

ニュースレター 事業短信

from AIKOH

2016(平成28)年4月15日(金) No.124

<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3月1日～)
- * おもな動き(2頁)：
 - ・事業計画・予算案などを承認(評議員会・理事会報告)
 - ・指定管理業務開始(佐倉市南部地域福祉センター)
 - ・組織の一部を変更
 - ・赤い羽根募金助成事業
(職員状況：2016年3月中)
- * 現場の内外で(3頁)：
 - ・相談支援事業所「アイサポート」始動
 - ・私たちも社会人1年生
 - ・100歳の大往生
- * 情報&ニュース(4頁)：
 - ・改正社会福祉法成立
 - ・障害者差別解消法施行 ほか
- * マイタウン(5頁)：
 - ・佐倉市南部地域福祉センター事業計画
- * 三代目燈台守(6頁)：
 - 「感情労働」の現場を元気に生き延びる

▽日誌抄録(2016.3.1～)

月/日(曜)	記事
3/9(水)	地震想定防災訓練(佐倉事業所)
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:視障センター研修室)
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
18(金)	法人創立記念日
21(月)	春分の日/東京で桜の開花宣言/韓国「ラファエルの家」チョン院長来日
22(火)	法人墓地・加藤初代理事長墓参
24(木)	チョン院長千田元理事長墓所参拝・帰国
26(土)	評議員会・理事会(千田ホール)/北海道新幹線(新青森～函館北斗)開業
28(月)	運営会議(本部第1会議室)
31(木)	退職辞令交付/社会福祉法改正案成立
4/1(金)	辞令交付式・理事長訓示(本部第1会議室/千田ホール)/南部地域福祉センター指定管理業務開始/障害者差別解消法施行
11(月)	運営会議(月次報告:視障センター研修室)

今年のお花見はあいにく天候には恵まれませんでした。見ごろの週末はやや肌寒く曇り空…、という具合です。それにもめげず花の宴は例年通り盛り上がっていました。少々成長が遅れて心配だった法人創立 50 周年記念樹の枝垂桜ですが、約 3 メートルほどの背丈になり、小ぶりながら見事な花を咲かせました。「身の丈に合った花を咲かせる」とは、何やらわれわれに教訓めいたメッセージを送ってくれているように思えます。

▽おもな動き

事業計画などを承認（評議員会・理事会）

3月26日（土）、定例の評議員会並びに理事会を開き、2016年度の事業計画・予算案などの提出議案が承認されました。

事業計画としては、中期経営計画（2014年度～）の最終年に当たり、次期計画策定のための進捗状況と総括作業の年になります。併せて、改正社会福祉法対応の体制整備が重要な課題となります。

予算面で見ますと、2016年度の事業収入見込は19億6500万円（前年比6700万円増）となり、事業規模は拡大しています。

佐倉市南部地域福祉センター指定管理業務開始

既報のとおり、佐倉市から指定管理者としての指名をいただいた「佐倉市南部地域福祉センター」の業務は、市社協からの引き継ぎを完了し、また「総合相談センター」（南部地域包括＋障害者相談支援事業アシスト）の事務所移転作業も終え、従来からの児童センターとともに4月1日より業務を開始いたしました。4月8日には佐倉市の福祉部長はじめ関係課長が視察のため来訪され、市民サービスの一層の充実についての期待のお言葉を頂戴しました。

組織の一部を変更

佐倉市南部地域福祉センターの業務開始にともない、法人では事業運営組織を次のように改め、4月1日より実施いたしました。

- 法人本部（総括施設長：池田勝也常務理事）
- 視覚障害者支援事業部（事業部長：伊藤和男常務理事）
- 障害者支援事業部（事業部長：河田ひろみ常務理事）
- 高齢者福祉事業部（事業部長：安部一義常務理事）
- 地域福祉事業部（事業部長：吉田信之）【新設】

■職員状況 (2016年3月中)

- * 採用：4（パート4）
- * 退職：19（正職7・パート12）
- * 2016年3月31日現在：職員現員343人
（正職145・サポート又は常勤嘱託39・パート又は非常勤嘱託152）
- * 育児休業：1（よもぎの園1）

▽現場の内外で

相談支援事業所「アイサポート」始動

視覚障害者に特化した相談支援事業所「アイサポート」（船橋市）が4月1日より始動しました。所在地・営業時間等は下記のとおりです。

（所在地）船橋市西習志野1-50-1 藤原ハイツ101号

（Tel&Fax）047-462-3301 （mail）isupport@re-aikoh.or.jp

（開所時間）火曜日～金曜日10:00～16:30（祝祭日・年末年始を除く）

私たちも社会人1年生

この春学校を卒業して就職する若い人たちの笑顔が目立つこの季節です。思い起こせば、誰しも学校という独特の空間から解き放たれて、社会の一員としての生活が始まる時、何か人生の再スタートのような気分になるものです。

その中には、福祉サービスを利用しながら社会人としての一步を踏み出す人たちもいます。特別支援学校を卒業した人たちの進路の一つは、福祉型就労であったり通所型の日中活動（生活介護サービス）であったりします。併せて、これらの福祉サービスを利用しながら、生活の場として施設入所あるいはグループホーム利用という選択もあります。

障害者支援施設めいわ、同施設通所部（根郷通所センター）にこうした人たちが入所あるいは通所の形で利用が始まっています。出身学校は、千葉盲学校3人、富里特別支援学校1人、印旛特別支援学校3人、県立特別支援学校1人の8人です。これからは、就労支援、生活支援、自立訓練などのサービスを利用しながら、自立生活の力を身につけていきます。みんな、まだまだ育ち盛り、伸び盛りです。かれらの成長を、地域の皆様とともに見守っていきたいと思います。

100歳の大往生

“誇りの福祉”の実践に取り組む特別養護老人ホームはちす苑のターミナルケアの一例です。

大正5年生まれで満100歳になるYさんは、老衰のためターミナルケアの状態にありました。食えることが何よりの楽しみだったYさんですが、3月に入って徐々に食欲も衰え、嚥下（えんげ）も困難になり、最後の日が近くなりました。息子さんやお孫さんも枕元に駆けつけてられました。山王公園の桜が開き始めた30日、Yさんは静かに大往生を遂げられました。

入居者や職員が長年住み慣れたはちす苑からYさんをお見送りしたとき、息子さんから次のお言葉をいただきました。入居者には、

「母は100歳まで頑張ることができました。皆さんも100歳まで頑張ってください」と声をかけられ、そして私たちスタッフに向かって、こうおっしゃいました。

「はちす苑に入所できたので、母は100歳まで生きることができました。家だったらとても無理だったでしょう。職員の皆さんに感謝します」

このお礼のご挨拶を聴いて、ターミナルケアに取り組むスタッフの思いが報われたような気持ちになり、思わず看護師もケアスタッフも胸を熱くしました。

（はちす苑健康管理室月報より）

▽情報&ニュース

改正社会福祉法成立

昨年4月3日、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」が3月31日、成立しました。審議に時間がかかったのは、この法案をめぐる議論が活発になったからではありません。審議に関しての注目度も低く、一部野党を除く与野党の賛成多数で可決されました。あの昨夏の安保法制をめぐる国会の内外での反対運動のあおりが成立の遅れた理由です。

これからの1年間のうちに、評議員会や理事会の在り方を見直し、社会福祉法人が一層公益性の高い非営利組織となるための体制整備に取り組んでいくこととなります。2017年4月には改革対応の経営がスタートすることとなります。

障害者差別解消法施行

4月1日に施行された新法「障害者差別解消法」は、人権擁護という観点から、マスコミでも関心を持たれ、社説等で取り上げられています。

- ・差別解消法施行 障害者に一層の配慮を（3/31、毎日新聞社説）
- ・障害者対策 新法施行を差別なくす契機に（4/6、読売新聞社説）
- ・障害者差別 解消へ新制度を育もう（4/8、朝日新聞社説）

こう各紙の見出しを並べてみると、世論の基調が見えます。「合理的配慮」というキーワードの解説も見解に大差はありません。説かれてみれば誰もが理解できる「常識」ですが、現実には大きな壁が立ちはだかっています。具体的な課題について、それは「特別の配慮」か「合理的配慮」かの議論がまだまだ残されています。

「処遇改善加算」では対症療法に過ぎない

介護職員の低待遇問題が介護人材不足の一因だと批判され、2009年10月から「処遇改善交付金」の名目で、国が補助制度を予算化し給与と人材の質の底上げを図ろうとしています。

厚生労働省は3月30日、2015年9月の時点で、約7割の介護事業所が「処遇改善加算」（2012年度からの制度、2015年度はさらに追加措置）の要件を取得し、1年前より月1万3170円アップしたと公表しました。しかしこの措置は時限的であるため、事業所では基本給への上乘せや一時金として支給されているのが大半で、「基本給を底上げするベースアップの動きは鈍く、抜本的な賃金水準の引き上げにはなっていない」（東京新聞）という論評も当然です。

この報告の根拠である実態調査において「給与」とされているのは「基本給＋諸手当＋賞与」の1か月相当分です。改定前は27万4250円、改定後は28万7420円に増えたとされています。それでもまだ全産業平均より10万円以上低いとされています。もちろん平均勤続年数の違いも考慮する必要がありますが、やはり職業としての社会的な評価が反映しているゆえの低待遇としか思えません。その根底にある「思想」については前号本欄でご紹介したところです。

またこの制度の問題点として、国の加算対象としている事業、職種に制約があり、多くの事業や職種を抱える法人では、改善措置を対象事業や職種に限定するわけにはいかない事情もあります。当法人もそうですが、給与体系を統一している事業所では、職場内で格差をつけにくいのが実情です。全職種一律に加算を実施すれば補助金だけでは財源が不足します。法人が負担する部分が増えていけば、財政への影響も出てきます。愛光では、管理職を除く全職種を対象にしてきたところですが、2015年度に新たに追加された部分については、事務職などには適用しない方針をとりました。なお、支給実態について、国の調査結果と当法人との比較を5月の決算報告時に情報公開いたします。

▽マイタウン

佐倉市南部地域福祉センター事業計画

4月1日より社会福祉法人愛光は佐倉市南部地域福祉センターの指定管理者となりました。1994（平成6）年に山王に事業所を移転してから22年。地域社会とともにある社会福祉法人としての道を歩んできた私たちの一つの到達点にいと実感しております。この事業は文字通り“地域密着”の事業です。「福祉の総合相談」窓口の開設と併せて、この街に暮らす人びとの生活と福祉に貢献できることを喜び、皆様のご期待に添えることを念願しております。どうぞよろしくお申し込み申し上げます。

次にご紹介するのは、3月26日に開かれた当法人の評議員会及び理事会において承認されました本年度の佐倉市南部地域福祉センターの事業計画（抜粋）です。

《本年度スローガン》

『交流と支え合いの地域づくりを目指そう！』

《事業目的》

地域福祉の推進に関する施策を実施し、住民の地域福祉に関する取り組みを支援する

《事業運営の基本計画》

佐倉市南部地域福祉センターは、佐倉市南部圏域の地域福祉拠点としての役割を担っている。「住民が互いに支え合い、活躍する地域」「安心して住み続けられる地域」「多様な人々の交流、ふれあいのある地域」の3点を踏まえた地域づくりを基本方針として運営する。

《本年度重点目標》

- サービス目標：南部圏域の総合相談体制の確立／公共交通空白地帯での移動支援の提供／世代を越えた交流イベントの開催（佐倉市南部児童センターとの一体的取り組み）／ボランティアの拡充（南部エリアの法人各事業所との連携）
- 地域連携目標：「愛光フォーラム」の開催（年2回）／根郷・和田・弥富の各地区社協との連携／根郷地区まちづくり協議会への参加
- 業務遂行目標：愛光職員倫理綱領・行動規範の遵守／個人情報保護の徹底／リスクマネジメント（緊急時対応マニュアルの整備）
- 人材育成目標：愛光経営理念の意識化と帰属意識の浸透をはかる／業務に必要な基礎知識、専門性を高める研修／業務改善と提案

《サービス内容》

- ① 各種相談事業
- ② 高齢者支援事業（教養講座・教室等の実施）
- ③ ふれあいサロン事業（高齢者の介護予防の場）
- ④ ボランティアセンター運営事業（ボランティア活動の育成と推進）
- ⑤ イベント事業（教養講座・教室の作品展示、活動発表）
- ⑥ 大型バス運行事業（高齢者グループ活動支援）
- ⑦ 浴室提供事業（60歳以上の方利用可：有料）
- ⑧ その他の施設運営業務（会議室、研修室、陶芸室の貸出）

《開館時間》

9:00～21:00（午前9時～午後9時）

（休館日）毎週月曜日（祝祭日の場合は翌日）・12月28日～1月4日

《職員》

所長1・事務員1・保健師2・管理担当職員7（合計11名）

「感情労働」の現場を元気に生き延びる

ストレスのたまりやすい仕事を「感情労働」というのだそうだ。「感情を切り売りする仕事」とも言われ、いわゆるコミュニケーション能力が求められる仕事のことである。

企業では「お客様係」などと呼ばれる窓口業務がそうである。クレマー対応で神経をすり減らす苦勞話などを思い起こせば、なるほどなァと思う。飛行機の客室乗務員も花形職業と見えるが、やはりこの感情労働の典型だそうだ。モンスターペアレントからの攻撃でメンタルに異常を来す教師も然りだ。

肉体労働と頭脳労働という伝統の労働カテゴリーに加えて、最近類型化された感情労働の代表例に、介護職や看護職も含まれると聞けば、当然チェックである。

定義としては「会社などから管理・指導され、自分の感情を加工することによって相手の感情に働きかける職務」であり、簡単に言えば、本来の感情を押し殺して業務を遂行することを求められる仕事ということだ。

では福祉職の場合はどうか。専門職たる者は、自らの感情をコントロールしながら利用者対応を行うことは、ソーシャルワークの援助技術として強調されてきたところだ。利用者に向き合うとき、「統制された情緒的関与」が必要とされている。つまり福祉職は既に感情労働としての本質を前提に専門性を磨くように期待されている。逆に言うと、すぐに「キレル」ようなタイプの人間は本来、介護や支援、相談業務に適性を欠くということだ。おそらく、看護職の場合も、教育課程こそ違うが、備えるべき情緒の面では同様の専門性を要求されるだろう。しかし、看護師も「白衣の天使」のイメージに自ら縛られ、患者を嫌ったり、嘔吐物を処理するのを嫌だと感じることを、「私は看護師失格じゃないか」と自身を責めることもあるという。そう聞いて、福祉・介護職員にも大いにうなずけるところがあるのではないか。

「もちろん患者さんに『嫌いだ』とは伝えはしませんよ。でも自分の気持ちを認めたとき、楽になりました。嫌いというのは所詮私の好き嫌いであって、その人自身の評価ではない。私が嫌いでもいいんじゃないかって」(宮子あずさ／看護師・エッセイスト)

「看護師も人間です。腹が立ったりつらかったりすることもある。その気持ちを認めて『だけど仕事だからやらなきゃ』と割りきるようにしなければ、感情が破綻することもあります」(武井麻子日赤看護大教授)

さすがに「感情労働のプロ」である。聖職意識や使命感に縛られることはないと言う。

私はビジネスマン向け雑誌の特集記事*を読みながら本稿を書いている。あるハウスメーカーのベテラン営業マンはこう言う。

「どうしても合わない顧客がいたら、接客をやめる」

そうだ。私はこの決断が大事だと思う。

いつもにこやかに、暴言を浴びようと顔色ひとつ変えず、淡々と仕事に向き合っている福祉のベテランも、仮面の下はやはり“感情の動物”に変わりはない。しかしかといって、われわれはそんな怒りや暴言、攻撃といった「負の感情」ばかりの中で仕事をしているわけでもない。

先頃、介護職の犯した過ちの背景として、この感情労働ゆえのストレス要因の側面を指摘する論調があった。それに人手不足から専門職養成が追いつかず、人材の質を劣化させているという指摘もそのとおりである。そのことを認めた上で、この春から福祉の現場に臨む後輩諸君にぜひこう伝えたい。

感情はわれわれの仕事のエネルギーの源泉でもある。そういう意味で、自分の感情を大切にし、正直でありたい。福祉は、「喜びと感動の感情労働」なのである

(法澤 奉典・のりざわ ともり)

* 『AERA』2014年5月13日号