

ニュースレター 事業短信

from AIKOH

2016(平成28)年3月18日(金) No.123

<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頁) : (2016年2月1日～)
- * おもな動き(2頁) :
 - ・船橋市に相談支援事業所開設へ
 - ・新任職員研修
(職員状況:2016年2月中)
- * 現場の内外で(3頁) :
 - ・第三者評価受審(はちす苑/ジョーの家)
 - ・第三者委員会
- * 情報&ニュース(4頁) :
 - ・介護職の低待遇は当たり前!?
- * マイタウン(5頁) :
 - ・物騒な話
- * 三代目燈台守(6頁) :
 - 業界トップの問題発言

▽日誌抄録(2016.2.1～)

月/日(曜)	記事
2/4(木)	立春
6(土)	はちす苑ノロウイルス感染終息
7(日)	職員実践発表会(千田ホール)
8(月)	運営会議(月次報告:視障センター)
11(木)	建国記念の日
14(日)	関東地方に“春一番”
16(火)	川崎の有料老人ホーム入居者3名転落死事件で元介護職員を殺人容疑で逮捕
22(月)	運営会議(本部第1会議室)
25(木)	愛の灯台基金運営委員会(本部ボランティア室)
26(金)	予算ヒアリング(本部第1会議室)
29(月)	予算ヒアリング(本部第1会議室)
3/11(金)	東日本大震災発災5周年/第三者委員会(本部第1会議室)
14(月)	運営会議(月次報告:視障センター)
15(火)	新任職員研修会(～18:本部第1会議室ほか)
17(木)	「ジョーの家」第三者評価受審結果報告会

2011年3月11日から丸5年。「あれから5年経ったのに…」という声があまりに多いことをどう考えるか？そして、「5年経てば」と、あまりの変節にがっかりするのが「原発」に対する政府の姿勢。国民の圧倒的多数が「原発ノー」だったはずなのに…。

さて、桜の開花予想日も発表されて、今月はあちこちで「別れ」の行事が行われています。今も昔も変わらない風景ですが、つい自分自身のその当時が懐かしく浮かんできます。さあ、春はすぐそこまでやってきています。どんな「出会い」が待っているでしょう。

▽おもな動き

船橋市に相談支援事業所開設へ

法人では、視覚障害のある方に特化した相談支援事業所を船橋市において開設する準備を進めております。愛称は「アイサポート」。法人が実施している中途視覚障害者の自立支援サービス（船橋市委託事業、歩行訓練、生活訓練など）とも連携し、在宅視覚障害者のサービス利用に関する相談のお手伝いをいたします。近日中に利用案内などが決まり次第、本欄でご紹介いたします。

新任職員研修

毎年この時期、4月1日採用予定の職員を中心に実施しております新任職員研修会。3月15日から4日間の日程で開催しました。研修内容は次の通りです（カッコ内は担当講師）。

【3月15日（火）】

- ・愛光で働くあなたへ（理事長・法澤奉典）
- ・事業運営組織の概要（経営企画室長・西原弘明）
- ・福祉職員の接遇マナー（常務理事・河田ひろみ）
- ・リスクマネジメント（めいわ施設長・池田浩一）

【3月16日（水）】

- ・当事者の思い（視障センターITCリーダー・御園政光）
- ・視障センターの概要（副所長・川崎弘）
- ・視覚障害体験と移動介護（歩行訓練士・中川淳）
- ・利用者の権利擁護と職業倫理（常務理事・河田ひろみ）
- ・人事評価制度（総括施設長・池田勝也）

【3月17日（木）】

- ・バイタルサインの基本と感染症予防（主任看護師・松永末美・佐藤綾子）
- ・就業規則と諸手続（総務課長・佐藤達弘）
- ・災害予防とBCP（事業継続計画）（防火防災委員長・戸室輝大）

【3月18日（金）】

- ・配属職場ガイダンス（各施設長）
- ・チューターフェローマッチング（チューター委員会）

■職員状況 (2016年2月中)	*採用：3（パート3） *退職：5（正職1・パート4） *2016年2月29日現在： <u>職員現員358人</u> （正職156・サポート又は常勤嘱託40・パート又は非常勤嘱託157） *育児休業：1（よもぎの園1） *派遣：1
----------------------------	---

▽現場の内外で

第三者評価実施

公認第三者評価機関による「福祉サービスの第三者評価」を毎年受審しておりますが、本年度は「特別養護老人ホームはちす苑」「ショートステイはちす苑」「グループホームジョーの家」の3事業所において実施いたしました。報告書の要点は以下の通りです。（詳細は法人ホームページに掲載）

【特養はちす苑／ショートステイはちす苑：（評価機関）NPO 法人 ACOBA】

- ・利用者の住まいである街の居間空間や職員の接し方は、家庭的で温かく、入居者への尊敬の気持ちで接しようという配慮が感じられる。
- ・非常災害対策については、佐倉市と協定を結び避難者を受け入れる体制をつくり、BCP（事業継続計画）を策定し、安心・安全面で高レベルの介護を実践している。
- ・高齢者福祉のほか、児童センターや学童保育所、地域福祉センターにおける高齢・障害相談などの事業を実施し、地域や行政の信頼に応えており、更なる取組が望まれる。
- ・サービス担当者会議を行い利用者のより高い生活の質を検討し、利用者と家族からの信頼と、介護への安心の声が高い。
- ・ターミナルケアの実践により、「その人らしい看取り」を地域に発信し、また多くの家族からは感謝の言葉が寄せられている。
- ・利用者からの聞き取りから「ここの食事はおいしい」と答えており、看護師やケアスタッフの食事介助は一人ひとり丁寧に支援されている。
- ・ショートステイは多床室がほとんどで料金的にも手ごろなうえに「緊急短期入所」を受け入れ、地域の要請に応え、好評である。
- ・ショートステイでは家族との連携に努め、マンツーマンの丁寧なケアやターミナルケアにより家族とともに看取りを行った実績もある。

【グループホームジョーの家：（評価機関）NPO 法人 VAIC コミュニティケア研究所】

- ・利用者の自主性を重んじ、アパート形態の生活を維持している。
- ・職員の相談しやすい雰囲気と要望に対する真摯な取り組みにより、利用者との関係が良好である。
- ・理念・方針に向けた一貫性ある取り組みが利用者本位の生活環境を実現している。
- ・世話人の専門性向上のための取組が期待される。
- ・個別支援の充実を図るための計画的な取組が求められる。
- ・職員がいない時間帯の安全確保については、より一層の備えが期待される。

第三者委員会

3月11日、苦情解決やサービス改善要望の聴取などをお願いしている「第三者委員」の本年度の総括会議を開催しました。天野、引地、広田の三委員が出席、法人・施設側からは、理事長、総括施設長、各施設長及び苦情受付担当者が出席。苦情（要望）や介護事故の事例を報告、委員からのコメントや助言を頂戴いたしました。不注意や基本的な介護技術の不足から事故に至ったケースもあり、再発防止に向けての意見交換を行いました。

▽情報&ニュース

介護職の低待遇は当たり前？！

事件の現場が有料老人ホームだからと言って、もちろん他人事とは考えていません。「Sアミーコ川崎幸町」における入居者3人の転落死は、介護職員の殺人容疑逮捕という衝撃的な展開となりました。2013年12月に判明した袖ヶ浦福祉センター養育園事件を思い起こした関係者も少なくないはず。重度障害者と認知症高齢者という被害者の違いはあっても（認知症高齢者とは、ある意味で「高齢障害者」ともみられます）、そこに共通するのは「介護現場における虐待死」ということです。

全国紙が一斉に社説でとりあげていたのも異例です。

「特異な事件に違いないが、背景にある職員のストレスや閉鎖的な構造といった虐待リスクは多くの虐待現場に共通している」（毎日新聞、2月19日社説）

という見方もほぼ共通しています。こんな形で注目されることになった介護職のことを、「高度な感情労働」であるという側面から紹介されている記事が目につきました。この見方は介護職の意義に新たな光を当てているように思われます。

「要介護者の心身に寄り添いつつ、職員当人は必要以上に感情移入せずストレスをため込まないようにするスキルは、正しい知識と研修などによる研さんを積まなければ身につかない。だが一般に介護職は、「奉仕の心」さえあれば、誰でもできる仕事だと誤解されている。このため専門性が軽視され、賃金水準も低い点は問題だ。14年の介護職員の平均月収は全産業平均を11万円も下回っているという」（水無田気流、毎日新聞「メディア時評」2016年2月27日、下線は引用者）

この指摘はその通りだと思います。われわれは「冷たい頭と熱い胸」と福祉（介護）職のあるべき姿を教わってきました。一方的な自己犠牲を強いる「奉仕の心」があればいい、というのは過去の時代の話です。今日でも必要なものは、利用者の置かれた状況に理解・共感する「福祉の心」で、黙々と利用者に向き合っているのがその福祉マインドを備えた伝統的な「福祉職員」なのです。

毎日新聞の別の紙面（2月23日、「質問なるほど 介護職員給与安すぎない？」欄）にこんなQ&Aがありましたので、ご紹介します。

Q：どうして（介護職の）給与は低いんだろう？

A：介護職員やヘルパーは勤続年数が低く、女性が多いという特徴があります。長く働きにくい労働環境や非正規労働者が多いことのほか、一般的な男女の賃金格差も全産業平均と差が生じる一因です。そもそも介護の仕事の位置付けが低いとの指摘もあります。

Q：どういうこと？

A：介護事業者の主な収入は、介護保険制度に基づくサービスを提供して支払われる報酬です。報酬は、利用者が支払う「原則1割分」、「税金」と「保険料」で賄われています。国は施設の入所費用や訪問介護などサービスの内容に応じて報酬額を決めていますが、見積もられている人件費が低いのです。そのため事業者も国の見積額以上を給与に反映させないのです。

Q：どうして国の見積額は低いのか？

A：介護職員は国の分野では保育士などと同じく「福祉職」とされています。福祉職は、歴史的に従事者のボランティア的な熱意に支えられてきた経緯もあり、給与が低い傾向にあるのです。また、単純な家事労働の代行とみられている、との指摘もあります。

（一部引用、下線は引用者）

……まさに事件を通して見えるのは、世間の（ホンネの）福祉観です。

▽マイタウン

物騒な話

「千葉県内自治体に爆破予告メール」という人騒がせな事件がありました。

2月24日、佐倉市役所に「爆破予告」があり、市の関係機関に万一に備えて建物からの退避勧告がありました。法人関係では南部児童センター及び学童保育所とよもぎの園に子育て支援課及び障害福祉課から通知があり、一時退避しました。幸い何事も起らず、とりあえずホッとしましたが、それにしても人騒がせな話。本件の関係者かどうかは不明ですが、容疑者（男、20歳）が千葉県警に逮捕されたという報道もありました（3月15日）。

その日、小中学校は授業打ち切り→下校という措置がとられ、学童保育所は家庭に代わる受け皿として、対象児童を改めて「退避」させるという措置をとりました。子どもたちは

「爆破なんかあるわけないじゃん！」

と、避難場所での待機に耐えられず、

「公園に遊びに行っていていい？」

「待避所のグラウンドで遊んでいい？」

「雨が降ったらどうするの？」

「寒くなったらどうするの？」

などと質問攻め。スタッフは状況説明に努めたり、塾に通う時刻になった児童を送り届けたりと、対応に大わらわでした。

幸い何事もなく収まり、はじめからいたずらとは思いつつも、万々が一を考えての危険回避騒動が一段落し、とりあえずホッと一息でした。

業界トップの問題発言

社会福祉事業はサービス業、とは言ってもサービスの対価（報酬）は公定価格であり、サービスの提供にあたっては、さまざまな法律上の規制がともなう。それに事業の許認可、場合により営業停止の権限が行政にあり、業界団体としては、どうしても監督官庁やその背後にある時の政権との関係に心を砕くのはやむをえまい。ただそれは決して「権力への服従」を意味しないはずだ。だとすれば、次のフレーズに違和感を抱いたのは、私のひとりよがりだろうか。

社会福祉法人は、「一億総活躍」社会の実現に向けて取り組みます

昨年12月15日に厚生労働大臣に宛てて提出された経営協（全国社会福祉法人経営者協議会）からの要望書の見出しである。予算編成にあたっての要望（福祉人材の処遇向上、施設整備に係る条件整備など）がその内容であるが、前段では「誰もが家庭で、職場で、地域で活躍できる『一億総活躍』社会の実現に向けて、私たち社会福祉法人も社会から期待される役割を果たすために、積極的な取組を進めてまいります」と政策協力についての決意表明を行い、会長自らも、「保育と介護という福祉分野に踏み込んだ諸施策が提案されたことを評価」と述べている（『経営協』2016年2月号）。

一見するともっともらしい言葉を繰り出し、国民を政策に誘導しようとするのは、政治の常である。しかし世論の大勢はこの「一億総活躍」に反応していない。これは世論さえ無視している政策におもねる経営協会長の「問題発言」だと思う。

民間の社会福祉事業の世界で長年仕事をしてきた私である。理事長や施設長の厚生省（現在の厚生労働省）や県庁の役人に対する気の使いようが尋常でない姿を見てきた。施設関係者が自嘲的に自らを「行政の下請業」とぼやくのもむべなるかなと思ってきた。だから、町工場経営者が親会社やライバル会社に立ち向かう「下町ロケット」の世界に共感するところも大いにある。モノづくりを生業（なりわい）とする自社の現場を信じ、仕事への情熱と誇りを失わず、結果としてそれが報われるところとなるのがあの物語だった。

私たちもまた、福祉・介護サービス提供の最前線を「現場」と呼んできた。仕事の現場には「職人」という言葉がよく似合う。「下町ロケット」に出てくるあの「佃製作所」の現場技術者たちには、まさに職人の世界の香りが満ちあふれていた。

ところで、わが業界を束ねる経営協は、「社会福祉法人経営の自立と自律」をスローガンに掲げ、加盟法人を鼓舞してきた。それは「お上」に依存することからの自立であり、ガバナンス（組織統治）を機能させる自律性のことだと理解し共感してきた。それはまた、政策動向などの外部環境に目を配りつつも、無批判にそれに流されることを良しとしない気風をさすのではないか。

前号で紹介したように、現政権は、福祉・介護分野のさらなる市場開放を進めている。打ち出されている「介護離職ゼロ」とは、成長戦略の担い手を確保しようというのであって、われわれにとって切実な「介護職離職ゼロ」と言っている訳ではない。「共生」よりも「競争」に価値を置いているのが「一億総活躍」の根本思想である。近年福祉の理念として紹介されている「ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）」*を「一億総活躍」と結び付けようという考えもあるようだが、根底にある価値観は全く異なると言わざるを得ない。

*「社会福祉制度の網の目からもれ、社会的排除・摩擦や社会的孤立という状況にある人々を、社会的つながりを構築することによって社会の構成員として包み支えあうこと」（『現代社会福祉辞典』、有斐閣）

（法澤 奉典・のりざわ ともり）