

ゆうあい

題字 初代総裁三笠宮崇仁親王殿下



砧まちづくりセンター内に砧地域包括支援センター(砧あんしんすこやかセンター)がオープンしました。

主な記事

○「福祉について」	総 裁	瑤子女王殿下
○理事長就任1年にあたり思うこと	理事長	小林 和 弘
○気になる棄老姥捨の物語と日本文化	評議員	江 藤 文 夫
○女性管理職に思う	参 与	石 井 晃
○新施設長紹介	砧地域包括支援センター	センター長 山本 恵 理



「福祉について」

社会福祉法人 友愛十字会

総裁 瑠子女王

私は、父のように「福祉」について語れるほどの知識や経験を数多くしてきたわけではありません。「友愛十字会」についても、物心が

つく頃には、父が行っていた様々な活動にすでに携わっていて、友愛十字会の方々とも触れ合ってきたわけですが、「友愛十字会」

の歴史的な事から全てを知っているわけでもありません。ですので、寄稿文の依頼がきた時は、正直な事を申し上げますと、「どうしたら

良いのだろう」、「ただでさえ学もない私に、寄稿文の依頼をするなんて、チャレンジーだなあ。」というのが本音です。ですが、総裁

という立場でもある私が「書けません。」という事は言えないですし、それでは責任感がなさすぎると思いましたので、父の血を受け継

いでいる娘として、父の背中を見てきた私だからこそ言える事、父の行動・言動を見て聞

いて育ってきた私なりの「福祉」について、そして「友愛十字会」の事についても交えながら書いていきたいと思えます。

皆さんも、耳にタコが出来るくらいお聞きになって父の言葉だと思えますが、「100%の健常者もいないし、100%の障害者もいない」という考え方は、私も、色々な所で口にしてる言葉なのですが、私は物

心つく頃から、車椅子に乗られている方、片足や両足、片手や両手のない方、目の見えな

い方、耳の聞こえない方など様々な症状をお持ちの、世の中としては「障害者」と言われる方々と沢山触れ合ってきました。しかし

私の中に「障害者」という概念は全くありません。例えば障害を持っている方が、何かに手を取っていらっしやうとしたとしても、私は自然と

身体が動いていて、それに対して特に手伝わ

ているなどの意識はなく生活していました。そのことがよく周りの方々には褒められていて、私としては何故褒められるのか意味が分からないまま、違和感を覚えながら過ごしてきました。

障害を持っていようがまいが、誰にでも得意・不得意はあると思えますし、出来な事もあるわけで、まず世の中に「完璧な人間」なんて存在しないと思っています。だからこそ人は補い合って成長していくものだと思います。そこに健常者も障害者もないのです。こういう言葉の区別も私は好きではありません。人はそれぞれ、個性がなければ魅力がないと思うのです。ですから、友愛十字会を利用する方々も、働いていらっしやる職員の方々も、助けられて当然と思わず、助けてあげると言う考え方も持たず「一緒に補い合う」、そして「笑顔で過ごす」事を忘れずに毎日過ごして頂きたいと思えます。



理事長就任1年にあたり思うこと

社会福祉法人 友愛十字会
理事長 小林和弘

平成二十六年四月に友愛十字会理事長に就任してから一年が過ぎました。最近、時の経過が早く感じられるようになっていく我が身

ですが、そんな例年以上にアツという間の一年でした。季節が一巡りし、節目の会議や行事をこなす中でようやくペースをつかむことができるようになったこのごろです。当面する課題として説明を受けた事項やそこには出ていなかった新たな課題を含め、多くの解決すべきテーマがありますが、一つ一つ着実にこなして行きたいものと考えております。

今回は、この一年を振り返りつつ、思いつくままにこれからの法人運営に関する課題について触れてみたいと思います。

① 平成二十七年介護報酬、障害福祉サービス報酬の改定

様々な議論の末、介護報酬については▲2.

2.7%、障害福祉サービスについては±0という結果になったのはご承知のとおりです。処遇改善加算の大幅な引き上げは働く人たちにとつて大きな朗報であり、これに対応して

法人としても最大限の処遇改善を行うこととしましたが、少なくとも次回改定までのこれからの三年間の法人運営は厳しいものになることが見込まれます。ただ、平成二十七年についてには各種の加算を最大限にとる努力、工夫をすることで何とか収支均衡予算を組むことができましたが、今後の展開は予断を許しません。引き続き、経営会議や新しくスタートした財政基盤の確立及び中長期計画の策定検討委員会における議論等を通じて、安定的な法人運営を行える方途について検討を行っていくこととしております。

② 世田谷施設の敷地問題

旧世田谷更生館の建て替え問題に端を發して法人敷地内に世田谷区道及び財務省所有地(昔のあぜ道)が存在することが判明しました。この問題については、これまで長きに亘り当局からも特段の指摘もなく、円満にこの砦地で事業運営を続けてきた身としては降つて湧いたような事態に非常に戸惑つていくという状況にあります。

財務省所有地については払い下げにより解決できましたが、世田谷区道については今も調整が続いています。ただ、法人敷地内に区道が存在し、それを放置したままでは当該地での施設建て替えが行えないと指摘されており、いつまでもこの事態を放置できるものではなく、早急に解決していく必要があります。長期間に亘り区道としての機能を果たすことなく、かつこの状況で周辺になんらの支障も生じさせていない点から考えれば、何らかの方法で区道を廃止するしかないのではないかと、というのが法人としての考え方ですが、引き続き区の道路所管部局、都市整備部局等と粘り強く交渉を続けていくこととしております。

③ 町田施設、板橋施設の建て替え

旧世田谷更生館の建て替えに続いて検討しなくてはならないものとして、築後四十一年経っている町田の友愛荘、さらに古く五十年経っている板橋の東京聴覚障害者支援センターの建て替えがあります。ただ、友愛荘については今後の施設規模、展開する事業の内容等について相当つめる必要があり、また東京聴覚障害者支援センターについては施設の移管を受けた東京都との調整があり、具体化はしばらく先にならざるを得ません。その前に、旧世田谷更生館問題を決着する必要があるとともに、町田、板橋の両施設については建て替え資金の確保という大問題も横たわっております。前述の検討委員会における検討課題と位置づけるとともに、その重要性から経営会議においても十分に議論していく必要があります。

④ 港センターの指定管理の継続

平成二十一年四月からスタートした港区障害保健福祉センターの指定管理は丸六年を経過し、七年目に入りました。指定管理期間は十年ですが、最終年には次の十年の指定管理

者の公募手続きがあり、それまでに示せる実績を積み重ねる期間としてはあと三年というところまでできています。今や事業規模、人員ともに法人事業の三分の一を占める事業となっている港センターの指定管理の継続は法人としても非常に重要な事項となっています。港区では新たな障害保健福祉計画の策定が行われたことから、その計画との整合性も図りつつ、指定管理者である港区とも十分な調整を図りながら、実施事業の充実、向上に更なる努力を傾注する必要があります。

⑤ 社会福祉法人制度改革への対応

社福法人施設の多額な内部留保の報道、民間事業者とのイコールフットイングからの規制緩和や社会福祉法人への課税問題等が議論の俎上に上り、政府の規制改革会議等からの宿題を返す形で平成二十七年二月十二日に社会保障審議会福祉部会において報告書がとりまとめられました。この報告を受け、社会福祉法等の改正が今国会で議論されることとなります。

戦後の日本の福祉を民間サイドからしっかりと支え続けてきたのは社会福祉法人であり、

その役割は非常に大きなものがありました。今回の社会福祉法人改革のとりまとめの議論は、これまでの社会福祉法人の果たしてきた役割を評価しつつ、これからの日本社会の中でさらにその役割を果たし続けるために必要とされる諸条件を明らかにしたものとして前向きに捉える必要があります。友愛十字会としてもこの改革の方向に添ってしっかりと法人組織の見直し、運営の透明性の確保、所在する地域への貢献等を行っていかねなければなりません。

⑥ 介護、福祉人材の確保・養成

社会福祉事業は対人サービス事業であり、これを担うのは人です。今後、日本の高齢化はさらに進行し、認知症高齢者の増加とあいまって二〇二五年（平成三十七年）には介護人材は三十万人が不足するといわれております。今でさえ人材不足は深刻という状況の中で、法人運営において介護・福祉人材を確保・養成していくことは非常に重要な課題です。今回の報酬改定による処遇改善加算をフルに活用することはもとより、教育委員会で検討、実施されている階層ごとの研修の充実などを

今後とも進めていかなければなりません。さらに、魅力ある働きやすい職場づくりという観点からいろいろな改善しなければならぬということもあると思います。今後とも様々な幅広いご意見を聞き、知恵を絞り、工夫を凝らしながら取り組んでいくこととしております。

以上に記載した課題の他にも、事業運営に当たり友愛十字会が目指す基本的な方向性や理念をよりわかりやすく表現できないか、今後ますます必要となる医療と介護の連携の確保（地域包括医療・介護サービスの提供の要請）について友愛十字会としてどのような取り組みができるのか、平成二十六年年度から始まった砦あんしんすこやかセンターにおける総合相談事業の円滑な展開をどう図っているのか等、多くの課題に適切に対応していかなければならないと思います。関係者各位のますますのご指導、ご支援を心からお願ひ申し上げます。



気になる棄老嬢捨の物語と日本文化

社会福祉法人 友愛 十字会

評議員 江 藤 文 夫

(国立障害者リハビリテーションセンター顧問)

中世ヨーロッパの歴史に多大な影響を及ぼしたペスト大流行は、十四世紀に三回の大流行と頻回の小流行を繰り返し、当時のヨーロッパの人口の三分の一から三分の二が死亡したと推定されています。この出来事は農奴制を崩壊させたり、キリスト教社会での宗教改革の重大な要因となったりしました。文学や芸術にも多大な影響を与え、「メモント・モリ(memento mori, 死を忘れるな)」という標語が流布したのもこの頃のことです。このペストは中国雲南由来とされ、モンゴル帝国の誕生によりユーラシア大陸東西の交易が盛んになったことが背景にあるとされてきました。が、複数の経路がペストの伝播に関わったと考えるべきであり、ジパングこと日本列島には伝播しませんでした。

現代は高齢社会と呼ばれ、年間死亡者の多

くを高齢者が占めるようになり、ペストの流行とは全く異なりますが多死社会の到来が予想されています。しかし、わが国では「メモントモリ」を論じることは忌避されているように感じます。私が関わっているある雑誌で、終末期の医療や介護の特集企画を考えて「死を見つめる」という言葉をはめ込んだところ、依頼した執筆者から「死を拒否的に考えているわけではないが、最後まで生きることが支えたい」ともつともなご意見を頂き、特集表題を改めざるを得ませんでした。

人類の歴史で、原人の時代には死者と生者は共生関係にあったようですが、旧人の時代になると埋葬行為が始まり、死者と生者は分けられ、農耕牧畜の始まる新石器時代になると墓が作られるようになったそうです。生と死は連続していますが、東洋の九相詩絵巻に

みるような連続性は忘却され、コレラやペス

トなど感染症パンデミック対策で確立普及した死者と身に着けていたもの、場合によってはその住居を含め焼却することが不思議だとは思われなくなりました。西洋ではこうした公衆衛生の展開では、人権が議論の対象になりましたが、わが国では国家が第一であり、人権については未だにあまり議論されないようです。夏目漱石が悩んだ末にたどり着いた「自己本位」、あるいは個人主義や人権の意識は日本では、*ego*の訳語としての「権利」の定着もあって、西洋とは若干異なるように感じます。

日本列島では地理的条件もあってユニークな文化が形成されてきましたが、インドや中国起源とされる仏教説話の普及も目立ちます。それらのいくつかは、大東亜戦争での大敗を機に変貌してきました。その一つに「姨捨」があるように思います。江戸時代までに儒教の影響も加わって「親孝行」は自然に納得される行動でありましたが、明治以降は全体主義国家の建設を急ぐ中で、修身を学ぶべき科目の第一に置き換え、「親孝行」は強制さ

れる行動に変化していました。

戦後の流行作家のひとりに井上靖が挙げられます。その作品群の中に「わが母の記」があり、私は大学医学部の講義で紹介していました。それは昭和三十九年以降五年ごとに刊行され、家族の生活を巻き込みながら老いていく母の様子を私小説風に描いたものです。そこには老老という言葉は登場しますが、認知症（痴呆）は登場しません。私が、教材として利用したのは、これが典型的なアルツハイマー病の症状経過を描き出しているからです。英訳されて国際的にも注目されました。翻訳者は序文で、「儒教の価値観を注入されてきたアジア系米国人にとっても特別な魅力を持ち、社会学者、老年学者、家族研究に従事する人々にとつては特別な興味となるはずである」と述べています。作品の中では一貫して、在宅で、地域での介護が実践されています。

ところが、最近自分自身でもかかわった高齢者の介護では経済力のせいでもあるのでしょうか、施設へ親を入所させることが当然視されています。ケアマネジャーの技量は

老人保健施設や特別養護老人ホームへ要介護者を送り込むことで評価されるかの如くです。それら施設の宣伝文句では生活施設であるとされます。暗に棄老姨捨産業と揶揄されても、わが国では高齢者施設のニーズが極めて高いように感じます。その背景に、「姨捨」を許容する文化が急速に育成された可能性があります。

井上靖が昭和三十年に発表した短編に「姨捨」があります。十年後に執筆された母と同一人物で、登場する家族も共通します。その中で、「捨てられたいと言いつ張って諾（き）かないのである」という母は自分の老後の姿かもしれないと作家は述べています。井上作品の底流にある厭世観、世捨て人志向が感じられます。一方で、戦後、急速に家族制度が崩壊する社会を反映したかのごとく叙述され、本人が望む通り親を捨てること、涙をのんで遂行する「親孝行」であるという解釈につながります。この系譜で、翌昭和三十一年に深沢七郎の「檀山節考」が中央公論新人賞を受賞したわけです。作家の意図は定かでないにせよ、社会的には多くの評論の対象となり、

戦後文学の反歴史主義への挑戦として位置付けられたそうです。これらは、工藤茂氏の「日本文学における『姨捨』の系譜」という優れた業績に詳しく論じられています。「檀山節考」の衝撃は相当に深刻で、ある高名な評論家は「僕ら日本人が何千年もの間続けてきた生き方がこの中にはある」とまで言い切っています。

今日知られる「姨捨」の民話や伝説の一つの系譜は、巖谷小波が明治二十九年から三十二年にかけて編纂し出版した「日本お伽噺」にあるそうです。そして、民俗学で名高い柳田国男が戦後につながる「姨捨」を「親棄山」として、昭和二十年二、三月に凶書の不足した学童疎開の児童のために五、六年生を対象に編集執筆し、雑誌に発表しました。柳田によると、親棄てという怪しからぬ題名で聴く者の注意を引き付けて、実際は人に孝行を勧める話であることが明確です。

高齢社会の進展により、医療や福祉の課題はますます拡大してきますが、今や対外的に模倣すべき方策が乏しく、わが国が最先端を行く領域では、日本の文化の成り立ちや今

について改めて見つめなおすことが必要であると感じます。人生のある意味での出口である死について論じることを忌避し、本音と建

前を使い分け、「姨捨」を本音で許容するのが日本の文化であるなら、入所施設の増設を求める要望は当然のことと思えてきます。



女性の管理職に思う

社会福祉法人 友愛十字会

参与 石井 晃

・はじめに

日付で第三代総裁が決定しました。

友愛十字会は、三笠宮崇仁親王殿下と寛仁親王殿下の御二方に、六十年の永い間、初代、第二代の総裁をお願いして参りました。寛仁親王殿下のご薨去後、第三代総裁も寛仁親王家を継がれる方に御就任いただくことを希望し、宮家並びに宮内庁にその旨をご相談申し上げてきました。御後継の方がなかなか決まらないうちに、寛仁親王家は廃止され三笠宮家に合流されることとなりました。幸い、寛仁親王殿下の第二女子であられる瑠子女王殿下がお引き受け下さり、平成二十六年一月十四

御就任後に御臨席いただいた役員会では、瑠子女王殿下から「父のDNAを受け継ぐ者として、友愛十字会の発展に努めたい」とのお言葉を賜り、当法人の佐々木会長は、「新総裁の下で役職員一丸となって引き続き懸命に精進し、今後とも友愛十字会がしっかりと歩み続けるよう全力を尽くしていくことを誓い合います」と述べられて、決意を新たにしたいところです。

私は、昨年三月末で友愛十字会理事を退任し、現在は参与に委嘱されています。故殿下

から三十八年間ご教導賜ったことと、これまでの五十三年間に培った経験を活かして、法人と施設の進展のために微力を尽くす所存です。

このたび、「ゆうあい」への寄稿を依頼されました。たまたま以前より関心を抱いていました問題が、昨年六月に閣議決定された成長再興戦略の一つの、「女性管理職の割合を三十%に」でしたのでここに取り上げてみます。

・女性管理職(指導的地位を含む)について
安倍政権が策定した成長戦略の中の「指導的地位に占める女性の割合を三十%」の項目は、平成十五年度に当時の小泉総理を本部長とする男女共同参画推進本部で、男女共同参画基本計画の重点事項とされたものでした。目覚ましい数値の改善がなかったため、成長再興戦略の一つに取り上げられました。この中では、最大の潜在力の「女性の力」を最大限發揮できるようにすることが、人材確保のみならず、企業活動、行政、地域等に価値観や創意工夫をもたらし、家庭や、社会全体に

活力を与えると明示し、役員の女性比率や登用方針についての情報開示も積極的に促すこととしています。かなり熱心な取り組みで企業もやっとな腰を上げ始めたようです。

女性管理職については、以前、当法人の評議員会でも女性の評議員さんから「この法人は女性の施設長がいませんね」と指摘されてきました。ちようどいい時期だったので「女性施設長の実現に努めます」とお答えしたことを想起しました。現在は、港センターに二人、世田谷施設に一人の女性施設長が就任しており、施設長は全部で十三名ですから二十三%になります。内閣が進める三十%には四人必要ですが、数合わせで選任するわけにはいきません。やはり適任者を選ぶことが大切ですから、女性個々人のやる気と資質向上に期待するほかありません。

・世界各国の女性管理職と男女格差の状況
女性管理職の国際比較を見ますと、欧米ではアメリカ43・7%、フランス39・4%、イギリス34・2%、ドイツ28・6%となっています。アジアではフィリピン47・6%、シン

ガポール33・8%、香港32・8%、日本11・1%、韓国が11・0%です。これらの比較では日本はかなり低水準です。(資料：労働政策研究・研修機構 二〇一二年)

また、世界各国の男女間格差では、二〇一四年度の日本は一二二か国中一〇四位でした。一五位まで北欧のアイスランド、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン、デンマークが占め、欧米では、ドイツ一二位、フランス一六位、アメリカ二〇位、イギリス二六位となっています。アジアではフィリピン九位、シンガポール五九位、中国八七位、韓国が一七位でした。アジアの最上位にランクするフィリピンは、世界の中でも上位に位置していますが、アジアの中では、女性教育のレベルが高い国であることが背景にあるものと考えられています。

世界経済フォーラム(WEF)が公表している「世界男女格差レポート」は、経済(労働力の男女比、管理職の男女比等)、教育(識字率の男女比等)、政治(国会議員の男女比等)、健康(平均寿命の男女比等)の四分野のデータを国際労働機関、国連開発計画、世界保健

機関などが提供し、一四からなる変数を測定、総合してつけられているものです。

一方、OECD加盟国等二四か国の一六歳から六五歳の男女個人を対象に、成人のスキルの状況を測定した国際成人力調査(二〇一三年)では、三分野の二分野「読解力」と「数的思考力」が日本は男女とも世界一位でした。このように、女性の能力は男性と同様に高いのですからもつと活用すべきです。女性も自分の能力を伸ばして、組織や社会の役に立つていくという意識と自信を持って、更なる努力をしていただきたいものです。

・女性管理職が少ない理由

日本人の管理職比率が低率であるということは、「家庭を守ること」と「出産・育児」が女性中心で行うものと考えられて昔から受け継がれてきたことと無縁ではないでしょう。女性が、家庭で献身的に働き、職場でも立派なプロとしての役割を果たしていくことは、大変な苦労と努力を要するものと思います。近年は男女平等が根付いて来ていますから、女性が職業に就いてキャリアウーマンとして活

躍することをとやかく言う人は少なくなっています。はいませんが、それでもまだ前近代的な考え方を公言する人も結構います。

「職業」か「家事と育児」を二者択一で選択しなければならぬのでは、女性が男性と同等の職業人になることを阻害することになり、折角リーダーとしての素質を備える女性にとつても、社会にとつても大きな損失になります。今は少子高齢化が急速に進んでいる時ですから、女性を管理職にするために、子どもを産まないか、結婚しないなどになってしまつては、ますます人口減になってしまいます。しかし、現実的には優秀な女性職員を将来は施設長に適任だと考えていても、結婚や家庭の事情で辞めていく人が多い状況が少なくありません。女性職員の資質向上のためにも、定着率を高め、できれば女性の管理職候補者を育成することが重要ですから、家庭はもちろん、職場でも理解を深め、女性が管理職になるよう支援してほしいと思います。また、当人もその理解に応えるよう努力で報いなければなりません。

日本生産性本部が、二〇一四年度に教育プ

ログラムなどに参加した企業の新入社員を対象に実施し、回答を得た男女二三四人のアンケートでは、「管理職になりたくない」と答えた女性新入社員が72・8%にも上つたそうです。管理職になりたくないという理由は、「自由な時間を持ちたい」が38・9%、「専門性の高い仕事をしたがりたい」が23・7%、「重い責任のある仕事は避けたい」が15・3%となつています。同じく新入社員の男性で管理職になりたくないと回答したのは34・5%だったそうです。ここにも男女の考え方の相違が出ています。

労働政策研究・研修機構調査の「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査」によると、女性管理職と言えば、「あの人なら」と誰もが納得するようなズバ抜けて優秀な人か、男性顔負けの仕事をこなす人と捉えているようです。「自分はそういう人とは違うし、なりたいたとは思わない」という女性の意識の問題があり、管理職を自分とは無関係のものとしてあまり真剣に考えていないのが現実とされます。しかし、これから女性管理職を増やしていくためには、超優秀な人や精力的

に仕事をするタイプだけではなく、いろいろなタイプの女性管理職が出てきているのではないのでしょうか。

女性には管理職に対する悪いイメージを払拭していただき、管理職になることが自身自身にどのようなメリットがあるかを考えてもらう糸口としていただきたい。

女性が持っている管理職のイメージは、「何となく大変そう」、「自分のプライベートの時間がなくなる」、「上司と部下の板挟みになりそう」など、マイナス面ばかり考え、これから結婚や出産すると働き方がどのように変わるかも分からない状況のもとで、家庭と仕事は両立できない、責任を持つことができないのではないかという不安から、自分には関係がないと考えてしまうことが多いようです。

・管理職の役割

マネジメント(管理)について、ドラッカーは「事業に命を与えるダイナミックな存在である。そのリーダーシップなくして生産資源は資源にとどまり、生産はなされない」と言っています。

また管理とは、高い目標を目指し、組織の維持、発展を図ることでもあるという説明や考え方など、他にもいろいろあります。ただ、仕事の延長線上で自分がすべてのことを行うのではなく、体系的に物事を判断し、論理的に解決する力、部下に任せる力を持つことが必要です。部下を信じて育てる育成の視点も必要です。部下のキャリアを考え

て仕事を振り分け、部下に成長の機会や仕事の面白さを体験させ、決して部下の仕事を取りしてはいけません。部下がうまくやったら褒め、万一の失敗はすべて引き受ける覚悟を持つておくことが大切です。自分で精一杯やるのがすべてだと思えば、一人でやる仕事の量には限界があります。それを部下に振り分けることで何倍もの成果が上がることを知るべきです。自分自身も仕事が楽になります。また、部下が困っているときには相談に乗って解決を支援します。やりがいを感じると思いついた頃、やっと本物の管理職として成長できたのです。

女性の場合、私生活での割合が大きい人も多いため、仕事の責任が大きくなると、大変

だと思ふ気持ちばかりがクローズアップされがちです。しかし、仕事で自分の存在価値と自己効力感が高まると、比例して充実感も増し、私生活にも張り合いが出てきます。

仕事には、誰にでも必ずきついことやつらいことがあります。仕事が終わった時の満足感、爽快感は何よりも代え難いものです。

・女性管理職の必要性とメリット

ある民間の調査では、過去六年間で女性管理職の大幅増で企業の業績が良くなったという傾向が表れているそうです。また、女性労働力が増える中で女性の方が部下のマネジメント面で優れた力を発揮できると考えられているのも、女性管理職が求められている理由の一つです。介護、育児、生活面では女性の経験や目線が大いに役に立ち、考え方、アイデアが重要になってきます。

古い考え方の男性ばかりが管理職の男性社会では、優秀な女性は離れてしまい損失を招く可能性があります。

管理職になることにあまり関心がない優秀な女性職員に対してその不安を払拭して管理

職として力を発揮してもらえような職場の体制づくりが求められています。

また、企業を対象の女性役員増が求められる理由としては、①役員会に多様な視点が集約され、リーダーシップ能力のバランスが向上する。②市場に「良い企業」であるとアピールできて高評価が得られるなどのメリットが挙げられています。

仕事と生活の調和がなかなか難しい職場などで、女性が管理職になって働き方を変えることも可能です。残業をしなくても時間内で成果を出すことができるようになるかも知れません。女性が働きやすい職場にすることによって、将来に向けてより女性が管理職になりやすい環境に変えていくこともできます。管理職になると収入が増えるというメリットもあります。考えれば他にもメリットは沢山あります。また、結婚、出産、子育て、マイホーム、親の介護、自分の老後の資金のこと等々、自らの今後の生活をどのように変えたいのかを考えてみることもメリットの一つになります。

・おわりに

社会福祉施設に関係しているすべての人々は、施設を利用される方々へのサーヴィス提供を何よりも第一義に考えておられると思います。しかも、お年寄りや障害のある人たちは、いろいろな不自由さを抱え、現在や将来に対する不安の中で、施設を抛り所とされて利用されています。その不安や悩みをできるだけ解消して差し上げ、安らぎと生活環境の快適さで、日々の生活を満足に過ごしていただくことが、私たちの喜びでなければならぬと思っています。

職員はみんなよい法人・施設に勤め、施設の発展はもとより、地域福祉にも貢献したいと思っているはずです。その目的を果たすためにも、能力向上と、働きやすい職場環境づくり、専門性が発揮できる環境づくりなどができるように取り組んでいきたい。

今回の寄稿文は、女性管理職を取り上げましたが、決して女性優遇のみに置き置いた訳ではありません。利用者の方々一人ひとりの価値感やニードは異なっています。多様な視点でサーヴィスを提供するためには、多様な

人材が必要です。一番大切なのはそれぞれの人々の心を考え、尊重し、多様な角度からの要求やサーヴィスを満たすことでもあります。そのためには、社会福祉施設に多い女性職員には更なる向上を期待するとともに、男性にも負けずに頑張っていたくことで、施設がより良い方向に進展すると思っています。私も及ばずながら精一杯の努力を惜しまないことを述べて筆を擱きます。





就任挨拶

砧あんしんすこやかセンター

センター長 山本 恵 理

平成二十七年一月一日付で、砧あんしんすこやかセンターのセンター長を任命いただきました。よろしくお願い申し上げます。

平成十二年の介護保険法の施行と同時に障害福祉部門から高齢福祉部門に異動し、約十五年間経験を積んで参りました。はじめは砧介護保険サービスの介護支援専門員並びに砧在宅介護支援センターの相談員として、平成十八年に砧あんしんすこやかセンターが開設されてからは主任介護支援専門員として勤務しております。

砧あんしんすこやかセンターは介護保険法に基づき地域包括支援センターであり、国が平成三十七年を目的に構築を推進している地域包括ケアシステムでは中核的な役割を果たすことを期待されています。世田谷区では、第六期（平成二十七年～平成二十九年度）高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画において「住み慣れた

地域で支えあい、自分らしく安心して暮らし続けられる地域社会の実現」という基本理念のもとで地域包括ケアシステムを構築していくとされていきます。その中であんしんすこやかセンター

は、地域の身近な一時相談窓口として、相談支援対象を高齢者だけではなく障害者や子育て家庭、生活困窮者等へも拡げることになりました。また、あんしんすこやかセンター、出張所・まちづくりセンター及び社会福祉協議会を一体化し、それぞれの持つ地域資源や地域づくりのノウハウを共有して地区の相談に対応できる体制を整えていくことになりました。

砧あんしんすこやかセンターは平成二十六年十月から「地域包括ケアの地区展開について砧地区モデル事業」を受託し、相談支援対象の拡充や他機関との連携に取り組んで参りました。地域包括支援センターが高齢者以外の相談

にも対応するという体制は全国でもほとんど例がなく、準備から実施までの間には試行錯誤を繰り返すことになりました。

この事業の実践から、住民の困りごとは多岐にわたりがつ複雑化しており、従来の縦割りの福祉では対応できなくなってきたということが見えてきました。そして、地域の困りごとは地域で解決していくしかないのだと実感するようになりました。

友愛十字会は、障害福祉部門と高齢福祉部門を併せ持つ社会福祉法人です。縦割りの福祉の横を繋げる支援ができる可能性を持っているのではないのでしょうか。「認知症の親と障害者の子どもが地域から孤立している」という家庭があった時、高齢福祉部門と障害福祉部門の担当者が地域住民と連携して支援するというようなコーディネートができないものかと考えております。

微力ではございますが、砧あんしんすこやかセンターが、そして友愛十字会が、地域の社会福祉法人として役割を果たすことができるよう尽力をいたす所存でございます。今後とも皆様方のご支援・ご指導をお願いし、就任の挨拶とさせていただきます。

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も、数々のご奉仕等を賜りました事に対して、心より御礼申し上げます。

(平成二六年四月一日〜平成二七年三月三十一日)

(寄付金) 敬称略

○友愛十字会

秋本産業株式会社 代表取締役 秋元光雄、昭和女子大学付属中学校・高等学校生徒会、J A 東京中央千歳地区 女性部、坂田淳、関東ボウリング場協会、株式会社 福祉施設共済会、貝塚博、井上善雄、相原トミ子、石井アサ子、長島日出男、佐々木敏子、秋山隆子、濱口武、内藤壽昭、山根須磨子(砧ホーム)、大島弘之、川上敬子、浅山恵子、藤崎弘起(砧ホーム)、遠藤修、井上建設株式会社 代表取締役 井山博文、大蔵住宅自治会、大蔵東部町会、法人格砧町自治会、砧町町会、TMC通り商店街、祖師谷商店街振興組合、砧幼稚園 園長 坪井徳明、おしゃれ床や ボヌール、日赤奉仕団砧出張所分団、山野小学校 校長 溝口純、リビングストアータカハシ、和響太鼓 木村忠敬、和響太鼓、有限会社カインドサービス、インディアレストランコルカタ、株式会社KSP・WES T 代表取締役 田邊 龍美、新井電気工業所、石川豊店 石川光信、NPO法人はあと世田谷、世田谷区社会福祉協議会 会長 飯田恭次、砧まちづくりセンター、有限会社大蔵自動車商会、砧総合支所、世田谷区身体障害者福祉協会、レイアロハスタジオ、砧町自治会 岩崎さよ子、日赤奉仕団砧出張所分団、砧町町会 長島日出男、ミニデイきぬた汐見敏治、砧まちづくりセンター、全国建築物飲

(奉仕活動) 敬称略

○友愛十字会

料水管理協会業務執行理事副会長 ココブランド株式会社 代表取締役 西村勝彦、内藤壽昭、佐川弘、世田谷区副区長 秋山由美子、民生委員 濱口郷子、世田谷区 I K K 福祉協会、柏・絆の会、後援会、内藤壽昭、世田谷区身体障害者福祉協会 会長 杉田春義、全国建築物飲料水管理協会 東関東支部支部長 西村勝彦、秋山隆子、松永瑞静、浅山恵子

○世田谷施設関係

石合幸雄、上井正次、中山一彦、藺部實、砧教会 教会学校、中澤光成、西村公子、中山一彦、砧教会 教会学校

○友愛荘

菅野昭正、矢沢秀子、(有)東海空調、大谷辰彦、友愛荘家族会

○東京聴覚障害者支援センター

志村城山町会、有限会社八百幹、糟谷昭雄、堀江承元、第37期手話講習会受講生一同

(寄付物品) 敬称略

○友愛十字会

朝日新聞サービスアンカー ASA 大蔵、読売センター砧、さわやか信用金庫、株式会社日刊スポーツ産業、有限会社カインドサービス、

世田谷美術館 副館長 霧生秋夫

○砧ホーム

有利純太郎、伊藤

○友愛荘

友愛荘家族会、三家寿会、太田房子

(奉仕活動) 敬称略

○友愛十字会

青山健児、秋山一代、石合幸雄、小林健太郎、高橋節、箕輪千賀子、慶應義塾大学 ライチウス会、小野栄子、玉村ありさ、小島修治、久保山由美子、目黒和子、長谷川り多子、岡田知子、米田恵子、高安瑠璃子、福田松雄、山下ヤス、保坂敏子、藤田清也、砧教会 教会学校、区立砧幼稚園、天理教清掃奉仕団、若竹会、砧幼稚園お母さんコーラス、ガールスカウト 東京都第61団、海上自衛隊横須賀音楽隊、深井真理子、東京農業大学 グリーンアカデミーコーラス部、アンサンブル3355、たんぼぼ、プアマ・カマエ、日本赤十字砧分団、光寿会、阿部ひろ子、森園昭子、館野佳子、斎藤富美子、田島利雄、濱口郷子、弓削力、大里靖子、近藤幸子、竹内律、濱口洋子、片橋町子、大矢末子、石井公子、藤の会、石田淑子、市毛昌子、向井忠彦、梅津三千代、柳井洋子(たんぼぼ)、相馬秀樹・知美(ホーイベント)、斎藤富美子、矢口里子、渡辺喜美代、山本美智子、武藤春代、津布久 和四朗、明友会(瀬下)、吉本京子、帖佐由美子、菅原 弘子、長尾さな江、石川信子(バラの会)、島田信子、山崎友好会、野口喜伊子、木野イエ子、斉藤妙子、津川陽子(グループ・そらまめ)、嶋崎美代子(グループ・そらまめ)、寿々の会、石川和子、望月紀子、稲森桃子、渡邊望有季、黒木雪香、K・T、鈴木智代、石井靖子

職員異動
平成26・7・1～平成27・4・1

○法人本部事務局

採用 事務員 飛田伊勢子27・3・1
 退職 事務員 佐野 淑子26・10・31
 昇任 副主任事務員 佐々木裕介27・4・1

○世田谷更生館

採用 職業指導員 栗原 望 26・10・1
 職業指導員 玉腰 一晃27・4・1
 退職 職業指導員 櫻井 浩司26・9・30

○友愛園

採用 生活支援員 飯塚 和明26・9・1
 生活支援員 君島 綾子26・10・1
 主任生活支援員より配置換え
 主任事務員 宮下 恒一27・4・1

○友愛アイサービスセンター

採用 看護師 児玉あつ子26・11・10
 退職 看護師 久保かおり27・2・28

○友愛ホーム

退職 支援員 角山 涼子26・8・31

○友愛荘

採用 介護職員 関口慶士郎26・8・1
 介護職員 土田 佳苗26・8・16

介護職員 庄司 直樹26・9・1
 介護職員 松原 千夏26・9・1
 介護職員 佐々木道浩26・10・1
 丸山 正人26・10・1
 中尾 美幸26・10・15
 桑水 博幸26・11・15
 山本 純子27・1・1
 根岸 俊行27・1・1
 吉田 京子27・2・1
 鈴木 哲也27・3・1
 高橋 智恵27・4・1
 佐々木博子27・4・1
 小池千枝子26・7・31
 島村 徹也26・8・29
 奈良 大輔26・9・30
 鈴木 寿子26・9・30
 大内隆太郎26・9・30
 松原 千夏26・9・30
 小泉 永 26・12・31
 桑水 博幸26・12・31
 鴨下 佑樹27・1・31
 石澤あづさ27・1・31
 福沢 舞香27・2・18
 塩山まい子27・3・31
 篠崎美津子26・7・1
 主田 嘉隆27・4・1

○砧ホーム

採用 介護職員 大野 裕介27・1・5
 介護職員 吉岡いずみ27・4・1

○砧ホームへ配置換え

松崎 良平27・2・1

○砧サービスセンター

昇任 副主任介護職員 武井 安浩27・1・1
 主任介護職員より配置換え
 主任生活相談員 山本 健一27・1・1

○友愛園より配置換え

介護職員 瀧口 蒔 26・8・1

○港区立障害保健福祉センター

地域活動支援センターより配置換え(転入)
 看護師 山内 京子27・4・1
 介護職員 森 亜紀27・4・1

○砧地域包括支援センター

地域活動支援センターへ配置換え(転出)
 副主任生活相談員多々良 桂27・1・1

介護職員 前川 世佳27・4・1
 介護職員 遠藤 拓也27・4・1
 退職 介護職員 笹島 丘大27・3・31
 昇任 介護部長 鈴木 健太27・4・1
 主任介護支援専門員 陸田 光昭27・4・1
 併任 営繕手 千葉 英樹27・4・1

○友愛荘より配置換え

(転入)
 介護職員 松崎 良平27・2・1

○砧サービスセンター

昇任 副主任介護職員 武井 安浩27・1・1
 主任介護職員より配置換え
 主任生活相談員 山本 健一27・1・1

○友愛園より配置換え

(転入)
 介護職員 瀧口 蒔 26・8・1

○港区立障害保健福祉センター

地域活動支援センターより配置換え(転入)
 看護師 山内 京子27・4・1
 介護職員 森 亜紀27・4・1

○砧地域包括支援センター

地域活動支援センターへ配置換え(転出)
 副主任生活相談員多々良 桂27・1・1

○砧地域包括支援センター

昇任 施設長 山本 恵理27・1・1
 併任 生活相談員 森 亜紀26・10・1
 砧地域包括支援センターより配置換え(転入)
 生活相談員 森 亜紀27・4・1

平成27年度
主な行事予定

○砧介護保険サービス

採用 介護支援専門員 広本 正子26・7・1
退職 介護支援専門員 芹田美保子26・7・31
介護支援専門員 北澤 良博26・12・31

○港区立障害保健福祉センター 地域活動支援センター

採用 看護師 前西原恵子27・4・1
作業療法士 白井 美緒27・4・1
退職 作業療法士 山口 勝也26・10・31
砧デイサービスセンターより配置換え(転入)
副主任生活支援員多々良 桂27・1・1
砧デイサービスセンターへ配置換え(転出)
看護師 山内 京子27・4・1

○工房アミ

採用 介護支援員 足立 典史27・4・1
介護支援員 大塚 菜摘27・4・1
介護支援員 田代 粧子27・4・1
こども療育パオへ配置換え(転出)
介護支援員 原田 早苗27・4・1
○こども療育パオ
採用 生活支援員 小内 綾子27・4・1
生活支援員 丹治 鏡子27・4・1
昇任 副主任生活支援員織田 智子27・4・1
副主任生活支援員大沢賢一 郎27・4・1
工房アミより配置換え(転入)
生活支援員 原田 早苗27・4・1

○みなとワークアクトイ

採用 生活支援員 遠藤 孝之27・4・1

毎月 誕生会(砧ホ・荘)

ゆとり外出(友デ)

調理(アミ)

アート(アミ)

年7回 ミュージック

セラピー・プール(アミ)

4月 お花見(園・友デ・友ホ・砧ホ・砧デ・聴・荘)

開始式(アミ・アク)

はじめの会(パオ)

5月 宿泊訓練(友デ)

一泊旅行(友ホ)

ホーム喫茶①(友ホ)

端午の節句(砧ホ・砧デ)

外出支援(聴)

春の園遊会・運動会(荘)

帰宅行動トレーニング(アミ)

保護者参観日(パオ)

遠足(パオ)

バス外出(アク)

6月 利用者懇談会(館・園)

保護者会(館)

家族との連絡会(園)

じゃがいも堀り(友デ)

よりどりランチ①(友ホ)

三運動会(友ホ)

板橋区ふれあい祭り(聴)

あじさいまつり(荘)

一日外出(アミ)

保護者勉強会(パオ)

7月 盆踊り大会(法)

七夕会(友デ・友ホ・砧ホ・砧デ)

地域交流盆踊り大会(聴)

家族懇談会(聴)

七夕まつり(荘)

個別面談(アミ)

学齡児遠足(パオ)

宿泊訓練(アク)

8月 夏祭り(友デ)

盆法要(友ホ・砧ホ)

豆腐ウアイキング(友ホ)

利用者懇談会(砧ホ)

納涼盆踊り大会(荘)

ぶどう狩り(荘)

バス外出(アク)

9月 課外活動(友デ)

敬老会

(友ホ・砧ホ・砧デ・荘)

彼岸法要

(友ホ・砧ホ・荘)

利用者家族懇談会(砧ホ)

地域合同防災訓練(荘)

板橋区障害者スポーツ大会(聴)

生活講座(聴)

宿泊訓練(アミ)
療育参加日(パオ)

10月 合同運動会(法)

友愛ふれあい祭り(法)

リング狩り(友デ)

みんなの音楽会(友ホ)

バスハイク(砧デ)

旅行支援(聴)

外出支援(聴)

一日外出(荘)

ヒューマンぶらざまつり(港セ)

みなと区民まつり(アミ・アク)

療育参加日(パオ)

11月 課外訓練旅行(日帰り)(館)

宮様チャリティーボウリング大会

(館・園・コ)

課外活動(友デ)

ホーム喫茶②(友ホ)

バスハイク(友ホ)

秋の園遊会(荘)

宿泊旅行(荘)

宿泊訓練(アミ)

運動会(パオ)

12月 年末懇親パーティー(園)

利用者懇談会(園)

家族との連絡会(園)

おたのしみ会(友デ)

忘年会(友ホ・アク)

年忘れの集い(砧ホ)

よりどりランチ②(友ホ)
餅つき大会(友ホ)

年末お楽しみ会(砧デ)

生活講座(聴)

板橋区記念文化祭(聴)

クリスマス年忘れ会(荘)

クリスマス会(聴・アミ・パオ)

1月 鏡開き(コ)

初詣(友デ)

新年祝賀会

(友ホ・砧ホ・砧デ・荘)

ホーム喫茶③(友ホ)

合同餅つき大会(聴)

新年会(アク)

成人を祝う会(アミ・アク)

保護者参加日(パオ)

2月 節分(友デ・砧ホ・砧デ・荘)

よりどりランチ③(友ホ)

家族会(友ホ)

観梅(砧デ)

外出支援(聴)

生活講座(聴)

個別面談(アミ)

療育参加日(パオ)

バス外出(アク)

3月 課外活動(友デ)

ランチヴァイキング(友デ)

彼岸法要(友ホ・砧ホ)

ひな祭り(砧ホ・砧デ・荘)

利用者家族懇談会(砧ホ)

利用者懇談会(砧ホ)

耳の日記念行事(聴)

一日外出(アミ)

遠足(パオ)

療育参加日(パオ)

学齡児遠足(パオ)

お楽しみ会(パオ)

修了式・お別れ会(パオ)

(注)

法(法人三行)

館(世田谷更生館)

園(友愛園)

コ(コーポ友愛)

友デ(友愛デイサービスセンター)

友ホ(友愛ホーム)

砧ホ(砧ホーム)

砧デ(砧デイサービスセンター)

荘(友愛荘)

聴(東京都聴覚障害者生活支援センター)

港セ(港区立障害保健福祉センター)

アミ(工房アミ)

パオ(パオ)

アク(みなとワークアクテイ)

編集後記

昨今、社会福祉法人に対していろいろ取りざたされていることは、皆様もご存じのことと思います。事実誤認もありますが、今年2月の首相の施政方針演説の中でも、社会福祉法人について話があり、社会の注目を浴びています。先の社会保障審議会福祉部会報告を受けて行われる、社会福祉法の改正法律案の中にも社会福祉法人の見直しについて触れられています。改革案の法整備も早ければ平成二八年度より一部施行ということになり今後もさらなる改革が求められます。我々の法人では指摘を受けるような事実はありませんが、今後も心して社会福祉法人として信頼を得られる取組をしていかなければと考えています。

ゆうあい 第四十二号

平成二十七年三月三十一日

発行 社会福祉法人 友愛十字会

発行人 金 井 博

〒157-8575 東京都世田谷区砧

三丁目九番十一号

電話 (〇三) 三四一六一三二六四