人が担うような責任を引き受け、病気や障害などケアが必要な家族の世話や家事をする18歳未満の子どもを示す」としている。

厚生労働省と文部科学省のプロジェクトチームが報告書を取りまとめた。そのポイントは、①幼いきょうだいのケアをする子どものいる家庭の家事や子育てサービスの支援を検討、②支援団体を通じた悩み相談にオンラインを活用、多機関連携に向け支援マニュアルを作成、③全国の詳細な状況を把握するため地方自治体による実態調査を促す、④2022～24年度を社会的認知度向上の集中取り組み期間とし、中高生の認知度5割をめざす、となっている。6月に閣議決定された経済財政の「骨太の方針2021」に反映されている。

初の両省の実態調査では、中学2年生の5.7%、高校2年生の4.1%が世話を

する家族がいると答えている。相談体制の充実や学習支援の促進を必要としていると公表している。神戸市では専用の相談窓口を市立総合福祉センターに6月から開設し、社会福祉士や精神保健福祉士の資格をもつ相談員が業務に当たっているなどの動きが始まっている。

幼いきょうだいの世話、ひとり親家庭への生活支援、ヤングケアラーの社会的孤立や孤独、元当事者の経験を活用する「ピアサポート事業」、地方自治体の教育・福祉・介護担当者らの合同研修実施などや機関連携による支援体制の構築など問題点も出はじめています。

地域福祉の推進、「共生」、が言われながらも地域福祉メニューの不足、一方では介護保険法の生活援助の市町村事業への移行、ケアプランの利用者負担の有料化、後期高齢者医療費の自己負担の2割化など福祉の根底にかかわることが財政上理由から優先して議論される現状がある。当事者参加と主体性の尊重などヤングケアラーの対応も福祉の基本から検討する必要性があることを強調したい。一番大切なところに届いていない福祉のひとつの現れではないか。

具体的な提言をしたい。①新しく提言されている「子ども家庭庁」の担当としたい、②民生・児童委員、主任児童委員、福祉事務所の役割と協力体制の検討、③各学校へのスクールソーシャルワーカーの配置と校内外生活指導、PTA活動、④相談窓口と児童相談所、家庭裁判所の連帯強化、⑤多種機能をもつ福祉施設士会の参加、⑥教育、福祉、保健、介護、医療の連帯的实践などが挙げられるのではないかと。

(執筆：新潟県 大澤 澄男 No.1030)



3) 会員リレーコラム

：奈良県 矢追 義法 さん (No.2705)

「50年のあゆみ」

当施設は今年開設50周年を迎えることができました。私は施設がオープンして2年後に就職し爾来今日まで何とか務めさせていただいております。何より長い年月を無事に過ごせたことは感慨深く、ご支援いただいた皆様に感謝あるのみです。

さて、昨年来のコロナ禍で、施設でのご利用者の皆さまのそれまでの日常生活は激変してしまいました。当たり前に行われていたことが出来なくなりましたが、その代わりスタッフみんなで感染防止対策を講じて工夫しながら、それに代わるサービスを提供してくれています。今回のようなことが起きてもあまり混乱することなく比較的冷静に対応出来たのは、やはり長年の経験の積み重ねもあると思います。過去にはノロウイルスやインフルエンザの集団感染もありました。その時の経験から、スタッフは感染拡大予防のための様々な対策を素早く講じてくれ、又、ワクチンについても関係機関と協議しご利用者、スタッフ全員の接種を無事終えてくれました。当施設は職員定数が少なく、寮母以外は一人職ということもあり、スタッフ間の理解と相互協力がないと機能しません。幸い今は、お互いの業務をカバーし合いながら取り組んでいてくれます。ICTも導入し更にスムーズに業務が進められるようになりましたが、何よりスタッフが共に成長し続けていてくれることが長年の勤務経験の中での喜びとなっています。そして、ますます

複雑多様化する福祉ニーズに的確に対応してくれることを願っています。

→次回は 兵庫県 舟橋 博 さん (No. 2124)です。



4)事務局よりお知らせ

：研修会(オンライン)の開催予定

日本福祉施設士会主催の令和3年度施設長実学講座(第2回)「災害対策と危機管理」(オンライン研修)は令和3年9月15日(水)、また、令和3年度(第25回)「福祉QC」入門講座(オンライン研修)は令和3年9月28日(火)に開催予定となります。開催要項は8月中旬頃に本会ホームページに掲載するとともに、会員の皆様にお送りいたします。

：パンデミックのなかでのフィリピンのかぞくの暮らしを紹介(動画)

全社協では、アジア各国から社会福祉従事者を招へいし、日本語学習、日本の社会福祉施設などでの研修を通じて、母国の福祉向上に貢献する人材を育成する事業を行っています。

現在、アジアの各国でソーシャルワーカーが新型コロナウイルス感染症に向き合いさまざまな取り組みを行っています。

フィリピンのジュリエットさん(アジア社会福祉従事者研修・36期生)は、動画「パンデミックのなかでのフィリピンのかぞくの暮らし」を作成しました(字幕も本人作成)。コロナ禍で生活が激変したフィリピンの家族が、仲間の支えによって困難を乗り越えていこうとする姿を伝えています。

<https://www.shakyo.or.jp/bunya/kokusai/video/20210709covid-19.html>

.....

◇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9月1日発行予定

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。

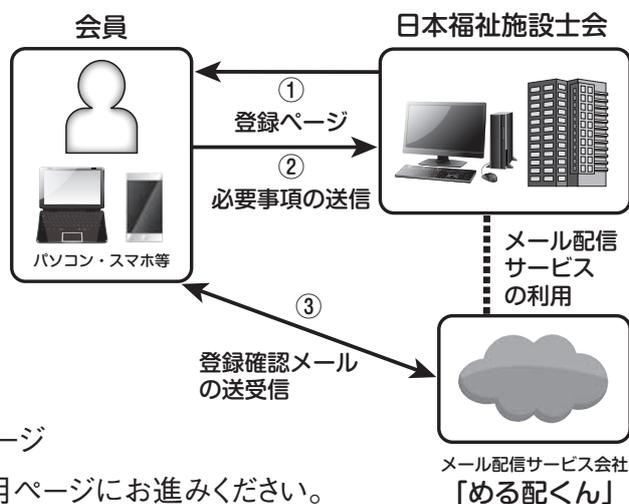
●ブロック・都道府県福祉施設士会事業のご案内(随時発行)

※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。

みんなでめざそう！

地域 づくりと ソーシャルワーク の展開

本書のみを通読する
だけでも、これからの
地域づくりの実践への
一助になるものです。

みんなめざそう！

地域
づくりと
ソーシャルワーク
の展開

地域生活課題の
解決に向けた
ソーシャルワーク
研修テキスト

全国社会福祉協議会

新刊！

●定価 1,210円(税込) ●A4判・80頁 ●2021年8月発行

これからの地域づくりを担うソーシャルワーク現任者の実践力の
強化・育成に関する企画委員会 編著
(上野谷加代子 氏 原田正樹 氏 空閑浩人 氏 他)



詳細はコチラ！

地域で活躍する 施設職員のための 研修テキスト

社会福祉法人・福祉施設や社協が地域に対して役割を果たしていくことが一層求められているなか、全国経営協と全社協では、その担い手を養成するための研修「地域生活課題の解決に向けたソーシャルワーク研修」を開発しました。

本書は、地域共生社会の実現に向けた地域生活課題の解決のためのソーシャルワークの**基礎知識**、福祉施設などが**地域のためにできること**や、地域に根差した施設となるための取り組み、そもそも**地域とつながる意義**とは何かなど、多様な実践事例も紹介しながら、わかりやすく解説しています。

●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>

Monthly Welfare 2021

100年を超える歴史を持つ
福祉の総合誌です。

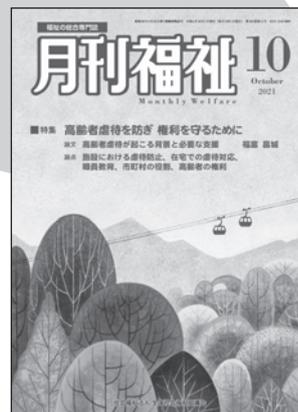
月刊福祉 10月号

(9月6日発売)

●毎月6日発売※1 ●B5判・100頁 ●定価 1,068円(税込) ●定期購読の方は送料無料で※2
※1:6日が土日祝の場合は翌平日発売 ※2:バックナンバーのみをご購入の場合:送料300円



詳細はコチラ!



特集

高齢者虐待を防ぎ 権利を守るために

2006年の高齢者虐待防止法の施行から15年がたつが、高齢者への虐待は後を絶たない。介護施設の職員による虐待のみならず、在宅で介護に疲れた家族による痛ましい事件も発生している。高齢者虐待が起こる背景を明らかにし、今後、虐待を未然に防ぐために必要な制度や支援、福祉関係者に求められる取り組みについて探る。

【論文】 高齢者虐待が起こる背景と必要な支援

福富 昌城(花園大学社会福祉学部 教授)

【論点I】 高齢者施設における虐待をどう防ぐか

宮島 渡(日本社会事業大学専門職大学院 特任教授)

【論点II】 在宅での高齢者虐待の対応と予防 — 地域包括支援センターの事例から考える役割と今後

森山 慎悟(社会福祉法人都市社会福祉協議会 生活支援課 課長)

【論点III】 不適切なケアを防ぐための職員教育

吉川 悠貴(社会福祉法人東北福祉会 認知症介護研究・研修仙台センター 研究部長)

【論点IV】 高齢者虐待防止と自治体の役割

高橋 紘士(東京通信大学人間福祉学部 教授)

【論点V】 高齢者の権利をどう守るか

平田 厚(明治大学法務研究科 教授、弁護士)

ウォッチング2021

山崎 聡一郎(『こども六法』著者、教育研究者)

「法律の知識がなくて助からない」をなくすために

グラフ21

東京都/社会福祉法人全国重症心身障害児(者)を守る会 あげぼの学園
医療的ケアを必要とする利用者と保護者の安心を第一に

●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>

令和3年 10月～11月

〔日本福祉施設士会 行事予定〕

日 程	予 定 事 業 ※いずれもZoom開催
10月4日(月)	〔福祉QC〕全国推進委員会(第3回)
10月19日(火)	生涯研修委員会(第4回)
10月27日(水)	広報委員会(第4回)
11月1日(月)	第3回施設長実学講座
11月24日(水)	第42回全国福祉施設士セミナー

＜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

11月24日(水)に、「第42回全国福祉施設士セミナー」を開催いたします。

本会の藤田久雄会長による基調報告、中央大学法学部教授の宮本太郎氏による「地域共生社会に向けた、福祉施設への新たな期待」をテーマとする講義、さらに『未来の地図帳』など多くのベストセラーをご執筆されている河合雅司氏の記念講演を予定しています。5年後、10年後の福祉施設運営を見据えるうえでも大変参考となる内容です。多くのご参加をお待ちしています。

福祉施設士 10月号

令和3年10月15日発行 通巻345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 将之/
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>

ソウェルクラブ
Sowel
CLUB

会員数
約**27.3**万人
(2021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 で
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

