

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会

●高齢者施設福祉部会 広報誌

アクティブ福祉

平成22年2月28日 発行

Active
Fukushi

S P E C I A L R E P O R T

特集

人と人をつなげる施設づくり

●至誠キートスホームのある入居者の話

ここは本当にボランティアさんが多いです。私は以前、病院に勤務していたことがあり、ボランティアさんを導入していましたが定着しませんでした。「職員の手の代わり」というのはだめじゃないかしらね。ボランティアさんで

は小野さんの歌の時間がありますね。私も、お隣さんなどに声を掛けて一緒に行くような事はさせてもらっています、この歩器を利用して。小野ボランティアさんは歌の合間に色々な昔話や、新しい話をしてくれる

人と人をつなげる 施設づくり

んです。歌の時間の1時間
なんてあっという間です。

1階の喫茶コーナーも行く
ようになってきました。おしゃ
べりだけでいいのよと、ボラ
ンティアさんに言われ参加
するようになりました。そう
したら、色々な人が出入りし
ているので驚きました。デイ
サービスの人、勉強で来て
いる人、ボランティアさん、
昼休みの職員さんも。いろ
んな人と知り合えるし、園長
さんももっと喫茶に顔を出
さなきゃだめよ。

●至誠キートスホームのある ボランティアの話

そうですね、続けられたのは人と人とのつ
ながりかしら。ボラ同士の仲間意識があるわね。
それに、ご近所の方がキートスを利用されて
いるので、ここでお会いできることも楽しみ
になっているかしら。それとホームに対する
愛着ね。初めの頃は廊下も食堂もお部屋も
何もなかったじゃないですか。自分たちも一
緒になって、夏は夏の冬は冬の季節に合うも
のを飾ったりしたんですよ。自分たちにとつ
てキートスは自分たちの家でもあるのよね。

●至誠キートスホームの ボランティアコーディネーターの話

ボランティアが継続できているのは、ボラ



としての達成感とお年寄りと接する中で職員
では得られない違う何かを、お年寄りから得
ているのではないかと思います。そうじゃな
いと年間延4000名を越える方たちは来てい
ただけないと思います。コーディネーターの
コツですか、ボランティアさんへの心配りと
感謝の気持ち、やりたいことと現場のやっ
てほしいことのマッチングでしょうか。ボラン
ティアさんは通常の活動以外に、自主的に
行ったことを周りから感謝されると、次のやる
気につながるようです。

●社会福祉法人 至誠学舎立川 至誠キートスホーム
施設長 栗原 文男

CONTENTS

- 人と人をつなげる施設づくり……………1
- 『アクティブ福祉in東京』で組織力を磨く……………3
- 介護職員のグローバル化……………4
- 介護報酬改定にあたっての
生活相談員のひとりごと……………6
- 東京福祉フットサル大会……………7

アクティブ福祉 第2号

- 仕事のストレスを食事で、解決しようとして、
肥満で悩む介護職の皆様へ……………7
- 「藤沢養護老人ホームを見学して」……………8
- ケアハウスという暮らし方……………9
- 地域係数は是正の必要性について……………10
- アクティブ福祉マスコット決定!!……………12

『アクティブ福祉in東京』で組織力を磨く

平成18年度(2006年)からスタートした「アクティブ福祉in東京」はおかげさまで、昨年9月に第4回目を終えることができました。

次回はまだ先?と思いきや、実行委員会は息付く間もなく、来年度(10月5日)開催に向けすでに準備をはじめています。

今回は、研究発表に焦点をあてた構成の舞台裏をご紹介します。

研究発表ワーキングチーム(以下、WT)は、部会の職員研修委員会に所属する施設長を筆頭に、介護職員、看護職員、機能訓練指導員、栄養士、ケアマネジャー、生活相談員、事務職員

と、センター部会より選出された委員で構成されています。

もちろん、この他、部会関係者、高齢担当事務局スタッフ皆さまのご支援があってこそ成り立っていることは言うまでもありません…(感謝)。

また、去る1月22日(金)には中野ZEROホールにて『アクティブ福祉in東京'09東京都福祉保健局長賞受賞研究発表会』を開催。

受賞した9施設が発信力の重要性を再度PR!!

発表後「情報発信の魅力」に関連した質問をいくつか伺ってみました。

Q1

参加(エントリー)の
動機・目的は?

A1

募集要綱・発表を見て…78%
地域PR…22%

Q2

発表後、施設全体や
職員の反響は?

A2

意識の変化…90%
満足度UP…10%

Q3

聴衆者の前で発表した気分は?

A3

緊張した…22%
楽しかった…33%
貴重な経験…55%

東京都福祉保健局長賞 受賞施設研究発表会



Q4

また発表したいテーマや取り組
みたい研究はありますか?

Q4

YES:100%
NO:0%

Q5

アクティブ福祉実行委員会の
存在は知っていますか?

Q4

YES:78%
NO:22%

Q6

部会広報誌「ActiveFUKUSHI」
はご存知ですか?

Q4

YES:78%
NO:22%

インタビューにご協力いただいた発表関係者の皆さまありがとうございました。

毎回いただくアンケートは実行委員会にとってやりがいを感じるものばかりです。

数ある貴重なご意見を糧とし、「アクティブ福祉in東京'10」の実現と成功に向けて全力で取り組んでまいります。

今後ともアクティブ福祉実行委員会ならびに研究発表WTをよろしくお願ひします。

アクティブ福祉実行委員会(研究発表WT担当)

生活相談員研修委員会 代表幹事 つきみの園 玉川 弘美

機能訓練指導員研修委員会 代表幹事 江戸川光照苑 山田 泰史

Global

介護職員の グローバル化

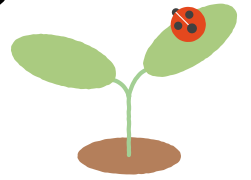
社会福祉法人 賛育会
はなみずきホーム 施設長 羽生 隆司

2005年から外国人の介護職員を採用してきました。在留資格が「日本人の配偶者等」の在日フィリピン人が中心です。当初はちょっとしたトラブルもありました。それは日常会話がある程度できるので、こちらの指示も理解してくれているだろうという思い込みが原因でした。理解していないかもしれないという前提で何度も確認する。理解の度合いをその都度確認することで問題を改善することができました。

契約も同じです。契約の内容を伝えることは、日常会話のように簡単にはいかないこともわかりました。フィリピン人の場合は英語が堪能なのでパソコンなどの翻訳機能を使って、英語や日本語で一つずつ契約内容を説明しながら同意を得ていくようにしました。このことは外国人に限りませんが、労使が信頼関係を築く上で最も合理的で効果的な方法だと思いました。時間はかかりますが丁寧に行なう必要があると思います。

働きぶりに不安はありません。今日まで利用者、ご家族、職員からのクレームやトラブルはありません。介護の担い手として充分期待できる存在だと確信しています。課題もあります。日本語の読み書きです。現場では24時間、利用者の状況を文字で情報交換します。日本語が読めない、書けないのは致命的です。だからこそ外国の方にも日本語能力を開発

介護報酬改定にあたっての 生活相談員のひとりごと



毎度のことですが介護報酬の改定にあたり、生活相談員は施設長とともに加算の新設にとまなう届け出、契約書・重要事項説明書の追記・変更など諸々の手続きに追われご苦労されたことと思います。

しかしその苦勞も、施設に入所されているご利用者が安心して生活が継続できるようにとの思いがあつてこそ。「ハード・ソフトにわたり、ご利用者の生活環境を整えるのが生活相談員の使命!」と意気込んできただけに、悲しいかな期待した介護職員処遇改善交付金はその使い道が介護職員に限られているなんて…(泣)。我々生活相談員が入っていないのは何故?!・・・と嘆きたくなる今日この頃ですが先ずは、本題へ。

今回の介護報酬改定では「介護人材の確保、介護従事者の処遇改善」が焦点となり、課題解決に向けていくつかのポイントが次の通り見直されています。

- ①人件費の地域差に着目した報酬改定
- ②認知症・重度化対応、夜勤業務や看取り業務等負担の大きい業務に着目した報酬改定
- ③有資格者の割合、常勤職員の割合、一定以上の勤務年数者の割合や研修実施の取り組み評価など、施設サービスにおける専門性の評価と、介護従事者の定着促進に着目した報酬改定

中でも個人的には、「夜勤職員配置加算」と「看取り介護加算」への評価に熱い想いがあります。私自身も介護職の経験がありますが、振り返ると、特に夜間帯、介護現場ではご利用者を少ない人員で支え、忍耐力、想像力、行動力、タイムマネジメント力、医学知識等を駆使して安心・安全に朝を迎えていただけるよう奔走していたなあと……。

はたまた終末期の方を初めて看取って以来14年が経過…介護の仕事は本当に価値のある感情労働だなあと……。それがようやく前者については今回の報酬改定で、後者については前回の報酬改定で新たな加算として創設されたのです。「やっと認められた…!!」

きっと私と同じように共鳴している介護職員も多いのではないのでしょうか？

ご利用者、ご家族等へは、今回の報酬改定にともない施設が算定する加算の内容と報酬単価、それにとまなう負担増について説明を致しましたが、大半のご家族から「当り前の対価として満足していますので結構ですよ。」と温かいお言葉を頂戴しました。

しかし、ここで喜んでばかりはいられません。その対価に見合ったサービスを標準的かつ継続的に提供できるよう、マネジメントしていくには上記③の中にもあるように人材の教育・研修が重要な鍵となるのです。

生活相談員には、既に行われている法人内の研修や東社協等が行っている業界団体別の研修への取り組みに留まらず、今後は施設長とともに、職員の定着・促進のためのキャリアアップ体系(キャリアパス)を協働して確立し、関係機関との連携を深め、「魅力ある職場作り」へ貢献する期待が高まっているのです。

一方で、各種サービスを提供したことを証明する唯一の手掛かりが「記録」です。その「記録内容」と加算要件が照合されて初めて報酬を得ることができるという点を考えると、書式を整備し正確に記録するというをしっかり押さえておく必要があります。

私自身に置き換えた時、「このようなことが果たしてやれるのか?」と自問してしまいましたが、境遇は皆さんと一緒です。

これからも、部会が情報発信源となるよう生活相談員研修委員会をはじめとする七つの職種別研修委員会が協働して活動を活発化させ、実り多い成果を挙げられるよう一幹事として頑張っていきたいと思います。部会だよりの再発行にあたり私のメッセージが皆さんの心に響いてもらえたら幸いです。

社会福祉法人アゼリヤ会
特別養護老人ホーム あかね苑
施設ケアマネジャー 大住 優
高齢者施設福祉部会 職員研修委員会
生活相談員研修委員会 幹事

東京福祉フットサル大会

～都内会員施設対抗に300人が集結～



● ナイスシュート!!

平成18年6月から年2回、春と秋に都内の会員施設が集まり、フットサル大会MIZUNO-CUPを行っており、昨秋で8回を数えています。

MIZUNO-CUPは、練馬区の田柄特養を事務局に、江戸川光照苑の水野施設長がカップと毎回メダルと賞状を寄贈され、これまで延べ86施設、114チームが参加されている大会です。

そもそもフットサルは、老若男女楽しめるスポーツとされるものですが、さらに、女性もしくは40歳以上の選手を1名以上含むなどのルールも設け、エキスパートとビギナーズに分けて行っています。

前回フットサルを初体験した江戸川光照苑の長谷川亜希子介護職員は、「就職して間もなく、先輩に誘われて参加しましたが、苑にもとけ込めたよう

で楽しかった」と、笑顔で話されました。

今回は、今春を予定しています。施設のチームワーク形成のためにも、参加してみたいかがですか。

東京福祉フットサル大会 MIZUNO-CUP

のお申し込み、問い合わせ先

練馬区立田柄特別養護老人ホーム(担当:白岩 誠)

E-mail : tagaratokuyoh-sw@nerima-swf.jp

注:お申し込み、問い合わせ先はメールをお願いします。



● 前回8回大会 17チーム選手・応援併せて300人以上が集まりました。

「仕事のストレスを食べる事で、解決しようとして、肥満で悩む介護職の皆様へ」

「食べる事がストレス解消法だ」という方も多くと思いますが、数年前よりメタボリック症候群という言葉が聞かれ、肥満も、自己管理の出来ない証拠など、肥満は、健康な人生を送る敵になっています。

なぜ、体重が増加して肥満になるのか。

十代をピークに基礎代謝は下がっているのに食べる量は変わらず、おまけに運動によるエネルギー消費も低下しているからです。

では、健康的なダイエットの基礎知識を紹介します。

- ① バランスのとれた食事をとり過剰なエネルギーをとらない
- ② 運動をして筋力アップし基礎代謝を高めてダイエット後のリバウンド予防する。

- ③ エネルギー消費に努める。

一日の摂取カロリーは、女性は、1600kカロリー 男性は、1800kカロリー程度



脂肪燃焼ダイエットスープの紹介します

材料(7皿分)

玉葱	3個	ピーマン	1個
セロリ	1本	昆布	5g
キャベツ	半分	鰹節	10g
ホールトマト	1缶	鳥ガラスープの素	小さじ1杯
人参	1本	水	2~3L

- しょうが1かけと天然塩少々で味付けして煮る。

● 社会福祉法人 上宮会 サンハイム荒川 看護師 松本 邦子



●施設全景

藤沢養護老人ホームを見学して

社会福祉法人 同胞互助会
養護老人ホーム 偕生園
施設長 大井桂子

去る、11月18日に養護分科会の施設長、相談員など17名で、今後の養護老人ホームのあり方を考えるために、特定施設型の養護老人ホームを見学しました。

施設の概要

創立105年目の長い歴史がある法人で、養護老人ホームの開設が昭和27年、定員100名の施設です。平成14年度に建替えをし、6階建てで特別養護老人ホームと併設、3～6階までが養護老人ホーム、全室個室で食堂、風呂は一箇所です。

食堂は100名が一度に利用することができる。特定施設の利用者が先に席につき、テーブルには、調味料、はし類、おひつ、お茶などがおいてあり、自分でご飯はよそうなど、家庭的な雰囲気です。居室は広く、ゆったり感があり、天気の良い日は富士山も見ることが出来ます。廊下にロッカー型の冷蔵庫が全員分あり、当日は、特別養護老人ホームと合同の作品展の開催中でした。

特定施設について

現在、24名が特定施設を利用、職員は養護老人ホーム、特定施設、ヘルパーステーションとの3役兼務です。8時間の中で勤務表を作成するが、特定施設の勤務を先に決めるので、特定ありきになっている。平成19年当初は、エプロンで業務を区別していたが、職員同士がギクシャクしてしまった。現在は、利用者にヘルパーとしてかかわっているなどと、説明してから介護をしている。

Q:特定施設に転換して一番良かったことは？

A:「介護保険を利用することで、改めて利用者の状況を確認できた。細部までの利用者のニーズを知り、生活支援をするようになった。利用者側から

考えると介護サービスをうけられる利点がある」との現場の意見でした。

感想

「特定の指定を受けることは行政主導が強かった。20年度は数千万の赤字であり、経営努力が足りないと言われればそれまでであるが、取り崩しが出来なくなったらと思うと将来的に不安」と、理事長の話でした。確かに、特定の指定を受けた場合に経営的に厳しいことは明らかであるが、東京の養護老人ホームも現状のままで良いわけがないと思います。大都市圏のセーフティネットとしての養護老人ホームの存在意義を明確にしつつ、時代の要請に応じていく必要があります。

また、藤沢養護老人ホームが市営の高齢者住宅の利用者の相談業務を受託しているような事業など、養護老人ホームも地域での役割を考え、行動して行きたいと思いました。

忙しい中、見学させていただきありがとうございました。



●食堂風景

ケアハウスという暮らし方

社会福祉法人武蔵野療園 渋谷区ケアハウスせせらぎ
施設長 金 泰子

ケアハウスとは

ケアハウスは、加齢と共に身体機能が低下してもできるだけ長く自立した生活が営めるよう設備面、運営面に配慮した軽費老人ホームである。

60歳以上で自炊が出来ない程度の身体機能の低下が認められ、又は高齢のため独立して生活するには不安があり、家族による援助が困難であるとともに、ケアハウスを使用することにより自立した生活を営める方が入居されている。

高齢者の自立性を尊重した施設で、食事サービス、入浴（準備）サービスが提供される。入居施設だが、介護保険では居室とみなされ、介護や支援が必要となった場合には居宅サービスを利用することができる。

ケアハウスの現状

当事業所は定員84名で、在籍は現在74名、男女比は4:6、平均年齢は76才である。要支援または要介護状態の入居者は20名おられ、全体の約3割の方が

ヘルパー、訪問看護、通所介護など、外部からの介護保険サービスを利用されている。

自宅でない在宅のケアハウスでは、基本的には介護の提供がない為、あくまでも自立した生活が送れることが、入居の第一条件となるが、加齢に伴い、何らかの援助が必要な方、集団生活になじまず、精神的に不安定な方も増えてきている。

ケアハウスの課題

高齢期の暮らしを考える上で、多様な住まいのあり方が求められている近年、自立型のケアハウスは住まいの選択肢の一つとして、必要な形態であると考え。現在通過施設としての位置付けにあるケアハウスは、利用者が自立した生活を送るという尊厳を守る為に、職員はマネジメント的な役割を担っている。利用者の状態の変化をいち早く察知し、相応しいサービスや住まい方を利用者と共に考えていく力を磨いていく事が課題の一つである。

●シリーズ介護報酬

地域係数は正の必要性について

総務委員長 社会福祉法人 大三島育徳会
博水の郷施設長 田中 雅英

介護報酬の地域係数とは

創刊号では、「同一の介護サービスを提供しながら、東京と地方では収益に大きな格差が生じている。地方では過分に収益が残り、大都市では経営が立ち行かないという制度の歪みが生じている。その原因は、介護報酬の地域係数が地方と大都市で不均衡になっているからだ」と指摘した。介護保険サービスに携わる方はご存じの方も多いと思われるが、介護報酬の地域係数とは、大都市と地方の賃金や物価水準の地域差を調整するための係数である。例えば、施設を経営する際に、一番かかる費用は、賃金や福利厚生費などの人件費である。ついで、家賃・地代などの不動産に関わる費用、そして食費、交通費などである。これらの費用は、地方よりも大都市部において高額になる。介護報酬は、全国一律の単位数に設定されているため、地域によってサービスの格差が生じないように、こうした費用の地域差を勘案して作られたのが地域係数である。適正な地域係数が設定できれば、地域に関係なく、事業者は健全な経営と質の高いサービスの提供を続けることができるしくみなのである。現在、賃金・物価などの地域差を調整するために、5つの地域区分を設定している。地域係数の最高は23区の特別区で6.8%である。以下特甲地4.5%、甲地2.7%、乙地2.3%、その他となっている。

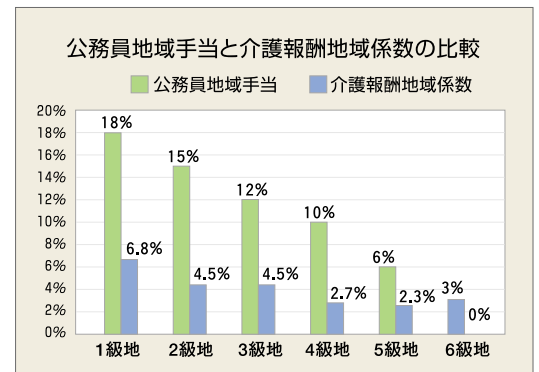
地域係数の勘案方法

そもそも介護報酬の地域差の勘案方法については、現在の社会保障審議会介護給付

費分科会の前身である医療保険福祉審議会にて、「制度創設時には、国家公務員の調整手当（現在の地域手当）の級地区分を基本としつつ、今後、必要に応じ、客観的な指標等を踏まえ、必要な補正を加えて用いることが適当である」と答申されている。（平成10年10月26日『介護報酬の中間とりまとめ』）つまり、介護報酬の地域係数は、公務員の地域手当を基本にして勘案するべきだと言っているのである。

図1は、その公務員の地域手当と介護報酬の地域係数との比較である。左側の緑が公務員の地域手当で、右側の青色が地域係数である。公務員の級地は、民間企業の賃金水準が低い6級地から最高の東京23区の1級地までの6段階に区分されている。比較すると、公務員の地域手当の級地が上がるほど、公務員の地域手当と介護報酬の地域係数との差が大きくなっていることがよくわかる。（11.2%、10.5%、7.5%、7.3%、3.7%の差）地域係数は国家公務員の地域手当の級地区分を基本にして勘案するとしながら、大都市ほど公務員の地域手当から乖離した係数の設定になっているの

図1 公務員の地域手当と介護報酬の地域係数との比較



1級地:東京23区
2級地:大阪市・芦屋市・武蔵野市等
3級地:横浜市・川崎市・八王子市等
4級地:青梅市・千葉市・広島市
5級地:仙台市・川崎市等
6級地:金沢市・岡山市等

である。

この公務員の地域手当の基本となる指数が、厚生労働省の賃金構造基本統計調査による賃金指数である。図2は、人事院給与局で確認した主要な市と特別区の賃金指数である。これを元に国家公務員の地域手当の級地区

分を勘案するのである。特別区は23区の平均であるため、千代田区、中央区、港区、足立区、荒川区、江戸川区もひとくくりになっている。もし、区ごとに分ければ、当然、千代田区、中央区、港区、渋谷区、新宿区などの都心部の区は、最高の武蔵野市よりも指数は上になるだろう。つまり、青森、長崎県などの下位の県とは50%アップ、1.5倍も差があると推定される。一方、地域係数がわずかに6.8%しか加算されないことに妥当性があるとは全く考えられない。その結果として、大都市部では介護職員が公務員と同様の地域の賃金水準や家賃などの物価に見合った賃金を得ることが難しくなっているのである。

図3.は厚生労働省の賃金構造基本統計調査による賃金指数と介護報酬の地域係数との比較である。一番上の青森市の賃金指数は、全国平均を100とすると83.5(あずき色)となる。一方、東京の23区では賃金指数が120.3である。わかりやすく言うと、全国平均の時給を1,000円として、青森県で職員の確保に時給835円を必要とする場合、東京23区では1,203円かかるということである。これに対して、介護報酬の地域係数は青森県で時給1,000円の介護職員を東京23区では1,068円で雇用できるという評価になるということである。これを実際の青森の介護職の賃金約750円(平成19年

11月、青森市ハローワーク調査)から換算すると、東京では約800円で介護職員が確保できるという評価でしかないということになる。公務員の地域手当の基本となる賃金指数に40%もの差異があるにもかかわらず、介護報酬では、地域差をわずかに6.8%しか評価されていないという公平性を欠いている実態がよくわかると考える。

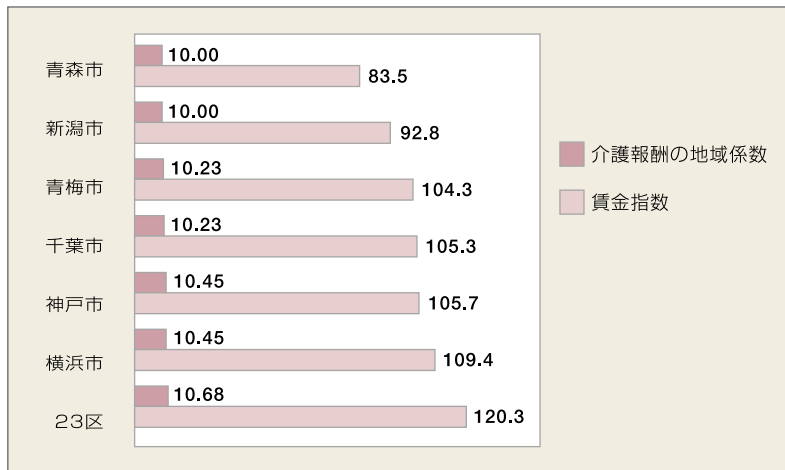
図2 全国主要都市賃金指数一覧

市町村	賃金指数	市町村	賃金指数	市町村	賃金指数
武蔵野市	125.9	小平市	107.0	千葉県千葉市	105.3
清瀬市	123.3	八王子市	106.9	京都府京都市	103.9
多摩市	121.6	あきる野市	104.3	福岡県福岡市	103.5
特別区	120.3	青梅市	104.3	広島県広島市	103.5
西東京市	118.9	三鷹市	103.9	香川県高松市	98.9
国立市	117.9	東大和市	103.6	栃木県大田原市	97.7
国分寺市	117.0	小金井市	102.6	北海道札幌市	96.0
狛江市	116.1	羽村市	100.5	愛媛県松山市	92.0
福生市	115.0	東久留米市	100.5	福島県郡山市	90.8
町田市	114.3	武蔵村山市	95.9	長崎県長崎市	89.5
稲城市	113.7	大阪府大阪市	112.2	新潟県長岡市	87.5
日野市	109.6	神奈川県横浜市	109.4	宮城県宮崎市	86.6
府中市	109.2	埼玉県さいたま市	108.3	青森県青森市	83.5
調布市	108.5	愛知県名古屋市	106.8	長崎県佐世保市	81.3
立川市	107.6	兵庫県神戸市	105.7	青森県八戸市	80.0

※賃金構造基本統計調査 人事院給与局

図3 介護報酬の地域係数と賃金指数との比較

※賃金指数は全国平均を100としている。



前号稼働率アップ至上主義について追記

創刊号にて連載しました「稼働率アップ至上主義 賛成or反対」に対し、社会的責任を果たす福祉施設として稼働率アップは当然の事として、敢えて本誌に載せるのは社会福祉に携わる者として如何なものかのご指摘を戴きました。

本誌の製作にあたり、様々な施設に於いて同様の課題を抱え、めまぐるしい社会情勢の変革期に社会福祉業界で勤める側の声を広く発信し、各施設が奮闘している事に関係各所への課題として提議したく、敢えて本誌に掲載させて頂きました。

今後更に加速する高齢化社会を担う福祉施設に必要なのは、「福祉施設の今を知る」ことこそが新たな福祉施設を創造することになると確信し、実際の福祉施設の現状、介護職員等の声を掲載致しましたことをご理解戴きたく切に願うものであります。

Active
Fukushi

アクティブ福祉

マスコット決定!!

前号にて高齢者施設福祉部会広報誌「アクティブ福祉」マスコット募集を行った結果、25点の応募作品がありました。(応募者は個人、グループあわせて18)

応募作品の中にはお子様が考えた作品を応募していただいた方もあり、応募していただいた皆様には、ご協力をいただき、誠にありがとうございました。

応募作品、25点を広報委員会にて厳正に選定(出席委員の投票による選定)を行った結果、「王子光照苑」の高橋昌子さんの作品(アクティブル)が最優秀賞に選ばれました。

また、優秀賞には、「江戸川光照苑」の東祥子さんの作品(とらい)と「博水の郷」の佐藤朋巳さんと倉井葉子さんの共同作品(ながいきするぞう)が選ばれました。

応募していただいた皆様にあらためて御礼申し上げます。



アクティブル

●最優秀賞
高橋 昌子さん



とらい

●優秀賞
東 祥子さん



ながいきするぞう

●優秀賞
佐藤 朋巳さんと倉井 葉子さん

編集

年度末が近づきました。福祉の現場ではこ

の1年報酬改定や職員の雇用確保で慌しかったのではないのでしょうか。

来年度も社会が揺れ動いている状態は続きそうですが、厚労省からは「輝きのある日本へ」といった新成長戦略がだされました。

福祉分野が輝けるよう期待したいと思いますが、政府の政策を待つだけでなく、施設が自分たちで知恵をだしあつてできることもあはらずです。そのためにも施設間の協力は不可欠です。

さてアクティブ福祉のマスコットキャラクターとしてアクティブルも決まり、来年度は年3回を発行予定としています。ページ数は12ページですので、休憩時間でもすぐ読める身近な情報誌として現場の職員にもぜひ読んでもらってください。

くにたち苑 林 瑞哉

後記

Active
Fukushi