

ニュースレター 事業短信

from AIKOH

2017(平成 29)年 2 月 17 日 (金) No.134

<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) : (2017年1月1日～)
- * おもな動き (2頁) :
 - ・「山王の家」着工!
 - ・「地域包括」業務を引き続き受託 ほか
 - ・職員状況 (2017年1月中)
- * 現場の内外で (3頁) :
 - ・おめでとう、成人式
 - ・実践発表会 2017
- * 情報&ニュース (4頁) :
 - ・実践を政策が追認
 - ・低調…第三者評価
- * マイタウン (5頁) :
 - ・Aikoh フォーラム 2017 ほか
- * 三代目燈台守 (6頁) :
 - 事案の「過小評価」と「過大評価」

▽日誌抄録 (2017. 1. 1～)

月/日 (曜)	記事
1/1 (日)	元旦
4 (水)	仕事始め
9 (月)	成人の日
10 (火)	運営会議(月次報告:視障センター)
13 (金)	法人新年会(はちす苑千田ホール)
15 (日)	愛光家族協議会新年会(活動センターおひさま)
16 (月)	視障センター事業移管合意書締結(千視協本部事務所)
17 (火)	内部昇格者選考
20 (金)	大寒 / 通常国会開幕 / 米大統領にトランプ氏就任
21 (土)	理事会(本部第1会議室)
23 (月)	運営会議(本部第1会議室) / 職員研修会(数字力講座:本部第1会議室)
25 (水)	大関稀勢ノ里が横綱昇進
30 (月)	千葉県社会福祉経営者大会(千葉市)
2/3 (金)	節分
4 (土)	立春 / Aikoh フォーラム(成年後見制度について:南部地域福祉センター)
5 (日)	職員実践発表会(千田ホール)
11 (土)	建国記念の日
13 (月)	グループホーム「(仮称)山王の家」起工式(地鎮祭)
14 (火)	運営会議(月次報告:本部第1会議室)

節分・立春を過ぎたとはいえ、日本海側は33年ぶりの大雪に見舞われたとか。いまのところ当地は比較的穏やかな日々です。桜の開花予想も発表され、気分は“春まっしぐら”です。ただ受験生にとっては悲喜こもごもの時節。遠い昔、受験浪人を経験した者には苦い思い出も蘇ります。そして、この業界にとっては“改革実行の春”。17年前の「社会福祉基礎構造改革」ほどではないにせよ、また一步、新たな時代に入っていく予感がします。

▽おもな動き

「山王の家」着工！

2月13日は大安吉日。昔から、おめでたい行事はこの日という言い伝えどおりにわれわれも縁起をかついて、グループホーム「(仮称)山王の家」の起工式(地鎮祭)をこの日の午後、建築予定の現地で執り行いました。用地をお譲りいただいた旧地主さん、山王自治会長さん、法人役員、各施設長と施工業者がクワ入れの神事に参列、工事の安全祈願を行いました。竣工予定は7月中旬頃を予定しています。

「地域包括」業務を引き続き受託

佐倉市では市内の地域包括支援センターの来年度受託事業者の公募を行っていましたが、このほど佐倉市南部地域包括支援センターについて引き続き当法人に委託する旨の決定が公表されました(1月21日)。今回選定された市内各地域の地域包括支援センター業務委託先は、いずれも現受託法人となりました。

【志津北部地域】……………(社福)自洲会(2団体応募)

【志津南部地域】……………(社福)富裕会(2団体応募)

【白井・千代田地域】…(社福)ひまわりの里(1団体応募)

【佐倉地域】……………共同事業体「地域の輪」(誠友会+市社協)(1団体応募)

【南部地域】……………(社福)愛光(2団体応募)

定例理事会

1月21日(土)、法人本部において定例理事会を開催(理事8名、監事2名出席)。1月20日変更認可された定款に基づき、新年度施行の改正社会福祉法への対応として、評議員選任委員会を設置、委嘱予定の委員を選任、また同委員会に提案する評議員候補者の人選、事業計画、予算編成にあたっての重点事項について協議しました。

育児・介護休業法改正

本年1月1日から、改正育児・介護休業法が施行されています。理事会においてこれに対応する諸規程の改正を行いました。今回の改正のポイントは次の点です。

○子の看護休業については、小学校低学年の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を半日単位(現行1日単位)で取得できることになった。

○介護休業関係では、要件緩和(要介護1まで)、分割取得(3回)、介護休業の半日単位取得(1年に5日)、介護のための所定労働時間短縮措置、所定外労働の免除などが改正された。

■職員状況 (2017年1月中)

*採用:2(パート2)

*退職:1(パート1)

*2017年1月31日現在:職員現員370人

(正職159/サポート又は常勤嘱託44/パート又は非常勤嘱託167)

*育児休業3(めいわ2・ルミエール1) *休職:1

▽現場の内外で

おめでとう、成人式

1月9日（第2月曜日）は成人の日。法人内の施設を利用する方3人がこの日、成人式を迎えました。

ルミエールでは女性入所者がこの日、来所されたお母さんと記念撮影、出身校の同窓生やご家族と一緒にの食事会に出席されました。テレサホーム（ルミエール内ユニット）の食堂には「日中活動に休まず出席！」と願いを込めた絵馬が飾られていました。

根郷通所センターでは1月27日午後、お二人の「成人を祝う会」を開催。お一人はスーツ姿に、もうお一人は袴姿に着替え会場に拍手で迎えられました。先輩利用者からのお祝いのことばを聞いて、少々照れくさそうに、それでも晴れの日にふさわしく誇らしげな表情も見せておられました。ご家族も出席。お二人の成長を振り返り、感無量の様子でした。

「退院支援」の促進と遅れる福祉施設の対応

最近、病気やケガで入院しても、あっというまに退院になる、という現象にお気づきだと思います。これは医療保険制度の事情も影響しているようです。病院側は「退院支援」という体制整備によって診療報酬の加算が得られるのだとか。もちろん不必要な入院は医療費の無駄づかいですし、自宅での療養は患者にとってもいいことです。

当法人の障害者支援施設（入所）では高齢化の関係もあって、終末ケアの対象となる方が増えています。老衰の高齢者と末期がんなどで余命宣告された方と同列には考えられませんが、福祉の立場では利用者のQOL（人生の質）とかりビング・ウィル（意思決定による生き方）という立場でその人にとって望ましい支援をするべきです。

はちす苑では既にターミナルケアの体制を整備し、ご本人やご家族からも感謝されているところです。障害者支援施設の場合、看護体制の不備もあって未整備状態です。医療の変化に対応する施設ケアのあり方が問われています。

職員実践発表会 2017

第6回の「職員実践発表会」。日頃の業務に取り組む中から、利用者サービスの向上に貢献する研究と自選、また業務の改善提案と実行の成果を報告します。2月5日（日）、会場の千田ホールには各事業所職員（今春採用内定者も含む）のほか、理事、監事、評議員、また地域住民の参加もありました。

今回は例年より少ない4題の発表があり、審査には松山毅・順天堂大学健康スポーツ学部准教授、相沢毅・社会福祉法人さくら厚生会常務理事、安部一義・リホープ施設長、川崎弘・視障センター副所長の各氏。テーマと発題者は次のとおりです。

- ① 「利用者のデマンドに寄り添う支援」（障害者支援施設ルミエール：伊藤友美＋一場弘次）
- ② 「褥瘡（じょくそう）が気づかせてくれたこと」（特別養護老人ホームさくら苑：佐藤美菜子＋沼田潤一＋太田理人）
- ③ 住民とともに歩む 支え合いとふれあいの地域づくり」（地域福祉事業部：総合相談センター・近藤美貴＋南部地域福祉センター・高木千恵子）【奨励賞】
- ④ 「『すんません』が聞けたよ！」（特別養護老人ホームはちす苑：諸岡智祥＋原田英智）【優秀賞】

※最優秀賞は該当者なし

▽情報&ニュース

実践を政策が追認

愛光の経営ビジョン・事業展開の方向と密接な関連のある動きがありました。

2月7日朝日新聞朝刊記事の1面見出しです。

「介護・育児・障害者福祉窓口18年度一元化」

「高齢者や子ども、障害者向けの福祉サービスを一体で受けられる『地域共生社会』づくりへ、厚生労働省は実現までの道筋を示す工程表をまとめた。2020年代初頭の全国実施を目標に、各制度の縦割りを段階的に排除。18年度から相談窓口を順次一元化し、障害者と高齢者の共通サービスを導入するため、7日に関連法案を閣議決定する」

記事がこう要約しているように、福祉・介護サービスは「総合化」へと進むことが明らかになりました。そもそも、「地域包括支援センター」という制度をこの名称通りに解釈すれば、これが“高齢者限定”の窓口機関とは思えません。介護保険制度の一環で設置された経緯もあって、それは介護保険の相談窓口化のように思われたのも無理からぬことでした。しかし、厚生労働省のお役人は先の先まで考えて、こういう名称にしておいたのでしょう。まさに、地域社会にある福祉問題に「包括的に」対応する機関に生まれ変わるタイミングが考えられていたのです。

高齢者も子どもも障害者も、という発想は先見性のある人は誰もが考えていたのでしょうが、身近なところでは千葉県において堂本知事時代に打ち出された「中核地域生活支援センター」がそうでした。先駆的な政策ではありましたが、この「中核」が想定する「地域」があまりに広く、逆にこの枠組みでは限界のあることも知られるところとなりました。社会福祉法人制度改革がヤマ場を越えた2015年9月、「誰もが支え合う地域の構築に向けた福祉サービスの実現—新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン—」という厚労省内での政策提言が発表され、それがこの報道によって具体化されることがわかりました。

愛光では佐倉市の英断もあって、法人が設置していた障害者相談支援事業所「アシスト」と、業務委託している「佐倉市南部地域包括支援センター」の事務所を統合し、独自の「総合相談センター」の取り組みを2013年7月より行っています。昨年4月からは南部地域福祉センターの指定管理業務も加わり、この流れの相乗効果も見えてきているところです。法人の実践を国の施策が追認してきた形です。「総合的な福祉サービスの展開」という経営ビジョンに自信を深め、取り組みの充実をはかっていたと考えています。

低調…第三者評価受審

「福祉サービスの第三者評価」は法律にうたわれているものの「努力義務」であるためか、欧米にならった制度という背景もあるからか、あまり実施されていない現状が、県議会で問題視され、とりあげられました。

磯部議員（民進党）の質問に対して諸橋副知事は、「昨年度に県内で107件が受審したが、件数は非常に少ない」と報告し、「(改善点が示され、サービス向上につながるなど)メリットの周知を図るため、施設管理者の会議でも説明を続ける」と答弁したそうです。(2月8日付け千葉日報記事より引用)

サービスの評価と言えば、「ミシュラン」がおなじみです。福祉サービスの評価は単純に「星いくつ」とはなりません。専門の第三者評価機関（NPO法人など）によって、事業所の訪問調査、利用者やスタッフへのヒアリングを実施して詳細な審査結果が報告されます。サービスの「質の競争」という積極的な利用者優先を実行するうえでも、この制度を広げていくべきでしょう。

▽マイタウン

Aikoh フォーラム 2017

各界の有識者や「人生の達人」を迎えて地域の皆さんに見聞を広めていただく「Aikoh フォーラム」の本年度第2回の企画は、総合相談センターとの共同企画で、『安心して老後を送るための知識・成年後見制度』がテーマ。講師には前回に引き続いて吉野智弁護士（東葉法律事務所、当法人理事）にお願いしました。

2月4日（土）、会場の南部地域福祉センター研修室には51人の受講者が来場されました。成年後見制度は認知症になった場合に、本人に代わって財産管理などを託する仕組みで、知的障害者や精神障害者も利用されています。家族にそのような方がいる場合、というのが関心をもたれる典型ですが、いまは「もし、自分が認知症になって判断能力がなくなったら」という“もしもの場合に備えて”ということもあります。

この制度を使いたい者はどこに相談に行けばいいの？費用は？遺言も託せるのか？などと、講演後は参加者からの質問が相次ぎました。また弁護士と接することのあまりない皆さんですので、この折にと、身近な法律相談も寄せられていました。

「開所時間延長」問題動く

利用者の利益にかなうように業務改善するのはサービス業の姿です。それは公的サービスであろうと同じ。ただ「お役所仕事」は民間とは違って、実現に時間がかかるというのが周知のことです。ところが学童保育所は運営が市の直営から指定管理者制度に移行し、民間の利を生かすことになっています。では市に代って学童保育所を運営する民間事業者が、利用者のニーズに即対応できるかといえば、やはり市との協議や承認という手続き抜きにはできないことも多々あります。

子育て家族の支援は、「一億総活躍」政策とも関連して、国民の関心の高い領域です。学童保育の現場では、いま「時間延長を」という親の希望にどう応えるかがテーマの一つになっています。佐倉市内の指定管理事業者の施設長会議でも論議されています。現状は、午後7時という閉所時刻が一部の利用者に守られておらず、職員の超過勤務が常態化している事例もあるそうです。事業所側が手当を支払えばいいじゃないか、利用者から追加料金を徴収すればいいじゃないか、という意見もあります。ただ、夕食もとらずおなかをペコペコにして迎えを待つ子ども、就業時間が終わっても帰れない職員の問題があります。ただ現状追認で、問題点を解決できないままズルズル定着してしまうことは望ましいことではありません。

現在佐倉市の就学前の子どもを預かる保育所は午後8時までの延長保育を制度として実施しています。これに対して学童保育所は午後7時まで。働く親に代わって子どもの養育を担うのは学童保育所も同じ役割のはずです。この矛盾を指摘する声も当然でしょう。一般的な夕食時間に家庭で家族とともに過ごすというのが「健全育成」の姿です。一方で事情でそうはならない家庭があるのも現実です。

市の子育て支援課としては「次回（2019年度）からの指定管理者募集の折に学童保育所の開所時間を午後8時までとするよう要綱を改訂し、保育所開所時間と併せる方向で検討している」との見解です。

こうした方向は大方の関係者に支持されると思いますが、現在も慢性化している保育人材の確保がますます困難になるのではないかという懸念もあり、また延長保育で居残る子どもたちの夕食をどうするかといった問題が解決を迫られることとなります。けっして皆が満足できる最善の策でないだけに、さらに論議が必要です。

事案の「過大評価」と「過小評価」

流れてくるニュースから、過去の記憶が突然フラッシュバックすることがある。

「あのとき、あれでよかったのだろうか」と。

「相撲部顧問が部員を暴行」—ネットのニュースはこうタイトルをつけていた。

K市の私立N高校で、相撲部顧問の男性教師が、半年前の5月、部員の男子生徒をデッキブラシで殴り、ケガを負わせたことが明らかになった。男子生徒は7月に既に他校に転校している。学校側は同月、教員による暴行を把握していたが、処分していなかった。記者会見したM校長は「前途ある教員なので、処分しなくていいと考えた」と釈明した。

このニュースについてコメントしているニュースキャスターの次の言葉に、私はハッとさせられた。

「校長は問題を過小評価していたのではないか」

つまり、この一件を口頭注意程度の“お構いなし”で済ませた処分が軽過ぎるということだ。「身内に甘い体質」は、あらゆる組織にありがちと言え言過ぎだろうか。

事件を穏便に処理し、組織の汚名を世間にさらしたくない、職員の将来を考えて、職場全体の士気を低下させないために…こういう考えから下された結論は、不祥事が明るみに出た途端に、たいてい“最悪の判断”と糾弾されることが多い。

このような、組織にも職員にも、そして自分にも都合よく収めるシナリオを描こうとする一方で、コンプライアンスや職業倫理に照らして、この問題はどうか扱うべきか、という良心との葛藤も生まれる。

組織内で不始末や不祥事があった場合、厳しい処分方針を打ち出すと、職員からは怨嗟(えんさ)の声が上がることもある。

「いざというときに(法人は部下を)守ってくれない」

「(法人は職員に対して)冷たい」

懲戒対象事案が「過大評価」なれば、当事者からの異議申立や職場内世論が気がかりだ。その懸念から「過小評価」志向への誘惑が芽生える。

そしてこの相撲部顧問の部員暴行事件から見えてくるのは、半年以上前の出来事が突然再燃した背景には、いわゆる内部告発があったのではないかということだ。こうした勇気ある行動がなければ、この件はウヤムヤにされたかもしれない。告発された側にしてみれば、おそらく“寝た子を起こされた”ような思いだったに違いない。

もちろん故意にルールを破る行為は論外として、不注意・過失から招いた問題にも責任の軽重がある。セクハラ・パワハラ・虐待・差別と思われる行為にも悪質なものとそうでないものがある。それらに対するペナルティには差があるのも当然だ。そして適正評価かどうかの判断基準がもうひとつある。それは同じ行為であっても、その時の世間の空気によって変わる点だ。いまやいじめや虐待に関して、それが顕在化・多発している状況もあって、より厳しい目が向けられているのはその例だ。この“空気を読む”ことの重要性の認識が、私立N高校の校長には欠落していたのだろう。

過小評価をすれば世間から、過大評価と見られれば内部から、どちらにしてもその判断を下した者は内外からの批判にさらされる。

こんなことを思いめぐらしながら、私の関わった懲戒事例の記憶が蘇り、心がチクチク痛んだ。その思いにとどめをさされたのは、ニュースキャスターの次のコメントだった。

「『前途ある教員なので、処分しなくていいと考えた』と言うが、転校していった生徒の前途をどう考えたのか」

釈明の余地はない。

(法澤 奉典・のりざわ とものり)