天竜厚生会のあゆみ

（平成二三年度～令和元年度）

理事長　山本たつ子

初代理事長　宍戸芳男

第二代理事長　内山竹蔵

第三代理事長　内山信一

第四代理事長　塩崎信男

第五代理事長　河合晴夫

目次

あゆみの発刊によせて……1
概要
概要　平成二三年度～令和元年度……4
法人の体制整備
一　経営管理への取り組み……7
（一）中期経営計画の策定……7
（二）新たな会計基準への移行……8
二　組織の変遷……9
三　職員の資質向上と人材育成……11
（一）天竜厚生会職員行動指針の策定……11
（二）キャリアパス制度の構築……12
（三）「私たちの法人天竜厚生会（人材育成必携）」の作成……16
（四）天竜厚生会スタディツアーの開始……18
四　人材の確保と働きやすさの追求……20
（一）職員の処遇改善……20
（二）人間ドックの充実……25

（三）乳がん検診の開始……25
（四）メンタルヘルス推進室の設置……26
（五）奨学金貸与制度の改正及び正看護師資格取得研修制度の開始……27
（六）インターンシップ制度の開始……28
（七）業務中の服装及び身だしなみに関する規程の作成……29
（八）外国人材雇用……30
（九）外国人材研修体制の充実……31
（一〇）ＥＰＡ（経済連携協定）の取り組み……32
五　多様な働き方の実現……33
（一）育児休業期間の延長……33
（二）育児・養育及び介護等退職者再雇用制度の作成……34
（三）「育フレｍｅｅｔｉｎｇ」の開始……35
（四）定年延長の実施……36
六　災害対策の推進……37
（一）災害対策における体制整備……37
（二）水道設備の強化……39
七　ＩＴ環境の整備……40
八　サービス向上への取り組み……42
（一）ＩＳＯ９００１自己適合宣言……42
（二）品質マニュアル、教育マニュアルの改訂……44
（三）福祉サービス第三者評価の受審……46
（四）施設自己評価の実施……48
（五）ご利用者満足度調査の実施……48
（六）アドバイザーの協力による施設マネジメント推進の取り組み……49
九　リスクマネジメントの強化……50
（一）身体拘束廃止マニュアルの作成……50
（二）虐待防止マニュアルの作成……51
（三）リスクマネジメントに関するマニュアルの更新……52
施設整備（改築・新設）
一　浜名寮改築……53
二　厚生寮改築……54
三　あかいし学園改築……55
四　天竜厚生会アクシア藤枝開設と天竜ワークキャンパス改築……57
五　天竜厚生会城北の家開設……60
六　子育てセンターかきのみ開設……62
七　すずかけっこ保育園開設……63

八　子育てセンターとものもり開設……64
九　みゅうのおか保育園（現子育てセンターみゅうのおか）開設……65
施設機能の強化と活用
一　地域に役立つ施設の活動……67
（一）地域交流室の開放……67
（二）体験会等を通じた障がい啓発活動……68
二　グループホーム・ケアホームの一元化と拡充……69
三　システム化と介護機器の導入……71
（一）請求・記録システムの導入……71
（二）介護機器の導入……72
四　給食事業の一元化と新たな取り組み……73
五　浜松市天竜障害者体育館跡地の活用……75
障がい者就労への多様な支援
一　天竜福祉工場の就労支援……76
二　就労定着支援事業の開始……77
三　保護施設退所者への就労支援……78
四　オリーブの栽培と製品化……79
地域における専門性の発揮と連携
一　高齢化が進む地域での医療と福祉の連携……81
（一）北遠地域における多職種連携の促進……81
（二）天竜厚生会訪問看護ステーション訪問地域の拡大……82
（三）天竜厚生会包括ケアセンターの開設……83
（四）富士宮市北部地域包括支援センターの開設……83
（五）地域リハビリテーション活動……84
二　障がい者への相談支援の拡充……85
（一）相談支援事業の取り組み……85
（二）高次脳機能障害支援普及事業の開始……87
（三）北遠地域における精神障がい者への支援……88
三　新しい地域ニーズへの支援……89
（一）地域における住まいの確保……89
（二）就学期の課題を抱える子どもたちへの支援……90
（三）生活困窮者支援事業の開始……91
（四）つながり浜北の開設……93
子育て支援の拡充
一　幼保連携型認定こども園への移行……94

二　学校法人の取り組み……95
（一）掛川市幼保園の運営……95
（二）学校評価……96
三　事業所内保育所の運営……96
四　障がい児サービスの運営……97
福祉教育拡充及び福祉人材育成への取り組み
一　福祉教育の拡充……99
（一）福祉教育三〇周年記念フォーラムの開催……99
（二）福祉教育の変遷……100
二　大学と協働した社会福祉士実習……103
三　資格講座の開講……104
（一）喀痰吸引等研修……104
（二）介護職員初任者研修……104
（三）介護福祉士実務者研修……105
四　アジア社会福祉従事者研修生の受け入れ……106
社会への発信と展開
一　厚生会まつりのあゆみ……107
二　創立六〇周年記念式典と天竜厚生会実践発表会……109
三　地域と繋がる催しの開催……114
（一）納涼花火大会……114
（二）作品展……114
（三）よりみちカフェ……115
四　被災地への職員派遣……116
五　ふじのくにケアフェスタへの参加……117
六　天竜病院・天竜特別支援学校との連携……117
（一）医療・教育・福祉連携エリア「みゅうの丘」……117
（二）みゅうの丘協議会の活動……119
七　二つのサミットの進展……121
（一）日本福祉大学提携社会福祉法人サミット……121
（二）福祉村サミット……124
八　カンボジア王国幼児教育・保育の質の改善事業……126
（一）ＪＩＣＡ（ジャイカ）事業の開始……126
（二）訪日研修……127
（三）カンボジア王国での現地視察・講義指導……128
（四）広報活動……130
（五）第一フェーズの終了と今後への展望……131

（六）Ｎ連事業から第二フェーズへ ……132
未来に生きるあなたがたへ～天竜厚生会の今後の歩むべき方向～……134
編集後記 ……142
天竜厚生会のあゆみ　執筆者・編集委員……143

あゆみの発刊によせて

天竜厚生会第六代理事長　山本 たつ子

天竜厚生会が、天竜川を見下ろす高台の地に事業を創設して以来七〇年が過ぎた。たった「※七人の同志」が立ち上がり、コロニー建設を目指したところから始まった。彼らの熱い思いは、家族を巻き込み、多くの支援者を得て、今日の天竜厚生会の礎を築いた。

大きく成長した天竜厚生会に対し、多くの人々が「なぜこんなに規模を拡大してきたのか。」と尋ねた。当時の山村三郎常務理事はその都度、「困っている人々を何とかしたい。血が騒ぐのだ。失うものが何もなかったから、財産も地縁も何もなかったから頑張ってこれた。」と答えていた。目の前の困っている人を何とかしたい、その思いを一つひとつ実現してきた結果が今日の天竜厚生会である。

昔の書類を紐解くと、天竜厚生会の未来図が幾重にも描かれ、その実現のため行政に宛てた多くの要望書が残っている。重度の障がいを持つ人々の楽園を作りたい、誰もが安心して暮らせる街を作りたいと、この未来図には、重度障がい者の施設を始め、診療所、総合センター、家族宿泊施設等が描かれており、ご利用者本人はもとよりご家族の思いをも組み込んだ図である。この地を福祉の街にしたいという強い思いを形とした要望書にある計画の多くは、今回のあゆみに記され

た平成二三年度から令和元年度までの一〇年間を含めた七〇年のときを経て現実のものとなっている。

今を生きる我々には計り知れない苦労や涙がたくさんあったことだろうが、残念ながら当時のことを知る人はほとんどいなくなっている。天竜厚生会の軌跡は先人たちが理念を体現してきた証で、これを風化させることなく後世に伝えることは今を生きる我々の使命である。この記録がこれからを歩む者への道しるべとなり、天竜厚生会の職員が天竜厚生会の軌跡とその理念を改めて誇りに思っていただけることを願うものである。

※従来より天竜厚生会の創設に関わった同志を「八人」と明記してきましたが、改めて史実を繙（ひもと）いた結果「七人」と判断しました。

概　要

概要　平成二三年度～令和元年度

天竜厚生会のあゆみの記録は、昭和五五年に三〇周年記念誌を写真集という形態で発刊し、その後平成二年には、後世に残すべき創設から四〇年間の史実が記された資料や多くの先輩及び職員の記憶を頼りに掘り起し、文章をまとめ編集した。また、平成一三年に発刊した五〇周年記念誌は、四〇周年に記載した全内容を一部、その後の一〇年（平成三年～平成一二年）を一部同様に文章としてまとめ、二部構成にて組み合わせ「天竜厚生会五〇年のあゆみ」として発刊した。さらに平成一三年からの一〇年間の記録を「天竜厚生会のあゆみ（平成一三年～平成二二年）」とし、六〇周年記念ＤＶＤ「60年の足跡」を添えて発刊した。本冊は、過去の六〇年の記録に引き続き、この一〇年を総括するものである。

近年の時勢を背景として、高齢・障がい・子育て部門いずれにおいても民間事業所が台頭し、競争が一層激しくなるなか、福祉の質が問われるとともに社会福祉法人の有り様が注視された。特に平成二九年の社会福祉法の改正では、さらなるガバナンスの強化が叫ばれ、これまで以上の公益的活動が求められた。併せて社会福祉法人としての使命の一端に地域共生社会の実現に向けた取り組みを行う役割も加えられた。

こうした社会福祉を取り巻く状況に対応すべく、改めて社会福祉とは何か、天竜厚生会は何をすべきか、そして我々職員はどう在るべきかへの答えを全職員が共有するため、法人創立の原点に立ち帰ることとして「私たちの法人天竜厚生会（人材育成必携）」を作成した。この中には、基本理念に集約された先達の思いを受けとめ、我々職員がどう在るべきか、どう成長を成すべきかも掲示されている。

一〇年間に取り組んだ具体的事業のうち、ハード面では老朽化等に伴う必要な改築を行うとともに、近年増え続ける女性の社会進出を背景に、保育所に入れない児童（待機児童）対策が求められた行政からの要請を受け、四ヶ所の認定こども園や保育所を新設した。ソフト面では各法改正に準拠して従来からの支援内容をより一層充実させるとともに、障がい者を始め福祉の支援を必要とする人たちへの就労支援の拡大にも取り組んだ。これ以外にも時代の要請に応えるべく新たな取り組みとして、予測される大震災等への対応を目的として地域連携で築いた「みゅうの丘協議会」の発足やＳＶＡ（シャンティ国際ボランティア会）の協力依頼にもとづき、当法人が永年築き上げてきた「保育」をカンボジア王国に提供する事業等が挙げられる。

また、労働人口の減少という社会問題への対応も余儀なくされた。介護人材が将来にわたり数十万人規模で不足するとの推計は「福祉は人なり」とする当法人の事業の根幹に触れる重大な課題であり、その対応を図った。具体的には現役職員の処遇改善と新任職員確保のための制度改変、そして外国人材の採用である。外国人採用については、今後予測される在日外国人の高齢化対策として、要介護状態となった外国人を同郷人が支えるべく、その育成を施設での介護技術習得で図るものでもある。また、国策であるＥＰＡ（経済連携協定）の受け入れも開始している。

この一〇年を大概すれば、社会福祉及び社会福祉法人の在り方が問われるなかで、改めてその存在意義を確立し、将来にわたって安定させるための事業を推進したといえる。

この一〇年間に実施した主な事業については、次頁より項目ごとに記述していく。

平成二三年度～令和元年度

法人の体制整備

一　経営管理への取り組み

（一）中期経営計画の策定

法人の将来にわたる健全経営と変動する社会福祉制度への対応のため、平成一四年度から平成二三年度までの一〇年間の計画を「中長期計画」として策定した。しかしながら策定から僅か四年、民間企業とのイコールフッティング論と国及び自治体の財政難により福祉制度が大きく転換した。このため、第一期中長期計画の後半部分について根本的に見直す必要に迫られ、平成一八年に「第二期中長期計画（平成一八年度から平成二三年度）」として再策定した。

平成二一年には、福祉ニーズの変化や制度改正等に対応すべく、五年単位の施策を経営コンサルタントの協力を得て「中期経営計画（平成二一年度から平成二五年度）」を策定した。また、「中期経営計画（平成二四年度から平成二八年度）」からは、取り組むべき経営課題を「基本領域」として四つ（ご利用者、地域、人材、経営管理）に分類した。併せて、今まで法人一元で設定していた具体的施策を部門共通、ライン部門、スタッフ部門に分けるとともに、三五年後までの中長期資金計画を作成した。さらに、近年の環境の急激な変化に対応すべく先が見えやすい三年間の中期計画として、「中期経営計画（平成二八年度から平成三〇年度）」を策定した。

現在は、「中期経営計画（二〇一九年度から二〇二一年度）」を策定し、新たな課題と法人の未来に向かって取り組んでいる。

（二）新たな会計基準への移行

平成一二年の介護保険制度開始に伴い制定された社会福祉法人会計基準について、当時は本基準以外に法人が実施する事業種別ごとに複数の会計ルールの併存が容認されていた。具体例として指定介護老人福祉施設等会計処理等取扱指導指針、授産施設会計基準、病院会計準則、企業会計原則等が挙げられる。これらの基準間では勘定科目体系や計算書類の構成が異なるため、法人全体の財務状況の把握が困難な状況であった。これを踏まえ新たに制定された会計基準（以下、新会計基準）では、法人全体の財務状況を明らかにし、経営分析を可能にするとともに、外部への情報公開にも資することを目的とし、平成二七年度完全移行を期限として一元化が図られた。新会計基準は、事業種別に関わらず全てが対象であるため、法人全体の財務状況の把握が容易なものとなった他、内部取引相殺消去、一年基準、リース会計等の新たな会計手法が導入された点も特徴的であり、より健全経営の意識が高まった会計基準といえる。

当法人は平成二六年度から新会計基準へ移行したが、そこへ至るまでには様々な課題があった。新会計基準の詳細情報収集や共有化のための勉強会を行い、問題点は当法人の顧問である公認会計士の助言をもとに随時解決していった。移行に伴う経理規程の改定では、モデル経理規程を参考に当法人の実態に適した条文を策定した。また、提供している事業の根拠法や所在地等の要因から、財務状況の集計単位の基準となるサービス区分や拠点の編成を行った。新会計基準に対応した会計システムの導入においては、現状で確保されている資金管理上の安全性が損なわれぬよう、追加システムを構築した。

新会計基準に則した会計処理が社会福祉法人全体の経営分析に繋がり、健全な経営を維持するための判断に資するよう、施行後の一部改正に対応しつつ現在に至っている。

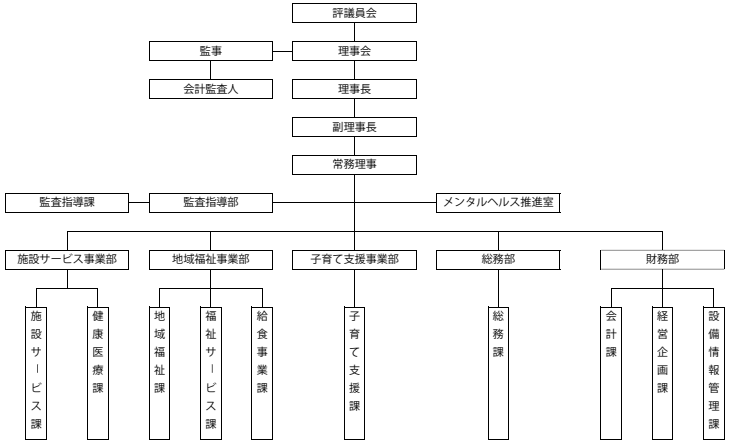
二　組織の変遷

天竜厚生会では、法人としてより効果的かつ効率的な運営を行うため、組織の見直しを図ってきた。平成二五年度には、本部機能を強化するため経営企画部を財務部経営企画課とし、また建物、設備や情報の管理を所管する管理部を新設した。平成二六年度には、地域での高齢者向けの医療体制や医療と介護の連携支援への一層の貢献を目指して、医療保健事業部を地域医療介護連携事業部へと名称変更し、その所管に居宅介護支援事業、訪問介護事業、地域包括支援センター、訪問看護ステーション、福祉用具貸与・販売事業等の訪問型事業を加えた。

平成三〇年度には、地域包括ケアシステムや地域共生社会の実現と、福祉を含めた生活課題を「地域」全体で考える時流と加速し続ける社会変化にも法人として迅速な意思決定と柔軟な行動を可能とするため、九部一一課から六部一一課の体制へと組織を再編した。

これにより、地域に向けて法人の持つ機能やノウハウを多様に発揮し、また地域とともに

組織図抜粋(令和2年4月1日現在)



新たな支援や活動を創出する等、いつでも適切な対応ができる体制を整えた。引き続き、社会福祉法が目的とする「福祉サービス利用者の利益の保護及び地域における社会福祉の推進」を追求するものである。

平成三〇年度再編のポイントは、以下のとおりである。

①スタッフ部門は四部を三部とした。総務部、監査指導部は従来どおりとし、管理部はモノ・カネ・情報の管理一元化と一層の効率化を目的として管理課、情報システム課の二課を設備情報管理課の一課として財務部に統合した。

②ライン部門は五事業部を三事業部とした。高齢者支援事業部、障がい者支援事業部、地域医療介護連携事業部、福祉サービス事業部、子育て支援事業部について、支援対象者を改めて生活の場で捉え支援する観点で区分けし、施設サービス事業部、地域福祉事業部、子育て支援事業部に再編した。施設サービス事業部は、施設入所・通所事業を所管する施設サービス課と三診療所を所管する健康医療課の二課とした。地域福祉事業部は、訪問・相談事業と生活困窮者等の新たな地域福祉ニーズ全般への支援を所管する地域福祉課、研修センター

及び法人全体行事を所管する福祉サービス課、給食業務全般を所管する給食事業課の三課とした。子育て支援事業部は、従来同様子育て支援課一課とし、それまで障がい者支援事業部が担当していた障がい児通所事業を移管し、全ての子育て事業を一元管理することとした。

③各課には専任課長を配し、課内の統率及び法人内外の連携、協働を強化した。

三　職員の資質向上と人材育成

（一）天竜厚生会職員行動指針の策定

平成二三年、当法人事業に従事する職員の在るべき姿、職員が目指すべき姿を「職員行動指針」として策定した。既に平成一三年には、当法人創設以来培ってきた基本的な精神を「基本理念」、業務を遂行する上での心構えを「スローガン」として職員の意識統一を図っていた。しかし、組織が大きくなり職員が増える中で、全職員がより一体化するためには、職員が取り組むべき行動をより具体的に示すことが必要ではないかとの声があがり、平成二一年度から中堅職員を中心としたプロジェクトでの検討を開始した。当初、倫理要綱を想定してスタートしたが、協議が進むなか、①職員が意識して実践に結び付けられるものにすべきでは

携帯用ミニパンフレット

ないか、②天竜厚生会職員として在るべき姿、在りたい姿を示すべきではないか、③職員に受け入れられることが重要、等の議論の結果、具体的な行動を示す指針の作成へと方針を変更し、「職員行動指針」が策定された。

まったく新しいものを作成しても職員に受け入れられなければ意味がないとの観点から、基本理念を遂行するうえでの心構えとして、スローガンで示した文言のひと言ひと言に、職員の在るべき姿、目指すべき姿、職員が常に意識し努めるべき行動を明記するものとした。こうしてプロジェクトで提案された内容に対し、部長会議で必要な修正が加えられ、平成二三年一〇月に発刊した機関誌「あかまつ」一二一号で職員に周知が図られた。同時に、携帯できる大きさのミニパンフレットを作成し、全職員に配布している。

（二）キャリアパス制度の構築

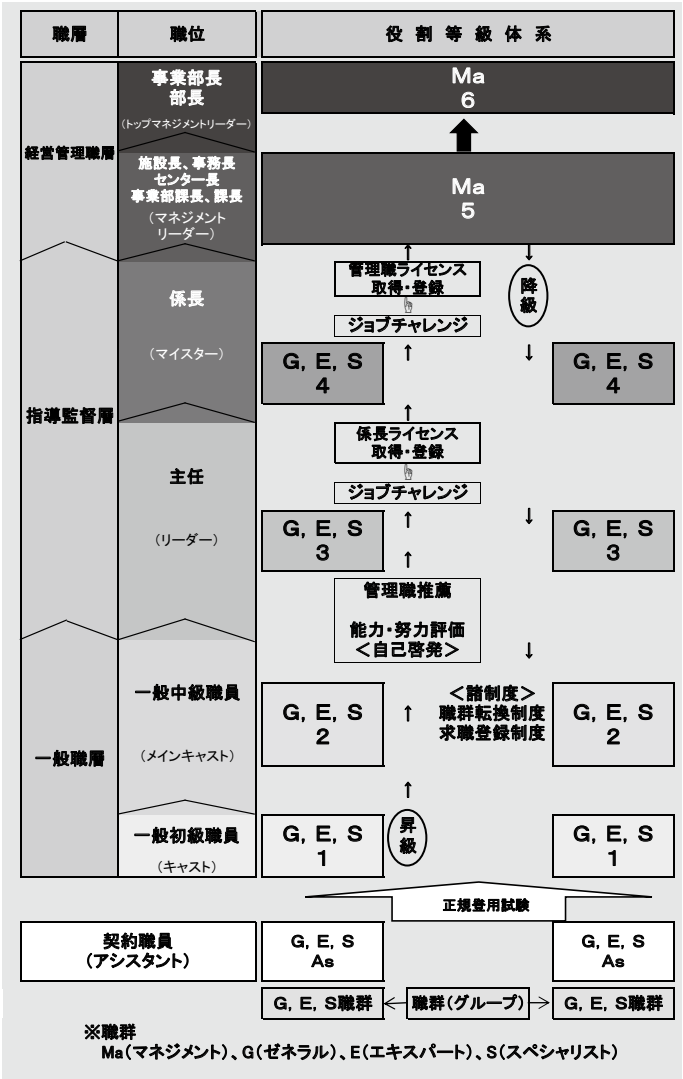
天竜厚生会が将来にわたって発展を遂げるためには、優秀な人材を確保し、その人材を育成することが必要である。既に、平成一七年に人事制度要綱が策定され、職群制度、役割等級制度、人事評価制度等を実施するとともに、新任職員の一年間の育成の仕組みや中堅職員研修、主任者研修、次世代育成養成プログラム、管理職研修等の取り組みが行われていたが、法人内育成研修の充実と育成研修体系の見える化をさらに図る必要があった。具体的には、職員一人ひとりが将来の希望を持ち、仕事に対する誇りと働きがい、そして働く喜びを職員同士が共有し、職員一人ひとりが将来の姿を描き自己実現を可能とする人材育成システムとキャリアパスの仕組みを構築することが長年の課題であった。

そのため、平成二四年度に策定された第四期中期経営計画において、取り組むべき領域である「人材」に関して「職員が自らの将来の姿を描くことができるような、能力・資格・経験等に応じた適切な育成体制（キャリアパス）が実現されています」が掲げられた。この経営ビジョンを達成すべく総務部が中心となり、職員に理解されやすい仕組みとすることを念頭に、一年を掛けて検討、協議を重ねた結果、「キャリアパス制度」が作成され、平成二五年四月に施行された。

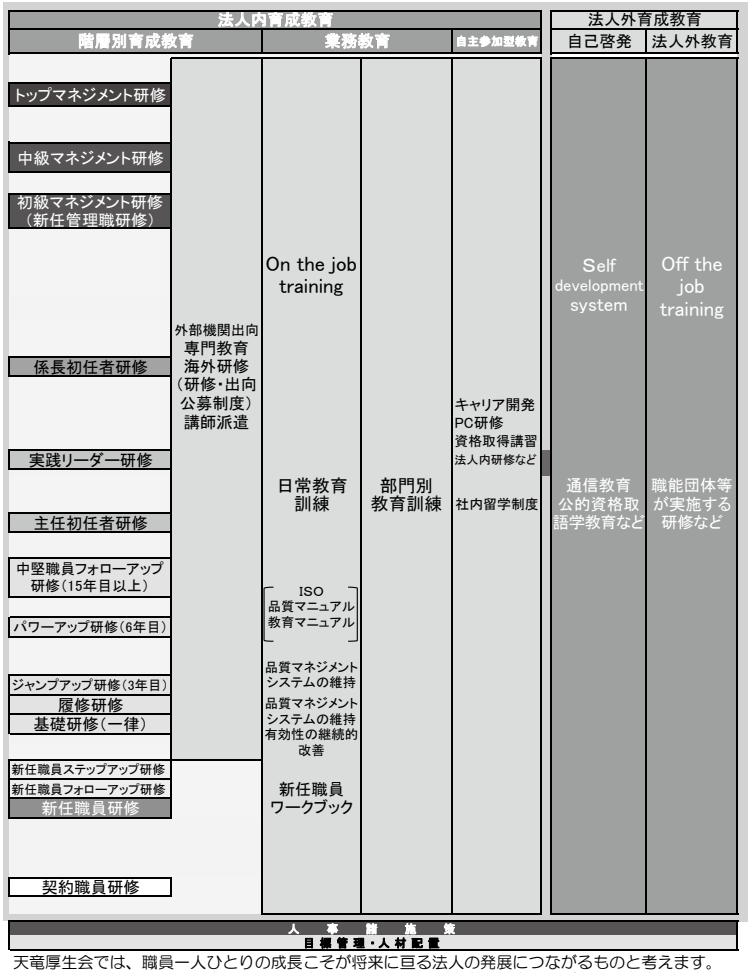
このキャリアパス制度は、全く新しい仕組みをつくるのではなく、既に策定されていた人事制度要綱にもとづく職群制度、役割等級制度、人事評価制度を体系化したものに、総務部が主導で行う階層別育成教育、各部主導により行う部門別教育、各部署主導により行う職場内訓練（ＯＪＴ）を位置づけた。それ以外にも、法人内外で行われている資格取得研修、通信教育、語学教育等を位置づけ、職員の自己実現、自己成長をバックアップする育成体制を連動させた体系として作成した。これにより、職位と役割、経験と資格取得等、一定の基準のもとに職員自らがキャリアパスを描くことが可能となった。

キャリアパス制度における職階と職位は、一般職層である「一般初級職員」及び「一般中級職員」、指導監督層である「主任」及び「係長」、経営監督層である「施設長、事務長、事業部課長、課長」及び「事業部長、部長」の三つの階層と六つの職位に区分した。それぞれの職位に対して、役割、役割責任、能力・適正、任用手続き及び取得すべき資格、免許を示すとともに総務部主導で行う階層別育成教育を体系化した人材育成計画を作成した。施行後、三回の改定を経て現在に至っている。

天竜厚生会



キャリアパス体系図（略）



天竜厚生会では、職員一人ひとりの成長こそが将来に亘る法人の発展につながるものと考えます。
天竜厚生会では、職員の「自己実現」「自己成長」を「法人内育成教育」及び「法人外育成教育」を組み合わせてバックアップします。

前頁天竜厚生会キャリアパス体系図に示す職群

職群	職位、職種	職群の定義
マネジメント（Ｍａ）	事業部長、部長、事業部課長、課長、施設長、事務長、センター長、園長	事業の収支に関する責任、事業の戦略立案など事業の広い分野での責任を持つ
ゼネラル（Ｇ）	ソーシャルワーカー、スタッフ部門及び事業部事務員	幅広い分野、地域での業務経験を積み、応用の効く専門性を深め、全社的な観点から業務遂行できる人材
エキスパート（Ｅ）	ケアワーカー、ヘルパー、ケアマネジャー、医療事務員、保育士、幼稚園教諭、保育教諭、管理栄養士、栄養士、調理員他	現業業務での実務能力、技術、技能力を高め、業務を円滑に遂行し、また実務改善を指導できる人材
スペシャリスト（Ｓ）	保健師、看護師、准看護師、放射線技師、理学療法士（ＰＴ）、作業療法士（ＯＴ）、言語聴覚士（ＳＴ）、歯科衛生士	医療分野において、現業の専門能力を伸ばし、その高い専門性を生かして業務遂行できる人材

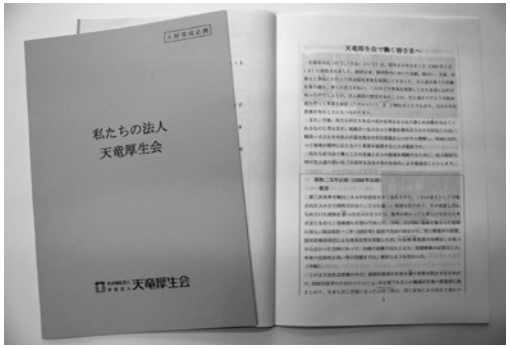
（三）「私たちの法人天竜厚生会（人材育成必携）」の作成

法人冊子である「私たちの法人天竜厚生会」作成のきっかけは、創立七〇年を迎えるにあたり、事業数二五八事業、職員数二，三五〇人となるなかで、創設当時の想いやエピソードを語れる職員が少なくなったことで、創設からの事業展開のなかで生まれた基本理念を皆が認識することが難しくなり、その理解に個人差があったことが発端である。こうしたことから、基本理念を後世に継承していくことが当法人の発展に不可欠であった。そのうえで社会福祉事業を担う職員としてどう在るべきか、職員を育てる者の心構えには何が大切なのか

等、基本理念の理解と実践のもと、いかに人材を育成するかという定義を盛り込みつつ、平成三〇年八月に人材育成必携として作成した。

作成は総務部を所管とし、経営層と部長職八人に、アドバイザー（日本規格研究所株式会社）を加え検討を進めた。着手段階では、作成目的と盛り込むべき内容、そして職員への周知方法等の共有化を図った。それを踏まえ、法人に残された書物や記録により歴史を振り返り、「基本理念」、「スローガン」、「行動指針」の解釈の再確認、次いで「求める職員像」、「人を育てるものの心構え」と進捗することとなる。検討のなかでは、「九十九匹はみな帰りたれど、まだ帰らぬ一匹の行方訪ねん」の九十九匹とは誰を指しているのか、当法人に関わりを持つ者とするのか、地域全体の人々をも含むのか等、議論を重ね改めて先人の思いに鑑みて見解を統一し、解釈の明文化を進めていった。また、社会福祉法人に期待される公益性、社会福祉従事者に必要とされる高いヒューマニズムや倫理観を踏まえ、法人職員に求められるもの、望まれるものは何かを「求める職員像」、「人を育てるものの心構え」に表現し、第二章の人事方針として明らかにした。「求める職員像」は全職員共通の基盤、「人を育てるものの心構え」は管理職等役職により部下を育てるものに適用されるものである。

作成過程において最も苦慮したのは、各部署の管理職がこの



作成された人材育成必携

人材育成必携の内容を正しく理解し、職員に均しく伝達ができるかということであった。このために、まずは部長職から各部署の管理職へ伝達することを基調とした説明研修を実施し、その後に各部署の管理職同士のロールプレイによる伝達研修を実施した。さらにこの研修期間で出た疑問点全てをＱＡ集としてまとめた。記載内容を全ての職員に正確に伝達し、正しく理解してもらうことが重要であったことから、全体周知に一年半の歳月を要した。

平成二八年度に検討が始まり、管理職さらには職員への伝達を終え、人材育成必携の作成作業が完成したのは平成三〇年八月であった。この年以降、各部署では必ず年に一回伝達研修を実施し、理解を深めていくようにしている。この人材育成必携が常に職員個々の成長を促すとともに、作成した意義が見失われず永遠に法人の発展に貢献できるものとして維持、継続を図っていく。

（四）天竜厚生会スタディツアーの開始

平成二六年度から「海外における福祉事情等の実態を研修、調査し、もって天竜厚生会の社会福祉施設等運営の向上に資すること」を目的として当法人独自の海外研修「天竜厚生会スタディツアー」を開始し、年一回毎年実施している。本ツアーの対象者は二等級以上の者で、管理職、ソーシャルワーカー、ケアワーカー、保育教諭、事務員等、年代・職種を幅広く設定し、希望者自らの手挙げにより参加者を募っている。

なお、平成二七年度の第二回より「カンボジア王国バッタンバン州の公立幼稚園における

幼児教育・保育の質の改善事業」視察のため、毎年スタディツアーの研修コースにカンボジア王国を加えている。

第一回（参加者六人）
期　間：平成二七年二月一八日から二五日
訪問国：タイ王国、カンボジア王国

第二回（参加者六人）
期　間：平成二八年二月二一日から二八日
訪問国：マレーシア、カンボジア王国

第三回（参加者六人）
期　間：平成二九年二月一五日から二二日
訪問国：マレーシア、カンボジア王国

第四回（参加者六人）
期　間：平成三〇年一一月三〇日から一二月七日
訪問国：ベトナム社会主義共和国、カンボジア王国

第五回（参加者六人）
期　間：令和元年一一月三〇日から一二月七日
訪問国：ベトナム社会主義共和国、カンボジア王国

カンボジア王国バッタンバン州タックルオ幼稚園での交流

四　人材の確保と働きやすさの追求

（一）職員の処遇改善

天竜厚生会は、近年の経済情勢、福祉施策に併せて、職員の処遇をより一層改善するよう努めてきた。特に他業種と比較して低いとされる賃金については、法人として独自の規程を設け、職員の声に応えつつ努めてきたが、平成二一年度に介護事業者の雇用安定のため政府により創設された「介護職員処遇改善交付金（平成二四年度からは処遇改善加算として報酬体系に盛り込まれ、平成二五年度からは保育職員も対象）」は、当法人がこれまで取り組んできた職員賃金の改善においてさらなる後ろ盾となった。

平成二一年度以降、当法人が取り組んできた賃金に関わる処遇改善は、次のとおりである。

①処遇改善交付金・加算による一時金等支給一覧

年度	内容
平成21年度	正規職員（月額一〇，〇〇〇円支給） 管理職（月額七，〇〇〇円） パート職員時給単価改正　※後述④参照
平成22年度	正規職員（月額七，五〇〇円）
平成23年度	※対象介護職員の三年間の定期昇給総額が交付金の総額を上回ったため、交付金による一時金の支給なし
平成24年度	正規職員（月額三，七〇〇円） パート職員（賃金総額の二．四五％）

平成25年度	正規職員（月額一，二〇〇円） 有期契約職員（賃金総額の〇．八〇％） リフレッシュ手当月額三，〇〇〇円の新設
平成26年度	正規職員（月額二，八〇〇円） 管理職（月額一，九〇〇円） 有期契約職員（賃金総額の一．八五％）
平成27年度	正規職員（月額六，〇〇〇円） 有期契約職員（賃金総額の四．〇％）
平成28年度	正規職員（月額二，七〇〇円） 有期契約職員（賃金総額の一．八二％）
平成29年度	正規職員（月額八，四〇〇円） 管理職（月額四，二〇〇円） 有期契約職員（賃金総額の五．四五％） 正規職員給与ベースアップ（平均月額四，四〇〇円増額） 有期契約職員時給単価改正（有期契約職員は時給二〇円増額、六五歳以上の時給四〇円増額） 初任給増額（正規職員の全等級の初任給五，〇〇〇円増額）
平成30年度	高齢、障がい関係等の正規職員（月額五，七〇〇円） 契約職員（賃金総額の三．七％） 子育て関係正規職員（月額七，六〇〇円） 契約職員（賃金総額の四．九三％）
令和元年度	高齢、障がい関係等の正規職員（月額八〇〇円） 契約職員（賃金総額の〇．五一％） 子育て関係正規職員（月額四，六〇〇円） 契約職員（賃金総額の一．九八％）　※後述②参照

②子育て関係における新しい処遇改善加算の導入

従来の処遇改善加算に加えて、処遇改善加算Ⅱが平成二九年度に創設され、当法人は平成三〇年度より算定することとした。概要としては、認定こども園、認可保育所が対象となり、所定の分野別研修を受講することが条件となっている。また加算制度上の職位に応じて、四〇，〇〇〇円もしくは五，〇〇〇円以上の加算月額が該当職員に支給される。なお、制度上では認定こども園、認可保育所に限定しているが、同じ保育士として従事していることを鑑みて、令和元年度からは、制度対象外の幼稚園、放課後児童クラブ、事業所内保育所、障がい児通所事業で保育士資格を有する者にも法人財源により支給した。

③特定処遇改善加算の導入

高齢部門に介護職員等特定処遇改善加算、障がい部門に福祉・介護職員等特定処遇改善加算が新たに導入され、令和元年一〇月から運用が開始された。これは深刻化する介護人材難に焦点を絞り、一層の処遇改善を目的としたものである。当法人では介護福祉士として一〇年以上勤務する正規の介護職員等には月額二九，四〇〇円、これ以外の正規の介護職員、週四〇時間の契約介護職員には月額一四，七〇〇円を支給することとした。なお、制度上の対象とならない措置施設等で働く介護職員に対しても法人財源により同額を支給した。

④契約職員の時給単価改正

契約職員の時給単価は、これまでも幾度か改正しているが、現在のものは平成一五年度改正における賞与等を時給単価に含めた大幅な単価改正をベースとしている。平成二一年

度においては処遇改善交付金を原資として、ケアワーカー等九五〇円を九八〇円、看護師一，二六〇円を一，二九〇円、事務員九五〇円を九六〇円、夜勤専門職員一回一二，七〇〇円を一三，七〇〇円、世話人一回七，五〇〇円を八，〇〇〇円に増額している。また土日祝日に勤務した場合には、時給単価に五〇円を割り増しすることとした。さらに平成二九年度においては、介護職員等九八〇円を一，〇〇〇円、看護師一，二九〇円を一，三五〇円、事務員九六〇円を九八〇円と増額した。

⑤資格手当の改正

介護福祉士等の資格手当は、従前より原則当該業務に従事していることを条件に支給していたが、パート職員については三〇時間以上の契約者に限定していた。しかし、短時間勤務者にも配慮すべきとの声に応えるため、平成二六年度よりパート職員の契約時間に応じた手当額を支給することとした。また、平成二七年度にはそれまで月額三，〇〇〇円であった介護福祉士、精神保健福祉士、保育士、幼稚園教諭の資格手当を五，〇〇〇円に増額した。この改正により、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、管理栄養士、保育士、幼稚園教諭の資格手当の月額が均一となった。

⑥夜勤手当の改正

近隣の同業者の手当額を参考として、平成二七年度夜勤手当の改正を行った。介護職員は五，五〇〇円を八，五〇〇円、看護師は一二，〇〇〇円を一四，〇〇〇円、夜勤専門職員は一三，七〇〇円を一六，七〇〇円にそれぞれ増額した。

⑦前歴換算制度の拡大

当法人の中途採用者に関する前歴換算は、正規の看護師のみに限られていたが、職員の採用を優位に進めるための方策として、平成二七年度より介護福祉士、保育士、幼稚園教諭まで職種を拡大した。これらの資格を所持し業務していた期間一年につき一，〇〇〇円を、前歴一〇年を上限として初任給へ加算するものである。

⑧企業型確定拠出年金制度の導入

政府は、従来の公的年金制度を補完する目的で確定拠出年金制度を創設し、より企業が加入しやすいよう平成二九年に改正した。これを受け、当法人も定年退職者が安定した生活を継続できるよう職員の資産形成を支える新たな福利厚生の一つとして、同年企業型確定拠出年金制度を導入した。当初の加入者は七八人である。

賃金以外の職員の処遇改善について、主な内容を特記すれば、育児支援に関するものが主に挙げられる。女性が多い職場であることに加え、子育てとの両立を図りながら働く若い職員が増加してきたためで、子育てがしやすい職場環境を整えていくことが必要であった。このため育児・介護休業法にもとづく育児休暇の取得を促すことは勿論、休暇期間の延長や復帰後の勤務時間等へも配慮してきた。また育児等の理由で、やむなく退職せざるを得ない職員の復帰を期するものとして、創設した再雇用制度も年々利用者数が増えている（三四ページ参照）。

（二）人間ドックの充実

天竜厚生会では、職員の健康保持増進を図るため、福利厚生の一環として天竜厚生会診療所において法人負担で無料の人間ドックを実施している。平成二五年度からは特に健康リスクの高まる四〇歳以上の職員に対して五歳間隔での優先予約年齢を設け、少しでも多くの職員が人間ドックを受けられるよう、予約体制を整えた。

平成二八年度には、これまでオプションで希望者のみに実施していた肺ＣＴを通常コースに盛り込み、令和二年度からは肝臓硬度測定をオプションに追加する等、より充実した検査内容となるよう随時見直しを図っている。

人間ドック受診者数推移

年度	受診人数
平成22年度	93人
平成23年度	80人
平成24年度	101人
平成25年度	146人
平成26年度	146人
平成27年度	116人
平成28年度	135人
平成29年度	176人
平成30年度	127人
令和元年度	130人

人間ドックコース（令和2年4月1日現在）

胃カメラ・大腸ファイバーコース	
Aコース	各種エコー、胃カメラ、肺がん（CT）
Bコース	各種エコー、大腸ファイバー、肺がん（CT）
Cコース	各種エコー、胃カメラ、大腸ファイバー、肺がん（CT）
Dコース	各種エコー

※各種エコー ⇒ 腹部、甲状腺、乳腺（女性のみ）

オプション単独
肺がん（CT）、ヘリコバクター・ピロリ菌検査、甲状腺エコー、乳腺エコー、肝臓硬度測定

（三）乳がん検診の開始

平成三〇年度から新たな取り組みとして、乳がんの早期発見と啓発を目的に、乳がん検診

（マンモグラフィ検査）を開始した。通常、乳がんの診断には超音波検査とマンモグラフィ検査を併せて実施することが推奨されている。それまでは当法人の人間ドックでは超音波検査しか行えず、マンモグラフィ検査に関しては外部医療機関への受診を勧めていた。しかし、職員の状態を直接把握できないことや、近隣でマンモグラフィ検査を実施できる医療機関が少ないといった問題が生じたため、静岡県予防医学協会へ協力を要請し、本部敷地内での乳がん検診の実現に至った。マンモグラフィ検診車を派遣いただくことで待ち時間がなくなり、勤務の傍らで気軽に検診を受けることが可能となった。

過去二年間で合計三回の検診を実施し、延べ受診者数は一〇六人に上る。

（四）メンタルヘルス推進室の設置

労働安全衛生法の改正に伴い、平成二八年一一月までにすべての労働者に対し、ストレスチェックを実施することが義務付けられた。これを踏まえ、職員の心身の健康保持増進を目的に、平成二八年度、法人直下の部署としてメンタルヘルス推進室を設置し、メンタルヘルス推進員を配置した。推進室は職員が気軽に訪れることができる場所に設け、本部から離れた施設に関しては、その施設を推進員が直接訪れ、遠隔地の職員にも配慮している。また、交代制勤務であることを考慮し休日にも相談日を設けている。

メンタルヘルス推進員は、産業医と連携を図りながらメンタルヘルスケアに関する実務を担当し、その一環として、年に一度全職員を対象に実施されるストレスチェック結果を分析

している。この結果は職員自身への気づきを促す役割をもつとともに、職場ごとの集団分析にも活かされ、衛生委員会を通じて職場環境等を評価し問題点の把握に努めている。産業医、メンタルヘルス推進員は、必要に応じ第三者の立場から事業所に対し意見を具申し、職場環境等の改善をも図っている。また、月に一度職員向けに推進室だよりを発行、年に一度メンタルヘルスに関する職員全体研修を開催する等啓発にも努めている。

（五）奨学金貸与制度の改正及び正看護師資格取得研修制度の開始

看護学生奨学金貸与規程においては、平成一六年度から開始され、平成二二年度に入学一時金貸与の追加、奨学金の額を変更してきた。平成二七年度においては、本制度について昨今の核家族化等を鑑み、連帯保証人を二人から一人に変更し、貸与契約解除の事由を追加した。平成二三年度以降一七人、制度開始からは三二人の者に貸与を行っている。

平成二七年度には、介護福祉士及び保育士奨学金貸与規程を創設した。学費等の経済的援助をすることにより、介護福祉士及び保育士の養成に資することを目的としている。二年制または三年制の介護福祉士、保育士養成校へ入学が決定している者及び現に修学している者に対し、月額三〇，〇〇〇円の貸与を行う制度である。貸与対象者は一年間に一〇人程度としており、奨学金の貸与を受けた月数を介護福祉士、保育士または幼稚園教諭として当法人に勤務すれば奨学金の返還は免除される。令和元年度時点で制度利用者は一一人である。

正看護師資格取得研修制度は、安定した正看護師確保とキャリアチェンジを図るため、希

望する当法人職員が職員の身分のまま看護学校で学び、正看護師資格を取得できる制度として創設した。対象者は、正規職員として一年以上勤めた概ね四〇歳未満の者で看護学校卒業後、当法人に正看護師として継続勤務できる者としている。希望者を公募し、作文、面接を経て選考することとし、令和元年度までに一人が本制度により正看護師として勤務している。

（六）インターンシップ制度の開始

平成二六年度よりインターンシップを開始し、業務内容の体験をとおして、福祉業界及び当法人の理解を促し、求める仕事内容とのミスマッチの防止と福祉の啓発に努めた。

その内容は、看護師を目指す高校生以上を対象とした体験コース、看護師として復職、転職希望者を対象とした復職コース、福祉業界への就業を検討中の学生と転職希望者を対象とした介護職・総合職体験コースを設け、七日間から一四日間、一五日間から三〇日間の期間を設定した。その後就労体験をとおしてミスマッチを防止することを目的とした「就活型インターンシップ」と、学生の企業研究を目的とした「体験型インターンシップ」に体系化し、求職者や学生のニーズに合わせた改善を図った。

新卒採用におけるインターンシップが平成二八年頃より学生の間で活発化し、当法人においてもより多くの学生の興味関心を得られるよう、複数日の体験をとおしてより充実した内容を提供すべく、豊富なプログラム内容及び実施日程を設定した。三日間以上のプログラムにおいては、希望者個々との連絡や面談を行い、本人の希望する体験内容やニーズに合わせたプログラムの提供を重視している。その結果、平成二六年度は一一人の参加であったが、平成三〇年度には四一人、令和元年度には三〇人の参加となり、「幅広い事業の理解ができた」、「自分に適性があるかどうか考えながら参加することができ、結果的に自信を持つことができた」等の声が参加者から聞かれた。また、体験先の事業所及び総務課担当者によるフィードバックを行うことにより、福祉業界だからこそできるきめ細やかな対応を心掛けてきた。今後も、法人一丸となった受入れを進めていく。

（七）業務中の服装及び身だしなみに関する規程の作成

平成二〇年度プロジェクトにおいて、「専門職としてふさわしい業務時の服装」をテーマとして、職員が自覚をもって業務に臨むためには、業務時の服装をどうすべきか、職種ごとの服装の種類、支給に係る経費、あるいは統一した服装の支給が必要か否かも含め、老若男女を問わず、各職員に意見を求め検討し、世代間の意見等を整理したうえで平成二二年四月「業務中の服装及び身だしなみに関する規程」を施行した。

規程では、業務中に着用する服装の名称を「仕事着」と統一し、職員が常に福祉専門職として自覚を持ち、ふさわしい服装を心掛け、ご利用者に対して適切なサービスを提供できるようにするとともに、職員同士が快適に働けるよう、基本とする仕事着及びみだしなみとして禁止・ふさわしくない事項の基準を明記した。この規程は、正規職員、契約職員、労働者

派遣契約にもとづき勤務する職員及び委託契約にもとづき当法人に勤務する他社の職員も含めた全職員に適用した。これにより所属長は、この規程を遵守するため日常的に仕事着及びみだしなみを確認し、適切な指導を行うこととなった。なお、規定には再三の注意をしても改善しない時には、就業規則にもとづき懲戒することも盛り込まれている。

仕事着は、総務部長を中心にした仕事着選定委員会にて毎年見直され、年二回（夏服、冬服）支給している。

（八）外国人材雇用

平成二一年浜松市ふるさと雇用再生特別対策事業の一環である「外国人福祉人材雇用支援事業」を活用し、在日外国人が福祉サービスをより円滑に利用できる環境を整えるために外国人を雇用し、高齢者や障がい者のための福祉サービスを提供していくこととした。

取り組みとしては、採用した外国人四人が介護職の基礎を身に付けるため、彼らの母国語に対応した外部講師を依頼し福祉用語や介護技術の研修を二週間行った。その後、二ヶ月間の施設実習では直接介護を学び、平成二二年四月より施設で業務を開始した。本事業で雇用した職員には、介護福祉士を取得し、現在も継続して働いている者もいる。

その他の取り組みとしては、在日外国人向けに介護現場で使用する日本語や介護技術を学ぶ「福祉の仕事に就こう講座（次項参照）」、介護の仕事に興味はあるものの、就労には不安がある方に一定期間業務を体験してもらう有償の就労型インターンシップを行っている。こ

のような取り組みのもと、当法人ではブラジル六人、フィリピン四人、タイ一人、韓国一人、ペルー一人、中国一人の計一四人（令和二年四月一日現在）を雇用しており、彼らの多くが、障害者支援施設や特別養護老人ホームでケアワーカーとして働いている。

地域に住む外国人の方が将来にわたって安定した生活が送れるよう行政及び外国人の支援に携わっている団体と連携を深め、取り組んでいく。

（九）外国人材研修体制の充実

平成二一年以降、天竜厚生会は外国人雇用に取り組んできたが、その数は思いのほか増加することはなかった。そこで一人でも多くの外国人を雇用し、仲間を作って定着して働いて欲しいという思いから、研修センター（現福祉サービス課）では平成二五年度より地域で生活している外国人を対象に、介護の仕事に就くことを目的とした「福祉の仕事に就こう講座」を毎年開催してきた。この研修の修了生の中には当法人の職員になり、現在も活躍している者もいる。

徐々に外国人の職員が増加していく中で、彼らが抱えている悩みを共有し励まし合う機会として、年に三回程度の交流会も開催するようになった。交流会をとおして日本語をもっと学びたいという思いが強く聞かれた。この思いを叶えるため平成三〇年には静岡県が主催する「外国人介護職員のための日本語研修」を夜間実施し、介護記録等についての学びの機会を作った。

外国人を対象とした介護技術研修（板屋町デイサービスセンター）

こうした中で、より専門性を高めるために資格を取得したいという意欲が高まっていったが、日本人と一緒に行う研修では理解が難しいという意見もあった。そこで平成二九年度より地域の外国人も対象とした「介護職員初任者研修」を開催した。令和元年度までに九人の外国人が修了している。

この研修は受講する外国人にだけではなく、教える日本人職員にとっても、どうしたら正しく伝わるのか、やさしい日本語でどう伝えればいいのかを考えるよい機会となり、相互理解を促進させる機会ともなっている。

（一〇）ＥＰＡ（経済連携協定）の取り組み

平成二八年度から天竜厚生会は将来不足する介護人材確保の一環として、政府が経済連携協定として取り組んでいたＥＰＡ介護福祉士候補者の受け入れを進めることとした。候補者の選定は、現地に出向き直接本人との面接によるマッチングにより実施した。その結果、当法人の一期生として、平成二八年一一月よりフィリピンから二人の候補者を百々山で受け入れ、二期生として翌二九年同じくフィリピンから二人を厚生寮で受け入れている。そのサポートについては、就労面を施設、学習面を福祉サービス課、生活面を総務課と役割を分け、

三者が連携する体制を構築し対応している。情報共有を強固にするため、就労開始当初は一週間に一度、その後一ヶ月に一度、三者でのＥＰＡミーティングを実施している。

国家試験の受験に向けては、外部の日本語講師による日本語教室の実施や本人たちの就労時間内に一時間の学習時間を設けている。また、二年目からはスカイプを使用し外部講師による試験に特化した授業も実施している。こうした取り組みの結果、令和元年度の国家試験に一期生二人とも合格することができた。

介護職員の採用がままならぬ中、外国人材は事業遂行する上で欠かせぬ存在となっている。今後は、在日外国人はもとより留学生、特定技能等、その確保、育成、定着に一層取り組んでいかなければならない。

五　多様な働き方の実現

（一）育児休業期間の延長

天竜厚生会では、様々な施策によって職員の福利厚生、安心して働ける職場づくりに努めており、平成二七年度には、育児休業制度の改正を実施した。当法人の職員の約八割が女性であり、家族が増えても、今までの経験を活かし働き続けられる職場とするため、平成二四年度に育休取得者を対象にアンケートを実施し、育児休業が長ければ子供の成長を感じつつ職場への復帰ができる、との回答を多く得たため、制度を改正することとした。改正前は育児休業の限度期間が「子が一歳に達する日（誕生日前日）」であったのに対し、改正により「子

が三歳に達する日（誕生日前日）」と変更した。これにより、それぞれの職員の置かれた環境に応じて以前よりも選択肢が増し、状況に応じた育児休業取得に繋がっている。平成二三年度から各年三月においての産前・産後休業、育児休業利用者数は年々増加しており、また男性職員も平成二四年度以降、ほぼ毎年育児休業制度を利用している。

各年3月時点の産休・育休取得者数

年度	取得者数
平成23年度	43人
平成24年度	39人
平成25年度	53人
平成26年度	48人
平成27年度	52人
平成28年度	65人
平成29年度	65人
平成30年度	80人
令和元年度	74人

（二）育児・養育及び介護等退職者再雇用制度の作成

育児や介護を理由に退職せざるを得ない職員が、一定の期間（三年間）の間に育児等の状況が改善し、今までの経験を活かし、再度就労出来るよう平成二七年に「育児・養育及び介護等退職者再雇用制度」を作成した。本制度の対象者は正規職員であり、子どもの育児や養育、家族の介護や看護、家族の勤務地変更等により退職した者で、退職時の勤務年数が三年以上であることが条件となっている。再雇用時は原則として、退職前の賃金及び採用形態を保障する。令和元年までに一七人が登録の申し出を行っている。

なお、本制度及び育児休業制度等の創設、運用により、平成二七年七月に静岡県男女共同参画社会づくり活動に関する知事褒賞をいただいた。

（三）「育フレｍｅｅｔｉｎｇ」の開始

平成二八年一二月、育児休業復帰プログラムとして育児休暇取得中の当法人の職員を対象に復帰に向けた職員座談会を開催した。子育てに専念してきた職員が抱える復帰に向けての様々な不安を解消することを目的とし、復帰を予定している一二組（二三人）の親子が参加した。それぞれの職種や仕事内容にも触れながら、アドバイス等情報交換を行った。参加した職員からは、職場復帰や子育て、家事育児への不安があったが、同じような不安を持つ職員と話をすることで不安が軽減された、という意見が聞かれた。

その後、この取り組みをより多くの職員に周知することを目的に、親しまれる名称を検討し、育児をする「友達（フレンド）」、職員同士・親子同士のふれあい、子育て世代を応援したい！（フレ！フレ！）、集まり（ｍｅｅｔｉｎｇ）の意味を込めて、「育フレｍｅｅｔｉｎｇ」と名付け、平成二九年度は一二組（二四人）、平成三〇年度は七組（一四人）、令和元年度は八組（一六人）の親子が参加した。今後も継続して実施していく。

育フレmeeting（みゅうのおか児童クラブ）

（四）定年延長の実施

急速な少子高齢化により近年の労働生産人口は減少し、福祉業界の有効求人倍率が実質四．〇倍超となる等、人材確保はより一層厳しい状況となっている。潜在的な労働力の確保に向け一層の努力が必要であり、多様な働き方を求める中で時間外労働の規制等の他、働き方の見直しが必要となっていた。また、年金の支給開始年齢が段階的に六五歳まで引き上げられることに伴い、継続雇用制度（高年齢者雇用安定法の一部改正による制度）を導入し、六〇歳以降も天竜厚生会で継続して働いてもらうように努めてきたが、六〇歳前と同じ業務を行う場合でも、賃金水準がそれまでの約六〇％となる等の課題があった。

こうした経緯にて、平成二九年度に定年延長の検討に着手した。検討の中では人件費の推移を含めた様々な検証を行い、平成三〇年七月、定年延長の実施に踏み切った。

具体的な内容は、次のとおりである。

①六〇歳から六五歳に定年を延長する
②六〇歳時の基本給を六五歳まで支給する
③賞与は六〇歳を迎えた年度の支給係数の二分の一とする
④施行は平成三〇年七月とする

人件費は約一億円を上回る増加となり、その推移には一層の留意が必要であるが、当法人で働く職員として培われた精神と技術をもって新たな定年まで働いてもらいたいという思いを込めている。

六　災害対策の推進

（一）災害対策における体制整備

マグニチュード9クラスという未曾有の事態が喧伝（けんでん）される昨今、天竜厚生会としても災害対策は喫緊の課題である。そのため、当法人は総合防災訓練を実施し、充実に努めている。この訓練主旨は有事の初期対応であり、その内容は休日を想定した災害対策本部の設置と職員召集、災害対策本部と構内施設との連携、遠隔地施設との情報伝達等である。インフラ不全と休日における人員不足を想定した訓練を通じて、災害対策の重要性を改めて認識する良い機会となっている。

近年実施した具体的な取り組みは、次のとおりである。

①非常食の拡大と貯水槽の移設、更新

平成二三年に発生した東日本大震災の惨状に鑑み、従来三日分としていた非常食の備蓄を改め五日分に拡大した。職員についても、五日分の非常食を確保している。平成二五年に同様に飲水についても、それまで使用していた地下式貯水槽（一，一〇〇ｔ）に支障がみられるようになったことから、新たに容量一，二〇〇ｔの地上型貯水槽を新設した（三九ページ参照）。

②近隣事業者との連携

丘の上に立地する当法人にとって、災害対応の課題は未だ多い。そこで同じ丘の上にあって各々専門性を有する独立行政法人国立病院機構天竜病院、静岡県立天竜特別支援学校と三

者で連携し、企図することとした。医療支援では、緊急度の高い負傷者は天竜病院に担ってもらい、それ以外の者は当法人診療所にて対応し、要支援者への生活支援は、天竜特別支援学校と当法人が協働して対応することとした。「みゅうの丘協議会（一一九ページ参照）」での連携である。

③遠方事業者との連携

日本福祉大学及び同大学が連携する全国一四の社会福祉法人と災害時協力契約を締結し、他法人からの人的・物的支援を集約し、それらを支援要請法人に提供する広域的な相互協力システムに加入している。

④避難路の確保

法人本部に至る道路は本部敷地の東側と北側の二本しかなく、災害時には通行止めが長期に及ぶ可能性が高く、物品の搬入やご利用者の移送、職員の通勤及び構内に設置する福祉避難所への通行が危惧されていた。そこで、あかいし学園南側に隣接する県森林・林業研究センターが管轄する浜北県営林内の作業用道路が公道に通じていることに着目し、災害によって本部に至る二本の道路が通行できなくなった場合に、第三の道路として令和元年八月より借用できることとなった。これにより新たな避難道路が確保でき、丘の上という立地のハンディのひとつが解決された。静岡県の協力を得て実現に至ったものである。

（二）水道設備の強化

事業運営においてライフラインの整備は欠かせないものである。特に天竜厚生会の水の確保については、先人達が苦労しながら当法人の歴史とともに水道事業を造り上げてきた。その水道設備は、自前にて水道供給を行う専用水道として本部敷地内で生活するご利用者を支え続けてきた。昭和四九年に第一水源、平成五年には第二水源を増設し、本部敷地にて必要な水道貯水量の確保に順次対応をしてきた。

そうしたなか、平成二三年に発生した東日本大震災の教訓や同年九月の大型台風による数日間に及んだ本部敷地の停電の経験から、有事の際でもライフライン設備の稼働が可能となる設備強化が必須となった。そのため、給食業務等に支障のない長時間自家発電装置を設置するとともに、併せて当専用水道の今後数十年の長期的運用を図るべく整備を行った。

具体的には、平成二五年に深井戸の増設による第三水源の整備及び従来百々山東側にあった地下式貯水槽を廃止し、有効水量一，二〇〇ｔの地上型貯水槽を清風寮北側に整備した。また平成二六年には、本部敷地の主要な構内の埋設送水配管の更新及び水源から本部敷地への導水配管の増設をそれぞれ実施し、災害対策の強化を図った。

水道事業は創設期から今日まで、その時代と当法人の発展に併せて強化と整備に取り組

新設した地上型貯水槽（有効水量1,200t）

み、安定した水道供給を行うことができるようになった。しかしながらその背景には、今まで水の確保に関わってこられた先人達の弛まぬ努力と苦労を私たちは忘れてはならない。

七　ＩＴ環境の整備

天竜厚生会のコンピューター及びネットワーク環境は、平成二年以降の「パソコン導入期」とされる期間において一通りの整備が図られた。その後必要な整備を積み重ねながら、平成二三年からの「ネットワーク活用期」と位置づけられる期間では、より専門性の高い各種業務システムの更新を順次行ってきた。

平成二三年　「ちょうじゅ」拡充（大里高松地域包括支援センター分追加）
平成二四年　預り金システム導入（オフコンから更新）
　　スーパーＰＯＳレジシステム導入（オフコンから更新）
平成二五年　クレヨン導入（記録システム導入及び請求システムは「福祉の森」より移行）
　　販売大臣・福祉大臣導入（「Ｅ－Ｏｎｅ」から更新）
平成二七年　電子決裁システム「Ｘ－ｐｏｉｎｔ」導入
　　医療画像システム「ＸＴＲＥＫ」導入（「Ｓｙｎａｐｓｅ」から更新）
平成二九年　福祉の森Ｖ３給食栄養計算システム更新
令和元年　幼稚園・保育園ＩＣＴシステム「おまかせ保育システム」導入

こうしたシステムの充実化とともに、パソコンやそれに付随するタブレット端末等の必要とされる台数を整備し、その活用を職員へ広めていった。当初、ＩＴ機器の使用をためらっていた職員も、記録の簡素化や情報共有あるいは瞬時のデータ閲覧等の利便性に触れ、今では業務に必要不可欠なツールとなっている。そうしたなか、多くの職員に支障なく機器を使用してもらうための統制したルールが必要となり、ＩＴ設備の基本内容と重要事項をまとめた「ＩＴ設備運用管理要綱」を平成二五年七月に作成した。パソコンや複合機、電話等の管理や運用方法について規定しており、現在までに二回の改正を行っている。

平成二六年には、業務システムのサーバーを「仮想サーバー」へと移行した。それまでは、業務システムごとに整備していたため、サーバーの数が増え、その管理や維持等の費用が増加していた。また、サーバーに不具合が発生したときは、復旧するまでそのシステムの使用は適わなかった。移行後は、サーバー機器の統合及び集約がされたことで経費が圧縮され、トラブル時や障害への対応を強化することができた。

こうした効果を確認したうえ、将来のＩＴ環境も見据えて平成二九年三月仮想サーバーの容量を拡張した。併せて同年一一月には、職員の作成したデータを保存するためのファイルサーバーが老朽化したため、容量を拡張するとともにセキュリティレベルの高い最新の機器に更新した。

当法人の使命はご利用者に質の高いサービスを提供することにある。そのためのツールの一つであるＩＴ機器をいかに活用するかは、人材不足や業務省力化が叫ばれる今日、重要な

課題である。より良い社会を築くために生み出されたＩｏＴ（インターネット・オブ・シングス）やＡＩ（アーティフィシャル・インテリジェンス）、ＲＰＡ（ロボティック・プロセス・オートメーション）等のＩＴ技術を取り入れ、人が担うべき福祉業務の補助ツールとして活用、駆使すれば今まで以上に質の高いサービス提供は可能となる。今後も十分なリスク対策を講じつつ、ＩＴ技術の進歩に応じた活用を図っていく。

八　サービス向上への取り組み

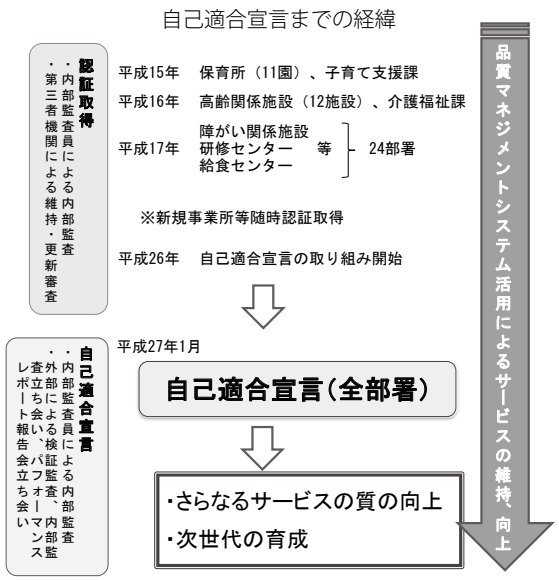
（一）ＩＳＯ９００１自己適合宣言

天竜厚生会のＩＳＯ９００１認証取得は、平成一五年の保育所に始まり、三年を経てほぼ全事業所を認証範囲とするまでに至った。その後も品質マネジメントシステム（以下、ＱＭＳ）の有効性を改善させながら毎年第三者認証機関による認証を取得してきたが、取得から一〇年が経過しＩＳＯによる業務推進が浸透したことから、平成二六年四月、自己適合宣言の取り組みを開始した。自己適合宣言とは、第三者認証機関に認証書を返上し、自らの責任でサービスの質を検証し、かつ保証するものである。

平成二七年一月一日の適合宣言に向けて、ＩＳＯ自己適合宣言推進事業（以下、推進事業）を開始した。推進事業の目的は二つあり、一つは今までのＩＳＯへの取り組みを見直し、新たな仕組みを構築することで、提供するサービスがＩＳＯの規格要求事項に適していることを宣言することである。もう一つは、推進事業をとおして次世代を育成し、当法人のＩＳＯの仕組みを継承していくことである。

これらの目的を達成するため、ＩＳＯ自己適合宣言推進チーム（以下、推進チーム）を結成した。推進チームの役割は、コンサルタント（日本規格研究所株式会社）の指導のもと、自己適合宣言に至るまでの課題を自ら洗い出し、自ら解決するというものであった。これは、従来の受動的な活動から能動的な活動への大きな転換を意味するものであり、自己適合宣言の責任の重さを示すものである。また、推進チームのもう一つの役割は、ＩＳＯ改善委員会としての活動が挙げられる。ここでは、内部監査計画や法人品質目標の策定等を、自己適合宣言の活動と並行して検討、協議した。以上のような活動を経て、平成二七年一月一日、当法人は自己適合宣言を行った。

そして、自己適合宣言後は、毎年二つの検証作業を実施し、当法人のＱＭＳが四つ（法的・ご利用者及びそのご家族・ＩＳＯ９００１・当法人）の要求事項に適合しているかを確認している。一つ目の検証作業は、「当法人内部による検証」であり、内部監査員資格を取得した職員によるＩＳＯ内部監査（年三〇～四〇部署）及びパフォーマン



スレポート報告会（年二回）での検証である。二つ目は、「外部（日本規格研究所株式会社）による検証」をもとに、当法人のＱＭＳの適合性評価を検証してもらうことであり、ＩＳＯ内部監査への立ち会い（年二部署）、パフォーマンスレポート報告会へのオブザーブ（年一回）及び検証監査（年五部署）による検証である。この三つの外部検証を経て、当法人がＩＳＯ９００１に適合していることが証明されることとなる。

このように自ら行う検証の一端を外部に証明してもらうことで当法人のＱＭＳがＩＳＯ９００１に適合していることを当法人の責任で決定（自己適合宣言）している。

今後もこのプロセスにより、全事業における品質をチェックし必要な改善を継続的に実施することで、求められるサービスの向上に努めていく。

（二）品質マニュアル、教育マニュアルの改訂

ＱＭＳの国際規格であるＩＳＯ９００１：２００８が、平成二七年にＩＳＯ９００１：２０１５へと改正されたことを受け、平成二八年度の一年間をかけて品質マニュアル（全部署に共通する事項の規定）、教育マニュアル（各事業部特有の事項の規定）及びマネジメントシステムフロー図（ＩＳＯによる業務の流れの図示〈以下、フロー図〉）の改訂作業を実施した。改訂作業は、全課長及び事務局である監査指導部で構成する「改訂推進チーム」がコンサルタント（日本規格研究所株式会社）の指導のもとで行った。

規格改訂で強化された主な内容は、事業プロセスとの整合化、事業リスクへの対応及び

トップマネジメント（当法人では経営層）の責任の強化である。事業プロセスとの整合化及び事業リスクへの対応では、従来のマニュアルの課題点を洗い出し、マニュアルの構成や品質方針、品質目標の在り方等について協議を重ねた。そして、ＱＭＳの取り組みが日常業務からかけ離れることなく、職員が理解しやすいものとなるよう心掛けた。具体的には、当法人の事業プロセスに影響を与える外部及び内部の課題（法規制の強化、事業環境の変化、人材の不足等）を明確にし、密接に関連する利害関係者（ご利用者、地域、職員等）のニーズ及び期待を新たに追加し、これら課題への対応を事業リスクとして位置づけることとした。これらの事業リスクは、当法人が従前より中期経営計画として取り組んでいた内容である。今回の改訂作業では、中期経営計画の「中期経営目標」を「品質目標」として位置づけることで、「中期経営目標」の達成がＱＭＳが目的としている基本理念の実践、達成に繋がることを明確にした。

トップマネジメントの責任の強化では、平成二八年の社会福祉法改正に伴う経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上を担保するため、さらなる業務プロセスの見える化を図った。具体的には、従来のフロー図に業務支援システムの項目を追加し、一連の業務とそれに関わるシステムとの連動を一覧できるようにした。また、請求処理のフロー図や、総務課や会計課等のスタッフ部門に関わるフロー図も新たに作成した。

改訂後の品質マニュアル及び教育マニュアルの構成は、箇条ごとに規格要求事項を記載し、その要求事項を満たすために必要な対応手順として実施責任及び権限、要求事項の目的、

用語の定義、対応手順、関連文書及び帳票の五項目を設けた。これにより、要求事項にどう対応するかが明確になり、ＩＳＯ９００１内部監査における検証作業が実施しやすくなった。また、品質マニュアル冒頭に当法人がＩＳＯに取り組む理由や、ＱＭＳにおける三つの重要概念（プロセスアプローチ、ＰＤＣＡサイクル、リスクに基づく考え方）の項目を設け、丁寧に説明することで、職員はマニュアルの理解が深まり、ＱＭＳに取り組む意識が高まった。

改訂後の品質マニュアル、教育マニュアル及びマネジメントシステムフロー図は、平成二九年四月から施行され、その後も継続的に見直しを行っている。

（三）福祉サービス第三者評価の受審

「福祉サービス第三者評価」は、福祉施設のサービス内容や運営状況について、公正かつ中立な立場の第三者機関が評価を行い、結果を公表することにより、サービスの質の向上の取り組みを促進させ、併せてご利用者への情報提供を行い福祉サービスへの信頼性を高めるものである。

天竜厚生会の受審状況としては、平成一六年のこまつ保育園、やまびこ保育園の受審以降、平成二二年度までに一通りの受審を終え二期目の受審を進めているところである。第三者評価の基準は時代とニーズに合わせて改正されており、その時々のご利用者のニーズを的確に捉えている。今後も、福祉サービスの継続的改善を図るため積極的に取り組んでいく。

福祉サービス第三者評価受審施設一覧

平成16年度	こまつ保育園
	やまびこ保育園
	浜北学苑
	赤松寮
平成17年度	きぶね保育園
	しばもと保育園
	しんぱら保育園
	中瀬保育園
	すぎのこ保育園
	宮脇保育園
	城北保育園
	南郷保育園
	なぎさ保育園
	あかいし学園
平成18年度	厚生寮
	清風寮
平成19年度	とみがおか保育園
	みなみしま保育園
平成20年度	赤石寮
平成21年度	浜名寮
平成22年度	美浜
平成23年度	受審無し
平成24年度	浜名
	翠松苑
	しんぱらの家
	こまつ保育園
	なかぜ保育園
	子育てセンターひだまり保育園部
	厚生寮
	あかいし学園
平成25年度	百々山
	やまびこ保育園
	子育てセンターさやのもり保育園部

平成26年度	赤松寮
	浜北学苑
	清風寮
	しらいと
	きぶね保育園
	しばもと保育園
	なぎさ保育園
	赤石寮
平成27年度	さやの家
	すぎのこ保育園
	しんぱら保育園
	美浜
平成28年度	みのり
	登呂の家
	みなみしま保育園
	とみがおか保育園
	浜名
平成29年度	天竜厚生会アクシア藤枝
	しんぱらの家
	子育てセンターこまつ
	子育てセンターなかぜ
	子育てセンターひだまり保育園部
	厚生寮
	あかいし学園
平成30年度	天竜福祉工場
	天竜厚生会城北の家
	子育てセンターやまびこ
	子育てセンターかきのみ
	子育てセンターさやのもり保育園部
	すずかけっこ保育園

※第三者評価開始当初からの掲載（施設名は当時の名称）

（四）施設自己評価の実施

施設自己評価は、平成一四年から「福祉サービス第三者評価」の評価基準を施設職員の自己評価として取り入れ、施設が自らの提供するサービスの質を評価し、その改善点を明確にするとともに、各施設職員が目標とするサービス内容を具体的にイメージできるように実施している。なお、第三者評価の基準は時代に合わせて改正されており、当法人の自己評価基準も平成三〇年に改正している。

毎年、正規職員や週二〇時間以上働く契約職員、近年では派遣職員も対象に加えて実施しており、各事業所や管轄部署にて分析を行っている。この分析結果は会議等で職員にフィードバックし施設の強みを確認するとともに、さらなるサービスの改善に繋げている。

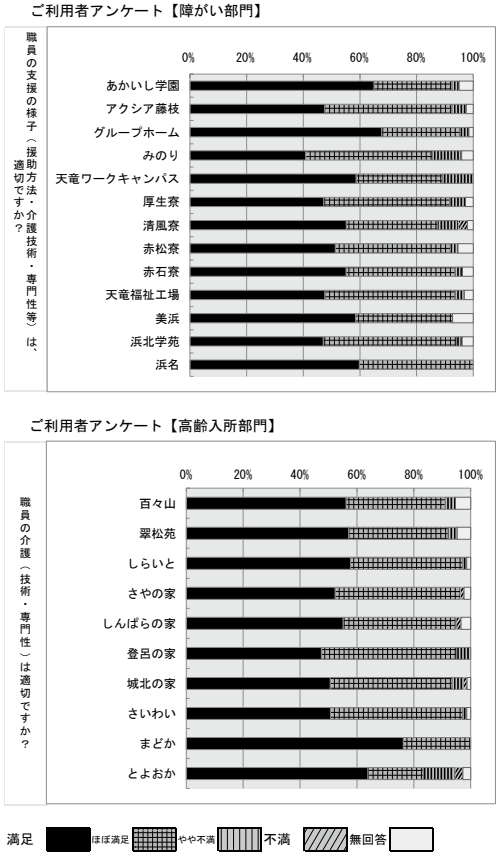
（五）ご利用者満足度調査の実施

天竜厚生会では毎年ご利用者満足度調査を実施し、ご利用者やご家族へのサービスに関すること、個人情報の保護に関すること、個別支援計画等のプランに関すること等の項目を、「満足している」、「ほぼ満足している」、「やや不満」、「不満」の四段階で評価してもらうとともに、自由記述による意見をいただきながら、サービスの質の向上に努めてきた。

調査の結果については、事業所としての回答を文書等で施設内に掲示し、ご利用者やご家族へフィードバックしていき、また、職員には集積した数値を施設及び種別ごとにグラフ化してご利用者等の声を見える化した形で周知し、サービス向上に努めている。さらに、いた

だいたご意見のなかで、サービスの改善に繋がるものや周知すべき内容については、苦情として取り挙げ、公表するとともに各施設間において情報の水平展開を図っている。ご利用者主体のサービスを提供していくためにも、調査の結果を積み上げ、より良いサービスの提供を継続していくことが重要である。

ご利用者満足度調査グラフ化の一例



（六）アドバイザーの協力による施設マネジメント推進の取り組み

社会福祉施設は、常に時代の成熟に合わせたサービス等の向上が求められている。しかし、社会福祉法の改正、働き方改革、介護人材不足への対応等次々に変動する情勢への対応を迫られる今日、ご利用者サービス、リスク管理、職員処遇等施設運営に求められる全てのマネジメントを完遂することは容易ではない。

そこで、平成三〇年度より、希望する施設には施設運営の経験を持つアドバイザーに参加してもらい、共に施設の課題を究明し、解決方法等を見出そうという「施設マネジメント推進の取り組み」を開始した。アドバイザーは当法人での豊かな経験を有した退職者にお願いし、月一回程度のミーティングを重ねた。初年度は赤石寮と龍山デイサービスセンター、令和元年度は浜北学苑と赤石寮で実施した。

組織的な指導、教育ではなく、共に考えるという方式であったことから、施設の運営はもちろん職員の成長にもより功を奏したものとなった。

九　リスクマネジメントの強化

（一）身体拘束廃止マニュアルの作成

平成一四年度に「行動制限廃止に関わる基本事項（通知）」を作成し、天竜厚生会の全施設で行動制限廃止に向けた取り組みを開始した。しかし、この通知を運用していくなかで、実務に即していない箇所があること等から内容を再検討し、平成二三年度に「行動制限廃止マニュアル」として刷新し、障がい者支援事業部、高齢者支援事業部、医療保健事業部の三事業部連名で発行した。

平成二五年度の指導監査において、身体拘束に関する記録方法及びマニュアル内容について指摘を受けたため、改めて全体の見直しを図り、説明書や経過観察記録への記載すべき内容等を改訂した。また、平成二六年六月には、それまでマニュアルに使用されていた「行動制限」と「身体拘束」という二つの用語を法令で使われている「身体拘束」に統一し、「身体拘束廃止マニュアル」として発行した。

マニュアルの第一条には、「身体拘束は、人間としての尊厳を侵（おか）し、精神的苦痛を与えるだけでなく、ご利用者のＱＯＬ（生活の質）を根本から損なう危険性を有していること」等を示し、当法人の全事業所及び全職員総意のもと、身体拘束廃止に向けて実践すべき目的を掲げている。身体拘束マニュアルは、令和二年四月に第八版を発行しており、今後とも実務に即した内容の見直し、改訂を行っていく。

（二）虐待防止マニュアルの作成

虐待防止における法体制の整備は、平成一二年に児童、平成一七年に高齢者、平成二四年に障がい者と実施されてきた。虐待は、虐待を受けた人の心身の健康または生命に深刻な影響を及ぼす行為である。様々なサービスを展開する天竜厚生会においても、虐待防止に向けての体制整備の必要性が高まっていたため、法人全体で取り組んでいくルールとして平成二五年四月「虐待防止マニュアル」を作成した。

マニュアルでは虐待防止の基本的な考え方として、ご利用者本位（個別ケア）の徹底、組織や職員の取り組み姿勢、ご利用者やご家族が置かれている立場の理解を示した。また、「虐待の定義」を明確にするとともに「虐待の疑い」の参考事例を作成し、職員間の共通認識を図った。さらに、虐待防止責任者である所属長を中心に取り組むことや、各部署及び第三者

委員を含めた法人単位の虐待防止委員会の設置等を定めた。これ以外にも、虐待の予防、早期発見、発生時の対応内容、職員行動指針の周知、法人及び部署内での研修開催、「虐待防止のための職員セルフチェックリスト」の実施等で職員の資質・意識の向上を目指すとともに、虐待予防の体制整備の方策を示した。

（三）リスクマネジメントに関するマニュアルの更新

天竜厚生会は、ご利用者の安全と権利を保障し、サービスを提供する事業者としての健全な事業活動を推進するため、平成一五年度にリスクマネジメント委員会を設置しリスクの削減に取り組んできた。苦情対応、事故・ヒヤリ対応等必要なマニュアルを作成するとともに、その都度、委員会での協議を経て改正している。

主な改正内容として、「苦情対応マニュアル」は、組織の透明性の確保とサービスの改善を図ることを目的として、平成二七年度に申立者が苦情公表を希望しない場合以外は、関係者の権利擁護に努めたうえで全件をホームページ等に掲載し、公表することを定めた。

また、「事故・ヒヤリ対応マニュアル」は、平成二七年度に「ＳＨＥＬＬ分析」に併せて「なぜなぜ分析」を取り入れ、それまで以上に、重大な事故・被害に繋がる潜在的な要因・原因を把握し、さらなる事故の発生を未然に防止できるように改正した。

令和二年四月には、「苦情対応マニュアル」は第一五版、「事故・ヒヤリ対応マニュアル」は第十版を発行している。

施設整備（改築・新設）

一　浜名寮改築

浜名寮は、昭和五〇年四月に身体障害者療護施設として開設した。既に法人内には同一種別の厚生寮を有しており、それぞれの施設により専門的な特徴を位置づけるため協議した結果、浜名寮は主に重度の身体障がいと知的障がいの重複障がい者を対象者として受け入れることとなった。

建築後三五年が経過し施設の老朽化が進み、予測される大地震への耐久性が危惧されることから、平成二〇年度より全面改築に向けてのプロジェクトを発足し、検討が重ねられた。

建設地については、より地域に根付いた施設づくりを目指して検討を重ねたが、平均年齢六〇歳となったご利用者の多くが常時の医療を要する状態であり、医師・看護師が二四時間体制で配置されている天竜厚生会診療所がある法人本部敷地内に建設するに至った。

居室については、個室が主流となっていた当時の流れからは逆行する形ではあったが、多床室を全居室の八割とし、残り二割の個室の一部を二人部屋として利用できるようにし、プライバシーに配慮しながらも、生活を営むなかでご利用者が孤立せず、仲間

浜名　床暖房が設置されたデイルーム

とともに暮らしていることを実感できる造りとした。

プロジェクト発足から二年後の平成二二年に浜松市社会福祉施設等耐震化等整備事業補助金や市町単独補助金を活用することにより、鉄筋コンクリート造合金メッキ鋼板ぶき・陸屋根二階建て（四，三〇五．五八㎡）で改築整備され、平成二三年一月に新たな生活がスタートした。より地域のニーズに応えていくために、短期入所事業や日中一時支援事業等の在宅サービスの提供にも力を入れ、また、ご利用者一人ひとりの暮らしを中心としたサービス提供を大切にするという新たな思いを込めて平成二三年四月より、名称を「浜名寮」から「浜名」へと改名した。

二　厚生寮改築

厚生寮は、昭和二六年天竜厚生会最初の施設（生活保護法による結核後保護施設）として旧天竜市渡ヶ島二一七番地の三において事業を開始した。その後、幾度かの種別変更を経て、昭和四五年に木造から鉄筋コンクリート造平屋建ての建物に改築し、昭和四七年に定員一〇〇人の身体障害者療護施設に変更した。昭和六〇年度から平成二年度にかけ大規模改修工事を実施したが、改築後約四〇年を経過し建物は老朽化が著しく、耐震性の強化とご利用者の利便性の改善の必要性が迫られた。平成二一年度に改築整備プロジェクトを開始し、浜松市社会福祉施設等耐震化等整備事業補助金を活用して、平成二四年に鉄骨造合金メッキ鋼板ぶき・陸屋根二階建て（四，七七〇．五七㎡）で移転改築した。移転先は、平成二二年に先行して移転した浜名の跡地とした。行事等の合同開催や施設間の連携を期待して、研修センター西側に旧身体障害者療護施設である「厚生寮」と「浜名」という同じ重度の身体障がい者を対象とした、定員規模も同じ一〇〇人の施設を隣接して建設した。

厚生寮の新たな建物は、個室を全居室の八割としプライバシーの確保に配慮するとともに、窓を大きくとり開放的で明るい空間づくりを主眼としながら、坪庭や談話コーナーの設置等、くつろぎや癒しの提供にも心を配り設計された。また間伐材の有効活用に協力するため、木質ペレットボイラーを導入する等地域ニーズや環境面にも貢献している。

厚生寮　坪庭

初めて設置された木質ペレットボイラー

名称については、従来の名称が時代にそぐわないのではないかという意見もあったが、ご利用者が従来の名称に愛着を感じていることや当法人にとって最初の施設名称という歴史的な点も考慮し、「厚生寮」をそのまま使用することとした。

三　あかいし学園改築

昭和四五年に精神薄弱児施設として定員五〇人で開設された「あかいし学園」は、施設の

老朽化と予測される大地震に耐えられない建物構造であったことから、平成二三年度に移転改築を行い平成二四年四月に開設した。建設場所は当初浜松市市街地に計画したが地域のご理解を得ることが叶わず、旧美浜寮跡地に建設することとした。ご利用者のニーズが多様化するなか、ご利用者の権利を柱とする施設の基本理念を定め、それに沿って自己実現が図れる建物づくりに努めた。建物は鉄骨造合金メッキ鋼板ぶき・陸屋根二階建て（二、八九七・二九㎡）とし、内装の特徴として、居室はプライバシーに配慮した個室、日中は活動スペースへ通い、朝夕は居住スペースで食事、入浴等家庭と同様の生活を送っていただけるよう二つの空間を分けたケアホーム的な生活環境を整備した。

また、隣接する天竜病院で取り入れられていたスヌーズレン（光や音楽、感触や香り等によるリラクゼーション活動）を見学し、当施設でも強度行動障害や様々な特性を持つご利用者にも安心してリラックスできる部屋を提供し、落ち着いた生活を送っていただけるよう法人として初めてその環境を整備した。

改築を機に日中一時支援事業、生活介護事業、短期入所事業等の在宅サービスに力を入れ、障がい児者の受け入れを積極的に行っている。

あかいし学園　スヌーズレン室

四　天竜厚生会アクシア藤枝開設と天竜ワークキャンパス改築

天竜ワークキャンパスは、働く意志と能力を持ちながらも身体障がいがあるために、一般企業での就労が困難な方を対象として、昭和五一年に重度身体障害者入所授産施設として開設した。そして、平成二四年四月に障害者自立支援法にもとづく障害者支援施設へと移行し、知的・精神障がい者も含めた三障がいの受け入れを開始した。しかし、開設から三七年経過し、建物の老朽化が進み時代にそぐわない居室構造であったこともあり、ご利用者の生活にも支障をきたすことが多くなった。また同時期に、地域移行を推進し入所施設を削減していく、といった国の計画が示されるなかで、当法人の障がい者施設の再整備に関する検討が行われた。

そのような中、志太榛原圏域内では障がい児者入所施設が四ヶ所（定員一七〇人）しかなく、サービス利用希望者は遠方の施設でサービスを受けざるを得ない状況にあった。

こうした背景のもと、志太榛原圏域の障がい児者の入所及び短期入所サービスのニーズを汲むべく、静岡県及び藤枝市の要望を受けて藤枝市内（宮原地区）に天竜ワークキャンパスの入所部門を平成二五年九月に移転改築し、「天竜厚生会アクシア藤枝」として開設した。併せて本部敷地内で行っていた天竜ワークキャンパス入所部門については廃止とした。

天竜厚生会アクシア藤枝は入所定員を五〇人とし、短期入所事業二〇人、通所生活介護事業一〇人と在宅支援機能を併せて整備し、より多様なご利用者のニーズに対応できるよう施設整備を実施した。

建物は鉄骨造合金メッキ鋼板ぶき・陸屋根三階建て（三、七〇三・九二㎡）で、一階はご

天竜厚生会アクシア藤枝　アクシアまつり（藤枝太鼓）

利用者が日中活動を行うスペースの他、地域の方々と交流するスペースを設置、二・三階はご利用者の居住スペースとして、居室（全室個室）、食堂、リビング、浴室を配置した。浴室には重度のご利用者のために個浴や機械浴槽も用意した。また、敷地内にはご利用者の生活の質を高め、活動の場を広げるために運動場や畑を設けた。

なお、本事業が障がい児者の施設入所者数に限りがあった志太榛原地域への移転改築整備であったため、藤枝市を始め圏域内六市町には整備費等、多大なご支援、ご協力をいただいた。

一方、天竜ワークキャンパスの就労支援部門に関しては、本部敷地内での継続を強く希望するご利用者のニーズに応えるべく、愛着のある「天竜ワークキャンパス」の名称を継承し、天竜福祉工場作業場内に移転し、生活介護事業二〇人、就労継続支援Ｂ型事業二〇人の新規事業として平成二五年九月に開始した。

しかし、当該作業場は建設から約五〇年経過しており、老朽化による耐震面が指摘されるとともに多様なご利用者の特性に配慮した環境を整える必要があった。平成二八年四月に「就労事業再編・建設運営プロジェクト」を結成し検討を重ねた。

天竜ワークキャンパス　作業場

地域共生社会の理念を踏まえ、生活困窮者や若年性認知症を患っている方等も含めて「誰もが働くことができる場」として令和元年五月、天竜福祉工場併設居住部門跡地に鉄骨造平屋建て（一，七三三．〇六㎡）で移転改築した。

具体的なコンセプトとして、「障がいに限らず多様なニーズを受け入れ対象者の拡大を目指すこと、就労継続支援Ａ型や企業への就労を目標とする方へのステップアップ支援を実施すること、就労面だけの支援だけでなく生活面の支援についてもマネジメントが必要なこと、地元企業からの作業受注により社会的役割を創出すること」を掲げた。このコンセプトをもとに設備を整えるようにした。作業場は天井を高くして全体が見渡せる広々とした空間とし、個々の障がい特性に応じた作業スペースの提供として個別支援室や個別ブースを設置した。また誰にとっても使いやすい多目的トイレの設置、排泄に悩みを抱えるご利用者のためシャワー室も設置した。就労支援だけでなく一人暮らしを希望する方等への生活面の支援が可能となるように、食堂には簡易調理台を整備した。これらの設備により「誰もが働くことができる場」としての天竜ワークキャンパスが完成した。

なお、新築した天竜ワークキャンパス内には、同じく天竜福祉工場作業場内を使用していた天竜厚生会介護福祉機器センターも併設している。

天竜ワークキャンパス　新しく設けられた個別ブース

五　天竜厚生会城北の家開設

天竜厚生会は、住み慣れた地域で様々な関係性が途絶えることなく継続した生活を送ることができる地域包括ケアの考え方のもと、浜松市街地での地域に根差した拠点整備をかねてより構想していた。浜松市介護保険事業計画にもとづき、板屋町デイサービスセンター（浜松市中区板屋町）、浜松デイサービスセンター（浜松市南区白羽町）を含めた市街地の拠点として、平成二七年九月に鉄筋コンクリート造・陸屋根四階建て（六，五一九．九八㎡）で、「天竜厚生会城北の家（浜松市中区城北）」を開設した。

建設にあたっては、東日本大震災復興事業、東京オリンピック・パラリンピック関連事業の影響等による資機材の高騰や人手不足から、完成予定時期が約半年遅延した。敷地北側に聳立（しょうりつ）する浜松市保存樹「池川家のクス」の根回りを傷めないよう、当初の計画より建物を南にずらし、地域の方も利用できる公園を整備した。また、地盤には問題もあったが、水脈に配慮した工法を施し、強化を図った。

事業内容は、特別養護老人ホーム（入所定員一〇ユニット・一〇〇人）、短期入所（定員二ユニット・二〇人）、児童発達支援事業（利用定員一〇人）、放課後等デイサービス事業（利用定員二〇人〈現一〇人〉）、ヘルパーステーションサテライト、ケアサポートセンターとした。建物には一階西側に喫茶コーナーを備えた地域交流ホールと会議室を設け、研修やイベントの開催、ボランティアの受け入れ等、交流の場として地域にも開放できる空間とした。また、建物は外断熱効果の高い煉瓦造りを採用し、省エネ型のデシカント空調を取り入れ、さらに、雨水を地下ピットに集めトイレ用に使用する構造とした。内装には天竜材を各所に使用し、燃料は重油と木質ペレットを併用し、環境と地産地消に配慮した。敷地内には災害時対応として地域の方にも利用していただける井戸水ポンプとマンホール型トイレも設置した。ユニット名は構内に植栽した様々な樹木から六種類を選定し命名している。

城北の家　東上池川自治会の訪問

児童発達支援事業「天竜厚生会ちゃるか」、放課後等デイサービス事業「天竜厚生会りいお」

それぞれの名称は、地元の東上池川町にちなみ、スペイン語で「池」、スペイン語・ポルトガル語で「川」を意味している。障がい児への取り組みは昭和五六年に成人施設へ転換した精神薄弱児施設あかいし学園以降、そのノウハウが薄れていたことから、開設までには多くの市内事業所での職員研修を重ね準備を行った。

開設を目前にした八月には、東上池川自治会、子供会、設計事務所、建設業者、職員総勢六〇人で建物西側歩道に煉瓦チップを用いたモザイクアートを施すイベントを実施した。干支や地域の方のデザインによる富士山、楽器等の絵を描いた。このようにこの地での開設にあたっては、地元の東上池川自治会及び地域の方々

ちゃるか　音楽遊び

等多くの協力を得ている。

六　子育てセンターかきのみ開設

子育てセンターかきのみは、待機児童対策として、子育て支援対策臨時特例交付金及び浜松市保育所等緊急整備事業補助金を活用し平成二八年に、定員一二〇人の保育所として鉄骨造二階建て（二、〇一六.四八㎡）で開設した。開設にあたり、地域ニーズに応えるべく、ハンディのある子もない子も共に過ごす環境の中で育ちあうことを大切にした当法人の「統合保育」における長年の実践・実績を活かし、未就学の肢体不自由児への療育を行う児童発達支援事業「こでまり（定員一〇人）」、放課後や長期休みに利用する放課後等デイサービス事業「やまぼうし（定員一〇人）」を園舎の中に併設した。

建物は、地元天竜杉をはじめ多くの木材を使用し、用途別に間仕切りを移動することで多機能に使用できる部屋を設置し、どの部屋にも光と風が入るようにと園舎の真ん中に設けた中庭では、一年とおして多くの活動が行われている。二階には地域住民が親しみをもって様々な活動に利用・交流できる地域交流室を設けた。園児とこでまりの子どもたちとの繋がりは、遊びの場やランチルームを共有することで自然に築かれている。また、運動会、誕生会等の行事も一緒に行い子どもたちの交流が図られている。

子育てセンターかきのみ　中庭での卒園式

平成二九年には、定員一四六人の幼保連携型認定こども園へと移行したことにより、一号認定を受け、こでまりからこども園へと入所移行を果たすケースも見られた。

地域との繋がりも重視し、自然災害を想定して地域の避難施設としての機能を設け、地域住民に必要なライフラインの確保を目的に自家発電による非常電源の確保や地下水の汲み上げポンプの設置、備蓄倉庫等の充実を図った。また、地域福祉の向上を目的とした地域住民による「福祉交流会」は、二階のホールを利用して毎年開催されている。

「子育てセンターかきのみ」という名称は、地域の特産でもある柿の実が大きく熟していく様を子どもたちの成長に見立て命名した。

七　すずかけっこ保育園開設

すずかけっこ保育園は、天竜厚生会と掛川市の「公私連携型保育所としての運営等に関わる協定」により、公設民営方式で〇歳児から二歳児までを保育する三歳未満児園として、平成二八年四月に軽量鉄骨造平屋建て（五七〇.一八㎡）定員七二人で開設した。当法人が長年にわたり掛川市内において複数の保育所を運営しており信頼を得ていたことから、待機児童対策として運営を依頼されたものである。園名の「すずかけっこ」は、隣接する掛川市立第二小学校のシンボルツリーとして古くから親しまれているすずかけの木（プラタナス）に由来している。

当園は、歳児別に各二部屋あることから少人数での受け入れが可能となり、未満児に配慮

すずかけっこ保育園　植樹した金柑

したゆったりと落ち着いた空間を備えている。また、当法人として初めての未満児園であることから、保護者の子育てを力強くサポートする子育てサロンの開催の他、食育・絵本、父親と遊ぼう活動、歯磨き指導等を行っている。

当園開設後も依然として市内待機児童対策が求められたため、令和元年四月には、三歳児から五歳児までを対象とした以上児棟（定員九〇人、増築七六九．七〇㎡）を軽量鉄骨造二階建てで増設し、全ての年齢を受け入れ対象とした定員一六二人の新たな体制をスタートさせた。以上児棟の完成を機に、園庭には子供たちが健やかで元気に育ちますようにとの願いを込めて、園児全員で植樹した金柑の木が植えられている。

八　子育てセンターとものもり開設

子育てセンターとものもりは、掛川市からの要請を受け待機児童対策の一環で、平成二九年四月に定員一二〇人の幼保連携型認定こども園として、市の所有地に鉄骨造二階建て（一，二八一．一六㎡）で開設した。

園舎については、玄関や保育室、廊下等に木材を活用し、随所で木のぬくもりを感じられる造りとした。また、子どもたちがのびのびと遊べる環境にするため壁を極力減らし、窓を大きく設置した開放感溢れる空間を造り上げるとともに、園庭には起伏のある築山を設けた。掛川市から提供を受けた土地の周りには豊かな自然があり、春には満開の桜の下でのお花見や裏山でのタケノコ掘り、夏にはザリガニ釣りやセミ採り、秋は色づく森の中で散策、そして冬には霜柱の観察等四季の変化を五感で感じ取り、自然からたくさんのことを学ぶ機会を与えてもらっている。隣接する公会堂と同様に、地域住民から身近に感じてもらえる園を目指している。

園名である「子育てセンターとものもり」は友だち（とも）と一緒に、保護者と共（とも）、地域と共（とも）、自然と共（とも）、という思いを込めて命名している。

子育てセンターとものもり　築山で遊ぶ子どもたち

九　みゅうのおか保育園（現子育てセンターみゅうのおか）開設

みゅうのおか保育園は、「浜松市立保育園一部民営化計画」にもとづく市立鹿島保育園の民営化に応えるため、平成二九年四月浜北区根堅地区に定員八〇人、地下一階鉄筋コンクリート造・地上一階木造（九二六．七八㎡）で開設した。

敷地は地元の方より法人に寄贈されたものであり、長年その活用方法について議論を重ね、一部には障がい者就労支援事業所、障がい者グループホームを整備してきたが、その大半は残されたままであった。そこで浜松市との協議の結果、保育所整備の土地として使用することとした。

園には、近隣地域における学童保育のニーズに応えるため、下阿多古小学校、赤佐小学校

子育てセンターみゅうのおか　斜面を使った園庭

の児童を対象とした「みゅうのおか児童クラブ（定員二〇人）」を併設した。また、親子ひろば事業や一時保育事業等にも取り組み、阿多古地域や浜北北部地区の子育て環境を整え、乳幼児から小学生までの幅広い年齢層の子どもたちに対して一貫した教育・保育の提供をするとともに、地域の子育て家庭への支援にも努めることとした。

園舎は、天竜産の檜や杉をふんだんに使用しているのが特徴であり、木の香りとぬくもりを感じる室内ではゆったりと素足で生活することができる。また、園庭は自然の地形を最大限に活かした斜面を利用しており、滑り台や散歩道は他園にないユニークな形状となっている。こうした環境を整えたことによって、家庭的な雰囲気の中で、子どもたち一人ひとりが認められ、瞳を輝かせながら生き生きと遊び、生活できる園づくりへと繋がった。

鹿島保育園からの転園については保護者の意向を汲みつつ、緩やかに移行できるよう三年間の計画を立て、みゅうのおかの園児との交流会を実施し、平成二九年度一二人、平成三〇年度一六人、平成三一年度三人の受け入れを行い、全ての受け入れが完了した。

平成三一年四月には、社会福祉法人の使命である公益的取り組みとして、天竜区、浜北区の家庭を対象に、就労や緊急の事情等を理由に、保護者が夜間不在となるご家庭に代わって、保育を提供する夜間預かり保育「ほしぞらルーム」を開設した。

施設機能の強化と活用

一　地域に役立つ施設の活動

（一）地域交流室の開放

平成二八年社会福祉法が改正され、社会福祉法人には「地域における公益的な取り組み」の実施に関する責務規定が創設された。このような時代の流れの中で地域に開かれた施設とすることは、社会福祉法人にとって大きなテーマである。

天竜厚生会としては様々な検討を重ね、まずは地域の方々に施設を「見て、知っていただく」ということが何より重要と捉え、施設の資源である地域交流室を地域に開放し施設に足を運んでいただくきっかけとすることとした。施設の地域交流室は地域住民や施設関係者が交流を育む場として広く認知され、地域の公民館や公会堂のように地域における「集いの場」として多くの方に活用されるようになっている。今まで設置した施設は、しらいと（山鳩の家）、さやの家、登呂の家、天竜厚生会城北の家、天竜厚生会アクシア藤枝、子育てセンターかきのみであり、文字どおり地域の「家」としてコミュニティを育んでいることを実感することができている。

これからも、地域に開かれた施設であるためには、地域交流室

城北の家　地域交流室を使用したNPO法人活動

を地域コミュニティの基盤として活用していくことを継続していかなければならない。また、職員一人ひとりが地域のコミュニティを成す一員として、地域貢献を考えていく必要があり、地域の中で施設を運営していくことの目的や大切さを継承していくことが重要である。

（二）体験会等を通じた障がい啓発活動

天竜厚生会では、社会福祉法人の公益性、非営利性と地域の福祉ニーズ等を踏まえつつ、法人の自主性、創意工夫による多様な障がい啓発活動の取り組みを行っている。

その一つに天竜ワークキャンパス、みのり、美浜が協同し実施している「ワクワク体験会」がある。働く障がい者の実情を地域住民に向けて理解を促すことを目的としている。天竜区及び浜北区の小学生を対象に実際に障がい者が働く現場の見学や、放課後児童クラブ等を訪問しての施設紹介、各施設の自主生産品製作体験を実施している。このイベントは平成二六年にスタートし、令和元年には一一回目が開催されたが、今後さらなる発展をさせるために、取り組み内容を検証し改善、継続していく。

その他の取り組みとして、毎年、障害者週間に知的・救護施設で実施する「五施設合同清掃奉仕活動」がある。これは障害者週間の趣旨である「国民の間に広く障害者の福祉についての関心と理解を深めるとともに、障害者が社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に積極的

ワクワク体験会

に参加する意欲を高めること」に沿い、障がい者の地域交流の一環として清掃活動及び花いっぱい運動（天竜区二俣町クローバー通り商店街への花植プランター設置及び苗の配布）を実施するとともに、障がい者に対する地域社会の理解を増進することを目指すものである。

これらの活動以外にも、社会福祉協議会主催の「ふれあい広場」や地域の催し物での自主生産品販売、大型ショッピングセンターでのボランティア清掃活動（毎週）等、障がい者を主体とした様々な取り組みを行っている。今後も「共生社会」の実現に向けて、障がい者に対する関心と理解を深めるための啓発活動を推進していく。

二　グループホーム・ケアホームの一元化と拡充

障がい者が施設等の特別な環境ではなく、地域と交わりながら自立した社会生活を営むことができるよう、障害者自立支援法において居住支援サービスとして創設されたグループホーム（共同生活援助）とケアホーム（共同生活介護）だが、平成二六年の障害者総合支援法への改正とともに一元化されることとなった。

その背景としては、訓練を趣旨としたグループホームと介護を趣旨としたケアホームは、それぞれ別の給付サービスであったことから、グループホームで介護ニーズが発生した場合、利用の継続ができなくなるといった課題があった。また、そうした事態を回避しようと、各事業者がグループホームとケアホームを一体的に運営する傾向が強まり、一元化が必然のものとなっていた。

天竜厚生会においても、まさにそのような実態があり、個々のニーズに応じて介護も含め

た生活支援のできる体制を整えるべく、新たに、介護サービス包括型に分類されるグループホームに移行することとなった。

平成二三年四月に開設した「うけどめ一号（定員女性七人）」、「うけどめ二号（定員男性七人）」は、初めてのバリアフリー住居として整備した。建物構造としての配慮はもちろんのこと、立地についても、身体機能や体力等に不安を抱えていたとしても自身で日中の活動先に通うことができるよう環境を整え、単に「住まい」を提供するのではなく「暮らし方」を提案するものとした。折しも、グループホームの制度化以来、その対象者から除外されていた身体障害者がグループホームの利用を認められた時期とも重なり、より多様な障がい者を受け入れ、地域生活を支援していくところとなった。

グループホームうけどめ　リビングに集うご利用者

障がい者の地域移行を進めるなかで、より手厚い支援を要する方に対象者を広めながらグループホームを整備してきたが、平成二八年五月に一〇棟目の住居として浜北区貴布祢に開設した「かぜぶね（定員男性五人、女性五人、計一〇人）」は、自立に向けたステップアップを意識した生活環境を整えるべく、初めてアパート形式での整備とした。また立地についても、より住宅や店舗、公共施設、公共交通機関の多い市街地を想定したため、実現までには多くの困難もあったが、地域住民をはじめ多くの関係者のご理解をいただき、ご利用者の生活圏域がさらに拡大することとなった。

定員八一人にまで拡充したグループホームだが、障がい者の地域生活においては、グループホームをゴールとするものではなく、さらなる自立生活移行についても支援が必要となる。これまでも独自に一人暮らし体験や移行後のフォロー等を行ってきたが、平成三一年一月からは、移行後のアフターフォローを行う自立生活援助事業「みらいず」を開始し、障がい者の自立生活を支えていく体制を整えた。

三　システム化と介護機器の導入

（一）請求・記録システムの導入

高齢者関係施設では、平成二一年度に請求関連業務に加えて、日々の記録をデータとして蓄積できる機能を有した「請求・記録システム（ちょうじゅ）」を導入し、ＰＤＡと呼ばれる小型入力端末を使用して、それまで手書きのメモや一覧表からパソコンへ転記していた作業の軽減が図られた。障がい者施設においても、それまで手書きであった記録及び請求の効率化を図るため、平成二五年度に同様のシステム（クレヨン）を導入し、業務の軽減を図ることとした。障がい者施設のシステム選考にあたっては、職員が異動した際にもパソコン操作等が抵抗なく行えるよう、高齢者関係施設と同じ会社のシステムを採用した。

また、天竜厚生会介護福祉機器センターでは、福祉用具レンタル管理システムとデータ連携し、外出先においてｉｐａｄでデータを活用できるようにするため、インターネットに接続した「福祉用具貸与事業者向け業務支援システム（ｉｐａｄスマートシェイク＋（プラス））」（以下、

ＳＳ＋（プラス）を平成二七年度に導入した。ＳＳ＋（プラス）は、営業時に提案できるデータを備え、外出先からの各操作が可能で書類作成にも優れているため、ご利用者への迅速な対応が図られ業務の効率化にも繋がっている。

なお、子育て関係施設においては、令和元年度「請求・計画システム（おまかせ保育システム）」を導入し、事務作業の軽減と計画作成時間の短縮を図ることとした。

（二）介護機器の導入

高齢者の増加に伴い介護サービスの需要が増加する一方、働き手の不足により介護サービス事業所は慢性的な人手不足に陥っている。また介護業界において、介護職員の腰痛をはじめとした様々な身体的理由による離職も問題となっている。平成二五年の国の予算において、福祉用具実用化開発推進事業やロボット介護機器開発・導入促進事業等の予算計上が図られ、介護ロボットや介護機器を導入することで介護職員の身体的負担軽減や離職防止、ご利用者へのサービスの質の向上へ繋げていくことが推奨された。

天竜厚生会でも平成二五年度に「介護支援機器の研究プロジェクト」を立ち上げ、当法人における介護機器の使用状況を調査し、併せてその課題を抽出した。職員の意識は、機器を扱う時間と手間を考えると「人の手でやったほうが早い」等の理由から介護機器に対する期待は低く、機器の導入には消極的であった。そうした状況のなか、平成二六年に国が「ロボット介護機器推進プロジェクト」を立ち上げたため、前年度のプロジェクトを「介護支援機器

導入検討委員会」に変更し、具体的な介護支援機器導入の検討を進めた。国のプロジェクトにおける介護支援機器は、移乗・移動、排泄、見守り、コミュニケーション、入浴支援の五つの分野に分かれていたが、腰痛を有する職員が多い状況に鑑み、移乗支援機器を選択することになった。受け入れた施設では、職員の移乗業務における介護負担が軽減され、また業務の見直しも図られ、ご利用者、職員双方にとって良い効果を生んでいる。

平成二八年からは愛知県が主催する「知の拠点あいち重点研究プロジェクト」において、国立大学法人豊橋技術科学大学が主導する「介護医療コンシェルジュロボットの研究開発」に、社会福祉法人として介護職員の夜勤帯における見回り業務をロボットに代替させる等、社会福祉施設の業務の軽減及び効率化を目的とした研究に協力した。

具体的には、ロボット（研究機「ルチア」と普及機「くるみ」）の夜間を含めた施設巡回試験を厚生寮、翠松苑、百々山で実施した。また、ロボットの性能開発に多くの声を取り入れてもらうため当法人職員をはじめ関係機関や他法人の見学会も行った。今後、本研究がさらに進展することにより、業務が軽減され、夜勤職員の減員に繋がることを願っている。

介護施設見守り巡回ロボット「くるみ」

四　給食事業の一元化と新たな取り組み

平成三〇年の組織再編にもとづき、これまで本人本部敷地内に点在する各施設の総合厨房

としての役割を担ってきた給食センターは、地域福祉事業部給食事業課として位置づけられた。それに伴い会議体の見直しも図り、給食センター配置栄養士のみで行っていた会議を本部敷地内施設に配置された管理栄養士を含む「セントラルキッチン栄養士会議」、単独厨房が設置された高齢者施設と天竜厚生会アクシア藤枝を含め行っていた栄養士会議を「単独キッチン栄養士会議」と改めた。さらに、子育て支援事業部が管轄する「保育園調理担当者会議」に給食事業課長が出席することにより、法人内の子育て関係施設を含めた給食部門が共有すべき情報提供と必要な指示が行えるよう体制を整えた。

様式第４号（第６条関係）

浜松市ＨＡＣＣＰ型衛生管理
認証書

認証

営業者氏名：社会福祉法人　天竜厚生会　様

浜松市ＨＡＣＣＰ型衛生管理推進事業実施要綱の規定により、次のとおり認証します。

１　施設の名称：天竜厚生会給食センター
２　施設の所在地：浜松市浜北区於呂４２０１番地の６
３　営業の種類：集団給食（その他）
４　認証の段階：レベル１
５　認証番号：１－００００２２

平成３０年１１月６日
浜松市長　鈴木　康友

浜松市HACCP認証

介護保険制度の施行以降、当法人の高齢者関係施設等を中心に業務委託にて給食提供を実施してきたが、この契約事務も給食事業課へ移管された。職員採用コストの高まりを背景に、委託業者から委託金額の値上げや契約内容の変更を求められるなか、良きパートナーシップを維持するため、丁寧かつ慎重な交渉を進め、ご利用者にとって不可欠である給食提供の安定に努めている。

また、浜松市においてＨＡＣＣＰ（ハサップ）（危害分析重要管理点）認証制度が開始されたことを受け、平成三〇年度には給食センター、百々山、さいわい、まどか、しんぱらの家、天竜厚生会城北の家が段階的認証に取り組んだ。なお、令和三年六月までに全事業所がＨＡＣＣＰ完全義務化

となることから、給食コンサルタントの指導を受け、衛生管理手順書等マニュアル整備に取り組んでいる。これと並行して平成二六年より、新時代に適した新調理システムで運用する新給食センター移転改築に向けたプロジェクトを進行させ、平成二九年からは「新給食センター建設・運営プロジェクト」として、法人本部敷地内全施設への給食提供にとどまらず、本部敷地外に位置する施設への給食提供や地域住民への配食も視野に入れたシステムの検討を進めている。

五　浜松市天竜障害者体育館跡地の活用

天竜厚生会本部の中央付近には、昭和五二年に設置された浜松市天竜障害者体育館があったが、平成二六年三月老朽化を理由に建物は撤去された。体育館の跡地は、本部の中央に位置することから、有効利用ができるのではないかと意見が出され検討した結果、ご利用者のさらなる支援に必要との結論に至り、令和元年に浜松市より購入した。

今後は、障害者支援施設のご利用者がのびのびと運動できる広場としての活用の他、敷地周囲にオリーブを植樹し、既に取り組んでいるオリーブ六次産業事業の一拠点として就労継続支援Ｂ型事業所の活動場所としていく。

運動広場概要図

障がい者就労への多様な支援

一　天竜福祉工場の就労支援

天竜福祉工場は、昭和四七年に身体障害者福祉工場として開設され、平成一八年の障害者自立支援法の施行に伴い、就労継続支援A型事業所に移行した。

当事業所は開設当時、企業から業務委託を請け仕事の受注に努めていた。しかし、時代の流れとともに受注量が減少し仕事の確保に苦慮していたため、天竜福祉工場再建検討チームが結成され、平成四年から現在の主力事業であるクリーニング業務を開始した。現在ではその他にも、フロアクリーニング業務、清掃業務、自家給油業務を行い、障がい者の特性に合わせた多様な仕事を展開している。

当事業所の目的の一つ目は、労働基準法の雇用契約にもとづく就労機会の提供である。就労継続支援A型事業では珍しい、フルタイムの雇用形態を整えており、生活を維持するための賃金（平均賃金一四五，八九一円〈令和元年度実績〉）を保障しつつ、前述の様々な仕事をとおして、日々の就労支援を提供している。

二つ目は、一般就労への移行に向けた支援の提供である。近年では、労働人口の減少が社会問題となり、また障害者雇用促進法による法定雇用率が拡大され、障がい者の労働力は今まで以上に注目されている。当事業所では、多様な障がい特性、ニーズに応じるべく、より一層一般就労に向けた支援を実施していく。

二　就労定着支援事業の開始

平成三〇年四月より障害者総合支援法が改正され、障がい者の望む地域生活の実現に向けて、就労定着支援や自立生活援助等のサービスが新たに創設された。天竜福祉工場では法改正と同時に就労定着支援事業を開始した。

当事業は、就労継続支援等の利用を経て一般就労に移行した障がい者の就労継続を図るため、就労先企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整や就労に伴い生じた生活面の課題解決等に向けて、必要な支援を一定の期間（最大三年間）にわたって行う障害福祉サービスである。この事業が創設された背景として、一般就労への移行者数が増加する中で、企業に雇用された障がい者の早期離職が問題となっていることが挙げられる。

これまで天竜福祉工場は、従業員（ご利用者）に対し雇用契約にもとづく働く場の提供と一般就労への移行支援を行い、この一〇年間での移行者数は二七人である。これまで当事業所では、職場訪問や一般就労された方に対し、定期的な集いの場（一般就労者お疲れ様会）を設ける

天竜福祉工場一般企業等就労移行者一覧

年度	対象者	就職先
平成20年度	女性（60代）	特別養護老人ホーム
平成21年度	男性（60代）	福祉事業所
	男性（20代）	販売業
	女性（20代）	福祉事業所
平成22年度	女性（40代）	障害者支援施設
平成23年度	女性（30代）	総合病院
	男性（20代）	福祉事業所
	女性（40代）	特別養護老人ホーム
平成25年度	女性（10代）	販売業
	女性（20代）	障害者支援施設
	女性（30代）	障害者支援施設
	女性（10代）	製造業
平成27年度	女性（20代）	販売業
平成28年度	男性（30代）	販売業
	男性（50代）	製造業
平成29年度	男性（20代）	通所介護施設
	男性（40代）	販売業
	男性（20代）	製造業
	女性（40代）	障害者支援施設
平成30年度	男性（40代）	製造業
	男性（40代）	通所介護施設
	女性（20代）	サービス業
	女性（30代）	販売業
	男性（20代）	販売業
令和元年度	女性（20代）	障害者支援施設
	女性（20代）	総合病院
	男性（40代）	製造業
総数	男性	12人
	女性	15人

等事業所独自の取り組みを実施してきた。このような取り組みを就労定着支援という新たな事業を通して引き続き当法人としても、さらなる支援に努めていく。

三　保護施設退所者への就労支援

救護施設清風寮では、平成二四年七月から生活支援や就労支援等を通じた支援の在り方を検討するため、厚生労働省セーフティネット支援対策等事業費補助金を受け、モデル事業を浜北区中瀬にて実施した。その後、本モデル事業の成果を踏まえ、平成二五年四月より、清風寮の退所者等が事業所に通所することにより、自動車や農機具の部品を組み立てる軽作業等の作業訓練や自宅を訪問して生活上の助言・指導を実施する保護施設通所事業を浜北区小林にて開始した。

その背景には、清風寮が取り組んできた居宅生活訓練事業が軌道に乗り、多くのご利用者が地域生活を始めたものの、人間関係の不調から引きこもり状態になり、また飲酒への依存、金銭・服薬管理の乱れ等、安定した生活の継続が困難になる事例が発生し、地域生活を継続的に支援する必要に迫られていたことがあった。また、地域移行した多くのご利用者は、清風寮から五km程度離れた市街地に生活していることから、法人本部にある施設本体で事業を実施することは交通の利便性や生活支援の有効性等に支障を

清風寮　通所事業作業

きたすため、ご利用者が生活する市街地にサテライト型で実施することとした。

本事業は、ご利用者の社会的孤立感の防止や安定した生活環境の確保に重要な役割を果たしている。

四　オリーブの栽培と製品化

就労継続支援B型事業所みのりでは、平成一〇年一月の事業開始より就労機会の提供及び工賃向上を目的としてクリーニング事業、外部受注事業（法人内高齢者関係施設及び障がい者関係施設での清掃、法人内給食センターでの食器洗浄、障害者優先調達推進法にもとづく除草作業）、自主生産品製作販売事業を行ってきた。

オリーブ収穫風景（チャレンジファーム天竜）

しかし、従来クリーニング事業の中心であった布オムツへの需要が減少したことに加え、多様な就労ニーズに応えるため、クリーニング事業以外の作業を創出し、安定した事業を確立する必要が生じていた。このような状況のなか、我が国の農業分野が抱える担い手不足や耕作放棄地等の問題解消及び様々な障がい者の働く機会を新たに確保する目的で国をあげて「農福連携」が推進されていた。これを機に、当事業所においても新たな事業としてより高収入が見込める国産オリーブの栽培から加工、販売までを行う六次産業化に挑戦することとした。六次産

業化により、オリーブの栽培時には水遣り、草取り、剪定、収穫、選別等の作業のみならず、オリーブ新漬け（塩漬け）、オリーブオイルやオリーブコーヒー等の加工作業、商品詰めやラベル貼り等の販売作業を行うことで作業領域の拡大を図るとともに、生産、加工、販売の一体化により収入を高め、ご利用者の工賃向上に繋げることが可能となる。

平成二六年、天竜ワークキャンパス跡地（五，〇〇〇㎡）を「チャレンジファーム天竜」と名付け公益財団法人日本財団から寄贈されたオリーブを植樹した。植樹にあたっての土壌環境については、島田沢彦博士（東京農業大学地域環境科学部教授〈当時〉）に依頼し、学生とともに現地に招き調査、助言いただいた。これを皮切りに他地域への植樹も進め、令和二年四月現在、チャレンジファーム天竜に一七〇本、浜松市浜北区及び磐田市内の耕作放棄地（四ヶ所計一〇，五三三㎡）に五五三本、計七二三本のオリーブを定植している。年々収穫規模が拡大し、平成三〇年には一四九kg、令和元年には三〇〇kgと収穫量も増加している。

また、静岡文化芸術大学の学生が作成した「しぞーかolive」というロゴマークデザインをプライベートブランドとして商標登録し、付加価値をつけて販売を行っている。

今後は障がい者だけでなく生活困窮者、若年性認知症等就労困難者も含めた新たな就労の場を造り上げていく。

「しぞーかolive」

地域における専門性の発揮と連携

一　高齢化が進む地域での医療と福祉の連携

（一）北遠地域における多職種連携の促進

天竜厚生会は平成二三年度及び二四年度に厚生労働省モデル事業の「在宅医療連携拠点事業」をスタートさせ、その後、浜松市の支援を受け北遠地域の医療と介護の多職種連携の強化を目的として継続的に取り組んできた。

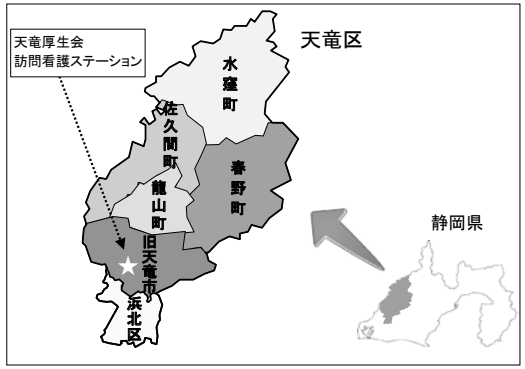
モデル事業では高齢化率が五〇％を超える課題を持つ龍山町、佐久間町、水窪町を抱える北遠地域の医療介護従事者、民生委員・児童委員、行政職員、社会福祉協議会等が一堂に会して多職種合同カンファレンスを実施した。そこで把握した課題から論点を絞り、医療介護関係者でワーキングを立ち上げた。また、職種や地域を超えて「北遠地域の住民が住み慣れた地域で安心して暮らすためには」をテーマとして議論を進めた結果、改めて地域を考える機会となり、地域での顔の見える関係が作られた。

ワーキングを継承したプロジェクトにおいて、地域医療連携パス、効率的に入退院支援が行われるように作成された相談シート、介護・在宅ケアを必要とする住民向けのインフォーマルサービス冊子等を活用するとともに見直しを実施した。プロジェクトでは課題解決に向けた活動を進めるなかで、地域にとって何が必要か、何をすべきか積み上げてきた。地域の特性から地域全体で支え合う仕組みの重要性を共有するとともに、医療と介護の中の生活の

視点に気づき、専門職種だけではなく、民生・児童委員や住民も含めたネットワーク構築を図った。そうした取り組み内容を啓発するため、全体報告会や講演会・シンポジウムを開催し、課題等について住民とともに考えていくための契機となった。制度改正により、医師会、地域包括支援センターが主体となった在宅医療介護の連携推進化に向けた取り組みが浜松市の事業として位置づけられた。地域全体で多職種の関係づくりが強化され、住民が安心して在宅生活を継続できるよう地域包括ケアシステムの構築へと進められている。

（二）天竜厚生会訪問看護ステーション訪問地域の拡大

天竜厚生会訪問看護ステーションは、平成二三年度からの二年間在宅医療連携拠点事業に関わったことで、北遠地域の医師、歯科医師をはじめとする医療関係者、地域包括支援センターのスタッフ、ケアマネジャー、ヘルパー等と顔の見える関係づくりができ多職種連携が促進された。こうした背景を踏まえ、平成二五年一月より医療系サービスが少ない地域の要望を受け、通常の事業実施地域外ではあるものの一回の移動距離が一〇〇kmを超える佐久間町、水窪町にも訪問している。



天竜厚生会訪問看護ステーションの訪問範囲

（三）天竜厚生会包括ケアセンターの開設

医療と介護の多職種連携をより一層強化することを目的に、平成二六年七月「天竜厚生会包括ケアセンター」を開設した。当事業所は、天竜ケアサポートセンター、やまびこケアサポートセンター、しんぱらの家ケアサポートセンターを統合し「天竜厚生会ケアサポートセンター」、貴布祢ヘルパーステーションが「天竜厚生会ヘルパーステーション」となり、天竜厚生会訪問看護ステーションの三事業所を併せて、老人保健施設さいわいの建物内に新たに設置した。なお、龍山ヘルパーステーションは人口減少の影響によりご利用者が減少したため、平成二八年六月に天竜厚生会ヘルパーステーションと統合し「天竜厚生会ヘルパーステーション龍山サテライト」として従来同様のサービスを提供している。

このように在宅サービスに関わる多職種（看護師、理学療法士、ケアマネジャー、ヘルパー）が一ヶ所に集まることで、地域包括ケアシステムの理念にもとづき、住み慣れた地域で暮らし続けることができるよう包括的なサービスの提供体制が実現した。具体的には、ご利用者の健康状態等の情報共有、ご家族の介護相談から終末期ケアまで多様なニーズに沿った支援を連携し実施しているところである。

（四）富士宮市北部地域包括支援センターの開設

富士宮市は、地域包括支援センターの設置が義務付けられた平成一八年、市直営の地域包括支援センター一ヶ所及び在宅介護支援センターに地域相談窓口を併設する形で「地域型支

援センター」七ヶ所を開設した。しらいとではそれまで運営していた在宅介護支援センター事業の継続としてその一ヶ所を受託し、富士宮市北部から山梨県との県境までのエリアを担い、高齢者への相談及び支援に努めてきた。その後、平成二七年には相談員に有資格者を配置したことで直営地域包括支援センターの総合相談をブランチとして、一一ヶ所に再編されたセンターのうち一ヶ所を「福祉相談センター西富士」と名称を変更し受託した。

平成三〇年にはさらなる市の政策変更に伴い、再び六ヶ所のエリアに分割された地域包括支援センターの一ヶ所を受託することとなり、同年四月、富士宮市の北部地域を担当する「富士宮市北部地域包括支援センター」を開設した。引き続き、総合相談・支援、介護予防ケアマネジメント、権利擁護、包括的・継続的ケアマネジメント支援等幅広く高齢者の支援に努めていく。

（五）地域リハビリテーション活動

天竜厚生会診療所では、平成一六年より作業療法士が中心となり静岡県地域リハビリテーション強化推進事業における「支援センター」の委託を受け、地域住民や地域のリハビリテーション従事者に対する研修、技術指導を行ってきた。

しかし近年、当事業は直接地域で行う住民向けの活動から、医療・介護従事者を対象とした多職種連携によるものへとその役割が徐々に変化してきている。当診療所でも、福祉専門職向けにリハビリテーションの視点導入研修を実施するとともに、市町等が実施する介護予防事業に地域リハ推進員として同様の観点から助言を行っている。

また静岡県では、切れ目のないリハビリテーションの支援体制づくりが進められ、新たな「静岡型」の地域リハビリテーションの構築を目指している。天竜厚生会では独自に地域包括支援センターと連携し、地域住民がいきいきとした在宅生活を継続できるよう、介護予防講座や転倒予防のための体操指導等対象地域へ出向き提供している。その他にも、各地区で開催されている福祉交流会等で認知症予防講座等を実施し、地域リハビリテーションの啓発に努めている。

認知症予防講座（龍山町）

二　障がい者への相談支援の拡充

（一）相談支援事業の取り組み

平成一八年の障害者自立支援法施行により、相談支援が法に位置づけられて以降、国における体制整備が急ピッチで行われ、相談支援事業にとって正に激動の一〇年となった。とりわけ、浜松市の相談支援体制は、ケースワークに主軸を置いた計画相談等事業所（障害者総合支援法にもとづく計画相談支援・障害児相談支援・地域相談支援）、ケースワークで解決が困難な課題を抽出し、新たな社会資源の創出や地域力を高めるためのソーシャルワークを行う「浜松市障がい者相談支援センター」、各相談支援エリアで解決できない取り組みや関係機関の横の調整を行う「浜松市障がい者基幹相談センター（市内五つの法人による共同企

業体、平成三〇年四月開設）」と重層的に整備され、その何れにも天竜厚生会が参画し、地域のニーズにあった相談支援の展開を図っているところである。

このうち、浜松市障がい者相談支援センターについては、令和二年四月、従来一五ヶ所あった浜松市障がい者相談支援事業所が五つのセンターに再編された。これにより、当法人が受託していた浜松市障がい者相談支援事業所てんりゅう（平成一九年四月やまびこデイサービスセンター内開設）・はまきた（平成一九年四月貴布祢デイサービス内開設）・ひがし（平成二三年一〇月東区原島町のテナント内開設）はその役割を終えたが、再編後の二つのセンター「浜松市浜北・天竜障がい者相談支援センター（浜北保健センター内）」と「浜松市東障がい者相談支援センター（東区役所内）」を市内の他法人と共同受託し、新たな障がい者相談支援事業を担うこととなった。

計画（特定）相談等事業所については、平成二四年四月より相談支援事業所てんりゅう、はまきた、ひがしを浜松市障がい者相談支援事業所に併設し、平成二六年四月には相談支援事業所きずな（一般相談含む）を研修センター内に開設し運営してきた。今回の障がい者相談支援事業所の再編と同期に特定相談支援事業所ひがしを白羽の家に移転、はまきた、きずなは従来と変わらない場所で継続運営している。

藤枝市においても、平成二六年四月より藤枝市障害者相談支援事業を受託するとともに、計画相談等事業所として相談支援事業所天竜厚生会アクシア藤枝を開設した。藤枝市障害者相談支援事業については、当初より市の要請で相談員一名を藤枝市役所内の自立支援課に派

遣してきたが、令和二年四月からは市の政策変更に伴い、市役所内に設置された基幹相談支援センターに派遣先を変更している。

（二）高次脳機能障害支援普及事業の開始

高次脳機能障害支援普及事業とは、高次脳機能障がい者が自立した日常生活または社会生活を営むことができるように、静岡県が設置する支援拠点機関において、高次脳機能障がい者及びその家族に対する専門的な相談支援、関係機関とのネットワークの構築を図ることを目的としている。制度の狭間にある高次脳機能障がい者を支援すべく、天竜厚生会は平成三〇年六月より、当事業を受託し、静岡県西部地区（浜松市、湖西市）の相談支援拠点機関としてその役割を担うこととなった。

高次脳機能障がい者は全国に約五〇万人いると推測されており、症状は損傷部位や程度によって様々で、外見からは分かりにくいため、周囲から理解されにくく「目に見えない障がい」とも言われている。医療機関においても見落とされやすく、ご本人自身も症状に気づきにくいため、適切な支援を受けることができていない方も多い。

事業の内容としては、ご本人やご家族から高次脳機能障がいによる生活、就労面の悩み等の相談に応じ必要な支援が受けられるよう、専門機関との連携を図り支援をすることである。初年度である平成三〇年度は一六件、令和元年度も一六件の相談に対応した。今後も、当事業の目的にもあるようにネットワークを構築し、高次脳機能障がい者が安心して生活を

送ることができる地域づくりを目指していく。

（三）北遠地域における精神障がい者への支援

我が国では平成一〇年から平成二三年までの一四年間、自殺者数が三万人を超えた。その間国が自殺対策に取り組むなかで、平成一八年に自殺対策基本法が成立し、浜松市においては、北遠地域が抱える精神障がい者の孤立がリスクとして挙げられた。

北遠地域では深刻な過疎化が進んでおり、医療や交通機関、社会資源の乏しさ、高齢化が進む地域での精神障がい者は孤立が顕著な状況であった。そのため、平成二三年度に天竜厚生会が浜松市より「モデル地区における自殺対策ネットワーク支援事業」の委託を受け「精神相談支援事業所ほくえん」を開設した。

精神保健福祉士の資格を持つソーシャルワーカーが、精神障がい者とそのご家族が地域で安心して希望を持ち、輝いて暮らしていけるようにできる限り支援することを理念にアウトリーチを行ってきた。また、地域で居場所を持てるようにすること、様々な活動を通し仲間づくりの輪を広げて、その人らしい社会参加や自立の促進を図っていくことを目的に、佐久間協働センターや水窪協働センター、春野福祉センター等を拠点としたグループ活動「ひだまり」を平成二五年度から開始

ほくえん　グループ活動「ひだまり」

した。また、その他にも精神障がいの理解を深める様々な普及啓発活動を行っている。

北遠地域の精神障がい者支援は、地域住民や民生委員・児童委員、関係機関等の連携や協働なくしては成り立たず、今後も地域の理解と協力のもと支援を進めていく。

三　新しい地域ニーズへの支援

（一）地域における住まいの確保

天竜厚生会では平成二八年七月より「低所得高齢者等住まい・生活支援モデル事業」を厚生労働省より受託した。当事業の目的は様々な事由により自宅での生活に不安を抱える高齢者等に対して、住み慣れた地域に少しでも長く暮らしていただけるよう、生活支援サービス等が受けやすい住居を一定期間提供し、利用時の見守りや必要時にサービス提供事業所等と連携を図ることにより、ご利用者が安心して自宅に戻り生活ができるよう支援することである。当法人は対象地域を龍山町、佐久間町、水窪町とし、平成二九年一一月より、天竜区山東の戸建て住居を借用し「やすらぎの家」として事業を開始した。

ご利用者は退院後の自宅生活が不安な高齢者や離れた職業体験実習先に通う特別支援学校の学生等様々であった。また、高齢者世帯や山間地域であることに課題を抱える世帯の利用にも繋が

「やすらぎの家」での説明会

り、平成三一年三月までの三年間で一三人が利用した。

モデル事業終了後、この事業を通じて培われた地域の皆様との繋がりを大切にしていくため、令和元年度より「住宅確保要配慮者居住支援法人」として形を変え取り組むこととした。

（二）就学期の課題を抱える子どもたちへの支援

天竜厚生会では、平成二九年度から生活困窮者自立支援法にもとづく事業として「ふじのくに型学びの心育成支援事業（以下、合宿型）」を静岡県より受託した。夏期、冬期、春期の長期休暇中に県内の郡部に在住する小学校四年生から高校生を対象にこの事業を二泊三日の合宿形式で実施している。また、平成三〇年四月から子どもの貧困対策の推進に関する法律にもとづく事業として「学習支援事業（以下、通所型）」も浜松市より受託した。

ボランティアとのクリスマス会（合宿型）

合宿型は、生活習慣の改善を図りながら多くの大人と出会い、様々な社会体験をするなかで将来の選択肢を増やし、自立心の育成のきっかけを作ることを目的としている。また通所型は、放課後に気軽に立ち寄ることのできる場所で

ボート体験（天竜ボート場）

学習支援を実施し、将来に必要な学習や進学に対する意欲を高めることが目的となっている。

参加児童のなかには、大人に勉強を見てもらうことや季節の行事に参加する等の体験が少なく、周囲との経験の差を感じ、挑戦する前に諦めてしまうという課題を持つ子どももいる。合宿型では、失敗をしても大人が受け止めてくれることを体験し、子どもが「やってみたいことができた」という成功体験を積み重ね、地域に戻ったときにも自分自身を信じて挑戦できるようなプログラムを実施している。また高校生には、キャリア支援として就労体験プログラムも提供している。

両事業では、課題を抱えた子どもの存在を知ってもらい、地域での支援に繋げてもらえるよう、地域住民や協力企業、ボランティア等多くの関係者に協力をいただいている。今後も、子どもたちが多くの人と出会い、様々な刺激を受けて自分の将来像を描き、目標に向かって進んでいけるよう地域とともに支援していく。

個別学習（合習型）

（三）生活困窮者支援事業の開始

平成二〇年に生じたリーマンショック、次いで甚大な被害をもたらした東日本大震災が発生したことで、ニートやフリーター及び非正規雇用を増加させ、平成二三年はそれまで戦後

混乱期の余波で過去最多であった昭和二六年の生活保護受給者数を上回った。

こうした世情から、平成二七年四月に生活困窮者自立支援法が施行されたことに伴い、天竜厚生会では、平成二八年一月より県下各地に点在する当法人の特別養護老人ホームや障害者支援施設等の一五ヶ所（令和元年四月現在一九ヶ所）で「認定就労訓練事業」を開始した。この事業は、様々な事由により就労することが困難な者に対し、働く場を創出することで社会参加の機会を生み出し、自らの希望する生活を獲得してもらう一助として行うものである。

このような就労に向けた支援を展開していくなか、就労開始以前の課題として住居を喪失している者も見られた。そのため、平成二八年八月より安定した住居を持たない者に対し、一定期間無償で住居を提供する「生活困窮者等一時居住支援事業」を公益的取り組みとして開始した。さらに、平成三〇年度からは郡部に在住する生活困窮者等に対し、働く意欲や生活習慣等を高め改善していく、合宿形式の「生活困窮者等就労準備支援事業」を静岡県より受託し開始した。

社会変動に応じて、個人、家族、地域が持つ課題が多様化していくなか、それぞれの課題に社会福祉法人としていち早く対応していくことが重要であると考え、今後も生活困窮者支援の取り組みを推進していく。

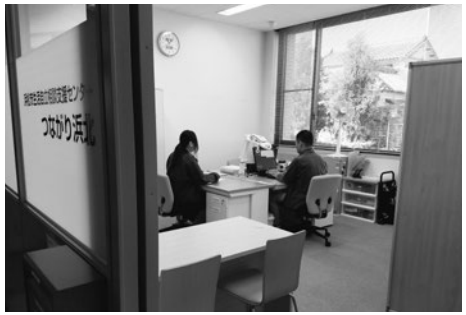
木工作業（生活困窮者等就労準備支援事業）

（四）つながり浜北の開設

生活保護を未然に防ぐための自立支援策の強化を図るとともに、生活保護から脱却した者が再び生活保護に頼ることのないようにすることを目的とし、平成二七年より生活困窮者自立支援制度が開始された。本制度は、自立相談支援事業を柱とした必須事業、地域の判断に任せられている任意事業、これらを補完する様々な事業から構成されている。

このうち、天竜厚生会は自立相談支援事業「つながり浜北」を平成三一年四月より受託し、訪問等による相談を行い個々の状況に応じた支援計画を作成し、生活や就労等に関するワンストップ型支援を行っている。また地域ネットワークの強化、社会資源の開発等の地域づくりも期待されている。これまで浜松市の自立相談支援事業は一ヶ所で実施されていたが、広大な浜松市を一事業所で担うことは困難であり、埋もれているニーズの掘り起こしも期待されていることから、浜北区と天竜区を主な対象エリアとして参画することとした。

つながり浜北では金銭管理を含む生活支援、就労支援、債務整理、引きこもり等について本人や家族、関係機関、民生委員・児童委員、行政等からの相談に対応している。多くのケースが複合的な課題を抱えているため、各機関と緊密に連携し支援を行うことで、セーフティネットとしての役割を果たしていく。


つながり浜北事務所（浜北地区センター内）

子育て支援の拡充

一　幼保連携型認定こども園への移行

すべての家庭で安心して子育てができ、一人ひとりの子どもが健やかに成長することができる社会の実現を目指して、平成二七年四月より「子ども・子育て支援新制度」がスタートした。従来は、満三歳からを対象として一日四時間を標準とした教育活動を行う幼稚園と、保護者の就労等の事情により養護と教育を必要とする子どもを対象に、原則八時間の受け入れを行う保育所の二種類であったが、近年では、保育ニーズの増加による待機児童の対策や少子化による社会情勢を背景に、平成二七年に幼稚園と保育所の機能を併せもつ認定こども園が誕生し三種類となった。

天竜厚生会では、昭和四四年に旧浜北市における小松保育園の開設以降、全二一園を運営している。このうち、浜松市にある九園、磐田市の二園、掛川市一園の計一二園を「幼保連携型認定こども園」へと平成二九年度から平成三〇年度にかけて移行、整備してきた。

当法人が保育園を幼保連携型認定こども園へと移行させるにあたっては、かねてより当法人の保育園が掲げてきた「感性豊かで生きる力をそなえた子どもを育てるために」を教育・保育理念として継承することとした。また、教育・保育方針は「家庭を基礎に家族・友だち・保育者・地域の人々との豊かな人間関係の中で、愛される喜びを知り他を愛することができる心を育む」、「健やかな心身の発達の場として、家庭と地域と協力し、様々な活動をとおして一人ひとりを尊重し『生きる力』を育んでいく」と定めた。

園の名称については、長年保育園名として使用し愛着のある「こまつ」、「きぶね」、「しばもと」等はそのまま残し、認定こども園を「子育てセンター」として新たな園名に変更した。ここには、地域における子育て支援の拠点としての「こども園」を目指す広い意味が込められている。

二　学校法人の取り組み

（一）掛川市幼保園の運営

掛川市は平成一二年三月「幼児教育振興計画」を策定し、幼稚園と保育園の再編を図るなかで幼保一元化に取り組んだ。そして、就学前の幼保園児に同じ園舎で質の高い幼児教育を保証する新しい乳幼児の保育機関としての「幼保園」を創造した。

天竜厚生会は掛川市の幼保一元化を受け、保育園部（定員一五〇人）と幼稚園部（定員九〇人）を併設した幼保園として「子育てセンターひだまり」を平成一九年に開設し、翌年には「子育てセンターさやのもり（保育園部定員二二〇人、幼稚園部定員九〇人）」が開設した。この幼稚園部の運営主体については、平成一七年九月に学校法人設立発起人会を設置し、平成一九年四月に学校法人天竜厚生会を創設し、ひだまり幼稚園部の運営を開始した。そして、園名称の頭に「子育てセンター」を付記し、園を地域における子育て支援の拠点とする舎と位置づけた。

天竜厚生会の幼稚園部の幼児教育は、保育園部と同じ教育・保育の理念、方針を掲げ、「感

性豊かで生きる力をそなえた子どもを育てるために」を教育活動の主眼におき、子どもを中心として、家庭と地域社会、そして小学校との連携を重視した保育活動を両園で共有し実践している。この理念・方針は、先述の幼保連携型認定こども園にも継承されている。

（二）学校評価

子育てセンターひだまり、子育てセンターさやのもりの両幼稚園部では、幼稚園事業の教育活動で定められた「学校評価」への取り組みを実施している。これは、園による自己評価と保護者、地域及び有識者の代表者と接続小学校校長を評価員とした委員会の開催により、園の教育活動における重点目標に対する実践及び見直しを年間通じて行うものである。評価員には、入園進級式、卒園式、運動会、そして普段の教育活動等の参観会にも出席いただくとともに、委員会では、園児の成長と教職員の取り組みに対する意見交換、目標に対する考察と評価が行われる。両園では、委員会から出された貴重な意見を教育活動に反映させ、教職員の資質向上と保育内容の改善へと繋げている。また、これら年間活動を通じた評価結果は、年度末の理事会及び評議員会で報告し、理事、監事、評議員にも「学校評価」を共有してもらうとともに、ホームページにおいて広く公表している。

三　事業所内保育所の運営

平成三〇年四月、独立行政法人国立病院機構天竜病院より事業委託を受け、天竜厚生会

天竜病院ひまわり保育園　園外活動（後方は天竜病院）

が「天竜病院ひまわり保育園（定員三五人）」の運営を開始した。昭和五一年に開設された当園は、病院職員の福利厚生を目的として、その運営は直営あるいは民間企業に委ねられてきた。主には〇歳児から二歳児の未満児を、病院職員の勤務体制に合わせ柔軟に預かっている。また、土曜日、祝日の特別保育及び臨時保育のニーズは高く、天竜病院職員の他園に通っている子どもの受け入れも積極的に行っている。

園舎は自然豊かな環境のなかにあり、家庭的な雰囲気の造りとなっている。この環境のなかで、五感を育む体験をすること、また、近隣にある当法人のおやまの保育園、子育てセンターみゅうのおか、矢崎おひさま保育園と積極的に交流活動を行っていくことで、人と関わる喜びを感じ、感性豊かで生きる力を備えた子どもを育てている。

四　障がい児サービスの運営

天竜厚生会における障がい児への支援のはじまりは、昭和四〇年に開設した精神薄弱児施設あかいし学園である。しかし、昭和五四年の養護学校の義務化による入園児の減少、成人施設の不足等から、昭和六三年にあかいし学園が精神薄弱者更生施設へ種別変更したことで、当法人における障がい児への支援は一旦終了した。

平成一八年の障害者自立支援法の施行に伴い、同法における地域生活支援事業に位置づけられる日中一時支援事業の委託契約を浜松市等と締結し、同事業を開始することで、再び障がい児を受け入れることとなった。当初は、浜名寮（現浜名）で肢体不自由児を、知的障がい児は美浜寮（現美浜）で支援した。浜名寮ではソーシャルワーカーが一対一で付き添い、車いすやバギーを押しながら散歩をし、美浜寮では学生アルバイト等で人員を確保しながら、土日祝日や長期休暇時に多くの障がい児の受け入れを行っていた。これらの取り組みを通じて、徐々に当法人における障がい児の受け入れの定着、さらには拡充に繋がっていった。

平成二四年あかいし学園の改築に合わせ、当時、特にニーズの多かった特別支援学校に通う児童の放課後の受け入れ体制が整備された。具体的には、施設内に児童を受け入れるための専用部屋を設置し、職員配置も手厚くした。ニーズは増え続け、その送迎サービスへも応えていくこととなった。あかいし学園以外の入所施設においても、ご家族、学校、相談支援事業所からの相談に応じ、柔軟に受け入れを行っているところである。

また、特別養護老人ホームや保育所に併設して、障害児支援事業を開始した。平成二七年九月に開設した城北の家には児童発達支援事業「天竜厚生会ちゃるか」と放課後等デイサービス事業「天竜厚生会りいお」を、平成二九年四月に開設した子育てセンターかきのみには児童発達支援事業「こでまり」と放課後等デイサービス事業「やまぼうし」をそれぞれ設置した。それらは地域における障がい児の発達支援事業所として、地域共生サービスの実現を目指している。

福祉教育拡充及び福祉人材育成への取り組み

一　福祉教育の拡充

（一）福祉教育三〇周年記念フォーラムの開催

福祉教育三〇周年記念事業として、平成二三年八月二三日、掛川市にある静岡県総合教育センターあすなろを会場に「社会福祉法人天竜厚生会福祉教育三〇周年記念フォーラム」を、公益財団法人日本社会福祉弘済会の助成を受け開催した。当日は県内外の行政関係者や学校関係者、社会福祉協議会職員、社会福祉法人職員等約三〇〇人に参加をいただき、スライドによる三〇年間の取り組みの紹介、基調講演、パネルディスカッションを実施した。

基調講演は原田正樹氏（日本福祉大学学長補佐、日本福祉教育・ボランティア学習学会副会長）に、「社会福祉施設における福祉教育の意義」との演題で講演いただいた。講演では、社会福祉施設と福祉教育の関係は、施設と地域とを区分して相互の交流を図るという従来の図式ではなく、施設も地域のなかの一つの社会資源と捉えること、そして地域が豊かになることが結果として社会福祉施設ご利用者の暮らしを豊かにするという循環が重要だということが語られた。施設にとって福祉教育は、ご利用者と地域を結ぶ「本来的な機能」であり、福祉教育で伝えるべきことは、命を大切にすることや自己肯定感、社会的有用感を持ってもらうことであり、かつ他者との関わりのなかで共に生きる力を育んでいくことが重要である、とのお話もいただいた。一方で福祉教育事業を単なる疑似体験や慰問として捉えること

は福祉教育自体を形骸化させる恐れがあるとの指摘に加えて、福祉施設は今後とも福祉の学びの場として「福祉教育の拠点であれ」との熱い投げ掛けもいただいた。

パネルディスカッションは「社会福祉施設における福祉教育実践の課題と展望」というテーマで行った。パネリストは堀尾孝氏（前静岡県社会教育委員連絡協議会会長）、中谷高久氏（浜松市社会福祉協議会地域支援課課長）、匂坂幸子氏（浜松市立南部中学校校長）の三名に、コメンテーターは原田正樹氏にお願いした。また、コーディネーターは山本理事長が務め、福祉教育事業における社会福祉施設の役割や展望、福祉教育草創期の苦労、今後の課題や意見が交わされた。

このフォーラムは将来に向けて当法人で行うべき福祉教育の意義を再認識するものとなった。

パネルディスカッション

※役職についてはいずれも当時

（二）福祉教育の変遷

天竜厚生会の福祉教育事業は最盛期には年間六，五〇〇人を超える参加者を数えたが、平成一二年の介護保険制度の施行による事業者数の増加に伴い、近隣の福祉事業所での福祉体験を利用する中・高等学校が増えたことや、地元自治体からの補助が途絶えたことを背景に、その数は年々減少していった。その一方で、総合的な学習の時間に福祉を題材とする学校が多くなり、校内で当法人の福祉教育プログラムを利用したり、その成果を実践に移す場として当法人を活用したりする等、多様な福祉教育の在り方が広がっていった。

福祉教育開講以来当法人は、一貫して福祉の実践現場で高齢者や障がい者との交流をとおして、福祉を理解してもらうことを基本としてきた。その根幹を維持し、一人でも多くの方に当法人の施設を来訪して福祉教育に参加してもらうため、平成二九年に社会の要請に応える形でそれまで参加者に負担いただいていた送迎費や参加費等の減額、一部無償化を実施した。折しも、前年に成立した社会福祉法等の一部を改正する法律により、社会福祉法人の在り方が問われるなかで「公益的な取り組み」という役割が重視され、当法人の福祉教育が公益的な取り組みの一環として重要な意味を持つこととなった。

福祉教育　ご利用者の講話

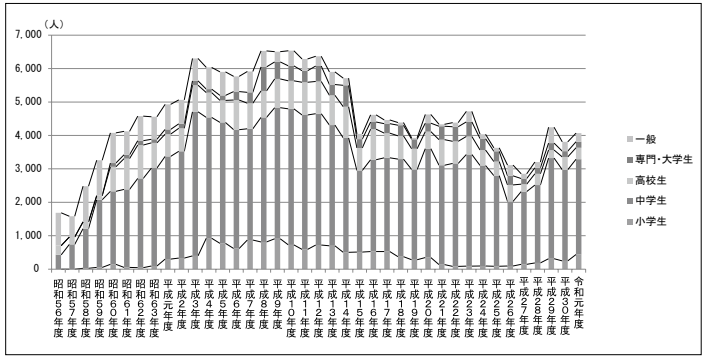
また、福祉教育プログラムで使用するテキストについては、昭和五六年の初版発行から、昭和六二年の改訂第一版、平成四年の改訂増補版、平成二六年の改訂第二版発行と、時代に即した内容への改訂を重ねてきた。特に平成二六年の改訂では表紙イラストの刷新に加え、「障がい」の考え方について「国際生活機能分類（Ⅰ

ＣＦ）モデル」を使用して説明することとした。その後も図表等に掲載されるデータの刷新や挿絵の変更、ふりがなの追加等必要に応じた改訂により、読みやすく福祉の理解を助ける教材として多くの方に使用いただいている。

プログラムの内容には職員による講義だけでなく、当法人のサービスを利用されている当事者の講話を取り入れることにより、講話されるご利用者自身にとっても自らが福祉教育参加者に期待する思いを発信する場としての意義を併せ持つようになった。また、今日、社会貢献とともに顧客としての高齢者・障がい者へのサービス向上や、高齢者・障がい者雇用への配慮に努めようとする企業にも福祉教育が注目されるようになり、それに応じた内容が求められている。

これまで当法人の福祉教育参加者は、累計で一七八，二八二人（令和二年三月現在）に達している。このなかには、福祉教育受講をきっかけに福祉を仕事にした人が多く含まれている（当法人職員の約四割が受講者）ことも事実である。福祉教育は高齢者・障がい者の理解にとどまらず、社会に必要な福祉人材の確保も果たしてきたといえる。これからも、内容の充実を図るとともに新たなニーズに応えることで、公益的な使命を果たしていくこととする。

開講当初からの福祉教育参加者数の変遷



二　大学と協働した社会福祉士実習

近年の福祉ニーズの変化に伴い、社会福祉士の活躍の場は高齢者支援、障がい者支援、子育て支援、生活困窮者支援といった様々な分野に拡がっている。また、我が国の動向としては地域包括ケアシステム、地域共生社会の実現に向け多様化、複雑化する地域の課題に対応する高い実践力が求められている。

天竜厚生会では、平成二五年より日本福祉大学との協働の取り組みとして「総合支援型実習」を開始した。この実習は、施設種別を問わず広い視野を持ち実践力のある総合的な支援ができる社会福祉士を養成することを目的に実施している。特徴としては、研修センターを活用した宿泊型実習とし、複数の施設で実習を行うことによりコミュニケーション力、アセスメント力を学ぶ機会を設け、併せてグループスーパービジョンを設定し、実習での学びの深化及び共有等が挙げられる。

当法人の受け入れ体制としては、実習事務局を研修センター（現福祉サービス課）に置き、各施設実習指導者と連携をとりながら、養成校担当教員にも参画してもらい、実習プログラムの作成を法人単位で行う体制となっている。各施設単位で受け入れを行う従来の実習とは異なり、事務局が各施設と連携していくことで、実習指導の一元管理体制を整えた。令和元年度には新たに静岡福祉大学においても同様の実習受け入れを開始した。

当法人としては、今後の社会福祉士養成課程の見直しにも随時対応し、時代が求める社会福祉士の養成に貢献していく。

三　資格講座の開講

（一）喀痰吸引等研修

介護現場における痰の吸引や経管栄養等のニーズや実態を踏まえ、必要な人に必要なサービスを安全かつ速やかに提供するため、平成二四年、介護職員等による喀痰吸引等の実施が可能となる制度が策定された。天竜厚生会では平成二五年より静岡県の指定を受け、研修センター（現福祉サービス課）を登録研修機関として喀痰吸引等研修（第一号、第二号）を開催している。

当法人が開催する喀痰吸引等研修の特色として、当法人の現場で日々実践している看護師が講師を担っていること、受講者の施設に対象者が不在の場合は当法人で実習できるよう配慮していることが挙げられる。また、県内の幅広い要請に応えるため、富士宮市の社会福祉法人富士厚生会、掛川市の社会福祉法人大須賀苑に実地研修（実習）を受け入れいただくとともに、天竜病院には演習（実技）指導に協力いただいている。初年度には五六人が受講した。

高齢化の進行に伴い医療ニーズが高まるなか、ご利用者に安全で安心していただけるサービスが提供できるよう、今後も多くの人材を養成していく。

（二）介護職員初任者研修

当法人では静岡県の委託を受け、平成五年よりホームヘルパー二級課程養成研修を実施してきた。平成二四年に、介護人材のキャリアパスを分かりやすくすること等の目的で介護職員の研修課程等の見直しが行われ、静岡県の指定を受け、自主事業として平成二五年より介

護職員初任者研修を開始した。

さらに、地域の介護人材としての期待と外国人の高齢化に伴う外国人介護職員の養成を目的として、外国人を対象とした介護職員初任者研修を平成二九年に新たに開講した。定められた一三〇時間の内容に加えて、介護施設の見学、介護に必要な日本語学習等九．五時間を盛り込んだ。また、今までレポートによる学習が基本の通信形式で行ってきた研修を通学形式に変更し、全ての内容を直接講師から学べるようにした。会場については研修センターのみならず、受講者の居住地に配慮して、中区にある学校法人静岡理工科大学浜松日本語学院の教室を借用した。

（三）介護福祉士実務者研修

介護福祉士の受験資格が見直され、平成二九年の国家試験受験者から、実務経験三年に加え、実務者研修の修了が必須となったが、当法人では平成二七年度より県の指定を受け、介護福祉士実務者研修通信課程を開講している。講師は実務者研修教員講習会を修了した高齢者・障がい者施設で働く係長・主任ケアワーカーが中心である。施設でともに働く講師から学ぶことで、受講生は介護場面に即した実践的な学びを得ることができるとともに、ご利用者一人ひとりを個別に支える介護の基本に立ち返ることができている。

令和元年度より、介護福祉士実務者研修検討委員会を法人の委員会として位置づけ、講師が業務として研修に関わることのできる体制とし、科学的な根拠にもとづいて介護を提供できる介護福祉士の養成を図っている。

四　アジア社会福祉従事者研修生の受け入れ

全国社会福祉協議会が主催する「アジア社会福祉従事者研修」の天竜厚生会における研修生受け入れは、昭和五九年度の第一期生から平成二一年度の第二六期生までの期間で延べ二八人であった。さらに平成二二年度以降の第二七期生から令和元年度の第三六期生にかけて八人が当法人を訪れた。各国から訪れた研修生が、三ヶ月から四ヶ月間にわたる研修期間を職員宿舎で生活しながら、各自のテーマに沿った研修内容、研修先を選定して日本の福祉や文化についての学びを深めた。

こうした海外からの研修生の受け入れは、修了生自身が母国に戻り自国の社会福祉実践で活躍することへの期待はもとより、当法人にとっても外国人と長期にわたって関わるという貴重な経験を重ね、互いの文化の理解等を職員が学ぶ良い機会となっている。それらはその後の外国人雇用の推進に活かされている。

アジア社会福祉従事者研修受け入れ実績

期	氏　　名	国　　名	研　修　期　間
27	ﾖｳ ﾒｲｼｭｳ 葉 美秀	台湾	2010年７月30日～2010年11月11日
28	ｴﾈﾝ ｴﾚﾅﾜﾃｨ Eneng Ernawati	インドネシア共和国	2011年９月７日～2012年１月27日
29	ｿｳ ﾊｲﾊﾝ 莊 佩凡	台湾	2012年９月12日～2013年１月25日
30	ﾊﾟｸ ﾋｮﾝｿﾝ 朴 炯善	大韓民国	2013年９月12日～2014年１月24日
31	ﾏﾘｸﾞﾚｰｽ ﾋﾞｨﾗﾊﾟﾝﾄﾞ MarigraceD.Villapando	フィリピン共和国	2014年９月22日～2015年１月21日
32	ﾋﾞﾊﾞﾘｰ ﾏｰｼｬ ｼﾞｮｺﾘﾝ ｼﾞｮﾐﾆｯﾄ Beverley Marsha Jokolin Jominit	マレーシア	2015年７月29日～2015年９月４日
33	ﾘｬｵ ﾕｰｲﾝ 廖 于吟	台湾	2016年７月20日～2016年９月２日
35	ﾃｨﾃｨﾝ ｱﾆｻ Ti t in Anisa	インドネシア共和国	2018年10月31日～2019年１月18日
36	ﾗｯﾁｬﾆｰ ｼﾞｮﾑｻﾜﾝ Ratchanee Jomsawan	タイ王国	2019年10月７日～2020年１月17日

※平成22年度「27期生」～令和元年度「31期生」

社会への発信と展開

一　厚生会まつりのあゆみ

昭和四五年に始まった「施設合同保護者の集い」の流れを受け、第一回厚生会まつりは昭和五一年一一月七日に開催された。変化が乏しい施設生活のなかで、ご利用者、保護者、職員、ボランティア等が一同に会し、ふれあいの場を設定すると同時に一日楽しく過ごしてもらいたいとの趣旨で始まり、令和元年度には第四四回を数えるまでになった。第五回からはご利用者のアンケートにより選ばれた芸能人による歌謡ショーを毎年開催するとともに、模擬店への出店について徐々に地域へ開放したため、来場者数は年ごとに増え、第四四回には八，〇〇〇人に達し、多くの方が楽しみにしている地域のイベントとして定着したといえる。

第44回厚生会まつり　歌謡ショー

また、時代の変遷とともに厚生会まつりの役割も変わっていき、現在は施設ご利用者、ご家族、職員、ボランティアに加え、地域住民等が厚生会まつりに参加するなかで相互に交流を深め、福祉に対する理解、協力を得ることを目的に開催している。より地域に密着し地域の声を反映するため、平成一一年度より「厚生会まつり企画委員会」を立ち上げ、委員には天竜区、浜北区

の連合自治会連合会会長及び民生委員・児童委員協議会会長、天竜商工会青年部支部長、地元自治会長の方々に参画していただき、地域の意見を伺う機会としている。

平成二八年度第四一回厚生会まつりより、「地域における公益的な取り組み」と位置づけ、より地域に対して福祉への関心を促すことを狙いとして開催するようになった。第四四回厚生会まつりは静岡県予防医学協会の協賛と、天竜病院、天竜特別支援学校、矢崎エナジーシステム株式会社天竜工場の協力をいただくとともに、浜松市、浜松市社会福祉協議会、天竜商工会、浜北商工会、浜松商工会議所、天竜区観光協会、浜松いわた信用金庫二俣支店、静岡銀行天竜支店の後援もいただき地域に遍(あまね)くまつりとして開催している。

厚生会まつり出演芸能人等一覧

回	年度	舞台芸能人等
1	昭和51	秋の祭典として開催
2	52	麒麟児関
3	53	佐伯一郎
4	54	佐伯一郎
5	55	双葉あき子、原田ひろし
6	56	ロミ山田、アゴ＆キンゾー、コント赤信号
7	57	竜　鉄也
8	58	日吉ミミ、島津悦子、西川　晶、さこみちよ、三遊亭夢太郎
9	59	ヒデとロザンナ
10	60	アントニオ古賀
11	61	三上　寛、松鶴家千とせ、島津悦子、本間良博＆ワコ、若林加奈
12	62	神戸一郎
13	63	内山田洋とクールファイブ、島津悦子、春奈輝昭、千本真由美、青山とも子
14	平成元	曽根史郎、島津悦子、三木陽子、福田忍、斎藤恵美、富士　歩
15	2	弦　哲也、松音ゆかり、デュエット、三木陽子、春奈輝昭、岡田みゆき
16	3	青山　孝、萩原冴子、春奈輝昭、浅倉りえ、二朗と真弓、りり子
17	4	バーブ佐竹
18	5	大津美子、武澤春義、りり子、深山はるか、酒井美樹、法月由美、島　育子
19	6	辺見まり、LILIKO、武澤春義、小谷未来、龍　広美、大石加奈子
20	7	三船和子、武澤春義、LILIKO、篠沙代子、小谷未来、藤原　浩、島　育子
21	8	安倍里津子、LILIKO、武澤春義、愛田悦子、木谷　力、河上りか
22	9	島津悦子、愛田悦子、成瀬亜美、青山沙由梨、早川　良、エリカ
23	10	新川二朗、成瀬亜美、大樹映美、畠山智子、一條　愛、鈴木瑠美
24	11	——
25	12	——
26	13	一節太郎
27	14	さくらと一郎、影郎、謝鳴
28	15	三善英史、エリカ、謝鳴
29	16	渚ゆう子、貝久保ひろし、謝鳴
30	17	香田　晋、矢野詩織、オレンチェ
31	18	大道芸（ダメじゃん小出、サブリミット、三雲いおり、デビット・ラムゼイ、チクリーノ、王輝）、ホスピタルクラウン（大棟耕介）
32	19	おぼん・こぼん、謝鳴、ホスピタルクラウン（大棟耕介）
33	20	こまどり姉妹、渡部美樹、ホスピタルクラウン
34	21	加賀あすか(小林幸子)とそのまんま美川(美川憲一)によるものまね豪華衣装対決、鳴海聖子、落合寿一、ホスピタルクラウン
35	22	（新沼謙治、おののこみち、ディアーズ、ホスピタルクラウン）※台風接近のため中止
36	23	新沼謙治、おののこみち、ディアーズ、ホスピタルクラウン
37	24	ロスインディオス、橘　冴香、落合壽一、ホスピタルクラウン
38	25	日野美歌、加藤恵子、ホスピタルクラウン
39	26	伊藤咲子、城めぐみ、ホスピタルクラウン
40	27	園まり、落合壽一、松下くにえ、中村しづえ、野中美代子、ホスピタルクラウン
41	28	松村和子、太田幸希、ホスピタルクラウン
42	29	三田明、葉月あけみ、ホスピタルクラウン
43	30	大場久美子、愛原みなみ、ホスピタルクラウン
44	令和元	城みちる、小沢あきこ、ホスピタルクラウン

※年度により未記載者あり

二　創立六〇周年記念式典と天竜厚生会実践発表会

昭和二五年天竜厚生会設立以来、多くの先輩諸氏により築かれた六〇年の歴史を振り返り、新たな歴史をスタートさせる節目として平成二二年九月四日、国、県、市町をはじめ各団体からのご来賓と関係者にご出席いただき、「創立六〇周年記念式典」をアクトシティ浜松中ホールにて開催した。式典では長年当法人に貢献いただいた渥美金一郎氏、塩崎信男氏（※故人）、河合晴夫氏、灌峯義文氏、宮澤育男氏の五氏を功労者として表彰し、感謝の意を表した。また、法人及び施設の事業にご協力いただいたボランティア三二の団体、個人にも感謝状と記念品を贈呈した。その後、『国家の品格』の著者である藤原正彦氏による「日本のこれから、日本人のこれから」と題した特別講演を行った。

創立60周年記念式典　理事長挨拶

さらに、六〇周年記念事業として「第一回天竜厚生会実践発表会」を保育園・幼稚園児及び職員によるオープニングセレモニー、マーチング等と施設ご利用者及び職員による実践発表を午前と午後の二部に分けて開催した。これまで、社会福祉法人の事業は一般の方々にはあまり周知されておらず、また社会福祉法人もそうしたＰＲ活動には積極的に取り組んでこなかったため、六〇周年を機に当法人の活動を多くの方に知っていただくことを目的に、会場を浜松市内中心地に求めて第一回目を開催したものである。その後も時事の社会情勢に応じたテーマを設け、それに沿った活動内容を部門ごとに選定して毎年発表し、令和元年度には第九回を実施した。

実践発表会の開催にあたっては、ポスター、チラシを作成し、広く地域への呼びかけを行うとともに関係団体にもご案内している。また、職員に対しては法人内における他部門の活動を理解する研修の機会ともしている。法人の実践発表会ではあるが、静岡県社会福祉事業共済会の共催、静岡県社会福祉協議会の助成・協力をはじめ、浜松市、浜松市社会福祉協議会、静岡県社会福祉士会及び遠州信用金庫、浜松いわた信用金庫、静岡銀行天竜支店の後援をいただく等多くの地域の方々に支えられた活動となっている。

※塩崎信男氏は平成一二年にお亡くなりになられたため、奥様にご臨席いただいた。

実践発表会　年度別発表演目一覧

	平成22年度(H22.9.4) （第1回）創立60周年記念式典	平成24年度（H24.12.15） （第2回）	平成25年度（H25.12.4） （第3回）
テーマ	施設ご利用者及び職員による実践発表	社会福祉法人の課題と今後の展望	
オープニング	なぎさ保育園園児によるオープニングセレモニー		
1	特別講演 「日本のこれから　日本人のこれから」 数学者・作家・お茶の水女子大学 名誉教授・理学博士　藤原正彦氏	基調講演 「社会福法人の課題と今後の展望」 理事長　山本たつ子	施設での作業療法の実践 名画の発掘はほんのささいな気づきでした （医療保険事業部、厚生寮）
2	保育園・幼稚園児及び職員による発表 マーチング、鳴子踊り、合唱、和太鼓、ロックソーラン （計10園）	世代間交流への取り組み （やまびこ保育園）	「男のサロン」開催を通じた地域に住む高齢男性への支援 地域包括支援センター北遠中央での実践的な取り組み （地域包括支援センター北遠中央）
3	福祉ってなんだろう 天竜厚生会における福祉教育の取り組み （研修センター）	日本の介護の仕事を通じて感じた思い （百々山）	特色ある7つの活動からの園児発表 リズム遊び （みなみしま保育園、とみがおか保育園）
4	本人主体のケアを施設の中に、地域の中に認知症の理解を深める取り組みについて （高齢者支援事業部）	ロックソーラン（踊り） （子育てセンターひだまり・さやのもり）	公開保育の取り組み （こまつ保育園）
5	住みなれた地域に住み続ける為に・・・ 北遠における地域精神医療と地域リハビリテーションの展開 （第二診療所、医療保健事業部）	救護施設清風寮創立50周年を迎えて 新たな事業への取り組み （清風寮）	精神相談支援事業所ほくえんの実践的取り組み （精神相談支援事業所ほくえん）
6	地域と育む生活の輪 グループホーム・ケアホームの取り組みと障がい者の日中活動 （障がい者支援事業部、 グループホーム・ケアホーム）	ISOへの取り組み （福祉サービス事業部）	給食センターのあゆみ ご利用者のニーズに対応した食事提供への取り組み （給食センター）
7	生きるをみつける スポーツ・レクリエーション指導とは （サービスセンター）	管理職研修課題発表 （浜名、子育てセンターひだまり）	アジア社会福祉従事者研修生を受け入れ30年目を迎えて 日本での研修を通じて学んだこと感じた思い （第30期アジア社会福祉従事者研修生、こまつ保育園、研修センター）
8	厚生寮バンド"アインザッツ"とともに 音楽療法の取り組み （サービスセンター）	在宅医療連携拠点事業の取り組み （医療保健事業部）	

平成28年度（H28.12.10） （第6回）	平成27年度（H27.12.19） （第5回）創立65周年記念	平成26年度（H26.12.6） （第4回）	
社会福祉法人が地域とともにできること ～公益的な取り組み～	新たなる未来へ	私たちは、地域との連携を大切にします	テーマ
ひびけ音！はずむ心とかがやく笑顔 ～鳴子踊り琉球エイサー～ こまつ・きぶね・しばもと保育園	ひびけみんなの心に ～なぎさ保育園児によるマーチング～		オープニング
地域とともに取り組む「厚生会まつり」と「しらいと納涼祭」 （福祉サービス事業部、しらいと）	カンボジアの幼児教育支援について やまびこ保育園とカンボジアの架け橋 （SVAカンボジア事務所、 やまびこ保育園、子育て支援事業部）	山あいの小さなデイサービスの奮闘 地域に支えられて、くんまデイサービスの開所から現在まで （くんまデイサービスセンター）	1
ワクワクしようぜ！ 働く障がい者への理解を深めるための取り組み （赤石寮、天竜ワークキャンパス）	基調講演 「障害とは、自立とは」 東京大学先端科学技術研究センター 当事者研究分野・准教授　熊谷晋一郎氏	天竜厚生会　働きやすい職場を目指して 最近１０年のあゆみ （総務課）	2
生活困窮者自立支援制度における就労訓練事業の現況 保育園を舞台としたAさんの就労訓練の軌跡 （しんぱら保育園、福祉サービス事業部）	組織の強化を目指して ＩＳＯの取り組み （監査指導部）	職員への健康サポート 天竜厚生会診療所人間ドッグの取り組み （診療所）	3
城北の家倶楽部「地域セミナー」の開催 （城北の家）	法人内リハビリ専門職の支援の取り組み ご利用者の豊かな生活を目指して （診療所、地域医療介護連携事業部）	地域、多職種、保育園による連携の取り組み （１）保育園と専門職との連携 （しばもと保育園） （２）地域の人の参加を得た学校評価活動 （さやのもり・ひだまり幼稚園部） （３）保育活動を通じての保育園間の連携 （やまびこ・すぎのこ保育園）	4
障害者相談支援事業所の役割と取り組みの特色 中山間地域の暮らしを支える！ 地域の力で連携作り （相談支援事業所ひがし、てんりゅう）	地域における保護施設通所事業(サテライト型)の役割と今後の展望 （清風寮）	天竜病院・天竜特別支援学校・天竜厚生会の三者による取り組み 医療・教育・福祉連携エリアみゅうの丘 （福祉サービス事業部）	5
多文化共生！ 外国人に伝える「ふ・く・し」 （総務課、EPA実習生）	天竜厚生会板屋町デイサービスの歩みとこれから （板屋町デイサービスセンター）	「僕たち、私たちの輝ける夢」当事者の声 就労継続支援事業所から一般就労へ向けて （天竜福祉工場）	6

令和元年度（R2.1.25） （第9回）	平成30年度（H31.1.26） （第8回）	平成29年度（H29.12.2） （第7回）	
福祉現場の取り組み ～今まさに必要とされていることとは～	多様化する福祉ニーズへの取り組み ～新たな支え合いへの挑戦～	地域共生社会の実現を目指して ～つながる社会資源～	テーマ
心にとどけ　からだにひびけ ～三崎のぶち合わせ太鼓～ 子育てセンターみなみしま・とみがおか	心とからだで感じるリズム ～パワーあふれるロックソーラン～ 子育てセンターさやのもり・ひだまり・とものもり	未来へつなごう　歌、リズム 子育てセンターなかぜ・しんぱら・かきのみ	オープニング
未来に受け継がれる7つの活動 春季・秋季職員研修の取り組み （子育てセンターさやのもり、なぎさ保育園）	天竜厚生会が創造し取り組む「こども園」の姿 （子育てセンターこまつ）	人とのつながり、ひろがる和 カンボジア幼児教育支援事業 （SVAカンボジア事務所、 子育てセンターとものもり・やまびこ）	1
天竜高校との連携による介護人材の育成 （福祉サービス課）	子どもの支援・家庭の支援 学習支援から見えた課題 （浜松市社会福祉協議会、地域福祉課）	障がい児通所事業の取り組みと今後の展望について （天竜厚生会りいお、やまぼうし）	2
静岡県生活困窮者等就労支援事業の取り組み 「つなげる」から「つながる」へ （地域福祉課）	腰痛予防が必要なあなたへ 腰痛体操のコツを知ろう （さいわい、診療所）	地域で安心して暮らし続けるために （精神相談支援事業所ほくえん）	3
地域包括ケアシステムの構築の実現に向けて 訪問看護が果たすべき役割 （訪問看護ステーション）	皆様に支えられて オリーブから生まれる農福連携と地域交流 （みのり）	就労支援における共生型サービスの実現に向けて 働きたい誰もが通える場所を目指して （天竜ワークキャンパス、天竜福祉工場）	4
業務改善につなげる介護機器の導入 （さいわい）	ご利用者の想いに向き合い、くみ取り、叶える支援に向けて （浜名）	終末期における訪問入浴支援について （貴布祢・しらいと訪問入浴センター）	5
	私たちの法人天竜厚生会（人材育成必携）の作成と伝達について （総務部）	シンポジウム みゅうの丘が描く地域共生社会 ～つながる教育・医療・福祉～ 独立行政法人国立病院機構天竜病院 院長　早川啓史氏 静岡県立天竜特別支援学校 校長　那須浩二氏 社会福祉法人学校法人天竜厚生会 理事長　山本たつ子	6

三　地域と繋がる催しの開催

（一）納涼花火大会

天竜厚生会の納涼花火大会は昭和の時代よりご利用者の夏の一大イベントとして開催してきた。当初、旧本部事務所前広場と研修センター前広場で開催していたが、平成七年浜名園に広いグラウンドが完成したことを受け、その後会場をグラウンドに移し、専門業者による本格的な打ち上げ花火を始めるとともに近隣住民にも観覧いただくようになった。平成二四年からは肢体不自由児親の会、手をつなぐ育成会等地域の障がい当事者団体にもご案内し、研修センターの食堂、会議室を開放し快適な環境の中で花火を観覧いただいている。

納涼花火大会

（二）作品展

当法人では毎年、厚生会まつりの実施に合わせ、研修センターで全施設全園が参加しての「施設合同作品展」を昭和四五年より開催している。施設合同作品展は厚生会まつりの一週間前に開場式を行い、厚生会まつり当日には多くの方に来場いただき、施設ご利用者や園児の作品を鑑賞、購入いただいている。なお、優れた作品には理事長賞、常務理事賞等を授与することにより、ご利用者、園児の作品製作への励みとなっている。

また、ご利用者の作品を多くの方に見ていただくことを目的に、地域での作品展も開催している。展示会場は地元のギャラリー・60、くんま水車の里（ギャラリーくんま）、浜松いわた信用金庫二俣支店、静岡銀行天竜支店等をお借りするとともに、より多くの方が集まる市街地にある遠鉄百貨店のギャラリーロゼも利用している。

こうした作品展の開催は、ご利用者の社会参加への促進と作品制作への励みになり、福祉への啓発に繋がっている。

地域での作品展（ギャラリーくんま）

（三）よりみちカフェ

地域の方々や当法人のＯＢ、ＯＧが気軽に集う場所として、厚生会福祉クラブ（天竜厚生会退職者の有志による団体組織）が中心となり内装や構想を整備し、平成二九年五月浜北区根堅に「よりみちカフェ」をオープンした。店内では、就労事業所ご利用者による無料のコーヒー提供、イベントやボランティア情報の掲示、ご利用者や福祉クラブの作品展示、法人内のみならず近隣の就労事業所も含めた作品販売等も一体的に行っている。また月一回程度、折り紙や手芸教室等を開催し、身近な福祉の場として喜ばれている。

よりみちカフェ（浜北区根堅）

四　被災地への職員派遣

平成二三年三月一一日に発生した東日本大震災は未曾有の大災害であり、被災地及びその周辺地域だけでは対応できない被災状況にあった。そのため、天竜厚生会は全国社会福祉協議会、日本社会福祉士会等の関係機関からの要請にもとづき、職員の派遣を行った。職員の選定は、職員の意欲を重視した手挙げでの募集方法と、求められる支援内容を考慮し、職種に応じた指名方法とした。また、平成二八年四月に発生した熊本地震についても、同様に職員を派遣した。

被災地において派遣職員は、高い専門性を活かし直接的な支援や、地域課題をスムーズに解決するための支援等を実施した。なお、職員のなかには自主的に被災地に出向きボランティアとして活動した者もいる。当法人としてもこうした経験が有事の際には、必ず活かされるものと確信している。

職員派遣実績

災害名	県名	派遣先	支援内容	派遣期間	派遣延日数
東日本大震災	宮城県	東松島市地域包括支援センター 石巻市稲井地域包括支援センター 石巻市渡波地域包括支援センター	地域包括支援センター（総合相談）業務への支援等	平成23年4月17日～6月4日	19日
		特別養護老人ホーム楽生園 みやぎ北部支援センター	福祉避難所での介護・支援	平成23年4月17日～10月2日	152日
	福島県	特別養護老人ホーム福寿園 特別養護老人ホーム花ぶさ苑	福祉施設での介護・支援	平成25年4月11日～平成26年9月30日	77日
	岩手県	岩手県山田町　町内	福祉施設の巡回調査	平成23年4月19日～4月25日	14日
		山田町地域包括支援センター	現地に蓄積されたアセスメント結果の整理 地域アセスメントの現地支援	平成24年9月8日～11月18日	36日
熊本地震	熊本県	藤岡医院	福祉避難所での介護・支援	平成28年7月17日～7月29日	14日

五　ふじのくにケアフェスタへの参加

静岡県は介護職員が日頃の業務で培う介護技術等の向上と介護の魅力を発信する目的として、「ふじのくにケアフェスタ」を静岡市内の展示会場等で開催している。天竜厚生会はその趣旨に賛同し、介護技術コンテスト、ケアごはんアイデアコンクール、法人ブースの出展等、毎年複数のイベントに参加している。

なお、介護技術コンテストにおいては平成二六年度排泄部門（軽度）及び食事部門（重度）、平成二八年度排泄部門（軽度）にて最優秀賞を受賞するとともに、ケアごはんアイデアコンクールにおいては、平成二五年度一般の部で優秀賞を受賞した。

ケアフェスタ　介護技術コンテスト

六　天竜病院・天竜特別支援学校との連携

（一）医療・教育・福祉連携エリア「みゅうの丘」

平成二三年から、独立行政法人国立病院機構天竜病院、静岡県立天竜特別支援学校、社会福祉法人学校法人天竜厚生会の三者が、それぞれの強みと特性を活かして連携体制を構築することで、このエリアの安心・安全の向上と地域貢献活動の推進を図るため、定期的に協議会を実施することになった。この三者協議会がスタートしたきっかけは、天竜特別支援学校からの防災教育推進のための参加の呼びかけだった。大規模地震の発生時における考え方や

対応方法等の協議を進めていくと、それぞれが抱えている課題が浮き彫りになり、その解決には三者が協力体制を構築することが何よりも不可欠であるという結論から、最初の取り組みとして防災ワーキングを立ち上げた。

ワーキングでは、災害時に応援に駆けつけた職員が迅速に対応できるように、災害本部の「のぼり」と応援職員であることが判別できる「ビブス」を作製した。少しずつではあるが、三者の思いが形となり目に見える成果へと繋がった。その後も、各組織で実施する防災訓練への参加等、災害対策における協力体制への強い意識が三者間に徐々に浸透している。

また、三者協議会において、職員間の団結力をより一層深め、このエリアを知ってもらうことを目的として、エリアのネーミングとロゴマークを制作した。エリアのネーミングは職員、特別支援学校の生徒から募集し、九五点の応募の中から、「医療・教育・福祉連携エリアみゅうの丘」に決定した。みゅうは、医療のＭｅｄｉｃａｔｉｏｎ、教育のＥｄｕｃａｔｉｏｎ、福祉のＷｅｌｆａｒｅの頭文字「Ｍ・Ｅ・Ｗ」を繋げ、三者の連携を表した。また、親しみのあるやさしい印象を与えるようにローマ字ではなく、ひらがなにした。ロゴマークは「Ｍ・Ｅ・Ｗ」を親しみやすい形にデザインし、その色にはそれぞれの特徴を示す緑、オレンジ、黄色を使用した。この※ロゴマークは、天竜特別支援学校の美術の先生がデザインしたものである。

三者は医療・教育・福祉という異なる分野ではあるが、同一エリアにおいての課題は

共通しているため、それぞれの専門分野の強みを活かし、三者で協力し地域に貢献していく。

※ロゴマークについては資料編に掲載している。

（二）みゅうの丘協議会の活動

みゅうの丘協議会は、天竜病院、天竜特別支援学校、天竜厚生会それぞれの経営責任者が一堂に会する機会として年三回の定例会開催を軸に、分野、課題ごとの作業部会で具体的な協議、検討を行っている。定例会は六月を天竜病院、一一月を天竜特別支援学校、三月を当法人がそれぞれ事務局業務を担当し、会場提供、資料準備、進行を担っている。定例会では三者間の情報共有を始め、作業部会等からの報告、提案にもとづく協議と意思決定がされている。

これまでの取り組みの成果の一つが先述した防災関係の協力体制づくりである。それに関連して、天竜特別支援学校と当法人の境にある雑木林を切り開き「瞑想（めいそう）の森」と名付けたうえ、最短距離での連絡通路としても整備した。これにより徒歩数分で互いのエリアを行き来することができるようになり、日常はもとより災害時であっても迅速に人員、物資、情報等をより短時間で円滑に連絡、連携させることが可能になった。同じく協議会の中で計画された三者合同の総合防災訓練においても、連絡路を活用した避難と支援の在り方が盛り込まれている。

また、事業分野の異なる三者が、協議会を通じ「近くて遠い隣人」から「顔の見える関係」へと変わったことは、みゅうの丘協議会としての活動のみならず、各々の本業を行ううえで他分野とのより円滑なコミュニケーションを可能にした。

三者の連携を深める一方で、みゅうの丘エリアとその活動について、近隣地域に向けた情報発信が進められた。エリア内に三者合同で分岐点に案内看板を設置した他、互いの事業のホームページをリンクさせ、みゅうの丘について説明するページを設けた。また、平成二九年を皮切りに「みゅうの丘見学ツアー」を年一回開催している。これは地元の小学生を対象に、学校の夏休みの一日を利用して病院、学校、福祉施設を体験してもらうものである。病院での看護師や薬剤師の業務体験をはじめ、支援学校での障がい者スポーツ体験、福祉施設での車いす体験や障がい者施設での就労体験等に加え、参加した小学生がそれぞれの事業の「経営トップ」と直接話す機会を設けるといった内容になっている。参加した生徒はこれを夏休みの研究課題として活用し、一方でみゅうの丘エリアにとっては次代を担う世代にみゅうの丘を認知してもらうためのPR活動となっている。

みゅうの丘見学ツアー　就労体験

また、三者での協働の一つとして定期的な交通安全街頭指導がある。年四回の交通安全週間にあわせ、みゅうの丘エリア各所で安全運転を呼びかけつつ、三者協議会の活動を職員、地域に直接伝える場としている。

今後はさらに三者が隣接している特徴や強みに加え、それぞれの専門性を活かした連携の在り方について検討を進め、より地域に根差した活動を目指していく。

七　二つのサミットの進展

（一）日本福祉大学提携社会福祉法人サミット

天竜厚生会は、福祉の教育・研究機関と交流を図り、相互に社会福祉の発展に寄与することを目的に学校法人日本福祉大学と平成一八年、提携を結んだ。それ以降、連携の強化に努め、学生の資格取得や職員の採用等様々な活動に取り組んできた。

近年においては、当法人と同様に日本福祉大学と提携する全国に点在する一四の社会福祉法人と、災害時に協力し合う等の覚書を連絡担当部局である大学と結んでいる（三八ページ）。また、実践力のある社会福祉士の育成を目的とした総合支援型実習（一〇三ページ）も開始した。

こうした取り組みの質をより高めるため、毎年大学が主催する提携社会福祉法人サミットに出席し、必要な協議や他法人との情報交換を重ねている。今後も教育・研究機関である大学と福祉現場である当法人を含めた連携社会福祉法人がより良い協力関係を継続することにより、社会福祉の進展に貢献していく。

日本福祉大学提携社会福祉法人サミット一覧

回	開催日	全体テーマ	講演（基調講演・特別報告）	会場
第1回	平成二〇年二月九日～一〇日	社会福祉法人の役割と経営・運営について		日本福祉大学（美浜キャンパス）
第2回	平成二一年二月七日～八日	社会福祉法人の役割と経営・運営について	再編期の社会福祉―動向と課題　日本福祉大学　宮田和明氏 最近の社会福祉の動きから・介護保険制度と社会福祉法人　全国老人福祉施設協議会　福間　勉氏	日本福祉大学（美浜キャンパス）
第3回	平成二二年二月六日～七日	社会福祉法人の役割と経営・運営について	これからの社会福祉　東洋大学　古川孝順氏 政権交代と福祉の動向　全国老人福祉施設協議会　福間　勉氏	日本福祉大学（美浜キャンパス）
第4回	平成二三年二月一九日～二〇日	新しい時代に求められる社会福祉法人の役割	これからの日本と「新しい公共」―参議院議員・厚生労働副大臣　大塚耕平氏	サイプレスガーデンホテル（名古屋市）
第5回	平成二四年二月一八日～一九日	地域福祉の発展に果たす社会福祉法人の役割・責任	社会福祉法人経営のミッションと地域福祉　日本福祉大学　大橋謙策氏	メルパルクNAGOYA（名古屋市） 日本福祉大学（名古屋キャンパス）
第6回	平成二五年二月一六日～一七日	地域福祉を担う社会福祉法人の役割	今後の社会保障制度改革の行方と地域包括ケアシステム　日本福祉大学　二木　立氏	IMY会議室（名古屋市）

回	開催日	全体テーマ	講演（基調講演・特別報告）	会場
第7回	平成二六年二月二二日～二三日	「これからの社会福祉の姿」の創造に向けた社会福祉法人と大学の役割	「今後の社会福祉の姿」と社会福祉法人の役割　桜美林大学　白澤政和氏 社会福祉法人の今後の在り方をめぐって　厚生労働省　友藤智朗氏	ホテル名古屋ガーデンパレス（名古屋市）
第8回	平成二七年二月二八日～三月一日	社会福祉法人制度の転換期における社会福祉法人の役割	社会福祉法人のこれから　厚生労働省　古都賢一氏	ホテル名古屋ガーデンパレス（名古屋市）
第9回	平成二八年二月二七日～二八日	社会福祉法人制度改革におけるイノベーション	「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」と今後の対応　日本福祉大学　二木　立氏	日本福祉大学（東海キャンパス）
第10回	平成二九年二月二五日～二六日	地域共生社会実現に向けた社会福祉法人の役割と展望～「我が事・丸ごと」は何を変えようとしているのか～	地域共生社会の実現に向けて―社会福祉法人への期待―　厚生労働省　本後　健氏	ホテル名古屋ガーデンパレス（名古屋市）
第11回	平成三〇年二月二四日～二五日	地域共生社会の実現と社会福祉法人	「我が事・丸ごと」地域共生社会の実現に向けた社会福祉法人への期待　厚生労働省　定塚由美子氏	日本福祉大学（美浜キャンパス） （東海キャンパス）
第12回	令和元年二月二三日～二四日	社会保障制度改革と社会福祉法人のこれから	社会保障制度改革と社会福祉法人への期待　中央大学　宮本太郎氏	ホテル名古屋ガーデンパレス（名古屋市）
第13回	令和二年二月二二日～二三日	新しい時代の社会保障制度改革と社会福祉法人の役割	社会福祉の変化と社会福祉法人の使命　全国社会福祉協議会　古都賢一氏	ホテル名古屋ガーデンパレス（名古屋市）

（二）福祉村サミット

福祉村サミットは平成一三年高齢者施設、障がい者施設、児童施設、医療施設等複合的に施設を運営する社会福祉法人が、単独種別施設にはない運営の難しさを共有し、その課題について話し合う機会としてスタートし、当法人は発足当初より参加している。発足以来、構成法人が毎年交代で事務局となり、その年にふさわしいテーマのもと基調講演や実践発表を企画し、協議及び情報交換の場を提供している。

サミットは令和元年で一九回となった。その間育まれた法人同士の交流は、運営に関する助言等を求められる関係にまで進展している。

福祉村サミット一覧　※第1回から第9回は「天竜厚生会のあゆみ（平成一三年～平成二二年）に掲載

回	開催日	主催法人	講義テーマ	講師	場所
第10回	平成二二年一一月一八日～一九日	神戸聖隷福祉事業団	日本型福祉の展望と課題	神奈川県立保健福祉大学教授　河幹夫氏	兵庫県神戸市
			障害者自立支援法の行方	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課課長　土生英二氏	
第11回	平成二三年九月二九日～三〇日	天竜厚生会	静岡の歴史と文化	元静岡市長・現静岡市社会福祉協議会会長　河合代悟氏	静岡県静岡市
			社会福祉法人経営の課題と展望	厚生労働省社会・援護局福祉基盤課課長　定塚由美子氏	
			職場のメンタルヘルス最前線	愛成会弘前愛成病院院長　田崎博一氏	青森県青森市
			地域包括ケアの実現に向けて	厚生労働省老健局振興課課長　川又竹男氏	
			社会福祉法人経営の今後と厚生労働省に望むこと	こうほうえん理事長　廣江　研氏	
			縄文人のこころを掘る	青森県教育庁文化財保護課課長　岡田康博氏	
第12回	平成二四年八月三日～四日	弘前愛成園			
第13回	平成二五年八月二日～三日	長岡福祉協会	平穏死という選択	特別養護老人ホーム芦花ホーム常勤医　石飛幸三氏	新潟県長岡市
			社会保障の現状と課題	社会保障制度改革国民会議事務局長　中村秀一氏	
			今後の社会福祉法人制度改革の方向性と会計のあり方	ひたち野総合税理士法人所長　川井義久氏	
第14回	平成二六年一一月七日～八日	芳香会	これからの社会福祉法人に期待するもの	独立行政法人国立病院機構本部企画役　古都賢一氏	茨城県つくば市
			既存施設の地域分散～暮らしてきた地域に戻る方法～	長岡福祉協会理事　小山　剛氏	
			社会貢献事業10年のあゆみ	みささぎ会理事長　奥田益弘氏	
第15回	平成二七年一一月六日～七日	同朋福祉会	地域銀行の存在意義	西京銀行取締役頭取　平岡英雄氏	山口県山口市
			制度変革期における社会福祉法人の人材確保対策について	厚生労働省社会・援護局福祉人材確保対策官兼福祉基盤課福祉人材確保対策室長　榊原　毅氏	
第16回	平成二八年一一月一七日～一八日	さわらび会	茶の湯　もてなしの心とカタチ	武者小路千家15代家元後嗣　千　宗屋氏	愛知県豊橋市
			病理解剖による認知症の神経病理診断	さわらび会福祉村病院神経病理研究所所長　橋詰良夫氏	
第17回	平成二九年一一月二一日～二二日	旭川荘	AMDAの医療福祉分野における緊急人道支援	厚生労働省大臣官房政策企画官　野﨑伸一氏	岡山県岡山市
			地域共生社会の背景とねらい～地域共生社会づくりと社会福祉法人への期待～	厚生労働省社会・援護局地域福祉課室長　本後　健氏	
第18回	平成三〇年一一月八日～九日	こうほうえん	介護事業の生産性向上に向けて	社会福祉研究所研究員　秋山由美子氏	鳥取県米子市
			介護人材の育成と共生社会	NPO法人介護人材キャリア開発機構理事長　山田尋志氏	
第19回	令和元年一一月二六日～二七日	聖隷福祉事業団	社会福祉法人の生産性とガバナンス	上智大学総合人間科学部社会福祉学科准教授　藤井賢一郎氏	静岡県浜松市

八　カンボジア王国幼児教育・保育の質の改善事業

（一）ＪＩＣＡ（ジャイカ）事業の開始

平成二七年六月、静岡県が国際協力機構（以下、ＪＩＣＡ）に提案した平成二六年度草の根技術協力事業「カンボジア王国バッタンバン州の公立幼稚園における幼児教育・保育の質の改善事業」が正式採択され、同年一二月一五日にカンボジア王国、ＪＩＣＡ中部、静岡県、シャンティ国際ボランティア協会（以下、ＳＶＡ）カンボジア事務所、天竜厚生会との間で了承取付文書を取り交わし、翌年一月から三ヶ年の事業（以下、第一フェーズ）が開始された。この事業は、カンボジア王国における幼稚園教員の幼児教育に関する能力及び教育環境の改善を行うことを目的としたものである。カンボジア王国では、四〇年前に勃発した国内紛争により多くの社会機能が破壊され、幼児教育環境とスクールレディネス（就学準備）の改善が課題であった。当法人は、社会福祉法人だけでは解決できない課題に対し、行政やＮＧＯ団体等と協働、連携していくことがこれからの社会福祉法人の在るべき姿と捉え、本事業を実施することとした。

THE MINUTES OF MEETING
BETWEEN
THE JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY
AND
MINISTRY OF EDUCATION, YOUTH AND SPORT IN CAMBODIA
ON
JAPANESE TECHNICAL COOPERATION
UNDER
THE JICA PARTNERSHIP PROGRAM
FOR
QUALITY IMPROVEMENT OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION
AT STATE PRESCHOOLS IN BATTAMBANG PROVINCE, CAMBODIA

The Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") exchanged views and had a series of discussions through the JICA Cambodia Office with Ministry of Education, Youth and Sport in the Kingdom of Cambodia for the purpose of working out the details of activities and measures to be taken by JICA and Ministry of Education, Youth and Sport concerning the Quality Improvement of Early Childhood Education at State Preschools in Battambang Province, Cambodia (hereinafter referred to as the "Project"), which will be implemented in collaboration with Shanti Volunteer Association (hereinafter referred to as "SVA"), Shizuoka Prefecture and Social Welfare Corporation Tenryu-Kohseikai under the JICA Partnership Program.

As a result of the discussions, both sides agreed to implement the Project based on the conditions referred to in the document attached hereto.

At Phnom Penh, 15 December 2015

Mr Adachi Itsu
Chief Representative
JICA Cambodia Office
Japan International Cooperation Agency

H.E. Kim Sethany
Secretary of State
Ministry of Education, Youth and Sport
The Kingdom of Cambodia

(Witnessed by)

Dr. Kawakatsu Heita
Governor of Shizuoka Prefecture, Japan

Ms. Yamamoto Tatsuko
Chairman of the Board of Social Welfare Corporation Tenryu-Kohseikai

Mr. Tagari Kiyotaka
Country Director of Cambodia Office, Shanti Volunteer Association

幼児教育・保育の質の改善事業　了承取付文書

当法人においては①今まで培ってきた幼児教育・保育の知識と技術をカンボジア王国に提供する、②職員が自らの仕事の実践を振り返る機会とし、保育の原点に立ち返り、生きる力を育む保育の重要性を再認識する、③多文化や歴史に触れることで、自らの視野を広げるとともに、国際社会における日本の役割や立場を考える機会とする、④益々日本社会の国際化が予想されるなか、未来を担う子どもたちが外国の人々や文化に興味を持ち、国際感覚を身に付けていく機会とする、この四点を本事業のねらいとした。

本事業を実施するにあたり、当法人では保育職を中心とした「チームカンボジア」を結成し、同国で四半世紀に渡ってＮＧＯ活動を続けているＳＶＡとタスクチームを組んだ。日本とカンボジア王国をスカイプ（インターネット電話サービス）で繋ぎ、現地及び東京事務所のＳＶＡスタッフとの打ち合わせを重ねて、様々な活動を推進した。

訪日研修（子育てセンターやまびこ）

（二）訪日研修

第一フェーズでは、平成二八年九月と平成三〇年九月の二回、カンボジア王国の政策立案と教育現場での具体的な幼児教育マニュアルの作成を目的として、天竜厚生会で訪日研修を受け入れた。同研修には、カンボジア王国教育局局長、教育局副局長、カリキュラム開発局副局長、バッタンバン州副局長、幼稚園園長、教員等計二〇人が参加した。この研修では、静岡県知事、浜松市長への表敬訪問、浜松市内の公立幼稚園や小学校への視察、各所での事業報告会、当法人認定こども園での実習等を実施した。

そのなかでも子育てセンターやまびこでの実習は、日本の幼児教育を知っていただくうえで最も主眼に置いたプログラムであった。子どもたちと一緒に様々な活動に参加することで、個々の活動が子どもの成長や学びに繋がっていることを理解いただいた。また、子どもが主体的に活動を行うことの大切さも学んでいただくことができた。

訪日研修は、園に通う子どもにとっても異文化に触れる良い経験となり、職員にとっては自分の保育を振り返り、保育の原点に立ち返るきっかけになった。

（三）カンボジア王国での現地視察・講義指導

第一フェーズの活動として、チームカンボジアメンバーが二人一組で五回の現地視察・講義指導を行った。その目的は、カンボジア王国の教員が訪日研修で学んだことを実践に結びつけられているかを確認すること、視察メンバーが現地の幼稚園で実際に活動を行い、現地教員に対して直接教育・保育の指導、アドバイスをすることの二つであった。

現地視察・講義指導を重ねる度に、現地教員の意識に変化が感じられた。具体的には、子どもの体に合わせた椅子や机の整備、室内の備品整備であり、このような環境は子どもたちにとって使いやすいものとなり、子どもたちが自主的に片付ける姿が見られるように

子育てセンターやまびこを参考にして整備された個人棚

なった。特に、こうした環境整備の状況については、当法人への訪日研修時に学んだ掲示物の工夫や棚の設置等を参考にしたものであった。廃材による玩具作りについても、訪日研修時に学んだ廃材活用等のアイデアが実践されている様子が確認できた。

実際に現地を訪れることで、現地の言葉や文化に触れ、よりカンボジア王国の子どもたちの状況を知ることができ、日本の保育をそのまま当てはめるのではなく、より現地の環境に配慮した教育・保育を一緒に考えていこうとする姿勢にも繋がった。

事業開始当初の教室（改善前）

子どもの体に合った高さに改善された机と椅子（改善後）

現地視察の日程

第一回：平成二八年　六月一一日～　六月一九日（参加者二人）
第二回：平成二八年一二月一〇日～一二月一八日（参加者二人）
第三回：平成二九年　六月一〇日～　六月一八日（参加者二人）
第四回：平成三〇年　一月二八日～　二月　三日（参加者二人）
第五回：平成三〇年　五月二六日～　六月　二日（参加者四人）

（四）広報活動

第一フェーズでは、当法人職員のみならず県内外の保育関係者や地域の方々に対して、国際協力に対する理解を促進するため、様々な広報活動を実施した。

一般市民も対象とした事業報告会は、平成二八年九月の訪日研修の際に、第一回目として事業関係者及び事業内容に関心を持つ約八〇人に参加いただき、静岡県男女共同参画センター「あざれあ（静岡市）」で開催した。本報告会のなかでは、訪日研修で来日されていたカンボジア王国の政府官僚やＳＶＡスタッフに参加いただき、活発な意見交換が行われた。

事業報告会（幼児教育・保育の質の改善事業）

第二回目は、平成二九年九月に「アクトシティ（浜松市）」において約二〇〇人の参加を得て開催した。一回目と同様、訪日研修で来日されていた方々や、チームカンボジアメンバーからの報告をとおして、現地の情勢や生活環境を知り国際協力の大切さ、日本の豊かさに気付く者等、各々が国際社会に対し理解関心を深める機会となった。

また、事業啓発を目的としたカンボジア王国へのスタディツアーを二度にわたり実施した。県民だよりへの掲載、静岡県保育所連合会（現静岡県保育連合会）と静岡県私立幼稚園振興協会にメール配信を依頼し、県内に幅広くツアーの募集を広報した結果一〇人の参加を得た。このツアーでは、支援している幼稚園の視察やその園に通う園児の家庭を訪問し、現地における幼児教育の現状や園児の実生活を肌で感じることができた。

この第一フェーズでは日本の絵本を現地に届ける活動も実施し、日本の絵本に現地の訳文シールを貼り付ける作業を当法人各園の保護者や、子育て支援センターを利用する地域の保護者にお願いすることで、保護者への啓発活動にも繋がった。

その他にも当法人機関誌への掲載や実践発表会での報告等を行った結果、当法人職員のみならず他機関及び地域の方々に事業内容の啓発を行うことができた。このような活動をとおして、当法人に就職したいという学生がいたことも大きな成果と言える。

（五）第一フェーズの終了と今後への展望

第一フェーズでは、カンボジア王国バッタンバン州の幼稚園において効果的な指導法と魅力的な教室環境の整備を通じて、幼児教育活動の質の向上に取り組んだ。その結果、年月を重ねるごとに現地幼稚園教員が意欲的な姿勢となり、それに伴って子どもたちが変わっていく様子を確認することができた。また、当法人の保育職にとって、幼児教育をとおしてアジアの国に影響を与えることができたことは、保育の仕事の魅力を再認識する良い機会となった。

第一フェーズでの実績はカンボジア王国の教育省に認められ、

チームカンボジア（スカイプ会議）

二〇一八年度（平成三〇年度）に改正されたカンボジア王国の幼児教育新カリキュラムに、調査編集委員として記載されたＳＶＡとともに、参考資料提供者として「天竜厚生会・チームカンボジア」の名が記され、これも第一フェーズの成果といえる。

三年間の取り組みは終了したが、今回の実績成果を継続してより質の高い幼児教育にしていきたいというカンボジア王国からの要望を受け、令和元年度は外務省単年度事業「日本ＮＧＯ連携無償資金協力事業バッタンバン州における図書活動を中心としたモデル中央幼稚園整備事業」（以下、Ｎ連事業）を実施し、令和二年度からの三年間（第二フェーズ）では第一フェーズを継承し、カンボジア王国全体に事業を発展させていく計画となった。

（六）Ｎ連事業から第二フェーズへ

第一フェーズは三年間で終了したが、カンボジア王国から継続支援の必要性を求められたため、令和元年度の一年間は外務省支援のＮ連事業にＳＶＡの協力法人として参画した。

第一フェーズの取り組みにおいては大きな成果を得ることができたが、対象地区内全ての園や現場教員にマニュアルの周知ができず、定着までには時間がかかることが想定された。そのためＮ連事業では、「遊びや環境を通した学び」をコンセプトとし、現地のモデル園であるバッタンバン州中央幼稚園の環境整備と教員の能力強化、保護者への啓発に力を注いだ。また、令和元年一〇月二九日～一一月七日の訪日研修ではカンボジア王国教育局副局長や中央幼稚園教員等計一二人が来日し、子育てセンターやまびこで第一フェーズと同様の実

習を行うとともに近隣の教育関連施設への見学も実施した。

令和二年四月からは、再度ＪＩＣＡ東京の採択により第二フェーズとして「遊びや環境を通した学びに基づく幼児教育カリキュラム実践のための基盤構築事業（ＪＩＣＡ草の根技術協力事業・パートナー型）」に継続された。この事業は、バッタンバン州で「遊びや環境を通した学び」に基づいた新カリキュラム実践の普及モデル構築と、中央レベル（教育省及び幼稚部教員養成校）の人材育成を並行して行い、将来的に教育省が自らの力でカリキュラムに則した実践を各州に普及できる状態を目指したものである。今後普及モデルとなる各州の中央幼稚園が幼児教育の実践において指導的役割を果たし、周辺の幼稚園とともに質の改善が図られることが望まれる。

この四年間の取り組みをとおして、自分たちが培ってきた幼児教育・保育の知識と技術が国際協力に貢献できたことは職員の誇りと自信に繋がった。今後も当法人は、ＳＶＡのカンボジア王国幼児教育支援に協力し、国際的な広い視野を持って、子ども主体の保育を自らが考え、実践できる保育職をさらに育成していく。

幼児教育・保育の質の改善事業　第1フェーズ（ワット・コー幼稚園）

未来に生きるあなたがたへ
～天竜厚生会の今後の歩むべき方向～

天竜厚生会第六代理事長
山本　たつ子

ここに一枚の図面がある。昭和五〇年、天竜厚生会が行政に提出した国有地払い下げ要望書に添えられた図面である。そこには、既に払い下げが完了した現在天竜園と称するエリアの整備済み施設群のみならず、「楽園を目指して」と題された後に天竜福祉工場、浜名寮（現浜名）として実現する施設群が記載されている。さらに、第二次計画、第三次計画、第四次計画、第五次計画まで表されている。計画地は国有地のみならず県有地まで、言ってみれば他人の土地の上に勝手に計画を描き、要望書として提出しているのである。

払い下げ要望の主な内容は、この当時最もニーズの高い重度障がい者総合施設の整備である。当時の我が国の障がい者施策は、自立・更生を主眼としており、重度障がい者の生活支援施策はなかった。しかし、重度障がい者が安心して支援を受けられる施設要望は非常に多く、天竜厚生会は施設を一体的に整備していくことで、障がい者の処遇向

上と業務省力化、合理化が図られると考えた。この当時、高度経済成長により社会は大きく変わろうとした時代であった。「楽園を目指して」は、この地を福祉の街にするという熱い思いの表れである。入所定員や施設形態等、計画とは多少異なるもののほぼ近い状態で今日までの施設整備がなされている。

研修センターを整備し、福祉教育を始めたのもこの当時である。福祉教育を受け入れる入所施設はご利用者にとっては生活の場であり、介護の現場でもあるため、そこに一般の人々を受け入れるなどもってのほかと言う声もあったが、プライバシーを確保したうえで、体験交流の場として提供する取り組みを開始した。このプログラムは、当時の学校教育では触れることの少なかった福祉を学ぶ貴重な機会となった。以来この事業は、今日まで四〇年以上にわたり継続されている。

事業の拡張や整備もさることながら、この時期から積極的に進めてきたものが業務の効率化、いわゆる集中管理方式の徹底である。この当時の事務局長山村三郎は業界から「お金の計算ばかりしている」と批判されたようであるが、そうではなく、それは既に法人経営の重要性を山村が指摘していたということである。事業の推進を図るうえで、最も重要なポイントは、ヒト・モノ・カネをどうするか、どう活かすかである。給食業務やクリーニング業務の集中化、さらに財務や人事の集中化により、間接業務の効率化が図られている環境は、今の天竜厚生会の職員にとっては当たり前のことであるが、当

時としてはまさに画期的な取り組みであった。昨今の社会福祉法人改革に見られるように、社会福祉法人に求められるものは大きく変わってきており、天竜厚生会のこれまでの取り組みは時代を経て今日評価されてきている。

平成二二年、天竜厚生会六〇周年に発刊した記念誌には、天竜厚生会の今後の課題と歩むべき方向を示している。一〇年を経過してこの課題が今どうなのか検証しておく必要があると考える。そこから今後の天竜厚生会の展望を切り開いていきたい。

一　地域に根差した法人経営

地域に根差すという考え方は、創立六〇年次に新たに掲げた展望というよりも天竜厚生会の成り立ち時点からの取り組みである。身寄りも地縁もない結核回復者がこの地で事業を行なうにあたっては、地域の協力と理解なくしては成り立たなかった。地域との関わりにおいては歴史的な経過の中で、幾つかの経緯がみられる。当初は地域の支援を受け、また、ご利用者には生活保護を受給してもらいながら事業を行っていた。このようなことは地元行政の理解も得られなければ不可能であっただろう。

次の取り組みは、静岡県内全域を対象として、最も困難な生活状況にある人々への支援である。戦後から一〇年以上経ているとはいえ、地域には生活に困っている、いわゆる社会的弱者がまだまだ多く、各自治体のケースワーカーはその対応に苦慮していた。

天竜厚生会が最も困難な人を受け入れるという姿勢は、ケースワーカーたちに大いに評価されてきた。

その後、本部から離れた地域での事業展開に至るが、これも地域の強い要望により始まった事業であった。富士宮市の特別養護老人ホーム白糸寮（現しらいと）や旧浜北市における保育所整備等である。徐々に進めた施設整備に合わせて職員数は増加したが、さらに平成に入って急増し、どの地域においても地元の雇用の場として天竜厚生会は大きく貢献できている。

地域に根差すことをさらに深めていく必要性を感ずる。これまで期待されてきた福祉事業は、主として箱物、いわゆる施設での活動展開であった。しかし、今日の共生社会と言われるなかでの社会福祉法人の役割は、地域の中に入り、地域住民とともに考え、共に取り組む活動展開である。

地域包括ケアシステムの確立が求められて久しい。地域の中での暮らしを支える機能の構築が求められている。これまでのケースワークのような個の支援ではなく、家族や地域を巻き込んでいく支援が必要となる。入所支援が中心であった天竜厚生会の事業は、今後益々視点を地域へシフトしていくことが求められるであろう。

二　財務基盤の確立（長期利益・資金・積立計画の継続的更新）

財務基盤の確立は法人経営を進めるうえでの主要課題である。そのための積み立てをしておくことが重要であるが、ただ貯めるというのではなく、今後どの程度の資金が必要であるか、どのような事業展開をするのかによって大きく変わってくる。その意味では、長期利益・資金・積立計画は設備投資計画ともリンクする。また、物価変動や人件費の上昇等々事業継続に向けての長期的展望が必要となる。民間企業と異なり、際限なく利益を追求する必要はないが、昨今の職員確保が難しい時代にあっては、給与体系を整備し確実に昇給していくシステムが必須である。かつての措置時代のように人事院勧告によって変動するのではなく、まず法人独自の給与体系を確立しておくことが重要であり、それを支えられるだけの財源を確保しておく必要がある。建物や設備の更新費用も同様に計画的な整備と財源確保が重要だが、これらをより適切に行うためには、社会情勢の変化、特にニーズの変化、求められるサービスの変化を確実に把握し、時代を読み取る力を持たなければならない。

三　機能的な組織の構築

社会福祉法人がどのように地域と関わり、福祉ニーズに向き合い、役割を果たしていくかは、その組織がいかなる機能を持ち、どのように業務を遂行するかにかかっている。

職員数二，三〇〇人を超す体制となった今日、さらなる組織基盤の確立は主要課題である。その際、気を付けなければならないのは、組織機能が強くなり過ぎると、職員の創造力やモチベーションの低下等マイナス要因も生みやすいということである。組織をどのように効率的にするか、しかも柔軟な仕組みとするかが今後の大きな課題である。

四　人材確保と育成

将来的な労働力不足を想定し、職員の育成や環境整備等々を進めるべく取り組んできたが、予想以上に職員確保が難しくなってきている。新たな事業拡大は認定こども園や保育所整備に留まっているが、年を追うごとに人材確保が難しくなってきている。これは福祉業界に限らず、他業界にも同様の状況が見られる。高齢者人口の増大とそれに伴う事業数の増大もさることながら少子化の影響もあり、こうした状況に対応するため、定年延長を導入した他、採用方法の見直しを行い、より柔軟な職員採用に努めてきた。また、在日外国人の積極的な雇用や障がい者雇用の拡大等も検討し導入してきた。

今後益々緊迫するであろう人材不足の事態に備え、数年前よりＥＰＡ（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補生を受け入れている。また、外国人に対する奨学金制度も導入したため、介護を学びたい外国人を支援しながら、天竜厚生会の働き手として活躍する人材と出会えることも期待している。

一方で多様な人材の活用には、業務の見直しや整理、特に業務の切り分けの検討も必要となる。かつての介護現場のように全員が同じ業務をするのではなく、職員一人ひとりが自らの専門業務を担える環境をさらに整えていく必要がある。

五　専門的機能の充実

我々の行うサービスは、専門的な業務であり、携わる者は専門職でなければならない。専門職とは何か、様々な議論がなされているが、報酬あるいは給与を得てサービスを提供する以上、専門職としての自覚が必要となる。そのためには、国家資格がある職種の職員はその取得を目指し、取得後もさらに技術や知識の向上に励むべきである。そうしてこそ、その技術や知識、力量を様々な分野で活かすことが可能となる。これからは地域で困っている方を対象とした支援が一層求められる。ご利用者を待つのではなく、職員が出向く支援は福祉専門職ならではの活動といえる。

福祉という業務はとかく誰にでもできると思われがちであるが、ご利用者の状態から支援の方法を考察し、さらに、その後の変化を予測しながら実施する支援はまさに福祉の専門職ならではの活動である。こうした専門職を育てることも、また社会福祉法人の大きな使命であると考える。

六　新たな社会福祉ニーズへの挑戦

冒頭に述べたように天竜厚生会の先達者たちは常にニーズを見つけ、支援の手段を模索し、実現してきた。ニーズは社会情勢によって、また、歴史的な経過の中で変化してくる。我々はそのニーズをキャッチする力を持たなければならない。近い将来、我が国はより多くの外国人とともに暮らす社会を迎えるであろう。これまでとは異なるニーズに対応するための備えを今からしておく必要があると考える。

結びにあたって

一〇年前の課題と展望は十分に考察したうえ、さらなる段階へステップアップしていく必要がある。その構成が大きく変わるのではなく、まずどのように取り組むか、なぜ行うのかをしっかりと共有しておく必要があろう。何よりもご利用者とそのご家族、それを支える職員が同じ方向へ進むことが重要である。「九十九匹はみな帰りたれど、まだ帰らぬ一匹の行方訪ねん」の精神は、時代を超えて今も受け継がれており、それは未来にも続くものと確信している。未来に生きる全ての職員が、夢と希望を持って、天竜厚生会を支えていくことを期待している。

編集後記

先の六〇周年時にもあゆみの編集に携わらせていただいたが、一〇年の時を経て再び本誌の作成に加わることができたことを光栄に思う。「光陰矢の如し」の諺そのままにこの一〇年瞬く間に過ぎた思いである。ただ、一日一日、一年一年を積み重ねての一〇年であることには間違いない。当法人が一〇年前に放った矢が真直ぐに目指した的に向かっているかは、本誌をとおして諸氏の判断に委ねることとしたい。紆余曲折はあったとしても現在ここに到達している事実を喜ぶとともに、この間に関わっていただいた各位に衷心より感謝申し上げたい。

これまでの先輩諸氏の熱き思いと功績を記した六〇年間の記録を、今回のあゆみで紹介できないことを深謝するとともに、その後の一〇年を記録した本誌をとおして当法人の七〇年を顧みていただければと無体に願うものである。

この一〇年の記録が今後の事業に少しでも参考になることを期待するものであるが、残された文章や関係者の記憶をもとに事業の概要に主眼を置いてまとめたため、業務の詳細や担当者の直情まで記述できなかったことをお許しいただきたい。また、記録として残さなければならない重要な内容の失念や事象の誤認があれば併せてご容赦願いたい。

最後に、貴重な時間を費やし執筆、協力いただいた諸氏並びに本誌の製作に尽力いただいた編集委員に感謝申し上げ結びとしたい。

七〇周年記念誌編集委員会　委員長　藤井祐三

天竜厚生会のあゆみ（本冊・資料編）編集委員

委員長　藤井祐三
副委員長　石田雄士
委　員　横溝智子
　　髙木良樹
　　飯塚暁広
　　石原仁美
　　磯部成美
　　大橋ふみ
　　神林俊暢
　　木藤絢乃
　　櫻田直希
　　澤木俊祐
　　白井律臣
　　橋本憲吾
　　藤田麻美
　　松尾健太郎
　　松下直樹
（五〇音順）

天竜厚生会のあゆみ（平成二三年度～令和元年度）執筆者

山本たつ子
伊藤　栄
藤井祐三
髙柳　弘
木藤祐二
青木幸一
赤堀有里
秋葉　聡
有森百合恵
飯島友紀
伊藤　孝
稲垣雄大
稲穂浩美
内山啓子
尾内さくら
大石直弘
大霜光里
大杉友祐
大橋ふみ
片桐有紀
金子規予
加茂川和崇
河合育世
木田敦子
木藤絢乃
久野宗孝
久保友一郎
小塩美貴子
小林さおり
小林弘明
齊藤和明
坂口直子
櫻田直希
澤木俊祐
清水和歌子
杉浦雄祐
鈴木佳苗
鈴木久美子
鈴木啓晋
鈴木芳人
鈴木善道
田邉一貴
坪井まり子
富永直樹
永田貴裕
中野久実
野沢莉沙
野島和樹
平井　翔
藤田祥子
藤原裕彦
松浦けい子
松尾健太郎
松崎英嗣
松下直樹
松野　聡
水島太郎
水野晃佑
宮司貴光
村瀬　勇
森川正志
森川蓉子
諸田嘉人
谷野祐太
山本千栄子
横溝智子
渡邊靖子
渡邊房枝
（五〇音順）

天竜厚生会のあゆみ
（平成二三年度～令和元年度）

令和二年九月 発行

編　集　社会福祉法人学校法人 天竜厚生会
発　行　静岡県浜松市天竜区渡ヶ島二一七の三

印　刷　佐川印刷株式会社
京都府向日市森本町戌亥五番地の三

禁無断転載

社会福祉法人
学校法人 天竜厚生会