

ニュースレター 事業短信

from AIKOH

2015(平成27)年6月15日(月) No.114

<発信者>社会福祉法人愛光理事長・法澤奉典
043・484・6391(本部)／043・484・6571(理事長室直通)
(URL) <http://www.rc-aikoh.or.jp/>
(Eメール) mail@rc-aikoh.or.jp

CONTENTS (今月号の内容)

- * 日誌抄録(1ページ)：2015年5月1日(金)～6月12日(金)
- * (ご挨拶)改正社会福祉法施行を見据えた法人経営を―理事長再任に当たって―(2ページ)
- * おもな動き(4ページ)：
 - ・役員・評議員を改選
 - ・改選後初の役員会 ほか(職員状況：2015年5月中)
- * 現場の内外で(5ページ)：
 - ・「マルチメディアデイジー」とは ほか
- * 情報&ニュース(6ページ)：
 - ・「高齢者移住」は介護保険制度の破たん? ほか
- * マイタウン(7ページ)：
 - ・第1回 Aikoh フォーラム ほか
- * 三代目燈台守(8ページ)：
 - 「福祉人」むかしと今

▽日誌抄録(2015.5.1～)

月/日(曜)	記事
5/3(日)	憲法記念日
4(月)	みどりの日
5(火)	こどもの日
6(水)	立夏
8(金)	決算ヒアリング
11(月)	運営会議(月次報告:視障センター)
12(火)	監事監査(~13日)
14(木)	「ワークショップかぶらぎ」竣工引渡し
16(土)	第1回 Aikoh フォーラム(南部地域福祉センター)
18(月)	運営会議(本部第1会議室)
23(土)	評議員会・理事会(千田ホール)
25(月)	ワークショップかぶらぎ落成式
27(水)	高梨憲司常務理事退職記念講演会(本部第1会議室)
30(土)	理事会(本部第1会議室)
31(日)	愛光・さくら苑合同研修会(千田ホール)
6/1(月)	ワークショップかぶらぎ移転業務開始(就労継続B型事業開始)
8(月)	運営会議(月次報告:視障センター)／関東地方梅雨入り

改正社会福祉法施行を見据えた法人経営を

—理事長再任に当たって—

2015年5月30日 理事長 法澤 奉典

初代加藤理事長が28年10か月、2代千田理事長が19年4か月と、2人の前任者には及びませんが、私の理事長在任期間は7期13年目に入ろうとしています。顧みれば、2003年以降といえば、「改革」の2文字と向き合うことを求められ続け、またそこから逃れることを許されませんでした。わが業界には、そんな“時代の気分”が支配する12年でした。

社会福祉法人制度が発足して64年、当法人が設立認可を得て60年、すなわちこの法人の歴史は、いまその在り方が問われている社会福祉法人制度の歴史とともにあったと言えます。その制度のもとで発展してきたわれわれです。社会福祉事業法改め社会福祉法の施行（2000年）以降の経営環境変化には、及ばずながら対応してきたつもりです。当初、改革の時代に臨み、共有すべき意識をこう表現しました。

「強くなければ生きていけない。優しくなければ生きている資格がない」

チャンドラーの小説に出てくる名セリフです。原典で使われている意味からは少々逸脱していますが、あの「社会福祉基礎構造改革」が宣言された状況下では、この言葉は、現場従事者にも経営に関わる者にも、ともにあてはまり、必要な意識転換のポイントが言い当てられているように思われました。私自身も在任中、常に頭の隅っこにありつづけたフレーズでした。

社会の中で生きぬいていく上で、態度決定を迫られる局面があります。そのとき、強く（厳しく、冷たく）あろうとする姿勢と、やさしく（寛容に、あたたかく）あろうとすることは、行動基準として両立しません。人においても組織においても同様です。時に両者は折り合わず、葛藤します。しかし社会福祉実践の理念に照らせば、明らかに「やさしくあること」が価値の上位にあります。だから、それを失えば「生きている資格がない」とまで言われると、かの名セリフはわれわれのためにさえあるように思えてきたのでした。だから、「市場・競争原理」とか「能力・成果主義」に対応する「強さ」は、自制的・禁欲的でなければならぬ…などと、こんな思いを折に触れて発信してきました。しかしどうやらこのような古風な教訓では、もはやサービスも経営も、その質を高めることにこれ以上有効性は発揮されそうになく、限界も見えてきました。われわれが次のステージに飛躍するために何をなすべきか。それにはどんな「ことば」が有効でしょうか。

社会福祉法人に対しては、ここ数年、さまざまな非難が浴びせられてきました。理事長職の世襲、法人の親族支配、ワンマン経営、法人経営の私物化…等々、これらが本来備えるべき公益性や運営の透明性を低下させ、また経営の高度化を遅らせてきた元凶であるとされました。さらに私に言わせていただくならば、これに加えて、多くの法人が高年齢層の経営者・管理者によって担われている点も見落とせない問題です。成功した会社経営の世界では知られていて、70代、80代の創業家老社長やその一族が君臨している話はよくあります。社会福祉法人の場合、世襲・家業系法人以外でも高齢の理事長や施設長は少なくありません。事業の健全な発展のためには、指導者の円滑な世代交代や人材供給は欠かせません。企業の事情と社会福祉事業とでは営利・非営利という大きな相違があります。だがむしろ企業経営と一線を画する点で、社会福祉法人により高い公共性や公益性を求めるとすれば、世襲やそれに由来する諸問題は、いずれ清算すべき“負の遺産”の一つと言わざるを得ません。

そう指摘された当事者から、経営や管理を担える人材の層が薄いからという言い訳も聞かれます。しかし、企業における、経営再建や、企業価値を高める戦略として、同業他社で育った人材を活用し、時に異業種から経営トップを迎えることをもためらわれない例を見習うべ

きではないでしょうか。いつまでも自己完結的に経営や後継人材のストックを考えることも、そろそろ見直してよい時期です。その意味で、理事や評議員はもちろん地域社会の協力者も含めて、これからの社会福祉法人は、経営を担う人材資源をそれらに求めていくことを躊躇してはならないと思います*。

*近年、人材難から、現場従事者の法人間移動は常態化していることは既成の事実です。

さて、2015年5月30日からの2年間の任期中には、今国会で審議中の社会福祉法及び関連法の改正案が成立・施行される見込みです。その結果、社会福祉法人の組織や財務、情報公開や地域公益活動などの分野での規制が強化されます。残念ですが、この“押しつけ改革”によって法人経営の自主性が後退する面もあります。しかしわれわれとしては、この制度改革は、これまで進めてきた経営改革の方向と大きく矛盾するものではないと確信しています。

それを踏まえれば、当面の経営課題として、先ず第一にガバナンスの強化の観点から、経営・管理・現場実践という各機能に磨きをかけていく必要があると思います。ただし提示された組織原理が他に代わるものがない決定版であるというわけではありません。このような制度設計自体、政策的意図が込められていることも承知しておかなくてはならないでしょう。

また、今期は法人の中期経営計画（2014～2016）の中間年、最終年にあたります。制度改革への対応を含めて、2015年秋には一部を修正し、最終年へ向けて計画実行に臨む必要があります。さらにその先を見据えるなら、任期中に次期計画を策定し、そこで中長期の経営や事業展開の方向性を打ち出す必要があります。それには、経済と財政（アベノミクス）、社会保障制度の動向は確実に法人経営に影響を落とすでしょう。また地域包括ケアの構築が国民的課題になろうとしていることを考えれば、それを視野に入れた経営戦略の検討は不可欠です。他法人との業務提携や総合相談事業の重点化、児童・高齢・障害、また訪問・通所・入所と、主要な福祉サービス分野をカバーしている法人の事業特性（強み）を活かし、時代のニーズ、地域のニーズに関心を払っていきたいと思います。

ひきつづき今後も社会福祉法人はさらなる経営革新を迫られるでしょう。この空気をけっして軽んじてはなりません。かつてほどではないにせよ、国民感情としては、まだ福祉に対する寛容なところがあるからと、風当たりを甘く見ると、思わぬ危機を招くことになりかねません。くれぐれもそのことを自戒すべきでしょう。

【改選後役員】（任期：2015年5月30日～2017年5月29日）

理 事（定員9名／氏名五十音順）

あべ かずよし
安部 一義（常務理事、事業開発担当：再任）
いけだ かつや
池田 勝也（常務理事・総括施設長、総務・財務担当：再任）
いとう かずお
伊藤 和男（常務理事、人事担当：再任）
おがわ ゆうじ
小川 裕二（財務担当：再任）
かわだ ひろみ
河田ひろみ（常務理事、コンプライアンス担当：再任）
こうの ひろゆき
河野 尋幸（人事担当：再任）
さかいこういちろう
酒井綱一郎（事業開発担当：新任）
のりざわ ともり
法澤 奉典（理事長：再任）
よしの さとし
吉野 智（コンプライアンス担当：再任）

監 事（定員2名／氏名五十音順）

せんだ よしゆき
千田 喜之（再任）
なめかわ さとみ
滑川 里美（再任）

6月8日、関東地方にも梅雨入りが発表されました。約1か月はうっとうしさとお付き合いすることになります。紫陽花やアヤメの美しい季節、また秋の収穫にとっても貴重な恵みの雨。また5月の雨量が少なかったそうで、野菜の値段が高騰していました。家計と食卓にとっても梅雨入りは朗報になるかもしれません。

▽おもな動き

役員・評議員を改選

5月23日、任期中最後の評議員会（10:00～12:00）を開催し、下記議案をご承認いただきました。

- ① 2014年度事業報告並びに決算報告
- ② 監査報告
- ③ 役員改選

また引き続き行われました理事会において、理事と評議員の改選を実施しました。（改選後の役員名簿は前ページに掲載しております）

改選後初の役員会

5月30日、改選後初めての役員会（理事8名、監事1名出席）が開かれました。定款の定めるところにより、各理事・監事に委嘱状を伝達、代表理事（理事長）の選任を行い、法澤理事長が再選されました。また、常務理事、総括施設長、理事の担当分野、理事長職務代理者の選任を行い、2017年5月29日までの2年間の任期がスタートしました。7期目に臨む理事長の抱負、各理事の担当分野については、2ページに掲載しております。

「ワークショップかぶらぎ」新施設落成

予定より2か月遅れの新施設の竣工・引き渡し（5月14日）を終え、5月25日、新装なった「ワークショップかぶらぎ」の落成式を挙行いたしました。

落成式会場には再選されたばかりの藤和雄佐倉市長も駆けつけていただきました。式典では、利用者ご家族、県と佐倉市の担当者、地域福祉関係者など多数のお客様からお祝いの言葉をいただきました。2008年に前身の「かぶらぎ共同作業所」から事業を引き継いで7年。佐倉市域における新たな精神障害者保健福祉の拠点として、皆様のご期待にそえるよう、菊地所長以下6名のスタッフは力強く新たなスタートに臨むことができました。6月1日（月）からは新施設での業務を開始、利用者も一新された設備の中で、就労継続事業所での活動に臨んでいます。

勤続44年・高梨常務理事退任

今回の役員改選で、高梨憲司常務理事が退任されました。通算44年間法人に在職、視障センター所長をはじめ、各施設長を歴任、県の障害者差別禁止条例の策定への参画などへの貢献による内閣総理大臣表彰など、大きな足跡を残されました。

理事の退任は5月29日付、法人職員としては5月31日付の退職となります。

■職員状況 (2015年5月中)	*採用3：(パート3) *退職1：(パート1) *2015年5月31日現在：職員現員364人 (正職163・サポート又は常勤嘱託40・パート又は非常勤嘱託161) *育児休業：1(リホープ1) *派遣：3
---------------------	--

▽現場の内外で

「ワークショップかぶらぎ」建築概要

5月14日竣工・引渡し、6月1日に新規事業を開始した（旧）かぶらぎワークセンター改め「ワークショップかぶらぎ」の概要です。

○事業の種類：障害者就労継続支援B型事業及び自立訓練事業

○事業所の名称：ワークショップかぶらぎ

○改築工事費内訳

・総工費……2億292万円

・財源内訳…（国・県補助金）3,960万円

（佐倉市補助金）210万円

（法人自己資金）1億6,122万円

○設計監理：アシスト設計（田畑邦雄建築士）

○施工：竹内建設(株)

○構造：鉄骨造2階建て・耐震構造

○延べ床面積：641.22㎡（約195坪）

○内部構成：食堂・多目的室・相談室・かぶらぎサロン・静養室・更衣室（男女）・シャワー室（男女）・トイレ（男女）・エレベーター1基・職員室など

○所在地・TEL&FAX：千葉県佐倉市楠木町352-2（〒285-0025）

043-486-6335／043-497-4924

「マルチメディアデイジー」とは

視覚障害者総合支援センターちばでは、2016年度までの中期計画として「マルチメディアデイジー図書」の開発に取り組んでいる所です。

マルチメディアデイジー図書とは、印刷されている文字（活字）や画像が音声と一体となっている電子図書の事です。「デイジー」はだれにもアクセスしやすいデジタル情報システムを意味する国際規格のことで、既に視覚障害者向け音訳図書としてのCD版のデイジー図書が普及しています。最近さらに研究開発が進んで、音声にテキストや画像を加えて「マルチメディアデイジー」と呼ばれるようになりました。

活字だけでは文の理解が困難なディスレクシア（学習障害の一種の読字障害、読み書きの障害）のある人に有効であることがわかり、教科書への応用は欧米では既に行われています。高齢者や弱視者にも有効であることも知られています。

視障センターのプロジェクトチームでは、5月27日にアドバイザー会議を立ち上げ、有識者や教育関係者、音訳者から委員を委嘱し、今後着手する教材製作にご協力いただくことになっています。まさに「一隅を照らす」社会貢献事業といえます。開発チームの取り組み成果を期待しています。

新サービス！

はちす苑デイサービスは目下「稼働率アップ作戦」展開中です。この4月から、週3回ではありますが「指圧・マッサージ」をサービスに追加。利用者から好評をいただいております。施術者は、按摩・マッサージ・指圧師免許所持者です。腰痛や肩こりは高齢者に多く見られます。足・腰・肩・腕・首などをもみほぐしてもらおうと気分もスッキリ爽やかに。近年、各地のデイサービス事業所ではこのサービスを取り入れているところも増えていると聞きます。当法人も遅ればせながらというところですが、稼働率アップと視覚障害者雇用の拡大の一石二鳥になればと願っております。

▽情報&ニュース

「高齢者移住」は介護保険制度の破たん？

安保健論議の陰で、やや注目度の低いニュースになりましたが、6月4日、日本創成会議（増田寛也座長）が、2025年には首都圏の介護施設は15万人分不足するとの推計結果をまとめ公表しました。そこで施設や人材面で医療や介護の受け入れ機能が整っている地方の41地域を移住先の候補地として示しました。この会議は昨年、将来の人口減少によって出産年齢人口の女性が激減する「消滅可能性都市」があると提言して話題になった、まさに「衝撃のレポート」第2弾です。「地方移住」とは、空気や景色のよい場所に引っ越すというような響きがありますが、住み馴れた土地を離れることになる当事者の反応も複雑で、受け入れ先からも異論が出ています。

介護保険料は当初の予想を超える高額になり、年金にも不安が募り、介護報酬は引き下げられる一方、介護人材はその低賃金ゆえに慢性的に不足し、サービスの需給関係も不安定という現実、20年前、制度導入前夜に描かれた介護保険にかけた夢や希望（いつでも・だれでも・どこでも受けられる介護サービス）が壊れていく姿かという懸念さえします。募る「2025年問題」への不安に、この地方移住のほかに、外国人介護士の受け入れ、大規模団地の再生、空き家の活用を提案していますが、2025年を前に、果たして国民の不安は解消されますかどうかな。

後を絶たない不祥事

この1か月の間に、新聞紙上をにぎわした「福祉の不祥事」の中から2件。

①『利用料など1000万円横領／会計事務女性職員を解雇』（5月20日付け千葉日報）

千葉県内で知的障害者施設を運営する社会福祉法人が、女性事務職員（42歳）が入所者の利用料など1070万円を横領し懲戒解雇したと発表しました。現金は全額返還されているそうです。ただ横領は確認されている他にもあるとみられ、法人は全容解明を行ったうえで刑事告訴を検討するとしています。理事長は「信頼と支援をいただいた地域住民の善意に反する事件を起こし、誠に申し訳ない。実態を解明し、組織改革を行いたい」と記者に語ったそうです。

②『知的障害者施設利用者に暴行、35歳元職員逮捕』（6月10日付け毎日新聞）

山口県下関市の知的障害者施設で、利用者に暴行したとして元職員（35歳）が6月10日、山口県警に逮捕されました。逮捕容疑は昨年2月12日午前10時ごろ、施設の作業室で20代男性利用者の額を平手打ちなどしたというものです。同県警によると、容疑者は容疑を認め、「作業をしようとしなかったのでやった」と供述しているそうです。

この施設には虐待が疑われているとして、監督する下関市が6月4日に立ち入り調査を実施していたとのことで、また容疑者は問題発覚後に法人から解雇されていたそうです。

残念ですが、ともに福祉施設では過去何度も耳にしてきた同種の事件です。

下関市の事件発生時期はなんとあの袖ヶ浦の事件が報道されておりましたし、全国の関係施設には当局からのお達しが回ってはいはず。まさに「対岸の火事」だったのか、千葉県の出来事は他人事と感じていたのかと、危機感の薄さに唖然とするばかりです。

また、社会福祉法人の財務管理の甘さから、このようなお金にまつわる不祥事も何度も聞かされてきました。まさに組織統治（ガバナンス）の未熟がもたらした事件です。

▽マイタウン

第1回〈Aikoh フォーラム〉

普段着で参加できる学びの機会をと、愛の灯台基金の新企画「第1回・Aikoh フォーラム」が、5月16日（土）の午後に開催されました。会場の南部地域福祉センターには、地域の皆さん約100人にお出かけいただき大盛況でした。

プログラムは、第1部は地元出身の小川みずきさんのバイオリン演奏（ピアノ伴奏：道下紗織さん）。土曜の昼下がりのミニコンサートは心癒されるひとときになりました。

第2部が山王にお住いのジャーナリスト・酒井綱一郎さんのトークショー『健康長寿社会を生き抜く知恵とズボラ運動』。最新の情報を織り交ぜながら、気軽に手軽にできる健康づくりでセカンドライフを元気に過ごす知恵を伝授。参加者の大半がシルバー世代とあって、酒井さんの軽妙な語り口にひきこまれながら、笑いをまじえておおいに納得された様子でした。

当日のアンケートからも、次の企画への期待が寄せられており、地域公益活動の一環と位置づけて、今後も親しみやすくなるイベントを企画してまいります。

「まち協」とのコラボ

南部児童センターでは、根郷地区まちづくり協議会（まち協）と連携して、まち協が管理している佐倉 IC 近くにある農園で「落花生の種まき」、「サツマイモの苗植え」体験を子どもたちが体験。時間の制約から小学生の参加はありませんでしたが、年長クラス「キンちゃん」から親子6組が参加、まち協の皆さん9名とともに汗を流し、秋の収穫を楽しみに作業を終えました。また、「南部クリーン作戦」と呼んでいる清掃活動の一環として、「スマイルクラブ」の15名の方々とともに、路上などのゴミ拾いに協力しました。

地域の介護市場異変

介護をめぐる情報やニュースには事欠かない昨今です。需要があるのにサービス提供ができないもどかしさを感じているのがはちす苑ホームヘルプサービス。なぜか。ズバリ「人材確保難」です。介護福祉士やホームヘルパー資格を取得している人が実際に従事してくれない。そもそも待遇問題からか、いくら求人広告を出してもサッパリ反応がない…。

もちろんこれははちす苑に限った現象ではありません。既にこの分野は社会福祉法人以外の事業者（営利法人など）が優位にあることは知られています。顧客やヘルパーの確保を巡る競争は激化の一途で、ホームヘルプサービス市場への参入や撤退もめまぐるしく行われています。

苦戦が続く社会福祉法人のヘルパー部門ですが、最近、市内にある特養経営法人の事業所が6月中に閉鎖されるというニュースが飛び込んできました。愛光では数年前に佐倉市内にヘルパー事業所を開設しましたが、結局閉鎖・撤退を余儀なくされた苦い経験があります。どうやら市場参入規制が緩和されている介護サービス分野での社会福祉法人の劣勢は明らかで、マネジメント力や営業力、人材確保力の点に弱点があるのを認めざるを得ません。社会福祉法人ならではの強みもあるはずですが。

やはり法人間の協働・連携への挑戦は欠かせないところです。

「福祉人」むかしと今

現在の80歳代は昭和ひとケタ生まれにあたる。この世代には、明治・大正生まれとは違った特徴があるという。団塊世代のわれわれとは、年齢差からすると、親子未満・兄弟以上という微妙な関係にある。違うのは、その世代は戦争を実感していること、戦後の混乱期、高度経済成長期を自らの力でたくましく生き抜いてきた自負があり、われわれの経験を超える。何かというとアタマで考えて突っ走りがちで、“戦争を知らない”後輩に対して、その世代は常に厳しい。

以前この欄でも紹介している田ヶ谷雅夫（たがや・まさお）さん（1931年生まれ、社会福祉法人ぶどうの里名誉理事長）もその一人だ。福祉現場一筋の人でありながら著作も多く、昨年4月、「これが本当に私の最終作」として『続・続 福祉のこころ～わが82年の軌跡』を上梓された。ご自身が進行性のガンに冒されていることも冒頭で告白されている。本書は田ヶ谷さんの言わば「遺書」である。

田ヶ谷さんが初めて福祉施設に臨んだのは22歳の1954（昭和29）年。ちょうど愛光が視覚障害児施設「愛光寮」を立ち上げたのと同じ頃だ。田ヶ谷さんが赴任した神奈川県ひばりが丘学園も知的障害児施設。その頃の入所施設は「収容施設」という表現も、「雑居部屋」という形容も、誇張ではなく、そのとおりだった。しかし「当時の施設はいい意味での家族主義であり、われわれは意識の上では施設という運命生活共同体の一員だったのである」（前掲書31頁）と田ヶ谷さんは回顧されている。

この述懐からは、核家族化、少子高齢化、地域共同体の崩壊以前の日本社会を懐かしむ響きに相通ずるものを感じ取ることができる。1950～60年代を地方の大家族の中で成長した私にはそれがよくわかる。しかし田ヶ谷さんはたんなる郷愁から現状を嘆いているわけではない。それは嘆きと言うより憤り

に近い。特に障害者自立支援法施行（2006年）以降の状況を指してこう言う。

「障害者自立支援法によって、無残にも『施設』はその中身が『事業』別に分断されてしまい、就労支援ばかりが優遇されて、障害の重い人達には『介護』という今までの施設に存在しなかった消極的な処遇（じゃなかった「支援」と言うのですね）方針が導入されました」と、その政策を推進し、迎合する流れを手厳しく批判する（56頁）。利用者本位の選択・契約によるサービス利用と、障害者福祉の新時代到来のごとく言われたものだ。負担増やサービスの利用制限など、問題点の指摘もあった。だが、入所施設ケア中心の福祉からの脱却という点では肯定的に受け入れられた。しかし、田ヶ谷さんにとっては、それも不満だった。批判の矛先は、厚生省の障害福祉課長から宮城県知事に轉身し、グループホーム制度の導入やコロニー解体宣言でいわばこの流れの指導的立場にあった浅野史郎さんにも向けられている。

私には同じ道の先輩である田ヶ谷さんには半ば共感するところもある。田ヶ谷さんは近頃の施設を「伝統的な施設独自の前向きな理念や技法は失われ、どの施設も行政下請けのただの『企業』に成り下がっている」という。施設職員も「業者」呼ばわりされ、「ただただ行政の朝令暮改に右往左往するばかり、どこもみんな無特色で無気力なノッペリした、名前だけの福祉施設ばかりになっている」（57頁）。…そうかもしれない。

まさに田ヶ谷さんは「福祉の職人」である。それに対して今施設にいるのは「福祉の商人」と「福祉のサラリーマン」。田ヶ谷さんの指摘される通り、明らかにかれらに足りないのは問題意識。「この手でなんとかしてやろう」という、昭和ひとケタ世代特有の、あの“熱い思い”である。

（法澤 奉典・のりざわともり）