

社会福祉法人 友愛十字会

2005

7・15

No. 28

ゆうあい

題字 前総裁 三笠宮崇仁親王殿下



愛・地球博 日本館前にて

主な記事

- | | | |
|---------------|----------|--------|
| ○「愛・地球博」 | 総裁 | 寛仁親王殿下 |
| ○新給与体系への挑戦 | 常務理事 | 石井 晃 |
| ○福祉施設経営とISO | 世田谷更生館館長 | 多田 金穂 |
| ○ユニットケアへの取り組み | 砧ホーム 主任 | 武田 啓子 |



— 愛・地球博 —

社会福祉法人 友愛十字会

総裁 寛 仁 親 王

数年前から、何度も協会職員・スタッフの
為の研修会を開催し、「乳幼児・児童・妊婦・
障害を持つ人々・高齢者・外国人等々に対す
る『さりげないおもてなしの心』を大切にす
る!」をテーマにそのノウハウを伝授して来
ました。

その為かどうか判りませんが、どの障害者
団体の参加者に聞いても、「暖かいおもてな
しを頂きました!」とか、「本当に良く面倒
を見て下さいました!」という話題ばかり
で、例外的に聴覚障害の人々の為の字幕や
スーパードインポーズの思い遣りが無い(手
話はあるが)という話を聞きました。

我が柏朋会のメンバーの中からは、「あそ
こ迄徹底的に我々を面倒見て下さると、健常
者の方々に怒られるんじゃないかと逆に気
になりました!」等という返答もあり、つく
づく千差万別な人々を一挙に誰に何の文句
も言わずに見事に取り仕切るという事が

至難の業であるかに思いを馳せました。

谷口恵美子会員はドイツ館が実にシヤレ
ていて、係員に、「私は障害者なのですが!」
と語り掛けたら、「では裏口の方にどうぞ!」
と言われ、行ってみたら別の係員がスミ
スにさりげなく中にいれてくれたそうで、「長
蛇の列の一般客の不満を買う事も無く有り
難い事でした!」との事でした。

長い列に割り込むというのは、誰でも余
り気持ちの良いものではありませんし、やは
り『さりげなく』がベストだと思います。

愛・地球博の素敵な処は、障害者・高齢者
の為の貸し出し用の車いすには、全て、カ
ヤ工業製のショック・アブソーバ装置が付
いています。鈴木ひとみ会員の紹介でこの
S・Aの存在を知り、即刻、桂宮の車いすに付
けたのが皮切りで、以下、我々の友好団体に次々
に紹介をして試乗会をしてもらい、好評を得
たので、愛・地球博にもA・J・U自立の家の山

田昭義常務理事を通じて打診した処、300
台全てに装着する事となり、現在では更に追
加注文が250台来ているそうです。

又一方で、私は、(社)日本自動車工業会
の総裁もしていますので、低床バスの導入に
も努力しました。低床バスは障害者のみなら
ず、幼児や高齢者に取っても楽な訳で、正に
ユニヴァーサル・デザインの訳です。

国家的イベントで、ここ迄様々な部分に
気を遣ったという催事は今迄ありませんで
したから、我が国も少しづつではあるものの
進歩しているものだと思つておきます。

まだ見ていませんが、中部国際空港に関
しても、設計の段階から、(社福)A・J・U自
立の家を中心として愛知県下の障害を持つ
人々がこぞつて参画し、様々な提案をした様
です。常務理事は、「是非見て下さい!」と
自信満々でしたので、近い将来行つてよう
と思つています。我々長い間、福祉に携わ
っている現場監督にとつて、モットーは、「自
立」と、「共に生きる」ですから、愛・地球
博にせよ、中部国際空港にせよ、様々な障害
を持つ諸君が、多くの職種の人々と同等に参
画し、自己主張しているのを体感できるのは
誠に嬉しい事なのです。



新給与制度への取り組み

社会福祉法人 友愛十字会

常務理事 石井 晃

年功序列型給与制度の廃止

金融業界を始めとして、かなりの企業が再編成などの変化を余儀なくされた日本の経済状況の中で、戦後の社会福祉発展の一翼を担ってきた社会福祉法人は、国の社会福祉基礎構造改革に基づいて施設経営の抜本的見直しが進展しています。サービス提供の質の向上はもとより、市場競争原理の導入により企業からの参入事業者との競争のみならず、同じ社会福祉法人同士で凌ぎを削るようなことも覚悟しなければならなくなりそうです。

当法人としましては、このような状況下でも安定的経営を維持し、他より抜きん出た施設経営ができるように、各種の取組み行うことにしました。その中の一つとして、従来の年功序列型給与体系を廃止し、新たに能力評価を導入して人材育成を図るための新給与制度の再構築があります。

今では経済界でも、年功序列型賃金体系では

他企業に勝つだけの強力な経営体質に変えることができないとの理由で、人件費の抑制を図る方策として、従業員の業績や役割を評価して給与を決定する企業が多くなって来ましたが、一部には成果主義の賃金制度に批判も出ていますが、大半は成果や能力を評価して実行しているようです。

年功序列型給与は、勤続年数、学歴、資格、年齢等で決められ、個人の能力や努力等にはほとんど関係なく、毎年定期的に昇給する給与制度です。法人や施設への貢献度が低くても、勤務年数が長く、高齢になるに従って高給与を得ることになっていました。したがって、若くて能力のある職員や、業績を上げるために努力した職員が、実績を上げていない職員より給与が低いことに大きな矛盾を感じていることを聞いたことがあります。社会福祉事業の中では、まだまだ国や地方公共団体の補助金で経営してきた従来のやり方からなかなか抜けきれな

い状況でした。東京都内でも、新たに独自の給与を定めた法人・施設はそう多くはないと聞いています。私どもは、財源が漸減している現在、右肩上がりの年功序列型給与体系では発展が期待できなくなると判断し、これを廃止することになりました。

新給与体系の再構築

法人創設以来五十余年を経て、新たな給与体系を再構築するわけですから、法人のスタッフだけで作り上げるのはとても困難でありますので、コンサルタントに指導を受けることにしました。コンサルタントの選定に当たっては、まず高額にならないことを第一として、その上でプラスアルファの条件を見つけることにしました。この結果、専門家に任せきりで作成するのではなく、法人内でプロジェクトチームを編成し、全職員参加方式で職員が作成する決意がなければ受け入れられないことや、給与体系づくりは人づくりであると主張されたコンサルタントにお願いすることにしました。契約後直ちに、常務理事、総務部長をリーダーとして、各施設から職種別の職員代表を選任してプロジェクトメンバーを編成し、新給与制度づくりを開始しました。

賃金体系の基礎知識の学習から始め、次に、

評価の一つである情意評価について検討しました。情意評価は、職員が業務を遂行して目標達成するまでのプロセスで大事な、規律性、責任制、積極性、協調性が評価の対象になります。平成一五年一二月、まだ体系検討の最中でしたが、初めて情意評価を取り入れた期末勤勉手当の支給を行ってみました。

なお、新体系の根幹をなす能力評価の検討にはかなりの時間を費やしました。詳細は省略しますが、各業種・業務の主な職能を1等級から9等級まで一覧にしたNK（能力開発）シートを作成し、評価の基準を決めました。この一覧で各職員が評価される能力の内容が分かる仕組みになっており、評価は、自己評価と上司評価の二段階としました。これではば出来上がり、その後、全職員の格付を発表し、各施設で全職員に対して説明を行い、一応の終了となりました。新給与制度の概要

新給与制度の概要は、基本給が全員一律十万円の本人給と、評価した職能給の二本立てになっています。それに手当として、従来の業務手当ほぼ類似した役割給、役付手当や、旧制度からの扶養手当、住宅手当、夜勤手当、通勤手当、期末手当、宿日直手当を現在のところ加えることにしています。

職能は、採用した職員が職務のために最大に発揮してくれることを期待する能力のこと、職能等級は、職能に難易度をつけて9等級に分類しています。職員各人の能力評価に応じてそれぞれ各等級に当てはめて給与を決定しますが、評価については、施設長が決定した職能についてフィードバックするとともに、法人内の教育等で能力開発を行い、能力が上がれば等級も上がるシステムとなっています。この給与制度が人材育成のためと謳っているのもそこにあります。

評価は、的確、公平でなければ職員の納得と信頼が得られませんので、施設長は常に職員の日常における言動を十分観察しておく必要があります。能力評価によって給与が決めるのですから、個々人の能力が公正に評価されることが絶対要件になります。そして結果は本人にフィードバックされて評価の透明性を確保することになりますので、評価者の評価能力向上は大変重要になります。

この新給与制度の検討は、平成一四年度から二年かけて何とか出来上がり、一六年度から施行しようとした矢先に、たまたま、ある企業の新給与体系に対する裁判の判決があり、そこで否定されました。内容が、当法人の新給与制度

に一部似通ったものでしたから、当法人の組合が導入反対を言い出し、説明のやり直しを行うことになりました。一六年度に組合と7回の団体交渉を行い、何とか了承も得られて、一月月に協定を締結することができまして、今年の四月一日から施行しています。

今後の期待

上記のような経過を経て、当法人の新給与制度がやっと目の目を見ました。今後は、実施した評価によって、旧給与から四年間で減額する職員の「調整」という手続きがまだ残っていますが、それまでも更に改善を重ねてより良い制度に仕上げていく所存です。人材育成を目的とした効果がいつまでに、どのくらい上がるかは今後の運用次第です。人が人を評価することはとても難しいことでありますが、この際絶対にやり遂げなければなりません。各施設長は評価にかなりの努力を要するでしょうし、心の葛藤があるものと思います。評価の学習・訓練を十分積んで、職員に信頼され、納得されるような評価ができるようになれば、必ず素晴らしい給与制度になり、近い将来、友愛十字会がリーディングコーポレーションとして飛躍するものと確信しております。



福祉施設経営とISO

世田谷更生館館長

標準化推進事務局長 多田 金稔

ISO認証取得の道のり

平成十四年十二月に、世田谷更生館・友愛園がISO認証を取得したのを機に、平成十六年度までに世田谷全施設が取得し、今年度は当法人全施設の認証取得をめざし、世田谷施設以外の二施設が挑戦しています。これは、私が福祉施設経営にも、ISOの「品質マネジメントシステム」の導入が有効であると思いつてから注いできた情熱と執念が、五年目頃から形として現れ始めたものと考えています。

といった議論となり、「本来、この仕事はどうあるべきか」、「どう対応すべきか」などの本質的な議論がほとんどなされない状態にあったように思います。

ISOでは、文書化された手順とは、「その手順が確立され、文書化され、かつ、維持されていること」を意味し、また文書は、「適切な版が、必要なときに、必要なところで、使用可能状態にしておくこと」を求めています。

企業を退職し、世田谷更生館に勤務して、最初に気づいたことは「規程・規則類を除いて、一般にマニュアルとか標準類といわれる『文書化された手順』がほとんど存在しないこと、しかもファイルは文書の差し替えも十分でなく、一般職員には関心の薄い文書となっていることでした。そのためか、「前は、こうだった」、「〇〇氏が言ったから、こうだ」

まず行ったことは、ISO要求事項に対応した標準類を体系的に整備し、教育し、職員の反応を見ることができた。最初は、「規制が多くならないか、仕事に「形骸化」しないか、などの否定的な意見もありましたが、標準類のファイルが一冊からまた一冊と増えてくる頃から、ISOは、企業の利益追求のためのものでなく、「顧客満足」の向上をめざす「組織」が求める「マネジメントシステム」(方針及

び目標を定め、その目標を達成するためのシステム)であることに理解が得られるようになってきました。ISO認証取得が生む魅力的なメリット言うまでもなく、ISO認証取得が最大の目的ではありません。認証取得をスタートとして、「内部監査」や「サーヴェイランス」という第三者の監査及び審査の力を活用し、「組織」が結束して「顧客満足」という永遠のテーマを継続的に維持・改善する「取組み」の中から、幾つものメリットを生み出すことにあります。

第一に、当法人は「組織の役割」を確実に果たし続けなければなりません。P・F・ドラッカーは、「自らの組織を機能させ、社会に貢献させる上で三つの役割がある。第一に、自らの組織特有の使命を果たす。第二に、働く人たちを生かす。第三に、自らが社会について貢献する(「仕事の哲学」より)」と定義しています。当法人では「組織の機能と社会貢献」の重要性に

着目し、『社会福祉法人友愛十字会』は、高い「サーヴィスの質」で信頼される組織をめざす』を経営ヴィジョンと定め、上記の三つの「役割」を果たすため、ISO要求事項に沿った「事業計画書」、「事業報告書」を作成し、実施し、評価し、改善する活動(PDCAサイクル)から、マネジメントの成果が徐々に現れています。

第二に、認証取得施設の拡大に伴い、施設毎に事業の対象・形態が異なっても、共通の手順が多く存在することに職員が気付いたことで、施設間の壁・職種間の壁など、頑固だった壁が少しずつ崩れ、法人理念である「自助・共助」に基づく「連帯感」が芽生えています。さらに、「専門性」を伸ばし、結束する「独自能力」の育成に目を向けた動きが始めたことです。

第三に、「安全・安心」というサーヴィスを提供するための要求事項に「識別管理」と「要員の適格性の確認」という用語があります。これは、利用者に間違っても「不適合なサーヴィス」(風邪等の発熱者を風呂に入れない、他人の薬を間違つて飲ませない等)を提供しないよう識別管理すること、及び従業務に対する職員の適格性を確認し、必要な

教育・訓練をするということ、いずれも予防を視点にしています。この予防の意識と手順が浸透すれば、目に見えないキーマンとなるサーヴィスの質が向上し、後向きの仕事が減少する効果が生じます。同時に、間違いなく的確に遂行した仕事からは「充実感」を覚え、また、目標達成やPDCAサイクルからの改善成果が「達成感」を与えてくれます。これらが職員一人ひとりの自信となり、成長させて、職場を活発にさせています。

以上は、私が検証したメリットの一部ですが、このマネジメントシステムの有効性を継続的に改善する活動がもたらすメリットは計り知れないものがあることを、過去の経験から知っています。友愛十字会の福祉サーヴィスにおいても、新しい魅力的なメリットが次々と生まれ、職員並びに利用者が共に実感できることを期待してやみません。

最後に、ISOは仕事の基本が網羅されたマネジメントシステムです。この度、認証取得から拡大という一連の経緯の中で、サーヴィスの質の向上をめざす福祉施設経営にとって、ISOが有効なシステムであることを、この目で検証できて大変嬉しく思っています。

ISOと実行力

友愛ホーム

主任生活相談員

松本 光正

「ISOを認証して何が変わりましたか?」メリットはありますか?」外部の方から時に質問を受けます。

一般的な認証のメリットは業務標準化であり、システム化であり、さらにサーヴィスの安定提供です。また客観的に一定以上の質が証明される安心感も大きな効果でしょう。しかし私が感じるメリットは、目標が明確化したことによる職員間の仕事に対する姿勢の一体化であり、利用者も含めた全員がホームの課題に対して自分の問題として取り組み始めたことです。

認証準備を開始した平成一五年度から三年分の事業計画と事業計画が手元にありますが、その計画を比べれば目標が具体化したことが分りますし、報告書からは問題解決に向かっていく姿勢が実感できます。以前の私達は、問題があると大変だと思いつつも結局は何もしない体質だったように感じます。しかし、今後

求められるあり方は問題に真摯に向き合いながらより良い状態に改める具体的行動を確実に行うことです。認証により私達はまずそのことに気づかされました。

ISOの仕組みを確実にするためには必要なことは、特別なことを行うことではないのだと思います。むしろ自ら決めたことを日々淡々と地道に行う実行力こそ必要です。現在、友愛ホームにはこの点が不十分です。しかし、少しずつでもより良くなっていこうとする空気が次第に充実し始めています。精度を上げていくことは課題ですが、きつと目標を達成できる日が遠からず来る予感を楽しんでいます。



ISO認証登録証

ISOの

視点に立って

友愛デイ

サービスセンター

介護職員 田中 正行

センター長より「認証取得おめでとう!」と一報が届き、スタッフ一同が歓喜に湧きました。思い返せば取得に向けて色々な問題を改善する過程において様々なドラマがありました。が、最後は皆が団結し共に同じ目標に向かって一つになれたのです。

取得後、引き続き「顧客満足」を念頭に日々、業務の継続的改善に力を注いでいます。その中で利用者ご家族にも協力してもらうため積極的にシステムの改善を図ろうとしたところ、家族からこんな発言が飛び出したのです。「ISOってなんなの? さっぱりわからない」、「それが私達にどのようなメリットがあるの?」。「今まで通りのやり方変えないでほしい!」と、衝撃的でした…。そこで初めて気がついたのです。説明はしたものの、理解を十分得ていなかったのです。直ちに介護者教室を開き、再度、ISO認証取得が利用者、施設

にとつてどのようなメリットがあるのか一つ一つ、事例を用いて噛み砕いて説明しました。すると「そういうことだったの」「いいことじゃないですか」「私たちも協力しましょう。」と家族全員が賛同し、新システムの導入に理解を示してくれたのです。

今回の体験を通し、目標に向かい勢いをもった組織の落とし穴、難しさ、そしてどんなに素晴らしいシステムも一部の人間だけが理解してはい何の意味も持たないことを痛感したのです。この貴重な体験が、浅かな私たちをまた一つ成長させてくれたのです。

これからも友愛・アイの理念「貴方がいて私がいる（YOU & I）の精神」を胸中に、「個を尊重したゆとり介護」をISOの視点で客観的に検証して参ります。そして、今後予想される社会福祉の激しい変化に即応するため、どこまでもPDCAサイクルによる「顧客満足」の追求と、分析能力をパワーアップし、さらなる発展の原動力となるよう努めます。

ユニットケア方式の取り組み

砧 ホーム
主任介護職員 武田 啓子

ユニットケア導入の背景

平成一四年一二月「特養で家庭的な個別ケアを実現する『ユニットケア』の導入と痴呆性高齢者の変化」というタイトルの外部研修に参加したことが、ユニットケアを導入するきっかけになりました。その当時、介護保険法施行から、施設利用者の重度化が急激に進み、入浴介助面では、機械浴利用者が半数以上（一日三十人以上入浴）、食事では、全介助者の増加（利用者四対一介助者）、排泄介助では、オムツ交換者の増加など、一日の業務が時間内に終わらず、利用者とのコミュニケーションもとれない状況でした。今後も更なる重度化にどう対応するのか、「緊急度の高い方からの入所選考」「介護保険法施行後の経費（補助金）削減による職員の非常勤化」「介護業務が流れ作業化していく状況下での職員の定着率の低下」「サービスの質の低下」など様々な問題が重なり、業務の根本的

見直しが必要となったのです。

検討委員会の設置

ユニットケア方式を実現化するために、平成一五年一月に「個別ケアの充実」を目的とした業務改善検討委員会を立ち上げました。

そこでは、「自分だったら今の砧ホームでどんな生活をしたいのか」をテーマに、「デイスカッションを通して、理想像を思い描いた上で、利用者の二四時間をどの様に過ごせば、利用者と寄り添うことが出来るのか。ケアの一つ一つを丁寧にかつ利用者のベースに合わせた介助は出来ないか。限られた条件は、時間と設備と人員（人件費です。三大介護（排泄・食事・入浴）をはじめ、業務の一つ一つをいかに有効に使っていくかを取り上げて考えていきました。

ユニットケアへの試み

「グループ分け」

利用者を一グループ二十人単位で、三グループに分けました。介護職員も同様に一グループ八人で三グループに分け、担当制にしました。担当制にした理由は、利用者個々の情報が職員間で密に交換され、利用者一人ひとりを把握できるようにする

ためです。また、利用者同士、職員と利用者の人間関係の「顔なじみ」を作るためです。それにより、「家庭的雰囲気」へと繋げていきます。そこに必要なのが、リビングという生活空間です。自分の居室と食堂だけの行き来だけでなく、「お隣と会話が出来るリビング」「認知症の方も落ち着いて和める空間」を作っていくことが必要です。しかし、その様な空間を増設するスペースはありませんので、



リビングダイニングでの語らいの一時

廊下に小さなテーブルとテレビを置いて、食堂から少し離れた場所でもテレビを見てお茶を飲めるよう工夫をしたのです。食堂自体も「リビングダイニング」と称して仲の良い者同士で和める雰囲気を作りました。平成一七年三月には、医務室を用途変更して壁の飾りやお勝手の使い方を家庭的な雰囲気にしていこうと職員が工夫を凝らし、今、一グループのリビングダイニングとして試行的に使用しています。

「各種介助への実践」

排泄介助では、定時排泄介助から全て随時排泄介助に移行し、その人に合った排泄時間、用具、介助方法など、その方の生活スタイルに合った排泄方法をアセスメントして提供しています。従来の一日六回、一斉定時の排泄介助では「それまでに業務を終わらせなくてはならない」という焦りが、利用者とのコミュニケーションを後回しにしていました。「利用者のトイレサインで誘導」「食事前にさっぱりしてから食事を頂く」「食べた後直ぐ出る」など、その人の生活習慣を知ることから、排泄介助を提供できるようになりました。

食事介助では、従来は食堂内に約四十人と車椅子用テーブルで廊下に二十人、横一列に並んで一斉に食事をしていました。「食事開始時間までに、食堂の準備と利用者の誘導を済ませねば」という焦りを抱えて介助していたのです。「時間とスペースにゆとりのある食事をするにはどうしたらよいか」を考え、食堂に十人ずつのテーブルを三組作り、空いた席に随時誘導していくレストラン方式を導入したのです。食事時間の幅とスペースを工夫することで、全介助者へのマントウーマンの介助も可能になりました。

入浴介助では、従来、月、木曜日が機械浴、火、金曜日が一般浴と決めていたために、その日の対象者（三十名以上）を着脱と洗身の介助に分け、利用者が順番に廊下に並んでいた。入浴する、云わば「流れ作業型入浴」を提供していましたが、それを、個浴、中間浴を増設して、曜日毎の制約を無くし、一日二十人前後の方が入浴できるようになり、その方に合った入浴方法を導入しました。職員が、一人の利用者へ「お風呂ですよ」と声を掛け、一緒に衣類を選び、入浴をして出てきます。「今日は三四人入れなくて

はいけない」という義務感から「〇さんとお風呂に行ってください」という気持ちに変わっていったのです。この一対一の入浴方式は、平成一七年六月から始めています。



新たに増設した中間浴槽

実践から見たもの

ユニットケアの取り組みは平成一六年五月十日からスタートし、一年が経過しました。この取り組みで、一番変わったことは利用者の表情です。介護拒否のある方が抓らなく

なった。笑わなかった方が笑うようになった。自分で食べられなかった方がスプーンを持つようになったなど、一ヶ月も経たないうちに変化が見られたことです。また、職員も個々の利用者の変化を通し、個別ケアがいかに大事であるかを知ると共に、生活の場を提供することも自分たちの仕事として大切なことであることを実感し、学んだのです。この取り組みに関わった藤木元園長を初め、現場職員の多大な努力に感謝すると共に、今後も、利用者のアンケートや真の声を反映しながら、更なる改善に努めていきたいと思っています。



友愛ホーム

園長 墨野倉 克則

本年四月一日付で友愛十字会に採用されました。法人本部事務局総務部長も兼務することになりましたので、よろしくお願ひいたします。

平成十二年にスタートした介護保険法は、五年後の平成一七年に制度全般の見直しが行われ、「介護保険法等の一部を改正する法律案」として国会に提出されました。この介護保険制度の基本理念である「利用者本位」、「高齢者の自立支援」、「利用者による選択（自己決定）」を現実のサービス利用において保障していくこととするものです。利用者がたとえ介護が必要な状態になっても、その人らしい生活を自らの意思で送ることが出来る社会の実現が重要であるといわれております。

戦後生まれの団塊の世代が、六五歳以上の高齢者の仲間入りをする二〇一五年、さらには、その十年後の二〇二五年を迎えても安心して老後を託することが出来るような、持続可能な制度の確立や環境整備が必要であるといわれています。さらに、個人の人權尊厳を最大限配慮し、個人情報保護や苦情の適切な対応など住みやすい社会作りにも努めていくこととするものです。また、この改正法案の中に介護サー

ビスの質を高める施策として「介護サービス情報の公表」（情報開示の標準化）の推進と

この利用者が質の良い

サービスの選択できるように、第三者（評価員）が全ての介護サービス事業所を毎年一回訪問調査して、そこで確認した事実をインターネット等を通じて広く一般に公表する仕組みであります。現在東京都が行っている第三者評価制度とは別に、全ての介護サービス事業所に義務付けを予定されていますので、本制度の動向に注目してゆきたいと思っています。

さらに、高齢者の自立支援について想い起こすことがあります。

平成七年一月一七日に起こった阪神・淡路大震災の直後、厚生労働省（当時の厚生省）の現地対策本部員として、避難所に派遣され救援に当たった時のことです。避難所の片隅に中高齢者の男性が焦点の定まらない眼差しで茫然自失という感じでうずくまっていた姿を何人か見かけました。責任者の方に聞いてみると「地震の恐怖よりも家族や財産を失ったショックで立ち直れないのではないかと」

いっていました。未曾有の大災害には応急救助と同時に精神面のケアが中高齢者の自

立支援に必要であることを痛感しました。

おって、自然災害もさることながら、現在の急激な経済の変革に高齢者の方々がどこまでついていけるのか心配です。IT産業が社会や家庭に入ってきて日常生活



砧デイサービスセンター

センター長 新垣 洋

今年の四月一日付で、砧デイサービス

センター、砧在宅介護支援センター及び砧介護保険サービスのセンター長を拝命いたしました。これまで、法人本部の経理部長を務めておりましたが、四月以降は兼務することになりました。よろしくお願ひいたします。

出身は、熊本市です。大学は、親から自立したくて神戸の大学に行きました。大学卒業後は銀行に入り、主に国際部門を歩いてきました。

銀行時代の一番の思い出は、ベルギー国ブラッセル支店に四年間勤務したことです。ブラッセル支店では、ユーロマネーのデューリングを担当し、1日で数百億円という資金を動かしたこともありま

す。また、休日には家族でよく旅行に行

用品もO.A化されてくると取り残されがちになるのではないかと思います。私も施設を預かる者にとって、今後の高齢者の自立支援をどうサポートしていくのか大きな課題です。

き、楽しい思い出もたくさん残りました。一方で、人種差別的ないやな思いも経験しました。

しかし、バブルの崩壊や銀行の合併を経験するうちに、銀行の仕事に対する情熱が次第になくなり、五十歳になったのを機に退職しました。退職後は、小説を読んだり、会計の勉強をしたり、生活でしたが、社会との接点がだんだん少なくなるのが寂しくなり、再就職を考えるようになりました。ハローワークの求人情報から友愛十字会の面接を受け、平成一四年一月からお世話になっています。

以上のように、福祉とは無縁の世界で生きてきましたが、今では、やりがいを感じています。ご承知のように、来年四月からは介護保険法が改正されます。また、在宅介護支援センターの地域包括支援センターへの移行といった問題もあります。これらの環境変化を乗り越え、地域の皆様に感謝される施設になれるように精一杯努力してまいりたいと存じます。皆様方の温かいご支援とご指導をお願い申し上げます。

New!! 新・施設長 紹介

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、利用者及び施設に対しまして、数々のご奉仕等を賜りましたことに対して、心より御礼を申し上げます。

(平成十六年四月一日〜平成十七年三月三十一日まで)

(寄付金) 敬称略あゝお順

○世田谷施設関係

青柳 寛紀行・秋山隆子・新井電気工業所・朝日新聞サービスアンカー ASA 大蔵・石井アサ子・石井豊店石井光信・井上洋品店井上善雄・井山建設(株)代表取締役井山由三・池淵桃代・円光寺内藤壽昭・大蔵住宅自治会会長宮崎春代・大蔵東部町会・大蔵東部町会安藤秀明・大蔵自動車商会代表取長島英行・大蔵電気産業・おしやれ床やボヌール・貝塚富江・家庭料理の店 RYO・(株)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)福祉施設共済会・川上雄渾・川島サト・関東ボウリング場協会・砧教会教会学校・砧出張所・砧総合支所・砧地区社会福祉協議会会長倉本俊幸・砧町自治会・砧町会大島弘之・砧幼稚園園

長阿部真次・砧いし・キヌタ書道会菊池偉雄・小池きわ子・小林房子・高齢者クラブ連合会・こむろ整骨院・斎藤泌尿器科 斎藤賢一・さわやか信用金庫世田谷支店・ジャパンレデイスボウリングクラブ・白川富子・昭和女子大付属中学校 高等学校・鈴木華子・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・世田谷サービス公社・世田谷区ゲートボール協会会長柴崎大三郎・第一大蔵ストア・柳屋商店・高橋秀雄・田中アイ子・手塚久子・天理教東京教区婦人会・富沢キク・トキオ(株式会社)・日赤奉仕団砧出張所分団小川恵衣子・沼尻善四郎・長谷川進・早川道子・原川電気設備株式会社・ビューティーサロン真 浅野和枝・藤蔭静照・ヘアーサロン スタート・星野商店・牧野和子・三宅章恵・丸正食品大蔵

店・矢藤桂子・矢坂敏子・山野小学校校長 吉田仁・ヤマブン青果山川満・読売新聞 砧サービスセンター・リビングストアアータカハシ・和響太鼓・和響太鼓木村忠敬

○友愛荘

伊東保義・石川信子・岡本芳巳・菅野昭正・合掌園・小石川明星教会・志村忠造・末永盛士・神龍会・図師寿会・図師馬駆講中・図師町内会・高橋和子・高野昭・天理教東京教区婦人会・忠生四丁目町内会・日本給食サービス・日蓮宗寿量寺・半坑奈奈美永会・福音会・ぶどうの会・ボーイスカウト町田第三団・町田ときわ保育園・町田福祉園・町田介護支援ネットワーク研究会・町田社協・町田市シニアボランティア・弥生会・友愛荘家族会・友愛荘職員互助会・NPO 桜実会

○東京都聴覚障害者生活センター

(株)ガードインフォメーションサービス・志村城山町会・関 忠夫・並木 桂・村瀬嘉代子・(有)八百幹(有)渡邊クリーニング店

(寄付物品) 敬称略あゝお順

○世田谷施設関係

日本たばこ産業・東京善意銀行・森茂・西尾 要・和田展夫也

○友愛荘

楽農会・東急百貨店町田支店・東京都福利厚生事業団

○東京都聴覚障害者生活センター

日本たばこ産業・坪木屋精肉店

(奉仕活動) 敬称略あゝお順

○世田谷施設関係

青柳太鼓・飯島(フルート演奏)・ガールスカウト東京六一団(ゲーム)・砧教会(ゲーム)・小山(津軽三味線)・後藤(音楽・座・打瑠間(太鼓演奏)・天理教奉仕団(施設内清掃)・ミューズ(コーラス)・若林会(日舞)

○友愛荘

あざみ会・桜美林幼稚園・劇団ノテル・賛美会・沢木柳・図師寿会・神龍会・名倉道子・ひなた村劇団・町田ときわ保育園・美永会・やまびこ・弥生会

(招待)

○世田谷施設関係

東京善意銀行(社会福祉大相撲・民

謡民舞前項大会・舞踏劇・ミュージカル・スポーツ観戦）山野小学校（音楽会）NHK技研（コンサート）

○友愛荘

東京善意銀行（歌舞伎・演奏会）

○助成御礼

平成一六年四月一日から平成一七年三月三十一日までに、友愛十字会の砧ホーム、友愛デイサービセンター、砧デイサービセンターの通所利用者の処遇向上を図るための設備・備品として次の助成をいただきました。各団体の皆様に心より御礼を申し上げます。

日本財団様

車椅子対応車の整備

セレナチェアキャブ2WD一台

利用者送迎用として

スバルサンバー（リフト付き）一台

公益信託佐々木記念障害者援助基金様
利用者食堂用として福祉椅子三脚

友愛十字会主要行事

平成16・4・1〜平成17・3・31

4・1 花見会（砧ホ）

4・3	花見会（コ）	9・20	敬老祝賀の集（荘・砧ホ）	12・17	年末お楽しみ会（友デ）
4・2	入所式（友デ）	9・25	区スポーツ大会（聴）	12・18	生活講座（聴）
4・5	花見ハイク（友ホ）	9・25	秋彼岸法要（友ホ）	12・20	年末お楽しみ会（砧デ）
4・7	地域交流花見会（荘）	10・5	合同運動会（法）	12・22	年末クリスマス会（荘）
4・14	利用者懇談会（砧ホ）	10・7	社会見学（友デ）	12・28	餅つき会（友ホ）
5・6	いちご狩り（友デ）	10・17	家族懇談会（荘）	1・1	新年祝賀会（友ホ）
5・19	若葉昼食会（荘）	10・18	宿泊旅行（草津）	1・1	新年祝賀会（砧ホ）
5・21	生活講座（聴）	10・19	愛のコンサート（館・園）	1・4	新年会（砧デ）
6・1	バスハイク（砧デ）	10・23	宿泊旅行（伊豆）	1・5	新年祝賀の集い（荘）
6・5	東京都障害者スポーツ大会（館・園）	10・29	社会見学（友デ）	1・9	餅つき大会（聴）
6・20	利用者・家族懇談会（砧ホ）	10・30	友愛ふれあい祭（法）	1・15	鏡開き（コ）
6・25	日帰り温泉（友ホ）	11・1	開園30周年記念式（荘）	2・2	節分豆まき（荘）
7・2	課外訓練旅行（館・園）	11・1	文化祭（荘）	2・3	節分（砧デ・友ホ）
7・4	七夕祭り（荘）	11・4	宿泊訓練（友デ）	2・22	観梅（砧デ）
7・7	七夕会（友ホ）	11・6	宿泊旅行（京都）	2・13	スキー教室（館・園）
7・8	七夕会（友デ）	11・7	（聴）	2・23	日帰り温泉（友ホ）
7・12	家族会（友ホ）	11・11	修了式（聴）	3・1	ひな祭り（砧デ）
7・21	納涼盆踊り大会（法）	11・16	バスハイ（砧デ）	3・2	ひな祭り（荘）
7・24	納涼盆踊り（聴）	11・17	宿泊旅行（友ホ）	3・3	ひな祭り（友ホ）
7・29	社会見学（友デ）	11・18	宮様チャリティボウリング大会（館・園）	3・4	11小島杯ボウリング大会（友デ）
8・6	社会見学（友デ）	11・18	大会（館・園）	3・17	春季彼岸法要（友ホ）
8・8	盆法要（友ホ）	11・19	宿泊訓練（友デ）	3・20	釣りクラブ（聴）
8・18	地域交流納涼盆踊り（荘）	12・9	ときわ保育園とクリスマス交歓会（荘）	3・23	春季彼岸法要（荘）
8・25	運営懇談会（コ）	12・10	年末懇親パーティ（館・園）	3・25	運営懇談会（コ）
9・13	敬老会（砧デ）	12・11	外出訓練（聴）	3・27	ハイキング（聴）
9・15	秋彼岸法要（友ホ）	12・16	クリスマス会（友ホ）		
9・17	社会見学（友デ）				

法（注）
法人三大行事

編集後記

●自然の叡智をテーマにした「愛・地球博」は、長蛇の列・長時間待ちがテレビで放映されています。車椅子の視線から果して何が見えるのでしょうか。「さりげない思いやり」「暖かなおもてなし」が期待されます。

●平成十五年度からスタートした支援費制度は、介護保険制度との統合問題が持ち上がりましたが、遂に結論を見ないまま今もって障害者自立支援法がこのまま成立できるか社会福祉界を揺るがしています。より良い道筋が見られることを祈ります。

●福祉分野も、今は経営の時代で「質の高いサービス提供」で、利用者（顧客）に喜んでいただくことになりました。古い皮袋に新しいぶどう酒を入れるようではだめ、我が法人も施設経営への新たな取り組みと挑戦が始まっています。生き残るためには、全職員意識の高揚と団結が必要です。甘えは許されません。

ゆうあい 第二十八号

平成十七年七月十五日
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 (03) 341-6131

館 (世田谷更生館)
園 (友愛園)
聴 (東京都聴覚障害者生活支援センター)
友デ (友愛デイサービスセンター)
コ (コーポ友愛)
友ホ (友愛ホーム)
荘 (友愛荘)
砧ホ (砧ホーム)
砧デ (砧デイサービスセンター)

職員異動

平成16・4・1〜平成17・4・1

○法人本部事務局

昇任 経理部長 新垣 洋 16・4・1
配置換 事務員 中川悦子 16・4・1

○世田谷更生館

採用 職業指導員 喜多宣光 16・4・1
生活支援員 喜多咲月 16・4・1
職業指導員 木村浩二 17・2・1
退職 職業指導員 喜多宣光 16・6・30
生活支援員 金丸崇彦 16・11・30
配置換 職業指導員 緑川 仁 16・7・1

○友愛園

昇任 園長 大平敏夫 16・4・1
採用 職業指導員 国分保人 16・6・1
介護支援員 柳 結子 16・10・1

退職 介護支援員 原比呂志 16・11・20
職業指導員 杉村雄紀 17・2・1
看護師 鈴木健太 17・3・1
介護支援員 江下希美 16・7・31
介護支援員 古田和宏 17・9・30
看護師 深谷敏子 17・2・28
生活支援員 大滝 綾 17・3・31
介護支援員 原比呂志 17・3・31
配置換 主任職業指導員 金指 均 16・4・1

○東京都聴覚障害者生活支援センター

採用 所長 妹尾尚子 16・4・1
退職 主任生活支援員 大谷 透 16・5・17
主任生活支援員 菊池文江 16・3・31

○友愛デイサービスセンター

採用 看護師 内田志津江 16・10・6
退職 看護師 内田志津江 17・3・31

○友愛ホーム

採用 園長 墨野倉克則 17・4・1
退職 園長 安藤 亮 17・3・31

○友愛荘

採用 介護職員 伊野浩司 16・4・1
介護職員 稲葉 渚 16・4・1
看護師 陶山さよみ 16・10・18
介護職員 笠井晋一 17・1・1
介護職員 大久保繁雄 17・3・1
看護師 田中松子 16・7・16
介護職員 恵良孝子 16・12・31

介護職員 落合雅美 17・1・31
介護職員 横田康子 17・3・2
庶務部長 中島邦夫 17・3・31
副主任介護職員 山口勝子 17・3・31
介護職員 服部美香 17・3・31

○砧ホーム

併任 園長 石井 晃 17・4・1
採用 看護師 朝比奈真由美 16・4・1
看護師 渡邉由美子 16・6・1
看護師 村上すみ 17・2・7
退職 介護職員 栗原 伝 16・11・30
看護師 塩沢美紀 16・12・31
介護職員 浅野可奈子 17・3・19
園長 藤木敏子 17・3・31
看護師 細川喜美子 17・3・31
看護師 渡邉由美子 17・3・31
配置換 介護職員 平山憲一 17・2・1

○砧デイサービスセンター

併任 センター長 新垣 洋 17・4・1
退職 センター長 中澤幸雄 17・3・31
配置換 主任生活指導員 金指 均 17・1・1
介護職員 陸田光昭 17・2・1

○砧在宅介護支援センター

退職 生活相談員 泉 章宏 17・3・31