

社会福祉法人 友愛十字会

ゆうあい

2004

4・1

No. 27

題字 前総裁 三笠宮崇仁親王殿下



お孫さんと一緒のお花見

主な記事

- 第27回障害者スキー教室 総 裁 寛仁親王殿下
- これからの人づくり 友愛十字会評議員 寺山 久美子
～地域・連携と協働・ICF～
- 社会福祉事業の経営と人材育成 人と組織の研究所
代表取締役 小原 靖夫



第27回障害者スキー教室

社会福祉法人 友愛 十字会

総裁 寛 仁 親 王

去る2月8日(日)と10日(火)の3日間、標記スキー教室に3年振りに参加し、丸2日間久し振りに丁寧にコーチをして来ました。

竹内修チーフコーチの意向もあり、今回は初めて長女の彬子・次女の瑠子が勉強の為に体験入隊の上、手伝ってくれました。

我が国最古の、「障害者スキー教室」は、不思議な事に、『雪無し県』の、「大阪市障害者スキー教室」で、此の度、第30回を迎えました。次に続くのが、第27回を数えるお江戸東京の、我が「友愛十字会」のスキー教室ですから、大いに誇って戴きたいものです。『雪有り県』では、こういう種類の講習会が、多分、一つも成立していませんので面白いものだと思います。

叔、久し振りに参加したスキー教室で、圧巻だったのは、二日目の夜の懇親会でした。進行役の小関氏のリードで、次女の瑠子と職員の大瀧綾女史が、紅白の、『ウサギ』の縫い

ぐるみで現れ、様々な、「クイズ」の進行・発表・表彰を見事に取り仕切りました。

昨年10月25日に瑠子は、「成人式」を迎えたので、私は20年間彼女を見知っている訳ですが、彼女がこれ程の、「芸人・エンタテイナー」である事に正直な処、吃驚仰天しました。

TVのチャンネル変換時に時々見て、ウンザリする、プロとは到底呼べないタレント共の、センスもユーモアも無い品下がる、ドタバタシーンを見せ付けられている我々にとつて、この晩は、過不足無く、「ジョーク」が入り、参加者の度肝を抜く、「嫌味」が随所に入るといった、実に楽しく愉快な懇親会でした。結果として、石井昇常務理事のチームが、6本の、『黒ラベル円筒』を獲得し優勝しましたが、賞品代りの、『黒ラベル』が、氏のお気に入りのビールである事は御承知の通りですが、至る処に面白い仕掛けがあり、それでいながら総ては、「手造り」で数日前から、担当者間

で、綿密なる打ち合わせを為していた様ですし、開会からお開き迄、素晴らしい、『盛り上がり』を見せてくれました。

前々日の7日には、長女の彬子が、(財)中近東文化センターの、「アナトリア考古学勉強会」で、大村幸弘主任研究員の要請で生まれて初めて、卒論である、「タータンの歴史」を講義しました。

総裁の父も主任研究員の氏も、大層感心してくれ、参加者にも大好評だったそうです。

アナトリア考古学とタータンの歴史は、直接には結び付きませんが、主任研究員曰く、「今の研究者は、馬車馬の様に、自分の専門分野の追求ばかりするので、『歴史』というものの別の切り口をも理解してもらおう為に女王様にお願いをするのです」との事でした。

私の講演最年少記録は25歳の時でしたから、3年早く記録更新されてしまいました。スキーのバッチテスト(二級)も、規則が変わったので仕方無いとは言え、16歳V11歳で負けましたし、大した娘なのです。

以上の様に、私は58歳にして、「研究者」の娘と、「芸人」の娘を持つ事になりました。



これからの人づくり 地域・連携と協働・ICF)

社会福祉法人 友愛 十字会 評議員

寺山 久美子

(帝京平成大学教授)

I 老人保健施設の集会から

「介護老人保健施設リハビリテーションシンポジウム」(主催 全国老人保健施設協会 平成16年3月4日、於東京厚生年金会館大ホール)に参加した。リハビリテーション・地域リハビリテーション・作業療法を専門とする立場から人材育成にあたる筆者の情報収集と勉強の為であった。

本集会のねらいは、国が進める「高齢者リハビリテーション研究会」が「高齢者リハビリテーションのあるべき方向」を報告したのを機に、「今後の老人保健施設は維持期リハビリテーションを担う地域在宅支援施設として地域リハビリテーション(以下リハ)を推進していく」ことを確認しその具体策を議論しようとする所であった。厚生労働省の麦谷真里老人保健課長の基調講演をはじめ、地域リハの指導者達による講演とシンポジウムは、今後の高齢

社会日本にとっての「支援のあり方・考え方のための強力な処方箋」を示唆し、現場で働く千名を越える参加者たちは大いに奮い立つたと思う。

II 地域作業療法研究会から

ところで、ほぼ同時期、筆者が顧問をしている「地域作業療法研究会」が熊本市で開催された。地域で働く作業療法士は総じて若く、また多くは病院リハ従事者を目ざした教育を受けているためもあって、悪戦苦闘しつつも真摯に課題に取り組んでいる。2日間に亘り、筆者はこの「現場の混沌の状況」に耳傾けた。筆者はまた、ここでシンポジウム「これから地域作業士のかたち」の司会を務めた。「地域で期待され頑張れる作業療法士」をつくるにはどうしたらよいか? がテーマであった。学校教育、臨床現場での課題と現任教育、地域作業療法の臨床研究のあり方が話し合わ

れた。ここで最も印象に残ったのは、あるシンポジストからの「これからの地域作業療法士に求められるのは、愛嬌と芸とサービス精神!」の提案であった。これは蓋し名言と思うので、後で解説する。

III 今後の日本の保健医療福祉のための

人づくりの方向とは

これら筆者の参加した2つの集会は、今後の日本の保健医療福祉のための人づくりのめざす方向を示す重要なメッセージを発信していると思われるが、まとめると凡そ次のようになろうか。

①これからの日本人の終末期までのライフスタイルは「自らの健康は自らが守る」ことを前提に展開される。②そのためには、健康増進、介護予防、生活習慣病予防、リハビリテーション(急性期・回復期・維持期)などをしっかり行わなくてはならないし、支援の体制も強化していく必要がある。③特に「維持期のリハビリテーション」が大切で、これは施設中心ではなく地域リハとして、在宅地域を拠点に展開していく。④高齢者の維持期リハビリテーションの支援モデルには「脳卒中モデル」「廃用症候群モデル」「痴呆モデル」

があり、支援の方法は異なるが、特に「痴呆のリハ」は確立していないので、今後共力的な取組み・研究開発が不可欠である。⑤そのためには、各地域毎に地域リハ支援体制をしっかり構築することが必要で、当事者が「必要な時に安心して適切な支援が受けられる」保障をし、メニューの量と質を確保していく。

⑥WHOの国際生活機能分類（ICIDH）が改訂され、国際生活機能分類（ICF）となった。「人を障害というマイナス面のみ着目して理解するのではなく、生活機能というプラスの面を中心に理解する」ことがICFの最大のポイントであり、「人の生活機能である活動・社会参加に制限がある場合は、その人の環境因子や個人的因子にも十分配慮しつつ支援していく。⑦これからの地域リハの充実のためには、従来の保健医療福祉教育職業等がバラバラに支援していく体制を脱して、これらの間の「連携と協働」の作業が不可欠であり、ICFは、連携促進のための「共通語」として活用できる。⑧専門職の人材育成も大切である。例えば理学療法士・作業療法士の場合、従来、病院等医療機関に就職する傾向が強く、卒前教育カリキュラムも医療機関向けになっていた。今後は地域の中で「連携と協働」の

できる、福祉にもつよい「地域リハ人材育成」に強力に取り組みべきである。福祉職の場合には、逆に「医療保健にもつよく、連携と協働のできる人材育成」が求められよう。⑨これからの保健医療福祉を地域で支える専門職に求められる共通の資質は、「愛嬌と芸とサービスピリット」である。

「愛嬌」：利用者本位の基本理念の基に働く人材には、心温かくアクセシブルな人間関係能力が強く求められる。

「芸」：保健医療福祉共通の知識技術と自らの専門領域における高く深い知識と技術が求められる。生涯教育の充実こそがこれを保証するものである。

「サービスピリット」：これからの保健医療福祉サービスピリットは「サービスピリット」に徹していくことが不可欠である。

IV 友愛十字会の人づくりに期待する

友愛十字会の評議員である筆者は、本会には教育委員会があり、教育綱領に基づいて体系的な「人づくり」を行っている事は承知している。その成果に大いに期待もしている。その場合、以上縷々述べた事項を是非参考にしていたければ幸いである。保健医療福祉の間の垣根はより低くなっている。筆者の専門のリハビリテーションは保健医療でも福祉でも、いわば「必須アイテム」であり、福祉の人材づくりと共通するところが少なくないからである。本会は、今後、地域支援施設としての機能をより一層強化していくことが求められようが、「福祉は人なり」。楽しみにしている。

くり返すが、これからの「人づくり」のキーワードは、「地域在宅」「連携と協働」「ICFを共通語として」である。





社会福祉事業の経営と人材育成

株式会社 人と組織の研究所

代表取締役 小原 靖 夫

●社会福祉事業の経営の特徴

経営とは、組織を目的に向かって継続的、計画的に働きかける人の営みの全般を含む概念であって、営利を目的とする企業だけでなく、非営利団体にも関わることです。単純な表現をすると一人では生きていけない人間が複数で連帯・協働して社会を成してゆくの組織化、それを効果的に運営するのが経営ということになります。

P・F・ドラッカーは次のように表現しています。「マネジメントたる者には二つの仕事がある。第一に、部分の和よりも大きな全体、すなわち投入した資源の総和よりも大きなものを生み出す生産性を創造することである。第二に、ただちに必要とされているものと、遠い将来に必要とされるものを調和させることである。」(『経営の哲学』P.172)

企業経営の目的は顧客の創造と雇用の創出

をなして存続発展することですが、社会福祉事業における顧客の創造とは何かを考えてみました。社会福祉事業が社会的資本として充実していかない時代にあつては利用者が施設からの受け入れの順番を待っていましたので顧客の創造など考える必要がありませんでした。ところが介護保険制度等の導入によって社会福祉事業が充実してきたという観点に立つて大きな政策変換がなされたことよつて事態は急変しました。社会福祉における顧客の創造とは選ばれる施設になるということです。選ばれ続けるということよつて雇用の継続が保障され、それが発展して雇用の創出につながつてゆくわけです。

その為には利用者及びその家族の満足度を高めることを今まで以上に意識し、見える形で発揮する必要性が出てきました。

利用者及びその家族の満足度とは一般企業

で言われている顧客満足とは反応の速度と質において異なるところが多く簡単な尺度では測定できません。そこに従事者の苦悩が生じてきます。

社会福祉事業は様々な専門性を有するスタッフ(スペシャリスト)の集合体(組織)によつて経営されており、利用者及び家族の満足度を高めるためには自らの専門性を高め、深め、広めることはもちろん、チーム連携がより以上に求められています。専門性の殻の中に閉じこもっていることが許されないのです。コミュニケーション能力(報告・連絡・相談)を高めることも必須となつてきました。即ち社会福祉事業の経営の基盤には、情報の収集・分析と情報の共有化を促進する企業文化の構築と知の経営が他のどの職業よりも求められていると言つても過言ではありません。

●社会福祉事業に従事する人の特徴

病院における看護師さんと同様に社会福祉事業に従事する人は、はじめから何らかの気概において使命感をもつています。職業の選択に迷うことなく、また、ちよつとくかじつてみようかというような軽率な気持ちで就職するのではなく、当初から明確な目標をもつています。その目標をもつて学生時代を生きて

いますから結果として専門人たらざるを得ないという種もついています。彼らはその専門性を職場において発揮することによって使命感の達成を感じ自己実現を図ってゆきます。また、その専門性において自信と誇りをもって成長を続けています。それが故に、他の職業にない、きつき・汚さ・危険“を克服して毎日を生きています。

●使命観を継続する為

この使命観を断絶することなく、むしろ更なる使命観が発揮しやすく、生き甲斐感のある職場を提供することが経営トップには要求されますし、従事者自身においても毎日に達成感が味わえる職場環境づくりにいそしまなければ利用者及びその家族の満足度の向上を図ることができません。従事者の何らかの犠牲の上に成り立つ社会福祉事業には継続性は期待できないのと同様に、専門性の殻にこもる従事者の集団でこと足れりとする考え方も今日では肯定されなくなっています。

●財政難に苦悩する社会福祉事業

「措置から支援へ」という言葉と同時に「運営から経営へ」という言葉が社会福祉の業界用語となっていますが、緊縮した国家財政は社会福祉事業にも例外なく影響を与えていま

す。一方では利用者とその家族の満足度の向上を目指し、他方では自律経営を求められるに至った全ての社会福祉事業所ではその存続のために固定費の節減をせざるを得なくなりました。そして存続の限界に至った時に人件費の抑制という手段も取らざるを得なくなっています。使命観にあふれて就業している従事者ですから、賢明な判断において忍耐すべきは耐えています。自らとその家族の生活の再生産を阻むような犠牲の上で働き続けるには限界があります。スタッフの犠牲を伴う労働はサービスの質の低下をもたらし、ひいては経営の継続性に支障をきたすとの認識において経営トップは賃金体系の改革に着手しています。

●人材を育成する賃金体系

日本の賃金体系は終身雇用における年功序列（正しくは年々序列）でしたが、これは経済が成長し続けるという仮説において成立していたものであることがやつと認められるようになってきました。経済が縮小過程に入ると同時にその変化対応のために「智慧の経営」が社会の根幹において必要となってきました。具体的には、感じる力、考えられる力、そして行動する力“この三つの力が限界状況にお

いて発揮する智慧の力を経営に求めてきたのです。これを実現する為には一つの方法しかありません。それは今ここにいる人々の人材の育成と能力の向上です。育成しやすい場をつくり、能力の発揮しやすい場をつくり、利用者とその家族の満足度を向上せしめることが経営（者）の自己実現（＝使命を果たす）となつていきます。これ故に賃金体系の改革は人材育成の一点に収斂するものでなければならぬと考えています。

私はその観点に立つて、日本特有の職能給を軸とした能力の成長に見合つて上昇する賃金体系に役割や貢献度によって加算される部分を統合したものが社会福祉法人には相応しいと考え推進しております。

社会福祉法人友愛十字会における今回の改革が他の社会福祉法人のベンチマークになることを私は確信しております。



『職員研修(管理講座)』

フォロワーアップ講座』に参加して

更生館

指導部長 片峰 昭彦

平成15年度『職員研修(管理講座)』フォロワーアップ講座』が開催されました。本講座は「経営・仕事の哲学」を学び、友愛十字会の経営改革に向けた土壌を作るために、施設長をはじめ全施設の中間管理職全員参加のもと実施されました。本講座の狙いは、友愛十字会のこれからの経営を考える上で重要な位置付けている「人材の育成と組織の活性化」に関する考え方を習得することでした。今回この講座に参加して学んだことを述べたいと思います。

友愛十字会では、経営ビジョンとして「高いサービスの質で信頼される組織づくりをめざす」ことをうたっています。このビジョンを具体的に達成するには、各施設の現場で顧客(当法人を利用する人)と接する職員的心得が重要な要素になりますが、なかでも職員をリードする立場にある人たち、すなわち管理職のあり方や考え方により、顧客に対し

て質の高いサービスが提供できるか否かが決定されることとなります。従って、リーダーとして知っておくことや考え方について勉強しました。講義で教えるリーダーとしての基本的な資質は真摯であること、という点です。真摯とは、「真面目でひたむきである」ことを意味しますが、この本質を理解する事が重要だと繰り返し教わりました。具体的な事例で説明します。例えば、顧客を送迎する当法人所有の車両運行に関して、担当者が安全運転を心がけることはもちろんですが、これ以外にリーダーとしてやらねばならないことがあります。それは、車両がキチンと整備されているかどうかの点検です。仮に、当法人が使用する車両に傷やヘコミがあれば、これを利用する人たちやその家族の方々の目にはどのような映るでしょうか。当法人が顧客に対して提供する送迎というサービス業務に対し、この業務を管理指導するリーダーの真摯さは、顧客の視線に立って考え続けることだと教わりました。

本講座に参加し、顧客に対する真摯な考え方というものがいかに大切なことであるかを知りましたが、他方信頼される組織作りについていろいろと勉強しました。特に、印象

に残ったのが「組織としての共通の使命」という考え方と、「組織としてあげるべき成果を明確にする」という組織論です。介護や生活支援といった各職種の職員が複数名で、ある顧客に対してサービスを提供する以上、そこには組織が存在します。しかし、顧客に接している職員一人々が組織としての共通の使命と、組織としてあげるべき成果の内容を意識した上で活動ができていくかと考えたとき、不明瞭な点も数多くあると思われれます。それ故に、組織としての共通使命と成果を明確にして日々の業務を進めていくことが必要になります。成果をあげる組織作りという観点から、職員個々が所有する情報や行動の共有化を進め、全てにおいて透明性を増すことが重要になってくることを勉強しました。

昨年9月から始まった研修は、12月22日で終了しましたが、勉強したことを実践の場がいかに生かしていくかが、私どもに課せられた課題です。



『職員研修(専門講座)』 「衛生講座」に参加して

友愛荘 施設介護支援専門員

関 光子

平成15年8月26日と9月2日の2日間、本部における職員研修「衛生講座」に参加致しました。この内容は、福祉施設で働く職員が最低限学んでおかなければならないこととされています。

まずひとつは、手洗いの重要性と正しい方法です。施設は多くの人達が生活を送っている場であるため、一人が感染すると周りの利用者の方に広がる危険性が高まります。また職員が複数の利用者の方を介護するため、職員自身が感染の媒体になる恐れが生じます。手洗いは、それを防止する最も基本的且つ最も有効な手段として非常に重用です。

このことは看護師もかねてから内部研修で伝えており、知識としてもっていたので普段から手洗いの励行を心がけてきました。しかし研修の中で実際に手を洗い、指導を受け、正しい手洗いを行うためには、留意すべきポイントがいくつかありました。

イントがいくつかありました。

① 汚れは、特に親指の付け根付近・爪の間・手の甲・指間に残りやすい。

② 最低二十秒間流水でよくすすぐ。意識しないと石鹸が大体落ちたと感じた時点で手洗いを終りにしてしまいます。

③ ペーパータオルで水気を十分に拭き取る。

④ 消毒は、指先を手前におり、爪の間に薬液を受けるようにする。手の平を丁寧にこする等、手を洗う時と同様に行ってください。手洗いを単に習慣としてではなく、感染症拡大防止の手段として認識し行わなければなりません。

次に代表的な感染症の例として結核・インフルエンザ・食中毒・レジオネラ・疥癬が挙げられ、それらの感染経路・原因菌繁殖の条件、それらに対する予防対策が示されました。感染経路は、血液による感染・空気感染・飛沫感染・接触感染であり、これらも手洗いの確実な実施と必要時の手袋の着用・マスクの着用・ガウン等の着用が有効で拡大を防ぐことができます。

ノロウイルス感染で他の施設が十数人単位で発症しているときに友愛荘では四人の感染の疑いの利用者で治まりました。的確な対応

の方法の指示が素早かったことと、手洗いの徹底、それらを確実に実践していった職員間の連携が良かった結果だと思えます。

今回「衛生講座」「緊急講座」また事例に対する検討など多くを具体的に学ぶことができました。そして研修に参加した職員は、知識として得たものを他の職員に伝え、実践し、確実なものにしていく務めがあると実感いたしました。



職員研修「研究・事例発表会」平成16年2月(友愛荘にて)

福祉施設の

作業療法士として

友愛デイサービスセンター

作業療法士 小出 由貴子

社会人として一年が経ち、「福祉施設」「重度身体障害者」「作業療法」それぞれ言葉が、私の中で少しずつ結びつき始めたころ、基礎講座の受講の機会を与えていただきました。

作業療法士養成校を卒業し、国家試験の結果も出ぬまま飛び込んだ社会福祉の世界。国家試験の合格の喜びも束の間、社会人として、作業療法士としても未熟だということを痛感させられました。

先輩作業療法士も、そして、理学療法士もいない、同職種がまったくないセンターで働くことは不安でいっぱいでした。法人を見渡しても作業療法士は私ただ一人です。そんな私を支えてくれたのが、センター長の「あんならしい作業療法をしてはどうですか」との一言でした。社会人として、作業療法士として、右も左もわからない私に一筋の光が差し込んだ瞬間でした。では、「らしい作業療法」と

はなんだろう。福祉施設で重度身体障害者と向き合う作業療法士として、出来ることはなんだろうと悩む日々を送りました。

基礎講座の、福祉の理念や動向、利用者への理解、職場内の調整、リスクマネジメント、顧客満足についての学びを作業療法・士と照らし合わせたとき、私の抱いていた悩みが少しずつ消えていくの気がしました。

そのひとつとして、顧客満足の視点から捉えてみると、それは、機能訓練を必要とする方へのサービス、そして、作業療法を展開するにあたり、まず、利用者を理解することから始まります。特に、センターのように、一日の長時間しか通所しない利用者と向き合うことは、訓練が重点ではなく、その方の生活が主となります。生活を中心におきながら訓練を展開するために、生活の中に訓練要素を取り込もうと私は考えました。その達成は、私ひとりの力だけでは不十分です。利用者と共に向き合っている介護職員をはじめ周囲の職員の協力が不可欠となり、機能訓練の理解や実施方法の伝達が必要となります。安全な介助・介護、訓練中の事故を防止する為のリスクマネジメントも必要となります。ひとりの利用者に対して、各職種が連携をとりながら向き合うことが

必要だと思います。そうして初めて、利用者(顧客)満足につながるのではないのでしょうか。

私は、作業療法士である前に一人の福祉施設の職員です。基礎講座では、一職員と利用者(顧客)との在り方、多職種との連携の基礎を学べたと思っています。この基礎は、私が作業療法士として働く上での糧となり、働く環境が変わったとしても、基礎が形作られてさえすれば、揺らぐことはないと思えさせられました。

福祉施設の作業療法士として、踏み出したばかりではありますが、この基礎講座で学んだことを胸に、初心を忘れることなく、日々、基礎・基本に立ち返りながら、邁進していければと思っています。



訓練風景 (友愛デイ)

善意のかずかず

次の方々から善意の金品のご寄贈を頂き、また、利用者をご慰問下さいました。ここに心から御礼を申し上げます。

(平成十五年五月一日〜平成十六年三月三十一日まで)

(寄附金) 敬称略 あくお順

○世田谷関係

青柳・寛紀行、赤沢雅彦、秋山隆子、新井電気工業所、石井アサ子、石井戸囃子保存会、石川豊店、石川光信、石川文樹、板崎八重子、井上洋品店、井上善雄、井山建設株式会社代表取締役、井山由三、魚久、圓光寺、内藤壽昭、大蔵住宅自治会財政部長、増淵勝夫、大蔵東部町会、おしやれ床や、ボヌール、小野坂豆腐店、貝塚富江、カシマクリーニング、家庭料理の店、R.Y.O.、加藤三子、カナイ屋精肉店、株式会社福祉施設共済会代表取締役、池堂政満、株式会社ガードインフォメーションサービス代表取締役、鈴木弘毅、株式会社ゴトク、濱中伸昭、唐澤瑛風、川上雄渾、川口綾子、

河島サト、関東ボウリング場協会会長、池田朝彦、砧教会、教会学校、砧出張所、キヌタ書道会、菊池偉雄、砧地区社会福祉協議会会長、高橋重信、砧保健福祉センター所長、波多野実、砧町自治会、砧幼稚園園長、阿部眞次、小池きわ子、小林進、桜井良之助、佐藤弘人、さわやか信用金庫世田谷支店支店長、星野俊夫、清水英雄、J.A.東京中央千歳地区女性部、(社)全国建築物飲料水管理協会東京都支部長、佐川弘、(社)東京都身体障害者団体連合会会長、兒玉明、ジャパンレディースボウリングクラブ会長、中山律子、昭和女子大学附属昭和中学校・高等学校生徒会、白川富子、鈴木淑子、砂井電気管理事務所、スワロークリーニングマルサン、神保三郎、世田谷区ゲートボール協会、世田谷区高齢者クラブ連合会、第一大蔵ストアー、柳屋商

店、高橋秀雄、田中アイ子、田淵良子、T.M.C.商店街、手塚久子、富沢キク、日赤奉仕団砧出張所分団、小川恵衣子、沼尻善四郎、秦和子、光寿会、ビューティサロン真、藤蔭静照、藤本恵子、ヘアサロンスタート、星野商店、牧野和子、丸正食品、大蔵店、目崎秀子、八幡はるみ、やぶ久、ヤマブン青果、山川満、有限会社大蔵自動車商会代表取締役、長島英行、有限会社大蔵電気産業、有限会社砧いしい、リビングストアータカハシ、和響太鼓、和響太鼓、木村忠敬

○友愛荘

友愛荘家族会、ぶどうの会、図師寿会、図師馬駆講中、図師町内会、弥生会、菅野昭正、美永会、合掌苑、福音会、町田福祉園、町田介護支援ネットワーク研究会、明友会、本田維計、日本キリスト教団小石川明星会、古賀二重、中嶋保、老沼ソノ、新井堅司、原口成子、友愛荘職員互助会

○東京都聴覚障害者
生活支援センター
株式会社紅菜、志村城山町会、有限会社八百幹

(寄附物品) 敬称略 あくお順

○世田谷関係

日本たばこ産業、若竹会、フラワーシップ加盟店会

○友愛荘

楽農会、東急百貨店町田支店、土屋重五、米屋(株)

○東京都聴覚障害者 生活支援センター

花王株式会社、坪木屋精肉店、有限会社康仙社

(慰問) 敬称略 あくお順

○世田谷関係

天理教奉仕団(施設内清掃)、日本基督教団砧協会(合唱)、砧幼稚園(ゲーム)、若竹会(舞踊披露)、ガールスカウト東京61団(歌・ゲーム)、砧幼稚園PTA(合唱)、大蔵ふたば保育園(ゆうぎ披露等)、ミユース(コーラス)、たんぼぼ(コーラス)、石井戸お囃子保存会(お囃子演奏)

(招待) 敬称略 あくお順

○世田谷関係

株式会社L.P.W (女子プロレス)、
ガイア株式会社 (女子プロレス)、
IWA JAPAN プロレス株式会社
(プロレス)、株式会社ポリシヨイサー
カス営業部 (サーカス)、原宿ライ
オンズクラブ (社会福祉大相撲)、
株式会社オフィス・セブン (演劇)

○友愛荘

東京善意銀行 (歌舞伎、演奏会)

友愛十字会主要行事

平成15・5・5〜16・3・28

- 5・5 端午の節句 (砧ホ)
- 5・12 イチゴ狩り (友デ)
- 5・15 お菓子作り (友デ)
- 5・18 外出訓練(Aグループ)(聴)
- 5・21 若葉昼食会 (荘)
- 5・22 よりどりランチ (友ホ)
- 5・28 バスハイク(5・29)(砧デ)
- 5・29 外出訓練(Bグループ)(聴)
- 5・29 第2回介護者教室・
給食試食会 (友デ)
- 6・7 東京都身体障害者



馬事公苑にて (友愛デイ)

- 6・10 スポーツ大会 (館・園)
- 6・13 梅もぎ教室 (友デ)
- 6・17 臨時運営懇談会 (コ)
- 6・18 お楽しみ会(6・19)(砧デ)
- 6・18 利用者ト
- 6・18 ホームとの懇談会 (荘)
- 6・18 ヴァイキング (砧ホ)
- 6・25 日帰り温泉 (友ホ)
- 6・25 利用者懇談会 (砧ホ)
- 6・26 消火訓練 (聴)
- 6・29 利用者家族懇談会 (砧ホ)
- 7・2 七夕祭り (荘)
- 7・3 七夕会 (友デ)
- 7・7 七夕 (友ホ・砧ホ)
- 7・7 七夕会(7・9) (砧デ)
- 7・11 課外訓練旅行 (館・園)
- 7・11 社会見学 (友デ)



第27回障害者スキー教室 (更生館・友愛園)

- 7・17 社会見学 (友デ)
- 7・18 課外訓練旅行 (館・園)
- 7・26 納涼盆踊り大会 (聴)
- 8・2 保護者会 (館・園)
- 8・8 盆法要 (友ホ・砧ホ)
- 8・11 映画会(8・11) (砧デ)
- 8・20 地域交流納涼盆踊りの集い(荘)
- 8・29 運営懇談会 (コ)
- 9・10 敬老会 (友ホ)
- 9・10 敬老会(9・12) (砧デ)
- 9・15 敬老祝賀の集い (荘)
- 9・19 青空ランチ (友ホ)
- 9・21 利用者家族懇談会 (砧ホ)
- 9・24 秋季彼岸法要 (荘)
- 9・24 ヴァイキング (砧ホ)
- 9・25 秋彼岸法要 (友ホ・砧ホ)
- 10・3 風船バレー大会 (荘)
- 10・5 新年会(1・7) (砧デ)
- 10・10 社会見学 (友デ)
- 10・17 町会合同防災訓練 (聴)
- 10・28 愛のコンサート (館・園)
- 10・31 宿泊訓練(11・1) (聴)
- 11・1 文化祭(5) (荘)
- 11・7 社会見学 (友デ)
- 11・19 利用者ト
- 11・19 ホームとの懇談会 (荘)
- 11・7 よりどりランチ (友ホ)
- 11・19 一泊旅行(11・20) (友ホ)
- 11・19 ヴァイキング (砧ホ)
- 11・26 バスハイク(11・27) (砧デ)
- 11・29 宿泊訓練(11・30) (聴)
- 11・30 宮様チャリティー
- 12・5 ボウリング大会 (館・園)
- 12・10 年末お楽しみ会(友デ)
- 12・14 利用者懇談会 (砧ホ)
- 12・15 利用者家族懇談会 (砧ホ)
- 12・15 年末懇親パーティー (館・園)
- 12・15 年末お楽しみ会
- 12・17 (12・17) (砧デ)
- 12・17 年忘れの集い (砧ホ)
- 12・19 ときわ保育園との
- 12・19 クリスマス交歓会 (荘)
- 12・19 年忘れクリスマス会 (友ホ)
- 12・24 クリスマスと
- 12・28 年忘れの集い (荘)
- 12・28 もちつき大会 (友ホ)
- 1・1 新年祝賀会 (友ホ)
- 1・1 新年祝賀会 (砧ホ)

職員異動

平成15・4・2～16・3・31

退職 調理員 中沢春美 15・9・30
 看護師 高安久子 16・1・31

主任介護職員 所恵子 15・8・1

○法人本部事務局

採用 事務員 土屋真弓 16・8・13
 退職 事務員 中村一夫 16・8・31

○世田谷更生館

採用 職業指導員 大塚忠 15・6・21
 職業指導員 国分義明 15・12・1
 退職 職業指導員 平賀敏弘 15・7・31
 調理員 河原誠次 15・9・30
 職業指導員 大塚忠 15・12・31

採用 看護師 森川和子 16・1・1
 機能訓練指導員 田中順二 16・2・1
 退職 介護職員 宮下恵子 15・6・30
 介護職員 高橋美枝子 16・1・15
 看護職員 山中真知子 16・1・31

○友愛荘

採用 介護職員 及川美保 16・2・1
 退職 主任介護職員 内藤シズエ 16・3・31

○友愛園

採用 介護支援員 江下希美 15・10・1
 看護師 深谷敏子 16・1・19
 退職 調理員 高橋カツ子 15・9・30
 調理員 木藤光太郎 15・9・30
 看護師 角田良夫 15・12・31
 園長 沼田修 16・2・29

○砧ホーム

採用 看護師 塩沢美紀 15・10・1
 退職 介護職員 上村珠美 15・6・30
 看護師 水野千香子 15・12・31
 医師 高橋正司 16・3・31
 介助員 加藤生久枝 16・3・31

砧デイサービスセンターに配置換(転出)
 主任介護職員 所恵子 15・8・1

○砧デイサービスセンター

採用 看護師 酒向正子 15・9・11
 退職 介護職員 真野田公子 15・7・31
 友愛園より配置換(転入)

編集後記

今年には桜の開花が早いとのことでしたが、予想が見事にはずれて、お花見ムードになつてから、急に寒さが逆戻り。桜の蕾も足踏みのみままで東京の桜の満開は3月30日と平年並みになりました。お花見の幹事さんにとつて、さくらの開花は本当に毎年気がもめることです。

27号「ゆうあい」に執筆していただいた小原靖夫氏は、「業績志向型、賃金体系の運用と作り方」の著者であり、今回、友愛十字会で全職員が取り組んだ賃金体系のご指導をお願いした方です。

ゆうあい 第二十七号

平成十六年四月一日発行
 発行 社会福祉法人 友愛十字会
 発行人 石 井 晃

〒157-8575 東京都世田谷区砧
 三丁目九番十一号
 電話 (〇三) 三四一六一三二六一