

ニュースレター 事業短信

from AIKOH

2018(平成30)年12月14日(金) No.156

<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) : (2018年11月1日~)

▽おもな動き(2頁) :

■理事会、評議員会報告 ほか

◀職員状況> (2018年11月中)

▽現場の内外で(3頁) :

■職員の相談窓口を整備

■盲ろうの障害者が入院したら…

▽情報&ニュース(4頁) :

■ますます低くなる「介護と医療の垣根」

■外国人材受入れ・人材問題の活路となるか ほか

▽ともいき(6頁) :

■<地域食堂ともいき>プレオープン ほか

▽三代目燈台守(8頁) :

それは果たして指導?それともパワハラ?

▽日誌抄録 (2018.11.1~)

月/日(曜)	記事
11/2(金)	2019年度新規採用職員選考(第4次)
3(土)	文化の日
4(日)	根郷福祉まつり(南部地域福祉センター) / (社福)誠友会30周年記念式典(佐倉)
7(水)	施設長会議(第1会議室) / 立冬
8(木)	施設長人事評価面接
9(金)	千葉県社会福祉大会(千葉市)
14(水)	県監査(対象事業:ルミエール、めいわ、リホープ、アシスト)
16(金)	県監査(対象事業:ジョーの家、山王の家)
17(土)	山王小学校創立30周年記念式典 / 福祉の仕事フェア(幕張) / 千視協理事会(視障センター)
18(日)	佐倉市手をつなぐ育成会創立50周年記念式典(佐倉)
21(水)	施設長会議(はちす苑) / サービス(管理)責任者会議(第1会議室)
23(金)	勤労感謝の日
24(土)	理事会(本部第1会議室)
26(月)	2019年度新規採用職員選考(第5次) / 職員研修会(中堅職員リフレッシュ研修:第1会議室)
28(水)	地域食堂「ともいき」プレオープン(はちす苑千田ホール)
12/2(日)	評議員会(本部第1会議室)

この一年を象徴する漢字として「災」が選ばれたそうです。確かに、豪雨・台風・地震と記憶に鮮明です。この結果に異論はないところです。

ただあえていえば、あと数カ月で終わろうとしている「平成」という時代の印象もまたこの一字で表されるような気がします。阪神・淡路大震災、東日本大震災と「大」のつく天災を二度も経験し、そこに「原発事故」という人災まで加わりました。平成最後の1年を表す漢字が、その時代を象徴する一字にもなりました。

▽おもな動き

■補正予算案などを承認(理事会)

11月24日(土)、理事8名(1名欠席)、監事2名の出席により、本年度第3回の理事会を開催いたしました。第1次補正予算案の審議が主たる議案でした。そのほか、上半期の各事業の進捗状況について管理者より報告がありました。次回理事会は1月26日の予定です。

■誤投薬事故に厳しい意見(評議員会)

本年度第2回の評議員会が12月2日(日)に招集されました。

法人が推進している「ともいきプロジェクト」の進捗状況、事業の現況についての報告を受けての質疑応答の際、複数の評議員から利用者サービスに関する事故について、

「誤投薬事故の再発防止策が不十分ではないか」

という厳しいご意見がありました。改めて事故の発生原因の分析と対応策をとりまとめ、次回評議員会に報告いたします。

■千葉県指導監査

県印旛健康福祉センター監査指導室による監査が11月14(水)、16(金)の両日実施されました。今回の監査対象は、ルミエール、めいわ、リホープの障害者支援施設とアシストの障害者生活支援センター、ジョーの家、山王の家のグループホームの運営状況です。正式の指導事項は後日文書で通知されることになっています。

当日実地指導としては、各種文書の整備について改善指導をいただきました。

■職員顕彰

11月9日に開催された千葉県社会福祉大会において、下記の職員が福祉功労者として千葉県社会福祉協議会会長から表彰されました。

飯田尚子(ルミエールケアスタッフ)

■職員状況 (2018年11月中)

*採用：1(サポート1)

*退職：1(パート1)

*2018年11月30日現在：職員現員 357人

(正職162/サポート又は常勤嘱託42/パート又は非常勤嘱託153)

*育児休業：0 *産前産後休暇：2

▽現場の内外で

■職員の相談窓口を整備

法人では、職員の就業上のトラブルや悩み、労働条件・職場環境の改善について、問題解決を支援する仕組みの整備に取り組んでいます。

- 基本的には、職場内での問題解決（上司、同僚への相談）が望まれます。
 - しかし、問題の性質上適切な相談先が職場内にない場合、法人（コンプライアンス担当理事、本部人事担当者など）が受け付けます。
 - さらに今回、職場、法人内での相談が困難な場合には、問題の内容により、職員が直接、次のような外部の専門家に相談できる体制を用意しました。
 - ・産業医（法人契約）…労働安全衛生に関すること。
 - ・精神保健専門家（学識経験者）（法人委嘱）…メンタルヘルスに関すること。
 - ・社会保険労務士（法人契約）…労働条件、就業規則の解釈や運用に関すること
- もちろんこれ以外の外部機関、専門職への相談もできますが、法人として用意した相談窓口が活用され、働きやすい職場環境づくりが推進されることを期待しています。

■盲ろうの障害者が入院したら…

盲ろう（視覚と聴覚の重複障害）の入所者 M さんが腸閉そくで入院した。全盲で話すことはできるが全く聞こえず、こちらの声は届かない。普段は「指点字」という方法を使って意思疎通を図っている。

いざ入院となると、医療スタッフとの間でどのようにコミュニケーションを取るかが一番の問題となった。初めは一般文字と点字を併記してある 50 音表を持参し、一文字ずつ該当する文字に M さんの指を当てて伝えてもらった。しかしこの方法は正確に伝わりにくく、時間もかかり過ぎてうまくいかなかった。

そこで、看護師が患者との間でよく使う言葉を選んでそこに点字を併記したカードを用意して、M さんに提示してもらう方法をとった。一文字ずつ示すより伝わりやすくなったようだったが、それでもうまく伝わらず、M さんのイライラする様子が消えなかった。さらに、M さんは（聞こえないのだが）話すことができるため、看護師の中に聞こえるものと誤解して大きい声で話しかけ、点滴を刺されたり、洋服を脱がされたりしてしまうこともあった。M さんの困惑は深まるばかりだった。

1 週間の入院だったが、盲ろうという障害がコミュニケーションの障害であることを改めて実感した。なんとか意思の疎通をはかろうと親切に根気強く対応してくださった病院のスタッフには心から感謝している。

後日、視覚障害者・聴覚障害者を対象とした筑波技術大学の情報システム学科の授業を見学する機会を得た。学生の中に M さんと同じように、話すことは出来るが聞こえにくい盲難聴の学生がいた。教員の説明を要約筆記者がパソコン入力し、学生はピンディスプレイで点字文を読み取って授業を受けていた。この方法であればパソコンでの文字入力ができるれば会話することも可能である。一つ問題なのは、パソコンやピンディスプレイが準備してある授業中は良いが、普段の会話をする時にその環境が出来ていないとコミュニケーションが取れなくなってしまう点である。パソコンを立ち上げることなく単体で使える機器を開発していきたいとの話を聞いた。誰とでも簡単にコミュニケーションが取れるようになれば本人の抱えるストレスも軽減するのではないだろうか。

（リホープ課長・稲垣直子）

▽情報&ニュース

■ますます低くなる「介護と医療の垣根」

健康寿命を延ばし、元気で長生きできる社会を作ることは、社会保障の持続性を高めるうえでも大切だ。要介護状態になる手前での予防策の充実を急ぎたい。

厚生労働省の有識者会議が高齢者の健康作りと介護予防の実施体制に関する報告書案をまとめた。より効果的・効率的に行うため、制度の枠を超え、市町村が一体的に実施するよう提言している。

現状では、生活習慣病対策などの健康作りは医療保険、運動機能向上などの介護予防は介護保険で、別々に実施されている。

高齢者の多くは複数の疾患を持ち、年齢を重ねるほど身体機能の低下や社会的つながりの減少といった複合的な課題を抱える。医療と介護にまたがる問題も多い。

住民に身近な市町村に健康上のリスク対策を集約し、個々の状態に応じてきめ細かく対応できる体制を作る。その狙いは適切だ。

具体的には、公民館などを拠点に体操やレクリエーションを行う介護予防の「通いの場」で、健康相談など医療保険の保健事業を展開することが想定される。

医療・介護両面から支援が必要な人を把握し、適切なサービスに効率的につなぐことができる。

要介護の手前の「フレイル」と呼ばれる虚弱状態の予防・改善策としても有効だろう。

フレイル対策は、都道府県単位の広域連合が運営する後期高齢者医療制度の保健事業に含まれている。実際には、個別対応は困難で、ほとんど実施されていない。

「通いの場」を活用して介護予防と一体的に取り組むことで、社会参加を含めた幅広いフレイル対策が可能になる。

介護予防教室と健康相談を一緒に開催したり、「通いの場」に保健師が出向いたりする自治体も現れている。1か所で複数のサービスが受けられることは、高齢者にとってもメリットが大きい。

市町村での一体的実施には、事業にあたる保健師ら専門職の新たな配置が欠かせない。広域連合が責任を持って人材と財源を確保しなければならない。

医療・介護データの共有と活用も進めたい。一括して分析すれば、個々の健康状態や地域ごとの特性がより明確に把握できる。

課題は、健康への関心が低い層に、どう働きかけていくかだ。「通いの場」への参加率は4%程度と低迷している。ショッピングセンターに拠点を設けるなど、誰もが気軽に参加できる環境作りを工夫する必要がある。

(11月29日、読売新聞社説『介護予防医療との連携強化を進めたい』全文)

■外国人材受入れ・果たして人材問題の活路となるか？

8日成立した改正入管法で新設される在留資格「特定技能」によって、「介護分野に5年間で最大6万人」とする政府の受け入れ見込数に対し、事業者から冷ややかな見方が出ている。既存の在留資格で受け入れた外国人介護職は10年で5000人にも満たない。背景には言葉の壁に加え、国際的な人材獲得競争の激化もある。

5年後には約30万人もの人手不足が見込まれる介護業界。政府は特定技能による受け入れ見込を「5万～6万人」としている。施設側の需要に基づいてはじき出した数字だが、「実際に集められるかどうかまでは考えていない」(厚生労働省幹部)。

介護職場で働く目的で日本国内に滞在するには、2国間の経済連携協定(EPA)、技能実

習制度、在留資格「介護」の三つがある。EPA が介護分野への門戸を開いた 2008 年以降、今年度までに受け入れたのはわずか 4302 人。17 年に始まった介護分野の技能実習は 247 人、在留資格「介護」は 177 人とどまる。

人手不足が深刻であるにもかかわらず、外国人介護職の受け入れが進まない理由について、ある大手介護会社の担当者は日本語の壁を挙げる。介護では利用者や他の職員との円滑な意思疎通が求められるため、一定の日本語能力が要件として課されている。この担当者は「日本語の習得は難しい。重労働のわりに待遇のよくない介護職に就くためにわざわざ勉強するモチベーションがわきにくい」と話す。

「世界的な人材獲得競争に負けている」と見るのは神奈川県内の社会福祉法人幹部だ。

「日本の賃金水準は欧州より低い。EPA でも年々、人が集めにくくなっている」と嘆く。

政府は年度内に特定技能で求める日本語能力や介護技術の基準を定める。人をたくさん集めるにはハードルは低い方がいいが、それでは介護の質を維持できない。介護事業者団体の幹部は「特定技能では焼け石に水だ」との見通しを示す。

(12月8日、毎日新聞『改正入管法「介護分野で最大6万人」政府の期待に冷ややかな見方』)

■ 介護職待遇改善・消費税アップを財源に

厚生労働省は 12 日、来年 10 月の消費増税を財源として、同月から各介護事業所でベテラン介護福祉士 1 人以上について、月給 8 万円の増額か全産業平均（年収 440 万円）への賃上げを求める改善策を社会保障審議会分科会に示し、了承された。財源は勤続 10 年以上の介護福祉士を一律 8 万円賃上げした場合の積算だったが、介護士以外の他職種への配分も認めた結果、8 万円増の対象は「少なくとも 1 人」に限定する形になった。

賃上げを目的とした介護報酬の加算は、消費増税分から 1000 億円を充てることが決まっている。改善策では、増収分を各事業所が介護福祉士、介護支援専門員（ケアマネジャー）、理学療法士などに配分できるが、職種や経験で差を付け、ベテラン介護士には他の職員と比べ 2 倍以上の賃上げを求める。介護士の 1 人以上が「月 8 万円増」か「他産業と同水準」の要件を達成できない場合は、理由の説明を求める。

(12月12日、毎日新聞『介護福祉士8万円増へ ケアマネも賃上げ』)

■ <続報> 強制不妊、法で被害救済 来春成立へ

旧優生保護法（1948～96 年）下での障害者らへの強制不妊手術問題で、自民、公明両党の合同ワーキングチーム（WT）と野党を含む超党派議員連盟が 10 日、それぞれ会合を開き、救済法案を一本化し、基本方針をまとめた。「（被害者が）心身に多大な苦痛を受けたことに対し、われわれは真摯に反省し、心から深くおわびする」として、一時金を支給する。

与野党は来年 4 月ごろ、通常国会に議員立法で法案を提出し、早期成立する見通し。「障害者差別に当たる」として旧法から「優生手術」の条文が削除されてから 22 年。非人道的な政策に対する救済がようやく実現する。一時金の額は与野党で協議し、法案提出までに決める。（中略）

一時金の対象は手術を受けた本人で、配偶者らは対象外。形式的に手術に「同意」した例も含む。手術の公的記録が見つからない人も除外せず、専門家で構成する審査会を厚生労働省に設け、医師の所見などを基に手術を受けたかどうかを判断、厚労相が被害認定する。また子宮摘出など旧法で規定していない手術も救済対象とする。〔共同〕

(12月11日、日本経済新聞)

▽ともいき

■〈地域食堂ともいき〉プレオープン

11月28日(水)17:30~19:00、山王地区住民の交流を目的とした「地域食堂ともいき」のお試し開催に、山王学童保育所の子ども13名、保護者7名が参加した。

子どもたちはカレーライスをモリモリ食べ、食堂の最後には、みんなで地域の方へ向けて『世界に一つだけの花』と『山王小学校校歌』を元気に合唱。地域の方の中には、山王小学校創立時を知る方がおられて、「初代校長が癌で入院中に、ベッドの上で歌詞を書き、卒業生を見送る前に亡くなられた。私たちには思い入れのある校歌なの」と、当時の様子を紹介していただいた。時間を共有したからこそお聞きできた話であった。

(山王学童保育所担当者)

11月28日、はちす苑千田ホールにて「地域食堂ともいき」がプレ(お試し)開催された。千田ホールを会場に中庭にテントを設営し、移動式大型ガスコンロを設置。今回のメニューは、「カレーライス」「サラダ」「フルーツポンチ」。参加者は山王小学校学童の児童とその保護者・地域にお住いの高齢者や住民などが42名、ボランティア15名、愛光関係者6名、愛光職員12名の計75名であった。リホープのエレクトーンクラブによる演奏、その後、山王学童の児童によるカラオケなどで盛り上がった。やはりボランティアの存在は大きく、活躍に感謝。また、みんなで食べるカレーライスはおいしかった。今後の内容について、課題の検討はあるが、山王地区の地域住民の交流の場となるよう努めていきたい。

(南部地域福祉センター所長・横川民夫)

ともいきプロジェクトの分科会で地域住民と共に検討を行い、11月28日にプレ開催を実施した。初めての試みで、水回りの環境が整っていないにも関わらず、大きな混乱もなく終わることができた。参加者の笑顔や、スタッフの生き生きとした様子を見て安心感を覚えた。山王地域ケア推進会議では、地域住民から「住民間の繋がりが希薄」「まとまりがない」という課題が挙げられていたが、今回の住民スタッフの連携を見て、今後の山王の将来は明るいと感じた。

「プレ」の反省を生かし、本格始動に向けて、住民と共に取り組んでいきたい。

(なんでも相談センターともいき所長・近藤美貴)

■宮前の地域イベントに参加

地域イベント「第24回 宮前ローズタウン交流会」がよもぎの園(前庭)を会場に開催された。このイベントには、これまで職員が裏方として参加・協力してきた。今回は施設ぐるみで参加することになった。戸建で構成される住宅街の一角に位置しながら、利用者、職員ともに普段は地域の方々とふれあえる機会は意外に少ない。このイベントを利用してこの地域の一員として関わることができればと考えた。

当日はポップコーンを用意し販売した。当初は無料でふるまうことも考えていたが、販売することにして、少額ではあったが売り上げを主催者の自治会に寄付させていただいた。

利用者も販売に協力し、大勢の地域の方と交流することができた。ある利用者は、

「中から見ることでできて良かった」

と、普段は「買う側」だが、「売る側」を体験できたことがとても楽しかったようであった。

今回のような取り組みを今後も継続し、地域との関わりを増やしていければと思う。

(佐倉市よもぎの園主任・近藤真一)

■創立記念イベント

この秋、地域の学校や社会福祉法人で創立記念イベントが開催され、愛光からもお祝いにかけつけました。

<社会福祉法人生活クラブ風の村創立 20 周年>

10月17日（木）京成ホテルミラマーレ。いまや県内社会福祉法人ではトップランナー的存在。佐倉市に法人本部を構え、事業所も県下全域に。記念講演はアフロヘアーとエコライフの実践者として著名な稲垣えみ子さん（元朝日新聞記者）、ミニライブは Yae さん（加藤登紀子さんの長女）というユニークなプログラムでした。

<社会福祉法人誠友会創立 30 周年>

11月4日（日）、佐倉ウィシュトンホテルユーカリ。竹内淳理事長は千葉市社協にお勤めの頃から当法人とのお付き合いのある方。佐倉市としては「さくら苑」に次ぐ二つ目の特養（佐倉白翠園）を立ち上げられ、現在佐倉市内の社会福祉法人で組織する「未来協」の会長をお務めです。はちす苑開設にあたって多くの助言や示唆をいただきました。

<佐倉市立山王小学校創立 30 周年>

11月17日（土）、山王小学校体育館。山王地区がニュータウンとして開発され、住民が暮らし始めるとともに開校したのが山王小学校でした。まさにこの街の中核資源として歩んできました。式典でも披露された校歌は、地元出身者でもある初代校長先生の作詞と聞きました。そのご子息が現在の PTA 会長としてスピーチされ、亡き初代校長先生の思い出話に会場の地域関係者も感無量でした。その校歌は、28日開催の「地域食堂ともいき」プレオープンの席でも、子どもたちによって熱唱されました。

<佐倉市手をつなぐ育成会創立 50 周年>

11月18日（日）、ウィシュトンホテルユーカリ。かつて『全日本精神薄弱者育成会（通称「手をつなぐ親の会」）』と称した団体は、知的障害児の親たちを中心に、全国各地で組織され、今日に至る障害児者福祉の推進役になってきました。

佐倉市の『手をつなぐ育成会』は1968年（昭和43年）に結成され今年50周年を迎えました。愛光の利用者のご家族にも会員がおられ、関係者の中に愛光の評議員としてご協力いただいている方もいらっしゃいます。

それは果たして指導？それともパワハラ？

「叱責・指導」と「いじめ・嫌がらせ」の境界はどこにあるのか。業務上の上司と部下のやりとりは、「人材育成」として容認されるケース、「パワハラ」と非難されるケース、そのどちらもありうるのである。

この問題、昨今わが国のあらゆる職場を悩ませており、われわれも例外ではない。

私には、昔からあった問題のようにも、近頃特有の現象にも、そのどちらにも思える。

職場の人間関係に起因する葛藤は、時に人の運命を変える愛憎ドラマとして描かれる。あの「倍返し」は、うっ積したサラリーマンの心情を代弁してくれたドラマだから高視聴率となった。しかし現実はそうはいかない。

上司からのパワハラによって人格を傷つけられ、うつ病を発症したり、中には自殺にまで追い込まれる悲惨な事例さえある。

われわれの職場でも先頃、管理職を対象にパワハラ防止研修を行った。受講者の一人はこう感想を書いている。

＜以前の職場で、ノルマが達成できないと、「達成するまで帰ってくるな」「この数字でよく帰ってこれたな」など上司から言われた。（しかし）当時は耐性ができており、右から左に流すことができていた＞

この短い記述から、ある上司と部下のやりとりが、パワハラとして認識されるか否かの分かれ目を見るような思いがする。それは、する側の態度、される側の受けとめ方、あるいは両者の日常的な関係、それぞれのキャラクターによって、あるいはブラック企業と呼ばれるような組織かどうかで、問題の表れ方に違いが出るように思う。

労災認定レベルのパワハラとはこうだ。

＜膝のけがが悪化し、入院して手術することになった際も「お前、以前も休んだよな」。会社を訴えた場合は「それなりの対応をするから覚悟しとけよ」と言われ、再びドライバーからの配置転換を迫られ……その後ドラ

イバーに復帰したが、12月のお歳暮の時期に入り残業が増えるにつれ、体調も悪化していった……不眠や不安が続き、楽しみにしていたクリスマスコンサートに行っても車から出ることができず、帰宅したことも／仕事中に決められた時間内に事業所に帰らないと上司から「何してるんだ？」と電話があるため、がむしゃらに働いていたが、家に帰るとイライラしたり急にふさぎ込むことが多くなっていた＞（12/5、YAHOO ニュース）

このケースではパワハラに加えて過重労働問題も含まれている。上司の嫌がらせもその人の個性から発したものであるというより、非効率を徹底して排除するといった会社の体質によるものであろう。

＜働き手の3割超が過去3年間にパワハラ被害の経験を持つ。17年度に全国の労働局が受けた労働相談で、「いじめ・嫌がらせ」は7万2000件を超え、6年連続トップだった。パワハラによる精神障害の労災認定も88件に上る＞（11/25、読売新聞社説）

国は来年の通常国会に関連法案の提出を目指し、企業にパワハラ防止措置を義務づける方針だという。

「パワハラとは、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えることを指す」（12/3、毎日新聞）というのが一応の定義だ。

だが具体的な事案を前にすれば、それが「業務の適正な範囲」を越えているか否かについては、訴えた側と訴えられた側の言い分が対立するのは目に見えている。その前に、声を上げることもできず、一人でストレスを抱え込む人のことも考えておくべきだ。

われわれはとりあえず相談窓口の整備に取り組む。国がどのようなガイドラインを示すかにも関心を払いたい。

（法澤 奉典・のりざわ ともり）