

法人協

第33号

2018年3月発行

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
社会福祉法人協議会

〔もくじ〕

経営者に聞く 社会福祉法人 東京武尊会 野村有信理事長のお話から……………	3
独立行政法人 福祉医療機構に聞く「財務諸表等電子開示システム」……………	5
「福祉人材の確保・育成・定着に向けて」～きょうと福祉人材育成認証制度を参考に考える～ ……	8

「社会福祉法人の今後について思うこと」

—乳児院の現場から—

社会福祉法人 二葉保育園 二葉乳児院 院長
東社協 乳児部会 部会長 都留 和光

1 はじめに

乳児院の歴史は、古くは1200年前に光明皇后が悲田院、施薬院を設立し、棄児等の収容が行われたのが始まりとされています。大正11年の健康保健法の制定される頃の日本は、大凶作や震災、悪病流行、不況などもあり、乳幼児の疾病と死亡率は世界的にも高く、特に農村地方の乳幼児の体位の低下が著しく、主に貧困家庭が多い状況でした。この貧困家庭の栄養失調乳幼児、虚弱児を抱えた家庭の救済対策として、皇室からの御下賜金による「母子保健対策施設乳児院」が東京都内に3施設設立されました。当時は「孤児収容施設型」から「母子保健対策施設」まで、産院、小児科、保育の3つの葉に分けた乳児院を母体とした総合的な機能を備えている施設でありました。



昭和22年12月児童福祉法が制定され、昭和23年12月児童福祉施設最低基準が施行され、乳児院も新しく児童福祉施設としての創立時代を迎えました。「保護法」から「児童福祉法」へと広い意味の福祉理念で制定された日本の児童福祉法は、母子保健福祉対策も含み、画期的な法律であると思います。児童福祉法による児童福祉施設は14業種に分類され、それまで無制限であった施設利用児童も、その児童の条件に従って措置されることになりました。養護施設の一部として扱われていた施設も、病院形態の乳児院も「家庭にて養育できない事情の乳児を昼夜預かり養育する施設」となりました。しかし、当時の乳児院の入所児童の状態は、何らかの病気、又は栄養失調であり、現場としては「病児院」であったと聞きます。生と死が同居してい

た貧しい施設の実態であり、特に直接保育の労働条件は悲惨な状態であったそうです。現在の乳児院を考えると先人の努力に敬意を払うとともに、過去に学び、未来を見据えないといけないと考えています。

2 乳児院の近況

現在、乳児院は、都内に10か所あり、来春には1か所増える予定であります。病院付属の乳児院が2か所と社会福祉法人が8か所の運営主体になります。24時間365日の生活施設になります。児童福祉法が制定されて70年経ち、戦後の状況と大幅に変わりましたが、社会的弱者の乳幼児の施設入所は同様にあります。入所理由は、時代が反映されると考えられますが、平成24年から入所理由の第一位は、ネグレクトをはじめとした虐待になりました。東京都内では507名のベット数があり、現在は施設建替え等の理由により470名の暫定数となっています。赤ちゃんや幼児の緊急一時保護的な役割を持ち、保育士、看護師をはじめ専門職の連携により、安心安全のもと、家族支援や里親家庭へのつなぎを目指しています。

平成29年8月に「新しい社会的養育ビジョン」が厚生労働省の「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」から出されました。社会的養護の中でも特に乳児院の存在そのものを根底から揺るがすものになっています。改正児童福祉法が28年に施行された中で、子どもが権利の主体であることが明確になり、子ども家庭への養育支援から代替養育までの社会的養育の充実が求められることとなりました。代替養育も、家庭での養育が原則となり、さらに家庭復帰の可能性のない場合は養子縁組を提供するという永続的解決（パーマネンシー保障）が求められることになったのです。乳児院の目的は、第一義として実親家庭への家庭復帰になります。実親に対して、入所後からの面会時での支援や家庭復帰へ向けての子どもとの関わりや、具体的な手技を学ぶ中での困りごとの相談など、家庭復帰に向けて家庭支援専門相談員を中心として、養育に携わる職員や栄養士、看護師などと連携して取組むこととなります。

このビジョンの中では、3歳未満児は原則として施設ではなく、里親への委託を5年以内に75%以上にすると言われています。乳児院は、その名の通り乳幼児を受け入れている施設であり、乳幼児期に委託を進めることもあり、昨年度の統計では、341名の退所児のうち里親委託や養子縁組委託が71名にも上り、調査を取り出してから初めて20%を超える数字が出ています。これは、国や東京都でも委託促進に向けた動きが出てきている証だと考えます。

3 これからの乳児院

100年単位の流れで見ると、乳幼児を取り巻く環境は大きく変わっています。社会福祉法の改正や改正児童福祉法の中でも、乳児院に対して求められるものが高くなってきました。今までの乳児院が地域に対してサービスを提供したり、地域ニーズの掘り起こしを行ったりといった部分も評価されつつ、さらに多機能化を求められ、地域サービスを拡げるように言われています。時代時代に応じて、私たちが展開するサービス自体は、必要に迫られて予算のない所から始める開拓精神もあると思います。乳児院を中心とした産前から産後ケア、地域福祉の担い手として子ども家庭に対してのアピールを続けて行かねばなりません。未来の担い手である乳幼児に関わることは、未来を創造することでもあります。戦後の時代に、乳児院の養育に関わった職員たちの状況から、現在の乳児院は職員配置基準も大幅に増員されていますし、専門職の導入も著しい状況であり、地域の中で乳児院を活用して、子育て世帯が困りごと悩みごとを大いに持ち込めるようになっていく時代でもあります。

4 おわりに

乳児部会としては、施設長会、養育看護研究会、家庭支援研究会、里親研究会、事務研究会、給食研究会、心理研究会、地域支援研究会と施設の中の専門職が集まったの研究会を取組んでいます。東京にある乳児院が学び合い、発信し合う中での取組みや研鑽が、やがて日本の中の乳児院の在り方に通じていくと考えています。

社会福祉法人 東京武尊会 野村 有信 理事長のお話から

法人協第29号（2017年1月発行）では社会福祉法人の地域貢献を取り上げ、「東京武尊会の子どもサポート事業 武尊塾（学習支援と食事の提供）」の様子をお伝えしました。今号では、野村有信理事長に福祉との出会いや、今後の法人としてのビジョンについてお話を伺いました。

【聞き手】 社会福祉法人徳心会 理事長 関根 陸雄（社会福祉法人協議会広報委員長）
社会福祉法人平心会 理事 田原 謙一（社会福祉法人協議会広報委員）

【取材場所】 社会福祉法人東京武尊会法人本部（東京武尊会館）

【東京武尊会 法人概要】

法人設立	平成22年7月1日		
本部所在地	青梅市成木1-634-7		
法人事務局所在地	青梅市東青梅三丁目22番4 東京武尊会館		
主な事業内容	特別養護老人ホーム	4 施設	ショートステイ 4 施設
	デイサービスセンター	2 施設	訪問介護事業所 1 事業所
	居宅介護支援事業所	2 事業所	
	地域包括支援センター	1 施設	
	障がい者グループホーム	1 施設	
	子育て支援事業	1 事業所	
職員数	常勤職員 241名	非常勤職員 205名	計446名

—野村理事長は、昭和43年に青梅にいられて地域医療に携わられていますね。その当時から特養をやると思われたのでしょうか。

野村 医者のない場所で地域に貢献したいという気持ちで青梅にやってきて、往診鞆と酸素ボンベを担いで、一人御嶽山をケーブルカーで上って往診していました。往診していた方々の多くは、脳梗塞で寝たきりのお年寄りが多くて、在宅でご家族が介護をされていました。陽の当たらない納屋のような部屋で寝ていることが多く、介護の仕方をご家族はわからず、深く大きな褥瘡がどうしてもできてしまう、とても悲惨な状況でした。また、当時は、特養も少なかったのですが、そもそも施設に入るのを嫌がる、施設を差別的に見る、そういう時代でした。ですので、地域の人々の介護を引き受ける場所を作り、利用していただく中で、特養への偏見を払拭してもらいたいと思っていました。そのような中、昭和48年に前身の法人が特養の認可を受け、翌49年に建設しました。

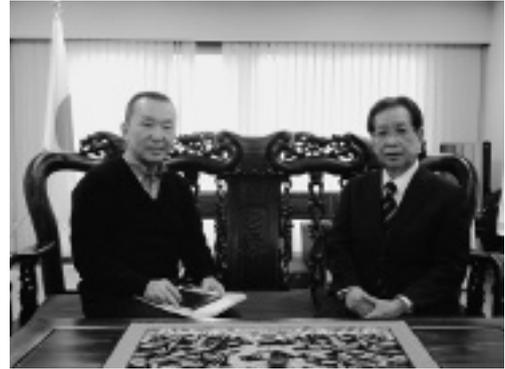
—その当時から、栄養マネジメントやおむつゼロの考えを導入したり、特養としては初めて食堂スペースを設けて、居住スペースとは切り離れた生活を導入されていますね。

野村 一日中ベッドの上で過ごしすべてが完結してしまう生活ではなく、人間としての尊厳を持ち、できるだけ自宅での通常の生活に近い暮らしを送ってもらいたいという思いから取り入れたものでした。

—昨今の高齢者福祉についてお考えのことはありますか？

野村 東京都は待機者が多いですね。目標が6万床で現状4万床しかありません。2万床の施設整備をしなければいけませんが、23区は土地が高いし、広い敷地もなかなか見つからない。

そのような状況で三多摩は比較的土地が安いので、地主さんが特養の建物だけ造って、法人が事業者として借り受ける、オーナー方式を徹底するのが一つの方法としてよいのではないかと考えています。法人も、建設費負担が無く、定期借地で向こう50年間、家賃を払う形になります。そのあたりの両者が成り立つ適切な家賃設定を研究すべきではないかと思っています。また、オーナー型の特養を整備するには、行政からの家賃補助を含めた経営支援の体制を整えないと、なかなか都内で6万床の目標は達成できないと思います。



野村理事長（右）へのインタビュー
（左は関根広報委員長）

—日本だけではなく、中国との関係構築にも尽力されていらっしゃると思いますが。

野村 中国の技能実習生受け入れについては、日本の介護人材不足を補完するというのが本音であろうと思いますが、もう一つの視点としては国際貢献があります。中国では14億人が暮らしていて、介護サービス対象者が1億人と言われています。中央政府の考えでは、施設サービス利用者は対象者の3%、300万人です。スケールが日本の約10倍です。施設整備は立派なのですが、サービス運営や内容のノウハウは全くなくて、そこは日本の方式が求められています。

また、中国は介護保険制度がありませんので、当面は中国の施設サービスは富裕層が対象になると考えられます。しかし、中国も介護保険制度を導入する意志があるようです。いくつかの地域では、限定的に介護保険制度が始まっています。そのようなところに日本の政府が協力していますが、我々民間施設経営者としても、日本の福祉サービスのノウハウをあちらへ提供する使命・役割があるのではないのでしょうか。中国の技能実習生が日本で3年間研修を受け、帰国後、中国で福祉サービスの指導者になり、日本の方式が広まることになる。そのような形で協力していきたいと思っています。

—今回の社会福祉法改正についてどのように考えますか？

野村 認可法人としての適切な法人運営が非常に重要だと思います。法人が社会的に何か非難されるようなことを行うと、必ず政治的に突かれ、介護報酬改定に影響が出てしまいます。だから、間違いの無い正しい経営をしているというのを示すための法律改正により、今回の会計基準等々の仕組みが作られたと思います。実際、社会福祉充実残額が生じた法人は全国で約12%ほどですね。一方、内部留保金は、将来の再投資のためには必要ですから、適切な会計処理によって、その正当性を証明するのがよいと思います。また、公的な事業を行う認可法人と、民間の株式会社等は、税制上の捉え方を区別しなければいけないと思います。特に全国団体などは、政治的な発言が通るような力をつける必要があるとは思っています。

—最後にメッセージはありますか？

野村 青梅市には24の特養があり、ひとつの消費共同体として、地域からものを買ったり、雇用を創出したりしています。そういう面で見ると、我々は公益事業をやっていますが、いわゆる地域産業という自覚を我々自身が持って、それによって社会的に認められていくことが大切ではないかと思っています。それにより、特養に対するマスコミの批判等も乗り越えていくことができるのではないかと考えています。法人税を払う団体ではありませんが、私の法人は青梅商工会議所のサービス部会のメンバーになり、地域で活動をしています。各々の地域で地域経済に貢献し、地域の中に特養が存在しているというさらなる社会的な認知を取得することも必要なのではないのでしょうか。

—ありがとうございました。

■ 独立行政法人 福祉医療機構に聞く 「財務諸表等電子開示システム」

昨年の社会福祉法人制度改革の内容の一つである「事業運営の透明性の向上の確保」の具体的な施策が財務諸表・現況報告書・役員報酬基準等の公表でした。今号では「財務諸表等電子開示システム」について、独立行政法人 福祉医療機構の上村利久氏（情報システム室情報管理課課長）、徳永龍哉氏（同課長代理）、森祐一氏（同 WAM NET 事業課上席システム専門職）にお話を伺いました。

【聞き手】 社会福祉法人緑風会 業務執行理事 杉木 康浩（社会福祉法人協議会広報委員）

—今回の「財務諸表等電子開示システム」について厚生労働省、福祉医療機構、所轄庁の役割分担の概略をお聞かせください。

上村 厚生労働省は、今回の社会福祉法人制度の改革で、法人の情報を集約し広く国民に提供していく必要があり、今回の「財務諸表等電子開示システム」という仕組みによって国民に対して情報を発信していくことにしました。

福祉医療機構はこれまで福祉保健医療情報を WAM NET で発信してきましたので、これまで WAM NET を活用してきた福祉関係者等の利用者にとってはシステムをすぐ見つけることができシステムの利用が広く展開がしやすいのではないかとということで、厚生労働省から福祉医療機構にシステム構築の依頼がありました。

現況報告書等の情報は社会福祉法人を所管されている所轄庁（都道府県・政令指定都市・中核市・一般市）へ毎年度届けられることになっているので、この仕組みを活用し、所轄庁を経由することにより情報を手続きに沿った形で集約することができると考えています。

厚生労働省としても、全国のデータを集約して国ですべてチェックして公表することは物理的にもできませんので、管理監督されている所轄庁に届出されたものを速やかに機構の WAM NET という基盤を使って展開していけば広めやすいのではないかと考えたのです。

もともと制度としてありました社会福祉法人が所轄庁へ届け出る現況報告や財務内容を、厚生労働省が集約し、WAM NET を使って公開していこうという役割分担・連携です。

所轄庁としても、各社会福祉法人がこの仕組みを使って登録していただければ、自分たちが管理している情報がデータとして手元に残り、あえて自分たちが何か仕組みずとも、通常の手続き上で情報が入手でき、今後のデータ分析にも活用できるような機能を搭載してありますので、ただデータの集約をしているだけというわけではありません。

—既に運用されている従来の WAM NET のシステムを基盤としていますが、「財務諸表等電子開示システム」構築・運用の準備過程についてお聞かせください。

上村 今回の「財務諸表等電子開示システム」は新規で開発したアプリケーション・ソフトです。機構には、基盤としてアプリケーション・ソフトを搭載するコンピュータや、WAM NET を運用するシステム環境がありましたので、搭載するアプリケーション・ソフトを新規で作って、そこに皆さんが接続して使っていただくようなかたちになりました。

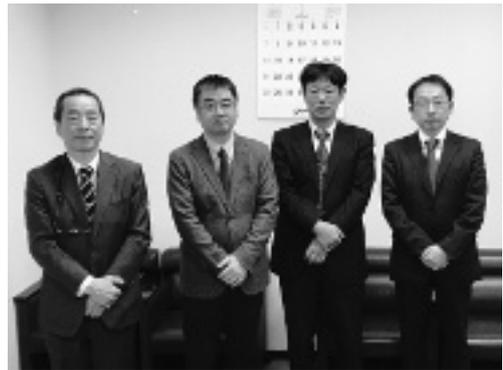
所轄庁、各社会福祉法人もこれまでには何か情報を得るために WAM NET を使われてきたけれど、WAM NET に接続して開示情報を登録するというのは、ほとんどの方が初めてだったと思います。

WAM NET の立ち上がりは介護保険制度の支援ということでスタートしています。当時、介護事業者情報は都道府県から登録してもらい公表しておりました。障害福祉サービス事業者情報についても都道府県から登録してもらい、現在も公表しています。そういう関係で接点のある部署の方は WAM NET を知っていたと思いますけど、それ以外の部署の方は情報として

見ることはあっても登録するシステムとして使われることはございませんので初めての方は驚かれたと思います。

「財務諸表等電子開示システム」を構築することが決定し、平成28年4月にシステムの開発を開始し、平成29年2月に都道府県、所轄庁、社会福祉法人に試行運用していただきました。その試行運用に向けては平成28年10月から11月かけて所轄庁向けに全国7ブロックで説明会を開催し、試行運用についてご説明させていただきました。本来であればもっと細かくやりたかったのですが予算の関係もありました

ので、まずは所轄庁に、「財務諸表等電子開示システム」を作り試行運用を実施することを説明し、ご意見をくださいというお願いをさせていただきました。説明会では種々意見や質問がありました。



左から：杉木委員、上村氏・森氏・徳永氏

一「財務諸表等電子開示システム」構築の全体構想があつて、そして準備段階があつて、実施時期は6月1日からということで始まりましたが、実施の期限設定、サポート体制、操作性（使い勝手）についてお聞かせください。

上村 もともと社会福祉法人は所轄庁に現況報告書と財務諸表の届け出をされており、提出期限は通常6月末ということになっています。システムの運用開始にあたって、これまでと同様の届け出のスケジュールに合わせる形で登録の期日を設定できるものと考え、所轄庁にもこういった期限で良いか確認してから実施させていただきました。但しシステムの利用期限ということではありませんので、6月以降でもこのシステムへの入力が可能とさせていただいております。前提として社会福祉法人が財務諸表を公表しなければいけないというルールがあり、このシステムに登録すれば公表したことになり、義務を果たせることになると申し上げてお手伝いをしてきましたが、現況報告書等の届出の実態を踏まえると、所轄庁との書類の修正等のやり取り等が発生することなども踏まえて、簡単に締め切ってしまうと公表のタイミングを失ってしまう社会福祉法人が出てきてもいけないと考え、登録期間もギリギリの12月末まで入力ができるようにさせていただきました。

12月末で一度締めざるを得なかった理由は、来年度分の運用にあたって、今期登録していただいた勘定科目の設定や現況報告書の内容を新しい入力シートにデータを移行して配付させていただく作業のためです。対象が2万法人ありますので3ヶ月間止めさせていただくことにしました。新しい入力シートに前回データがセットされていると、現況報告も一部を修正すれば完成できますし、勘定科目等の各計算書を入力するときに設定しなければいけない内容も引き継いでいければ入力の手間が相当省けます。財産目録も今年度よりは省力化できるだろうと思います。

年末時点で、2万法人あるなかで所轄庁からの差し戻し等で調整が続いている分を考えればかなり高い登録率になっていると思います。

サポート体制についてですが、機構は「財務諸表等電子開示システム」の運用にあたっては、多くの問い合わせに備えてヘルプデスクを設置するようという厚生労働省からの要請を受けていましたが、予算内での対応となりますので、社会福祉法人からの問い合わせに対応できるような体制は作れていませんでした。説明会の中でも基本的には社会福祉法人への対応は、所轄庁にお願いしました。ただ、所轄庁自体では対応が難しいものについては機構にエスカレーションしていただければ機構の方でもご支援させて頂くとといった対応は取らせていただきました。

サポート体制の課題として、電話がつながりにくいという状況は我々も把握しております。それを解消できるように、来年度はコールセンターの規模をさらに拡大しますので、これまでよりつながりやすくなると思います。

サポート体制や操作性について、昨年10月に東京都と一部の市区の担当部署の方と打ち合わせをする機会がありました。今回の運用を通して感じた課題などについて意見交換をさせていただいたという要望をいただきましたので、厚生労働省とともにお話を伺わせていただきました。それらの課題について、次回に対応できるのか、それとも将来的に対応していくのかという意見交換をしましたが、その時、参加された東京都の自治体の担当者の皆様が電子開示システムの活用に関してとても前向きに捉えていただいている印象を強く持ちました。

操作方法への疑問については、操作説明書だけではなく、連絡板に、新たに「はじめてガイド」や操作説明の動画を掲載しているのは是非ご活用ください。

もうひとつ操作性の課題として、現況報告作成→勘定科目作成→計算書類・財産目録作成と作業を進めてから、拠点区分やサービス区分に変更を加える場合や新しく勘定科目を増やすなどの変更を加える場合に、「確定取り消し」という手順が入り、もう一度、計算書類・財産目録作成の作業を初めからやり直さなければなりません。途中まで入力した時に勘定科目追加などの計算基礎の変更をしても、既に入力したデータを残すことはできないかとの要望です。この課題については平成29年度分財務諸表の処理（平成30年度に作業）には間に合いませんが、平成30年度分（平成31年度に作業）までに修正できるかどうか検討中です。

一2万件の社会福祉法人の財務諸表データが集まりますが、ビッグデータということで統計的利用価値は高いと思うのですが、例えば経営改善のための経営指標といったかたちでの公表は考えていますか。

上村 当然、厚生労働省はここで集められた財務諸表データは利用価値の高いビック・データであると認識していると思います。今後は、WAMNET上に全国の分析結果を掲載することにしていきますし、都道府県・所轄庁へ管内のデータを活用可能な形でお戻しすることとしており、自治体の中で独自の分析が可能となりますので、それぞれの自治体で活用していただけるのではないかと考えております。

今後も自治体や社会福祉法人の皆様方にとって使いやすいシステムにしていくことと、この仕組みが国民の皆様方にとって有用なものになるように私たちとして全力で努力していきたいと考えていますので、来年度の電子開示システムの入力について皆様方のご協力を是非お願いできればと思います。

一丁寧にご説明いただきましてありがとうございました。

<平成30年度 財務諸表等電子開示システムのスケジュールについて>

- 平成30年度版の財務諸表等入力シートにつきましては、4月上旬からダウンロードが開始されます。またシートの入力・保存・届出につきましては、6月30日までとなっています。
- 財務諸表等入力シートの種類について
 - ・平成29年度において財務諸表等電子開示システム（以下「本システム」）を通じて所轄庁に届け出を**実施した場合**・・・平成29年度に届け出を行った内容（現況報告書、勘定科目、財産目録等）が移行された入力シートを活用（データ移行版）
 - ・平成29年度において本システムを通じて所轄庁に届け出を**実施していない場合**・・・何も入力していない初期状態の入力シートとなり、最初から入力（ブランク版）
- *平成30年度運用開始後に社会福祉法人が本システムにログインする際は、案内されたID及びパスワードが必要となります（4月上旬に案内予定）。

詳細は、WAM NETの「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム関係連絡板」を参照してください。
[http://www.wam.go.jp/content/WAM NET/pcpub/top/zaihyou/houjin/](http://www.wam.go.jp/content/WAMNET/pcpub/top/zaihyou/houjin/)

■「福祉人材の確保・育成・定着に向けて」

～きょうと福祉人材育成認証制度を参考に考える～

社会福祉法人協議会 調査研究委員会 委員長 石渡 健太郎

はじめに

今年度の調査研究委員会のテーマは福祉経営者が今、一番の経営課題として挙げている「福祉人材の確保・育成・定着」としました。そこで、今年度は手始めとして、先駆的な取り組みである「きょうと福祉人材育成認証制度」を取り上げ、その仕組みを学ぶことを中心に活動をしました。

今号では、「きょうと福祉人材育成認証制度」のポイントと、東京における「人材確保・育成・定着」の動きについてご紹介いたします。

きょうと福祉人材育成認証制度について

京都府では、将来にわたる要支援者や要介護者の増大に対応するため、介護福祉業界の人材確保を喫緊の課題ととらえ、とりわけ長く働くことのできる若い世代の方に介護・福祉業界を担ってもらうためにさまざまな取り組みを行ってきました。しかしながら、介護・福祉現場の実態がきちんと学生等に伝わっておらず、就職の選択肢として福祉業界がイメージされないという状況も見受けられました。そこで、福祉施設の「人材育成」や「給与処遇」・「労務環境」等を見える化し、一定の水準にある事業所を府知事が認証し、そのことを積極的に公表することにより、学生を中心として社会に就業の場としての福祉業界をアピールするために、この制度が誕生しました（平成25年4月から運用開始）。

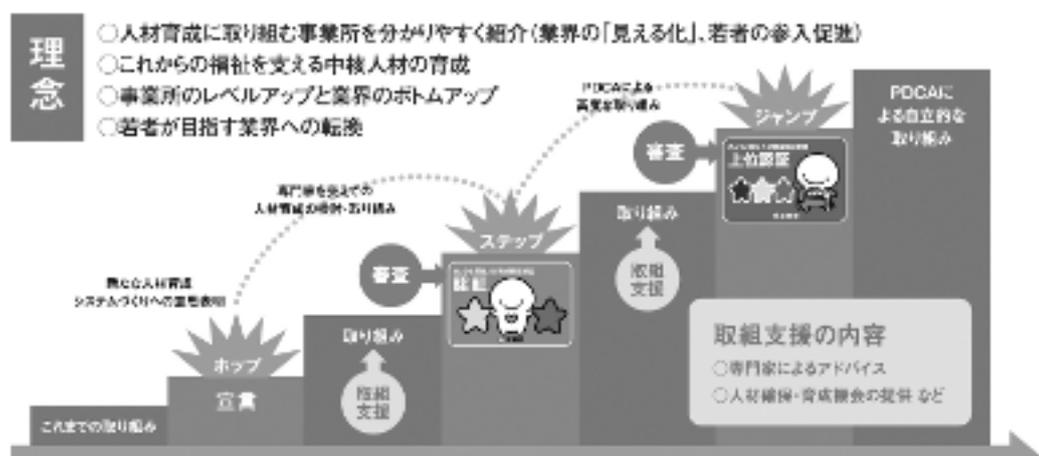
制度としては、まずは、事業所等が、若い世代の人材育成に積極的に取り組むことを「宣言」し、認証基準をクリアするために、事業所内での仕組みを整えていきます。基準を満たすための活動に関しては、専門家による無償の支援を受けることができ、基準を満たすよう、事業所を後押ししていく仕組みが整っています。

「宣言」をすることで、支援メニューを活用し、事業所内の制度を整えることができ、「認証」を取ることで、職員の育成・処遇・労務環境が一定の水準にある事業所として認識され、学生から選ばれる事業所として人材の確保がし易くなるメリットがあります。また、認証を条件とした、京都府による人材確保に関する施策を活用することができます。

平成29年10月現在、認証事業所が247事業所（うち上位認証*が5事業所）、宣言事業所は約600事業所に及んでいます。

* 認証取得後2年以上にわたり、さらなる上位の取り組みを実践し、福祉業界を牽引している法人

きょうと福祉人材育成認証制度の仕組み



出典：「きょうと福祉人材育成認証制度」平成26年3月京都府

認証の評価項目及び認証基準

	評価項目	認証基準
1. 新規採用者が安心できる育成体制	①新規採用者育成計画（OJTを含む）の策定	公表 ・会議による計画（目標、具体的な育成手法、研修内容）の策定（他会議との併用可。年1回以上） ・全職員への公表
	②新規採用者研修（合同、派遣含む）の実施	実績 ・全職員への公表 ・計画に沿った研修の実施 ・受けられなかった職員へのフォローの実施
	③OJT指導者に対する研修等の実施	実績 ・OJT指導者又はプリセプターの設置及び全職員への公表 ・OJT指導者やプリセプターに対する研修の実施
2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成	①キャリアパス制度の導入	公表 ・概ね10年目までのキャリアパスの作成（医療職を除く） ・全職員への公表
	②人材育成計画の策定	公表 ・会議による階層別人材育成計画（資質向上、資格取得、面談を含める）の策定（他会議との併用可。年1回以上） ・全職員への公表
	③資質向上研修（合同・派遣含む）の実施	実績 ・人材育成計画に沿った研修の実施
	④資格取得に対する支援（取組例：受験対策講座の開催・受講料の負担、受験手数料の負担）	実績 ・人材育成計画に沿った支援の実施
	⑤人材育成を目的とした面談の実施	実績 ・人材育成を目的とした面談の実施（年1回以上）
	⑥人材育成を目的とした評価の実施 ※常用労働者5人以下の小規模事業所を除く。	実績 ・人材育成を目的とした評価の実施（年1回以上）
	⑦給与体系又は給与表の導入	公表 ・給与体系又は給与表の全職員への周知
3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	①休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施	公表 ・取組推進のための検討会議の開催（他会議との併用可。年1回以上） ・取組の実施及び全職員への周知
	②出産後復帰に関する取組の実施※「京都モデル」WLB認証企業は免除	公表 ・取組の実施及び全職員への周知
	③育児、介護を両立できる取組の実施※「京都モデル」WLB認証企業は免除	公表 ・取組の実施及び全職員への周知
	④健康管理に関する取組の実施	公表 ・健康管理、増進に関する検討会議の開催（他会議との併用可。年1回以上） ・取組の実施及び全職員への周知
4. アンソンプライと社会貢献	①きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診	実績 ・3年以内の第三者評価の受診
	②地域や学校との交流	実績 ・地域交流の実施 ・学生受入のためのガイドラインや体制の整備
	③関係法令の遵守	・関係法令遵守の誓約 ・行政監査指導等における指摘事項に対する改善

公表：制度があり、職員に周知されていること

実績：制度が職員に周知されており、かつ、取組に係る実績があるもの

（出典：「きょうと福祉人材育成認証制度」平成26年3月京都府）

「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」と「東京都福祉人材情報バンクシステム『ふくむすび』」について

東京都においても、福祉業界における人材確保に関する類似した動きは始まっています。平成29年度から「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」として、働きやすい職場づくりに取組むことを「宣言」する高齢、児童、障害（※）分野の福祉施設・事業所の情報を、学生や求職者に広くホームページで公表することで、各事業所の人材の確保や定着を応援しています。※障害分野は平成30年度から実施。

具体的には、人材育成、キャリアアップ、ライフ・ワーク・バランス等、働きやすさの指標となる項目を明示した都独自の「働きやすい福祉の職場ガイドライン」を踏まえた職場づくりに取組むことを「宣言」する事業所の「働きやすさ」に関する情報を、「東京都福祉人材情報

バンクシステム『ふくむすび』*（東京都の福祉人材に関する総合的な情報サイトとして平成30年1月末より運用）」を通して、広く発信していくものです。

京都府等で展開されている「認証評価制度」は、一定の基準をクリアした事業所を自治体が認証し公表するものですが、東京の仕組みは働きやすい職場づくりに向けて取組む事業所の情報は、取組みの度合いに関わらず、すべて公表します。つまり、一定の基準をクリアした事業所にフォーカスを当てることに重きを置くのではなく、働きやすい職場づくりに取組む事業所をすべて等しく応援する制度であるという点が、「認証評価制度」との大きな違いとなっています。

働きやすい福祉の職場ガイドラインの項目

I 採用に関する項目	IV ライフ・ワーク・バランスに関する項目
①運営方針・理念を明文化している	⑪休暇取得、超過勤務縮減等に向けた取組を実施している
②採用前の職場体験や職場見学を実施するなど、求職者に対し職場環境に関する情報を提供している	⑫仕事と育児・介護が両立できる取組を実施している
II 人材育成に関する項目	⑬健康管理（メンタルヘルス対策含む）に関する取組を実施している
③求める人材像を明確にしている	V 職場環境・風土に関する項目
④新規採用者を育成する体制を整備している	⑭職場内でのコミュニケーション活性化のための取組をしている
⑤階層、役割ごとの人材育成環境を整備している	⑮表彰制度など職員のモチベーションを高める取組を行っている
⑥マニュアル等を整備し、人材育成に活用している	⑯苦情やクレームに対して、組織として対応する体制がある
⑦外部研修、勉強会等職員の能力開発を奨励している	⑰地域貢献や地域との交流を実施している
III 仕事の評価と処遇に関する項目	
⑧キャリアアップの仕組みが整備されている	
⑨仕事の成果・取組状況等に対する評価を実施している	
⑩評価に応じて処遇改善する仕組みを整備している	

提供：公益財団法人東京都福祉保健財団

ホームページで公表される主な内容

- 採用・育成・評価・処遇など、「働きやすさ」の指標となる項目
- 職場のアピールポイント、職員からのメッセージなどの職場PR
- 働きやすい福祉の職場ガイドラインの取組状況

これらの項目を情報発信することで、求職者に働きやすい職場環境をアピールし優秀な人材の確保を促進するとともに、求職者と事業所のミスマッチを防ぎ、定着率を高めることを目指します。宣言の有効期間は3年間で、それ以降も簡易な申請で更新することも可能です。

働きやすい福祉の職場宣言を行うことにより、考えられるメリットは以下のようになります。

- 職員の採用が有利になります
 - ・都の福祉人材情報サイトでの情報発信、無料職業紹介窓口での紹介、高校・大学等への働きやすい就職先としての周知
- 事業所のイメージと知名度がアップします
 - ・「宣言マーク」（30年3月末配布予定）を活用したアピール
- 福祉の仕事就職フォーラムに優先参加できます
 - ・都主催の福祉の大規模就職説明会「福祉の仕事就職フォーラム」への優先的な参加
 - ・上記フォーラムにおける特設ブース設置、紹介冊子の配布による積極的なPR
 - ・その他都主催研修への優先的な受講

●人材の定着につながります

- ・ 現職員のモチベーションの向上、人材定着へのつながり

まとめ

福祉経営者の共通経営課題として「福祉人材の確保・育成・定着」を29年度の調査・研究委員会のテーマとして取り上げましたが、この経営課題は今やオールジャパンで取り組むべき経営課題となっています。

それは例えば運送業や建設業界等において受注は増えているがそれに対応できる人手が足りないため「人手不足倒産」という現実が起こっているのを見てもわかります。

その人手不足対策として一般的には①シルバー人材の活用②ロボット・AI活用③外国労働者活用等が検討されています。

しかし調査・研究委員会としては、今回ここで取り上げている人材育成認証制度や宣言制度を福祉業界の人材確保・育成・定着を図るツールとして活用して欲しいと思います。

まずは「学生が就職したいと思ってくれること」です。学生が就職先を選ぶポイントとして「法人の活動・仕事内容」はさることながら、関心の高い「初任給・年間賞与」「法人理念・人材育成方針」「キャリアアップ・資格取得支援制度」「研修制度の内容」等については法人努力によって充実させることが可能です。

これらの内容を充実させることは、新人学生確保だけではなく既存職員に対してもモチベーションを高め人材定着につながると考えられます。

一方、TOKYO働きやすい福祉の職場宣言では「ライフ・ワーク・バランス」「職場環境・風土」といった基準を設けています。国の働き方改革に合わせてより働きやすい職場環境作りをしていかなければならないと感じています。

「認証・宣言制度」は学生が就職を決めるツールとして各自治体で積極的に取組まれている状況であり、一つでも多くの法人にこの制度を活用していただくことを期待いたします。

今回、調査研究委員会では「きょうと福祉人材育成認証制度」を中心に調査・研究を行って参りました。

その過程においてオールジャパンが人材不足になっている状況の中では、改めて「福祉の仕事」の魅力を情報発信していくことの重要性を感じました。

「福祉の仕事」は人間が人間の支援をすることが根本にあり、この先どんなにロボット・AI化が進んだとしても、喜びや悲しみといった感情がある人間にしかできない究極の仕事・最後の職場であるということです。

それと同時に「福祉の仕事」を通して社会貢献を実体験でき、そこで働く人達が誇り・やりがいを持ち、自己実現・自己成長をすることができる魅力ある仕事だということです。

この魅力ある「福祉の仕事」を是非、自信を持って学生に訴えていただきたいと思います。



*東京都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」のトップページ

事業所の基本情報をはじめ、職員募集、ボランティア募集、インターンシップ受入、職場体験、講習会等の情報発信が可能。
(<https://www.fukushijinza.metro.tokyo.jp/>)

川田仁子さんを偲んで

1月にご家族から昨年11月に川田さんが亡くなられたとの訃報をいただきました。

川田さんとの出会いは、1998年9月の全国経営協米国会社会福祉経営セミナー '98です。光明会の財前さんから声を掛けられ、あまり気乗りしませんでしたでしたが参加しました。ジャマイカから一人先にシカゴに入り、空港でみんなを迎えました。ホテルに向かう途中立ち寄ったレストランで先に出てたばこを吸っていると、後から川田さんが降りて来られました。その時の立ち話が最初でした。東京からの参加者は私と川田さんだけだったのと、その時は既に川田さんはおばあさんだったこともあり親近感を覚えました。歳を尋ねたら、女性に歳を聞くのは失礼だと注意を受けました。荷物を持ちますといったら、自分の荷物が持てなくなったら引退するときだと言われました。それからお世話になって20年。

継続介護退職者コミュニティ（CCRC）（シェア金沢のようなところ）などを訪問しました。中でもJCAHO（Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations 医療施設認定合同機構）訪問は大変勉強になりました。第三者評価機構が日本でも立ち上がるところで、気乗りしないで参加したセミナーでしたが、良い経験ができたことと財前さんには感謝しています。

介護保険法が導入され、社会福祉事業法が社会福祉法に変わり、川田さんと出会ったこの頃は福祉制度が大きく転換するときでした。また、1971年設立の社団法人東京都社会福祉経営者協会（東京経営協）を東社協の内部組織として再構築する計画が鮎川会長を中心に始まりました。川田さんはこのとき副会長をされていたと思います。東京経営協は2001年に510万円の残余財産を東社協に寄贈して、社会福祉法人協議会となり、東社協の業種別連絡協議会の一つとして新たに発足しました。

わたしはこの頃、全国青年経営者会の総務広報部会長で、組織拡大も役割の一つでした。神奈川、福岡、大阪、岡山、京都と青年経営者会が立ち上がり、部会長の私に対して東京に立ち上げる圧力も段々強まり東京都青年経営者会を立ち上げることになりました。社会福祉法人協議会の設立と東京都青年経営者会の設立との時期が重なったため、解散前の東京経営協の理事会にも、法人協立ち上げの打合せにも鮎川会長に連れられ出席しました。川田さんもその席に同席されていました。そのとき東京の多くの大先輩を紹介いただきましたが、もうほとんどの方が現役を退かれました。

2004年大田区矢口にいずみえんを開園したので、竹芝桟橋から利用者と共に何度か大島藤倉学園を訪ねました。川田さんの中では川田貞治郎初代理事長の存在が大きいのだと感じました。

しばらくして、大病の恐れがあるので検査をするから全身エステに行っただと。生々しい話をする人だと思いました。その後大きな病気もなく自分から歳に触れたので、シカゴの話を持ち出したら「80を過ぎたらいいのよ」と言われました。80歳からは女性じゃないんですかという質問はしませんでした。

法人協発足時には鮎川会長のもとで川田さんと副会長を担当し、ここでもお世話になりました。その後広報委員会を担当することになり、川田さんは担当副会長として広報委員会に携わって下さいました。取材先の紹介等、川田さんの人脈の広さからたくさん相談に乗っていただきました。

数年前から体力の衰えが顕著になったようでした。法人協役員会の帰り、荷物を持ちましょうかと声を掛けたら、お願いねと言われ、その時は麻布のご自宅までお送りしました。でも、東京オリンピックまでがんばると仰っていました。

広報誌「法人協」で「ルーツを探る」というテーマを連載したことがあります。川田さんの昔話を聞くと面白い話が聞けたので、これをヒントに始めたものです。巻頭言の執筆をお願いするたびに断られました。藤倉学園の理事長を降りられたあと今度こそはと、担当の高村さんとご自宅まで執筆をお願いに上がりましたが、断られました。それが川田さんとは最後になりました。昔話を得意げに話す先輩は時々いますが、川田さんは決してそういうことはありませんでした。

第二次世界大戦時のUボートでドイツから運ばれた資料のこと、負傷した軍人から理不尽な注意を受けたこと、立教大学の清泉寮のこと、労働組合のこと、彼女の赤いマスタングが六本木の坂を上れなかったこと、振り返ると色々な話を思い出します。

東社協にかかわりはじめた頃の、まだ私が何もわからないときに出会えて本当にお世話になりました。さようなら川田さん。ご冥福をお祈りします。

広報委員長

編 集 後 記

天平の時代を書いた、澤田瞳子著「火定」を読んだばかりなので、巻頭言をお願いした都留さんの乳児院の歴史は1200年というのは、天然痘が蔓延したあの時かと、妙に納得してしまいました。

野村理事長については以前から取材を考えていました。東京都議を退かれたので、そろそろ時間を取っていただけるとお願いしたところ、1月12日のまだ新年会をたくさん控えて忙しいときにもかかわらずお話を聞かせていただきました。紙面には紹介できないことまで、楽しくお話を伺いました。

今年度最後になる法人協第33号をお送りしました。広報委員会のみんなの協力で一年を終ることができました。ありがとうございました。（徳心会 関根）

法人協 第33号

発行 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会
〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1 TEL 03-3268-7192
発行人 社会福祉法人協議会 会長 品川 卓正
編集人 社会福祉法人協議会 広報委員長 関根 陸雄
発行日 平成30年3月23日