

# 推進 ▶ 第2期中期経営計画

## 地域共生社会へ より良いサービスを 新しい組織と人で

昨年度協会では、「第2期中期経営計画」の「計画編」と「重点戦略項目編」を策定しました。

「計画編」では、基本目標1「地域共生社会へ」、基本目標2「より良いサービスを」、基本目標3「新しい組織と人で」の三つの基本目標を定めました。これは、京都市の外郭団体から自律し、福祉の今日的課題である地域共生社会の実現に向けて、協会の人材、資金等のスケールメリットを最大限活用して、少子高齢社会のあるべきケアの創造を目指すこと、組織的な一体化を進めた協会が、さらに成長した職員の力を結集して活動していくことを表明したものです。

そして、「重点戦略項目編」では、協会が目指す地域共生社会について、「社会的弱者のみならず、地域のいかなる世代、境遇にある人でも、その一人ひとりが社会的に包摂され、その尊厳を認められ、身体的、精神的に良好な状態で社会とつながり、その権利と自己実現が尊重される社会、すなわち“well-being（より良く生きる）”が実現できる社会」と捉え、これを目指す私たちの基本姿勢を「人によりそい、地域にかかわり、共にあゆむ」というフレーズで表現しました。

そのうえで、「共生社会」、「サービス」、「組織」、「人材」、「資金」の五つの推進チームを設けて、それぞれの領域で取り組むべき事業等を検討し、「取組例示」として示しました。

今年度は、「重点戦略項目編」で提示した取組の例示の具体化を図る（取組内容、取組方法、取組時期等）ために、五つの重点戦略項目に対応して「人材育成」、「人材確保」、「情報戦略」、「サービス」、「組織」、「災害」（順不同）の七つのテーマを設定し、それぞれに作業チームを設けて検討を進めることとしています。

この作業チームには、推進チームでの検討作業に携わった幹部職員等に加えて、事業所や施設の現場の管理職等の参画も得て、職員参加を広げる中で、より実践的な取組、事業等を定める方針です。

しばらくの間、新型コロナウイルスの影響で計画推進の取組みはお休み状態でしたが、7月頃から再開することになります。この中で優先順位の高い項目については、秋頃までには具体的な取組内容を確定させ、秋以降の早い時期に可能なものから順次着手していきます。一方取組そのものに時間がかかるものについても、秋頃までにはおおよその内容を確定し、その後更に一般職員等の参画のもとに具体的な内容を確定し、可能なものから順次着手していきます。

これらの作業のプロセスで、必要な予算や数値目標の必要なものについても定めていく予定です。

理事会メンバーはもちろん先頭に立って、取組を推進する所存ですが、職員の皆様の積極的提案等も期待いたします。



理事・監事の皆様（2020年6月3日）

前列左から／壁監事、石原監事、浅野理事長、濱岡理事、吉山理事

後列左から／松本理事、増田理事、居内理事、加藤理事

## 第2期中期経営計画に期待するもの

理事 濱岡 政好

### ■ 第2期中期経営計画についての印象はいかがですか。

三つくらいの視点でこの計画を見てみたいのですが、まず第1に、「第1期中期経営計画」との比較です。第1期計画は協会が自主的にたてた計画というより、京都市の「外郭団体のあり方の抜本的な見直し」のために、外郭団体からの「自律化」に向けて策定された工程表という性格を強く持っていました。だから多くの職員にとって自分たちの経営計画とはなりにくかったのではないのでしょうか。やっと自前の経営計画をもって、新たな使命で進んでいこうとする意気込みを感じさせる経営計画になっていますね。

第2に、外郭団体からの自律した法人としての視点です。

前身の京都ホームヘルプサービス協議会の時代を含むサービス協会の30余年の歴史は、市民が自分たちに必要なサービスを先駆的に創ってきたという側面と京都市の外郭団体として京都市の一翼を担って公益性を発揮してきた側面があります。これからは公益性を担うというDNAを維持しながらも、先駆性にさらに磨きをかけることが期待されています。第2期中期計画をその第一歩にしたいものです。

第3に、社会福祉の今日的課題に照らし合わせてどうかという視点です。超高齢人口減少社会を迎えて、ケアという社会インフラの整備、維持が最大の課題となっています。またそれは共生のまちづくりでもあります。中期経営計画の3つの基本目標である「地域共生社会へ」「より良いサービスを」「新しい組織と人で」は、まさにそうした社会福祉の今日的課題を強く意識したものだと思います。

### ■ 京都福祉サービス協会の今後を見据えたとき、計画の中で注力すべき事項は何でしょうか。

計画の中で特に注力すべきと思われるのは、第1に法人理念「くらしに笑顔と安心を」や使命「地域共生社会の実現」の浸透です。これを全ての職員が自分の言葉で語れるようになることです。第2は地域やケアにかかわることのできる担い手の育成です。基本目標1と基本目標2の成否はこれにかかっています。第3に、そのためにはコミュニティワーカーも育成できる研修制度の抜本的改革が必要です。そして第4に、法人の一体化とスケールメリットを活かせる組織体制づくりです。

### ■ これらの項目について、その意義や取組について留意すべきことはあるでしょうか。

自律した法人として事業や活動を展開する場合に最も大切なことは法人理念や使命の再確立です。「くらしに笑顔と安心を」や「地域共生社会の実現」とはどういうことなのでしょう。法人の理念や使命を抽象的な言葉として覚えるのではなく、先輩たちの具体的な事業や活動の歴史を通して、また自分たちの日々の事業や活動を通して身につけたものを全職員が自分の言葉で他者に語れるようになることです。こうして理念

第2期中期経営計画の推進に当たって、長年にわたり協会の外部理事を務めていただいている濱岡政好氏（佛教大学名誉教授）に、この計画に期待するところをお聴きしました。

濱岡理事は、長く佛教大学で教鞭をとられるとともに、行政の審議会等でも活躍され、教壇を退かれた後も複数の社会福祉法人に関われ、社会学や福祉、とりわけ高齢者福祉について深い造詣があられます。

や使命がはじめて全ての職員にとっての仕事の規範になるのだと思います。そしてそれらが身につくことは自分たちの社会的存在理由の確認ともなるのです。

基本目標1「地域共生社会へ」や基本目標2「より良いサービスを」を実現するには、超高齢人口減少社会におけるまちづくりやケアの担い手づくりが決定的ポイントです。もちろん専門的なケアに関わる福祉人材の確保や育成も喫緊の課題ですが、担い手づくりはそれだけではありません。住み慣れた地域で暮らし続けたいと願うケアの必要な人びとを支えるのは、狭い意味の福祉人材だけではありません。多くの地域住民が関わっています。したがって地域の福祉力を上げていく必要があります。そのためには、法人の職員はどの部署にしようともコミュニケーションを身につける必要があります。

研修制度については、「教育・研修に係る専門部署の設置」など大きな改革が打ち出されています。特に多様な研修カリキュラム（法人を語れる人材育成）には大いに期待しています。これまでの業務研修の多くは、事業所や職場レベルでの業務を遂行する力量を高めるためのものでした。したがって事業所レベルや職場レベルで自分の仕事は語れても、法人レベルで自分の仕事を位置づけることは難しかったのではないのでしょうか。法人レベルで自分の仕事が語れるということは、法人の独自の使命と結びつけて自分の仕事を位置付けることができるということ、つまり、この法人で働く意味を自覚することにつながると思います。

社会福祉はそもそも全世代に関わる総合生活保障です。歴史的に制度化される経過が違っていても密接に関連しています。そして今日、包括ケアとしての制度化が一層進んでいます。これは地域において諸サービスが連携しながら住民生活を支えることを意味します。協会における居宅、施設、児童館の3部門体制は、地域における連携の推進という点でもスケールメリットの発揮という点でも限界にあるのではないのでしょうか。今後、地域に根ざす取組を深化させるためにも法人の「一体化」を急ぐ必要があると思われます。

### ■ この機会に、長年京都福祉サービス協会の外部理事を務めていただいている立場から、協会職員に一言。

やはり外郭団体の歴史が長かったこともあって、仕事の進め方は手堅く安心感があります。これは貴重な財産ですが、自律化後の新たなブランド化のためには、多少のリスクを伴いつつも先進性、先駆性などの発揮が求められるのではないのでしょうか。





# 外国人の介護人材を仲間に迎える

[第2期中期経営計画重点戦略項目]

## 高齢者福祉施設 西七条

協会の施設では、この3年ほどの間に、ベトナムや中国などの外国からの語学留学生を、留学ビザで就労できる週28時間以内の介護職の契約職員として多数雇用してきました。その中で早くから多くの留学生を受入れてきた高齢者福祉施設西七条では、エルサルバドルから来ていたユリさんが、日本語学校の卒業を機に「特定技能」の資格を取得、正式に就労ビザも取得し、正職員採用にチャレンジ。6月1日に採用されました。

施設の加川総務部長に話を伺いました。

### 外国人のアルバイト介護人材受入れのきっかけは。

3年半前、求人を出しても応募がなく困っていたときに、外国人の人材派遣会社にアルバイトを依頼したことがきっかけです。とても熱心で覚えも早く、一生懸命まじめに仕事してくれましたし、ご利用者、ご家族も快く受け入れてくださいました。

### 受入れに当たり、施設ではどのような準備をしましたか。

当初は、コミュニケーション面での不安もある中で受入れをはじめましたが、関わる職員も多数であることから、なるべくいろいろな人とコミュニケーションを取ってほしいと思い「ポケットーク」を購入し、会話の助けとしました。

業務内容ですが、まずは介護以外の業務（食事の準備、片付け、フロアの清掃、シーツ交換など）から入ってもらい、その後、比較的介護度の低い方の食事支援やフロアの見守りの実施、3～4カ月で介護技術を教え、個々の能力に合わせて少しずつできることを増やしているのが現状ですね。

### 受入れて良かったと思うことは、何ですか。

普段、職員が忙しくしているところに留学生のアルバイトが入ると、その場の雰囲気や和んできて、笑顔が生まれてきますね。区民運動会の際には、地域の皆さんに西七条を知ってもらい、そして身近に感じてもらうきっかけになりました。ヒヤリハットが起こることもありますが、迅速にケアの見直しを行うことにより、仕事の標準化にも繋がりました。

ほとんどの留学生は、介護以外の目的で日本に来ています。アルバイトを機に介護に興味を持ち、特定技能の資格を取得し就職したいという留学生も見受けられるようになりました。



特定技能の介護職として正職員になったユリさん（右）。  
優しく頼もしい先輩で、介護主任の高島（左）さんと。

### 施設として、また法人として今後の課題は何でしょうか。

今後、施設に就職を希望する外国人も増えてきそうです。そのとき、法人として、安心して就職できる体制づくりが大切です。人材不足のなかで、外国人介護人材の獲得に大きな期待がかかるそうです。

### 一緒に働く皆さんに、ぜひ一言お願いします。

留学生の皆さんは日本をとて愛し、いろいろな夢を持って学んでおられます。介護職を希望される方が出てくれば、それは私たちの施設が魅力的だという証。最初は大変だと思いますが、ぜひ仲間として快く受け入れてほしいと思います。



移乗介助をしているユリさん。  
介護副主任の藤田さんが、温かく見守ります。

### 6/1に正職員になったユリさんから一言。

ケアワーカーの仕事は覚えることはとてもたくさんあるので大変ですが、職員さんも優しく教えてくれますし、入居者さんとても優しい方ばかりで、毎日仕事に来るのがとても楽しいです。今の僕の目標は、介護福祉士の資格を取ることです。そしてずっとずっとここで働きたいと思っています。みんなの笑顔が大好きです。僕も笑顔がたくさん届けられるケアワーカーになりたいです。（エルサルバドル出身、1987年生まれ）

●現在、外国人介護人材の雇用制度（在留資格）は、「経済連携協定」「在留資格『介護』」「技能実習」「特定技能」の4種類がありますが、「特定技能」は新しい制度で適用例はまだ少数です。大阪入管局管内では、本年4月時点では京都府の事例はゼロでした。5月に特定技能の資格で在留資格を取得したユリさんは、もしかしたら府内1号かもしれません。

●協会は、第2期中期経営計画の重点戦略項目の一つとして外国人介護人材など多様な人材の確保を掲げています。今回のユリさんは、特定技能資格に基づき就労ビザを取得し正職員となっていますが、協会としては特に「外国人枠」を設けず、就業規則の退職規定の項目に「在留資格がなくなったとき」を加えることで雇用期限のない正職員として受け入れることにしました。これにより、特定技能の資格を有する職員が、5年以内に期間制限のない介護福祉士の資格を取得（「在留資格『介護』」）すれば、5年を超えて働くことができるようになります。

## じどうかん Re-START!

**児童館の運営は、新型コロナウイルスに大きな影響を受けました。今後について塔南の園児童館の池田館長に伺いました。**

3月5日から3か月間休止していた児童館事業は、7月1日から再開します。学童クラブ事業は自粛をお願いしつつも実施していましたが、「自分の意志で、自由に遊びに来られる場所」としての児童館は休止が続いていました。



改めて、児童館は0歳から18歳までの子どもや保護者がふらっと来られて、遊んだり、くつろいだり、時には悩みを相談したりできる場所です。塔南の園児童館でも、乳幼児親子から中高生年代の若者が集える場づくりを展開してきました。あまり若者が集うイメージがないかもしれませんが、学校や家庭とはまた違った、児童館とのつながりを楽しみにしている利用者がいます。

児童館の休止期間中も、「ただお休みしているだけでいいのか?」と職員みんなで悩みました。そして各児童館が工夫を凝らして、休館中も児童館からの発信を続けてきました。塔南の園児童館では、軒下で本を自由に借りられる「いまなら文庫」と持ち帰り工作キットの「あそびのテイクアウト」を用意し、窓ガラス越しに「元気〜!」とやりとりをしていました。やりとりの中では、「いつになったら遊びに行けるの?」という子どもの声、「家でずっと子どもといるのがしんどい」という保護者の声などがありました。



学校も再開されましたが、子ども達の自粛期間中のストレスは大きく、さらに学校再開時のストレスも大きくある様子。児童館にできることは何か、再び考えながら、工夫もしながら活動を展開していきたいと考えています。

最後に、全国の児童館で発信しているメッセージをご紹介します。

居るところがなかったら、児童館にいつてみよう。  
 やることがなかったら、児童館にいつてみよう。  
 話せる人がいなかったら、児童館にいつてみよう。  
 わかってくれる人がいなかったら、児童館にいつてみよう。  
 がまんできないほどしんどくなる前に、児童館にいつてみよう。  
 児童館はここにあります。

## 本部事務所・朱雀事務所を移転へ!

本部事務所は京都市の「ひと・まち交流館京都」の一部を賃借し設置しておりますが、年々、書類等も増え執務環境が大変狭隘となっております。また、会議スペースも少ないことから頻繁に通路部分での打合せ等を余儀なくされるなど多くの課題を抱えており、この度、壬生御所ノ内町の学校法人大和学園様の旧製菓技術専門学校校舎を購入し、本部と併せて朱雀事務所も移転し併設することとなりました。(2020年6月24日不動産取得予定)

同地は阪急大宮駅やJR二条駅から徒歩圏内にあり、協会の各事業所からもアクセスがしやすく、また近くには人材研修センターも2020年1月に移転しているため、今後、第2期中期経営計画を進めていくうえで、協会の中心的な活動拠点としてその効率的な運用を図ります。

建物は3階建(地下1階付)で延べ床面積は972㎡、1階には朱雀事務所、2階に大小の会議室、3階には本部事務所を配置する予定ですが、現建物は、調理実習教室の仕様となっており、今後、エレベーターの設置や事務室として使用するための内部改装工事を行い、2021年4月を目途に移転できるよう準備を進めます。



### 【編集後記】

○創刊号が「新型コロナウイルス特集」になったことで、本来創刊号に予定していた原稿は今号に掲載。新型コロナウイルスはまだこれから気が抜けませんが、協会としても取組事項が山積状態。  
 ○「新しい日常」の中で、新たな模索を開始。早くも「コロナ後」の社会の変化が言われる中で、協会はどのように対応していけるか。

- 情報誌 Associé [アソシエ] 第2号(2020年6月号)
- 発行/社会福祉法人京都福祉サービス協会
- 編集/広報委員会
- 所在/〒600-8127 京都市下京区西木屋町通上ノ口上る梅湊町83-1  
ひと・まち交流館京都4階
- 電話/075-354-8745 FAX/075-354-8746