

平成 30 年度 介護事業経営者セミナー



施設長の学校Ⅲ

春日部レポート

『 地域共生社会 』

平成 30 年 12 月

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会
福祉人材センター

10年先を見越した人材の定着と育成

施設長の学校

「施設長の学校」は "10年先"も選ばれる施設・事業所で在り続けるために

『人材の定着』を最重要課題として

「高齢者」「障害」「児童」「保育」、すべての福祉事業が

垣根を越えて全員参加型で実施いたしました。

求職者からも利用者からも地域からも選ばれるためには何が必要か？

当レポートは春日部会場でのプログラム内容をまとめたものです。

施設長の学校 開講概要

- テーマ 『人材の定着』
- サブテーマ 『人材育成・活用』（所沢）
- 『人材の多様性』（深谷）
- 『地域共生社会』（春日部）
- 『働き方改革』（さいたま）

■ 開催場所と開催日時（開催順）

埼玉県を東西南北の4ブロックに分け開催しました。

（各会場参加自由、無料）

西部：所沢	所沢市こどもと福祉の未来館	平成30年11月12日（月）	10：00～16：30
北部：深谷	キララ上柴（上柴公民館）	平成30年11月22日（木）	10：00～16：30
東部：春日部	ふれあいキューブ	平成30年11月26日（月）	10：00～16：30
南部：さいたま	彩の国すこやかプラザ	平成31年1月15日（火）	10：00～17：00

■ 参加対象

埼玉県内の社会福祉施設・事業所 経営者・施設長・管理者、リーダー職、民間・NPO等の経営者・事業責任者・管理者等

■ 主催 埼玉県社会福祉協議会

協力 埼玉県社会福祉法人経営者協議会

※「施設長の学校」は平成30年度介護事業経営者セミナーの一環として開催しました。



施設長の学校 春日部 開講報告

サブテーマ 『地域共生社会』

ふれあいキューブ 11月26日(月) 10:30~16:30

春日部宣言 『できるところから始めよう』

※宣言文は 当日の議論をもとに福祉人材センターがまとめたものです。

参加者数 24名
 参加種別 高齢 17名
 障害 6名
 団体 1名
 参加法人数 22法人



プログラム

十年先も「選ばれる」施設・事業所になるために ～ 施設長の学校 ～		
時間	プログラム	内容
10:30 ~ 10:40	開会挨拶	埼玉県福祉人材センター センター長 龍前航一郎
10:40 ~ 12:00	基調講演	『 地域共生社会の実現に向けて 』 株式会社日本経営 顧問 村木茂満 氏
休憩 (12:00~13:00)		
13:00 ~ 13:30	オリエンテーション	『現場から！いま、目の前にある危機！』 埼玉県福祉人材センター 国本智行
13:30 ~ 13:45	行政説明	『矯正就労支援について』 コレワーク東日本(矯正就労支援情報センター室) 室長 高野 照文 氏
13:45 ~ 15:00	グループワーク	・自己紹介/事業紹介 ・事前課題をもとに「地域共生」について情報交換とまとめ
休憩 (15:00~15:10)		
15:10 ~ 16:20	パネル ディスカッション	「地域共生」について。グループワークについてコメント パネラー 社会福祉法人 平野の里 障害者支援施設 あやめ寮 総務部長 柿沼 隆史 氏 社会福祉法人 名栗園 介護老人福祉施設 あしかり園 副施設長 阿部 昇吾 氏 社会福祉法人 創人会 きらり遊愛保育園 園長 笠原 栄希 氏
16:20 ~ 16:30	閉会挨拶	総括 埼玉県福祉人材センター センター長 龍前航一郎

目次

1	基調講演 『地域共生社会の実現に向けて』	4
2	オリエンテーション 『現場から、いま目の前にある危機！』	5
3	行政説明 『矯正就労支援』	7
4	グループワーク 『地域共生社会』について	
	① グループワーク発表	8
	② 事前アンケート集計	11
	③ 事前課題の回答一覧	13
5	パネルディスカッション 『地域共生社会』について	17
6	当日アンケート集計結果	22
	当日アンケート記述回答	23

※春日部会場での記録写真に一部不備があり、別会場の写真などを流用している部分があります。ご了承願います。

1 基調講演（10:30～12:00）

テーマ： 『 **地域共生社会の実現に向けて** 』

講演者： 株式会社日本経営 顧問 村木茂満 氏

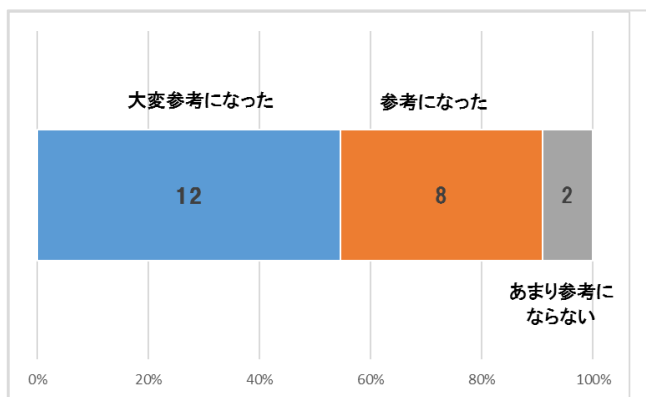
要 旨： これからの労働市場は、高年齢社員、外国人社員、疾病や持病を抱えた社員など様々なタイプの人材が雇用・登用され、組織の「多様性」が増大していく。
このようなダイバーシティ推進が組織にもたらす効果と、そのための組織人事制度のありかた、考え方、準備の方法などについて紹介。



⇒内容については当日の配布資料参照



アンケートの声



- ・新たな視点を教えていただき勉強になりました。
- ・共感できた。
- ・自分達を環境に適応させていくことの大切さを理解できた。
- ・環境に合わせる重要性を学んだ。
- ・具体的な意見が聞けた。

2 オリエンテーション (13:00~13:30)

テーマ： 『 **現場から！ いま、目の前にある危機！** 』

講演者： 埼玉県社会福祉協議会 福祉人材センター 国本智行

学生や一般者の求職活動では「施設見学」を勧めている。施設に行ったら、どういうところを見ればいいのかを説明し、見物ではなく見学に行くこと、そこで自分の目で見て、自分が働きたい職場かどうか考えて欲しいとアドバイスしている。

見学のためのポイントは 第一に「イキイキしているか」、第二には「自分がそこで働ける姿がイメージできるか」である。そして施設や事業所選択の決め手は給与や休暇なども関心が高いが、それ以上に理念があるか？方針があるか？施設が地域の中でどのような役割を担っているかをほとんどの求職者が考えている。

地域性という観点でいえば、求職者は地域での施設の立ち位地を見ている。例えば、自治会や祭りに協力しているかなど、実際に施設が地域の中で何の役に立っているか、地域から信頼され期待されているかということへの関心が高い。

ある高齢者施設では利用者の運動もかねて近くの小学校の通学路での見守りを毎日行っている、その姿を近隣の父兄が見て、その口コミから、その施設で働きたいという人が訪れるようになったという。地域で活動することで施設のイメージが上がり、それがブランド創りに結びついているいいケースだ。

同じく地域住民から開設時反対を受けた施設では施設前にバスの駐車場を誘致し、近隣住民の交通の利便に尽くした。地域に対しての色々な活動が地域住民の支持を受け、歓迎されるようになった事例だが、この活動が求人活動や人材の定着にも結びついている。

施設職員が通勤途中ですれ違った近隣の住民から「〇〇さん、頑張ってるね」「いつもありがとう」と声をかけられると、もう施設を「辞めたい」という声も起こってはこないはずだ。

もう一つの事例を紹介したい。あるグループホームの新設で地域から反対をされた。その反対の声に対して「グループホームを作ることはいいことだ」と上からの目線で説得してもなかなか理解は得られない。地域の中でグループホームができることで、活動を通じてその地域に対してどのような貢献ができるか、役に立てるかを何度も何度も地域住民に説明する場を設け、少数の賛同者が多数になるような努力を続けた結果、開設後には住民から空き家の利用提供や情報が寄せられるようになるまでに地域に溶け込んでいる。この例は地域と一体となった街づくりにも結びついている。

「地域は消滅していく」といわれて久しい。それを留めるための活動として「サステイナブル・タウン」、持続可能な街づくり運動も注目をひいている。

少子高齢化社会では街づくりにも「介護」や「医療」、「健康」の取組みが欠かせない。そこでは介護や福祉の業界に携わる人たちが中心になって活動してほしいという要請の声も高くなってきている。

これからの地域の中核的存在になる施設・事業所に地域住民、利用者とその家族、そして求職者が関心を抱いている。特に求職者は法人の理念、施設の方針、施設長の考えや職員の働く姿、そこから生みだされる施設の価値、ブランディングで就職先を選び、その施設と一緒に自分も成長したいと考えている。

さて、介護業界においては、昨年は約70万人が入職し、約50万人が離職している。そういう現実の元で、離職していく人たちが介護の世界にいい印象を持ってやめていっているかということそうではありません。

福祉の世界に入ってくる人たちの意識は高く、4、5箇所を回って、入職先を決めている。

介護労働安定センターでの実務者研修の修了生もいろいろな施設を回り見学する。評価のポイントは「その施設の長が私を大切にしてくれるかどうか」である。法人や事業の成り立ち、理念それを実現するための施策などを丁寧に教えてくれる施設が評価されている。施設長の熱い語りがイメージアップにつながっている。反対に、忙しさを理由に、求職者の対応を職員に任せきりで、挨拶もしない施設長のいるところは敬遠される。

福祉人材センターでは施設を訪問し、その施設の強み、弱みを知り、それを求職者に紹介し、斡旋している。求人する際にはセンターの相談員と面談して、自法人・施設の人材採用の面での競争力を再確認して欲しい。

求人の競争力を高めるためには手当も大事だが基本給本体を見直すと同時に、休暇日数の検討も必要になってくる。今の求職者は求人票の休暇日数を見て、その後で賃金を見る人が多くなっている。求人票に書かれた内容だけでは求職者の心の扉は開けない。この扉を開くためには今の求職者のwantsに答えて欲しい、そのために考えなければならない事は三点ある。

一つは 施設長や職員の対応 二つ目は、地域貢献 三つ目は休暇である。この三点を抑えておかないと採用は困難を極める。その中でも施設長の資質が一番大事だ。

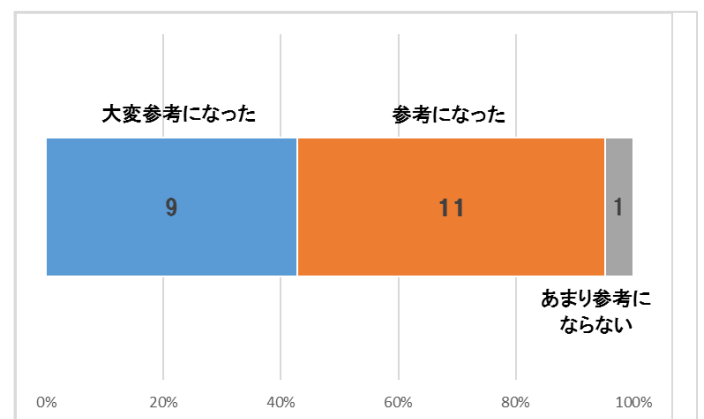


写真は 深谷会場のものです

求職者が施設訪問する際に、「何を質問したらいいか」と問われたら、「この施設の職員で一番遠くから通勤している人は、どこから来ているか？」を尋ねて欲しいと言っている。それにすぐに答えられるか、答えられないかで職員を大切にしているかどうかが見て取れる。働く職員の家族関係や暮らしぶりまで毎日の仕事の中で会話をし、職員それぞれについて理解を深めている施設長のいるかどうかで定着率も大きく上下する。自分達の努力のできる事はやってほしい。地域にも職員にも目を向けて仕事ばかりでなく広く関心を持ってほしい。



アンケートの声



- ・これこそ実行すべきだと思った。
- ・現状の理解につながった。
- ・採用の参考になった。

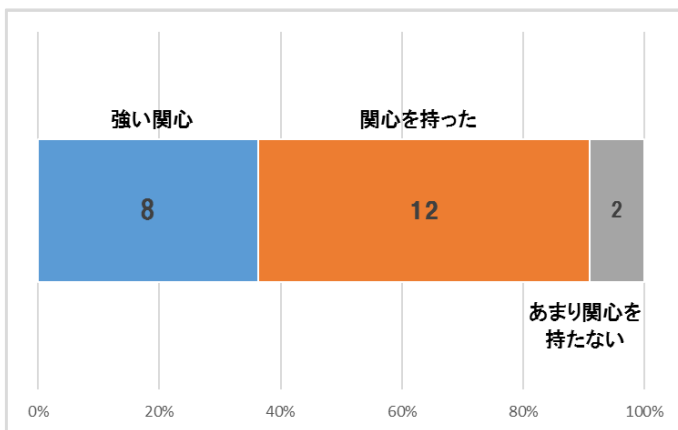
3 行政説明 (13:30~13:45)

テーマ： 『 矯正就労支援について 』

講演者： コレワーク東日本（矯正就労支援情報センター室） 室長 高野照文 氏

⇒内容については当日の配布資料参照

アンケートの声



写真は 所沢会場のものです

・多様性の中で出所後の方を想定していなく、新たな人材と
考えた。

・ 出所歴のある方の採用には興味がわいた。

・ 考えていなかった事だったので、参考にしたい。

・ 初めての話を聞く機会であった。

・ 制度を知ることができた。

・ 理解していきたい。

・ 今まで考えていなかったから。

・ ただしい情報で参考になった。

・ 知らなかったから。

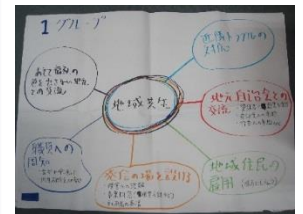
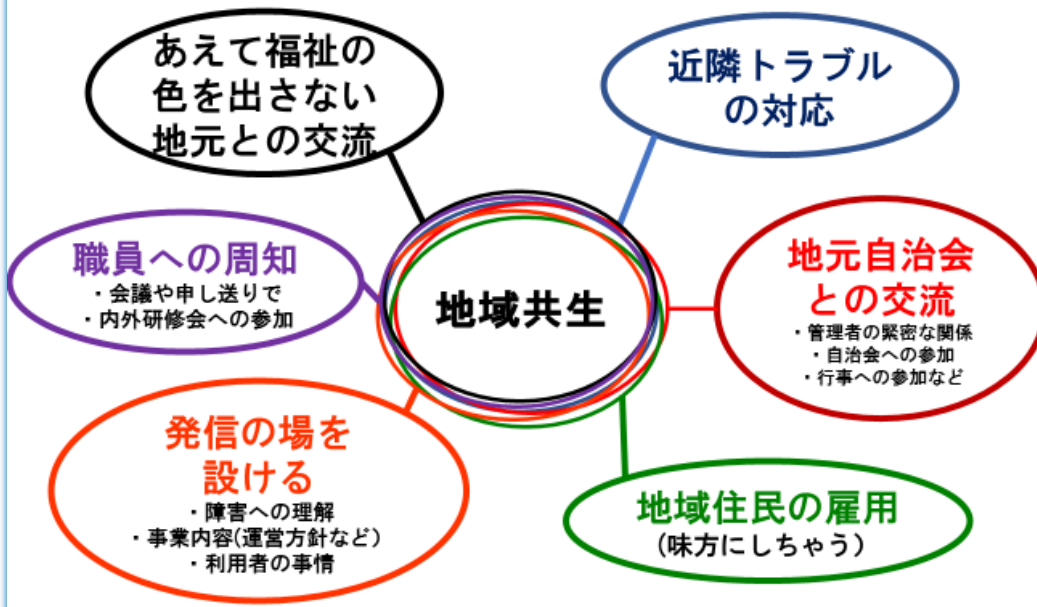
コレワーク東日本

4 グループワーク (13:45~15:00)

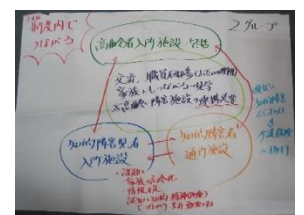
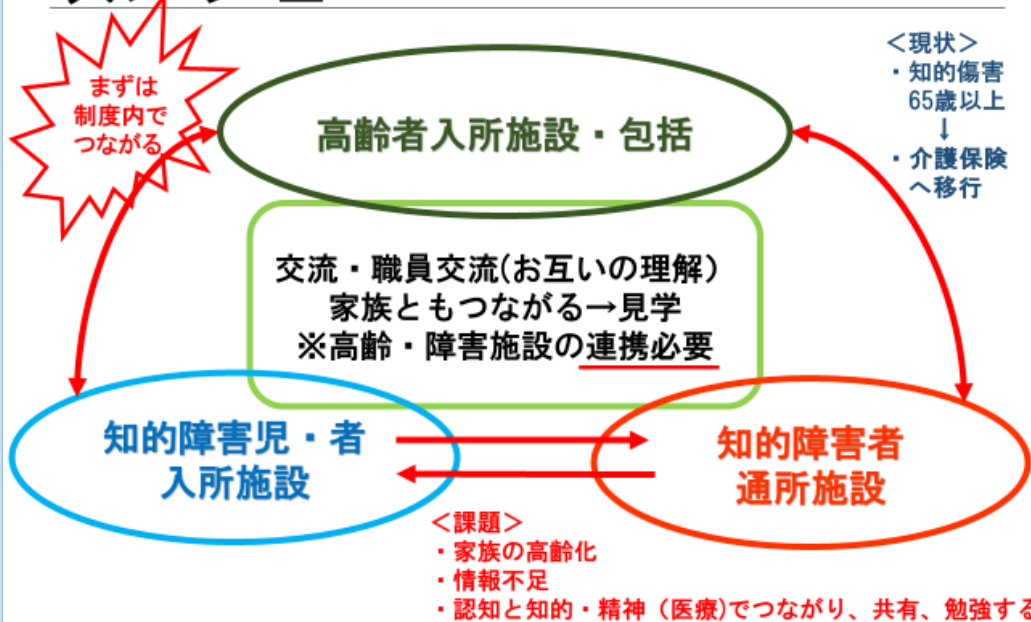
テーマ： 『 **地域共生社会** 』 について

参加者を6グループに分けて ①相互に自己紹介、事業紹介 ②テーマについて 法人・施設/事業所の考えと現状、課題 ③自分の考えや課題 ④各グループ発表 で構成。参加者には事前に課題について回答いただきました（回答は次ページに記載）。

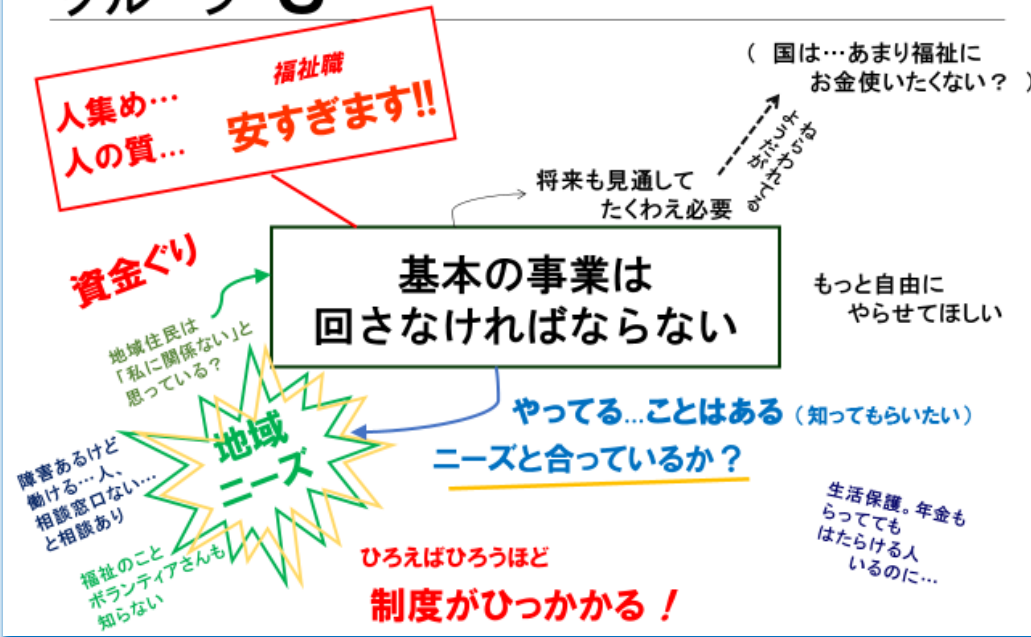
グループ 1



グループ 2



グループ 3



グループ 4

<現在 取り組んでいること>

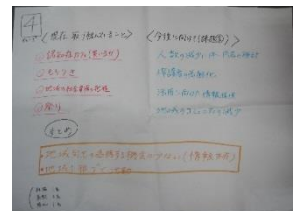
- ・認知症カフェ(笑いヨガ)
- ・もちつき
- ・地域の社会資源の把握
- ・祭り

<今後に向けて(課題(含))>

- 人材の減少に伴い内容の検討
- 保護者の高齢化
- 活用に向けた情報提供
- 地域のコミュニティの減少

まとめ

- ・ 地域同志の連携する機会が少ない (情報共有)
- ・ 地域に根づく活動



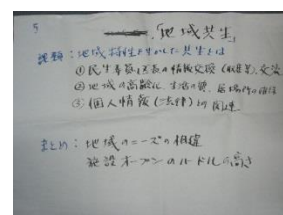
グループ 5

「地域共生」

課題：地域特性を生かした共生とは

- ① 民生委員・区長の情報交換(収集等)、交流
- ② 地域の高齢化、生活の質、居場所の確保
- ③ 個人情報(法律)との関連

まとめ：地域のニーズの相違
施設オープンハードルの高さ



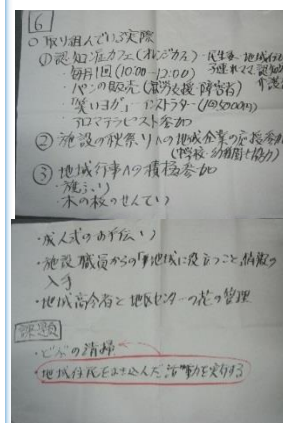
グループ 6

○取り組んでいる実際

- ① 認知症カフェ(オレンジカフェ)・・・民生委・地域住民
子連れママ・認知症の介護者
 - ・毎月1回(10:00~12:00)
 - ・パンの販売(就労支援・障害者)
 - ・「笑いヨガ」・・・インストラクター(1回5,000円)
- ② 施設の秋祭りへの地域企業の応援参加(中学校・幼稚園も協力)
- ③ 地域行事への積極的参加
 - ・旗ふり
 - ・木の枝の剪定
 - ・成人式のお手伝い
 - ・施設職員からの「地域に役立つこと」情報の入手
 - ・地域高齢者と地区センターの花の管理

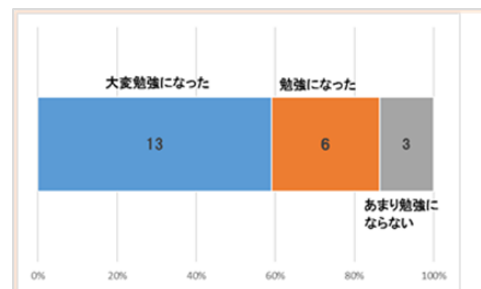
課題

- ・どぶの清掃
- ・地域住民を巻き込んだ活動を実行する



アンケートの声

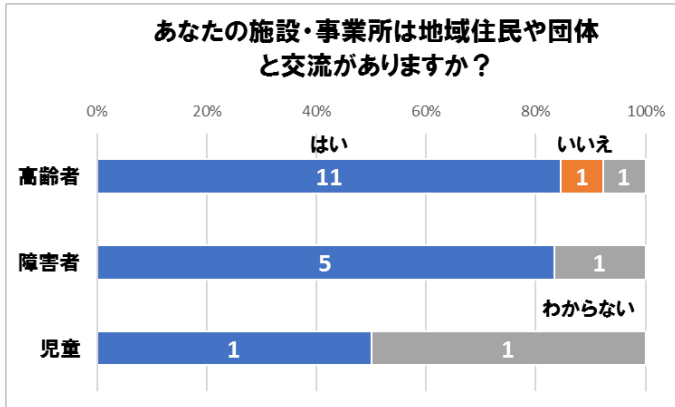
- ・多様性の人達の意見を聞いて勉強になった。
- ・他の施設の方の意見を聞いて内でも取り入れようと思った。
- ・どこも一緒、本当に楽しかった。
- ・悩みの共有ができたし、参考になった。
- ・他施設の取り組みが参考になった。
- ・経験が少なかった方だけだったので。



② 事前質問の回答集計 (21 回答)

(参加申込者に Web で事前質問、事前課題について回答いただいたものを集計したものです)

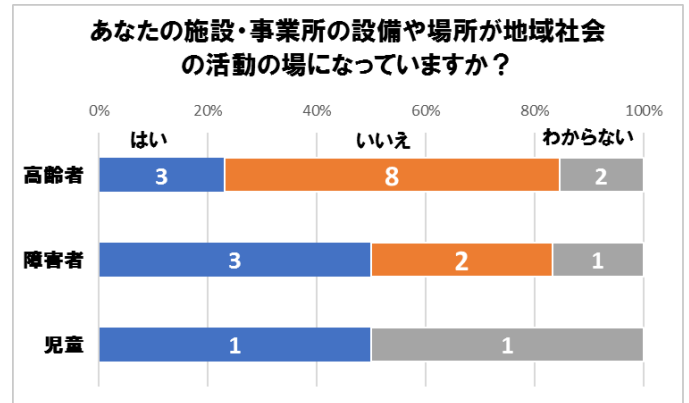
Q1 地域交流



● 具体例

- ・ 近隣住民を対象とした、複数法人が参加しての施設祭り
- ・ 自治会・地区社協の行事
- ・ 自治会加入
- ・ 認知症カフェ
- ・ 買い物難民課題への検討会
- ・ 地域支援会議（地区社協、民協、自治会、地域包括等）
- ・ 合同勉強会（地域事業所、地域住民）
- ・ サロン活動、介護者サロン講師等派遣
- ・ 地域（病院・施設・行政）との連携会議
- ・ 地域講演会
- ・ 介護予防教室・運動教室
- ・ 地域/学校ボランティア受入れ交流
- ・ 顔の見えるネットワーク会議
- ・ 移民活動ネットワーク会議
- ・ 商工団体連絡会
- ・ 神社掃除
- ・ 地域合同の防災訓練運動教室、清掃活動
- ・ 施設主催の餅つき会
- ・ 納涼祭等に障害者施設・団体へ出演依頼
- ・ 相談事業所実施の交流事業へ参加
- ・ パン工房での販売訓練時の交流
- ・ 地域包括支援センターと連携し
高齢者介護予防活動に場所の提供
- ・ ゴミ収集場所を提供
- ・ 夏季ラジオ体操に参加

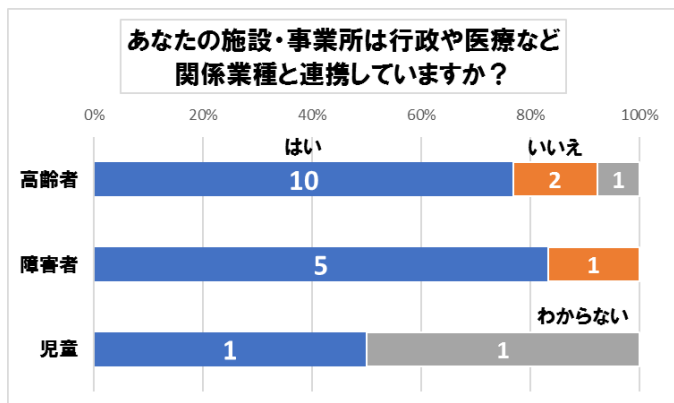
Q2 地域活動



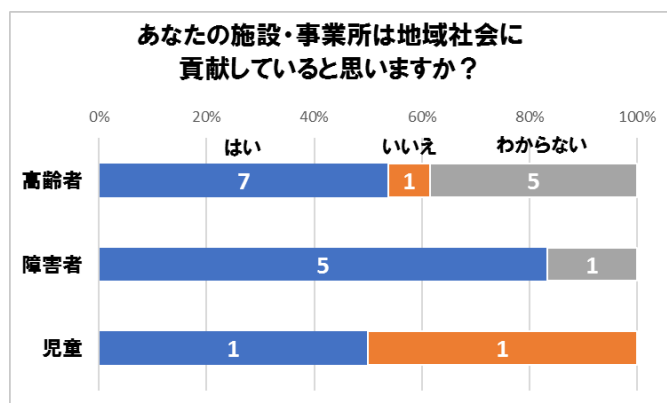
● 具体例

- ・ 高齢者サロン、レクリエーションへの参加
- ・ コンビニエンスストアの空き店舗を改修し、
地域活動の拠点事業所を開設
- ・ 運動サロン、ボランティア派遣
- ・ 認知症・おしゃべりカフェ、児童避難所として活用。
- ・ 連携会議や講演会の会場、各種団体の発表の場
- ・ 介護予防教室の会場
- ・ 災害時避難場所（福祉避難所）
- ・ 喫煙場所の提供
- ・ 施設内ホールを障害者施設・団体への貸し出し
- ・ 福祉避難所（災害時避難所）
- ・ 地域包括支援センターと連携し高齢者介護予防活動に
場所の提供

Q3 地域連携



Q4 地域貢献



● 具体例

- ・ 社協の高齢者見守り配食事業の受託
- ・ 地域包括支援センター受託
- ・ 地域包括ケア支援センターとの連携
- ・ 自助と互助の体制作りに協力
(現段階ではプレストですが、形になると思います)
- ・ 老人福祉センターでの相談支援業務
- ・ 事業母体が病院であるため、母体病院と連携
- ・ 行政も、医療機関とも連携 (不十分だが)
- ・ 区の総合病院と連携
- ・ 医療機関との協定
(日々の通院病院、利用者を理解している薬局)
- ・ 嘱託医が月 1 回来所
- ・ OTの先生が月 2 回来所
- ・ 小学校の空き教室を活用した
市のデイサービスセンターを受託運営
- ・ 災害時避難施設として市と契約
- ・ 行政と利用者支援の連携、定例会
- ・ 行政との連携
(福祉避難所、被虐待障害者の緊急一時保護、監査内容、
経営内容、申請手続き相談など)
- ・ 行政主催の顔の見えるネットワーク会議に参加

③ 事前課題の回答 (17 回答)

(参加申込者に事前課題について回答いただいたもの(自由回答)を順不同で一覧表にしたものです)

課題：「地域共生社会について」

当日のグループワークでは当課題について
①法人・施設の方針②あなたの考えにつて討論しました。
当課題は事前に各自、準備してもらったものです。

種別	法人や施設の考えや方針	あなたの考えや意見
高齢者	<p>当法人の理念である「地域密着し、個別ニーズに対応する」で、地元との共生を掲げており、過去 23 年の活動でも、地域との関わりを重視している。その中では、施設設備や、行事の地域開放等を行っており今後も共生社会を目指す上で、それらの継続を検討している。</p> <p>一方で、少子高齢化に伴う人口減などを勘案すると、現在実施している内容が将来的にも同規模で実施可能であるか懸念がある。</p>	<p>法人創設以来、法人施設行事を地域に開放するや、地域の行事に施設職員や施設利用者が参加するということを実施してきた。このことは今後も継続していくことは必要であると一方で、限られた資源を有効活用していくことは重要であると考えている。</p> <p>そうした意味では、現時点で様々な地域や団体で行われている行事等であれば、集約していく、もしくは施設内で職員などで行なわれていたイベントを地域のイベントとして共同で開催していくなどの試みも必要と感じている。</p> <p>例えば、ハロウィーンのイベントを特養で行っているのであれば、将来は、かぼちゃ制作のワークショップを特養を会場として開催し、自治会の人たちが参加する。イベント当日は、地域の子供たちが特養の入居者たちからお菓子をもらう。またその移動等の間に自治会の方々が見守る。</p> <p>こういった活動を行うことで、イベントの必然性、共同性、施設の地域への浸透は図られるように考えている。</p>
高齢者		<p>高齢、障害、児童のそれぞれに事業を行っていきけると面白いと思います。働きたいのに働き口がない障害をお持ちの方が地域には大勢います。そのような課題に挑戦したいと思います。また、経済的な事情により十分な教育を受けられない子供たちに対して負の連鎖が続かないよう支援したい。</p>
高齢者	<p>事業所のモットーとして、「利用者の家族目線で支援をする」を理念にしている。</p>	
高齢者		<p>地域共生の必要性は十分に理解できるが、現実的かと言われると疑問を感じることもある。</p>
高齢者	<p>私たちは、お年寄りから子供まで、みんなが安心していきいき暮らせる街づくりに取り組んでいます。</p>	<p>高齢、障害、児童、DV、貧困、引きこもりと地域の課題は様々です。昔は家族や親せきでどうにかしていたという事であったが、今後は地域で見るようにという新しい社会を作らなければならないと思います。</p>

種 別	法人や施設の考えや方針	あなたの考えや意見
高齢者	<p>法人の方針</p> <p>私たちは、お年寄りから子供まで、みんなが安心していきいき暮らせる街づくりに取り組んでいます。</p>	<p>病院で長期入院ができなくなってきています。高額医療も自己負担を増やす方向に進んでおり、高度医療を受けられる方が減っていくと思います。</p> <p>同時に、介護は在宅の限界点を高めていくということで、在宅サービスが主流になっていきます。在宅看取りも強化されていきます。そのような中で、看護師としてどのように貢献できるのかと考えております。</p>
高齢者	<p>法人では地域貢献活動に取り組むよう、各施設に示達しています。地域貢献スペースがある施設はボランティア様を招いて、喫茶を開いたり、移動パン販売を実施しています。またOTによる「体操教室」や管理栄養士による「栄養教室」を実施している施設もあります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・狭いながらも施設のホールを活用し、地域貢献をしたいと思っています。 ・具体的な例を教えてください。 ・懸念しているのは、当施設の職員の時間と労力負担の度合い。残業はさせられませんので、その兼ね合いはどうかという点です。またボランティア様の責任で運営された場合の管理責任はどうするか、が気になります。
高齢者	<p>法人グループ全体で、地域に根ざし面で地域を支える施設運営を行っています。たとえば母体の薬剤師、栄養士、地域の医師や弊社の看護師、介護士、PT、OT など多職種で連携し地域を支え、地域から選ばれるために地域住民向けの講演会なども行っています。</p> <p>課題としては今後もっと地域との関わりを増やすためには人員確保が必要であると考えています。</p>	<p>地域と共生していくには事業所自らが待っているのではなく、もっと積極的に地域に入り込む必要があると考えます。</p>
高齢者	<p>当法人は、かねてより理念に、医療と福祉の連携を掲げている。また、地域への活動を拡大することは、地域貢献に繋がると考えている。</p> <p>活動内容としては、近隣の病院や高齢者施設及び行政に声を掛けて、定期的に連携会議を開催したり、専門職（医師、看護師、理学療法士など）が地域に出向いて講演したり、運動教室や介護教室を開催したりと、年間通して様々な活動を行っている。特に近年は、地域と顔の見える関係作りに重点を置き、高齢者を支える課題などについて、話し合いを持っている。病院と施設そして在宅で必要とされるケアを、切れ目なく提供するための情報共有のあり方などが、必然的テーマになっている。</p> <p>このような活動は、今後も推進していかなければならない。しかし自己満足に陥らないことは重要である。自分達以外は見えにくいものであることを理解した上で、どう地域共生のあり方を進展させるか考えていかなければならない。</p>	<p>【自分の考え】</p> <p>地域との関係を構築することは、少子高齢社会への対策として重要である。すなわち、当法人の未来像をイメージし、果たすべき役割を見出すことに繋がる。その上で、内外から理解を得ることが必要である。</p> <p>また、果たすべき役割は、地域から見えるようでなければならぬ。そのことが、地域への貢献度を高めていくことにも繋がると考える。</p>

種 別	法人や施設の考えや方針	あなたの考えや意見
高齢者	事業所を利用されている関係者だけでなく、地域に開かれ、誰もが気軽に行き来ができ、地域の方の交流できる中心的なスペースになること。公益法人として、地域の方が地域で生活を継続できるように支援できる仕組みや体制、サービス等を提供すること。	昔の生活のように近隣同士が隔たりなく、おかずの分け合いや子どもの面倒、親の面倒などを気軽に受容し合えるような近隣の皆さんの生活も自分事として捉えられるような環境。
高齢者 障害者	保険制度枠内サービスでの支援だけでは、本当の意味での“自立支援”に、限度があることを痛感していますので、保険外の支援サービスを充実していきたいと考えていますが、不十分です。	
高齢者 障害者 児 童	<p>「困ったときはお互い様」が、うちの法人の合言葉です。昔、地域に根付いていたような、困っている人が居たら、できることをできる人が、無理のない範囲で、手助けするような、関係性をコーディネートしたいと考えています。</p> <p>ですから、うちは、有資格者の介護保険事業の他に、ボランティアさんによる保険外支援も行っています。地域に潜在する、力はあるけれど、使っておられない人を、困っている人に結び付けていく、そんな役割を少し、担っていると自負しております。</p>	<p>権利や義務、主義主張と、堅苦しい世の中になり、ちょっとお隣に味噌を借りに行くような、ご近所づきあいもなくなり、「困っている人」が孤立しがちな社会になりました。それでも、潜在的には、他人を思いやり、何か手助けしたいと思っている人は、まだまだ居るし、そんな人に感謝できる心根をお持ちの、「困っている人」もいらっしやいます。</p> <p>私も行く道です。誰もが避けることのできない高齢者になる道が、少しでも、やさしいものになるように、今、尽力したいと思っております。</p>
障害者	・面的整備の推進と確立	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての事業所の底上げ ・事業所のストレングスの共有 ・情報の共有の徹底
障害者	多様な福祉サービスがその利用者の方の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者の方が個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的としている。	<p>地域社会の一員として、地域の方々と交流しながら、安全に楽しく暮らしていけるよう目指しております。</p> <p>また、災害時など困った時はお互いに助け合える関係作りが大切だと感じております。</p>
障害者	<p>相談支援センター：生活支援を必要とする障がい者とその家族に対し、障がい福祉サービス等の利用相談を行うとともに、市内の相談機関や事業所等と連携し、地域の方々との交流(地域交流事業)を通して、障がい者福祉の理解と就労訓練の中核的施設となることを目指しています。</p> <p>サービス事業所：障がい者の方々が、就労を目指して訓練を行う施設として、企業等から請け負った作業やパンの製造販売、生産した野菜の対面販売訓練を行っています。</p>	<p>相談支援センターでは、地域交流事業を通して交流が出来ているが、サービス事業所では、就労訓練が中心となっているため、自分たちが地域に出ていく事は難しい状況です。唯一可能なのが、パン工房の販売訓練です。事業所としては、地域のボランティアさんの受け入れが、通常業務内で行える交流と言えます。その活動を通して、障害者の理解に繋がっていければと考えます。</p> <p>『地域共生』という言葉の意味は幅が広いので、どのくらいの範囲として捉えればよいか、イメージがしにくい。</p>

種 別	法人や施設の考えや方針	あなたの考えや意見
障害者	<p>当法人は、「地域社会のニーズに応え」「地域福祉に貢献する」とうたっていますので、福祉動向との違いはないように思います。</p> <p>当法人、施設の実力としては、近隣地域の住民とコツコツと関係を築き、ご近所トラブルを抱えながら、生活しています。又は、事業をさせてもらっています。とにかく、地域の中で共に暮らしていることが、障害者施設を理解してもらうためには必要と思います。</p> <p>社会福祉法人が社会貢献をどれほど行っているのかどうかを、土地、建物、金銭、無償の人的労力をいかに供出したかのスケールで測られるのなら、当法人は、実力が足りないといえます。</p> <p>単年度で成果を出せる条件の法人と過度期として、法人の特性や地域性により微々たる結果的成果しか出せない法人との評価が心配です。努力過程の評価はいかなるものになるのかと心配です。</p> <p>全国統一評価があるのなら、最低クリア基準を国が規定してくれるなら考えやすいし、活動しやすいと思う。</p> <p>社会貢献の範囲を広げたようであるが、その範囲の中で自己申告で一つでも良いということであればそのほうが本来の活動に打ち込めるようになると思う。社会貢献の真に意味での理解不足と知りつつ言えば、派手な「貢献」をPRするより、「共生」「包括」がキーワードになるなら、支援する利用者を取り巻く環境への支援が必要となり行政とともにそちらに労力を入れたほうが良いと思う。</p> <p>逆に、厚労省の立場をはっきりさせて、財務省対策として全国的にシステム化するのも手段の一つと思う。</p>	
児童	<p>施設の中で生活する方々も、その地域で暮らしていることに変わりはないが交流は決して多いとは言えない現状。誰もが当たり前で地域で暮らせる、知り合いになれる環境を作りたい。</p> <p>それには障害のある方だけでなく、子どもも子育て世代も高齢者も施設もが支えあえる環境を作っていく必要がある。</p>	この施設があるから、この地域の生活が豊かになると思われるような施設作りをしていきたい。

5 パネルディスカッション (15:10~16:30)

テーマ： 『 地域共生社会について 』

社会福祉法人	平野の里	障害者支援施設	あやめ寮	総務部長	柿沼 隆史 氏
社会福祉法人	名栗園	介護老人福祉施設	あしかり園	副施設長	阿部 昇吾 氏
社会福祉法人	創人会	きらり遊愛保育園		園長	笠原 栄希 氏

進行役 福祉人材センター 国本 智行

※当記載内容は当日のパネルディスカッションの討議内容の要約したものです

国本 : 地域共生の取組み、地域との関わりについて聞きたい。

柿沼氏 : 埼玉県と茨城県、千葉県との県境にある。設立30周年になる。地域での盆踊りや地域住民を交えてバザー、ここ10年は「チャリフェス」という名称で住民参加型の催し物を行っている。参加費を集め、あやめ寮の活動に活用しながら、地域への還元を考えている。現在は市からの要請もあり「こども食堂」の開設を検討している。

阿部氏 : 県内に5ヶ所、特養を開設し、周辺事業も行っている。私自身10年ほど包括で仕事をしたので、施設に在籍しながら行政や社協、地域住民と連携してやってきた経験がある。昭和57年から地域の住民が自由に集まり、お茶をしたり会話を楽しんだりできる居場所作りを行っている。その中でバス旅行などの活動も行っている。

笠原氏 : 浦和美園の開発真っ最中の地域で開設し今年2年目なので、今は地域との関係作りに力を入れている。埼玉スタジアムなどで開催される地域主催のイベントにも積極的に参加している。最近、近くに療育センターができたので、そこでも交流を始めている。



国本氏 : 地域との活動を通じて、その経験が職員の成長につながるか？

柿沼氏 : 長年 施設長や幹部がリードしてきたが ここ数年 職員自ら考え、やり始めている事は心強い。地域の住民も現場職員に対して行事などについて気軽に声をかけてもらえる。

阿部氏 : マルシェを年2回開催している。職員が考え、計画し運営している。他の団体や企業、住人にも声がけし、輪を広げている。内容も少しずつではあるが充実してきた。職員も複数の施設や在宅事業所などから30数人が参加し、盛り上がっている。その活動を通じて成長している。

笠原氏 : 2年目なので私が最初の頃、リードしたが、今は保育士の自発的な声がかきつけになって活動が始まることも多くなった。また新人面接や保護者との面談の中での声から、地域の中での評判もよくなっていることが伺える。こういう部分は評価したい。



社会福祉法人 創人会
きらり遊愛保育園

社会福祉法人 創人会
きらり遊愛保育園

絆・共育・個性を大切に
社会福祉法人 創人会
きらり遊愛保育園

「絆」「共育」「個性」

平成29年7月開園
保育所

国本 : 地域の住民と雇用との関係はどうか？

柿沼氏 : 職員60人ぐらいのうち10%ほどが幸手市だ。幸手以外の近郊都市からの就業は埼玉県最低賃金が高いので関心を引いている。

阿部氏 : 最近職員を30名ほど採用したが、そのうち15名が職員紹介制度を利用して、入職した。その中には利用者の家族からの紹介もあった。それ以外も色々な方々からの紹介を通じての採用も多い。

笠原氏 : 待機児童の問題は働く保育士にとっても同じだ。子育てから手の離れた保育士が近くに住みながら働いている。70%ほどになる。独身の人は生活圏を分けたいと考えているようで小1時間ほどの通勤圏から通ってくる人が多い。

国本 : 近隣住民との関係はどうか？
特にクレームや問題対応ケースが聞きたい。

柿沼氏 : クレームはあまりない。周辺は田畑なので民家から離れている。

国本 : 施設間の理解を深めるための施設間交流はあるか？

阿部氏 : 機会を作って他施設に見学に行き参考にしている。例えば 障害者雇用を取り入れている施設を見学し、障害者の雇用について勉強した。また障害者が高齢になった場合を備えたケアのあり方も研究している。これからは高齢という枠組みだけではなく障害などにも対応できる、まさに共生型のケアが広がってくる。このためにも研修を充実させ職員の意識や知識を充実させていきたい。

国本 : 保育園では 高齢や障害などの施設との交流はあるのか？

笠原氏 : 子どもを通じての交流はあるが、職員同士での交流は無い。これから考えていかないといけない。

国本 : 基本事業をベースにし、収益を上げてその利益を地域に還元する時代になってきた。その取り組みについてどう考えるか？

柿沼氏 : 収益を上げる事業展開を考えた時代もあったが、支援費制度になってから、適正な事業収益の基準が示されるようになった。職員が関る人件費を利用者に捻出してもらい、それを原資として新しい支援サービス支援に取り組んでいる。



阿部氏 : 選ばれる施設であり続けるためには 収益を上げることも課題だ。介護保険制度施行後、財政状況が悪化した時代があった。その時に稼働率を管理する仕組みを現場に導入したところ、現場の職員が毎日、その進捗状況に関心を持つようになった。

これは事業ごとに予算進捗を現場が管理していくシステムにつながった。平成21年以降、相談員が中心になって法改正の都度、加算などの適用を検討し収益について考える姿勢が身についた。

地域から選ばれるためには 職員が自発的になって、楽しみながら仕事をし、施設や事業展開に誇りを持ってもらわなければならない。その過程で利用者にも喜んでもらえるようになる。

いろいろな活動やイベントなど工夫し、職員も楽しみながら企画し運営していく。毎日の業務のなかに、遊びの要素を取り組んでいくことが必要だ。その活動が働いてみたい職場、居心地のいい施設につながる。他との差別化、地域での存在感につながる。

国本 : 保育では最低賃金では東京と差がある。
それを超えて働いてもらうためのメリットは？

笠原氏 : 給与面では東京には勝てない。地元で働いてみたいと思ってもらえるような施設になるために行政にも働きかけている。

例えば、配置基準があり要員計画を左右するが、児童の発達状況をみて、複数の保育士によるチーム制に取り組み、保護者からの理解も得ながら運営している。

昔はこどもは地域で育ったが今は難しい。保育園が地域に代わってこどもを育む。発達の個人差を見守りながら合同保育を行っている。

国本 : 認知症カフェなどの活動はどう考えるか

阿部氏 : 現在認知症カフェは2ヶ所運営している。定期的に人が集まることのできる場を提供してから、今では当事者同士の交流の場となっている。ボランティアや地域住民の協力もあり、マンネリ化しないよう色々と工夫をした結果、人も増え、つながりも広がってきた。他地域でのカフェも見学して参考にしている。家とは違う居場所になればいい。

国本 : 発達障害の可能性のある児童の保護者への対応は？

笠原氏 : 発達障害の可能性のある人、生まれながらの障害のある人、病気の人もいる。親の中には子どもの障害を受け入れることが難しい人もいる。園に入るときの子どもの行動や表情を見ていると色々な個性がわかる。その個性について保護者に説明するようにしている。園ではすべての子どもを受け入れているが、小学校などの進学を考えたときの保護者への伝達も大事だ。園を卒業しても、困ったときには相談いただける関係作りを持てるようにしている。

社会福祉法人 名栗園
介護老人福祉施設 あしかり園





人を人として介護する

昭和44年7月設立

特別養護老人ホーム、ショートステイ
 デイサービス ホームヘルパー
 軽費老人ホーム 養護老人ホーム
 居宅介護支援 地域包括支援

彩の国子供・若者支援ネットワーク事業への支援
 彩の国あんしんセーフティネット事業

ふれあい交流室 なぐりえん
 あしかりD&Mマルシェ

国本 : 地域の障害者、高齢者の実情を把握しているか？

柿沼氏 : 障害者の分野では個人情報の問題などでデリケートなこともあって地域の実情については把握するのは難しい。表に出ない人たちもいる。



社会福祉法人 平野の里
障害者支援施設 あやめ寮

社会福祉法人 平野の里
障害者支援施設 あやめ寮

一人一人を思いやり、笑顔あふれるあたたかい施設
～しあわせ育む、あやめの手～

一人一人を思いやり、
笑顔あふれるあたたかい施設

昭和63年3月設立
生活介護、施設入所支援
グループホーム
障害者生活支援センター

埼玉県社会福祉協議会
埼玉県
埼玉県
シニア活躍推進宣言

阿部氏 : 包括もやっているなので地域の高齢化の実情については把握している。職員が訪問して実情も個別に把握している。

国本 : 施設を地域に開放することについてはどうか？

柿沼氏 : 地域の人との交流に制限はかけてはいない。インフルエンザなどの蔓延時の対策は必要だが別段のコントロールは少ない。

阿部氏 : 高齢では感染症や食中毒の対策には万全の注意と配慮を行っている。必要時は面会制限をするが、外部の出入りを制限することで、地域との交流機会がなくなる事は避けたい。

国本 : 保育園での行事の多さが
保育士の負担につながると聞か？

笠原氏 : 株式会社の経営が増えているが、儲けを考えて色々な行事やサービスを考えているところもあると聞く。一方で、餅つきなどの伝統行事も安全や衛生面でやりづらくなってきている。食事についてもアレルギーへの配慮や、夏のプールなどいろいろと気を使うことが多い。こどもの成長を見守るという面では親は客ではなく一緒に応援する立場と考え、協力してもらいながら職員の負荷軽減を図っている。

国本 : 情報発信をどうしているか？
地域のニーズをどう把握しているか？

柿沼氏 : 会報やホームページ、日常の交流などで発信している。利用者や地域のニーズについてはこちらから意識してつかもうとしている。

阿部氏 : 公民館や社協や自治会などの会合に参加したり、民生委員や自治会長との交流をまめに行っている。自治会の清掃活動にも参加している。

笠原氏 : 保育園に入っていない子ども達を対象にした保育体験を行っている。地域の情報を集めるための活動も行っていきたい。行政のホームページを見ながら活動の幅を広げている。



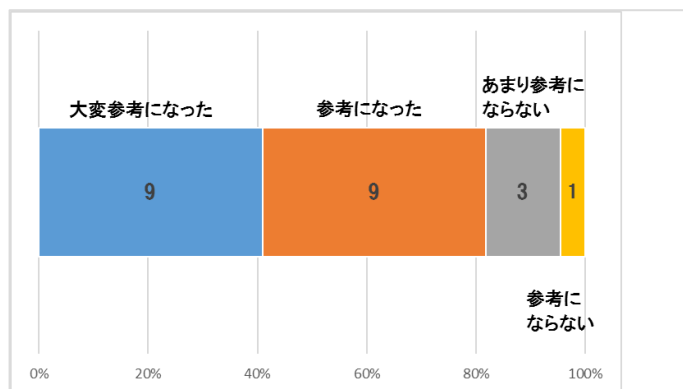
国本：グループワークでの検討内容、パネルディスカッションのケースなど地域共生に向けて色々な取組みがあげられた。このよう取組みをもっとアピールして発信してほしい。

施設の存在価値、理念を広く発信することが地域から選ばれ、利用者の安心を得、それが職員満足にもつながる。自然と求職者からも選ばれる施設、法人になっていく。

今回の検討内容を現場で生かしてほしい。



アンケートの声



・いろいろな施設からこれからの自施設の課題解決のヒントをもらった。

・いろんな話が聞いて良かった。

・他施設の取組みが参考になった。

・具体的な話が聞いた。

・これからの雇用について多様性の点で検討していく筋道が見える気がした。努力していきたいと思った。

6 当日のアンケート集計 (23 回答)

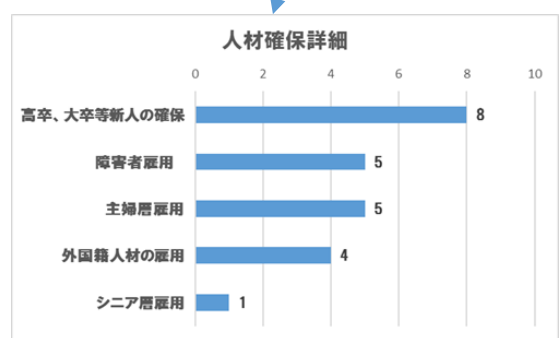
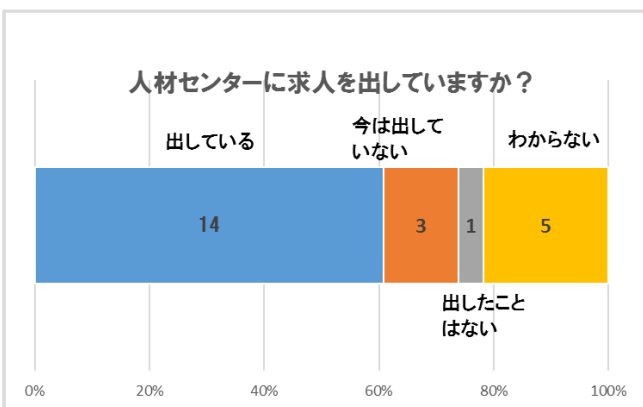
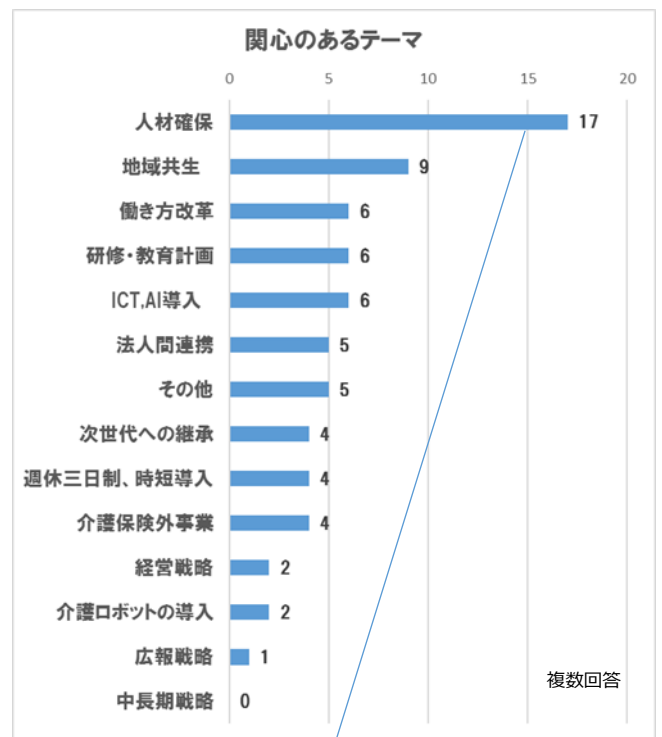
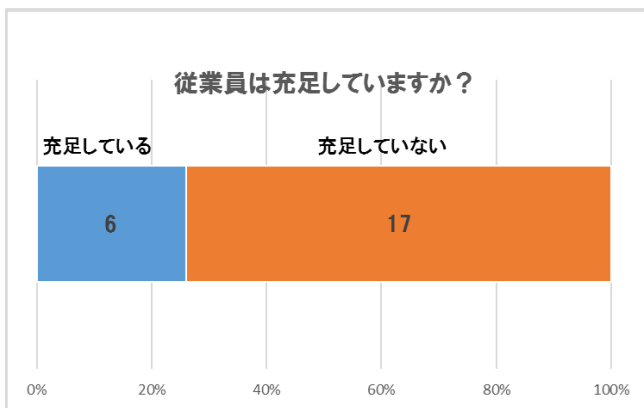
●全体の感想、ご意見

- ・社会福祉法人と一言で言っても、制度・分野が違くと全く内容が違っている。社福がまずまとまるにはこのような研修を含め、より一層の交流が必要と思う。
- ・次回も楽しみにしています。
- ・グループワークの机の並びはセミナーの全体の一部なので講演、説明等が聞きにくい体勢だった。
- ・障害より高齢の方が地域に開かれやすいように感じた。障害はやはり“未知の世界”と思われる。どう知ってもらいかからスタートしたい。
- ・とても参考になり良かったです。もう少し地域に目を向けていきたい。
- ・自分の法人で何かできることがあれば、地域のために何かやっていきたいと思えます。まずは法人内の職員に周知していきたいと思えます。
- ・トップが出る必要があり、そこが変わっていかないと厳しく思います。
- ・他の施設の取り組みをぜひ、参考にさせていただきたいと思えます。

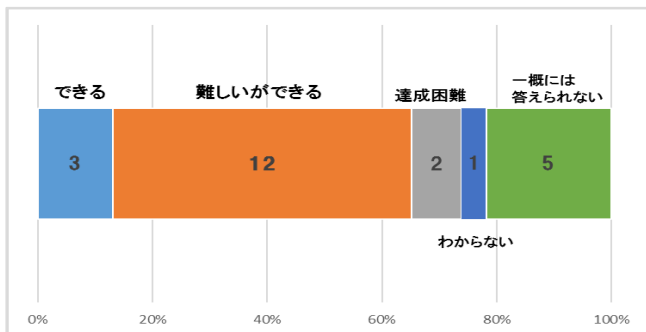
- ・基調講演は正面を向いて聴きたいと感じました。テーブルの向きを参加者が午後の部が始まる前に変えても良いと思いました。
- ・地域共生について理解が深まりました。
- ・採用における若者の生の声が聴けないか。

●フリーメッセージ：セミナー企画について

- ・人材育成として、次期リーダー、次期管理者、などのほんとは次の世代を追う職員の、支援技術を含めた労務管理、財務管理のポイントの強化、見方、国の動向の見方、法規学習など各施設では十分できない職員育成をできないだろうか。一人の職員が、一年二年を通して参加するような形はどうでしょうか。



1 貴法人の理念・目標は、現在の社会情勢・環境の中で達成できると思いますか？



「できる」と思う理由

- ・理想ではなく明確なビジョンであり戦略が立っている。
- ・新しく作り直す。

「難しいができる」と思う理由

- ・やっていかなければ立ち行かなくなる。
- ・私だけでは難しいと思いますが、他職員との連携にて実施できると思います。
- ・当たり前のこと、共感できるもの。
- ・考え方次第、とらえ方次第でどうにかなる。

「達成困難」と思う理由

- ・そもそも難しいことをかかっている。やれたなら…うちに法人は要らなくなるので閉めます。
- ・人材不足の中では困難だと思う。将来的には一步一步前進しなければと思っている。

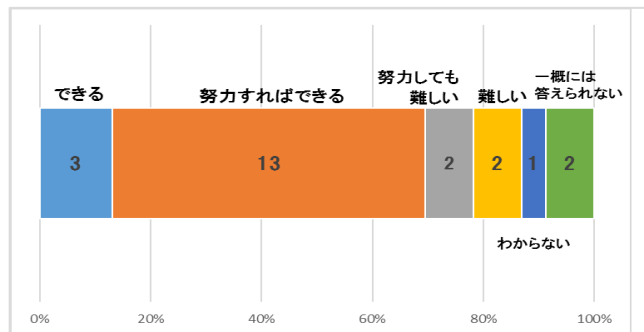
「わからない」と思う理由

- ・入職して間もないため

「一概には答えられない」と思う理由

- ・社会が求めていることをキャッチする力が弱い（危機感が乏しい）。
- ・昨年度見直した理念、達成するためのものではなく、あるべき方向を示したものなので達成というのは難しい。

2 自分の力で法人・事業所を良くしていくことはできると思いますか？



「できる」と思う理由

- ・理論に基づいた介護の強化、推進ができる。そこからチームがさらに発展する。
- ・話し合える土壌はあり、少しずつであるが、志を共有できる仲間ができてつあるの。
- ・マネジメント力をもっといれる。

「努力すればできる」と思う理由

- ・職員が協力的。職員が勤務して良かったと言える会社になりたい。
- ・職員と話し合い目標をもってやっていくことができれば。
- ・まだ開所して半年間ですが今現在の問題は理解しています。問題は明確であるのであとは取り組んでいくのみである。
- ・課題はあるが、解決していけばいい。
- ・自分たちの力だけでは難しい場面が多いが、他法人や研修でつながった方々の力をお借りして良くなっていくことはできると思っている。
- ・協力者がいるから。

「努力しても難しい」と思う理由

- ・トップが変わらないとダメ。本質を変えないと難しい。
- ・施設の中の一職員であり、立場が違うので難しいと思われます。

「難しい」と思う理由

- ・トップの危機感を共有することが必要と思う。難しいが教育面などできる範囲で努力していきたい。
- ・個人情報関係で地域民生委員との接触が難しい。

「わからない」と思う理由

- ・入職して間もないため

「一概には答えられない」と思う理由

- ・ただし、自力より他の力も借りた方が効率は良いと思う。

3 貴法人の「働く魅力」とは何ですか？

・私自身は地元で働き続けられること、私も法人も共に成長を続けていける可能性に魅力を感じています。自分の考えを職場で実現、できないのであれば魅力的とは言えないと思います。

・やりがい。達成感。

・休みが取れる。給与が高い。明るい人が多い。研修制度がある。

・労働環境・条件を常に良くしていく姿勢でいる。障害福祉分野に飛び込んでくる人材を大切に考える。支援の提案を積極的に取り入れる。

・人間関係

・福利厚生。24 時間オープンの入所だからこそ、活躍できる場所がどこかにある。多様な働き方。

・「他を生かす」＝利用者の笑顔と元気な姿を見たい。

・人間関係が良好である（自分の意見を出しやすい時もある）他人のお役に立てることです。決められたことだけでなく、創造の余地があります。

・休日確保されている（年 120 日＋リフレッシュ休暇）。短日正職員制度あり。時間外があまりない。

・働きやすい環境になっている。上司が相談に乗ってくれ、必要があればすぐに変えてくれる。

・介護のやりがいを実感できる。

・明確な理念、豊富なビジョンとアイデア、キャリアパス

・主体（をもって）働いているグループ（職員）の meeting が多い。グループで問題、課題解決をしている。

・人の役に立つことができるから。

・風通しの良さ。

・職員の連携でどのようにでもできる施設である。コンセプトもありますが職員のやる気が大切である。

・入所者の皆様が安全で安心して日々生活できることが大事だと思います。その思いを持って。

・やりがい。生きがい。



施設長の学校

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会
福祉人材センター

さいたま市浦和区針ヶ谷 4-2-65 彩の国すこやかプラザ
TEL 048-833-8033